

2022

새만금개발공사

인권영향평가 결과 보고

2022. 10. 28

새만금개발공사

제 출 문

새만금개발공사 사장 귀하

이 보고서를 “2022년도 새만금개발공사 인권영향평가” 에
대한 결과보고서로 제출합니다.

2022. 10. 28.

한국경영인증원

- 목 차 -

I. 인권경영 환경분석 및 현황	3
1. 인권경영 정책 동향	3
2. 인권경영 구축 사례	11
3. 공사 인권경영 운영현황	16
II. 인권영향평가 실시	21
1. 인권영향평가 실시개요	21
2. 인권영향평가 주요사업 선정	24
3. 인권영향평가 지표 구성	25
III. 인권영향평가 결과	28
1. 인권영향평가 종합	28
2. 기관운영 평가결과	29
분야 1. 인권경영 체계의 구축	31
분야 2. 고용상의 비차별	34
분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장	36
분야 4. 강제노동의 금지	38
분야 5. 아동노동의 금지	40
분야 6. 산업안전 보장	42
분야 7. 책임있는 공급망 관리	45
분야 8. 현지주민의 인권보호	47
분야 9. 환경권 보장	49
분야 10. 소비자 인권 보호	52
분야 11. 직장 내 인권 보호	54
3. 주요사업 평가결과	57
IV. 주요이슈 선정을 위한 중대성 평가	61
V. 인권경영 중장기 로드맵	68

I

인권경영 환경 분석 및 현황

1

인권경영 정책 동향

[가] 국제 인권경영 동향

- 인권경영은 기관의 경영과 사업 활동에서 임직원, 공급사, 협력업체, 현지주민 등 이해관계자의 인권침해 요인을 조사하여 인권침해 발생을 예방하고 인권침해 발생 시 구제제도를 통해 피해자의 존엄과 가치를 보호하고 존중하여 기관의 지속 가능한 발전을 추구하는 것을 의미
- 1970년대 이후 국제기구를 중심으로 인권경영 관련 연구·합의가 이루어져 현재 국제사회 전반에 중요성 및 영향 범위가 확대되는 추세임

[국제사회 인권경영 추진현황]

- 유엔인권위원회(UNHRC) UN 기업과 인권 이행원칙 채택(2011년)
- 국제노동기구(ILO) 사회정책 원칙에 대한 3자 헌장 발표(1977년)
- 경제협력개발기구(OECD) 다국적기업 가이드라인 제정(1976년)

- 사회적 책임에 대한 국제 표준인 ISO 26000, GRI, OECD Guideline, UN Global Compact 등 인권경영 표준화 확대
 - 국제연합의 “보호·존중·구제” 프레임워크 실행을 위한 기업과 인권에 관한 이행 원칙
 - 국제인권규범은 물론 기업의 사회적 책임(Corporate Social responsibility, ‘CSR’)을 다루고 있는 다양한 글로벌 이니셔티브 (Initiative)가 표방하는 기준과 절차가 갖는 의미를 분석·정리·체계화한 결과물
 - 기업들의 자발적 이행을 전제로 기업에 인권존중책임이 있다는 점을 강조하고 기업활동을 하는데 있어서 인권침해가 발생되지 않도록 기업들 스스로 실천, 점검해야 할 의무(Due Diligence)를 강조하고 있음

[국제기구의 윤리·인권 가이드라인 요약]

구분	내용
<p>OECD 다국적기업 가이드라인</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 다국적기업이 경제·환경·사회 측면에서 긍정적인 영향력을 발휘하도록 안내 - 한국 등 34개 OECD 회원국 소속의 다국적기업 적용 권고 - 사회, 윤리 및 환경정책에 대한 정보를 포함한 (윤리)가치선언 제공 <ul style="list-style-type: none"> · 2011년 인권파트 신설 · 인권리스크 심각성 주의 강조 · 고용 및 노사관계 인권보호 강조
<p>ISO 26000 (사회적 책임에 관한 국제표준)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 2010년 ISO 26000 제정 - 모든 조직이 사회적 책임을 이행할 수 있도록 지침 제공 <ul style="list-style-type: none"> · 조직의 윤리적 행동 강화 · 인권영향평가 및 리스크 대응 · 인권침해 구제제도 실행 · 여성 등 취약집단 차별금지, 노동기본권리 보호 강조
<p>UN 기업과 인권 이행지침</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 2011년 이행지침 최종 승인 - 기업과 인권에 대한 장기적이고 점진적인 글로벌 행동기준 제시 - 인권 보호, 존중, 구제 3대 축으로 구성 - 인권선언, 리스크 평가, 정보공개 권고 - 각 항목별로 31개의 기본지침과 운영지침 제공
<p>UN 글로벌 컴팩트</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 2000년 출범, 인권·노동·환경·반부패 기준 제시 - UN과 기관(기업)을 직접적 연결하는 플랫폼 - 자발적 참여에 기초하며 강제성 없음 - 기업회원 9,500개社 가입 중, 기업이 작성한 정보공시보고제도 참여를 통해 사회적 책임 증진 도모 - 인권, 노동, 환경, 반부패방지 분야의 10대 원칙을 제시 <ul style="list-style-type: none"> · 원칙 1. 국제적으로 선언 된 인권 보호를 지지하고 존중한다. · 원칙 2. 사람이 인권 유린에 연루되지 않았는지 확인해야 한다. · 원칙 3. 결사의 자유와 단체 교섭권의 효과적인 인정 해야 한다. · 원칙 4. 모든 형태의 강제 노동 반드시 철폐 한다. · 원칙 5. 아동 노동에 대한 현실적이며 효과적인 폐지를 수행한다. · 원칙 6. 고용 및 직업에서의 어떠한 차별도 철폐 한다.

구분	내용
	<ul style="list-style-type: none"> · 원칙 7. 환경 문제에 대한 예방적 접근을 지원한다. · 원칙 8. 환경 책임을 증진하기위한 이니셔티브를 수행한다. · 원칙 9. 친환경 기술의 개발과 보급을 장려한다. · 원칙 10. 기업은 강요와 뇌물 수수를 포함한 모든 형태의 부패에 반대해야 한다.
ILO 다국적기업 선언	<ul style="list-style-type: none"> - 1977년 제정, 2017년 3월 개정 - 개발도상국에서의 다국적기업의 활동 중 노동, 사회 분야에서 긍정적 영향력 필요 - 고용, 훈련, 노동조건, 생활조건, 노사관계 강조 <ul style="list-style-type: none"> · 노동기준 준수, 고용 기회 대우의 균등 · 노동조건과 노동안전위생 확보 · 건전한 노사관계 촉진 강조 · 노동권에 대한 영향평가 조치 신설
GRI 지속가능 경영보고 가이드라인	<ul style="list-style-type: none"> - 조직의 경제·환경·사회에 미치는 영향 보고 - 국내 기업들의 지속가능성보고서의 보고 기준으로 활용 - 윤리적, 합법적 행위에 대한 조직 내외부 자문 매커니즘 <ul style="list-style-type: none"> · 인권영향평가 검토 대상 사업장 · 인권 정책 및 절차에 관한 교육 · 인권 심사 시행을 포함한 계약 체결 · 동등한 기회 제공, 차별금지 · 아동노동, 강제 노동 금지 정보 보고

[내] 국내 인권경영 동향

□ 2014년, 국가인권위원회의 인권경영 활동

- 2014년 국가인권위원회는 ‘UN 기업과 인권 이행지침’과 같은 국제적 규범의 국내 이행을 강화하기 위하여 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트를 발간하였으며, 본 체크리스트는 기업들이 인권경영을 도입·실천함에 있어서 지켜야 할 일반원칙 및 운영원칙을 제시하고, 기업들이 경영활동을 하는 과정에서 실질적·잠재적으로 발생할 수 있는 다양한 인권침해의 문제점들을 기업 스스로 점검할 수 있도록 자가 점검 항목을 제공함으로써 기업들로 하여금 인권침해를 사전에 예방하고, 인권경영의 필요성 및 중요성을 강조해왔음

□ 2018년, 정부의 인권경영 정책 수립·발표

- ‘제3차 국가인권정책 기본계획(NAP, 2018~2022, 법무부)’은 기업과 인권에 관한 사항을 국가의 보호의무로 강조하고 인권경영 제도화 및 피해구제에 대한 과제를 공공기관에 촉구
 - ※ 국가인권정책 기본계획은 인권의 법적 보호 강화와 제도적 실천 증진을 목표로 하는 범국가적 종합계획으로 전 세계 39개국이 수립·시행 중임
- 2018년 8월, 국가인권위원회가 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼(2018.8, 국가인권위원회)’을 발표하면서 산하 공공기관의 인권경영 실행 지원, 공공기관 인권경영 평가지표 신설·확대를 권고한 데 대해 기획재정부, 행정안전부 등 30개 정부부처와 17개 광역지방자치단체 모두 수용 입장을 밝힌 바 있음
- 인권경영 실행 권고에 대해서는 일부를 제외한 860개 공공기관이 인권경영 실행계획을 수립하고, 각 기관별로 인권경영 선언, 인권경영위원회 구성, 인권영향평가 등을 추진 중

□ 2019년, 공공기관 경영평가제도 개편

- 행정안전부가 2019년 지방공기업 경영평가편람(2018. 12.)을 통해 2020년부터 인권경영에 대한 별도의 지표를 신설하겠다고 밝혔으며, 기획재정부도 2018년 공공기관 경영평가 편람에 기관의 인권경영 노력과 성과를 평가하는 비중을 높이고, 평가내용을 구체화 함
 - ※(‘17) 전략기획 및 사회적 책임 내 인권경영 일부반영→(‘18) 별도 윤리경영 지표 신설(3점) 및 인권경영 내용 구체화(인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중 노력)

[정부 부처별 인권경영 정책]

정부 부처	주요 내용
국가인권위원회	<ul style="list-style-type: none"> - 공공기관 인권경영 가이드라인 적용 권고 ('14년) - 공공기관 경영평가 제도개선 권고('16년) - 기업과 인권 NAP 수립 권고('16년) - 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고('18년)
기획재정부 행정안전부	<ul style="list-style-type: none"> - 공공기관 경영평가 항목 내 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 기관의 노력과 인권증진 활동 평가 실시 - 공기업, 공공기관 경영평가 항목 내 사회적 가치 지표 신설 및 배점 확대
법무부	<ul style="list-style-type: none"> - 2018-2022 제3차 국가인권정책 기본계획 <ul style="list-style-type: none"> · 모든 사람의 생명·신체를 보호하는 사회 · 모든 사람이 평등한 사회 · 모든 사람이 기본적으로 자유를 누리는 사회 · 모든 사람이 정의 실현에 참여하는 사회 · 모든 사람이 더 나은 미래를 추구하는 사회 · 모든 사람이 동등한 권리를 누리는 공정한 사회 · 인권의식과 인권문화를 높여가는 사회 · 인권 친화적 기업활동을 위해 함께 노력하는 사회
관계부처 합동	<ul style="list-style-type: none"> - 30개 정부부처 및 17개 광역지방자치단체 인권경영 매뉴얼 적용 권고 사항 수용('18년) - 갑질, 채용 비리 등 인권피해에 대한 내부감찰 관리 감독 강화 - 공무원 행동강령 내 갑질 금지 규정 신설 - 갑질 근절 가이드라인 보급 - 피해자에 대한 구제 및 피해 회복 지원

□ 공공기관 인권경영매뉴얼 적용

- ‘국가인권위원회법’ 제25조 제1항에 따라 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼을 적용하여 인권경영 추진이 필요하며, 국가인권위원회의 매뉴얼 등을 참고하여 경영 활동에서 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권 리스크를 파악하기 위하여 인권영향평가를 수행하여야 함

[인권영향평가 가이드라인]

구분	주요 내용
일반원칙	<ul style="list-style-type: none"> - 기업은 자신의 기업활동으로 인하여 부정적인 영향을 받는 모든 이해 관계자들의 인권을 보호 존중해야 함 - 기업이 보호·존중해야 하는 인권은 헌법 및 법률에서 보장된 것뿐만 아니라, 국제인권법 및 각종 인권규범에서 열거된 것을 모두 포함
운영원칙	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 권리, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전, 공급망 권리, 현지주민의 인권, 환경권, 고객인권 등 10개의 각 이슈별 ‘원칙’ 을 제시 - 원칙은 기업이 준수해야 할 이슈별 규범을 압축적으로 나타낸 것
이용방법	<ul style="list-style-type: none"> - 각 이슈별로 큰 원칙을 읽어서 이해한 후 질문을 읽기 - 질문에 대한 답은 5가지이며, 정확한 진단을 위해 해당 답변에 표시 - “아니오” 로 나오는 항목을 발견하고 그렇게 발견된 항목에 대해 사전조치하기 위한 것 (취약지점을 발견하는 도구) - 신뢰성을 위해 노조나 여타 이해관계자 또는 외부전문가와 함께 점검

□ 2020년, 행정안전부 지방공기업 모범거래모델 가이드라인

- 2020년 6월 행정안전부는 공공기관이 공정경제 실현의 마중물로서 민간기업 불공정거래를 줄이고, 국민 삶과 밀접한 공공기관부터 공정경제의 모범을 보이기 위하여 ‘지방공기업 모범거래모델(Best Practice Model) 가이드라인’을 발간하였으며, 공공기관의 맞춤형 거래 관행 개선을 시범적용을 거쳐 모든 공공기관으로 확대하고 민간까지 확산할 계획을 발표함
- 모범거래모델은 투명하고 자유로운 시장을 만들기 위해 공공기관이 시장에서 독점적 지위를 가지고 있는 분야에서 고객·협력사와 더욱 공정하게 거래하도록 바람직한 거래의 모습을 제시하는 일종의 ‘가이드라인’임
- 많은 공공기관이 인권경영 중 ‘책임있는 공급망 관리’분야에 취약한 상황이며, 주요사업 인권영향 평가지표에 모범 거래모델의 주요 지표를 반영하여 공정경제 기반 조성을 통한 상생협력 및 동반성장 생태계 조성을 위해 불공정 거래를 유발하는 제도적 요인을 파악하고 개선할 수 있음

□ 직장 내 인권보호 및 구제강화 법률 시행

- 2019년 근로기준법(직장 내 괴롭힘 금지법) 개정·시행 및 관련 법규 개정
 - “직장 내 괴롭힘 금지” 개정 근로기준법 공포, '19년 7월 시행 등 법률로써 취업규칙에 필수적으로 기재 등 직장 내 인권의 중요도가 높아지고 있어 자율적으로 예방/조치 시스템 구축이 요구됨
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
 - 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 근로자에 대해 성희롱을 한 경우, 사업주는 피해자 보호를 위해 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하여야 하며, 피해자에 대한 불이익조치가 금지되는 등 피해자 보호가 강화되고 있음

□ 정책 동향 분석 및 시사점

- 국내외 정책과 제도는 공공기관에 인권경영 체계 구축, 인권경영 추진, 사회적 가치 실현을 요구하고 있으며, 공사는 환경변화에 따라 인권경영 체계 점검 등을 통한 인권경영 고도화가 필요함

구분	주요 내용	시사점
글로벌 정책 및 표준	<ul style="list-style-type: none"> - 기관 전반에 걸친 다양한 이해관계자 인권보호 강조 - 인권영향평가 및 리스크 대응 강조 - 인권침해 구제제도 실행 권고 - 정보공개 권고 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 국내 인권경영 활동이 취약한 협력회사, 자회사 등 공급망 관리, 환경권, 지역주민 보호 등 확산방안 모색필요 - 구제제도 체계 점검 및 개선, 홍보 - 정보보호 대상과 정보공개 범위에 대한 기준 필요
정부 정책 및 제도	<ul style="list-style-type: none"> - 국가인권위원회 공공기관 인권경영 가이드라인 적용 권고 - 인권경영 매뉴얼에 따른 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실행 권고 - 공공기관 경영평가에 인권 경영 노력과 활동 평가 실시 - 공공기관의 갑질, 성희롱, 괴롭힘, 채용비리 등 인권 피해에 대한 관리감독 강화 권고 - 공공기관 정보공개 의무 강화 	<ul style="list-style-type: none"> - 대내외 이해관계자 인권보호를 위한 인권교육, 인권침해 구제절차 활동 계획 수립 및 홍보 필요 - 내부 규정 및 지침 내 인권경영 위원회, 인권영향 평가, 구제절차 관련 체계, 세부 계획 및 내용 정립 필요 - 공공기관 인권침해사례 및 이슈 등을 고려하여 기관운영 및 주요사업에 대한 인권영향평가 체크리스트 개발/실시 필요 - 인권경영 성과 확산을 위한 성과 공개, 홍보 필요 - 공공기관 경영평가 인권경영 분야 성과평가 대비 필요 - 인권경영 정보공개 기준 마련
법률	<ul style="list-style-type: none"> - 직장 내 괴롭힘 금지법 시행(근로기준법 내)으로 근로자 인권 보호 체계 강화 - 직장 내 성희롱 피해자 구제 조치 강화(남녀고용평등과 일/가정 양립 지원에 관한 법률) 	<ul style="list-style-type: none"> - 직장 내 갑질, 괴롭힘 등 인권침해 예방을 위한 사전교육/재발방지 교육 필요 - 구제절차 수립 및 체계, 피해자 보호 프로그램, 대응 매뉴얼 등 마련필요

2 인권경영 구축 사례

[가] 인권경영 실시 동향

□ 해외/민간기업 동향

- EU는 2018년부터 500인 이상의 기업의 경우 인권을 포함한 기업의 비재무정보 공개를 법제화했으며, 프랑스는 2017년 5000명 이상의 기업에 대한 '인권실사'를 법제화했고, 스위스, 독일 등의 유럽선진국으로 확산되고 있는 상황임
- 한국은 아직 기업의 비재무정보 공개나 '인권실사'가 법제화되어 있지 않으나, 삼성은 2018년 노동인권 감독관을 선임하여 베트남 사업장에 대해 인권영향평가를 실시하기 시작하였으며, LG화학은 미국 IBM 및 포드, 중국 화유코발트 등의 기업과 손잡고 코발트 공급망에 블록체인 기술을 적용하여 생산과정의 투명성을 확보하고, 노동권 침해를 획기적으로 줄이려는 노력을 기울이고 있음

□ 공공기관 동향

- 공공기관의 인권경영은 기업활동으로 국가의 인권보호 의무와 기업의 인권존중 책임을 실현하는 가교로서 공공기관의 공급망에 포함된 민간기업으로 인권존중 책임 확산과 글로벌 경쟁력 강화, 지속 가능한 발전을 촉진할 목적으로 시범 적용을 지나 추진체계를 구축하고 사회적 가치 등 비재무공시와 연계하여 대외 정보를 공개하는 단계에 이름

인권경영 매뉴얼 시범적용	▶ 인권경영 추진체계 구축	▶ 사회적 가치실현 연계
<p>국가인권위원회 지정 시범 적용기관으로서 인권경영 체계 구축 전과정 수행 중</p> <p>▷국민연금공사, 한국가스공사, 부산항만공사, 전남개발공사 등</p>	<p>내·외부자문을 통한 체계 구축 진행</p> <p>▷한국교육개발원, KIET, KIC, KISD, aT, EX, IIAC, KOTRA, 철도시설공사 등</p>	<p>기관 '사회적가치체계'에 인권경영 반영, CSR 보고서 형태로 대외 공개</p> <p>▷IIAC, aT, LH공사, 중소기업진흥공사, 한전KDN, 국민체육진흥공사 등</p>

[내] 공공기관 인권경영 시스템

□ 인권경영 추진 시스템 구축

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 담당부서와 담당자를 지정하고 인권경영 선언문을 제정하여 인권경영 추진시스템을 구축하고 있음

□ 담당부서 및 담당자 지정

- 전담부서 설치가 바람직하지만 기관사정에 따라 관련 업무 경험이 있는 직원을 인권경영 전담자로 임명할 수 있음

□ 인권경영 실행지침(규정) 제정

- 인권경영 실행목적, 체계, 위원회 구성과 운영, 영향평가, 실태조사, 이행사항, 구체조치를 포함하는 인권경영 이행지침을 제정

□ 인권경영 위원회 구성

- 기관 인권경영 정책실행 전반에 대한 의사결정기구 역할로 최고경영진 포함
- 다양한 이해관계자를 포함하여 구성

□ 인권경영 선언 및 공표

- 이해관계자의 의견을 검토하여 선언문을 작성하고 인권경영위원회의 검토를 받아 인권경영 선언문을 확정하고 공표함

□ 인권경영 선언문 작성

- 기관 인권경영 현황을 바탕으로 인권경영 선언문 초안 작성
- 인권경영위원회 검토 요청
- 외부전문가, 자문기관, 공청회 등을 통한 의견수렴
- 기관 공통 포함내용
 - 지지하는 인권기준, 비차별 또는 차별금지 원칙
 - 집회와 결사의 자유, 강제 및 아동 노동금지 등 노동권
 - 반부패, 투명경영, 실천 및 점검의무
 - 직원, 고객, 공급망, 지역주민 등 이해관계자 인권존중
 - 피해자 구제
- 업종에 따라 특정 인권 이슈 강조

□ 인권경영 지침 및 헌장

○ 인권경영 이행을 위한 세부 지침을 마련함

제1장 총칙	제2장 인권경영일반원칙	제3장 인권경영체계	제4장 인권경영위원회	제5장 인권영향평가
<ul style="list-style-type: none"> • 목적 • 정의 • 적용범위 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용상의 차별금지 • 결사 및 단체교섭의 자유보장 • 강제노동 및 아동노동 금지 • 안전 및 보건 • 책임있는 공급망 관리 • 지역주민인권보호 • 환경권 보장 • 고객인권보호 • 구제조치의 노력 • 이해관계자와의 소통 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영헌장 • 전담조직 • 인권교육 	<ul style="list-style-type: none"> • 설치 및 기능 • 구성 • 소집 및 회의 • 수당 • 의견청취 • 비밀누설금지 • 위원 위촉 해제 • 이익충돌회피 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가 실시
				<p style="text-align: center;">제6장 인권의 구제</p>
				<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영책임관 지정 • 인권침해구제절차 • 결정서작성 및 송부 • 신고인의 신분보장

□ 구제절차

○ 기관에 가장 적절한 구제절차를 파악하기 위해 기관 내 기존 고충처리 제도와 활용 가능성이 높은 사법적/비사법적 구제제도를 마련함

<p>□ 구제절차 연구와 준비</p> <ul style="list-style-type: none"> • 실태조사, 인권영향평가 등을 통해 파악한 인권 리스크와 인권 침해이슈를 구제절차 형식에 반영 <p>□ 구제절차 수립 및 시행</p> <ul style="list-style-type: none"> • 내부 구제절차로 ‘인권침해구제위원회’ 또는 ‘인권옴부즈맨’ 활용을 권장하며, 인권경영위원회가 독립성을 확보할 수 있는 경우, 이를 구제기구로 활용하거나 산하에 인권침해 구제위원회를 둘 수 있음 • 구제기구는 인권경영 담당부서의 지원을 받되 독립성을 보장하는 것이 중요 • 전담자 임명이 바람직하나, 유사 업무 담당자를 인권옴부즈맨으로 임명가능 • 구제절차 운영에 관한 매뉴얼과 가이드라인 수립 (내부지침, 외부구제절차) • 구제절차 이용안내, 진정인의 개인정보보호조치, 장애인 접근성 향상, 구제절차 교육방안 마련 • 구제 매뉴얼, 가이드라인에 따라 진정접수, 구제시행
--

[대] 사업 분야 인권 이슈

□ 인권침해 사례 분석

- 국내 기반시설 및 기타 관련 공공기관의 내부 감사와 감사원 감사보고서, 국정감사 등의 외부감사 결과를 분석한 결과 아래와 같은 인권침해 이슈가 확인됨
 - 비정규직근로자 차별문제, 조직 내에서 발생하는 폭언·폭행 등 직장 내 괴롭힘, 조직 내 인권침해, 단체교섭 해태 및 거부, 파견 직원에 대한 업무 떠넘기기 등 강제노동, 주변 지역 주민, 기관들과의 갈등 등 다양하게 나타남
- 수많은 용역사와 다양한 사업을 수행하는 공공기관의 경우, 주요 용역사의 인권보호 상황에 대한 평가 및 그에 따른 용역사 선정, 설문이나 현장방문 등의 방법을 통한 용역사의 인권보호 준수여부 모니터링 등 ‘책임있는 공급망 관리분야’에 대한 인권경영 실천이 요구됨
 - 협력사, 자회사가 없는 경우라도 협력사의 개념을 확대하여 장기간 계약관계에 있는 용역사의 인권침해 예방을 위한 협약, 계약 시 서약 및 인권보호 모니터링 체계 마련을 위한 계획을 수립하고 문서화함으로써 상대적으로 취약한 공급망 관리 분야에 보다 적극적으로 대응할 필요가 있음
 - 공사의 특수성을 반영하고 광범위한 조직 내·외부 이해관계자에 대한 인권침해 문제를 발견하여 이를 개선·예방하기 위한 인권영향평가를 실행하여야 함

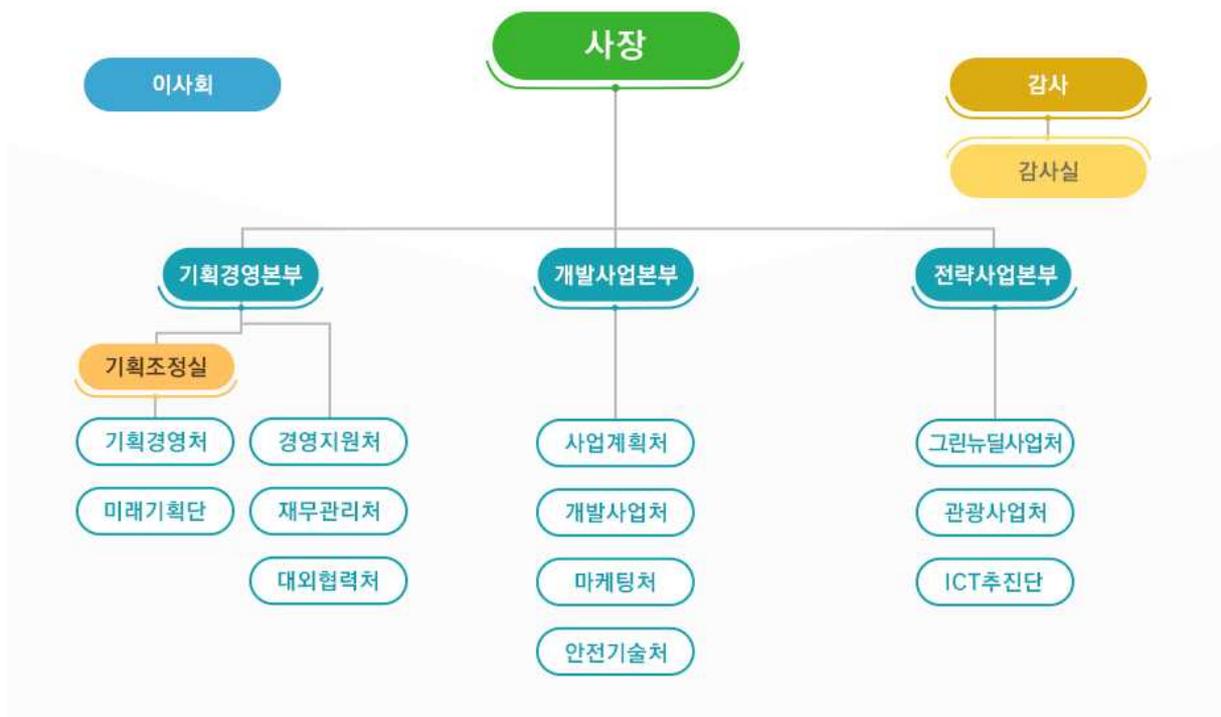
[유관기관 인권침해 관련 기사 분석]

분야	사례 내용
고용상 차별	1) 채용비리: 부정청탁·채용서류조작, 특혜 채용 등(2021, A도시공사 사례) 2) 공공기관 채용비리·갑질 무더기 적발 (2018, G도시공사 등 사례)
조직내 인권침해	1) 폭력행사: 언어 및 신체적 폭력 행사, 징벌적 교육훈련 (2016년 D도시공사 노조원 폭행 사건) 2) 성인권 침해: 성희롱, 화장실 몰카 등 직장 내 성희롱 발생과 가해자 재발 방지 미흡 (2017년 H도로공사 성희롱 등 근무태만 처분 88건), 농성 중 노동자에 대한 성희롱(2019년 농성 중인 톨게이트의 노동자에 대한 과도한 물품검사, 상의 탈의 중 채증 등 성희롱) 3) 부하직원에 대한 갑질: 상사의 업무 외 지시(2018년 H도로공사 인턴에 ‘일찍 출근해서 커피 타라’ 는 상사의 지시 등)
노동3권 침해	1) 노조 설립·활동 방해 2) 노조 활동을 이유로 한 해고 및 불이익한 처분 3) 부당한 단체교섭 거부 등의 부당노동행위
강제노동	1) 근로자가 원하지 않는 노동 강제(2020년 N도시공사 코로나 발열체크 업무 강제 배정 논란) 2) 근로자가 원하지 않는 초과노동 (주52시간제 도입에 따른 초과근무, 재택근무시 초과근무수당 지급 분쟁)
지역주민 인권침해	1) 동의없는 개인정보 수집 및 개인정보 유출 2) 지역사회교육기관과 도로공사 확장공사를 두고 갈등발생(2020년)
환경권 침해	1) 주요사업 시행 과정에서의 지역 환경 훼손 및 환경오염 행위 2) 환경정보 공개 미흡(환경 관련 정보공개요구에 대한 부당한 거부)
공급망 관리	1) 외주·협력업체 근로자 인권보호 준수여부 모니터링 미흡 2) 외주·협력업체 대상 비용분담 강요
안전사고	사업 시행·운영 시 산업재해 발생

3 공사 인권경영 운영 현황

(가) 공사 소개

- 새만금개발공사는 2018년 9월 출범하여 민간 주도로 추진하던 새만금사업을 공공주도로 전환하여 속도감 있게 추진하고 있음
- 공사는 전라북도를 넘어 대한민국의 지도를 바꾸어 가는 국책사업인 새만금 사업이 대한민국의 미래성장동력으로 거듭날 수 있도록, 스마트수변도시 건설, 신재생에너지, 관광레저 등 다양한 사업을 추진하고 있음
- 새만금개발공사 조직은 2022년 10월 현재 ‘기획경영본부’, ‘개발사업본부’, ‘전략사업본부’ 등 3본부 2실 10처 2단으로 구성되어 있음





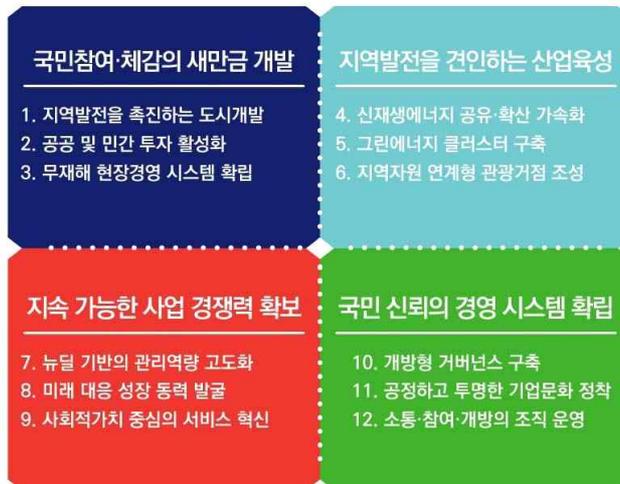
핵심가치



4대 경영목표



4대 전략과제



- 공사의 미션은 “새만금사업의 효율적이고 신속한 추진으로 국토균형발전에 기여”이며 “꿈을 현실로 채우는 새만금 Creator” 를 비전으로 하고 있음

- 비전 실현을 위한 핵심가치는 “Friendship(소통), Ace(최고), Speed(신속), Teamwork(협업)”이며, 이를 바탕으로 경영목표를 수립하였음

- 공사는 ‘국민참여·체감의 새만금 개발’, ‘지역발전을 견인하는 산업육성’, ‘지속 가능한 사업 경쟁력 확보’, ‘국민 신뢰의 경영 시스템 확립’을 전략 과제로 세우고 목표달성을 추진하고 있음

[내] 공사 인권경영 운영 현황

□ 인권경영 추진현황

- 공사는 2018년 10월 설립 이후 2020년 인권경영 추진 동력 확보를 위한 ‘인권경영헌장’을 마련 및 선포하여 대·내외에 임직원의 인권경영 참여 의지를 표명하였음
- 공사는 경영활동 전반의 인권 리스크를 파악하기 위해 ‘인권영향평가’를 실시하며 외부기관을 통해 평가받음으로써 객관성과 공정성을 확보해왔고 2022년에도 외부기관을 통해 인권영향평가를 실시하였음

[공사의 인권경영 전담조직]

구 분	구 성	주요 역할	비 고
인권경영 위원회	위원장 등 8명	<ul style="list-style-type: none"> ●인권 제도 및 정책 심의·의결 ●영향평가 실시 및 후속조치 권고 ●인권침해 구제 심의·의결 등 	위원장(1) 내부위원(3) 외부위원(4)
인권경영 추진단	부서별 인권경영 담당자	<ul style="list-style-type: none"> ●인권영향평가 체크리스트 점검 ●인권침해 방지 교육 참여 ●기타 인권경영 관련 활동 추진 	
인권경영 전담부서	경영지원처 복지후생팀	<ul style="list-style-type: none"> ●公社 인권경영 업무 총괄 ●인권경영 계획 수립 및 추진 ●인권경영 제도 마련 	
인권경영 실천부서	인권영향평가 해당항목 부서	<ul style="list-style-type: none"> ●체크리스트 항목별 활동 관리 ●평가에 따른 조치 마련 및 시행 	

[공사의 인권경영 추진 활동]

연 도	주요 추진내용	비 고
2019	(10月) 公社 인권경영 기본계획 수립	
	(12月) 인권경영규정 제정 및 인권경영위원회 위촉	
2020	(1月) 인권경영선포식 개최	
	(3月) 구제절차처리 전담조직 신설	인권상담센터
	(9月) 인권영향평가 실시	
	(10月) 성희롱·성폭력 위기지원체계 구축 MOU 체결	군산성폭력상담소
	(10月) 公社 인권경영매뉴얼 제정	
	(12月) 인권경영시스템 인증 획득	한국경영인증원
2021	(3月) 인권경영 벤치마킹 협조	군포도시공사
	(7月) 인권지킴이 지정 및 간담회 개최	
	(8月) 인권교육 실시	
	(12月) 인권경영시스템 인증 획득	2년 연속

II

인권영향평가 실시

1

인권영향평가 실시개요

□ 인권영향평가 실시 가이드

- 인권영향평가란 조직이 끼치는 부정적 인권영향을 식별하고 방지·완화하며, 이러한 노력을 대내외에 천명하는 포괄적 절차를 뜻함
 - 포괄적 절차에는 실재적·잠재적 인권리스크에 대한 평가, 그 결과를 조직 운영과 활동 전반에 반영하고 실천하는 과정, 취해진 조치의 효과성에 대한 모니터링, 그리고 이 모든 절차에 대해 이해관계자와 소통하는 단계로 구성 되어 있음
- 인권리스크는 통상적 ‘리스크 관리’에서 전제하는 재무적 성과와 관련된 위험성 외에 조직의 운영과 활동이 사람의 인권을 침해하거나 제한할 위험성을 내포함
- 조직은 적절한 인권실사를 수행함으로써 인권에 대한 부정적인 영향을 효과적으로 예방·완화할 수 있음은 물론 조직이 사회에 미치는 긍정적인 영향력을 극대화할 수 있으며, 효과적인 인권실사를 통해 이해관계자와의 관계를 개선할 수 있고, 궁극적으로 우호적인 조직평판을 유지하는데 도움을 주며, 인권침해 및 차별을 야기하거나 연루되지 않는 한편, 인권을 보호하기 위한 모든 합리적 조치를 취했다는 것을 대내외에 보여줌으로써 미래의 잠재적인 법적 분쟁을 예방하고 대비하는데 도움을 줄 수 있음
- 인권영향평가의 절차와 방법은 조직의 규모 및 가용자원, 조직이 대내외적으로 직면한 인권리스크의 수준 및 심각성 등에 따라 유연하게 적용될 수 있으며, 각 조직은 현실 가능한 선에서 출발하여 점진적으로 로드맵에 따라 실시하기를 권장함
- 인권영향평가는 일시적인 절차가 아니라, 조직의 인권경영과 책임경영을 달성하기 위해 연속적이고 일관되게 진행되어야 함

1) 2019년도 ‘인권경영 표준지침’ 개발연구, 법무부 연구용역 과제보고서의 인사실사 과정과 절차 가이드를 재 정리함

□ 주체 및 범위

○ 평가기간 : 2022년 8월 5일 ~ 2022년 10월 28일

'22. 9. 01 : 인권영향평가 Kick-Off
'22. 9. 19 : 주요사업 평가대상 확정 및 지표개발
'22. 9. 20 : 인권영향평가 지표교육
'22. 10. 05 : 공사 내부 자체평가 시행
'22. 10. 06 : 인권영향평가 외부전문위원 현장실사
'22. 10. 27 : 현장실사 보고서 제출
'22. 10. 28 : 최종 보고서 제출

○ 평가주체 : (내부) 새만금개발공사, (외부) 한국경영인증원

공사는 객관적이고 독립적인 인권영향평가 결과를 도출하기 위해 외부 전문 기관과 진단 및 평가 실시

○ 평가범위 : 기관운영 및 주요사업

(기관운영) 인권경영 체계, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 현지주민 등 공공기관 인권영향평가 체크리스트 표준안을 기초로 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시

(주요사업) 공사의 사업수행이 다양한 이해관계자의 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시

○ 평가목적

- 공사의 경영활동이 임직원, 공급업체, 지역주민 등 내·외부 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 규명
- 인권에 부정적인 영향을 미칠 경우(또는 가능성이 있는 경우) 이를 해결·예방하는 개선방안을 도출하고 향후 인권경영 추진 방향을 제시함으로써 인권존중 경영에 기여

□ 평가방법

인권영향평가 계획 수립 → 환경분석→ 체크리스트(안) 작성 → 체크리스트 검토·확정 → 인권영향평가 실시 → 평가결과 제출 → 경영진 심의 → 인권리스크 방지조치

- 국가인권위원회 인권경영 가이드라인에서 제시한 지표와 원칙, 사례를 참고하여 기관운영 영향평가 체크리스트 지표별 객관적 증빙자료와 평가기준을 표준화하였으며, 표준화된 평가방법 및 기준을 제공하여 같은 질문에 대하여 다른 의미로 해석하는 것을 최소화함
- 인권경영 추진 담당자 및 관리자, 실무자를 대상으로 인권경영 워크숍과 지표교육을 실시하여 인권영향평가의 중요성과 평가방법에 대하여 숙지하고, 기관운영 및 주요 사업 지표에 대한 의견수렴을 통해 최종 평가지표 확정
- 내부 자체평가를 거친 후 외부 전문가의 현장실사를 통해 “예”로 응답한 지표의 객관적 증빙자료를 확인하고, “아니오” 답변에 해당하는 지표가 있는지 여부를 중점적으로 확인(개선과제 도출 중점)
- 평가자의 주관적인 판단에 의존하는 평가지표의 특성상, 서로 다른 두 집단이 독립적으로 평가할 수 있도록 같은 지표에 대하여 실무담당자 외 이해관계자 인터뷰를 실시하여 평가(예를 들어, 고용상 비차별 분야 중 비정규직의 비차별 항목에 대한 평가는 실무담당자 평가→비정규직 평가→외부 전문가 평가의 절차를 거침)
- 인권경영 주관부서의 주도 하에 현장평가 결과를 인권경영 협력부서(관련부서)에 배포하여 평가결과에 대한 이의제기·수정의견을 반영
- 최종 취합된 진단 결과 및 증빙자료에 대하여 인권경영위원회의 의견을 수렴하여 진단을 확정하고 이에 대한 개선과제를 도출함

2 인권영향평가 주요사업 선정

□ 주요사업

- 새만금 매립사업

□ 주요사업 선정 기준

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 의하면 주요사업 선정 시 중점 추진사업 여부, 이해관계자 효율성, 지역이슈 연계성, 파급 영향력을 종합 고려하여 선정하도록 하고 있음

□ 주요사업 선정 목적

- 운영업체, 종사 근로자, 이용자 등 다양한 이해관계가 얽혀 있는 새만금개발공사의 사업 특성상 사업수행과정에서 인권준중기반이 구축되어 있는지, 사업추진상 차별이 있는지, 이해관계자 인권이 보호되고 있는지 등의 인권침해요소를 파악하여 이해관계자에게 미치는 영향의 정도가 어떠한지를 점검할 필요가 있음

□ 주요사업 선정 사유

- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼은 인권영향평가를 실시할 주요사업 선정 시, 기관의 주력사업 또는 대표사업 여부, 신규 사업 여부, 경영활동 전반이 포함 여부, 앞으로 수행할 중요사업 여부, 기관의 지속가능발전을 도모하는 사업인지를 우선적으로 고려하여 선정하도록 함
- 공사는 2021년 최초 외부기관을 통한 인권영향평가를 실시하며, ‘새만금 매립사업’을 주요 사업으로 선정하였으며, 이에 대한 연속선상에서 2022년에도 “새만금 매립사업”을 주요 사업으로 선정함

3 인권영향평가 지표 구성

□ 평가체크리스트 지표 개발 및 확정

- (기관운영) 2022년 인권영향평가 체크리스트에 직장 내 인권보호 1개 분야 2개 항목 10개 지표를 추가하여 최종 11개 분야 35개 항목 170개 세부지표 확정
- (주요사업) 운영업체, 종사 근로자, 이용자 등을 고려하여 ‘새만금 매립사업’을 주요사업으로 선정하고 8개 항목 25개 세부지표를 신규 개발

□ 항목수 및 지표수

(기관운영) 11개 분야 35개 항목 170개 지표

구분	분야	항목수/지표수	구분	분야	항목수/지표수
1	인권경영 체계의 구축	5개/41개	7	책임있는 공급망 관리	3개/8개
2	고용상의 비차별	4개/17개	8	현지주민의 인권보호	2개/10개
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	3개/14개	9	환경권 보장	4개/18개
4	강제노동의 금지	2개/11개	10	소비자 인권 보호	2개/7개
5	아동노동의 금지	2개/7개	11	직장 내 인권보호	4개/20개
6	산업안전보장	4개/17개			

(주요사업) 1개 사업 8개 항목 25개 지표

구분	분야	항목수/지표수
1	새만금 매립사업	8개/25개

□ 기관운영 평가 지표

연번	분야	항목	지표수
1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책 선언	41
		인권영향평가 정기적 실시	
		인권경영 제도화를 위한 필요조치	
		인권경영 성과	
		구제절차 마련	
2	고용상의 비차별	고용상 비차별	17
		고용상 남녀 비차별	
		비정규직 근로자 비차별	
		외국인 근로자 비차별	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사 및 단체교섭의 자유	14
		노동조합 활동 불이익 처우 금지	
		단체교섭 보장 및 성실한 이행	
4	강제 노동의 금지	강제노동 금지	11
		자회사, 협력기관에 의한 강제노동 예방	
5	아동노동의 금지	연소자 고용 금지	7
		연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	
6	산업안전 보장	작업장 안전	17
		임산부 및 장애인 등 보호	
		필수장비 제공 및 교육 실시 등	
		산업재해 피해근로자 지원	
7	책임있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	8
		모니터링 실시	
		보안담당직원에 의한 인권침해 예방	
8	현지주민의 인권보호	지역주민 인권의 존중 보호	10
		지역주민의 지적재산권 보호	
9	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	18
		환경정보의 공개	
		환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	
		비상계획 수립	
10	소비자 인권 보호	소비자 보호를 위한 법령 준수	7
		소비자 사생활 보호	
11	직장 내 인권보호	직장 내 괴롭힘 금지	20
		직장 내 성희롱 금지	
		장애인 근로자 보호	
		감정노동근로자 보호	

□ 주요사업 평가 지표

연번	사업	항목	지표수
1	새만금 매립사업	사업의 인권체제	25
		인권영향평가 정기적 실시	
		안전사고 예방 및 시설 제공	
		협력사 인권보호	
		지역주민인권보호	
		공정운영	
		환경보호	
		개인정보 및 지적재산권 보호	

Ⅲ

인권영향평가 결과 분석

1

인권영향평가 결과 종합

- 국제사회와 정부, 그리고 사회는 조직의 경영과 사업활동에서 모든 이해관계자를 대상으로 한 인권존중과 인권경영 실천을 요구하고 있으며, 새만금개발공사는 사업운영 전반에서 인권경영을 위한 제도적 기반을 갖추어 나가고 있으며 그 성과가 지속적으로 도출되고 있음

- 공사는 개발사업과 전략사업 등의 사업을 운영하고 있으며 이에 따라 지역주민, 지자체, 고객 등 이해관계자가 다양하게 존재하고 있어 이해관계자들에게 미치는 잠재적·실질적 인권위험을 파악하는 것이 공사의 인권경영 실천에 향후 더욱 중요한 과제로 대두될 것임
 - 이에 공사는 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 인권경영 시스템을 구축하고, 인권경영 담당 조직을 구성하여 관리하고 있으며 정기적으로 인권영향평가를 실시하고 있음
 - 공사는 2021년 외부 전문기관 현장실사 방식을 채택하여 인권영향평가의 객관성과 전문성, 신뢰도를 높여 왔으며, 2022년에도 외부 전문기관을 통한 인권영향평가를 실시하였음

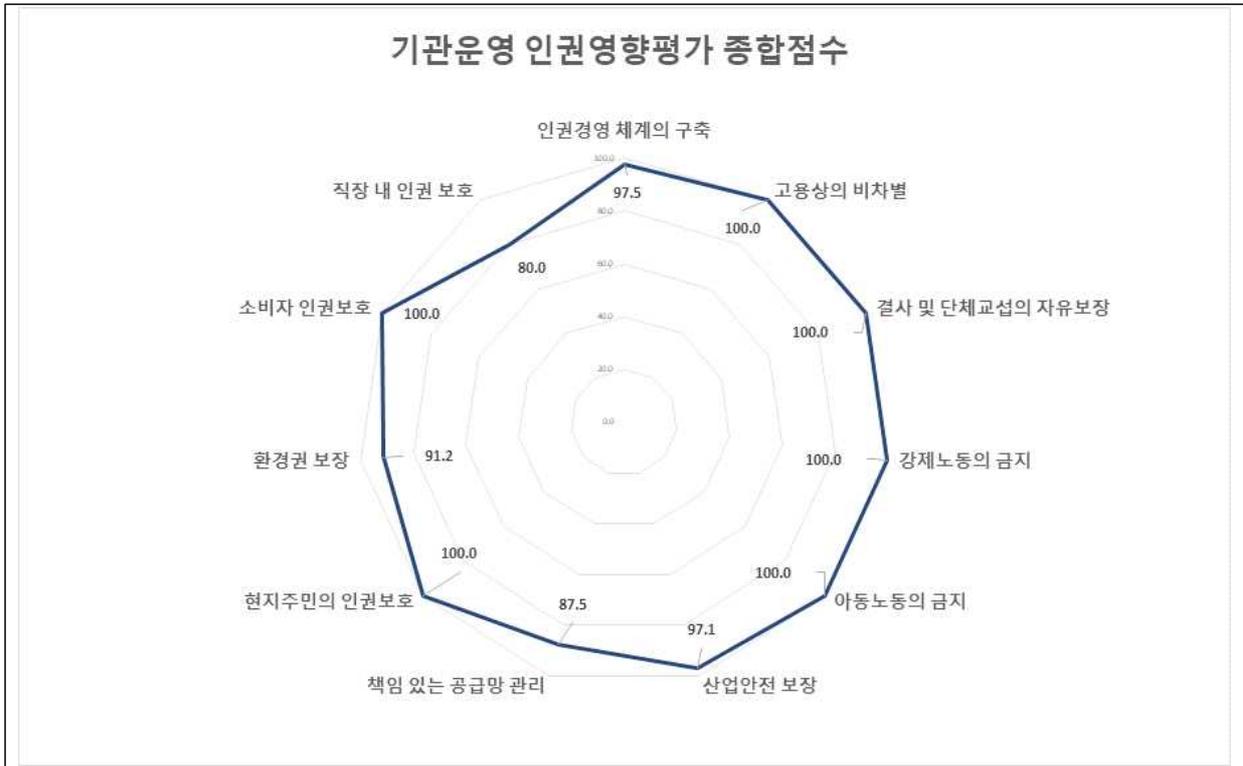
- 2022년 기관운영 인권영향평가 결과는 종합 달성률 95.1점으로 ‘인권경영 체계의 구축’, ‘산업안전보장’, ‘책임있는 공급망 관리’, ‘환경권 보장’, ‘직장 내 인권보호’ 분야에서 ‘보완필요 또는 아시오’에 해당하는 항목이 있는 12개의 지표가 도출되었음
 - 해당 분야는 장기적인 측면에서 관련 법령과 국가정책, 지침에 따라 개선가능한 과제로 기관 자체의 노력과 타기관의 우수사례 벤치마킹을 통해 점진적으로 보완해나가야 할 것임

- 2022년 주요사업(새만금 개발사업) 인권영향평가 종합 달성률 98.0점으로 매우 우수한 편이며, ‘안전사고 예방 및 시설제공’ 항목에서 ‘보완필요’한 부분이 도출되었음

2 기관운영 인권영향평가 평가결과

(가) 종합 점수 : 95.1점 (328점 중 312점 획득)

- ▶ 기관운영 영향평가 결과 95.1점으로 우수한 상태
- ▶ '인권경영 체계의 구축', '산업안전보장', '책임있는 공급망 관리', '환경권 보장', '직장 내 인권 보호' 는 일부 보완 필요



No.	분 야	점수			
		배점	조정배점	득점	환산점수
1	인권경영 체계의 구축	82	80	78	97.5
2	고용상의 비차별	34	32	32	100.0
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	28	28	28	100.0
4	강제노동의 금지	22	22	22	100.0
5	아동노동의 금지	14	10	10	100.0
6	산업안전 보장	34	34	33	97.1
7	책임있는 공급망 관리	16	16	14	87.5
8	현지주민의 인권보호	20	18	18	100.0
9	환경권 보장	36	34	31	91.2
10	소비자 및 이용자 인권보호	14	14	14	100.0
11	직장 내 인권 보호	40	40	32	80.0
총점		340	328	312	95.1

※ 점수 산출식 : [(예×2점)+(보완필요×1점)+(아니오×0점)+(정보없음×0점)]÷(해당없음 제외한 전체문항×2점)

(나) 기관운영 점검 집계결과

- 총 170개 항목 중 예 152개, 아니요(미실시) 4개, 보완 필요 8개, 정보없음 0개, 해당없음 6개로 집계됨
- (미 실시) ‘책임있는 공급망 관리’, ‘직장 내 인권보호’ 등 일부 항목에서 미실시 사항 발생
- (보완필요) ‘인권경영 체계의 구축’, ‘산업안전 보장’, ‘환경권 보장’, ‘직장 내 인권보호’ 등 일부 항목의 보완 필요사항 발생
- (정보없음) 없음
- (해당없음) ‘인권경영 체계의 구축’, ‘고용상의 비차별’, ‘아동노동의 금지’, ‘현지주민 인권보호’, ‘환경권 보장’ 등 일부항목은 점검일 현재 공사 활동과 직·간접적 해당사항이 없음
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘아니요’, ‘보완필요’, ‘정보없음’)에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험 요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항을 도출함

<기관운영 인권영향평가 종합 진단결과>

No.	분야	평가결과					계
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
1	인권경영 체계의 구축(5개 항목)	38	2	0	0	1	41
2	고용상의 비차별(4개 항목)	16	0	0	0	1	17
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장(3개 항목)	14	0	0	0	0	14
4	강제 노동의 금지(2개 항목)	11	0	0	0	0	11
5	아동노동의 금지(2개 항목)	5	0	0	0	2	7
6	산업안전 보장(4개 항목)	16	1	0	0	0	17
7	책임있는 공급망 관리(3개 항목)	7	0	1	0	0	8
8	현지주민의 인권 보호(2개 항목)	9	0	0	0	1	10
9	환경권 보장(4개 항목)	14	3	0	0	1	18
10	소비자 인권보호(2개 항목)	7	0	0	0	0	7
11	직장 내 인권 보호(4개 항목)	15	2	3	0	0	20
합 계		152	8	4	0	6	170

(다) 기관운영 분야별 상세 평가

◆ 분야 1. 인권경영 체계의 구축

(운영현황)

- 공사는 2020년 1월 인권경영규정을 마련하고 동시에 선포식을 통해 공사의 인권경영 실천을 공포한 후 이를 실천하고 있음
- 공사는 외부 전문기관과 내부 TF가 공동으로 2021년 인권영향평가를 실시하고 2022년에도 연속하여 실시하는 등 인권경영을 내실화해나가고 있음
- 공사는 인권경영헌장 제정과 함께 인권경영규정을 제정하였으며, 이후 인권경영매뉴얼 제정, 인권경영위원회를 구성하여 개최·운영하고 있음

(평가요약)

- 공사는 인권영향평가 뿐만 아니라, 인권경영시스템 도입을 통해서 인권경영체계 구축을 위한 다방면의 노력을 하고 있음
- 공사는 협력업체, 지역주민을 비롯한 공사 내·외부의 인권침해가 발생하지 않도록 다양한 소통 채널을 갖추고 의견을 청취하고 있으며, 익명 또는 비밀이 보장된 의사소통 채널 및 구제 절차에 대한 정보를 게시하고 있음

(권고의견)

- 인권경영을 도입한지 3년이 되는 시점에서 기관의 내·외부 환경변화에 대응할 수 있도록 관련 규정의 개정을 검토하고, 현재까지 인권경영 성과를 시간에 추이에 따라 분석·평가해볼 것을 권고함

결과 그래프		점수표		
<p>분야1. 인권영향체계의 구축</p>		No	항 목	계
1	인권존중 정책선언			91.7
2	인권영향평가 정기적 실시			100.0
3	인권경영 제도화를 위한 필요조치			100.0
4	인권경영 성과			92.9
5	구제절차 마련			100.0
평균				97.5

□ 분야. 항목별 결과

1.1) 인권존중정책 선언

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공사는 올해로 3년째 정기적으로 인권영향평가를 실시하고 있으며, 그 외에 인권경영시스템 도입을 통해서 인권경영을 위한 계획, 실행, 평가 및 개선을 위한 인권경영체제를 구축하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기관의 내·외부 환경이 변화할 경우 인권경영 관련 이슈를 적기에 파악하고 대응할 수 있도록 인권경영규정, 인권경영헌장 등의 개정이 필요할 것임. 인권경영을 도입한 지 3년이 된 현재 시점에서 개정 필요성 검토 및 개정 실행을 권고함

1.2) 인권영향평가 정기적 실시

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공사는 2020년 5월 최초 인권영향평가를 자체적으로 실시하였으며 2021년, 2022년에는 전문평가기관에 위탁하여 인권영향평가를 실시하고 있음. 3회의 평가는 국가인권위원회의 표준 지표를 사용하고 있으며 자회사 및 협력사도 평가 대상에 포함되고 있음. 또한 기관의 내·외부 이슈를 반영하여 기관평가 및 주요사업 지표를 지속적으로 수정·보완하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고의견 없음

1.3) 인권경영 제도화를 위한 필요조치

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공사는 2022년 인권경영위원회 신규 구성(내부 5인, 외부 4인)하여 전문성을 강화하였으며, 인권경영추진단을 구성하여 인권영향평가 및 인권경영 문화 정착을 위해 노력하고 있음 ○ 공사는 매년 정기적으로 인권경영 문화 정착을 위한 교육을 실시하고 있으며, 인권존중문화 성숙도 평가, 인권경영의 모니터링 및 성과 평가 등 개선을 위해 노력하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고의견 없음

14) 인권경영 성과

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공사는 인권영향평가 뿐만 아니라, 인권경영시스템 도입을 통해, 매년 인권 존중문화 성숙도 평가를 하고 있으며, 인권경영 활동 전반에 대한 계획, 실행, 평가 및 개선활동을 수행하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권영향평가 3년, 인권경영시스템 2년을 시행한 경과를 연도별로 비교 분석 및 변화추이를 정리·분석하여 향후 인권경영체제에 개선을 위해 활용할 것을 권고함

15) 구제절차 마련

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공사는 대표 홈페이지 내 인권 관련 신고 및 상담을 접수할 수 있도록 다양한 신고채널을 보유한 인권상담센터를 운영 중이며, 이를 통해 인권침해 사건을 신고, 제보할 수 있음. 또한 피해자가 외부 구제기관을 이용할 수 있도록 적극 안내하고 있음 ○ 구제절차 및 이용방법에 대해서 홈페이지에 자세하게 안내되어 있으며, 구제절차의 결과는 관련자에게 신속하게 제공해야 한다고 인권경영규정에 명시되어 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고의견 없음

◆ 분야 2. 고용상의 비차별

(운영현황)

- 공사는 직원 채용 시 차별 금지 규정을 완비하고 이를 준수하고 있음
- 공사는 비정규직(1명)과 무기계약직으로 일반직과 다른 직급이 있으나 차별적 요소가 없도록 임금이나 복리후생을 일반직과 동일한 기준으로 적용하여 운영하고 있음

(평가요약)

- 공사는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이 등을 이유로 차별을 하지 않고 있고, 채용 시 직무수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않음
- 국가인권위원회의 권고를 반영하여 채용시 신체검사 기준을 완화하여 적용하고 있음
- 공사에는 일반직 외 무기계약직과 기간제근로자가 있으나 차별 없는 처우를 규정하고 이를 준수하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프		점수표																											
<p>분야2. 고용상의 비차별</p> <table border="1"> <tr> <td>1. 고용상 비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2. 고용상 남녀비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3. 비정규직 근로자 비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>4. 외국인 근로자 비차별</td> <td>100.0</td> </tr> </table>		1. 고용상 비차별	100.0	2. 고용상 남녀비차별	100.0	3. 비정규직 근로자 비차별	100.0	4. 외국인 근로자 비차별	100.0	<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항 목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>고용상 비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>고용상 남녀 비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>비정규직 근로자 비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>외국인근로자 비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">평균</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>		No	항 목	계	1	고용상 비차별	100.0	2	고용상 남녀 비차별	100.0	3	비정규직 근로자 비차별	100.0	4	외국인근로자 비차별	100.0	평균		100.0
1. 고용상 비차별	100.0																												
2. 고용상 남녀비차별	100.0																												
3. 비정규직 근로자 비차별	100.0																												
4. 외국인 근로자 비차별	100.0																												
No	항 목	계																											
1	고용상 비차별	100.0																											
2	고용상 남녀 비차별	100.0																											
3	비정규직 근로자 비차별	100.0																											
4	외국인근로자 비차별	100.0																											
평균		100.0																											

□ 분야2 항목별 결과

21) 고용상 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공사는 무기계약직과 기간제근로자가 있으나 인사규정, 교육훈련규정에 고용상의 차별금지를 명시하여 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역 등을 이유로 차별하지 않고 있음 ○ 공사는 기존 신체검사 기준을 완화 적용하여 기존의 직무수행과 연계되지 않는 불필요한 조건을 발견하고 개선하기 위해 노력하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

22) 고용상 남녀 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공사는 개발관련 분야 업무 특성상 남성 채용 비중이 높은 편이나 이는 기관의 특성이 반영된 결과로 사료됨 ○ 그 외 공사는 고용상 남녀 비차별에 관해 교육훈련규정, 인사규정, 보수규정에 관련 내용을 명시하고 이를 준수하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

23) 비정규직 근로자 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공사는 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률을 준수하며, 법 위반 사항이 없음 ○ 공사는 육아휴직 대체근로자로 기간제 근로자를 채용하고 있으나 기간제 근로자 운영지침을 별도로 제정하고 차별 없는 처우 등을 규정하여 운영하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

24) 외국인 근로자 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공사는 취업규칙에 지연·혈연·성별·신앙·출신 등으로 차별 금지를 명시하고 이를 준수하고 있음 ○ 공사는 해외에서 활동하는 기관이 없음
권고의견	○ 권고의견 없음

◆ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

(운영현황)

- 공사에는 1개의 노동조합이 존재하고 있으며, 정기적인 교섭과 함께 실무회의를 실시하여 노사 간 소통이 우수한 편임
- 공사는 취업규칙과 단체협약을 통해 조합활동을 보장하고 있으며, 조합활동 등으로 인한 불이익 처분을 하지 않을 것을 규정하고 있음

(평가요약)

- 공사는 현재 1개의 노조가 존재하며, 유니온숍을 적용하고 있음
- 노사협의를 노사대표자가 직접 참여하여 소통하고 있음
- 공사는 노동조합 가입여부·성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 불합리한 제한 없이 평등하고 공정한 채용기회를 제공해야 함을 인사규정 및 단체협약에 명시하고 이를 준수하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	점수표																
<p>분야3. 결사 및 단체교섭자유보장</p> <p>0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0</p> <p>1. 결사 및 단체교섭의 자유 100.0</p> <p>2. 노동조합 활동 불이익 처우 금지 100.0</p> <p>3. 단체교섭 보장 및 성실한 이행 100.0</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항 목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>결사 및 단체교섭의 자유</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>노동조합 활동 불이익 처우 금지</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>단체교섭 보장 및 성실한 이행</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">평균</td> <td style="text-align: center;">100.0</td> </tr> </tbody> </table>	No	항 목	계	1	결사 및 단체교섭의 자유	100.0	2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	100.0	3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	100.0	평균		100.0	
No	항 목	계															
1	결사 및 단체교섭의 자유	100.0															
2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	100.0															
3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	100.0															
평균		100.0															

□ 분야3. 항목별 결과

3.1) 결사 및 단체교섭의 자유

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공사는 자유로운 노조활동 보장하고 있음 ○ 공사는 22년 단체협약 체결을 위해 노사 실무협의를 진행하는 등 적극적인 협의를 이행하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

3.2) 노동조합 활동 불이익 처우 금지

평가의견	○ 공사는 인사규정과 단체협약에 노조활동으로 인한 불이익 처우를 금지하는 항목들을 명시하여 운영하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

3.3) 단체교섭 보장 및 성실한 이행

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공사는 단체협약에 노동조합이 단체협약, 조합활동 및 기타 근로조건에 관한 교섭권을 보유한 단체임을 명시하고 성실하게 협의를 진행하고 있으며, 노동자 대표에게 활동 수행에 필요한 정보를 충실하게 제공하고 있음 ○ 공사는 공사의 대표가 정기회의 참석하는 등 조합과의 적극적인 소통활동을 하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

◆ 분야 4. 강제 노동의 금지

(운영현황)

- 공사는 취업규칙, 인사규정, 직원채용 시행세칙 등에 강제근로 금지에 관한 사항을 명시하고 이를 이행하고 있음

(평가요약)

- 공사는 취업규칙, 인사규정, 직원채용 시행세칙 등에 공정하고 투명한 근로계약과 강제근로 금지와 관련된 사항을 명시하고 이를 준수하고 있음
- 공사는 협력회사 현장방문을 통해 임금체불 및 강제노동에 대한 사항이 점검하고 있음
- 공사는 계약절차상 계약체결 전 계약상대방의 부정당업체 등록여부를 확인하고 참여인력 현황 및 재직증명서를 제출받아 계약업체와 참여인력의 고용관계를 확인하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	점수표		
<p>분야4. 강제노동의 금지</p> <p>0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0</p> <p>1. 강제노동금지 100.0</p> <p>2. 자회사 및 협력회사에 의한 강제노동 예방 100.0</p>	No	항 목	계
	1	강제노동의 금지	100.0
	2	자회사, 협력회사에 의한 강제노동 예방	100.0
	평 균		100.0

□ 분야4 항목별 결과

41) 강제 노동 금지

평가의견	○ 공사는 교대근무나, 야간근무가 없으며 취업규칙, 인사규정, 직원채용 시행세칙 등에 근로계약에 따른 근로시간 설정 및 직원과 합의에 따른 시간외근무 실시를 명시하고 이를 준수하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

42) 자회사, 협력회사에 의한 강제노동 예방

평가의견	○ 공사는 협력회사 현장방문을 통해 임금체불 및 강제노동에 대한 사항들을 점검하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

◆ 분야 5. 아동노동의 금지

(운영현황)

- 공사는 채용 시 18세 미만은 채용하고 있지 않아 아동의 채용 및 노동이 불가능함

(평가요약)

- 공사는 채용연령을 채용공고상 공고일 기준 만 18세 미만 또는 만 60세 이상인 자로 두고 있어 실제 아동/연소자의 채용과 근로가 제공되지 않도록 조치하였음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프		점수표													
<p>분야5. 아동노동의 금지</p> <p>0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0</p> <p>1. 연소자 고용 금지 100.0</p> <p>2. 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치</p>		<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항 목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>연소자 고용 금지</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>연소자 고용을 알게 된 경우의 조치</td> <td>N/A</td> </tr> <tr> <td colspan="2">평균</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>		No	항 목	계	1	연소자 고용 금지	100.0	2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	N/A	평균		100.0
No	항 목	계													
1	연소자 고용 금지	100.0													
2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	N/A													
평균		100.0													

□ 분야5. 항목별 결과

5.1) 연소자 고용 금지

평가의견	○ 공사는 채용연령을 채용공고상 공고일 기준 만 18세 미만 또는 만 60세 이상인 자로 두고 있어 실제 아동/연소자의 채용과 근로가 제공되지 않도록 조치하였음
권고의견	○ 권고의견 없음

5.2) 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치

평가의견	○ 공사는 채용연령을 채용공고상 공고일 기준 만 18세 미만 또는 만 60세 이상인 자로 두고 있어 실제 아동/연소자의 채용과 근로가 제공되지 않도록 조치하였음
권고의견	○ 권고의견 없음

◆ 분야 6. 산업안전 보장

(운영현황)

- 공사는 작업장 안전조치를 위한 절차를 준수하고 안전하게 관리하고 있음
- 공사에서는 임신부 및 장애인 보호 조치를 위해 시설 등의 점검이 정기적으로 이루어지고 있으며, 규정상 불이익 없음

(평가요약)

- 공사는 안전한 작업환경 유지를 위하여 적절한 교육과 점검을 실시함
- 안전보건경영시스템 운영을 통해 절차수립 및 그에 따른 이행상태가 양호함
- 공사는 정기 위험성평가와 현장점검을 실시함

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프		점수표																			
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항 목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>작업장 안전</td> <td>90.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>임산부 및 장애인 등 보호</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>필수장비 제공 및 교육 실시 등</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>산업재해 피해근로자 지원</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">평균</td> <td>97.1</td> </tr> </tbody> </table>		No	항 목	계	1	작업장 안전	90.0	2	임산부 및 장애인 등 보호	100.0	3	필수장비 제공 및 교육 실시 등	100.0	4	산업재해 피해근로자 지원	100.0	평균		97.1
No	항 목	계																			
1	작업장 안전	90.0																			
2	임산부 및 장애인 등 보호	100.0																			
3	필수장비 제공 및 교육 실시 등	100.0																			
4	산업재해 피해근로자 지원	100.0																			
평균		97.1																			

□ 분야6. 항목별 결과

6.1) 작업장 안전

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 비상탈출 관리상태 점검표(안전관리상태보고서를 통하여 2회/월)를 작성함 ○ 대한산업안전보건협회를 통해 안전 및 위생관리를 점검함 ○ 작업환경 실시대상은 아니나 공기질 측정을 실시함 ○ 소방시설에 대한 안전장구 및 시설의 점검을 실시함
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 작업장 안전의 항목은 대체적으로 위탁대행관리를 통하여 적절하게 관리 되고 있으나 지속적으로 유지될수 있도록 관리되는 안전장구 및 시설들을 파악 하여 적절한 주기에 따라 모니터링 하는 등 유지관리가 필요 ○ 소방시설 외 안전장구 및 시설의 리스트업 관리 필요 ○ 위험성평가시(발전실, 기계실, 통제실, 보일러실등) 위험시설에 대한 점검관리가 필요함

6.2) 임산부 및 장애인 등 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 취업규칙 내 임산부에 대한 보호 및 근로 전환 등이 명기 ○ 장애인 주차장, 화장실, 경사로 등이 적절하게 점검됨
권고의견	○ 권고의견 없음

6.3) 필수장비 제공 및 교육 실시 등

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 분기별 산업안전교육을 적절하게 실시하고 있으며 위험성평가 관련하여 부서별 TFT를 구성하고 분기별 교육을 실시함 ○ MSDS 현장에 위험표시문구, 취급자 교육을 적절하게 실시함
권고의견	○ 권고의견 없음

6.4) 산업재해 피해근로자 지원

평가의견	<ul style="list-style-type: none">○ 사규에 피해자 지원에 대한 규정이 명기됨○ 안전활동 수준평가 수검 자문을 실시함
권고의견	<ul style="list-style-type: none">○ 권고의견 없음

◆ 분야 7. 책임있는 공급망 관리

(운영현황)

- 공사는 계약 시 계약상대방에게 인권존중의무 이행서약서를 징구하고 있음
- 용역 및 공사 현장 직무 관계자의 인권보호 준수여부 파악을 위하여 분기별 설문조사를 실시하고 있음

(평가요약)

- 계약서류 제출시 인권존중의무이행 서약서 징구하고 있음
- 계약사무규정 개정시 명문화 추진 중임
- 설문등을 통하여 협력사 인권보호를 준수하고 있음
- 인권침해 발생시 대응채널을 보유함(인권상담센터외)
- 인권침해 발생사례 없음

(권고의견)

- 입찰계약의 계약이행능력 평가 시, 업체의 인권보호 관련 사항을 평가하고 이에 대한 가산점을 부여할 수 있는 평가체계 구축 필요

결과 그래프		점수표		
<p>분야 7. 책임있는 공급망관리</p> <p>0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0</p> <p>1. 협력회사 등의 인권침해 예방 75.0</p> <p>2. 모니터링 실시 100.0</p> <p>3. 보안담당직원에 의한 인권침해 방지 100.0</p>		No	항 목	계
1	협력회사 등의 인권침해 예방	75.0		
2	모니터링 실시	100.0		
3	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	100.0		
평 균				87.5

□ 분야7. 항목별 결과

7.1) 협력회사 등의 인권침해 예방

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공급업체, 하청업체가 대상이며 현황이 파악되어 관리됨 ○ 인권존중 의무이행 서약서를 통하여 명기되어 관리됨
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 입찰계약의 계약이행능력 평가 시, 업체의 인권보호 추진현황을 평가하고 이에 대한 가산점을 부여할 수 있는 평가체계 구축 필요

7.2) 모니터링 실시

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 설문조사의 방법으로 공급업자, 하청업자 등을 적절하게 모니터링하고 있음 ○ 분기별 설문조사를 실시하고 있음 ○ 불공정 하도급센터를 운영(상/하반기 주제 변경하여 교육실시)하고 있음 ○ 현장간담회를 실시하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고의견 없음

7.3) 보안담당직원에 의한 인권침해 방지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권침해 발생시 대응채널을 보유함 ○ 인권관련 교육 시 보안담당자가 참여함 ○ 고충상담절차 관련사항을 안내함
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고의견 없음

◆ 분야 8. 현지주민의 인권보호

(운영현황)

- 공사는 토지의 수용과정에서 지역주민과 토지주의 의견수렴 및 수용성 제고를 위한 설명회 및 면담을 개최하는 등 지역주민의 인권보호를 위해 활동을 지속하고 있음
- 공사는 디지털홍보 등 운영 용역 과업지시서 내 저작권 준수사항을 기재하여 타인의 지적 재산권 보호를 위한 조치를 실시하고 있음

(평가요약)

- 새만금개발공사 사업운영을 통해 발생할 수 있는 지역주민의 재산권, 환경권 등을 보호하기 위해 관련 법률에 의거하여 정당한 절차를 거쳐 업무를 수행하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프		점수표													
<p>분야8. 현지주민 인권보호</p> <p>0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0</p> <p>1. 지역주민 인권의 존중 보호 100.0</p> <p>2. 지역주민의 지적재산권 보호 100.0</p>		<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항 목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>지역주민 인권의 존중 · 보호</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>지역주민의 지적재산권 보호</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">평균</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>		No	항 목	계	1	지역주민 인권의 존중 · 보호	100.0	2	지역주민의 지적재산권 보호	100.0	평균		100.0
No	항 목	계													
1	지역주민 인권의 존중 · 보호	100.0													
2	지역주민의 지적재산권 보호	100.0													
평균		100.0													

□ 분야8. 항목별 결과

8.1) 지역주민 인권의 존중·보호

평가의견	○ 공사는 지역주민의 인권을 존중·보호하기 위한 다방면의 노력을 하고 있음. 2022년에는 고군산군도 관광사업 개발 관련하여 지역주민 간담회, 의견수렴 등을 진행했으며, 지역주민의 토지를 수용하여 개발함으로써 지역주민에게 미치는 부정적인 인권영향을 검토하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

8.2) 지역주민의 지적재산권 보호

평가의견	○ 공사는 저작권이나 지적재산권 관련 이슈는 없으며, 홈페이지나 각종 홍보물 제작시 사용되는 이미지 사용 등에서의 저작권 침해 방지를 위해 정기점검을 시행하고 있으며, 디지털 홍보 등을 운영하는 협력업체에도 관련 사항을 안내하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

◆ 분야 9. 환경권 보장

(운영현황)

- 공사는 환경경영체제 구축을 위하여 환경경영 추진계획 수립하여 실행하고 있음
- 공사는 신규사업 추진 및 사업면적 증가 등 환경영향평가 실시 여건 발생 시 관계법령에 따라 적기 실시하여 환경문제가 발생하지 않도록 관리·운영하고 있음
- 공사는 환경재해 등 재난상황을 예방 통제하기 위해 관련 ISO 22301 인증 추진 및 방재근무 매뉴얼을 제정하였음

(평가요약)

- 저탄소녹색경영 추진계획을 수립하여 운영 중
- ESG경영 추진계획을 수립하고 있음
- 비상연락망 구축 및 긴급대응시스템이 적절하게 운영됨

(권고의견)

- 환경관련 전담인력 및 부서 등 적절한 자원을 배정하여 체계적인 관리가 필요해보임

결과 그래프		점수표																			
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항 목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>환경경영체제 수립 및 유지</td> <td>80.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>환경정보의 공개</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙</td> <td>87.5</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>비상계획 수립</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">평균</td> <td>91.2</td> </tr> </tbody> </table>		No	항 목	계	1	환경경영체제 수립 및 유지	80.0	2	환경정보의 공개	100.0	3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	87.5	4	비상계획 수립	100.0	평균		91.2
No	항 목	계																			
1	환경경영체제 수립 및 유지	80.0																			
2	환경정보의 공개	100.0																			
3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	87.5																			
4	비상계획 수립	100.0																			
평균		91.2																			

□ 분야9. 항목별 결과

9.1) 환경경영체계 수립 및 유지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공사는 온실가스,에너지,폐기물,용수,법규위반 등 7가지 항목에 대하여 공시하고 평가함(목표 공시) ○ 온실가스 저감률을 목표로 설정하여 점검함.(22년12월 집계되어 2월 평가됨) ○ 에너지절약, 기후변화 대응 등의 교육 실시 예정
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 환경경영체계 수립운영 필요(ESG경영 추진계획안 수립시 반영필요) ○ 저탄소녹색경영 추진계획을 수립하여 운영하나 평가당시 현재까지는 구체적으로 운영이 되고 있지 않음 ○ 전과정 관점(구매부터 완공 후까지의)의 환경성과를 파악할 필요가 있음 (현장위주의 오염방지망 등) ○ 환경성과를 개선하기 위한 노력을 수행되고 있으나 지속적으로 성과 개선을 위한 방안(환경시스템 구축등)을 수립하여 운영할 필요

9.2) 환경정보의 공개

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 환경관련 정보 공시(알리오) 이행 중 ○ 정보공개청구제도가 있어 이해관계자의 요구가 있는경우 정해진기간내 관련 정보를 공개 및 제공함 ○ 환경보호관련 에너지사용량, 폐기물발생량등 정기적으로(2분기) 공개하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고의견 없음

9.3) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 신규사업 추진 및 사업면적 증가 등 관련법에 의해 환경영향평가 필요 시 관계 법령에 따라 적기 실시하여 환경 문제가 발생하지 않도록 관리 운영 ○ 환경오염 피해 배상책임 및 구제에 관한 법률에 의거하여 환경책임보험의 가입대상에 미포함
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사후환경영향평가 등을 통해 환경영향평가 결과 도출된 협의의견의 이행결과를 지속적으로 관리하여, 환경문제 가능성이 도출되지 않도록 모니터링 필요

9.4) 비상계획수립

<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 환경재해 등 재난상황을 예방 통제하기 위해 관련 ISO 22301 인증 추진, 방재근무 매뉴얼 제정 및 비상계획안 수립운영 ○ 비상사태 대응훈련을 실시함.(22.10.07)
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고의견 없음

◆ 분야 10. 소비자 인권보호

(운영현황)

- 공사는 디지털홍보 등 운영 용역 내 “공사 홈페이지는 한글, 영어, 중국어, 일본어 홈페이지 각각 관리”할 것을 명시하고 있음
- 공사는 개인정보처리방침을 수립하고, 정보 보안에 필요한 조치를 수립하고 운영하고 있음

(평가요약)

- 개인정보처리방침 수립 및 관리지침이 적절하게 수립됨
- 개인정보 수집 및 관리책임자가 홈페이지에 명시되어 공개됨
- 개인정보 유출되지 않도록 안정성을 확보하여 관리됨

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	점수표													
<p>분야10. 소비자 인권 보호</p> <p>1. 소비자 보호를 위한 법령 준수 100.0</p> <p>2. 소비자 사생활 보호 100.0</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항 목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>소비자 보호를 위한 법령 준수</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>소비자 사생활 보호</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">평 균</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>	No	항 목	계	1	소비자 보호를 위한 법령 준수	100.0	2	소비자 사생활 보호	100.0	평 균		100.0	
No	항 목	계												
1	소비자 보호를 위한 법령 준수	100.0												
2	소비자 사생활 보호	100.0												
평 균		100.0												

□ 분야10. 항목별 결과

10.1) 소비자 보호를 위한 법령 준수

평가의견	○ 홈페이지내 한/영/중/일어 등 관리를 명시
권고의견	○ 권고의견 없음

10.2) 소비자 사생활 보호

평가의견	○ 개인정보처리방침 수립과 필요한 조치를 수립하여 운영 중 ○ 개인정보처리방침, 개인정보수집이용동의, 담당자 명시, 처리목적, 안정성 확보 조치가 명확하게 명시됨
권고의견	○ 권고의견 없음

◆ 분야 11. 직장 내 인권 보호

(운영현황)

- 공사는 직장내 괴롭힘 예방지침을 마련하고 상담 및 신고 채널을 다양화하여 운영하고 있음
- 매년 연 1회 이상 성희롱·성폭력 관련 설문조사를 실시하고 고충상담원을 두어 접수 및 발생 조치에 대한 전문성을 강화하고 있음
- 장애인 인권침해 및 감정노동으로 인한 인권침해에 관해서는 개선사항이 존재함

(평가요약)

- 공사는 직장내 괴롭힘 예방지침을 만들고 전직원을 대상의 직장 내 괴롭힘 교육을 시행하고 있어 예방조치가 우수한 편이며 성희롱·성폭력 예방과 실태조사를 위해 매년 1회 이상의 성희롱·성폭력 관련 설문조사를 실시하여 모니터링하고 있는 점이 우수함
- 공사는 고충상담원을 두고 직장내 괴롭힘이나 성희롱 피해 등을 상담 가능하도록 배치하는 등 직장내 인권침해 발생시 접수채널에 대한 마련이 우수하며, 고충상담원의 전문화 교육, 심화교육을 실시·계획하는 등의 조치가 우수함
- 공사는 공사 내·외에서 발생할 수 있는 감정노동으로 인한 인권침해에 대한 조치방안이나 모니터링에 대한 개선이 필요함

(권고의견)

- 정기적인 장애인 차별진단, 조사 등의 절차 마련을 권장함
- 근로자의 감정노동으로 인한 인권침해 대한 실태조사와 실제 감정노동으로 인한 인권침해 발생 시의 조치방안이 마련되어 있지 않은바, 감정노동으로 인해 발생할 수 있는 인권침해 시 근로자 지원 프로그램과 모니터링 방안을 마련할 것을 권장함

결과 그래프		점수표																											
<p>분야11. 직장 내 인권보호</p> <table border="1"> <tr><td>1. 직장 내 괴롭힘 방지</td><td>100.0</td></tr> <tr><td>2. 직장 내 성희롱 금지</td><td>100.0</td></tr> <tr><td>3. 장애인 근로자 보호</td><td>90.0</td></tr> <tr><td>4. 감정 노동근로자 보호</td><td>30.0</td></tr> </table>		1. 직장 내 괴롭힘 방지	100.0	2. 직장 내 성희롱 금지	100.0	3. 장애인 근로자 보호	90.0	4. 감정 노동근로자 보호	30.0	<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항 목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>직장 내 괴롭힘 방지</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>직장 내 성희롱 금지</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>장애인 근로자 보호</td> <td>90.0</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>감정 노동근로자 보호</td> <td>30.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">평균</td> <td>80.0</td> </tr> </tbody> </table>		No	항 목	계	1	직장 내 괴롭힘 방지	100.0	2	직장 내 성희롱 금지	100.0	3	장애인 근로자 보호	90.0	4	감정 노동근로자 보호	30.0	평균		80.0
1. 직장 내 괴롭힘 방지	100.0																												
2. 직장 내 성희롱 금지	100.0																												
3. 장애인 근로자 보호	90.0																												
4. 감정 노동근로자 보호	30.0																												
No	항 목	계																											
1	직장 내 괴롭힘 방지	100.0																											
2	직장 내 성희롱 금지	100.0																											
3	장애인 근로자 보호	90.0																											
4	감정 노동근로자 보호	30.0																											
평균		80.0																											

□ 분야11 항목별 결과

11.1) 직장 내 괴롭힘 방지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공사는 직장내 괴롭힘 예방지침을 만들고 2022년에는 3차례 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 실시하는 등 예방 조치가 우수함 ○ 홈페이지 내 고충상담핫라인 및 사내 게시판을 활용하여 접근성이 우수한 신고채널을 운영하고 있음 ○ 공사 전직원을 대상 분기별 설문조사(갑질, 폭언 등 관련)를 통해 직장 내 괴롭힘 발생여부를 주기적으로 파악하는 모니터링을 실시하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

11.2) 직장 내 성희롱 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공사는 직장내 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼을 제작하고 배부하였음 ○ 매년 연 1회 이상 성희롱·성폭력 관련 설문조사를 실시하여 모니터링 하는 등 관련 조치도 우수함
권고의견	○ 권고의견 없음

11.3) 장애인 근로자 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공사는 정기적인 장애인근로자 인식개선 교육 등을 실시하고 있음 ○ 공사는 장애인 제한경쟁채용 등을 통해 장애인 고용을 지속하고 있음 ○ 현재 정기적인 장애인 차별진단, 조사방안 등은 마련되어 있지 않은바 직장 내 괴롭힘이나 성희롱 예방을 위한 모니터링 조치처럼 실태조사 방안 마련이 필요함
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정기적인 장애인 차별진단, 조사 등의 절차 마련을 권장함

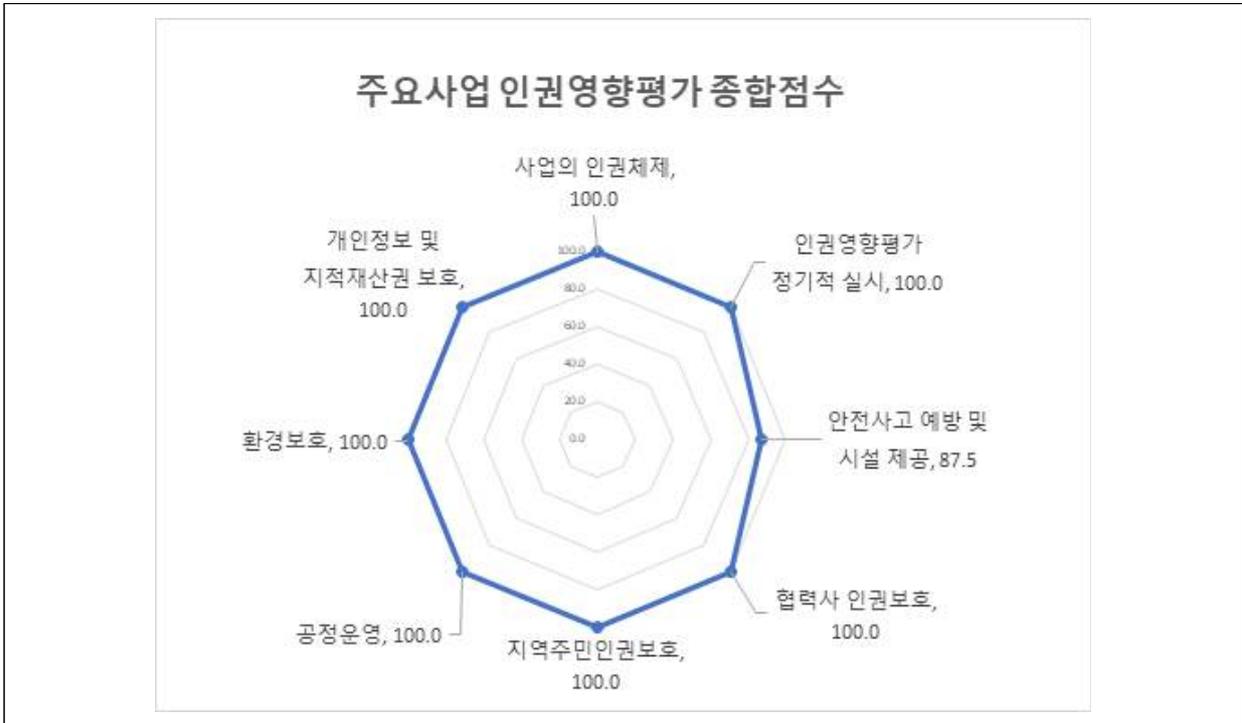
11.4) 감정노동 근로자 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공사는 공사 내에서 감정노동으로 인한 인권침해 발생 가능 요소에 대해서 파악하고 있음 ○ 실제 감정노동으로 인한 인권침해 발생시 대응조치에 대한 마련은 미비한 편임
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 근로자의 감정노동으로 발생하는 인권침해 대한 실태조사와 실제 감정노동으로 인한 인권침해 발생 시의 조치방안 마련을 권장함

3 주요사업 인권영향평가 평가결과

(가) 종합점수 : 98.0점 (50점 중 49점 획득)

- ▶ 주요사업 영향평가 결과 98.0점으로 우수한 상태
- ▶ ‘안전사고 예방 및 시설 제공’에서 일부 보완 필요



No.	사 업	점수			
		배점	조정배점	득점	환산점수
1	사업의 인권체제	6	6	6	100.0
2	인권영향평가 정기적 실시	8	8	8	100.0
3	안전사고 예방 및 시설 제공	8	8	7	87.5
4	협력사 인권보호	6	6	6	100.0
5	지역주민인권보호	6	6	6	100.0
6	공정운영	4	4	4	100.0
7	환경보호	6	6	6	100.0
8	개인정보 및 지적재산권 보호	6	6	6	100.0
총점		50	50	49	98.0

※ 점수 산출식 : [(예×2점)+(보완필요×1점)+(아니오×0점)+(정보없음×0점)]÷(해당없음 제외한 전체문항×2점)

(나)주요사업 점검 집계결과

- 8개 항목 25개 지표 중 예 24개, 아니오(미실시) 0개, 보완 필요 1개, 정보없음 0개, 해당없음 0개로 집계됨
- (미 실시) 없음
- (보완필요) ‘안전사고 예방 및 시설제공’ 등의 사업분야에서 일부 보완 필요
- (정보없음) 없음
- (해당없음) 없음
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘보완필요’)에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험 요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항을 도출함

<주요사업 인권영향평가 종합 진단결과>

No.	사업	평가결과					계
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
1	사업의 인권체제	3	0	0	0	0	3
2	인권영향평가 정기적 실시	4	0	0	0	0	4
3	안전사고 예방 및 시설 제공	3	1	0	0	0	4
4	협력사 인권보호	3	0	0	0	0	3
5	지역주민인권보호	3	0	0	0	0	3
6	공정운영	2	0	0	0	0	2
7	환경보호	3	0	0	0	0	3
8	개인정보 및 지적재산권 보호	3	0	0	0	0	3
합 계		24	1	0	0	0	25

(다) 주요사업별 상세 평가

주요사업 새만금 매립사업

(종합의견)

- 공사는 매립공사의 현장관계자 간 소통 및 상생협력 여건 마련을 위한 소통간담회 운영방안 수립 등 일방향 소통에 따른 문제점 개선을 위해 양방향 다채널 소통간담회 시행하고 있음
- 공사는 현장운영방안을 수립하여 법정근로 시간을(주52시간) 준수하고 있으며, 불가피한 주말 근무 시 대체휴무 실시 등 자체운영 방안 수립 운영하고 있음
- 공사는 건설현장 재난·안전관리를 위한 방재 근무 시행계획, 안전작업 매뉴얼 등을 수립·운영 중임

(평가의견)

- 공사는 매립사업 내·외부 이해관계자별 다양한 의사소통 채널을 가지고 있으며, 신고·제보 절차와 구제절차를 안내하고 있음. 하지만 현재까지 인권침해 사항이 접수된 건은 없었음
- 공사는 임직원들의 인권의식을 높이기 위한 인권교육(온라인)을 2022년 7월 완료하였으며, 전 임직원이 수료하였음
- 공사는 현장 근로자들의 법정 근로시간을 보장하고, 협력사의 강제노동, 특히 임금 미지급을 방지하기 위하여 하도급지킴이 제도에 의해 인건비를 노무비 통장에 별도 입금하여 관리함으로써 임금 미지급을 방지하고 있음. 협력사 인권 보호를 위해 현장관계자 간 소통간담회, 불공정하도급센터 운영 및 현장근로자 교육을 통해 매립사업 참여 직원의 애로사항 및 건의사항 의견 수렴 등 해소방안을 강구하고자 노력하고 있음
- 공사는 매년 환경영향평가 및 사후 환경영향평가뿐만 아니라 교통 재해, 에너지, 교육의 제영향평가를 실시함으로써 매립사업에 대한 부정적인 측면을 최소화하기 위한 노력을 다하고 있으며, 협력업체의 안전사고예방을 위한 주기적인 점검·관리 의무를 다하고 있음
- 2021년 개선과제로 도출되었던 직원의 스트레스 예방 및 치료를 위한 공식적인 지원책이 아직 마련되지 않음. 이는 2022년 하반기 계획이었던 보상·매입 업무

지연으로 인해 대민업무가 발생하지 않았기 때문이며, 현재 운영 중인 건강상담의 날에 신체뿐만 아니라, 정신상담을 포함하는 등의 지원책을 마련할 예정입니다

- 인권영향평가 지표에 해당하는 안전관리자 배치, 안전장구 지급, 방재 근무 계획, 안전작업 매뉴얼 비치, 안전관리계획, 안전점검 등을 수행하고 있음. 하지만 2021년 10월과 2022년 3월에 발생한 2건의 안전사고가 발생한 만큼, 매립사업의 안전사고 예방은 공사의 핵심이슈 사항이 될 수 밖에 없음. 따라서 안전보건 관리체계를 보다 실천적 측면에서 수정·보완하고, 안전시설 정비 및 개보수, 현장직원 안전 관련 훈련(비상대응 훈련 포함) 및 안전사고예방 홍보 등을 통해 안전사고 예방에 만전을 기울여야 할 것임
- 사업 추진시 획득하는 개인정보는 이상없이 관리되고 보호되고 있으며, 법규 및 내규에 따라 개인정보의 이용 동의를 구하거나 정보의 폐기를 실시하고 있음
- **(권고의견)** 공중별 체크리스트를 통한 안전사고 요인 점검, 유해 위험요인 발굴 및 조치, 안전강화대책 이행 등 안전사고 점검 활동을 지속적이고 정기적으로 강화하여 추진할 필요가 있음.

결과 그래프	점수표		
	No	항 목	계
	1	사업의 인권체제	100.0
	2	인권영향평가 정기적 실시	100.0
	3	안전사고 예방 및 시설 제공	87.5
	4	협력사 인권보호	100.0
	5	지역주민인권보호	100.0
	6	공정운영	100.0
	7	환경보호	100.0
	8	개인정보 및 지적재산권 보호	100.0
	평 균		98.0

IV

주요이슈 선정을 위한 중대성 평가

[가] 인권영향평가 보고사항으로서의 주요인권이슈 선정

□ 인권경영 보고 및 평가 지침

- 국가인권위원회는 “공공기관 인권경영 매뉴얼”(2018년)에 이어 인권경영을 도입·실행하고 있는 기관(기업)들이 인권경영 이행사항을 점검하여 이해관계자에게 보고하는 방법을 구체적으로 제시하고자 지침을 마련(2022)함

- 매뉴얼에 따르면 해당연도 인권영향평가의 결과로서 식별된 주요 인권이슈를 보고해야 하며 주요 인권이슈는 다음과 같은 조건으로 선정되어야 함
 - ‘주요 인권이슈’란 인권영향평가 과정에서 드러난 인권이슈 중에서, 중대성 평가를 통해, 기관(기업)이 해당년도에 대응하기로 결정한 인권이슈를 의미하며 이러한 의미에서 주요 사업과는 명백히 구분
 - ‘주요 인권이슈’는 인권영향평가의 최종결과물로 활용됨

- 중대성 평가를 위해 1) 이해관계자의 요구사항 2) 대·내외 환경변화를 바탕으로 하여 이슈들을 파악하며, 중대성 평가 기준에 따라 해당 년도의 인권영향 주요이슈를 선정함

[나] 인권이슈 도출을 위한 이해관계자 요구사항 파악

□ 이해관계자 확인

- 공사의 인권이슈 도출을 위해 이해관계자를 파악하여 이해관계자들을 통해 실질적인 인권이슈들을 확인함

- 이해관계자 범위의 설정
 - 인권경영에서 가장 중요한 이해관계자는 현재 혹은 잠재적 인권피해자를 지칭
 - 피해자 이외에도 임직원, 관련 전문가, 시민사회, 노동조합, 정부, 언론, 협력사업체 등 다양한 사람이 포함
 - 이해관계자는 특별한 사유 없이 배제하지 않으며, 인권영향이 미칠 수 있는 모든 이해관계자들 중 협조·협의 가능한 대상으로 섭외하여 인터뷰 실시함

□ 인터뷰의 실시

- 실시시기 : 2022년 10월 17일

대 상	내 용
이해관계자1 (협력업체1)	① 공사는 협력업체 노동인권까지 잘 준수되도록 조치하고 있음 ② 공사 업무 외적으로 협력회사 내부적으로 유휴인력 관리가 필요한 부분이 있음
이해관계자2 (협력업체2)	① 협력사로서의 공사 지원이나 개선사항 피드백이 매우 우수함

[D] 중대성평가 방법

□ 중대성평가 방법

- 인권영향평가의 ‘중대성 평가’는 이행수준, 영향심각도, 발생가능성의 합으로 결정

평가요소	내 용												
이행수준	<p>이행수준은 원칙적으로 인권영향평가결과 점수산정방식으로 이행율을 계산하여 반영하고, 관련 실태조사나 인권존중문화성숙도 평가가 이루어진 경우에는 그 결과를 반영해서 평가</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>등급</th> <th>판단기준</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5</td> <td>인권영향평가체크리스트 이행율 70% 이상 또는 설문조사결과 2.5점 이하</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>인권영향평가체크리스트 이행율 80% 이상 또는 설문조사결과 3.0점 이하</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>인권영향평가체크리스트 이행율 90% 이상 또는 설문조사결과 3.5점 이하</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>인권영향평가체크리스트 이행율 95% 이상 또는 설문조사결과 4.0점 이하</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>인권영향평가체크리스트 이행율 100% 또는 설문조사결과 4.5점 이하</td> </tr> </tbody> </table>	등급	판단기준	5	인권영향평가체크리스트 이행율 70% 이상 또는 설문조사결과 2.5점 이하	4	인권영향평가체크리스트 이행율 80% 이상 또는 설문조사결과 3.0점 이하	3	인권영향평가체크리스트 이행율 90% 이상 또는 설문조사결과 3.5점 이하	2	인권영향평가체크리스트 이행율 95% 이상 또는 설문조사결과 4.0점 이하	1	인권영향평가체크리스트 이행율 100% 또는 설문조사결과 4.5점 이하
등급	판단기준												
5	인권영향평가체크리스트 이행율 70% 이상 또는 설문조사결과 2.5점 이하												
4	인권영향평가체크리스트 이행율 80% 이상 또는 설문조사결과 3.0점 이하												
3	인권영향평가체크리스트 이행율 90% 이상 또는 설문조사결과 3.5점 이하												
2	인권영향평가체크리스트 이행율 95% 이상 또는 설문조사결과 4.0점 이하												
1	인권영향평가체크리스트 이행율 100% 또는 설문조사결과 4.5점 이하												
영향심각도	<p>영향심각도는 인권영향전문 평가단(또는 인권경영위원회) 평가결과 산출평균값(소수점 첫자리에서 반올림)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>등급</th> <th>판단기준</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5</td> <td>매우 심각한 영향(EXTREME)</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>매우중대(HIGH)</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>중대(MEDIUM)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>보통(LOW)</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>경미(VERY LOW)</td> </tr> </tbody> </table>	등급	판단기준	5	매우 심각한 영향(EXTREME)	4	매우중대(HIGH)	3	중대(MEDIUM)	2	보통(LOW)	1	경미(VERY LOW)
등급	판단기준												
5	매우 심각한 영향(EXTREME)												
4	매우중대(HIGH)												
3	중대(MEDIUM)												
2	보통(LOW)												
1	경미(VERY LOW)												
발생가능성	<p>발생가능성은 별첨을 기준으로 해당조직에서 변경하여 최종결정</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>등급</th> <th>판단기준</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5</td> <td>확실(EXTREME)</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>높음(HIGH)</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>보통(MEDIUM)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>낮음(LOW)</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>희박(VERY LOW)</td> </tr> </tbody> </table>	등급	판단기준	5	확실(EXTREME)	4	높음(HIGH)	3	보통(MEDIUM)	2	낮음(LOW)	1	희박(VERY LOW)
등급	판단기준												
5	확실(EXTREME)												
4	높음(HIGH)												
3	보통(MEDIUM)												
2	낮음(LOW)												
1	희박(VERY LOW)												



- 인권영향평가 결과를 바탕으로 12개 분야 43개 항목의 주요이슈 Pool에서 식별된 여러 인권이슈 중에서 관련 실태조사, 이해관계자의 복잡성과 다양성, 인권영향 수준, 위법여부, 침해의 심각성(예컨대 생명·신체와 관련한 침해는 재산에 대한 침해보다 더 심각하다고 할 수 있습니다), 피해자의 수, 피해의 사후적 구제가능성, 국가 정책, 기업의 업종, 피해 발생 장소 등 다양한 변수를 고려하여, 우선적으로 대처할 '주요 인권이슈'를 도출함

(라) 기관의 중대성평가 결과

□ 새만금개발공사 이슈별 중대성평가 결과

인권영향평가 항목		인권영향평가결과					중대성평가결과			
분야	항목(주요이슈)	지표	예	보안필요	아니오	이행율	이행 수준	영향 심각도	발생 가능성	합계
1. 인권경영체제외구축										
	1.1 인권존중 정책선언	6	5	1	0	0.92	3	2	1	6
	1.2 인권영향평가 정기적 실시	8	8	0	0	1.00	1	2	1	4
	1.3 인권경영 제도화를 위한 필요조치	10	10	0	0	1.00	1	3	2	6
	1.4 인권경영성과	7	6	1	0	0.93	3	3	2	8
	1.5 구제절차 마련	9	9	0	0	1.00	1	3	2	6
2. 고용상의 차별별										
	2.1 고용상 차별별	5	5	0	0	1.00	1	3	1	5
	2.2 고용상 남녀차별	6	6	0	0	1.00	1	3	1	5
	2.3 비정규직 근로자 차별	3	3	0	0	1.00	1	3	1	5
	2.4 외국인 근로자 차별	2	2	0	0	1.00	1	3	1	5
3. 결사 및 단체교섭의 자유보장										
	3.1 결사 단체교섭의 자유	4	4	0	0	1.00	1	4	1	6
	3.2 노동조합 활동 불이익 처우 금지	5	5	0	0	1.00	1	4	1	6
	3.3 단체교섭 보장 및 성실한 이행	5	5	0	0	1.00	1	4	1	6
4. 강제노동의 금지										
	4.1 강제노동 금지	8	8	0	0	1.00	1	3	2	6
	4.2 자회사 협력회사에 의한 강제노동 예방	3	3	0	0	1.00	1	3	2	6
5. 아동노동의 금지										
	5.1 연소자 고용 금지	5	5	0	0	1.00	1	3	1	5
6. 산업안전보장										
	6.1 작업장 안전	4	1	0	0	0.25	0	4	2	6
	6.2 임산부 및 장애인 등 보호	4	0	0	0	0.00	0	4	1	5
	6.3 필수장비 제공 및 교육실시 등	5	0	0	0	0.00	0	3	2	5
	6.4 산업재해 피해근로자 지원	3	0	0	0	0.00	0	3	1	4
7. 책임 있는 공급망 관리										
	7.1 협력회사 등의 인권침해 예방	3	0	1	0	0.17	0	3	2	5
	7.2 모니터링 실시	2	0	0	0	0.00	0	3	4	7
	7.3 보안담당직원에 의한 인권침해 방지	2	0	0	0	0.00	0	3	2	5
8. 현지주민의 인권보호										
	8.1 지역주민 인권의 존중보호	7	7	0	0	1.00	1	3	3	7
	8.2 지역주민의 지적재산권 보호	2	2	0	0	1.00	1	3	3	7
9. 환경권 보장										
	9.1 환경영향평가 수립 및 유지	5	3	2	0	0.80	4	5	3	12
	9.2 환경정보의 공개	3	3	0	0	1.00	1	3	2	6
	9.1 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	4	3	1	0	0.88	4	3	2	9
	9.4 비상계획 수립	5	5	0	0	1.00	1	3	2	6
10. 소비자인권보호										
	10.1 소비자 보호를 위한 법령 준수	1	1	0	0	1.00	1	3	1	5
	10.2 소비자 사생활 보호	6	6	0	0	1.00	1	3	2	6
11. 조차내 인권보호										
	11.1 직장내 괴롭힘 방지	5	5	0	0	1.00	1	2	3	6
	11.2 직장내 성희롱 금지	5	5	0	0	1.00	1	2	3	6
	11.3 장애인 근로자 보호	5	4	1	0	0.90	3	2	3	8
	11.4 감정 근로자 보호	5	1	1	3	0.30	5	3	5	13
12. 새만금 매립사업										
	12.1 사업의 인권체제	3	3	0	0	1.00	1	4	3	8
	12.2 인권영향평가 정기적 실시	4	4	0	0	1.00	1	3	2	6
	12.3 안전사고 예방 및 시설 제공	4	3	1	0	0.88	4	5	5	14
	12.4 협력사 인권보호	3	3	0	0	1.00	1	3	2	6
	12.5 지역주민인권보호	3	3	0	0	1.00	1	3	2	6
	12.6 공정운영	2	2	0	0	1.00	1	3	2	6
	12.7 환경보호	3	3	0	0	1.00	1	3	2	6
	12.8 개인정보 및 지적재산권 보호	3	3	0	0	1.00	1	3	2	6

□ 새만금개발공사 주요인권이슈

주요이슈	내 용	
<p>안전사고 예방 및 시설 제공</p>	<p>주요현황</p>	<p>① 2021년 10월과 2022년 3월에 매립사업 현장에서 사망사고가 2건 발생하는 등 공사현장의 안전사고 중대이슈가 발생함. 이는 근로자의 안전과 인권을 침해하는 중대재해임</p>
	<p>대응방안</p>	<p>① 안전사고 ZERO 달성을 위해 재정적, 기술적 여건을 고려하여 자원을 배정하고, 위험요인 제거대체 및 통제에 필요한 자원을 확보 ② 연간 안전사고예방 계획을 수립하고, 안전보건 조직체계 구축 ③ 안전사고 예방에 현장근로자를 포함한 내·외부 모든 이해관계자가 참여할 수 있는 의사소통 채널 마련 ④ 현장 근로자가 위험요인과 위험에 대해 경각심을 가질 수 있도록 위험요인에 대한 정보를 수집 및 정리, 위험기계기구 설비 등을 파악, 위험장소 및 작업형태별 위험요인을 파악 ⑤ 위험요인별 위험성을 평가하고, 위험요인은 제거·대체하거나 통제할 수 있는 방안을 마련 ⑥ 중대재해 발생에 대처할 수 있는 비상조치 계획수립 및 준비, 재해발생 시나리오 작성 및 시나리오별 조치계획 수립하고, 비상조치계획에 따라 주기적 훈련 실시 ⑦ 안전보건관리체계 이행 현황을 정기적으로 확인하고, 문제점을 파악하고, 발굴된 문제점을 주기적으로 검토 및 개선</p>
<p>환경경영체제 수립을 통한 체계적인 환경권 보장 관리</p>	<p>주요현황</p>	<p>① 2021년 09월 저탄소 녹색경영 추진계획 수립하였으나 현재는 구체적인 실적관리 및 운영이 이루어지고 있지 않음. ② 온실가스 저감을 목표로 설정하여 운영 중(2022년 실적집계 후 2023년 평가예정)이나 진도관리가 이루어지고 있지 않음(현재 달성을 등) ③ 환경권 보장을 위한 적절한 목표수립 및 지속적으로 성과 개선을 위한 방안(적절한 목표 설정, 목표 달성을 통한 환경권 보장) ④ 환경영향평가기 전 과정관점의 환경영향평가 실시필요(환경측면 파악 시 도출필요하며 중요환경영향들은 목표와 연계하여 저감방안을 수립하고 적기 해소되어 환경권보장을 달성할 수 있도록 관리필요)</p>

	<p>대응방안</p>	<p>① 환경경영체제 시 실질적으로 관리가 이루어지고 있지 않는 것으로 판단됨. 그렇지만, 공사는 환경관련 과부하가 많이 발생되지 않는 사업장으로 중대한 영향은 없을 것으로 사료되나 환경경영체제 구축을 통하여 지속적으로 관리하는 필요함</p> <p>② 주요원인은 환경관련 전담 혹은 TFT구성 혹은 ESG관련 TFT 등에서 R&R수립하여 운영 필요하며 대응방안으로 환경방침선언 및 환경관련 적절한 목표관리를 통한 환경권보장의 달성됨을 보장할 필요 있음</p>
<p>감정근로자 보호</p>	<p>주요현황</p>	<p>① 공공기관 종사자들에게 민원인들로부터 역갑질 고충 호소가 증가하는 추세</p> <p>② 인권영향평가 담당자 현장실사 중 다수 직원들이 민원인으로부터 발생하는 고충이 있으나 현재는 개인차원으로 감내하거나 해결하고 있으며, 이를 기관차원에서 지원하거나 해결할 창구나 제도적 뒷받침의 필요성에 대한 기관 내부이해관계자의 요구존재</p>
	<p>대응방안</p>	<p>① 민원인을 비롯한 외부로부터 내부직원에게 대한 역갑질 피해 등으로 인한 감정노동 이슈에 대해 실질적인 현황진단과 더불어 피해 대상범위 파악을 위한 기초적인 실태조사와 체계적인 대응을 위한 토대 마련이 필요</p>

V 인권경영 중장기 로드맵

□ 인권경영 SWOT 분석

		Strength	강점	Weakness	약점
		내부역량	외부환경	<ul style="list-style-type: none"> ■ 경영진의 경영개선의 강한 의지 ■ 노사선진문화 조성 ■ 사회적 가치 구현을 통한 ■ 주민에 공공자원 개방 및 투명한 경영공개를 바탕으로 한 시민소통 ■ 내부 경영시스템의 선진화 ■ 공정한 채용 프로세스 	
Opportunity	기회	(SO) 역량강화		(WO) 기회포착	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 정부차원의 인권경영 중요성시달 ■ 국가인권위원회 인권가이드라인 제공 ■ 타 지방공기업 인권경영선포 ■ 기업의 이윤창출보다 인권에 대한 ■ 인식 확산 ■ 고객 및 시민의 적극적인 의사표현 <ul style="list-style-type: none"> ■ 일과 삶의 균형에 대한 문화 ■ 인식 확산(일 가정 양립) 		<ul style="list-style-type: none"> ➢ 관리 역량 활용 ➢ 인권경영 체제 구축 ➢ 채용시스템 개선 및 고용상 차별 진단 및 개선 ➢ 협력적 노사관계와 문화 정착 ➢ 정보보안 관리강화를 통한 책임있는 정보 제공 ➢ 지역사회공헌활동 및 사회적 책임 확대 ➢ 임직원이 참여하는 인권경영 		<ul style="list-style-type: none"> ➢ 인권침해 구제절차 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 관계자 전문성 확보 - 재발방지 대책 ➢ 인권경영선포 및 설명회 (인권지침 및 헌장 제정) ➢ 단체교섭 및 다양한 소통 기회 제공 ➢ 노사간 공식 비공식적인 소통 협력적 노사관계 구축 	
Threat	위협	(ST) 관리강화		(WT) 약점극복	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 공공기관 인권경영 제도 <ul style="list-style-type: none"> - 벤치마킹 사례, 가이드라인 부족 ■ 광범위한 이해관계자 집단으로 인권경영 적용 어려움 ■ 주민의 경영참여에 대한 부정적 인식(지나친 간섭) ■ 고객 및 시민과의 스किन 기회 부족 ■ 시설이용객의 주인인식 결여 		<ul style="list-style-type: none"> ➢ 분야별 세부계획의 구체화 ➢ 유관기관 협력 네트워크 구축 ➢ 인권경영을 위한 독립적 인프라 구축 ➢ 이해관계자에 대한 인권 실천 (대·내외 이해관계자 포함) ➢ 경영정보 공개를 위한 온오프라인을 통한 방식모색 		<ul style="list-style-type: none"> ➢ 인권경영 전문가 양성 <ul style="list-style-type: none"> - 외부전문 교육 실시 - 상담/조사 담당자 전문성 확보 ➢ 인권경영에 대한 정기적인 점검 및 평가(인권경영 위원회 포함) ➢ 인권경영에 대한 공유 전파 ➢ 대·내외 이해관계자를 위한 고충처리 전담부서 구축 ➢ 직원복지향상을 통한 애사심 고취 ➢ 임직원지원프로그램이 확대 	

□ 2022년 인권경영 중장기 로드맵

- 인권경영을 일상의 문화로 구현하기 위해 공사의 경영환경을 반영한 중장기 로드맵을 수립하고 환경과 필요에 맞는 고도화를 통해 인권존중 기업문화 실현

	2019~2020년(자체)	2021~2022년(외부)	2023년(외부)
지향점	인권영향평가 실시	인권영향평가 정착	인권경영 확산
추진 과제	1.사업전반 인권강화 - 인권경영체계 정비 - 인권영향평가 실시 - 사업 전반으로의 인권 역량 강화	1.임직원의 임권의식 제고 - 인권경영 내재화 2.인권경영 교육 - 인권경영 교육 - 인권경영 캠페인 3.인권영향평가 참여자 확대 - 이해관계자와 공동 수행 - 이해관계자 피드백 수집	1.인권경영 워킹그룹 활용 - 우수사례공유 및 정보공유 - 정기 네트워킹 모임 활성화 2.이해관계자별 구제조치 강화 - 이해관계자별 내외부적인 구제조치 확립 및 전문성 강화 3.인권영향평가 사업관계자에 대한 대응조치 확대 - 심층평가 및 결과별 세부 대응조치마련