
2019년 KREI 인권영향평가 결과 보고서

2019. 12. 12.

KREI
한국농촌경제연구원

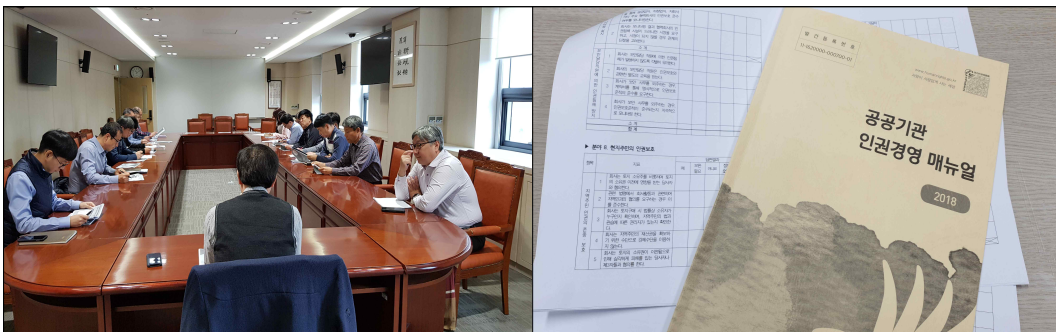
KREI 인권영향평가 결과

I 평가 개요

- 평가 기간: 2019. 10. 22.(화) ~ 11. 20.(수)
- 평가 방법: 기관운영 인권영향평가 체크리스트 자체 점검
- 평가 내용: 9개 분야, 104개 지표(공공기관 매뉴얼 10개 분야 158개)
- 평가 주체: 자체 인권영향평가 실무 TF(부원장 등 14명)

II 평가 과정

- 평가 참여자 교육
 - 교육 일시 및 장소: 2019. 10. 24.(목) 10:00~, 중회의실
 - 강사 및 참석인원: 강사 경영지원실장, 참석 12명
 - 교육 내용: 자체 인권영향평가에 참여하는 실무자에 대한 인권 경영 매뉴얼 및 체크리스트 교육 실시



- 외부 전문가 자문
 - 인권경영위원회 위원인 노무법인 하모니 대표 노무사(인권경영 컨설팅)에게 평가 결과에 대한 자문

III 평가 결과

1 종합통계

- 국가인권위원회 권고 인권경영 체크리스트 10개 분야 158개 지표 중 연구원이 이행하고 있는 해당 항목은 9개 분야 104개이며, 이중 완료한 항목은 81개(77.9%)로 평가됨.
- 보완이 필요한 항목은 19개(18.3%), 향후 신규 추진해야 할 항목은 4개(3.8%)로 나타남.
- 평가결과 요지

구분	이슈(기관 해당 업무)	평가 결과					자체 평가
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
1	인권경영 체제의 구축(28)	12	12	3	1	2	양호 보완
		시사점: 대체로 양호, 내외부 전문가 참여 및 인권정책선언 정기적 재검토, 구제절차 마련 일부 보완 필요. 영향평가 정기 시행은 향후 개선 고려					
2	고용상의 비차별(17)	17	-	-	-	-	우수
		시사점: 고용상의 비차별은 제도적으로 보장					
3	결사 및 단체인권의 자유 보장(14)	14	-	-	-	2	우수
		시사점: 노동조합 활동 보장, 노동조합 부재 항목은 해당없음					
4	강제 노동의 금지(8)	8	-	-	-	3	우수
		시사점: 근로자의 강제노동 사례 없음. 자회사/협력회사 해당 없음					
5	아동노동의 금지(14)	10	3	1	-	-	양호 보완
		시사점: 15세 미만 아동 고용은 없으며, 15세 이상 아동 고용시 18세 미만 연소자 근로자의 근로기준 보완 필요					
6	산업안전 보장(12)	10	2	-	-	5	양호 보완
		시사점: 일반 근로자 및 임산부 및 장애인 근무환경 양호, 작업의 위험성은 해당 없음. 작업환경측정 보완 필요					
7	책임 있는 공급망 관리(3)	1	2	-	-	7	보완
		시사점: 보안담당 직원 인권침해 사전예방 교육 강화 필요					
8	현지주민의 인권 보호(3)	3	-	-	-	7	우수
		시사점: 지적 재산권 보호정책 수립, 지역주민 인권관련 정책 해당 없음.					
9	환경권 보장(0)	-	-	-	-	18	-
		시사점: 기관 업무상 해당 없음.					
10	수요자 인권 보호(6)	6	-	-	-	9	우수
		시사점: 이해관계자 개인정보 보호 정책 운영, 제품 생산 관련은 관련 없음.					
합 계(104+53=158)		81	19	4	1	53	

2 분야별 평가 결과

① 인권경영 체제의 구축

- 연구원은 '19년 인권경영이행지침 제정 및 인권경영을 선언·공표하였으며, 인권경영선언에는 직원간, 외부고객간의 차별 금지 및 개인정보 보호 등의 현안을 표명하고 있음.
- 인권 잠재적·실제적 리스크를 파악하고 평가하는 절차인 인권영향평가 체크리스트를 정하고, 평가를 실시하였으며, 향후 정기적으로 실시할 계획임.
- 인권경영 전담팀 설치, 인권경영 이행지침 마련 등 인권경영의 제도화는 일정 수준 진행되었으며, 인권경영 성과는 뉴스레터와 홈페이지를 통해 공개되고 있으나 성과측정방법, 시간의 추이에 따른 변화 측정 방법에 대한 검토가 필요함.
- 인권침해 구제 절차는 신고에서 구제까지 체계를 갖추고 있으며, 침해 행위에 대한 적절한 조치와 개선이 이루어지도록 하고 있음.

② 고용상의 비차별

- 연구원은 직원의 채용, 복리후생 제도의 적용, 교육 기회의 제공, 배치 및 승진, 퇴직과 관련하여 여성근로자, 비정규직 근로자, 일반직원 간 차별이 발생하지 않도록 인사규정, 인사요령, 인사기준 등 내규를 마련하여 운영하고 있음.
- 특히, 신규직원 채용시 블라인드 방식을 도입하여 채용에서 차별과 부정개입이 발생하지 않도록 철저히 조치하고 있으며,

외국인 근로자는 없음.

- 현행 제도를 유지하면서 고용상의 차별 등 위반사항이 발생하지 않도록 지속적인 모니터링을 실시할 필요가 있음.

③ 결사 및 단체교섭의 자유보장

- 연구원은 노동조합의 정당한 활동에 대해 편의를 제공하고 있으며, 노동관계 법령에 따른 단체교섭과 노사협의회를 정기적으로 운영하고 있음.
- 노동자가 노동조합에 가입하거나 활동을 하는 것에 대해 어떠한 불이익한 처우를 하지 않으며, 노동조합의 단체 교섭을 보장하고 교섭을 통해 성립된 단체 협약이 이행되도록 노력하고 있음.
- 현행과 같이 노동조합의 활동을 지원하고 단체 교섭을 통해 성립된 단체 협약 이행을 위해 지속적으로 노력할 필요가 있음.

④ 강제노동의 금지

- 연구원은 직원의 근무시간과 휴게시간을 보장하며 강제 노동을 금지하고 있으며, 공정하고 투명한 고용계약을 하고 있음.

⑤ 아동 노동의 금지

- 연구원은 근로기준법을 준수하며 인사규정 등 관련 규정에 따라 연소자를 고용하지 않고 있어 아동 인권 침해가 발생하지 않음.

⑥ 산업안전 보장

- 연구원은 기존의 재난관리체계에 안전 개념을 포함한 종합 안전관리체제로 개편하고, 국민과 근로자의 안전을 위한 관리를 실시하고 있으며, 고객의 이용에 불편함이 없도록 적절하게 대응하고 있음.

- 임산부 및 장애인 근로자에 대해 인사규정 및 복무규정 등 관련 규정에 따라 각종 지원제도를 운영하고 있고, 작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 해당 부서 담당자에게는 이루어지고 있으나, 전 직원을 상대로 한 교육도 필요함.
- 안전에 대한 정기적인 교육과 근로자의 건강관리를 위하여 정기적인 건강검진을 실시하고 있으며, 산업재해 피해 근로자들을 위해 단체보장보험 가입 등이 검토될 필요가 있음.

7 책임있는 공급망 관리

- 연구원은 계약 상대방에 대한 인권보호 준수 여부를 모니터링하지 않고 있어, 계약부서의 계약요령 보완이 필요함.
- 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 교육하고 있으나, 정기적인 보수 교육이 필요하며 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 조항을 삽입할 필요가 있음.
- 연구원은 외부회사와 계약 시 청렴서약서 등을 징구하고 있으나, 인권보호 상황을 평가하지 않고 있으며, 계약서에 인권 존중에 대한 내용을 포함하지 않고 있어 '인권보호 서약서' 징구 등 인권침해 예방에 대한 보완이 필요함.

8 현지 주민의 인권보호

- 연구원은 국가 농업정책을 연구하는 연구기관으로서, 현지 주민의 재산(토지), 지적재산권을 침해할 가능성은 거의 없으며, 관련 법령에서 주민과 협의를 요구하는 경우 이를 준수하고 있음.

9] 환경권 보장

- 연구원은 경제분야 연구기관으로서 환경문제를 야기할 가능성은 거의 없으나, 환경훼손과 환경재해를 방지하기 위해 혁신도시 공공기관과 연계하여 환경권 보장을 위한 조치를 취하고 있음.

10] 고객 인권 보호

- 연구원은 고객 정보 수집·관리 지침을 마련하여 필요한 동의 절차를 거치고 있고, 목적 외 용도로 사용하지 않으며 개인정보 보호를 위해 필요한 조치를 이행하고 있는 등 고객 인권 보호에 앞장서고 있음.
- 고객의 개인정보 유출로 인한 피해가 발생하지 않도록 차세대 정보보안시스템 도입, 개인정보 파일정비, 외주업체 수시점검, 임직원 의식강화 활동을 전개하고 있음.

3 평가 결과 종합

○ 평가에 참여한 각 부서에서 관련 내용과 법적근거 등을 종합적으로 검토하고 분석함.

분야별 이슈	분야별 분석 및 평가		종합 분석 및 평가
	주요 규범	주요 제도 및 정책	
인권 존중 정책 선언	<p><내부규정></p> <ul style="list-style-type: none"> · 인권경영헌장 · 인권경영이행규칙 · 청렴계약입찰특별 유의서 및 특수조건 	<ul style="list-style-type: none"> · 인권경영헌장 및 인권경영규칙 제정 · 최고위 수준에서의 인권경영헌장 공표 · 인권경영위원회 설립 (외부위원 참여) · 인권영향평가 실시 · 사회적 책임, 인권경영 전담 부서 설치 · 윤리, 청렴, 반부패 관련 규정 수립 및 실천활동, 교육 실시 · 인사고충 상담창구 및 성희롱고충상담센터 운영 · 인권경영 현황 외부 공개 (홈페이지, 소식지 등) 	<ul style="list-style-type: none"> · 인권경영헌장 제정과 인권 경영규정채택 및 인권침해 구제절차 구축을 통해 인권 경영을 체계적으로 실시할 수 있는 규범적, 제도적 기반을 구축하였음. · 다만, 자체 기관운영영향 평가와 함께 사업별 인권 영향평가 확대시행 등이 향후 계획으로 요청됨.
고용상 차별 금지	<p><내부></p> <ul style="list-style-type: none"> · 인사규정 · 단체협약 · 연봉제 규정 · 보수규정 · 복리후생 관리규정 · 교육훈련규정 <p><상위법률></p> <ul style="list-style-type: none"> · 기간제 및 단기 근로자 보호 등에 관한 법률 	<ul style="list-style-type: none"> · 동종직군, 유사업무에서 비정규직 노동자 미고용 · 블라인드 면접 · 모집, 채용 시 차별적 조건 제시 없음 (키, 체중, 결혼여부 등 정보 미수집) · 성별, 종교, 장애에 따른 임금차별 없음 · 배치 및 승진과 관련한 차별요소 배제 · 정년, 퇴직 및 해고에서 차별요소 배제 · 성별을 이유로 복리후생 차별 배제 · 혼인, 임신 또는 출산을 사유로 한 차별 배제 · 외국인 노동자 미고용 	<ul style="list-style-type: none"> · 국내법률을 준수하고, 고용 형태에 따른 차별을 예방 하기 위해 다양한 제도적 조 치를 취하고 있음. · 이러한 제도가 효과적으로 작동되는지에 대하여 정성, 정량 데이터를 기초로 차별 현황을 파악하는 것이 요청됨. · 비정규직 근로자에 대한 설 문조사시행 등을 고려할 수 있음.
사업장 내 노동 인권	<p><내부></p> <ul style="list-style-type: none"> · 단체협약 · 임금협약 · 노사협의회 <p><상위법률></p> <ul style="list-style-type: none"> · 근로기준법 	<ul style="list-style-type: none"> · 조합 전임자 및 근로시간 면제자 이외의 근무시간 중 조합 활동을 보장 · 노동조합 활동을 보장하는 시설, 편의제공 · 노동자의 정당한 단체행위 참가, 쟁의 행위에 대한 인사상 불이익 금지 · 노동조합 대표에게 자료열람편의 제공 및 통지의무 	<ul style="list-style-type: none"> · 법률에 따라 노동조합 활동을 보장하고, 노동인권을 보호 하기 위한 조치를 취하고 있음.

강제 노동의 금지	<p><내부></p> <ul style="list-style-type: none"> · 취업규칙 · 인사규정 <p><상위 법령></p> <ul style="list-style-type: none"> · 헌법 · 근로기준법 	<ul style="list-style-type: none"> · 근로계약서 양식 표준화 · 직원들의 신분증 등 개인문서를 요구하거나 보관할 법적 근거 없음 · 초과근무 자율수행 시 시간 외 근무수당으로 보상 · 취업규칙 등에 의거 근무시간 규정 	<ul style="list-style-type: none"> · 강제노동 이용 사실이 없음을 보고함.
아동 노동의 금지	<p><내부규정></p> <ul style="list-style-type: none"> · 채용직원 HR 가이드라인 <p><상위 법령></p> <ul style="list-style-type: none"> · 헌법 · 근로기준법 	<ul style="list-style-type: none"> · 연소자 미고용 · 의무교육 대상자 미고용 · 고용 시 증빙서류 제출 · 허위여부 확인 시 신원조사 의뢰 	<ul style="list-style-type: none"> · 아동노동의 경우 매우 높은 수준의 준수가 요청되는 이슈이므로, 모든 공급망 내 아동 노동 여부를 추가로 파악해야 할 필요가 있음.
산업 안전 보장	<p><내부규정></p> <ul style="list-style-type: none"> · 재난관리절차서 · 안전 및 소방설비 관리 지침서 <p><상위법률></p> <ul style="list-style-type: none"> · 산업안전보건법 · 근로기준법 	<ul style="list-style-type: none"> · 안전 장구의 정기적인 점검 및 교체 등의 관리 · 설비 건전성 확보를 위한 안전진단 시행 · 비상상황을 대비한 재난훈련 실시 · 사무실 작업환경/식당 관리 · 작업장 안전장구 관리 · 임신을 한 노동자가 근무지로 인한 인사고충 제기 시우선 반영 · 장애인 전용 승강기 및 주요이동경로 자동문 설치 등 이동권 보장 	<ul style="list-style-type: none"> · 자체적인 시설 관리 시스템을 구축하여 산업안전문제를 종합적으로 다루는 체계 구축. · 산업안전 문제의 경우, 노동자의 고충을 직접적으로 청취하는 것이 중요한바 노동조합과 정기적 대화를 토대로 예방적 접근을 견지하는 것이 중요함.
책임 있는 공급망 관리	<p><내부 규정></p> <ul style="list-style-type: none"> · 청렴계약입찰특별 유의서 · 청렴계약특수조건 <p><상위법률></p> <ul style="list-style-type: none"> · 국가계약법 · 계약사무규칙 	<ul style="list-style-type: none"> · 청렴계약 입찰특별유의서 및 청렴계약 특수조건에 계약 상대자의 계약수행 인력에 대한 인권보호 준수노력을 명시하는 지침 	<ul style="list-style-type: none"> · 국가인권위의 권고에 따른 지침을 준수하는 정도로 공급망 관리이슈를 다루고 있음.
소비자 인권 보호	<p><내부규정></p> <ul style="list-style-type: none"> · 개인정보보호규칙 <p><상위 법률></p> <ul style="list-style-type: none"> · 개인정보보호법 	<ul style="list-style-type: none"> · 홈페이지를 통한 연구정보제공 및 업데이트 · 대중매체를 통한 연구내용홍보(언론부) · 홈페이지에 개인정보보호 담당관 지정 	<ul style="list-style-type: none"> · 개인정보 보호에 관한 규정과 담당자 지정 등 체계를 갖추고 있음 · 주기적으로 담당자의 교육 시행이 요구됨.

정보 인권 보호	<p><내부규정></p> <ul style="list-style-type: none"> · 개인정보보호지침 <p><상위법률></p> <ul style="list-style-type: none"> · 개인정보보호법 및 시행령, 시행규칙, 개인정보처리 방침 · 공공기관의 통합 공시에 관한 기준 	<ul style="list-style-type: none"> · 개인정보 수집 시 법적 근거 또는 동의를 얻은 후 필요한 최소한의 정보만 수집 · 수집 개인정보에 대해 개인정보주체의 동의가 있거나 관련 법령의 규정에 의한 경우를 제외하고는 제 3자에게 제공하지 않음 · 정부주체의 권리/의무 및 그 행사 방법에 따른 권리 행사 가능 · 개인정보의 외부 유출 방지를 위한 기술적·관리적 안전 조치 · CCTV 및 감지센서 등 시설보안을 위하여 설치 및 운영 	<ul style="list-style-type: none"> · 공기업으로서 상위법률에 따라 개인정보가 적절히 보호되고, 공개되고 있음 · 정보는 사생활 보호차원뿐만 아니라, 지역사회에 영향을 미치는 정보에 접근할 수 있는 측면도 고려되어야함. 이런 차원에서 노동자, 이해관계자의 인권위험(건강, 산업재해 등)에 영향을 미치는 정보의 경우 수기, 적기에 공개할 수 있도록 관련제도를 고려할 수 있음.
여성 권리, 모성 보호	<p><내부규정></p> <ul style="list-style-type: none"> · 인사관리, 복무규정 <p><상위법률></p> <ul style="list-style-type: none"> · 영유아보육법시행령 · 직장보육시설운영지침 	<ul style="list-style-type: none"> · 어린이집 위탁운영 및 지원 · 직장보육시설 운영지침에 따라 학부모를 구성하여 주기적 회의 개최 	<ul style="list-style-type: none"> · 성희롱 이슈의 경우 상위법률에 따라 진정, 상담, 구제, 재발방지를 시스템으로 구성되고 있으나, 제도가 실질적으로 작동하여 성폭력 문제를 해결하고 있는 지를 점검할 필요가 있음.

- 체크리스트 항목 중 연구원과 맞지 않는 불필요한 항목은 삭제하고 실질적으로 연구원 경영활동상 확인이 필요한 항목을 추가하여 2020년 기관운영 인권영향 평가 실시('20년 하반기)
- 국가인권위원회의 권고 체크리스트 외에 연구원의 경영과 연구사업과 관련된 인권영향 체크리스트를 개발하여 영향평가 실시
- 담당부서에서는 보완 및 개선이 필요한 항목에 대한 계획을 수립하여 인권침해 요소가 발생하지 않도록 조치('20년 상반기)
- 제도개선과 함께 인권영향평가 결과로 도출된 제도 및 시스템 도입 등을 적극적으로 검토

<별첨>

KREI 기관운영 인권영향평가 체크리스트 평가 결과

▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

항목	지표		답변결과					부서
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
인권존중 정책선언	1	기관은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	○					경영 지원실
	2	인권정책선언은 기관의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	○					
	3	기관의 인권정책선언은 기관내부와 외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	○					
	4	기관의 인권정책선언은 해당 기관에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.	○					
	5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.		○				
	6	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.		○				
소 계			4	2				
인권영향평가 정기적 실시	1	기관은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.			○			경영 지원실
	2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	○					
	3	인권영향평가 실행 시 기관 내·외부의 전문가를 참여시킨다.		○				
	4	기관 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.			○			
	5	자회사나 협력회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.					○	
	6	인권영향평가는 정기적으로 실시한다.			○			
소 계			1	1	3		1	
인권경영	1	기관은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	○					경영 지원실
	2	기관은 인권경영 문제를 다루는 전담부	○					

제도화를 위한 필요조치		서를 설치한다.						
	3	기관은 인권준수 감시장치를 마련했다.		○				
	4	기관은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	○					
	5	자회사나 협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 회사 차원에서 대응한다.					○	
소 계			3	1			1	
인권경영성과	1	기관은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.				○		
	2	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	○					
	3	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.		○				
	4	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.		○				
	5	보고는 기관의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.		○				
	6	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.		○				
	7	보고내용에 대한 검증을 거친다.		○				
소 계			1	5		1		
구제절차 마련	1	기관의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	○					
	2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권 규범에 기반을 두었다.	○					
	3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.		○				
	4	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.		○				
	5	피해자가 기관 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	○					
	6	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.		○				
소 계			3	3				
합 계			12	12	3	1	2	

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

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

		다.						
소 계			3					
외국인근로자 비차별	1	기관은 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.	○					경영 지원실
	2	기관은 외국인 근로자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.	○					
	3	해외에서 활동하는 기관(자회사, 지사 등)은 현지 문화와 제도를 존중한다.	○					
소 계			3					
합 계			17					

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	지표		답변결과					부서
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
결사·단체교섭의 자유	1	기관은 노동조합의 설립을 허용한다.	○					노동 조합
	2	기관은 노동조합 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	○					
	3	기관은 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	○					
	4	기관은 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	○					
소 계			4					
노동조합 활동불이익 처우근거지	1	근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					노동 조합
	2	근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○					
	3	근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○					
	4	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					
	5	근로자가 정당한 단체행위에 참가하거	○					

		나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.						
소 계			5					
단체교섭 보장 및 성실한 이행	1	기관은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	○					노동조합
	2	기관은 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	○					
	3	기관은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	○					
	4	기관은 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 기관대표가 참여하여 협상한다.	○					
	5	기관은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	○					
소 계			5					
노동조합 부재 시 대안적 조치	1	기관에 노동조합이 없는 경우 기관은 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.					○	노동조합
	2	노동조합이 없더라도 근로자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.					○	
소 계							2	
합 계			14				2	

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

항목	지표		답변결과					부서
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
강제 노동 금지	1	기관은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	○					경영지원실
	2	기관은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	○					

	3	기관은 근로자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	○					
	4	기관은 근로자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	○					
	5	기관은 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	○					
	6	기관은 근로자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.	○					
	7	근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	○					
	8	근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 기관을 그만둘 수 있다.	○					
소 계			8					
자회사 협력회사에 의한 강제노동 예방	1	기관은 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.					○	경영 지원실
	2	자회사나 협력회사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.					○	
	3	인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.					○	
소 계							3	
합 계			8				3	

▶ 분야 5. 아동노동의 금지

항목	지표		답변결과					부서
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
연소자 고용 금	1	기관은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	○					경영 지원실
	2	기관은 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.	○					
	3	기관은 중학교에 재학 중인 18세 미만	○					

지		의 자를 고용하지 않는다.						
	4	기관은 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	○					
	5	기관은 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	○					
	6	출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.	○					
소 계			6					
연 소 자 고 용 을 알 게 된 경 우 의 조 치	1	연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다.		○				
	2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성한다.	○					
	3	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로시간은 1일 7시간, 1주일 40시간을 초과하지 않는다.		○				
	4	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.		○				
	5	의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.	○					
	6	기관은 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.			○			
	7	기관은 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 근로자를 고용하지 않는다.	○					
	8	연소자들이 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.	○					
소 계			4	3	1			
합 계			10	3	1			

▶ 분야 6. 산업안전 보장

항목	지표		답변결과					부서
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
작업장 안전	1	기관은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	○					경영 지원실
	2	기관의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능 하도록 관리되고 있다.	○					

	3	기관 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관 시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	○					
	4	기관은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	○					
	5	기관은 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시한다.		○				
소 계			4	1				
임산부 및 장애인 등 보호	1	임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	○					경영 지원실
	2	기관은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	○					
	3	임신을 한 근로자가 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	○					
	4	장애인들이 회사 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	○					
소 계			4					
필수장비 제공 및 교육 실시 등	1	기관은 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.					○	경영 지원실
	2	근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 근로자에게 제공되고, 근로자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.					○	
	3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.					○	
	4	기관은 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.					○	
	5	기관은 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.					○	

소 계							5	
산업재해 피해근로자 지원	1	기관은 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.		○				경영 지원실
	2	요양보상비 등을 지급하는 경우 자체 없이 지급한다.	○					
	3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	○					
소 계			2	1				
합 계			10	2			5	

▶ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

항목	지표		답변결과					부서
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
협력회사 등의 인권침해 예방	1	기관은 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.					○	경영 지원실
	2	기관은 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있다.					○	
	3	기관은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.					○	
	4	기관은 협력회사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.					○	
소 계							4	
모니터링 실시	1	기관은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수 여부를 모니터링한다.					○	경영 지원실
	2	기관은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.					○	
소 계							2	
보안 담	1	기관은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	○					경영 지원실 /

다 지 지 원 에 의 한 인 권 침 해 방 지	2	기관의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.		○				대외 협력실
	3	기관이 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다.		○				
	4	기관이 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.					○	
	소 계			1	2			1
합 계			1	2			7	

▶ 분야 8. 현지주민의 인권보호

항목	지표		답변결과					부서
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
지 역 주 민 인 권 의 존 중 · 보 호	1	기관은 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다.					○	경영 지원실 / 대외 협력실
	2	관련 법령에서 기관활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.					○	
	3	기관은 토지구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 있는지 확인한다.					○	
	4	기관은 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다.					○	
	5	기관은 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.					○	
	6	기관은 부적절한 강제이주에 기답하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이익을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다.					○	
	7	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.					○	
소 계							7	
지 역 주 민	1	기관은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	○					경영 지원실 /

의 지 적 재 산 권 보 호	2	기관은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.	○					대외 협력실
	3	모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.	○					
소 계			3					
합 계			3				7	

▶ 분야 9. 환경권 보장

항목	지표		답변결과					부서
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
환경경영체제 수립 및 유지	1	기관은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.					○	경영 지원실
	2	기관은 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.					○	
	3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.					○	
	4	기관은 기관 활동뿐만 아니라, 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.					○	
	5	기관은 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육하고 훈련한다.					○	
소 계							5	
환경정보의 공개	1	기관은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 근로자에게 제공한다.					○	경영 지원실
	2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.					○	
	3	환경정책을 개발할 때, 근로자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.					○	
소 계							3	
환경문제에	1	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.					○	경영 지원실
	2	새로운 제품을 개발하거나 사업의 확장을 고려하는 경우, 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우					○	

대한 예방법 전접기의 원칙		환경영향평가를 실시한다.						
	3	환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.					○	
	4	환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.					○	
	5	대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임보험에 가입하였다.					○	
소 계							5	
비상 계획 수립	1	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.					○	경영 지원실
	2	기관은 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응 훈련을 정기적으로 실시한다.					○	
	3	기관은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지 주민도 대피를 포함하여 비상시 대응 방법을 알고 있다.					○	
	4	기관은 비상사태가 발생한 경우 지역 사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역 회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보 장치를 마련해 두었다.					○	
	5	회사와 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.					○	
소 계							5	
합 계							18	

▶ 분야 10. 수요자인권 보호

항목	지표		답변결과					부서
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
수요자 보호를 위한 법령 준	1	기관은 제품의 결함으로 인해 수요자의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 제품의 설계, 제조, 표시를 함에 있어서 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.					○	경영 지원실 / 대외 협력실
	2	기관은 제품을 공급함에 있어 제조, 설계 또는 표시 등에 결함이 발생하지 않도록 사전 평가를 실시한다.					○	
	3	수요자의 알권리 보호를 위해 가격정보, 성분, 사용법, 보관법 등에 관해					○	

수		정확하고 명확한 정보를 제공한다.						
	4	기관은 상품 또는 용역에 관한 표시·광고를 할 때 수요자를 속이거나 수요자로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않는다.					○	
	5	기관은 제공하는 상품과 서비스의 가격, 거래조건, 제품특성 등을 포함하여 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공한다.					○	
	6	상품 및 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.					○	
소 계							6	
제품 결함 시 조치	1	기관은 제품의 결함으로 인하여 수요자에게 피해가 발생한 경우 수요자들에게 제품의 위험성을 알리고 해당상품을 조속히 회수(리콜)한다.					○	경영지원실 / 대외협력실
	2	제품이 시장으로 출하된 이후 제품의 결함이 발견되면 이를 수요자에게 알린다.					○	
	3	제품의 결함으로 인하여 수요자가 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.					○	
소 계							3	
수요자 사생활 보호	1	기관은 수요자의 사생활을 존중하고, 기관이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	○					경영지원실 / 대외협력실
	2	수요자정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	○					
	3	수요자정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	○					
	4	수요자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 수요자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	○					
	5	수요자 정보는 수요자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	○					
	6	수요자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	○					
소 계			6					
합 계			6				9	