
2023 대구공공시설관리공단 인권 관련 실태조사 및 인권영향평가 결과보고서

2023. 12.

제 출 문

대구공공시설관리공단 귀하

본 보고서를 「2023 대구공공시설관리공단 인권 관련 실태조사 및 인권영향평가」 용역에 대한 결과보고서로 제출합니다.

2023. 12.

한국거버넌스혁신연구소

대표 나 현 민

연구책임자 : 나 현 민 대표

연구원 : 하 태 수 연구위원

연구원 : 김 미 경 선임연구원

목 차

제1장 과업수행 개요 및 요약

| | |
|---|---|
| 제1절 과업수행 배경 | 1 |
| 1. 과업명 : 2023 대구공공시설관리공단 인권 관련 실태조사 및 영향평가 용역 | 1 |
| 2. 과업의 목적 | 1 |
| 3. 과업의 내용 | 1 |
| 제2절 과업수행 범위 | 2 |
| 제3절 인권영향평가 결과 요약 | 4 |
| 1. 결과 종합의견 | 4 |
| 2. 인권영향평가 결과 분석 | 4 |

제2장 대구공공시설관리공단 일반 및 경영현황

| | |
|-------------------------------|----|
| 제1절 대구공공시설관리공단 일반현황 | 9 |
| 1. 대구공공시설관리공단 기관 소개 | 9 |
| 2. 대구공공시설관리공단 조직 현황 | 10 |
| 3. 대구공공시설관리공단 인력 현황 | 11 |
| 제2절 대구공공시설관리공단 주요 사업 현황 | 12 |
| 1. 주요 시설사업 | 12 |
| 2. 체육시설 사업 | 13 |

| | |
|----------------------------|-----------|
| 제3절 대구공공시설관리공단 인권경영 | 20 |
| 1. 대구공공시설관리공단 인권경영 정의 | 20 |
| 2. 대구공공시설관리공단 인권경영 연혁 | 21 |
| 3. 대구공공시설관리공단 인권경영 추진체계 | 21 |
| 4. 대구공공시설관리공단 인권영향평가 | 23 |
| 5. 대구공공시설관리공단 인권경영 이행서약서 | 27 |

제3장 인권영향평가 결과

| | |
|---------------------------|-----------|
| 제1절 인권영향평가 개요 | 31 |
| 1. 인권영향평가 의의 | 31 |
| 2. 인권영향평가 지표체계 | 31 |
| 제2절 기관운영 인권영향평가 결과 | 33 |
| 1. 평가 결과 | 33 |
| 2. 분야별 평가 결과 | 34 |
| 제3절 주요사업 인권영향평가 결과 | 39 |
| 1. 평가 결과 | 39 |
| 2. 분야별 평가 결과 | 39 |

제4장 인권 인식 조사

| | |
|-----------------------------|-----------|
| 제1절 인권침해 및 대응인식 조사개요 | 43 |
|-----------------------------|-----------|

| | |
|------------------------------|----|
| 1. 인권침해 및 대응인식 설문문항 구성 | 43 |
| 2. 조사 방법 및 분석 | 44 |

제2절 인권침해 및 대응방안 조사결과 45

| | |
|-------------------------------------|----|
| 1. 응답자 특성 | 45 |
| 2. 일반적인 인권인식 | 47 |
| 3. 인권보호 및 인권신장을 위한 효과적인 방법 인식 | 49 |
| 4. 인권침해와 차별 경험 | 51 |
| 5. 성희롱 / 성폭력 경험 및 대응 | 54 |
| 6. 직장 내 괴롭힘 / 갑질 | 59 |
| 7. 구성원 인권 보장 인식 | 64 |
| 8. 인권 교육 및 개선 인식 | 66 |

제3절 대구공공시설관리공단 주요 인권 이슈 68

| | |
|---------------------------------|----|
| 1. 중대성 평가 | 68 |
| 2. 중대성 평가 결과 | 73 |
| 3. 대구공공시설관리공단 인권 이슈 대응 방안 | 73 |

제4절 인권침해 구제절차 76

| | |
|----------------------|----|
| 1. 구제절차 개요 | 76 |
| 2. 구제절차 프레임 | 76 |
| 3. 유형별 처리절차 예시 | 78 |

제5장 인권경영지수 진단 및 인권경영 로드맵

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| 제1절 인권경영지수 모델 개요 및 진단 | 83 |
| 1. 인권경영 수준 진단 모델의 5대 방향 | 83 |
| 2. 인권경영 수준 진단 모델 | 83 |
| 3. 인권경영 수준 진단 4대 관점별 주요 구성사항 | 84 |
| 4. 인권경영 수준 진단 지표 진단 방식 | 87 |
| 제2절 인권경영지수 진단 결과 | 90 |
| 1. 대구공공시설관리공단 인권경영 개선사항 | 90 |
| 2. 대구공공시설관리공단 인권경영지수 진단 점수 및 등급 | 91 |
| 제3절 인권경영 총평 | 92 |
| 1. 인권경영지수 진단 영역별 주요 개선과제 | 92 |
| 2. 총평 | 93 |
| 제4절 인권경영 로드맵 수립 및 중장기 전략 | 94 |
| 1. 인권경영 로드맵의 방향 | 94 |
| 2. 인권경영 비전 및 전략 | 95 |

[붙임]

| | |
|---|----|
| 붙임 1. 대구공공시설관리공단 기관운영 체크리스트 종합통계표 | 98 |
| 붙임 2. 대구공공시설관리공단 주요사업 체크리스트 종합통계표 | 99 |

표 목차

| | |
|---------------------------------------|----|
| 표 1] 대구공공시설관리공단 인력 현황표 | 11 |
| [표 2] 기관운영 부문의 분야 및 항목별 개선과제 도출 | 12 |
| [표 3] 2022년 인권영향평가 결과(기관운영 부문) | 25 |
| [표 4] 2022년 인권영향평가 결과(주요사업 부문) | 25 |
| [표 5] 기관운영 부문의 분야 및 항목별 개선과제 도출 | 26 |
| [표 6] 기관운영 부문의 분야 및 항목별 개선과제 도출 | 26 |
| [표 7] 인권영향평가 지표 체계 | 32 |
| [표 8] 기관운영 인권영향평가 체크리스트 결과 | 33 |
| [표 9] 주요사업 인권영향평가 체크리스트 결과 | 39 |
| [표 10] 인권침해 및 대응인식 설문문항 구성표 | 43 |
| [표 11] 인권침해 및 대응인식 지표 및 분석 방법 | 44 |
| [표 12] 인권영향평가 결과 인권 리스크 | 69 |
| [표 13] 인권영향평가 결과 인권 리스크 | 70 |
| [표 14] 워드클라우드 분석 결과표 | 71 |
| [표 15] 워드클라우드 분석 결과표 | 72 |
| [표 16] 중대성 평가 결과표 | 73 |
| [표 17] 주요 인권 이슈 대응 방안표 | 75 |
| [표 18] 구제절차의 적용범위 및 종류 | 76 |
| [표 19] 인권경영 수준 진단 영역별 세부지표 | 86 |
| [표 20] 인권경영 수준 진단 종합 결과표 | 91 |

그림 목차

| | |
|--------------------------------------|----|
| [그림 1] 대구공공시설관리공단 조직 구성도 | 10 |
| [그림 2] 대구공공시설관리공단 체육시설사업 추진계획도 | 13 |
| [그림 3] 국가인권위원회 인권경영 4단계 추진체계도 | 20 |
| [그림 4] 대구공공시설관리공단 인권경영 추진체계 | 22 |
| [그림 5] 인권침해 워드클라우드 분석결과 | 70 |
| [그림 6] 구제 절차 워드클라우드 분석결과 | 71 |
| [그림 7] 인권경영 수준 진단 모델 | 84 |
| [그림 8] 대구공공시설관리공단 인권경영 로드맵 | 95 |

제1장 과업수행 개요 및 요약

제1절 과업수행 배경

제2절 과업수행 범위

제3절 인권영향평가 결과 요약

제1장 과업수행 개요 및 요약

제1절 과업수행 배경

1. 과업명 : 2023 대구공공시설관리공단 인권 관련 실태조사 및 영향평가 용역

2. 과업의 목적

- 대구공공시설관리공단의 기관운영 및 주요사업에 인권 실태를 점검하여 개선과 새로운 과제설정 등 인권경영을 강화하기 위함

3. 과업의 내용

- 대구공공시설관리공단 현, 인권경영체계(조직, 규정, 등) 분석 및 점검
- 인권실태조사(주요 사업별 안전 등 노동환경과 인권침해 요소 점검)
- 전년도 경영평가 지적사항에 대한 분석 및 개선방안
- 인권영향평가 실시 및 결과분석
- 2023년도 대구공공시설관리공단 인권영향평가 보고서 작성 제출

제2절 과업수행 범위

가. 대구공공시설관리공단 현, 인권경영체계(조직, 규정, 등) 분석 및 점검

- 대구공공시설관리공단 인권헌장 검토 및 개정사항 제안
- 대구공공시설관리공단 규정(매뉴얼) 등 제도 검토, 보완·개선안 도출
 - 반 인권적 요소(고용, 인사, 산업안전, 복무 등) 개정 안 도출
 - 인권보호를 위한 사회적 역할(소통, 돌봄, 환경 등) 제안
 - 구제위원회의 여성비율 및 외부위원 확대 등 공정성 개선방안

나. 인권실태조사(주요 사업별 안전 등 노동환경과 인권침해 요소 점검 및 진단)

- 인권영향평가 항목에 대한 객관적인 평가지표 개발
- 책임있는 공급망 실태조사

다. 인권경영 추진

- 인권경영 개선과제 도출 및 이행계획 수립
 - 인권경영 개선과제 성과지표 개발
 - 인권 친화적 경영을 위한 개선과제 도출 및 이행계획 수립
 - 잠재적 주요 인권리스크 관리를 위한 개선사항 제언
- 인권경영 로드맵 수립
- PDCA 기반의 인권경영 환류 체계 구축
- 인권침해 사례에 대한 구제절차 방안 등 로드맵 마련

라. 인권영향평가 실시 및 결과분석

- 기관운영 및 주요사업의 인권영향평가 체크리스트 작성
 - 주요 이해관계자별(임직원, 협력사, 지역사회 등) 인권이슈 파악

- 재단 특성에 맞는 최적의 체크리스트 작성
- 주요사업의 인권영향평가 체크리스트 작성
- 2023년도 대구공공시설관리공단 인권영향평가 실시
 - 각 인권영향평가 부분별 업무담당자 교육
 - 인권영향평가 안건 검토 및 최적화
- 2023년도 대구공공시설관리공단 인권영향평가 보고
 - 대구공공시설관리공단 인권경영위원회 성과보고회
 - 인권영향평가 결과보고서 작성 제출(전년도 인권영향평가결과 처리 및 이행실적, 성과 등 내용 포함)

제3절 인권영향평가 결과 요약

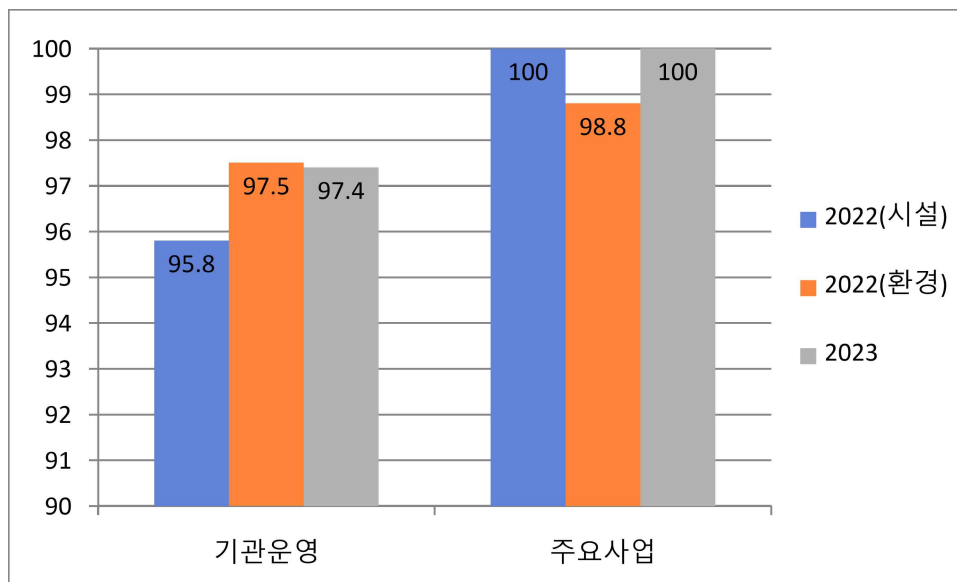
1. 결과 종합의견

- 공단은 기관운영 과정에서 인권침해 예방을 위한 각종 제도적 기반이 적절히 마련되어 있으며 시행되고 있어 임직원 및 이해관계자의 인권보호에 긍정적 영향을 미치고 있음
- 2022년 인권영향평가에서 도출된 인권리스크가 2023년 인권영향평가 시 개선된 것으로 파악되나, 현 시점에서 새롭게 도출된 주요 인권이슈를 파악하고 이를 개선하고 인권경영을 고도화할 것을 권고함

2. 인권영향평가 결과 분석

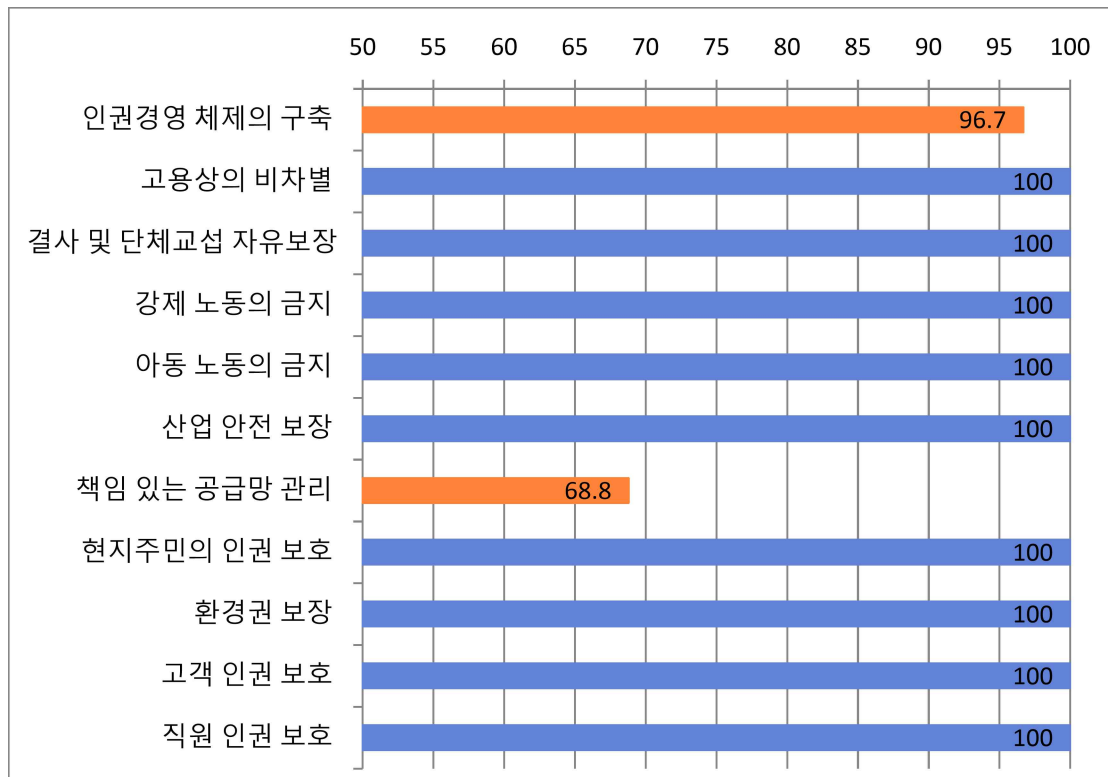
- 2023년 인권영향평가 결과를 100점 만점으로 환산한 결과 기관운영 인권영향평가는 97.4점, 주요사업 인권영향평가는 100점으로 평가됨
- 전년도에 비해 기관운영 인권영향평가의 결과가 소폭 하락하였으나 전년도 도출된 개선사항이 모두 이행 완료되었고, 올해 다른 분야에서 새로이 과제가 도출된 점을 고려하여 개선 계획을 수립해야 하며, 주요사업 인권영향평가의 경우 새로 개발된 지표에 대해 모두 이행되어 만점을 달성함

[단위: 점]



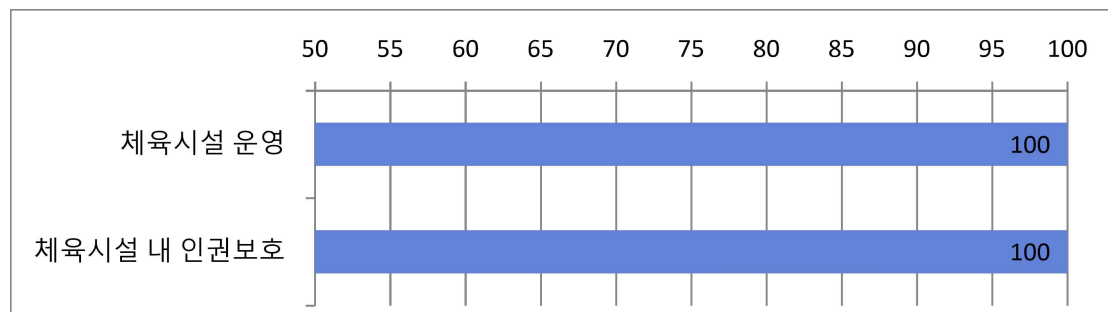
가. 기관운영 결과 요약

- 기관운영 11개 분야 중 인권영향평가 결과는 '인권경영 체제의 구축'과 '책임 있는 공급망 관리' 분야를 제외한 분야에서 종합점수 100점으로 평가됨
- '인권경영 체제의 구축'과 '책임 있는 공급망 관리'의 개선 관련 계획을 수립 및 활동을 추진하여야 함



나. 주요사업 결과 요약

- 주요사업 2개 분야 중 인권영향평가 결과는 모든 분야에서 종합점수 100점으로 평가됨



제2장 대구공공시설관리공단 일반 및 경영현황

제1절 대구공공시설관리공단 일반현황

제2절 대구공공시설관리공단 주요사업 현황

제3절 대구공공시설관리공단 인권경영

제2장 대구공공시설관리공단 일반 및 경영현황

제1절 대구공공시설관리공단 일반현황

1. 대구공공시설관리공단 기관 소개

가. 일반현황

- 설립근거
 - 대구공공시설관리공단 설치조례
- 설립일자
 - 2022년 10월 1일
 - 대구환경공단과 대구시설공단이 통합되어 대구공공시설관리공단 출범
- 설립취지
 - 대구시 위탁 공공시설물의 효율적 관리 및 시민복리 증진
- 설립목적
 - 대구시장이 지정하는 공공시설을 효율적으로 관리 운영함으로써 시민의 편익도모와 복리증진에 이바지함을 목적으로 함

나. 사업 범위

1) 환경사업

- 하수처리 (신천사업소, 서부사업소, 달서천사업소, 북부사업소, 동부사업소, 달성사업소)
- 소각처리 (성서사업소, 달성사업소), 위생처리 (서부위생, 달서천위생)
- 하수도 준설물 중간처리 (서부사업소), 하수슬러지 처리 (신천사업소)
- 음식물류폐기물 처리 (신천사업소, 상리사업소), 침출수 전처리 (달서천위생)
- 전기차 충전기 관제센터, 도로재비산먼지 저감사업, 매립처리(환경자원사업소)

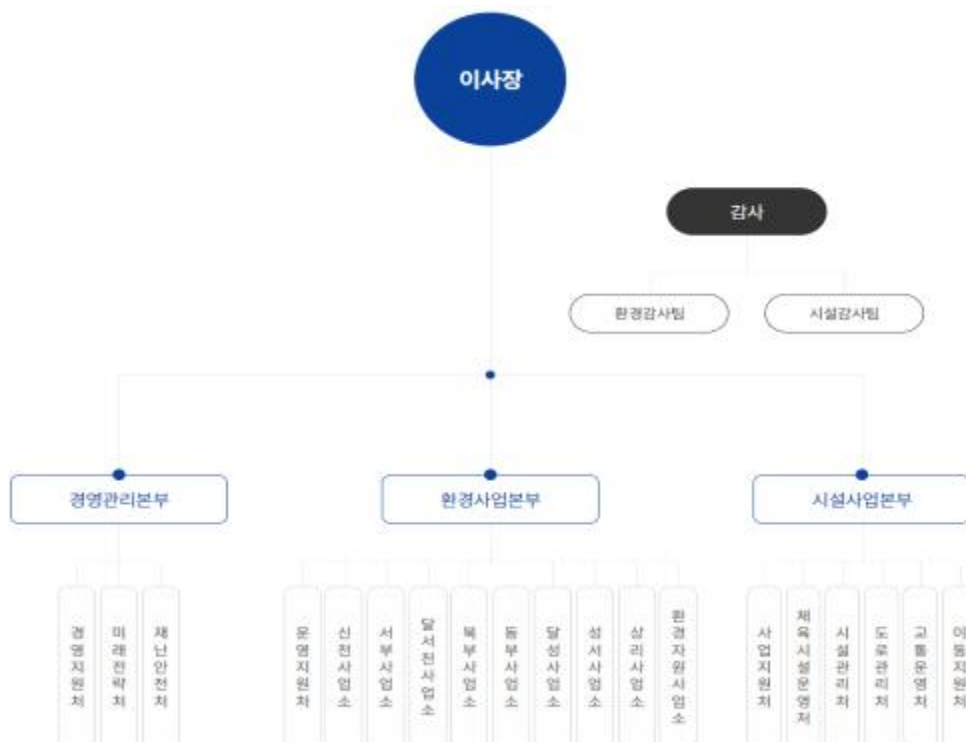
2) 시설사업

- 수영장(두류수영장), 사격장(대구국제사격장), 승마장(대덕승마장)
- 올림픽기념국민생활관, 문화체육센터, 대구실내빙상장, 명복공원, 도심공원
- 지하상가, 신천둔치, 도로관리(도로폭 20m이상, 도시계획도로 505개 노선 등)
- 가로등관리(자동차 전용도로와 12m이상 도로에 설치된 가로등)
- 공영주차장, 이동지원센터, 동대구역광장, 대구콘서트하우스

2. 대구공공시설관리공단 조직 현황

- 공단 조직의 경우, '감사'가 독립적으로 설치되어 있고, 이사장 아래에 3본부(경영관리본부, 환경사업본부, 시설사업본부)가 설치되어 있음
 - 그중 '경영관리본부'는 3처, '환경사업본부'는 10개 사업소, '시설사업본부'는 6처로 구성되어 있음

[그림 1] 대구공공시설관리공단 조직 구성도



출처: 대구공공시설관리공단 홈페이지(<https://www.dpfc.or.kr>)

3. 대구공공시설관리공단 인력 현황

○ 2022년 말 기준 대구공공시설관리공단의 임원 및 정규직, 비정규직 인원을 포함한 총 인원은 1,573명으로 조사됨

- 임원은 총 12명으로 기관장 1명, 이사 10명, 감사 1명임
- 일반정규직 인원의 경우 정원 801명 대비 현원 815명으로 정원보다 많게 운영
- 상용정규직 인원은 574명, 비정규직은 184명임

○ 2021년 대비 2022년 인원은 대구환경공단과 대구시설공단 통합으로 인해 총 인원 977명이 증가한 것으로 조사됨

[표 1] 대구공공시설관리공단 인력 현황표

(단위: 명)

| 구 분 | | | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------|-------|-------|----|------|------|------|------|-------|
| 임원 | 기관장 | 상임 | 남 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | | 여 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 비상임 | 남 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | 여 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 이사 | 상임 | 남 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| | | | 여 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 비상임 | 남 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 |
| | | | 여 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 감사 | 상임 | 남 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | 여 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 비상임 | 남 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | | | 여 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 합계 | 상임 | 남 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| | | | 여 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 비상임 | 남 | 7 | 7 | 7 | 7 | 8 |
| | | | 여 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 일반정규직 | 정원 | | | 381 | 415 | 434 | 460 | 801 |
| | 현원(A) | | | 383 | 402 | 421 | 456 | 815 |
| 상용정규직 | 합계(B) | | | 55 | 60 | 75 | 78 | 574 |
| | 무기계약직 | 정원 | 70 | 84 | 89 | 90 | 632 | |
| | | 현원 | 55 | 60 | 75 | 78 | 570 | |
| | 청원경찰 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | 기타 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 비정규직 | 합계(C) | | | 42 | 43 | 47 | 62 |
| 기간제 | | | 41 | 42 | 46 | 62 | 184 | |
| 단시간 | | | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | |
| 기타 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 소속외인원(D) | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 직원총인원(A+B+C+D) | | | | 480 | 505 | 543 | 596 | 1,573 |

출처: 클린아이 지방공공기관통합공시 홈페이지(<https://www.cleaneye.go.kr>)

제2절 대구공공시설관리공단 주요 사업 현황

1. 주요 시설사업

- 대구공공시설관리공단의 시설사업 부문 주요 사업은 체육시설 사업을 포함한 6개 분야 25개 사업으로 조사됨

[표 2] 기관운영 부문의 분야 및 항목별 개선과제 도출

| 분야 | 사업 |
|------|---|
| 체육시설 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 두류수영장(6개동 53,800㎡, 두류워터파크) ○ 대구국제사격장(실내사격장, 클레이사격장, 관광권총사격장, 숙소 등) ○ 대덕승마장·승마힐링센터(마필55두, 상담치료실, 실내·외마장 등) ○ 올림픽기념국민생활관(수영장, 실내체육관, 헬스장, 전시관 등) ○ 서재문화체육센터(수영장, 헬스장, 다목적체육관, 풋살장 등) ○ 대구실내빙상장(아이스링크 1면 등) |
| 도로시설 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 20m 이상 도로(518개 노선, 연장 813km) ○ 자동차전용도로(7개 노선, 연장 56km, 지하차도·교량·터널 78개소) ○ 클린로드 운영(달구벌대로 9.1km, 염색공단천로 0.5km) ○ 가로등(12m 이상 도로조명 102,311등) ○ 테크노폴리스로(도로 13.64km, 터널 6개소, 교량 9개소, 지하차도 2개소) |
| 교통시설 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 공영주차장 86개소(노상37, 노외49) 8,562면 ○ 교통약자 이동지원센터(콜센터 1개소, 특장차 180대, 교통약자콜택시 310대) ○ 동대구역광장(25,638㎡, 상징조형물, 바닥분수, 맞이주차장 등) ○ 시내버스 유개승강장(2,028개소) ○ 신서화물자동차공영차고지(22,187㎡, 192면, 관리동, 정비동 등) ○ 경부고속철도 복개구간(조경시설, 산책로 등 250m) |
| 공원시설 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 도심공원(국채보상운동기념공원, 경상감영공원, 2·28기념중앙공원) ○ 대중교통전용지구(중앙로 1.05km) ○ 신천둔치(21.1km, 560,000㎡, 하계물놀이장·동계 스케이트장) |
| 상가시설 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 지하상가(대신 330개소, 대구역 22개소) ○ 범어지하도상가(대구문화예술진흥원 70개소) ○ 농수산관련상가(2개동 179개소) ○ 두류봉제지식산업센터(봉제공장시설 20개소, 근린생활시설 9개소) |
| 문화복지 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 명복공원(화장로 11기, 유족대기실 4개소, 편의시설) ○ 콘서트하우스(26,793㎡, 공연장, 전시실 등) |

출처: 대구공공시설관리공단 홈페이지(<https://www.dpfc.or.kr>)

2. 체육시설 사업

가. 2023년 체육시설사업 추진계획

- 2023년 대구공공시설관리공단의 체육시설 3대 역점사업 추진계획은 다음과 같으며, 총 18건의 사업을 추진

[그림 2] 대구공공시설관리공단 체육시설사업 추진계획도

| 구 분 | ❶ 디지털 시설관리 | ❷ 지역기업 상생지원 | ❸ 예산절감 |
|---------------------|-----------------------------|------------------------------|----------------------------|
| 두류수영장 (5건) | 빅데이터 분석을 통한 운영개선 및 공공데이터 개방 | 산학 협력(MOU)을 통한 '직업체험프로그램' 지원 | 연료전지 활용 에너지 사용효율 개선 및 예산절감 |
| | 디지털 콘텐츠 제작·활용 강습품질 개선 | 지역기업체 테스트베드 제공 (스마트 구명조끼 개발) | - |
| 대구국제 사격장 (3건) | 인공지능 AI상담 챗봇 운영 | 국내 주요 타 사격장과 의 협의체 구성 | 전자표적지 소모품 절감 |
| 대덕승마장 (3건) | 빅데이터 활용 스마트 시설-안전 관리 시스템 구축 | 승마장 보유자원 개방 및 공유를 통한 열린경영 추진 | 업무효율성 향상을 위한 업무시간 조정 |
| 울림픽기념 국민생활관 (1건) | - | 지역 네트워크 연계 프로그램 운영 | - |
| 서재문화 체육센터 (2건) | 셀프 트레이닝을 위한 스마트 미러 설치 | - | 서틀버스 이용분석을 통한 운영코스 전면 개편 |
| 대구실내 빙상장 (4건) | 애플리케이션 빅데이터 활용 안전관리 확대방안 | 시민운동장 이용객 대상 무료강습 제공 | 폐열회수를 이용한 링크장 난방 |
| | - | 초보자용 주행 보조기구 개발 | - |

출처: 대구공공시설관리공단 홈페이지(<https://www.dpfc.or.kr>)

나. 두류수영장 주요 사업내용

1) 빅데이터 분석을 통한 운영개선 및 공공데이터 개방

○ 추진내용

- 대구빅데이터 활용센터와 연계 두류수영장 빅데이터 분석 추진
 - 수영장 보유 빅데이터 분석 및 활용모델 발굴(대구빅데이터 활용센터)
- 분석 빅데이터 수영장 운영에 반영 : 홍보, 강습운영, 강습개설 등
- 분석 가공 공공데이터 홈페이지 및 포털사이트에 개방

○ 소요예산 : 비예산

2) 디지털 콘텐츠 제작·활용을 통한 강습품질 개선

○ 추진내용

- 강습의 단계 및 목적에 맞는 디지털 강습 콘텐츠 제작(자세, 영법 등)
- 디지털 콘텐츠 강습에 활용(테블릿pc, 스마트스크린 등)
- 개인별 동영상 촬영 및 리뷰를 통한 개인맞춤형 강습 : 월 2회

○ 소요예산 : 2백만원(스마트스크린 2대)

3) 산·학 협력(MOU)을 통한 지역학교『직업체험 프로그램』지원

○ 산·학 협력 협약(MOU) 체결(3월) : 공단 ⇄ 대구보건고등학교

○ 추진내용

- 맞춤형 특별 수영강습반 운영
 - 운영기간/인원 : 4~6월, 9~11월(월·수·금 16:00~17:00) / 20명
 - 강습내용 : 영법 및 전문 자격증 과정(생활체육 지도자, 수상인명구조원)
- 직업체험 및 자원봉사 활동
 - 수영장 분야별 직업체험, 자원봉사 활동 : 방학기간(7~8월, 12~1월) / 20명

○ 소요예산 : 비예산

4) 지역기업체 테스트베드 제공(스마트 구명조끼 개발)

○ 추진내용

- 수영장(경영풀 일부) 테스트베드 사용 : 월 3~4회
- 기술개발 내용
 - 센서 기반의 IOT기술을 적용한 "스마트 구명조끼"개발
 - 데이터 수집·분석을 통한 위험 여부 감지시 119센터 자동 구조 요청

○ 소요예산 : 비예산

5) 연료전지 활용 확대로 에너지 사용효율 개선 및 예산절감

○ 추진내용

- 연료전지 열에너지 활용방법 개선(샤워장 온수가온 → 경영풀 온수가온)
- 연료전지 열에너지 사용효율 증대를 위한 순환펌프 설치

○ 소요예산 : 10백만원(순환펌프 설치)

○ 기대효과 : 연 20백만원 예산절감 및 온실가스 감축

다. 대구국제사격장 주요 사업내용**1) 대구국제사격장 인공지능 AI 상담 챗봇 운영**

○ 추진내용

- 반복되는 질문(운영시간, 임시휴장일 등)에 관한 자동응답 기능 제공
- 영업시간 외(18시 이후~) 상담 챗봇 문의 시 익일 확인 후 상세 답변
- 운영방법 : 제1·2 매표소 직원에 의한 운영(매뉴얼 구축 후 상세 답변)

○ 소요예산 : 2백만원 정도(챗봇 개설 홍보비 등)

2) 국내 주요 타 사격장과의 협의체 구성

○ 참여기관 : 7개 종합사격장(전국 규모의 대회가 개최 가능한 사격장)

○ 추진내용

- 관광사격장 신규사업 발굴 및 아이디어 공유
- 각 사격장 운영 노하우(국내·국제 대회 운영 노하우) 등 정보 교류
- 공동 대회 개최 등 업무 협력도 증진을 위한 상호 교류 지속
- 각 사격장 모범 및 우수사례 공유

○ 소요예산 : 5백만원 정도(행사운영비 등)

3) 전자표적지 소모품 절감

○ 추진내용

- 전자 표적지 사용 비용 절감
- 추진 방법
 - (현행) 전자표적 외 사격용품 전량 사격장에서 구비
 - (변경) 대회 주최 측 부담 협조(대한·대구사격연맹 및 타 시도 연맹 사전협의)

○ 예산절감액 : 약 40백만원 정도(전자표적지 비용)

라. 대덕승마장 주요 사업내용**1) 빅데이터를 활용한 스마트한 시설·안전 관리 시스템 구축**

○ 추진내용

- 빅데이터 기술을 활용해 시설물 관리 정보 데이터베이스(DB)를 구축하여 예방적, 선제적 관리 시스템 구축
- (기존) 수기 관리대장 → (변경) DB 구축을 통한 전산화
- 마필 관리 : 말 운동관리, 마필 강습 배정
- 마필이력 관리 : 안전사고, 말 보건관리, 마필 배정
- 마방 관리 : 말 사양관리, 마방·워킹머신 관리

○ 소요예산 : 5백만원 정도

2) 승마장 보유자원 공유 및 개방을 통한 열린경영 추진

○ 추진내용

- 말 관련 대학 교류 증진(Test-Bed 지원)
 - 경북대 수의학과, 보건대 작업치료학과, 연세대 작업치료학과
- 일자리 창출(MOU체결 추진)
 - 대상 : 한국경마축산고등학교(남원), 서라벌 대학교(경주), 성운대학교(영천)
 - 내용 : (승마장) 교관 및 마필관리원 등 결원발생 시 인력 충원
(학 교) 직무 체험기회 제공, 취업역량 강화

○ 소요예산 : 비예산

3) 업무 효율성 향상을 위한 운영시간 조정

○ 추진내용

- 비효율적 운영시간을 조정하여 인력·강습반 운영 개선

○ 기대효과

- 예산절감 : 연 16백만원 정도 감소
- 예상수입 : 연 48백만원 정도 증가
- 이용인원 : 연 1,536명 정도 증가

○ 소요예산 : 비예산

마. 올림픽기념국민생활관 주요 사업내용**1) 지역 네트워크 연계 프로그램 운영**

○ 추진내용

- 송현 스포츠클럽 연계 어린이 수영교실 운영
- 달서 체력인증센터 연계 '국민체력100' 프로그램 제공
 - 체력측정 및 평가 → 고객 맞춤형 운동처방 제공 및 고객 건강증진 프로그램 운영

○ 소요예산 : 비예산

바. 서재문화체육센터 주요 사업내용

1) 셀프 트레이닝을 위한『스마트 미러』설치

○ 추진내용

- 트레이닝 스마트 미러 구입·설치
- 고객 맞춤형 운동 프로그램 제공으로 스마트 트레이닝 공간 조성
 - 디지털 트레이닝, 스마트한 GX 강습, 직관적인 사용법, 안내사항 홍보 등 활용

○ 소요예산 : 4백만원 정도

2) 셔틀버스 이용분석을 통한 운영코스 전면 개편

○ 추진내용

- 탑승 이용률 분석을 통한 중복 구간 제외, 대기시간 감소를 위한 강습 전·후 시간 배치, 계절·요일별 탄력적 운영 등 검토
- 개편(안) 취지 설명 및 고객 의견 반영을 위한 사전 간담회 등 개최
- 모바일 실시간 위치조회 서비스 앱 사용 교육 및 홍보 강화로 코스 변화에 따른 고객 불편 최소화
- 추진기간 : '22. 12월 ~ '23. 2월

○ 소요예산 : 비예산

사. 대구실내빙상장 주요 사업내용

1) 빅데이터를 활용한 안전관리 확대

○ 추진내용

- 애플리케이션을 활용한 안전사고 관리
 - 안전사고 빅데이터를 분석 후 안전사고 대비 도상훈련에 반영, 안전사고 발생 전 위험요인을 사전에 발견
- 애플리케이션을 활용한 기계 시설물 고장 이력 관리
 - 냉동기, 정빙기 등 주요 기계 시설물 고장, 수리 이력 데이터화, 원인별 대처방안

계획을 수립하여 안정적인 아이스링크 관리

○ 소요예산 : 비예산

2) 시민운동장 이용객 대상 무료강습 제공

○ 추진내용

- 시민운동장 내 타 기관 달구벌스포츠클럽(탁구, 배드민턴, 요가), 대구FC(유소년클럽회원, 홈 관중), 대구스쿼시장 회원 대상 무료강습 제공
- 타 종목 체험 기회 제공을 통한 빙상장 홍보 및 신규 수요층 확보

○ 소요예산 : 비예산

3) 초보자용 주행 보조기구 개발

○ 추진내용

- 쇼트, 피겨, 하키 등 종목별 강습 자세에 최적화된 보조기구 개발
- 계명대학교 산학협력단, 사회체육학과와 공동연구 추진

○ 소요예산 : 비예산

4) 폐열회수를 이용한 링크장 난방

○ 추진내용

- 냉동기 가동 시 응축기에서 발생하는 폐열을 재활용하여 링크장 내 난방에 사용
- 응축기 폐열회수 시스템(내년도 문화체육관광부 국비 지원사업 선정)
 - 소요예산 : 550백만원(국비30% 165백만원, 시비70% 385백만원)
 - 사업일정 : 체육시설관리부에서 설계용역 후 공사일정 협의 예정
 - 공사기간 : 3개월 예정

제3절 대구공공시설관리공단 인권경영

1. 대구공공시설관리공단 인권경영 정의

가. 국가인권위원회의 인권에 대한 정의 및 인권경영

- 인권경영이란 기업 또는 기관에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영 활동을 수행하는 것을 의미함

[그림 3] 국가인권위원회 인권경영 4단계 추진체계도



출처: 공공기관 인권경영 매뉴얼 2018(국가인권위원회, 2018)

나. 대구공공시설관리공단의 인권경영 정의

- 공단은 「인권경영 실행지침」 제3조에서 공단의 인권경영을 다음과 같이 정의함
 - “인권경영”이란 공단에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 공단이 인권정책선언을 하고 인권실천 및 점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말함

2. 대구공공시설관리공단 인권경영 연혁

- 2018년 인권경영 헌장 및 내규를 제정하고 12월에 최초의 인권경영 선포식 개최
- 2019년 대구시설공단 인권경영위원회 제1차 정기회의 및 위원 위촉
- 2020년부터 인권영향평가를 매년 외부평가전문기관에 위탁하여 실시
 - 국가인권위원회 공공기관 인권경영매뉴얼 인권영향평가 표준 지표를 인권영향평가에 사용하고 있음
 - 인권경영에 관한 내규에 의거하여 책임관은 인권영향평가를 연 1회 실시해야 하며 필요한 경우 추가로 실시할 수 있음
- 공단은 시민 모니터링단을 운영하면서 현장 모니터링 결과를 간담회를 통해 발표하고 인권실태 설문조사를 개발하여 2023년부터 실시할 예정

3. 대구공공시설관리공단 인권경영 추진체계

가. 인권경영 추진전략

- ‘시민들의 인권지킴이 대구공공시설관리공단’이라는 비전에 따라 다음과 같은 추진 전략 및 체계를 마련함
 - 인권경영 체계구축 : 인권경영추진시스템 구축, 인권교육훈련, 인권경영위원회 구성 및 운영
 - 인권영향평가 실시 : 인권영향평가 체크리스트 구성, 인권영향평가 실시, 경과보고 및 환류
 - 인권경영 실행 및 공개 : 사업실행 및 보고서 작성, 간담회개최 및 보고서 공시 등
 - 구제절차 제공 : 인권침해 구제절차 마련, 구제절차 시행 및 홍보

[그림 4] 대구공공시설관리공단 인권경영 추진체계



출처: 대구공공시설관리공단 홈페이지(<https://www.dpfc.or.kr>)

나. 인권경영 추진조직 및 지침

- 공단은 대구공공시설관리공단 「인권경영 실행지침」 제15조에 따라 인권경영 주관부서를 '총무인사팀'으로 지정하고 '인권경영에 관한 내규'를 제정하였으며, 그 외에 인권경영을 위해 인권경영위원회 구성, 인권침해 구제 시스템 마련 등의 조치를 시행하고 있음
- 공단은 임·직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 그밖에 필요한 사항(인권경영 일반원칙, 인권경영체계, 인권경영위원회, 인권영향평가, 인권침해구제 등)을 「인권경영 실행지침」에 정함
- 또한, 대구공공시설관리공단 「인권경영 실행지침」제27조에 따라 인권 침해 진정에 대한 접수, 조사 및 구제 업무에 필요한 세부사항(구제절차의 처리, 인권침해 구제위원회, 신고사건의 심의 및 구제, 비밀유지 및 가·피해자 조치 등)을 「인권침해 구제지침」에 규정하여 인권의 보호와 향상에 기여함

다. 인권경영위원회 구성 및 역할

1) 인권경영위원회 구성

- 대구공공시설관리공단 「인권경영 실행지침」 제19조에 따라 위원회는 위원장 1인을 포함한 9인 이내의 위원으로 구성
 - 구성인원 : 9인(내부4, 외부5)
 - 위원 구성
 - 내부 : 경영관리본부장, 경영지원처장, 노조간부 2명(통합노조, 시설노조)
 - 외부 : 대학교수 · 언론 · 시민단체 · 법률 전문가 등 5명
 - 정기회의 : 연 1회(인권 관련 사안 발생 시 임시회 진행)

2) 인권경영위원회의 역할

- 임·직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의함
 - 인권경영 관련 계획수립에 관한 사항
 - 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항
 - 인권경영 주관부서 업무에 관한 사항
 - 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무에 관한 사항
 - 그 밖에 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

4. 대구공공시설관리공단 인권영향평가

가. 2022년 인권영향평가 개요

1) 실시 주체 및 범위

- 평가주관 : (외부) 한국경영인증원 평가위원, (내부) 총무인사팀
- 실시기간 : 2022년 12월 1일 ~ 12월 30일
- 평가범주

- (기관운영) 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업 안전, 공급망, 현지주민 등 공공기관 인권영향평가 체크리스트 표준안을 기초로, 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시
- (주요사업) 공단의 '체육시설차사업' 수행이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시

2) 평가 절차 및 지표 구성

○ 평가 절차

- (내 부) 1차) 지표교육, 2차) 자체평가
- (외 부) 3차) 세부항목별 담당자 인터뷰(현장 실사), 4차) 전문가 평가
- (위원회) 5차) 인권경영위원회 보고(의견수렴)

○ 인권영향평가 지표 구성

- (기관운영) 공공기관 인권경영 매뉴얼 내 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 미디어 리서치, 관계자 인터뷰, 조직 및 업무현황 조사 등을 통해 11개 분야 37개 항목 193개 세부지표 확정
 - 2021년 실시한 인권영향평가 지표를 바탕으로 국가인권위원회 지침 및 기관피드백 반영, 인권경영 체제의 구축 및 직장 내 인권보호 관련 지표 추가
- (주요사업) 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 공단의 대내외환경 및 중장기전략을 바탕으로 중점 추진사업, 다양한 이해관계자, 지역 이슈 연계성, 파급 영향력 등을 종합적으로 고려하여 "체육시설차사업"을 선정
 - 사업수행 단계별 주요 이해관계자, 업무절차 및 수행현황 등을 파악 내부이해관계자 검토를 거쳐 5개 항목 17개 세부지표 확정

나. 2022년 인권영향평가 결과

○ 기관운영 부문 : 종합 점수 : 95.8%(332점 중 318점)

- 기관운영 영향평가 결과 95.8%로 우수한 상태
- 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유, 아동노동의 금지, 산업안전 보장, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 소비자인권 보호 분야는 우수, 양호하게 운영

- 인권경영 체제의 구축, 강제 노동의 금지, 책임 있는 공급망 관리, 직장 내 인권 보호는 상대적으로 미흡, 보완 필요

[표 3] 2022년 인권영향평가 결과(기관운영 부문)

| No. | 분야 | 점수 | | | |
|-----|------------------|-----|------|-----|--------|
| | | 배점 | 조정배점 | 득점 | 달성률 |
| 1 | 인권경영 체제의 구축 | 90 | 90 | 83 | 92.2% |
| 2 | 고용상의 비차별 | 34 | 28 | 28 | 100.0% |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 32 | 28 | 28 | 100.0% |
| 4 | 강제노동의 금지 | 22 | 18 | 17 | 94.4% |
| 5 | 아동노동의 금지 | 28 | 10 | 10 | 100.0% |
| 6 | 산업안전 보장 | 34 | 32 | 32 | 100.0% |
| 7 | 책임있는 공급망 관리 | 20 | 16 | 15 | 93.8% |
| 8 | 현지주민의 인권보호 | 20 | 4 | 4 | 100.0% |
| 9 | 환경권 보장 | 36 | 36 | 36 | 100.0% |
| 10 | 소비자인권 보호 | 30 | 30 | 30 | 100.0% |
| 11 | 직장 내 인권 보호 | 40 | 40 | 35 | 87.5% |
| 총점 | | 386 | 332 | 318 | 95.8% |

출처: 2022년 대구공공시설관리공단 인권영향평가 결과보고서(대구공공시설관리공단, 2022)

○ 주요사업(체육시설처사업) 부문 : 종합 점수 100%(34점 중 34점)

- 주요사업 영향평가 결과 100%로 양호한 상태
- 모든 지표를 충족하고 있어 전반적으로 양호한 운영을 하고 있음

[표 4] 2022년 인권영향평가 결과(주요사업 부문)

| No. | 분야 | 점수 | | | |
|-----|--------------|----|------|----|--------|
| | | 배점 | 조정배점 | 득점 | 달성률 |
| 1 | 사업의 인권체제 | 8 | 8 | 8 | 100.0% |
| 2 | 공정 운영 | 6 | 6 | 6 | 100.0% |
| 3 | 이용자 인권 | 12 | 12 | 12 | 100.0% |
| 4 | 근로자 인권 | 4 | 4 | 4 | 100.0% |
| 5 | 환경 및 개인정보 보호 | 4 | 4 | 4 | 100.0% |
| 총점 | | 34 | 34 | 34 | 100.0% |

출처: 2022년 대구공공시설관리공단 인권영향평가 결과보고서(대구공공시설관리공단, 2022)

다. 2022년 인권영향평가 이행실적

| 분야 | 권고사항 | 세부 내용 | 이행여부 |
|-------------|--|--|------|
| 인권경영 체제의 구축 | 자회사나 협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 공단 차원에서 대응 | 자회사나 협력회사의 인권침해에 대해 정기적으로 모니터링 실시 | 이행완료 |
| 조치사항 | - 협력회사에 대한 인권경영 이행서약서 작성 - 인권경영 실행지침 및 인권침해 구제지침 지속 검토 및 개정 | | |
| 강제노동의 금지 | 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증, 여행증명서 등의 제출 요구 금지 | 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증, 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않도록 권고 | 이행완료 |
| 조치사항 | - 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않음 | | |
| 산업 안전 보장 | 임산부, 장애인 기타 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치 실시 | 전문가의 의견을 반영하여 임산부, 장애인, 기타 취약 노동자에 대한 위생과 안전을 개선하기 위한 계획 수립 | 이행완료 |
| 조치사항 | - 보건관리 위탁기관인 대한산업보건협회(간호사, 의사, 산업위생기사)와 공단 안전전문단의 자문 후 지도·조언사항을 반영하여 임산부, 장애인, 기타 취약 노동자의 위생과 안전을 개선하기 위한 계획 수립 | | |
| 산업 안전 보장 | 장애인들이 공단 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치 | 장애인들이 공단 내에 이동하는 데 어려움이 없도록 보완 필요 | 이행완료 |
| 조치사항 | - 경사로 유지관리, 출입문 개선(자동문으로 교체), 장애인 대상 변기 설치, 장애인주차구역 구획, 보도블록 교체 등 각 사업소별 필요 조치 완료 - 장애인 편의시설의 지속적 발굴 및 정기적인 점검 실시 | | |
| 책임있는 공급망 관리 | 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력 회사를 선정하는 절차 마련 | 협력회사의 인권보호 상황 평가 및 평가결과에 따른 협력회사 선정 절차 마련 검토 필요 | 이행완료 |
| 조치사항 | - 협력회사에 대한 인권경영 이행서약서 작성 - 협력회사의 인권보호 상황을 파악할 수 있는 모니터링 실시 (입점업체 및 하도급업체 대상 청렴만족 해피콜 실시) | | |
| 책임있는 공급망 관리 | 모니터링 결과 협력회사의 인권 침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려 | 협력업체 인권침해 사실에 대하여 이해관계자에 청렴(인권 포함) 메시지 발송을 통해 인권침해에 대한 지속적인 모니터링 및 시정 요구 | 이행완료 |
| 조치사항 | - 청렴서한문 정기적 발송을 통해 관련 내용 지속 안내 - 계약 당시 인권서약서 징구를 통한 지속 안내 - 파트너기업 업무연찬을 통해 안내(연 2회) | | |
| 환경권 보장 | 공단과 병원 간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보 | 응급상황에 대비할 수 있는 관리자 응급처리 교육실시로 긴급상황 대비 시스템 구축 | 이행완료 |
| 조치사항 | - 사업소별 자동심장충격기 구비·설치 중 - 자체 심폐소생술 교육 실시 - 자체 비상대응 매뉴얼 운영 - 위기관리대응 매뉴얼 제정: 위기종류별 주관부서 지정 | | |

| 분야 | 권고사항 | 세부 내용 | 해당부서 |
|-----------------------------|---|---|------|
| 개인정보 보호 및 정보인권 보장 | 화장실 등의 공공시설을 몰래 카메라 등의 불법시설물로부터 안전하게 관리 | 공공시설 중 몰래카메라에 취 약한 시설의 정기적 점검 실시 | 이행완료 |
| 조치사항 | - 전사업소 화장실 등 공공시설 중 몰래카메라에 취약한 시설의 정기적 점검 실시(특별점검 153개소) | | |
| 개인정보 보호 및 정보 인권 보장 | 정보약자를 배려한 인권정책 추진 | 정보약자가 쉽게 정보에 접근할 수 있도록 제도 보완 검토 권고 | 이행완료 |
| 조치사항 | - (정보통신 접근성 인증 완료) 장애인, 고령자 등 정보접근 약 자가 웹 사이트 이용에 불편이 없도록 웹 접근성 표준지침을 준수한 우수사이트에 대해 웹 접근성 수준을 인정하고 이를 상징하는 품질마크를 부여하는 국가 공인 인증제도 | | |
| 직원 인권 보호 | 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급상황 을 제외하고 SMS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않도록 방안 마련 | 분기 또는 반기별로 정기적인 실태조사 실시하고, 양질의 휴 식권을 보장하기 위한 퇴근 후 나 공휴일에 긴급상황을 제외 하고 SMS를 포함한 일체의 업 무지시를 하지 않도록 하는 인식 개선 포스터 제작 및 부착 권고 | 이행완료 |
| 조치사항 | - 직장 내 갑질행위 등의 예방을 위한 계획 수립 시 해당 내용 반영하여 조직문화 및 인식개선을 위한 포스터 제작 및 배포 조치 | | |
| 전기차 관제센터 노동자 인권보호 | 공단은 노동자의 위치정보를 수집하지 않도록 권고 | 정보 당사자가 동의한 목적 이외의 용도로 정보를 사용하지 않으 며, 타법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고 업무를 수행 하는데 필요한 최소한의 개인 정보만 수집·보유한다는 내용을 개인정보 처리방침 내 안내 권고 | 이행완료 |
| 조치사항 | - 직원 개인별로 안내 실시 | | |

○ 조치결과 : 11건 중 11건 이행 완료

○ 기관성과

- 임산부 및 장애인을 위한 편의시설 확충 노력으로 고객 인권침해 예방 및 환경 개선
- 협력회사에 대한 인권경영 이행서약서 작성 및 청렴만족 해피콜을 통한 인권침해
상시 모니터링으로 내부 직원뿐만 아니라 이해관계자에 대한 인권침해 예방 노력이 돋보임
- 직장 내 괴롭힘 및 갑질 근절을 위한 별도 계획을 수립하여 사전·사후 인권침해 예방
체계를 강화하였으며, 다중이용시설을 관리하고 있는 시설로서 고객 편의성 증진 및
불법기기 점검을 통한 각종 사고 예방 노력이 돋보임

라. 2022년 인권영향평가 개선과제

1) 기관운영 개선과제

- 기관운영 개선과제로 '인권경영체제의 구축', '강제노동의 금지', '직장 내 인권 보호' 3개분야에 대하여 개선과제를 도출함
 - 주요사업 개선과제는 없음

[표 7] 기관운영 부문의 분야 및 항목별 개선과제 도출

| 분야 | 항목 | 세부 내용 | 개선과제(안) |
|-------------|----------------------|--|--------------------------------|
| 인권경영 체제의 구축 | 구제절차 마련 | 구제절차 매뉴얼에 조사기간, 결과통보 기한 명시 및 구제절차 실효성 평가개선 제도 미흡 | 구제절차 규정 보완 및 실효성 평가 제도 마련 |
| 강제노동의 금지 | 자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방 | 협력사의 강제노동을 점검할 수 있는 모니터링 제도 부재 | 협력사 강제노동 모니터링 제도 마련 |
| 직장 내 인권 보호 | 장애인근로자 보호 | 공단 통합 후 발생한 의무고용비율 일시적 미달성 및 장애 유형별 적합직무 개발 필요 | 장애인 의무고용비율 달성 및 장애 유형별 적합직무 개발 |

출처: 2022년 대구공공시설관리공단 인권영향평가 결과보고서(대구공공시설관리공단, 2022)

2) 공단 통합 개선과제

- 대구시설공단과 대구환경공단 간 통합으로 인한 개선과제를 별도로 도출함

[표 8] 기관운영 부문의 분야 및 항목별 개선과제 도출

| 분야 | 항목 | 세부 내용 | 개선과제(안) |
|---------|----------------|--|---------------------------|
| 공단 통합이슈 | 규정 통합화 및 의견 청취 | 인권경영헌장, 인권경영 관련 내규, 직장 내 괴롭힘·성희롱 규정 등 제 규정 통합 필요 | 인권경영 관련 규정 통합 작업 |
| | | 4개의 노조 및 노조에 가입하지 않은 직원들의 의견을 청취할 수 있는 절차 및 소통 창구 마련 | 소통 체계 마련으로 통합으로 인한 이슈 최소화 |
| | 인권전담 통합부서 신설 | 인권전담 통합부서 또는 통합조직 신설 | 인권전담 통합부서 신설 |
| | 지원예산 확보 | 인권전담 통합부서 운영 등을 위한 지원 예산 확보 | 지원 예산 확보 |

출처: 2022년 대구공공시설관리공단 인권영향평가 결과보고서(대구공공시설관리공단, 2022)

5. 대구공공시설관리공단 인권경영 이행서약서

인권경영 이행서약서

당사는 대구공공시설관리공단에서 시행하는 “대구공공시설관리공단 사업명” 계약 업체로서 근로자(하도급 업체 포함)의 인권보호·고용안정·노동환경 등의 권리보호를 위해 다음 사항을 이행할 것을 서약합니다.

1. 당사는 근로자가 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 누릴 수 있도록 인권보호를 위한 경영정책(관련 법령에 의거 취업규칙 작성·신고 등)을 확립하도록 노력하겠습니다.
2. 근로자에 대하여 인종·종교·신체적 결함·성별·출생지·노동조합 가입여부 등의 이유로 고용·보상·훈련의 기회, 승진, 이직, 퇴직 등에 차별을 하거나 차별을 조장하지 않겠습니다.
3. 산업에 대한 효과적인 지식을 소유하고 안전시설, 휴게시설 등을 설치하여 근로자의 노동환경을 개선하고, 작업과 관련한 사고나 질병을 예방하기 위해 적절한 조치를 취하며 특히, 근로자가 건강과 안전이 위험하다고 판단하여 작업을 거부한 경우 즉시 현장의 문제를 조사하여 조치를 취하도록 하겠습니다.
4. 근로자에게 노동력 착취적인 언어·신체적 접촉과 성적 강압 등과 같은 행위, 정신적 강압이나 언어폭력 등은 허용하지 않고, 근로자의 개인정보나 사생활에 대한 권리를 존중하겠습니다.
5. 근로자에게 관련 규정에 부합한 노동시간 준수 및 휴일 제공으로 근로자 자신과 가족이 건강한 생활수준을 누릴 수 있게 하며, 여성근로자의 모성에 대한 권리를 보장하겠습니다.
6. 당사는 근로 중 근로자에게 발생한 문제에 대하여 「근로기준법」, 「산업재해보상보험법」, 「국민건강보험법」 등 관련 법령을 준수하여 필요한 조치를 취하며 이를 위반할 시에는 관계법령에 따라 책임지겠습니다.
7. 당사는 근로자의 인권보호가 침해되지 않도록 사전 예방과 함께 인권경영 이행을 위해 노력하며, 인권침해 사실이 드러나고 이에 대한 시정이 이루어지지 않을 경우 해당계약이 해지될 수 있음을 인지하고 있습니다.

제3장 인권영향평가 결과

제1절 인권영향평가 개요

제2절 기관운영 인권영향평가 결과

제3절 주요사업 인권영향평가 결과

제3장 인권영향평가 결과

제1절 인권영향평가 개요

1. 인권영향평가 의의

- 인권영향평가는 기관이 사업 수행의 결과 또는 그 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차를 의미함
- 인권영향평가는 UN 「기업과 인권 이행지침」에서 제시하는 인권 실천·점검의무의 핵심 도구로, 평가 과정을 통해 기관 활동이 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 측정하고, 부정적 영향이 예상될 경우 이를 예방 또는 해결하기 위한 방안을 제시함으로써 기관 활동이 인권 친화적으로 수행될 수 있도록 도움
- 인권영향평가는 기관운영 인권영향평가와 주요사업 인권영향평가로 구분됨
- 기관운영 인권영향평가는 기관 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로, 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업안전, 협력업체, 지역주민, 고객 및 직원 등 포괄적인 분야를 대상으로 실시하는 평가를 의미함
- 주요사업 인권영향평가는 기관이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로, 해당 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위한 평가를 의미함. 공단의 2023년 주요사업 인권영향평가는 ‘체육시설’ 사업을 대상으로 선정함

2. 인권영향평가 지표체계

- 기관운영 인권영향평가 지표는 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」에서 제시한 ‘기관운영 인권영향평가 체크리스트’ 체계를 기반으로 한 2022년 지표체계를 유지하되, 기관 특성을 고려한 지표 개선(유사 지표의 병합, 삭제, 문구 수정 등) 및 사회적 흐름 반영 등을 통해 평가지표를 고도화함
- 주요사업 인권영향평가 지표는 ‘체육시설’ 사업을 대상으로 실시하며 지표를 신규 개발하여 진행함

[표 9] 인권영향평가 지표 체계

| 구분 | 분야 | | 2022년 (시설/환경) | 2023년 | GAP ('23-'22) |
|----------|----|------------------|------------------|-------|------------------|
| 기관 운영 | 1 | 인권경영 체제의 구축 | 45 / 30 | 30 | ▼ 15 / - |
| | 2 | 고용상의 비차별 | 17 | 14 | ▼ 3 |
| | 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 16 | 16 | - |
| | 4 | 강제 노동의 금지 | 11 | 11 | - |
| | 5 | 아동노동의 금지 | 14 | 14 | - |
| | 6 | 산업 안전 보장 | 17 | 16 | ▼ 1 |
| | 7 | 책임 있는 공급망 관리 | 10 | 10 | - |
| | 8 | 현지주민의 인권 보호 | 10 | 10 | - |
| | 9 | 환경권 보장 | 18 | 16 | ▼ 2 |
| | 10 | 고객 인권 보호 | 15 / 6 | 15 | - / ▲ 9 |
| | 11 | 직원 인권 보호 | 20 / 28 | 7 | ▼ 13 / ▼ 21 |
| 합계 | | | 193 / 202 | 159 | ▼ 34 / ▼ 43 |
| 주요 사업 | 1 | 체육시설 운영 | - | 14 | ▲ 14 |
| | 2 | 체육시설 내 인권보호 | - | 9 | ▲ 9 |
| 합계 | | | - | 23 | ▲ 23 |

제2절 기관운영 인권영향평가 결과

1. 평가 결과

- 2023년 기관운영 인권영향평가 결과 전체 159개 지표 중 예 131개(82.4%)로 나타났으며, 100점 만점으로 환산한 결과 97.4점으로 도출됨

[표 10] 기관운영 인권영향평가 체크리스트 결과

| 연번 | 분야 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|--------|------------------|------|------|-----|------|------|------|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 인권경영 체제의 구축 | 29 | 0 | 1 | 0 | 0 | 96.7 |
| 2 | 고용상의 비차별 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 14 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100 |
| 4 | 강제 노동의 금지 | 8 | 0 | 0 | 0 | 3 | 100 |
| 5 | 아동노동의 금지 | 6 | 0 | 0 | 0 | 8 | 100 |
| 6 | 산업 안전 보장 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 7 | 책임 있는 공급망 관리 | 5 | 1 | 2 | 0 | 2 | 68.8 |
| 8 | 현지주민의 인권 보호 | 3 | 0 | 0 | 0 | 7 | 100 |
| 9 | 환경권 보장 | 14 | 0 | 0 | 2 | 0 | 100 |
| 10 | 고객 인권 보호 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 11 | 직원 인권 보호 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 합계(평점) | | 131 | 1 | 3 | 2 | 22 | 97.4 |

2. 분야별 평가 결과

가. 인권경영 체제의 구축

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 항목 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|-------------------|------|------|-----|------|------|------|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 인권존중 정책선언 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 2 | 인권영향평가 정기적 실시 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 80.0 |
| 3 | 인권경영 제도화를 위한 필요조치 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 4 | 인권경영 성과 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 5 | 구제절차 마련 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 소계 | | 29 | 0 | 1 | 0 | 0 | 96.7 |

○ 개선 및 발전 방안

| 연번 | 과제내용 | 현황 및 개선방안 |
|----|---------------|--|
| 1 | 인권영향평가 정기적 실시 | <ul style="list-style-type: none"> 공단의 사업활동으로 부정적인 인권 영향을 받을 수 있는 개인 또는 집단과의 협의를 진행해야 함 |

나. 고용상의 비차별

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 항목 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|--------------|------|------|-----|------|------|-----|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 고용상 비차별 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 2 | 고용상 남녀비차별 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 3 | 비정규직 근로자 비차별 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 소계 | | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |

다. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 항목 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|------------------|------|------|-----|------|------|-----|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 결사·단체교섭의 자유 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 2 | 노동조합 활동 불이익 처우 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 3 | 단체교섭 보장 및 성실한 이행 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 4 | 노동조합 부재시 대안적 조치 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | - |
| 소계 | | 14 | 0 | 0 | 0 | 2 | 100 |

라. 강제 노동의 금지

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 항목 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|----------------------|------|------|-----|------|------|-----|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 강제 노동의 금지 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 2 | 자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | - |
| 소계 | | 8 | 0 | 0 | 0 | 3 | 100 |

마. 아동노동의 금지

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 항목 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|--------------------|------|------|-----|------|------|-----|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 연소자 고용 금지 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 2 | 연소자 고용을 알게 된 경우 조치 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | - |
| 소계 | | 6 | 0 | 0 | 0 | 8 | 100 |

바. 산업안전 보장

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 항목 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|------------------|------|------|-----|------|------|-----|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 사업장 안전 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 2 | 임산부 및 장애인 등 보호 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 3 | 필수장비 제공 및 교육실시 등 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 4 | 산업재해 피해근로자 지원 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 소계 | | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |

사. 책임 있는 공급망 관리

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 항목 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|---------------------|------|------|-----|------|------|------|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 협력회사 등의 인권침해 예방 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 87.5 |
| 2 | 모니터링 실시 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 3 | 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0.0 |
| 소계 | | 5 | 1 | 2 | 0 | 2 | 68.8 |

○ 개선 및 발전 방안

| 연번 | 과제내용 | 현황 및 개선방안 |
|----|---------------------|--|
| 1 | 협력회사 등의 인권침해 예방 | <ul style="list-style-type: none"> 협력회사의 인권보호 상황을 직접 평가하는 데에는 한계가 존재하지만 간접적인 방식(일정 기간 동안 고용노동부의 민원 접수 또는 노동 관련 신고 현황 자료 제출 등)을 마련하여 협력회사에 대한 인권경영을 모니터링 할 수 있는 방안 마련 필요 |
| 2 | 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 | <ul style="list-style-type: none"> 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의해야 함 |
| 3 | | <ul style="list-style-type: none"> 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 제공받아야 함 |

아. 현지주민의 인권 보호

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 항목 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|-----------------|------|------|-----|------|------|-----|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 지역주민 인권 존중 및 보호 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | 100 |
| 2 | 지역주민의 지식재산권 보호 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 100 |
| 소계 | | 3 | 0 | 0 | 0 | 7 | 100 |

자. 환경권 보장

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 항목 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|---------------------|------|------|-----|------|------|-----|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 환경경영체제 수립 및 유지 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 2 | 환경정보의 공개 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 3 | 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 100 |
| 4 | 비상계획 수립 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 소계 | | 14 | 0 | 0 | 2 | 0 | 100 |

차. 고객 인권 보호

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 항목 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|------------------|------|------|-----|------|------|-----|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 고객보호를 위한 법령 준수 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 2 | 서비스 정보 등 이상 시 조치 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 3 | 고객 사생활 보호 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 소계 | | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |

카. 직원 인권 보호

○ 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 항목 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|--------------|------|------|-----|------|------|-----|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 인권침해 예방 및 조치 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 2 | 휴식권 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 소계 | | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |

제3절 주요사업 인권영향평가 결과

1. 평가 결과

- 2023년 주요사업 인권영향평가 결과 전체 23개 지표 모두 예 23개(100%)로 나타났으며, 100점 만점으로 환산한 결과 100점으로 도출됨

[표 11] 주요사업 인권영향평가 체크리스트 결과

| 연번 | 분야 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|--------|-------------|------|------|-----|------|------|-----|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 체육시설 운영 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 2 | 체육시설 내 인권보호 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 합계(평점) | | 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |

2. 분야별 평가 결과

가. 체육시설 운영

- 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 항목 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|-------|------|------|-----|------|------|-----|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 시설 운영 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 2 | 안전 관리 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 소계 | | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |

나. 체육시설 내 인권보호

- 체크리스트 진단 결과

| 연번 | 항목 | 답변결과 | | | | | 점수 |
|----|-----------|------|------|-----|------|------|-----|
| | | 예 | 보완필요 | 아니요 | 정보없음 | 해당없음 | |
| 1 | 이용자 인권 보호 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 2 | 노동자 인권 보호 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |
| 소계 | | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 |

제4장 인권 인식 조사

제1절 인권침해 및 대응인식 조사개요

제2절 인권침해 및 대응인식 조사결과

제3절 대구공공시설관리공단 주요 인권 이슈

제4장 인권 인식 조사

제1절 인권침해 및 대응인식 조사개요

1. 인권침해 및 대응인식 설문문항 구성

- 인권침해 및 대응인식 설문문항은 응답자 특성 및 일반적인 인권인식 등 총 7개 영역, 62개 문항으로 구성됨
- 대구공공시설관리공단 구성원의 일반적인 인권에 대한 인식과 성희롱/성폭력, 직장 내 괴롭힘, 갑질 등의 경험 및 대처 방법 등에 대한 문항으로 구성
- 무엇보다 해당 경험 및 피해를 입었을 시 대응하지 못한 문항과 보기를 제시하여 기관의 인권침해 구제제도 또는 시스템에 대한 문제점과 대안 마련의 근거를 제시하고 있음

[표 12] 인권침해 및 대응인식 설문문항 구성표

| 영역 | 세부 영역 | 문항 수 |
|-------------------------|-----------------|--------------|
| I. 인구통계학적 요인 | 응답자 특성(기본 사항) | 4개 내외(부서 협의) |
| I. 인권 인식 | 인권의 일반적인 인식 | 5개 |
| | 인권 보호 및 인권신장 | 5개 |
| II. 인권침해와 차별 경험 및 대처 | 인권침해 및 차별 경험 | 9개 |
| III. 성희롱/성폭력 피해 경험 및 대처 | 성희롱/성폭력 피해 경험 | 13개 |
| IV. 직장 내 괴롭힘/갑질 | 직장 내 괴롭힘/갑질 인식 | 2개 |
| | 직장 내 괴롭힘/갑질 경험 | 10개 |
| V. 인권보장 수준 | 기관(조직)의 인권보장 수준 | 7개 |
| VI. 인권교육 및 개선 | | 7개 |
| 계 | | 62개 |

2. 조사 방법 및 분석

가. 조사 방법

- 설문 대상
 - 대구공공시설관리공단 전직원
- 설문 기간
 - 2023년 11월 20일 ~ 12월 3일까지(14일 간)
 - 응답자 총 1,694명 중 908명(응답률 53.6%)
- 결과 분석 방법
 - spss25.0 통계프로그램
 - 빈도분석
 - 기술통계분석

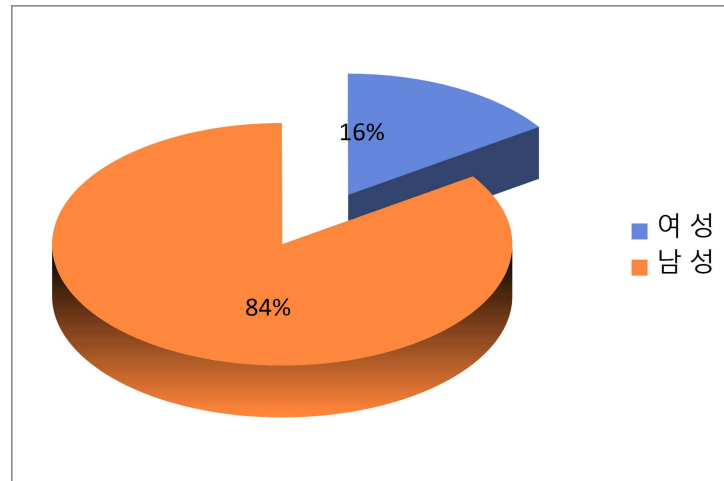
[표 13] 인권침해 및 대응인식 지표 및 분석 방법

| 영역 | 세부 영역 | 지표 및 분석방법 |
|-------------------------|-----------------|------------------------------|
| I. 인구통계학적 요인 | 응답자 특성(기본 사항) | 순차적 / 빈도분석 |
| I. 인권 인식 | 인권의 일반적인 인식 | 5점 척도 / 기술통계분석 순차적 / 빈도분석 |
| | 인권 보호 및 인권신장 | |
| II. 인권침해와 차별 경험 및 대처 | 인권침해 및 차별 경험 | 명목/ 빈도분석 |
| III. 성희롱/성폭력 피해 경험 및 대처 | 성희롱/성폭력 피해 경험 | |
| IV. 직장 내 괴롭힘/갑질 | 직장 내 괴롭힘/갑질 인식 | |
| | 직장 내 괴롭힘/갑질 경험 | |
| V. 인권보장 수준 | 기관(조직)의 인권보장 수준 | 기술통계분석 |
| VI. 인권교육 및 개선 | | 명목/ 빈도분석 |

제2절 인권침해 및 대응방안 조사결과

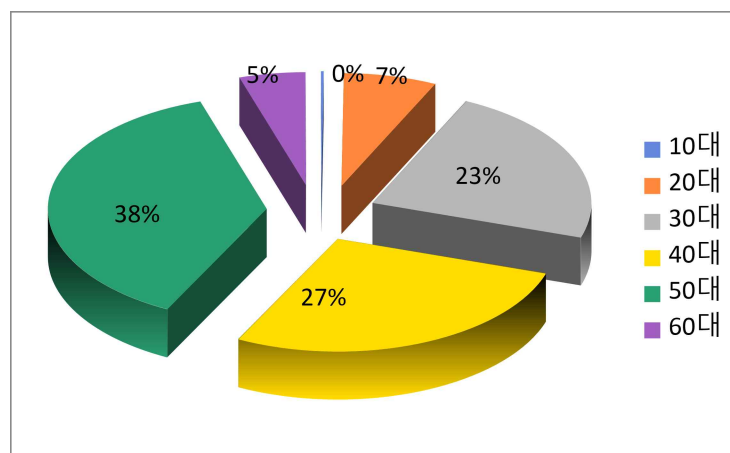
1. 응답자 특성

○ 성 별



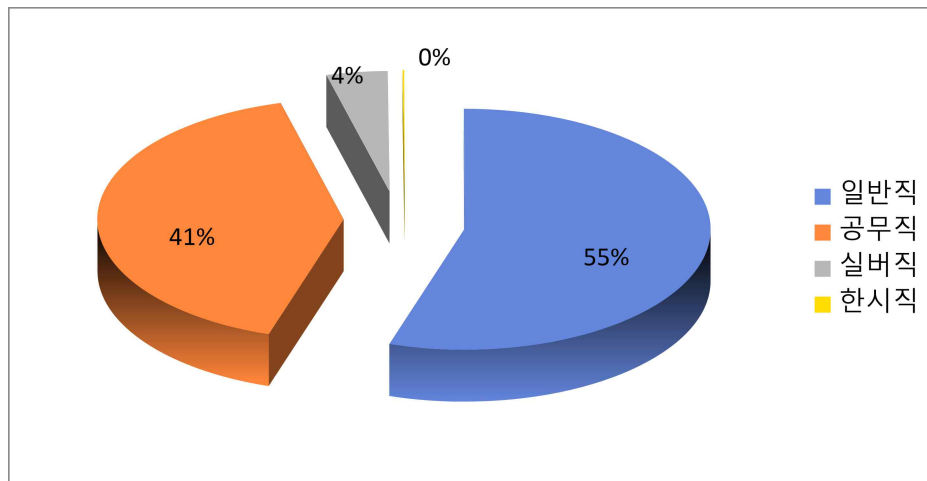
| 구 분 | 빈 도 | 퍼센트 |
|-----|-----|-------|
| 여성 | 142 | 15.6 |
| 남성 | 766 | 84.4 |
| 계 | 908 | 100.0 |

○ 연 령



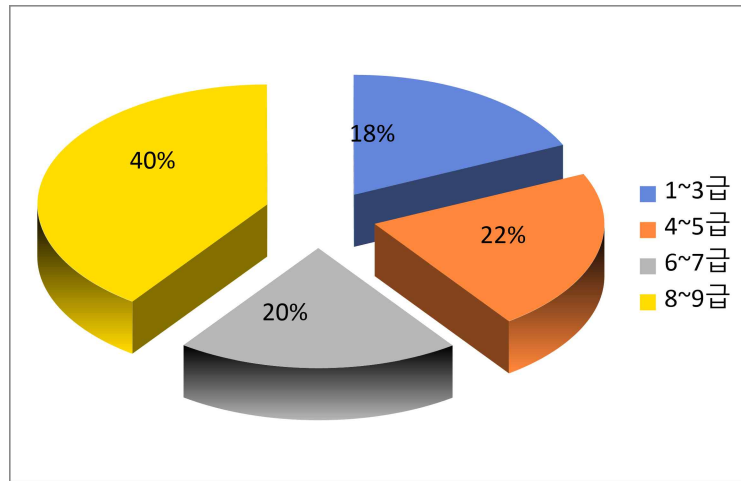
| 구 분 | 빈 도 | 퍼센트 |
|-----|-----|-------|
| 10대 | 2 | 0.2 |
| 20대 | 63 | 6.9 |
| 30대 | 206 | 23.0 |
| 40대 | 251 | 27.6 |
| 50대 | 342 | 37.7 |
| 60대 | 44 | 4.9 |
| 계 | 908 | 100.0 |

○ 고용 형태



| 구 분 | 빈 도 | 퍼센트 |
|-----|-----|-------|
| 일반직 | 499 | 55.0 |
| 공무직 | 372 | 41.0 |
| 실버직 | 36 | 4.0 |
| 한시직 | 1 | 0.1 |
| 계 | 908 | 100.0 |

○ 직급



| 구 분 | 빈 도 | 퍼센트 |
|------|-----|-------|
| 1~3급 | 124 | 18.3 |
| 4~5급 | 149 | 22.0 |
| 6~7급 | 132 | 20.0 |
| 8~9급 | 272 | 40.2 |
| 계 | 677 | 100.0 |

2. 일반적인 인권인식

○ 대구공공시설관리공단의 일반적인 인권인식으로 '인권'이라는 단어의 접촉빈도, 이에 대한 감정, 사회에서의 인권의 존중 정도, 사회적약자의 인권에 대한 사회의 노력 정도, 그리고 사회에서의 인권의 심각성 정도를 조사함

- 인권에 대한 접촉빈도는 비교적 자주 접하는 수준
- 인권에 대한 긍정적인 감정
- 사회에서의 인권이 존중되는 편
- 사회적 약자에 대한 사회의 인권 노력
- 사회에서의 심각한 인권문제 인식

| 1. 귀하는 평소에 인권이라는 단어를 어느 정도 자주 접하십니까? | | |
|--------------------------------------|------|--------|
| (1) 거의 매일 접한다 | 79명 | 10.17% |
| (2) 비교적 자주 접한다 | 238명 | 30.63% |
| (3) 보통이다 | 252명 | 32.43% |
| (4) 가끔씩 접한다 | 143명 | 18.40% |
| (5) 거의 접하지 못한다 | 65명 | 8.37% |

| 2. 귀하는 인권이라는 단어를 접하셨을 때 느끼는 감정은 어떠하십니까? | | |
|---|------|--------|
| (1) 매우 긍정적이다 | 180명 | 23.17% |
| (2) 다소 긍정적이다 | 287명 | 36.94% |
| (3) 보통이다 | 233명 | 29.99% |
| (4) 다소 부정적이다 | 66명 | 8.49% |
| (5) 매우 부정적이다 | 11명 | 1.42% |

| 3. 귀하는 우리 사회에서 인권이 얼마나 존중되고 있다고 생각하십니까? | | |
|---|------|--------|
| (1) 매우 존중된다 | 114명 | 14.69% |
| (2) 존중되는 편이다 | 300명 | 38.66% |
| (3) 보통이다 | 263명 | 33.89% |
| (4) 존중되지 않는 편이다 | 83명 | 10.70% |
| (5) 전혀 존중되지 않는다 | 16명 | 2.06% |

| 4. 귀하는 우리 사회가 소외되고 어려운 사람들의 인권에 대해 적극적인 관심을 갖고 노력하고 있다고 보십니까? | | |
|---|------|--------|
| (1) 매우 노력한다 | 125명 | 16.09% |
| (2) 노력하는 편이다 | 317명 | 40.67% |
| (3) 보통이다 | 233명 | 29.99% |
| (4) 노력하지 않는 편이다 | 91명 | 11.71% |
| (5) 전혀 노력하지 않는다 | 12명 | 1.54% |

| | | |
|---|------|--------|
| 5. 귀하는 우리 사회에서 일어나는 인권문제가 얼마나 심각하다고 생각하십니까? | | |
| (1) 전혀 심각하지 않다 | 41명 | 5.29% |
| (2) 별로 심각하지 않다 | 97명 | 12.52% |
| (3) 보통이다 | 368명 | 47.48% |
| (4) 대체로 심각하다 | 217명 | 28.00% |
| (5) 매우 심각하다 | 52명 | 6.71% |

3. 인권보호 및 인권신장을 위한 효과적인 방법 인식

○ 인권보호 및 인권신장을 위한 효과적인 방법에 대한 인식 조사한 결과는 다음과 같음

- 인권보호를 위한 개인 노력의 중요성 인식
- 관행이나 제도의 변화 필요
- 적극적인 인권침해에 대한 조사와 구제 필요
- 인권교육 강화 필요

○ 인권을 보호하기 위해 개인의 노력이 중요하다는 문항에 대해 매우 긍정적인 인식이 다수를 차지하고 있고, 관행이나 제도의 개선, 인권침해에 대한 적극적인 조사와 구제의 필요성, 인권교육의 강화 등에 대한 응답결과도 매우 긍정적인 편으로 나타남

| | | |
|--------------------------------------|------|--------|
| 1. 인권을 보호하고 존중하기 위해서는 각 개인이 노력해야 한다. | | |
| (1) 매우 그렇다 | 371명 | 47.81% |
| (2) 그렇다 | 325명 | 41.88% |
| (3) 보통이다 | 66명 | 8.51% |
| (4) 그렇지 않다 | 10명 | 1.29% |
| (5) 전혀 그렇지 않다 | 4명 | 0.52% |

| | | |
|--------------------------------------|------|--------|
| 2. 인권침해 및 차별 소지가 있는 관행이나 제도를 고쳐야 한다. | | |
| (1) 매우 그렇다 | 378명 | 48.71% |
| (2) 그렇다 | 331명 | 42.65% |
| (3) 보통이다 | 60명 | 7.73% |
| (4) 그렇지 않다 | 4명 | 0.52% |
| (5) 전혀 그렇지 않다 | 3명 | 0.39% |

| | | |
|--------------------------------|------|--------|
| 3. 인권보호를 위한 법률이나 제도를 마련하여야 한다. | | |
| (1) 매우 그렇다 | 348명 | 44.85% |
| (2) 그렇다 | 339명 | 43.69% |
| (3) 보통이다 | 79명 | 10.18% |
| (4) 그렇지 않다 | 6명 | 0.77% |
| (5) 전혀 그렇지 않다 | 4명 | 0.52% |

| | | |
|----------------------------------|------|--------|
| 4. 적극적으로 인권침해에 대해 조사하고 권고하여야 한다. | | |
| (1) 매우 그렇다 | 349명 | 44.92% |
| (2) 그렇다 | 334명 | 42.99% |
| (3) 보통이다 | 85명 | 10.94% |
| (4) 그렇지 않다 | 7명 | 0.90% |
| (5) 전혀 그렇지 않다 | 2명 | 0.26% |

| | | |
|-----------------------------------|------|--------|
| 5. 인권의식을 높일 수 있도록 인권교육을 강화하여야 한다. | | |
| (1) 매우 그렇다 | 338명 | 43.56% |
| (2) 그렇다 | 339명 | 43.69% |
| (3) 보통이다 | 90명 | 11.60% |
| (4) 그렇지 않다 | 6명 | 0.77% |
| (5) 전혀 그렇지 않다 | 3명 | 0.39% |

4. 인권침해와 차별 경험

- 인권침해와 차별 경험을 묻는 문항에 대한 분석결과 응답자의 20% 이상 '경험 있음'으로 응답한 항목은 성별, 나이, 직업이나 소득, 비정규직으로 나타남

| 1. 귀하 또는 지인이 다음과 같은 인권침해나 차별을 받은 경험이 있습니까? | | |
|--|------|--------|
| 직업이나 소득 등 경제적 지위 | | |
| 경험 있음 | 129명 | 22.99% |
| 경험 없음 | 432명 | 77.01% |
| 비정규직 | | |
| 경험 있음 | 139명 | 24.82% |
| 경험 없음 | 421명 | 75.18% |

| 2. 문항 1과 같은 인권침해 행위의 가해자와의 관계는 어떻게 됩니까? | | |
|---|------|--------|
| (1) 직장 내 상급자 | 105명 | 37.63% |
| (2) 직장 내 동급자 또는 하급자 | 30명 | 10.75% |
| (3) 고객(협력사 또는 대행사 등) | 47명 | 16.85% |
| (4) 기타 | 97명 | 34.77% |

| 3. 문항 1과 같은 인권침해 행위의 가해자의 성별은 어떻게 됩니까? | | |
|--|------|--------|
| (1) 남성 | 170명 | 61.59% |
| (2) 여성 | 26명 | 9.42% |
| (3) 기타 | 80명 | 28.99% |

- 인권침해 및 차별 행위에 대해 참은 경우가 응답자의 55.52%로 나타났고, 그 이유에 대해 '오히려 문제가 더 심각해질 수 있어서'가 해당 문항 응답자의 34.13%로 나타남
- 이 외 '신고해도 가해자 처벌이 어려울 것 같아서'가 20.19%
 - '별일 아니라고 생각해서' 9.13%
 - '주변에 알려지는 것이 두려워서' 7.69%
- 인권침해 및 차별 행위가 발생하였을 시 기관의 대처를 묻는 문항에 대한 문항의 답변 중 '적절한 조치가 없었다'의 경우 전체 응답자의 53.50%로 나타남

| 4. 귀하 또는 지인은 피해를 경험하거나 목격하였을 때 어떻게 대처하였습니까? | | |
|---|------|--------|
| (1) 그냥 참았다 | 156명 | 55.52% |
| (2) 가해 당사자에게 직접 항의했다 | 40명 | 14.23% |
| (3) 동료 또는 상사에게 도움을 요청하였다 | 13명 | 4.63% |
| (4) 해당 부서(인권센터, 감사실, 인사팀 등)에 신고 접수하였다 | 4명 | 1.42% |
| (5) 대처 방법을 모른다 | 23명 | 8.19% |
| (6) 기타 | 45명 | 16.01% |

| 5. 귀하 또는 지인이 참은 이유는 무엇입니까? | | |
|---|-----|--------|
| (1) 오히려 문제가 더 심각해질 수 있어서 | 71명 | 34.13% |
| (2) 별일 아니라고 생각해서 | 19명 | 9.13% |
| (3) 신고 절차가 복잡하거나 시간이 오래 걸려서 | 11명 | 5.29% |
| (4) 신고해도 가해자 처벌이 어려울 것 같아서(가해자 편을 들거나 합의 중용 등) | 42명 | 20.19% |
| (5) 가해자의 직접 및 간접적인 보복이 두려워서 | 13명 | 6.25% |
| (6) 주변에 알려지는 것이 두려워서(안 좋은 소문이나 사건 사례로 지속적 거론 등) | 16명 | 7.69% |
| (7) 어떻게 대응할지 몰라서 | 10명 | 4.81% |
| (8) 기타 | 26명 | 12.50% |

| 6. 해당 기관 또는 부서는 어떠한 조치를 취했습니까? | | |
|---|-----|--------|
| (1) 적절한 조치가 없었다 | 84명 | 53.50% |
| (2) 고충상담원과의 상담, 고충처리절차 등에 대한 안내 등을 충분히 받았다 | 7명 | 4.46% |
| (3) 피해자 보호조치(상담, 휴가, 업무/부서 이동 등)를 취했다 | 5명 | 3.18% |
| (4) 인권침해 행위자에 대한 조치(공간 분리, 업무 변경 등)를 취했다 | 5명 | 3.18% |
| (5) 인권침해 행위자에 대해 신속하게 조사를 실시했다 | 3명 | 1.91% |
| (6) 사건처리과정에서 신상보호(비밀유지/익명성 보장 등)를 제공했다 | 1명 | 0.64% |
| (7) 업무 및 인사고과 등의 불이익을 받지 않도록 하였다 | 1명 | 0.64% |
| (8) 인권침해 행위자를 징계 조치했다 | 1명 | 0.64% |
| (9) 외부기관의 조치, 권고 등에 협조했다 | 1명 | 0.64% |
| (10) 동료/행위자 등에 의한 피해자 비난, 따돌림, 소문 유포 등(2차 피해)에 대해 조치하였다 | 1명 | 0.64% |
| (11) 기타 | 48명 | 30.57% |

| 7. 귀하 또는 지인은 인권침해 피해 경험으로 어떠한 영향을 받으셨습니까? | | |
|---|-----|--------|
| (1) 특별한 영향 없었음 | 45명 | 16.67% |
| (2) 근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐 | 62명 | 22.96% |
| (3) 직장을 그만두고 싶었음 | 27명 | 10.00% |
| (4) 직장 만족도가 낮아짐 | 40명 | 14.81% |
| (5) 직장의 관련 제도 및 절차, 문화 등에 대한 실망감을 느꼈음 | 32명 | 11.85% |
| (6) 직장 내 대인관계에 어려움이 생김 | 8명 | 2.96% |
| (7) 분노, 우울감, 두려움, 자살생각, 자존감 하락 등 정신적으로 힘들 | 22명 | 8.15% |
| (8) 두통, 복통, 구토 등 신체적으로 힘들 | 2명 | 0.74% |
| (9) 기타 | 32명 | 11.85% |

- 향후 인권침해 등의 피해를 입을 시 신고할 의향을 묻는 문항에 대한 답변 중 '신고할 의향이 없다'가 전체 응답자의 24.67%로 나타남

| 8. 향후 귀하는 인권침해 피해를 입으신다면 신고할 의향은 있습니까? | | |
|--|------|--------|
| (1) 신고할 의향이 있다 | 416명 | 68.42% |
| (2) 신고할 의향이 없다 | 150명 | 24.67% |
| (3) 신고할 방법 및 기관(부서)를 모른다 | 42명 | 6.91% |

- 신고할 의향이 없는 중요한 이유로

- '문제를 제기해도 기관/조직에서 묵인할 거 같아서' 30.53% 및 '기타' 26.32%
- '업무와 직장생활에서 어려움이나 불이익 등을 받을까 걱정되어서'가 15.65%
- '넘어갈 수 있는 문제라고 생각해서'가 14.50%

| | | |
|---------------------------------------|-----|--------|
| 9. 신고할 의향이 없는 가장 중요한 이유는 무엇입니까? | | |
| (1) 문제를 제기해도 기관/조직에서 묵인할 거 같아서 | 80명 | 30.53% |
| (2) 인권침해 업무담당자의 공정성과 전문성에 신뢰가 가지 않아서 | 31명 | 11.83% |
| (3) 넘어갈 수 있는 문제라고 생각해서 | 38명 | 14.50% |
| (4) 소문, 평판, 따돌림, 비난 등에 대한 두려움 때문에 | 22명 | 8.40% |
| (5) 업무와 직장생활에서 어려움이나 불이익 등을 받을까 걱정되어서 | 41명 | 15.65% |
| (6) 행위자와 사이가 불편해질까 봐서 | 7명 | 2.67% |
| (7) 직장을 그만두게 될까 봐서(자의 또는 타의) | 5명 | 1.91% |
| (8) 대처 방법을 잘 몰라서 | 12명 | 4.58% |
| (9) 기타 | 26명 | 9.92% |

5. 성희롱 / 성폭력 경험 및 대응

- 성희롱/성폭력 경험을 묻는 문항에 대한 응답 결과 외모에 대한 평가, 음담패설 및 성적농담, 신체 특정 부위를 쳐다보는 행위 등의 경험이 주로 나타남

| | | |
|--|------|--------|
| 1. 귀하 또는 지인이 다음과 같은 성희롱/성폭력 피해 경험이 있습니까? | | |
| 외모에 대한 성적 비유나 평가 | | |
| 경험 있음 | 39명 | 7.65% |
| 경험 없음 | 471명 | 92.35% |
| 음담패설 및 성적 농담(SNS, 전화, 문자, 메신저, 이메일 등 포함) | | |
| 경험 있음 | 39명 | 7.77% |
| 경험 없음 | 463명 | 92.23% |
| 가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위 | | |
| 경험 있음 | 17명 | 3.41% |
| 경험 없음 | 명 | % |

| 2. 문항 1과 같은 성희롱/성폭력 가해자와의 관계는 어떻게 됩니까? | | |
|--|-----|--------|
| (1) 직장 내 상급자 | 32명 | 29.09% |
| (2) 직장 내 동급자 또는 하급자 | 12명 | 10.91% |
| (3) 고객(협력사 또는 대행사 등) | 16명 | 14.55% |
| (4) 기타 | 50명 | 45.45% |

| 3. 문항 1과 같은 성희롱/성폭력 가해자의 성별은 어떻게 됩니까? | | |
|---------------------------------------|-----|--------|
| (1) 남성 | 55명 | 51.40% |
| (2) 여성 | 9명 | 8.41% |
| (3) 기타 | 43명 | 40.19% |

- 성희롱/성폭력 발생 장소는 '기타'가 48.54%, '직장 내(사무실, 회의실 등)'가 전체 응답자의 31.07%로 가장 높은 빈도를 보임

| 4. 당시 성희롱/성폭력 발생 장소는 어떻게 됩니까? | | |
|-------------------------------|-----|--------|
| (1) 직장 내(사무실, 회의실 등) | 32명 | 31.07% |
| (2) 회식 장소 | 15명 | 14.56% |
| (3) 야유회, 워크숍 등 | 2명 | 1.94% |
| (4) 출장, 외부미팅 등 | 4명 | 3.88% |
| (5) 기타 | 50명 | 48.54% |

- 성희롱/성폭력 발생 당시 목격자가 있었는지 묻는 문항에 대한 응답 결과 27.10%가 경험이 있는 것으로 나타남

| 5. 성희롱/성폭력 발생 당시 귀하 외의 목격자가 있었습니까? | | |
|------------------------------------|-----|--------|
| (1) 있었다 | 29명 | 27.10% |
| (2) 없었다 | 78명 | 72.90% |

- 목격자들은 어떠한 행동을 취했는지 묻는 문항에 대한 결과 '기타'가 41.94%, '모른척 하였다'가 전체 응답자의 40.32%로 가장 높은 빈도를 보임

| 6. 목격자들은 어떠한 행동을 하였습니까? | | |
|--|-----|--------|
| (1) 모른척 하였다 | 25명 | 40.32% |
| (2) 행위자(가해자)에 동조하였다 | 2명 | 3.23% |
| (3) 행위자의 행동을 제지하였다 | 4명 | 6.45% |
| (4) 그 상황을 벗어날 수 있도록 해주었다(피해자와 가해자의 분리 등) | 5명 | 8.06% |
| (5) 기타 | 26명 | 41.94% |

- 성희롱/성폭력 피해에 대한 대처 방안을 묻는 문항에 대한 답변 중 '참고 넘어감'이 전체 응답자의 50.00%를 차지함

| 7. 귀하 또는 지인은 성희롱/성폭력 피해에 대해 어떻게 대처하십니까? | | |
|---|-----|--------|
| (1) 참고 넘어감 | 46명 | 42.99% |
| (2) 성희롱 행위자에게 사과를 요구하는 등 개인적으로 처리함 | 9명 | 8.41% |
| (3) 동료에게 알리고 의논함 | 5명 | 4.67% |
| (4) 상급자에게 알리고 조치를 상의함 | 9명 | 8.41% |
| (5) 사내 기구(인권센터, 감사실, 인사팀 등)를 통해 공식적으로 신고함 | 4명 | 3.73% |
| (6) 외부 기관을 통해 공식적으로 신고함 | 1명 | 0.93% |
| (7) 기타 | 33명 | 30.84% |

- 성희롱/성폭력 피해에 대해 참고 넘어간 이유는

- '오히려 문제가 더 심각해질 수 있어서'가 전체 응답자의 26.67%로 나타남

| 8. 귀하 또는 지인이 참고 넘어간 이유는 무엇입니까? | | |
|---|-----|--------|
| (1) 오히려 문제가 더 심각해질 수 있어서 | 20명 | 26.67% |
| (2) 별일 아니라고 생각해서 | 9명 | 12.00% |
| (3) 신고 절차가 복잡하거나 시간이 오래 걸려서 | 3명 | 4.00% |
| (4) 신고해도 가해자 처벌이 어려울 것 같아서(가해자 편을 들거나 합의 종용 등) | 13명 | 17.33% |
| (5) 가해자의 직접 및 간접적인 보복이 두려워서 | 5명 | 6.67% |
| (6) 주변에 알려지는 것이 두려워서(안 좋은 소문이나 사건 사례로 지속적 거론 등) | 2명 | 2.67% |
| (7) 어떻게 대응할지 몰라서 | 2명 | 2.67% |
| (8) 기타 | 21명 | 28.00% |

- 성희롱/성폭력 피해가 발생하였을 시 기관의 적절한 조치가 없다고 응답한 경우가 43.08%로 나타남

| 9. 기관에서는 어떠한 조치를 취했습니까? | | |
|--|-----|--------|
| (1) 적절한 조치가 없었다 | 28명 | 43.08% |
| (2) 고충상담원과의 상담, 고충처리절차 등에 대한 안내를 충분히 받았다 | 4명 | 6.15% |
| (3) 피해자 보호조치(상담, 휴가, 업무/부서 이동 등)를 취했다 | 3명 | 4.62% |
| (5) 성희롱/성폭력 행위자에 대해 신속하게 조사를 실시했다 | 4명 | 4.62% |
| (6) 사건처리과정에서 신상보호(비밀유지/익명성 보장 등)를 제공했다 | 1명 | 1.54% |
| (7) 업무 및 인사고과 등의 불이익을 받지 않도록 하였다 | 1명 | 1.54% |
| (8) 성희롱/성폭력 행위자를 징계 조치했다 | 3명 | 4.62% |
| (11) 기타 | 22명 | 33.85% |

| 10. 귀하 또는 지인은 성희롱/성폭력 피해 경험으로 어떠한 영향을 받으셨습니까? | | |
|---|-----|--------|
| (1) 특별한 영향 없었음 | 25명 | 22.73% |
| (2) 근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐 | 10명 | 9.09% |
| (3) 직장을 그만두고 싶었음 | 9명 | 8.18% |
| (4) 직장 만족도가 낮아짐 | 10명 | 9.09% |
| (5) 직장(내 성희롱 예방 기관 및 정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음 | 9명 | 8.18% |
| (6) 직장 내 대인관계에 어려움이 생김 | 2명 | 1.82% |
| (7) 분노, 우울감, 두려움, 자살생각, 자존감 하락 등 정신적으로 힘들 | 11명 | 10.00% |
| (8) 두통, 복통, 구토 등 신체적으로 힘들 | 2명 | 1.82% |
| (9) 기타 | 32명 | 29.09% |

- 성희롱/성폭력 피해를 당하거나 목격하였을 시 '신고할 의향이 없다'가 전체 응답자의 11.13%로 나타남

- 신고할 의향이 없다는 가장 중요한 이유로

- '문제를 제기해도 기관/조직에서 묵인할 거 같아서'가 전체 응답자의 29.91%
- '기타'가 20.56%로 나타남

| | | |
|---|------|--------|
| 11. 향후 귀하는 성희롱/성폭력 피해를 당하거나 목격하였을 시 신고할 의향은 있습니까? | | |
| (1) 신고할 의향이 있다 | 446명 | 84.15% |
| (2) 신고할 의향이 없다 | 59명 | 11.13% |
| (3) 신고할 방법 및 기관(부서)를 모른다 | 25명 | 4.72% |

| | | |
|--|-----|--------|
| 12. 신고할 의향이 없는 가장 중요한 이유는 무엇입니까? | | |
| (1) 문제를 제기해도 기관/조직에서 묵인할 거 같아서 | 32명 | 29.91% |
| (2) 성희롱/성폭력 관련 업무담당자의 공정성과 전문성에 신뢰가 가지 않아서 | 11명 | 10.28% |
| (3) 넘어갈 수 있는 문제라고 생각해서 | 7명 | 6.54% |
| (4) 소문, 평판, 따돌림, 비난 등에 대한 두려움 때문에 | 9명 | 8.41% |
| (5) 업무와 직장생활에서 어려움이나 불이익 등을 받을까 걱정되어서 | 15명 | 14.02% |
| (6) 행위자와 사이가 불편해질까 봐서 | 2명 | 1.87% |
| (7) 직장을 그만두게 될까 봐서(자의 또는 타의) | 4명 | 3.74% |
| (8) 대처 방법을 잘 몰라서 | 5명 | 4.67% |
| (9) 기타 | 22명 | 20.56% |

○ 성희롱/성폭력 피해가 발생하였을 시 가장 중요한 사항을 묻는 문항에 대한 답변 중

- '합리적이고 객관적 조사절차의 마련과 진행'이 전체 응답자의 30.08%
- '행위자(가해자)에 대한 강력한 징계' 26.82%
- '피해자 및 신고자에 대한 비밀 보장'이 17.43%로 나타남

| | | |
|---|------|--------|
| 13. 다음 중 성희롱/성폭력이 발생하였을 시 가장 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까? | | |
| (1) 합리적이고 객관적 조사절차의 마련과 진행 | 157명 | 30.08% |
| (2) 행위자(가해자)에 대한 강력한 징계 | 140명 | 26.82% |
| (3) 피해자 및 신고자에 대한 비밀 보장 | 91명 | 17.43% |
| (4) 피해자 및 신고자에 대한 불이익 금지 | 46명 | 8.81% |
| (5) 가해자와의 분리 등 피해자 보호 | 61명 | 11.69% |
| (6) 피해자 지원(심리 상담, 유급휴가, 법률지원 등) | 12명 | 2.30% |
| (7) 기타 | 15명 | 2.87% |

6. 직장 내 괴롭힘 / 갑질

- 최근 대구공공시설관리공단 내 직장 내 괴롭힘 또는 갑질의 심각성을 묻는 문항에 대해 '보통이다'와 '별로 심각하지 않다'가 각각 전체 응답자의 27.97%로 나타남
 - '심각하다'라고 인식하는 응답자도 전체 응답자의 16.78%를 차지하고 있음

| 1. 귀하는 최근 1년 간 기관 내 직장 내 괴롭힘 또는 갑질의 심각성에 대해 어떻게 생각하십니까? | | |
|---|------|--------|
| (1) 매우 심각하다 | 46명 | 8.04% |
| (2) 약간 심각하다 | 50명 | 8.74% |
| (3) 보통이다 | 160명 | 27.97% |
| (4) 별로 심각하지 않다 | 160명 | 27.97% |
| (5) 전혀 심각하지 않다 | 156명 | 27.27% |

- 직장 내 괴롭힘이나 갑질을 발생시키는 원인으로는
 - '개인의 윤리 및 인권 의식 부족'이 전체 응답자의 32.10%
 - '경직적이고 권위적인 조직 문화'가 31.53%
 - '가해자에 대한 처벌 부족'이 14.20%로 나타남

| 2. 귀하가 속한 기관 내에서 직장 내 괴롭힘이나 갑질을 발생시키는 가장 큰 원인은 무엇이라고 생각하십니까? | | |
|--|------|--------|
| (1) 경직적이고 권위적인 조직 문화 | 111명 | 31.53% |
| (2) 가해자에 대한 처벌 부족 | 50명 | 14.20% |
| (3) 신고자 및 피해자에 대한 보호 부족 | 45명 | 12.78% |
| (4) 개인의 윤리 및 인권 의식 부족 | 113명 | 32.10% |
| (5) 기타 | 33명 | 9.38% |

- 직장 내 괴롭힘이나 갑질의 경험 및 목격 경험을 묻는 문항에 대한 분석결과
 - '(언어적 괴롭힘) 욕설, 폭언, 모욕, 비방, 차별성 발언'의 경험 또는 목격한 경우가 15.82%로 가장 높은 빈도를 보임
 - 이 외 '(업무적 괴롭힘) 태움, 허드렛일 지시, 고의적 업무 미배정, 야근/유일근무 강요 등'이 14.10%
 - '(집단 괴롭힘) 대화나 모임에서의 따돌림 등 소문 및 누명을 확산하는 행위'가 8.19%

- '(업무 외 괴롭힘) 회식 음주, 개인적인 심부름, 단체활동 강요 등'이 5.73%로 나타남
- '(신체적 괴롭힘) 폭행이 이루어지거나, 협박 및 물건이나 서류를 던지는 행위'가 4.98%

| 1. 귀하 또는 지인이 다음과 같은 직장 내 괴롭힘/갑질 피해를 경험하거나 목격한 적이 있습니까? | | |
|--|------|--------|
| (신체적 괴롭힘) 폭행이 이루어지거나, 협박 및 물건이나 서류를 던지는 행위 | | |
| 경험 있음 | 23명 | 4.98% |
| 경험 없음 | 439명 | 95.02% |
| (언어적 괴롭힘) 욕설, 폭언, 모욕, 비방, 차별성 발언 | | |
| 경험 있음 | 72명 | 15.82% |
| 경험 없음 | 383명 | 84.18% |
| (업무적 괴롭힘) 태움, 허드렛일 지시, 고의적 업무 미배정, 야근/유일근무 강요 등 | | |
| 경험 있음 | 65명 | 14.10% |
| 경험 없음 | 396명 | 85.90% |
| (업무 외 괴롭힘) 회식 음주, 개인적인 심부름, 단체활동 강요 등 | | |
| 경험 있음 | 26명 | 5.73% |
| 경험 없음 | 428명 | 94.27% |
| (집단 괴롭힘) 대화나 모임에서의 따돌림 등 소문 및 누명을 확산하는 행위 | | |
| 경험 있음 | 37명 | 8.19% |
| 경험 없음 | 415명 | 91.81% |

| 2. 문항 1과 같은 괴롭힘/갑질 행위 가해자와의 관계는 어떻게 됩니까? | | |
|--|-----|--------|
| (1) 직장 내 상급자 | 81명 | 56.25% |
| (2) 직장 내 동급자 또는 하급자 | 27명 | 18.75% |
| (3) 고객(협력사 또는 대행사 등) | 6명 | 4.17% |
| (4) 기타 | 30명 | 20.83% |

| 3. 문항 1과 같은 괴롭힘/갑질 행위 가해자의 성별은 어떻게 됩니까? | | |
|---|-----|--------|
| (1) 남성 | 90명 | 62.94% |
| (2) 여성 | 17명 | 11.89% |
| (3) 기타 | 36명 | 25.17% |

- 직장 내 괴롭힘 또는 갑질 피해를 당하였을 시 대처 방안 중 '그냥 참았다'가 전체 응답자의 48.94%로 나타남

| 4. 귀하 또는 지인이 피해를 경험하거나 목격하였을 때 어떻게 대처하였습니까? | | |
|---|-----|--------|
| (1) 그냥 참았다 | 69명 | 48.94% |
| (2) 가해 당사자에게 직접 항의했다 | 24명 | 17.02% |
| (3) 동료 또는 상사에게 도움을 요청하였다 | 14명 | 9.93% |
| (4) 해당 부서(인권센터, 감사실, 인사팀 등)에 신고 접수하였다 | 4명 | 2.84% |
| (5) 대처 방법을 모른다 | 8명 | 5.67% |
| (6) 기타 | 22명 | 15.60% |

- 해당 피해를 경험하거나 목격한 경우 참은 이유로는

- '오히려 문제가 더 심각해질 수 있어서'와 '신고해도 가해자 처벌이 어려울 것 같아서(가해자 편을 들거나 합의 종용 등)'가 각각 전체 응답자의 29.59%로 나타났고,
- '기타'가 16.33%의 빈도를 보임

| 5. 귀하 또는 지인이 참은 이유는 무엇입니까? (응답 후 문항 7로) | | |
|---|-----|--------|
| (1) 오히려 문제가 더 심각해질 수 있어서 | 29명 | 29.59% |
| (2) 별일 아니라고 생각해서 | 7명 | 7.14% |
| (3) 신고 절차가 복잡하거나 시간이 오래 걸려서 | 1명 | 1.02% |
| (4) 신고해도 가해자 처벌이 어려울 것 같아서(가해자 편을 들거나 합의 종용 등) | 29명 | 29.59% |
| (5) 가해자의 직접 및 간접적인 보복이 두려워서 | 12명 | 12.24% |
| (6) 주변에 알려지는 것이 두려워서(안 좋은 소문이나 사건 사례로 지속적 거론 등) | 3명 | 3.06% |
| (7) 어떻게 대응할지 몰라서 | 1명 | 1.02% |
| (8) 기타 | 16명 | 16.33% |

- 해당 상황이 발생하였을 시 기관의 대처 중 적절한 조치를 취하지 않았다는 응답이 전체 응답자의 51.32%로 나타남

| 6. 해당 기관 또는 부서는 어떠한 조치를 취했습니까? | | |
|---|-----|--------|
| (1) 적절한 조치가 없었다 | 39명 | 51.32% |
| (2) 고충상담원과의 상담, 고충처리절차 등에 대한 안내 등을 충분히 받았다 | 2명 | 2.63% |
| (3) 피해자 보호조치(상담, 휴가, 업무/부서 이동 등)를 취했다 | 3명 | 3.95% |
| (4) 직장 내 괴롭힘/갑질 행위자에 대한 조치(공간 분리, 업무 변경 등)를 취했다 | 3명 | 3.95% |
| (5) 직장 내 괴롭힘/갑질 행위자에 대해 신속하게 조사를 실시했다 | 3명 | 3.95% |
| (6) 사건처리과정에서 신상보호(비밀유지/익명성 보장 등)를 제공했다 | 2명 | 2.63% |
| (7) 업무 및 인사고과 등의 불이익을 받지 않도록 하였다 | 1명 | 1.32% |
| (8) 직장 내 괴롭힘/갑질 행위자를 징계 조치했다 | 1명 | 1.32% |
| (11) 기타 | 22명 | 28.95% |

| 7. 귀하 또는 지인은 직장 내 괴롭힘/갑질 피해 경험으로 어떠한 영향을 받으셨습니까? | | |
|--|-----|--------|
| (1) 특별한 영향 없음 | 11명 | 7.75% |
| (2) 근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐 | 30명 | 21.13% |
| (3) 직장을 그만두고 싶었음 | 30명 | 21.13% |
| (4) 직장 만족도가 낮아짐 | 13명 | 9.15% |
| (5) 직장의 관련 제도 및 절차, 문화 등에 대한 실망감을 느꼈음 | 20명 | 14.08% |
| (6) 직장 내 대인관계에 어려움이 생김 | 8명 | 5.63% |
| (7) 분노, 우울감, 두려움, 자살생각, 자존감 하락 등 정신적으로 힘들 | 10명 | 7.04% |
| (8) 두통, 복통, 구토 등 신체적으로 힘들 | 1명 | 0.70% |
| (9) 기타 | 19명 | 13.38% |

- 향후 직장 내 괴롭힘/갑질의 피해 상황이 발생하였을 시 이에 대한 신고의향을 묻는 문항에 대한 응답 결과 '신고할 의향이 없다'가 전체 응답자의 16.01%를 차지함

| 8. 향후 귀하는 직장 내 괴롭힘/갑질 피해를 입으신다면 신고할 의향은 있습니까? | | |
|---|------|--------|
| (1) 신고할 의향이 있다 | 402명 | 79.45% |
| (2) 신고할 의향이 없다 | 81명 | 16.01% |
| (3) 신고할 방법 및 기관(부서)를 모른다 | 23명 | 4.55% |

- 신고할 의향이 없는 이유로

- '문제를 제기해도 기관/조직에서 묵인할 거 같아서'가 전체 응답자의 28.68%
- '업무와 직장생활에서 어려움이나 불이익 등을 받을까 걱정되어서'가 17.65%로 나타남

| 9. 신고할 의향이 없는 가장 중요한 이유는 무엇입니까? | | |
|---------------------------------------|-----|--------|
| (1) 문제를 제기해도 기관/조직에서 묵인할 거 같아서 | 39명 | 28.68% |
| (2) 관련 업무담당자의 공정성과 전문성에 신뢰가 가지 않아서 | 15명 | 11.03% |
| (3) 넘어갈 수 있는 문제라고 생각해서 | 11명 | 8.09% |
| (4) 소문, 평판, 따돌림, 비난 등에 대한 두려움 때문에 | 16명 | 11.76% |
| (5) 업무와 직장생활에서 어려움이나 불이익 등을 받을까 걱정되어서 | 24명 | 17.65% |
| (6) 행위자와 사이가 불편해질까 봐서 | 7명 | 5.15% |
| (7) 직장을 그만두게 될까 봐서(자의 또는 타의) | 3명 | 2.21% |
| (8) 대처 방법을 잘 몰라서 | 2명 | 1.47% |
| (9) 기타 | 19명 | 13.97% |

○ 직장 내 괴롭힘/갑질이 발생하였을 시 가장 중요한 사항을 묻는 문항에 대한 응답 중

- '합리적이고 객관적 조사절차의 마련과 진행'가 전체 응답자 중 30.32%로 가장 높은 빈도를 보이고 있으며
- '행위자(가해자)에 대한 강력한 징계'이 26.51%
- '피해자 및 신고자에 대한 비밀 보장'이 14.26%로 나타남

| 10. 다음 중 직장 내 괴롭힘/갑질이 발생하였을 시 가장 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까? | | |
|---|------|--------|
| (1) 합리적이고 객관적 조사절차의 마련과 진행 | 151명 | 30.32% |
| (2) 행위자(가해자)에 대한 강력한 징계 | 132명 | 26.51% |
| (3) 피해자 및 신고자에 대한 비밀 보장 | 71명 | 14.26% |
| (4) 피해자 및 신고자에 대한 불이익 금지 | 58명 | 11.65% |
| (5) 가해자와의 분리 등 피해자 보호 | 57명 | 11.45% |
| (6) 피해자 지원(심리 상담, 유급휴가, 법률지원 등) | 18명 | 3.61% |
| (7) 기타 | 11명 | 2.21% |

7. 구성원 인권 보장 인식

- 대구공공시설관리공단의 인권 보장 관련 노력 등에 대해서는 긍정적인 인식을 하고 있음
- 기관의 인권침해 관련 부서와 담당자에 대한 인식은 대체로 하고 있지만 인식하지 못하는 경우도 약 전체 응답자의 15%~28%가 인식하지 못하고 있음

| 1. 기관은 구성원들의 인권을 어느 정도 보장하고 있다고 생각합니까? | | |
|--|------|--------|
| (1) 매우 존중되고 있다 | 146명 | 25.70% |
| (2) 존중되고 있는 편이다 | 231명 | 40.67% |
| (3) 보통이다 | 145명 | 25.53% |
| (4) 존중되고 있지 못한 편이다 | 36명 | 6.34% |
| (5) 전혀 존중되고 있지 못하다 | 10명 | 1.76% |

| 2. 기관은 구성원들의 인권을 증진하기 위한 노력이 어느 정도라고 생각합니까? | | |
|---|------|--------|
| (1) 매우 노력한다 | 153명 | 26.98% |
| (2) 노력하고 있는 편이다 | 226명 | 39.86% |
| (3) 보통이다 | 148명 | 26.10% |
| (4) 노력하지 않는 편이다 | 27명 | 4.76% |
| (5) 전혀 노력하지 않는다 | 13명 | 2.29% |

| 3. 기관은 인권침해 관련 고충을 전달할 수 있는 공식적인 제도가 있는 것을 알고 있습니까? | | |
|---|------|--------|
| (1) 알고 있다 | 352명 | 63.20% |
| (2) 알지 못한다 | 205명 | 36.80% |

| 4. 귀하는 귀하가 속한 기관(부서)의 고충처리 담당자가 누구인지 알고 있습니까? | | |
|---|------|--------|
| (1) 알고 있다 | 269명 | 67.93% |
| (2) 알지 못한다 | 127명 | 32.07% |

| 5. 기관(부서)는 신고 및 접수된 사항을 신속하게 처리합니까? | | |
|-------------------------------------|------|--------|
| (1) 매우 그렇다 | 135명 | 41.03% |
| (2) 그런 편이다 | 104명 | 31.61% |
| (3) 보통이다 | 68명 | 20.67% |
| (4) 그렇지 않은 편이다 | 13명 | 3.95% |
| (5) 전혀 그렇지 않다 | 9명 | 2.74% |

- 향후 인권침해(차별, 성희롱/성폭력, 직장 내 괴롭힘/갑질 등)를 경험할 경우 신고할 의향을 묻는 문항에 대한 응답 결과 '없다'가 전체 응답자의 18.25%를 차지함
- 신고할 의향이 없는 이유로 '내부신고제도 등이 존재하더라도 신고하면 불이익을 당할 수 있다는 의식 때문에'가 전체 응답자의 28.66%로 가장 높은 빈도를 보임
 - '구제절차에 대한 믿음이 가지 않아서'가 22.29%
 - '문제를 크게 만들고 싶지 않아서'가 17.83%로 나타남

| 6. 만약 귀하 또는 지인이 조직 내에서 인권침해나 성희롱/성폭력, 직장 내 괴롭힘/갑질을 경험하게 된다면 인권센터 등 관련 부서에 신고할 의향은 있습니까? | | |
|---|------|--------|
| (1) 있다 | 457명 | 81.75% |
| (2) 없다 | 102명 | 18.25% |

| 7. 만약 신고할 의향이 없다면 가장 중요한 사유는 다음 중 무엇입니까? | | |
|--|-----|--------|
| (1) 구제절차에 대한 믿음이 가지 않아서 | 35명 | 22.29% |
| (2) 내부신고제도 등이 존재하더라도 신고하면 불이익을 당할 수 있다는 의식 때문에 | 45명 | 28.66% |
| (3) 업무처리 과정이나 결과가 투명하게 공개되지 않아서 | 17명 | 10.83% |
| (4) 문제를 크게 만들고 싶지 않아서 | 28명 | 17.83% |
| (5) 본인의 신상이 알려질까 두려워서 | 9명 | 5.73% |
| (6) 신고 절차가 까다롭고 복잡해서 | 4명 | 2.55% |
| (7) 분노, 우울감, 두려움, 자살생각, 자존감 하락 등 정신적으로 힘들 | 4명 | 2.55% |
| (8) 기타 | 15명 | 9.55% |

8. 인권 교육 및 개선 인식

- 인권교육 및 개선 인식에 대해서는 전반적으로 긍정적으로 인식 및 인지하고 있고 대구공공시설관리공단 구성원 대부분이 국가인권위원회와 국가기관·지자체·공공기관에서 교육을 받은 경험이 있는 것으로 나타났고, 해당 교육의 효과에 대해서도 긍정적으로 인식하고 있음

| 1. 귀하는 다른 사람의 인권을 존중하고 차별하지 않으려면 어떻게 해야 하는지 알고 있습니까? | | |
|--|------|--------|
| (1) 매우 잘 안다 | 179명 | 31.96% |
| (2) 아는 편이다 | 253명 | 45.18% |
| (3) 보통이다 | 105명 | 18.75% |
| (4) 모르는 편이다 | 19명 | 3.39% |
| (5) 전혀 모른다 | 4명 | 0.71% |

| 2. 귀하는 본인이 인권침해나 차별을 받았을 때 무엇을 어떻게 해야 하는지 알고 있습니까? | | |
|--|------|--------|
| (1) 매우 잘 안다 | 149명 | 26.65% |
| (2) 아는 편이다 | 226명 | 40.43% |
| (3) 보통이다 | 143명 | 25.58% |
| (4) 모르는 편이다 | 34명 | 6.08% |
| (5) 전혀 모른다 | 7명 | 1.25% |

| 3. 귀하는 지난 1년 동안 인권교육을 받은 적이 있습니까? | | |
|-----------------------------------|------|--------|
| (1) 있다 | 408명 | 74.18% |
| (2) 없다 | 142명 | 25.82% |

| 4. 귀하는 어디에서 인권교육을 받았습니까? | | |
|--------------------------|------|--------|
| (1) 국가인권위원회 | 175명 | 40.60% |
| (2) 국가기관·지자체·공공기관 | 93명 | 21.58% |
| (3) 교육청·학교 등 교육기관 | 6명 | 1.39% |
| (4) 시민사회단체 | 4명 | 0.93% |
| (5) 민간기업·사업체 | 11명 | 2.55% |
| (6) 내부기관 또는 부서(인권센터 등) | 114명 | 26.45% |
| (7) 기타 | 28명 | 6.50% |

| 5. 귀하는 인권교육을 주로 어떤 방식으로 받았습니까? | | |
|--------------------------------|------|--------|
| (1) 내부 강사에 의한 집합교육 | 30명 | 6.96% |
| (2) 외부 강사에 의한 집합교육 | 70명 | 16.24% |
| (3) 온라인(사이버) 교육 | 319명 | 74.01% |
| (4) 시청각 교육 | 1명 | 0.46% |
| (5) 기타 | 10명 | 2.32% |

| 6. 귀하가 받은 인권교육이 인권을 이해하는데 얼마나 도움이 되었다고 생각하십니까? | | |
|--|------|--------|
| (1) 매우 도움이 된다 | 163명 | 37.82% |
| (2) 다소 도움이 된다 | 177명 | 41.07% |
| (3) 보통이다 | 70명 | 16.24% |
| (4) 별로 도움이 되지 않는다 | 15명 | 3.48% |
| (5) 전혀 도움이 되지 않는다 | 6명 | 1.39% |

| 7. 귀하는 전반적으로 인권교육이 얼마나 필요하다고 생각하십니까? | | |
|--------------------------------------|------|--------|
| (1) 매우 필요하다 | 255명 | 45.95% |
| (2) 필요한 편이다 | 212명 | 38.20% |
| (3) 보통이다 | 75명 | 13.51% |
| (4) 별로 필요하지 않다 | 6명 | 1.08% |
| (5) 전혀 필요하지 않다 | 7명 | 1.26% |

제3절 대구공공시설관리공단 주요 인권 이슈

1. 중대성 평가

가. 중대성 평가 기준

- 국가인권위원회는 '인권경영 보고 및 평가지침(2022.08)'을 통해 인권영향평가 결과 식별된 여러 인권이슈를 대상으로 중대성 평가를 실시하여 우선적으로 대처할 주요 인권이슈를 도출하도록 권고하였음
- 인권영향평가 결과 도출된 인권 이슈와 'GRI Standards', 'NPO 지속가능성 보고 가이드라인', 국내 인권이슈 분석을 위한 클라우드 분석 등을 통해 도출된 인권 이슈들을 대상으로 연구원 TF가 중대성 평가를 실시함
- 중대성 평가는 해당 인권이슈의 발생 가능성(likelihood)과 영향 심각성(consequence)을 기준으로 실시
 - 발생 가능성 : 연구원 및 타 공공기관에서 과거에 발생한 빈도, 현재나 미래에 발생할 가능성 등을 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여
 - 영향 심각성 : 해당 인권이슈가 현실화되었을 때 기관의 사업성과 및 평판에 영향을 주는 정도, 재정손실 수준, 법 위반 여부에 의한 영향 수준, 이해관계자에게 미치는 영향 등을 고려하여 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여

나. 대구공공시설관리공단 인권영향평가 및 인권실태조사 결과를 통한 인권 이슈

- 먼저 인권영향평가 결과 도출된 인권리스크는 아래와 같음

[표 14] 인권영향평가 결과 인권 리스크

| 분 야 | | 세부 내용 |
|------|---------------------|---------------------|
| 기관운영 | 인권영향평가 정기적 실시 | 이해관계자의 인권 관련 의견 수렴 |
| | 협력회사 등의 인권침해 예방 | 협력회사 등에 의한 인권침해 관리 |
| | 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 | 보안담당 직원에 의한 인권침해 주의 |
| | | 보안담당 직원 대상 인권 교육 |

- 2023년 인권실태조사 결과 도출된 인권리스크

- 피해자에 대한 비밀보장
- 가해자에 대한 적절한 처벌
- 구제절차의 신뢰성

다. 대외 이슈 분석(GRI, NPO)

- GRI Standards의 인권 지표

- 임직원 인권관리(412-1~3), 윤리경영·공정거래(102-16~17, 205-2~3, 206-1), 산업 안전보건 관리(403-1~10), 공정한 채용 및 성과 보상(불공정한 채용 및 성과보상)(401-1, 405-2), 임직원 복리후생 강화(401-2) 등 6개 인권 이슈를 도출함

- NPO 지속가능성 보고 가이드라인

- 기본적인 노동 권리 준수 현황(OS4.1), 직원의 만족도와 고충 처리를 위한 절차(OS4.4)

[표 15] 인권영향평가 결과 인권 리스크

| 분 야 | 세부 내용 |
|---------------|--|
| GRI Standards | <ul style="list-style-type: none"> • 임직원 인권관리(412-1~3) • 윤리경영·공정거래(102-16~17, 205-2~3, 206-1) • 산업안전보건 관리(403-1~10) • 공정한 채용 및 성과 보상(불공정한 채용 및 성과보상)(401-1, 405-2) • 임직원 복리후생 강화(401-2) |
| NPO 지속가능성 | <ul style="list-style-type: none"> • 기본적인 노동 권리 준수 현황(OS4.1) • 직원의 만족도와 고충 처리를 위한 절차(OS4.4) |

라. 빅카인즈(Big Kinds)를 통한 워드클라우드 분석

- 기관 외 인권 이슈도출을 위해 빅카인즈(Big Kinds)를 활용한 클라우드 분석을 실시함
 - 키워드는 국내 인권 이슈 파악을 위해 '인권침해'를 1차 키워드로 선정하였으며, '구제절차'를 2차 키워드로 분석함
 - 2022년 1월부터 2023년 12월까지 1,000건 기사 활용(가중치 부여)

[그림 5] 인권침해 워드클라우드 분석결과



[그림 6] 구제 절차 워드클라우드 분석결과



○ 분석 결과

- 1차 분석결과 : '인권침해'를 키워드로 분석한 결과 '인권보호', '피해자', '종사자', '성폭력', '강제노동'의 이슈들이 높은 빈도를 보임
- 2차 분석 결과 : '구제 절차'를 키워드로 분석한 결과 '피해자', '피해 최소화', '애로 사항', '개인정보', '근로자'의 노출 빈도가 높은 수준으로 나타남

[표 16] 워드클라우드 분석 결과표

| 구 분 | 인권 이슈 |
|-------|---------------------------|
| 1차 분석 | 인권보호, 피해자, 종사자, 성폭력, 강제노동 |
| 2차 분석 | 피해 최소화, 애로 사항, 근로자 |

마. 대구공공시설관리공단 대·내외 인권 이슈

- 인권영향평가, 인권실태조사, GRI, NPO, 워드클라우드 분석 등을 통해 중대성 평가를 위한 인권 이슈들을 정의하면 다음과 같음

[표 17] 워드클라우드 분석 결과표

| 구 분 | 인권영향평가 (기관운영) 인권실태조사 | GRI, NPO (기관 외 인권 이슈) | 워드클라우드 분석 (기관 외 인권 이슈) | 중대성 평가 대상 인권 이슈 |
|-----|----------------------------|--|---|----------------------|
| 1 | 협력회사의 인권침해 | 산업안전보건 관리(403-1~10) 등 임직원 인권관리 고충처리 노동권리 등 | 피해자(근로자) 인권보호 실태조사 성폭력 피해 최소화 애로사항 개인정보 | 산업안전보건관리 |
| 2 | 보안담당직원에 의한 인권침해 | | | 이해관계자의 인권 보호 |
| 3 | 피해자에 대한 비밀보장 | | | 구제절차에 대한 신뢰성과 실효성 |
| 4 | 가해자에 대한 적절한 처벌 | | | |
| 5 | 구제절차에 대한 신뢰성 | | | |

2. 중대성 평가 결과

- 3개의 인권 이슈 대상에 대한 발생가능성과 심각성을 기준으로 중대성 평가를 실시함
 - 중대성 평가는 인권영향평가 2차 평가를 실시한 외부 인권 전문가(5인)가 중대성 평가 대상 이슈에 대한 발생가능성(이해관계자의 복잡성, 인권영향수준, 위법여부, 정책과의 연관성, 업종, 피해발생장소 등)과 영향의 심각성(침해의 심각성, 피해자의 크기 및 범위, 피해의 사후적 구제 가능성 등)을 종합적으로 고려하여 평가 실시
 - 분석 결과 1순위는 '구제절차에 대한 신뢰성과 실효성', 2순위는 '이해관계자의 인권 보호'로 나타남

[표 18] 중대성 평가 결과표

| 인권 이슈 | 인권별 이슈 | | | |
|-------------------|--------|-----|----|-----|
| | 중대성 평가 | | 점수 | 분류 |
| | 발생가능성 | 심각성 | | |
| 산업안전보건관리 | 3 | 3 | 6 | - |
| 이해관계자의 인권 보호 | 4 | 4 | 16 | 2순위 |
| 구제절차에 대한 신뢰성과 실효성 | 4 | 5 | 20 | 1순위 |

| 구 분 | 중대성 평가 기준 | | 인권별 이슈 점수산출 기준 | | |
|-----|-----------|-----|----------------|------|-------|
| 점 수 | 발생 가능성 | 심각성 | 고위험군 | 중위험군 | 보통위험군 |
| | 1-5 | 1-5 | 8-10 | 5-7 | 1-4 |

3. 대구공공시설관리공단 인권 이슈 대응 방안

가. 구제절차의 신뢰성과 실효성

- 현재 대구공공시설관리공단은 인권침해 발생 시 각 상황에 따른 구제절차 매뉴얼이 마련되어 있지 못함

- 인권침해 유형은 성희롱, 성폭력, 직장 내 괴롭힘과 갑질 등으로 주로 조직 내 구성원 간에 발생하고 있음
 - 설령 피해자가 구제절차를 인식하고 있더라도 위와 같은 방식은 피해자의 개인정보가 유출되고 이로 인한 제2차 피해를 야기시킬 수 있는 가능성이 매우 높음
 - 또한 불성립의 사항에 대한 조사 결과에도 불구하고 지목되었던 구성원의 정보 유출 문제도 고려하여야 할 필요가 있음
 - 따라서 인권침해 구제절차 마련함에 있어 신고 및 접수 방식의 무엇보다 해당 피해자와 무고한 구성원의 정보 유출에 대한 사항 들을 중점적으로 고려한 다양화가 필요함
- 인권침해에 대한 구제절차에서 가장 중요한 요인은 조직 구성원들의 구제절차에 대한 신뢰성임
- 이에 인권침해 구제절차에 대한 구성원의 인식 등을 진단하고 이를 통해 현재 대구공공시설관리공단의 구제절차에 대한 관련 규정, 지침, 시스템 등에 대한 전반적인 개선이 필요함
- 또한 대구공공시설관리공단은 관련 내규를 통해 인권경영위원회를 설치 및 운영하고 있음
- 인권경영위원회의 기능을 살펴보면 인권경영 계획수립, 인권경영 관련 제도 및 정책, 인권경영 주관부서 업무, 인권영향평가를 포함한 인권실천 점검 의무 등임
 - 인권침해에 대한 부분은 인권침해구제위원회를 별도로 구성하여 관련 사항에 대한 심의 및 의결 기능을 부여하고 있음
 - 하지만 인권침해 관련 사항은 동일 기관의 동일 위원회를 통해 처리하는 일원화가 합리적임
 - 이에 인권침해 구제절차에 대한 신고 접수 및 조사, 2차 피해를 예방할 수 있는 사항 등과 그 결과에 대한 인권경영위원회의 심의 의결 기능을 추가하여 개정할 필요가 있음

나. 이해관계자의 인권 관련 의견 수렴

- 대구공공시설관리공단은 인권경영헌장을 통해 '협력업체 등을 비롯한 모든 이해관계자의 인권이 침해받지 않도록 공정하게 대우한다'고 명시하고 있음

- 인권영향평가 과정에서는 협력회사와 공단의 사업과 관련된 모든 이해관계자의 인권에 대한 의견수렴 과정을 거쳐야 할 필요가 있음
 - 하지만 실질적으로 민간협력회사의 경우 공공기관이 인권침해에 대한 사항을 직접 조사하거나 진단할 수 있는데에는 한계가 존재함
 - 직접 모니터링이 아닌 간접적인 방법을 통해 계약 등에 있어 대상업체의 인권침해 상황을 검토할 수 있음(고용노동부 등에 민원접수 현황 결과 관련 서류 제출 요구 등)
- 따라서 인권영향평가 및 인권경영 계획 수립 과정에서 인권침해 관련 실태조사를 시행할 시 공단의 구성원을 비롯해 협력회사, 이해관계자까지 조사 대상을 확대하여 도출된 결과를 반영할 필요가 있음

[표 19] 주요 인권 이슈 대응 방안표

| 인권 이슈 | 세부 내용 및 대응 방안 |
|----------------------|--|
| 구제절차의 신뢰성과 실효성 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 인권경영 관련 내규 또는 지침의 개정(인권경영위원회 기능 등) ✓ 2차 피해 예방 및 실효성 제고 등을 고려한 구제절차 마련 ✓ 구성원을 대상으로 하는 구제절차 교육 및 적극적인 홍보 ✓ 정기적인 인권실태조사 실시와 결과에 대한 피드백 체계 마련 |
| 이해관계자의 인권 관련 의견수렴 | <ul style="list-style-type: none"> ✓ 인권경영 수립 시 이해관계자의 의견 수렴 ✓ 정기적인 이해관계자 대상 인권침해 관련 조사 실시 ✓ 협력회사 등에 대한 인권침해 상황의 모니터링을 위한 방안 마련 |

제4절 인권침해 구제절차

1. 구제절차 개요

- 인권경영에 있어 인권침해에 대한 구제절차 제공의 의무는 매우 중요한 요소이며, 기념관의 구제절차 수립을 위한 구제절차의 정의, 적용범위 및 종류는 다음과 같음



[표 20] 구제절차의 적용범위 및 종류

| 구 분 | 범위 | 비고 |
|--------------|-----------|---|
| 구제절차 적용범위 | 인적 범위 | 공단의 경영활동과 관련한 인한 모든 이해관계자 • 대한민국 국민과 대한민국의 영역에 있는 외국인 • 기념관의 임직원, 외부 이해관계자와 협력회사, 자회사 등 공급망도 포괄하는 개념 |
| | 공간적 범위 | 행위·장소 불문 • 모든 공·사적 영역, 기관의 업무처리 과정에서 발생하는 모든 영역 • 공개된 장소 여부, 근무시간 여부, 대안이 없는 불가피한 행위 여부, 업무 내용, 그간 당사자와의 관계를 종합적으로 고려하여 판단함 |
| | 법률적 범위 | • 대한민국 헌법 제10조~제37조까지 보장하고 있는 기본권 및 법률에 보장된 인권을 침해당하거나 차별행위를 당한 경우 • 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법 |
| 구제절차 종류 | 내부 | 조정, 제도 개선, 내부 징계 권고 등 • 기념관 내부에서 조치할 수 있는 절차는 외부절차에 비해 접근이 용이하며, 비교적 신속하게 처리가 가능함 • 문제의 근본적인 해결을 위한 방안 제시 가능 |
| | 외부 | 고소·고발, 국가인권위원회 진정, 대한법률구조공단의 소송 구조 신청 등 • 사법기관 등 외부절차를 통한 구제방식은 강력하고 법적 구속력이 있으나 시간이 장기간 소요되며 비용이 발생 가능함 |

2. 구제절차 프레임

- 인권침해 구제절차는 접수, 조사 및 조정, 구제심의, 후속조치의 4단계 절차를 통해

진행

- 접수 및 분류 단계에서는 방문, 기관 홈페이지, 우편, 이메일 등 다양한 방식을 활용
- 조사 및 조정 단계는 인권 해당 여부 판단을 통해 각하 또는 사건조사 진행 결정이 나 당사자 간의 합의를 권고
- 구제심의는 인권침해구제위원회나 인권경영위원회가 사건에 대한 조사 내용을 심의하여 권고, 기각, 합의, 이송 등을 결정
- 후속조치는 기관의 인권침해방지를 위한 제도개선, 관련자 징계 등 처벌 조치를 이행하고, 이의 신청 시 외부 구제절차와의 연계를 진행

| 1 | 접수 및 분류 | 2 | 조사 및 조정 | 3 | 구제심의 | 4 | 후속조치 |
|---|--|---|-----------|---|---------|---|------|
| | <ul style="list-style-type: none">접수 : 방문, 홈페이지, 우편, 이메일, 신청서인권 침해 사례와 단순 불만 사례 등의 판단 및 공식 접수 | <ul style="list-style-type: none">인권 해당여부 판단을 통한 각하 또는 사건조사 요청진술서 및 자료제출 요구당사자간 합의 권고 | | <ul style="list-style-type: none">사건에 대한 조사 내용을 심의하여 권고, 기각, 합의, 이송 등의 결정 | | <ul style="list-style-type: none">인권 침해 방지를 위한 제도개선관련자 징계 등 처벌 조치 이행이의 신청 시, 외부 구제절차 연계 | |
| | 감사부 | 감사부 | 인권침해구제위원회 | | 이의신청 심의 | | |
| | 전략기획부 | 전략기획부 | 인권침해구제위원장 | | 당사자 통보 | | |

| 3-1 | 개최 | 3-2 | 심의 | 3-3 | 의결 | 3-4 | 처리결과 통보 |
|-----|--|-----|--|---|--|-----|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• 조정 결정문에 대한 이의제기 후 7일 이내 개최• 구제위원회를 인권경영위원회로 대체<ul style="list-style-type: none">- 인권경영위원, 구제위원 중임 가능• 사건조사결과 당사자 또는 관계인<ul style="list-style-type: none">- 진술서 제출요구, 출석요구 가능 | | <ul style="list-style-type: none">• 재판위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 심의 결정• 사실관계와의 증거 등을 심의 | | <ul style="list-style-type: none">• 진정 사건에 대한 조사 내용을 심의하여 권고, 기각, 합의, 이송 등의 결정 | | <ul style="list-style-type: none">• 신고된 사건은 접수한 날로부터 3개월 이내에 처리하는 것을 원칙• 다만, 부득이한 사정으로 그 기한을 연장할 경우 문서로 신고인에게 사유를 설명하고 1회에 한하여 3개월 까지 연장가능• 의결이 있는 날로부터 3일 이내 처리결과를 당 당사자에게 송달• 처리 결과 통보를 받은 기관은 30일 이내에 그 처리결과를 위원회로 통보 |
| | | | | <div>조정</div> <ul style="list-style-type: none">• 당사자간의 합의에 의한 조정 <div>권고</div> <ul style="list-style-type: none">• 내부 구제수단• 징계 권고• 제도 개선• 외부 구제수단• 간정, 법률구조 요청, 국가인권위원회 진정 안내 <div>기각</div> <ul style="list-style-type: none">• 인권침해 사실 없음 | | | |

- 일반적으로 국내 공공기관의 인권침해 유형은 차별로 인한 고충, 성희롱 및 성폭력, 직장 내 괴롭힘, 갑질이 대표적임
- 각 유형별 정의, 관련 법령, 처리절차, 신고 접수 및 담당자를 지정하여 전반적인 인권침해로 인한 구제절차 마련이 바람직함

3. 유형별 처리절차 예시

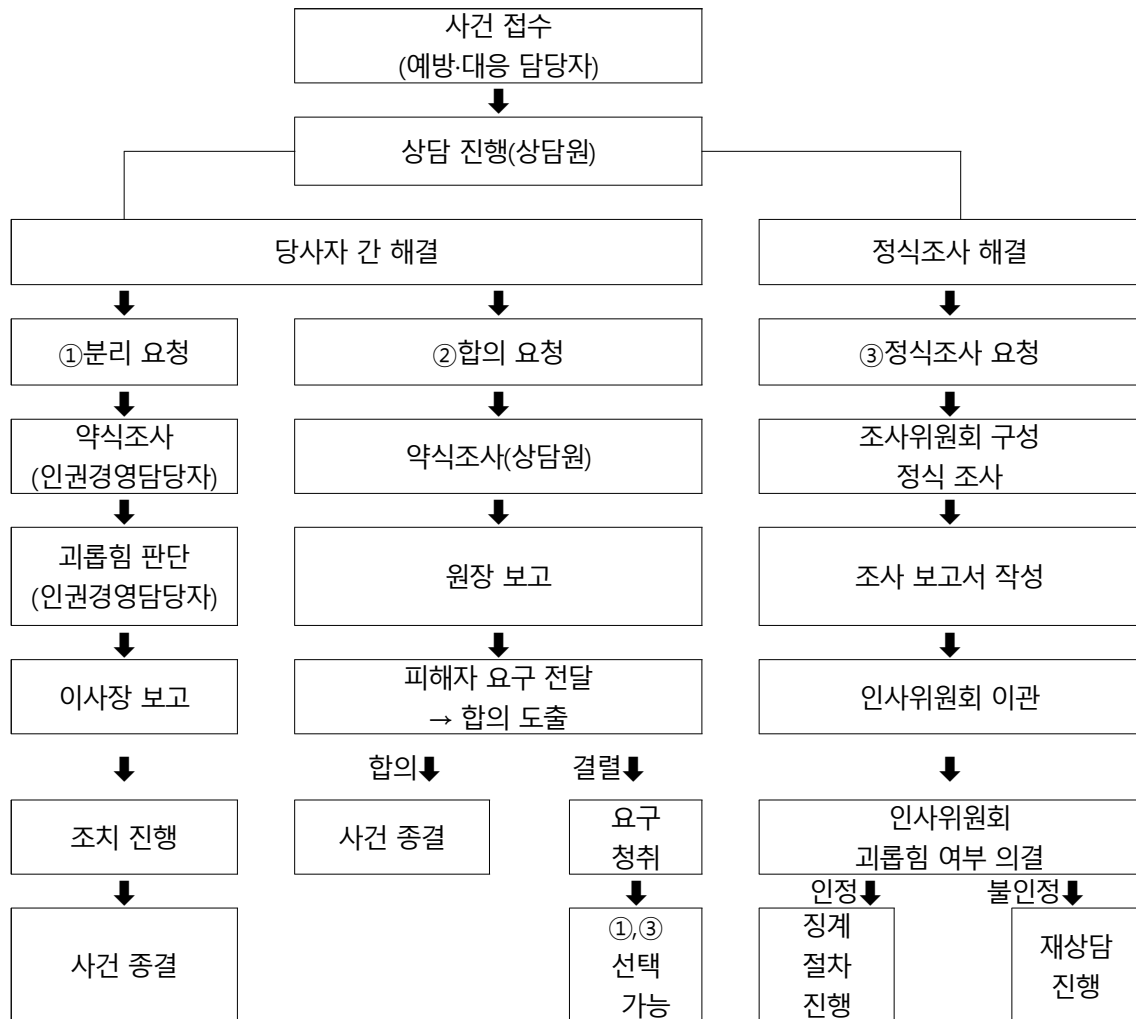
가. 성희롱 및 성폭력

| 유형 | 고충처리 |
|------------|--|
| 정의 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 이를 이유로 신분상의 불이익을 주는 행위 및 상대방의 성적자기 결정권을 침해하는 모든 성적 행위 |
| 관련 법령 및 내규 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 양성평등기본법 제31조 및 동법 시행령 제20조 ■ 성폭력방지 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제5조 및 동법 시행령 제2조 ■ 성희롱·성폭력 예방지침 |



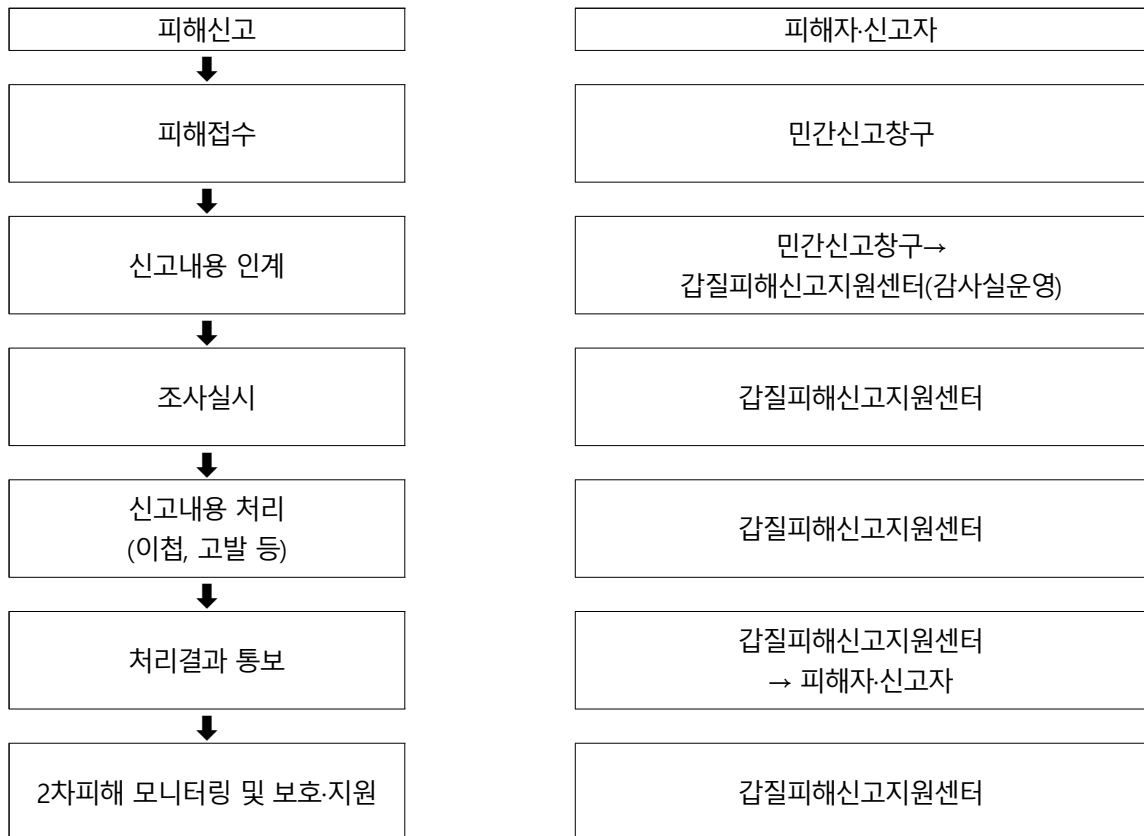
나. 직장 내 괴롭힘

| 유형 | 고충처리 |
|------------|--|
| 정의 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위 |
| 관련 법령 및 내규 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) ■ 직장 내 괴롭힘 예방지침(제정 필요) |



다. 갑질피해

| 유형 | 고충처리 |
|------------|--|
| 정의 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 사회·경제적 관계에서 우월적 지위에 있는 사람이 권한을 남용하거나, 우월적 지위에서 비롯되는 사실상의 영향력을 행사하여 상대방에게 행하는 부당한 요구나 처우 ▸ (예시) 금품·향응수수, 법/규정 등 위반 지시, 사적업무 지시 등 부당한 업무 지시 |
| 관련 법령 및 내규 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 공공분야 갑질 근절을 위한 가이드 라인(관계부처 합동) |



제5장 인권경영지수 진단 및 인권경영 로드맵

제1절 인권경영지수 모델 개요 및 진단

제2절 인권경영지수 진단 결과

제3절 인권경영 총평

제4절 인권경영 로드맵 수립 및 중장기 전략

제5장 인권경영지수 진단 및 인권경영 로드맵

제1절 인권경영지수 모델 개요 및 진단

1. 인권경영 수준 진단 모델의 5대 방향

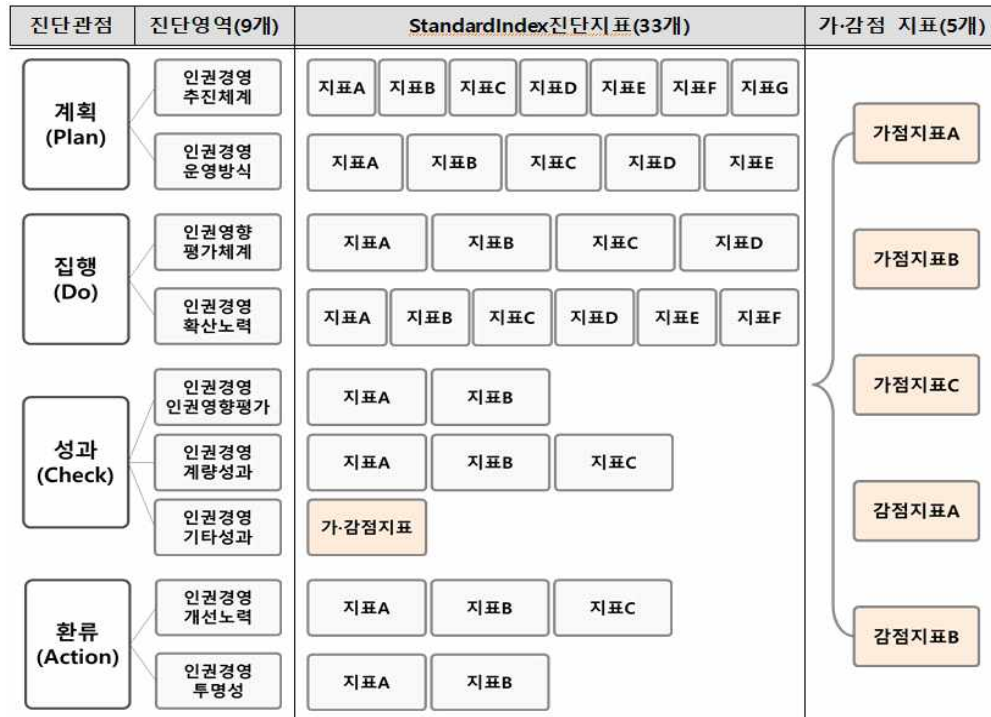
- 신뢰성 : 진단 모델의 이론적 근거 확보를 위한 공신력 있는 국내·외 다수의 평가 및 진단 방법론 활용
 - 공공기관 인권경영 평가 지표(안), CHRB¹⁾, 인권경영 매뉴얼에 기반한 평가 방법론 활용
- 포괄성 : 인권경영 수준 향상이 가능하도록 기관의 인권경영 추진 활동 전반의 노력과 성과를 강조
 - 인권경영 추진을 위한 기관의 노력과 이에 기반한 성과를 비중 있게 진단함
- 간결성 : 진단 시, 측정 부담을 줄이기 위해 적부 평가지표 비중을 높이고 비계량 지표 비중은 최소화
 - 비계량 지표 평가 시 소요되는 평가자 및 피평가자의 인력과 시간을 최소화하기 위함
- 객관성 : 인권경영 수준 평가의 객관성 확보를 위하여 신뢰할 수 있는 Data를 진단에 활용
 - 객관성 있는 진단 과정을 바탕으로 인권경영 수준의 계량화된 결과 도출
- 활용성 : 인권 관련 경영평가 관점의 성과와 지표를 연계하여 경영평가 대응력 향상
 - 인권경영 수준 진단 수준 향상을 도모함과 동시에 경영평가 지표별 대응도 함께 추진 가능

2. 인권경영 수준 진단 모델

- 인권경영 수준 진단 모델 구성
 - 인권경영 진단지수 체계는 4대 진단관점, 9개 진단영역, 38개 진단지표로 구성되었으며, 진단영역별 가중치가 배분되어 있음

1) CHRB : 기업의 인권 성과에 대하여 객관적이고 신뢰할 수 있는 외부 진단을 위해 여러 가지 수준의 지표를 통하여 기업의 인권성과를 평가하고 발표하는 비영리 단체

[그림 7] 인권경영 수준 진단 모델



3. 인권경영 수준 진단 4대 관점별 주요 구성사항

○ PLAN (인권경영 체계와 추진계획의 구체성 및 적정성)

- 기관의 특성, 이해관계자와 인권경영 체계와의 연계성이 고려되어 있는가?
- 인권경영을 위한 규정, 조직, 위원회 등은 충실하고 적절하게 수립되어 있는가?
- 인권침해에 방지대책과 구제를 수행하였는가?

PLAN 단계별 세부 요구사항

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> · 인권경영이행선언 적정성 · 인권경영이행선언 전파 · 인권경영 선언 및 규범의 타당성 · 인권경영 전담부서(인력) 지정 여부 · 인권경영위원회 구성의 적정성 · 인권경영위원회 권한 | <ul style="list-style-type: none"> · 인권경영위원회 구성의 대표성 · 기관인권 실태조사 실시 여부 · 인권경영 추진 계획(전략) 적정성 · 인권침해 구제절차의 적정성 · 인권침해 구제절차 효과성 · 인권침해 구제절차 효율성 |
|--|--|

○ DO (인권경영 추진계획에 따른 집행의 적절성)

- 인권영향 평가지표 최적화를 위한 노력은 적절하였는가?
- 인권영향평가 주체 및 방식은 적절하였는가?
- 인권경영 확산을 위한 노력은 적절하였는가?

DO 단계별 세부 요구사항

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> · 기관운영 인권영향평가 지표의 적정성 · 주요사업 인권영향평가 지표의 적정성 · 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정 적합성 · 인권영향평가 방식의 적정성 · 인권경영 프로그램 운영 여부 | <ul style="list-style-type: none"> · 인권경영 확산 노력의 적정성 · 국내외 인권경영 · 직원 대상 인권교육 실적 · 대내외 인권경영 소통/전파 체계 · 기관장의 인권경영 관심 및 지지 |
|--|--|

○ CHECK (인권경영 추진실적의 계량적·비계량적 성과)

- 이해관계자의 인권존중을 위한 기관운영 체계를 평가하였는가?
- 기관의 주요사업 수행 중 인권침해 리스크에 대한 지표개발이 적절하였는가?
- 인권경영 효과성 수준은 어떠한가?

CHECK 단계별 세부 요구사항

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> · 기관운영 인권영향평가 결과에 따른 개선계획 수립 · 주요사업 인권영향평가 결과에 따른 개선계획 수립 · 장애인의무고용율 · 사회형평적 인력 채용 실적 | <ul style="list-style-type: none"> · 청렴도 평가 등급 · 인권침해 발생 건 수 · 산업안전재해 발생 건 수 · 인권경영 관련 언론 기사/외부 수상 · 여성/가족친화인증 · 구제절차 효용성 평가 |
|--|--|

○ ACTION (인권경영 환류 활동의 적절한 수행)

- 인권침해 예방에 대한 조치 및 개선활동이 이뤄졌는가?
- 제시된 인권경영 성과를 통한 개선사항을 도출 및 반영하였는가?

ACTION 단계별 세부 요구사항

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> · 기관운영 인권영향평가 환류체계 · 주요사업 인권영향평가 환류체계 · 경영평가 인권경영 지적사항 개선 실적 | <ul style="list-style-type: none"> · 인권경영 공개 여부 (투명성) · 인권경영 민원 대응 |
|--|--|

[표 21] 인권경영 수준 진단 영역별 세부지표

| 구분 | 진단영역 | 진단 지표 | 유형 | 배점 |
|------------------|---------------|-------------------------|-----|--------|
| PLAN | 인권경영 추진체계 | 인권경영이행선언 적정성 | 적/부 | 1.50 |
| | | 인권경영이행선언 전파 | 적/부 | 1.00 |
| | | 인권경영 선언 및 규범의 타당성 | 적/부 | 1.50 |
| | | 인권경영 전담부서 (인력) 지정 여부 | 적/부 | 1.50 |
| | | 인권경영위원회 구성의 적정성 | 적/부 | 1.50 |
| | | 인권경영위원회 권한 | 적/부 | 0.50 |
| | | 인권경영위원회 구성의 대표성 | 적/부 | 1.00 |
| | 인권경영 운영방식 | 기관인권 실태조사 실시 여부 | 적/부 | 3.00 |
| | | 인권경영 추진 계획(전략) 적정성 | 적/부 | 3.00 |
| | | 인권 침해 구제절차의 적정성 | 적/부 | 4.50 |
| | | 인권침해 구제절차 효과성 | 비계량 | 7.50 |
| | | 인권침해 구제절차 효율성 | 비계량 | 2.50 |
| 소 계 | | | | 29.00 |
| DO | 인권영향평가 체계 | 기관운영 인권영향평가 지표의 적정성 | 비계량 | 3.75 |
| | | 주요사업 인권영향평가 지표의 적정성 | 비계량 | 5.00 |
| | | 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정 적합성 | 적/부 | 1.25 |
| | | 인권영향평가 방식의 적정성 | 적/부 | 3.75 |
| | 인권경영 확산 노력 | 인권경영 프로그램 운영 여부 | 비계량 | 1.25 |
| | | 인권경영 확산 노력의 적정성 | 적/부 | 3.00 |
| | | 국내외 인권경영 참여/네트워킹 | 적/부 | 2.00 |
| | | 직원 대상 인권교육 실적 | 적/부 | 3.75 |
| | | 대내외 인권경영 소통/전파 체계 | 적/부 | 2.50 |
| | | 기관장의 인권경영 관심 및 지지 | 비계량 | 3.75 |
| 소 계 | | | | 30.00 |
| CHECK | 인권영향평가 | 기관운영 인권영향평가 결과 개선 | 계량 | 3.00 |
| | | 주요사업 인권영향평가 결과 개선 | 계량 | 3.00 |
| | 인권경영 계량성과 | 장애인의무고용율 | 계량 | 3.00 |
| | | 사회형평적 인력 채용 실적 | 계량 | 3.00 |
| | | 정보보안관리실태평가 등급 | 계량 | 1.50 |
| | | 청렴도 평가 등급 | | 3.00 |
| | 인권경영 기타성과 | 인권 침해 발생 건수 | 계량 | 감점 |
| | | 산업안전재해 발생 건수 | 계량 | 감점 |
| | | 인권경영 관련 언론 기사 또는 외부 수상 | 계량 | 가점 |
| | | 여성/가족친화인증 | 적/부 | 가점 |
| 구제절차 효용성 평가 | 계량 | 가점 | | |
| 소 계 | | | | 16.50 |
| ACTION | 인권경영 개선노력 | 기관운영 인권영향평가 환류 실적 | 계량 | 6.00 |
| | | 주요사업 인권영향평가 환류 실적 | 계량 | 6.00 |
| | | 경평 인권경영 지적사항 개선 실적 | 계량 | 1.50 |
| | 인권경영 투명성 | 인권경영 공개 여부(투명성) | 비계량 | 2.00 |
| | | 인권경영 민원 대응 | 비계량 | 2.00 |
| 소 계 | | | | 17.50 |
| 총 점 (가점항목 7점 포함) | | | | 100.00 |

4. 인권경영 수준 진단 지표 진단 방식

가. PLAN

○ 인권경영 추진 체계

| 진단 지표 | 진단 방식 |
|---------------------|-------------------------------|
| 인권경영이행선언 적정성 | 인권경영 전문위원 5인의 적/부 판단 결과 종합 |
| 인권경영이행선언 전파 | |
| 인권경영 선언 및 규범의 타당성 | |
| 인권경영 전담부서(인력) 지정 여부 | |
| 인권경영위원회 구성의 적정성 | |
| 인권경영위원회 권한 | |
| 인권경영위원회 구성의 대표성 | |

○ 인권경영 운영 방식

| 진단 지표 | 진단 방식 및 고도화 |
|--------------------|-------------------------------|
| 기관인권 실태조사 실시 여부 | 인권경영 전문위원 5인의 적/부 판단 결과 종합 |
| 인권경영 추진 계획(전략) 적정성 | |
| 인권침해 구제절차의 적정성 | |
| 인권침해 구제절차 효과성 | 인권경영 전문위원 5인의 지표별 진단 점수 평균 |
| 인권침해 구제절차 효율성 | |

나. DO

○ 인권영향평가 체계

| 진단 지표 | 진단 방식 |
|-------------------------|-------------------------------|
| 기관운영 인권영향평가 지표의 적정성 | 인권경영 전문위원 5인의 지표별 진단 점수 평균 |
| 주요사업 인권영향평가 지표의 적정성 | |
| 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정 적합성 | 인권경영 전문위원 5인의 적/부 판단 결과 종합 |
| 인권영향평가 방식의 적정성 | |

○ 인권경영 확산 노력

| 진단 지표 | 진단 방식 |
|-------------------|----------------------------|
| 인권경영 프로그램 운영 여부 | 인권경영 전문위원 5인의 지표별 평가점수 평균 |
| 인권경영 확산 노력의 적정성 | 인권경영 전문위원 5인의 적/부 판단 결과 종합 |
| 국내외 인권경영 참여/네트워킹 | |
| 직원 대상 인권교육 실적 | |
| 대내외 인권경영 소통/전파 체계 | |
| 기관장의 인권경영 관심 및 지지 | 인권경영 전문위원 5인의 지표별 진단 점수 평균 |

다. CHECK

○ 인권영향평가

| 진단 지표 | 진단 방식 |
|-------------------|-------------------------------------|
| 기관운영 인권영향평가 결과 개선 | 당해년도 인권영향평가 결과 지표에 대한 개선계획 수립 비율 |
| 주요사업 인권영향평가 결과 개선 | |

○ 인권경영 계량성과

| 진단 지표 | 진단 방식 |
|----------------|--|
| 장애인 의무 고용율 | [장애인 의무 고용율 3.4% 기준 고용 비율 산정] S등급(100% 득점) : 90% 초과 ~ 100% A등급(80% 득점) : 80% 초과 ~ 90% 이하 B등급(60% 득점) : 70% 초과 ~ 80% 이하 C등급(40% 득점) : 60% 초과 ~ 70% 이하 D등급(20% 득점) : 60% 이하 |
| 사회형평적 인력 채용 실적 | [사회형평적 인력 채용 목표대비 실적] S등급(100% 득점) : 90% 초과 ~ 100% A등급(80% 득점) : 80% 초과 ~ 90% 이하 B등급(60% 득점) : 70% 초과 ~ 80% 이하 C등급(40% 득점) : 60% 초과 ~ 70% 이하 D등급(20% 득점) : 60% 이하 |
| 청렴도 평가 등급 | [청렴도평가 등급 점수별 구간 점수] 9점 이상 ~ 10점 (100% 득점) 8점 이상 ~ 9점 미만 (80% 득점) 7점 이상 ~ 8점 미만 (60% 득점) 6점 이상 ~ 7점 미만 (40% 득점) 6점 미만 (20% 득점) |

○ 인권경영 기타 성과

| 진단 지표 | 진단 방식 |
|------------------------|-----------------------|
| 인권 침해 발생 건수 | 인권 침해 건 당 -1점 |
| 산업안전재해 발생 건수 | 사망 -1점, 부상 -0.2점 |
| 인권경영 관련 언론 기사 또는 외부 수상 | 건 당 +0.3점(최대 10건) |
| 여성/가족친화인증 | 인증 유지 시, +1점 |
| 구제절차 효용성 평가 | 구제절차 효용성 평가 실시 시, +3점 |

다. ACTION

○ 인권경영 개선노력

| 진단 지표 | 진단 방식 |
|--------------------|------------------------------------|
| 기관운영 인권영향평가 환류 실적 | 직전년도 인권영향평가 결과지표에 대한 개선활동 완료 비율 |
| 주요사업 인권영향평가 환류 실적 | |
| 경영 인권경영 지적사항 개선 실적 | 전년도 경영평가 중, 인권경영 지적사항 개선 실적 |

○ 인권경영 투명성

| 진단 지표 | 진단 방식 |
|------------------|-------------------------------|
| 인권경영 공개 여부 (투명성) | 인권경영 전문위원 5인의 지표별 진단 점수 평균 |
| 인권경영 민원 대응 | 인권경영 전문위원 5인의 지표별 진단 점수 평균 |

제2절 인권경영지수 진단 결과

1. 대구공공시설관리공단 인권경영 개선사항

가. PLAN

- 기관 통합으로 인해 인권경영 전담인력의 불안정한 담당 지정으로 인해 인권업무의 전문성 및 실행력 확보가 곤란한 것으로 평가
- 2023년에는 인권경영위원회의 전문성 및 타당성을 중심으로 구성되었지만 인권경영 관련 내규 등이 확정되지 않아 위원회의 기능의 비활성화를 초래함
- 우선 인권경영 내규의 조항 신설을 통해 인권경영위원회 활성화 및 공단의 인권침해를 예방 및 해당 사안이 발생하였을 시 명확하고 신속한 처리 등을 위한 노력 필요
- 인권침해 구제절차를 시급하게 마련하고, 구제절차 안내와 공단 내·외부의 구제절차 이용자에게 적극적인 정보제공이 이루어져야 할 필요가 있음
- 이와 더불어 피해자 보호와 관련한 제2의 제3의 피해를 예방하고, 특히 가해자 처벌 및 재발방지대책에 대한 내용을 구체적으로 추가하여 공단의 인권경영에 대한 구성원의 신뢰를 제고할 필요가 있음

나. DO

- 인권경영 확산을 위한 노력은 하고 있지만 내부 구성원 및 외부 이해관계자를 대상으로 관련 정보에 접근할 수 있는 다양한 채널을 마련할 필요가 있음

다. CHECK

- 정보약자를 배려한 정책을 추진하기 위해 공단 홈페이지 내 경영정보 및 인권경영 이행 현황, 주요 사업 안내에 관한 사항을 명시하고 접근을 용이하게 하여 접근성을 높이도록 노력할 필요가 있음

라. ACTION

- 인권경영 보고서 및 인권경영지수 지표를 보다 체계화하여 이에 대한 이행 현황을 년중 지속적으로 점검하고 그에 따른 성과를 다양한 채널을 통해 공개적으로 보고하여 적극적인 의견 수렴과 관련 개선 계획을 수립할 필요가 있음

2. 대구공공시설관리공단 인권경영지수 진단 점수 및 등급

○ 공단의 인권경영지수 진단 결과 84.85점을 획득했으며, 우수(A) 등급으로 나타남

[표 22] 인권경영 수준 진단 종합 결과표

| 구 분 | 진단영역 | 배점 | 득점(23) |
|--------|------------|---------|--------|
| PLAN | 인권경영 추진체계 | 8.50 | 7.80 |
| | 인권경영 운영방식 | 20.50 | 16.00 |
| 소 계 | | 29.00 | 23.80 |
| DO | 인권영향평가 체계 | 13.75 | 13.10 |
| | 인권경영 확산 노력 | 16.25 | 13.05 |
| 소 계 | | 30.00 | 26.15 |
| CHECK | 인권영향평가 | 6.00 | 6.00 |
| | 인권경영 계량성과 | 10.5 | 8.10 |
| | 인권경영 기타성과 | 가/감점(7) | 7.00 |
| 소 계 | | 16.50 | 21.10 |
| ACTION | 인권경영 개선노력 | 13.50 | 10.10 |
| | 인권경영 투명성 | 4 | 3.70 |
| 소 계 | | 17.50 | 13.80 |
| 총 점 | | 100 | 84.85 |

| 등 급 | 점 수 | 수준 정의 |
|---------------|-------------|---|
| 탁월 (S) | 95 ~ 100점 | 전사차원의 인권경영 추진·지원 체계를 갖추고 인권활동 내재화가 달성되었으며, 대내·외 인권경영을 선도하고 있는 수준 |
| 매우 우수 (AA) | 90 ~ 95점 미만 | 모든 인권 영역에서 적절한 인권경영 체계를 갖추고 효과적인 인권 활동이 이루어지고 있으며, 뛰어난 성과를 달성하고 있는 수준 |
| 우수 (A) | 80 ~ 90점 미만 | 대부분의 영역에서 적절한 체계를 갖추고 양호한 인권경영 활동이 이루어지고 있으며, 높은 성과를 달성하고 있는 수준 |
| 보통 (BB) | 70 ~ 80점 미만 | 대부분의 영역에서 양호한 체계를 갖추고 있고 부분적인 인권 경영 활동과 일부 성과가 나타나는 수준 |
| 미흡 (B) | 60 ~ 70점 미만 | 기본적인 체계를 갖추고 있지만, 활동과 성과는 다소 부족한 수준으로 적극적인 개선이 필요한 수준 |
| 부진 (C) | 60점 미만 | 인권경영 체계가 체계적이지 못하고 인권경영 활동과 성과가 부진하여 전반적인 개선이 필요한 수준 |

제3절 인권경영 총평

1. 인권경영지수 진단 영역별 주요 개선과제

가. PLAN

- 인권경영 추진체계
 - 진단 지표 : 인권경영위원회 운영 활성화
 - 윤리·인권경영 위원회가 구성 및 운영되고 있지만 관련 근거의 검토 등을 통한 운영의 활성화 필요
- 인권경영 운영방식
 - 진단 지표 : 인권침해 구제절차의 구체성 및 홍보
 - 인권침해 구제지침 또는 매뉴얼을 마련하고, 관련 내규에서 인권침해 처리 과정에 있어 피해자 보호 및 사후 가해자에 대한 처벌조치 등에 대한 구체적인 내용을 명시하여야 할 필요가 있음

나. DO

- 인권영향평가 체계
 - 진단 지표 : 주요사업 인권영향평가 대상사업 간의 연계성
 - 공단의 주요사업 평가 결과 제도 및 시스템적인 측면에서는 1등급을 달성하였지만, 사업의 특성상 언제든지 발생할 수 있는 인권 관련 문제들에 대한 예방을 위한 지속적인 노력 필요

다. CHECK

- 인권경영 기타 성과 : 인권침해 발생 건수, 산업안전 발생 건수
 - 공단의 주요 사업의 특성상 작업자 및 수혜 대상자의 안전이 중요한 이슈이기 때문에 이에 대한 지속적인 계획수립 및 예방 노력이 필요함

라. ACTION

- 인권경영 투명성
 - 진단 지표 : 인권경영 공개 여부 (투명성)

- 공단의 인권경영 성과를 보고하고 의견을 수렴하기 위한 노력이 필요하며 인권경영 보고서 작성을 통해 이행 현황 점검 및 개선계획 수립

2. 총평

가. 인권경영 수준 진단 의의

- '18년에 국가인권위원회가 권고한 공공기관의 인권경영 도입을 시점으로 모든 공공기관은 인권경영을 도입하고 있으나, 공공기관 인권경영 매뉴얼에는 인권경영의 기반이 되는 UNGPs의 인권경영 성과에 대한 측정과 이에 대한 환류체계(UNGPs 20)가 누락되어 있음
- 때문에 대부분의 공공기관은 공공기관 인권경영 매뉴얼에 근거하여 인권경영 체계 구축, 인권영향평가, 인권경영 실행 및 공개, 구제절차 마련의 4단계에 따라 인권경영을 추진하고 있으나, 인권경영 추진 성과를 측정하고 이를 관리하여 앞으로 나아가야 할 방향성을 잡지 못하고 있음
- 인권경영 성과의 모니터링 및 관리를 위하여 공단은 본 인권경영 수준 진단 프로젝트를 바탕으로 공단의 인권경영 추진 실적에 대한 점검을 시행하고 개선과제와 방향성을 도출함으로써 인권경영의 지속가능성을 위한 추진 동력을 마련했다고 봄

나. 향후 추진사항

- '23년 인권경영지수 평가 결과, PDCA관점에서 공단의 인권경영 추진 현황을 진단 영역별로 명확하게 계량적 점수로 확인할 수 있었으며, 이를 바탕으로 장기적 관점에서 공단이 목표로 해야 할 인권경영 수준을 설정할 수 있음
- 본 용역을 통해 공단이 인권경영을 지속적으로 추진하기 위한 다양한 영역별 개선과제를 도출하고 개선 방향성을 제시하였음
- 향후 공단은 본 용역에서 제시한 개선과제에 대하여 개선계획을 수립하고 개선활동을 추진하여 환류체계를 운영함으로써, 타 기관의 모범이 될 수 있는 우수한 인권경영 추진 기관으로의 초석을 마련했다고 볼 수 있음
- 본 인권경영지수 평가 모델은 '21년 개발한 모델을 바탕으로 실시하였으며, 향후 개선사항을 이행하고 인권경영 트렌드를 고려하여 지속적으로 개선해야함

제4절 인권경영 로드맵 수립 및 중장기 전략

1. 인권경영 로드맵의 방향

가. UNGPRF 활용 검토

- UN Guiding Principles Reporting Framework(UNGPRF)는 세계적 기업 활동에 있어 인권 강화를 위해 만들어진 지침으로 유니레버, M&S, ABNARMO 등의 세계적 기업의 인권보고에 활용되고 있음
- 내·외부 이해관계자의 의견 및 전문가 자문 등을 반영하여 공단 특성 및 사회적 흐름에 맞는 인권경영을 추진하기 위한 기초자료로 활용

나. 공급망 내 인권 보호

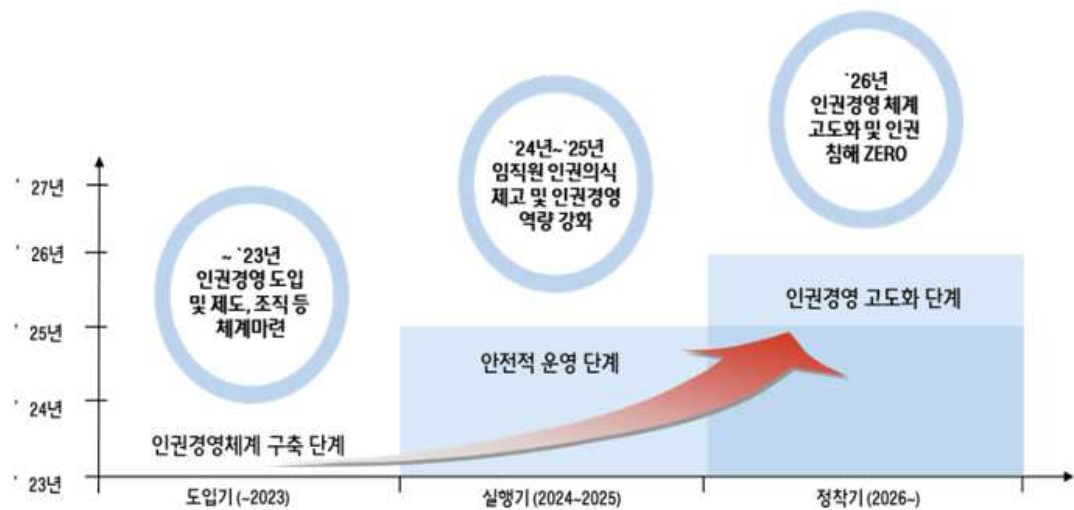
- 인권 범위를 외부로 확대, 이해관계자를 인권 리스크 발생 가능성 및 심각도에 따라 3그룹 관리
- 가장 인권 리스크에 취약한 협력사의 경우 인권침해(점검) 자가점검 체크리스트 수합, 실사, 3자 검증, 개선 활동의 단계를 거쳐 인권 리스크 최소화
- 협력사 인권침해 개선 활동 이행에 90일을 제공하며, 공단은 반드시 기한 내에 조치 취해야 함
- Follow-up 실사를 통해 인권 리스크 발생 여부 재차 확인 및 인권침해 피해자의 구제를 위한 매뉴얼 지속적인 개정

다. 인권취약그룹 파악 및 리스크 완화 (기관운영 부문 잠재적 리스크 보완)

- 대구공공시설관리공단 내 주요 지표 선정하여 별도로 관리(리스크 관리)
- 해당 리스크는 '5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안'을 참고하여 그룹별 리스크를 관리, 앞으로도 매년 인권영향평가를 실시하여 인권 리스크를 도출하여 차기 '5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안'으로 확정하고, 도출된 인권 리스크 보완에 집중
- 정기적으로 인권영향평가를 하여 인권 리스크를 파악하고 개선과제 발굴 및 인권 리스크 제거를 통한 인권존중 조직문화 조성

2. 인권경영 비전 및 전략

[그림 8] 대구공공시설관리공단 인권경영 로드맵



| 전략목표 | 인권경영 이행체계 강화 | 인권존중 문화 대내외 확산 | 인권경영 리더십 확립 |
|------|--|--|--|
| 세부전략 | <ul style="list-style-type: none">인권경영 체계 강화인권경영 점검·공개인권존중 문화 확산 | <ul style="list-style-type: none">인권경영 규범 및 제도 개선인권침해 구제절차 고도화인권경영 대외 확산 | <ul style="list-style-type: none">인권문화 확산복리후생 개선이해관계자의 인권침해 예방 및 조력인권경영 모범사례 전파 |
| 환류체계 | 계획 및 실행 | 평가 및 모니터링 | 공유 및 환류 |
| | <ul style="list-style-type: none">중장기전략 및 세부계획 수립조직강화, 규범 등 제도 정비 | <ul style="list-style-type: none">인권경영위원회인권영향평가인권실태조사 | <ul style="list-style-type: none">인권개선과제 공유 및 차년도 계획에 반영 |

부 록

부록 1. 기관운영 인권영향평가 체크리스트 종합통계표

부록 2 주요사업 인권영향평가 체크리스트 종합통계표

붙임 1. 대구공공시설관리공단 기관운영 체크리스트 종합통계표

| 구분 | 이슈 | 답변결과 | | | | |
|-----|------------------|------|-------|-----|-------|-------|
| | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 |
| 1 | 인권경영 체제의 구축 | 29 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 2 | 고용상의 비차별 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 결사 및 단체교섭의 자유 보장 | 14 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 4 | 강제 노동의 금지 | 8 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 5 | 아동노동의 금지 | 6 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| 6 | 산업안전 보장 | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 책임 있는 공급망 관리 | 5 | 1 | 2 | 0 | 2 |
| 8 | 현지주민의 인권 보호 | 3 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| 9 | 환경권 보장 | 14 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| 10 | 고객 인권 보호 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11 | 직원 인권 보호 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 합 계 | | 131 | 1 | 3 | 2 | 22 |

붙임 2. 대구공공시설관리공단 주요사업 체크리스트 종합통계표

| 구분 | 이슈 | 답변결과 | | | | |
|-----|-------------|------|-------|-----|-------|-------|
| | | 예 | 보완 필요 | 아니요 | 정보 없음 | 해당 없음 |
| 1 | 체육시설 운영 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 체육시설 내 인권보호 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 합 계 | | 23 | 0 | 0 | 0 | 0 |

대구공공시설관리공단 인권영향평가

발행처 : 대구공공시설관리공단

기획 및 용역사 : 한국거버넌스혁신연구소

발행일 : 2023. 12.
