

2025

평창군시설관리공단

인권영향평가 결과보고서

2025.10.



평창군시설관리공단
PYEONGCHANG FACILITIES MANAGEMENT CORPORATION

목 차

I. 인권경영 환경분석 및 현황	1
1. 인권경영 정책 동향	1
2. 인권경영 구축 사례	10
3. 인권침해 이슈	13
4. 평창군시설관리공단 인권경영 운영현황	14
II. 인권실태조사	20
1. 인권실태조사 개요	20
2. 인권실태조사 결과	22
3. 인권실태조사 결과 분석	25
III. 인권영향평가 실행	27
1. 인권영향평가 실시 개요	27
2. 인권영향평가 주요사업 선정	29
3. 인권영향평가 지표 구성	31
IV. 인권영향평가 결과	35
1. 인권영향평가 종합	35
2. 기관운영 인권영향평가 결과	36
분야 1. 인권경영 체계의 구축	39
분야 2. 고용상의 비차별	47
분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장	50
분야 4. 강제노동의 금지	52
분야 5. 아동노동의 금지	54
분야 6. 산업안전 보장	56
분야 7. 책임있는 공급망 관리	60
분야 8. 현지주민의 인권보호	62
분야 9. 환경권 보장	63
분야 10. 고객인권 보호	67
분야 11. 직장 내 인권보호	70
분야 12. 근로환경	76
3. 주요사업 인권영향평가 결과	80
V. 인권경영 개선과제	94
VI. 중대성 평가	98
1. 중대성 평가개요	98
2. 중대성 평가기준	98
3. 중대성 평가결과	101
VII. 주요 인권이슈 대응계획	103
VIII. 종합평가 의견	108
부록. 인권실태조사	109

I

인권경영 환경분석 및 현황

1

인권경영 정책 동향

(1) 국제 인권경영 동향

- 인권경영은 기관의 경영과 사업 활동에서 임직원, 공급사, 협력업체, 현지주민 등 이해관계자의 인권침해 요인을 조사하여 인권침해 발생을 예방하고 인권침해 발생 시 구제제도를 통해 피해자의 존엄과 가치를 보호하고 존중하여 기관의 지속 가능한 발전을 추구하는 것을 의미
- 1970년대 이후 국제기구를 중심으로 인권경영 관련 연구·합의가 이루어져 현재 국제사회 전반에 중요성 및 영향 범위가 확대되는 추세임

[국제사회 인권경영 추진현황]

- 유엔인권위원회(UNHRC) UN 기업과 인권 이행원칙 채택(2011년)
- 국제노동기구(ILO) 사회정책 원칙에 대한 3자 헌장 발표(1977년)
- 경제협력개발기구(OECD) 다국적기업 가이드라인 제정(1976년)

- 사회적 책임에 대한 국제 표준인 ISO 26000, GRI, OECD Guideline, UN Global Compact 등 인권경영 표준화 확대
 - 국제연합의 “보호·존중·구제” 프레임워크 실행을 위한 기업과 인권에 관한 이행 원칙
 - 국제인권규범은 물론 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR)을 다루고 있는 다양한 글로벌 이니셔티브(Initiative)가 표방하는 기준과 절차가 갖는 의미를 분석·정리·체계화한 결과물
 - 기업들의 자발적 이행을 전제로 기업에 인권존중 책임이 있다는 점을 강조하고 기업활동을 하는데 있어서 인권침해가 발생되지 않도록 기업들 스스로 실천, 점검해야 할 의무(Due Diligence)를 강조하고 있음

[국제기구의 윤리·인권 가이드라인 요약]

구분	내용
OECD 다국적 기업 가이드 라인	- 다국적기업이 경제·환경·사회 측면에서 긍정적인 영향력을 발휘하도록 안내 - 한국 등 34개 OECD 회원국 소속의 다국적기업 적용 권고 - 사회, 윤리 및 환경정책에 대한 정보를 포함한 (윤리)가치선언 제공 • 2011년 인권파트 신설 • 인권리스크 심각성 주의 강조 • 고용 및 노사관계 인권보호 강조
ISO 26000 (사회적 책임에 관한 국제표준)	- 2010년 ISO 26000 제정 - 모든 조직이 사회적 책임을 이행할 수 있도록 지침 제공 • 조직의 윤리적 행동 강화 • 인권영향평가 및 리스크 대응 • 인권침해 구제제도 실행 • 여성 등 취약집단 차별금지, 노동기본권리 보호 강조
UN 기업과 인권 이행지침	- 2011년 이행지침 최종 승인 - 기업과 인권에 대한 장기적이고 점진적인 글로벌 행동기준 제시 - 인권 보호, 존중, 구제 3대 축으로 구성 - 인권선언, 리스크 평가, 정보공개 권고 - 각 항목별로 31개의 기본지침과 운영지침 제공
UN 글로벌 콤팩트	- 2000년 출범, 인권·노동·환경·반부패 기준 제시 - UN과 기관(기업)을 직접적 연결하는 플랫폼 - 자발적 참여에 기초하며 강제성 없음 - 기업회원 20,000개사 이상 가입 - 기업이 작성한 정보공시보고제도 참여를 통해 사회적 책임 증진 도모 - 인권, 노동, 환경, 반부패방지 분야의 10대 원칙을 제시 • 원칙 1. 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중한다. • 원칙 2. 사람이 인권 유린에 연루되지 않았는지 확인해야 한다. • 원칙 3. 결사의 자유와 단체 교섭권을 실질적으로 인정해야 한다. • 원칙 4. 모든 형태의 강제 노동을 반드시 철폐한다. • 원칙 5. 아동노동에 대한 현실적이며 효과적인 폐지를 수행한다. • 원칙 6. 고용 및 직업에서의 어떠한 차별도 철폐한다. • 원칙 7. 환경문제에 대한 예방적 접근을 지원한다. • 원칙 8. 환경 책임을 증진하기 위한 이니셔티브를 수행한다. • 원칙 9. 친환경 기술의 개발과 보급을 장려한다. • 원칙 10. 기업은 강요와 뇌물 수수를 포함한 모든 형태의 부패에 반대해야 한다.
ILO 다국적 기업 선언	- 1977년 제정, 2017년 3월 개정 - 개발도상국에서의 다국적기업의 활동 중 노동, 사회 분야에서 긍정적 영향력 필요 - 고용, 훈련, 노동조건, 생활조건, 노사관계 강조 • 노동기준 준수, 고용 기회 대우의 균등 • 노동조건과 노동안전위생 확보 • 건전한 노사관계 촉진 강조 • 노동권에 대한 영향평가 조치 신설

GRI 지속가능 경영보고 가이드라 인	- 조직의 경제·환경·사회에 미치는 영향 보고 - 국내 기업들의 지속가능성보고서의 보고 기준으로 활용 - 윤리적, 합법적 행위에 대한 조직 내외부 자문 매커니즘 • 인권영향평가 검토 대상 사업장 • 인권정책 및 절차에 관한 교육 • 인권 심사 시행을 포함한 계약 체결 • 동등한 기회 제공, 차별금지 • 아동노동, 강제노동 금지 정보 보고
----------------------------------	--

(2) 국내 인권경영 동향

□ 2014년, 국가인권위원회의 인권경영 활동

- 2014년 국가인권위원회는 ‘UN 기업과 인권 이행지침’과 같은 국제적 규범의 국내 이행을 강화하기 위하여 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트를 발간하였으며, 본 체크리스트는 기업들이 인권경영을 도입·실천함에 있어서 지켜야 할 일반원칙 및 운영원칙을 제시하고, 기업들이 경영활동을 하는 과정에서 실질적·잠재적으로 발생할 수 있는 다양한 인권침해의 문제점들을 기업 스스로 점검할 수 있도록 자가 점검 항목을 제공함으로써 기업들로 하여금 인권침해를 사전에 예방하고 인권경영의 필요성 및 중요성을 강조해 왔음

□ 2018년, 정부의 인권경영 정책 수립

- ‘제3차 국가인권정책 기본계획(NAP, 2018~2022, 법무부)’은 기업과 인권에 관한 사항을 국가의 보호의무로 강조하고 인권경영 제도화 및 피해구제에 대한 과제를 공공기관에 촉구
- 국가인권정책 기본계획은 인권의 법적 보호 강화와 제도적 실천 증진을 목표로 하는 범국가적 종합계획으로 전 세계 39개국이 수립·시행 중임
- 2018년 8월 국가인권위원회가 ‘공공기관 인권경영매뉴얼’을 발표하면서 산하 공공기관의 인권경영 실행 지원, 공공기관 인권경영 평가지표 신설·확대를 권고한 데 대해 기획재정부, 행정안전부 등 30개 정부부처와 17개 광역지방자치단체 모두 수용 입장을 밝힌 바 있음
- 인권경영 실행 권고에 대해서는 일부를 제외한 860개 공공기관이 인권경영 실행 계획을 수립하고, 각 기관별로 인권경영 선언, 인권경영위원회 구성, 인권영향평가 등을 추진 중임

- 국가인권위원회법 제25조 제1항에 따라 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼을 적용하여 인권경영 추진이 필요하며, 국가인권위원회의 매뉴얼 등을 참고하여 경영활동에서 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하기 위하여 인권영향평가를 수행하여야 함

[인권영향평가 가이드라인]

정부 부처	주요 내용
일반원칙	- 기업은 자신의 기업활동으로 인하여 부정적인 영향을 받는 모든 이해관계자들의 인권을 보호 존중해야 함 - 기업이 보호·존중해야 하는 인권은 헌법 및 법률에서 보장된 것뿐만 아니라, 국제인권법 및 각종 인권규범에서 열거된 것을 모두 포함
운영원칙	- 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 권리, 강제 노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전, 공급망 관리, 현지주민의 인권, 환경권, 고객인권 등 10개의 각 이슈별 '원칙'을 제시 - 원칙은 기업이 준수해야 할 이슈별 규범을 압축적으로 나타낸 것
이용방법	- 각 이슈별로 큰 원칙을 읽어서 이해한 후 질문을 읽기 - 질문에 대한 답은 5가지이며, 정확한 진단을 위해 해당 답변에 표시 - "아니오"로 나오는 항목을 발견하고 그렇게 발견된 항목에 대해 사전 조치하기 위한 것(취약지점을 발견하는 도구) - 신뢰성을 위해 노조나 여타 이해관계자 또는 외부전문가와 함께 점검

□ 2019년, 공공기관 경영평가제도 개편

- 행정안전부가 2019년 지방공기업 경영평가편람(2018.12.)을 통해 2020년부터 인권경영에 대한 별도의 지표를 신설하겠다고 밝혔으며, 기획재정부도 2018년 공공기관 경영평가 편람에 기관의 인권경영 노력과 성과를 평가하는 비중을 높이고 평가내용을 구체화함

※ ('17) 전략기획 및 사회적 책임 내 인권경영 일부 반영→ ('18) 별도 윤리경영 지표 신설(3점) 및 인권경영 내용 구체화(인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중 노력)

[정부 부처별 인권경영 정책]

정부 부처	주요 내용
국가인권위원회	• 공공기관 인권경영 가이드라인 적용 권고 ('14년) • 공공기관 경영평가 제도개선 권고('16년) • 기업과 인권 NAP 수립 권고('16년) • 인권경영 실행을 위한 인권경영매뉴얼 적용 권고('18년)
기획재정부 행정안전부	• 공공기관 경영평가항목 내 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 기관의 노력과 인권증진활동 평가 실시 • 공기업, 공공기관 경영평가 항목 내 사회적 가치 지표 신설 및 배점 확대
법무부	• 2018-2022 제3차 국가인권정책 기본계획 • 모든 사람의 생명·신체를 보호하는 사회 • 모든 사람이 평등한 사회 • 모든 사람이 기본적으로 자유를 누리는 사회 • 모든 사람이 정의 실현에 참여하는 사회 • 모든 사람이 더 나은 미래를 추구하는 사회 • 모든 사람이 동등한 권리를 누리는 공정한 사회 • 인권의식과 인권문화를 높여가는 사회 • 인권 친화적 기업활동을 위해 함께 노력하는 사회
관계부처 합동	• 30개 정부부처 및 17개 광역지방자치단체 인권경영매뉴얼 적용 권고사항 수용('18년) • 갑질, 채용비리 등 인권 피해에 대한 내부감찰 관리감독 강화 • 공무원 행동강령 내 갑질 금지규정 신설 • 갑질 근절 가이드라인 보급 • 피해자에 대한 구제 및 피해 회복 지원

□ 2019년, 직장 내 인권보호 및 구제강화 법률 시행

- 2019년 근로기준법(직장 내 괴롭힘 금지법) 개정·시행 및 관련 법규 개정
- “직장 내 괴롭힘 금지” 개정 근로기준법 공포 및 '19년 7월 16일 시행으로 법률로 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 금지를 필수적으로 기재하도록 하고, '21년 10월 14일 법개정으로 직장 내 인권의 중요도가 점차 높아지고 있어 조직 내 자율적인 예방/조치 시스템 구축이 요구됨
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률은 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 근로자에 대해 성희롱을 한 경우 사업주는 피해자 보호를 위해 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 하고, 피해자에 대한 불이익 조치를 금지하는 등 피해자 보호가 강화되고 있음

□ 2020년, 행정안전부 지방공기업 모범거래모델 가이드라인

- 2020년 6월 행정안전부는 공공기관이 공정경제 실현의 마중물로써 민간기업 불공정거래를 줄이고, 국민 삶과 밀접한 공공기관부터 공정경제의 모범을 보이기 위하여 ‘지방공기업 모범거래모델(Best Practice Model) 가이드라인’을 발간하였으며, 공공기관의 맞춤형 거래 관행 개선을 위하여 시범 적용을 거쳐 모든 공공기관을 비롯하여 민간까지 확산할 계획을 발표함
- 모범거래모델은 투명하고 자유로운 시장을 만들기 위해 공공기관이 시장에서 독점적 지위를 가지고 있는 분야에서 소비자·협력사와 더욱 공정하게 거래하도록 바람직한 거래의 모습을 제시하는 일종의 가이드라인임

[모범거래모델의 유형]



거래관계	주요내용	모범거래모델 유형
① 소비자 또는 임차인과의 거래	- 지방공기업이 제공하는 공공서비스의 소비자 - 공공시설의 임차인인 일반 국민과 맺는 거래관계	I. 對 국민 거래관행 개선
② 협력업체와의 거래	- 공공사업 발주자와의 일차적인 거래관계 - 공동계약 등 협력업체	II. 對 협력업체 거래관행 개선
③ 협력업체-민간기업 간 거래	지방공기업이 최종 구매자인 계약관계(value chain)에서 직·간접 거래당사자인 민간기업(하도급)	III. 민간기업 불공정 행위 차단
④ 공정거래 자율준수 시스템	- 지방공기업 스스로 공정거래원칙을 준수하는 내부준칙 - 지방계약법 등 법제도적인 측면	IV. 공정거래 자율준수 시스템 구축

- 모범거래모델 가이드라인의 요구사항과 인권경영 가이드라인의 ‘책임있는 공급망 관리’ 분야의 일부 요구사항이 충돌되지 않도록 검토하고, 공정경제 기반 조성을 통한 상생협력 및 동반성장 생태계 조성을 위해 불공정거래를 유발하는 제도적 요인을 파악하기 위하여 인권영향평가 지표에 추가 반영할 필요가 있음

□ 2022년, 인권위 공공기관 ‘인권경영 보고 및 평가지침’ 적용 권고

- 2022년 7월 국가인권위원회는 30개 중앙행정기관 및 17개 광역자치단체에 경영평가 대상인 산하 공공기관이 인권위가 마련한 ‘인권경영 보고 및 평가지침’에 따라 인권경영의 결과를 보고 및 공시하도록 하고, 공공기관 경영평가지 위 지침에 따라 독립적인 항목으로 인권경영을 평가할 것을 권고함
- 기획재정부를 제외한 29개 중앙행정기관과 17개 광역자치단체에서 수용함에 따라 국가인권위원회 ‘인권경영 보고 및 평가지침’에 의거하여 인권경영 이행 결과를 보고서로 작성하여 경영평가 실적자료로 제시해야 함

[인권경영 보고 및 평가지침]

분야	세부 평가내용	판단기준
인권경영체계 및 인권경영정책	인권경영 추진체계	- 인권경영규정, 제도, 조직 등
	인권정책선언 및 확산	- 인권정책선언 및 확산 노력
인권영향평가	주요 인권이슈 도출	- 인권영향평가를 통한 주요 인권이슈 도출과정
	대응계획 수립 및 실행	- 식별된 주요 인권이슈에 대한 대응계획 마련 및 실행 결과 보고
구제절차	구제절차 제공	- 인권침해 피해자를 위한 구제절차 마련 여부
	구제절차 운영실적	- 구제절차가 적정하게 작동하고 있는지 여부
인권경영소통 및 인권경영교육	인권경영 공개	- 인권경영보고서 작성 및 대외 공개
	인권경영교육	- 인권경영교육을 위한 적절한 교육체계 구축 및 실시 성과에 대한 평가

□ 2023년, 제4차 국가인권정책기본계획 수립

- 제3차 기본계획 종료에 따라 지속적 정책과제 및 새로운 인권개선 요구를 반영한 신규 과제로 제4차 기본계획(2023~2027) 수립
- 국가인권정책 기본계획은 '23년 6월말 현재 전 세계 79개국이 수립·시행 중임
- 제1차 기본계획(2007~2011), 제2차 기본계획(2012~2016), 제3차 기본계획(2018~2022)에 이어 제4차 기본계획(2023~2027) 수립 및 시행을 통해 범국가적 인권정책을 체계적·효과적으로 실천하는 기틀을 마련하고자 함

[제4차 국가인권정책기본계획(NAP)]

No	정책과제	내용
1	생명존중과 기본적 자유의 보호와 증진	• 생명권, 신체의 자유, 안전권, 사상·양심 및 종교의 자유, 표현의 자유, 결사·집회의 자유, 사생활의 자유, 거주·이전의 자유, 인격권, 권익피해 구제를 위한 권리, 참정권 등 • 주요 내용 : 신체의 자유와 안전의 보장
2	인간다운 생활을 할 권리의 보장	• 노동권, 적절한 생활수준에 관한 권리, 건강권 및 보건·환경에 대한 권리, 교육을 받을 권리, 문화·예술 및 과학의 진보를 향유할 권리, 가족생활에 관한 권리 등 • 주요 내용 : 경제적·사회적 및 문화적 권리 보장
3	사회적 약자 및 소수자의 인권보호 강화	• 평등 증진, 여성, 아동·청소년, 장애인, 노인, 외국인·재외동포, 북한이탈주민 등 • 주요 내용 : 여성, 아동·청소년, 장애인, 노인, 외국인·재외동포, 북한이탈주민의 보호
4	디지털 시대의 인권 보호 및 증진	• 디지털 환경 인권보호 기본원칙 마련, 디지털 정보 접근권 강화, 디지털 정보보호 및 관리시스템 강화, 디지털 이용 인권침해 예방 및 대응 강화 등 • 주요 내용 : 보편적 정보접근권 보장, 개인정보 보호 강화
5	기업의 인권 존중 책임 강화	• 기업의 인권 존중 책임 확보, 지속가능경영 종합시책 수립 및 시행, 사회적 책임을 고려한 공공 조달, 생활제품 소비자 안전 확보, 기업의 아동권리 영향평가 등 아동보호프레임 체계 수립, 고충처리·구제 절차 실효성 제고 등 • 주요 내용 : 인권경영 제도화 및 고충처리·구제절차의 실효성 제고
6	인권 의식과 인권 존중 문화 확산	• 국제인권규범의 수용 촉진, 인권 관련 국내외 협력, 인권교육 및 인식개선 등 • 주요 내용 : 인권 의식 함양과 인권 친화적 문화 조성

(3) 정책 동향 분석 및 시사점

- 국내·외 정책과 제도는 공공기관에 인권경영체계 구축, 인권경영 추진, 사회적 가치 실현을 요구하고 있으며, 기관은 환경변화에 따라 인권경영체계 점검 등을 통한 인권경영 고도화가 필요함

구분	주요 내용	시사점
글로벌 정책 및 표준	- 기관 전반에 걸친 다양한 이해관계자 인권보호 강조 - 인권영향평가 및 리스크 대응 강조 - 인권침해 구제제도 실행 권고 - 정보공개 권고 등	- 국내 인권경영 활동이 취약한 협력회사, 자회사 등 공급망 관리, 환경권, 지역주민 보호 등 확산방안 모색 필요 - 구제제도 체계 점검 및 개선, 홍보 - 정보보호 대상과 정보공개 범위에 대한 기준 필요
정부 정책 및 제도	- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 가이드라인 적용 권고 - 인권경영매뉴얼에 따른 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실행 권고 - 공공기관 경영평가에 인권 경영 노력과 활동 평가 실시 - 공공기관의 갑질, 성희롱, 괴롭힘, 채용비리 등 인권피해에 대한 관리감독 강화 권고 - 공공기관 정보공개 의무 강화	- 대내외 이해관계자 인권보호를 위한 인권교육, 인권침해 구제절차 활동 계획 수립 및 홍보 필요 - 내부 규정 및 지침 내 인권경영 위원회, 인권영향평가, 구제절차 관련 체계, 세부 계획 및 내용 정립 필요 - 공공기관 인권침해사례 및 이슈 등을 고려하여 기관운영 및 주요사업에 대한 인권영향평가 체크리스트 개발/실시 필요 - 인권경영 성과 확산을 위한 성과 공개, 홍보 필요 - 공공기관 경영평가 인권경영 분야 성과평가 대비 필요 - 인권경영 정보공개 기준 마련
법률	- 직장 내 괴롭힘 금지법 시행(근로기준법 내)으로 근로자 인권보호 체계 강화 - 직장 내 성희롱 피해자 구제 조치 강화(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률)	- 직장 내 갑질, 괴롭힘 등 인권침해 예방을 위한 사전교육/재발방지 - 교육 필요, 구제절차 수립 및 체계, 피해자 보호 프로그램, 대응 매뉴얼 등 마련 필요

2 인권경영 구축 사례

(1) 인권경영 실시 동향

□ 해외/민간기업

- EU는 '18년부터 500인 이상 기업의 경우 인권을 포함한 기업의 비재무정보 공개를 법제화하고, 프랑스는 '17년 5,000명 이상의 기업에 대한 '인권실사'를 법제화 하였으며, 스위스, 독일 등의 유럽 선진국으로 확산되고 있는 상황임
- 한국의 경우 아직 기업의 비재무정보 공개나 '인권실사'가 법제화되지 않았으나, 개별적으로 삼성은 '18년 노동인권감독관을 선임하여 베트남 사업장에 대해 인권영향평가를 실시하였으며, LG화학은 미국 IBM 및 포드, 중국 화유코발트 등의 기업과 손잡고 코발트 공급망에 블록체인 기술을 적용하여 생산과정의 투명성을 확보하고 노동권 침해를 줄이려는 노력을 기울이고 있음

□ 공공기관

- 공공기관의 인권경영은 국가의 인권보호 의무와 기업의 인권존중 책임을 실현하는 가교로써 공공기관의 공급망에 포함된 민간기업에 인권존중 책임 확산과 글로벌 경쟁력 강화, 지속 가능한 발전을 촉진시키는 역할을 함
 - 현재는 시범 적용을 지나 추진체계를 구축하고 사회적 가치 등 비재무 공시와 연계하여 대외 정보를 공개하는 단계에 이름

인권경영매뉴얼 시범적용	▶ 인권경영 추진체계 구축	▶ 사회적 가치실현 연계
국가인권위원회 지정 시범 적용기관으로서 인권경영체계 구축 전 과정 수행 중	내·외부 자문을 통한 체계구축 진행	기관·사회적 가치체계'에 인권경영 반영, CSR 보고서 형태로 대외 공개
국민연금공단, 한국가스공사, 부산항만공사, 전남개발공사	한국교육개발원, KIET, KIC, KISD, aT, EX, IIAC, KOTRA, 철도시설공단 등	IIAC, aT, 중소기업진흥공단, 한전KDN, 국민체육진흥공단 등

- 법무부는 '19년 인권경영 표준지침 개발연구 보고서를 통해 인권경영 체계구축 3단계 로드맵과 인권실사의 과정 및 절차 가이드라인을 제시하고 있음

(2) 공공기관 인권경영 시스템

□ 인권경영 추진시스템 구축

- 공공기관 인권경영매뉴얼에 따라 담당부서와 담당자를 지정하고 인권경영선언문을 제정하여 인권경영 추진시스템을 구축하고 있음

□ 담당부서 및 담당자 지정

- 전담부서 설치가 바람직하지만 기관 사정에 따라 관련 업무 경험이 있는 직원을 인권경영 전담자로 임명할 수 있음

□ 인권경영 실행지침(규정) 제정

- 인권경영 실행목적, 체계, 위원회 구성과 운영, 영향평가, 실태조사, 이행사항, 구제조치를 포함하는 인권경영 이행지침을 제정

□ 인권경영위원회 구성

- 기관 인권경영 정책실행 전반에 대한 의사결정기구 역할로 최고경영진 포함
- 다양한 이해관계자를 포함하여 구성

□ 인권경영 선언 및 공표

- 이해관계자의 의견을 검토하여 선언문을 작성하고 인권경영위원회의 검토를 받아 인권경영선언문을 확정하고 공표함

□ 인권경영선언문 작성

- 기관 인권경영 현황을 바탕으로 인권경영선언문 초안 작성
- 인권경영위원회 검토 요청
- 외부전문가, 자문기관, 공청회 등을 통한 의견수렴
- 기관 공통 포함 내용
 - 지지하는 인권 기준, 비차별 또는 차별금지 원칙
 - 집회와 결사의 자유, 강제 및 아동노동 금지 등 노동권
 - 반부패, 투명경영, 실천 및 점검의무
 - 직원, 소비자, 공급망, 지역주민 등 이해관계자 인권 존중
 - 피해자 구제
- 업종에 따라 특정 인권 이슈 강조

□ 인권경영 지침 및 현장

○ 인권경영 이행을 위한 세부 지침을 마련함

제1장 총칙	제2장 인권경영일반원칙	제3장 인권경영체계	제4장 인권경영위원회	제5장 인권영향평가
• 목적 • 정의 • 적용범위	• 고용상의 차별금지 • 결사 및 단체교섭의 자유보장 • 강제노동 및 아동노동 금지 • 안전 및 보건 • 책임있는 공급망 관리 • 지역주민 인권보호 • 환경권 보장 • 고객 인권보호 • 구제조치의 노력 • 이해관계자와의 소통	• 인권경영현장 • 전담조직 • 인권교육	• 설치 및 기능 • 구성 • 소집 및 회의 • 수당 • 의견청취 • 비밀누설 금지 • 위원 위촉 해제 • 이익충돌 회피	제6장 인권의 구제
				• 인권영향평가 실시
				• 인권경영책임관 지정 • 인권침해 구제절차 • 결정서 작성 및 송부 • 신고인의 신분보장

□ 구제절차

○ 기관에 가장 적절한 구제절차를 파악하기 위해 기관 내 기존 고충처리제도와 활용 가능성이 높은 사법적/비사법적 구제제도를 마련함

□ 구제절차 연구와 준비

- 실태조사, 인권영향평가 등을 통해 파악한 인권리스크와 인권침해 이슈를 구제절차 형식에 반영

□ 구제절차 수립 및 시행

- 내부 구제절차로 '인권침해구제위원회' 또는 '인권옴부즈맨' 활용을 권장하며, 인권경영위원회가 독립성을 확보할 수 있는 경우, 이를 구제기구로 활용하거나 산하에 인권침해 구제위원회를 둘 수 있음
- 구제기구는 인권경영 담당부서의 지원을 받되 독립성을 보장하는 것이 중요
- 전담자 임명이 바람직하나, 유사 업무 담당자를 인권옴부즈맨으로 임명 가능
- 구제절차 운영에 관한 매뉴얼과 가이드라인 수립(내부지침, 외부 구제절차)
- 구제절차 이용 안내, 진정인의 개인정보보호조치, 장애인 접근성 향상, 구제절차 교육방안 마련
- 구제매뉴얼, 가이드라인에 따라 진정 접수, 구제 시행

3 인권침해 이슈

□ 인권침해 사례 분석

- 국내 공공기관의 내부감사와 감사원 감사보고서, 국정감사 등의 외부감사 결과에 의하면 비정규직 차별, 직장 내 괴롭힘 등 조직 내 인권침해, 부당노동행위, 주변 지역의 주민이나 기관들과의 갈등 등 다양한 이슈가 확인됨
- 특히, 수많은 협력사와 다양한 사업을 수행하는 공공기관의 경우 주요 용역사의 인권보호 상황에 대한 평가 및 그에 따른 용역사 선정, 설문이나 현장방문 등의 방법을 통한 인권보호 준수 여부 모니터링 등 ‘책임있는 공급망 관리’ 분야에 대한 인권경영 실천이 요구됨. 설령 협력사나 자회사가 없는 경우라 하더라도 협력사의 개념을 확대하여 장기간 계약관계에 있는 용역사의 인권침해 예방을 위한 협약이나 계약시 서약 및 인권보호 모니터링 체계 마련을 위한 계획을 수립하고 문서화함으로써 상대적으로 취약한 공급망 관리 분야 인권침해 이슈에 보다 적극적으로 대응할 필요가 있음
- 기관의 특수성을 반영하여 광범위한 조직 내·외부 이해관계자에 대한 인권침해 이슈 사항을 발견하고 이를 개선·예방하기 위한 인권영향평가를 실행하여야 함

[인권침해 관련 타기관 사례]

분야	사례 내용
고용상 비차별	• 성별에 따라 채용 분야와 채용인원을 달리 정함 • 채용 기준에 ‘용모단정하고, 서비스 마인드가 높은 고급 인력의 여직원’ 요구
조직 내 인권침해	• 승진 제한 : 여성으로만 구성된 직급에 대한 승진 제한 • 직원 인권침해 : 보안요원 휴대전화를 일괄 수거·보관하는 방식으로 근무 중 휴대전화 사용 제한
노동3권	• 노동조합 설립·활동 방해 • 노조 활동을 이유로 한 해고나 불이익한 처분 • 부당한 단체교섭 거부 등의 부당노동행위
고객/소비자 인권침해	• 동의 없는 개인정보 수집 및 유출 • 감사시 법령상 근거 없는 개인정보 요구로 자기결정권 침해
환경권	• 주요사업 시행 과정에서의 지역환경 훼손 및 환경오염 발생행위 • 환경정보 공개 미흡(환경 관련 정보공개 요구에 대한 부당한 거부)
공급망 관리	• 외주·협력업체 근로자 인권 보호 준수 여부 모니터링 미흡 • 외주·협력업체 대상 비용분담 강요
산업안전	• 사업 시행 및 운영시 산업재해 등 안전사고 발생

4 평창군시설관리공단 인권경영 운영현황

(1) 기관 소개

- 평창군시설관리공단(이하 ‘공단’)은 강원특별자치도 평창군이 직접 설립한 지방 공기업으로 지역 사회의 공공 인프라를 효율적으로 관리·운영하는 역할을 맡고 있으며, 2021년 공식 출범 이후 공설묘원, 자연휴양림, 계방산 오토캠핑장, 옛 대관령 휴게소 등 4개 주요 공공시설을 위탁·운영하며, 해당 시설의 개선과 보수, 안전 확보, 그리고 서비스 품질 향상에 중점을 두고 활동하고 있음
- 공단은 ‘효율적 경영을 기반으로 공공의 가치를 실현하는 공기업’이라는 미션과 ‘평창의 삶과 문화 공간을 창출하는 행복인프라 공기업’ 비전과 ‘평창의 행복공간 창출’이라는 슬로건에 따라 4대 핵심가치 및 전략목표와 전략과제를 수립함



(2) 인권경영 추진체계 구축

- 공단은 임직원, 이용객, 시민, 협력업체 등 핵심 이해관계자의 인간 존엄성과 가치를 중시하는 인권경영을 통해 공공기관의 사회적 책임을 성실히 이행하고 있음. 이를 위해 경영활동 전 과정에서 임직원이 준수해야 할 행동규범과 가치판단의 기준으로서 인권경영헌장을 선언하고 그 실천을 다짐함
- 공단은 2021년 설립 1년 후인 2022년 11월 인권경영헌장을 제정하고, 2024년 2월 1차 개정 및 인권경영 선포식을 통해 최고위 수준에서 표명하였고, 임직원과 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하려는 경영 방침을 명확히 하고 있음
- 공단은 2024년부터 정기적으로 인권영향평가를 시행하고 있으며, 평가결과를 기반으로 다음 해 개선과 환류가 가능하도록 체계화된 시스템을 운영하고 있음. 이러한 체계를 통해 리스크를 선제적으로 발굴하여 효과적인 통제가 가능하도록 운영하고 있음
- 공단은 상인 간담회, 시민 토론회 등 다양한 이해관계자와의 간담회를 통해 기관 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의를 진행하고 있음
- 공단은 인권경영 제도화를 위해 인권경영헌장 및 실행지침 제정(2023.10.27.), 인권경영시스템 인증 취득(2024.11), 인권경영 추진을 위한 전담 조직 및 인권경영위원회 구성, 정기적인 인권영향평가 시행, 인권교육 및 홍보, 인권침해 예방을 위한 구제절차 강화 등 인권경영을 체계적으로 추진하며, 모든 이해관계자의 인권 보호하고 존중하는 문화를 조성하고 있음
- 공단은 인권경영의 성과를 인권경영 운영현황을 통해 홈페이지를 통해 공개하고 있음. 또한, 인권경영 실태조사, 인권영향평가 결과, 인권경영시스템 인증 결과 등을 인권경영위원회에서 심의와 의결을 진행하며, 인권 관련 현안에 대한 종합적인 분석과 개선사항을 도출하고 있음. 이는 인권경영에 대한 지속적인 개선을 이루는 데 중요한 역할을 하고 있음
- 공단은 온라인 사이버 신고센터, 유선전화, 방문, 이메일, 고객센터리함 등 다양한 신고채널을 동시에 운영하여 접근성과 편의성을 보장하고 있음. 이와 같은 접근성 높은 채널 제공을 통해 인권침해 문제에 대한 신고자 보호와 구제 절차의 투명성을 높이고 있으며, 신속하고 공정한 문제해결을 위해 노력하고 있음

- 공단은 인권침해 발생 시 절차를 명확히 안내하기 위해 인권침해 구제절차 매뉴얼, 스토킹 예방지침, 성희롱 성폭력 예방지침, 직장 내 괴롭힘 예방 대응 매뉴얼 등을 제·개정하였으며, 이를 전 직원에게 교육하고 내외부 게시를 통해 홍보하여 피해자가 적시에 절차를 활용할 수 있도록 함

평창군 시설관리공단 인권경영헌장

우리는 삶과 문화 공간을 창출하는 행복인프라 공기업으로서 '안전'과 '소통공유'를 핵심가치로 삼고 모든 경영활동에서 인권경영을 적극 실천하여 공공의 가치를 실현하고자 다음과 같이 '인권경영'을 선포하고 적극 실천할 것을 다짐한다.

하나, 우리는 모두와 동행하는 인권경영을 실현하기 위해 적극 주도한다.

하나, 우리는 대한민국헌법 및 UN 세계인권선언 등 인권에 대한 주요 국내외 기준 및 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 우리는 고용 및 모든 대우에서 인종, 성별, 종교, 장애, 나이, 출생지, 학력, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않는다.

하나, 우리는 노동자의 권익을 보호하기 위해 결사와 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 모든 형태의 직간접적인 강제노동 및 아동노동을 금지한다.

하나, 우리는 안전하고 위생적인 근로환경을 조성하여 산업 안전 및 보건을 보장한다.

하나, 우리는 지역사회와 협력업체 등 공단 경영활동과 관련한 모든 이해관계자와의 인권을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 편리하고 안전한 서비스를 제공하고 업무상 수집한 개인정보를 보호하며, 고객의 정보 접근성을 보장한다.

하나, 우리는 국내외 환경 법규를 준수하고 환경보호와 지속 가능한 자원 활용을 위해 노력한다.

하나, 우리는 모든 경영활동에서 발생하는 인권침해를 사전 예방하고, 피해구제 및 2차 피해 방지를 위해 적극 노력한다.

2024년 2월 22일

평창군 시설관리공단 임직원 일동

[인권경영 추진현황]

분야	상세 내용
인권존중 정책선언	• 공단은 임직원, 이용객, 시민, 협력업체 등 핵심 이해관계자의 인간 존엄성과 가치를 중시하는 인권경영을 통해 공공기관의 사회적 책임을 성실히 이행하고 있음. 이를 위해 경영활동 전 과정에서 임직원이 준수해야 할 행동규범과 가치판단의 기준으로서 인권경영헌장을 선언하고 그 실천을 다짐함 • 공단은 2021년 설립 1년 후인 2022년 11월 인권경영헌장을 제정하고, 2024년 2월 1차 개정 및 인권경영 선포식을 통해 최고위 수준에서 표명하였고, 임직원과 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하려는 경영 방침을 명확히 하고 있음 • 인권경영헌장은 관련부서 및 노사협의회 의견 수렴, 이사장의 결재를 통해 내용의 개선 및 보완사항을 반영하였음 • 인권정책선언은 홈페이지 인권경영에 게시하여 모든 직원과 이해관계자들이 이용 가능하며, 지역사회 내 주요 이해관계자에게 배포하였음
인권영향평가 정기적 실시	• 공단은 2024년부터 정기적으로 인권영향평가를 시행하고 있으며, 평가결과를 기반으로 다음 해 개선과 환류가 가능하도록 체계화된 시스템을 운영하고 있음. 이러한 체계를 통해 리스크를 선제적으로 발굴하여 효과적인 통제가 가능하도록 운영하고 있음 • 인권영향평가는 인권경영 운영지침에 따라 헌법 및 법률에서 보장하거나 국가인권위원회 인권경영 가이드라인 및 체크리스트, 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact, UNGC), 국제인권기준 및 규범에 준거하고 있음 • 인권영향평가 실행 시 공단의 정책과 사업이 인권에 미치는 영향을 보다 심도 있게 분석하고 개선하기 위해 내외부 전문가를 참여시키고 있고, 전문기관을 통해 다양한 시각과 전문 지식을 반영하고 있음 • 인권영향평가 결과는 전문성을 가진 전문가 등이 인권경영위원회에 참여하여 심의·의결 수행 중임 • 인권영향평가 시 주요사업과 협력사의 활동을 인권영향평가의 범위에 포함하고 있고, 협력사와의 거래 관계에서 기회의 평등을 보장하며 투명하고 공정한 절차를 준수하고 있음 • 주요사업 인권영향평가는 2024년 캠핑장 운영사업과 장사시설 운영사업, 2025년에는 관광시설사업과 장묘시설사업을 진행함 • 공단은 상인 간담회, 시민 토론회 등 다양한 이해관계자와의 간담회를 통해 기관 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의를 진행하고 있음

	2024년 인권영향평가 결과 발견된 권고사항은 개선계획을 수립하여 진행하고 있음(인권경영체제, 산업안전보장 및 환경권 보장, 직장 내 인권보호 개선 등)
인권경영 제도화를 위한 필요조치	- 공단은 인권경영 제도화를 위해 인권경영헌장 및 실행지침 제정(2023.10.27.), 인권경영시스템 인증 취득(2024.11), 인권경영 추진을 위한 전담 조직 및 인권경영위원회 구성, 정기적인 인권영향평가 시행, 인권교육 및 홍보, 인권침해 예방을 위한 구제절차 강화 등 인권경영을 체계적으로 추진하며, 모든 이해관계자의 인권 보호하고 존중하는 문화를 조성하고 있음 - 공단은 정기적인 인권영향평가 시행, 인권침해 예방을 위한 신고센터 운영, 인권 관련 실태조사를 실행하여 부정적 인권 이슈를 주기적으로 관리하고 대응하고 있음 - 공단은 클린신고센터, 익명신고 헬프라인, 고객센터 등 다양한 신고채널을 운영하여 인권침해 발생 시 신고자가 심적 부담 없이 신고할 수 있도록 하고 있어서, 신고자가 인권침해나 부당 행위를 신고할 때 개인정보 노출에 대한 걱정 없이 자유롭게 문제를 제기할 수 있음 - 공단은 인권경영위원회 자문, 실태조사, 서비스 모니터링단 운영 등을 통해 인권준수 모니터링하고 있으며, 이해관계자와 발생할 수 있는 부정적 인권영향을 예방하기 위해 다양한 활동을 운영하고 있음 - 공단은 인권경영 이행내규 제4장 19조에 따라 인권경영위원회를 운영하고 있으며, 내외부 전문가가 참여하여 연간 인권경영 현안과 운영 시책에 대해 심의 및 의결을 수행하고 있음 - 공단은 인권 관련 연간교육 프로그램 등을 수립하여 대면, 온라인으로 체계적으로 시행하고 있음(인권 및 4대폭력 예방, 장애인 인식개선, 노인 및 아동 학대 예방, 공정사회 및 인권사회 구현 등)
인권경영 성과	- 공단은 인권경영의 성과를 인권경영 운영현황을 통해 홈페이지를 통해 공개하고 있음. 또한, 인권경영 실태조사, 인권영향평가 결과, 인권경영시스템 인증 결과 등을 인권경영위원회에서 심의와 의결을 진행하며, 인권 관련 현안에 대한 종합적인 분석과 개선사항을 도출하고 있음. 이는 인권경영에 대한 지속적인 개선을 이루는 데 중요한 역할을 하고 있음 - 인권성과에 대한 인권경영 보고서는 2025년 첫 시행할 계획이며, 인권경영 추진체계, 정책, 인권영향평가 결과, 구제절차, 교육, 개선계획 등을 포함하여 공단의 인권경영 활동을 종합적으로 평가할 수 있는 충분한 정보를 제공할 계획임

구제절차 마련	• 공단은 온라인 사이버 신고센터, 유선전화, 방문, 이메일, 고객센터 리함 등 다양한 신고채널을 동시에 운영하여 접근성과 편의성을 보장하고 있음. 이와 같은 접근성 높은 채널 제공을 통해 인권침해 문제에 대한 신고자 보호와 구제 절차의 투명성을 높이고 있으며, 신속하고 공정한 문제해결을 위해 노력하고 있음 • 신고자가 공단의 구제절차 이외에 다른 절차를 이용하려는 경우 익명신고채널 헬프라인 등을 이용할 수 있도록 적극 협조하고 있음 • 공단의 구제절차는 단순히 개별적인 문제해결에 그치지 않고, 근본적인 원인을 파악하고 개선하여 유사 사례가 재발하지 않도록 하는 데 중점을 두고 있음 • 공단은 인권침해 발생 시 절차를 명확히 안내하기 위해 인권침해 구제절차 매뉴얼, 스톱킹 예방지침, 성희롱 성폭력 예방지침, 직장 내 괴롭힘 예방 대응 매뉴얼 등을 제·개정하였으며, 이를 전 직원에게 교육하고 내외부 게시를 통해 홍보하여 피해자가 적시에 절차를 활용할 수 있도록 함 • 공단은 상담센터 상담 전문성 증진을 위해 남녀 상담원 3명 전원이 매년 전문교육과정을 이수하고 있으며, 익명신고시스템 모의 신고 훈련을 통한 구제절차의 실효성을 평가 및 개선하고 있음
--------------------	---

II

인권실태조사

1

인권실태조사 개요

(1) 조사 목적

- 공공기관 인권영향평가 체크리스트 및 한국경영인증원에서 개발한 인권영향평가 기관운영 체크리스트(POOL)를 기반으로 인권측면 파악 및 평가지표 선정을 위해 기관의 인권경영시스템 등 인권 실행 실태를 파악하고자 함

(2) 조사 개요

- 조사대상 : 평창군시설관리공단 임직원
- 조사규모 : 46명(88.5%)
- 조사방법 : 구조화된 설문에 의한 온라인 조사
- 조사기간 : 2025년 7월 30일 ~ 8월 9일
- 조사기관 : 한국경영인증원

(3) 설문 구성

구 분	세부 내용
안내문	• 설문 취지 • 설문 시행주체 • 비밀보장 및 불이익 금지
인식 및 시스템	• 기관 내에서 본인의 인권존중 여부 • 기관의 인권실태 파악 노력 • 인권교육의 효과성 • 인권 관련 임직원간 의사소통의 효과성 • 인권침해 구제절차 내용에 대한 인식 • 인권침해 관련 징계수준(기준)의 적정성 • 인권침해 신고채널에 대한 인식 • 인권침해시 피해자 구제에 대한 노력 • 인권침해 신고인 및 피해자 정보보호 및 불이익 방지노력 • 기관의 인권경영선언 내용과 인권정책에 대한 인식 • 인권존중문화 정착을 위한 관심과 노력
이행수준	• 고용상 차별 관련 이행수준

	(성차별, 정규직과 비정규직 차별, 장애인 차별, 학연, 지연, 사회적 신분, 연령, 종교, 인종 등 차별) • 노동3권 존중 및 노동조합 활동 보장 • 강제노동 금지 • 아동노동 금지 • 건강권 및 산업안전보장 • 책임있는 공급망 관리 • 현지주민의 인권보호 • 환경권 보장 • 고객(소비자) 인권보호 • 이해관계자 개인정보 보호 • 직장 내 괴롭힘 금지 • 직장 내 성희롱 예방 • 모성보호 • 직원의 인권침해 예방
응답자 정보	• 성별, 나이, 직급

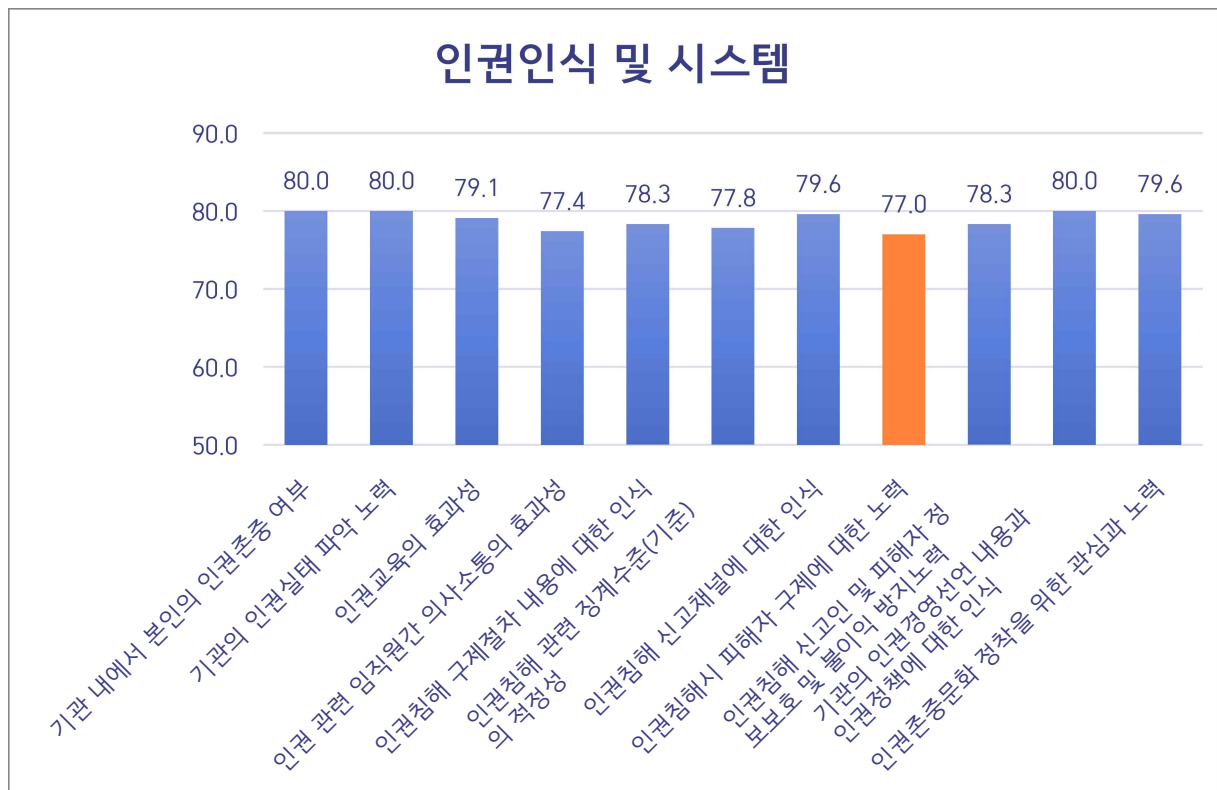
(4) 응답자 현황

구 분	사례수	비율
전체	46	100.0%
성별		
1. 남성	36	78.3%
2. 여성	10	21.7%
나이		
1. 20대	13	28.3%
2. 30대	15	32.6%
3. 40대	6	13.0%
4. 50대 이상	12	26.1%
직급		
1. 관리자(보직자-과제책임자)	12	26.1%
2. 비관리자(비보직자)	34	73.9%

2 인권실태조사 결과

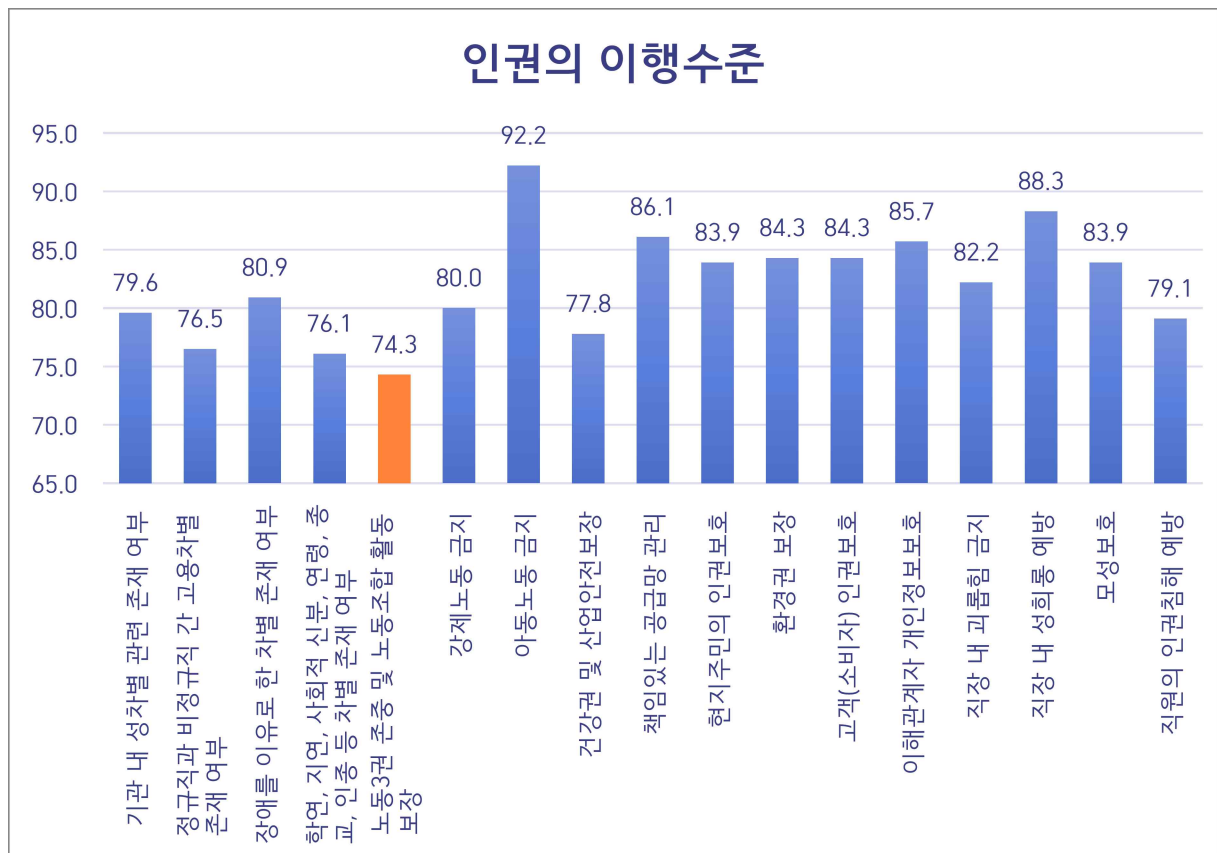
(1) 인권 인식 및 시스템

구분	설문내용	점수 (5점척도)	순위
1.1	기관 내에서 본인의 인권존중 여부	80.0	1
1.2	기관의 인권실태 파악 노력	80.0	1
1.3	인권교육의 효과성	79.1	6
1.4	인권 관련 임직원간 의사소통의 효과성	77.4	10
1.5	인권침해 구제절차 내용에 대한 인식	78.3	7
1.6	인권침해 관련 징계수준(기준)의 적정성	77.8	9
1.7	인권침해 신고채널에 대한 인식	79.6	4
1.8	인권침해시 피해자 구제에 대한 노력	77.0	11
1.9	인권침해 신고인 및 피해자 정보보호 및 불이익 방지노력	78.3	7
1.10	기관의 인권경영선언 내용과 인권정책에 대한 인식	80.0	1
1.11	경영진의 인권존중문화 정착을 위한 관심과 노력	79.6	4



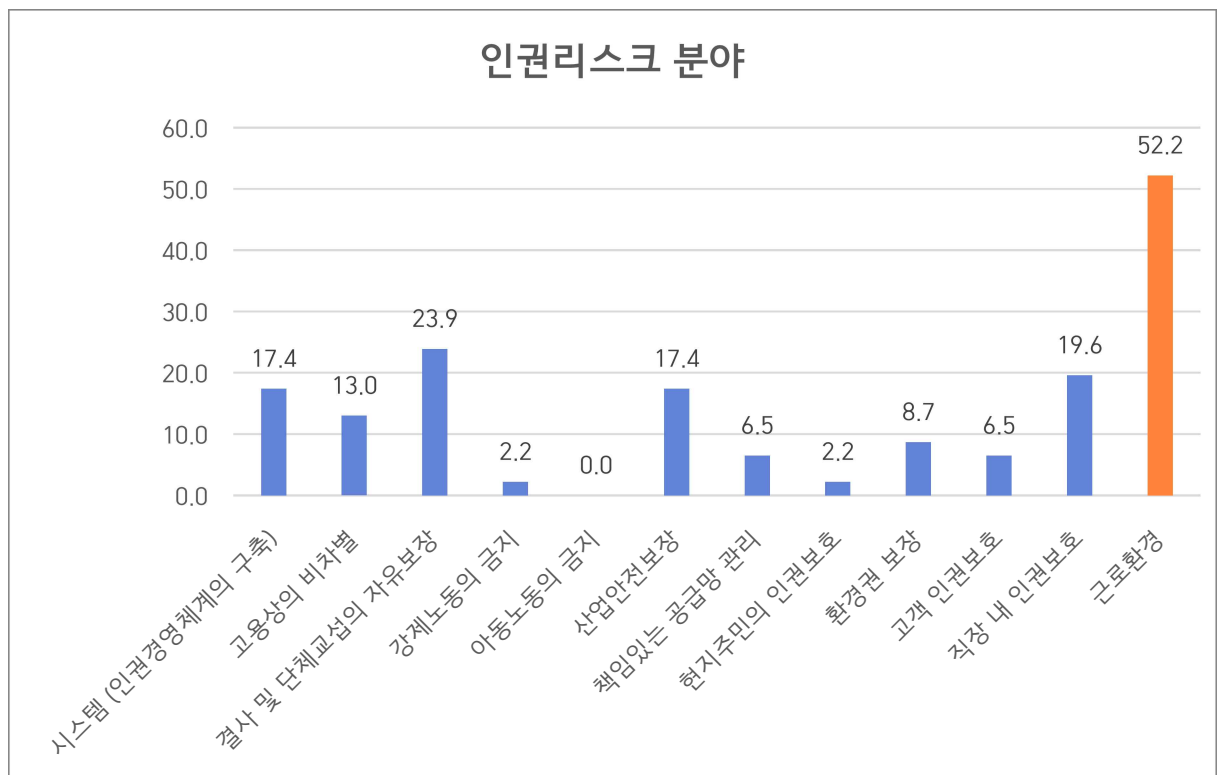
(2) 인권 이행수준

구분	설문내용	점수 (5점척도)	순위
1.12	기관 내 성차별 관련 존재 여부	79.6	12
1.13	정규직과 비정규직 간 고용차별 존재 여부	76.5	15
1.14	장애를 이유로 한 차별 존재 여부	80.9	10
1.15	학연, 지연, 사회적 신분, 연령, 종교, 인종 등 차별 존재 여부	76.1	17
1.16	노동3권 존중 및 노동조합 활동 보장	74.3	17
1.17	강제노동 금지	80.0	11
1.18	아동노동 금지	92.2	1
1.19	건강권 및 산업안전보장	77.8	14
1.20	책임있는 공급망 관리	86.1	3
1.21	현지주민의 인권보호	83.9	7
1.22	환경권 보장	84.3	5
1.23	고객(소비자) 인권보호	84.3	5
1.24	이해관계자 개인정보보호	85.7	4
1.25	직장 내 괴롭힘 금지	82.2	9
1.26	직장 내 성희롱 예방	88.3	2
1.27	모성보호	83.9	8
1.28	직원의 인권침해 예방	79.1	13



(3) 기관에 가장 큰 영향을 미치는 인권리스크 분야(최대 3개 항목 선택)

구분	설문내용	응답비율(%)	순위
1	시스템(인권경영체계의 구축)	17.4	4
2	고용상의 비차별	13.0	6
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	23.9	2
4	강제노동의 금지	2.2	10
5	아동노동의 금지	0.0	12
6	산업안전보장	17.4	4
7	책임있는 공급망 관리	6.5	8
8	현지주민의 인권보호	2.2	10
9	환경권 보장	8.7	7
10	고객 인권보호	6.5	8
11	직장 내 인권보호	19.6	3
12	근로환경	52.2	1



3 인권실태조사 결과 분석

❖ 인권존중문화 성숙도

- 조직 내 인권 인식 및 시스템 관련하여 ‘평소 우리 기관 내에서 본인의 인권이 존중되고 있다’(80.0%), ‘우리 기관은 정기적으로 설문조사, 면담 등을 실시하여 조직의 실질적인 인권실태 파악을 위해 노력하고 있다’(80.8%), ‘기관의 인권경영선언 내용과 인권정책에 대해 충분히 알고 있다’(80.0%)는 응답이 같은 비중으로 가장 높게 나타난 반면, ‘인권침해시 우리 기관이 적극적으로 피해자를 구제하려고 노력할 것이라고 생각한다’(77.0%)는 응답은 상대적으로 가장 낮은 점수를 나타낸 것으로 분석됨
- 조직 내 인권의 이행수준에 대해서는 ‘아동노동 금지’에 대한 이행수준(92.2%)이 가장 높게 나타난 반면, ‘노동3권 존중 및 노동조합 활동 보장’에 대한 이행수준(74.3%)은 상대적으로 가장 낮은 점수 분포를 보이는데, 이는 현재 노동조합이 조직되어 있지 않은 원인에 기인한 것으로 파악됨
- 기관에 가장 큰 영향을 미치는 인권리스크 분야에 대해서는 ‘근로환경’(52.2%)이 가장 높게 나타났고, 다음으로 결사 및 단체교섭의 자유보장(23.9%), 직장 내 인권보호(19.6%), 시스템(인권경영체계의 구축)(17.4%), 산업안전보장(17.4%), 고용상의 비차별(13.0%), 환경권 보장(8.7%), 책임있는 공급망 관리(6.5%), 고객 인권보호(6.5%), 강제노동의 금지(2.2%), 현지주민의 인권보호(2.2%), 아동노동의 금지(0.0%) 순으로 나타남

▶ 시사점

- ☑ 인권실태조사 결과에 의하면, 구성원들은 ‘평소 조직 내에서 본인의 인권이 존중되고 있고, 조직의 실질적인 인권실태 파악을 위해 노력하며, 기관의 인권경영선언 내용과 인권정책에 대해 충분히 알고 있다’고 인식하는 반면, ‘인권침해 시 피해자의 구제 노력’에 대해서는 상대적으로 인식수준이 낮아 인권침해 사례 발생 시 피해자에 대한 신속한 보호조치 등 적극적인 구제 노력이 필요할 것으로 보임
- ☑ 인권 이행수준과 관련하여 ‘아동노동 금지’ 분야에 대한 이행수준은 가장 높게 나타난 반면, ‘노동3권 존중 및 노동조합 활동 보장’ 분야에 대한 인권 이행수준은 상대적으로 가장 낮게 나타남

- ☑ 조직 구성원들은 ‘근로환경’ 분야를 조직 내 인권리스크로 인식하는 경향이 높은 것으로 파악됨
- ☑ 종합적으로, ‘아동노동 금지’ 분야는 인권 이행수준에 대한 인식이 매우 높은 반면, ‘노동3권 및 노동조합 활동 보장’ 분야는 상대적으로 인권 이행수준에 대한 인식이 가장 낮고, ‘근로환경’을 조직에 부정적 영향을 미치는 인권리스크로 인식하는 경향이 높게 나타나 노동3권 보장 및 근로환경 개선을 위한 적극적인 노력이 요구됨

Ⅲ

인권영향평가 실행

1

인권영향평가 실시 개요

(1) 실시 주체 및 범위

□ 평가주관 : (내부) 평창군시설관리공단 안전감사팀

(외부) 한국경영인증원 평가위원

□ 실시기간 : 2025년 7월 17일 ~ 2025년 10월 31일

□ 주요활동

- '25. 07. 21 : 인권영향평가 Kick-off
- '25. 07. 28 ~ 08. 13 : 인권영향평가 지표개발 및 확정
- '25. 08. 22 : 인권영향평가 지표교육
- '25. 08. 25 ~ 08. 29 : 평가대상 담당자 자체평가 실시
- '25. 09. 05 : 인권영향평가 외부전문위원 현장실사
- '25. 10. 31 : 최종보고서 제출

□ 평가대상

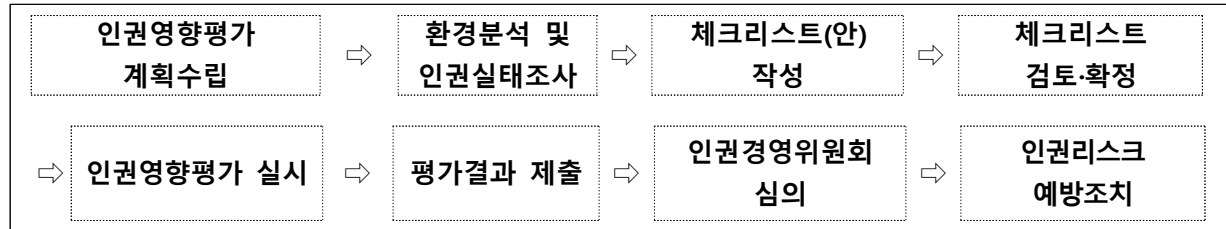
- 기관운영 : 평창군시설관리공단(내/외부 이해관계자)
- 주요사업 : 관광시설사업, 장묘시설사업

□ 평가범주

- (기관운영) 인권경영체제, 고용상 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유, 강제노동, 아동노동, 산업안전, 공급망 관리, 현지주민 인권, 환경권, 고객인권, 직장 내 인권보호 및 근로환경 등 공공기관 인권영향평가 체크리스트를 통해 선정한 인권측면을 기초로 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시
- (주요사업) 기관의 사업수행이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시

(2) 평가절차 및 방법

□ 평가절차



□ 평가방법

- 국가인권위원회 인권경영 가이드라인에서 제시한 지표와 원칙, 사례를 참고하여 기관운영 평가 체크리스트별 객관적 증빙자료와 평가기준을 표준화하고 표준화된 평가방법 및 기준을 제공하여 같은 질문에 대하여 다른 의미로 해석하는 것을 최소화
- 기관의 주요 인권측면을 선정하여 기관운영 평가를 위한 체크리스트 초안 마련 및 검토
- 인권경영 추진 담당자 및 관리자, 실무자를 대상으로 지표교육을 실시하여 인권영향평가의 중요성과 평가방법에 대하여 숙지하고 기관운영 및 주요사업 지표에 대한 의견수렴을 통해 최종 평가지표 확정
- 내부 자체평가를 거친 후 외부전문가의 현장실사를 통해 “예”로 응답한 지표의 객관적 증빙자료를 확인하고, “아니오” 답변에 해당하는 지표가 있는지 여부를 중점적으로 확인(개선과제 도출 중점)
- 평가자의 주관적인 판단에 의존하는 평가지표의 특성상 서로 다른 두 집단이 독립적으로 평가할 수 있도록 하는 것이 바람직하지만, 실무상 한계를 감안하여 같은 지표에 대하여 실무담당자의 인터뷰를 실시하여 평가
- 인권경영 전담부서인 안전감사팀 주도하에 현장평가 결과를 인권경영 협력부서(관련부서)에 배포하여 평가결과에 대한 이의제기·수정 의견을 반영
- 최종 취합된 진단 결과 및 증빙자료에 대하여 인권경영위원회 의견을 수렴하여 진단을 확정하고 이에 대한 개선과제를 도출

□ 중대성 평가

- 인권영향평가를 통해 식별된 여러 인권이슈를 분석하여 대응의 우선순위를 정하는 과정이며, 인권이슈를 일거에 해결하기는 어려우므로 ‘중대성 평가’를 통해 인권경영 개선의 효율성을 추구함
- 중대성 평가를 실시함에 있어 피해자의 권리 관점에서 침해의 심각성(severity)(규모, 범위, 회복 가능성)과 발생가능성(likelihood)을 기준으로 주요 인권이슈를 도출함
- 인권영향평가의 본질적인 목적은 주요 인권이슈를 도출하고 그에 대한 실효적인 대책을 수립하여 시행하는 것에 있음
 - 체크리스트 평가 결과에 따른 항목별 득점과 종합점수는 최종결과물이 아닌 참고사항임을 양지하되, 점수 산출이 주요 인권 이슈 도출에 방해로 작용하지 않도록 경영진의 이해와 관심이 필요함

2 인권영향평가 주요사업 선정

□ 주요사업

- 평창군시설관리공단은 ‘관광시설사업’과 ‘장묘시설사업’을 주요사업으로 선정함

□ 주요사업 선정 목적

- 다양한 이해관계자가 얹혀 있는 주요사업의 특성상 사업수행 과정에서 ① 사업의 인권체제에 인권침해가 발생하는지, ② 사업이 공정하게 운영되는지, ③ 이용자 및 이용객의 인권이 보장되는지, ④ 안전 및 환경권이 보장되는지 ⑤ 개인정보보호가 되는지 ⑥ 근로자 인권보호 등의 인권침해 요소를 파악하여 이해관계자에게 미치는 영향의 정도가 어떠한지를 점검할 필요가 있음

□ 주요사업 선정 기준

- 공공기관 인권경영매뉴얼에 의하면 주요사업 선정 시 중점 추진사업 여부, 이해관계자 효율성, 지역이슈 연계성, 파급영향력 등을 종합적으로 고려하여 선정하도록 하고 있음

평가항목	정의
① 이해관계자 효율성	- 다양한 이해관계자가 관련되어 있는가? - 특정한 이해관계자에게 국한되어 있지는 않은가?
② 지역이슈 연계성	- 주요사업이 지역주민, 환경, 최근 보도사항 등 주요 관심 사항이 반영되는 사업인가?
③ 파급영향력	- 주요사업으로 선정 시 기관의 지속발전 계획에 기여하는 바가 높은가?
④ 포괄성	- 공공기관의 사업으로 부정적인 영향을 받을 수 있는 인권을 확인하기 위해 국내법상에서의 권리뿐만 아니라 국제적으로 인정된 규약에 따른 확인을 해 보았는가? (ILO협약, 국제인권조약 등) - 공공기관이 직접 야기하거나 기여하는 것에 그치지 않고 잠재적인 영향도 포함하여 고려할 수 있는가? - 식별된 부정적인 인권영향의 원인과 정도를 분석하고 그에 대한 대응책을 마련하는 대응계획 등을 마련할 수 있는가?
⑤ 중대성	- 인권영향평가 사업 선정 시 식별된 부정적인 인권영향에 대응할 때 우선순위를 정하는 기준이 되는 것인가? - 부정적인 인권영향이 발생할 가능성이 높고, 가장 심각할 것으로 예측되는 사업을 선택하였는가? - 심각성과 발생가능성 기준이 우위에 있는가?

□ 주요사업 선정 사유

- 국가인권위원회 공공기관 인권경영매뉴얼은 인권영향평가를 실시할 주요사업 선정 시 기관의 주력사업 또는 대표사업 여부, 신규사업 여부, 경영활동 전반을 포함하는 사업인지 여부, 향후 사업의 중요도 등 기관의 지속가능 발전을 도모하는 사업인지 우선적으로 고려하여 선정하도록 함
- ‘관광시설사업’과 ‘장묘시설사업’은 이용자 및 다양한 이해관계자가 참여하는 사업으로 그 파급력 등을 고려하였을 때 사업의 대표성과 시의성이 높아 2025년 인권영향평가 대상 주요사업으로 선정함

3 인권영향평가 지표 구성

(1) 평가지표 개발 및 확정

기관운영 평가지표	공공기관 인권경영매뉴얼 내 인권영향평가 체크리스트를 통해 선정한 주요 인권측면을 기반으로 대내·외 인권환경과 최신 인권경영 트렌드를 반영하여 기관 특성에 맞는 지표를 개발
주요사업 평가지표	- 대상사업 관련 자료 및 문헌 분석을 통해 신규 지표를 개발 - 주요사업 관련 이해관계자의 실질적·잠재적 인권리스크를 진단할 수 있도록 대상사업 특성을 고려한 주요사업 지표개발

(2) 기관운영 평가지표

☐ 기관운영 평가지표 확정

- 인권경영 가이드라인과 공공기관 인권경영매뉴얼 체크리스트를 통해 선정한 주요 인권측면을 기반으로 미디어 리서치, 관계자 인터뷰, 조직 및 업무현황 조사, 인권실태조사 등 평가지표 고도화 과정을 통해 12개 분야 34개 항목 192개 세부지표를 확정

☐ 기관운영 평가지표 (12분야 34개 항목 192개 지표)

No	분야	항목수/지표수
1	인권경영 체제의 구축	5개/41개
2	고용상의 비차별	3개/14개
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	1개/8개
4	강제노동의 금지	1개/8개
5	아동노동의 금지	1개/6개
6	산업안전 보장	4개/17개
7	책임있는 공급망 관리	2개/6개
8	현지주민의 인권보호	1개/3개
9	환경권 보장	4개/18개
10	고객인권 보호	3개/15개
11	직장 내 인권보호	5개/31개
12	근로환경	4개/25개

□ 기관운영 세부 평가지표

No	분야	항목	지표수
1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	41
		인권영향평가 정기적 실시	
		인권경영제도화를 위한 필요조치	
		인권경영 성과	
		구제절차 마련	
2	고용상의 비차별	고용상 비차별	14
		고용상 남녀비차별	
		비정규직 근로자 비차별	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	노동조합 활동 불이익 처우 금지	8
		강제노동 금지	
4	강제노동의 금지	연소자 고용금지	8
5	아동노동의 금지	작업장 안전	6
6	산업안전 보장	임산부 및 장애인 등 보호	17
		필수장비 제공 및 교육실시 등	
		산업재해 피해근로자 지원	
7	책임있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	6
		모니터링 실시	
8	현지주민의 인권보호	지역주민의 지적재산권 보호	3
9	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	18
		환경정보의 공개	
		환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	
		비상계획 수립	
10	고객인권 보호	고객 보호를 위한 법령 준수	15
		서비스나 정보 결함시 조치	
		고객정보 보호	
11	직장 내 인권보호	직장 내 괴롭힘 방지	31
		직장 내 성희롱 금지	
		장애인근로자 보호	
		감정노동근로자 보호	
		모성보호	
12	근로환경	휴식권 보장	25
		휴가권 보장	
		건강권 보장	
		유연근무	

(3) 주요사업 평가지표

☐ 주요사업 평가지표 확정

- 공공기관 인권경영매뉴얼에 따라 기관의 대내·외 환경 및 중장기전략을 바탕으로 중점 추진사업, 다양한 이해관계자, 파급 영향력 등을 종합적으로 고려하여 ‘관광시설사업’ 분야 6개 항목 23개 지표와 ‘장묘시설사업’ 분야의 6개 항목 23개 지표 개발 및 확정

☐ 주요사업 평가지표

No	사업	항목수 / 지표수
1	관광시설사업	6개 / 23개
2	장묘시설사업	6개 / 23개

☐ 주요사업 세부 평가지표

No	사업	항목	지표수
1	관광시설사업	사업의 인권체제	23
		공정운영	
		이용자인권	
		안전 및 환경권 보장	
		개인정보보호	
		근로자인권보호	
2	장묘시설사업	사업의 인권체제	23
		공정운영	
		이용객인권	
		안전 및 환경권 보장	
		개인정보보호	
		근로자인권보호	

(4) 인권영향평가 점수 산정

□ 지표별 점수 산정기준

- 세부 지표별 확인 결과에 대한 ‘예’, ‘보완필요’, ‘아니오’, ‘정보없음’, ‘해당없음’ 응답을 수치화하여 인권영향평가 결과를 정량화

구분	평가기준	배점
예	• 지표의 내용이 충분히 실행되고 규정 및 증빙자료가 인정되는 경우	2
보완필요	• 지표의 내용이 실행되고 있으나 규정이나 증빙자료가 미비한 경우 • 지표의 내용이 실행된 적은 없으나 문서화된 계획이 있는 경우	1
아니오	• 지표의 내용이 실행된 적이 없으며 문서화된 계획도 없는 경우	0
정보없음	• 지표의 내용이 실행되었다고 하나 실행 증빙을 확인할 수 없는 경우 • 지표의 내용이 실행 예정이라고 하지만 문서화된 계획을 확인할 수 없는 경우	0
해당없음	• 지표의 내용이 현재까지 관련성이 없으며 앞으로도 관련성이 거의 없다고 판단되는 경우	-

○ 세부 지표별 점수 부여기준

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

※ 평가 불가능한 지표(해당없음)는 평가에서 제외

* 해당없음 : 기관 운영범위 및 업무 내용과 관련성이 없거나 앞으로도 거의 없다고 판단되는 경우

○ 항목별 지표 득점을 100점 만점으로 환산하여 평균점수 산출

$$100\text{점 단위 환산방법} = \sum(\text{해당항목 지표 점수}) / (2 \times \text{해당항목 지표 수}) \times 100$$

Ⅳ

인권영향평가 결과

1

인권영향평가 종합

(1) 기관운영 분야 : 95.2% (100% 기준)

- 고용상의 비차별, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전 보장, 현지주민의 인권보호 및 고객인권 보호 분야는 매우 우수
- 인권경영 체계 구축, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 책임있는 공급망 관리, 환경권 보장, 직장 내 인권보호 및 근로환경 분야는 일부 개선 필요

(2) 주요사업 분야(관광시설사업) : 97.8% (100% 기준)

- 공정운영, 이용자인권, 안전 및 환경권 보장, 개인정보보호, 근로자인권보호 분야에서 매우 우수
- 사업의 인권체계 분야는 일부 개선 필요

(3) 주요사업 분야(장묘시설사업) : 100.0% (100% 기준)

- 사업의 인권체계, 공정운영, 이용객인권, 안전 및 환경권 보장, 개인정보보호 및 근로자인권보호 등 모든 분야에서 매우 우수

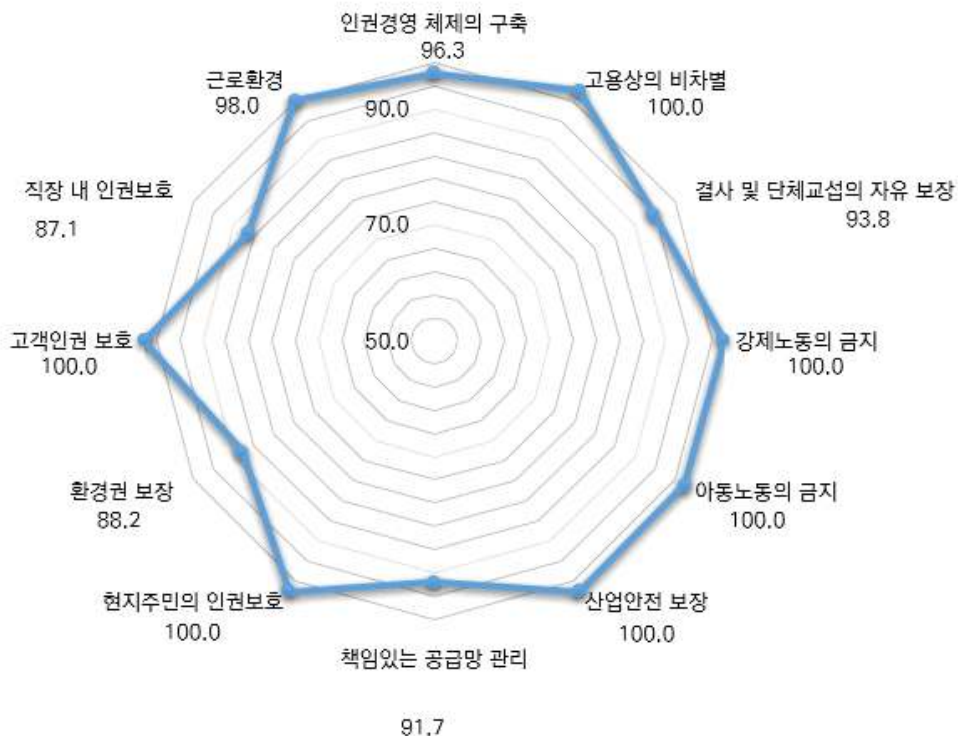
2 기관운영 인권영향평가 결과

(1) 기관운영 종합결과

□ 종합 점수 : 95.2% (378점¹⁾ 중 360점 획득)

- ▶ 기관운영 인권영향평가 종합결과 95.2%로 매우 우수하게 운영
- ▶ 고용상의 비차별, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전 보장, 현지주민의 인권보호 및 고객인권 보호 분야는 달성률 100%로 매우 우수하게 운영
- ▶ 인권경영 체계 구축, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 책임있는 공급망 관리, 환경권 보장, 직장 내 인권보호 및 근로환경 분야는 일부 개선 필요

인권영향평가 종합점수



1) 조정배점('해당없음' 제외) 기준

No	분야	결과			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	인권경영 체제의 구축	82	82	79	96.3%
2	고용상의 비차별	28	28	28	100.0%
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	16	15	93.8%
4	강제노동의 금지	16	16	16	100.0%
5	아동노동의 금지	12	8	8	100.0%
6	산업안전 보장	34	34	34	100.0%
7	책임있는 공급망 관리	12	12	11	91.7%
8	현지주민의 인권보호	6	6	6	100.0%
9	환경권 보장	36	34	30	88.2%
10	고객인권 보호	30	30	30	100.0%
11	직장 내 인권보호	62	62	54	87.1%
12	근로환경	50	50	49	98.0%
총점		384	378	360	95.2%

※ 점수 산출식 : [(예×2점)+(보완필요×1점)+(아니오×0점)+(정보 없음×0점)]÷(해당 없음 제외한 전체문항×2점)

(2) 기관운영 점검 집계결과

- 총 192개 지표 중 예 175개, 보완필요 10개, 아니오 4개, 해당없음 3개로 집계됨
- (보완필요) 인권경영 체제의 구축, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 책임있는 공급망 관리, 환경권 보장, 직장 내 인권보호, 근로환경 분야의 10개 항목은 주요 개선과제에 반영
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘아니오’, ‘보완필요’, ‘정보없음’)에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험 요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항 도출 가능함

<기관운영 인권영향평가 종합진단 결과>

No	분야	평가결과					
		예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	계
1	인권경영 체제의 구축	38	3	0	0	0	41
2	고용상의 비차별	14	0	0	0	0	14
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	7	1	0	0	0	8
4	강제노동의 금지	8	0	0	0	0	8
5	아동노동의 금지	4	0	0	0	2	6
6	산업안전 보장	17	0	0	0	0	17
7	책임있는 공급망 관리	5	1	0	0	0	6
8	현지주민의 인권보호	3	0	0	0	0	3
9	환경권 보장	14	2	1	0	1	18
10	고객인권 보호	15	0	0	0	0	15
11	직장 내 인권보호	26	2	3	0	0	31
12	근로환경	24	1	0	0	0	25
합계		175	10	4	0	3	192

(3) 기관운영 분야별 상세 평가

◆ 분야 1. 인권경영 체계의 구축

(운영현황)

- 공단은 인권경영을 통해 공공기관의 사회적 책임을 성실히 이행하고 있으며, 인권경영헌장을 선포하고 임직원과 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하려는 경영방침을 명확히 함
- 2024년부터 정기적으로 인권영향평가를 시행하고 평가결과에 기반하여 개선과 환류가 가능하도록 시스템을 운영하여 리스크를 선제 발굴하고 효과적으로 통제함
- 인권영향평가 결과는 전문성을 갖춘 전문가가 참여하는 인권경영위원회에서 심의·의결함
- 공단은 다양한 이해관계자와의 간담회를 통해 부정적 인권영향이 예상되는 개인 또는 집단과 협의하고 인권침해 예방을 위한 의견수렴을 지속함
- 인권경영 제도화를 위해 현장·실행지침 제정, 인권경영시스템 인증 취득 추진, 인권경영 추진을 위한 전담조직 및 인권경영위원회 구성, 정기 인권영향평가 시행, 인권교육 및 홍보, 구제절차 강화 등 모든 이해관계자의 인권을 보호·존중하는 문화를 조성함
- 공단은 클린신고센터, 익명신고 헬프라인, 고객센터리함 등 다양한 신고채널을 운영하여 접근성과 편의성을 보장하고, 인권경영위원회 자문, 실태조사, 서비스 모니터링단 등을 통해 인권준수 모니터링을 하고 있음
- 공단은 인권경영 운영현황을 홈페이지에 공개하고, 인권경영 실태조사, 인권영향평가 결과, 인권경영시스템 인증 결과 등을 인권경영위원회에서 심의·의결하며, 인권 관련 현안에 대한 종합적인 분석과 개선사항을 도출하고 있음
- 공단은 인권침해 구제절차 매뉴얼, 스톱킹 예방지침, 성희롱 성폭력 예방지침, 직장 내 괴롭힘 예방 대응 매뉴얼 등을 제·개정하고, 익명신고시스템 모의신고 훈련을 통한 구제절차의 실효성을 평가 및 개선하고 있음

(평가요약)

- 공단은 임직원, 이용객, 시민, 협력업체 등 핵심 이해관계자의 인간 존엄성과 가치를 중시하는 인권경영을 통해 공공기관의 사회적 책임을 성실히 이행하고 있음. 이를 위해 경영활동 전 과정에서 임직원이 준수해야 할 행동규범과 가치판단의 기준으로서 인권경영헌장을 선언하고 그 실천을 다짐함
- 공단은 2021년 설립 1년 후인 2022년 11월 인권경영헌장을 제정하고, 2024년 2월 1차 개정 및 인권경영 선포식을 통해 최고위 수준에서 표명하였고, 임직원과 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하려는 경영 방침을 명확히 하고 있음
- 공단은 2024년부터 정기적으로 인권영향평가를 시행하고 있으며, 평가결과를 기반으로 다음 해 개선과 환류가 가능하도록 체계화된 시스템을 운영하고 있음. 이러한 체계를 통해 리스크를 선제적으로 발굴하여 효과적인 통제가 가능하도록 운영하고 있음
- 인권영향평가 결과는 전문성을 가진 전문가 등이 인권경영위원회에 참여하여 심의·의결 수행 중임
- 주요사업 인권영향평가는 2024년 캠핑장 운영사업과 장사시설 운영사업, 2025년에는 관광시설사업과 장묘시설사업을 진행함
- 공단은 상인 간담회, 시민 토론회 등 다양한 이해관계자와의 간담회를 통해 기관 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의를 진행하고 있음
- 공단은 인권경영 제도화를 위해 인권경영헌장 및 실행지침 제정(2023.10.27.), 인권경영시스템 인증 취득(2024.11), 인권경영 추진을 위한 전담 조직 및 인권경영위원회 구성, 정기적인 인권영향평가 시행, 인권교육 및 홍보, 인권침해 예방을 위한 구제절차 강화 등 인권경영을 체계적으로 추진하며, 모든 이해관계자의 인권 보호하고 존중하는 문화를 조성하고 있음
- 공단은 클린신고센터, 익명신고 헬프라인, 고객센터 등 다양한 신고채널을 운영하여 인권침해 발생 시 신고자가 심적 부담 없이 신고할 수 있도록 하고 있어서 신고자가 인권침해나 부당 행위를 신고할 때 개인정보 노출에 대한 걱정 없이 자유롭게 문제를 제기할 수 있음
- 공단은 인권경영위원회 자문, 실태조사, 서비스 모니터링단 운영 등을 통해

인권준수 모니터링하고 있으며, 이해관계자와 발생할 수 있는 부정적 인권영향을 예방하기 위해 다양한 활동을 운영하고 있음

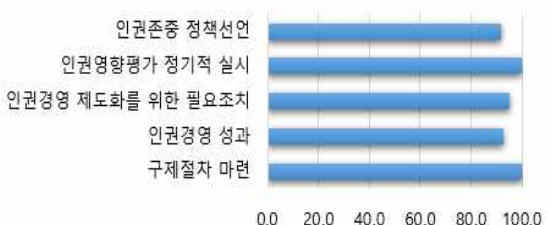
- 공단은 인권 관련 연간교육 프로그램 등을 수립하여 대면, 온라인으로 체계적으로 시행하고 있음(인권 및 4대폭력 예방, 장애인 인식개선, 노인 및 아동 학대 예방, 공정사회 및 인권사회 구현 등)
- 공단은 인권경영의 성과를 인권경영 운영현황을 통해 홈페이지를 통해 공개하고 있음. 또한, 인권경영 실태조사, 인권영향평가 결과, 인권경영시스템 인증 결과 등을 인권경영위원회에서 심의와 의결을 진행하며, 인권 관련 현안에 대한 종합적인 분석과 개선사항을 도출하고 있음. 이는 인권경영에 대한 지속적인 개선을 이루는 데 중요한 역할을 하고 있음
- 인권성과에 대한 인권경영 보고서는 2025년 첫 시행할 계획이며, 인권경영 추진 체계, 정책, 인권영향평가 결과, 구제절차, 교육, 개선계획 등을 포함하여 공단의 인권경영 활동을 종합적으로 평가할 수 있는 충분한 정보를 제공할 계획임
- 공단은 온라인 사이버 신고센터, 유선전화, 방문, 이메일, 고객센터 등 다양한 신고채널을 동시에 운영하여 접근성과 편의성을 보장하고 있음. 이와 같은 접근성 높은 채널 제공을 통해 인권침해 문제에 대한 신고자 보호와 구제 절차의 투명성을 높이고 있으며, 신속하고 공정한 문제해결을 위해 노력하고 있음
- 공단은 인권침해 발생 시 절차를 명확히 안내하기 위해 인권침해 구제절차 매뉴얼, 스토킹 예방지침, 성희롱 성폭력 예방지침, 직장 내 괴롭힘 예방 대응 매뉴얼 등을 제·개정하였으며, 이를 전 직원에게 교육하고 내외부 게시를 통해 홍보하여 피해자가 적시에 절차를 활용할 수 있도록 함
- 공단은 상담센터 상담 전문성 증진을 위해 남녀 상담원 3명 전원이 매년 전문교육과정을 이수하고 있으며, 익명신고시스템 모의신고 훈련을 통한 구제절차의 실효성을 평가 및 개선하고 있음

(권고의견)

- 인권경영현장의 주기적 개정 및 검토를 권고함(2026년 직장 내 괴롭힘 등 사회적 이슈들을 반영하여 개정 권고, 인권홈페이지 인권경영선언문에 제·개정 이력 및 이사장 서명이 포함된 것으로 게시 권고). 또한 인권경영현장 개정 시

인권경영위원회에서 외부전문가의 자문 및 검토를 권고함

- 인권경영위원회 구성과 관련하여 공공기관 인권경영 가이드라인에 의거, 외부위원을 과반수 이상으로 구성 권고함(외부위원 구성원에는 변호사, 노무사, 인권 관련 단체가 적합하며, 인권경영 실행지침 제20조 외부위원은 3명으로 임명한다는 규정에 따라 구성을 권고함)
- 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침에 의거 인권경영보고서를 통한 성과보고를 정기적으로 시행할 것을 권고함(인권경영보고서에는 인권경영 추진 체계, 정책, 인권영향평가 결과, 구제절차, 교육, 개선계획 등 공단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 포함. 또한 인권경영 성과는 인권실태조사 점수, 인권영향평가 점수, 교육실적, 신고채널 운영실적 등 정량적 지표 또는 정성적 평가를 포함. 인권경영보고서는 인권경영위원회를 통해 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견수렴을 통한 성과 확인 필요. 인권경영보고서는 홈페이지에 공개)

결과 그래프	달성률(%)		
분야 1. 인권경영 체제의 구축 	No	항 목	계
	1	인권존중 정책선언	91.7
	2	인권영향평가 정기적 실시	100.0
	3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	95.0
	4	인권경영 성과	92.9
	5	구제절차 마련	100.0
	전 체		96.3

□ 분야1. 항목별 결과

1.1) 인권존중 정책선언

평가의견	- 공단은 임직원, 이용객, 시민, 협력업체 등 핵심 이해관계자의 인간 존엄성과 가치를 중시하는 인권경영을 통해 공공기관의 사회적 책임을 성실히 이행하고 있음. 이를 위해 경영활동 전 과정에서 임직원이 준수해야 할 행동규범과 가치판단의 기준으로서 인권경영헌장을 선언하고 그 실천을 다짐함 - 공단은 2021년 설립 1년 후인 2022년 11월 인권경영헌장을 제정하고, 2024년 2월 1차 개정 및 인권경영 선포식을 통해 최고위 수준에서 표명하였고, 임직원과 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하려는 경영 방침을 명확히 하고 있음
-------------	--

	• 인권경영헌장은 관련부서 및 노사협의회 의견 수렴, 이사장의 결재를 통해 내용의 개선 및 보완사항을 반영하였음 • 인권정책선언은 홈페이지 인권경영에 게시하여 모든 직원과 이해관계자들이 이용 가능하며, 지역사회 내 주요 이해관계자에게 배포하였음
권고의견	• 인권경영헌장의 주기적 개정 및 검토를 권고함(2026년 직장 내 괴롭힘 등 사회적 이슈들을 반영하여 개정 권고 및 인권홈페이지 인권경영선언문에 제·개정 이력 및 이사장 서명이 포함된 것으로 게시 권고). 또한, 인권경영헌장 개정시 인권경영위원회에서 외부전문가의 자문 및 검토를 권고함

1.2) 인권영향평가 정기적 실시

평가의견	• 공단은 2024년부터 정기적으로 인권영향평가를 시행하고 있으며, 평가 결과를 기반으로 다음 해 개선과 환류가 가능하도록 체계화된 시스템을 운영하고 있음. 이러한 체계를 통해 리스크를 선제적으로 발굴하여 효과적인 통제가 가능하도록 운영하고 있음 • 인권영향평가는 인권경영 운영지침에 따라 헌법 및 법률에서 보장하거나 국가인권위원회 인권경영 가이드라인 및 체크리스트, 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact, UNGC), 국제인권기준 및 규범에 준거하고 있음 • 인권영향평가 실행 시 공단의 정책과 사업이 인권에 미치는 영향을 보다 심도 있게 분석하고 개선하기 위해 내외부 전문가를 참여시키고 있고, 전문기관을 통해 다양한 시각과 전문 지식을 반영하고 있음 • 인권영향평가 결과는 전문성을 가진 전문가 등이 인권경영위원회에 참여하여 심의·의결 수행 중임 • 인권영향평가 시 주요사업과 협력사의 활동을 인권영향평가의 범위에 포함하고 있고, 협력사와의 거래 관계에서 기회의 평등을 보장하며 투명하고 공정한 절차를 준수하고 있음 • 주요사업 인권영향평가는 2024년 캠핑장 운영사업과 장사시설 운영사업, 2025년에는 관광시설사업과 장묘시설사업을 진행함 • 공단은 상인 간담회, 시민 토론회 등 다양한 이해관계자와의 간담회를 통해 기관 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의를 진행하고 있음 • 2024년 인권영향평가 결과 발견된 권고사항은 개선계획을 수립하여 진행하고 있음(인권경영체제, 산업안전보장 및 환경권 보장, 직장 내 인권 보호 개선 등)
권고의견	• 권고의견 없음

1.3) 인권경영 제도화를 위한 필요 조치

평가의견	• 공단은 인권경영 제도화를 위해 인권경영헌장 및 실행지침 제정 (2023.10.27), 인권경영인증시스템 취득 (2024.11), 인권경영 추진을 위한 전담 조직 및 인권경영위원회 구성, 정기적인 인권영향평가 시행, 인권교육 및 홍보, 인권침해 예방을 위한 구제절차 강화 등 인권경영을 체계적으로 추진하며, 모든 이해관계자의 인권 보호하고 존중하는 문화를 조성하고 있음 • 공단은 정기적인 인권영향평가 시행, 인권침해 예방을 위한 신고센터 운영, 인권 관련 실태조사를 실행하여 부정적 인권 이슈를 주기적으로 관리하고 대응하고 있음 • 공단은 클린신고센터, 익명신고 헬프라인, 고객센터 등 다양한 신고채널을 운영하여 인권침해 발생 시 신고자가 심적 부담 없이 신고할 수 있도록 하고 있어서 신고자가 인권침해나 부당 행위를 신고할 때 개인정보 노출에 대한 걱정 없이 자유롭게 문제를 제기할 수 있음 • 공단은 인권경영위원회 자문, 실태조사, 서비스 모니터링단 운영 등을 통해 인권준수 모니터링을 하고 있으며, 이해관계자와 발생할 수 있는 부정적 인권영향을 예방하기 위해 다양한 활동을 운영하고 있음 • 공단은 인권경영 이행내규 제4장 19조에 따라 인권경영위원회를 운영하고 있으며, 내외부 전문가가 참여하여 연간 인권경영 현안과 운영 정책에 대해 심의 및 의결을 수행하고 있음 • 공단은 인권 관련 연간교육 프로그램 등을 수립하여 대면, 온라인으로 체계적으로 시행하고 있음(인권 및 4대폭력 예방, 장애인 인식개선, 노인 및 아동 학대 예방, 공정사회 및 인권사회 구현 등)
권고의견	• 인권경영위원회 구성과 관련하여 공공기관 인권경영 가이드라인에 의거, 외부위원을 과반수 이상으로 구성 권고함(외부위원 구성원에는 변호사, 노무사, 인권 관련 단체가 적합하며, 인권경영 실행지침 제20조 외부위원은 3명으로 임명한다는 규정에 따라 구성을 권고함)

1.4) 인권경영 성과

평가의견	• 공단은 인권경영의 성과를 인권경영 운영현황을 통해 홈페이지를 통해 공개하고 있음. 또한, 인권경영 실태조사, 인권영향평가결과, 인권경영시스템 인증결과 등을 인권경영위원회에서 심의와 의결을 진행하며, 인권 관련 현안에 대한 종합적인 분석과 개선사항을 도출하고 있음. 이는 인권경영에 대한 지속적인 개선을 이루는 데 중요한 역할을 하고 있음
--------------------	--

	• 인권성과에 대한 인권경영 보고서는 2025년 첫 시행할 계획이며, 인권경영 추진 체계, 정책, 인권영향평가 결과, 구제절차, 교육, 개선계획 등을 포함하여 공단의 인권경영 활동을 종합적으로 평가할 수 있는 충분한 정보를 제공할 계획임
권고의견	국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침에 의거 인권경영보고서를 통한 성과보고를 정기적으로 시행할 것을 권고함(인권경영보고서에는 인권경영 추진체계, 정책, 인권영향평가 결과, 구제절차, 교육, 개선계획 등 공단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 포함. 또한 인권경영 성과는 인권실태조사 점수, 인권영향평가 점수, 교육실적, 신고채널 운영실적 등 정량적 지표 또는 정성적 평가를 포함. 인권경영보고서는 인권경영위원회를 통해 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견수렴을 통한 성과확인 필요. 인권경영보고서는 홈페이지에 공개)

1.5) 구제절차 마련

평가의견	• 공단은 온라인 사이버 신고센터, 유선전화, 방문, 이메일, 고객센터 등 다양한 신고채널을 동시에 운영하여 접근성과 편의성을 보장하고 있음. 이와 같은 접근성 높은 채널 제공을 통해 인권침해 문제에 대한 신고자 보호와 구제 절차의 투명성을 높이고 있으며, 신속하고 공정한 문제해결을 위해 노력하고 있음 • 신고자가 공단의 구제절차 이외에 다른 절차를 이용하려는 경우 익명 신고채널 헬프라인 등을 이용할 수 있도록 적극 협조하고 있음 • 공단의 구제절차는 단순히 개별적인 문제해결에 그치지 않고, 근본적인 원인을 파악하고 개선하여 유사 사례가 재발하지 않도록 하는 데 중점을 두고 있음 • 공단은 인권침해 발생 시 절차를 명확히 안내하기 위해 인권침해 구제 절차 매뉴얼, 스톱킹 예방지침, 성희롱 성폭력 예방지침, 직장 내 괴롭힘 예방 대응 매뉴얼 등을 제·개정하였으며, 이를 전 직원에게 교육하고 내외부 게시를 통해 홍보하여 피해자가 적시에 절차를 활용할 수 있도록 함 • 공단은 상담센터 상담 전문성 증진을 위해 남녀 상담원 3명 전원이 매년 전문교육과정을 이수하고 있으며, 익명신고시스템 모의신고 훈련을 통한 구제절차의 실효성을 평가 및 개선하고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

◆ 분야 2. 고용상의 비차별

(운영현황)

- 공단은 인권경영헌장, 인권경영 실행지침, 취업규정, 인사규정 등에 고용상 차별 금지를 명문화하여 차별적 요소를 배제하려고 노력함
- 모집·채용 시 직무에 필요한 경력·자격만 요구하고 블라인드 면접으로 공평한 기회를 보장하며 성별 제한 없이 채용함
- 동일가치노동 동일임금 원칙을 취업규정에 명시하고 일반직·시설관리직 모두 호봉제를 적용하여 직군 내 동일직무 동일임금을 지급함
- 복리후생은 일반직, 시설관리직, 기간제근로자 모두 동일하게 적용하며, 비정규직 및 이주노동자에 대해 차별적인 대우를 하지 않도록 명문화하고, 기간제근로자는 동종·유사 업무에 동일 근로조건을 적용함

(평가요약)

- 공단은 고용상 차별이 발생하지 않도록 인권경영헌장 및 인권경영 실행지침, 취업규정, 인사규정 등 관련 규정에 이를 명문화함으로써 차별적 요소를 배제하기 위해 노력하고 있음
- 근로자 모집 및 채용시 해당 직무별 필요 경력과 자격 기준 외 직무수행에 필요하지 않은 조건 제시하지 않으며 블라인드 면접방식에 의해 공평한 기회를 보장함
- 취업규정, 인사규정에 정한 원칙에 따라 성별 제한 없이 채용하며, 여성근로자 모집·채용시 직무수행에 필요하지 않은 조건 요구하지 않음
- 취업규정에 동일가치노동 동일임금 지급원칙을 명시하고, 일반직과 시설관리직 모두 호봉제로 취업규정에 정한 동일가치노동 동일임금 지급 원칙에 따라 직군 내 동일직무는 동일임금 지급함
- 복리후생제도는 일반직, 시설관리직, 기간제근로자 모두 동일하게 적용하며 남녀 성별에 따른 차별 처우 없음
- 인권경영 실행지침에 비정규직 및 이주노동자에 대하여 차별적인 대우를 하지 않도록 명문화하고 있음

- 비정규직인 기간제근로자는 관련 규정에 정해진 근로조건에 따라 근로계약 체결하며, 동종 또는 유사업무에 종사하는 경우 동일한 근로조건 적용됨

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프

분야 2. 고용상의 비차별

구분	달성률 (%)
고용상 비차별	100.0
고용상 남녀비차별	100.0
비정규직 근로자 비차별	100.0

달성률(%)

No	항 목	계
1	고용상 비차별	100.0
2	고용상의 남녀비차별	100.0
3	비정규직 근로자 비차별	100.0
전 체		100.0

□ 분야2. 항목별 결과

2.1) 고용상 비차별

평가의견	• 인권경영헌장 및 인권경영 실행지침 제4조에 고용상 차별금지에 대한 내용을 명문화하고, 취업규정 제5조 균등대우 원칙과 인사규정 제17조에 채용원칙 및 채용절차를 정하고 있음 • 근로자 모집 및 채용시 해당 직무별 필요 경력과 자격 기준 외 직무수행에 필요하지 않은 조건 제시하지 않으며 블라인드 면접방식에 의해 공평한 기회를 보장함 • 선택적 복지제도 등 복리후생제도는 임직원에게 모두 동일하게 적용하고 있어 차별처우 없음 • 취업규정 제56조에 직원의 교육, 배치 및 승진에 남녀를 차별하지 않도록 명시하고 있으며, 일반직, 시설관리직, 기간제근로자에게 모두 동일한 교육기회 제공하고 직원이 원하는 직무교육을 신청하면 직군 구분 없이 지원함 • 일반직과 시설관리직은 직군 내 순환보직제 실시하고 있으며, 기간제는 부서 내 이동배치 가능하고, 승진임용은 근무성적평정, 경력평정, 그 밖의 능력 실증에 따라 실시하고 있어 차별 처우 없음
권고의견	• 권고의견 없음

2.2) 고용상 남녀비차별

평가의견	• 취업규정, 인사규정에 정한 원칙에 따라 성별 제한 없이 채용하며, 여성근로자 모집·채용시 직무수행에 필요하지 않은 조건 요구하지 않음 • 취업규정 제55조에 동일가치노동 동일임금 지급원칙을 명시하고, 일반직과 시설관리직 모두 호봉제 임금체계로 취업규정에 정한 동일가치노동 동일임금 지급원칙에 따라 직군 내 동일직무는 동일임금 지급하며, 성별에 따른 차별 없음 • 복리후생제도는 일반직, 시설관리직, 기간제근로자 모두 동일하게 적용하며 남녀 성별에 따른 차별 처우 없음 • 매년 교육수요를 조사하여 연간 교육훈련 운영계획을 수립하고 교육 실시 후 결과보고 진행하며, 인사규정에 육아휴직기간을 승진소요연한에 산입하도록 정하고 있어 남녀 차별하지 않음 • 정년 연령은 남녀 모두 만60세로 동일하고, 성별에 따른 근로조건에 차이가 없어 여성근로자의 혼인, 임신, 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않으며, 자유로운 육아휴직 사용을 보장함
권고의견	• 권고의견 없음

2.3) 비정규직 근로자 비차별

평가의견	• 인권경영 실행지침 제4조에 비정규직 및 이주노동자에 대하여 차별적인 대우를 하지 않도록 명문화하고 있음 • 비정규직인 기간제근로자는 관련 규정에 정해진 근로조건에 따라 근로계약 체결하며, 동종 또는 유사업무에 종사하는 경우 동일한 근로조건 적용됨 • 비정규직근로자도 복지포인트 지급, 휴게시설을 포함한 모든 시설 이용 및 편의제공에 있어 전직원 대상 차별 없이 적용됨 • 취업규정 제55조에 동일가치노동 동일임금 지급원칙을 명시하고, 동일직군 내 동일임금 지급하고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

◆ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

(운영현황)

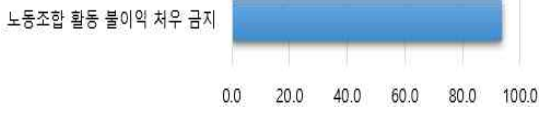
- 인권경영헌장과 인권경영 실행지침에 단체교섭 및 결사의 자유 보장을 명문화하여 노동조합의 자유로운 설립을 허용함
- 현재 노동조합은 조직되어 있지 않으며 노사협의회로 운영되고, 근로자위원 3명과 사용자위원 3명으로 구성되어 실무협의회를 통해 수시로 논의·소통하며, 근로자위원의 업무를 위한 장소 사용 등 기본적 편의를 제공함
- 노사협의회규정을 제정하여 관할 고용노동청에 제출하였으며, 노사협의회 개최 전 실무협의회를 통해 안건·자료를 사전 공유하고 분기별 정기 노사협의회 개최한 후 회의 결과는 그룹웨어와 근로자 단톡방을 통해 전 직원에게 공유함

(평가요약)

- 인권경영헌장, 인권경영 실행지침에 단체교섭 및 결사의 자유 보장을 명문화하여 노동조합의 자유로운 설립을 허용하고 있음
- 현재 노조는 조직되어 있지 않으며 노사협의회로 운영되고 있음
- 노사협의회는 근로자위원 3명, 사용자위원 3명으로 구성되고, 정기 노사협의회 준비를 위한 실무협의회를 통해 수시로 논의하고 소통하며, 근로자위원의 업무를 위하여 장소 사용 등 기본적 편의를 제공함
- 노사협의회규정 제정하여 관할 고용노동청에 제출 완료하였으며, 분기별로 정기 노사협의회를 개최하고 회의록 작성하여 3년간 보존함
- 노사협의회 개최 전에 실무협의회를 통해 안건과 자료를 사전에 공유하고 논의하며, 회의결과는 그룹웨어와 근로자 단톡방(근로자마음나눔터)을 통해 전 직원에게 공유함

(권고의견)

- 근로자위원 중 최다득표자를 근로자대표로 선정하였으나, 근로자 과반수 이상 득표에는 이르지 않아 대표성에 대한 정당성 확보를 위해 근로자 과반수 이상의 동의 절차를 통해 선정할 것을 권고함

결과 그래프	달성률(%)		
분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 노동조합 활동 불이익 처우 금지  0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0	No	항 목	계
	1	노동조합활동 불이익 처우 금지	93.8
	전 체		93.8

□ 분야3. 항목별 결과

3.1) 노동조합 활동 불이익 처우 금지

평가의견	• 인권경영헌장, 인권경영 실행지침에 결사 및 단체교섭의 자유 보장을 명문화하여 노동조합의 자유로운 설립을 허용하고 있음 • 현재 노조는 조직되어 있지 않으며 노사협의회로 운영되고 있음 • 노사협의회는 근로자위원 3명, 사용자위원 3명으로 구성되어 있으며, 정기 노사협의회 준비를 위한 실무협의회를 통해 수시로 논의하고 소통함 • 노사협의회 운영규정에 근로자위원의 업무를 위하여 장소 사용 등 기본적인 편의를 제공하도록 사용자의 의무를 정하고 있으며, 회의실 등 필요한 시설은 누구든지 사용 가능함 • 근로자위원 3명 중 최고득표자를 근로자대표로 선정하며, 작년 보궐선거를 통해 다득표자(31.6%)인 근로자위원이 근로자대표로 선정되었으나, 근로자 과반수 이상의 동의를 얻지는 않음 • 노사협의회규정 제정하여 관할 고용노동청에 제출 완료함 • 분기별로 정기 노사협의회를 개최하고 회의록 작성하여 3년간 보존함 • 노사협의회 개최 전에 실무협의회를 통해 안건과 자료를 사전에 공유하고 논의함 • 노사협의회는 분기별 정기적으로 개최하며, 노사협의회에서 결정된 사항 등 회의 결과는 그룹웨어와 근로자 단톡방(근로자마음나눔터)을 통해 전 직원에게 공유함
권고의견	• 근로자위원 중 최다득표자를 근로자대표로 선정하였으나, 근로자 과반수 이상 득표에는 이르지 않아 대표성에 대한 정당성 확보를 위해 근로자 과반수 이상의 동의 절차를 통해 선정할 것을 권고함

◆ 분야 4. 강제노동의 금지

(운영현황)

- 인권경영헌장 및 인권경영 실행지침에 강제노동 금지를 명문화하고 취업규정에 정한 근무시간 및 휴게시간을 준수함
- 신입사원은 오리엔테이션을 통해 근로조건 설명 후 개별 근로계약서를 작성·교부함
- 개인별 근태관리를 통해 법정 근무시간 준수 여부 확인하며, 초과근무는 사전 부서장 승인 후 1주 12시간 이내로 실시하고 초과근무수당 운영관리지침에 따라 초과근무수당을 지급함

(평가요약)

- 인권경영헌장 및 인권경영 실행지침에 강제노동 금지를 명문화하고 있으며, 취업규정에 정한 근무시간 및 휴게시간 준수하고 있음
- 신입사원 입사시 오리엔테이션을 통해 노동자의 근로조건에 대해 상세한 설명 후 개별 근로계약서 작성 및 교부함
- 업무상 필요에 의해 초과근무가 발생할 경우에는 사전에 소속부서장의 승인을 얻도록 하고, 초과근무는 1주 12시간을 초과하지 않으며 초과근무수당 운영관리지침에 정한 기준에 따른 초과근무수당을 지급함
- 노동자 개인별 근태관리를 통해 법정 근무시간 및 휴게시간 준수여부 확인 가능하며, 불가피한 경우 연장근무가 발생하더라도 법정 시간 내에서 이루어짐

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
분야 4. 강제노동의 금지 강제노동 금지 0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0	No	항 목	계
	1	강제노동 금지	100.0
	전 체		100.0

□ 분야4. 항목별 결과

4.1) 강제노동 금지

평가의견	• 인권경영헌장 및 인권경영 실행지침에 강제노동 금지를 명문화하고 있으며, 근로기준법에 따라 취업규정에 정한 근무시간 및 휴게시간 준수하고 있음 • 신입사원 입사시 오리엔테이션을 실시하고 노동자의 근로조건에 대해 상세한 설명 후 개별 근로계약서 작성 및 교부함 • 채용시험 면접시 본인의 신분 및 연령 확인을 위해 신분증을 확인만 하고, 채용 이후 채용구비서류 외 신분증이나 여행증명서 등 제출을 요구하지 않음 • 업무상 필요에 의해 초과근무가 발생할 경우에는 사전에 소속부서장의 승인을 얻도록 하고, 초과근무는 주12시간을 초과하지 않으며 초과근무수당 운영관리지침에 정한 기준에 따른 초과근무수당을 지급함 • 노동자에 대한 폭행, 협박 등 부당한 수단으로 강제노동 강요한 사례는 없으며, 대출이나 용자제도 운영하지 않음 • 노동자 개인별 근태관리를 통해 법정 근무시간 및 휴게시간 준수여부 확인 가능하며, 불가피한 경우 연장근무가 발생하더라도 법정 시간 내에서 이루어짐 • 사직원 제출기한에 대한 별도의 규정은 없고 노동자의 퇴직희망일 기준으로 퇴사발령 이루어짐. 다만 정규직은 사직처리하기 전 관할 경찰서에 결격사유 조회를 의뢰하는 절차가 있으며, 조회 결과 문제가 없을 경우 곧바로 사직처리함
권고의견	• 권고의견 없음

◆ 분야 5. 아동노동의 금지

(운영현황)

- 인권경영헌장과 실행지침에 아동고용 금지를 명문화하고 정관 및 인사규정에 미성년자를 임직원 결격사유로 명시함
- 체험형 청년인턴 채용에서 만18세 미만을 채용하지 않도록 규정하고 면접 시 신분증을 통해 나이와 신분을 확인하고 있음

(평가요약)

- 인권경영헌장 및 인권경영 실행지침에 아동을 고용하여 노동을 시키지 않도록 명문화하고 정관 및 인사규정에 미성년자를 임직원의 결격사유로 명시함
- 공단의 체험형 청년인턴 채용계획 및 공고문에 만18세 미만자는 채용하지 않도록 정하고 있음
- 채용단계에서 면접시 신분증을 통해 나이와 신분을 확인하고 있어 연소자 여부에 대한 확인이 가능하여 연소자 고용 가능성 없음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
분야 5. 아동노동의 금지 연소자 고용금지 0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0	No	항 목	계
	1	연소자 고용금지	100.0
	전 체		100.0

□ 분야5. 항목별 결과

5.1) 연소자 고용금지

평가의견	• 인권경영헌장 및 인권경영 실행지침 제6조에 아동을 고용하여 노동을 시키지 않도록 명문화하고 있으며, 정관 및 인사규정에 미성년자를 임직원의 결격사유로 명시하고 있음 • 공단은 해외에서 활동하는 경우 없으며 15세 미만자 고용 사례 없음 • 공단의 체험형 청년인턴 채용계획 및 공고문에 만18세 미만자는 채용하지 않도록 정하고 있으며, 현재 1명의 청년인턴은 만25세로 성년자임 • 채용단계에서 면접시 신분증을 통해 나이와 신분을 확인하고 있어 연소자 여부에 대한 확인이 가능하여 연소자 고용 가능성 없음 • 해외에서 활동하는 사례 없음
권고의견	• 권고의견 없음

◆ 분야 6. 산업안전 보장

(운영현황)

- 공단은 매월 안전점검의 날을 운영하고 수시 위험성평가를 통해 작업장 안전과 위생을 관리하며 비상구 관리와 작업환경 측정으로 근로자 안전을 확보함
- 취업규정에 따라 임신부와 미성년자 보호 조치를 시행하고, 무장애 시설 및 장애인 편의시설 설치로 취약근로자의 근무 환경과 이동 편의를 보장하고 있음
- 보호구 지급과 산업안전·보건 교육, 고소작업 및 위험물질 관련 교육, 대피훈련과 문자 알림 등을 통해 위험 정보를 신속히 전달함
- 업무상 부상·질병에 대한 요양비 등 재해보상을 지원하고, 안전·보건 위탁용역을 통한 전문가 자문을 반영한 산업재해 예방 정책을 수립·운영하여 근로자의 권익을 보호하고 있음

(평가요약)

- 공단은 매월 안전점검의 날 운영, 안전관리·보건관리 위탁용역, 수시 위험성평가 등을 통해 작업장의 안전과 위생을 지속적으로 점검하고 있으며 비상구 관리와 작업환경 측정을 통해 근로자의 안전 확보에 기여하고 있음
- 기관은 취업규정에 따라 임신부·미성년자 근로 보호 조치를 시행하고 있으며 무장애 시설 설치, 장애인 편의시설 확충, 휠체어 사회공헌활동 등을 통해 취약근로자의 근무 환경과 이동 편의를 보장하고 있음
- 기관은 보호구를 정기적으로 지급하고 산업안전·보건 교육, 고소작업 및 위험물질 관련 교육을 정기적으로 실시하며 대피훈련과 문자알림을 통해 근로자가 위험 정보를 신속히 확인할 수 있도록 하고 있음
- 기관은 복리후생 규정 제6조에 근거하여 업무상 부상·질병에 대한 요양비 등 재해보상을 지원하고 있으며, 안전·보건 위탁용역을 통한 전문가 자문을 반영해 산업재해 예방 정책을 수립·운영함으로써 근로자의 권익을 보호하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
분야 6. 산업안전 보장 작업장 안전 임산부 및 장애인 등 보호 필수장비 제공 및 교육실시 등 산업재해 피해근로자 지원 0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0	No	항 목	계
	1	작업장 안전	100.0
	2	임산부 및 장애인 등 보호	100.0
	3	필수장비 제공 및 교육실시 등	100.0
	4	산업재해 피해근로자 지원	100.0
	전 체		100.0

□ 분야6. 항목별 결과

6.1) 작업장 안전

평가의견	• 기관은 매월 '안전점검의 날'을 운영하고 안전관리 위탁용역(월 2회)과 보건관리 위탁용역(월 1회)을 통해 시설의 안전성과 위생 상태를 정기적으로 점검하고 있어 안전장구와 작업시설이 적절히 관리되고 있음 • 비상구는 안전관리 시행 시 합동 점검을 포함하여 주기적으로 점검·관리되고 있어 항상 개방성과 접근성이 확보된 상태로 유지되고 있음 • 기관은 보건관리 위탁용역과 자체 점검을 통해 환기 실내온도 조명 위생시설 등을 적정 수준으로 관리하고 있으며 근로자가 쾌적한 환경에서 근무할 수 있도록 환경 전반을 유지하고 있음 • 기관은 사업장별 수시 위험성평가를 실시하고 정기 점검 및 외부 전문기관 위탁을 병행하는 등 체계적인 모니터링 절차를 운영하여 안전과 위생 관리의 지속성을 확보하고 있음 • 기관은 사업장별로 시설관리직군에서 MSDS를 관리하고 있으며 정기적인 작업환경측정을 통해 유해물질 노출 위험을 최소화하고 근로자의 건강 보호에 기여하고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

6.2) 임산부 및 장애인 등 보호

평가의견	• 기관은 매월 안전점검의 날 운영과 더불어 2025년부터 안전관리 및 보건관리 위탁용역을 도입하여 임산부, 장애인 등 취약근로자의 안전과 위생 확보를 위한 정기적인 관리체계를 마련하고 있음
-------------	--

	• 기관은 취업규정 제22조 및 제38조를 통해 임신부와 미성년자의 근로를 보호하고 있으며, 임신 중이거나 산후 1년 이내 여성의 위험업무 배제 및 근무지 변경 요청 시 적절한 조치를 취할 수 있는 제도적 장치를 갖추고 있음 • 기관은 장애인 편의 증진을 위해 광천선굴 어드벤처 테마파크 경사로 설치, 평창자연휴양림 편의시설 조성, 장애인 주차장 노면표시 공사 등 무장애 시설을 확충하였으며, 정부 협업 프로그램을 통한 휠체어 사회 공헌활동에도 참여하고 있음 • 이러한 제도적 장치와 물리적 환경 개선을 통해 취약근로자에 대한 안전 및 위생 관리, 근무 여건 보호, 이동 편의 증진이 전반적으로 확보되고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

6.3) 필수장비 제공 및 교육실시 등

평가의견	• 기관은 근로자들에게 직무수행에 필요한 보호장비를 정기적으로 구입·지급하고 있으며(2025년 안전 보호구 구매 및 지급 계획), 월 1회 이상 산업안전·보건 교육과 사업부서별 고소작업·위해물질 사용 교육을 통해 산업안전에 관한 기본역량을 확보하고 있음 • 위험 장소에는 주의 표지와 안전 수칙이 부착되어 있으며, 대피훈련을 연 1회 이상 실시하고 「산업안전·보건 문자알림」을 운영하여 근로자들이 위험성에 관한 정보를 상시 확인하고 필요 시 추가 정보를 요청할 수 있도록 접근성을 보장하고 있음 • 작업장의 안전과 위생에 관한 교육은 안전보건 관리계획과 교육계획에 따라 월별로 정기 운영되고 있으며, 안전관리·보건관리 위탁용역을 통해 외부 전문가의 점검 및 지도가 병행되고 있음 • 기관은 위험성평가 실시계획을 수립하고 화학물질 및 물리적 인자에 대한 분류·관리체계를 운영하고 있으며, 사업장별 특수건강검진과 정기 건강검진(복리후생 규정 제4조 근거)을 지원하여 근로자의 건강 유지와 보호에 기여하고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

6.4) 산업재해피해 근로자 지원

평가의견	• 기관은 복리후생 규정 제6조(재해보상)를 통해 근로자가 업무상 부상이나 질병을 입은 경우 요양비 등 보상을 지원하도록 제도적 근거를 마련하고 있으며, 관련 비용은 지체 없이 지급될 수 있도록 규정되어 있음 • 2025년부터 안전관리 위탁용역과 보건관리 위탁용역을 시행하여 전문가의 점검과 자문을 반영하고 있으며, 이를 바탕으로 산업재해 예방을 위한 정책을 수립·운영함으로써 근로자 보호와 안전한 근무환경 조성에 기여하고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

◆ 분야 7. 책임있는 공급망 관리

(운영현황)

- 공단은 청렴계약 이행각서와 수의계약 제한 확인서 등 반부패 서류와 함께 인권보호 이행서약서를 협력사로부터 징구하여 인권침해를 사전에 예방하고 협력사의 인권보호 의무를 명확히 하고 있음
- 공단은 협력사로부터 인권보호 이행 서약서를 징구하고 있으나 실제 이행 상황을 확인하기 위한 설문조사, 전화 인터뷰, 현장방문 등 모니터링이 미흡함
- 정기적 설문과 표본 점검을 통해 이행 수준을 확인하고 위반 시 시정 요구부터 관계 단절까지 단계적 관리체계를 마련할 필요가 있음

(평가요약)

- 공단은 청렴계약 이행각서, 수의계약 제한 확인서 등 반부패 관련 서류와 함께 협력사로부터 인권보호 이행서약서를 징구하여 인권침해를 사전에 예방하고 있으며, 서약서에는 인권침해 발생 시 제재조치 수용 및 불이익 감수에 관한 내용이 포함되어 있어 협력사의 인권보호 의무를 명확히 하고 있음
- 기관은 협력사와의 계약 과정에서 인권 보호와 존중을 중요한 기준으로 반영하고 기본적인 인권경영 이행 체계를 구축하고 있음
- 기관은 현재 협력사로부터 인권보호 이행서약서를 징구하여 인권 준수 여부를 관리하고 있으나 실제 이행 상황을 확인하기 위한 설문조사, 전화 인터뷰, 현장방문 등 구체적인 모니터링 절차는 미흡한 상태임
- 기관은 향후 정기적인 설문이나 표본 점검을 통해 협력사의 인권경영 이행 수준을 실질적으로 확인하고 위반 사례가 발견될 경우 시정 요구와 관계 단절까지 고려할 수 있는 단계적 관리체계를 마련할 필요가 있음

(권고의견)

- 기관은 현재 협력업체로부터 인권보호 서약서를 징구하여 인권 준수 여부를 관리하고 있으나, 서면 서약만으로는 실제 이행 상황을 확인하기에 한계가 있음. 따라서 협력업체를 대상으로 정기적인 설문조사, 전화 인터뷰, 현장 방문 등의 모니터링 절차를 병행할 것을 권고함

결과 그래프	달성률(%)		
분야 7. 책임있는 공급망 관리 협력회사등의 인권침해 예방 100.0 모니터링 실시 75.0	No	항 목	계
	1	협력회사등의 인권침해 예방	100.0
	2	모니터링 실시	75.0
	전 체		91.7

□ 분야7. 항목별 결과

7.1) 협력회사 등의 인권침해 예방

평가의견	- 기관은 청렴계약 이행각서, 수의계약 제한 확인서 등 반부패 관련 서류와 함께 협력사로부터 인권보호 이행서약서를 징구하여 인권침해를 사전에 예방하고 있음 - 인권보호 이행서약서에는 인권침해 발생 시 제재조치 수용 및 불이익 감수에 관한 내용이 포함되어 있어 협력사의 인권 보호 의무를 명확히 하고 있음 - 기관은 이를 통해 협력사와의 계약 과정에서 인권 보호·존중을 중요한 기준으로 반영하고 있으며, 기본적인 인권경영 이행 체계를 갖추고 있음
권고의견	권고의견 없음

7.2) 모니터링 실시

평가의견	- 기관은 협력사로부터 인권보호 이행서약서를 징구하여 기본적인 인권 준수 여부를 관리하고 있으며, 서약서에는 인권침해 발생 시 제재조치 수용과 불이익 감수에 관한 내용이 포함되어 있음 - 다만 현재는 서약서 징구 중심으로 관리가 이루어지고 있어 실제 이행 상황을 확인하기 위한 설문조사, 전화 인터뷰, 현장방문 등의 구체적인 모니터링 절차는 미흡한 상태임. 따라서 향후에는 정기적인 설문이나 표본 점검을 통해 협력사의 인권경영 이행수준을 실질적으로 확인하고, 위반사례 발견 시 시정요구 및 관계 단절까지 고려할 수 있는 단계적 관리체계를 구축할 필요가 있음
권고의견	기관은 현재 협력업체로부터 인권보호 서약서를 징구하여 인권 준수 여부를 관리하고 있으나, 서면 서약만으로는 실제 이행 상황을 확인하기에 한계가 있음. 따라서 협력업체를 대상으로 정기적인 설문조사, 전화 인터뷰, 현장 방문 등의 모니터링 절차를 병행할 것을 권고함

◆ 분야 8. 현지주민의 인권보호

(운영현황)

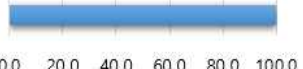
- 공단은 교육자료와 학습활동에서 출처를 명확히 표기하고 저작권 여부를 사전 검토하며 필요한 경우 협의를 통해 동의와 보상을 제공하여 지역주민의 지적재산권을 존중하고 보호함

(평가요약)

- 기관은 교육자료 제작과 학습활동 과정에서 자료의 출처를 명확히 표기하고 저작권 여부를 사전에 검토하며 필요시 협의를 통해 동의와 보상을 제공함으로써 지역주민의 지적재산권을 존중하고 보호하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
분야 8. 현지주민의 인권보호 지역주민의 지적재산권 보호  0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0	No	항 목	계
	1	지역주민의 지적재산권 보호	100.0
	전 체		100.0

□ 분야8. 항목별 결과

8.1) 지역주민의 지식재산권 보호

평가의견	• 기관은 타인의 지식을 활용할 때 해당 자료가 지적재산권으로 보호되는 대상인지 사전에 조사·검토하고 있으며, 교육자료나 학습동아리 운영 시 출처를 명확히 표기하여 저작권 침해를 예방하고 있음 • 기관은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때 관습적으로 보호되는 지적재산권 여부까지 검토하고 있으며, 필요시 소유자와 협의하여 정당한 절차를 거쳐 활용하고 있음 • 기관은 모든 지적재산권의 소유자와 협상 시 사전에 설명을 제공하고 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공함으로써 지식재산권 존중과 윤리적 활용을 실천하고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

◆ 분야 9. 환경권 보장

(운영현황)

- 공단은 탄소중립 녹색경영 추진계획과 ESG 선언문을 기반으로 환경경영체제를 수립·유지하고 에너지절약추진위원회 운영, 날씨경영우수기업 인증 갱신, 환경교육 및 Green Day 실천으로 전사적 환경성과 개선을 도모함
- 공단은 환경정보의 정기적 공개와 사고·이해관계자 요구시 신속 제공 절차가 미흡하며, 신규 사업·사업 확장 시 별도 환경영향평가가 없어 사전 평가 필요함
- 공단은 재난대응 및 안전관리 계획과 중대재해 대응 매뉴얼을 수립·운영하고 있으며, 비상대응 훈련, 대피체계 마련, 경보시스템 구축, 응급키트 비치 등 비상상황에 대비하고 있음

(평가요약)

- 기관은 탄소중립 녹색경영 추진계획과 ESG경영 선언문을 바탕으로 환경경영체제를 수립·유지하고 있으며, 에너지절약추진위원회 운영, 날씨경영 우수기업 인증 갱신, 환경교육 및 Green Day 실천계획 등을 통해 전사적 차원의 환경성과 개선을 도모하는 등 체계적인 관리 기반을 강화하고 있음
- 기관은 환경정보에 대한 정기적인 공개가 이루어지고 있지 않으며 환경사고나 이해관계자 요구 시 신속한 정보 제공 절차가 미흡한 상황임
- 기관은 녹색경영추진계획과 에너지절약추진위원회 활동 등을 통해 에너지 절약과 폐기물 저감 등 예방적 조치를 추진하며 환경문제에 대한 예방적 접근 원칙을 견지하고 있으나, 신규 사업이나 사업 확장 시 별도의 환경영향평가가 실시되지 않고 있어 보다 정교한 사전 평가 절차가 요구됨
- 기관은 산불, 폭우, 수해 등 지역적 특성을 반영한 재난대응 및 안전관리 계획과 중대재해 대응 매뉴얼을 수립·운영하고 있으며, 정기적인 비상대응 훈련, 대피체계 마련, 경보시스템 구축, 응급키트 비치 등을 통해 비상상황에 대비하고 있음

(권고의견)

- 환경정보가 정기적으로 공개되지 않고 환경사고나 이해관계자 요구 시 신속한 정보 제공 절차도 미흡한 상황이므로, 기관의 투명성과 신뢰도 제고를 위해 정기공개

체계와 긴급공개 절차를 조속히 마련할 것을 권고함

- 기관은 신규 제품 개발이나 사업 확장을 추진할 때 환경에 미치는 영향을 충분히 고려하여 환경영향평가를 실시하고, 그 결과 심각한 환경 영향 가능성이 확인될 경우 구체적인 방지 및 완화대책을 수립·시행할 것을 권고함

결과 그래프	달성률(%)		
분야 9. 환경권 보장 환경경영체제 수립 및 유지 환경정보의 공개 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 비상계획 수립 0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0	No	항 목	계
	1	환경경영체제 수립 및 유지	100.0
	2	환경정보의 공개	66.7
	3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	75.0
	4	비상계획 수립	100.0
	전 체		88.2

□ 분야9. 항목별 결과

9.1) 환경경영체제 수립 및 유지

평가의견	- 기관은 탄소중립 녹색경영 추진계획과 ESG경영 선언문을 바탕으로 환경경영체제를 수립·유지하고 있으며, 날씨경영우수기업 인증 갱신과 기후테크 관련 활동 참여 등을 통해 환경성과 개선에 지속적으로 노력하고 있음 - 기관은 사업부서별 유류·전기·수도·일회용품 사용량 등 환경정보를 체계적으로 수집하고 에너지절약추진위원회를 통해 이를 정기적으로 평가하며, 공공부문 온실가스 목표관리제 이행실적을 보고하는 등 측정 가능한 목표를 설정하고 점검하고 있음 - 기관은 시설별 에너지지킴이 지정, 환경정비의 날·환경정비 주간 운영, 마을 대청소 및 환경정화 활동 등 현장 중심의 실천을 이어가며, 근로자와 지역사회가 함께 참여할 수 있는 프로그램을 운영하고 있음 - 기관은 환경교육 계획과 “다함께 Green Day” 실천계획을 수립·운영하여 전 직원이 정기적으로 환경보호에 대한 교육과 훈련을 받을 수 있도록 하고 있으며, 이를 통해 제품과 서비스 제공 과정에서도 환경성과 개선을 도모하고 있음
권고의견	권고의견 없음

9.2) 환경정보의 공개

평가의견	• 기관은 공공부문 온실가스 목표관리제 이행실적을 보고하고 환경정보 공개시스템에 등록하여 환경 관련 정보를 대중과 근로자에게 제공하고 있음 • 환경정보에 대한 정기적인 공개가 이루어지고 있지 않으며 환경사고나 이해관계자 요구 시 신속한 정보 제공 절차가 미흡함 • 평창군 시니어 클럽과 환경교육 및 정화활동 실시 등 환경정책을 개발 할 때 근로자, 지역사회 등과 협의는 하고 있으며 이해관계자들에게 정보를 공개하고 있음
권고의견	• 환경정보가 정기적으로 공개되지 않고 환경 사고나 이해관계자 요구 시 신속한 정보 제공 절차도 미흡한 상황이므로, 기관의 투명성과 신뢰도 제고를 위해 정기공개 체계와 긴급공개 절차를 조속히 마련할 것을 권고함

9.3) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

평가의견	• 기관은 녹색경영추진계획과 에너지절약추진위원회 활동 등을 통해 환경문제에 대한 예방적 접근 원칙을 견지하고 있으며, 2026년 환경경영 시스템 인증 취득을 목표로 컨설팅을 진행하는 등 체계적인 환경경영 기반을 강화하고 있음 • 기관은 에너지 절약, 폐기물 저감 등 예방적 조치를 시행하며 환경영향을 자체적으로 측정하고 있으나, 신규사업이나 확장 시 별도의 환경영향평가는 아직 실시하지 않고 있음 • 기관은 과학적 입증 여부와 관계없이 환경훼손 가능성을 최소화하기 위해 다양한 활동을 추진하고 있음
권고의견	• 기관은 신규 제품 개발이나 사업 확장을 추진할 때 환경에 미치는 영향을 충분히 고려하여 환경영향평가를 실시하고, 그 결과 심각한 환경영향 가능성이 확인될 경우 구체적인 방지 및 완화대책을 수립·시행할 것을 권고함

9.4) 비상계획 수립

평가의견	• 기관은 산불, 폭우, 돌풍, 수해 등 지역적 특성을 고려한 재난대응 및 안전관리 계획을 수립하고 중대재해 대응 매뉴얼을 운영함으로써 환경 훼손과 환경재해를 예방·완화하기 위한 비상계획을 마련하고 있음 • 기관은 연 1회 이상 비상사태 대응훈련을 실시하고 있으며 피난 및 비상소집 훈련을 포함한 재난대응 교육을 통해 근로자들이 사전에 정해진 지침에 따라 대응할 수 있도록 준비하고 있음 • 기관은 재난대응 및 안전관리 계획을 수립해 관련 당국과 협력하고 있으며, 비상시 지역사회와 현지 주민이 대피 등 대응방법을 숙지할 수 있도록 지원하고 있음 • 기관은 비상사태 발생 시 지역사회, 유관기관, 외부 용역회사 등에 즉시 통보할 수 있는 경보체계를 갖추고 있으며, 응급키트와 구급품을 상시 비치하여 긴급 상황에 대응하고 있음 • 기관은 지역 의료시설과의 거리가 있는 특성을 고려해 응급상황 발생 시 초기 대응을 위한 구급 장비와 응급조치 체계를 운영하며, 안전보건 교육을 통해 근로자들의 대응 역량을 강화하고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

◆ 분야 10. 고객인권 보호

(운영현황)

- 공단은 인권경영헌장과 윤리경영헌장 제정, 안전보건경영시스템(KOSHA-MS) 인증을 통해 고객의 생명과 안전을 보호하고, 사업 기획·운영 단계에서 안전과 환경에 미치는 영향을 최소화하기 위한 체계를 운영하고 있음
- 고객 피해구제 매뉴얼 수립, 결함 발견시 즉시 알림 체계, 영조물 손해배상 공제 가입 등을 통한 피해 예방·대응 및 재발 방지와 보상 체계를 마련함
- 개인정보 처리방침 운영, 보호책임자 지정·공개, 암호화 등 보안조치와 사고 대응 절차, 정기 교육·실태 점검을 통해 고객 개인정보의 안전성과 신뢰성을 보장함

(평가요약)

- 공단은 인권경영헌장과 윤리경영헌장 제정, 안전보건경영시스템(KOSHA-MS) 인증 등을 통해 고객의 생명과 안전을 보호하고 법령을 준수하며, 사업 기획·운영 단계에서 안전과 환경에 미치는 영향을 최소화하기 위한 체계를 운영하고 있음
- 공단은 고객 피해구제 매뉴얼 수립, 결함 발견 시 즉시 알림 체계, 영조물 손해배상 공제 가입 등을 통해 서비스나 정보의 결함으로 인한 고객 피해를 예방·대응하고 재발 방지와 보상체계를 마련하고 있음
- 공단은 개인정보 처리방침 운영, 보호책임자 지정·공개, 암호화 등 보안조치, 사고 대응 절차, 정기적인 교육 및 실태 점검을 통해 고객 개인정보의 안전성과 신뢰성을 보장하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프		달성률(%)		
분야 10. 고객인권 보호 고객 보호를 위한 법령 준수 서비스나 정보 결함시 조치 고객정보 보호 0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0		No	항 목	계
		1	고객 보호를 위한 법령 준수	100.0
		2	서비스나 정보 결함시 조치	100.0
		3	고객정보 보호	100.0
		전 체		100.0

□ 분야10. 항목별 결과

10.1) 고객 보호를 위한 법령 준수

평가의견	• 기관은 인권경영헌장, 윤리경영헌장, 안전보건경영방침을 제정하고 인권경영시스템 및 안전보건경영시스템(KOSHA-MS) 인증을 획득하여 사업 추진 전 과정에서 고객의 생명과 안전을 보호하고 법령 기준에 따른 주의 의무를 이행하고 있음 • 기관은 공설묘원 단지 내 위험차도 정비공사와 같이 사업 시행 이전에 사전협의를 실시하여 안전이나 환경에 미칠 수 있는 부적정한 영향을 최소화하고 있음 • 기관은 공단 홈페이지, 예약사이트, SNS 등을 통해 서비스의 가격, 거래조건, 서비스 특성 등 고객에게 필요한 정보를 정확하고 명확하게 제공하고 있으며, 이해하기 쉬운 언어로 안내하여 알권리 보장을 실천하고 있음 • 기관은 부당한 표시나 광고를 하지 않도록 표현 가이드라인을 마련하여 운영하고 있으며, 이를 통해 고객이 오인하거나 혼동하지 않도록 관리하고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

10.2) 서비스나 정보 결함시 조치

평가의견	• 기관은 고객 피해구제 매뉴얼을 수립하여 서비스나 정보의 결함으로 인한 피해 발생 시 즉시 사실을 알리고 재발 방지를 위한 조치를 취할 수 있는 체계를 마련하고 있음 • 기관은 공단 홈페이지와 예약사이트의 공지사항을 통해 서비스 제공 이후 이상이나 결함이 발견될 경우 신속히 고객에게 알릴 수 있도록 운영하고 있음 • 기관은 영조물손해배상공제에 가입하여 서비스나 정보의 결함으로 고객이 손실을 입은 경우 이에 대한 보상 체계를 확보하고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

10.3) 고객정보 보호

평가의견	• 기관은 개인정보 처리방침을 마련·공개하고 있으며, 법적 근거에 따라 개인정보를 수집하고 목적 외로 사용하지 않도록 관리체계를 운영하고 있음 • 기관은 개인정보 보호책임자와 담당자를 지정하고 그 정보를 공개하여 책임성을 명확히 하고 있으며, 개인정보 수집 시 정보주체에게 사실을 고지하고 자발적 동의를 구하며 변경 시 재동의를 받고 있음 • 기관은 개인정보의 안정성 확보를 위해 암호화 등 보안조치를 적용하고 있으며, 누출이나 사고 발생 시 신속히 대응하고 당사자에게 통지할 수 있는 정책과 절차를 갖추고 있음 • 기관은 개인정보 보호책임자와 담당자를 대상으로 정기적인 교육을 실시하고 교육자료와 기록을 업데이트하고 있으며, 2025년에는 수탁자를 대상으로 개인정보 처리실태 점검을 실시하는 등 관리의 실효성을 높이고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

◆ 분야 11. 직장 내 인권보호

(운영현황)

- 공단은 직장 내 괴롭힘 예방지침에 정의와 유형을 명시하고 매년 전 임직원 대상 의무 예방교육을 시행하며, 익명 신고시스템인 헬프라인을 통해 내부 구성원과 외부 이해관계자 모두 신고 가능하고, 그룹웨어 및 홈페이지 게시판을 통한 클린신고센터 운영하고 있음
- 공단 설립 이후 현재까지 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 신고 사례는 없으며, 2023년 성희롱·성폭력 고충처리 절차와 매뉴얼을 제정하고, 2025년 고충상담원 3명(여성 1명, 남성 2명)을 지정하여 전 직원에게 공문으로 알림
- 매년 전 직원 대상 장애인 인식개선교육을 실시하고 있으며, 장애인의무고용비율을 충족함
- 장애인 차별 예방을 위한 조사나 차별 진단은 실시하지 않으며, 장애유형별 적합직무 개발은 별도 실시하지 않음
- 감정노동자 보호 매뉴얼은 별도 마련되어 있지 않고, 산업안전보호를 위한 안내 절차나 녹음 기능도 없는 상태이며, 감정노동과 관련한 업무현황 및 인권침해 실태조사를 별도 시행하지는 않음
- 취업규정에 임신·출산·육아 지원제도 사용 시 차별 금지를 명시하고 모성보호 대상자 발생 시 법정 기준에 따라 휴가와 휴직 등을 부여함
- 사내 그룹웨어를 통해 연장근무 신청시 임신 중 또는 출산 후 1년 미만 여성에게 연장근무 금지 및 제한에 대한 경고문을 공지함
- 여성가족부 가족친화 우수기업 인증 유지 및 주니어보드를 통한 의견수렴은 하고 있으나, 출산휴가나 육아휴직자 업무복귀 지원을 위한 별도 프로그램은 운영하지 않음

(평가요약)

- 공단의 직장 내 괴롭힘 예방지침에 직장 내 괴롭힘에 대한 정의 및 구체적 괴롭힘 유형이 정의되어 있으며, 매년 전체 임직원 대상 직장 내 괴롭힘 예방교육을 의무교육으로 실시함

- 외부기관(레드히슬) 연계된 익명신고시스템인 헬프라인을 운영하고 있어 내부구성원 뿐만 아니라 외부 이해관계자도 신고 가능하며, 그룹웨어 및 홈페이지 게시판을 통한 클린신고센터 운영하고 있음
- 기관 설립 이후 현재까지 직장 내 괴롭힘 및 직장 내 성희롱 신고사례는 없었음
- 2023년 공단 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 제정함
- 2025년 고충상담창구 운영계획을 수립하여 고충상담원 3명(여성 1명, 남성 2명)을 지정하고, 전직원 대상 고충상담원 지정 현황을 공문으로 알림
- 매년 안전보건관리 외부용역을 통해 사업장별로 신청자 대상 직무스트레스 관련 상담 지원을 하고 있음
- 매년 전직원 대상 장애인 인식개선교육을 실시하고 있으며, 장애인의무고용비율 충족함
- 장애인 차별 예방을 위한 조사나 차별 진단은 별도 실시하지 않음
- 장애유형별 적합직무 개발은 별도로 하지 않아 향후 적합직무 발굴 등 개선 필요함
- 감정노동자 보호 매뉴얼은 별도 마련되어 있지 않고, 산업안전보호를 위한 안내 절차나 녹음 기능도 없는 상태임
- 감정노동과 관련한 업무현황 및 인권침해 실태조사를 별도 시행하지는 않음
- 취업규정에 임신, 출산, 육아지원제도 사용시 차별처우하지 않도록 명시하고 있으며, 남녀고용평등법 등 관련법 개정시 취업규정을 변경함
- 사내 그룹웨어를 통해 연장근무 신청시 임신 중인 여성이나 출산 후 1년 미만 여성의 경우에는 연장근무에 대한 금지와 제한 내용에 대한 경고문이 공지됨
- 모성보호제도 관련 대상자 발생시 법정기준에 따라 취업규정에 정한 휴가, 휴직 등을 부여함
- 여성가족부 가족친화 우수기업 인증 유지하고, 주니어보드 회의를 통해 가정의 달 시책 제안사항 등 의견을 수렴하고 있으나, 출산휴가나 육아휴직자 업무복귀 프로그램은 별도 운영하지 않음

(권고의견)

- 장애인에 대한 차별이 발생하지 않도록 장애인 차별방지를 위한 진단 및 실태조사를 실시할 것을 권고함
- 장애인근로자를 위한 장애유형별 적합직무를 개발하여 장애인고용률 유지를 권고함
- 현저한 인권침해 우려가 있는 경우 필요한 조치를 취할 수 있도록 감정노동자 보호를 위한 매뉴얼 제정 및 산업안전 보호를 위한 안내 절차 및 녹음기능 제공을 권고함
- 감정노동과 관련한 업무현황 및 인권침해 실태조사를 실시할 것을 권고함
- 사전에 임신 사실을 고지하도록 하고, 임신 중의 여성의 경우 시스템 자체에서 연장근무 신청이 되지 않도록 조치할 필요 있음(해당지표는 만족)
- 출산휴가나 육아휴직 이후 업무복귀 지원을 위한 프로그램을 별도 운영할 것을 권고함

결과 그래프

분야 11. 직장 내 인권보호

항목	달성률 (%)
직장 내 괴롭힘 방지	100.0
직장 내 성희롱 금지	100.0
장애인근로자 보호	70.0
감정노동근로자 보호	70.0
모성보호	90.9
전체	87.1

달성률(%)

No	항 목	계
1	직장 내 괴롭힘 방지	100.0
2	직장 내 성희롱 금지	100.0
3	장애인근로자 보호	70.0
4	감정노동근로자 보호	70.0
5	모성보호	90.9
전 체		87.1

□ 분야11. 항목별 결과

11.1) 직장 내 괴롭힘 방지

평가의견	- 공단의 직장 내 괴롭힘 예방지침에 직장 내 괴롭힘에 대한 정의 및 구체적 괴롭힘 유형이 정의되어 있으며, 매년 전체 임직원 대상 직장 내 괴롭힘 예방교육을 의무교육으로 실시함 - 외부기관(레드취슬) 연계된 익명신고시스템인 헬프라인을 운영하고 있어 내부구성원 뿐만 아니라 외부 이해관계자도 신고 가능하며, 그룹웨어 및 홈페이지 게시판을 통한 클린신고센터 운영하고 있음
------	---

	• 기관 설립 이후 현재까지 직장 내 괴롭힘 신고사례는 없었음 • 2024년 직장 내 괴롭힘 실태조사 실시 후 실태조사(자가진단 포함) 결과에 따른 오답노트를 전체 직원에게 공유함 • 2025년 인권경영 추진계획에 따라 상반기에는 인권실태조사 실시하였고, 직장 내 괴롭힘 실태조사는 하반기에 별도 실시할 예정임
권고의견	• 권고의견 없음

11.2) 직장 내 성희롱 금지

평가의견	• 기관 설립 후 현재까지 공식적으로 접수된 성희롱 사례는 없으며, 2025년 인권경영 추진계획에 따라 하반기에 직장 내 성희롱 관련 실태조사 실시할 예정임 • 2023년 공단의 성희롱·성폭력 고충처리 절차 및 매뉴얼을 제정함 • 성희롱 성폭력 예방지침과 매뉴얼을 통해 제보자와 피해자에 대한 신분과 비밀을 보장하도록 정하고 있음 • 기관 설립 후 현재까지 접수된 성희롱 사례는 없음 • 2025년 고충상담창구 운영계획을 수립하여 고충상담원 3명(여성 1명, 남성 2명)을 지정하고, 전직원 대상 고충상담원 지정 현황을 공문으로 알림 • 고충상담원 실무역량 강화를 위해 신규 고충상담원 지정시 외부기관(한국양성평등진흥원)의 전문과정 교육을 의무적으로 수강하도록 하며, 교육 수강을 위해 재택근무를 지원함. 현재 지정된 3명의 고충상담원 전원 고충상담원 전문과정 이수함 • 매년 안전보건관리 외부용역을 통해 사업장별로 신청자 대상 직무스트레스 관련 상담 지원을 하고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

11.3) 장애인근로자 보호

평가의견	• 매년 전직원 대상 장애인 인식개선교육을 온라인교육으로 실시하고 있으며, 2025년 하반기에는 실시간 비대면교육을 별도 실시할 예정임 • 2025.6.30.기준 장애인근로자는 3명(5.45%)으로 장애인의무고용비율 충족함 • 공단의 장애인 이용이 필요한 사업장에 엘리베이터, 장애인이동로, 휠체어 배치, 장애인용 입구 블록 설치, 장애인용 비상벨, 화장실 비상벨, 장애인화장실 등 장애인을 위한 편의제공 시설이 구비되어 있음
-------------	--

	• 장애유형별 적합직무 개발은 별도로 하지 않아 향후 적합직무 발굴 등 개선 필요함
권고의견	• 장애인에 대한 차별이 발생하지 않도록 장애인 차별방지를 위한 진단 및 실태조사를 실시할 것을 권고함 • 장애인근로자를 위한 장애유형별 적합직무를 개발하여 장애인고용률 유지를 권고함

11.4) 감정노동근로자 보호

평가의견	• 사업장별 현장에서 직접 고객을 응대하는 시설관리직과 기간제근로자가 담당하는 시설관리 및 운영업무가 인권침해 우려 있는 직무에 해당함 • 현재 산업안전보호를 위한 안내 절차나 녹음 기능 없는 상태이며, 현저한 인권침해 우려가 있는 경우 업무의 일시중단이나 전환 등 필요한 조치를 정한 감정노동자 보호 매뉴얼이 마련되어 있지 않음 • 평창군 보건의료원에서 지원하는 유관기관 직원 대상 기초 건강관리를 비롯한 직무스트레스 상담 등 지원함 • 감정노동과 관련한 업무현황 및 인권침해 실태조사를 별도 시행하지는 않음
권고의견	• 현저한 인권침해 우려가 있는 경우 필요한 조치를 취할 수 있도록 감정노동자 보호를 위한 매뉴얼 제정 및 산업안전 보호를 위한 안내 절차 및 녹음기능 제공을 권고함 • 감정노동과 관련한 업무현황 및 인권침해 실태조사를 실시할 것을 권고함

11.5) 모성보호

평가의견	• 취업규정에 임신, 출산, 육아지원제도 사용시 차별처우하지 않도록 명시하고 있으며, 남녀고용평등법 등 관련법 개정시 취업규정을 변경하여 신고함 • 근로기준법 및 남녀고용평등법에 따라 취업규정에 출산전후휴가, 유산휴가, 임신기 근로시간 단축, 난임휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등을 명시하고 자유로운 사용을 보장하고 있음 • 신규 직원 대상 오리엔테이션을 통해 취업규정 등 사내 규정에 대해 안내하며, 담당부서에서도 대상자가 발생하면 모성보호제도에 대한 안내를 하고 있음
-------------	---

	• 사내 그룹웨어를 통해 연장근무 신청시 임신 중인 여성이나 출산 후 1년 미만 여성의 경우에는 연장근무에 대한 금지와 제한 내용에 대한 경고문이 공지됨 • 모성보호제도 관련 대상자 발생시 법정기준에 따라 취업규정에 정한 휴가, 휴직 등을 부여함 • 현재는 여성휴게실이 별도 마련되어 있지 않으나, 평창군시설관리공단 신청사 건립이 예정되어 있어 2025년 8월 복지휴게실, 수유시설 설치 등 사무실 조성 관련 의견을 평창군에 제출한 상태임 • 2025년 가정의 달 가족친화 프로그램으로 가족친화 사진 공모전을 개최하여 일가정양립 실현 및 조직문화 활성화를 도모함 • 2025년 평창군 저출산 지역소멸 위기 대응 포럼을 개최하여 결혼 또는 출산시 해당 평가기간 성과상여금 최소A등급 부여 및 1회 승진 가점(3점) 부여하는 제도를 만들어 근로자 과반수 이상의 동의를 얻은 상태이며, 추후 노사협의회 등을 거쳐 시행 예정임 • 여성가족부 가족친화 우수기업 인증 유지하고 있음 • 공사 채용응시자격에 경력단절여성을 별도 명시하지는 않지만, 채용과정에 경력단절여성에 대한 차별 없이 동등한 기회를 부여하고 있음 • 주니어보드 회의를 통해 가정의 달 시책 제안사항 등 근로자들의 의견을 수렴함 • 출산휴가나 육아휴직자 업무복귀 프로그램을 별도 운영하지 않음
권고의견	• 사전에 임신 사실을 고지하도록 하고, 임신 중의 여성의 경우 시스템 자체에서 연장근무 신청이 되지 않도록 조치할 필요 있음(해당지표는 만족) • 출산휴가나 육아휴직 이후 업무복귀 지원을 위한 프로그램을 별도 운영할 것을 권고함

◆ 분야 12. 근로환경

(운영현황)

- 공단은 취업규정과 각종 제도를 통해 근로시간 내 휴식 보장, 휴게시설 운영, 휴가 사용 보장 등 기본 근로조건을 충실히 이행하여 근로자의 권익을 보호함
- 종합건강검진과 단체상해보험, 안전관리계획 및 응급대응 매뉴얼을 통해 근로자의 신체적·정신적 건강 관리와 재해 예방과 긴급상황 대응 역량을 강화함
- 시차출퇴근제 등 유연근무제를 운영하여 일·생활 균형을 지원하고, 가족친화 직장교육과 프로그램을 통해 제도 인식을 높이고 있으나, 일·생활 균형 만족도 조사가 간헐적으로 이루어져 정기적이고 체계적인 모니터링과 피드백 체계 마련이 필요함

(평가요약)

- 기관은 취업규정과 각종 제도를 통해 근로시간 내 휴식 보장, 휴게시설 운영, 휴가 사용 보장 등 기본적인 근로조건을 충실히 이행하며 근로자의 권익을 보호하고 있음
- 기관은 종합건강검진, 단체상해보험, 안전관리계획 및 응급대응 매뉴얼 운영 등을 통해 근로자의 신체적·정신적 건강을 관리하고 재해 예방 및 긴급상황 대응 역량을 강화하고 있음
- 기관은 시차출퇴근제 등 유연근무제를 운영하고 조기퇴근제·주4일제 등 다양한 근무형태를 검토하여 근로자의 일·생활 균형을 지원하고 있으며, 제도 활용에 따른 불이익 방지 정책을 통해 근로자의 권리를 보장하고 있음
- 기관은 가족친화 직장교육과 프로그램을 통해 제도의 인식을 높이고 있으나, 일·생활 균형 만족도 조사가 간헐적으로 이루어지고 있어 정기적이고 체계적인 모니터링 및 피드백 체계 마련이 필요함

(권고의견)

- 직원 만족도를 확인하기 위한 정기적인 일·생활 균형 모니터링 계획을 수립하고 시행할 것을 권고함

결과 그래프

분야 12. 근로환경

No	항 목	계
1	휴식권 보장	100.0
2	휴가권 보장	100.0
3	건강권 보장	100.0
4	유연근무	95.0
전 체		98.0

달성률(%)

No	항 목	계
1	휴식권 보장	100.0
2	휴가권 보장	100.0
3	건강권 보장	100.0
4	유연근무	95.0
전 체		98.0

□ 분야12. 항목별 결과

12.1) 휴식권 보장

평가의견	• 기관은 취업규정 제19조에 근거하여 근로기준법상 휴식시간을 보장하고 있으며, 근무혁신 계획과 업무 프로세스 개선안을 통해 근로시간 외 불필요한 업무지시를 최소화하여 근로자의 휴식권을 보호하고 있음 • 기관은 회의실을 휴게시간에 활용할 수 있도록 개방하고 있으며, 환기·실내온도·조명·위생시설 등을 적절히 관리하여 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있는 근무환경을 조성하고 있음 • 기관은 보건관리 위탁운행을 통해 시설의 안정적 관리를 지원하고 있으며, 정기적으로 휴게시설 불편사항을 점검하고 사무실 이전 건의 등 개선 노력을 추진하여 근로자의 쾌적한 근무환경을 유지하기 위해 지속적으로 노력하고 있음기관은 복무규정과 단체협약에 근거하여 법정 기준에 따른 근로시간과 휴식시간을 준수하고 있으며, 근로자의 휴식권 보호를 위한 제도를 운영하고 있음 • 근무혁신 10대 제안을 통해 근무시간 외 전화, 문자, 메신저 등으로 업무 지시를 자제하고 있으며, 근무시간 외 업무 지시 금지 문화를 정착 시키고 있음 • 근로자의 쾌적한 근무환경 조성을 위해 사무실과 별도의 휴게 공간, 수유실 등을 설치·운영하고 있음 • 실내 온도, 환기, 조명, 음용수, 화장실 등의 근로 환경은 외부 전문 관리 용역을 통해 상시로 점검 및 유지되고 있으며, 쾌적한 근무환경 유지를 위해 지속적으로 관리하고 있음 • 본원 및 각 지원별로 휴게시설 이용 시 발생하는 불편사항이나 개선 요구사항을 정기적으로 수렴하고 있으며, 이를 바탕으로 시설 개선이 이루어지고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

12.2) 휴가권 보장

평가의견	• 기관은 취업규칙 제4절과 제30조에 따라 법령상 보장된 휴일과 휴가를 부여하고 연차축진제를 운영하는 등 근로자의 휴가 사용을 제도적으로 보장하고 있음 • 기관은 일하는 방식 및 업무프로세스 개선계획을 수립·시행하여 휴가를 자유롭게 사용할 수 있는 분위기를 조성하고 있음 • 기관은 긴급상황을 제외하고 휴가기간 중 업무 관련 연락을 최소화하는 정책을 마련하고 있으며, 사용하지 못한 연차유급휴가나 보상휴가에 대해서는 취업규정 제29조에 근거해 금전 보상을 실시하고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

12.3) 건강권 보장

평가의견	• 기관은 종합건강검진 및 특수건강진단 실시, 건강검진비 지원, 단체상해보험 가입 등을 통해 근로자가 안전하고 건강한 생활 환경에서 일할 수 있도록 보장하고 있음 • 기관은 재난대응 및 안전관리 계획과 각 사업팀별 응급처치 매뉴얼을 수립·운영하고 있으며, 근로자 응급상황에 대비한 대응체계와 인력을 배치하여 사고 및 재해 발생 시 신속히 대응할 수 있도록 하고 있음 • 기관은 군 합동 건강 사업장 만들기 추진, 정기적인 안전보건 점검 등 예방 활동을 통해 근로자의 신체적·정신적 건강을 보호하고 있으며, 고충상담창구 운영을 통해 직무상 스트레스를 파악하고 해소하기 위한 노력을 기울이고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

12.4) 유연근무

평가의견	• 기관은 취업규정 제20조와 시차출퇴근제 운영계획에 따라 유연근무제를 도입하여 근로시간을 효율적으로 배분하고 있으며, 이를 통해 근로자의 일·생활 균형을 지원하고 있음. 또한 조기퇴근제, 주4일제 등 다양한 제도를 검토하고 있으나, 교대·현장 중심 인력에 대해서는 운영 여건을 고려해 단계적 확대를 추진하는 등 현실적 운영 방안을 마련하고 있음
--------------------	---

	• 기관은 정기적인 실태조사와 직원 의견수렴을 통해 유연근무제의 실효성을 점검하고 있으며, 근로자의 의사에 반하는 강제적 운영을 지양하고 법적 기준을 준수하고 있음. 아울러 유연근무제 활용을 이유로 인사·평가·보상 등에서 불이익이 발생하지 않도록 정책을 운영함으로써 근로자 권익을 보호하고 있음 • 기관은 가족친화 직장교육과 가정의 달 프로그램 등을 통해 제도의 인식과 활용도를 높이고 있으며, 관련 활동을 적극 홍보하고 있음. 다만 근로자의 일·생활 균형 만족도 모니터링은 간헐적으로만 이루어지고 있어 정기적이고 체계적인 만족도 조사 및 피드백 체계 구축이 필요한 것으로 평가됨
권고의견	• 직원 만족도를 확인하기 위한 정기적인 일·생활 균형 모니터링 계획을 수립하고 시행할 것을 권고함

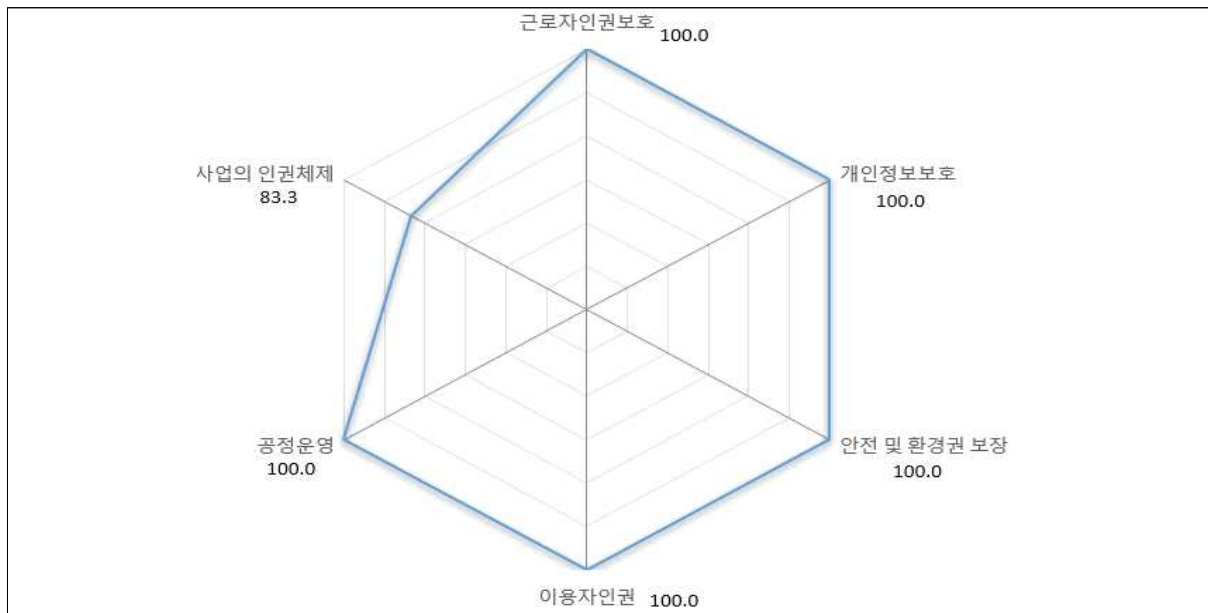
3 주요사업 인권영향평가 결과

1. 주요사업 평가결과 : 관광시설사업

□ 종합 점수 : 97.8% (46점²⁾ 중 45점 획득)

- ▶ ‘관광시설사업’에 대한 공정운영, 이용자인권, 안전 및 환경권 보장, 개인정보보호 및 근로자인권보호 분야는 매우 우수하게 운영
- ▶ 사업의 인권체제 분야는 일부 개선 필요

□ ‘관광시설사업’ 종합 평가



No	분 야	결과			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	사업의 인권체제	6	6	5	83.3%
2	공정운영	4	4	4	100.0%
3	이용자인권	6	6	6	100.0%
4	안전 및 환경권 보장	16	16	16	100.0%
5	개인정보보호	4	4	4	100.0%
6	근로자인권보호	10	10	10	100.0%
총점		46	46	45	97.8%

※ 점수 산출식 : [(예×2점)+(보완필요×1점)+(아니오×0점)+(정보 없음×0점)]÷(해당 없음 제외한 전체문항×2점)

2) 조정배점(‘해당없음’ 제외) 기준

□ ‘관광시설사업’ 점검 집계결과

○ 총 23개 지표 중 예 22개, 보완필요 1개로 집계됨

<관광시설사업 인권영향평가 종합 진단결과>

No	분 야	평가결과					
		예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	계
1	사업의 인권체제	2	1	0	0	0	3
2	공정운영	2	0	0	0	0	2
3	이용자인권	3	0	0	0	0	3
4	안전 및 환경권 보장	8	0	0	0	0	8
5	개인정보보호	2	0	0	0	0	2
6	근로자인권보호	5	0	0	0	0	5
합 계		22	1	0	0	0	23

□ ‘관광시설사업’ 평가결과

(평가요약)

- 관광시설사업에 참여하는 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하는 것을 목표로 하고 있으며, 사업 과정에서 부정적 인권요인을 예방하기 위해 노력하고 있음 (윤리·인권경영 학습동아리, 반부패·청렴 및 인권존중 서약식 운영)
- 이해관계자는 임직원, 관람객 시민, 협력업체 등이며, 고객의 소리, 이용객 설문조사, 이용객 리뷰, 클린신고센터, 고충상담창구, 고객만족협의회 등 의사소통 체계를 구축하여 운영중임
- 관광시설사업은 용역업체 선정시 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률에 의거하여 선정 평가 선정함으로써, 과정의 공정성과 투명성을 기하고 있음.
- 고객소리함(VOC), 이용객 설문조사 등을 통해 사업수행 과정에서 발생하는 민원, 이의, 애로사항, 개선의견을 수렴하여 사업에 반영하고 있음
- 관광시설사업은 공단홈페이지, 예약사이트, 리플릿 등을 통해 정확하고 오류가 없는 관련 정보를 제공하고 있으며, 포털 사이트, 현수막, 리플릿, 박람회 등 다양한 매체를 통해 사업의 정보에 대한 접근성을 보장하고 있음

- 관광시설사업은 안전관리 추진계획에 의거 주기적으로 안전점검 시행을 통해 시설의 안전관리를 철저히 시행하고 있음 (해빙기 대비 안전점검, 장마철 대비 안전점검, 폭염대비 온열질환 예방대책 등)
- 산업재해 예방을 위하여 시설 내 다양한 사고유형에 대한 위험성평가를 시행하고, 지속적으로 개선하고 있음(광천선굴 수시 위험성평가, 평창자연휴양림 수시 위험성평가 실시, 밀폐공간 작업프로그램 운영)
- 관광시설사업은 직원들의 사업 관련 업무능력 배양, 민원 대응 능력의 향상을 위하여 다양한 전문교육 등을 시행 운영하고 있음(관광사업팀 친절서비스 향상 체계적 운영관리에 의거 매달 친절교육의 날 운영, 윤리·인권경영 학습동아리 운영)

(권고의견)

- 인턴, 아르바이트, 해설사에 대한 불친절 민원이 접수된 사례가 있어 관광사업팀에서는 매월 친절교육을 실시하고 있으나, 친절교육에 추가하여 인권침해 방지에 대한 내용도 포함하여 인권교육 실시를 권고함(나이, 성별, 장애, 국적, 종교, 사회적 지위 등에 관계없이 평등한 대우, 성희롱 금지, 개인정보 보호, 차별 없는 언어 사용 등)

결과 그래프	달성률(%)		
관광시설사업	No	항 목	계
	1	사업의 인권체제	83.3
	2	공정운영	100.0
	3	이용자인권	100.0
	4	안전 및 환경권 보장	100.0
	5	개인정보보호	100.0
	전 체		97.8

◆ 분야 1. 사업의 인권체제

항목	No.	지표
① 사업의 인권체제	1	관광시설사업은 핵심 이해관계자를 인식하고 있으며, 사업수행 과정에서 발생할 수 있는 부정적 인권 영향을 예측하고, 이를 최소화하기 위한 노력을 하고 있다.
	2	관광시설사업은 내외부 이해관계자 모두와 소통할 수 있는 채널(인권침해 관련 신고, 제보, 고충상담)을 갖추고 있으며, 이 채널을 통하여 인권침해 사항을 접수하고 대응하는 절차를 갖추고 있다.
	3	관광시설사업에 참여하는 근로자를 대상으로 사업 운영 시 발생할 수 있는 인권 문제를 예방하기 위한 인권교육을 시행하고 있다.

평가의견	- 관광시설사업은 단순히 시설을 운영하는 차원을 넘어, 지역주민의 삶의 질 향상과 지역 경제 활성화를 동시에 추구하는 데 목적이 있음. 관광 및 휴양 시설을 체계적이고 전문적으로 관리·운영함으로써 주민과 방문객 모두가 쾌적하고 안전한 환경에서 여가와 휴식을 즐길 수 있도록 하고 있음 - 관광시설사업은 참여하는 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하는 것을 목표로 하고 있으며, 사업 과정에서 부정적 인권요인을 예방하기 위해 노력하고 있음 (윤리·인권경영 학습동아리, 반부패·청렴 및 인권존중 서약식 운영) - 이해관계자는 임직원, 관람객 시민, 협력업체 등이며, 고객의 소리, 이용객 설문조사, 이용객 리뷰, 클린신고센터, 고충상담창구, 고객만족협의회 등 의사소통 체계를 구축하여 운영중임
권고의견	인턴, 아르바이트, 해설사에 대한 불친절 민원이 접수된 사례가 있어 관광사업팀에서는 매월 친절교육을 실시하고 있으나, 친절교육에 추가하여 인권침해 방지에 대한 내용도 포함하여 인권교육 실시를 권고함 (나이, 성별, 장애, 국적, 종교, 사회적 지위 등에 관계없이 평등한 대우, 성희롱 금지, 개인정보 보호, 차별 없는 언어 사용 등)

◆ 분야 2. 공정운영

항목	No.	지표
② 공 정 운 영	1	관광시설사업은 운영에 필요한 공사업체를 공모·선정하는 객관적인 절차를 갖추고 있으며, 선발 과정 및 과정상의 주요 정보를 투명하게 공개하고 선정과정에 대한 이의제기를 접수받고 있다.
	2	관광시설사업은 사업수행 과정에서 발생하는 민원에 의한 이의나 개선의견을 수렴하여 사업에 반영하는 절차를 가지고 있다.

평가의견	- 관광시설사업은 용역업체 선정시 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률에 의거하여 선정 평가 선정함으로써, 과정의 공정성과 투명성을 기하고 있음 - 고객소리함(VOC), 이용객 설문조사 등을 통해 사업수행 과정에서 발생하는 민원, 이의, 애로사항, 개선의견을 수렴하여 사업에 반영하고 있음
권고의견	권고의견 없음

◆ 분야 3. 이용자인권

항목	No.	지표
③ 이 용 자 인 권	1	관광시설사업은 정확하고 오류가 없는 관련 정보를 제공한다.
	2	다양한 매체를 통해 사업의 정보에 대한 접근성을 보장한다.
	3	시청각 장애인 및 취약 계층 등을 위한 정보 접근성 개선 방안을 마련하고 실행한다.

평가의견	관광시설사업은 공단홈페이지, 예약사이트, 리플릿 등을 통해 정확하고 오류가 없는 관련 정보를 제공하고 있으며, 포털 사이트, 현수막, 리플릿, 박람회 등 다양한 매체를 통해 사업의 정보에 대한 접근성을 보장하고 있음
권고의견	권고의견 없음

◆ 분야 4. 안전 및 환경권 보장

항목	No.	지표
④ 안전 및 환경권 보장	1	관광시설의 경우, 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.
	2	관광시설내 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.
	3	장애인 등 이동약자 등이 관광시설에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.
	4	관광시설사업은 시설내 다양한 사고유형에 대한 위험성평가를 시행하고, 지속적으로 개선하고 있다.
	5	관광시설사업은 필요한 경우 적절한 응급조치를 포함하여 긴급 사고에 대응하기 위한 조치를 규정하고 있다.
	6	관광시설사업은 재해발생(태풍, 홍수, 지진 및 화재 등)을 대비하여, 비상사태 대응 훈련 실시 및 비상사태를 대비하는 절차가 마련되어 있다.

평가의견	- 관광시설사업은 안전관리 추진계획에 의거, 주기적으로 안전점검 시행을 통해 시설의 안전관리를 철저히 시행하고 있음 (해빙기 대비 안전점검, 장마철 대비 안전점검, 폭염대비 온열질환 예방대책 등) - 산업재해 예방을 위하여 시설내 다양한 사고유형에 대한 위험성평가를 시행하고, 지속적으로 개선하고 있음 (광천선굴 수시 위험성평가, 평창자연휴양림 수시 위험성평가 실시, 밀폐공간 작업프로그램 운영) - 관광시설사업은 이용객 등이 부상을 당하거나 질병에 걸리면 영조물배상보험을 통해 치료비 등을 지원하고 있음 - 비상사태 대비 및 대응을 위하여 위기관리 매뉴얼, 응급처치 매뉴얼에 사고, 화재, 태풍, 홍수 등 세부적인 인원별 행동요령, 시나리오를 마련하여 운영하고 있음 - 관광시설사업은 지속가능한 시설의 환경 성과개선을 위해, 에너지 절감생활화, 분리수거 관리 등을 시행하고 있음
권고의견	권고의견 없음

◆ 분야 5. 개인정보보호

항목	No.	지표
⑤ 개인 정보 보호	1	관광시설사업 관련하여 수집된 정보(개인정보, 사업정보)는 공단의 규정 또는 절차에 따라 보관 및 폐기되고 있다.
	2	관련 이해관계자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 알리며, 자발적 동의를 구한다.

평가의견	관광시설사업 관련하여 수집된 정보(개인정보, 사업정보)는 공단의 규정 또는 절차에 따라 체계적으로 보관 및 폐기, 관리되고 있음
권고의견	권고의견 없음

◆ 분야 6. 근로자 인권보호

항목	No.	지표
⑥ 근로 자 인권 보호	1	사업 담당 직원들의 사업 관련 업무능력 배양, 민원 대응 능력의 향상을 위하여 사업 담당 직원에게 특화된 교육(내,외부)을 시행하고 있다
	2	본 사업을 담당하는 직원의 업무 특성 및 직무상 스트레스 종류를 파악하고 이를 감소하기 위한 노력을 직간접적으로 하고 있다.
	3	사업관련 직원 등이 내·외부 이해관계자로부터 인권 침해(언어 및 신체적 폭력, 성희롱 등)를 당하지 않도록 예방적이고 방어적인 조치를 취할 수 있게 직·간접적으로 지원하고 있다.
	4	프로그램 운영장소에는 휴식을 취할 수 있는 공간을 제공하고 있다. (휴식권 보장)
	5	사업 담당 직원의 법정근로시간을 초과하지 않도록 모니터링하고 있다.

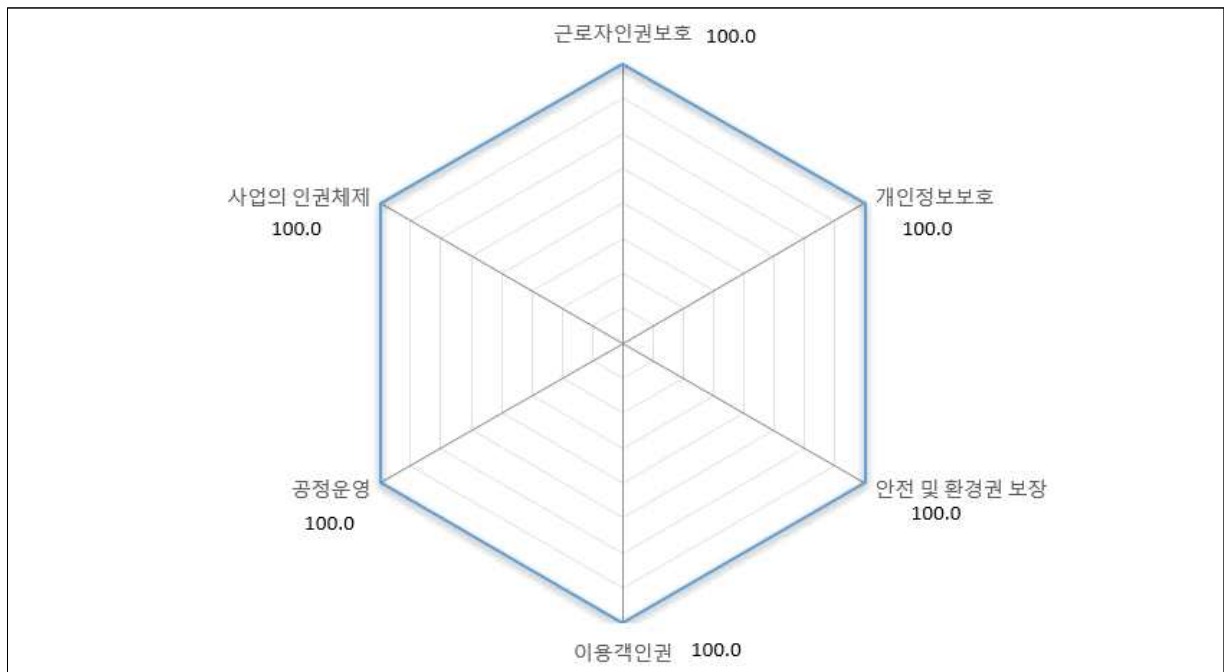
평가의견	- 관광시설사업은 직무상 스트레스를 감소하기 위해 공단의 힐링프로그램 참여, 감정노동종사자 보호 표준매뉴얼을 준수하고 있음(직무 스트레스 관리와 회복탄력성 향상과정 운영) - 관광시설사업은 직원들의 사업 관련 업무능력 배양, 민원 대응 능력의 향상을 위하여 다양한 전문교육 등을 시행 운영하고 있음 (관광사업팀 친절서비스 향상 체계적 운영관리에 의거 매달 친절교육의 날 운영, 윤리·인권경영 학습동아리 운영)
권고의견	권고의견 없음

2. 주요사업 종합결과 : 장묘시설사업

□ 종합 점수 : 100.0% (46점³⁾ 중 46점 획득)

▶ ‘장묘시설사업’에 대한 사업의 인권체제, 공정운영, 이용객인권, 안전 및 환경권 보장, 개인정보보호 및 근로자인권보호 분야 등 모든 분야 매우 우수하게 운영

□ ‘장묘시설사업’ 종합 평가



No	분 야	결과			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	사업의 인권체제	6	6	6	100.0%
2	공정운영	4	4	4	100.0%
3	이용객인권	6	6	6	100.0%
4	안전 및 환경권 보장	16	16	16	100.0%
5	개인정보보호	4	4	4	100.0%
6	근로자인권	10	10	10	100.0%
총점		46	46	46	100.0%

※ 점수 산출식 : [(예×2점)+(보완필요×1점)+(아니오×0점)+(정보 없음×0점)]÷(해당 없음 제외한 전체문항×2점)

3) 조정배점(‘해당없음’ 제외) 기준

□ ‘장묘시설사업’ 점검 집계결과

○ 총 23개 지표 중 예 23개로 집계됨

<장묘시설사업 인권영향평가 종합 진단결과>

No	분 야	평가결과					
		예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	계
1	사업의 인권체제	3	0	0	0	0	3
2	공정운영	2	0	0	0	0	2
3	이용객인권	3	0	0	0	0	3
4	안전 및 환경권 보장	8	0	0	0	0	8
5	개인정보보호	2	0	0	0	0	2
6	근로자인권	5	0	0	0	0	5
합 계		23	0	0	0	0	23

□ ‘장묘시설사업’ 평가결과

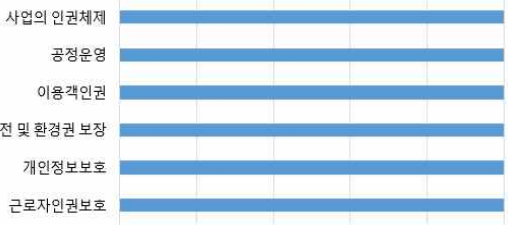
(평가요약)

- 장묘시설사업은 단순히 묘지와 봉안당을 관리하는 차원을 넘어, 주민의 삶과 죽음의 존엄성 보장과 지역사회에 대한 공공서비스 제공을 목적으로 하고 있으며, 고인의 삶을 존중하고 유가족의 슬픔을 위로할 수 있는 엄숙하고 품격 있는 장례 환경을 제공하는 데 중점 두고 있음. 이를 통해 주민 누구나 차별 없이 안전하고 위생적인 시설을 이용할 수 있도록 하며, 불필요한 경제적 부담을 줄여 장례문화의 공공성을 실현하고 있음
- 장묘시설사업은 참여하는 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하는 것을 목표로 하고 있으며, 사업 과정에서 부정적 인권요인을 예방하기 위해 노력하고 있음
- 이해관계자는 임직원, 이용객, 협력업체 등이며, 고객소리함, 이용객 설문조사, 클린신고센터, 고충상담창구 등 의사소통 체계를 구축하여 운영 중임

- 장묘시설사업은 용역업체 선정시 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률에 의거하여 선정 평가 선정함으로써 과정의 공정성과 투명성을 기하고 있음.
- 장묘시설사업은 「평창군 장사시설의 설치 및 운영에 관한 조례」에 의거, 공단 홈페이지, 보도자료 등을 통해 정확하고 오류가 없는 관련 정보를 제공하고 있음
- 장묘시설사업은 정치적·종교적 중립성 유지, 직장 내 편향 예방을 위해 인권교육 및 4대 폭력 예방교육을 실시하고 있으며, 고객 응대 과정에서 공정성과 중립성 유지를 위해 CS교육도 주기적으로 실시하고 있음
- 장묘시설사업은 산업재해 예방을 위하여 시설내 다양한 사고유형에 대한 위험성평가를 시행하고, 지속적으로 개선하고 있음 (공설묘원 수시 위험성평가)
- 비상사태 대비 및 대응을 위하여 소방계획서, 재난안전 관리계획 및 응급처치 매뉴얼에 화재, 태풍, 홍수 등 세부적인 인원별 행동요령, 시나리오를 마련하여 운영하고 있음
- 장묘시설사업은 지속가능한 시설의 환경 성과개선을 위해, 탄소중립 녹색경영 추진계획에 의거 에너지 절감 생활화, 분리수거 관리 등을 시행하고 있음
- 장묘시설사업은 야간근로자 특수건강검진, 소파 등 휴게시설 구비, 스트레스로 인한 치료 필요시 적절한 비용을 지원하고 있음
- 장묘시설사업은 직원들의 사업 관련 업무능력 배양, 민원 대응 능력의 향상을 위하여 CS 전문교육 등을 시행 운영하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
장묘시설사업  사업의 인권체제 공정운영 이용객인권 안전 및 환경권 보장 개인정보보호 근로자인권보호	No	항 목	계
	1	사업의 인권체제	100.0
	2	공정운영	100.0
	3	이용객인권	100.0
	4	안전 및 환경권 보장	100.0
	5	개인정보보호	100.0
	6	근로자인권보호	100.0
	전 체		100.0

◆ 분야 1. 사업의 인권체제

항목	No.	지표
① 사업 의 인권 체제	1	장묘시설사업은 핵심 이해관계자를 인식하고 있으며, 사업수행 과정에서 발생할 수 있는 부정적 인권 영향을 예측하고, 이를 최소화하기 위한 노력을 하고 있다.
	2	장묘시설사업은 내외부 이해관계자 모두와 소통할 수 있는 채널(인권침해 관련 신고, 제보, 고충상담)을 갖추고 있으며, 이 채널을 통하여 인권침해 사항을 접수하고 대응하는 절차를 갖추고 있다.
	3	장묘시설사업에 참여하는 근로자를 대상으로 사업 운영 시 발생할 수 있는 인권 문제를 예방하기 위한 인권교육을 시행하고 있다.

평가의견	- 장묘시설사업은 단순히 묘지와 봉안당을 관리하는 차원을 넘어, 주민의 삶과 죽음의 존엄성 보장과 지역사회에 대한 공공서비스 제공을 목적으로 하고 있으며, 고인의 삶을 존중하고 유가족의 슬픔을 위로할 수 있는 엄숙하고 품격 있는 장례 환경을 제공하는 데 중점 두고 있음. 이를 통해 주민 누구나 차별 없이 안전하고 위생적인 시설을 이용할 수 있도록 하며, 불필요한 경제적 부담을 줄여 장례문화의 공공성을 실현하고 있음 - 장묘시설사업은 참여하는 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하는 것을 목표로 하고 있으며, 사업 과정에서 부정적 인권요인을 예방하기 위해 노력하고 있음 - 이해관계자는 임직원, 이용객, 협력업체 등이며, 고객센터, 이용객 설문조사, 클린신고센터, 고충상담창구 등 의사소통 체계를 구축하여 운영중임
권고의견	권고의견 없음

◆ 분야 2. 공정운영

항목	No.	지표
② 공정 운영	1	장묘시설사업은 운영에 필요한 공사업체를 공모·선정하는 객관적인 절차를 갖추고 있으며, 선발 과정 및 과정상의 주요 정보를 투명하게 공개하고 선정과정에 대한 이의제기를 접수받고 있다.
	2	장묘시설사업은 사업수행 과정에서 발생하는 민원에 의한 이의나 개선의견을 수렴하여 사업에 반영하는 절차를 가지고 있다.

평가의견	- 장묘시설사업은 용역업체 선정시 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률에 의거하여 선정 평가 선정함으로써, 과정의 공정성과 투명성을 기하고 있음. - 고객소리함(VOC), 이용객 설문조사 등을 통해 사업수행 과정에서 발생하는 민원, 이의, 애로사항, 개선의견을 수렴하여 사업에 반영하고 있음
권고의견	권고의견 없음

◆ 분야 3. 이용객인권

항목	No.	지표
③ 이 용 객 인 권	1	장묘시설사업은 정확하고 오류가 없는 관련 정보를 제공한다.
	2	다양한 매체를 통해 사업의 정보에 대한 접근성을 보장한다.
	3	사업 운영시 정치적, 종교적 견해 등이 포함되지 않도록 교육 및 모니터링하고 있다.

평가의견	- 장묘시설사업은 「평창군 장사시설의 설치 및 운영에 관한 조례」에 의거, 공단 홈페이지, 보도자료 등을 통해 정확하고 오류가 없는 관련 정보를 제공하고 있음 - 장묘시설사업은 정치적·종교적 중립성 유지, 직장 내 편향 예방을 위해 인권교육 및 4대 폭력 예방교육을 실시하고 있으며, 고객 응대 과정에서 공정성과 중립성 유지를 위해 CS교육도 주기적으로 실시하고 있음
권고의견	권고의견 없음

◆ 분야 4. 안전 및 환경권 보장

항목	No.	지표
④ 안전 및 환경권 보장	1	장묘시설의 경우, 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.
	2	장묘시설내 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.
	3	장애인 등 이동약자 등이 장묘시설에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.
	4	장묘시설사업은 시설내 다양한 사고유형에 대한 위험성평가를 시행하고, 지속적으로 개선하고 있다.
	5	장묘시설사업은 필요한 경우 적절한 응급조치를 포함하여 긴급 사고에 대응하기 위한 조치를 규정하고 있다.
	6	장묘시설사업은 재해발생(태풍, 홍수, 지진 및 화재 등)을 대비하여, 비상사태 대응 훈련 실시 및 비상사태를 대비하는 절차가 마련되어 있다.
	7	장묘시설사업 운영시 이용객, 직원 등이 부상을 당하거나 질병에 걸리면 치료비 등을 지원한다.
	8	장묘시설사업은 사업운영에 있어서 환경오염 저감, 배출량 감소, 재활용, 에너지 절감 등에 관한 전략 수립 등을 통해, 공단의 환경성과를 장기적으로 개선할 수 있는 방법을 모색하고 평가한다.

평가의견	- 장묘시설사업은 안전관리 추진계획에 의거, 주기적으로 안전점검 시행을 통해 시설의 안전관리를 철저히 시행하고 있음 (해빙기 대비 안전점검, 장마철 대비 안전점검, 폭염대비 온열질환 예방대책 등) - 산업재해 예방을 위하여 시설내 다양한 사고유형에 대한 위험성평가를 시행하고, 지속적으로 개선하고 있음 (공설묘원 수시 위험성평가) - 장묘시설사업은 이용객 등이 부상을 당하거나 질병에 걸리면 영조물배상보험을 통해 치료비 등을 지원하고 있음 - 비상사태 대비 및 대응을 위하여 소방계획서, 재난안전 관리계획 및 응급처치 매뉴얼에 화재, 태풍, 홍수 등 세부적인 인원별 행동요령, 시나리오를 마련하여 운영하고 있음 - 장묘시설사업은 지속가능한 시설의 환경 성과개선을 위해, 탄소중립 녹색경영 추진계획에 의거 에너지 절감 생활화, 분리수거 관리 등을 시행하고 있음
권고의견	권고의견 없음

◆ 분야 5. 개인정보보호

항목	No.	지표
⑤ 개인 정보 보호	1	장묘시설사업 관련하여 수집된 정보(개인정보, 사업정보)는 공단의 규정 또는 절차에 따라 보관 및 폐기되고 있다.
	2	관련 이해관계자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 알리며, 자발적 동의를 구한다.

평가의견	장묘시설사업 관련하여 수집된 정보(개인정보, 사업정보)는 공단의 규정 또는 절차에 따라 체계적으로 보관 및 폐기, 관리되고 있음
권고의견	권고의견 없음

◆ 분야 6. 근로자인권보호

항목	No.	지표
⑥ 근로 자 인 권 보 호	1	사업 담당 직원들의 사업 관련 업무능력 배양, 민원 대응 능력의 향상을 위하여 사업 담당 직원에게 특화된 교육(내,외부)을 시행하고 있다.
	2	본 사업을 담당하는 직원의 업무 특성 및 직무상 스트레스 종류를 파악하고 이를 감소하기 위한 노력을 직간접적으로 하고 있다.
	3	사업관련 직원 등이 내·외부 이해관계자로부터 인권 침해(언어 및 신체적 폭력, 성희롱 등)를 당하지 않도록 예방적이고 방어적인 조치를 취할 수 있게 직·간접적으로 지원하고 있다.
	4	프로그램 운영장소에는 휴식을 취할 수 있는 공간을 제공하고 있다.(휴식권 보장)
	5	사업 담당 직원의 법정근로시간을 초과하지 않도록 모니터링하고 있다.

평가의견	- 장묘시설사업은 직무상 스트레스를 감소하기 위해 공단의 힐링프로그램 참여, 감정노동종사자 보호 표준매뉴얼을 준수하고 있으며, 야간근로자 특수건강검진, 소파 등 휴게시설 구비, 스트레스로 인한 치료 필요시 적절한 비용을 지원하고 있음 - 장묘시설사업은 직원들의 사업 관련 업무능력 배양, 민원 대응 능력의 향상을 위하여 CS 전문교육 등을 시행 운영하고 있음
권고의견	권고의견 없음

V

인권경영 개선과제

□ 주요 개선과제

○ 기관의 운영 및 주요사업에 대한 인권영향평가 결과 각 분야별로 제시된 평가의견 및 권고의견을 종합하여 개선과제를 도출함

○ (기관운영)

분야	구분	내용
인권경영 체제의 구축	평가의견	• 인권경영헌장은 관련 부서 및 노사협의회 의견수렴, 이사장의 결재를 통해 내용의 개선 및 보완사항을 반영하였음 • 공단은 인권경영 이행내규 제4장 19조에 따라 인권경영위원회를 운영하고 있으며, 내외부 전문가가 참여하여 연간 인권경영 현안과 운영 시책에 대해 심의 및 의결을 수행하고 있음 • 인권성과에 대한 인권경영보고서는 2025년 첫 시행할 계획이며, 인권경영 추진체계, 정책, 인권영향평가 결과, 구제절차, 교육, 개선계획 등을 포함하여 공단의 인권경영 활동을 종합적으로 평가할 수 있는 충분한 정보를 제공할 계획임
	권고의견	• 인권경영헌장의 주기적 개정 및 검토를 권고함(2026년 직장 내 괴롭힘 등 사회적 이슈들을 반영하여 개정 권고, 인권홈페이지 인권경영선언문에 제개정 이력 및 이사장 서명이 포함된 것으로 게시 권고). 또한 인권경영헌장 개정시 인권경영위원회에서 외부전문가의 자문 및 검토를 권고함 • 인권경영위원회 구성과 관련하여 공공기관 인권경영 가이드라인에 의거, 외부위원을 과반 이상으로 구성 권고함(외부위원 구성원에는 변호사, 노무사, 인권 관련 단체가 적합하며, 인권경영 실행지침 제20조 외부인원은 3명으로 임명한다는 규정에 따라 구성을 권고함) • 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침에 의거 인권경영보고서를 통한 성과보고를 정기적으로 시행할 것을 권고함(인권경영보고서에는 인권경영 추진체계, 정책, 인권영향평가 결과, 구제절차, 교육, 개선계획 등 공단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 포함. 또한

		인권경영 성과는 인권실태조사 점수, 인권영향평가 점수, 교육실적, 신고채널 운영실적 등 정량적 지표 또는 정성적 평가를 포함. 인권경영보고서는 인권경영위원회를 통해 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견수렴을 통한 성과확인 필요. 인권경영보고서는 홈페이지에 공개)
결사 및 단체교섭의 자유 보장	평가의견	근로자위원 3명 중 최고 득표자를 근로자대표로 선정하며, 작년 보궐선거를 통해 다득표자(31.6%)인 근로자위원이 근로자대표로 선정되었으나, 근로자 과반수 이상의 동의를 얻지는 않음
	권고의견	근로자위원 중 최다득표자를 근로자대표로 선정하고 있으나, 근로자 과반수 이상 득표에는 이르지 않아 대표성에 대한 정당성 확보를 위해 근로자 과반수 이상의 동의 절차를 통해 선정할 것을 권고함
책임있는 공급망 관리	평가의견	현재는 서약서 징구 중심으로 관리가 이루어지고 있어 실제 이행 상황을 확인하기 위한 설문조사, 전화 인터뷰, 현장방문 등의 구체적인 모니터링 절차는 미흡한 상태임. 따라서 향후에는 정기적인 설문이나 표본 점검을 통해 협력사의 인권경영 이행 수준을 실질적으로 확인하고, 위반사례 발견 시 시정 요구 및 관계 단절까지 고려할 수 있는 단계적 관리체계를 구축할 필요가 있음
	권고의견	기관은 현재 협력업체로부터 인권보호서약서를 징구하여 인권 준수 여부를 관리하고 있으나, 서면 서약만으로는 실제 이행 상황을 확인하기에 한계가 있음. 따라서 협력업체를 대상으로 정기적인 설문조사, 전화 인터뷰, 현장 방문 등의 모니터링 절차를 병행할 것을 권고함
환경권 보장	평가의견	- 환경정보에 대한 정기적인 공개가 이루어지고 있지 않으며 환경사고나 이해관계자 요구 시 신속한 정보 제공 절차가 미흡함 - 기관은 에너지 절약, 폐기물 저감 등 예방적 조치를 시행하며 환경영향을 자체적으로 측정하고 있으나, 신규 사업이나 확장 시 별도의 환경영향평가는 아직 실시하지 않고 있음

	권고의견	• 환경정보가 정기적으로 공개되지 않고 환경사고나 이해관계자 요구 시 신속한 정보 제공 절차도 미흡한 상황이므로, 기관의 투명성과 신뢰도 제고를 위해 정기 공개 체계와 긴급 공개 절차를 조속히 마련할 것을 권고함 • 기관은 신규 제품 개발이나 사업 확장을 추진할 때 환경에 미치는 영향을 충분히 고려하여 환경영향평가를 실시하고, 그 결과 심각한 환경영향 가능성이 확인될 경우 구체적인 방지 및 완화 대책을 수립·시행할 것을 권고함
직장 내 인권보호	평가의견	• 매년 전직원 대상 장애인 인식개선교육을 온라인교육으로 실시하고 있으며, 2025년 하반기에는 실시간 비대면교육을 별도 실시할 예정임 • 장애유형별 적합직무 개발은 별도로 하지 않아 향후 적합직무 발굴 등 개선 필요함 • 현재 산업안전 보호를 위한 안내 절차나 녹음 기능 없는 상태이며, 현저한 인권침해 우려가 있는 경우 업무의 일시중단이나 전환 등 필요한 조치를 정한 감정노동자 보호 매뉴얼이 마련되어 있지 않음 • 감정노동과 관련한 업무현황 및 인권침해 실태조사를 별도 시행하지는 않음 • 사내 그룹웨어를 통해 연장근무 신청시 임신 중인 여성이나 출산 후 1년 미만 여성의 경우에는 연장근무에 대한 금지와 제한 내용에 대한 경고문이 공지됨 • 출산휴가나 육아휴직자 업무복귀 프로그램을 별도 운영하지 않음
	권고의견	• 장애인에 대한 차별이 발생하지 않도록 장애인 차별방지를 위한 진단 및 실태조사를 실시할 것을 권고함 • 장애인근로자를 위한 장애유형별 적합직무를 개발하여 장애인고용률 유지를 권고함 • 현저한 인권침해 우려가 있는 경우 필요한 조치를 취할 수 있도록 감정노동자 보호를 위한 매뉴얼 제정 및 산업안전 보호를 위한 안내 절차 및 녹음기능 제공을 권고함 • 감정노동과 관련한 업무현황 및 인권침해 실태조사를 실시할 것을 권고함 • 출산휴가나 육아휴직 이후 업무복귀 지원을 위한 프로그램을 별도 운영할 것을 권고함

근로환경	평가의견	근로자의 일·생활 균형 만족도 모니터링은 간헐적으로만 이루어지고 있어 정기적이고 체계적인 만족도 조사 및 피드백 체계구축이 필요한 것으로 평가됨
	권고의견	직원 만족도를 확인하기 위한 정기적인 일·생활 균형 모니터링 계획을 수립하고 시행할 것을 권고함

○ (주요사업)

분야	구분	내용
관광시설사업	평가의견	인턴, 아르바이트, 해설사에 대한 불친절 민원이 접수된 사례가 있어 관광사업팀에서 매월 친절교육을 실시하고 있으나 인권교육은 실시하지 않음
	권고의견	인턴, 아르바이트, 해설사에 대한 불친절 민원이 접수된 사례가 있어 관광사업팀에서는 매월 친절교육을 실시하고 있으나, 친절교육에 추가하여 인권침해 방지에 대한 내용도 포함하여 인권교육 실시를 권고함(나이, 성별, 장애, 국적, 종교, 사회적 지위 등에 관계없이 평등한 대우, 성희롱 금지, 개인정보 보호, 차별 없는 언어 사용 등)

Ⅵ

중대성 평가

1

중대성 평가개요

- 국가인권위원회는 2014년 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’, 2018년 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼’, 2022년 ‘인권경영 보고 및 평가 지침’ 등을 제작 및 권고하여 공공기관(나아가 민간기업)에서 인권경영을 내재화하고, 인권경영 관련 내용을 공시(보고)하도록 권인함
- 공공기관 인권경영 매뉴얼 및 인권경영 보고 및 평가 지침에 따르면 해당연도 인권영향평가의 결과로서 식별된 주요 인권이슈를 보고해야 하며, 주요 인권이슈는 다음과 같은 조건으로 선정되어야 함
 - ‘주요 인권이슈’란 인권영향평가 과정에서 드러난 인권이슈 중에서 중대성 평가를 통해 기관(기업)이 해당연도에 대응하기로 결정한 인권이슈를 의미하며, 이러한 의미에서 주요 사업과는 명백히 구분됨
 - ‘주요 인권이슈’는 인권영향평가의 최종 결과물로 활용됨
- 중대성 평가를 위해 1) 이해관계자의 요구사항 2) 대내·외 환경변화를 바탕으로 하여 이슈들을 파악하고 중대성 평가기준에 따라 해당 연도의 인권경영 주요 이슈를 선정함

2

중대성 평가기준

- 국가인권위원회의 인권경영 보고 및 평가지침(2022년) 및 공공기관 인권경영 가이드북(2025년)에 의해 중대성 평가를 실시함
- 중대성 평가는 인권영향평가를 기반으로 인권영향전문평가단이 평가하되, 기관 특성 및 현황을 고려하기 위하여 평창군시설관리공단 안전감사팀의 검토를 통해 최종 점수를 산출함
- ‘중대성 평가’란 인권영향평가의 결과로써 식별된 여러 인권이슈 중에서 일정한 기준에 의해 우선적으로 ‘주요 인권이슈’를 선정하는 절차를 말함. 기관이 인권

이슈를 일거에 해결하기는 어려우므로 ‘중대성 평가’를 통해 인권경영 개선의 효율성을 추구함

- 중대성 평가는 식별된 인권 이슈를 분석하여 대응의 우선순위를 정하는 과정이며, 이때 피해자의 권리 관점에서 침해의 심각성(severity)(규모, 범위, 회복 가능성)과 발생가능성(likelihood)을 기준으로 주요 인권이슈를 선정함

[중대성 평가방법]

요소		척도	판단기준
심각성	①규모(정도) *리스크가 얼마나 중대하고 심각한지	상	• 인권침해가 개인과 공동체의 신체적, 정신적, 정서적인 행복에 대해 중대한 영향을 수반함. 대상이 되는 공동체가 특히 취약함
		중	• 인권침해가 개인과 공동체의 신체적, 정신적, 정서적 행복에 대해 중간 정도의 영향을 수반함
		하	• 인권침해가 피해자의 생활에 대한 장기적 또는 실질적인 영향을 수반하지 않고, 취약한 입장에 있는 사람들을 대상으로 하지 않음
	②범위 *리스크의 영향을 받는 인원수	상	• 영향받는 사람들이 다수임. 임직원, 가족, 인근 주민까지 포함됨
		중	• 영향받는 사람들이 중간 정도의 인원수임
		하	• 영향을 받는 인원이 소수임
	③회복가능성 *리스크에 노출되기 전의 상태로 회복시킬 수 있는 한계	상	• 즉시 조치를 취하지 않으면 인권침해의 영향을 시정할 수 없음
		중	• 즉시 조치를 취하지 않으면 인권침해의 영향을 시정할 수 없게 될 가능성이 높음
		하	• 인권침해를 완전히 시정하기 위해 즉시 조치를 취할 필요가 없음
발생가능성		상	• 사업활동에서 리스크가 매년 수차례 발생하고 있고, 재발할 가능성이 매우 높음
		중	• 사업활동에서 리스크가 수차례 발생하였고, 해당 업계에서 과거에 발생한 적이 있음
		하	• 사업활동에서 리스크가 발생한 적은 없지만, 해당 업계에서 과거에 발생했을 가능성이 있음

- 중대성 평가를 실시함에 있어 상기 평가요소 중 ‘심각성’은 규모, 범위, 회복가능성 등 3개의 요소를 각 3개(상, 중, 하)의 척도로 구분하여 해당 등급 점수를 부여함으로써 최대 9점의 점수를 부여하고, 발생가능성은 상, 중, 하로 구분하여 최대 3점의 점수를 부여함
- 중대성 평가 결과 심각성과 발생가능성에 대한 등급별 점수를 합산하여 합계 점수가 높을수록 주요 인권이슈 선정에 있어 우선순위를 부여받음

- * 중대성 평가 점수 = (심각성) + (발생가능성)
- * 중대성 평가 수준
- 총점 10~12점 : 상(고위험) ➡ 즉시 대응 필요
 - 총점 7~9점 : 중(중위험) ➡ 정기적 모니터링 및 계획수립 필요
 - 총점 4~6점 : 하(저위험) ➡ 주기적 검토 및 예방조치 필요

평가등급별 판단기준			
요소		등급	판단기준
심각성	규모 (정도)	3	중대한 영향(HIGH)
		2	중간 정도의 영향(MEDIUM)
		1	낮은 영향(LOW)
	범위	3	다수의 인원
		2	중간 정도 인원
		1	소수의 인원
	회복 가능성	3	높음(HIGH)
		2	보통(MEDIUM)
		1	낮음(LOW)
발생 가능성		3	높음(HIGH)
		2	보통(MEDIUM)
		1	낮음(LOW)

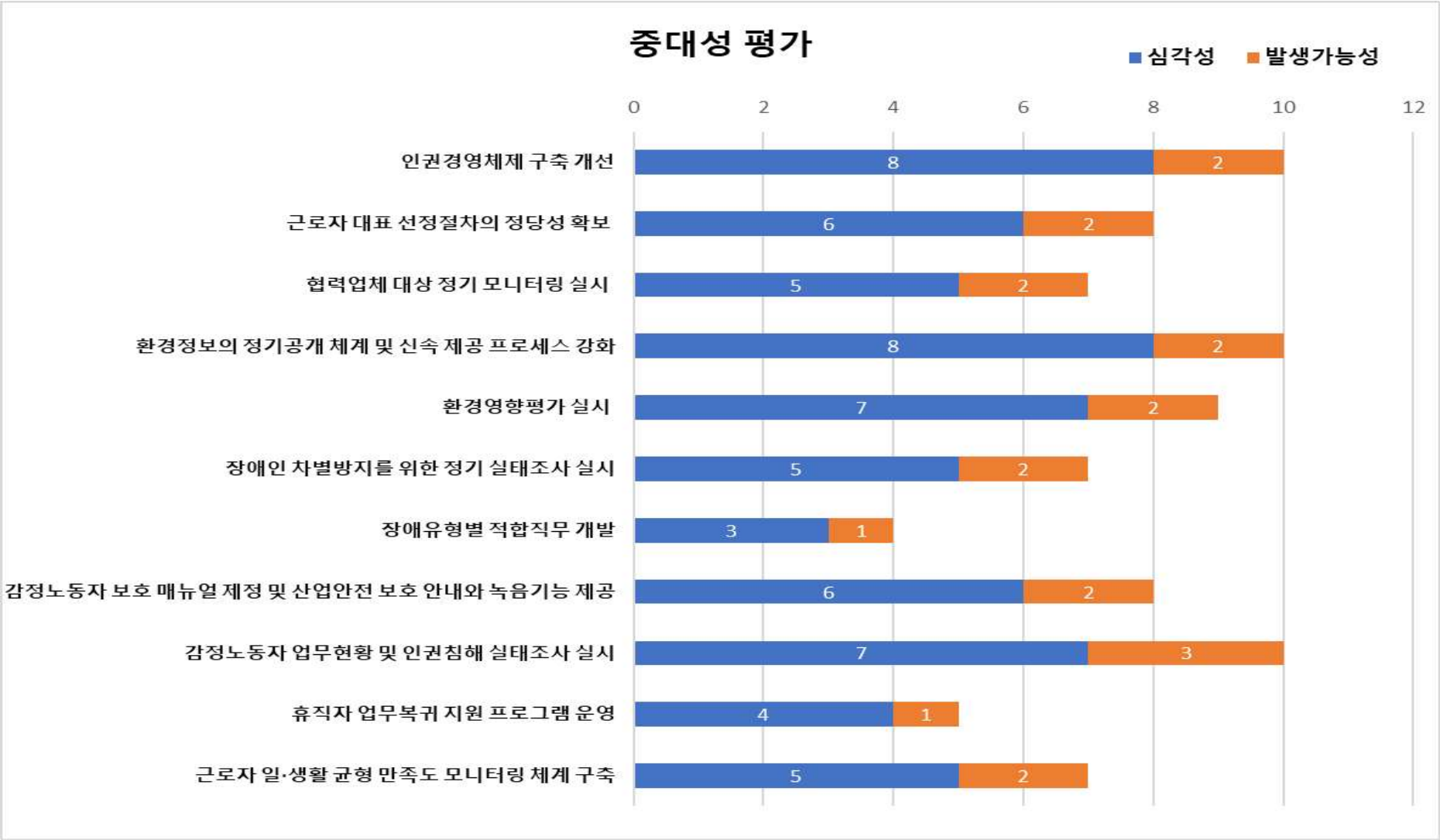
중대성 평가 수준					
심각성		발생 가능성		점수 (총점)	수준
9	+	3	=	10~12점	상 (고위험)
8					
7					
6		2		7~9점	중 (중위험)
5					
4					
3		1		4~6점	하 (저위험)

3 중대성 평가결과

□ 평창군시설관리공단 중대성 평가결과

구분		항목	중대성 평가				주요 인권이슈
			심각성	발생 가능성	총점	수준	
인권영향평가 결과							
기관 운영	인권경영 체제 구축	인권경영체제 구축 개선	8	2	10	상	○
	결사 및 단체교섭의 자유보장	근로자 대표 선정절차의 정당 성 확보	6	2	8	중	
	책임있는 공급망 관리	협력업체 대상 정기 모니터링 실시	5	2	7	중	
	환경권 보장	환경정보의 정기공개 체계 및 신속 제공 프로세스 강화	8	2	10	상	○
		환경영향평가 실시	7	2	9	중	
	직장 내 인권보호	장애인 차별방지를 위한 정기 실태조사 실시	5	2	7	중	
		장애유형별 적합직무 개발	3	1	4	하	
		감정노동자 보호 매뉴얼 제정 및 산업안전 보호 안내와 녹 음기능 제공	6	2	8	중	
		감정노동자 업무현황 및 인권 침해 실태조사 실시	7	3	10	상	○
		휴직자 업무복귀 지원 프로그 램 운영	4	1	5	하	
	근로환경	근로자 일·생활 균형 만족도 모니터링 체계 구축	5	2	7	중	
주요 사업	관광시설사 업	관광시설사업 참여자 대상 인 권교육 강화	7	3	10	상	○
주요 인권이슈 선정							
○ 중대성 평가 결과 최종 합계 점수가 높은 ‘인권경영체제 구축 개선’, ‘환경정보의 정기공개 체계 및 신속 제공 프로세스 강화’, ‘감정노동자 업무현황 및 인권침해 실태조사 실시’, ‘관광 시설사업 참여자 대상 인권교육 강화’ 등 총 4개의 주요 인권이슈를 선정함							

□ 평창군시설관리공단 중대성 평가결과(그래프)



VII

주요 인권이슈 대응계획

□ 주요 인권이슈

- 평창군시설관리공단의 중대성 평가 결과 도출된 최종 합계 점수가 높은 항목을 주요 인권이슈로 선정함

분야	항목	주요 인권이슈	권고의견
인권경영 체제의 구축	인권경영 정책선언, 제도화, 인권경영성과	인권경영체제 구축 개선	인권경영헌장의 주기적 개정과 인권경영위원회 외부위원을 과반수 이상 구성, 인권경영보고서를 통한 정기적 성과보고를 권고함
환경권 보장	환경정보의 공개	환경정보의 정기공개 체계 및 신속 제공 프로세스 강화	기관의 투명성과 신뢰도 제고를 위해 환경정보의 정기 공개 체계와 긴급 공개 절차를 조속히 마련할 것을 권고함
직장 내 인권보호	감정노동근로 자 보호	감정노동자 업무현황 및 인권침해 실태조사 실시	감정노동과 관련한 업무현황 및 인권침해 실태조사를 실시할 것을 권고함
주요사업 (관광시설 사업)	사업의 인권체제	관광시설사업 참여자 대상 인권교육 강화	관광사업팀에서 매월 실시하는 친절교육에 인권침해 방지에 대한 내용을 포함하여 인권교육을 실시할 것을 권고함

□ 주요 인권이슈 대응계획

- 평창군시설관리공단의 인권경영 중대성 평가 결과 도출된 주요 인권이슈별 인권 측면과 현황 및 주요 이슈를 파악하여 그에 따른 개선방향 및 효과성 측정방법을 제시함

1. 개선과제명 : 인권경영체제 구축 개선

인권 측면	인권경영체제의 구축 - 인권경영 정책선언, 제도화, 인권경영성과
현황 및 주요 이슈	2021년 공단 설립 1년 후인 2022년 11월 인권경영헌장을 제정하고, 2024년 2월 1차 개정 및 인권경영 선포식을 통해 최고위 수준에서 표명함 - 공단은 인권경영 이행내규 제4장 19조에 따라 인권경영위원회를 구성, 운영하고 있음(2024년 위원장 1명, 내부인원 2명, 외부인원 1명) - 공단은 인권경영의 성과를 인권경영 운영현황을 통해 홈페이지를 통해 공개하고 있음. 또한, 인권경영 실태조사, 인권영향평가결과, 인권경영시스템 인증 결과 등을 인권경영위원회에서 심의와 의결을 진행하며, 인권 관련 현안에 대한 종합적인 분석과 개선사항을 도출하고 있음 - 인권성과에 대한 인권경영보고서는 2025년 첫 시행할 계획이며, 인권경영 추진 체계, 정책, 인권영향평가 결과, 구제절차, 교육, 개선계획 등을 포함하여 공단의 인권경영 활동을 종합적으로 평가할 수 있는 충분한 정보를 제공할 계획임
개선 방향	(인권경영헌장) - 인권경영헌장 개정 (직장 내 괴롭힘 등 사회적 이슈들을 반영) - 인권경영헌장 제개정 이력 및 이사장 서명 포함 홈페이지 게시 - 인권경영위원회에서 외부전문가의 자문 및 검토 (인권경영 제도화) - 인권경영위원회 구성(공공기관 인권경영 가이드라인에 의거, 외부위원을 과반수 이상으로 구성 필요) (인권경영 성과관리) - 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침에 의거 인권경영보고서를 통한 성과보고의 정기적 시행 - 인권경영 보고서에는 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침에 의거, 인권경영 추진 체계, 정책, 인권영향평가 결과, 구제절차, 교육, 개선계획 등 공단의 활동을 평가하기에 충분한 정보 포함 - 인권경영 성과는 정량적 지표 또는 정성적 평가 포함(인권실태조사 점수화, 인권영향평가 점수, 교육실적, 신고채널 운영실적 등) - 인권경영보고서의 성과 확인은 인권경영위원회를 통해 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견수렴 실행 - 인권경영보고서 홈페이지에 공개
효과성 측정 방법	- 인권경영헌장 주기적 개정 이행을 - 인권경영위원회 구성 및 시행 이행을 - 인권경영보고서 이행을

2. 개선과제명 : 환경정보 정기공개 체계 구축 및 신속 제공 프로세스 강화

인권 측면	환경권 보장 - 환경정보의 공개
현황 및 주요 이슈	환경정보가 정기적으로 공개되지 않고 환경사고나 이해관계자 요구 시 신속한 정보 제공 절차도 미흡한 상황이므로, 기관의 투명성과 신뢰도 제고를 위해 정기공개 체계와 긴급공개 절차를 조속히 마련할 것을 권고함
개선 방향	1. 환경정보 정기공개 시스템 구축 - 공개 항목 세분화: 대기질, 수질, 폐기물 발생·처리, 에너지 사용량, 온실가스 배출량 등 주요 환경 지표를 표준화하여 '정기공개 항목'으로 지정 - 주기 및 책임 부서 명문화: 반기 1회 이상 공개를 원칙으로 하고, 담당부서를 환경안전팀으로 지정해 일정·검증 절차를 내부 규정('환경정보 공개 지침')에 명확히 기록 - 플랫폼 고도화: 공단 홈페이지 내 '환경정보' 전용 메뉴를 개설하고, PDF·데이터 파일(Excel/CSV) 등 다양한 형식으로 다운로드 가능하도록 시스템 개선 - 품질관리 및 검증: 공개 전·후 이중 검토 절차를 마련해 데이터 오류를 최소화 하고, 정기 점검을 통해 최신 자료가 유지되도록 관리 2. 환경정보 긴급·신속 제공 프로세스 강화 - 위기대응 매뉴얼 제정: 환경사고(오염, 누출 등) 발생 시 24시간 내 1차 정보공개를 원칙으로 하는 '환경정보 긴급공개 매뉴얼' 마련 - 실시간 보고라인 설정: 사고 인지 즉시 → 현장 책임자 → 환경안전팀 → 홍보 담당 순으로 보고·승인·공개가 이어지도록 단계별 책임자 지정 - 다채널 알림 체계: 홈페이지 긴급공지, SMS·이메일 알림, 지역 언론사 보도자료 등 복수 채널을 통해 이해관계자(근로자, 고객, 지역사회)에 동시에 통보. - 모의훈련 및 피드백: 연 1회 이상 환경사고 대응 모의훈련을 실시해 실제 상황에서의 신속 대응 능력을 검증하고, 훈련 후 보완사항을 매뉴얼에 반영
효과성 측정 방법	1. 정량 지표 - 연간 환경정보 정기공개 횟수 및 공개 항목 달성률(목표: 반기 2회 이상, 항목 별 100% 공개) - 환경사고 및 정보 요청 발생 시 최초 정보 공개까지 소요된 평균 시간(목표: 24시간 이내) 2. 정성 지표 - 이해관계자 만족도 조사에서 "환경정보 접근성과 신뢰성" 부문 긍정 응답률 80% 이상 달성 - 홈페이지 환경정보 페이지 월간 방문자 수 및 자료 다운로드 건수 추이 분석

3. 개선과제명 : 감정노동근로자 현황 진단 및 정기 실태조사 실시

인권측면	직장 내 인권보호 - 감정노동근로자 보호
현황 및 주요 이슈	감정노동과 관련한 업무현황 및 인권침해 실태조사를 별도 시행하지 않음
개선방향	- 감정노동종사자 인권침해 예방을 위한 업무현황 파악 및 정기 실태조사 실시 권고 (예시) 감정노동근로자 실태조사 설문문항 - 귀하의 직무와 현재 업무상황을 토대로 응답해주시기 바랍니다. 1) 직무만족 : 현재 하고 있는 일에 대한 전반적인 만족도, 회사 분위기에 대한 느낌, 현재 하고 있는 직업에 대한 보람, 새로운 직장에 대한 구직활동 여부, 일하기 좋은 회사로 추천하는지 여부 등 2) 조직 내의 교류 : 업무량이 많은 다른 직원을 도와주는지 여부, 우리 회사의 정책과 지침을 이해하고 지키려고 노력하는지 여부, 새로운 직원이 회사에 잘 적응할 수 있도록 도와주는지 여부 등 3) 근무환경 및 명확성 : 회사의 전반적인 급여수준 적정 여부, 근무환경이 업무수행에 적당한지 여부, 업무가 명확하게 구분되는지, 직원이 필요하다고 생각하는 업무를 제안할 수 있는지 여부 등 2. 민원인(고객)을 응대하는 주된 방식은 무엇입니까? 3. 악성민원인(욕설 폭언, 무리한 요구, 민원제기 협박, 성폭력 및 성희롱, 인격 무시 발언, 장난 허위전화 등)과의 응대 횟수는 1개월 평균 어느 정도입니까? 4. 기관의 감정노동자 보호와 관련한 질문에 대하여 해당 정도를 응답하여 주십시오. 1) 기관은 고객응대 과정에서 입은 마음의 상처를 위로해준다. 2) 상사 및 동료는 고객응대 과정에서 발생한 문제를 해결하기 위해 도와준다. 3) 기관 내에 응대에 관한 행동지침이나 매뉴얼이 마련되어 있다. 4) 고객의 요구를 해결해 줄 수 있는 권한이나 자율성이 나에게 주어져 있다. 5) 고객응대 과정에서 문제가 발생 시 직장에서 적절한 조치가 이루어진다. 6) 고객응대 과정에서 발생한 문제를 해결하고 도와주는 직장 내의 공식적인 제도와 절차가 있다. 7) 기관은 고객의 폭력으로부터 안전하게 일할 수 있도록 보호해준다. 8) 기관에는 감정노동 종사자 보호 업무를 담당하는 부서 또는 담당자가 있어 즉각적인 지원이 가능하다. 5. 감정노동자 보호를 위해 무엇이 필요하다고 생각하십니까?
효과성 측정방법	- 일정 주기(예: 2년) 감정노동 업무현황 및 실태조사 실시율(%) - 감정노동근로자 실태조사 결과보고 및 관련 개선조치 이행률(%)

4. 개선과제명 : 관광시설사업 참여자 대상 인권교육 강화

인권측면	주요사업(관광시설사업) - 사업의 인권체제
현황 및 주요 이슈	(현황) - 관광시설사업은 참여하는 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하는 것을 목표로 하고 있으며, 사업 과정에서 부정적 인권요인을 예방하기 위해 노력하고 있음 (윤리·인권경영 학습동아리, 반부패·청렴 및 인권존중 서약식 운영) - 이해관계자는 임직원, 관람객 시민, 협력업체 등이며, 고객의 소리, 이용객 설문조사, 이용객 리뷰, 클린신고센터, 고충상담창구, 고객만족협의회 등 의사소통 체계를 구축하여 운영 중임 (주요이슈) 문제사항 - 인턴, 아르바이트, 해설사에 대한 불친절 민원이 접수된 사례가 있어 친절교육을 시행하고 있음
개선방향	- 관광시설사업에 참여하는 인턴, 아르바이트, 해설사를 대상으로 사업 운영 시 발생할 수 있는 인권 문제를 예방하기 위한 체계적인 인권교육을 시행을 권고함 - 기존 시행하고 있는 친절교육 커리큘럼에 인권침해 방지에 대한 내용도 포함하여 인권교육 실시 * 나이, 성별, 장애, 국적, 종교, 사회적 지위 등에 관계없이 평등한 대우 * 성희롱 금지 * 개인정보 보호 * 차별 없는 언어 사용 등
효과성 측정방법	- 인권교육 시행률 (%) - 인권교육 참석률 (%)

VIII

종합평가 의견

- 평창군시설관리공단은 2025년 인권영향평가를 실시하면서 공공기관 인권경영매뉴얼 및 한국경영인증원에서 개발한 기관운영 체크리스트(pool)를 기반으로 인권리스크가 높은 지표를 반영하여 최종 기관운영 평가지표를 선정 및 확정함
- 2025년 기관운영(12개 분야) 및 주요사업(2개)에 대한 인권영향평가 실시 결과, 기관운영은 평가지표 총 192개 중 예 175개, 보완필요 10개, 아니오 4개, 해당 없음 3개로 인권영향평가 종합결과 95.2%를 획득함. 주요사업의 경우 ‘관광시설사업’은 평가지표 총 23개 중 예 22개, 보완필요 1개로 인권영향평가 종합결과 97.8%를 획득하였고, ‘장묘시설사업’은 평가지표 총 23개 중 예 23개로 인권영향평가 종합결과 100.0%를 획득함
- 인권영향평가를 통해 각 분야별로 도출된 개선과제를 심각도와 발생가능성을 종합하여 중대성 평가를 실시한 결과, 합계 점수가 높은 4개의 이슈(①인권경영체제 구축 개선, ②환경정보의 정기공개 체계 및 신속 제공 프로세스 강화, ③감정노동자 업무현황 및 인권침해 실태조사 실시, ④관광시설사업 참여자 대상 인권교육 강화)를 주요 인권이슈로 선정함
- 중대성 평가를 통해 선정된 주요 인권이슈는 우선적으로 대응계획을 마련하여 개선 및 보완할 필요가 있으며, 사전 예방 활동을 통한 인권리스크 관리를 지속적으로 강화할 필요 있음