seoul energy 서울에너지공사

서울에너지공사 2023년 인권영향평가 용역

최종보고서

2023. 09

SIGHT
BUSINESS
CONSULTING

제 출 문

서울에너지공사 사장 귀하

본 보고서를 서울에너지공사 「2023년 인권영향평가 용역」 결과보고서로 제출합니다.

2023년 9월

수행기관명 : 인사이트(주)
연구책임자 : 이윤섭
참여연구원 : 박준기

서울에너지공사 2023년 인권영향평가

Ⅰ 프로젝트 개요

01. 프로젝트 필요성 및 목적 ····· 2
02. 프로젝트 수행 개요 ····· 2
03. 프로젝트 추진 사항 ····· 3
04. 프로젝트 Timeline ····· 4

Ⅱ 인권경영 체계

01. 인권경영 추진 체계 ····· 6
02. 인권경영 선언 ····· 7
03. 인권경영 이행지침 ····· 9

Ⅲ 인권경영 환경분석

01. 해외 인권경영 동향 ····· 11
02. 국내 인권경영 동향 ····· 21
03. 시사점 ····· 32

Contents

Ⅳ 인권영향평가

01. 인권영향평가 개요 ····· 36
02. 인권영향평가 세부 수행 프로세스 ····· 38
03. 기관운영 인권영향평가 ····· 41
04. 사업운영 인권영향평가 ····· 48
05. 주요 인권이슈 도출 (중대성 평가) ····· 56
06. 개선과제 ····· 61

Ⅴ 프로젝트 총평

01. 인권영향평가 ····· 68
02. 인권경영 체계 ····· 72

Appendix

01. 기관운영 인권영향평가 결과 ····· 77
02. 사업운영 인권영향평가 결과 ····· 91
03. 인권영향평가 실무 교육 ····· 97

Ⅰ. 프로젝트 개요

1. 프로젝트 필요성 및 목적
2. 프로젝트 수행 개요
3. 프로젝트 추진 사항
4. 프로젝트 Timeline

Ⅰ. 프로젝트 개요

1. 프로젝트 필요성 및 목적

- 공사 경영활동에 대한 인권영향평가를 통해 실제적·잠재적 인권리스크를 파악·평가하여 지속가능한 발전을 도모함

2. 프로젝트 수행 개요

- 프로젝트 명 : 서울에너지공사 2023년 인권영향평가 용역
- 프로젝트 기간 : 2023. 07. 04. ~ 2023. 10. 01.
- 프로젝트 내용 : 인권경영 환경분석, 기관운영 인권영향평가 체크리스트 고도화, 사업운영 체크리스트 개발, 인권영향평가 실시
- 프로젝트 수행 원칙

- 프로젝트 내용은 원칙적으로 서울에너지공사에서 제시함
- 프로젝트 결과는 객관성, 전문성, 신뢰성 등을 확보함
- 프로젝트 추진 기관은 참여 인력을 인권경영 전문가로 구성하도록 함
- 서울에너지공사 인권경영 실무책임자의 의견을 사전에 충분히 수렴하여 현업에 실질적인 내용이 산출될 수 있도록 프로젝트를 수행함

3. 프로젝트 추진 사항

1) 대내외 인권경영 환경분석

① 국내외 인권정책·제도·가이드라인 분석 및 동향: UN 기업과 인권 이행원칙, 제3차 국가인권정책기본계획 등

② 공사 내부 인권경영 현황분석: 인권경영 추진 체계, 인권경영 선언문, 인권경영 구제절차 분석 등

2) 인권영향평가 체크리스트 개발

① 기관의 경영/사업 현황 분석

② 이해관계자 인터뷰(기관 지표별 담당자)

③ 기관운영 인권영향평가 지표 고도화

④ 사업운영 인권영향평가 지표 개발

3) 인권영향평가 실시

① 인권영향평가 체크리스트 작성

② 인권영향평가 체크리스트별 관련 담당부서 교육

③ 인권영향평가 평가위원단 대상 평가방법 및 체크리스트 설명

④ 인권영향평가 평가위원단 인권영향평가 실시

⑤ 인권영향평가 결과 보고서 작성 및 인권경영위원회에 제공

4) 인권경영 실행 및 공개

① 인권영향평가 지표별 개선과제 도출

② 인권경영 추진체계 고도화

4. 프로젝트 Timeline

과 업	주요내용
Kick - off	• 일정 : 2023. 7. 7.(금) • 인권영향평가 지표개발 및 평가 방향성 설정 • 사업운영 인권영향평가 대상사업 논의
사업운영 인권영향평가 대상사업 선정	• 사업운영 인권영향평가를 위한 기관 주요사업 선정 → 공무부/열수송서비스부 운영 사업
사업운영 인권영향평가 지표 개발을 위한 사업 담당자 인터뷰	• 일정 : 2023. 7. 18.(화) • 대상 : 사업운영 (공무부/열수송서비스부) 담당자 • 목적 : 사업운영 인권영향평가 지표개발 인권영향평가 근거자료 수집 교육
인권영향평가 실무 교육 및 근거자료 작성	• 일정 : 2023. 9. 11.(월) • 대상 : 기관운영/사업운영 인권영향평가 지표별 담당자 • 교육 내용 - 인권경영 개념 및 추진 절차 - 인권영향평가 개요 및 근거자료 작성방법 - 인권영향평가 근거자료 작성 예시
인권영향평가 실시	• 일정 : 2023. 9. 18.(월) ~ 20.(수) • 평가주체 : 인권경영 전문 평가위원단 • 평가방식 : 지표별 근거자료에 기반한 지표별 평가
개선과제 도출 및 인권영향평가 결과보고서 작성	• 인권영향평가 결과에 따른 개선과제 도출 • 인권영향평가 결과보고서 작성

Ⅱ. 인권경영 체계

1. 인권경영 추진 체계
2. 인권경영 선언
3. 인권경영 이행지침

Ⅱ. 인권경영 체계

1. 인권경영 추진 체계

1) 인권경영 추진 조직

① 인권경영위원회 구성*

구 분	소 속	직위/직급	비 고
외부	노무법인 돌담	공인노무사	위원장
	국제사이버대학교 사회복지학과	교수	
	SK 그룹 사내대학	연구원	
	법무법인 청음	파트너 변호사	
	서울대학교 인권센터	전문위원	
내부		기획경영본부장	
		노동이사	
		경영지원처장	
		인재개발원장	

*제2기 인권경영위원회 구성(2022.01.01.~2023.12.31) 기준으로 작성됨

② 인권경영위원회 기능

가. 인권경영 추진의 중요 정책에 관한 사항

나. 인권 개선 권고에 관한 사항

다. 인권영향평가에 관한 사항

라. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

③ 인권경영 담당부서 및 담당자

가. 담당부서 : 경영기획본부 경영지원실 인사노무부

나. 담당자 : 조아현 대리

④ 인권경영 담당부서 주요업무

가. 인권경영 계획 수립 및 이행 총괄

나. 인권실태조사와 인권영향 평가를 포함한 인권실천 점검 의무의 계획 및 실시

다. 인권상담구제센터 운영

라. 인권경영위원회의 운영

마. 임직원을 대상으로 한 인권교육 실시

바. 그 밖에 인권보호와 존중을 위해 필요한 사항

2. 인권경영 선언

1) 인권경영헌장 제정

- 공사는 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하고 나아가 건강한 조직문화 조성을 위한 인권경영헌장을 제정하고 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천
- 인권경영 실천, 다양성 존중, 인권침해 예방 등 8개 선언 포함

2) 인권경영헌장 대내·외 확산

- `19년 12월 '사람을 최우선으로 하는' 의지가 담긴 '인권경영선언문' 선포
- 매월 11일을 '인권 존중의 날'로 지정하여 피해 사례를 통해 인권존중 문화 확산 캠페인을 실시
- 인권경영 추진 의지를 대내·외 확산을 위해 언론 보도자료 배포

【 인권경영 대내·외 선포 】

【 인권경영 선언식 】

[참고 : 서울에너지공사 인권경영 선언문]

인권경영 선언문

우리는 '지속가능한 친환경 에너지의 안정적 공급을 통해 시민의 삶의 질 향상'에 기여하고 '행복한 미래 에너지 가치를 선도하는 친환경에너지 공기업'으로 인간의 존엄과 가치를 최우선으로 지향한다.

이를 위해 우리는 인권경영의 정착과 모든 이해관계자가 지켜야 할 행동과 가치판단의 기준으로서 국제인권기준을 반영한 「서울에너지공사 인권경영헌장」을 다음과 같이 선언한다.

하나. 우리는 인간으로서의 존엄과 가치를 존중하는 인권경영을 실천한다.

하나. 우리는 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신 지역 등을 이유로 차별하지 않는다.

하나. 우리는 헌법상 보장되는 노동3권인 단결권, 단체교섭권, 단체행동권의 자유를 보장한다.

하나. 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동도 허용하지 않는다.

하나. 우리는 모성 및 부성 보호와 일·생활 균형을 위해 노력한다.

하나. 우리는 직원에게 안전하고 위생적인 근무환경을 조성하여 산업안전 및 건강권을 보장한다.

하나. 우리는 협력회사와 상생발전을 위해 노력하며, 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.

하나. 우리는 사업을 함에 있어 국내외 지역주민의 인권을 존중하고 보호한다.

하나. 우리는 국내외 환경 법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위하여 노력한다.

하나. 우리는 업무상 수집한 개인 정보를 보호하며 이해관계자의 정보 접근권을 보장한다.

하나. 우리는 경영활동에서 발생하는 인권침해를 사전에 예방하고 적절한 구제조치를 제공한다.

우리는 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권을 보호하고,
인권경영의 정착과 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐합니다.

서울에너지공사 임직원 일동

3. 인권경영 이행지침

1) 인권경영 이행지침 제정

- `19년 11월, 공사 임직원을 비롯한 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 정하기 위해 인권경영 이행지침을 제정
- 인권경영 이행, 고용상의 차별금지, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동 및 아동노동의 금지, 안전과 보건, 책임 있는 공급망 관리, 이해관계자의 인권 보호, 환경권 보장, 구제조치 노력 등 인권의 가치를 지지하는 국내 및 국제 기준과 규범을 존중하고 준수하기 위한 원칙 수립

2) 인권경영 이행지침 주요 내용

제1장 총칙
- 목적
- 정의
- 적용범위

제2장 인권경영 일반원칙
- 고용상의 차별금지
- 결사 및 단체교섭의 자유 보장
- 강제노동 및 아동노동의 금지
- 산업안전보장
- 책임 있는 공급망 관리
- 지역주민의 인권 보호
- 환경권 보장
- 직원의 인권보호
- 정보인권 보호

제3장 인권경영 체계
- 인권 존중 및 차별금지
- 인권경영의 선언
- 인권경영 기본계획
- 인권경영 주관부서
- 인권증진 활동 지원 등
- 인권교육

제4장 인권경영위원회
- 설치 및 기능
- 구성
- 소집 및 회의
- 위원회 제척·기피·회피
- 위원회의 해촉
- 비밀 누설 금지
- 외부위원 수당 등

제5장 인권영향평가
- 인권영향평가의 실시
- 보고서의 작성 및 공개

제6장 인권침해 구제절차
- 인권상담구제센터
- 인권침해의 신고 및 처리

Ⅲ. 인권경영 환경분석

1. 해외 인권경영 동향
2. 국내 인권경영 동향
3. 시사점

III. 인권경영 환경분석

1. 해외 인권경영 동향분석

1) 유럽연합 「기업과 인권 이행원칙」

① `11년 유럽연합 「기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)」은 기업활동 중 인권에 대한 부정적 영향을 방지하고 긍정적 영향을 최대화하기 위해 인권 실사를 중요한 제도로 명시하고 있는데, '인권영향평가'는 그 구체적인 정책 도구로서 기업 내 인권침해 실태를 파악하는 것을 주목적으로 함

② 본 원칙의 도입 이후 다양한 기관에서 「기업과 인권 이행원칙」을 기준으로 행동계획은 수립했으며, 인권경영 관련 다양한 국제기준이 발전함에 따라 글로벌 법적 규제의 필요성에 대해 UN을 중심으로 꾸준히 논의되어 왔음

③ 특히, 공공기관·공기업의 경우 국가의 공공성 실현을 위해 설립된바, 국가의 인권 보호 의무에 따르는 막중한 의무와 책임이 있다고 볼 수 있는데, 이행원칙에서도 그러한 맥락에서 '국가는 공공기관이 인권존중 책임을 다하도록 추가적인 조처를 해야 한다'고 명시하고 있음

④ `21년에는 UNGPs 10주년을 맞이해, 'UNGPs의 이행을 위한 향후 10년의 로드맵(UNGPs 10+: A Roadmap for the Next Decade of Business and Human Rights, UNGPs 10+ 로드맵)'을 여덟 가지 주요 행동 영역을 발표했으며, 영역 중 하나로 정부의 인권 보호 의무를 언급하며 국가의 책임을 다시 강조함

2) 유럽연합 「기업 지속가능 실사지침」 발의

① `22년 2월 EU 집행위원회는 고위험 분야의 대기업과 중소기업의 인권침해를 방지하고, 글로벌 공급망을 따라 부작용 환경 영향을 식별하기 위해

「기업 지속가능 실사지침(CSDD, Directive on Corporate Sustainability Due Diligence)」를 발의함

② 기업의 경영 활동과 기업 공급망에 속한 기업들의 경영 활동으로 초래될 수 있는 인권 및 환경에 대한 부정적 영향을 기업 스스로 확인하고, 방지 및 완화하도록 하는 것 내용으로 기업활동의 전 과정에서 초래될 수 있는 인권과 환경에 대한 부정적 리스크를 관리하고 완화하기 위한 지배구조와 경영시스템, 절차 등을 마련하도록 의무화함

③ 거점지역에 따라 역내·외로 분류하고, 기업 규모(직원 수, 매출액), 환경·인권문제에 상대적으로 취약한 섬유, 농림·어업, 원자재 등 고위험산업 해당 여부 등을 기준으로 적용 대상을 구분함

④ 실사 항목은 기업정책에 공급망 실사 의무 반영, 인권 및 환경에 대한 부정적 영향 평가, 피해 구제절차 마련 등을 포함한 6가지로 국내기업 약 18,000여 개(대기업 527, 중견 1,181, 중소 16,206)가 상당한 영향을 받을 것으로 예상함

⑤ 본 지침은 유럽연합 의회 및 회원국 정부의 협상과 승인절차를 거쳐 1년 후 발효됐으며, 발효 후 2년간 유럽연합 회원국별 입법 과정을 통해 국내 법령으로 전환되어야 함

3) 프랑스「실사의무법」

① `17년에 제정된 프랑스 실사의무법(Corporate Duty of Vigilance Law)은 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)을 최초로 입법화한 사례로 다국적 기업의 자회사 또는 협력업체가 사업 운영 시 인권 침해나 환경 훼손과 같은 비윤리적 행위를 초래할 경우 법적 책임을 지도록 함

② 연례보고서를 통해 모니터링 계획과 실사 보고서를 매년 공개해야 하며, 시민 단체들이 인권 실사를 하지 않는 기업에 실사 보고서 요구가 가능하며 이후 3개월 이내에 기업이 인권 실사를 하지 않으면 법원에 이행 명령을 구할 수 있음

③ 기업 본사 및 프랑스에 위치한 자회사에 최소 5,000명의 직원을 2년 이상

고용하고 있는 기업을 대상으로 하, 프랑스 또는 해외에 본사가 있는 기업 중 협력업체, 공급업체에 직원 1만 명 이상을 고용하고 있는 기업도 법에 해당함

④ 법 위반 시 이해관계자에 의한 민사 책임 또는 법원에 의한 시정조치가 이루어지고, 최대 1천만 유로의 벌금을 부과할 수 있으며 모니터링 의무의 불이행으로 손해가 발생할 경우 최대 3000만 유로 벌금을 발생함

4) 독일 「공급망 기업 실사법」

① 독일의회는 `21년 6월 메르켈 총리의 주도로 「공급망의 기업 실사에 관한 법률(공급망 법)」을 통과시켰으며, 이 법은 UN 「기업과 인권 이행원칙」의 핵심인 인권 실사를 국내법으로 수용한 것임

② 기업은 공급망 내 강제노동, 아동노동, 차별, 환경파괴 등 열거된 인권 및 환경 리스크 분석과 실사 의무가 발생하며 회계연도 종료 후 4개월 이내에 자사 사업장 및 전 공급망에 실사 결과를 연례보고서를 통해 공시해야 함

③ 기업의 법적 형태와는 무관하게 독일에 본사, 주요 지사 및 관리를 둔 기업, 독일에 법정 소재지가 위치한 기업 중 해외파견직원을 포함해 임직원 수가 3,000명 이상인 기업을 대상으로 적용하며 `24년부터는 해당 조건을 충족하는 기업 중 임직원 수가 1,000명 이상인 기업으로 대상 확대 예정임

④ 기업 등이 인권경영을 준수하지 않을 때는 정부가 법을 위반한 개인 또는 법인에 과태료를 부과할 수 있으며, 과태료는 연평균 매출액이 4억 유로를 초과할 경우 연매출액의 최대 2%까지 부과할 수 있다고 명시함

⑤ 인권경영을 준수하지 않은 기업은 공공 조달에서 최대 3년간 참여할 수 없게 되어, 인권경영이 단순히 정책적 차원이 아니라, 법률의 형태로 제도화된 사례라 볼 수 있음

⑥ 한편, 자체 운영, 자회사 및 기업과 계약을 맺은 파트너사인 직접 공급업체에만 공급망 실사 의무가 적용되는 반면 간접 공급업체는 기업이 고충

처리 절차를 통해 간접 공급업체의 인권침해 또는 환경 규제 위반을 인지했을 상황에 한해서만 그 의무가 발생함

⑦ 이에 간접 공급업체의 경우 인권침해 발생에 대한 정보를 인지했을 때만 리스크 분석을 진행하면 된다는 점에서 인권침해가 공급망 전반 및 끝단에서 발생할 수 있다는 점에서 비판이 있음

5) 노르웨이 「투명성 법(인권실사법)」

① 노르웨이 의회는 `21년 6월 노르웨이는 인권 및 양질의 근로조건에 대한 실사를 의무화하는 법안을 도입하여 소셜 워싱을 방지하고 기업 공급망 내 인권 침해를 투명하게 예방하고자 노르웨이 투명성 법(Transparency Act)을 제정함

② 해당 법은 적용 대상을 대기업으로 명시하고 있으며 매출 7,000만 크로네(95억 2천만 원), 총자산 3,500만 크로네(47억 6천만 원), 회계연도 종업원 수 정규직 50명 이상을 대기업 정의로 두고 있어 통사 말하는 중소기업도 모두 포섭한다고 볼 수 있음

③ 노르웨이에 있는 기업만을 포함하는 것이 아니라 노르웨이 내에서 상품과 서비스를 제공하고 세금을 납부해야 하는 외국기업에도 해당하는 만큼 우리나라 대기업 및 중소기업도 위 요건을 갖출 경우에는 의무기업이 될 수 있음

④ 이 법의 제4조와 5조는 기업의 실사 의무에 관한 것으로, 실사 방식은 OECD 다국적기업 가이드라인을 기초로 하고 있으며, 실사 의무 대상인 공급망의 범위를 한정하지 않고, 모든 공급망으로 규정함

⑤ 또한, 투명성 법은 기업에 실사 및 결과보고의 의무 부과뿐만 정보 요청권(right to information)에 따라 시민 단체, 언론인, 투자자, 노동조합 등 어느 개인이든 기업이 어떻게 실제 또는 잠재적 인권 영향을 식별하고 다루는지에 대한 정보를 기업에게 요청할 수 있으며, 기업은 3주 이내에 요청에 대한 답변을 서면으로 제공해야 하며 이는 전 세계 처음으로 명시됨

6) 네덜란드 지속가능성 실사법 발의

① 네덜란드는 환경·인권 보호 등 기업의 책임 있고 지속가능한 경영을 강제하는 지속가능성 실사법(Responsible and Sustainable International Business Act)'을 `22년 11월 발의했으며, 앞으로 네덜란드 기업들은 자국외 국가에서 일어날 수 있는 인권·환경 피해 행위에 대해서도 사전 예방 조처를 해야 함

② 네덜란드는 `19년부터 민·형사 처벌까지 담아낸 '공급망 실사법'을 시행하며 환경·인권을 강조해온 만큼, EU의 '지속가능성 실사법' 강화에 나설 전망임

③ 특히, 여러 가지 의무 위반과 관련해 기업 최고경영자에 대한 형사책임도 부과되고 기업의 면책을 위해 기업에 의무이행을 증명토록 입증책임을 전환한다는 내용이 포함되어 유럽연합(EU)이 추진 중인 「기업 지속가능 실사지침」보다 적용 대상을 더 확대됐다는 점에서 최타국 실사법과 차이가 있음

④ 실사법 대상으로는 네덜란드에 있는 종업원 250명 이상 또는 연 매출 5,000만 유로 이상 또는 자산가치 4,300만 유로 이상 기업에 적용하며 `30년 이후엔 종업원 수 50인 이상으로 대상을 확대할 예정임

7) 유럽연합 이사회 '탄소국경제도' 법안 최종 승인

① 유럽연합 이사회가 탄소국경조정제도(CBAM, Carbon Border Adjustment Mechanism) 법안을 `23년 4월 최종 승인했으며, 탄소국경제도는 탄소배출권거래제(ETS)를 가이드라인으로 하여 유럽연합 역외 기업들이 철강·알루미늄·비료·전기·시멘트·수소제품 등 6개 품목을 유럽연합으로 수출하는 경우, 제품 생산 과정에서 나오는 탄소배출량을 추정해 관세를 부과하는 정책임

② 승인 법안은 2030년까지 온실가스 배출량을 1990년 배출량 대비 55% 줄이고, 2050년까지 배출량 제로에 도달하겠다는 유럽연합의 기후 목표를

달성하기 위해 고안된 것으로, 유럽연합은 `23년 10월 1일부터 `25년 12월 31일까지 전환(준비) 기간으로 삼아, 관세 대신 탄소배출량 보고 의무만 부여했고, 이후 2026년부터 2034년까지 단계적으로 탄소 과세를 부과하기로 함

③ 한편, EU의 탄소배출권거래제(ETS, Emission Trading System)도 함께 가결됐는데 `05년 탄소배출량 대비 `30년까지 43% 줄인다는 기존 목표를 62%로 상향했고, 적용 산업의 범위 확대와 무상할당 배출권의 비중을 점진적으로 줄일 예정임

8) EU, 기업지속가능성 보고지침(CSRD) 규칙 합의 도달

① `22년 11월, 유럽연합 집행위원회는 기업지속가능성 보고지침(CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive)을 최종 승인해 회계연도 2024년부터 EU는 기업들이 ESG 측면에서 기업과 사회의 지속가능성에 영향을 미칠 수 있는 정보를 상세히 공시해야 하고, 유럽의 대기업은 Scope 3 보고가 의무화됨.

② `22년 8월 초안이 나온 유럽지속가능성보고표준(ESRS, European Sustainability Reporting Standards)은 기업 지속가능성 보고지침의 실무적인 공시기준으로 EU 집행위원회의 수정을 거쳐 `23년 6월 수정안이 공개되었으며, 공통 기준 2가지(ESRS 1, ESRS 2)와 10가지 주제별 기준(환경(E), 사회(S), 지배구조(G))을 포함한 총 12개의 기준으로 구성했으나 초안 대비 기업 공시 부담을 대폭 완화했다는 비판이 있음.

9) 국제지속가능성기준위원회(ISSB)의 지속가능성 공시기준(IFRS) 발표

① 올해 6월 국제지속가능성기준위원회(ISSB)는 지속가능성 공시기준(IFRS)을 발표했는데, 공시기준은 ‘S1’으로 불리는 ‘지속가능성 관련 재무정보를 위한 일반 요구사항(General Requirement for Disclosure of Sustainability-related Financial Information)'과 ’S2’로 불리는 기후 관련 공시(Climate-related Disclosure)로 구분함

② IFRS S1 지속가능성 관련 재무정보 공시를 위한 일반 요구사항은 일반목

적 재무보고의 이용자가 기업에의 자원 제공 의사결정을 수행할 때 유용한 지속가능성 관련 위험 및 기회에 대한 정보를 기업이 공시하도록 일반적인 요구사항을 규정함

③ IFRS S2 기후 관련 공시는 IFRS S1에 기술된 요구사항을 기반으로, 기후 관련 위험 및 기회에 대한 공시 요구사항을 제시하며 IFRS S2에는 기후 관련 재무정보공개 태스크포스(TCFD, Task Force on Climate-related Financial Disclosures)의 권고안이 통합되었으며, 산업 전반 및 산업기반 기후 관련 위험 및 기회에 대한 정보를 공시하도록 요구함

④ IFRS S1 일반 요구사항은 기업이 단기·중기·장기적으로 발생할 수 있는 지속가능성 위험 및 기회 요소에 대한 4가지 핵심 정보(지배구조, 전략, 위험관리, 관리 지표 및 목표)를 투자자에게 제공하도록 하지만, 그 정보가 어떤 정보인지는 중대성 평가를 통해 기업이 스스로 결정하도록 요구하고 있으며 IFRS S2는 실질적으로 101개 국가에서 4,000여 개 기업이 참여하는 재무정보공개 태스크포스(TCFD, Task Force on Climate-related Financials Disclosures)에 기반함

⑤ `25년부터 적용하는 해당 공시기준은 `24년 1월 1일 이후 최초로 시작하는 회계연도부터 유효하며 적용 첫해에는 비교정보의 미공시, 기후 외 지속가능성 관련 사안에 대한 미공시, 다음 연도 반기 재무제표 발표 시점에 공시, Scope 3 GHG 배출량 정보에 대한 미공시도 허용하는 유예기간을 부여함

10) 미국 SEC, 상장기업 기후 공시 의무화 방안 제안

① `22년 3월, SEC(Securities and Exchange Commission)는 상장기업을 대상으로 기후 관련 위험이 기업에 미치는 영향과 온실가스 배출량 등과 같은 사업 운영에 중대한 영향을 미칠 가능성이 있는 필수적인 정보를 연간 사업보고서에 포함하고, 이의 공시를 의무화하는 내용의 규제 초안을 마련함

② 이 규제안에는 기후가 기업이 운영하는 사업 및 재무제표에 미치는 영향

과 이사회 및 경영진의 감독, 기후 관련 위험평가 등의 내용을 포함하여, 사업 운영과정과 공급사슬에서 발생한 온실가스 배출량 공시를 의무화하는 내용을 담고 있음

③ `23년 회계연도의 재무제표부터 상장 대기업을 대상으로 Scope 1[1]과 Scope 2[2]의 공시가 의무화되고, 중소기업 및 소규모 기업도 각각 `24년, `25년 회계연도부터 차례로 공시가 의무화될 예정이라 하였으나 현재 규제안 확정이 지연되고 있으나 EU 기업지속가능성 보고지침과 국제지속가능성 기준위원회 국제회계기준과 함께 전 세계가 주목하고 있음

④ Scope 3[3] 배출량에 대해서는 상장 대기업과 중소기업 각각 `24년, `25년부터 공시할 예정이며, 소규모 기업은 면제이나 초안에 따르면 Scope 3가 투자자들에게 '중대한 정보'에 해당하는지는 기업이 판단하게 되어 있어서, SEC가 상장기업을 대상으로 Scope 3 공시를 요구할 권한이 있는지 논의가 필요함

11) 국제노동기구, '양질의 도제 제도에 관한 권고문' 가결

① 국제노동기구(ILO)는 올해 6월 16일 스위스 제네바에서 열린 111차 국제노동총회(ILC)에서 직업교육 훈련생이나 견습생의 노동권을 보장하기 위한 '양질의 도제제도에 관한 권고문'을 새로운 국제 기준으로 채택함

② 국제 노동총회에서는 도제 제도에 참여하는 견습생에 대한 차별과 착취를 없애고 안전·건강을 보장하기 위한 새로운 노동 기준 수립이 필요하다는 논의가 이루어졌으며, 권고문에는 휴일근로 시 적절한 보상 지급, 업무 관련 질병 발생 시 보상받을 권리 강화, 분쟁(고충) 해결을 위한 창구 마련 등 근로자와 동일하게 인정하는 내용으로 작성함

12) GRI Standards 2021 개정

① GRI는 개정된 GRI Standards 2021를 공개했으며 기준을 활용할 기관들은

1) 기업이 소유하거나 통제 가능한 운영과정에서 직접적으로 배출된 온실가스
2) 기업이 소유하거나 관리하는 사업에서 발생하는 간접적인 온실가스 배출
3) Scope 2에 포함되지 않는 간접적인 온실가스 배출로서 공급사슬에서 발생하는 배출량을 의미하며, 예를 들면, 고객이 기업제품을 사용할 때 발생하는 온실가스 배출량

`23년 1월 1일자부터 개정된 기준으로 작성해야 함

② 이전 버전이 GRI 100에는 인권평가(Human Rights Assessment)를 하나의 공시항목으로 명시했으나 GRI Standards 2021에서는 다른 항목과 통합해 전반적인 사업영역에서 이루어지고 있는 인권경영을 공시하게 함에 따라 특정 이슈가 아닌 경영 전반적인 중요사항으로 볼 수 있음

③ 또한, 인권을 포함해 경제, 환경이 사람에 미치는 부정적인 영향을 어떻게 개선하고, 개선 중요도를 결정할 수 있도록 가이드라인을 제공함

④ 이번 지침에는 추가로 GRI Sector를 구분해 산업별 특화 기준을 제시했으며, 현재 농업·양식·어업 분야와 석탄, 석유 및 가스 등 3가지 분야만 공개된 상태이고 향후 다른 산업별 기준을 공개할 계획임

⑤ 지속가능경영을 위해 인권경영의 중요성이 높아지고 모든 산업이 공통으로 적용되는 기준뿐만 아니라 각 산업의 특성을 반영해 경영할 수 있는 기준이 등장함

13) 미국 에너지정보청의 '연간 에너지 전망 2023' 발간

① 지난 3월 미국 에너지정보청(Energy Information Administration, 이하 'EIA')에서 2050년까지의 미국 에너지 시장 중장기 방향성을 담은 연간 에너지 전망(AEO, Annual Energy Outlook)을 발간함

② 재생에너지 기술 발전으로 인한 비용 감소와 온실가스의 배출량을 줄이고 에너지 저장시스템에 대한 미국 내 공급망을 강화하는 인플레이션 감축법(IRA)과 같은 정책적 지원으로 인해 미국 에너지믹스에서 재생에너지가 차지하는 비중은 점차 증가할 전망임

③ 석탄 발전의 설비용량 비중은 2030년까지 급감(현재의 50% 수준)의 단계를 거쳐 2050년에는 전체 설비용량 중 단 3% 수준에 그칠 것으로 나타남

④ 석유 제품의 경우 2040년까지 미국 내 소비량은 모든 시나리오에서 증가하지 않을 것으로 전망했으나 석유 생산량은 해외 수요 증가에 따라 여전히 높은 수준을 유지하여 잉여 생산분에 대한 수출량 또한 증가할 것으로

예상함

⑤ 정부의 친환경으로의 전환 기조에 미국 기업들이 따를 것으로 예상하는 가운데 우리나라도 신재생에너지, 탄소 중립으로 나아가는데 노력해야 할 필요성이 있음

14) EU집행위원회 2021~2027년 EU 산업안전보건전략 발표

① EU 집행위원회는 `21년 6월에 산업안전보건 관련 법령 현대화하고 작업 관련 사망·사고를 예방하기 위한 목적으로 2021~2027년 EU 산업안전보건전략(EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021~2027)을 발표했으며 3개 목표를 설정함

② 첫 번째 목표는 그린/디지털 전환에 따른 산업안전보건 관련 지침 등을 개정하고 지침별 위험물질의 보호 한도 값 제안 추진, 그린 및 디지털 일자리와 관련된 위험평가를 위한 분석 기법 개발로 그린/디지털/인구구조 전환에 따른 변화를 관리하는 것임

③ 사업장 사고 및 질병 예방 개선이 두 번째 목표로 산업재해 및 사업장 질병 관련 데이터 수집해 환경 개선 및 근본 원인을 분석한다는 점과 위해물질에 관한 EU 법령을 개정하여 암, 호흡기질환 등 예방하는 것이 주요 골자임

④ 팬데믹이 산업안전보건 체계에 미치는 효과 및 효율성에 대해 심층분석하고 미래 팬데믹에 대비한 비상대응 절차 및 가이드라인 개발하는 것이 마지막 목표임

2. 국내 인권경영 동향분석

1) 국내 인권경영 필요성 확산

① 인권경영의 필요성에 대한 문제의식이 국제적으로 지속 확산하면서 국내에서도 인권경영의 중요성을 인지하고 정책적 노력도 강화하고 있음

② 특히 공공기관은 업무수행 과정에서 인권을 직접 침해하거나 인권침해에 관여할 경우 국가의 인권침해로 직접 연결될 수 있는 만큼, 민간보다 높은 수준의 인권 보호 의무 및 인권존중 책임이 요구됨

2) 국가인권위원회 인권경영 권고 및 이행

① 국가인권위원회에서는 「공공기관 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용 권고(2014)」와 「공공기관 경영평가 제도개선 권고(2016)」, 「기업과 인권 국가 인권정책 기본계획 수립 권고(2016)」 등을 통해 공공기관의 인권경영 체계를 구축하기 위한 노력을 하였음

② `16년 1월 「조달사업에 관한 법률」을 개정하여 기업의 사회적 책임을 장려하는 조문을 신설하였고, `17년 12월에는 「산업발전법」이 개정되어 기업의 지속가능경영 종합시책 수립기한을 명시하는 등 기업의 인권경영 정책을 강화하였음

③ 또한, 국가인권위원회 권고(`16년 9월)에 따라 `18년 「제3차 국가인권정책 기본계획」에 기업과 인권에 관한 내용이 별도의 장으로 편성되었고 인권경영의 제도화 및 고충 처리·구제절차 실효성 제고를 위한 정책과제가 제시되었음

④ `18년 8월 국가인권위원회가 「공공기관의 운영에 관한 법률」, 「지방공기업법」, 「지방자치단체 출자·출연 기관 운영에 관한 법률」에 따라 경영평가를 받는 988개 공공기관과 공기업들을 대상으로 인권존중 책임의 제도화를 위한 「공공기관 인권경영 매뉴얼」 실행을 권고하였고, 이후 공공기관과 공기업들을 중심으로 인권경영 체계 도입이 빠르게 확산되어 나가고

있음

⑤ `19년 법무부는 민간기업으로의 인권경영확대를 위한 「인권경영 표준지침」 마련을 위한 공청회를 실시하였음

3) 정부의 인권정책기본법(안) - 인권경영의 법제화

① 전 세계 국가의 합의 하에 마련된 유엔 기업과 인권 이행원칙에 따라, 많은 주요국이 인권경영을 법률의 형태로 제도화하는 상황에서, 국내에서도 지난 `21년 6월 30일 인권정책기본법(안)을 발표함

② 해당 기본법(안)의 제5장은 기업과 인권에 관한 내용을 담고 있으며, 공공기관을 포함한 기업의 인권존중 책임에 대해 명시적으로 밝히고 있으며, 국내기업 법제를 포함한 여러 개별법제에 기업의 인권존중 책임에 관한 내용이 없었으나, 이번 법(안)은 국내 인권경영 이행을 더욱 촉진할 것임[4)]

③ 국제사회의 최근 동향은 정책적 차원을 넘어서 기업의 인권존중 책임의 구체적인 수단인 인권 실사가 강화되고 있으며, 이에 발맞춰 우리나라 정부도 인권정책기본법(안)의 제5장 기업과 인권을 구성함

No.	조항	내 용
제17조	기업의 인권존중 책임	① 기업은 국내·국외에서 기업활동을 통하여 다른 사람의 인권을 침해하거나 제3자가 다른 사람의 인권을 침해하는 일에 관여해서는 아니 된다. ② 기업은 기업활동으로 인한 인권침해가 발생할 경우를 대비하여 그 피해자가 구제를 요구할 수 있는 절차를 사전에 마련하고, 적절한 구제 수단을 제공하도록 노력하여야 한다.
제18조 제2항	기업의 인권침해 예방을 위한 국가와 지방자치단체의 노력 등	② 정부는 기업이 제17조에 따른 인권존중 책임을 실천할 수 있도록 다음 각 호의 지침·표준을 마련하여 보급하고, 이를 활용하도록 장려하여야 한다. 1. 기업의 인권존중 책임 실천을 위한 세부 지침 2. 기업의 인권존중 책임 실천 관련 정보의 자율적 공개를 위한 표준

표) 인권경영 관련 인권정책기본법(안) 주요 내용

4) 제21조에서는 국가의 인권 보호 의무를 규정하고 있고, 제22조에서는 기업의 인권존중과 관련된 책임의 내용을 규정하고 있음. 제23조에서는 인권존중 책임을 증진하기 위한 여러 조치를 규정하고 있음

4) 국가인권위원회 '인권경영 보고 및 평가지침' 권고

① `22년 7월 국가인권위원회는 '인권경영 보고 및 평가지침'을 통해 인권경영을 도입·실행하고 있는 기관(기업)들이 인권경영의 체계와 이행사항 및 실천성과를 이해관계자에게 공개·보고함에 있어서 반드시 고려해야 할 내용을 제공하고 이를 종합한 보고서를 작성하는 방법을 구체적으로 제시함

② 인권경영은 기관(기업)이 타인의 인권을 침해하지 않도록 경영 활동을 수행하는 것으로, 인권정책선언, 인권영향평가의 실시, 피해자에 대한 구제절차의 제공 및 교육을 포함하고 있음

③ 인권경영의 보고 목적은 첫째, 인권경영을 실천하는 기관(기업)이 스스로의 인권경영을 점검할 기회 제공, 둘째, 인권경영 활동에 대해 이해관계자와 소통하는 것도 필수요소이기에 외부 이해관계자에게 기관(기업)의 인권경영에 관한 정보를 제공하기 위함임

④ 국가인권위원회는 인권경영 추진체계에 관한 내용 보고 시, 인권정책선언, 인권영향평가, 구제절차 및 인권경영 교육 등에 관한 인권경영 관련 규정의 전체 목록과 주요 내용과 인권경영 책임자 및 인권경영 부서나 인권경영을 다루는 별도의 위원회가 구성되어 있다면 그 역할, 구성원칙, 위원의 구성에 등에 대해 구체적으로 서술하기를 요구하고 있으며, 해당연도의 인권경영체계에서 종전의 인권체계와 달라진 것이 있다면 어떻게 달라졌는지 명시할 것을 강조함

⑤ 국가인권위원회는 기관(기업)이 채택한 인권 책임에 대한 기본입장을 공개적으로 천명하는 인권정책선언에 관한 내용 보고 시, 국제인권기준에 대한 준수 및 지지의 의지뿐만 아니라 자회사, 하청업체, 협력회사를 포함한 공급망에 대한 인권정책과 기관(기업)의 주요 이해관계자 및 이들과의 소통에 관한 내용과 인권정책선언의 제정 과정과 확산 노력에 관한 내용을 서술할 것을 권고함

⑥ 다만 인권정책을 선언한 주체에 관해 서술 시, 선언 주체를 '임직원 일동' 명의로 하는 등의 기관(기업)의 공식 입장인지 불분명한 명시는 적절하지 않으므로 구체적인 선언 주체를 명시해야 함

⑦ 인권영향평가 실시과정에 대해 보고 시, 해당연도 인권영향평가 실시계획

과 직전년도 인권경영에 대한 평가가 해당연도 인권영향평가에 어떻게 반영되었는지도 포함하여 서술해야 함을 권고해야 함

⑧ `22년 국가인권위원회는 인권영향평가 관련 보고 시, 인권영향평가의 최종결과물이라고 할 수 있는 해당년도 '주요인권 이슈'를 도출하여 반드시 명시하고, 이를 개선하기 위한 중대성 평가를 통해 우선 해결할 인권 이슈를 선정하고 그 이유와 과정도 서술하기를 권고함

⑨ 특히, '주요인권 이슈'와 해당 이슈를 해결하기 위해 기관(기업)이 마련한 대응계획과 그 계획이 어떤 실행성과를 냈는지 그 성과에 대해 보고하는 것은 제대로 된 인권영향평가로 평가받기 위해 꼭 거쳐야 할 중요한 과정임을 강조함

⑩ 또한, 인권영향평가 과정에서 이해관계자의 참여와 이해관계자 측의 요청사항이 있었다면 이를 어떻게 반영·개선하였는지를 명시해야 함

⑪ 이와 같은 맥락으로 기관(기업)의 구제절차를 통해서 접수된 사건과 이를 해결하기 위해 실제로 제공한 고충 처리 절차와 결과를 서술하고 미해결된 진정사건이 있는 경우는 미해결 이유와 향후 대책을 세워 명시하거나 구제절차의 운영성과를 보여주는 적절한 사례가 있으면 이를 보고하도록 함

⑫ 인권경영 교육 관련 보고 시, 인권경영 교육이 직무교육의 한 과정으로 다루어졌다는 인권경영 교육 체계에 관해 서술해야 하며, 교육 만족도 평가, 교육평가 및 환류 시스템 구축 여부와 피드백을 반영할 수 있는 시스템과 개선실적 등 인권경영 교육 운영성과를 포함해야 함

⑬ 인권경영 교육의 범위는 기업과 인권의 이행, 인권영향평가 및 실사, 기관(기업)에 적용 가능한 국제인권기준, 인권침해 사례와 구제 등이 포함되며 장애인 인식개선 교육, 개인정보보호 교육, 직장 괴롭힘 교육, 갑질 예방 교육, 각종 산업 안전보건교육 등 타 법령에 규정된 (의무) 교육은 인권경영 교육에 해당하지 않음을 주의해야 함

⑭ 해당연도 인권경영 성과에 대한 종합적 평가 보고 시, 인권경영의 보고방식과 보고에 대한 이해관계자의 반응이나 평가 등 소통 결과를 서술하도록 권고함

5) 공공기관 ESG 경영(인권경영) 유도를 위한 정부의 다각도 노력

① 정부는 그간 공공기관의 ESG 경영을 유도하면서, 2050 탄소 중립 달성과 포용·공정경제로의 대전환을 추진을 위한 공공기관의 선도적 역할을 강조해왔음

② 먼저, 공공기관 경영평가 시 윤리·안전경영 및 이사회 운영 평가를 강화하고, 경영목표·전략상 ESG 반영 여부 신규 평가를 포함하는 등 ESG 관련 평가를 강화함

③ 또한, 작년 1월 시행된 중대자해법 시행에 앞서 사회 전반의 안전문화확산을 위해 공공기관이 선도적으로 `21년 「공공기관 안전등급 평가 제도」를 최초 실시하였으며, 안전등급 평가 결과를 경영평가 중 「재난·안전관리 지표」에 최초 반영함

④ 그리고 공공기관 ESG 경영의 핵심인 투명한 정보공개를 위해 안전·환경, 사회공헌활동, 생 협력, 일·가정 양립 등 공시항목을 신설·보완해 옴

⑤ 특히 작년 7월에는 기관 인권경영체계 구축 및 이행현황 공시, 개인정보위원회의 개인정보보호 진단결과 공시, 공공기관 동반성장 평가 결과 공시 등을 포함한 ESG 공시항목 확대를 주요 내용으로 하는 '공공기관 알리오(ALIO) 통합공시 기준' 개정을 발표함

6) 탄소중립기본법 제정 및 시행

① 정부는 '2050 탄소 중립'이라는 국가목표 달성을 위한 법정 절차와 정책수단을 규정하기 위해 `21년 9월 제정 및 공포한 「기후위기 대응을 위한 탄소 중립·녹색성장 기본법(약칭 '탄소중립기본법')」을 `22년 3월 시행했는데, 우리나라는 이로써 2050 탄소 중립 비전과 이행체계를 법제화한 14번째 국가가 됨

② 이 법은 중장기 국가 온실가스 감축 목표(NDC)를 `18년 대비 40%로 명시하고 있으며, 정부는 이에 따라 20년을 계획 기간으로 하는 '국가 탄소 중립 기본계획' 수립(법 시행 후 1년 내, 수립주기 5년)해야 하고, 지방자치

단체는 10년을 계획 기간으로 하는 시도 및 시군구 기본계획 수립해야 함

③ 올해 3월에 공개된 '제1차 국가 탄소 중립·녹색성장 기본계획(2023~2042)'에서 10개 부문[5]의 37개 정책과제를 제시했으며 4월에는 기본계획(안)을 심의 의결하고 국가 온실가스 주요 감축 수단인 CCUS 산업 활성화 및 기술혁신 방안에 대해 기업 및 연구기관과 함께 논의함

④ 이 법을 통해 국가 예산이 온실가스 감축에 미칠 영향을 분석해 예산편성에 반영하고 결산 시 적절히 집행되었는지 평가하는 '온실가스감축인지예산제도'가 올해부터 시범사업을 시작했으며, 시범 운영결과를 반영해 `25년부터 전국 기초지자체에 전면 실시할 예정임

⑤ 그리고 공항과 항만 등 국가 주요 시설을 포함해 산업단지와 공장에서 탄소중립기본법 실현을 위해 만든 "기후변화영향평가" 제도는 국가의 주요 계획이나 대규모 개발사업의 기후변화 영향을 사전에 평가해 온실가스 감축과 기후위기 적응할 수 있도록 유도함

⑥ 더불어 탄소 중립 국가로 나아가는 산업구조의 전환 과정에서 고탄소 분야 관련 산업·지역 및 노동자, 중·소상공인의 피해가 발생하는 것에 대비해 "정의로운 전환"을 탄소중립기본법에 명시함

7) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 개정

① 정부는 근로자와 사용자 쌍방이 참여·협력을 통해 노사공동 이익을 증진하고 국민 경제발전에 이바지하기 위한 법인 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(약칭 '근로자참여법')」을 `22년 6월 일부 개정해 12월부터 시행함

② 개정내용은 노사협의회의 근로자 위원 선출 시 근로자 과반수 참여를 의무화하고 있으며, 근로자 위원 선출뿐만 아니라 위원선거인 선출 시에도 근로자 과반수의 직접·비밀·무기명 투표를 실시하도록 법률로 규정함으로써, 근로자 위원의 대표성 및 민주적 정당성 확보근거를 마련함

③ `97년 3월에 제정 및 시행된 근로자참여법은 근로조건의 결정권이 있는

5) 전환, 산업, 건물, 수송, 농축 수산, 폐기물, 수소, 흡수원, CCUS(이산화탄소 포집·저장·활용), 국제감축 등 총 10개 부문

사업 또는 사업장 단위 노사협의회 설치를 의무화하고, 생산성 향상과 성과 배분, 채용과 배치 및 교육 훈련, 인사 노무관리의 제도개선 등 14개 항을 노사협의회 협의 사항으로 규정하고 있으며, 이 법에 따라 사용자는 근로자 교육 훈련계획 수립, 복지시설의 설치, 사내 근로복지기금 설치 등에 대해 노사협의회의 의결을 거치고, 경영계획, 분기별 생산계획 및 실적, 인력계획 등에 대해 정기회의에 보고해야 함

8) 「중대재해처벌법」 시행

① 중대재해처벌법이란 중대 재해가 발생하는 경우, 안전조치를 소홀히 한 사업주나 경영책임자에게 1년 이상의 징역형 처벌을 내리도록 한 법으로 `21년 1월에 최초로 제정되어 1년이 지난 `22년 1월에 시행됨

② 사업장 규모에 따라 50인 이상 사업장은 시행된 `22년부터 적용됐으나 5인 이상 50인 미만 사업장은 `24년 1월부터 시행될 예정이며, 5인 미만 사업장의 경우 중대재해처벌법 적용 대상에서 제외됨

9) 중대재해 감축 로드맵 발표

① 작년 11월에 정부는 `26년까지 사고사망만인율을 감축하는 중대재해 감축 로드맵을 발표했으며, 특히 노사가 함께 사업장 특성에 맞는 자체 규범을 마련해 평상시에는 유해·위험요인을 스스로 발굴·제거하고, 사고 발생 시에는 결과에 대한 책임을 부여하는 자기규율 예방체계를 확립과 신설 또는 고위험 중소기업에게 '안전일터 패키지' 프로그램을 제공해 '진단-시설개선-컨설팅'을 종합 지원하는 등 중소기업의 안전관리 역량 향상에 집중하도록 함

② 로드맵에 따른 위험성 평가의 현장 안착을 뒷받침하기 위해 산업안전감독 및 법령 체계를 전면 개편할 예정이며 중대재해처벌법은 위험성평가와 재발방지대책 수립·시행 위반 등 중대재해 예방을 위한 핵심 사항 위주로 처벌요건을 명확히 하고 상습·반복, 다수 사망사고 등에 대해서는 형사처벌도 확행함

③ 이 외에도 기업별 산업 안전 관련 사항을 '지속가능경영보고서'에 포함해

공시하고 ESG 평가기관에서 활용하도록 유도하며, 산업 안전 등 ESG 우수기업에 대한 정책금융 지원 확대를 검토하고 있음

④ 해당 로드맵은 그동안 사후적인 규제와 처벌 중심인 중대재해 정책을 사전 예방에 초점이 맞춰져 있다는 점에서 중대 재해가 일어나는 현장뿐 아니라 전사가 노력해야 함

⑤ 한편, 중대재해처벌법은 기업에서 사망사고 등 중대 재해가 발생했을 때 사업주에 대한 형사처벌을 강화하는 내용의 법안으로, `21년 1월 국회 본회의를 통과해 `22년 1월 27일 자로 시행되었으며, 5인 미만 사업장은 처벌 대상에서 제외되며, 50인 미만 사업장은 공포 뒤 2년 동안 법 적용을 유예받게 돼 2024년부터 적용됨

10) 고용노동부 산업안전보건감독 종합계획 발표

① 올해 1월, 안전한 근로 환경을 위해 고용노동부는 '2023년도 산업안전보건감독 종합계획'을 공개했으며 중대재해 감축 로드맵에 따라 노사가 스스로 위험요인을 진단·개선하는 안전관리시스템을 구축하고 자기규율 예방체계를 갖출 수 있도록 지원함

② `13년도에 사업주가 의무적으로 위험성 평가를 하도록 산업안전보건법에 규정하였으나 평가방법이 당시의 사업장 여건을 반영하지 못해 복잡하게 설계되고, 법적인 제재가 없어 평가를 제대로 진행하는 기업이 소수였음

③ 올해 5월 시행된 사업장 위험성 평가에 관한 지침에 따르면 위험성 평가는 특화점검과 일반감독으로 나누어 진행하고, 평가 사전 준비 단계부터 유해 위험요인 발견, 위험성 수준 측정, 위험성 요인 결정, 대책 모색 등 모든 전체 과정에 근로자를 참여하도록 함

④ 위험성 평가 특화점검이란 위험성 평가의 이행·절차에 대한 적합성과 3대 사고유형·8대 위험요인, 이차사고와 산업재해에 대한 재발방지대책의 적정성과 개선대책의 효과성 등을 확인하는 것임

⑤ 일반감독은 기존 평가처럼 화학사고 예방, 근로자 건강권 보호, 중대재해 발생 사업장을 관리하는 것으로 근로자 등 면담 등을 통해 이행·절차 적합

성까지만 살피고, 현장의 위험요인 개선에 더 치중했으며 중대재해 발생 사업장은 좀 더 강도 높게 관리함

⑥ 위험성 평가를 미이행하거나 부실하게 이행한 경우 중대재해처벌법 제4조 안전보건관리체계 구축이 제대로 이루어지지 않은 것으로 판단해 벌금이 부과되거나 산업안전보건법 제36조에 해당하는 주체별 수행 의무에 대한 과태료과 발생할 수 있음

11) 지속가능발전 기본법

① `22년 1월에 개정된 지속가능발전 기본법은 같은 해 7월에 시행되었으며 지속가능한 경제 성장, 포용적 사회 및 기후·환경 위기 극복을 추구함으로써 지속가능발전을 실현하는 것을 목적으로 함

② 정부는 20년을 단위로 하는 지속가능발전 국가기본전략[6]을 수립 및 이행하고, 중앙행정기관의 장은 국가기본전략을 추진하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 5년마다 제5장에 따라 지속가능발전 시책 중 소관 분야 사항을 포함한 추진계획을 수립·이행하여야 함

③ 국가와 지방자치단체는 지속가능발전목표를 반영하여 국가와 지방 차원의 지속가능발전지표를 개발하고 보급해 지속가능발전지표에 따라 2년마다 국가 또는 그 지방자치단체의 지속가능성을 평가해야 함

④ 특히 제5장 지속가능발전 시책에서 포용적 사회 구현을 위해 국가와 지방자치단체는 모든 국민이 다양한 사회적 위험에서 벗어나 행복하고 인간다운 생활을 영위할 수 있도록 지원하고 사회안전망 구축을 수립해야 한다고 명시함

⑤ 더불어 환경 및 기후위기에 대응하기 위해 화석연료의 사용을 단계적으로 축소하고 환경친화적 에너지의 보급을 확대하며, 에너지의 합리적이고 효율적인 이용을 증진해 에너지 소비로 인한 환경피해를 줄이기 위한 시책을 수립·시행해야 함

6) “양질의 일자리와 경제발전에 관한 사항”, “빈곤퇴치, 건강·행복 및 포용적 교육에 관한 사항”, “국제협력 및 인권·정의·평화에 관한 사항”이 포함

12) 개인정보보호법 개정

① 개인정보보호위원회는 지난 5월 19일부터 6월 28일까지 개인정보 보호법 시행령 개정안을 입법 예고했으며, 6월 21일에는 공청회를 열어 개정 방향에 대한 다양한 의견 수렴이 이루어짐

② 이번 개정안은 데이터 경제 성장 견인과 개인정보 신뢰 사회 구축, 글로벌 스탠다드 선도 등 3개 축으로 국민 신뢰 기반의 디지털 대전환을 선도하는 법적 기반을 마련하는 데 의의를 두고 있으며 올해 9월 개정 법안을 1차로 시행할 예정임

③ 1차로 시행되는 주요 내용으로 이동형 영상기기 운영기준 마련과 개인정보 이용에 대한 동의를 선택하도록 현재 필수동의 사항을 개선하는 것, 공공시스템 운영기관 특례 등 안전성 확보 조치 등을 포함함

④ 특히, 공공시스템 운영기관 특례는 'n번방 사태'로 공공분야 개인정보에 대한 문제가 화두 됨에 따라 주요 공공시스템을 운영하는 공공기관에 대하여 개별 공공시스템에 대한 안전조치를 내부관리계획에 포함하도록 하는 내용임

⑤ 내년 3월 15일 이후에 시행되는 2차 개정에는 공공기관 개인정보보호 수준 평가가 포함될 예정이며 그 외에도 개인정보보호 책임자의 업무 및 자격요건, 자동화된 결정에 대한 정보 주체의 권리, 개인정보 전송요구권 관련 규정 등이 포함될 예정임

13) 공공기관 안전활동 수준평가

① 「산업안전보건법 시행령」에 따라 `19년부터 공공기관은 매년 안전활동 수준평가를 진행하는데, 이는 작업장의 안전관리와 보건관리 수준을 전반적으로 평가해 수준을 향상시키고 안전보건에 대한 공공기관의 선도적인 역할을 통해 민간에도 안전보건 문화가 확산될 수 있도록 기여하는 것이 목적임

② 공공기관의 유형 특성을 고려해 평가지표는 안전보건경영체제, 안전보건

관리, 안전보건활동, 안전보건성과 등에 관해 종합적으로 구성됐으며 당해연도 현장작동성평가 후 익년도에 종합평가를 실시함

③ `23년에는 중대재해 감축 로드맵에 따라 위험성 평가 중심으로 평가지표를 개선하고 안전활동 수준평가 시, 세부 지표별 착안 사항에 중대재해 감축 로드맵 전략 및 과제를 고려해 진행해야 함

14) 공공기관 안전관리등급제

① 공공기관 안전관리등급제는 공공기관의 안전역량, 안전수준, 안전성과를 심사하여 공공안전지수를 산출하고 공공기관의 종합 안전관리등급과 위험요소(작업장·건설현장·시설물·연구시설)별 안전관리등급을 결정하는 제도임

② 공공안전지수(PSI : Public Safety Index)란 공공기관의 안전역량, 안전수준, 안전성과에 대한 심사 점수를 합산하여 지수화한 것을 의미하며 공공안전지수를 5개 등급으로 분류함

3. 시사점

1) 인권경영의 글로벌 법제화 추세, 국내는 공공기관이 인권경영 선도

① 유럽연합의 기업 지속가능 실사지침이 발의되면서 유럽을 중심으로 세계 주요국에서 인권경영을 법률의 형태로 제도화하는 추세이며 국내에서도 이와 관련된 정책 및 입법이 강화되고 있음

② 국내의 경우. `18년 공공기관 인권경영 매뉴얼 배포에 이어 `21년 7월부터 '공공기관의 운영에 관한 법률'에 해당하는 공공기관의 경우 인권경영에 관한 인권경영체계 구축 및 이행현황을 의무적으로 공시해야 하는 등 공공기관의 인권경영 중요성이 강화되고 있음

③ 지속가능발전법, ESG 기본법 등 인권경영을 포함하는 ESG경영에 대해서도 논의가 지속되고 있음

2) 글로벌 공시기준에 따른 인권에 대한 중요도 향상

① 글로벌 주요 3대 공시(EU CSRD, IFRS S1·S2, 미 SEC)가 인권경영, 탄소중립, 지속가능성 등에 초점을 맞춰 강화됨에 따라 전 세계적으로 경영공시 대상 기업의 규모가 확대되고 있으며, 국내기업들도 글로벌 공시를 기준으로 경영보고서를 작성하는 것이 불가피함

② 기업의 경영에서 ESG와 인권이 별개의 관계가 아니라 지속가능경영의 핵심적인 동력으로서 이해하고, 사업 전반에 걸쳐 인권경영이 이루어질 수 있도록 해야 함

③ 인권경영을 선도하는 공공기관도 글로벌 흐름과 국민의 관심도 향상에 따라 노동권, 환경권 등 인권 보호를 위해 더 적극적으로 참여해야 하며 현장에서의 목소리를 담은 인권경영이 될 수 있도록 명시할 필요가 있음

3) 산업별 특화 공시에 따른 관리 필요성 대두

① 모든 산업에 공통으로 적용되는 공시기준뿐만 아니라 GRI Sector나 국내

'제1차 국가 탄소중립·녹색성장 기본계획(2023~2042)'을 통해 특정 산업 분야에 더 특화된 기준들이 등장하고 있음

② 이에 사업별 공급망 안에서 발생할 수 있는 인권문제에 대해 주의를 기울이고 대처할 필요가 있음

③ 현 정부는 특정 분야 사업에서는 자주 발생하는 중대 재해를 감축하기 위해 예방에 초점을 맞춰 정책을 수립하고 있으며, 정책의 영향을 받는 사업은 근로자가 처할 수 있는 사고와 관련해 적합한 조치가 마련되어야 함

4) 인권리스크 진단 및 예방을 위한 인권영향평가 이행 필요성

① 기관의 사업 운영과정에서 발생 가능한 실질적·잠재적 인권적 영향은 굉장히 광범위하여서, 반드시 관련 인권영향평가를 예방적인 견지하에 실시하여 인권위험 요인을 헤징(hedging)할 필요가 있음

② 더불어, 인권영향평가 체크리스트를 고도화하여 특정 인권 이슈에 초점을 맞추기보다는 다양한 이해관계자에서 발생할 수 있는 인권 이슈를 포괄적으로 진단할 수 있는 인권영향평가가 필요함

5) 인권경영 보고, 공사의 인권경영 개선 및 추진사항 명시화

① `22년 7월 국가인권위원회는 '인권경영 보고 및 평가지침'을 통해 기관 스스로 인권경영을 점검하고 인권경영 활동에 대한 이해관계자와의 소통과 정보제공을 위한 노력을 강조함

② 특히 인권경영 보고 시 해당연도의 인권경영체계나 진행 중인 인권경영사업 중에서 달라진 점이 있다면 어떻게 달라졌는지 구체적으로 명시할 것을 강조하는데, 이는 기관의 진행 중인 인권경영의 보고 이외 앞으로의 인권경영발전을 위해 노력하고 있거나 개선된 사항이 있는지를 보고하는 것 또한 중요하다는 것을 보여주고 있음

③ 그러므로 기관의 인권경영 보고 시, 기관의 인권경영에 관한 일반적인 사항인 인권경영체계 및 관련 시스템 절차에 대해서만 보고하기보다는 앞으로 발전하는 기관의 인권경영을 위해 어떠한 사업을 기획했는지, 이전 연

도에 부족했던 인권경영 관련 활동들을 해당 연도에서 어떻게 보완하여 개선할 예정인지, 혹은 개선되었는지, 이와 더불어 이해관계자들도 고려하여 기관과 이해관계자 간 충분한 소통이 이루어졌는지 등을 구체적으로 포함하여 인권경영 발전을 위한 노력을 명시화해야 함

Ⅳ. 인권영향평가

1. 인권영향평가 개요
2. 인권영향평가 세부 수행 프로세스
3. 기관운영 인권영향평가
4. 사업운영 인권영향평가
5. 주요 인권이슈 도출 (중대성 평가)
6. 개선과제

Ⅳ. 인권영향평가

1. 인권영향평가 개요

1) 인권영향평가 추진 배경

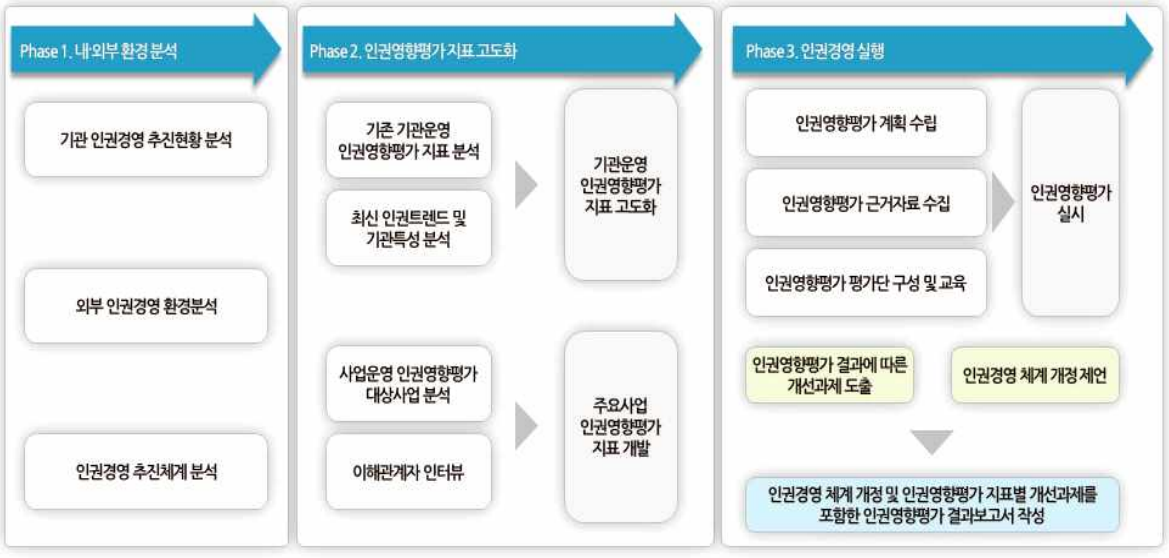
① 인권영향평가는 공공기관의 인권실천·점검의무의 핵심기제로 인권경영의 주요 내용임

② 공사의 인권영향평가는 경영활동과 사업활동의 주요 가치사슬 단계에 연관된 내·외부 이해관계자를 파악하고 이들에게 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하기 위해 수행함

③ 공사의 인권영향평가는 국가인권위원회에서 권고[7]하는 바와 같이 정기성을 가지고 매년 실시하고 있음

2) 인권영향평가 수행 프레임워크

【 인권영향평가 Framework 】



7) 공공기관 인권경영 매뉴얼 : 국가인권위원회(2018)

① 인권영향평가 지표 최적화

가. 기관운영 인권영향평가 지표 최적화

(가) 인권경영 관련 대·내외 환경 분석 결과, 최신 인권 트렌드를 기관 특성에 반영하여 기관에 최적화된 지표 개발 실시

(나) 직전 기관운영 인권영향평가 지표를 분석하여 지표 개선 실시

(다) 내부 이해관계자 인터뷰를 통한 리스크 도출 및 지표 반영

나. 사업운영 인권영향평가 지표 개발

(가) 사업운영 인권영향평가 대상사업 자료 및 관련 문헌을 분석하여 지표 개발 실시

(나) 사업운영 관련 이해관계자 인터뷰를 바탕으로 실질적·잠재적 인권리스크를 진단할 수 있도록 사업특화 지표 개발 실시

② 인권영향평가 실행

가. 인권영향평가 실시

(가) 기관 최적화된 인권영향평가 시행 계획 수립

(나) 기관운영/사업운영 인권영향평가 지표별 근거자료 수집

(다) 인권영향평가 평가단 구성 및 평가 교육 실시

(라) 지표별 제출된 근거자료 기반의 인권영향평가 실시

나. 인권경영 실행

(가) 지표별 '보완필요', '아니오', '정보없음'의 경우 개선과제 도출

(나) 개선과제에 대한 부서별 검토를 실시하고 개선계획 수립 및 개선 활동 이행

2. 인권영향평가 세부 수행 프로세스

1) 인권영향평가 실시계획 수립

- 인권경영 상 인권영향평가의 목적과 원칙을 기반으로 인권영향평가 시행 계획을 수립함

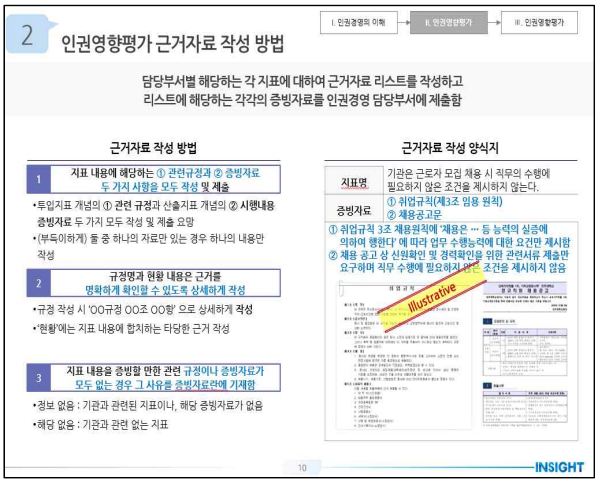
【 인권영향평가 실시계획 】

인권영향평가 평가단 구성	• 인권영향평가 평가단 구성
실무자 Arrange	• 자료 요청을 위한 지표별 관련 실무자 Arrange - 인권경영, 인사, 노무, 법, 환경, 안전, 계약 등
지표별 확인 자료 요청 및 인터뷰 실시	• 구성(제시)된 인권영향평가 체크리스트 설명 • 지표별 관련자료 요청(안내), Fact Finding을 위한 인터뷰 실시
(필요시) 실사 협의	• 인권영향평가 지표에 따라 실제 조사가 필요한 경우 • 현장 점검 체크리스트 별도 작성 • 실사 일정 조율

2) 인권영향평가 근거자료 수집 교육

- 인권영향평가 대상/평가 주체 등의 평가 실행계획 및 지표별 근거자료 수집 교육 계획 등을 수립함

【 인권영향평가 근거자료 수집 교육 】



3) 인권영향평가 평가자료 제출

- 인권경영 담당 부서는 인권영향평가 지표별 관련 자료를 각 부서에 요청
- 인권영향평가 지표별 담당 부서는 근거자료를 작성하여 인권경영 담당 부서에 제출

4) 인권영향평가 실시

- 취합된 자료를 바탕으로 용역사의 인권영향평가 평가단에서 평가 실시
- 평가의 전문성·객관성 확보를 위하여 인권경영 전문가 참여

【 인권영향평가 체크리스트 작성 (예시) 】

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	
인권존중정책선언	1	기관의 인권정책선언은 기관내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	V					
	2	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	V					
	3	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.		V				기관은 '19년 인권경영 헌장 수립 후 재검토 및 재개정되지 않았으며, 외부환경 변화에 따라 인권경영 헌장의 재검토가 필요함
소 계			2	1				

5) 인권영향평가 결과보고서 작성

- 인권영향평가 결과를 바탕으로 지표별 개선과제를 포함한 기관운영/사업운영 인권영향평가 결과보고서 작성
- '보완필요', '아니오', '정보없음'에 체크가 된 지표는 반드시 평가위원이 의견 사항을 기재하며, 향후 개선과제 도출 시 활용

6) 인권영향평가 결과 검토 및 심의·의결

- 인권경영 담당 부서 : 인권영향평가 결과보고서 검토
- 인권경영위원회 : 인권영향평가 결과에 대한 심의·의결

7) 최고경영진 보고 및 공개

- 인권경영 담당 부서는 최고경영진에게 인권영향평가 결과 보고 및 공개
- 인권침해 방지 조치를 수립하여 시행하고, 해당 내용을 기관 내·외부 이해관계자가 접근이 용이한 방식으로 공개

【 참고 : 인권영향평가 평가 방법 】

- 인권영향평가 체크리스트는 공공기관 인권경영 매뉴얼의 체크리스트를 준용하여 '예', '보완필요', '아니오', '정보 없음', '해당 없음' 의 응답이 가능하도록 구성되어 있음
- 평가위원은 체크리스트 지표별로 이해관계자 의견, 실제적·잠재적 인권리스크에 대한 방지조치 등을 포함하여 의견사항을 기술할 수 있음

① **'예'**는 지표 관련 내용에 대하여 인권 리스크를 인지하고 있으며, 해당 내용을 이행하고 있음을 의미함

② **'보완필요'**나 **'아니오'**는 해당 인권 리스크에 대하여 기관의 인권리스크 예방조치가 추가적으로 필요함을 의미함

③ **'정보없음'**은 지표에 해당하는 자료가 맞지 않거나 없는 경우를 말하여 평가가 불가능한 경우를 의미함

④ **'해당없음'**은 지표가 기관과 상관이 없는 경우를 말함

3. 기관운영 인권영향평가

1) 지표 고도화

- 인권경영 매뉴얼의 기관운영 인권영향평가 체크리스트 中, 최근 이슈가 되고 있는 인권리스크(중대 재해 처벌, 내·외부 개인정보 유출 피해, 대내외 갑질 등) 항목의 추가 및 부적합 지표의 개선을 통해 기관운영 인권영향평가 체크리스트 고도화 및 합목적성을 달성함

① 지표 유지 : 지난 인권영향평가에서 '예' 응답이 나왔어도 매년 정기적으로 점검해야 하는 지표와 지난 평가 결과에 따른 개선사항에 대하여 점검이 필요한 지표는 유지함

② 신규 지표 : 국내외 제도 및 기관을 둘러싸고 있는 인권환경 등의 변화에 따라 새롭게 점검이 필요한 지표를 개발하여 적용함

③ 지표 삭제 : 기존 기관운영 인권영향평가 지표 중, 기관과 무관한 지표이거나 旣 확인 사항으로 반복적으로 점검할 필요가 없는 지표는 삭제함

④ 지표 수정 : 기관 현황 및 특성에 맞게 지표의 문구를 일부 수정하여 적용하거나, 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼 준용이 필요한 경우 지표를 재구성함

【 지표 고도화 적용 사항 】

구 분		내 용	지표 수
M.1	유지	매년 정기적으로 실시 여부를 점검해야 하는 사항	92
M.2		지난 평가 결과에 따른 개선사항에 대한 점검 필요	2
N	신규	국내외 제도, 인권환경 등의 변화에 따른 신규 점검 사항	30
D.1	삭제	기관과 무관한 지표	1
D.2		旣확인사항으로 반복하여 점검할 필요가 없는 지표	75
R	수정	지표의 문구 일부 수정(기관 특성 반영)	7
합 계 (삭제된 지표 제외)			131

2) 기관운영 인권영향평가 고도화 지표

① 인권경영 체제의 구축

- 기관 인권경영 내재화를 위한 교육 및 훈련활동, 실태파악 등 실시여부에 관한 진단 지표를 신규 개발함
- 인권경영 성과에 관한 객관적 검증을 진단하는 지표를 신규 개발함
- 기관의 기존 구제절차의 보완 및 개선사항에 대해 점검하고 개선할 수 있도록 신규지표를 개발함

【 지표 고도화 적용 사항 】

분 야	항 목	지 표	구 분
인권경영 체제의 구축	인권경영 내재화	공사는 임직원을 대상으로 인권경영 내재화를 위한 프로그램(교육, 가이드라인 배포, 캠페인 등)을 운영한다.	신규
		공사는 외부 이해관계자를 상대로 주기적으로 인권침해 예방과 실태파악을 위한 의견청취를 실시한다.	신규
	인권경영 성과	인권영향평가 결과에 대한 모니터링 및 이행점검을 실시한다.	신규
	구제절차 마련	구제절차는 접근과 이용이 용이하도록 온·오프라인의 다양한 접수창구를 제공한다.	신규
		공사는 구제절차 제공을 위한 추진체계 및 프로세스가 마련되어 있다.	신규

분 야	항 목	지 표	구 분
인권경영 체제의 구축	구제절차 마련	구제절차는 직장내 성희롱·성폭력, 직장내 괴롭힘, 갑질 등을 포함한 포괄적인 구제를 제공한다.	신규
		공사는 구제절차를 이용하려는 이해관계자에게 직장내 성희롱·성폭력, 직장내 괴롭힘, 갑질 등의 인권침해 유형에 대한 구분된 가이드를 제공한다.	신규
		공사는 구제절차 사건 조사 시 외부위원이 참여하여 조사의 객관성과 전문성을 확보한다.	신규
		인권침해에 대한 신고는 사건당사자 뿐만 아니라 제3자(목격자)에 의한 신고가 가능하다.	신규
		공사는 정기적으로 인권침해 구제절차 효용성 평가를 실시하여 절차 및 체계 등의 개선점을 발굴하여 개선한다.	신규
		공사는 신속한 인권구제 제공을 위해 최초 접수일로 부터의 처리기한을 정하고 부득이한 경우 연장기한을 추가로 정하여 명시한다.	신규

② 산업안전 보장

- 산업안전 보장을 위해 기관의 안전보건목표 설립, 재해 예방에 필요한 인력 및 예산 등 추진체계 마련 등 안전보건관리체계를 구축하기 위한 진단 지표를 신규로 개발함

【 지표 고도화 적용 사항 】

분 야	항 목	지 표	구 분
산업안전 보장	안전보건 관리체계 구축	공사는 안전보건목표와 개선의지를 담은 경영방침을 수립한다.	신규
		공사는 재해 예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리 추진체계 및 필요한 자원이 마련되어 있다.	신규
		공사는 성공적인 안전보건관리체계 수립을 위한 근로자 참여(안전신문고 제도 등)를 보장한다.	신규
		공사는 안전보건관리체계 이행수준을 측정할 수 있는 체계가 마련되어 있다.	신규
		공사는 정기적으로 안전보건관리 현황 모니터링 및 이행점검을 실시한다.	신규
		공사는 안전관리부서의 인력은 충분히 확보되어 있으며, 사업장 및 근로자의 안전관리를 위해 지속적으로 역량을 개발한다.	신규
		공사는 협력업체와 함께 안전·보건에 관한 협의체를 구성하고 산업재해 예방조치를 이행한다.	신규
		공사는 산업안전보건법령의 요지를 사업장의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하여 알 수 있도록 한다.	신규

③ 환경권 보장

- 기관의 환경경영 체계 수립 및 확산을 위한 진단 지표를 신규로 개발함

【 지표 고도화 적용 사항 】

분 야	항 목	지 표	구 분
환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	공사는 정기적으로 임직원들을 대상으로 환경정보 및 환경경영 활동에 필요한 교육을 실시하여, 환경경영에 대한 인식 제고 및 역량을 강화한다.	신규
		공사는 친환경 및 재생 가능한 자원 사용의 목표를 설정하고 이를 달성하기위해 지속적으로 노력한다.	신규

④ 고객인권 보호

- 기관의 고객 사생활 보호를 위한 교육 시행을 진단하기 위한 지표를 새롭게 개발함

【 지표 고도화 적용 사항 】

분 야	항 목	지 표	구 분
고객인권 보호	고객 사생활 존중	공사는 개인정보보호책임자(CPO)를 제외한 전담 인력이 마련되어 있다.	신규
		공사는 개인정보보호책임자(CPO)의 역량강화를 위한 교육(법정의무교육 외)을 매년 정기적으로 실시한다.	신규
		공사는 개인정보의 오·남용에 따른 피해를 예방하기 위해, 개인정보처리시스템의 접속기록 월 1회 이상 점검한다.	신규

⑤ 근로자의 인격적 대우와 노동권 보장

- 기관 내부 임직원에 관한 인격적 대우와 노동권 보장을 위해 기관이 추진해야 할 사항에 대해 진단할 수 있는 신규 지표를 개발함

【 지표 고도화 적용 사항 】

분 야	항 목	지 표	구 분
근로자의 인격적 대우와 노동권 보장	갑질근절	정당한 사유 없이 불필요한 휴일근무·근무시간 외 업무지시가 발생하지 않도록 예방한다.	신규
		공사는 갑질 행위 예방을 위해 매년 1회 이상 교육을 실시한다.	신규
		공사는 발생하는 갑질 행위(내·외부) 실태파악을 위해 내·외부 이해관계자를 대상으로 정기적으로 의견청취를 실시한다.	신규
	성희롱·성폭력 예방	직장 내 성희롱·성폭력 예방을 위한 자체 프로그램을 운영한다.	신규
	모성보호·일가정 양립	공사는 근로자 일·생활균형이 가능한 근무환경을 보장하기 위해 근로시간 단축제도를 시행하고 있으며, 근로자가 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용한다.	신규
		공사는 근로시간 단축을 허용하는 경우 법에서 규정하고 있는 최대시간을 보장한다	신규

3) 기관운영 인권영향평가 지표 총괄표

No.	분 야	지표 수
1	인권경영 체제의 구축	34
2	고용상의 비차별	10
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	10
4	강제 노동의 금지	3
5	산업안전 보장	23
6	책임있는 공급망 관리	7
7	현지주민의 인권 보호	1
8	환경권 보장	16
9	고객 인권 보호	10
10	근로자의 인격적 대우와 노동권 보장	17
합 계		131

4) 지표 고도화 관련 근거

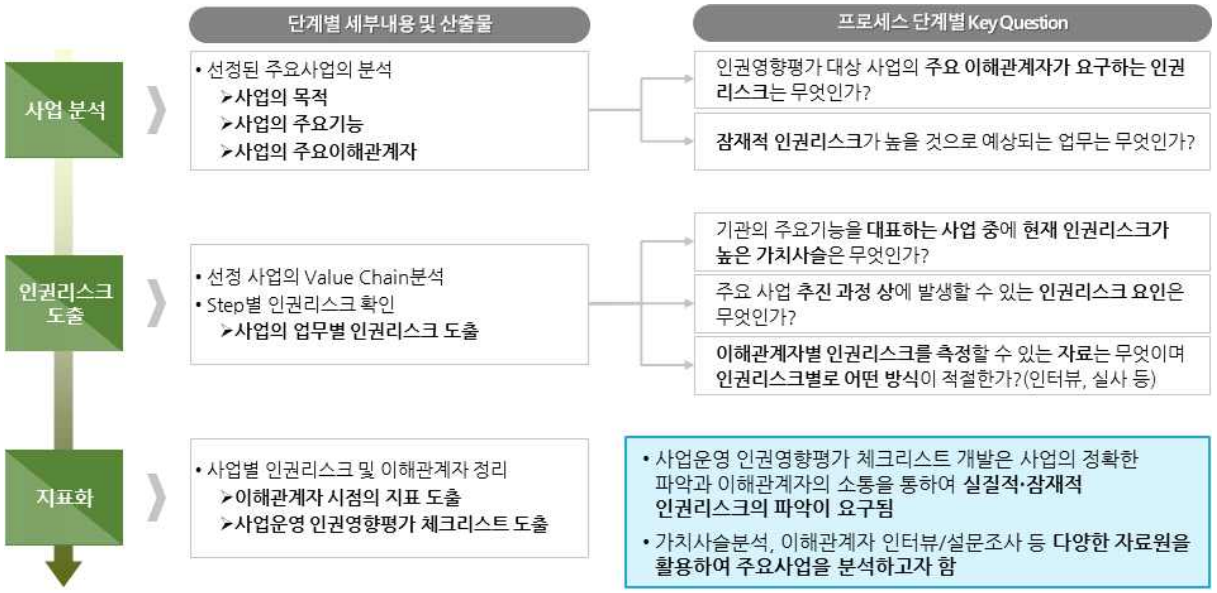
- 근로기준법
- 고용노동부 직장내 괴롭힘 판단 및 예방대응 매뉴얼
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령
- 행정안전부 공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인
- 산업안전보건법
- 중대재해 처벌 등에 관한 법률
- 개인정보 보호법

4. 사업운영 인권영향평가

1) 사업운영 인권영향평가 지표개발 Framework

- 사업운영과 관련한 규정, 규칙, 지침, 경영평가실적보고서, 사업 관련 프로세스 및 가이드라인 등을 분석하여 인권영향평가 체크리스트를 개발함

【 사업운영 인권영향평가 체크리스트 개발 】



2) 사업운영 분석

① 사업 가치사슬 및 업무 프로세스를 고려하여 자료 분석

② 사업별 주요 이해관계자 인터뷰 실시

3) 인권리스크 도출

① 사업 추진 시 가치사슬에 따라 발생할 수 있는 인권리스크를 도출

② 도출된 가치사슬별 인권리스크에 따라 업무별 인권리스크 파악

③ 인권리스크 수준 파악 및 이해관계자와의 관계성 매칭

④ 이해관계자 유형의 다양성과 집단의 크기를 검토하여 이해관계자 민감도 파악

4) 사업운영 인권영향평가 지표

○ 공무부

사 업	분 야	항 목	지 표
공무부	기획	보수	공사는 열원시설의 노후화, 안전 등의 이슈를 해결하기 위해 지속적으로 계획을 수립하고 이를 검토한다
			공사는 열원시설 점검 및 보수 계획 수립 시, 열 수요 집중 시기의 공급 중단 피해가 발생하지 않도록 고려한다
			공사는 열원시설 점검 및 보수 용역 발주 계획 수립 시, 입찰 참가 업체가 산업재해 예방을 위한 비용을 반드시 포함할 수 있도록 한다
	운영	점검	공사는 열원시설 안전 취약점 파악 및 예방을 위해 정기/수시점검을 실시하며 지속적으로 발생하는 리스크에 관하여 모니터링 한다
			공사는 열원시설 점검 및 보수 작업 시 안전보건관리규정에 따라 작업을 실시한다
			회사는 열원시설에 관한 예방정비를 설비 기준에 맞춰 정기적으로 실시하고 있으며, 정비에 필요한 부품을 충분히 확보하고 있다.

사 업	분 야	항 목	지 표
공무부	운영	교육	공사는 열원시설 유지·보수를 위한 타 부서와의 협업 시, 적합한 직렬의 협업이 불가능하여 발생하는 문제(불원활 업무수행 등)를 해결하기 위해 업무에 필수적인 교육을 지원한다
	안전관리	체계	공사는 열원시설 유지·보수와 관련하여 안전관련 부서와 안전 위험요소를 지속적으로 발굴하고, 이를 개선하기 위한 업무협조를 지속적으로 실시한다
			공사는 열원시설 점검 및 보수작업 시 근로자가 위험을 감지하고 이를 신고했을 경우 즉각적인 조치를 취할 수 있는 시스템을 갖추고 있다.
		지원	공사는 협력업체 및 공사 근로자가 열원시설 점검 및 보수작업에 필요한 보호 장비를 제공받을 수 있도록 지원한다
			공사는 산업안전 문제에 대해 협력업체 근로자 및 공사 근로자의 고충을 정기적으로 청취하고 지원방안을 마련한다.

사 업	분 야	항 목	지 표
공무부	협력업체 관리	계약	공사는 협력업체와 계약 시, 인권보호 이행요구를 위한 인권준수 서약서를 징구한다
			공사는 협력업체와의 계약 시, 성희롱,성폭력, 직장내괴롭힘 및 갑질 등 인권경영준수 안내자료를 배포하여 인권경영 확산에 노력한다
		운영	공사는 협력업체 근로자가 쉴 수 있는 휴게시설을 제공하며, 자유롭게 이용할 수 있도록 한다
			공사는 협력업체 근로자의 건의사항 및 애로사항을 청취하는 상시소통 창구를 운영한다.

○ 열수송서비스

사 업	분 야	항 목	지 표
열수송 서비스	기획	공급	공사는 신규 열공급을 위한 계획 수립 시, 해당 지역주민 수용도를 고려한다
		보수	공사는 열수송관 관리강화를 위한 계획 수립 시, 안전진단 결과를 반영하여 노후 열수송관의 선제적 교체가 이뤄질 수 있도록 한다
			공사는 열수송관 보수공사 시행 시, 열 수요 집중 시기의 공급 중단 피해가 발생하지 않도록 고려한다
		점검	공사는 열사용시설 및 열량계 점검 업무 시, 고객에게 점검자 신뢰성 제고 및 소비자 보호 강화를 위한 기준(점검자 준수사항, 업무처리 규정 준수 등)을 수립한다
	운영	점검	공사는 열사용시설 점검 이후, 안전상 문제로 시설교체가 필요한 경우 해당 사실 및 관련 상세정보를 해당 시설 사용자에게 안내한다
		공급	공사는 열수송관 파열 등의 원인에 따른 사용자 열공급 중단 피해를 최소화하기 위한 기술적 방안을 마련하고 있다

사 업	분 야	항 목	지 표
열수송 서비스	운영	교육	공사는 열사용시설 관리자를 대상으로 시설 운용의 효율성 및 안정성 제고를 위한 기술교육을 온·오프라인의 형태로 지원한다
			공사는 점검업무 중 발생가능한 안전 사고 예방을 위해 협력업체 근로자 및 공사 근로자에게 안전작업 매뉴얼을 제공하며 이를 준수하도록 교육한다
	안전관리	체계	공사는 열수송사업과 관련하여 안전관련 부서와 안전 위험요소를 지속적으로 발굴하고, 이를 개선하기 위한 업무협조를 지속적으로 실시한다
			공사는 열수송관 진단업무 수행에 있어 진단 기술 및 장비를 고도화하여 피해 예방을 강화한다
			공사는 노후 열 수송관 관리 강화를 위해, 이상징후 발생 빈도가 높은 구간을 선정하여 관리한다
			공사는 열수송관 점검을 위한 맨홀의 열림 및 덮개 위 미끄러짐으로 인한 보행자 및 운전자 사고를 예방하기 위한 방안을 마련한다

사 업	분 야	항 목	지 표
열수송 서비스	안전관리	지원	공사는 협력업체 및 공사 근로자가 열수송시설 점검 업무에 필요한 보호 장비를 제공받을 수 있도록 지원한다
			공사는 산업안전 문제에 대해 협력업체 근로자 및 공사 근로자의 고충을 정기적으로 청취하고 지원방안을 마련한다.
	협력업체 관리	계약	공사는 협력업체와 계약 시, 인권보호 이행요구를 위한 인권준수 서약서를 징구한다
			공사는 점검 용역을 위한 협력업체와의 계약 시, 성희롱,성폭력, 직장내괴롭힘 및 갑질 등 인권경영준수 안내자료를 배포하여 인권경영 확산에 노력한다
	커뮤니케이션	민원처리	공사는 열공급과 관련하여, 고객의 불만사항(요금징수 등)이나 건의사항 발생 시 소통채널을 통해 신속하게 처리하여 조치결과를 공개한다
		피해보상	공사는 동절기 열수송관 파열 등 문제로 인하여 열공급이 장시간 어려울 경우 사용 요금 감면, 취약계층 대상 난방용품 지원 등 지원책을 마련하여 피해가 없도록 한다
		모니터링	공사는 지역난방 사용자 간담회를 통해, 사업 운영과정에서 발생하는 문제점 등을 파악하고 향후 사업 운영 시 반영하여 개선한다

5) 사업운영 인권영향평가 지표

○ 공무부 사업

분야	항목	지표 수
기획	보수	3
운영	점검	3
	교육	1
안전관리	체계	2
	지원	2
협력업체 관리	계약	2
	운영	2
합 계		15

○ 열수송서비스부 사업

분야	항목	지표 수
기획	공급	1
	보수	2
	점검	1
운영	점검	1
	공급	1
	교육	2
안전관리	체계	4
	지원	2
협력업체 관리	계약	2
커뮤니케이션	민원처리	1
	피해보상	1
	모니터링	1
합 계		19

5. 주요 인권이슈 도출 (중대성 평가)

1) 기관운영 인권영향평가 결과[8)]

항목		지표 개수	답변결과				
			예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	인권경영 체제의 구축	34	32	2	0	0	0
2	고용상의 비차별	10	10	0	0	0	0
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	10	10	0	0	0	0
4	강제 노동의 금지	3	3	0	0	0	0
5	산업안전 보장	23	23	0	0	0	0
6	책임있는 공급망 관리	7	7	0	0	0	0
7	현지주민의 인권 보호	1	1	0	0	0	0
8	환경권 보장	16	16	0	0	0	0
9	고객 인권 보호	10	9	1	0	0	0
10	근로자의 인격적 대우와 노동권 보장	17	16	1	0	0	0
합계		131	127	4	0	0	0

8) 기관운영 인권영향평가 세부 지표별 결과 별첨

2) 사업운영 인권영향평가 결과[9)]

○ 공무부 사업

구분		지표 개수	답변결과				
			예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	기획	3	3	0	0	0	0
2	운영	4	3	1	0	0	0
3	안전관리	4	4	0	0	0	0
4	협력업체관리	4	2	2	0	0	0
합계		15	12	3	0	0	0

○ 열수송서비스부 사업

구분		지표 개수	답변결과				
			예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	기획	4	4	0	0	0	0
2	운영	4	3	1	0	0	0
3	안전관리	6	6	0	0	0	0
4	협력업체관리	2	1	1	0	0	0
5	커뮤니케이션	3	2	1	0	0	0
합계		19	16	3	0	0	0

9) 사업운영 인권영향평가 세부 지표별 결과 별첨

3) 중대성 평가

- 기관운영/사업운영 인권영향평가를 통해 식별된 여러 인권이슈를 이해관계자 민감도 및 인권리스크 수준의 기준을 통해 중대성 평가를 실시하여 우선적으로 해결할 인권이슈를 선정함
- **[이해관계자 민감도]** 인권이슈별 해당되는 이해관계자를 도출하고 해당 이해관계자에게 식별된 인권이슈가 영향을 줄 수 있는 정도를 민감도 형식으로 진단함
- **[인권리스크 수준]** 인권이슈별 연관성이 있는 인권항목을 도출하고 해당 인권항목이 식별된 인권이슈가 영향을 줄 수 있는 정도를 리스크 수준 형식으로 진단함

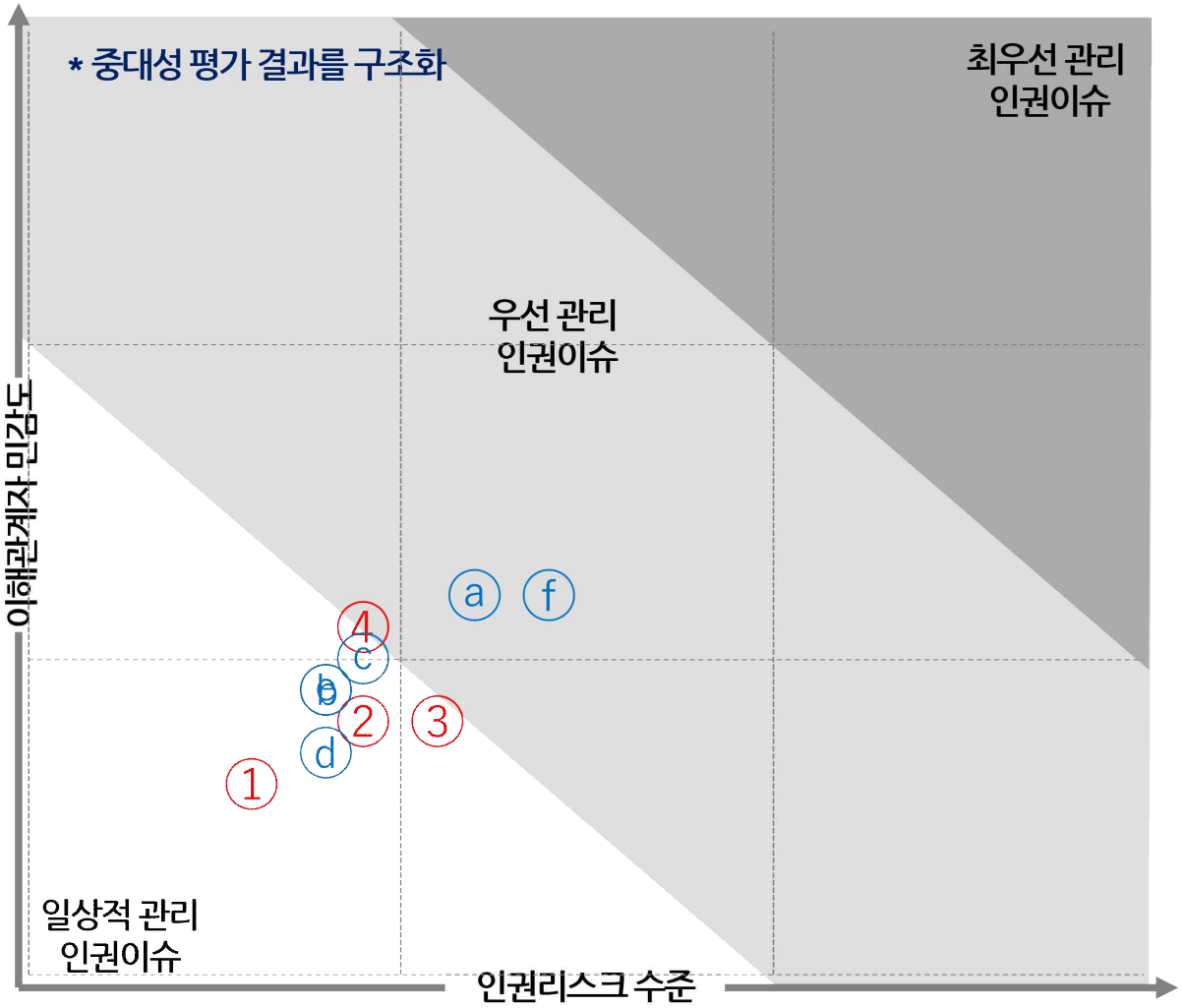
【 식별된 인권이슈 / 기관운영 】

No	분야	지표
①	인권경영 체제의 구축	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.
②	인권경영 내재화	공사는 외부 이해관계자를 상대로 주기적으로 인권침해 예방과 실태파악을 위한 의견청취를 실시한다.
③	고객사생활 존중	공사는 개인정보보호책임자(CPO)를 제외한 전담 인력이 마련되어 있다.
④	갑질근절	공사는 발생하는 갑질 행위(내·외부) 실태파악을 위해 내·외부 이해관계자를 대상으로 정기적으로 의견청취를 실시한다.

【 식별된 인권이슈 / 사업운영 】

No	분야	지표
ⓐ	공무	공사는 열원시설 유지·보수를 위한 타 부서와의 협업 시, 적합한 직렬의 협업이 불가능하여 발생하는 문제(불원활 업무수행 등)를 해결하기 위해 업무에 필수적인 교육을 지원한다
ⓑ		공사는 협력업체와의 계약 시, 성희롱,성폭력, 직장내괴롭힘 및 갑질 등 인권경영준수 안내자료를 배포하여 인권경영 확산에 노력한다
ⓒ		공사는 협력업체 근로자의 건의사항 및 애로사항을 청취하는 상시소통 창구를 운영한다.
ⓓ	열수송서비스	공사는 열사용시설 관리자를 대상으로 시설 운용의 효율성 및 안정성 제고를 위한 기술교육을 온·오프라인의 형태로 지원한다
ⓔ		공사는 점검 용역을 위한 협력업체와의 계약 시, 성희롱,성폭력, 직장내괴롭힘 및 갑질 등 인권경영준수 안내자료를 배포하여 인권경영 확산에 노력한다
ⓕ		공사는 동절기 열수송관 파열 등 문제로 인하여 열공급이 장시간 어려울 경우 사용 요금 감면, 취약계층 대상 난방용품 지원 등 지원책을 마련하여 피해가 없도록 한다

【 중대성평가 결과 】



- 우선 관리 인권이슈 : ⓐ, ⓕ 번 지표
- 일상적 관리 인권이슈 : ①, ②, ③, ④, ⓑ, ⓒ, ⓓ, ⓔ 번 지표

  ※ ⓑ, ⓔ번 지표는 중대성평가 결과치가 동일함

6. 개선과제

1) 기관운영 인권영향평가 개선과제

① 인권경영 체제의 구축

가. 인권존중 정책선언

- 공사는 `22년 인권경영 선언문을 개정하였으나, 국가인권위원회 '인권경영 보고 및 평가지침'등을 참고하여 추가 검토가 필요함

【 인권존중 정책선언 - No. 06 】

지표	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.
개선과제	**공사는 `22년 개정된 인권경영 선언문에 관한 개정 검토가 필요함**

나. 인권경영내재화

- 공사는 경영활동 및 주요사업 추진 과정 중 외부 이해관계자에게 미치는 인권침해 여부 및 실태를 파악할 필요성이 있으며 향후 의견 청취를 위한 대상 설정 시, 공사의 주요 외부 이해관계자를 우선적 대상으로 설정하여 실시할 필요성이 있음

【 인권경영내재화 - No. 19 】

지표	공사는 외부 이해관계자를 상대로 주기적으로 인권침해 예방과 실태파악을 위한 의견청취를 실시한다.
개선과제	**공사의 주요 외부 이해관계자를 대상으로 인권침해 여부 및 실태를 파악하기 위한 활동을 시행할 필요성이 있음**

② 고객 인권 보호

가. 고객 사생활 존중

- 개인정보보호의 중요성이 높아지고 있는 가운데, 국가정보원 ‘2023 국가정보보호백서’에 따르면 원활한 개인정보보안 업무를 위해 정보보호 전담부서 및 전담인력 운영 필요성을 강조하고 있음
- 현재, 공사의 경우에는 기관의 개인정보보호를 위해 개인정보보호책임자, 개인정보보호담당자, 개인정보취급자를 지정하여 이행하고 있으나, 개인정보 전담인력을 별도로 지정하여 기관차원에서 발생하는 정보유출 등의 피해를 예방할 필요성이 있음

【 고객 사생활 존중 - No. 8 】

지표	공사는 개인정보보호책임자(CPO)를 제외한 전담 인력이 마련되어 있다.
개선과제	**공사는 개인정보전담인력을 별도도 지정하여 기관 차원에서 발생하는 정보유출 등의 피해 예방의 전문성을 제고할 필요성이 있음**

③ 근로자의 인격적 대우와 노동권 보장

가. 갑질근절

- 공사는 기관 內 발생하는 갑질 행위 실태를 파악하기 위해 내부 임직원들을 대상으로 실태조사를 시행하는 것으로 판단되나 인권경영에서 갑질은 내·외부의 형태를 모두 포함하고 있음
- 따라서, 공사는 외부 이해관계자를 대상으로 갑질근절을 위한 실태조사 범위를 넓혀 실시할 필요성이 있음

【 갑질근절 - No. 3 】

지표	공사는 발생하는 갑질 행위(내·외부) 실태파악을 위해 내·외부 이해관계자를 대상으로 정기적으로 의견청취를 실시한다.
개선과제	**공사는 외부 이해관계자를 대상으로 실태조사의 범위를 넓혀 실태 파악을 실시할 필요성이 있음**

2) 사업운영 인권영향평가 개선과제

① 공무부 사업

가. 운영

- 공사는 열원시설 유지·보수를 위한 타 부서 협업 시 적합 직무 인력의 부족 등의 문제로 궁극적으로는 안전과 귀결되는 인권리스크가 발생할 수 있음
- 따라서, 불원활 업무수행을 예방하기 위해 공무부서 內 업무수행을 위한 교육 시행이 필요함

【 운영 - No. 07 】

지표	공사는 열원시설 유지·보수를 위한 타 부서와의 협업 시, 적합한 직렬의 협업이 불가능하여 발생하는 문제(불원활 업무수행 등)를 해결하기 위해 업무에 필수적인 교육을 지원한다
개선과제	**공사는 타 부서와의 원활한 유지·보수업무 협업을 위한 방안을 마련할 필요성이 있음**

나. 협력업체 관리

- 인권경영에서 중요한 요소인 인권경영 확산 활동을 위해, 외부 이해관계자인 협력업체를 대상으로 인권 경영준수 및 인식 제고를 위한 안내자료를 배포할 필요성이 있으며, 인권경영 전담 부서의 지원을 통해 이행할 수 있음

【 협력업체 관리 - No. 13 】

지표	공사는 협력업체와의 계약 시, 성희롱, 성폭력, 직장내괴롭힘 및 갑질 등 인권경영준수 안내자료를 배포하여 인권경영 확산에 노력한다
개선과제	**공사는 이해관계자(협력업체 등)로의 인권경영 확산을 위한 지원 방안을 마련할 필요성이 있음**

- 공사는 상시소통 창구를 통해 협력업체 근로자의 고충(안전, 근로환경 등)을 수렴하여 인권과 연관성 있는 리스크를 해소할 수 있음

【 협력업체 관리 - No. 15 】

지표	공사는 협력업체 근로자의 건의사항 및 애로사항을 청취하는 상시 소통 창구를 운영한다.
개선과제	**공사는 협력업체 근로자의 인권리스크를 해소하기 위한 상시 소통 창구를 운영할 필요성이 있음**

② 열수송서비스부 사업

가. 운영

- 공사는 열사용시설 관리자를 대상으로 온·오프라인 방식의 기술교육을 제공하고 있음
- 그러나, 상대적으로 오프라인 방식으로 진행되는 교육의 빈도는 온라인 방식에 비해 낮은 것으로 판단되며 온라인 교육 접근성이 낮은(정보취약자 등) 교육 대상자의 인권 리스크(교육권)가 존재하는 것으로 판단됨
- 따라서, 공사는 향후 오프라인 교육을 확대하여 시행할 필요성이 있음

【 운영 - No. 07 】

지표	공사는 열사용시설 관리자를 대상으로 시설 운용의 효율성 및 안정성 제고를 위한 기술교육을 온·오프라인의 형태로 지원한다
개선과제	**공사는 열사용시설 관리자를 대상으로 오프라인 기술교육을 확대 시행할 필요성이 있음**

나. 협력업체 관리

- 인권경영에서 중요한 요소인 인권경영 확산 활동을 위해, 외부 이해관계자인 협력업체를 대상으로 인권 경영준수 및 인식 제고를 위한 안내자료를 배포할 필요성이 있으며, 인권경영 전담부서의 지원을 통해 이행할 수 있음

【 협력업체 관리 - No. 16 】

지표	공사는 점검 용역을 위한 협력업체와의 계약 시, 성희롱,성폭력, 직장내괴롭힘 및 갑질 등 인권경영준수 안내자료를 배포하여 인권경영 확산에 노력한다
개선과제	**공사는 이해관계자(협력업체 등)로의 인권경영 확산을 위한 지원 방안을 마련할 필요성이 있음**

다. 커뮤니케이션

- 공사는 동절기 열수송관 파열 등의 문제로 열공급이 장시간 중단되는 경우, 이용자의 어려움을 보상하기 위해 요금감면 등의 방안을 통해 지원하고 있음
- 동절기 열공급 중단으로 인해 상대적으로 취약계층 이용자의 피해가 클 것으로 판단되어 공사는 해당 이용자를 위한 지원책(난방용품 지원) 마련이 필요함

【 커뮤니케이션 - No. 18 】

지표	공사는 동절기 열수송관 파열 등 문제로 인하여 열공급이 장시간 어려울 경우 사용 요금 감면, 취약계층 대상 난방용품 지원 등 지원책을 마련하여 피해가 없도록 한다
개선과제	**공사는 동절기 열수송관 파열문제 발생 시, 요금감면 외 취약계층을 위한 지원활동을 확대 시행할 필요성이 있음**

Ⅴ. 프로젝트 총평

1. 인권영향평가
2. 인권경영 체계

Ⅴ. 프로젝트 총평

1. 인권영향평가

1) 기관운영 인권영향평가 결과분석 및 제언

- 공사는 인권경영을 도입한 `19년 이후로 매년 기관운영 인권영향평가를 실시하였으며, 공사 특성에 맞게 기관운영에서 발생할 수 있는 실질적·잠재적 인권리스크를 진단하기 위해 매년 지속적으로 노력하고 있음
- 공사는 변화하는 인권경영 환경에 따라 발생할 수 있는 인권 리스크를 진단하기 위해, 금번 인권영향평가에서는 새로운 분야(중대 재해, 대내외 갑질, 개인정보보호 등)의 지표를 추가 신설하여 평가를 진행하였음
- 공사는 매년 인권영향평가를 통해 인권리스크를 발굴하고 그에 따른 개선과제를 도출하여, 개선과제에 대한 이행 상황 점검 및 환류 활동을 충분히 이행하고 있으나, 과제별 이행계획 수립 시 우선순위를 설정하고 있지는 않음
- 이에 따라, 공사는 금번 기관운영 인권영향평가를 통해 도출된 인권리스크에 관한 중대성 평가 결과를 바탕으로 우선순위를 배분하여 과제를 이행하고 결과를 모니터링 할 필요성이 있음
- 공사는 `22년 인권영향평가 결과를 통해 ‘인권경영 선언문’ 개정을 이행하였으나, `22년 7월 발표된 국가인권위원회 공공기관 인권경영 강화를 위한 ‘인권경영 보고 및 평가지침’에 따라, 몇 가지 사항을 추가

로 반영할 것을 과제로 제시함

- 또한, 향후 인권경영 선언문 개정 검토 시에는 '인권경영 보고 및 평가지침'에서 제시하고 있는 이해관계자가 쉽게 이해할 수 있는 언어로 번역하는 등의 개선 방향을 검토할 필요성이 있으며 개선 방법의 예로서는 주요 외국인 이해관계자 설정을 통한 대상 언어로의 번역 및 시각장애인을 위한 음성변환 바코드 기술 적용 등이 있음
- 공사는 정기적으로 내부 임직원 대상 실태조사를 시행하고 있는 것은 바람직하나, 인권경영에서 기관의 경영 및 사업 활동으로 인해 발생하는 외부 이해관계자의 인권리스크를 예방하기 위한 방안으로 주기적인 실태 파악(갑질 행위 등) 및 의견 청취 활동을 이행할 것을 과제로 제시함
- 개인정보보호의 중요성이 높아지는 외부 환경 속, 공사는 개인정보보호 수준 고도화를 위해 개인정보 전담 인력을 별도로 지정하여 정보유출 등의 피해를 예방할 것을 과제로 제시함
- 정기적인 인권영향평가를 통해 기관의 실질적·잠재적 인권 리스크를 진단하고 개선과제를 발굴하는데 인권영향평가의 목적이 있으며, 해당 과제별 이행성과를 이해관계자에게 공개하는 것 또한 인권경영의 주요한 추진 요소임
- `23년 기관운영 인권영향평가에서는 `22년 인권영향평가 이후 법령 제·개정 및 외부 환경 변화에 따라 경영상의 부분에서 인권침해를 사전에 방지하기 위한 신규 지표를 개발하여 인권리스크를 진단하는 등 기관의 인권리스크 진단이 적절하게 시행되었다고 볼 수 있음
- 향후 인권 환경 변화에 맞춰 인권경영을 지속해서 추진하기 위해 정기적으로 기관운영 인권영향평가를 실시할 것을 권함

2) 사업운영 인권영향평가 결과분석 및 제언

- 공사는 `19년부터 매년 사업운영 인권영향평가를 시행해오고 있으며, `23년 사업운영 인권영향평가는 공무부, 열수송서비스부 사업을 주요 사업으로 선정하여 평가를 시행하였음
- 공사는 금번 사업운영 인권영향평가를 위해 가치사슬분석(Value Chain Analysis)을 실시하여 주요사업 운영 프로세스 과정에서 발생하는 인권리스크를 체계적이고 심도 있게 진단하였다고 평가할 수 있음
- 공무부 사업운영에서는 타 부서와 열원시설 유지·보수 업무 협업 시 적합 직무 인력 부족(직렬 간 인력 불균등)으로 인한 열원시설 유지보수 중 안전 문제 발생 소지가 있어 이를 개선할 필요성이 있음
- 해당 리스크를 해결하기 위한 방안으로는 인력 재배분 및 충원 등이 있을 수 있으나 공공기관 특성상 단기적으로 해결할 수 없는 부분이므로 우선하여 부서 간 업무 협업을 위한 교육 운영 등의 현실 가능한 방안 마련이 필요함
- 또한, 협력업체 근로자의 안전을 비롯한 근로 환경 개선 등 협력업체 근로자의 고충을 청취·수렴하기 위한 상시 소통창구 등을 운영할 것을 제언하는 바임
- 열사용시설 관리자 대상 기술교육 운영 시, 온라인 정보취약자의 접근성을 개선할 필요가 있으며 이를 위한 방안으로는 예산 범위 내에서 오프라인 교육 운영 빈도를 높일 필요성이 있음
- 공사는 동절기 열수송관 파열 등의 문제로 장기간 열 공급 중단 시 취약계층을 대상으로 발생할 수 있는 인권리스크를 최소화하기 방안

을 마련할 필요성이 있으며, 대표적인 예시로는 난방용품 지원 확대 등의 방안이 될 수 있음

- 추가로, 공사의 인권경영 확산 활동을 위해 주요사업 추진 시 협력업체를 대상으로 인권 인식 확산(성희롱, 성폭력, 직장내 괴롭힘, 갑질 등)을 위한 자료 배표 등의 방안을 마련할 필요가 있으며, 인권경영 전담 부서의 지원을 통해 과제를 이행할 것을 권하는 바임
- 사업운영 인권영향평가를 통해 도출되는 인권리스크 별 과제들은 해당 부서만의 노력으로는 달성되기 어려우며 주요사업 부서를 향한 인권경영 전담 부서의 충분한 지원을 통해 온전히 달성될 수 있음
- 향후, 공사는 사업운영 과정 중 발생하는 다양한 인권리스크를 발굴하기 위해 지속적인 사업운영 인권영향평가를 실시할 필요성이 있으며 발굴된 인권 리스크를 해소하기 위해 충분한 노력을 통해 사업운영과정 중 발생 가능한 다양한 인권 리스크를 해소할 수 있음

2. 인권영향평가 체계

1) 인권경영 선언문 개정(안)

(인권경영 선언문 개선 의견)

인권경영선언문

우리는 '지속가능한 친환경에너지의 안정적 공급을 통해 시민의 삶의 질 향상에 기여하고 '행복한 미래에너지 가치를 선도하는 친환경에너지 공기업'으로 인간의 존엄과 가치를 최우선으로 지향한다.
이를 위해 우리는 인권경영의 정착과 모든 이해관계자가 지켜야 할 행동과 가치판단의 기준으로서 국제인권기준을 반영한 「서울에너지공사 인권경영헌장」을 다음과 같이 선언한다.

하나. 우리는 인간으로서의 존엄과 가치를 존중하는 인권경영을 실천한다.
하나. 우리는 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신 지역 등을 이유로 차별하지 않는다.
하나. 우리는 헌법상 보장되는 노동3권인 단결권, 단체교섭권, 단체행동권의 자유를 보장한다.
하나. 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동도 허용하지 않는다.
하나. 우리는 모성 및 부성 보호와 일·생활 균형을 위해 노력한다.
1 **하나.** 우리는 직원에게 안전하고 위생적인 근무환경을 조성하여 산업안전 및 건강권을 보장한다.
2 **하나.** 우리는 협력회사와 상생발전을 위해 노력하며, 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.
하나. 우리는 사업을 함에 있어 국내외 지역주민의 인권을 존중하고 보호한다.
하나. 우리는 국내외 환경 법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위하여 노력한다.
하나. 우리는 업무상 수집한 개인 정보를 보호하며 이해관계자의 정보 접근권을 보장한다.
3 **하나.** 우리는 경영활동에서 발생하는 인권침해를 사전에 예방하고 적절한 구제조치를 제공한다.

우리는 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권을 보호하고, 인권경영의 정착과 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐합니다.

4 서울에너지공사 임직원 일동

① 단어의 층위를 일치시키기 위해 문장의 단어를 수정할 필요성이 있음
*수정안 : '**하나**, 우리는 직원에게 안전하고 위생적인 근무환경을 조성하여 산업안전과 건강을 보장한다.' 또는 '**하나**, 우리는 직원에게 안전하고 위생적인 근무환경을 조성하여 생명권과 건강권을 보장한다.'

② 공급망에 대한 공사의 인권 책임을 포함할 수 있도록 하는 문구를 추가할 필요성이 있음
*수정안 : '**하나**, 우리는 협력회사와 상생발전을 위해 노력하며, 공급망에 대한 인권적 책임을 다하기 위해 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.'

③ 내·외부 이해관계자 모두에게 영향을 미치는 기관의 활동을 포함하기 위해 용어를 추가할 필요성이 있음
*수정안 : '**하나**, 우리는 경영 및 사업 활동 중 발생하는 인권침해를 사전에 예방하고 적절한 구제조치를 제공한다.'

④ 인권경영 보고 및 평가지침에 따르면, 인권정책 선언 시 선언주체를 기입하여 대표성을 나타낼 필요성이 있음
*수정안 : 서울에너지공사 사장 또는 서울에너지공사

2) 구제절차 개선 방향

① 구제절차 운영 현황

가. 공사의 구제절차는 홈페이지 內 청렴인권경영-인권상담구제센터를 통해 접근할 수 있으며, 구제절차에 관한 개략적인 안내(신고 내용, 대상, 프로세스, 방법 등)를 제공하고 있음

나. 신고 방법으로는 전화/팩스, 방문/우편, 이메일, 인권진정함이 있으며 온·오프라인의 형태로 신고접수가 가능한 것으로 판단되며, 이메일 외 온라인 접수를 위한 편의 채널은 존재하지 않은 것으로 판단됨

다. 별도의 구제절차 안내자료 및 이용과 관련한 홍보활동은 없는 것으로 판단되며, 신고 채널 접근성의 수준은 높지 않은 것으로 판단됨

라. 접수 채널 內 갑질·인권침해 사건 유형별 구분 기준이 명확하게 안내되고 있지 않아 외부 진정인이 사건접수를 원할 시 사건 유형에 따른 구제를 신청하기 어려운 상황으로 판단됨

② 구제절차 개선사항

가. 신고자 접근성을 향상시키기 위한 별도 안내 및 홍보활동이 필요하며 이용 편의성을 제고하기 위한 접수채널의 고도화가 필요함

- 온라인 접수 채널의 고도화(홈페이지 內 실시간 접수 시스템 운영 등)
- 내·외부 이해관계자 대상 기관 구제절차 이용 안내 및 홍보활동 강화

나. 접수 채널 內 인권침해 구제절차 관련 안내(매뉴얼 등)가 필요함

- 내부 이해관계자의 경우, 공사 그룹웨어를 통한 '인권침해 구제절차 매뉴얼' 안내자료 접근이 가능하나, 외부 이해관계자를 위한 접근성은 낮아 해당 부분의 개선이 필요함

다. 인권침해 사건 유형별 명확한 기준을 제시가 필요함

- 신고인의 사건접수 시, 사건 유형에 따른 명확한 구분이 필요함

Appendix

1. 기관운영 인권영향평가 결과
2. 사업운영 인권영향평가 결과
3. 인권영향평가 실무 교육

기관운영 인권영향평가 결과

▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
인권존중 정책선언	1	공사는 인권 존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	V					
	2	인권정책선언은 공사의 경영진 차원에서 표명된 것이다.	V					
	3	공사의 인권정책선언은 공사내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 소통을 통해 만들어졌다.	V					
	4	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	V					
	5	공사의 인권정책선언은 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.	V					
	6	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.		V				공사는 `22년 인권경영 선언문을 개정하였으나, 국가인권위원회 '인권경영 보고 및 평가지침'등을 참고하여 검토할 필요성이 있음
소 계			5	1				
인권영향 평가 정기적 실시	7	공사는 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	V					
	8	인권영향평가 실행 시 공사 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	V					
	9	공사 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.	V					
	10	자회사나 협력회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	V					
소 계			4					
인권경영 제도화를 위한 필요조치	11	공사는 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	V					
	12	공사는 인권경영 문제를 다루는 전담부서 설치 또는 담당자를 지정했다.	V					
	13	공사는 인권준수 감시기구 및 제도를 운영한다.	V					
	14	공사는 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	V					
	15	자회사나 협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 기관 차원에서 대응한다.	V					
	16	공사는 임직원을 상대로 인권침해 예방과 실태파악을 위한 설문조사를 실시한다.	V					
	17	인권경영위원회의 구성은 인권관련 전문가를 포함하여 객관적이고 공정하게 구성했다.	V					
소 계			7					

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
인권경영 내재화	18	공사는 임직원을 대상으로 인권경영 내재화를 위한 프로그램(교육, 가이드라인 배포, 캠페인 등)을 운영한다.	V					
	19	공사는 외부 이해관계자를 상대로 주기적으로 인권침해 예방과 실태파악을 위한 의견청취를 실시한다.		V				공사는 경영활동 및 주요사업 추진 과정 중 외부 이해관계자에게 미치는 인권침해 여부 및 실태를 파악할 필요성이 있으며 향후 의견 청취를 위한 대상 설정 시, 우선적으로 공사의 주요 외부 이해관계자를 설정하여 실시할 필요성이 있음
소 계			1	1				
인권경영 성과	20	공사는 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	V					
	21	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	V					
	22	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	V					
	23	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	V					
	24	인권영향평가 결과에 대한 모니터링 및 이행점검을 실시한다.	V					
	25	공사는 인권경영의 체계와 실천성과를 종합적인 형태로 이해관계자들에게 공개하고 있다.	V					
소 계			6					
구제절차 마련	26	공사의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	V					
	27	구제절차는 접근과 이용이 용이하도록 온·오프라인의 다양한 접수창구를 제공한다.	V					
	28	공사는 구제절차 제공을 위한 추진체계 및 프로세스가 마련되어 있다.	V					
	29	구제절차는 직장내 성희롱·성폭력, 직장내 괴롭힘, 갑질 등을 포함한 포괄적인 구제를 제공한다.	V					
	30	공사는 구제절차를 이용하려는 이해관계자에게 직장내 성희롱·성폭력, 직장내 괴롭힘, 갑질 등의 인권침해 유형에 대한 구분된 가이드를 제공한다.	V					
	31	공사는 구제절차 사건 조사 시 외부위원이 참여하여 조사의 객관성과 전문성을 확보한다.	V					
	32	인권침해에 대한 신고는 사건당사자 뿐만 아니라 제3자(목격자)에 의한 신고가 가능하다.	V					
	33	공사는 정기적으로 인권침해 구제절차 효용성 평가를 실시하여 절차 및 체계 등의 개선점을 발굴하여 개선한다.	V					
	34	공사는 신속한 인권구제 제공을 위해 최초 접수일로 부터의 처리기한을 정하고 부득이한 경우 연장기한을 추가로 정하여 명시한다.	V					
소 계			9					
합 계			32	2				

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
고용상 비차별	1	공사는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	V					
	2	공사는 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	V					
	3	공사는 임금 외에 복리후생제도에서 근로자를 차별하지 않는다.	V					
	4	공사는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 합리적 이유 없이 근로자를 차별하지 않는다.	V					
	5	공사는 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 합리적 이유 없이 근로자를 차별하지 않는다.	V					
소 계			5					
고용상 남녀차별	6	공사는 임금 외에 복리후생제도에서 성별에 따라 차별하지 않는다.	V					
	7	공사는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 성별에 따라 차별하지 않는다.	V					
	8	공사는 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 성별에 따라 차별하지 않는다.	V					
소 계			3					
비정규직 근로자 비차별	9	공사는 비정규직 근로자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	V					
	10	공사는 비정규직임을 이유로 공사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	V					
소 계			2					
합 계			10					

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
결사·단체교섭 의자유	1	공사는 노동조합의 설립을 허용한다.	V					
	2	공사는 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	V					
	3	공사는 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	V					
소 계			3					
노동조합 활동 불이익 처우 금지	4	근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	V					
	5	근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	V					
	6	근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	V					
소 계			3					
단체교섭 보장 및 성실한 이행	7	공사는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	V					
	8	공사는 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	V					
	9	공사는 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 공사대표가 참여하여 협상한다.	V					
	10	공사는 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	V					
소 계			4					
합 계			10					

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
강제노동 금지	1	공사는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	V					
	2	공사는 근로자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	V					
	3	근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	V					
소 계			3					
합 계			3					

▶ 분야 5. 산업안전 보장

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
안전보건 관리체계 구축	1	공사는 안전보건목표와 개선의지를 담은 경영방침을 수립한다.	V					
	2	공사는 재해 예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리 추진체계 및 필요한 자원이 마련되어 있다.	V					
	3	공사는 성공적인 안전보건관리체계 수립을 위한 근로자 참여(안전신문고 제도 등)를 보장한다.	V					
	4	공사는 안전보건관리체계 이행수준을 측정할 수 있는 체계가 마련되어 있다.	V					
	5	공사는 정기적으로 안전보건관리 현황 모니터링 및 이행점검을 실시한다.	V					
	6	공사는 안전관리부서의 인력은 충분히 확보되어 있으며, 사업장 및 근로자의 안전관리를 위해 지속적으로 역량을 개발한다.	V					
	7	공사는 협력업체와 함께 안전·보건에 관한 협의체를 구성하고 산업재해 예방조치를 이행한다.	V					
	8	공사는 산업안전보건법령의 요지를 사업장의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하여 알 수 있도록 한다.	V					
소 계			8					
작업장안전	9	공사는 사업장 및 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.	V					
	10	공사의 비상탈출구는 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능 하도록 관리되고 있다.	V					
	11	공사 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 음식보관시설, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	V					
	12	공사는 사업장 및 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	V					
	13	공사는 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 사무 환경을 조성하기 위해서 사무실 환경을 측정·관리한다.	V					
소 계			5					
임산부및 장애인등 보호	14	임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	V					
	15	장애인들이 공사 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	V					
	16	공사는 직장내 장애인 인식개선 교육을 연1회, 1시간 이상 정기적으로 실시한다.	V					
소 계			3					

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
필수장비 제공 및 교육 실시 등	17	공사는 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	V					
	18	근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 근로자에게 제공되고, 근로자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	V					
	19	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	V					
	20	공사는 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	V					
	21	공사는 근로자의 건강을 보호 유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	V					
소 계			5					
산업재해 피해 근로자지원	22	업무상 재해로 인한 부상 및 질병에 대한 보상은 근로기준법 또는 산업재해보상보험법에 의거하여 보상한다.	V					
	23	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	V					
소 계			2					
합 계			23					

▶ 분야 6. 책임 있는 공급망 관리

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
협력회사 등의 인권침해 예방	1	공사는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.	V					
	2	공사는 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있다.	V					
	3	공사는 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	V					
	4	공사는 협력회사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	V					
소 계			4					
모니터링 실시	5	공사는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링 한다.	V					
	6	공사는 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.	V					
소 계			2					
보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	7	공사의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	V					
소 계			1					
합 계			7					

▶ 분야 7. 현지주민의 인권 보호

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
지역주민 인권의 존중 · 보호	7	관련 법령에서 공사활동과 관련하여 지역주민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.	V					
소 계			1					
합 계			1					

▶ 분야 8. 환경권 보장

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
환경경영 체제수립 및 유지	1	공사는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	V					
	2	공사는 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	V					
	3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지 점검한다.	V					
	4	공사는 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육하고 훈련한다.	V					
	5	공사는 정기적으로 임직원들을 대상으로 환경정보 및 환경경영 활동에 필요한 교육을 실시하여, 환경경영에 대한 인식 제고 및 역량을 강화한다.	V					
	6	공사는 친환경 및 재생 가능한 자원 사용의 목표를 설정하고 이를 달성하기위해 지속적으로 노력한다.	V					
소 계			6					
환경정보 의공개	7	공사는 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 근로자에게 제공한다.	V					
	8	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.	V					
	9	환경정책을 개발할 때, 근로자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.	V					
소 계			3					
환경문제 에 대한 예방적 접근의 원칙	10	새로운 개발사업을 추진할 경우, 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.	V					
	11	환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.	V					
	12	대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임 보험에 가입하였다	V					
소 계			3					
비상계획 수립	13	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	V					
	14	공사는 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	V					
	15	공사는 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.	V					
	16	공사는 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다.	V					
소 계			4					
합 계			16					

▶ 분야 9. 고객 인권 보호

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	
서비스 결함시 조치	1	공사는 사업추진 시 위험이 발생한 경우 고객들에게 그 위험성을 알리고 조속히 보완한다.	V					
	2	공사의 사업추진 후 결함이 발견되면 고객에게 통보한다.	V					
	3	공사의 사업추진으로 인하여 고객이 손실을 당한 경우 그 손실을 보상한다.	V					
소 계			3					
고객 사생활 존중	4	고객정보의 수집 및 관리지침이 마련 되었으며, 공개되어 있다.	V					
	5	고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	V					
	6	고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	V					
	7	공사는 개인정보보호교육을 연1회 정기적으로 실시 한다.	V					
	8	공사는 개인정보보호책임자(CPO)를 제외한 전담 인력이 마련되어 있다.		V				개인정보 전담인력을 별도로 지정하여 기관차원에서 발생하는 정보유출 등의 파해를 예방할 필요성이 있음 그리하여, 해당 부분을 개선이 필요한 사항으로 제시하는 바이며 기관은 해당 평가 의견을 검토할 필요성이 있음
	9	공사는 개인정보보호책임자(CPO)의 역량강화를 위한 교육(법정의무교육 외)을 매년 정기적으로 실시한다.	V					
	10	공사는 개인정보의 오·남용에 따른 피해를 예방하기 위해, 개인정보처리시스템의 접속기록 월 1회 이상 점검한다.	V					
소 계			6	1				
합 계			9	1				

▶ 분야 10. 근로자의 인격적 대우와 노동권 보장

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
갑질근절	1	정당한 사유 없이 불필요한 휴일근무·근무시간 외 업무지시가 발생하지 않도록 예방한다.	V					
	2	공사는 갑질 행위 예방을 위해 매년 1회 이상 교육을 실시한다.	V					
	3	공사는 발생하는 갑질 행위(내·외부) 실태파악을 위해 내·외부 이해관계자를 대상으로 정기적으로 의견청취를 실시한다.		V				공사는 기관 內 발생하는 갑질 행위 실태를 파악하기 위해 내부 임직원들을 대상으로 실태조사를 시행하는 것으로 판단됨 그러나, 인권경영에서 갑질은 내·외부의 형태를 포함하고 있음 따라서, 공사는 외부 이해관계자를 대상으로 실태조사의 범위를 넓혀 실태파악을 실시할 필요성이 있음
소 계			2	1				
직장내 괴롭힘 금지	4	공사는 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 충분한 교육을 실시하고 있다.	V					
	5	공사는 직장내 괴롭힘 발생여부를 모니터링하기 위해 설문, 면담 등의 정기적인 실태조사를 실시하고 있다.	V					
	6	공사는 직장 내 괴롭힘 예방을 위해 담당조직 운영, 홍보 등의 활동을 실시한다.	V					
	7	공사는 사장, 임원, 주요 간부 직원 등 4촌 이내의 혈족, 인척의 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 대응 지침이 마련되어 있다	V					
소 계			4					
성희롱·성폭력 예방	8	공사는 직장 내 성희롱 예방 및 대응 매뉴얼을 마련하고 있다.	V					
	9	직장 내 성희롱·성폭력 예방을 위해 정기적으로 교육을 실시한다.	V					
	10	직장 내 성희롱·성폭력 예방을 위한 자체 프로그램을 운영한다.	V					
소 계			3					

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	
노동기본권준수	11	공사는 근로자의 근로시간은 법정 근로시간(1주 40시간, 본인 의사에 따라 연장근로 최대 12시간까지)인 주 최대 52시간을 초과하지 않는다.	V					
	12	공사는 근로자의 휴일근로 시 8시간 이내 통상임금의 50% 이상, 8시간 초과시 통상임금 100%이상을 가산하여 지급한다.	V					
	13	공사는 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가의 근로조건에 대한 사항을 명시하여 근로자에게 교부한다.	V					
	14	공사는 공사 내 근로자가 휴식을 취할 수 있도록 적절한 휴게시설을 제공한다.	V					
	15	공사는 법적 기준에 따라 근로시간에 따른 적정 휴게시간을 보장한다.	V					
소 계			5					
모성보호·일가정양립	16	공사는 근로자 일·생활균형이 가능한 근무환경을 보장하기 위해 근로시간 단축제도를 시행하고 있으며, 근로자가 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용한다.	V					
	17	공사는 근로시간 단축을 허용하는 경우 법에서 규정하고 있는 최대시간을 보장한다	V					
소 계			2					
합 계			16	1				

사업운영 인권영향평가 결과

▶ 사업 1. 공무

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	
기획	1	공사는 열원시설의 노후화, 안전 등의 이슈를 해결하기 위해 지속적으로 계획을 수립하고 이를 검토한다	V					
	2	공사는 열원시설 점검 및 보수 계획 수립 시, 열 수요 집중 시기의 공급 중단 피해가 발생하지 않도록 고려한다	V					
	3	공사는 열원시설 점검 및 보수 용역 발주 계획 수립 시, 입찰 참가 업체가 산업재해 예방을 위한 비용을 반드시 포함할 수 있도록 한다	V					
소 계			3					
운영	4	공사는 열원시설 안전 취약점 파악 및 예방을 위해 정기/수시점검을 실시하며 지속적으로 발생하는 리스크에 관하여 모니터링 한다	V					
	5	공사는 열원시설 점검 및 보수 작업 시 안전보건관리규정에 따라 작업을 실시한다	V					
	6	회사는 열원시설에 관한 예방정비를 설비 기준에 맞춰 정기적으로 실시하고 있으며, 정비에 필요한 부품을 충분히 확보하고 있다.	V					
	7	공사는 열원시설 유지·보수를 위한 타 부서와의 협업 시, 적합한 직렬의 협업이 불가능하여 발생하는 문제(불원활 업무수행 등)를 해결하기 위해 업무에 필수적인 교육을 지원한다		V				공사는 열원시설 유지·보수를 위한 타 부서 협업 시 적합 직무 인력의 부족 등의 문제로 궁극적으로는 안전과 귀결되는 인권리스크가 발생할 수 있음 따라서, 불원활 업무수행을 예방하기 위해 공무부서 內 업무수행을 위한 교육 시행이 필요함
소 계			3	1				

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	
안전관리	8	공사는 열원시설 유지·보수와 관련하여 안전관련 부서와 안전 위험요소를 지속적으로 발굴하고, 이를 개선하기 위한 업무협조를 지속적으로 실시한다	V					
	9	공사는 열원시설 점검 및 보수작업 시 근로자가 위험을 감지하고 이를 신고했을 경우 즉각적인 조치를 취할 수 있는 시스템을 갖추고 있다.	V					
	10	공사는 협력업체 및 공사 근로자가 열원시설 점검 및 보수작업에 필요한 보호 장비를 제공받을 수 있도록 지원한다	V					
	11	공사는 산업안전 문제에 대해 협력업체 근로자 및 공사 근로자의 고충을 정기적으로 청취하고 지원방안을 마련한다.	V					
소 계			4					
협력업체 관리	12	공사는 협력업체와 계약 시, 인권보호 이행요구를 위한 인권준수 서약서를 징구한다	V					
	13	공사는 협력업체와의 계약 시, 성희롱,성폭력, 직장내괴롭힘 및 갑질 등 인권경영준수 안내자료를 배포하여 인권경영 확산에 노력한다		V				인권경영에서 중요한 요소인 인권경영 확산 활동을 위해, 외부 이해관계자인 협력업체를 대상으로 인권 경영준수 및 인식 제고를 위한 안내자료를 배포할 필요성이 있으며, 인권경영 전담부서의 지원을 통해 이행할 수 있음
	14	공사는 협력업체 근로자가 쉴 수 있는 휴게시설을 제공하며, 자유롭게 이용할 수 있도록 한다	V					
	15	공사는 협력업체 근로자의 건의사항 및 애로사항을 청취하는 상시소통 창구를 운영한다.		V				공사는 상시소통 창구를 통해 협력업체 근로자의 고충(안전, 근로환경 등)을 수렴하여 인권과 연관성 있는 리스크를 해소할 수 있음
소 계			1	2				
합 계			11	3				

▶ 사업 2. 열수송서비스

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	
기획	1	공사는 신규 열공급을 위한 계획 수립 시, 해당 지역주민 수용도를 고려한다	V					
	2	공사는 열수송관 관리강화를 위한 계획 수립 시, 안전진단 결과를 반영하여 노후 열수송관의 선제적 교체가 이뤄질 수 있도록 한다	V					
	3	공사는 열수송관 보수공사 시행 시, 열 수요 집중 시기의 공급 중단 피해가 발생하지 않도록 고려한다	V					
	4	공사는 열사용시설 및 열량계 점검 업무 시, 고객에게 점검자 신뢰성 제고 및 소비자 보호 강화를 위한 기준(점검자 준수사항, 업무처리 규정 준수 등)을 수립한다	V					
소 계			4					
운영	5	공사는 열사용시설 점검 이후, 안전상 문제로 시설교체가 필요한 경우 해당 사실 및 관련 상세정보를 해당 시설 사용자에게 안내한다	V					
	6	공사는 열수송관 파열 등의 원인에 따른 사용자 열공급 중단 피해를 최소화하기 위한 기술적 방안을 마련하고 있다	V					
	7	공사는 열사용시설 관리자를 대상으로 시설 운용의 효율성 및 안정성 제고를 위한 기술교육을 온·오프라인의 형태로 지원한다		V				상대적으로 오프라인 방식으로 진행되는 교육의 빈도는 온라인 방식에 비해 낮은 것으로 판단되며 온라인 교육 접근성이 낮은(정보취약자 등) 교육 대상자의 인권 리스크(교육권)가 존재하는 것으로 판단됨 따라서, 공사는 향후 오프라인 교육을 확대하여 시행할 필요성이 있음
	8	공사는 점검업무 중 발생가능한 안전 사고 예방을 위해 협력업체 근로자 및 공사 근로자에게 안전작업 매뉴얼을 제공하며 이를 준수하도록 교육한다	V					
소 계			3	1				

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	
안전관리	9	공사는 열수송사업과 관련하여 안전관련 부서와 안전 위험요소를 지속적으로 발굴하고, 이를 개선하기 위한 업무협조를 지속적으로 실시한다	V					
	10	공사는 열수송관 진단업무 수행에 있어 진단 기술 및 장비를 고도화하여 피해 예방을 강화한다	V					
	11	공사는 노후 열 수송관 관리 강화를 위해, 이상징후 발생 빈도가 높은 구간을 선정하여 관리한다	V					
	12	공사는 열수송관 점검을 위한 맨홀의 열림 및 덮개 위 미끄러짐으로 인한 보행자 및 운전자 사고를 예방하기 위한 방안을 마련한다	V					
	13	공사는 협력업체 및 공사 근로자가 열수송시설 점검 업무에 필요한 보호 장비를 제공받을 수 있도록 지원한다	V					
	14	공사는 산업안전 문제에 대해 협력업체 근로자 및 공사 근로자의 고충을 정기적으로 청취하고 지원방안을 마련한다.	V					
소 계			6					
협력업체 관리	15	공사는 협력업체와 계약 시, 인권보호 이행요구를 위한 인권준수 서약서를 징구한다	V					
	16	공사는 점검 용역을 위한 협력업체와의 계약 시, 성희롱,성폭력, 직장내괴롭힘 및 갑질 등 인권경영준수 안내자료를 배포하여 인권경영 확산에 노력한다		V				인권경영에서 중요한 요소인 인권경영 확산 활동을 위해, 외부 이해관계자인 협력업체를 대상으로 인권 경영준수 및 인식 제고를 위한 안내자료를 배포할 필요성이 있으며, 인권경영 전담부서의 지원을 통해 이행할 수 있음
소 계			1	1				

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
커뮤니케이션	17	공사는 열공급과 관련하여, 고객의 불만사항(요금징수 등)이나 건의사항 발생 시 소통채널을 통해 신속하게 처리하여 조치결과를 공개한다	V					
	18	공사는 동절기 열수송관 파열 등 문제로 인하여 열공급이 장시간 어려울 경우 사용요금 감면, 취약계층 대상 난방용품 지원 등 지원책을 마련하여 피해가 없도록 한다		V				공사는 동절기 열수송관 파열 등의 문제로 열공급이 장시간 중단되는 경우, 이용자의 어려움을 보상하기 위해 요금감면 등의 방안을 통해 지원하고 있음 동절기 열공급 중단으로 인해 상대적으로 취약계층 이용자의 피해가 클 것으로 판단되어 공사는 해당 이용자를 위한 지원책(난방용품 지원) 마련이 필요함
	19	공사는 지역난방 사용자 간담회를 통해, 사업 운영과정에서 발생하는 문제점 등을 파악하고 향후 사업 운영 시 반영하여 개선한다	V					
소 계			2	1				
합 계			16	3				

인권영향평가 실무 교육

1. 교육 개요

1) 목적 : 인권영향평가 근거자료 수집을 위한 지표별 자료작성 방식 교육

2) 교육일시 : 2023. 09. 11

3) 교육대상 : 기관운영/사업운영 지표별 부서 담당자

2. 교육 내용

1) 인권경영의 이해

2) 인권영향평가

3) 인권영향평가 근거자료 작성 방법

3. 근거자료 작성 방법

1) 지표별 작성 방법 안내

2) 타 기관 작성 예시

3) 근거자료 작성 한글양식 별첨

4. 인권영향평가 교육자료

지적재산권 보호에 대한 안내

본 자료의 글, 사진, 이미지, 문구 등

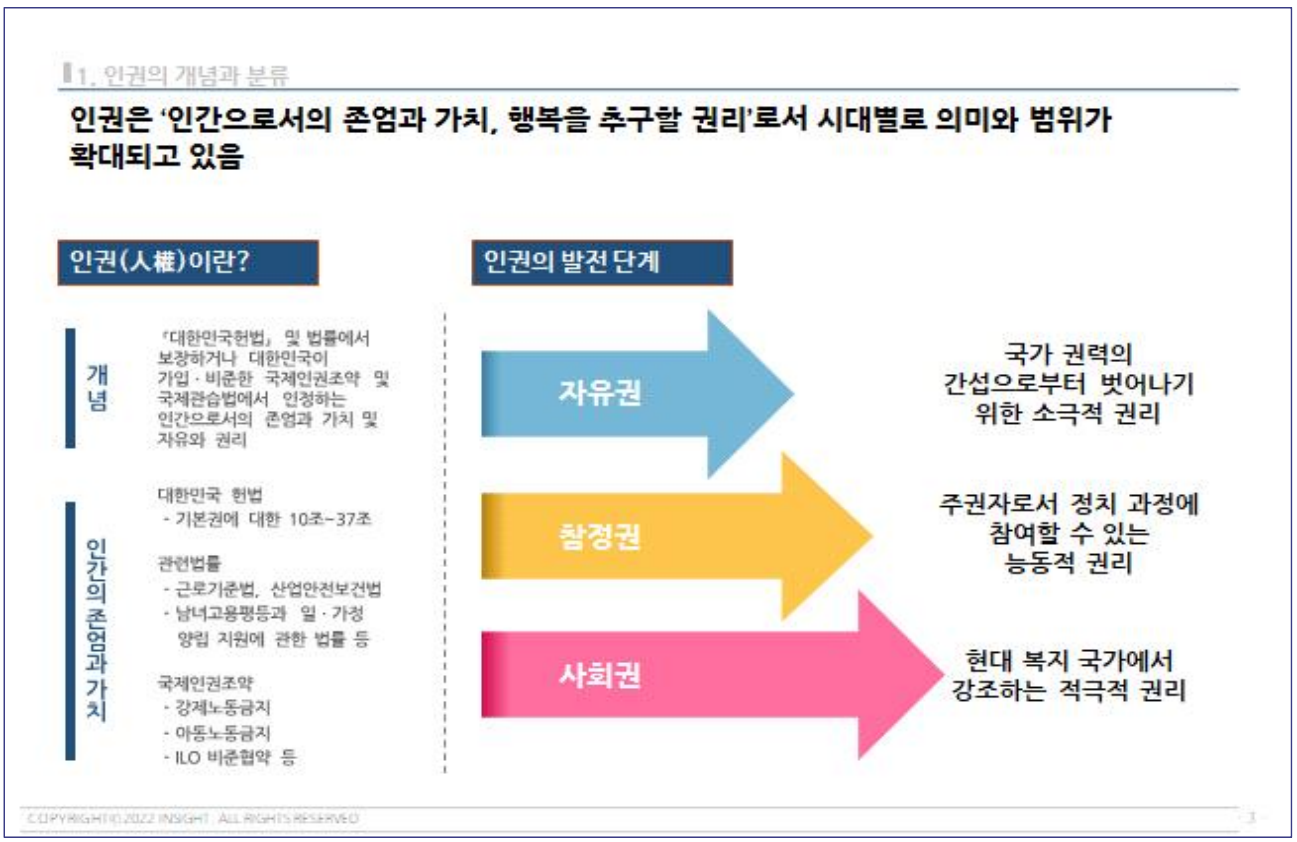
모든 컨텐츠 저작권은 인사이트㈜에 있습니다.

'서울에너지공사 2023년 인권영향평가 용역'과 관련하여

본 교육자료의 목적*이 다함과 동시에 파기하여 주시기 바랍니다.

* 교육자료의 목적 : 본 프로젝트 추진시 필요한 인권영향평가 근거자료 수집/작성

I. 인권과 인권경영의 이해


1. 인권의 개념과 분류
인권은 '인간으로서의 존엄과 가치, 행복을 추구할 권리'로서 시대별로 의미와 범위가 확대되고 있음
인권(人權)이란?
개념
「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리
인간의 존엄과 가치
대한민국 헌법
- 기본권에 대한 10조-37조
관련법률
- 근로기준법, 산업안전보건법
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 등
국제인권조약
- 강제노동금지
- 아동노동금지
- ILO 비준협약 등
인권의 발전 단계
자유권
국가 권력의 간섭으로부터 벗어나기 위한 소극적 권리
참정권
주권자로서 정치 과정에 참여할 수 있는 능동적 권리
사회권
현대 복지 국가에서 강조하는 적극적 권리
COPYRIGHT(C) 2022 INSIGHT. ALL RIGHTS RESERVED
3

1. 인권의 개념과 분류

인권은 '인간으로서의 존엄과 가치, 행복을 추구할 권리'로서 시대별로 의미와 범위가 확대되고 있음

인권의 분류

경제적 권리
- 적절한 생활수준을 획득하고 유지할 권리
- 공정하고 유리한 노동조건
- 노동조합을 형성하고 가입·파업할 권리

사회적 권리
- 사회보장에 대한 권리
- 가족에 대한 보호/혼인의 자유/아동의 권리
- 육체적·정신적 건강에 대한 권리

문화적 권리
- 교육권
- 문화적 생활에 참여할 권리
- 과학적 진보로부터 이익을 향유할 권리
- 소수자의 권리

시민적 권리
- 법 앞에 인간으로서 인정받을 권리
- 법 앞에 평등한 보호를 받을 권리
- 재소자의 권리 생명권
- 고문금지, 처벌제도의 기본적 원칙
- 공정한 재판에 대한 관리
- 재판 앞에 평등과 무죄추정의 원칙
- 계약상 의무의 불능만을 이유로 한 구금 금지
- 이동 및 의사표현의 자유에 대한 권리
- 사상, 양심, 종교의 자유
- 전쟁과 차별에 대한 선전 금지

결사의 권리
- 평화로운 집회의 자유
- 결사의 자유
- 정치에 참여할 권리

COPYRIGHT(©) 2022 INSIGHT. ALL RIGHTS RESERVED

2. 인권경영의 이해

인권경영은 국가의 보호의무와 기업의 인권존중 책임, 국가 및 기업의 실효적 구제에 대한 접근을 실천하는 경영이며, 임직원 및 주요 이해관계자들의 인권을 침해하지 않는 인권 친화적인 경영이라고 정의할 수 있음

인권경영 3대 요소

- 국가의 보호 의무: 기업,제3자에 의한 인권침해 방지 피해자 구제
- 기업의 존중 책임: 인권존중 책임 실현을 위한 목표, 계획수립 및 구제수단 제공
- 구제 수단 제공: 사법적, 비사법적 구제수단 운영 구제수단의 접근성 강화

인권경영 구축원칙

- 기업은 최고결정권자의 결정으로 인권경영정책을 공개적으로 지지하고 선언해야 한다
- 기업은 자신의 활동이 인권에 부정적 영향을 미치지 않도록 하기 위해 인권영향평가를 정기적으로 실시해야 한다
- 기업은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행해야 한다
- 기업은 인권경영 관련 정보의 공시시스템을 정립하고, 정기적으로 인권경영의 실천현황을 내·외부에 보고해야 한다
- 기업은 기업 활동 과정에서 인권침해가 발생할 경우에 대비하여 인권침해에 대한 구제절차를 마련하여 운영해야 한다

COPYRIGHT(©) 2022 INSIGHT. ALL RIGHTS RESERVED

2. 인권경영의 이해

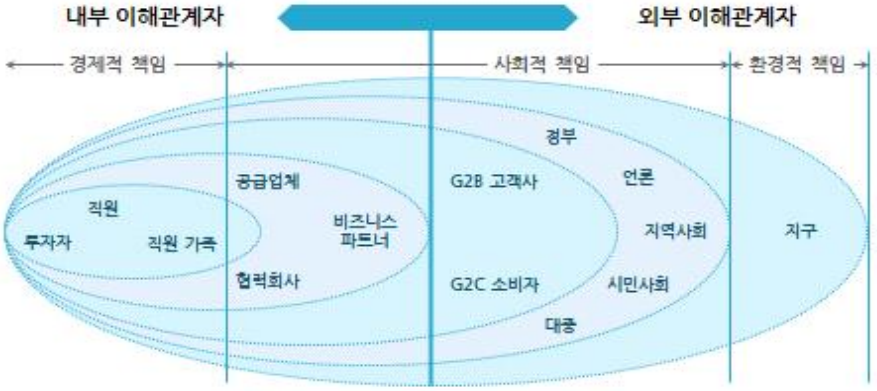
인권경영은 내·외부 이해관계자와 밀접한 관련이 있으며, 기관의 특성 및 이해관계자와의 관계에 따라 인권경영의 대상(범위)을 설정해야 함

인권경영 실행방식

기관활동으로 발생될 수 있는 부정적 인권 영향을 **사전 방지**

인권에 부정적 영향을 야기한 경우에 이를 **시정 및 개선**

인권경영의 이해관계자 범위



COPYRIGHT(C) 2022 INSIGHT ALL RIGHTS RESERVED

3. 인권경영 도입 필요성

1948년 세계 인권선언 이후, 국제 사회에서는 GRI(지속가능성), ISO26000(사회적 책임), UN글로벌컴팩트(UNGC) 원칙 등을 통해 인권에 대한 지속적인 필요성이 제기되었음

GRI Standards

구분	주요 내용
경제	• 경제성과, 시장지위, 간접경제효과, 조달관행, 반부패, 경쟁저해행위
환경	• 원재료, 에너지, 용수, 생물다양성, 배출, 폐수 및 폐기물, 제품 및 서비스, 컴플라이언스, 운송, 종합, 공급업체 환경평가, 환경고충처리제도
사회	• [노동관행 및 일자리] 고용, 노사관계, 산업안전보건, 훈련 및 교육 등 • [인권] 투자, 차별금지, 결사 및 단체교섭의 자유, 아동노동, 강제노동, 보안 등 • [사회] 지역사회, 반부패, 공공정책 경쟁저해 행위 등 • [제품책임] 고객 안전보건, 제품 및 서비스 라벨링, 마케팅 커뮤니케이션 등

ISO26000(사회적 책임)

SR 7원칙	주요 내용
설명 책임	기본 실행 • 사회적 책임 인식 • 이해관계자 식별 및 참여
투명성	
윤리적 행동	핵심주제에 대한 지침 • 지배구조, 인권, 노동관행, 환경, 공정운영, 소비자, 이슈, 사회 발전
이해관계자 이익존중	
법률존중	SR 통합에 관한 지침 • 조직의 특성과 SR의 관계 • 조직의 SR에 대한 이해 • SR 커뮤니케이션 • SR 신뢰성 제고 • SR 실천 검토 및 보고 • SR 자발적 이니셔티브
국제행동 규범 존중	
인권 존중	

UNGC(UN글로벌컴팩트) 10대 원칙

인권	• 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다 • 기업은 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다
환경	• 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고, • 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며, • 환경 친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다
노동	• 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고, • 모든 형태의 강제노동을 배제하며, • 아동노동을 효율적으로 철폐하고, • 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다
반부패	• 기업은 부당 취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다

COPYRIGHT(C) 2022 INSIGHT ALL RIGHTS RESERVED

Ⅱ. 공공기관 인권경영 도입 현황

1. 공공기관의 인권경영 도입 필요성

공공기관은 국가의 인권 보호 의무와 기업의 인권 존중 책임 실현의 가교역할을 하고 있으며, 인권경영 확산 측면에서 중요한 위치에 있음

공공기관 인권경영 효과

- 공공기관 인권경영 도입·이행 시 공급망에 해당하는 민간 기업으로 인권 존중 책임 확산 가능
- 공공기관과 기업의 인권친화적 활동을 통한 글로벌 경쟁력 강화, 지속가능한 발전 도모

COPYRIGHT(C) 2022 INSIGHT. ALL RIGHTS RESERVED

1. 공공기관의 인권경영 추진 현황

우리나라는 공공기관의 인권경영 도입을 추진하고자 2018년 8월, 국가인권위원회에서 「공공기관 인권경영 매뉴얼」을 개발하여 모든 공공기관에 도입을 권고함

COPYRIGHT(C) 2022 INSIGHT. ALL RIGHTS RESERVED.

3. 인권경영 추진 Framework

공공기관의 인권경영 추진 Framework는 1년 단위 순환 구조로 이루어짐

COPYRIGHT(C) 2022 INSIGHT. ALL RIGHTS RESERVED.

1. 인권영향평가 개요

당사에서는 인권영향평가를 위한 자료 제출을 요청드리며, 본 과업을 통하여 인권영향평가의 결과를 도출하고자 함

구 분	평가범위	평가대상	체크리스트 구성
기관운영	❖ 기관활동 전반	❖ 인권경영 체계, 고용, 노동권 등 포괄적 기업활동	❖ 10개 분야 150개 지표 활용 + 신규지표
주요사업	❖ 기관이 추진하는 주요사업	❖ 기관이 중점적으로 추진하는 사업의 전반적인 활동	❖ 신규개발 (국가인성정보활용지원센터)

1	인권영향평가 실시 계획 수립	❖ 인권영향평가의 목적과 원칙을 기반으로 기관 분석 인터뷰를 통한 지표설계 및 개발 ❖ 인권영향평가 대상/평가주체 등의 평가 실행계획 수립, 교육계획 등을 수립함
2	인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육	❖ 기관운영/주요사업 인권영향평가 지표 확정 ❖ 지표별 공통자료 제출을 위한 실무교육 실시
3	인권경영 주관부서 평가자료 취합	❖ 인권경영 담당부서는 인권영향평가 지표별 관련 자료를 각 부서에 요청 ❖ 각 부서는 인권영향평가 지표별 근거자료를 작성하여 제출
4	인권영향평가 실시 및 결과보고서 작성	❖ 기관운영/주요사업 인권영향평가를 위한 인권영향평가단을 구성 ❖ 취합된 자료를 바탕으로 인권영향평가단에서 체크리스트를 활용한 평가 실시
5	최고경영진 보고 및 공개	❖ 평가 결과에 대하여 인권경영위원회 심의·의결 ❖ 담당부서는 최고경영진에 보고하고 인권침해 방지조치를 수립 및 시행

COPYRIGHT(C) 2022 INSIGHT. ALL RIGHTS RESERVED

2. 인권영향평가 체크리스트(기관운영)

당사에서는 인권영향평가를 위한 자료 제출을 요청드리며, 본 과업을 통하여 인권영향평가의 결과를 도출하고자 함

기관운영 인권영향평가 체크리스트

구분	이슈	답변결과					담당부서
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	인권경영 체계의 구축						-
2	고용상의 차별						-
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장						-
4	강제 노동의 금지						-
5	산업안전 보장						-
6	책임있는 공급망 관리						-
7	현지주민의 인권 보호						
8	환경권 보장						-
9	고객 인권 보호						-
10	근로자의 인격적 대우와 노동권 보장						-

COPYRIGHT(C) 2022 INSIGHT ALL RIGHTS RESERVED

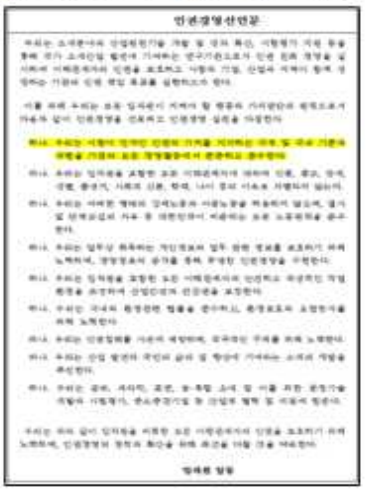
3. 근거자료 작성 방법

지표

- 기관은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.

근거자료 (타 기관 사례)

- 9월 직원 월례회의(9.2)시 아래와 같은 내용으로 선언함

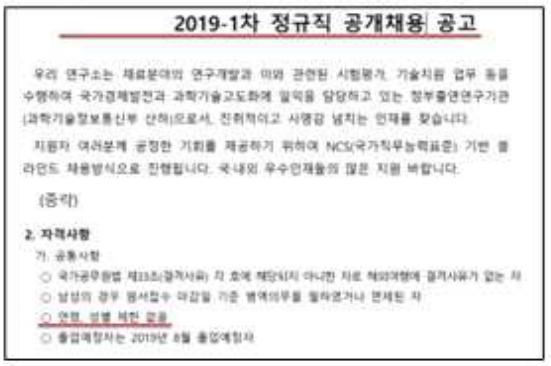


지표

- 기관은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.

근거자료 (타 기관 사례)

- 채용공고문



2019-1차 정규직 공개채용 공고

우리 연구소는 재료분야의 연구개발과 이와 관련된 시험평가, 기술지원 업무 등을 수행하여 국가경제발전과 과학기술고도화에 일익을 담당하고 있는 정부출연연구기관(과학기술정보통신부 산하)으로서, 진취적이고 사명감 넘치는 인재를 찾습니다.

지원자 여러분께 공정한 기회를 제공하기 위하여 NCS(국가직무능력표준) 기반 블라인드 채용방식으로 진행됩니다. 국내외 우수인재들의 많은 지원 바랍니다.

(중략)

2. 자격사항

가. 공통사항

○ 국가공무원법 제33조(결격사유) 각 호에 해당되지 아니한 자로 채용예정일에 결격사유가 없는 자

○ 남성의 경우 병역필수 마감일 기준 병역의무를 필하였거나 면제된 자

○ 연령, 성별 제한 없음

○ 졸업예정자는 2019년 8월 졸업예정자

COPYRIGHT(C) 2022 INSIGHT ALL RIGHTS RESERVED

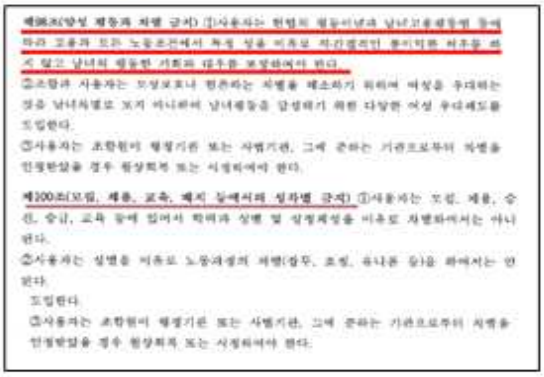
3. 근거자료 작성 방법

지표

• 기관은 임금 외에 복리후생제도에서 여성근로자를 차별하지 않는다.

근거자료 (타 기관 사례)

• 공동 단체협약 중 발췌



지표

• 기관은 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 경기적으로 실시한다.

근거자료 (타 기관 사례)

• 안전보호구 지급 시스템을 통한 신청/지급

• 안전보건 교육일지

COPYRIGHT © 2022 INSIGHT. ALL RIGHTS RESERVED.

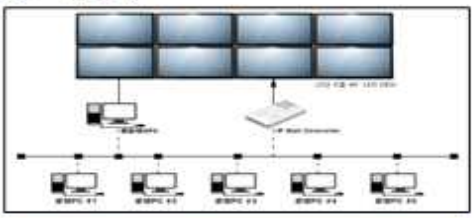
3. 근거자료 작성 방법

지표

• 기관은 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다.

근거자료 (타 기관 사례)

• 종합방재 시스템 운영



지표

• 고객경보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.

근거자료 (타 기관 사례)

• 홈페이지 내 개인경보처리방침 공개

COPYRIGHT © 2022 INSIGHT. ALL RIGHTS RESERVED.