2022년도 제1차

2022. 10. 25.(화).

싱싱문화관 회의실

세종로컬푸드(주) 2022년도 제1차 인권경영 위원회의

농업회사법인 세종로컬푸드 주식회사

목 차

내 용	페이지
2022년 인권경영 운영 기본계획(안)	1
세종로컬푸드 인권경영 운영 규정	22
2022년 인권영향평가 추진계획(안)	24

농업회사법인 세종로컬푸드(주)
2022년 인권경영 운영 기본계획(안)

◈ 우리 기관 인권경영의 추진전략('21년 인권경영 운영 기본계획)을 기초하여 2022년도 인권경영 운영 기본계획을 수립하고, 체계적으로 수행하여 인권 친화적인 조직 문화를 조성하고자 함

Ⅰ 관련 근거

○ 국가인권위원회 공공기관 「인권경영 실행을 위한 매뉴얼」

○ 세종로컬푸드(주) 「인권경영 이행규정」 제4조(계획수립)

Ⅱ 추진 개요

▢ 추진 배경

○ (인간의 존엄과 가치 향상) 인권침해 이슈에 대한 국내외 관심 증가 및 사회적 인식 확산으로 공공기관의 역할 및 인권존중 책임 강조

○ (국가인권위원회 권고) 공공기관 인권경영 매뉴얼 적용을 권고하며 인권경영 실천의 선도적 역할 수행을 요구

▢ 그간 추진경과

○ 2018. 11. 27 : 인권경영 도입 기본계획 수립

○ 2019. 03. 29 : 세종로컬푸드(주) 「인권경영 이행규정」 제정

※ 인권경영 담당자는 인사노무담당자로 지정 (국가인권위원회 권고에 따름)

○ 2019. 12. 12 : 세종로컬푸드(주) 인권경영교육

○ 2019. 12. 12 : 세종로컬푸드(주) 인권경영 선언 및 공표

○ 2020. 11 : 세종로컬푸드(주) 인권경영교육 (공정사회 및 인권사회 구현)

○ 2021. 7. 13 : 세종로컬푸드(주) 인권경영위원회 구성

○ 2021. 12. 30 : 2021년 인권영향평가 결과 보고

Ⅲ 2022년도 인권경영 추진 전략

▢ 인권경영 추진체계도

이해관계자를 만족시키고 사회적 책임을 다하는 인권경영

인권경영 미션	사람중심의 공공서비스로 건강한 행복 로컬푸드 운동 실현
인권경영 비전	인권존중으로 신뢰받는 인권경영 선도 세종로컬푸드
경영방침	농민 부가가치 강화 / **행복 경영 구현** / 소비자 건강한 먹거리 / **상생 사회 구현**
인권경영 목표	인권영향 평가지표 100% 이행, 인권침해 제로화

주요과제

1단계 인권경영 체계 구축·운영

- 전담부서 및 전담직원 운영
- 인권경영 지침 및 매뉴얼 점검
- 인권경영위원회 운영
- 전 직원 인권 교육
- 인권 학습동아리 운영
- 인권경영 홍보 강화

2단계 인권영향평가 추진

- 인권영향평가 추진 계획 수립
- 인권영향평가 교육
- 인권영향평가 시행
- 인권영향평가 결과 공개

3단계 인권경영 실행

- 인권침해 방지조치 수립 및 시행
- 인권경영 전 과정 공개

4단계 구제절차 제공

- 익명강화 시스템 도입
- 구제절차 운영
- 구제절차 평가 및 개선

Ⅳ 세부 추진 계획

1 인권경영 시스템 운영

▢ 인권경영위원회 구성 및 운영

○ 설치근거 : 세종로컬푸드(주) 인권경영 이행규칙 제8조 (설치 및 구성)

○ 위원회 개요

- 구성인원 : 5인 구성 (내부3명, 외부2명)

내 부			외 부		
소 속	직 위	이 름	소 속	직 위	이 름
세종로컬푸드(주)	대표이사	강성규	법무법인저스티스	노무사	김진주
세종로컬푸드(주)	생상관리팀장	김건표	前명예농업 부시장/ 생산자	생산자	김학용
세종로컬푸드(주)	행정지원팀장	이윤정			

※ 現 위원 구성시기는 2021.08. 재구성된 위원회임

- (임기) 2년, 1회 연임 가능
- 주요역할
  - 인권경영 계획 수립 및 이행에 관한 사항
  - 인권경영 정책 추진에 관한 사항
  - 인권침해 등 인권 관련 개선·권고에 관한 사항
  - 그 밖에 위원장이 필요하다고 인정하는 사항
- 소집 및 의결
  - (정기회의) 연 1회 소집
  - (임시회의) 위원장이 필요하다고 인정하는 경우 또는 재적위원 3분의1 이상의 요구가 있을 때
  - (의결기준) 재적위원 과반수 출석으로 개회, 출석위원 과반수 찬성으로 의결 단, 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 경우 서면심의 가능

▢ 인권경영 전담부서 운영

○ 지정근거 : 세종로컬푸드(주) 「인권경영 이행규정」 제5조(인권경영담당부서)

○ 지정일자 : 2019.11월 지정

○ 전담부서 및 책임자 : 행정지원팀 / 행정지원팀장

2 예방관리 및 평가

▢ 인권교육 운영

○ 추진횟수 : 2022년 1회 이상

○ 추진시기 : 2022. 3월 진행하였음

○ 교육대상 : 전 임직원

○ 교육내용 : 지방공기업 평가원 e-러닝 공공기관 청렴·반부패 캠페인 교육

○ 교육방법 : 코로나-19 재확산을 고려하여 온라인교육 실시

▢ 인권교육 확대 운영

○ 직원대상 인권경영 e-러닝 과정을 통한 상시학습 이수 독려

○ 공기업평가원 사이버교육 과정등 e-러닝 콘텐츠 활용

○ 인권교육 관련 사이버 교육 이수 시 내부 교육시간 인증 적용

▢ 인권영향평가 실시

○ 시행근거 : 세종로컬푸드(주) 「인권경영 이행규정」 제12조(인권영향평가 실시)

▢ 인권영향평가 개요

○ 인권리스크를 평가하기 위해 기관이 사업추진 결과 또는 기업의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적인 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차

○ ‘기관 운영 인권영향평가’*와 ‘주요사업 인권영향 평가’**로 구분

* 기관 활동 전반을 대상으로 인권경영 체계, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망 등 포괄적인 분야에 대한 평가 실시

** 기관이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로, 해당 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위한 평가

▢ **추진기간 :** 2022. 11월 중

▢ **평가대상**

○ 기관운영 인권영향평가 : 국가인권위원회 공공기관 가이드라인* 적용

* 인권경영 체계의 구축 등 10개 분야 119개 지표

○ 주요사업 인권영향평가 : 자체설계 지표 적용

▢ **평가기준 :** 평가지표별 5단계(예-보완필요-아니오-정보없음-해당없음) 평가

▢ **결과처리 :** 파악된 인권 리스크를 분석 후 인권경영 실행(방지조치 수립 및 조치)

3 인권경영 실행 공개

▢ **인권경영 실행**

○ 추진시기 : 2022. 12월 중

○ 추진내용 : 인권영향평가를 통한 결과분석 및 방지조치 수립·시행

○ 절차 및 방안

- (평가결과 분석) 인권영향평가 시행 및 결과분석
- (방지조치 계획 수립) 인권 리스크의 심각성이 높게 분석된 사안에 대해 전담
- (조치 및 실행방법 전달) 해당 사업부서에 방지조치와 실행방법을 전달하고 수행일정과 성과평가 방법, 평가지표 등을 논의

▢ **인권경영 공개**

○ 추진시기 : 2022. 12월 중

○ 추진내용 : 인권경영 최종 보고서 작성

- 인권경영 체제, 인권실태조사, 인권영향평가, 방지조치 수립 및 사업실행 등 인권경영 추진 전 과정에 대한 최종 보고서 작성

○ 공개처리 : 시민 대상 인권보호 노력 및 성과 홍보를 위한 최종보고서 홈페이지 공시

4 구제절차 수립 및 운영

▢ **고충처리센터**

○ 지정일자 : 2021.07.05. (노사협의회 결정)

○ 고충상담원 : 총괄부장 市파견 종료로 행정지원팀장 代

▢ **구제절차 다각화**

○ 외부 인권 구제기관 소개 및 활용절차 등 공지

○ 성희롱·성폭력 등 인권침해 관련 결정사례 공지를 통한 임직원 해당사례별 인지 및 사전예방 모색

V 추진 일정

구 분	추진일정 (월)				
	8	9	10	11	12
1. 인권경영 시스템 운영					
인권경영위원회 기능 및 역할 강화	✔	✔	✔	✔	✔
민주적 절차에 따른 근로자대표 선출 및 역할확대	✔	✔			
2. 예방 관리 및 평가					
인권 교육 확대	✔	✔	✔	✔	✔

인권영향평가 실시			✔	✔	✔
3. 인권경영 실행 공개					
인권경영 이행실적 홈페이지 공개				✔	✔
4. 구제절차 수립 및 운영					
구제 및 상담기법 다각화	✔	✔	✔		

Ⅵ 향후 계획

☐ **2022년 인권경영계획 인권경영위원회 심의 :** 10월 중

☐ **인권영향평가 실시 :** 11월 중 예정

☐ **2022년 인권경영 최종보고서 :** 12월 중 예정

붙임 1. 인권경영 헌장 1부.

2. 인권영향평가 지표 1부. 끝.

붙임 1 **인권경영 헌장**

농업회사법인 세종로컬푸드㈜ 인권경영헌장

세종로컬푸드는 시민의 건강한 식생활을 도모하고, 농업인의 자립기반을 확대하여 도시와 농촌의 상생을 통해 '차별없는 공정한 사회구현'과 '사람을 먼저 생각하는 인권경영'을 지향한다.

이를 위해 우리는 모든 경영활동에서 사회적 가치 실현을 위한 인권경영을 구축하고 있으며 인권관련 원칙과 정책은 임직원, 협력사, 고객, 지역사회 등 기관이 영향력을 행사할 수 있는 모든 이해 관계자를 대상으로 다음과같이 "인권경영헌장"을 선포하고 인권경영의 정착과 확산을 위해 노력 한다.

하나, 우리는 인권, 노동, 환경, 반부패등의 가치를 지지하는 국제 및 국내 규범을 존중하고 지지한다.
하나, 우리는 임직원을 포함한 모든 이해관계자에 대하여 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않는다.
하나, 우리는 직원의 인권보호와 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.
하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.
하나, 우리는 안전하고 위생적인 작업환경을 조성하여 산업안전 및 건강권을 보장한다.
하나, 우리는 협력회사와의 상생발전을 위해 노력하며, 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.
하나, 우리는 사업활동 영위 지역에서 현지주민의 인권을 존중하고 보호한다.
하나, 우리는 국내외 환경 관련 법규를 준수하고, 환경보호와 환경재해 예방을 위해 노력한다.
하나, 우리는 사업활동에 있어서 시민의 안전에 위해가 되지 않도록 노력하고, 업무상 수집한 개인정보를 보호하며 소비자의 정보 접근권을 보장한다.
하나, 우리는 사업활동에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.

우리는 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권을 보호하기 위해 노력하며, 인권경영의 정착과 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐한다.

농업회사법인 세종로컬푸드 주식회사 임직원 일동

붙임 2 **인권영향평가 지표**

기관운영 인권영향평가 결과

▢ 종합평가표

분야	항목(지표수)		평점
인권경영 체제의 구축	항목 1	인권존중 정책 선언(6)	
	항목 2	인권영향평가 정기적 실시(5)	
	항목 3	인권경영제도화를 위한 필요조치(5)	
	항목 4	인권경영성과(7)	
	항목 5	구제절차 마련(6)	
	소계	**29개 지표**	
고용상의 비차별	항목 1	고용상 비차별(5)	
	항목 2	고용상 남녀비 차별(6)	
	항목 3	비정규직 근로자 비차별(3)	
	소계	**14개 지표**	
결사 및 단체교섭의 자유 보장	항목 1	결사, 단체교섭의 자유(4)	
	항목 2	노사협의회 활동 불이익 처우금지(5)	
	항목 3	단체교섭보장 및 성실한 이행(5)	
	소계	**14개 지표**	
강제 노동의 금지	항목 1	강제노동 금지(8)	
	항목 2	자회사, 협력회사에 의한 강제노동 예방(2)	
	소계	**10개 지표**	
아동노동의 금지	항목 1	연소자 고용금지(3)	
	소계	**3개 지표**	
산업안전보장	항목 1	작업장 안전(5)	
	항목 2	임산부 및 장애인등 보호(4)	
	항목 3	필수장비제공 및 교육실시 등(5)	
	항목 4	산업재해피해근로자 지원(1)	
	소계	**15개 지표**	
책임 있는 공급망 관리	항목 1	협력회사등의 인권침해예방(4)	
	소계	**4개 지표**	
시민의 인권보호	항목 1	시민인권의 존중, 보호(2)	
	항목 2	시민의 지적재산권 보호(3)	
	소계	**5개 지표**	
환경권 보장	항목 1	환경경영체제 수립 및 유지(5)	
	항목 2	환경정보의 공개(2)	
	항목 3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙(4)	
	소계	**11개 지표**	
소비자인권 보호	항목 1	소비자 보호를 위한 법령 준수(6)	
	항목 2	상품 하자 시 조치(2)	
	항목 3	소비자 사생활 보호(6)	
	소계	**14개 지표**	

▢ 기관운영 인권영향평가 세부 평가 지표 (10개분야 119개지표)

▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
인권존중 정책선언	1	기관은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다						
	2	인권정책선언은 기관의 최고위 수준에서 표명된 것이다						
	3	기관의 인권정책선언은 회사내부와 외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어 졌다.						
	4	기관의 인권정책선언은 해당 기관에서 특별히 문제 될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다						
	5	인권정책선언은 공개적이며 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다						
	6	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다						
소계								
인권영향평가 정기적 실시	1	기관은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.						
	2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.						
	3	인권영향평가 실행 시 회사 내외부의 전문가를 참여시킨다.						
	4	기관 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.						
	5	인권영향평가는 정기적으로 실시한다.						
소계								
인권경영 제도화를 위한 필요조치	1	기관은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.						
	2	기관은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치한다.						
	3	기관은 인권준수 감시 장치를 마련했다						
	4	기관은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.						
	5	협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우 기관 차원에서 대응한다.						
소계								

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
인권 경영 성과	1	기관은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인 한다						
	2	인권경영 성과 확인 시 내외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴 한다						
	3	인권경영 성과를 정기적으로 보고 한다						
	4	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어 진다						
	5	보고는 기관의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다						
	6	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다						
	7	보고내용에 대한 검증을 거친다						
소계								
구제 절차 마련	1	기관의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공 한다						
	2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다						
	3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다						
	4	구제절차에 따른 결과를 관련 이해 관계자에게 신속하게 제공 한다						
	5	피해자가 기관 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력 한다						
	6	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함 한다						
소계								

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
고용상 비차별	1	기관은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다						
	2	기관은 노동자 모집, 채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다						
	3	기관은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다						
	4	기관은 노동자의 교육, 배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다						
	5	기관은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다						
소계								
고용상 남녀 비 차별	1	기관은 여성노동자를 모집, 채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모, 키, 체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건등을 요구하지 않는다						
	2	기관은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다						
	3	기관은 임금 외에 복리후생제도에서 여성 노동자를 차별하지 않는다						
	4	기관은 노동자의 교육, 배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다						
	5	기관은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성 노동자를 차별하지 않는다						
	6	기관은 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다						
소계								
비정규직 근로자 비차별	1	기관은 비정규직 노동자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다						
	2	기관은 비정규직임을 이유로 기관 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다						
	3	기관은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다						
소계								

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
결사·단체교섭의 자유	1	기관은 노사협의회의 설립을 허용한다						
	2	기관은 노사협의회 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다						
	3	기관은 노사협의회 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다						
	4	기관은 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다						
소계								
노사협의회 활동 불이익 처우 금지	1	노동자가 노사협의회에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노사협의회 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다						
	2	노동자가 어느 노사협의회에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다						
	3	노동자가 특정한 노사협의회의 회원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다						
	4	노사협의회의 대표자 또는 노사협의회로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다						
	5	노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다						
소계								
단체교섭 보장 및 성실한 이행	1	기관은 노사협의회의 대표자 또는 노사협의회로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다						
	2	기관은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다						
	3	기관은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의 한다						
	4	기관은 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 회사 대표가 참여하여 협상한다						
	5	기관은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다						
소계								

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
강제노동 금지	1	기관은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다						
	2	기관은 공정하고 투명한 고용계약을 위해 노력하며 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다						
	3	기관은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증, 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다						
	4	기관은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과 노동을 실시하지 않는다						
	5	기관은 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다						
	6	기관은 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다						
	7	노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다						
	8	노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전 통지 이후에 회사를 그만둘 수 있다						
소계								
자회사, 협력회사에 의한 강제노동 예방	1	협력회사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우 이를 지속적으로 감시한다						
	2	인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다						
소계								

▶ 분야 5. 아동노동의 금지

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
연소자 고용 금지	1	기관은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다						
	2	기관은 교육프로그램을 빙자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다						
	3	기관은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토 한다						
소계								

▶ 분야 6. 산업안전 보장

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
작업장 안전	1	기관은 작업장의 안전장비와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지 한다						
	2	기관의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능 하도록 관리되고 있다						
	3	기관 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다						
	4	기관은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링 하는 절차를 가지고 있다						
	5	기관은 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경 측정을 실시한다						
소계								
임산부 및 장애인등 보호	1	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다						
	2	기관은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성. 18세 미만자를 도덕상, 보건상 위험한 사업에 근로 시키지 않는다						
	3	임신을 한 노동자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다						
	4	장애인들이 기관 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.						
소계								
필수장비 제공 및 교육실시 등	1	기관은 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다						
	2	노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 노동자에게 제공되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다						
	3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어 진다						
	4	기관은 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다						
	5	기관은 노동자의 건강을 보호, 유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다						
소계								
산업재해 피해 근로자 지원	1	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립 운영한다						
소계								

▶ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
협력회사 등의 인권 침해 예방	1	기관은 공급업자, 하청업자 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무 이행을 요구한다.						
	2	기관은 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있다						
	3	기관은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함 시킨다						
	4	기관은 협력회사와 계약 시 인권보호, 존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다						
소계								

▶ 분야 8. 시민의 인권보호

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
시민 인권의 존중. 보호	1	관련법령에서 기관활동과 관련하여 시민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다						
	2	기관은 시민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다						
소계								
시민의 지적재산권 보호	1	기관은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다						
	2	기관은 저작권이나 지적재산의 소유 권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다						
	3	모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다						
소계								

▶ 분야 9. 환경권 보장

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
환경경영체제수립및유지	1	기관은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다						
	2	기관은 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다						
	3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다						
	4	기관은 기관 활동뿐만 아니라 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행 한다						
	5	기관은 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련 한다						
소계								
환경정보의공개	1	기관은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다						
	2	기관은 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공 한다						
소계								
환경문제에대한예방적접근의원칙	1	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다						
	2	새로운 제품을 개발하거나 사업의 확장을 고려하는 경우 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며 필요한 경우 환경영향평가를 실시 한다						
	3	환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취 한다						
	4	환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다						
소계								

▶ 분야 10. 소비자인권 보호

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
소비자보호를위한법령준수	1	기관은 제품 및 서비스의 결함으로 인해 소비자의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해 제품의 설계, 제조, 표시를 함에 있어서 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다						
	2	기관은 제품 및 서비스를 공급함에 있어 제조, 설계 또는 표시 등에 결함이 발생하지 않도록 사전 평가를 실시 한다						
	3	소비자의 알권리 보호를 위해 가격정보, 성분, 사용법, 보관법 등에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공 한다						
	4	기관은 상품 또는 용역에 관한 표시, 광고를 할 때 소비자를 속이거나 소비자로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시, 광고를 하지 않는다						
	5	기관은 제공하는 상품과 서비스의 가격, 거래조건, 제품특성 등을 포함하여 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공한다						
	6	상품 및 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다						
소계								
제품결함시조치	1	기관은 제품의 결함으로 인하여 소비자에게 피해가 발생한 경우 소비자들에게 제품의 위험성을 알리고 해당 상품을 조속히 회수 한다						
	2	제품의 결함으로 인하여 소비자가 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다						
소계								
소비자사생활보호	1	기관은 소비자의 사생활을 존중하고 기관이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다						
	2	소비자정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며 공개되어 있다						
	3	소비자정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고 책임자의 이름이 공개되어 있다						
	4	소비자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 소비자에게 알리며 자발적 동의를 구한다						
	5	소비자 정보는 소비자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다						
	6	소비자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다						
소계								

주요사업 인권영향평가 결과

▢ 종합통계표

이슈		답변결과				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	공정운영					
2	사회적약자 편의제공					
3	안전보장					
4	근로자 인권보호					
합계						

▢ 주요사업 인권영향평가 세부 평가 지표 (4개분야 18개지표)

▶ 분야 1. 공정운영

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
공정운영	1	기관은 회원모집 등에 있어서 공평한 기회를 보장하며, 공정하게 심사하여 선정하고 있다						
	2	기관은 고객들에게 필요한 정보를 사전에 적극 안내하고 있다						
	3	회원들의 민원사항 및 불편사항 접수절차가 마련되어 있으며 적기 해결되고 있다						
	4	현장에 친절한 고객응대를 위한 매뉴얼이 비치되어 있으며 관련 교육이 실시되고 있다						
	5	기관은 회원들의 이용편의를 위하여 지속적으로 노력하고 있다						
	6	기관에서 처리되는 고객의 개인정보가 유출되지 않도록 특별한 주의를 기울인다						
소계								

▶ 분야 2. 사회적 약자 편의제공

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
사회적 약자 편의제공	1	사회적 약자를 위한 별도 주차장 등의 다양한 지원을 시행하고 있다.						
	2	사회적 약자를 위한 별도 프로그램을 운영하며 정기적으로 시행하고 있다						
	3	각종 시설물 설치, 개선시 사회적약자를 우선 고려한다						
소계								

▶ 분야 3. 안전보장

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
안전보장	1	분야별 재난안전관리 계획을 수립하여 시행하고 있다						
	2	사업장의 안전보장을 위한 점검을 지속 실시하고 있다						
	3	안전예산을 확보하여 사고예방, 시설개선을 지속 실시하고 있다						
	4	응급조치를 위한 상비약 등은 상시 이용가능하며 구비되어 있다						
소계								

▶ 분야 4. 근로자 인권보호

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
근로자 인권보호	1	근로자에게 직무수행에 필요한 보호장비를 제공하며 안전관련 교육을 정기적으로 실시한다.						
	2	근로자에게 적정 업무량과 수행시간을 보장하고 있다						
	3	근로자는 법정 최저임금 이상의 보수를 보장받고 있다						
	4	근로자의 휴게시설이 설치되어 있다						
	5	사업장 책임자는 언어, 신체적 학대 및 괴롭힘 등을 금지하고 있으며 예방을 위해 노력하고 있다						
소계								

농업회사법인 세종로컬푸드㈜ 인권경영 이행규정

(제 정) 2019.03.29 규정 제15호

제1조(목적) 이 지침은 농업회사법인 세종로컬푸드 주식회사(이하 '회사'이라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해 관계자의 인권보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. "인권"이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자 기본권선언, 국제인권 기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. "임직원"이란 회사에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
3. "이해관계자"란 회사의 경영활동과 관련된 자로서 정부, 협력사, 고객 등을 말한다.

제3조(적용범위) 인권보장 및 증진에 관한 사항은 법령, 정관 또는 행동강령 등에 별도로 정하고 있는 경우를 제외하고는 이 지침에 따른다.

제4조(계획 수립) 대표이사는 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 정기적인 계획을 수립할 수 있으며 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 인권경영 기본 방향 및 목표
2. 인권경영 추진 전략 및 과제
3. 그 밖에 인권경영 추진을 위해 필요한 사항

제5조(인권경영 담당 부서) 대표이사는 인권경영을 효율적으로 추진하기 위하여 인권담당부서(이하 '담당부서'라 한다)를 둘 수 있으며, 담당부서는 제3조 각 호의 사항을 수행하기 위한 사무를 담당한다.

제6조(인권 교육 실시) 담당부서는 전 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권 관련 교육을 실시한다.

1. 교육은 사이버 교육, 집합교육, 교재 등으로 시기와 방법을 선택하여 실시한다.
2. 담당 부서는 회사에 파견된 외부기관 및 협력사 직원 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권 교육을 실시할 수 있다.

제7조(인권증진 활동 지원 등) ① 대표이사는 효과적인 인권보호 및 증진 정책을 추진하기 위하여 인권전담 부서를 신설하는 등 필요한 조치를 할 수 있다.

② 회사는 인권보호 및 증진정책을 추진하기 위하여 인권관련 기관 또는 단체에 대하여 예산의 범위에서 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

제8조(인권위원회 설치 및 구성) ① 대표이사는 이 지침의 이행과 인권경영의 원활한 추진 및 다음 각 호의 사항을 심의·의결하기 위해 인권위원회(이하"위원회")를 둔다.

1. 인권경영 계획 수립 및 이행에 관한 사항
2. 인권경영 정책 추진에 관한 사항
3. 인권침해 등 인권 관련 개선·권고에 관한 사항
4. 그 밖에 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

② 위원회는 위원장 1인을 포함한 5인 이내의 위원으로 구성하고 민간위원을 포함하여 구성할 수 있으며, 인권경영과 관련하여 외부의 전문적인 의견이 필요 할 때에는 2명 이내의 외부위원을 포함할 수 있다.

제9조(소집 및 회의) ① 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.

② 위원장은 매년 1회의 정기회의를 소집하며, 위원장이 필요하다고 인정하는 경우 또는 재적위원 3분의1 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.

③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결 할 수 있다. 이 경우 제3항을 준용한다.

제10조(비밀누설 금지) 위원회에 참여한 위원은 직무상 알게 된 비밀을 외부에 누설할 수 없다.

제11조(외부위원 수당 등) 외부위원의 회의 참석 또는 개별 자문 시 예산에서 정한 범위 내에서 수당을 지급할 수 있다.

제12조(인권영향평가 실시) 위원회는 회사가 제정·입안하려고 하는 규정·정책 등이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 회사에 대해 인권영향평가 실시를 요청할 수 있고, 회사는 특별한 사정이 없는 한 이에 응하여야 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 지침은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 지침시행 이전에 행한 업무에 대하여는 이 지침에 따라 행한 것으로 한다.

2022년 인권영향평가 추진계획(안)

◈ 세종로컬푸드 경영활동에 대한 인권영향평가로 실제적이고 잠재적인 인권리스크를 예방하고자하며 신규사업장에서도 인권경영을 실천하여 인권 친화적인 공공기관으로 나아가고자 함

▢ 관련근거

○ 로컬푸드 인권경영 도입 기본계획(안) 수립 :

○ 2022년 인권경영 운영계획(안) 수립 : 행정지원팀(2022.9.14.)

▢ 평가개요

○ **(평가위원)** 인권경영위원회 5인

○ **(평가방법)** 서면평가

- 1차 : 위원별 전지표 서면평가
- 2차 : 인권영향평가 결과 인권경영위원회 부의안 상정・의결

○ **(평가대상)**

- 기관운영 인권영향평가 : 국가인권위원회 표준지표* 적용
  * 인권경영 체계의 구축 등 10개 분야 119개 지표
- 주요사업 인권영향평가 : 자체설계 지표** 적용
  * 사업(직매장, 농촌테마공원 도도리파크, 공공급식센터 등)
  ** 4개분야(공정운영, 사회약자 편의 제공, 안전보장, 근로자 인권보호)

○ **(평가기준 및 등급) 각 지표별 추진 여부에 따라 점수 반영**

- 평가기준 : 추진실적이 체크리스트 문항에서 요구하는 바를 어느정도 충족하는지 평가

구분	예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
점수	2점	1점	0점	평가제외	평기제외
답변기준	질문의 진술에 합치하는 경우	현재 상태로는 "예"라고 대답하기에 미흡하지만 보완을 거치면 "예"라고 답할 수 있는 경우	질문의 진술에 합치하지 못하는 경우	-	-

구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급
평점	100 ~ 90점	90점미만 ~ 80점	80점미만 ~ 70점	70점미만 ~ 60점	60점미만 ~ 50점	50점미만 ~ 40점	40점미만 ~ 30점	30점미만 ~ 20점	20점미만 ~ 0점

※ 인권경영 달성률 = (취득점수 합계 / 문항점수 합계) * 100

▢ 평가단 구성

○ (기관운영 인권영향평가)

no	평가 지표	평가위원	
		내부위원	외부위원
1	인권경영 체제의 구축	강성규 위원장 외 2명	김진주, 김학용 의원
2	고용상의 비차별	〃	〃
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	〃	〃
4	강제 노동의 금지	〃	〃
5	아동노동의 금지	〃	〃
6	산업안전 보장	〃	〃
7	책임 있는 공급망 관리	〃	〃
8	시민의 인권 보호	〃	〃
9	환경권 보장	〃	〃
10	소비자인권 보호	〃	〃

○ (주요사업 인권영향평가)

no	주요 사업	평가위원	
		내부위원	외부위원
1	도담·아름점 직매장 운영	강성규 위원장 외 2명	김진주, 김학용 의원
2	농촌테마공원 도도리파크	〃	〃
3	공공급식센터	〃	〃

▢ 향후계획

○ **세종로컬푸드 인권경영위원회 2차 정기회의 : 12월 중**

- 인권영향평가 결과 부의안 상정・의결 (서면심사 예정)

○ 인권영향평가 결과분석 : 12월 말

○ 인권경영 실행 및 공개(인권영향평가 결과보고서 및 홈페이지 게재) : 12월 말