
개정 <인권경영 실천서약서> 이행안내 가이드라인

<목 차>

개정 <인권경영 실천서약서> 전문	 2
개정 <인권경영 실천서약서> 이행안내 가이드라인	 3
(붙임1) 기관 운영 인권영향평가 체크리스트	 10

2019. 8.



한국국제협력단 경영혁신기획팀

[개정] 국제개발협력사업 인권경영 실천서약서

당 사(기관)는(은) 한국국제협력단에서 시행하는 사업의 계약자로서 대한민국 국제개발협력사업을 수행함에 있어, 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 실현하기 위하여 다음과 같이 실천할 것을 서약합니다.

1. 우리는 세계인권선언 준수 등 국제인권규범에 기초한 인권경영 체계를 구축하도록 노력하겠습니다.
2. 우리는 국제인권규범과 국가인권위원회법 등 관계법령에서 정한 모든 형태의 차별을 금지하겠습니다.
3. 우리는 여성, 아동, 장애인, 청소년, 난민 등 취약계층의 권리를 보호하겠습니다.
4. 우리는 우호적 노동환경 조성을 위해 노동권, 안전권, 건강권, 휴식권, 인격권 등을 보호하고 증진하겠습니다.
5. 우리는 업무상 취득한 개인정보를 보호하겠습니다.
6. 우리는 사업활동에서 영향을 받는 선주민을 포함한 현지주민의 생명권, 안전권, 재산권 등을 존중하고 보호하겠습니다.
7. 우리는 국내외 환경규범을 준수하고, 환경보호와 지속가능한 자원의 활용을 위해 노력하겠습니다.
8. 우리는 인권존중에 기초하여 투명하고 공정하게 협력업체와 거래하겠습니다.
9. 우리는 사업 활동에서 발생할 수 있는 부정적 인권영향(위험)을 미리 파악하고, 인권침해 발생 시 신속하고 적절한 구제조치를 취할 수 있도록 노력하겠습니다.
10. 우리는 동 서약에도 불구하고 국제개발협력 사업장에서의 인권침해 발생 시, 한국국제협력단의 이행여부 점검, 구제조치 등에 성실히 협조하고 이행하도록 하겠습니다.

2019. . .

서 약 자 : ○○○ 회사(기관) 대표 ○○○ (서명 또는 날인)

붙임: <인권경영 실천서약서> 이행안내 가이드라인

개정 <인권경영 실천서약서> 이행안내 가이드라인

□ <인권경영 실천서약서> 제도 시행 배경

한국국제협력단(이하, KOICA)는 국제사회의 인권증진에 기여하는 “사회적가치 실현 공공조달” 실천을 위해 2017년부터 ‘인권경영 실천서약서’ 제도를 운영 중입니다.

2019년 하반기부터는 “사업 인권영향평가 수행, 구제조치 협력, 인권교육 참여” 등 인권증진을 위한 조치사항을 구체화하여 표준계약서를 개정하였습니다. 이를 통해 KOICA와 함께 국제개발협력에 참여하는 사업수행기관이 인권을 고려한 책임있는 사업 환경을 조성하는데 앞장설 수 있도록 장려하고 있습니다.

KOICA의 공공입찰을 통해 국제개발협력을 수행하고자 하는 모든 사업수행기관은 계약 체결 시 <인권경영 실천서약서>에 서명하여야 합니다. 이번에 개정된 <인권경영 실천서약서>는 「KOICA 인권경영헌장」의 내용과 일치하도록 조항을 개정하는 한편, 사업수행기관이 인권경영에 대한 이해의 폭을 넓힐 수 있도록 붙임자료로 이 가이드라인을 안내합니다.

□ 인권경영의 정의

인권경영이란 국제인권규범에 기초한 조직 운영과 사업 수행을 위하여 1) 인권정책을 선언하고, 2) 인권침해를 예방 및 인권침해 발생 시 관리조치를 취하는 인권실천·점검의무(Human Rights Due Diligence)를 이행하며, 3) 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 경영체계를 의미합니다.

KOICA는 지난 2018년 11월 「인권경영헌장」과 「인권경영규정」을 제정하여 인권정책선언을 한 이후로 현재 인권영향평가, 인권침해 구제제도 등 인권보호 정책을 개발 중입니다.

□ <인권경영 실천서약서>의 적용 범위

KOICA <인권경영 실천서약서> 제도는 공공입찰을 통해 KOICA와 함께 사업을 수행하고자 하는 모든 기관(이하, 사업수행기관)에 적용됩니다.

□ 인권경영 실천 체크리스트

귀 사업수행기관이 KOICA와 함께 인권경영 실천에 동참하고자 한다면, 국가인권위원회가 제작한 기관운영 <인권영향평가 체크리스트>를 통해 기관이 처한 주요 인권위험(침해요인)을 파악하는 것에서부터 시작하실 수 있습니다. (붙임1. 참조)

□ <인권경영 실천서약서> 조항별 이해

<인권경영 실천서약서>는 비차별 및 평등의 원칙 확인, 국제개발협력과 관련된 세부 권리(발전권, 노동권, 안전권, 환경권, 취약계층 권리보호 등)에 대한 존중·보호책임을 밝히고 있습니다. 또한 사업 계약관계에서 더 취약할 수 있는 공정거래, 정보인권, 협력대상국 현지주민 권리 등의 부분에서도 상세한 주의의무를 명시하고 있습니다. 아래와 같이 서약서 내용에 대한 이해를 넓힐 수 있도록 조항별 해설을 안내합니다.

1. 우리는 세계인권선언 준수 등 국제인권규범에 기초한 인권경영 체계를 구축하도록 노력하겠습니다.

위 문장에 명시된 국제인권규범이란, 세계인권선언, 국제인권조약과 국제관습규범이 담고 있는 인권기준들을 의미합니다. UN 등 국제기구의 권고에 따르면 민간분야의 사업수행기관은 ‘인권경영 실천서약’을 통해 국제인권규범 중에서도 ‘국제인권장전(International Bill of Human Rights)’이라 일컫는 ‘세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)’, ‘시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Civil and Political Rights)’, ‘경제·사회 및 문화적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)’을 준수할 것을 권고합니다.

국제개발협력에 참여하는 기관이 인권경영을 수행하는 것은 위와 같이 설명한 국제인권규범의 내용을 ‘기관 운영’과 ‘사업 활동’의 방향 및 수행기준으로 삼는 것을 의미합니다. 인권경영을 수행하기 위해서는 인권경영체계 구축이 선행되어야 합니다. 지난 2018년, 국가인권위원회는 「인권경영 매뉴얼」을 배포하고, 모든 공공기관에 인권경영을 조직 운영과 사업 활동에 적용할 것을 권고한 바 있습니다. 국가인권위원회는 인권경영체계의 필수적인 4가지 요건을 제시하였습니다.

- ① <인권경영 실천서약서>와 같은 인권경영 선언(및 공표)
- ② ‘기관 운영’과 ‘사업 활동’에서의 인권영향평가
- ③ 인권경영활동에 대한 실행사항 공개
- ④ 구제제도 마련

인권경영을 선언한 KOICA는 위 4가지 요건에 따라 인권경영을 실천해나가면서, 우리와 협력하는 사업수행기관이 사업 활동에서의 인권영향평가 수행과 구제제도 이용에 적극적으로 동참하여 국제사회의 인권증진을 함께 실현해 주시리라 기대합니다.

★ 참고 자료:

- 유엔인권최고대표 사무소(OHCHR), “국제인권 권리 목록” (영문)
<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/ListOfIssues.aspx>

- 외교부, 국제인권규범 소개 (웹페이지)

http://www.mofa.go.kr/www/wpge/m_3996/contents.do

- 국가인권위원회, 사이버 인권교육교재 - 세계인권 선언

<http://edu.humanrights.go.kr/academy/eduinfo/eduDataView.do>

- 국가인권위원회, 인권경영 매뉴얼 (2019) (*공공기관 용으로 개발되었으나 민간 기업에도 적용 가능)

<https://www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?menuid=001003001003&pagesize=10&boardtypeid=17&boardid=7603208>

2. 우리는 국제인권규범과 국가인권위원회법 등 관계법령에서 정한 모든 형태의 차별을 금지하겠습니다.

“차별”은 합리적 사유 없이 사람을 구분하여 불리하게 대우하거나 불리한 결과를 초래하는 것, 모욕감을 느끼게 하는 것, 장애인에 대해 정당한 편의제공을 하지 않는 것 등을 말합니다. 이러한 차별은 평등권을 침해하는 행위입니다. 차별금지와 평등은 국제인권법의 핵심적인 원칙이며, 특정 영역에서의 차별을 금지하기 위한 별도의 국제협약과 선언도 채택되어 있습니다. 평등권은 우리 『헌법』 제11조 제1항을 통해 명문으로 보장되며, 『국가인권위원회법』은 제2조 3항에서와 같은 사유로 고용, 재화 및 서비스의 공급이나 이용, 교육 및 훈련 등에서 불리하게 대우하는 행위를 “차별행위”로 금지하고 있습니다. 또한 국가인권위는 차별행위에 대해 조사하고 시정 권고할 수 있도록 하는 진정 제도를 운영하고 있습니다. 이밖에 『근로기준법』, 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』, 『고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률』, 『장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률』 등을 통해서도 차별을 금지하고 있습니다. 사업수행기관에서도 차별 없이 평등을 증진하는 방향으로 국제개발협력 사업이 수행되도록 하여야 합니다.

* <국가인권위원회법 제2조(정의)에 따른 차별 행위

“평등권 침해의 차별행위”란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.

3. 우리는 여성, 아동, 장애인, 청소년, 난민 등 취약계층의 권리를 보호하겠습니다.

『국제개발협력기본법』 제3조 ①항에 따르면, 국제개발협력은 “개발도상국의 빈곤감소,

여성·아동·장애인·청소년의 인권향상, 성평등 실현, 지속가능한 발전 및 인도주의를 실현하고 협력대상국과의 경제협력관계를 증진하며 국제사회의 평화와 번영을 추구하는 것을 기본정신으로 한다.” 고 밝히고 있습니다. 법이 밝히고 있는 것처럼, 국제개발협력을 통한 사회발전 과정에서 모두가 발전(Development)의 결실을 고르게 누릴 수 있어야 합니다. 그러한 과정에서 소외되고 발전의 혜택을 제대로 함께 누리지 못하는 사람들, 즉 사회적 취약계층이 누구인지 파악하는 것은 ‘인권기반접근(Human Rights-based Approach)’에 기초한 국제개발협력 사업 수행의 첫 단계입니다. 국제개발협력 사업의 설계와 집행 과정에서 사회적 취약계층들이 역량을 증진하고 동등하게 사회생활에 참여할 수 있도록 이들의 권리를 보호하고 지원을 강화할 필요가 있습니다. “어느 누구도 소외시키지 않는 발전”을 기본 방향으로 하는 지속가능발전목표(SDGs)의 철학을 실현하는 길입니다.

★ 참고 자료:

- 국가인권위원회, 「인권과 국제개발협력-유엔과 개발원조기관의 정책소개」 중 개발협력에 대한 인권에 기반을 둔 접근-자주 물어보는 질문 (FAQ)

<https://www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?&boardtypeid=17¤tpage=2&menuid=001003001003&pagesize=10&searchcategory=%EC%9D%BC%EB%B0%98%EB%8B%A8%ED%96%89%EB%B3%B8&boardid=609238>

4. 우리는 우호적 노동환경 조성을 위해 노동권, 안전권, 건강권, 휴식권, 인격권 등을 보호하고 증진하겠습니다.

국제개발협력 사업장에서는 다양한 노동형태의 국제개발협력 수행자들이 함께 일하고 있습니다. 이러한 사업수행자도 “일”을 하는 “노동자”로서 법과 규범에 근거해 정당한 노동권을 보장받아야 합니다. 사업수행기관은 조직운영에 있어서도 소속 직원의 노동인권을 존중하는 것뿐만 아니라, 사업 과정에서 계약관계에 있는 협력사 소속 노동자의 인권이 존중될 수 있는 사업장 환경이 조성될 수 있도록 사업 인권영향평가 도입 등을 통해 보호조치의 노력을 기울여야 합니다. 특히 사업 수행과정에서 협력사에서의 ‘산업안전’ 문제나 ‘직장 내 괴롭힘’ 이슈는 법적책임이 확대되고 있는 현 상황을 고려한다면, 사업수행기관에서도 관련 규정을 정비하고 필요한 조치를 취하여야 합니다.

*** “우리사회 중요 인권이슈로 부각되는 인격권”**

2019년 7월부터 「근로기준법」이 개정됨에 따라, 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 엄격히 금하고 있습니다. 10인 이상 사업장에서는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하고, 조치에 관한 구체적인 절차를 갖고 있어야 합니다. 더욱이 개정 법률안은 협력사 직원까지 적용범위

에 포함하고 있어, 소속 근로자가 사업 관계에서 누구에 대해서든 인격을 존중하도록 하여야 합니다.

★ 참고 자료:

- 고용노동부, 직장내 괴롭힘 예방 매뉴얼

http://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20190200639

5. 우리는 업무상 취득한 개인정보를 보호하겠습니다.

개인정보를 다루는 기관은 『개인정보보호법』, 『공공기관의 정보공개에 관한 법률』 등에 따라 개인정보의 오·남용 또는 외부해킹 등으로 내부 개인정보 침해 사고가 발생하지 않도록 보호할 의무가 있습니다. 침해사고가 발생한 경우, 체계적이고 신속한 대응을 통하여 피해를 최소화 하여야 합니다. 당사자의 동의에 의하지 않고, 개인정보를 무분별하게 수집, 저장, 이용 및 제공 등의 행위 일체를 하지 말아야 합니다.

동시에 국제개발협력 사업에 영향을 받는 사람들에게 대해서는 ‘알 권리’를 보장하여야 합니다. ‘알 권리’는 일반적으로 접근할 수 있는 정보를 받아들이고, 받아들인 정보를 취사, 선택하고 의사형성, 여론형성에 필요한 정보를 적극적으로 수집할 수 있는 권리입니다. 공익의 목적으로 공공의 세금이 활용된 국제개발협력 사업이라면 ODA 사업에 영향을 받고 있는 주민들의 알 권리를 보장 하고, 사업 운영의 투명성 차원에서도 정보 공개를 위한 적절한 조치를 취해야 합니다.

★ 참고 자료:

- 행정안전부, 개인정보의 안전성 확보조치 기준(제2019-47호) 해설서

https://www.privacy.go.kr/inf/gdl/selectBoardArticle.do?jsessionid=uRI10FvQwLPxIdWI5ix2zV2x.PVCserver3?nttId=9411&bbsId=BBSMSTR_000000000044&bbsTyCode=BBST01&bbsAttrbCode=BBSA03&authFlag=Y&pageIndex=1&searchCnd=&searchWrd=&replyLc=0

6. 우리는 사업활동에서 영향을 받는 선주민을 포함한 현지주민의 생명권, 안전권, 재산권 등을 존중하고 보호하겠습니다.

사업수행기관은 국제개발협력 사업의 기획 및 수행과정에서 선주민(Indigenous Peoples) 등 현지주민이 생명이나 안전을 위협받거나, 강제이주, 문화적 자산 및 공동 또는 개인의 재산 등이 훼손되는 상황에 처하지 않도록 하여야 합니다. 이를 위해 기관은 사업 진행 시 사전 고지에 입각한 동의를 위해 법적, 관습적 소유주를 비롯한 모든 이해당사자와 충분한 협의를 수행하고, 불가피한 이주발생 시 적절한 보상을 지원하도록 하여야 합니다. 또한 지역

의 예술작품, 전통적 지식으로 보존하는 약재 등 외부에서 특허를 내 이익을 낼 수 있는 어떠한 물품을 이용하고자 한다면, 사전에 발명·소유자에게 충분한 정보를 제공한 후 동의를 얻도록 하여야 합니다.

KOICA는 지난 2017년 「환경·사회 세이프가드 이행지침」을 제정하였습니다. 앞으로도 개발도상국 주민·공동체의 삶의 질과 관련된 공공 서비스, 인구, 주거, 산업, 비자발적 이주, 선주민 권리 등 사회에 미칠 부정적 영향을 사업수행 이전에 미리 파악하여 위험을 예방하고자 합니다.

★ 참고 자료:

- KOICA 「환경·사회 세이프가드 이행지침」

[7_46_KOICA 환경사회 세이프가드 이행지침\(20171229\).hwp](#)

7. 우리는 국내외 환경규범을 준수하고, 환경보호와 지속가능한 자원의 활용을 위해 노력하겠습니다.

KOICA가 시행 중인 「환경·사회 세이프가드 이행지침」에 따르면, ‘환경’이란 “지하·지표(해양 포함) 및 지상의 모든 생물과 이들을 둘러싸고 있는 비생물적인 것을 포함한 자연의 상태(생태계 및 자연경관 포함)와 대기, 물, 토양, 폐기물, 소음·진동, 악취, 일조 등 사람의 일상생활과 관계되는 영역”을 의미합니다. 사업수행기관은 사업장이 소속된 지역 사회의 환경에 부정적 영향을 끼치지 않도록 최대한 예방적 접근의 원칙을 견지하여야 합니다. 또한 심각한 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화·통제하기 위한 비상계획을 수립할 수 있도록 하여 발생할 수 있는 위험요소들을 최대한 대비하고, 사업추진에 있어서 관련된 환경정보를 사업과 관련된 이해당사자들에게 적절히 공개할 수 있도록 노력을 기울여야 합니다. 사업수행기관에서는 서약의 내용과 같이 국내외 환경규범을 준수하여야 하며, 수행사업이 KOICA 세이프가드 적용대상 사업이 아니라 할지라도, 자발적으로 세이프가드 체크리스트를 실시 하는 것도 장려합니다.

8. 우리는 인권존중에 기초하여 투명하고 공정하게 협력업체와 거래하겠습니다.

우리 기관은 공공조달 등 모든 거래의 계약상대자와 계약관계를 유지함에 있어 인권을 존중하고 우월적 지위에 의한 어떠한 형태의 부당행위(갑질 등)나 비위행위를 금지하며, 투명하고 공정하게 거래를 수행하도록 하겠습니다. 「공공기관운영법」에 따라 공공기관 소속 직원으로서 KOICA 직원은 성실, 친절, 공정, 청렴, 품위유지의 의무에 따라 투명하고 공정하게 업무를 처리하여야 합니다. KOICA와의 계약으로 사업을 수행중인 귀 기관(사)에서도

우리직원이 이러한 의무를 저버리지 않도록 동등한 사업의 파트너로서 공정하고 투명한 계약관계를 유지하는 데 동참해 주시기를 바랍니다.

★ 참고 자료

- 관계부처합동, 공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인

https://www.mois.go.kr/frt/bbs/type001/commonSelectBoardArticle.do?jsessionid=GAFnxYp99An+kxAe0qBinmhE.node40?bbsId=BBSMSTR_000000000015&nttId=69129

9. 우리는 사업 활동에서 발생할 수 있는 부정적 인권영향(위험)을 미리 파악하고, 인권침해 발생 시 신속하고 적절한 구제조치를 취할 수 있도록 노력하겠습니다.

“구제조치”란 권리침해를 당한 경우, 피해자의 진정을 접수, 조사하여 분쟁을 해결하고 피해자의 권리를 원상 회복시키기 위한 일련의 절차를 말합니다. 구제 방식은 크게 사법제도를 이용한 방식과 행정적(국가인권위원회, 노동위원회 등의 시정권고) 구제, 그리고 기관(기업) 내부 절차와 외부 절차로 구분할 수 있습니다. 국제개발협력 사업 수행 과정에서 발생한 인권침해와 관련해서는 사안의 성격에 따라 기관(기업) 내부의 구제 절차, 국가인권위원회, 노동위원회, OECD 국내연락사무소(NCP) 등 권리구제 절차를 우선적으로 고려할 수 있습니다. 구제조치는 조사대상 인권침해나 차별행위의 중지, 원상회복, 손해배상 그 밖의 필요한 구제조치, 동일 또는 유사한 인권침해행위 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치 등 다양한 형태를 포함합니다.

10. 우리는 동 서약에도 불구하고 국제개발협력 사업장에서의 인권침해 발생 시, 한국국제협력단의 이행여부 점검, 구제조치 등에 성실히 협조하고 이행하도록 하겠습니다.

위 설명에서와 같이, 인권경영 체계는 조직의 인권경영 실천서약을 기점으로 사업의 기획 단계에서 인권영향평가, 인권교육 등의 활동을 통해 사전에 인권침해를 예방하기 위한 상당한 주의를 기울이는 것에서부터 시작합니다. 그러나 사업수행기관의 인권경영에 대한 실천의지와 제도적 이행에도 불구하고 국제개발협력 사업으로 인해 이해관계자(현지주민 등)가 인권침해를 호소하는 경우, KOICA는 피해자의 경제·사회적 회복을 위해 적극적 구제조치를 취할 것입니다. 국제개발협력의 사업장이 해외에 있고, 다양한 협력사가 사업을 함께 수행하게 되는 경우 국가의 법적 관할권 요소 등 문제해결이 어려울 수 있습니다. 그러나 KOICA는 기관 자체적으로 중재, 갈등해결, 피해자에 대한 적절한 심리적, 사회적 회복과 지원을 수행하기 위한 다양한 제도적 조치들을 모색 중이고, 단계적으로 수행해 나갈 예정입니다. 이를 위해 국제개발협력 파트너인 사업수행기관의 적극적 협력과 공통의 이해가 무엇보다 중요합니다.

기관(기업) 운영 인권영향평가 체크리스트

(안내) 이 체크리스트는 기관 운영 인권영향평가 보급의 일환으로 국가인권위원회가 범용으로 개발한 것입니다. 조직의 성격(민간, 공익법인 여부 등)에 맞게 조정하여 활용해 주시기를 바랍니다.

종합통계표

	이슈	답변결과				
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축					
2	고용상의 비차별					
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장					
4	강제 노동의 금지					
5	아동노동의 금지					
6	산업안전 보장					
7	책임 있는 공급망 관리					
8	현지주민의 인권 보호					
9	환경권 보장					
10	소비자인권 보호					
합 계						

세부 평가 지표

▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

항목	지표		답변결과					비고 ¹⁾
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
인권존중 정책선언	1	회사는 인권존중의 책무를 다하려고 한 다는 취지의 정책선언을 했다.						
	2	인권정책선언은 회사의 최고위 수준에 서 표명된 것이다.						
	3	회사의 인권정책선언은 해당 회사에서 특별히 문제될 가능성이 크거나 중요한 인권현안이 무엇인지가 표명되었다.						
	4	회사의 인권정책선언은 해당 회사에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인 권 현안이 무엇인지가 표명되었다.						
	5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원 과 이해관계자들에게 전달되었다.						
	6	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.						
소 계								
인권영향평 가 정 기 적 실 시	1	회사는 인권영향평가를 정기적으로 실 시했다.						
	2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제 적 차원의 인권규범을 준거로 한다.						
	3	인권영향평가 실행 시 회사 내·외부의 전 문가를 참여시킨다.						
	4	기관(기업) 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.						
	5	자회사나 협력회사의 활동도 인권영향 평가의 범위에 포함시킨다.						
	6	인권영향평가는 정기적으로 실시한다.						
소 계								
인권경영 제 도 화	1	회사는 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.						
	2	회사는 인권경영 문제를 다루는 전담부 서를 설치한다.						
	3	회사는 인권준수 감시장치를 마련했다.						

를 위 한 필 요 조 치	4	회사는 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.						
	5	자회사나 협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 회사 차원에서 대응한다.						
소 계								
인 권 경 영 성 과	1	회사는 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.						
	2	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문 가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.						
	3	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.						
	4	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루 어진다.						
	5	보고는 회사의 활동을 평가하기에 충분 한 정보를 담고 있다.						
	6	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.						
	7	보고내용에 대한 검증을 거친다.						
소 계								
구 제 절 차 마 련	1	회사의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.						
	2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권 규범에 기반을 두었다.						덴마크 HRCA ²⁾
	3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.						
	4	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계 자에게 신속하게 제공한다.						
	5	피해자가 회사 구제절차 이외 다른 절 차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.						
	6	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치 지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개 선하는 과정을 포함한다.						
소 계								
합 계								

1) 별도 표시가 되지 않은 경우, 국가인권위원회(2014), “인권경영 가이드라인 및 체크리스트”에 제시된 지표를 활용하여 작성된 것임

2) The Danish Institute for Human Rights(2006), “Human Rights Compliance Assessment(HRCA) Quick Check”

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
고용상 비차별	1	회사는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.						
	2	회사는 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.						체크리스트 문항 활용
	3	회사는 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.						체크리스트 문항 활용
	4	회사는 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.						체크리스트 문항 활용
	5	회사는 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.						체크리스트 문항 활용
소 계								
고용상 남녀 비차별	1	회사는 여성노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.						
	2	회사는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.						
	3	회사는 임금 외에 복리후생제도에서 여성노동자를 차별하지 않는다.						
	4	회사는 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.						
	5	회사는 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성노동자를 차별하지 않는다.						
	6	회사는 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.						
소 계								
비정규직 근로자 비차별	1	회사는 비정규직 노동자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.						
	2	회사는 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.						
	3	회사는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.						
소 계								

외국인노동자 비차별	1	회사는 외국인 노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.						
	2	회사는 외국인 노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.						
	3	해외에서 활동하는 기관(기업)(자회사, 지사 등)은 현지 문화와 제도를 존중한다.						
소 계								
합 계								

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
결사·단체교섭의 자유	1	회사는 노동조합의 설립을 허용한다.						
	2	회사는 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.						덴마크 HRCA
	3	회사는 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.						
	4	회사는 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.						
소 계								
노동조합활동에 불이익 처우 금지	1	노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.						
	2	노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.						
	3	노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.						
	4	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.						덴마크 HRCA
	5	노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.						

소 계								
단체교섭 보장 및 성실히 이행	1	회사는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실히 협의한다.						
	2	회사는 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.						
	3	회사는 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실히 협의한다.						
	4	회사는 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 회사대표가 참여하여 협상한다.						
	5	회사는 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.						
소 계								
노동조합 부재 시 대안적 조치	1	회사에 노동조합이 없는 경우 회사는 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론했을 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.						
	2	노동조합이 없더라도 노동자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.						
소 계								
합 계								

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
강제 노동 금지	1	회사는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.						
	2	회사는 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.						덴마크 HRCA
	3	회사는 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.						
	4	회사는 노동자가 원하지 않는 의무적						

		초과노동을 실시하지 않는다.						
	5	회사는 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.						
	6	회사는 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.						
	7	노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.						
	8	노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 회사를 그만둘 수 있다.						
소 계								
자 회 사 협 력 회 사 에 의 한 강 제 노 동 예 방	1	회사는 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.						
	2	자회사나 협력회사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.						
	3	인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.						덴마크 HRCA
소 계								
합 계								

▶ 분야 5. 아동노동의 금지

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
연 소 자 고 용 금 지	1	회사는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.						
	2	회사가 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.						
	3	회사는 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.						
	4	회사는 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.						
	5	회사는 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방						

		지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.						
	6	출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.						
소 계								
연 소 자 고 용 을 알 게 된 경 우 의 조 치	1	연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다.						
	2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성한다.						
	3	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로시간은 1일 7시간, 1주일 40시간을 초과하지 않는다.						
	4	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.						
	5	의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.						
	6	회사는 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.						
	7	회사는 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자를 고용하지 않는다.						
	8	연소자들이 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.						
소 계								
합 계								

▶ 분야 6. 산업안전 보장

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
작 업 장 안 전	1	회사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.						
	2	회사의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능 하도록 관리되고 있다.						
	3	회사 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관 시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.						

	4	회사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.						
	5	회사는 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시한다.						
소 계								
임산부 및 장애인 등 보호	1	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.						
	2	회사는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.						
	3	임신을 한 노동자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.						
	4	장애인들이 회사 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.						
소 계								
필수장비 제공 및 교육 실시 등	1	회사는 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.						
	2	노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 노동자에게 제공되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.						
	3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.						
	4	회사는 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.						
	5	회사는 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.						
소 계								
산업재해 피	1	회사는 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.						
	2	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체 없이 지급한다.						

해그로자 지원								
	3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.						덴마크 HRCA
소 계								
합 계								

▶ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
협력회사 및 인권침해 예방	1	회사는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.						
	2	회사는 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있다.						
	3	회사는 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.						
	4	회사는 협력회사와 계약 시 인권보호 · 존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.						
소 계								
모니터링 실시	1	회사는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수 여부를 모니터링한다.						
	2	회사는 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.						
소 계								
보안담당직원 에 의한 인권	1	회사는 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.						
	2	회사의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.						
	3	회사가 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다.						
	4	회사가 보안 사무를 외주하는 경우,						

침해 방 지		인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.						
소 계								X
합 계								

▶ 분야 8. 현지주민의 인권보호

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

소 계						
합 계						

▶ 분야 9. 환경권 보장

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
환경경영체 제 수립 및 유지	1	회사는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.						
	2	회사는 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.						
	3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.						
	4	회사는 회사 활동뿐만 아니라, 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.						
	5	회사는 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다.						
소 계								
환경정보의 공개	1	회사는 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.						
	2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.						
	3	환경정책을 개발할 때, 노동자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.						
소 계								
환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	1	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.						
	2	새로운 제품을 개발하거나 사업의 확장을 고려하는 경우, 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.						
	3	환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.						
	4	환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.						

	5	대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임보험에 가입하였다.						환경오염 피해구제법 3)
소 계								
비상 계획 수립	1	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.						
	2	회사는 노동자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응 훈련을 정기적으로 실시한다.						
	3	회사는 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지 주민도 대피를 포함하여 비상시 대응 방법을 알고 있다.						
	4	회사는 비상사태가 발생한 경우 지역 사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역 회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보 장치를 마련해 두었다.						
	5	회사와 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.						
소 계								
합 계								

▶ 분야 10. 소비자인권 보호

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
소비자 보호를 위한 법령 준수	1	회사는 제품의 결함으로 인해 소비자의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 제품의 설계, 제조, 표시를 함에 있어서 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.						
	2	회사는 제품을 공급함에 있어 제조, 설계 또는 표시 등에 결함이 발생하지 않도록 사전 평가를 실시한다.						
	3	소비자의 알권리 보호를 위해 가격정보, 성분, 사용법, 보관법 등에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.						
	4	회사는 상품 또는 용역에 관한 표시·광고를 할 때 소비자를 속이거나 소비자로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않는다.						
	5	회사는 제공하는 상품과 서비스의 가						

3) 「환경오염피해 배상책임 및 구제에 관한 법률」 제17조(환경책임보험의 가입 의무 등)

		격, 거래조건, 제품특성 등을 포함하여 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공한다.						
	6	상품 및 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.						
2소 계								
제품 결함 시 조치	1	회사는 제품의 결함으로 인하여 소비자에게 피해가 발생한 경우 소비자들에게 제품의 위험성을 알리고 해당상품을 조속히 회수(리콜)한다.						
	2	제품이 시장으로 출하된 이후 제품의 결함이 발견되면 이를 소비자에게 알린다.						
	3	제품의 결함으로 인하여 소비자가 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.						
소 계								
소비자 사생활 보호	1	회사는 소비자의 사생활을 존중하고, 회사가 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.						
	2	소비자정보의 수집 및 관리자침이 마련되었으며, 공개되어 있다.						
	3	소비자정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.						
	4	소비자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 소비자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.						
	5	소비자 정보는 소비자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.						
	6	소비자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.						
소 계								
합 계								