

- 생각은 공정하게 행동은 청렴하게 -

공정사회구현과 사회적가치 실현을 위한  
**2020년 인권경영 보고서**

 **과천시공사**  
(경영혁신부)



## 목 차

I. 인권경영 추진개요	1
II. 인권경영 추진사항	2
III. 인권영향평가 실시	9
1. 인권영향평가 개요	9
2. 인권영향평가	10
3. 인권영향평가 종합결과	11
IV. 인권영향평가 결과분석	14
1. 기관운영인권영향평가 결과분석	14
2. 주요사업인권영향평가 결과분석	15
V. 인권영향평가 총평 및 환류	16
VI. 향후계획	17
붙임 1. 분야별 세부평가 결과	21
붙임 2. 2019년 인권영향평가 권고사항처리 결과	61
붙임 3. 인권경영 현장	64

# 공정사회구현과 사회적가치 실현을 위한 2020년 인권경영 보고서

## I 인권경영 추진 개요

### 1 추진배경

- 전 세계적으로 기업의 인권보호 및 존중에 대한 요구 증가
- 정부는 “평등한 기회, 공정한 과정, 정의로운 결과”를 국정 철학의 최우선순위로 두고 차별 없는 공정사회를 추구하는 국정전략을 수립
- 국가인권위원회는 전 공공기관 대상 인권경영 매뉴얼 적용 권고 및 인권경영 실천 선도역할 요구
- 사회 전반의 구조적 문제를 극복하기 위해 사회적 가치 구현을 위한 공공기관 역할의 중요성 부각
- 사회적 가치존중 문화 확산 및 경영평가의 인권경영(정성평가) 포함으로, 공공기관에서 인권경영 필요성 증가, 정부에서도 공공기관의 중요성을 강조

◆ (인권경영) 기관에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 기관이 인권정책선언을 하고 인권실천 점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것

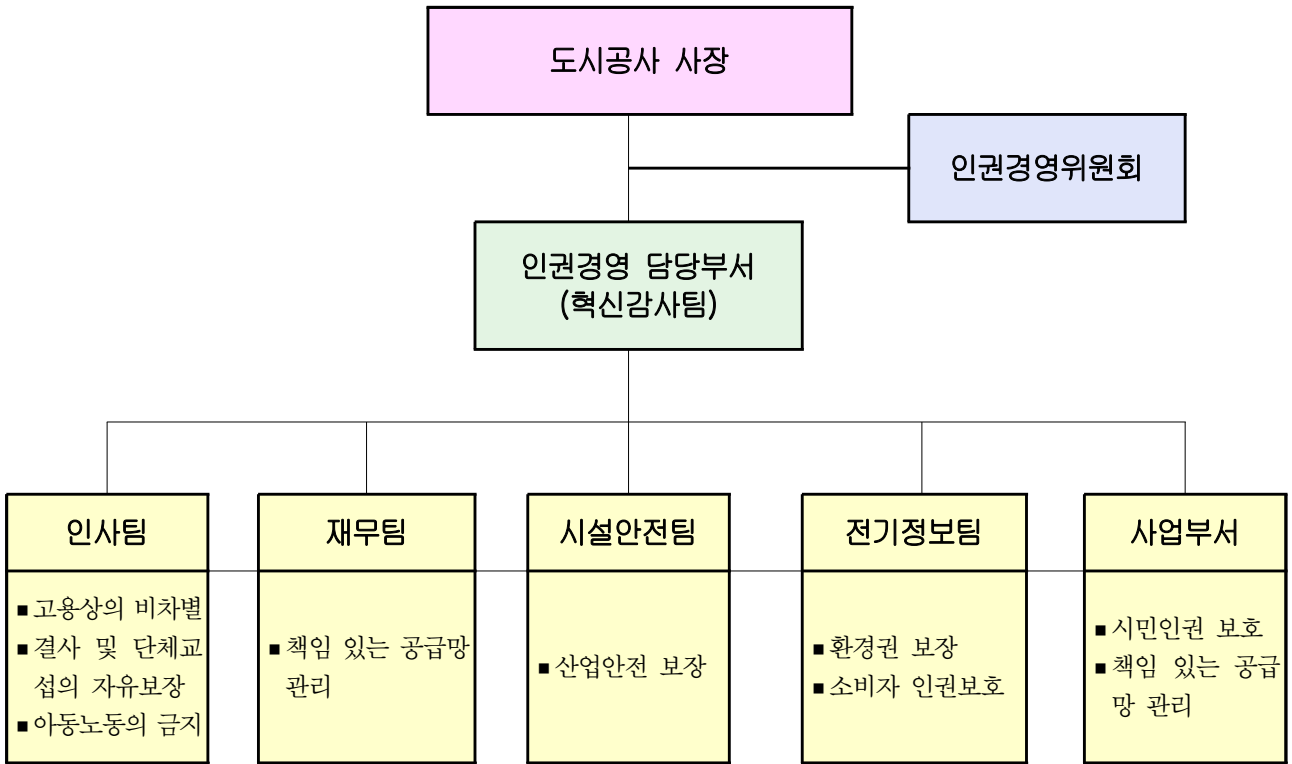
※ 출처 : 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」

### 2 추진 체계도

#### □ 인권경영 추진 체계도



## □ 인권경영 구성



## II 인권경영 추진사항

### 1 추진전략

비전	시민의 삶을 풍요롭게 시민의 행복을 만들어가는 과천도시공사		
목표	사람존중경영으로 사회적가치 실현		
추진전략	인권경영 운영 체제 구축	인권경영 조직문화 정착	인권영향평가 및 구제방안 마련
실행과제	인권경영추진조직 구성 인권경영 위원회 구성 인권경영 실행지침 제정	인권경영 선언 및 공표 인권경영 조직문화 정착 인권경영 홍보활동 강화	인권상담관 지정운영 인권침해 구제절차 제도화

**2****추진사항**

일 자	추진 내용	비고
2020.12.10.	○ 인권경영 헌장 선포식	
2020.11.24.	○ 인권영향평가 시행	
2020.02.07.	○ 전직원에게 구제절차 알림	
2020.02.07.	○ 홈페이지에 "인권침해신고센터" 개설	
2019.12.23.	○ 공사 운영 및 주요사업 4단계 구제절차 제공	
2019.11.27.	○ 제2회 인권경영위원회 개최(인권영향평가 최종 심사)	
2019.11.19.	○ 제1회 인권경영위원회 개최(인권영향평가 1차 심사)	
2019.10.24.	○ 인권경영TFT 지표별 실무자 회의	
2019.10.07.	○ 2019 인권영향평가 추진계획 수립	
2019.07.31.	○ 부서별 인권침해 지킴이 지정	
2019.07.29.	○ 사업부서에 인권영향평가 체크리스트 제출	
2019.07.25.	○ 인권경영위원회 재구성	
2019.07.25.	○ 2019년 인권경영 추진계획 수립	
2018.12.31.	○ 인권경영 선포식	

**3****세부 추진사항****□ 전담조직 구성**

- 총괄부장 : 경영혁신부장(인권경영책임관)
- 전담팀장 : 혁신감사팀장
- 전 담 자 : 윤리경영 담당자

**□ 인권경영 위원회 구성 및 운영**

- 구 성 : 위원장 포함 총6명 (외부위원3명, 내부위원3명)
  - 외부위원 : 인권전문가, 시민 대표, 협력업체 대표 등 3명
  - 내부위원 : 본부장, 경영혁신부장, 명예노조위원장 등 3명
- 역 할

- 인권경영 목표 등 인권경영 계획 수립 및 결과 의결
- 인권침해 사항의 조사 및 개선 조치 등 피해자 규제
- 인권경영 교육 및 인권증진을 위한 제도개선 사항 발굴 등
- 경영활동에 우월적 지위와 권한으로 이행하는 갑질 형태 근절

○ 인권경영위원회 구성명단

구분	성명	직위	비고
내부	박진수	공사 본부장	-
	김승철	경영혁신부장	-
	박규태	공사 근로자 대표 (명예위원장)	-
외부	박수연	노무사	인권 전문가
	권혁구	경기도의회상담소 상담관	시민 대표
	김상호	도서출판 신광기획 전무	협력업체 대표

○ 운영내용

구분	일자	주요내용
제1회 인권경영위원회	2020. 11. 13.	-인권경영 헌장 (개정안) 심의 -기관운영 인권영향평가, 주요사업 인 권영향평가

□ 인권경영이행지침 제정(2020.02.05.)


- 공사 임직원을 비롯한 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 정책의 수립 등 체계적 실행을 위한 인권경영 지침 제정
- 「과천도시공사 설립 및 운영 조례」 제정 반영

□ 기관 내·외부 확산



- 인권경영 내·외부 확산

구분	일자	추진 실적	추진성과
외부 확산	2020.11.26.	과천도시공사 인권경영 헌장 공유 및 확산	공공기관 (경기평택항만공사사장 등)
외부 확산	2020.02.22.	인권경영보고서 공유 및 전파	공공기관 (광명도시공사사장 등)

## ○ 인권경영 홍보

<b>오프라인 홍보</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>·홍보대상 : 과천시민회관을 방문하는 시민들에게 홍보</li> <li>·홍보방법 : 과천시민회관 출입구에 공사의 인권경영 표어 게시 [표어 : 생각은 공정하게 행동은 청렴하게]</li> </ul>	
--------------------	--	---

## ○ 홈페이지 인권경영 게시판 신설 및 인권경영 표어 공개

	
인권경영 현장 공개	인권경영 추진전략 공개

## □ 인권경영 현장 선포식 개최

- 일 시 : 2020. 12. 10.(목) 15:00 ~ 16:00
- 장 소 : 열린혁신룸
- 참석대상 : 사장, 남녀 근로자 대표
- 내 용 : 인권경영 선포식 및 홍보영상 전직원 릴레이 참여

	
인권경영 선포식	인권경영 선포식

## □ “WE대한 약속 챌린지” 참여

### ▣ 참여개요

- 행사명 : WE대한 약속 챌린지
- 일시 : 2020.11. 27.(금) 9:30
- 장소 : 별관3층 사장실
- 참여자 : 사장
- 참여내용
  - ① ‘WE대한약속 챌린지’ 손모양을 만들어 사진촬영(참여예시 참조)
    - \* 자신만의 다양한 방법으로 캠페인 손동작을 만들어 참여 가능
  - ② 공사 공식 인스타그램에 사진과 함께 문구와 해시태그를 넣어 업로드
    - ‘부패를 반대합니다. 청렴을 약속합니다.’라는 문구 작성
    - 필수 해시태그 작성 (#WE대한약속, #국제반부패회의 #국민권익위원회)

### ▣ 기대효과

- 전세계인과 함께 청렴 캠페인 적극 동참과 홍보로 공사 이미지 제고
- 전직원의 부패방지 및 청렴의식 제고

### ▣ 참여 사진





## □ 인권지킴이 지정 및 전직원 교육 운영

- 일 자 : 2020. 1. 1. (팀별 청렴지킴이 겸직)
- 인 원 : 총19명 ( 각 팀별 인권침해 담당자 지정 )
- 주요업무 : 팀별 청렴 및 인권 교육, 인권영향평가 지표 검토
- 내 용 : 매달 첫째주를 청렴실천주간으로 정하고 전직원 교육실시
- 월별 인권지킴이를 통한 전직원 교육

구분	주요 내용	비고
2020.1월	○ 인권영향평가 결과보고서	
2020.2월	○ 2020년 청렴실천주간 운영 계획 ○ 2020년 제1회 청렴지킴이 교육 및 간담회 결과보고 ○ 2019년도 인권영향평가 결과보고서 ○ 하반기 부패위험도 자가진단	
2020.3월	○ 공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인 ○ 공직자들의 배우자가 궁금해 하는 청탁금지법	
2020.5월	○ 공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인 ○ 공직자들의 배우자가 궁금해 하는 청탁금지법	
2020.6월	○ 청렴퀴즈	
2020.10월	○ 청탁금지법 : 선물 주고 받기 ○ 갑질 : 공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인	
2020.11월	○ 공공재정환수법 내용	
2020.12월	○ 2020년 상반기 부패위험도 자가진단 결과 ○ 퇴직(예정) 공직자 금품등 수수 허용범위 ○ 적극행정면책제도 공유	



인권지킴이 교육 및 간담회







팀별 인권지킴이 교육

## □ 인권경영 확대를 위한 교육 및 홍보

### ○ 인권경영 전직원 교육추진

구분	교육세부내용	비고
<p>장애인식개선</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일 자 : 2020.02.12.(수) 15:00~16:00 2020.05.19.(화) 09:00~10:00</li> <li>· 장 소 : 세미나룸1 및 소극장</li> <li>· 교 육 명 : 장애인식 개선 교육(1시간)</li> <li>· 강 사 : 경기도장애인권인용호기관 정한별 강사</li> <li>· 주요내용               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 한국에서의 장애의미 및 개념의 변화</li> <li>- 장애인복지법 및 장애인차별금지법</li> <li>- 장애인 고용관련 제도</li> </ul> </li> </ul>	
<p>아동학대 신고의무자교육</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일 자 : 2020.08.12.(수) 15:00~16:00</li> <li>· 장 소 : 소극장</li> <li>· 교 육 명 : 아동학대신고의무자교육</li> <li>· 강 사 : 동영상강의</li> <li>· 주요내용               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 아동학대 현황 및 후유증</li> <li>- 아동보호전문기관 운영</li> <li>- 아동학대의 신고의무</li> </ul> </li> </ul>	
<p>열린혁신 · 인권교육</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일 자 : 2020.08.12.(수) 16:00~18:00</li> <li>· 장 소 : 소극장</li> <li>· 교 육 명 : 열린혁신 및 인권교육(각 1시간)</li> <li>· 강 사 : 한국조직문화연구소 최건 강사</li> <li>· 주요내용               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경영환경의 새로운 패러다임으로서의 열린혁신</li> <li>- 역사에서 배우는 경영철학으로서의 인권경영</li> <li>- 기업의 사회적 책임 및 인권경영을 위한 국제적 노력</li> </ul> </li> </ul>	
<p>성희롱방지· 성매매예방교육 (집합교육)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일자 : 2020.5.20.(수) 15:00~17:00 2020.5.21.(목) 09:00~11:00</li> <li>· 장소 : 소극장</li> <li>· 교육명 : 성희롱방지 및 성매매예방 교육(각1시간)</li> <li>· 강 사 : 평택경찰서 청문감사관 전준석</li> <li>· 주요내용               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 젠더감수성 및 젠더폭력</li> <li>- 피해자의 입장에서 바라보는 성희롱</li> <li>- 성매매 존재 이유 및 사례, 오해와 편견</li> </ul> </li> </ul>	

구분	교육세부내용	비고
<b>성희롱·성폭력· 성매매·가정폭 력예방교육 (집합교육)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일자 : 2020.11.26.(목) 13:00~17:00</li> <li>· 장소 : 소극장</li> <li>· 교육명 : 성희롱·성폭력·성매매·가정폭력 예방교육</li> <li>· 강 사 : 한국성인권교육센터 소장 김삼순</li> <li>· 주요내용               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사례별 성희롱과 유형, 피해시 대처 방법 및 예방법</li> <li>- 성폭력의 발생 원인 및 디지털성범죄 해결을 위한 노력</li> <li>- 성매매에 대한 잘못된 통념, 예방 및 대처방법</li> <li>- 가정폭력의 실태 및 특성과 미치는 영향, 해결 방법</li> </ul> </li> </ul>	
<b>성희롱방지· 성매매예방· 성폭력예방· 가정폭력예방</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 기 간 : 2020.09.01.(화) ~ 09.28.(월)</li> <li>· 사이버교육(개인별-집합교육 미참석자 교육 포함)</li> <li>· 주요내용               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱예방 - 들리지 않는 이야기</li> <li>- 성매매예방 - OUT!성매매</li> <li>- 성폭력예방 - OUT!성폭력</li> <li>- 가정폭력예방 - OUT!가정폭력</li> </ul> </li> </ul>	
<b>아동학대 신고의무자· 장래인식개선· 직장내 괴롭힘예방· 청탁금지· 청렴 및 부패방지</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 기 간 : 2020.11.16.(월) ~ 12.13.(일)</li> <li>· 사이버교육(개인별-집합교육 미참석자 교육 포함)</li> <li>· 주요내용               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 아동학대 예방 및 신고의무자 교육</li> <li>- 함께하면 더 행복한 세상</li> <li>- 갑질 분위기 사절</li> <li>- 청탁금지지침서</li> <li>- 손수호 변호사의 현장 속으로(청렴 및 부패방지)</li> </ul> </li> </ul>	
<b>4대폭력예방교 육 (온라인교육)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일자 : 2020.4.10.(금). ~ 4.24.(금)</li> <li>· 교육명 : 4대폭력예방교육</li> <li>· 사이버교육(경기도 인재개발원)</li> <li>· 주요내용               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱·성폭력·가정폭력의 이해와 예방</li> <li>- 대한민국 성매매의 흐름 및 특별법과 예방</li> </ul> </li> </ul>	
<b>성희롱·성폭력 고충상담원 전문교육 (온라인교육)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 일자 : 2020.6.10.(수)~07.01.(수) - 온라인3기 2020.9.10.(목)~10.05.(월) - 온라인7기</li> <li>· 교육명 : 성희롱·성폭력 고충상담원 전문교육</li> <li>· 비대면 온라인교육(한국양성평등진흥원)</li> <li>· 주요내용               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성평등한 조직문화를 위한 성인지 감수성</li> <li>- 피해자 관점에서 본 판례와 결정례</li> <li>- 성희롱·성폭력 고충상담과 조사 및 심의 처리, 역할 및 실습</li> </ul> </li> </ul>	
<b>사회적가치</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 기 간 : 2020.3월 ~ 12월</li> <li>· 사이버교육(일반직 개인별 2시간 이상)</li> <li>· 주요내용               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경기도인재개발원 “사회적가치”</li> <li>- 지방공기업평가원 이러닝센터 “사회적가치의 이해”</li> </ul> </li> </ul>	

III

## 인권영향평가 실시

1

### 인권영향평가 개요

#### □ 인권영향평가

- 인권리스크를 평가하기 위해 기관이 사업관계의 결과로 또는 기업의 활동으로 인해 인권에 미칠수 있는 실제적·잠재적인 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차

#### □ 인권영향평가 항목 이원화

- 기관운영 인권영향평가
  - 국가인권위원회 제시한 인권경영 가이드 라인 및 체크리스트 기반
- 주요사업 인권영향평가
  - 과천도시공사 주요사업 전반의 인권영향평가는 공서 내 대표사업을 선정, 인권총괄담당 및 부서 의견을 반영 부서별 사업장의 특성에 맞게 지표를 자체 설계하였음.

기관운영 인권영향평가	주요사업 인권영향평가	
과천도시공사 경영활동	체육시설분야	청소년수련과 체육시설

#### □ 평가 기준

- 평가방법
  - 인권경영위원회의 현장평가 및 이해관계자 인터뷰, 서면평가 실시
- 평가점수
  - 각 지표별 추진실적이 평가기준을 어느 정도 충족하는지를 평가

구분	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
점수	2점	1점	0점	평가제외	평가제외

※ 평가가 불가능한 지표(정보없음, 해당없음)에 대해서는 평가제외

## 2

## 인권영향평가

### □ 기관운영 인권영향평가 실시(10개분야 158개 지표)

연번	세부지표명	지표 개수	지표담당 위원	비고
1	인권경영 체제의 구축	30	인권 전문가, 시민 대표, 협력업체 대표, 내부위원	
2	고용상의 비차별	17	인권 전문가, 시민 대표, 협력업체 대표, 내부위원	
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	16	인권 전문가, 시민 대표, 협력업체 대표, 내부위원	
4	강제노동의 금지	11	인권 전문가, 시민 대표, 협력업체 대표, 내부위원	
5	아동노동의 금지	14	인권 전문가, 시민 대표, 협력업체 대표, 내부위원	
6	산업안전 보장	17	인권 전문가, 시민 대표, 협력업체 대표, 내부위원	
7	책임 있는 공급망 관리	10	인권 전문가, 시민 대표, 협력업체 대표, 내부위원	
8	현지 주민의 인권 보호	10	인권 전문가, 시민 대표, 협력업체 대표, 내부위원	
9	환경권 보장	18	인권 전문가, 시민 대표, 협력업체 대표, 내부위원	
10	소비자 인권보호	15	인권 전문가, 시민 대표, 협력업체 대표, 내부위원	

### □ 주요사업 인권영향평가 실시(5개분야 12개 지표)

연번	세부지표명	지표 개수	지표담당 위원	비고
1	공정운영	3	인권 전문가, 시민 대표, 협력업체 대표, 내부위원	
2	사회약자 이용편의 시설보장	3	인권 전문가, 시민 대표, 협력업체 대표, 내부위원	
3	안전 보장	2	인권 전문가, 시민 대표, 협력업체 대표, 내부위원	
4	근무자 인권보호	2	인권 전문가, 시민 대표, 협력업체 대표, 내부위원	
5	지역주민 환경보호	2	인권 전문가, 시민 대표, 협력업체 대표, 내부위원	

### 3

## 인권영향평가 종합결과

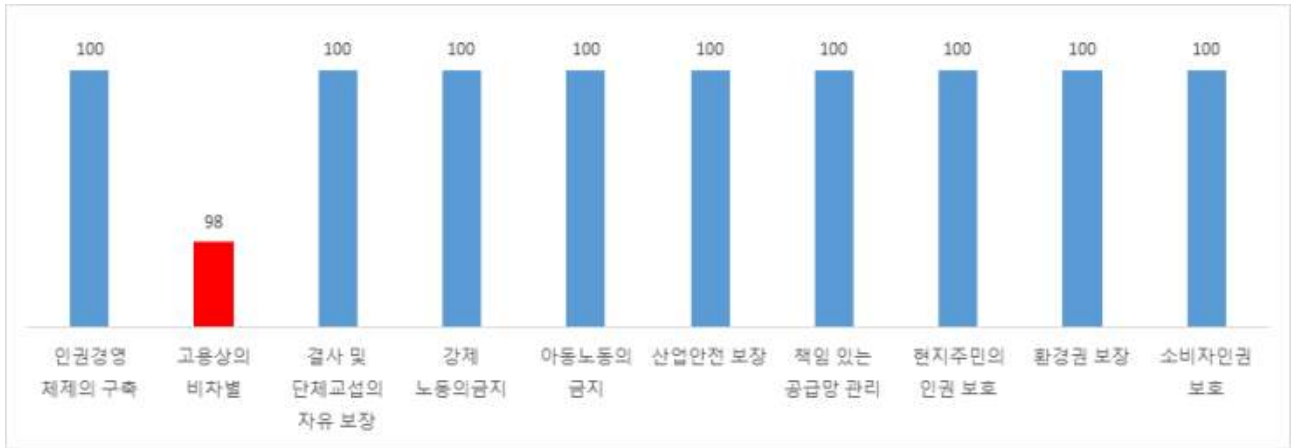
### □ 기관운영 인권영향평가 결과 도출

연번	평가지표	세부지표		지표점수	합계
종합점수					99.8
1	인권경영 체제의 구축	계			100
		분야1	인권존중 정책선언(6)	100	
		분야2	인권영향평가 정기적 실시(6)	100	
		분야3	인권경영 제도화를 위한 조치(5)	100	
		분야4	인권경영 성과(7)	100	
		분야5	구제절차 마련(6)	100	
2	고용상의 비차별	계			98
		분야1	고용상 비차별(5)	100	
		분야2	고용상 남녀 비차별(6)	91	
		분야3	비정규직 근로자 비차별(3)	100	
		분야4	외국인 근로자 비차별(3)	100	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	계			100
		분야1	결사단체교섭의 자유(4)	100	
		분야2	노동조합 활동 불이익 처우금지(5)	100	
		분야3	단체교섭 보장 및 성실한 이행(5)	100	
		분야4	노동조합 부재시 대안적 조치(2)	해당없음	
4	강제 노동의금지	계			100
		분야1	강제노동 금지(8)	100	
		분야2	자회사 협력회사에 의한 강제노동 예방(3)	해당없음	
5	아동노동의 금지	계			100
		분야1	연소자 고용금지(6)	100	
		분야2	연소자 고용을 알게된 경우의 조치(8)	해당없음	
6	산업안전 보장	계			100
		분야1	작업장 안전(5)	100	
		분야2	임산부 및 장애인 등 보호(4)	100	
		분야3	필수장비 제공 및 교육실시 등(5)	100	
		분야4	산업재해 피해근로자 지원(3)	100	
7	책임 있는 공급망 관리	계			100
		분야1	협력회사 등의 인권침해 예방(4)	100	
		분야2	모니터링 실시(2)	100	
		분야3	보안담당자에 의한 인권침해 방지(4)	100	
8	현지주민의 인권 보호	계			100
		분야1	지역주민 인권의 존중 및 보호(7)	해당없음	
		분야2	지역주민의 지적재산권 보호(3)	100	
9	환경권 보장	계			100
		분야1	환경경영체제 수립 및 유지관리(5)	100	
		분야2	환경정보의 공개(3)	100	
		분야3	환경문제에 대한 예방접근의 원칙(5)	100	
		분야4	비상계획의 수립(5)	100	
10	소비자인권 보호	계			100
		분야1	소비자 보호를 위한 법령 준수(6)	해당없음	
		분야2	제품결함시 조치(3)	해당없음	
		분야3	소비자 사생활 보호(6)	100	

□ 기관운영 인권영향평가 결과

○ 평가결과 : 99.8점 / 1등급

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



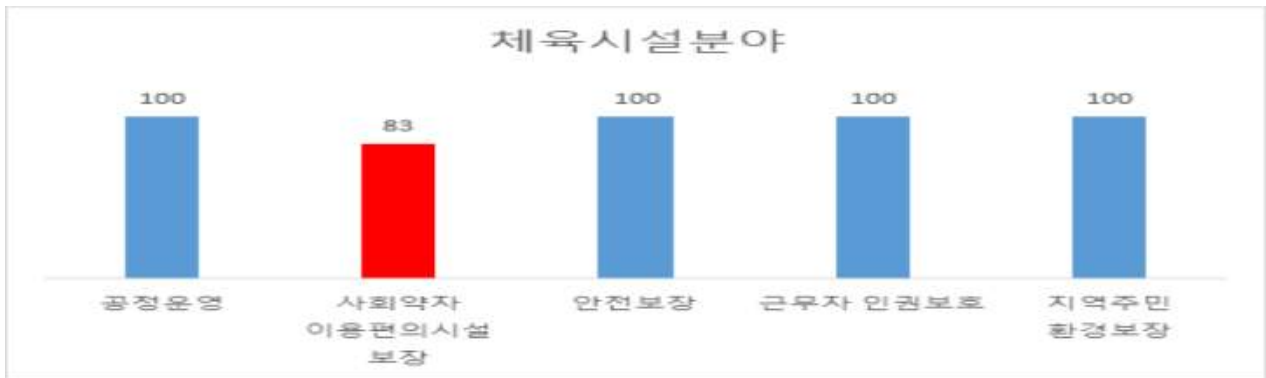
□ 주요사업 인권영향평가 결과 도출

연번	평가지표	세부지표	지표점수	합계
종합점수				97
1	수련관시설 분야	계		97
		분야1	공정운영(3)	100
		분야2	사회약자 이용편의시설 보장(3)	83
		분야3	안전보장(2)	100
		분야4	근무자 인권보호(2)	100
		분야4	지역주민 환경보장(2)	100

## □ 주요사업 인권영향평가 결과

○ 평가결과 : 97점 / 1등급

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





IV

# 인권영향평가 결과분석

1

## 기관운영 인권영향평가 결과분석

□ 평가결과 : 99.8점 / 1등급

분야	점수
인권경영 체제의 구축	100
고용상의 비차별	98
결사 및 단체교섭의 자유 보장	100
강제 노동의금지	100
아동노동의 금지	100
산업안전 보장	100
책임 있는 공급망 관리	100
현지주민의 인권 보호	100
환경권 보장	100
소비자인권 보호	100



□ 주요 지표별 권고의견

○ 고용상의 비차별

항목	고용상의 비차별	지표부서 : 경영혁신부
지표4	회사는 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.	예
	평가의견 : 지속적인 현안 파악 및 관찰 바랍니다.	

항목	고용상 남녀비차별	지표부서 : 경영혁신부
지표4	회사는 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	보완필요
	평가의견 : 코로나19 상황으로 정부추진 교육이 없는 상황이긴 하였으나, 향후 남성직원들이 역차별이 발생되지 않도록 지속적인 노력 필요	

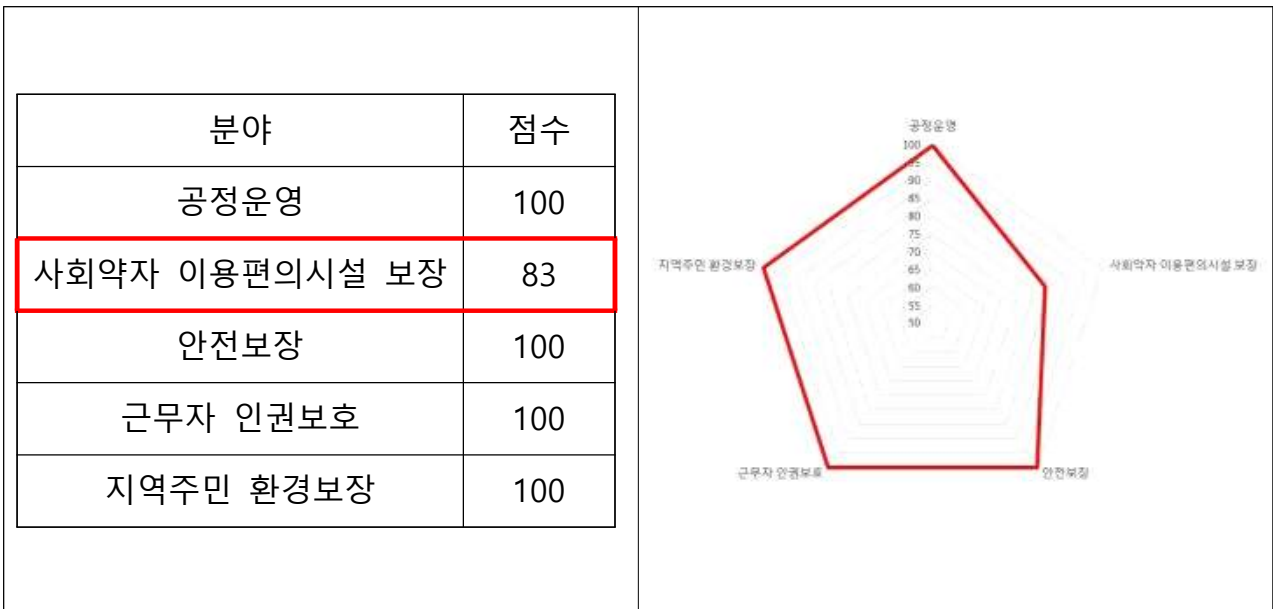
○ 산업안전 보장

항목	작업장 안전	지표부서 : 시설관리부
지표4	회사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	예
	평가의견 : 안전장구와 시설이 위생적으로 유지될 수 있도록 모니터링 하고 지속개선필요	

2

주요사업 인권영향평가 결과분석

□ 평가결과 : 97점 / 1등급



**□ 주요 지표별 권고의견**

○ 산업안전 보장

항목	작업장 안전	지표부서 : 시설관리부
지표3	공사 체육시설은 외국인 및 저시력자 이용을 위한 안내시설(사인물, 리플릿 등)이 설치되어 있다	보완필요
	평가의견 : 저시력자를 위한 돋보기 등의 설치 등이 미흡한 상황임(내부 설치는 되어 있으나, 이용객이 용이하게 사용할 수 있도록 배치 필요)	

**3**

**기타 권고사항**

□ 직원들이 인권에 대한 인식을 향상 시킬 수 있도록 정기적인 교육(온라인)을 실시할 것을 권고함

**V**

**인권영향평가 총평 및 환류**

- 인권영향평가는 국가인권위원회의 인권경영매뉴얼 적용권고에 따라 시행하였으며 「공공기관 인권경영 매뉴얼」을 참고하여 인권영향평가 체크리스트를 작성후, TF 회의와 인권경영위원회 검토를 통하여 TF 구성원들이 제출한 지표별 자료를 취합·정리 후, 이를 기반으로 인권경영 위원들이 평가를 함
- 우리공사는 팀별 인권지킴이를 지정하여 매달 첫째주를 청렴실천주간으로 정하여 전직원을 대상으로 교육을 실시하고 있는 등 공사의 인권경영 추진은 인권영향평가 체크리스트 기준에 맞게 대체적으로 잘 운영되고 있음
- 그결과 기관운영은 99.8점, 주요사업은 97점을 획득
- 인권경영위원회 위원의 권고사항
  - 코로나19 상황으로 정부추진 교육이 없는 상황이긴 하였으나, 향후 남성직원들이 역차별이 발생되지 않도록 지속적인 노력 필요
  - 안전장구와 시설이 위생적으로 유지될 수 있도록 모니터링 하고 지속

### 개선필요

- 수련관시설은 저시력자를 위한 돋보기 등의 설치 등이 미흡한 상황임 (내부 설치는 되어 있으나, 이용객이 용이하게 사용할 수 있도록 배치 필요)
  - 직원들이 인권에 대한 인식을 향상 시킬 수 있도록 정기적인 교육(온라인)을 실시할 것을 권고함
- 평가결과 도출된 권고사항에 대해 지표 소관부서에 통보하고 환류 실시

## VI 향후계획

### □ 인권영향평가 결과 공개 및 공유

- 인권경영에 대한 이해도 제고
- 평가결과 도출된 권고사항에 대해 지표 소관부서에 통보 및 조치확인
  - 코로나19 상황으로 정부추진 교육이 없는 상황이긴 하였으나, 향후 남성직원들이 역차별이 발생되지 않도록 지속적인 노력 필요(인사팀)
  - 안전장구와 시설이 위생적으로 유지될 수 있도록 모니터링 하고 지속 개선필요(시설안전팀)
  - 수련관시설은 저시력자를 위한 돋보기 등의 설치 등이 미흡한 상황임 (내부 설치는 되어 있으나, 이용객이 용이하게 사용할 수 있도록 배치 필요)(수련관운영팀)
  - 직원들이 인권에 대한 인식을 향상 시킬 수 있도록 정기적인 교육(온라인)을 실시할 것을 권고함(인사팀)

### □ 공사 홈페이지 게시판에 인권영향평가 결과보고서 게시

### □ 인권지킴이를 통한 구제절차 전직원 교육 실시

【 2020년 인권영향평가 활동 사진 】



인권경영위원회의



인권경영위원회의



시민회관 안내시시설 개선



시민회관 안내시시설 개선



시민회관 장애인리프트 시연



시민회관 장애인리프트 시연



시민회관 저시력자 돋보기 비치



수련관 이해관계자 인터뷰



수련관 이해관계자 인터뷰



수련관 장애인편의 시설



수련관 장애인편의 시설



수련관 저시력자 돋보기 비치



수련관 환경시설 관리



심사 단체사진

인권영향 평가 심사 서명록

일 시	2020. 11. 13.(금) 14:00
장 소	과천시민회관 별관3층 열린혁신룸
참석현황	○ 총 위 원 : 6명 ○ 참석위원 : 6명
회의내용	○ 기관운영 인권영향평가 ○ 주요사업 인권영향평가(청소년수련관) ※ 상세내용 평가서 참조

위와 같이 평가함

2020년 11월 13일

과천도시공사 인권경영위원회

위 원 장 박진수 (서명) *박진수*  
 위 원 권혁구 (서명) *권혁구*  
 위 원 김상호 (서명) *김상호*  
 위 원 김승철 (서명) *김승철*  
 위 원 박규태 (서명) *박규태*  
 위 원 박수연 (서명) *박수연*

과천도시공사 사장 귀하



I

# 기관운영 인권영향평가 세부평가결과

## 1. 인권경영체제의 구축

구분	항목	인권존중 정책선언	지표부서 : 경영혁신부				
			평가				
		지표	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1		회사는 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	○				
2		인권정책선언은 회사의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	○				
3		회사의 인권정책선언은 회사내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	○				
4		회사의 인권정책선언은 해당 회사에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.	○				
5		인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	○				
6		인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.	○				
소계			6				

### 평가의견

1. 인권경영체제의 구축

항목	인권영향평가 정기적 실시	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	○				
2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	○				
3	인권영향평가 실행 시 회사 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	○				
4	기관(기업) 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.	○				
5	자회사나 협력회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	○				
6	인권영향평가는 정기적으로 실시한다.	○				
소계		6				

평가의견

1. 인권경영체제의 구축

항목	인권경영 제도화를 위한 필요조치	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	○				
2	회사는 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치한다.	○				
3	회사는 인권준수 감시 장치를 마련했다.	○				
4	회사는 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	○				
5	자회사나 협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 회사 차원에서 대응한다.	○				
소계		5				

평가의견

1. 인권경영체제의 구축

항목	인권경영성과	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	○				
2	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	○				
3	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	○				
4	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	○				
5	보고는 회사의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	○				
6	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	○				
7	보고내용에 대한 검증을 거친다.	○				
소계		7				

평가의견

1. 인권경영체제의 구축

항목	구제절차 마련	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	○				
2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	○				
3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	○				
4	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	○				
5	피해자가 회사 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	○				
6	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	○				
소계		6				

평가의견

## 2. 고용상의 비차별

항목	고용상의 비차별	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	○				
2	회사는 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	○				
3	회사는 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.	○				
4	회사는 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.	○				
5	회사는 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.	○				
소계		5				

### 평가의견

4. 지속적인 현안 파악 및 관찰 바랍니다.

## 2. 고용상의 비차별

항목	고용상 남녀비차별	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 여성노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.	○				
2	회사는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	○				
3	회사는 임금 외에 복리후생제도에서 여성노동자를 차별하지 않는다.	○				
4	회사는 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.		○			
5	회사는 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성노동자를 차별하지 않는다.	○				
6	회사는 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	○				
소계		5	1			

### 평가의견

4. 코로나19 상황으로 정부추진 교육이 없는 상황이긴 하였으나, 향후 남성직원들이 역차별이 발생되지 않도록 지속적인 노력 필요

## 2. 고용상의 비차별

항목	비정규직 근로자 비차별	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 비정규직 노동자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	○				
2	회사는 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	○				
3	회사는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	○				
소계		3				

### 평가의견



## 2. 고용상의 비차별

항목	외국인 근로자 비차별	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 외국인 노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.	○				
2	회사는 외국인 노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.	○				
3	해외에서 활동하는 기관(기업)(자회사, 지사 등)은 현지 문화와 제도를 존중한다.					○
소계		2				1

### 평가의견

### 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	결사·단체교섭의 자유	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 노동조합의 설립을 허용한다.	○				
2	회사는 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	○				
3	회사는 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	○				
4	회사는 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	○				
소계		4				

### 평가의견

### 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	노동조합활동 불이익 처우 금지	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	○				
2	노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○				
3	노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○				
4	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	○				
5	노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	○				
소계		5				

### 평가의견

### 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	단체교섭 보장 및 성실한 이행	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	○				
2	회사는 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	○				
3	회사는 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	○				
4	회사는 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 회사 대표가 참여하여 협상한다.	○				
5	회사는 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	○				
소계		5				

### 평가의견

### 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	노동조합 부재 시 대안적 조치	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사에 노동조합이 없는 경우 회사는 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론헌 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.					○
2	노동조합이 없더라도 노동자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.					○
소계						2

#### 평가의견

#### 4. 강제노동의 금지

항목	강제노동 금지	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	○				
2	회사는 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	○				
3	회사는 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	○				
4	회사는 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	○				
5	회사는 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	○				
6	회사는 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.	○				
7	노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	○				
8	노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 회사를 그만둘 수 있다.	○				
<b>소계</b>		<b>8</b>				

#### 평가의견

#### 4. 강제노동의 금지

항목	자회사·협력회사에 의한 강제노동예방	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.					○
2	자회사나 협력회사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.					○
3	인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.					○
소계						3

#### 평가의견

### 5. 아동노동의 금지

항목	연소자 고용금지	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	○				
2	회사가 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.					○
3	회사는 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	○				
4	회사는 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	○				
5	회사는 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	○				
6	출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.					○
소계		4				2

### 평가의견



### 5. 아동노동의 금지

항목	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다.					○
2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성한다.					○
3	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로시간은 1일 7시간, 1주일 40시간을 초과하지 않는다.					○
4	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.					○
5	의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.					○
6	회사는 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.					○
7	회사는 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자를 고용하지 않는다.					○
8	연소자들이 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.					○
소계						8

### 평가의견

## 6. 산업안전 보장

항목	작업장 안전	지표부서 : 시설관리부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	○				
2	회사의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능 하도록 관리되고 있다.	○				
3	회사 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식 보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	○				
4	회사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	○				
5	회사는 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시한다.	○				
소계		5				

### 평가의견

4. 지속개선필요

6. 산업안전 보장

항목	임산부 및 장애인 등 보호	지표부서 : 시설관리부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	○				
2	회사는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	○				
3	임신을 한 노동자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	○				
4	장애인들이 회사 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	○				
소계		4				

평가의견

6. 산업안전 보장

항목	필수장비 제공 및 교육실시 등	지표부서 : 시설관리부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	○				
2	노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 노동자에게 제공되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	○				
3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	○				
4	회사는 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	○				
5	회사는 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.	○				
소계		5				

평가의견

6. 산업안전 보장

항목	산업재해 피해근로자 지원	지표부서 : 시설관리부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	○				
2	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다.	○				
3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	○				
소계		3				

평가의견

7. 책임 있는 공급망 관리

항목	협력회사 등의 인권침해 예방	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.	○				
2	회사는 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있다.	○				
3	회사는 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	○				
4	회사는 협력회사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	○				
소계		4				

평가의견

7. 책임 있는 공급망 관리

항목	모니터링 실시	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.	○				
2	회사는 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.	○				
소계		2				

평가의견

7. 책임 있는 공급망 관리

항목	보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 보안담당 직원에 의한 인권 침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	○				
2	회사의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	○				
3	회사가 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다.	○				
4	회사가 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.	○				
소계		4				

평가의견



## 8. 현지주민의 인권보호

항목	지역주민 인권의 존중·보호	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다.					○
2	관련 법령에서 회사활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.					○
3	회사는 토지구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 있는지 확인한다.					○
4	회사는 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다.					○
5	회사는 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.					○
6	회사는 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다.					○
7	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.					○
소계						7

### 평가의견

8. 현지주민의 인권보호

항목	지역주민의 지적재산권 보호	지표부서 : 경영혁신부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	○				
2	회사는 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.	○				
3	모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.	○				
소계		3				

평가의견

## 9. 환경권 보장

항목	환경경영체제 수립 및 유지	지표부서 : 시설관리부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	○				
2	회사는 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	○				
3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	○				
4	회사는 회사 활동뿐만 아니라, 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.	○				
5	회사는 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다.	○				
소계		5				

### 평가의견

9. 환경권 보장

항목	환경정보의 공개	지표부서 : 시설관리부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.	○				
2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.	○				
3	환경정책을 개발할 때, 노동자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.					○
소계		2				1

평가의견

9. 환경권 보장

항목	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	지표부서 : 시설관리부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.	○				
2	새로운 제품을 개발하거나 사업의 확장을 고려하는 경우, 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.					○
3	환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.					○
4	환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.					○
5	대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임보험에 가입하였다.					○
소계		1				4

평가의견

9. 환경권 보장

항목	비상계획 수립	지표부서 : 시설관리부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	○				
2	회사는 노동자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	○				
3	회사는 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.	○				
4	회사는 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다.	○				
5	회사와 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.	○				
소계		5				

평가의견

## 10. 소비자인권 보호

항목	소비자 보호를 위한 법령 준수	지표부서 : 시설관리부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 제품의 결함으로 인해 소비자의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 제품의 설계, 제조, 표시를 함에 있어서 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.					○
2	회사는 제품을 공급함에 있어 제조, 설계 또는 표시 등에 결함이 발생하지 않도록 사전 평가를 실시한다.					○
3	소비자의 알권리 보호를 위해 가격 정보, 성분, 사용법, 보관법 등에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.					○
4	회사는 상품 또는 용역에 관한 표시·광고를 할 때 소비자를 속이거나 소비자로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않는다.					○
5	회사는 제공하는 상품과 서비스의 가격, 거래조건, 제품특성 등을 포함하여 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공한다.					○
6	상품 및 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.					○
소계						6

### 평가의견

10. 소비자인권 보호

항목	제품 결함 시 조치	지표부서 : 시설관리부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 제품의 결함으로 인하여 소비자에게 피해가 발생한 경우 소비자들에게 제품의 위험성을 알리고 해당상품을 조속히 회수(리콜)한다.					○
2	제품이 시장으로 출하된 이후 제품의 결함이 발견되면 이를 소비자에게 알린다.					○
3	제품의 결함으로 인하여 소비자가 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.					○
소계						3

평가의견



10. 소비자인권 보호

항목		소비자 사생활 보호		지표부서 : 시설관리부		
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	회사는 소비자의 사생활을 존중하고, 회사가 수집, 저장하는 개인저오의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	○				
2	소비자정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	○				
3	소비자정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	○				
4	소비자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 소비자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	○				
5	소비자 정보는 소비자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	○				
6	소비자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	○				
소계		6				

평가의견

II

## 주요사업 인권영향평가 심사 결과

1. 청소년수련관 인권영향평가

항목	공정운영	지표부서 : 체육사업부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	공사는 체육시설을 이용자의 권리침해(차별, 권리 제약 등) 없이 운영하고 있다	○				
2	공사의 체육시설은 성희롱, 성폭력 방지대책 및 매뉴얼이 비치되어 있다	○				
3	공사 체육시설 이용객의 민원 및 불편사항 접수 절차가 마련되어 있다	○				
소계		3				

평가의견

1. 청소년수련관 인권영향평가

항목	사회적약자 이용편의 시설보장	지표부서 : 시설관리부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	공사의 체육시설 출입구는 휠체어가 이용 가능하도록 되어 있다	○				
2	공사 체육시설은 BF인증 규격에 맞게 화장실 및 출입구, 계단 등의 시설이 되어 있다	○				
3	공사 체육시설은 외국인 및 저시력자 이용을 위한 안내시설(사인물, 리플릿 등)이 설치되어 있다		○			
소계		2	1			

평가의견

3. 저시력자를 위한 돋보기 등의 설치 들이 미흡한 상황임(내부 설치는 되어 있으나, 이용객이 용이하게 사용할 수 있도록 배치 필요)

1. 청소년수련관 인권영향평가

항목	안전보장	지표부서 : 시설관리부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	공사 체육시설은 난간 및 안전울타리 등이 설치되어 있다	○				
2	체육시설에 안전요원이 배치되어 있다	○				
소계		2				

평가의견

1. 청소년수련관 인권영향평가

항목	근무자 인권보호	지표부서 : 시설관리부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	청소원 경비원 등 현업 직원들의 휴게시설이 설치 되어 있다	○				
2	체육시설 근무자들의 근로환경 위험을 방지 할 수 있는 용품들이 지급 되어 있다	○				
소계		2				

평가의견

1. 청소년수련관 인권영향평가

항목	지역주민 환경보호	지표부서 : 시설관리부				
구분	지표	평가				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	공사는 지역주민 건강에 영향을 줄 수 있는 오염물질 배출 방지 시설이 설치되어 있다	○				
2	공사는 정기적으로 환경정보를 공개한다	○				
소계		2				

평가의견

### Ⅲ

## 기타 의견

---

#### 평가의견

1. 직원들이 인권에 대한 인식을 향상 시킬 수 있도록 정기적인 교육(온라인)을 실시할 것을 권고함

연번	지표	권고사항	처리계획 및 결과	주관부서 (○○팀)
1	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다	공사가 추진하는 인권경영이 국제적 차원의 인권규범(UNGC 기준) 준수 여부를 검토 바람	‘유엔글로벌콤팩트 10대 원칙 이행여부’	경영혁신부 (혁신감사팀)
2	회사는 임금 외에 복리후생제도에 노동자를 차별하지 않는다.	주15시간이상 시간강사에 대한 복리후생 미흡으로 노동부에 진정을 제기한 소송 건과 관련하여 소송결과에 따라 조치요망	소송조정성립 (2020.8.25.)	경영혁신부 (인사팀)
3	회사는 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	최근 정부에서 추진하는 지방공기업 여성관리자 확대 정책과 여성 리더스 포럼, 여성 관리자 워크숍 등 여성직원들만의 교육이 실시되고있어 남성직원들의 역차별이 발생되지 않도록 정부에 건의 요망	남성직원들의 역차별이 발생되지 않도록, 성별구분 없이 진행되는 리더쉽교육 개설을 건의하도록 하겠음	경영혁신부 (인사팀)
4	회사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	안전장구와 시설이 위생적으로 유지될 수 있도록 모니터링 할 수 있는 세부 절차 마련 필요	안전장구 및 시설 위생관련 세부절차 계획수립	시설관리부 (시설안전팀)
5	회사는 협력회사와 계약 시 인권 보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	협력회사의 인권보호와 존중에 대한 제도를 마련할 필요가 있음	공정계약 및 인권경영을 위한 갑·을 명칭지양 제안(실행제안) 등록 및 실행(2019.09.26.) 갑·을 명칭 지양지침 제정 추진	경영혁신부 (재무팀)



연번	지표	권고사항	처리계획 및 결과	주관부서 (○○팀)
6	회사가 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호 준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.	보안사무를 외주하는 경우 인권보호 준칙이 준수되는지 지속적인 모니터링 실시 바람	정보화용역사업 참여 인력 보안교육(분기별)	시설관리부 (전기정보팀)
7	회사는 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토 한다.	저작원이나 지적재산권에 대한 전직원 교육 강화 필요	저작권 관련 전직원 집합교육 완료(2020.5월) -2020년 지식아카데미 집합교육 운영계획 (경영혁신부-218호,2020.01.09.)	경영혁신부 (인사팀)
8	공사 체육시설은 BF인증 규격에 맞게 화장실 및 출입구, 계단 등의 시설이 되어 있다	BF인증 규격에 맞출 수 있도록 시설관리 예산확보 및 단계별 추진	과천시, 장애인복지관 (2019년 MOU체결)등 관련기관과 BF인증관련 사항을 검토하고 적용가능 사항 협의를 통해 예산확보 및 단계별 시설개선 노력	시설관리부, 공원관리부
9	공사 체육시설은 외국인 및 저시력자 이용을 위한 안내시설(사인물, 리플릿 등)이 설치되어 있다	외국인 및 저시력자 이용을 위한 안내시설(사인물, 리플릿) 설치	-저시력자를 위한 돋보기 비치 -입구에 안내판 영문혼용 설치	체육사업부, 시설안전팀

연도	지표	권고사항	처리계획 및 결과	주관부서 (○○팀)
10	공사 체육시설은 수유실이 설치되어 있다	수유실을 찾기 쉽도록 안내 판 수정	안내판 정비 완료	시설관리부 (시설안전팀)
11	기타	직원들의 인권인식 향상 교 육 강화	2020년 인권교육 중 성희롱방지 교육 전년대비 확대실시(1회 1시간 → 4회 4시간)예정 -2020년 지식아카데미 집합교육 운영계획 (경영혁신부-218호,2020.01 .09.)	경영혁신부 (인사팀)
12	기타	감정노동자 보호를 위한 캠페인 등 사전홍보 강화	-시에 감정노동자전화 응대 예산편성요구 (80,000천원) -문제고객 응대매뉴얼 제작 및 응대방법 교육	경영혁신부,시 설관리부
13	기타	근로자지원프로그램(EAP) 도입	근로자지원프로그램(EAP)운 영(경영혁신부-2187,2020.0 4.09.)	경영혁신부 (재무팀)

## 과천도시공사 인권경영 헌장

우리는 과천시 지역개발과 공공시설물 등을 효율적으로 관리·운영함으로써 시민의 복리증진과 지역사회 발전에 기여하며, '차별 없는 공정한 사회구현'과 '사람을 먼저 생각하는 인권경영'을 지향한다.

이를 위해 우리는 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치 향상을 위하여 임직원이 준수해야 할 올바른 행동과 가치판단의 기준으로서 세계인권선언 등 주요 국제인권규범을 존중하고 실천함으로써 근로자와 우리공사 공공시설을 이용하는 모든 고객들의 인권을 보호하고자 한다.

이를 위해 공사 모든 임직원이 지켜야 할 행동과 가치판단의 원칙으로서 다음과 같이 "인권경영헌장"을 선포하고 인권경영의 정착과 확산을 위해 노력 한다.

하나, 우리는 인권, 노동, 환경, 반부패 등의 가치를 지지하는 국제 및 국내 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 우리는 임직원을 포함한 모든 이해관계자에 대하여 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않는다.

하나, 우리는 직원의 인권보호와 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 안전하고 위생적인 작업환경을 조성하여 산업안전 및 건강권을 보장한다.

하나, 우리는 협력회사와의 상생발전을 위해 노력하며, 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.

하나, 우리는 고객의 인권을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 국내외 환경 관련 법규를 준수하고, 환경보호와 환경재해 예방을 위해 노력한다.

하나, 우리는 지역개발과 공공시설물관리에 있어서 국민의 안전에 위해가 되지 않도록 노력하고, 업무상 수집한 개인정보를 보호하며 소비자의 정보 접근권을 보장한다.

하나, 우리는 지역개발과 공공시설물관리에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.

2020. 12. 10.

과천도시공사 임직원 일동