
2022년도 대구공공시설관리공단
인권영향평가 결과 보고

2022. 12. 23.

대구공공시설관리공단

제 출 문

대구공공시설관리공단 이사장 귀하

이 보고서를 “2022년도 대구공공시설관리공단 인권영향
평가”에 대한 결과보고서로 제출합니다.

2022. 12. 23.

한국경영인증원

목 차

I. 인권경영 환경분석 및 현황	4
1. 인권경영 정책 동향	4
2. 사업분야 인권 이슈	10
3. 대구공공시설관리공단 운영 현황	13
II. 인권영향평가 실행	15
1. 실시 주체 및 범위	15
2. 평가 절차 및 방법	15
3. 인권영향평가 지표 구성	16
III. 인권영향평가 결과	20
1. 인권영향평가 종합	20
2. 기관운영 평가결과	21
분야 1. 인권경영 체제의 구축	23
분야 2. 고용상의 비차별	29
분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장	33
분야 4. 강제 노동의 금지	37
분야 5. 아동노동의 금지	39
분야 6. 산업안전 보장	41
분야 7. 책임 있는 공급망 관리	44
분야 8. 현지주민의 인권보호	46
분야 9. 환경권 보장	48
분야 10. 소비자인권 보호	51
분야 11. 직장 내 인권 보호	54
3. 주요사업 평가결과	59
IV. 중대성 평가 및 주요이슈 도출	64
V. 인권경영 주요 개선과제	67

I

인권경영 환경분석 및 현황

1. 인권경영 정책 동향

□ 국제 인권경영 동향

- 1970년대 이후 국제기구를 중심으로 인권경영 관련 연구·합의가 이루어져 현재 국제사회 전반에 중요성 및 영향 범위 확대 추세

[국제사회 인권경영 추진현황]

- 유엔인권위원회(UHRC) 기업과 인권 국가행동계획에 대한 지침(2014년)
- 유엔인권위원회(UHRC) 기업의 인권존중 책임에 대한 해설 지침(2012년)
- 유엔인권위원회(UHRC) UN 기업과 인권 이행원칙 채택(2011년)
- 유엔 글로벌 콤팩트(UNGC) 출범(2000년)
- 국제노동기구(ILO) 사회정책 원칙에 대한 3자 헌장 발표(1977년)
- 경제협력개발기구(OECD) 다국적기업 가이드라인 제정(1976년)

- 사회적 책임에 대한 국제표준인 ISO 26000, UN Global Compact, GRI, OECD Guideline 등 인권경영 표준화 확대
- 지구온난화와 기후 변화, 빈곤, 인구증가, 환경 파괴 등에 대처하기 위해 SDG에서 더 나아가 ESG 경영이 전 세계적인 트렌드로 부상

[UN 기업과 인권에 관한 이행 지침]

- 국제연합의 “보호·존중·구제” 프레임워크 실행을 위한 기업과 인권에 관한 이행 원칙(Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework)
- 국제인권규범은 물론 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR)을 다루고 있는 다양한 글로벌 이니셔티브(Initiative)가 표방하는 기준과 절차가 갖는 의미를 분석·정리·체계화한 결과물
- 기업들의 자발적 이행을 전제로 기업에 인권존중책임이 있다는 점을 강조하고 기업 활동을 하는데 있어서 인권침해가 발생되지 않도록 기업들 스스로 실천, 점검해야 할 의무(Due Diligence)를 강조

□ 국내 인권경영 동향

- ‘UN 기업과 인권 이행원칙’을 실현하기 위해 ‘기업과 인권 NAP’ 수립이 거론되고 국가인권위원회는 2016년 9월 ‘기업과 인권 국가인권정책기본계획 권고’를 발표
- 기업의 사회적 책임과 지속가능경영의 중요도 증가
 - 2016년 1월 「조달사업에 관한 법률」 개정, 기업의 사회적 책임을 장려하기 위해 물품구매, 용역, 시설공사 낙찰자 결정을 위한 적격심사 세부기준을 정비하여 여성, 장애인, 사회적 기업 등에 가점 부여
 - 2017년 12월 「산업발전법」 개정을 통해 기업의 지속가능경영 종합시책 수립기한 명시
 - 2020년 3월 「가습기살균제 피해구제를 위한 특별법」 개정으로 건강피해 인정 범위 확대로 기존의 불인정자나 미판정자의 구제 가능성 증가
- ‘제3차 국가인권정책기본계획(NAP, 2018~2022)’은 기업과 인권에 관한 사항을 국가의 보호의무로 강조하고 인권경영 제도화 및 피해구제에 대한 과제를 공공기관에 촉구
- ‘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 수행

[공공기관 인권경영 매뉴얼]

구분	요구사항	비고
인권경영 체제구축	1. 인권경영 추진 시스템 구축 2. 인권경영 선언 및 공표 3. 기관 내 각 부서 확산 4. 기관의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산	기관(기업)의 인권경영 비전과 의지를 대내· 외적으로 공표
인권영향 평가	5. 기관운영 인권영향평가 실시 계획 수립 6. 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육 7. 인권경영위원회 평가 자료 제출 8. 인권경영위원회 평가 및 결과보고서 작성 9. 최고경영진 보고 및 공개	기관운영 평가, 주요사업 평가로 구분되며, 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 예방하거나 최소화
인권경영 실행/공개	10. 인권경영 실행 11. 인권경영 전 과정 공개	투명성 제고, 홍보 효과, 책임성을 높임
구제절차 제공	12. 구제절차 연구와 준비 13. 구제절차 수립 14. 구제절차 시행 15. 구제절차 시행에 대한 평가와 개선	분쟁을 해결하고 피해자의 권리를 원상회복시키는 절차

□ 국가인권위원회, 인권영향평가

- 2014년 국가인권위원회는 ‘UN 기업과 인권 이행지침’과 같은 국제적 규범의 국내 이행을 강화하기 위해 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’ 발간
- 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 강조
- 인권영향평가 수행 시 국가인권위원회가 제시하는 일반원칙과 운영원칙, 체크리스트 이용방법에 대한 충분한 숙지 필요
- 제3차 국가인권정책기본계획을 따라 사업 인권영향평가 제도를 도입하고 파트너기관 인권경영, 인권영향평가 컨설팅을 지원

[인권경영 가이드라인 및 체크리스트]

구분	주요 내용
일반원칙	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기업은 자신의 기업활동으로 인하여 부정적인 영향을 받는 모든 이해 관계자들의 인권을 보호 존중해야 함 ○ 기업이 보호·존중해야 하는 인권은 헌법 및 법률에서 보장된 것뿐만 아니라, 국제인권법 및 각종 인권규범에서 열거된 것을 모두 포함
운영원칙	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 권리, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전, 공급망 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 사전조치하기 위한 것(취약지점을 발견하는 도구) ○ 신뢰성을 위해 노조나 여타 이해관계자 또는 외부전문가와 함께 점검

□ 공공기관 경영평가 윤리경영 세부지표

- 2021년 공공기관 경영평가편람 윤리경영지표에서는 경영활동 시 경제적·법적 책임과 더불어 사회적 통념으로 기대되는 윤리적 책임을 준수하는지에 따라 성과 평가
- 임원 직무청렴계약이나 갑질근절방안 마련·이행 등을 제도로 제시하는 등 윤리경영에서 투명성과 공정한 경영 요구

□ ESG

- ESG란 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance)의 약자로, 환경경영, 사회적 책임, 건전하고 투명한 지배구조를 기반으로 지속가능성(Sustainability)을 달성하기 위한 기업 경영의 3가지 핵심요소를 의미
- 최근 ESG는 전 세계적인 트렌드로 확산되고 있으며 소비자, 투자자, 정부 등 모든 사회구성원의 관심사가 되면서 기업에 선택이 아닌 생존의 핵심적 요소로 부상
- 1987년 UNEP(유엔환경계획), WCED(세계환경개발위원회)가 공동으로 채택한 ‘우리 공동의 미래(Our Common Future - 브룬트란트 보고서)’에서 제시됨
- EU는 2018년 ESG 정보공개 의무화 법령을 발표했고, 미국은 1978년부터 정부윤리법 제정 등으로 기업윤리 및 지배구조 중심의 제정 및 정보공시를 강화해왔으며, 일본도 ESG 공시 의무화를 추진 중
- 우리나라도 2030년까지 단계별 ESG 정보공시 의무화를 추진(상장기업)하고 있으며 ESG 관련 규제 법안 등을 추진 중

□ 윤리경영 표준모델

- 윤리경영이란 좁게는 기관운영에 대한 반부패활동에서 넓게는 사회적 책임경영을 적극적으로 수행하려는 것을 포괄하는 개념
 - 이는 공익을 주요 목표로 하는 공공기관이 반드시 따라야 할 기준으로, 공공기관 경영평가에서는 2003년부터 세부지표로 윤리경영에 관련된 지표를 포함시켜 평가해 왔음
- 단, 공공기관 운영의 효율성·경영성 향상과 사회적 책임 이행은 서로 상충할

수 있으므로, 상충을 방지하고 두 방향의 가치를 균형있게 추구할 수 있도록 노력 필요

- LH사태 등 공공기관의 도덕적 해이에 대한 해결책으로 윤리경영 표준모델이 제시되어 윤리경영 중요성 강조
 - 청탁금지법, 직장 내 괴롭힘 금지법, 중대재해처벌법 등 인권보호를 목적으로 하는 법안 제정
 - 이해충돌방지법 시행 예정
- 윤리경영 표준모델은 6가지 핵심요소(윤리의식 확립, 관리체계 구축, 윤리위험 파악, 윤리위험 통제활동, 내·외부 의사소통, 윤리경영 모니터링)와 함께 이를 실현하기 위한 10대 추진원칙 제시

□ 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침

- 국가인권위원회는 “공공기관 인권경영 매뉴얼” (2018년)에 이어 인권경영 이행사항을 점검하여 이해관계자에게 보고하는 방법을 구체적으로 제시하고자 지침을 마련함
- 인권영향평가를 하면서 “중대성 평가” 도 병행하여 식별된 인권이슈 중에서 우선적으로 대처할 ‘주요 인권이슈’ 도출을 권고함
 - 중대성 평가는 관련 실태조사, 이해관계자의 복잡성과 다양성, 인권영향 수준, 위법여부, 침해의 심각성(예컨대 생명·신체와 관련한 침해는 재산에 대한 침해보다 더 심각하다고 할 수 있음), 피해자의 수, 피해의 사후적 구제 가능성, 국가 정책, 기업의 업종, 피해 발생 장소 등 다양한 변수를 고려
 - 주요 인권이슈는 인권영향평가 과정에서 드러난 인권이슈 중 중대성평가를 통해 기관이 해당년도에 대응하기로 결정한 인권이슈를 말함
- 주요 인권이슈는 인권영향평가의 최종결과물로서 인권경영 보고에 반드시 포함되어야 함

2. 사업 분야 인권 이슈

□ 지방공기업 경영평가

- 2020년 지방공기업평가원에서 실시한 ‘지방공기업 경영평가 종합보고서’의 제3절 사회적 가치 분야에 의하면 청년의무고용비율(3.0%)는 초과달성(평균 6.85%)했으나 가장 많은 청년 일자리를 창출한 도시철도공사 유형의 청년고용비율이 3.72%에 불과해 일자리 창출을 위한 노력이 더 요구됨.
- 유연근무제의 경우 기초적인 시차출퇴근제 정도의 제도 활용에 머물고 있음. 그 외에 고도화된 유연근무제인 집약근무제, 재량근무제, 재택근무제, 스마트워크 근무제 같은 경우는 활용률이 6.0%, 1.9%, 1.7%, 3.3%에 불과함.
- 인권경영의 경우 인권경영선언 미이행, 인권경영위원회 미구성 등 인권경영체계의 구축에서 미흡한 점이 나타남. 인권경영위원회의 경우, 위원회를 아예 구성하지 않은 기관도 있었으며, 위원회가 있더라도 구성원의 전문성·공정성·다양성 등의 확보, 위원회 개최 건수와 같이 해당 인권경영위원회가 인권경영의 본래 취지를 구현하는데 실질적으로 기여할 수 있도록 보완이 필요하다고 평가됨.
- 구제채널과 구제절차에 대해 적극적으로 홍보하고 피해자나 제보자의 보호와 지원이 실효성과 적절성이 확보되도록 제도적으로 보완이 필요함.
- 기회균등, 공정경쟁, 갑질근절 등과 같은 사례를 발굴하고 이를 공유하는 교육프로그램 개발이 필요하며, 이 교육프로그램은 내부 직원뿐만 아니라 지역주민, 고객, 협력업체 등 대외 이해관계자 집단을 대상으로 하는 실천까지 이루어질 필요가 있음.
- 산업안전 부문의 경우 정성지표 검토 시 종합지표 상으로 평가점수가 향상되었으나 지방공기업 재해자 수는 전년 대비 평균 4.8% 증가함. 평균 재해자 수는 기관당 12.37명으로 2019년 11.80명보다 0.57명 증가. 이는 광역도시공사군의 경우 공사물량은 전년 대비 17.28% 증가했으나 근로자는 8.65%밖에 증가하지 못했으므로 근로자 부족이 재해의 한 원인이라고 분석할 수 있음.
- 광역특정공사의 경우도 전년 대비 재해자 수 증가율이 높았고 정원증가와 안전훈련횟수 감소가 재해자 수 증가에 영향을 미침.

- 재난 발생 시 대응능력을 평가하는 대응능력평가를 수행한 기관은 조사한 128기관 중 46개 기관(35.94%)에 불과했으므로 재난안전관리체계의 보강이 필요함.

□ 유관기관 인권침해 사례

- 유관기관 인권침해 사례 조사 결과, 고용상 차별, 헌법상 노동3권 침해, 강제 노동, 직장 내 괴롭힘·직장 내 성희롱 등 노동관계법령 위반 행위가 나타나고 있으며, 외부적으로도 지역주민 인권침해, 환경권 침해, 안전사고 등의 문제가 발생하고 있음을 확인함.

[유관기관 인권침해 사례 분석]

분야	사례 내용
고용상 차별	1) 채용 시 차별: 성별에 의한 고용형태를 달리하는 차별(2020년 A방송사 여성 차별적 채용), 과도한 자격 제한으로 인한 고용 차별(2020년 B도시공사 운전원 채용 시 과도한 자격 제한), 경력인정 차별(2020년 C대학교병원 프리랜서 형식의 근로를 이유로 한 경력인정 차별), 2) 비정규직 근로자 차별: 기간제 직원에 대한 고용 차별 (2020년 D직할출연연구기관 기간제 직원에게만 복지카드 미지급, 2020년 비교과교사 성과상여금 지급 차별, 2021년 E연구원 무기계약직 임금 및승진 차별) 3) 근로조건 차별 : 나이에 의한 업무차별(2021년 F전력공사 나이를 이유로 직업훈련·업무 차별),
조직 내 인권침해	1) 성인권 침해: 성에 왜곡된 발언을 통한 인격권 침해(2021년 G시의회 의원에 의한 H상담소장의 인격 및 명예 훼손) 2) 직원의 개인정보 침해(2021년 공군부대 내 간부들에 대한 과도한 개인정보 요구, 2022년 I공공기관 직원 동의 없는 지문인식 통한 근태관리) 3) 직장 내 괴롭힘(2021년 J공사 자회사 여직원 집단 괴롭힘 사건)
노동3권 침해	1) 위탁업체의 단결권 방해 및 노조 설립 견제 등 부당노동행위(2020년 K위원회, 2021년 L공단 위탁업체의 직원 집단화 방지 계약, 2021년 M은행 콜센터 위탁 계약에 노조 설립 및 노사분규 발생 시 계약 해지 조건 산입으로 단결권·단체행동권 부정) 2) 노동조합과 협의 없이 불리하게 변경한 취업규칙(2021년 N공사 노동조합과 협의 없는 취업규칙 불리한 변경 통보)

분야	사례 내용
	3) 정당한 이유 없는 단체교섭 거부 등의 부당노동행위(2021년 O공사 교섭 거부 및 노조 간부 징계 등 탄압)
강제노동	1) 근로자가 원하지 않는 장시간 근무 강요(2022년 P공사 청원경찰 3조2교대제 무리한 운영 및 초과근무시간 누락 강제) 2) 저임금의 장시간 선거사무 강제위촉(중앙선거위원회의 선거사무 공무원 강제위촉)
지역주민 인권침해	1) 공사 진행 중 주민 안전위험 방치(2021년 Q공사 서천군 농수로 공사 안전위험 방치, 2022년 R구청이 발주한 소방도로를 건설하던 도급업체 부도로 방치된 공사 중단으로 인한 주민 위험) 2) 절차 미비에 의한 토지 강제수용(2021년 S공사 생존자를 사망자로 착각하여 토지를 강제수용한 사건) 3) 잘못된 시각장애인 편의시설 방치(2020년 수도권 주민센터 모니터링 결과)
환경권 침해	1) 공사 시행으로 서식지 훼손(2022년 T시 교량공사로 멸종위기 조류의 서식지 훼손) 2) 환경 훼손 논란 있는 공사의 재개로 인한 지자체와 공공기관 갈등(2022년 U1부 U2역 항공로 레이더 구축 사업, V1시 V2로 확장 공사) 3) 관광지 조성으로 인한 환경 갈등(2021년 W시 관광 활성화 사업에서 민관공동위원회 의결 사항을 무시한 사업 계획 논란)
공급망 관리	1) 공공기관 발주 현장에서 임금체불(2022년 X공사 발주 공사 현장 체불임금) 2) 정부 산하 공공기관에 대한 갑질·폭언·협박(2022년 Y1부 공무원의 Y2공단 수의계약 간섭, 모욕, 협박) 3) 공공기관 비정규직 노동자들에 대한 정규직 고용 기피, 자회사 전환으로 인한 폐해(저임금 고착화, 불안정한 고용보장)
안전사고	1) 하청 업체의 안전장비 미지급 및 안전수칙 미준수로 인한 사고(2021년 Z공사 하청 노동자 감전사고, 2021년 AA공사 경주시 취수탑 수리 중 잠수부 사망사고, 2021년 AB공사 간부의 안전수칙 미준수로 인한 어선 전복사고)

3. 대구공공시설관리공단 운영 현황

□ 대구공공시설관리공단 소개

- 대구공공시설관리공단(이하 ‘공단’으로 칭함)은 대구시민들의 쾌적하고 안전한 생활을 위하여 시설을 최적의 상태로 관리하기 위해 1992년 설립되었습니다.
- 공단은 설립 시 ‘대구시설관리공단’으로 시작하여 1997년 ‘대구광역시 시설관리공단’, 2006년 ‘대구시설공단’으로 사명을 변경하였다가 2022년 10월 ‘대구환경공단’과 통합하여 ‘대구공공시설관리공단’으로 출범하였습니다.
- 공단은 대구시의 주차장, 가로등, 도로 등의 다양한 인프라 시설을 관리·개선하고 있고 수영장, 사격장 등 문화·체육시설도 운영하고 있음.
- 공단 조직의 경우, ‘감사’가 독립적으로 설치되어 있고, 이사장 아래에 3본부가 설치되어 있음. 그중 ‘시설사업본부’는 6처, 11팀, 기타 17기관으로 구성되어 있고, 인권경영 총괄부서는 ‘총무인사팀’이 담당하고 있음.

[대구공공시설관리공단 조직도]



□ 인권경영 추진 현황

- 공단은 2018년 인권경영 헌장 및 내규를 제정하고 12월에 최초의 인권경영 선포식을 개최하였음.
- 인권경영헌장은 인권경영위원회의 검토 및 의결을 거쳐 작성되었고 2022년 ‘대구시설공단’ 과 ‘대구환경공단’ 이 통합하면서 인권경영헌장 개정 작업 중에 있음. 2023년 3월에 통합헌장 선포식을 개최할 예정임.
- 인권경영헌장은 현재 공단 홈페이지에 공개하고 있으며 제정 및 선포 당시 관련 유관기관에도 전파하였음.
- 공단은 2020년부터 인권영향평가를 매년 외부평가전문기관에 위탁하여 실시하고 있으며 국가인권위원회 공공기관 인권경영매뉴얼 인권영향평가 표준 지표를 인권영향평가에 사용하고 있음.
- 인권경영에 관한 내규에 의거하여 책임관은 인권영향평가를 연 1회 실시해야 하며 필요한 경우 추가로 실시할 수 있음.
- 공단은 인권경영 전담부서를 ‘총무인사팀’ 으로 지정하고 ‘인권경영에 관한 내규’ 를 제정하였음. 그 외에 인권경영을 위해 인권경영위원회 구성, 인권침해 구제 시스템 마련 등의 조치를 시행하고 있음.
- 공단은 시민 모니터링단을 운영하면서 현장 모니터링 결과를 간담회를 통해 발표하고 인권실태 설문조사를 개발하여 2023년부터 실시할 예정임.
- 또한, 익명 신고센터인 ‘레드휘슬 헬프라인’ 을 운영하고 있고 그 외 윤리경영 통합신고센터, 갑질피해신고 등 실명 신고채널의 경우 ‘인권경영에 관한 내규’ 에 신고자 비밀보장 및 신분상 불이익 방지 등을 명시하고 있음.
- 공단은 인권경영위원회를 구성하여 위원회에 인권경영 성과를 보고하고 있음.
- 위원회는 4명의 내부위원과 5명의 외부위원으로 구성되고 있고 외부위원단은 시민단체, 언론, 대학 등 다양한 전문가로 구성되어 있음.

II

인권영향평가 실행

1. 실시 주체 및 범위

□ 평가주관 : (외부) 한국경영인증원 평가위원, (내부) 총무인사팀

□ 실시기간 : 2022년 12월 1일 ~ 12월 30일

□ 평가범주

- (기관운영) 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업 안전, 공급망, 현지주민 등 공공기관 인권영향평가 체크리스트 표준안을 기초로, 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시
- (주요사업) 공단의 ‘체육시설처사업’ 수행이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시

2. 평가절차 및 방법

□ 평가절차

- (내 부) 1차) 지표교육, 2차) 자체평가
- (외 부) 3차) 세부항목별 담당자 인터뷰(현장 실사), 4차) 전문가 평가
- (위원회) 5차) 인권경영위원회 보고(의견수렴)

□ 평가방법

- 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 최소화
- 인권경영 추진 담당자 및 관리자, 실무자를 대상으로 인권경영 워크숍과 지표 교육을 실시하여 인권영향평가의 중요성과 평가방법에 대하여 숙지하고, 기관운영 및 주요사업 지표에 대한 의견수렴을 통해 최종 평가지표 확정

- 내부 자체평가를 거친 후 외부전문가의 현장실사를 통해 “예”로 응답한 지표의 객관적 증빙자료를 확인하고, “아니오.” 답변에 해당하는 지표가 있는지 중점적으로 확인(개선과제 도출 중점)
- 인권경영 전담부서인 총무인사팀의 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 도출

3. 인권영향평가 지표 구성

□ 평가체크리스트 개발방법

(기관운영)

- 공공기관 인권경영 매뉴얼 내 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 미디어 리서치, 관계자 인터뷰, 조직 및 업무현황 조사 등을 통해 11개 분야 37개 항목 193개 세부지표 확정
- 2021년 실시한 인권영향평가 지표를 바탕으로 국가인권위원회 지침 및 기관피드백 반영, 인권경영 체제의 구축 및 직장 내 인권보호 관련 지표 추가
 - ‘인권경영 체제의 구축’ 분야에 15개 지표(국가인권위원회 지침 반영), ‘직장 내 인권 보호’ 분야에 1개 항목(5개 지표)을 각각 추가

(주요사업)

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 공단의 대내외환경 및 중장기전략을 바탕으로 중점 추진사업, 다양한 이해관계자, 지역 이슈 연계성, 파급 영향력 등을 종합적으로 고려하여 “체육시설처사업”을 선정
- 사업수행 단계별 주요 이해관계자, 업무절차 및 수행현황 등을 파악
- 내부이해관계자 검토를 거쳐 5개 항목 17개 세부지표 확정

□ 항목 수 및 지표 수

(기관운영) 11개 분야 37개 항목 193개 지표

구분	분야	항목수/지표수	구분	분야	항목수/지표수
1	인권경영 체제의 구축	5개/45개	6	산업안전 보장	4개/17개
2	고용상의 비차별	4개/17개	7	책임 있는 공급망 관리	3개/10개
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	4개/16개	8	현지주민의 인권보호	2개/10개
4	강제 노동의 금지	2개/11개	9	환경권 보장	4개/18개
5	아동노동의 금지	2개/14개	10	소비자인권 보호	3개/15개
			11	직장 내 인권보호	4개/20개

(주요사업) 1개 분야 5개 항목 17개 지표

구분	사업	분야수/지표수
1	체육시설처사업	5개/17개

□ 기관운영 평가 지표

연번	분야	항목	지표수
1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	45
		인권영향평가 정기적 실시	
		인권경영 제도화를 위한 필요조치	
		인권경영 성과	
		구제절차 마련	
2	고용상의 비차별	고용상 비차별	17
		고용상 남녀 비차별	
		비정규직 근로자 비차별	
		외국인근로자 비차별	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사·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, 협력사에 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 교육실시 등	
		산업재해 피해근로자 지원	
7	책임 있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	10
		모니터링 실시	
		보안담당직원에 의한 인권침해 방지	
8	현지주민의 인권보호	지역주민 인권의 존중·보호	10
		지역주민의 지적재산권 보호	
9	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	18
		환경정보의 공개	
		환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	
		비상계획 수립	
10	소비자인권 보호	고객 보호를 위한 법령 준수	15
		제품 및 서비스 결함 시 조치	
		고객 사생활 보호	
11	직장 내 인권 보호	직장 내 괴롭힘·갑질 방지	20
		직장 내 성희롱 금지	
		장애인근로자 보호	
		감정노동근로자 보호	

□ 주요사업 평가 지표

연번	분야	항목	지표수
1	체육시설처사업	사업의 인권체제	17
		공정 운영	
		이용자 인권	
		근로자 인권	
		환경 및 개인정보 보호	

Ⅲ

인권영향평가 결과

1. 인권영향평가 종합

- 공단은 객관성 확보를 위해 인권영향평가를 최초 실시인 2020년부터 매년 외부평가전문기관에 위탁하여 실시해오고 있으며 평가지표는 국가인권위원회 공공기관 인권경영매뉴얼의 표준지표를 사용하고 있음.
- 공단은 ‘인권경영에 관한 내규’와 인권경영위원회 구성, 인권침해 구제 시스템 마련 등 인권경영 제도화를 위해 노력하고 있음.
- 한국경영인증원은 인권경영을 시행하는 타 공공기관을 벤치마킹하고 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼 상 요구사항을 분석하여 공단의 인권경영시스템 개선에 필요한 시사점을 도출함.
- 외부전문가에 의한 인권영향평가 결과는 2021년 93.3%에 비해 2.5%p 상승한 95.8%로 나타남.
 - 대체로 인권침해를 예방하기 위한 규정 및 체계가 갖춰져 있으며, 일부 분야에서 미흡한 부분의 보완이 이루어진다면 더 고도화된 인권경영을 수행할 수 있음.
 - 인권경영 체제의 구축, 강제 노동의 금지, 책임 있는 공급망 관리, 직장 내 인권 보호 4가지 분야에서 일부 보완 필요사항을 확인하였으나 그 외 분야에서는 미흡한 사항을 확인할 수 없었음.
- 주요사업의 경우 “체육시설차사업”을 대상으로 인권영향평가를 실시하였으며, 평가결과 100%로 나타남.
 - 모든 지표를 충족하고 있어 전반적으로 우수하게 운영하고 있음.

2. 기관운영 평가결과

□ 종합 점수 : 95.8%(332점 중 318점)

- ▶ 기관운영 영향평가 결과 95.8%로 우수한 상태
- ▶ 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유, 아동노동의 금지, 산업안전 보장, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 소비자인권 보호 분야는 우수, 양호하게 운영
- ▶ 인권경영 체제의 구축, 강제 노동의 금지, 책임 있는 공급망 관리, 직장 내 인권 보호는 상대적으로 미흡, 보완 필요



No.	분 야	점수			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	인권경영 체제의 구축	90	90	83	92.2%
2	고용상의 비차별	34	28	28	100.0%
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	32	28	28	100.0%
4	강제노동의 금지	22	18	17	94.4%
5	아동노동의 금지	28	10	10	100.0%
6	산업안전 보장	34	32	32	100.0%
7	책임 있는 공급망 관리	20	16	15	93.8%
8	현지주민의 인권보호	20	4	4	100.0%
9	환경권 보장	36	36	36	100.0%
10	소비자인권 보호	30	30	30	100.0%
11	직장 내 인권 보호	40	40	35	87.5%
총점		386	332	318	95.8%

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

□ 기관운영 점검 집계결과

- 총 11개 분야 193개 지표 중 예 154개, 아니오(미실시) 2개, 보완필요 10개, 정보없음 0개, 해당없음 27개로 집계됨
- (미실시) 인권경영 체제의 구축, 직장 내 인권 보호 분야별 일부 항목은 주요 개선과제에 반영
- (보완필요) 인권경영 체제의 구축, 강제 노동의 금지, 책임 있는 공급망 관리, 직장 내 인권 보호 분야별 일부 항목은 주요 개선과제에 반영
- (정보없음) 각 지표별 실적을 관리하고 있으며 ‘정보없음’ 지표 없음
- (해당없음) 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전 보장, 책임 있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호 분야의 일부 항목은 점검일 현재 공단 활동과 직·간접적 해당사항이 없거나 향후에도 관련성이 없는 항목이 이에 해당함
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘보완필요’, ‘아니오’)에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항을 도출함

[기관운영 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	분 야	평가결과					
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	계
1	인권경영 체제의 구축(5개 항목)	39	5	1	0	0	45
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	1	0	0	2	11
5	아동노동의 금지(2개 항목)	5	0	0	0	9	14
6	산업안전 보장(4개 항목)	16	0	0	0	1	17
7	책임 있는 공급망 관리(3개 항목)	7	1	0	0	2	10
8	현지주민의 인권보호(2개 항목)	2	0	0	0	8	10
9	환경권 보장(4개 항목)	18	0	0	0	0	18
10	소비자인권 보호(3개 항목)	15	0	0	0	0	15
11	직장 내 인권 보호(4개 항목)	16	3	1	0	0	20
합 계		154	10	2	0	27	193

◆ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

(운영현황)

- 공단은 2018년 인권경영위원회의 검토 및 의결을 거쳐 인권경영헌장을 제정하고 12월에 인권경영 선포식을 개최하였고 2019년 10월에는 ‘인격존중정책 선포식’도 개최하여 인권경영 의지를 재표명하였음.
- 인권경영헌장은 협력사의 인권경영 지원 의지를 분명히 표명하고 있으며 현재 공단 홈페이지에 공개하고 선포 당시 유관기관에 전파하였음.
- 2022년 대구시설공단과 대구환경공단이 통합되면서 현재 인권경영헌장 개정 작업을 진행하고 있음. 통합된 개정 인권경영헌장은 2023년에 통합헌장 선포식을 개최하여 선포할 예정임.
- 2020년부터 객관성 확보를 위해 외부평가전문기관에 위탁하여 인권영향평가를 매년 실시하고 있으며 지표 개발 및 확정 후 지표별 공단 담당자를 지정하여 평가를 준비하고 있음.
- 공단은 인권경영 관련 내규를 제정하고 인권경영위원회 구성, 인권침해 구제 시스템 마련 등 인권경영 제도화를 위한 필요조치를 취하고 있음.
- 공단은 시민 모니터링단을 운영하여 현장 모니터링 결과를 간담회를 통해 발표하고 있고 실태조사의 경우 전문가를 통해 ‘인권실태 설문조사’를 개발 중이며 2023년부터 해당 설문조사를 실시할 예정임.
- 익명 신고센터인 ‘레드휘슬 헬프라인’을 운영하고 있고 그 외 윤리경영 통합신고센터, 갑질피해 신고 등의 실명 신고채널은 신고자의 비밀보장, 신분상 불이익 방지 등을 관련 내규에 명시하고 있음.
- 인권경영 성과는 인권경영위원회에 보고 후 공단 홈페이지에 게시하여 내·외부 이해관계자의 의견을 수렴하고 있음.
- 2022년 새롭게 구제절차매뉴얼을 제정하여 구제절차를 제공하고 있음. 모든 이해관계자는 다양한 채널을 통해 구제절차를 이용할 수 있음.
- 달성률은 2021년 평가결과(91.7%)보다 소폭 상승하여 2022년 92.2%로 나타남.

늘어난 지표에도 불구하고 점수가 상승하여 인권경영에 있어 개선 효과가 있었음을 알 수 있음.

(평가요약)

- 2018년 인권경영 현장 및 내규를 제정 선포한 공단은 2019년 인격존중정책 선포식을 가지며 인권경영 의지를 재차 표명함. 현장에서는 협력사의 인권경영 지원 의지를 표명하고 있으나 공단의 핵심이해관계자 및 인권이슈가 분명하게 표명되지 않았음. 한편, 공단은 통합된 개정 인권경영현장을 준비 중이며 2023년 통합현장에 의한 인권경영 선포식을 예정하고 있음.
- 공단은 2020년부터 매년 인권영향평가를 실시하여 왔으며, 정기적 실시를 공단 인권경영에 관한 내규에 규정하고 있음. 주기적인 시설 이용객 간담회 개최를 통해 인권침해 예방 노력을 하고 있으며, 협력사와의 간담회를 통해서도 인권침해적 요소를 제거하고 있음.
- 공단은 인권경영을 제도화하기 위해 필요한 조치를 이행하여 왔으며, 다양한 방법으로 인권준수 모니터링을 하고, 모니터링 결과 특별교육이나 즉시 조사를 하고 있음. 협력사의 인권침해 건에 대해서는 공단 차원의 대응을 준비하고 있음.
- 인권경영위원회를 9명 구성으로 운영 중이며, 이해관계자의 인권 관련 의사소통 채널을 운영하고 있음. 공단은 익명 인권신고센터인 [레드휘슬 헬프라인]을 운영하고 있음.
- 공단은 인권경영 성과를 보고하고 있으며 성과는 인권경영위원회에 보고 후 홈페이지에 게시하고 있음. 보고서는 최근 3년 동안의 인권경영 성과 변화, 인권 리스크 감소 노력을 확인할 수 있음. 인권영향평가는 동일한 제3자 평가기관에 위탁하여 실시하여 일관성, 객관성을 갖추고 있음.
- 공단은 새로운 구제절차 매뉴얼에 따라 구제절차를 제공하고 있으며, 익명 또는 실명으로 신고 및 구제절차 요청이 가능함. 홈페이지 [인권침해 신고센터]는 이용 및 접근의 용이성을 갖추고 있으나 구제절차 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다는 명확한 규정이 없음.
- 구제절차에서 신고내용에 대한 비밀보장과 신고인이 신고에 따른 불이익을

받지 않도록 필요한 조치를 한다는 점을 명시하고 외부 구제절차 이용 시에도 공단은 협력해야 한다는 점을 명시하고 있음. 실효성 있는 구제절차로 다듬기 위해 구제절차의 정기적인 개정 필요성이 있음.

(권고의견)

- 인권경영헌장에 공단의 핵심이해관계자 및 인권이슈를 분명하게 표현한 조항을 추가할 것을 권고함.
- 새로운 통합 인권경영헌장 제정이 완료되면 온라인, 오프라인 게시를 병행하여 내·외부 이해관계자에게 공단의 인권경영 의지를 적극 알리기 바람.
- 헌장의 정기적인 개정검토 및 개정관리를 권고함.
- 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 특별인권교육, 조사 등의 즉각적인 실행을 명시할 것을 권고함.
- 협력사에 대해서는 근로자인권보호서약서를 징구하거나 인권교육 지원과 같은 인권경영 협력을 권고함.
- 구제절차 매뉴얼에 조사기간, 결과 통보 기한을 명시하고 모의훈련을 통하여 구제절차의 실효성을 평가하고 개선해 나갈 것을 권고함.

결과 그래프	달성률(%)		
분야 1. 인권경영 체제의 구축 	No	항 목	계
	1	인권존중 정책선언	85.7
	2	인권영향평가 정기적 실시	100.0
	3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	90.9
	4	인권경영 성과	100.0
	5	구제절차 마련	87.5
	전 체		92.2

□ 분야1. 항목별 결과

1.1) 인권존중 정책선언

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 공단은 2018년 인권경영 헌장 및 내규를 제정 선포하고 2019년에는 인격존중정책 선포식' 을 갖고 인권경영 의지를 재표명함. 2022년 2개 기관(시설공단+환경공단)이 통합되면서 통합된 헌장으로 개정 작업 중인데, 헌장에서는 공단의 핵심이해관계자 및 인권이슈가 분명하게 표명되지 않았음. - 헌장에서는 협력사의 인권경영 지원 의지를 표명하고 있으며 헌장은 현재 공단 홈페이지에 공개되어 있음. - 공단은 2022년 10월 새로운 이사장의 인권경영 의지를 담아 통합된 개정 인권경영헌장을 준비 중이며 2023년 3월에 통합헌장 선포식을 예정하고 있음.
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영헌장에 공단의 핵심이해관계자 및 인권이슈를 분명하게 표현한 조항을 추가할 것을 권고함. (핵심이해관계자는 대구시민, 인권이슈의 예는 안전하고 쾌적한 생활환경 조성) - 현재 개정 진행 중인 새로운 통합 인권경영헌장 제정이 완료되면 홈페이지 뿐만 아니라 오프라인 게시를 당분간 병행하여 내외부 이해관계자가 쉽게 볼 수 있도록 하여 공단의 인권경영 의지를 적극 알리기 바람. - 국내외 인권 트렌드 반영, 공단 사업의 변화에 따른 이해관계자 및 인권이슈 변화에 대응한 헌장이 되기 위하여, 향후 적어도 1년 단위의 정기적인 개정 검토를 하고 개정 이력을 관리할 것을 권고함.

1.2) 인권영향평가 정기적 실시

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 공단은 2020년부터 2022년까지 외부평가전문기관에 인권영향평가를 위탁하여 실시하여 왔으며, 정기적 실시는 공단 인권경영에 관한 내규 제3장 제8조 (인권영향평가)에서 규정하고 있음. - 공단은 다양하고 큰 규모의 시설운영과 관련하여 주기적인 이용객 간담회 개최를 통해 인권침해 예방 노력을 하고 있으며, 협력사와도 운영정책 변경 전 사전 공고를 하고 의견수렴을 위한 간담회 개최를 통해 변경사항에 대한 협의를 통해 정책을 다듬고 인권침해적 요소를 제거하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

1.3) 인권경영 제도화를 위한 필요조치

<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 공단은 인권경영 관련 내규 제정, 인권경영위원회 구성, 인권침해 구제 시스템 마련 등 인권경영을 제도화하기 위해 필요한 조치를 착실하게 이행하여 왔으며, 시민 모니터링단 운영 등 인권준수 모니터링을 하고 있으며 경북대와 함께 [인권실태 설문조사]를 개발 중임. - 모니터링 결과 인권침해 징후를 발견한 경우에는 특별교육을 실시하거나 즉시 조사를 하여 필요시 구제절차를 제공하고 있음. 한편 다양한 협력사가 있지만, 공단과 계약한 건에서의 인권침해 건에 대해서는 공단 차원의 대응이 가능함. 하지만 계약과 관계없는 건에서의 협력사 인권침해 행위에 대한 제재방안은 없음. - 인권경영위원회는 내부위원 4명, 외부위원 5명의 구성으로 운영 중이며, 내·외부 다양한 이해관계자의 인권 관련 이슈 및 니즈를 파악하기 위한 의사소통 채널을 운영하고 평소 활발한 소통을 하고 있음. - 공단은 익명 인권신고센터인 [레드휠 헬프라인]을 운영하고 있으며, 실명 신고채널의 경우에도 신고자 비밀보장 및 신분상 불이익 방지 방침을 갖고 있음.
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 내규상에 ‘인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 특별인권교육, 조사 등의 즉각적인 실행’을 명시하기 바람. - 협력사에 대해서는 인권침해 예방의 일환으로 계약 시 별도 서식을 이용하여 근로자인권보호서약을 징구하거나 인권교육 강사 지원과 같은 지원 위주의 인권경영 협력을 권고함. (협력사의 인권침해 행위에 대해 인권경영 도입 단계부터의 지나친 대응은 경영권 침해, 갑질이라는 문제를 부를 수 있음)

1.4) 인권경영 성과

<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 공단은 지방공기업평가원의 정성적 지표에 의한 평가 요구에 맞추어 인권경영 성과를 보고하고 있는데, 인당 연간 인권교육 실적과 같은 정량적 성과도 함께 보고하고 인권영향평가를 통한 공단의 인권리스크 제거 성과도 제시하고 있음. - 성과는 인권경영위원회에 보고 후 홈페이지에 게시하여 내외부 이해관계자의견수렴을 하고 있으며 보고에서는 최근 3년 동안의 인권경영 성과 변화, 인권 리스크 감소 노력을 확인할 수 있음. - 인권영향평가의 경우 전문기관에 3회 연속 평가를 시행하여 일관성, 객관성
--------------------	---

	을 확보하여 왔으며, 2022년 2개 기관의 통합에 따라 새로운 조직에서 인권 경영의 변화 노력도 성과에 포함할 예정입니다.
권고의견	- 권고의견 없음.

1.5) 구제절차 마련

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 공단은 2022년 새로운 구제절차 매뉴얼에 따라 구제절차를 제공하고 있으며, 이해관계자는 다양한 채널을 통해 피해신고 및 구제절차를 익명 또는 실명으로 요청할 수 있음. - 공단 홈페이지 [인권침해 신고센터]는 이용 및 접근의 용이성을 갖추고 있음. 한편 구제절차 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공하여야 하지만 이에 대한 명확한 규정이 명시되어 있지 않음. - 구제절차 매뉴얼에서는 신고내용에 대한 비밀보장과 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 한다는 점을 명시하고 있음. 한편 외부 구제절차 이용 시 공단은 외부조사에 성실히 협력한다는 점도 명시하고 이용할 수 있는 외부구제기관을 충실하게 안내하고 있음. 또한, 공단 노사협력팀에서는 독립적인 구제기구인 고충처리위원회를 운영하고 있음. - 새로운 구제절차 매뉴얼 제정을 구제절차의 개선 노력 및 고도화로 볼 수 있으나 아직 실효성 있는 구제절차로 다듬어 갈 필요가 있으며 향후에도 정기적인 개정노력을 필요로 함.
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> - 구제절차 매뉴얼에 조사기간, 결과통보 기한을 분명히 명시하여 신고자의 2차 피해를 방지하고 구제절차 일정을 예측할 수 있도록 하여야 함. - 인권침해 문제가 발생하지 않았더라도 모의훈련을 통하여 구제절차의 실효성을 평가하고 개선해 나갈 것을 권고함.

◆ 분야 2. 고용상의 비차별

(운영현황)

- 공단은 인권경영헌장, 취업규칙, 인사규정에서 성별, 신앙, 사회적 신분 등을 이유로 한 차별을 금지하고 있고 채용 시 지침에 따라 블라인드 채용을 실시하고 있음.
- 공공기관 채용 관련 지침에 따라 채용직무에 대해 직무기술서를 제공하고 있으며 필요하지 않은 자격이나 조건을 요구하지 않음.
- 그 외 복리후생, 배치, 승진, 정년 등에서도 관련 규정이 전 직원에게 동일하게 적용하고 있음.
- 인사규정에 모성보호와 관련된 규정을 다수 마련하여 여성 노동자를 배려하고 있음.
- 공단의 비정규직 대상으로 일반직이 적용받는 인사규정, 인사규정시행내규 등을 대부분 준용하여 정규직과 차별없이 규정을 적용받고 있음. 계약직의 보수는 정규직과 달리 지급하고 있으나 동일노동 동일임금 원칙이 지켜지도록 노력하고 있음.
- 달성률은 2021년 평가결과와 동일하게 100%를 달성하여 잘 유지하고 있음.

(평가요약)

- 공단은 채용 시 성별·사회적 신분·학력·용모 등에 의한 차별금지를 명시하고 공개경쟁시험으로 채용을 진행하는 등 공평한 채용이 될 수 있도록 노력하고 있음.
- 복리후생, 승진, 정년, 징계 등에서 특정 집단을 차별하여 적용하는 규정은 없으며 각 제도는 공정성을 위해 각종 제한 규정이나 공평함을 보장하는 제도를 도입하여 운영하는 등 직원 간 차별이 발생하지 않도록 노력하고 있음.
- 정원은 1,420명으로 사업상 필요한 기간제 근로자는 약 100여 명정도(병가자, 휴직자 대체인원, 수목관리 등의 계절사업의 경우) 채용함. 여성 비율은 약 20~30% 정도임.

- 선택적 복지 포인트의 경우 일반직, 공무원, 실버직 모두 부여하고 있으며, 기간제 근로자의 경우 짧게는 1개월에서 길게는 8개월 정도 근무를 하다 보니 동일한 복리후생제도를 적용하는 데 한계가 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프		달성률(%)	
<p>분야 2. 고용상의 비차별</p> <p>고용상 비차별 100.0</p> <p>고용상 남녀 비차별 100.0</p> <p>비정규직 근로자 비차별 100.0</p> <p>외국인근로자 비차별(N/A)</p>		No	항 목
1	고용상 비차별	100.0	
2	고용상 남녀 비차별	100.0	
3	비정규직 근로자 비차별	100.0	
4	외국인근로자 비차별	N/A	
		전 체	
		100.0	

□ 분야2. 항목별 결과

2.1) 고용상 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 공단은 채용 시 성별·신체조건·용모·학력 등에 대한 불합리한 제한·차별을 금지하고 있고 이를 위해 신규채용은 공개경쟁시험으로 운영하고 있음. - 채용 시 공개시험의 일정한 점수와 합격 후 구비서류 제출만 요구할 뿐 다른 자격이나 조건을 요구하지 않음. - 복리후생은 ‘복리후생규정’에 의해 일반직, 공무원직, 실버직 차별없이 제공됨. 다만 기간제근로자의 경우 근속기간이 다양하여 일반직원들과 동일한 복리후생제도를 적용하기에 한계점이 있음. - 공단은 배치의 경우 전공, 직무, 교양 등을 고려하여 적격한 지위에 임용함을 원칙으로 하고 있음. - 일반직과 공무원직의 근로조건이 많이 달라 교섭단위를 분리하여 진행하고 있으며, 공무원직(콜택시상담원, 운전기사, 주차관리원, 체육강사)의 경우 단일화된 업무만 수행가능하며, 승진체계는 별도로 마련되어 있지 않음.
권고의견	- 권고의견 없음.

2.2) 고용상 남녀 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 공단은 취업규칙에서 채용 시 성별을 이유로 한 차별을 금지하고 있고 그 외 ‘복리후생규정’, ‘인사규정’, ‘보수규정’ 등 각종 규정에서 남녀차별적인 규정은 없음. - ‘인사규정’에 여성근로자를 위해서 임신, 출산, 육아 등을 위해 전보 제한을 하거나 자녀 육아를 위한 휴직신청을 반드시 허용해야 하는 등 모성보호 규정을 두고 있음. - 3급 이상 여성 관리자의 비율은 10~20% 정도임.
권고의견	- 권고의견 없음.

2.3) 비정규직 근로자 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 취업규칙은 일반직뿐만 아니라 공무원직, 실버직, 기간제 근로자 모두에 적용되고 복리후생도 복리후생규정을 준용하는 등 공평하게 공단의 복지제도를 누릴 수 있음. - 보수는 공무원직의 경우 정규직과 달리 독자적인 봉급표에 의해 지급되고 있으나 그 외 보수 및 퇴직금에 관한 사항은 보수규정을 준용하여 균등대우를
------	--

	위해 노력하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

2.4) 외국인근로자 비차별

평가의견	- 공단에는 외국인 노동자가 없으므로 ‘해당없음’ 처리함.
권고의견	- 권고의견 없음.

◆ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

(운영현황)

- 2022년 2개 기관이 통합되면서 현재 4개 노조가 있음. 시설사업본부는 일반직(1개)와 공무원직(2개)의 노조가 교섭분리단위를 신청하여 단체협약을 체결하고 있고 환경사업본부에는 1개 노조가 있음. 각 노조에 노동조합 사무실을 제공하고 있고 제3노조의 경우 현재 사무실을 마련하는 중임.
- 노사협의회를 정기적으로 개최하고 있어 근로자들이 근로조건 등에 대해 자유롭게 논의할 수 있음. 일반직, 공무원직의 근로조건이 많이 달라 노사협의회도 별도로 운영하고 있음.
- 단체협약서에 자유로운 노동조합 가입·탈퇴, 근로시간면제자 노동조합 활동, 정당한 노동쟁의 참여를 보장하고 있음. 또한, 공단에 교섭 의무, 필요 정보의 통지 의무 등을 부과하여 실효성 있는 단체교섭과 단체협약 체결을 보장하고 있음.
- 달성률은 2021년 평가결과와 동일하게 100%를 달성하여 잘 유지하고 있음.

(평가요약)

- 공단에는 기관이 통합되면서 현재 4개의 노조가 존재하며, 과반수노조는 존재하지 않음. 일반직과 공무원직의 업종특성, 근로조건 등이 달라 이에 대한 교섭단위 분리를 신청하여 각각 단체협약을 체결하고 있음. 또한, 정기적으로 노사협의회를 개최하여 전반적으로 직원들의 의견을 청취하고 있음.
- 단체협약에는 조합원의 신분보장을 명시하고 있고 조합원들의 원활한 조합활동을 위해 각종 편의와 정보 제공의 의무가 공단에 부여되어 있음.
- 단체교섭의 경우 공단에 교섭의무를 부여하고 조합원에게 불리한 경영상 결정하는 경우에는 사전에 노동조합과 협의하도록 규정하고 있으며, 교섭결과인 협약의 성실한 준수·이행의무도 규정하여 단체교섭의 실효성을 보장하고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음. 다만, 기관이 통합된 지 얼마 되지 않았고, 조직개편 등이 이루어지는 과정에서 노조의 의견 및 노조에 가입되지 않은 직원들의 의견을 청취할 수 있는 절차 및 원활한 의사소통을 위한 체계를 마련하여 통합으로 인한 이슈가 최소화될 수 있도록 관심을 두고 노력해야 함.

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장</p> <p>결사·단체교섭의 자유 100.0</p> <p>노동조합 활동 불이익 처우 금지 100.0</p> <p>단체교섭 보장 및 성실한 이행 100.0</p> <p>노동조합 부재 시 대안적 조치(N/A)</p>	No	항 목	계
	1	결사·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
	전 체		100.0

□ 분야3. 항목별 결과

3.1) 결사·단체교섭의 자유

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 두 개의 기관이 통합되면서 현재 4개의 노조가 있음. 시설사업본부 쪽 일반직(1개)과 공무원직(2개)의 노조가 교섭분리 단위를 신청하여 단체협약을 체결하고 있으며, 환경사업본부에 1개 노조가 있음. 현재는 과반수노조가 없음. - 인권경영헌장에서는 ‘우리는 직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 상호 존중과 배려를 통해 노사가 상호신뢰하는 문화를 조성한다.’ 라고 규정하고 있음. - 정기적으로 노사협의회를 개최하여 노사 간 근로조건에 대해 의견을 교환하고 있고 업종특성 등을 감안하여 노사협의회는 일반직과 공무직을 나누어 각각 개최하고 있음. - 교섭을 통해 단체협약, 임금협약을 체결하고 있으며, 노동조합의 원활한 활동을 위해 단체협약에 공단에 의한 시설 편의 제공이 명시되어 있고 필요한 지원을 하고 있음. - 인트라넷에 블라인드 소통방이 있어 자유로운 의견 개진이 가능함.
권고의견	- 권고의견 없음.

3.2) 노동조합 활동 불이익 처우 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - ‘단체협약서’에 노동조합 가입에 어떠한 제한도 가해지지 않도록 규정하고 있으며 정당한 조합활동에 대한 불이익 처우를 금지하고 있음. - 근로시간면제자에 대한 불이익 처우도 금지되어 있으며 근로시간면제자의 조합활동에 대해 간섭도 금지되어 있음. - 조합원의 신분은 단체협약상 보장되어 있으며 정당한 노동쟁의 시에도 공단은 쟁의 중, 쟁의 후에 불이익을 줄 수 없으므로 조합원은 자유롭게 정당한 노동쟁의에 참여할 수 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

3.3) 단체교섭 보장 및 성실한 이행

평가의견	- 공단은 조합이 요구하면 단체교섭에 성실히 임해야 하며 부득이한 사정으로 연기할 경우에도 1주일 이내에 재교섭 해야하는 등 단체협약상, 공단에 교섭
------	---

	<p>의무가 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 공단은 노동조합이나 근로시간면제자가 교섭 시 알아야 하는 사항에 관해 알릴 의무가 있으며 특히, 민간위탁·용역전환 시 2개월 전에 조합과 협의해야 함. - 또한, 조합원의 휴직·배치전환, 공단의 분할·합병·양도, 경영상 이유에 의한 해고 등을 할 때도 노동조합과 성실히 협의할 의무가 있음. - 단체교섭에는 이사장이 직접 참여하여 실질적인 교섭이 이루어지고 있으며 ‘단체협약서’에 협약의 성실한 이행의무를 명시해놓아 단체협약의 실효성을 확보하고 있음.
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> - 권고의견 없음. 다만 기관이 통합된 지 얼마 되지 않았고, 조직개편 등이 이루어지는 과정에서 노조의 의견 및 노조에 가입되지 않은 직원들의 의견을 청취할 수 있는 절차 및 원활한 의사소통을 위한 체계를 마련하여 통합으로 인한 이슈가 최소화될 수 있도록 관심을 두고 노력해야 함.

3.4) 노동조합 부재 시 대안적 조치

평가의견	- 공단에는 노동조합이 있으므로 ‘해당없음’ 처리함.
권고의견	- 권고의견 없음.

◆ 분야 4. 강제 노동의 금지

(운영현황)

- 공단은 인권경영헌장에서 강제노동 금지를 선언하고 있고 표준근로계약서를 작성하고 취업규칙, 인사규정 등을 홈페이지에 공개하여 고용 관련 정보를 근로자에게 투명하게 공개하고 있음. 신규채용자를 위해 필요한 교육(노동조합설립목적 등 조합에 관한 교육 포함)도 실시하고 있음.
- 1주 52시간 초과 시 근태시스템에서 경고알림이 뜨며 유연근무제, 시차출퇴근제, 선택근무제를 도입하여 초과노동이 발생하지 않도록 노력하고 있음.
- 기관 간 통합으로 PC셋다운제 구축이 늦어지고 있으나 관련 시스템을 구입하여 시행할 예정임.
- 달성률은 2021년 평가결과(100%)에서 하락하여 2022년에는 94.4%로 나타남. 자회사, 협력사에 대한 강제노동 모니터링 체계에 대한 보완이 필요함.

(평가요약)

- 공단은 인권경영헌장에서 강제노동 금지를 선언하고 단체협약과 취업규정에서 1일 8시간, 1주 40시간을 근무시간의 원칙으로 하고 있음. 공단은 필요할 경우 연장근로가 가능함.
- 다만, 공단은 매주 금요일 정시퇴근을 촉진하기 위하여 가정의 날을 운영하고 PC셋다운 등 시스템은 도입하였으나 그 운영시기가 조금 늦어지고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프		달성률(%)	
		No	항 목
		1	강제노동 금지
		2	자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방
		전 체	
			계
			100.0
			50.0
			94.4

□ 분야4. 항목별 결과

4.1) 강제노동 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 공단은 인권경영헌장에서 강제노동 금지를 선언하고 단체협약에서 신규채용자에 대해 필요한 교육을 실시하도록 규정하고 있음. - 공단의 근무시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 원칙으로 하며, 근로시간의 부담을 줄이기 위해 유연근무제, 탄력적 근로시간제를 병행하고 있음. - 공단은 정시퇴근을 장려하기 위해 매주 금요일 ‘가정의 날’을 운영하고 있고 PC섣다운 제도도 도입하도록 단체협약에서 촉진하고 있음. - 근로자는 사직을 원한다면 자유로운 사직원 제출이 가능함.
권고의견	- 권고의견 없음.

4.2) 자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사는 없음. - 자회사나 협력회사의 강제노동 발생 사실은 없으나 이들에 대한 감시체계나 강제노동 발생 시 조치사항에 대한 내용은 없음.
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> - 협력사의 강제노동 등을 감시하는 모니터링 체계에 대해 검토해볼 필요가 있음. - 강제노동이 발생하지 않도록 하겠다는 내용을 계약서의 한 내용으로 기재하거나 계약 시 징구하는 서류(예를 들어 청렴의무이행서약서나 인권의무이행서약서 등)에 관련 문구를 추가하는 방안을 검토해볼 필요가 있음. 장기적으로는 협력사들에 인권이슈가 발생하지는 않는지, 정기적인 실태조사가 이루어질 수 있고 이에 대해 협조할 수 있는 근거를 마련해 둘 것을 권고함.

◆ 분야 5. 아동노동의 금지

(운영현황)


- 공단은 인권경영헌장에 아동노동 금지를 명시하고 만 18세 미만을 채용하지 않음. 입사 시 주민등록등본 및 신분증 등을 제출받아 신분을 확인하고 있음.
- 달성률은 2021년 평가결과와 동일하게 100%를 달성하여 잘 유지하고 있음.

(평가요약)

- 공단은 인권경영헌장으로 아동노동의 금지를 선언하고 있으며, 채용 시 18세 이상으로 응시자격으로 제한하고 있고 채용 구비서류 등의 제출서류를 확인하여 연소자 고용 가능성을 차단하고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프		달성률(%)	
 <p>분야 5. 아동노동의 금지</p> <p>연소자 고용 금지 100.0</p> <p>연소자 고용을 알게 된 경우의 조치(N/A)</p>		No	항 목
		1	연소자 고용 금지
		2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치
		전 체	
			계
			100.0

□ 분야5. 항목별 결과

5.1) 연소자 고용 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 공단은 인권경영헌장에서 아동노동 금지를 선언하고 채용 시 18세 이상을 응시자격으로 제한하여 연소자 고용을 금지하고 있음. 또한, 합격 후 최종학력증명서와 주민등록 등·초본, 가족관계증명서를 제출하도록 하여 신원과 나이를 확인하고 있음. - 실업계 고등졸업예정자를 대상으로 기능인재로 채용하고 있으나, 채용 구비서류를 확인하여 18세 미만자는 채용하지 않도록 하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

5.2) 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치

평가의견	- 공단은 연소자를 고용하지 않으므로 ‘해당없음’ 처리함.
권고의견	- 권고의견 없음.

◆ 분야 6. 산업안전 보장

(운영현황)

- 공단은 작업장 안전을 위해 안전보건 관리 내규에 안전보호장구 지급 대장 관련 내용을 규정하고 지급 대장에 지급 내역을 기록·관리하고 있음.
- 비상탈출구는 층마다 비상 안내도를 게시하고 시설마다 지정·운영 중이며 전기, 승강기, 소방시설, 정수기 등을 점검 관리 대상으로 지정하여 설치·운영 중임.
- 안전장구 모니터링은 산업안전 보건 관련 외부 용역을 통해 연 2회 진단 평가를 실시하고 있음.
- 취업규칙에 임신부와 장애인에 대한 안전 및 위생조치 내용을 규정하고 있고 대여 휠체어 비치, 문턱 제거, 장애인 화장실을 설치 등을 통해 장애인들의 생활 편의를 보장하고 있음.
- 근로자 안전보건 정기교육을 전문기관에 위탁하여 분기당 6시간씩 실시하고 관리감독자 대상 정기교육(16시간/년) 이후 부서원 집체교육을 실시하고 있음.
- 산업안전보건위원회, 안전보건경영위원회를 통해 내·외부전문가의 자문을 거친 후 안전보건관리 계획을 수립·운영하고 대구 공공기관 재난안전협의회를 통해 재난안전 관리 수준을 향상시키고 있음.
- 산업재해 피해근로자는 근로복지공단을 통해 피해근로자 본인이 요양급여를 신청하면, 산재승인에 따라 산재보험을 통해 요양비를 지급함.
- 달성률은 2021년 평가결과와 동일하게 100%를 달성하여 잘 유지하고 있음.

(평가요약)

- 산업안전 관련 안전보호구 지급과 준수사항을 잘 지키고 있으며, 위험물질관리를 통해 안전한 작업환경을 구축하도록 노력하고 있음. 그리고 유해인자 파악을 통한 MSDS 관리 실시 및 근로자 건강검진 지원 활동을 실시하고 산업재해 보상 보험 가입하고 있음. 다만, 작업환경측정 대상

사업장은 아님.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 6. 산업안전 보장</p>  <p>작업장 안전 100.0</p> <p>임산부 및 장애인 등 보호 100.0</p> <p>필수장비 제공 및 교육실시 등 100.0</p> <p>산업재해 피해근로자 지원 100.0</p>	No	항 목	계
	1	작업장 안전	100.0
	2	임산부 및 장애인 등 보호	100.0
	3	필수장비 제공 및 교육실시 등	100.0
	4	산업재해 피해근로자 지원	100.0
	전 체		100.0

□ 분야6. 항목별 결과

6.1) 작업장 안전

평가의견	- 안전보호장구의 지급과 소방 정기점검을 실시하고 산업안전 보건 관련 외부 용역을 실시하고 있음. 작업 환경측정 대상 사업장은 아님.
권고의견	- 권고의견 없음.

6.2) 임신부 및 장애인 등 보호

평가의견	- 임신부와 장애인에 대한 배려 시설을 갖추고 있으며, 임신부에 대한 근무 배려를 적극 실시하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

6.3) 필수장비 제공 및 교육실시 등

평가의견	- 위험 작업에 대한 정보를 제공하고 유해인자 파악을 통한 MSDS 등록 관리 활동을 통해 위험 물질관리와 정기 위험성 평가를 실시하고 신입 작업자나 위험한 작업에 대하여 작업장 안전보건에 대한 교육을 주기적으로 실시 관리하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

6.4) 산업재해 피해근로자 지원

평가의견	- 산업재해가 발생하지 않도록 관리하고 있으며 산업재해보상 보험에 가입하여 산재 발생에 대한 대비와 대구 공공기관 재난안전협의회를 통한 재난안전관리 수준 향상을 기하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

◆ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

(운영현황)

- 공단은 협력업체와 계약체결 시 청렴계약서 및 인권존중 서약서를 징구하고 있음. 수의계약으로 공사업체를 선정할 때는 수급업체 안전보건 평가표를 작성하여 업체를 평가함.
- 착공 전 사전위험성 평가표를 바탕으로 공사감독을 수행하면서 협력사의 인권보호 준수 여부를 모니터링하고 ‘하도급 지킴이’ 시스템으로 대금 미지불이나 임금체납을 예방하고 있음. 공사 종료 후에도 공사보고서를 작성하면서 사전위험성 평가표대로 공사를 진행했는지 검토하고 있음.
- 관계기관 점검 후 계약불가 사유 발생 시 계약에서 배제하고 있음.
- 보안담당 요원에 대한 인권교육을 실시하고 별도의 각서를 요구하고 있음.
- 달성률은 2021년 평가결과(50.0%)보다 대폭 상승하여 2022년에는 93.8%로 나타남. 협력사 인권 모니터링, 보안담당 직원 인권침해 방지 관련 제도가 보완되어 점수 상승으로 나타남.

(평가요약)

- 협력업체 대한 계약체결 시 청렴서약서/ 인권존중 서약서를 징구하여 계약을 체결하고 있으나 협력업체 관련 내용을 추가 개선 요구하고 보안 요원에 대한 직접 고용으로 인권 관련 정기교육을 실시함.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프	달성률(%)	
<p>분야 7. 책임 있는 공급망 관리</p>	No	항 목
	1	협력회사 등의 인권침해 예방
	2	모니터링 실시
	3	보안담당직원에 의한 인권침해 방지
	전 체	
		계
		87.5
		100.0
		100.0
		93.8

□ 분야7. 항목별 결과

7.1) 협력회사 등의 인권침해 예방

평가의견	- 협력업체 대한 계약체결 시 행동규범을 제시하고 표준계약서를 통한 계약을 체결하고 있으나 협력업체에 인권보호 관련 내용을 명시하고 운영하는 규정의 수립 검토 요구됨.
권고의견	- 협력업체와 계약체결 시 인권보호 관련 내용을 명시하고 운영하는 방안의 수립이 요구됨. (예 : 청렴서약서/인권존중 서약서 내용 보완)

7.2) 모니터링 실시

평가의견	- ‘하도급 지킴이’를 통해 협력업체에 대한 관리를 실시하고 있으며 모니터링에 대한 기준의 수립을 통한 인권침해 관련 모니터링을 실시하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

7.3) 보안담당직원에 의한 인권침해 방지

평가의견	- 보안담당 요원을 직접 고용으로 운영 중이며 인권교육 실시함. (온라인 교육 실시)
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 8. 현지주민의 인권보호

(운영현황)

- 공단은 폰트 사용, 불법 소프트웨어 검색 시스템을 도입하여 지적재산권 보호 대상 여부를 점검하고, 외부자료 이용 시에는 라이선스를 보유한 전문업체(디자인, 음원 등)를 이용하여 지적재산권을 합법적으로 사용하고 있음.
- 달성률은 2021년 평가결과와 동일하게 100%를 달성하여 잘 유지하고 있음.

(평가요약)

- 공단은 지방자치단체가 위탁한 시설을 운영하는 입장이기 때문에 지역주민의 재산권 매입 및 보상 관련 업무와는 무관함.
- 공단은 정품 소프트웨어 사용 외의 불법 복제품 사용을 감시하고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프	달성률(%)		
<div><p>분야 8. 현지주민의 인권보호</p><p>지역주민 인권의 존중 보호(N/A)</p><p>지역주민의 지적재산권 보호 100.0</p><p>0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0</p></div>	No	항 목	계
	1	지역주민 인권의 존중 · 보호	N/A
	2	지역주민의 지적재산권 보호	100.0
	전 체		100.0

□ 분야8. 항목별 결과

8.1) 지역주민 인권의 존중 · 보호

평가의견	- 공단은 대구市로부터 위탁받은 사업을 수행하고 있기 때문에 직접 토지 등 부동산 취득과 관련된 사무는 없으며 토지매입, 보상은 대구시에서 주관하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

8.2) 지역주민의 지적재산권 보호

평가의견	- 공단은 정기적인 업무용 소프트웨어 관리실태 점검을 통해 정품소프트웨어 사용 외의 불법, 무단 사용을 금지하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

◆ 분야 9. 환경권 보장

(운영현황)

- 공단은 2022년 현재 6개 사업장에서 ISO14001 인증을 취득하였으며 ESG 경영 종합 추진계획을 수립·유지하고 있음.
- 화장로, 사격장, 소각로에 대해 오염 모니터링을 하고 있으며 2030 온실가스 50% 감축, 친환경 차량 확대, 친환경 녹색제품 구매 확대 등 다양한 환경목표를 설정하여 목표 달성을 위해 노력하고 있음.
- 환경오염물질 배출시설 배출기준치 측정결과를 홈페이지에 공개하고 있음.
- 사업 추진 시 환경영향평가를 실시하고 있고 환경 물질 자체 소각처리나 지정 폐기물 위탁처리를 통해 환경오염을 최소화하기 위해 노력하고 있음.
- 비상 계획서와 대응지침을 마련하여 소방 관련 훈련 및 비상사태 대비 훈련을 정기적으로 실시하고 있음.
- 달성률은 2021년 평가결과(91.2%)에서 모든 지표를 충족하여 2022년에는 100%로 나타남.

(평가요약)

- 환경경영시스템 인증을 도입 실행하고 있지 않고 환경정책의 수립에 있어 ESG 경영과 연계하여 환경성과 절감 목표를 수립하고 있음. 또한, 환경영향평가를 이행하고 비상사태 대응훈련을 실행하고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프	달성률(%)		
<div data-bbox="204 309 687 582"> <p>분야 9. 환경권 보장</p>  <p>환경경영체제 수립 및 유지 100.0</p> <p>환경정보의 공개 100.0</p> <p>환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 100.0</p> <p>비상계획 수립 100.0</p> </div>	No	항 목	계
	1	환경경영체제 수립 및 유지	100.0
	2	환경정보의 공개	100.0
	3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	100.0
	4	비상계획 수립	100.0
	전 체		100.0

□ 분야9. 항목별 결과

9.1) 환경경영체제 수립 및 유지

평가의견	- 환경경영시스템을 도입 운영하고 있고 현재는 ESG경영 도입 중임.
권고의견	- 권고의견 없음.

9.2) 환경정보의 공개

평가의견	- 환경정보를 홈페이지에 공개하고 있으며 고객의 소리를 통해 적극적으로 대응하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

9.3) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

평가의견	- 환경문제에 대한 예방접근 전 항목 해당없음으로 처리하였으나 향후 적용 방안 검토가 필요함. (환경보전 조직 추진, 환경 폐기물 자체 처리 및 위탁 처리 내역, 환경책임보험 가입 등)
권고의견	- 권고의견 없음.

9.4) 비상계획 수립

평가의견	- ESG 추진 계획과 연계한 비상계획 수립하여 운영하고 있으며 비상 계획서를 수립 활용하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

◆ 분야 10. 소비자인권 보호

(운영현황)

- 가격정보는 각 사업장 홈페이지와 안내데스크에서 안내하고 있으며 나드리콜 매뉴얼(장애인 콜택시), 주차장 안내매뉴얼을 통해 이용 방법을 알리고 있음.
- 자주 발생하는 질문에 대해서는 홈페이지의 ‘자주하는 질문’에 정보를 미리 게시하고 있고 이용요금 등은 대구시 조례에 따르며 홈페이지 등을 통해 알리고 있음.
- 이용 관련 정보를 담은 브로슈어는 점자, 영어, 일본어, 중국어로도 제공하여 외국인에게도 관련 정보를 제공하고 있음.
- 수영장 시설에서는 위험 사항에 대해 안내문 부착으로 고지하고 환불 규정을 공단 내규로 도입하여 환불 피해를 최소화하고 있음.
- 대구공공시설관리공단 홈페이지에 개인정보처리방침과 개인정보 보호업무 담당자를 공개하고 방침에 따라 개인정보를 보유·처리하고 있음.
- 달성률은 2021년 평가결과(96.7%)에서 모든 지표를 충족하여 2022년에는 100%로 나타남.

(평가요약)

- ‘소비자 인권 보호 관련 내용인 시설이용과 관련된 내용을 홈페이지에 공개하고 있으며 소비자 결함 시 조치 내용과 소비자 사생활 보호 및 개인정보 처리방침에 관해 규정하여 이행하고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 10. 소비자인권 보호</p> 	No	항 목	계
	1	고객 보호를 위한 법령 준수	100.0
	2	제품 및 서비스 결함 시 조치	100.0
	3	고객 사생활 보호	100.0
	전 체		100.0

□ 분야10. 항목별 결과

10.1) 고객 보호를 위한 법령준수

평가의견	- 소비자 보호를 위한 법령의 파악을 통한 관리 기준 수립 및 이해관계자의 요구사항을 파악하여 시설이용 관련 내용을 반영하고 있음. (사격장 외국인 이용 가이드 제공 등)
권고의견	- 권고의견 없음.

10.2) 제품 및 서비스 결함 시 조치

평가의견	- 피해 관련 사항을 파악하여 이해관계자의 요구사항을 정확하게 파악하여 홈페이지에 환불 관련 내용을 반영한 방안을 수립하고 운영 중임.
권고의견	- 권고의견 없음.

10.3) 고객 사생활 보호

평가의견	- 개인정보처리 방침에 따라 개인정보의 안전성을 확보하여 관리하고 있음. (개인정보 수집, 이용 동의서) - 대구공공시설관리공단 홈페이지 > 시설사업(https://www.dpfc.or.kr)
권고의견	- 권고의견 없음.

◆ 분야 11. 직장 내 인권 보호

(운영현황)

- 공단은 직장 내 괴롭힘행위 예방내규에서 직장 내 괴롭힘 유형을 정의하고 있음. 다만, 현재 모든 규정이 대구시설공단과 대구환경공단의 통합으로 각각의 규정으로 존재하는 상황이고 규정 통합이 예정되어 있음.
- 내규에 따라 직장 내 괴롭힘 예방교육을 전 직원 대상으로 실시하고 인권보호 및 구제절차 매뉴얼을 통해 신고채널을 운영하고 있음. 신고채널은 노사팀 관리 신고채널, 인권침해 센터, 윤리신고센터(익명 가능)가 있음.
- 직장 내 괴롭힘 사건 접수 시 내규 절차에 따라 사건을 처리하며 해당자 분리, 사정청취 등을 거쳐 행위자에 대한 징계, 피해자 보호조치 등이 결정됨.
- 인권침해실태조사는 2022년의 경우, 예년보다 더 구체적인 설문항목을 구성하여 진행하였음.
- 성희롱·성폭력 예방내규에 따라 피해자의 신분·비밀을 보장해야 하며 사안과 관련하여 알게 된 정보는 누설해서는 안 됨. 정보 누설을 방지하기 위해 관련자에게 보안각서를 받고 있음. 또한, 공단은 피해자 치료지원, 행위자 인사조치 등을 통해 2차 피해를 방지하고 피해자를 보호해야 함.
- 고충상담원(2명)은 전문성 제고를 위해 역량강화 전문교육을 의무적으로 이수해야 함.
- 장애인식 개선 교육을 실시하고 제한경쟁 채용(별도채용)을 통해 장애인 의무고용비율을 준수하고 있음. 다만, 현재 기관 통합으로 일시적으로 장애인 의무고용률이 미달하고 있음.
- 고객응대 직원 현황표(콜센터, 주차장 등)를 통해 감정노동 직무 및 담당 직원을 파악하고 있음. 근로자 보호 멘트 송출, 통화 녹음 등을 통해 감정노동 근로자에 대한 인권침해를 예방하고 있음.
- 외부기관과 연계하여 전문심리상담을 진행하고 있고 힐링프로그램 등을 운영하여 감정노동 근로자들을 지원하고 있음.

- 달성률은 2021년 93.3%에서 하락하여 2022년에는 87.5%로 나타남.

(평가요약)

- 직장 내 인권보호 및 구제절차 매뉴얼이 작성되어 있음. 노사팀 관리 신고채널이 있으며, 별도의 인권침해센터에서 온라인, 메일, 방문접수 가능하고, 감사실의 윤리신고센터(익명가능)에도 구제신청접수가 가능함. 현재 기관이 통합되어 두 기관을 통합하여 관리하는 규정은 마련해야하는 상황임.
- 각 현장별로 인권지킴이 역할을 부여받은 직원들에게 1차적인 상담, 소통을 할 수 있으며, 인권 관련된 여러 홍보, 자료 공유들을 지원하고 있음.
- 인권침해실태조사는 현재 진행 중이며, 매년 간단하게 진행하다가 22년도에는 좀 더 구체적인 내용으로 설문항목을 구성하여 진행하고 있음. 다만 인권피해 이슈에 대해 전반적인 내용을 묻는 설문 문항으로 추후에는 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱 등을 주제로 한 구체화 된 모니터링 문항 등이 추가되어야 할 것임.
- 공단은 고충상담원에게 의무적으로 역량 강화 전문교육을 실시함으로써 고충상담원의 전문성을 향상시키고 있으며, 성희롱 등 사건 발생 시 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사조치 등을 통해 2차 피해를 방지하여 피해자를 보호하기 위해 노력하고 있음.
- 고객응대 직원 현황표 관리(콜센터, 주차장 등)하고 있음. 현장에서 직접 민원을 대응하는 업무에 종사하는 자를 감정노동자로 정하여 관리하고 있으며, 대구시 고객응대 근로자 보호 멘트 송출, 통화 녹음 등을 지원하고, 감정노동보호자 가이드라인을 준수하여 악성민원 발생 시 대처방안을 마련하고 있음.

(권고의견)

- 전반적으로 직장 내 인권 보호 분야와 관련하여 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱 및 성폭력, 인권침해 등의 이슈가 발생할 가능성이 없는지 사전 실태조사나 모니터링 절차에 대한 보완이 필요함.
- 장애인근로자 채용에 대한 적합직무개발 등 장애인 의무고용률을 달성하기 위한 노력이 필요함.

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 11. 직장 내 인권보호</p> <p>직장 내 괴롭힘·갑질 방지 90.0</p> <p>직장 내 성희롱 금지 90.0</p> <p>장애인근로자 보호 70.0</p> <p>감정노동근로자 보호 100.0</p>	No	항 목	계
	1	직장 내 괴롭힘 · 갑질 방지	90.0
	2	직장 내 성희롱 금지	90.0
	3	장애인근로자 보호	70.0
	4	감정노동근로자 보호	100.0
	전 체		87.5

□ 분야11. 항목별 결과

11.1) 직장 내 괴롭힘·갑질 방지

<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ‘공단은 직장 내 괴롭힘 행위 예방내규’를 마련하고 직장 내 괴롭힘에 대해 정의하였음. 그리고 해당 내규에 근거하여 직장 내 괴롭힘 예방교육을 매년 1회 이상 실시하고 있음. - 또한, 내규에 직장 내 괴롭힘 사건 접수 시 처리절차를 규정하여 고충접수 시 이에 따라 처리하고 있음. 규정에 따르면 ‘사건 접수-피해자 의사 확인-정식 조사 혹은 당사자 간 해결-괴롭힘 확인-징계 조치, 피해자 보호조치’의 절차를 따르고 있음. - 인권보호 및 구제절차 매뉴얼이 작성되어 있음. 노사팀 관리 신고채널이 있으며, 별도의 인권침해센터에서 온라인, 메일, 방문접수 가능하고, 감사실의 윤리신고센터(익명 가능)에도 구제신청접수가 가능함. - 각 현장별로 인권지킴이 역할을 부여받은 직원들에게 1차적인 상담, 소통을 할 수 있으며, 인권 관련된 여러 홍보, 자료 공유들을 지원하고 있음. - 인권침해실태조사는 현재 진행 중이며, 매년 간단하게 진행하다가 22년도에는 좀 더 구체적인 내용으로 설문항목을 구성하여 진행하고 있음. 다만 인권피해이슈에 대해 전반적인 내용을 묻는 설문 문항으로 추후에는 직장 내 괴롭힘을 주제로 한 구체화 된 모니터링 문항 등이 추가되어야 할 것임.
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 인권피해이슈에 대해 전반적인 내용을 묻는 설문 문항으로 추후에는 직장 내 괴롭힘을 주제로 한 구체화 된 모니터링 문항 등이 추가되어야 할 것임.

11.2) 직장 내 성희롱 금지

<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 공단은 직장 내 성희롱·성폭력을 예방하기 위해 ‘성희롱 및 성폭력 예방내규’ 제정하였음. - ‘성희롱 및 성폭력 예방내규’는 피해자 등의 의사를 고려하여 비밀준수의 무가 있으며 사건 이해관계자는 고충처리 절차에서 관계자의 신원, 내용 등의 누설이 금지되고 보안각서를 제출해야 하는 등 공단은 직장 내 성희롱 사건 발생 시 제보자·피해자의 신분·비밀을 보장해야 함. 이를 통해 제보자·피해자가 더 쉽게 신고할 수 있도록 배려하고 있음. - 공단은 고충상담원에게 의무적으로 역량 강화 전문교육을 실시함으로써 고충상담원의 전문성을 향상시키고 있음. - 또한, 공단은 성희롱 등 사건 발생 시 피해자 치료지원, 행위자에 대한 인
-------------	--

	사조치 등을 통해 2차 피해를 방지하여 피해자를 보호하기 위해 노력하고 있음.
권고의견	- 매년 단위 인권취약그룹을 선별하여 성희롱 등의 인권침해이슈는 발생할 가능성이 없는지 사전인터뷰를 통한 심층조사 및 모니터링 절차는 보완이 필요함.

11.3) 장애인근로자 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 의무고용비율을 준수하고 있으며 채용가점 부여 등 장애인근로자 고용을 위해 노력하고 있음. 다만, 기관이 통합화되면서 인원이 증가하여 장애인 의무고용률이 미달되는 상황임. - 현재 장애인 채용의 경우 직무를 별도로 구분하지 않고 전 직무에 지원 가능 (가점부여). 다만, 장애인 채용을 위해 제한경쟁(장애)채용 등 별도채용을 실시하고 있으나 장애 유형별 적합한 직무를 개발하고 있는 부분은 없어 장기과제로 검토할 필요가 있음. - 장애인근로자를 위한 출퇴근시간 조정, 자동문 설치, 문턱 제거, 책상, 필요한 보조기구 등 업무 편의를 제공하고 있음.
권고의견	- 장애 유형별 적합한 직무를 개발 등 의무고용률 달성을 위한 방안이 필요함.

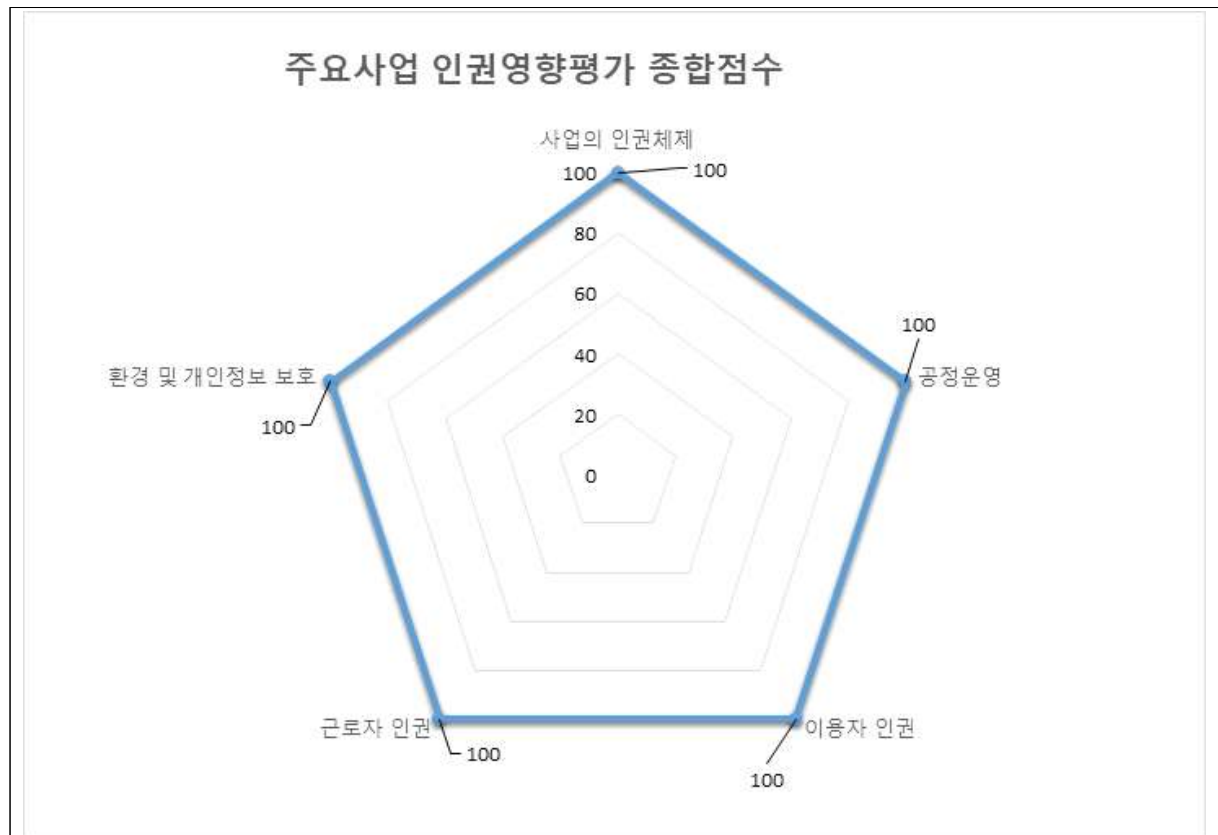
11.4) 감정노동근로자 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 고객응대 직원 현황표 관리(콜센터, 주차장 등)하고 있음. 현장에서 직접 민원을 대응하는 업무에 종사하는 자를 감정노동자로 정하여 관리하고 있음. - 대구시 고객응대 근로자 보호 멘트 송출, 통화 녹음 등을 지원하고 있으며, 감정노동보호자 가이드라인을 준수하여 악성민원 발생 시 대처방안을 마련하고 있음. - 전문심리상담(외부기관)기관과 연계하여 감정노동자를 위한 상담을 진행하고 있으며, 힐링프로그램 등을 운영하고 있음. - 인권침해실태를 파악하기 위한 별도 전수조사를 실시하지 않으나 피해접수 및 보호절차를 진행하고 있으며, 전반적인 인권침해실태조사를 진행하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

3. 주요사업(체육시설차사업) 평가결과

□ 종합 점수 : 100%(34점 중 34점)

- ▶ 주요사업 영향평가 결과 100%로 양호한 상태
- ▶ 모든 지표를 충족하고 있어 전반적으로 양호한 운영을 하고 있음.



No.	분 야	점수			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	사업의 인권체제	8	8	8	100.0%
2	공정 운영	6	6	6	100.0%
3	이용자 인권	12	12	12	100.0%
4	근로자 인권	4	4	4	100.0%
5	환경 및 개인정보 보호	4	4	4	100.0%
총점		34	34	34	100.0%

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

□ 주요사업 인권영향평가 점검 집계결과

- 총 5개 항목, 17개 지표 중 예 17개, 아니요(미실시) 0개, 보완필요 0개, 정보 없음 0개, 해당없음 0개로 집계됨
- (보완필요) 없음
- (아니요) 없음
- (정보없음) 없음
- (해당없음) 없음
- (개선과제) 전반적으로 모든 지표를 양호하게 운영하고 있으므로 개선과제는 도출하지 않음

[주요사업 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	항목	평가결과					
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	계
1	사업의 인권체제(3개 지표)	4	0	0	0	0	4
2	공정 운영(5개 지표)	3	0	0	0	0	3
3	교육생 인권(7개 지표)	6	0	0	0	0	6
4	이용자 인권(3개 지표)	2	0	0	0	0	2
5	환경 및 개인정보 보호(2개 지표)	2	0	0	0	0	2
합 계		17	0	0	0	0	17

□ 주요사업 평가결과

(운영현황)

- 사업의 핵심이해관계자는 ‘이용시민’이며 가장 중요한 인권이슈는 ‘안전임(예 : 낙마사고). 6개 체육시설별로 이용시민의 인권보호를 위한 고객만족운영회, 고객간담회, 공청회를 개최하고 있음.
- 온·오프라인 고객의 소리를 운영하여 이용고객과 상시 소통하고 있으며 내·외부 신고채널 운영으로 직원의 비위행위에 의한 인권침해를 방지하고 있음.
- 행안부 주관 고객만족도 조사, 자체 고객만족도·전화친절도 조사, 고객접점 사업장 서비스 모니터링 조사 등을 추진하여 시설 현장의 인권 상황을 파악하고 있음.
- 계약 시 인권침해 방지를 위한 청렴서약서 제출을 의무화하고 실적 평가 시 인권교육 이수율을 반영하고 있음.
- 추천제를 통해 강습회원을 모집하여 공정성을 보장하고 노인, 장애인을 위해 현장에서 직원들이 등록을 돕고 있음.
- 체육시설별 홈페이지에 이용정보(종류, 시간, 요금, 할인정책, 주의사항 등)를 상세히 안내하고 SNS, 인쇄물 배포 등을 통해서도 정보를 제공하고 있음.
- 사업 예산의 일정금액 초과 시 입찰을 통해 공정하게 사업자를 선정함.
- 모든 체육시설에는 장애인 이동통로, 장애인 화장실, Barrier Free 시설이 갖춰져 있고 안전사고 예방을 위한 안내판이 설치되어 있음. 또한, 체육시설별로 긴급상황 대비 비상연락체제시스템을 구축·운영하고 있으며 각 시설에 맞는 안전정책·시설을 운영·관리하고 있음.
- 감정노동근로자 대상 인권침해를 예방하기 위해 부당한 요구·욕설에 대한 단호한 거절, 응대 거부가 가능하고 감정노동 스트레스를 해소하기 위해 공단별, 부서별로 심리상담 프로그램을 실시하고 있음.
- 체육시설별 친환경 경영의 일환으로 에너지 절감 정책을 추진하고 있음. 그리고 사생활 노출 취약지역 대상으로 주 1회 점검을 실시하여 범죄예방 우수시

설 인증을 획득하였음.

(평가요약)

- 체육시설처사업의 핵심이해관계자는 ‘이용시민’이며 인권이슈는 ‘안전’임. 체육시설별로 이용시민의 인권보호를 위해 고객만족운영회, 고객간담회, 공청회를 통해 소통하고 온·오프라인 [고객의 소리]를 통해서도 고객과 상시 소통하고 있음. 신고자 보호를 위해 외부(레드휘슬) 신고 창구도 운영하고 있음.
- 각종 만족도, 친절도 조사를 통해 인권침해 모니터링을 하고 조사결과를 시설·서비스 개선에 반영함. 협력업체의 경우 계약 시 인권·청렴 준수 서약서를 징구하고 있음.
- 공단은 공정한 이용기회 보장을 위해 강습회원 모집 시 추천제를 실시하고 취약계층을 위해 현장에서 직원이 등록을 돕고 있음. 이용정보는 체육시설별 홈페이지와 인쇄물을 통해 알리고 있음.
- 장애인 이용자를 위한 시설, 안전 경고판 등을 설치하고 노후시설은 지속적으로 보수함. 그 외 안전을 위한 자가진단, 검사를 실시하고 긴급상황을 대비한 비상연락체계시스템을 구축하였음.
- 근로자가 이용자로부터 인권침해를 당하지 않도록 스포츠 인권교육을 실시하고 악성민원 대응방안을 수립·실행하고 있음. 감정노동 스트레스 해소를 위해 공단별, 부서별 심리상담 프로그램을 운영하고 있음.
- 온실가스 배출을 줄이기 위해 체육시설별로 에너지 저감 정책(태양열, 폐열회수기, 연료전지 등 이용)을 추진하고 이용자의 개인정보 보호를 위해 사생활 노출 취약지역 점검, CCTV 관리실태 본사 점검을 시행하고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프	달성률(%)		
<p>체육시설처사업</p> <p>사업의 인권체제 100.0</p> <p>공정 운영 100.0</p> <p>이용자 인권 100.0</p> <p>근로자 인권 100.0</p> <p>환경 및 개인정보 보호 100.0</p>	No	항 목	계
	1	사업의 인권체제	100.0
	2	공정 운영	100.0
	3	이용자 인권	100.0
	4	근로자 인권	100.0
	5	환경 및 개인정보 보호	100.0
	전 체		100.0

IV

중대성 평가 및 주요이슈 도출

□ 중대성 평가

- 국가인권위원회의 인권경영 보고 및 평가 지침에 의해 중대성 평가를 실시함.
 - 인권영향평가를 기반으로 인권영향전문평가단이 평가하되, 기관 특성 및 현황을 고려하기 위하여 일부 요소(발생 가능성)는 대구공공시설관리공단 총무인사팀에서 조정하여 최종 점수를 산출함.
- ‘중대성 평가’란 인권영향평가의 일부로서, 식별된 여러 인권이슈 중에서 일정한 기준에 의해 우선적으로 ‘주요 인권이슈’를 선정하는 절차를 말함. 기관이 인권이슈를 일거에 해결하는 것은 어려우므로 ‘중대성 평가’는 인권경영 개선의 효율성을 추구함.
- 중대성은 다음 3가지 기준으로 판단함.
 - **이행수준** : 인권영향평가의 점수산정 방식으로 **이행률**을 계산하여 이행률에 따라 1~5점 차등 부여
 - **영향심각도** : 사업성과에 영향을 주는 정도, 필요한 사업관리 수준, 재정 손실 수준, 법 위반에 의한 영향 수준, 이해관계자에 미치는 영향을 고려하여 1~5점 차등 부여
 - **발생 가능성** : 과거 발생한 빈도, 현재나 미래에 발생가능성 유무, 발생 가능성 정도로 평가하여 1~5점 차등 부여
- 상기 지표별 점수를 합산한 점수가 높을수록 주요 인권이슈로서 높은 우선순위를 부여받음.
 - 총점 11점 이상 : 중대성 평가 결과 ‘상’
 - 총점 6점 이상 ~ 10점 이하 : 중대성 평가 결과 ‘중’
 - 총점 5점 미만 : 중대성 평가 결과 ‘하’

[중대성 평가 결과]

분야	중대성 평가 요소			합계
	이행수준	영향 심각도	발생 가능성	
인권경영 체제의 구축*	3점	2점	2점	7점
	이행률 94%	부정적 영향을 쉽게 완화할 수 있고 제한된 자원으로 관리 가능	문제 발생 가능성 약간 있음. 제도의 미흡한 부분 개선 필요	
구제 절차 마련	4점	3점	3점	10점
	이행률 88%	일반적 운영관리 외에 추가적인 관리 필요	문제 발생 가능성 있음. 제도의 미흡한 부분 개선 시급	
고용상의 비차별*	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
고용상 남녀 비차별	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
비정규 직 근로자 비차별	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
결사 및 단체 교섭의 자유보장	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
강제노동 의 금지	3점	3점	3점	9점
	이행률 94%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	
아동노동 의 금지	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
산업안전 보장	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
책임 있는 공급망 관리	3점	3점	2점	8점
	이행률 94%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 약간 있음	

분야	중대성 평가 요소			합계
	이행수준	영향 심각도	발생 가능성	
현지주민 의 보호	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
환경권 보장	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
소비자 인권 보호*	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
고객 사생활 보호	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
직장 내 인권 보호	직장 내 괴롭힘 ·갑질 방지	3점	2점	3점
		이행률 90%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	
	직장 내 성희롱 금지	3점	2점	3점
		이행률 90%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	
	장애인 근로자 보호	5점	3점	3점
		이행률 70%	발생할 경우, 회사 업무·사업성장에 부정적 영향을 줄 수 있음	
	감정 노동 근로자 보호	1점	1점	1점
		이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	

* 별도 평가된 항목을 제외한 항목들로 해당 분야 평가

□ 주요 인권이슈 도출

- 중대성 평가 결과, 상대적으로 점수가 높은 ‘구제절차 마련’, ‘강제노동의 금지’, ‘장애인근로자 보호’를 우선 개선과제로 선정함.
- 그 외 대구시설공단과 대구환경공단 간 통합으로 인한 개선과제를 별도로 도출함.

V

인권경영 주요 개선과제

□ 기관운영 개선과제

분야	항목	세부 내용	개선과제(안)
인권경영 체제의 구축	구제절차 마련	구제절차 매뉴얼에 조사기간, 결과통보 기한 명시 및 구제절차 실효성 평가·개 선 제도 미흡	구제절차 규정 보완 및 실효성 평가 제도 마련
강제노동의 금지	자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방	협력사의 강제노동을 점검할 수 있는 모 니터링 제도 부재	협력사 강제노동 모니터링 제도 마련
직장 내 인권 보호	장애인근로자 보호	공단 통합 후 발생한 의무고용비율 일시 적 미달성 및 장애 유형별 적합직무 개발 필요	장애인 의무고용비율 달성 및 장애 유형별 적합직무 개발

□ 공단 통합 개선과제

분야	항목	세부 내용	개선과제(안)
공단 통합이슈	규정 통합화 및 의견 청취	인권경영헌장, 인권경영 관련 내규, 직장 내 괴롭힘·성희롱 규정 등 제 규정 통합 필요	인권경영 관련 규정 통합 작업
		4개의 노조 및 노조에 가입하지 않은 직 원들의 의견을 청취할 수 있는 절차 및 소통 창구 마련	소통 체계 마련으로 통합으로 인한 이슈 최소화
	인권전담 통합부서 신설	인권전담 통합부서 또는 통합조직 신설	인권전담 통합부서 신설
	지원예산 확보	인권전담 통합부서 운영 등을 위한 지원 예산 확보	지원 예산 확보