

---

# 2021년 사천시시설관리공단 인권경영 종합보고서

---

2021. 12.



사천시시설관리공단



## 목 차

I. 인권경영 추진개요	
1. 관련근거 .....	4
2. 추진배경 .....	4
3. 추진체계 .....	4
4. 인권경영 추진경과 .....	6
II. 세부 추진사항	
1. 인권경영체계 구축 .....	8
2. 인권영향평가 실시 .....	9
1) 평가개요 .....	9
2) 결과분석 및 평가(권고) 의견 .....	11
3. 조직문화 개선 노력 .....	18
III. 총 평 .....	22
붙임자료 .....	24

# **I . 인권경영 추진개요**

# I. 인권경영 추진개요

## 1] 관련근거

- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼(2018. 8.)
- 사천시시설관리공단 인권경영 지침
- 2021년 사천시시설관리공단 인권경영 추진계획(2021. 7.)

## 2] 추진배경

- 정부는 윤리경영 및 인권경영을 정부경영평가 별도 지표로 신설하는 한편 인권경영 매뉴얼을 전 공공기관에 도입하도록 권고(인권위, 2018. 9.)하였으며, 우리 공단은 인권위 인권경영 매뉴얼을 반영하는 등 2021년 인권경영 추진계획(2021. 7.)을 수립하여 인권영향평가 지표를 지속적으로 개발하고 보완하고자 함
- 사천시시설관리공단은 공공기관으로서 공단 내·외부 인권 존중 및 보호에 앞장서 구민과 공단 전 직원의 신뢰를 보호하고, 사회적인 모범이 되기 위하여 인권친화경영에 앞장서고자 함
- 인권영향평가를 통해 공단의 경영활동으로 인한 실재적·잠재적 인권리스크를 사전에 파악하여 공단의 인권경영 분야 지속가능 발전을 도모함

## 3] 추진체계

- 사천시시설관리공단 인권경영 추진체계



▪ 사천시시설관리공단 인권경영 전략

공 단 비 전	최상의 시설관리를 통해 고객의 행복가치를 창조하는 시설관리 선도 기관
---------	--

인권경영 비전	인간의 존엄과 가치보장이 내재화된 공단 운영
---------	--------------------------



추진 목표	대내외 이해관계자 중심의 인권경영 실천		
	인권교육 이수율 85% 이상 달성	조직 내 갑질 및 인권침해 행위 발생률 0%	대외 인권 관련 이슈 발생률 0%

추진 전략	전략목표	세부 추진과제
-------	------	---------

중점 추진 과제	인권경영 체계 고도화	인권경영 추진 체계 재정비
		인권경영위원회 재구성 및 운영 내실화
		자체 인권영향평가 실시
		인권실태조사 실시 및 구체절차 평가
	이해관계자 인권 보호 존중강화	인권·갑질 예방 교육 실시
		대외 이해관계자 대상 인권침해 모니터링 실시
		대내·외 이해관계자 대상 인권침해 사례 공유
	조직문화 개선 노력	고충상담창구 운영 및 홍보 강화
		찾아가는 고충상담원을 통한 1:1 상담 제공
		주기적 내부 인권실태조사 실시
	모니터링 및 환류	인권경영 자체 모니터링 실시 및 환류
		인권경영 과정·결과 공개 및 인권경영 확산
갑질·성희롱 관련 외부 전문가 자문 요청		

#### 4 인권경영 추진 경과

##### ▪ 사천시시설관리공단 인권경영 추진 경과(2018 ~ 2021)

- 2018 | 08월 09일 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼 적용 권고」 수신  
10월 27일 2018년 인권경영 이행계획 수립 및 전담조직 지정  
12월 16일 사천시시설관리공단 인권경영 지침 제정
- 2019 | 01월 31일 인권경영선언문 제정 및 공유  
12월 16일 사천시시설관리공단 중장기 인권경영 전략 수립
- 2020 | 08월 04일 2020년 제1회 인권경영위원회 개최  
10월 15일 2020년 인권영향평가 용역 실시  
12월 12일 2020년 인권영향평가 결과 보고서 수령  
12월 18일 2020년 제2회 인권경영위원회 개최  
12월 21일 2020년 인권영향평가 결과보고서 공유 및 전파
- 2021 | 02월 08일 2021년 비대면 내부간담회 개최(인권경영선언문 낭독)  
07월 06일 2021년 사천시시설관리공단 인권경영 추진계획 수립  
08월 09일 2021년 윤리·인권경영위원회 구성 및 운영 계획 수립  
10월 27일 2021년 제1차 윤리·인권경영위원회 개최  
11월 08일 2021년 제2차 윤리·인권경영위원회 개최  
11월 19일 2021년 제3차 윤리·인권경영위원회 개최  
12월 08일 2021년 제4차 윤리·인권경영위원회 개최  
12월 15일 2021년 인권영향평가 보고서 공유 및 전파

## **II . 세부 추진사항**

## Ⅱ. 세부 추진사항

### 1 인권경영체계 구축

- 인권경영 지침 제정(2018. 12. 16.)
  - 주요내용: 인권경영에 대한 기본원칙 및 체계, 인권경영위원회, 구제 절차, 인권영향평가 등
- 인권경영위원회 재구성(2021. 10. 27.)
  - 구성인력: 총 9명(외부위원 5명, 내부위원 4명) / 간사: 경영기획팀장

구 분		성 명	비 고
외부위원	위 원 장	설 ○ 우	前 동서동 주민자치위원회장
	위 원	박 ○ 식	변호사
	위 원	신 ○ 해	前 사천시 여성협의회장
	위 원	이 ○ 정	장애인 부모회 회장
	위 원	정 ○ 훈	백경건설 대표
내부위원	위 원	하 ○ 삼	사천시시설관리공단 상임이사
	위 원	홍 ○ 표	사천시시설관리공단 하수처리시설팀장
	위 원	강 ○ 수	사천시시설관리공단 노조위원장
	위 원	강 ○ 숙	사천시시설관리공단 노조추천 직원

- 주요기능
  - 인권경영 추진방향에 대한 의견제시 및 정책제언 등 대안·권고 제시
  - 인권영향평가 시행 및 결과에 대한 인권 리스크 분석 및 조치사항 권고
  - 인권침해 사건 발생 시, 인권침해행위에 대한 조사와 구제 심의
  - 그 외 이사장 및 위원장이 인권의 보장과 향상을 위해 필요하다고 결정한 사항
- 공단 인권경영선언문(현장) 재검토
  - 추진목적: 공단 실정에 맞는 선언문(현장)의 현행화 필요
  - 추진실적
    - 미흡사항(대외 이해관계자 추가 등)에 대한 수정이 이루어지지 못함
    - 현 인권경영선언문의 미흡한 점을 내부적으로 검토하여 '22년 인권 경영위원회에 수정(안) 상정·의결 시행 필요



## ② 인권영향평가 실시

### 1. 인권영향평가 개요

- 평가기간: 2021. 11. 8.(월) ~ 11. 19.(금)
- 평가자: 윤리·인권경영위원회 위원 9명
- 평가대상
  - 기관운영 인권영향평가
  - 주요사업 인권영향평가(사천바다 케이블카)
- 평가방법
  - 1차 평가: 체크리스트 평가지표별 담당위원 지정 및 서면평가
  - 최종평가: 1차 평가 결과를 윤리·인권경영위원회 심의안 상정, 의결
- 평가기준
  - 각 지표별 추진 실적이 기준내용을 충족하는 정도를 3단계로 구분

구분	예	보완필요	아니오	정보없음*	해당없음*
점수	2점	1점	0점	평가제외	평가제외

- \* 평가가 불가능한 지표(정보없음, 해당없음)에 대해서는 평가제외
- \* ‘정보없음’: (미래에 해당사항이 있을 수 있으나) 현재는 관련 정보 없음
- \* ‘해당없음’: 공단 사업범위 및 업무내용과 상이하여 관련 내용 없음
  - 각 분야별 총 득점을 100점으로 환산하여 인권영역별 등급 산출
- 등급산출 기준

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

- 평가지표별 담당위원 구성
  - 기관운영 인권영향평가

연번	대분류	중분류	지표	담당위원
1	인권경영 체제의 구축	❖ 인권존중 정책 선언	6	설오 위원장
		❖ 인권영향평가 정기적 실시	6	
		❖ 인권경영 제도화를 위한 필요조치	5	
		❖ 인권경영 성과	7	
		❖ 구제절차 마련	6	

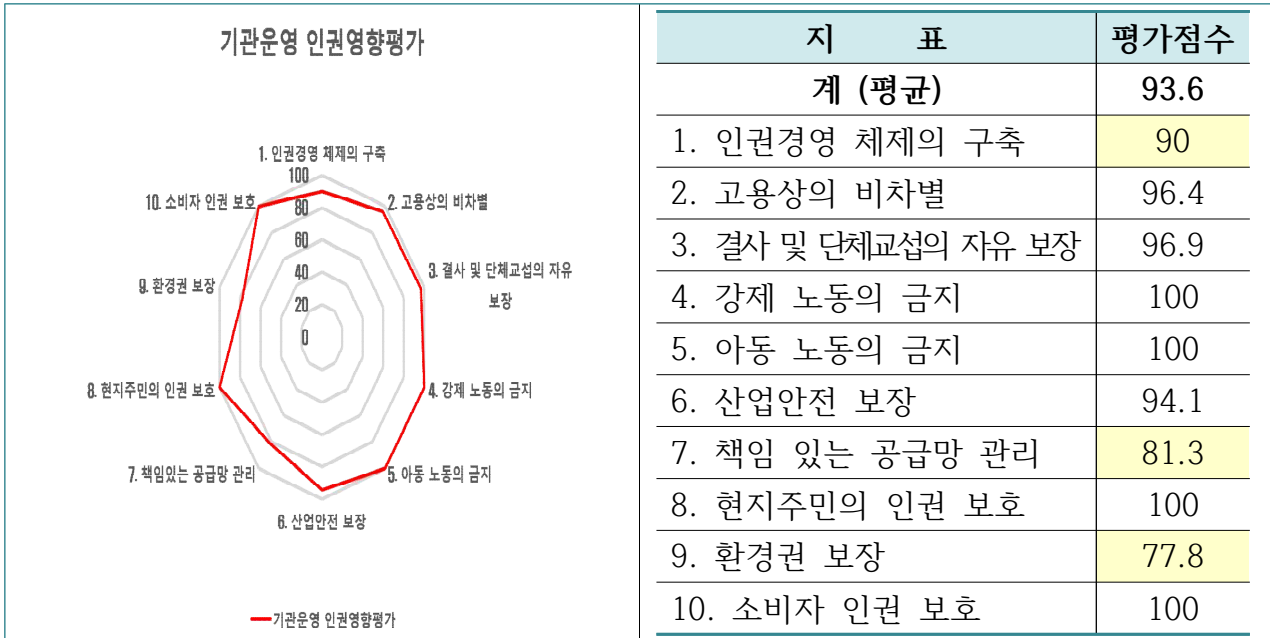
연번	대분류	중분류	지표	담당위원
2	고용상의 비차별	❖ 고용상의 비차별	5	이○정 위원
		❖ 고용상 남녀 비차별	6	
		❖ 비정규직 근로자 비차별	3	
		❖ 외국인근로자 비차별	3	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	❖ 결사·단체교섭의 자유	4	강○수 위원
		❖ 노동조합 활동 불이익 처우 금지	5	
		❖ 단체교섭 보장 및 성실한 이행	5	
		❖ 노동조합 부채 시 대안적 조치	2	
4	강제 노동의 금지	❖ 강제노동 금지	8	하○삼 위원
		❖ 거래회사에 의한 강제노동 예방	3	
5	아동 노동의 금지	❖ 연소자 고용 금지	6	신○해 위원
		❖ 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	8	
6	산업안전 보장	❖ 작업장 안전	5	강○숙 위원
		❖ 임산부 및 장애인 등 보호	4	
		❖ 필수장비 제공 및 교육실시 등	5	
		❖ 산업재해 피해근로자 지원	3	
7	책임 있는 공급망 관리	❖ 거래회사 등의 인권침해 예방	4	정○훈 위원
		❖ 모니터링 실시	2	
		❖ 보안담당직원에 의한 인권침해 방지	4	
8	현지주민의 인권보호	❖ 지역주민 인권의 존중·보호	7	설○우 위원장
		❖ 지역주민의 지적재산권 보호	3	
9	환경권 보장	❖ 환경경영체제 수립 및 유지	5	홍○표 위원
		❖ 환경정보의 공개	3	
		❖ 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	5	
		❖ 비상계획 수립	5	
10	소비자 인권 보호	❖ 소비자 보호를 위한 법령 준수	6	박○식 위원
		❖ 제품 결함 시 조치	3	
		❖ 소비자 사생활 보호	6	

· 주요사업 인권영향평가(사천바다 케이블카)

연번	대분류	중분류	지표	담당위원
1	노동환경	❖ 인권역량강화	2	강○수 위원
		❖ 노동권 보장	4	
2	이용객 보호	❖ 안전보장	3	설○우 위원장
		❖ 접근성 보호	3	
		❖ 사생활보호	2	
		❖ 지식재산권 보호	1	
3	공정운영	❖ 공정계약	2	박○식 위원
		❖ 인권침해예방	2	
4	고충처리	❖ 모니터링	2	강○숙 위원
		❖ 정책 환류	2	

## 2. 인권영향평가 결과분석 및 평가(권고) 의견

### ▪ 기관운영 인권영향평가 결과분석



- 사천시시설관리공단 기관운영 인권영향평가 결과 93.6점으로 자체 설계 등급(1~9등급)에서 1등급으로 평가됨.
- 지방공기업으로서 관계 법령, 제 규정 등을 준수하고, 정부 정책에 따라 내부 규정을 정비하여 잘 운영하고 있음.
- 부정적 평가된 “①인권경영 체제의 구축”은 전년도(2020년) 인권경영 종합보고서 미작성으로 인함이며, “⑦책임있는 공급망 관리”는 거래회사(용역, 외주업체 등)에 대한 인권관리가 취약한 것으로 나타났고 “⑨환경권 보장”은 환경경영체제 수립 및 정보의 체계적 관리에서 미흡함을 나타냄.

### 인권리스크 방지 조치 계획

- ①인권경영 체제의 구축: 정기적인 인권정책선언 재검토 실시 및 인권경영 종합보고서 작성·공유 필요
- ⑦책임있는 공급망 관리: 거래회사(용역 또는 외주업체 등)의 인권침해 대응 대책 마련
- ⑨환경권 보장: ESG 경영체제 등과 같은 환경경영 체계 마련

▪ 기관운영 인권영향평가 평가(권고) 의견

① 인권경영 체제의 구축

- 인권경영헌장 선포, 인권경영 지침 제정, 윤리·인권경영위원회 재구성 등 인권경영 체제 구축 완료
- 공단 운영상황에 맞도록 인권정책선언문 수정이 필요하며, 정기적인 검토 등 환류활동 미비
- 2020년도 인권영향평가의 실시 및 공유는 이루어졌으나, 전반적인 인권경영 활동에 대한 종합보고서 작성 및 공유가 이루어지지 않음
- 연도별 추진계획 미비에 대한 보완으로 '2021년 인권경영 추진계획' 수립 및 추진을 통한 체계 보완

② 고용상의 비차별

- 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등에 따른 고용상 차별 없음
- 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률, 공단 인사규정, 단체협약 등 준수
- 외국인 근로자 비차별 항목에 대해서는 공단 내 외국인 근로자와 해외 활동 사업이 없어 '해당없음'으로 판단
- 무기계약직과 기간제 근로자 간의 '보수(수당)'의 차이가 있으므로 해결방안 모색 필요(지방공무원 보수규정을 준용을 하되, 개선방향 모색 필요)

③ 결사 및 단체교섭의 자유

- 결사·단체교섭의 자유와 단체교섭 보장 등은 성실히 이행되고 있으며, 노동조합 활동 불이익 처우 등은 없음
- 근로기준법, 노동조합 및 노동관계 조정법, 노동위원회법, 단체협약 등 준수

④ 강제 노동의 금지

- 공단은 강제노동의 실적이 없으며 관련법률 및 규정을 준수하고 있음
- 근로기준법, 공단 인사규정 등 준수하고 있음

- 외국에서 활동하는 거래회사(케이블카 제작사)에 대한 강제노동 모니터링은 해당 회사의 정보가 없으므로 판단 불가

#### ⑤ 아동 노동의 금지

- 공단은 아동(15세 미만 연소자) 노동의 실적이 없으며 관련법률 및 규정을 준수하고 있음
- 근로기준법, 공단 인사규정, 취업규정 등 준수

#### ⑥ 산업안전 보장

- 작업장 안전유지, 임산부 및 장애인 등 보호, 노동자 필수보호 장비 제공 및 교육실시, 산업재해 피해 근로자 지원 등은 모두 시행하고 있음
- 시설물에 대한 정기점검(일상, 월간 등)을 실시하고 있으며, 물질안전 보건자료(MSDS) 게시 및 임직원 건강검진을 실시하고 있음
- 다만, 보호장비 및 안전장구의 위생관리가 이루어질 수 있도록 모니터링 체계 구축 및 지속적인 관리 필요

#### ⑦ 책임있는 공급망 관리

- 계약법, 하도급법, 공사대금 체불방지 등 상생협력에 관한 지침 등의 관련법을 준수하고 있으나, 거래회사에 대한 인권침해 예방 및 모니터링 시행 등은 하고 있지 않음
- 공급업자, 하청업자 등 주요 거래회사의 인권침해 예방을 위해 계약서 조항에 내용을 포함하는 등 계약제도 개선의 추진이 필요하며 거래회사 인권준수 모니터링 방안 마련 필요
- 거래회사 등 인권보호 모니터링은 상호 협의가 필요하므로 장기적 과제 추진 필요

#### ⑧ 현지주민의 인권 보호

- 토지소유권 이전, 강제이주 가담 시 적절한 보상, 이주자 보호에 대해서는 공단 운영사업 중 관련 사업이 없으므로 '해당없음' 판단
- 지역주민과의 협의 및 지역주민 재산권 확보를 위한 강제수단 활용

등은 관련 법률을 준수하고 있음

- 저작권법 등 준수하여 공모전 및 게시물 업로드 시행

#### ⑨ 환경권 보장

- 환경권 보장을 위한 공단의 '종합계획' 수립이 필요해 보이며, 계획에 따른 정보수집 등 절차가 이루어져야 할 것으로 보임
- 일부 정보는 수집 및 공개가 이루어지고 있으나, 총괄 계획 수립에 따른 업무 프로세스 구축 필요
- 비상사태 대응 계획 수립 시, 지자체와 함께 검토하여 수립이 필요하며, 이 때 응급조치를 위한 시설 및 의료진 확보가 필요
- '환경책임보험'에 대한 검토 필요

#### ⑩ 소비자 인권 보호

- 공단 사업은 시민에 대한 서비스업으로 제조관련 사업이 없음
- 개인정보보호의 내부관리계획을 수립하여 이행하고 있으며 개인정보 관리수준 진단을 실시하고 있음
- 공단 시설물 이용객의 사진 등을 활용하고자 할 때에는 사전 동의를 구하고 이에 대한 소정의 보상을 지급하고 있음

■ 주요사업 인권영향평가(사천바다 케이블카) 결과분석



- 주요사업(사천바다 케이블카) 인권영향평가 결과 93.8점으로 자체설계 등급(1~9등급)에서 1등급으로 평가됨.
- 긍정적 평가는 “①노동환경”과 “②이용객 보호”으로 나타났으며, 지난 수년간 사업운영에서 나타난 문제점을 개선하고 이용객의 만족도를 높이기 위한 활동을 통해 높은 점수를 달성함.
- 부정적으로 평가된 “③공정운영”은 사업에 참여하는 외부기관 및 편의시설 운영자에 의한 인권침해 예방장치가 미흡한 것으로 나타났으며, “④고충처리”는 사업수행 전 과정에 대한 모니터링 및 환류시스템에 대한 보완이 필요한 것으로 나타남.

**인권리스크 방지 조치 계획**

- ③공정운영: 거래회사 등(외부기관 및 편의시설 운영자)에 의한 인권침해 예방장치 및 모니터링 장치 구성
- ④고충처리: 사업(과제) 수행 시, P-D-C-A Cycle에 따라 모니터링 및 환류체계 구축

▪ 주요사업 인권영향평가 평가(권고) 의견

① 노동환경

- 종사자의 인권역량강화를 위한 교육(4대폭력 예방, 아동학대 예방, 장애인 인식개선, 직장 내 괴롭힘 예방 교육 등)을 실시하고 있음
- 법정근로 시간, 휴일근무에 따른 대체휴일 혹은 초과근무 수당은 관계법령 및 내규를 준수하고 있음
- 근무자의 휴게공간 확보를 위하여 각산정류장 내 직원 휴게실을 구성하였으며, 초양정류장 또한 구성 중에 있음
- 이용객에 의한 불합리한 민원 또는 괴롭힘이 발생할 경우, 해당 사실을 우선 확인하고 이에 대한 조치를 진행하고 있음

② 이용객 보호

- 종사자를 대상으로 정기적으로 안전교육을 실시하고 있으며, 정기점검(일상, 월간, 분기점검 등)을 통하여 이용객 안전성 확보를 위한 노력이 활발함
- 비상상황 발생을 대비하여 소방훈련 및 대피훈련 등을 정기적으로 실시하고 있음
- 청각장애인의 정보장애 해소를 위한 ‘챗봇’ 시스템을 도입 중에 있음
- 유아 동반 가족을 위한 수유실 운영 및 장애인 등을 위한 부대시설 등을 적용하여 운영 중에 있음
- 휠체어 추가 구입으로 거동이 불편한 노약자 및 장애인 등의 접근성을 향상하고자 하고 있음
- 케이블카 이용객의 SNS 사진 등 이용후기를 활용할 때는 사전에 동의를 구하며 이에 대한 소정의 보상을 지급하고 있음
- 이용객의 개인정보 관리는 개인정보보호법 등을 준수

③ 공정운영

- 공단 홈페이지 내 부조리 신고센터 및 갑질 피해 신고·지원센터를 통한 외부 이해관계자의 고충 등 의견수렴



- ‘지방자치단체를 대상으로 하는 계약에 관한 법률’을 준수하여 계약 및 이행 시 공정한 절차 제공
- 사업에 참여하는 외부기관 및 편의시설 운영자들에 의한 인권침해 예방 장치가 미흡한 것으로 보이며, 거래회사 등에 대한 모니터링 체계 구축과 같이 장기적인 과제로 추진 필요
- 전년도 인권영향평가의 보완사항으로 이용자의 제한을 완화  
“사천바다 케이블카 운영규정” 제18조(이용제한)의 개정

#### ④ 고충처리

- 공단 SNS(인스타그램, 페이스북, 네이버 블로그) 채널을 통하여 고충 처리 채널을 통한 정보 제공 및 홍보
- 홈페이지 내 고객의 소리, SNS 채널, 유선 등을 통하여 이용자의 고충을 청취하고 있으며 VOC 채널 분석 등 환류활동을 주기적으로 시행하고 있음
- 모니터링 결과에 대한 내부검토는 진행되고 있으나 공단 정책으로의 연계 등이 미흡
- P-D-C-A Cycle에 따른 모니터링 체계 구축이 필요

### ③ 조직문화 개선 노력

- 2021년 사천시시설관리공단 직장 내 성희롱·성폭력 실태조사 실시
  - 조사개요
    - 조사대상: 145명(공단 전 직원)
    - 조사기간: '21. 11. 1.(월) ~ 11. 5.(금)
    - 조사방법: 온라인 설문조사(네이버 폼 설문지)
    - 조사내용
      - 1) 직장 내 성희롱·성폭력에 대한 인식
      - 2) 직장 내 성희롱·성폭력 경험 및 목격
      - 3) 직장 내 성희롱·성폭력 예방교육에 대한 의견 등
  - 조사결과
    - 조사대상 145명 중, 96명 응답(66.2%)
    - 성(性) 별 응답률

구 분	조사대상(명)	참여인원(명)	응답률(%)	비고
전 체	145	96	66.2	
남 성	108	72	66.6	
여 성	37	24	64.8	

- 직장 내 성희롱·성폭력에 대한 인식도 조사

구 분	질 문 지	평점
계		8.6
성희롱·성폭력에 대한 인식	근무시간 이외 또는 사업장 밖에서 이루어진 성희롱·성폭력은 직장 내 성희롱·성폭력이 아니다.	8.8
	가벼운 성적 농담 및 신체적 접촉도 상대방이 원하지 않으면 성희롱·성폭력이다.	9.5
	여성이 여성에게, 남성이 남성에게 하는 성적 언동도 성희롱·성폭력이 될 수 있다.	9.2
	행위자가 성희롱·성폭력을 하려는 의도가 없을 경우에도 성희롱·성폭력이 성립될 수 있다.	8.2
	피해자가 그 자리에서 거부 의사를 밝히지 않고 묵시적으로 용인한 경우도 성희롱·성폭력으로 성립될 수 있다.	7.8
	징계규정이 높을수록 성희롱·성폭력 재발이 낮아진다고 생각한다.	8.2

- 직장 내 성희롱·성폭력 경험 및 목격: 3건
  - 1) 직장 동료의 음담패설: 1건
  - 2) 상급자 등의 신체적 접촉: 2건
- 직장 내 성희롱·성폭력 예방교육 등

구 분	질 문 지	평점
계		8.1
성희롱·성폭력 예방교육	현재 직장 내 성희롱·성폭력 정도의 심각성	8.6
	성희롱·성폭력 예방교육의 효과성	8.0
	공단에서 시행중인 성희롱·성폭력 예방교육의 실효성	7.6

· 총 평

- 진위확인이 어려운 불확실 응답이 多
- 경험 및 목격 사실이 3건 파악되었으나, 신고센터를 통한 신고접수를 하지 않은 사례로써 조사 진행은 어려움
- 사전활동(예방교육, 고충상담원 운영 등) 강화를 통한 잠재적 인권 침해 리스크 예방 확대 필요
- 2021년 사천시시설관리공단 직장 내 괴롭힘 실태조사 실시
  - 조사개요
    - 조사대상: 145명(공단 전 직원)
    - 조사기간: '21. 11. 15.(월) ~ 11. 19.(금)
    - 조사방법: 온라인 설문조사(네이버 폼 설문지)
    - 조사내용
      - 1) 기본 인적사항(응답자 성별, 연령, 부서, 고용형태 등)
      - 2) 직장 내 괴롭힘 경험 유무
      - 3) 직장 내 괴롭힘 인식 및 예방교육에 대한 의견
  - 조사결과
    - 조사대상 145명 중, 59명 응답(40.6%)
    - 직장 내 괴롭힘 경험: 2건
      - 1) 상급자에 의한 폭언: 1건

2) 상급자에 의한 모욕/명예훼손: 1건

• 총 평

- 보다 정확한 조사를 위한 기본 인적사항(부서 및 고용형태) 추가
- 응답률 저조(40.6%)로 내부 알림 활성화 등 적극적 참여유도 정책이 필요
- ‘직장 내 괴롭힘’의 경험이 있다고 응답한 인원이 2명으로 집계되었으며, 이에 예방활동 강화가 요구되고 있음

\* 전문가를 통한 대면교육, 주기적인 실태조사, 업무에 대한 구체적 가이드라인 제공 등

■ CEO 등 임원 및 업무담당자의 인권경영 이해도 향상

• 교육실적

과 정 명	교육대상	교육일시	비 고 (교육실적)
인권경영의 이해	이사장, 상임이사	'21. 12. 16.	임원 특별교육 과정 (2명, 4시간)
윤리경영과 인권경영 핵심과정(1기)	이○원 대리	'21. 6. 14. ~ 6. 15.	업무담당자 교육 (1명, 14시간)
윤리경영과 인권경영 핵심과정(2기)	김○주 팀장, 김○성 대리	'21. 10. 14. ~ 10. 15.	업무담당자 교육 (2명, 28시간)

■ 공단 전 직원 대상 인권교육 실시

- 교육대상: 공단 전 직원
- 교육실적

과 정 명	교육기간	교육방법	교육실적
독점규제 및 공정거래법	'21. 1. ~ 3월	온라인 교육	94명 / 846시간
4대 폭력 예방교육	'21. 2. ~ 12월	온라인 교육	157명 / 660시간
직장 내 괴롭힘 방지	'21. 8. ~ 12월	온라인 교육	149명 / 298시간
장애인 인식개선	'21. 8. ~ 12월	온라인 교육	149명 / 298시간

### Ⅲ. 총 평

### Ⅲ. 총 평

- 2021년 공단은 인권경영 추진체계를 정비하고자 노력하였으며, 인권경영위원회를 재구성 등 2020년 인권경영 미흡사항에 대한 적극적 개선활동을 실시하였음.
- 2020년 경영평가의 권고사항에 따라 인권경영위원회의 위원 구성을 지역민, 인권전문가, 이해관계자 대표 등으로 재구성하였음.
- 인권경영선언문 제정 이래 수정사항이 없음으로 공단 특성 및 상황에 맞추어 개정하고자 하였으나 실시하지 못함.  
이는 2022년 1차 인권경영위원회 개최 시, 최우선 과제로 하여 내·외부 환경변화에 맞추어 개정 필요
- 첫 자체 인권영향평가 시행에 따른 기반지식의 부족, 문항선택 등 평가에 어려움이 다소 있었음
- 평가지표에 공단과 관련이 없는 문항들이 있어 평가에서 제외되는 지표가 많았으며, 이를 바탕으로 체크리스트를 공단 특성과 상황을 반영하여 실정에 맞게 지속적 개발 및 보완이 필요함.
- 인권영향평가를 하는 평가위원과 평가를 받는 주관부서에서 평가 지표를 이해하고 이와 관련한 공단의 추진 상황을 정확히 파악할 수 있도록 평가 지표에 대해 심도있게 접근하여 충분한 설명 및 학습이 이루어져야 할 것임.
- 주요사업 인권영향평가의 경우, 1개 사업(사천바다 케이블카)로 2년간 진행됨에 따라 차년도 평가 시, 제외된 사업을 선정·평가하여 고르게 평가할 수 있어야 할 것으로 보임.
- 사업 및 예산의 규모, 사업의 비중 등을 고려하여 2022년도 주요사업 평가 시에는 하수처리시설 선정을 검토 필요
- 공단의 인권경영 확산 및 존중문화 확산을 위해 첫 실시한 ‘인권실태조사’의 결과에 따라 사전 예방활동의 강화가 필요할 것임.
- 전문가 초청을 통한 집체교육, 인권침해 신고센터 알림, 고충 상담 창구 강화, 지속적인 실태조사 실시 등을 통한 예방활동 강화가 요구됨.

# 붙임자료

- 붙임1. 사천시시설관리공단 인권경영 지침

# 사천시 시설관리공단 인권경영 지침

【제정 2018. 12. 16.】  
【일부개정 2021. 3. 19.】

## 제1장 원칙

제1조(목적) 이 규정은 사천시시설관리공단(이하 "공단"라 한다)의 인권 경영과 소속 임직원, 이해관계자 및 사천시민(이하"시민"이라 한다)의 인권보호와 증진에 관한 정책의 수립, 시행 기타 필요한 사항들을 정함을 그 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "인권"이라 함은 다음 각 목의 법규에서 인정하거나 그에 명시적으로 규정되어 있지 않을지라도 당연히 존중되어야 할 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
  - 가. 헌법 및 법률에서 보장하는 권리
  - 나. 국제인권법을 포함한 각종 인권규범 및 인권선언 등에서 인정하는 권리
  - 다. 국가인권위원회가 인권경영 가이드라인 등에서 예시하는 권리
2. "인권경영"이라 함은 공사의 모든 경영활동 과정에서 제1호의 인권을 존중하고 보장하는 것을 말한다.
3. "임직원"이라 함은 공사에 소속된 모든 임원과 직원(비정규직을 포함한다)을 말한다.
4. "이해관계자"라 함은 법인(공법인 및 사법인), 자연인을 불문하고 공사의 경영활동에 관하여 직·간접적인 이해관계를 갖는 자를 말한다.
5. "기관운영 인권영향평가"라 함은 공사의 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로서 인권경영체제, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 현지주민 등 포괄적인 분야를 대상으로 하는 평가를 말한다.
6. "사업운영 인권영향평가"라 함은 공사가 추진하는 특정 사업을 대상으



로 실시하는 평가로서 해당 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위한 평가를 말한다.

제3조(적용범위) 이 규정은 임직원, 이해관계자 및 시민을 대상으로 한다.

## 제2장 인권경영체계

제4조(인권경영의 선언) ① 공단은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장함을 내용으로 하는 인권경영선언문(별지 제1호 서식)을 선포하고, 임직원은 이 선언문을 인권경영의 행동 규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천한다.

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

제5조(이행계획의 수립) 이사장은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 연간 이행계획을 수립하고 이를 추진하여야 한다.

1. 인권경영의 기본방향 및 목표
2. 인권경영의 추진과제
3. 그 밖에 인권의 보호와 증진을 위하여 필요한 사항

제6조(주관부서의 지정 및 행정적 지원) ① 이사장은 제5조에 따라 수립한 이행계획을 효과적으로 추진하기 위하여 인권경영 주관부서(이하 "주관부서"라 한다)를 두고, 주관부서의 장에게 인권경영 관련 업무를 총괄하도록 한다.

② 이사장은 주관부서에 인권경영 업무의 수행에 필요한 행정적 지원을 할 수 있다.

**제7조(인권교육)** ① 이사장은 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권교육을 연 1회 이상 실시하여야 하며, 전 임직원이 일정 시간의 인권교육을 이수하도록 독려하여야 한다.

② 이사장은 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 필요한 경우에는 협력회사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시하도록 할 수 있다.

**제8조(인권경영활동의 점검 및 공시)** ① 이사장은 공사의 인권경영 이행 현황을 정기적으로 확인하기 위하여 체크리스트(별지 제2호서식)등의 방법을 통한 자체 점검을 연 1회 실시하여야 한다.

② 이사장은 공사의 연간 인권경영 추진성과 및 제1항의 자체 점검결과를 공사 홈페이지에 공개하여야 한다.

**제9조(인권보호 등을 위한 정책적 지원)** ① 공단은 공단이 체결하는 각종 계약 등에 있어서 인권의 보호와 증진 및 사회적 약자의 보호 등을 위하여 노력하는 계약 상대방을 정책적으로 지원하거나 배려할 수 있으며, 계약 상대방의 영역 내에서 계약기간 중에 인권침해 사실 등이 발견되는 경우 불이익을 부과할 수 있음을 계약조건에 포함시킬 수 있다

② 제1항의 정책적 지원과 배려는 관련 법규에 위배되지 않는 범위 내에서 계약상대방의 선정 절차에서의 가점 부여 등의 방법으로, 불이익의 부과는 계약해제 등의 방법으로 행할 수 있으며, 그 구체적인 사항은 이사장이 방침으로 정한다.

### 제3장 인권경영위원회

**제10조(설치 및 기능)** 공단에 인권경영의 효율적 추진을 위한 최고 의사결정기구로서 인권경영위원회(이하 "위원회"라 한다)를 두며, 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의, 의결한다.

1. 인권경영 계획의 수립에 관한 사항
2. 인권경영의 추진에 관한 중요 정책의 결정
3. 인권의 개선을 위한 권고에 관한 사항

4. 인권영향평가 및 인권실태조사의 실시에 관한 사항
5. 인권침해사건의 심의 및 결정에 관한 사항
6. 그 밖에 위원장이 인권의 보호 및 증진을 위하여 심의가 필요하다고 인정하는 사항

**제11조(구성)** ① 위원회는 다음 각 호와 같이 위원장을 포함하여 9~13명의 위원으로 구성하며, 위원장은 외부위원 중 호선한다.

1. 내부위원 : 상임이사(상임이사 궐위시 관리부장), 감사, 인권경영책임관, 노동조합위원장, 직원을 대표할 수 있는 자로서 노동조합이 추천하거나 직원 과반수 이상의 추천을 받은 자(여성에 한함) <개정 2021. 3. 19.>

2. 외부위원 : 인권 관련 지식과 경험이 풍부한 자로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 사장이 위촉하는 자. 단, 라목에 해당하는 자를 1인 이상 포함하여야 한다.

가. 대학교수, 변호사, 노무사 등 관련 분야 전문가

나. 이해관계자들을 대표할 수 있는 자

다. 도민 또는 지역주민을 대표할 수 있는 자

라. 여성, 장애인 등 사회적 취약계층을 대표할 수 있는 자

② 내부위원은 당연직으로 하며, 임기는 그 직위에 재임하는 기간 동안으로 한다.

③ 외부위원의 임기는 2년으로 하며, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

④ 위원장이 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없을 때에는 외부위원 중 선임자(선임자가 2인 이상인 경우에는 연장자)순으로 직무를 대행한다.

⑤ 위원회의 사무에 관한 사항을 처리하기 위하여 주관부서의 장을 간사로 둔다.

⑥ 이 규정에서 정한 것 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

**제12조(소집 및 회의)** ① 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.

② 정기회의는 위원장이 매년 2월까지 소집하며, 임시회의는 사장 또는 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1이상의 요구가 있을 때

에 소집한다.

③ 위원회의 회의는 전체 위원 과반수의 출석과 출석한 위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부동수인 경우에는 1차에 걸쳐 재상정 한다. 다만, 재상정의 결과 가부동수인 경우는 부결된 것으로 본다.

⑤ 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 것을 결정 할 수 있다.

⑥ 위원회의 심의는 비공개한다. 다만, 위원회가 필요하다고 인정하는 경우에는 공개할 수 있다.

**제13조(참석수당)** 위원회에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 필요 경비 등을 포함한 참석수당을 지급할 수 있다. 다만, 공무원인 외부위원은 소관업무와 관련이 없는 경우에 한하여 참석수당을 지급할 수 있다.

**제14조(의견청취)** 위원장은 필요한 경우 회의 안건의 당사자 또는 이해관계자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

**제15조(이해관계 있는 위원의 참석금지 및 기피·제척)** ① 특정 안건과 이해관계가 있는 위원은 그 안건과 관련해서는 회의에 참석·심의·의결할 수 없으며, 위원은 스스로 공정한 심의가 어렵다고 판단되는 경우에는 위원회가 기피신청을 하여야 한다.

② 제10조제5호와 관련하여 신고인 또는 피신고인 등 이해관계가 있는 당사자는 위원회의 심의·의결에 영향을 미친 우려가 있는 위원에 대하여 제척을 신청할 수 있다.

③ 위원장은 기피 및 제척 신청에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다. 다만, 위원장이 결정하기에 상당하지 아니 한 경우에는 위원회의 의결로 결정한다.

**제16조(비밀누설 금지)** 회의에 참석한 위원, 당사자 또는 이해관계자는 위원회의 심의와 관련하여 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

**제17조(위원의 신분보장과 지위상실)** 위원은 본인의 의사에 반하여 면직되지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 전체 위원 3분의 2 이상의 찬성에 의한 의결로 그 지위를 상실케 할 수 있다.

1. 위원의 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 제16조의 비밀누설 금지 의무를 위반한 때
3. 외부위원의 선임 당시의 지위에 변동사항이 발생하여 위원으로서의 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때
4. 위원으로서의 품위 손상 등으로 인하여 공정한 직무의 수행이 적합하지 않다고 판단되는 때
5. 질병 기타 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때

## 제4장 인권의 구제

**제18조(인권을 저해하는 지시 등의 금지)** ① 임직원은 동료나 하급자의 인권을 저해하는 행위나 지시를 하여서는 아니 된다.

② 임직원은 이해관계자의 인권을 저해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

**제19조(인권경영책임관의 지정 및 상담)** ① 이사장은 주관부서를 관할하는 본부장 또는 관리부장을 “인권경영책임관으로 지정하며, 인권경영책임관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 직원의 인권교육 및 상담에 관한 사항
2. 인권경영 이행계획의 준수여부 점검 및 평가
3. 인권 위반행위의 접수·조사·처리 및 신고자 보호에 관한 사항
4. 그 밖에 인권경영의 이행을 위하여 필요한 사항

② 임직원은 직무를 수행하면서 이 규정을 위반하는지의 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영 책임관과 상담한 후 처리할 수 있다.

③ 이사장은 제2항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 상담실의 설치 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

**제20조(인권침해의 신고 및 접수)** ① 자신의 인권을 침해당했거나 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 된 경우에는 누구든지 사장 또는 인권경영책임관에게 신고할 수 있다(별지 제3호 서식).

② 공단은 방문 접수 외에도 전화 및 팩스, 이메일, 공사 홈페이지 등을 통한 온라인접수를 병행할 수 있도록 하여야 한다.

③ 인권경영책임관은 신고 된 내용이 인권침해행위에 명백하게 해당하지 않는 경우에는 인권침해 신고가 아닌 민원으로 접수하거나 관련 지침에 따라 처리할 수 있다.

④ 위원회나 위원이 사건을 자체 인지하여 전체 위원 3분의 1 이상의 찬성 또는 동의를 얻은 경우에는 해당 사건이 위원회에 상정된 것으로 본다.

**제21조(인권침해의 신고 및 접수)** ① 인권침해로 신고 받은 사건에 대하여 인권경영책임관은 접수대장(별지 제4호 서식)에 등재한 후 사건을 즉시 위원회에 상정하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 사건을 각하할 수 있다.

1. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사나 심의를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
2. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 신고한 경우. 다만, 신고의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사 또는 심의하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니한다.
3. 사건이 신고 될 당시 사건의 원인이 된 사실에 관하여 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우
4. 신고인이 신고를 취하한 경우
5. 위원회가 결정한 사건과 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우

② 위원회는 상정된 사건에 대하여는 접수일로부터 20일 이내에 이를 심의하여야 한다. 다만, 부득이한 경우에는 심의기간을 20일 이내에서 연장할 수 있다.

**제22조(보강조사)** ① 위원회는 상정된 사건에 대하여 추가적인 자료의 수집이나 조사(이하“보강조사”라 한다)가 필요하다고 판단하는 경우 3~5명의 위원

으로 조사소위원회를 구성하여 보강조사를 하게 하거나 인권경영책임관에게 보강조사를 명할 수 있다.

② 제1항의 경우에 조사소위원회에는 외부위원이 2분의 1 이상 포함되어야 한다.

③ 조사소위원회나 인권경영책임관은 보강조사를 위하여 관련부서장 및 업무담당자(이하 "관련부서장 등"이라 한다)에게 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있으며, 관련 부서장 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

**제23조(결정)** ① 위원회가 상정된 사건을 조사·심의한 결과 사건의 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 각각 결정을 하며, 사건의 신고자 또는 이해관계자에게 그 결과와 이유를 통지하여야 한다.

1. 사건의 내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우

2. 조사 결과 인권의 침해나 차별행위에 해당하지 아니하는 경우

3. 이미 피해회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 않다고 인정되는 경우

② 위원회가 상정된 사건에 대하여 그 인권침해 여부를 결정한 때에는 인권침해 심의·결정서(별지 제5호 서식, 이하"결정서"라 한다)를 작성하고, 위원장과 출석한 위원이 서명 또는 날인하여야 한다(별지 제6호 서식).

③ 위원회에서 심의·의결된 결정에 대하여 위원장은 즉시 그 내용을 신고인에게 서면으로 통보하여야 하며, 사장에게 인권침해행위에 대한 시정 및 조치를 권고할 수 있다.

④ 위원회는 상정된 사건의 인권침해 행위가 심각한 경우에는 사장에게 국가인권위원회 또는 수사기관에 신고하도록 요구할 수 있다.

**제24조(신고인의 신분보장)** ① 이사장, 위원회, 인권경영책임관 및 인권관련 직무 수행자는 인권 관련 신고인, 피해자, 피해내용 등 그 신고 내용에 대한 비밀을 보장해야 하며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고내용이 음해를 목적으로 하거나 무고한 것이 명백한 경우에는 그러지 아니한다.

② 인권침해의 신고로 인하여 신고인의 위반행위가 발견된 경우, 그 신고인에 대한 징계처분 등을 함에 있어서는 그 신고행위를 참작하여 이를 감경 또는 면제할 수 있다.

**제25조(무기명 신고의 처리)** ① 무기명의 신고는 접수·처리하지 않는 것을 원칙으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 기명의 신고방법으로는 본인에게 불이익의 개연성이 있거나 신고 내용이 사실로서 진정성이 높다고 인권경영책임관이 인정하는 경우에는 예외적으로 접수·처리할 수 있다.

**제26조(시정과 징계)** ① 이사장은 특별한 사정이 없는 한 제22조제2항 및 제3항에 따른 위원회의 권고나 요구에 따라 인권침해행위의 시정을 위하여 필요한 조치를 다하여야 한다.

② 제1항에 따라 사장이 징계조치를 하는 경우 그 징계의 종류, 절차, 효력 등은 인사규정에서 정하는 바에 따르며, 인권침해 행위자가 신고자에게 신고 행위 등을 이유로 불이익을 가한 경우에는 이를 가중하여 징계할 수 있다.

**제27조(다른 절차와의 관계)** ① 인권침해로 신고 받은 사건이 다른 규정에서 정하는 구제절차와 중복되는 경우에는 다음 각 호의 예에 따른다.

1. 인권침해 신고가 먼저 접수된 경우에는 인권침해사건의 처리 절차에 따른다.
2. 다른 구제절차가 먼저 진행 중인 경우에는 다른 구제절차의 진행을 중단하고, 인권 침해사건의 처리절차 및 결과에 따른다. 이 경우 사건을 조사 중인 담당 부서 등에서는 관련 자료를 위원회를 이첩하여야 한다.
3. 다른 구제절차가 종료된 경우에 위원회는 전체 위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한 경우에만 재조사 또는 재심의를 결정할 수 있다.

## 제5장 인권영향평가



**제28조(인권영향평가의 실시)** ① 위원회는 회사의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권 위험을 사전에 파악하고 이를 예방하기 위하여 기관운영 인권영향평가를 실시할 수 있다.

② 위원회는 공사가 시행하고자 하는 주요 사업이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권에 중대한 영향을 미칠 우려가 있다고 판단하는 경우에는 사업운영 인권영향평가를 실시할 수 있다.

**제29조(자료의 제출, 결과보고서의 작성 및 공개 등)** ① 인권경영책임관은 제28조에 따른 인권영향평가를 위한 자료를 각 부서에 요구하여 이를 위원회에 제출하여야 하며, 위원회는 체크리스트를 활용하여 평가를 실시한 후 이해관계자의 의견 및 실제적·잠재적 인권위험 여부 등의 내용을 포함한 인권영향평가 결과보고서를 작성하고 이를 의결로써 확정한다.

② 위원회는 제1항의 인권영향평가 결과보고서를 바탕으로 인권침해 방지조치의 시행 및 이의 지속적인 점검 등을 사장에게 권고할 수 있다.

③ 사장은 제1항에 따라 인권영향평가 결과보고서를 공사 홈페이지, 언론 등을 통하여 공개하여야 한다.

**제30조(인권실태조사)** ① 위원회는 인권침해사건의 신고, 민원접수 등 조사의 필요성이 인정되는 경우에 회사내부 또는 도급 및 협력업체 등에 대한 인권실태조사를 인권경영책임관에게 위임하여 실시할 수 있다.

② 제1항의 인권실태조사를 위임받은 인권경영책임관은 국가인권위원회의 가이드라인 및 체크리스트 등을 활용하여 조사할 수 있으며, 30일 이내에 그 조사결과를 위원회에 보고하여야 한다.

③ 위원회는 제2항의 보고결과에 따라 사장에게 필요한 조치의 이행을 권고할 수 있다.

④ 조사결과의 공개에 대하여는 제27조제3항을 준용한다.

## 제6장 보칙

**제31조(기타)** 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 공단 규정에서

정하는 바에 따른다.

## 부 칙

이 지침은 공포한 날부터 시행한다.

## 부 칙 (2021.3.19.)

이 지침은 공포한 날부터 시행한다.

## 사천시시설관리공단 인권경영 선언문

우리는 지역가치 창출로 미래성장을 주도하는 열린 공단으로서 모든 경영 활동과정에서 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 실천할 것을 선포한다.

하나, 우리는 사람을 최우선으로 하는 경영을 한다.

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 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 직원들에게 안전하고 위생적인 근무환경을 제공한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동도 금지한다.

하나, 우리는 업무나 계약 상대방, 시민, 지역주인 등 모든 이해관계자의 인권을 존중한다.

하나, 우리는 사업이 행하여지는 현지 주민의 생명권, 거주이전의 자유, 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 우리의 서비스를 받는 고객의 인권을 보호하기 위하여 노력한다.

하나, 우리는 국내외 환경법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위하여 노력한다.

하나, 우리는 시민의 안전한 생활권 보장을 위한 공공건설에 앞장선다.

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

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



사천시시설관리공단 임직원 일동

- 붙임3. 사천시시설관리공단 인권영향평가 체크리스트 결과지

## 사천시시설관리공단 인권영향평가 체크리스트

### ▶ 기관운영 인권영향평가 종합통계표

연 번	이 슈	답변결과				
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	24	6			
2	고용상의 비차별	13	1			3
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	15	1			
4	강제 노동의 금지	10			1	
5	아동노동의 금지	14				
6	산업안전 보장	15	2			
7	책임 있는 공급망 관리	6	1	1		2
8	현지주민의 인권 보호	5				5
9	환경권 보장	11	6	1		
10	소비자인권 보호	10				5
합 계		123	17	2	1	15

# 사천시시설관리공단 인권영향평가 체크리스트

## ▶ 1. 인권경영 체제의 구축

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
인권존중 정책선언	1	공단은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	○					
	2	인권정책선언은 회사의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	○					
	3	공단의 인권정책선언은 공단내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	○					
	4	공단의 인권정책선언은 해당 공단에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.	○					
	5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	○					
	6	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.		○				
소 계			5	1				

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
인권영향평가 정기적 실시	1	공단은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	○					
	2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	○					
	3	인권영향평가 실행 시 공단 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	○					
	4	기관(기업) 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.	○					
	5	거래회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	○					
	6	인권영향평가는 정기적으로 실시한다.	○					
	소 계		6					

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
인권경영 제도화를 위한 필요조치	1	공단은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	○					
	2	공단은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치한다.	○					
	3	공단은 인권준수 감시장치를 마련했다.	○					
	4	공사는 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	○					
	5	거래회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 공단 차원에서 대응한다.	○					
소 계			5					
인권경영 성과	1	공단은 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 공단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.		○				
	6	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.		○				
	7	보고내용에 대한 검증을 거친다.		○				
소 계			2	5				



항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
구 제 절 차 마 련	1	공단의 활동으로 인해 인권에 부정적 인 영향을 받은 사람에 대해 구제절 차를 제공한다.	○					
	2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	○					덴마크 HRC
	3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	○					
	4	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관 계자에게 신속하게 제공한다.	○					
	5	피해자가 공단 구제절차 이외 다 른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	○					
	6	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그 치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	○					
소 계			6					
합 계			24	6				

## ▶ 2. 고용상의 비차별

항목	지표		답변결과				비고	
			예	보완 필요	아니요	정보 없음		해당 없음
고용상 비차별	1	공단은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	○					
	2	공단은 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	○					
	3	공단은 임금 외에 복리후생제도에 서 노동자를 차별하지 않는다.	○					
	4	공단은 노동자의 교육배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.	○					
	5	공단은 노동자의 장년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.	○					
소 계			5					
고용상 남녀 비차별	1	공단은 여성노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·카·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.	○					
	2	공단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	○					
	3	공단은 임금 외에 복리후생제도에 서 여성노동자를 차별하지 않는다.	○					
	4	공단은 노동자의 교육배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	○					
	5	공단은 노동자의 장년, 퇴직 및 해고에서 여성노동자를 차별하지 않는다.	○					
	6	공단은 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	○					
소 계			6					

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
비정규직 근로자 비차별	1	공단은 비정규직 노동자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	○					
	2	공단은 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	○					
	3	공단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.		○				
소 계			2	1				
외국인근로자 비차별	1	공단은 외국인 노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.					○	
	2	공단은 외국인 노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.					○	
	3	해외에서 활동하는 (거래회사)은 현지 문화와 제도를 존중한다.					○	
소 계							3	
합 계			13	1			3	

### ▶ 3. 결사 및 단체교섭의 자유

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
결사· 단체교섭의 자유	1	공단은 노동조합의 설립을 허용한다.	○					
	2	공단은 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	○					덴마크 HRCA
	3	공단은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	○					
	4	공단은 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	○					
소 계			4					
노동조합 활동 불이익 처우 금지	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.	○					덴마크 HRCA
	5	노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	○					
소 계			5					

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
단체교섭 보장 및 성실한 이행	1	공단은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	○					
	2	공단은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	○					덴마크 HRCA
	3	공단은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.		○				
	4	공단은 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 공단대표가 참여하여 협상한다.	○					
	5	공단은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	○					
소 계			4	1				
노동조합 부재시 대안적 조치	1	공단에 노동조합이 없는 경우 회사는 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.	○					
	2	노동조합이 없더라도 노동자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.	○					
소 계			2					
합 계			15	1				

#### ▶ 4. 강제 노동의 금지

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
강제 노동 금지	1	공단은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	○					
	2	공단은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	○					덴마크 HRCA
	3	공단은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	○					
	4	공단은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	○					
	5	공단은 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	○					
	6	공단은 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 공단을 그만둘 수 있다.	○					
소 계			8					

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
거래회사에 의한 강제노동 예방	1	공단은 외국에서 활동하는 거래회사 에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.				○		
	2	거래회사에서 강제노동을 이용하거 나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.	○					
	3	인신매매, 채무노역 등에 관여하 는 업체에서 인력을 공급받지 않 으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.	○					덴마크 HRCA
소 계			2			1		
합 계			10			1		

▶ 5. 아동노동의 금지

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
연 소 자 고 용 금 지	1	공단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다	○					
	2	공단이 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.	○					
	3	공단은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	○					
	4	공단은 교육프로그램을 병행하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	○					
	5	공단은 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.	○					
소 계			6					



항목	지표	답변결과					비고	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	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	공단은 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 직업을 규정한 정책을 수립하였다.	○					
	7	공단은 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자를 고용하지 않는다.	○					
	8	연소자들이 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.	○					
소 계		8						
합 계		14						

## ▶ 6. 산업안전 보장

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
작업장 안전	1	공단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.		○				
	2	공단의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능 하도록 관리되고 있다.	○					
	3	공단 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음 식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절 하게 관리되고 있다.	○					
	4	공단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.		○				
	5	공단은 유해물질로부터 노동자의 건강 을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성 하기 위해서 작업환경측정을 실시한다.	○					
소 계			3	2				
임산부 및 장애인 보호	1	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실 시되고 있다.	○					
	2	공단은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도 덕상보건상 위험한 사업에 근로시키 지 않는다.	○					
	3	임신을 한 노동자가 요청이 있는 경 우, 해당 노동자의 근무지를 변경하 기 위한 적절한 조치를 취한다.	○					
	4	장애인들이 공단 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	○					
소 계			4					

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
필수장비 제공 및 교육 실시 등	1	공단은 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	공단은 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	○					
	5	공단은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.	○					
소 계			5					
산업재해 피해근로자 지원	1	공단은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	○					
	2	요양보상비 등을 지급하는 경우 자체없이 지급한다.	○					
	3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	○					덴마크 HRCА
소 계			3					
합 계			15	2				

▶ 7. 책임 있는 공급망 관리

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
거래회사 등의 인권침해 예방	1	공단은 공급업자, 하청업자, 거래회사 기타 주요 인권보호에 대한 의무이행 을 요구한다.	○					
	2	공단은 거래회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 거래회사를 선정하는 절차를 가지고 있다.	○					
	3	공단은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	○					
	4	공단은 거래회사와 계약 시 인권보 호 존중에 관한 내용을 서면으로 요 구한다.		○				
소 계			3	1				
모니터링 실시	1	공단은 설문이나 현장방문 등의 방법 을 통해 공급업자, 하청업자, 거래회 사 기타 주요 인권보호 준수 여부를 모니 터링 한다.			○			
	2	공단은 모니터링 결과 거래회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계 의 단절을 고려한다.	○					
소 계			1		1			

항목	지표		답변결과				비고	
			예	보완 필요	아니요	정보 없음		해당 없음
보안담당직원에 의한 인권침해 방지	1	공단은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	○					
	2	공단의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	○					
	3	공단이 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다.					○	
	4	공단이 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.					○	
소 계								
합 계			2				2	

▶ 8. 현지주민의 인권 보호

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
지역주민 인권의 진행· 보호	1	공단은 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다.					○	
	2	관련 법령에서 공단활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.	○					
	3	공단은 토지구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 있는지 확인한다.					○	
	4	공단은 지역주민의 재산을 확보하기 위한 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다.	○					
	5	공단은 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.					○	
	6	공단은 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이익을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다.					○	
	7	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.					○	
소 계			2				5	

항목	지표		답변결과				비고	
			예	보완 필요	아니요	정보 없음		해당 없음
지역주민의 지적재산권 보호	1	공단은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	○					
	2	공단은 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.	○					
소 계			3					
합 계			5				5	

## ▶ 9. 환경권 보장

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
환경경영체제 수립 및 유지	1	공단은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.		○				
	2	공단은 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.		○				
	3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.		○				
	4	공단은 공단 활동뿐만 아니라, 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.		○				
	5	공단은 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다.	○					
소 계			1	4				
환경정보의 공개	1	공단은 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.	○					
소 계			3					



항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
환경문제에 대한 예방적접근의원칙	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.		○				환경오염 피해구제법 1)
소 계			4	1				

1) 「환경오염피해 배상책임 및 구제에 관한 법률」 제17조(환경책임보험의 가입 의무 등)

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
비 상 계 획 수 립	1	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	○					
	2	공단은 노동자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	○					
	3	공단은 비상사태 대응계획을 해당 지 역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지 주민도 대피를 포함하여 비상시 대응 방법을 알고 있다.		○				
	4	공단은 비상사태가 발생한 경우 지 역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용 역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장 치를 마련해 두었다.	○					
	5	공단과 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.			○			
소 계			3	1	1			
합 계			11	6	1			

▶ 10. 소비자인권 보호

항목	지표	답변결과					비고	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
소비자 보호를 위한 법령 준수	1	공단은 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	공단은 제품을 공급함에 있어 제조, 설계 또는 표시 등에 결함이 발생하지 않도록 사전 평가를 실시한다.					○	
	3	소비자의 알권리 보호를 위해 가격정보, 성분, 사용법, 보관법 등에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.	○					
	4	공단은 상품 또는 용역에 관한 표시광고를 할 때 소비자를 속거나 소비자로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시광고를 하지 않는다.	○					
	5	공단은 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 한자어로 된 정보를 제공한다.	○					
소 계		4				2		

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
제품 결함 시 조치	1	공단은 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.					○	
소 계							3	
소비자 사생활 보호	1	공단은 소비자의 사생활을 존중하고, 회사가 수집, 저장하는 개인정보의 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.	○					
소 계			6					
합 계			10				5	

# 사천바다 케이블카 인권영향평가 체크리스트

## ▶ 사천바다 케이블카 인권영향평가

연번	이슈	답변결과				
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	노동환경	6				
2	이용객 보호	9				
3	공정운영	3	1			
4	고충처리	3	1			
합 계		21	2			

# 사천바다 케이블카 인권영향평가 체크리스트

## ▶ 1. 노동환경

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
인권역량강화	1	관리자, 운전자, 승객탑승 보조자, 점검·정비자, 매표업무 등 케이블카 업무에 종사하는 인력을 대상으로 해당 사업이 미치는 인권영향에 대한 교육과 훈련을 제공한다.	○					
	2	해당 사업 종사자들은 케이블카 운영 사업추진과정에서 발생하는 사고 등 인권침해 사안을 다룰 수 있는 역량을 보유하고 있다.	○					
소 계			2					
노동권보장	1	법정근로 시간을 준수하고, 휴일근무에 따른 대체 휴무 또는 초과근무 수당을 지급한다.	○					
	2	적절한 휴게공간과 휴게시간을 보장하고 있다.	○					
	3	이용객에 의한 불합리한 민원 또는 괴롭힘 피해로부터 사업종사자를 보호하는 장치를 마련하고 있다.	○					
	4	이용객 등 외부 이해관계자로부터 괴롭힘 피해가 발생할 경우 관련 업무 종사자에게 상담 또는 근무지 변경 등의 보호조치를 시행하고 있다.	○					
소 계			4					
합 계			6					

## ▶ 2. 이용자 보호

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
안전모장	1	케이블카 운전, 정비, 탑승보조 업무 관련 인력에 대해서 이용자 안전에 관한 교육을 정기적으로 시행하고 있다.	○					
	2	케이블카 및 운행 장치에 대한 정기적 점검을 통해 이용자 및 종사자의 안전을 보장하고 있다.	○					
	3	시설접근, 탑승, 부대시설 이용 전 과정에서 이용자의 안전과 편의를 보장하기 위하여 해당 요원들은 안전행동 수칙을 숙지하고 있다.	○					
소 계			3					
접근성모니터	1	사청각 장애인 등 정보약자의 정보 접근성을 보장하기 위한 조치를 취하고 있다.	○					
	2	서비스 이용의 제약을 완화하기 위해 장애인, 노인, 임산부, 유아 동반 가족들을 위한 시설 접근성을 보장하고 필요한 경우, 특별한 조치를 제공한다.	○					
	3	장애인 등을 위한 접근성 보장 조치는 케이블카 이용을 위한 주차장 접근부터 시설 이용, 부대시설 이용 전 과정에 걸쳐 포괄적으로 적용하고 있다.	○					
소 계			3					

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
사생활보호	1	사업홍보 과정에서 서비스 이용자의 사진이나 영상 등을 활용할 때는 사전에 동의를 구한다	○					
	2	서비스 제공과정에서 취득한 이용자의 개인정보는 관계법령 및 내부방침에 따라 처리·보호 한다,	○					
소 계			2					
지식재산권보호	1	사업홍보 및 활성화를 위한 사진 공모전 등에 출품된 작품 등 지역 주민의 지식재산권을 보호하고, 활용 시 소유자와 협의하고 필요 시 적절한 보상을 제공한다.	○					
소 계			1					
합 계			9					



### ▶ 3. 공정운영

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
공정계약	1	케이블카 운영 관련 업무를 외주화하거나, 주변 편의시설 운영 참여자와 계약 및 이행 시 공정한 절차를 제공하고, 우월적 지위를 이용한 괴롭힘을 예방하는 장치를 마련하고 있다.	○					
	2	외부 사업 참여자의 고충을 청취하고 개선하는 채널을 정기적으로 운영하고 있다.	○					
소 계			2					
인권침해예방	1	사업에 참여하는 외부권이나 편의시설 운영자들에 의한 인권침해를 예방하는 장치를 마련하고 있다.		○				
	2	합리적인 이유 없이 시설의 이용을 제한하지 않는다.	○					
소 계			1	1				
합 계			3	1				

#### ▶ 4. 고충처리

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
모니터링	1	이용객 또는 사업 참여자를 대상으로 고충처리 채널에 대한 정보를 제공하고 있다.	○					
	2	서비스 이용객 대상 고충을 청취하고 소통하는 채널을 정기적으로 운영하고 있다.	○					
소 계			2					
정책환류	1	사업수행 전 과정에 대한 모니터링 결과에 대한 내부검토 및 정책 환류 시스템을 구축하고 있다.		○				
	2	접수된 고충의 정책환류 결과에 대해서 신속하고 투명하게 제공하고 있다.	○					
소 계			1	1				
합 계			3	1				