

“경영혁신으로 사회적가치를 창출하는 1등 공기업”

2020년 관악구시설관리공단 인권경영 결과보고서

2020. 12.



관악구시설관리공단
Gwanak-gu Facilities Management Corporation

목 차

I 인권경영 추진개요 1

II 인권경영 추진실적 2

- ① 인권경영 체계구축 2
- ② 인권경영 실행 및 인권존중문화 확산 5
- ③ 인권침해 구제 및 보호 16

III 향후계획 18

붙임

- 1. 관악구시설관리공단 인권경영 이행지침 19
- 2. 관악구시설관리공단 인권경영선언문 28

1. 추진배경 및 목적

- 가. 인권 이슈에 대한 사회적 관심의 대두로 사회적가치 구현을 위한 공공기관 역할의 중요성이 부각 됨에 따라 공기업으로서 공단 내·외부 이해관계자 및 주민의 인권 증진에 앞장서고자 함
- 나. 인권경영의 중요성 및 필요성 인식에 따라 인권존중 문화확산을 위한 최고 경영자의 인권경영 추진 의지를 구현하고자 함

2. 관련근거

- 가. 국가인권위원회법(2016.2.3.) 및 동법 시행령 (2017.5.30.)
- 나. 국가인권위원회 인권 매뉴얼 적용 권고 결정 통지(국가인권위원회, 2018. 10.)

3. 인권경영 추진 전략

미션	관악구민의 복리증진과 삶의 질 향상		
비전	인간 존중으로 고객이 행복한 세상을 만드는 1등 공기업		
목표	인권침해 ZERO, 모든면에서 인간의 존엄과 가치 구현		
추진 전략	인권경영 추진체계 구축	인권경영 실행 및 인권존중문화 확산	인권침해 구제 및 보호
실행 과제	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영위원회 구성 • 인권경영헌장 검토 및 선포 • 인권경영 관련 지침 및 매뉴얼 검토·보완 • 인권 관련 항목 성과평가 반영 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 전문역량 제고 (대상별 맞춤형 교육) • 인권감수성 향상 프로그램 운영 (인권소식지, 인권퀴즈 등) • 협력사 등 이해관계자 인권존중문화 전파 (인권서약서, 공모전) • 인권영향평가 실시 • 인권경영 전과정 공개 	<ul style="list-style-type: none"> • 고충상담 역량 강화 • 인권침해 구제절차 마련 • 인권침해신고센터 운영

II

인권경영 추진실적

1 인권경영 추진체계 구축

1. 인권경영위원회 구성 변경

가. 일 자 : 2020. 11. 26. (임기 : 2019. 10. 10.~2021. 10. 9.)

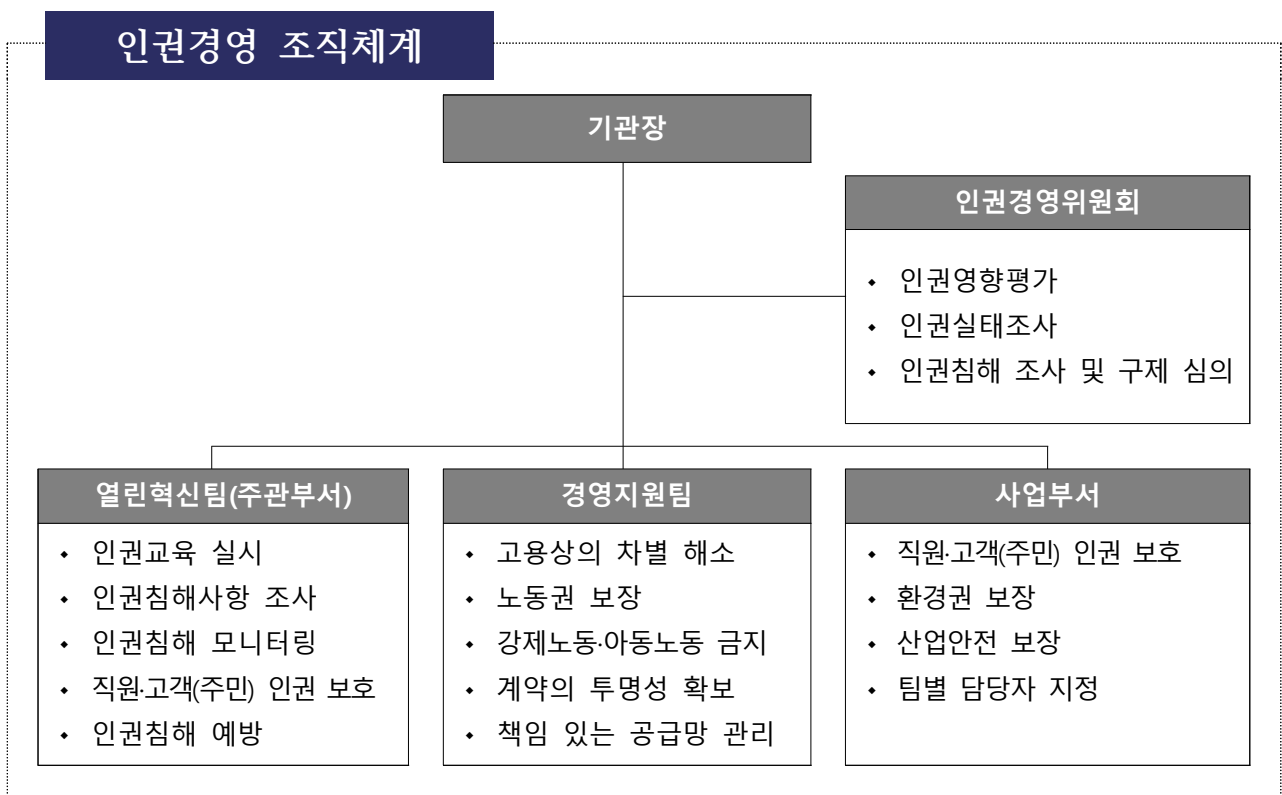
나. 인 원 : 7명 → 8명(내부위원 3명, 외부위원 5명) [※ 외부전문가 증원]

다. 내 용 : 사회적 약자(장애인) 분야 대표성 강화를 위해 외부위원 추가 위촉,
내부위원(당연직) 변경

라. 역 할 : 인권경영 정책 실행 전반에 대한 의사결정 및 자문

구분		구성	비고
내부위원 (3명)	공단 임원	홍○○	공단 상임이사
	공단 직원	양○○	공단 열린혁신팀장
	노사협의회 의장	이○○	공단 노사협의회 의장
외부위원 (5명)	인권 전문가	임○○	관악 노동복지센터장
	여성 대표	백○○	가정폭력 피해여성 돌봄시설 '누리봄쉼터' 시설장
	장애인 대표	양○○	관악구 장애인단체연합회 사무국장
	협력사	황○○	KT 관악지부 차장
	주민	김○○	중앙동 주민자치회 간사

2. 인권경영 전담조직 지정



3. 각 팀별 인권업무담당자 지정

가. 일 자 : 2020년 연중

나. 내 용 : 팀별 자체 직원교육, 인권침해소지 탐지 및 개선, 고충상담 등

팀명	담당자
열린혁신팀	이○○
경영지원팀	이○○
주차사업팀	김○○
환경시설팀	최○○

팀명	담당자	
체육사업 1팀	관악·가치산체육센터	배○○
	신림체육센터	박○○
체육사업 2팀	제1·2구민운동장	박○○
	국사봉·미성·청룡산·장군봉·선우체육관	반○○

4. 인권경영헌장 선언 및 전파

가. 목 적 : 세계인권의날 맞이 공단 임직원의 인권경영 실천 결의 및 확산

나. 일 자 : 2020. 12. 10.

다. 내 용 : 주민, 이해관계자, 타공단 대상 인권경영헌장 공유

- 1) 인권경영위원회 검토를 통해 인권경영헌장 개정
- 2) 공공기관에 대한 인권존중 책임이 강조됨에 따라 인권경영헌장에 '직장 내 괴롭힘 행위 및 갑질행위 근절' 내용 추가

라. 방 법

- 1) 공단 본부 및 사업장 게시판 내 인권경영헌장 게시
- 2) 공단 홈페이지 및 SNS(페이스북, 카카오토리, 블로그) 내 인권경영헌장 공유
- 3) 전국 지방공기업(43곳) 대상 인권경영헌장 공문 발송

<p>인권경영헌장 공유(SNS)</p>	<p>인권경영헌장 공유(공문)</p>

5. 인권경영 이행지침 보완

- 가. 근 거 : 2020년 경영평가 당기지적사항(사회적 약자의 대표성 고려)
- 나. 일 자 : 2020. 11. 24.
- 다. 내 용 : 사회적 약자 대표성 강화를 위해 인권경영 이행지침 제20조 항목 변경
(인권경영위원회 구성인원 7명→8명 변경)

제20조(구성) ① 위원회는 위원장 1인을 포함한 8인 이내의 위원으로 구성하고 민간 위원을 포함하여 구성할 수 있다. 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 이사장이 위촉한다.(일부개정 2020.11.24.)

6. 내부성과평가 편람 내 인권경영 관련 지표 마련

- 가. 목 적 : 내부성과평가 지표 마련을 통한 공단 내 인권경영 정착
- 나. 내 용 : 2020년 내부성과평가 편람 내 인권경영 지표 신설
- 다. 지 표 명 : 불공정 환경 및 제도 개선 실적, 청렴·인권퀴즈 점수 등

7. 인권경영 실태조사 실시

- 가. 조사목적 : 공단 인권경영 수준 진단 및 취약분야 개선방안 도출
- 나. 조사기간 : 2020. 12. 15.~12. 18.
- 다. 응 답 자 : 163명(응답률 85.3%)
- 라. 조사결과 : 91.8점 [1등급]
- 마. 권고사항
 - 갑질피해 신고센터 홍보
 - 고용 관련 사항 직원 의견조회 및 설명회 개최
 - 인권 캠페인 실시

8. 갑질발생 위험진단 설문조사 실시

- 가. 조사목적 : 공단 내 갑질근절을 위한 진단 및 기초자료 확보
- 나. 조사기간 : 2020. 12. 15.~12. 18.
- 다. 응 답 자 : 156명(응답률 81.7%)
- 라. 조사결과 : 91.9점, 갑질 발생 가능성 낮음
- 마. 권고사항
 - 인권친화 및 상호존중 교육 실시
 - 갑질근절 캠페인 실시
 - 갑질피해 신고센터 홍보

2 인권경영 실행 및 공개 및 인권존중문화 확산

1. 인권경영 전문역량 제고

가. 사이버 인권교육 실시

- 1) 기 간 : 2020. 7. 1.~7. 31.
- 2) 대 상 : 공단 직원 64명
- 3) 내 용 : 공단 직원의 인권의식 증진을 위해 인권교육 실시
- 4) 방 법 : 지방공기업평가원 이러닝센터 내 인권교육 4과목 이수

- 공정사회 및 인권사회 구현(1시간)
- 직장 내 괴롭힘 교육(1시간)
- 4대 폭력 예방(4시간)
- 갑질예방교육(1시간)

나. 전 직원 모바일 인권교육 실시

- 1) 기 간 : 2020. 11. 23.~12. 4.
- 2) 대 상 : 공단 전 직원 192명
- 3) 내 용 : 공단 직원의 인권의식 함양을 위해 인권교육 실시
- 4) 방 법 : 비대면 모바일 인권강의 수강

- 국가인권위원회 인권교육 '혐오유감'(1시간)

다. 성희롱 예방교육 실시

- 1) 기 간 : 2020. 3. 23.~4. 29.
- 2) 대 상 : 공단 직원 55명
- 3) 내 용 : 올바른 성 가치관 확립 및 성희롱 예방을 위한 예방교육 실시
- 4) 방 법 : 서울시 평생학습포털 내 성희롱 예방교육 이수

- 국가인권위원회 '성희롱 예방교육'(3시간)

라. 계층별 성희롱·성폭력 교육 실시

- 1) 기 간 : 2020. 11. 4.~11. 13.
- 2) 대 상 : 공단 직원 193명
- 3) 내 용 : 공단 직원의 성인지 감수성 향성을 위한 계층별 성희롱·성폭력 예방교육 실시
- 4) 방 법 : 비대면 모바일 인권강의 수강

- **관리자계층(1시간)** : 성희롱 사례 및 관리자 대응
- **피해취약계층(1시간)** : 직장동료를 위한 성희롱 예방·대응
- **성희롱·성폭력 고충심의위원 및 고충상담원(2시간)**
 - * 성희롱 사례 및 관리자 대응
 - * 직장동료를 위한 성희롱 예방·대응

마. 2020년 대한민국 성평등 포럼 참석

- 1) 기 간 : 2020. 9. 3.~9. 4.
- 2) 주 관 : 여성가족부
- 3) 참 석 자 : 2명(윤리경영 담당자, 인권경영담당자)
- 4) 내 용 : 성평등 미래를 위한 변화 전략, 코로나19 등의 위기가 여성의 삶에 미치는 영향과 문제해결 논의 등

2. 인권감수성 증진 활동

가. 청렴·인권퀴즈 실시

- 1) 기 간 : 2020. 1.~12.
- 2) 대 상 : 공단 전 직원
- 3) 출제범위 : 청탁금지법, 임직원행동강령, 공단 인사·감사규정, 인권경영 이행지침, 성희롱·성폭력 이행지침 등
- 4) 운영방법 : 공단 전자결재 설문조사 게시판 활용
- 5) 퀴즈유형 : 객관식, 단답형 주관식 등 혼용하여 총 10문제 출제
- 6) 결 과 : 연 평균 9.10점 득점(10점 만점)

나. 인권소식지 제작·배포

- 1) 기 간 : 2020. 2.~12.
- 2) 대 상 : 공단 임직원, 주민, 이해관계자
- 3) 내 용 : 인권 관련 정보, 인권침해 사례 및 시사점 등
- 4) 방 법 : 공단 전자결재 게시판 및 SNS·블로그 내 인권소식지 게시



인권소식지(월 1회)

3. 인권존중문화 전파

가. 인권표어 공모전 추진

- 1) 기 간 : 2020. 10. 14.~10. 23.
- 2) 내 용 : 인권의식 함양을 위해 인권표어 공모전을 개최하고 주민투표로 2020년 인권표어 우수작 선정

- 3) 과정 : ① 전 직원 인권표어 공모 → ② 직원투표를 통해 우수작품 3배수 선발 → ③ 주민투표를 통해 우수작 최종 선정 → ④ 우수작 제안팀 시상
- 4) 결과 : 2020년 공단 인권표어 "차별 안녕(Bye), 인권 안녕(Hi)!" 최종 선정, 우수작품 제안팀에 선정서 및 지역사랑상품권 20만원 수여

나. 인권경영 캠페인 실시

- 1) 기간 : 2020. 11. 16.~12. 4.
- 2) 대상 : 주민 및 공단운영시설 이용회원, 유관기관, 협력사 등
- 3) 내용 : 2020년 공단 인권표어를 활용한 홍보피켓, 마스크스트랩 제작 및 공단 인권경영 의지 대내·외 전파

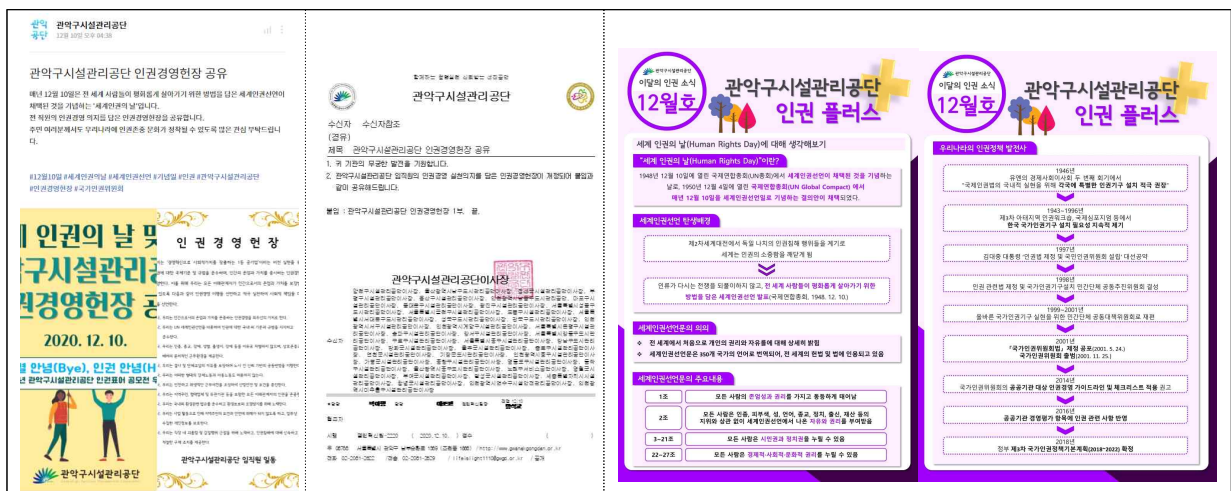


인권표어 피켓

인권표어 마스크스트랩

다. 세계 인권의 날 맞이 인권경영헌장 공유 및 홍보활동 실시

- 1) 일자 : 2020. 12. 10.
- 2) 대상 : 공단 임직원, 지역주민, 이해관계자
- 3) 내용 : 세계 인권의 날 맞이 공단 인권경영 실행노력 공유
- 4) 방법
 - 세계 인권의 날 홍보물 및 인권경영헌장 공유(SNS, 공문)
 - 세계 인권의 날을 주제로 한 인권소식지 제작·전파(SNS, 전자결재 게시판)



인권경영헌장 공유(SNS, 공문)

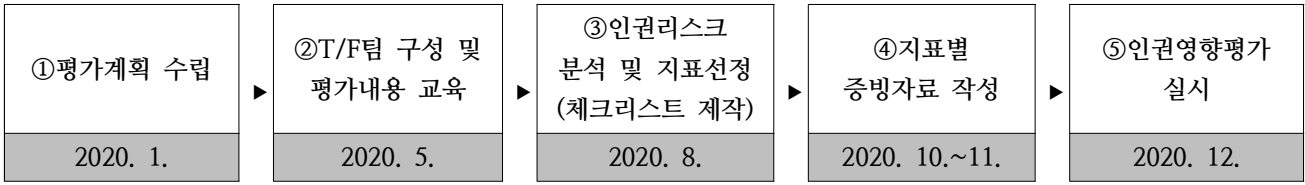
세계 인권의 날 및 세계인권선언문 소개 등(SNS, 전자결재 게시판)

4. 인권영향평가 실시

가. 평가목적

- 「공공기관 인권경영 매뉴얼 적용 권고」(국가인권위원회, 2018. 8.)에 따라 공공기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 리스크 파악

나. 평가과정



① 평가계획 수립

- 공단 인권경영 추진 계획 수립 [2020년 인권경영 계획 수립(열린혁신팀-89, 2020. 1. 14.)]
- 공단 인권경영 적용현황 점검을 위한 평가계획 수립 [인권영향평가 추진 계획 수립(열린혁신팀-798, 2020. 5. 15.)]

② T/F팀 구성 및 평가내용 교육

- 공단 전 팀 대상 인권경영 및 인권영향평가 체크리스트 교육 실시 [인권영향평가 교육 결과보고(열린혁신팀-835, 2020. 5. 22.)]

③ 인권리스크 분석 및 지표선정(체크리스트 제작)

- 주요내용

- 공단 T/F팀에서 인권영향평가 체크리스트 개발
 - 인권경영위원회에서 인권영향평가 체크리스트 검토서 작성
 - 공단 T/F팀에서 개선사항 반영 및 인권경영 체크리스트(12개 분야 113개 항목) 확정
- 개선사항 : 결사 및 단체교섭 자유 보장 평가항목 신설, 연소자 고용 금지 항목 통합 등

구분	연번	분야
기관운영 인권영향평가	1	인권경영 체계의 구축
	2	고용상의 비차별
	3	결사 및 단체교섭의 자유 보장
	4	강제노동의 금지
	5	아동노동의 금지
	6	산업안전 보장
	7	책임 있는 공급망 관리
	8	현지주민의 인권보호
	9	환경권 보장
	10	소비자인권 보호
주요사업 인권영향평가	11	체육시설
	12	주차시설

인권영향평가 체크리스트 검토 결과

인권영향평가 체크리스트 검토서

④ 지표별 증빙자료 작성

- 팀별 인권영향평가 지표 증빙자료 취합

인권영향평가 체크리스트 공유 및 인권경영 이행 협조요청

인권영향평가 체크리스트 증빙자료

⑤ 인권경영위원회 개최

- 평가자 : 관악구시설관리공단 인권경영위원회 8명

(※ 장애인 분야 사회적 약자 대표성을 위해 신규위원 선임)

구분	소속	이름
내부 위원 (3명)	임원	관악구시설관리공단 홍○○
	직원	관악구시설관리공단 양○○
	노사협의회 의장	관악구시설관리공단 이○○
외부 위원 (5명)	인권 전문가	관악노동복지센터 임○○
	사회적 약자 대표(여성)	YWCA 누리봄쉼터 (가정폭력 피해여성 돌봄시설) 백○○
	사회적 약자 대표(장애인)	관악구장애인단체연합회 양○○
	협력사 대표	KT 관악지부 황○○
	지역주민 대표	중앙동 주민자치회 김○○

- 평가일자 : 2020. 12. 4.

- 평가방법 : 인권영향평가 체크리스트-증빙자료 대조 및 최종평가표 작성

인권경영위원회 개최 계획

인권영향평가 결과보고

인권영향평가 체크리스트

인권영향평가 최종평가표

- 평가등급

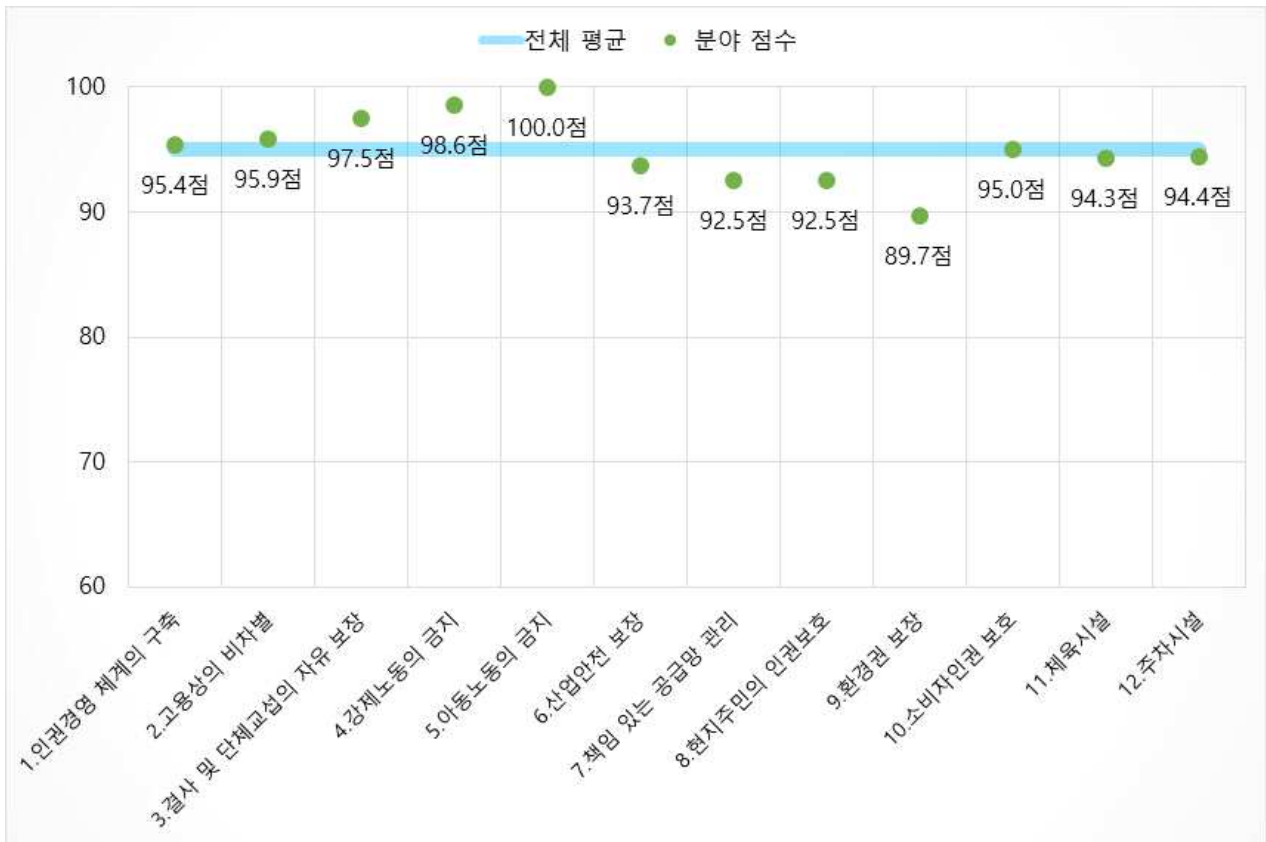
구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급	10등급
점수	100점 ~91점	90점 ~81점	80점 ~71점	70점 ~61점	60점 ~51점	50점 ~41점	40점 ~31점	30점 ~21점	20점 ~11점	10점 ~1점

다. 평가결과 : 94.7점

- 분야별 점수

	분야	평균점수
기관운영	1. 인권경영 체계의 구축	95.4점
	2. 고용상의 비차별	95.9점
	3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	97.5점
	4. 강제노동의 금지	98.6점
	5. 아동노동의 금지	100.00점
	6. 산업안전 보장	93.7점
	7. 책임 있는 공급망 관리	92.5점
	8. 현지주민의 인권보호	92.5점
	9. 환경권 보장	89.7점
	10. 소비자인권 보호	95.0점
주요사업	11. 체육시설	94.3점
	12. 주차시설	94.4점

- 항목별 점수분포 그래프



라. 결과분석

- 기관운영 인권영향평가

분야	지표내용	점수	평균	비고
1. 인권경영 체계의 구축	인권존중정책 선언	97.0	95.4	
	인권영향평가 정기적 실시	96.0		
	인권경영 제도화를 위한 필요조치	96.0		
	인권경영 성과	94.3		보완
	구제절차 마련	94.6		보완

- 국가인권위원회 '공공기관 인권경영 매뉴얼'을 기반으로 인권경영 체계가 구축되었으며, 사회적약자(장애인)를 대표할 수 있는 외부위원을 추가 선임하여 인권경영 추진 시스템을 강화함

- 공단 인권경영 성과를 객관적으로 파악할 수 있도록 평가체계를 점수화 한 점이 긍정적으로 평가되며, **인권영향평가 데이터를 축적하여 지속적으로 관리해** 나가기를 바람

- 인권 공모전을 통해 주민들이 직접 공단의 인권표어를 선정한 점이 인상적이며, **인권경영 성과 등을 지역사회에 널리 홍보**하길 바람

- 인권침해행위에 대한 구제절차는 마련되어 있으나, 홈페이지 내 해당내용을 게시하는 것 이외에도 접근과 이용이 용이하도록 **갑질피해 신고센터 등에 대한 적극적인 홍보**가 필요함

분야	지표내용	점수	평균	비고
2. 고용상의 비차별	고용상 비차별	97.0	95.9	
	고용상 남녀비차별	96.7		
	비정규직 노동자 비차별	92.5		보완

- 공단 취업규정 제5조(균등대우), 57조(모집과 채용) 등에서 성별, 신앙, 사회적 신분 등을 이유로 차별하지 않으며, 선택적복지제도 운영 시 직종간 차별 없이 전 직원에게 공통 포인트를 동일하게 지급하고 있음

- 코로나19 관련 공단직원 대상 **차별 없이 마스크 등의 편의물품을 지급하고 있으나 사회적 거리두기 2.5단계 시행 이후에도 감염확산이 지속되고 있으므로 근로자 보호를 위해 마스크 추가지급 필요**

분야	지표내용	점수	평균	비고
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사·단체교섭의 자유	95.0	97.5	
	노동조합 활동 불이익 처우 금지	98.5		
	단체교섭 보장 및 성실한 이행	98.5		

- 2020년 노동조합이 설립되어 현재 6차례 이상 단체교섭을 진행하고 있으며, 인사규정 7조(채용방법 및 기준)에서는 공정채용, 28조(신분보장)에서 법·규정을 근거로 하는 처분 이외에 직원에 대한 불이익 처분을 금지하고 있음

분야	지표내용	점수	평균	비고
4. 강제노동의 금지	강제노동 금지	98.6	98.6	

- 인사규정 제17조(근무시간), 제31조(의원면직), 제58조(재정보증 및 변상책임) 등에 의해 직원의 근무시간 및 휴게시간 보장, 퇴직의사 존중, 재정보증보험 가입을 통한 금전사고 보증 등 근로기준법에 위배하는 직원 강제노동을 금지하고 있음

분야	지표내용	점수	평균	비고
5. 아동노동의 금지	연소자 고용 금지	100.0	100.0	

- 인사규정 제9조(채용연령 제한)에 의해 공단은 만 18세 이상인 자만 채용하여 연소자 고용 금지를 준수함

분야	지표내용	점수	평균	비고
6. 산업안전 보장	사업장 안전	94.5	93.7	보완
	임산부 및 장애인 등 보호	93.8		보완
	필수장비 제공 및 교육실시 등	92.0		보완
	산업재해 피해노동자 지원	95.0		

- 안전장비 보유·관리, 비상탈출구 관리, 경사로 설치 등 안전한 시설·환경 유지를 위해 힘쓰고 있으며, 전 사업장 점검으로 산업안전 상태를 주기적으로 관리하고 있음

- 효과적인 안전·보건 관리 추진을 위해 ISO45001 인증 추진 필요

- 공단은 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등을 관리하고 있지 않으므로 해당 지표내용 삭제 필요

- 정기적으로 건강검진, 산업안전보건 교육을 시행하고 있으나 미세먼지, 바이러스 등의 유해물질로부터 사회적 약자, 직원을 보호하기 위해 공기청정기, 공기순환기와 같은 추가적인 안전장치 확보 필요

분야	지표내용	점수	평균	비고
7. 책임 있는 공급망 관리	보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	92.5	92.5	보완

- 경영과정에서 수집한 개인정보의 정기적인 삭제조치, 매월 사이버 보안 교육 및 진단으로 인권침해 예방을 위해 노력하고 있으나, **매년 정기시행하고 있는 공단 홈페이지 휴면계정 및 회원탈퇴자 개인정보 삭제를 미실시한 점이 확인되므로 조치 필요**

분야	지표내용	점수	평균	비고
8. 현지주민의 인권보호	지역주민 인권의 존중·보호	95.0	92.5	보완
	지역주민의 지적재산권 보호	90.0		

- 토지 소유권 이전, 토지구매, 재산권 강제수단을 이용한 확보, 소유권 이전, 강제이주 등은 **공단에 해당되지 않는 내용**이므로 차후에는 8-1-2 재산권 강제 확보에 대한 **지표 내용 삭제 필요**
- 공단 소식지 관악앰 제작 시 저작권 약약을 징구하여 지적재산권 보호를 위해 노력하였으며, **기타 공단 홍보물 제작 시에도 폰트, 이미지 등에서 저작권 문제가 발생하지 않도록 주의**

분야	지표내용	점수	평균	비고
9. 환경권보장	환경경영체제 수립 및 유지	91.5	89.7	보완
	환경정보의 공개	87.5		보완
	비상계획 수립	86.3		보완

- 홈페이지 내 운영시설 수질, 공기질의 구체적인 수치를 공개하는 등 환경정보에 대한 공개가 잘 이루어지고 있으나, **더 많은 주민들이 공단에 대한 환경정보를 접할 수 있도록 SNS 등을 활용하길 바람**
- 코로나19의 확산으로 인해 화재, 풍수해 재난대응훈련이 실제로 진행되지 못한 점이 아쉬우나 **지금처럼 대응지침을 활용한 교육, 전문가 동영상 교육을 통해 비상상태에 지속적으로 대비하기를 바람**

분야	지표내용	점수	평균	비고
10. 소비자 인권 보호	소비자 사생활 보호	95.0	95.0	

- **매년 정기시행하고 있는 공단 홈페이지 휴면계정 및 회원탈퇴자 개인정보 삭제를 미실시한 점이 확인되므로 조치 필요**

- 주요사업 인권영향평가

분야	지표내용	점수	평균	비고
11. 체육시설	공정운영	98.3	94.3	보완
	사회적약자 편의시설 보장	91.7		
	안전보장	96.3		
	근무자 인권보호	90.0		보완

- 휴관 체육시설을 활용하여 사회적 약자를 위한 '무더위 쉼터'를 운영한 점이 눈에 띄며, **쉼터 이외에도 휴관 체육시설을 활용할 방법이 있는지 검토해보기를 바람**

분야	지표내용	점수	평균	비고
12. 주차시설	공정운영	95.0	94.4	
	사회적약자 편의시설 보장	97.5		
	안전보장	96.3		
	근무자 인권보호	88.8		보완

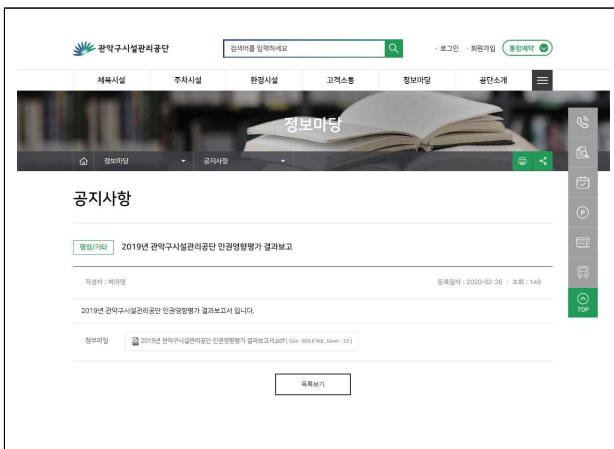
- 시설 내 열화상 카메라, 체온계, 아크릴 가림막 설치 및 손소독제 비치, 근무자 마스크 지급 등 안전장치를 마련하여 근무자 보호를 위해 노력하였으며, 사회적 거리두기 2.5단계 격상 이후에도 **감염확산이 지속되고 있으므로 직원보호를 위해 추가적으로 마스크를 지급하기를 권함**

5. 인권경영 전과정 공개

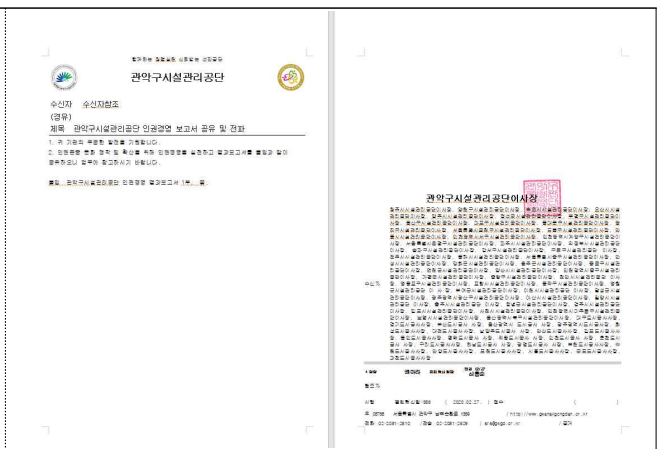
가. 일 자 : 2020년 연중

나. 내 용 : 주민, 이해관계자 대상 인권경영 전과정 공개

다. 방 법 : 홈페이지 게시, 공문 발송 등



인권경영 전과정 공개(홈페이지)



인권경영 전과정 공개(공문)

3 인권침해 구제 및 보호

1. 성희롱·성폭력 고충상담원 지정

가. 일 자 : 2020. 9. 10.

나. 내 용 : 조직 내 성희롱·성폭력 고충상담 및 예방업무 수행을 위해 고충상담원 4인 지정

팀명	담당자	성별
열린혁신팀	박○○	여
경영지원팀		
체육사업1팀	김○○	남
체육사업2팀		
주차사업팀	문○○	여
환경시설팀	최○○	남

2. 고충상담 역량 강화

가. 피해자 보호를 위한 성희롱·성폭력 고충상담원 전문역량 강화

1) 교 육 명 : 성희롱·성폭력 고충상담원 교육 전문과정

2) 기 간 : 2020. 10. 15.~11. 4.

3) 주 관 : 한국양성평등교육진흥원

4) 대 상 : 신규 고충상담원 3명

5) 내 용 : 성평등 조직문화를 위한 성인지 감수성 향상, 2차 피해 예방·대응, 고충상담과 조사·심의 처리 가이드 교육 등

3. 인권침해 구제 관련 제도 정비

가. 취업규정 개정(야간 및 휴일근로의 제한 조항 추가, 2020. 9. 4.)

나. 인권경영 이행지침 개정(인권경영위원회 장애인 분야 사회적약자 대표성 강화, 2020. 11. 24.)

다. 인권경영헌장 개정(직장 내 괴롭힘 및 갑질행위 근절의지 반영, 2020. 12. 10.)

라. 갑질근절 가이드라인 개정(조사 처리기한 추가, 2020. 12. 23.)

4. 갑질피해 및 인권침해 신고창구 운영

가. 목 적 : 공단 홈페이지 내 원클릭 신고센터 운영을 통해 갑질피해, 인권침해 신고 접근성 증대

나. 신고사항 : 공단업무 관련 부당행위, 인권침해 행위 등

다. 운영절차



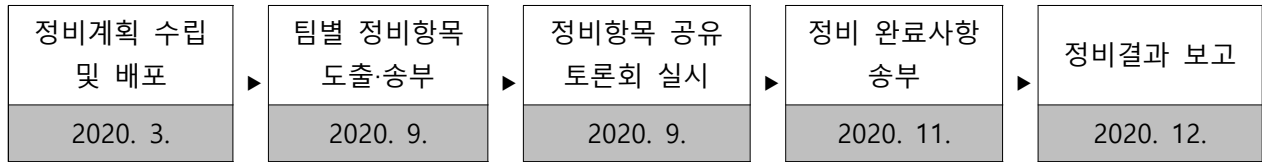


갑질피해 및 인권침해 구제절차 홍보(SNS)

5. 불공정행정규제 자체 정비

- 가. 시행목적 : 공단규정, 내규, 이용약관 등에서 주민 및 이해관계자에게 과도하게 부담을 주거나 의무를 지우는 '불공정 행정규제' 개선
- 나. 정비사항 : 불합리한 행정절차, 규제이행을 위한 불합리한 행정제재, 과도하고 불합리한 비용청구 규정 등

다. 추진절차



라. 정비결과 : 도출 항목 10건 중 10건 정비 완료

이행부서	불공정 행정규제 주요내용	정비결과
열린혁신팀	민원사무처리규정 시행내규 별지서식 내 불필요한 개인정보(주민등록번호) 항목 포함	민원사무처리규정 시행내규 정비완료 (열린혁신팀-1933, 2020. 11. 3.)
	민원사무처리규정 시행내규 제5조, 19조, 20조에 명료하지 않은 단어 사용	
경영지원팀	대면계약 체결시행으로 이해관계자의 계약체결방식 선택권 저해	전자계약 활성화 추진계획 수립완료 (경영지원팀-5897, 2020. 12. 6.)
체육사업1팀	체육시설 회원 이용약관 내 행정절차 변경사항(플라스틱 카드 발급중단) 미반영으로 소비자 혼란 야기	체육시설 회원 이용약관 정비완료 (체육사업1팀-4263, 2020. 10. 28.)
	소비자분쟁해결기준에 따라 체육시설 회원 이용약관 내 합리적인 환급기준 적용 필요	
	소비자분쟁해결기준에 따라 체육시설 회원 이용약관 내 합리적인 환불기한 적용 필요	
체육사업2팀	체육시설 회원 이용약관 제3조, 9조에 운영시설 및 서비스에 대한 구체적이지 않은 정보제공으로 소비자 혼란 야기	체육관 회원 이용약관 정비완료 (체육사업2팀-2918, 2020. 11. 2.)
	체육시설 회원 이용약관 제1조, 2조, 3조, 9조에 운영시설 및 서비스에 대한 구체적이지 않은 정보제공으로 소비자 혼란 야기	
주차사업팀	공영주차장 월정기권 사용신청서 내 조례 개정에 따른 신규 할인정보 부재	공영주차장 월정기 이용신청서 서식 개정완료 (주차사업팀-4829, 2020. 11. 3.)
환경시설팀	안전요원 아르바이트생 선발 시 이력서, 개인정보제공동의서 양식 부재로 채용의 공정성 및 투명성 미확보	안전요원 아트바이트생 이력서, 개인정보제공동의서 양식 정비완료 (환경시설팀-2370, 2020. 10. 29.)

III 향후계획

1. 공단 인권경영 결과보고서 공개 : 2020. 12. 限

가. 공단에서 추진한 인권경영 결과보고서 공유 및 전파

2. 2020년 인권영향평가 결과 2021년 인권경영 추진 시 반영

가. 평가결과 우수분야 지속적 시행 및 인권경영 강화를 위한 추가 방안 모색

나. 개선방안 바탕으로 체크리스트를 보완하여 인권리스크 방지

관악구시설관리공단 인권경영 이행지침

제정 2018.11.19.
전부개정 2019.12.31.
일부개정 2020.11.24.

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은 관악구시설관리공단(이하 “공단” 이라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인 권보호 및 증진에 관하여 정책 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

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

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 국가인권위원회 인권경영가이드라인, 세계인권선언, 노동자 기본권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한 다.
2. “인권경영”이라 함은 경영활동 전반에 있어서 인권을 존중하고 증진시키며 인권과 관련된 부정적 영 향이 발생하지 않도록 노력하는 활동을 말한다.
3. “임직원”이란 공단에 근무하는 임원과 직원(임시직 포함)을 말한다.
4. “이해관계자”란 공단의 경영활동과 관련된 자로서 정부, 시, 구, 의회, 언론사, 협력사, 지역주민 등 을 말한다.
5. “인권경영책임관”이란 공단에서 인권담당업무를 총괄하는 해당부서의 팀장을 말한다.

제3조(적용범위) 이 지침은 임직원 및 이해관계자를 대상으로 하고, 인권보장 및 증진에 관한 사항은 법령, 정관 또는 행동강령 등에 별도로 정하고 있는 경우를 제외하고는 이 지침에 따른다.

제2장 인권경영 이행 원칙

제4조(기본원칙) 공단은 인권에 대한 UN 인권기본헌장 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

제5조(인권경영의 이행) 공단은 인권침해 사건을 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

제6조(고용상의 비차별) 공단은 고용과 관련하여 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유 로 차별하지 않는다.

제7조(결사 및 단체교섭의 자유보장) 공단은 근로자들의 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 인정한다.

제8조(강제노동 및 아동노동의 금지) 공단은 강제노동, 아동노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO) 권고 및 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

제9조(안전 및 보건) 공단은 근로자들에게 안전하고 위생적인 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

제10조(책임 있는 공급망 관리) 공단은 책임 있는 공급망 관리를 위하여 협력사를 공정하게 대우하고 인 권에 부정적 영향이 발생하지 않도록 적절한 조치를 취하도록 노력한다.

제11조(현지주민의 보호) 공단은 공단의 경영활동 지역에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 노력한 다.

제12조(환경권 보장) 공단은 국내외 환경관련 법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

제13조(고객인권의 보호) 공단은 고객의 사생활을 존중하고 수집한 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 이행한다.

제3장 인권경영 체계

제14조(인권경영 선언) ① 공단은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치 보장을 내용으로 하는 인권경영선언문을 선포하고 임직원은 이 선언문을 인권경영의 행동규범 및 가치판단의 기준으로 삼아 실천한다.

② 공단은 제1항의 인권경영선언문을 공단 홈페이지, 언론 및 이해관계자 등에게 공개하여 그 실천 의지를 표명한다.

제15조(계획) 공단은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 매년 인권경영 추진계획을 수립하여야 하며, 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 인권경영 기본 방향 및 목표
2. 인권경영 추진과제 및 실행전략
3. 인권 교육에 관한 사항
4. 그 밖에 인권경영을 위해 필요한 사항

제16조(주관부서) ① 공단은 제15조의 사항을 추진하기 위해 주관부서를 지정한다.

② 인권경영 주관부서는 다음 각 호의 임무를 수행한다.

1. 인권증진 계획의 수립
2. 인권경영 시행에 관련된 사항
3. 인권영향평가의 시행에 관련된 사항
4. 인권 침해가 발생할 경우에 대비한 구제 절차 마련

제17조(인권교육) ① 공단은 전 임직원을 대상으로 연 1회 이상 인권 관련 교육을 실시 한다.

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

제18조(인권증진 활동 지원 등) ① 공단은 효과적인 인권 보호 및 증진 정책을 추진하기 위하여 인권전담 부서를 신설하는 등의 필요한 조치를 할 수 있다.

② 공단은 인권 보호 및 증진 정책을 추진하기 위하여 인권 관련 기관 또는 단체에 대하여 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제19조(인권경영위원회 설치 및 기능) ① 공단은 인권경영의 효율적 추진을 위한 최고 의사결정기구로서 인권경영위원회(이하 “위원회” 라 한다)를 설치·운영한다.

② 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인권증진 계획의 수립에 관한 사항
2. 인권증진 계획에 따른 정책 추진에 관한 사항
3. 인권영향평가 및 조사에 관한 사항
4. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

제20조(구성) ① 위원회는 위원장 1인을 포함한 8인 이내의 위원으로 구성하고 민간위원을 포함하여 구성할 수 있다. 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 이사장이 위촉한다.(일부개정 2020.11.24.)

1. 인권경영책임관
 2. 노사협의회 위원
 3. 인권증진 관련 분야에서 학식과 경험이 풍부한 사람
 4. 협력사의 권리를 대변할 수 있는 사람
- ② 위원장은 공단 상임이사로서 하며, 위원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 경우에는 인권경영 책임관이 그 직무를 대행한다.
- ③ 위촉 위원의 임기는 2년으로 하고 연임할 수 있다.
- ④ 위원의 위촉 해제 등에 따라 새로 위촉된 위원의 임기는 전임자의 남은 임기로 한다.
- ⑤ 위원회의 간사는 인권경영 업무 담당직원으로서 한다.

제21조(소집 및 회의) ① 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.

- ② 위원장은 매년 1회의 정기회의를 소집해야 하며, 공단이나 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.
- ③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 시작하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.
- ④ 위원장은 의결사항 중 그 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면심의에 의한 의결을 할 수 있다. 이 경우 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑤ 위원회의 회의에 출석(서면회의 포함)한 위원 등에게는 예산의 범위에서 관련규정에 따라 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공단 임직원인 위원이 그 소관 업무와 직접적으로 관련하여 위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니한다.
- ⑥ 이 지침에서 정한 것 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제22조(비밀누설 금지) 위원회의 회의에 참여한 사람은 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제23조(위원의 위촉 해제) 위원장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 위촉 해제할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀 등을 누설한 때
3. 질병이나 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 그 밖에 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제5장 인권영향평가

제24조 (인권영향평가) 공단은 인권 실천·점검의무의 일환으로 필요에 따라 기관운영 전반과 주요사업과 관련하여 인권영향평가를 실시한다.

제25조 (인권영향평가 실시 및 보고) 공단은 아래와 같이 인권영향평가를 실시하고 보고한다.

1. 공단은 기관운영, 주요 사업추진 과정에 있어 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
2. 인권경영 전담부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서 및 소속기관에 요청할 수 있다.
3. 공단은 인권영향평가를 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
4. 인권경영위원회는 인권영향평가 결과를 심의하고 채택한다.
5. 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제26조 (인권실태조사) ① 위원회는 인권침해사건의 신고, 민원접수 등 조사의 필요성이 인정되는 경우에 회사내부 또는 협력업체 등에 대한 인권실태조사를 전담부서를 통해 실시할 수 있다.

② 인권경영 전담부서에서는 국가인권위원회 가이드라인 및 체크리스트 등을 활용하여 조사할 수 있으며, 30일 이내에 그 조사결과를 위원회에 보고하여야한다.

③ 위원회는 제2항의 보고결과에 따라 이사장에게 조치의 이행을 권고할 수 있다.

제6장 인권의 구제

제27조(인권을 저해하는 지시 등의 금지) ① 임직원은 동료나 하급자의 인권을 저해하는 지시를 하여서는 아니 된다.

② 임직원은 이해관계자의 인권을 저해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제28조(인권경영책임관 지정 및 업무) ① 이사장은 인권경영책임관을 지정하여야 한다.

② 인권경영책임관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

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 인권경영지침 운영을 위하여 필요한 사항

③ 직원 및 협력사 등은 직무를 수행하면서 이 지침을 위반하는지 여부가 분명하지 아닐 때에 인권경영 책임관과 상담한 후 처리할 수 있다.

제29조(인권침해행위의 신고 및 확인) ① 누구든지 인권을 침해 당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 별지 제1호의 서식에 따라 인권경영책임관에게 신고할 수 있다.

② 방문접수 외에도 전화 및 팩스, 인권경영책임관 이메일, 공단 홈페이지 등 온라인을 통한 접수를 병

행 한다.

- ③ 인권경영책임관은 신고내용이 명백하게 인권침해행위에 해당되지 아니하는 경우에는 인권침해신고가 아닌 민원으로 접수하거나 관련 내규에 따라 처리할 수 있다.

제30조(인권침해행위의 처리) ① 인권침해로 신고 받은 사건에 대하여 인권경영 주관 부서에서는 접수된 사건에 대해 즉시 조사를 하여 인권침해 여부를 확인하여야 하며, 인권침해가 있다고 판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 인권경영위원회에 보고하여야 한다. 다만, 신고내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니하다.

- ② 제1항에 따른 보고를 할 때 공단 임직원이 관련된 경우에는 해당 임직원으로부터 받은 소명자료를 첨부하여야 한다.
- ③ 공단 인권경영위원장은 보고받은 사건에 대하여 즉시 보강조사 또는 위원회 상정을 결정하여야 한다.
- ④ 공단 인권경영위원장은 인권침해 안건의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제9조에 따른 위원회의 심의를 거쳐 처리하게 할 수 있다.
- ⑤ 위원회는 상정된 사건에 대하여는 접수일로부터 15일 이내에 심의하여야 한다. 다만, 부득이 하다고 인정된 경우에는 위원장의 승인을 얻어 15일을 연장할 수 있다.
- ⑥ 위원장은 접수된 사건의 인권침해 행위가 심각한 경우 국가인권위원회 또는 수사기관에 신고할 수 있다. 다만, 다른 법령 등에 특별한 지침이 있는 경우에는 그에 따른다.

제31조(신고인의 신분보장) ① 인권관련 직무 수행자는 제15조의 신고인과 신고 내용에 대해 비밀을 보장해야 하며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니하다.

- ② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니 된다.
- ③ 신고자의 신분이 공개된 때에는 공단이 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 취하여야 한다.
- ④ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보호조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원장과 인권경영책임관은 적극 협조하여야 한다.

제32조(무기명 신고) ① 무기명 신고는 접수처리하지 않는 것을 원칙으로 한다.

- ② 다만, 무기명 신고라 하더라도 인권경영책임관의 판단에 따라 기명의 신고방법으로는 본인에게 불이익의 개연성이 있거나 신고 내용이 사실로서 진정성이 높다고 인정되는 경우에 한하여 예외적으로 접수처리할 수 있다.

제33조(시정과 징계) ① 이사장은 신고에 대한 인권경영책임관의 보고가 타당하다고 판단한 경우 위반사항을 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에 대하여는 전보, 징계, 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

- ② 제1항에 따른 징계의 종류, 절차, 효력 등은 「인사규정」 중 징계관련 규정에 따른다.

부 칙(제정 2018.11.19.)

①(시행일) 이 지침은 2018년 11월 19일부터 시행한다.

부 칙(개정 2019.12.31.)

①(시행일) 이 지침은 2019년 12월 31일부터 시행한다.

부 칙(개정 2020.11.24.)

①(시행일) 이 지침은 2020년 11월 24일부터 시행한다.

인권침해 신고서					
접수일자		접수번호		처리기간	30일
신고자	이름			생년월일	
	주소				
	연락처		소속		
피신고자	이름				
	주소				
	연락처		소속		
신고취지 및 이유					
신고내용	(사건경과, 육하원칙에 따라 구체적으로 작성)				
증거자료 등 첨부자료					
위와 같이 피신고자의 인권침해행위를 신고합니다. <div style="text-align: right;"> 20 년 월 일 신고자 (인 또는 서명) </div>					
관악구시설관리공단 이사장 귀하					

인권침해신고를 위한 개인정보 수집·이용 동의서

1. 개인정보의 수집·이용 목적

- 인권침해신고를 위한 민원 신청정보 입력 및 관리

2. 수집하려는 개인정보의 항목

- 필수사항 : 성명, 생년월일, 주소 및 연락처(전화번호, 전자우편주소)

3. 개인정보의 보유 및 이용 기간

- 개인정보 수집·이용 목적 달성시까지 최대 5년

(공공기록물 관리에 관한 법률 시행령 제26조 별표 1)

4. 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의 거부에 따른 불이익이 있는 경우 그 불이익의 내용

- 위의 개인정보 수집에 대하여 동의하지 않으실 권리가 있으며, 동의하지 않을 경우 인권침해신고 처리 절차 진행이 불가할 수 있습니다.

본인은 상기 내용을 확인하였으며, 개인정보의 수집·이용에 대해 동의하십니까?

예, 동의합니다 아니오, 동의하지 않습니다

20 년 월 일
신고자 (인 또는 서명)

관악구시설관리공단 이사장 귀하

[별지 제3호 서식] (제29조 관련)

인권침해사항 접수 및 처리대장								
접수 번호	접수 일자	신고인		주요 내용	처리 결과	회신 일자	확인	
		성명	소속				담당자	팀장

인권경영헌장

우리는 '경영혁신으로 사회적가치를 창출하는 1등 공기업'이라는 비전 실현을 위해 인권에 대한 국제기준 및 규범을 준수하며, 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 지향한다. 이를 위해 우리는 모든 이해관계자가 인간으로서의 존엄과 가치를 보장받을 수 있도록 다음과 같이 인권경영 이행을 선언하고 적극 실천하여 사회적 책임을 다할 것을 다짐한다.

하나, 우리는 인간으로서의 존엄과 가치를 존중하는 인권경영을 최우선의 가치로 한다.

하나, 우리는 UN 세계인권선언을 비롯하여 인권에 대한 국내·외 기준과 규범을 지지하고 준수한다.

하나, 우리는 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 장애 등을 이유로 차별하지 않으며, 상호 존중과 배려의 윤리적인 근무환경을 제공한다.

하나, 우리는 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며 노사 간 신뢰 기반의 공동번영을 지향한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동도 허용하지 않는다.

하나, 우리는 안전하고 위생적인 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

하나, 우리는 지역주민, 협력업체 및 유관기관 등을 포함한 모든 이해관계자의 인권을 존중한다.

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

하나, 우리는 사업 활동으로 인해 지역주민의 보건과 안전에 위해가 되지 않도록 하고, 업무상 수집한 개인정보를 보호한다.

하나, 우리는 직장 내 괴롭힘 및 갑질행위 근절을 위해 노력하고, 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공한다.

관악구시설관리공단 임직원 일동