
2021년도 대구시설공단
인권영향평가 결과 보고

2021. 12. 31.

대구시설공단

제 출 문

대구시설공단 이사장 귀하

이 보고서를 “2021년도 대구시설공단 인권영향평가”에
대한 결과보고서로 제출합니다.

2021. 12. 31.

한국경영인증원

- 목 차 -

I. 인권경영 환경분석 및 현황	3
1. 인권경영 정책 동향	3
2. 인권경영 구축 사례	11
3. 공공기관 인권경영 운영현황	16
II. 인권영향평가 실시	19
1. 인권영향평가 실시개요	19
2. 인권영향평가 주요사업 선정	22
3. 인권영향평가 지표 구성	23
III. 인권영향평가 결과	27
1. 인권영향평가 종합	27
2. 기관운영 평가결과	28
분야 1. 인권경영 체계의 구축	30
분야 2. 고용상의 비차별	33
분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장	35
분야 4. 강제노동의 금지	37
분야 5. 아동노동의 금지	39
분야 6. 산업안전 보장	40
분야 7. 책임있는 공급망 관리	43
분야 8. 현지주민의 인권보호	45
분야 9. 환경권 보장	47
분야 10. 소비자 인권 보호	50
분야 11. 직장 내 인권 보호	52
3. 주요사업 평가결과	54
IV. 인권경영 주요 개선과제	59
V. 인권경영 중장기 로드맵	60

I

인권경영 환경 분석 및 현황

1

인권경영 정책 동향

(가) 국제 인권경영 동향

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

[국제사회 인권경영 추진현황]

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

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

[국제기구의 윤리·인권 가이드라인 요약]

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

구분	내용
	<ul style="list-style-type: none"> · 원칙 5. 아동 노동에 대한 현실적이며 효과적인 폐지를 수행한다. · 원칙 6. 고용 및 직업에서의 어떠한 차별도 철폐 한다. · 원칙 7. 환경 문제에 대한 예방적 접근을 지원한다. · 원칙 8. 환경 책임을 증진하기위한 이니셔티브를 수행한다. · 원칙 9. 친환경 기술의 개발과 보급을 장려한다. · 원칙 10. 기업은 강요와 뇌물 수수를 포함한 모든 형태의 부패에 반대해야 한다.
ILO 다국적기업 선언	<ul style="list-style-type: none"> - 1977년 제정, 2017년 3월 개정 - 개발도상국에서의 다국적기업의 활동 중 노동, 사회 분야에서 긍정적 영향력 필요 - 고용, 훈련, 노동조건, 생활조건, 노사관계 강조 <ul style="list-style-type: none"> · 노동기준 준수, 고용 기회 대우의 균등 · 노동조건과 노동안전위생 확보 · 건전한 노사관계 촉진 강조 · 노동권에 대한 영향평가 조치 신설
GRI 지속가능 경영보고 가이드라인	<ul style="list-style-type: none"> - 조직의 경제·환경·사회에 미치는 영향 보고 - 국내 기업들의 지속가능성보고서의 보고 기준으로 활용 - 윤리적, 합법적 행위에 대한 조직 내외부 자문 매커니즘 <ul style="list-style-type: none"> · 인권영향평가 검토 대상 사업장 · 인권 정책 및 절차에 관한 교육 · 인권 심사 시행을 포함한 계약 체결 · 동등한 기회 제공, 차별금지 · 아동노동, 강제 노동 금지 정보 보고

(나) 국내 인권경영 동향

□ 2014년, 국가인권위원회의 인권경영 활동

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

□ 2018년, 정부의 인권경영 정책 수립·발표

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

□ 2019년, 공공기관 경영평가제도 개편

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

[정부 부처별 인권경영 정책]

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

□ 공공기관 인권경영매뉴얼 적용

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

[인권영향평가 가이드라인]

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

□ 2020년, 행정안전부 지방공기업 모범거래모델 가이드라인

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

□ 직장 내 인권보호 및 구제강화 법률 시행

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

□ 정책 동향 분석 및 시사점

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

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

2 인권경영 구축 사례

(가) 인권경영 실시 동향

□ 해외/민간기업 동향

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

□ 공공기관 동향

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

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

(나) 공공기관 인권경영 시스템

□ 인권경영 추진 시스템 구축

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

□ 담당부서 및 담당자 지정

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

□ 인권경영 실행지침(규정) 제정

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

□ 인권경영 위원회 구성

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

□ 인권경영 선언 및 공표

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

□ 인권경영 선언문 작성

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

□ 인권경영 지침 및 현장

○ 인권경영 이행을 위한 세부 지침을 마련함

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

□ 구제절차

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

□ 구제절차 연구와 준비

- 실태조사, 인권영향평가 등을 통해 파악한 인권 리스크와 인권 침해이슈를 구제절차 형식에 반영

□ 구제절차 수립 및 시행

- 내부 구제절차로 ‘인권침해구제위원회’ 또는 ‘인권옴부즈맨’ 활용을 권장하며, 인권경영위원회가 독립성을 확보할 수 있는 경우, 이를 구제기구로 활용하거나 산하에 인권침해 구제위원회를 둘 수 있음
- 구제기구는 인권경영 담당부서의 지원을 받되 독립성을 보장하는 것이 중요
- 전담자 임명이 바람직하나, 유사 업무 담당자를 인권옴부즈맨으로 임명가능
- 구제절차 운영에 관한 매뉴얼과 가이드라인 수립 (내부지침, 외부구제절차)
- 구제절차 이용안내, 진정인의 개인정보보호조치, 장애인 접근성 향상, 구제절차 교육 방안 마련
- 구제 매뉴얼, 가이드라인에 따라 진정접수, 구제시행

(다) 사업 분야 인권 이슈

□ 인권침해 사례 분석

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

[공공기관 인권침해 관련 기사 분석]

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

3 기관 인권경영 운영 현황

기관 소개

- 대구시설공단(이하 ‘공단’)은 공공시설물의 효율적인 관리운영으로 시민복지 증진에 기여하기 위해 1992년 지방공기업법 제76조와 대구시설공단 설치조례를 근거로 하여 대구시에서 1993년 설립한 시설관리 전문 공기업임
- 공단은 설립 이후 가로등, 공영주차장, 공용도로 등 기초 인프라 시설 관리 및 두류수영장, 대구국제사격장 등 문화·체육시설도 함께 관리 중이며, 교통약자를 위한 나드리콜 서비스를 별도로 운영하는 등 대구시민들의 건강한 삶과, 편의성 증대를 위한 시설관리 사업을 수행하고 있음
- 공단의 조직은 이사장을 포함한 3명의 임원 및 이사장 직속의 감사파트와 사업운영본부 내 경영지원처, 재난안전처, 체육시설운영처, 시설관리처 도로교통본부 내 기술지원처, 도로관리처, 교통운영처, 이동지원처 총 8개의 팀으로 구성되어 있음



□ 인권경영 추진현황

- 공단은 ‘18년 12월 ‘인권경영 선포식’을 갖고 인권경영 헌장 및 인권경영 이행지침을 제정, 인권경영 전담부서로 총무인사팀을 지정하고 감사실과 연계한 “청렴해피콜” 등 인권감시 장치를 마련하여 인권경영 제도화 조치를 이행함
 - ‘19년 10월 ‘인권존중정책 선포식’을 통해 직장 내 사회적 문제로 부각된 직장 내 괴롭힘에 대해 임직원의 경각심을 일깨우고, 인권존중을 강조함
- 공단은 인권경영을 위한 자문기구로 인권 관련 분야의 내외부 전문가로 구성된 7인 (내부3명, 외부4명)의 인권경영위원회를 설치하고, ‘19년 9월 1차 인권경영위원회를 개최하였으며, 경영활동 전반의 인권 리스크를 파악하기 위해 국가인권위의 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼’을 바탕으로 체크리스트를 선정하여 ‘인권영향평가’를 실시하는 등 인권경영의 체계를 발빠르게 구축함



- 공단은 ‘20년 인권경영 2년차에 접어들어 조직 내·외부 인권존중문화 확산 및 인권침해 예방활동에 중점을 두고 적극적인 인권경영을 실천하고 있음

[공단 인권경영 추진 현황]

분야	상세 내용
인권경영 제도적 기반 구축	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영 이행지침 제정('18.12.) - 인권경영 선포식 개최('18.12.) - 인권경영헌장 제정('19.06.) - 인권경영위원회 구성('19.09.) - 제2차 인권경영 선포식('19.10.)
인권경영 추진조직 정비	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영위원회 7명 구성(내부3명, 외부4명) - 인권경영 전담조직 지정(총무인사팀) - 청탁방지담당관, 성폭력· 성희롱 고충상담원, 인권경영담당관 지정
인권보호 활동 및 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> - 전 임직원 대상 인권교육 실시 - 사내 내부망을 이용한 성희롱 관련 자료실, 성희롱 및 성폭력 고충창구, 공직비리 및 갑질 익명신고 게시판 운영 - 갑질 근절 가이드라인 게시 및 전파
인권영향평가 제도	<ul style="list-style-type: none"> - 인권영향평가 체크리스트 개발 - 1차 인권영향평가 실시(19.12) - 2차 인권영향평가 실시(20.12)
인권침해 구제제도	<ul style="list-style-type: none"> - (외부) 국민신문고, 안전신문고, 국민권익위원회, 국민콜, 엔젤클럽(고객모니터단), 온라인행정심판 홈페이지 - (내부) 부패· 부조리신고센터(청신호 콜센터), 공익신고센터, 청탁금지법 위반 신고센터, 레드히슬 헬프라인, 갑질피해 신고· 지원센터, 협력업체 사랑방, 청년옴부즈만, 청렴해피콜 운영
인권경영 확산 및 성과 공개	<ul style="list-style-type: none"> - 1차 2019년 인권영향평가 실시결과 공개 완료 - 2차 2020년 인권영향평가 실시결과 공개 예정 - 2020년 인권경영 성과 공개 예정

II

인권영향평가 실시

1

인권영향평가 실시개요

□ 인권영향평가 실시 가이드¹⁾

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

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

□ 주체 및 범위

○ 평가기간 : 2021년 11월 28일 ~ 2021년 12월 31일

‘21. 11. 25 : 인권영향평가 Kick-Off
‘21. 11. 28 : 주요사업 평가대상 확정 및 지표개발
‘21. 11. 29 : 인권영향평가 지표교육
‘21. 12. 12 : 공단 내부 자체평가 시행
‘21. 12. 13 : 인권영향평가 외부전문위원 현장실사
‘21. 12. 22 : 현장실사 보고서 제출
‘21. 12. 31 : 최종 보고서 제출

○ 평가주체 : (내부) 대구시설공단, (외부) 한국경영인증원

공단 객관적이고 독립적인 인권영향평가 결과를 도출하기 위해 외부 전문기관과 진단 및 평가 실시

○ 평가범위 : 기관운영 및 주요사업

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

(주요사업) 공단의 사업수행이 다양한 이해관계자의 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가실시

○ 평가목적

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

□ 평가방법

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

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

2 인권영향평가 주요사업 선정

□ 주요사업

- 시설관리처사업

□ 주요사업 선정 기준

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 의하면 주요사업 선정 시 중점 추진사업 여부, 이해관계자 효율성, 지역이슈 연계성, 파급 영향력을 종합 고려하여 선정하도록 하고 있으며, 이러한 기준을 토대로 공단 측과 협의하여 선정함

□ 주요사업 선정 목적

- 이용자, 위탁 협력회사, 종사 근로자, 환경 등 다양한 이해관계가 얽혀 있는 공단의 ‘시설관리처사업’의 특성상 사업수행 과정에서 인권체제를 갖추고 있는지, 운영 과정에서 차별이 발생하지 않도록 공정운업을 위해 노력하는지, 이용자와 근로자의 인권이 보호되고 있는지, 환경 및 개인정보보호 노력을 잘 하고 있는지 등을 점검할 필요가 있음

□ 주요사업 선정 사유

- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼은 인권영향평가를 실시할 주요사업 선정 시, 기관의 주력사업 또는 대표사업인지 여부, 신규 사업으로서 인권영향 평가의 필요성이 있는지 여부, 앞으로 수행할 중요사업인지 여부, 기관의 지속가능발전을 도모하는 사업인지 여부 등을 우선적으로 고려하여 선정하도록 함
- 위의 고려사항을 종합하여 공단은 2021년 인권영향평가 대상사업으로 ‘시설관리처사업’을 선택함

3 인권영향평가 지표 구성

□ 평가체크리스트 지표 개발 및 확정

- (기관운영) 2021년 인권영향평가 체크리스트에 직장 내 인권보호 1개 분야 3개 항목 15개 지표를 추가하여 최종 11개 분야 36개 항목 173개 세부지표 확정
 - 기관운영 지표의 구성은 공공기관 인권경영 매뉴얼 내 인권영향평가 체크리스트를 기준으로 공단의 현황에 맞춰 일부 수정하여 활용하였음
 - 기존 성희롱 금지 정책과 2019년 7월 16일 시행된 직장내 괴롭힘 방지법 등을 고려하여 직장 내 인권보호 분야를 신설하고 2개 항목 10개의 지표를 추가하였음
 - 이와 더불어 장애인권리협약 등 법적인 권리 보장에도 불구하고 직장 내에서 장애인들의 인권 현실은 취약한 경우가 많으며, 장애는 각종 권리를 행사함에 있어서 저해요인으로 작용하거나 장애인에 대한 차별과 배제를 야기하는 경우가 있어 장애를 이유로 한 차별 여부를 파악하고 방지하기 위한 내용들을 고려하여 직장 내 인권보호 분야 중 1개 항목 5개 지표를 추가함
- (주요사업) 이용자, 위탁 협력회사, 종사 근로자, 환경 등 다양한 이해관계자에 미치는 인권영향을 고려하여 ‘시설관리처사업’을 인권영향평가 대상사업으로 선정하고 7개 항목 32개의 세부지표를 개발함

□ 항목수 및 지표수

(기관운영) 11개 분야 36개 항목 173개 지표

구분	분야	항목수/지표수	구분	분야	항목수/지표수
1	인권경영 체계의 구축	5개/30개	7	책임있는 공급망 관리	3개/10개
2	고용상의 비차별	4개/17개	8	현지주민의 인권보호	2개/10개
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	4개/16개	9	환경권 보장	4개/18개
4	강제노동의 금지	2개/11개	10	소비자 인권 보호	3개/15개
5	아동노동의 금지	2개/14개	11	직장 내 인권보호	3개/15개
6	산업안전보장	4개/17개			

(주요사업) 1개 사업 7개 항목 32개 지표

구분	분야	항목수/지표수
1	시설관리처사업	7개/32개

□ 기관운영 평가 지표

연번	분야	항목	지표수
1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책 선언	30
		인권영향평가 정기적 실시	
		인권경영 제도화를 위한 필요조치	
		인권경영 성과	
		구제절차 마련	
2	고용상의 비차별	고용상 비차별	17
		고용상 남녀 비차별	
		비정규직 근로자 비차별	
		외국인 근로자 비차별	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사 및 단체교섭의 자유	16
		노동조합 활동 불이익 처우 금지	
		단체교섭 보장 및 성실한 이행	
		노동조합 부재 시 대안적 조치	
4	강제 노동의 금지	강제노동 금지	11
		자회사, 협력기관에 의한 강제노동 예방	
5	아동노동의 금지	연소자 고용 금지	14
		연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	
6	산업안전 보장	작업장 안전	17
		임산부 및 장애인 등 보호	
		필수장비 제공 및 교육 실시 등	
		산업재해 피해근로자 지원	
7	책임있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	10
		모니터링 실시	
		보안담당직원에 의한 인권침해 예방	
8	현지주민의 인권보호	지역주민 인권의 존중 보호	10
		지역주민의 지적재산권 보호	
9	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	18
		환경정보의 공개	
		환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	
		비상계획수립	
10	소비자 인권보호	소비자 보호를 위한 법령 준수	15
		제품 결함 시 조치	
		소비자 사생활 보호	
11	직장 내 인권보호	직장 내 괴롭힘 금지	15
		직장 내 성희롱 금지	
		장애인 근로자 보호	

□ 주요사업 평가 지표

연번	분야	항목	지표수
1	시설관리처사업	사업의 인권체제	32
		이용자 인권	
		근로자 인권	
		협력회사(용역회사)인권	
		환경보호	
		개인정보 및 알권리 보장	
		재산권보장	

Ⅲ 인권영향평가 결과 분석

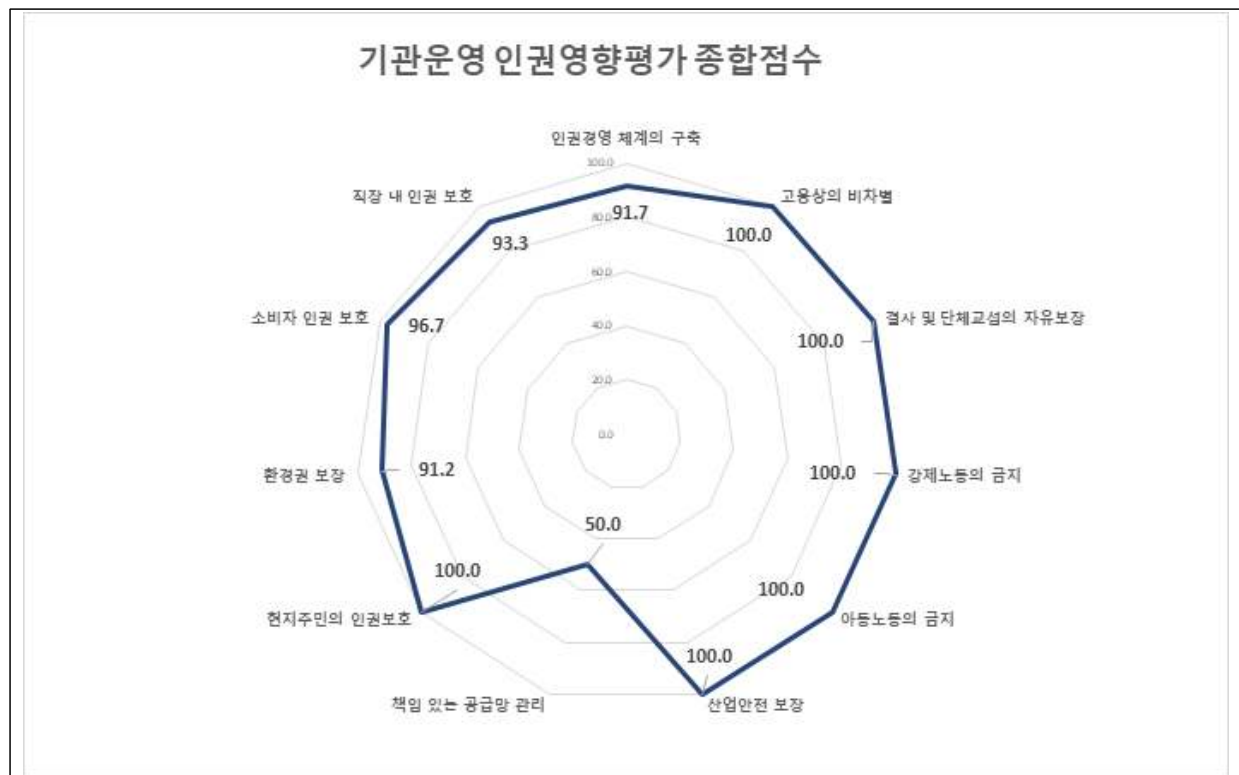
1 인권영향평가 결과 종합

- 국제사회와 정부, 그리고 사회는 조직의 경영과 사업활동에서 모든 이해관계자를 대상으로 한 인권존중과 인권경영 실천을 요구하고 있으며, 대구시설공단은 인권경영을 위해 지속적으로 노력해나가고 있음
- 공단은 가로등, 공영주차장, 공용도로 등 기초 인프라 시설 관리 및 두류수영장, 대구국제사격장 등 문화·체육시설도 함께 관리 중이며, 교통약자를 위한 나드리콜 서비스를 운영하는 등 지역주민, 지자체, 고객(소비자) 등 이해관계자가 다양하게 존재하고 있어 이해관계자들에게 미치는 잠재적·실질적 인권위험을 파악하는 것이 공단의 인권경영 실천에 향후 더욱 중요한 과제로 대두될 것임
 - 이에 공단 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 인권경영 시스템을 구축하고, 인권경영 담당조직을 구성하여 관리하고 있으며 정기적으로 인권영향평가를 실시하고 있음
 - 공단 외부 전문기관 현장실사 방식을 채택하여 인권영향평가의 객관성과 진전성, 신뢰도를 높임
- 2021년 기관운영 인권영향평가 결과는 종합 달성률 93.3점으로 ‘인권경영 체계의 구축’, ‘책임있는 공급망 관리’, ‘환경권 보장’, ‘소비자 인권 보호’ 분야에서 ‘아니오 및 보완필요’에 해당하는 항목이 있는 총 17개의 지표가 도출됨
 - 해당 분야는 장기적인 측면에서 관련 법령과 국가정책, 지침에 따라 개선 가능한 과제로 기관 자체의 노력과 타기관의 우수사례 벤치마킹을 통해 점진적으로 보완해나가야 할 것임
- 2021년 인권영향평가 대상 사업인 ‘시설관리처사업’의 종합 점수는 96.9점으로 우수한 편이나 ‘이용자 인권’과 ‘협력회사(용역회사) 인권’에서 보완사항들이 도출되어 향후 개선 노력이 요구됨

2 기관운영 인권영향평가 평가결과

(가) 종합 점수 : 93.3점 (284점 중 265점 획득)

- ▶ 기관운영 영향평가 결과 93.3점으로 도출됨
- ▶ ‘인권경영 체계의 구축’, ‘책임있는 공급망 관리’, ‘환경권 보장’, ‘소비자 인권 보호’에서 일부 보완이 필요함



No.	분 야	점수			
		배점	조정배점	득점	환산점수
1	인권경영 체계의 구축	60	60	55	91.7
2	고용상의 비차별	34	28	28	100.0
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	32	28	28	100.0
4	강제노동의 금지	22	16	16	100.0
5	아동노동의 금지	28	2	2	100.0
6	산업안전 보장	34	32	32	100.0
7	책임있는 공급망 관리	20	16	8	50.0
8	현지주민의 인권보호	20	8	8	100.0
9	환경권 보장	36	34	31	91.2
10	소비자 인권 보호	30	30	29	96.7
11	직장 내 인권 보호	30	30	28	93.3
총점		346	284	265	93.3

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

(나) 기관운영 점검 집계결과

- 총 173개 항목 중 예 124개, 아니요(미실시) 0개, 보완필요 17개, 정보없음 1개, 해당없음 31개로 집계됨
- (미 실시) 없음
- (보완필요) ‘인권경영 체계의 구축’, ‘책임있는 공급망 관리’, ‘환경권 보장’, ‘소비자 인권보호’ 등 일부 항목의 보완필요 사항 발생
- (정보없음) ‘직장 내 인권보호’ 일부 정보 미제공
- (해당없음) ‘고용상의 비차별’, ‘결사 및 단체교섭의 자유 보장’, ‘강제노동의 금지’, ‘아동노동의 금지’, ‘산업안전 보장’, ‘책임있는 공급망관리’, ‘현지주민의 인권보호’, ‘환경권 보장’ 등 일부 항목은 점검일 현재 공단 활동과 직·간접적 해당 사항이 없음
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘아니요’, ‘보완필요’, ‘정보없음’)에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험 요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항을 도출함

<기관운영 인권영향평가 종합 진단결과>

No.	분 야	평가결과					
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	계
1	인권경영 체계의 구축(5개 항목)	25	5	0	0	0	30
2	고용상의 비차별(4개 항목)	14	0	0	0	3	17
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장(4개 항목)	14	0	0	0	2	16
4	강제 노동의 금지(2개 항목)	8	0	0	0	3	11
5	아동노동의 금지(2개 항목)	1	0	0	0	13	14
6	산업안전 보장(4개 항목)	16	0	0	0	1	17
7	책임있는 공급망 관리(3개 항목)	0	8	0	0	2	10
8	현지주민의 인권 보호(2개 항목)	4	0	0	0	6	10
9	환경권 보장(4개 항목)	14	3	0	0	1	18
10	소비자 인권 보호(3개 항목)	14	1	0	0	0	15
11	직장 내 인권 보호(3개 항목)	14	0	0	1	0	15
합 계		124	17	0	1	31	173

(다) 기관운영 분야별 상세 평가

◆ 분야 1. 인권경영 체계의 구축

(운영현황)

- 공단은 2018년 12월, 인권경영 선포식을 가졌으며, 이후 인권경영 내규 제정
- 공단은 2019년 12월, 인권경영선포식 개최 후 공단 내 자체 인권영향평가를 시행하였으며 2020년부터 외부기관 위탁을 통해 인권영향평가를 실시하고 있음

(평가요약)

- 인권경영 체계의 공단 내 안정적인 정착을 위한 제도적 차원에서 노력을 진행되어 가고 있는 것으로 판단되나, 실제 개별 단위 업무의 수행 시 공단의 직원들이 인식하는 수준에 이를 정도로 인권경영이 반영되어 있다고는 평가하기 어려움

(권고의견)

- 청렴윤리 준수서약, 인권경영위원회 구성, 인권영향평가 등 형식적 측면에서의 구비 노력과 함께 조직 내외의 이해관계자가 일상의 업무수행 과정에서 안전, 건강, 환경 등은 물론이고 갑질, 괴롭힘, 부당한 업무 지시 등과 같은 눈에는 잘 보이지는 않지만 정서적이나 심리적으로 업무 수행에 영향을 크게 미치는 요인까지 고려할 수 있도록 인식의 개선을 위한 실질적인 노력을 병행해 나갈 것을 권고함

결과 그래프		점수표	
<div>분야1. 인권영향체계의 구축 점수</div>		No	항 목
		1	인권존중정책 선언
		2	인권영향평가 정기적 실시
		3	인권경영 제도화를 위한 필요조치
		4	인권경영 성과
		5	구제절차 마련
		평 균	
		91.7	

□ 분야1. 항목별 결과

1.1) 인권존중정책 선언

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기관장이 주도하여 인권정책을 채택하고, 외부 전문가를 활용하여 주요 현안을 정기적으로 검토하는 노력을 진행하고 있음. 인권경영이 개별 업무에 미치는 영향을 중심으로 기관 고유의 현안을 도출하여 제반 경영활동에 반영하는 노력을 덧붙일 경우 회사 내 인권경영이 안착할 수 있을 것으로 판단됨
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고의견 없음

1.2) 인권영향평가 정기적 실시

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공단은 정기적으로 인권영향평가를 실시하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공단의 직원은 물론이고 사업 수행 상의 다양한 이해관계자, 특히 협력업체를 우선으로 인권경영의 중요성을 인식할 수 있도록 확산하는 노력이 필요할 것으로 판단됨

1.3) 인권경영 제도화를 위한 필요 조치

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공단은 인권경영의 조직 내 정착을 위한 제도적 측면에서 다양한 노력을 진행하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정기 및 수시 인권 간담회, 전반적인 인권침해 징후 및 피해 사항을 발견하기 위한 설문조사를 통해 인권문제 감시장치를 가동할 것을 권고함. 이는 인권문제로 악화되는 것을 예방 또는 차단하는 기능을 하게 됨

1.4) 인권경영 성과

평가의견	○ 인권경영의 성과를 내외부의 전문가가 참여하는 인권경영위원회를 활용하여 검토하는 절차를 거치고 있음
권고의견	○ 동일한 평가기관, 동일한 지표를 사용한 평가를 3회 이상 지속하여 객관성 및 일관성을 유지하고, 이를 통해 공단의 인권경영 수준의 발전 추이를 관찰할 수 있기를 기대함.

1.5) 구제절차 마련

평가의견	○ 인권경영 관련 침해 사례의 예방과 발생 시 조치와 관련하여 절차적 프로세스 등 제도 측면에서 구비한 것을 확인할 수 있으나 실효적으로 운영되고 있는지는 확인하기 어려움
권고의견	○ 일차적으로 제도 측면에서 구비해야 할 사항은 내부의 관련 규정에 명시하여 반영할 필요가 있으며, 관련하여 제도 운영 과정에서 실효성이 발휘될 수 있도록 정서적인 측면에서의 배려가 수반될 경우 인권경영이 공단 내에 안정적으로 정착할 수 있을 것으로 판단됨

◆ 분야 2. 고용상의 비차별

(운영현황)

- 공단은 인권경영내규와 취업규칙, 인사규정에 차별 금지를 명시하고 이를 준수하고 있음
- 공단은 채용공고문, 취업규칙, 복리후생규정, 인사규정 등에서 어떠한 남녀간 차별을 두고 있지 않음
- 공단은 현재 외국인 노동자 없으며 이후로도 채용계획 없음

(평가요약)

- 고용상 차별적인 규정은 없으며, 실제로도 차별이 발생하지 않도록 관리하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프

분야2. 고용상의 비차별

구분	비율 (%)
1. 고용상 비차별	100.0
2. 고용상 남녀비차별	100.0
3. 비정규직 근로자 비차별	100.0
4. 외국인 근로자 비차별	100.0

점수표

No	항 목	계
1	고용상 비차별	100.0
2	고용상 남녀 비차별	100.0
3	비정규직 근로자 비차별	100.0
4	외국인근로자 비차별	N/A
평 균		100.0

□ 분야2. 항목별 결과

2.1) 고용상 비차별

평가의견	○ 공단은 블라인드 채용을 통해 채용시 불필요한 정보를 요구하지 않으며 불합리한 차별을 제도적 금지하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

2.2) 고용상 남녀 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공단은 블라인드 채용을 실시하고 있어 여성노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않고 있음 ○ 공단의 승진 등은 근속연수를 주된 기준으로 실시되며, 현재 여성관리자 양성을 위한 여성리더십교육과 간담회 등을 실시하고 있음 ○ 교육·배치 및 승진 등의 기준이나 출산·육아 등을 이유로 한 차별대우를 하지 않음
권고의견	○ 권고의견 없음

2.3) 비정규직 근로자 비차별

평가의견	○ 비정규직을 이유로 한 차별대우가 없음
권고의견	○ 권고의견 없음

2.4) 외국인 근로자 비차별

평가의견	○ 공단은 외국인을 고용하지 않으며 향후에도 고용 계획이 없으므로 해당없음
권고의견	○ 권고의견 없음

◆ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

(운영현황)

- 현재 공단에는 상시근로자 수 총 3개의 노동조합이 설립되어 있음

(평가요약)

- 공단은 노동법 및 단체협약에 따라 노동조합의 설립에 관여하지 않으며, 자유로운 노동조합 활동을 보장하고 있음
- 교섭단위 분리를 통해 각 노동조합과 성실한 협의를 하고 있음
- 공단은 근로자협의회를 운영하는 등 결사의 자유를 적극적으로 보장하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프

분야3. 결사 및 단체교섭자유보장

No	항 목	계
1	결사 및 단체교섭의 자유	100.0
2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	100.0
3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	100.0
4	노동조합 부재 시 대안적 조치	N/A
평 균		100.0

점수표

No	항 목	계
1	결사 및 단체교섭의 자유	100.0
2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	100.0
3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	100.0
4	노동조합 부재 시 대안적 조치	N/A
평 균		100.0

□ 분야3. 항목별 결과

3.1) 결사 및 단체교섭의 자유

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일반직, 공무원직, 실버직 등 직군을 가리지 않고 조합활동이 적극적임 ○ 공단은 조합활동을 보장하고 조합의 요청에 제한을 두지 않고 대응하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고의견 없음

3.2) 노동조합 활동 불이익 처우 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공단은 관련 노동법 및 단체협약에 따라 노조 가입 및 탈퇴 등을 고용 조건으로 하지 않고 있으며 이와 관련된 차별이나 인권문제 발생하지 않도록 운영하고 있음 ○ 공단은 조합활동과 관련하여 부당노동행위를 한 바 없음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고의견 없음

3.3) 단체교섭 보장 및 성실한 이행

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 정기적으로 의사소통하며 성실하게 협의하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고의견 없음

3.4) 노동조합 부재 시 대안적 조치

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공단에는 다양한 노조가 설립되고 활동하고 있으므로 대안적 조치가 필요하지 않으며 향후에도 해당 사항 없음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고의견 없음

◆ 분야 4. 강제 노동의 금지

(운영현황)

- 공단은 인권경영에 관한 내규 제3조 제3호에 강제노동 금지를 명문화하고 이를 준수하고 있음
- 공단과 협력하는 자회사 또는 협력회사는 존재하지 않음

(평가요약)

- 공단은 인권경영현장에 강제노동 금지에 대해 명시하고 이를 준수하여 강제근로가 발생할 여지가 없음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	점수												
<div><p>분야4. 강제노동의 금지</p><p>1. 강제노동금지 100.0</p><p>2. 자회사 및 협력회사에 의한 강제노동 예방</p></div>	<table><tr><th>No</th><th>항 목</th><th>계</th></tr><tr><td>1</td><td>강제노동의 금지</td><td>100.0</td></tr><tr><td>2</td><td>자회사, 협력회사에 의한 강제노동 예방</td><td>N/A</td></tr><tr><td colspan="2">평 균</td><td>100.0</td></tr></table>	No	항 목	계	1	강제노동의 금지	100.0	2	자회사, 협력회사에 의한 강제노동 예방	N/A	평 균		100.0
No	항 목	계											
1	강제노동의 금지	100.0											
2	자회사, 협력회사에 의한 강제노동 예방	N/A											
평 균		100.0											

□ 분야4. 항목별 결과

4.1) 강제 노동 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공단은 인권경영헌장에 강제노동 금지에 대해 명시하고 있음 ○ 연장근로사전승인제도, 근로시간단축제 시행 등 불필요한 근로나 의사에 반하는 근로가 발생하지 않도록 조치하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

4.2) 자회사, 협력회사에 의한 강제노동 예방

평가의견	○ 공단은 외국 자회사 및 협력회사가 없음
권고의견	○ 권고의견 없음

◆ 분야 5. 아동노동의 금지

(운영현황)

- 공단은 인권경영에 관한 내규 제3조 제3호에 아동노동금지를 명시하고 이를 준수하고 있음
- 공단은 만18세 이상인 자를 채용하고 있으며 향후 계획도 동일함

(평가요약)

- 공단은 현재 연소자 고용 관련 문제 발생 여지가 없음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	점수표												
<div>분야5. 아동노동의 금지</div> <div><div>0.020.040.060.080.0100.0</div><div>1. 연소자 고용 금지100.0</div><div>2. 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치</div></div>	<table><tr><th>No</th><th>항 목</th><th>계</th></tr><tr><td>1</td><td>연소자 고용 금지</td><td>100.0</td></tr><tr><td>2</td><td>연소자 고용을 알게 된 경우의 조치</td><td>NA</td></tr><tr><td colspan="2">평 균</td><td>100.0</td></tr></table>	No	항 목	계	1	연소자 고용 금지	100.0	2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	NA	평 균		100.0
No	항 목	계											
1	연소자 고용 금지	100.0											
2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	NA											
평 균		100.0											

□ 분야5. 항목별 결과

5.1) 연소자 고용 금지

평가의견	○ 공단은 현재 연소자 고용 관련 문제 발생 여지가 없음
권고의견	○ 권고의견 없음

5.2) 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치

평가의견	○ 공단은 현재 연소자 고용 관련 문제 발생 여지가 없음
권고의견	○ 권고의견 없음

◆ 분야 6. 산업안전 보장

(운영현황)


- 공단은 안전한 작업현장 조성을 위한 안전패트를 운영계획에 따라 안전패트를 구성, 사업장 순회점검, 유해/위험요인 발굴 및 개선, 조치사항 점검을 적절하게 실시함
- 공단은 KOSHA-MS 인증을 보유하고 있으며 안전보건관리규정에 따라 사업장 시설물 안전관리 점검을 주기적으로 실시하고 있음

(평가요약)

- KOSHA-MS 인증을 보유하고 있으며, 정기안전점검 추진계획에 따라 사업장, 위험시설에 대한 주기적인 점검관리를 실시하고 있음
- 안전패트를 운영계획에 따라 사업장 순회점검, 유해/위험요인 발굴 및 조치, 개선을 적절하게 실시하고 있음
- 취업규칙 내 임신부에 대한 보호 조치의 내용을 반영하여 운영하고 있음
- 산업안전보건법에 따라 직원들을 대상으로 정기적인 안전보건 교육을 양호하게 실시하고 있음
- 산업안전 보건 위원회, 전문단체와의 MOU를 체결하여 안전관리를 강화하고 있음.

(권고의견)

- 안전사고 발생하지 않도록 지속적인 모니터링 체계 강구하기 바람
- 위험성 평가 실시 후 도출된 위험인자에 대한 지속적인 개선 관리하기 바람
- 산업안전보건 교육 실시 후 교육의 효과성 확인을 위해 모의훈련 테스트를 실시하는 것도 하나의 방법임
- 취업규칙에 대한 전사적인 이해를 돕기 위해 개정시 사내 전산망 등을 통해 업데이트 공지하기 바람

결과 그래프	점수표		
	No	항 목	계
	1	작업장 안전	100.0
	2	임산부 및 장애인 등 보호	100.0
	3	필수장비 제공 및 교육 실시 등	100.0
	4	산업재해 피해근로자 지원	100.0
	평 균		100.0

□ 분야6. 항목별 결과

6.1) 작업장 안전

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 안전사고 관리계획, 안전보건관리 강화계획, 안전사고 예방 매뉴얼, 안전패트룰 운영계획, 정기안전검 추진계획, 근골격계부담 작업 유해요 인조사 계획 등에 따라 작업장 안전 관리, 모니터링 점검관리를 적절 하게 실시하고 있음 ○ 관련법규상 작업환경 측정 대상 사업장이 아님
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 비상사태 조직 및 시나리오에 따른 모의훈련을 주기적으로 실시 및 직 원들이 임무에 대한 명확한 숙지할 수 있도록 지속적으로 교육 실시 하기 바람

6.2) 임산부 및 장애인 등 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 취업규칙 내에 임산부에 대한 보호 조치(ex.임산부의 근로시간 보호, 요청시 쉬운 근로로 전환, 태아검진 시간 등)가 적절하게 규정화되어 있음 ○ 장애인들의 이동 편의를 위해 점자 블럭 안내판, 장애인 주차구역, 문턱 없애기, 장애인 화장실 비치를 실시하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 취업규칙 개정시 전사적인 공유, 교육을 통하여 직원들이 인지할 수 있도록 하기 바람

6.3) 필수장비 제공 및 교육 실시 등

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노동자들이 직무수행에 필요한 안전모, 안전화 등 안전보호구를 지급하고 있으며, 산업안전에 필요한 교육을 정기적으로 실시하고 있음 ○ 유해화학물질에 대한 MSDS 보유 및 적절하게 운영 관리하고 있으며, 주기적으로 건강진단을 실시하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 안전보호구를 지속적으로 착용할 수 있도록 모니터링 체계를 강화하기 바람

6.4) 산업재해 피해근로자 지원

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 산업재해 피해 근로자 지원을 위한 사고발생 조치 프로세스가 있으며, 산재 승인에 따라 산재보험을 지급하고 있음 ○ 산업안전보건위원회, 전문가에 의한 재해 예방 기술지도, 전문단체의 MOU를 체결하여 안전관리를 실시하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 산업재해가 발생하지 않도록 안전예방 체계의 지속적인 구축 및 개선 관리하기 바람

◆ 분야 7. 책임있는 공급망 관리

(운영현황)

- 협력업체와 계약체결시 청렴서약서를 징구하여 받고 있지만 인권보호에 대한 의무이행 요구내용을 반영하고 있지는 않음
- 공무원 및 실버직 신입직원 교육훈련 계획에 따라 공직 CS 마인드 교육, 고객 응대 스킬, 온라인 산업안전보건 교육을 실시함

(평가요약)

- 협력회사, 공급업자, 하청업자 등과의 계약시 청렴서약서 징구만이 아닌 인권보호, 인권침해 예방을 위한 전반적인 계약업무 절차 보완 및 양식 제정하여 운영이 요구됨
- 보안담당 직원을 대상으로 인권관련 교육과 인권보호 준칙 준수 여부에 대한 주기적인 모니터링이 요구됨

(권고의견)

- 협력회사 등에 대한 인권보호 의무이행 요구와 인권보호 상황을 평가하는 업무 절차의 전반적인 제정, 운영이 권고됨
- 청렴서약서 징구만이 아닌 인권존중 보호와 관련된 내용이 반영된 서약서 징구 관리하기를 권고함
- 보안담당 직원을 대상으로 인권과 관련된 주기적인 교육과 지속적인 모니터링 관리하기를 권고함

결과 그래프	점수표		
<div> <p>분야7. 책임있는 공급망관리</p> </div>	No	항 목	계
	1	협력회사 등의 인권침해 예방	50.0
	2	모니터링 실시	50.0
	3	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	50.0
	평 균		50.0

□ 분야7. 항목별 결과

7.1) 협력회사 등의 인권침해 예방

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 협력회사 등의 인권침해 예방을 위한 업무 절차 및 운영 서식 재·개정이 필요함 ○ 협력회사와의 계약시 인권보호에 대한 내용을 명확히 포함하여 계약 관리가 필요함
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권보호 내용을 반영한 전반적인 계약업무 절차 개정 관리가 필요함

7.2) 모니터링 실시

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공급업자, 하청업자 등이 인권보호 준수하는지 여부를 확인하기 위해 모니터링 실시가 필요함
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 협력회사의 인권보호 준수여부에 대한 지속적인 모니터링(불시방문, 정기방문 등) 실시가 필요함

7.3) 보안담당직원에 의한 인권침해 방지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 보안담당 직원에 대해서 주기적인 인권관련 교육 및 모니터링 실시가 필요함
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 보안담당 직원을 대상으로 인권관련 교육을 주기적으로 실시하기 바람

◆ 분야 8. 현지주민의 인권보호

(운영현황)

- 공단은 소유 토지가 없으며 토지관련 인권 이슈 없음
- 공단은 지적재산권 관련 수행업무를 하지 않으며, 필요한 경우 이를 다 보호하고 있음

(평가요약)

- 공단은 주요 사업장의 운영과 관련하여 지역주민의 인권 침해 요소를 선제적으로 파악하여 예방하는 활동을 통해 공단에 대한 우호적인 인식이 축적되어 정책 집행에 대한 지지가 커질 것으로 판단됨

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프

분야8. 현지주민 인권보호

0.020.040.060.080.0100.0

1. 지역주민 인권의 존중·보호100.0

2. 지역주민의 지적재산권 보호100.0

점수표

No	항 목	계
1	지역주민 인권의 존중·보호	100.0
2	지역주민의 지적재산권 보호	100.0
평 균		100.0

□ 분야8. 항목별 결과

8.1) 지역주민 인권의 존중·보호

평가의견	○ 사업 수행 과정에서 지역주민의 안전, 환경 등을 포함한 인권을 침해할 수 있는지를 파악하여 협의가 필요가 있을 경우 절차에 따라 의견을 수렴하여 사업에 반영하고 있는 것으로 판단됨
권고의견	○ 권고의견 없음

8.2) 지역주민의 지적재산권 보호

평가의견	○ 개별 사업의 수행 시 지역주민의 지적재산권의 보호를 위하여 사전적으로 검토하는 절차를 선별적으로 거치고 있는 것으로 판단됨
권고의견	○ 권고의견 없음

◆ 분야 9. 환경권 보장

(운영현황)

- 공단은 ISO 14001 환경경영시스템 인증을 4개 팀에 대해서 유지하고 있음
- 공단은 환경방침을 환경경영 매뉴얼 내에 반영하여 이를 제공하고 있음
- 공단은 사업운영, 시설관리 부문에 대한 환경측면 파악 및 영향평가를 실시하여 개선 관리하고 있음

(평가요약)

- 환경경영체제 수립 및 유지하고 있으며, 환경개선을 위한 저탄소 녹색성장 추진계획 수립, 운영이 양호함
- 환경측면 파악 및 영향 평가시 다양한 부문에 대한 확대 적용하여 세밀한 파악을 통한 개선인자의 효과적인 도출이 필요함
- 비상사태 모의훈련을 양호하게 실시하고 있지만 다양한 비상상황을 설정하여 주기적으로 실시하는 것이 효과적임

(권고의견)

- 환경성과 개선을 위해 노력하고 있지만 전사적인 인식 제고가 필요함
- 환경정책 개발시 이해관계자의 적극적인 참여가 요구되며 환경경영 추진 의지 표명을 위해 다양한 채널을 통한 공지관리가 필요함

결과 그래프	점수표		
<p>분야9. 환경권 보장</p> <p>0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0</p> <p>1. 환경경영체제 수립 및 유지 90.0</p> <p>2. 환경정보의 공개 83.3</p> <p>3. 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 100.0</p> <p>4. 비상계획수립 90.0</p>	No	항 목	계
	1	환경경영체제 수립 및 유지	90.0
	2	환경정보의 공개	83.3
	3	환경문제에 대한 예방적 접근 원칙	100.0
	4	비상계획수립	90.0
	평 균		91.2

□ 분야9. 항목별 결과

9.1) 환경경영체계 수립 및 유지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ ISO 14001 환경경영시스템 인증을 해당팀별 유지하고 있으며, 에너지의 효율적 이용 및 온실가스 배출저감을 위한 2021년 저탄소 녹색성장 추진계획을 양호하게 수립, 운영하고 있음 ○ 환경성과 개선을 위한 노력을 기울이고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 전사적인 환경경영 마인드 향상을 위한 환경관련 교육을 주기적이고 지속적으로 실시하는 것이 필요함.

9.2) 환경정보의 공개

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 환경경영매뉴얼 내 최고경영자의 의지를 반영한 환경방침이 포함되어 있으나, 이해관계자에게 적극적인 공유 관리가 필요함. ○ 환경정책 개발시 관련 이해관계자가 참여하여 효과적인 개발, 운영 관리가 필요함
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 환경경영 체계 추진 의지 표명을 위한 환경방침, 환경목표, 환경성과 등에 대한 사항을 홈페이지 등에 게시하여 운영하는 것이 효과적임

9.3) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 환경문제에 대한 예방관리를 위해 사업시설, 운영시설 대상으로 환경측면 파악 및 영향평가 실시 후 개선 관리하고 있음 ○ 변화되는 환경적인 이슈 발생시 환경영향 재평가 후 개선 실시하는 것이 필요함
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 환경측면 파악 및 영향평가지 도출된 개선인자에 대한 등록 관리 및 지속적인 개선 관리하기를 바람

9.4) 비상계획수립

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 도심공원 재해재난훈련 계획, 자체 소방훈련 계획을 수립하여 주기적으로 모의훈련을 실시하고 있음 ○ 비상연락망 체계 구축 및 연락체계 운영 관리가 양호함
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 다양한 비상상황을 설정하여 지속적으로 비상사태 모의훈련을 실시하기 바라며, 이론 교육과 더불어 실습교육을 강화하여 실전 상황 발생 시 적극적으로 활용할 수 있기를 바람

◆ 분야 10. 소비자 인권보호

(운영현황)


- 공단은 시민 이용시설에 의한 안전 및 건강의 위험 요소를 없애기 위해 수영장 의약품의 적정량 사용, 시설물 미끄럼 방지 대책 수립 및 시설물에 대한 시설물을 주기적으로 점검 관리하고 있음
- 사격장 안전수칙, 이용객 준수사항, 이용객 금지사항, 이용객 유의사항, 이용시간 및 이용요금 등의 정보를 제공하고 있음
- 개인정보의 보안을 위해 개인처리정보 방침을 수립하여 고지하고 있음

(평가요약)

- 소비자 보호를 위한 법령준수는 전반적으로 양호한 편임
- 시설관리 업무 특성상 제품결함의 개념보다 서비스 품질의 의미로 해석하여 대응 관리하는 것이 바람직함
- 개인정보 보호를 위한 동의, 개인정보 유출 방지를 위해 지속적인 노력을 기울이고 있음

(권고의견)

- 소비자인권보호 지표에서 표현되는 제품에 대한 부분은 기관 특성에 맞게 서비스의 개념으로 접근하는 것이 바람직함

결과 그래프	점수표																														
<div>분야10.소비자인권 보호</div>  <table><thead><tr><th>No</th><th>항 목</th><th>계</th></tr></thead><tbody><tr><td>1</td><td>소비자 보호를 위한 법령 준수</td><td>91.7</td></tr><tr><td>2</td><td>제품 결함 시 조치</td><td>100.0</td></tr><tr><td>3</td><td>소비자 사생활 보호</td><td>100.0</td></tr><tr><td colspan="2">평 균</td><td>96.7</td></tr></tbody></table>	No	항 목	계	1	소비자 보호를 위한 법령 준수	91.7	2	제품 결함 시 조치	100.0	3	소비자 사생활 보호	100.0	평 균		96.7	<table><tr><th>No</th><th>항 목</th><th>계</th></tr><tr><td>1</td><td>소비자 보호를 위한 법령 준수</td><td>91.7</td></tr><tr><td>2</td><td>제품 결함 시 조치</td><td>100.0</td></tr><tr><td>3</td><td>소비자 사생활 보호</td><td>100.0</td></tr><tr><td colspan="2">평 균</td><td>96.7</td></tr></table>	No	항 목	계	1	소비자 보호를 위한 법령 준수	91.7	2	제품 결함 시 조치	100.0	3	소비자 사생활 보호	100.0	평 균		96.7
No	항 목	계																													
1	소비자 보호를 위한 법령 준수	91.7																													
2	제품 결함 시 조치	100.0																													
3	소비자 사생활 보호	100.0																													
평 균		96.7																													
No	항 목	계																													
1	소비자 보호를 위한 법령 준수	91.7																													
2	제품 결함 시 조치	100.0																													
3	소비자 사생활 보호	100.0																													
평 균		96.7																													

□ 분야10. 항목별 결과

10.1) 소비자 보호를 위한 법령준수

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시설물 이용에 따른 주기적인 예방점검 관리를 하고 있으며 이상 발생 시 조치 실시하고 있음 ○ 시설관리, 운영관리에 있어 주의사항 고지, 중요한 정보 제공, 다국어로 관련 정보를 제공하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시설물에 대한 철저한 점검 관리 및 조치 기간동안 이용자가 잘못 이용하는 일이 없도록 주의, 경고표시 철저히 실시하는 것이 중요함

10.2) 제품 결함 시 조치

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 안전사고 방지를 위한 경고문 및 출입금지 표시를 통한 안전 예방 관리를 실시하고 있음 ○ 시설 이용시 손실 발생시 적절하게 보상 관리하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위험성 평가를 세밀하게 실시하여 안전 위협요소 도출 및 지속적인 개선 관리가 필요함

10.3) 고객 사생활 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 소비자의 사생활 보호를 위해 개인정보 수집, 이용 동의, 정보보호 관리 책임자 공개, 개인정보처리 지침이 마련되어 운영하고 있음 ○ 개인정보가 유출되지 않도록 항상 주의를 기울이고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고의견 없음

◆ 분야 11. 직장 내 인권 보호

(운영현황)

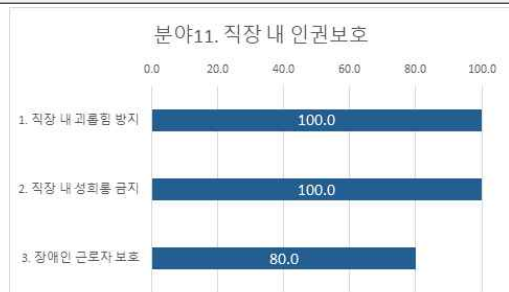
- 공단은 직장 내 괴롭힘 행위 예방내규를 제정하여 직장 내 괴롭힘 예방 및 대처에 관해 체계적으로 관리하고 있음
- 공단은 성희롱·성폭력 예방 내규를 마련하고 이를 준수하도록 조치하고 있음
- 공단은 장애인 의무고용비율을 준수하여 고용하고 있음

(평가요약)

- 공단은 매년 직장내 괴롭힘과 성희롱 성폭력 관련 실태조사를 실시하고 있음
- 공단은 매년 직장내 괴롭힘 예방 교육과 4대폭력 예방교육을 실시하고 있음
- 찾아가는 고충상담실이나 성희롱 성폭력 고충상담원 제도를 운영하여 빠른 신고가 이루어질 수 있도록 하고 있음

(권고의견)

- 장애를 이유로 한 차별에 대한 실태조사나 차별 진단 등의 조치를 권장함

결과 그래프		점수표		
		No	항 목	계
1. 직장 내 괴롭힘 방지	100.0	1	직장 내 괴롭힘 방지	100.0
2. 직장 내 성희롱 금지	100.0	2	직장 내 성희롱 금지	100.0
3. 장애인 근로자 보호	80.0	3	장애인 근로자 보호	80.0
		평 균		93.3

□ 분야11. 항목별 결과

11.1) 직장 내 괴롭힘 방지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 매년 괴롭힘 관련 설문조사를 진행하고 있음 ○ 설문조사를 바탕으로 기본계획을 수립하고 있음 ○ 찾아가는 고충상담 등을 실시하는 등 직장 내 괴롭힘에 대한 예방조치가 잘되고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고의견 없음

11.2) 직장 내 성희롱 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직장 내 성희롱 예방 교육 및 대응 매뉴얼을 마련하고 이를 노동자들에게 잘 홍보하고 있음 ○ 고충상담원에 대하여 외부 전문기관을 통한 위탁교육을 수료하도록 하여 전문성을 향상시키고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고의견 없음

11.3) 장애인 근로자 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 장애인 의무 고용비율을 준수하고 있음 ○ 자동문이나 문턱제거 등을 통해 장애인 근로자의 정당한 편의제공을 위해 개선해나가고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 장애를 이유로 한 차별이 발생하지 않는지 실태조사나 차별진단 등의 제도 수립을 권장함

3 주요 사업 인권영향평가 평가 결과

(가) 종합점수 : 96.9점 (64점 중 62점 획득)

- ▶ 주요 사업 영향 평가 결과 96.9점으로 우수한 상태
- ▶ ‘이용자 인권’, ‘협력회사(용역회사)인권’ 항목의 보완사항 필요

주요사업 인권영향평가 종합점수



No.	사 업	점수			
		배점	조정배점	득점	환산점수
1	사업의 인권체제	8	8	8	100.0
2	이용자 인권	18	18	17	94.4
3	근로자 인권	12	12	12	100.0
4	협력회사(용역회사)인권	14	14	13	92.9
5	환경보호	4	4	4	100.0
6	개인정보 및 알권리 보장	6	6	6	100.0
7	재산권보장	2	2	2	100.0
총점		64	64	62	96.9

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

(나) 주요 사업 점검 집계 결과

- 총 32개 항목 중 예 30개, 아니요(미실시) 0개, 보완 필요 2개, 정보 없음 0개, 해당 없음 0개로 집계됨
- (미 실시) 없음
- (보완 필요) ‘이용자 인권’, ‘협력회사(용역회사) 인권 항목 일부 보완 필요
- (정보 없음) 없음
- (해당 없음) 없음
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘보완 필요’)에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권 위험 요소로 판단되는 경우 이행 강화를 위한 권고사항을 도출함

〈주요 사업 인권영향평가 종합 진단 결과〉

No.	사업	평가결과					
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	계
1	사업의 인권체제	4	0	0	0	0	4
2	이용자 인권	8	1	0	0	0	9
3	근로자 인권	6	0	0	0	0	6
4	협력회사(용역회사)인권	6	1	0	0	0	7
5	환경보호	2	0	0	0	0	2
6	개인정보 및 알권리 보장	3	0	0	0	0	3
7	재산권보장	1	0	0	0	0	1
합 계		30	2	0	0	0	32

(대) 주요 사업별 상세 평가

◆ 시설관리처사업

(운영현황)

- 공단은 시설관리처 사업은 시설 이용 시민, 상가 상인(대신지하 상가 등 상인), 명복공원(장례지도사 등), 콘서트하우스(이용객 등), 대구광역시청 등의 이해관계자가 있음
- 공단 차원에서 운영하고 있는 신고채널[케이휘슬]을 통한 인권침해 신고가 가능함

(평가 요약)

- 공단의 시설사업처 사업의 성격 상 안전 및 환경과 관련된 사고의 예방활동은 비교적 잘 갖춰진 것으로 판단되나, 공단의 근로자, 시설을 이용하는 이용객, 시설을 임차하고 있는 상인, 협력업체 및 협력업체의 임직원 등의 인권 침해 행위가 발생하지 않도록 제반 절차적 프로세스를 구비해 나갈 필요가 있을 것으로 판단됨

(권고의견)

- 인권경영의 중요성을 확산하기 위해서는 일차적으로 서식, 계약서, 규정 등 제반 제도에 관련 이해관계자의 인권 침해의 예방을 위한 원칙과 기준을 반영해 나가는 것이 필요할 것으로 사료됨

결과 그래프	점수표		
<p>주요사업.안전경영</p> <p>0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0 100.0</p> <p>사업의 인권체제 100.0</p> <p>이용자 인권 94.4</p> <p>근로자 인권 100.0</p> <p>협력회사(용역회사)인권 92.9</p> <p>환경보호 100.0</p> <p>개인정보 및 알권리 보장 100.0</p> <p>재산권보장 100.0</p>	No	항 목	계
	1	사업의 인권체제	100.0
	2	이용자 인권	94.4
	3	근로자 인권	100.0
	4	협력회사(용역회사)인권	92.9
	5	환경보호	100.0
	6	개인정보 및 알권리 보장	100.0
	7	재산권보장	100.0
평 균			96.9

1.1) 사업의 인권체제

평가의견	○ 이해관계자를 인식하고 있으며, 인권침해를 예방하고, 인권존중 의식을 확산하고, 피해자의 구제절차 등 제반 형식을 갖춰나고 있는 것으로 판단됨
권고의견	○ 권고의견 없음

1.2) 이용자 인권

평가의견	○ 시설을 이용하는 이용객의 안전 및 환경 측면에서의 인권존중을 위한 절차적 프로세스를 전반적으로 구비하고 있으나, 이용 과정에서 발생할 수 있는 행복추구권의 신장을 위한 노력이 배가될 경우 이용 고객의 만족도도 높아질 것으로 사료됨
권고의견	○ 시설을 이용하는 외국인의 편의를 위하여 외국어 안내 서비스를 시설 별 성격을 고려하여 차별적으로 제공할 필요가 있음

1.3) 근로자 인권

평가의견	○ 시설관리처 소속의 근로자가 업무수행 중 안전, 건강, 직무 스트레스 등으로부터 회사로부터 보호받고 있다는 인식을 갖도록 실효적인 활동을 추진할 필요가 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

1.4) 협력회사(용역회사) 인권

평가의견	○ 공단의 시설관리처는 사업수행 과정에서 협력업체가 법규를 준수하도록 제도적으로 뒷받침하고 하는 것과 함께 협력업체 임직원이 안전, 건강, 갑질 등과 관련하여 인권침해가 발생하지 않도록 확산하는 제도적 뒷받침하는 활동을 갖춰나갈 필요가 있음
권고의견	○ 공단과 거래하는 협력업체가 인권경영을 중요성을 인식하고 실천할 수 있도록 교육을 포함한 지원활동을 강화할 필요가 있음

1.5) 환경보호

평가의견	○ 직원을 대상으로 환경보호의 중요성을 인식시켜 나가고 있으며, 시설 이용 고객의 환경보호 활동에 동참하도록 계도하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

1.6) 개인정보 및 알권리 보장

평가의견	○ 사업운영 과정에서 생성되는 개인 및 기업 관련 정보 관리의 중요성을 인식하고 있으며, 목적 이외 사용이나 관련 목적 사업이 종료할 경우 폐기하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

1.7) 재산권 보장

평가의견	○ 사업운영 과정에서 발생하는 지적재산권의 침해 소지가 있는 분야를 인식하고 있으며, 사전적으로 피해 예방을 위한 노력을 하고 있음
권고의견	○ 권고의견 없음

IV 인권경영 주요 개선과제

□ 기관운영 개선과제

○ 공단의 인권존중 문화 확산을 위한 8개 개선과제를 도출함

분야	개선과제
인권경영 체계의 구축	①용역, 물품 등의 수급을 위한 계약을 체결하는 협력업체도 인권경영의 확산에 동참할 수 있도록 표준계약서 등에 관련 사항을 단계적으로 반영 ②자회사나 협력회사에 의한 인권침해 대응 등 내부의 관련 규정에 명시하여 반영
책임있는 공급망 관리	③협력회사 등에 대한 인권보호 의무이행 요구와 인권보호 상황을 평가하는 업무절차의 전반적인 제정, 운영 ④청렴서약서 징구만이 아닌 인권존중 보호와 관련된 내용이 반영된 서약서 징구 관리 ⑤보안담당 직원을 대상으로 인권과 관련된 주기적인 교육과 지속적인 모니터링 관리
환경권 보장	⑥환경정책 개발시 이해관계자의 적극적인 참여가 요구되며 환경경영 추진 의지 표명을 위해 다양한 채널을 통한 공지 관리
소비자 인권보호	⑦시설물에 대한 철저한 점검 관리 및 조치 기간동안 이용자가 잘못 이용하는 일이 없도록 주의, 경고표시 철저히 실시
직장내 인권보호	⑧장애를 이유로 한 차별에 대한 실태조사나 차별 진단 등의 조치를 권장함

□ 주요사업 개선과제

○ 주요사업 영역 중 미흡한 부분에 대한 2개의 개선과제를 도출함

사업분야	개선과제
시설관리처사업	①시설을 이용하는 외국인의 편의를 위하여 외국어 안내 서비스를 시설별 성격을 고려하여 차별적으로 제공 ②공단과 거래하는 협력업체가 인권경영을 중요성을 인식하고 실천할 수 있도록 교육을 포함한 지원활동을 강화

V

인권경영 중장기 로드맵

□ 인권경영 SWOT 분석

외부환경 내부역량	Strength(강점)	Weakness(약점)
	<ul style="list-style-type: none"> ■노사간 원활한 소통과 협력 ■임직원의 인권경영 참여의지 	<ul style="list-style-type: none"> ■다수의 내부 임직원과 외부 이해관계자에 따른 인권경영관리의 어려움
Opportunity(기회)	(SO) 역량강화	(WO) 기회포착
<ul style="list-style-type: none"> ■현 정부의 인권경영 추진의지 - '18년 국가인권정책기본계획, 공공기관인권경영매뉴얼 공표 - '21년 법무부, 기업의 인권준중 책임과 성평등 해설서 발간 	<ul style="list-style-type: none"> ■전임직원이 참여하는 인권경영 ■통합적인 인권경영 체계 수립 및 단계별 이행 	<ul style="list-style-type: none"> ■인권침해 구제절차 강화 - 관계자 전문성 확보 - 2차피해 방지 세부 대책 - 신속한 구제절차 이행
Threat(위협)	(ST) 관리강화	(WT) 약점극복
<ul style="list-style-type: none"> ■공공기관 인권경영 제도 - 벤치마킹 사례, 가이드라인 부족 	<ul style="list-style-type: none"> ■분야별 세부 가이드라인 마련 ■유관기관 협력 네트워크 구축 ■주요 인권경영 영역 외주화(전문가 활용) 	<ul style="list-style-type: none"> ■인권경영 전문가 양성 - 외부전문 교육기관 연계 - 일부 취약영역의 실태조사 실시

□ 2021년 인권경영 중장기 로드맵

○ 인권경영을 일상의 문화로 구현하기 위해 대구시설공단의 경영환경을 반영한 중장기 로드맵을 수립하고 환경과 필요에 맞는 고도화를 통해 인권존중 조직문화 실현

지향점	실시준비	정착	선도
	인권영향평가 실시	인권영향평가 정착	인권경영 내재화 및 선도
추진 과제	1.사업전반 인권강화 <ul style="list-style-type: none"> - 인권경영체계 정비 - 인권영향평가 실시 - 사업 전반으로의 인권 역량 강화 - 구제절차 확립 - 인권지킴이 활성화 	1.임직원의 인권의식 제고 <ul style="list-style-type: none"> - 차별화된 인권교육 공급 - 주요사업별 인권보호 매뉴얼 확립 - 소통창구 다변화 2.인권경영 교육 <ul style="list-style-type: none"> - 인권경영 교육 3.인권경영 대상 확대 <ul style="list-style-type: none"> - 협력업체 모니터링 4.성과공유 및 공정거래 <ul style="list-style-type: none"> - 성과공유 확대 및 공정거래 환경 조성 추진 5. 산업안전 및 환경권 보장	1.인권경영 선도 <ul style="list-style-type: none"> - 인권경영 모범 - 선도기업으로 리딩 2.이해관계자별 구제조치 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 공급망 전체 인권보호 정착 3.이해관계자와의 신뢰 관계 구축 <ul style="list-style-type: none"> - 현지주민, 소비자, 고객, 이용자, 근로자 등 내외부 이해관계자와의 인권경영 신뢰관계 구축