

문서번호	경영기획팀-690
보존기간	5년
결재일자	2021.02.26.
공개여부	공개



★담당자	팀장	본부장	이사장
협 조			

은평구시설관리공단

2020년 인권영향평가 보고서



은평구시설관리공단
Eunpyeong Facilities Management Corporation

2020년 은평구시설관리공단 인권영향평가 보고서

I 관련 근거

- 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고
- 은평구시설관리공단 인권경영 기본계획(경영지원팀-2906, 2019.05.09.)
- 2020년 은평구시설관리공단 갑질 근절 대책(경영기획팀-1199, 2020.04.17.)
- 2020년 은평구시설관리공단 직장 등에서의 괴롭힘 근절 대책
(경영기획팀-1299, 2020.04.27.)
- 2020년 공단 인권경영 추진 계획(경영기획팀-1620, 2020.05.27.)
- 2020년 공단 인권경영 교육 운영 계획(경영기획팀-2223, 2021.07.15.)
- 2020년 공단 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방 교육 운영 계획(경영기획팀-2319, 2021.07.22.)
- 2020년 인권영향평가 추진 계획(경영기획팀-28, 2021.01.05.)

II 추진 개요

- 추진배경
 - 최근 사회적 이슈로 대두되고 있는 기업의 갑질논란 등은 기업의 사회적 책임에 대한 공감대 확산
 - 공공기관은 인권침해 문제에 연루되는 경우, 민간기업에 비해 사회적 파급효과가 더욱 커, 높은 수준의 인권보호 및 존중의무 요구
 - 우리 공단은 내부적으로는 사무직과 현장 근무직, 주 야간 교대근무 등 근무형태가 복잡하며, 감정노동자들이 민원접점에서 근무하고 있어 인권 침해가 발생할 잠재적 요인 대두
- 인권경영의 개념
 - 인 권
 - 대한민국헌법 및 국제인권조약과 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 자유와 권리를 말하며, 반드시 준수해야 하는 최소규범

○ 인권경영

- 기업에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로, 기업이 인권정책선언을 하고 인권실천 점검의무를 이행하며 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것

○ 윤리경영

- 실정법에 따른 책임이 없는 경우에도 사회적 통념에 따른 윤리적 가치와 기준에 따라 기업의 의사결정과 사업을 수행하는 경영방식
- 지속가능경영의 중요한 요소로 반부패와 투명성 및 청렴성 강조

※ 출처 : 국가인권위원회「2018 공공기관 인권경영 매뉴얼」

□ 은평구시설관리공단 인권경영 추진경과(2018년 ~ 2020년)

추진일자	추진내용	비고
2018.08.	공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고	
2018.11.	공공기관 인권경영 도입 수용	
2019.05.	은평구시설관리공단 인권경영 기본계획 수립	
2019.06.	은평구시설관리공단 인권경영 이행지침 제정	
2019.03.	2019년 인권경영 포럼 참가(이사장 외 3명)	국회의원회관
2019.10.	2019년 노사공동 인권경영 선언	
2019.10.	2019년 인권교육 실시	
2019.11.	2019년 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시	집합교육
2019.12.	인권경영위원회 구성(내부위원 4명, 외부위원 2명)	위원장(경영본부장)
2020.01.	은평구시설관리공단 인권영향평가 실시	평가자 : 인권경영위원 6명
2020.02.	2019년 인권영향평가 결과보고서 완료	
2020.02.	2019년 인권영향평가 결과보고서 사업팀 공유	사업팀 인권경영 담당
2020.02.	2019년 인권영향평가 결과보고서 관련 유관기관 공유·전파	타공단(서울시 24개 공단)
2020.03.	2020년 공단 인권경영 추진 계획 수립 및 사업팀 알림	
2020.04.	주차사업팀 상황근무자 면담 실시(경영기획팀장)	노무사 자문 추진
2020.04.	2020년 공단 직장 내 괴롭힘 근절대책 수립 시행	
2020.05.	2020년 공단 인권경영 추진 계획 수립(수정) 보고	
2020.07.	2020년 공단 인권경영 교육운영 계획 수립	전 직원대상 교육실시
2020.07.	인권경영 확산을 위한 사업팀별 인권경영 세부 추진 과제 계획 수립	사업팀별 인권경영 확산을 위한 세부과제 추진
2020.10.	노사공동 갑질 및 직장 내 괴롭힘 근절 선언 추진	노조위원장 및 이사장 전 직원 서약서 작성
2021.01.	2020년 인권영향평가 추진 계획 수립	기관운영 및 주요사업

III 인권경영 추진 체계

□ 인권경영 추진 체계

미션	효율적인 공공시설물 관리로 주민복지에 기여		
비전	친절 · 감동 · 사랑 가득 행복 1등 공기업		
인권경영 목표	인권침해사고 ZERO		
전략목표	시스템 구축	예방관리	구제와 보호
추진과제	<ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가 도입 • 전담조직 지정 • 인권경영 기본계획 수립 • 인권경영 이행지침 제정 • 인권경영 위원회 구성 • 인권경영헌장 제정·선포·확산 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권침해 예교육 (성희롱 등 4대폭력 예방교육, 장애인 인식개선교육, 인권교육 등) • 인권경영 실행 • 인권영향평가 T/F팀 구성 • 체크리스트 제작 • 부서별 기초자료 작성 • 인권영향평가 실시 • 인권영향평가 결과공개 	<ul style="list-style-type: none"> • 구제절차 수립 및 시행 • 구제절차 평가 및 개선

□ 연차별 전략목표 추진내용

- (도입기) 인권경영 추진동력 확보를 위한 기반구축
- (정착기) 공단 맞춤형 인권경영체제 가동 및 내실화
- (성숙기) 인권리스크에 대한 능동적 대처 및 인권경영 시스템 고도화

구분	2018년(완료)	2019년(완료)	2020년	2021년
	I. 도입기		II. 정착기	III. 성숙기
시스템 구축	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 전담인원 구성 ▪ 인권경영 선문문작성 및 다짐(전파) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 인권경영 기본계획 수립 ▪ 인권경영 실행(이행) 지침 제정 ▪ 인권경영 위원회 구성 ▪ 인권영향평가 실시 - 과제선정 등 - 체크리스트 개발 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 인권경영 실행(이행) 지침 내실화 ▪ 인권영향평가 내실화 - 집중관리 등 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 인권경영 위원회 기능 및 역할 고도화 ▪ 이해관계자 인권경영 공감대 확산

구 분	2018년(완료)	2019년(완료)	2020년	2021년
	I. 도입기		II. 정착기	III. 성숙기
예방관리	<ul style="list-style-type: none"> 인권의식 함양을 위한 교육 실시 인권(일반)교육 장애인인식 개선 교육 성희롱 예방 등 4대폭력 예방교육 	<ul style="list-style-type: none"> 인권교육 정례화 인권(일반)교육 장애인인식 개선 교육 성희롱 예방 등 4대폭력 예방교육 	<ul style="list-style-type: none"> 인권교육 정례화 및 체계적 운영 직급별/분야별 등 세분화 교육 	<ul style="list-style-type: none"> 인권교육 전문성 제고 인권침해 사례집 공유
구제보호		<ul style="list-style-type: none"> 고충상담창구 운영 	<ul style="list-style-type: none"> 고충상담 및 권리보호 제도의 안정적 운영 	<ul style="list-style-type: none"> 구제방법 등의 다각화 개선방안 마련

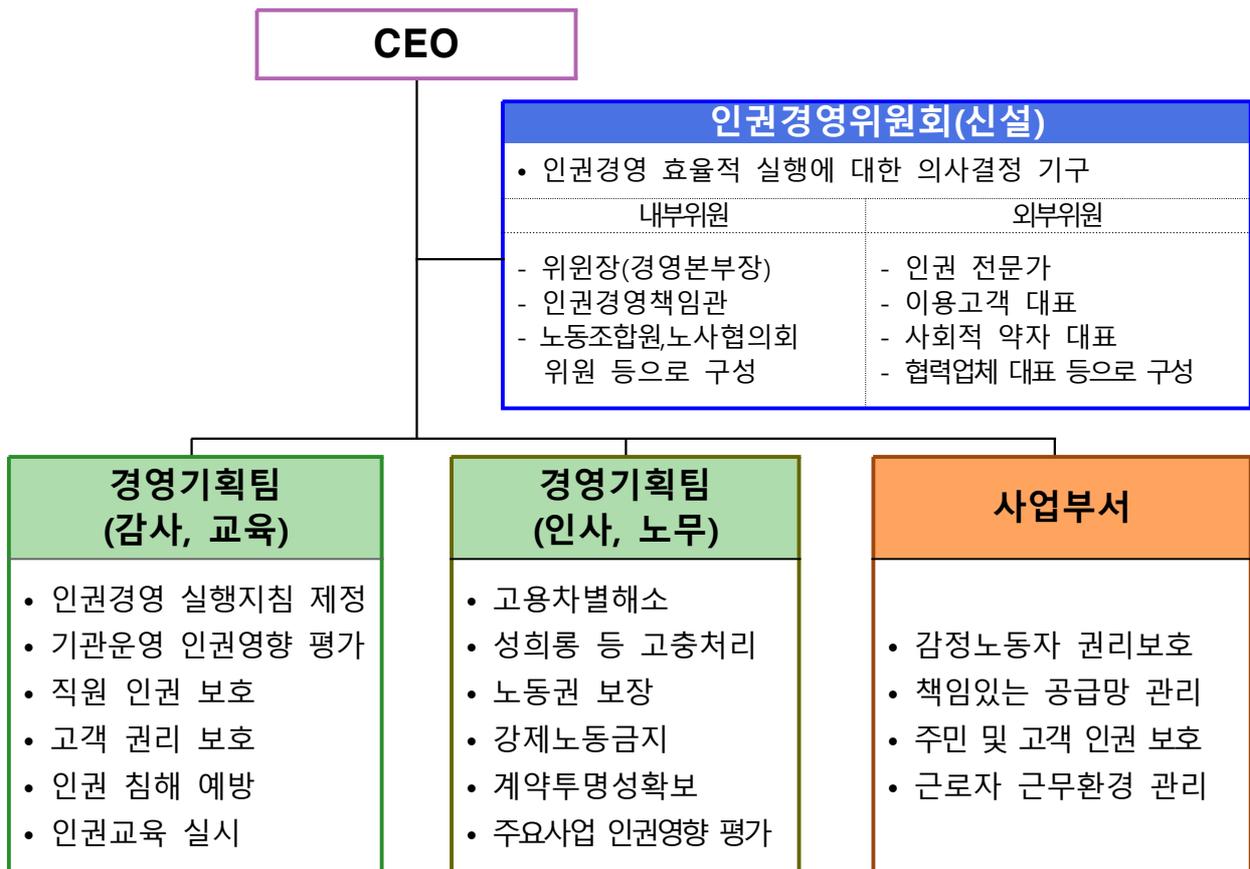
□ 인권경영을 위한 조직 및 시스템 구축

○ 인권경영 전담조직 구성(TF팀 업무 병행)

- (전담부서) 경영기획팀
- (담당자 지정) 각 사업팀별 인권경영 담당자 1명 지명(5개 사업팀 5명 지정)
- (주요역할) 인권영향평가 근거자료 작성, 인권개선활동, 성과 환류 등

※ **실효성 있는 인권경영 추진을 위한 전담부서 및 인권경영담당자 지정**

- 인권경영 전담 조직 현황



□ **인권경영위원회 구성(인권경영 이행지침에 의거)**

- 구성인원 : 위원장 1인(경영본부장) 포함 내·외부 위원 6명
- 구성시기 : 2019년 12월
- 위원임기
 - 내부위원 : 당연직(직위의 재임기간)
 - 외부위원 : 1년(2020. 01. 01. ~ 2021. 12. 31.)
- 역 할
 - 인권경영 제도, 정책, 개선 등에 필요한 사항 권고 또는 의견 표명
 - 인권영향평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고 등
 - 인권 관련 이슈 발생시 심의·평가 등
 - 기관운영 인권영향평가 결과 심의(의결)
 - 주요사업 인권영향평가 대상 선정 및 평가 결과 심의(의결)
 - 위원회 구성 현황

구 분		성 명	소 속	비 고
내부	임원	최영식	경영본부장	당연직
	주관부서장	문동진	경영기획팀	당연직/간사
	노동조합위원장	윤상원	주차사업팀	당연직
	노동조합위원장	정규열	체육사업팀	당연직
외부	지역사회대표	오용석	주민참여위원	은평구민
	산업안전전문가	박용우	안전보건진흥원	협력사

※ 상임이사(경영본부장) 변경 및 인사발령에 따른 주관부서장 변경

※ 공단 산업안전 컨설팅 업체 변경에 따른 교체

□ **사업팀별 인권경영 담당직원 지정 운영**

구분	경영기획팀	운영지원팀	주차사업팀	체육사업팀	시설안전팀	사회서비스추진팀
담당직원	곽상인	김희창	김옥순	권현우	이선주	김현식

III 2020년 인권경영 주요 추진 실적

□ **노사공동 갑질 및 직장 내 괴롭힘 근절 선언 추진**

- 참석인원 : 공단 노사협의회 위원(이사장 외 6명)
 - 코로나19 확산 예방을 위해 노사위원회 위원으로 구성
- 선언일자 : 2020. 10. 26.(월) 10:30 ~ 11:00
- 장 소 : 경영본부 2층 회의실



갑질근절 선언식



직장 내 괴롭힘 근절 선언식

<갑질근절 선언문>

우리는 지역가치 창출로 미래성장을 주도하는 열린 지방공기업으로서 모든 경영활동 과정에서 사람 중심 기업으로서 그 사명을 다한다.

이를 위해 우리는 은평구시설관리공단 갑질근절 정책을 선언하고 임직원이 준수하여야 할 행동 규범 및 가치판단 기준으로 삼으며, 아래와 같이 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 인간의 존엄과 가치를 최우선으로 하는 경영을 하겠습니다.

하나, 우리는 직원간 상호 존중하고 배려하는 마음으로 건강한 직장문화 조성에 앞장서겠습니다.

하나, 우리는 직무수행 시 비인격적인 불이익 처우를 하지 않으며, 우리를 둘러싼 모든 이해관계자의 인권을 존중하겠습니다.

하나, 우리는 공정한 직무수행을 저해하는 부당한 업무 및 사적 지시를 하지 않으며, 자신에게 부여된 지위와 권한을 남용하지 않겠습니다.

하나, 우리는 직무관련자에게 우리의 의무나 부담을 부당하게 전가하지 않으며, 직무수행 시 원칙에 따라 공정하고 신속하게 처리하겠습니다.

하나, 우리는 은평구시설관리공단 직원으로서 품위를 지키며, 공공분야의 사회적 책임을 다하겠습니다.

<인권경영 반 괴롭힘 선언문>

우리는 지역가치 창출로 미래성장을 주도하는 열린 지방공기업으로서 모든 경영활동 과정에서 사람 중심 기업으로서 그 사명을 다한다.

이를 위해 우리는 '인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영과 반(反) 괴롭힘 정책'을 선언하고 임직원이 준수하여야 할 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼으며, 아래와 같이 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리 공단은 직원들을 존중하고, 직원들이 안전하게 근무할 수 있는 근무 환경을 만들기 위하여 노력한다.

하나, 우리 공단은 직원들의 인격이 무시되는 어떠한 직장 내 괴롭힘 행위도 용인하지 않음을 분명히 선언한다.

하나, 경영진은 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 정책을 최우선으로 중요하게 다루며, 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 피해자가 그 피해를 회복할 수 있도록 최선을 다해 지원할 것이다.

하나, 관리자는 항상 부하직원을 존중하며 부하직원이 공단 생활을 원만하게 하도록 돕고, 직원들 간의 괴롭힘 행위가 발생하지 않는지를 예의주시하여야 한다.
또한 직원들과 꾸준히 소통하여 사전에 직장 내 괴롭힘이 발생하지 않도록 예방하여야 한다.

하나, 직원들은 상호 존중을 기본으로 삼아 다른 직원들과 소통·협력하여야 하며, 다른 직원을 신체적, 정신적으로 괴롭히는 행동을 절대 하지 말아야 한다.

□ 2020년 공단 인권경영 확산을 위한 전 직원 교육 실시

○ 교육기간 : 2020년 4월 ~ 11월

○ 교육방법

- 집합교육 : 임직원 인권 의식 제고 및 역량 함양을 위해 인권 전문강사를 초빙하여 집합교육 연 1회 이상 실시

※ 코로나19 확산방지를 위해 대면교육 자제에 따른 비대면 교육 실시

- 사이버 교육 : 국가인권위원회 나라배움터

<http://humanrights.nhi.go.kr>에서 수강신청

○ 교육대상 : 은평구시설관리공단 전 직원

○ 강좌소개 : 인권의 이해, 사회복지와 인권, 신행정과 인권 중 1개강좌 선택

- 국가인권위원회 나라배움터 인권교육 강좌 중 1개강좌 선택 교육

- 모바일 학습 시 나라배움터 공지사항 확인 후 교육 실시



※ 2020년 코로나19 사회적거리두기로 인한 집합교육 실적은 없음

○ 2020년 공단 인권경영 교육실적(대상인원 145명 중 130명 교육 이수 - 89.6%)

사업팀	경영	운영	주차	체육	시설	사회서비스	합계
대상/교육인원	7/5	8/8	29/29	50/44	48/42	3/2	145/130

○ 2020년 공단 갑질근절 교육실적(대상인원 145명 중 124명 교육 이수 - 85.5%)

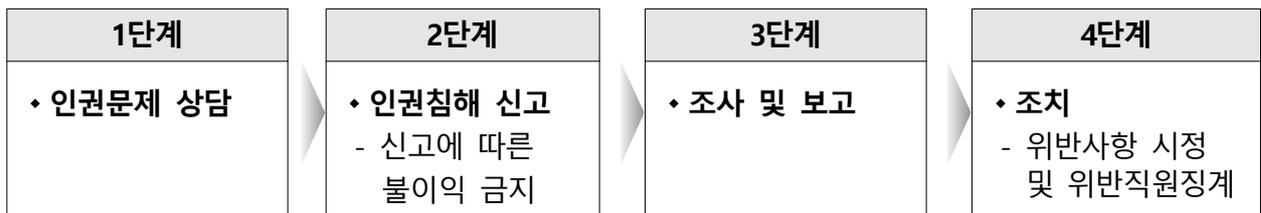
사업팀	경영	운영	주차	체육	시설	사회서비스	합계
대상/교육인원	7/4	8/8	29/27	50/48	48/35	3/2	145/124

○ 2020년 공단 직장 내 괴롭힘 교육실적(대상인원 145명 중 125명 교육 이수 - 86.2%)

사업팀	경영	운영	주차	체육	시설	사회서비스	합계
대상/교육인원	7/6	8/7	29/25	50/40	48/43	3/3	145/125

□ **인권침해 구제와 보호(성희롱 등 인권침해 고충처리) 추진**

- (목적) 인권경영 이행규정 내 인권침해행위 신고 및 조치에 관한 사항을 명시하고 제도화
- (주요내용) 인권침해행위 처리 시 신고인의 익명성을 보장하는 조치, 독립된 인권구제위원회(인권경영위원회) 설치·운영
- 인권침해의 유형
 - (공권력에 의한) 국가기관 등의 업무수행과 관련해 법에 규정된 인권침해
 - (차별행위에 의한) 평등권 침해의 차별행위로 고용, 시설의 공급이나 이용에 있어 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 하는 행위, 성희롱 행위 등
- 운영방향
 - 신고 즉시 보호 받고, 안전하게 구제 받을 수 있는 시스템 정립
 - 피해자 인권보호에 초점을 맞춘 지원 절차 운영
 - 환류기능 및 2차 피해예방 조치 강화
- 고충처리 상담 및 신고방법
 - (내용) 성희롱, 언어폭력 등 인권 침해사항 전반
- 구제절차 수립 및 시행



- **성희롱·성폭력 고충상담원 교육 실시(법정교육)**
 - 교육기관 : 한국양성평등교육진흥원
 - 교육방법 : 실시간 재택교육, 온라인교육
 - 교육인원 : 3명(안신은, 이상윤, 김리원) - 공단 성희롱 고충상담 위원
- 구제절차 평가 및 개선
 - 구제절차 효용성에 대한 정기적 평가 실시
- **2020년 구제절차 개선 실적**

2020년 경영평가 당기지적사항

윤리경영은 성 범죄 등 비윤리적인 행위의 피해자 및 제보자의 구제 절차 및 제도의 홍보와 전파를 통해 피해 신고 및 구제에 대한 인지도 향상 방안이 필요함.

- 비 윤리적 행위에 대한 피해직원의 정신적 고통을 외부 전문업체를 통해 다양한 힐링 프로그램으로 치유하는 추진 방안 수립(2021년 예산반영 : 2,500천원)

○ 공단 직원 급여명세서를 활용한 제도 홍보 실시

- 상담창구 및 신고절차 등에 대하여 교육·홍보를 실시하여 직원 모두가 쉽게 접근할 수 있도록 홍보 실시
 - 매월 지급되는 급여명세서에 직장 내 괴롭힘 근절 캠페인 문구를 반영하는 등 다양한 방식의 캠페인 실시(운영지원팀 급여담당 협조)
 - 공단 급여명세서(공지사항)를 활용한 캠페인 문구 및 상담 안내 실시
 - 직장 내 괴롭힘 없는 안락하고 쾌적한 직장문화 정착
- 상담 및 신고안내 : 010-2***-**** / sunnykwakin@hanmail.net

□ CEO 경영방침을 실현하기 위한 사업팀별 인권경영 세부 추진과제 운영

사업팀(담당)	추진과제	추진내용
경영기획팀	갑질예방을 위한 업무유형별 자가진단 추진(수시)	- 갑질행위 발생가능성이 높은 업무(인사)에 대한 갑질예방을 위한 자가진단 실시(체크리스트 활용) ※ 인사(채용, 승진 등) 업무 시 자가진단 실시
	공단 인권경영 확산 및 의지 표명을 위한 시스템 구축 (홈페이지 내 인권경영 홍보 시스템 구축)	- 공단 홈페이지 내 공단 인권경영 추진 현황 및 주요 활동 현황 등을 홈페이지에 게시하여 공단 홈페이지 방문고객에게 인권경영 홍보 및 확산
운영지원팀	임직원 소통만남 운영	- 임원과 직원간 다각적인 채널의 소통의 장을 운영함으로써 직원 고충사항, 조직내 부조리 사항, 인권 및 조직화합 저해요인, 개인고충 등을 사전에 청취하고 적정 조치를 통해 문제 예방에 기여
	자체 인권경영 교육 강화	- 인권경영 우수사례 등을 정기 교육함으로써, 인권경영 내재화에 기여
주차사업팀	직원들과의 소통을 통한 인권경영 (분기별)	- 이사장과 주차사업팀 전 직원과의 정기적(분기) 만남을 통한 효율적인 의사소통 실현 및 임원 직원간 상호 유대관계 형성
	소통! 그것이 알고싶다 (매월)	- “너란 사람 짱이야!” 주차사업팀 인권경영을 위한 월 1회 우수직원 선발 캠페인 - “우리 한 번 만날까?” 조직내 진정한 의사소통을 위한 월 1회 직원들의 만남의 장 캠페인
체육사업팀	사회적약자 편의증진을 위한 시설물 개선	- 승강기 시각장애인 음성안내 설치, 대체육관 장애인 리프트 설치 등 사회적약자를 위한 시설물 개선
	고객 접점직원(감정노동자) 대상 힐링프로그램 운영	- 고객접점직원들의 애로사항, 건의사항 청취 및 개선 방향 모색, 스트레스 관리를 위한 힐링프로그램 실시
시설안전팀	외부고객 환경권 보장	- 모래놀이터 등을 대상으로 상시(정기)적 소독을 통한 공원 이용고객 환경권 보장
	고객의 알권리 보장을 통한 인권경영	- 시설물 또는 부속물에 대해 안점검사 등을 실시하고 결과를 피드백 함으로써 이용고객의 알권리 보장

○ 세부과제 추진실적은 추후 인권경영 추진 결과보고 시 작성 예정

□ 공단 임직원대상 갑질 및 괴롭힘 근절 서약서 작성(개인별) 추진

○ 추진목적

- 공단의 임직원으로서 사회적 책임을 다하기 위해 직장 내 갑질 및 괴롭힘을 근절하고 직원간 상호존중하는 직장문화를 조성하기 위함

○ 추진대상 : 공단 임직원(서약서 서명내역 붙임 1~5 참조)

- 사업팀별 대상인원(이사장 외 70명)

(단위:명)

구 분	소 계	경영기획팀	운영지원팀	주차사업팀	체육사업팀	시설안전팀	사회서비스팀
정규직	38	7	8	6	10	4	3
계약직가군	15	-	-	-	15	-	-
계약직나군	18	-	-	5	11	2	-
합 계	71	7	8	11	36	6	3

※ 경영기획팀 대상은 임원(이사장, 경영본부장, 경영기획팀장) 포함

※ 체육사업팀 대상은 기간제 직원(계약직 가군 1명, 나군 1명) 포함

○ 주요내용

- 직원 상호간 존중과 배려를 통한 행복한 직장문화 조성
- 우월적 지위를 이용한 부당한 업무지시 및 갑질 행위 금지
- 직원 상호간 비인격적인 행위 금지
- 갑질 및 직장 내 괴롭힘 행위 예방 적극 동참 등

□ 감정노동자 직무스트레스 관리를 위한 시스템 구축

○ 추진목적

- 전화상담(안내데스크 근무직원 등) 시 정신적 스트레스에 따른 건강장해 예방을 위한 스트레스 관리 시스템 마련

○ 추진일자 : 2020. 06. 22.(월)

○ 설치업체 : (주)케이티(대표 : 구현모)

(경기도 성남시 분당구 불정로 90, 1층(정자동))

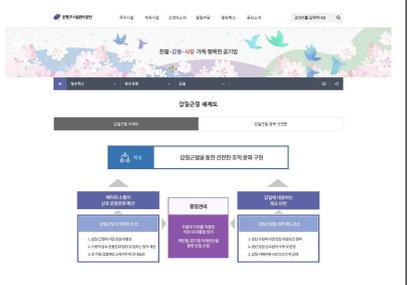
○ 추진금액 : 금15,785,000원

○ 기대효과

- 2020년 업무용 전화기 녹취서버 구매를 통한 악성민원으로부터 고객응대 근로자 보호 효과 기대(예산 15,785천원)

□ 공단 홈페이지 내 인권경영 확산 및 의지 표명을 위한 시스템 구축

- 공단 홈페이지 방문 고객을 위한 공단의 인권경영 추진현황 및 확산을 위한 시스템 구축
- 공단의 인권경영 이행지침, 인권선언문, 인권경영 주요행사 등을 공단 방문고객에게 인권경영 등 홍보

		
공단 홈페이지 개선(인권경영)	공단 홈페이지 개선(품질근절)	공단 홈페이지 개선(고루힘 근절)

□ 공단과 계약한 업체의 인권경영 확산을 위한 근로자 권리보호 이행서약서 시행

- 관련근거
 - 서울시 사회적 가치 증대를 위한 공공조달에 관한 조례 제9조(근로자의 권리보호)
- 추진목적 : 우리 공단과 계약을 체결한 상대자(업체)의 성희롱 예방, 적정 근로시간 준수 강조 등을 위해 「근로자권리보호이행서약서」 시행
- 근로자권리보호이행서약서 주요내용
 - ① 인권보호 경영정책 확립 노력, ② 차별 조장 금지, ③ 노동환경 개선, ④ 성적 강압 금지, ⑤ 노동시간 준수 등의 내용, ⑥ 관련법령 준수
- 추진방법
 - 공단 사업과 관련하여 계약 등의 방법으로 재화나 물품·공사·용역·민간위탁 등을 조달하는 행위에 있어, 계약업체 근로자(하도급 업체 포함)의 인권보호, 고용안정, 노동환경 보장을 위해 인권을 고려해 '근로자 권리보호 이행서약서' 제도 시행
 - 계약 체결 시 업체 담당자 '근로자 권리보호 이행서약서' 작성(계약담당 협조)
- 추진실적

구 분	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
근로자 권리보호 이행서약서	8건	2건	4건	4건	4건	10건	31건
업무유형별 자가진단	3건	-	2건	1건	-	3건	3건
합 계	11건	2건	6건	5건	4건	13건	34건

- 추진효과
 - 공단과 계약한 업체들의 사회적 책임성을 부여하고, 기업인권에 대해 최소한의 기준을 마련
 - 지역사회에 인권증진에 기여 및 동반성장 기회 제공

IV

인권영향평가 실시

□ 인권영향평가 개요

○ 평가항목의 이원화

- 기관운영 인권영향평가(평가일 : 2021. 01. 11. ~ 01. 12.)
 - ▶ 공단의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 리스크를 사전에 파악하기 위한 평가
- 주요사업 인권영향평가(평가일 : 2021. 01. 13. ~ 01. 15.)
 - ▶ 공단의 사업수행이 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 리스크를 사전에 파악하고 평가하여 공단 주력 사업의 지속가능 발전 도모

○ 평가개요

- 평가기간 : 2021. 01. 11.(월) ~ 01. 15.(수)
- 평가방법 : 인권경영위원(6명)의 현장평가 및 이해관계자 인터뷰 등을 통한 서면평가 실시
- 평가기준 : 각 지표별 추진실적이 평가기준을 어느 정도 충족하는지를 평가
- 점수 및 평가 등급

구분	예			보완필요			아니오		정보없음	해당없음
점수	2점			1점			0점		평가제외	평가제외
구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급	
평점	100~90점	90점미만~80점	80점미만~70점	70점미만~60점	60점미만~50점	50점미만~40점	40점미만~30점	30점미만~20점	20점미만~80점	

□ 인권영향평가 사전교육 실시

- 교육일자 : 2021. 01. 07.(목)
- 교육대상 : 내부위원 및 주요사업 인권경영 담당직원
- 교육내용 : 인권영향평가 사전 이행자료 작성방법 및 평가시 유의 사항 등
- 교육장소 : 경영기획팀 회의실

□ 인권영향평가 지표별 내역

- 기관운영 인권영향평가(평가지표 : 10개분야 158개 지표)

연번	분 야	항목/지표	연번	분 야	항목/지표
1	인권경영 체제의 구축	5개/30개	6	산업안전 보장	4개/17개
2	고용상의 비차별	4개/17개	7	책임있는 공급망 관리	3개/10개
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	4개/16개	8	현지주민의 인권보호	2개/10개
4	강제노동의 금지	2개/11개	9	환경권 보장	4개/18개
5	아동노동의 금지	2개/14개	10	소비자인권 보호	3개/15개

- 기관운영 인권영향평가 지표별 담당부서(담당자) 및 평가위원

구분	평가분야	부서(담당)	평가위원	
			내부위원	외부위원
1	인권경영 체제의 구축	경영기획(인권담당)	문○진	오○석
2	고용상의 비차별	경영기획(인사담당)	윤○원	박○우
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	경영기획(노무담당)	이○욱	오○석
4	강제노동의 금지	경영기획(노무담당)	문○진	박○우
5	아동노동의 금지	경영기획(인사담당)	윤○원	오○석
6	산업안전 보장	운영지원(산업안전담당)	이○욱	박○우
7	책임있는 공급망 관리	기획/운영(계약/감사담당)	문○진	오○석
8	현지주민의 인권보호	경영기획(인권담당)	윤○원	박○우
9	환경권 보장	운영지원(친환경담당)	이○욱	오○석
10	소비자인권 보호	경영기획(CS/개인정보)	문○진	박○우

○ 주요사업 인권영향평가(평가지표 : 5개 항목 17개~19개 지표)

공단 평가대상사업	연번	평가분야	지표(주차/체육)
주차관리 사업(17개 세부지표) - 주차사업팀 직영 사업장(4개소)	1	공정운영	3개/4개
	2	사회약자 이용편의시설 보장	3개/4개
	3	안전보장	4개/4개
체육시설 관리 사업(19개 세부지표) - 은평구민체육센터, 다목적체육관, 축구장	4	근무자 인권보호	5개/5개
	5	지역주민 환경보장	2개/2개

- 주요사업 인권영향평가 지표별 담당부서(담당자) 및 평가위원

연번	주요사업	부서(담당)	평가위원	
			내부위원	외부위원
1	평화공원지하 공영주차장	주차사업팀(인권담당)	문○진	오○석
2	응암3동 공영주차장	주차사업팀(인권담당)	윤○원	박○우
3	구청부설 주차장	주차사업팀(인권담당)	이○욱	오○석
4	봉산자연공원 내 공영주차장	주차사업팀(인권담당)	문○진	박○우
5	은평구민체육센터	체육사업팀(인권담당)	윤○원	오○석
6	은평다목적체육관	체육사업팀(인권담당)	이○욱	박○우
7	은평구립축구장	체육사업팀(인권담당)	문○진	오○석

V

인권영향평가 결과

□ 기관운영 인권영향평가 지표별 종합 결과(10개분야 158개 지표)

	평가지표	내부위원	외부위원	점 수
1	인권경영 체제의 구축	94.7	94.7	94.7
2	고용상의 비차별	100	100	100
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	100	100	100
4	강제 노동의 금지	100	100	100
5	아동노동의 금지	100	100	100
6	산업안전 보장	100	88.75	94.3
7	책임 있는 공급망 관리	83.4	70.9	77.2
8	현지주민의 인권 보호	100	100	100
9	환경권 보장	93.8	81.3	87.6
10	소비자인권 보호	100	100	100
평가점수		97.12	93.6	95.3

□ 주요사업 인권영향평가 지표별 종합 결과

○ 주차시설 인권영향평가(5개 항목 17개 세부지표)

	평가지표	내부위원	외부위원	점 수
1	공정운영	100	100	100
2	사회약자 이용편의시설 보장	100	100	100
3	안전보장	100	62.5	81.3
4	근무자 인권보호	100	100	100
5	지역주민 환경보장	100	100	100
평가점수		100	92.5	96.26

○ 체육시설 인권영향평가(5개 항목 19개 세부지표)

	평가지표	내부위원	외부위원	점 수
1	공정운영	100	100	100
2	사회약자 이용편의시설 보장	87.5	87.5	87.5
3	안전보장	100	100	100
4	근무자 인권보호	100	100	100
5	지역주민 환경보장	100	100	100
평가점수		97.5	97.5	97.5

VI

인권영향평가 결과 세부내역 및 분석 결과

기관운영 인권영향평가 종합점수 : 95.1점(1등급)

	평가지표	점수
1	인권경영 체제의 구축	94.7
2	고용상의 비차별	100
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	100
4	강제 노동의 금지	100
5	아동노동의 금지	100
6	산업안전 보장	94.3
7	책임 있는 공급망 관리	77.2
8	현지주민의 인권 보호	100
9	환경권 보장	87.6
10	소비자인권 보호	100
	평가점수	95.3



- ▶ 기관운영 인권영향평가 결과 **은평구시설관리공단은 평균 95.3점으로 9개등급 기준 1등급**으로 결과가 도출됐으며, 「**책임있는 공급망 관리**」, 「**환경권 보장**」 지표가 **종합점수 대비 미흡한 것으로** 나타남.

□ 항목별 세부평가 결과 및 개선방안

- 기관운영 인권영향평가 지표별 세부내역 및 개선방안

인권경영 체제의 구축(94.2점)

	평가지표	내부위원	외부위원	점 수
1	인권존중 정책선언	100	100	100
2	인권영향평가 정기적 실시	100	100	100
3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	87.5	87.5	87.5
4	인권경영 성과	85.8	85.8	85.8
5	구제절차 마련	100	100	100
	평가점수	94.2	94.2	94.2

- 인권경영 체제의 구축 지표는 94.2점이며, 5개 지표 중 '인권존중 정책선언', '인권영향평가 정기적 실시', '구제절차 마련' 지표가 100점으로 가장 높고, '인권경영 제도화를 위한 필요조치', '인권경영 성과' 지표가 평가점수 대비 각각 87.5점과 85.8점으로 나타남.
- (개선방안) 공단은 인권준수를 위한 감사장치를 마련하여야 하고, 인권경영 성과 확인을 위해 내/외부 전문가와 이해관계자의 의견도 수렴하여 정기적인 성과 보고체제를 구축할 필요가 있음
- (우수사례)관련 규정 및 인권경영 추진 계획의 내용이 잘 명시되어있고, 인권경영 확산을 위해 모든직원의 교육을 실시하여 인권경영 확산에 노력하였음.

고용상의 비차별(100점)

	평가지표	내부위원	외부위원	점 수
1	고용상의 비차별	100	100	100
2	고용상 남녀비차별	100	100	100
3	비정규직 노동자 비차별	100	100	100
4	외국인 노동자 비차별	해당없음	해당없음	-
평가점수		100	100	100

- 고용상의 비차별 지표는 100점이며, 4개 지표 중 '외국인 노동자 비차별'은 현재 공단 경영에 있어 해당사항 "없음"으로 분류
- (개선방안)없음

결사 및 단체교섭의 자유 보장(100점)

	평가지표	내부위원	외부위원	점 수
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	해당없음	해당없음	-
평가점수		100	100	100

- 결사 및 단체교섭의 자유보장 지표는 100점이며, 4개 지표 중 '노동조합 부재시 대안적 조치'는 현재 공단은 복수노조 운영으로 해당사항 "없음"으로 분류
- (개선방안)없음

강제 노동의 금지(100점)

	평가지표	내부위원	외부위원	점 수
1	강제노동의 금지	100	100	100
2	자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방	해당없음	해당없음	-
평가점수		100	100	100

- 강제 노동의 금지 지표는 100점이며, 2개 지표 중 '자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방'은 현재 공단 경영에 있어 해당사항 "없음"으로 분류
- (개선방안)없음

아동 노동의 금지(100점)

	평가지표	내부위원	외부위원	점 수
1	연소자 고용금지	100	100	100
2	연소자 고용을 알게된 경우의 조치	해당없음	해당없음	-
평가점수		100	100	100

- 아동 노동의 금지 지표는 100점이며, 2개 지표 중 '연소자 고용을 알게된 경우의 조치'는 현재 공단 경영에 있어 해당사항 "없음"으로 분류
- (개선방안)없음

산업안전의 보장(94.3점)

	평가지표	내부위원	외부위원	점 수
1	작업장 안전	100	80	90.0
2	임산부 및 장애인 등 보호	100	75	87.5
3	필수장비 제공 및 교육실시 등	100	100	100
4	산업재해 피해노동자 지원	100	100	100
평가점수		100	88.75	94.3

- 산업안전의 보장 지표는 94.3점이며, 4개 지표 중 '임산부 및 장애인 등 보호' 지표가 87.5점으로 가장 낮게 조사됨. 이는 내부 위원들과 외부위원의 판단이 서로 다른만큼 산업안전 관련 고객의 눈높이에서 직장 내 산업안전 강화를 위해 노력할 필요가 있음.
- (개선방안)공단에서 관리하는 시설물에 대한 전반적인 점검을 통해 임산부, 장애인, 기타 취약 노동자에 대한 별도 안전 시설 및 회사 내에서 이동하는데 불편함이 없도록 조치할 필요가 있음.

책임있는 공급망 관리(77.2점)

	평가지표	내부위원	외부위원	점 수
1	협력회사 등의 인권침해 예방	100	100	100
2	모니터링 실시	50	50	50
3	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	100	62.5	81.25
평가점수		83.4	70.9	77.2

- 책임있는 공급망 관리 지표는 전체 지표 중 최저 점수인 77.2점이며, 3개 지표 중 '모니터링 실시' 지표가 50.0점으로 가장 낮게 조사됨. 협력회사 등에 대한 인권침해 예방은 전년 영향평가 지적사항을 성실히 이행하였으나, 전체적으로 책임있는 공급망 지표에 대하여는 전반적인 재 검토가 필요함.
- (개선방안)공단의 협력업체에 대해 정기적인 모니터링을 실시하여 문제 발생 시 시정 요구를 할 수 있는 제도를 마련하여 민간으로의 인권경영 확산에 기여하고, 보안담당 직원에 대한 인권침해 예방에도 적극 노력할 필요가 있음.

현지주민의 인권보호(100점)

	평가지표	내부위원	외부위원	점 수
1	지역주민 인권의 존중보호	100	100	100
2	지역주민의 지적재산권 보호	해당없음	해당없음	-
평가점수		100	100	100

- 현지주민의 인권보호 지표는 100점이며, 2개 지표 중 '지역주민의 지적재산권 보호'는 현재 공단 경영에 있어 해당사항 "없음"으로 분류
- (개선방안)없음

환경권 보장(87.6점)

	평가지표	내부위원	외부위원	점 수
1	환경경영체제 수립 및 유지	100	100	100
2	환경정보의 공개	100	100	100
3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	해당없음	해당없음	-
4	비상계획 수립	87.5	62.5	75.0
평가점수		93.8	81.3	87.6

- 환경권 보장 지표는 87.6점이며, 4개 지표 중 '비상계획 수립' 지표가 75.0점으로 가장 낮게 조사됨. 이는 내부 위원들과 외부위원의 판단이 서로 다른만큼 환경관련 비상계획수립 시 공단 환경에 맞는 대응 계획 수립이 필요
- (개선방안)환경 훼손에 대한 공단 비상계획 수립 시 유관기관과 협의하여 공단의 역할을 명확히하고, 정기적인 훈련을 통해 대응 능력을 향상시키기 위한 개선방안 마련

소비자 인권 보호(100점)

	평가지표	내부위원	외부위원	점 수
1	소비자 보호를 위한 법령 준수	해당없음	해당없음	-
2	제품 결함시 조치	해당없음	해당없음	-
3	소비자 사생활 보호	100	100	100
평가점수		100	100	100

- 소비자인권 보호 지표 점수는 100점이며, 3개 지표 중 '소비자 보호를 위한 법령 준수', '제품 결함시 조치' 지표는 공단 경영에 있어 해당사항 "없음"으로 분류
- (개선방안)없음

□ 주요사업 인권영향평가 종합점수 : 주차(96.26점), 체육(97.5) - 1등급

평가지표	주차시설	체육시설
1 공정운영	100	100
2 사회약자 이용편의시설 보장	100	87.5
3 안전보장	81.3	100
4 근무자 인권보호	100	100
5 지역주민 환경보장	100	100
평가점수	96.26	97.50

평가지표	주차시설	체육시설
지역주민 환경보장	100	100
근무자 인권보호	100	100
안전보장	81.3	100
사회약자 이용편의시설 보장	100	87.5
공정운영	100	100

- ▶ 주요사업 인권영향평가 결과 주차시설은 96.26점, 체육시설은 97.5점으로 9개등급 기준 1등급으로 결과가 도출됐으며, 주차시설은 안전보장에 대한 지표가, 체육시설은 사회약자 이용편의시설 보장 지표가 종합점수 대비 미흡한 것으로 나타남.

○ 주요사업 인권영향평가 지표별 세부내역 및 개선방안

주차시설 인권영향평가 결과(96.26점)

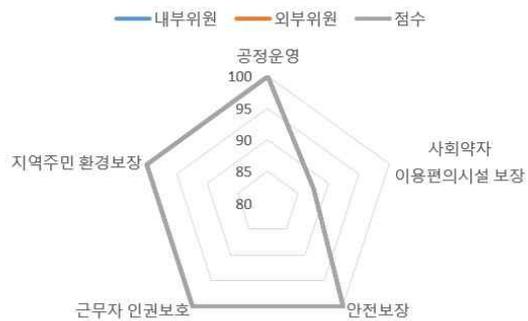
	평가지표	내부위원	외부위원	점수
1	공정운영	100	100	100
2	사회약자 이용편의시설 보장	100	100	100
3	안전보장	100	62.5	81.3
4	근무자 인권보호	100	100	100
5	지역주민 환경보장	100	100	100
평가점수		100	92.5	96.26



- 주차시설 인권영향평가 종합점수는 96.26점이며, 5개 지표중 '안전보장' 지표가 81.3점으로 낮게 평가 되었음.
- (개선방안)공단 주차시설의 '안전보장'을 위해 분기별 시설물 안전점검 외 별도로 정기적인 시설물 점검을 통해 이용고객 또는 근무 직원의 안전을 위해 주차시설의 특성을 고려하여 추진계획을 수립할 필요가 있음.
또한, 재해 및 재난을 대비한 체계적인 시스템을 구축하여 비상상황이 따른 단계별 훈련을 실시하여 비상상황 발생 시 초동대응에 신속하게 대처할 수 있는 능력 제고 필요

체육시설 인권영향평가 결과(97.5점)

	평가지표	내부위원	외부위원	점수
1	공정운영	100	100	100
2	사회약자 이용편의시설 보장	87.5	87.5	87.5
3	안전보장	100	100	100
4	근무자 인권보호	100	100	100
5	지역주민 환경보장	100	100	100
평가점수		97.5	97.5	97.5



- 체육시설 인권영향평가 종합점수는 97.5점이며, 5개 지표중 '사회약자 이용편의시설 보장' 지표가 87.5점으로 낮게 평가 되었음.
- (개선방안)공단 체육시설의 '사회약자 이용편의시설 보장'을 위해 이용고객이 많은 안내데스크에 외국인 및 장애인의 편의 시설개선은 성실이 이행하였으나, 장애인이 체육시설을 이용할 시 장애인을 돕는 업무분장을 실시하여 장애인 접근과 시설 이용에 불편이 없도록 직원들의 업무분장에 명시할 필요가 있음(안내데스크 직원 우선)

□ 은평구시설관리공단 인권영향평가 총평

- 공단의 인권영향평가는 공단의 임직원, 이해관계자, 지역주민의 인권침해를 예방하고 인권보호를 위해 인권경영체계 확립과 구체적 시행 여부에 대해 확인 평가하는 과정으로,
- 은평구시설관리공단은 2020년 인권경영 추진 계획을 수립하고, 전 직원 인권 경영 확산을 위해 전 직원 교육(인권, 갑질, 직장 내 괴롭힘)을 실시하였고,
- 공단 임원의 인권경영 의지 표명을 위한 ‘노사공동 갑질 및 직장 내 괴롭힘 근절 선언식’을 실시하여 인권경영의 의미 및 추진의 필요성 등에 대해 노력한 실적은 크다 하겠음.
- 또한, CEO 경영방침을 실현하기 위한 사업팀별 인권경영 세부 추진과제를 운영하여 홈페이지 개선 및 협력업체 인권경영에도 노력한 바가 큼.
- 다만, 기관운영 인권영향평가지표에서 도출된 개선방안(책임있는 공급망 관리)에 대하여는 공단의 협력업체에 대해 정기적인 모니터링을 실시하여 문제 발생 시 시정 요구를 할 수 있는 제도를 마련하여 민간으로의 인권경영 확산에 기여하고, 보안담당 직원에 대한 인권침해 예방에도 적극 노력할 필요가 있음.
- 주요사업 인권영향평가지표에서 도출된 주차시설의 안전보장을 위해 주차시설의 특성을 고려한 시설물 유지관리 계획을 수립하고 수시 모니터링을 통해 이용 고객 및 근로자에게 안전한 환경을 제공 해야하며,
- 체육시설의 사회약자 이용편의시설 보장을 위해 체육사업팀 안내데스크 직원을 대상으로 장애인 이용고객에 대해 도움을 줄 수 있는 직원을 업무분장하여 장애인 응대를 적극적으로 할 수 있도록 조치가 필요함.
- 향후 인권영향평가에서 도출된 개선과제를 충실히 실천하여 2021년 인권영향평가 시 개선된 실적을 토대로 평가가 진행될 수 있도록 해야하며, 앞으로 인권 침해 예방과 방지로써 인권경영의 순기능을 이룰 수 있도록 노력이 필요함.

붙임 1. 기관운영 인권영향평가 평가결과 세부내역 1부.

2. 주요사업 인권영향평가 평가결과 세부내역 1부. 끝.

인권경영 이행지침

제정 2019. 06. 01.

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은 은평구시설관리공단(이하 “공단”이라 한다) 임직원과 이해관계자의 인권보호·증진에 관한 정책의 수립 및 시행에 대하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자기본권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치를 말한다.
2. “인권경영”이란 기업에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 기업이 인권정책선언을 하고 인권실천·점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대해 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 공단에 근무하는 임원과 직원(계약직 포함)을 말한다.
4. “이해관계자”란 공단의 경영활동과 관련된 자로서 지역사회(주민), 협력사, 고객 등을 말한다.

제3조(적용범위) 이 지침은 임직원과 이해관계자를 대상으로 한다.

제4조(다른 지침과의 관계) 공단의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 규정에 별도로 정하고 있는 경우를 제외하고는 이 지침이 정하는 바에 따른다.

제2장 인권경영 이행 원칙

제5조(고용상의 비차별) 공단은 고용과 관련하여 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않는다.

제6조(결사 및 단체교섭의 자유보장) 공단은 근로자들의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

제7조(강제노동 및 아동노동의 금지) 공단은 강제노동, 아동노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO) 권고 및 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

제8조(안전 및 보건) ①공단은 근로자들에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공해야 하며, 근로자들이 위험한 작업환경에서 근무하는 경우에는 별도의 안전장구와 안전교육을 제공해야 한다.

②공단은 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 적절한 보상 등의 조치를 신속히 제공해야 한다.

제9조(책임 있는 협력사 관리) ①공단은 모든 협력회사를 공정하게 대우하고 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.

②공단은 설문이나 현장 방문 등의 방법을 통해 협력사의 인권경영이행 여부를 점검할 수 있고 중대한 인권침해에 대하여 시정되지 않으면 거래를 중지할 수 있다.

제10조(고객 인권 보호) 공단은 고객의 보건과 안전, 개인정보 보호를 위해 노력한다.

제3장 인권경영 체계

제11조(인권경영 선언) 공단은 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치 보장하기 위하여 인권경영 헌장을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

제12조(계획 수립) 공단은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음의 각 호의 사항을 포함한 인권경영 기본계획을 수립할 수 있다.

1. 인권경영의 기본방향 및 목표
2. 인권경영 추진과제 및 실행전략
3. 그 밖의 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

제13조(주관부서) ①공단은 인권경영을 안정적이고 효율적으로 운영하기 위하여 인권경영 주관부서(이하 “주관부서”라 한다)를 둔다.

②주관부서의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 인권경영의 계획 수립 및 시행에 관한 사항
2. 인권교육의 시행에 관한 사항
3. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
4. 그 밖에 이사장 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

③인권경영 주관부서는 경영지원팀으로 한다

제14조(인권교육) ①공단은 전 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권 관련 교육을 실시한다.

②공단은 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 필요한 경우 협력사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시 할 수 있다.

③제1항 및 제2항의 인권교육은 공단의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 사이버교육, 집합교육 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다.

제15조(인권경영 활동지원) 공단은 인권보호 및 증진을 추진하기 위하여 필요한 조치를 취할 수 있으며, 인권관련 기관 또는 단체, 협력사 등 이해관계자에 대하여 인권경영 실천을 위한 지원을 할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제16조(설치 및 기능) 임직원 및 이해관계자의 인권보호 및 증진에 관한 다음 각 호의 사항을 심의·의결하기 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 인권경영 추진에 관한 제도, 정책, 개선 등에 필요한 사항
2. 인권개선 권고에 관한 사항
3. 인권침해 접수사건에 대한 구제 조치에 관한 사항
4. 그 밖에 이사장 또는 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

제17조(구성) ①위원회는 인권경영위원회 위원장(이하“위원장”이라 한다) 1인을 포함한 5인 이상 7인 이내로 구성하며 외부위원을 포함하여 구성할 수 있다.

②경영본부장, 주관부서장, 각 노동조합 위원장은 당연직으로 한다.

③외부위원은 인권전문가, 협력사 대표, 고객, 주민참여위원 등에서 2인 이내로 하며, 아사장이 위촉한다.

④위원회의 위원장은 경영본부장으로 한다.

⑤위원회의 사무를 처리할 간사를 두며, 간사는 주관부서의 장이 한다.

제18조(회의 및 의결정족수) ①위원장은 위원회를 대표하며, 업무를 총괄한다.

②위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 위원장이 사전에 지명한 자가 그 직무를 대행한다.

③위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석 위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부 동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.

④위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 수 있다. 이 경우 정해진 기한까지 재적위원이 서면 의결서를 제출하면 이를 출석으로 본다.

⑤간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야 한다.

⑥위원회 회의에 참석한 위원에게는 「예산편성 및 집행지침」 범위 내에서 수당을 지급할 수 있다. 다만 내부위원에게는 지급하지 아니한다.

제19조(소집) 위원회는 연 1회 정기회의를 개최하며, 위원장이 필요하다고 인정하는 때 또는 재적위원 1/3 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.

제20조(의견청취 및 자료제출 요구) ①위원회는 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

②위원회는 필요한 경우 회의안건과 관련된 자료 등을 관련부서 등 이해관계자에게 요구할 수 있다.

제21조(비밀엄수) 위원회 회의에 참석한 위원 및 관련자는 직무상 습득한 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제22조(이익충돌 회피) 위원회는 특정 안건과 이해관계 당사자인 위원을 해당 안건논의에서 배제해야 한다.

제23조(위원의 임기) 당연직 위원의 임기는 그 직위의 재임기간으로 하며 외부위원의 임기는 1년으로 하며 2회에 한하여 연임할 수 있다.

제24조(위원의 해촉) 이사장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 해촉할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀을 누설한 때
3. 질병 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해에 연루된 경우
5. 외부위원이 선임 당시의 직위(신분)에서 변동사항이 발생하였을 때
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제5장 인권영향평가

- 제25조(인권영향평가 실시)** ①공단은 기관운영, 주요사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
- ②인권경영 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.
- ③인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
- ④인권영향평가 결과는 위원회의 심의를 거쳐 이사장에게 제출하고 필요한 조치를 권고할 수 있다.
- ⑤인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제6장 인권침해 구제

- 제26조(인권을 저해하는 지시 등의 금지)** ① 임직원은 동료나 하급자의 인권을 저해하는 지시를 하여서는 아니 된다.
- ② 임직원은 이해관계자의 인권을 저해하는 행위를 하여서는 아니 된다
- 제27조(인권경영책임관 지정 및 상담)** ①공단은 인권 업무를 주관하는 부서의 장을 “인권경영책임관”(이하 “책임관”이라 한다)으로 지정하고, 각 부서의 장을 분임인권경영책임관으로 지정하여 운영한다.
- ②임직원은 직무를 수행하면서 이 지침을 위반하는지 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영을 담당하는 책임관과 상담한 후 처리할 수 있다.
- ③인권경영책임관 및 분임인권경영책임관은 다음 각 호의 업무를 수행 한다.
1. 직원 인권교육·상담에 관한 사항
 2. 인권경영 준수여부 점검 및 평가
 3. 인권 위반행위 접수·조사·처리 및 신고인 보호에 관한 사항
 4. 그 밖에 인권경영 운영을 위하여 필요한 사항
- ④이사장은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 상담실 설치 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

제28조(인권침해행위의 신고 및 접수) ①인권침해 또는 차별행위를 당한 사람(이하“피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 인권경영 주관부서장에게 신고할 수 있다. 이 경우 별지 제1호 서식의 인권침해 구제신고서에 따른다.

②인권경영 주관부서장은 인권침해나 차별행위(이하 “인권침해행위”라 한다)로 신고 받은 사건에 대하여 접수하고 처리 하여야 한다. 다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그러하지 아니한다.

1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
2. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
3. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나 신고한 경우. 다만, 신고의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 한 경우에는 그러하지 아니한다.
4. 신고가 익명이나 가명으로 제출된 경우
5. 신고가 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
6. 신고인이 진정을 취하한 경우
7. 위원회가 접수를 취소한 사건을 같은 사실에 대하여 재신고한 경우

제29조(인권침해행위의 처리) ①인권경영 주관부서장은 인권침해행위로 신고, 접수된 사건에 대하여 별지 제2호 서식의 접수대장에 등재한 후 해당 분임인권경영책임관에게 통보하여야 한다.

②인권침해 접수를 보고받은 분임인권경영책임관은 접수된 사건에 대해 즉시 조사를 하여 인권침해 여부를 확인하여야 하며, 인권침해가 있다고 판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 공단 인권경영책임관에 보고하여야 한다. 단, 인권침해 행위가 있다고 판단된 경우에는 해당 임직원으로부터 받는 소명자료도 첨부하여야 한다.

③인권침해행위가 있다고 판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 위원장 및 이사장에게 보고하고 위원장의 승인을 얻어 즉시 보강조사 또는 위원회 상정을 결정하여야 한다.

②위원장은 인권침해행위 안전의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 위원회의 심의를 거쳐 처리하게 할 수 있다. 이 경우 위원회 회의에 참석한 위원은 상정안 안전에 대하여 별지 제3호 서식의 심사위원 의견서를 작성하고 서명 또는 날인하여야 한다.

③위원회 회의에서 심의·의결된 결정에 대하여는 별지 제4호 서식의 인권침해 심의결정서를 작성하고 위원장이 서명 또는 날인한 후 그 내용을 이사장 및 신고인에게 서면으로 통보하여야 한다.

③다만 제기된 인권침해행위가 공단의 소관사항이 아니거나 공단 내 발생하는 인권침해행위와 연관이 없다고 판단되는 경우 관계기관(국가인권위원회 등)에 해당 사항을 이관할 수 있다.

제30조(조사의 방법) ①위원회는 다음 각 호에서 정한 방법으로 접수된 사건에 관하여 조사할 수 있다.

1. 신고인·피해자·침해행위자(이하 "당사자"라 한다) 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구
2. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
3. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정
4. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회

②위원회는 조사를 위하여 필요하다고 인정하면 일정한 장소 또는 시설을 방문하여 장소, 시설 또는 자료 등에 대하여 현장조사 또는 감정을 할 수 있다. 이 경우 위원회는 그 장소 또는 시설에 당사자나 관계인의 출석을 요구하여 진술을 들을 수 있다.

③제1항제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.

④제2항에 따라 조사를 하는 위원 또는 인권경영 담당 직원은 그 장소 또는 시설을 관리하는 장 또는 직원에게 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.

제31조(신고인의 신분보장) ①위원회 위원은 제30조제1항에 따른 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 당사자를 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.

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

③신고자의 신분이 공개된 때에는 공단은 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 하여야 한다.

④제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보고조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원장과 인권경영 주관부서장은 적극 협조하여야 한다.

제32조(인권침해여부에 대한 상담) ①임직원은 직무를 수행하면서 지침 위반 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영 주관부서장과 상담한 후 처리할 수 있다.

②이사장은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 필요한 조치를 취할 수 있다.

제33조(시정과 조치) 공단은 인권침해 사실 및 지침 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에게 대하여는 「인사규정」에 따른 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 지침은 발령일부터 시행한다.

제2조(경과조치)이 규정 시행 전에 행한 인권경영 선언은 이 규정에 의하여 행한 것으로 본다.

인권침해 구제신고서

인적 사항	신고인	성명		소속	
		주소		연락처	
	침해 행위자	성명		소속	
		직급		성별	
침해 내용	<p>※ 6차 원칙에 의해 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 혹은 증인의 유무 등을 기록함.</p>				
년 월 일 신고인 (서명)					
※ 첨부 : 관련자료					

[별지 제2호 서식]

인권침해사항 접수 및 처리대장

접수 번호	접수 일자	신고인		인권침해 내용	처리 결과	회신 일자	책임관 확인
		소속부서	성명				

[별지 제3호 서식]

심의위원 의견서					
접수번호		개최일자		년	월 일
접수일자	년 월 일	신고인		소속	
심의안건					
1. 신고인 주장					
2. 조사내용					
참고자료					
심의의견	<input type="checkbox"/> 기각 <input type="checkbox"/> 시정(인사)조치 <input type="checkbox"/> 인권위원회 신고 <input type="checkbox"/> 기타()				
사유	년 월 일				
인권경영위원			(서명 또는 인)		

[별지 제4호 서식]

인 권 침 해 심 의 결 정 서					
접수번호			접수일자		
신고인	소속		침해 행위자	소속	
	성명			성명	
1. 신고 내용					
2. 조사 내용					
참고자료					
심의의결	결론	<input type="checkbox"/> 기각 <input type="checkbox"/> 시정(인사)조치 <input type="checkbox"/> 인권위원회 신고 <input type="checkbox"/> 기타()			
		위원장 : (인) 위원 : (인) 위원 : (인) 위원 : (인) 위원 : (인) 위원 : (인)			

년 월 일

인권경영위원회 위원장 (서명 또는 인)

은평구시설관리공단 인권경영 선언문

우리는 지역가치 창출로 미래성장을 주도하는 열린 지방공기업으로서 모든 경영활동 과정에서 사람 중심 기업으로서 그 사명을 다한다.

이를 위해 우리는 '인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영'을 선언하고 임직원이 준수하여야 할 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼으며, 아래와 같이 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 장애, 성별, 인종, 종교, 국적, 지역, 사회적 신분, 학력, 나이, 직종 등의 이유로 고용 상 차별하지 않으며, 상호 존중과 배려의 근무환경을 제공한다.

하나, 우리는 직원의 자유로운 노동조합 활동을 보장하고, 직원들에게 안전하고 위생적인 근무환경을 제공한다.

하나, 우리는 모든 형태의 강제노동 및 아동노동을 금하며, 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

하나, 우리는 정부, 언론사, 업무계약자, 지역주민 등 모든 이해관계자의 인권을 존중한다.

하나, 우리는 경영정보를 투명하게 공개하고 경영 과정에서 취득하는 개인 정보와 업무관련 정보를 보호한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하며 적극적인 구제를 위하여 노력할 뿐만 아니라, 지속적인 인권개선활동으로 인권경영의 선두에 선다.