

03 경영평가 관점의 인권경영

인권경영 역량강화 교육 및 컨설팅

1) 경영평가 관점의 인권경영



2019년까지는 인권경영 매뉴얼 기반의 체계 구축 노력에 대한 성과로 인정될 수 있으나 향후 차별화된 인권경영 성과 제시가 필요함

구분		추진 내용	경영평가 관점 성과(예상)
1단계	인권경영 체계 구축	인권경영 추진 시스템 구축	• 감사, 인사, 사업 등 다양한 부서 참여 • 인권경영위원회 구성의 독립성(외부 위원 비중) • 인권 감수성 향상을 위한 정기적인 인권 교육 실적(임원 포함) • 국내외 인권 포럼 참석 및 연수 실적 • GRI, UNGC 등 글로벌 인권 기구와 연계 노력
		인권경영 선언 및 공표	• 인권경영선언문 관련 적극적 의견 수렴(이해관계자, 전문가) • 인권경영선언문에 기관 특성, 중점 인권 강조(차별화) • 홈페이지에 선언문 및 동영상 업로드
		기관(기업) 내 각 부서 확산	• 다양한 매체 및 프로그램을 통한 공유 노력
		기관(기업)의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산	• 협력사에 인권경영 선언문 배포 • 협력사 선정과정에서 인권경영 가중치 반영(참여 요구)
2단계	인권영향 평가 실시	기관(기업)운영 인권영향 평가 실시 계획 수립	
		인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육	• 기관운영 체크리스트 보완 및 개선 노력 • 주요사업 영향평가 지표의 실효성 : 이해관계자 연계
		인권경영위원회 평가 자료 제출	
		인권경영위원회 평가 및 결과 보고서 작성	• 인권영향 평가 결과와 연계한 개선 과제 도출 • 이해관계자, 외부 전문가 의견 수렴
		최고경영진 보고 및 공개	• 경영진의 인권경영 확산 의지 및 노력 • 홈페이지, 언론 등에 결과 공유 • 지속적인 모니터링 체계 구축

3. 경영평가 관점의 인권경영 1) 경영평가 관점의 인권경영(2)

구분		추진 내용	경영평가 관점 성과(예상)
3단계	인군경영 실행, 공개	인권경영(사업) 실행	• 사업 실행 과정 상의 인권침해 예방 노력
			• 사업 실행 과정 상의 인권 침해 모니터링 체계
			• 사업별 인권 침해 방지 프로그램 개발 노력
			• 영향평가를 기반으로 개선 과제 도출 및 이행
			• 인권경영과제 실행 및 KPI 관리
			• 인권경영과 관련 KPI의 내부 평가 연계
		인권경영 전 과정 공개	• 인권경영 활동 및 영향결과를 이해관계자와 공유(설명회, 간담회)
4단계	구제절차 제공	구제절차 연구와 준비	• 구제 기구의 역할 명확화
			• 구제기구 독립성 보장 노력
			• 구제 접수를 위한 다양한 접수 채널
		구제절차 수립	• 구제 절차 운영 역량 강화 : 제도 개선, 기관 내외부 이해관계자 홍보
			• 적극적인 구제절차 홍보 : 외부 이해관계자(협약사) 등
		구제절차 시행	• 구제 조치의 적극성 : 외부 기관(인권위, 법률구조공단) 연계 제도
			• 인권침해구제위원회 또는 인권옴부즈맨이 독립적으로 실시
		구제절차 시행에 대한 평가와 개선	• 정기적인 구제절차 효용성 평가 실시
			• 평가 결과를 제도와 절차 개선 노력

경영평가 관점에서 인권경영 일관성, 객관성, 투명성, 적극성이 요구됨

경영평가 관점의 요구사항

인권경영 추진체계

인권경영 체계 구축

인권영향평가의 실시

인권경영(사업) 실행, 공개

구제절차의 제공



경영평가 관점의 요구사항

일관성

객관성

투명성

적극성

04 인권경영 실행 및 공개

인권경영 역량강화 교육 및 컨설팅

- 1) 인권경영 개선과제 이행·점검 체계 구축
- 2) 인권침해 방지조치



PDCA 관점에 맞추어 인권경영 개선과제를 선정, 세부 평가내용 및 평가점검사항을 사전 정립하고 이행점검체계 구축을 바탕으로 추진과제를 효과적으로 관리할 수 있는 체계를 구축해야 함

PDCA 관점에서의 개선과제 발굴 및 선정

가중치

Plan	- 인권침해 방지를 위한 계획은 충실하고 적절하게 수립되어 있는가? - 인권경영 활동과 관련된 성과지표를 설정하였는가?	10~30%
Do	- 업무활동 노력이 성과(인권침해 방지)달성을 위해 충분히 이루어 졌는가? - 과정상에 발생한 환경변화 및 문제점 등에 적절히 대처하였는가? - 인력 및 예산 등 자원배분이 적절히 이뤄졌나?	20~40%
Check	- 성과에 대한 모니터링 활동이 지속적으로 이뤄졌는가? - 성과가 인권침해 방지에 얼마나 기여했는가?	20~40%
Action	- 개선과제에 대한 조치 및 개선 활동이 이뤄졌는가? - 제시도니 성과는 외부평가관점에서 볼 때 우수한가?	10~20%

부정적 인권영향 방지조치 수립은 총 3단계로 구성됨(1/3)

1단계 : 인권침해 방지조치 구축과 실행

구분	주요 내용
목표	- 인권영향평가 실시를 통해 파악된 주요 리스크와 시사점을 경영진에 보고하고 방지조치를 구축, 실행 - 위 보고와 시정방안 마련을 위한 관계부서 협의를 통해 회사의 인권감수성을 개선하는 동시에 인권의제가 회사 활동에 반영
주요활동	- 실행체계 구축 - 영향 대응 방법 결정 시 직원 포함 - 부서별 다면적 일관성 있는 대응 - 실행을 위한 인권영향의 우선순위 부여 - 인권위험에 초점 맞추기 - 심각성에 대한 이해 - 우선순위를 확인하는 심각성과 개연성을 매핑(mapping) 하기 - 동일한 수준의 위험에 대응 - 잠재적 영향을 방지하기 위한 옵션 확인 - 기업이 야기하거나 기여한 인권영향에 대한 조치 - 기업이 연결되거나/기여하지 않은 영향에 대한 대처 - 취약/소외 계층의 개인 또는 집단에 미치는 영향에 대한 대처
주요결과물	- 인권 개선조치 수행 계획서 - 인권 개선조치 이행 보고서

부정적 인권영향 방지조치 수립은 총 3단계로 구성됨(2/3)

2단계 : 인권침해 방지조치 성과평가

구분	주요 내용
목표	- 전 단계에서 실행된 인권침해 방지 조치의 성과를 평가하고 그 결과를 내규와 회사 활동에 반영 - 반영된 내규와 회사 활동은 자회사 및 공급망에 전달되어 전체 시스템에 개선 활동 수행
주요활동	- 평가체계 수립 - 기업의 다른 추적 시스템으로부터 혜택을 얻기 - 근본 원인 분석의 실시 - 전사적 참여를 장려하는 추적 시스템 설계 - 평가지표 개발 - 유용한 지표개발의 자료 - 정량적 지표와 정성적 지표의 균형 - 결과 지향적 지표와 절차적 지표의 균형 - 이해관계자의 관점 포함 : 이해관계자의 참여 - 사업관계 성과평가 - 계약에 포함 - 공급자의 인권평가에 대한 감사 데이터 확보
주요결과물	- 성과 평가 보고서 - 관련 내규 개정 및 회사 활동 개선

부정적 인권영향 방지조치 수립은 총 3단계로 구성됨(3/3)

3단계 : 인권침해 방지조치 공개

구분	주요 내용
목표	■ 방지조치 구축사항에 대한 외부 보고를 통해 관련 이해관계자에게 책임을 다하고 투명성 제고 ■ 여타 이해관계자에 대해 개선사항을 알림으로써 공시를 겸한 의지의 표명을 대외적으로 가시화
주요활동	■ 소통에 대한 체계적인 접근방법 수립 1. 일관된 의사소통 방식 채택 2. 투명성과 비밀유지 사이의 균형 ■ 소통의 주체, 대상, 내용, 방법 결정 1. 일반정보 혹은 특정 정보에 대한 소통 2. 소통의 주체 결정 3. 목적에 적합함 형식 ■ 공시에 대한 검토와 실행 1. 공시의 장점 2. 공시의 형태 3. 공시에서의 중대성 4. 공시의 개선
주요결과물	■ 인권영향평가 및 개선보고서 또는 지속가능경영 보고서 내 보고 항목 ■ 홈페이지 등 투자자를 위한 공보용 자료 항목 등

05 인권침해 구제절차 마련

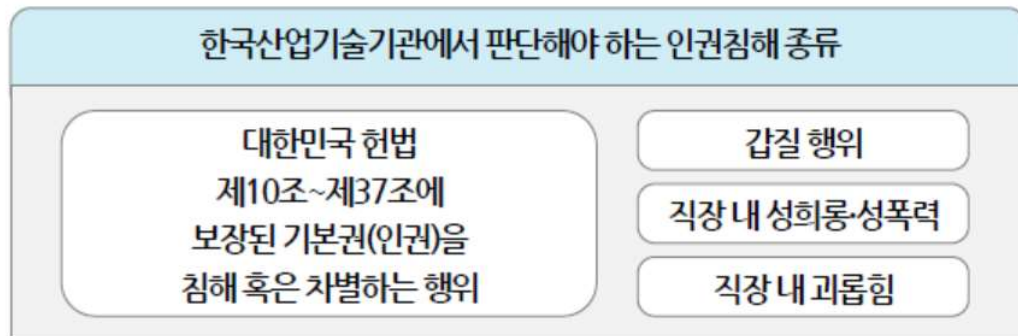
인권경영 역량강화 교육 및 컨설팅

- 1) 인권침해의 개념 및 판단기준
- 2) 구제 절차 개요
- 3) 구제절차 제도화 및 적용범위
- 4) 구제절차 운영모델(안)
- 5) 구제절차 단계별 세부 운영(안)



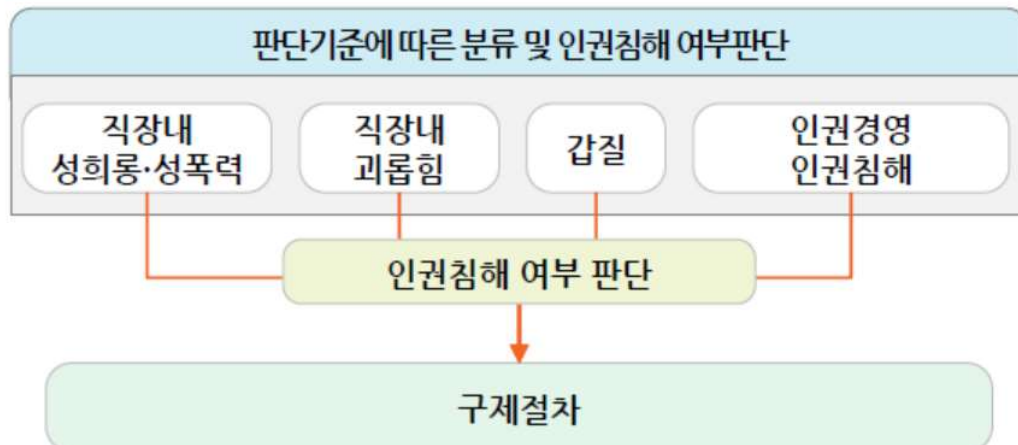
인권침해란, 대한민국헌법 제10조부터 제37조까지 정의된 인권을 침해하는 행위로,
직장내 성희롱·성폭력, 갑질, 직장내 괴롭힘 등 인권과 관련된 모든 행위를 포괄함

인권침해 개념



- 「대한민국헌법」 제10조부터 제37조까지 보장된 기본권을 “인권” 이라고 칭하며 이를 침해하는 행위 또는 차별행위를 “인권침해” 라고 함
- 인권침해는 인권과 관련된 모든 범주를 포괄하며 갑질 행위, 직장 내 성희롱 및 성폭력, 직장 내 괴롭힘도 인권침해의 범위에 포함됨
- 한국산업기술기관 구제절차에서는 인권침해행위와 차별행위 모두를 인권침해로 판단함

인권침해 판단기준



- 상황별 판단기준, 행위별 판단기준에 따라 갑질, 인권침해, 직장 내 괴롭힘으로 분류할 수 있음
- 한 사건 내에 직장내 성희롱 및 성폭력과 타 인권침해가 동시에 적용되는 경우에는 직장내 성희롱 및 성폭력 사건을 우선 적용
- 갑질 행위의 경우 대내갑질과 대외갑질로 구분되며, 대내갑질은 직장내 괴롭힘과 유사하며, 구제절차 구축 방식에 따라 대외갑질을 별도로 다룰 수 있음

현재 공공기관에서 발생하고 있는 구제제도와 관련된 이슈 및 해결방향은 다음과 같음

구제제도 관련 이슈 및 해결방안

1 해결방향

신고 접수처 선정 문제

- 각종 인권 침해 행위에 대한 접수 부서 분산으로 인한 비효율 발생

접수처 명확화 & 최소화

2 해결방향

신고 접수 후, 분류의 문제

- 부당 업무 지시의 경우, (내부)갑질, 직장 내 괴롭힘, 인권경영 모두에서 처리 가능함

행위별 분류 기준 명확화

3 해결방향

구제절차 복수 신청 문제

- 직장 내 괴롭힘 구제 신청 기각 후, 인권경영 구제절차에 재신청하는 경우 발생

관련 규정 명문화

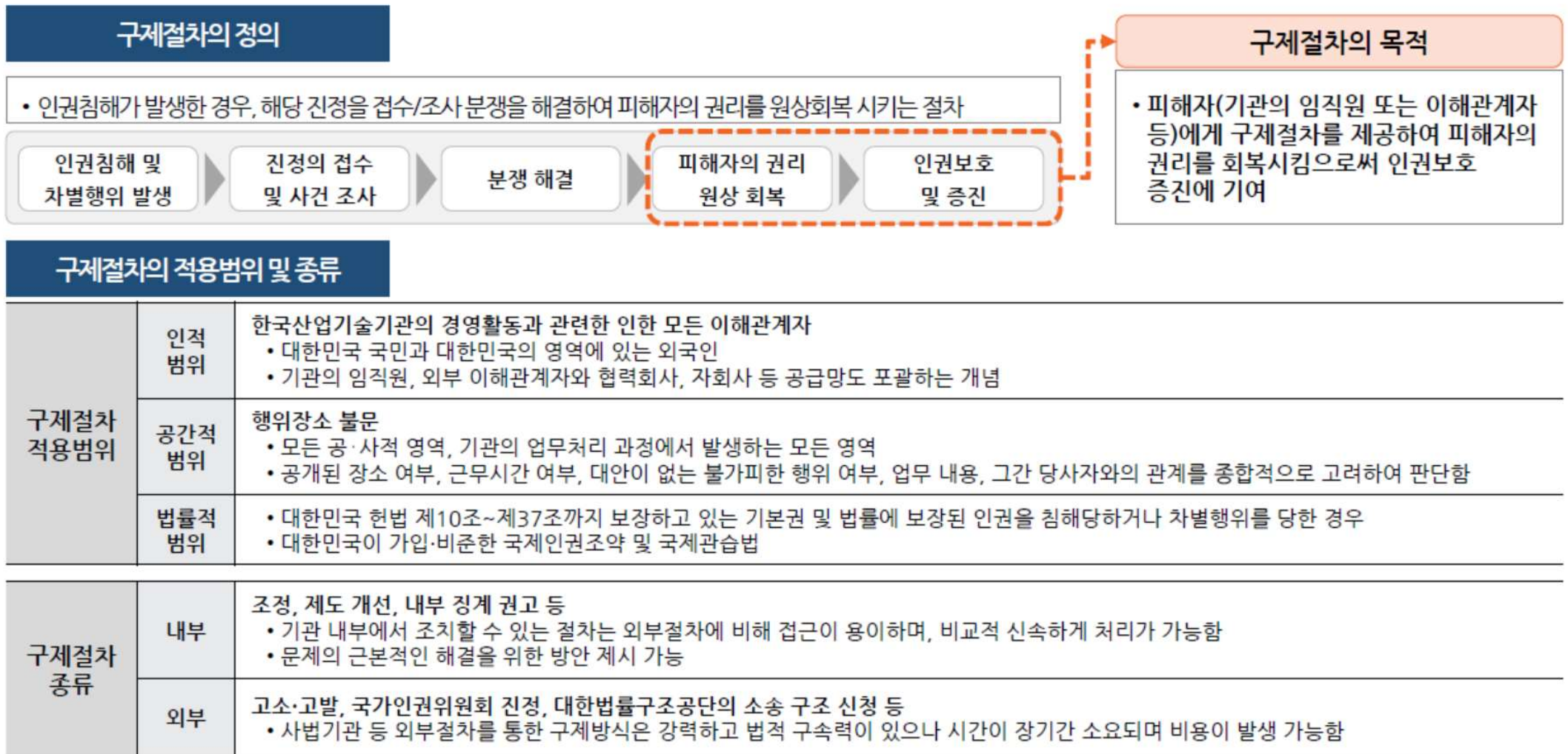
4 해결방향

다수의 기구 운영으로 인한 비효율 문제

- 기존 고충처리위원회, 성희롱심의위원회, 갑질 피해신고 인권경영 구제위원회 추가설치

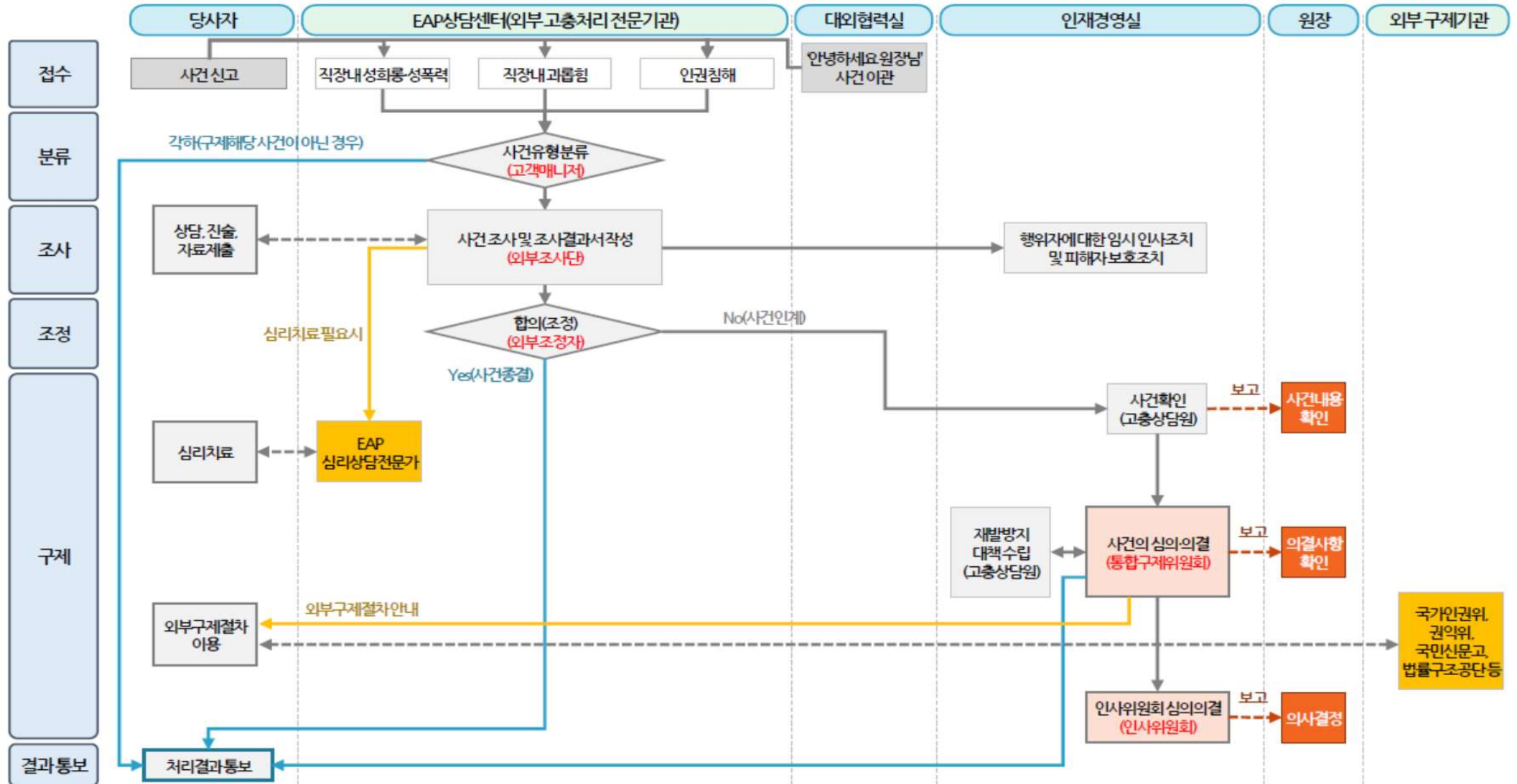
위원회와 분과로 구분

인권경영에 있어 인권침해에 대한 구제절차 제공의 의무는 매우 중요한 요소이며, 기관의 구제절차 수립을 위한 구제절차의 정의, 적용범위 및 종류는 다음과 같음



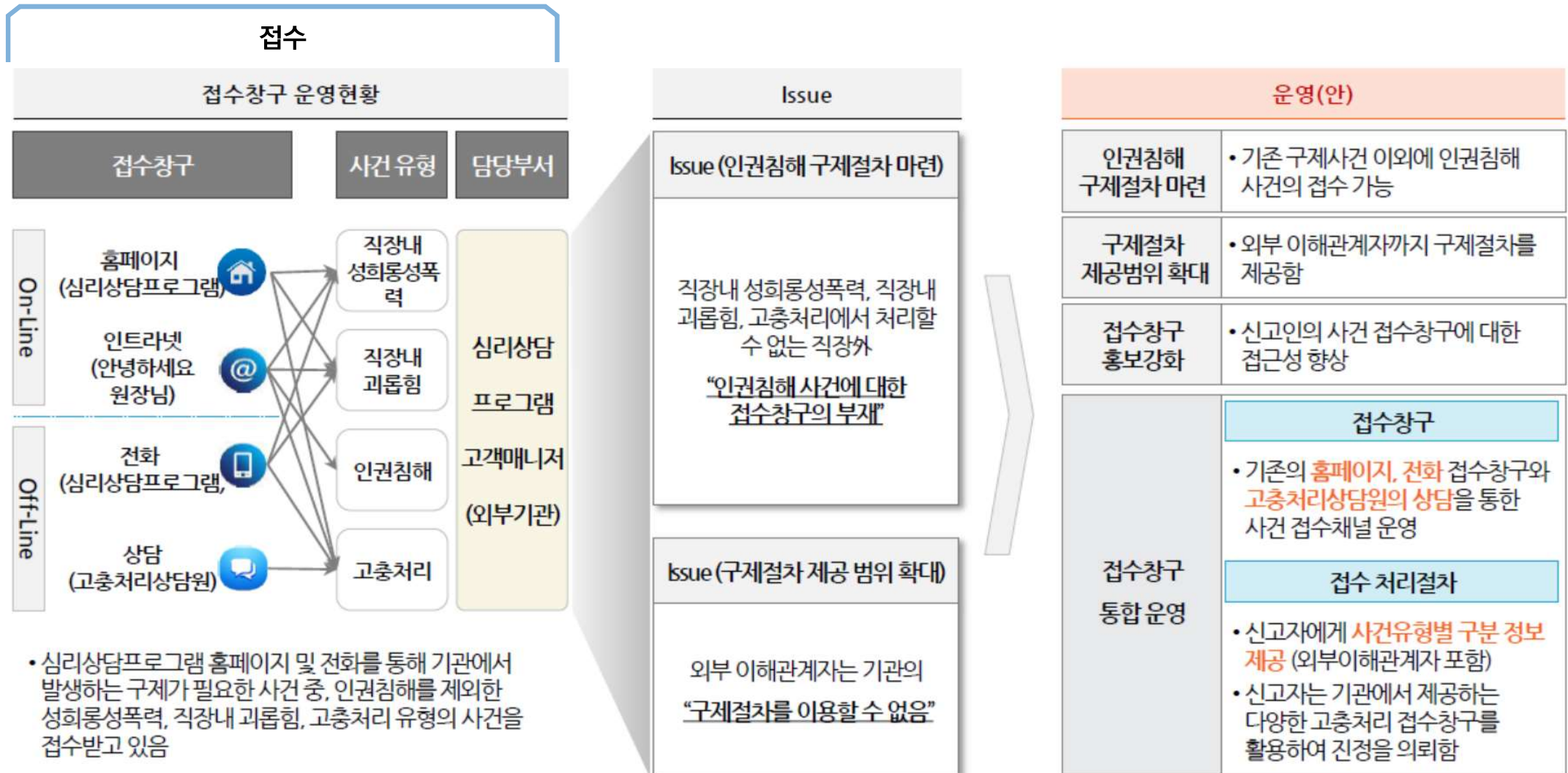
5. 인권침해 구제절차 마련 4) 구제절차 운영모델(안)

타기관 구제절차 프로세스 맵

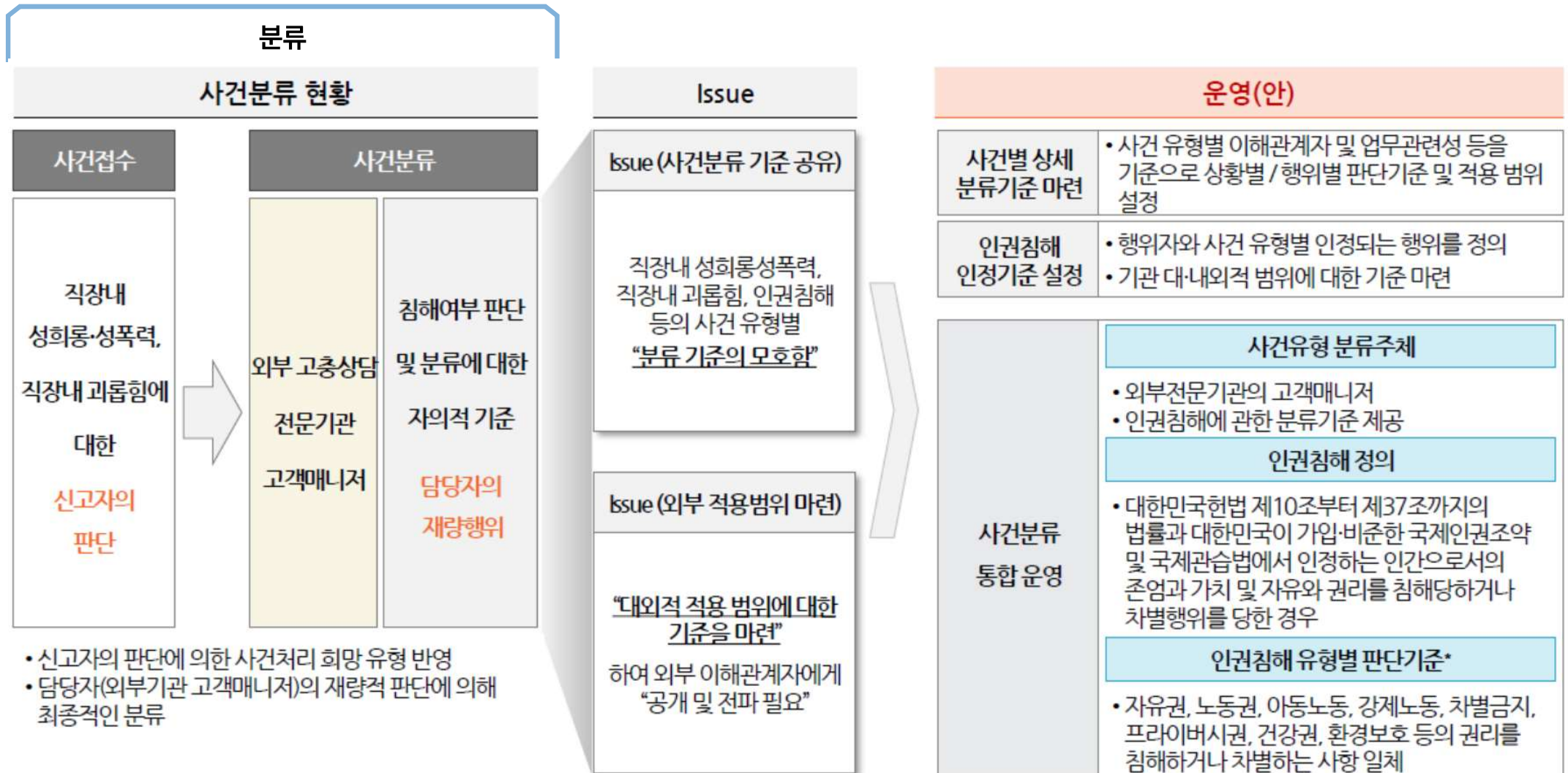


5. 인권침해 구제절차 마련 5) 구제절차 단계별 세부 운영(안)(1)

직장내 성희롱 및 성폭력, 직장내 괴롭힘, 인권침해, 고충처리에 대하여 각기 다른 다양한 접수창구 운영 및 처리 프로세스를 가지고 있으며, 구제절차 제공범위 확대 및 접수창구의 통합운영이 필요함

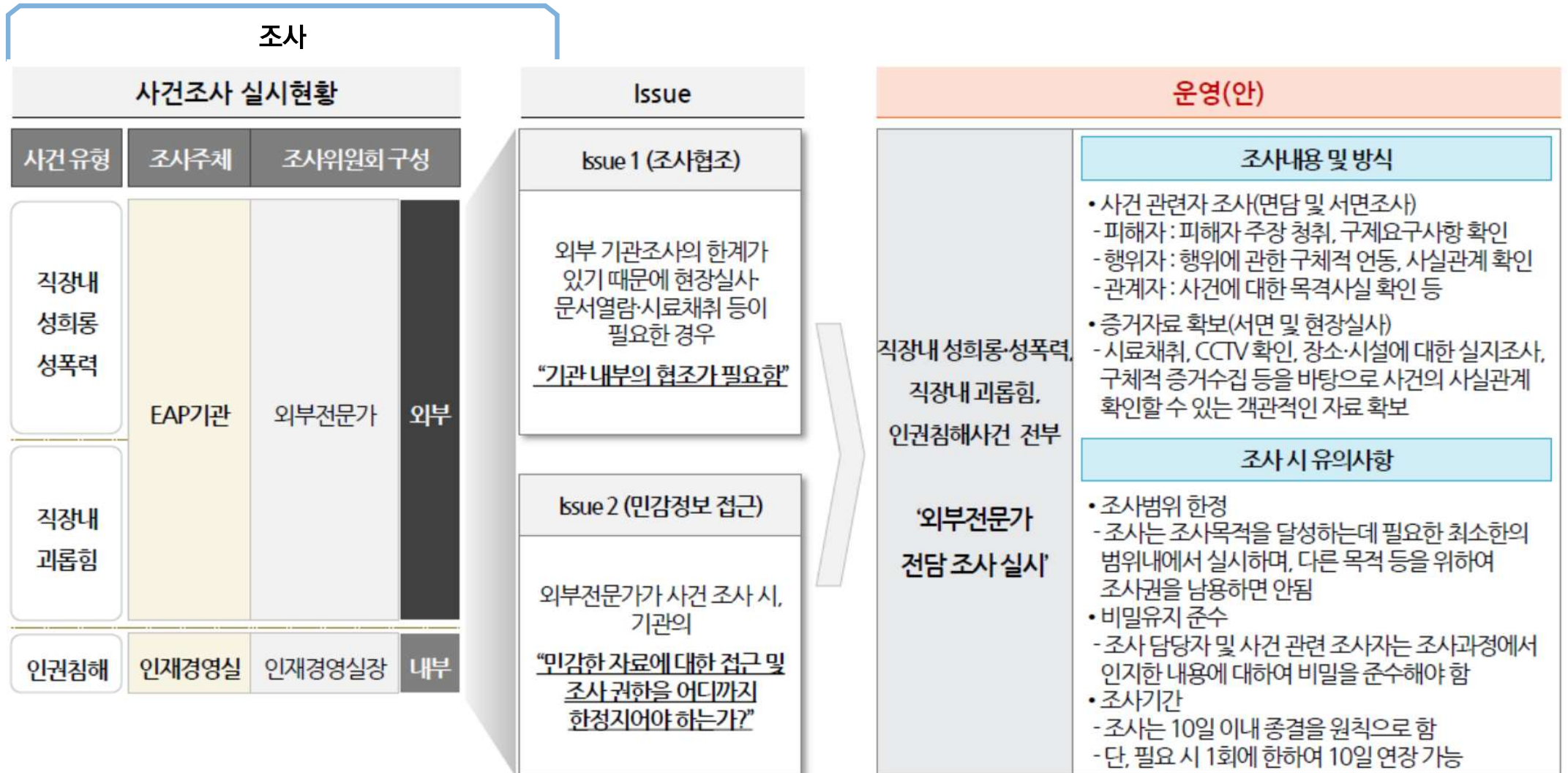


접수된 사건을 명확한 기준으로 사건분류를 실시하고, 인권침해 인정기준을 설정하여 이를 바탕으로
구제 여부를 판단하며, 이 모든 절차를 외부전문기관(EAP상담센터)에 위탁 운영함



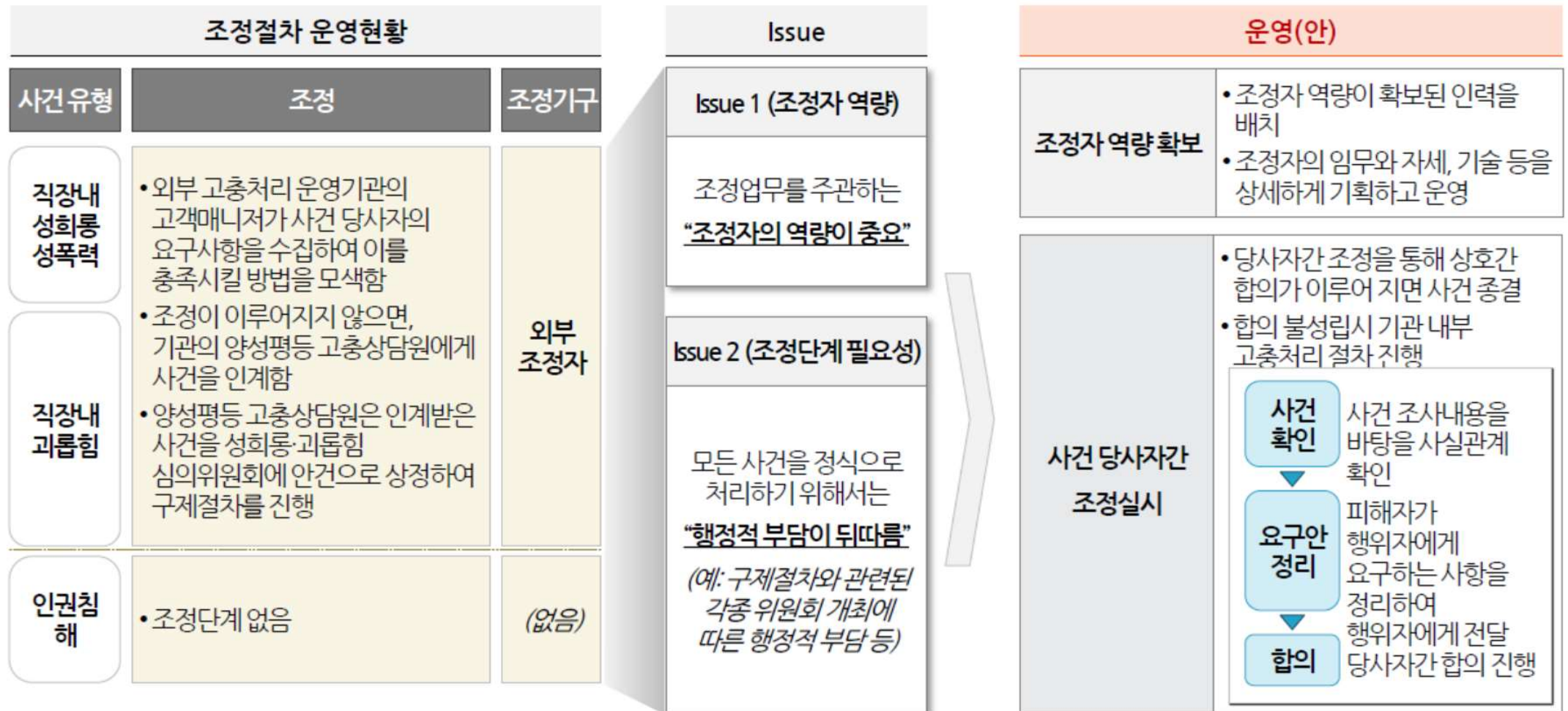
5. 인권침해 구제절차 마련 5) 구제절차 단계별 세부 운영(안)(3)

사건 조사는 외부 조사자가 당사자, 행위자 및 관계자의 진술을 바탕으로 객관적인 증거자료 확보를 위한 현장실사·문서열람·시료채취 등의 조사를 병행 실시함



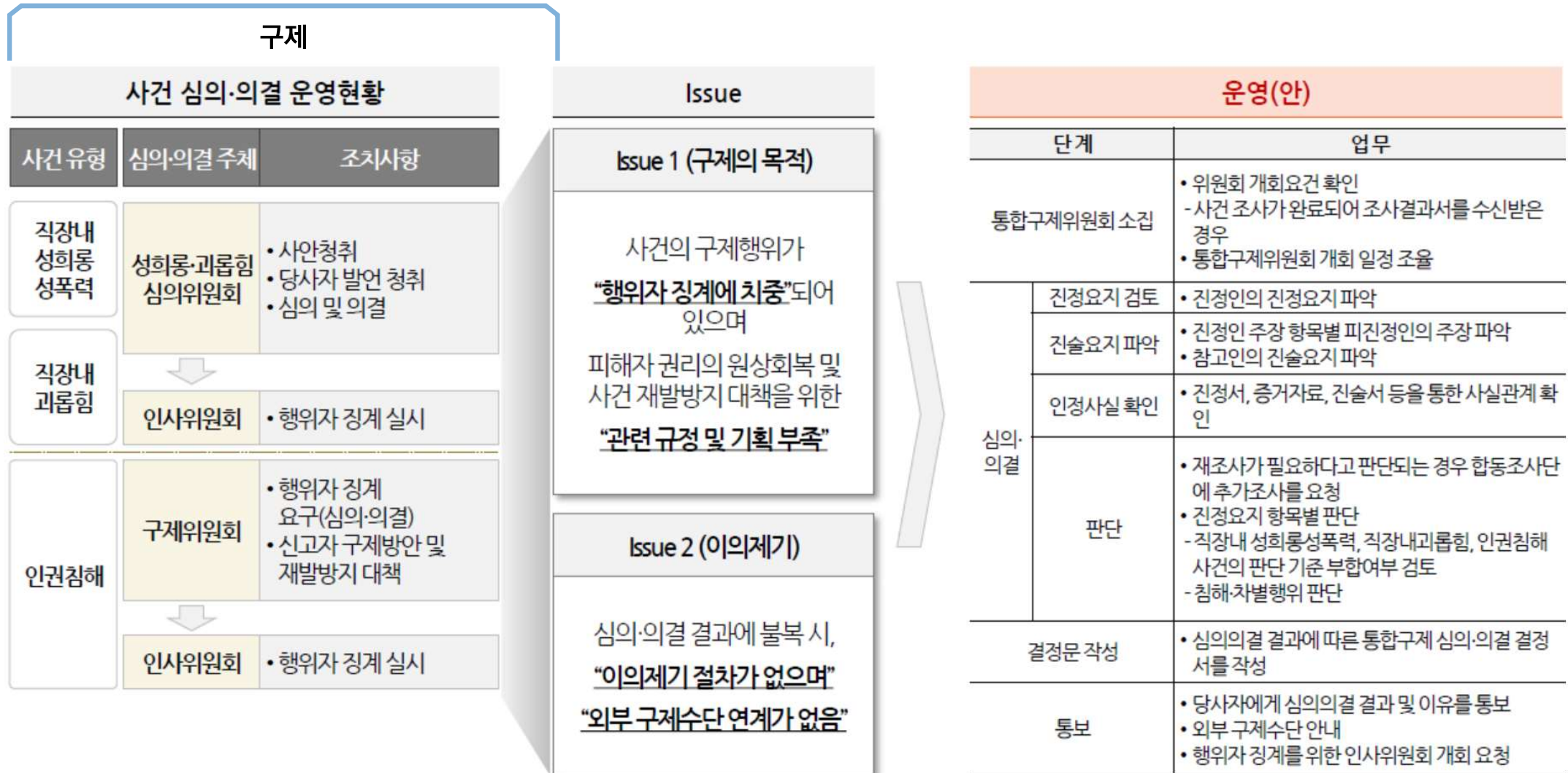
사건조사 이후에 당사자간의 조정을 실시하고,
상호간에 합의를 통하여 조정이 성사되면 사건을 종결함

당사자간 조정(협의)



5. 인권침해 구제절차 마련 5) 구제절차 단계별 세부 운영(안)(5)

구제절차는 피해자 권리의 원상회복과 재발방지를 주 목적으로 하며,
이를 위한 전담 조직 및 운영체계를 구축해야 함



타 기관 구제절차 운영사례

인권경영 역량강화 교육 및 컨설팅



대부분의 기관은 공공기관 인권경영 매뉴얼에 기반하여 인권침해를 위한 별도의 구제절차를 구성할 수 있게 규정화 하고 있으나 규정만 있을 뿐, 작동 가능한 구제절차를 마련했다고 보기 어려움

구제절차 통합운영	
개념	직장내 성희롱 및 성폭력, 직장내 괴롭힘, 갑질, 인권침해 등의 사건에 대한 구제를 위하여 사건분류, 조사, 위원회 운영의 구제절차 전반적인 과정을 통합하여 운영함
타 기관 사례	전기안전공사 [처리과정] - 기관내 다양한 접수창구를 통해 신고된 사건을 하나의 부서에서 분류함 - 분류된 사건의 처리를 위한 단일화된 내부 협의체 및 사건 조사단, 통합구제위원회를 구성하여 처리함
	전기안전공사 [처리과정] - 기관내 다양한 접수창구를 통해 신고된 사건을 본점에서 분류함 - 분류된 사건의 처리를 위한 단일화된 지점별 사건 담당자, 조사단 및 구제위원회를 구성하여 처리함
	전기안전공사 [처리과정] - 기관내 인권침해 사건에 대한 상담창구 운영(접수) - 상담과정에서 인권침해 조사 필요성 여부와 당사자간 협의조정 결과에 따라 정식 조사를 실시함 - 인권경영위원회에 모든 사건을 회부하여 처리함

인권침해 구제절차 별도운영	
개념	직장내 성희롱 및 성폭력, 직장내 괴롭힘, 갑질의 사건과는 별개로 인권침해 사건을 위한 별도의 구제기구와 프로세스를 구축하여 운영함
타 기관 현황	✓ 인권경영 매뉴얼에는 별도의 인권침해 구제절차를 구축하여 운영하는 방식을 예시로 제시하고 있음 ✓ 대부분의 공공기관은 공공기관 인권경영 매뉴얼 예시에 기반하여 인권침해 구제절차를 위한 구제기구 및 처리프로세스를 구축하고 있기 때문에 인권침해를 위한 별도의 구제절차를 마련하고 있으나, 인권경영 이행지침으로 규정화 하고 있을 뿐, 대다수의 기관은 구제절차 구색만 갖추고 있음
	✓ 인권경영 이행지침 상에 구제절차에 대한 부분만 명시하고 실질적인 구제를 위한 기구나 프로세스, 매뉴얼 등이 없기 때문에 실제 사건 발생 시 구제절차가 제대로 작동되지 않음