

2006 년도 국 가 인 권 위 원 회  
인권상황실태조사 연구용역보고서

# 선진외국의 인권교육 우수사례 실태조사 (기업, 언론을 중심으로)

연구기관: (사)유엔인권정책센터

# 선진외국의 인권교육 우수사례 실태조사 (기업, 언론을 중심으로)

2006년도 국가인권위원회 인권상황실태조사  
연구용역보고서를 제출합니다.

2006. 12.

연구기관: (사)유엔인권정책센터

연구책임자: 정진성, (사)유엔인권정책센터 소장  
공동연구원: 김기연, (사)유엔인권정책센터 사무국장  
연구보조원: 김연옥, 이화여대 국제대학원 석사과정

# 목 차

보고서 요약 .....	4
--------------	---

제1장 서론 .....	11
--------------	----

I. 연구의 의의: 인권옹호자로서의 기업과 언론 .....	11
II. 연구의 방법 .....	13

제2장 기업의 인권활동 .....	14
--------------------	----

I. 업종/부문별 기업들의 인권증진 활동사례 .....	14
1. 관광부문 기업들의 아동 성착취 방지 행동규범 .....	14
2. 에너지부문 기업들의 안전과 인권에 관한 자발적 원칙 .....	29

II. 개별 기업들의 인권증진 활동사례 .....	40
1. BP그룹의 인권안내서 .....	40
2. Body Shop의 인권옹호 프로그램 .....	50

III. 기업의 인권활동 증진을 위한 유엔의 노력 .....	54
1. 다국적 기업의 인권책임에 관한 규범초안 .....	54
2. 인권과 다국적 기업 및 기타 기업들에 관한 유엔사무총장 특별대표 .....	61
3. 인권과 기업활동의 통합을 위한 가이드 .....	67

## 제3장 언론의 인권활동 ..... 71

### I. 언론의 인권증진 활동사례 ..... 71

1. 영국 BBC의 편성 가이드라인 ..... 71
2. 국제언론인협회의 활동 ..... 83

### II. 언론의 인권활동 증진을 위한 민간단체의 노력 ..... 86

1. 국제앰네스티 언론상 수상자들의 활동내역 ..... 86
2. 유럽 민간단체들의 미디어와 장애인 프로젝트 ..... 90

### III. 언론의 인권활동 증진을 위한 유엔의 노력 ..... 97

1. 유엔의 인권교육 10개년 행동계획과 그 평가 ..... 97
2. 유엔인권고등판무관실의 활동 ..... 101
3. 유니세프의 아동에 관한 윤리적 보도의 원칙 ..... 104

## 제4장 결론 및 제언 ..... 108

## 참고문헌 ..... 110

## 부록 ..... 114

1. Agreement for implementing the Code of Conduct for the Protection of Children from Sexual Exploitation in Travel and Tourism (아동 성착취 방지 행동규범 이행협정/영문) ..... 114
2. The Voluntary Principles on Security and Human Rights (안전과 인권에 관한 자발적 원칙/영문) ..... 115

3. Draft Norms on the Responsibilities for Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights (다국적 기업 및 기타 기업의 인권책임에 관한 규범초안/영문) .....	123
4. 2002년 국제언론인협회 관용상(Tolerance Prize) 수상기사: <i>Bangkok Post</i> , "Searching for a State (조국을 찾아서/영문)" .....	132
5. Principles for Ethical Reporting on Children (아동에 관한 윤리적 보도의 원칙/영문) .....	140
6. Declaration on the Right and Responsibility of Individuals, Groups and Organs of Society to Promote and Protect Universally Recognized Human Rights and Fundamental Freedoms (인권 및 기본적 자유의 증진과 보호를 위한 개인·단체·기관의 권리와 책임에 관한 유엔 선언/국문) .....	143
7. Declaration on the Right and Responsibility of Individuals, Groups and Organs of Society to Promote and Protect Universally Recognized Human Rights and Fundamental Freedoms (인권 및 기본적 자유의 증진과 보호를 위한 개인·단체·기관의 권리와 책임에 관한 유엔 선언/영문) .....	151

## 보고서 요약

### 1. 연구의 의의

1948년 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights, UDHR) 전문(前文)은 인권과 기본적 자유를 존중하고 증진하는 책임이 “모든 개인과 사회의 각 기관(every individual and every organ of society)”에 있음을 밝히고 있다. 이는 인권의 증진과 보호에 기여하는 행위자들의 범위가 단지 국가공무원이나 인권활동가 등에게만 국한된 것이 아니라, 언론인, 기업인, 의료인 등 다양한 사회구성 집단 모두에게 인권의 증진과 보호의 책임이 있다는 의미로 해석된다. 1998년 유엔총회가 채택한 “인권 및 기본적 자유의 증진과 보호를 위한 개인·단체·기관의 권리와 책임에 관한 유엔선언 (약칭 유엔인권옹호자 선언)” 역시 인권옹호자(Human Rights Defenders)의 개념을 폭넓게 정의하면서, 인권의 증진과 보호를 위해서는 사회의 모든 구성원들에 대한 인권교육 및 인권감수성 제고를 통해 인권의 문화(Culture of human rights)가 자리 잡아야 함을 역설하고 있다.

그동안 국내에서는 대부분 아동·청소년을 대상으로 하는 학교에서의 인권교육과 검찰·교정·출입국 등 사법집행 공무원을 대상으로 하는 인권교육에 초점이 맞추어져 왔다. 보다 다양한 사회구성원들이 인권옹호자로서의 역할을 하도록 하기 위하여 인권교육의 대상을 확대시켜 나가야 할 필요성이 절실한 상황인 것이다. 그러나 학교 인권교육이나 공공 인권교육 분야를 제외한 시민 인권교육 분야에 있어서는 구체적인 경험이나 프로그램들이 거의 부재한 것이 현실이다. 특히 사회적 영향력이 지대한 기업 또는 언론이 인권옹호자로서의 역할보다는 인권침해의 가해자로 등장하는 사건들이 속속 발생하고 있음을 볼 때, 시민 인권교육 분야 중 특히 기업과 언론의 인권증진 활동을 독려하기 위한 인권교육이 시급하다.

## 2. 연구의 방법

기업이나 언론에 대한 인권교육 사례들을 수집, 조사하는 데 있어 어려움이 많았는데, 이러한 인권교육 활동이 국내뿐만 아니라 국제적으로도 그 내용이나 방법론에 있어 아직 충분히 자리 잡지 않은 것이 현실이기 때문에 강의 또는 워크숍 위주의 사례 이외에는 연구조사를 위한 기초 자료들이 절대적으로 부족하였다. 이러한 이유로 연구주제를 폭넓게 해석하여 모범사례가 될 만한 기업과 언론의 자발적 인권증진 활동들을 중심으로 연구조사를 진행하기로 결정하게 되었다. 또한 앞으로 국가인권위원회가 관련 시민교육 프로그램 및 매뉴얼 등을 개발하는 데 있어 유용할 것으로 판단되는 사례들을 중심으로 자료를 수집하여 연구내용을 정리하였다.

## 3. 기업의 인권활동

기업의 자발적 인권증진 활동사례들은 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있는데, 업종/부문별 기업들이 공동의 행동규범을 제정하는 경우와 개별 기업들이 기업활동에 있어 인권보호를 실천하기 위하여 자체기준과 훈련프로그램을 마련하는 경우이다. 업종/부문별 기업들의 대표적인 활동사례로는 관광부문 기업들이 1998년 제정한 ‘아동 성착취 방지 행동규범(Code of Conduct for the Protection of Children from Sexual Exploitation in Travel and Tourism)’과 에너지부문 기업들이 2000년 제정한 ‘안전과 인권에 관한 자발적 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights)’이 있다.

240여개 기업들이 참여하고 있는 ‘아동 성착취 방지 행동규범’ 캠페인은, △아동의 상업적 성착취에 관한 기업의 윤리정책 수립, △직원에 대한 교육, △공급업체에 대한 의무 부과, △관련정보의 홍보, △행동규범 이행상황 정기보고 등을 내용으로 하며, 정부와 민간단체, 국제기구, 각 기업이 행동규범 이행협정을 체결해나감으로써 국제적 차원의 보편적인 캠페인으로 자리잡아가고 있다. 석유채취 및 에너지 부문 기업들이 공동으로 제정

한 ‘안전과 인권에 관한 자발적 원칙’은, 1995년 나이지리아 니제르 델타 지역의 유전개발 과정에서 불거진 심각한 인권침해 사건을 계기로, 기업 활동 현장의 지역주민들에 대한 석유기업들의 인권책임이 모색된 결과 탄생되었다. ‘안전과 인권에 관한 자발적 원칙’은 특히 기업과 공공보안기관 및 사업보안기관과의 관계에 내용의 초점을 맞추고 있다.

개별 기업들의 대표적인 인권증진 활동사례로는 영국 에너지업체인 BP그룹과 스킨케어제품 판매기업인 Body Shop을 들 수 있다. BP그룹은 세계 인권선언에 대한 적극적인 지지와 홍보활동을 펼치고 있으며, 사업프로젝트 기획시 인권영향평가를 시범적으로 실시하고 있다. 또한 각종 인권이슈에 대한 그룹 차원의 기본 입장을 정리하고 임직원들에게 인권보호 실천을 위한 길잡이를 제공하기 위하여 2006년 2월 ‘인권 안내서(Human Rights: A Guidance Note)’를 발간하기도 하였다. 안내서는 인권의 개념을 비롯하여 소속 임직원들이 BP그룹의 인권관련 정책을 쉽게 이해할 수 있도록 질의응답 형식을 통해 관련 내용과 주요 사례들을 설명하고 있다. Body Shop의 경우, 각 국의 지역적, 문화적, 정치적 차이를 존중하는 한편 세계인권선언을 통해 확립된 기본적 인권에 대한 존중을 확산시키는 것이 사회에 대한 기업의 책임 중의 하나라고 설명하며, 다양한 ‘인권옹호 프로그램(Defend Human Rights Program)’을 전개하고 있다. Body Shop의 인권옹호 프로그램은 크게 세 가지로 나뉘는데, 첫째, 소속 직원들의 권리를 보호함으로써 기업의 운영에 있어 관련 인권기준들을 직접 적용하는 것, 둘째, 공급업체 또는 협력업체들이 준수해야 할 인권관련 행동기준을 마련하여 다른 기업들도 인권보호의 책무를 이행하도록 주도하는 것, 마지막으로 사회전체의 인권존중 문화를 증진하기 위하여 구체적인 인권이슈에 대한 캠페인 활동을 벌이는 것이다.

한편, 유엔은 1998년부터 유엔인권소위원회 산하에 다국적 기업에 관한 실무그룹을 설치하여 ‘다국적 기업 및 기타 기업들의 인권책임에 대한 규범초안(Draft Norms on the Responsibilities for Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights)’을 논의하기 시작하였다. 2003년 유엔인권소위원회가 최종 채택한 규범초안은, 보다 강력한 규범력을 지니는 형태의 문서로 발전되지는 못

하였으나, 많은 기업들이 기업의 인권책임에 대한 기준을 제시하는 가치 있는 로드맵이라고 평가하고 있고, 각 기업이 인권에 관한 행동강령이나 정책을 마련할 때 유엔인권소위원회의 규범초안 내용을 상당부분 벤치마킹하고 있기도 하다. 또한 규범초안은 코피아난 유엔사무총장의 주창으로 2000년부터 시작된 글로벌 컴팩(Global Compact)의 제1원칙(기업은 국제적으로 승인된 인권에 대한 보호를 지지하고 존중해야 한다)과 제2원칙(기업은 인권침해에 연루되지 않도록 보장해야 한다)을 해석하는 기준으로 널리 활용되고 있다.

이밖에도 유엔은 2005년부터 유엔인권위원회 산하에 '인권과 다국적 기업 및 기타 기업들에 관한 유엔사무총장 특별대표(Special Representative of the UN Secretary-General on Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises)' 제도를 신설하여, 기업의 인권책임, 기업의 인권활동 증진을 위한 국가의 역할 등에 관한 조사와 연구를 계속해 나가고 있다. 유엔인권고등판무관실 역시 '인권과 기업활동의 통합을 위한 가이드(A Guide for Integrating Human Rights into Business Management)'를 발간하는 등 기업들의 인권증진 활동을 진작시키기 위한 활동을 펼치고 있다.

#### 4. 언론의 인권활동

공영방송의 교과서로 불리는 영국 BBC의 '편성 가이드라인(BBC Editorial Guidelines)'은 BBC 및 외주제작사의 편집자, 기자 등을 대상으로 BBC 방송의 기준과 원칙들을 제시하고 있으며, 국내외의 여타 언론사들이 가이드라인을 작성하는 데에도 많은 영향을 주고 있다. BBC 편성 가이드라인은 미디어가 추구해야 할 가치뿐만 아니라 콘텐츠를 제작할 때 고려해야 하는 기준들을 세심하고 꼼꼼하게 정리하고 있는데, 특히 △프라이버시 보호, △아동, 여성, 장애인, 동성애자, 소수민족 등 취약집단에 대한 보호, △종교에 대한 묘사 등에 관하여 상세한 지침을 제공하고 있다. 영국 방송통신위원회 역시 방송수칙(Broadcasting Code)을 통해, 1998년 인권법과 유럽인권협약의 관련 내용들을 직접 언급하며 방송사들의 인권보호 책임

을 상기시키고 있다.

세계 각국의 언론인들로 구성된 '국제언론인협회(International Federation of Journalists, IFJ)'는 위협에 처한 언론인들을 보호하고 지원하는 활동을 통해 출판·언론의 자유와 의사표현의 자유를 증진하는데 힘쓰고 있다. 또한, 인종주의와 불관용을 유포시키고 인종적 증오와 폭력을 조장하는데 있어 언론이 일정부분 책임이 있음을 인식하며, 인종주의 철폐를 위한 국제미디어실무그룹(International Media Working Group Against Racism and Xenophobia, IMRAX) 구성, 인종주의 및 차별의 철폐에 기여한 언론인에 대한 관용상(Tolerance Prize) 수여 등의 활동을 펼치고 있다. 또한 2002년에는 '아동의 권리와 미디어: 언론인과 미디어 전문가를 위한 가이드라인(Child Rights and the Media: Guidelines for Journalists and Media Professionals)'을 제정하여 아동에 대한 성착취를 방지하기 위한 국제캠페인의 증진에 일조하고 있다.

언론인들의 인권증진 활동을 고취하기 위한 인권상 수여의 방식은 민간단체에 의해서도 활용되고 있다. 국제앰네스티 국제사무국이 수여하는 언론상(Media Awards) 시상식은 세계적 광고회사인 PCI Fitch가 후원하고 BBC 방송이 중계방송을 할 만큼 명성이 높다. 국제앰네스티는 매년 12월 10일 세계인권의 날을 기념하여 한 해 동안 발표되었던 모든 출판물과 잡지, 신문, 라디오, 텔레비전, 멀티미디어 프로그램들을 대상으로 인권의 증진과 보호에 기여한 언론인에게 언론상을 수여하고 있다. 또한 열악한 인권상황에 처해있는 특정 국가들에 대한 캠페인의 일환으로 해당 국가의 언론인 단체들과 협력하여 비정기적으로 언론상을 수여하는 경우가 있다. 이 경우 특징은, 해당 국가에서 문제가 되고 있는 특정 인권주제들에 한정하여 수상자를 선정한다는 것이다.

유럽 9개국 민간단체들의 공동 프로젝트인 '미디어와 장애인(Media and Disability)'은 유럽 집행위원회(European Commission)의 후원으로 진행되고 있으며, 각 민간단체의 구체적인 행동계획을 통해 보다 직접적인 인권상황 개선효과를 목적으로 하고 있다. 프로젝트를 통해 각 민간단체는 각국의주요 언론사 및 방송사들과 함께 워킹그룹을 구성하고, 미디어 속에

장애인의 등장을 증가시키고 장애인에 대한 묘사를 개선(Increasing and improving portrayal of people with disabilities in the media)하기 위한 활동과 미디어 산업의 장애인 고용을 촉진하기 위한 활동 등을 전개하고 있다. 프로젝트에 참여하고 있는 민간단체들은 최근 유엔 총회가 채택한 장애인권리협약(Convention on the Rights of Persons with Disabilities)의 제정을 지지하는 활동을 공동으로 펼쳐왔으며, 특히 협약 제8조(인식제고)의 내용을 프로젝트의 기본 근거로 제시하고 있다.

한편, 유엔은 지난 1995년 '유엔 인권교육 10개년(UN Decade for Human Rights Education)'을 선포하고 인권의 증진과 보호를 위한 미디어의 역량 강화에 힘써왔다. 이러한 맥락에서 유엔 산하기구들은 언론인에 대한 훈련, 기자회견, 기자간담회, 세미나 등을 통해 유엔의 인권보호활동을 알리는 한편, 출판 및 언론의 자유를 강화하고 정보의 흐름을 촉진하기 위하여 각국의 관련 법률과 정책의 개선을 촉구해왔다. 인권교육 10개년이 종료되는 시점인 2004년, '행동계획(Plan of Action)'의 이행상황에 대한 평가가 진행되었는데, 인권교육 10개년 기간 동안 각 국은 경찰, 법률전문가, 교도관 등 사법집행공무원에 대한 인권교육에 집중한 반면, 지방정부 공무원, 언론인, 군인, 고용주/피고용인에 대한 인권교육은 그다지 활발히 진행되지 못했던 것으로 나타났다. 또한, 미디어 또는 인터넷이 인권에 대한 인식증진 캠페인의 도구로 활용되는 경우는 증가했지만, 미디어 종사자들에 대한 직접적인 인권교육은 적극적으로 전개되지 못한 것으로 평가되어 이후의 과제로 제시되었다.

이밖에도, 언론의 인권활동 증진을 위한 유엔의 노력을 살펴보면, 유엔인권고등판무관실(OHCHR)은 온라인 데이터베이스를 구축하여 언론인들을 대상으로 하는 인권교육 프로그램들에 관한 정보를 제공하고 있으며, 유엔의 인권보호 메커니즘에 대한 훈련프로그램을 제공하고 있다. 유니세프(UNICEF)는 '아동에 관한 윤리적 보도의 원칙(Principles for ethical reporting on children)'을 마련하여 언론인들이 아동에 관한 기사를 다룰 때 아동의 권리를 침해하지 않으면서도 공익과 보도의도에 최대한 이바지할 수 있는 원칙과 가이드라인을 제시하고 있다.

## 5. 결론

본 연구에서 설명된 사례들은 앞으로 국가인권위원회가 국내 기업이나 언론에 대한 인권교육 프로그램들을 개발할 때 고려할 수 있을만한 참조사항들을 제공하고 있다.

우선 기업의 경우, ‘아동 성착취 방지 행동규범’, ‘안전과 인권에 관한 자발적 원칙’, ‘글로벌 컴팩’ 등 기업들이 자발성에 기초하여 제정하거나 가입하고 있는 국제적, 지역적 인권 관련 가이드라인들에 대한 국내 기업들의 이해를 높이는 것이 중요하다. 해외의 인권증진 모범사례 기업들은 합작회사나 계약업체에 대해서도 자사의 인권정책을 준수하도록 하고 있기 때문에, 국내 기업들이 합작회사, 협력회사 등의 형태로 해외의 인권증진 모범사례 기업들과 사업상 협력관계에 있는지에 관한 데이터들을 체계적으로 수집하여, 인권증진 활동에 대한 국내 기업들의 개연성을 확보하고, 국제적, 지역적, 업종/부문별 가이드라인에 대한 기업들의 가입과 이행을 독려할 필요가 있겠다. 또한, 국내 기업들이 기업운영에 대한 정책과 행동수칙 등에 인권보호에 관한 내용을 포함시킬 수 있도록 관련 해외사례와 국제인권기준 등에 관한 매뉴얼 등을 발간, 보급하는 일도 필요할 것이다.

언론에 대한 인권교육은 방송 및 보도의 실무에 관한 내용위주의 매뉴얼들이나 학습위주의 워크숍들이 방법론상 유용하다는 점을 보여주고 있다. 각 언론사와 방송사의 편성 가이드라인에 대한 비교검토를 위한 세미나, 언론사와 인권단체, 언론사와 유엔 인권기구들 간의 주제별 워크숍이나 간담회 등을 통해 언론인들이 인권이슈 및 인권보호기준에 관한 정확한 인식과 구체적인 인권보호 방법을 습득할 수 있도록 돕는 사업들이 필요하다. 또한 언론의 경우에도, 이미 확립되어 있는 국내외 언론인 네트워크를 활용하여 국내 언론인들이 해외 언론인 단체들의 인권증진 활동에 관심을 가지고 참여할 수 있도록 독려하는 작업이 필요하겠다.

## 제1장 서론

### 1. 연구의 의의 - 인권옹호자로서의 기업과 언론

1948년 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights, UDHR) 전문(前文)은 인권과 기본적 자유를 존중하고 증진하는 책임이 “모든 개인과 사회의 각 기관(every individual and every organ of society)”에 있음을 밝히고 있다. 이는 인권의 증진과 보호에 기여하는 행위자들의 범위가 단지 국가공무원이나 인권활동가 등에게만 국한된 것이 아니라, 언론인, 기업인, 의료인 등 다양한 사회구성 집단 모두에게 인권의 증진과 보호의 책임이 있다는 의미로 해석된다. 1998년 유엔총회가 채택한 “인권 및 기본적 자유의 증진과 보호를 위한 개인·단체·기관의 권리와 책임에 관한 유엔선언 (약칭 유엔인권옹호자 선언)”<sup>1)</sup> 역시 인권옹호자(Human Rights Defenders)의 개념을 폭넓게 정의하면서, 인권의 증진과 보호를 위해서는 사회의 모든 구성원들에 대한 인권교육 및 인권감수성 제고를 통해 인권의 문화(Culture of human rights)가 자리 잡아야 함을 역설하고 있다.

그동안 국내에서는 대부분 아동·청소년을 대상으로 하는 학교에서의 인권교육과 검찰·교정·출입국 등 사법집행 공무원을 대상으로 하는 인권교육에 초점이 맞추어져 왔다. 보다 다양한 사회구성원들이 인권옹호자로서의 역할을 하도록 하기 위하여 인권교육의 대상을 확대시켜 나가야 할 필요성이 절실한 상황인 것이다. 그러나 학교 인권교육이나 공공 인권교육 분야를 제외한 시민 인권교육 분야에 있어서는 구체적인 경험이나 프로그램들이 거의 부재한 것이 현실이다. 특히 사회적 영향력이 지대한 기업 또는 언론이 인권옹호자로서의 역할보다는 인권침해의 가해자로 등장하는 사건들이 속속 발생하고 있음을 볼 때, 시민 인권교육 분야 중 특히 기업과 언론의 인권증진 활동을 독려하기 위한 인권교육이 시급하다.

---

1) [부록 10] 참조.

일반적으로 인권교육은 “학습자의 인권이 존중되는 과정을 통해 인권에 대한 지식을 획득하고 인권을 존중하는 태도를 형성하며 인권을 옹호하고 방어할 수 있는 행동능력을 길러내기 위해 의도적으로 설계된 교수-학습의 과정”으로 정의된다. 리스터(Lister)의 분류에 따르면, 인권교육은 인권에 대한 교육(Education about human rights), 즉 지식교육으로 그쳐서는 안 되며, 인권을 위한 교육(Education for human rights), 인권을 통한 교육(Education through human rights)이 되어야 한다. 머리(인지영역), 가슴(정의영역), 손(행동영역)을 동시에 총동원하는 교육이 되어야 한다는 것이다.<sup>2)3)</sup>

---

2) 인권교육의 정의와 기본개념에 관한 자료들은 국가인권위원회 인권교육담당관실(2004), 『교사를 위한 인권교육 기본용어』, pp. 203~206; 사단법인 한국교육연구소(2005), “인권교육 개념 및 방향정립 모색연구”, pp. 39~58 참조.

3) ‘인권에 대한 교육(Education about human rights)’은 인권에 관한 지식을 체계적으로 전달하고 익히는 과정을 의미한다. 인권에 관한 지식으로는 국제인권조약과 국내법이 보장하고 있는 구체적인 권리의 목록과 내용, 인권을 위해 투쟁했던 인물과 주요 운동, 현실에 존재하는 다양한 인권침해의 유형과 유엔이나 국내외 인권단체 등 인권보장과 인권기준의 이행을 위해 노력하고 있는 조직과 인권보장체계 등이 포함될 수 있다.

‘인권을 위한 교육(Education for human rights)’은 일상적 삶을 인권의 기준으로 재구성하고 인권을 옹호하고 방어하는 데 필요한 기술과 기술을 발휘하는 능력을 기르는 과정을 의미한다. 자신의 감정과 의견을 솔직하고 체계적으로 표현하는 능력, 타인의 감정과 의견에 귀 기울이는 능력, 타인과 협력하여 공동의 과제를 수행해내는 능력, 차이를 인정하고 수용하는 능력, 긍정적이고 상호존중적인 인간관계를 형성하는 능력, 비판적으로 사고하고 분석하는 능력, 비폭력적·평화적 방법으로 갈등을 해결하는 능력, 민주적 의사결정과정을 통해 주체적으로 판단하고 결정하는 능력, 인권보장기구를 활용할 수 있는 능력 등이 여기에 포함된다.

‘인권을 통한 교육(Education through human rights)’은 인간의 존엄성과 권리를 존중하고 지지하는 분위기 속에서 인권의 소중한 가치를 경험할 수 있는 교육과정이 되어야 한다는 것을 의미한다. 개인의 의식과 가치, 신념은 사회적 경험과의 상호작용을 통해서 형성되게 마련이다. 때문에 폭력과 억압, 지시와 강제가 지배하는 교육과정을 통해서로는 결코 인권의 존엄성과 권리의 소중함을 가르칠 수 없다. 인권에 역행하는 방식으로서는 결코 인권을 가르칠 수 없는 것이다. 인권교육의 과정은 자유, 평등, 평화, 관용, 민주주의, 정의, 사회적 연대 등 인권이 옹호하는 가치가 녹아있는, 인권이 옹호하는 가치를 자연스럽게 체득할 수 있는 과정이 되어야 한다.

한편, 심리학자 레스트(J. R. Rest)의 도덕적 행동과정에 따르면, 한 사람이 인권을 옹호하는 행동을 하려면, ① 인권감수성 과정(상황을 인권관련 상황으로 지각하고 해석하는 과정), ② 인권에 대한 판단력 과정 (어떤 행동이 인권과 관련하여 옳고 그른지를 판단하는 과정), ③ 인권에 대한 동기 과정 (다른 가치와 비교하여 인권이라는 가치를 우선시하는 과정), ④ 인권옹호 행동과정 (인권옹호 행동을 끝까지 밀고 나갈 수 있는 실행과정)이라는 네 가지 심리과정을 거쳐서 이루어진다.

이러한 맥락에서 본 연구는, “인권과 기본적 자유를 존중하고 증진할 책임이 있는 사회구성원으로서의 기업과 언론”, 인권옹호 행동을 이끌어내기 위한 첫 과정인 “인권감수성을 제고하기 위한 광의의 인권교육 개념”을 연구의 기본틀로 삼고, 기업 및 언론 분야에서 진행되고 있는 인권증진 활동의 사례들을 수집하고 분석함으로써, 시민 인권교육의 내용과 방법을 발전시키는데 기여하고자 한다.

## II. 연구의 방법

본 연구는 인터넷 검색, 문헌조사 등을 기초로 관련 문서와 사례들을 수집하였고, 필요한 경우 해당 기관 또는 단체로부터 직접 자료를 요청하였다. 그러나 위에서 언급하였듯이 기업이나 언론에 대한 인권교육 사례들을 수집, 조사하는 데 있어 어려움이 많았는데, 이러한 인권교육 활동이 국내뿐만 아니라 국제적으로도 그 내용이나 방법론에 있어 아직 충분히 자리 잡지 않은 것이 현실이기 때문에 강의 또는 워크숍 위주의 사례 이외에는 연구조사를 위한 기초 자료들이 절대적으로 부족하였다.

이러한 이유로 연구주제를 폭넓게 해석하여 모범사례가 될 만한 기업과 언론의 자발적 인권증진 활동들을 중심으로 연구조사를 진행하기로 결정하게 되었다. 또한 앞으로 국가인권위원회가 관련 시민교육 프로그램 및 매뉴얼 등을 개발하는 데 있어 유용할 것으로 판단되는 사례들을 중심으로 자료를 수집하여 연구내용을 정리하였다.

## 제2장 기업의 인권활동

### 1. 업종/부문별 기업들의 인권증진 활동사례

#### 1. 관광부문 기업들의 “아동 성착취 방지 행동규범 (Code of Conduct for the Protection of Children from Sexual Exploitation in Travel and Tourism)”

##### 1) 행동규범의 제정배경

관광산업에서 성적 착취로부터 아동을 보호하기 위한 행동규범(Code of Conduct for the Protection of Children from Sexual Exploitation in Travel and Tourism, 이하 ‘아동 성착취 방지 행동규범’)은 1998년 4월, 아동의 권리보호를 위해 활동하는 국제적 네트워크 형태의 민간단체인 ECPAT International<sup>4)</sup>의 스웨덴 지부가 유엔 산하기구인 세계관광기구(World Tourism Organization, WTO)<sup>5)</sup> 및 스칸디나비아 지역의 관광분야 기업들과 협력하여 처음으로 제정되었다.

---

4) ‘ECPAT International’은 태국 방콕에 본부를 두고 있는 국제적 네트워크 형태의 민간단체로서 전 세계 67개국의 73개 단체가 회원단체로 참여하고 있다. ECPAT는 ‘아동 성매매 · 아동 포르노그래피 · 성적 목적의 아동 인신매매를 근절하자(End Child Prostitution, Child Pornography and Trafficking of Children for Sexual Purposes)’라는 구호의 줄임말이다.

ECPAT International 웹사이트 <http://www.ecpat.net> 참조.

5) 세계관광기구(WTO)는 유엔 산하 전문기구로서 150개 회원국으로 구성되어 있으며, 300여개 이상의 기업과 교육기관, 관광협회, 각 국의 관광담당부처 등이 자매회원(affiliate member)으로 참여하고 있다.

세계관광기구 웹사이트 <http://www.unwto.org> 참조.

1989년 11월, 유엔 총회가 아동의 권리에 관한 협약(Convention on the Rights of the Child)<sup>6)</sup>을 채택한 이래, 아동의 권리보호, 특히 날로 성행해 가고 있는 상업적 성착취로부터 아동을 보호하는 문제가 국제적인 주목을 받기 시작했다. 1988년 당시 유엔의 통계에 따르면, 매년 백만 명 이상의 아동들이 상업적 성착취의 대상이 되고 있으며, 약 천만 명의 아동들이 성적 착취 또는 성적 학대의 상태에 놓여있었다. 또한 아동에 대한 상업적 성착취 행위는 주로 동남아시아, 라틴 아메리카, 아프리카, 동유럽 등지에서 발생하고 있으나, 그 수요의 측면에서 볼 때 서구국가 국민들의 책임이 가장 크다는 문제의식이 지배적이었다.

‘아동 성착취 방지 행동규범’ 캠페인이 처음으로 시작된 스웨덴의 스톡홀름은 1996년 8월, 아동에 대한 상업적 성착취 근절을 위한 제1차 세계대회(World Congress against Commercial Sexual Exploitation of Children)가 개최된 곳이기도 하다. ECPAT International을 비롯한 민간단체들의 부단한 노력 끝에 개최된 본 세계대회는, 이후 2000년 5월 유엔총회가 ‘아동 매매·아동 성매매·아동 포르노그래피에 관한 선택의정서(Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the sale of children, child prostitution and child pornography)’를 채택하는 데 있어 확고한 지지기반을 마련하는 계기가 되었다. 120여 개국의 정부대표와 50여개의 민간단체들이 참여했던 본 세계대회에서는 스톡홀름 선언(Declaration)과 행동의제(Agenda for Action)가 채택되었는데 그 핵심 내용은 아래와 같다.<sup>7)</sup>

- 
- 6) 2006년 11월 현재, ‘아동의 권리에 관한 협약’에 가입한 당사국은 총 192개국으로 주요 국제인권조약들 중 당사국 수가 가장 많은 협약이다. 아동에 대한 성착취 문제와 관련하여 아동의 권리에 관한 협약 제34조는 당사국의 의무를 다음과 같이 규정하고 있다. “당사국은 모든 형태의 성적 착취나 성적 학대로부터 아동을 보호할 의무를 진다. 이 목적을 달성하기 위하여 당사국은 특히 다음의 사항을 방지하기 위한 모든 적절한 국내적, 양국간, 다국간 조치를 취하여야 한다. (a) 아동을 위법한 성적 활동에 종사하도록 유인하거나 강제하는 행위 (b) 아동을 매음이나 기타 위법한 성적 활동에 착취적으로 이용하는 행위 (c) 아동을 외설스러운 공연 및 자료에 착취적으로 이용하는 행위”
  - 7) 아동에 대한 상업적 성착취 근절을 위한 제1차 세계대회(1996년, 스웨덴 스톡홀름)와 제2차 세계대회(2001년, 일본 요코하마)의 문서들은 다음의 웹사이트

- 각국 정부 및 사회의 다양한 부문 간의 협력
- 기업의 시설 및 네트워크가 아동 성무역에 활용되지 않도록 관광업체를 비롯한 관련 기업들의 인식을 독려
- 아동에 대한 상업적 성착취 행위를 형사적으로 처벌
- 아동 성무역을 근절하기 위한 법률, 계획, 프로그램의 제정 및 시행
- 경찰청 내에 관련 문제를 담당하는 특별전담부서 설치
- 피해아동의 회복과 재활을 위한 조치
- 교육 및 정보 제공을 통한 예방 조치

‘아동 성착취 방지 행동규범’이 1998년 스칸디나비아 지역의 관광분야 기업들을 중심으로 시작된 배경에는 위와 같이 아동 성착취 문제에 대한 서구 시민사회의 자성과 스톡홀름 선언을 이행하기 위한 관련 기업들의 구체적인 노력, 아동의 권리보호를 위한 국제사회의 흐름이 서로 맞닿은 결과라고 볼 수 있다.

‘아동 성착취 방지 행동규범’ 캠페인이 주로 관광산업에 종사하는 기업들을 대상으로 하는 것은, 아동에 대한 상업적 성착취 및 아동 성무역 등에 관광산업이 직접적으로 연관되거나 활용될 수 있다는 개연성에서 기인한 것만은 아니다. 세계관광기구(WTO)에 따르면, 관광산업은 세계에서 가장 빠르게 성장하고 있는 산업분야 중의 하나이며, 전 세계 인구 중 1억 명 이상이 직간접적으로 여행업, 항공업, 선박운항업, 숙박업, 요식업 등 포괄적 의미의 관광산업에 종사하고 있다. 즉, 관광산업에 종사하고 있는 기업들에 대한 ‘아동 성착취 방지 행동규범’ 캠페인은 그 어떤 업종에서보다 파급효과가 클 것이라는 기대가 작용하고 있는 것이다.

한편, 아동에 대한 상업적 성착취 문제는 단지 아동에 관한 여러 인권사안들 중의 ‘하나’가 아니라, 세계화와 빈곤, 성적 편견 등 사회의 구조적 원인에 기인한, 아동에 대한 ‘다중의 권리침해가 축적되어 발생하는 결과’

---

에서 찾아볼 수 있다. <http://www.csecworldcongress.org>

로 인식될 필요가 있다.<sup>8)9)</sup> 이와 같이 볼 때 아동의 성착취 문제에 대한 관광업계의 인식제고는, 아동의 인권을 총체적으로 촉진시키는 한편 기업들의 인권감수성을 증진하는 데 있어 매우 효과적인 틀이 될 수 있는 것이다.

위와 같은 인식을 바탕으로 세계관광기구(WTO)는 1985년 총회에서 “관광에 관한 권리장전 및 행동규범(Tourism Bill of Rights and Tourism Code)”을 채택하였으며, 1995년 제11차 총회에서는 “조직적 섹스관광 예방을 위한 성명서(Statement on the Prevention of Organized Sex Tourism)”를 채택하는 등 각국 정부와 기업들에 대하여 아동의 인권보호를 위한 책임을 일깨우고 예방적 정책조치와 자율적·전문적 행동규범을 마련하도록 권고해왔다.<sup>10)</sup>

---

8) "아동 성착취의 원인(Causes of Child Sexual Exploitation)", CHILD WISE (ECPAT Australia) 웹사이트 <http://www.childwise.net> 참조.

9) ‘아동 매매·아동 성매매·아동 포르노그래피에 관한 선택의정서’ 전문(前文)은, “아동 성착취의 근절은 저개발, 빈곤, 경제적 불균형, 불평등한 사회경제적 구조, 비정상적인 가족, 교육의 결핍, 도시-농촌간 인구이동, 성차별, 성인의 무책임한 성적 행태, 유해한 전통적 관행, 무력분쟁 및 아동의 거래를 포함하는 그 발생요인에 대한 총체적인 접근방법을 통해서만 촉진될 수 있다”라고 밝히고 있다.

10) 세계관광기구의 이러한 결의와 성명을 기반으로 각국의 관광분야 기업협회들이 자율적으로 마련한 아동인권 관련 결의 또는 행동규범으로는 아래와 같이 여러 사례들이 있다: The Child and Travel Agents Charter of the Universal Federation of Travel Agents' Association (UFTAA); The Code of Conduct against the Sexual Exploitation of Children of the International Federation of Tour Operators (IFTO); The Resolution against the Sexual Exploitation of Children of the International Hotel and Restaurants Association (IH & RA); The Final Resolution Condemning Commercial Sexual Exploitation of Children of the International Air Transport Association (IATA); The Resolution against Sex Tourism of the International Federation of Women's Travel Organizations (IFWTO); The Resolution to Combat Commercial Sexual Exploitation of Children of the Federation of International Youth Travel Organizations (FIYTO); The Declaration against Commercial Sexual Exploitation of Children of the Group of National Tour Operator's Associations within the European Union (ECTAA); The Declaration against the Sexual Exploitation of Children of the Confederation of the National

## 2) 행동규범의 내용 및 기업의 이행협정 체결

‘아동 성착취 방지 행동규범’<sup>11)</sup>은 위에서 언급한 국내적 차원의 또는 각 기업협회 차원의 행동규범들과는 달리, 정부와 민간단체, 국제기구, 기업 대표가 함께 국제조정위원회(Steering Committee)를 구성하여 전 세계의 각 기업들과 행동규범 이행협정<sup>12)</sup>을 체결해나감으로써 국제적 차원의 보편적인 캠페인으로 자리잡아가고 있다. 현재 국제조정위원회는 7개의 기업대표<sup>13)</sup>, 2개 정부(간)기구<sup>14)</sup>, 3개의 민간단체<sup>15)</sup> 그리고 캠페인 및 모니터링 사업에 대한 재정지원을 담당하고 있는 유엔아동기금(UNICEF)으로 구성되어 있다.

‘아동 성착취 방지 행동규범’은 다음의 6가지 항목으로 구성되어 있으며, 행동규범 이행협정을 체결하는 기업은 행동규범을 이행하기 위해 필요한 조치들을 취할 것과 이행상황을 국제조정위원회에 정기적으로 보고하고 관련 활동에 대한 민간단체의 모니터링에 협조할 것 등을 약속하게 된다.

### ① 아동에 대한 상업적 성착취 문제에 관하여 기업의 윤리정책을 수립

---

Associations of Hotels, Restaurants, Cafes and Similar Establishments of the European Union and the European Economic Area (HOTREC); The Resolution on Prostitution Tourism and Standard Agreement of the International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association (IUF/UITA/IUL)

11) ‘아동 성착취 방지 행동규범’에 관한 제반 문서와 자료들은 다음의 웹사이트에서 찾아볼 수 있다. <http://www.thecode.org>

12) ‘아동 성착취 방지 행동규범’ 이행협정 양식은 [부록 1] 참조.

13) 국제호텔레스토랑협회(IHRA), Accor Hotels, 지속가능한 관광산업개발을 위한 관광업 이니셔티브(TOI), Kuoni Scandinavia, Carlson Wagonlit, DRV, 국제청년여행단체협회(FIYTO)

14) 세계관광기구(WTO), 브라질 관광부

15) ECPAT International. ECPAT Costa Rica, Reposta Brazil

한다. (To establish an ethical policy regarding commercial sexual exploitation of children)

- ② 본국 및 여행 목적지의 직원들을 교육한다. (To train the personnel in the country of origin and travel destinations)
- ③ 공급업체들과 각종 계약을 체결할 때 아동에 대한 상업적 성착취를 공동으로 반대한다는 내용의 조항을 삽입한다. (To introduce a clause in contracts with suppliers, stating a common repudiation of commercial sexual exploitation of children)
- ④ 카탈로그, 브로슈어, 기내 영화, 탑승권, 웹페이지 등을 통해 여행자들에게 관련정보를 제공한다. (To provide information to travellers by means of catalogues, brochures, in-flight films, ticket-slips, home pages, etc.)
- ⑤ 여행 목적지의 중요 인사/역할자들에게 관련정보를 제공한다. (To provide information to local "key persons" at the destinations)
- ⑥ ‘아동 성착취 방지 행동규범’의 이행상황을 국제조정위원회에 매년 보고한다. (To report annually)

### 3) 행동규범의 이행을 위한 가이드라인

이행협정을 체결한 기업들은 그 규모와 사업패턴, 수행능력 등에 있어 서로 차이가 있을 수 있기 때문에, 국제조정위원회는 행동규범에 대한 보편적인 이행을 확보하기 위하여 6개의 행동규범 항목에 대한 해설과 CD롬, 훈련 매뉴얼 등의 교육 자료들을 개발해왔다. 행동규범의 각 항목에 대한 국제조정위원회의 기본 가이드라인 내용은 다음과 같다.

#### 행동규범 ①

**아동에 대한 상업적 성착취 문제에 관하여 기업 윤리정책을 수립한다.**

- 이행협정을 체결한 기업은 아동에 대한 상업적 성착취에 반대한다는 내용의 기업 윤리정책을 서면으로 작성해야하며, 기업의 모든 직원들이 그 정책의 존재와 내용을 숙지할 수 있도록 기업의 각종 업무교육

시 행동규범 관련 정책에 대한 훈련을 반드시 포함시켜야 한다.

## **행동규범 ②**

**본국 및 여행 목적지의 직원들을 교육한다.**

- 기업의 모든 직원들 및 용역업체 직원들은 그 국적이나 업무분야, 고용조건에 상관없이 모두 행동규범에 대한 정보와 훈련을 제공받아야 한다. 직원들이 아동에 대한 성착취 문제에 지속적으로 관심을 기울이게 하고 이것이 기업활동의 질을 상승시키는 것임을 숙지시켜야 한다.
- 훈련을 받은 직원들은 여행객 또는 여타의 사람이 아동에 대한 상업적 성착취(학대, 성구매, 포르노촬영 등)와 연관되어 있다는 의심이 들 경우 어떠한 절차의 조치를 취해야 할 것인지 정확히 알고 있어야 한다.
- 매니저급 이상의 직원들은 행동규범의 실행을 지휘할 수 있도록 훈련받아야 하며, 이를 통해 행동규범의 이행이 기업 내부에서도 서로 모니터링 될 수 있도록 해야 한다.

## **행동규범 ③**

**공급업체들과 각종 계약을 체결할 때 아동에 대한 상업적 성착취를 공동으로 반대한다는 내용의 조항을 삽입한다.**

- 공급업체의 임직원들에 의해 아동 성착취 방지 행동규범이 위반되는 경우 공급업체와의 계약이 취소된다는 내용의 규정을 삽입한다.
- 아동 성착취 방지 행동규범을 공급업체가 속한 국가의 언어로 번역하여 공급업체가 행동규범을 정확히 이해할 수 있도록 한다.

## **행동규범 ④**

**카탈로그, 브로슈어, 기내 영화, 탑승권, 웹페이지 등을 통해 여행자들에게 관련 정보를 제공한다.**

- 아동성착취 방지에 대한 기업의 정책과 관련 사건의 신고를 위한 핫라인 전화번호 등을 관련 정보에 포함시킨다.
- 여행객이 기업 또는 기업의 용역업체와 처음 만나는 순간부터 웹사이트, 카탈로그, 광고, 브로슈어 등을 통해 관련 정보를 습득할 수 있도록 한다.
- 탑승권, 수하물표, 기내 영화, 기내 잡지 등을 적극 활용하여 충분한 정보를 제공한다.
- 여행목적지에서는 호텔로비, 객실, 아파트, 술집, 레스토랑 등에 관련 정보가 게시되어 있어야 하며 여행객이 숙박업체에 도착했을 때 구두로 관련내용이 공지되어야 한다.

#### **행동규범 ⑤**

**여행목적지의 중요 인사/역할자들에게 관련 정보를 제공한다.**

- 중요 인사/역할자(Key Persons)는 기업과 직접 계약을 맺은 여행목적지의 용역업체나 공급업체를 제외한, 여행객들과 접촉이 많은 업종의 사람들(택시운전자, 술집, 레스토랑 등 요식업 운영자) 그리고 여행목적지의 지역사회에 영향을 끼칠 수 있는 인물이나 기관(시의원, 시장, 지역 민간단체 대표, 경찰, 노동조합)을 말한다.

#### **행동규범 ⑥**

**‘아동 성착취 방지 행동규범’의 이행상황을 국제조정위원회에 매년 보고한다.**

- 이행보고의 기본 목적은, 기업들이 행동규범의 이행에 관한 각자의 경험을 서로 공유함으로써 행동규범의 이행을 진작하는 것이다. 또한 국제조정위원회는 기업들의 경험, 행동규범 이행에 있어 직면하게 되는 어려움들을 분석하여 훈련자료와 노하우를 개발해 나갈 수 있다.

#### 4) 행동규범 이행협정 참여기업 현황

2005년 4월 현재, 총 21개국의 241개 기업들이 ‘아동 성착취 방지 행동규범’ 이행협정을 체결하였다. 지역별로 살펴보면 유럽지역 53개 업체, 북미·남미 지역 100개 업체, 아시아지역 88개 업체이며, 국가별로 보면 브라질과 일본이 각각 89개 업체, 59개 업체로 가장 많다.

##### <‘아동 성착취 방지 행동규범’ 참여기업 현황 (총 241개)><sup>16)</sup>

###### 유럽지역 (53개 업체)

###### Austria(3)

1. ÖVT - Österreichischer Verein für Touristik
2. ÖRV - Österreichischer Reisebüroverband
3. Jumbo Touristik

###### Bulgaria(10)

1. Bulgarian Business Leaders Forum (BBLF)
2. Bulgarian Convention and Visitors Bureau (BCVB)
3. Bulgarian Tourist Chamber (BTC)
4. Bulgarian Hotel and Restaurant Association (BHRA)
5. Bulgarian Association of Travel Agents (BATA)
6. PMK Hotels
7. Hotel Ambassador
8. OK'Supertrans (taxi company)
9. Correct lee Travel (travel agency)
10. USIT Colours Bulgaria (travel agency)

###### Denmark(4)

1. AlletidersResor, Apollo (Kuoni)
2. TEMA Resor
3. TUI StarTour
4. MyTravel Nordic (Ving, Spies, Tjareborg)

###### Finland(4)

1. TUI - Finnmatkat
2. TEMA Resor - Finland

---

16) 2005년 4월 29일 현재

3. Aurinkomatkat
4. MyTravel Nordic, Tjareborg

### **Germany(1)**

1. DRV - German Association of Travel Agents and Tour Operators

### **Italy(16)**

1. Assoviaggi - Associazione Italiana Agenzie di Viaggi e Turismo
2. ASSOTRAVEL - Associazione Nazionale delle Agenzie di Viaggio aderente a Confindustria
3. ASTOI - Associazione Tour Operator Italiani
4. Interline International Club
5. Adiconsum - Associazione di Consumatori (CISL)
6. FILCAMS CGIL -Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi, Confederazione Generale Italiana del Lavoro
7. UILTuCS - Unione Italiana Vaoratori del Turismo, Commercio e Servizi
8. FIASASCAT - CISL, Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
9. FIAVET - Federazione Italiana Agenzie di Viaggi e Turismo
10. PATA Italy Chapter
11. SIGMA
12. 'Visit USA' Association Italia
13. Virgin Express
14. Viaggi del Ventaglio
15. Il Genio del Bosco
16. KEL 12

### **Netherlands(3)**

1. TUI Netherlands
2. OAD Reizen
3. Golden Tulip Hotels

### **Norway(3)**

1. TUI Nordic: TUI Fritidsresor Norway, StarTour Norway, TEMA
2. APOLLO (Kuoni Group)
3. MyTravel Northern Europe: SagaSolreiser, Ving, Globetrotter

### **Switzerland(1)**

1. Hotelplan

### **Romania(1)**

1. *Information pending*

### **Sweden (6)**

1. MyTravel Northern Europe: Always, Spies, Ving, Trivsel, Globetrotter, Saga Solreiser
2. APOLLO (Kuoni Group)
3. TUI Nordic: TUI Fritidsresor , TUI StarTour, TEMA resor

4. Lotus Travel
5. TravelPartner (internet tour operator)
6. Resfeber (Travelocity Sweden)

#### UK (1)

1. TUI -Thomson

### 북미 · 남미 지역 (100개 업체)

#### Brazil(89)

1. Freeway Adventures
2. Blue Brasil
3. Edite Dantas Operadora de Turismo
4. Luck Natal Tur
5. My Travel
6. Natal Tur
7. Potiguar Turismo
8. Potiguar Turismo
9. Protour
10. Scandinavian Plus
11. Terra Brasil
12. Destaque Promoções
13. Verbo Comunicações e Eventos
14. ABAV/RN - Associação Brasileira dos Agentes de Viagens/RN
15. ABEHTURN - Associação de Bacharéis e estudantes de Hospitalidade e Turismo do Rio Grande do Norte
16. ABIH-RN - Associação Brasileira de Indústria Hoteleira/RN
17. ABRASEL - Associação Brasileira de Bares e Restaurantes e Empresas de Entretenimento/RN
18. AMHT/RN-Associação Brasileira dos Meios de Hospedagens e Turismo
19. Sindicato dos Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Natal
20. Universitur empresa júnior de Turismo da UFRN
21. Associação de Hotéis de Tibau e Pipa-ASHTPE
22. Rádio Táxi
23. Cooptaxi
24. Complexo Chaplin
25. Zás-Trás Shopping Show
26. Havana Jazz Club
27. Conselho Regional de Administração
28. Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET-RN)
29. Faculdade Câmara Cascudo (FACC)
30. Faculdade de Cultura, Extensão e Ciência do (FACEX)
31. Faculdade União Americana
32. Faculdade de Natal (FAL)
33. SENAC

34. Universidade Potiguar (UNP)
35. Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN)
36. Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)
37. Albergue da Juventude Lua Cheia
38. Atlântico Norte Hotel
39. Atol das Rocas Apart Hotel
40. Divi-Divi Praia Hotel
41. D Beach Resort
42. Hotel A Rosa Náutica
43. Hotel Barreira Rôxa Escola de Turismo e Hotelaria
44. Hotel Marsol
45. Hotel o Tempo e o Vento
46. Hotel Olimpo
47. Hotel Parque da Costeira
48. Hotel Porto do Mar
49. Hotel Porto Mirim
50. Hotel Tirol
51. Manary Praia Hotel
52. Ocean Palace Hotel
53. Pestana Natal Hotel
54. Hotel Ponta do Madeiro
55. Pousada da Mata
56. Hotel Marinas
57. Pousada das Canoas
58. Pousada da Bárbara
59. Pousada Bicho Preguiça
60. Hotel Vila do Mar
61. Yak Plaza Hotel
62. Natal Dunnas Hotel
63. Pousada América do Sol
64. Pousada Toca da Coruja
65. Praia Mar Hotel
66. Rifóles Praia Hotel
67. Visual Praia Hotel
68. Seaway Shopping
69. Poty Livros
70. Bag Store
71. Espaço Infantil
72. Romance Brazil
73. Centro Cultural Americano
74. Cobice
75. Lápis & Papel
76. Meu Bebê
77. M.A Design
78. Trópicos Motel
79. Marina Badauê Passeio de Barco
80. Manoa Parque

81. Restaurante Estação de Minas
82. Restaurante Mangai
83. Restaurante Paçoca de Pilão
84. Only Pizza
85. Da Guia Tortas Finas
86. Tirinete
87. Arte Café
88. Petiskos
89. Ali Babá

#### **Costa Rica(4)**

1. ACOPROT- Asociación Costarricense de Profesionales en Turismo
2. ACOT - Asociación Costarricense de Tour Operadores de Turismo
3. Costa Rica's Temptations
4. Costa Rican Chamber of Commerce

#### **Dominican Republic(1)**

1. ASONAHORES - National Association of Hotels and Restaurants

#### **USA(6)**

1. Royal Regency International Hotels
2. Ela Brasil Tours
3. Flamingo Travel
4. ASTA (American Society of Travel Agents)
5. Carlson Companies Inc.: Regent International Hotels, Radisson Hotels, Country Inns and Suites, Park Plaza, Carlson Wagonlit Travel, Cruise Holidays, Results Travel, Radison Seven Seas Cruises, Carlson Marketing Group.
6. Tour Operators Initiative for Sustainable Tourism Development (UNEP, UNESCO, WTO)

### **아시아 지역 (88개 업체)**

#### **Japan(59)**

1. NIPPON TRAVEL AGENCY CO., LTD.
2. NIPPON EXPRESS CO., LTD.
3. KINKI NIPPON TOURIST CO., LTD.
4. TOKYU TOURIST CORPORATION
5. PACIFIC TOUR SYSTEMS CORP.
6. NOE Corp.
7. HANKYU EXPRESS INTERNATIONAL CO., LTD.
8. MEITETSU WORLD TRAVEL, INC.
9. JTB Corp.
10. YOMIURI TRAVEL SERVICE
11. NAIGAI TRAVEL SERVICE CO., LTD.

12. JALPAK CO., LTD.
13. SEIBU TRAVEL, INC.
14. ASAHI TRAVEL INTERNATIONAL INC.
15. OKINAWA TOURIST SERVICE INC.
16. NORTH JAPAN OVERSEAS TRAVEL CO., LTD
17. WORLD AIR-SEA SERVICE CO., LTD.
18. GLOBAL YOUTH BUREAU CO., LTD.
19. ALOHA SEVEN CO., LTD.
20. NISHITETSU TRAVEL CO., LTD.
21. OVERSEAS TOUR PROMOTION INC.
22. JAPAN GRACE CO., LTD.
23. AMBIA CORPORATION
24. NAGANO TRAVEL CO., LTD.
25. JAL TOURS CO., LTD.
26. TWENTY ONE CENTURY TOURS, INC.
27. NTT TRAVEL SERVICE CO., LTD.
28. FUJI TRAVEL SERVICE INC.
29. NOKYO TOURIST CORPORATION
30. MIKI TOURIST
31. YUSEN TRAVEL CO., LTD.
32. KEIHIN KIKAKU INTERNATIONAL CO.
33. TOKYO WEST TRAVEL CO., LTD.
34. APEX INTERNATIONAL INC.
35. PACIFIC TOURS CO.,LTD
36. JAL TRAVEL WESTERN JAPAN CO.,LTD.
37. Joban Kotsu Jidosha Co., Ltd.
38. M.O. Tourist Co., Ltd.
39. TRANS-WORLD JOURNEY INC.(Sekai-Kikoh Co., Ltd.
40. Kronos Tour West Co.,Ltd.
41. ANA SALES CO.,LTD
42. JALTRAVEL HOKKAIDO CO.,LTD
43. Jorudan Co.,Ltd
44. Metropolitan Corporation
45. KEIHAN TRAVEL Co.,Ltd.
46. RKK TRAVEL SERVICE
47. ADiRECT Corporation
48. KBF INC
49. INT'L INC.(INT'L TOURS SYSTEM)
50. NTA CHUBU ENTERPRISE INC.
51. JAPAN CHINA EXCHANGING PROJECT CO., LTD.
52. TAIYO TRAVEL
53. Nikko Welfare Co., Ltd.
54. CRUISE VACATIONS,INC.
55. AIRPLUS INTERNATIONAL CO.,LTD.
56. REGENCY GROUP INC.
57. M.O. TOURIST CIS RUSSIAN CENTER, INC.
58. Tabini, Inc.

59. MERCARDO TOUR

**Mongolia(24)**

1. Khuvsgul Travel LLC
2. Explore Mongolia LLC
3. Mon-Discovern
4. Aruintsen LLC
5. Hurhree Tour LLC
6. Goviin Ugluu LLC
7. MIAT
8. Nomadic journeys
9. Nature Tours
10. Blue Bandava LLC
11. Clum TIC Mongolia
12. Tuvshin Tour LLC
13. SSTravel LLC
14. Mongol-Altai Tour
15. Intour trade LLC
16. Nomadic Tours
17. Mongolian Youth Tourism Association
18. Lunoba Tour
19. Mongolian-Ways
20. Boojum Expedition
21. Amazing Steppes
22. Dido Tour
23. Terelj-juulchin LLC
24. Chinggis Joney LLC

**Pakistan(1)**

1. Travel Walji's Ltd

**Syria(1)**

1. Cham Palaces&Hotels

**Thailand(3)**

1. Ko Lanta
2. Accor Hotels Asia
3. Sanctuary Resorts

## 2. 에너지부문 기업들의 “안전과 인권에 관한 자발적 원칙 (Voluntary Principles on Security and Human Rights)”

### 1) 자발적 원칙의 제정배경<sup>17)</sup>

1990년대 중반 로얄더치/셸(Royal Dutch/Shell)을 비롯한 석유기업들이 나이지리아 니제르 델타지역의 유전을 개발하는 과정에서 지역사회에 대한 생존권 위협과 환경파괴의 위험 등을 이유로 유전개발에 반대해오던 지역주민들을 탄압하기 위해 나이지리아 정부에 군대동원을 요청하였다. 기업의 시설을 보호한다는 미명 하에 투입된 나이지리아 정부군은 지역주민들에 대한 자의적 구금과 고문을 자행하기 시작하였고, 급기야 1995년 11월, ‘오고니족의 생존을 위한 운동(MOSOP, Movement for the Survival of Ogoni People)’을 이끌고 있던 켄 사로-위와(Ken Saro-Wiwa)를 비롯한 오고니족 아홉 명이 군사법정에서 처형당하는 사건이 발생하게 된다. ‘오고니 9인(Ogoni Nine)’으로 널리 알려져 있는 본 사건은 국제사회의 큰 반발과 우려를 불러일으켰고 같은 해 12월 유엔총회는 나이지리아 정부에 대한 유엔 회원국들의 제재를 촉구하며 오고니 9인 사건에 대한 진상조사단 파견 등을 내용으로 한 결의를 채택하였다.<sup>18)</sup> 본 사태에 관하여 로얄더치/셸을 비롯한 석유기업들은 처음에는 자신들의 책임을 회피하고 나이지리아 정부의 책임으로 돌리기에만 급급했지만, 나이지리아 정부군에 대한 물자, 무기제공 등의 문제가 불거지면서 지역주민들의 인권에 대한 석유기업들의 책임문제가 본격적으로 논의되기 시작했다.

---

17) 안전과 인권에 관한 자발적 원칙 웹사이트

<http://www.voluntaryprinciples.org> 참조.

18) 오고니 9인 사건을 비롯하여 나이지리아 니제르 델타 지역의 유전개발에 따른 인권침해 문제 및 당시 상황은 다음의 보고서에 잘 정리되어 있다. Human Rights Watch(1999), "The Price of Oil: Corporate Responsibility and Human Rights Violations in Nigeria's Oil Producing Communities", <http://www.hrw.org/reports/1999/nigeria>

이러한 배경 하에 1990년대 후반, 석유채취 및 에너지부문에 종사하는 기업들이, 기업활동에 있어 안전을 확보하면서도 인권과 기본적 자유를 존중하기 위하여 ‘안전과 인권에 관한 일련의 원칙들’을 개발하는 공동 작업에 착수하게 되었다. 이후 2000년 3월, 몇몇 정부대표들과 민간단체, 관련기업들이 모여 첫 회의를 개최하였고, 같은 해 12월, 영국과 미국 정부가 “안전과 인권과 관한 자발적 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights)”을 처음으로 발표하였다.<sup>19)</sup>

---

19) ‘안전과 인권에 관한 자발적 원칙’의 이행 증진을 위하여 2004년 1월 연례모임에서 사무국 설치가 결정되었으며, 현재 사무국 기능은 International Business Leaders Forum(IBLF)과 Business for Social Responsibility(BSR)가 공동으로 담당하고 있다. ‘안전과 인권에 관한 자발적 원칙’에 참여하고 있는 정부, 기업, 민간단체, 옹서버단체들의 현황은 아래와 같다.

<정부> 네덜란드, 노르웨이, 영국, 미국

<기업>

- Amerada Hess Corporation (<http://www.hess.com>)
- Anglo American (<http://www.angloamerican.co.uk>)
- BG Group (<http://www.bp-group.com>)
- BHB Bilton (<http://www.bhpbilliton.com>)
- BP (<http://www.bp.com>)
- Chevron (<http://www.chevron.com>)
- ConocoPhillips (<http://www.conocophillips.com>)
- ExxonMobil (<http://www.exxonmobil.com>)
- Freeport McMoRan Copper and Gold (<http://www.fcx.com>)
- Marathon Oil (<http://www.marathon.com>)
- Newmont Mining Corporation (<http://www.newmont.com>)
- Norsk Hydro (<http://www.hydro.com>)
- Occidental Petroleum Corporation (<http://www.oxy.com>)
- Rio Tinto (<http://www.riotinto.com>)
- Shell (<http://www.shell.com>)
- Statoil (<http://www.statoil.com>)

<민간단체>

- Amnesty International
- The Fund for Peace
- Human Rights Watch
- Human Rights First
- International Alert
- Pax Christi
- Oxfam

## 2) 자발적 원칙의 내용

“안전과 인권에 관한 자발적 원칙”<sup>20)</sup>은 소개(Introduction), 위험평가(Risk Assessment), 기업과 공공보안기관(Public Security)의 관계, 기업과 사설 보안기관(Private Security)의 관계 등 네 개의 장으로 구성되어있으며, 그 내용은 아래와 같다.

### ① 안전과 인권을 위한 자발적 원칙: 소개(Introduction)

인권 및 기업의 사회책임에 관심을 가지고 있는 미국, 영국, 네덜란드, 노르웨이 정부와 석유채취 및 에너지부문에 종사하는 기업들, 민간단체들이 안전과 인권에 관한 논의에 참여해왔다.

참가자들은 인권의 증진 및 보호의 중요성과 이를 위한 기업과 시민사회(비정부기구, 노동조합, 지역사회)의 건설적 역할을 인식하고 있다. 참가자들은 논의를 통해, 인권과 기본적 자유에 대한 존중을 보장하는 사업구조를 가지면서도 사업현장의 안전과 보안을 유지할 수 있도록 하기위한 길잡이를 제시하기 위해 일련의 원칙들을 모색해왔다. 이러한 목적으로, 참가자들은 이러한 논의를 지속시켜 나갈 것과 자발적 원칙들이 효과적으로 이행될 수 있도록 향후에도 자발적 원칙의 내용을 계속 검토해 나갈 것에 동의한다.

안전은 개인, 지역사회, 기업, 정부에 있어 필수적인 요소이며, 기업들이 세계 곳곳에서 사업을 펼치는 과정에서 여러 안전문제들을 직면하고 있으며, 인권에 대한 존중과 안전은 동시에 유지될 수 있고 또 그렇게 되어야 한다는 점을 인식하며,

---

<옵서버단체>

- International Committee of the Red Cross
- International Council on Mining & Metals
- International Petroleum Industry Environment Conservation Association

20) [부록 2] 참조.

인권을 증진하고 보호하는 일차적인 책임은 정부에 있으며, 모든 분쟁 당사자들은 국제인도법을 준수해야 할 의무가 있음을 이해하며, 인권 특히 세계인권선언의 내용과 국제인도법을 증진하고 존중하는 것이 우리 공동의 목표임을 인식하며,

기업의 직원과 자산에 대한 보호의 중요성을 강조하며, 기업이 주재하고 있는 국가의 국내법과 국제기준들, 국제법상의 사법원칙들 특히 무력사용에 관한 원칙들(예를 들어, 사법집행공무원에 관한 유엔 행동규범, 사법집행공무원에 의한 무력 및 총기류 사용에 관한 유엔 기본원칙)에 의거하여 행동해야 함을 인식하며,

기업활동이 지역사회에 미칠 수 있는 영향에 주목하며, 갈등의 소지를 감소시키고 지역사회의 복지를 위해 공헌하기 위해서는 시민사회, 주재국 정부, 본국 정부와 협력해야 함을 인식하며,

유용하고 신뢰성 있는 정보는 안전과 인권에 있어 핵심적인 요소임을 인식하며, 각자의 경험들 특히 최상의 안전 확보에 관한 모범사례와 절차, 각국의 인권상황, 공공보안기관이나 사설보안기관과의 경험들을 공유하고 이해하는 일의 중요성을 인식하며,

주재국 기관의 수행능력을 개발하고 법의 지배를 강화함으로써 주재국이 안전관련 부문을 개혁할 수 있도록 본국 정부와 국제기구들이 지원할 수 있음을 인식하며, 이러한 노력에 있어 기업과 시민사회의 역할이 중요함을 인식하며,

이에 우리는 위협평가, 공공보안기관, 사설보안기관 등 세 가지 범주에 있어 석유채취 부문 기업의 안전과 인권에 관한 다음의 자발적 원칙들을 지지하는 바이다.

## ② 안전과 인권을 위한 자발적 원칙: 위협평가(Risk Assessment)

기업의 사업 환경에 현존하는 위협을 정확히 평가하는 능력은, 기업의 직원과 자산, 지역사회의 안전, 기업의 장단기 사업의 성공, 인권의 증진과 보호에 있어 매우 중요하다. 어떤 경우 이러한 능력은 상대적으로 단순한 것일 수도 있지만, 다양한 출처로부터 광범위한 배경정보를 획득하고 복잡다단한 정치적, 경제적, 사법적, 군사적, 사회적 상황의 변화를 감지하고 모니터링하며 지역사회 및 주재국 정부와 생산적인 관계를 유지하는 것은 쉽지 않은 일이다.

위험평가의 질은 대개 정부, 경비업체, 여타의 기업, 본국 정부, 국제기구, 시민사회 등 다양한 출처를 통해 정기적으로 업데이트된 신뢰성 있는 정보를 수집하는 일에 달려있다. 이러한 정보는 기업과 시민사회, 정부 등과 가능한 한 최대한으로 공유되었을 때 가장 효과적일 수 있다.

이러한 일반원칙들을 상기하며, 우리는 정확하고 효과적인 위험평가를 위해 다음의 요소들이 고려되어야 함을 인식한다.

**위험의 확인:** 안전상의 위험은 정치적, 경제적, 시민적, 사회적 요소들에서 기인될 수 있다. 특정 분야의 직원들과 자산이 다른 분야의 직원들이나 자산보다 더 큰 위험에 처할 수도 있다. 안전위험에 대한 인지를 통해 기업은 위험을 최소화할 수 있는 조치를 취할 수 있으며, 기업의 행동이 위험을 증대시키는지의 여부도 평가할 수 있다.

**폭력의 잠재성:** 폭력사태는 경우에 따라 광범위한 지역에 걸쳐 발생할 수도 있고 특정 지역에 한정되어 나타나기도 한다. 또한 폭력사태는 대부분 사전경고 없이 갑자기 발생한다. 잠재적 폭력사태로 인한 위험을 인지하기 위하여, 기업은 시민사회 및 본국 정부와 주재국 정부의 대표 등에게 의견을 구해야 한다. 교육과 예견, 예방의 목적을 위하여, 위험평가를 통해 사업현장 지역의 폭력사태 패턴이 검토되어야 한다.

**인권상황 자료:** 위험평가를 통해 보안당국, 군대, 국가/지역 사법집행 공무원들의 인권 기록과 사설 보안업체들의 명성이 검토되어야 한다.

과거에 자행되었던 인권침해 사실 또는 그러한 주장에 관한 확인을 통해 기업은 인권침해가 재발되는 것을 피할 수 있고 책무성을 증진할 수 있다. 또한, 위에 언급된 기관들이 관련 국제기준에 부합하는 적법한 방식으로 폭력사태에 대처할 수 있는 능력이 있는지에 대한 검토를 통해 각 사업 환경에 따른 적절한 조치들을 발전시켜 나갈 수 있다.

**법의 지배:** 위험평가를 통해 지역의 검찰과 사법부가 인권침해 피의자의 권리를 존중하면서도 인권침해 및 국제인도법 위반에 대한 책임을 물을 수 있는 능력을 가지고 있는지가 검토되어야 한다.

**분쟁에 대한 분석:** 분쟁의 근본원인과 속성을 이해하고 인권 및 국제인도법에 대한 주요 행위자들의 인식수준을 검토함으로써 기업과 지역사회, 기업소속 직원 및 노동조합, 주재국 정부 등과의 관계에 대한 관리전략을 발전시킬 수 있다. 또한 위험평가를 통해 미래의 분쟁발생 가능성이 검토되어야 한다.

**시설의 이전:** 공공보안기관이나 사설보안기관에 시설을 제공하는 경우, 기업은 그러한 시설을 이전할 때 발생할 수 있는 위험, 수출자격요건, 예견되는 부정적 결과를 감소시키기 위한 조치, 시설의 유용을 예방하기 위한 적절한 통제수단을 검토해야 한다. 위험평가를 통해 기업은 과거에 발생하였던 시설이전 관련 사건들을 검토해야 한다.

### ③ 안전과 인권에 관한 자발적 원칙: 공공보안기관(Public Security)

법과 질서의 유지, 안전, 인권존중에 대한 일차적 책임이 정부에 있다할지라도, 정부 특히 공공보안기관의 행위가 인권의 증진과 보호에 부합할 수 있도록 보장하는 것은 기업의 이해이기도 하다. 주재국 정부가 제공하는 안전관련 조치가 충분치 않을 경우, 기업은 기업의 시설과 직원을 보호하기 위해 재정적인 기여나 변제를 해야 할 수도 있다. 공공보안기관은 국내법 및 인권기준, 국제인도법을 준수해야 한다.

인권침해의 위험을 줄이고 인권존중을 널리 증진하기 위한 노력에 있어,

우리는 기업과 공공보안기관의 관계에 관한 자발적 원칙들을 다음과 같이 확인한다.

### **안전협정**

- 기업은 안전협정이 지역사회에 미치는 영향에 관하여 주재국 정부 및 지역사회에 정기적으로 의견을 구해야 한다.
- 기업은 윤리경영 및 인권에 대한 자신의 정책을 공공보안기관에 알려야 한다. 또한 공공보안기관의 안전제공 방식이 그러한 정책에 부합되어야 하며, 적절하고 효과적인 훈련을 받은 사람들에 의하여 수행되어야 함을 요구해야 한다.
- 기업은 대중들이 안전협정에 대한 정보를 투명하고 손쉽게 접할 수 있도록 주재국을 장려해야 한다.

### **배치와 운영**

- 공공보안기관의 주된 역할은 인권보호, 기업의 직원 및 시설을 위협할 수 있는 행위방지 등 법의 지배를 유지하는 것이어야 한다. 공공보안기관의 배치는 그 형태와 숫자에 있어 충분한, 적절한, 위협에 비례하는 수준이어야 한다.
- 시설의 수입과 수출은 모든 관련법과 규정을 따라야 한다. 공공보안기관에 어떠한 시설을 제공하는 경우, 기업은 인권침해 및 국제인도법 위반 등 예견될 수 있는 부정적 결과들을 감소시키기 위하여 모든 적절하고 적법한 조치들을 취해야 한다.
- 기업은 공공보안기관과 관련하여 다음의 원칙들을 도모하기 위해 영향력을 행사해야 한다: (a) 인권침해에 개입되었다고 판단되는 사람들이 기업에 대한 보안서비스 업무에 관여되어서는 안 된다; (b) 군대는 반드시 필요한 경우에만 그리고 위협에 비례하는 수준으로만 동원되어야 한다; (c) 세계인권선언, 사업장에서의 기본원칙과 권리에 관한 국제노동기구의 선언 등이 인정하고 있는 결사 및 평화적 집회의 자유, 단체협상권 및 여타 기업직원들의 권리들을 행사하는 데 있어 개인에 대한 어떠한 인권침해도 있어서는 안 된다.
- 공공보안기관에 의해 물리적 수단이 동원되는 경우, 그러한 사태는 관련 당국과 기업에 보고되어야 한다. 물리적 수단이 동원되는 경우,

부상을 당한 사람들에게 의료지원이 제공되어야 한다.

### 협약과 자문

- 기업은 안전과 인권, 관련 사업현장의 보안 등에 관한 이슈들을 논의하기 위해 공공보안기관과 정기적으로 미팅을 가져야 하며, 안전과 인권에 관한 논의를 위해 주재국 정부, 본국 정부, 시민사회, 기타 기업들과 정기적으로 협의해야 한다. 동일한 지역에서 사업을 벌이고 있는 기업들은 공동의 관심사를 공유할 수 있다. 그러한 기업들은 우려사항이 있는 경우 주재국 정부와 본국 정부에 공동으로 문제를 제기해야 한다.
- 주재국 정부와의 협의에 있어, 기업은 사법집행공무원에 관한 유엔 행동규범, 사법집행공무원에 의한 무력 및 총기류 사용에 관한 유엔 기본원칙 등의 국제기준들이 준수될 수 있도록 모든 적절한 조치를 취해야 한다.
- 공공보안기관에 대해 인권에 관한 훈련 및 교육을 제공하고 책무성 배양과 인권존중에 대한 국가기관의 능력을 강화하기 위한 정부, 시민사회, 국제기구들의 노력을 지지해야 한다.

### 인권침해에 대한 대응

- 기업은 사업지역에서 공공보안기관에 의해 인권침해가 자행되었다는 신뢰할만한 정보가 있는 경우 이를 기록하고 주재국 정부의 관련당국에 보고해야 한다.
- 기업은 인권침해 조사상황을 적극적으로 모니터링하는 한편 그 올바른 해결을 위해 힘써야 한다.
- 기업은 자사가 제공한 시설의 사용을 합리적인 수준에서 모니터링해야 하며, 그러한 시설이 부적절한 용도로 사용되고 있는 경우 이를 정확히 조사해야 한다.
- 기업은 인권침해에 대한 정보가 신뢰성 있는 근거에 따라 제공될 수 있도록 모든 노력을 기울여야 한다. 또한 정보를 제공한 사람들의 안전을 보호해야 한다.

## ④ 안전과 인권에 관한 자발적 원칙: 사설보안기관(Private Security)

주재국 정부가 기업의 직원과 자산을 보호할만한 적절한 안전을 제공할 수 없거나 제공할 의사가 없는 경우 공공보안기관의 역할을 보충하기 위해 사설보안기관을 둘 필요가 있을 수 있다. 이러한 경우, 사설보안기관은 무기소지 및 방어적 무력사용 문제에 관하여 정부의 군대 및 사법집행공무원들과 협의를 해야 할 것이다. 이러한 맥락에서 우리는 사설보안기관의 운용에 관하여 다음과 같은 자발적 원칙을 확인한다.

- 사설보안기관은 계약을 맺은 기업의 윤리경영 및 인권에 관한 정책들, 주재국의 법과 관련 기준, 기업이나 시민사회, 정부가 발전시켜온 관련 모범사례 등을 따라야하며, 국제인도법의 준수를 증진해야한다.
- 사설보안기관은 무력 및 총기류 사용에 있어 높은 수준의 기술적, 전문적 실력을 갖고 있어야한다.
- 사설보안기관은 적법한 방식에 따라 행동해야 한다. 사법집행공무원에 관한 유엔 행동강령, 사법집행공무원의 무력 및 총기류 사용에 관한 유엔 기본원칙 등 무력사용에 관한 국제기준들에 부합하도록, 그리고 기업과 시민사회, 정부가 발전시켜온 관련 모범사례들에 주의를 기울여야한다.
- 사설보안기관은 교전수칙 등 무력사용 문제에 관한 일정한 정책을 가지고 있어야 한다. 이러한 정책의 실행은 계약을 맺고 있는 기업 또는 가능하다면 독립적인 제3자로부터 모니터를 받을 수 있어야 한다. 인권침해 또는 불법행위가 있다는 주장에 대한 조사, 인권침해 또는 불법행위를 사전에 예방할 수 있을 만한 규율의 존재여부, 관련 사법당국에 인권침해 또는 불법행위를 보고하는 절차 등이 모니터 대상에 포함되어야 한다.
- 사설보안기관에 의하여 인권침해가 발생했다는 모든 주장들은 (서면으로) 기록되어야 한다. 신뢰할만한 주장에 대해서는 적절한 조사가 이루어져야 한다. 사설보안기관에 의한 인권침해 사건이 관련 사법당국에 제기되어있는 경우, 기업은 수사상황을 적극적으로 모니터하고 적절한 해결책이 나올 수 있도록 힘써야 한다.
- 업무에 있어 사설보안기관은 예방적, 방어적 서비스를 제공해야하며, 정부군 또는 사법당국이 배타적인 책임을 행사하는 영역이나 활동에

는 관여하지 말아야 한다. 기업은 공격적 또는 방어적 목적으로 사용될 수 있는 서비스, 기술, 설비 등이 오로지 방어적 목적으로만 사용되어야 함을 명시해야 한다.

- 사설보안기관은 (a) 인권침해에 연루될만한 개인을 보안서비스 제공 업무에 절대 고용해서는 안 된다; (b) 반드시 필요한 경우에만, 위협에 비례하는 정도로만 무력을 사용해야 한다; (c) 결사와 평화적 집회의 자유, 단체협상권, 세계인권선언과 사업장에서의 기본적 원칙 및 권리에 관한 국제노동기구 선언에 의해 인정되고 있는 피고용인의 제반권리들을 행사함에 있어 개인의 권리를 침해해서는 안 된다.
- 물리적 무력이 사용된 경우, 사설보안기관은 이를 정확히 조사하여 기업에 보고해야 한다. 사설보안기관은 관련사건을 지역 당국에 회부해야 하며 필요한 경우 징계조치를 취해야 한다. 무력이 사용된 경우, 부상자들에게 의료가 제공되어야 한다.
- 사설보안기관은 본 자발적 원칙의 내용들을 저해하지 않는 한, 업무 중에 획득한 정보에 대해 비밀을 유지해야 한다.
- 사설보안기관의 권한남용을 최소화하고 인권존중을 증진하기 위해, 우리는 다음과 같은 자발적 원칙들과 가이드라인들을 추가로 발전시켜왔다:
- 기업은 사설보안기관과 용역계약을 맺을 때 상기의 원칙들을 구체적 조항으로 포함시켜야 하며, 사설보안업체 직원들이 피고용인의 권리 및 지역주민에 대한 권리존중에 관하여 적절한 훈련을 받도록 보장해야 한다. 기업과 사설보안기관 간의 계약조항에 불법행위나 인권침해 행위에 대한 조사, 징계조치 등을 요구할 수 있도록 해야 한다. 또한 사설보안업체 직원에 의해 불법행위 또는 인권침해 행위가 발생했다는 신뢰할만한 근거가 있는 경우 계약관계가 종료된다는 내용의 조항이 포함되어야 한다.
- 기업은 사설보안기관이 상기의 원칙들에 맞게 임무를 수행할 수 있도록 협의하고 모니터링해야 한다. 필요한 경우, 기업은 지역주민 대표들로 구성된 사설보안기관을 고용할 수 있도록 노력해야 한다.
- 기업은 고용하고자하는 사설보안기관의 배경, 특히 과거에 지나친 무

력사용은 없었는지를 검토해야 한다. 해당 사설보안기관이 과거 주재국에 제공했던 보안서비스에 대한 평가, 특히 주재국 정부와 계약을 맺었을 때 정부의 용역업체로서의 역할과 사설보안기관으로서의 역할을 동시에 수행하며 어떠한 문제를 일으키지는 않았는지 등이 검토되어야 한다.

- 기업은 사설보안기관과의 경험에 관하여 여타의 기업들, 본국 정부, 주재국 정부, 시민사회 등과 협의해야 한다. 필요한 경우 그리고 적법한 경우, 기업은 사설보안기관에 의해 저질러진 불법행위나 인권 침해에 관한 정보의 교환을 촉진해야 한다.

## II. 개별 기업들의 인권증진 활동사례

### 1. BP그룹의 “인권 안내서 (Human Rights: A Guidance Note)”

#### 1) BP그룹 인권활동의 배경

1990년대 말, 영국의 한 기자가 콜롬비아 군대에 의해 자행되고 있는 인권침해에 대해 BP그룹이 공모(complicity)의 책임이 있다는 주장을 제기하였다. 이러한 주장은 주요 언론의 집중적인 관심을 받게 되었고 결국 BP그룹 대표가 영국 하원의 특별위원회에 참석하여 사건의 진상에 관한 해명을 위해 진술까지 하게 된다. 관련 기사가 보도된 직후 BP그룹의 내부감사팀과 콜롬비아 검찰청 인권국이 면밀한 조사를 벌였으나 그러한 주장을 뒷받침할만한 명확한 증거는 발견되지 않았다.<sup>21)</sup>

본 사건에 대해 BP그룹은, “정작 이 사건을 통해 드러난 것은 콜롬비아 정유사업장 부근의 지역사회와 국제민간단체 등 많은 사람들이 BP그룹에 대하여 깊은 불신을 갖고 있다는 점이었다. 이번 사건을 통해 우리는 콜롬비아의 인권상황과 그 맥락에 대한 이해를 높일 수 있었고, 콜롬비아 정부당국과 안전에 관한 협정내용을 더욱 투명하게 할 수 있었다.”라고

---

21) BP그룹이 콜롬비아 정부군의 인권침해를 방조, 공모했다는 주장의 사실여부는 끝내 공식적으로 밝혀지지 않았으나, 2005년 콜롬비아 농민들이 BP그룹을 상대로 런던 고등법원에 1,500만 파운드(약 260억 원) 상당의 손해배상청구를 제기하기에 이르렀고, BP그룹은 결국 법원의 중재판정을 받아들여 손해배상뿐만 아니라 해당지역 농민들의 환경관리와 사업개발을 위한 워크숍을 후원하고 각종 지원을 제공하기로 하였다. 청구를 제기한 콜롬비아 농민들은, BP그룹이 콜롬비아 Casanare 지역의 Orensa 석유파이프라인을 건설, 운영하는 과정에서 콜롬비아 정부군이 행한 인권침해와 테러정치를 통해 혜택을 누렸고, 파이프라인 개발로 인해 인근지역의 가축과 농작물, 지하수 등이 심각한 영향을 받아 주민들의 삶에 해를 끼쳐왔다고 주장했다. <인디펜던트> 2006년 7월 22일자 기사, ‘BP pays out millions to Colombian farmers’ 참조.

<http://news.independent.co.uk/world/americas/article1190528.ece>

그 입장을 밝혔다. 이 사건을 계기로 BP그룹은 인권증진을 위한 일련의 활동들을 벌이기 시작했으며, 그 첫 활동으로 BP그룹 이사회는 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights, UDHR)에 대한 BP그룹 차원의 공식적인 지지를 승인하였다. 이후 BP그룹은 세계인권선언에 대한 적극적인 지지와 홍보활동을 펼치고 사업프로젝트 기획시 인권영향평가를 시범적으로 실시함으로써 기업의 인권활동을 주도해나가는 모범 기업으로서의 이미지를 구축하기 위해 노력하고 있다.<sup>22)</sup>

한편, 세계 2위의 영국 에너지업체인 BP그룹은 지난 2002년, ‘영국 석유회사’라는 뜻의 기존 명칭인 ‘British Petroleum’을 더 이상 사용하지 않기로 결정하고, ‘석유를 넘어서’라는 뜻의 ‘Beyond Petroleum’이라는 슬로건을 사용하기 시작했다. 이러한 변화는 BP그룹이 영국(British) 출신 회사라는 이미지를 극복하고 지구적(global) 차원의 기업임을 선포함과 동시에, 태양의 신인 헬리오스를 형상화한 로고를 통해 친환경적 연료와 대안에너지 개발에 중점을 둔 기업임을 강조하기 위한 것이었다.<sup>23)</sup>

## 2) 인권 안내서의 내용

기업의 인권책임 또는 인권활동에 관한 국내외의 논의가 심화되고 있음을 인식한 BP그룹은 각종 인권이슈에 대한 기업의 기본 입장을 정리하고 임직원들에게 인권보호 실천을 위한 길잡이를 제공하기 위하여 2006년 2월 “인권 안내서(Human Rights: A Guidance Note)”<sup>24)</sup>를 발간하였다. 총 24

---

22) 인권정책(human rights policy)을 통해 세계인권선언을 직접 언급하며 지지를 표명한 기업들의 목록은 다음의 웹사이트에서 찾아볼 수 있다.

<http://www.business-humanrights.org/Categories/Companypolicysteps/Policies/Companieswithhumanrightspolicies>

23) 인터넷 백과사전 위키페디아, [http://en.wikipedia.org/wiki/BP\\_Group](http://en.wikipedia.org/wiki/BP_Group); 한국 경제신문사(2005), 로널드 알슉, 이문석 옮김, 『위대한 기업들의 브랜드 전쟁』, pp. 106~110 참조.

24) 인권안내서 원문은 아래의 웹사이트를 참조.

[http://www.bp.com/liveassets/bp\\_internet/globalbp/STAGING/global\\_assets/d](http://www.bp.com/liveassets/bp_internet/globalbp/STAGING/global_assets/d)

쪽으로 구성된 인권 안내서는 인권의 개념을 비롯하여 소속 임직원들이 BP그룹의 인권관련 정책을 쉽게 이해할 수 있도록 질의응답 형식을 통해 관련 내용과 주요 사례를 설명하고 있다. 인권 안내서의 내용을 요약하면 아래와 같다.

## **인권 안내서 목차**

### **1.0. 서문**

- 1.1. 안내서의 목적
- 1.2. 인권이란 무엇인가?
- 1.3. 인권은 정부의 책임 아닌가?

### **2.0. 길잡이**

- 2.1. 인권은 BP그룹에 어떠한 의미를 가지는가?
- 2.2. 피고용인
- 2.3. 지역사회
- 2.4. 안전
- 2.5. 협력업체
- 2.6. 인권사안들을 어떻게 관리할 것인가?
- 2.7. 인권침해가 발생했을 경우 무엇을 해야 하는가?
- 2.8. 인권침해가 만연해있는 국가에서는 사업을 하지 않거나 기존사업을 철수하는가?

### **3.0 부록**

- 3.1. 안내서의 배경
- 3.2. 세계인권선언
- 3.3. 자료목록 (국제협약/ BP그룹 프로젝트 자료/ 외부자료)

### 1.1. 안내서의 목적

- 본 안내서는 세계 곳곳에서 진행되고 있는 BP그룹의 사업전반을 인권이라는 ‘렌즈’를 통해 바라볼 수 있도록 하는데 도움을 줄 것이다.
- BP그룹의 모든 임원들은 자신의 활동이 잠재적으로 인권에 어떻게 영향을 미치고 있는지 인지하고 있어야 할 책임이 있으며, 모든 직원들로 하여금 인권에 미치는 부정적인 영향을 최소화하고 상호이익과 존중, 인간의 존엄성을 도모하는 데 필요한 인식과 방법, 자격 등을 갖추 수 있도록 보장해야 한다.

### 1.2. 인권이란 무엇인가?

- 국제인권장전 (세계인권선언, 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약) 소개
- 유럽인권협약, 인간과 인민의 권리에 관한 아프리카 헌장, 이슬람의 인권에 관한 카이로선언 등 인권관련 지역문서 소개
- 다국적기업의 인권책임에 관한 유엔규범 초안 소개

### 1.3. 인권은 정부의 책임 아닌가?

- 인권의 증진 및 보호에 대한 일차적인 책임은 정부에 있다. 그러나 세계인권선언이 밝히고 있듯이, “모든 개인과 사회의 각 기관(every individual and every organ of society)”은 인권과 자유를 존중하기 위해 힘써야 하며, 이 때 “모든 개인과 사회의 각 기관”에는 기업도 포함되는 것으로 해석된다.
- 국제협약들은 인권침해의 주체를 정부 또는 정부를 대표하는 개인으로 설정하고 있다. 그러나 기업들도 민법·형법 등의 국내법을 위반함으로써 인권침해를 저지를 수 있다. 특히, 기업은 인권침해를 저지

르고 있는 정부를 돕거나(direct complicity) 그러한 정부로부터 혜택을 누림으로써(beneficial complicity) 또는 정부의 인권침해를 방조함으로써(silent complicity) 인권침해의 공범(complicit)이 될 수 있다.

## 2.1. 인권은 BP그룹에 어떠한 의미를 가지는가?

- BP 그룹은 기본적으로 에너지를 제공하는 기업활동을 통해, 즉 난방과 전기, 운송수단의 연료를 생산함으로써 인간의 복지와 발전을 위해 공헌한다. 또한 BP그룹은 그룹의 활동이 특히 개발도상국가의 사회와 지역공동체에 커다란 변화를 가져올 수 있고 그러한 변화가 사람들의 생활에 미치는 영향이 긍정적일 수도 있지만 부정적인 결과를 초래할 수도 있다는 점을 인식하고 있다. 기업활동이 사람들의 생활에 미칠 수 있는 영향은 대부분 많은 인권이슈들과 연관되어 있다.

## 2.2. 피고용인

- 국제노동기구(ILO)의 각종 협약이 인정하고 있는 노동권 관련 이슈들이 기업과 피고용인(직원)간의 관계에서 제기될 수 있다.
- BP그룹의 행동강령(Code of Conduct)은, BP그룹의 모든 피고용인들이 차별적인 대우를 받지 않고, 신의에 기반한 노동조합 활동을 하며, 어떠한 형태의 뇌물수수나 부패에 연관되지 않도록 상호신뢰와 존중의 근무환경을 조성하기 위해 노력할 것을 규정하고 있다.
- 피고용인에 관한 인권이슈의 예로는, 근무환경에 있어 국적·성별·종교를 근거로 한 차별, 근로시간·해고사유 등에 있어 부당한 고용계약 체결의 문제, 피고용인들의 고충을 처리하기 위한 사내 시스템의 미비 등이 있을 수 있다. 이러한 인권이슈들을 방지하고 해결하기 위한 노력은 BP그룹의 임직원들뿐만 아니라 BP그룹을 대리하여 활동하는 제 3자 기업들에게도 적용되어야 한다.

## 2.3. 지역사회

- BP그룹의 기업활동은 지역사회에 막대한 영향을 미칠 수 있다. 지역사회에 관한 인권이슈의 예로는 개발 사업으로 인한 주민들의 재정착 문제, 어민들의 조업권 침해 등 지역주민들의 생활에 직접적으로 영향을 미칠 수 있는 기업활동의 문제, 토지소유권에 있어 특수한 상황에 처해있는 선주민(Indigenous Peoples)의 인권문제 등이 있을 수 있다.
- 현장의 프로젝트 담당자들은 각 프로젝트가 인근 지역주민들의 생활에 어떠한 인권적 영향을 미치고 있는가에 관하여 그동안 개발된 내부 자료들과 가이드라인들을 참조해야 한다.

## 2.4. 안전

- BP그룹의 직원과 자산, 지역사회의 안전은 기업활동의 장기적인 지속성을 유지하는데 있어 매우 중요한 문제이다. 이와 관련하여 BP그룹은 여러 정부대표, 민간단체, 관련 기업들과 함께 안전과 인권에 관한 국제적 차원의 원칙들을 개발하는 작업에 참여해 왔으며, 2000년 12월 ‘안전과 인권에 관한 자발적 원칙(Voluntary Principles on Security and Human Rights)’이 제정되었다.
- BP그룹은 ‘안전과 인권에 관한 자발적 원칙’의 이행을 위해 해당 정부와 사업계약을 체결할 때 자발적 원칙의 내용들을 포함시켜 왔다. 그 예로, 2004년 10월 그루지야 정부와 Baku-Tblisi-Ceyhan 파이프라인 사업계약을 체결할 때, BP그룹이 파이프라인 사업을 위해 제공하는 모든 시설과 장비, 자금이 그루지야의 국내법을 비롯하여 주요 국제문서 및 규범들에 의거하여 사용되도록 할 것을 규정하였으며, 관련 교육과 보고, 감사 메커니즘을 위한 규정들을 포함시켰다.
- 안전과 관련된 이슈로는, 보안경비 직원들에 대한 교육, 분쟁지역에서의 사업운영, 현지 보안당국과의 관계설정, 보안당국 직원에 의한 인권침해에 대한 대처 등이 있을 수 있다. 특히 사업현장이 위치해 있는 국가의 군대나 경찰이 사업이외의 다른 목적으로 BP그룹의 자금이나

시설, 장비 등을 요구하는 경우 ‘안전과 인권에 관한 자발적 원칙’은 중요한 기준이 된다.

## 2.5. 협력업체

- BP그룹의 인권증진을 위한 노력에 있어 가장 큰 어려움은 바로 BP그룹이 완전한 관리와 통제를 행사할 수 없는 합작회사 또는 계약업체와의 관계에서 발생한다. 합작투자를 통한 공동프로젝트에 있어 BP그룹이 사업집행 당사자인 경우에는 모든 인권관련 행동강령과 원칙들을 직접 적용한다. BP그룹이 사업집행 당사자가 아닌 경우에는 합작회사들이 유사한 원칙들을 적용할 수 있도록 설득한다. 계약업체, 컨설턴트 등 BP그룹을 대리하는 제3자 회사에 대해서도 BP그룹의 행동강령을 잘 알려야하며 BP그룹의 행동강령과 일관되게 사업을 펼쳐야 한다는 내용의 계약조건 등을 통해 제3자 회사의 협력을 구해야 한다.
- 관련사례: Shanghai Ethylene Cracker Company(SECCO) 석유화학회사는 중국 석유화학공사(China Petroleum and Chemical Corporation, Sinopec)와 싱가포르 석유화학회사(Shanghai Petrochemical Company Ltd.) 그리고 BP그룹의 공동 합작투자회사이다. BP그룹은 프로젝트 수행당시 합작투자사들을 설득하여 높은 수준의 보건 및 안전 기준을 설정하였으며, 공사현장에서의 안전뿐만 아니라 공사장 인부들의 주거, 음식, 식수, 교통수단 등이 적정한 수준이 되도록 보장하였다. 프로젝트는 2004년 12월 31일에 마무리되었는데, 13,000여명의 일꾼들이 동원된 2년여에 걸친 사업기간 동안 산업재해로 인한 사망자는 한 명도 없었고, 이후 중국 산업안전국(China's State Administration for Work Safety)은 BP그룹과의 공동프로젝트 수행을 통해 얻은 경험들을 널리 선전, 보급하고 있다.

## 2.6. 인권사안들을 어떻게 관리할 것인가?

- 위험평가(Risk Assessment): 프로젝트의 기획단계에서부터 위험평가를 통해 해당 프로젝트가 지역사회와 주민들의 인권에 미치게 될 영향을

미리 분석하는 것이 매우 중요하다. 인도네시아의 Tangguh LNG 프로젝트의 경우 프로젝트 기획단계에서 인권영향평가를 수행하였는데, 원래 계획되었던 방파제 설립공사 예정지가 지역주민들이 섬기는 일련의 신석(神石)들을 파괴할 수도 있다는 결과가 나오자 방파제 설립 예정지를 변경하기로 결정한 바 있다. 한편, 인권영향평가, 사회영향평가 등의 위험평가, 외부자문, BP그룹 내부의 축적된 경험들은 어떠한 국제기준과 모범사례들을 적용해야하는지를 항상 명시해야 한다.

- 대응계획(Response Plans): 안전 및 환경관련 사건에 대비하여 대응계획을 마련하는 것이 중요한 것처럼, 인권침해, 노동관련 분쟁이나 시위에 대처하기 위한 계획에 있어서도 표준을 마련하는 일이 중요하다. 인권침해에 대한 조사절차와 사내 또는 외부에 대한 알람절차를 미리 마련함으로써 인권침해의 근본원인을 해결하고 향후에 인권사안이 더 악화되는 것을 예방할 수 있기 때문이다.
- 문서화(Documentation): 인권증진을 위한 모든 노력들은 기록으로 보관되어야 한다. 문서화 작업을 통해 모범사례를 서로 공유할 수 있으며, 인권침해 문제가 발생했을 때에도 법적 분쟁을 관리하는 데 있어 중요하기 때문이다.
- 관계유지(Relationships): 정부, 국제기구, 인권단체, 지역단체, 지역대학 등과의 관계를 발전시키고 유지하는 것이 중요하다. 이러한 기관이나 단체들은, 지역사회의 맥락을 이해하고 훈련 프로그램이나 사회투자 프로그램을 제공하며 해당정부와 협력하여 일하는 데 있어 매우 중요한 파트너들이다.
- 훈련 및 인식고양(Training and Awareness Building): BP그룹의 모든 임직원들이 본 안내서의 내용, 여타의 인권관련기준들 그리고 특히 사업현장 지역의 인권사안들을 정확히 이해할 수 있도록 하기 위하여 지속적이고도 반복적인 훈련과 인식고양 프로그램이 필수적이다.
- 관련사례: BP 콜롬비아 지사는 지역사회의 주요문제에 대한 기초연구

를 수행하고 정기적인 설문조사를 통해 그 결과를 모니터링해오고 있다. 1997년 당시 인권침해와 폭력의 만연이 콜롬비아 지역사회의 가장 큰 우려라는 연구결과에 따라, BP 콜롬비아 지사는 지역의 민간단체들 및 국제단체들과 협력하여 다양한 프로그램을 수행하기 시작했다. 2003년 BP 콜롬비아 지사는 화해를 통해 사건조정을 돕는 '정의와 평화의 집(House of Justice and Peace)'의 설립을 후원하였고, 2001년에는 인권·관용·평화적 공존과 연대·비폭력 등을 증진하기 위한 '평화의 시간(The Time for Peace)'이라는 라디오 프로그램을 기획하였다. 이 라디오 프로그램은 Casanare 지역 라디오를 통해 매일 방송되고 있다. 또한 군인들에 대한 '인권 및 국제인도법 훈련코스(Human Rights and International Humanitarian Law Training Course)'를 후원해왔으며, 현재까지 약 8,000여명의 군인들이 이 코스에 참가하였다.

## 2.7. 인권침해가 발생했을 경우 무엇을 해야 하는가?

- 인권침해가 발생했을 경우 '안전과 인권에 관한 자발적 원칙'에 따라 사건의 모든 주장과 내용들을 기록하고 보고한다. 또한 BP그룹의 작위 또는 부작위가 그러한 인권침해의 발생에 역할을 했다는 신뢰할만한 근거가 있을 경우 내부 조사를 실시한다.
- 해당 정부와의 비공개 대화(private conversations)를 통해 국제인권조약 당사국으로서의 의무를 상기시키는 한편 그러한 인권침해를 해결하고 예방함으로써 해외투자자들의 신뢰를 확보·강화하는 것이 정부에 이익이 된다는 점을 호소한다. 해당 정부와의 비공개 대화가 효과적이지 못할 경우, 외교사절(대사관들)이나 정부간 네트워크 기구(예를 들어, New Partnership for Africa's Development, Council of Europe 등)에 협력을 구한다.
- 해당 정부의 인권침해를 공개적으로 비난하는 것은 적절치 못한 경우가 많다. 이러한 행위는 직원들이나 자산을 위협에 빠뜨리거나 해당 정부와의 회복할 수 없는 관계를 만들 수도 있다. 무엇보다 중요한

것은 그러한 비난이 인권침해의 원인을 해결하는데 거의 도움이 안 된다는 점이다. 그러나 모든 적절한 방법과 노력을 시도하였음에도 불구하고 아무런 성과가 없는 경우, 드물기는 하지만 마지막 수단(last resort)으로 공개성명(Public Statement)의 방법을 취할 수도 있다.

## 2.8. 인권침해가 만연해있는 국가에서는 사업을 하지 않거나 기존사업을 철수하는가?

- 이 질문에 대한 기본적인 원칙은, BP그룹 직원들이나 자산의 안전이 보장될 수 없거나 BP그룹의 원칙들이 이행되기 어려운 지역에는 진출하지 않는다는 것이다. 우리의 결정을 더욱 어렵게 만드는 문제는 이미 막대한 자본을 투자한 이후에 해당지역의 인권상황이 악화되는 경우인데 이는 간단한 문제가 아니다. 이러한 경우 결정은 이사진 또는 고위급의 임원진 단위에서 이루어지게 되는데 그 결정에 있어 인권을 포함한 여러 이슈들을 포괄적으로 고려하게 된다.
- 인종분리정책 시절 남아프리카 공화국에서의 경험을 돌아보면, 우리는 모든 지역의 출신들을 차별 없이 고용하였고 담보대출 보증제도 등을 통해 흑인 시민들이 주택을 마련할 수 있도록 지원함으로써 남아프리카공화국 사회에 긍정적인 공헌을 할 수 있었다. 그러나 이 사례는 특정 맥락과 시기의 매우 특수한 경우였으며, 보편적으로 적용될 수는 없을 것이다. 중요한 것은 어떠한 경우에도 우리의 원칙, 파트너들 및 지역사회와의 협의에 근거하여 행동해야 한다는 것이다.

## 2. Body Shop의 “인권옹호 프로그램 (Defend Human Rights Program)”

스킨케어 및 헤어케어 제품들을 생산, 판매하는 기업인 Body Shop은 국제기업(global business)으로서 각 국의 지역적, 문화적, 정치적 차이를 존중하는 한편 세계인권선언을 통해 확립된 기본적 인권에 대한 존중을 확산시키는 것이 기업의 사회에 대한 책임 중의 하나라고 설명하며, 인권옹호의 가치를 실현하기 위한 Body Shop의 약속을 다음과 같이 밝히고 있다.<sup>25)</sup>

- 기업의 활동에 인권기준을 통합시키는 것(Integrating human rights standards in our business practices)
- 여타 기업들과 (인권보호를 위한) 실천사례들을 공유하고 공동의 해결책을 발전시켜 나가는 것(Sharing best practice and developing collaborative solutions with other leading companies)
- 주요 인권이슈에 대한 캠페인 활동을 전개하는 것 (Campaigning on human rights issues affecting our stakeholders)

상기의 약속들을 기초로 하여 Body Shop의 인권옹호 프로그램은 크게 세 가지로 나뉘는데, 첫째, 소속 직원들의 권리를 보호함으로써 기업의 운영에 있어 관련 인권기준들을 직접 적용하는 것과 둘째, 공급업체 또는 협력업체들이 준수해야 할 인권관련 행동기준을 마련하여 다른 기업들도 인권보호의 책무를 이행하도록 주도하는 것, 마지막으로 사회전체의 인권 존중 문화를 증진하기 위하여 구체적인 인권이슈에 대한 캠페인 활동을 벌이는 것이다.

---

25) "Body Shop의 인권원칙(The Body Shop Human Rights Principles)" 참조.  
<http://www.thebodyshopinternational.com/Values+and+Campaigns/Our+Principles+and+Policies/Home.htm>

## 1) 기업운영의 행동강령 (Code of Business Conduct)

Body Shop은 기업운영의 기본방침을 설명하고 있는 행동강령을 통해 소속직원들에 대한 인권존중의 책무를 다음과 같이 정하고 있다.

### 인권과 고용 (Human Rights and Employment)<sup>26)</sup>

- Body Shop은 직원 개개인의 공헌과 독자성을 인정하고 장려한다.
- Body Shop의 직원들은 각자의 인권과 존엄성이 존중되고 업무의 모든 견지에서 정당한 대우를 받을 권리를 가진다. Body Shop은 직접적으로든 간접적으로든 소속 직원들에 대해 어떠한 인권침해도 발생하지 않도록 한다.
- Body Shop은 직원들과 완전한 그리고 공개적인 의사소통을 약속한다.
- Body Shop은 따돌림, 희롱, 학대가 없는 근무환경, 특히 인종과 종교, 피부색, 나이, 장애, 성별, 성적 취향, 결혼여부 또는 기타 법적으로 금지되어 있는 요소들에 근거한 행위가 없는 근무환경을 제공할 것을 약속한다.
- Body Shop은 직원들의 보건과 안전을 보장하고 업무의 모든 견지에서 보건과 안전에 관한 관련 법률과 규칙, 기업정책, 모범사례들이 엄격히 준수될 것을 약속한다.
- Body Shop은 직원 각자의 기술과 능력을 발전, 강화시키며 일할 것을 약속한다.

## 2) 공급업체의 행동강령 (Supplier Code of Conduct)

Body Shop은 관련 인권단체 및 노동조합 등과 협력하여 Body Shop에 물품 또는 용역을 제공하는 공급업체 또는 협력업체가 준수해야하는 행동

---

26) "기업운영의 행동강령(Code of Business Conduct, 2006년 5월)" pp. 3-4 참조.  
<http://www.thebodyshopinternational.com/NR/rdonlyres/99C29400-3C63-42AB-8E68-62F261E1B90F/0/CodeofBusinessConductMay2006.pdf>

강령<sup>27)</sup>을 마련하고 이를 통하여 Body Shop의 기업활동에 있어 간접적인 인권침해가 발생하지 않도록 노력하고 있다. Body Shop 소속 직원들은 원자재, 용역 구입 등에 있어 공급업체 또는 협력업체가 본 행동강령을 지키고 있는지를 정기적으로 모니터링 해야 하며, 이러한 모니터링 작업이 적정하고 효과적으로 이루어질 수 있도록 행동강령에 대한 교육 프로그램이 제공되기도 한다. 공급업체 행동강령의 기본내용은 다음과 같다.

- 투명하고 공개적인 과정을 통해 고용이 이루어진다.
- 결사의 자유, 단체협상권을 존중한다.
- 작업장은 안전하고 위생적이다.
- 아동노동이 사용되지 않는다.
- 실질수준의 임금이 지급된다.
- 노동시간이 지나치지 않고 적절한 수준이다.
- 어떠한 차별행위도 발생하지 않는다.
- 정규직을 제공한다.
- 어떠한 가혹한 비인간적인 처우도 허용되지 않는다.

### 3) 인권옹호 캠페인 활동

Body Shop은 전 세계 50여개 국가의 2,000여개 매장을 통해 다양한 공익 캠페인을 펼치고 있다. Body Shop은 기업운영에 있어 추구하는 가치를 동물실험반대(Against Animal Testing), 지역사회와의 교역(Support Community Trade), 자아존중의 증진(Activate Self Esteem), 인권옹호(Defend Human Rights), 지구환경보호 (Protect Our Planet) 등 5가지로 설정하고 있으며, 각 가치의 실현을 위한 세부 프로그램을 마련하고 있다.

1988년부터 본격적으로 시작된 Body Shop의 인권옹호 캠페인은 세계인

---

27) “공급업체의 행동강령(Supplier Code of Conduct, 2005년 7월)” 참조.  
<http://www.thebodyshopinternational.com/NR/rdonlyres/3A655339-E2E2-42A1-8355-048786991C9C/0/THEBODYSHOPCODEOFCONDUCTforsuppliers.pdf>

권선언에 대한 일반적인 홍보활동 뿐만 아니라 노숙자의 주거권, 아동노동 방지, 가정폭력 근절 등 구체적인 인권 이슈들을 주제로 하여, 관련 인권단체들과의 행사주최, 전 세계의 각 매장을 통한 포스터·엽서 배포와 서명운동, 인권상 수여 등 다양한 형태를 띤 활동들을 포함하고 있다.<sup>28)</sup>

한 예로, Body Shop 호주의 경우, 인권단체인 국제앰네스티에서 발행하는 월간 잡지인 “인권옹호자(The Human Rights Defender)”를 각 매장에 비치하여 인권옹호 활동에 대한 소비자들의 관심을 환기하고 있다. 또한 상품판매 수익의 일정부분을 가정폭력 피해자들에 대한 지원기금으로 기부할 뿐만 아니라, 가정폭력 문제의 현황, 피해자 구제책 및 쉼터 등에 대한 정보를 담은 소책자를 배포하는 한편, 매장을 찾는 소비자들을 대상으로 간단한 설문지를 배포하여 가정폭력 문제에 대한 시민들의 인식을 조사하고 그 결과를 보고서로 발행하는 등의 활동을 펼치고 있다.<sup>29)</sup>

---

28) Body Shop의 설립자인 아니타 로딕(Anita Roddick)은 Body Shop의 공식 웹페이지와는 별도로 개인 웹페이지를 운영하며 각종 인권관련 뉴스들과 여성, 아동, 교육, 환경 등의 사회이슈들에 대한 자신의 견해와 기업운영 철학을 담은 칼럼들을 게재함으로써 Body Shop이 전개하고 있는 인권옹호 캠페인의 효과를 배가시키는 리더쉽을 발휘하고 있기도 하다.

<http://www.anitaroddick.com> 참조.

29) Body Shop 호주의 인권옹호 캠페인에 대한 세부내용은 아래 웹페이지 참조.

<http://www.thebodyshop.com.au/ourValues.cfm?pageID=31>

### III. 기업의 인권활동 증진을 위한 유엔의 노력

#### 1. 유엔인권소위원회의 “다국적 기업의 인권책임에 관한 규범초안 (Draft Norms on the Responsibilities for Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights)”

##### 1) 규범초안의 제정배경

독립 전문가들로 구성된 “인권의 증진과 보호를 위한 유엔소위원회(이하 유엔인권소위)”는 1998년 8월 결의 1998/8을 통해 유엔인권소위 산하에 다국적 기업에 관한 실무그룹(Working Group on Transnational Corporations)을 설치하기로 결정하고, 이후 다국적 기업 및 기타 기업들의 운영방식과 활동이 인권에 미치는 영향에 관한 본격적인 연구에 착수하였다. 4년간의 실무그룹 논의를 기초로 2003년 8월 유엔인권소위는 결의 2003/16을 통해 “다국적 기업 및 기타 기업들의 인권책임에 관한 규범초안”을 승인하고 이를 유엔인권위원회에 제출하기로 결정하였다.

기업들이 자신의 인권책임에 대한 자발적인 기준을 마련하기 위해 그동안 다양한 행동강령(code of conduct)들을 내놓았었지만, 많은 경우 그 내용이 모호하거나 기업마다 내용의 편차도 컸기 때문에, 유엔인권소위의 규범초안은 내용이 비교적 상세하고 종합적일뿐만 아니라 유엔의 공식적인 논의채널을 통해 광범위한 협의를 거쳐 승인된 국제문서라는 정당성을 확보하고 있다는 점에서 기존의 행동강령이나 가이드라인들과 차별성을 가지고 있다.<sup>30)</sup>

---

30) Amnesty International (2004), "The UN Human Rights Norms for Business: Towards Legal Accountability", pp. 7~8 참조.

이후 2004년 4월, 53개국 정부대표로 구성된 유엔인권위원회는 유엔인권소위가 마련한 본 규범이 다국적 기업의 인권책임에 관한 유용한 요소와 개념들을 포함하고 있기는 하지만 초안(draft)일 뿐 유엔인권위원회의 법적 입장을 대변하지는 않는다고 설명하며, 유엔인권위원회 차원의 문서로는 채택하지 않기로 결정하였다.

비록 보다 강력한 규범력을 지니는 형태의 문서로 채택되지는 못하였으나 본 규범초안에 대해 International Business Leaders Forum(IBLF) 등 기업들도 기업들이 당면하고 있는 인권책임에 대한 기준을 제시하는 가치 있는 로드맵이라고 평가하고 있고, 각 기업이 인권에 관한 행동강령이나 정책을 마련할 때 유엔인권소위 규범초안의 내용 중 상당부분을 벤치마킹하고 있기도 하다. 또한 유엔인권소위의 규범초안은 글로벌 컴팩(Global Compact)<sup>31)</sup>의 인권에 관한 제1원칙(“기업은 국제적으로 승인된 인권에 대한 보호를 지지하고 존중해야 한다.”)과 제2원칙(“기업은 인권침해에 연루되지 않도록 보장해야 한다.”)을 해석하는 기준으로 널리 활용되고 있다.

---

31) 글로벌 컴팩은 1999년 1월 세계경제포럼(World Economic Forum)에서 코피 아난 前유엔사무총장이 지속가능하고 통합적인 지구경제를 실현하기 위해 보편적인 유엔의 가치와 원칙들에 대한 전 세계 기업지도자들과, 유엔기관, 노동단체, 시민사회 등의 참여를 호소하며 제안되었다. 2000년 7월 뉴욕 유엔본부에 글로벌 컴팩 사무국이 개설된 이래 현재까지 100여개 국가의 2,900여개 기업체들과 1,000여개의 민간단체, 학계, 재단, 도시 등이 글로벌 컴팩에 참여하고 있다. 글로벌 컴팩에 참여하는 기업들은 세계인권선언, 국제노동기구(ILO)의 근로상의 기본원칙과 권리에 관한 선언, 환경과 개발에 관한 리우선언, 유엔 반부패 협약을 기초로 하여 인권, 노동기준, 환경, 반부패 등 4개 영역에 대한 10대 원칙을 준수할 것을 약속하게 된다. 한국 기업 중에는 2006년 12월 현재, 대구은행, 대우증권, 마이다스에셋, 에코프론티어, 우리은행, 웅진코웨이, 한국도로공사, 한국남동발전, 한국서부발전, 한국동서발전, 한국중부발전, 한국전력공사, 한국주택공사, 한국토지공사, 한국산업은행 등 15개 기업과 국제투명성기구 한국본부, 투명사회실천협의회 등 2개의 민간단체가 글로벌 컴팩에 참여하고 있다. 글로벌 컴팩에 대한 자세한 내용은 <http://www.unglobalcompact.org> 참조.

## 2) 규범초안의 내용

유엔인권소위의 “다국적기업 및 기타 기업들의 인권책임에 대한 규범초안”은 전문 및 23개의 조항으로 구성되어 있으며<sup>32)</sup>, 각 조항별로 그 내용을 요약하면 다음과 같다.

### A. 일반의무

1. 모든 국가는 다국적 기업 및 기타 기업들이 국제법·국내법이 인정하는 인권을 존중하도록 보장해야 할 주요 책임(primary responsibility)을 가진다. 다국적 기업 및 기타 기업들은(이하 ‘기업은’) 그 활동영역 및 영향권 내에서 선주민 및 여타 취약집단의 권리와 이익 등 국제법·국내법이 인정하는 인권을 존중하고 보호할 의무(Obligation)를 가진다.

### B. 동등한 기회와 차별 없는 대우에 대한 권리

2. 기업은 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치적 의견, 국적, 출생, 사회적 신분, 토착민 신분, 장애, 연령, 나이, 기타 업무수행에 필요한 요건과 관련이 없는 사유 등에 근거한 차별이 없도록 동등한 기회와 대우를 보장해야 한다.

### C. 개인의 안전에 대한 권리

3. 기업은 전쟁범죄, 반인도적 범죄, 집단살해, 고문, 강제실종, 강제노동, 인질, 비사법적·약식·자의적 처형, 기타 국제인권법 및 국제인도법에 대한 침해에 연루되거나 이로부터 이익을 얻어서는 안 된다.
4. 기업은 안전협정(Security arrangements) 체결에 있어 국제인권기준을

---

32) [부록 3] 참조.

비롯하여 자국의 또는 기업이 활동하는 국가의 관련 법률과 기준들을 준수해야 한다.

#### **D. 근로자의 권리**

5. 기업은 강제노동을 사용해서는 안 된다.
6. 기업은 경제적 착취로부터 보호받아야 할 아동의 권리를 존중해야 한다.
7. 기업은 안전하고 건강한 노동환경을 제공해야 한다.
8. 기업은 근로자와 그 가족이 적절한 수준의 생활을 할 수 있는 보수를 지급해야 하며, 보수는 생활의 점진적 개선(progressive improvement)을 목적으로 한 적절한 생활조건에 대한 근로자의 필요를 고려한 것이어야 한다.
9. 기업은 결사의 자유를 보장하고 노조설립 및 가입, 단체협상에 대한 근로자의 실효적 권리를 보장해야 한다.

#### **E. 국가주권과 인권에 대한 존중**

10. 기업은 기업이 활동하는 해당 국가의 행정관행, 법치, 공익, 개발목표, 투명성 · 책무성 · 반부패 등 사회경제문화 정책과 권한, 국제법 및 국내법상의 기준들을 인정하고 존중해야 한다.
11. 기업은 어떠한 정부나 공무원, 선거후보, 군대, 보안기관, 개인, 단체에도 뇌물 또는 기타 부적절한 이득을 제공 · 약속 · 수여 · 인정 · 용인 · 요구해서는 안 되며 이러한 행위를 요청받아서도 안 된다. 기업은 정부 또는 여타 기관이 인권을 침해하도록 지원 · 요청 · 독려하는 행위를 금해야 한다. 기업은 자사의 재화와 용역이 인권침해에 사용되지 않도록 보장해야 한다.

12. 기업은 시민적·정치적 권리 및 경제적·사회적·문화적 권리를 존중해야 하며 그 실현에 기여해야 한다. 특히, 발전권, 식량과 식수에 대한 권리, 획득 가능한 최고수준의 신체적·정신적 건강에 대한 권리, 적절한 주거, 프라이버시, 교육, 사상·양심·종교의 자유, 의사표현의 자유에 대한 권리를 보장해야 하며, 이러한 권리의 실현을 저해하는 행위를 금해야 한다.

#### **F. 소비자 보호의 의무**

13. 기업은 공정한 기업운영과 마케팅, 광고 관행에 따라 활동해야 하며, 자사가 제공하는 재화와 용역의 안전과 품질을 보장하기 위해 예방원칙 준수 등 모든 필요한 조치를 취해야 한다. 기업은 소비자에게 유해하거나 유해할 가능성이 있는 제품을 생산, 유통, 판매, 광고해서는 안 된다.

#### **G. 환경보호의 의무**

14. 기업은 인권, 공중보건, 생명윤리, 예방원칙, 환경과 관련된 국제협정과 원칙, 목적, 책임, 기준 그리고 기업이 활동하는 해당국가의 환경보존에 관한 국내법과 규정, 행정관행 및 정책을 준수해야 하며, 지속가능한 발전이라는 궁극적인 목적에 기여하는 방향으로 기업활동을 수행해야 한다.

#### **H. 이행에 관한 일반조항**

15. 본 규범의 이행을 위한 첫 단계로, 기업은 규범의 준수를 위한 내규를 채택, 배포, 이행해야 한다. 또한 정기적으로 그 이행상황을 보고해야 하며 규범의 완전한 이행을 위한 모든 조치를 취해야 한다. 기업은 본 규범의 내용을 기업이 체결하는 각종 계약 및 협정, 계약자·하도급계약자·공급업자·인가업자·기타 자연인 또는 법인과의 거래 등에 적용해야 한다.

16. 기업은 유엔을 비롯한 국내외 기구로부터 본 규범의 적용을 정기적으로 모니터 받아야한다. 이러한 모니터링은 투명하고 독립적이어야 하며, NGO를 비롯한 이해관계자들의 의견을 고려하고, 본 규범의 침해에 관한 청원(complaints) 결과들을 반영해야 한다. 기업은 또한, 자사의 활동이 본 규범 하의 인권에 미치는 영향에 관하여 정기적인 평가를 수행해야 한다.
17. 기업은 본 규범과 관련 국제법 및 국내법의 이행을 위해 필요한 법적, 행정적 체제를 확립하고 강화해나가야 한다.
18. 기업은 본 규범에 대한 불이행으로 인해 권리를 침해당한 개인, 단체, 지역사회 등의 피해와 재산에 대하여 보상, 복구, 원상회복, 배상, 복권 등 신속하고 효과적인 그리고 적절한 보상을 제공해야 한다. 형사적 제재에 있어 피해를 산정하는 경우를 비롯한 모든 경우에 있어, 본 규범은 국내법 및 국제법에 따라 국내법원 및 국제재판소에서 적용되어야 한다.
19. 본 규범의 어떠한 내용도 국내법 및 국제법상 국가의 인권의무, 보다 강력한 보호를 제공하는 인권규범, 인권 이외의 다른 분야에 있어 기업의 의무와 책임 등을 축소, 제한하거나 이에 부정적 영향을 주는 것으로 해석되어서는 안 된다.

## I. 용어의 정의

20. 다국적 기업(transnational corporation)이란 두 개 이상의 국가에서 기업활동을 하는 경제 기업 또는 기업들의 집단을 의미한다.
21. 기타 기업들(other business enterprise)은 그 기업활동이 국제적 성격이든 국내적 성격이든지에 상관없이, 개별기업, 합자회사, 기타 법적인 기업설립 형태나 기업의 소유권 형태에 상관없이, 다국적기업, 계약업체, 하도급계약업체, 공급업체, 인가업체, 배급업체 등 모든 기업체를 말한다. 현실적용에 있어 본 규범은, 기업이 다국적 기업과 어떠

한 관계를 맺을 때, 기업활동의 영향이 한 지역에만 국한되지 않을 때, 또는 기업활동이 3조와 4조에 언급된 개인의 안전에 대한 권리를 침해하는 경우에 적용되는 것으로 이해되어야 한다.

22. 이해관계자(stakeholder)란 기업의 주주, 여타의 소유주, 근로자 및 근로자 대표, 기업의 활동에 의해 직접적인 영향을 받는 개인 또는 집단을 포함한다(includes). 기업의 활동에 의해 직접적인 영향을 받는 당사자 이외에도 소비자 집단, 정부, 인근 지역사회, 민간단체, 대여업체, 공급업체, 무역협회 등 기업의 활동을 통해 간접적인 영향을 받는 자를 포함할 수 있다(can include).
23. 인권(human rights), 국제인권(international human rights)은 국제인권장전 및 여타 인권조약들에 명시되어 있는 시민적, 문화적, 경제적, 정치적, 사회적 권리들과 발전권, 국제인도법, 국제난민법, 국제노동법, 기타 유엔이 채택한 관련 국제문서들에서 인정된 권리들을 말한다.

## 2. 유엔인권위원회의 “인권과 다국적 기업 및 기타 기업들에 관한 유엔사무총장 특별대표 (Special Representative of the UN Secretary-General on Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises)”

### (1) 유엔사무총장 특별대표의 임명과 활동

2005년 4월 20일, 유엔인권위원회는 인권과 다국적 기업 및 기타 기업들에 관한 유엔사무총장 특별대표를 임명하여 2년간 활동하도록 결정하고, 2005년 7월 28일 미국의 존 루기(John G. Ruggie) 교수를 특별대표로 임명하였다. 이는 2004년 4월, 유엔인권소위의 “다국적 기업 및 기타 기업들의 인권책임에 관한 규범초안”을 유엔인권위원회 차원의 문서로 채택하지 않은 대신 유엔인권위원회에서 다국적기업의 인권책임에 관한 논의를 계속해나가기 위한 절충안의 형태였다. 특별대표의 임무는 다음과 같다.<sup>33)</sup>

- 다국적 기업 및 기타 기업들의 인권 책임에 관한 기준들을 조사하고 확인하는 것 (To identify and clarify standards of corporate responsibility and accountability for transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights)
- 다국적 기업 및 기타 기업들의 인권증진 및 국제협력에 대한 역할을 조정하고 감독하기 위한 국가의 역할을 모색하는 것 (To elaborate on the role of States in effectively regulating and adjudicating the role of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights, including through international cooperation)
- 공모성, 영향의 범위 등의 개념들이 다국적 기업 및 기타 기업들에게 의미하는 바를 연구하고 확인하는 것 (To research and clarify the implications for transnational corporations and other enterprises of

---

33) 유엔인권위원회(UN Commission on Human Rights), 결의 2005/69

concepts such as "complicity" and "sphere of influence")

- 다국적 기업 및 기타 기업들의 활동에 대한 인권영향평가를 수행하기 위한 자료와 방법론을 발전시키는 것 (To develop materials and methodologies for undertaking human rights impact assessments of the activities of transnational corporations and other business enterprises)
- 국가, 다국적 기업 및 기타 기업들의 관련 모범사례를 수집하는 것 (To compile a compendium of best practices of States and transnational corporations and other business enterprises)

위와 같은 임무사항을 근거로 존 루기 특별대표는 글로벌 컴팩에 관한 유엔사무총장 특별자문(Special Adviser to the Secretary-General for the Global Compact)<sup>34)</sup>을 비롯하여, 국제노동기구(ILO), 유엔무역개발회의(UNCTAD), 유엔환경계획(UNEP), 경제협력개발기구(OECD), 다국적 기업 및 기타 기업들, 고용주 단체들, 노동조합 단체들, 시민사회 및 비정부기구 등과 수차례 협의회의를 개최하였고, 2006년 2월 첫 보고서를 발표하였다.<sup>35)</sup>

특별대표 보고서는 특히, 포춘지가 선정한 세계 500대 기업들(Fortune Global 500 companies)을 대상으로 배포한 질의서<sup>36)</sup>에 대한 답변들을 분

---

34) 2005년 10월, 독일의 클라우스 라이징거(Klaus M. Leiginger) 교수가 글로벌 컴팩에 관한 유엔사무총장 특별자문으로 임명되었다.

35) 존 루기 특별대표의 유엔 보고서를 비롯하여 각종 워크숍 및 국제회의에서의 발표문들은 아래 웹사이트에서 찾아볼 수 있다.

<http://www.business-humanrights.org/Gettingstarted/UNSpecialRepresentative>

36) 세계 500대 기업들에 대한 특별대표의 질의서는 ① 기업 인권정책의 채택과 관련 경험, ② 기업의 인권정책 또는 관행에서 다루고 있는 권리사항들, ③ 기업의 인권정책 관련 이해관계자의 범위, ④ 인용된 국제문서들의 내용, ⑤ 관련 이해관계자와의 협력, ⑥ 기업 인권정책의 이행을 위한 감독체제 또는 인권영향평가 등에 관한 질문들을 내용으로 하고 있으며, 질의서 배포 및 홍보 등은 유엔 글로벌컴팩 사무국, International Business Leaders Forum (IBLF), Business for Social Responsibility(BSR), International Chamber of Commerce, International Organization of Employers 등이 협력하였다.

석하면서<sup>37)</sup>, 특별대표의 질의서에 응답한 80여개 기업 중 약 80%의 기업이 기업운영에 있어 인권관련 원칙 또는 관행을 마련하고 있다고 보고하였다. 인권관련 원칙 또는 관행이 확립된 기업들의 경우, 대부분 고용 등에 있어서의 비차별 원칙과 산업안전 관련 원칙들을 포함하고 있으며, 주요 노동권을 명시하고 있는 경우는 85%, 건강권은 56%, 적절한 주거에 관한 권리는 43% 등으로 나타났다. 한편, 기업들이 인권정책 마련에 있어 주로 참조하고 있는 국제문서는 국제노동기구(ILO)의 선언과 협약들이었으며, 세계인권선언을 인용하는 경우는 62%, 유엔 글로벌 컴팩을 인용하는 경우는 57%, 경제협력개발기구(OECD)의 다국적 기업 가이드라인을 참조하는 경우는 40%였다. 또한 응답자 중 약 40%의 기업들이 정기적으로 인권영향평가를 수행하고 있다고 답하였다. 90% 이상의 기업들이 내부보고 시스템을 통해 인권정책의 실행을 감독하고 있으며, 70% 이상의 기업들이 정기 보고서 발간과 웹사이트 등을 통해 자사의 인권정책 이행 상황을 외부에 보고하고 있다고 답했고, 대부분의 기업들은 민간단체(NGOs), 기업협회, 유엔기관 등과 협력하여 인권정책을 발전시키고 이행해나가고 있다고 응답하였다.<sup>38)</sup>

## (2) 유엔사무총장 특별대표의 대정부 질의서

존 루기 특별대표는 다국적 기업 및 기타 기업들의 인권증진 활동에 관한 국가의 역할을 모색하기 위하여 2006년 5월, 192개 유엔 회원국에 대해 관련 정부정책, 인권영향평가제도, 인권침해를 저지른 기업에 대한 사법적·행정적 조치, 기업의 인권증진 활동을 장려하기 위한 정부시책 등에 관한 질문들을 내용으로 대정부 질의서를 발송하였으며, 각 정부의 답변 내용에 대한 특별대표의 분석보고서는 2007년 3월 제4차 유엔인권이사회에서 발표될 예정이다. 대정부 질의서의 세부내용은 다음과 같다.

---

37) 특별대표의 2006년 2월 보고서는 기업대상 질의서의 중간결과를 포함하고 있으며, 질의서에 대한 답변을 분석한 최종보고서는 2007년 3월 제4차 유엔인권이사회에서 발표될 예정이다.

38) 유엔 문서번호 E/CN.4/2006/97, pp. 9~10 참조

**인권과 다국적 기업 및 기타 기업들에 관한  
유엔사무총장 특별대표의 대정부 질의서**

- 1) 귀 정부는 다국적 기업 및 기타 기업들의 인권에 대한 역할, 귀 국에 대한 투자 또는 귀 국의 기업들에 의한 외국에 대한 투자에 있어 인권에 대한 역할 등을 조정, 감독하기 위한 구체적인 프로그램, 프로젝트, 조치 또는 정책을 가지고 있습니까? 있는 경우, 그 내용을 간단히 설명해주시시오. (Does your government have specific programs, projects, measures or policies aimed at effectively regulating and adjudicating the role of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights, either for investments into your territory, or investments by national companies into other countries? If so, please indicate briefly what they are.)
- 2) 귀 정부는 인권, 투자, 무역—귀 국 내에서의 투자와 무역 또는 귀 국의 기업들에 의한 외국에 대한 투자와 무역—을 담당하는 각 부처들 간의 조정을 확보하기 위한 절차를 마련하고 있습니까? (Does your government have procedures to ensure co-ordination between the units responsible for human rights and for investment and trade promotion, either for investments and trade into your territory, or investments and trade by national companies into other countries?)
- 3) 자유무역협정, 양자투자협정 등 다국적 기업 및 기타 기업들의 활동에 관련되어 있거나 이에 영향을 미치는 양자적 또는 기타 협정들이 인권에 관한 조항을 포함하고 있습니까? (Do any of your bilateral or other agreements relating to or affecting the activities of transnational corporations and other business enterprises, such as free trade agreements or bilateral investment treaties, include specific human rights provisions?)
- 4) 수출 및 외국투자 증진을 위한 정책들이 인권에 관한 조항을 포함하고 있습니까? 관련하여 인권영향평가가 의무화되어 있거나 이를 장려하고 있습니까? (Do your export and foreign investment promotion policies include specific human rights provisions? Are human rights

impact assessments required or encouraged?)

- 5) 투자의 유입에 있어 귀국의 국내 정책은 관련 인권영향평가의 수행을 의무화하거나 이를 장려하고 있습니까? (In the case of incoming investments, do your national policies (as a receiving country) require or encourage the undertaking of human rights impact assessments?)
- 6) 귀국의 국내 사법체계상 국내에서 또는 해외에서 인권침해를 저지르거나 그러한 행위에 참여한 법인을 기소할 수 있습니까? (Does your national legal system allow for the prosecution of legal persons accused of committing or participating in human rights violations committed domestically and/or abroad?)
- 7) 귀 정부는 기업이 인권침해를 저질렀다는 주장이 있는 경우 이에 대응하기 위한 행정절차, 조사절차, OECD 국내연락기관 등 국내절차들을 마련하고 있습니까? 있는 경우 관련 법률조항을 간단히 설명해주시시오. (Does your government provide any national procedure(s) (eg administrative procedure, investigation procedure, OECD national focal point etc) to respond to alleged participation of a company in a human rights violation? If so, please describe the provisions briefly.)
- 8) 귀국의 정책 또는 프로젝트들은 다국적 기업 및 기타 기업들이 국내 또는 해외에서 인권을 존중하고 증진하도록 유도하기 위한 구체적인 인센티브들을 포함하고 있습니까? (Do any of your policies or projects include specific incentives to encourage transnational corporations and other business enterprises to respect and promote human rights in and through their activities domestically or abroad?)
- 9) 다국적 기업 및 기타 기업들의 인권책임에 관한 법률, 정책, 조치, 관행들이 있는 경우, 이를 효과적으로 실행하는 데 있어 가장 주요한 장애와 어려움은 무엇입니까? (If your government has any such laws, policies, measures or practices with regard to transnational corporations and other business enterprises and human rights, what are the main obstacles to effective implementation, if any?)

- 10) 귀 정부는 귀 국의 관할 내에 있는 기업들에 대해 인권관련 가이드라인, 모범사례, 조언, 기타 수단들을 제공하고 있습니까? (Does your government provide guidelines, best practices, advice or other tools related to human rights to companies operating within your jurisdiction, or to companies domiciled within your jurisdiction?)
- 11) 귀 정부는 다국적 기업 및 기타 기업들의 활동이 인권에 미치는 영향에 관한 연구를 수행한 적이 있습니까? 있는 경우, 연구내용의 요약 또는 링크를 제공해주시기 바랍니다. (Has your government undertaken any studies of the impact of the activities of transnational corporations and other business enterprises on human rights? If so, please provide a brief summary or link.)
- 12) 귀 정부는 인권과 다국적 기업 및 기타 기업들의 문제에 관한 국내적 또는 국제적 이니셔티브들을 지지하거나 참여하고 있습니까? 간단히 설명해주시시오. (Does your government support or otherwise engage in national or international initiatives on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises? Please describe briefly.)
- 13) 인권과 다국적 기업 및 기타 기업들의 문제와 관련하여 무엇이 정부의 역할이 되어야한다고 생각하십니까? (예를 들어, 관리조정자, 인센티브 제공자, 구제수단 제공자, 기타) (What should be the role of governments on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises (for example, regulator, provider of incentives, provider of remedies, and so on - give examples)?)
- 14) 사무총장 특별대표의 임무에 대해 기타 관련성이 있다는 판단되는 정보들을 추가하여 주십시오. (Please add any other information that you believe to be relevant to the SRSG's mandate.)

### 3. 유엔인권고등판무관실의 “인권과 기업활동의 통합을 위한 가이드 (A Guide for Integrating Human Rights into Business Management)”

유엔인권고등판무관실(Office of the UN High Commissioner for Human Rights)과 유엔 글로벌컴팩 사무국(UN Global Compact Office), Business Leaders Initiative on Human Rights(BLIHR)가 2006년 5월 공동 발간한 “인권과 기업활동의 통합을 위한 가이드 (Guide for Integrating Human Rights into Business Management)”<sup>39)</sup>는 BLIHR에 소속된 10개 기업 즉, ABB, Barclays, Gap, Hewlett-Packar, MTV Networks Europe, National Grid, Novartis, Novo Nordisk, Statoil, Body Shop International의 축적된 경험을 토대로, 각 기업들이 인권관련 정책을 마련하고 이행하는 등 기업의 활동에 인권을 통합시키기 위하여 필요한 각종 정보들을 설명해 놓은 길잡이용 자료이다. 본 가이드에는 기업의 인권증진 활동을 전개하기 위한 단계별 실무사항들과 그에 따른 사례들이 간략히 제시되어 있는데, 각 단계별 요지는 아래와 같다.

#### 0. 준비단계: GETTING STARTED

- 0.1. 인권에 관한 기업의 사례를 발전시킨다.
- 0.2. 인권의 내용과 관련 자료들에 친숙해진다.
- 0.3. 글로벌 컴팩 제1원칙과 제2원칙의 의미를 이해한다.
- 0.4. 기업활동에 대한 인권-인지적 접근법을 발전시키고 장려한다.

#### 1. 전략 STRATEGY

- 1.1. 기존의 기업활동들을 검토하고 살펴본다.
- 1.2. 위험과 기회를 확인하고 행동과제의 우선순위를 정한다.
- 1.3. 기업의 인권전략을 개발한다.
- 1.4. 적절한 운영책임을 정의하고 포함시킨다.

---

39) 가이드북 원문은 아래 웹페이지 참조.

[http://www.unglobalcompact.org/docs/issues\\_doc/human\\_rights/guide\\_hr.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/guide_hr.pdf)

- 1.5. 기업의 활동에 인권의 내용을 통합시킨다.
- 1.6. 지속적인 개선의 순환 틀을 통해 전략을 개발한다.

## **2. 정책 POLICIES**

- 2.1. 기존의 정책에 인권을 포함시킨다.
- 2.2. 필요한 경우 특정한 인권정책을 개발한다.
- 2.3. 지역의 상황에 맞는 지역정책을 개발한다.
- 2.4. 정책의 이행과 결과에 대한 검토 절차를 확보한다.

## **3. 절차 PROCESSES and PROCEDURES**

- 3.1. 기업활동 및 기능의 전체범위를 고려한다.
- 3.2. 인권관련 위험 및 기회를 확인하기 위한 절차를 마련한다.
- 3.3. 기업활동의 인권관련 사안을 관리하기 위한 시스템을 마련한다.
- 3.4. 부문별 기업들의 활동사례를 참조한다.
- 3.5. 예상하지 못한 상황에 대한 대비책을 마련한다.

## **4. 의사소통 COMMUNICATIONS**

- 4.1. 기업의 의사소통에 있어 인권의 중요성을 이해하고 공유한다.
- 4.2. 기업 내 의사소통에 인권을 통합시킨다.
- 4.3. 외부와의 의사소통에 인권을 통합시킨다.

## **5. 훈련 TRAINING**

- 5.1. 인권교육을 위한 목표대상 그룹을 선정한다.
- 5.2. 다양한 형태의 훈련자료들을 검토한다.
- 5.3. 목표그룹에 대한 훈련 프로그램을 선정, 조직하고 평가한다.

## **6. 영향평가와 감사 MEASURING IMPACT AND AUDITING**

- 6.1. 기업활동의 인권영향을 평가하기 위한 측정지표를 설정한다.
- 6.2. 인권영향평가/감사를 수행한다.
- 6.3. 감사결과를 분석하고 기업의 전략적 발전을 위해 활용한다.

## **7. 보고 REPORTING**

- 7.1. 인권영향평가의 내용 중 보고의 우선순위를 결정한다.
- 7.2. 보고서 독자들 중 목표대상 그룹이 누구인지를 고려한다.
- 7.3. 효과적인 보고 양식을 발전시킨다.
- 7.4. 별도 보고서 또는 기업활동 보고서의 일부로 정보를 발간한다.
- 7.5. 글로벌 컴팩 웹페이지에 관련 링크 또는 요약본을 제공한다.

훈련과 관련하여 제시되어 있는 기업들의 사례를 살펴보면, 우선 스위스 제약회사인 Norvatis의 경우, 전 세계 140여 개국에 흩어져있는 직원들이 자사의 인권 가이드라인과 전략을 제대로 이해할 수 있도록 하기 위하여 온라인 교육시스템을 구축하였으며 모든 직원들이 온라인 강의를 청취하도록 하고 있다.<sup>40)</sup> 영국의 전력송출업체인 National Grid의 경우에는, 8,000여개에 이르는 공급업체들이 환경과 안전, 인권에 관한 인식을 높일 수 있도록 우선 National Grid의 물품담당 직원들에 대해 공급업체와의 관계에서 인권적 영향에 근거한 평가를 우선적으로 적용하는 실무교육이 이루어졌다. 한편, 덴마크의 법률컨설팅업체인 LawHouse<sup>41)</sup>는 기업과 인권에 관한 교육프로그램을 마련하여 British American Tobacco, Lego Group, Shell International 등의 기업체뿐만 아니라 유엔개발계획(UNDP), 국제노동기구(ILO), 세계은행(World Bank), 덴마크인권기구, 덴마크 외교통상부와 재정경제부 등에 대해 관련 교육을 제공하고 있다.

---

40) 관련하여 영국의 컨설팅 업체인 Twenty Fifty는 기업의 사회적 책임, 기업윤리와 인권 등에 대한 온라인 교육 프로그램을 개발하여 유료로 운영하고 있다. 관련 국제인권기준들과 인권에 대한 기업활동의 영향 등을 소개하는 2시간짜리 교육 프로그램인 "기업과 인권 입문(Introduction to Business and Human Rights)"의 경우 39.90 파운드이며, 다국적 기업의 인권책임에 관한 1시간짜리 교육 프로그램인 "영향의 영역과 공모(Spheres of Influence and Complicity)"는 24.95 파운드이다. 자세한 내용은 아래 웹페이지 참조.

<http://www.twentyfifty.co.uk/e-learning.htm>

41) <http://www.lawhouse.dk>

**<유엔인권고등판무관실의 “인권과 기업 가이드북”의 구조>**

<b>0. Human rights in your business: getting started</b> 0.1 Develop the business case for human rights 0.2 Familiarize yourself with the broad content of human rights and the available resources 0.3. Understanding the implications of the first two principles of the Global Compact 0.4. Develop and encourage a rights-aware approach to your business	
<b>E N A B L E R S</b>	<b>1. Human rights in STRATEGY</b> 1.1. Find out what you are already doing 1.2. Identify risks and opportunities and then the priorities for action 1.3. Develop a human rights strategy for your business 1.4. Define and embed appropriate management responsibilities 1.5. Integrate human rights into your company's activities 1.6. Develop your strategy through a circle of continuous improvement
	<b>2. Human rights in POLICIES</b> 2.1. Include human rights in your existing policies 2.2. Develop specific human rights policies where appropriate 2.3. Develop local policies to meet local situations 2.4. Ensure full implementation of your policies and review their outcomes
	<b>3. Human rights in PROCESSES and PROCEDURES</b> 3.1. Consider the full scope of your business activities and functions 3.2. Establish procedures for identifying your human rights-related risks and opportunities 3.3. Establish control systems for managing human rights in your business 3.4. Learn from sector-wide business initiatives 3.5. Expect the unexpected - how to react when procedures are not enough
	<b>4. Human rights in COMMUNICATIONS</b> 4.1. Share understanding of why human rights are important to business communications 4.2. Integrate human rights into your internal communications 4.3. Integrate human rights into your external communications
	<b>5. Human rights in TRAINING</b> 5.1. Identify target groups in your business to receive human rights training 5.2. Review the difference types of training materials available 5.3. Select, organize and evaluate the training program for target groups
<b>R E S U L T S</b>	<b>6. Human rights in MEASURING IMPACT AND AUDITING</b> 6.1. Set relevant performance indicators for measuring human rights impact across the different functions of your business 6.2. Undertake human rights based audits 6.3. Analyze the results of audits and use the results to inform the strategic development of your business
	<b>7. Human rights in REPORTING</b> 7.1. Decide which human rights impacts are priorities for your to report on 7.2. Consider who your main target audiences are 7.3. Develop an effective reporting format 7.4. Publish this information on its own or as part of a regular business report 7.5. Submit a link/description to the Global Compact web site

## 제3장 언론의 인권활동

### 1. 언론의 인권증진 활동사례

#### 1. 영국 BBC의 편성 가이드라인 (BBC Editorial Guidelines)

##### (1) 편성 가이드라인의 기본내용

공영방송의 교과서로 불리는 “BBC 프로듀서 가이드라인(BBC Producers’ Guidelines)”은 BBC의 텔레비전, 라디오, 온라인 서비스 등 모든 콘텐츠를 만들어내는 BBC 부서와 외주제작사의 편집자, 기자 등을 대상으로 BBC 방송의 기준과 원칙들을 정리해 놓은 것이다. 1993년 제정된 본 가이드라인은 2005년 6월, “BBC 편성 가이드라인(BBC Editorial Guidelines)”으로 개정되었다.<sup>42)</sup>

BBC의 편성 가이드라인은 미디어가 추구해야 할 가치뿐만 아니라 콘텐츠를 만들 때 고려해야 하는 기준들을 세심하고 꼼꼼하게 정리하고 있기 때문에 국내외의 다른 여러 언론사들이 가이드라인을 작성하는 데에도 많은 영향을 주고 있다. 특히, 콘텐츠를 만들고 기사를 보도하는 주체자로서 대상을 어떻게 다루어야 하는지에 관해서 뿐만 아니라 매스미디어의 영향력을 고려하여 콘텐츠 및 기사가 보도된 후에 그 파장으로부터 보도의 대상이 되는 사람들을 보호해야 하는 책임자의 입장에서 주의해야 할 사항들을 담고 있어 그 자체로 가이드라인의 성격 이외에 교육적인 측면이 가미되어 있다.

---

42) KBS 정책기획실(2000), 김대호 번역, “BBC 프로듀서 가이드라인”; 2005년 개정된 “BBC 편성 가이드라인(Editorial Guidelines)”의 영문본은 다음의 웹페이지 참조. <http://www.bbc.co.uk/guidelines/editorialguidelines>

BBC 편성 가이드라인은 총 18개 부분으로 구성되어 있으며 그 내용은 다음과 같다.

- ① BBC의 편성가치(BBC's Editorial Values)
- ② 가이드라인에 대하여>About the Guidelines)
- ③ 정확성(Accuracy)
- ④ 불편부당성, 다양한 의견(Impartiality & Diversity of Opinion)
- ⑤ 공정성, 출연자, 동의(Fairness, Contributors & Consent)
- ⑥ 프라이버시(Privacy)
- ⑦ 범죄와 반사회적 행동(Crime & Anti-Social Behavior)
- ⑧ 위해와 침해(Harm & Offence)
- ⑨ 아동(Children)
- ⑩ 정치와 공공정책(Politics & Public Policy)
- ⑪ 전쟁, 테러, 비상사태(War, Terror & Emergencies)
- ⑫ 종교(Religion)
- ⑬ 편성의 일관성과 독립성(Editorial Integrity & Independence)
- ⑭ 대외관계(External Relationships)
- ⑮ 시청취자와의 상호작용(Interacting with our Audiences)
- ⑯ 법률(The Law)
- ⑰ 책무성(Accountability)
- ⑱ 방송통신위원회의 방송수칙(Ofcom Broadcasting Code)<sup>43)</sup>

위 내용 중 특히 인권옹호와 직접적인 관련을 가지는 것은 ⑥프라이버시, ⑨위해와 침해, ⑨아동, ⑫종교에 관한 가이드라인 부분 등이다.

---

43) 영국 방송통신위원회(Ofcom, Office of Communications)는 2003년 방송통신법에 따라 텔레비전과 라디오 방송 프로그램이 준수해야 하는 기준들을 내용으로 하는 방송수칙(Broadcasting Code)을 제정하였는데, 본 방송수칙에는 영국의 1998년 인권법과 유럽인권협약의 관련 내용들—특히, 유럽인권협약 제8조(프라이버시), 제9조(사상, 양심, 종교의 자유), 제10조(표현의 자유), 제14조(차별금지원칙)—의 준수를 직접적으로 언급하고 있다.

<http://www.ofcom.org.uk/tv/ifi/codes/bcode/> 참조.

## (2) 프라이버시 보호<sup>44)</sup>

편성 가이드라인은 BBC의 편성가치 중 하나로 프라이버시에 대한 존중을 포함하고 있는데, 그 기본 내용은 △ 명백한 공익적 이해(a clear public interest)가 없는 한 사적인 행동이나 서신, 대화가 방송되어서는 안 되며, △ 1998년 인권법 (1998 Human Rights Act) 등을 포함하여 프라이버시를 보호하기 위한 법률을 준수해야 한다는 것이다.

### 관련 편성원칙

- 표현의 자유에 근거한 공익은 프라이버시에 대한 개인의 기대와 균형을 이루어야 한다.
- 사고와 재난에 관한 정확한 보도는 개인의 프라이버시, 인간의 존엄에 대한 존중과 균형을 이루어야 한다.
- 동의를 구하지 않고 개인의 사생활을 침해하는 경우 명백한 공익적 사유를 증명해야 한다.
- 공인의 합법적인 사적 행동을 보도하는 경우, 그러한 행동이 커다란 사회적 이슈인 경우 또는 그러한 행동의 결과가 이미 널리 알려진 경우에만 보도해야 한다. 다른 언론이 이미 보도했다고 해서 BBC가 그것을 보도하는 것을 정당화시켜주지는 않는다.

### 편성정책 책임자에게 반드시 결재를 구해야 하는 사항

- 소유자, 소유기관의 동의 없이 사적 재산에 대해 촬영 기구를 사용하고자 하는 경우
- 전화내용 등 본래 메모(note-taking)의 목적으로 촬영/녹음된 내용을 방송하고자 하는 경우
- 인터뷰를 예상하지 못했던 사람에게 인터뷰를 했거나 또는 사전연락 없이 문구 인터뷰(door stepping)를 한 경우

---

44) BBC 편성 가이드라인, 영문본, pp.43-57 참조

- 코미디, 오락 등 생방송 프로그램에 사전예고 없이 사람을 등장시키  
고자 하는 경우
- BBC 편성 가이드라인에 따르지 않는 제3자가 비밀리에 촬영/녹음한  
내용을 방송하고자 하는 경우
- 영국 이외의 해외에서 프라이버시 및 관련 법률을 존중하지 않고 불  
법적으로 수집된 자료를 방송하고자 하는 경우

이밖에도 편성 가이드라인은 공익, 공공장소와 준(準)공공장소, 동의의 개  
념뿐만 아니라, 비밀촬영/녹음, 전자메모, 문구 인터뷰, 일일뉴스수집, 미  
디어 스크럼, 사회조사, 전화내용 녹음, 사적재산에 대한 녹화, 사고 및 재  
난에 대한 보도, 장례식이나 실종자에 대한 보도, CCTV 자료의 사용, 개  
인정보 수집 등에 있어 프로그램 제작자가 고려해야할 프라이버시 보호에  
관한 행동수칙들을 설명하고 있다.

### (3) 아동 등 취약집단/계층에 대한 보호<sup>45)</sup>

편성 가이드라인은 방송 또는 보도내용이 취약집단에 대한 보호의 책임과  
균형을 이룰 것을 요구한다. 또한 시청취자 일부에 대한 모욕, 성폭력, 차  
별대우 등을 유발할 가능성이 있는 자료들을 방송하는 경우 명확한 편성  
목적を 가지고 주의를 기울이도록 하고 있다.

#### 관련 편성원칙

- 아동의 신체적, 정신적, 도덕적 발달을 심각하게 저해하는 내용을  
방송해서는 안 된다.
- 성인시청시간대를 준수하여 아동들이 시청취하기에 부적합한 내용  
이 일반시간대에 방송되지 않도록 한다.
- 아동을 포함한 시청취자들이 프로그램 내용의 적합성을 판단할 수

---

45) BBC 편성 가이드라인, 영문본, pp.73-86 참조.

있도록 충분한 정보를 제공하기 위해 안내 또는 경고라벨 등을 표시해야 한다.

- 프로그램 및 BBC의 서비스에 대한 시청취자들의 기대와 반응을 지속적으로 살펴야 한다.

### 사회집단/계층에 대한 묘사

BBC는 국내외의 다양한 민족과 문화를 충분하고 공정하게 다루어야 하며 특히 국내의 모든 계층들을 정확하게 반영, 표현해야 한다. 사회에 존재하는 편견이나 불이익을 보도하고 반영해야 하지만, 그러한 편견과 불이익이 존속되는 것을 도모해서는 안 된다. 특히 드라마 등 모든 프로그램에서 각 계층, 집단에 대한 묘사(Portrayal)에 주의해야 한다.

특히 흑인을 범죄자로, 여성을 주부로, 장애인을 희생자로, 동성애자를 사회의 낙오자로, 노인을 무능력자로, 어떤 특정 직업 종사자를 우스갯거리로 범주화해서는 안 되며, 해롭거나 부정확한 고정관념이 아니라 현실을 반영하여 사람들이 다양한 역할을 하도록 묘사해야 한다.<sup>46)</sup>

#### **<여성에 대한 묘사>**

여성은 국민의 다수를 구성한다. 법과 태도의 변화에도 불구하고 여성이 어떤 면에서는 여전히 차별을 당하고 있고 프로그램에 충분히 반영되지 않고 있다. 여성 노인들은 특히 프로그램에 잘 반영되지 않고 있으며, 그들에 대한 묘사는 제한을 받고 있다.

비성차별적인 언어를 사용하는 것은 어떤 행동이 여성의 속성이라는 인상을 고착시키지 않도록 하는 방법일 수 있다. 과거 여성의 사회활동이 드물었던 시대에 만들어진 남성중심의 단어들인 소방관(firemen), 경찰관(policemen), 세금징수원(taxmen), 기자(newsmen), 직원채용(manning) 등

---

46) KBC 정책기획실(2000), “BBC 프로듀서 가이드라인”, pp.65-70 참조.

의 말은 비성차별적인 용어인 firefighters, police officers, tax inspectors, journalists, staffing 등으로 각각 대체되어야 한다.

### <소수민족에 대한 묘사>

‘소수민족(ethnic minorities)’이란 개념이 항상 ‘흑인’을 보편적으로 지칭하는 것은 아니다. 백인도 소수민족일 수 있다. 피부색보다는 인종적 또는 지리적 민족 개념이 더 합당할 수 있다. 예컨대 ‘방글라데시인’, ‘자메이카인’, ‘서인도제도인’, ‘나이지리아인’ 등이 그것이다. ‘흑인’에 아시아인을 포함해서는 안 된다. ‘아시아계 흑인’ 또는 ‘아시아, 아프리카, 카리브해인’을 사용하는 것이 낫다. 우리가 ‘비흑인(Non-blacks)’이라고 하지 않는 것처럼 ‘비백인(Non-whites)’이라는 말을 사용하지 않도록 해야 한다. 영국에 사는 소수민족은 대부분 영국 국적 소유자들이며, 그들은 영국 사회의 구성원이다.

### <장애인에 대한 묘사><sup>47)</sup>

장애인을 어떻게 묘사할 것인지는 복잡한 문제인데, 이는 ‘장애’란 말이 아주 광범위한 의미를 가지고 있기 때문이다. 영국인의 25% 가량이 장애인이거나 장애와 연관되어 있다. 장애는 저개발국가에서 더 일반적이다. 그러나 프로그램에서는 장애인이 잘 반영되지 않고 있다.

프로그램은 편성의 일관성을 잃지 않으면서도 장애인의 권리와 존엄성에

---

47) BBC를 비롯한 10여개 영국의 방송사 및 영화사들은 2002년 “장애에 관한 방송 및 창조산업 네트워크(Broadcasting and Creative Industries Disability, Network, BCIDN)”를 구성하였으며, “미디어와 장애에 관한 가이드(Guide on media & disability)”를 선언하였다. 선언의 내용은 다음과 같다. △ 방송과 영화에 장애인의 등장을 증가시킨다. △ 사내 각 업무부서에 장애인의 고용을 확대한다. △ 방송서비스에 대한 장애인의 접근권을 높인다. △ 모든 건물에 장애인의 접근권을 보장한다. △ 이러한 약속이 이행될 수 있도록 구체적인 행동계획을 만들고 이를 대중에게 공개한다. BCIDN은 “장애에 관한 고용주 포럼(Employers Forum on Disability)” 산하의 네트워크이기도 하다. <http://www.employers-forum.co.uk/www/bcidn/index.html> 참조.

유의해야한다. 장애를 가진 사람에게 선심을 쓰는 척해서도 안 된다. 장애인을 ‘용감한 영웅’이나 ‘안타까운 희생자’로 묘사하는 고정 관념적 사고 방식은 종종 불만을 야기할 수 있다. 프로그램 제작자는 시각장애 시청자들을 위한 자막 및 안내에 대한 BBC의 방침과 1995년 장애인 차별방지법에 따른 BBC의 의무를 다룬 규정들을 잘 숙지하고 있어야 한다.

용어사용에 있어 완곡어법은 필요하지 않다. 솔직하고 사실적인 용어를 사용하는 것이 좋다. 그러나 ‘장애인’이라는 말조차 공격적일 수 있다. 그것은 사람을 문제 집단으로 정의하며 각 개인성을 거부하는 경향이 있기 때문이다. 어떤 사람은 장애인(disabled people)이라는 말에 거부감을 나타내지 않지만, 어떤 사람들은 장애를 가진 사람(people with disabilities)이라는 말을 선호하기도 한다. BBC 프로그램은 이 두 용어를 모두 사용한다.

핸디캡을 가진 사람(the handicapped)이라는 말은 사용하지 않는 것이 좋다. 병약한(invalid), 마보의(spastic), 뒤쳐진(retarded), 모자라는(defective) 등의 말도 불만을 불러일으킨다. 장님(the blind)나 귀머거리(the deaf)도 좋지 않은 말이다. ‘~희생자’, ‘~고통을 당하고 있는 사람’도 피하는 것이 좋다. ‘~한 장애를 가지고 있는 사람’이라는 말이 더 분명하고 사실을 정확히 가리키는 개념일 수 있다.

‘저능아(the retarded)’보다는 ‘학습능력에 어려움이 있는 사람(people with learning difficulties)’으로 사용하는 것이 좋다. ‘정신적인 핸디캡(mental handicap)’도 종종 받아들여진다. 그러나 이 말을 싫어하는 사람들도 있다. ‘학습능력의 어려움(learning difficulties)’과 ‘정신적인 질병(mental illness)’을 혼동해서는 안 된다. 귀가 들리지 않는 것도 정확하게 표현하려고 해야 한다. 휠체어를 이용하는 사람은 ‘휠체어에 묶인(confined to a wheelchair)’, ‘휠체어에 의지한(wheelchair-bound)’이라는 말을 싫어하기도 한다. ‘휠체어를 사용하는(uses a wheelchair)’이나 ‘휠체어에 있는(is in a wheelchair)’이라는 말을 사용하는 것이 좋다.

장애가 항상 눈에 띄는 것은 아닐지라도 보편적인 현상이다. BBC는 픽션

이나 사실 프로그램에서 이를 반영해야 한다. 장애인도 장애라는 사실과 상관없이 자유롭게 오락프로그램에 참가할 수 있어야 한다.

시각장애인과의 인터뷰 도중 경험할 수 있을 어려움에 유의해야 한다. 텔레비전에서는 그들이 원하는 대로 표현할 수 있도록 도와주어야 한다. 안전에 위험한 장비가 어디에 있는지도 설명해 주어야 한다.

### <종교에 대한 묘사>

정말 필요한 경우를 제외하고는 사람이나 국가를 단지 종교에 근거해서만 다루어서는 안 된다. 특정 종교집단이 단지 신앙만을 모든 것으로 간주한다고 묘사되어서도 안 된다. 특정 신앙이 다른 사람에게 적대적이거나 이상한 것으로 묘사된다면, 이는 불만을 불러일으킬 수 있다. 예컨대 이슬람 행동주의자들의 환호하는 장면을 전체 이슬람 세계를 대표하는 것처럼 사용해서는 안 된다. 근본주의자(fundamentalist), 행동주의자(militant) 같은 말을 사용할 때에는 특히 주의해야 한다. ‘이슬람 근본주의자(Islamic Fundamentalist)’와 같은 말을 사용하려면, 기독교 근본주의나 힌두교 근본주의에 대해서도 이야기할 수 있어야 한다.

십자가에 못 박힌 예수, 가스펠, 코란, 유태교 등 여러 종교에 핵심적인 사안을 모독하는 행위나 언사는 시청취자의 심각한 불만을 불러일으킨다. 예컨대 예언자 모하메드를 어떤 형태로든 묘사하는 것은 이슬람 종교의 교리에 어긋나는 일이다. 언어는 세심하고 정확하게 사용되어야 하며, 다른 종교와의 관계에서도 일관성이 있어야 한다. 특히 주요 종교의 기념일에 방송이 되는 경우에는 주의를 요한다. 보통 때에는 수용될 수 있는 내용도 불필요한 불만을 야기할 수 있기 때문이다. 신성모독을 범하는 것과 그것을 어떻게 볼 것인가는 종교와 문화적 차이에 따라 다르다. 신성모독은 영국에서는 범죄이며 따라서 신성모독 문제가 야기될 수 있을 때에는 편성정책 책임자 및 고문변호사와 협의해야 한다.

### <성에 대한 묘사>

BBC 프로그램이 편견의 도구가 되어서는 안 된다. 특히 동성애자는 분별없고 공격적인 고정관념에 얽매일 수 있다. 게이나 레즈비언, 양성애자는 BBC가 공정하게 취급해야 할 중요한 소수계층이다. 프로그램 제작자는 동성애자들이 이성애자들과 똑같은 감정을 가지고 사회에서 충분히 자기 역할을 다하고 있다는 것을 명심해야 한다. 그들은 이러한 내용이 진실성 있게 묘사되는 것을 볼 권리를 가지고 있다.

동성애의 등장인물이 단지 그들의 성적 지향 때문에 등장하거나 또는 성적 지향만을 그들의 특징으로 본다면 이러한 고정관념화는 특히 위험하다. 성정체성이 부수적인 특징일 수 있음을 명심해야 한다. 우리는 동성애를 개인의 성적 자기결정권과 관련이 없는, 성도착이나 복장도착과 혼동해서는 안 된다. 프로그램이 공격적인 전제나 일반화를 허용해서는 안 되며, 그렇게 표현한 인터뷰 대상자에게는 단호하게 대처할 필요가 있다.

필요할 때에는 공개적으로 인정된 유명 동성애자나 그들의 공인된 파트너를 솔직하게 언급해야 한다. 이는 예컨대 약력이나 사망기사, 이와 관련된 다른 상황 또는 이성관계 관련사항의 경우에 가능하다. 그렇다고 BBC가 성적 지향 문제를 공개하고자 하는 것은 아니며, 다른 문제와 마찬가지로 이 문제에 대해서도 프라이버시를 존중해야 한다.

용어의 영향에 주의해야 한다. ‘동성애’라는 말보다는 ‘게이와 레즈비언’이 적절할 때가 많다. 사실 프로그램에서 ‘queer’, ‘dyke’, ‘fairy’, ‘poof’ 등 동성애자를 비하하는 뉘앙스를 풍기는 말은 쓰지 않는 것이 좋다. 출연자가 경멸하는 듯한 태도로 이런 말을 쓸 때 불만을 일으킬 수 있다. 이러한 말들이 드라마에서 사용될 때에는 인종차별과 같은 정도로 민감하며, 따라서 주의해야 한다.

### <노인에 대한 묘사>

많은 노인들이 왕성하고 충만한 생활을 영위하고 있다. 그들을 주변적이고 의존적이며 취약하고 수동적인 삶을 사는 것으로 다루는 이미지는, 은퇴하고 가족부양의 책임을 벗은 사람들이 바쁘기도 하고 활동적이며

유용하다는 현실을 무시한 것이다. 나이는 그들의 능력, 마음이나 정신 상태를 말해주지 않는다. BBC는 청중이나 출연자 등 어떤 형태로든 프로그램에 참여하는 사람들에게 나이 제한을 두지 않는다. 유일한 기준은 요구된 것을 할 수 있는가의 여부일 뿐이다.

## <BBC World 아시아지국 편집장 Ms. Rita Payne 인터뷰<sup>48)</sup> 내용>

### 1. BBC의 편성 가이드라인에 대해 알고 계십니까?

네, 물론입니다. 일반적으로 말해, BBC에서 방송과 보도를 다루는 데 가장 기본이 되는 원칙들을 적어놓은 것입니다. 기사를 어떠한 원칙 하에 어떻게 다룰 것인지는 갈수록 그 중요성이 더해지고 있습니다. 소위 말하는 ‘타블로이드 저널리즘’ 때문입니다. 개인의 프라이버시를 존중하지 않은 문화가 팽배해있기 때문에 BBC가 원칙을 정하고 그에 따라 행동해야 한다고 생각한 것입니다. 예를 들어, 이라크 전쟁에서 병사들이 사망하였을 경우, 그 사실이 확실해 질 때까지 그들의 이름을 밝혀서는 안 됩니다. 사망한 병사들의 가족들을 갑자기 뉴스나 미디어를 통해 놀라게 해서는 안 됩니다. 바로 이러한 것들을 명시해 놓은 것이 편성 가이드라인입니다.

### 2. 기사나 사건을 다룰 때 얼마나 많이 혹은 자주 편성 가이드라인을 염두에 두고 있습니까?

편성 가이드라인을 항상 고려하고 참조하고 있습니다. 하지만 가이드라인을 늘 찾아서 볼 필요는 없습니다. 경험이 쌓이다 보면 직관적으로 알게 되지요. 예를 들어, 경찰이 27명의 테러리스트를 체포했다는 자료를 제공한다고 할지라도, 이를 당연하게 여기면 안 됩니다. 사실이 아닐 수도 있으니까요. 따라서 이럴 때에는 “경찰에 의하면” 27명의 테러리스트 “용의자들”이 체포되었다라고 정확히 보도해야 합니다. 권한이 어디에 귀속되는가는 언제나 중요하고 민감한 이슈입니다. (이것 역시 가이드라인에 나와 있는 것이지만 경험이 쌓이면 직관적으로 어떻게 이해하고 기사를 써야 할지 알게 되는 것이지요.)

### 3. 프로듀서나 기자들에게 편성 가이드라인을 상기시켜주는 정기적인 교육이 제공되고 있습니까?

네, 있습니다. 특히 매우 민감한 문제를 다룰 때에는 전체 BBC 관계자들에게 편성 가이드라인을 참고해야한다는 내용으로 회람장을 돌립니다. 그 회람장에는 어떤 사람의 이름을 언급하면 안 되는지, 어떤 사항들을 자세히 보도해서는 안 되는지 등에 관한 내용이 들어 있습니다. 신입기자가 입사하여 업무를 할 때에도 기사정보의 출처를 항상 자세하게 물어보고, 보도하려는 내용이 편성 가이드라인에 저촉되는 것은 아닌지 스스로 점검하도록 해서 편성 가이드라인에 익숙해지도록 교육합니다.

### 4. 편성 가이드라인 중 인권관련 내용에는 어떤 것들이 있습니까?

프라이버시에 대한 보호를 비롯하여 인터뷰할 때 기자가 주의해야 하는 사항들이 있습니다. 인터뷰 대상으로 하여금 원치 않는 말을 계속하도록 강요하면 안 된다든지, 보도하지 않기로 한 인터뷰 내용을 내보내면 안 된다든지 그런 내용들입니다.

### 5. BBC의 편성 가이드라인에 대한 관련 서적이나 잡지, 논문 등을 추천해주실 수 있습니까?

BBC 웹페이지에 들어가면 편성 가이드라인의 전문을 보실 수 있습니다. BBC 직원들 역시 온라인상의 편성 가이드라인을 항상 참고하고 있습니다. (끝)

---

48) 인터뷰 일시 및 장소, 2006년 9월 27일(수) 18시, 이화여대 국제교육관 빌딩 1002호; Ms. Rita Payne, BBC World 아시아지국 편집장(1995-현재), BBC World Service 라디오뉴스 편집부 기자, 차장, 부편집장 (1978-1995)

## 2. 국제언론인협회(International Federation of Journalists, IFJ)의 활동

### (1) 설립목적 및 구성

1926년에 설립된 국제언론인협회는 세계 각국의 언론인들로 구성된 가장 규모가 큰 단체로서 현재 117개국의 161개 회원단체를 가지고 있다.<sup>49)</sup> 협회는 강력하고 자유로우며 독립적인 언론노조를 통해 언론의 자유와 사회 정의의 실현을 위한 국제적 행동을 증진하기 위한 목적으로 설립되었으며, 인권과 민주주의, 다원주의를 기본가치로 내세우고 있다. 협회는 또한 모든 종류의 차별에 반대하고, 불관용과 갈등을 조장하는 정치선전의 목적으로 미디어를 악용하는 행위에 반대하며, 정치적·문화적 표현의 자유와 노조의 권리, 기본적 인권을 옹호한다.<sup>50)</sup>

국제언론인협회는 특히 위험에 처한 언론인들을 보호하고 지원하는 활동에 초점을 맞추고 있으며, 유엔 경제사회이사회 협의지위(Consultative Status with the UN ECOSOC)를 가진 비정부기구(NGO)로서, 유엔 인권위원회 (Commission on Human Rights) 등 유엔의 인권관련 회의에 참가하여 언론인 인권옹호자들에 대한 인권침해 문제를 제기하는 등의 활동을 펼쳐오고 있다.<sup>51)</sup>

---

49) 국제언론인협회는 벨기에 브뤼셀에 사무국을 두고 있으며, 한국에서는 한국기자협회([www.journalist.or.kr](http://www.journalist.or.kr))와 전국언론노동조합([media.nodong.org](http://media.nodong.org))이 회원단체로 가입되어 있다.

50) 국제언론인협회 웹사이트 <http://www.ifj.org> 참조.

51) 국제언론인협회는 취재도중 살해, 암살, 실종된 언론인들에 대한 보고서(IFJ Report on Journalists and Media Staff Killed)를 매년 발간하고 있다. 협회는 2006년 한 해 동안 이라크, 필리핀, 스리랑카, 멕시코 등에서 총 155명에 이르는 언론인들이 사망했다고 발표하였다.

## (2) 인권증진 활동내용

국제언론인협회는 협회의 인권증진 활동을 다음과 같이 설명하고 있다.

- 언론인에 대한 신체적 위협과 공격, 협박에 항의하며, 각 국의 미디어 관련 규제들을 모니터링 한다.
- 인종주의와 차별의 철폐에 기여한 언론인에게 관용상(Tolerance Prize)을 수여함으로써, 언론인들 사이의 토론을 증진시키고, 관련 모범사례를 공유하며, 국제적 이니셔티브를 개발한다.
- 나탈리상(Natali Prize)과 유럽언론상(Europe Prize for Journalism) 수여를 통해, 인권, 민주주의, 발전에 관한 탁월한 보도를 표창한다.
- 여성 언론인들의 권리 신장을 위해 힘쓰고, 언론이 성(Gender)을 묘사하는 방식에 대한 토론을 장려하고, 협회 내에 여성 언론인들의 네트워크를 마련한다.
- 아동의 권리에 관한 인식을 높이고, 아동의 권리를 언론인의 직업 윤리 수칙에 통합시키며, 관련 모범사례에 관한 국제적 교류를 지원한다.
- 유엔 경제사회이사회 및 유네스코의 협의지위 단체로서, 언론인들을 대표하여 캠페인을 수행한다.
- 유럽연합 및 기타 지역기구에서 언론인을 대표한다.

국제언론인협회는 인종주의와 불관용을 유포시키고 인종적 증오와 폭력을 조장하는 데 있어 언론이 일정부분 책임이 있음을 인식하며, 인종주의 철폐를 위한 노력에 적극 힘쓰고 있다. 협회는 이러한 노력의 일환으로 인종주의 및 외국인 혐오의 철폐를 위한 국제미디어실무그룹(International Media Working Group Against Racism and Xenophobia, IMRAX)을 1994년에 설치하였으며, 2001년 유엔이 주최한 더반 세계인종차별철폐회의(World Conference Against Racism in Durban, WCAR) 직후인 2002년부터 인종주의와 차별의 철폐에 기여한 언론인에게 관용상(Tolerance Prize)을 수여하기 시작했다.

관용상 시상식은 유럽 집행위원회(European Commission)의 후원으로 개

최되고 있으며, 동아시아/동남아시아, 남아시아, 남미 등 세 개 지역 총 9명의 언론인들에게 수여된다. 2002년의 경우 동아시아/동남아시아 지역에서는, 카렌족의 이야기를 담은 “조국을 찾아서(Searching for a State)”<sup>52)</sup>의 태국 방콕포스트 사닛수다 에카차이(Sanitsuda Ekachai, 출판부문), 정치적 희생자들에 관한 “잊혀진 사람들(Mereka Yang Terlupakan)”을 제작한 인도네시아 메트로 TV의 안톤 바치아리 리파이(Anton Bachtiari Rifai, TV부문), “1998년 5월 인종폭동(Racial Riots In May 1998, 4 Year Went By and Forgotten)”을 제작한 인도네시아 라디오 68 H의 아유 푸르와닝시히(Ayu Purwaningsih, 라디오부문)가 관용상을 수상했다.<sup>53)</sup>

한편, 아동의 권리증진과 관련하여 국제언론인협회는 세계관광기구(WTO)와 함께 관광산업에서 아동의 성착취를 방지하기 위한 캠페인을 벌이고 있으며, 2002년 1월, “아동의 권리와 미디어: 언론인과 미디어 전문가를 위한 가이드라인(Child Rights and the Media - Putting Children in the Rights: Guidelines for Journalists and Media Professionals)”<sup>54)</sup>을 제정한 이래 아동의 권리증진을 다양한 인식고양 활동<sup>55)</sup>을 펼치고 있다.

---

52) [부록 4] 참조.

53) 관용상 수상자들의 명단과 자세한 활동내역은 아래 웹사이트 참조.

<http://www.ifj.org/default.asp?Issue=TOLERANCE&Language=EN>

54) 가이드라인은 아동의 권리, 아동학대에 관한 보도에 있어 미디어의 역할, 아동에 대한 인터뷰, 아동관련 이슈를 보도할 때 지켜야할 원칙 등을 내용으로 하고 있다. 가이드라인 원문은 아래 웹페이지 참조.

<http://www.ifj.org/pdfs/Child%20handbook%20final.pdf>

55) 인식고양 활동으로는 다음과 같은 것이 있다. △아동권, 관련 보도기술, 아동성산업 방지 캠페인 등에 관하여 언론인 단체에 대한 설문조사를 수행한다. △각 국의 현실에 맞게 아동권리에 관한 보도매뉴얼과 미디어 자료집, 언론인 가이드라인을 개발한다. △ 우루과이, 도미니카 공화국, 인도, 스리랑카, 태국, 캄보디아 등 남미 및 아시아 국가에서 훈련 워크숍을 개최한다. △ 대상 지역의 언론인들에게 자세한 가이드라인을 배포한다. △ 프레스 센터, 언론인 단체, 민간단체 등을 통해 (아동권 증진을 위한) 캠페인을 장려한다. △ 협회의 웹사이트를 통해 관련 모범사례를 수집한다.

## II. 언론의 인권활동 증진을 위한 민간단체의 노력

### 1. 국제앰네스티 언론상 (Amnesty International Media Awards) 수상자들의 활동내역

영국 런던에 위치한 국제사무국을 중심으로 150여 개국에 80여개의 지부와 110개 이상의 지역사무실을 두고 있는 세계 최대의 인권단체인 국제앰네스티는, 언론상(Media Awards) 수여라는 방식을 통해 인권문제에 대한 언론인들의 관심과 인식을 높이는 한편 인권의 증진과 보호에 있어 언론인들이 적극적인 역할을 해줄 것을 촉구하고 있다.

국제앰네스티의 언론상은 크게 두 종류로 나누어 볼 수 있다. 우선 캐나다, 영국 지부 등은 매년 12월 10일 세계인권의 날을 기념하여 한 해 동안 발표되었던 모든 출판물과 잡지, 신문, 라디오, 텔레비전, 멀티미디어 프로그램들을 대상으로 인권의 증진과 보호에 기여한 언론인에게 언론상을 수여한다. 이와 같이 각 국의 지부 차원에서 주최하는 언론상 이외에도, 국제사무국이 열악한 인권상황에 처해있는 특정 국가들에 대한 캠페인의 일환으로 해당 국가의 언론인 단체들과 협력하여 비정기적으로 언론상을 수여하는 경우가 있다. 이 경우 특징은 해당 국가에서 문제가 되고 있는 특정 인권주제들에 한정하여 수상자를 선정한다는 것이다.

예를 들어 국제앰네스티는 지난 2003년 러시아의 인권상황 개선을 위한 캠페인의 일환으로 ‘러시아언론인연합(Union of Russian Journalists)’과 협력하여 다음의 러시아 인권현안들을 주제로 언론상 수여자를 공모하였다: △ 사법행정 △아동에 대한 인권침해 △ 여성에 대한 폭력 △ 외국인 혐오와 인종주의 △시민사회 건설에 있어 민간단체의 역할<sup>56)</sup>

---

56) 국제앰네스티 국제사무국의 아래 웹사이트 참조.

<http://web.amnesty.org/library/Index/ENGEUR460742003?open&of=ENG-394>

## 1) 국제앰네스티 영국 지부의 언론상 수여자들

올해로 15회째를 맞고 있는 국제앰네스티 영국 지부의 언론상 수여는 영국 대중들이 인권이슈들을 이해하고 인식을 높이는데 있어 인권저널리즘(Human Rights Journalism)의 역할이 얼마나 중요한지를 강조해오고 있다. 국제앰네스티 영국 지부의 언론상 시상식은 세계적 광고회사인 PCI Fitch가 후원하고 BBC방송이 중계를 할 만큼 명성이 높다. 언론상은 전국 신문, 잡지, 사진, 라디오, 텔레비전 다큐멘터리/다큐드라마, 텔레비전 뉴스, Gaby Rado 기념상(신입 언론인상), 지역방송, 위협에 처한 언론인을 위한 특별상 등 총 9개 부문에 걸쳐 수여된다. 2006년도 언론상 수상자는 아래와 같다.<sup>57)</sup>

### 전국신문 부문

: 피터 보몬(Peter Beaumont), "이라크 특별보고서(Iraq Special Report)", <The Observer>

### 잡지 부문

: 크리스틴 투미(Christine Toomey), "맹수(Beasts of Prey)", <The Sunday Times Magazine>

### 사진 부문

: 스튜어트 프리드만(Stuart Freeman), "르완다의 바이러스 퇴치노력(Rwanda: Facing the Virus)", <Positive Panos>

### 라디오 부문

: 루퍼트 윙필드 헤이스(Rupers Wingfield Hayes), 올스테어 버넷(Allstair Burnett), "중국 농촌 보고서(Reports from Rural China)", <BBC Radio 4>

---

57) 국제앰네스티 영국 지부의 아래 웹사이트 참조.

<http://www.amnesty.org.uk/content.asp?CategoryID=10557>

#### 텔레비전 다큐멘터리/다큐드라마 부문

: 아만다 리차드슨(Amanda Richardson), 피터 고든(Peter Gordon), 에드워나 바르디(Edwona Vardey), 니콜라 클레멘스(Nicola Clemens), “망명(Asylum)”, <BBC>

#### 텔레비전 뉴스 부문

: 엘리자베스 존스(Elizabeth C. Jones), 조나단 밀러(Jonathan Miller), 마이크 레드포드(Mike Radford), “콩고민주공화국의 병사들(Conflict Congo's Tin Soldiers)”, <Channel 4 News>

#### Gaby Rado 기념상 (신입 언론인상)

: 닉 패튼 월쉬(Nick Paton Walsh), “구 소비에트 연방의 인권상황(Human Rights in the Former Soviet Union)”, <Guardian>

#### 지역방송 부문

: 린제이 힐(Linsey Hill), 사이몬 파슨(Simon Parsons), 리아논 브래디(Rhiannon Brady), 엠마 그린 맥킨(Emma Green McInnes), “벼랑 끝의 글래스고 소녀들(Tales from the Edge, Glasgow Girls)”, <BBC Scotland>

#### 위협에 처한 언론인을 위한 특별상

: 러시아 체첸뉴스(Russian Chechen Information Agency)의 스타니슬라브 드미트리프스키(Stanislav Dmitrivskiy)와 옥사나 첼셰바(Oksana Chelysheva). 러시아 체첸뉴스 기자인 두 사람은 인권단체에서 “인권 보호” 명칭의 잡지를 발간하고 있으며 살해위협을 받아왔다.

## **2) 국제앰네스티 캐나다 지부의 언론상 수여자들**

올해로 12회째를 맞고 있는 국제앰네스티 캐나다 지부의 언론상 시상은 지난 1995년 작고한, 국제앰네스티 캐나다 지부의 창시자이며 법학교수로

서 세계인권선언 초안 작성에 참여하였던 존 험프리(John Humphrey) 교수를 추모하기 위해 시작되었다. 국제앰네스티 캐나다 지부 언론상은 전국신문, 지역신문, 텔레비전/라디오 부문으로 나누어 시상하고 있는데, 2006년도 언론상 수상자는 아래와 같다.<sup>58)</sup>

스테파니 놀렌 (Stephanie Nolen)의 2006년 7월 8일자 <Globe and Mail> 기사 “수풀을 헤치고 고향으로 (From the bush, a harsh homecoming)” : 로드저항군(RBA)에 의해 납치된 아이들은 성노예가 되거나 내전에 강제로 동원되었다. 탈출하다가 붙잡힌 아이들은 ‘첸(Chen)’이라고 불리는 악령에 홀렸다는 이유로 굴욕적인 처우를 당했다. 인권침해 피해자들이 담담히 들려주는 개인사들을 중심으로 우간다 내전의 복잡다단한 양상을 드러내는 것이 “수풀을 헤치고 고향으로”의 주제이다. “인권침해가 남기는 것은 단지 신체적인 상처뿐만 아니라 치유하기 힘든 영혼의 상처이다. 스테파니 놀렌의 기사는 쓰디쓴 과거도 극복될 수 있으며 함께 협력해나간다면 용서와 관계회복도 가능하다는 희망을 보여주고 있다.”

제니퍼 웨스타웨이(Jennifer Westaway)와 토마스 로즈(Thomas Rose)의 2006년 2월 16일 방송 CBC라디오 다큐멘터리 “스키드 로우(Skid Row)” : 미국 로스앤젤레스 노숙자들의 현실을 통해 도시의 허황된 이미지들을 낱알이 벗겨내고 있는 이 다큐멘터리는 아프리카계 미국인 노숙자들의 숫자가 급격히 증가하고 있음을 보여주고 있다. 또한 지역사회가 노숙자문제에 제대로 대처하지 못하고 ‘길에 버려진 동물들 취급’을 하고 있다고 묘사하기도 하며, 타인의 인권에 눈감을 때 어떠한 사회적 비용을 감수해야하는지를 생생히 보여주고 있다.

---

58) 국제앰네스티 캐나다 지부의 아래 웹사이트 참조.

[http://amnestygift.ca/resource\\_centre/news/media\\_awards.php](http://amnestygift.ca/resource_centre/news/media_awards.php)

## 2. 유럽 민간단체들의 미디어와 장애인 (Media and Disability) 프로젝트

### 1) 프로젝트의 배경과 목적

“미디어와 장애인 프로젝트”는 유럽지역 9개국의 11개 민간단체들이<sup>59)</sup> 유럽 집행위원회(European Commission)<sup>60)</sup>의 후원으로 2006년부터 2007년까지 2년 동안 진행하는 프로젝트로서, 미디어 속에 장애인의 등장을 증가시키고 장애인에 대한 묘사를 개선(Increasing and improving portrayal of people with disabilities in the media)하기 위한 목적을 가지고 있다.

본 프로젝트는 인구의 10%를 차지하는 장애인에 대한 대중의 인식이 현저히 부족하고, 장애인만을 위한 프로그램이나 캠페인성 광고 등은 기존에 있지만, 주류 프로그램(mainstream programs)이나 일반적인 상업광고(mainstream advertising spots)에는 장애인이 등장하는 경우가 거의 없다는 인식에서 출발하였다. 미디어 속에 장애인이 등장하는 경우에도, 역경을 뚫고 인간승리를 이루어낸 영웅이던지 아니면 가여운 동정의 대상으로만 묘사되고 있고, 장애인이 사회를 구성하는 여러 다양한 집단 중의 하나로 묘사되는 일은 매우 드물다. 또한 미디어 산업에 종사하는 장애인을 거의 찾아볼 수 없다는 것도 문제이다.<sup>61)</sup>

프로젝트는 스페인, 독일, 이태리, 헝가리, 스웨덴, 덴마크, 영국, 폴란드,

---

59) Fundacion ONCE (스페인), Servimedia (스페인), AMB (독일), Consiglio Nazionale sulla Disabilita (이태리), MEOSZ (헝가리), HSO (스웨덴), TV-GLAD (덴마크), RNIB (영국), Integracia (폴란드), NSIOS (슬로베니아), European Association of Communications Agencies

60) European Commission, Disability Unit of the DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

61) 미디어와 장애인 프로젝트 웹페이지 참조.

<http://www.mediaanddisability.org/presentation.htm>

슬로베니아 등 9개국의 민간단체들이 각 국의 실정에 맞는 사업계획을 마련하여 실행하고, 프로젝트의 전체적인 운영을 위한 조정위원회를 두어 공동의 훈련세미나를 진행하는 방식으로 추진되고 있는데, 이러한 훈련세미나는 2006년 4월(마드리드)과 11월(바르샤바)에서 개최된 바 있다. 또한, 프로젝트에 참여하고 있는 민간단체들은 최근 유엔 총회가 채택한 장애인 권리협약(Convention on the Rights of Persons with Disabilities)의 제정을 지지하는 활동을 공동으로 펼쳐왔으며, 특히 협약 제8조(인식제고)<sup>62)</sup>의 내용을 본 프로젝트의 기본 근거로 제시하고 있다.

## 2) 프로젝트의 내용

본 프로젝트에 참여하고 있는 민간단체들의 주요 사업내용을 살펴보면 아래와 같다.

### <Fundacion ONCE, 스페인><sup>63)</sup>

62) 장애인 권리협약 제8조의 내용은 아래와 같다.

1. 당사국은 다음 사항에 대해 즉각적이고 효과적이며 적절한 조치를 취한다.
  - a. 가족단위를 포함하여 사회전반에서 장애인에 관한 인식을 향상시키고 장애인의 권리와 존엄성에 대한 존중의 고양
  - b. 성별과 연령을 기반으로 하는 것을 포함하여 삶의 모든 영역에서 장애인에 대한 고정관념, 선입견, 그리고 유해한 관습의 근절
  - c. 장애인의 능력과 공헌에 대한 인식의 증진
2. 이러한 목표를 이루기 위하여 다음과 같은 조치를 포함한다.
  - a. 다음을 목적으로 효과적인 대중인식사업의 추진 및 지속
    - i. 장애인의 권리에 대한 감수성 증진
    - ii. 장애인에 대한 긍정적 인식과 사회적 인식개선 증진
    - iii. 직장고용시장에서 장애인의 기술, 실적, 능력과 기여에 대한 인식 장려
  - b. 유아기부터의 모든 아동을 포함하여 모든 단계의 교육제도에서 장애인의 권리를 존중하는 태도의 양성
  - c. 협약의 목적에 부합하는 방향으로 장애인을 묘사하도록 모든 미디어에 권장  
(Encourage all organs of the media to portray persons with disabilities in a manner consistent with the purpose of the present Convention)
  - d. 장애인과 이들의 권리에 대한 인식훈련 프로그램의 장려

63) <http://www.mediaanddisability.org/spainPA.htm> 참조.

- ① 미디어와 장애인에 관한 위원회 구성 및 연례보고서 작성
  - 스페인 국내 언론사 및 민간단체들과 위원회를 구성하여, 미디어 속에서 장애인이 어떻게 묘사되고 있는지에 관한 연례보고서를 작성한다.
  - 유럽 집행위원회가 후원하는 공동 프로젝트라는 점, 저명한 언론인들이 프로젝트 위원회에 참여하고 있다는 점 등이 프로젝트 홍보에 있어 도움이 되고 있다.
- ② 미디어와 장애인에 관한 세미나 개최
  - 미디어와 장애인에 관한 국내 차원의 세미나를 개최하고 그 내용을 위원회에 참여하고 있는 각 언론사들을 통해 알린다.
- ③ 장애인 단체들을 위한 훈련 세미나 개최
  - 장애인 단체들의 관점에서 미디어 속의 장애인 묘사에 대한 의견을 모은다. 장애인 단체들에게 위원회의 설립을 알리고 위원회의 활동에 장애인 단체들이 참여, 기여할 수 있는 행동계획을 수립한다.

#### <ABM, 독일><sup>64)</sup>

- ① 장애인 문제에 대한 접근방식 개선: 독일사회는 일반적으로 장애인을 의료(medical) 또는 자선(charity)의 대상으로 보고 있으며, 이러한 인식은 독일사회 내에 뿌리깊이 자리 잡고 있다. 본 프로젝트는 장애인을 인권적(human rights), 사회적(social) 모델을 통해 접근하는데 있어 중요한 출발점이 될 수 있다.
- ② ABM은 그동안 장애인들의 일상생활을 담은 다양한 영상물들을 제작하고 “우리가 사는 법(Wie Wir Leben/The Way We Live)”이라는 제목으로 2년 마다 국제단편영화제를 개최해왔다. 본 프로젝트 기간 동안에도 장애인들의 일상생활에 관한 영상물들을 제작하는 데 초점을 두고 국내외 워크숍과 토론회들에서 이를 상영할 계획이다.
- ③ 미디어에 대한 장애인들의 접근성을 향상하기 위한 활동에 중점을 두고, △ 자막, 오디오, 수화 등을 통한 방송을 증진하고, △ 장애인이 일

---

64) <http://www.mediaanddisability.org/germanyPA.htm> 참조.

상생활의 사회구성원으로 표현될 수 있도록, 장애인전용 방송프로그램이 아니라 일반 방송프로그램에서도 장애인들의 현실적인 생활모습이 담길 수 있도록 증진하며, △ 더 많은 장애인들이 미디어 산업에 종사할 수 있도록 하고, △ 미디어 활동에 대한 관련 단체들의 이해를 높이기 위한 사업들을 지원한다.

- ③ WDR 등 주요 미디어와 협력하여 본 프로젝트의 내용을 홍보한다.
- ④ 국가장애인위원회(Commissioner for People with Disabilities) 등 국가기관과 저명한 언론사, 방송사 인물들을 본 프로젝트의 후원자로 섭외하여 홍보효과를 높인다.

#### <Consiglio Nazionale sulla Disabilita, 이태리><sup>65)</sup>

- ① 이태리 남부지역(나폴리), 북부지역(밀라노), 중부지역(로마)에 각각 워킹그룹을 설립하여, △ 장애인 문제에 대한 미디어의 전문성 강화를 위한 훈련 프로그램 진행, △ 대학기관과 협력하여 미디어 속의 장애인에 대한 모니터단(National Observatory on Media and Disability) 구성, △ 공영방송사 내에 사회성 있는 프로그램들을 책임지는 부서(Rai Social Action Department)의 설립을 추진한다.

#### <MEOSZ, 헝가리><sup>66)</sup>

- ① 장애인단체, 주요 텔레비전/라디오 방송사, 광고제작사, 젊은 언론인, 장애인방송사 대표, 평등기회 관련 국가기관 대표 등으로 구성된 워킹그룹을 설립한다.
- ② 초등학교 교사들을 대상으로 “미디어 속의 장애인”에 관한 세미나를 개최하여, 어린이들이 어릴 때부터 장애인에 대한 올바른 인식을 가질 수 있도록 돕는다.
- ③ 장애인을 다룬 언론기사들을 모니터하여 워킹그룹으로 하여금 모범적

---

65) <http://www.mediaanddisability.org/italyPA.htm> 참조.

66) <http://www.mediaanddisability.org/hungaryPA.htm> 참조.

또는 부정적 사례들을 분석하게 하고, 이를 훈련세미나에서 활용한다.

#### <HSO, 스웨덴><sup>67)</sup>

- ① 주요 방송사, 언론인단체, 학교, 대학, 영화/광고제작사 등으로 구성된 워킹그룹을 구성한다. 미디어 관련 정부부처와 각 방송사/언론사의 대표들이 참여하는 세미나를 개최한다.
- ② 스웨덴 정부가 지난 2000년 제정한 국가장애인정책기본계획(National Action Plan for Disability Policy)은, 장애인을 환자(Patient)가 아닌 시민(Citizen)으로 인식해야 함을 강조하고 있으며, 이러한 맥락에서 미디어에서도 장애인을 미디어의 소비자(consumer)가 아닌 생산자(producer) 또는 참여자(participant)로 보는 인식의 전환이 필요하다.
- ③ 국영교육방송사인 UR과의 협력 하에, 50명의 장애인들이 자신의 일상 생활과 메시지를 담은 짧은 영상물들을 제작하여 “이야기 공간(Room for storytelling)”이라는 제목으로 방송사 웹페이지에 이 영상물들을 게재한다. 이러한 활동은 장애들로 하여금 영상물 제작, 미디어 활용에 대한 기본지식을 습득하게 할뿐만 아니라 대중에 대한 교육효과를 가진다.<sup>68)</sup>
- ④ 지역 언론인, 방송사 등과 함께 장애인 단체들을 대상으로 미디어활용 훈련 프로그램을 개최하고, 장애인 단체들과 언론사들의 만남을 통해 신문, 텔레비전/라디오 프로그램 등에 장애인들이 더 많이 참여할 수 있도록 기회를 제공한다.
- ⑤ 언론사 및 방송사의 인사담당 부서들을 대상으로 장애인 고용에 관한 세미나를 개최한다.
- ⑥ 대학 및 방송사 등과 협력하여 뉴스 프로그램의 장애인 등장 및 묘사에 관한 보고서를 작성한다.
- ⑦ 방송, 언론, 영화/광고 제작을 공부하고 있는 대학생 그룹들을 대상으로 미디어와 장애인에 관한 과제를 공모한다.

---

67) <http://www.mediaanddisability.org/swedenPA2.0.htm> 참조.

68) <http://www.ur.se/rfb/index.php?t=3&pid=3> 참조.

### <TV-GLAD, 덴마크><sup>69)</sup>

- ① 학습장애를 가진 사람들의 문제에 활동의 초점을 맞추고, 학습장애를 가진 사람들의 요구와 관심이 미디어에 반영될 수 있도록 촉진한다.
- ② 학습장애를 가진 사람들의 이야기를 담은 다양한 영상물들을 제작하고, 이 영상물들을 위한 별도의 웹사이트를 만들어 홍보한다.

### <RNIB, 영국><sup>70)</sup>

- ① 2004년 조사에 따르면, 미디어 분야 종사자 중 장애인은 약 1.3%에 그치고 있다. 고용연령 인구 중 약 13%가 장애인인 상황과 비교해 볼 때, 미디어 분야의 장애인 고용을 적극 촉진할 필요가 있다.
- ② BBC, Channel 4, 언론인협회, 방송통신위원회, 장애인 전문잡지 Disability Now 등과 함께 미디어 업계의 장애인고용 촉진을 위한 취업박람회를 개최한다.

### <Integracia, 폴란드><sup>71)</sup>

- ① “눈을 떠요(Open Eyes)”라는 제목으로 신문, 라디오, 텔레비전 부문에 대한 3개의 언론상과 장애인이 직접 제작한 프로그램에 대한 언론상 1개를 수여한다. 언론인들과 회의를 개최하여, 언론인을 위한 행동수칙(ethnic code for journalists)을 개발하고 증진한다.
- ② 바르샤바 대학 등과 연계하여 언론학과 학생들을 대상으로 미디어와 장애인에 관한 워크숍을 개최한다.
- ③ 장애인에 관한 또는 장애인이 등장하는 신문기사들, 텔레비전/라디오 프로그램, 상업광고 등을 모니터하여 모범사례들을 홍보한다.

---

69) <http://www.mediaanddisability.org/denmarkPA.htm> 참조.

70) <http://www.mediaanddisability.org/UKPA.htm> 참조.

71) <http://www.mediaanddisability.org/polandPA.htm> 참조.

## <NSIOS, 슬로베니아><sup>72)</sup>

- ① 미디어업계의 편집국장, 슬로베니아언론인협회, 류블랴나 대학의 미디어 관련학과 학생들, 장애인단체의 대외관계 담당자들, 광고제작사, 국영라디오 및 텔레비전의 장애인관련 프로그램 위원회 등을 본 프로젝트의 주요 타겟으로 설정한다.
- ② 주요 방송사와 언론사, 언론인협회, 광고제작자협회 등으로 구성된 워킹그룹을 만든다. 미디어 속의 장애인 이미지에 관한 워크숍, 토론회, 강연회 등을 개최하고, 관련 내용의 광고캠페인을 전개한다.

---

72) <http://www.mediaanddisability.org/sloveniaPA.htm> 참조.

### III. 언론의 인권활동 증진을 위한 유엔의 노력

#### 1. 유엔의 인권교육 10개년 행동계획(Plan of Action for the UN Decade for Human Rights Education)과 그 평가

##### 1) 행동계획의 내용

1993년 비엔나 세계인권회의는 인권교육 및 훈련, 공공정보가 지역 간의 안정적이고 조화로운 관계와 상호이해, 관용, 평화를 증진하는 데 있어 필수적인 요소임을 강조하며, 인권과 기본적 자유에 대한 존중을 강화하기 위해 문맹을 퇴치하고 인권교육을 제공하는 일에 힘쓸 것을 각 국에 권고하였다. 이듬해인 1994년 유엔 총회는 결의(Resolution 49/184)를 통해 1995년 1월 1일부터 10년 동안을 유엔 인권교육 10개년(United Nations Decade for Human Rights)으로 선포하고 유엔 사무총장으로 하여금 구체적인 행동계획(Plan of Action)<sup>73)</sup>을 마련하도록 하였다.

총 10개의 장<sup>74)</sup>으로 구성된 행동계획은 그 목적을 다섯 가지로 밝히고 있다: △ 인권교육에 대한 수요조사 및 전략수립, △ 인권교육 프로그램 구축 및 강화, △ 교육자료 개발, △ 미디어(대중매체)의 역량강화, △ 세계인권선언의 홍보. 또한, 행동계획은 미디어의 역량강화라는 목적을 실현하기 위한 이행프로그램들을 아래와 같이 상세히 설명하고 있다.

---

73) 유엔 문서번호 A/51/506/Add.1 (1996년 12월 12일); 행동계획 한글번역본은 인권운동사랑방 인권교육실 웹사이트 참조.

<http://www.sarangbang.or.kr/kr/edu/unedu10.html>

74) I. 규범적 기초와 정의, II. 일반원칙, III. 목적, IV. 주요행위자, V. 대상집단, VI. 조정과 이행을 위한 구조, VII. 이행프로그램, VIII. 중간평가, IX. 10개년의 종결, X. 후속작업

## G. 구성요소 7: 미디어(대중매체)의 역할강화

### 목표

78. 구성요소 7의 목표는 인권교육의 진전 속에서 대중매체의 역할과 역량을 강화하는 것이다.

### 프로그램의 요소

79. 인권교육을 문해능력의 편차를 가진 모든 사람, 외딴 지역에서 거주하거나 일하는 사람을 포함하여 사회의 모든 부문에 전달하는 대중매체의 중요한 역할을 고려하여, 언론인, 방송인 및 기타 미디어 전문가들이 인권교육 10개년(UNDHRE)의 과정 동안에 인권정보와 대중교육을 자신들의 업무에 반영하는 훈련과 조력의 기회가 늘어나야 한다. UNDHRE 하에서 훈련과 기술적 협력을 제공하는 모든 프로그램과 조직은 미디어 전문가들에 대한 훈련에 노력을 기울여야 한다. 특히 인권센터는 미디어를 위한 인권 매뉴얼을 제작하고 미디어 훈련 활동을 늘려야 한다.

80. UNDHRE의 모든 참여자는 미디어와의 접촉 속에서 인권 문제에 관한 공공 보도를 강화시키고 인권에 관한 정보와 사상을 제공하는 프로그램의 개발을 장려해야 한다. 그리고 미디어의 독립성과 정보와 표현의 자유를 충분히 존중하는 가운데 인권에 관한 공적인 대화에 기여해야 한다.

81. 인권고등판무관과 인권센터와의 협의 속에서, 유엔 공보부(the Department of Public Information of the UN)는 인권에 관한 유엔 텔레비전과 라디오 교육 프로그램의 제작을 현저하게 증대해나갈 것이다. 유엔 공보부는 인권 주제에 관한 비디오, 영화 및 라디오 방송 프로그램을 제작할 것이 요청된다.

82. 고등판무관과 인권센터는 유엔 공보부와의 협력 속에서 인권에 관한 공공 정보와 교육을 위해 미디어 자문위원회를 설립할 것이다. 그리고 인권의 기준과 구조를 홍보하기 위한 대중매체 캠페인을 발전시킬 것이다.

83. 인권을 위한 세계공공정보화 캠페인(World Public Information Campaign for Human Rights)의 맥락 속에서 그리고 관련 민간단체와 기구와의 협력 속에서, 인권센터는 소책자, 연구 및 여타의 인권정보와 인권자료의 출판을 강화할 것이다. 인권센터는 또한 1995년 유엔 창설 50주년, 1998년 세계인권선언 제정 50주년 같은 인권 행사를 조직하거나 참여할 것이다. 고등판무관은 이들 행사를 세계의 대중 매체가 보도할 것을 장려할 것이다.

### **평가와 후속작업**

84. 고등판무관은 예비·중간·최종 보고서에서 국제적, 지역적, 국가적 차원에서 인권 문제에 대한 언론의 관심을 높이기 위해 취한 조치에 관한 정보를 제공할 것이다. 모든 국가의 책임 단위에는 자국의 언론이 인권문제를 보도하고 있는가를 검토하고 그러한 보도에 대해 고등판무관에게 보고할 것이 요청된다. 마찬가지로 언론 모니터가 국제적 차원에서는 인권센터와 유엔 공보부에 의해 지속될 것이다.

## **2) 행동계획에 대한 평가**

유엔 인권교육 10개년 행동계획의 이행상황을 평가하기 위해 2000년 9월 유엔인권고등판무관이 제출한 중간보고서<sup>75)</sup>에 따르면, 인권에 대한 인식 증진 캠페인을 확대하기 위해서는 무엇보다 미디어의 역할이 더욱 강화되어야 함이 강조되고 있다. 또한 미디어 및 인권교육 제공자들의 활동을 제약하는 각국의 법률들이 인권교육을 강화하는 데 있어 장애가 되고 있음이 지적되기도 하였다.

---

75) 유엔 문서번호 A/55/360 (2000년 9월 7일), "Report of the UN High Commissioner for Human Rights on the mid-term global evaluation of the progress made towards the achievement of the objectives of the UN Decade for Human Rights Education (1995-2004)"

중간보고서에 따르면, 유엔 산하 기구들은 언론인에 대한 훈련, 기자회견, 기자간담회, 세미나 등을 통해 유엔의 인권보호활동을 알리기 위한 정기적인 활동을 펼쳐왔으나, 언론전문가에 대한 훈련, 민간단체의 대언론 활동 등 미디어 활용전략이 더욱 개발되어야 함이 지적되었다. 또한 중간보고서는, 출판 및 언론의 자유를 강화하고 정보의 흐름을 촉진하기 위하여 각국의 관련 법률과 정책이 개선되어야 한다고 권고하였으며, 미디어와 사회단체/그룹 간의 연계를 통해 각 단위의 훈련프로그램에 인권이 포함되도록 해야 한다고 강조하였다.

유엔 인권교육 10개년이 종료되는 시점인 2004년, 유엔인권고등판무관은 행동계획의 이행상황을 평가하는 최종보고서<sup>76)</sup>를 발표하였는데, 최종보고서에 따르면, 인권교육 10개년 기간 동안 각 국은 경찰, 법률전문가, 교도관 등 사법집행 공무원에 대한 인권교육에 집중한 반면, 지방정부 공무원, 언론인, 군인, 고용주/피고용인에 대한 인권교육은 그다지 활발히 진행되지 못했던 것으로 나타났다. 미디어 또는 인터넷이 인권에 대한 인식증진 캠페인의 도구로 활용되는 경우는 증가했지만, 미디어 종사자들에 대한 직접적인 인권교육은 적극적으로 전개되지 못한 것으로 평가되어 이후의 과제로 제시되었다.

---

76) 유엔 문서번호 E/CN.4/2004/93 (2004년 2월 25일), "Report of the High Commissioner, UN Decade for Human Rights Education (1995-2004): Report on Achievements and shortcomings of the Decade and on future UN activities in this area"

## 2. 유엔인권고등판무관실(Office of the High Commissioner for Human Rights, OHCHR)의 활동

### 1) 인권교육프로그램 데이터베이스

유엔인권고등판무관실<sup>77)</sup>은 인권에 관한 각종 훈련프로그램과 교육기관들의 온라인 데이터베이스를 구축하여 운영하고 있다.<sup>78)79)</sup> 온라인 데이터베이스는 훈련프로그램의 주제와 대상, 형태 등을 키워드로 하여 데이터베이스 사용자의 요구에 적합한 프로그램이나 교육기관에 대한 상세한 정보를 검색할 수 있도록 하고 있는데, 언론인(Journalists)을 비롯한 미디어(Media)를 대상으로 하는 프로그램들을 검색해보면 다음과 같다.

주제/프로그램명	형태
Human Rights Advocate Training Program 2007	훈련프로그램
International winter school on human rights 2006	교육프로그램
MA-Understanding and Securing Human Rights 2006-2007	학위프로그램

77) 1993년 비엔나 세계인권회의는 유엔 인권보장제도의 전반적인 개선과 효율성을 증진하기 위한 방안으로 인권고등판무관(High Commissioner for Human Rights) 제도를 제안하였고, 이에 따라 제48차 유엔총회는 비엔나세계인권대회가 채택한 비엔나선언 및 행동계획을 승인하는 결의와 함께 '모든 인권의 증진과 보호를 위한 고등판무관'에 관한 결의(Resolution 48/141, 1993)를 채택하여 인권고등판무관 제도를 신설했다. 인권고등판무관이 관장하는 유엔인권고등판무관실(Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, OHCHR)은 유엔사무국 산하의 기구로서 유엔 내의 모든 인권교육 프로그램에 관한 코디네이터 역할을 담당하고 있다. 유엔인권고등판무관실 웹사이트 <http://www.ohchr.org> 참조.

78) 유엔인권고등판무관실 인권교육 온라인 데이터베이스 웹사이트 참조. <http://hre.ohchr.org/hret/Intro.aspx?Lng=en>

79) 참고로, 국제NGO인 Human Rights Education Associates(HREA)도 웹사이트를 통해 인권교육 훈련기관 및 프로그램들에 대한 정보를 제공하고 있다. <http://www.hrea.org/erc/Databases> 참조.

Master of Advanced Studies in Children's Rights 2007-2008	학위프로그램
Media, conflict and peace studies 2007-2008	학위프로그램
Summer University on Human Rights	여름학교
Training Seminar on International Humanitarian Law for Journalists 2006	세미나/워크숍
Youth for human rights: a long-term training programme for young human rights defenders in the Middle East and North Africa	훈련프로그램

## 2) 유엔의 인권보호 메커니즘에 관한 훈련프로그램

유엔인권고등판무관실은 유엔의 인권보호 메커니즘과 활용 등을 내용으로 각 국에서 직접 훈련프로그램을 제공하기도 한다. 언론인들을 위한 특화된 교육 프로그램은 아직 마련되어 있지 않지만, 정부나 국가인권기구, 인권단체들을 대상으로 하는 교육프로그램에 언론인들의 참여를 독려함으로써, 유엔의 인권보호 활동과 각국의 인권보호 의무에 대한 언론인들의 인식을 높이기 위해 노력하고 있다.

### <유엔인권고등판무관실 교육프로그램의 예>

#### 워크숍: 조약감시기구의 권고에 대한 후속조치

#### **(Follow-up to Treaty Body Recommendations)**

2006년 6월, 이집트 카이로 (주최: 유엔인권고등판무관실)

#### ▷ 첫째날

09:00-09:30 등록

09:30-11:00 개회식

- 유엔인권고등판무관실(OHCHR), 유엔개발계획(UND), 정부대표 인사
- 프로그램의 목적, 내용, 참석자 소개

11:00-11:15 휴식

11:15-12:30 발제: 유엔의 인권보호시스템과 유엔인권고등판무관실의 활동

12:30-14:00 중식

14:00-15:30 연습: 유엔에 대한 이슈제기의 방법

15:30-16:00 휴식

16:00-17:00 전체토론

#### ▷ 둘째날

09:00-09:30 첫째날 회의내용 정리

09:30-11:00 발제: 조약감시기구의 활동

연습: 인권조약의 세부내용

11:00-11:15 휴식

11:15-12:30 연습: 조약감시기구의 최종견해

12:30-14:00 중식

14:00-15:00 이집트의 조약비준 및 정부보고서 제출 현황

15:00-17:00 전체토론 (인권단체, 국가인권기구, 언론의 역할)

#### ▷ 셋째날

09:00-09:30 둘째날 회의정리

09:30-11:00 각 단위의 행동계획 토론

11:00-11:15 휴식

11:15-12:30 제네바 워크숍에 대한 정보공유

12:30-13:00 폐회식

### 3. 유니세프의 아동에 관한 윤리적 보도의 원칙 (Principles for ethical reporting on children)

아동에 관한 보도는 종종 아동을 위험을 빠뜨리거나 특정한 이미지로 낙인찍는 결과를 발생시킬 수 있다. 유니세프(UNICEF)<sup>80)</sup>가 제공하는 보도 원칙<sup>81)</sup>은, 언론인들이 아동에 관한 기사를 다룰 때 아동의 권리를 해치지 않으면서도 공익과 보도의도에 최대한 이바지할 수 있는 가이드라인들을 설명하고 있으며 그 내용은 다음과 같다.

#### 1) 원칙

- ① 모든 아동의 존엄과 권리가 어떤 상황에서도 존중되어야 한다.
- ② 아동에 대해 인터뷰를 하거나 보도를 하는 경우, 아동의 프라이버시와 아동 스스로의 의견에 특별한 주의를 기울여야 하며, 아동에게 영향을 줄 수 있는 의사결정과정에서 아동이 참여할 수 있어야 하고, 어떠한 위해나 보복으로부터 그리고 그러한 위협으로부터 보호받아야 한다.
- ③ 무엇보다 아동의 최선의 이익이 보호받아야 한다. 해당 이슈를 알리고 아동권을 증진하는 일보다도 각 아동의 최선의 이익이 우선시 되어야 한다.
- ④ 아동의 최선의 이익이 무엇인지 결정하고자 할 때, 아동 스스로의 의견이 그 연령과 성숙도에 따라 합당하게 반영될 수 있도록 한다.
- ⑤ 아동의 상황을 가장 잘 알고 있는 사람 또는 가장 잘 평가할 수 있는 사람과 해당 보도가 미칠 수 있는 정치적, 사회적, 문화적 영향에 관해 상의한다.

---

80) 1946년 유엔 총회의 결의를 통해 설립된 유니세프(United Nations Children's Fund, UNICEF, 유엔아동기금)는 전 세계 아동들에게 인도적 구호와 개발지원을 제공하는 유엔 산하 국제기구이다. <http://www.unicef.org> 참조.

81) [부록 5] 참조. 유니세프 웹사이트 <http://www.unicef.org/media> 참조.

- ⑥ 가명을 사용하거나 모자이크 처리를 한다할지라도 아동, 아동의 형제  
자매나 친구들을 위협에 빠뜨릴 수 있는 이야기나 영상자료는 절대 보  
도하지 않는다.

## 2) 아동에 대한 인터뷰 가이드라인

- ① 아동에게 피해를 가해서는 안 된다. 아동을 비난하는, 문화적 가치에  
민감하지 않은, 아동을 위협에 빠뜨리거나 조롱에 노출시킬 수 있는,  
아동의 고통이나 정신적 쇼크를 재발시키는 질문이나 태도, 설명을 피  
해야 한다.
- ② 인터뷰 대상을 선정할 때, 성별, 인종, 나이, 종교, 사회적 지위, 교육배  
경 또는 신체장애를 근거로 아동을 차별해서는 안 된다.
- ③ 아동 스스로의 이야기나 의견이 아닌 것을 말하게 하거나 행동하도록  
요구해서는 안 된다.
- ④ 아동 또는 보호자가 보도를 위한 인터뷰를 하고 있다는 사실을 인지할  
수 있도록 보장해야 한다. 인터뷰의 목적과 사용계획을 설명해야 한다.
- ⑤ 모든 인터뷰, 녹화, 사진에 대해 아동과 보호자의 허락을 얻어야 한다.  
가능하고 또 필요한 경우, 이러한 허락은 서면으로 작성되어야 한다.  
아동과 보호자가 강요에 의하지 않고 허락할 수 있도록 해야 하며, 자  
신들의 이야기가 국내에 그리고 세계에 방송될 수 있다는 점을 이해하  
고 있어야 한다. 아동이 자신이 사용하는 언어로 허락했을 때 그리고  
아동을 보호하고 있는 성인과 상의하여 결정을 내렸을 때에만 유효한  
허락으로 간주될 수 있다.
- ⑥ 인터뷰 장소와 방법에 대해 주의를 기울여야 한다. 인터뷰기자들과 사  
진기자들의 숫자를 제한한다. 아동이 외부적 압박을 느끼지 않고 편안  
한 마음으로 인터뷰에 응할 수 있도록 보장해야 한다. 영상 또는 라디  
오 인터뷰의 경우, 인터뷰의 배경으로 삼입되는 영상이나 소리가 아동  
또는 아동의 이야기에 대해 어떠한 영향을 끼칠 수 있을 지를 고려해  
야 한다. 아동의 집이나 거주지역 등을 방송/보도하는 것이 아동을 위  
험에 빠뜨리거나 아동에게 해로운 영향을 끼칠 가능성은 없는지 확실  
히 해야 한다.

### 3) 아동에 대한 보도 가이드라인

- ① 아동을 낙인찍지 말아야 한다. 아동을 범주화하거나 보복—신체적, 정신적 위해, 지속적인 학대, 지역사회로부터의 차별과 소외—에 노출시키는 묘사를 피해야 한다.
- ② 아동에 관한 이야기나 영상을 보도할 때에는 그 맥락에 대한 충분하고 정확한 설명이 동시에 제공되어야 한다.
- ③ 다음의 아동에 대해서는 반드시 가명을 사용하고 모자이크 처리를 해야 한다.
  - 성적 학대 또는 성적 착취의 피해아동
  - 신체적 또는 성적 학대의 가해아동
  - 에이즈 감염/보균 아동 (아동이나 부모, 보호자의 완전한 동의가 없는 경우)
  - 범죄 용의자/피의자
- ④ 다음과 같이 아동이 위험에 처해있거나 그러한 우려가 있는 경우, 가명을 사용하고 모자이크 처리를 해야 한다.
  - 현재 또는 과거의 아동용병
  - 난민신청자, 난민 또는 국내실향민인 경우
- ⑤ 아동의 신분이 드러나는 이름과 영상을 사용하는 경우, 아동의 최선의 이익이 고려되어야 한다. 아동의 이름과 영상이 사용되는 경우에도, 아동이 어떠한 위해도 당하지 않도록 보호해야 하며, 아동이 낙인찍히거나 보복을 당하지 않도록 해야 한다. 특히 다음과 같은 사례에 유의해야 한다.
  - 아동 스스로 기자에게 먼저 연락을 하여 자신의 의사표현의 자유를 행사하겠다고 하는 경우
  - 지속적인 사회운동이나 행동에 참여하고 있는 아동이 자신의 소속 단체를 밝히길 원하는 경우
  - 정신심리 상담을 받고 있는 아동이 자신의 건강을 회복하는 것에도움이 된다면 자신의 이름과 신분을 밝히고자 하는 경우
- ⑥ 아동의 인터뷰 내용이 정확한 것인지 다른 아동이나 성인으로부터 확

인해야 한다.

- ⑦ 아동을 위협에 빠뜨릴 수 있는지의 여부가 확실치 않은 경우, 아무리 해당 이야기가 뉴스적 가치가 있다하더라도 아동 개인에 관한 내용보다는 아동들의 일반적인 상황을 보도해야 한다.

## 제4장 결론 및 제언

지금까지 기업과 언론의 인권증진 활동에 관한 주요 모범 사례들을 살펴보았다. 위의 사례들을 통해 볼 수 있듯이 인권의 증진 및 보호를 위한 기업과 언론의 역할은 그 중요성이 날로 확대되어가고 있으며, 이미 유럽 등지의 인권선진국들과 유엔 등에서는 기업과 언론의 인권에 대한 인식을 진작시키기 위한 여러 활동들이 전개되고 있다. 다만, 기업이나 언론에 대한 인권교육의 내용이나 방법론 등이 아직 심화되어 있지 않은 상황이기 때문에, 기업이나 언론의 자발적인 인권증진 활동을 이끌어내기 위해서는 우선 기존의 모범 사례들을 통해 기업이나 언론이 다양한 방법으로 인권보호에 기여할 수 있다는 사실과 그러한 활동이 사회에 미치는 영향을 보여줌으로써 간접적인 인권교육의 실현이 가능하다고 할 것이다.

특히 2008년은 유엔총회가 “인권 및 기본적 자유의 증진과 보호를 위한 개인·단체·기관의 권리와 책임에 관한 유엔선언 (약칭 유엔인권옹호자 선언)”을 채택한지 10주년이 되는 해이기도 하며, 각국이 지난 십년동안 유엔인권옹호자 선언을 어떻게 이행하였는지에 관해 다양한 검토회의가 국내적, 지역적, 국제적 차원에서 열리게 될 것이다. 본 연구와 관련하여 중요한 것은 유엔인권옹호자 선언의 10년 이행 검토에 있어 기업과 언론의 인권옹호 역할을 부각시키고 각국 정부역시 이러한 역할을 독려하기 위한 사회적, 제도적 장치들을 만들어내는 것에 대한 논의와 합의가 있어야 할 것이라는 점이다.

한편, 본 연구에서 설명된 사례들은 앞으로 국가인권위원회가 국내 기업이나 언론에 대한 인권교육 프로그램들을 개발할 때 고려할 수 있을만한 참조사항들을 제공하고 있다. 우선 기업의 경우, ‘아동 성착취 방지 행동규범’, ‘안전과 인권에 관한 자발적 원칙’, ‘글로벌 컴팩’ 등 기업들이 자발성에 기초하여 제정하거나 가입하고 있는 국제적, 지역적 인권 관련 가이드라인들에 대한 국내 기업들의 이해를 높이는 것이 중요하다. 해외의 인권증진 모범사례 기업들은 합작회사나 계약업체에 대해서도 자사의 인권정책을 준수

하도록 하고 있기 때문에, 국내 기업들이 합작회사, 협력회사 등의 형태로 해외의 인권증진 모범사례 기업들과 사업상 협력관계에 있는지에 관한 데이터들을 체계적으로 수집하여 인권증진 활동에 대한 국내 기업들의 개연성을 확보하고, 국제적, 지역적, 업종/부문별 가이드라인에 대한 기업들의 가입과 이행을 독려할 필요가 있겠다. 또한, 국내 기업들이 기업운영에 대한 정책과 행동수칙 등에 인권보호에 관한 내용을 포함시킬 수 있도록 관련 해외사례와 국제인권기준 등에 관한 매뉴얼 등을 발간, 보급하는 일도 필요할 것이다.

언론에 대한 인권교육은 방송 및 보도의 실무에 관한 내용위주의 매뉴얼들이나 학습위주의 워크숍들이 방법론상 유용하다는 점을 보여주고 있다. 각 언론사와 방송사의 편성가이드라인에 대한 비교검토를 위한 세미나, 언론사와 인권단체, 언론사와 유엔 인권기구들 간의 주제별 워크숍이나 간담회 등을 통해 언론인들이 인권이슈 및 인권보호기준에 관한 정확한 인식과 구체적인 인권보호 방법을 습득할 수 있도록 하는 사업들이 필요하다. 또한, 언론의 경우에도 이미 확립되어 있는 국내외 언론인 네트워크를 활용하여 국내 언론인들이 해외 언론인 단체들의 인권증진 활동에 관심을 가지고 참여할 수 있도록 독려하는 작업이 필요하겠다.

## 참고문헌

### <국내자료>

- 국가인권위원회 인권교육담당관실(2004), 『교사를 위한 인권교육 기본용어』, 도서출판 아침이슬
- 국가인권위원회 인권교육본부(2006), “Global Compact 가입기업 간담회”, 국가인권위원회 간담회
- 국제민주연대(2006), 「자료집: 다국적 기업 관련 국제인권기준」
- 로날드 알슥(2005), 이문석 옮김, 『위대한 기업들의 브랜드 전쟁』, 한국경제신문사
- 사단법인 한국교육연구소(2005), 「인권교육 개념 및 방향정립 모색 연구」, 국가인권위원회: 2005년도 인권교육 개념 및 방향정립 연구용역보고서
- 이화여자대학교 한국여성연구원(2004), 「기업대상 차별예방 교재 개발을 위한 연구」, 국가인권위원회: 2004년도 인권교육 연구용역보고서
- 정경수(2002), “다국적 기업의 인권의무 확립을 위한 국제법적 모색: 국제인권법의 수평적 효과를 중심으로”, 『민주법학』 22호, 민주주의법학연구회, 도서출판 관악사
- 정원규(2006), “세계화 시대의 기업활동과 인권”, 『인권평론』 1호, 한국인권재단, 도서출판 한길사
- 정인섭 편역(2000), 『국제인권조약집』, 도서출판 사람생각
- KBS 정책기획실(2000), 김대호 번역, 「BBC 프로듀서 가이드라인」, 한국방송공사

### <국외자료>

- Amnesty International(2004), *The UN Human Rights Norms for Business towards Legal Accountability*
- Office of the UN High Commissioner for Human Rights(2004), 「Human

Rights Defenders: Protection the Right to Defend Human Rights」 ,  
*Human Rights Fact Sheet No. 29*

Office of the UN High Commissioner for Human Rights, United Nations  
Global Compact & Business leaders Initiative on Human  
Rights(2006), *A Guide for Integrating Human Rights into Business  
Management*

### <유엔문서>

A/51/506/Add.1, 12 December 1996, "Plan of Action for the UN Decade  
for Human Rights Education", General Assembly, Fifty-first session  
A/55/360, 7 September 2000, "Report of the UN High Commissioner for  
Human Rights on the mid-term global evaluation of the progress  
made towards the achievement of the objectives of the UN Decade  
for Human Rights Education (1995-2004)"

E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2, 26 August 2003, "Norms on the  
responsibilities of transnational corporations and other business  
enterprises with regard to human rights", Sub-Commission on the  
Promotion and Protection of Human Rights, Fifty-fifth session

E/CN.4/2004/93, 25 February 2004, "Report of the High Commissioner,  
UN Decade for Human Rights Education (1995-2004): Report on  
Achievements and shortcomings of the Decade and on future UN  
activities in this area"

E/CN.4/RES/2005/69, 20 April 2005, "Human rights and transnational  
corporations and other business enterprises", Commission on  
Human Rights, Sixty-first session

E/CN.4/2006/97, 22 February 2006, "Interim report of the Special  
Representative of the Secretary-General on the issue of human  
rights and transnational corporations and other business  
enterprises", Commission on Human Rights, Sixty-second session

## <웹사이트>

### 국제기구

Office of the UN High Commissioner for Human Rights (OHCHR)

<http://www.ohchr.org>

UN Children's Fund(UNICEF) <http://www.unicef.org>

UN Global Compact <http://www.unglobalcompact.org>

World Tourism Organization (WTO) <http://www.unwto.org>

### 기업 및 기업관련 단체

Amnesty International Business Groups

<http://www.amnesty.org.uk/business>

BP Group <http://www.bp.com>

Business for Social Responsibility (BSR) <http://www.bsr.org>

Business Leaders Initiative on Human Rights <http://www.blihr.org>

Employers Forum on Disability <http://www.employers-forum.co.uk>

Extractive Industries Transparency Initiative

<http://www.eitransparency.org>

Global Reporting Initiative <http://www.globalreporting.org>

Law House <http://www.lawhouse.dk>

The Body Shop <http://www.thebodyshopinternational.com>

Twenty Fifty <http://www.twentyfifty.co.uk>

### 언론 및 언론관련 단체

BBC <http://www.bbc.co.uk>

International Federation of Journalists (IFJ), <http://www.ifj.org>

Media and Disability <http://www.mediaanddisability.org>

Office of Communications, United Kingdom <http://www.ofcom.org.uk>

### 기타 민간단체

Amnesty International International Secretariat <http://www.amnesty.org>

Amnesty International Canada <http://amnestygift.ca>

ECPAT Australia <http://www.childwise.net>

ECPAT International <http://www.ecpat.net>

Human Rights Watch <http://www.hrw.org>

### 온라인 데이터베이스 및 포털 사이트

Business & Human Rights Resource Center

<http://www.business-humanrights.org>

Human Rights Compliance Assessment Portal

<http://www.humanrightsbusiness.org>

Human Rights Education Associates (HREA)

<http://www.hrea.org/erc/Databases>

OHCHR's Database on Human Rights Education and Training

<http://hre.ohchr.org/hret/Intro.aspx?Lng=en>

**[부록 1] Agreement for implementing the Code of Conduct for the Protection of Children from Sexual Exploitation in Travel and Tourism (아동 성착취 방지 행동규범 이행협정 양식 / 영문)**



<b>Steering Committee on the Code of Conduct for the Protection of Children from Sexual Exploitation in Travel and Tourism</b>	
World Tourism Organization, ECPAT International, UNICEF, International Hotel and Restaurant Association, Federation of International Youth Travel Organizations, Tour Operators' Initiative for Sustainable Tourism Development, DRV, Brazil Ministry of Tourism, Carlson Wagonlit Travel, Kuoni Scandinavia, Accor Hotels, Fundacion Paniamor Costa Rica, Resposta Brazil	
and	
<b>Company logo</b>	

**Agreement  
for implementing the  
Code of Conduct for the Protection of Children  
from Sexual Exploitation in Travel and Tourism**

As a socially responsible tourism company, **THE TOUR OPERATOR/COMPANY**(legal name) represented by....., ..... **(name, position)** is hereby declaring its commitment for implementing the *Code of Conduct for the Protection of Children from Sexual Exploitation in Travel and Tourism* through its corporate brands:

..... (name of brands), operating in .....(countries)

Consequently, the company will take the necessary actions for implementing into its operations the following 6 criteria:

1. **To establish an ethical policy regarding commercial sexual exploitation of children**
2. **To train the personnel in the country of origin and travel destinations.**
3. **To introduce a clause in contracts with suppliers, stating the common repudiation of commercial sexual exploitation of children.**
4. **To provide information to travelers by means of catalogues, brochures, in-flight films, ticket-slips, web-sites, etc.**
5. **To provide information to local "key persons" at the destinations.**
6. **To report annually.**

The company is committing to undertake actions relating to the fulfillment of these criteria into all destinations where the topic of sexual exploitation of children is considered potentially critical, and to be open to the monitoring of these actions.

Upon reporting on the Code implementation, the company will facilitate and support follow-up visits to specific destinations, in collaboration with ECPAT and/or the Code Steering Committee.

Upon signing of the Code of Conduct for the Protection of Children from Sexual Exploitation in Travel and Tourism, the company will be featured as a signatory member on the project web-site [www.thecode.org](http://www.thecode.org).

Tour operator Name of representative position  (signature)	ECPAT group/Partner in the respective country  (signature)
	Other relevant authorities  (signatures)
	Date

Code of Conduct for the Protection of Children from Sexual Exploitation in Travel and Tourism Steering Committee Chair/Member/Secretariat (signature)

**[부록 2] The Voluntary Principles on Security and Human Rights (안전과 인권에 관한 자발적 원칙 / 영문)**

## **The Voluntary Principles on Security and Human Rights**

### **1. Introduction**

Governments of the United States, the United Kingdom, the Netherlands and Norway, companies in the extractive and energy sectors ("Companies"), and non-governmental organizations ("NGOs"), all with an interest in human rights and corporate social responsibility, have engaged in a dialogue on security and human rights.

The participants recognize the importance of the promotion and protection of human rights throughout the world and the constructive role business and civil society -- including non-governmental organizations, labor/trade unions, and local communities -- can play in advancing these goals. Through this dialogue, the participants have developed the following set of voluntary principles to guide Companies in maintaining the safety and security of their operations within an operating framework that ensures respect for human rights and fundamental freedoms. Mindful of these goals, the participants agree to the importance of continuing this dialogue and keeping under review these principles to ensure their continuing relevance and efficacy.

Acknowledging that security is a fundamental need, shared by individuals, communities, businesses, and governments alike, and acknowledging the difficult security issues faced by Companies operating globally, we recognize that security and respect for human rights can and should be consistent;

Understanding that governments have the primary responsibility to promote and protect human rights and that all parties to a conflict are obliged to observe applicable international humanitarian law, we recognize that we share the common goal of promoting respect for human rights, particularly those set forth in the Universal Declaration of Human Rights, and international humanitarian law;

Emphasizing the importance of safeguarding the integrity of company personnel and property, Companies recognize a commitment to act in a manner consistent with the laws of the countries within which they are present, to be mindful of the highest applicable international standards, and

to promote the observance of applicable international law enforcement principles (e.g., the UN Code of Conduct for Law Enforcement Officials and the UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials), particularly with regard to the use of force;

Taking note of the effect that Companies' activities may have on local communities, we recognize the value of engaging with civil society and host and home governments to contribute to the welfare of the local community while mitigating any potential for conflict where possible;

Understanding that useful, credible information is a vital component of security and human rights, we recognize the importance of sharing and understanding our respective experiences regarding, inter alia, best security practices and procedures, country human rights situations, and public and private security, subject to confidentiality constraints;

Acknowledging that home governments and multilateral institutions may, on occasion, assist host governments with security sector reform, developing institutional capacities and strengthening the rule of law, we recognize the important role Companies and civil society can play in supporting these efforts;

We hereby express our support for the following voluntary principles regarding security and human rights in the extractive sector, which fall into three categories, risk assessment, relations with public security, and relations with private security.

## **2. Risk Assessment**

The ability to assess accurately risks present in a Company's operating environment is critical to the security of personnel, local communities and assets; the success of the Company's short and long-term operations; and to the promotion and protection of human rights. In some circumstances, this is relatively simple; in others, it is important to obtain extensive background information from different sources; monitoring and adapting to changing, complex political, economic, law enforcement, military and social situations; and maintaining productive relations with local communities and government officials.

The quality of complicated risk assessments is largely dependent on the assembling of regularly updated, credible information from a broad range of perspectives - local and national governments, security firms, other companies,

home governments, multilateral institutions, and civil society knowledgeable about local conditions. This information may be most effective when shared to the fullest extent possible (bearing in mind confidentiality considerations) between Companies, concerned civil society, and governments.

Bearing in mind these general principles, we recognize that accurate, effective risk assessments should consider the following factors:

**Identification of security risks.** Security risks can result from political, economic, civil or social factors. Moreover, certain personnel and assets may be at greater risk than others. Identification of security risks allows a Company to take measures to minimize risk and to assess whether Company actions may heighten risk.

**Potential for violence.** Depending on the environment, violence can be widespread or limited to particular regions, and it can develop with little or no warning. Civil society, home and host government representatives, and other sources should be consulted to identify risks presented by the potential for violence. Risk assessments should examine patterns of violence in areas of Company operations for educational, predictive, and preventative purposes.

**Human rights records.** Risk assessments should consider the available human rights records of public security forces, paramilitaries, local and national law enforcement, as well as the reputation of private security. Awareness of past abuses and allegations can help Companies to avoid recurrences as well as to promote accountability. Also, identification of the capability of the above entities to respond to situations of violence in a lawful manner (i.e., consistent with applicable international standards) allows Companies to develop appropriate measures in operating environments.

**Rule of law.** Risk assessments should consider the local prosecuting authority and judiciary's capacity to hold accountable those responsible for human rights abuses and for those responsible for violations of international humanitarian law in a manner that respects the rights of the accused.

**Conflict analysis.** Identification of and understanding the root causes and nature of local conflicts, as well as the level of adherence to human rights and international humanitarian law standards by key actors, can be instructive for the development of strategies for managing relations between the Company, local communities, Company employees and their unions, and host governments. Risk assessments should also consider the potential for future conflicts.

**Equipment transfers.** Where Companies provide equipment (including lethal and non-lethal equipment) to public or private security, they should consider the risk of such transfers, any relevant export licensing requirements, and the feasibility of measures to mitigate foreseeable negative consequences, including adequate controls to prevent misappropriation or diversion of equipment which may lead to human rights abuses. In making risk assessments, companies should consider any relevant past incidents involving previous equipment transfers.

### **3. Interactions Between Companies and Public Security**

Although governments have the primary role of maintaining law and order, security and respect for human rights, Companies have an interest in ensuring that actions taken by governments, particularly the actions of public security providers, are consistent with the protection and promotion of human rights. In cases where there is a need to supplement security provided by host governments, Companies may be required or expected to contribute to, or otherwise reimburse, the costs of protecting Company facilities and personnel borne by public security. While public security is expected to act in a manner consistent with local and national laws as well as with human rights standards and international humanitarian law, within this context abuses may nevertheless occur.

In an effort to reduce the risk of such abuses and to promote respect for human rights generally, we have identified the following voluntary principles to guide relationships between Companies and public security regarding security provided to Companies:

#### **Security Arrangements**

- Companies should consult regularly with host governments and local communities about the impact of their security arrangements on those communities.
- Companies should communicate their policies regarding ethical conduct and human rights to public security providers, and express their desire that security be provided in a manner consistent with those policies by personnel with adequate and effective training.
- Companies should encourage host governments to permit making security arrangements transparent and accessible to the public, subject to any overriding safety and security concerns.

#### **Deployment and Conduct**

- The primary role of public security should be to maintain the rule of law, including safeguarding human rights and deterring acts that threaten Company personnel and facilities. The type and number of public security forces deployed should be competent, appropriate and proportional to the threat.
- Equipment imports and exports should comply with all applicable law and regulations. Companies that provide equipment to public security should take all appropriate and lawful measures to mitigate any foreseeable negative consequences, including human rights abuses and violations of international humanitarian law.
- Companies should use their influence to promote the following principles with public security: (a) individuals credibly implicated in human rights abuses should not provide security services for Companies; (b) force should be used only when strictly necessary and to an extent proportional to the threat; and (c) the rights of individuals should not be violated while exercising the right to exercise freedom of association and peaceful assembly, the right to engage in collective bargaining, or other related rights of Company employees as recognized by the Universal Declaration of Human Rights and the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.
- In cases where physical force is used by public security, such incidents should be reported to the appropriate authorities and to the Company. Where force is used, medical aid should be provided to injured persons, including to offenders.

## **Consultation and Advice**

- Companies should hold structured meetings with public security on a regular basis to discuss security, human rights and related work-place safety issues. Companies should also consult regularly with other Companies, host and home governments, and civil society to discuss security and human rights. Where Companies operating in the same region have common concerns, they should consider collectively raising those concerns with the host and home governments.
- In their consultations with host governments, Companies should take all appropriate measures to promote observance of applicable international law enforcement principles, particularly those reflected in the UN Code of Conduct for Law Enforcement Officials and the UN Basic Principles on the Use of Force and Firearms.
- Companies should support efforts by governments, civil society and multilateral institutions to provide human rights training and education for public security as well as their efforts to strengthen state institutions to

ensure accountability and respect for human rights.

### **Responses to Human Rights Abuses**

- Companies should record and report any credible allegations of human rights abuses by public security in their areas of operation to appropriate host government authorities. Where appropriate, Companies should urge investigation and that action be taken to prevent any recurrence.
- Companies should actively monitor the status of investigations and press for their proper resolution.
- Companies should, to the extent reasonable, monitor the use of equipment provided by the Company and to investigate properly situations in which such equipment is used in an inappropriate manner.
- Every effort should be made to ensure that information used as the basis for allegations of human rights abuses is credible and based on reliable evidence. The security and safety of sources should be protected. Additional or more accurate information that may alter previous allegations should be made available as appropriate to concerned parties.

### **4. Interactions Between Companies and Private Security**

Where host governments are unable or unwilling to provide adequate security to protect a Company's personnel or assets, it may be necessary to engage private security providers as a complement to public security. In this context, private security may have to coordinate with state forces, (law enforcement, in particular) to carry weapons and to consider the defensive local use of force. Given the risks associated with such activities, we recognize the following voluntary principles to guide private security conduct:

- Private security should observe the policies of the contracting Company regarding ethical conduct and human rights; the law and professional standards of the country in which they operate; emerging best practices developed by industry, civil society, and governments; and promote the observance of international humanitarian law.
- Private security should maintain high levels of technical and professional proficiency, particularly with regard to the local use of force and firearms.
- Private security should act in a lawful manner. They should exercise restraint and caution in a manner consistent with applicable international guidelines regarding the local use of force, including the UN Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials and the UN Code of Conduct for Law Enforcement Officials, as well as with emerging best practices developed by Companies, civil society, and governments.

- Private security should have policies regarding appropriate conduct and the local use of force (e.g., rules of engagement). Practice under these policies should be capable of being monitored by Companies or, where appropriate, by independent third parties. Such monitoring should encompass detailed investigations into allegations of abusive or unlawful acts; the availability of disciplinary measures sufficient to prevent and deter; and procedures for reporting allegations to relevant local law enforcement authorities when appropriate.
- All allegations of human rights abuses by private security should be recorded. Credible allegations should be properly investigated. In those cases where allegations against private security providers are forwarded to the relevant law enforcement authorities, Companies should actively monitor the status of investigations and press for their proper resolution.
- Consistent with their function, private security should provide only preventative and defensive services and should not engage in activities exclusively the responsibility of state military or law enforcement authorities. Companies should designate services, technology and equipment capable of offensive and defensive purposes as being for defensive use only.
- Private security should (a) not employ individuals credibly implicated in human rights abuses to provide security services; (b) use force only when strictly necessary and to an extent proportional to the threat; and (c) not violate the rights of individuals while exercising the right to exercise freedom of association and peaceful assembly, to engage in collective bargaining, or other related rights of Company employees as recognized by the Universal Declaration of Human Rights and the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.
- In cases where physical force is used, private security should properly investigate and report the incident to the Company. Private security should refer the matter to local authorities and/or take disciplinary action where appropriate. Where force is used, medical aid should be provided to injured persons, including to offenders.
- Private security should maintain the confidentiality of information obtained as a result of its position as security provider, except where to do so would jeopardize the principles contained herein.
- To minimize the risk that private security exceed their authority as providers of security, and to promote respect for human rights generally, we have developed the following additional voluntary principles and guidelines
- Where appropriate, Companies should include the principles outlined above as contractual provisions in agreements with private security providers and ensure that private security personnel are adequately trained to respect the rights of employees and the local community. To the extent

practicable, agreements between Companies and private security should require investigation of unlawful or abusive behavior and appropriate disciplinary action. Agreements should also permit termination of the relationship by Companies where there is credible evidence of unlawful or abusive behavior by private security personnel.

- Companies should consult and monitor private security providers to ensure they fulfil their obligation to provide security in a manner consistent with the principles outlined above. Where appropriate, Companies should seek to employ private security providers that are representative of the local population.
- Companies should review the background of private security they intend to employ, particularly with regard to the use of excessive force. Such reviews should include an assessment of previous services provided to the host government and whether these services raise concern about the private security firm's dual role as a private security provider and government contractor.
- Companies should consult with other Companies, home country officials, host country officials, and civil society regarding experiences with private security. Where appropriate and lawful, Companies should facilitate the exchange of information about unlawful activity and abuses committed by private security providers.

**[부록 3] Draft Norms on the Responsibilities for Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights (다국적 기업 및 기타 기업의 인권책임에 관한 규범초안 / 영문)**

**Draft Norms on the Responsibilities of  
Transnational Corporations and Other Business Enterprises  
with Regard to Human Rights**

**Preamble**

Bearing in mind the principles and obligations under the Charter of the United Nations, in particular the preamble and Articles 1, 2, 55 and 56, inter alia to promote universal respect for, and observance of, human rights and fundamental freedoms,

Recalling that the Universal Declaration of Human Rights proclaims a common standard of achievement for all peoples and all nations, to the end that Governments, other organs of society and individuals shall strive, by teaching and education to promote respect for human rights and freedoms, and, by progressive measures, to secure universal and effective recognition and observance, including of equal rights of women and men and the promotion of social progress and better standards of life in larger freedom,

Recognizing that even though States have the primary responsibility to promote, secure the fulfillment of, respect, ensure respect of and protect human rights, transnational corporations and other business enterprises, as organs of society, are also responsible for promoting and securing the human rights set forth in the Universal Declaration of Human Rights,

Realizing that transnational corporations and other business enterprises, their officers and persons working for them are also obligated to respect generally recognized responsibilities and norms contained in United Nations treaties and other international instruments such as the Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide; the Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment; the Slavery Convention and the Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery; the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination; the Convention on the Elimination of All Forms of

Discrimination against Women; the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights; the International Covenant on Civil and Political Rights; the Convention on the Rights of the Child; the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families; the four Geneva Conventions of 12 August 1949 and two Additional Protocols thereto for the protection of victims of war; the Declaration on the Right and Responsibility of Individuals, Groups and Organs of Society to Promote and Protect Universally Recognized Human Rights and Fundamental Freedoms; the Rome Statute of the International Criminal Court; the United Nations Convention against Transnational Organized Crime; the Convention on Biological Diversity; the International Convention on Civil Liability for Oil Pollution Damage; the Convention on Civil Liability for Damage Resulting from Activities Dangerous to the Environment; the Declaration on the Right to Development; the Rio Declaration on the Environment and Development; the Plan of Implementation of the World Summit on Sustainable Development; the United Nations Millennium Declaration; the Universal Declaration on the Human Genome and Human Rights; the International Code of Marketing of Breast milk Substitutes adopted by the World Health Assembly; the Ethical Criteria for Medical Drug Promotion and the “Health for All in the Twenty-First Century” policy of the World Health Organization; the Convention against Discrimination in Education of the United Nations Education, Scientific, and Cultural Organization; conventions and recommendations of the International Labour Organization; the Convention and Protocol relating to the Status of Refugees; the African Charter on Human and Peoples’ Rights; the American Convention on Human Rights; the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms; the Charter of Fundamental Rights of the European Union; the Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions of the Organization for Economic Cooperation and Development; and other instruments,

Taking into account the standards set forth in the Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy and the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of the International Labour Organization,

Aware of the Guidelines for Multinational Enterprises and the Committee on International Investment and Multinational Enterprises of the Organization for Economic Cooperation and Development,

Aware also of the United Nations Global Compact initiative which challenges business leaders to “embrace and enact” nine basic principles with respect to human rights, including labour rights and the environment,

Conscious of the fact that the Governing Body Subcommittee on Multinational Enterprises and Social Policy, the Committee of Experts on the Application of Standards, as well as the Committee on Freedom of Association of the International Labour Organization, which have named business enterprises implicated in States' failure to comply with Conventions No. 87 concerning the Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and No. 98 concerning the Application of the Principles of the Right to Organize and Bargain Collectively, and seeking to supplement and assist their efforts to encourage transnational corporations and other business enterprises to protect human rights,

Conscious also of the Commentary on the Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights, and finding it a useful interpretation and elaboration of the standards contained in the Norms,

Taking note of global trends which have increased the influence of transnational corporations and other business enterprises on the economies of most countries and in international economic relations, and of the growing number of other business enterprises which operate across national boundaries in a variety of arrangements resulting in economic activities beyond the actual capacities of any one national system,

Noting that transnational corporations and other business enterprises have the capacity to foster economic well-being, development, technological improvement and wealth as well as the capacity to cause harmful impacts on the human rights and lives of individuals through their core business practices and operations, including employment practices, environmental policies, relationships with suppliers and consumers, interactions with Governments and other activities,

Noting also that new international human rights issues and concerns are continually emerging and that transnational corporations and other business enterprises often are involved in these issues and concerns, such that further standard-setting and implementation are required at this time and in the future,

Acknowledging the universality, indivisibility, interdependence and interrelatedness of human rights, including the right to development, which entitles every human person and all peoples to participate in, contribute to and enjoy economic, social, cultural and political development in which all human rights and fundamental freedoms can be fully realized,

Reaffirming that transnational corporations and other business enterprises, their officers - including managers, members of corporate boards or directors and other executives - and persons working for them have, inter alia, human rights obligations and responsibilities and that these human rights norms will contribute to the making and development of international law as to those responsibilities and obligations,

Solemnly proclaims these Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights and urges that every effort be made so that they become generally known and respected.

### **A. General obligations**

1. States have the primary responsibility to promote, secure the fulfillment of, respect, ensure respect of and protect human rights recognized in international as well as national law, including ensuring that transnational corporations and other business enterprises respect human rights. Within their respective spheres of activity and influence, transnational corporations and other business enterprises have the obligation to promote, secure the fulfillment of, respect, ensure respect of and protect human rights recognized in international as well as national law, including the rights and interests of indigenous peoples and other vulnerable groups.

### **B. Right to equal opportunity and non-discriminatory treatment**

2. Transnational corporations and other business enterprises shall ensure equality of opportunity and treatment, as provided in the relevant international instruments and national legislation as well as international human rights law, for the purpose of eliminating discrimination based on race, colour, sex, language, religion, political opinion, national or social origin, social status, indigenous status, disability, age - except for children, who may be given greater protection - or other status of the individual unrelated to the inherent requirements to perform the job, or of complying with special measures designed to overcome past discrimination against certain groups.

### **C. Right to security of persons**

3. Transnational corporations and other business enterprises shall not engage in nor benefit from war crimes, crimes against humanity, genocide, torture, forced disappearance, forced or compulsory labour, hostage-taking, extrajudicial, summary or arbitrary executions, other violations of humanitarian law and other international crimes against the human person as defined by international law, in particular human rights and humanitarian law.

4. Security arrangements for transnational corporations and other business enterprises shall observe international human rights norms as well as the laws and professional standards of the country or countries in which they operate.

#### **D. Rights of workers**

5. Transnational corporations and other business enterprises shall not use forced or compulsory labour as forbidden by the relevant international instruments and national legislation as well as international human rights and humanitarian law.

6. Transnational corporations and other business enterprises shall respect the rights of children to be protected from economic exploitation as forbidden by the relevant international instruments and national legislation as well as international human rights and humanitarian law.

7. Transnational corporations and other business enterprises shall provide a safe and healthy working environment as set forth in relevant international instruments and national legislation as well as international human rights and humanitarian law.

8. Transnational corporations and other business enterprises shall provide workers with remuneration that ensures an adequate standard of living for them and their families. Such remuneration shall take due account of their needs for adequate living conditions with a view towards progressive improvement.

9. Transnational corporations and other business enterprises shall ensure freedom of association and effective recognition of the right to collective bargaining by protecting the right to establish and, subject only to the rules of the organization concerned, to join organizations of their own choosing without distinction, previous authorization, or interference, for the protection of their employment interests and for other collective bargaining purposes as provided in national legislation and the relevant conventions of the International Labour Organization.

## **E. Respect for national sovereignty and human rights**

10. Transnational corporations and other business enterprises shall recognize and respect applicable norms of international law, national laws and regulations, as well as administrative practices, the rule of law, the public interest, development objectives, social, economic and cultural policies including transparency, accountability and prohibition of corruption, and authority of the countries in which the enterprises operate.

11. Transnational corporations and other business enterprises shall not offer, promise, give, accept, condone, knowingly benefit from, or demand a bribe or other improper advantage, nor shall they be solicited or expected to give a bribe or other improper advantage to any Government, public official, candidate for elective post, any member of the armed forces or security forces, or any other individual or organization. Transnational corporations and other business enterprises shall refrain from any activity which supports, solicits, or encourages States or any other entities to abuse human rights. They shall further seek to ensure that the goods and services they provide will not be used to abuse human rights.

12. Transnational corporations and other business enterprises shall respect economic, social and cultural rights as well as civil and political rights and contribute to their realization, in particular the rights to development, adequate food and drinking water, the highest attainable standard of physical and mental health, adequate housing, privacy, education, freedom of thought, conscience, and religion and freedom of opinion and expression, and shall refrain from actions which obstruct or impede the realization of those rights.

## **F. Obligations with regard to consumer protection**

13. Transnational corporations and other business enterprises shall act in accordance with fair business, marketing and advertising practices and shall take all necessary steps to ensure the safety and quality of the goods and services they provide, including observance of the precautionary principle. Nor shall they produce, distribute, market, or advertise harmful or potentially harmful products for use by consumers.

## **G. Obligations with regard to environmental protection**

14. Transnational corporations and other business enterprises shall carry out their activities in accordance with national laws, regulations, administrative practices and policies relating to the preservation of the environment of the countries in which they operate, as well as in accordance with relevant international agreements, principles, objectives, responsibilities and standards with regard to the environment as well as human rights, public health and safety, bioethics and the precautionary principle, and shall generally conduct their activities in a manner contributing to the wider goal of sustainable development.

## **H. General provisions of implementation**

15. As an initial step towards implementing these Norms, each transnational corporation or other business enterprise shall adopt, disseminate and implement internal rules of operation in compliance with the Norms. Further, they shall periodically report on and take other measures fully to implement the Norms and to provide at least for the prompt implementation of the protections set forth in the Norms. Each transnational corporation or other business enterprise shall apply and incorporate these Norms in their contracts or other arrangements and dealings with contractors, subcontractors, suppliers, licensees, distributors, or natural or other legal persons that enter into any agreement with the transnational corporation or business enterprise in order to ensure respect for and implementation of the Norms.

16. Transnational corporations and other businesses enterprises shall be subject to periodic monitoring and verification by United Nations, other international and national mechanisms already in existence or yet to be created, regarding application of the Norms. This monitoring shall be transparent and independent and take into account input from stakeholders (including non governmental organizations) and as a result of complaints of violations of these Norms. Further, transnational corporations and other businesses enterprises shall conduct periodic evaluations concerning the impact of their own activities on human rights under these Norms.

17. States should establish and reinforce the necessary legal and administrative framework for ensuring that the Norms and other relevant national and international laws are implemented by transnational corporations and other business enterprises.

18. Transnational corporations and other business enterprises shall provide prompt, effective and adequate reparation to those persons, entities and

communities that have been adversely affected by failures to comply with these Norms through, inter alia, reparations, restitution, compensation and rehabilitation for any damage done or property taken. In connection with determining damages in regard to criminal sanctions, and in all other respects, these Norms shall be applied by national courts and/or international tribunals, pursuant to national and international law.

19. Nothing in these Norms shall be construed as diminishing, restricting, or adversely affecting the human rights obligations of States under national and international law, nor shall they be construed as diminishing, restricting, or adversely affecting more protective human rights norms, nor shall they be construed as diminishing, restricting, or adversely affecting other obligations or responsibilities of transnational corporations and other business enterprises in fields other than human rights.

## **I. Definitions**

20. The term “transnational corporation” refers to an economic entity operating in more than one country or a cluster of economic entities operating in two or more countries - whatever their legal form, whether in their home country or country of activity, and whether taken individually or collectively.

21. The phrase “other business enterprise” includes any business entity, regardless of the international or domestic nature of its activities, including a transnational corporation, contractor, subcontractor, supplier, licensee or distributor; the corporate, partnership, or other legal form used to establish the business entity; and the nature of the ownership of the entity. These Norms shall be presumed to apply, as a matter of practice, if the business enterprise has any relation with a transnational corporation, the impact of its activities is not entirely local, or the activities involve violations of the right to security as indicated in paragraphs 3 and 4.

22. The term “stakeholder” includes stockholders, other owners, workers and their representatives, as well as any other individual or group that is affected by the activities of transnational corporations or other business enterprises. The term “stakeholder” shall be interpreted functionally in the light of the objectives of these Norms and include indirect stakeholders when their interests are or will be substantially affected by the activities of the transnational corporation or business enterprise. In addition to parties directly affected by the activities of business enterprises, stakeholders can include parties which are indirectly affected by the activities of transnational

corporations or other business enterprises such as consumer groups, customers, Governments, neighbouring communities, indigenous peoples and communities, non governmental organizations, public and private lending institutions, suppliers, trade associations, and others.

23. The phrases “human rights” and “international human rights” include civil, cultural, economic, political and social rights, as set forth in the International Bill of Human Rights and other human rights treaties, as well as the right to development and rights recognized by international humanitarian law, international refugee law, international labour law, and other relevant instruments adopted within the United Nations system.

[부록 4] 2002년 국제언론인협회 관용상(Tolerance Prize) 수상기사: *Bangkok Post*, "Searching for a State" (방콕 포스트, "조국을 찾아서" / 영문)

## Searching for a State

*Bangkok Post*, 25 June, 9 and 23 July 2002  
*Sanitsuda Ekachai*

Fear. Hopelessness. Alienation. More than 400,000 tribal people along the Thai-Burmese border effectively live as a stateless minority. They exist on the margins of our society, denied both a voice and the choices to better their quality of life.

The Thaksin government's declared policy to expel those who arrived in the Kingdom after October 3, 1985 is tantamount to a death sentence.

Many of these people were actually born in Thailand but their status remains undocumented due to the inefficiency of the census system. Some fled war and repression in Burma. Their children were born here and they now consider Thailand to be their home. Others, shunned by Burma's dictatorial government because they are from ethnic minorities, are more recent immigrants. Their efforts to obtain citizenship have been plagued by language problems, inaccurate information, corruption, red tape and prejudice due to deeply entrenched stereotypes—the widely held view that all highlanders destroy forests and traffic in drugs.

All these non-citizens will suffer the same fate come August 28. Unless they can establish their right to receive Thai citizenship by that date, they are doomed to forcible deportation. In addition, the government—with backing from the military—is planning a massive forced-resettlement programme which will uproot the residents of more than 1,000 villages along the Thai-Burmese border. Families will be torn apart. Certain individuals are likely to be further dehumanised by various forms of intimidation and violence—or even killed—just because neither the Thai nor the Burmese government wants them. Unless the Thaksin administration makes a policy U-turn, Thailand, which proclaims itself to be a Buddhist country, will commit its most massive violation of human rights in modern history.

Starting today, the "Searching for a state" series sets out to unveil the myriad problems faced by hill people, from being denied freedom of movement, access to education and proper health care to being subjected to blatant racial

discrimination. The series, appearing on alternate Tuesdays in 'Outlook' will give hill people a chance to tell their stories in their own words and show how state-sanctioned theft of their basic human rights has condemned them to a hopeless, marginalised existence.

### **Searching for a state**

Flawed censuses, bureaucratic delays, prejudice and corruption have robbed many indigenous ethnic people of Thai citizenship; now they are threatened with outright expulsion from the Kingdom.

Clad in a short-sleeved shirt and blue jeans, Boon, 19, looks just like any Thai teenager—until you ask him what his last name is.

"I don't have one," he replied, looking embarrassed.

But being deprived of a surname, and thus made an oddity in mainstream society, is not the only indignity he and thousands of other Karens native to Ratchaburi's Suan Pueng district have had to suffer.

"Ours is a dead-end life," he sighed, speaking in clearly enunciated Thai.

Boon's parents are among thousands of displaced Karens who fled wars and persecution in Burma three decades ago. Under a Cabinet resolution made in 2000, these people were to receive legal immigrant status and any of their children born in Thailand were to be entitled to full rights as Thai citizens. But the resolution turned out to be so many empty words. All their lives, Boon and other Karen youths have tried in vain to break down the wall of prejudice. After finishing Mathayom 3 he'd wanted to study for another three years and finish high school. But his hopes were dashed.

"To apply for higher education, I need an official school certificate," explained Boon.

"But my local school refused to issue it, reasoning that I'm not Thai. I was born here and I feel Thai. But I can't study, I can't leave my town and I can't work outside the province although there are no job opportunities here."

There is almost no farmland available for Karen people born in Thailand but then few of them would want to till the land like their ancestors anyway. To survive, many take the risk of leaving Ratchaburi without the requisite travel pass to go look for work in nearby provinces. But many employers require

job applicants to produce official work permits. To get this document, young Karens often register as alien workers from Burma, not knowing that by so doing they substantially weaken their right to claim Thai citizenship.

Even if they do find work, many of them end up returning home empty-handed, their wages confiscated by corrupt policemen who use their lack of travel passes as a pretext for extortion. Others come back infected with HIV and pass the dangerous virus on to partners and their offspring.

Work is not, however, the immediate concern for Noi Wongthong, 48, a Karen woman and her children. With the August 28 deadline fast approaching, her gravest fear is to be expelled to oppressive Burma and see her family torn apart.

Although born in Thailand, this weather-worn peasant has been registered as a Burmese national. But her husband managed to get Thai citizenship. And so did her three children. Her story is a typical illustration of the bureaucratic mess when hill people applying for citizenship have to negotiate.

"I'm so afraid that my mother will be expelled," said Somkid, her 23-year-old son.

The same fear hangs, like a dark cloud, over many ethnic minorities in the Kingdom. At least 150,000 hill people nationwide will be subject to expulsion if they cannot prove they are indigenous or that they migrated here prior to 1985. In the village of Huay Haeng in Ratchaburi, for example, more than 70 Karens who moved to Thailand several decades ago but lack the necessary documents, risk being expelled.

"The officials spent only half a day in the village doing their survey," said Wut Boonlert, a leading member of the Suan Pueng community. "Most of those who were registered that day were outsiders who were willing to pay. The poor Karen villagers were left out."

These undocumented Karens are entitled to receive the status of legal immigrant and the right to live in Thailand permanently. Children of theirs born here are entitled to Thai citizenship.

"But now they are doomed," said a visibly anxious Wut.

Red tape is the major stumbling block, the obstacle which prevents many of these people from joining mainstream Thai society.

More than 2,000 residents of Suan Pueng have asked to be given legal-immigrant status and some 800 children of theirs have applied for citizenship. The majority fled war and persecution in Burma several decades ago to seek refuge with Thai relatives. Most speak Thai fluently and are already culturally integrated into mainstream society. But they are stuck in limbo because the Interior Ministry, suspecting irregularities—the bribing of officials—in several cases, have frozen the processing of all applications.

If no paper gets moved before the deadline set by the government, more than 5,000 Karens, indigenous to areas along the Thai-Burmese border but living in the Kingdom for many years, risk being expelled.

The situation is worse in northern Thailand where a large number of hill people speak only broken Thai—if at all.

"When a Thai official asked my father where he was from," said a 29-year-old ethnic Akha man called Pilang Ahsang, "he answered 'Koomma', the Akha name for Baan Tuay [a village in Mae Jan district, Chiang Rai]. The official immediately wrote down 'Burma'."

Many other Akha people born in Thailand face similar communications problem. When officials, seeking corroboration of their place of birth, ask "Is it true?", many villagers reply "papama", the Akha term for "it's true". Invariably the official hears "Pa-ma", the Thai word for Burma, and assumes they were born in that country.

Consequently, many hill people born here are categorized as illegal immigrants and are subject to various forms of discrimination which limit their freedom of movement, access to higher education and job opportunities and deny them voting rights.

"If the authorities were to allow locals who know both languages to help out during interviews, many of these [communication] problems would be solved," said Chutima Morlaeku, an Akha activist with Impect (Inter Mountain People Education and Culture in Thailand Association), a nongovernmental organization for hill people.

But the main obstacle, in her opinion, is racial prejudice on the part of government officials; prejudice which breeds a singular lack of trust. During a census it conducted in 1985, the Public Welfare Department registered many hill people as having been born in Thailand. But subsequent censuses conducted by the Interior Ministry listed the very same individuals as being

of Burmese origin.

Although regulations on nationality stipulate that the authorities must use documents which favour claims by applicants seeking citizenship, officials very often refuse to do so.

Take Loryub Mayeu, a 38-year-old Akha man, for instance.

The 1985 survey noted down his place of birth as Thailand. The 1991 survey said he was born in Burma. The matter is further complicated by the fact that the spelling of his name in the first survey is not the same as in the second because officials transliterated his name into Thai differently. Now Loryub is stuck with illegal-immigrant status. Then there's Anna Ahkoh, 28, also an Akha. Her father received Thai nationality but she is still categorized as an illegal alien.

There is a countless number of similar cases, all of them pointing to the seriously flawed nature in which the authorities take censuses of indigenous hill people. "But those with money can always buy nationality cards," said Chutima. "It is the peasants who suffer because they don't have enough money [to bribe officials]."

Legally speaking, if these people can prove that they were living in Thailand prior to 1985 they have the right to be granted legal-immigrant status. But there is a big difference between having Thai nationality and being a legal immigrant.

"If you get Thai nationality by reason of birth, no one can expel you —no one can take away your citizenship," explains Chutima Morlaeku, the Impact activist.

"People should get what they're entitled to receive. If they are recent migrants, they can be deported—subject to procedures which don't even respect their basic human rights. But if they are indigenous to this land, they should be given Thai nationality—nothing more and nothing less."

As the deadline for expulsion approaches, Thai-Burmese relations have plunged to a new low; animosity fuelled by suspicion of each other's motives, has stymied inter-government communications.

"The hill people are indigenous to the border areas, said Chutima, "but Thailand doesn't want them. Nor does Burma. They are [effectively] stateless but they are people—just like you and me. Pushing them into Burma is

tantamount to sending them to their deaths. Can we do that with a clear conscience?"

### **What is the state's policy?**

- Up until 1972, anyone born in Thai territory was entitled to receive Thai nationality regardless of his/her parents' status. At the height of the communist insurgency, amid fears of infiltration by communist agitators from Vietnam, this policy was abrogated. Since then, children born to ethnic-minority people in the Kingdom have been considered illegal aliens rather than Thai citizens.
- Successive censuses have failed to take account of the large number of hill people who live in remote, inaccessible areas of the country. As a result, these undocumented people are automatically considered illegal aliens.
- Siam was open to cultural pluralism because it was recognised that this land was home to a diversity of ethnic groups. The modern Thai state, however, based its concept of nationhood on the dominant Thai ethnic group. Consequently, other groups with their own distinct cultures and languages are commonly viewed as non-citizens and trespassers.
- This prejudice is institutionalized by the formal education system which stereotypes the hill people as forest destroyers and drug traffickers.
- The government has conducted only sporadic surveys on the highlanders. The first comprehensive survey was carried out in 1985, the second in 1990 and the most recent in 1999.
- During these three surveys highlander identity cards in various colours were issued to the hill people. But the information gathered in these surveys is often inaccurate and contradictory.
- Thai government officials do not understand the hilltribe languages and few hill people have an adequate grasp of Thai. Due to language problems and prejudice, many highlanders have been registered as illegal aliens from Burma. This makes it difficult for them to later prove their legal status.

### **Where things stand now**

The government's latest policy, in accordance with a Cabinet resolution of

August 28, 2000, is to divide the hill people into four groups, as follows:

GROUP 1 Those born in Thailand and whose parents were born in Thailand are entitled to receive Thai nationality;

GROUP 2 Those who entered Thailand before October 3, 1985 will be granted the status of legal immigrants with the right to reside permanently in Thailand. Their children will be granted Thai nationality if they apply for it;

GROUP 3 Those who entered Thailand after October 3, 1985 and on or before September 15, 1999 were allowed to stay in Thailand until August 28, 2001. This deadline was subsequently extended to August 28, 2002. Unless another extension is granted, members of this group—numbering about 150,000 people—will be pushed back into Burma;

GROUP 4 Those who entered Thailand after September 15, 1999 will be deported. Children born to these people on Thai soil are not being registered; this forces them to live underground and robs them of basic rights to education, health care and employment.

### **Gap between policy and practice**

- Although you and your parents were born in Thailand, you might not be able to obtain Thai nationality either because your existence has not been documented or because your official documents inaccurately state that your parents were born in Burma.
- Corruption, bureaucratic red tape, and local officials' refusal to enforce the new and more accommodating regulations make hill people's quest for Thai nationality an uphill task.
- Applications by hill people seeking legal immigrant status are held back due to rampant prejudice in the Interior Ministry where hill people are commonly regarded as drug traffickers.
- According to new regulations, applications for citizenship must be processed within 30 days and when an applicant submits all the necessary documents he/she must be issued with an official receipt bearing the date. This regulation is largely ignored, however. Senior civil servants say they do not have enough personnel to process applications in a one-month period.

## **MORAL QUESTIONS**

Don't get bogged down in policy details. The crux of the matter is: given the delays in processing applications, hundreds of thousands of people will not be able to obtain citizenship before the August 28 deadline. Consequently, together with those who entered Thailand after October 3, 1985, they will be repatriated to Burma where they are likely to face violent persecution, starvation, sickness and death.

If that happens, will we Thais be able to look each other in the eye? Will the international community be able to look on silently?

**[부록 5] Principles for Ethical Reporting on Children (아동에 관한 윤리적 보도의 원칙 / 영문)**

## **Principles for Ethical Reporting on Children**

### **I. Principles**

1. The dignity and rights of every child are to be respected in every circumstance.
2. In interviewing and reporting on children, special attention is to be paid to each child's right to privacy and confidentiality, to have their opinions heard, to participate in decisions affecting them and to be protected from harm and retribution, including the potential of harm and retribution.
3. The best interests of each child are to be protected over any other consideration, including over advocacy for children's issues and the promotion of child rights.
4. When trying to determine the best interests of a child, the child's right to have their views taken into account are to be given due weight in accordance with their age and maturity.
5. Those closest to the child's situation and best able to assess it are to be consulted about the political, social and cultural ramifications of any reportage.
6. Do not publish a story or an image which might put the child, siblings or peers at risk even when identities are changed, obscured or not used.

### **II. Guidelines for interviewing children**

1. Do no harm to any child; avoid questions, attitudes or comments that are judgmental, insensitive to cultural values, that place a child in danger or expose a child to humiliation, or that reactivate a child's pain and grief from traumatic events.
2. Do not discriminate in choosing children to interview because of sex, race,

age, religion, status, educational background or physical abilities.

3. No staging: Do not ask children to tell a story or take an action that is not part of their own history.
4. Ensure that the child or guardian knows they are talking with a reporter. Explain the purpose of the interview and its intended use.
5. Obtain permission from the child and his or her guardian for all interviews, videotaping and, when possible, for documentary photographs. When possible and appropriate, this permission should be in writing. Permission must be obtained in circumstances that ensure that the child and guardian are not coerced in any way and that they understand that they are part of a story that might be disseminated locally and globally. This is usually only ensured if the permission is obtained in the child's language and if the decision is made in consultation with an adult the child trusts.
6. Pay attention to where and how the child is interviewed. Limit the number of interviewers and photographers. Try to make certain that children are comfortable and able to tell their story without outside pressure, including from the interviewer. In film, video and radio interviews, consider what the choice of visual or audio background might imply about the child and her or his life and story. Ensure that the child would not be endangered or adversely affected by showing their home, community or general whereabouts.

### **III. Guidelines for reporting on children**

1. Do not further stigmatize any child; avoid categorisations or descriptions that expose a child to negative reprisals - including additional physical or psychological harm, or to lifelong abuse, discrimination or rejection by their local communities.
2. Always provide an accurate context for the child's story or image.
3. Always change the name and obscure the visual identity of any child who is identified as:
  - a. A victim of sexual abuse or exploitation,
  - b. A perpetrator of physical or sexual abuse,
  - c. HIV positive, or living with AIDS, unless the child, a parent or a guardian gives fully informed consent,

- d. Charged or convicted of a crime.
- 4. In certain circumstances of risk or potential risk of harm or retribution, change the name and obscure the visual identity of any child who is identified as:
  - a. A current or former child combatant,
  - b. An asylum seeker, a refugee or an internal displaced person.
- 5. In certain cases, using a child's identity - their name and/or recognizable image - is in the child's best interests. However, when the child's identity is used, they must still be protected against harm and supported through any stigmatization or reprisals.

Some examples of these special cases are:

- a. When a child initiates contact with the reporter, wanting to exercise their right to freedom of expression and their right to have their opinion heard.
- b. When a child is part of a sustained programme of activism or social mobilization and wants to be so identified.
- c. When a child is engaged in a psychosocial programme and claiming their name and identity is part of their healthy development.
- 6. Confirm the accuracy of what the child has to say, either with other children or an adult, preferably with both.
- 7. When in doubt about whether a child is at risk, report on the general situation for children rather than on an individual child, no matter how newsworthy the story.

[부록 6]

보편적으로 인정되는 인권 및 기본적 자유를 증진·보호하기 위한  
개인, 단체, 기관의 권리와 책임에 관한 선언  
(유엔 인권옹호자선언)<sup>82)</sup>

유엔총회 결의 53/144 (1998년 12월 9일)

유엔총회는,

세계 각국 모든 사람들의 모든 인권과 기본적 자유를 증진·보호하는데  
있어 유엔헌장의 목적과 원칙을 준수하는 것이 중요하다는 점을 재확인하  
고,

인권 및 기본적 자유가 보편적으로 존중되고 준수되도록 하기 위한 국제  
적 노력에 있어 세계인권선언과 국제인권규약들은 그 기초를 이루고 있으  
며, 유엔이 채택한 여타의 인권조약들과 지역차원의 조약들 역시 중요하  
다는 것을 재확인하며,

국제사회의 모든 일원이 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치적 또는 기  
타 신념, 국적 또는 출신, 재산, 출생 및 기타 지위에 따른 어떠한 구별  
없이 인권과 기본적 자유를 존중하는 숭고한 의무를 공동으로 또한 개별  
적으로 이행해야 한다는 점을 강조하고, 유엔헌장에 따라 이러한 의무를  
수행하는 데 있어 국제협력이 특히 중요하다는 것을 재확인하며,

인종분리정책, 모든 형태의 인종차별, 식민주의, 외세의 점령 또는 정복,  
침략, 주권·민족·영토에 대한 위협이나, 민족의 자결권, 재산 및 천연자

---

82) 유엔인권해설집 제29호(국가인권위원회 번역, 2005년 11월)에 실린 번역문을  
기초로 수정 번역하였음.

원에 대한 완전한 주권행사의 권리를 거부함으로써 야기되는 광범위하거나 노골적인 또는 체계적인 침해와 관련하여 민족 집단과 개인의 인권 및 기본적 자유가 침해되는 것을 효과적으로 방지하는데 있어 국제협력이 중요하며 또한 이를 위하여 노력하는 개인이나 단체, 협회 등의 활동이 가치 있는 것임을 인정하고,

국제평화와 안보는 인권 및 기본적 자유와 직결되어 있음을 인식하고, 국제평화와 안보의 부재가 인권을 존중하지 않는 행위의 이유가 될 수 없다는 점을 유념하며,

모든 인권 및 기본적 자유는 보편적이고 불가분하며 상호 의존적이고 상호 연관되어 있다는 점과, 각각의 권리나 자유의 행사를 저해하지 않으면서 공정하고 형평성 있게 증진, 이행되어야 한다는 점을 재차 강조하고,

인권 및 기본적 자유를 증진, 보호하는 주된 책임과 의무는 국가에 있다는 점을 강조하고,

개인, 단체, 협회도 국내외에서 인권 및 기본적 자유에 대한 존중을 증진하고 관련지식을 고양시켜 나가야 할 권리와 책임이 있다는 점을 인식하며,

다음과 같이 선언한다:

### 제1조

모든 사람은 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로, 국내 또는 국제적 차원에서 인권 및 기본적 자유를 증진하고 이를 보호 및 실현하기 위하여 노력할 수 있는 권리를 가진다.

### 제2조

1. 각국은, 특히 사회, 경제, 정치 등의 분야에서 필요한 모든 조건을 구축하고 관할지역 내 모든 사람이 개별적으로 또는 다른 사람과 공동으로

모든 권리와 자유를 실제적으로 누릴 수 있도록 이를 법적으로 보장하는 데 필요한 조치를 취함으로써, 모든 인권과 기본적 자유를 보호, 증진, 이행할 주된 책임과 의무를 가진다.

2. 각국은 이 선언문에서 언급하는 권리 및 자유가 효과적으로 보장되도록 이에 필요한 입법, 행정 및 기타 조치를 취한다.

### 제3조

인권 및 기본적 자유와 관련하여 유엔헌장 및 각국이 준수해야 하는 기타 국제적 의무사항과 맥을 같이 하는 국내법은 인권과 기본적 자유를 시행·향유하며, 이 선언문에 언급된 인권 및 기본적 자유를 증진, 보호하고 효과적으로 실현하기 위한 모든 활동의 법적 기본틀이 된다.

### 제4조

이 선언문의 어떤 내용도 유엔헌장의 취지나 원칙을 훼손한다거나 이와 모순되는 것으로 해석되지 않으며, 세계인권선언, 국제인권규약, 기타 관련 국제협약 및 규정을 제한하거나 훼손하는 것으로 보지 아니한다.

### 제5조

인권 및 기본적 자유를 증진, 보호하기 위하여, 모든 사람은 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로 다음과 같은 국내외적 권리를 가진다:

- (a) 평화적 회합 또는 집회
- (b) 비정부기구, 협회, 또는 단체의 결성, 가입 및 참여
- (c) 비정부 또는 정부간 기구와의 의견 교환

### 제6조

모든 사람은 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로 다음과 같은 권리를 가진다:

- (a) 모든 인권 및 기본적 자유에 관한 정보를 파악, 조사, 입수, 수령, 보유할 수 있다. 예를 들어, 국내 입법, 사법 또는 행정 시스템에서 인권 및 기본적 자유가 어떻게 시행되고 있는지 그 실태에 관한 정보를 사용할 수 있다.

- (b) 인권 및 기타 관련 국제협약에서 규정하는 바와 같이, 모든 인권과 기본적 자유에 대한 의견, 정보, 지식을 다른 사람에게 자유롭게 발행, 제공 또는 배포할 수 있다.
- (c) 모든 인권 및 기본적 자유가 법적으로 또한 실제적으로 어떻게 준수되고 있는지 조사, 토의하고 이에 대하여 의견을 형성, 유지할 수 있으며, 여타 적절한 방법을 통해 이 문제에 대하여 대중의 이목을 집중시킬 수 있다.

### 제7조

모든 사람은 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로 인권에 관한 새로운 개념과 원칙을 개발, 논의하고 지지할 수 있는 권리를 가진다.

### 제8조

1. 모든 사람은 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로 자국 정부의 운영 및 공공업무 수행에 아무런 차별 없이 효과적으로 접근, 참여할 수 있는 권리를 가진다.
2. 특히 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로, 정부부처 및 기구, 기타 공공기관의 업무활동에 대한 비판이나 업무향상을 위한 제안서를 제출하고, 인권 및 기본적 자유를 증진, 보호, 실현하는 데 방해 또는 저해가 되는 활동을 지적할 수 있다.

### 제9조

1. 인권과 기본적 자유를 행사함에 있어서, 예를 들어 이 선언문에 나와 있는 인권을 증진하고 보호하는 데 있어서, 모든 사람은 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로, 효과적인 구제수단을 이용하고 인권이 침해될 경우 보호받을 수 있는 권리를 가진다.
2. 권리나 자유가 침해된 자는 직접 또는 법적으로 승인된 대리인을 통해 독립적이며 형평성을 유지하는 관할 사법당국이나 법으로 설립된 기타 관계 당국에 제소하여 공청회를 통해 즉시 사건조사가 진행되도록 하고, 당사자의 인권이나 자유가 침해된 경우, 판결을 통해 법에 의거한 배상 등 구제방안을 제시받고, 최종 결정사항 및 배상이 지체 없이 실행

행되도록 할 수 있는 권리를 가진다.

3. 이를 위하여, 모든 사람은 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로, 특히 다음과 같은 권리를 가진다:
  - (a) 인권 및 기본적 자유에 대한 침해와 관련하여, 관리 또는 정부 기구가 시행하는 정책 및 조치에 관하여, 청원 등 적절한 방법으로 관할 사법, 행정 또는 입법부, 혹은 해당국 법률 시스템에서 규정하는 기타 관할 당국에 이의를 제기할 수 있다. 일단 이의가 제기되면 부당하게 지체하지 않고 판결하여야 한다.
  - (b) 공청회, 소송, 재판 등에 참석하여 국내법 및 관련 국제의무 규정과 조약을 준수하였다는 여론을 형성할 수 있다.
  - (c) 인권 및 기본적 자유를 옹호하는 데 전문적인 법률지원 서비스와 기타 관련 자문서비스 및 지원을 제안 및 제공한다.
4. 마찬가지로, 모든 사람은 관련 국제협약 및 절차에 따라, 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로 인권 및 기본적 자유와 관련된 문제에 대하여 청원을 접수, 심사할 수 있는 일반 또는 전문 국제기구를 자유롭게 접촉하여 의견을 교환할 수 있는 권리를 가진다.
5. 국가는 관할 영토 내에서 인권과 기본적 자유가 침해되었다고 확신할 만한 합리적 근거가 있는 경우, 신속 공정하게 수사를 진행하거나 심리가 진행되도록 한다.

## 제10조

어떤 사람도 작위 또는 무작위로 인권 및 기본적 자유를 침해하는 데 가담할 수 없으며, 가담을 거절했다고 해서 어떤 처벌이나 불이익을 받을 수 없다.

## 제11조

모든 사람은 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로, 자신의 직무나 직업을 합법적으로 수행할 수 있는 권리를 가진다. 모든 사람은 자신의 직업으로 인하여 다른 사람에 대한 인간으로서의 존엄성, 인권, 기본적 자유에 영향을 미칠 수 있는 경우, 그 권리와 자유를 존중하고 직업윤리 및 강령에 대한 국내외 관련 기준을 준수한다.

## 제12조

1. 모든 사람은 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로, 인권 및 기본적 자유가 침해되는 것을 막기 위한 평화적 활동에 참여할 수 있다.
2. 국가는 이 선언문에 언급된 권리를 합법적으로 행사했다는 이유로 받게 되는 어떤 폭력이나 위협, 보복, 사실상 또는 법률상의 불이익, 압력, 기타 자의적 행위로부터 관할 당국이 모든 사람을 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로 보호할 수 있도록 하는 데 필요한 모든 조치를 취한다.
3. 이와 관련하여, 모든 사람은 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로, 국가에 귀책사유가 있는 활동, 작위 또는 부작위로 인하여 인권 및 기본적 자유가 침해되었거나, 단체나 개인이 자행한 폭력 행위로 인권 및 기본적 자유가 침해된 경우, 이에 대하여 평화적인 방법으로 대응하거나 반대 활동을 벌이는 데 있어서 국내법에 의하여 효과적으로 보호를 받을 수 있다.

## 제13조

모든 사람은 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로, 이 선언문 제3조에 의하여 평화적인 방법으로 인권과 기본적 자유를 증진, 보호한다는 명백한 목적에 자원을 요청, 수령, 사용할 수 있는 권리를 가진다.

## 제14조

1. 국가는 입법, 사법, 행정, 기타 적절한 조치를 통하여 시민, 정치, 경제, 사회, 문화적 권리에 대한 모든 국민의 이해를 증진시킬 책임이 있다.
2. 특히 다음과 같은 방법을 사용한다:
  - (a) 국내법령 및 주요 국제인권조약들을 발간하여 널리 배포한다.
  - (b) 국제인권조약에 의하여 설립된 조약감시기구에 조약가입국으로서 제출하는 정기보고서, 조약감시기구의 심의내용에 대한 요약서 및 공식 보고서 등, 인권에 관한 국제문서 역시 국내문서와 마찬가지로 빠짐없이 모두 공개한다.
3. 국가는 관할 영토에서 인권과 기본적 자유를 증진·보호하기 위하여,

옴부즈맨, 인권위원회 등과 같은 형태로 독립적인 국가인권기구가 설립·발전되도록 하며, 이를 지원한다.

### 제15조

국가는 각 학교에서 인권 및 기본적 자유에 대한 교육을 증진시키고, 변호사, 경찰, 군인, 공무원을 대상으로 하는 교육 프로그램에 인권교육이 적절히 포함되도록 할 책임이 있다.

### 제16조

개인, 비정부기구 및 기타 관련기관은 인권과 기본적 자유에 대한 교육, 훈련, 연구 활동을 통하여, 해당 사회 및 지역사회의 다양한 배경을 고려하고 특히 국가간, 인종과 종교단체 간의 상호이해, 관용, 평화, 친선을 강화하는 등, 인권 및 기본적 자유에 관한 국민의식을 제고하는 데 중요한 역할을 담당하고 있다.

### 제17조

이 선언문에 언급된 권리와 자유를 행사함에 있어서 모든 사람은 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로, 다른 사람의 권리와 자유를 충분히 인식·존중하고 민주사회에서 요구하는 도덕성, 공공질서, 일반복지에 관한 조건을 충족하기 위하여 관련 국제의무 규정에 따라, 법으로 정한 제한 사항을 준수하여야 한다.

### 제18조

1. 모든 사람에게는, 자유롭고 완전하게 인격을 개발할 수 있는 지역사회에 대하여, 또한 그 지역사회 내에서 수행해야 할 의무가 있다
2. 개인, 단체, 기관, 비정부기구에는 민주주의를 보호하고 인권과 기본적 자유를 증진하며, 민주사회, 체제, 과정을 증진, 발전시키는 데 중요한 역할과 책임이 있다.
3. 또한, 개인, 단체, 기관, 비정부기구에는 세계인권선언 및 기타 인권협약이 규정하는 권리와 자유가 완전하게 실현되는 데 필요한, 사회적·국제적 질서에 대한 모든 사람의 권리를 증진하는 데 중요한 역할과

책임이 있다.

### **제19조**

이 선언문의 어떤 규정도 개인, 단체, 사회기관, 또는 국가가 이 선언문에 언급된 권리와 자유를 파괴할 목적으로 어떤 활동에 관여하거나 어떤 행위를 수행할 권리를 가진다는 의미로 해석될 수 없다.

### **제20조**

이 선언문의 어떤 규정도 국가가 유엔헌장 규정에 반하여 개인, 단체, 기관, 또는 비정부기구의 활동을 지원, 조장하는 것을 허용할 수 있다는 의미로 해석될 수 없다.

## [부록 7]

### **Declaration on the Right and Responsibility of Individuals, Groups and Organs of Society to Promote and Protect Universally Recognized Human Rights and Fundamental Freedoms (UN Declaration on Human Rights Defenders)**

UN General Assembly Resolution 53/144 (9 September 1998)

The General Assembly,

Reaffirming the importance of the observance of the purposes and principles of the Charter of the United Nations for the promotion and protection of all human rights and fundamental freedoms for all persons in all countries of the world,

Reaffirming also the importance of the Universal Declaration of Human Rights<sup>2</sup> and the International Covenants on Human Rights Resolution 2200 A (XXI), annex. as basic elements of international efforts to promote universal respect for and observance of human rights and fundamental freedoms and the importance of other human rights instruments adopted within the United Nations system, as well as those at the regional level,

Stressing that all members of the international community shall fulfil, jointly and separately, their solemn obligation to promote and encourage respect for human rights and fundamental freedoms for all without distinction of any kind, including distinctions based on race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status, and reaffirming the particular importance of achieving international cooperation to fulfil this obligation according to the Charter,

Acknowledging the important role of international cooperation for, and the valuable work of individuals, groups and associations in contributing to, the effective elimination of all violations of human rights and fundamental freedoms of peoples and individuals, including in relation to mass, flagrant or systematic violations such as those resulting from apartheid, all forms of racial discrimination, colonialism, foreign domination or occupation, aggression or threats to national sovereignty, national unity or territorial integrity and from the refusal to recognize the right of peoples to self-determination and the right of every people to exercise full sovereignty over its wealth and

natural resources,

Recognizing the relationship between international peace and security and the enjoyment of human rights and fundamental freedoms, and mindful that the absence of international peace and security does not excuse non-compliance,

Reiterating that all human rights and fundamental freedoms are universal, indivisible, interdependent and interrelated and should be promoted and implemented in a fair and equitable manner, without prejudice to the implementation of each of those rights and freedoms,

Stressing that the prime responsibility and duty to promote and protect human rights and fundamental freedoms lie with the State,

Recognizing the right and the responsibility of individuals, groups and associations to promote respect for and foster knowledge of human rights and fundamental freedoms at the national and international levels,

Declares:

### **Article 1**

Everyone has the right, individually and in association with others, to promote and to strive for the protection and realization of human rights and fundamental freedoms at the national and international levels.

### **Article 2**

1. Each State has a prime responsibility and duty to protect, promote and implement all human rights and fundamental freedoms, inter alia, by adopting such steps as may be necessary to create all conditions necessary in the social, economic, political and other fields, as well as the legal guarantees required to ensure that all persons under its jurisdiction, individually and in association with others, are able to enjoy all those rights and freedoms in practice.
2. Each State shall adopt such legislative, administrative and other steps as may be necessary to ensure that the rights and freedoms referred to in the present Declaration are effectively guaranteed.

### **Article 3**

Domestic law consistent with the Charter of the United Nations and other

international obligations of the State in the field of human rights and fundamental freedoms is the juridical framework within which human rights and fundamental freedoms should be implemented and enjoyed and within which all activities referred to in the present Declaration for the promotion, protection and effective realization of those rights and freedoms should be conducted.

#### **Article 4**

Nothing in the present Declaration shall be construed as impairing or contradicting the purposes and principles of the Charter of the United Nations or as restricting or derogating from the provisions of the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenants on Human Rights and other international instruments and commitments applicable in this field.

#### **Article 5**

For the purpose of promoting and protecting human rights and fundamental freedoms, everyone has the right, individually and in association with others, at the national and international levels:

- (a) To meet or assemble peacefully; (b) To form, join and participate in non-governmental organizations, associations or groups; (c) To communicate with non-governmental or inter-governmental organizations.

#### **Article 6**

Everyone has the right, individually and in association with others:

- (a) To know, seek, obtain, receive and hold information about all human rights and fundamental freedoms, including having access to information as to how those rights and freedoms are given effect in domestic legislative, judicial or administrative systems;
- (b) As provided for in human rights and other applicable international instruments, freely to publish, impart or disseminate to others views, information and knowledge on all human rights and fundamental freedoms;
- (c) To study, discuss, form and hold opinions on the observance, both in law and in practice, of all human rights and fundamental freedoms and, through these and other appropriate means, to draw public attention to those matters.

## **Article 7**

Everyone has the right, individually and in association with others, to develop and discuss new human rights ideas and principles and to advocate their acceptance.

## **Article 8**

1. Everyone has the right, individually and in association with others, to have effective access, on a non-discriminatory basis, to participation in the government of his or her country and in the conduct of public affairs.
2. This includes, inter alia, the right, individually and in association with others, to submit to governmental bodies and agencies and organizations concerned with public affairs criticism and proposals for improving their functioning and to draw attention to any aspect of their work that may hinder or impede the promotion, protection and realization of human rights and fundamental freedoms.

## **Article 9**

1. In the exercise of human rights and fundamental freedoms, including the promotion and protection of human rights as referred to in the present Declaration, everyone has the right, individually and in association with others, to benefit from an effective remedy and to be protected in the event of the violation of those rights.
2. To this end, everyone whose rights or freedoms are allegedly violated has the right, either in person or through legally authorized representation, to complain to and have that complaint promptly reviewed in a public hearing before an independent, impartial and competent judicial or other authority established by law and to obtain from such an authority a decision, in accordance with law, providing redress, including any compensation due, where there has been a violation of that person's rights or freedoms, as well as enforcement of the eventual decision and award, all without undue delay.
3. To the same end, everyone has the right, individually and in association with others, inter alia:
  - (a) To complain about the policies and actions of individual officials and governmental bodies with regard to violations of human rights and

fundamental freedoms, by petition or other appropriate means, to competent domestic judicial, administrative or legislative authorities or any other competent authority provided for by the legal system of the State, which should render their decision on the complaint without undue delay;

- (b) To attend public hearings, proceedings and trials so as to form an opinion on their compliance with national law and applicable international obligations and commitments;
  - (c) To offer and provide professionally qualified legal assistance or other relevant advice and assistance in defending human rights and fundamental freedoms.
4. To the same end, and in accordance with applicable international instruments and procedures, everyone has the right, individually and in association with others, to unhindered access to and communication with international bodies with general or special competence to receive and consider communications on matters of human rights and fundamental freedoms.
5. The State shall conduct a prompt and impartial investigation or ensure that an inquiry takes place whenever there is reasonable ground to believe that a violation of human rights and fundamental freedoms has occurred in any territory under its jurisdiction.

### **Article 10**

No one shall participate, by act or by failure to act where required, in violating human rights and fundamental freedoms and no one shall be subjected to punishment or adverse action of any kind for refusing to do so.

### **Article 11**

Everyone has the right, individually and in association with others, to the lawful exercise of his or her occupation or profession. Everyone who, as a result of his or her profession, can affect the human dignity, human rights and fundamental freedoms of others should respect those rights and freedoms and comply with relevant national and international standards of occupational and professional conduct or ethics.

### **Article 12**

1. Everyone has the right, individually and in association with others, to participate in peaceful activities against violations of human rights and fundamental freedoms.
2. The State shall take all necessary measures to ensure the protection by the competent authorities of everyone, individually and in association with others, against any violence, threats, retaliation, de facto or de jure adverse discrimination, pressure or any other arbitrary action as a consequence of his or her legitimate exercise of the rights referred to in the present Declaration.
3. In this connection, everyone is entitled, individually and in association with others, to be protected effectively under national law in reacting against or opposing, through peaceful means, activities and acts, including those by omission, attributable to States that result in violations of human rights and fundamental freedoms, as well as acts of violence perpetrated by groups or individuals that affect the enjoyment of human rights and fundamental freedoms.

### **Article 13**

Everyone has the right, individually and in association with others, to solicit, receive and utilize resources for the express purpose of promoting and protecting human rights and fundamental freedoms through peaceful means, in accordance with article 3 of the present Declaration.

### **Article 14**

1. The State has the responsibility to take legislative, judicial, administrative or other appropriate measures to promote the understanding by all persons under its jurisdiction of their civil, political, economic, social and cultural rights.
2. Such measures shall include, inter alia:
  - (a) The publication and widespread availability of national laws and regulations and of applicable basic international human rights instruments;
  - (b) Full and equal access to international documents in the field of human rights, including the periodic reports by the State to the bodies established by the international human rights treaties to which it is a party, as well as the summary records of discussions and the official

reports of these bodies.

3. The State shall ensure and support, where appropriate, the creation and development of further independent national institutions for the promotion and protection of human rights and fundamental freedoms in all territory under its jurisdiction, whether they be ombudsmen, human rights commissions or any other form of national institution.

#### **Article 15**

The State has the responsibility to promote and facilitate the teaching of human rights and fundamental freedoms at all levels of education and to ensure that all those responsible for training lawyers, law enforcement officers, the personnel of the armed forces and public officials include appropriate elements of human rights teaching in their training programme.

#### **Article 16**

Individuals, non-governmental organizations and relevant institutions have an important role to play in contributing to making the public more aware of questions relating to all human rights and fundamental freedoms through activities such as education, training and research in these areas to strengthen further, *inter alia*, understanding, tolerance, peace and friendly relations among nations and among all racial and religious groups, bearing in mind the various backgrounds of the societies and communities in which they carry out their activities.

#### **Article 17**

In the exercise of the rights and freedoms referred to in the present Declaration, everyone, acting individually and in association with others, shall be subject only to such limitations as are in accordance with applicable international obligations and are determined by law solely for the purpose of securing due recognition and respect for the rights and freedoms of others and of meeting the just requirements of morality, public order and the general welfare in a democratic society.

#### **Article 18**

1. Everyone has duties towards and within the community, in which alone the free and full development of his or her personality is possible.
2. Individuals, groups, institutions and non-governmental organizations have

an important role to play and a responsibility in safeguarding democracy, promoting human rights and fundamental freedoms and contributing to the promotion and advancement of democratic societies, institutions and processes.

3. Individuals, groups, institutions and non-governmental organizations also have an important role and a responsibility in contributing, as appropriate, to the promotion of the right of everyone to a social and international order in which the rights and freedoms set forth in the Universal Declaration of Human Rights and other human rights instruments can be fully realized.

### **Article 19**

Nothing in the present Declaration shall be interpreted as implying for any individual, group or organ of society or any State the right to engage in any activity or to perform any act aimed at the destruction of the rights and freedoms referred to in the present Declaration.

### **Article 20**

Nothing in the present Declaration shall be interpreted as permitting States to support and promote activities of individuals, groups of individuals, institutions or non-governmental organizations contrary to the provisions of the Charter of the United Nations.