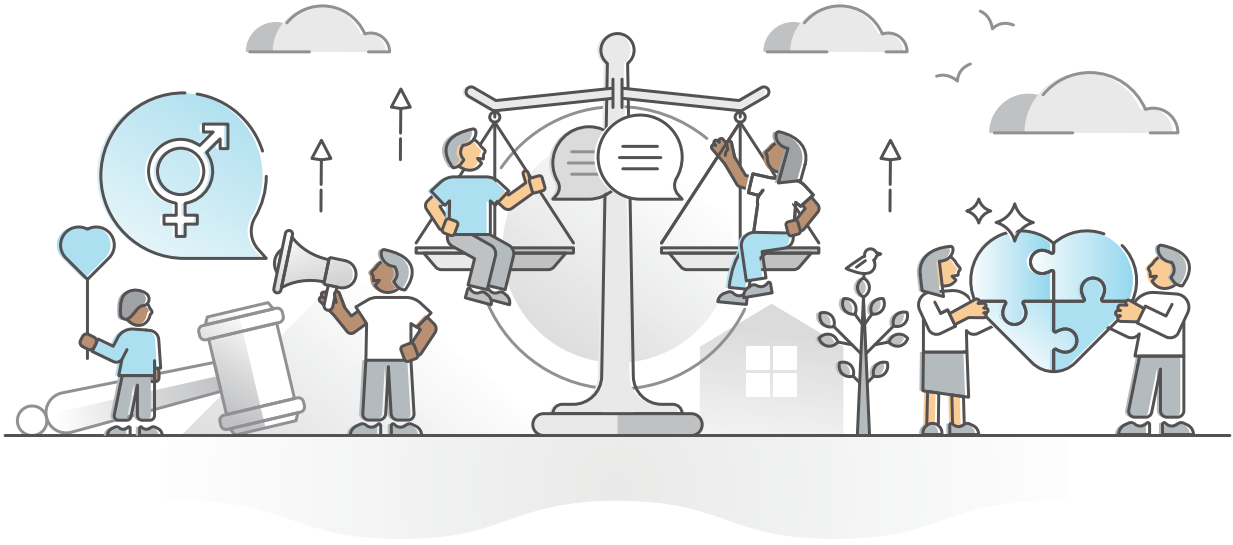




기업과 인권 국제규범 ①

기업의 인권 존중 책임. 성평등 해설서



법무부

안 내

본 서적은 '기업과 인권'에 대한 대표적인 국제인권규범인 유엔「기업과 인권 이행원칙」*을 기업들이 더욱더 쉽게 실천할 수 있도록 돕고자, 유엔인권최고대표사무소(OHCHR)가 발간한 「기업의 인권존중책임 해설서」와 성평등 관점에서 본 유엔「기업과 인권 이행원칙」의 국문 번역본을 담고 있습니다.

이는 우리 기업들이 '기업과 인권'에 대한 국제기준을 보다 구체적으로 이해하고 실천하는 데에 도움을 주려는 “기업과 인권 국제규범 보급” 프로젝트의 일환입니다.

인권경영, 지속가능경영, ESG 등 다양한 가치 아래 기업 활동에 인권의 가치를 녹여내고자 하는 우리 기업의 노고에 본 서적이 도움이 되기를 바랍니다.

* 유엔「기업과 인권 이행원칙」은 이미 국가인권위원회가 번역하여 홈페이지에 공개하고 있습니다.

해당 번역본은 아래 QR코드를 통해 열람하실 수 있습니다.

* 본 서적의 구체적 내용은 법무부의 입장과 상이할 수 있습니다.



● 목 차 Contents

기업의 인권존중책임·성평등 해설서 ●

1. 기업의 인권존중책임 해설서	1
• 핵심 개념	11
• 기본 원칙	19
• 구체적 지침	37
• 부록	97
2. 성평등 관점에서 본 유엔 「기업과 인권 이행원칙」	103
• 유엔 「기업과 인권 이행원칙」 성평등 가이드	111
• 유엔 기업과 인권 실무그룹 보고서	141



| 국제연합 (United Nations)
| 국제연합 인권최고대표사무소
(United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights)

01

기업의 인권존중책임 해설서



Note

본 해설서에서 사용된 호칭 및 표시는 국가, 영토, 도시 또는 영역, 권한의 법적 지위 또는 분쟁 지역의 경계 등과 관련하여 국제연합 사무국의 의견 표현을 담고 있지 않습니다.

HR/PUB/12/02

© 2012 United Nations

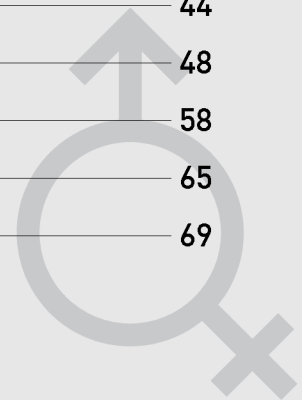
All worldwide rights reserved

● 목 차

Contents

기업의 인권존중책임·성평등 해설서 ●

Ⅰ 서문	6
Ⅰ. 핵심 개념	11
Ⅱ. 기본 원칙	19
원칙 11 및 원칙 12	21
원칙 13	27
원칙 14	31
원칙 15	35
Ⅲ. 구체적 지침	37
A. 정책선언	39
원칙 16	39
B. 인권 실사	44
원칙 17	44
원칙 18	48
원칙 19	58
원칙 20	65
원칙 21	69



● 목 차 Contents

기업의 인권존중책임·성평등 해설서 ●

C. 구제 ————— 75

원칙 22 ————— 75

원칙 29 ————— 79

원칙 31 ————— 85

D. 사업 환경에 대한 문제 ————— 88

원칙 23 ————— 88

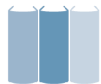
원칙 24 ————— 93

부록 ————— 97

I. 국제 권리 장전과 국제노동기구의 핵심협약에 포함된 권리 — 97

II. 외부 전문가 자원 예시 ————— 100





6년간의 연구, 컨설팅, 성찰의 결과를 유엔 「기업과 인권 이행원칙」 분량의 문서에 담아내는 것은 불가능하다. 본 해설서는 유엔 「기업과 인권 이행원칙」 중 기업의 인권존중책임과 관련된 원칙에 대한 부가설명을 제공한다. 다양한 분야, 이슈, 상황에서 이러한 기업의 책임이 지니는 의미를 구체화하기 위한 노력이 지속하고 있으며, 저자는 이 해설서를 통해 이러한 노력이 이행원칙의 본 의미와 의도를 바탕으로 타당하고 올바르게 열매를 맺길 기원한다.

존 러기 교수

* 역주 : 하버드 케네디 스쿨 교수. 2005년 유엔 기업과 인권 특별대표로 임명되어 유엔 「기업과 인권 이행원칙」을 개발하였다.



2011년 6월, 유엔인권이사회는 유엔사무총장 기업과 인권 특별대표 존 러기 교수가 발표한 「기업과 인권 이행원칙」(이하 “이행원칙”이라 함)을 채택하였다.

이로 인해 「기업과 인권 이행원칙」은 기업과 인권과 관련하여 모든 국가와 기업이 실천하고자 기대하는 글로벌 실무표준이 되었다. 법적 구속력은 없지만, 「기업과 인권 이행원칙」은 국가 및 기업의 기존 표준과 관행의 함의를 구체화하고 있으며, 국제법 및 국내법에서 다양하게 다루어지는 쟁점을 포함하고 있다.

• 유엔의 “보호, 존중, 구제” 프레임워크

이행원칙은 존 러기 전 특별대표의 6년에 걸친 깊이 있는 연구 및 기업, 정부, 시민사회, 관련 개인이나 지역사회, 법조인, 투자자, 기타 이해관계자와의 광범위한 협의 그리고 제안의 실질적인 시범 운영 등과 같은 작업 내용을 기반으로 하고 있다. 이행원칙은 2008년 유엔 특별대표가 발표한 “보호, 존중, 구제” 프레임워크를 실현하는 것을 목표로 개발되었다. 프레임워크의 세 가지 분야는 다음과 같다.

- 국가의 인권 보호 의무
- 기업의 인권존중책임
- 구제책에 대한 기업 관련 인권 침해 피해자의 접근성 확대

유엔인권최고대표는 “보호, 존중, 구제” 프레임워크를 환영하며, 해당 프레임워크는 “새롭고 명확한 기준을 마련하였으며, 우리 사회에서 인권에 대한 이해를 증진하는 중요한 지표이다... (중략)... 인권과 관련하여 기업에 대한

최소 기대치를 명확히 했다는 점은 이러한 문제에 적절하고 효과적인 대응책을 마련하는데 중요한 첫 번째 움직임이다.”¹⁾라고 밝혔다.

• 「기업과 인권 이행원칙」

「기업과 인권 이행원칙」은 “보호, 존중, 구제” 프레임워크의 세 가지 분야를 바탕으로 구성되었다. 31개의 원칙으로 구성되어 있으며, 각 이행원칙에는 짧은 주석이 첨부되어 있다. 이행원칙과 주석은 각국이 기업이 인권을 존중할 수 있도록 독려하는 절차를 강조하고 있으며, 인권에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 위험을 관리하는 청사진을 제공한다. 또한, 이해관계자들이 인권 측면에서 기업을 평가할 수 있도록 하는 일련의 기준을 제시한다.

이행원칙은 기업과 시민사회뿐만 아니라 각국으로부터 큰 지지를 받았다. 수많은 국내의 기관이 자체 표준에 해당 이행원칙을 반영하고 있으며, 앞으로 수년간 더 많은 기업이 이를 반영할 것으로 추정된다. 전 세계 많은 기업이 이미 기업 운영에 어떻게 이행원칙을 반영할 것인지에 대한 방안을 마련하고 있다.

유엔인권최고대표사무소(OHCHR)는 ‘기업과 인권 특별대표*’가 6년간의 오랜 작업 끝에 이행원칙을 마련할 수 있도록 지원했다. (*역주: 존 러기 전 특별대표.) 인권이사회에서 채택되기 전, 유엔인권최고대표는 다음과 같이 밝혔다.

“본 이행원칙은 기업의 인권책임을 명확히 하였다. 이행원칙은 기업 활동과 연결된 반인권적 영향의 위험을 방지하고 이를 해결하기 위한 최초의 국제 표준을 제공하고자 하였다. 만약 본 이행원칙이 채택된다면, 이는 기존의 인권 의무를 준수하는 법적, 정책적 방안과 관련된 지침 또한 제공할 수 있는 권위 있는 규범적 기반이 될 것이며, 각국은 기업의 인권존중책임을 보장할 수 있도록 이를 실현할 수 있을 것이다.”²⁾라고 밝혔다.

1) Navanethem Pillay, “The corporate responsibility to respect: a human rights milestone”, International Labour and Social Policy Review (2009).

존 러기 전 특별대표가 밝힌 바와 같이, 이행원칙으로 인권 관련 문제 모두를 해결할 수는 없지만, 이를 채택했다는 사실 자체가 시작 단계가 끝났음을 의미한다. 이행원칙이 제공하는 견고하고 실질적인 기반을 바탕으로 더 많은 것을 학습하여 선례를 남길 수 있을 것이다.

지금 필요한 첫 번째 작업은 이를 효과적으로 이행할 수 있도록 하는 것이다. 이를 지원하기 위해 전 특별대표와의 공동작업을 통해 본 해설서를 마련하였다.³⁾

• 본 해설서의 목적

본 해설서에서는 이행원칙의 조항 또는 해당 지침에서 기업에 기대하는 바에 변경을 가하거나 새로운 것을 추가하지 않는다. 본 해설서의 목적은 기업이 이행원칙의 의미와 의도를 온전히 이해할 수 있도록 추가적인 배경 설명을 제공하는 데 있다. 본 해설서의 내용은 러기 교수가 6년간 재임하며 제공한 수많은 조언을 바탕으로 하고 있으며, 이전에는 통합하여 발간된 적이 없었던 러기 교수의 보고서나 발언을 반영하였다.

본 해설서는 이행원칙의 구체적인 이행 방법을 설명하는 운영 매뉴얼이 아니다. 이러한 운영 지침은 분야나 운영 맥락, 기타 요인 등에 따라 달라질 수 있으므로 이를 마련하기 위해서는 더 많은 작업이 이루어져야 할 것이다. 유엔 기업과 인권 실무그룹이 관련 핵심 역할을 수행할 것이다. 또한, 특정 분야 또는 이슈와 관련된 쟁점에 중점을 두고 있는 다른 조직들은 이미 이행과 관련된 그들의 의견을 준비하고 있을 것이다. 이 때문에 본 해설서를 통해 기업의 인권존중책임에 대한 이행원칙의 의도를 추가로 설명함으로써 이들에게 도움이 될 수 있길 바란다. 그렇게 된다면 본 해설서는 기업뿐만 아니라

2) 국제노동학회의 사용자 단체 대상 발언, 2011년 6월 7일

3) 특별대표팀의 선임고문인 하버드 케네디 공공정책대학원의 캐롤라인 리스(Caroline Rees)에 특별한 감사를 표한다.

각국 정부, 시민사회, 투자자, 법조인, 해당 이슈와 관련된 산업에 종사하는 자를 위한 자원이 될 수 있을 것이다.

본 해설서는 기업의 인권존중책임에 초점을 두고 있으나, 어떤 상황에서도 기업을 포함한 제삼자로부터의 인권 침해 보호를 위한 국가 임무의 중요성을 경시하지 않는다.

• 해설서의 구조

제1장에서는 이행원칙에서 사용된 몇 가지 핵심 개념을 간단히 설명한다.

제2장과 제3장에서는 각 지침, 취지, 시사점에 대한 이해를 도울 수 있는 일련의 기본적인 질의응답을 바탕으로 기업의 인권존중책임을 설명한다. 제2장은 기업의 인권존중책임을 다섯 가지 “기본지침”을 설명하며, 제3장에서는 이를 바탕으로 한 “운영 원칙”을 다룬다. 운영 원칙은 기업이 인권을 존중할 수 있게 하고자 시행해야 하는 정책 및 과정을 구체화한 것으로, 이행원칙과 동일한 구조로 구성되어 있다.

- A. 정책선언
- B. 인권실사
- C. 피해자 구제
- D. 사업 환경에 따른 문제

이행원칙은 두 번째 분야(기업의 인권존중책임) 및 세 번째 분야(구제책에 대한 접근성) 모두의 개선 문제를 다룬다. 이행원칙 중 기업과 관련된 구제책에 대한 접근성은 완성도를 위해 “구제”에 포함되었다. D장에서는 실무에서 모든 종류의 인권을 존중하기 위한 역량을 제한하는 사업의 운영적 맥락과 관련된 딜레마에 대해 주로 설명한다.

부록에서는 유용한 참고자료를 찾아볼 수 있다.

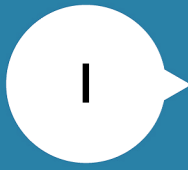
• 해설서의 지위

이행원칙 원문에 포함된 공식 주석은 본 해설서에서 인용되기도 하지만 기본적으로 다시 설명하지 않는다. 또한, 질의응답은 주석에서 한 단계 더 나아가 이행원칙을 이해하는 데 도움이 될 수 있는 추가적인 사항을 제시한다. 다시 말해서, 본 해설서는 이행원칙 원문에 포함된 주석을 보완하거나 이를 대체하거나 이에 우선하지 않는다.



핵심 개념





핵심 개념



• 실제적 인권 영향

“실제적 인권 영향”은 이미 발생했거나 발생하는 중인 부정적인 영향을 의미한다.

• 부정적 인권 영향

“부정적 인권 영향”은 개인의 인권 향유 역량을 없애거나 줄이는 행동이 이루어지는 경우 발생한다.

• 사업 관계

사업 관계는 기업과 협력사, 가치사슬 내에 있는 조직들, 기타 기업 운영, 상품, 서비스와 직접적으로 연결된 비정부 또는 정부 단체와의 관계를 의미한다. 가치사슬 내에 있는 간접적 비즈니스 관계도 포함되며, 합작 투자 회사의 경우 제1군에 해당하는 회사뿐만 아니라 소액주주나 대주주도 포함된다.

• 연루

연루는 사법적·비사법적 의미를 모두 지니고 있다. 대부분의 국내법에서는 범죄에서의 연루를 금지하고 있으며, 이러한 사건에서 기업의 형사책임을 참작한다. 국제형사법에서는 방조의 기준을 “범죄행위에 대해 인식한 채로 그에 상당한 영향을 미치는 실질적인 지원과 격려를 제공”하는 것으로 정하고 있다.

기업이 타인의 인권을 침해하는 방식으로 혜택을 받는 상황 등이 비사법적

“연루”의 예시가 될 수 있다. 여기에는 기업이 공급망 내 유사 노예제도로 인해 비용을 줄이거나, 기업 운영, 제품, 서비스와 관련된 인권침해를 묵도하였고 원칙적으로 이에 대해 알려야 할 근거가 있음에도 불구하고 그렇게 하지 않았을 때 등이 포함될 수 있다. 기업이 인권침해에 관여함으로써 이에 연루되었다는 사실을 재판소가 아직 확인하지 못했음에도 불구하고 여론을 통해 기준을 더 엄격히 하거나 이들이 대가를 치르도록 할 수 있을 것이다.

인권실사 과정을 통해 비사법적 (또는 인식된) 연루로 인한 위험뿐만 아니라 사법적 연루로 인한 위험을 적발하고, 적절한 대응을 해야 한다.

• 실사 (Due Diligence)*

실사는 “주의의무 조치, 성실함에 대한 평가로서, 특정 상황에서 합리적이고 신중한 [사람]에게 기대되는 적절한 수준의 조치를 기준으로 하며, 절대적인 기준으로 측정되지 않지만 특별한 사건에 대한 상대적인 사실을 바탕으로 함”으로 정의된다.⁴⁾ 이행원칙의 맥락에서, 실사는 기업의 인권준중책임을 다하기 위한 상황(영역, 운영 맥락, 규모, 기타 요인 등 포함)에 비추어, 합리적이고 신중한 기업이 주의의무를 다하기 위하여 준수해야 하는 지속적인 관리 과정으로 구성되어 있다.

* 역주 : 본 해설서는 인권영향평가는 assessment of humanrights, 인권실사는 human rights due diligence로 번역

• 중대한 인권침해

중대한 인권침해에 대한 국제법상 통일된 정의는 존재하지 않지만, 일반적으로 대량 학살, 노예제도, 유사 노예제도, 약식 또는 자의적 사형, 고문, 강제실종, 자의적 및 장기 구금, 체계적 차별과 같은 관행이 포함될 수 있다. 경제적, 사회적, 문화적 권리와 같은 기타 유형의 인권침해 또한 그 정도가

4) Black's Law Dictionary, 제6판 (St. Paul, Minnesota, West, 1990).

심각하고 체계적인 경우, 예를 들어 대규모로 이루어지는 폭력이나 특정 인구 집단을 목표로 하는 폭력이 이루어지는 경우 중대한 인권침해로 간주할 수 있다.

• 인권과 국제범죄

중대한 인권침해는 국제범죄에 해당할 수 있다. 국제범죄는 「국제형사재판소에 관한 로마규정」에 따라 정의된다. 대량 학살(“국가, 민족, 인종, 종교집단 전체 또는 일부를 파괴하려는 의도를 가지고 행해지는 행동”), 인도에 반한 죄 (살인, 노예화, 고문, 강간, 차별적 박해 등의 광범위하고 체계적인 민간인 대상 공격), 전쟁범죄 (국제인도법상 정의에 따름), 침략범죄 등이 포함된다.

• 인권 위험

기업의 인권 위험은 인권에 대한 부정적인 영향으로 이어질 수 있는 기업의 운영상 위험을 말한다. 따라서 이는 인권에 대한 잠재적인 영향과도 관련된다. 기존의 위험평가에서는, 위험 요인을 사건의 결과(심각성)와 그 가능성으로 확인한다. 인권 위험의 맥락에서, 심각성은 핵심 요인에 해당한다. 발생 가능성은 어떤 상황에서 우선 해결되어야 하는 잠재적 영향의 순서를 결정하는 데 도움이 될 수 있다(아래 “인권에 대한 심각한 영향” 참조). 기업 내 인권 위험의 경우 기업의 운영이 인권 위험을 초래할 수 있다는 점에서 중요하게 고려해야 한다. 이는 인권에 대한 영향이 기업에 일으킬 수 있는 위험과 긴밀히 연관되지만, 별도의 개념으로 생각하여야 한다.

• 영향력 (Leverage)

영향력은 영향력을 미칠 만한 강점이 있음을 의미한다. 이행원칙의 맥락에서, 영향력은 인권에 대한 부정적인 영향을 유발하거나 이에 기여할 수 있는 타 기업의 잘못된 관행을 바꾸는 데 영향을 미치는 기업의 능력을 의미한다.

• 완화

인권에 대한 부정적인 영향을 완화한다는 것은 추후 구제가 필요한 점을 남기지 않으면서 그 정도를 낮추기 위해 취한 조치를 뜻한다. 인권 위협의 완화는 부정적인 영향이 발생할 가능성을 낮추기 위해 취한 조치를 의미한다.

• 잠재적 인권 영향

“잠재적 인권 영향”은 발생할 수 있지만 아직은 발생하지 않은 부정적 영향을 의미한다.

• 방지

인권에 대한 부정적 영향을 방지하는 것은 부정적 영향이 발생하지 않게 하려고 취하는 조치를 의미한다.

• 개선/구제

개선과 구제는 부정적인 인권 영향에 대한 구제책을 제공하는 과정과 부정적인 영향에 대응할 수 있거나 이를 개선할 수 있는 실질적인 결과물 모두를 의미한다. 이러한 결과물은 사과, 배상, 치료, 금전적·비금전적 보상, 징벌적 제재 (벌금과 같은 형사적·행정적 제재), 재발 금지 명령 또는 보증 등을 통한 피해 방지 등 다양한 형태로 제공된다.

• 중요한 인권 이슈 (Salient human rights)

기업에게 가장 중요한 인권은 곧 침해당할 우려가 큰 인권이다. 이는 전형적으로 사업 영역이나 운영 환경에 따라 달라질 수 있는 것이다. 이행 원칙은 기업이 가장 중요한 인권 이슈에만 초점을 두며 기타 발생 가능한 문제를 경시해서는 안 된다고 명시하고 있다. 그러나 가장 중요한 인권 이슈는 필연적으로 기업이 최선의 노력을 기울이는 이슈이다.

• 중대한 인권 영향 (Severe human rights impact)

이행원칙의 주석에서는 중대한 인권 영향을 그 규모, 범위, 구제할 수 없는 특성 등을 바탕으로 정의하고 있다. 이는 그 중요성과 영향을 받은/받을 사람의 수(환경 파괴의 자연 효과 등으로 인한 영향)도 고려함을 의미한다. “회복할 수 없는 특성”은 세 번째로 연관성이 높은 요인으로, 부정적 영향을 받은 사람들의 상황을 이러한 영향을 받기 이전의 상황과 동일하거나 그에 준하는 상황으로 회복시키는 능력에 한계가 있음을 뜻한다. 금전적 보상은 이러한 회복을 위해 제공할 수 있는 수준인 경우에만 적절하다.

• 이해관계자/영향을 받은 이해관계자

이해관계자는 조직의 활동에 영향을 미치거나 영향을 받을 수 있는 사람을 의미한다. 영향을 받은 이해관계자는 여기에서 특별히 이들의 인권이 기업의 운영, 상품, 서비스 등에 영향을 받은 경우를 지칭한다.

• 이해관계자 참여/협의

본 해설서에서 이해관계자 참여 또는 협의는 기업과 잠재적으로 영향을 받은 이해관계자들 간 협동 접근법과 같은 소통 및 대화의 지속적인 과정을 의미한다. 이를 통해 기업은 이해관계나 우려 사항 등을 청취하고, 이해하고, 이에 대응할 수 있다.

• 가치사슬

기업의 가치사슬은 가치를 부가함으로써 투입을 산출물로 전환하는 기업의 활동을 총칭한다. 가치사슬에는 기업의 직·간접적 사업 관계에 있는 조직이나 기업의 상품 또는 서비스에 필요한 상품 또는 서비스를 공급하는 조직, 그리고 기업으로부터 상품이나 서비스를 받는 조직을 의미한다.



기본 원칙





II

기본 원칙



이행원칙 11

기업은 인권을 존중해야 한다. 이는 타인의 인권을 침해하는 것을 피하고 기업이 연루되어 인권에 부정적 영향을 미치는 경우 그 문제를 다루는 것을 의미한다.



이행원칙 12

기업의 인권존중책임은 국제적으로 인정된 인권을 가리킨다 - 최소한 국제인권장전(International Bill of Human Rights)과 국제노동기구(ILO: International Labour Organization)의 ‘노동에서의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언’에서 설명하고 있는 기본적인 권리에 대한 원칙을 포함한다.

질문 1. 인권이란 무엇인가?

인권의 개념은 강력하지만 단순하다. 바로 사람은 존엄하게 대우받을 권리가 있다는 것이다. 모든 사람은 국가, 거주지, 성별, 출신국, 출신 민족, 피부색, 종교, 언어 등과 관계없이 태어날 때부터 인권을 지닌다. 모든 사람은 차별 없이 인권을 향유할 권리가 있다. 이러한 권리들은 상호 연관되어 있고, 상호 의존적이며, 불가분의 관계에 있다.

인권은 조약, 국제관습법, 일반원칙, 국제법의 기타 연원의 형식으로 법에서 언급되고 법에 따라 보장되기도 한다. 국제인권법에서는 인권과 개인 및 집단의 기본적인 자유를 증진 및 보호할 수 있도록 특정 방식으로 행동하거나 특정 행동을 지양할 각국의 의무를 명시하고 있다.

각국 대표자들이 제2차 세계대전의 참화 재발을 방지하기 위해 채택한 1948년 세계인권선언은 현대 인권법의 근간이 되었다. 1993년 비엔나 세계인권대회에서는 171개 참가국 모두가 세계인권선언에 포함된 염원을 재확인하였다.

세계인권선언은 1966년 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(이하 ‘자유권

규약)과 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(이하 ‘사회권규약’)을 통해 국제법에 성문화되었다. 자유권규약과 사회권규약은 150여 개국에서 비준되었다. 세계인권선언과 더불어 자유권규약 및 사회적규약을 통칭하여 국제권리장전이라 한다.

근로자들의 인권과 관련하여, 노동에서의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언에서는 모든 회원국이 지켜야 하는 네 가지 원칙 및 권리(결사의 자유 및 단체교섭권, 강제노동 금지, 아동노동폐지, 고용 및 직업상 차별금지)를 규정하고 있다. 이는 국제노동기구(이하 ‘ILO’)의 여덟 가지 핵심 협약을 통해 구체화된다.

위와 같은 선언·규약·협약 등이 이행원칙에서 언급된 ‘국제적으로 인정된 인권’의 최소한의 기준점을 구성한다.

질문 2. 인권은 각국과 어떠한 관련이 있는가?

각국은 해당 국가가 비준한 국제인권협약에 명시된 인권을 존중, 보호, 충족할 법적 의무를 지닌다. 또한 법적 구속력은 없으나 인권선언 및 각국의 기타 정치적 책무로 인해 발생하는 책임을 지닌다.

각국이 인권을 존중할 의무를 지닌다는 것은 해당 국가가 인권의 향유를 방해 또는 제한할 수 없다는 것을 뜻한다. 인권을 보호할 의무를 다하기 위해 각국은 기업 등에 의한 인권침해로부터 개인 및 집단을 보호해야 한다. 인권을 충족할 의무는 각국이 기본적인 인권 향유를 촉진하기 위한 긍정적인 행동을 취해야 함을 의미한다.

질문 3. 인권은 기업과 어떠한 관련이 있는가?

국제인권조약의 경우 기업체에 직접적인 법적 의무를 부과하지 않는다. 따라서 국제인권기준에 따른 기업의 인권침해에 대한 법적 책임 및 집행은 대체로 국내법에 따라 정의된다⁵⁾. 다만 다른 비정부 주체의 행동과 같이, 기업체의 행동은 긍정적이거나 부정적인 방향으로 타인의 인권에 영향을 미칠 수 있다. 기업은 직원, 고객, 공급망 내의 근로자들과 영업 대상 지역사회 근로자들의 인권에 영향을 미친다. 경험적 연구에 따르면 실제로 기업이 인권침해와 같은 위험이나 어떻게 이를 줄일 것인지에 충분한 주의를 기울이지 않는 경우 인권을 침해할 가능성이 있으며, 실제로 침해하기도 하는 것으로 나타났다.

국제권리장전과 핵심 ILO 협약을 통해 기업은 인권이 무엇인지, 기업활동이 어떻게 인권에 영향을 미치는지, 인권에 대한 부정적인 영향을 방지하거나 완화하기 위해

어떻게 해야 하는지 등을 참고할 수 있다. 「인권: 기업을 위한 참고 지침서(Human Rights Translated: A Business Reference Guide)」에서는 각 인권과 관련된 예시를 찾아볼 수 있다⁶⁾ (기업이 인권의 부정적인 영향에 연관될 수 있는 기타 예시는 <참고 2> 참조)

질문 4. 기타 인권기준에는 어떤 것들이 있는가?

기업의 운영 상황에 따라, 기업은 기업의 행동이 인권을 존중할 수 있게 하려면 국제권리장전 및 핵심 ILO 협약이 아닌 그 밖의 인권기준을 고려해야 할 수도 있다. 예를 들어, 기업의 행동이 특별한 주의를 요하는 특정 단체나 인구에 속하는 개인의 인권에 대한 위험을 야기하는 경우 등이다. 유엔의 다양한 인권규범은 이러한 단체 및 인구에 속하는 사람들의 인권에 대해 구체적으로 명시하고 있으며, 이들이 차별 없이 인권을 온전히 향유하기 위해 특정 사항 및 보호를 필요로 한다는 사실을 인정한다(<참고 1> 참조).

취약한 개인, 집단, 지역사회란 차별 및 기타 인권에 대한 부정적인 영향에 노출될 위험에 처해 있는 자들이다. 주로 빈곤/소외계층이 이에 속한다. 아동, 여성, 선주민, 인종 또는 기타 소수민족 또는 장애인 등이 예시가 될 수 있다. 취약성은 맥락에 따라 달라진다. 여성들이 어떤 환경에서는 남성에게 비해 폭력에 더 취약하지만, 모든 환경에서 취약하지는 않은 것처럼 말이다. 반대로, 소외 집단 출신 여성이 더 심각하게 취약한 환경도 존재한다. 소외되었으며 여성이기 때문이다.

무력 분쟁 시, 국제인도법의 기준은 기업체뿐만 아니라 기타 집단에도 적용될 수 있다. 국제인도법은 기업의 인력이 무력전에 직접적으로 참여하지 않은 경우 이들을 보호하며, 기업의 자산 및 투자자본도 보호한다. 한편, 기업의 관리자와 직원으로 하여금 국제인도법을 위반하지 않을 의무를 부과할 수 있으며, 이를 위반한 경우 형사적 또는 민사적 책임을 물을 수 있다. 국제적십자위원회는 국제인도법에 따른 기업체의 권리 및 의무에 대한 지침을 마련했다⁷⁾.

- 5) 국내법 조항을 확인하는 것이 중요하며, 계약서상 인권에 대한 요구사항이 있다면 이는 국제인권협약에 따른 것이거나 이에 많은 영향을 받은 것일 수 있다.
- 6) 「인권: 기업을 위한 참고 지침서」(Monash University, the International Business Leaders Forum, OHCHR and the United Nations Global Compact, 2008). www.ohchr.org에서 확인 가능
- 7) Business and International Humanitarian Law: An Introduction to the Rights and Obligations of Business Enterprises under International Humanitarian Law (International Committee of the Red Cross, 2006).

참고
1

특정 단체 및 인구에 속하는 사람들의 인권에
대해 구체적으로 명시하고 있는 유엔 인권 문서



모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약
여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약
아동의 권리에 관한 협약
모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약
장애인의 권리에 관한 협약
UN 선주민 권리 선언
민족적, 인종적, 종교적, 언어적 소수집단의 권리에 관한 선언
대부분의 경우, 해당 협약 또는 선언에서 언급된 권리는 집단 내 개인과 연관되어 있다.
UN 선주민 권리 선언은 선주민의 인권과 선주민의 집단적 권리 모두가 언급된다.

질문 5. 국제적으로 인정된 모든 인권은 기업과 어떠한 관련이 있는가?

기업의 인권존중책임은 국제적으로 인정된 모든 인권에 적용되는데, 이는 기업이 사실상 직·간접적으로 이러한 권리의 범위 전체에 영향을 미치기 때문이다. 명백히 국가를 대상으로 한 권리인 공정한 재판을 받을 권리 등도 기업이 증거를 인멸하거나 목격자를 방해하는 경우 등에는 부정적인 영향을 받을 수 있다. 실제로, 특정 산업 및 상황에서는 어떤 권리가 다른 권리에 비해 더 중요할 수 있고, 기업들은 이러한 권리에 더 많은 주의를 기울일 것이다. 예를 들어, 다양한 국가의 공장 근로자들이 제작하는 제품을 판매하는 의류업을 영위하는 기업과 선주민 지역사회를 이주시켜야 하는 기업은 각자의 활동에서 중요한 인권 위험이 다를 것이다. 그러나 근본적으로 기업이 국제적으로 인정된 인권에 부정적인 영향을 미치거나 이에 연루될 가능성을 없앨 수는 없다. 그러므로 인권존중책임의 적용을 특정 분야의 특정 권리로 제한하는 것은 불가능하다.

질문 6. 인권 “침해 방지”가 뜻하는 바는 무엇인가?

인권 침해 방지는 기업이 업무 프로세스 내에서 개인의 인권을 침해하지 않는 한 법의 테두리 안에서 기업 활동을 할 수 있음을 뜻한다. 예를 들어, 공장이나 광산이 지역사회 근방의 수원을 오염시켜 사람들이 이전과 같이 안전한 식수를 얻을 수 없게 되었다면, 이들은 안전한 식수에 대한 권리를 침해한 것이다. 또한 기업이 적법한 절차, 협의, 보상 없이 어느 지역사회를 강제로 이주시킨다면, 해당 기업은 적정한 주거에 관한 권리를 침해하게 된다.

질문 7. 기업에게 인권존중책임은 선택적인가?

그렇지 않다. 많은 경우, 기업의 인권존중책임은 최소 국제인권기준에 부합하는 국내 법령에 반영되어 있다. 예를 들어, 오염된 식품 또는 오염수로부터 사람들을 보호하는 법, ILO 협약 및 차별금지조항과 같은 노동 환경 기준을 의무화하는 법, 약물실험에 참가하기 전 고지에 입각한 개인의 동의를 필수로 정하고 있는 법 등은 모두 기업이 인권을 존중할 수 있도록 하기 위해 국내법이 기업 행동을 규제하는 각기 다른 방식이라 생각될 수 있다.

그러나 인권존중책임은 항상 이러한 국내법 조항을 준수하는 데 그치는 것은 아니다. 법 준수를 넘어, 모든 상황에서 모든 기업에 적용할 수 있는 예상 행동의 국제적 기준이라 할 수 있다. 따라서 기업의 인권에 대한 개별적인 책무로도 존재할 수 있다. 이는 OECD 다국적기업 가이드라인과 같은 연성법에 반영되어 있다. 기업이 인권존중책임을 다하지 못한 경우 법적·재정적 문제 뿐만 아니라 평판에도 문제가 생길 수 있다. 또한 이러한 책임을 다하지 못하는 경우 사업의 성공 및 지속가능성의 핵심이라 할 수 있는 기업의 직원 모집 및 유지 역량, 인허가, 투자, 신규 사업 기회 유치 역량 등이 훼손될 수 있다. 결과적으로, 기업이 인권을 위협하면 장기적인 이익에 반하는 위험으로 이어지게 된다.

질문 8. 기업은 인권과 관련된 다른 책임도 지는가?

이행원칙에서는 인권존중책임이 기업의 운영 활동 영역과 무관하게 모든 기업이 지니는 기본적인 책임이라 명시하고 있다. 그 이상으로 기업은 자발적으로 기타 인권 관련 노력을 기울일 수 있다. 예를 들어 인도적인 이유로, 기업의 평판을 보호하고 높이기 위해, 또는 새로운 사업 기회를 창출하기 위해 특정 인권 증진을 위한 노력을 할 수 있는 것이다. 국내법령에 따르면, 특정 사업에 관해 공공단체와 계약을 체결하는 등의 상황에서 기업은 인권과 관련하여 추가적인 활동을 해야 한다. 예를 들어, 국가와 배수 장치 공급 계약을 체결하는 경우, 해당 기업은 깨끗한 물에 대한 권리를 보장하는 역할을 하게 된다. 운영 환경으로 인해 기업이 추가적인 책임을 지게 되기도 한다. 예를 들어, 주변 지역사회로부터 운영과 관련된 지원을 받거나 이러한 지원을 유지하기 위해서, 기업은 해당 지방 보건의로 또는 교육 등에 대한 사회적 투자를 해야 할 수도 있다. 인권을 지원하는 것 또한 유엔 글로벌콤팩트(United Nations Global Compact) 조인국이 할 수 있는 노력의 일환이 될 수 있다.

어떤 상황에서 어떤 회사가 인권 존중 및 인권 증진 추구 이상의 책임을 지게 되는지와 관련된 논의는 계속되고 있다. 이는 인권존중책임에 중점을 두는 이행원칙의 범위 이상으로, 모든 상황에서 모든 기업이 지켜야 하는 책임의 국제적 기준을 제시하기 위한 것이다. 인권 존중은 기업의 핵심적인 운영 활동, 즉 기업의 일상적인 업무와 관련된 것이다. 핵심 운영 활동 영역을 벗어난 자발적인 활동과 관련된 것은 아니지만, 이 또한 환영받을 수 있다.

이 맥락에서는 인권에 미치는 피해를 마치 탄소배출량 거래제처럼 생각하지 않는 것이 중요하다. 어떤 영역에서 인권을 존중하지 못한 것을 다른 영역에서 특별한 노력을 기울임으로써 상쇄할 수 없다는 것이다.



이행원칙 13

기업의 인권존중책임은 다음과 같은 책임도 포함한다.

- (a) 기업의 활동이 인권에 부정적인 영향을 미치는 원인이 되거나, 이에 기여하는 것을 방지하고, 발생한 경우 그러한 영향에 대응한다.
- (b) 만약 기업이 부정적인 영향에 기여하지 않았더라도, 기업의 사업 관계에서 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연관된 인권에 대한 부정적인 영향을 막고 방지하도록 노력하여야 한다.

질문 9. 기업이 어떻게 인권에 대한 부정적인 영향에 연루되는가?

기업은 기본적으로 다음의 세 가지 방법을 통해 인권에 대한 부정적인 영향에 연루된다.

- (a) 기업 활동을 통해 부정적인 영향을 유발한다.
- (b) 기업 활동을 통해 간접적이거나 외부 조직(정부, 기업 등)을 통해 부정적인 영향에 기여한다.
- (c) 부정적인 영향을 유발하거나 이에 기여하지 않지만, 사업적 관계에 있거나 기업의 운영, 상품, 서비스와 관련 있는 조직이 부정적 영향을 유발하기 때문에 부정적인 영향에 연관된다.

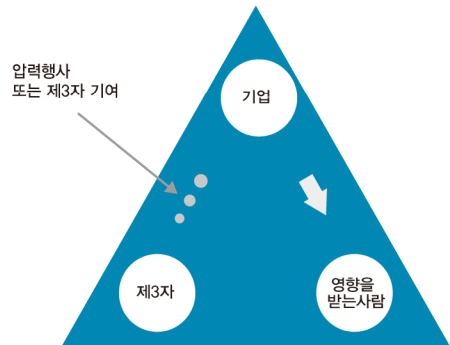
위의 각 방법은 기업 책임의 본질에 대해 각기 다른 영향을 미치는데, 이는 아래 질문 11과 이행원칙 19에서 구체적으로 살펴볼 것이다.

질문 10. “인권에 대한 부정적인 영향”은 무엇을 뜻하는가?

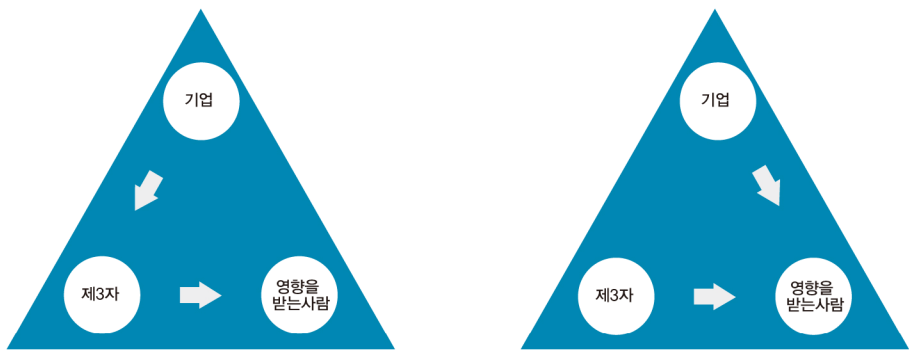
“인권에 대한 부정적인 영향”은 어떤 활동이 인권을 향유할 수 있는 개인의 능력을 없애거나 줄일 때 발생한다.

이행원칙에서는 인권에 대한 “실제적” 영향과 “잠재적” 영향을 구분하고 있다. 실제적 영향은 실제로 발생했거나 발생하고 있는 영향을 뜻한다. 잠재적 영향은 발생할 수 있지만 아직은 발생하지 않은 영향을 말한다.

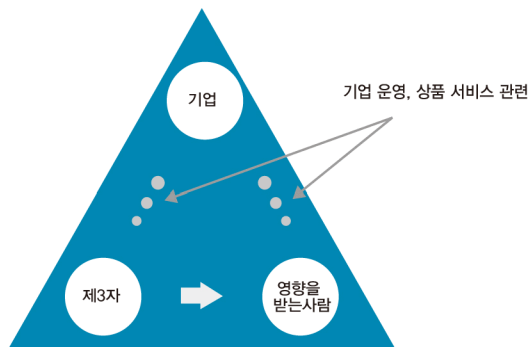
I. 유발



II. 기여



III. 기여하진 않았지만 연관이 있음



참고
2

인권에 대한 기업의 영향 예시



1. 기업의 인권존중책임 해설서

2. 성평등관점에서 본 유엔「기업과 인권 이행원칙」

기업이 인권에 대한 부정적인 영향을 유발하는 예시 상황은 다음과 같다.

- 식당에서 손님을 대할 때 일상적으로 인종차별을 행하는 경우
- 공장 근로자들이 적절한 안전장비 없이 해로운 작업환경에 노출되는 경우
- 생산공정에서 발생하는 화학 폐수로 인해 지역사회 상수도의 유일한, 혹은 주 오염원이 되는 경우

기업이 인권에 대한 부정적인 영향에 기여하는 예시 상황은 다음과 같다.

- 인권에 반하여 반정부 인사를 추적하고 기소하기 위해 정보를 사용하려는 정부에게 인터넷 서비스 사용자의 정보를 제공하는 경우
- 수감자들에 비인도적 처우를 하는 구치소를 세우거나 계속 운영하는 경우
- 아동을 대상으로 고당도 식품 및 음료를 판매함으로써 소아비만에 영향을 미치는 경우
- 생산 기일 및 가격을 조정하지 않고 막판에 협력업체에 상품에 대한 요구사항을 변경함으로써 협력업체가 기일을 맞추기 위해 노동기준을 위반하게 하는 경우

기업이 인권에 부정적인 영향을 야기하지는 않지만, 사업 관계로 인해 기업의 운영, 제품, 서비스가 인권에 대한 부정적인 영향과 직접적으로 연결된 예시 상황은 다음과 같다.

- 동의된 기준을 준수하지 않아 지역주민을 쫓아내는 결과로 이어지는 기업의 활동을 위해 재정 용자를 제공한 경우
- 계약상 의무와 다르게, 아동 노동을 활용하는 협력업체와 의류 상품 자수 하도급 계약을 하는 경우
- 의료기관에서 남아를 선호하는 여성의 낙태를 위해 초음파로 태아를 확인해 주는 경우

「인권: 기업을 위한 참고 지침서」에는 어떻게 기업이 인권에 대한 부정적인 영향에 연루되는지 더 많은 예시 상황을 제시하고 있다.

실제적 영향을 미친다는 것은 개선이 이루어졌음을 의미한다(이행원칙 22 참조). 잠재적 영향을 미치기 위해서는 (또는 인권 위험이 존재한다면) 인권 위험이 가시화 되기 전에 이를 예방하거나, 할 수 있는 범위 내에서 최대한의 정도로 적어도 완화(감소)하기 위한 행동을 해야 한다(인권실사에 관한 이행원칙 17-21 참조). 인권에 미치는 영향이 불가피하게 남는 경우, 구제가 필요하다.

질문 11. 기업이 인권에 대한 부정적인 영향에 연루될 위험에 처하게 된다면 어떤 조치를 취해야 하는가?

이행원칙 19에서 적절한 대응책을 찾아볼 수 있다. 요약하면 다음과 같다.

- (a) 기업 활동으로 인해 인권에 대한 부정적인 영향을 야기하거나 이에 기여할 가능성이 있다면, 해당 기업은 이러한 영향의 발생 또는 재발 가능성을 방지 또는 완화하기 위해 관련 활동을 중단하거나 변경해야 한다. 그럼에도 불구하고 이러한 영향이 발생한다면, 해당 기업은 직접 또는 다른 기관(법원, 정부 또는 관련 기업, 제3자 등)과의 협력을 통해 이를 개선하기 위한 활동을 해야 한다.
- (b) 사업적 관계에 있거나 기업의 운영, 상품, 서비스와 관련 있는 조직으로 인해 부정적 영향에 연관될 가능성이 있다면, 그 영향에 대한 책임은 해당 기업이 아니라 부정적 영향을 유발하거나 이에 기여한 조직이 지게 된다. 따라서 해당 기업은 (기업의 명성 등을 이유로 이와 관련된 개선을 할 수는 있어도) 개선책을 제공하지 않아도 된다. 그러나 부정적 영향을 유발하거나 이에 기여한 조직으로 하여금 재발을 방지하거나 완화할 수 있도록 도움을 제공해야 할 책임이 있다. 예를 들어 해당 조직 및 도움을 제공할 수 있는 타 조직과 협업하는 등의 조치를 취할 수 있다.



이행원칙 14

기업의 인권존중책임은 규모, 업종, 운영 환경, 소유, 구조에 상관없이 모든 기업에 적용된다. 그럼에도 불구하고, 기업의 인권 존중을 보장하기 위한 수단의 규모와 복잡성은 그러한 요소와 기업이 인권에 미치는 영향의 심각도에 따라 달라진다.

질문 12. 기업의 인권에 대한 영향의 ‘심각도’는 다른 요인과 어떠한 관련이 있는가?

인권에 대한 잠재적인 부정적 영향의 심각도는 기업이 인권을 존중하고 있음을 파악하고 증명하기 위해 시행해야 하는 과정의 규모와 복잡성을 결정하는 데 가장 중요한 요인이다. 해당 과정은 기업의 운영상 인권 위험과의 비례성을 최우선으로 고려해야 한다.

질문 13. 인권에 대한 ‘심각한’ 영향은 무엇을 의미하는가?

본 이행원칙에 대한 주석에서는 “영향의 심각성은 규모, 범위, 회복 불가능한 특성에 따라 결정된다”고 설명한다. 이는 영향의 심각성(규모)과 영향을 받거나 받을 사람의 수(범위) 모두와 관련이 있음을 의미한다. “회복 불가능한 특성”은 세 번째로 연관성이 높은 요인으로, 부정적 영향을 받은 사람들의 상황을 이러한 영향을 받기 이전의 상황과 동일하거나 그에 준하는 상황으로 회복시키는 능력에 한계가 있음을 뜻한다.

인권에 대한 영향에서 위의 세 가지 요인 중 둘 이상에 해당된다고 해서 꼭 “심각”하다고 간주되는 것은 아니지만, 인권에 대한 영향의 규모 또는 범위가 클수록 “회복 가능”할 가능성은 낮아지는 경우가 많다.

“심각성”의 개념은 이행원칙 24에서 인권영향평가와 함께 더 논의하기로 한다.

질문 14. 기업의 규모는 인권 존중 책임과 어떠한 관련이 있는가?

모든 기업은 사업을 운영함에 있어 인권을 존중할 책임을 지닌다. 그러나 기업의 규모는 이러한 인권 존중 책임을 완수하는 방식에 종종 영향을 미친다.

대기업의 경우 중소기업과 비교해 직원 수가 더 많고, 더 많은 기업 활동을 하게 되며, 더 많은 사업적 관계를 맺고 있다. 이로 인해 인권과 관련된 위험이 커지는 것이다. 대기업은 의사결정, 의사소통, 통제, 감독 등에 있어 한층 더 복잡한 체계와 절차를 갖추고 있을 가능성이 높다. 중소기업과 비교해 기업 운영, 가치사슬 관계, 고객 등이 다양한 국가에 걸쳐 있을 확률이 높고, 이로 인해 인권 관련 기준을 준수하고 모니터링 하는 것이 한층 더 어렵게 된다.

대기업은 다양한 형태의 사업 관계에 따라 더 길고 복잡한 가치사슬을 가지기 때문에 이들 중 일부가 인권 위험을 수반할 확률이 높다.

대기업이 기업 전체적으로 인권을 존중할 수 있도록 하기 위해서는 관련 정책 및 절차에 위와 같은 요인 모두를 반영해야 한다. 또한 인권 위험이 연관된 활동 및 관계에 개입하는 모든 사람들에게 이러한 정책 및 절차를 적용해야 한다. 기업 내 관련 기능 및 조직 전체에서 인권 존중의 개념을 내재하는 것의 중요성은 이행원칙 16에서 구체적으로 다루고 있다.

중소기업은 대기업에 비해 직원의 수가 적고, 업무절차 및 관리구조의 형식이 갖추어지지 않은 경우가 많기 때문에 중소기업의 정책 및 절차는 다른 형태를 취해야 한다. 직원의 수가 적으므로 각 기능 간 의사소통이 더 쉽고 덜 형식적이다. 내부 시스템 및 감독 기능은 덜 복잡할 수 있다.

많은 경우 중소기업의 운영 과정에서 인권을 존중할 수 있도록 하기 위해 필요한 접근법은 운영 과정보다 단순하다. 그러나 기업의 규모가 기업이 인권을 관리하기 위해 필요한 과정의 본질이나 규모를 결정할 때 필요한 유일한 요인인 것은 아니다. 인권에 대한 실제적·잠재적 영향의 심각도를 더 중요하게 고려해야 한다. 예를 들어 광업과 연결된 갈등 및 인권 침해가 발생하는 지역의 광물 또는 금속을 매매하는 직원 10명 미만의 소기업은 인권 위험에 노출될 확률이 매우 높다. 이와 같은 인권 침해에 연루 되지 않기 위한 정책 및 절차는 해당 위험과 비례해야 할 것이다.

이행원칙 17에 대한 주석에서는 인권 위험 및 자원 측면에서 효과적이고 이에 비례하는 인권 실사를 실시하는 것과 관련해, 어떻게 외부 전문가 및 자원이 모든 기업, 특히 중소기업을 지원하는지에 대해 논의하고 있다.

질문 15. 기업의 사업 영역 및 운영 환경은 인권존중책임과 어떠한 관련이 있는가?

모든 기업은 국제적으로 인정된 모든 인권을 존중할 책임을 지닌다(이행원칙 12 참조). 이는 다시 말해 기업의 사업 영역 및 운영 환경이 일반적으로 기업의 일상적인 운영 과정에서 어떤 인권이 가장 큰 위험에 처하게 되는지를 결정함을 의미한다.

지역의 이해관계자와 업무를 함께 하게 되면 기업체의 운영 맥락을 더 잘 이해할 수 있게 된다.

기업의 사업 영역은 기업이 관여하게 되는 많은 활동을 결정하게 되며, 이러한 활동 중 일부에는 인권 위험이 수반될 수 있다. 예를 들어, 농산업 기업은 새로운 농업 활동을 위한 토지에 투자하기도 한다. 이러한 토지는 법적으로 인정된 소유권 여부와 관계없이 지역사회 주민들이 거주하거나 생계를 위해 이용하고 있을 수도 있다. 이는 적절한 주거 기준과 관련한 개인의 권리를 위협하게 될 수도 있다. 정보통신 기술회사는 데이터 공유 또는 검열로 인해 사용자들의 사생활권이나 관련 정보를 위험에 처하게 할 수 있다. 화학 회사와 같이 주기적으로 독성 물질을 다루게 되는 기업, 수많은 제조기업, 광업 기업 또한 안전한 물에 대한 권리에 위험을 야기한다(단순 예시이며, 다른 권리도 위험에 처할 수 있음).

기업의 운영 환경 또한 유의미한 차이를 만들어낼 수 있다. 당국이 노동법을 제대로 이행하거나 시행하지 않는다면, 해당 지역의 협력업체와 협력하게 되면 노동권 침해와 연관될 가능성이 높아진다. 또한 전쟁의 영향을 받거나 이에 취약한 지역의 경우 안보, 생명권, 민족 차별 등과 관련된 위험에 노출될 수 있다. 물 부족 지역의 경우 안전한 물에 대한 권리에 부정적인 영향을 미칠 위험이 높아질 것이다. 영향을 받는 지역사회에 선주민이 포함된다면, 문화적 권리와 같은 이들의 권리 또한 위험에 처할 수 있다.

사업 영역 및 운영 환경과 관련된 이러한 요인들은 결과적으로 기업 운영으로부터 가장 큰 위험에 처하게 되는 인권이 어떤 것인지 확인하는 데 있어 특히 중요하다고 볼 수 있다. 그러나 위에서 강조한 바와 같이, 여기에만 초점을 두어서는 안 되며, 이와 관련해 체계적·정기적으로 관심을 기울여야 할 것이다.

질문 16. 기업의 소유 형태가 인권존중책임과 어떠한 관련이 있는가?

모든 기업은 그 소유 형태와 관계없이 인권을 존중할 책임을 지닌다. 상장 기업, 민간 소유 기업, 공기업, 합작 투자 기업, 혼합형 기업 등 그 소유 형태와 관계없이 동일한 책임을 지닌다.

국영기업, 즉 국가가 기업을 통제하거나, 국가에 의해 기업의 행동이 결정되는 기업이 인권을 침해하는 경우, 해당 국가의 국제법 의무 위반으로 간주할 수 있다⁸⁾. 국가가 소유 또는 통제하는 기업은 인권 존중 관련 정책, 법령, 규제 이행을 위한 권력 하에 가장 훌륭한 수단을 갖고 있는 것이나 마찬가지이다. 이들의 고위 임원진은 국가 당국에 보고를 하고, 관련 정부부처는 효과적인 인권 실사 이행 등을 포함해 더 넓은 범위에 대한 조사 및 감독을 실시한다. 국가가 인권을 존중 및 보호할 법적 의무가 기업 자체의 인권존중책임에 더해지며, 이러한 의무는 어떠한 경우에도 면제되지 않는다.

유의미한 수준의 인권 위험을 수반하는 합작 투자 회사의 경우, 관련 법적 계약을 통해 기업의 운영과 관련된 인권 존중 기반을 보장하도록 하는 것이 특히 중요하다.

질문 17. 기업의 구조는 인권존중책임과 어떠한 관련이 있는가?

기업은 다양한 구조를 지닌다. 어떤 기업은 법적·기능적으로 다른 기업과 완전히 구분될 수 있지만, 다른 기업은 가맹점에 대한 계약상 제한의 수준이 높거나 낮은 가맹 모형을 따르기도 한다. 협동조합에 속한 기업도 있고, 그룹사의 지주회사도 존재한다. 모기업과 종속기업의 형태로 운영되는 그룹사들의 경우에도, 모기업의 통제 수준은 서로 다르고, 그에 따라 종속기업에게 양도되는 권한 수준도 다양하게 된다.

그러나 이러한 그룹사의 구조가 다르다고 하더라도 해당 그룹 내의 각 기업이 인권을 존중해야 한다는 사실은 변하지 않는다. 단지 계약상의 조율, 내부 경영 시스템, 지배 구조 또는 책임 구조 등을 통해 실제로 어떻게 인권을 존중하게 되는지에 영향을 미칠 뿐이다. 인권 침해가 발생하게 된다면, 해당 관할권에 적용되는 국내법에 따라 책임소재를 결정하게 된다.

8) 국가의 인권 보호 의무 참조. 본 해설서에서는 다루지 않는 이행원칙 4에서 확인할 수 있음



이행원칙 15

인권존중책임을 다하기 위해, 기업은 자신의 규모와 환경에 맞는 아래와 같은 정책과 절차를 마련해야 한다.

- (a) 인권존중책임을 충족하겠다는 정책 선언
- (b) 인권에 미치는 부정적 영향을 파악, 방지, 완화하고, 인권에 영향을 주는 활동에 대한 책임을 지게 하는 인권실사 절차
- (c) 기업이 유발하였거나 기여한 인권에 미친 어떠한 부정적인 영향이라도 구제가 가능하도록 하는 절차

질문 18. 단지 피해를 예방하는 것이 문제라면 왜 이러한 정책 및 프로세스가 필요한가?

인권 존중은 수동적인 책임이 아니다. 사업의 일환으로서 행동을 필요로 한다. 기업으로서는 인권을 존중하고 이것이 정말로 필요하다고 생각하는 것이 상대적으로 쉽다. 그렇지만 이러한 주장을 합법화하기 위해서, 기업은 자신들이 실제로 인권을 존중하고 있음을 알고 이를 보여줄 수 있어야 한다. 즉 특정 정책 및 과정을 실행해야 할 필요가 있다는 뜻이다. 이행원칙은 이를 정책 선언, 인권 실사 과정, 구제 실현 과정으로 정의한다.

제2장에서는 이러한 정책 및 과정을 개발하고 인권 위험을 효과적으로 관리하기 위한 목표를 집단적으로 달성하기 위해 고려해야 하는 요인들을 살펴본다. 특히, A장에서는 정책 선언을, B장에서는 인권실사를, C장에서는 구제를 다룬다. 마지막으로 D장에서는 특정 환경에서 발생하는 문제 및 과제에 대해 살펴본다.

질문 19. 정책과 과정을 어떻게 “규모와 상황에 적절하게” 만들 수 있는가?

이 질문에 대한 답은 정해져 있지 않다. 이는 이행원칙 14에서 논의된 모든 요인에 따라 결정되며, 특히 기업의 인권에 대한 부정적 영향의 심각도를 중요하게 고려할 수 있다.

올바른 정책 및 과정이 항상 자원집약적인 것은 아니다. 기업의 인권에 미치는 위험 수준이 낮다면, 이러한 위험을 해결하기 위한 절차는 단순할 수 있다. 또한 기업은 비용을 적절하게 유지하기 위한 외부 자원을 마련함으로써 혜택을 얻을 수도 있다(부록 II 참조).

질문 20. 기업이 이 모든 것을 얼마나 빠르게 달성할 것으로 예상되는가?

기업이 인권을 존중하며 인권 존중을 위해 노력하고 있다고 주장하는 것은 상대적으로 쉽다. 그러나 이러한 노력을 실행에 옮기는 것은 훨씬 더 복잡한 문제이다. 특히 인력이 많고, 수많은 복잡한 사업적 관계에 얽혀 있고, 또한 각기 다른 지역에서 운영하는 대기업의 경우 더 그럴 것이다. 이러한 문제가 상대적으로 새로운 기업의 경우 더 어려울 수 있다. 또한 인권에 대한 존중을 유지하는 과정에서 새로운 문제에 지속적으로 노출되기도 한다.

그러므로 기업이 인권 존중 책임을 진다는 사실을 빠르게 인지하였다고 해도, 현실적으로는 실제로 그들이 이러한 책임을 다하고 있음을 파악하고 증명하기까지는 더 많은 시간이 소요될 수 있다. 기업은 이러한 문제를 포부가 담긴 정책 선언을 단순히 제시함으로써 극복하고자 해서는 안 될 것이다. 이렇게 하게 된다면 필연적으로 이러한 정책 선언이 유훈적이거나 협상의 여지가 있음을 밝히게 되거나, 기업 인력 및 사업 파트너들 사이에서 이러한 책임에 대한 기대나 보상을 낮추게 되기 때문이다. 또한 인권 존중 책임은 기업 자체의 서약과 관계없이 존재하는 것이다. 책임을 발생시키는 서약이 아니기 때문이다.

기업은 필요한 정책 및 프로세스를 개발하고 조정하는 과정에서 변화를 만들어내기 위해 기울이는 노력을 투명하게 밝힐 필요가 있다. 예를 들어 이러한 정책 및 프로세스의 이행을 위해 기업이 설정한 다양한 단계에 대해 일정에 따라 정보를 공개할 수 있다. 시민사회, 국가인권기구, 학계 등의 권위 있는 개인들로 구성된 독립 전문가 단체가 개입하여 새로운 정책 개발과 관련된 조언을 하거나 이와 관련된 기업이 활동을 감시할 수 있다. 이해관계자나 전문가 패널을 활용한다면, 해당 패널의 독립적인 보고를 받음으로써 관련 활동의 투명성과 신뢰성을 확보할 수 있다.

즉 기업이 정책 선언을 실천하기 위해 중요한 과정을 실현하고 있음을 증명할 수 있다면, 이러한 서약을 실천하기 위한 내부 정책, 절차, 관행을 개발하기 위해 필요한 여력을 마련하는데 도움이 된다. 기업의 인권 문제가 시간에 따라 변화하고 문제 해결을 위한 시스템의 조정을 필요로 한다면, 이러한 종류의 접근법은 지속적인 혜택을 가져다줄 것이다.



구체적 지침



III

구체적 지침



A. 정책 선언



이행원칙 16

기업의 인권존중책임을 실천하는 토대로, 기업이 서약하는 정책 선언은 다음과 같은 성격을 지녀야 한다.

- (a) 기업의 최고위 수준에서 승인된다.
- (b) 기업 내부와 외부 전문가의 적절한 자문에 의해 구성된다.
- (c) 기업의 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연결된 직원, 비즈니스 파트너, 다른 관계자에게 기업의 인권 존중에 대해 기대하는 바를 명시한다.
- (d) 공개적이어야 하며 모든 직원과 비즈니스 파트너, 관련 이해관계자와 기업 내부 및 외부에 소통되어야 한다.
- (e) 기업 전체에 적용하기 위해 적절한 내규와 절차에 공개되어야 한다.

질문 21. 정책 선언은 왜 중요한가?

“정책 선언”이라는 용어는 기업이 인권존중책임을 다하기 위한 높은 수준의 공개적 약속을 설정하는 것을 뜻한다. 이러한 정책 선언은 기업의 행동을 결정하는 명확하고 중요한 정책 마련에 도움이 된다. 정책 선언은 이행원칙 16(e)의 내규나 절차와는 다르다. 내규나 절차는 일반적으로 공개적이지 않으며, 더 구체적이다. 또한 운영 조건으로서 높은 수준의 서약을 필요로 한다는 점에서 차이가 있다.

기업의 인권존중책임을 위한 정책 선언은 다음과 같다.

- (a) 대내외적으로 경영진이 이러한 정책 선언이 합법적 사업을 운영하기 위한 최소한의 기준임을 이해한다는 것을 증명함

- (b) 기업이 함께 일하는 모든 인력, 사업 파트너 등에 대한 최고경영진의 기대에 대해 명확히 밝힘
- (c) 해당 정책 선언을 실행하기 위해 필요한 내부 절차 및 시스템 개발을 도움
- (d) 기업 가치에 인권 존중을 내재할 수 있는 첫 번째 의미 있는 조치임

이행원칙에 따르면 정책 선언에 해당 기업이 인권에 관한 기대 뿐만 아니라 사업 운영, 상품, 서비스와 직접적으로 연관된 사업 파트너, 기타 당사자들의 인권에 대한 기대를 명시해야 한다. 그렇게 함으로써 필요한 경우 기업이 이러한 관계 내에서 인권에 대한 존중을 더 잘 활용할 수 있도록 하는 시작점을 마련할 수 있다. 예를 들어, 협력업체·파트너와의 계약에 인권 존중과 관련된 조항을 포함할 수 있다. 또한 성과 감사 또는 모니터링이나 미래 사업 관계에 인권 성과를 고려할 수 있는 기반을 제시할 수 있다. 반대로, 인권 관련 기대가 기업의 정책으로 명확히 표현되지 않는 경우, 이러한 기대는 “협상 가능”하게 되거나 특정 관계 또는 상황에서 배제될 수도 있다. 그렇게 되면 다른 조직에 의한 인권 침해에 연루되지 않도록 할 수 있는 기업의 역량이 줄어들고, 결국 이로 인해 기업의 리스크가 증가하게 된다.

질문 22. 정책 선언은 얼마나 구체적이어야 하는가?

기업의 정책 선언은 경험을 바탕으로 개선될지언정 대부분 오랜 기간 동안 변하지 않는다. 직원들이나 기업의 협력 당사자들, 광범위한 이해관계자들에게는 지속적인 기준점의 역할을 하는 것이다. 정책 선언은 기업의 운영 정책 및 과정을 이행함에 따른 기본적인 기대를 설정한다. 상황 변화에 따라 자주 변화할 가능성이 있는 정책 및 과정은 그 대상이 아니라고 할 수 있다.

그러므로 정책 선언이 얼마나 구체적인지 여부는 달라질 수 있다. 국제적으로 인정된 모든 인권을 존중하는 일반적인 서약이나 기업의 파트너들에 대한 동일한 기대로 단순하게 표현할 수 있다. 혹은 기업의 운영 및 정보와 관련해 가장 중요시하는 인권을 기업이 인권존중책임을 다하기 위한 행동에서 얼마나 차지하게 할 것인지에 대해 언급할 수도 있다. 그럼에도 불구하고, 이러한 정책은 특히 중요한 유형의 인권에 대해 언급한다 하더라도 일반적으로 국제적으로 인정된 모든 인권에 대한 서약을 반영해야 한다.

질문 23. 어떤 인권 문제가 사업에 가장 중요한가?

인권 관련 정책 선언 및 프로세스 개발 담당자들은 기업이 영향을 미칠 확률이 가장 높은 인권이 어떤 유형인지 알아야 한다. 즉, 기업의 운영에 있어 어떤 권리가 가장 중요하냐는 것이다. 이와 동시에 이러한 유형의 인권에만 관심을 두어서도 안 된다. 질문 15에서 기업의 사업 영역 또는 운영 환경에 따라 어떠한 유형의 인권이 가장 중요하게 다루어지는지 살펴보았다.

예를 들어, 장난감 또는 신발 제조기업은 일반적으로 공급망에서 노동권 침해에 연루될 위험이 높다. 음료 또는 식품 기업의 경우 노동권 및 물, 토지 이용, 소비자 건강 모두에 영향을 미친다. 제약업체의 경우 건강권이 특히 중요하고, 정보통신기술기업의 경우 표현의 자유와 사생활권이 중요하다.

기업이 일반적으로 또는 정기적으로 인권 위험을 높이는 환경에서 운영하는 경우, 정책 선언이 특히 강조해야 할 중요한 인권의 목록을 작성하는 것이 좋다. 예를 들어, 선주민이 거주하는 지역에서 운영되는 벌목 또는 건설업체의 경우 이러한 선주민들이 겪을 수 있는 영향에 대해 특히 잘 이해하는 것이 필요하다. 노동법이 제대로 지켜지지 않는 지역에서 대부분의 원료를 마련하는 전자기기 제조기업의 경우에도 이를 고려해야 한다. 분쟁지역에서 새로운 추출지를 개발하는 석유 기업의 경우 정책 선언에 안보와 관련된 위험을 강조할 수 있다.

질문 24. 기업은 어떻게 전문적인 도움을 받을 수 있는가?

기업은 전반적인 정책선언에서 강조해야 할 인권 문제가 무엇인지와 이를 어떻게 강조해야 할 것인지와 관련해 다양한 도움을 받을 수 있다. 우선, 무엇이 가장 중요한 문제인지와 관련해 기업 자체의 경험이 유일하지는 않지만 중요한 지표로 활용될 수 있다. 기업의 내부 인권 전문가도 도움을 제공해줄 수 있을 것이다. 이외에 비용 없이도 다양한 도움을 받을 수 있다(부록 II의 예시 참조).

대기업이나 중요한 인권 위험을 지니고 있는 기업들은 기업의 운영으로 인해 영향을 받을 가능성이 높은 이해관계자 집단의 대표와 협의하는 것이 특히 중요하다. 이들은 기업이 어떻게 인권에 영향을 미치는지, 그리고 이러한 영향의 잠재적 중요성이 어떤지에 대한 중요한 관점을 제공할 수 있기 때문이다. 또한 정책 선언안의 내용이 주요 이해관계자 집단이 보기에 어떠한지 조언을 줄 수도 있다.

질문 25. 공식적인 정책 선언은 내부 정책 및 절차와 어떠한 관련이 있는가?

정책 선언의 영향에 대해 내부적으로 이해한 후 관련 내부 정책 및 절차에 반영해야 한다. 이를 통해 정책 선언을 실현할 수 있고 기업의 가치에 내재할 수 있다.

인권 위험이 매우 제한적인 소기업의 경우 인권존중책임과 직원들의 관심이 필요한 핵심 문제(예를 들어, 차별금지), 직원들의 관행에 어떠한 의미를 지니는지, 어떠한 관련 책임이 발생하는지(위반의 결과 등) 등을 포함해 관련 정책을 직원들에게 충분히 인지시킬 수 있다.

대기업은 정책 선언의 영향을 구체화한 내부 인권 정책이 추가로 필요할 수 있다. 조달, 인적 자원, 생산, 영업 등 부처마다 필요한 정책이 다를 수 있기 때문이다. 여기에서는 각기 다른 정책 영역 및 절차가 관련 인권과 연계되도록 하는 것이 필요하다. 제대로 연계되지 않는다면, 문제가 발생했을 때 기업의 인권존중책임을 다하는 것이 한층 더 어려워질 수 있다.

예를 들어, 장난감 회사의 매입 부처가 협력업체의 노동권 준수 여부에 미치는 영향을 고려하지 않고 의사결정을 한 경우, 해당 기업에게는 인권에 대한 부정적인 영향에 기여할 위험이 발생한다. 건축회사가 새로운 기반시설을 빠르게 마련한 운영 직원에게만 보상을 주고, 이러한 행동이 지역사회에 어떠한 해를 끼쳤는지 여부를 고려하지 않는다면, 인권에 대한 부정적인 영향을 야기하는 행동에 보상을 줄 확률이 높다. 한편 인터넷 회사의 직원이 인권에 대한 영향을 고려하지 않고 정부의 사용자 정보 요청에 일일이 대응한다면 그로 인한 인권 침해에 연루될 위험이 발생한다.

내부 정책 및 절차가 기업 전반에 인권 존중을 얼마나 효과적으로 내재시키는지에는 여러 요인이 영향을 미친다. 보건 및 안전이나 차별 금지와 관련된 시스템처럼 기존의 시스템이 연관성 있고 효과적인 모형을 제시할 수 있다. 인권 위험 관리에 대한 고위 임원의 관심이나 책임, 직원 훈련 등도 도움이 될 수 있다. 인권뿐만 아니라 모든 관련 기능의 직원 성과평가시 인권 정책 및 절차 관련 지표를 포함하는 것 또한 특히 중요하다.

효과적 정책 선언을 위한 점검 목록

- 다음의 기준을 충족하기 위해, 당사의 인권존중 정책 선언에 어떤 요소를 포함해야 할까?
 - (a) (정책 선언이) 직원, 사업 파트너, 기타 기업 활동 관련 당사자들의 행동에 대한 명확한 기대 수준을 설정하고 있는가?
 - (b) (정책 선언이) 실행을 위해 필요한 내부의 관심, 자원, 행동을 이끌어내는가?
 - (c) (정책 선언이) 핵심 이해관계자 집단의 관점에서 신뢰할 만한가?
- 핵심 인권 위험을 파악하기 위해 우리 회사가 활용할 수 있는 자원은 무엇인가?
- 당사의 사업 영역 및 운영 지역에서 가장 중요한 인권 위험이 무엇인지에 대한 당사의 생각을 누구와 시험해볼 수 있는가?
- 가장 중요한 인권 문제에 집중하면서도, 당사의 활동이 다른 인권에도 영향을 미친다는 점을 잊지 않으려면 어떻게 해야 하는가?
- 당사의 정책 선언안에 대해 조언을 구할 신뢰할 수 있는-외부 이해관계자 집단 출신 등-전문가는 누구인가?
- 정책 선언을 실행하기 위해 어떤 추가적인 내부 정책 및 절차가 필요한가?
- 어떤 부서가 이러한 정책 및 절차에 대한 이해를 갖고 책임을 지는가? 당사는 정책 및 절차 개발에 어떻게 관여할 수 있는가?
- 최고경영자 중 누가 최종 정책 선언을 승인하여 모든 직원으로 하여금 해당 정책 선언이 최우선순위에 있음을 알리는가?
- 어떻게 정책 선언을 공표할 것인가? 공표 방식은 다양한 이해관계자들이 정보에 접근하는 다양한 방식을 충분히 고려하고 있는가?

1. 기업의 인권존중책임 해설서

2. 성평등 관점에서 본 유엔「기업과 인권 이행원칙」

B. 인권실사



이행원칙 17

인권에 미치는 부정적 영향을 파악·방지·완화하고 기업의 행동에 책임을 지기 위해, 기업은 인권실사를 실시해야 한다. 이 절차는 인권에 대한 실제적·잠재적 영향을 평가하고 통합하며, 발견한 사실에 따라 행동하고, 그 반응에 대해 기록하고 어떻게 영향을 다루었는지 커뮤니케이션하는 것을 포함한다. 인권실사는 다음과 같은 특징을 가진다.

- (a) 기업의 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연결된 비즈니스 관계 혹은 기업 활동이 인권에 부정적인 영향을 유발하였거나 기여한 것을 다뤄야 한다.
- (b) 기업의 규모와 인권에 미치는 위험도의 수준, 사업 운영 성격과 환경에 따라 그 범위와 복잡성이 다양하다.
- (c) 기업의 활동과 사업 운영 환경이 변화함에 따라 인권에 미치는 위험도 점차 바뀐다는 것을 인식하면서 계속 진행되어야 한다.

질문 26. 이것은 왜 중요한가?

인권실사를 통해 기업은 특정 시점 또는 특정 운영 환경에서 구체적인 인권 위험을 이해하기 위해 필요한 정보와 이를 방지 및 완화하기 위해 필요한 행동이 무엇인지 파악할 수 있다. “인권 위험”은 기업 자체에 대한 위험이라기보다는 인권에 대한 부정적인 영향을 지닌 위험을 의미하지만, 인권에 대한 부정적인 영향은 종종 기업 자체에 대한 위험으로 이어진다.

인권 실사는 단순히 설명할 수 있는 것이 아니다. 다양한 규모, 다양한 산업군, 다양한 기업 구조, 다양한 운영환경을 지닌 다양한 기업들은 자신들의 요구에 맞는 과정을 개발해야 한다. 개선 프로세스와 함께 실시되는 평가, 통합, 행동, 추적, 소통 등 인권 실사의 핵심 요소를 바탕으로, 기업의 경영진은 인권 존중을 실행하고 있음을 인지하고 이를 증명하기 위해 필요한 프레임워크를 마련할 수 있다.

질문 27. 인권 실사의 범위는 어떠한가?

이행원칙에서 언급된 바와 같이, 인권실사는 “기업이 자신들의 행동을 통해, 또는 사업적 관계로 인해 운영, 상품, 서비스와 직접적으로 연결되어 유발하거나 기여할 수 있는 인권에 대한 부정적인 영향을 대상으로 한다”. 이행원칙 13에서 인권에 대한 부정적인 영향에 개입할 수 있는 세 가지 유형에 대해 살펴보고 있다.

인권실사에서 중시하는 것은 인권에 대한 관련 영향을 파악하고 해결하는 것이다. 즉 무엇이 기업의 자체적인 활동이나 사업 관계와 연관되어 있는지 등을 확인하는 것에 중점을 둔다. 결과적으로, 이러한 활동 및 사업 관계는 인권실사의 범위를 설정한다.

이행원칙에서 정의된 것과 같이 “사업 관계”는 기업의 “사업 파트너, 가치사슬에 포함된 기업, 사업 운영, 상품, 서비스와 직접적으로 연관된 기타 비정부·정부 조직” 등을 의미한다. 사업 관계를 살펴보면, 일반적으로 관련 당사자가 인권에 야기할 수 있는 위험에 초점을 두는 것이 아니라, 기업 자체의 운영, 상품, 서비스와 연결된 인권에 해를 끼칠 수 있는 위험에 초점을 둔다.

질문 28. 규모 등과 같은 특징은 기업의 인권 실사 과정에 어떤 영향을 미치는가?

인권실사는 실제로 인권을 존중하는 것을 알고 이를 보여주기 위해 모든 기업이 필요로 하는 것이다. 인권실사는 본 이행원칙에서 설정한 모든 요인(실제적·잠재적 인권영향평가, 결과에 따른 통합 및 행동, 반응 추적, 영향이 어떻게 해결되었는지에 대한 확인)을 포함해야 한다. 그러나 이러한 과정의 규모 및 복잡성은 기업의 규모, 사업 영역, 운영 환경, 소유 유형, 구조 등에 따라 달라질 수 있다. 그러나 필요한 과정을 결정하는데 있어 가장 중요한 단일 요인은 인권에 대한 영향의 심각성이다. 이행원칙 14에 대한 주석에서 이를 설명하고 있으며, 이행원칙 24에서는 “심각성”의 개념을 구체적으로 확인해본다.

질문 29. 인권실사가 왜 “항상” 이루어져야 하는가?

인권실사는 기업의 운영 전반적으로, 그리고 기업의 운영 또는 운영 환경이 변화했을 때 등과 같이 시간이 지나도 계속적으로 인권을 존중하고 있음을 알고 이를 보여주는 것을 목적으로 한다. 그러므로 기업의 운영이나 환경이 그다지 변하지 않는 경우를 제외하고는 일회성으로 실시하는 것 보다는 지속적이고 반복적인 과정으로 필요하다.

질문 30. 이해관계자 개입은 어떤 역할을 하는가?

인권실사는 사람들에 대한 것이다. 이는 모든 인간의 존엄하게 대우받을 권리를 반영하고 있다. 따라서 기업과 해당 기업의 영향권에 있는 사람들의 관계를 포함한다.

따라서 인권실사의 핵심은 잠재적으로 영향을 받는 개인과 집단의 관점에 대한 이해가 필요하다는 것이다. 인권실사가 가능하고 기업 규모 또는 인권 위험 수준에 적절한 경우, 이행원칙 18에서 논의된 바와 같이 영향을 받을 수 있는 당사자들 또는 그들의 합법적인 대표와 직접적으로 협의해야 한다.

질문 31. 기업이 인권실사를 실시하는데 필요한 역량은 무엇인가?

이 질문에 대한 답은 정해져 있지 않다. 기업이 인권존중 책임을 다하지 않는 경우 기업 뿐만 아니라 사람들에게도 잠재적인 위험이 될 수 있다. 이처럼 위험이 존재하는 경우 기업은 위험을 효과적으로 관리하기 위해 필요한 내적 역량을 마련해야 한다. 또한 이러한 역량은 기업의 인권 위험 유형에 상응해야 할 것이다. 인권 위험이 크지 않은 소기업의 경우 기존의 직원들이 짧은 시간을 할당해 관련 업무를 감당할 수 있을 가능성이 높다. 그러나 인권 위험이 큰 기업의 경우, 인권 위험에 비례하는 수준으로 담당 직원이 업무 처리 시간을 투자하고, 관련 예산 또한 마련해야 한다.

많은 기업이 이미 다른 형태의 실사 프로세스(환경, 보건 및 안전 등)를 마련해 두고 있기 때문에, 이를 바탕으로 인권실사 프로세스를 개발할 수 있을 것이다. 해당 프로세스를 인권 위험을 효과적으로 관리하기 위한 업무에 적용할 수 있도록 세심하게 살펴볼 필요가 있다. 인권실사 담당 직원이 필요한 기술을 갖추고 관련 교육을 받을 수 있도록 해야 한다. 이들은 조직 내에서 충분한 수준의 영향력을 가진 직원이어야 할 것이다.

기업의 인권 관련 정책 선언이나 관련 정책 및 절차를 개발할 때 기업의 전반적인 인권 위험 유형을 평가할 수 있다. 그러나 기업은 전반적인 인권 위험 유형에 영향을 미칠 수 있는 변화를 지속적으로 주시해야 한다. 이러한 변화는 수많은 요인에 영향을 미치기 때문이다. 어떤 기업이 법치주의나 분쟁 등으로 인해 어려움을 겪고 있는 지역으로 새로이 이전하거나 노동권 문제가 있는 것으로 알려진 지역으로부터 자원을 공급받아야만 하는 새로운 상품 라인을 발표하는 등의 상황을 예시로 들 수 있다. 인권 침해와 연결된 고객을 위해 새로운 서비스를 개발하거나, 오래된 상품 또는 서비스가 의도하지 않은 목적으로 사용되기 시작하는 경우에도 이러한 변화가 발생할 수 있다.

이를 조사함으로써 기업의 전반적인 위험 유형을 변화시키는 문제나 위험 증가 방지를 위해 더 많은 자원을 투입하게 만드는 문제 등을 파악할 수 있다.

질문 32. 인권실사는 피해자 구제와 어떠한 관련이 있는가??

인권실사는 기업이 개입할 수도 있는 잠재적 인권 위험을 방지하거나 완화하는 것을 목표로 한다. 구제는 기업이 유발하거나 기여하는 실제적 인권 영향을 올바른 방향으로 개선하는 것을 목표로 한다. 이들은 별도의 과정이지만 상호 연관되어 있다. 예를 들어, 직접적인 영향을 받는 당사자들이 어떤 피해를 입었는지, 그리고 어떤 피해를 받을 수 있는지에 대한 우려를 제기할 수 있는 효과적인 고충처리제도가 있다면, 잠재적 이거나 반복적인 인권에 대한 영향을 나타내는 좋은 지표로 활용할 수 있다. 인권 관련 영향에 대한 기업 대응의 효과성을 추적하는 방법 또한 효과적인 고충처리제도를 통한 피드백이나 광범위한 이해관계자 참여를 통한 피드백과 유사한 장점을 지닌다. 기업은 일반적으로 어떻게 인권 위험을 해결하는지, 어떻게 심각한 인권 관련 영향을 개선했는지 모두와 관련하여 필요한 경우 소통할 수 있어야 한다.

질문 33. 외부전문가가 인권실사의 전체 또는 일부 프로세스를 실시할 수 있는가?

외부전문가를 활용하여 인권실사 프로세스를 실시할 수 있으며, 이러한 방법이 더 합리적이면서 필요하기도 하다. 그러나 외부전문가를 활용하는 경우에는 항상 세심한 주의를 기울여야 한다. 인권에 대한 존중은 기업의 핵심 운영과도 연관되어 있다. 인권 존중을 지속적으로 보장하기 위한 최선의 방법은 기업의 가치에 이를 내재화하는 것이다. 기업이 핵심 인권실사 과정을 실시하는데 제3자를 더 많이 개입 시킬수록, 기업 가치의 ‘내재화’가 일어날 확률은 낮아진다. 기업의 효과적인 행동을 위해서는 외부전문가가 확인한 기업의 인권 관련 영향과 관련된 사실을 전사에 걸쳐 효과적으로 내재화하고 이를 통합하는 것이 특히 중요하다(이행원칙 19 참조).

잠재적으로 영향을 받을 수 있는 이해관계자들과 논의하는 과정 전체를 외부전문가에 위임하는 것은 지양해야 한다. 영향을 받을 수 있는 이해관계자들의 관점을 진심으로 이해하기 어려워지고, 이들과의 신뢰할 수 있고 생산적인 관계를 형성하기 어려워질 수 있기 때문이다. 그러나 기업이 이들과 논의하는 과정에 관련 지역의 제3자가 참여하게 된다면 문화적 차이를 이해하는데 도움이 될 수도 있다. 특히 영향을 받는 이해관계자들로부터 이미 신뢰를 잃어버린 경우, 이러한 이해관계자와의 관계 형성을 위해 적어도 초기 단계부터 지지하고 지원해줄 수 있는 중립적인 제3자를 확인하는 것 또한 중요하다.

효과적 인권실사를 위한 점검 목록

- 인권실사 프로세스를 개발하는데 활용할 수 있는 시스템을 이미 갖고 있는가?
- 이러한 시스템은 효과적이고 인권 위험을 줄이려는 목적에 부합하는가?
- 시스템이 목적에 부합하도록 하려면 어떠한 변화가 필요한가?
- 인권 문제를 다루는 별도 절차가 필요한 상황이 있는가?
- 인권실사를 누가 총괄할 것인가? 누가 감독할 것인가?
- 인권실사와 관련될 가능성이 높은 부서는 어디인가? 어떻게 이들을 과정 개발에 참여시킬 수 있을까? 어떻게 협력의 동기를 부여할 수 있을까?
- 당사는 어떤 외부전문가를 필요로 하는가? 외부전문가를 활용할 경우 어떻게 인권 존중을 당사의 내부가치 및 관행에 내재하는데 방해가 아닌 도움이 될 수 있게 할 수 있는가?
- 인권실사 프로세스의 어떤 지점에서 직접적인 영향을 받은 이해관계자들이나 이들의 대표와 어떻게 협의할 것인가? 만약 그렇게 할 수 없다면, 이들의 우려나 관점을 이해할 수 있는 다른 방법에는 어떤 것이 있는가?
- 어떻게 인권실사를 최신의 상태로 유지하여 인권 영향에 대한 개선된 평가와 대응이 필요한 변화를 인지할 수 있도록 할 것인가?



이행원칙 18

인권 위험을 평가하기 위해 기업은 사업 관계의 결과로 또는 기업의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 부정적 영향을 파악하고 평가해야 한다. 이 절차는 다음의 특성을 따라야 한다.

- (a) 내부 및/또는 외부의 독립된 인권 전문가를 이용한다.
- (b) 기업의 규모와 운영 특성 및 환경에 적합한 수준에서 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 집단과 기타 관련 이해관계자 대상의 실질적 자문을 포함한다.

질문 34. 이것은 왜 중요한가?

인권 관련 정책과 궁극적으로는 인권 존중 책임을 어떻게 실행에 옮길지 이해하기 위해서는 어떤 기업이든 기업의 인권 위험을 가늠해 보는 것으로부터 시작해야 한다. 인권에 대한 잠재적인 부정적 영향을 어떻게 방지 또는 완화하고 기업이 유발하거나 기여한 실제적 영향을 어떻게 개선할지 파악하기 위한 선행조건이다. 따라서 이는 인권 위험 관리의 중요한 첫 번째 관문이다.

질문 35. “인권 위험”이 의미하는 바는 무엇이고, 누구의 인권 위험이 중요한가?

인권실사의 많은 부분이 인권 위험 또는 기업이 연루될 수 있는 인권에 대한 잠재적인 영향에 초점을 두고 있다. 인권에 대한 **실제적** 영향은 주로 구제와 관련된 사항으로, 잠재적 영향의 주요 지표이기도 하다. 기업의 인권 위험이란 기업의 운영이 인권에 미치는 위험을 의미한다는 사실을 다시 상기할 필요가 있다. 인권에 대한 영향과 인권 위험은 서로 연관되어 있으나, 인권에 미치는 영향이 기업에 야기할 수 있는 위험과는 별도의 개념이다.

기업의 운영은 다양한 집단의 인권에 위험을 야기할 수 있다. 이러한 측면에서 볼 때, 기업에 직접 고용된 직원들이 관련이 있을 것이다. 그러나 기업 시설 주변의 지역사회, 가치사슬 내에 있는 타 기업 직원(기업의 행동 또는 의사결정으로 인해 영향을 받을 수 있는 경우), 상품 또는 서비스 사용자, 상품 개발에 참여한 기타 당사자(상품 실험 등) 등도 잠재적으로 영향을 받는 이해관계자가 될 수 있다. 기업은 외부 이해관계자들에 대한 영향을 해결하는 것이 문제라고 추정하면서 직접 고용한 직원들에 대한 처우는 고려하지 않거나, 기업 외부에서 영향을 받는 기타 이해관계자들을 고려하지 않고 직원만 영향을 받았다고 생각해서는 안 될 것이다. 가장 명백하게 영향을 받은 집단 그 이상을 살펴볼 필요가 있다. 인권에 대한 영향에 특히 취약한 인구 집단의 경우 더 많은 주의를 기울여야 한다(취약계층 및 집단 관련 질문 4 참조).

질문 36. 인권실사는 언제 실시해야 하는가?

인권실사는 변화하는 상황을 고려하여 기업이 시간이 지나도 인권 위험에 대한 진정한 관점을 유지할 수 있도록 하기 위해 인권실사를 실시하는 지속적인 과정이 필요하다. 이는 기업의 운영 및 운영 환경이 거의 변화하지 않는 경우를 제외하고는 단 한 번의 인권실사를 통해서는 이루어질 수 없다. 이행원칙 18의 주석에서는 기업이 새로운 활동이나 관계를 시작하기 전에, 시장진입, 제품 시판, 정책 변경, 또는 기업의 폭넓은 변화 등 운영 상 주요 결의나 변화를 결정하기 전에, 사회적 긴장감 증대 등 운영 환경에의 변화에 대한 대응으로, 혹은 이러한 변화가 예상될 때, 활동이나 관계가 지속되는 내내 정기적으로 평가되어야 한다고 명시하고 있다.

특정 활동 또는 관계의 주기 내에서 가능한 가장 빠르게 인권실사를 시작하는 것이 가장 효율적이다. 새로운 투자 또는 사업관계를 시작할 때 계약 조건에서 해당 계약 기간 동안 인권을 존중할 수 있도록 하는 것이 얼마나 쉬울지 또는 어려울지에 대해 언급하기도 한다. 인권 위험을 빠르게 측정하는 것이 인권 존중을 위해 계약상 적절한 조건을 설정하는데 도움이 된다.

이와 유사하게, 새로운 사업, 활동, 관계를 시작하게 하는 인수합병에 관여하는 경우, 실사 과정에는 새로운 사업으로부터 수반되는 인권 위험 평가를 시작할 수 있는 인권 실사를 포함해야 한다. 또한 기업이 인권 침해에 연루되어 있거나 연루되었던 것으로 확인되는 타 기업을 인수하는 경우, 해당 기업이 이러한 인권 침해가 지속되거나 재발하는 상황을 방지하거나 완화할 수 있도록 하는 책임 또한 지게 되는 것이다. 인수한 기업이 실제로 인권 침해를 유발하거나 기여했으나 개선에 대해 고려한 적이 없고 효과적으로 이를 해결할 수 있는 방안도 존재하지 않는 경우, 인권준중책임을 다하기 위해서는 인수하는 기업이 효과적인 자체적 개선 방안을 마련하는 것이 필요하다. 이러한 상황을 위해서는 조기 평가가 중요하다.

참고
3

**책임 계약의 원칙: 인권 위험 관리를 국가-투자자
계약 협상에 반영하기 – 협상가들을 위한 지침**



1. 기업의 인권준중책임 해설서

2. 성평등 관점에서 본 유엔「기업과 인권 이행원칙」

책임 계약의 원칙에서는 국가 및 사업 투자자들이 인권 위험 관리를 투자 사업 계약 협상에 반영할 수 있도록 하는 열 가지 원칙을 제시하고 있다. 각 원칙에 대한 간단한 설명과 함께, 협상가들을 위한 핵심 시사점 및 추천 체크리스트도 포함되어 있다. 해당 지침은 기업과 인권 특별대표 존 러기 교수의 주도 하에 이루어진 4년간의 연구 및 다중이해관계자 대화를 통해 마련되었다. 정부, 상업 기업, 비정부 기구, 여신 기구 등의 주요 투자 사업에 참여한 전문가들의 집단적인 경험을 반영하고 있다.

열 가지 원칙은 다음과 같다.

1. 사업 협상 준비 및 기획: 당사자들은 협상 중 사업의 인권에 대한 영향을 해결할 수 있는 역량을 적절히 준비하고 이를 갖추어야 한다.
2. 인권에 대한 잠재적인 부정적 영향 관리: 사업 및 그 활동과 관련된 인권 위험을 방지하고 완화하는 책임은 계약에 명시되어야 하고 계약을 확정하기 전 동의를 얻어야 한다.
3. 사업 운영 기준: 사업의 집행과 관련된 법령, 기준을 통해 사업의 수명 전체 기간 동안 부정적인 인권 영향을 방지, 완화, 개선할 수 있어야 한다.
4. 안정화 조항*: 계약상 안정화 조항이 사용되는 경우 이러한 조항은 세심한 주의를 기울여 마련함으로써, 미래 법령의 변화로부터 투자자들을 보호하는 것이 국가가 인권 의무를 충족하기 위해 법령 또는 정책을 비차별적으로 이행하기 위한 국가의 진정한 노력에 해가 되지 않도록 해야 한다.
5. “추가적인 재화 및 서비스 관련 조항”: 계약에서 투자자가 사업 범위 이상의 추가적인 서비스를 제공할 것이 예상되는 경우, 이는 국가의 인권 의무와 투자자의 인권 책임이 양립할 수 있는 방식으로 이루어져야 한다.
6. 사업상의 물리적 안보: 사업 관련 시설, 설치 또는 직원들에 대한 물리적 안보가 인권 원칙 및 기준에 일치하는 방식으로 보장되어야 한다.
7. 지역사회 참여: 사업 기간에 따라 최대한 빠른 시기부터 효과적으로 지역사회를 참여시켜야 한다.

8. 사업 모니터링 및 법령 준수: 국가는 사업이 인권 보호를 위한 관련 기준을 준수하는지 여부를 모니터링하고, 사업과 관련해 자의적인 방해를 받지 않을 수 있도록 사업 투자자들에게 확신을 줄 수 있어야 한다.
9. 제3자에 대한 계약과 관계없는 피해 해결을 위한 고충처리제도: 사업 활동으로 인해 영향을 받았지만 계약의 당사자가 아닌 개인 및 지역사회의 경우 효과적인 민사 고충처리제도의 도움을 받을 수 있어야 한다.
10. 계약 조건의 투명성/공개: 계약의 조건은 공개되어야 하며, 공개 제외 사항의 범위 및 기간은 정당한 이유를 기반으로 해야 한다.

출처: A/HRC/17/31/Add.3.]

* (역주) 2015년 유엔인권최고대표사무소(OHCHR)가 펴낸 발간물. <http://www.ohchr.org/publicationsresources> 에서 전문 열람 가능

* (역주) 계약에 적용될 법을 체결 당시의 국내법으로 명시하고, 체결 이후 입법 사항 중 당사자에게 불리한 것은 적용하지 않는다는 합의

질문 37. 인권실사는 어떻게 실시하는가?

위험 평가의 일반적인 접근법에 따르면 인권에 대한 부정적 영향의 발생 가능성은 심각성만큼 중요하다. 그러나 발생 가능성은 낮으나 매우 심각한 잠재적 영향이 있다면, 전자가 후자를 상쇄하지 못한다. 영향의 심각성, 즉 “규모, 범위, 비가역적 특성”이 가장 중요하다. (이행원칙 14 참조). 인권 위험은 단순히 기업이 인권에 대한 부정적인 영향을 방지하고 완화하는데 드는 비용과 기업이 미치는 피해에 준하는 비용을 비교하는 비용-편익 분석을 통해 확인할 수 있는 것이 아니다.

이행원칙 18의 주석에서 설명하는 바와 같이, 인권에 대한 실제적·잠재적인 부정적 영향을 평가하는 과정은 일반적으로 “전개될 기업 활동에 앞서 가능한 한 인권과 관련된 환경을 평가하고, 인권 침해를 받을 수 있는 대상을 파악하며, 관련 인권 기준과 문제를 분류하고, 전개될 기업 활동과 관련된 사업 관계가 인권에 어떻게 부정적으로 영향을 미칠 수 있는지 예측”하는 것을 포함한다.

기업은 자체적인 인권실사를 실시하는 방식과 광범위한 사회적·환경적 영향평가

에 인권 관련 사항을 포함하는 방식 중에서 선택할 수 있다. 기업의 활동 또는 운영 환경이 인권에 대한 위험을 높이는 경우 자체적인 인권실사를 실시할 필요가 있다. 인권실사와 관련된 수많은 도구 및 방법이 이미 존재하고, 추후에도 지속적으로 개발될 예정이다. 그러나 언급한 바와 같이 해당 이행원칙은 하나의 평가만을 목표로 하는 것이 아니라, 다양한 대상에 대한 영향을 평가하는 지속적인 과정을 목표로 한다.

기업이 자체적으로 실시하는 공식적인 평가 이외에도, 다른 방법을 택할 수도 있다. 예를 들어, 영향을 받은 이해관계자들이 우려를 제기할 수 있는 고충처리제도를 통해 인권에 대한 실제적·잠재적 영향을 확인할 수 있다. 특정 운영 환경 또는 산업 개발과 관련된 언론 보도 또는 전문가 보고서 또한 다른 방법이 될 수 있다. 비정부기구 또는 제3자의 캠페인도 활용할 수 있다. 이상의 방법은 모두 기업의 현행 인권실사 프로세스에 통합될 수 있다.

기업이 실제적 또는 잠재적 인권영향을 평가할 때, 특히 소외계층이나 취약계층에 관심을 기울일 필요가 있다. 일부 지역에는 내재화된 차별이 만연할 수 있다(외지인이 보기에는 그렇지 않아 보일 수도 있다). 기업은 이처럼 광범위한 차별 관행에 대한 책임은 없으나, 이러한 차별에 기여하거나 차별을 강화하지 않기 위해 취약계층 또는 소외계층이 필요로 하는 권리 및 요구, 그리고 이들이 직면하고 있는 어려움에 특히 주의를 기울여야 한다.

종합하면, 체계적인 인권실사 프로세스를 통해 기업의 활동 및 관계와 연관된 인권에 대한 실제적·잠재적 영향을 일관성 있게 검토하는 데에 다양한 요소를 반영할 수 있도록 하고 인권실사 과정에 필요한 후속 절차를 정확히 확인할 수 있도록 해야 한다.

질문 38. 인권실사시 기업이 살펴보아야 하는 범위는 어디까지인가?

인권실사의 목적은 기업이 연루될 수도 있는 인권에 대한 부정적인 영향을 파악하는데 있다. 이행원칙 13에서 명시한 바와 같이, 여기에는 기업이 자체 활동을 통해 유발하거나 기여하는 영향과, 기업이 직접적으로 기여하지는 않았으나 사업 관계로 인한 운영, 상품, 서비스와 연결된 영향이 포함된다. 따라서 인권에 대한 실제적·잠재적 영향을 평가할 때, 기업은 자체 활동 및 사업 관계 모두를 살펴보아야 한다.

질문 39. 기업 자체의 활동을 통해 발생하는 영향을 평가한다는 것은 어떤 의미를 지니는가?

기업은 자체적인 활동으로 인해 인권에 대한 부정적인 영향을 유발하거나 이에 기여할 수 있다. 예를 들어 여성들이 밤에 걸어서 귀가하는 것이 안전하지 않은 지역에서 직원들을 사업장에서 늦은 시간까지 일하도록 하고, 그 결과 일부 여성들이 귀갓길에 괴한의 공격을 당하는 경우, 또는 안보부대에게 교통수단을 대여해 주어 이들이 지방을 돌아다니며 끔찍한 범죄를 저지른 경우 등에서 기업은 위와 같은 영향에 기여할 수 있다.

질문 40. 사업적 관계(business relationship)로 인해 기업이 연루된 영향을 평가한다는 것은 어떤 의미를 지니는가?

이행원칙 18의 의도는 기업이 사업적 관계를 맺고 있는 모든 협력사의 인권 관련 기록을 평가하라는 것이 아니다. 협력사들이 해당 기업의 운영, 상품 또는 서비스와 관련한 행동을 할 때 인권에 피해를 끼칠 수 있는 위험을 평가하는데 있다.

예를 들어, 기업의 시설이 국가 안보부대의 보호를 받는 경우, 해당 기업은 이러한 안보부대 또는 국가의 인권 관련 일반 기록은 평가할 필요가 없으나, 기업 시설에 안보부대가 위치함으로써 인권 침해가 발생할 위험은 고려하여야 한다. 과거의 인권 관련 기록도 고려하지만, 해당 지역의 일반적 안정성 및 법치주의, 지역사회 내, 지역사회와 지역 당국 간 또는 지역사회와 기업 간 현존하거나 추후 발생 가능한 긴장 관계와 같은 상황, 정부나 무장부대에 대한 지역의 인식, 인권문제를 해결하기 위한 안보부대 훈련 및 기술 등을 더 중요한 요인으로 고려할 수 있다.

다양한 수준으로 이루어진 복잡한 가치사슬에서 수천 개의 1차 협력업체와 사업 관계를 맺고 있는 기업들의 경우, 개별 사업 관계를 평가하는 것은 불가능에 가깝다. 기업의 자원에 비해 상대적으로 사업적 관계가 광범위한 중소기업 또한 마찬가지이다. 그렇다고 해서 기업의 인권준중책임이 줄어드는 것은 아니다. 기업의 운영, 상품, 서비스와 연결된 인권 침해에 대해 잘 모른다면, 상품과 서비스 그 자체로는 핵심 이해관계자를 만족시키지 못할 뿐만 아니라, 인권실사를 통해 인권 위험을 인지하고 이에 대응해야 하는 상황이었다면 법적인 문제가 발생할 수도 있다.

이행원칙 17의 주석에서 설명하는 바와 같이, 모든 개별적 사업 관계를 대상으로 인권실사를 실시하는 것이 불가능하다면, “기업은 특정 협력업체이나 고객의 운영 환경이든지, 특정 운영, 제품, 서비스가 관련되어 있든지, 아니면 다른 관련 문제이든지 상관없이 인권 침해의 리스크가 높은 보편적 영역을 파악하여, 그러한 영역의 협력 업체에 대해 인권실사를 우선 실행시켜야 한다”. 예를 들어 아동 노동이 빈번한 것으로 알려진 지역으로부터 농산품을 공수해오는 경우, 분쟁이 발생하거나 거버넌스 및 법치주의가 약한 지역에서 계약 당사자 또는 단체가 안보 서비스를 제공하는 경우, 교육 수준과 문해율이 낮고 법적 안전장치가 부족한 지역에서 협력사를 통해 신약 실험을 실시하는 경우 등을 들 수 있다. 합리적으로 예측할 수 없는 지역에서 인권 침해가 발생한다면, 기업의 이해관계자들은 기업이 인권침해의 재발을 방지하거나 완화하기 위한 방안과 개선책 제공 또는 지원을 얼마나 잘, 얼마나 빠르게 조치하는지를 바탕으로 기업을 평가해야 한다(이행원칙 22 및 29 참조).

질문 41. 인권실사에서 내·외부 전문가의 역할은 무엇인가?

이행원칙 18에 따르면 인권에 대한 부정적인 영향을 평가하는 과정은 “내부 및 또는 독립적인 외부 인권 전문가를 통해 이루어져야 한다”. 기업에 사내 인권전문가가 있다고 하더라도, 이들은 해당 사업 영역의 기업들이 인권에 대해 영향을 미칠 수 있는지, 인권실사의 선례는 무엇인지, 기업의 운영 환경 변화와 관련된 정보에는 어떤 것이 있는지, 이들이 인권과 관련해 지니는 시사점에는 어떤 것이 있는지에 대한 변화하는 이해를 반영하기 위해 외부 인력과 논의를 해야 한다. 외부 인력은 서면을 통해서나 공식적으로 이루어질 수 있다. 정부, 학계, 실무자, 시민사회 등의 전문가 들로부터 영감을 얻거나 조언을 구할 수도 있다.

외부 전문가는 특히 사내 인권 전문가를 보유하고 있는 경우가 별로 없는 중소기업에 특히 도움이 될 수 있다. 해당 중소기업이 해결할 필요가 있는 인권 위험에 적합한 인권 존중책임을 다하는데 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 영향을 받는 이해관계자들과의 직접적인 협의가 불가능한 경우(질문 42 참조), 기업의 활동 또는 사업 관계로 인해 영향을 받을 수 있는 당사자들의 의견 등을 정당하게 대변할 수 있는 단체 또는 개인의 통찰로부터 도움을 받을 수 있기 때문에 이러한 유형의 외부 자원이 더욱 중요하다.

질문 42. 직접적으로 영향을 받은 집단이나 기타 관련 이해관계자와의 협의는 인권실사에서 어떠한 역할을 하는가?

이행원칙 18에서는 부정적인 인권실사 과정에 “기업의 규모와 운영 특성 및 환경에 적합한 수준에서 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 집단과 기타 관련 이해관계자 대상의 실질적 자문을 포함”해야 한다고 설명하고 있다. 주석에서는 기업이 가능하다면 기업의 운영으로 인해 직접적으로 영향을 받을 수 있는 사람들의 우려를 이해할 필요가 있다고 명시하고 있다. 이는 기업의 운영 또는 운영 환경에 의해 심각한 인권 위험을 야기할 수 있는 기업에게 특히 중요하다.

이해관계자와의 교류는 다양한 역할을 한다. 이를 통해 기업은 무엇을 통해 인권에 대한 영향을 미치는지, 해당 영향이 얼마나 심각한지에 대해 이해관계자들이 동일하거나 (기업과 또는 서로간) 각기 다른 관점을 지니고 있는지 확인할 수 있다. 예를 들어, 선주민 지역사회에 속하나 경작을 하거나 기타 경제적인 목적을 위해 사용되지 않는 토지에 폐해를 끼친 경우 기업은 금전적인 보상이나 대체 토지를 제공하는 방법 등을 통해 쉽게 해결할 수 있는 재산권에 대해 낮은 수준의 영향을 미친 것으로 볼 수 있다. 그러나 해당 선주민 지역사회는 그들의 문화, 전통, 신념 등과 관련된 해당 토지의 역할에 훨씬 큰 영향을 미쳤다고 보고 있을 수도 있다. 공장 교대근무 시간의 변화는 기업의 경영진에게는 당연한 것으로 받아들여질 수 있지만 육아를 해야 하는 여성들이나 새로운 교대 시간으로 인해 종교 활동에 제약을 받게 되는 개인들에게는 특히 큰 영향을 미칠 수 있다. 이러한 경우 영향을 받을 수 있는 당사자들과 이야기를 하는 것만으로도 해당 문제를 확인하고 해결할 수 있다.

본 이행원칙에서는 중소기업이 직접적으로 영향을 받는 이해관계자들과 협의하는 것이 경제적, 지리적 제약 등으로 인해 많은 경우 불가능할 수 있음을 인정하고 있다. 이행원칙에서는 기업이 외부 전문가 등의 자원을 통해 질문 41에서 논의된 바와 같이 인권 영향 및 관련 인식에 대해 기업이 얻을 수 있는 정보를 최대화하는 방안을 제시하고 있다.

참고
4

잠재적으로 영향을 받을 수 있는 집단 및 기타 관련 이해관계자와의 대화



잠재적으로 영향을 받을 수 있는 집단 및 기타 관련 이해관계자와 대화함으로써 기업의 운영 및 기업의 운영이 인권에 미치는 영향과 관련된 이들의 관점 및 우려에 대한 중요한 통찰을 얻을 수 있다. 효과적인 교류를 통해 기업이 이해관계자들의 관점 및 이들의 존엄성, 복지, 인권을 얼마나 진지하게 받아들이고 있는지 보여줄 수도 있다. 이를 통해 신뢰를 쌓고 합의된 지속가능한 방식을 통해 불필요한 고충 또는 갈등을 피하면서 인권에 대한 영향을 해결할 수 있는 방법을 쉽게 찾아낼 수 있다.

잠재적으로 영향을 받을 수 있는 이해관계자들과의 협의를 위해서는 특히 섬세함이 필요하다. 특히 이해관계자들이 기업 대표에게 공개적으로 말하는 과정에서 마주할 수 있는 언어, 문화, 성별 등의 장벽에 관심을 기울일 필요가 있다. 또한 문화적 차이와 권력 차이 인식 등이 존재하는 경우 이에 대해서도 주의를 기울여야 한다.

몇몇 개인 또는 집단은 기업이 목표한 범위 안에 포함되지 않는 이상 협의 과정에서 배제될 수도 있다. 때문에 특정 영향의 상대적 중요성과 관련해 이해관계자 집단 간 또는 집단 내에서 경쟁적인 관점이 발생할 수도 있다. 기업과 이해관계자 간 불신이 오랫동안 지속되어 온 경우, 교류 과정에 도움을 줄 중립적이고 신뢰받는 개인이 필요할 수도 있다.

기업의 잠재적인 부정적 인권 영향에 대해 관련자 모두가 어떻게 인식하고 있는지 전체적으로 살펴보기 위해서는, 수많은 구체적인 이해관계자 대화법 툴을 참조할 수 있다. 유엔글로벌컴팩트 홈페이지에서 확인할 수 있다.*

* (역주): www.unglobalcompact.org → “Explore our library” 메뉴 → “stakeholder engagement” 검색. (2020년 1월 기준.)

점검 목록

- 당사의 운영으로 인해 부정적인 영향을 받을 위험이 있는 내·외부 개인 또는 집단은 누구인가? 당사의 운영 환경에 특히 취약한 개인 또는 집단이 존재하는가?
- 인권실사를 위한 절차를 추가할 수 있는 현행 프로세스에는 어떤 것이 있는가? 추가적인 목표에 부합하는 강력하고 신뢰할 수 있는 프로세스인가?
- 인권 위험이 특히 높은 경우 등 인권실사를 별도로 실시해야 하는 경우가 있는가?
- 지속적인 인권실사를 위해 어떤 제도 또는 정보원의 도움을 받을 수 있을까? (언론, 전문가 보고서, 직원 및 이해관계자 피드백, 고충처리제도 등)
- 사업 관계로 인해 인권에 대한 부정적인 영향에 연루될 위험을 파악하기 위해 당사의 모든 사업 관계를 합리적으로 검토할 수 있는가? 그렇지 않다면, 전반적인 사업 관계에서 가장 위험이 큰 영역은 무엇인가? 어떻게 해야 이러한 위험과 관련해 적어도 위험 평가를 실시할 수 있을까?
- 당사는 잠재적으로 영향을 미칠 수 있는 집단과 직접적으로 교류할 수 있는가? 그렇지 않다면, 이들의 예상 관점 및 우려를 이해하는데 도움이 될 수 있는 그 밖의 신뢰할 수 있는 인적 자원에 어떤 것이 있을까?
- 당사가 영향을 미칠 수 있는 대상 및 경로에 대한 당사의 예측을 확인하는데 도움을 줄 수 있는 서면 자료에는 어떤 것이 있으며, 관련 전문가는 누구인가?



이행원칙 19

인권에 미칠 수 있는 부정적 영향을 방지하고 완화하기 위해 기업은 인권실사로 부터 발견한 사실을 관련 내부 기능과 절차 전체에 걸쳐 통합하고 적절한 조치를 취해야 한다.

- a. 효과적인 통합은 다음을 필요로 한다.
 - (i) 영향에 대한 문제를 다루는 책임을 기업의 적절한 직급과 역할 담당자에게 준다.
 - (ii) 내부적 의사결정, 예산할당, 감시 절차를 이러한 영향에 효과적으로 대응 하도록 한다.

b. 적절한 조치는 다음에 따라 달라질 것이다.

- (i) 기업이 인권에 부정적인 영향을 유발 또는 기여 하였는가 또는 부정적인 영향이 사업 관계에서 운영, 생산, 서비스에 직접적으로 연결이 되어있기 때문에 기업이 단독적으로 연루되어 있는가의 여부
- (ii) 부정적인 영향을 다루는데 있어 기업의 영향력의 정도

질문 43. 이것은 왜 중요한가?

기업의 규모가 클수록 인권실사 담당 개인 또는 팀은 일반적으로 그러한 영향을 만들어 내는 활동을 수행하거나 관계를 감독하는 담당자와 그다지 친분이 없을 확률이 높다. 인권실사 담당자들이 영향을 방지, 완화 또는 구제할 수 있는 의사결정이나 행동을 통제하지 않는다는 뜻이다. 따라서 이러한 의사결정 또는 행동을 통제하는 부서가 해결책을 확인하고 이를 수행하는데 관여해야 한다. 이를 위해서는 통합이 필요하다.

기업의 잠재적인 인권 영향 대응 속도 및 편의성은 인권 위험 관리의 효과성에 결정적인 영향을 미친다. 여기서부터 인권 관련 정책 선언을 성공적으로 기업 전반에 내재할 수 있는지 여부에서 큰 차이가 발생한다.

“내재화”는 기업의 전 직원이 인권 관련 정책 선언에 대해 인지하고, 해당 정책 선언과 관련해 업무, 교육, 권한위임, 보상 방식에 어떤 영향을 미치는지 이해하며, 이를 회사의 핵심 가치로 내재할 수 있도록 하는 **거시적** 과정이다. 이행원칙 19에서 언급된 “통합”은 특정 잠재적 영향과 관련된 발견을 확인하고, 이를 해결하기 위해 관여할 필요가 있는 직원이 누구인지 파악하며, 효과적인 활동을 할 수 있도록 하는 **미시적** 과정이다. 새로운 영향이 발견될 때마다 반복되고, 주로 인권 담당 부서가 주도하게 된다. 내재 프로세스가 성공적으로 이루어졌다면, 새로운 발견을 성공적으로 통합하고 시기적절한 대응을 할 수 있는 가능성이 높고, 인권 위험은 감소한다.

질문 44. 통합을 위해 가장 적절한 과정은 무엇인가?

이는 다른 요인보다도 기업의 규모와 인권 문제가 정기적으로 발생하는지, 발생 여부를 예측가능한지에 따라 결정된다. 직원 간 소통이 상대적으로 원활하고 일일

교류가 자주 일어나는 소기업에서는 통합이 자연스럽게 이루어진다. 기업의 규모가 크거나 직원이 흩어져 있어 교류가 상대적으로 어려운 경우, 더 체계적인 접근법이 필요할 것이다. 특정 인권 영향이 지속적으로 발생할 가능성이 높은 기업의 경우 체계화된 접근방법이 가장 효과적일 수 있다. 여기에는 부처 간 구조화된 협력, 명확한 내부 보고 요건, 외부 전문가와의 정기적인 교류, 동일 산업군 내 타 기업 또는 정부 등과의 협력 등이 포함될 수 있다. 핵심 인권 위험 또는 해당 위험의 가시화를 방지 또는 완화하는 방안에 대한 공동의 이해를 형성함으로써, 해당 기업은 특정 사례에 최적화된 방식으로 대응할 수 있다.

질문 45. 통합은 사업 관계와 어떠한 관련이 있는가?

기업의 활동이 인권 영향에 기여할 가능성이 있다면, 이러한 위험을 해결하기 위해 해당 활동을 직접 수행하는 부서와 함께 인권실사에서 발견한 가능성을 통합하는 것이 중요하다. 이와 동일하게, 사업 파트너, 협력업체 등과의 사업 관계 조항을 결정하는 직원 또는 부서가 인권영향의 통합 과정에서 핵심적인 역할을 한다. 계약서 등 공식 문서의 조항들이 상대 당사자가 인권을 존중할 수 있도록 요구하거나 이에 대한 보상을 제공하는 데 중요한 역할을 한다. 또한 이러한 조항이 시행되는 경우, 상대 당사자의 적절한 행동을 이끌어낼 수 있는 기업의 능력이 향상된다.

실제로, 새로운 활동 또는 사업이 외부 당사자와의 협의된 계약에 따라 이루어지는 경우, 계약 관련 직원, 계약 이행과 관련된 부서, 인권 문제를 총괄하는 직원들 간의 초기 의사소통을 통해 추후의 문제를 방지할 수 있다. 계약에 인권 위험을 높이거나 기업의 인권 위험 해결 능력을 제한하는 조항이 포함되어 있다면, 기업의 인권준중 책임을 수행하는 역량이 떨어질 수 있다.

즉 상대 당사자가 인권준중책임을 다하고자 하는 의지가 있거나 다할 수 있다는 합리적인 증거가 없는 경우, 인권 존중을 요구하거나 이에 대한 보상을 제공하는 조건의 계약을 체결하는 것은 예방적 제도 및 영향력 측면 모두에서 그다지 의미가 없으며, 기업은 인권 위험에 노출되게 된다(국가-투자자 계약에서 책임 있는 계약의 원칙은 참고 3 참조).

질문 46. 파악된 인권 위험 대응시 고려할 필요가 있는 행동의 유형은 무엇인가?

이행원칙 19의 주석에서 설명하는 바와 같이, “기업이 인권에 대한 부정적인 영향을 야기했거나 유발할 가능성이 있을 때, 기업은 그 영향을 중단하거나 방지하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다.” 기업이 이러한 영향에 기여하거나 기여할 수 있는 경우, 유사하게 이러한 기여를 중단하거나 방지하기 위한 조치를 취해야 하며, 가능한 최대한의 수준으로 (다른 관련 당사자에 의한) 잔여 영향을 완화하기 위해 영향력을 활용해야 한다. 이 맥락에서 “영향력”이란 인권에 대한 영향을 야기하거나 이에 기여하는 당사자의 잘못된 관행을 변화시키는데 영향을 주는 능력을 의미한다(참고 6 참조). 이러한 경우, 이행원칙 22에 언급된 개선을 위해서는 추가적인 행동이 필요하다.

기업의 운영, 상품, 서비스와 연결되어 있거나 사업 관계를 맺고 있는 당사자가 유발하는 인권에 대한 부정적인 영향의 위험을 기업이 파악하는 경우 상황은 더 복잡해진다. 이 경우, 기업은 이러한 영향의 발생 여부에 대한 직접적인 통제력 또는 영향력이 적다.

참고
5

협력사(기업, 정부 또는 비정부 조직)에 대한 기업의 “영향력”은 다음 중 하나 이상을 반영할 수 있다.



협력사(기업, 정부 또는 비정부 조직)에 대한 기업의 “영향력”은 다음 중 하나 이상을 반영할 수 있다.

- (a) 협력사에 대해 기업이 어느 정도 직접적인 통제를 하는지 여부
- (b) 기업과 협력사 간 계약 조건
- (c) 해당 협력사가 관련해 사업을 대표하는 비율
- (d) 기업이 미래사업, 명성, 역량 향상 지원 등의 보상을 협력사의 인권 성과 개선에 대한 인센티브로 제공할 수 있는 역량
- (e) 기업과 협력함으로써 발생하는 협력사의 명성에 대한 이익 및 이러한 관계가 단절되었을 경우 협력사의 위상에 가해질 수 있는 피해
- (f) 다른 기업이나 단체가 협회나 이니셔티브를 통해 인권 성과를 향상할 인센티브를 제공할 수 있는 역량
- (g) 규제, 모니터링, 제재 등의 이행을 통해 협력사가 인권 성과를 향상시킬 수 있도록 지방 또는 중앙 정부와 대화하는 기업의 능력

고의 여부를 불문하고 기업의 압력 행사가 없었음에도 협력업체가 계약 조건과 반대로 행동하거나 아동 노동 또는 담보 노동을 활용하는 경우, 농산업 기업이 정부로부터 토지 개발 양해를 받고, 이후 정부가 타 기업과의 계약을 통해 적법한 협의 또는 보상 없이 기존에 다른 사람들이 사용해 왔던 해당 토지를 철거하도록 한 경우, 그리고 어떠한 행동도 필요하지 않을 것이라는 사실에 대한 명확한 이해가 없는 경우 발생할 수 있다. 이러한 예시 상황에서는 실제 인권 침해가 발생하는 경우 지속적이거나 반복적으로 발생할 위험이 높아진다.

이행원칙 19의 주석에서는 이러한 상황에 적절히 대응하기 위해 필요한 사항을 살펴본다. 이는 일반적으로 다음 의사결정 행렬을 통해 확인할 수 있다.

* 역주: 담보노동이란 채무 변제를 위해 노동을 강제로 제공하는 것

	영향력이 있는 경우	영향력이 부족한 경우
중요 사업 관계	A. ▶ 침해 지속/반복 위험 반복 ▶ 실패하는 경우	B. ▶ 영향력 강화 방안 탐색 ▶ 성공하는 경우, 침해 지속/반복 위험 완화 방안 탐색 ▶ 실패하는 경우, 사업관계** 종료 고려, 또는 침해 완화를 위한 노력을 증명하여 나머지 가능한 결과 인식
기타 사업 관계	C. ▶ 침해 지속/반복 위험 완화 시도 ▶ 실패하는 경우, 사업관계 종료 절차 이행*	D. ▶ 침해 지속/반복 위험 완화를 위해 합리적인 영향력 강화 선택지 평가 ▶ 불가능하거나 실패하는 경우, 사업관계 종료 고려

* 관계 종료 의사결정은 관계 종료로 인해 발생할 수 있는 인권에 대한 잠재적인 부정적 영향에 대한 타당한 평가 결과를 바탕으로 이루어져야 함

** 관계가 중요한 것으로 간주되는 경우, 적절한 행동 절차를 평가할 때 영향의 심각성 또한 고려해야 함

위 모델에서, 기업의 사업에 있어 핵심적이고 합리적인 대체 자원이 존재하지 않는 상품 또는 서비스를 제공하는 관계를 핵심적인 관계로 간주할 수 있다. 이러한 상황에서, 사업 관계를 종료하는 것은 매우 어려운 선택이 될 수 있다. 인권에 대한 부정적인 영향의 심각도 또한 반드시 고려해야 한다. 침해가 심각할수록, 사업 관계 종료 여부에 대한 의사결정을 하기에 앞서 기업이 더 빠르게 변화를 파악해야 할 것이다. “침해가 계속되고 기업이 해당 관계를 지속하는 한, 기업은 계속해서 해당 영향을 완화하기 위해 지속적인 노력을 기울이고 있음을 증명하고 관계를 지속함으로써 인해 발생하는 어떠한 명성, 재정적, 법적 결과 등도 받아들이 준비가 되어있음을 보여줄 수 있어야 한다.”

위의 내용은 기존의 사업 관계에 적용된다. 기업은 과거에 인권침해에 연루된 적이 있는 것으로 확인된 제3자와 새로운 관계를 체결하게 될 수도 있다. 이 경우, 기업은 우선 기업의 운영, 상품, 서비스와 관련된 인권 침해의 발생을 완화하고 계약 조건 또는 다른 수단을 통해 그렇게 할 수 있도록 해당 사업 관계를 활용할 수 있을지 여부를 점검해야 한다. 위처럼 사업 관계를 활용할 수 있을 것으로 판단하는 경우, 기업이 이를 완화하기 위한 행동을 한다는 것을 전제로, 해당 사업 관계를 체결함으로써 발생하는 위험은 수용 가능한 것으로 간주될 수 있다. 상대 당사자의 인권 침해 위험을 완화할 수 없을 것으로 보이고 인권에 대한 위험이 너무 높은 경우, 해당 관계를 체결하는 것은 지양하는 것이 좋다.

질문 47. 명확하거나 간단한 해결책이 없는 복잡한 상황에는 어떠한 접근법을 취할 수 있을까?

이미 파악한 잠재적인 인권 침해를 방지·완화하는 것은 어떤 경우에는 상대적으로 직관적인 것으로 느껴질 수 있다. 그러나 더 어려운 상황도 존재한다. 복잡한 문제가 발생하는 경우, 적절한 행동에 대한 의사결정을 이끌어내기 위해 고위 경영진의 참여가 필요하다. 의사결정 과정은 기업 내 모든 관련 전문가들의 참여로 이루어진다. 또한 많은 경우 기업은 신뢰성 있고 인권적 관점 등 외부에서 보기에 신뢰성 있어 보이는 의사결정을 하기 위해 외부의 독립적이고 신뢰받는 전문가의 조언을 얻고자 한다. 정부, 국가인권기구, 시민사회, 다자 이니셔티브 등에서 훌륭한 조언을 줄 수 있는 전문가가 있을 것이다. 가능하다면, 영향을 받는 사람들이나 다른 사람들이 추가적인 인권 침해에 노출되지 않으면서 직접적인 대화를 시도할 수도 있다.

점검 목록

- 인권에 대한 잠재적인 영향과 관련된 당사의 발견을 해결하는 것과 관련해 존재하는 책임의 한계에는 어떤 것이 있는가?
- 평가를 통한 당사의 발견을 관련 사업 유닛 또는 기능에 통합하는데 도움이 되고 이를 통해 효과적인 행동을 취할 수 있도록 하는 체계화된 접근에는 어떤 것이 있는가?
- 지속적인 인권 문제와 관련해 연락을 취할 수 있는 하나 이상의 다기능 집단이 있어야 하는가? 또는 특정 의사결정 또는 행동에 앞서 기능간 의사소통 요건을 지니고 있는가?
- 기업 전반의 행동을 위해 시나리오나 의사결정 나무를 만들어 가장 높은 확률로 발생할 것 같은 또는 가장 심각한 잠재적인 영향에 대해 대응 준비를 할 수 있는가? 직원들은 이와 관련한 교육이나 지도를 필요로 하는가?
- 새로운 사업, 파트너십, 활동의 계약 단계에서 잠재적인 영향 해결을 위해 어떻게 방안을 잘 통합할 수 있을까?
- 당사의 운영, 상품, 서비스와 연결된 인권 영향을 확인한 경우, 당사는 해당 위험의 지속 또는 재발을 적절하고 빠르게 막을 준비가 되어 있는가? 의사결정은 어떻게 이루어지는가? 당사가 조언을 구할 수 있는 신뢰성 있는 전문가에는 누가 있는가?

- 사업 관계나 특히 인권 위험이 높은 영역에서 당사의 영향력을 어떻게 평가하는가? 어떻게 사업 관계의 시작부터 영향력을 최대화할 수 있을까? 당사의 영향력을 활용하고 증가시키는 것과 관련해 어떤 기회가 존재하는가?
- 당사에는 “매우 중요한” 사업 관계가 존재하는가? 이러한 관계로 인해 당사의 운영, 상품, 서비스와 연결된 인권에 대한 부정적인 영향이 발생한다면 어떻게 대응해야 할까? 이러한 상황에서 내·외부 전문가의 조언을 받을 수 있는가?



이행원칙 20

인권에 대한 부정적 영향이 적절하게 다루어지고 있는지 확인하기 위해 기업은 대응의 효과성을 돌아봐야 한다. 아래와 같은 방식으로 추적한다.

- 적절한 정성적, 정량적 지표를 활용한다.
- 영향을 받은 이해관계자를 포함하여 내부와 외부 모두의 이해관계자로부터 의견을 듣는다.

질문 48. 이것은 왜 중요한가?

일반적으로 “측정되는 것이 관리된다”라고 알려져 있다. 내부적으로는 경영진에게 외부적으로는 주주 및 광범위한 이해관계자들에게 기업의 직원들이 어떻게 성공적으로 인권 존중을 하는지 설명할 수 있어야 한다면, 가장 중요한 것은 기업이 어떻게 인권에 대한 잠재적·실제적 부정적 영향 모두에 대응해 왔는지를 추적하는 것이다. 이행원칙 21에서는 기업의 과거 행적에 대한 정보를 얼마나 외부에 전달해야 하는지와 관련된 별도의 질문을 살펴본다. 이와 무관하게, 인권 성과와 관련해 기업이 소지하고 있는 정보를 최대화함으로써 기업은 강력한 내부 책임 체계를 마련하고 외부와의 의사소통이 의무이거나 권고되는 것의 근간을 마련할 수 있다.

인권 문제 및 대응을 추적하는 것은 동향과 패턴을 파악하는데도 도움이 된다. 고위 경영진 등에게 소위 “빅 픽처”를 제시하는 것이다. 정책 또는 프로세스에 존재하는, 더 체계적인 변화를 필요로 하는 반복적인 문제를 파악할 수 있게 하고, 추가적인 위험을 줄이고 성과를 향상시키기 위해 전사의 선례를 모아 확인할 수 있도록 한다.

질문 49. 대응의 효과성은 어떻게 추적할 수 있을까?

이 문제에 대해서는 수많은 답이 존재한다. 인권 존중 내재화에 기여하려면 추적 과정은 기업의 광범위한 시스템 및 문화 내에서 납득 가능한 것이어야 한다. 연관성 있고 효과적인 모형을 제시하는 기업 내 추적 시스템이 존재할 수 있다. 보건 및 안전이나 환경 관련 성과평가일 수도 있다. 이 같은 기존 피드백 시스템에 통합되는 인권 영향에 대한 대응 추적 프로세스를 통합하면 인권에 대한 관심을 “일상화”할 수 있는 장점이 있다. 다만 기업이 인권에 대한 영향을 해결하는데 필요한 정성적 피드백, 가능한 경우 잠재적으로 영향을 받은 사람들로의 피드백 등을 허용하지 않는 경우 위험을 야기할 수 있다.

환경적 영향으로 인한 인권 문제가 있는 경우, 예를 들어 물 및 보건과 관련된 경우, 준비된 해결책을 제시하는 권위 있고 정밀한 국내외 기준이 마련되어 있을 수 있다. 그렇다고 해서 항상 스스로 영향을 받았다고 믿는 사람들이 이러한 기준을 신뢰하거나 기업(또는 기업이 비용을 지불하는 제3자)이 정직하게 기준에 따른 측정치를 제공한다고 믿는 것은 아니다. 이러한 상황에 처한 기업은 정확한 평가를 제공할 것으로 보이는 (신뢰받는) 개인 또는 조직의 범위를 영향을 받은 이해관계자와 합의하여 결정할 수 있다. 반대로, 기업 및 지역사회 대표와 공동으로 진상조사를 벌일 수도 있다. 이 경우 영향을 받은 이해관계자들이 자유롭게 자신들을 대표할 전문가를 확인할 수 있거나, 하나 이상의 이해관계자들이 공동 프로세스에 참여하기 위해 필요한 전문성을 갖추고 있어야 한다.

질문 50. 추적 시스템의 가용범위는 어느정도여야 할까?

인권 영향에 대한 기업의 대응을 추적하는 시스템은 기업이 어떻게 확인된 잠재적 인권 영향에 대응해 왔는지 검토하고, 이러한 대응이 해당 영향을 방지했는지, 했다면 어느 정도 수준으로 방지했는지를 검토하는 것을 목표로 한다. 그러나 중대한 인권 영향이 발생한 경우, 기업은 이러한 영향이 어떻게, 왜 발생했는지 확인하기 위한 근본 원인 분석 또는 그에 준하는 프로세스를 취하는 것이 좋다. 이런 유형의 프로세스는 기업이 인권 영향의 지속 또는 재발을 방지하거나 완화하고자 할 때 중요하다. 근본 원인 분석은 기업의 어떤 부처의 어떤 행동, 또는 기업과 관련된 어떤 당사자가 인권

영향을 만들어내는 역할을 했는지, 어떻게 이러한 인권 영향을 만들었는지 확인하는데 도움이 된다. 증거가 충분히 명확한 경우 해당 분석 결과를 경제적 보상, 승진, 기타 보상 등의 직원 인센티브 또는 불이익과 연계하는 것도 인권 존중을 기업 실무에 내재할 수 있도록 하는데 큰 도움이 된다.

질문 51. 기업은 어떤 지표를 사용해야 하는가?

적절한 지표를 확인하기 위해서는 기업이 일반적으로 해결해야 하는 인권 문제들은 무엇인지, 이러한 문제와 관련된 기존의 좋은 지표들에는 어떤 것이 있는지, 기업이 합리적으로 입수할 수 있는 데이터는 무엇인지, 영향을 받은 이해관계자들로부터 직접적인 피드백을 얼마나 용이하게 구할 수 있는지 등 다양한 것을 고려해야 한다. 예를 들어 노동권의 경우, 관련 감사제도 및 지표가 상대적으로 잘 마련되어 있다. 보건 및 안전, 환경 등의 영역에도 기술적 기준이 존재하며, 이 경우 비록 어떤 기준을 사용할지에 대한 상충된 의견이 존재하지만 국제적 수준의 기준도 존재한다. 지역사회 협의 및 재정착의 경우, 국제기구 및 기타 신뢰성 있는 기관이 어떻게 이러한 성과를 평가할 수 있을지와 관련된 지침이 마련되는 추세이다.

이러한 유형의 지침은 부정적인 인권 영향에 대한 대응의 효과성을 확인하기 위한 적절한 지표를 마련하는데 도움이 된다. 대기업이나 심각한 인권 위험을 지닌 기업의 경우 해당 기업이 어떻게 남녀 및 취약계층에 미친 각기 다른 영향을 어떻게 해결했는지 확인할 수 있는 지표를 포함하는 것이 중요하다.

지표에는 정량적 지표와 정성적 지표가 존재한다. 정량적 지표의 경우 정밀하며 사업의 다른 영역에서 사용되고 있는 지표들에 손쉽게 통합되거나 연계될 수 있다는 점에서 이점이 있다. 그러나 인권에 대한 존중은 사람의 존엄성에 관한 것이기 때문에, 영향을 받은 이해관계자 집단의 관점 등을 포함하는 정성적 지표가 중요하다. 어떤 상황에서는 정량적 지표의 정확한 해석을 위해 정성적 지표를 중요하게 고려하기도 한다. 예를 들어, 근로자 안전 규정 위반 신고 감소가 실제 사건 감소로 인한 것인지, 보고 체계의 신뢰성 부족 때문인지, 또는 보고를 하지 못하게 하는 위협 때문인지 평가하는데 활용될 수 있을 것이다.

질문 52. 내·외부 정보원 피드백의 적절한 역할은 무엇인가?

추적 프로세스에서 “영향을 받은 이해관계자를 포함한 관련 내·외부 정보원”과 대화하는 목적은 기업이 인권 영향에 얼마나 잘 대응하는지 가능한 정확히 파악하기 위함이다. 이는 측정 대상이 측정시 발생 가능한 편향될 위험을 줄이는데 도움을 준다.

한편 다양한 정보원을 유용하게 활용할 수 있다. 기업이 얼마나 잘 하고 있는지와 관련된 증거를 보고 들은 기업 내 개인이 정보원에 해당할 수도 있으므로, 이들이 (부정적 피드백인 경우에도 물론 보복의 위험 없이) 의견을 제시할 수 있도록 의견 창구를 제시할 수도 있을 것이다. 관찰 전문가 (지역 당국, 시민사회 등) 및 직접적으로 영향을 받은 외부 이해관계자 또한 중요한 통찰을 제공해줄 수 있다. 적은 수준의 영향력을 지닌 소기업의 경우 사람들이 피드백을 제공할 수 있는 이메일 주소나 전화번호와 같은 간편한 수단을 활용할 수 있다. 심각한 인권 위험을 야기할 수 있는 기업의 경우 피드백을 구하기 위해 더 적극적인 접근법을 활용하는 것이 필요할 것이다.

운영 수준의 고충처리제도도 중요한 역할을 할 수 있다. 이러한 제도는 영향을 받은 이해관계자 입장에서 인권에 대한 영향이 효과적으로 해결되고 있는지 여부에 대한 피드백을 구할 수 있는 창구로 활용될 수 있다. 직원들을 위해 마련된 이와 유사한 제도 또한 기업 내 노동권 등 기타 인권에 대한 영향 측면에서 중요하며, 이를 통해 직원들은 외부인들의 인권에 미치는 영향에 대한 기업의 대응과 관련해 자신들이 발견한 문제에 대해 공론화할 수 있다.

그 효과성을 극대화하기 위한 관련 제도는 이행원칙 31에 제시되어 있으며, 아래 C장에서 논의된 최소 기준을 충족해야 한다.

질문 53. 추적 시스템의 신뢰도는 어떻게 증명될 수 있는가?

추적 시스템은 기업이 인권을 존중하고 있음을 인지하고 이를 보여줄 수 있도록 하기 위함인 경우 반드시 신뢰성 있고 견고해야 한다. 지표가 명확하고 기업의 효과성과 관련된 정보 수집 프로세스가 통합적일수록 비판에 대응할 필요가 있거나 대응하기로 결정한 경우 더 유리할 수 있다. 기업이 존중받는 외부 독립 전문가 또는 이해관계자들로부터 정보를 얻은 경우, 이는 결과적으로 정보의 신뢰성을 높이는데 도움이 된다.

점검 목록

- 당사는 인권 영향 및 대응 추적과 관련된 일부 또는 모든 측면이 효과적으로 통합된 추적 시스템을 지니고 있는가? 이러한 시스템을 지니고 있다면, 해당 시스템은 인권 영향 대응이라는 추가적인 목적에도 부합하는가?
 - 당사가 활용할 수 있는 기존의 널리 알려진 지표가 존재하는가?
 - 적용 가능한 정량적 지표가 존재하는가?
 - 정량적 데이터를 올바르게 해석하여 전체적인 모습을 확인하기 위해 필요한 정성적 측정치에는 어떤 것이 있는가?
 - 남녀 또는 취약계층과 관련된 영향에 대한 당사의 대응을 별도로 살펴보기 위해서 당사가 합리적으로 포함시킬 수 있는 지표에는 어떤 것이 있는가?
- 직접적으로 영향을 받은 이해관계자 집단이나 그들의 합리적인 대표로부터 피드백을 얻는 데 활용 가능한 당사의 수단에는 어떤 것이 있는가? 당사의 광범위한 이해관계자 참여 프로세스 또는 고충처리제도가 이러한 프로세스에 기여할 수 있는가?
- 어떤 유형의 상황에서 당사가 추적의 일환으로 인권에 대한 영향이나 영향에 대한 대응의 근본 원인 분석을 실시해야 하는가? 어떻게 기업 전체가 이러한 분석으로부터 교훈을 얻을 수 있을까?



이행원칙 21

기업의 인권 영향 대응에 대해 책임감 있는 설명을 하려면, 기업은 관련 이해관계자들이 그에 관해 우려를 제기하였을 때 기업의 자체적 대응을 공개적으로 발표할 준비가 되어 있어야 한다. 심각한 인권 침해 리스크를 가지고 있는 기업은 그들의 활동에 대해 공개적으로 보고해야 한다. 모든 경우에, 이 같은 정보공개는 다음의 특성을 가져야 한다:

- (a) 기업의 인권 영향 내용을 반영하는 일정한 형식과 빈도를 가지고, 관심 있는 청중들이 접근하기 쉽도록 한다.
- (b) 특정한 인권 영향에 관련되어 있는 기업의 대응의 적절성을 평가하기에 충분한 정보를 제공하여야 한다.
- (c) 정보 공개가 인권 영향을 받은 이해관계자, 직원, 상업적 기밀유지를 위한 적법한 요구에 대해 영향을 끼치면 안 된다.

질문 54. 이것은 왜 중요한가?

책임은 기업에게 익숙한 개념이다. 일반적으로 사업의 목표를 달성할 내부적 책임, 또 상장 회사인 경우 주주들에게 성과에 대해 소명할 내부적 책임은 중요한 것으로 간주된다. 인권에 대한 실제적·잠재적 영향을 해결하는 방법과 관련해서는, 대중이 관심을 갖는 보다 광범위한 공익적 이슈가 내부적 책임의 범위에 포함된다.

따라서 기업은 자신들이 실무에서 인권 존중 책임을 다하고 있음을 보여줄 수 있어야 한다. 즉 최소한 내부 정보수집 및 책임 시스템을 마련하고 행동에 대해 외부적으로 소명할 수 있어야 함을 의미한다.

질문 55. 기업의 의사소통에 대한 기대치는 어느 정도인가?

이행원칙 21에서 중점을 두고 있는 것은 기업이 인권에 대한 부정적인 영향을 어떻게 해결하는지에 대해 소통할 수 있는 능력이다. 즉 활용 가능한 정보를 지님으로써 의사소통할 수 있는 지위에 있음을 의미한다. 이러한 의사소통의 시기, 상대방, 수단은 각기 다른 의사결정의 대상이 된다.

이행원칙에서는 기업이 현재 진행 중인 인권실사를 통해 파악한 모든 이슈나 모든 위험을 완화하기 위해 택한 절차 모두를 공개적으로 발표할 것을 제안하지는 않는다. 가장 우선해야 할 것은 인권 문제 해결을 위한 일반적인 접근법에 대해 알릴 수 있어야 한다는 것이며, 어떤 경우에는 특정 인권 영향에 대한 구체적인 대응과 관련된 의사소통이 포함될 수 있다.

기업에 심각한 인권 문제가 있는 경우, 대중의 관심이 높아질수록 기업이 이러한 인권을 완화시키고 발생 가능한 피해를 해결하기 위해 시행 중인 시스템에 대해 증명할 수 있는 형식적이고 정기적인 공식 보고를 할 필요성이 높아진다.

질문 56. 기업은 무엇에 대해 의사소통할 수 있어야 하는가?

인권실사를 위한 사전 단계를 통해서 기업은 인권에 대한 실제적·잠재적 영향을 확인하고, 새로운 발견에 따라 행동하고, 기업이 얼마나 효과적으로 대응하고 있는지 추적할 수 있다. 이러한 프로세스와 그 결과를 통해 필요한 경우 의사소통하기 위해 기업이 필요로 하는 정보를 확인할 수 있다.

일부 의사소통에서 중점을 두고 있는 것은 기업이 인권 위험을 해결하기 위해 취하는 일반적인 접근법이다. 특히 사업 운영과 관련해 가장 중요하게 간주되는 잠재적 인권 영향에 중점을 두고 있다. 예를 들어, 소매업체는 공급망에 존재하는 잠재적·실제적 인권 침해 해결 방안에 대해 의사소통 할 수 있다. 물을 자주 사용하는 기업의 경우 물과 관련된 인권 위험을 어떻게 해결할 수 있을지에 대해 소통할 수 있어야 한다. 제약회사의 경우 어떻게 적절한 정보 및 동의를 바탕으로 신약을 안전하게 실험할지에 대해 소통할 수 있어야 한다.

일부는 개별적인 사건과 이를 어떻게 해결할지에 초점을 두고 있다. 예를 들어, 광산 폐기물 유출 사건이 발생한 경우 해당 기업은 이 사건으로 인해 인권에 대한 잠재적·실제적 영향을 어떻게 해결하고 있는지에 대해 의사소통 할 수 있어야 한다. 석유가스기업의 설비를 지키는 보안 요원이 지역 주민을 폭행한 경우, 기업은 인권침해 및 재발 위험을 어떻게 해결할지 소통할 수 있어야 한다.

질문 57. 어떤 형태의 의사소통을 해야 하는가?

의사소통의 형태는 목적에 부합해야 한다.

잠재적으로 영향을 받을 이해관계자들과 기업이 파악한 인권 위험 해결 방안에 대해 소통하기 위해 의사소통을 하는 경우, 의사소통의 대상을 해당 이해관계자 집단으로 한정할 수 있다. 이때에는 문해, 언어, 문화적 (구두 의사소통이 서면 의사소통보다 더 정중한 것으로 간주되는지 여부 등) 의사소통 장벽이 있는지 여부를 고려해야 한다. 가장 적합하고 성공 확률이 높은 방법은 해당 이해관계자 집단 또는 정당한 대표와의 만남이다.

의사소통의 목적이 주주 및 시민사회와 같은 기타 이해당사자들에게 기업이 어떻게 특정 위험 또는 일반적인 위험을 해결하고 있는지 설명하는 데 있는 경우, 연례 총회에 자료를 제출하거나 발표를 할 수 있으며, 인터넷 업데이트, 이해당사자 대상 전체 메일 발송, 기타 유사한 의사소통 수단 등도 택할 수 있다.

기업의 인권 문제 해결 현황에 대한 공식 보고서를 작성해야 하는 경우 또 다른 문제가 발생할 수 있다. 이행원칙 21에서 명시된 바와 같이, 기업의 운영 또는 운영 환경으로 인해 인권에 심각한 영향을 미친 경우 해당 기업이 이와 같은 문제의 해결 방안을 공식적으로 보고해야 한다. 기업이 광범위하고 비가역적인 인권 영향에 연루될 위험에 처한 경우 더 광범위한 공공의 권익에 영향을 미칠 수 있다(이행원칙 14 참조). 따라서 공식적인 보고가 이루어져야 한다.

인권 위험이 낮은 일부 기업도 정기적인 공식 보고서에 인권 성과에 대한 정보를 포함해야 할 때도 있다. 보고서를 작성하는 내부 프로세스를 통해 인권 문제 뿐만 아니라 회사 내 인권 존중 역할의 중요성에 대한 이해를 내재하는 등의 경우가 있기 때문이다. 이러한 유형의 보고를 통해 투명성을 더함으로써 기업의 명성을 보호하고 인권 존중 노력에 대한 신뢰를 쌓을 수 있다. 또한 이를 통해 기업은 이해관계자 관계를 강화하여 추후 발생 가능한 문제 해결시 필요한 도움을 얻을 수도 있다.

질문 58. 외부 의사소통은 언제 필요한가?

개인 또는 집단이 안전 및 복지를 위해 자신들에 대한 실제적·잠재적 인권 영향을 인지할 필요가 있고, 기업이 이러한 영향을 파악한 경우, 기업은 가능한 직접적인 방법으로, 빠른 시일 내에 당사자들에게 이를 알려야 한다. 또한 이러한 영향의 해결 방안에도 대해서도 알려야 할 것이다. 관련 정보에 대한 요청이 이루어질 때까지 기다려서는 안 된다.

외부 당사자가 의혹이 제기된 인권 영향을 기업이 어떻게 해결하고 있는지에 대해 질문하는 경우, 기업은 이러한 의혹을 해소하기 위해 무엇을 대해 의사소통을 할 것인지, 합리적으로 의사소통이 가능한지 여부를 고려해야 한다. 직접적으로 영향을 받은 개인 또는 집단이나 이들의 정당한 대표가 해당 문제를 제기하는 경우, 직접 의사소통을 하는 편이 도움이 된다. 의사소통이 잘 이루어지지 않은 경우 기업에게 위험요인으로 작용할 수 있고, 해당 의혹이 진실이거나 의혹이 제기된 영향에 연루되지 않았음을 증명할 수 있는 프로세스가 없는 것으로 간주될 수도 있다.

한편 의혹 제기 당사자가 정당한 대표가 아니거나, 의혹에 대응할 필요가 없거나, 의혹이 적절하지 않은 경우도 있다. 법적 의무가 부재한 경우, 기업의 재량에 달린 결정이다. 기업이 해당 의혹에 대응하지 않기로 결정하는 경우에도, 해당 상황에 대한 내부 지식과 명확한 기준을 바탕으로 이러한 의사결정을 내려야 한다.

질문 59. 무엇이 정보에 대한 외부 의사소통을 “충분하게” 만드는가?

공식 보고를 포함한 모든 의사소통은 정확하고 진실해야 한다. 이해관계자에게 미치는 특정한 영향과 관련된 정보를 전달하는 경우, 해당 정보에는 영향을 받는 사람들이 자신들의 권익과 관련된 의사결정을 내릴 때 참조해야 하는 모든 사실이 포함되어야 한다.

논점 흐리기나 홍보를 위한 의사소통임이 명백한 경우 투명성을 확보할 수 없고, 기업에 대한 비판이나 신뢰 하락으로 이어질 수 있다. 반대로, 기업이 직면하고 있는 인권 문제 및 자신들이 해결하고자 하는 인권 영향의 유형에 대해 투명하게 논의하는 기업의 경우 일반적으로 인권 존중과 관련해 더 신뢰성 있는 것으로 보여질 수 있다. 이는 기업이 받아들이지 않을 분명한 근거(가능한 경우 그 사유를 설명해야 함)가 있는 인권 영향에 관한 주장이나 의혹에 대해 반박할 가능성을 절대 배제하지 않는다.

질문 60. 외부와의 의사소통이 영향을 받은 이해관계자, 직원 또는 합법적인 비밀유지 의무에 유발할 수 있는 리스크는 무엇인가?

인권 영향 해결 현황과 관련된 정보 중에는 이해관계자 또는 직원에게 위험을 유발할 수 있는 것도 있다. 이들이 의혹 제기자 또는 가해 행위로 지목된 행위에 책임 있는 자들의 신상을 폭로하거나 암시함으로써, 보복의 대상이 되도록 할 수 있기 때문이다. 개인에 대한 해로운 행위를 중단하거나 방지하기 위해 정부, 경찰, 안보 담당자들과의 논의에 대한 정보를 공개하는 것은 프로세스에 피해를 입힐 수 있다. 그러나 이러한 위험에 대한 추측이 합법적으로 공개 가능한 정보의 공유를 막는 것을 정당화하는 방안으로 사용되지 않도록 주의를 기울여야 한다.

중대한 사업상 거래와 관련된 협상이나 해당 협상의 지속 기간 등에 있어 중요한 정보와, 제3자에 의한 공개로부터 법적으로 보호되는 정보는 일반적으로 합법적인 비밀유지 의무에 해당한다.

이러한 집단 또는 의무에 위험을 미치지 않는 경우, 소통 여부, 시기, 방법과 관련된 고려사항은 사전에 논의된 유형의 요인을 바탕으로 결정된다.

질문 61. 의사소통은 일반 이해관계자 대화와 어떠한 관계가 있는가?

상기한 바와 같이, 잠재적으로 영향을 받을 이해관계자들과 기업의 직접적인 인권 영향 해결 방안에 대해 논의하는 것은 매우 중요하다. 이를 통해 일반적인 잠재적 영향 또는 현재 발생하고 있는 구체적인 영향의 해결 방안을 설명할 수 있다.

인권 영향에 대해 중대한 위험을 유발할 수 있는 기업은 의사소통 이외에도 다양한 방식을 통해 잠재적으로 영향을 받을 이해관계자와 대화할 수 있다. 이해관계자와의 대화는 기업이 인권 영향을 평가하고 해당 인권 영향에 대해 얼마나 효과적으로 대응해 왔는지에 대한 피드백을 얻기 위한 기업 차원 노력의 일환으로 볼 수 있다. 뿐만 아니라 이해관계자들의 우려 및 이해관계를 이해하고 이러한 핵심 집단과의 지속적이고 효과적인 관계를 구축하기 위한 중요한 수단이다.

점검 목록

- 당사는 인권에 대한 부정적인 영향을 해결하는 방법과 관련된 모든 정보를 수집하는 데 필요한 내부 의사소통 및 보고 시스템을 갖추고 있는가? 그렇지 않다면, 당사에게 필요한 기타 시스템에는 어떤 것이 있는가?
- 당사가 어떤 유형의 문제에 대해 어떤 집단과 소통할 필요가 있을 것으로 예상되는가?
- 집단의 정보 접근 방법을 고려하여, 각기 다른 집단을 위해 필요한 의사소통 수단에는 어떤 것이 있으며, 어떤 방법이 가장 효과적인가?
- 이러한 의사소통은 미리 계획된 일정에 따라서 이루어져야 하는가? 아니면 특정 사건에 대한 대응으로 이루어져야 하는가? 혹은 둘 다인가?
- 공개적인 의사소통 시기를 합리적이고 논리적으로 결정하기 위해 어떤 프로세스를 갖추고 있는가?
- 당사의 운영이나 운영적 환경이 인권에 심각한 위험을 제기하는 경우, 이러한 위험의 해결 방안에 대해 어떻게 공식적·공개적 보고를 할 것인가?
- 인권 위험이 높은 환경에 처해 있거나 인권 성과에 대해 공개적으로 보고할 의무가 없는 경우에도, 공식적·공개적 보고를 통해 얻을 수 있는 기타 이익이 존재하는가?
- 당사의 의사소통으로 인해 기업 내·외부의 개인에게 위험을 초래하는 일이 발생하지 않도록 하기 위해서는 어떻게 해야 하는가?
- 당사의 공개적인 의사소통이 어떻게 비춰지는지, 이를 개선할 방법이 있는지 여부를 확인하기 위해서 피드백을 얻을 수 있는 방법이 있는가?

C. 구제



이행원칙 22

기업이 부정적 영향을 유발하거나 기여하였다고 파악한 경우, 기업은 정당한 과정을 통해 구제를 제공하거나 협력해야 한다.

질문 62. 이것은 왜 중요한가?

기업이 인권에 대한 부정적인 영향을 유발하거나, 이에 기여한 후 그 영향을 개선하지 못한다는 것은 기업이 인권존중책임을 다하지 못함을 의미한다.

인권에 대한 부정적인 영향을 개선하기 위한 시스템을 운영한다는 사실은 기업이 인권을 존중할 의도가 있다는 것으로 해석할 수 있다. 반대로, 기업이 이러한 시스템을 운영하고 있다는 것은 해당 기업이 최선을 다했음에도 불구하고 부정적인 영향이 발생했으며, 가능한 빠르고 효과적으로 인권 존중을 복구하고자 하는 의도가 있음을 증명한다.

질문 63. 의혹이 근거가 없는 경우에도 적용되는가?

그렇지 않다. 이 이행원칙은 기업이 인권에 대한 부정적인 영향을 유발하거나 이에 기여했음을 스스로 인식하는 경우로 한정된다. 이러한 상황에서 기업은 해당 영향을 개선할 수 있을 것으로 기대한다. 기업은 자체 평가나 고충처리제도 또는 기타 내부 프로세스를 통해 인권에 대한 부정적인 영향을 유발했거나 기여했음을 확인할 수 있으며, 외부 정보원에 의해 알려지거나 자체 조사를 통해 확인되기도 한다.

질문 64. 기업은 언제 직접적으로 인권 영향을 개선하는가?

기업이 인권에 대한 부정적인 영향을 유발하거나 이에 기여했음을 알게 되었을 때, 많은 경우 기업은 시기적절한 구제책을 마련하는 직접적인 역할을 하게 된다. 구제책은 다양한 형태로 마련될 수 있으며, 효과적인 구제책을 마련하기 위해서는 기업의 관점에 더해 영향을 받은 사람들의 관점을 이해하는 것이 중요하다. 사과를 하거나, 피해 재발을 막기 위해 피해에 대한 (경제적 또는 기타) 보상을 제공하거나, 특정

활동 또는 관계를 중단하거나, 상대방이 동의한 기타 형태의 구제책을 택할 수 있다.

기업이 아닌 다른 조직이 구제책을 제공하는 것이 최선일 때도 있다. 예를 들어 법정 소송 또는 기타 국가 기반 소송이 진행 중인 경우, 직접적인 구제를 시도하는 것보다는 이러한 구제 프로세스는 유예하는 편이 낫다. 이행원칙 22의 주석에서 밝힌 바와 같이, 범죄 혐의가 제기되는 경우 구제 프로세스는 유예하는 것이 좋다. 가능한 경우, 영향을 받은 사람들이 사건 처리 방식에 대해 대안적인 선택지에 대한 이해를 바탕으로 의사결정을 할 수 있도록 해야 한다.

기업이 인권 영향에 기여했지만 다른 조직(계약사, 협력업체, 군대 등)이 1차적인 원인을 제공하였고 그들이 구제책을 마련하거나 국가 기반 사법 제도를 통해 책임을 지는 경우, 기업의 구제 프로세스를 함께 진행했을 경우 해당 조직의 프로세스에 부정적인 영향을 미치게 된다면 해당 조직의 프로세스를 따르는 것이 적절할 것이다. 이와 같은 국가 기반 제도는 옴부즈맨 제도, 노동 당국, 국가연락사무소(National Contact Point)⁹⁾ 또는 국가인권기구 등에 해당할 수 있다. 이와 유사한 사례에서, 기업은 구제 프로세스에 협력해야 한다.

질문 65. 기업은 어떤 유형의 개선 프로세스를 제공해야 하는가?

이행원칙 22는 구제를 이루어내는 것에 초점을 두고 있다. 즉 구제를 제공하는 수단이 결과의 효과성에 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 예를 들어 기업이 전반적으로 즉흥적인 프로세스를 통해 기업이 유발하거나 기여한 영향을 개선하고자 하는 경우, 어떤 방식의 대응이 적절한 것인지에 대한 기업 내 의견이 일치할 가능성은 낮다. 이는 구제 추진 방안이나 유예 여부에 대한 내부 갈등의 위험으로 이어진다.

어떤 기업은 오염물질이 수로로 흘러들어가거나, 직원이 상해를 입었을 때 등과 같이 기업의 운영에 특히 위험이 되는 구체적인 부정적 영향과 관련된 공식적인 프로세스를 갖추고 있다. 이러한 구체적 문제 접근법의 경우, 예측이 쉽지 않은 영향이 발생했을 때 활용 가능한 명확한 프로세스가 부재하다는 문제점을 지닌다.

결국 사업 운영 영역을 불문하고 발생할 수 있는 부정적인 인권 영향을 개선하기 위한 합의된 프로세스를 마련해 두는 것이 좋다. (직원 대상/외부 이해관계자 대상 등) 하나 이상의 프로세스 유형이 필요한 경우에도 마찬가지이다.

많은 경우 고충처리제도를 활용한 구제 프로세스가 가장 효과적이고 효율적인 방안이 될 수 있다. 고충처리제도는 영향 또는 고충을 처리하기 위한 내부 행정 절차의 역할만 하는 것이 아니다. 내부 절차는 보통 수동적이다. 문제가 발생할 때까지 기다렸다가 대응하는 방식이다. 그에 반해 고충처리제도는 능동적이다. 고충을 확인하고 최대한 빠르게 이를 해결하는 것을 목표로 한다. 고충처리제도는 이해관계자들을 위한 제도인 것으로 알려지고, 이러한 이해관계자들의 신뢰를 받을 때 목표에 따라 제대로 운영될 수 있다. 고충처리제도의 핵심 프로세스는 고충 처리 일정, 고충 등록 방법 등과 함께 투명하게 공개된다. 공정한 프로세스를 제공함으로써 의혹 제기 당사자와의 투명한 의사소통과 이들에 대한 책임을 확보할 수 있다. 향후 방침에 대한 고충 처리제도 또한 특정 내부 절차를 필요로 하지만, 고충처리제도의 더 광범위한 프로세스의 일부일 뿐이다.

고충처리제도 및 그 효과성 기준은 이행원칙 29 및 31에서 추가적으로 논의된다.

질문 66. 기업 자체의 프로세스가 아닌 경우 어떤 유형의 “합법적 프로세스”를 통해 구제를 이룰 수 있는가?

기업이 스스로 구제할 수 없거나 구제해서는 안 되는 경우 활용할 수 있는 국가 운영 제도에는 여러 가지가 있다. 법원 뿐만 아니라 국가 옴부즈맨 제도, 민원당국 (특정 산업군 대상인 경우도 있음), 노동 기준 관련 당국, 국가연락사무소(National Contact Point)¹⁰⁾ (OECD의 다국적 기업 가이드라인에 등록된 국가의 경우), 국가인권기구, 이와 같은 역할을 위임받은 국가 운영 단체 또는 법정 단체 등이 있다. 원주민 또는 기타 지역사회가 활용할 수 있는 지역의 전통적인 제도도 활용될 수 있다. 예를 들어 특정 민원에 협력업체 또는 계약사부터 하나 이상의 회사 구성원이 연루된 경우, 다중이해관계자 제도에 따라 관리하는 메커니즘을 활용할 수도 있다.

모든 국가에 모든 제도가 존재하거나 모두 효과적인 것은 아니다. 기업은 해당 지역의 운영 환경 내에서 이러한 제도가 실무, 부패 또는 조작 척결, 지속적인 결과물을 위한 의혹 제기 당사자의 관점에서의 충분한 신뢰성 확보 등의 역할을 할 수 있는 정도에서 전문가 조언을 받을 필요가 있다.

9) 역주: 「OECD 다국적기업 가이드라인」 위반 주장에 대한 중재 기구. 우리나라는 대한상사중재원에 설치.

질문 67. 기업이 인권에 대한 영향을 유발했거나 이에 기여했다는데 동의하지만 영향을 받은 사람들에 대한 적절한 구제책에는 동의하지 않는 경우에는 어떻게 해야 하는가?

기업과 영향을 받은 사람이 적절한 구제책에 대한 합의를 이끌어내지 못하는 경우, 중재자로서 중립적인 제3자를 포함시키거나 이를 재판에 회부해야 한다.

제3자 중재자는 모든 관련자들이 자유롭게 수용할 수 있는 자여야 한다. 중재자의 역할은 합의된 방안을 찾을 수 있도록 당사자들을 지원하는 것으로, 그 어떤 당사자도 특정 결과를 수용할 것을 강요받아서 안 된다. 결과에 동의하는 경우, 당사자들은 이러한 결과가 법적 구속력을 지니게 된다는 사실에도 자유롭게 동의할 수 있다.

판결을 받기 위해 당사자들 간 결과에 대한 합의가 꼭 이루어져야 하는 것은 아니며, 이러한 판결은 보통 법적 구속력을 지닌다. 재판소, 옴부즈맨이나 국가인권기구 등과 같은 정부 또는 법정 기구, 관할권이 적용되는 기타 제도 등을 통해 이루어지거나, 기업과 영향을 받은 당사자들 간 합의로 이루어질 수도 있다.

질문 68. 기업이 인권 영향을 유발했거나 이에 기여했다는 사실을 수용하지 않는다면 어떻게 해야 하는가?

기업이 인권에 대한 부정적인 영향을 유발했거나 이에 기여했다는 의혹에 대한 이의를 제기하는 경우, (법원 등을 통한) 구제 의무가 발생하지 않는 한 자발적인 구제는 기대할 수 없다. 그러나 협상 또는 중재를 통해 갈등에 대한 합의된 해결책을 찾을 수 있는 신뢰성 있는 기회가 주어진다면, 기업은 이러한 노력에 협력하는 것이 좋다.

10) 역주: 「OECD 다국적기업 가이드라인」 위반 주장에 대한 중재 기구. 우리나라는 대한상사중재원에 설치.

점검 목록

- 당사가 유발하거나 기여한 부정적인 영향을 개선하기 위해 당사가 활용할 수 있는 기존의 프로세스에는 어떤 것이 있는가?
- 이러한 프로세스가 얼마나 효과적인지 과거에 증명된 바가 있는가? 기업의 관련 부처 모두를 포함하는가? 효과성을 높이기 위해 강화시킬 수 있을까?
- 부정적인 영향이 발생할 수 있는 모든 영역에 적용되는가? 그렇지 않다면, 기존 또는 추가 프로세스를 통해 당사가 다루어야 하는 차이에는 어떤 것이 있는가?
- 하나 이상의 운영 기반 고충처리제도 내에서 이러한 프로세스를 체계화할 수 있는가?
- 당사가 운영하고 있는 나라에 존재하는 사법적·비사법적 구제 프로세스에는 어떤 것이 있는가? 이들은 얼마나 효과적이며 일반적으로 당사가 어느 정도까지 활용할 수 있는가, 또는 어느 정도까지 활용해야 하는가? 이와 관련해 누가 전문적인 조언을 해 줄 수 있는가?
- 중립적인 제3자가 영향을 받은 사람들이 해결책과 구제책에 동의할 수 있도록 도움을 준 적이 있는가? 추후 이런 상황이 발생할 것으로 예상되는가? 그렇다면, 이러한 방식으로 당사를 지원해줄 수 있는 전문 중재자를 어디에서 찾아야 하며, 관련자 모두가 받아들일 수 있는 사람은 누구인가?



이행원칙 29

제기된 문제가 빠르게 논의되고 곧바로 구제될 수 있도록 기업은 부정적 영향을 받는 개인과 지역사회를 위해 효과적으로 운영될 수 있는 고충처리제도를 설립하거나 참여해야 한다.

질문 69. 이것은 왜 중요한가?

이행원칙 22에서 언급한 바와 같이, 기업이 인권에 대한 부정적인 영향을 유발하거나 이에 기여한 후 부정적인 영향을 개선하지 못하는 경우 기업은 인권존중책임을 다하지 못하게 된다. 기업은 인권 영향 개선을 위한 체계적인 방법 중 하나인 운영 기반 고충처리제도를 활용할 수 있다.

수많은 국가 기반 제도(법원, 옴부즈맨 제도 등)와 다르게, 운영 기반의 고충처리제도는 기업이 문제를 해결하기 전에 인권 침해 의혹이나 기타 기준 위반 등의 형태로 수면에 떠오를 때까지 기다릴 필요가 없다. 이러한 수준에 이르기 전, 그리고 개인 또는 지역 사회의 고충 수준이 높아지기 전에, 기업은 미리 관련된 우려사항을 확인하고 해결할 수 있다. 효과적인 고충처리제도는 인권실사 프로세스 측면을 강화하는데 도움이 된다. 고충처리제도는 인권에 대한 부정적인 영향을 시기적절하게 확인하고, 인권 영향에 대한 대응의 효과성을 추적하는데 도움이 된다. 기업이 이해관계자들의 우려와 인권에 대한 영향을 심각하게 받아들이고 있음을 증명함으로써 이해관계자와 긍정적인 관계를 맺는 데도 도움이 된다.

질문 70. 운영 기반의 고충처리제도란 무엇인가?

운영 기반의 고충처리제도는 개인 또는 집단이 기업이 유발한 영향에 대한 우려를 제기하고 구제책을 마련할 수 있도록 하는 공식적 수단을 의미한다. 인권에 대한 영향을 포함하나 이에 한정되지는 않는다. 이행원칙 29의 주석에서 설명된 바와 같이, 운영 기반의 고충처리제도는 다음과 같다.

“기업이 유발한 부정적 영향을 받는 개인과 지역사회는 운영 기반 고충처리제도를 직접 이용할 수 있어야 한다. 운영 기반 고충처리제도는 주로 기업이 단독으로 혹은 관련된 이해관계자를 포함한 타 기업들과의 협력 하에 운영된다. 또한 서로가 공감할 수 있는 외부의 전문가 혹은 기관에 의뢰하여 제공할 수도 있다. 처음으로 진정을 제기하는 사람들에게는 다른 구제책을 이용할 것을 요구하지 않는다. 어떤 피해에 대해 제기된 문제를 평가하고 구제책을 찾을 때는 기업과 직접적으로 해결할 수 있다”

종합하면, 제도의 일차적인 목적은 직접적으로 영향을 받은 이해관계자들의 고충이 증가해서 다른 예방 가능한 피해를 만들어내기 전에 이러한 고충을 파악 및 해결하는 초기 수단을 제공하기 위함이다.

이러한 제도는 내부고발 시스템과는 차이가 있다. 내부고발 시스템에서는 개인에게는 피해가 될 수도 있고 그렇지 않을 수도 있으나 기업 전체로 봤을 때에는 문제가 될 수 있는 직원들의 윤리강령 등의 위반에 대한 우려를 제기할 수 있도록 한다.

운영 기반의 고충처리제도는 특히 기업 자체에 대한 영향에 우려를 표하는 기업 내·외부의 개인용 채널으로서, 개인에게 기업 강령 위반 내역을 제시할 것을 요구하지 않는다.

질문 71. “고충처리제도”로 칭해야 하는가?

“고충처리제도”는 이행원칙 및 주석에서 기업 및 그들의 이해관계자를 포함하는 민원 및 갈등 해결을 위한 제도 전체를 지칭하는 용어로 사용된다. 이 용어는 어떤 문화 또는 환경에서는 그다지 도움이 되지 않는 뜻을 지닐 수 있으며, 모든 고충처리제도가 이러한 이름으로 불릴 필요도 없다. 그러나 고충처리제도를 잠재적인 사용자가 부적절하다고 생각될 수 있는 이름으로 칭하는 것은 위험할 수 있다. 예를 들어 제도의 실제 목적을 언급하지 않거나 이를 속여서는 안 될 것이다. 그렇게 한다면 기업 입장에서서는 마음에 들 수 있지만 실제 고충이 있는 사람들은 무시당하거나 존중받지 못한다고 느낄 수도 있다.

질문 72. 운영 수준의 고충처리제도는 누가 사용할 수 있는가?

대부분의 운영 기반의 고충처리제도는 기업의 운영에 대한 우려 또는 불만이 있는 광범위한 집단에 공개되기 보다는 기업의 운영으로 인해 직접적으로 영향을 받은 개인 또는 집단이나 이들의 정당한 대표만이 활용할 수 있다. 한편 광범위한 사람들의 의견을 취합하는 수단도 제외되어서는 안 되며, 일부 사례에서 드러난 바와 같이 이러한 수단을 활용하는 것이 기업에 이익이 되기도 한다.

이행원칙 22에서 논의된 바와 같이, 직접 고용 직원들과 영향을 받은 외부 이해관계자들을 위한 별도의 고충처리제도를 마련해 두는 것은, 굳이 이 둘을 구분할 필요가 없음에도 불구하고 상당히 일반적인 관행이다. 특히 지역사회 이주와 같은 특정 상황이나 원주민과 같은 특정 집단에 대한 맞춤형 고충처리제도를 마련해 두는 것이 중요하다. 그러나 이러한 제도가 더 간소화수록, 제도의 효과성을 모니터링하는 것이 더 용이하고, 기업이 어떻게 인권 영향을 해결하고 있는지와 관련된 일반화된 패턴과 동향을 더 성공적으로 확인할 수 있다.

질문 73. 운영 기반의 고충처리제도가 해결할 수 있는 문제에는 어떤 것이 있는가?

고충처리제도를 효과적으로 운영하기 위해서는 인권 또는 기타 특정 기준 위반 의혹에 준하는 고충을 해결하는 데에만 제도를 한정해서는 안 될 것이다. 방치될 경우 인권을 저해하고 시위 또는 폭력 행위로 이어질 수 있으며, 결국 인권침해의 위험을 높일 수 있는 수많은 고충사항이 이러한 제한으로 인해 제외되기 때문이다.

예를 들어, 기업이 지역사회에의 소음, 분진, 일자리 등에 대한 우려를 계속해서 방치하는 경우 지역사회는 기업의 관심을 끌기 위한 유일한 방안으로 해당 기업의 운영을 방해하는 행동을 취하려 할 수 있고, 결국 물리적 충돌이나 심지어는 생명에 위협을 가하게 되기도 한다. 운영 기반의 고충처리제도가 공식 제3자 제도에 비해 가지는 이점은 문제가 커지기 전 초반에 이를 정밀하게 확인하고 해결하는 능력이다.

이러한 제도에서 악성 민원을 배제하는 것도 합리적이지만, 해당 민원이 이처럼 상대적으로 드문 유형에 속한다고 결론내리는 데에는 상당한 주의가 필요하다. 악성 민원은 인권에 대한 잠재적인 영향을 지니고 기업에 대한 광범위한 위협을 제기할 수 있는 진정한 문제를 덮어버릴 수 있기 때문이다. 기본적으로 처음에는 모든 민원을 진지하게 받아들여야 할 것이다.

질문 74. 누가 제도를 관리하는가?

고충처리제도는 기업 내 적절한 고위 수준 감독 및 책임이 없이는 효과적으로 작동하기 어렵다. 소기업의 경우 민원 접수처에서 단순 보고 라인을 통해 기업 대표에게 보고할 수 있다. 대기업에서는 일반적으로 더 공식적인 내부 통제 및 감독 시스템이 수반될 것이다. 감독 역할은 제도의 효과성을 확립하는 것과 사업의 특정 분야에 대한 행동 또는 의사결정을 방어하는 것 사이에 발생할 수 있는 이익의 충돌 등을 피할 수 있도록 분배되어야 한다.

기업과 영향을 받은 이해관계자들 간 신뢰가 부족하거나 인권 위협이 심각하다면, 기업과 이해관계자 집단의 각 대표가 제도를 공동 감독하는 것도 권장된다. 이런 방식을 통해 목표 사용자 집단의 신뢰를 구축할 수 있고, 이들의 요구에 맞추어 제도의 접근성과 프로세스를 제공할 수 있다. 공동 감독이 필요하거나 적절하지 않은 것으로 보이는 경우, 최소 이행원칙 31에서 제시된 바와 같이 영향을 받은 이해관계자들의 설계 또는 평가를 반영할 수 있다.

질문 75. 운영 기반의 고충처리제도는 기업의 광범위한 운영과 어떠한 관련이 있는가?

기업의 인권 및 사회 이슈 담당 직원 또는 부처는 모든 고충처리제도에서 핵심적인 조정 역할을 수행할 필요가 있다. 그러나 이러한 제도가 온전히 담당자들의 책임인 것으로 보인다면 제도는 실패하게 될 것이다. 영향을 해결하고 구제하기 위해서는 기업 전체 차원의 참여를 필요로 한다. 담당자에게 적절한 유인을 제공하는 등의 방

법을 활용하여, 고충에 대한 이러한 유형의 다기능 대응이 타당하게 이루어지고 기업 전체 차원에서 중시하는 사항이 될 수 있도록 하기 위해서는 고위 임원의 역할이 특히 중요하다.

기업 내 직원 또는 부처의 의사결정이나 행동이 인권 영향에 대한 의혹과 관련된 경우 이들이 초기 내부 조사의 역할을 하는 것이 필요하며, 그렇게 하는 것이 바람직하다. 잠재적인 이익 충돌 또는 개인에 대한 위험 등을 담보로 하는 등의 부적절한 책임을 져야 하는 경우에도 조사자에게 정보를 제공하는 역할은 수행해야 한다. 필요한 경우 구제를 위해 활용 가능한 해결책을 마련하는데 도움이 될 수 있다. 기업이 교훈을 얻어 재발을 방지 또는 완화할 수 있도록 하는 것이 매우 중요할 것이다.

질문 76. 고충처리제도는 광범위한 이해관계자 참여와 어떠한 관련이 있는가?

이행원칙과 본 해설서는 반복적으로 심각한 인권 위험이 있는 기업의 인권실사에서 이해관계자의 참여가 하는 역할을 강조해 왔다. 고충처리제도가 아무리 효과적이라 하더라도 광범위한 이해관계자가 참여하는 것을 대체할 수는 없다. 이를 완벽히 보완해 줄 뿐이다. 고충처리제도에 광범위한 이해관계자를 참여시키는 프로세스가 부재하다면 제도의 효과가 얼마나 좋은지 여부와 관계없이 영향을 받은 이해관계자들에게 이 기업은 실제 문제가 발생했을 때에만 이들의 의견을 듣고자 한다는 신호를 줄 우려가 있다.

즉, 이행원칙에서는 중소기업이 제한된 수준의 인권 위험만을 수반하고 있고, 영향을 받은 이해관계자들을 참여시키는 것이 지리적, 경제적 이유 등으로 인해 실제로 어려운 경우, 이들 중소기업은 영향을 받은 이해관계자들과 직접적인 교류를 할 필요가 없음을 인정하고 있음을 의미한다. 이러한 기업은 이행원칙 18에서 논의된 바와 같이, 그들의 잠재적 인권 영향에 대한 정보 및 관점을 수집하는 다른 수단을 살펴봐야 한다. 이러한 기업의 경우 단순하지만 효과적인 고충처리제도를 마련함으로써 영향을 받을 수 있는 사람들이 직접적으로 제기할 수 있는 문제를 확인할 수 있다.

질문 77. 기업이 고충처리제도를 마련하는 것이 아니라 고충처리제도에 “참여”하는 경우는 언제인가?

일반적으로 대기업이나 심각한 인권 위험을 수반하고 있는 기업의 경우 자체 고충처리제도를 마련하는 것이 권장된다. 제한된 수준의 인권 위험을 수반하는 중소기업의

경우에도 단순한 형태지만 이행원칙 31에서 제시하는 효과적인 기준을 충족시킬 수 있는 고충처리제도를 개발할 수 있다. 그러나 외부 조직이 제공하는 고충처리제도가 인권에 대한 부정적인 영향을 초기에 발견하고 이를 해결할 수 있는 유사한 수준의 기회를 제공한다면 기업은 여기에 참여하는 것도 고려할 수 있다. 정부, 기업, NGO, 다중이해관계자 등의 외부 조직이 제공하는 핫라인 및 구제 프로세스나 지역사회 또는 지역 행정부가 해당 지역 실무의 일환으로 운영하는 전통적인 제도 등과 같은 예시를 고려해 볼 수 있다. 이러한 제도가 효과성 기준을 충족시키는지, 차이가 존재하는 경우 어떻게 해결할 수 있을지 여부를 살펴보기 위해 검토해야 할 필요가 있다.

또는, 기업이 자체 제도를 구축한 후 비용 감소 및/또는 수용력 및 효과성 향상을 위해 외부 및 공용 자원을 활용할 수도 있다. 예를 들어, 이해관계자가 신뢰하는 NGO가 액세스 포인트로서 합법적인 민원에 대한 해결책을 찾는 기업에 개입할 수 있다. 이러한 NGO는 신뢰성에 문제가 있지 않는 한 단독 투자 또는 기업과의 공동 투자 방식으로 하나 이상의 기업에서 이러한 역할을 수행할 수 있다. 정당한 노조는 최소 자신들이 대표하는 근로자들과 관련하여 이러한 유형의 역할을 수행해야 한다. 수많은 기업들이 민원에 대한 전문가 조언을 제공하여 지역 기관을 지원하거나 필요한 경우 중재를 받을 수 있도록 소액의 재정 부담금을 모집할 수도 있다.

점검 목록

- 당사는 최소 부분적으로라도 고충을 처리할 수 있는 제도를 운영하고 있는가?
- 운영하고 있다면, 잠재적으로 영향을 받은 이해관계자들 모두가 해당 제도를 이용할 수 있는가? 대상의 범위가 확대될 필요가 있는가? 인권에 대한 영향을 해결할 수 있는가? 인권에 대한 영향을 해결하기 위해 제도를 확대할 필요가 있는가?
- 고충처리제도에 대한 고위층의 감독 및 기업 내 성과에 대한 책임이 존재하는가?
- 이해관계자 집단의 대표들과 고충처리제도의 공동감시체제를 구축할 수 있는 기회나 이점이 존재하는가? 그렇지 않다면 어떻게 해야 고충처리제도의 성과와 개선점에 대해 영향을 받은 이해관계자 집단으로부터 최소한 피드백이라도 받을 수 있는가?
- 고충처리제도는 기업 내 모든 관련 사업 유닛 또는 기능이 이해 충돌 및 개인에 대한 위험을 피하면서 고충을 조사 및 해결할 수 있도록 하는가?
- 자원 측면의 제한으로 인해 자체 고충처리제도를 운영하기 어려운 경우, 공유 자원에서부터 혜택을 얻거나 효과적인 외부 제도에 참여할 수 있는가?



이행원칙 31

정부 기반과 비정부 기반의 비사법적 고충처리제도가 효과적으로 기능하기 위해, 비사법적 고충처리제도는 다음의 특성을 가져야 한다.

- (a) 정당성 : 이해관계자들을 위한 고충처리 절차를 공평히 진행하는 것을 보장하고 이해관계자 집단으로부터 신뢰를 얻어야 한다.
 - (b) 접근성 : 특정한 장벽에 부딪힌 피해 집단에 알맞은 도움이 제공되어야 하고 절차에 관련된 모든 이해관계자들에게 공표되어야 한다.
 - (c) 예측성 : 각 단계가 진행되는 기간, 명확한 진행 절차 유형, 가능한 성과, 그리고 결과 이행을 모니터링 할 수 있는 방법 등과 같이 해당 절차와 정보를 명확하게 알리고 제공할 수 있어야 한다.
 - (d) 형평성 : 피해 집단이 정당하게 정보를 제공받고 존중받는 조건에서 고충처리 과정에 참여할 수 있도록 정보와 조언, 전문지식으로의 접근성을 보장한다.
 - (e) 투명성 : 문제가 되는 공공 이익에 대한 관심에 부응하고 제도의 효과성에 대한 신뢰를 쌓기 위하여, 고충제도의 당사자들에게 진행경과에 대해 알리고 제도의 성과에 대해 충분한 정보를 제공하여야 한다.
 - (f) 권리의 적합성 : 결과와 구제책이 국제적으로 인정된 인권기준과 일치하도록 보장해야 한다.
 - (g) 지속적인 학습의 자료 : 차후 고충이나 침해를 방지하고 제도를 개선하기 위한 교훈을 파악하는 조치를 마련해야 한다.
- 또한 운영 기반의 고충처리제도는 다음의 특성을 가져야 한다.
- (h) 대화와 참여에 기반 : 고충을 다루고 해결하기 위한 방법으로의 대화에 초점을 맞추고 제도의 설계와 성과에 대해 이해관계자들의 자문을 구해야 한다.

질문 78. 이것은 왜 중요한가?

기업과 관련된 인권 침해의 영향을 받은 사람들을 구제하기 위해서는, 국가 기반 및 운영 기반의 고충처리제도가 모두 효과적이어야 한다. 효과적인 운영 기반의 고충처리제도는 이행원칙 29에서 논의한 유형의 이점을 지닌다. 여기에는 문제의 조기

발견, 조기 및 동의된 해결책, 신뢰 상승, 공식 항의, 소송, 기타 형태의 반대의 방지 등이 포함될 수 있다.

제대로 설계·관리되지 않는 고충처리제도는 인권 위험의 관리 수준에 대한 평가를 왜곡한다. 이러한 우려가 해결될 수 있다는 기대감은 상승시키지만, 이러한 기대를 충족시키기 위한 프로세스를 제공하지 않는다. 최악의 경우, 비효율적인 고충처리 제도로 인해 이해관계자들의 고충만 더 커질 수 있다.

따라서 운영 수준의 고충처리제도가 효과성 확보를 위한 특정 기준을 충족시키는 것이 중요하다.

질문 79. 왜 이 기준인가?

이행원칙에서 제시한 기준은 연구, 협의, 실험 프로세스를 바탕으로 개발되었다. 이들 중 일부는 다른 방식으로 정의되었을 수 있고, 관련 이슈는 다른 방식으로 분류될 수도 있었을 것이다. 그러나 여기에서 반영하고 있는 핵심 요소들은 고충처리제도가 혜택을 달성하고 질문 78에 대한 답으로 확인된 함정들을 피할 수 있도록 하기 위한 일련의 기준을 제시한다. 이 기준은 상호 연관되어 있으므로 전체적으로 반영되어야 한다. 하나를 제외하게 되면 다른 기준을 충족시킬 수 있는 역량이 약화되고 전체 고충처리제도의 효과성도 떨어지기 때문이다. 개별 기준은 이행원칙에 대한 주석에서 자세히 설명하고 있다.

상기 언급한 바와 같이, 고충처리제도가 효과적이기 위해서는 모든 관련 부처 또는 기능 뿐만 아니라 고위 임원들 또한 원칙 및 실무 측면에서 이를 지원해야 한다. 또한 고충처리제도를 구축하는 과정에 관련 개인 또는 부처를 참여시킴으로써 해당 제도의 목적과 준수 기준을 이해하고, 개발된 모형을 지지하게 하는 방안도 권장된다. 특히 문제를 경청하는 것이 기업에 위협이 되는 것이 아니라 건설적인 행위이며 학습 기회를 제공하는 것이라 생각하는 것이 중요하다.

질문 80. 고충처리제도의 효과성은 어떻게 평가하는가?

고충처리제도의 실제 효과성을 평가하는데 도움이 될 수 있는 적절한 평가 척도를 개발하는 것은 매우 중요하다. 이러한 평가 척도에 어떤 것이 포함되어야 하는지에 대해 이해관계자들의 의견을 청취하여, “성공”은 어떤 느낌인지에 대한 관점을 적절히 반영할 수 있도록 할 필요가 있다.

기업은 특정 지표의 의미를 쉽게 추정하지 않도록 주의를 기울여야 한다. 시간에 따른 민원 수 감소는 기업이 과거의 민원으로부터 학습하여 재발을 방지하고 있음을 의미할 수도 있지만, 이해관계자들이 고충처리제도를 신뢰하지 않으며, 고충을 처리하기 위한 다른 방법을 찾고 있음을 의미하기도 한다. 반대로, 민원 증가, 최소 새로운 주요 변화가 발생한 때 또는 그 이후에 발생하는 민원 증가는 해당 고충처리제도가 신뢰를 얻고 있으며 제대로 운영되고 있음을 의미할 수도 있으나, 문제가 많아지고 있음을 의미할 수도 있다. (고충처리제도의 실제 사용자 모두가 아닌) 목표 당사자들로부터의 피드백과 같은 정성적 지표 또한 이러한 유형의 데이터를 정확히 해석하는데 큰 도움이 된다.

점검 목록

- 당사가 운영 중인 고충처리제도는 이러한 기준과 관련해 어떻게 측정을 실시하는가?
- 얼마나 제대로 측정하고 있는지에 대한 고충처리제도 목표 사용자들의 관점을 어떻게 구할 수 있는가?
- 당사가 운영하고 있는 것에 대한 조정을 통해 당사가 확인한 격차를 해결할 수 있는가? 또는 새로운 프로세스를 재설계하는 것이 더 나은가? 재설계하는 쪽이 더 낫다면, 목표 사용자 집단 (영향을 받은 이해관계자들)의 대표를 설계 과정에 포함시킬 수 있는가?
- 고충처리제도의 지속적인 효과성을 평가하기 위해 당사가 가지고 있어야 하는 장기 측정 지표에는 어떤 것이 있을까?
- 성과에 대한 정량적 데이터를 해석하는 방법을 얼마나 확신하는가? 정성적 데이터로는 어떻게 보완할 수 있을까?

D. 사업 환경에 대한 문제



이행원칙 23

기업은 모든 경우에 다음을 준수해야 한다.

- (a) 기업이 활동하는 모든 곳에서 적용되는 법과 국제적으로 인정된 인권을 준수하여야 한다.
- (b) 상반되는 규제에 직면하였을 때, 국제적으로 인정된 인권 규범을 지킬 수 있는 방법을 찾는다.
- (c) 심각한 인권 침해를 일으키거나 기여할 수 있는 리스크는 기업이 활동하는 모든 곳에서 법률 상 준수 문제로 다룬다.

질문 81. 이것은 왜 중요한가?

인권 존중 책임은 모든 맥락에서 적용 가능하다. 기업이 사업을 영위하는데 있어서 인간의 존엄성을 해치지 말아야 한다는 기본적인 기대의 근간을 반영하는 통일된 기준이다. 이는 기업과 이해관계자 모두가 예측 가능한 것이다. 그러나 기업의 활동 및 사업 관계와 관련된 인권 위험은 운영 맥락에 따라 달라질 수 있다. 이러한 맥락은 기업이 인권 존중 책임을 다하기 위해 노력하는 과정에서 특정 문제나 딜레마를 유발할 수 있다. 지역당국의 요구사항이 기업으로 하여금 국제적으로 인정된 인권과 반대의 방식으로 행동하도록 강제하는 경우 등이 발생할 수 있는 것이다. 기업은 이러한 상황에 처했을 때 참고할 수 있는 기본적인 “나침반”을 준비해 둘 필요가 있다. 이러한 상황에서는 쉽거나 기준이 되는 정답이 존재하지 않기 때문이다.

질문 82. 법률 준수와 인권 존중은 어떠한 관련이 있는가?

기업은 자신들의 사회적 책임이 법률 준수로부터 시작한다고 생각한다. 인권 존중 책임 그 자체가 적어도 부분적으로는 법령을 반영하고 있기 때문이다. 법률 준수의 개념은 국가가 인권 보호와 관련된 국내 법령을 효과적으로 집행하는 역량이 부족한 경우에도 기업이 이러한 국내 법령을 준수하는 것이다.

그러나 인권 존중 책임은 인권 보호와 관련된 국내 법령을 준수하는 것을 넘어 국제적으로 인정된 모든 인권을 존중하는 것도 포함한다. 따라서 이러한 권리를 보호하는 국내 법령이 존재하지 않는 곳에서도 적용된다. 국내 법령이 국제적으로 인정된 인권 기준에 한참 낮은 인권 보호 수준을 제시하고 있다고 하더라도, 기업은 더 높은 기준에 맞추어 사업을 운영해야 한다.

결론적으로, 모든 상황에서 모든 기업에게 기대되는 국제적 기준으로서, 인권 존중 책임은 기업이 마주할 수 있는 각종 기대 및 요구에 대한 명료성과 예측 가능성을 제시한다. 기업이 행위의 기준을 낮춤으로써 인권을 충분하게 보호하지 못하는 운영 환경으로부터 이익을 취하지 않아야 한다는 것을 뜻한다.

질문 83. 상충되는 의무가 존재하는 경우 기업은 이를 어떻게 해결해야 하는가?

국내 법령 및 관습에 따른 의무가 (단순히 허용하는 것이 아니라) 기업이 국제적으로 인정된 인권 존중 책임과 상충되는 방식의 행위인 경우도 있다. 이러한 의무는 예를 들어 여성 인권, 노동권, 사생활권 등과 관련될 수 있다. 이러한 유형의 상황에서 기업이 관련법을 적용해야 할 뿐만 아니라 모든 상황에서 인권 존중 책임을 준수해야 한다면 딜레마에 처하게 된다.

기업의 인권 실사 프로세스를 통해 어떠한 경우에 이러한 딜레마에 처하는지, 해당 위험을 방지하거나 완화하기 위해 사용할 수 있는 조치에는 어떤 것이 있는지를 확인해야 한다. 의무가 직접적으로 충돌한다면, 국제적으로 인정된 권리의 원칙을 준수할 방법을 찾는 것이 문제이다. 다른 이슈와 같이, 어떻게 대응해야 하는지에 대한 청사진이 존재하지 않는다. 그러나 점점 더 많은 기업이 인권 존중을 기업 가치에 반영하고, 연수, 시나리오, 교훈, 의사결정 나무 등과 같은 프로세스를 통해 윤리적 딜레마를 해결하기 위해 노력할수록, 시기적절한 대응 방안을 찾을 수 있을 확률이 높아진다.

상충되는 의무의 정확한 특성, 범위, 영향을 이해하는 것이 딜레마 해결을 위한 방안을 확인하는 중요한 첫 번째 절차이다. 처음에 생각한 것보다 지역당국이 제시하는 의무가 더 까다롭거나 갈등이 과장되었을 수도 있다. 이를 확인함으로써 갈등을 완화할 수도 있다. 정부 및 지역 당국 측에 상충되는 의무의 범위를 명확히 하거나 이를 해결해 달라고 요구할 수도 있다. 이를 통해 사람 및 기업을 대상으로 한 위험을 줄일 수 있을

뿐만 아니라, 이해관계자들로 하여금 기업이 인권 존중을 위해 노력하고 있음을 암시할 수도 있다. 산업 또는 국가 내 다른 조직에 이와 유사한 인권 위험을 완화할 수 있는 접근법이 존재할 수도 있다. 예를 들어, 결사의 자유가 제한된 국가에서 사업을 영위하는 몇몇 기업은 근로자들이 참여할 수 있는 유사 프로세스를 구축하였다.

기업이 즉각적이거나 명확한 해결책을 찾지 못한다면, 가능한 경우 상충되는 의무에 의해 권리가 영향을 받은 집단 또는 개인을 포함한 관련 전문 이해관계자들을 참여시킬 수도 있다. 기업은 언제나 영향을 받은 이해관계자들에게 위험을 유발할 수 있는 특정 행위에 대해 인식하고, 이를 의사결정에 반영할 필요가 있다.

특히 기업이 이러한 유형의 문제에 직면한 경우, 기업의 행동이 이해관계자들의 면밀한 조사 대상이 될 확률도 높다. 기업은 이러한 상황에서 인권에 대한 존중을 유지하기 위한 노력을 알릴 수 있어야 하고, 이렇게 하는 것이 인권 위험을 높이지 않는 경우 이들에게 보고하는 것을 지향할 필요가 있다.

국내법 또는 기타 의무로 인해 기업이 국제 범죄와 같은 심각한 인권침해에 연관될 수 있는 위험에 처하게 되는 경우도 드물게 존재한다. 이러한 경우 기업은 이러한 상황에서 진실하게 영업을 계속 할 수 있을지 여부와 어떻게 할 것인지에 대한 면밀한 고려를 해야 하며, 기업의 활동을 중단함으로써 발생할 수 있는 인권 영향에 대해 인지해야 한다.

질문 84. 심각한 인권침해에 연관되는 위험을 법률 준수 사항으로 간주해야 하는 이유는 무엇인가?

기업이 심각한 인권침해에 연관될 위험에 처한다면, 이러한 위험의 법적 책임 여부가 명확한지와 관계없이 기업은 이를 중범죄에 연관될 위험으로 간주해야 한다. 이는 인권 위험의 심각성 뿐만 아니라 이러한 인권위험에 개입한 결과 기업이 마주할 수 있는 법적 위험이 더 커지고 있기 때문이다.

기업은 자체 활동을 통해 심각한 인권침해를 유발할 수 있다. 예를 들어 기업이 잔혹하고, 비인간적이며, 굴욕적인 처우에 상응하는 방식으로 노예를 사용하거나 근로자를 대한 경우 등이 있다. 이들은 또한 치안부대와 같은 다른 당사자들이 저지른 심각한 인권 침해에 기여할 수도 있다. 심각한 인권침해에 대한 간접적인 기여를 하면

사법적·비사법적 공모 의혹을 받을 수도 있다.

이행원칙 17의 주석에 따르면, “사법적인 사안으로는 많은 국가의 관할권에서 범죄에 있어 연루를 금지하고 있다. 일부 국가에서는 그러한 경우 사법기관이 기업에게 형사책임을 묻고 있다. 인권 분야 용어로는 적용되지 않더라도, 통상적으로 민사소송에서는 기업이 피해에 기여했다고 주장할 수 있다. 국제적인 형법 판례는 이러한 범죄를 돕고 선동하는 관련 기준이 고의적으로 범죄를 저지르는데 커다란 영향을 미치는 실질적인 지원이나 자극이라고 밝혔다”. 예를 들어, 기업은 다른 당사자가 집단학살에 사용한 화학물질을 제공하거나, 전쟁 범죄에 연루된 정부 부대에 군수자원을 제공했다는 류의 의혹을 바탕으로 사법적 공모 의혹을 받을 수 있다.

최근 심각한 인권침해에 연루되었다는 이유로 다국적 기업을 대상으로 이루어진 (대부분의 경우 민사소송의 형태였던) 소송 기록을 통해, 기업의 잠재적 사법 책임의 망이 균일하지는 않지만 확장되고 있음을 확인할 수 있다. 관련 인권 위험의 특성 뿐만 아니라, 영토 경계 등을 포함하는 사법적 경계가 확장되고 있기 때문에, 기업은 심각한 인권침해에 연루될 위험 사례 모두를 기업활동이 이루어지고 있는 지역의 법령 현황과 관계없이 법률 준수 사항으로 간주해야 한다.

질문 85. 어떠한 상황에서 심각한 인권 침해에 대해 사업적으로 기여하는 위험을 유발하게 되는가?

심각한 인권 침해에 연루될 위험은 효과적인 정부 기관이 존재하지 않고 사법적 보호가 되지 않는 환경이나 심각한 차별이 뿌리 깊은 환경에서 가장 만연하게 나타나는 경향이 있다. 위험은 지역을 불문하고 발생하지만 가장 심각한 위험은 분쟁지역에서 발생한다. 이러한 환경은 기업 내에서도 위험 지역으로 표시해야 하고, 환경에 맞게 미세한 조정이 가능하고 높은 수준의 위험에 민감하게 반응할 수 있는 인권실사를 실시해야 한다. 이처럼 강화된 인권실사는 기업이 UN이나 권역 정부간 기구의 제재 하에 있는 국가에서 사업 활동을 시작하거나 시작할 것을 고려하는 경우 필수적인 것으로 간주되어야 한다.¹¹⁾

11) 기업과 인권 연구센터에서는 기업의 인권 침해 연루 의혹과 관련된 소송 정보를 제공하는 포털을 운영 중에 있다: www.business-humanrights.org.

질문 86. 기업이 어려운 환경에서 발생하는 문제를 평가하고 해결하는 것과 관련된 도움은 어디에서 받을 수 있는가?

기업의 인권 존중 역량과 관련해 문제가 발생하는, 분쟁지역과 같은 환경에서 사업을 계획하거나 운영하는 경우, 많은 기업은 위험을 제대로 평가하는 데에 어려움을 느낀다. 이러한 경우, 기업들은 해당 지역에서 활동하거나 해당 지역으로부터 보고를 받는 시민사회 조직과 같은 신뢰성 있는 외부 자원으로부터 조언을 구해야 한다. 필요한 경우, 자국을 포함한 각국 정부로부터 조언을 받을 수도 있다. 국가인권기구 또한 조언을 제공해 줄 수 있는 소중한 자원이다. 사업 파트너와 함께 일하는 산업체 또는 다중이해관계자 제도 또한 복잡한 환경에서 발생할 수 있는 인권 위험에 맞춘 접근법을 마련하는데 도움이 될 수 있다(더 많은 외부 자원 예시는 부록 II 참조).

점검 목록

- 인권 관련 국내법이 제대로 자리잡지 못했거나, 집행되지 않거나 존재하지 않는 지역에서 기업을 운영하고 있는가? 당사의 실사는 이러한 요인과 이들의 인권 위험에 대한 영향을 평가하는가?
- 모든 직원들과 사업 관계에 있는 모든 사람들에게 당사가 국제적으로 인정된 모든 인권 존중에 대한 기준을 지키며 운영한다는 사실이 명확하게 알려져 있는가? 이들은 이러한 기준에 어떤 것이 포함되는지 이해하고 있는가?
- 당사는 국내법과 국제적으로 인정된 인권 사이에 상충되는 의무가 존재하는 환경에서 운영하고 있는가?
- 만약 그렇다면, 당사는 국내법과 국제 기준이 상충한다는 사실을 얼마나 확신하는가? 인권 위험을 높이지 않고 해결책을 찾기 위해 당국에 접근할 수 있는 범위가 존재하는가?
- 상충되는 의무를 해결할 수 있는 기존의 잘 알려진 방법이나 타 기업의 성공적인 사례가 있는가?
- 실제 딜레마에 처했을 때, 가장 가능성 높은 대응책을 확인하는데 도움을 줄 수 있는 자는 누구인가? 이 과정에 영향을 받은 이해관계자들의 대표를 포함시키는 것이 가능한가?

- 이러한 상황에서 당사의 의사결정이나 행동을 설명할 수 있는 당사의 프로세스에는 어떤 것이 있는가?
- 지역 규제로 인해 당사가 국제 범죄와 같은 심각한 인권 침해에 연루될 위험에 놓이게 되는 경우, 어떤 프로세스를 통해, 그리고 어떤 고위급 임원의 참여를 통해 당사가 해당 지역에 잔류할지 여부를 결정해야 하는가? 잔류하기로 한다면, 그 기간은 어느 정도인가?
- 심각한 인권 침해에 참여할 가능성이 있다면 기업 내에서 법률 준수 이슈와 같이 다루는가? 이를 위해서는 누가 어느 단계에 개입해야 하는가?
- 만약 당사나 당사와 사업적 관계에 있는 당사자들이 분쟁지역에서 활동 중이라면, 이러한 상황이 자동으로 더 철저한 기업 내 실사로 이어지는가?
- 이러한 분쟁지역에서의 인권 상황과 당사에 미치는 영향을 어떻게 평가할 것인가? 어떤 자원을 바탕으로 할 것인가?



이행원칙 24

실제적·잠재적으로 인권에 미치는 부정적 영향을 다루는 활동에 있어서 우선순위를 정할 때, 기업은 가장 심각하거나, 대응이 지체되었을 때 구제가 불가능 할 수도 있는 영향을 제일 먼저 찾고 완화시키도록 노력해야 한다.

질문 87. 이것은 왜 중요한가?

국제인권법에는 위계가 존재하지 않는다. 오히려 인권을 불가분의 것이며, 상호 의존적이고 상호 연관된 것으로 보고 있다. 그러나 기업은 인권에 대한 부정적인 영향 모두를 즉각적으로 해결할 수 없다. 수많은 기업이 다양한 환경에서 운영하고 있으며, 복잡한 공급사슬을 바탕으로 다양한 협력사와 함께 일한다. 기업이 인권에 대한 부정적인 영향에 연루될 위험이 있을 수도 있고, 관련 문제를 즉각적으로 해결하는 기업의 역량에 자원 또는 수송 측면의 한계가 존재할 수도 있다.

인권실사 및 개선 프로세스는 기업의 운영, 상품, 서비스와 관련된 인권 영향을

최소화하는데 도움을 주는 것을 목표로 한다. 만약 이러한 모든 영향을 한 번에 합리적으로 해결할 수 없다면, 사람들에게 가장 심각한 위해를 가하는 것에 중점을 두어야만 한다. 즉 범위나 규모에 있어 가장 심각하거나, 대응이 지체되었을 때 구제가 불가능할 수도 있는 영향을 우선순위에 두어야 한다. 가장 심각한 영향을 빠르게 해결한 직후, 두 번째로 심각한 영향을 해결해야 하며, 인권에 대한 실제적·잠재적 영향 모두를 해결할 때까지 이를 반복해야 한다(변화하는 상황에 적응하기 위한 지속적인 연습일 수도 있음을 유념해야 한다).

질문 88. “심각한” 영향으로 분류되는 것에는 어떤 것이 있는가?

이행원칙 14의 주석에서는 “영향의 심각성은 규모, 범위, 구제가 불가능한 특성에 따라 판단되어질 것이다”라고 명시하고 있다. 이는 영향의 심각성과 영향을 받았거나 받을 사람들의 수 (예를 들어, 환경오염의 지체효과로부터 영향을 받는 경우) 모두 중요한 고려사항임을 의미한다. “구제가 불가능한 특성”은 세 번째로 연관성이 높은 요인으로, 부정적 영향을 받은 사람들의 상황을 영향을 받기 이전의 상황과 동일하거나 그에 준하는 상황으로 회복시키는 능력에 한계가 있음을 뜻한다. 금전적 보상은 이러한 회복을 위해 제공할 수 있는 수준인 경우에만 적절하다.

인권에 대한 영향이 위 세 가지 특성 중 하나 이상이 “심각한” 것으로 간주되어야만 할 필요는 없다. 이는 영향의 규모나 범위가 더 클수록, 복구될 수 있는 가능성이 줄어드는 경우가 많음을 뜻한다. 또한 이행원칙 24에서는 특정 영향에 대한 대응이 지체되었을 때 구제가 불가능할 수도 있으며, 이를 우선순위에 반영해야 한다는 사실을 강조하고 있다. 예를 들어, 근로자들이 부당하게 해고된 경우, 구제 프로세스가 오랫동안 지체된다면 이들이 부득이하게 다른 직업을 찾아나서야 할 수 있으며, 이들의 복직은 더 어려워지게 될 것이다.

인권에 대한 부정적인 영향이 실제적 영향이기 보다는 잠재적 영향인 경우, 위험 관리에 대한 표준 접근법에서는 심각성보다 발생 가능성을 1차적인 요인인 것으로 간주한다. 그러나 심각한 인권 영향의 발생 가능성이 낮다는 이유만으로는 위험 완화를 위한 노력의 우선순위를 합리적으로 낮출 수는 없다. 대신, 위험 완화 노력을 늦추는 것이 정당한지 결정할 때에는 잠재적인 영향의 구제 가능성이 핵심 요인이 되어야

한다. 종합하여, 인권에 위험이 발생하는 맥락에서, 실제적·잠재적 위험의 심각성은 반드시 최우선적으로 고려하는 요인이 되어야 한다.

많은 경우, 어떤 유형의 영향이 “심각”하거나 “구제 불가능”한지는 자명하다. 예를 들어 개인의 생명권 및 건강권에 미치는 영향 또는 전체 집단 또는 지역사회의 복지에 근본적인 영향을 미치는 상황을 생각해볼 수 있다. 또한 기업이 심각한 인권 침해에 연루될 위험이 있음을 확인한 경우, 해당 위험을 해결하는 것을 항상 최우선으로 고려해야 할 것이다.

다른 상황에서는 어떤 인권 영향이 가장 심각한 것으로 간주되어야 하는지, 또는 어떤 요인이 구제 가능성에 영향을 미칠 수 있는지는 명확하지 않을 수 있다. 또한 이행원칙 24의 주석에서 언급한 것과 같이, “심각성”을 절대적인 개념으로 볼 것이 아니라, 기업이 파악한 다른 인권 영향에 따른 상대적인 것으로 보아야 한다. 가능하다면, 기업은 자신이 어떤 영향을 미칠 수 있는지 확실히 이해하기 위해 인권이 위험에 처한 당사자들과 만나보는 것이 좋다.

운영 맥락에 따라, 아동, 여성, 원주민, 민족적 또는 기타 소수집단에 속한 사람들과 같이 취약하고 소외될 위험이 높은 집단에 속한 개인이 가장 심각한 인권 영향에 노출될 수도 있다. 기업이 인권 영향에 대한 대응의 우선순위를 정해야 하는 경우, 이러한 집단의 취약성과 특정 영향에 대한 대응을 지체하게 되면 이들에게는 더 큰 영향을 미칠 수도 있다는 사실을 고려해야 한다.

질문 89. 심각한 것으로 간주되지 않는 영향은 무엇을 의미하는가?

가장 심각한 것으로 간주되는 이슈를 해결하는 것은 기업의 인권실사 프로세스를 통해 확인된 다른 인권 영향을 해결할 필요가 없다는 것을 의미하는 것이 절대 아니다. 오히려, 이 원칙은 모든 영향을 한 번에 해결할 수 없는 상황에서 대응의 순서를 정하는 것에 가깝다. 기업은 여전히 기업의 실제적·잠재적 인권 영향을 해결할 책임을 지닌다. 처음에는 심각한 것으로 간주하지 않았던 영향을 제대로 해결하지 않는 경우 심각한 침해로 바뀔 수 있음을 (또는 바뀐 것으로 인식될 수 있음을) 항상 명심해야 한다.

점검 목록

- 당사가 확인한 부정적인 인권 영향에 대한 당사의 대응 순서를 정할 필요가 있는가? 아니면 당사는 이러한 영향을 동시에 모두 해결할 수 있는가?
- 당사의 대응 순서를 정하기 위해 우선순위를 정해야 한다면, 당사에는 당사가 미치는 영향의 심각성을 평가할 수단이 있는가?
- 영향의 심각성을 평가하기 위한 당사의 시스템은 영향의 범위, 규모, 구제 가능성을 고려하는가?
- 해당 시스템에는 매우 심각한 잠재적 영향의 경우 그 발생 가능성과 관계없이 우선적으로 대응해야 한다는 점이 반영되어 있는가?
- 해당 시스템은 가장 심각한 인권 영향으로 고통받고 있는 취약 집단에 속한 개인에게 특별한 관심을 기울이는가?
- 해당 시스템은 어떤 상황에서 실제적 영향에 대한 대응이 지체되는 경우 구제하기가 더 어려워지는지 인식하고 있는가?
- 가장 심각한 인권 영향이 해결되고 나면, 당사의 시스템은 자동적으로 두 번째로 심각한 영향을 해결하는 것으로 이어지고, 모든 영향이 해결될 때까지 이것이 반복되는가?

부록
1

국제 권리 장전과 ILO 핵심협약에 포함된 권리



1. 기업의 인권준중책임 해설서

2. 성평등 관점에서 본 유엔「기업과 인권 이행 원칙」

A. 국제 권리 장전

국제 권리 장전은 세계인권선언과 이를 조약화한 주요 문서인 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약과 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약으로 구성되어 있다. 두 규약의 유사한 조항은 차별금지와 성 평등을 특정 권리들에 적용할 수 있는 가장 포괄적인 원칙이라 규정한다. 양 규약은 인권선언의 권리들을 다음과 같이 더 자세히 인정하고 규정한다.

시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약

제1조:	자결권
제2조~제5조:	포괄적인 원칙
제6조:	생명권
제7조:	고문 또는 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 취급 또는 형벌을 받지 아니할 권리
제8조:	노예상태, 예속상태 또는 강제노동의 대상이 되지 않을 권리
제9조:	신체의 자유와 안전에 대한 권리
제10조:	자유를 박탈당한 사람이 인도적으로 취급받을 권리
제11조:	계약상 의무의 이행불능만을 이유로 구금되지 아니할 권리
제12조:	이동의 자유
제13조:	외국인이 법률에 따라 이루어진 결정에 의하에서만 추방될 수 있는 권리
제14조:	평등한 재판을 받을 권리
제15조:	형사법의 소급을 받지 않을 권리
제16조:	법앞에 인간으로서 인정받을 권리

제17조:	사생활권
제18조:	사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리
제19조:	의견을 가질 권리 및 표현의 자유에 대한 권리
제20조:	전쟁을 위한 선전 및 민족적, 인종적 또는 종교적 증오의 고취로부터 자유로울 권리
제21조:	평화적 집회의 권리
제22조:	결사의 자유에 대한 권리
제23조:	가정의 보호를 받을 권리 및 가정을 구성할 권리
제24조:	어린이의 보호조치를 받을 권리
제25조:	정치에 참여할 권리
제26조:	법앞에 평등하고 어떠한 차별도 없이 법의 평등한 보호를 받을 권리
제27조:	소수민족의 권리

경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약

제1조:	자결권
제2조~제5조:	포괄적인 원칙
제6조:	노동권
제7조:	공정하고 유리한 근로조건을 향유할 권리
제8조:	노동조합을 결성하거나 가입하는 권리, 파업할 권리
제9조:	사회보험을 포함한 사회보장에 대한 권리
제10조:	가정생활의 권리
제11조:	적당한 생활수준을 누릴 권리 (적당한 식량 및 주택에 대한 권리, 강제 퇴거 금지를 포함한다. 이 권리는 안전한 식수 및 위생에 대한 권리를 구성하는 것으로 해석되기도 한다.)
제12조:	건강을 향유할 권리
제13조 및 제14조:	교육에 대한 권리
제15조:	문화생활에 참여할 권리, 과학의 진보로부터 이익을 향유할 권리, 작가와 발명가의 물질적, 도덕적 권리

B. ILO 핵심협약

1998년 ILO는 노동에서 있어서의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언을 채택하였다. 해당 선언은 회원국이 노동에서의 네 가지 기본적 원칙과 권리, 즉 결사의 자유 및 단체 교섭권, 강제노동금지, 고용 및 직업상 차별금지, 아동노동폐지를 존중할 것을 요구한다. 각 원칙은 두 가지 ILO 협약에 의해 뒷받침되며, 이 협약들이 8개 핵심협약을 구성한다.

1. 결사의 자유 및 단결권 보호 협약, 1949 (제87호)
2. 단결권 및 단체교섭권 협약, 1949 (제98호)
3. 강제노동에 관한 협약, 1930 (제29호)
4. 강제노동의 폐지에 관한 협약, 1957 (제105호)
5. 동일가치노동 동일보수에 관한 협약, 1951 (제100호)
6. (고용 및 직업상) 차별금지 협약, 1958 (제111호)
7. 취업 최저연령에 관한 협약, 1973 (제138호)
8. 가혹한 형태의 아동노동 폐지 협약, 1999 (제182호)

부록
2

외부 전문가 자원 예시



- ▶ 여러 정부기관에서 일반적인 상황, 특정 산업, 지리적 환경, 노동권 또는 원주민 권리 등과 같은 특정 이슈 등의 인권 위험과 관련된 정보 및 조언을 제공하고 있다.
- ▶ OHCHR (www.ohchr.org) 및 ILO (www.ilo.org) 웹사이트와 같은 관련 기관의 온라인 정보 자원 또한 활용 가능하다.
- ▶ 다양한 국가인권기구, 국제인권기준 관련 기업용 ILO 헬프데스크, 유명 NGO, 기업 관련 인권 이슈에 중점을 두는 연구기관 등 기타 신뢰성 있는 자원으로부터 조언을 받을 수도 있다.
- ▶ 글로벌 콤팩트는 유엔의 글로벌 기업 책임 구상이다. 「기업과 인권 이행원칙」과 글로벌 콤팩트의 관계는 www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf(접속일 2012년 3월 8일)에서 확인할 수 있다. 다음과 같은 툴과 지침 자료(Guidance Material)는 대부분 중소기업에서도 활용할 수 있으며, 유엔 글로벌 콤팩트(UNGC) 웹사이트 (www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights, 지침 자료)에서 직접 다운로드 받을 수 있다.

기업과 인권 학습 툴 (Business and Human Rights Learning Tool, UNGC, OHCHR, 2011): 유엔의 “보호, 존중, 구제” 프레임워크에 반영된 것과 같은, 기업의 인권 원칙 이행 동향 및 기대에 대한 실습 및 사례연구를 통합한 웹 기반 모듈이다. 테스트를 성공적으로 완료하면, 사용자는 인증을 받을 수 있다.

인권 매트릭스 (The Human Rights Matrix, 비즈니스 리더 인권 구상 / 글로벌 인권 비즈니스 이니셔티브 / 크레딧 360, 2010년 업데이트): 인권 매트릭스는 기업이 인권 관련 정책 및 인권 접근 방식을 확인함으로써 자신의 인권 성과를 이해 및 해결할 수 있도록 하는 초기 자가진단 및 학습 툴이다. 인권 매트릭스를 통해 기업은 인권 프로그램 및 성과를 가시화, 진단 및 관리할 수 있다.

인권을 존중하며 사업하는 방법 (How to do Business with Respect for Human Rights, 글로벌 콤팩트 네트워크 네덜란드, 2010): 유엔 기업과인권 특별대표의 “보호, 존중, 구제” 프레임워크를 바탕으로 마련된 것이다. 설명, 학습, 지침 포인트들은 글로벌 콤팩트 네트워크 네덜란드의 10개 다국적기업의 경험을 바탕으로 하고 있으며, 기업들이 해당 프레임워크에 부합하는 방식으로 인권 존중 약속을 이행할 수 있도록 하는데 그 목적이 있다.

인권: 기업을 위한 참고 지침서 (Human Rights Translated: A Business Reference Guide, UNGC/OHCHR/카스탄 인권법 연구센터/국제 비즈니스 리더스 포럼, 2008): 세계적으로 인정된 인권을 기업이 이해할 수 있는 방식으로 설명하는데 목적이 있다. 예시를 활용하고 실제 행동을 제시함으로써 인권이 기업 환경과 얼마나 큰 연관성을 지니는지 보여준다.

인권영향평가 및 관리에 관한 지침 (Guide to Human Rights Impact Assessment and Management, UNGC/국제금융공사/국제 비즈니스 리더스 포럼, 2010년 업데이트): 상호작용 형식의 온라인 툴으로, 기업 활동에 대한 인권 위험 및 영향을 평가 및 관리하는 방법에 대한 지침을 제공하기 위해 마련되었다. 동 지침은 각기 다른 유형의 조직에서 유용하게 활용할 수 있으며, 기업이 주요 목표 이용자이다. 동 지침은 등록 후 무료로 사용할 수 있다.

인권 정책 개발 방법에 관한 지침 (Guide on How to Develop a Human Rights Policy, UNGC/OHCHR, 2011): 기업이 인권 정책을 어떻게 개발하고 이행할 수 있는지와 관련된 지침을 제공한다.

- ▶ OECD 또한 취약한 거버넌스 지역에서의 다국적기업의 위험에 대한 OECD 주의 방안(2006)과 같은 널리 사용되는 도구 및 지침을 제공하고 있다. www.oecd.org/dataoecd/26/21/36885821.pdf (접속일 2012년 3월 8일)에서 확인 가능하다.
- ▶ 동일 산업 내 타사가 비판받거나 소송을 진행한 인권 영향과 관련된 정보는 기업이 중점을 두어야 하는 이슈에 대한 매우 유용한 지표이다. 신문 보도를 통해서 특정 산업이 직면하고 있는 주요 인권 이슈를 확인할 수 있다. 이러한 정보의 가장 잘 알려진 출처는 기업과 인권 자료 센터이다(www.business-humanrights.org).

- ▶ 기업의 활동을 잘 평가하는 다양한 NGO의 웹사이트를 통해 관련 이슈를 확인할 수 있다.
- ▶ 기업이 속한 산업 내에서 관련 경험이나 조언을 구할 수 있는 경우도 종종 있다. 산업 조치의 예시를 기업과 인권 자료 센터 웹사이트에서 찾아볼 수 있다. 일부 기업 협회 또한 구성원들을 위한 지침을 제공할 수 있다. 일부 글로벌 콤팩트 지역 네트워크도 해당 지역 회사의 인권을 포함하고 있으며, 특정 지역과 관련된 지침을 찾고자 하는 기업을 위한 관련 정보도 제공할 수 있다. www.unglobalcompact.org/networksaroundtheworld/index.html (접속일 2012년 3월 8일) 참조.
- ▶ 명성이 높은 다중이해관계자 또는 산업 기구는 특히 기업과 인권 관련 문제를 해결하는데 조언 및 경험을 제공해 줄 수 있는 중요한 자원이다.
- ▶ 공통 인권 문제를 해결하기 위한 협력의 기회도 존재할 수 있다. 예를 들어, 브랜드 및 협력업체는 가치사슬 내 인권 위험을 줄이는 데에 공통의 이해를 갖고 있을 수 있기 때문에, 공동의 목표를 달성하기 위한 자원을 모을 수 있다.
- ▶ 분쟁지역에서 운영하고 있는 기업과 관련된 지침의 경우, International Alert and Fafo가 작성한 “경고: 고위험 지역에서 운영하는 기업의 책임 위험 (Red Flags: Liability risks for companies operating in high risk zones)”을 참조할 수 있다. www.redflags.info/index.php?page_id=14&style_id=0 (접속일 2012년 3월 8일)에서 확인 가능하다.

| 저술 : 유엔 기업과 인권 실무그룹(United Nations Working Group on Business and Human Rights)
유엔개발계획(United Nations Development Programme)
| 저술 지원 : 스웨덴 정부
| 국문 번역 및 배포 : 대한민국 법무부

02

성평등 관점에서 본 유엔 기업과 인권 이행원칙



안내

이 책은 「기업과 인권 이행원칙: 유엔 “보호, 존중, 구제 프레임워크”」 내 각 이행원칙과 유엔 공식문서(A/HRC/41/42)인 「성평등 관점에서 본 유엔 「기업과 인권 이행원칙」: 유엔 다국적기업과 인권 실무그룹 보고서」 내 “기업과 인권 이행원칙”에 대한 성평등 가이드”전문을 수록하고 있다.

이 책은 유엔개발계획과 유엔 기업과 인권 실무그룹이 개발하였으며 무료 배포 대상이다. 재판매는 금지된다.

이 책의 구체적 내용은 유엔/유엔인권최고대표사무소(OHCHR)/유엔개발계획(UNDP)의 공식적 의견과는 다를 수 있다.

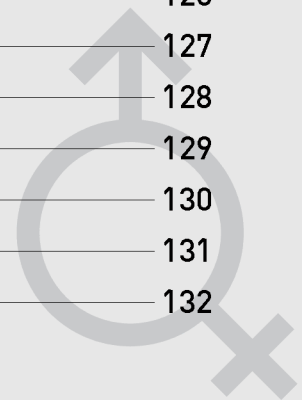
● 목 차 Contents

기업의 인권존중책임·성평등 해설서 ●

Ⅰ 서론 ————— 107

1. 유엔 「기업과 인권 이행원칙」 성평등 가이드 ————— 111

이행원칙 1	113
이행원칙 2	114
이행원칙 3	115
이행원칙 4	116
이행원칙 5	117
이행원칙 6	117
이행원칙 7	118
이행원칙 8	119
이행원칙 9	120
이행원칙 10	120
이행원칙 11	121
이행원칙 12	123
이행원칙 13	124
이행원칙 14	124
이행원칙 15	125
이행원칙 16	126
이행원칙 17	127
이행원칙 18	128
이행원칙 19	129
이행원칙 20	130
이행원칙 21	131
이행원칙 22	132



● 목 차 Contents

기업의 인권존중책임·성평등 해설서 ●

이행원칙 23	133
이행원칙 24	134
이행원칙 25	134
이행원칙 26	135
이행원칙 27	136
이행원칙 28	137
이행원칙 29	138
이행원칙 30	138
이행원칙 31	139

II. 유엔 기업과 인권 실무그룹 보고서 141

01. 서 론	143
02. 여성, 기업과 인권: 도전	147
03. 선정된 기존 기준	151
04. 이행원칙을 위한 젠더 프레임워크	157
05. 결론 및 제언	163





서론

1. 기업의 인권존중책임 해설서

2. 성평등 관점에서 본 유엔「기업과 인권 이행원칙」

2011년 6월 유엔 인권이사회가 이견 없이 채택한 「기업과 인권 이행원칙」(Guiding Principles on Business and Human Rights, 이하 “UNGP”)은 기업과 관련된 인권에 대한 부정적인 영향을 방지, 완화, 구제하기 위한 공식 국제 기준이다. 유엔 기업과 인권 실무그룹(이하 “실무그룹”)은 UNGP의 보급과 이행을 증진할 의무를 지닌다. 실무그룹은 활동에 성인지 관점을 반드시 반영해야 한다.

여성과 여아가 기업 활동의 부정적인 영향을 특히 많이 받는다는 사실은 잘 알려져 있다. 이들은 효과적인 구제를 받기 위한 과정에서도 추가적인 장벽에 직면한다. 영역을 불문하고 다양한 형태로 나타나는 차별로 인해, 여성과 여아들은 나이, 인종, 사회 계층, 출신 민족, 종교, 언어, 문해, 경제적 자원에 대한 접근, 혼인 여부, 성적 지향, 성 정체성, 장애, 거주 지역, 이주 여부, 선주민 또는 소수민족 출신 여부 등에 따라 기업의 활동으로부터 각기 다른 영향을 받을 수 있다. 따라서 국가와 기업이 UNGP를 이행하고 성인지적 조치를 취하는 것이 매우 중요하다.

이러한 배경에 따라, 2017년 실무그룹은 “젠더 관점에서 본 UNGP” 프로젝트를 시작하였다. 이 사업의 목표는 모든 이해관계자들이 UNGP 이행과 관련해

성인지적 시각을 채택하고 국가와 기업 모두를 위한 실무적 실천 방법을 개발할 필요성을 중요하게 여기도록 하는 데 있다. 실무그룹이 기존 국제기준과 각국이 제출한 의견을 바탕으로 마련한 2019년 6월 인권이사회 보고서(A/HRC/41/43)는 국가와 기업이 UNGP 이행에 성인지 관점을 통합할 수 있도록 실천적 기준을 제공한다.

위 보고서는 세 가지 성과를 담고 있다. 첫째, 기업 활동과 관련하여 여성과 여아가 경험한 차별 또는 차별적인 영향을 전체적으로 살펴보고, 성평등에 대한 기존 기준들을 몇 가지 선별하여 분석하였다. 둘째, 성인지 현황 평가, 젠더전환적(gender-transformative) 조치, 젠더전환적 구제로 구성된 3단계 젠더 프레임워크를 개발하였다. 국가, 기업 및 기타 이해관계자들이 성평등을 위해 사용할 수 있다. 셋째, 해당 보고서는 UNGP의 31개 이행원칙 각각에 대하여 위 젠더 프레임워크를 사용하여 구체적 지침을 제공한다.

UNGP의 효과적인 보급과 이행을 증진할 의무를 다하기 위해, 실무그룹은 다양한 조직과 협업하고 있다. 예를 들어, 아시아에서 Livio Sarandrea가 이끄는 유엔개발계획(UNDP)의 기업과 인권 팀과 협업해 다양한 행사를 기획하고, 기업과 인권과 관련된 국가인권정책기본계획(NAP) 개발을 담당하는 정부 관계자에게 조언을 제공하며, 시민사회 조직을 위한 역량 강화 워크숍을 진행하고 있다. 이 책은 유엔개발계획(UNDP)의 금전적 후원으로 출간되었으며, 이 같은 후원은 UNGP를 이행하는 데 국가와 기업 모두가 성인지 관점을 반영하도록 도와야 한다는 실무그룹과 유엔개발계획의 파트너십의 연장선에 있다.

이 책은 실무그룹의 보고서를 사용자 친화적으로 설명한다. UNGP에 포함된 31개 지침마다 성평등 가이드와 이를 설명하기 위한 예시를 보여준다. 이 책은 UNGP를 성평등하게 이행하기 위한 가이드를 널리 보급하기 위한 실무그룹과 UNDP의 공동 노력의 일환이다. 이 책이 모든 기업과 인권 영역에 성인지 관점이 더 잘 반영되는 데에 도움이 되기를 기원한다.

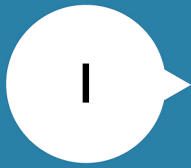
Surya Deva

유엔 기업과 인권 실무그룹 위원



유엔 「기업과 인권 이행원칙」 성평등 가이드





유엔 「기업과 인권 이행원칙」 성평등 가이드



이행원칙 1

국가는 영토 또는 관할 내에서 기업을 포함한 제삼자와 관련된 인권 침해를 방지해야 한다. 효과적인 정책, 법률, 규제, 판결을 통하여 예방, 조사, 처벌, 시정을 위한 적절한 단계를 밟을 필요가 있다.

성평등 가이드

국가는 영토 또는 관할권 내에서 운영하는 모든 기업이 여성의 인권을 존중할 수 있도록 적절한 조치를 반드시 취해야 한다. 모든 형태의 여성에 대한 차별, 괴롭힘, 폭력을 방지, 조사, 처벌, 구제하기 위한 모든 국가 정책, 법령, 판결에 「기업과 인권 이행원칙」과 관련된 젠더 프레임워크와 기준을 반영해야 한다.

구체적 행동 예시

- a. 국가는 잠정적 특별 조치 등을 통해 여성에게 차별적으로 운영되고 모든 영역의 실질적인 평등을 저해하는 차별적인 권력구조의 근본 원인을 해결해야 한다.
- b. 국가는 여성에게 직·간접적으로 차별적인 기존 법령을 수정하고, 여성에 대한 성희롱 및 젠더폭력을 근절하기 위한 효과적인 조치를 취함으로써 여성들이 남성들과 동등한 기회를 얻을 수 있도록 해야 한다.
- c. 국가는 기업이 실질적인 성평등을 이룸으로써 여성 인권존중책임을 다할 수 있도록 하는데 기여할 수 있도록 격려하고 유인을 제공해야 한다.
- d. 국가는 여성 또는 여성 단체가 국가인권정책기본계획(NAP) 및 유사한 수단 등을 통해 이행원칙의 사법적·정책적 이행조치에 참여할 수 있도록 해야 한다.
- e. 국가는 노예제 또는 공급사슬의 투명성 등을 다루는 의무적 인권실사법제

- (mandatory human rights due diligence laws)에 성인지 관점을 반영해야 한다.
- f. 국가는 사법적·비사법적 제도를 통해 기업 관련 인권 침해에 대한 효과적인 구제책을 찾는 여성들이 직면하는 추가적인 장벽에 대응할 수 있도록 해야 한다.



이행원칙 2

국가는 해당 영토 또는 관할권에 소재한 모든 기업들이 사업 운영에 있어 인권을 존중하도록 하는 기대를 명확히 설정하여야 한다.

성평등 가이드

국가는 지침만 제공하는 것이 아니라 영토 또는 관할권 내에서 운영하는 모든 기업이 공급사슬을 포함한 전체 운영에서 여성의 인권을 존중할 수 있도록 인센티브 또는 불이익을 주어야 한다.

구체적 행동 예시

- 국가는 기업이 어디서 운영되든 상관없이 여성 인권을 존중하고 차별·성희롱·젠더폭력을 근절할 의무를 지도록 하는 국제적 프레임워크를 마련하기 위해 협력해야 한다.
- 국가는 기업들이 이사회에 일정 비율 이상의 여성 이사를 임명하고 전 사업장에서의 성별 임금 격차를 보고하도록 기업을 독려해야 한다.
- 국가는 해외에서 운영 중인 기업이 차별적 규범 또는 관행에 직면한 경우 여성 인권 존중 방안에 대한 지침과 지원을 제공하기 위해 외교·무역 대사관 등을 활용하여야 한다.
- 국가는 기업활동에서 실질적인 성평등을 이루기 위해 실질적 조치를 취하는 데에 리더십을 발휘하는 기업에게 인센티브를 제공할 방안을 고려해야 한다.
- 국가는 영토 또는 관할 내에서 운영하는 기업 전체가 여성인권보호단체 및 내부 고발자의 권리를 존중하도록 한다.



이행원칙 3

국가의 인권 보호 의무를 달성하기 위해:

- a. 기업에게 인권 존중을 요구하고 그러한 결과를 가져오는데 목표를 두는 법을 시행하고 정기적으로 그러한 법의 적절성을 평가하여 그 결함을 개선한다.
- b. 회사법과 같이 기업의 설립과 현행 활동을 통제하는 법과 정책이 기업의 인권 존중을 무리하게 강요하지는 않되 인권을 존중하도록 보장한다.
- c. 기업에게 사업 활동에 있어서의 인권 존중 방법에 대한 효과적인 지침을 제공한다.
- d. 기업이 인권에 대한 영향력 하에서 할 수 있는 인권 존중 노력에 대하여 적절한 커뮤니케이션을 하게끔 장려하고 필요시 요청한다.

성평등 가이드

국가는 여성 인권에 대한 기존 법령과 정책의 직·간접적 차별적 효과를 평가하고 개선해야 한다. 「기업과 인권 이행원칙」과 관련한 젠더 프레임워크 및 국제적 지침을 이용해 기업 전체에 인권 존중 방법에 대한 지침을 제공하는 것도 고려해야 한다.

구체적 행동 예시

- a. 국가는 기업의 인권 존중을 증진하고 확립할 수 있도록 하기 위해, 모든 법령을 만들거나, 개정하거나, 평가할 때 성평등을 공통적 주제로 다루어야 한다.
- b. 국가는 법·정책을 개발하거나 수정할 때 여성 또는 여성 단체가 의미 있는 참여를 할 수 있도록 능동적 조치를 취해야 한다.
- c. 국가는 여성에 대한 차별적인 영향을 지니는 다양한 법을 확인하고 수정해야 한다. 예를 들어, 소비자 안전, 기업, 노동, 인권, 환경, 광고, 엔터테인먼트, 투자, 은행, 금융, 조세, 반(反)경쟁 등과 관련된 법이 여성에게 미치는 영향 등을 확인할 수 있을 것이다.
- d. 지속가능발전목표(Sustainable Development Goals, SDGs)의 이행과 관련된 국가 정책이 젠더전환적(gender-transformative)일 수 있도록 해야 한다. 예를 들어, 빈곤, 보건, 주거, 교육, 위생, 일자리, 토지, 기후변화 등과 관련된 정책을 통해 여성 차별의 근본 원인을 해결해야 한다.



이행원칙 4

국가는 국가가 소유·통제하는 기업이나, 수출신용기구, 공적투자보험 및 보증기구와 같이 국가기관으로부터 실질적인 지원과 서비스를 받는 기관이 인권을 보호할 수 있도록 인권실사 절차 실행을 요구하는 것을 포함하여 인권을 보호하는 추가적인 조치를 취해야 한다.

성평등 가이드

국가는 국가가 소유·통제하는 기업 및 국가기관이 실질적인 성평등을 이루는 선례를 보여줄 수 있게 할 뿐만 아니라 그들의 영향력을 발휘하여 협력사들도 성평등을 이룰 수 있도록 해야 한다.

구체적 행동 예시

- a. 국가의 금전적 지원을 받은 교육기관이나 공인 교육기관이 실질적인 성평등에 대한 인식을 높이고 관련 이해관계자들의 역량을 강화하도록 해야 한다.
- b. 국가는 국가가 소유·통제하는 모든 기업 및 국가기관이 인권실사 실시 및 성별 관련 데이터 수집시 젠더 프레임워크와 관련 기준을 따르도록 해야 한다.
- c. 국가는 개발원조, 수출 관련 보증, 연기금, 국가투자 자금과 관련된 기관의 업무에 성평등 정책을 반영하도록 해야 한다.
- d. 국가는 국가가 소유·통제하는 모든 기업 및 국가기관이 특정 비율 이상의 여성 위원을 임명하고 매년 고용에서의 성평등과 관련된 성과 데이터를 공개하도록 해야 한다.
- e. 국가는 국가가 소유·통제하는 모든 기업 및 국가기관이 여성의 성·재생산 건강 및 권리 보호를 위한 효과적인 조치를 취할 수 있도록 해야 한다.
- f. 국가는 국가기관뿐 아니라 국가가 소유하거나 관리하는 기업이 성희롱, 젠더폭력, 임신 및 모성/부성 기반 차별, 성별 임금 격차를 해결하기 위한 정책이나 제도를 갖출 수 있도록 해야 한다.
- g. 국가는 국가기관뿐 아니라 국가가 소유하거나 관리하는 모든 기업이 효과적인 성평등 고충처리제도를 마련하도록 해야 한다.



이행원칙 5

국가는 국제적 인권 보호 의무를 다하기 위해서, 인권을 향유하는 데 있어서 기업이 영향을 줄 수 있는 계약을 맺거나 법률을 제정할 때 적절한 감시활동을 해야 한다.

성평등 가이드

국가는 공공 서비스 민영화 및 민관 파트너십 등과 관련된 기업과의 계약을 맺을 때 성인지 관점을 반영해야 한다.

구체적 행동 예시

- 공공 서비스를 민영화하기 전에, 국가는 이러한 결정이 여성에게 미치는 차별적인 영향을 이해하기 위해 성별영향평가를 실시한다.
- 공공 서비스에 대한 계약을 체결할 때, 국가는 전반적인 기업운영에서 실질적 성평등을 이루기 위한 조치를 취해 온 기록이 있는 기업에 우선순위를 부여하여야 한다.
- 국가는 공공 서비스를 제공하는 기업과 계약을 체결할 때 성평등에 관한 조항을 두어야 하며, 이 조항을 위반하였을 경우에 대한 조치도 포함하여야 한다.
- 국가는 여성의 경제적 역량을 증진하기 위해 민관 파트너십을 구축하여야 한다. 예를 들어 은행과의 협업을 통해 여성이 창업을 하거나 고등 교육을 받을 때 더 손쉽게 자금 지원을 받을 수 있도록 한다.



이행원칙 6

국가는 그들과 상거래를 맺는 기업이 인권을 존중하도록 증진하여야 한다.

성평등 가이드

국가는 공공 조달을 포함한 기업과의 상거래 규제 관련 법령 및 정책에 성인지 관점을 반영해야 한다.

구체적 행동 예시

- 국가와 정부간 기관(intergovernmental institutions)은 특정 수준에 해당하는 비율의 상품 및 서비스를 여성이 운영하는 기업으로부터 조달해야 한다.
- 국가는 성희롱, 젠더폭력, 임신 및 모성/부성 기반 차별, 성별 임금 격차, 부족한 여성 임원 비율 등을 해결하기 위한 정책이나 제도를 운영 중인 기업과만 상거래를 맺어야 한다.
- 국가는 수출공정구역 및 특별경제구역을 통해 여성의 인권을 저해하는 것이 아니라 여성의 경제적 역량 강화에 기여해야 한다.



이행원칙 7

심각한 인권 침해의 위험도는 분쟁지역에서 더 높아지므로, 국가는 이러한 지역에서 활동하는 기업이 다음과 같은 행동으로 인해 인권 침해에 관련되지 않도록 보장하는 것을 지원하여야 한다.

- 기업과 가능한 빠른 초기 단계에서부터 협력하여 기업 활동과 사업관계에서 존재하는 인권 관련 리스크를 파악하고 경감시키는 것을 돕는다.
- 성폭력과 성별 차이에 기반을 둔 폭력에 특별히 관심을 기울여, 기업이 고조되는 인권 침해 위험을 평가하고 처리하는데 필요한 지원을 한다.
- 심각한 인권 침해에 연루되었거나 문제 해결에 협력하지 않는 기업에게는 허용되던 공적 지원과 서비스 제공을 중단한다.
- 심각한 인권 침해에 기업이 연루될 수 있는 위험을 예방하는 데 현행 정책과 법률, 규제, 집행 조치가 효과적인지 확인한다.

성평등 가이드

국가는 분쟁지역에서 기업에 의한 성희롱, 젠더폭력 등 여성 인권 침해가 일어나지 않도록 하기 위해 추가적 조치를 취해야 한다. 또한 평화 구축 및 과도기 정의(transitional justice) 프로세스에 여성들이 더 많이 참여할 수 있도록 도와야 한다. 분쟁 원인국과 기업의 본국 모두가, 각각 또는 서로 협력하여 이러한 조치를 하여야 한다.

구체적 행동 예시

- a. 국가는 성차별·성희롱·젠더폭력을 감내하고, 일반화하고, 합리화하는 사회적 규범을 바꾸기 위해 다양한 이해관계자와 협력적 파트너십을 맺어야 한다.
- b. 국가는 특히 분쟁지역에서 운영 중인 기업들이 성희롱 및 젠더폭력과 관련된 위험을 파악, 방지, 완화할 수 있도록 기업 역량을 강화하여야 한다.
- c. 국가는 필요한 경우 자국 영토 또는 관할 내에서 운영 중인 기업에게 성희롱 및 젠더폭력과 관련된 위험을 방지하거나 완화하는 것이 불가능한 분쟁지역에서 기업활동을 하지 않을 것을 경고해야 한다.
- d. 국가는 자국 영토 또는 관할권 내에 등록된 기업이 분쟁 지역 등에서 성희롱 및 젠더폭력을 유발하거나, 이에 기여하거나, 혹은 직접적으로 연루되지 않도록 하기 위해 통상외교지원 또는 재정적 지원을 중단하는 등 불이익을 주어야 한다.
- e. 국가는 성희롱 또는 젠더폭력을 경험한 여성이 효과적인 성평등 구체책을 활용할 수 있도록 해야 한다. 또한 성희롱 및 젠더폭력을 유발하거나, 이에 기여하거나 또는 직접적으로 연루된 기업이 빠르게 책임을 질 수 있도록 해야 한다.
- f. 국가는 분쟁 해결 및 평화구축 프로세스에서 여성 또는 여성 단체가 중심적인 역할을 맡을 수 있도록 해야 한다.



이행원칙 8

국가는 기업의 활동을 형성하는 각 정부 부처와 기구 및 기타 정부 기반 기관으로 하여금 정부의 인권 보호 의무를 인식하고 각 의무에 대한 역할을 실행하도록 해야 한다. 이를 위해 정부는 관련 정보와 교육 및 지원을 제공해야 한다.

성평등 가이드

국가는 국제인권규범상 의무에 부합하도록, 성평등을 모든 정부부처, 부서, 기구, 기관이 전략, 정책, 프로그램, 의사결정에 반영해야 할 공통의 이슈로 간주해야 한다.

구체적 행동 예시

- a. 국가는 국제인권법 및 정책 프레임워크에 맞추어 정부 관련 기구 전체의 실질적인 성평등을 추구하기 위한 노력을 조율하는 기구를 설립하는 방안을 고려해야 한다.

- b. 국가는 담당자들 및 정책 입안자들의 젠더감수성을 증진하기 위한 워크숍 및 동료 학습 세션을 마련해야 한다.
- c. 국가는 조세 및 예산 관련 법·정책 등을 포함한 모든 법·정책을 대상으로 성별 영향평가를 실시해야 한다.
- d. 국가는 지방정부에서도 여성 인권을 인식하고 이를 존중, 보호, 충족시키기 위한 역량을 지닐 수 있게 해야 한다.



이행원칙 9

국가는 타국 또는 기업과 함께 기업 관련 정책 목표를 추구함에 있어서, 특히 투자 조약 또는 계약 체결의 경우, 인권 보호 의무를 다하기 위해 국내 정책에 적절한 수준의 공간을 유지해야 한다.

성평등 가이드

국가는 거래 및 투자 계약을 대상으로 주기적인 사전·사후 성별영향평가를 실시해야 한다. 국가는 투자자들이 국내법 및 국제법에 따른 여성인권을 존중할 법적 의무를 지니고 있음을 계약서에 명시적으로 포함해야 한다.

구체적 행동 예시

- a. 국가는 거래 및 투자 계약 협상 전 및 중에 여성 또는 여성 단체가 효과적으로 참여할 수 있도록 해야 한다.
- b. 국가는 거래 및 투자 계약을 여성의 인권을 보호 및 도모하고 여성의 경제적 기회를 증진시키는 전략적 도구로 사용해야 한다.
- c. 국가는 기업 관련 인권 침해에 대한 구제 접근성과 관련된 조항을 거래 및 투자 계약서에 포함해야 한다.



이행원칙 10

국가가 기업과 관련된 문제점을 다루는 다국가 기구의 일원으로 활동하는 경우, 다음의 행동을 수행해야 한다.

- a. 다국가 기구는 회원국의 인권 보호 의무 수행 능력을 제한하지 않으며 기업의 인권 존중을 방해하지 않는다.
- b. 다국가 기구는 각 역할과 역량 내에서 기술적 지원과 역량 강화, 인식 증진 등의 방법을 통하여, 필요하다면, 기업의 인권 존중을 촉진하고 국가의 기업과 관련된 인권 보호 의무 수행을 돕도록 지원해야 한다.
- c. 「기업과 인권 이행원칙」에 대한 공통된 이해를 촉진하고 기업과 인권에 대한 도전 과제를 다룸에 있어 국제 협력을 증진한다.

성평등 가이드

국가는 다국가기구가 의무를 수행할 때에 성인지 관점을 채택할 수 있도록 독려해야 한다. 국가는 다자 환경에서 논의된 계약 및 정책 프레임워크를 통해 실질적인 성평등을 도모하고 여성이 직면한 기존의 차별이 악화되지 않도록 해야 한다.

구체적 행동 예시

- a. 국가는 노동, 무역, 금융, 투자, 지적재산권, 개발, 에너지, 환경, 기후변화, 보건, 인구, 군비 축소, 평화, 안보와 같은 모든 관련 영역에서 국제협약을 체결하거나 정책 프레임워크를 채택할 때에 성별영향을 고려하여야 한다.
- b. 국가는 다국가 기구에서 고위직 여성 비율이 낮은 경우 이를 해결해야 한다.
- c. 국가는 다국가 기구가 고용, 업무환경, 조달 등과 관련된 정책을 통해 성평등을 도모할 수 있도록 해야 한다.



이행원칙 11

기업은 인권을 존중해야 한다. 이는 타인의 인권을 침해하는 것을 피하고 기업이 연루되어 인권에 부정적 영향을 미치는 경우 그 문제를 다루는 것을 의미한다.

성평등 가이드

기업은 여성 인권 침해를 방지하고 기업이 연루된 부정적인 인권 영향을 해결할 책임을 지닌다. 이러한 책임에서 벗어나기 위해서는, 실질적인 성평등을 달성하는데

기여하고 기업 전체 운영에 걸쳐 여성에 대한 기존의 차별을 악화하거나 재생산하지 않도록 해야 한다.

구체적 행동 예시

- a. 기업은 여성들이 남성들과 동등하게 모든 기회를 얻을 수 있는 환경을 마련해야 한다. 예를 들어, 성희롱, 성별 임금 격차, 개인 위생시설 부족, 월경을 고려하지 않은 업무환경 등은 여성들로 하여금 일자리를 구하거나 고용 상태를 유지하기 어렵게 할 수 있다.
- b. 기업은 노조를 설립하거나 임원이 되고자 하는 여성 근로자들을 지지하기 위한 조치를 취해야 한다.
- c. 기업은 여성의 권리 증진을 위한 혁신적인 방법을 탐색하고 차별적 법 및 사회적 관행을 바꾸는 노력에 동참해야 한다.
- d. 기업은 차별적 법 또는 사회적 관행으로 인해 재산을 소유하지 못한 여성을 포함하여, 여성에게 대출 또는 자금 지원을 제공할 수 있는 방법을 모색해야 한다.
- e. 기업은 토지 취득 및 보상 절차에서 성차별적 토지 소유 관행이나 여성의 생계 및 생활 수준에 부정적인 영향을 미치지 않도록 주의해야 한다.
- f. 기업은 상품 또는 서비스와 관련된 영업 및 마케팅 등의 모든 프로세스에서 젠더 고정관념을 고착화하거나 여성의 신체를 성적 대상화하지 않도록 해야 한다.
- g. 기업은 직장 내 위원직과 같은 모든 직위에서 여성이 대표하는 비율이 동등하도록 다양한 조치(예. 차별 철폐 조치 및 전문성 개발 지원)를 취해야 한다. 사업 파트너도 동일한 조치를 취할 수 있도록 하거나 유인을 제공해야 한다.
- h. 기업은 사이버 공간에서 여성들이 추행, 괴롭힘, 공격받지 않도록 하고, 여성들이 차별에 대한 두려움 또는 폭력에 대한 위협 없이 SNS를 사용할 수 있도록 하기 위해 효과적인 조치를 취해야 한다.
- i. 기업은 여성의 성·재생산 건강 및 권리를 존중하기 위한 조치를 취해야 한다. 예를 들어, 출산한 직원에게 유급 육아휴직, 유연근무, 재택근무 등의 선택지를 제공하고, 회사에 수유실을 마련할 수 있다. 또한 기업은 의무 임신 테스트 관행을 중단해야 한다.



이행원칙 12

기업의 인권존중책임은 국제적으로 인정된 인권을 참고한다. 최소한 국제권리장전(International Bill of Human Rights)과 국제노동기구(ILO: International Labour Organization)의 「노동에 있어서의 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언」에서 설명하고 있는 기본적인 권리에 대한 원칙을 포함한다.

성평등 가이드

국제적으로 인정된 여성의 권리를 존중하기 위해, 기업은 기업활동 전체에서 관련된 상황이 있는 경우 다른 기준보다 우선적으로 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW) 및 「아동의 권리에 관한 협약」(Convention on the Rights of the Child, CRC)을 고려해야 한다.

구체적 행동 예시

- a. 기업은 여성의 인권을 존중하고, 이미 실제 경영 사례가 있을 수 있지만, 규범적 원칙으로서의 실질적인 성평등을 이루는 데 기여해야 한다.
- b. 기업은 여성 인권존중책임을 다하기 위해 전 부처와 관련 운영 활동 전반에 성평등 정책을 반영해야 한다. 이를 위해 직원 및 사업 파트너의 여성인권 및 성평등 관련 역량을 향상시켜야 할 수도 있다.
- c. 기업은 국제권리장전에 따른 인권을 해석할 때에 젠더에 대한 이해가 부족한 관점을 채택할 위험을 피하기 위해 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」 및 「아동의 권리에 관한 협약」을 참고하여야 한다.
- d. 기업은 교차성(intersectionality)으로 인해 여성들에게 일어나는 복잡한 층위의 차별에 대해 인식하고 있어야 한다. 여성들은 나이, 인종, 사회 계층, 출신 민족, 종교, 언어, 문해, 경제적 자원에 대한 접근, 혼인 여부, 성적 지향, 성 정체성, 장애, 거주 지역, 이주 여부, 선주민 또는 소수민족 출신 여부 등의 변인으로 인해 기업 활동에 따라 각자 다른 영향을 받을 수 있다.
- e. 기업이 선주민 여성에게 부정적인 영향을 미칠 때, 기업은 ILO의 1989 선주민 협약(Indigenous and Tribal Peoples Convention)과 유엔 선주민 권리 선언(United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples)에 규정된 자결권과 자유의사에 따른 사전, 인지 동의에 대한 권리를 고려해야 한다.



이행원칙 13

기업의 인권 존중 책임은 다음과 같은 책임도 포함한다.

- 기업의 활동이 인권에 부정적인 영향을 미치는 원인이 되거나, 이에 기여하는 것을 방지하고, 발생한 경우, 그 문제를 다룬다.
- 만약 기업이 부정적인 영향에 기여하지 않았더라도, 기업의 사업 관계에서 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연루된 인권에 대한 부정적인 영향을 막고 예방하도록 노력하여야 한다.

성평등 가이드

기업은 여성 인권에 대한 부정적인 영향을 유발하거나 이에 기여하지 않아야 하며, 부정적인 영향이 발생했을 때 이를 해결해야 한다. 또한 기업의 사업 관계에서 운영, 상품, 서비스와 직접적으로 연루된 여성 인권에 대한 부정적인 영향을 방지하거나 완화하기 위한 적절한 조치를 취해야 한다.

구체적 행동 예시

- 기업은 적어도 여성 인권을 악화시키지 않아야 하고, 운영 전반에 걸쳐 성평등 정책을 채택하고 실무에 적용함으로써 여성 인권을 도모해야 한다.
- 기업은 사업 파트너 모두가 여성 인권을 존중하도록 독려해야 한다. 예를 들어 성평등 기대에 대해 논의하거나, 성평등 측면에서의 성과를 평가하거나, 조언을 제공하거나, 역량을 강화하거나, 유인을 제공할 수 있다.
- 기업은 인공지능이나 자동화와 같은 신기술이 여성 인권에 더 심각한 부정적 영향을 미치지 않도록 해야 한다.



이행원칙 14

기업의 인권 존중 책임은 규모, 업종, 운영 환경, 소유, 구조에 상관없이 모든 기업에 적용된다. 그럼에도 불구하고, 기업의 인권 존중을 보장하기 위한 수단의 규모와 복잡성은 그러한 요소와 기업이 인권에 미치는 영향의 심각도에 따라 달라진다.

성평등 가이드

초소형 기업, 중소기업을 비롯한 모든 기업은 여성인권 존중과 관련된 이행원칙을 준수하는 적절한 조치를 취해야 한다. 여기에는 비공식적 경제에 작용하는 조치도 포함된다.

구체적 행동 예시

- 「기업과 인권 이행원칙」에 따라 부정적인 인권 영향의 심각도 및 구제가 불가능한 특성을 판단하는 데에 성인지 관점을 반영해야 한다.
- 기업은 협력사가 여성 인권을 존중할 수 있도록 하기 위해 영향력(leverage)을 행사해야 한다.
- 기업은 기업 공급망의 일부를 형성하는 비공식경제 노동자¹²⁾를 식별하고, 젠더에 특수한 문제를 파악하며, 이러한 문제를 해결하기 위해 적절한 조치를 취해야 한다.
- 경제인단체는 구성원들의 성평등 실현 관련 인식을 높이고 역량을 강화해야 하며, 여기에는 영세기업 및 중소기업 협회도 포함된다.



이행원칙 15

인권존중책임을 다하기 위해, 기업은 자신의 규모와 환경에 맞는 아래와 같은 정책과 절차를 마련해야 한다.

- 인권존중책임을 충족시키는 정책적 의지
- 인권에 미치는 부정적 영향을 파악, 방지, 완화하고, 기업이 인권에 미친 영향에 어떻게 대응했는지에 대하여 책임을 지는 인권실사 절차
- 기업이 유발하였거나, 발생에 기여한 인권에 대한 모든 부정적 영향이 구제 가능하도록 하는 절차

¹²⁾ 역주: Workers in the informal economy. ILO는 비정규직 근로자를 포함하여 노동자로서 법적 보호 내지 통제를 받지 않는 자영업적 성격이 강한 근로자, 특수형태근로자 등에 대하여 비공식경제 (informal economy)라는 개념을 사용하고 있음.

성평등 가이드

기업은 시행 중인 모든 정책 및 프로세스에 젠더 프레임워크와 기준을 반영해 「기업과 인권 이행원칙」에 규정된 정책선언, 인권실사 실시, 기업이 유발하거나 기여한 부정적인 인권 영향 구제 등과 같은 인권준중책임의 모든 측면을 이행해야 한다.

구체적 행동 예시

- 기업은 여성역량강화원칙 성별 격차 분석 도구(Women's Empowerment Principles Gender Gap Analysis Tool)와 같은 툴을 사용하여 운영 전반에서 나타나는 성차별 특성 및 수준과 성평등 조치의 효과성을 평가해야 한다.
- 기업은 성평등을 인사부서와 관련된 단순한 다양성 또는 포용 문제가 아니라 모든 부처의 모든 정책, 프로세스, 전략을 관통하는 문제로 간주해야 한다.



이행원칙 16

기업의 인권준중책임을 실천하는 토대로서, 기업은 정책선언을 통해 인권준중책임에 대한 서약을 하여야 한다. 정책선언은 다음과 같은 성격을 지녀야 한다.

- 기업의 최고위 수준에서 승인되었을 것.
- 기업 내부와 외부 전문가와의 적절한 자문을 받아 구성되었을 것.
- 기업의 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연루된 직원, 비즈니스 파트너, 다른 관계자에게 기업의 인권 존중에 대해 기대하는 바를 명시할 것.
- 공개적이고, 모든 직원과 비즈니스 파트너, 관련 이해관계자와 기업 내부 및 외부에 커뮤니케이션될 것.
- 기업 전체에 적용하기 위해 적절한 운영 정책과 조치에 반영될 것.

성평등 가이드

기업은 참여를 보장하는 바텀-업(bottom up) 방식으로 개발되고, 최고의사결정권자가 승인한 성평등 정책에 여성 인권을 존중하고 실질적인 성평등 달성에 기여하고자 하는 서약을 반영해야 한다. 이러한 정책은 단독 정책일 수도 있고 기업의 포괄적인 인권 정책에 포함된 것일 수도 있다.

구체적 행동 예시

- a. 기업은 여성, 여성 단체, 여성 인권 옹호자 및 젠더 전문가들과의 의미 있는 논의를 통해 성평등 정책을 개발하고 주기적으로 검토해야 한다.
- b. 성평등 정책은 다음과 같아야 한다.
 - i. 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」 및 「아동의 권리에 관한 협약」과 같은 관련 국제 기준을 참조하고, 「기업과 인권 이행원칙」에 대한 젠더 프레임워크와 기준을 바탕으로 하며, 차별의 교차적(intersectional) 특성을 고려해야 한다.
 - ii. 정량적 목표와 지표를 포함하고, 협력관계에 있는 기업들에게 기대하는 바를 명확히 명시해야 한다.
 - iii. 여성 직원 및 근로자들을 포함한 내·외부 이해관계자들과 의사소통해야 하며, 이들이 이해 가능한 언어와 형식을 사용하여야 한다.
 - iv. 전체 부서의 운영 프로세스에 반영되어야 한다.
- c. 기업은 성평등 정책 이행을 위해 필요한 자금을 배분하고 담당자를 파악해야 한다.
- d. 기업은 운영 전반에서 나타난 성과와 관련해 성평등 정책에서 강조한 지표에 따라 성별 별로 구분된 데이터를 매년 공개해야 한다.



이행원칙 17

인권에 미치는 부정적 영향을 파악·방지·완화하고 기업의 행동에 책임을 지기 위해, 기업은 인권실사를 실행해야 한다. 이 절차는 인권에 대한 실제적·잠재적 영향을 평가하고 통합하며, 발견한 사실에 따라 행동하고, 그 반응에 대해 기록하고 어떻게 영향을 다루었는지 소통하는 것을 포함한다. 인권실사는 다음과 같은 특징을 가진다.

- a. 기업 자체의 활동이 유발 또는 기여하였거나, 협력사의 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연루된, 인권에 대한 부정적인 영향을 다루어야 한다.
- b. 기업의 규모, 기업활동이 인권에 중대한 위험을 가져올 가능성, 기업활동의 성격과 환경에 따라 인권실사의 복잡성은 달라질 수 있다.
- c. 기업의 활동과 사업 운영 환경이 변화함에 따라 인권에 미치는 위험도 점차 바뀐다는 것을 인식하면서 계속 진행되어야 한다.

성평등 가이드

기업은 이행원칙에 따른 인권실사의 절차를 실시할 때 성인지 관점을 명시적으로 반영해야 한다. 인권실사는 기업이 유발하거나 기여하는 여성 인권이나 기업의 사업 관계에서 운영, 상품, 서비스와 직접적으로 연루될 수 있는 여성 인권에 대한 실제적·잠재적 부정적 영향 모두를 대상으로 해야 한다.

구체적 행동 예시

- 기업이 성인지 관점을 채택하지 않으면, 기업의 운영으로 인해 여성에게 더 많이 차별적으로 발생할 수 있는 부정적인 영향을 파악하지 못하게 될 수 있다.
- 기업은 젠더 문제를 단순한 “객관식 문제” 또는 인권실사의 추가 절차로 간주할 것이 아니라 평등 이슈로 내재화해야 한다.
- 기업이 부정적 영향이 발생할 위험이 가장 높은 우선순위 지역을 파악할 필요가 있는 경우, 이는 여성 또는 여성 단체를 포함한 잠재적으로 영향을 받는 지역 사회의 참여를 바탕으로 이루어져야 한다.
- 기업은 항상 성희롱 및 젠더폭력을 중대한 인권 영향이 발생할 리스크로 간주해야 한다. 운영 전반에서 이러한 영향에 대한 무관용 원칙을 적용해야 한다.



이행원칙 18

인권 리스크를 평가하기 위해 기업은 사업 관계의 결과로 또는 기업의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적 그리고/또는 잠재적 부정적 영향을 파악하고 평가해야 한다. 이 절차는 다음의 특성을 따라야 한다.

- 내부 또는 외부의 독립된 인권 전문가를 이용한다.
- 기업의 규모와 운영 특성 및 환경에 적합한 수준에서 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 집단과 기타 관련 이해관계자 대상의 실질적 자문을 포함한다.

성평등 가이드

실제적·잠재적 부정적 인권영향을 파악하고 평가하는 데 있어, 기업은 성인지적 접근법을 적용하고, 젠더 전문가의 의견을 바탕으로 하며, 잠재적으로 영향을 받는 여성, 여성 단체 (풀뿌리 단체 포함) 및 여성 인권 옹호자들과 의미 있는 논의를 해야 한다.

구체적 행동 예시

- a. 잠재적으로 영향을 받는 여성들이 영향평가 프로세스에 참여할 동기를 저하하는 실무적 장벽, 가부장적 규범 또는 폭력적 위협 등을 극복하기 위해, 기업은 적극적인 접근법을 취하고 혁신적인 수단을 도입해야 한다 (예. 회의 중 육아 서비스 제공 또는 여성을 위해 별도 미팅 조율).
- b. 기업의 영향을 받는 지역사회가 협상에 참여하는 것이 의미를 지니는 것은, 사업 시작 전 협상이 이루어지고, 사업에 대한 적절한 정보가 시기적절하게 제공되며, 기업이 지역사회가 표출한 우려를 진지하게 받아들이고 이를 해결하고, 지속적이고 투명한 의사소통이 유지되는 경우에 한한다.
- c. 기업은 기업 활동의 여성에 대한 진정한 영향을 평가하고, 차별의 영역별 특성으로 인해 여성들이 각기 다른 영향을 받는다는 사실을 고려하기 위해, 성별 별로 구분된 통계와 지표를 사용해야 한다.
- d. 협상 프로세스에 여성 단체 또는 노조가 참여함으로써 기업과 기업의 영향을 받는 지역사회 간 일반적으로 존재하는 권력의 불균형을 해결할 수 있다.



이행원칙 19

인권에 미칠 수 있는 부정적 영향을 방지하고 완화하기 위해 기업은 인권실사로부터 발견한 사실을 관련 내부 역할과 절차 전체에 걸쳐 통합하고 적절한 조치를 취해야 한다.

- a. 효과적인 통합은 다음을 필요로 한다.
 - i. 부정적 인권 영향에 대한 문제를 다룰 책임을 기업 내 적절한 직급과 역할 담당자에게 준다.
 - ii. 내부적 의사결정, 예산할당, 감시절차가 부정적 인권 영향에 효과적으로 대응하도록 한다.
- b. 적절한 조치는 다음에 따라 달라질 것이다.
 - i. 기업이 직접 부정적 인권 영향을 유발 또는 기여하였는지, 또는 협력사의 운영, 생산, 서비스가 부정적 인권 영향에 직접적으로 연루되었기 때문에 해당 기업은 단지 연관되어 있지만 한지 여부
 - ii. 부정적인 영향에 대응할 수 있는 기업의 영향력 수준

성평등 가이드

기업은 인권실사 결과를 모든 관련 프로세스에 반영하고, 「기업과 인권 이행원칙」에 따른 부정적 영향을 방지·완화하기 위한 성평등 정책을 취해야 한다.

구체적 행동 예시

- a. 인권실사 결과에 따라 성평등 조치에는 다음이 포함될 수 있다.
 - i. 여성 인권에 대한 부정적 영향과 관련된 시스템상 문제를 해결하기 위해 성평등 정책 및 관리 프로세스와 실무를 수정한다.
 - ii. 여성에 대한 부정적인 영향을 방지 또는 최소화하기 위해 현재 진행 중인 사업을 수정한다.
 - iii. 전체 부서 인력의 젠더 감수성을 높이고 젠더 대응 관리 시스템 개발사업 파트너에게 도움을 제공한다.
 - iv. 기업 자체 인력 및 사업 파트너의 효과적인 성희롱 및 젠더폭력 대응 역량을 강화한다.
 - v. 임원 및 위원직의 여성 대표 비율을 높이기 위해 차별 철폐 정책을 도입한다.
 - vi. 여성 단체와 협력 파트너십을 체결한다.
 - vii. 이미 발생한 부정적인 영향과 관련된 효과적인 성평등 구제책을 마련하거나 구제를 위해 협력한다.
- b. 필요한 경우, 기업은 성평등을 옹호하기 위한 공개적 지지를 하여야 한다.



이행원칙 20

인권에 미친 부정적 영향이 적절하게 다루어지고 있는지 확인하기 위해 기업은 대응의 효과성을 돌아봐야 한다. 아래와 같은 방식으로 추적한다.

- a. 적절한 정성적, 정량적 지표를 활용한다.
- b. 영향을 받는 이해관계자를 포함하여 내부와 외부 모두의 이해관계자로부터 의견을 듣는다.

성평등 가이드

기업은 인권 기반 접근에 따라 수집한 성별 구분 데이터와 영향을 받는 여성, 여성 단체 및 젠더 전문가와의 협의를 통해 개발한 결과 지표를 이용해 대응의 효과성을 추적해야 한다.

구체적 행동 예시

- 기업은 성인지적 지표를 사용해야 한다. 그렇지 않으면 데이터 추적 프로세스에서 여성차별적인 영향을 파악하기 어려울 수 있다.
- 기업은 공급망을 포함한 기업의 전체 운영과 관련하여 대응의 효과성을 추적해야 한다.
- 기업은 젠더전환적 대응의 효과성을 평가하기 위해 여성, 여성 단체 및 지역사회와 대화해야 한다.



이행원칙 21

기업이 인권 영향에 어떻게 대응하였는지에 대하여 책임감 있는 설명을 하려면, 기업은 관련 이해관계자들이 그에 관해 우려를 제기하였을 때 기업의 자체적 대응을 공개적으로 발표할 준비가 되어 있어야 한다. 중대한 인권 침해 리스크를 가지고 있는 기업은 그들의 활동에 대해 공개적으로 보고해야 한다. 모든 경우에, 활동 보고는 다음의 특성을 가져야 한다:

- 기업의 인권 영향 내용을 반영하는 일정한 형식과 빈도를 가지고 관심 있는 청중들에게 접근하기 쉽도록 한다.
- 특정한 인권 영향에 관련되어 있는 기업의 대응의 적절성을 평가하기에 충분한 정보를 제공하여야 한다.
- 정보 공개가 인권 영향을 받는 이해관계자, 직원, 상업적 기밀유지를 위한 적절한 요구에 대해 영향을 끼치면 안 된다.

성평등 가이드

기업은 영향을 받는 이해관계자들에게 적절하고 쉽게 접근 가능한 정보에 대해 주기적으로 의사소통해야 한다. 의사소통 정보와 수단 모두 성차별 및 여성이 경험하는 차별적 경험에 민감하게 대응해야 한다.

구체적 행동 예시

- 기업은 잠재적으로 영향을 받는 여성들이 정보 의사소통의 수단에 쉽게 접근할 수 있도록 적절한 조치를 취해야 한다.
- 기업이 전달한 정보가 성희롱 및 젠더폭력과 관련된 것이라면, 기업은 피해자의 사생활권을 존중해야 하며 사회적 낙인 또는 추가적인 피해 발생을 막기 위해 피해자들의 신상이나 기타 식별가능 정보를 공개해서는 안 된다.
- 제공된 정보와 관련해 적절한 경우 성별 구분 데이터를 사용해야 한다.
- 상업적 기밀유지 예외는 보수적으로 해석해야 하며, 정보 공개가 부족하여 불우, 소외, 취약계층 및 지역사회의 상황이 얼마나 악화되는지를 신중하게 고려하여야 한다.



이행원칙 22

기업이 부정적 영향을 유발하거나 기여하였다고 파악한 경우, 기업은 정당한 과정을 통해 피해 구제를 제공하거나 협력해야 한다.

성평등 가이드

기업이 인권에 대한 부정적인 영향을 유발하거나 이에 기여한다고 파악한 경우, 기업은 젠더전환적 구제책을 제공하거나 협력해야 한다.

구체적 행동 예시

- 유엔 기업과 인권 실무그룹의 제72차 유엔총회 보고서(A/72/162)의 내용과 같이 기업이 피해자에게 부정적 영향 구제를 위한 여러 가지 구제책(a “bouquet” of remedies)을 제공할 경우, 기업은 기업활동이 여성과 그들의 인권에 대하여 차별적인 교차적 영향¹³⁾을 미칠 수 있다는 사실을 명심해야 한다.
- 기업이 제공한 성희롱 및 성차별 구제책은 여성의 실제 경험을 존중해야 한다. 예를 들어 보상 합의 시 사법적·비사법적 제도 접근을 배제해서는 안 되며, 영향을 받은 여성의 요청이 있지 않은 한 비밀유지계약을 사용해서도 안 된다.

¹³⁾ 역주: differentiated intersectional impacts. 여성이 다른 소수자적 특징(소수인종, 장애 등을 가질 경우)으로 인하여 보다 가중된 부정적 영향을 받거나, 다른 양상으로 피해를 입을 수 있다는 의미.

- c. 구체적인 부정적 영향을 해결하는 것에 더해, 구제책은 필요한 경우 차별적 권력 구조에 대한 시스템 차원의 변화를 일으키는 것 또한 목표로 해야 할 것이다. 예를 들어 임원직에 여성 비율이 낮다는 이유로 공장에서의 성희롱 문제가 심각하게 받아들여지지 않는 경우, 이러한 불균형을 해소해야 한다.
- d. 여성 인권 등에 대한 부정적 영향이 기업의 협력사와 직접적으로 연루된 경우, 「기업과 인권 이행원칙」에 따르면 원청 기업이 피해구제를 제공하는 것이 의무 사항은 아니나, 협력업체가 효과적인 구제책을 마련하도록 요구하고 유인을 제공해야 한다.
- e. 기업은 정당한 외부 절차를 통하여 기업이 미친 부정적 영향의 피해를 다룰 경우에도 이러한 절차와 협력하여 구제 책임을 다하는 데에 일관성 있는 모습을 보여주어야 한다. 예를 들어 정당한 절차를 통해 내려진 결정을 준수하여야 하고, 여성 인권 옹호자 및 노조 지도자 등 영향을 받은 집단이 정당한 구제를 청구했다고 하여 타겟으로 삼지 않아야 한다.



이행원칙 23

기업은 모든 경우에 다음을 준수해야 한다.

- a. 기업이 활동하는 모든 곳에서 적용되는 법과 국제적으로 인정된 인권을 준수하여야 한다.
- b. 상반되는 규제에 직면하였을 때, 국제적으로 인정된 인권 규범을 지킬 수 있는 방법을 찾는다.
- c. 심각한 인권 침해를 일으키거나 기여할 수 있는 리스크는 기업이 활동하는 모든 곳에서 법률 상 준수 문제로 다룬다.

성평등 가이드

기업은 모든 상황에서 여성 인권 관련 모든 국내법 뿐만 아니라 지역 및 국제 기준을 존중해야 하며, 실질적인 성평등을 이루는 데 기여해야 한다.

구체적 행동 예시

- a. 국내 규범 또는 사회적 관행이 여성을 차별하는 경우, 기업은 여성의 국제적으로 인정받는 인권을 존중하기 위한 혁신적인 방안을 마련하고 차별적인 규범을 긍정적으로 바꾸기 위해 영향력을 활용해야 한다.
- b. 기업이 성희롱 및 성폭력을 유발하거나 이에 기여한 경우 법적 책임을 진다는 사실을 유념해야 한다.



이행원칙 24

실제적, 잠재적으로 인권에 미치는 부정적 영향을 다루는 활동에 있어서 우선순위를 정할 때, 기업은 가장 중대하거나, 대응이 지체되었을 때 회복이 불가능할 수도 있는 영향을 제일 먼저 찾고 완화시키도록 노력해야 한다.

성평등 가이드

가장 중대하거나 회복 불가능한 부정적인 인권 영향을 해결하기 위한 행동의 우선순위를 정할 때, 기업은 성차별, 성희롱, 젠더폭력이 중대하며 회복이 불가능한 악영향을 미친다는 사실을 인식해야 한다.

구체적 행동 예시

- a. 기업은 젠더 기반 차별, 성희롱, 성폭력을 우선적으로 방지, 완화, 구제되어야 하는 부정적 영향으로 간주해야 한다.
- b. 기업은 잠재적으로 영향을 받을 수 있는 여성 또는 여성 단체의 의미 있는 참여를 통해 우선순위를 정하는 모든 의사결정에 대한 정보를 제공해야 한다.



이행원칙 25

기업과 관련된 인권 침해를 막는 국가 의무의 한 부분으로서 국가는 자국 영토 또는 관할권 내에서 침해가 발생했을 때, 피해자들이 사법상, 행정상, 입법상, 또는 기타 적절한 방법을 통해 효과적인 구제책에 접근하는 것을 보장할 수 있도록 적당한 조치를 취해야 한다.

성평등 가이드

인권 영향을 받는 사람들이 기업과 관련된 인권 침해에 대한 효과적인 구제책에 접근할 수 있도록 하기 위해 국가가 취하는 모든 필요 사법·행정·입법 등의 조치가 젠더전환적일 수 있도록 해야 한다.

구체적 행동 예시

- a. 국가는 기업이 관련된 인권 침해에 대한 효과적인 구제책에 피해자들이 더욱 쉽게 접근할 수 있도록 입법·행정·사법 개혁을 실행할 때 여성 또는 여성 단체가 참여할 수 있도록 해야 한다.
- b. 국가는 영토 또는 관할권 내에서 발생하는 성희롱, 성폭력 등 여성 인권에 대하여 기업이 관련된 부정적 영향을 조사하고, 처벌하고, 구제하기 위해 효과적인 조치를 취해야 한다.
- c. 국가는 영토 또는 관할권 내에 등록된 기업이 유발했거나 기여한 해외에서의 부정적 영향을 해결하기 위한 제도 또는 프로세스를 마련해야 하며, 이러한 경우 초국가적 영역에서 국경을 넘나드는 협력을 할 수 있도록 한다.
- d. 국가는 사법적·비사법적 기관이 실질적인 성평등을 이루기 위한 목적으로 젠더 전환적 구제를 제공할 수 있도록 하여야 한다.
- e. 국가는 여성 인권에 대한 부정적인 영향과 관련된 사건을 성인지감수성을 바탕으로, 차별적 젠더 고정관념 없이 다루기 위해 판사, 검사, 경찰, 기타 관련 주체의 역량을 강화해야 한다.



이행원칙 26

국가는 기업에 대한 인권 관련 소송을 다룸에 있어 국내 사법 제도의 효과성을 보장하기 위해 적절한 조치를 취해야 한다. 이것에는 구제책으로의 접근을 막을 수 있는 법적, 실질적, 기타 관련 장벽을 줄이는 방법을 고려하는 것도 포함된다.

성평등 가이드

기업이 관련된 인권 침해 사건에서 국내 사법 제도와 관련해 법적, 실질적, 기타 장애를 줄이기 위한 조치를 취할 때, 국가는 효과적인 구제책을 찾고자 하는 여성들이 직면하는 추가적인 장애요인에 주의를 기울여야 한다.

구체적 행동 예시

- a. 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」 일반권고 제33호(2015)에 따라, 국가는 기업의 인권 침해에 대한 책임을 물을 때 여성이 직면할 수 있는 추가적인 장벽(낮은 문해율, 제한적인 경제적 자원, 성별 고정관념, 차별적 법, 가부장적 문화 규범, 가사 책임 등)을 줄이기 위한 적극적이고 집중적인 조치를 취해야 한다.
- b. 국가는 기업 관련 인권 침해에 대한 효과적인 구제책을 찾고자 하는 여성에게 불이익을 주는 젠더 편향 및 차별적 권력 구조를 체계적으로 개혁하기 위한 방안을 도입해야 한다. 예를 들어 성별 임금 격차는 여성이 피해에 대한 구제책을 찾는 데 필요한 자원이 줄어드는 결과를 초래한다.
- c. 구제를 받고자 하는 여성 인권 옹호자 및 노조 지도자 등과 같은 여성을 겨냥한 보복이 일어나지 않도록 하기 위한 제도를 시행해야 한다.
- d. 정부는 어떻게 기술적 혁신을 사용하여 여성이 사법절차에 접근하고자 할 때 직면하는 물리적 접근성 문제 및 증언의 반복으로 인한 2차 피해 등과 같은 실질적 장벽을 줄일 수 있을지 고려해야 한다.
- e. 성희롱 및 젠더폭력의 피해자 모두가 관련 지원을 받을 수 있어야 하므로, 법률 구조 제도는 영향을 받은 여성들이 구제책을 찾고자 할 경우 일반적 경우와 다른 재정적 기준을 적용할 수 있다.



이행원칙 27

국가는 효과적이고 적절한 비사법적 고충처리제도¹⁴⁾를 갖추어야 하며, 이는 사법적 제도와 더불어 기업과 관련된 인권 침해로부터의 구제를 위한 포괄적 국가 기반의 제도의 한 부분으로서 운영되어야 한다.

성평등 가이드

국가는 비사법적 고충처리제도에 명시적인 의무를 부여하고, 적절한 권한과 자원을 제공함으로써 성차별 및 성희롱과 같은 기업이 관련된 인권 침해에 대응하도록 하여야 한다.

¹⁴⁾ 역주: 재판 외에 피해자가 진정 등을 통해 권리구제를 피할 수 있는 제도. 예: 국가인권위원회

구체적 행동 예시

- a. 국가는 비사법적 고충처리제도가 기업 관련 성차별 및 성희롱 사건에서 효과적인 성평등 구제책을 제공할 수 있도록 필요한 권한을 제공해야 한다.
- b. 국가인권기구 및 국가연락사무소(National Contact Point)¹⁵⁾와 같은 비사법적 고충처리제도에 직원을 임명할 때, 국가는 젠더 균형을 고려해야 한다.
- c. 국가인권기구의 국제 및 지역 협회는 고충처리 등 운영 전반을 관통하는 이슈로서 성평등 문제를 반영하기 위해 구성원들의 역량을 강화해야 한다.
- d. 국가연락사무소는 여성이 진정을 제기할 때 직면할 수 있는 추가적인 장벽을 파악하고 해결해야 한다. 또한 젠더 감수성을 바탕으로 피해 내용을 검증해야 하고, 당사자 간 조정, 중재, 대화를 유도하며 최종 결과에 조언을 제공할 때 성평등 관점으로 접근해야 한다.
- e. 관습 또는 지역사법체제가 국제여성인권기준에 맞게 운영되도록 해야 한다.



이행원칙 28

국가는 기업과 관련된 인권 문제를 다룸에 있어 비정부 기반 고충처리제도에 효율적으로 접근할 수 있는 방법을 고려해야 한다.

성평등 가이드

국가는 기업, 산업별 협회, 다양한 이해관계자, 국제금융기관 등이 관리하며 기업이 관련된 인권침해를 처리하는 모든 비정부 기반 고충처리제도가 「기업과 인권 이행원칙」의 젠더 프레임워크 및 기준을 적용할 수 있도록 개별적·집단적으로 필요한 조치를 취해야 한다.

구체적 행동 예시

- a. 국가는 운영 기반 고충처리제도를 마련하는 기업에게 지침을 제공하고 기업 및 여성 등 영향을 받는 집단 사이에 존재하는 다양한 불균형을 바로잡기 위한 프로세스를 감독해야 한다.

¹⁵⁾ 역주: 「OECD 다국적기업 가이드라인」 위반 주장에 대한 중재 기구. 우리나라는 대한상사중재원에 설치.

- b. 국제금융기관이 마련한 고충처리제도의 경우, 잠재적으로 영향을 받는 여성이 이러한 제도에 대해 알 수 있도록 구체적인 조치를 취해야 하며, 여성 단체의 참여를 바탕으로 해야 하며, 고충 처리 프로세스 전반에서 젠더 감수성 기반 접근을 취해야 하고, 성평등 구제 조치를 지향해야 한다.



이행원칙 29

고충이 제기되면 빠르게 논의되고 곧바로 구제될 수 있도록 기업은 부정적 영향을 받는 개인과 지역사회를 위해 효과적으로 운영될 수 있는 고충처리제도를 설립하거나 참여해야 한다.

성평등 가이드

기업이 마련한 운영 기반 고충처리제도는 「기업과 인권 이행원칙」의 젠더 프레임워크와 기준에 따라 성인지 관점을 반영해야 한다.

구체적 행동 예시

- 기업은 기업운영 차원(operational level)의 고충처리제도를 설계하고 관리할 때 잠재적으로 영향을 받는 여성, 여성 단체, 여성 인권 옹호자들이 의미 있는 참여를 할 수 있게 해야 한다. 또한 고충을 처리하는 집단의 구성은 성별 균형을 이루어야 한다.
- 기업운영 차원의 고충처리제도는 영향을 받는 여성들이 구제를 받는 과정에서 직면하는 다양한 형태의 차별, 불이익, 장벽을 고려해야 하며, 이러한 한계를 극복하기 위해 적절한 조치를 취해야 한다.
- 기업은 영향을 받는 개인 또는 지역사회가 인권 침해에 대한 사법적·비사법적 구제를 받을 권리를 포기하도록 요구해서는 안 된다.
- 기업은 이의를 제기하는 여성들이 협박을 받거나 보복을 당하지 않도록 해야 한다.



이행원칙 30

인권 관련 기준의 존중을 기반으로 한 협력적 조치(산업별, 다양한 이해관계자 등)는 효과적인 고충처리제도가 마련되는 것을 보장하여야 한다.

성평등 가이드

산업별 협회, 이해관계자 단체, 기타 협력적 조치에서 인권 관련 기준을 바탕으로 마련된 고충처리제도는 젠더 감수성을 바탕으로 개발되어야 하며 성평등 구제책을 제공할 수 있어야 한다.

구체적 행동 예시

- a. 이러한 고충처리제도를 개발하고 그 효과성을 검토하는 전체 절차에 여성 대표들이 참여할 수 있어야 하며, 여성 인권에 대한 부정적인 영향과 관련된 성별 구분 데이터를 바탕으로 해야 한다. 또한 고충처리제도에 접근하는 과정에서 여성들이 직면할 수 있는 추가적인 장벽을 고려해야 한다.
- b. 이러한 범산업 또는 이해관계자 고충처리제도를 통해 제공되는 구제책은 특정 인권침해 뿐만 아니라 여성 차별의 체계적인 근본 원인을 해결하는 것을 목표로 해야 한다.



이행원칙 31

정부 기반과 비정부 기반의 비사법적 고충처리제도가 효과적으로 기능하기 위해, 비사법적 고충처리제도는 다음의 특성을 가져야 한다.

- a. 정당성: 이해관계자들을 위한 고충처리 절차가 공정히 진행되는 것을 보장하고 이해관계자 집단으로부터 신뢰를 얻어야 한다.
- b. 접근성: 특정한 장벽에 부딪힌 피해 집단에 알맞은 도움이 제공되어야 하고 절차에 관련된 모든 이해관계자들에게 공표되어야 한다.
- c. 예측성: 각 단계가 진행되는 기간, 명확한 진행 절차 유형, 가능한 성과, 그리고 결과 이행을 모니터링 할 수 있는 방법 등과 같이 해당 절차와 정보를 명확하게 알리고 제공할 수 있어야 한다.
- d. 형평성: 피해 집단이 정당하게 정보를 제공받고 존중받는 조건에서 고충처리 과정에 참여할 수 있도록 정보와 조언, 전문지식에서의 접근성을 보장한다.
- e. 투명성: 문제가 되는 공공 이익에 대한 관심에 부응하고 제도의 효과성에 대한 신뢰를 쌓기 위하여, 고충제도의 당사자들에게 진행경과에 대해 알리고 제도의 성과에 대해 충분한 정보를 제공하여야 한다.

- f. 권리의 적합성: 결과와 구제책이 국제적으로 인정된 인권기준과 일치하도록 보장해야 한다.
- g. 지속적인 학습의 자료: 차후 고충이나 침해를 방지하고 제도를 개선하기 위한 교훈을 파악하는 조치를 마련해야 한다.

또한 운영 차원의 고충처리제도는 다음의 특성을 가져야 한다.

- h. 대화와 참여에 기반: 고충을 다루고 해결하기 위한 방법으로의 대화에 초점을 맞추고 제도의 설계와 성과에 대해 이해관계자들의 자문을 구해야 한다.

성평등 가이드

비사법적 고충처리제도의 효과적인 기준은 모두 성인지감수성을 고려하여 해석해야 하며, 특히 고충처리제도에 접근하거나 기업을 대상으로 효과적인 구제책을 시행하고자 할 때 여성들이 직면하는 차별의 영역별 특성을 고려해야 한다.

구체적 행동 예시

- a. 비사법적 고충처리제도는 선별적 조치를 취해야 한다.
 - i. 비사법적 고충처리제도가 잠재적으로 영향을 받는 여성들에게 접근 가능하고 이들의 신뢰를 얻을 수 있도록 하는 조치
 - ii. 여성을 비롯한 영향을 받는 지역사회가 직면하는 권력, 정보, 금융자원, 법적 전문성의 불균형을 해소하기 위한 조치
 - b. 비사법적 고충처리제도는 여성에 대한 부정적인 영향과 관련된 고충을 처리할 때 젠더 감수성을 반영해야 하고, 제공된 구제책이 국제여성인권기준에 부합할 수 있도록 해야 한다.
 - c. 비사법적 고충처리제도는 성별 구분 데이터를 수집하고 성인지감수성에 기반한 지속적 학습을 위해 여성 단체 및 여성 인권 옹호자들의 의견을 들어야 한다.
-



유엔 기업과 인권 실무그룹 보고서





II

유엔 기업과 인권 실무그룹 보고서

01. 서론

A. 배경

1. 기업 관련 인권 침해 맥락에서 여성 인권을 실현하는 데 “보호, 존중, 구제” 프레임워크를 적용하기 위해, 기업과 인권 실무그룹은 이 보고서에서 각국과 기업들에게 「기업과 인권 이행원칙」 이행시 어떻게 성인지 관점을 반영할 것인지에 대한 지침을 제공한다. 이 보고서에서 “여성”은 모두 여아, 트랜스젠더, 간성인을 포함하는 것으로 해석되어야 한다.
2. 본 보고서의 전체적인 맥락은 세 가지 주요 요인을 바탕으로 제공된다. 첫째, 실무그룹이 제72차 유엔총회에 제출한 보고서에서 언급한 바와 같이, 권리인은 하나의 동일 집단이 아니다¹⁶⁾. 따라서 이행원칙을 법, 규정, 정책, 계획, 실무, 의사결정의 형태로 이행하기 위한 조치는 권리자 간 차이를 반영해야 한다. 여성은 기업 활동에 의한 부정적인 영향을 다르게, 더 많이 경험한다. 뿐만 아니라 효과적인 구제책에 대한 접근시 추가적인 장벽을 마주할 수도 있다. 영역별로 다양한 차별의 형태로 인해, 여성들은 기업 활동으로 인해 나이, 인종, 사회 계층, 출신 민족, 종교, 언어, 문해, 경제적 자원에 대한 접근, 혼인 여부, 성적 지향, 성 정체성, 장애, 거주 지역, 이주 여부, 선주민 또는 소수민족 출신 여부 등의 관점에서 각기 다른 영향을 받을 수 있다.

16) A/72/162, 제26번 문단

3. 셋째, 여성의 권리는 양도 불가능하며 필수불가결한 불가분의 보편적 인권¹⁷⁾이므로, 국가와 기업은 모두 생활의 모든 영역에서 젠더 기반 차별 및 불평등을 파악, 방지 및 구제하기 위한 구체적인 절차를 밟아야 한다. 그 방식과 관련해서는 다음에서 설명하는 것과 같이 이행원칙의 젠더 및 여성 인권을 참조할 수 있다. 그러나 국가와 기업 모두 이행원칙에 따른 각자의 의무 및 책임을 수행하는 것과 관련해 성평등에 적절한 관심을 기울이지 않고 있다. 기존 기업과 인권 관련 국가인권정책기본 계획¹⁸⁾과 현대 노예제 법안¹⁹⁾의 성 중립적 특성에 성인지 관점이 제한적으로만 반영되어있다는 사실이 이를 잘 보여준다. 실무그룹이 주재한 협의를 통해 많은 기업이 젠더 관련 문제를 불평등의 구조적인 문제를 의미있게 해결하고자 하는 것이 아니라 단순 “객관식”처럼 치부하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 국가와 기업은 이행원칙의 이행과 관련해 구체적·실무적 성평등 가이드로부터 혜택을 받을 수 있다.
4. 셋째, 인권이사회 결의안 17/4에 따라, 실무그룹은 업무 전반에 성인지 관점을 반영할 명시적 의무를 지닌다. 이러한 의무에 따라, 실무그룹은 보고서 작성 및 각국 방문시 성평등 문제에 주의를 기울여야 한다²⁰⁾. 이 보고서가 기반으로 하고 있는 2017년 출범 젠더렌즈 사업은 젠더를 기업과 인권 영역을 관통하는 이슈로 내재하는 것을 목표로 한다²¹⁾.

17) 비엔나선언 및 행동프로그램, 1부, 제18번 문단

18) <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/> 참조

19) Surya Deva, “노예제와 젠더 블라인드 규제 대응(Slavery and gender-blind regulatory response”, Cambridge Core blog (2019년 3월 8일). <https://www.cambridge.org/core/blog/2019/03/08/slavery-and-gender-blind-regulatory-responses/>에서 확인 가능

20) A/72/162, A/HRC/41/42/Add.1 및 A/HRC/38/48/A 참조

21) www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx 참조

B. 목표

1. 이 보고서에서 실무그룹은 하나의 1차 목표와 두 개의 2차 목표를 달성하고자 한다. 1차 목표는 국가와 기업이 이행원칙 이행시 성인지 관점을 반영할 수 있도록 지침을 제공하는 데 있다. 실무그룹은 성인지 평가, 젠더전환적 조치, 젠더전환적 구제책으로 구성된 3단계 젠더 프레임워크를 제시하고 있으며, 31개 이행원칙 각각에 대한 성평등 가이드 개발 프레임워크를 활용하고 있다(부록 참조).
2. 이 보고서의 두 가지 상호 연관된 2차 목표는 (a) 기업과 인권 영역에서 젠더 통합의 필요성에 대한 인식을 높이고, (b) 국가와 기업이 이행하는 젠더 통합의 선례를 강조하는 데 있다²²⁾.

C. 방법

1. 이 보고서 및 보고서의 부록에서 제시하고 있는 젠더 프레임워크와 지침은 기존 성평등 기준을 기반으로 한다. 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약, 비엔나선언 및 행동프로그램, 베이징 선언 및 행동강령을 채택한 것은 실질적인 성평등 달성을 위한 구체적인 조치 도입 필요성을 반영한 것이다. 기업과 인권 영역의 기준은 점점 성평등과 여성 인권에 민감하게 반응하고 있다. 여성역량강화원칙과 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침은 이러한 동향을 잘 보여준다²³⁾.
2. 이 보고서와 선례 모음집 또한 (a) 다양한 국가 조직, 유엔 기관, 조약기구,

22) 선례에 대한 구체적인 예시는 실무그룹 웹사이트에 게시됨. www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx 참조

23) “젠더 감수성 실사 이행 및 광물 공급사슬 내 여성 인권 확보에 대한 이해관계자 성명” 참조. <https://mneguidelines.oecd.org/Stakeholder-Statement-Implementing-Gender-Responsive-Due-Diligence-and-ensuring-human-rights-of-women-in-Mine-ral-Supply-Chains.pdf>에서 확인 가능

특별절차의 업무, (b) 실무그룹의 공개 참여 요청에 대한 대응으로 국가, 기업, 산업 협회, 시민사회 조직, 학계가 제출한 문서²⁴⁾, (c) 실무그룹이 방콕, 제네바, 멕시코시티, 나이로비, 뉴델리, 오타와, 수바, 시드니에서 주재한 다중이해관계자 권역별 협의를 통해 얻은 통찰을 바탕으로 하고 있다²⁵⁾.

D. 범위 및 한계

1. 이 보고서는 국가와 기업을 위한 이행원칙의 세 가지 분야 관련 성평등 가이드를 포함하고 있다. “젠더”라는 용어는 남성, 여성, 논바이너리의 사회적으로 구축된 역할 및 이들 간 권력 관계를 칭하는 것으로, 이들은 기업 활동에 의해 각기 다른 영향을 받는다. 그러나 여성이 역사적으로 가부장제와 권력 구조에 의해 차별을 받아왔다는 사실을 고려할 때, 이 보고서 내 지침은 여성에게만 초점을 맞추고 있다. 물론 보고서 내 젠더 프레임워크는 모든 권리자 집단과 관련하여 사용될 수 있다. 레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더, 간성인에 대한 차별을 근절하는 것을 목표로 한 유엔인권고등판무관실의 기업 행동 기준 및 아동권리와 경영원칙 같은 기타 관련 기준과 함께 이 지침을 활용할 수 있다.
2. 이 보고서의 성평등 가이드는 그 특성상 포괄적이다. 규모, 분야, 지역, 운영 환경, 소유권, 구조에 관계없이 모든 국가와 모든 기업에 적용할 수 있다. 그러나 각기 다른 유형(예. 무형식 사업, 중소기업, 다국적 기업)의 사업을 위한 구체적인 지침을 마련하는 것이 더 활용도가 높을 것이다. 이와 유사하게, 각기 다른 영역에서 운영하는 기업체들은 자신들이 직면하는 구체적인 문제에 맞춘 보충 지침으로부터 혜택을 얻을 수 있다.

24) www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/2018Survey2.aspx 참조

25) www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx 참조

02. 여성, 기업과 인권: 도전

1. 여성은 전세계 인구의 거의 절반을 차지한다. 많은 나라의 헌법과 법에 차별금지 조항이 있음에도 불구하고, 여성은 실질적으로 차별적인 사회적 규범, 가부장적 권력 구조, 젠더 고정관념으로 인해 삶의 모든 측면에서 다양한 형태의 차별 및 폭력을 계속해서 경험한다. 일례로 세계은행은 최근 여성, 기업과 인권의 전 세계 평균 점수가 74.71점이라 발표했다. 이는 측정 대상 지역 내 국가들이 일반적으로 남성의 법적 권리의 3/4에 해당하는 권리만을 여성에게 부여하고 있음을 뜻한다²⁶⁾. 2019년 1월 1일 기준, 전 세계 국가의 의원 중 24.3%만이 여성이었다²⁷⁾. 2018년에는 포춘지 선정 세계 500대 기업의 임원 중 겨우 4.8%만이 여성이었고²⁸⁾, 할리우드 최고 매출 영화 250선의 감독 중 겨우 8%만이 여성이었다²⁹⁾. 전 세계적으로, 남성의 72%가 은행 계좌를 가지고 있는 반면, 65%의 여성만이 은행 계좌를 지니고 있었으며³⁰⁾, 전 세계 토지 중 여성이 소유한 토지는 20% 미만인 것으로 나타났다³¹⁾. 전 세계 20~24세 여성 중 약 21%가 조혼하였으며³²⁾, 현대 노예제의 추정 피해자 중 여성이 차지하는 비율은 71%에 달한다³³⁾. 전 세계에서 스마트폰을 소지하고 있으며

26) 세계은행, 여성, 기업과 법 2019: 십 년 간의 개혁 (Washington, D.C.), p. 3

27) 국제 의회 연맹, “의원의 여성들”, <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm> 참조

28) <http://fortune.com/2018/05/21/women-fortune-500-2018/> 참조

29) Martha M. Lauzen, “영화계의 셀룰로이드 천장: 2018년 최고 영화 100, 250, 500선의 여성 고용 현황 (The celluloid ceiling: behind-the-scenes employment of women on the top 100, 250 and 500 films of 2018)”[2019]. https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2019/01/2018_Celluloid_Ceiling_Report.pdf에서 확인 가능

30) <https://globalfindex.worldbank.org/basic-page-overview> 참조

31) <https://www.weforum.org/agenda/2017/01/women-own-less-than-20-of-the-worlds-land-its-time-to-give-them-equal-property-rights/> 참조

32) 유엔아동기금(UNICEF), “조혼: 최신 동향 및 전망” (2018), p.2

33) www.globallaveryindex.org/2018/findings/highlights/ 참조

휴대폰으로 인터넷에 접속할 수 있는 여성은 남성보다 3억 2700만 명 적은 것으로 나타났다³⁴⁾.

2. 여성의 경제 기여도는 인정되지 않거나(예. 집안일) 평가절하된다(여성화된 직장 및 산업). 여성은 돌봄 업무(예. 육아, 가족 구성원 중 노인, 환자, 장애인 간병)의 대부분을 수행하고 있지만, 대부분의 경우 급여를 지급받지 않는다. 전 세계적으로 여성은 비형식적이고 일상적인 비상근 업무뿐만 아니라, 착취 및 폭력에 더욱 취약한 수많은 산업 내 공급사슬에 과다분포되어 있다³⁵⁾. 게다가 여성은 임신 및 모성 관련 차별에도 직면하고 있으며, 임원직에 오르는 비율이 남성에 비해 적으며, 전 세계에서 평균적으로 남성에 비해 약 20% 적은 급여를 받고 있다³⁶⁾.

3. 노조는 여성 권리를 보호하고 조직 업무 내 차별을 철폐하는 데 핵심 역할을 할 수 있다. 그러나 다양한 요인들(예. 가부장적 가치 및 생계 책임)으로 인해, 많은 여성 근로자들은 노조에서 적극적인 역할을 수행하지 못한다.

또한 대부분의 노조에서 여성들은 의사결정시 소외되기 때문에, 여성들의 인권 관련 우려는 종종 경시되거나 심각하게 받아들여지지 않는다. 이러한 요인이 직장에서의 성평등 추구와 관련된 노조의 잠재력을 저해한다.

4. 실무그룹의 진단을 통해 생애 모든 단계, 즉 가정, 교육기관, 직장, 운동, 시장, 대중교통, 사회적 모임, 사이버공간, 지역사회 내 등에서 성희롱과 젠더폭력이 만연해 있음을 확인하였다. 또한 더 나은 업무환경을 빌미로 성적 편의를 요구하는 것이 일반적으로 발생하는 일이며 물적산업 내에서

34) OECD, 디지털 성별 격차 줄이기: 포용, 업스킬, 혁신 (2018), p.13

35) 덴마크인권위원회, 여성과 기업과 인권 (2018), pp. 14-18

36) ILO, 글로벌 임금 리포트 2018/19: 성별 임금 격차의 원인은 무엇인가? (제네바, 2018), p.23

보안 요원에 의한 성폭행도 고질적인 문제인 것으로 나타났다. 여전히, 189개의 조사 대상 국가 중 45개에 가정폭력과 관련된 법률이 존재하지 않으며, 59개 국가는 직장에서의 성희롱으로부터 여성을 지킬 수 있는 법률을 지니고 있지 않은 것으로 나타났다³⁷⁾. 사회적 낙인, 실업, 2차 피해와 같은 다양한 장벽으로 인해 여성들은 성희롱 및 젠더폭력 신고를 망설이게 된다.

5. 제품 및 서비스를 판매하고 인도할 때, 많은 기업은 젠더 고정관념을 영구화하고, 차별적 사회적 규범을 정상화하며, 여성의 신체를 대상화 및 성적 대상화하는 경향이 있으며, 결국 여성의 상업화로 이어진다. 비현실적인 미를 창조하기 위해 광고 내 여성의 이미지를 디지털로 조작함으로써 여성들에게 과도한 화장품을 쓰게 만들고, 건강하지 않은 다이어트에 의존하거나 성형수술을 받게 만든다는 사실이 이를 증명한다³⁸⁾. 극단적인 경우, 기업은 포르노 제작과 같은 성 착취³⁹⁾를 위해 여성을 인신매매하는 역할을 하기도 한다.
6. 기업이 운영·기여하거나 혜택을 받을 수 있는 분쟁지역 및 분쟁이 끝난 지역에서 여성들의 인권은 더 많은 영향을 받는 경향이 있다⁴⁰⁾. 예를 들어, 분쟁 지역에서 성폭행은 남성의 권력과 우월함을 증명하기 위한 도구로 사용된다. 뿐만 아니라 분쟁 지역에서 나타나는 여성 인권에 대한 부정적인 영향은 평화 구축 및 전환기 정의 대응에서 의미있게 다루지 않는다. 여성의 경험은 충분히 고려하지 않기 때문이다.
7. 무역 및 투자 정책은 종종 성 중립적이기 때문에, 기존의 여성 차별을 더 악화시키는 경향이 있다. 천연 자원, 탈세, 긴축 정책⁴¹⁾, 공공 서비스

37) 세계은행, 여성, 기업과 법 2018 (워싱턴, D.C.), pp. 19-20

38) A/HRC/32/44, 제65-66번 문단 참조

39) A/67/261, 제9-11번 문단

40) www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/PeaceAndSecurity.asp 참조

민영화⁴²⁾ 등의 악용으로 인해 여성들은 부정적인 영향을 더 많이, 차별적으로 경험한다. “4차 산업혁명” 또한 관련 규제에 젠더 감수성이 부족한 경우, 여성들이 더 많이 종사하고 있는 업무를 자동화하는 등의 결과로 인해 여성은 더 심각한 부정적 영향을 경험하게 된다⁴³⁾.

8. 환경오염, 기후변화 및 토지 취득의 영향 또한 성 중립적이지 않다. 기업 활동으로 인해 수자원이 오염되면, 시골 지역에 거주하는 여성들이 식수를 구하기 위해 매일 더 먼 거리를 걸어야 할 수도 있다. 이와 유사하게, 기반시설 및 광산업이나 댐 건설로 인해 토지가 취득되는 경우, 의사결정 프로세스에 이러한 토지를 이용해 생계를 유지해 오던 여성들의 상황은 거의 반영되지 않는다. 여성들은 결국 개발 사업으로 인한 정당한 보상을 받지 못할 뿐 아니라 생계유지 수단 상실에 대한 보상도 받지 못하게 된다.
9. 기업 활동으로 인해 부정적인 영향을 받은 여성들은 효과적인 구제책을 찾기 위한 과정에서도 또 다른 장벽과 마주한다⁴⁴⁾. 영향을 받는 여성들이 특정 사법·비사법적 또는 운영 기반 제도에 접근할 수 있다 하더라도, 이러한 구제 제도는 일반적으로 성 중립적 프로세스를 바탕으로 하고 있거나 더 심각한 경우 기존의 가부장적 규범 내에서 운영되고 있기 때문에 적절하게 구제받지 못할 수 있다.
10. 기업 관련 인권 침해에 맞서고 효과적인 구제를 받을 권리 등과 같은 인권을 도모·보호하는데 앞장서는 여성 인권 옹호자들은 종종 성폭행, 여성혐오적 마녀사냥 및 온라인 괴롭힘, 가정폭력 등과 같은 추가적이고 새로운 위험⁴⁵⁾에 직면한다.

41) A/73/179 참조

42) 덴마크인권위원회, 여성과 기업과 인권 (2018), pp. 32-40

43) 여성정책연구원, 여성, 자동화, 그리고 일의 미래 (2019)

44) A/72/162, 제30번 문단; 여성차별철폐위원회, 여성의 사법 접근에 대한 일반권고 제33호(2015), 제3, 8-10, 13번 문단

11. 상기 유형의 차별은 법, 규정, 정책, 계획, 실무, 프로세스, 의사결정에 성인지 관점을 제대로 반영하지 못했기 때문에 발생한다. 성 중립 인권 실사의 현 일반 기업 실무가 이러한 경우에 해당한다⁴⁶⁾. 국가와 기업의 젠더 기반 의사결정시에는 차별의 영역별 특성을 고려해야 한다. 예를 들어, 미혼모, 이주여성, 레즈비언, 유색인 여성, 장애인 여성은 직장에서 다양한 방식의 차별 및 성희롱을 경험할 것이다.

03. 선정된 기존 기준

여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약

1. 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약은 여성에 대한 모든 형태의 차별을 철폐하고 실질적 성평등을 달성하기 위한 목표를 설정함으로써 국제권리장전의 성평등을 표현한다. 해당 협약에서는 “여성에 대한 차별”을 광범위하게 정의하고 있다(제1조). 또한 당사국이 개인, 조직, 기업에 의한 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취할 것을 요구한다(제2조제(e)항). 여기에는 실질적 평등을 이루기 위한 잠정적 특별 조치(또는 차별 철폐 조치)를 채택하는 것도 포함된다(제4조).
2. 여성차별철폐위원회는 협약의 여러 조항들이 지니는 의미도 더 구체적으로 명시하고 있다. 동일노동 동일임금에 대한 여성차별철폐위원회 일반권고 제13호(1989)에서는 채광 산업과 같이 남성 근로자가 압도적

45) A/HRC/40/60, 제6번 문단

46) Joanna Bourke Martignoni & Elizabeth Umlas, 기업 주체를 위한 젠더 감수성 반영 실사: 인권 기반 접근법 (제네바 국제인도법 및 인권 학회, 2018) 참조

으로 많은 분야와 의류산업과 같이 대부분의 근로자가 여성인 분야가 구분되어 있는 노동시장의 현상을 극복하기 위한 방안을 제시하고 있다. 시골과 도시의 가족기업에서의 무보수 여성 근로자에 대한 일반권고 제16호(1991)와 국내총생산에서 무보수 가사활동의 측정, 정량화 및 그에 대한 인정에 대한 일반권고 제17호(1991)에서는 가족기업에서의 무보수 여성 근로자들의 상황과 무보수 가사활동에 대해 다룬다. 여성이주근로자에 대한 일반권고 제26호(2008)에서 여성차별철폐위원회는 출신국과 수용국에 여성이주근로자의 권리를 보호할 것을 권고한다.

여성에 대한 폭력과 관련된 일반권고 제19호(1992)와 이를 업데이트한 여성에 대한 젠더폭력과 관련된 일반권고 제35호(2017)를 통해 여성차별철폐위원회는 당사국으로 하여금 비정부 주체 등에 의한 젠더폭력을 해결하기 위한 조치를 취할 것을 권고하였다. 일반권고 제33호(2015)는 정의에 대한 여성의 접근과 관련된 것으로, 인권침해와 관련해 여성의 사법 접근권을 개선하기 위한 조치를 강조하고 있다.

3. 여성차별철폐협약에 포함된 기준은 이행원칙에 따른 기업의 인권 존중 책임의 일환으로 모든 기업에 적용된다. 여성차별철폐협약의 조항과 기업은 다음과 같은 연루성을 지닌다. 제5조에 따라, 기업 광고는 성 고정관념을 이용하지 않아야 하며, 제6조에 따라, 기업은 여성에 대한 인신매매(성 착취 포함)를 유도해서는 안 된다. 제10조에 따르면, 사교육 제공자들은 여성들이 동등하게 교육과 직업교육을 받을 수 있도록 해야 한다. 모든 기업은 성별 임금 격차, 임신 관련 차별, 일-가정 균형 부족 등과 같이 고용과 관련된 모든 측면에서 여성 차별을 근절해야 한다(제11조). 여성이 은행 대출이나 기타 형태의 신용 대출을 남성과 동등하게 받을 수 없다면, 여성차별철폐협약 제13조를 위반하는 것이다. 여성에게 임신 테스트를 받을 것을 요구하거나, 고용 중 결혼을 금지시키는 기업 관행은 협약 제16조를 위반하는 것이다.

베이징 선언 및 행동강령

4. 베이징 선언 및 행동강령은 각국 정부, 민간 기업, 여성단체를 포함한 시민사회 조직을 초청해 삶의 모든 영역에서 성평등 달성 및 여성 역량 강화를 위한 구체적인 조치를 취하는 등 중요한 업적을 남겼다. 베이징 선언에서는 사회 모든 영역에서의 평등을 기반으로 한 여성의 역량 강화 및 완전한 참여가 평등, 발전, 평화 달성의 근간이며(제13번 문단), 남성도 평등을 위한 모든 행동에 적극 참여하도록 권고하고 있다(제25번 문단).
5. 행동강령(제44번 문단)에서는, 각국 정부와 민간 기업 등에게 여성 빈곤 부담의 지속 및 증가, 교육훈련의 불평등·부적절성·차별적 접근, 천연자원 관리 및 환경보호에서의 성 불평등 등과 같은 문제와 관련해 전략적 조치를 취할 것을 촉구하였다. 지역개발은행, 지역기업협회, 기타 지역 기관들로 하여금 행동강령의 이행을 위해 여신 및 기타 활동을 위해 자원을 동원하는데 기여하고 도움을 제공할 것을 요청하였다(제351번 문단).

여성역량강화원칙

6. 2010년에 출범한 여성역량강화원칙은 직장, 시장, 지역사회에서의 성평등 추구를 목표로 하는 7가지 원칙으로 구성되어 있다. 전 세계에서 운영하고 있는 각기 다른 영역의 2,000여 개 기업의 대표가 여성역량강화원칙 지지 성명에 서명하였다⁴⁷⁾. 참여국의 숫자는 절대적으로 적은 것은 아니나 글로벌 규모에 비하면 적은 편이다.
7. 2017년 3월, 기업의 여성역량강화원칙 관련 정책 및 실무 평가 지원을

⁴⁷⁾ www.empowerwomen.org/en/weps/companies 참조

위해 여성역량강화원칙 성별 격차 분석 툴을 발표하였고, 결과적으로 기업들이 성평등 달성을 위한 추가적인 조치를 설계할 수 있도록 도움을 주었다.

2018년 글로벌 동향에 관한 보고서를 통해 해당 툴을 사용한 기업 중 69%에서 경영진이 성평등 및 여성역량강화에 대한 의지를 지니고 있었음에도 불구하고, 겨우 30%만이 해당 원칙을 통한 성평등 달성을 위한 시간 제한이 있는 측정 가능한 목적 및 목표를 설정한 것으로 나타났다⁴⁸⁾. 툴을 사용한 기업 중 16%만이 남녀가 동일한 비율로 지역사회 협의에 참여하였다⁴⁹⁾. 이를 통해 더 많은 기업이 더 깊게 여성역량강화원칙에 참여할 수 있도록 더 많은 노력을 기울일 필요가 있음을 확인할 수 있었다.

지속가능발전목표(SDGs)

8. 2030 지속가능발전의제에서는 젠터를 단독 문제이자 범분야 문제로 보고 있으며, 다른 것 보다 모든 사람의 인권을 실현하고 성평등 및 모든 여성 또는 여아의 역량 강화를 달성하는 것을 추구한다⁵⁰⁾. 5번 목표는 공공·민간 영역 모두에서 모든 여성과 여아에 대한 모든 형태의 차별 및 폭력(인신매매 및 성착취 포함)을 종식하는 것을 목표로, 세부목표 5.1과 5.2를 통해 이러한 집단적인 염원을 표현하고 있다. 이외에 세부목표 5.4는 주로 여성 또는 여아가 담당하는 무보수 돌봄 및 가사일의 가치를 인정하는 것을, 세부목표 5.5는 정치, 경제, 공공부문 등 모든 차원의 의사 결정 과정에 여성의 완전하고 효과적인 참여와 리더십에 대한 공평한 기회를 보장하는 것을 목표로 하고 있다.

48) “여성역량강화원칙: 글로벌 트렌드 보고서 2018”, p. 4

49) 상기 문헌

50) 총회 결의 70/1, 서문

9. 세부목표 5.a에서 5.c는 여성 또는 여아의 역량 강화를 위해 법안, 정책, 개혁, 기술을 활용할 것을 권고하고 있으며, 이것이 결과적으로 실질적인 성평등을 이루는 데 도움이 될 것이라고 한다. 기업의 핵심적인 역할은 2030의제에 반영되어 있다⁵¹⁾. 그러나 국가와 기업이 지속가능발전목표를 이행하는 데 성 중립적인 접근을 하거나 젠터를 5번 목표와만 관련된 문제라고 간주한다면, 결국 전 세계 인구 중 절반을 잊게 될 것이다. 그러므로 2030 의제 하의 모든 목표 및 세부목표를 실현할 때에 성인지 관점을 반영해야 할 것이다. 예를 들어, 빈곤과 기아 퇴치(1번 목표), 일자리 증진(8번 목표), 국가 내외에서의 불평등 해소(10번 목표), 기후 변화 대응(13번 목표), 사법에의 접근 제공(16번 목표), 민관협력 강화(17번 목표)를 겨냥한 조치들에는 젠더 감수성을 반영해야 한다.

기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침

10. 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침은 OECD 다국적기업 가이드 라인의 실사 요소 이행시 기업이 참조할 수 있는 실무 지침을 제공한다. 기업으로 하여금 위험 기반 실사에 성인지 관점을 적용할 것을 촉구하는 권고를 담고 있는 해당 지침은 중요한 변화를 상징한다⁵²⁾. OECD는 부정적인 영향을 평가할 때, 기업은 “여성 또는 남성이 직면할 수 있는 각기 다른 위험”에 특히 주의를 기울여야 한다고 권고한다⁵³⁾. 기업은 또한 “여성이 특히 더 많은 영향을 받을 수 있는 상황에서의 젠더 문제와 여성 인권에 대해 인식해야 한다”⁵⁴⁾. 나아가, OECD는 “적절한 경우 실사에 성인지 관점을 적용”할 것을 권고하고 있다⁵⁵⁾. 의심의

51) 17번 목표 제 28, 39, 41, 52, 60, 62, 67번 문단

52) 영역별 실사 지침 참조, <http://mneguidelines.oecd.org/duediligence/> 에서 확인 가능

53) 기업책임경영을 위한 OECD 기업실사 지침, p. 27

54) 상기 문헌, p. 41

여지를 없애기 위해, 모든 상황에서 모든 국가와 기업에게 성인지 관점은 항상 적절함을 강조해야 한다.

11. OECD는 기업이 실시해야 하는 여러 가지 성 인지적 조치를 제시하고 있다. 여기에는 성별 구분 데이터 수집·평가, 성 인지적·젠더 감수성 정책 평가, 취약성 중복 또는 누적 분야 파악, 고충처리제도의 성 인지 여부 평가 등이 있다⁵⁶⁾. 뿐만 아니라, 기업으로 하여금 여성과 같은 이해관계자들이 “이해관계자 참여 활동의 맥락에서 추가적인 주의를 필요로 할 수 있음”을 강조한다⁵⁷⁾. NCP의 맥락에서는 젠더와 관련해 구체적으로 참조할 수 있는 것이 없으나, 기업책임경영 실무그룹이 주재하는 젠더 워크숍에서 구체책을 제공하는 데 있어 젠더의 중요성을 명시적으로 인정하였다⁵⁸⁾. 여러 인식개선 및 역량강화 워크숍에서는 OECD 가이드라인의 모든 요소 이행시 성인지 관점을 주류화 하는 것에 도움을 제공하고 있다.

ILO 기준

12. ILO는 수 년에 걸쳐 여러 성평등 기준을 개발하였다.
- a. 동일가치의 노동에 대해서 남녀에게 동일한 금액의 보상을 지급하는 원칙(동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 협약, 1951(제100호))
 - b. 성별 등을 기반으로 한 차별을 금지(고용 및 직업상의 차별에 관한 협약, 1958(제111호))

55) 상기 문헌

56) 상기 문헌

57) 상기 문헌

58) OECD, “기업책임경영과 젠더 워크숍: 의장 요약”, 2019년 3월 20일, pp. 5-6.

- c. 가족부양의 의무가 있는 근로자의 고용시 동일한 기회와 동일한 처우를 제공(가족부양 의무 근로자 협약, 1981(제156호))
 - d. 여성의 재생산권에 대한 지원을 제공(모성보호협약(개정), 1952(제103호), 모성보호협약, 2000(제183호))
13. 가장 최근에는 2017년에 개정된 다국적 기업과 사회적 정책에 관한 삼자공동선언에서는 다국적 기업 및 각국 정부를 대상으로 고용, 교육 훈련, 업무 및 생활 환경, 산업 관계 등의 영역과 관련된 지침을 제공한다. 해당 선언에서는 젠더를 범분야 문제로 내재하고 있지는 않으나, 각국 정부에게 “고용시 기회 및 처우의 평등을 추구”하고, “성별 등을 기반으로 한 차별을 철폐(제28번 문단)”하며, “동일가치노동에 대한 남녀 동일 보수를 추구(제29번 문단)”하고, “남녀에 대한 직장 내 폭력 근절 조치(제43번 문단)”를 취할 것을 요청하고 있다. 다국적 기업 또한 “운영 전반에 걸쳐 차별 금지 원칙을 적용(제30번 문단)”해야 한다.
14. 2019년 7월 ILO 제108차 총회에는 일의 세계에서 남녀에 대한 폭력 및 괴롭힘과 관련된 기존의 협약 문구에 대한 논의가 있을 예정이다⁵⁹⁾.

04. 이행원칙을 위한 젠더 프레임워크

1. 이행원칙에는 젠더 및 여성과 관련된 여러 가지 참조사항이 포함되어 있다. 이들은 세 가지 “젠더 창(gender window)”으로 구분될 수 있다. 첫 번째 창은 차별금지의 일반 원칙이다. 즉 이행원칙이 여성 또는 남성이 직면할 수 있는 각기 다른 위험과 관련해 비차별적인 방식으로

⁵⁹⁾ www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/lang--en/index.htm 참조

이행되어야 한다는 것이다⁶⁰⁾. 이는 중요한 범분야 원칙으로서, 이행 원칙의 젠더 감수성 기반 해석을 위해 적용될 수 있을 것이다.

2. 두 번째 창은 특정 분야에 성인지 관점을 통합할 필요성을 명시적으로 강조하고 있는 조항을 바탕으로 한다. 이행원칙 3의 주석에서는 기업이 어떻게 젠더와 관련된 문제를 효과적으로 인식하여 여성이 직면할 수 있는 특정 문제를 파악할 수 있는지와 관련해 국가가 적절한 지침을 제공해야 한다고 설명하고 있다. 이행원칙 7에서는 분쟁지역에서 운영하고 있는 기업이 인권 침해의 높은 위험을 평가 및 해결하는 데에 적절한 지원을 제공하고, 젠더 기반 및 성폭력에 특별한 주의를 기울여야 한다고 강조한다. 이행원칙 18의 주석에서는 인권에 대한 부정적인 영향을 파악할 때에, 기업은 여성과 남성이 직면할 수 있는 각기 다른 위험을 명심해야 함을 강조하고 있다. 마지막으로, 이행원칙 20의 주석에서는 기업은 높은 수준의 취약성 또는 소외 위험에 처해 있을 수 있는 개인·집단·인구에 대한 영향을 해결하기 위한 기업 대응의 효과성을 추적하기 위한 구체적인 노력을 기울여야 한다고 설명하면서, 필요시 성별 구분 데이터를 활용하는 것도 중요하다고 명시하고 있다.
3. 세 번째 창은 이행원칙 12의 주석을 바탕으로, 상황에 따라 기업이 추가적인 기준을 고려할 필요가 있는 사항들이다. 예를 들어, 기업은 특별한 주의를 필요로 하는 일부 집단 또는 인구에 속한 개인의 인권을 존중해야 한다. 여성과 같은 집단의 권리를 상세히 설명한 기관들이 이에 대해 구체적인 언급을 하고 있다. 모든 상황에서 성인지 관점을 적용하는 것이 필요해질 것이므로, 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약은 기업이 항상 고려해야 하는 추가적인 기준의 일부가 되어야 할 것이다.

60) A/HRC/17/31, p. 6

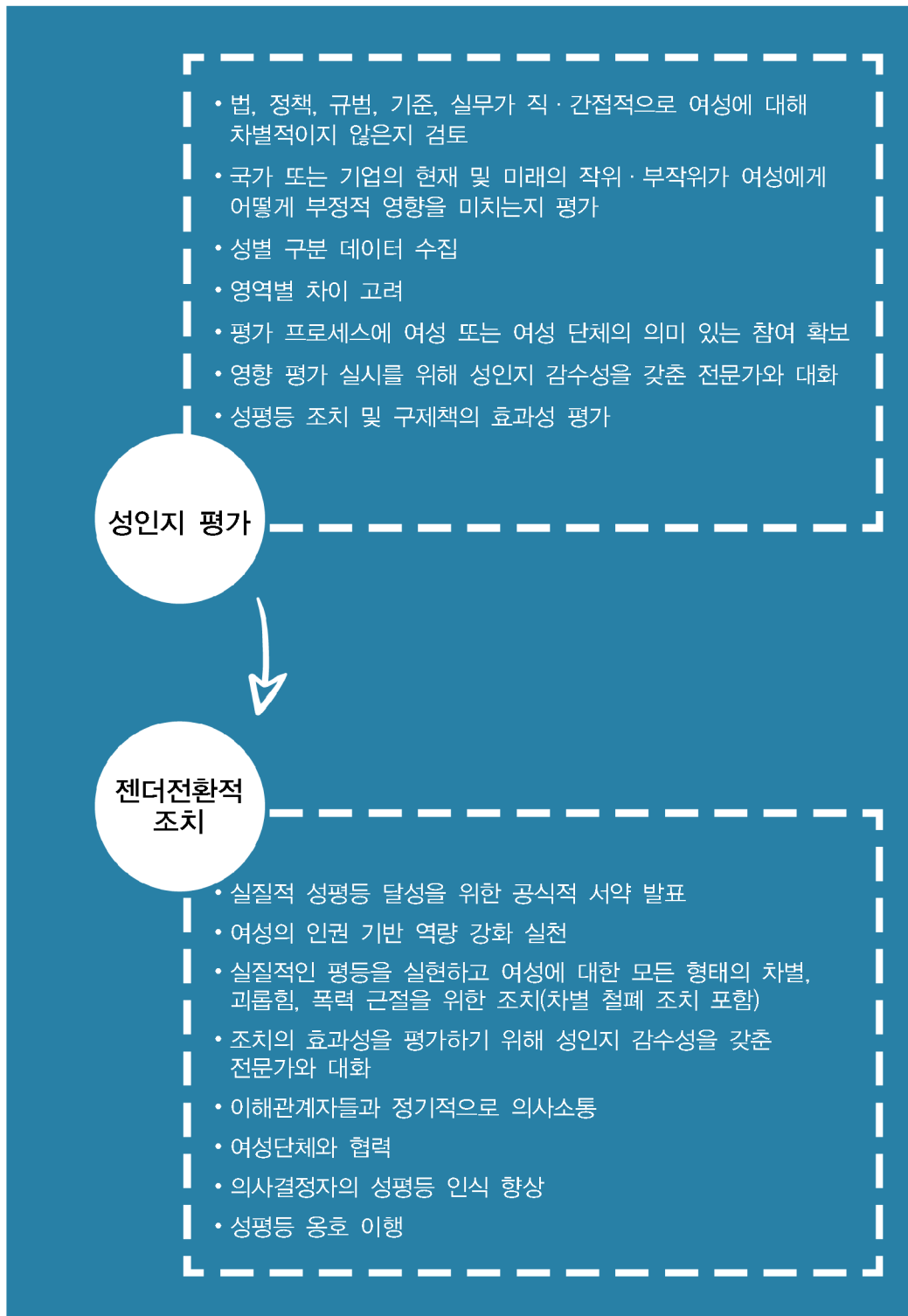
4. 세 가지의 젠더 창과 위 제3장에서 논의한 여성 인권 관련 국제 기준을 바탕으로, 실무그룹은 이행원칙을 위한 젠더 프레임워크를 개발하였다. 이는 성인지 평가, 젠더전환적(gender-transformative) 조치, 젠더전환적 구제책(그림 참조)의 세 가지 주제와 연루된 3단계 주기로 구성되어 있다. 평가는 젠더 감수성을 반영해야 한다. 즉 여성 인권에 대한 차별적이고, 영역별로 다르며, 불균형적인 부정적 영향에 대응할 수 있어야 한다. 이에 따른 조치 및 구제책 또한 차별, 젠더폭력, 성별 고정관념이 기반으로 하고 있는 가부장적 규범 및 불평등한 권력 관계에 변화를 일으킬 수 있도록 성평등을 추구해야 한다.

유엔 「기업과 인권
이행원칙」에 따른
젠더 프레임워크



- 예방·해결·억지를 위한 구제책의 범위를 제공
- 적절한 구제책 파악을 위해 여성단체 및 성인지 감수성을 갖춘 전문가와 대화
- 여성에게 영향을 미치는 구체적이고 체계적인 인권 침해 해결
- 차별적 권력 구조를 변화시키고 여성에 대한 폭력을 줄이는 구제책 제안
- 차별적 법 개정을 위해 정부 및 기타 이해관계자와 대화

젠더전환적
(gender-
transformative)
구제책



5. 국가와 기업은 현존하는 성 불평등 및 차별, 각각의 현재 및 미래의 작위 또는 부작위가 법, 정책, 규범, 실무, 활동의 지형에 어떠한 영향을 미치는지 파악하기 위해 이들에 대한 성인지 평가를 주기적으로 실시해야 한다. 이러한 평가 프로세스는 성별 구분 데이터를 활용하고, 성인지 전문가와의 대화를 바탕으로 해야 하며, 풀뿌리 수준에서 운영하고 있는 단체를 포함한 여성 단체들과의 협의를 통해 이루어져야 한다. 평가 결과는 국가와 기업에 통지하여 삶의 모든 영역에서 실질적인 성평등을 이룰 수 있도록 젠더전환적 조치에 반영될 수 있도록 해야 한다. 만약 이러한 조치만으로는 성평등 목적을 달성하는데 어려움이 있다면, 영향을 받는 여성들은 관련 성평등 구제를 받을 수 있어야 할 것이다. 구제책은 예방·해결·억지 요소를 모두 반영하여야 하며⁶¹⁾, 여성을 차별하는 기존의 권력 구조를 변화시켜야 한다.
6. 실무그룹은 젠더 프레임워크를 적용하여 31개 이행원칙 각각에 맞는 성평등 가이드를 제시하였다(부록 참조). 각 이행원칙에 대한 지침에서는 국가와 기업이 어떻게 전반적인 운영과 관련해 성인지 관점을 반영할 수 있을지 보여주는 선별된 예시 행동을 제시한다. 실무그룹 웹사이트에 게재될 선례 예시를 통해 이러한 통합 프로세스에서 실질적인 도움을 받을 수 있다.
7. 실무그룹의 이행 추진을 목표로 하는 모든 제도와 보고 프레임워크에 본 프레임워크와 지침을 반영해야 할 것이다. 또한 기업과 인권 영역에서 추후 기준을 개발할 때에도 여성의 의미 있는 참여를 바탕으로 해야 하며, 이러한 기준에서는 젠더 감수성 기준 및 기준 개발 선언에 맞는 젠더 감수성 조치를 제안해야 한다.

61) A/72/162, 제40번 문단

05. 결론 및 제언

결론

1. 지난 수 년 간 실질적 성평등 달성과 관련해 많은 성과를 이루었음에도 불구하고, 여전히 많은 과제가 남아 있다. 여성들은 계속해서 삶의 모든 영역에서 다양한 형태의 차별, 불이익, 배제, 폭력을 경험하고 있다. 또한 의사결정 지위에서 차지하는 비율이 적으며, 기업 활동에 의해 차별적·불균형적으로 영향을 받고 있을 뿐만 아니라, 효과적인 구제를 받는 과정에서도 추가적인 장벽에 마주한다. 여성들은 신기술에 의해서도 부정적인 영향을 더 많이 받을 수 있다.
2. 다양한 자료를 통해 최근 몇 년 간 기업과 인권 기준에 성인지 관점이 점점 더 많이 반영되고 있다는 사실을 확인할 수 있다. 그러나 대부분의 국가와 기업은 여전히 이행원칙에 따른 각각의 의무 및 책임을 이행하는 과정에서 여성들이 겪는 다양한 경험에 거의 관심을 기울이지 않거나 부적절한 방식으로 해결하고자 한다. 이러한 “젠더 토큰리즘(gender tokenism)” 관행은 반드시 변해야 한다. 여성에 대한 모든 형태의 차별을 철폐하고 실질적인 성평등을 이루기 위해서, 국가와 기업은 반드시 여성 단체 및 모든 관련 주체와 협력함으로써 삶의 모든 영역에서 여성들이 동일하게 인권을 향유하는데 방해가 되는 차별적인 권력 구조, 사회적 규범, 적대적 환경을 체계적으로 변화시켜야 한다. 본 젠더 프레임워크와 지침은 어떻게 이를 달성할 것인지와 관련하여 구체적인 조치를 제공한다.

제언

3. 실무그룹은 다음과 같이 제언한다.

- a. 국가는 이행원칙 이행을 목표로 하는 기업과 인권과 관련된 국가인권 기본정책 등과 같은 모든 제도 및 조치를 개발하거나 개정할 때 젠더 프레임워크 및 지침을 적용한다.
- b. 국가는 효과적인 유인책 및 불이익을 이용하여 기업이 이행원칙에 따른 인권 책임을 다할 때 젠더 프레임워크와 지침을 반영할 수 있도록 권장한다.
- c. 기업은 모든 영역에서 인권존중책임을 다하기 위해 강력한 정책선언을 발표하고, 의미있는 인권 실사를 실시하며, 효과적인 개선책을 제공하거나 이를 위해 협력하는 등의 행동을 하고, 성평등 달성에 기여하는 과정에 젠더 프레임워크와 지침을 적용한다.
- d. 기업은 인권실사 전 단계에서 잠재적으로 영향을 받는 여성, 여성단체, 여성인권옹호자, 젠더 전문가가 유의미하게 참여할 수 있도록 한다.
- e. 기업은 모든 기업 협력사가 운영과 관련해 젠더 프레임워크 및 지침을 적용하고 여성 인권을 존중할 수 있도록 지원하고 영향력을 발휘한다.
- f. 기업의 이행원칙 이행에 대한 자문을 제공하는 전문가 및 컨설턴트는 젠더 감수성 접근법을 취하고 성평등 조치 및 구체책을 제시해야 한다.
- g. 거래소, 산업 협회 및 투자자들은 기업이 젠더 프레임워크 및 지침과 기타 관련 기준에 맞추어 실질적인 성평등을 이루는데 기여할 수 있도록 독려하기 위한 효과적인 조치를 취한다.
- h. 국제금융기관은 인권실사를 실시할 때, 사업에 대한 재정지원을 승인 또는 모니터링 할 때, 지원한 사업에 대한 문제제기를 처리할 때 등과 같은 상황에서 젠더 프레임워크 및 지침을 반영해야 한다.

- I. 국가인권기구, 시민사회조직, 노동조합, 여성단체, 인권옹호자, 변호사, 법무법인, 판사, 기자, 학계는 실질적인 성평등을 도모하고 이행원칙을 이행하기 위해 각자의 역할을 수행할 때 젠더 프레임워크 및 지침을 활용해야 한다.
- j. 국가 또는 기업의 이행원칙 확산 및 이행에 대한 지원사업에 자금을 제공하는 정부 기관, 조직, 재단은 젠더 프레임워크 및 지침에 맞추어 이러한 사업에 성인지 관점을 명시적으로 반영해야 한다.

기업의 인권존중책임· 성평등 해설서

발 행 일 | 2020년 12월

발 행 | 법무부 인권정책과

주 소 | 경기도 과천시 관문로 47
정부과천청사 법무부(1동)

인 쇄 처 | 동광문화사 (☎ 02. 503. 5165)

