

전남 미래 100년 도약  
튼튼한 도민행복 실현 파트너

---

# 2023년 전남개발공사 인권경영보고서

---

2024. 2.



# ||| 목 차 |||

I. 인권경영체계 및 인권정책선언 .....	3
II. 인권영향평가 .....	7
III. 구제절차 .....	34
IV. 인권경영 교육 .....	37
V. 종합적 평가, 공개의 원칙 및 소통 ....	38

# I

## 인권경영체계 및 인권정책선언

### 1

### 인권경영 체계

#### □ 인권경영규정 목록 및 주요내용

목 록	제정 / 최신 개정	주요내용
인권경영선언문	2018.11.26. 2023. 7. 7.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공사가 지지하는 비차별 명시</li> <li>· 노동환경 및 안전권 보장 확대</li> <li>· 이해관계자 범위 구체적 명시</li> <li>· 이해관계자 개인정보보호권 보장 추가</li> <li>· 환경권 보장을 위한 구체적 실천 기준 제시</li> </ul>
인권경영규정	2018.11.26. 2019.12.16.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권보호와 증진에 관한 정책의 수립, 시행 기타 필요한 사항</li> </ul>
성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침	2018. 3.22. 2023. 9.15.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 「양성평등기본법」 제31조 및 같은 법 시행령 제20조, 「성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 같은 법 시행령 제2조, 「여성폭력방지기본법」 제18조에 따라 전남 개발공사 사장이 성희롱·성폭력을 예방하고 2차 피해 방지를 위하여 필요한 사항</li> </ul>
직장 내 괴롭힘 예방·대응 규칙	2019. 9. 6.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 전남개발공사 취업규정 제15조의2에 따라 직장 내에서 괴롭힘 행위를 예방하여 직원들이 안전하게 일할 수 있도록 하기 위한 사항</li> </ul>

## □ 인권경영위원회

### ○ 구성(인권경영규정 제3장 제10조)

- 위원장을 포함하여 9~13명의 위원으로 구성, 위원장은 외부위원 중 호선

구분	성명	임기	비고
외부위원 (6)	인권전문가	최○욱	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 임기 2년(1회 연임가능)</li> <li>· 변호사·노무사 등 관련 전문가, 이해관계자 대표, 도민 또는 지역주민 대표, 여성·장애인 등 취약계층 대표</li> </ul>
	인권전문가	이○봉	
	인권전문가	이 ○	
	협력업체	김○태	
	지역주민	전○석	
	사회적약자	최○진	
내부위원 (3)	경영기획실장	윤영주	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 직위에 재임하는 기간</li> <li>· 인권경영책임관, 노동조합위원장, 경영지원처장</li> </ul>
	노동조합위원장	김세훈	
	경영지원처장	박정호	
		2022.5.23. ~ 2024.5.22.	당연직

### ○ 기능(인권경영규정 제3장 제9조)

- 인권경영 계획의 수립에 관한 사항
- 인권경영의 추진에 관한 중요 정책의 결정
- 인권의 개선을 위한 권고에 관한 사항
- 인권영향평가 및 인권실태조사의 실시에 관한 사항
- 인권침해사건의 심의 및 결정에 관한 사항
- 그 밖에 위원장이 인권의 보호 및 증진을 위하여 심의가 필요하다고 인정하는 사항

### ○ 운영현황

- 일 시 : 2023. 6. 16. 16:00
- 참석자 : 내·외부 위원 및 인권경영 관련 담당자(외부위원 2명 참석)
- 안 건 : ① '인권경영선언문 개정' 의견수렴  
② 2023년 인권경영 추진계획 보고

## □ 전남개발공사 인권경영선언문

## 전남개발공사 인권경영 선언문

우리는 지역가치 창출로 미래성장을 주도하는 열린 공기업으로서 모든 경영활동 과정에서 사람 중심 기업으로서 그 사명을 다한다.

이를 위해 우리는 '인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영'을 선언하고 임직원이 준수하여야 할 행동규범 및 가치판단의 기준으로서 아래와 같이 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 사람을 최우선으로 하는 경영을 한다.

하나, 우리는 장애, 성별, 인종, 종교, 국적, 지역, 사회적 신분, 학력, 나이, 직종 등의 이유로 차별하지 않으며 다양성을 존중한다.

하나, 우리는 직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 안전하고 위생적인 근무환경을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동도 금지한다.

하나, 우리는 협력사, 고객, 지역주민 등 모든 이해관계자의 인권을 존중한다.

하나, 우리는 사업이 행하여지는 현지 주민의 생명권, 거주이전의 자유, 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 우리가 생산하는 재화를 소비하는 소비자의 인권을 보호하기 위하여 노력한다.

하나, 우리는 국내외 환경법규를 준수하고 환경보호와 환경재해 예방을 위하여 노력한다.

하나, 우리는 지역주민과 고객의 정보 접근권을 보장하며, 업무상 수집하는 개인정보를 보호하기 위해 노력한다.

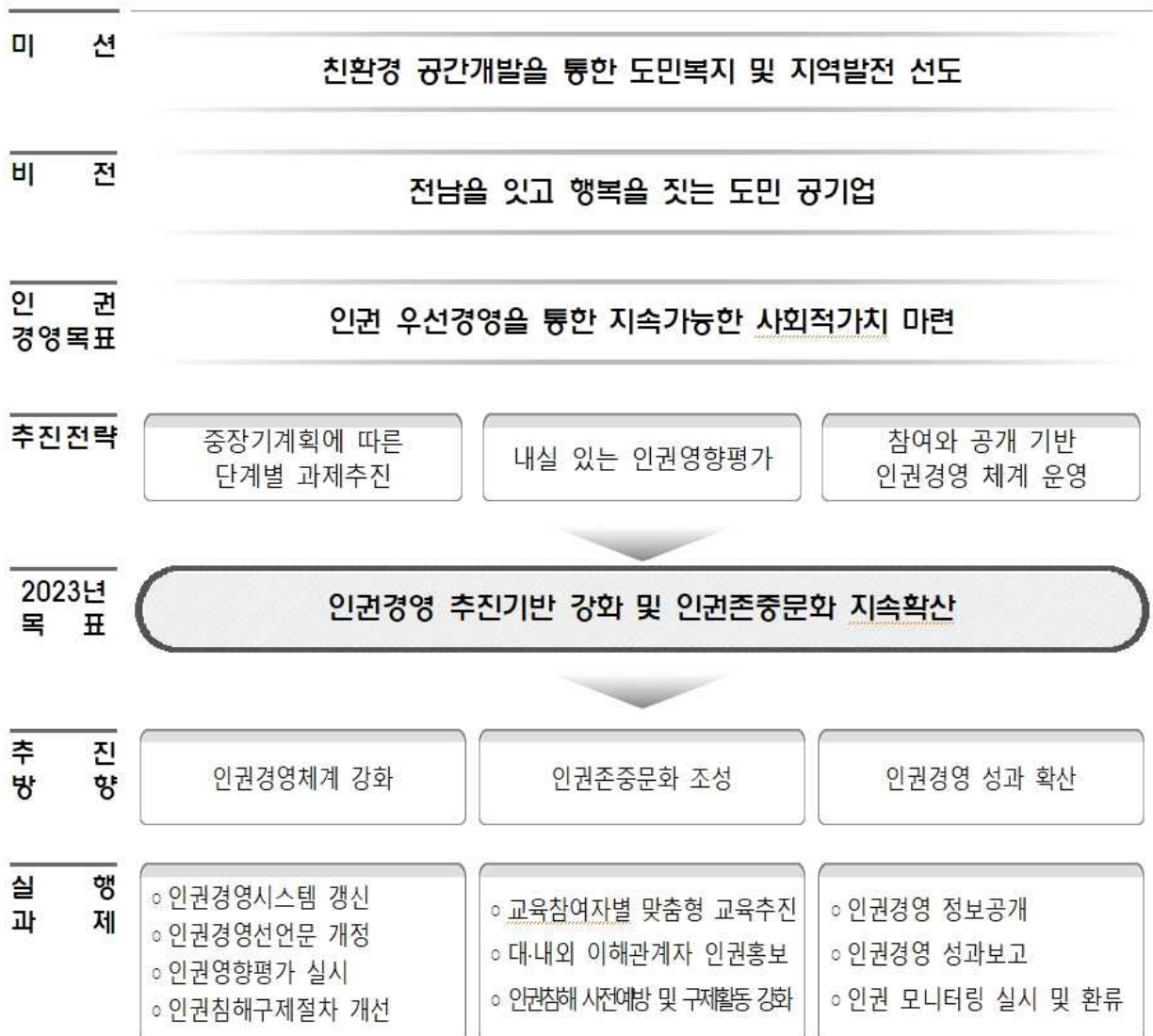
하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하며 적극적인 구제를 위하여 노력할 뿐만 아니라, 지속적인 인권개선활동으로 인권경영을 선도한다.

2023. 7. 7.

전남개발공사 사장

- 공사의 인권보호·증진 의지표명 강화를 위해 인권정책 선언 주체를 전남개발공사 사장으로 개정
  - (기존) 임직원 일동 → (개정) 전남개발공사 사장
- 인권경영선언문 제정과정
  - 초안 작성(담당자) → 내·외부 이해관계자 의견수렴 → 인권경영위원회 자문 및 심의·의결 → CEO 보고
- 선언 및 확산
  - 홈페이지 공개, 유관기관 공유 등 대·내외적으로 실천의지 표명

## □ 인권경영 추진전략



## II

# 인권영향평가

## 1

# 인권영향평가 실시 과정

### □ 개요

- 평가배경 : 국가인권위원회 '인권경영 보고 및 평가 지침'에 따라 공사의 특성을 반영한 인권영향평가 실시
- 평가목적 : 공사의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 실재적·잠재적 인권 위험을 사전에 파악하고 이를 예방하기 위함
- 평가주체 : (내부) 전남개발공사, (외부) 한국ESG데이터 주식회사
  - 객관적이고 독립적인 인권영향평가 결과 도출을 위해 외부 전문기관 평가 실시
- 평가범위 : 공사 기관운영 및 주요사업 전반
- 평가기간 : 2023. 10. 16. ~2023. 12. 15.
  - '23. 11. 7. : 체크리스트 및 설문 문항 수립
  - '23. 11. 10. : 인권영향평가 지표교육
  - '23. 11. 13. : 자체 평가 시행
  - '23. 11. 20. ~ 22. : 인권영향평가 체크리스트 평가
  - '23. 11. 16. ~ 22. : 내·외부 이해관계자 설문조사 실시
  - '23. 12. 4. : 내·외부 이해관계자 인터뷰 실시
- 이해관계자 참여방법
  - 인권 실태조사 : 전 직원 대상
  - 이해관계자 인터뷰 : 내부직원, 자회사, 협력사 등 총 22명

## □ 인권영향평가 프로세스



### ○ 사전조사

- 공사의 현황에 적용 가능한 국제규범과 국·내외 사례를 벤치마킹하여 활용
- 「인권경영 보고 및 평가 지침」을 반영하여 전년도 인권영향평가 결과 보고서와 경영평가 제출자료 등 관련 보고서 검토
- 인권경영 관련 내부 규정과 고충처리 시스템의 운영, 인권경영 교육, 근로자의 안전과 건강, 환경영향, 지역주민과의 소통 등 지표별로 유관 부서에서 제출한 자료의 검토를 통해 인권 리스크 정도를 파악

### ○ 체크리스트 수립

- 예비조사 결과를 토대로 기관의 인권경영 현황에 적합한 1차 체크리스트를 수립
- 새로운 양식의 체크리스트 도입
  - 기존의 이행여부 평가 중심에서 리스크 평가 중심으로 변경
  - 규정 및 제도의 존재 유무를 입증하는 평가방식에서 제도의 운영과정을 입증하는 평가방식으로 변경
  - 체크리스트 양식을 중대성평가와 연동함으로써 체크리스트의 활용도를 극대화하고, 제도의 운영과정을 평가함으로써 평가의 내실을 기함

### ○ 설문문항 수립

- 인권경영에 대한 인식 실태조사를 위해 핵심적인 지표를 중심으로 설문문항을 채택

## ○ 자체평가

- 1차로 수립된 체크리스트를 활용하여 관련 부서별 리스크 수준 평가
- 체크리스트 및 온라인 설문조사 결과 기반 인권리스크 도출
  - 이해관계자 참여를 통해 실재적 인권이슈 도출
  - 다만, 자체평가 결과만으로는 그 해 초점을 맞출 주요 인권이슈가 무엇인지 알 수 없으므로 수집된 자료를 토대로 우선순위가 높은 인권리스크를 식별하기 위한 중대성평가를 수행

## ○ 실태조사

- 체크리스트 지표 내용을 전사적으로 확인하는 광범위한 이해관계자 참여 절차로 체크리스트 평가와 동시진행
- 체크리스트 핵심지표를 이해관계자 관점으로 전환하여 문장 구성
- 설문응답 수치화 및 가중치화

## ○ 중대성평가

- 체크리스트 평가 결과에 따라 '인권경영 안정성 점수' 도출
- 실태조사 결과에 따라 각 분야의 '가중치' 도출
- 체크리스트와 실태조사 매칭 후 안정성 점수에 가중치 부여
- 가중치까지 부여된 최종 점수에서 우선순위 선정

## ○ 이해관계자 선정 및 인터뷰

- 중대성 평가 결과 기반 인권영향평가 대상사업의 범위와 이해관계자 우선순위 고려
  - (내부이해관계자) 장애인, 여성, 계약직 등 취약계층 및 고위험 작업군 근로자 등
  - (외부이해관계자) 핵심 공급망의 근로자와 소비자 등
- 인터뷰이 맵핑 및 특성에 따라 대면·비대면 인터뷰 방식을 선정

## ○ 결과분석 및 개선과제 도출

- 인권영향평가 실시 결과 및 용역사 평가단에 의한 평가 결과 종합하여 개선과제 도출

## ○ 인권경영보고서 작성

- 인권경영 추진체계 및 인권정책선언
  - 인권경영 관련 규정 전체 목록 및 주요내용 서술
  - 인권경영위원회 역할, 구성 등 구체적 서술
  - 인권경영 실무 담당 부서 및 담당자 서술
  - 국제인권기준 준수 및 의지, 인권정책 선언 주체 등 인권정책선언 관련 서술
  - 인권정책선언 제정과정 및 확산 노력 서술
- 인권영향평가
  - 해당연도 인권영향평가 실시계획 및 과정 서술
  - 해당연도 체크리스트 주요 특징 및 전년도 대비 변경내용 서술
  - 중대성평가 과정 및 주요 인권이슈 도출 서술
  - 이해관계자 참여 과정 서술
  - 주요 인권이슈 선정, 대응계획 및 성과 서술
- 구제절차
  - 공사에서 제공하는 구제절차 서술
  - 구제절차 홍보 내용 및 피해자 보호제도 서술
  - 해당연도 구제절차 운영성과 서술
  - 사건 처리 절차 및 결과와 미해결 사건의 이유 및 향후대책 서술
- 인권경영 교육
  - 공사 인권교육체계 서술
  - 교육 주제 및 선정과정 서술
  - 해당연도 인권경영 교육 운영성과(교육실적, 만족도, 참여비율 등) 서술
- 종합적 평가, 공개의 원칙 및 소통
  - 해당연도 인권경영 전체 과정과 성과에 대한 종합적 평가 서술
  - 인권경영 성과 외부공개, 제3자 검증 등 보고 방식 서술
  - 공사 인권경영 보고에 대한 이해관계자와 소통 결과 서술

## □ 2022년 인권영향평가 분석

- 공사의 2022년 인권영향평가의 경우, 기관운영 12개 분야 155개 지표, 주요사업 8개 분야 29개 지표에 대한 설문 진행
- 공사의 인권영향평가 방식에서 핵심은 '체크리스트 평가'이며, 체크리스트에 사용하는 개별지표의 척도들이 "예" "보완필요" "아니요" "정보없음" "해당없음"의 기준으로 평가
- 이 가운데 '정보없음'과 '해당없음'에 해당하는 지표들은 인권 리스크 식별에 전혀 영향을 미치지 않으므로 존재의미가 없고, 이를 바탕으로 응답률을 관리(예컨대, 전년도 대비 응답률 98%에서 98.7%로 상승)하는 것도 인권 리스크 식별과 무관함
- 응답률과 별개로 2022년 기관운영 및 주요사업 평가 결과 각각 83.2%(155개 지표 가운데 129개 지표 이행)와 98.3%(232개 지표 가운데 228개 지표 이행)의 이행률을 기록하였음. 타기관의 이행률이 100점에 근접하는 시점에서 공사의 이행률 관리에는 약간의 여유가 있으나, 이행률이 상승할 수밖에 없는 구조에 비추어 이행률 관리 중심의 인권영향평가 방식에 한계가 있음은 분명함
- 이와 같이 단순히 이행여부를 확인하는 체크리스트 중심의 평가 방식은 '인권 리스크 없음'을 증명하는 목적의 인권영향평가에 그치며, 당해년도의 현저한 인권리스크 식별에 한계가 있음. 2022년도 기관운영의 경우 155개 지표 중 129개 평가지표에서 긍정적 답변이 도출되어 약 83.2%를 차지함

# 2023년 인권영향평가 특징

## 기존 인권영향평가

### - 이행여부 확인 중심의 체크리스트 평가

분야	항목	NO.	세부 평가 지표	답변결과				
				예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
I. 인권경영체계 구축	1. 인권준중 정책선언	1	진중원은 인권준중의 목표를 다하라고 한다는 취지의 정책선언을 했다.					
		2	인권정책 선언을 공개적으로 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.					
		3	인권정책 선언문 정기적으로 재검토되고 개선된다.					
	2. 인권영향평가의 정기적 실시	4	진중원은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.					
		5	인권영향평가는 중대법령만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.					
		6	인권영향평가 실시 시 중대법령 이외의 내부의 전문가를 참여시킨다.					
		7	진중원의 활동으로 인해 부정적인 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의의 한다.					
		8	자회사나 협력회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.					
		9	진중원은 인권영향 문제를 다루는 전담 부서를 설치하였다.					
		10	이러려영위원회 구성은 이해관련 전문가를 포함하여 객관적이고 공정하게 구성된다.					
IX. 소비자 인권 보호	16. 소비자 인권 보호	88	진중원은 개인정보 제공하는 자 및 서비스에 관한 요구 사항을 알 때 잘못된 정보 혹은 잘못 일체 하는 부당한 표시-광고를 하지 않도록 광고 전 사전 점검을 실시한다.					
		89	서비스 이용 관련 문의사항에 대응할 수 있는 전문인력이 배치되어 있다.					
		91	정보제공 시스템에 대한 고객 접근성과 시스템의 효율적 설계에 대한 주기적 검토가 이루어지고 있다.					
		92	진중원 사내 관련 정보제공에 대해 충분한 정보를 효율적으로 제공하고 있는 자에 대해 모니터링을 개선하고 있다.(전반적 만족도, 사업자 화면 구성, 업무 처리 편의성, 용어 설명 등)					
		93	진중원은 취약계층의 생활권의 증진을 위해 보조공학기술을 활용한다.					
94	진중원은 정보화에 따른 부작용을 예방하는 정책을 가지고 있다.							

- 실질적인 인권리스크 식별이 불가능한 개별지표의 척도 (“예” “보완필요” “아니요” “정보없음” “해당없음”)의 기준으로 나눔
- 당해연도의 현저한 인권리스크를 식별 불가



## 인권영향평가 고도화

인터뷰 대상자	- 전문가의 이해관계자 분석 및 맵핑을 통해 파악된 폭넓은 범위의 내부 및 외부 이해관계자들 대상
인권영향평가 체크리스트	- 모든 항목들에 대한 이행여부 증빙하는 방식이 아닌, 실재하는 리스크를 발굴해내기 위한 체크리스트로 구성
인권영향평가 개별지표 척도	- 각 체크리스트 항목을 대상으로, 심각성수준, 심각성범위, 심각성 구제 가능성, 발생빈도 등 총 4가지 종류의 지표에 대해 우수, 보통, 미흡의 3가지 척도를 기준으로 각각 당해연도의 인권 리스크 우선순위를 식별함

항목	지표	지표 상세 기준	심각성 수준	심각성 범위	심각성 구제 가능성	발생빈도	담당부서	입증자료	비고
1.1. 인권경영의 내재화	1-1	인권정책선언	①최고경영진에서의표명 ②국제인권규범준중 ③내외전문가및이해관계자들과의소통 ④해당기관이특수한인권이슈포함 ⑤장기적인재검토및개선	보통	우수	우수	우수		
	1-2	인권경영 전달 조직	①인권경영전달조직의설치및운영(문서화) ②최고경영진의지속적인관리및감독 (설계, 이행, 검토, 평가) ③인권정책의이행및지속적인개선을 위한인력과예산동배정 ④재디이행의안정성	우수	우수	우수	우수		
VI.2. 공급망 인권경영체계 구축	1-1	인권경영체계의 공유 및 확산	①공급망 현황 ②협력사 행동규범 ③인권경영교육 ④인권영향평가	보통	보통	보통	보통		
	2-1	공급망에서의 강제근로 예방	①모니터링 ②세제조치	보통	보통	보통	보통		
	3-1	공급망에서의 안전보건관리	①모니터링 ②안전보건관리조치	보통	보통	보통	보통		

## □ 증대성 평가

### ○ 평가 배경

- 이상적으로는 회사에서 수행하는 모든 사업에 대해 국제적으로 인정된 인권에 관한 인권영향평가가 이루어져야 하고, 부정적인 인권영향이 식별된 경우 모든 인권영향에 대응해야 함. 그러나 현실적으로는 모든 사업에 대해 인권영향평가를 수행할 수 없고 식별된 모든 부정적인 인권영향에 대응할 수 없으므로, 인권영향평가를 수행할 사업활동에 대해 그리고 대응할 부정적인 인권영향에 대해 우선순위를 정해야 함(UNGPs 24. 및 주석 관련)
- OECD 기업책임경영을 위한 기업실사지침(2018)은 인권경영의 각 이슈별로 심각성(규모, 범위, 구제불가능성) 지표를 기준으로 여러 인권 이슈 중 중대한 이슈를 판단하도록 제시하고 있음
- 국가인권위원회가 2022년 제정한 ‘인권경영 보고 및 평가 지침’에서는 “증대성 평가과정 역시 인권영향평가 과정의 일부로서, 식별된 여러 인권 이슈 중에서 피해자의 수, 피해의 사후적 구제가능성, 국가정책 등 다양한 변수를 고려하여 우선적으로 대처할 ‘주요 인권이슈’를 도출”해야 한다는 점을 명시하고 있음
- 이러한 증대성평가 결과를 토대로 식별된 여러 인권이슈 중에서 관련 실태조사, 이해관계자의 복잡성과 다양성, 인권영향 수준, 위법여부, 침해의 심각성, 피해자의 수, 피해의 사후적 구제가능성, 국가 정책, 기업의 업종, 피해 발생장소 등 다양한 변수를 고려하여, 주관부서와의 협의를 거쳐 우선적으로 대처할 2023년의 ‘주요 인권이슈’를 도출함. 또한 이러한 주요 인권이슈를 근거로 인권영향평가 대상 주요사업의 범위를 설정함

#### ※ UNGPs 24.

- 실제적, 그리고 잠재적인 부정적 인권영향에 대처하는 행동에 우선순위를 매기는 것이 필요한 경우, 기업은 먼저 가장 심각한 영향이나 대응이 늦으면 구제가 불가능해지는 영향을 방지하고 완화해야 한다.

#### ※ UNGPs 24. 주석

- 기업이 모든 부정적 인권영향에 대처할 때 그것 모두를 동시에 다루는 것이 가능하지 않을 수 있다. 구체적 법적 지침이 없는 상황에서 우선순위 설정이 필요하다면, 지체된 대응이 구제가능성에 영향을 줄 수 있다는 점을 의식하는 가운데 가장 심각한 인권영향에서부터 시작해야 한다. 이런 맥락에서 심각성은 절대적 개념이 아니라 기업이 식별한 여타 인권영향에 대하여 상대적인 개념이다.

## ○ 평가 근거

- 중대성 평가를 통해 심각도 등을 평가해야 한다는 점을 여러 국제 보고서 기준에서 명확하게 제시하고 있음에도, 국제적으로도 중대성 평가에 관한 단일한 법적 기준은 없음
- 규정과 실질의 불일치에 대하여 독일정부는 2022년 하반기에 다음과 같은 중대성 평가 가이드라인을 독일 공급망 실사법의 시행령 성격으로 검토함
- 독일의 “적절하고 효과적인 위험 관리 기반으로 위험 분석” (LkSG “Risikomanagement als Grundlage eines angemessenen und wirksamen Risikomanagements”)에 따라 독일 공급망 실사법을 기반으로 하여 심각성은 정도(Scale), 범위(scale) 및 구제가능성 (회복 가능성)과 발생 빈도 등 총 4가지로 체계화 될 수 있음
- 심각성 척도를 체크리스트 평가 단계에서 적용함으로써 객관적이고 체계적인 중대성 평가 프로세스를 설계함

## ○ 평가 개요

- 중대성 평가는 체크리스트 평가와 실태조사를 바탕으로 도출하고, 이해관계자 참여 전략은 ‘실태조사’와 ‘이해관계자 인터뷰’ 두 가지 방식으로 구현함으로써 유기적인 프로세스를 구축함
- 인권영향평가는 모든 단계에서 이해관계자의 참여가 반영되어야 하며, 당사의 이해관계자 참여 전략은 실태조사를 통한 의견반영과 인터뷰를 통한 의견반영으로 구성되어 있음
- 중대성평가 단계가 체크리스트 점수+실태조사 가중치로 구성된 이유는 기관의 인권경영체계를 객관적으로 평가하여 시스템상의 리스크 우선순위를 판단하려는 측면과 리스크 우선순위에 대한 이해관계자의 관점과 인식 정도를 반영하기 위함(체크리스트 평가는 극히 한정된 인원만 관여하므로 이해관계자 참여에 한계가 있음)

### ※ 관련 특허

· 중대성평가 자가진단(특허 출원 : 10-2022-0172652)

## ○ 체크리스트 평가

기 준	개 선
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 각 항목/지표를 이행여부로 평가하는 방식</li> <li>- 문제 없음을 입증하기 위한 목적으로 활용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 체크리스트가 중대성 평가의 한 요소로 활용되도록 '심각성 기준' 도입</li> <li>- 리스크의 '정도'와 '범위', '구제가능성', '발생빈도'로 구성됨</li> <li>- 심각성의 각 기준은 우수/보통/미흡으로 표시, 점수화*</li> </ul>

### ※ 체크리스트 평가 해설

- 인권영향평가 시 우선순위에 대한 3척도 평가(H/M/L)는 국제적으로 사용 중임(덴마크 인권연구소의 인권영향평가 툴박스 등). 또한 각종 사회과학 분야 연구에서 3척도 평가 방식에서 평가결과를 3점, 2점, 1점으로 표기하고 있어, 평가 결과를 객관적으로 정량화 가능한 방식으로 검증되어 채택함

## ○ 실태조사

- 체크리스트 지표 내용을 전사적으로 확인하는 광범위한 이해관계자 참여 절차로, 체크리스트 평가와 동시 진행
- 체크리스트의 각 지표 중 핵심적인 지표를 이해관계자 관점으로 전환하여 문장 구성
- 설문응답을 수치화 및 가중치화\* 위해 리커트 5척도\* 사용
- 체크리스트 평가의 경우 용역수행자와 발주자(유관부서 관리자 포함)만이 참여하는 절차라면 설문조사는 체크리스트의 지표 내용을 전사적으로 확인하는 보다 광범위한 이해관계자 참여 절차

### ※ 설문응답 리커트 5척도 및 가중치화 관련 해설

- 각종 사회과학 분야 연구를 통해 리커트 5척도 방식 및 점수화(5점, 4점, 3점, 2점, 1점)은 설문응답을 가장 일반적이고 객관적으로 정량화 가능한 방식으로 검증되어 채택함. 가중치는 응답에 대한 총합 점수를 계산하고 이를 총(응답 수 × 중간 값)으로 나눔 (모든 응답이 '보통이다'일 경우 가중치 값을 1로 맞추기 위해 사용)

## ○ 이해관계자 인터뷰

- 기관이 인권 영향을 정확하게 평가하기 위해서는 이해관계자의 효과적인 참여를 통해 직접 협의하고 그들의 우려를 이해하는 노력을 기울여야 함. 또한, 부정적인 인권 영향에 대한 효과적인 해결 과정을 이해관계자의 피드백을 활용하여 추적해야 함
- 기관에서 인권경영체계를 구축하고 관련 규정과 매뉴얼 등을 정비한 경우에도, 현장에서는 다른 양상으로 시스템이 작동하는 경우가 있음. 인터뷰를 통해 문서상으로 발견하기 어려운 인권 영향을 식별함
- 인터뷰 질문지를 구성함. 인권은 매우 광범위한 주제이기 때문에 인권에 관한 질문을 포괄적으로 받을 경우에는 효과적인 인터뷰 결과물을 얻기 어려움. 따라서 인권경영에 관한 구체적인 질문지를 구성함

### ※ 이해관계자 참여전략

- 인권영향평가는 본질적으로 이해관계자의 참여가 핵심적인 절차임. 국제 인권경영 관련 분쟁에서 인권실사 수행 여부가 중요한 판정 요소로 작용하고 있으며, 인권실사의 수행 여부는 실질적인 이해관계자의 참여 여부에 따라 판정되고 있음. 국가인권위원회의 '인권경영 보고 및 평가 지침'은 이해관계자의 참여 방식과 내용을 서술할 것을 요구하고 있음
- 이해관계자의 참여는 실태조사와 이해관계자 인터뷰, 크게 두 가지의 프로세스로 설계함. 자체평가 과정에서 체크리스트 평가는 이해관계자의 참여가 매우 한정적이므로, 이해관계자에 대한 전사적인 실태조사를 통해 자체평가 단계에서 이해관계자의 참여가 부족할 수 있는 측면을 보완함. 한편, 이해관계자 인터뷰는 중대성 평가 결과 도출된 우선순위 인권 이슈를 토대로 관련 이해관계자를 맵핑하여 구체적인 리스크를 식별함

## □ 중대성 평가 결과

○ 중대성평가 결과표

분류 및 지표		체크리스트 평가					실태 조사	결론
분류	지표	심각성 수준	심각성 범위	심각성 구제 가능성	발생 빈도	체크리스트 점수	가중치	중대성 평가 점수
I. 인권경영체계의 구축	I.1-1 인권정책선언	우수	우수	우수	우수	12	1.52	18.24
	I.1-2 인권경영 전담 조직	우수	우수	우수	우수	12	1.51	18.12
	I.1-3 인권경영위원	우수	우수	우수	우수	12	1.51	18.12
	I.1-4 인권경영 교육	보통	미흡	미흡	보통	6	1.52	9.12
	I.2-1 실시	보통	우수	보통	보통	9	1.51	13.59
	I.2-2 절차	보통	우수	보통	보통	9	1.53	13.77
	I.2-3 성과	우수	우수	우수	우수	12	1.51	18.12
	I.3-1 인권경영 보고	보통	보통	우수	보통	9	1.52	13.68
II. 고충처리메커니즘	II.1-1 체계 구축 및 교육	보통	미흡	우수	보통	8	1.52	12.16
	II.1-2 당사자 보호 및 가해자 징계	보통	보통	보통	보통	8	1.47	11.76
	II.2-1 정보제공 및 교육 운영	미흡	미흡	보통	미흡	5	1.52	7.60
	II.2-2 당사자 보호 및 가해자 징계	미흡	미흡	보통	미흡	5	1.45	7.25
	II.2-3 모니터링 및 지원	미흡	미흡	보통	미흡	5	1.51	7.55
III. 차별	III.1-1 채용 과정	우수	우수	우수	우수	12	1.50	18.00
	III.1-2 보직배치와 승진 및 근로 과정	우수	우수	우수	우수	12	1.50	18.00
	III.1-3 정년, 퇴직 및 해고 과정	우수	우수	우수	우수	12	1.51	18.12

분류 및 지표		체크리스트 평가					실태 조사	결론
분류	지표	심각성 수준	심각성 범위	심각성 구제 가능성	발생 빈도	체크리스트 점수	가중치	중대성 평가 점수
Ⅳ. 노동조합 활동	Ⅳ.1-1 결사단체교섭의 자유	우수	우수	우수	우수	12	1.57	18.84
	Ⅳ.1-2 불이익 처우 금지	우수	우수	우수	우수	12	1.55	18.60
	Ⅳ.1-3 성실한 이행	우수	우수	우수	우수	12	1.51	18.12
Ⅴ. 강제근로	Ⅴ.1-1 강제근로의 수단	우수	우수	우수	우수	12	1.35	16.20
	Ⅴ.1-2 근로계약의 이행	우수	우수	우수	우수	12	1.35	16.20
	Ⅴ.1-3 일생활 균형	우수	우수	우수	우수	12	1.39	16.68
Ⅵ. 산업안전보건	Ⅵ.1-1 체계의 구축(산업안전보건 위원회)	우수	우수	우수	우수	12	1.47	17.64
	Ⅵ.1-2 안전보건교육	우수	우수	우수	우수	12	1.56	18.72
	Ⅵ.2-1 위험성 평가	우수	우수	우수	우수	12	1.57	18.84
	Ⅵ.2-2 정보제공	우수	우수	우수	우수	12	1.57	18.84
	Ⅵ.2-3 시설 관리 및 필수장비 제공	우수	우수	우수	우수	12	1.57	18.84
Ⅵ.3-1 취약 근로자 보호	우수	우수	우수	우수	12	1.51	18.12	
Ⅶ. 공급망 관리	Ⅶ.1-1 인권경영체계의 공유 및 확산	미흡	보통	보통	우수	8	1.51	12.08
	Ⅶ.2-1 공급망에서의 강제근로 예방	미흡	보통	보통	우수	8	1.51	12.08
	Ⅶ.3-1 공급망에서의 안전보건 관리	미흡	보통	보통	우수	8	1.51	12.08

분류 및 지표		체크리스트 평가					실태 조사	결론
분류	지표	심각성 수준	심각성 범위	심각성 구제 가능성	발생 빈도	체크리스트 점수	가중치	중대성 평가 점수
VIII. 주요 사업 - 택지 개발	VIII.1-1 사업의 선정	우수	우수	우수	우수	12	1.51	18.12
	VIII.1-2 사업의 운영	우수	우수	우수	우수	12	1.51	18.12
	VIII.2-1 기회보장	우수	우수	우수	우수	12	1.51	18.12
	VIII.2-2 정보제공	우수	우수	우수	우수	12	1.51	18.12
	VIII.2-3 의견수렴	미흡	미흡	보통	미흡	5	1.51	7.55
	VIII.3-1 사전/사후관리	우수	우수	우수	우수	12	1.51	18.12
	VIII.3-2 구제절차	우수	우수	우수	우수	12	1.51	18.12
	VIII.3-3 고충신고/상담	우수	우수	우수	우수	12	1.51	18.12
	VIII.4-1 의사소통	미흡	미흡	보통	미흡	5	1.51	7.55
	VIII.4-2 교육	우수	우수	우수	우수	12	1.51	18.12
	VIII.4-3 위험성평가	우수	우수	우수	우수	12	1.51	18.12
	VIII.4-4 정보제공	우수	우수	우수	우수	12	1.51	18.12
	VIII.4-5 시설 및 설비	우수	우수	우수	우수	12	1.51	18.12
	VIII.4-5 취약 근로자 보호	우수	우수	우수	우수	12	1.51	18.12

## □ 중대성 평가 결과 세부내용

○ 체크리스트 평가 결과

[ I.인권경영체계의 구축]

항목	지표	지표 상세 기준	심각성 수준	심각성 범위	심각성 구제 가능성	발생 빈도
1.인권경영의 내재화	1-1. 인권 정책 선언	① 최고경영진에서의 표명 ② 국제인권규범 존중 ③ 내외전문가 및 이해관계자들과의 소통 ④ 해당기관의 특수한 인권이슈 포함 ⑤ 정기적인재검토및개선	우수	우수	우수	우수
	1-2. 인권경영 전담조직	① 인권경영 전담조직의 설치 및 운영 (문서화) ② 최고경영진의 지속적인 관리 및 감독 (설계, 이행, 검토, 평가) ③ 인권정책의 이행 및 지속적인 개선을 위한 인력과 예산 등 배정 ④ 전담인력의 안정성	우수	우수	우수	우수
	1-3. 인권경영위원	① 위원회 구성의 독립성 ② 정기적인 위원회의 운영 ③ 실효적인 위원회의 운영 ④ 위원 임기의 안정성	우수	우수	우수	우수
	1-4. 인권경영 교육	① 정기적인 인권경영 교육 ② 인권경영교육 주제 및 방식의 다양성 ③ 임직원 이수율 ④ 환류체계	보통	미흡	미흡	보통
2.인권영향 평가	2-1. 실시	① 절차와 역할, 책임 명시 ② 국제적 인권경영 기준반영 ③ 지사 및 공급망실시	보통	우수	보통	보통
	2-2. 절차	① 외부 전문가의 참여 및 의견 반영 ② 중대성평가의 실시 ③ 이해관계자의 참여	보통	우수	보통	보통
	2-3. 성과	① 이행 및 모니터링 ② 공개 및 확산 ③ 검증 ④ 인권경영에 반영	우수	우수	우수	우수

3. 인권경영 보고	3-1. 인권경영 보고	① 보고 방법 및 정도에 대한 전문가와 이해관계자의 의견 수렴 ② 능동적·적극적보고 ③ 보고지침에 따른 보고 ④ 정기적·공개적보고	보통	보통	우수	보통
---------------	-----------------	-----------------------------------------------------------------------------------	----	----	----	----

※ 평가해설

- 홈페이지에 인권영향평가 결과보고서를 정기적으로 올리고 있음
- 인권경영 보고의 내용이 이해관계자에게 어떻게 공개되었는지 구체적인 공개 방법을 함께 서술할 필요가 있으며 보고가 다양한 이해관계자의 요구에 따라 적절히 이루어지는지를 서술할 필요가 있음
- 이해관계자가 참여하는 간담회나 토론회를 조직하여 인권경영의 보고에 대한 이해관계자의 반응을 파악할 필요가 있음

[II. 고충처리 메커니즘]

항목	지표	지표 상세 기준	심각성 수준	심각성 범위	심각성 구제 가능성	발생 빈도
1. 고충 및 상담	1-1. 체계구축 및 교육	① 전담조직의 설치 및 운영(문서화) ② 체계화된 교육(직급별/직무별) 및 지원과 홍보	보통	미흡	우수	보통
	1-2. 당사자보호 및 가해자징계	① 신고채널 및 대응 절차 인식 ② 피해 근로자의 의견반영 ③ 당사자 보호(익명성, 비밀유지, 2차 피해방지) ④ 모니터링 및 재발방지가이드라인	보통	보통	보통	보통
2. 구제절차	2-1. 정보제공 및 교육운영	① 익명성이 보장되는 신고채널 ② 명확한 정보제공 및 홍보 ③ 전문인력 역량강화	미흡	미흡	보통	미흡
	2-2. 당사자보호 및 가해자징계	① 외부 전문가 참여 ② 피해 근로자의 의견반영 ③ 당사자 보호(익명성, 비밀유지, 2차 피해방지) ④ 합당한 처분 ⑤ 모니터링 및 재발방지 가이드라인	미흡	미흡	보통	미흡
	2-3. 모니터링 및 지원	① 국제법 및 국내법의 정기적 검토 ② 제도운영의 정기적 평가 ③ 필요한 법적·제도적 장치의 마련, 인적·물적자원확보	미흡	미흡	보통	미흡

※ 평가해설

- 공사의 인권침해 구제에 관한 규정에는 인권경영규정, 성희롱·성폭력예방 및 2차피해 방지 지침, 직장 내 괴롭힘 예방 대응 규칙이 있음
- 고충처리 메커니즘이 효과적으로 작동되기 위해서는 제도에 대한 이해관계자의 '인식' 요건이 우선적으로 갖춰져야 하는데 이것의 시작은 교육과 홍보임. 공사는 인권피해구제절차의 실효적 운영을 위한 전담인력 교육을 시행하고 있지 않음
- 고충처리 메커니즘과 관련된 교육이 정기적이고 효과적인 교육 시스템으로 정착할 수 있도록 체계화 할 필요가 있음
- 고충처리 메커니즘의 효과적인 작동에서 상담 신청 또는 침해 신고의 익명성, 상담 및 신고 내용의 비밀보장이 핵심적인 요소임. 비밀보장에 관한 규정과 메뉴얼에서의 언급, 조사의 객관성과 전문성 확보를 위해 외부 전문가(안심변호사 등) 제도 등 익명성 보장을 위한 방안을 마련할 필요가 있음
- 고충처리 메커니즘은 규정 체계와 운영 현황, 실효성을 정기적으로 점검·평가해야 하며 그 과정에서 사건 당사자를 비롯한 이해관계자의 의견을 수렴해야 하고, 궁극적으로는 그 결과가 인권경영 정책에 통합되어야 함

[Ⅲ. 차별]

항목	지표	지표 상세 기준	심각성 수준	심각성 범위	심각성 구제 가능성	발생 빈도
1.차별	1-1. 채용 과정	① 불합리한 차별 사건 발생 ② 여성 고용 기준(이른바 '5분의4' 법칙, 특정 성의 80% 이하) ③ 필수교육및지원 ④ 장애인 고용 기준(의무고용률 충족)	우수	우수	우수	우수
	1-2. 보직배치와 승진 및 근로과정	① 불합리한차별 차별 사건 발생 ② 제도운영 및 활용 ③ 다양한 교육 및 지원	우수	우수	우수	우수
	1-3. 정년, 퇴직 및 해고 과정	① 불합리한 차별 사건 발생	우수	우수	우수	우수

※ 평가해설

- 불합리한 차별로 인한 인권침해 사건은 발생하지 않으나 업무분장이 제대로 되지 않아 특정인에게 업무량이 쏠리지 않도록 체계화된 업무분장, 메뉴얼과 체계에 대한 안내와 교육이 꾸준히 이루어 지는지 모니터링하는 것이 바람직함

[IV. 노동조합활동]

항목	지표	지표 상세 기준	심각성 수준	심각성 범위	심각성 구제 가능성	발생 빈도
1.노동조합의 자유로운 활동	1-1. 결사단체교섭의 자유	① 노동조합 설립의 자유 ② 원활한 의사소통 ③ 시설의 제공	우수	우수	우수	우수
	1-2. 불이익 처우 금지	① 조합 활동의 보장 ② 권리 존중	우수	우수	우수	우수
	1-3. 성실한 이행	① 교섭의무 ② 자료제공 ③ 절차의 준수	우수	우수	우수	우수

※ 평가해설

- 미래지향적 노사관계를 모범적으로 구축한 기업에게 수여하는 상생경영대상 수상, 노동자 대표가 주요 의사결정에 참여하는 ‘노동자 이사제’ 도입 등을 볼 때, 노사관계 개선에 기여하며 좋은 평가를 받고 있음. 노사 실무협의회를 분기별로 개최하여 노사가 공동으로 대내외 인권문화 확산 방안을 마련하고 직원 대상으로 만족도 조사 시행, 직원들 간의 간담회 자리 또는 별도의 요구 사항을 개선할 수 있는 채널을 마련하는 등 원활한 의사소통의 환경을 조성하고 있음

[V. 강제근로]

항목	지표	지표 상세 기준	심각성 수준	심각성 범위	심각성 구제 가능성	발생 빈도
1.강제근로의 금지	1-1. 강제근로의 수단	① 폭행, 협박, 감금의 수단 ② 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단	우수	우수	우수	우수
	1-2. 근로계약의 이행	① 근로계약상 의무 이외의 업무 (투명성: 설명 및 동의) ② 휴게시간의 명확화	우수	우수	우수	우수
	1-3. 일·생활균형	① 과도한 초과근무 ② 퇴근 후 업무연락 ③ 근태상 권리	우수	우수	우수	우수

※ 평가해설

- 탄력근무제도 활성화 방안 마련, 휴무와 시간외 근무수당을 비롯해 당직근무 수당 지급 등 직원 근로여건 개선하기 위한 노력이 엿보임

[VI. 산업안전보건]

항목	지표	지표 상세 기준	심각성 수준	심각성 범위	심각성 구제 가능성	발생 빈도
1. 안전보건 체계의 구축	1-1. 체계의구축(산업안전보건위원회)	① 제도에 대한 이해도 ② 근로자위원의 자격 ③ 체계화된 교육 및 지원과 홍보 ④ 심의·의결사항에 대한 공유 ⑤ 심의·의결사항에 대한 지속적 관리 ⑥ 근로자 의견의 반영	우수	우수	우수	우수
	1-2. 안전보건교육	① 정기적으로 적합한 안전보건 교육제공 ② 채용 시 적합한 안전보건 교육제공 ③ 전환 또는 변경 시 적합한 안전보건 교육제공 ④ 현장의 특성에 적합한 형태·시간·자료 ⑤ 교육 기관의 전문성 ⑥ 원활한 의사소통 시스템	우수	우수	우수	우수
2. 유해·위험 방지조치	2-1. 위험성평가	① 근로자의 참여 ② 현장에 적합한 교육 ③ 평가결과의 타당성 ④ 작업 전 안전점검회의(TBM) 실시 ⑤ 평가결과에 대한 공유 ⑥ 평가과정에서 근로자의 의견반영	우수	우수	우수	우수
	2-2. 정보제공	① 법령요지 등 게시 ② 안전보건표지의 설치·부착 ③ 평가결과의 타당성	우수	우수	우수	우수
	2-3. 시설관리 및 필수 장비제공	① 시설의 안전과 위생관리 ② 안전에 필요한 장비제공 ③ 모니터링 및 지원 ④ 휴게공간의 확보	우수	우수	우수	우수
3. 취약근로자 보호	3-1. 취약근로자보호	① 고령, 임신부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생 조치 ② 취약 근로자 요청에 따른 조치	우수	우수	우수	우수

※ 평가해설

- 안전과 건강은 전통적이고 핵심적인 인권목록으로, 산업재해를 예방하기 위한 산업안전보건위원회의 운영이 매우 중요함
- 공사의 산업안전보건위원회는 분기별로 운영되면서 근로자들의 의견을 청취하고 이를 반영해 개선하는 등 안정적으로 운영되고 있음

[VII. 공급망 관리]

항목	지표	지표 상세 기준	심각성 수준	심각성 범위	심각성 구제 가능성	발생 빈도
1.공급망 인권경영 체계 구축	1-1. 인권경영체계의 공유 및 확산	① 공급망 현황 ② 협력사 행동규범 ③ 인권경영교육 ④ 인권영향평가	미흡	보통	보통	우수
2.공급망 강제근로	2-1. 공급망에서의 강제근로 예방	① 모니터링 ② 제재조치	미흡	보통	보통	우수
3.공급망 안전보건	3-1. 공급망에서의 안전보건관리	① 모니터링 ② 안전보건관리조치	미흡	보통	보통	우수

※ 평가해설

- 협력사를 대상으로 인권경영에 필요한 매뉴얼과 지침, 교육자료 등을 제공할 필요가 있음. 특히 모니터링을 통해 미흡하다고 판단되는 부분 중에서 협력사가 갖춰야 할 법정 양식이나 매뉴얼, 교육자료 등을 제공하는 방향이 바람직함
- 협력사 행동규범 가이드라인이 있으나 실제 협력사를 대상으로 실태조사와 서면실사, 비대면 인터뷰를 통해 협력사 행동규범에 대한 인식 및 이행 수준을 진단하는 등 모니터링 체계를 구축해야 함

[VIII. 주요사업 - 택지개발]

항목	지표	지표 상세 기준	심각성 수준	심각성 범위	심각성 구제 가능성	발생 빈도
1.공정성	1-1. 사업의 선정	① 사업 선정 및 계약 과정에서 차별적 요인 식별 ② 사업 선정 및 계약의 객관성 및 투명성 확보	우수	우수	우수	우수
	1-2. 사업의 운영	① 사업 운영 과정에서 차별적 요인 식별 ② 사업 운영 과정에서 객관성 및 투명성 확보	우수	우수	우수	우수
2.접근성	2-1. 기회보장	① 균등한 기회보장을 위한 효과적인 대외적 공표	우수	우수	우수	우수
	2-2. 정보제공	① 이해관계자가 인지해야 할 필수적인 정보의 제공	우수	우수	우수	우수

	2-3. 의견수렴	① 이의제기 절차 운영의 효과성 (인지·신뢰·대응)	미흡	미흡	보통	미흡
3. 관리(구제 절차)	3-1. 사전/사후관리	① 이해관계자와의 협의 절차 운영 ② 이의신청 제도에 대한 교육 및 홍보 ③ 심사기준의 객관성 및 투명성 확보	우수	우수	우수	우수
	3-2. 구제절차	① 구제절차에 대한 교육 및 홍보 ② 구제절차의 전문성, 객관성·투명성 확보 ③ 제도 운용 과정에서 이해관계자의 의견 수렴 ④ 구제조치의 적정성 평가	우수	우수	우수	우수
	3-3. 고충신고/상담	① 고충신고·상담 채널의 운영 ② 고충신고·상담 채널의 정기적인 평가	우수	우수	우수	우수
4. 안전관리	4-1. 의사소통	① 현장에서의 고충신고 및 상담 채널의 구축 ② 이해관계자의 의견 수렴 ③ 의사소통 채널에 대한 인식과 효과 모니터링	미흡	미흡	보통	미흡
	4-2. 교육	① 정기적인 안전보건 교육 제공 ② 교육 내용 및 자료의 현장 적합성	우수	우수	우수	우수
	4-3. 위험성평가	① 위험성 평가 실시 ② 근로자의 참여 ③ 작업 전 안전점검회의(TBM) 실시	우수	우수	우수	우수
	4-4. 정보제공	① 안전보건에 필수적인 정보 제공 ② 산업안전법상 법령 요지 등 게시 ③ 안전보건표시의 설치/부착	우수	우수	우수	우수
	4-5. 시설 및 설비	① 시설설비의 안전 및 위생관리 ② 안전에 필요한 장비 제공 ③ 모니터링 및 지원 ④ 현장에 적합한 수준의 휴게공간 확보	우수	우수	우수	우수
	4-5. 취약 근로자 보호	① 고령, 임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치 ② 취약 근로자 요청에 따른 조치	우수	우수	우수	우수

※ 평가해설

- 주요사업을 통해 부정적인 영향을 받는 이해관계자는 협력사 및 현장 근로자, 고객, 지역주민을 상정할 수 있으며, 주요사업과 관련된 인권 리스크는 차별과 알권리, 안전, 구제제도 등을 상정할 수 있음
- 주요사업에 대한 인권영향평가를 지속적으로 수행하기 위해서는 주요사업을 평가할 수 있는 체크리스트를 정형화할 필요가 있으며, 그 필요에 따라 4개의 항목과 14개 지표로 체계화하였음
- 토지개발사업에 대해서는 정기적으로 인권영향평가를 실행해왔는데, 공사의 주요사업 가운데 현장에서의 위험성이 가장 높다는 점, 기타 주요사업(주택분양, 신재생에너지 등)의 경우에는 본격적인 사업추진 전단계라는 점에서, 토지개발사업을 이번 인권영향평가 대상인 주요사업으로 선정함
- 토지개발사업은 공사에서 장기간 수행되어 왔으며, 실제적인 인권 리스크는 발견되지 않음. 택지 관련 계약이나 사업추진일정, 토지보상, 분양일정, 토지현황 등 이해관계자에게 필수적인 정보를 절차에 따라 안내 및 공개(방문 시 안내, 홈페이지 안내, 메일·우편물·문자 발송 등)하고 있으며, 공사현장 주변환경을 모니터링하고 있으며 필요시 추가조치를 실행하고(이동식 방음벽 설치, 신호수 추가 및 안전운행 교육 등), 현장의 안전관리에 현장 근로자를 적극적으로 참여시키는 계획을 시행함
- 다만, 현장 근로자들이 원활하게 소통할 수 있는 시스템 및 환경을 점검할 필요가 있음. 현장의 고충채널을 적극적으로 운영하는 정책이나 매뉴얼 등이 확인되지 않는다면, 현장의 특성상 근로자들이 고충채널에 대한 인식과 활용 정도가 낮을 가능성이 높음

○ 실태조사 결과

- 개요
  - 조사방법 : 온라인
  - 표본대상 : 전남개발공사 임직원
  - 조사기간 : 2023.11.16. ~ 2023.11.22.
  - 문항구성 : 7개 항목 31개 문항
- 결과 분석 및 가중치 환산 결과
  - 실태조사 결과를 체크리스트에 반영하여, 중대성평가 결과를 도출하기 위해, 리커트 5척도를 사용한 설문 응답을 가중치화함

문항	가중치
01. 공사에서 갑질이나 괴롭힘, 성폭력 등 인권 침해가 발생할 때, 귀하는 인권침해를 해결하기 위한 고충처리·상담제도·구제절차를 알고 계십니까?	1.5367965
02. 공사에서 고충처리 및 상담제도에 관한 교육과 안내를 효과적으로 실시하고 있다고 생각하십니까?	1.5194805
08. 공사는 신규채용이나 교육, 부서배치, 승진 과정에서 불합리한 차별이나 불공정한 대우가 발생하지 않도록 적극적인 조치를 취하고 있다고 생각하십니까?	1.4935065

09. 공사는 직무수행 과정에서 불합리한 차별 내지 불공정한 대우가 발생하지 않도록 적극적인 조치를 취하고 있다고 생각하십니까?	1.5151515
12. 공사는 노동조합 활동의 자유를 적극적으로 보장한다고 생각하십니까?	1.5800866
13. 공사는 노동조합의 활동에 대한 불이익한 처우를 하지 않는다고 생각하십니까?	1.5541126
15. 조직 내에서 합리적인 이유 없이 초과근무를 강제하는 경우가 있습니까?	1.3982684
16. 조직 내에서 규정에 의해 부여된 휴가 등의 권리를 타당한 이유 없이 제한하는 경우가 있습니까?	1.3939394
17. 「산업안전보건위원회」의 운영과 결과에 대해 알고 계십니까?	1.4761905
18. 공사는 안전보건에 관한 교육을 효과적으로 실시하고 있다고 생각하십니까?	1.5627706
19. 공사는 근무환경을 안전하게 유지하고, 지속적으로 개선하는 활동을 한다고 생각하십니까?	1.5757576
20. 공사는 근무환경에 따라 적합한 보호장비 등을 사용하기 적합한 상태로 제공한다고 생각하십니까?	1.5714286
21. 공사와 구성원 간, 그리고 조직 내에서 안전보건에 관한 의사소통이 원활하게 이루어진다고 생각하십니까?	1.5584416
23. 공사의 인권존중 정책을 알고 계십니까?	1.5194805
24. 인권존중 문화를 만들어가는 과정에서 공사의 구성원으로서 참여하고 있다고 생각하십니까?	1.5324675
25. 공사가 인권에 관한 교육을 충분히 제공하고 있다고 생각하십니까?	1.5324675
26. 교육이 충분하게 제공된다고 답하셨다면, 인권에 관한 교육의 주제가 다양하고 실용적이라고 생각하십니까?	1.5021645
29. 공사의 인권존중에 관한 정책의 성과가 구성원들에게 적극적으로 공유된다고 생각하십니까?	1.5021645
31. 이상의 문항들을 참고하여, 공사의 인권존중 문화의 수준이 어느 정도라고 생각하십니까?	1.5108225

## ○ 이해관계자 인터뷰 결과

### - 개요

- 날 짜 : 2023.12.4.
- 대 상 : 전남개발공사 대·내외 이해관계자 총 24명
- 선정기준 : 근속연수(5년이하 저연차), 고용형태, 업무특성(고위험직군, 출장 빈도) 등 고려하여 선정
- 방 법 : 소규모 그룹 교육 및 인터뷰 진행
- 내 용 : 공사의 인권문화 활동에 대한 체감도, 인권문화에 대한 생각, 고충 처리 메커니즘에 대한 아이디어, 직무스트레스 유발 요인 등

- 인터뷰 일정

진행 시간	인터뷰어A	소속	인원(명)	인터뷰어B	소속	인원(명)
11:00 ~ 11:20	1그룹/외부 (본사)	자회사 직원	6	2그룹/내외부 (본사)	2022년 신입직원(4)	6
13:00 ~ 13:30					자회사 직원(2)	
13:50 ~ 14:40	3그룹/내부 (본사)	2023년 신입직원	6	4그룹/외부 (오룡사업단)	오룡사업단 협력업체	6

- 인터뷰 결과

이슈	인터뷰 내용 검토 결과
고충처리 시스템	- 보직순환이 되지 않는 공사 특성상 사건 발생 후 가해자와 피해자의 분리조치가 이루어지기 힘든 구조로, 고충처리제도 이용을 주저하게 되며, 어떤 사건들이 접수되고 어떤 절차를 거쳐 처리되는지에 대한 과정에 대한 안내가 필요하다는 의견 → 제도 홍보 및 인식개선 캠페인을 통해 구성원들에게 고충처리시스템에 대한 의구심을 해소하고 적극적으로 이용할 수 있도록 안내할 필요가 있음
인권경영 내재화 및 존중문화	- 다양한 교육이 대면 교육으로 진행되었으면 하는 의견 → 법정 의무교육 외에 직급·직무별 대면 교육 또는 구성원이 직접 참여하는 방식으로 진행하는 것이 인권경영의 내재화가 유효함 - 조직문화를 개선하기 위한 노력과 발전 중에 있다는 공통적인 인식을 바탕으로 자유로운 의견 개진과 피드백 교류의 활성화가 전사적으로 필요하다는 다수의 의견
차별 및 근로환경	- 노조 협의회가 분기별로 열리며 청취한 직원들의 의견을 적극적으로 공유하고 반영하여 개선하려는 노력이 돋보인다는 의견 - 육아휴직 기간 확대, 가족수당 인상 마련 등 가족친화적인 문화 조성을 위한 노력을 보인다는 의견

<b>안전보건</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현장 작업 전 구두상 업무 지시가 아닌 변경 사항에 대해 문서화를 통해 업무 지시가 이루어져야 한다는 의견</li> <li>- 근로자의 업무 과중은 피로도 증가로 인해 자칫 안전사고로 이어질 확률이 높으므로 규정된 근로 시간을 지키려는 노력이 필요하다는 의견</li> <li>- 고령 근로자를 위한 강화된 안전 교육이 필요하다는 의견</li> <li>- 현장 직원들의 고충을 듣고 개선할 수 있는 익명성의 소통 채널이 필요하다는 의견</li> <li>- EAP 프로그램에 대해 인지하지 못하는 직원이 다수였음 → 마련되어 있는 제도와 프로그램을 잘 활용할 수 있도록 접근성을 높이는 방안, 가령 주기적으로 적극적인 사용 장려에 대한 안내가 필요할 것으로 보임</li> </ul>
-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 2 인권영향평가 결과 식별된 주요 인권이슈

### 주요 인권이슈

- 중대성평가 점수를 토대로, 타 지표 대비 중대성평가 점수가 낮은 지표를 주요 인권이슈로 도출

주요 인권 이슈	근거
〈Ⅰ. 인권경영 체계의 구축〉	
Ⅰ.1-4 인권경영 교육	중대성평가 점수(9.12)
〈Ⅱ. 고충처리 메커니즘〉	
Ⅱ.2-1 정보제공 및 교육 운영	중대성평가 점수(7.6)
Ⅱ.2-2 당사자 보호 및 가해자 징계	중대성평가 점수(7.25)
Ⅱ.2-3 모니터링 및 지원	중대성평가 점수(7.55)
[Ⅷ. 주요사업-주택개발]	
Ⅷ.2-3 의견수렴	중대성평가 점수(7.55)
Ⅷ.4-1 의사소통	중대성평가 점수(7.55)

## □ 주요 인권이슈 개선과제

### ○ 인권경영체계 고도화

주요이슈	내 용
	<p>① 이번 인권영향평가를 통해 체크리스트 평가와 실태조사를 연계한 발전적인 방식의 중대성평가를 도입하였으며, 고도화된 중대성평가를 수행하기 위해서는 정기적인 인권영향평가 과정에서 전사적인 실태조사와 확장된 이해관계자 참여가 필요함</p> <p>② 이해관계자 참여를 고도화하기 위한 제도적인 방안을 마련할 수 있도록 함</p> <p>③ 인권경영의 목적은 경영활동을 하는 데 있어 다양한 이해관계자에게 피해를 가하지 않는 것으로, 이해관계자의 참여를 핵심으로 바라보고 있음. 특히, 취약성과 주변화의 위험이 큰 그룹에 관심을 기울여야 함</p> <p>④ 고도화된 중대성평가를 수행하기 위해서는 정기적인 인권영향평가 과정에서 전사적인 실태조사와 확장된 이해관계자 참여가 필요함. 이해관계자 참여를 고도화하기 위한 제도적인 방안을 마련할 수 있도록 함</p>
<p>인권경영체계 고도화</p>	<p>도출 배경</p> <p>① 이번 인권영향평가에서 국제적인 기준에 부합하는 ‘이해관계자 참여 전략’을 수립하고 실시하였다는 점에서 큰 의의가 있음. 인권경영에서 다양한 이해관계자의 참여 방식은 점진적으로 확장되어야 하며, 그 목표를 수행하기 위해 인권경영규정에 인권영향평가 과정에서 ‘이해관계자 참여’에 관한 절차를 포함시킬 것을 명문화할 것을 제안함</p> <p>② 인권영향평가 과정에서 실태조사와 이해관계자 인터뷰를 실시하는 것은 행정적으로 많은 어려움이 따르기 때문에, 이해관계자 참여 절차를 용이하게 진행할 수 있도록 인권영향 평가주년을 설정할 것을 제안함</p> <p>※ 예시</p> <p>「인권경영규정」 제26조 인권영향평가의 실시</p> <p>3) 인권영향평가 과정에서 다양한 이해관계자가 참여할 수 있는 절차를 포함시켜야 한다.</p> <p>4) 회사는 인권영향평가의 실시 과정에서 이해관계자의 참여를 활성화하기 위해 인권영향평가주년을 설정할 수 있다.</p> <p>개선 과제</p>

	<p>5) 각 부서는 각 부서는 인권영향평가주간에 3)의 절차가 원활하게 진행될 수 있도록 협력해야 한다.</p> <p>6) 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 별도의 계획을 수립하여 실시한다.</p> <p>③ 인권경영현장의 평가 및 개정 과정에서 '이해관계자 참여 절차'를 마련할 것을 제안함. 예컨대, 내외부 전문가의 의견을 바탕으로 개정안을 마련한 후 그 개정안을 일정기간 공시하여 이해관계자의 의견수렴 절차를 거친 후 최종적으로 개정함</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

○ 고충처리 메커니즘

주요이슈	내 용
도출 배경	<p>① 직급별·직무별 교육이 단발적인 이벤트가 아닌 지속적인 교육체제로 정착할 수 있도록 규정을 마련하고, 인권경영 담당자와 고충상담원의 역량을 제고하기 위해 필수적인 교육 대상으로 지정할 것을 제안함</p> <p>② 유엔인권최고대표사무소 진행한 구제절차 연구 프로젝트에 따르면, 고충처리 메커니즘을 지속적으로 개선하기 위해 절차의 효과성을 정기적으로 검토해야 함. 아울러, 어떤 기준에 따라 효과성을 검토하고 개선을 위해 어떤 노력을 기울였는지 내·외부 이해관계자에게 공시하도록 권고하고 있음. 제도의 이용 당사자를 통한 환류 체계를 갖춤으로써 보완될 수 있음</p> <p>③ 인권경영교육에서 환류체계의 구축 보완필요</p>
고충처리 메커니즘	<p>① 직급별·직무별 교육의 근거 마련 ※ 예시 「인권경영규정」제7조 인권교육</p> <p>4) 인권교육은 직급별·직무별 교육을 원칙으로 한다.</p> <p>5) 인권경영 담당자와 고충상담원에 대해서는 분기별로 교육을 실시한다.</p> <p>② 고충처리절차 존재 여부 안내가 아닌 구성원이 고충처리절차 이용에 장벽을 느끼지 않도록 적극적인 홍보와 주기적인 교육을 진행할 필요가 있음. 또한, 익명성 보완 및 객관성·중립성을 확보하기 위해 안심변호사 같은 제도 활용을 상정할 수 있음</p> <p>③ 인권경영교육에 대한 환류체계 마련(아래 예시 참고)</p>

		※ 예시					
		질문내용	전혀 아니다	아니다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
내 용	교육내용이 교육목적에 적합하게 구성 되었다.						
	학습목표를 명확히 제시하고 체계적으로 내용을 전달하였다.						
강 사	교육생의 이해도 및 소속 기관 상황에 맞는 교육을 하였다.						
	교육 보조자료를 활용하는 기술이 적절 하였다						
	강의 방식(속도, 언어구사, 음량, 제스처)는 적절하였다.						
이 해	교육방법이 흥미를 유발하고, 사례나 예시 등이 적절히 사용되어 집중도를 높였다						
	인식개선에 도움이 되었다.						
	새로운 개념과 유익한 정보들이 제공 되었다.						
	일상생활에 실질적으로 도움이 될 것이다						

○ 산업안전보건

주요이슈	내 용	
산업안전보건	도출 배경	① 오룡사업단은 전남개발공사의 주요사업과 핵심 협력사가 접점을 이루는 공급망으로서, 이해관계자 인터뷰를 통해 공급망에 대한 실질적인 인권영향평가를 수행하였다는 점에 의의가 있음 ② 전남개발공사가 구축한 인권경영체계의 확산 차원에서 다음 개선 과제를 제안함
	개선 과제	① 공급망에서의 인권경영 내재화 : 협력사에게 공사의 인권경영 의지를 인식시킬 필요가 있으며, 그 수단으로는 인권경영교육의 제공과 소통 채널의 구축이 있음 ② 현장에 적합한 교육 시스템 구축 : 현장에서는 많은 교육이 제공되기 어려운 점이 있으니, 인권경영교육과 안전보건교육을 연계하여 효율적으로 제공할 필요가 있음 ③ 의사소통 채널 구축 : 공사가 현장의 고충이나 의견들을 적극적으로 청취하고 수렴하려는 의지를 보여줄 필요가 있으며, 의사소통 채널의 구축과 매뉴얼을 제공하여 어려움 없이 의사소통이 가능한 현장 환경을 조성할 필요가 있음

### Ⅲ

## 구제절차

### 1

## 구제절차

#### □ 도입 목적

- 공사 내부 구제절차로 접수된 인권침해 사건의 신속한 해결과 피해자의 권리회복을 위한 절차를 마련함으로써 인권보호 및 증진에 기여

#### □ 구제절차 근거

- 「국가인권위원회법」 및 같은 법 시행령, 「대한민국헌법」 제10조 부터 제22조 등
- 「인권경영규정」 제4장 인권의 구제

#### □ 구제절차 정의

- 공사의 경영활동 과정에서 관련된 이해관계자가 인권침해를 당한 경우, 이에 대한 진정을 접수하고 해결하여 피해자 권리를 원상회복 시키는것

#### □ 구제절차 제도

규 정	주요내용
인권경영 규정	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권침해 신고 및 접수 : 인권침해 발생 시 사장 또는 인권경영책임관에게 전화, 이메일, 홈페이지 등 통한 온·오프라인 신고 또는 접수</li> <li>· 인권침해 처리절차 : 인권침해 사건을 접수대장에 등재한 후 즉시 위원회 상정 통해 20일 이내 심의</li> <li>· 신고인의 신분보장 : 인권관련 직무수행자는 인권침해 신고내용에 대한 비밀 보장 및 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 조치</li> <li>· 시정과 징계 : 위원회의 권고 및 요구에 따라 인권침해행위 시정을 위한 조치, 사장이 징계조치를 하는 경우 징계종류, 절차 등 인사규정에서 정하는 바에 따르며 인권침해 행위자가 신고자에게 불이익을 가한 경우 이를 가중하여 징계</li> </ul>

규 정	주요내용
<p>취업 규정</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 직장 내 괴롭힘 행위 금지</li> <li>- 임직원은 지위, 관계 등 우위를 이용하여 직원(협력사 포함)에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위 금지</li> <li>· 직장 내 성범죄, 스토킹범죄 등으로부터 피해자 보호</li> <li>- 제도절차 운영 : 사장은 직장 내 성범죄, 스토킹 범죄 등(이하 “성범죄 등”) 발생 하지 않도록 관계법령 참고 통해 제도절차 마련 및 운영</li> <li>- 재발방지 조치 : 2차 피해 예방을 위해 업무종류 및 근무지 변경, 유급휴가 명령 등 조치</li> </ul>
<p>직장 내 괴롭힘 예방·대응 규칙</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 적용범위 : 신체 폭행 및 협박 행위, 지속·반복적 욕설 및 폭언, 명예 훼손, 사적인 용무 지시 등</li> <li>· 상담 및 비밀유지 : 사건 접수 시 상담원은 지체없이 신고인 대면 상담 실시하며, 피해자가 선택한 처리방향에 대해 청취 및 상담내용 비밀유지 의무 고지</li> <li>· 피해자 보호 : 피해자가 요청하는 경우 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 피해자 요청 고려 적절한 조치</li> <li>· 재발방지 조치 : 행위자에 대한 상담, 교육 등 실시</li> </ul>
<p>성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 적용범위 : 성희롱, 성폭력 및 2차피해 등 인권침해</li> <li>· 상담 및 조사 : 고충상담원은 상담 신청 시 지체없이 상담에 응하여 피해자를 지원하고, 조사 신청 접수 시 신속하게 조사 실시</li> <li>· 피해자 보호 및 비밀유지 : 피해자 의사 고려 행위자와 업무·공간분리 등 조치 및 고충 관련 관계자 신원, 내용 등 누설 금지</li> <li>· 재발방지 조치 : 인식개선 교육, 필요한 경우 실태조사 등 실시</li> </ul>

## □ 인권침해 구제절차 단계

단계	세부절차
접수 및 분류	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 진정접수</li> <li>· 사건 유형별 진정분류</li> <li>· 인권침해 여부 판단               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권침해 인정 시 구제절차 진행</li> <li>- 인권침해 불인정 시 사건 각하</li> </ul> </li> </ul>
당사자 간 조정(합의)	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 당사자 간 합의 권고               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 합의 성립 시 사건 종결</li> <li>- 합의 불성립 시 정식 조사 실시</li> </ul> </li> </ul>
조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 진술서 및 자료제출 요구</li> <li>· 사건 조사결과서 작성 및 인권침해구제위원회 제공</li> </ul>
구제	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (필요시)사건 추가조사 요구</li> <li>· 진정 심의·의결</li> <li>· 관련자 징계를 위한 인사위원회 개최요청</li> </ul>
결과 통보	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권 침해 방지를 위한 제도개선 등 권고</li> <li>· 사건 당사자에게 심의·의결 결과 통보</li> <li>· 기관장에게 심의·의결 결과 통보</li> </ul>
이의제기	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 이의제기 시 인권침해 재심 또는 외부 구제절차 안내</li> </ul>

## 2 구제절차 운영성과

### □ 인권침해 관련 규정 개선 통한 구제절차 실효성 제고

- 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침 전부 개정 및 직장 내 성범죄·스토킹범죄 관련 규정 제정을 통한 구제절차 구체화

### □ 인권침해 사례집 제작·배포

- 인권침해 정의, 판단기준, 유사사례 등 수록한 인권침해 사례집 공유로 인권침해 관련 이해도 제고

## IV

## 인권경영 교육

### 1 인권경영 교육 체계

#### □ 인권경영 교육 근거

- 인권경영규정 제7조(인권교육)
  - 임직원 인권의식을 높이기 위한 인권교육을 연 1회 이상 실시
  - 인권존중문화 확산을 위해 필요한 경우 협력회사 등 이해관계자 대상으로 인권교육 실시

### 2 인권경영 교육 운영성과

#### □ 전 임직원 인권경영 교육

- 교육명 : 공정사회 및 인권사회 구현
- 교육기간 : 2023.10.16.~11.15.
- 교육방법 : 휴넷 온라인 교육
- 교육내용 : 공정과 인권에 대한 전반적인 교육
- 교육결과 : 전 임직원(130명) 수료

#### □ 외부 이해관계자 인권경영 교육

- 교육목적 : 인권존중문화 조성 및 인권의식 함양 통한 인권경영 민간확산 추진
- 교육일시 : 2023. 10. 13. 11:00~12:00
- 교육대상 : 지역상생도민참여단
- 교육내용 : 인권경영의 개념 및 추진현황, 인권침해 정의 및 상담·신고 절차 안내 등
- 교육방법 : 인권경영 담당자 집합교육

## V

## 종합적 평가, 공개의 원칙 및 소통

### 1

### 인권경영 성과에 대한 종합적 평가

- 공사는 2018년 인권경영체계를 구축한 이후 인권경영의 고도화를 실천하고 있으며, 성희롱·성폭력, 직장 내 괴롭힘 등 인권경영 관련 규정들을 정기적으로 재검토하여 제·개정을 추진하고 있음
- 대·내외 환경변화 및 이해관계자들의 의견을 반영하여 인권경영 선언문을 개정하였으며, 인권침해에 대한 신고의 접근성을 향상시키기 위해 신고창이 홈페이지 방문 시 쉽게 눈에 띄도록 조치하는 등 이해관계자 중심의 인권경영을 확산하고 있음
- '23년에는 국가인권위원회 「인권경영 보고 및 평가 지침」을 적용하여 중대성평가 도입, 내·외부 이해관계자 실태조사 및 인터뷰 등 체계적이고 고도화된 인권실사 방식을 도입하였음. 이번 인권영향 평가를 통해 국제적인 수준의 인권경영체계를 반영함으로써 한층 더 고도화된 인권경영 수행환경을 조성하고자 노력함

### 2

### 인권경영 성과 대·내외 공개

- 국가인권위원회 「인권경영 보고 및 평가 지침」을 적용한 인권경영보고서 공사홈페이지, 통합경영공시(클린아이) 등 대·내외 공개 통한 인권경영 실현 및 인권존중문화 확산