더 큰 변화 더 행복한 양산

"공공서비스의 제공으로
『더 행복한 양산』을 추구한다"

2020년 양산시시설관리공단

인권영향평가 보고서

2020. 11.

양산시시설관리공단

목 차

1 추진배경 및 근거 1

2 인권경영 추진체계 3

3 인권영향평가 실시 5

4 인권영향평가 결과분석 11

5 인권영향평가 총평 및 환류 27

[붙임1] 분야별 세부평가 결과 30

[붙임2] 인권경영 이행지침 52

2020년 인권영향평가 보고서

2020년 공단의 경영활동 및 사업추진 과정에서 시설 및 서비스 이용고객과 협력업체 등 이해관계자의 인권에 미칠 긍정적·부정적 영향을 분석하고 평가하여 공단의 인권경영에 대한 체계적 기반 마련 및 강화하기 위함.

1. 추진배경

○ 인권존중 및 보호에 대한 전 세계적인 공감대 확산과 공공기관의 인권침해 예방 및 인권경영에 대한 선도적 역할 대두

○ **국가인권위원회**「공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고」 및 인권경영 실천 선도 역할 요구

○ 공단의 경영활동 및 주요사업 추진 과정에서 발생 가능한 인권침해 상황을 파악하고 개선하여 사회적 가치 창출의 기회 마련

○ **지속가능** 인권경영의 중요성 확립 및 경영평가(인권경영) 이행

2. 추진근거

○ 공공기관 인권경영 매뉴얼(국가인권위원회, 2018)

○ 「**2020년 인권경영 이행계획**(감사평가-323, 2020.01.30.)

○ 인권경영 **이행지침(2020.07.20.)**」제6장(인권의 구제)

○ 중장기경영계획 재설계(감사평가-1499, 2020.06.16.)

○ 2020년 인권경영 영향평가 실시계획(감사평가-2139, 2020.09.01.)

○ 인권경영 중장기(2020~2023) 계획(감사평가-2439, 2020.10.06.)

3. 인권경영 추진경과

일 정	내 용	비 고
2018. 11. 21	인권경영 이행계획서 제출	
2018. 12. 28	인권경영 이행계획 및 지침 마련	
2019. 1. 8	인권경영 헌장 공유 및 확산	타공단, 관내유관기관
2019. 5. 1 2020. 7. 20	인권경영 이행지침 일부 개정	
2019. 6 2020. 7	인권경영위원회 구성 (내부위원3명, 외부위원3명)	인권경영 이행지침 인권영향평가 실시계획 인권구제절차 개선
	인권경영위원회 회의 실시	
2019. 7 2020. 8	인권영향평가 감사평가팀 구성	
	사업팀별 인권경영담당자 지정 및 회의 실시	사업팀 인권영향평가 세부지표 확정
	인권영향평가 지표 설정	
2019. 8. 24 ~ 9. 4	인권영향평가 실시 1차 평가(현장조사 및 인터뷰) 2차 평가(총괄평가) 인권경영위원회 회의 실시	평가자:인권경영위원 6명 ·담당위원 1차 평가 실시 ·전체위원 2차 평가 실시
2020. 9. 24 ~ 10. 7		
2019. 9. 16 2020. 10. 7	인권영향평가 결과 도출	
2019. 9. 17 2020. 10. 30	인권영향평가 결과 환류체계 설정	
2019. 9. 23 2020. 11. 6	인권영향평가 결과 공개	타공단, 관내유관기관

4. 인권경영 추진체계

□ 공단 전략체계

미션	공공서비스의 제공으로 『더 행복한 양산』을 추구한다.
비전	더불어 함께하여 사회적 가치를 지향하는 일류 공기업
핵심가치	윤리 · 인권 / 소통 · 개방 / 안전 · 환경 / 효율 · 혁신

12대 전략과제

정도경영 윤리 · 인권 우선체계 마련 일자리와 삶의 질 개선 상생의 조직문화 구축	**열린경영** 주민의 직접경영 참여 및 의사결정 확대 고객이 만족하는 공단 운영 사회통합문화 구축
안전경영 재난안전 통합관리 선제적 재난안전 예방활동 환경의 지속가능성 보존	**혁신경영** 역량기반 능동적 조직문화 정착 혁신을 통한 재정건정성 강화 공단의 가치 제고

□ 인권경영 추진체계

❍ 공단 핵심가치와 연계한 인권경영 추진목표 및 전략

비 전	공정사회 구현을 위한 공기업의 인권경영 실천
목 표	인간의 존엄과 가치를 중시하는 건강한 사회 실현

핵심목표	인권경영체계 고도화	인권정책의 투명성 및 신뢰성 제고	인권의식 정착 문화 확산	내부통제 및 공직기강 확립
전략과제	1. 인권경영 추진 체계 구축 및 운영 2. 반부패 인프라 구축 운영 3. 청렴인권 게시판 신설운영	1. 인권영향평가를 통한 인권개선 발굴처리 2. 자율적 제도개선 내실화 및 정보공개 3. 인권경영인증시스템 취득을 통한 투명경영 이미지제고	1. 맞춤형 인권교육 및 직원인권의식 내재화 2. 인권실천 생활화 3. 인권경영을 위한 고충처리방 및 인권경영위원회 운영	1. 투명경영을 위한 예방 중심 감사,감찰 강화 2. CEO 청렴소통 핫리인 운영 3. 직장 내 괴롭힘 실태 조사 실시 4. 부당계약 자가 진단

1단계	인권경영 체계 구축(인권경영위원회 구성, 인권경영 선언 및 공표)
2단계	인권영향평가 실시(기관운영 및 주요사업)
3단계	인권경영 실행 공개(인권영향평가 후속조치 및 전 과정 공개)
4단계	구제절차의 제공(인권침해행위의 처리 절차)

추 진 조 직	인권경영위원회(인권보호 및 증진에 관한 사항 심의) 담당부서(양산시시설관리공단 감사평가팀), 담당자(감사평가팀 직원)	
세 부 목 표	내 부 신분(성별, 직종, 학력 등) 차별과 소외 없는 건강하고 활기찬 직장 문화 조성	외 부 시민복리에 기여하는 시설관리 공기업으로서 협력사 및 지역주민의 인권 보호에 조력
운 영 원 칙	■ 차별 금지 ■ 결사 및 단체교섭의 자유 보장 ■ 잘못된 노동관행 금지 ■ 산업안전 보장	■ 협력사로의 인권경영 확산 ■ 지역주민의 인권보호 ■ 환경권 보장 ■ 고객 인권보호 ■ 직장 내 인권보호

❍ 인권경영 단계별 추진 및 주요활동

1단계 인권경영체계 구축	2단계 인권영향평가의 실시		3단계 인권경영 실행, 공개	4단계 구제절차의 제공
1.인권경영 추진 시스템 구축 2.인권경영 선언 및 공표 3.기관내 각 부서 확산 4.기관의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산	**2-1단계 기관운영 인권영향평가 실시** 1.기관운영 인권 영향평가 실시 계획 수립 2.인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육 3.인권경영위원회 평가자료 제출 4.인권경영위원회 평가 및 결과 보고서 작성 5.최고경영진에 보고 및 공개	**2-2단계 주요사업 인권영향평가 실시** 1.주요사업 인권 영향평가 실시 계획수립 2.주요사업 인권 영향평가 체크 리스트 지표마련 3.주요사업 인권 영향평가 체크 리스트 교육 4.인권경영위원회 평가자료 제출 5.인권경영위원회 평가 및 결과 보고서 작성 6.최고경영진에 보고 및 공개	1.인권경영 실행 2.인권경영전과정 공개	1.구제절차 연구와 준비 2.구제절차 수립 3.구제절차 시행 4.구제절차 시행에 대한 교육, 홍보, 평가 및 개선

5. 인권영향평가 실시

1 인권영향평가 개요

1. 평가항목의 이원화

○ 기관운영 인권영향평가 : **공단의 경영활동**이 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 리스크를 사전에 파악하기 위한 평가

○ 주요사업 인권영향평가 : **공단의 사업수행**이 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠제적 리스크를 사전에 파악하기 위한 평가

2. 평가방법과 기준

○ 평가기간 : 2020. 9. 24. ~ 10. 7.

○ 평가대상 : 공단 경영활동 전반 및 주요사업

- 기관운영 평가 : 공단 경영활동 전반을 대상으로 포괄적인 분야 평가
- 주요사업 평가 : 공단이 추진하는 특정사업 고객의 이용율이 높고 인권침해 예방이 요구되는 분야 평가

· 체육시설사업부 : 종합운동장, 국민체육센터, 주민편익시설, 웅상문화체육센터

· 문화환경사업부 : 문화예술회관(쌍벽루아트홀), 대운산휴양림, 환경시설, 유산매립장, 공원주차관리

○ 평가방향

- 자체평가 시 발생할 수 있는 자의적·관대화 경향을 개선하고 공정성·객관성·전문성·투명성·신뢰성 등을 확보하기 위해 제3자적 시각에 입각하여 평가 추진

· 인권경영TF팀 평가(1차 내부평가)와 인권경영위원회 위원의 평가(2차 외부평가)를 취합하여 적용

- 평가과정 중 직원들에게 교육 기회(설명회, 토론회 등)을 제공하여 인권영향평가 제도에 대한 이해와 공감대 확산 및 추진동력 확보

○ 평가방법 : 인권경영위원(6명)의 현장평가, 이해관계자 인터뷰 및 서면평가 실시

- 1차평가(9. 24. ~ 10. 6.) : 평가 지표별로 담당위원이 실시(현장,인터뷰등)
- 2차평가(10. 7.) : 1차 평가 결과를 전체위원과 공유하여 최종평가
- 인권영향평가 체크리스트를 통한 자체 점검 서면평가 활용
- 코로나19 확산 방지 및 예방을 위해 생활 속 거리두기 캠페인 실천을 통한 비접촉 평가 진행

○ 평가내용
- 기관운영 인권영향평가 11개 분야 140개 지표
- 주요사업 인권영향평가 2개 사업 5개 분야 26개 지표

3. 세부계획

○ 기관운영 및 주요사업 영향평가
- 평가대상 : 공단 경영활동 전반을 대상으로 하는 포괄적 범위
- 평가주체 및 역할
· **(인권영향평가 TF)** 인권영향평가 지표 설정 및 검토, 1차평가
· **(인권경영위원회 위원)** 인권영향평가 전문가 자문, 2차평가 등
· **(감사평가팀)** 인권영향평가 지표, 체크리스트 관리 및 결과보고 등
- 평가내용
· 기관운영 11개 분야(인권경영 체계, 고용, 노동권, 산업안전, 협력업체, 현지주민, 환경권, 고객인권, 직장 내 인권) 등 140개 지표
· 주요사업 2개 사업 5개 분야(공정운영, 사회약자 이용편의시설 보장, 안전보장, 근무자 인권보호, 지역주민 환경보장) 26개 지표
- 평가방법
· 국가인권위원회의 지표를 바탕으로 공단에 맞는 체크리스트 도출
· (1차평가) 인권영향평가 TF팀을 통한 내부 자체평가 실시
· (2차평가) 1차평가 결과와 인권경영위원회 위원의 평가를 공유하여 최종평가 확정
- 평가기준 : 각 지표별 추진실적이 평가기준을 어느 정도 충족하는지 평가
- 평가점수 및 평가등급 체계
· 평가점수 체계

구 분	예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
점 수	2점	1점	0점	평가제외	평가제외

※ 평가가 불가능한 지표(정보없음, 해당없음)에 대해서는 평가 제외

· 평가등급 체계

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

2 인권영향평가 방법

1. 기관운영 인권영향평가 실시

○ 평가지표 : 11개 분야, 140개 지표

연번	분야	연번	분 야
1	인권경영 체제의 구축	6	산업안전 보장
2	고용상의 비차별	7	책임있는 공급망 관리
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	8	현지 주민의 인권 보호
4	강제노동의 금지	9	환경권 보장
5	아동노동의 금지	10	고객 인권보호
-	-	11	직장 내 인권보호

○ 평가단 구성 : 평가지표별 위원과 주관부서 지정

구분	평가지표	평가위원	소속	주관부서
1	인권경영 체제의 구축	장숭우	내부위원	감사평가팀
		김경훈	외부위원	
2	고용상의 비차별	임준혁	내부위원	감사평가팀
		남성봉	외부위원	
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	이문훈	내부위원	경영지원팀
		김경훈	외부위원	경영지원팀
4	강제노동의 금지	장숭우	내부위원	감사평가팀
		이정희	외부위원	감사평가팀

5	아동노동의 금지	임준혁	내부위원	감사평가팀
		남성봉	외부위원	감사평가팀
6	산업안전보장	이문훈	내부위원	경영지원팀
		이정희	외부위원	경영지원팀
7	책임있는 공급망 관리	장숭우	내부위원	경영지원팀
8	현지 주민의 인권보호	이정희	외부위원	감사평가팀
9	환경권 보장	임준혁	내부위원	경영지원팀
10	고객 인권보호	남성봉	외부위원	감사평가팀
11	직장 내 인권보호	임준혁	내부위원	감사평가팀

2. 주요사업 인권영향평가 실시

○ 평가지표 : 2개 사업 5개 분야 26개 지표

평가대상 사업	연번	평가 분야
체육시설사업부 종합운동장, 국민체육센터, 주민편익시설, 웅상문화체육센터	1	공정운영 사회약자 이용편의시설 보장 안전보장 근무자 인권보호 지역주민 환경보장
	2	
문화환경사업부 문화예술회관(쌍벽루아트홀), 대운산휴양림, 환경시설, 유산매립장, 공원주차관리	3	
	4	
	5	

○ 평가단 구성 : 평가지표별 위원과 주관부서 지정

구분	평가지표	평가위원	소속	주관부서
1	공정운영	장숭우	내부위원	감사평가팀
		김경훈	위촉위원	
2	사회약자 이용편의시설 보장	임준혁	내부위원	감사평가팀
		이정희	위촉위원	
3	안전보장	이문훈	내부위원	경영지원팀
		남성봉	위촉위원	
4	근무자 인권보호	장숭우	내부위원	감사평가팀
		이정희	위촉위원	
5	지역주민 환경보장	임준혁	내부위원	경영지원팀
		남성봉	위촉위원	

3 인권영향평가 종합

1. 기관운영 인권영향평가 결과 도출

연번	평가지표		세부지표	점수	
-	-		-	지표점수	합계
	종합점수				94.5
1	인권경영 체제의 구축	계			90.6
		분야1	인권존중 정책선언	91	
		분야2	인권영향평가 정기적 실시	80	
		분야3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	90	
		분야4	인권경영 성과	92	
		분야5	구제절차 마련	100	
2	고용상의 비차별	계			94.3
		분야1	고용상 비차별	100	
		분야2	고용상 남녀비차별	100	
		분야3	비정규직 근로자 비차별	83	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	계			100
		분야1	결사 단체교섭의 자유	100	
		분야2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	100	
		분야3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	100	
		분야4	노동조합 부재시 대안적 조치	100	
4	강제노동의 금지	계			100
		분야1	강제노동 금지	100	
		분야2	협력회사에 의한 강제노동 예방	해당없음	
5	아동노동의 금지	계			100
		분야1	연소자 고용 금지	100	

		분야2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	해당없음	
6	산업안전 보장	계			96.8
		분야1	작업장 안전	100	
		분야2	임산부 및 장애인 등 보호	87.5	
		분야3	필수장비 제공 및 교육실시등	100	
		분야4	산업재해 피해근로자 지원	100	
7	책임있는 공급망 관리	계			66.7
		분야1	협력회사등의 인권침해 예방	75	
		분야2	모니터링 실시	50	
		분야3	보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	75	
8	현지주민의 인권보호	계			100
		분야1	지역주민 인권항목의 존중·보호	100	
		분야2	지역주민의 지적재산권 보호	해당없음	
9	환경권 보장	계			91.5
		분야1	환경경영체제 수립유지	100	
		분야2	환경정보의 공개	66.6	
		분야3	환경문제에 예방적 접근의 원칙	100	
		분야4	비상계획 수립	100	
10	고객 인권보호	계			100
		분야1	고객 보호를 위한 법령 준수	100	
		분야2	고객 사생활 보호	100	
11	직장 내 인권보호	계			100
		분야1	직장 내 괴롭힘 예방	100	
		분야2	직장 내 괴롭힘 조치	100	

2. 주요사업 인권영향평가 결과 도출

평가대상	평가지표		점수	
			지표점수	합계
	종합점수			94.6
체육시설분야	계			97.5
	분야1	공정운영	100	
	분야2	사회약자 이용편의 시설보장	87.5	
	분야3	안전보장	100	
	분야4	근무자 인권보호	100	
	분야5	지역주민 환경보장	100	
문화환경분야	계			91.7
	분야1	공정운영	100	
	분야2	사회약자 이용편의 시설보장	75	
	분야3	안전보장	83.3	
	분야4	근무자 인권보호	100	
	분야5	지역주민 환경보장	100	

6. 인권영향평가 실시 결과분석

1 인권영향평가 종합 현황

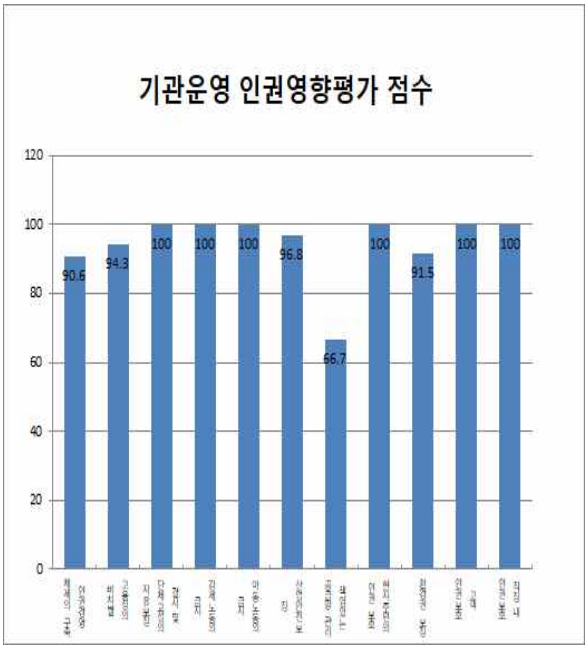
1. 평가 요약표

구 분	점 수	등 급	비 고
기관운영 영향평가	94.5	1등급	
주요사업 영향평가	94.6	1등급	· 체육시설 97.5 · 문화환경 91.7

2. 기관운영 인권영향평가

○ 종합 권고의견

【결과 그래프】	【점수표】



	평가지표	점수
1	인권경영 체제의 구축	90.6
2	고용상의 비차별	94.3
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	100
4	강제노동의 금지	100
5	아동노동의 금지	100
6	산업안전보장	96.8
7	책임있는 공급망 관리	66.7
8	현지주민의 인권 보호	100
9	환경권 보장	91.5
10	고객인권 보호	100
11	직장 내 인권보호	100
평 균		94.5

○ **종합의견**

- **기관운영** 영향평가 결과 94.6점으로 9등급 중 1등급으로 나타남
- 평가 지표별·항목별 평가결과에서 **고용의 차별**과 **노사협의회 운영·각종 위원회 참여**로 **근로자의 경영활동이 보장**되고, 근로자들의 노사상생워크숍 실시, 노사협의회 활동, 노측 단체교섭 및 노동권 보장 등에 대한 **불이익 처분이 전혀 나타나고 있지 않아 긍정적인 평가**를 받았음
- 책임있는 공급망 관리 관련된 항목 평가점수 90점 미만을 받아 공단의 **개선 노력과 실질적이고 효율적인 운영을 위한 기반이 조성되어야 한다고 판단**됨(인권경영의 체제의 구축, 환경권 보장 개선필요)
- 또한, 협력업체 및 업체 계약 시 인권보호, 존중 및 안전관리 이행사항에 관한 평가항목을 개선 보완하여 협력업체 등 이해관계자에 대한 인권침해 소지가 없는지 지속적인 모니터링을 시행함으로써 **업무영역에서 이해관계자의 인권경영에 참여 기회를 확대하고 이행 독려가 적극적으로 필요**하다고 판단됨
- 공단은 사업추진과 관련하여 사업활동이 발생하는 지역주민들의 지적재산권 등의 사용에 있어 이해충돌을 방지하고 그들의 이익을 침해하는 일련의 사건 또는 사고가 발생하지 않도록 지역주민

들의 의견수렴 방안(자문위원회 운영, 규정, 지침 등 제도 개선 및 구축 등)을 체계화하고 강화하여 **현지주민의 인권보호 및 문화 확산을 위한 공단의 적극적인 노력이 필요**하다고 판단됨

- 직장 내 인권보호 등 직원의 인권침해가 발생 하지 않도록 제반 사항(규정, 지침, 운영계획, 고충처리, 교육 등)을 체계화하고 직원 인권보호를 위해 적극적인 노력이 시행되고 있음
- 결론적으로, 공단의 종합평점보다 낮은 수준의 **인권경영 체제의 구축, 책임있는 공급망 관리, 환경권 보장** 분야에 대해 **외부전문가 및 이해관계자(지역주민, 협력업체 등)의 자문 등을 수렴·반영하고 향후 평가에 참여**시켜 공단 경영활동 과정에서 발생할 수 있는 인권침해에 대해 기관(공단) 차원에서 대응할 수 있는 제도와 규정 등의 보완·개선 및 강화 등 보다 객관적이고 합리적인 관점에서 평가가 이루어질 수 있도록 권고함

○ 주요 지표별 권고의견

1) 인권경영 체제의 구축

· 지표별 평가점수 현황

연번	평가지표	1차평가	2차평가	합계
1	인권존중 정책 선언	90	90	90
2	인권영향평가 정기적 실시	80	90	85
3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	90	90	90
4	인권경영 성과	91	85	88
5	구제절차 마련	100	100	100
합 계		90.2	91	90.6

- **인권경영 체계의 구축**은 **90.6점으로 1등급**이며, 대부분의 평가 지표를 준수하며 운영되고 있는 점에서 높게 평가됨
- 인권영향평가 정기적 실시는 자회사나 협력회사에 의한 인권침해가 발견된 경우, 기관 차원에서 대응할 수 있는 제도 및 규정 보완 권고

- 인권경영 제도화를 위한 필요조치는 인권에 부정적 영향을 미치거나 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취할 수 있는 제도 정비 보완 권고
- 구제절차 마련은 공단의 활동을 인해 인권에 부정적인 영향을 받는 직원 및 피해자 등에 대해 접근과 이용이 쉽고 근본적인 원인을 개선할 수 있도록 구제절차를 보완 개선하여 체계화 필요

【잘된 점】
· 해당 인권경영 이행지침과 계획이 공단의 인권경영 추진에 있어 명확히, 명시되어 있고, 인권경영위원회 구성, 구제절차, 인권경영을 제도화하기 위한 인권존중의 책무를 다하고 있음
【개선할 점】
· 인권영향평가 실시에 이해관계자의 적극적인 참여 필요
· 인권경영 내용 및 평가결과를 전 직원과 이해관계자까지 전달될 수 있는 체계와 관리감독, 인권정책선언 검토 필요

2) 고용상의 비차별

· 지표별 평가점수 현황

연번	평가지표	1차평가	2차평가	합계
1	고용상 비차별	100	100	100
2	고용상 남녀비차별	100	100	100
3	비정규직 근로자 비차별	83.3	83.3	83.3
합 계		94.3	94.3	94.3

- **고용상의 비차별**은 94.3점으로 1등급이며, 대부분에서 **관련 규정 및 법령 등을 준수하며 운영**되고 있는 점에서 매우 높게 평가됨
- 고용상 비차별과 고용상 남녀 비차별은 블라인드 채용 방식을 도입·운영하며 '근로기준법'을 준수하고 있으며, 공단 내 해당 규정을 철저하게 지키며 운영되고 있어 높은 수준의 평가점수를 받음

【잘된 점】
· 공단 임직원 행동강령 규정, 취업규정, 인사규정, 인사규정 시행내규, 인권경영 이행지침, 직장 내 괴롭힘 금지 등에 명시되어 잘 관리되고 있음

3) 결사 및 단체교섭의 자유보장

· 지표별 평가점수 현황

연번	평가지표	1차평가	2차평가	합계
1	결사 단체교섭의 자유	100	100	100
2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	100	100	100
3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	100	100	100
4	노동조합 부재시 대안적 조치	100	100	100
합 계		100	100	100

- **결사 및 단체교섭의 자유보장**은 100점으로 1등급이며, 단체협약과 '노동조합 및 노동관계조정법'을 준수하고 운영되고 있으며, 노사협의회에 상호 존중 속 적극 시행 중에 있음

【잘된 점】
· 공단은 근로자의 노측협의회를 통해 노조활동 자유를 보장하고 있음
· 노사협의회를 통해 공단 경영활동 참여와 의견수렴이 잘 되고 있으며, 정기·비정기적 사전 협의 및 결정이 이루어지고 있음
· 노측협의회를 위해 근로자들의 노동조건 등에 대해 자유로운 논의나 토론을 할 수 있도록 회의실 등 편의를 제공하고 있음

4) 강제노동의 금지

· 지표별 평가점수 현황

연번	평가지표	1차평가	2차평가	비고
1	강제노동 금지	100	100	100
2	협력회사에 의한 강제노동예방	100	100	100
합 계		100	100	100

- **강제노동의 금지**는 100점으로 1등급이며, '근로기준법'을 준수하며 주 40시간을 초과하여 근로자들에게 의무적 초과노동 및 강제노동을 실시하지 않고 공정하고 투명한 고용계약을 위해 노력하고 있음

- 협력회사에 의한 강제노동 예방은 해당사항이 없어 평가에서 제외

【잘된 점】
· 근로자의 노동과 관련하여 '근로기준법'을 준수하며, 공단 취업규정, 인사규정, 인사규정 시행내규, 인권경영 이행지침, 노사협의회 등을 통해 근무시간 및 고용계약, 강제노동 금지에 대해 명기하고 관리되고 있음

5) 아동노동의 금지

· 지표별 평가점수 현황

연번	평가지표	1차평가	2차평가	비고
1	연소자 고용 금지	100	100	100
2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	해당없음	해당없음	해당없음
합 계		100	100	100

- **아동노동의 금지**는 100점으로 1등급이며, '근로기준법' 준수 및 공단 인사규정을 통해 채용연령을 만 18세 이상으로 제한하여 **연소자 고용을 철저히 배제하고 있음**

- 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치는 해당사항이 없어 평가에서 제외

【잘된 점】
· 아동노동 금지와 관련하여 '근로기준법'을 준수하며, 공단 취업규정, 인사규정을 통해 채용연령제한 규정을 명시하여 철저하게 관리되고 있음

6) 산업안전 보장

· 지표별 평가점수 현황

연번	평가지표	1차평가	2차평가	합계
1	작업장 안전	100	100	100
2	임산부 및 장애인등 보호	87.5	87.5	87.5
3	필수장비 제공 및 교육실시 등	100	100	100
4	산업재해 피해근로자 지원	100	100	100
합 계		96.8	96.8	96.8

- **산업안전 보장**은 96.8점으로 1등급이며, 산업재해 및 재난재해를 예방하고 안전하고 쾌적한 시설환경 유지를 위해 산업안전보건관리 종합 계획을 수립·운영하고 있으며, 분기별 시설안전점검 계획을 수립하여 점검하고 보완하는 등 시설안전에 만전을 기하고 있음
- 또한 '산업안전보건법'에 의거 정기적으로 산업안전보건 교육 실시 및 분기별 산업보건위원회 운영과 근로자의 건강관리를 위해 매년 건강검진 실시하고, 대한산업안전협회, 대한산업보건협회 전문가가 특별교육 등을 실시하여 근로자 건강관리에 만전을 기하고 있음
- 안전보건경영시스템(ISO 45001) 인증 획득으로 사업장내 위험성을 지속적으로 관리·재해 사고 예방을 통한 재산과 인명보호, 산업재해 감소를 통한 공단이미지 및 대외 인지도 상승 도모

【잘된 점】
· 공단은 근로자들의 안전 및 건강권 확보를 위해 안전관리자를 통해 월 1회의 정기적 안전교육을 실시하고 보건관리자를 통해 매월 건강검진 사후관리 및 상담을 실시하고 있음
· 운영·관리 시설물에 대해 사전 안전점검을 실시하고 분기별 시설물 점검계획을 통해 위험시설물의 유지보수를 실시하여 안전사고 예방에 노력하고 있음
· 공인 안전보건경영시스템(ISO 45001) 인증 획득으로 안전사고 예방, 공단이미지 및 대외 인지도 상승
【개선할 점】
· 다중 이용시설물에 사회적 약자(장애인, 임산부, 아동 등) 배려를 위한 안전장치 보완 및 설치 운영과 세심하고 꼼꼼한 관리감독이 요구됨

7) 책임있는 공급망 관리

· 지표별 평가점수 현황

연번	평가지표	1차평가	2차평가	합계
1	협력회사등의 인권침해 예방	75	75	75
2	모니터링 실시	50	50	50
3	보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	75	75	75
합 계		66.7	66.7	66.7

- **책임있는 공급망 관리**는 66.7점으로 4등급이며, 내부 근로자뿐만 아니라 협력회사 근로자들의 인권보호 및 안전을 위해 협력회사 선정 시 안전관리 이행사항을 선정 평가에 반영될 수 있도록 권고
- 공단은 이해관계자(협력업체, 임대계약 등) 계약 체결 시 업무 영역에서 인권 존중 내용을 계약서류에 포함하여 동참할 수 있도록 권고
- **협력회사의 인권 보호 준수 여부 모니터링 권고**

【잘된 점】
· 공단은 인사규정, 인사규정 시행내규, 인권경영 이행지침에 따라 협력회사 및 이해관계자의 인권침해 방지를 위해 정기적으로 교육 및 간담회 실시하고 있음
【개선할 점】
· 협력회사 및 이해관계자를 위한 안전관리 이행사항을 평가에 반영 및 인권보호 준수 여부 모니터링 권고

8) 현지주민의 인권보호

· 지표별 평가점수 현황

연번	평가지표	1차평가	2차평가	합계
1	지역주민 인권항목의 존중·보호	100	100	100
2	지역주민의 지적재산권 보호	해당없음	해당없음	해당없음
합 계		100	100	100

- **현지주민의 인권보호**는 공공시설물을 운영·관리하고 있는 공단에서는 해당사항이 없으나 '관련 법령에서 회사활동과 관련하여 지역주민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다' 지표가 해당되어 100점으로 1등급이며, 지역주민 인권항목의 존중·보호에 적극 노력에 하고 있음
- 지역주민의 지적재산권 보호는 특허 출원 시 선행기술조사 등을 실시하고 저작권 등 지적재산권 사용은 해당 업체와 계약 시 보상에 대해 충분히 심사 및 협의 후 사용 여부를 판단하고자 함

【개선할 점】
· 공단은 저작권 등 지적재산권 사용 전에 철저히 조사하여 침해가 발생하지 않도록 노력과 대책 마련 필요

9) 환경권 보장

· 지표별 평가점수 현황

연번	평가지표	1차평가	2차평가	합계
1	환경경영체제 수립유지	100	100	100
2	환경정보의 공개	66	66	66.6
3	환경문제에 예방적 접근의 원칙	100	100	100
4	비상계획 수립	100	100	100
합 계		91.5	91.5	91.5

- **환경권 보장**은 91.5점으로 1등급에 해당되며, 환경경영체계 수립 유지, 환경정보의 공개 지표 지속 이행중이며, 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 지표는 공단의 현실과 맞지 않는 환경영향평가 실시 및 환경 책임보험 가입 등의 내용이 포함되어 있어 **지표 보완 및 개선 필요**

【잘된 점】
· 공단은 온실가스·에너지 목표관리 이행 계획 및 친환경 녹색경영 종합 계획, 재난안전관리 종합 계획 수립·운영을 통해 환경경영과 재난에 대한 대비책 준수 및 유지되고 있음
· 다중 이용시설인 국민체육센터는 체육시설 안전경영시스템(KSPO45001) 인증 및 생존수영 교육수영장 안전인증 획득 등 안전환 환경제공에 최대한 노력하고 있으며, 수영장에 대해 매월 수질검사를 실시하고 그 결과를 공개·게시하여 이용고객들의 안전에 대한 신뢰성 확대에 노력함
【개선할 점】
· 공단은 환경관련 활동에 대해 협의·검토를 통해 지표 보완 및 개선 관리 필요

10) 고객 인권보호

· 지표별 평가점수 현황

연번	평가지표	1차평가	2차평가	합계
1	고객 보호를 위한 법령 준수	100	100	100
2	고객 사생활 보호	100	100	100
합 계		100	100	100

- **고객 인권보호는 100점으로 1등급**이며, 고객모니터단 운영, 고객간담회, 고객응대 매뉴얼 제작 및 배포, 친절교육, 인권경영 이행지침 등을 통해 지역주민의 인권보호에 적극 노력하고 있음
- 고객 사생활 보호는 '개인정보보호법'을 준수하며 개인정보보호 추진계획, 교육계획 수립 및 분기별 개인정보보호 실태점검, 교육 등을 통해 목적 이외의 용도로 사용되거나 유출되지 않도록 보안에 철저한 주의를 기울이며 노력하고 있음

【잘된 점】
· '개인정보보호법'을 준수하며, 이용고객의 사생활 보호를 위한 다양한 노력과 관리가 되고 있음
· 공단 시설 및 서비스 이용 안내 및 절차를 홈페이지에 공개하여 이용 고객의 편의제공 및 알 권리 보호에 노력하고 있음
· 종량제봉투 및 음식물폐기물 납부필증의 결함을 최소화하기 위해 사전 점검 및 정기적 전수조사 실시하고 있음

11) 직장 내 인권보호

· 지표별 평가점수 현황

연번	평가지표	1차평가	2차평가	합계
1	직장 내 괴롭힘 예방	100	100	100
2	직장 내 괴롭힘 조치	100	100	100
합 계		100	100	100

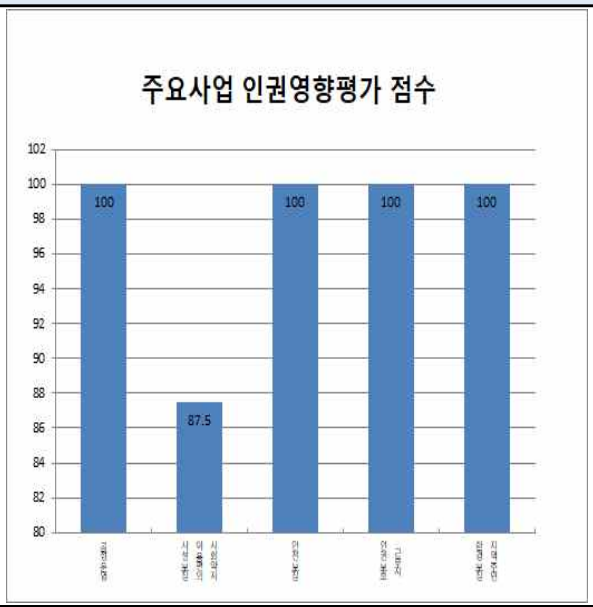
- **직장 내 인권보호**는 100점으로 1등급이며, 인사규정, 인사규정시행내규(직장 내 괴롭힘 금지), 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 지침, 성희롱·성폭력예방지침, 인권경영 이행지침, 4대 폭력예방교육, 부패방지교육, 고충상담원 전문교육, 고충상담위원, 고충상담실 운영, 찾아가는 고충상담실 운영, CEO 청렴소통 핫라인 운영, 분기별 청렴교육, 갑질근절 예방교육, 감정근로자 건강보호 치유프로그램 시행, 노사상생워크숍 등을 통해 직장 내 인권보호에 적극 노력하고 있음

【잘된 점】
· 공단은 인사규정, 인사규정 시행내규(직장 내 괴롭힘 금지), 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 지침, 성희롱·성폭력예방지침, 인권경영 이행지침, 4대 폭력예방교육, 부패방지교육, 고충상담원 전문교육, 고충상담위원, 고충상담실 운영, 찾아가는 고충상담실 운영, CEO 청렴소통 핫라인 운영, 분기별 청렴교육, 갑질근절 예방교육, 감정근로자 건강보호 치유프로그램 시행, 노사상생워크숍 등을 통해 직장 내 인권보호 이행하고 적극적으로 노력하고 있음

3. 주요사업 인권영향평가

○ 종합 권고의견

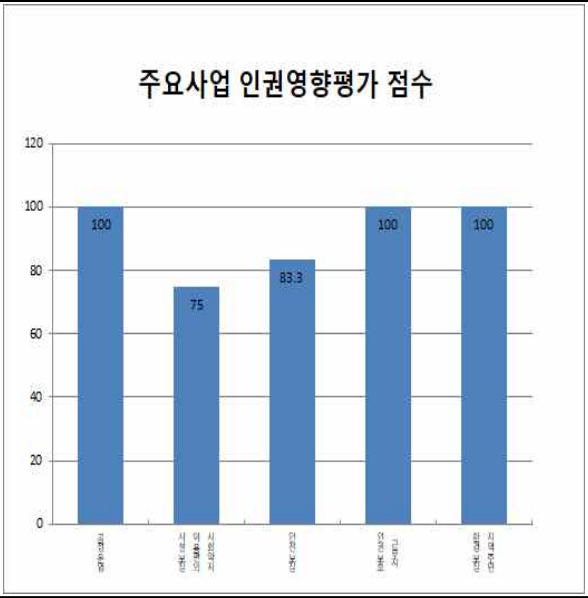
【체육시설 : 결과 그래프】



【체육시설 : 점수표】

	평가지표	점수
1	공정운영	100
2	사회약자 이용편의 시설보장	87.5
3	안전보장	100
4	근무자 인권보호	100
5	지역주민 환경보장	100
	평 균	97.5

【문화환경시설 : 결과 그래프】	【문화환경시설 : 점수표】



	평가지표	점수
1	공정운영	100
2	사회약자 이용편의 시설보장	75
3	안전보장	83.3
4	근무자 인권보호	100
5	지역주민 환경보장	100
	평 균	91.7

○ 종합의견

- 공단의 주요사업 체육시설사업부, 문화환경사업부 중 각 사업팀별 다수의 이용고객이 이용하고 있는 사업을 선정하고, 운영에서 파생되는 인권영향평가 결과 체육시설(종합운동장, 국민체육센터, 주민편익시설, 웅상문화체육센터) 97.5점, 문화환경시설(문화예술회관, 대운산휴양림, 공원주차관리) 91.7점으로 두 시설의 평균점수는 94.6점으로 1등급으로 나타남
- 한편, 체육시설의 경우 사회약자 이용편의시설 보장분야가 87.5점으로 타 분야 지표에 비해 상대적으로 낮은 수준으로 평가되었으나, 종합운동장은 범죄예방 최우수시설 인증(양산경찰서), 국민체육센터는 체육시설 안전경영시스템(KSPO 45001/국민체육진흥공단), 생존수영 교육수영장 안전인증(대한생존수영협회), 범죄 예방 최우수시설(양산경찰서) 등 인증과, 수영장 및 헬스장에 안전요원 배치, 고객 대상 응급처치(CPR 등) 교육을 실시하여 이용고객들의 안전강화에 노력하고 있는 점은 매우 높게 평가되며, 전문강사 인권교육, 자체 인권교육 실시, 사이버교육 수료, 고충상담실 운영, 고충상담위원 상담, 찾아가는 고충상담, CEO 청렴소통 핫라인,

갑질근절 서약, 감정근로자 건강보호 치유프로그램 등을 통해 **근무자의 인권보호 및 안전을 위한 지속적으로 노력하고 있는 점에서 높은 수준의 평가점수가 반영**됨

- 국민체육센터, 주민편익시설, 웅상문화체육센터는 양산경찰서 및 현장시민이 함께 불법촬영 방지를 위한 합동점검을 실시하여 불법촬영 방지, 홍보 및 경각심 고취 등 이용고객이 안심하고 이용할 수 있게 **안전구축에 상당한 노력**을 하고 있다고 판단됨
- 또한, 대운산휴양림, 문화예술회관, 공원주차관리 평가 결과 '성희롱 및 성폭력 예방 지침' 등의 방지대책 및 매뉴얼의 내용을 현행화하고 해당 시설에 비치 및 게시하여 이용고객들이 안전하게 이용·신고 등의 조치를 할 수 있도록 하여 관리·운영체계가 구축되어 있다고 판단됨
  - 대운산휴양림 위급상황 신고를 위한 안심벨 설치, 공원주차관리 주차 스토퍼, 과속방지턱 설치 등 설치하여 주차장 범죄예방 우수시설 인증(양산경찰서) 등 이용고객 안전에 상당한 노력을 기울이고 있다고 판단됨

○ 주요 지표별 권고의견

1) 체육시설(종합운동장 외 3개 센터)

· 지표별 평가점수 현황

연번	평가지표	1차평가	2차평가	비고
1	공정운영	100	100	100
2	사회약자 이용편의 시설보장	95	80	87.5
3	안전보장	100	100	100
4	근무자 인권보호	100	100	100
5	지역주민 환경보장	100	100	100
합 계		99	96	97.5

- 주요사업 중 체육시설은 97.5점으로 1등급이며, 전반적인 분야에서 **매우 높은 수준의 평가 점수를 받음**
- 공정운영은 시설 이용고객의 권리침해 관련 조항을 고객서비스헌장에 명시·운영하며 '건의함' 및 고객의 소리, 고객간담회 실시, 시민참여제안제도 및 시민참여예산제도 운영, 성희롱·성폭력 예방 지침 및 매뉴얼 비치, 체육센터 밴드 운영, 홈트레이닝, 외부청렴도 조사 등을 통해 이용고객과의 다양한 소통채널을 구축·운영하여 상당한 노력을 기울이고 있음. 다만, 종합운동장, 국민체육센터, 주민편익시설, 웅상문화체육센터를 이용하는 외국인 이용객을 위한 외국어 안내문, 리플릿 등 설치 권고
- 사회약자 이용편의시설 보장은 사회적 약자의 접근성과 시설 이용의 용이성을 위해 점자블록, 승강기 운용, 수유실 설치, 장애인 리프트, 휠체어 비치가 설치되어 있으나 외국인을 위한 안내문 비치에서 미흡한 것으로 나타남
- 안전보장은 수영장 및 헬스장에 안전요원 배치되어 있으며, 근무자 및 이용고객을 위한 지속적인 안전교육 실시, 위급상황 시 응급처치가 가능하도록 구급함과 제세동기가 배치되어 있고, 국민체육센터는 공인 체육시설 안전보건경영시스템 인증을 취득하여 대내외 공지하였고, 정기적 불법촬영 카메라 점검 및 안심벨 설치, 난간 설치 등의 안전조치가 매우 잘 운영·관리되고 있음
- 근무자 인권보호는 각종 안전장구(마스크, 헬멧 등) 지급, 고충상담 창구운영, 고충상담 위원 면담, 찾아가는 고충상담, 익명 온라인 성폭력 실태조사, 직장 내 괴롭힘 실태 조사, 내부청렴도 조사, 산업안전보건 및 폭력예방 교육 등 실시, 근무자 휴게 공간 확보 등은 **근로자의 인권보호를 위한 매우 적절한 조치로 평가**됨
- 지역주민 환경보장은 공단의 현실과 맞지 않는 환경영향평가 실시 및 환경 책임보험 가입 등의 내용이 포함되어 있어 지표 보완 및 개선 필요

【잘된 점】
· 시설 이용고객의 권리보호 및 소통, 경영활동 참여 확대를 위한 노력과 고객의 안전관리를 위한 대외 공인인증, 선제적 시설점검 및 개선 노력은 매우 잘되고 있음
· 근로자의 인권보호를 위한 안전장구 지급, 다양한 고충상담 장치 운영, 안전 및 폭력예방 교육 실시 등 다양한 지원으로 잘 운영되고 있음
【개선할 점】
· 사회적 약자의 시설 이용에 편의시설을 제공하고 있으나, 계단 미끄럼방지, 장애인 이용시설 확충, 외국인을 위한 리플릿, 사인물 설치 등의 안전한 시설이용을 위해 편의제공 시설 등의 개선과 확대 노력이 필요함

2) 문화환경(문화예술회관 외 4곳)

· 지표별 평가점수 현황

연번	평가지표	1차평가	2차평가	비고
1	공정운영	100	100	100
2	사회약자 이용편의 시설보장	80	70	75
3	안전보장	83.3	83.3	83.3
4	근무자 인권보호	100	100	100
5	지역주민 환경보장	100	100	100
합 계		92.7	90.7	91.7

- 주요사업 중 문화환경시설은 91.7점으로 1등급이며, **전반적인 분야에서 높은 수준의 평가 점수를 받음**
- 공정운영은 체육시설과 동일하게 시설 이용고객의 권리침해 관련 조항을 조례 및 고객서비스헌장에 명시·운영하며 '건의함' 및 고객의 소리, 고객간담회 실시, 시민참여제안제도 및 시민참여예산제도 운영, 성희롱·성폭력 예방 지침 및 매뉴얼 비치, 외부청렴도 조사 등을 통해 이용고객과의 다양한 소통채널을 구축·운영하여 상당한 노력을 기울이고 있음

- 사회약자 이용편의시설 보장은 장애인화장실, 승강기, 주차공간 운영, 휠체어 전용석, 안내표지판 설치, 요금할인 명시 및 수행 등 사회적 약자에 대한 편의제공은 신속한 조치와 함께 적절하게 잘 운영되고 있는 점, **쌍벽루아트홀은 장애물 없는 생활환경(BF) 인증 취득**에서 높은 평가 점수를 받음
- 안전보장은 이용고객의 안전을 위해 지속적인 직원 산업안전교육 실시, 주차 스토퍼 및 과속방지턱 설치, 구급함 및 제세동기 배치, 화장실 불법촬영 카메라 점검 및 안심벨 설치 등의 노력이 지속적으로 관리 운영되고 있음
- 근무자 인권보호는 근무자 휴게공간 확보, 적절한 안전장구 지급과 고충상담 창구 운영, 근로자를 대상으로 각종 인권교육 실시, 직장 내 괴롭힘 실태 조사, 내부청렴도 조사 등은 근무환경 보장과 인권보호를 위해 적정한 조치라고 판단됨
- 지역주민 환경보장은 내부 근로자뿐만 아니라 협력회사 근로자들의 인권보호 및 안전을 위해 협력회사 선정 시 안전관리 이행사항을 선정 평가에 반영될 수 있도록 권고
- 문화예술회관(쌍벽루아트홀), 공원주차관리를 이용하는 외국인 이용객을 위한 외국어 리플릿, 안내문 설치 권고
- 문화예술회관(쌍벽루아트홀) 수유실 및 화장실 비상벨 설치 권고
- 문화예술회관 환경미화 직원 휴게실 냉난방기 설치 권고
- 대운산휴양림 등 근무자 휴게실 비상벨 및 전화기 설치 권고

【잘된 점】

· 시설 이용고객의 권리보호 및 소통, 경영활동 참여 확대를 위한 노력과 고객의 안전관리를 위한 대외 공인인증, 선제적 시설점검 및 개선 노력은 매우 잘되고 있음

· 근로자의 인권보호를 위한 안전장구 지급, 다양한 고충상담 장치 운영, 안전 및 폭력예방 교육 실시 등 다양한 지원으로 잘 운영되고 있음

【개선할 점】

· 사회적 약자의 시설 이용에 편의시설을 제공하고 있으나, 계단 미끄럼방지, 장애인 이용시설 확충, 외국인을 위한 리플릿, 사인물 설치 등의 안전한 시설이용을 위해 편의제공 시설 등의 개선과 확대 노력이 필요

· 지역주민 환경보장 지표는 공단의 현실과 맞지 않는 환경영향평가 실시 및 환경책임보험 가입 등의 내용이 포함되어 있어 지표 보완 및 개선 필요

7. 인권영향평가 총평 및 환류

1. 총 평

○ 인권영향평가는 공단의 임직원, 이해관계자, 지역주민의 인권침해를 예방하고 인권보호를 위해 인권경영체계 확립과 구체적 시행여부에 대해서 확인 평가하는 과정으로, 우리 공단은 2018년 11월 인권경영 매뉴얼 적용권고, **인권경영 이행계획 및 지침을 제정** 발령하고 연계하여 **책임경영 선언과 인권경영 실천 선포식**을 통하여 실천의지를 공고히 하여 의지 표명의 의미가 크다 하겠음

○ 임직원 인권보호를 위하여 **인권보호신고센터(고충상담실), 노사협의회 지원, 인권경영위원회 구성 및 회의 개최, 인권경영 전담부서 및 담당자 지정, 전 사업팀 담당자 구성, 전 직원 대상 전문 인권교육, 고충상담위원 선정 및 전문교육, 인권경영 담당자 회의 운영, 인권구제 절차 제공, 찾아가는 고충해결 서비스, 감정근로자 건강보호 치유프로그램, 노사상생워크숍, CEO 소통청렴 핫라인 구축, 임직원 갑질근절 서약** 등 **인권경영 체계를 구축하고 다양한 인권경영의 노력으로 지방공기업으로서 사회적 책임을 실천**하고 하고 있으며 사회적 흐름에 부합하는 적극적인 정책을 펼치고 있음

○ 인권영향평가를 통해 도출된 권고사항(개선과제)는 사업팀 공문발송과 게시판 게시와 인권경영 담당자회의, 인권경영위원회 등을 통해 전 직원이 함께 공유하여 개선에 나아가고자 하며, 이용고객, 특히 사회적 약자(장애인 등)가 공단 운영·관리 시설을 이용하는데 제한이나 불편함이 없도록 시설에 대해 **선제적·우선적 보완·개선이 이뤄질 수 있도록 조치 개선중**임

○ 또한, 공단 경영활동 과정에서 투명하고 실행력 있는 **인권보호에 대해 구체적인 지침을 수정보완 제도화**하여 인권경영시스템의 안정적 정착과 이용고객 및 이해관계자(협력업체 등)의 인권침해가 발생하지 않도록 **제도적 개선에 공단의 노력이 필요**함

○ 다만 **산업안전 보장 영역**에서 작업장 내 안전 관련 등 수시 점검하여 쾌적한 환경 조성에 노력해 주시고, **책임있는 공급망 관리 영역**에서 내부 근로자 및 협력회사 근로자들의 인권보호 및 안전을 위해 **안전관리 이행사항을 반영**해 주시고, **환경권 보장 영역**에서 환경관련 정보의 종합적 수집과 평가, 공개가 필요하며, 이해관계자(주민포함)와의 환경정책 개발 협의 및 훈련 교육 필요함

○ 향후 인권경영활동 및 인권영향평가 실시로 도출된 권고사항(개선과제)은 개선 및 빅테이터화하여 **다년간의 인권평가 데이터**가 축적되어 공단의 신규사업 및 사업 영역 확대 시 **사전 적용 활용으로 인권 침해 예방과 방지로서 인권경영의 긍정적 성과로 확대를** 이룰 수 있길 기대하며 인권경영 문화와 인식이 공단 전체에 확고히 자리매김 할 수 있도록 지속적으로 추진 관리할 예정임

2. 향후계획

○ **인권영향평가 결과 공유 : 2020. 11.**

- 인권경영담당자 토론회를 통해 평가결과를 전 직원과 공유하여 인권경영에 대한 전반적인 이해도 제고 : 2020. 11.

· 평가결과 도출된 보안 및 권고사항(개선과제)에 대해 실질적·구체적 이행방안 마련 및 실행계획 수립

- 평가결과 홈페이지, 타 공기업 등에 우수사례 전파 및 공유 : 2020. 11.

· 평가결과 공개를 통한 공단 홍보 확대와 대외적 공공성 확보

○ **인권영향평가 권고사항 개선 조치 지속 시행 : 2020. 11. ~ 12.**

○ **인권경영 제도 보완 : 2020. 11. ~ 12.**

- 인권경영선언문, 인권경영이행지침, 인권침해 구제절차 교육 및 평가에 대한 검토 및 보완
- 인권영향평가 체크리스트 지속적 개선·발굴 적용(2021년도)
- 2021년 인권경영 추진 계획 수립 : 2020. 12. ~ 2021. 1.

○ 인권경영 인증 취득 : 2020. 12.

- UNGC 가입 추진 및 회원인증

3. 인권영향평가 환류체계

지속적 관리를 위한 균형성과관리(BSC) 핵심성과지표(KPI) 도출		
지 표	인권영향평가 점수 달성도	
	○ 지표유형 : 정량 ○ BSC관점 : 내부프로세스	○ 지표산신 : 인권영향평가 종합접수 ○ 연계 핵심가치 : 상생나눔 청렴경영
부서별 평가항목	**감사평가팀·경영지원팀**	기관운영 인권영향평가 종합점수
	체육시설분야	체육시설 인권영향평가 종합점수
	문화환경사업부	문화환경사업부 인권영향평가 종합접수

[붙임1] 기관운영 인권영향평가 세부평가결과
[붙임2] 주요사업 인권영향평가 세부평가결과
[붙임3] 인권경영 이행지침

붙임1. 기관운영 인권영향평가 세부평가결과

기관운영 인권영향평가 체크리스트

종합통계표

	이슈	답변결과				
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	24	5	0	0	0
2	고용상의 비차별	12	1	0	0	0
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	16	0	0	0	0
4	강제노동의 금지	6	0	0	0	3
5	아동노동의 금지	3	0	0	0	7
6	산업안전 보장	13	1	0	0	0
7	책임있는 공급망 관리	4	6	0	0	0
8	현지주민의 인권보호	1	0	0	2	5
9	환경권 보장	10	0	1	0	1
10	고객 인권보호	9	0	0	0	2
11	직장 내 인권보호	8	0	0	0	0
합 계		106	13	1	2	18

▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

분야	인권존중 정책 선언						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (12)	11	10	1				
1	공단은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 인권정책선언을 했다.	○					· 감사평가-1242 · 인권경영 이행지침
2	인권정책선언은 공단의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	○					· 경영-171 · 인권경영 선언
3	공단의 인권정책선언은 공단 내·외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	○					· 감사평가-8014 · 감사평가-323
4	공단의 인권정책선언은 해당 공단에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권현안이 무엇인지가 표명되었다.	○					· 국가인권위원회 인권경영 매뉴얼 인권정책선언
5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	○					· 감사평가-1743 · 갑질근절서약식
6	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.		○				· 인권경영 이행지침 제14조 · 재검토 필요

분야	인권영향평가 정기적 실시						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (10)	8	6	2				
1	공단은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	○					· 감사평가-2191 · 2020 인권영향평가 실시계획
2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	○					· 공공기관 인권경영 매뉴얼
3	인권영향평가 실행 시 공단 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	○					· 감사평가-2191 · 2020인권영향평가 실시계획
4	기업 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.		○				· 감사평가-2191 · 2020 인권영향평가 실시계획, 보안필요
5	협력회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.		○				· 감사평가-2191 · 2020 인권영향평가 실시계획, 보안필요

분야	인권경영 제도화를 위한 필요 조치						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (10)	9	8	1				
1	공단은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	○					· 감사평가팀-1823 · 인권경영 이행지침
2	공단은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치한다.	○					· 인권경영 이행지침 제15조(주관부서)
3	공단은 인권 준수 감시 장치를 마련했다.	○					· 인권경영 이행지침 제18조
4	공단은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견 된 경우 즉시 필요한 조치를 한다.	○					· 부패방지 경영시스템 매뉴얼
5	협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 회사차원에서 대응 한다.		○				· 인권경영 이행지침 제28조, 보안필요

분야	인권경영 성과						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (14)	13	12	1				
1	공단은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	○					· 인권경영 이행지침 제27조 · 인권영향평가 실시
2	인권경영 성과 확인 시 내외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	○					· 2020 인권경영위원회 1,2차 회의결과
3	인권경영 성과를 정기적으로 보고 한다.	○					· 2020 인권경영위원회 1,2차 회의결과
4	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	○					· 감사평가-2475 2020 인권경영위원회 1,2차 회의결과
5	보고는 공단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	○					· 감사평가-2475 2020 인권경영위원회 1,2차 회의결과
6	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.		○				2020 인권경영위원회 1,2차 회의결과
7	보고 내용에 대한 검증을 거친다.	○					· 감사평가-2475 2020 인권경영위원회 1,2차 회의결과

분야	구제절차 마련						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (12)	12	12					
1	공단의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	○					· 인권경영 이행지침 제6장 인권의 구제
2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권 규범에 기반을 두었다.	○					· 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼
3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다	○					· 인권경영 이행지침 제6장 인권의 구제
4	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	○					· 인권경영 이행지침 제32조
5	피해자가 회사 구제절차 이외의 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	○					· 인권경영 이행지침 제33조
6	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	○					· 인권경영 이행지침 제31조

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

분야	고용상의 비차별						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (10)	10	10					
1	공단은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	○					· 경영지원-3037 · 경영지원-3048
2	공단은 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	○					· 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼
3	공단은 임금 외에 복리후생제도에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					· 복리후생규정
4	공단은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					· 인사규정
5	공단은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					· 인사규정

분야	고용상의 남녀비차별						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (10)	10	10					
1	공단은 여성근로자를 모집 · 채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모 · 키 · 체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.	○					· 지방공기업 블라인드 채용 가이드라인 적용 · 지방공기업 인사운영기준
2	공단은 임금 외에 복리후생제도에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	○					· 보수규정
3	공단은 근로자의 교육 · 배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	○					· 인사규정
4	공단은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	○					· 인사규정
5	공단은 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	○					·인사규정 인사규정 시행내규

분야	비정규직 근로자 비차별						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (6)	5	4	1				
1	공단은 비정규직 근로자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	○					· 근로기준법 준수 · 노사협의회 운영지침
2	공단은 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	○					· 근로기준법 준수 · 노사협의회 운영지침
3	공단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.		○				· 보수규정

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

분야	결사 · 단체교섭의 자유						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (8)	8	8					
1	공단은 노동조합(노사협의회)의 설립을 허용한다.	○					· 노사협의회 및 노동관계조정법

2	공단은 노동조합(노사협의회) 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	○					· 노사협의회 및 노동관계조정법 · 노사협의회 의결서
3	공단은 노동조합(노사협의회) 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	○					· 교육관련 장소 협조 요청의 건 · 노사협의회 의결서
4	공단은 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	○					· 노사협의회 및 노동관계조정법 · 노사협의회 의결서

분야	노동조합 활동 불이익 처우 금지						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (10)	10	10					
1	근로자가 노동조합(노사협의회)에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					· 노사협의회 의결서 및 노동관계조정법
2	근로자가 어느 노동조합(노사협의회)에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○					· 노사협의회 의결서 및 노동관계조정법
3	근로자가 특정한 노동조합(노사협의회)의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○					· 노사협의회 의결서 및 노동관계조정법
4	노동조합(노사협의회)의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					· 노사협의회 의결서 및 노동관계조정법
5	근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	○					· 노사협의회 의결서 및 노동관계조정법

분야	단체교섭 보장 및 성실한 이행						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (10)	10	10					
1	공단은 노동조합(노사협의회)의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와	○					· 노사협의회 의결서 및 노동관계조정법

	성실하게 협의한다.						
2	공단은 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	○					· 노사협의회 의결서 및 노동관계조정법
3	공단은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	○					· 노사협의회 의결서 및 노동관계조정법
4	공단은 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 회사대표가 참여하여 협상한다.	○					· 노사협의회 의결서 및 노동관계조정법
5	공단은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	○					· 노사협의회 의결서 및 노동관계조정법

분야	노동조합 부재시 대안적 조치						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (4)	4	4					
1	공단에 노동조합(노사협의회)이 없는 경우 회사는 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.	○					· 노사협의회 의결서 및 노동관계조정법
2	노동조합(노사협의회)이 없더라도 근로자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.	○					· 교육 관련 장소 협조 요청의 건 · 노사협의회 의결서

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

분야	강제노동의 금지						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (12)	12	12					
1	공단은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	○					· 근로기준법 준수
2	공단은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	○					· 근로기준법 및 인사규정, 업무직 등 근로자 관리규정
3	공단은 근로자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증 · 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	○					· 근로기준법 및 인사규정, 업무직 등 근로자 관리규정

4	공단은 근로자가 원하지 않는 의무적 초과 노동을 실시하지 않는다.	○					· 근로기준법 및 인사규정, 업무직 등 근로자 관리규정
5	공단은 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	○					· 근로기준법 및 인사규정, 업무직 등 근로자 관리규정
6	노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	○					· 근로기준법 및 인사규정, 업무직 등 근로자 관리규정

분야	협력회사에 의한 강제노동 예방						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (0)	–					3	
1	공단은 외국에서 활동하는 협력회사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.					○	· 해당없음
2	협력회사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.					○	· 해당없음
3	인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.					○	· 해당없음

▶ 분야 5. 아동노동의 금지

분야	연소자 고용 금지						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (6)	6	6					
1	공단은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	○					· 인사규정 제9조
2	공단은 교육프로그램을 빙자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	○					· 인사규정 제9조
3	공단은 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	○					· 인사규정 제12조 및 인사규정 시행내규 제4조

분야	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (0)	–					7	
1	연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다.					○	· 인사규정 제9조 · 지방공기업 인사운영기준
2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성한다.					○	· 인사규정 제9조 · 지방공기업 인사운영기준
3	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로시간은 1일 7시간, 1주일 40시간을 초과하지 않는다.					○	· 인사규정 제9조 · 지방공기업 인사운영기준
4	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.					○	· 인사규정 제9조 · 지방공기업 인사운영기준
5	의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.					○	· 인사규정 제13조 및 인사규정 시행내규 제37조
6	공단은 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.					○	· 인사규정 제9조 · 지방공기업 인사운영기준
7	공단은 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 근로자를 고용하지 않는다.					○	· 인사규정 제9조 · 지방공기업 인사운영기준

▶ 분야 6. 산업안전 보장

분야	작업장 안전						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (8)	8	8					
1	공단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.	○					· 경영-125,2152, 2385,3038,4654 · 산업안전보건관리 운영지침
2	공단의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능 하도록 관리되고 있다.	○					· 경영-125,2152, 2385,3038,4654 · 산업안전보건관리 운영지침
3	공단 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설,	○					· 경영-125,2152, 2385,3038,4654

	화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.						· 산업안전보건관리 운영지침
4	공단은 사업장의 위험성을 사전에 찾아 조치함으로써 안전사고를 미리 예방하고자 노력하고 있다.	○					· 경영-125,2152, 2385,3038,4654 · 산업안전보건관리 운영지침

분야	임산부 및 장애인 등 보호						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (8)	7	6	1				
1	임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	○					· 산업안전보건 관리 실시 · 산업안전보건관리 운영지침
2	회사는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	○					· 근로기준법 및 인사규정, 업무직 등 관리규정
3	임신을 한 근로자가 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	○					· 근로기준법 및 인사규정, 업무직 등 관리규정
4	장애인들이 회사 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.		○				· 경영지원-4654 · 경사로 등 추가 설치필요

분야	필수장비 제공 및 교육실시 등						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (6)	6	6					
1	공단은 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업 안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	○					· 산업안전보건 교육 실시, 보호장비 지급 · 경영-4654
2	근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 근로자에게 제공되고, 근로자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	○					· 경영-4654 안전보건경영시스템 (ISO 45001) 인증
3	공단은 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	○					· 경영-1602 · 2020 건강검진 실시

분야	산업재해 피해근로자 지원						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (6)	6	6					
1	공단은 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	○					· 취업규정 · 복리후생규정
2	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체 없이 지급한다.	○					· 취업규정 · 복리후생규정
3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	○					· 경영-2152, 2385, 4654

▶ 분야 7. 책임있는 공급망 관리

분야	협력회사 등의 인권침해 예방						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (8)	6	4	2				
1	공단은 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.	○					· 근로기준법 및 회계, 물품관리규정 · 인권경영 이행지침
2	공단은 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있다.		○				· 영향평가 실시 후 결과 도출 과제 검토
3	공단은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.		○				· 영향평가 실시 후 결과 도출 과제 검토 · 인권경영 이행지침
4	공단은 협력회사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	○					· 근로기준법 및 회계, 물품관리규정 · 인권경영 이행지침

분야	모니터링 실시						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (4)	2		2				

1	공단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링 한다.		○				· 영향평가 실시 후 결과 도출 과제 검토 · 인권경영 이행자침
2	공단은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.		○				· 영향평가 실시 후 결과 도출 과제 검토 · 인권경영 이행자침

분야	보안담당직원에 의한 인권침해 방지						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (8)	6	4	2				
1	공단은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	○					· 보안업무규정
2	공단은 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	○					· 보안업무규정
3	공단은 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다.		○				· 계약서 보안
4	공단은 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.		○				· 모니터링 강화 필요

▶ 분야 8. 현지주민의 인권보호

분야	지역주민 인권항목의 존중 · 보호						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (2)	2	2				4	
1	공단은 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다.					○	· 해당없음
2	관련 법령에서 회사활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.	○					· 감사평가–2007 · 주민–1381 · 매립장–826
3	공단은 지역주민의 재산권을 확보하기					○	· 해당없음

	위한 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다.						
4	공단은 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.					○	· 해당없음
5	공단은 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다.					○	· 해당없음

분야	지역주민의 지적재산권 보호						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (0)	–				2	1	
1	공단은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.				○		· 정보없음
2	공단은 저작권이나 지적재산 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.				○		· 정보없음
3	모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.					○	· 해당없음

▶ 분야 9. 환경권 보장

분야	환경경영체제 수립 유지						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (6)	6	6					
1	공단은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	○					· 경영-387,5347
2	공단은 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	○					· 경영-387,5347
3	공단은 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육하고 훈련한다.	○					· 경영-387,5347

분야	환경정보의 공개						근거
구분	지표명	예	보완	아니오	정보	해당	

			필요		없음	없음	
점수 (6)	4	4		1			
1	공단은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 근로자에게 제공한다.	○					· 수질검사 결과 공개 · 오폐수 환경 측정 공개 · 운동장 전광판 게시
2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.	○					· 수질검사 결과 공개 · 오폐수 환경 측정 공개 · 운동장 전광판 게시
3	환경정책을 개발할 때, 근로자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.			○			· 이해관계자외 미협의

분야	환경문제에 예방적접근의 원칙						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (4)	4	4				1	
1	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.	○					· 경영-387,5347
2	환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.					○	· 해당없음
3	환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.	○					· 경영-387,5347

분야	비상계획 수립						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (6)	6	6					
1	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	○					· 친환경 중기경영계획 · 재난안전표준 행동매뉴얼
2	공단은 근로자를 대상으로 사전에 정해	○					· 소방훈련

	진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.						· 재난안전표준행동매뉴얼 · 재난안전관리 운영지침
3	공단은 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다.	○					· 소방훈련, · 재난안전표준행동매뉴얼 · 재난안전관리 운영지침

▶ 분야 10. 고객 인권보호

분야	고객 보호를 위한 법령 준수						근거
구분	지표명	예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	
점수(6)	6	6				2	
1	공단은 제품의 결함으로 인해 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 제품의 설계, 제조, 표시를 함에 있어서 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울인다.					○	· 해당없음
2	공단은 제품을 공급함에 있어 제조, 설계 또는 표시 등에 결함이 발생하지 않도록 사전 평가를 실시한다.					○	· 해당없음
3	고객의 알권리 보호를 위해 가격정보, 성분, 사용법, 보관법 등에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.	○					· 공단 홈페이지 게시(사업별 시설현황 및 이용안내 명시)
4	공단은 상품 또는 용역에 관한 표시·광고를 할 때 고객를 속이거나 고객으로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않는다.	○					· 공단 홈페이지 게시(사업별 시설현황 및 이용안내 명시)
5	공단은 제공하는 상품과 서비스의 가격, 거래조건, 제품특성 등을 포함하여 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공한다.	○					· 공단 홈페이지 게시(사업별 시설현황 및 이용안내 명시)

분야	고객 사생활 보호						근거
구분	지표명	예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	
점수(12)	12	12					

1	공단은 고객의 사생활을 존중하고, 회사가 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	○					· 경영-557,1590 · 개인정보처리방침
2	고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	○					· 경영-557,1590 · 개인정보처리방침
3	고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	○					· 경영-557,1590, 2954 · 개인정보처리방침
4	고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 소비자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	○					· 경영-2973,3676 개인정보 목적 외 이용철저
5	고객 정보는 고객이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	○					· 경영-2973,3676 개인정보 목적 외 이용철저 · 개인정보처리방침
6	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	○					· 경영-557,1590, 3676 · 개인정보처리방침

▶ 분야 11. 직장 내 인권보호

분야	직장 내 괴롭힘 예방 및 조치						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (8)	8	8					
1	공단은 직원의 괴롭힘이 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	○					· 경영-4127 · 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 지침 · 취업규정 제11장 · 인권경영 이행지침
2	공단은 직원의 괴롭힘 예방을 위하여 각종 교육 및 실태 조사 등 실시한다.	○					· 감사평가-909, 1458,1555,1786 · 취업규정 제11장 · 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 지침
3	공단은 직장 내 괴롭힘 담당 직원의 인권보호와 관련된 별도의 교육을 받는다.	○					· 감사평가-1932, 2084 · 취업규정 제11장 · 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 지침
4	공단은 직장 내 괴롭힘 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	○					· 경영-3676 · 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 지침 · 인권경영 이행지침

분야	직장 내 성희롱 예방 및 조치						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (8)	8	8					
1	공단은 직원의 성희롱이 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	○					· 감사평가-2195 · 성희롱성폭력예방 지침
2	공단은 직원의 성희롱 예방을 위하여 각종 교육 및 실태 조사 등 실시한다.	○					· 감사평가-2195, 2262 · 성희롱성폭력예방 지침
3	공단은 성희롱 담당 직원의 인권보호와 관련된 별도의 교육을 받는다.	○					· 감사평가-1932, 2084, 2195 · 경영-3898 · 성희롱성폭력예방 지침
4	공단은 성희롱 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	○					· 경영-3676 · 성희롱성폭력예방 지침

붙임2. 주요사업 인권영향평가 세부평가결과

주요사업 인권영향평가 체크리스트

종합통계표(체육시설분야)

	이슈	답변결과				
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	공정운영	3	0	0	0	0
2	사회약자 이용편의 시설보장	3	1	0	0	0
3	안전보장	2	0	0	0	0
4	근무자 인권보호	2	0	0	0	0
5	지역주민 환경보장	1	0	0	0	0
합 계		11	1	0	0	0

세부 평가 지표[대상시설 : 종합운동장, 국민체육센터, 주민편익시설, 웅상문화체육센터]

▶ 분야 1. 공정운영

분야	공정운영						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (6)	6	6					
1	공단은 체육시설을 이용자의 권리침해(차별, 권리, 제약등) 없이 운영하고 있다	○					· 운영조례,규칙 · 종합운동장 외 4곳 운영계획
2	공단의 체육시설은 성희롱, 성폭력 방지 대책 및 매뉴얼 비치 및 주기적으로 교육실시 하고 있다.	○					· 감사평가-2195 · 고충상담실 운영 및 교육 · 직장 내 성희롱성폭력 예방대응매뉴얼 비치
3	공단 체육시설 이용객의 민원 및 불편사항 접수 절차가 마련되어 있다	○					· 감사평가-483 외 2건 · 고객의 소리함, · 반부패 인프라 홈페이지 구축 · 밴드,옐로우아이디

▶ 분야 2. 사회약자 이용편의 시설 보장

분야	사회약자 이용편의 시설 보장						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (8)	7	6	1				
1	공단의 체육시설 출입구는 휠체어가 이용 가능하도록 되어 있다	○					· 운영조례,규칙 · 종합운동장 외 4곳 운영계획 · 시설구비 사진자료
2	공단 체육시설은 BF인증 규격에 맞게 화장실 및 출입구, 계단등의 시설이 되어 있다	○					· BF인증 추진 · 시설구비 사진자료 · 체육시설 안전경영 인증
3	공단 체육시설은 외국인 및 저시력자 이		○				· 시설구비 사진자료

	용을 위한 안내시설(사인물, 리플릿등)이 설치되어 있다						· 체육시설 안전경영 인증
4	공단 체육시설은 수유실이 설치되어 있다.	○					· 시설구비 사진자료 · 체육시설 안전경영 인증

▶ 분야 3. 안전보장

분야	안전보장						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (4)	4	4					
1	공단 체육시설은 난간 및 안전울타리 등이 설치되어 있다	○					· 산업안전보건법 및 안전관리 규정에 따라 설치 · 국체-1247 외 3건 · 시설구비 사진자료
2	체육시설에 안전요원이 배치되어 있다	○					· 경영-3028 · 국체-2399 외 2건 · 사진자료 · 안전근무일지 · 생존수영 교육수영장 안전인증

▶ 분야 4. 근무자 인권보장

분야	근무자 인권보장						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (4)	4	4					
1	청소원 경비원등 현업 직원들의 휴게시설이 설치되어 있다	○					· 국체-1783 외 2건 · 시설구비 사진자료
2	체육시설 근무자들의 근로환경 위험을 방지 할 수 있는 용품들이 지급되어 있다	○					· 국체-1355 외 2건 · 지급구비 사진자료

▶ 분야 5. 지역주민 환경보장

분야	지역주민 환경보장						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (2)	2	2					
1	공단은 지역주민 건강에 영향을 줄 수 있는 오염물질 배출 방지 시설이 설치 되어 있다	○					· 오수정화조 설치 · 하수처리장방류 · 수영장 수질관리 · 웅체-1653 · 웅체-2602 외 2건

세부 평가 지표(대상시설 : 문화예술회관, 대운산휴양림, 환경시설, 유산매립, 공원주차)

종합통계표(문화환경분야)

	이슈	답변결과				
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	공정운영	3	0	0	0	0
2	사회약자 이용편의 시설보장	2	2	0	0	0
3	안전보장	2	1	0	0	0
4	근무자 인권보호	2	0	0	0	0
5	지역주민 환경보장	2	0	0	0	0
합 계		11	3	0	0	0

▶ 분야 1. 공정운영

분야	공정운영						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (6)	6	6					
1	공단 시설은 이용자의 권리침해(차별, 권리, 제약등) 없이 운영하고 있다	○					· 운영조례,규칙 · 차별금지 운영 · 공원주차-7

2	공단은 성희롱,공단의 체육시설은 성희롱, 성폭력 방지 대책 및 매뉴얼 비치 및 주기적으로 교육실시 하고 있다.	○					· 감사평가-2195 · 고충상담실 운영 및 교육 · 직장 내 성희롱성폭력 예방대응매뉴얼 비치
3	공단 운영시설은(문화, 환경) 이용객의 민원 및 불편사항 접수 절차가 마련되어 있다	○					· 감사평가-483 외 2건 · 고객의 소리함, · 반부패 인프라 홈페이지 구축

▶ 분야 2. 사회약자 이용편의 시설 보장

분야	사회약자 이용편의 시설 보장						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (8)	6	4	2				
1	공원 시설에는 장애인 화장실이 설치되어 있다	○					· 공원주차-1017 외 2건 · 시설구비 사진자료
2	공단 시설에는 장애인 및 노인 등 거동불편자를 위한 승강기가 설치되어 있다.	○					· 경영지원-2799 외 2건 · 시설구비 사진자료
3	공원 시설은 외국인 및 저시력자 이용을 위한 안내시설(사인물, 리플릿등)이 설치 되어 있다		○				· 사진자료
4	공단 문화환경시설은 수유실이 설치되어 있다		○				· 사진자료

▶ 분야 3. 안전보장

분야	안전보장						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (6)	5	4	1				
1	공단 운영 시설은 난간 및 안전울타리등이 설치되어 있다	○					· 산업안전보건법 및 안전관리 규정에 따라

							설치 · 공원주차-1388 외 4건 · 시설구비 사진자료
2	문화시설등 안전요원 및 응급구조 용품이 배치되어 있다	○					· 체육시설 안전관리자 배치기준 · 휴양-951 외5건 · 지급구비 사진자료
3	문화시설 화장실에는 안전 비상벨이 설치되어 있다		○				· 휴양-839 · 시설구비 사진자료

▶ 분야 4. 근무자 인권보호

분야	근무자 인권보장						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (4)	4	4					
1	작업 근무자들의 휴게시설이 설치되어 있다	○					· 환경-893외 4건 · 시설구비 사진자료
2	근무자들의 근로환경 위험을 방지할 수 있는 용품들이 지급되어 있다	○					· 폐수-200외 5건 · 지급구비 사진자료

▶ 분야 5. 지역주민 환경보장

분야	근무자 인권보장						근거
구분	지표명	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
점수 (4)	4	4					
1	공단은 지역주민 건강에 영향을 줄 수 있는 오염물질 배출 방지 시설이 설치되어 있다	○					· 휴양-978외 4건 · 시설구비 사진자료
2	공단은 정기적으로 환경정보를 공개한다	○					· 폐수-419외 4건 · 사진자료

[붙임3]

양산시시설관리공단 인권경영 이행지침

[제정 2018. 11. 01.]
[일부개정 2019. 05. 01]
[일부개정 2020. 07. 20]

제1장 총칙

제1조(목적) 이 지침은 양산시시설관리공단(이하 “공단”이라 한다)의 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권보호 및 증진에 관하여 정책의 수립, 시행 및 기타 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2019.05.01>

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

1.“인권”이란「대한민국헌법」및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.

2.“임직원”이란 공단에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다. <개정 2019.05.01>

3.“이해관계자”란 공단의 경영활동에 영향을 받는 자로서 임직원, 업무계약자, 유관기관, 지역주민 등을 말한다. <개정 2019.05.01>

4.“인권경영”이란 공단의 경영활동에서 제1조 목적의 취지에 맞게 인권을 존중하고 경영의 우선가치로 생각하는 것을 말한다.

제3조(적용범위) 공단의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 정관이나 다른 규정에 별도로 정하고 있는 경우를 제외하고는 이 지침이 정하는 바에 따른다. <개정 2019.05.01>

제2장 인권경영 일반원칙 <신설 2020.07.20>

제4조(고용상의 비차별) 공단은 고용에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신지역에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다. <신설 2020.07.20>

제5조(노동3권 보장) ①공단은 공단에서 근무하는 모든 노동자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며, 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.

②공단은 노동자 대표를 통해 단체교섭 할 권리를 보장한다.

③공단은 노동자 대표에게 노동조합 활동 수행에 필요한 정보와 자원을 제공한다. <신설 2020.07.20>

제6조(강제노동 및 아동노동 금지) 공단은 노동자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지하며, 어떠한 경우에도 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다. <신설 2020.07.20>

제7조(산업안전 보장) 공단은 노동자에게 안전하고 건강한 근무여건을 제공하며, 업무상 발생한 사고나 질병은 「산업재해보상보험법」등 관련법에 따라 조치를 취한다. <신설 2020.07.20>

제8조(책임 있는 공급망 관리) 공단은 책임 있는 공급망 관리를 위하여 협력회사를 공정하게 대우하고, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다. <신설 2020.07.20>

제9조(현지주민의 인권 보호) 공단은 지역사회에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 노력하며, 지역사회에 공단의 인권경영 정책을 알리고 이의 이해을 위해 노력한다. <신설 2020.07.20>

제10조(환경권 보장) 공단은 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다. <신설 2020.07.20>

제11조(고객 인권보호) 공단은 고객의 보건과 안전, 개인정보 보호를 위해 노력한다. <신설 2020.07.20>

제12조(직장 내 인권보호) 공단은 모든 직원의 인격권, 건강권, 우호적 노동환경 조성을 위한 적극적 인권보호 의무를 가진다. <신설 2020.07.20>

제3장 인권경영 체계 <개정 2020.07.20>

제13조(인권경영선언) 공단은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하는 “별지 제1호 서식” 인권경영선언문을 선포하고 임직원은 선언문을 인권경영의 행동규범 및 가치판단의 기준으로 실천한다. <개정 2020.07.20>

제14조(계획수립) 이사장은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 연간 인권이행계획을 수립하여야 하며, 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. <개정 2020.07.20>

1. 인권이행 목표 및 기본 방향
2. 인권경영활동의 정기적 점검
3. 인권교육 및 인권취약분야 개선 권고
4. 그 밖에 인권증진을 위해 필요한 사항

제15조(주관부서) 주관부서는 감사담당부서로 인권업무를 총괄하며, 주관부서장은 제14조 각 호의 사항을 수행하기 위한 사무를 담당한다. <개정 2019.05.01.>, <개정 2020.07.20>

제16조(인권교육) ① 주관부서는 모든 임직원의 인권의식을 높이기 위한 인권관련 교육을 전 직원 대상 연 1회 이상 실시하며, 사이버교육, 집합교육, 교재 등인으로 시기와 방법을 선택할 수 있다. <개정 2019.05.01.>, <개정 2020.07.20>

② 인권경영 주관부서는 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 협력회사등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다. <개정 2019.05.01>

제17조(인권이행 활동지원) 이사장은 인권 보호 및 가치 증진을 추진하기 위하여 인권 관련 기관 또는 단체에 대하여 예산의 범위에서 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다. <개정 2020.07.20>

제4장 인권경영위원회 <개정 2019.05.01.>, <개정 2020.07.20>

제18조(설치 및 기능) ① 인권경영의 효율적 추진을 위한 최고 의사결정기구로서 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다. <개정 2020.07.20>

② 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다. <개정 2019.05.01>

1. 인권경영 계획 수립에 관한 사항 <개정 2019.05.01>
2. 인권경영 추진에 관한 중요정책 결정 <개정 2019.05.01>
3. 인권영향평가 및 인권개선 권고에 관한 사항 <개정 2019.05.01>

4. 인권침해 구제에 관한 사항 <개정 2019.05.01>
5. 그 밖에 이사장 및 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항 <개정 2019.05.01>

제19조(구성 및 위촉) ① 위원회는 위원장을 1인을 포함하여 7인 이내의 위원으로 다음과 같이 구성한다. <개정 2019.05.01.>, <개정 2020.07.20>

1. 위원장: 본부장
2. 내부위원: 본부장, 주관부서장과 노사협의회 노측대표 <개정 2020.07.20>
3. 외부 위촉위원: 인권에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람 4명 이내 <개정 2020.07.20>

② 외부위원은 공단 임직원이 아닌 자 중에서 인권관련 분야에 학식과 경륜이 있는 자, 인권단체 활동가, 인권 연구자, 변호사, 노무사, 협력기관 종사자, 사회취약계층 대표자, 이해관계 대표자 중에서 이사장이 위촉한다. <신설 2019.05.01.>, <개정 2020.07.20>

③ 외부위원의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다. <신설 2019.05.01>

④ 위원회의 사무를 처리할 간사 1명을 두며, 간사는 주관부서 실무담당자가 된다. <신설 2019.05.01>

제20조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다. <개정 2020.07.20>

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 주관부서장이 그 직무를 대행한다.

제21조(소집 및 회의) ① 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다. <개정 2019.05.01.>, <개정 2020.07.20>

② 위원장은 매년 1회 정기회의를 소집하며, 이사장이나 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다. <신설 2019.05.01>

③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 시작하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부동수인 경우에는 1차에 걸쳐 재상정한다. 단, 재상정의 결과가 가부동수인 경우는 위원장이 결정권을 갖는다. <신설 2019.05.01>

④ 위원장은 의결사항 중 그 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면심의에 의한 의결을 할 수 있다. 이 경우 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다. <신설 2019.05.01>

⑤ 이 지침에서 정한 것 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 의결을 거쳐 위원장이 정한다. <개정 2019.05.01.>

제22조(참석수당) ① 위원회에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 참석수당을 지급할 수 있다. <신설 2019.05.01.>, <개정 2020.07.20>

② 위원회에 참석한 내부위원(소속 임직원)의 경우 심사(심의)·자문·평가 및 안건 검토등에 참여한 경우라도 참석수당을 지급할 수 없다. <신설 2019.05.01>

③ 공무원인 위원은 「정부예산 및 기금운영계획 집행지침」에 따라 소관업무와 관련이 없는 경우에 한하여 참석수당을 지급할 수 있다. <신설 2019.05.01>

제23조(의견청취) 위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다. <신설 2019.05.01.>, <개정 2020.07.20>

제24조(비밀엄수) 위원회에 출석한 위원 및 관련 직원은 직무상 알게 된 비밀을 외부에 누설하여서는 아니 된다. <개정 2019.05.01.>, <개정 2020.07.20>

제25조(위원의 위촉 해제) 이사장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 위촉 해제할 수 있다. <신설 2019.05.01.>, <개정 2020.07.20>

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때 <신설 2019.05.01>
2. 직무상 알게 된 비밀 등을 누설할 때 <신설 2019.05.01>
3. 질병이나 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때 <신설 2019.05.01>
4. 그 밖에 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때 <신설 2019.05.01>
5. 내부위원과 외부위원이 선임 당시 직위에서 변동사항이 발생하였을 때 <신설 2019.05.01>

제5장 인권영향평가 <개정 2020.07.20>

제26조(이행사항 점검 및 공시) 주관부서장은 공단의 인권경영 이행현황을 정기적으로 확인하기 위해 인권경영 가이드라인 체크리스트 자체점검을 연1회 실시하고 그 결과를 홈페이지에 공시해야 한다. <개정 2020.07.20>

제27조(인권영향평가 실시) ① 위원회는 공단이 입안하는 사업계획의 수립 또는 규정의 제·개정으로 인해 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단될 때 인권영향평가를 요구할 수 있다. <개정 2019.05.01.>, <개정 2020.07.20>

② 인권영향평가는 주관부서에서 주관하며 평가를 위해 각 부서에 관련자료를 요구할 수 있다.

③ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 이사장이 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제6장 인권의 구제 <개정 2020.07.20>

제28조(인권을 저해하는 지시등의 금지) ① 임직원은 동료나 하급자의 인권을 저해하는 지시를 하여서는 아니 된다. <신설 2019.05.01.>, <개정 2020.07.20>

② 임직원은 이해관계자의 인권을 저해하는 행위를 하여서는 아니된다. <신설 2019.05.01>

제29조(인권경영책임관 지정 및 상담) ① 임직원은 직무를 수행하면서 이 지침을 위반하는지 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영을 담당하는 책임관(이하 “인권경영책임관”이라 한다)과 상담한 후 처리할 수 있다. <신설 2019.05.01.>, <개정 2020.07.20>

② 공단은 “인권경영책임관”을 본부장으로 지정하며, 각 사업팀의 팀장을 “분임인권경영책임관”으로 지정한다. <신설 2019.05.01>

③ 인권경영책임관 및 분임인권경영책임관은 다음 각 호의 업무를 수행한다. <신설 2019.05.01>

1. 직원 인권교육·상담에 관한 사항
2. 인권경영 준수 여부 점검
3. 인권 위반행위 접수·조사·처리 및 신고인 보호에 관한 사항
4. 그밖에 인권경영 운영을 위하여 필요한 사항

④ 이사장은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 상담실 설치등 필요한 조치를 취하여야 한다. <신설 2019.05.01>

제30조(인권침해행위의 신고 및 접수) ① 임직원 및 이해관계자 인권 보호를 위하여 인권경영 주관부서에 인권신고센터를 둔다. <신설 2019.05.01.>, <개정 2020.07.20>

② 임직원은 누구든지 제18조 제1호의 인권침해를 받았거나 침해받은 사실을 인지한 경우 인권신고센터에 방문하여 신고할 수 있다. <개정 2019.05.01>

③ 인권신고센터는 방문접수 외에도 전화, 팩스, 인권경영책임관 및 분임인권경영책임관 이메일, 공단 홈페이지, 익명제보 시스템 등 온라인 접수를 병행할 수 있다. <신설 2019.05.01>

제31조(인권침해 사건 처리절차) ① 인권침해로 신고 받은 사건에 대하여 인권 주관부서장은 “별지 제2호 서식”의 접수대장에 등재하고 인권경영위원회 위원장에게 보고하여야 한다. <개정 2019.05.01.>, <개정 2020.07.20>

② 인권침해 접수된 사건에 대해 즉시 조사를 하여 인권침해 여부를 확인하여야 하며, 인권침해가 있다고 판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 인권경영위원회 위원장에게 보고하여야 한다. 단, 인권침해 행위가 있다고 판단된 경우에는 해당 임직원으로부터 받은 소명자료도 첨부하여야 한다. <신설 2019.05.01>

③ 인권침해 접수된 사건에 대해 위원회 안건으로 상정하여 구제절차등을 논의하도록 조치하여야 한다. <신설 2019.05.01>

④ 위원회는 상정된 사건에 대하여는 접수일로부터 15일 이내에 심의하여야 한다. 다만, 부득이하다고 인정된 경우에는 위원장의 승인을 얻어 15일을 연장할 수 있다. <신설 2019.05.01>

⑤ 위원장은 접수된 사건의 인권침해 행위가 심각한 경우 공단 규정에 따른 징계를 요구하거나 국가인권위원회 또는 수사기관에 신고할 수 있다. 다만, 다른 법령등에 특별한 지침이 있는 경우에는 그에 따른다. <신설 2019.05.01>

⑥ 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼을 준용하며 세부지침을 제정 운영할 수 있다. <신설 2019.05.01>

제32조(결정서 작성 및 송부) ① 위원회에 상정된 인권침해 사건에 대하여 결정을 한 때에는 “별지 제3호 서식”의 인권침해 심의 결정서(이하“결정서”라 한다)를 작성하고, 위원장과 출석한 위원이 서명 또는 날인하여야 한다. <신설 2019.05.01.>, <개정 2020.07.20>

② 위원회에서 심의·의결된 결정에 대하여 위원장은 그 내용을 청구인에게 서면으로 통보하여야 한다. <신설 2019.05.01>

제33조(신고인의 신분보장) ① 이사장과 위원회 인권경영책임관, 분임인권경영책임관 및 인권관련 직무수행자는 제19조의 신고인과 신고 내용에 대해 비밀을 보장해야 하며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다. <개정 2019.05.01.>, <개정 2020.07.20>

② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니 된다.

③ 신고자의 신분이 공개된 경우에는 그 경위를 조사하여야 하며, 조사결과 신분공개에 책임이 있는 사람에 대하여 징계 또는 필요한 조치를 하여야 한다.

④ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보호조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원회 위원장과 인권경영 담당부서의 장은 적극 협조하여야 한다. <개정 2019.05.01>

제34조(무기명 신고) ① 무기명 신고는 접수·처리하지 않는 것을 원칙으로 한다. <개정 2020.07.20>

② 다만, 무기명 신고라 하더라도 인권경영책임관 및 주관부서장의 판단에 따라 기명의 신고방법으로는 본인에게 불이익의 개연성이 있거나 신고 내용이 사실로서 진정성이 높다고 인정되는 경우에 한하여 예외적으로 접수·처리 할 수 있다.

제35조(시정과 징계) ① 이사장은 신고에 대한 인권경영책임관 및 주관부서장의 보고가 타당하다고 판단한 경우 위반사항을 시정해야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에 대해서는 전보, 징계, 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다. <개정 2020.07.20>

② 제1항에 따른 징계의 종류, 절차, 효력 등은 『인사규정』중 징계관련 규정에 따른다.

제7장 보칙 <개정 2020.07.20>

제36조(기타) 이 지침에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 공단 내부규정에서 정하는 바를 따른다. <신설 2019.05.01.>, <개정 2020.07.20>

부칙 (2018.11.01.)

① (시행일) 이 지침은 이사장이 승인한 날로부터 시행한다.

② (경과조치) 이 지침 시행일 이전에 시행된 사항은 이 지침에 따라 시행된 것으로 본다.

부칙 (2019.05.01)

이 지침은 승인일로부터 시행한다.

부칙 (2020.07.20)

이 지침은 승인일로부터 시행한다.

[별지 제1호] <신설 2019.05.01>

인권경영 헌장

양산시시설관리공단은 모든 경영활동에서 사회적 책임을 다하고 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 적극 실천하며 차별 없는 공정사회 구현과 사람을 먼저 생각하는 인권경영을 지향한다.
이를 위하여 우리는 임직원, 협력사, 고객, 지역사회에 대한 인권존중의 책무를 정의하고 다음과 같이 인권경영 이행을 선언한다.

하나. 우리는 인권, 노동, 환경, 반부패 등의 가치를 지지하는 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

하나. 우리는 성별, 인종, 종교, 장애, 출생지, 학력, 정치적 견해 등 “다름”을 이유로 차별하지 않으며, 상호존중과 배려하는 조직문화를 형성한다.

하나. 우리는 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하고, 어떠한 형태로든 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.

하나. 우리는 국제노동기구에서 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수하며, 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

하나. 우리는 협력사 및 유관기관과의 계약, 업무협약 등 모든 활동을 공정하게 처리하며 동등한 관계로써 상생협력을 위해 노력한다.

하나. 우리는 양산시민의 인권증진을 위해 사회공헌 활동을 실시하고 상호 협력한다.

하나. 우리는 공단의 경영활동 과정에서 발생하는 고충 및 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

하나. 우리는 고객의 안전과 보건, 개인정보보호를 위해 노력한다.

하나. 우리는 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

이같은 약속을 위해 우리는 임직원을 비롯한 모든 이해관계자가 보편적 자유와 권리, 인간의 존엄성을 보장하며 지속가능한 발전을 할 수 있도록 함께 노력할 것을 다짐한다.

[별지 제2호] <신설 2019.05.01>

인권침해사항 접수 및 처리대장

접수 번호	접수 일자	신고인		인권 침해내용	처리결과	회신일자	확인	
		성명	소속부서				상담원	위원장

[별지 제3호] <신설 2019.05.01>

인권침해 행위 신고서

<table>
<tr><td>접수일</td><td colspan="2">20 . . .</td><td>담당자</td><td colspan="2">(서명)</td></tr>
<tr><td rowspan="6">당사자</td><td rowspan="2">신고인</td><td>성명</td><td></td><td>소속</td><td></td></tr>
<tr><td>직급</td><td></td><td>성별</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">대리인
※대리인 신청시</td><td>성명</td><td></td><td>소속</td><td></td></tr>
<tr><td>직급</td><td></td><td>성별</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">가해자
※1인 이상 입력</td><td>성명</td><td></td><td>소속</td><td></td></tr>
<tr><td>직급</td><td></td><td>성별</td><td></td></tr>
<tr><td>신고내용</td><td colspan="5">※ 6하원칙에 따라 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 또는 증인 유무 등을 기록</td></tr>
<tr><td>요구사항</td><td colspan="5">1. 인권침해 행위의 중지( ) 2. 공개사과( )
3. 징계 등 인사조치( ) 4. 기타( )</td></tr>
<tr><td colspan="6">※ 관련자료 첨부</td></tr>
</table>

[별지 제4호] <신설 2019.05.01.>, <개정 2020.07.20>

인권침해 심의 결정서

접수번호		청구인 성명	

1. 청구의 취지와 이유 :

2. 조사 및 판단 :

3. 결 정 사 항 :

4. 관 련 규 정 :

위 원 장 : (인)
위 원 : (인)
위 원 : (인)
위 원 : (인)
위 원 : (인)
위 원 : (인)
위 원 : (인)