
**2022 대구환경공단 인권영향평가
최 종 보 고 서**

2022. 07.

||| 목 차 |||

I. 사업수행의 개요

1. 사업의 명칭 및 목적	2
1) 사업의 명칭	2
2) 사업의 목적	2
2. 사업의 범위 및 원칙	2
1) 사업의 범위	2
2) 사업의 원칙	3
3. 종합결과 요약	4
1) 기관운영 인권영향평가 결과 요약	4
2) 주요사업 인권영향평가 결과 요약	5

II. 인권 친화적 경영체계 구축

1. 대내외 인권경영 환경분석 및 인권경영 관련 기관 규정 및 제도	8
1) 인권의 의미, 변화와 인권경영의 배경	8
2) 기업과 인권에 관한 국제적 기준	13
3) 국내 정부 기관의 규정 및 제도 검토	17
4) 인권경영 우수기업 벤치마킹 사례(BP)	19
5) SWOT 분석을 통한 대구환경공단 인권경영 수준 진단	22
6) 대내외 환경분석에 따른 시사점	23
2. 인권경영 시스템 구축 자문	24
1) 인권경영 체계 구축(1단계)	24
2) 인권영향평가 실시(2단계)	27
3) 인권경영 실행, 공개(3단계)	42

4) 구제절차의 제공(4단계)	43
3. 인권경영 로드맵 수립	44
1) 인권경영 로드맵의 방향	44
2) 인권경영 비전 및 전략	45
3) 5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안	46

붙임

붙임1. 인권영향평가 체크리스트 세부 점검결과	48
붙임2. 인권영향평가의 보완·개선사항에 대한 권고의견	82
붙임3. 5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안	84

| 사업수행의 개요

1. 사업의 명칭 및 목적
2. 사업의 범위 및 원칙
3. 종합결과 요약

1. 사업의 명칭 및 목적

1) 사업의 명칭

- 2022년도 인권영향평가

2) 사업의 목적

- 대구환경공단의 인권경영 이행 수준 진단 및 개선
- 대구환경공단의 경영활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적인 인권 리스크를 사전에 파악·평가하여 공단의 지속가능한 발전도모 지속성장 기반마련을 위한 인권경영기반 구축
- 인권영향평가를 통해 인권에 미치는 영향을 분석하여 인권침해 등의 갈등 요인을 사전 예방함으로써 업무에 따른 부정적 영향 예방 및 인권 증진

2. 사업의 범위 및 원칙

1) 사업의 범위

□ 인권경영체계 분석 및 개선방안 구축

- 인권경영 대내·외 환경분석 및 대구환경공단 현 수준 진단
 - 정부정책, 경영전략 및 이해관계자 니즈 분석 등으로 시사점 도출
 - 공단 임직원, 노사협의회, 협력회사, 고객 등 이해관계자 인권침해 및 자별사건과 인권현황 파악
 - 내·외부 인권전문가를 통해 인권현황과 실태에 대한 기본정보 수집
- 인권경영 관련 공단 규정 검토
 - 인권경영위원회, 인권침해 신고센터 등 공단에서 운영 중인 규정·제 규정 필수사항에 대한 제언
 - 인권경영 관련 제도, 규정, 조직문화 등 현 수준진단을 통한 취약분야 발굴 및 개선방안 도출

□ 인권영향평가 실시

- 기관운영 인권영향평가 실시
 - 인권영향평가 세부평가 지표 설명을 위한 담당자 교육(워크숍, 설명회 등) 실시

- 인권경영 관련 전문가의 평가서, 인터뷰, 심층조사 등 자료 수집
- 잠재적 인권 리스크에 대한 체크리스트 제작
- 인권경영 가이드라인을 기반으로 인권영향평가 체크리스트 작성
- 주요사업 인권영향평가 실시
 - 공단 주요사업 중 시민 및 이해관계자의 인권에 영향을 줄 수 있는 사업 선정
 - 평가지표 및 체크리스트 개발, 평가 실시
- 인권영향평가 보고서 작성
 - (기관운영) 기관운영 인권영향평가 결과를 토대로 공단 경영활동이 직원 및 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 분석, 이를 예방 또는 최소화하기 위한 방안 제시
 - (주요사업) 주요사업 인권영향평가 결과를 토대로 대상 주요사업이 직원 및 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 분석, 이를 예방 또는 최소화하기 위한 방안 제시
- 성과물 제출

2) 사업의 원칙

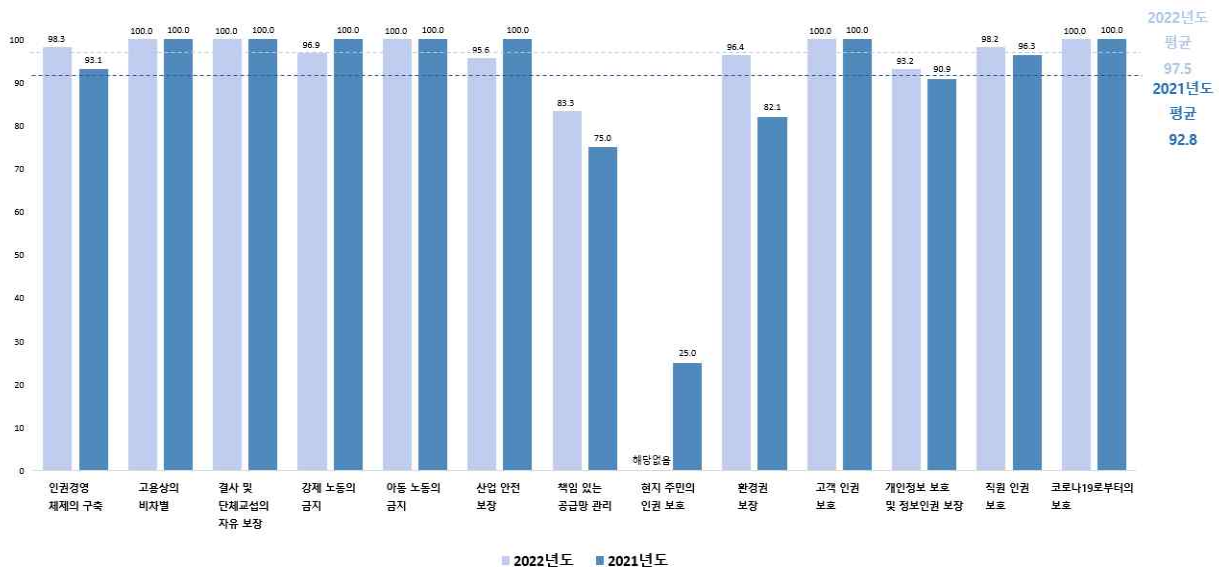
- 인권의 의미 및 인권경영 관련 정책 동향에 대한 정보수집 분석
- 인권영향평가 실시 및 인권 리스크에 대한 대책 마련
- PDCA 기반의 인권경영 환류 체계 구축
- 인권침해 사례에 대한 구제절차 방안 등 로드맵 마련

3. 종합결과 요약

1) 기관운영 인권영향평가 결과 요약

- 기관운영 인권영향평가 지표는 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼에 권고되어 있는 진단 항목과 분야를 바탕으로 기관의 특성에 맞게 고도화하여 평가를 실시하였음
- 기관운영 평가의 경우, 평균 종합점수는 97.5점(내부 97.9점, 외부 97.0점)으로 평균달성률 기준 1등급을 달성함

< 2021년, 2022년 기관운영 인권영향평가 분야별 평가점수 비교 >

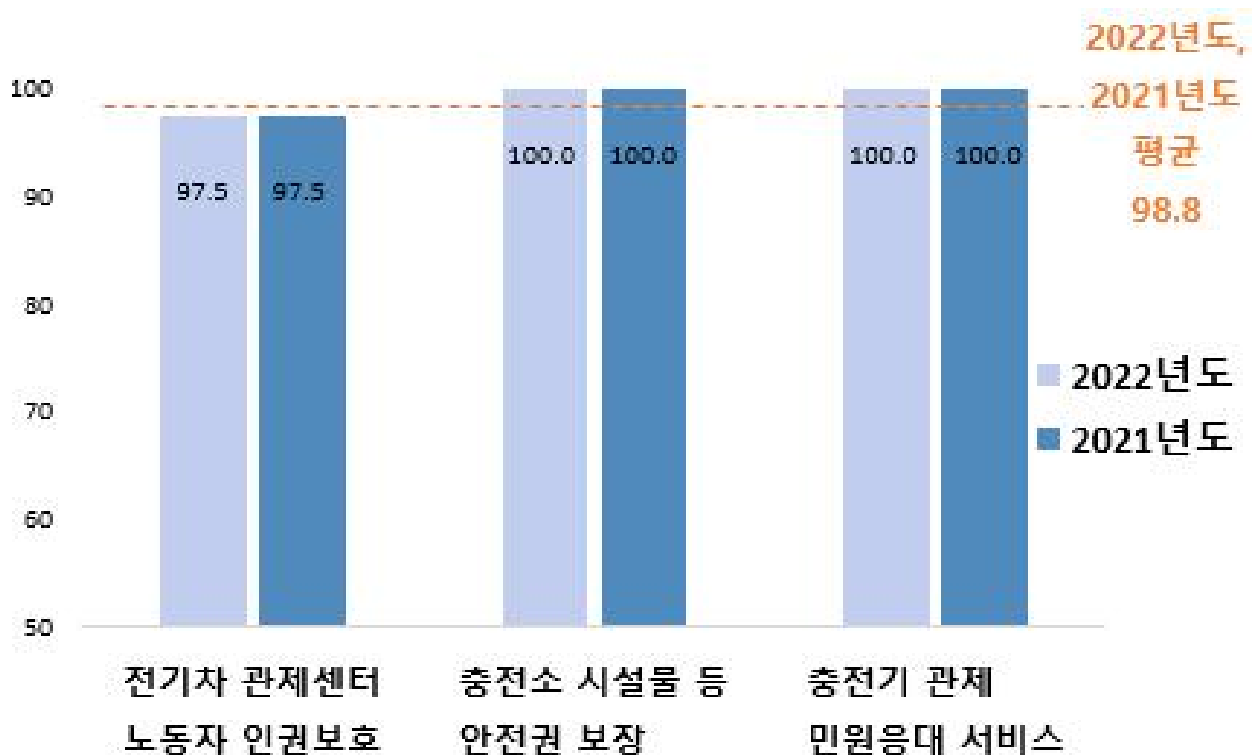


- 2021년도와 2022년도 기관운영 인권영향평가 비교
 - 작년 인권영향평가 이후 공단의 인권경영에 대한 노력으로 보완사항이 개선되어 인권경영 체제의 구축, 책임 있는 공급망 관리, 환경권 보장, 개인정보 보호 및 정보인권 보장, 직원 인권 보호 분야에서 점수가 향상되었음
 - 2021년도 평균점수는 92.8점이고, 2022년도 평균점수는 97.5점으로 4.7점 향상됨

2) 주요사업 인권영향평가 결과 요약

- 공단에서 추진하고 있는 다양한 사업 중 ‘전기차 관제센터 노동자 인권보호’, ‘충전소 시설물 등 안전권 보장’, ‘충전기 관제 민원응대 서비스’를 대상으로 주요사업 인권영향평가를 실시하였음
- 주요사업 평가의 경우, 평균 종합점수는 98.8점(내부 98.8점, 외부 98.8점)으로 평균달성률 기준 1등급을 달성함

〈 2021년, 2022년 주요사업 인권영향평가 분야별 평가점수 비교 〉



- 2021년도와 2022년도 주요사업 인권영향평가 비교
 - 주요사업에 대한 인권경영을 위한 지속적인 노력을 유지하며 높은 점수를 받았지만 작년에 도출되었던 보완사항이 개선되지 않아 개선이 필요함

II 인권 친화적 경영체제 구축

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

1. 대내외 인권경영 환경분석 및 인권경영 관련 기관 규정 및 제도

1) 인권의 의미, 변화와 인권경영의 배경

① 인권의 의미

□ 인권의 개념

- 국가인권위원회법 제2조제1호는 인권을 ‘헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리’라고 정의하고 있음
- 인권 또는 인간의 권리란 단순히 인간이 인간이기 때문에 갖는 권리를 말함. 버지니아 권리장전과 프랑스 인권선언에 인권 또는 인간의 권리로 표현된 것이 독일에서는 기본권(Grundrecht)이라는 말로 사용되고 있음
- 인권은 인권사상을 바탕으로 하여 인간이 인간이기 때문에 당연히 누리는 인간의 생태적·천부적 권리를 의미하지만, 기본권은 헌법이 보장하는 국민의 기본적 권리를 의미하기 때문에 엄밀한 의미에서 인권과 기본권은 동일한 개념이 아님. 하지만 각국의 헌법에서 보장하고 있는 기본권은 자유권적 기본권을 중심으로 하고 있을 뿐만 아니라 그 밖의 정치적·경제적·사회적 기본권 등도 인간의 권리와 보완관계에 있는 것이기 때문에 인권과 기본권을 동일시하여도 무방하다고 할 수 있음¹⁾
- 1948년 12월 10일 제3회 유엔총회에서 만장일치로 채택된 세계인권선언문은 인간 모두의 존엄성과 권리를 인정하고 있으며, 이를 모체로 국제인권규약들이 만들어졌고, 국제인권규약의 성실한 이행은 국제법적 의무이며, 우리 헌법상 국내법적 의무이기도 함
 - 우리나라가 가입한 7개 인권조약
 - ‘경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR)’
 - ‘시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR)’
 - ‘모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(ICERD)’
 - ‘여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 국제협약(CEDAW)’
 - ‘고문과 그 밖의 잔혹한·비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약(CAT)’
 - ‘아동권리에 관한 협약(CRC)’
 - ‘장애인권리협약(CRPD)’

1) 권영성, “헌법학원론”, 2010

□ 인권의 분류

- 프랑스 인권학자이자 유네스코의 인권부장이던 카렐 바삭(Karel Vasak)은 인권을 인권의 생성단계에 따라 제1세대, 제2세대, 제3세대 인권으로 분류함. 이는 오늘날 국제사회에 일반화된 구분법이나 인권은 고정불변의 개념이 아님. 과거에 인정받지 못한 권리들이 지금은 인권으로 보장되는 것처럼 새롭게 등장하는 인권의 내용은 항상 수정될 수 있고, 오랜 세월을 걸쳐 쟁취하고자 노력하는 이들에 의하여 인권의 영역은 확장될 수 있음
 - 제1세대 인권은 자유권이라고 불리는 시민적·정치적 권리로 ‘국가로부터의 자유’라고 일컬어지며, 인간 생활에 국가의 개입을 금지하고 국가의 권력으로부터 개인을 보호하는 자연권 사상을 근간으로 한 소극적 성격을 갖는 권리임
 - 제2세대 인권은 사회권이라고 불리는 경제적·사회적·문화적 권리로 사회적 평등에 기초하여 분배적 정의의 기준에 따라 자원 배분에 대한 국가의 개입을 요구하는 권리이며, 자유권과 달리 적극적 성격을 갖는 권리임
 - 제3세대 인권은 연대권이라고 불리는 연대와 단결의 권리로서 제3세계 국가와 중심부 국가들 간의 빈부격차, 과도한 군비경쟁과 핵전쟁의 위협, 환경파괴로 인한 생태위기에 대응하기 위해 집합적인 수준에서 정의하고 실현되는 권리를 말함. 국가에서 한정되는 인권의 개념이 아닌 국경을 초월하여 전지구적인 담론으로 인권을 개념화하기 때문에 국제적 협력을 필수적 전제로 함. 이는 아직 이론적으로 확립되어 있지 않고 계속 발전하고 있음
- 평화적 생존권, 발전을 향유할 권리, 환경에 대한 권리들이 포함됨

(표2-1) 인권의 세대별 구분과 인권목록

구분	특징	강조점	핵심 내용	주요 권리 목록
제1세대 인권 자유권	<ul style="list-style-type: none"> ■ 자유주의적 인권관 ■ 18세기 시민혁명 	자유	<ul style="list-style-type: none"> ■ 시민적·정치적 권리 ■ ~부터 자유 강조 (소극적 권리) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 신체의 자유, 사상 표현의 자유, 생명권, 재산권, 참정권 등 구성
제2세대 인권 사회권	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사회주의적 인권관 ■ 사회혁명과 세계대전 거치면서 확립 	평등	<ul style="list-style-type: none"> ■ 경제적·사회적 권리 ■ ~에 대한 권리 강조 (적극적 권리) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노동권, 사회 보장권, 교육권, 문화권, 건강권 등 구성
제3세대 인권 연대권	<ul style="list-style-type: none"> ■ 문화주의적 인권관 ■ 개발도상국 인권관 ■ 19세기 말 등장 이후 현재 확립 과정 	연대 (우애)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 공동체적 유대, 민족적 연대, 집단적 권리강조 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 평화권, 발전권, 환경권, 인류공동 유산에 대한 권리 등 구성

□ 유사개념 비교 : 인권, 기본권, 시민권, 사회권

- 인권은 기본권, 시민권 등과 비교함으로써 그 의미를 명확하게 이해할 수 있음
- 인권
 - 모든 인간에게 부여된 권리로 모든 사람의 존엄성을 인정
 - 초 역사성, 초 실정성, 초 국가성, 보편성, 절대성 등
- 기본권
 - 헌법에 따라 보장된 국민의 기본적인 권리
 - 인권은 인간이라면 누구나 가지고 있는 권리인 반면, 기본권은 국가가 국민에게 부여하는 권리
 - 기본권은 국민에게 부여하는 권리이므로 원론적으로는 외국인을 대상으로 한 개념이 아니기에 인권과 달리 제한될 수 있음
 - 인권 일부가 기본권으로 설정되기 때문에 논리상으로 인권이 기본권보다 그 범위가 넓다고 볼 수 있음
- 시민권
 - 특정 정치체제의 시민으로서 자격과 자질을 가진 사람들에게 부여되는 권리
 - 인권은 인종이나 종교·성·언어에 상관없이 인간이라는 사실 때문에 모든 사람에게 부여되는 권리라는 점에서 다른 의미임
- 사회권
 - 국민이 인간다운 생활을 위하여 국가에게 사회적 보장책을 요구할 수 있는 권리
 - 사회권은 국가의 적극적 급부와 배려를 통해 비로소 보장될 수 있기 때문에 국가의 개입과 간섭을 필요로 한다는 점에서 차이가 보임
 - 사회권의 실현에는 비용이 소모되며 그러한 점에서 사회권의 실현은 그 사회의 급부능력과 의지에 의해 한계가 설정될 수밖에 없음

② 인권의 의미 변화

□ 인권개념의 확장

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

□ 삶의 질(well-being) 관심 증가

- 인권은 최소한의 권리를 규정하고 보호하기 위한 보호막의 역할과 동시에 인간이 누릴 수 있는 높은 수준의 삶의 권리를 포함하는 개념이며, ‘삶의 질(well-being)’에 대한 관심과 욕구가 높아지면서 연관된 다양한 사안들이 인권 차원에서 접근되고 있음
- 기존의 인권은 국가의 폭력에 의한 시민권의 침해나 생존에 필요한 조건에 초점을 두었지만 ‘삶의 질’에 대한 담론이 확산하고 인권이 다양하게 변화하면서, 인권이 기초적인 삶의 조건에 대한 최소한의 권리보장이 아니라 가능한 한 높은 수준의 권리보장으로 확대되고 있다는 점에서 인권은 ‘최소 주의적 관점’에서 ‘최대주의적 관점’으로 변화함²⁾
- 사람과 사람 사이의 공감을 통해서 서로 호혜적인 존중과 좋은 인간관계가 삶의 질을 높이는 주요한 요건이 되고 있음
 - 개인의 권리를 넘어서 사람과의 관계 형성이 인권이 지향하는 또 다른 목적이라는 점에서 인권은 공동체적 지향의 성격을 갖고 있음
- 이러한 점에서 인권은 ‘공평하고 좋은 세상의 상징적 등가물’로 이해되고 있으며, ‘인권공동체’는 이러한 맥락을 종합한 표현임³⁾
- 인권과 관련된 최근 인식과 실천 지형을 종합해 보면, 인권은 더욱더 근본적이고 포괄적인 가치로 간주하며, 바람직한 어떤 목적, 행복한 어떤 상태, 인도적 가치, 공동체 지향의 삶의 관계 등을 대변하는 상징이 되고 있음

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

3) 조효제, 2008.

③ 인권경영의 배경

□ 인권경영 개념 정립

- 국가인권위원회에서는 인권경영을 “기업을 경영하는 과정에 있어 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영”이라고 정의⁴⁾함. 기업은 이제 이윤 극대화에만 몰두할 것이 아니라, 기업의 사회적 영향력을 고려한 영리활동을 하여야 한다는 것을 강조하며, 기업에 소속된 노동자뿐 아니라 기업 활동과 관련한 이해관계자 모두의 인권을 존중하는, 사람 존중의 인권경영을 펼쳐나가기 위해 다양한 방법을 모색하고 있음
- 한편 CSR(Corporate Social Responsibility 기업의 사회적 책임) 전문가들이 주장하는 인권경영은 기업이 인권침해 상황에 공모·가담하지 않고 오히려 인권 상황을 개선하기 위해 인권침해 상황을 예방하고, 인권준수를 보장하기 위한 수단을 마련하는 동시에, 인권 수준과 관련된 이해로 증진하는 노력을 기울여야 한다는 것을 의미함⁵⁾
- 국가인권위원회는 2017년 ‘인권경영 표준 매뉴얼’ 제작사업을 하였고, 이는 기업의 내부시스템을 수립하고 절차를 개발하고 문화를 확산하는 등 인권경영을 추진하면서 각자의 상황에 맞게 적용할 수 있도록 가이드 역할을 돕도록 개발함. 그 과정에서 2018년 4개 시범 기관을 대상으로 인권경영 매뉴얼 시범이 적용되었고, 최종 ‘인권경영 표준 매뉴얼’은 2018년 9월 4일 발표됨

□ 인권경영에 대한 역사적 배경

- 유엔인권위원회는 기업과 인권에 대한 개선을 요구하며 2005년 7월 당시 유엔사무총장 코피 아난은 존 러기(John Ruggie) 하버드대 교수를 기업과 인권에 관한 유엔사무총장 특별대표에 임명하고, 존 러기 교수에게 인권에 관한 다국적기업 및 기타 사업체와 기업 책임 기준을 확인하고 규정하는 임무를 부여하였음
- 2008년 6월 유엔 인권이사회는 유엔사무총장 특별대표가 제출한 “보호, 존중 그리고 구제 : 기업과 인권을 위한 프레임워크”를 채택하였고, 2011년 6월 다시 “기업과 인권이행지침”을 실천기준으로 채택하였음
- 이로써 기업에 ‘인권경영 책임’이 있다는 점이 국제적으로 승인되었으며 국가는 ‘기업의 인권경영책임’을 실현하도록 제도적 기반을 마련하고 인권경영을 장려해야 한다는 것이 유엔 차원에서 결의로 확인된 것임. 국가는 기업이 인권을 존중하도록 법과 제도를 구축할 의무를 지니고, 기업은 인권존중 책임을 지며, 사법적·비사법적 인권침해 구제 수단을 마련해야 한다는 것이 기업과 인권을 위한 프레임워크의 핵심임. “국가의 인권 보호 의무, 기업의 인권존중 책임, 구제책 마련”이라는 기업과 인권을 위한 프레임워크는 세계 각국의 정부, NGO 등의 “기업과 인권”에 관한 공통의 용어로 자리매김하게 되었음

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

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

2) 기업과 인권에 관한 국제적 기준

□ ISO 37001(반부패경영시스템)

- ISO 37001은 2016년 10월 국제투명성기구(Transparency International)와 경제협력개발기구(OECD)가 참여하여 제정한 국제표준규격으로, 조직에서 반부패경영시스템을 수립, 실행, 유지 및 개선을 달성하기 위한 요구사항을 규정하고 있음. 조직이 효과적인 뇌물방지 경영시스템을 실행함으로써 뇌물수수 관련 법규를 준수하고 모범적인 관행을 유지할 수 있도록 지원하는 것이 ISO 37001의 목적임. 이 시스템은 부패방지와 관련된 국제 모범관행을 반영하고 있어 모든 사법권에서 적용이 가능하며 조직의 분야와 규모에 관계없이 모든 조직에서 적용할 수 있음
- ISO 37001 인증을 취득함으로써 조직 및 사업활동에 대한 이해관계자들(정부, 고객, 투자자 등)로부터 신뢰성 및 조직가치 향상, 부패 리스크 사전 예방 및 대응으로 경영 불안감 해소, 입찰 참여 시 강화되는 반뇌물수수시스템 충족 등의 효과를 이룰 수 있음

□ ISO 26000(사회적 책임에 관한 국제표준)

- ISO 26000은 2010년 11월 국제표준화기구가 발표한 ‘사회책임에 대한 지침(Guidance on Social Responsibility)’으로서 소비자, 정부, 기업, 노동, NGO 및 기타 서비스·지원·연구기관이라는 6대 이해관계자를 대표하여 참여한 90여 개국 이상의 전문가가 조직 거버넌스, 인권, 노동관행, 환경, 소비자이슈, 공정운영관행, 지역사회참여와 발전 등 7개 핵심 주제에 대해 준수해야 할 사항을 정리해 놓은 지침서임. 이는 세계인권선언, 국제노동기구(ILO)협약, 기후변화협약, OECD 다국적기업 가이드라인, 유엔글로벌콤팩트(UNGP) 등 이제까지 나온 국제 지침을 총망라한 것으로, 사회적 책임과 관련한 국제적 이행지침들의 종합판이라고 할 수 있음

□ GRI 가이드라인

- GRI 가이드라인은 기업의 경제, 환경, 사회 분야의 성과에 대한 보고 프레임워크(framework)로서, 보고원칙과 기업 차원의 지속가능성 보고서를 준비하기 위한 지침임. 이 가이드라인은 균형있고 합리적인 경제, 환경, 사회 분야의 성과를 발표할 수 있도록 지원하며, 지속가능성 보고서의 비교성을 제고하며, 코드, 성과기준, 자발적 이니셔티브와 관련하여 지속가능성 성과의 벤치마킹과 평가를 지원하며 이해관계자 참여를 유도하기 위한 도구로 사용되기도 함
- GRI의 지속가능성 보고서는 비전과 전략, 프로파일, 지배구조와 경영시스템, GRI 내용 지표, 성과지표 등으로 구성되며 구체적이고 객관적인 지표를 치밀하게 구성하고 있음. 또한 ISO 26000의 내용과 관련성이 깊어 함께 활용한다면 상당한 수준의 사회적 책임 이슈를 커버할 수 있을 뿐 아니라, 지속가능경영을 실질적으로 도모할 수 있을 것임

□ UN 글로벌 콤팩트

- UN이 추구하는 이념을 기업의 운영과 경영전략에 내재화시켜 지속가능하고 기업시민의식 향상에 동참할 수 있도록 권장하며 이를 위한 실질적 방안을 제시하는 자발적 기업시민 이니셔티브임. UNGC는 국가 단계를 거치지 않고 기업에 직접 연결하는 플랫폼의 역할을 하는데, 세계인권선언(1948), 노동에서의 권리와 기본 원칙에 관한 ILO 선언(1998), 환경과 개발에 관한 리우 선언(1992), UN 부패방지협약(2003) 등을 기초로 하여 인권, 노동, 환경, 반부패 4대 분야 10대 원칙을 기업의 경영에 결합할 수 있는 기본 틀을 제공하고 있음

- UNGC 10대 원칙

<인권 Human Rights>

1. 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 하고,
2. 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

<노동 Labour>

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

<환경 Environment>

7. 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고,
8. 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며,
9. 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.

<반부패 Anti-corruption>

10. 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

- 전 세계적으로 162개국 18,000여 개 회원(10,000여 개 기업)이 가입하였으며, 국내에서는 2022년 2월 현재 276개 단체가 가입되어 있음⁶⁾
- 기업은 유엔과 이러한 원칙의 이행을 약속하고 이를 이행하도록 기대됨. 기업이 이를 실제로 이행하는지에 대해 유엔이 감시하지는 않으나, 기업은 글로벌콤팩트 10대 원칙의 이행상황에 대해서 매년 보고서(Communication On Progress, COP)를 제출해야 할 의무가 있음
- 글로벌콤팩트가 직접 기업에게 구속력을 갖지 않지만, 적어도 국제사회가 직접 기업에게 인권존중을 요청한 것은 새로운 접근법임에 틀림이 없으며 유엔의 전략은 기업들에게 국제기준에 합당한 원칙을 제공하고 그 실행을 장려하도록 함에 있음

6) <http://unglobalcompact.kr/> 2022년 02월 16일 홈페이지 방문한 자료

□ 노동에서의 기본적 원칙과 권리에 관한 ILO 선언

- ILO 협약은 노동자의 최소한의 기본권리를 보장하기 위해 국제노동기구(ILO)에서 정한 국제노동기준으로, 세계 어느 노동자라도 기본적인 노동권을 보장받아야 한다는 보편적 국제 규범임

(표2-2) ILO 4가지 분야 핵심적 노동기준⁷⁾

분야	ILO 조약
결사의 자유	<ul style="list-style-type: none"> ■ 결사의 자유와 단결권의 보장 협약(제87호, 1948년) ■ 단결권과 단체교섭권 협약(제98호, 1949년)
강제노동금지	<ul style="list-style-type: none"> ■ 강제노동 협약(제29호, 1930년) ■ 강제노동철폐 협약(제105호, 1957년)
차별금지	<ul style="list-style-type: none"> ■ 동등보수 협약(제100호, 1951년) ■ 차별(고용과 직업) 협약(제111호, 1958년)
아동노동금지	<ul style="list-style-type: none"> ■ 최저연령 협약(제138호, 1973년) ■ 가혹한 형태의 아동노동 협약(제182호, 1999년)

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

- ILO 187개 회원국 중 약 76%가 8개 협약을 모두 비준했고, 85%가 7개 또는 8개 협약을 비준한 상황임. 우리나라 또한 차별 금지, 아동노동 금지 2개 분야의 4개 협약에 더해, 최근 2021년 4월 20일 결사의 자유 및 강제노동 금지 2개 분야의 3개 협약을 비준하여 총 7개 핵심협약을 비준하게 되었음

□ SA 8000(Social Accountability 8000, 사회적 인증 규범)⁸⁾

- 사회적 책임 국제기구(Social Accountability International, SAI)는 경제 최우선 협의회(Council on Economic Priorities, CEP) 산하 기관으로, 국제적인 비정부 기관이자 여러 이해관계자가 참여하는 기관이며 사회적으로 책임 있는 규범들을 개발하고 시행함으로써 작업장과 공동체 증진에 헌신하고 있음. 1997년에 제정된 SA 8000은 SAI의 핵심적인 규범으로 감사 기능을 수행하는 최초의 사회적 인증 규범으로, 세계인권선언과 ILO 협약, 유엔아동권리협약 등 국내법을 포함하여 국제적으로 인정된 양질의 노동 표준을 기반으로 두고 사회적 성과를 측정하기 위한 공동 기업 규범을 만든 것임
- SA 8000의 목적은 조직과 그 조직에 대한 협력회사, 도급자, 하도급자가 고용한 임직원과 가내 근로자를 포함해서, 해당 조직의 통제와 영향을 받으면서 그 조직에 제품이나 서비스를 제공하는 모든 임직원에게 권한을 부여하고, 이들을 보호하기 위해 자발적 심사 표준을 제공하는 것임

7) 박관훈, '인권경영의 법적 의미와 기업규제 패러다임의 전환', 기업법사업 제29권 제1호(통권 제60호) 2015.3. 209P

8) 1997년 미국 노동부 산하 근로문제 사업기관인 SAI(Social Accountability International, 전 CEPAA)의 기술위원회에 의해 제정된 노동자들의 노동환경에 대한 인증시스템 규격

□ 다국적기업의 원칙과 사회 정책에 관한 삼자 선언

- ILO는 다국적기업이 사회경제적 발전에 긍정적 이바지하고 부정적 영향을 최소화하도록 하기 위한 목적으로 1977년에 ‘다국적기업 및 사회 정책에 관한 삼자선언’ (Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy)을 발표하였고, 이후 2000년, 2006년에 각각 개정되었음
- ILO 삼자 선언은 정부, 고용자, 노동자 간의 합의를 대변한다는 규범으로서 법률적 구속력은 없지만, 기업 활동에 관하여 권위적이고 보편적으로 적용할 수 있다는 일련의 기대를 담고 있음. 기업은 이를 이행함으로써 사회책임에 대한 약속을 증명할 수 있고, 노조는 기업이 책임 있는 주체가 되도록 하는 데에서 이 선언을 이용할 수 있으며 정부에게 노동인권 증진을 위한 활동을 촉구할 때 이 선언을 근거로 삼을 수 있음
- ILO 삼자 선언은 일반정책, 고용, 훈련, 노동조건과 생활, 노사관계 등 5개 분야에서 기업의 활동을 장려함. 전체 59개 조항으로 이루어져 있으며, ‘일반정책’은 기업이 국내법과 국제기준을 준수하고, 일터에서의 기본 원칙과 권리의 실현을 위해 기여하는 것임. ‘고용’은 기업이 정부의 목표와 고용 정책을 고려하여 고용 기회를 늘리도록 노력하는 것으로 고용의 균등한 기회를 보장하며, 고용안전과 자의적 해고를 금지하는 것을 포함하고, ‘훈련’은 정부가 세운 직업 훈련과 취업 지도 정책에 기초하여 다국적기업이 자체적인 훈련 계획을 시행하는 것을 뜻함. ‘노동조건과 생활’은 최저 임금을 보장하고 산업 재해에 대한 원인을 규명하여 노동자의 건강과 안전을 최적 기준으로 유지하는 것을 말하며, ‘노사관계’는 핵심 노동기준인 결사의 자유와 단체교섭권을 보장하는 것으로 적절한 절차를 통해 노동자의 고충을 조사하고 노동조합을 지원하는 것을 주요 내용으로 하고 있음

□ OECD 다국적기업 가이드라인

- OECD 다국적기업 가이드라인은 각국 정부가 제시하는 다국적기업에게 제시하는 권고 사항임. 다국적기업의 운영이 정부 정책과 조화를 이루며 기업과 기업이 운영되고 있는 사회 간 상호신뢰의 기반을 공고히 하고 외국인 투자 환경을 개선하며 지속 가능한 발전에 대한 다국적기업의 기여를 강화하도록 함
- 가이드라인의 목적은 다국적기업과 국내 기업 대우에 차별을 두도록 하는데 있지 않으며 모든 기업을 위한 모범 관행을 반영하고 있음. 비록 이 지침 자체가 강제성을 가지고 있는 것은 아니나 다국적기업의 활동 원칙을 천명한 것으로 매우 중요한 의미를 지니고 있으며 한국은 1996년 12월에 가입했음

3) 국내 정부 기관의 규정 및 제도 검토

- ‘제3차 국가인권정책기본계획(NAP, 2018~2022)’은 기업과 인권에 관한 사항을 국가의 보호의무로 강조하고 인권경영 제도화 및 피해구제에 대한 과제를 공공기관에 촉구함
- 국가인권위원회법 제25조 제1항에 따라 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼을 적용하여 인권경영 추진이 필요하며, 국가인권위원회의 매뉴얼 등을 참고하여 경영 활동에서 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하기 위해 인권영향평가를 수행해야 함
- 기업과 인권 분야와 관계가 있는 정부 부처로는 노동, 국제 및 국내 규범, 경제 등의 주제를 다루는 고용노동부, 법무부, 기획재정부 등이 있음. 그 밖에도 국민권익위원회, 공정거래위원회, 중소벤처기업부, 코트라 등도 관련 정부 기관에 포함됨

□ 국가인권위원회

- 2014년 9월 25일 국가인권위원회는 인권경영의 국제규범을 국내 기업들이 자발적으로 이행하도록 하고자 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’를 발간함. 또한, 공공기관이 인권경영에 대한 사회적 인식확산과 인권경영을 실천할 수 있는 제도적 여건이 마련될 수 있도록 30개 공기업 대표 및 87개 준정부기관장을 대상으로 권고함
- 이것은 기업이 인권경영을 도입하고 이를 실천하는 데 필요한 일반원칙과 운영원칙을 제시하고 이를 실질적으로 활용하기 위한 점검 항목과 사례를 상세히 소개하고 있으며, 또한 체크리스트를 제공해 기업들이 자신들의 인권과 관련된 위험 상황을 파악하고 대응할 수 있도록 하기 위한 것임
- 인권경영 가이드라인 운영원칙(주요 내용)⁹⁾
 - 인권경영체제의 구축
 - 고용상의 비차별
 - 결사 및 단체교섭의 자유 보장
 - 강제노동의 금지
 - 아동노동의 금지
 - 산업 안전 보장
 - 책임 있는 공급망 관리
 - 현지 주민의 인권 보호
 - 환경권 보장
 - 소비자 인권 보호

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

□ 고용노동부

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

□ 여성가족부

- 여성가족부는 ‘여성·가족·청소년이 함께 만드는 성평등한 민주사회’를 비전으로 ‘일터와 삶터에서의 성차별 해소’, ‘여성폭력 예방 및 대응력 강화’ 등 4대 정책 목표 및 ‘소통과 거버넌스로 양성평등 문화확산’, ‘공공·민간·지역에서의 여성 의사결정 권한 강화’, ‘신속하고 강력한 여성폭력 대응체계 마련’ 등 20개 실천과제를 2018년 중점 추진과제로 수립함¹⁰⁾
- 성폭력 피해 사실을 공개하는 ‘미투(Me too) 운동’ 확산을 계기로 우리 사회의 성희롱·성폭력 범죄를 완전히 뿌리 뽑기 위해 범정부 차원의 총괄·조정 기능을 강화하고 더욱더 적극적이고 실효성 있는 대응을 위해 여성가족부 장관이 위원장인 범정부 협의체를 구성·운영하고 있음

□ 기획재정부

- 2017년 6월 28일 기획재정부 장관은 헤럴드경제신문 氣 UP 포럼 축사에서 “사람 중심 투자는 사람 중심의 기업 경영이 정착·확산돼야 성공할 수 있다”라며 “기업이 직원들을 인재로 대우하고 키울 때 직원들은 기업의 가치와 경쟁력을 높이는 역할을 하게 될 것”이라고 말했다. 이어 “공정 경제는 기업과 기업인들이 공정한 시장 질서 확립의 모범이 되는가에 크게 좌우될 것”이라며 “기업과 기업인들이 먼저 공정의 잣대를 스스로 엄격하게 대줄 것”을 당부한 바 있음¹¹⁾
- 공공기관의 입장에서 특히 주목할 사실은, 2018년 공공기관 경영평가의 윤리경영 평가 지표에 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 기관의 노력과 활동이 세부 평가내용에 포함되어 경영실적이 평가될 수 있도록 평가 기준을 마련했다는 사실임

10) 여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr), 여성가족부 소개, 2018년 중점 추진과제

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

4) 인권경영 우수기업 벤치마킹 사례(BP)

□ 해외사례(M&S)

인권분야 선도기업으로 전세계 기업들이 벤치마킹하는 중장기 계획과 관리체계가 존재함

(1) 인권 증진 중장기 계획 수립

- 2012년부터 2020년까지의 중장기 계획을 수립하고 체계적인 계획 이행을 위해 기간별 계획을 세부적으로 수립
 - 2012~2016년 : 인권존중을 기반으로 하는 기업문화 조성(전사적 인권정책 수립에 이사회 참여, 전략수립과 의사결정시 인권 고려 등)
 - 2017~2018년 : 중요 인권 이슈 식별 및 관리(중요 인권이슈와 관련 있는 이해관계자의 커뮤니케이션 활성화, 중요 인권이슈를 다루기 위한 전사적 계획 수립 등)
 - 2018~2020년 : 인권 증진 및 지원(정부 및 NGO를 포함한 외부이해관계자와의 협업 대폭 활성화, M&S 자체 중요 인권 이슈에 집중 등)

(2) 중요 인권 그룹화 및 UN SDGs 연계

- 많은 인권 이슈 중 심각성과 발생률을 고려하여 중요 인권 이슈와 관찰이 필요한 이슈를 식별(이해관계자 의견 청취 포함)
- 인권 이슈는 세 가지 테마로 분류하고 UN SDGs와 연계하여 관리
 - 노동빈곤 퇴치
 - 배려사회 육성
 - 현대 노예제(Modern slavery)

(3) 이행성과의 투명성 공개

- 인권보고서를 통해 매년 각 인권 이슈 진행사항과 다음 계획을 자세히 공개
- ‘진행중’, ‘완료’ 등으로 구분하여 전년 계획 대비 이행성과를 인권보고서를 통해 모든 이해관계자에게 투명하게 공개
- 특히 계획이 변경되거나 실현 불가능할 경우 정확한 상황을 표기하고 이를 ‘대체’로 표시하고 새로운 계획을 수립하여 진행

□ 민간기업 사례(현대건설)

Value Chain에 따른 인권 관리를 실시함과 동시에 글로벌 건설기업으로서 전 세계 공급망 내 존재하는 인권리스크를 줄이기 위한 활동 전개 및 결과 공개

(1) Value Chain에 따른 인권 관리

- Value Chain 내 인권이슈 파악 및 실사 결과 공유
 - 현대건설의 Value Chain : 원자재 → 제조 → 개발 → 시공 → 분양 → 고객 서비스
 - Value Chain 별 주요 인권 이슈 파악, 취약그룹 선정, 검토범위 선정, 위험수준 진단, 평가방법 선정 등의 활동 전개
 - 조사범위, 이슈 식별율, 조치 등을 통해 실사 결과에 대해 공개

(2) 투명한 인권경영 활동 결과 공개

- 현장 인권 체크리스트 평가 실시, 결과 공개
 - 12,763명의 국내외 현장근로자를 대상으로 ‘현장 인권 체크리스트 평가’ 실시 후 이행률(98.5%)에 대한 결과를 투명하게 공개, 세부 인권 범위별 이행률도 별도로 관리하여 관리 필요 부분에 대해 파악
 - 현장 인권 체크리스트 후속조치 결과에 대해 근로자 협의체 신규 설치, 윤리준수 서약서 징구, 차별금지 서면 경고 등 세부적이고 명확하게 공개

(3) 잠재적 인권이슈 관리

- 잠재 인권리스크 발생을 줄이기 위해 아직 발생하지 않은 이슈를 발굴하고 이에 대한 대응 활동 전개
 - 2019년에는 불법 벌목이 국제적 이슈임을 파악하여 목질 상품 구매 시 FSC(Forest Stewardship Council), HB(Healthy Building Material) 인증을 취득한 협력사로부터 납품 진행
 - 사회적 이슈화되고 있는 직장 내 성희롱, 괴롭힘 등에 대한 내용을 교육에 포함하여 지속적으로 업데이트되는 교육 실시

□ 공공기관 사례

인권경영 책임활동의 영향력을 협력사까지 확대하여 인권사각지대를 없애는데 주력. 특히, 한국가스안전공사는 에너지 및 기술산업 업무 특성상 여성비율이 낮으므로, 이에 대한 인권침해가 일어나지 않도록 젠더자문관을 지정하여 별도 관리하고 있음

(1) 한국가스안전공사

- 젠더자문관
 - 인권경영위원회 산하 인권전문가 그룹에 젠더자문관을 지정
 - 에너지산업 업무 특성 상 소수인 여성에게 발생할 수 있는 성차별 관련 인권문제 집중 대응
- 인권전담부서 설치 ‘인권인재부’
 - 청렴, 감사, 사회적 가치 등의 담당 부서와 구분되는 별도의 인권 전담 부서를 설치
 - 인권영향평가를 비롯한 추진과제 수립 및 실행

(2) 중부발전

- 인권경영 의사결정 강화
 - 인권경영위원회와 별도로 이사회 내 소위원회(사회책임위원회)를 두어 인권을 비롯한 사회책임 전반의 리스크와 기회를 최고의사결정기구 차원에서 관리
- 이해관계자에게 홈페이지를 통해 인권경영 과정 공개
 - 연 3회 인권경영위원회 개최하고 홈페이지를 통해 회의 결과를 공개
 - 회의 주제 및 제언 사항 공개

(3) 한국건설기술연구원

- 집단지성 운영 ‘자유토론광장’
 - 기관의 소통 창구로서 개별 직원에게는 자유로운 의견 개진을 위한 말하는 창구를, 기관에게는 구성원들의 의견 경청을 위한 듣는 창구를 제공
 - 평가제도 개선, 조직개편, 회의 시설 개선, 교육 프로그램 운영 등에 대한 직원들의 의견을 개진함으로써 조직의 투명하고 열린 경영에 기여
- 양방향 화상 시스템 구축
 - 포스트 코로나 시대의 연구환경 변화에 대응하기 위한 인프라 개선으로 온라인 회의와 같은 양방향 화상 시스템 구축으로 업무의 효율성과 직원들의 보건 환경 향상

5) SWOT 분석을 통한 대구환경공단의 인권경영 수준 진단

(그림 2-1) 내부 여건분석, SWOT 분석을 통한 추진 목표 도출

대내여건 대외여건	강점(Strength)	약점(Weakness)
	<ul style="list-style-type: none"> •경영진의 강력한 인권경영 의지 •인권경영 점검 정례화 및 국제규범 법규준수 관행 •인권경영의 체계적 시스템 활용으로 인권경영 선도기관으로서 도약 •대구환경공단 추진계획에 인권경영 의지 반영 	<ul style="list-style-type: none"> •인권경영체계의 중간 단계로 지속적인 체계점검 및 구축 필요 •협력기관의 인권보호 이행 요구 •인권리스크 발굴, 인권영향평가 내실화 •인권침해 구제절차의 지속적인 점검 필요
기회(Opportunity)	S-O 전략(공격전략)	W-O 전략(약점보완)
<ul style="list-style-type: none"> •OECD(경제협력개발기구), UN 등 인권경영 국제기준 마련(1976년) •UN의 인권이사회 '기업의 존중 책무에 관한 해설지침(2012년) •UN인권이사회와 OECD 이외에도 기업과 인권은 국제기구 등 지속적 확대 •정책적으로 공공기관 선도형 인권경영 지원·확산 의지 	<p>【인권경영 추진 체계구축】 재정비된 공단의 전략체계에 맞는 중장기 인권경영 목표 수립 및 연도별 단계적 추진, 공단 실정에 맞는 고도화된 인권경영모델 확립, 이해관계자 확산</p> <p>【인권의식이 높은 직원을 통한 인권경영 역량 제고】 인권의식과 도덕성이 높은 직원의 적극 참여를 통한 역량 강화</p>	<p>【정기적인 인권영향평가 실시】 인권영향평가 체크리스트 개선/ 정기적인 인권영향평가 추진</p> <p>【인권경영 전담 인력 보완】 지속적인 인권경영 추진을 위해 전담 인력을 보완하여 인권경영 고도화</p>
위협(Threat)	S-T 전략(위협 최소화)	W-T 전략(생존전략)
<ul style="list-style-type: none"> •정부 부처와 공기업을 대상으로 인권경영 시행 관련 권고 •국내 다국적기업 노르웨이 NCP 제소 •공공기관의 인권 보호 의무 및 존중 책임(인권경영) 강화 강조 •인권 경영 등 사회적 책임 확대 •성폭력·갑질·직장 내 괴롭힘 등 인권 관련 사회 이슈 및 불가항력적인 이슈(코로나19 등) 증가 	<p>【직원에 대한 인권경영 교육】 인권의 기본개념 및 인권경영 시스템에 대한 구체적인 교육 실시</p> <p>【인권과제 발굴 및 시행】 상시 상담창구 운영 및 구제절차 확립 등 실질적 보호 수단 및 체계적 모니터링 시스템 제공, 인권영향평가를 통한 개선과제 도출, 지속 개선</p>	<p>【기관 특성에 맞는 인권경영추진】 잠재 리스크 영역 선별, 우선 보호 조치 시행, 기관운영 및 주요사업 분야의 인권영향평가 외부평가 단계적 확대 추진</p> <p>【구제절차와의 체계 및 지표개발】 인권침해 피해자의 인권 보호를 위한 구제절차의 체계 및 지표의 마련, 투명하고 공정한 조직·인력 운영</p>

추진
목표

- 시민 행복과 대구의 발전이 선순환하는 새로운 환경 패러다임 창조에도 혼신의 노력을 기울여 나가는 전문기관으로서 기관의 특성에 맞게 인권경영 체계구축 및 체계적인 인권경영 실천
- 정기적인 인권영향평가를 실시하여 인권 리스크의 사전 과제발굴 및 개선을 통한 인권존중 조직 구현
- 인권경영 종합지표 개발 및 활용을 통한 체계적인 인권경영 발판 마련
- 인권교육 및 캠페인을 벌여 인권경영 확산

6) 대내외 환경분석에 따른 시사점

□ 환경분석 및 조직의 인권경영 수준 진단의 시사점

- 전 세계적으로 「기업의 인권 보호 및 존중에 대한 요구」가 증가하고 있으며, UN 등 국제기구에서 기업과 인권경영 규정 제정 등 인권경영을 구체화하고 있음
- 국가인권위원회는 공공기관이 인권경영을 실행하고, 공공기관 경영평가 시 인권경영에 대한 구체적인 평가가 가능하도록 「공공기관 인권경영 매뉴얼」¹²⁾을 마련함
- 「공공기관 인권경영 매뉴얼」은 인권경영 체계구축을 위한 전(全) 단계를 포괄하며, 인권경영 체제 구축, 인권영향평가 실시, 인권경영 실행 및 공개, 구체절차의 제공 등 총 4단계로 구성되는데, 이를 통해 공공기관은 인권경영 전(全) 과정에 대해 이해하고, 인권경영 체계를 구축하는 도움이 될 것으로 기대하고 있음

(표2-3) 대구환경공단 인권경영 추진체계도 (공공기관 인권경영 매뉴얼. 참조)

1단계	2단계	3단계	4단계
인권경영 체계구축	인권영향평가	인권경영 실행/공개	구제절차 제공
<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권경영 추진 시스템 구축 ○ 인권경영 선언 및 공표 ○ 기관 내 각 부서 확산 ○ 기관의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기관운영 인권영향평가 실시 계획 수립 ○ 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육 ○ 인권경영위원회 평가 자료 제출 ○ 인권경영위원회 평가 및 결과보고서 작성 ○ 최고경영진 보고 및 공개 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권경영 실행 ○ 인권경영 전 과정 공개 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 구제절차 연구와 준비 ○ 구제절차 수립 ○ 구제절차 시행 ○ 구제절차 시행에 대한 평가와 개선

- 공단은 다양화된 이해관계자를 존중하는 인권경영을 실천하기 위해서 D-ECO 인권경영 실행계획 수립('18.11.), 인권경영 실행지침 제정('18.11.), 인권경영위원회 구성·운영('18.12.), 인권영향평가실시('19.09.~12.), 인권운영위원회 개최('20.11.), 인권경영 실행지침 개정('20.12.), 인권경영 구제지침 제정, 인권경영 실행지침 개정('21.02.), 인권영향평가 실시('21.04.~06.), 인권경영위원회 개최('21.07.), 인권경영시스템 인증 취득('21.08.) 등 인권경영을 공단 확산에 대한 확고한 의지 표명과 인권경영현장을 통해 인권존중 및 인권경영의 중요성을 선포('18.11.)하여 전사적 참여 환경을 조성함으로써 선도적으로 인권경영을 실천하고 있음

12) 공공기관 인권경영 매뉴얼 2018. 국가인권위원회

2. 인권경영 시스템 구축 자문

1) 인권경영 체계 구축(1단계)

- 인권경영규범의 고도화, 인권침해 구제절차 관련 규정 정비, 인권위원회 운영 활성화 등 적극적으로 인권경영시스템에 대한 구축 및 고도화를 수행함

① 인권경영 이행지침 제정(제정일 : '18.11. / 최근 개정일 : '21.08.)

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

- 총칙, 인권경영 일반원칙, 인권경영 체계, 인권경영위원회, 인권영향평가실시, 인권침해를 6장 27조, 부칙 1조로 제정
 - (총칙 제1장) 총칙에는 목적, 적용범위, 용어의 정의
 - (인권경영 일반원칙 제2장) 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 및 아동노동 금지, 안전 및 보건, 책임 있는 협력사 관리, 현지주민의 인권 보호, 환경권 보장, 여성권리 및 모성보호, 구제 조치
 - (인권경영 체계 제3장) 인권경영 헌장, 인권경영계획 수립, 인권경영 주관부서, 인권교육, 이해관계자 인권존중 책무 이행
 - (인권경영위원회 제4장) 설치 및 기능, 구성, 소집 및 회의, 수당 등, 의견청취, 비밀누설 금지, 위원의 위촉 해제
 - (인권영향평가 실시 제5장) 인권영향평가, 인권영향평가 실시 및 보고
 - (인권침해 제6장) 인권침해구제 절차
 - (부칙) 시행일

② 인권경영 규범화, 조직화 및 인권경영 확산을 위한 교육 및 활동

☒ 공단은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위한 인권경영 헌장을 선포하고, 인권경영계획 수립, 담당 부서를 지정하여 인권교육 및 이해관계자 인권존중 책무를 이행

- (인권경영헌장) 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영헌장을 선포하며, 임·직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천
- (인권경영계획 수립) 공단은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 정기적인 계획을 수립하고, 계획에는 인권경영의 목표 및 기본방향, 인권경영 추진과제 및 실행전략, 인권영향평가 시행계획, 그 밖에 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항을 포함
- (인권경영 주관부서) 공단은 인권경영을 효율적으로 총괄 및 집행하기 위해 인권경영을 담당하는 주관부서(이하 “주관부서”)를 두고, 주관부서의 장에게 인권경영 관련 업무를 총괄하도록 하며, 주관부서는 인권경영계획 수립 및 시행에 관한 사항, 인권교육의 시행에 관한 사항, 인권영향평가의 시행에 관한 사항, 그 밖에 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항 등을 수행하기 위한 사무 전반을 담당
- (인권교육) 주관부서는 임·직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권교육을 실시하여야 하며, 교육시기와 방법은 선택할 수 있고, 주관부서는 인권존중 문화 확산을 위하여 필요한 경우 협력사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있고, 인권교육은 공단의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 사이버교육, 집합교육 등 적절한 방법으로 실시
- (이해관계자 인권존중 책무 이행) 공단은 협력사가 인권경영을 실천할 수 있도록 요구하고 필요한 경우 지원을 제공할 수 있고, 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력사의 인권존중 여부를 점검

③ 인권경영위원회 등 설치 및 구성·운영

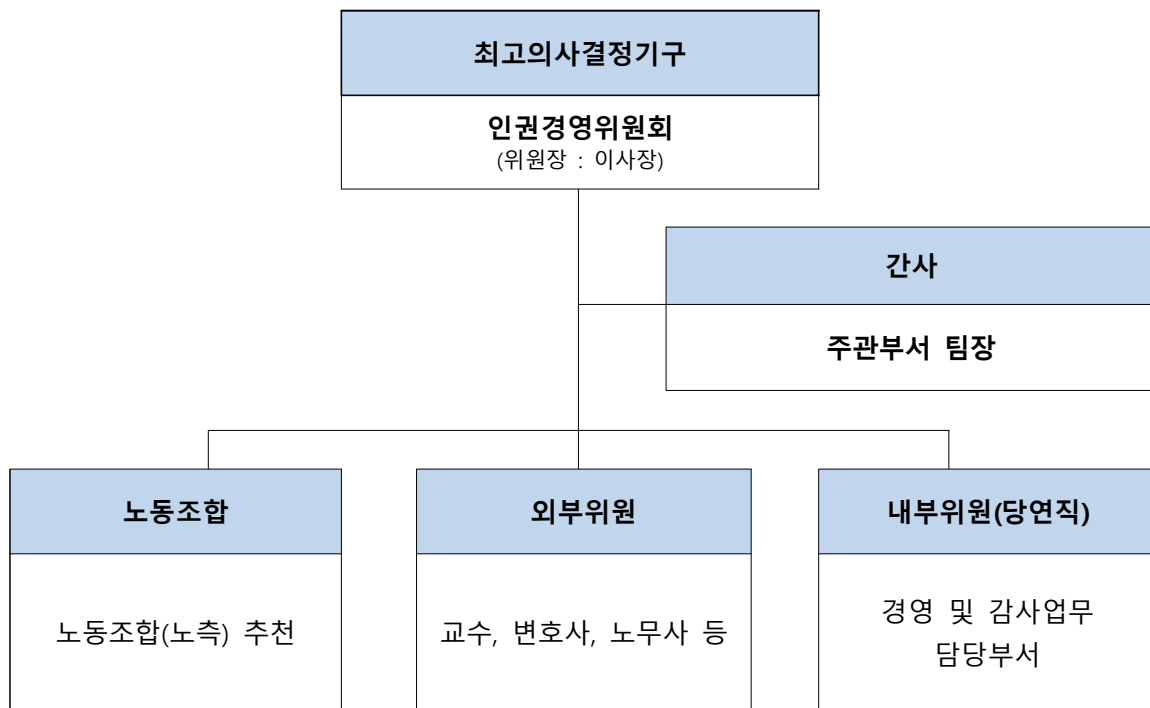
☒ 공단의 인권경영의 효율적 추진을 위하여 인권경영위원회 설치

☐ 인권경영위원회 설치, 기능 및 구성

- (설치 및 기능) 공단은 인권경영의 효율적 추진을 위한 인권경영위원회(이하 “위원회”)를 둔. 위원회는 임·직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 인권경영 관련 계획수립에 관한 사항, 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항, 인권경영 주관부서 업무에 관한 사항, 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무에 관한 사항, 그 밖에 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항에 대한 심의

- (구성) 위원회는 위원장 1인을 포함하여 9인 이내의 위원으로 구성하며, 위원은 내부위원 4명 이내, 외부위원 5명 이내로 하고, 외부위원의 수는 전체 위원의 과반 이상이 되도록 구성하며, 내부위원은 이사장, 경영업무 담당부서장과 감사업무 담당부서장을 당연직으로 구성하며, 노동조합이 추천하는 직원 1명을 위원으로 임명하고, 외부위원은 인권 관련 지식과 경험이 풍부한 자로서 대학교수, 변호사 노무사 등 관련 분야 전문가, 이해관계자들을 대표할 수 있는 자, 지역주민을 대표할 수 있는 자, 여성, 장애인 등 사회적 취약 계층을 대표할 수 있는 자로 임명하고, 위원회의 위원장은 이사장이 수행하고, 당연직 위원의 임기는 그 직위의 재임기간으로 하며, 외부위원의 임기는 2년으로 하되, 1회 연임할 수 있음
- (소집 및 회의) 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분하고, 위원장은 매년 1회 정기회의를 소집하며, 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재직위원 3분의 1이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집하고, 위원회의 회의는 재직위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하고, 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 수 있고, 이 경우 정해진 기한까지 재직위원이 서면의결서를 제출하면 이를 출석으로 봄

(그림 2-2) 인권경영위원회 구성



■ (기능) 임직원 및 이해관계자의 인권 보호 및 증진

■ (구성) 내부 : 이사장, 경영업무 담당부서장과 감사업무 담당부서장, 노동조합이 추천하는 직원 1명 등 4명 이내

외부 : 관련 분야 전문가, 이해관계자, 지역주민, 여성, 장애인 등을 대표할 수 있는자 등 5명 이내

인권경영
위원회

2) 인권영향평가 실시(2단계)

① 인권영향평가의 개요

- 유엔 [기업과 인권 이행지침]에서 제시하는 인권 실천·점검의무(Due Diligence)¹³⁾의 핵심도구로, 평가과정을 통해 기관 경영활동이 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 규명, 측정하고 부정적 영향이 예상될 경우 이를 예방 또는 해결을 위한 방안을 제시함으로써 기업 활동이 인권 친화적으로 수행될 수 있도록 도와줌
- 인권경영 현황 점검 및 부정적 영향을 주는 잠재적 인권 리스크 사전방지와 인권 취약점에 대한 선제적 조치를 통해 대구환경공단의 지속가능한 발전 도모

② 평가의 목적

- 인권경영 고도화를 통한 선진적 인권경영 실천 및 대외 의지 표명
- 업무상 발생할 수 있는 내·외부 이해관계자의 인권침해 발생을 예방하고 인권침해 피해자에 대한 구제절차 제공에 따른 인권의식 향상 도모

③ 관련 근거

- 국가인권위원회 사회 인권과-307(2018.08.31.) 「공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고 결정문 송부」
- 공단 인권경영 이행지침 제26조 「인권영향평가 실시 및 보고」
- 경영평가 비중 확대 : 신설된 윤리경영(3점→5점) 지표 중, 세부평가항목

※ (윤리경영) 배점 확대 + 권익위 평가결과 반영 확대 + 중대위반 시 0점 처리

❶ 윤리경영 지표 배점 확대(3점→5점) 및 평가내용 기준* 강화

* 공공기관의 이해충돌 방지를 위한 노력·성과 등을 세부평가내용에 추가

❷ 권익위 청렴도 부패방지시책 평가 개편* 결과와 경영평가를 체계적으로 연계하는 방안 검토

* 현행 청렴도 평가와 부패방지시책 평가 통합

❸ 중대위반 또는 위법행위 발생 시 ‘윤리경영’ 지표 0점* 처리

* 현행 평가편람은 최하등급(E0)에 대해서도 배점의 20%를 기본점수로 부여

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

④ 인권영향평가의 실시방법 및 지표의 구성

□ 인권영향평가 실시방법

- 평가 기간: '22.06.03.(금)~2022.06.22.(수) 기간 내
- 평가 범위: 기관운영 및 주요사업 부문 (3개 분야)
- 평가 주체: 관련 부서업무 담당자
- 평가 방법: ① 기관운영, 주요사업 인권영향평가 체크리스트 신규 개발
 - ② 공단 자체점검 및 증빙자료 제출
 - ③ 최종 평가결과 점검 및 보고서 작성
- 평가 기준: 지표별 추진실적이 평가 기준을 어느 정도 충족하는지를 평가
- 평가 체계: 분야별 백 점 점수로 산출, 종합점수는 분야별 점수의 평균으로 산출

□ 인권영향평가 지표의 구성

- 기관운영 지표는 국가인권위원회의 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼’ 체크리스트 항목을 기반으로 대구환경공단에 맞게 조정하여 인권경영 체제 구축 등 13개 분야 개발하여 활용
- 주요사업 지표는 주요사업으로 선정된 전기차 관제센터 노동자 인권보호와 충전소 시설물 등 안전권 보장, 충전기 관제 민원응대 서비스 등 3개 분야 40개 지표를 중심으로 체크리스트 항목을 개발하여 활용

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

- 세부지표별 점수 부여기준

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

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

- 평가등급체계 : 평균달성률 기준 등급(1~9등급 부여)

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

□ 평가절차 및 기간

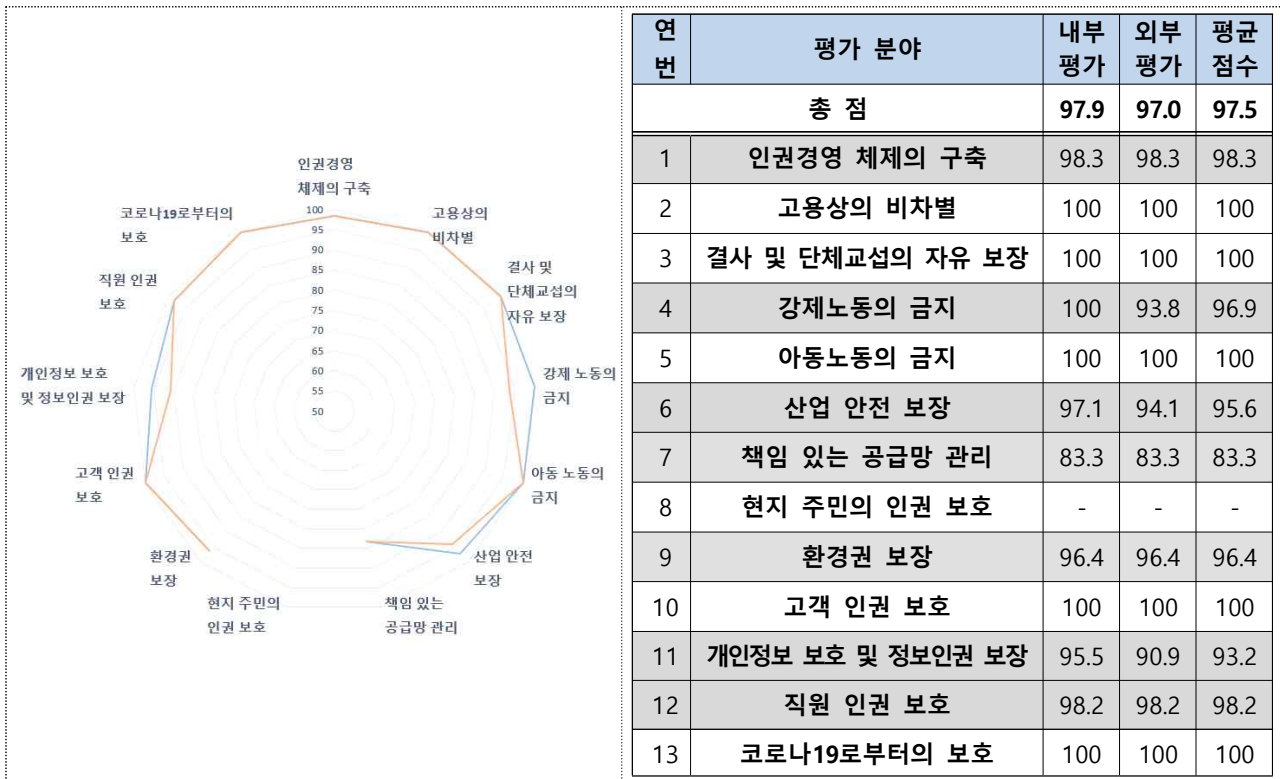
연번	구분	주요 내용	기간
1	인권영향평가 체크리스트 설계	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권영향평가 체크리스트 지표 구성 <ul style="list-style-type: none"> - 기관운영, 주요사업 체크리스트 설계 - 체크리스트 내용(적절성 등)에 대한 주관부서 의견 수렴 및 컨설팅 용역회사 자문 	05월 1주 (~05.06)
↓			
2	인권영향평가 TF팀 구성	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권영향평가 TF팀 구성 <ul style="list-style-type: none"> - 평가지표별 담당자 확정 및 화상회의 참석 메일 송부 	05월 3주 (~05.20)
↓			
3	인권영향평가 체크리스트 교육	<ul style="list-style-type: none"> ○ 체크리스트 평가지표 이해를 위한 교육 및 설명 <ul style="list-style-type: none"> - 지표에 대한 이해, 체크리스트 평가 및 평가표 제출(감사실) 	05월 4주~6월 1주 (05.23~06.03)
↓			
4	'인권영향평가' 증빙자료 제출	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권영향평가(기관운영, 주요사업) 평가 실시 및 자료제출 <ul style="list-style-type: none"> - 체크리스트 평가에 따른 관련 증빙자료 제출(감사실) 	06월 1주~4주 (06.03~06.22)
↓			
5	'인권영향평가' 공단의 평가	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제출 자료를 기반으로 한국윤리인권연구원의 평가 <ul style="list-style-type: none"> - 평가방법 : 평가 및 제출 	07월 3주 (~07.15)

□ 종합결과

1) 기관운영 인권영향평가 종합의견

- 대구환경공단의 기관운영 인권영향평가 결과 인권경영을 체계적으로 실시할 수 있는 규범적 제도적 기반을 성공적으로 마련을 하였으며, 다양한 분야에서 인권 보호를 위한 권고내용이 준수되고 있음
- 2022년도 기관운영 인권영향평가 지표는 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼에 권고되어있는 진단 항목과 분야를 바탕으로 기관의 특성에 맞게 고도화하여 평가를 실시하였음
- 기관운영 평가의 경우, **평균 종합점수는 97.5점(내부 97.9점, 외부 97.0점)으로 평균달성률 기준 1등급을 달성함**
- 공단은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역 등을 이유로 차별하지 않고 있으며 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 노동조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용하고 있고, 아동노동을 금지하고 있음
- 또한 고객정보의 수집 및 관리지침이 마련 및 공개되어 있고, 코로나19 대응지침 마련하여 코로나19로부터 직원과 고객의 건강을 보호하고 있음
- 다만, 13개 분야 중 「인권경영 체계의 구축」, 「강제노동의 금지」, 「산업 안전 보장」, 「책임 있는 공급망 관리」, 「환경권 보장」, 「개인정보 보호 및 정보인권 보장」, 「직원 인권 보호」의 일부 항목에 대한 개선과제에 대하여 개선계획을 수립하고 개선 활동을 추진해야 할 것이며, 직전년도 인권영향평가 결과에 따른 개선점에 대한 이행 상황 또한 점검을 실시해야 함
- 공단은 자회사나 협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 공단 차원에서 대응 방안을 마련해야 하고, 장애인들이 공단 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 개선할 필요가 있으며 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 마련해야 함
- 공단은 응급상황에 대비할 수 있는 시스템을 구축해야 할 필요가 있으며 정보약자를 배려한 인권정책을 추진하고, 직원들의 양질의 휴식권을 보장할 필요가 있음

○ 기관운영 인권영향평가 : 내부 97.9점 / 외부 97.0점 / 평균점수 97.5점



○ 주요 권고의견

- 인권경영 체제의 구축

· 인권경영 제도화를 위한 필요조치

▶ 자회사나 협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 공단 차원에서 대응

- 자회사나 협력회사의 인권침해에 대해 정기적으로 모니터링 실시

- 강제 노동의 금지

· 강제노동 금지

▶ 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출 요구 금지

- 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않도록 권고

- 산업 안전 보장

· 임산부 및 장애인 등 보호

▶ 임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치 실시

- 전문가의 의견을 반영하여 임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 위생과 안전을 개선하기 위한 계획 수립

▶ 장애인들이 공단 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치

- 장애인들이 공단 내에 이동하는 데 어려움이 없도록 보완 필요

- 책임 있는 공급망 관리

· 협력회사 등의 인권침해 예방

- ▶ 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차 마련
- 협력회사의 인권보호 상황 평가 및 평가결과에 따른 협력회사 선정 절차 마련 검토 필요

· 모니터링 실시

- ▶ 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려
- 협력업체 인권침해 사실에 대하여 이해관계자에 청렴(인권 포함) 메시지 발송을 통해 인권침해에 대한 지속적인 모니터링 및 시정 요구

- 환경권 보장

· 비상계획 수립

- ▶ 공단과 병원 간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보
- 응급상황에 대비할 수 있는 관리자 응급처리 교육실시로 긴급상황 대비 시스템 구축

- 개인정보 보호 및 정보인권 보장

· 개인정보보호

- ▶ 화장실 등의 공공시설을 몰래카메라 등의 불법시설물로부터 안전하게 관리
- 공공시설 중 몰래카메라에 취약한 시설의 정기적 점검 실시

· 정보인권보장

- ▶ 정보약자를 배려한 인권정책을 추진
- 정보약자가 쉽게 정보에 접근할 수 있도록 제도 보완 검토 권고

- 직원 인권 보호

· 휴식권

- ▶ 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무 지시를 하지 않도록 방안 마련
- 분기 또는 반기별로 정기적인 실태조사 실시하고, 양질의 휴식권을 보장하기 위한 퇴근 후나 공휴일에 긴급상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않도록 하는 인식개선 포스터 제작 및 부착 권고

□ 지표별 내부평가 상세결과

- 분야 1. 인권경영 체제의 구축: 내부 98.3점 / 외부 98.3 / 평균 98.3점

인권경영 체제의 구축	내용	내부 평가	외부 평가	평균 점수
	합계(지표점수의 평균)	98.3	98.3	98.3
	인권존중 정책선언	100	100	100
	인권영향평가 정기적 실시	100	100	100
	인권경영 제도화를 위한 필요조치	90.0	90.0	90.0
	인권경영 성과	100	100	100
	구제절차 마련	100	100	100

- ▶ 결과 : 인권경영 체제의 구축 평가결과: **98.3점**
- ▶ 평가 : 인권정책선언을 정기적으로 재검토하고 개선하고 있으며, 인권영향평가를 정기적으로 실시하고 있음. 인권경영 성과 보고를 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적으로 실시하고, 공단의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공하고 있음
- ▶ 과제 : 자회사나 협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 공단 차원에서 대응
- ▶ 보완 : 자회사나 협력회사의 인권침해에 대해 정기적으로 모니터링 실시

- 분야 2. 고용상의 비차별: 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

고용상의 비차별	내용	내부 평가	외부 평가	평균 점수
	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	고용상 비차별	100	100	100
	고용상 남녀 비차별	100	100	100
	비정규직 근로자 비차별	100	100	100
	외국인 노동자 비차별	해당 없음	해당 없음	해당 없음

- ▶ 결과 : 고용상의 비차별 평가결과: **100점**
- ▶ 평가 : 공단은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역 등을 이유로 차별하지 않고 있고 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않고 있으며, 비정규직 근로자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않고 있음
- ▶ 보완 : 없음

- 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장: 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

결사 및 단체교섭의 자유 보장	내용	내부 평가	외부 평가	평균 점수
	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	결사·단체교섭의 자유	100	100	100
	노동조합 활동 불이익 처우 금지	100	100	100
	단체교섭 보장 및 성실한 이행	100	100	100
	노동조합 부재 시 대안적 조치	해당 없음	해당 없음	해당 없음

- ▶ 결과 : 결사 및 단체교섭의 자유 보장 평가결과: **100점**
- ▶ 평가 : 공단은 노동조합의 설립을 허용하고 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하거나 활동을 했다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않고 있음. 또한 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공하고 있음
- ▶ 보완 : 없음

- 분야 4. 강제 노동의 금지: 내부 100점 / 외부 93.8점 / 평균 96.9점

강제 노동의 금지	내용	내부 평가	외부 평가	평균 점수
	합계(지표점수의 평균)	100	93.8	96.9
	강제 노동 금지	100	93.8	96.9
	자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방	해당 없음	해당 없음	해당 없음

- ▶ 결과 : 강제 노동의 금지 평가결과: **96.9점**
- ▶ 평가 : 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려하고 있음
- ▶ 과제 : 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출 요구 금지
- ▶ 보완 : 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않도록 권고

- 분야 5. 아동 노동의 금지: 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

아동 노동의 금지	내용	내부 평가	외부 평가	평균 점수
	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	연소자 고용 금지	100	100	100
	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	해당 없음	해당 없음	해당 없음

- ▶ 결과 : 아동 노동의 금지 평가결과: **100점**
- ▶ 평가 : 공단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않고 있으며, 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토하고 있음
- ▶ 보완 : 없음

- 분야 6. 산업 안전 보장: 내부 97.1점 / 외부 94.1점 / 평균 95.6점

산업 안전 보장	내용	내부 평가	외부 평가	평균 점수
	합계(지표점수의 평균)	97.1	94.1	95.6
	사업장 안전	100	100	100
	임산부 및 장애인 등 보호	87.5	75.0	81.3
	필수장비 제공 및 교육실시 등	100	100	100
	산업재해 피해근로자 지원	100	100	100

- ▶ 결과 : 산업 안전 보장 평가결과: **95.6점**
- ▶ 평가 : 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지되고 있고, 작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해 이루어지고 있음. 또한 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원하고 있음
- ▶ 과제 : 임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되어야 하고, 장애인들이 공단 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치
- ▶ 보완 : 전문가의 의견을 반영하여 임산부, 장애인, 기타 취약 노동자에 대한 위생과 안전을 개선하기 위한 계획을 수립해야 하고, 장애인들이 공단 내에 이동하는 데 어려움이 없도록 보완 필요

- 분야 7. 책임 있는 공급망 관리: 내부 83.3점 / 외부 83.3 / 평균 83.3점

책임 있는 공급망 관리	내용	내부 평가	외부 평가	평균 점수
	합계(지표점수의 평균)	83.3	83.3	83.3
	협력회사 등의 인권침해 예방	87.5	87.5	87.5
	모니터링 실시	75.0	75.0	75.0
	보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	해당 없음	해당 없음	해당 없음

- ▶ 결과 : 책임 있는 공급망 관리 평가결과: **83.3점**
- ▶ 평가 : 공단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링하고 있음
- ▶ 과제 : 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 마련하고, 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려
- ▶ 보완 : 협력회사의 인권보호 상황 평가 및 평가결과에 따른 협력회사 선정 절차 마련 검토가 필요하고, 협력업체 인권침해 사실에 대하여 이해관계자에 청렴(인권 포함) 메시지 발송을 통해 인권침해에 대한 지속적인 모니터링 및 시정 요구

- 분야 8. 현지 주민의 인권 보호: 해당없음

	내용	내부 평가	외부 평가	평균 점수
현지 주민의 인권 보호	합계(지표점수의 평균)	해당 없음	해당 없음	해당 없음
	지역주민 인권의 존중·보호	해당 없음	해당 없음	해당 없음
	지역주민의 지적 재산권 보호	해당 없음	해당 없음	해당 없음

▶ 결과 : 현지 주민의 인권 보호 평가결과: **해당없음**

- 분야 9. 환경권 보장: 내부 96.4점 / 외부 96.4점 / 평균 96.4점

	내용	내부 평가	외부 평가	평균 점수
환경권 보장	합계(지표점수의 평균)	96.4	96.4	96.4
	환경경영체제 수립 및 유지	100	100	100
	환경정보의 공개	100	100	100
	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	100	100	100
	비상계획 수립	90.0	90.0	90.0

▶ 결과 : 환경권 보장 평가결과: **96.4점**

▶ 평가 : 공단은 환경경영체계를 수립 및 유지하고 있고, 환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공하고 있음. 또한 환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위해 노력을 하고 있음

▶ 과제 : 공단과 병원 간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보

▶ 보완 : 응급상황에 대비할 수 있는 관리자 응급처리 교육실시로 긴급상황 대비 시스템 구축

- 분야 10. 고객 인권 보호: 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

고객 인권 보호	내용	내부 평가	외부 평가	평균 점수
	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	고객 사생활 보호	100	100	100

- ▶ 결과 : 고객 인권 보호 평가결과: **100점**
- ▶ 평가 : 고객의 사생활을 존중하고, 공단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취하며, 고객정보는 고객이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않고 있음
- ▶ 보완 : 없음

- 분야 11. 개인정보 보호 및 정보인권 보장: 내부 95.5점 / 외부 90.9점 / 평균 93.2점

개인정보 보호 및 정보인권 보장	내용	내부 평가	외부 평가	평균 점수
	합계(지표점수의 평균)	95.5	90.9	93.2
	개인정보 보호	100	92.9	96.5
	정보인권 보장	87.5	87.5	87.5

- ▶ 결과 : 개인정보 보호 및 정보인권 보장 평가결과: **93.2점**
- ▶ 평가 : 직원의 위치정보 수집, 노동조합 활동 감시 등을 위하여 공단 시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않고, 개인정보 보호 정책을 수립 및 운영하고 있음
- ▶ 과제 : 화장실 등의 공공시설을 몰래카메라 등의 불법시설물로부터 안전하게 관리하고 정보약자를 배려한 인권정책을 추진할 것을 권고
- ▶ 보완 : 공공시설 중 몰래카메라에 취약한 시설의 정기적 점검을 실시하고, 정보약자가 쉽게 정보에 접근할 수 있도록 제도 보완 검토 권고

- 분야 12. 직원 인권 보호: 내부 98.2점 / 외부 98.2점 / 평균 98.2점

직원 인권 보호	내용	내부 평가	외부 평가	평균 점수
	합계(지표점수의 평균)	98.2	98.2	98.2
	갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지	100	100	100
	성희롱·성폭력 예방과 구제조치	100	100	100
	일·가정 양립	100	100	100
	휴식권	83.3	83.3	83.3

- ▶ 결과 : 직원 인권 보호 평가결과: **98.2점**
- ▶ 평가 : 공단은 갑질피해 신고센터를 설치하여 운영하며, 갑질 행위 예방을 위해 매년 1회 이상 교육을 실시하고, 성희롱 등 성폭력에 관한 예방교육도 실시하고 있음. 일·가정 양립을 위한 문화 조성과 관련 정책을 수립하고 있음
- ▶ 과제 : 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무 지시를 하지 않도록 방안 마련
- ▶ 보완 : 분기 또는 반기별로 정기적인 실태조사를 실시하고, 양질의 휴식권을 보장하기 위한 퇴근 후나 공휴일에 긴급상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않도록 하는 인식개선 포스터 제작 및 부착 권고

- 분야 13. 코로나19로부터의 보호: 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

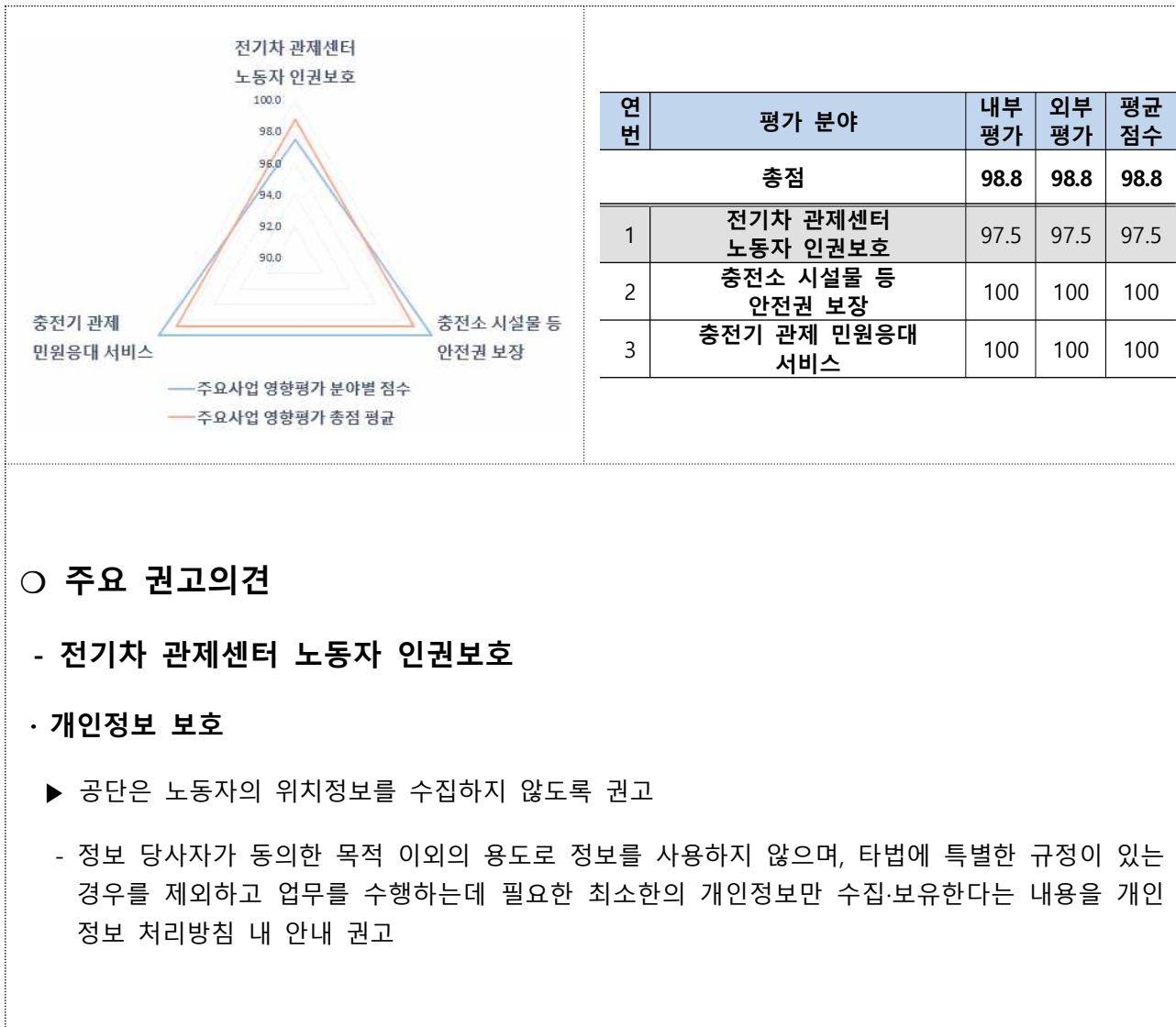
코로나19로부터의 보호	내용	내부 평가	외부 평가	평균 점수
	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	건강 및 안전	100	100	100
	노동자 권리 보호	100	100	100
	개인정보 보호 및 차별 금지	100	100	100

- ▶ 결과 : 코로나19로부터의 보호 평가결과: **100점**
- ▶ 평가 : 직원과 고객의 건강을 위해 모든 업무 공간 및 환경(공용 공간 및 화장실, 기숙사, 구내식당)을 정기적으로 청소 및 소독하고, 임직원의 인지나 동의 없이 코로나19 또는 관련 질병의 검사 및 치료를 이유로 감봉하지 않으며, 코로나 감염 직원의 성명 및 연락처 등은 법령에 근거한 정부의 요청 혹은 직원의 동의가 없는 경우를 제외하고 다른 직원 또는 대외에 노출되지 않도록 규정을 마련하고 있음
- ▶ 보완 : 없음

2) 주요사업 인권영향평가 종합의견

- 공단에서 추진하고 있는 다양한 사업 중 ‘전기차 관제센터 노동자 인권보호’, ‘충전소 시설물 등 안전권 보장’, ‘충전기 관제 민원응대 서비스’ 등을 대상으로 주요사업 인권영향평가를 실시하였음
- 주요사업 평가의 경우, **평균 종합점수는 98.8점으로 평균달성률 기준 1등급을 달성함.**
- 충전소 시설물 등을 공단 내의 안전보건관리규정에 따라 운영하고 있고, 충전기 관제 민원응대 서비스 이미지를 향상시키기위한 프로그램을 구성하여 운영하고 있음
- 다만 공단은 전기차 관제센터 노동자들의 개인정보보호에 더 노력할 필요가 있음

○ 주요사업 인권영향평가 : 내부 98.8점



□ 지표별 내부평가 상세결과

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

전기차 관제센터 노동자 인권보호	내용	내부 평가	외부 평가	평균 점수
	합계(지표점수의 평균)	97.5	97.5	97.5
	폭력예방	100	100	100
	성희롱 등 성폭력 예방과 구제	100	100	100
	일·가정 양립 친화 정책	100	100	100
	휴식권	100	100	100
	모성보호	100	100	100
	갑질 예방	100	100	100
	개인정보보호	75.0	75.0	75.0

- ▶ 결과 : 전기차 관제센터 노동자 인권보호 평가결과: **97.5점**
- ▶ 평가 : 공단은 나이, 성별, 노조활동, 성과 등을 이유로 전기차 관제센터 노동자에게 언어 및 신체적 폭력행사를 예방하는 지침이 마련되어 있고, 성희롱 등 성폭력에 관한 예방 교육을 정기적으로 실시하며 일하기 좋은 일터 조성을 위해 다양한 제도를 수립하여 시행하고 있음. 전기차 관제센터 노동자에게 노동기준에 따른 휴식시간을 보장하고, 모성보호를 위한 편의시설을 마련하여 제공하고 있으며 위법 및 부당한 업무지시 불응에 대해 불이익한 처우를 하지 않고 있음
- ▶ 과제 : 공단은 노동자의 위치정보를 수집하지 않도록 권고
- ▶ 보완 : 정보 당사자가 동의한 목적 이외의 용도로 정보를 사용하지 않으며, 타법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고 업무를 수행하는데 필요한 최소한의 개인정보만 수집·보유한다는 내용을 개인정보 처리방침 내 안내 권고

- 분야 2. 충전소 시설물 등 안전권 보장: 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

충전소 시설물 등 안전권 보장	내용	내부 평가	외부 평가	평균 점수
	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	전기차충전기 이용 민원 매뉴얼	100	100	100
	필수장비 제공	100	100	100
	안전권 보장	100	100	100

- ▶ 결과 : 충전소 시설물 등 안전권 보장 평가결과: **100점**
- ▶ 평가 : 공단은 전기차 충전기 이용자를 위한 민원업무 응대 매뉴얼을 필요시에 열람이 가능하도록 비치하고 있으며 시설물 관리 노동자가 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며, 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시하고 있고, 시설물의 안전을 유지·개선하기 위한 노력을 지속적으로 하고 있음
- ▶ 보완 : 없음

- 분야 3. 충전기 관제 민원응대 서비스: 내부 100점 / 외부 100점 /
평균 100점

충전기 관제 민원응대 서비스	내용	내부 평가	외부 평가	평균 점수
	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	충전기 관제 민원응대 서비스교육	100	100	100
	서비스매뉴얼	100	100	100
	체계적인 모니터링 및 피드백	100	100	100

- ▶ 결과 : 충전기 관제 민원응대 서비스: **100점**
- ▶ 평가 : 충전기 관제 민원응대 서비스 교육은 노동자에게 민원응대 서비스의 정확한 이해를 통한 진정성 있는 서비스 수행 능력 함양을 위한 교육 프로그램으로 구성되어 실시되고 있으며 표준화된 서비스를 실천하고 그 결과를 측정/피드백하여 지속적인 개선을 통해 서비스 경쟁에 우위에 있도록 노력하고 있고, 충전소 및 충전기 관제 민원 등의 업무 특성을 사전 확인하는 체크리스트에 의해서 모니터링을 정기적으로 수립하여 실시하고 있음
- ▶ 보완 : 없음

3) 인권경영 실행, 공개(3단계)

- ◎ 인권경영위원회 및 인권영향평가 정례화, 인권과제 발굴 및 추진, 임직원 인권역량 강화 등을 통해 체계적 인권경영 이행 및 인권문화 정착에 노력하고 인권경영 추진결과에 대한 최종보고서 작성 및 공개

① 인권경영 추진계획 수립

- ☑ 인권의식함양 및 인권존중 가치 내재화를 위하여 인권경영 활동을 활발하게 추진함

추진 방향	중점 추진과제	세부내용	달성기준
① 인권경영 체계 고도화	인권경영 의지 강화	인권의식함양 및 인권존중 문화 확산을 위한 관련 규 정 확충	인권이행지침 개정
	인권경영 관련 제도 정비		
	인권경영위원회 운영의 내실화	인권경영위원회 개최 정례화	분기별 개최
② 인권경영 운영 강화	2022년 인권영향평가 실시	인권영향평가 실시	인권영향평가를 근거로 개 선 활동 및 시정조치
	인권경영 매뉴얼 제정		인권경영 매뉴얼 제정
	인권경영시스템 인증(2년차)	인권경영시스템 인증 획득	인증서 획득 추진
③ 인권존중 가치 내재화	사회적 가치 내재화 교육	임직원 및 협력사 대상 인 권 기본교육 시행	교육 계획 수립
	인권존중 조직문화 내재화		
	인권담당자 교육 강화	인권경영 전문역량 강화	교육 계획 수립
	신규채용시 의무교육 실시	신입직원 대상 인권 기본 교육 시행	교육 계획 수립
④ 인권경영 문화 확산	인권의식 개선 프로그램 운영	인권존중문화 확산을 위한 프로그램 개발 및 추진	프로그램 계획 수립
	직원 대상 노동인권 강화		
	인권경영 추진사항 투명한 공개	인권경영 추진결과에 대한 최 종보고서 작성 및 공개	최종보고서 작성 및 공개
	구제절차 효용성 평가 설문조사	인권침해 구제절차 관련 규 정 정비	구제 매뉴얼 및 이행지침 제·개정

4) 구제절차의 제공(4단계)

- ◎ 성희롱, 갑질, 직장 내 괴롭힘 등 주요 인권침해 이슈에 대한 공정한 조사 및 심의
- ◎ 피해자 등 보호 및 예방 활동 강화로 인권침해행위 근절 노력

① 인권침해 구제절차 현황

구 분	구제 절차		구성	관련 근거
	신고·접수	처리기구		
성희롱· 성폭력	고충상담원 (서면, 전화, 온라인 및 방문 등), 사이버신고센터	성희롱·성폭력 고충전담창구	교육총괄담당자, 노동조합 추천 1인, 이사장 추천 여성 팀장 1인, 외부 여성전문가 1인	직장내 성희롱, 성폭력 예방조치 계획
직장 내 괴롭힘	직장 내 괴롭힘 예방·대응 담당자	인사부서	부서장, 팀장, 예방·대응 업무를 총괄하여 담당하는 직원	괴롭힘 예방 및 대책에 관한 내규

- 공단은 각종 인권침해 발생 시 구제를 위하여 유형별로 절차를 마련하여 운영하고 있음.
성희롱·성폭력의 경우 고충상담원을 지정하여 상담부터 조사 등 성고충처리의 전 과정을
전담하도록 하고, 업무에 필요한 교육을 받을 수 있도록 지원하고 있음. 직장 내 괴롭힘의 경우
예방·대응 담당자를 지정하여 사건의 접수부터 조사 및 징계까지 전 과정을 담당하며
1년에 1회 이상 예방교육을 실시하고 있음

② 피해자 보호 및 예방활동

피해자 보호 조치	재발 방지 조치
<ul style="list-style-type: none"> · 근무장소의 변경 · 보호휴가 · 배치전환 등의 분리 보호조치 · 상담지원조치 	<ul style="list-style-type: none"> · 가해자에 대한 재발방지교육 및 상담 등

- 피해자 보호를 위해 피해자 등이 고충의 해소를 요청할 경우 근무장소 변경, 보호휴가,
배치전환 등의 분리 보호조치를 할 수 있으며, 피해자의 정신적 안정을 도모하기 위한
상담지원 등의 조치를 취하고 있음
- 인권침해 구제위원회에서 가해자에 대한 재발방지교육 및 상담 등을 요구한 경우, 공단은
당사자에게 그 이행을 명할 수 있으며, 이때 가해자는 이행결과를 인권전담부서에 제출
하도록 하고 있음

3. 인권경영 로드맵 수립

1) 인권경영 로드맵의 방향

□ UNGPRF 활용 검토

- UN Guiding Principles Reporting Framework(UNGPRF)는 세계적 기업 활동에 있어 인권 강화를 위해 만들어진 지침으로 유니레버, M&S, ABNARMO 등의 세계적 기업의 인권보고에 활용되고 있음
- 내·외부 이해관계자의 의견 및 전문가 자문 등을 반영하여 공단 특성 및 사회적 흐름에 맞는 인권경영을 추진하기 위한 기초자료로 활용

□ 이해관계자 인권보호

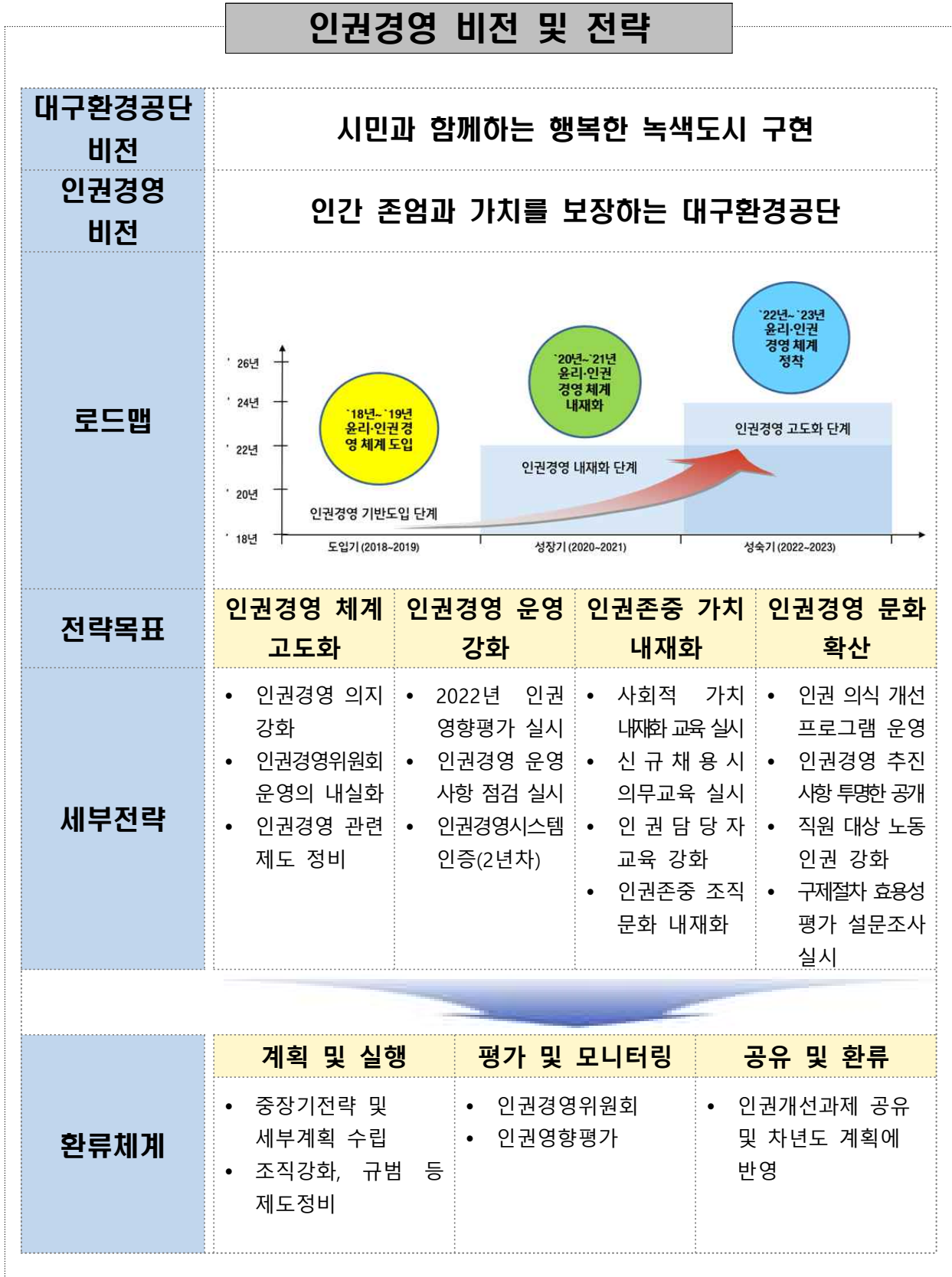
- 인권 범위를 외부로 확대, 이해관계자를 인권 리스크 발생 가능성 및 심각도에 따라 3그룹 관리
- 가장 인권 리스크에 취약한 연구대상자의 경우 인권침해(점점) 자가점검 체크리스트 수합, 실사, 3자 검증, 개선 활동의 단계를 거쳐 인권 리스크 최소화
- 연구대상자의 인권침해 개선 활동 이행에 90일을 제공하며, 공단은 반드시 기한 내에 조치 취해야 함
- Follow-up 실사를 통해 인권 리스크 발생 여부 재차 확인 및 인권침해 피해자의 구제를 위한 매뉴얼 지속적인 개정

□ 인권취약그룹 파악 및 리스크 완화 (기관운영 부문 잠재적 리스크 보완)

- 대구환경공단 내 주요 지표 선정하여 별도로 관리
- 인권경영 체계의 구축, 강제 노동의 금지, 산업안전 보장, 책임 있는 공급망 관리, 환경권 보장, 개인정보 보호 및 정보인권 보장, 직원 인권 보호, 전기차 관제센터 노동자 인권보호
- 해당 리스크는 '5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안'을 참고하여 그룹별 리스크를 관리, 앞으로도 매년 인권영향평가를 실시하여 인권 리스크 도출하여 차기 '5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안'으로 확정하고, 도출된 인권 리스크 보완에 집중
- 정기적으로 인권영향평가를 하여 인권 리스크를 파악하고 개선과제 발굴 및 인권 리스크 제거를 통한 인권존중 조직문화 조성

2) 인권경영 비전 및 전략

(그림2-4) 인권경영 비전 및 중장기 전략 수립



3) 5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안

- 인권경영 체제의 구축 분야에서 인권경영규정의 일부를 개정하여 자회사나 협력회사의 인권침해에 대해 정기적으로 모니터링 실시
- 강제 노동의 금지 분야에서 인권경영 실행지침 일부를 개선하여 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않도록 권고
- 산업 안전 보장 분야에서 전문가의 의견을 반영하여 임산부, 장애인, 기타 취약 노동자에 대한 위한 계획을 수립하고, 장애인들이 공단 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 보완 필요
- 책임 있는 공급망 관리 분야에서 협력회사의 인권보호 상황 평가 및 평가결과에 따른 협력회사 선정 절차 마련 검토가 필요하고, 협력업체의 인권문제가 발생하면 필요한 조치를 취하겠다는 내용을 계약서 서류에 첨부
- 환경권 보장 분야에서 공단 내 응급약품 등 건강관리 용품을 비치하여, 응급상황에 대비할 수 있는 관리자 응급처리 의무교육으로 긴급상황에 대한 예방적 계획을 수립하도록 권고
- 개인정보 보호 및 정보인권 보장 분야에서 공공시설 중 몰래카메라의 취약한 시설의 정기적 점검을 실시하고, 정보약자가 쉽게 정보에 접근할 수 있도록 보완 권고
- 전기차 관제센터 노동자 인권보호 분야에서 정보관리 방침을 세분화하여 특정인을 나타내는 개인정보에 대한 세심한 관리 권고
- 기업의 인권보고를 위한 지침인 UN Guiding Principles Reporting Framework를 활용하여 지속가능경영보고서 내 인권 내용 작성
- 인권 범위를 외부로 확대, 협력사를 인권 리스크 발생 가능성 및 심각도에 따라 3그룹 관리
- 가장 인권 리스크에 취약한 협력사의 경우 자체 진단(설문지), 실사, 3자 검증, 개선 활동의 단계를 거쳐 인권 리스크 최소화, 협력사 개선 활동 이행에 90일을 제공하며, 협력사는 반드시 기한 내에 조치 취해야 함

붙임

붙임 1. 인권영향평가 체크리스트 세부 점검결과

붙임 2. 인권영향평가의 보완·개선사항에 대한 권고의견

붙임 3. 5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안

붙임1 인권영향평가 체크리스트 세부 점검결과

1. 기관운영 인권영향평가 종합통계표

○ 종합통계표(13개 분야, 202개 지표)

구분	이슈 / 담당부서	평가지표	답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	30	28	1	0	0	1
2	고용상의 비차별	17	14	0	0	0	3
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	14	0	0	0	2
4	강제 노동의 금지	11	8	0	0	0	3
5	아동 노동의 금지	14	5	0	0	0	9
6	산업 안전 보장	17	16	1	0	0	0
7	책임 있는 공급망 관리	10	4	2	0	0	4
8	현지 주민의 인권 보호	10	0	0	0	0	10
9	환경권 보장	18	13	1	0	0	4
10	고객 인권 보호	6	6	0	0	0	0
11	개인정보 보호 및 정보인권 보장	11	10	1	0	0	0
12	직원 인권 보호	28	27	1	0	0	0
13	코로나19로부터의 보호	14	14	0	0	0	0
합 계		202	159	7	0	0	36

2. 기관운영 인권영향평가 세부평가 지표

▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
인권 존중 중 정책 선언	1	공단은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	○					1-1. 인권경영헌장
	2	인권정책선언은 공단의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	○					1-2. 인권경영실행 지침 및 헌장제정 (공문)
	3	공단의 인권정책선언은 공단 내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	○					1-3. 인권경영위원회 개최 계획
	4	공단의 인권정책선언은 해당 공단에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇 인지가 표명되었다.	○					1-1. 인권경영헌장
	5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달 되었다.	○					1-4. 인권경영헌장 (홈페이지)
	6	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.	○					1-3. 인권경영위원회 개최 계획
소 계			6					
인권영 향평 가 정기 적 실시	1	공단은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	○					1-5. 인권경영 실행지침 제25조
	2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	○					1-1. 인권경영헌장
	3	인권영향평가 실행 시 공단 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	○					1-5. 인권경영위원회 개최(위원 : 내·외부 전문가로 구성)
	4	기관 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.					○	
	5	자회사나 협력회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	○					1-5. 인권경영 실행지침 제8조
	6	인권영향평가는 정기적으로 실시한다.	○					1-5. 인권경영 실행지침 제25조
소 계			5				1	

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
인권경영 제도화 위한 필요조치	1	공단은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	○					1-7. 인권경영 추진계획
	2	공단은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치한다.	○					1-5. 인권경영 실행지침 제15조
	3	공단은 인권준수 감시장치를 마련했다.	○					1-8. 인권경영 구제지침
	4	공단은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	○					1-5. 인권경영 실행지침 제12조
	5	자회사나 협력회사에 의한 인권 침해가 발견될 경우, 공단 차원에서 대응한다.		○				1-5. 인권경영 실행지침 제8조
소 계			4	1				
인권경영 성과	1	공단은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	○					1-5. 인권경영 실행지침 제25조
	2	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	○					1-5. 인권경영 실행지침 제18조
	3	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	○					1-5. 인권경영 실행지침 제20조
	4	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	○					1-5. 인권경영 실행지침 제20조
	5	보고는 공단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	○					1-9. 인권영향평가 결과보고
	6	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	○					1-7. 인권경영 추진계획
	7	보고내용에 대한 검증을 거친다.	○					1-5. 인권경영 실행지침 제18조
소 계			7					

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
구 제 절 차 마 련	1	공단의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	○					1-8. 인권경영 구제지침
	2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	○					1-8. 인권경영 구제지침
	3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	○					1-10. 인권침해 신고센터 및 절차
	4	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	○					1-8. 인권경영 구제지침 제5장
	5	피해자가 공단 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	○					1-8. 인권경영 구제지침 제4조
	6	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	○					1-8. 인권경영 구제지침 제13, 15조
소 계			6					
합 계			28	1			1	

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
고용상 비차별	1	공단은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	○					2-1. 취업규정 제5조1항
	2	공단은 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	○					2-1. 취업규정 제5조2항
	3	공단은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.	○					2-2. 복리후생규정 제1조
	4	공단은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.	○					2-1. 취업규정 제5조2항
	5	공단은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.	○					2-1. 취업규정 제4조
소 계			5					
고용상 남녀 비차별	1	공단은 남녀노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.	○					2-1. 취업규정 제5조1항
	2	공단은 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	○					2-1. 취업규정 제5조3항
	3	공단은 임금 외에 복리후생제도에서 남녀노동자를 차별하지 않는다.	○					2-2. 복리후생규정 제1조
	4	공단은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	○					2-1. 취업규정 제5조2항
	5	공단은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 남녀노동자를 차별하지 않는다.	○					2-1. 취업규정 제4조
	6	공단은 남녀노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 노동계약을 체결하지 않는다.	○					2-3. 인사규정 시행내규 별지 제31호
소 계			6					

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
비 정 규 직 근 로 자 비 차 별	1	공단은 비정규직 노동자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	○					2-4. 인권경영 실행지침 제4조
	2	공단은 비정규직임을 이유로 공단 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	○					2-1. 취업규정 제5조2항
	3	공단은 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	○					2-1. 취업규정 제5조3항
소 계			3					
외 국 인 노 동 자 비 차 별	1	공단은 외국인 노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.					○	해당없음
	2	공단은 외국인 노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.					○	해당없음
	3	해외에서 활동하는 기관(자회사, 지사 등)은 현지 문화와 제도를 존중한다.					○	해당없음
소 계							3	
합 계			14				3	

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
결사·단체교섭의 자유	1	공단은 노동조합의 설립을 허용한다.	○					3-1. 인권경영 실행지침 제5조
	2	공단은 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 노동조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	○					3-2. 단체협약 제11조
	3	공단은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	○					3-2. 단체협약 제17조
	4	공단은 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	○					3-1. 인권경영 실행지침 제5조 3-2. 단체협약 제94조
소 계			4					
노동조합 활동 불이익 금지	1	노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					3-1. 인권경영 실행지침 제5조 3-2. 단체협약 제7조, 제8조
	2	노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○					3-2. 단체협약 제6조
	3	노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○					3-2. 단체협약 제6조
	4	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					3-2. 단체협약 제12조의2
	5	노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	○					3-3. 취업규정 제4조
소 계			5					

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
단 체 교 섭 보 장 및 성 실 한 이 행	1	공단은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	○					3-1. 인권경영 실행지침 제5조 3-2. 단체협약 제1조, 제79조
	2	공단은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	○					3-2. 단체협약 제5조, 제19조
	3	공단은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	○					3-2. 단체협약 제69조, 제76조, 제95조
	4	공단은 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 공단대표가 참여하여 협상한다.	○					3-2. 단체협약 제82조
	5	공단은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	○					3-1. 인권경영 실행지침 제5조 3-2. 단체협약 전문
소 계			5					
노 동 조 합 부 재 시 대 안 적 조 치	1	공단에 노동조합이 없는 경우 공단은 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론했 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.					○	해당없음
	2	노동조합이 없더라도 노동자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다					○	해당없음
소 계							2	
합 계			14				2	

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
강제 노동 금지	1	공단은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	○					4-1. 인권경영 실행지침 제6조1항
	2	공단은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	○					4-2. 공단인사규정 시행내규 별지 제31호 서식
	3	공단은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	○					4-1. 인권경영 실행지침 제6조 5항
	4	공단은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	○					4-1. 인권경영 실행지침 제6조1항
	5	공단은 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	○					4-1. 인권경영 실행지침 제6조3항
	6	공단은 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제노동을 실시하지 않는다.	○					4-1. 인권경영 실행지침 제6조4항
	7	노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	○					4-1. 인권경영 실행지침 제6조 5항
	8	노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 공단을 그만둘 수 있다.	○					4-3. 인사규정 제43조
소 계			8					
자 회 사 · 협 력	1	공단은 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.					○	

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
회 사 에 의 한 강 제 노 동 예 방	2	자회사나 협력회사에서 강제 노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적 으로 감시한다.					○	
	3	인신매매, 채무노역 등에 관여 하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.					○	
소 계							3	
합 계			8				3	

▶ 분야 5. 아동노동의 금지

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
연 소 자 고 용 금 지	1	공단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	○					5-1. 인권경영 실행지침 제6조2항
	2	공단이 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.	○					5-1. 인권경영 실행지침 제6조2항
	3	공단은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	○					5-1. 인권경영 실행지침 제6조2항
	4	공단은 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	○					5-1. 인권경영 실행지침 제6조2항
	5	공단은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	○					5-2. 인사규정 시행내규 제18조
	6	출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.					○	
소 계			5				1	
연 소 자 고 용 을 알 게 된 경 우 의	1	연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기 보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다.					○	
	2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 노동조건을 명시한 노동계약서를 작성한다.					○	
	3	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 노동시간은 1일 7시간, 1주일 40시간을 초과하지 않는다.					○	
	4	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.					○	

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
조 치	5	의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.					○	
	6	공단은 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.					○	
	7	공단은 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자를 고용하지 않는다.					○	
	8	연소자들이 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강 진단을 실시한다.					○	
소 계							8	
합 계			5				9	

▶ 분야 6. 산업안전 보장

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
사업장 안전	1	공단은 사업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	○					6-1. 안전보건관리 시행내규 제5장 제6장 6-2. 사업장 안전 (안전화건조기 등)
	2	공단의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용 가능 하도록 관리되고 있다.	○					6-1. 안전보건관리 시행내규 제31조 6-3. 사업장 안전 (복도 피난유도 등)
	3	공단 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 음식보관 시설, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	○					6-4. 사업장 안전 (공기청정기)
	4	공단은 사업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	○					6-1. 안전보건관리 시행내규 제34조
	5	공단은 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 업무 환경을 조성하기 위해서 업무 환경측정을 실시한다.	○					6-1. 안전보건관리 시행내규 제38조
소 계			5					
임산부 및 장애인 등 보호	1	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생 조치가 실시되고 있다.	○					6-5. 단체협약서 제44조, 제44조의 2
	2	공단은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 노동시키지 않는다.	○					6-5. 단체협약서 제44조, 제44조의 2
	3	임신을 한 노동자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	○					6-5. 단체협약서 제44조 5항
	4	장애인들이 공단 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.		○				6-6. 장애인을 위한 시설(사진대지)
소 계			3	1				

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
필수장비 제공 및 교육 실시 등	1	공단은 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	○					6-1. 안전보건관리 시행내규 제41조의2, 제24조
	2	노동자가 위험한 곳에서 업무를 하는 경우, 위험성에 관한 정보가 노동자에게 제공되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	○					6-1. 안전보건관리 시행내규 제8장
	3	사업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	○					6-1. 안전보건관리 시행내규 제24조
	4	공단은 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류 기준에 따라 분류하고 관리한다.	○					6-1. 안전보건관리 시행내규 제36조
	5	공단은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.	○					6-1. 안전보건관리 시행내규 제39조
소 계			5					
산업재해 피해근로자 지원	1	공단은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	○					6-5. 단체협약 제55조의3 6-7. 복리후생규정 제12조
	2	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다.	○					6-5. 단체협약 제55조의3 6-7. 복리후생규정 제12조
	3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	○					6-1. 안전보건관리 시행내규 제26조, 제27조, 제28조
소 계			3					
합 계			16	1				

▶ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
협력회사 등의 인권침해 예방	1	공단은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.	○					7-1. 인권경영 실행지침 제8조4항 7-2. 인권경영 이행서약서
	2	공단은 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있다.		○				7-2. 인권경영 이행서약서
	3	공단은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	○					7-1. 인권경영 실행지침 별지 제2호 서식
	4	공단은 협력회사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	○					7-1. 인권경영 실행지침 별지 제2호 서식
소 계			3	1				
모니터링 실시	1	공단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링 한다.	○					7-1. 인권경영 실행지침 제17조2항 7-2. 인권경영 이행서약서
	2	공단은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.		○				7-1. 인권경영 실행지침 별지 제2호 서식7
소 계			1	1				

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
보안담당직원에 의한 인권침해 방지	1	공단은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.					○	보안업무 자동화되어있음
	2	공단의 보안담당 직원은 인권 보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.					○	보안업무 자동화되어있음
	3	공단이 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다.					○	해당없음
	4	공단이 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.					○	해당없음
소 계							4	
합 계			4	2			4	

▶ 분야 8. 현지주민의 인권보호

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
지역주민 인권의 존중 · 보호	1	공단은 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다.					○	해당없음
	2	관련 법령에서 공단활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.					○	해당없음
	3	공단은 토지구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 있는지 확인한다.					○	해당없음
	4	공단은 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제 수단을 이용하지 않는다.					○	해당없음
	5	공단은 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.					○	해당없음
	6	공단은 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다.					○	해당없음
	7	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.					○	해당없음
소 계							7	
지적 재산권 보호	1	공단은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.					○	해당없음
	2	공단은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.					○	해당없음
	3	모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.					○	해당없음
소 계							3	
합 계							10	

▶ 분야 9. 환경권 보장

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
환경경영체 제 수립 및 유지	1	공단은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	○					9-1. 친환경 녹색경영 5개년 계획
	2	공단은 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	○					9-2. 환경정보 공개 환경부장관상 수상
	3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	○					9-3. 운영개선 발전과제 추진실적 보고
	4	공단은 공단 활동뿐만 아니라, 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.					○	해당없음
	5	공단은 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다.	○					9-4. 환경법정교육 교육명령
소 계			4				1	
환경정보의 공개	1	공단은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.	○					9-5. 홈페이지 환경정보 공개
	2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.	○					9-5. 홈페이지 환경정보 공개
	3	환경정책을 개발할 때, 노동자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.	○					9-5. 홈페이지 환경정보 공개
소 계			3					

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	1	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 건지한다.	○					9-1. 친환경 녹색경영 5개년 계획
	2	새로운 제품을 개발하거나 사업의 확장을 고려하는 경우, 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.					○	해당없음
	3	환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.					○	해당없음
	4	환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.	○					9-1. 친환경 녹색경영 5개년 계획 9-3. 운영개선 발전과제 추진실적 보고
	5	대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임보험에 가입하였다.					○	해당없음
소 계			2				3	
비상 계획 수립	1	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	○					9-6. 안전보건관리계획
	2	공단은 노동자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	○					9-6. 안전보건관리계획
	3	공단은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.	○					9-6. 안전보건관리계획
	4	공단은 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역공단에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다.	○					9-6. 안전보건관리계획
	5	공단과 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.		○				9-6. 안전보건관리계획
소 계			4	1				
합 계			13	1			4	

▶ 분야 10. 고객 인권 보호

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
고객 사생활 보호	1	공단은 고객의 사생활을 존중하고, 공단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	○					10-1. 개인정보보호 내부관리계획 제1조
	2	고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	○					10-2 개인정보처리방침 제4조
	3	고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	○					10-1. 개인정보보호 내부관리계획 제7조
	4	고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	○					10-1. 개인정보보호 내부관리계획 제1호 서식
	5	고객 정보는 고객이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	○					10-2 개인정보처리방침 제1조
	6	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	○					10-1. 개인정보보호 내부관리계획 제7호 서식
소 계			6					
합 계			6					

▶ 분야 11. 개인정보 보호 및 정보인권 보장

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
개인정보 보호	1	공단은 직원의 위치정보 수집, 노동조합 활동 감시 등을 위하여 공단시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않는다.	○					11-1. 개인정보보호 추진계획
	2	공단은 개인정보 보호 정책을 수립 및 운영하고 있다.	○					11-1. 개인정보보호 추진계획
	3	공단은 개인정보 보호에 관한 모니터링을 실시하며, 위험이 감지된 경우 재발방지 대책을 수립하여 운영한다.	○					11-1. 개인정보보호 추진계획
	4	공단은 개인정보 보호에 대한 교육을 실시한다.	○					11-1. 개인정보보호 추진계획
	5	공단은 개인정보 침해에 관한 고충처리 및 구제 절차를 마련한다.	○					11-2 개인정보처리방침 제11조
	6	공단은 사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.	○					11-2 개인정보처리방침 제4조
	7	화장실 등의 공공시설은 몰래 카메라 등의 불법시설물로부터 안전하다.	○					11-3. 체육공원 등 화장실 불법촬영 성범죄 근절활동 실시
소 계			7					
정보인권 보장	1	공단은 직원에게 경영과 사업 활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.	○					11-4. 경영, 사업활동 정보 제공
	2	공단은 이해관계자에게 경영과 사업활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.	○					11-4. 경영, 사업활동 정보 제공
	3	이해관계자들이 경영과 사업 활동에 관한 의견을 제시할 수 있는 절차를 마련한다.	○					11-4. 경영, 사업활동 정보 제공
	4	정보약자를 배려한 인권정책을 추진한다.		○				11-5. 정보약자를 위한 정보시스템 활용 교육실시
소 계			3	1				
합 계			10	1				

▶ 분야 12. 직원인권 보호

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지	1	공단은 갑질을 근절하는 대책을 수립하여 운영한다.	○					12-1. 괴롭힘 예방 및 대책에 관한 내규
	2	공단은 갑질피해 신고센터를 설치하여 운영한다.	○					12-2. 갑질신고센터 운영(홈페이지)
	3	공단은 나이, 성별, 노조활동, 성과 등을 이유로 직원에게 언어 및 신체적 폭력을 행사하지 않는다.	○					12-1. 괴롭힘 예방 및 대책에 관한 내규 제3조, 4조
	4	갑질 행위 예방을 위해 매년 1회 이상 교육을 실시한다.	○					12-1. 괴롭힘 예방 및 대책에 관한 내규 제7조
	5	갑질 등 행위의 실태파악을 위해 임직원을 대상으로 정기적인 실태조사를 실시한다.	○					12-3. 직장내 성희롱, 성폭력 예방조치 계획
	6	갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우금지, 2차 피해방지, 피해자 적응지원, 분리조치 등의 피해자 보호대책을 마련한다.	○					12-1. 괴롭힘 예방 및 대책에 관한 내규 제7조 3항의 5, 제8조 5, 제17조
	7	2차 피해 예방을 위한 활동(보복 금지, 신분보장, 익명성 보장)이 정기적으로 모니터링되고 있다.	○					12-1. 괴롭힘 예방 및 대책에 관한 내규 제17조3항, 제19조
	8	공단은 괴롭힘을 당하는 직원을 위한 심리상담 등 보호장치를 마련하고 적절히 구제받을 수 있도록 지원한다.	○					12-1. 괴롭힘 예방 및 대책에 관한 내규 제17조 2항
	9	직장 내 괴롭힘 예방을 위해 담당조직 운영, 홍보 등의 활동을 실시한다.	○					12-1. 괴롭힘 예방 및 대책에 관한 내규 제5조
	10	직장 내 괴롭힘 행위의 실태 파악을 위해 임직원을 대상으로 정기적인 실태조사를 실시한다.	○					12-3. 직장 내 성희롱·성폭력 예방조치 계획
	11	공단은 감정노동자에 대한 교육 및 감정해소대책을 수립하고 있다.	○					12-4. 민원응대 직원을 위한 직무 스트레스 관리 교육계획
	12	고객의 부당한 요구나 언행으로부터 직원을 보호하는 사항이 반영되어 있다.	○					12-5. 민원사무처리 내규 제13조
소 계			12					

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
성희롱·성폭력 예방과 구제 조치	1	성희롱·성폭력 예방을 위한 규정이 마련되어 있다.	○					12-6. 성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 지침 12-7. 성희롱예방및대책에 관한내규
	2	성희롱 등 성폭력에 관한 인권 침해를 다루는 구제절차가 마련 되어 있다.	○					12-8. 대구환경공단 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼
	3	성희롱 등 성폭력에 관한 인권 침해를 다루는 구제절차가 제대로 작동하고 있다.	○					12-8. 대구환경공단 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼
	4	협력사에서 발생한 성희롱 등 성폭력에 관한 구제절차를 마련 한다.	○					12-7. 성희롱예방 및 대책에 관한 내규 3조
	5	성희롱 등 성폭력에 관한 예방 교육을 실시한다.	○					12-7. 성희롱 예방 및 대책에 관한 내규 6조
	6	가해자에 대한 처벌 및 제재 조치를 보유하고 있다.	○					12-8. 대구환경공단 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼
소 계			6					
일· 가정 양립	1	공단은 일·가정 양립을 위한 문화 조성 관련 정책을 수립한다.	○					12-9. 조직문화 개선 추진계획
	2	공단은 일·가정 양립을 위한 다양한 프로그램을 운영한다.	○					12-10. 가족사랑 워라밸 아카데미 계획(안)
	3	공단은 여성노동자의 모성보호를 위한 편의시설을 제공한다.	○					12-9. 조직문화 개선 추진계획
	4	공단은 모성보호 지원 사업 수행 시 여성 노동자의 의견을 반영 한다.	○					12-11. 인권경영 실행지침 제11조
	5	공단은 정기적으로 복리후생 제도에 대한 임직원 만족도를 점검하여 제도 개선에 반영하고 있다.	○					12-12. 내부고객만족도 조사결과 조치계획

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	6	공단은 육아휴직에 대한 부담 감소를 위하여 적극적인 결원 보충 제도를 운영한다.	○					12-13. 인사규정 제27조
	7	기관의 임신 중인 여성 사원은 출산휴가와 육아휴직을 본인의 의사에 의해 자유롭게 신청할 수 있다.	○					12-14. 취업규정 제21조
소 계			7					
휴식권	1	공단은 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 문화를 조성하기 위해 노력한다.	○					12-9. 조직문화 개선 추진계획
	2	공단은 노동기준에 따른 휴식 시간을 보장한다.	○					12-15. 단체협약서 제32조의2, 제48조의2
	3	공단은 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않는다.		○				12-14. 취업규정 제11조 12-15. 단체협약서 제32조의2
소 계			2	1				
합 계			27	1				

▶ 분야 13. 코로나19로부터의 보호

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
건강 및 안전	1	직원과 고객의 건강을 위해 모든 업무 공간 및 환경(공용 공간 및 화장실, 기숙사, 구내 식당)을 정기적으로 청소 및 소독한다.	○					13-1. 코로나19 오미크론 변이 바이러스 유행에 따른 대응지침 변경(안)
	2	코로나19 노출 위험이 큰 지역 등 안전하지 않거나 해로운 작업 환경에 노동자, 특히 고령자, 임산부 또는 기존에 질병을 앓고 있는 노동자가 노출되는 것을 방지한다.	○					13-1. 코로나19 오미크론 변이 바이러스 유행에 따른 대응지침 변경(안)
	3	임산부 또는 출산예정자가 코로나로 인해 받을 수 있는 위험을 파악하고 이를 경감하기 위해 노력한다.	○					13-2. 재택근무 운영지침 제19조
	4	공단에서 제공하는 작업장 및 직원 주거 시설에서 직원이 사회적 거리두기를 시행할 수 있도록 한다.	○					13-1. 코로나19 오미크론 변이 바이러스 유행에 따른 대응지침 변경(안)
	5	계약직 직원을 포함한 모든 직원을 대상으로 코로나 관련 산업보건·안전 정책 및 관행에 대한 정기적인 인식 제고 및 교육을 제공한다.	○					13-3. 건강 및 안전 (코로나교육실시)
소 계			5					
노동자 권리 보호	1	과거에 코로나19 확진 판정을 받은 자가 취업 과정에서 차별 받지 않도록 한다.	○					13-4. 취업규정 제5조
	2	임직원의 인지나 동의 없이 코로나19 또는 관련 질병의 검사 및 치료를 이유로 감봉하지 않는다.	○					13-4. 취업규정 제5조
	3	아이가 있는 부모 혹은 다른 직원들의 사회적 거리두기와 안전을 위해 유연한 재택근무제를 시행한다.	○					13-5. 노사실무협의회 안건에 따른 사전조치 시달
소 계			3					

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
개 인 정 보 보 호 및 차 별 금 지	1	코로나 감염 직원의 성명 및 연락처 등은 법령에 근거한 정부의 요청 혹은 직원의 동의가 있는 경우를 제외하고 다른 직원 또는 대외에 노출되지 않도록 규정을 마련한다.	○					13-6. 보안업무 지침 제17조
	2	코로나19 치료 후 복귀가 허용된 직원이 차별적 취급이나 사회적 편견에 노출되지 않도록 한다.	○					13-4. 취업규정 제4조
	3	허위 또는 잘못된 정보가 확산하고 소외 그룹에 대한 편견이나 두려움이 직장 내에서 발생하는 것을 방지하기 위한 절차를 마련한다.	○					13-7. 괴롭힘 예방 및 대책에 관한 내규 제4조
	4	협력업체, 특히 중소기업과 맺은 계약은 가능한 한 유지한다.	○					13-8. 지방자치단체 입찰 및 계약집행기준에 의해 계약 해지 진행
	5	직원들과 정기적으로 소통하며 코로나와 관련된 기업 결정과 정보를 투명하게 제공한다.	○					13-9. 단계적 일상회복 지속을 위한 방역강화 행정명령 해제 고시 알림
	6	고충처리제도, 핫라인 등 채널을 통해 코로나에 따른 문제를 보고할 수 있도록 하며, 모든 직원 및 이해관계자가 이러한 채널을 활용할 수 있도록 한다.	○					13-1. 코로나19 오미크론 변이 바이러스 유행에 따른 대응지침 변경(안)
소 계			6					
합 계			14					

3. 주요사업 인권영향평가 종합통계표

○ 종합통계표(3개 분야, 40개 지표)

번호	분야	평가지표	답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	전기차 관제센터 노동자 인권보호	20	19	1	0	0	0
2	충전소 시설물 등 안전권 보상	10	10	0	0	0	0
3	충전소 관제 민원응대 서비스	10	10	0	0	0	0
합계		40	39	1	0	0	0

4. 주요부서 인권영향평가 세부평가 지표

▶ 분야 1. 전기차 관제센터 노동자 인권보호

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
폭력예방	1	공단은 나이, 성별, 노조활동, 성과 등을 이유로 전기차 관제센터 노동자에게 언어 및 신체적 폭력행사를 예방하는 지침이 마련되어 있다.	○					1-1. 괴롭힘 예방 및 대책에 관한 내규 제4조 1항, 2항
	2	공단은 전기차 관제센터 노동자에게 규정에 없는 징벌적 성격의 교육훈련을 수행하지 아니한다. (예 : 취업규칙 베껴쓰기 등)	○					1-1. 괴롭힘 예방 및 대책에 관한 내규 제4조 9항
	3	공단은 욕설 등 언어폭력을 당하는 전기차 관제센터 노동자에게 노동자를 위한 심리상담 등 보호장치를 마련하고 적절히 구제받을 수 있도록 지원제도가 있다.	○					1-1. 괴롭힘 예방 및 대책에 관한 내규 제6조, 제8조, 제10조
	4	공단은 민원인 등에게 욕설 등 언어폭력을 당하는 관제센터 노동자에게 노동자를 위한 민원 대응 매뉴얼이 마련되어 있으며, 정기적으로 교육을 실시한다.	○					관제센터 특별민원 대응 매뉴얼 ① 이유 없는 욕설 등 언어폭력
소 계			4					
성희롱 등 성폭력 예방과 구제	1	공단은 성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제 절차가 마련되어 있다.	○					1-3. 성희롱예방 및 대책에 관한 내규 제10조
	2	공단은 성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제 절차가 제대로 작동되고 있다.	○					1-3. 성희롱예방 및 대책에 관한 내규 제8조
	3	공단은 노동자에게 성희롱 등 성폭력에 관한 예방 교육을 정기적으로 실시한다.	○					1-3. 성희롱예방 및 대책에 관한 내규 제6조
	소 계		3					

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
일·가정 양립 친화 정책	1	공단은 일하기 좋은 일터 구성을 위해 다양한 제도를 수립하여 시행한다.	○					1-4. 일가정 양립 확산을 통한 조직문화 개선 추진계획
	2	공단은 일·가정 양립을 위한 문화 조성 및 관련된 가족친화 정책 등을 수립한다.	○					1-4. 일가정 양립 확산을 통한 조직문화 개선 추진계획
소 계			2					
휴식권	1	공단은 전기차 관제센터 노동자에게 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 제도가 마련되어 있다.	○					1-5. 취업규정 제11조
	2	공단은 전기차 관제센터 노동자에게 노동기준에 따른 휴식시간을 보장한다.	○					1-5. 취업규정 제11조
	3	공단은 전기차 관제센터 노동자를 위한 휴게시설을 마련하여 제공한다.	○					1-6. 복리후생규정 제6조
	4	공단은 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않는다.	○					1-7. 직위별, 직무별 청렴행동수칙 운영지침
소 계			4					
모성보호	1	공단은 노동자의 모성보호를 위한 편의시설을 마련하여 제공한다.	○					1-4. 일가정 양립 확산을 통한 조직문화 개선 추진계획
	2	공단은 모성보호 지원 사업 수행 시 노동자의 의견을 반영한다.	○					1-4. 일가정 양립 확산을 통한 조직문화 개선 추진계획
소 계			2					

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
갑 질 예 방	1	공단은 우월적 지위를 이용하여 노동자에게 위법 및 부당한 업무 지시를 하지 않는다.	○					1-1. 괴롭힘 예방 및 대책에 관한 내규 제4조 7항
	2	공단은 노동자에게 위법 및 부당한 업무지시 불응에 대해 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					1-1. 괴롭힘 예방 및 대책에 관한 내규 제17조
	3	공단은 위법 및 부당한 업무지시 관련 지침 및 예방 교육을 실시한다.	○					1-1. 괴롭힘 예방 및 대책에 관한 내규 제7조
소 계			3					
개 인 정 보 보 호	1	공단은 노동자 개개인의 정보를 동의 없이 활용하지 않는다.	○					1-8. 개인정보보호 내부관리 계획
	2	공단은 노동자의 위치정보를 수집하지 않는다.		○				1-8. 개인정보보호 내부관리 계획
소 계			1	1				
합 계			19	1				

▶ 분야 2. 충전소 시설물 등 안전권 보장

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
전기차 충전기 이용 민원 매뉴얼	1	공단은 전기차 충전기 이용자를 위한 민원업무 응대 매뉴얼을 필요시에 열람이 가능하도록 비치되어있다.	○					2-1. 민원응대 매뉴얼(사진대지)
	2	공단은 전기차 충전기 이용자를 위한 민원업무 응대 매뉴얼을 정기적으로 검토하여 필요한 경우 즉시 반영하여 비치한다.	○					2-2. 관제센터 민원업무 응대 매뉴얼 활용 보고
	3	공단은 관제 민원담당 노동자에게 전기차 충전기 이용자를 위한 민원업무 응대 매뉴얼을 정기적으로 교육한다.	○					2-2. 관제센터 민원업무 응대 매뉴얼 활용 보고
소 계			3					
필수장비 제공	1	공단은 충전소 시설물 관리 노동자가 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며, 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	○					2-3. 안전보건관리 시행내규 제17조, 제41조2
	2	공단은 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 노동자에게 제공되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	○					2-3. 안전보건관리 시행내규 제4조
	3	공단은 작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어 진다.	○					2-3. 안전보건관리 시행내규 제16조
소 계			3					

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
안전권 보장	1	공단은 충전소 시설물 관리 및 운영으로 인하여 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 법령의 기준에 따라 필요한 조치를 취하고 있다.	○					2-3. 안전보건관리 시행내규 제5조, 제31조
	2	공단은 충전소 시설물의 안전을 유지·개선하기 위한 노력을 지속적으로 한다.	○					2-3. 안전보건관리 시행내규 제34조
	3	공단은 안전권의 침해가 발생하거나 그럴 가능성이 발견된 경우 관련 위험을 알리고 조속히 조치한다.	○					2-4. 작업중지요청제 활성화 계획
	4	공단은 안전에 대하여 필요한 정보 등을 제공하고 있다.	○					2-3. 안전보건관리 시행내규 제34조
소 계			4					
합 계			10					

▶ 분야 3. 충전기 관제 민원응대 서비스

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
충전기 관제 민원응대 서비스 교육	1	충전기 관제 민원응대 서비스교육은 노동자에게 민원응대 서비스의 정확한 이해를 통한 진정성 있는 서비스 수행 능력 함양을 위한 교육프로그램으로 구성되어 실시된다.	○					3-1. 관제센터 특별민원 대응 매뉴얼 3-2. 관제센터 민원업무 응대 매뉴얼 활용 보고
	2	충전기 관제 민원응대 서비스교육은 노동자에게 화재, 테러, 응급상황 발생 시 행동 요령 숙지할 수 있는 교육프로그램으로 구성되어 실시된다.	○					3-1. 관제센터 특별민원 대응 매뉴얼 3-2. 관제센터 민원업무 응대 매뉴얼 활용 보고
	3	충전기 관제 민원응대 서비스교육은 노동자에게 고객응대, 대화, 복장 등 서비스 이미지를 향상시키기 위한 프로그램으로 구성되어 실시된다.	○					3-1. 관제센터 특별민원 대응 매뉴얼 3-2. 관제센터 민원업무 응대 매뉴얼 활용 보고
소 계			3					
서비스 매뉴얼	1	공단은 충전소, 충전기 관제 민원응대 등 다양한 접점에서 고객에게 서비스를 제공할 수 있는 사전준비가 되어있다.	○					3-3. 고객센터현장
	2	공단은 언제, 어디서, 누구라도 고객에게 서비스를 제공할 때 실천해야 할 기준을 마련하고 있다.	○					3-3. 고객센터현장 3-4. 고객센터현장 운영내규 제7조
	3	공단은 서비스를 제공하는 노동자 누구나, 고객센터 방법과 절차를 쉽게 이해할 수 있도록 하여 노동자의 서비스 수행능력 향상시키기 위한 지침을 마련하고 있다.	○					3-4. 고객센터현장 운영내규 제8조
	4	공단은 표준화된 서비스를 실천하고 그 결과를 측정/피드백하여 지속적인 개선을 통해 서비스 경쟁에 우위에 있도록 노력한다.	○					3-4. 고객센터현장 운영내규 제9조, 제10조, 제11조
소 계			4					

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
체계적인 모니터링 및 피드백	1	공단은 충전소 및 충전기 관제 민원 등의 업무 특성을 사전 확인하는 체크리스트에 의해서 모니터링을 정기적으로 수립하여 실시한다.	○					3-5. 2022년도 상반기 전기차충전소 정기점검 계획
	2	공단은 충전소 및 충전기 관제 민원 등의 서비스 맞춤형 만족도 평가 항목을 개발보완하고, 정기적 으로 만족도 조사를 실시한다.	○					3-4. 고객센터현장 운영내규 제9조, 제10조
	3	공단은 충전소 및 충전기 관제 민원 등의 서비스 수행 등 실적 관리를 위해서 실적분석 및 피드백을 정기적으로 수행한다.	○					3-6. 대구 전기차 서포터즈 운영결과 보고
소 계			3					
합 계			10					

붙임2 인권영향평가의 보완·개선사항에 대한 권고의견

□ 기관운영

분야	권고사항	세부내용
인권경영 체제의 구축	○ 자회사나 협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 공단 차원에서 대응	- 자회사나 협력회사의 인권침해에 대해 정기적으로 모니터링 실시
강제 노동의 금지	○ 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출 요구 금지	- 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구 하지 않도록 권고
산업 안전 보장	○ 임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치 실시	- 전문가의 의견을 반영하여 임산부, 장애인, 기타 취약 노동자에 대한 위생과 안전을 개선하기 위한 계획 수립
	○ 장애인들이 공단 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치	- 장애인들이 공단 내에 이동하는 데 어려움이 없도록 보완 필요
책임 있는 공급망 관리	○ 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차 마련	- 협력회사의 인권보호 상황 평가 및 평가 결과에 따른 협력회사 선정 절차 마련 검토 필요
	○ 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려	- 협력업체 인권침해 사실에 대하여 이해 관계자에 청렴(인권 포함) 메시지 발송을 통해 인권침해에 대한 지속적인 모니터링 및 시정 요구
환경권 보장	○ 공단과 병원 간의 거리가 먼 경우 응급 조치를 위한 시설과 의료진을 확보	- 응급상황에 대비할 수 있는 관리자 응급 처리 교육실시로 긴급상황 대비 시스템 구축
개인정보 보호 및 정보인권 보장	○ 화장실 등의 공공시설을 몰래카메라 등의 불법시설물로부터 안전하게 관리	- 공공시설 중 몰래카메라에 취약한 시설의 정기적 점검 실시
	○ 정보약자를 배려한 인권정책 추진	- 정보약자가 쉽게 정보에 접근할 수 있도록 제도 보완 검토 권고

분야	권고사항	세부내용
직원 인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급상황을 제외하고 SMS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않도록 방안 마련 	<ul style="list-style-type: none"> - 분기 또는 반기별로 정기적인 실태조사 실시하고, 양질의 휴식권을 보장하기 위한 퇴근 후나 공휴일에 긴급상황을 제외하고 SMS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않도록 하는 인식개선 포스터 제작 및 부착 권고

□ 주요사업

분야	권고사항	세부내용
전기차 관제센터 노동자 인권보호	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 공단은 노동자의 위치정보를 수집하지 않도록 권고 	<ul style="list-style-type: none"> - 정보 당사자가 동의한 목적 이외의 용도로 정보를 사용하지 않으며, 타법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고 업무를 수행하는데 필요한 최소한의 개인정보만 수집·보유한다는 내용을 개인정보 처리방침 내 안내 권고

분 야	인권영향평가 결과 개선대책 필요사항	2022년~2026 추진전략
1. 인권경영 체제의 구축	<p>◇ 인권경영 제도화를 위한 필요조치</p> <ul style="list-style-type: none"> - 자회사나 협력회사에 의한 인권 침해가 발견될 경우, 공단 차원에서 대응 	<p>◇ 인권경영규정 일부 개정</p> <ul style="list-style-type: none"> - 자회사나 협력회사의 인권침해에 대해 정기적으로 모니터링 실시
2. 강제 노동의 금지	<p>◇ 강제 노동의 금지</p> <ul style="list-style-type: none"> - 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출 요구 금지 	<p>◇ 인권경영 실행지침 일부 개선</p> <ul style="list-style-type: none"> - 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않도록 권고
3. 산업 안전 보장	<p>◇ 임산부 및 장애인 등 보호</p> <ul style="list-style-type: none"> - 임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치 실시 - 장애인들이 공단 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치 	<p>◇ 안전 보장을 위한 계획 수립</p> <ul style="list-style-type: none"> - 전문가의 의견을 반영하여 임산부, 장애인, 기타 취약 노동자에 대한 위생과 안전을 개선하기 위한 계획 수립 - 장애인들이 공단 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 보완 필요

분 야	인권영향평가 결과 개선대책 필요사항	2022년~2026 추진전략
4. 책임 있는 공급망 관리	<p>◇ 협력회사 등의 인권침해 예방</p> <ul style="list-style-type: none"> - 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차 마련 <p>◇ 모니터링 실시</p> <ul style="list-style-type: none"> - 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려 	<p>◇ 협력회사의 인권존중 방안 마련</p> <ul style="list-style-type: none"> - 협력회사의 인권보호 상황 평가 및 평가결과에 따른 협력회사 선정 절차 마련 검토 필요 - 협력업체가 인권을 존중한다는 내용과 인권문제가 발생하면 필요한 조치를 취하겠다는 내용을 계약서류에 첨부 <p>◇ 협력업체 모니터링 실시</p> <ul style="list-style-type: none"> - 협력업체 인권침해 사실에 대하여 이해관계자에 청렴(인권 포함) 메시지 발송을 통해 인권침해에 대한 지속적인 모니터링 및 시정 요구
5. 환경권 보장	<p>◇ 비상계획 수립</p> <ul style="list-style-type: none"> - 공단과 병원 간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보 	<p>◇ 긴급상황에 대한 예방적 계획</p> <ul style="list-style-type: none"> - 공단 내 부상 발생에 대한 응급약품 등 건강관리 용품을 비치하고, 응급 상황에 대비할 수 있는 관리자 응급 처리 교육 실시로 긴급상황 대비 시스템 구축
6. 개인정보 보호 및 정보인권 보장	<p>◇ 개인정보보호</p> <ul style="list-style-type: none"> - 화장실 등의 공공시설을 몰래카메라 등의 불법시설물로부터 안전하게 관리 <p>◇ 정보인권보장</p> <ul style="list-style-type: none"> - 정보약자를 배려한 인권정책을 추진 	<p>◇ 개인정보 보호 방안 마련</p> <ul style="list-style-type: none"> - 공공시설 중 몰래카메라에 취약한 시설의 정기적 점검 실시 <p>◇ 정보공개 시스템 개선</p> <ul style="list-style-type: none"> - 정보약자가 쉽게 정보에 접근할 수 있도록 제도 보완 검토 권고

분 야	인권영향평가 결과 개선대책 필요사항	2022년~2026 추진전략
7. 직원 인권 보호	<p>◇ 휴식권</p> <ul style="list-style-type: none"> - 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급상황을 제외하고 SMS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않도록 방안 마련 	<p>◇ 휴식권 보장하는 문화 확산</p> <ul style="list-style-type: none"> - 분기 또는 반기별로 정기적인 실태조사 실시하고, 양질의 휴식권을 보장하기 위한 퇴근 후나 공휴일에 긴급상황을 제외하고 SMS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않도록 하는 인식 개선 포스터 제작 및 부착 권고
8. 전기차 관제센터 노동자 인권보호	<p>◇ 개인정보 보호</p> <ul style="list-style-type: none"> - 공단은 노동자의 위치정보를 수집하지 않도록 권고 	<p>◇ 정보관리의 방침의 세분화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 특정인을 나타내는 개인정보에 대한 세심한 관리 필요
9. UNGPRF 활용 검토	<p>◇ 기업의 인권보고를 위한 지침인 UN Guiding Principles Reporting Framework를 활용하여 지속가능경영보고서 내 인권 내용 작성</p> <p>※ UN Guiding Principles Reporting Framework(UNGPRF)는 기업 활동에 있어 인권 강화를 위해 만들어진 지침으로 유니레버, M&S, ABNARMO 등의 글로벌 기업이 인권보고를 위해 활용</p> <p>◇ 인권존중 의지 대외 공개 여부, 피해자를 위한 사후지원 활동, 주요 인권 이슈 선정방법 등 구성</p>	
10. 공급망 내 인권 보호	<p>◇ 인권 범위를 외부로 확대, 협력사를 인권 리스크 발생 가능성 및 심각도에 따라 3그룹 관리</p> <p>◇ 가장 인권 리스크에 취약한 협력사의 경우 자체 진단(설문지), 실사, 3자 검증, 개선 활동의 단계를 거쳐 인권 리스크 최소화</p> <p>◇ 협력사 개선 활동 이행에 90일을 제공하며, 협력사는 반드시 기한 내에 조치 취해야 함</p> <p>◇ Follow-up 실사를 통해 인권 리스크 발생 여부 재차 확인</p> <p>참조 : 인권경영 우수기업 벤치마킹 사례(BP)</p>	

분 야	인권영향평가 결과 개선대책 필요사항	2022년~2026 추진전략
<p>11. 인권 취약그룹 파악 및 리스크 완화</p>	<p>◇ 대구환경공단 내 4개 핵심 인권 취약그룹을 선정하여 별도로 관리</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 인권경영 체제의 구축 2. 강제 노동의 금지 3. 산업안전 보장 4. 책임 있는 공급망 관리 5. 환경권 보장 6. 개인정보 보호 및 정보인권 보장 7. 직원 인권 보호 8. 전기차 관제센터 노동자 인권보호 9. UNGRERF 활용 보고서 발간 10. 공급망 내 인권 보호 <p>◇ 해당 리스크는 '5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안'을 참고하여 그룹별 리스크를 관리, 앞으로도 매년 인권영향평가를 실시하여 인권 리스크 도출하여 차기 5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안으로 확정하고, 도출된 인권 리스크 완화에 집중</p> <p>참조 : 인권경영 우수기업 벤치마킹 사례(BP)</p>	