
2023년도 광주광역시도시공사
인권영향평가 결과 보고

2023. 11. 13.

광주광역시도시공사

목 차

I. 인권경영 환경분석 및 현황	3
1. 인권경영 정책 동향	3
2. 사업 분야 인권 이슈	8
3. 광주광역시도시공사 운영 현황	11
II. 인권영향평가 실행	14
1. 실시 주체 및 범위	14
2. 평가 절차 및 방법	14
3. 인권영향평가 지표 구성	15
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. 산업안전 보장	37
분야 5. 책임 있는 공급망 관리	40
분야 6. 현지주민의 인권보호	43
분야 7. 환경권 보장	46
분야 8. 고객인권 보호	49
분야 9. 직장 내 인권 보호	51
3. 주요사업 평가결과	57
IV. 중대성 평가 및 주요이슈 도출	61
V. 인권경영 주요 개선과제	64

I 인권경영 환경분석 및 현황

1. 인권경영 정책 동향

□ 국제 인권경영 동향

- 1970년대 중반부터 국제기구를 중심으로 인권경영 관련 연구·합의가 이루어져 현재 국제사회 전반에 인권경영의 중요성 및 영향 범위가 확대되고 있음
- 1976년에 제정된 ‘OECD 다국적기업 가이드라인’은 수차례 개정을 통해 2000년부터 다국적기업에 의한 인권침해에 관한 내용이 추가되면서 점차 다국적기업의 인권 규범으로서 자리 잡게 되었고, 2011년에 인권에 관한 독립된 장이 추가됨.

[OECD 다국적기업 가이드라인 제4장]

국가는 인권을 보호할 의무가 있다. 기업은 국제적으로 인정된 인권, 기업이 운영되는 국가의 국제적 인권의무에 관한 의무, 관련 국내법규의 틀 안에서 다음을 이행해야 한다.

1. 인권을 존중해야 한다. 즉, 타인의 인권을 침해하지 않아야 하며, 해당 기업이 연관된 인권에 대한 부정적 영향을 해결해야 한다.
2. 기업활동 중 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하지 않아야 하며, 부정적 영향이 발생한 경우에는 이를 해결해야 한다.
3. 부정적 영향에 기여하지 않았다 하더라도, 비즈니스 관계를 통해 당해 기업의 사업 운영, 제품 및 서비스와 직접적으로 연관되어 있는 인권에 대한 부정적 영향을 예방 또는 완화할 방법을 모색해야 한다.
4. 인권을 존중하겠다는 정책서약을 해야 한다.
5. 기업의 규모, 성격, 운영상황과 인권의 부정적 영향이라는 리스크의 심각성에 따라 인권실사를 해야 한다.
6. 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여했음을 알게 된 경우, 부정적 인권영향에 대한 구제책을 제공하거나, 구제를 위해서 합법적 절차를 통해 협력해야 한다.

- 1977년 ILO는 ‘다국적기업 및 사회정책에 관한 삼자선언’을 발표함. 이는 정부, 고용자, 노동자라는 3자 간 합의를 통해 다국적기업에 적용할 노동기준으로서 제정되었으며 해당 선언과 별도로 협약으로써 노동기준을 제정하여 노동기준의 이행을 도모하고 있음. 이 중 ILO 핵심규약은 4개 분야 8개 협약으로 구성되어 있음

[ILO 핵심규약]

- 1. 차별금지: 남녀 동등보수 협약(제100호), 고용·직업상 차별금지 협약(제111호)
- 2. 아동노동 금지: 취업상 최저연령 협약(제138호), 가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약(제182호)
- 3. 강제노동금지: 강제노동에 관한 협약(제29호), 강제노동 철폐에 관한 협약(제105호)
- 4. 결사의 자유: 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호), 단결권 및 단체교섭권 협약(제98호)

- 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 하는 데 있어서 인권침해가 발생하지 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
- ‘제3차 국가인권정책기본계획(NAP, 2018~2022)’은 기업과 인권에 관한 사항을 국가의 보호 의무로 강조하고 인권경영 제도화 및 피해구제에 대한 과제를 공공기관에 촉구
- 국제적 인권경영의 공감대 확산 및 필요성 강조로 인권존중의 문화가 확산되고

있으며, 이에 따라 기관은 인권경영 실현 및 확산을 위한 체계의 구축이 필요함

- ‘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 도입 Framework는 인권경영 체계 구축과 그 이후의 인권영향평가, 인권경영 실행 및 공개, 구제절차 제공으로 이루어지게 됨.

[공공기관 인권경영 매뉴얼]

구분	요구사항	비고
인권경영 체계구축	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

□ 인권경영 개념 정립

- 국가인권위원회에서는 인권경영을 “기업을 경영하는 과정에 있어 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영” 이라고 정의함
- 2014년 국가인권위원회는 ‘UN 기업과 인권 이행지침’ 과 같은 국제적 규범의 국내 이행을 강화하기 위해 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’ 발간
 - 또한, 공공기관이 인권경영에 대한 사회적 인식 확산과 인권경영을 실천할 수 있는 제도적 여건이 마련될 수 있도록 30개 공기업 대표 및 87개 준정부기관장을 대상으로 권고함.
- 본 체크리스트는 기업들이 인권경영을 도입·실천함에 있어서 지켜야 할 일반원칙 및 운영원칙을 제시하고, 기업들이 경영 활동을 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

[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

- CSR(Corporate Social Responsibility 기업의 사회적 책임) 전문가들이 주장하는 인권경영은 기업이 인권침해 상황에 공모·가담하지 않고 오히려 인권 상황을 개선하기 위해 인권침해 상황을 예방하고, 인권준수를 보장하기 위한 수단을 마련하는 동시에, 인권 수준과 관련된 이해로 증진하는 노력을 기울여야 한다는 것을 의미함

□ 국가인권위원회, 인권영향평가

- 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
- 제3차 국가인권정책기본계획을 따라 사업 인권영향평가 제도를 도입하고 파트너기관 인권경영, 인권영향평가 컨설팅을 지원

□ 공공기관 경영평가 윤리경영 세부지표

- 2023년 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

□ 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침('22. 7.)

- 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 있습니다), 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 포함 되어야 함.

2. 사업 분야 인권 이슈

□ 인권침해 이슈

- 23년도 공단, 공사 경영평가편람 등에 인권관련 침해 이슈들을 살펴보면, 인권 경영의 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 필요하고, 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 재난안전관리체계의 보강이 필요한 기관들이 다수 있었음.

□ 유관기관 인권침해 사례

- 유관기관 인권침해 사례 조사 결과, 고용상 차별, 헌법상 노동3권 침해, 강제 노동, 아동노동, 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 D직할출연 연구기관 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, 2022년 AC공사 직장내 성희롱 사건) 2) 직원의 개인정보 침해(2021년 공군부대 내 간부들에 대한 과도한 개인정보 요구, 2022년 I공공기관 직원 동의 없는 지문인식 통한 근태관리, 2023년 공AD 공공기관 등 다수 직원 인사기록카드에 가족 직업·학력·주민번호·부양여부 및 직원의 종교나 노조가입여부, 개인의 키, 몸무게 등 신체지수 등을 기록하도록 하여 개인정보 침해) 3) 직장 내 괴롭힘(2021년 J공사 자회사 여직원 집단 괴롭힘 사건, 2022년 AE공사의 언어폭력 등 직장내 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) 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)

분야	사례 내용
지역주민 인권침해	1) 공사 진행 중 주민 안전위험 방치(2021년 Q공사 서천군 농수로 공사 안전 위험 방치, 2022년 R구청이 발주한 소방도로를 건설하던 도급업체 부도로 방치된 공사 중단으로 인한 주민 위협) 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 Y2진 흥원 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)
산업안전 보장	1) 임산부 직원에 시간외 근무를 지시(2022년 AF공사 임산부 직원 유산 사건)

3. 광주광역시도시공사 운영 현황

□ 광주광역시도시공사 소개

- 광주광역시도시공사(이하 ‘공사’ 으로 칭함)는 1999년 도시개발공사(1993년 9월 창립)와 시설관리공단(1995년 5월 창립) 통합을 통해 설립되었으며, 광주 시민의 삶의 질 향상과 지역발전을 목표로 하고 있음.
- 공사는 택지개발, 산업단지조성, 공공임대주택 건설 등의 사업을 통해 지역 경제발전과 서민주거안정을 돕고, 공공시설물의 효율적 관리를 통해 시민의 복지를 증진시키고 있음.
- 광주시와 주요 현안을 공유하고 상호소통·협업을 통해 도시재생, 주거복지, 지속가능한 도시발전을 공동으로 추구하고 있음.
- 공사의 경우, 조직 구성은 아래와 같으며, 윤리감사실에서 인권영향평가를 담당하고 있음.
- 공사는 ‘시민 삶의 질을 높이는 스마트도시 광주 건설’ 이라는 미션을 세우고, 8개 성과목표를 통해 ‘시민과 함께, 미래를 창조하는 공기업’ 이라는 비전을 실현시키고자 함.

[광주광역시도시공사 조직도]



[광주광역시도시공사 미션/비전]



성과목표

<p>지역특화산단개발 400만㎡</p>	<p>수요맞춤형 주택 4,845세대</p>	<p>중대재해 사고건수 Zero</p>	<p>종합청렴도 1등급</p>
<p>도시개발(재생) 사업 5건</p>	<p>그린리모델링 2,792세대</p>	<p>고객만족도 우수기관</p>	<p>영업이익 매년 10% 향상</p>

□ 인권경영 추진 현황

- 공사는 2019년 5월 ‘인권경영헌장’을 제정하고 선포하였으며, 2022년 3월 ‘인권경영헌장’을 개정한 후, 제2기 선포식을 개최하였음. ‘인권경영헌장’ 선포식에는 당시 CEO가 참석하여 인권경영의 의지를 표명했음.
- ‘인권경영헌장’ 제정 시 해외 선진기업, 국내 기관들의 인권선언문을 참조하였고, 학계와 노동계의 자문을 얻어 완성하였음. 개정 시에도 인권경영위원회 외부 자문·검증을 거쳐 현재 11개 항목으로 확정하였음.
- 이후 2022년 3월 인권경영헌장 개정시에도 인권경영위원회 외부 위원의 자문 및 검증을 거침.
- 공사는 인권경영이행지침에 근거하여 2019년 자체평가를 시작으로 매년 인권

영향평가를 실시하고 있으며, 2022년에 이어 2023년 인권영향평가 역시 외부의 전문평가기관에 의뢰하여 진행함으로써 전문성, 객관성을 확보하고 있으며, 정기적인 인권영향평가를 통해 지속적으로 인권경영을 개선하려는 의지를 보임.

- 공사는 인권침해 사전 예방을 위해 인권경영 총괄 부서로 윤리감사실을 지정하여 인권경영의 효율성을 높이고 있음.
- 공사는 인권경영 정책실행 전반에 대한 의사결정 및 조직내 인권경영 실질적 진단을 위해 2019년부터 ‘인권경영위원회’를 두고 있음.
 - 위원회는 내부위원 5명과 변호사, 노무사, 장애인단체, 시민단체, 환경단체의 외부위원 5명으로 구성됨.
 - 위원회는 인권경영 추진성과와 인권영향평가 결과를 매년 보고받고, 의견을 수렴하는 절차를 거쳐 다음연도 인권경영계획에 반영함.
- 공사는 2023년 4월 근로자들의 인권 보호 및 증진을 위하여 각 처별로 구성된 인권지킴이단 발대식을 개최하고 주기적으로 인권보호활동을 진행하는 것 외에도 2023년 9월에는 인권침해 피해자의 신속한 구제절차를 확립하고, 공공기관 인권경영 매뉴얼 기준 권고사항을 준수하여 인권침해 구제절차 매뉴얼을 제정하였음.
- ‘고객의소리’와 ‘신고센터’ 운영을 통하여 이해관계자의 인권관련 이슈 및 니즈를 파악하기 위한 의사소통 창구로 활용하고 있음.

II 인권영향평가 실행

1. 실시 주체 및 범위

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

□ 실시기간 : 2023년 09월 13일 ~ 11월 10일

□ 평가범주

- (기관운영) 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 현지주민 등 공공 기관 인권영향평가 체크리스트 표준안을 기초로, 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시
- (주요사업) 공사의 ‘차고지사업’ 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 표준화 하였으며, 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, 기관 운영 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 윤리감사실의 주도하에 현장평가 결과를 인권경영 협력 부서(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 9개 분야 33개 항목 168개 세부지표 확정
- 2022년 실시한 인권영향평가를 바탕으로 국가인권위원회 지침 및 기관피드백 반영, 인권경영 체제의 구축 및 직장 내 인권보호 관련 지표 추가, 그 외 관련성 낮은 지표 제외 등 지표를 조정
 - 구체절차의 실효성 확보 및 지속적인 직장 내 인권보호의 필요성이 요구됨에 따라 ‘인권경영 체제의 구축’ 분야에 1개 지표, ‘직장 내 인권보호’ 분야에 1개 지표를 각각 추가
 - 전년도와 동일하게 ‘강제노동의 금지’ 분야 및 아동노동의 금지’ 분야의 경우 공사에서 발생가능성이 미미하여 지표항목을 삭제하고 관련 내용에 대해 확인할 수 있도록 산업안전 보장’ 분야와 ‘책임 있는 공급망 관리’ 분야에 각각 1개 지표씩 반영

(주요사업)

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 공사의 대내외환경 및 중장기전략을 바탕으로 중점 추진사업, 다양한 이해관계자, 지역 이슈 연계성, 파급 영향력 등을 종합적으로 고려하여 “차고지사업”을 선정

[주요사업 분석 결과]

사업명	주요 선정기준 및 특징	
차고지 사업	사업내용	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 한정적이나 인권이슈 검토 필요 • 도심지 주차난 해소를 위해 차고지를 대여 하며 비용을 징수받는 형태로 운영
	이해관계자	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양함. • 공사 현장직원, 화물차주(이용객), 사무동 세입자
	인권요소	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양함 • 공정운영, 이용자 인권, 근로자 보호, 환경 보호

- 사업수행 단계별 주요 이해관계자, 업무절차 및 수행현황 등을 파악
- 내부이해관계자 검토를 거쳐 5개 항목 17개 세부지표 확정

□ 항목 수 및 지표 수

(기관운영) 9개 분야 33개 항목 168개 지표

구분	분야	항목수/지표수	구분	분야	항목수/지표수
1	인권경영 체제의 구축	5개/42개	5	책임 있는 공급망 관리	3개/11개
2	고용상의 비차별	4개/17개	6	현지주민의 인권보호	2개/10개
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	4개/16개	7	환경권 보장	4개/18개
4	산업안전 보장	4개/18개	8	고객인권 보호	3개/15개
			9	직장 내 인권보호	4개/21개

(주요사업) 1개 분야 5개 항목 17개 지표

구분	사업	분야수/지표수
1	차고지사업	5개/17개

□ 기관운영 평가 지표

연번	분야	항목	지표수
1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	42
		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	산업안전 보장	작업장 안전	18
		임산부 및 장애인 등 보호	
		필수장비 제공 및 교육실시 등	
		산업재해 피해근로자 지원	
5	책임 있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	11
		모니터링 실시	
		보안담당직원에 의한 인권침해 방지	
6	현지주민의 인권보호	지역주민 인권의 존중·보호	10
		지역주민의 지적재산권 보호	
7	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	18
		환경정보의 공개	
		환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	
		비상계획 수립	
8	고객인권 보호	고객 보호를 위한 법령 준수	15
		사업추진 시 문제발생 시 조치	
		고객 사생활 보호	
9	직장 내 인권 보호	직장 내 괴롭힘·갑질 방지	21
		직장 내 성희롱 금지	
		장애인근로자 보호	
		감정노동근로자 보호	

□ 주요사업 평가 지표

연번	분야	항목	지표수
1	차고지사업	사업의 인권경영	17
		공정운영	
		이용자 인권	
		근로자 인권	
		환경 / 정보보호	

Ⅲ 인권영향평가 결과

1. 인권영향평가 종합

- 공사는 인권영향평가 실시 첫해인 2019년에는 자체평가로 진행했으며, 2020년부터 매년 외부전문가에 의한 정기적인 인권영향평가를 실시하고 있으며 다섯 번째로 진행되는 2023년 인권영향평가도 외부전문가의 참여를 통하여 공정성을 보장하고자 함.
- 공사의 인권영향평가는 내·외부전문가가 참여하여 평가지표를 설계하고 담당자 교육, 현장실사를 진행함.
- 한국경영인증원은 인권경영을 시행하는 타 공공기관을 벤치마킹하고 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼 상 요구사항을 분석하여 공사의 인권경영시스템 개선에 필요한 시사점을 도출함.
- 외부전문가에 의한 기관운영 인권영향평가 결과는 2023년 97.8%로 전년도 97.2%보다 소폭 상승하였고 전반적으로 우수한 운영을 보이고 있음.
 - 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 산업안전 보장, 직장 내 인권보호 3가지 분야에서 일부 보완 필요사항을 확인하였음.
 - 전년 대비 점수가 소폭으로 상승한 것을 바탕으로 공사의 인권경영 확산 노력이 성과를 나타내고 있는 것을 확인할 수 있으며, 직장 내 인권보호 등 일부 보완이 필요한 부분의 개선이 이루어진다면, 고도화된 인권경영성과를 도출할 수 있을 것으로 예상됨.
- 주요사업의 경우 “차고지사업”을 대상으로 인권영향평가를 실시하였으며, 평가결과 100%로 나타남.
 - 모든 지표를 충족하고 있어 전반적으로 우수하게 운영하고 있음.

2. 기관운영 평가결과

□ 종합 점수 : 97.8%(324점 중 317점)

- ▶ 기관운영 영향평가 결과 97.8%로 우수한 상태
- ▶ 결사 및 단체교섭의 자유, 책임 있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 고객인권 보호는 우수, 양호하게 운영
- ▶ 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 산업안전 보장, 직장 내 인권보호 분야는 상대적으로 미흡, 보완 필요



No.	분야	점수			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	인권경영 체제의 구축	84	84	82	97.6%
2	고용상의 비차별	34	30	29	96.7%
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	32	32	32	100.0%
4	산업안전 보장	36	34	33	97.1%
5	책임 있는 공급망 관리	22	18	18	100.0%
6	현지주민의 인권보호	20	18	18	100.0%
7	환경권 보장	36	36	36	100.0%
8	고객인권 보호	30	30	30	100.0%
9	직장 내 인권보호	42	42	39	92.9%
총점		336	324	317	97.8%

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

□ 기관운영 점검 집계결과

- 총 9개 분야 168개 지표 중 예 155개, 아니오(미실시) 0개, 보완필요 7개, 정보 없음 0개, 해당없음 6개로 집계됨
 - (미실시) 아니오에 해당하는 지표 없음
 - (보완필요) 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 산업안전 보장, 직장 내 인권보호 분야별 일부 항목은 주요 개선과제에 반영
 - (정보없음)에 해당하는 지표 없음
 - (해당없음) 고용상의 비차별, 산업안전 보장, 책임 있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호 분야의 일부 항목은 점검일 현재 공사활동과 직·간접적 해당사항이 없거나 향후에도 관련성이 없는 항목이 이에 해당함
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘아니오’, ‘보완필요’)에 대한 세부 개선 과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험 요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항을 도출함.

[기관운영 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	분 야	평가결과					계
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
1	인권경영 체제의 구축(5개 항목)	40	2	0	0	0	42
2	고용상의 비차별(4개 항목)	14	1	0	0	2	17
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장(4개 항목)	16	0	0	0	0	16
4	산업안전 보장(4개 항목)	16	1	0	0	1	18
5	책임 있는 공급망 관리(3개 항목)	9	0	0	0	2	11
6	현지주민의 인권 보호(2개 항목)	9	0	0	0	1	10
7	환경권 보장(4개 항목)	18	0	0	0	0	18
8	고객인권 보호(3개 항목)	15	0	0	0	0	15
9	직장 내 인권보호(4개 항목)	18	3	0	0	0	21
합 계		155	7	0	0	6	168

◆ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

(운영현황)

- 공사는 2022년 3월 신임 CEO가 참석한 제2기 인권경영 선포식을 개최하고 인권경영위원회 외부위원의 자문·검증을 받아 개정된 ‘인권경영헌장’을 대내외에 공개했음.
- 공사는 인권경영이행지침에 인권영향평가 실시의 의지 및 필요성을 표명하고, 인권영향평가는 2019년 자체평가로 시작하여 2020년부터 외부전문 평가기관 참여로 매년 실시하고 있으며, 2023년 다섯 번째로 진행되는 인권영향평가도 외부전문가에 의하여 실시하였음.
- 공사는 임대아파트 입주민 간담회, 체육시설 이용자(회원)와의 간담회, 시민모니터링단과의 간담회 등 지역주민의 재산권을 포함한 인권보호를 위한 노력하고 있음.
- 공사는 인권경영헌장, 인권경영이행지침, 인권침해조사·구제세부지침을 비롯한 각종 처리 내규 등의 제정 및 개정, 인권경영위원회의 구성 및 회의운영, 인권교육, 정기적 인권영향평가 실시까지 제도화를 위한 필요조치를 지속적으로 수행하여 인권경영체제를 구축하고 있으며, ‘윤리감사실’을 전담부서로 지정하고, 사내 인권센터를 운영하고 있음.
- 인권경영위원회는 내부위원 5명, 외부위원 5명으로 운영하고 있고 외부위원은 변호사, 노무사, 장애인단체, 시민단체, 환경단체로 구성되어 있음.
- ‘고객의소리’와 ‘신고센터’를 통하여 이해관계자의 인권관련 이슈 및 니즈를 파악하기 위한 의사소통 창구로 활용하고 있음.
- 인권영향평가를 포함한 인권경영 추진성과는 매년 인권경영위원회에 보고하고 내·외부 위원 의견 수렴하여 차년도 인권경영계획에 반영되며, 인권경영 성과는 경영성과보고에 포함되어 매년 홈페이지에 공개되고 있음.
- 공사는 인권침해 구제절차 매뉴얼을 통하여 인권침해 발생 전 진정인의 의사를 반영하여 조정이 가능하도록 사전해결 절차를 마련하고 있고 인권침해 신고센터를 두어 인권침해시 구제 절차로 활용하고 있음. 인권침해 신고센터의

경우 용어해설, 상담 및 신고방법, 처리절차와 관련하여 충분히 안내하여 접근과 이용을 용이하게 하고 있으며, 인권침해 피해자 보호 및 재발방지 규정을 두어 사례 추적 및 유사사례 재발방지를 위해 노력하고 있음.

- 2023. 9. 인권침해 구제절차 매뉴얼을 신설하여 전년도에 ‘보완필요’에 해당했던 지표가 개선되었음.
- 달성률은 97.6%로 2022년 평가결과(95.1%)보다 인권경영체제 구축 분야가 개선된 것을 확인할 수 있음.

(평가요약)

- 2022년 인권경영 2기 선포식을 가진 공사는 임직원 및 협력사에 공사의 인권경영 의지를 전달하기 위해 노력하였음. 인권경영헌장은 전문가의 자문을 받아 두 차례의 개정을 하여왔으나 정기적인 개정을 공식화하지는 않고 있음. 한편 공사의 특징을 나타낼 수 있는 조항이 삭제되었으나 이를 재차 복원할 필요가 있음.
- 공사는 2019년부터 매해 인권영향평가를 실시하여 왔으며, 지침에서 정기적 평가를 명시하고 있음. 부정적 인권영향이 예상되는 이해관계자와의 간담회를 통해 인권문제로의 심화를 예방하고 용역사 근로자의 인권보호 노력도 하고 있음
- 공사는 인권경영 제도화를 위한 필요조치를 수행하여 왔으며 평소 인권침해 모니터링을 통해 인권문제 예방노력을 하고 있음. 발견된 인권문제에는 신속하게 대응하는 체제를 갖추고 있으나 구체적인 대응방안 정립 필요성이 있음. 한편 협력사 직원에 대해서도 공사의 구제절차를 적용할 수 있으며 홈페이지 [인권신고센터]를 통해 이해관계자와 소통하고 익명 신고채널도 갖추어 신고자의 프라이버시보호 노력을 하고 있음
- 현재 인권영향평가 결과만 인권경영 성과로 보고되며 공개되고 있으나 다양한 정량적, 정성적 성과 지표를 개발하여 관리함으로써 인권경영 성과를 내실화할 필요가 있음. 인권영향평가로 대표되는 성과지만 일관성 및 객관성을 확보하고 시간의 추이에 따른 변화를 관측할 수 있음.
- 공사는 인권경영이행지침 및 [인권침해 구제절차 매뉴얼]을 통해 구제절차 지침

및 세부 방법을 정립하고 있는데 접근과 이용이 용이함. 하지만 절차 완료된 신고자에게 신속한 통지 방침을 분명히 할 필요가 있음.

- 피해자가 외부 구제절차 희망 시 성실한 조력 방침이 있으며, 구제절차에 참여하는 자원의 전문성 제고를 위한 교육훈련 기회를 제공하고 있으며, [인권침해 구제절차 매뉴얼]을 보유하고 고도화 계획을 갖고 있음

(권고의견)

- 인권경영현장에 공사의 특징을 분명히 나타낼 수 있는 조항 추가를 권고하며 매년 현장의 개정을 검토하고 개정이력을 관리할 것을 권고함.
- 인권 징후 발견 시 가장 먼저 인권특별 교육을 권고함
- 부서별로 인권경영성과를 1개 이상 설정하여 성과목표를 수립하고 성과관리를 할 것을 권고함.
- 구제결과 당사자 통보의 기한을 분명하게 명시할 것을 권고함

결과 그래프		달성률(%)		
		No	항목	계
1	인권존중 정책선언			91.7
2	인권영향평가 정기적 실시			100.0
3	인권경영 제도화를 위한 필요조치			100.0
4	인권경영 성과			100.0
5	구제절차 마련			95.5
전체				97.6

□ 분야1. 항목별 결과

1.1) 인권존중 정책선언

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 공사는 2019년 인권경영헌장 제정 및 선포식을 가졌으며 헌장은 공사 홈페이지에 게시되고 공사 업무수첩에도 게재하면서 임직원 및 협력사에 공사의 인권경영 의지를 전달 - 인권경영헌장은 제정 시 학계와 노동계의 비공식적인 자문의견 수렴하였고 이후 두차례의 개정에는 인권경영위원회의 자문을 받아 현재의 선언문에 이르지만 정기적인 개정검토 및 개정이력관리를 하지는 않음 - 기존 인권경영헌장에서 공사의 특징을 나타내는 조항이 개정을 하며 삭제되면서 공사의 특징이 드러나지 않게 된 점은 시정이 요구됨
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> - 개정 시 삭제한 “우리는 도시개발과정에서 시민의 주거와 생활권이 침해되지 않도록 한다.” 조항을 복원하여 공사의 핵심이해관계자 및 주요 인권이슈를 명확하게 표명함으로써 인권경영헌장에 공사의 특징을 분명히 나타낼 것을 권고함. - 공사는 변화하는 국내외 인권 이슈 및 트렌드, 새로운 사업의 진입 및 퇴출에 따른 이해관계자의 변화에 따라 인권경영헌장의 개정을 매년 검토하고 개정 이력을 관리할 것을 권고함.

1.2) 인권영향평가 정기적 실시

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 공사는 2019년부터 매해 인권영향평가를 실시하여 왔으며, 인권경영이행지침 제30조에서 인권영향평가 실시를 명시하고 있음. 매년 인권영향평가 결과 권고사항에 대한 개선계획을 인권경영보고서에 포함하고 있음 - 공사의 활동으로 부정적 인권영향이 예상되는 임대아파트 입주민, 체육시설 이용자(회원) 등과의 간담회 등을 통해 시민의 편의 및 재산권을 보호를 위해 노력하고 있음. 또한 청소부 등 용역사 근로자에게 인권침해신고, 구제절차 설명회를 실시하며 용역사 근로자의 인권보호 노력도 하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음.

1.3) 인권경영 제도화를 위한 필요조치

평가의견	- 공사는 인권경영이행지침의 제정, 인권경영위원회의 운영 등 제도화를 위한 필요조치를 수행하여 인권경영체제를 구축하여 왔으며 인권담당 노동이사는
-------------	--

	<p>현장 간담회를 통해 인권침해 모니터링을 하고 사내인권센터에서의 상담이 활성화되어 상시 인권의 이상징후를 발견할 수 체제를 구축</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사내 인권센터는 모니터링에 의해 발견된 인권문제 신속하게 대응하는 체제이나 효율적이고 효과적으로 대응하기 위해서는 무엇보다도 특별교육을 선행할 필요가 있음. - 공사는 협력사에 [인권경영 계약이행각서] 징구로 근로자 보호 노력을 하고 있으며, 협력사 직원에 대해서도 공사의 구제절차를 적용함. 인권경영위원회는 새로운 외부 전문위원을 선임할 준비를 하고 있으며 외부 위원이 1명 더 많거나 동수체제를 유지할 예정임. - 공사는 홈페이지 [고객의소리] 와 [신고센터]를 통해 이해관계자와 인권문제로 소통할 수 있으며, 그룹웨어에서는 k-whistle 익명 신고채널을 운영하고 있음
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 인권 징후 발견 시 첫 번째 할 일은 인권가해자가 포함된 집단 대상의 인권 특별 교육을 권고하며, 특별교육을 통해 가해자 및 소속 집단에게 인권의 중요성에 대한 주의를 환기시키는 동시에 경고의 메시지를 보내기 바람.

1.4) 인권경영 성과

<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 2019년부터 인권영향평가 결과는 경영성과보고에 포함되어 홈페이지에 공개되고 있지만 현재는 인권영향평가 결과만으로 성과보고 중인데, 다양한 성과지표를 개발하여 보고할 필요가 있음. - 인권경영 선포 후 5년 동안 동일한 지표로 평가전문기관에 위탁하여 평가함으로써 일관성 및 객관성을 확보하고 시간의 추이에 따른 변화를 관측할 수 있음.
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 부서별로 인권경영성과를 1개 이상 설정하여 성과목표를 수립하고 성과관리를 할 것을 권고함. 예를 들어 임대아파트의 Barrier Free 시설설치, 인권교육 이수율, 주민간담회 횟수, 물과 전기 사용량 등

1.5) 구제절차 마련

<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영이행지침 제6장에서 구제절차를 명시하고 [인권침해 구제절차 매뉴얼]에서는 구제절차의 세부 방법 정립 - 구제절차는 홈페이지 [인권침해 신고센터]에서 용어해설, 상담 및 신고방법, 처리절차에 이르기 까지 충실한 안내가 되며 접근과 이용이 용이 - 인권침해 구제절차매뉴얼에서 “ 절차 완료된 후 신고자에게 조치결과 통지”를 명시하나, ‘신속한 통지’ 방침은 표명되지 않음.
--------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> - 피해자가 외부 구제절차를 이용하려는 경우 성실하게 조력한다는 방침이 있으며, 구제절차에 참여하는 자원의 전문성 제고를 위한 교육훈련 기회를 제공하고 있는데, 인권위, 권익위 등이 주관하는 인권교육을 별도 수강하고 있음 - 공사는 [인권침해 구제절차 매뉴얼]을 보유하고 있으며, 현실적인 구제절차로 고도화하기 위한 임직원 설문계획을 갖고 있음
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 구제결과 당사자 통보의 기한을 분명하게 명시할 것을 권고하며(예시> 업무일 기준 2일 이내, 즉시, 지체없이)

◆ 분야 2. 고용상의 비차별

(운영현황)

- 공사는 채용, 인사에서 차별을 금지하고 균등대우를 명시하고 있으며, 비정규직 근로자 차별배제를 명시하여 근로자 간 공평한 대우를 위해 노력하고 있음.
- 공사는 인사규정 내규상 블라인드 방식을 원칙으로 하고 있고, 임금을 비롯한 복리후생, 교육, 배치, 승진, 정년, 퇴직 등 모든 인사과정에서 남녀차별을 금지하고 원칙에 근거하여 운영중임.
- 계약직 직원들에게 적용되는 계약직원관리운영규정에서 차별적 처우를 하지 못하도록 명시하고 있고, 2023. 3. 1년 이상 근로계약을 체결한 계약직 직원에 대하여 정규직과 동일하게 성과급을 지급하도록 규정을 개정하여 차별의 요소를 제거하였음.
- 달성률의 경우, 2022년 평가결과(96.4%)보다 약간 상향되어 2023년에는 96.7%를 달성함.

(평가요약)

- 공사는 채용, 인사에서 차별을 금지하고 균등대우를 명시하고 있으며, 비정규직 근로자 차별배제를 명시하여 근로자 간 공평한 대우를 위해 노력하고 있음.
- 특히 2023. 3. 계약직 근로자들에게 성과급이 정규직과 동일하게 지급될 수 있도록 계약직원관리운영규정을 개정하여 차별소지를 제거하였음.
- 무기계약직군의 경우 업무 특성상 지속적인 반복적인 업무를 담당하고 있으므로 일반 정규직이 적용받는 규정, 제도가 정당한 이유없이 적용되지 않는 부분이 없도록 지속적인 모니터링을 통하여 검토할 필요가 있음.

(권고의견)

- 성별을 이유로 임금을 비롯한 모든 근로조건들에 있어서 차별적 처우를 하지는 않으나, 인터뷰 시 가임기 여성들이 많이 있음에도 사전에 여성 근로자들이 활용가능한 모성보호 제도 등에 대한 충분한 안내가 잘 이뤄지지 않고 있는 것으로 보임에 따라 이와 관련한 홍보 및 안내 등을 통하여 보다 근로자들의

접근이 용이하도록 개선할 것을 권고함.

결과 그래프		달성률(%)	
<p>분야 2. 고용상의 비차별</p>		No	항 목
		1	고용상 비차별
		2	고용상 남녀 비차별
		3	비정규직 근로자 비차별
		4	외국인근로자 비차별
		전 체	
		계	
		90.0	
		100.0	
		100.0	
		100.0	
		96.7	

□ 분야2. 항목별 결과

2.1) 고용상 비차별

<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 공사는 2023년 채용계획에 의하면 성별, 종교, 장애 등의 이유로 차별이 발생하지 않도록 채용하고 있으며, 인권경영 이행지침에도 고용상의 차별금지를 명시하고 있으며, 실제 채용공고 등에서도 차별적 요소는 배제되었음. - 공사는 현원 총 316명 중 정규직 250명, 6개월 이상 계약직 인원이 38명 정도로 사업소 성격에 따라 계절적 영향 및 일시적으로 간헐적인 필요(수영장 안전관리, 화장 업무 등)에 단기간 계약직 근로자를 약 7~80명 정도 사용하고 있음. - 2023년 계약직 채용과 관련해서 관련 법령 등의 개정으로 사전심사위원회를 통하여 예산, 인력운영 현황 등 내부적으로 검토 후 2차 위원회를 통하여 다시 검증하는 프로세스를 거치도록 하여 채용과 관련한 공정성이 담보되었음. - 육아휴직기간의 경우 승진소요연수로 포함되며, 휴직 전 근평점수(직급에 따라 기준 상이)가 복귀 후 활용되어 승진심사 등의 불이익이 전혀 없음 - 명예퇴직 기준과 관련하여 과거 악용 사례, 역차별 문제 등의 문제로 기준이 다소 높게 설정되어 있어 비정규직 근로자들의 경우 적용이 쉽지 않은 만큼 상위법, 관련 지침 등에 있어 문제가 되지 않는다면, 5년 근속요건 충족 시 명예퇴직이 가능한 규정들은 무기계약직도 적용이 될 수 있도록 검토할 필요가 있음.
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 무기계약직근의 경우 업무 특성상 지속적이고 반복적인 업무를 담당하고 있으므로 일반 정규직이 적용받는 규정, 제도가 정당한 이유없이 적용되지 않는 부분이 없도록 지속적인 모니터링을 통하여 검토할 필요가 있음.

2.2) 고용상 남녀 비차별

<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 인사규정의 채용시험의 원칙에 의하면 직무에 필요하지 않은 조건을 요구하지 않으며, 실제 채용공고 등에서도 확인되지 않음. - 인권경영 이행지침 및 취업규칙에 균등대우를 명시하고 있으며 신분보장도 근로자에게 공평하게 적용되고 있음.
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 성별을 이유로 임금을 비롯한 모든 근로조건들에 있어서 차별적 처우를 하지는 않으나, 인터뷰 시 가임기 여성들이 많이 있음에도 사전에 여성 근로자들이 활용가능한 모성보호 제도 등에 대한 충분한 안내가 잘 이뤄지지 않고 있는 것으로 보임에 따라 이와 관련한 홍보 및 안내 등을 통하여 보다 근로자들의 접근이 용이하도록 개선할 것을 권고함.

2.3) 비정규직 근로자 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 비정규직 근로자는 인권경영 이행지침 및 계약직원관리운영규정을 통해 차별 배제를 명시하고 있으며 정규직 직원과 같이 취업규정의 균등대우 조항을 적용받고 있음. - 특히, 2023. 3. 1년 이상 근로계약을 체결한 계약직원에게 대하여 정규직과 동일하게 성과급을 지급하도록 계약직원관리규정을 개정하였음
권고의견	- 권고의견 없음.

2.4) 외국인근로자 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 공사는 인권경영지침 등에서 인종 등을 이유로 차별을 금지하고 있음. - 현재 외국인의 고용이나 활동기관이 없으므로 해당없음 처리함.
권고의견	- 권고의견 없음.

◆ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

(운영현황)

- 공사의 노동조합은 1999년 설립되었고, 현재 제11대 노동조합 위원장이 활동하고 있음. 2020년 초에 주로 무기계약직 인원들이 가입하는 노동조합이 추가로 설립되어 현재 복수노조 체제를 유지하고 있음.
- 2023년 교섭창구 단일화 후 단체협약을 체결하였고, 제2노조의 조합원들을 위한 사항들이 단체협약에 추가되며 개정사항이 대폭 증가하였음.
- 단체협약에는 자유로운 노동조합 활동을 보장하고 있고, 노동조합 활동에 대해 불이익 처우를 할 수 없도록 명시하고 있으며 근로시간 면제자에 대해서도 마찬가지로 불이익 처우를 금지하고 있음.
- 공사는 정기적인 노사협의회 개최를 통해 근로자 대표와 근로조건 등 단체교섭 사항에 대해 협의하고 있으며, 조합의 대표와 공사의 이사장이 참여하여 진행을 하였으며, 성실하게 협의를 진행함.
- 제2노조의 의견은 대표노조가 수렴하여 전달하고 있으며, 노조를 통한 의견수렴 외에도 공사는 다양한 소통채널을 구축하여 근로자들의 의견을 듣고자 함. 2023년 ‘소통’을 목표로 실무자들이 각각의 사업소를 방문하여 편안한 분위기에서 의견들이 전달될 수 있도록 찾아가는 노사공동 소통행사 등을 진행하였음.
- 달성률은 2022년 평가결과와 동일하게 100%를 달성하여 잘 유지하고 있음.

(평가요약)

- 공사에는 현재 2개 노동조합이 설립되어 있고 노동조합 활동을 보장하고 있음. 제1노조가 대표노조로서 단체협약을 체결하고 있음.
- 노동조합 활동에 대해 불이익 처우를 할 수 없도록 단체협약에 명시하고 있으며 근로시간 면제자에 대해서도 마찬가지로 불이익 처우를 금지하고 있음.
- 단체교섭의 진행을 위해 단체협약에 해당 절차를 규정하고 있고 성실 교섭 의무도 부여하고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

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

□ 분야3. 항목별 결과

3.1) 결사·단체교섭의 자유

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 공사는 인권경영 이행지침에서 노동3권 보장을 명시하여 노동조합 결성 및 자유로운 활동을 허용하고 있음. - 현재 무기계약직 13명으로 구성된 제2노조도 있어 복수노조 체제임. - 공사는 근로조건 등에 대하여 자유롭게 소통할 수 있도록 단체협약에서 관련 규정을 두고 있고, 회의실 제공 등 편의를 제공하고 있음. - 공사는 정기적인 노사협의회 개최를 통해 근로자 대표와 근로조건 등 단체교섭사항에 대해 협의하고 있음. - 제2노조의 경우에는 생활임금을 베이스로 하여 이와 관련한 논의가 있으며 이러한 안전들에 대해서는 대표노조가 수렴하여 전달하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

3.2) 노동조합 활동 불이익 처우 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 공사는 조합에 가입, 탈퇴 등을 고용조건으로 하지 않으며, 조합활동을 이유로 일체의 불이익한 처우를 금지하고 있음. 실제 이와 관련한 이슈사항이나 관련 기관의 문제제기 등의 사례도 확인되지 않음. - 근로시간 면제자의 경우에도 단체협약에서 불이익 처우를 금지하고 있으며, 노조 위원장의 인터뷰 시 근로시간 면제를 사용하는데 법에서 최대 사용시간을 정해두어 그로 인한 불편함 외에 제약이 없다고 함에 따라 불이익은 없는 것을 확인함. - 2023. 3. 계약직들의 성과급 지급 규정 개정 당시, 2022년부터 실무협의 안전으로 담당자들과 지속적으로 협의하였으며, 근로기준법에 근거하여 직원설명회 추진 후 개정이 완료된 사례가 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

3.3) 단체교섭 보장 및 성실한 이행

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 단체교섭 및 노사협의회 운영시에는 조합의 대표와 공사의 이사장이 참여하여 진행을 하였으며, 성실하게 협의를 진행함. - 2023년 단체협약 체결을 위하여 제2노조와 창구단일화 진행하였으며 제2노조의 조합원들을 위한 사항들이 단체협약에 추가되며 개정사항이 대폭 증가하였음.
------	--

	- 단체협약에 단체교섭을 위한 성실의무를 명시하고 있으며, 협약체결, 및 이행을 위해 공사와 노조 모두 노력하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

3.4) 노동조합 부재 시 대안적 조치

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 노조를 통한 의견수렴 외에도 다양한 소통채널을 구축하고 있음. - 활용률이 그다지 높지는 않으나, 직원들이 사장님에게 직접 인트라넷에 메시지를 전송할 수 있는 CEO 핫라인 등도 있으며, 2023년 목표를 ‘소통’으로 설정하여 근로자들의 의견을 듣고자 다양한 창구를 마련하였음. 특히 실무자들이 각각의 사업소를 방문하여 편안한 분위기에서 의견들이 전달될 수 있도록 찾아가는 노사공동 소통행사 등을 진행하였음. - 그 외에 블라인드 어플을 주기적으로 모니터링하며 신고 접수를 하지 않고 오픈되지 않는 근로자들의 고충을 파악하고자 노력함.
권고의견	- 권고의견 없음.

◆ 분야 4. 산업안전 보장

(운영현황)

- 산업안전 법령준수와 중대재해 예방을 위해 ISO 45001 안전보건경영시스템 및 위험성평가에 기반한 보호장비 지급 및 관리, 필수교육, 위험정보를 제공하여 작업장 안전을 구현하고, 취약 근로자 보호와 산업재해 피해근로자 지원을 위한 체계가 구축되어 있음.
- 임산부, 장애인 등 취약 노동자를 위해 편의시설 제공 및 유지 관리중이며, 임산부와 18세 미만자의 경우 관련 규정에 따라 보호조치를 취하고 도덕상, 보건상 위험한 사업에 근로를 시키지 않음. 15세 미만의 연소자의 경우 고용하고 있지 않음.
- 장애인의 이동 편의를 위해 장애인 이용 가능 엘리베이터를 운영하고 있고, 주기적으로 시설에 대한 점검을 실시하고 있음.
- 산업재해로 인한 지급사유 발생 시 지체없이 요양비를 지급하고 있고 안전 점검활동, 위험성평가 점검, 중대재해처벌법 의무이행사항 등 전문가의 자문을 통하여 안전보건추진계획 수립하고 있음.
- 달성률은 2022년 평가결과(100%)에 비하여 소폭 하락하여 97.1%를 달성하였음. 향후 유해화학물질 취급과 관련하여 보완이 필요함.

(평가요약)

- 산업안전보건법, 공공시설 안전관련법령 준수를 위해 작업장의 안전유지와 근로자의 안전을 위한 안전보호장비, 교육훈련, 건강진단을 시행함.
- 산업재해 피해자 지원을 위해 단체협약서를 문서화하여 지원하며 산업재해 예방을 위해 안전보건경영위원회를 운영하고 있음.

(권고의견)

- 업무 특성별 안전장비 지급기준과 지급주기 문서화
- 사업장별 사용되는 유해화학물질을 법정분류기준에 따라 분류 및 등록, MSDS, GHS비치

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 4. 산업안전 보장</p> <p>Detailed description: A horizontal bar chart titled '분야 4. 산업안전 보장'. The x-axis represents the achievement rate percentage from 0.0 to 100.0. There are four blue bars representing different categories. The first bar, '작업장 안전', reaches 100.0. The second bar, '임산부 및 장애인 등 보호', also reaches 100.0. The third bar, '필수장비 제공 및 교육실시 등', reaches 90.0. The fourth bar, '산업재해 피해근로자 지원', reaches 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	90.0
	4	산업재해 피해근로자 지원	100.0
	전 체		97.1

□ 분야4. 항목별 결과

4.1) 작업장 안전

평가의견	- ISO 45001 안전보건경영시스템과 안전점검, 건축물 피난/방화구조 기준에 따른 규칙에 의해 안전장비, 안전위생, 작업환경, 작업환경측정과 모니터링을 시행하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

4.2) 임산부 및 장애인 등 보호

평가의견	- 단체협약 및 취업규정에 의해 취약근로자에 의한 안전조치와 편의제공과 이동 편의를 위한 점자, 장애인 전용 화장실, 비상보호 버튼 등의 시설물을 유지하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

4.3) 필수장비 제공 및 교육실시 등

평가의견	- 산업안전보건법에 의한 법정 안전교육 시행과 안전보건관리계획서에 의한 안전장비의 지급관리를 시행하고 사업장별 위험성평가 시행과 개선조치 시행하고 정기적인 건강진단을 시행함. 업무 특성별 안전장비 지급기준과 주기를 문서화하고 사업장별 사용되는 유해화학물질을 법정분류기준에 따라 분류 및 등록, MSDS, GHS비치가 필요함.
권고의견	- 업무 특성별 안전장비 지급기준과 지급주기 문서화 - 사업장별 사용되는 유해화학물질을 법정분류기준에 따라 분류 및 등록, MSDS, GHS비치

4.4) 산업재해 피해근로자 지원

평가의견	- 단체협약서에 산업재해 피해 근로자지원을 위한 요양비 지원, 지급 협의에 대해 문서화가 구축되어 있으며 외부 전문가가 포함된 안전보건경영위원회를 운영하고 안전보건관련 주요사항 자문과 의결 기능 운영함.
권고의견	- 권고의견 없음.

◆ 분야 5. 책임 있는 공급망 관리

(운영현황)

- 공사는 협력사 및 이해관계자의 인권침해예방을 위하여 근로조건 이행확약서 등의 각서를 징구 받고 있으며, 취업규칙내 인권보호 이행여부를 확인하고 있음.
- 하도급 음부즈만 운영을 통해 소규모 간담회 개최 및 실태를 점검하여 하도급 업체 애로 청취 등 인권보호 준수 여부를 모니터링 하며, 공사 계약의 준공시 협력사 임직원의 안전한 근무환경을 보장하고, 보건증진에 산업안전보건 관리비가 적정하게 사용되고 있는지의 여부 점검함. 지방계약법에서 정하는 바에 따라 인권침해로 손해를 끼친 자는 입찰 참가자격을 제한함.
- 공사는 보안담당 인력을 계약직으로 고용하고 있으며 연간교육훈련계획에 따라 전임직원에게 대하여 인권침해가 발생하지 않도록 교육을 진행하고 있음.
- 달성률은 2022년 평가결과와 동일하게 100%를 달성하여 잘 유지하고 있음. 보안담당 인력을 계약직으로 고용하여 교육을 실시하고 있어 ‘해당없음’ 으로 처리하던 지표를 ‘예’ 로 평가함

(평가요약)

- 공급망은 공급업자, 시설관리, 협력사(시공사) 등으로 구성되어 있으며 인권보호 수단으로 근로조건이행 확약서와 인권경영이행각서를 징구하고 있으며 보안 담당 직원의 인권보호를 위한 교육훈련을 시행하고 있음. 다만, 이해관계자에 대한 인권준수 모니터링이나 인권침해 발생시 시정요구와 필요조치는 명확하도록 보완이 필요함.

(권고의견)

- 이해관계자에 대한 인권보호준수 모니터링 시행필요
- 이해관계자 인권침해 발생시 조치요구사항 보완필요
(시정조치 요구 및 미시정시 관계단절)

결과 그래프		달성률(%)		
<p>분야 5. 책임 있는 공급망 관리</p> <p>협력회사 등의 인권침해 예방 100.0</p> <p>모니터링 실시 100.0</p> <p>보안담당직원에 의한 인권침해 방지(N/A) 100.0</p>		No	항 목	계
1	협력회사 등의 인권침해 예방	100.0		
2	모니터링 실시	100.0		
3	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	100.0		
전 체			100.0	

□ 분야5. 항목별 결과

5.1) 협력회사 등의 인권침해 예방

평가의견	- 협력회사, 공급사, 자회사 등 인권보호를 위해 의무이행, 인권보호와 존중을 위해 계약시 근로조건 이행확약서, 인권이행각서를 징구하고 있음. 보호 이행 여부 확인을 실시하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

5.2) 모니터링 실시

평가의견	- 인권보호 준수 파악을 위한 모니터링은 확인되지 않고 이해관계자는 지방 계약법에 근거하여 계약이 체결되나 인권침해 발생시 시정요구나 미시정시 관계단절에 대한 조항의 보완이 필요함.
권고의견	- 이해관계자에 대한 인권보호준수 모니터링 시행필요 - 이해관계자 인권침해 발생시 조치요구사항 보완필요 (시정조치 요구 및 미시정시 관계단절)

5.3) 보안담당직원에 의한 인권침해 방지

평가의견	- 보안담당 직원의 인권보호를 위해 연간교육훈련 계획에 인권경영교육을 포함 하여 이수하도록 시행하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

◆ 분야 6. 현지주민의 인권보호

(운영현황)

- 공사는 직접 시행하는 사업의 경우, 법률에 따라 토지 매입 및 보상업무를 진행하고 있음. (도로건설은 시가 운영주체이고 공사는 위탁받아 수행하고 있으므로 관련 없음.)
- 공사는 등기부상의 소유주와 협의한다는 원칙을 준수하고 있고 법률에서 정하는 절차에 따라 인내심을 갖고 협의를 지속하며, 기한을 초과하더라도 강제 수단을 사용하지 않는다는 원칙을 따르며 이를 준수하고 있음.
- 소유권 없는 무형의 권리를 가진 거주민에 대해 생활보장, 주택 공급, 택지공급, 정착금, 이전비용 등의 보상을 법률에 따라 시행하고 있고, 최근 관련된 법령의 개정으로 전매 행위 등 위반 시 이주대책 대상자가 되더라도 정착금으로만 보상하도록 하여 외지인이 전매로 인한 불로 차익을 취하는 것을 방지하고 있음.
- 매년 임직원 PC에 대해 소프트웨어 점검을 실시하여 관습적으로 보호되는 지적 재산권을 포함하여 소유권에 따른 보상에 대해 점검을 하고 있으며 라이선스 비용도 매년 지불하며 지적재산권 사용에 예산을 절약하는 사례는 없음.
- 달성률은 2022년 평가결과와 동일하게 100%로 잘 유지하고 있음.

(평가요약)

- 공사는 관련 법률에 따라 토지 매입 및 보상 업무를 하고 있으며 지역민과의 협의를 요구하는 경우 끝까지 최선을 다해 협의한다는 원칙을 갖고 임하고 있음.
- 매년 사내 불법 소프트웨어 사용에 대한 점검을 하고 지적재산권 사용 비용을 정당하게 지불하고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프		달성률(%)		
<p>분야 6. 현지주민의 인권보호</p> <p>지역주민 인권의 존중 보호 100.0</p> <p>지역주민의 지적재산권 보호 100.0</p>		No	항 목	계
1	지역주민 인권의 존중 · 보호	100.0		
2	지역주민의 지적재산권 보호	100.0		
전 체			100.0	

□ 분야6. 항목별 결과

6.1) 지역주민 인권의 존중·보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 공사가 직접 시행하는 사업의 경우 관련 법률에 따라 토지 매입 및 보상 업무를 하고 있으나, 도로건설은 시가 운영주체이므로 공사가 토지 매입 및 보상에 관여하지 않음. 지역민과의 협의를 요구하는 경우 공사는 [공익사업을 위한 토지 등의 취득 및 보상에 관한 법률] 및 시행령에 따라 협의하며 등기부 상의 소유주와 협의한다는 원칙을 준수하고 있음 - 재산권 매입 시 법률에서 정한 기한을 초과하더라도 인내심을 갖고 협의를 하고 강제수단을 사용하지 않는다는 원칙을 지키고 있으며 소유권 이전으로 인해 피해를 보는 측과 협의하고 필요에 따라 보상을 하고 있음. 또한 이주로 인한 손실 없이 이익을 볼 수 있도록 조치하며 민원, 이의신청에 대해서는 끝까지 최선을 다해 협의한다는 원칙으로 임하고 있음.
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> - 권고의견 없음.

6.2) 지역주민의 지적재산권 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 매년 전 임직원 PC에 대해 소프트웨어 점검을 하고 있으며 관습적으로 보호되는 지적재산권을 포함하여 소유권에 따른 보상에 대해 점검을 하고 있으며 라이선스 비용을 매년 지불하고 있으며 지적재산권 사용에 예산을 절약하는 일은 없음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> - 권고의견 없음.

◆ 분야 7. 환경권 보장

(운영현황)

- 정부주도 환경정책 및 공사 환경경영체제 수립과 탄소중립 친환경 계획, 온실가스 감축 추진계획, GMCC 탄소 포인트제 등 체계적인 환경경영을 실천하고 있음.
- 환경경영시스템 인증을 유지하고 있고, 환경개선을 위한 목표 설정 및 성과평가를 하고 있으며, 매월 1회 관련 교육을 시행하고 있음.
- 환경영향평가정보시스템, 환경정보공개시스템 등을 통하여 환경정보를 일반 대중과 근로자들에게 공개하고 있음.
- 환경문제에 대한 예방적 접근을 위해 전략환경영향평가, 환경영향평가 등을 실시하였고, 일부 사업장의 환경오염피해를 대비하여 환경책임보험을 가입중임.
- 공사는 환경사고나 재해에 대비한 비상사태 대응을 위하여 유형별 시나리오를 작성하고 정기적인 비상훈련을 실시하고 있음.
- 달성률은 2022년 평가결과와 동일하게 100%를 달성하여 잘 유지하고 있음.

(평가요약)

- 공사활동 및 사업과 관련한 환경경영체제의 수립과 정책을 개발하고 체계적인 저감활동과 성과를 모니터링하고 있음.
- 환경문제 예방을 위한 환경영향평가 시행과 필요조치 시행과 환경오염에 대한 책임보험에 가입하고 비상계획을 수립하여 대응함.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프		달성률(%)		
<p>분야 7. 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>		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	

□ 분야7. 항목별 결과

7.1) 환경경영체제 수립 및 유지

평가의견	- 공사 환경경영체제 운영을 위해 ISO 14001 환경경영시스템 인증유지를 통해 환경영향평가와 목표수립, 환경성과평가를 시행하고 환경과 관련한 교육훈련을 시행하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

7.2) 환경정보의 공개

평가의견	- 환경영향평가정보시스템, 환경정보공개시스템, 홈페이지 등을 통해 환경정보를 공개하고 환경사고 시 또는 이해관계자 요구시도 정보를 제공함. - 신규사업 기획, 환경정책 계획 시 이해관계자에게 정보공개 시행
권고의견	- 권고의견 없음.

7.3) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

평가의견	- 환경오염 최소화와 예방적 원칙을 위해 환경영향평가 시행, 전략환경영향평가 시행과 환경리스크 완화조치 시행하고 환경오염피해를 대비하여 환경책임보험에 가입함,
권고의견	- 권고의견 없음.

7.4) 비상계획 수립

평가의견	- 환경사고나 재해에 대비한 비상사태 대응 및 대비 계획수립과 비상유형별 시나리오를 작성하고 정기적인 비상훈련을 시행함. - 비상사태시 지역주민과 협력사의 대피를 위한 안전관리계획서와 재난경보시스템에 의해 관련당국에 통보하는 체계가 구축되어 있고 인근 병원위치나 응급시설의 위치와 비상연락체계가 유지됨.
권고의견	- 권고의견 없음.

◆ 분야 8. 고객인권 보호

(운영현황)

- 공사는 고객인권보호를 위한 법령준수와 알권리 보호에 근거한 명확한 정보를 제공하고 있으며, 부당광고를 하지 않음.
- 공사는 사업 추진 시 문제발생시 적극적으로 알리고 대응하고 있으며 손실방안에 따라 보상하고 고객 사생활 보호를 위해 개인정보처리방침을 규정하여 시행함.
- 개인정보 수집 이용에 관한 지침에 따라 개인정보는 동의를 얻어 수집·이용하고 있고 개인정보 책임자를 공개하고 있고, 개인정보는 동의 목적 외 사용과 외부유출을 금지하고 있음.
- 달성률은 2022년 평가결과와 동일하게 100%를 달성하여 잘 유지하고 있음.

(평가요약)

- 고객 인권과 보호를 위한 법령의 준수와 사전검토를 통한 예방활동 시행과 필요정보를 정확하게 제공하고 있고 피해 발생시 민원대응으로 공개하고 손실을 보상함. 사생활 보호는 개인정보처리방침을 문서화하여 준수되고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 8. 고객인권 보호</p> <p>고객 보호를 위한 법령 준수 100.0</p> <p>사업추진 시 문제발생 시 조치 100.0</p> <p>고객 사생활 보호 100.0</p>	No	항 목	계
	1	고객 보호를 위한 법령 준수	100.0
	2	사업추진 시 문제발생 시 조치	100.0
	3	고객 사생활 보호	100.0
	전 체		100.0

□ 분야8. 항목별 결과

8.1) 고객 보호를 위한 법령준수

평가의견	- 사업과 관련한 법령준수와 고객보호를 위해 위험, 환경영향조사, 타당성조사 등 정보는 정확하게 제공되고 허위정보나 부당.광고를 하지 않고 한국어로 제공됨.
권고의견	- 권고의견 없음.

8.2) 사업추진 시 문제발생 시 조치

평가의견	- 사업추진시 발생하는 피해와 위험성 공지와 문제발생 시 보상방안은 관련법령에 따라 시행되고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음.

8.3) 고객 사생활 보호

평가의견	- 고객 사생활 보호를 위해 개인정보처리방침에 따라 정보수집, 수집동의, 목적, 용도, 책임자 등이 지정되고 정보유출 방지정책으로 개인정보 내부관리계획을 수립하여 시행함.
권고의견	- 권고의견 없음.

◆ 분야 9. 직장 내 인권보호

(운영현황)

- 공사는 직장 내 괴롭힘 금지 및 성희롱·성폭력 예방지침을 마련하고 직장 내 인권침해 유형을 정의하고 있음.
- 2023년 ‘소통’을 목표로 찾아가는 노사공동 소통행사 등을 여러차례 진행하며 실무자들이 사업소를 방문하여 편안한 분위기에서 직원들의 의견을 청취하였음.
- 특히 2023년 인권보호를 위하여 인권지킴이단 발대식을 개최하고 주기적으로 인권보호활동을 진행하고 있음.
- 직장내 성희롱·성폭력 및 직장내 괴롭힘 예방 및 처리 내규를 통하여 직장 내 성희롱 등 사안이 발생하였을 경우 처리방안, 피해자 보호 조치 등을 규정하고 있으며 2023년 직장 내 성희롱과 관련해서 성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 방지와 예방을 위해 11월초 컨설팅을 추진하여 관련 규정 및 제도에 대한 전반적 점검과 문제점 및 개선방안을 도출하고, 이를 통해 건전한 조직문화를 조성하고자 노력함.
- 장애인 의무고용비율을 달성하고 있고 근로자들은 장애인 인식 개선교육을 이수하였음. 장애인 근로자들의 업무수행을 위해 편의시설을 제공하고 있으며 관련 시설 현장점검을 전년도에 이어 올해도 실시할 예정에 있어 주기적으로 관리를 하고 있음. 중장기 인력운용계획을 통하여 장애인 채용을 위한 직무 발굴 계획을 모색하고 있음.
- 감정근로근로자를 구분하고, 전화녹취시스템운영지침을 만들어 응대 과정에서 발생할 수 있는 인권침해에 대비하고 있으며, 내마음 보고서 등 근로자지원프로그램을 운영 중에 있음.
- 달성률은 2022년 평가결과인 89.5%보다 상승하여 2023년에는 92.9%로 개선된 것을 확인함.

(평가요약)

- 공사는 직장 내 괴롭힘 금지 및 성희롱·성폭력 예방지침에 직장 내 괴롭힘의

유형을 정의하고 구제절차를 규정하고 있음.

- 특히, 2023년 ‘소통’을 목표로 찾아가는 노사공동 소통행사 등을 진행하거나, 인권경영 관심도 및 위험성 진단을 실시하여 갑질 문제 및 인권침해 발생여부에 대하여 점검하였음.
- 또한, 인권보호를 위하여 각 처별로 남녀 1명씩 인권지킴이단 발대식을 개최하고 주기적으로 인권보호활동을 진행하고 있으며, 향후 점차 활동계획을 세워 늘려갈 계획임.
- 성희롱·성폭력 고충상담원을 지정하고 전문교육을 실시하여 상담자의 전문성을 제고하고 있음.
- 감정노동 근로자들의 보호를 위해 전화녹취시스템 운영지침을 만들어 전화응대시 인권침해이슈가 일어나는 경우 적절한 대응을 하기 위해 노력하고 있고, 근로자들의 치유를 위하여 내마음보고서 등 근로자지원프로그램 등을 활용하고 있음.

(권고의견)

- 과거 혁신인권실이 폐지되면서 감사실과 총무팀으로 업무가 분배되어 진행되면서 다양한 인권침해에 대한 구제 신청 창구도 분리되어 있음. 이와 관련하여 모든 근로자들이 인지할 수 있도록 충분한 안내를 하는 것이 바람직함.
- 단순히 전화녹취시스템 운영만으로는 직원들의 인권 침해를 적극적으로 예방하는 데에는 한계가 있으므로, 상급자에게 인권침해 자동신고 및 통화 자동종료 시스템 도입 등 추가 대안을 마련할 필요가 있음.
- 감정노동 근로자들의 업무과정에서 발생할 수 있는 인권침해를 예방할 수 있도록 관련 절차 또는 매뉴얼들을 만들어 적극 관리할 것을 권고함.
- 공사에 감정노동 근로자들의 수가 적지 않음에 따라 그들의 인권침해 수준을 정확히 파악하고 이를 예방할 수 있는 적절한 구제책 마련을 위한 심층 조사를 실시할 것을 권고함.

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 9. 직장 내 인권보호</p> <p>A horizontal bar chart titled '분야 9. 직장 내 인권보호' (Field 9. Workplace Human Rights Protection). The x-axis represents the achievement rate percentage from 0.0 to 100.0. The y-axis lists four categories: '직장 내 괴롭힘·갑질 방지' (Prevention of workplace harassment/bullying) at 100.0%, '직장 내 성희롱 금지' (Prohibition of workplace sexual harassment) at 100.0%, '장애인근로자 보호' (Protection of disabled workers) at 90.0%, and '감정노동근로자 보호' (Protection of emotional labor workers) at 80.0%.</p>	No	항 목	계
	1	직장 내 괴롭힘·갑질 방지	100.0
	2	직장 내 성희롱 금지	100.0
	3	장애인근로자 보호	90.0
	4	감정노동근로자 보호	80.0
	전 체		92.9

□ 분야9. 항목별 결과

9.1) 직장 내 괴롭힘·갑질 방지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 공사는 직장 내 괴롭힘 금지 및 성희롱·성폭력 예방지침에 직장 내 괴롭힘의 유형을 정의하고 구제절차를 규정하고 있음. - 2023년 ‘소통’을 목표로 찾아가는 노사공동 소통행사 등을 여러차례 진행하며 실무자들이 사업소를 방문하여 편안한 분위기속에서 직원들의 의견을 청취하였음. - 2023년 인권경영 관심도 및 위험성 진단을 직원과 간부를 대상으로 각각 실시하였으며, 내년에도 리스크 수준을 판단하여 추가 진행할 예정에 있음. - 인권보호를 위하여 각 처별로 남녀 1명씩 인권지킴이단 발대식을 개최하고 주기적으로 인권보호활동을 진행하고 있음. 아직 큰 실적은 없으나 향후 점차 활동계획을 세워 늘려갈 계획임. - 그 외에 노동이사가 직접 사업소를 방문하거나, 개인 이메일 주소 공유를 통하여 근로자들의 애로사항 파악 및 해결을 위해 노력을 하고 있음.
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> - 과거 혁신인권실이 폐지되면서 감사실과 총무팀으로 업무가 분배되어 진행되면서 다양한 인권침해에 대한 구제 신청 창구도 분리되어 있음. 이와 관련하여 모든 근로자들이 인지할 수 있도록 충분한 안내를 하는 것이 바람직함.

9.2) 직장 내 성희롱 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 과거 직장내 성희롱 관련 설문조사 및 컨설팅을 실시한 사례가 있으며, 2023년에는 11월초 성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘 방지와 예방을 위해 컨설팅을 계획하고 있어 관련 규정 및 제도에 대한 전반적 점검과 문제점 및 개선방안을 도출하고, 이를 통해 건전한 조직문화를 조성코자 노력함. - 직장 내 괴롭힘 금지 및 성희롱·성폭력 예방지침에 사건 발생시 필요한 피해자 보호 조치를 비롯한 구제절차 등을 명확히 정하여 두고 있음. - 성희롱·성폭력 고충상담원을 지정하고 전문교육을 실시하여 상담자의 전문성을 제고하고 있음.
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> - 권고의견 없음.

9.3) 장애인근로자 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 장애인 인식개선 교육 및 장애인 근로자의 업무 수행을 위한 필요시설 및 편의시설을 제공하고 있음. 아울러 관련 시설에 대한 주기적인 현장점검도 실시하고 있는 것으로 확인됨. - 장애인근로자 의무고용 비율을 준수하고 있으며, 행정업무에 동일하게 배치하고 있음. 그러나 향후 중장기인력운용계획을 통하여 장기적으로 장애인 의무고용비율을 확대하고 사회적형평 채용을 위한 직무 발굴을 계획하고 있어 다양한 직무의 장애인 근로자 채용이 기대되고 있음. - 다만, 장애를 이유로 하는 차별이 발생하지 않도록 차별진단이나 조사는 올해 안에 실시 예정임.
권고의견	- 권고의견 없음.

9.4) 감정노동근로자 보호

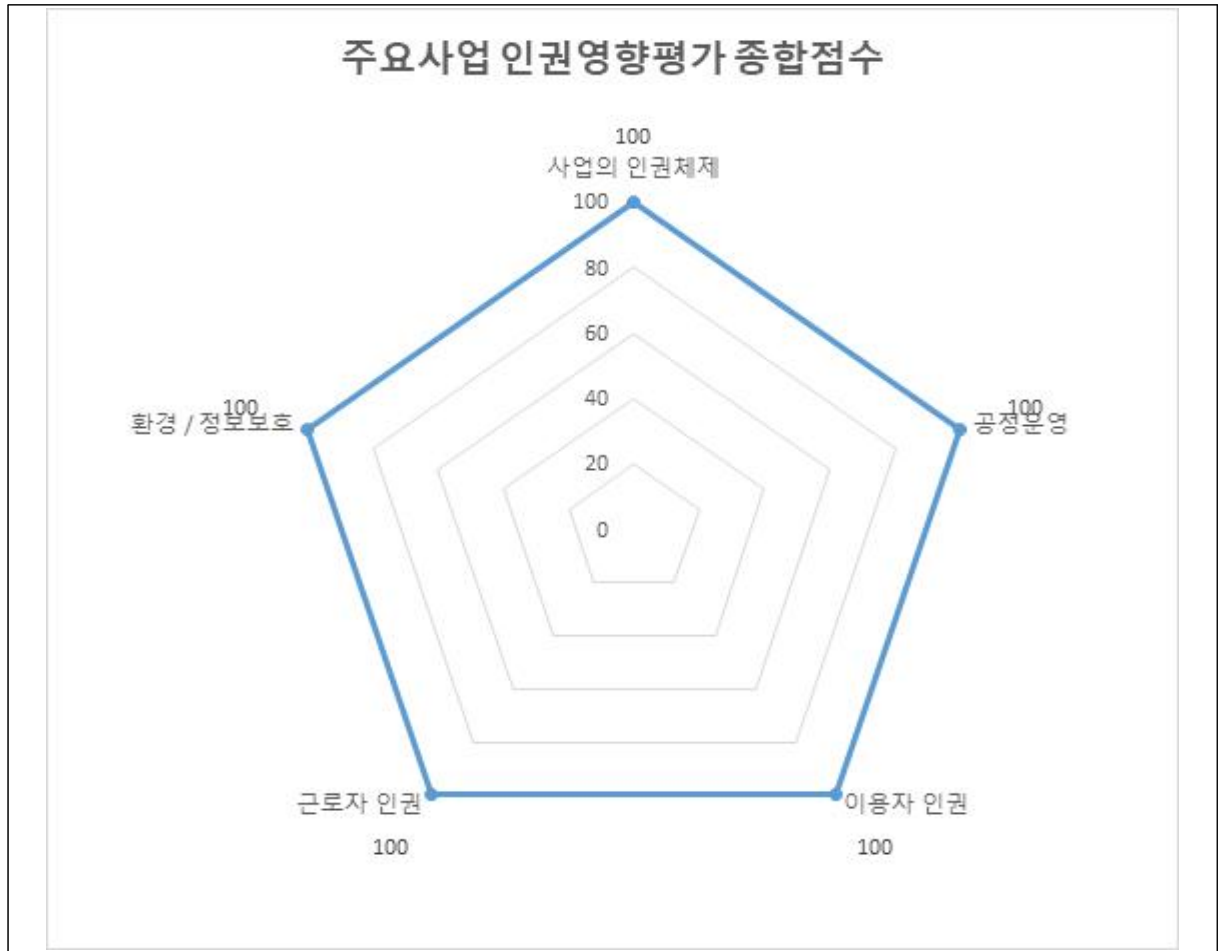
평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 감정노동 근로자에 대해 파악하고 있으며, 전화녹취시스템 운영지침을 만들어 전화응대 시 인권침해이슈가 일어나는 경우 적절한 대응을 하기 위해 노력하고 있음. - 그러나 외부의 고객들로부터의 다양한 민원을 처리하고 있어 인권침해 사례가 적지 않음에도 전화녹취시스템 외에 인권 침해를 예방하는 별도의 프로세스는 없어 한계가 있음. - 폭언 등 피해사태 발생시 내부적으로 업무의 일시적 중단 또는 필요조치는 취해지고 있으나 인권침해 조사 구제 세부지침 외에는 감정노동 근로자들에 대한 별도의 구제 매뉴얼 등을 마련하여 두고 있지는 않음 - 감정노동 근로자들의 신체적, 정신적 고통을 해소 및 치유하기 위하여 근로자 지원프로그램(EAP)을 운영하고 있으며 내마음 보고서 등의 프로그램을 활용 중임. - 2023년 인권경영 관심도 및 위험성 진단을 실시하여 직장내 인권침해 사례 등에 대한 조사 실적은 있으나, 감정노동 근로자들의 인권침해 실태에 대한 조사가 별도로 이뤄지지 않았음.
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> - 단순히 전화녹취시스템 운영만으로는 직원들의 인권 침해를 적극적으로 예방하는 데에는 한계가 있으므로, 상급자에게 인권침해 자동신고 및 통화 자동 종료 시스템 도입 등 추가 대안을 마련할 필요가 있음. - 감정노동 근로자들의 업무과정에서 발생할 수 있는 인권침해를 예방할 수 있도록 관련 절차 또는 매뉴얼들을 만들어 적극 관리할 것을 권고함.

	<p>- 공사에 감정노동 근로자들의 수가 적지 않음에 따라 그들의 인권침해 수준을 정확히 파악하고 이를 예방할 수 있는 적절한 구제책 마련을 위한 심층 조사를 실시할 것을 권고함.</p>
--	--

3. 주요사업(차고지사업) 평가결과

□ 종합 점수 : 100.0%(34점 중 34점)

- ▶ 주요사업 영향평가 결과 100%로 우수한 상태
- ▶ 모든 지표를 충족하고 있어 각 항목을 우수하게 운영을 하고 있음.



No.	분야	점수			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	사업의 인권경영	6	6	6	100.0%
2	공정운영	6	6	6	100.0%
3	이용자 인권	10	10	10	100.0%
4	근로자 인권	6	6	6	100.0%
5	환경 / 정보보호	6	6	6	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, 보완 필요 0개, 정보 없음 0개, 해당없음 0개로 집계됨
 - (보완필요) 없음
 - (아니요) 없음
 - (정보없음) 없음
 - (해당없음) 없음
- (개선과제) 전반적으로 모든 지표를 양호하게 운영하고 있으므로 개선과제는 도출되지 않음

[주요사업 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	항목	평가결과					계
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
1	사업의 인권체제(3개 지표)	3	0	0	0	0	3
2	공정운영(3개 지표)	3	0	0	0	0	3
3	이용자인권(5개 지표)	5	0	0	0	0	5
4	근로자 인권(3개 지표)	3	0	0	0	0	3
5	환경 / 정보보호(3개 지표)	3	0	0	0	0	3
합 계		17	0	0	0	0	17

□ 주요사업 평가결과

(운영현황)

- 공사는 차고지 사업의 주요 이해관계자로 화물차주 및 사무동 세입자(운수업 관련)를 파악하고 있으며, 주요 인권이슈는 화물차 주차 면적 확대로 더 많은 화물차 수용. 주차자격의 불법전매를 꼽고 있음.
- 공사는 VOC 채널을 통하여 이해관계자의 인권관련 이슈 및 니즈를 파악하고 있으며, 노동이사의 현장방문 간담회 등을 통하여 애로사항을 청취하고 있음.
- 이용료 감면 정책 등을 실시하여 저렴한 이용이 가능하며, 차고지 시설 파손 시 ‘영조물 손해배상 공제등록’ 대상으로 보험처리가 되도록 방침을 마련하며 임대사무실은 공정한 절차에 따라 임대하고 있음.
- 공사는 차고지 내 교통안전을 위한 시설 및 램프, 전기차 충전 시설을 확대하여 이용자 인권을 보장하고 있으며, 부대시설이 고장난 상태로 방치되지 않게 관리하고 있음.
- 차고지의 근로자들에게 친절교육과 인권교육을 실시하고 있으며, 화물차주의 민원을 처리하는 감정노동에 대응하여 근로자들에게 심리치료 및 건강검진을 매년 실시하고 있음.
- 공사는 차고지 내 쓰레기 무단투기를 금지하기 위해 주의사항을 게시하고 문자 메시지를 발송하고 있으며 차고지 내 사고 분쟁예방을 위하여 CCTV를 운영하고 있음. 수집된 정보는 일정기간 경과하면 폐기하고 있음.

(평가요약)

- 핵심이해관계자는 화물차주 및 운수업에 종사하는 사무동 세입자, 주요 인권 이슈는 화물차 주차 면적 확대로 더 많은 화물차 수용. 주차자격의 불법전매로 파악하고 있음. 한편 화물차주, 임대사무실 세입자의 민원해결 업무를 해야 하는 공사 근로자 또한 핵심 이해관계자이며 가끔 민원인의 인권침해 언행을 맞이하며 감정노동 스트레스를 받고 있음
- 공사 VOC채널, 고충상담실 운영을 통해 이해관계자의 인권관련 이슈 및 니즈를 파악하는 한편 현장방문 간담회 등의 모니터링을 통해 근로자의 애로사항을

청취

- 차고지 이용료는 조례에 따라 이용료 할인 혜택이 대폭 적용되며, 차량에 의한 차고지 시설 파손 시 [영조물 손해배상 공제등록] 대상이 되어 보험처리가 되며, 차고지내 CCTV 운영하여 사고의 경위를 파악하고 있음. 그리고 임대사무실은 공정한 절차에 따라 임대되고 규정된 임대료를 징수함.
- 공사는 차고지 내 교통안전을 위한 시설을 설치하고, 주차장 진출입 안전을 위한 램프를 확보하고 전기차 충전 시설을 확대해가고 있음. 또한 샤워실 등의 부대시설 내 고장이 방치되지 않고 상시 가동되도록 관리하고 있음
- 직원 자체 친절 교육과 인권교육을 실시하고 있으나 이용자로부터의 직원 보호에도 관심과 노력이 필요함. 주차요금에 대한 시비는 없으며 가끔 고장 시 수동 조작으로 조치하고 있음. 화물차주의 민원 관련 감정노동 강도가 심한 공사 근로자에 대한 심리치료 지원을 하고 있음.
- 직원 자체 친절 교육과 인권교육을 실시하고 있으나 이용자로부터의 직원 보호에도 관심과 노력이 필요함. 주차요금에 대한 시비는 없으며 가끔 고장 시 수동조작으로 조치하고 있음. 화물차주의 민원 관련 감정노동 강도가 심한 공사 근로자에 대한 심리치료 지원을 하고 있음.

(권고의견)

- 시설 내에 인권침해에 대한 경고문 부착하여 이용자의 근무자를 향한 폭언 등을 차단하며 인권침해를 예방할 것을 권고함.

결과 그래프		달성률(%)		
<p>차고지사업</p> <p>사업의 인권체제 100</p> <p>공정운영 100</p> <p>이용자 인권 100</p> <p>근로자 인권 100</p> <p>환경 / 정보보호 100</p>		No	항 목	계
1	사업의 인권체제	100.0		
2	공정운영	100.0		
3	이용자 인권	100.0		
4	근로자 인권	100.0		
5	환경 / 정보보호	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 광주광역시도시공사 윤리 감사실에서 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*	2점	2점	2점	6점
	이행률 98.4%	제도의 미흡한 부분 개선 필요	현재 및 향후 발생가능성 약간 있음	
구제 절차 마련	3점	2점	2점	7점
	이행률 90.9%	제도의 미흡한 부분 개선 필요	현재 및 향후 발생가능성 약간 있음	
고용상의 비차별*	3점	2점	2점	7점
	이행률 91.7%	제도의 미흡한 부분 개선 필요	현재 및 향후 발생가능성 약간 있음	
고용상 남녀 비차별	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
비정규직 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	
산업안전 보장	3점	1점	1점	5점
	이행률 94%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
책임 있는 공급망 관리	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
현지주민의 보호	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
환경권 보장	1점	2점	2점	5점
	이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 약간 있음	

분야	중대성 평가 요소			합계
	이행수준	영향 심각도	발생 가능성	
고객 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 괴롭힘 방지	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
직장 내 성희롱 금지	1점	3점	2점	6점
	이행률 100%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 약간 있음	
장애 인 근로자 보호	3점	2점	1점	6점
	이행률 90%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
감정 노동 근로자 보호	4점	3점	3점	10점
	이행률 80%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	

* 별도 평가된 항목을 제외한 항목들로 해당 분야 평가

□ 주요 인권이슈 도출

- 중대성 평가결과, 상대적으로 점수가 높은 ‘구제절차마련’, ‘감정노동근로자 보호’ 를 우선 개선과제로 선정함.
- 이해관계자 인터뷰 결과도 반영하여 주요 개선과제를 도출함.

V 인권경영 주요 개선과제

□ 기관운영 개선과제

분야	항목	세부 내용	개선과제(안)
인권경영 체계의 구축	구제절차 마련	<ul style="list-style-type: none"> 인권침해 구제절차 매뉴얼에서 절차가 완료된 후 신고자에게 조치결과 통지를 명시하나, 신속한 통지 방침은 표명되지 않음. 	<ul style="list-style-type: none"> 구제결과 당사자 통보의 기한을 분명하게 명시할 것을 권고
직장 내 인권보호	감정노동 근로자 보호	<ul style="list-style-type: none"> 외부고객들로부터 다양한 민원을 처리하는 감정노동 근로자들의 인권침해를 예방할 수 있도록 관련 절차 또는 매뉴얼 제정 권고 감정노동 관련한 업무 현황 및 인권침해 실태조사 실시 권고(전반적인 만족도 조사를 통해서 또는 인터뷰를 통한 실태 파악) 	<ul style="list-style-type: none"> 감정노동 근로자 보호 매뉴얼 마련 감정노동근로자 대상 실태조사 또는 인터뷰