



차별없는 공정가치 실현 사람중심 공기업, 대전마케팅공사

2019인권경영추진보고서

2019. 12

DIME 대전마케팅공사

■ 목 차 ■

I. 서	론	1
II.	인권경영 추진개요	3
1.	개요	3
2.	추진실적	4
III.	인권영향평가 결과	9
1.	평가개요	9
2.	세부평가결과	10
IV.	환	류 16
1.	추진목적	16
2.	추진계획	16
별첨	1. 기관운영 인권영향평가 결과 세부내용		
	2. 주요사업 인권영향평가 결과 세부내용		
	3. 대전마케팅공사 인권경영 이행내규		
	4. 인권침해 구제절차 제도화(지침·가이드라인·구제매뉴얼)		

I. 서론

1 필요성 및 목적

□ 국제사회 변화에 대응

- UN의 「기업과 인권 이행원칙(UNGPs)」 및 경제협력개발기구(OECD)의 「다국적기업 가이드라인」 준수 요구 등 기업의 인권경영에 대한 규범과 가이드라인 제도화에 많은 노력을 하고 있음
- 인권경영 공감대가 확산되고 필요성이 강조되면서 기업의 인권보호 책임을 포함한 사회적 성과를 강조하는 글로벌 경영환경 조성
- 이에따라 인권을 존중하지 않는 기업은 국제사업 입찰 금지 등 갈수록 기업의 사회적 책임 이행 요구 증대

□ 정부의 인권경영 강화 기초

- 국제사회의 인권존중문화에 발 맞추어 정부도 기업의 사회적가치창출 및 사회적 책임 이행 강조
- 2018년 12월 「제3차 국가인권정책기본계획(NAP, 2018-2022)」을 확정하고 ‘기업과 인권’ 항목 신설을 통한 인권경영 제도화 및 피해구제에 대한 과제를 정책목표로 선정 및 이행 권고
- 국가인권정책 기본계획을 시작으로 기업에게 사회적 책임의무 요구 강화 및 공공기관 경영평가에도 인권경영 지표 신설 등 이행 요구

□ 선도적인 인권경영 이행

- 대전마케팅공사는 대내·외 변화기조 및 흐름에 발맞춰 인권경영 필요성 및 중요성을 인식하고 국가인권위원회의 가이드라인을 준수, 인권경영체계 구축
- 인권경영을 공사의 경영 기회요인으로 삼고 이의 선도적 실천을 통해 임직원 및 이해관계자를 대상으로 인권경영을 추진함과 동시에 인권 실천 점검의무 이행, 인권침해피해자에 대한 구제절차 제도 정비 등 인권친화적 직장 문화 조성에 노력

2 인권영향평가 추진

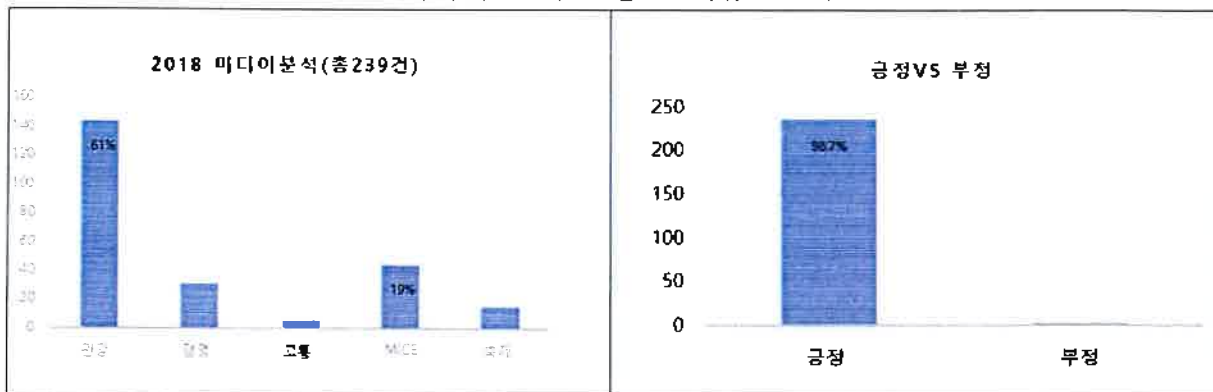
□ 기관운영 인권영향평가

- 공사의 경영활동으로 인해, 내부 직원 및 외부 이해관계자(고객, 지역민 등) 인권에 영향을 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크 파악
- UN의 「기업과 인권 이행지침」에서 제시하는 인권실천 점검의무의 핵심도구로 기업 경영활동이 이해관계자 인권에 미치는 영향 측정 및 부정적 영향이 예상될 경우 이에 대한 예방 및 해결방안 제시로 인권친화적 경영문화 확산
- 국가인권위원회가 제시한 인권경영가이드라인 및 체크리스트 지표를 기반으로 9개 분야 110개 지표에 대한 전반적인 평가 실시

□ 사업운영 인권영향평가

- 주요사업의 인권영향평가를 위해 미디어(홍보)분석 및 부정언론보도 등 주요 이슈 파악후 주 목적사업중 사업운영 인권영향평가 분야 선정
 - 미디어 분석결과 관광에 대한 기사 빈도 등을 고려 주요사업 영향평가 대상으로 관광사업 선정
 - 기관운영 평가지표중 사업 연관 지표로 평가지표 설계(6개 분야 28개 지표) 및 현장실사, 이해관계자 인터뷰 등을 통한 평가 추진

〈미디어 분석을 통한 이슈 발굴〉



〈기관운영 및 사업운영 인권영향평가 지표〉

구분	내 용	구분	내 용
기관 운영 인권 영향 평가 지표	1 인권경영 체계 구축	사업 운영 인권 영향 평가 지표	1 사업자 선정
	2 고용상의 비차별		2 책임있는 공급망 관리
	3 결사및 단체교섭의 자유 보장		3 공정운영
	4 강제노동의 금지		4 환경권 보장
	5 산업안전 보장		5 지역 주민의 인권 보장
	6 책임 있는 공급망 관리		6 이용객의 인권 보호
	7 현지 주민의 인권보호		
	8 환경권 보장		
	9 소비자 인권 보호		

II. 인권경영 추진개요

1 개 요

□ 추진배경

- 국가인권위에서 ‘공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용’ 권고에 따라 인권경영이행계획서 수립, 대전시 제출(‘18. 10)
- 공공기관의 경우 민간기업보다 높은 수준의 인권보호 및 존중의무가 요구됨에 따라 인권경영 체계구축 및 인권침해 예방 및 리스크 관리를 위한 인권영향평가 추진 검토

□ 그간 추진경위

- 2018. 8. 28 : 공공기관 인권 매뉴얼 적용 권고(국가인권위)
- 2018. 10. 28 : 인권경영 이행 계획서 수립 송부(공사→대전시)
- 2018. 12. 24 : 인권경영 세부추진계획 수립, 인권경영 이행내규 제정
- 2018. 12. 27 : 전임직원 인권경영 선포식 개최 및 홍보 확산
- 2019. 1~ : 이해관계자 대상 인권경영 이행 서약서 징구(계약체결시)
- 2019. 2. 1 : 인권경영 이해도 제고를 위한 전직원 교육
- 2019. 2. 20: 인권경영위원회 구성 및 위촉
- 2019. 3. 29 : 국가인권위원회 CEO 인권경영포럼 참가
- 2019. 4 ~ 6 : 기관 운영 및 사업운영 인권영향평가 지표 설계
- 2019. 7. 10 : 인권경영위원회 개최
- 2019. 10. 8 : 인권경영 워킹그룹 구성 및 운영
- 2019. 10. 18 : 기관운영 인권영향평가 개최
- 2019. 10. 21 : 사업운영 인권영향평가 개최
- 2019. 10. 24 : 기관 및 주요사업 인권영향평가결과 보고
- 2019. 11. 15 : 인권영향평가후 보완사항 도출 및 해당부서 이행계획 수립 송부

□ 추진체계

추진체계

비 전	차별없는 공정가치 실현하는 사람중심 공기업, 대전마케팅공사			
슬 로 건	쌓여가는 존중, 깊어지는 신뢰, 넘치는 배려, 퍼지는 웃음, 배려씨앗, 행복 DIME			
전략목표	인권경영 매뉴얼 및 가이드라인 준수		인권 침해 예방 및 리스크 관리	구제절차 구축을 통한 인권존중문화 확산
단 계 별 목 표	<1단계> 인권경영 체계구축	<2단계> 인권영향평가 실시	<3단계> 인권경영 실행 및 공개	<4단계> 구제절차 제공
실행과제	·전담기구 설치 ·인권이행 내규 제정 ·인권경영선포식 개최 ·인권경영위원회 구성 ·인권교육 추진	·인권경영 워킹그룹 구성 ·인권영향평가지표 설계를 위한 이슈분석 ·평가지표 설계 ·인권영향평가 추진	·권고사항 수용 ·인권영향평가보고서 작성 ·인권경영위원회 의결 ·경영진 보고 ·권고사항 이행 추진	·인권침해신고센터 개설 ·내부 구제절차 파악 ·구제절차 구축(지침, 가이드라인, 매뉴얼) ·포털, 홈페이지 공개

2 추진실적

□ 인권경영 체계 구축



□ 인권경영 추진계획 수립 및 내규 제정

- 인권경영 실행목적, 체계, 위원회 구성 및 운영, 실태조사, 구체조치 등 계획 수립
- 전문가, 변호사 등 자문 수렴, 수정을 거쳐 이행내규 제정 등 전 부서공지

<p>대전마케팅공사</p> <p>인권경영 도입 전 부서 공지</p> <p>1. 인권경영이란 인권에 대한 존중과 보호를 목적으로 하는 경영활동을 의미하며, 인권경영을 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목표로 합니다.</p> <p>2. 본 공사는 인권경영을 경영의 핵심 가치로 삼고, 인권경영을 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목표로 합니다.</p> <p>3. 본 공사는 인권경영을 경영의 핵심 가치로 삼고, 인권경영을 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목표로 합니다.</p> <p>4. 본 공사는 인권경영을 경영의 핵심 가치로 삼고, 인권경영을 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목표로 합니다.</p> <p>5. 본 공사는 인권경영을 경영의 핵심 가치로 삼고, 인권경영을 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목표로 합니다.</p> <p>6. 본 공사는 인권경영을 경영의 핵심 가치로 삼고, 인권경영을 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목표로 합니다.</p> <p>7. 본 공사는 인권경영을 경영의 핵심 가치로 삼고, 인권경영을 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목표로 합니다.</p> <p>8. 본 공사는 인권경영을 경영의 핵심 가치로 삼고, 인권경영을 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목표로 합니다.</p> <p>9. 본 공사는 인권경영을 경영의 핵심 가치로 삼고, 인권경영을 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목표로 합니다.</p> <p>10. 본 공사는 인권경영을 경영의 핵심 가치로 삼고, 인권경영을 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목표로 합니다.</p>	<p>대전마케팅공사 인권경영 이행내규</p> <p>제1장 총칙</p> <p>제1조(목적) 이 내규는 대전마케팅공사에서 "인권"에 대한 인권경영 추진과 조속 실행, 이해관계자 및 이해관계에 "인권"에 대한 권리 및 책임에 대한 권리와 의무를 명확히 하고, 이를 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목적으로 한다.</p> <p>제2조(범위) 이 내규는 대전마케팅공사에서 적용되는 모든 인권경영에 관한 사항을 규정한다.</p> <p>제3조(정의) 이 내규에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. "인권"이란 모든 인간이 태어날 때부터 가지고 있는 불가침의 권리를 말한다.</p> <p>2. "인권경영"이란 모든 인간이 가지고 있는 불가침의 권리를 존중하고, 이를 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 말한다.</p> <p>3. "인권경영"이란 모든 인간이 가지고 있는 불가침의 권리를 존중하고, 이를 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 말한다.</p> <p>4. "인권경영"이란 모든 인간이 가지고 있는 불가침의 권리를 존중하고, 이를 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 말한다.</p> <p>5. "인권경영"이란 모든 인간이 가지고 있는 불가침의 권리를 존중하고, 이를 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 말한다.</p> <p>6. "인권경영"이란 모든 인간이 가지고 있는 불가침의 권리를 존중하고, 이를 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 말한다.</p> <p>7. "인권경영"이란 모든 인간이 가지고 있는 불가침의 권리를 존중하고, 이를 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 말한다.</p> <p>8. "인권경영"이란 모든 인간이 가지고 있는 불가침의 권리를 존중하고, 이를 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 말한다.</p> <p>9. "인권경영"이란 모든 인간이 가지고 있는 불가침의 권리를 존중하고, 이를 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 말한다.</p> <p>10. "인권경영"이란 모든 인간이 가지고 있는 불가침의 권리를 존중하고, 이를 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 말한다.</p>	<p>대전마케팅공사 인권경영 선언문</p> <p>우리는 대전의 미래가치와 경쟁력은 도시바제철 전문기구로서 모든 경영 활동에서 인권의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 적극 실천하여 사회적 책임을 다하고, 이해관계자와 함께 지속가능한 성장을 추구한다.</p> <p>이와 함께 우리는 "인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영"을 실현하고 이해관계자 존중과 함께 사회적 가치 실현을 위한 노력으로 인권경영을 실천한다.</p> <p>우리는 모든 이해관계자에게 인권경영을 위한 인권경영을 실천하고, 이를 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목표로 한다.</p> <p>우리는 인권경영을 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목표로 한다.</p> <p>우리는 인권경영을 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목표로 한다.</p> <p>우리는 인권경영을 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목표로 한다.</p> <p>우리는 인권경영을 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목표로 한다.</p> <p>우리는 인권경영을 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목표로 한다.</p> <p>우리는 인권경영을 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목표로 한다.</p> <p>우리는 인권경영을 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목표로 한다.</p> <p>우리는 인권경영을 통해 사회적 가치를 창출하고, 지속가능한 성장을 도모하는 것을 목표로 한다.</p>
<인권경영 도입 전 부서 공지>	<인권경영 이행 내규 수립>	<인권경영 선언문>

□ 인권경영위원회 구성 및 위촉

- 인권경영 실행에 있어 독립적인 의사결정기구로 위원회 구성
 - 임직원, 노동조합, 고객, 지역주민 등 내·외부위원 동수로 구성/임기:2년

<인권위원회 현황>

구 분	소 속	성 명	비 고
내부위원	상임이사	민○운	당연직
	기획조정실장	차○대	
	경영지원팀장	강○현	
	관광사업팀장	오○훈	노동조합 임명
	사업운영팀장	홍○표	
	노조부위원장	오○영	
외부위원	대학교수	우○형	인권전문가로 구성
	대학교수	양○림	
	변호사	장○환	
	노무사	조○범	
	인권전문가	이○재	
	여성단체	김○현	

○ 인권위원회 기능

- 인권경영계획수립, 인권관련 주요정책 결정, 인권개선 권고 등 필요에 의한 사항

○ 위원회 의결 방법

- 재적위원 과반수 출석과 출석위원 과반수 찬성
- 가부동수일 경우 1차에 걸쳐 재상정

□ 인권경영위원회 운영

○ 1차 정기회의 개최

- 일 시 : 2019. 2. 21(목)
- 주요내용 : 인권경영위원 위촉 및 인권경영 추진계획 보고

○ 2차 회의 개최

- 일 시 : 2019. 7. 10(수)
- 주요내용 : 인권침해신고에 따른 심의 의결



인권경영위원 위촉



1차 인권경영위원회 회의 개최

□ 인권경영 워킹그룹 구성

○ 인권경영 내재화를 위한 주요부서 실무담당자로 구성

- 기관운영평가 및 사업운영평가 주요지표 발굴 및 논의
- 인권영향평가 관련 실적자료 제출 및 권고사항 도출시 이행계획 수립

○ 기관운영 및 사업운영평가 지표별 담당부서 및 실무 담당 지정

구 분	내 용		담당부서	담당직원
기관운영 인권영향 평가지표	1	인권경영 체계 구축	사회적가치파트	윤○숙차장
	2	고용상의 비차별	경영지원팀	손○슬사원
	3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	경영지원팀	석○엽과장
	4	강제노동의 금지	경영지원팀	석○엽과장
	5	산업안전 보장	시설관리팀	박○현과장
	6	책임 있는 공급망 관리	사회적가치파트	윤○숙차장
	7	현지 주민의 인권보호	사회적가치파트	윤○숙차장
	8	환경권 보장	시설관리팀	박○현과장
	9	소비자 인권 보호	기획감사파트	김○지데리
사업운영 인권영향 평가지표	1	사업자 선정	관광사업팀	김○만과장
	2	책임있는 공급망 관리		
	3	공정운영		
	4	환경권 보장		
	5	지역 주민의 인권 보장		
	6	이용객의 인권 보호		

□ 인권영향평가 체크리스트 설계

- 기관운영 인권영향평가 지표 설계는 국가인권위원회 ‘공공기관 인권 경영매뉴얼’ 표준 체크리스트 적용 및 평가 추진
 - (표준) 10개 분야 154지표 ⇒ (적용) 9개분야 110개 지표
 - *아동노동의 금지 지표 삭제
- 주요사업 인권영향평가 지표 설계를 위해 미디어(홍보) 분석 및 부정 언론 보도 등 주요 이슈 파악 후 관광사업을 사업운영 평가 분야로 선정
 - 미디어 빈도 분석 : 관광(61%) > MICE(19%) > 경영 > 축제이벤트 순
 - 관광사업중 공사, 실행, 기존 사업의 확정 등을 경영활동 전반이 포함 되는 사업으로 신규 축제 ‘대청호오백리길 호박&할로윈축제’ 선정
 - 기관운영 평가지표중 사업과 연관된 평가지표 발굴 및 설계(6개 분야 28개 지표)

□ 기관 및 주요사업 인권영향평가 추진

- 추진기간 : 2019. 10. 18, 10. 21 / 2일간
 - 기관평가 : 2019. 10. 18, 15:00-18:00 , 공사 대회의실(4F)
 - 사업평가 : 2019. 10. 21, 15:00-18:00, 대덕구 두메마을(현장방문)
- 평가대상 : 기관운영 인권영향평가 및 사업운영 인권영향평가
- 평가항목 : (기관운영) 9개 분야 110개 지표 / (사업운영) 6개분야 28개 지표
- 평가방법
 - (기관운영) 증빙자료 검토, 실무담당자 질의 및 응답, 체크리스트별 평가
 - (사업운영) 사업개요 설명, 증빙자료 검토, 현장방문, 이해관계자 인터뷰(협력업체, 지역주민)



〈기관운영 인권영향평가〉



〈사업운영 인권영향평가〉

□ 인권교육 추진

○ 인권경영 인식 내재화 및 임직원의 인권보호, 인권존중문화 확산을 위해 전사적 교육 실시

- 인권경영이해, 청렴, 성희롱성폭행예방교육, 4대 폭력 예방교육 등 추진

○ CEO인권포럼, 실무자역량강화교육 참가를 통한 인권경영 인식 확산 도모

○ 교육 추진현황

교육명	교육일시	참가인원명	주요내용
기업과 인권	2019. 2. 1	129	· 인권경영 이해 및 감수성 증진
인권경영포럼	2019. 3. 29	3	· 공공기관 및 기업의 인권경영사례 벤치마킹
아태국가인권기구포럼(AIPF)	2019. 9. 5	1	· 혐오와 차별을 넘어 인권 보호 문화 증진 및 아태 국가 사례 청취
괴롭힘 예방교육	2019. 11. 5	135	· 괴롭힘금지법 시행배경, 개념, 사례 및 처리절차 등
장애인인식개선	2019. 9. 4	120	· 장애인 금지 차별법 및 장애 인식 개선 등
청렴교육	2019. 10. 8	220	· 청탁금지법, 임직원행동강령, 공익신고 등
인권경영시스템 구축	2019. 11	1	· 인권경영 구축 및 인권경영인증제도 도입 등
4대폭력예방교육 I	2019. 11. 25	132	· 성희롱, 성폭행, 성매매, 가정폭력 예방 등
4대폭력예방교육 II	2019. 12. 11	55	· 젠더폭력 방지를 위한 성인지 감수성 키우기

〈교육사진〉



○ 향후 추진계획

- 지속적으로 인권, 청렴, 괴롭힘방지, 성희롱·성폭력 예방교육을 통한 인권친화적 직장분위기 조성 추진

- 원도심 등 원거리에 위치한 부서 및 현장근무 여건 고려 집체교육 및 사이버교육 병행 추진

Ⅲ. 인권영향평가 결과

1 평가개요

□ 추진개요

- (평가위원) 인권경영위원회 위원(12인) 평가
- (평가방법) 증빙자료 검토, 실무자 인터뷰, 현장 평가
 - (1차) 기관운영평가 : 증빙자료 검토, 실무직원 질의·응답
 - (2차) 사업운영평가 : 사업소개, 증빙자료 검토, 현장방문, 이해관계자 인터뷰
- (평가기간) 2019. 10. 18, 10. 21
- (평가대상) 공사의 경영 및 사업수행이 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 리스크 파악 및 평가
- (평가지표) 기관운영 : 9개 분야 110개 지표 / 사업운영 : 5개 분야 28개 지표
- (평가기준) 지표별로 예, 보완필요, 아니오, 정보없음, 해당없음 체크
 - *평가 제외 : 정보없음, 해당없음

□ 지표별 평가담당 지정

구 분			인권경영위원		워킹그룹 등
			외부	내부	
기 관 평 가 (10.18)	1	인권경영 체계 구축	이상재국장	상임이사, 차종대	운영속차장
	2	고용상의 비차별	장동환변호사	강규현팀장	손예슬사원
	3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	조현범노무사	오주영노조부위원장	석정엽과장
	4	강제노동의 금지	조현범노무사	오주영부위원장	석정엽과장
	5	산업안전 보장	이상재국장	차종대실장	박용현과장
	6	책임 있는 공급망 관리	김세연국장	홍상표팀장	신한승팀장
	7	현지 주민의 인권보호	김세연국장	홍상표팀장	신한승팀장
	8	환경권 보장	이상재국장	차종대실장	박용현과장
	9	소비자 인권 보호	장동환변호사	강규현팀장	김은지대리
사 업 평 가 (10.21)	1	사업자 선정	양해림 교수 이상재국장 조현범노무사	오세훈팀장 홍상표팀장	신한승팀장 운영속차장 김상만과장 (주민, 운영 업체 등)
	2	책임있는 공급망 관리			
	3	공정운영			
	4	환경권 보장	우주형교수 김세연국장	차종대실장 오주영부위원장	
	5	지역 주민의 인권 보장			
	6	이용객의 인권 보호			

2 세부평가결과

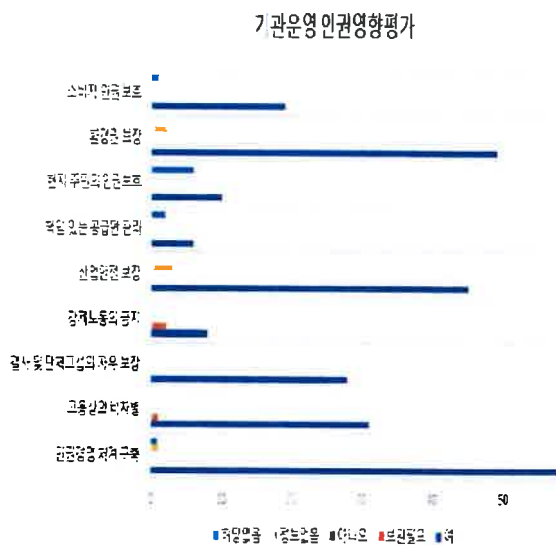
1 기관운영 인권영향평가 결과

□ 총 평

기관운영 인권영향평가

- ◇ 전반적으로 평가지표에 따라 잘 이행하고 있는 것으로 보임
- ◇ 평가시 실무담당자 질의 응답 청취 및 증빙자료 비치 등 지표별로 원활한 인권영향평가 추진체계를 잘 구축한 것으로 보임
- ◇ 지표별 총평, 중장기 추진사항 제안 및 보완을 통해 인권문화 정착 기대

□ 기관운영 인권영향평가 종합 : 보완필요 3개 지표



구분	평가지표	예	보완필요	아니오	정기점검	중요점검	합계
1	인권경영 체계 구축	58	-	-	1	1	60
2	고용상의 비차별	31	1	-	-	-	32
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	28	-	-	-	-	28
4	강제노동의 금지	8	2	-	-	-	10
5	산업안전 보장	45	-	-	3	-	48
6	책임 있는 공급망 관리	6	-	-	-	2	8
7	현지 주민의 인권보호	10	-	-	-	6	16
8	환경권 보장	49	-	-	2	-	51
9	소비자 인권 보호	19	-	-	-	1	20
합계		254	3	0	6	10	273

□ 지표별 세부평가결과 및 보완요구내용

○ 인권경영체계 구축 : 5개 지표 20개 항목 / 사회적가치파트

구분	평가지표	외부위원			내부위원 2			계		
		예	보완필요	아니오	예	보완필요	아니오	예	보완필요	아니오
1	인권존중 정책선언	4	-	-	8	-	-	12	-	-
2	인권영향평가 정기적 실시	4	-	-	6	-	-	10	-	-
3	인권경영 제도화 조치	4	-	-	8	-	-	12	-	-
4	인권경영 성과	4	-	-	8	-	-	12	-	-
5	구제절차 마련	4	-	-	8	-	-	12	-	-
합 계		20			38			58		

·전반적으로 지표를 잘 이행하고 있는 것으로 보이며 차기 위원회 구성시 성비 불균형 해소를 위한 노력 당부

○ 고용상의 비차별 : 4개 지표 16개 항목 / 경영지원팀(보완①)

구분	평가지표	외부위원			내부위원 1			계		
		예	보완 필요	아니오	예	보완 필요	아니오	예	보완 필요	아니오
1	고용상의 비차별	5	-	-	5	-	-	10	-	-
2	고용상 남녀 비차별	6	-	-	6	-	-	12	-	-
3	비정규직 근로자 비차별	2	1	-	3	-	-	5	1	-
4	외국인근로자 비차별	2	-	-	2	-	-	4	-	-
합 계		15	1		16			31	1	

· 블라인드 채용 등 특별한 사항은 보이지 않으나 공무원 인센티브 운영 방식에 대한 외부 전문가 자문 제안

· 보완 1 : 공무원 인센티브 지급 및 운영방식 검토

○ 결사 및 단체교섭의 자유보장 : 3개 지표 14개 항목 / 경영지원팀

구분	평가지표	외부위원			내부위원 1			계		
		예	보완 필요	아니오	예	보완 필요	아니오	예	보완 필요	아니오
1	결사 단체 교섭의 자유	4	-	-	4	-	-	8	-	-
2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	5	-	-	5	-	-	10	-	-
3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	5	-	-	5	-	-	10		-
합 계		14	-	-	14	-	-	28	-	-

· 주 52시간 근로시간 준수와 관련, 연장근로 발생시 대휴 등 가능한 대처 방안 모색 제안

○ 강제노동의 금지 : 1개 지표 5개 항목 / 경영지원팀

구분	평가지표	외부위원			내부위원 1			계		
		예	보완 필요	아니오	예	보완 필요	아니오	예	보완 필요	아니오
1	강제 노동의 금지	4	1	-	4	1	-	8	2	-
합 계		4	1	-	4	1	-	8	2	-

· 비정규직을 공무원으로 전환하였으나 사업별로 보면 동일직무 다른 임금 체계로 되어있어 합리적 제도개선 및 단점 보완을 위해 노사, 유관기관 협의 등 중장기적 관점으로 개선 제안

· 보완 2 : 공무원 임금 테이블 보완 검토 필요

· 보완 3 : 전문가 자문, 유관기관 협의 등을 통해 중장기적 관점에서 개선

○ 산업안전보장 : 4개 지표 16개 항목 / 시설관리팀

구분	평가지표	외부위원			내부위원 2			계		
		예	보완 필요	아니오	예	보완 필요	아니오	예	보완 필요	아니오
1	작업장 안전	4	-	-	8	-	-	12	-	-
2	임산부 및 장애인 등 보호	4	-	-	6	-	-	10		
3	필수장비 제공 및 교육 실시 등	5	-	-	10	-	-	15		
4	산업재해 피해 근로자 지원	3	-	-	5	-	-	8		
합 계		16	-	-	30	-	-	45	-	-

· 관련 서류 검토 결과 지표별로 적정하게 운영되고 있음

○ 책임있는 공급망 관리 : 2개 지표 4개 항목 / 전부서

구분	평가지표	외부위원			내부위원			계		
		예	보완 필요	아니오	예	보완 필요	아니오	예	보완 필요	아니오
1	공급업체 등 이해관계자 인권 침해	2	-	-	2	-	-	4	-	-
2	보안담당직원에 의한 인권 침해	1	-	-	1	-	-	2		
합 계		3	-	-	3	-	-	6	-	-

· 관련 서류 검토 결과 지표별로 적정하게 운영되고 있음

○ 현지주민의 인권보호 : 2개 지표 8개 항목 / 전부서

구분	평가지표	외부위원			내부위원			계		
		예	보완 필요	아니오	예	보완 필요	아니오	예	보완 필요	아니오
1	주민 인권의 존중·보호	2	-	-	2	-	-	4	-	-
2	지역주민의 지적재산권 보호	3	-	-	3	-	-	6		
합 계		5	-	-	5	-	-	10	-	-

· 관련사전 예방 등 다각적인 노력을 기울이고 있고 특히 현지 주민 간담회를 통한 의견 수렴도 적극적으로 이행하고 있는 것으로 보임

○ 환경권 보장 : 4개 지표 17개 항목 / 전부서

구분	평가지표	외부위원			내부위원 2			계		
		예	보완 필요	아니오	예	보완 필요	아니오	예	보완 필요	아니오
1	친환경체제 수립 및 유지	5	-	-	10	-	-	15	-	-
2	환경정보의 공개	3	-	-	6	-	-	9	-	-
3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	4	-	-	6	-	-	10	-	-
4	비상계획 수립	5	-	-	10	-	-	15	-	-
합 계		17	-	-	32	-	-	49	-	-

·지표별로 매우 잘 이루어 지고 있으나 다만 환경교육을 에너지 교육 위주로 추진하고 있어 미세먼지, 기후위기 등 다양한 주제로 추진 제안

○ 소비자 인권보호 : 2개 지표 10개 항목 / 전부서

구분	평가지표	외부위원			내부위원			계		
		예	보완 필요	아니오	예	보완 필요	아니오	예	보완 필요	아니오
1	소비자 보호의무 준수	3	-	-	4	-	-	7	-	-
2	소비자의 개인정보 보호	6	-	-	6	-	-	12		
합 계		9	-	-	10	-	-	19	-	-

·해당지표 검토결과 문제점이 없는 것으로 판단되며 지역민의 민원처리도 적극적으로 응대, 관리하고 있는 것으로 보임

② 사업운영 인권영향평가 결과

□ 총 평

사업운영 인권영향평가

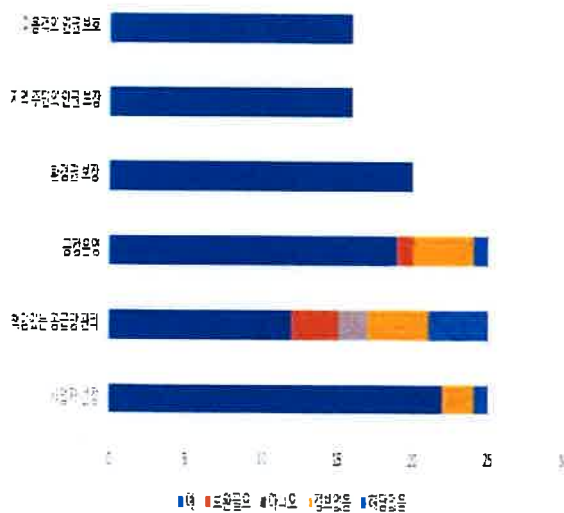
- ◇ 지역민과의 협업, 정책 이행방안 공유를 위한 주민설명회 개최 등을 통해 사업을 잘 준비하고 있고 개최 후 주민평가회 등을 개최, 의견 수렴 제안
- ◇ 처음 개최되는 행사인 점을 고려, 시민 대상 홍보가 중요하며 행사 접근성을 고려한 교통 대책 및 사회적 약자를 배려한 편의시설 마련 필요
- ◇ 향후 3-4년간 지속적 개최를 통해 장기적으로 주민축제로의 자립도 증대 제안

□ 사업운영 인권영향평가 종합 : 보완필요 4개 지표

○ 대상사업 : 대청호오백리길 할로윈&호박축제(*신규사업)

○ 점검지표 : 사업자선정 외 5개 지표

주요사업인권영향평가점검결과_대청호오백리길 할로윈&호박축제



구분	평가지표	예	보완필요	아니오	정당성	합계
1	사업자 선정	22			2	25
2	책임있는 공급망 관리	12	2		6	24
3	공정운영	19	2		4	26
4	환경권 보장	20				20
5	지역 주민의 인권 보장	16				16
6	이용객의 인권 보호	16				16
합계		105	4	-	12	127

□ 지표별 세부평가결과 및 보완요구내용

- 사업자 선정(1개 지표 5개 항목), 책임있는 공급망 관리(1개 지표 5개 항목), 공정운영(1개 지표 5개 항목)

구분	평가지표	외부위원 3			내부위원 2			계		
		예	보완 필요	아니오	예	보완 필요	아니오	예	보완 필요	아니오
1	사업자 선정	13	-	-	9	-	-	22	-	-
2	책임있는 공급망 관리	6	2	-	6	-	-	12	2	-
3	공정운영	10	2	-	9	-	-	19	2	-
합 계		29	4	-	24	-	-	53	4	-

- 현장방문 및 관계자 인터뷰결과 전반적으로 지표를 잘 이행하고 있는 것으로 보이나 신규축제로 지속적으로 개최예정임을 감안, 보완사항 도출
- 사회적 약자 팸투어 운영을 통해 모니터링 추진 및 개선 제언
- 보완 1. : (책임있는 공급망 관리) 행사장내 근로자 휴게공간 조성
- 보완 2. : (책임있는 공급망 관리) 행사장내 안전 및 재난사고 대응 응급의료체계 구축
- 보완 3. : (공정운영) 주차공간 협소, 셔틀버스등 교통시설 대책 마련
- 보완 4. : (공정운영) 사회적약자 배려, 경사로 보강, 장애인이동화장실 등 편의시설 보강

○ 환경권 보장(1개 지표 5개 항목), 지역주민의 인권보장(1개 지표 4개 항목), 이용객의 인권보호(1개 지표 4개 항목)

구분	평가지표	외부위원 2			내부위원 2			계		
		예	보완 필요	아니오	예	보완 필요	아니오	예	보완 필요	아니오
1	환경권 보장	10	-	-	10	-	-	20	-	-
2	지역주민의 인권보장	8	-	-	8	-	-	16	-	-
3	이용객의 인권보호	8	-	-	8	-	-	16	-	-
합 계		26	-	-	26	-	-	52	-	-

- 지역민대상 흥미를 유발하는 정보 제공 등 홍보가 중요하며 체험 활동시 어린이들이 많이 기다리지 않도록 체험활동 진행 제언
- 41가구 120명이 거주하는 마을로 사업 추진을 위해 마을주민과 본질적으로 갈등관리 노력을 함.
- 행사이후 주민갈등 모니터링 및 주민 평가회 개최를 통해 반영, 개선한다면 지속가능한 축제로 성장가능성이 매우 높음
- 친환경호박을 재배하는 시도는 좋으나 환경적인 요인으로 재배량이 많지 않으므로 전문가 조언을 통해 호박 생산 구조 방안 개선 제언
- 호박축제이니만큼 다른 지역에서 재배한 다양한 종류의 호박 전시를 통해 학습 기회를 제공함으로써 행사 콘텐츠 강화 제언
- 두메마을주민이 축제를 통해 개선해 나아가는데 마을활성화 동력이 되므로 통해 주민의견 수렴이 매우 중요

IV. 환류

1 추진목적

- 인권영향평가를 통해 기관운영 및 사업운영 전반에 걸쳐 인권에 미칠 영향 분석, 평가 추진
- 인권영향평가 추진결과 내부보고 및 보완사항에 대한 해당부서 검토 및 이행계획 수립 요청
- 보완사항에 대한 적극적 이행을 통해 인권 침해 요인 지속 개선 및 모니터링 추진

2 추진계획

☐ 기관 및 사업운영 보완사항 개선 및 발전 방안

구분	보완요청사항	현안 및 문제점	개선계획	추진부서
기 관 운 영	1 공무직 인센티브 운영	공무직의 경우 인센티브 미지급	예산확보 및 규정개정 검토	경 영 지원팀
	2 공무직 임금 테이블 보완	동일직무 다른 임금체계	임금체계 개편 검토	
	3 임금테이블 개선을 위한 전문가, 유관기관 협의	공무직의 경우 해당 사업에 따라 임금 테이블 상이	자문등을 거쳐 중장기적관점으로 이행 추진	
사 업 운 영	1 행사장내 근로자 휴게공간 조성	근로자를 위한 배려 필요	운영본부 및 종합상황실 설치	관 광 사업팀
	2 현장 응급의료체계 구축	축제안전 및 비상상황 대비	민간병원 응급차량 대기조치	
	3 셔틀버스 등 교통대책 마련	마을 입구 주차장으로의 축제 유입인구 수용 한계	시내, 터미널 등 주요지점 연결 셔틀버스 운행	
	4 경사로 보강, 장애인이동화장실 등 편의시설 보강	인프라 개선으로 누구나 이용가능한 행사장 조성	· 임시 경사로 설치 조치 · 차년도 예산반영을 통한 장애인 편의시설 설치 추진	

☐ 인권침해 구제절차 제도화 추진 및 확산

- 인간의 기본권리 침해 및 차별행위의 근절, 피해자 보호, 예방을 위한 구제절차 제도화 추진
 - 구제지침, 가이드라인 및 인권침해 구제 매뉴얼 수립
- 내·외부 이해관계자를 대상으로 인권침해 구제절차 홍보 및 확산
 - 매뉴얼 제작 및 배포, 내부 포털 및 홈페이지에 구제절차 등 홍보

기관운영 인권영향평가 지표별 평가결과

2019. 10

DIME 대전마케팅공사

기관운영 인권영향평가 점검결과

<종합통계표> : 9개 분야 110개 지표

구분	분 야	답 변				
		예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
1	인권경영 체계 구축	58			1	1
2	고용상의 비차별	31	1			
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	28				
4	강제노동의 금지	8	2			
5	산업안전 보장	45			3	
6	책임 있는 공급망 관리	6				2
7	현지 주민의 인권보호	10				6
8	환경권 보장	49			2	
9	소비자 인권 보호	10				1
계		254	3	0	6	10

<세부평가지표>

▶ 분야 1. 인권경영 체계 구축 : 20개 지표

항목	지표		답변결과					추진실적
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
인권 존중 정책 선언	1	회사는 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다	3					1.인권경영선포식 개최('18.12) 2.인권경영현장 대내외 배포 '19.1)
	2	인권정책선언은 회사 최고 경영진 수준에서 표명된 것이다.	3					1.인권경영추진계획 수립('18.12)
	3	회사의 인권정책선언은 회사내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	3					1.이종준변호사 자문 2.우주형 충남인권센터 센터장 자문
	4	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	3					1.인권경영선포식 개최('18.12) 2.인권경영현장 대내외 배포 '19.1)
소 계			12					
인권영향평가 정기적 실시	1	회사는 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.	3					1.인권영향평가 추진계획 수립 '18.12 2.인권영향평가 세부추진계획 수립('19.10)
	2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	3					기관 및 주요사업 인권영향 가 추진('19.10)
	3	인권영향평가 실행시 회사 내·외부의 위원을 참여시킨다.	3			1		인권경영위원회 구성 및 운영 ('19.1.19)
	4	기관(기업) 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.	1				1	
소 계			10			1	1	
항목	지표		답변결과					추진실적
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
인권 경영 제도 화 조치	1	회사는 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다	3					인권경영 이행내규 제정 및 확산
	2	회사는 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치한다.	3					조직개편후 인사발령 실시 ('18.10)
	3	회사는 인권침해 신고장치를 마련했다.	3					인권침해상담&신고센터 개설 및 공지('19.1)
	4	회사 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	3					인권침해 신고 접수권 심의위원회 개최 및 조치('19.7)
소 계			12					

인 권 경 영 성 과	1	회사는 인권경영 성과를 정성적 평가를 통해서 확인한다.	3					2020년도 행안부경영평가 지표개선('19.4)
	2	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	3					1.인권경영위원회 구성 및 운영('19.1.19) 2제1회 인권경영위원회 개최('19.2.21) 3.제2회 인권경영위원회 개최('19.7)
	3	인권경영 성과보고는 공개적으로 이루어진다.	3					기관 및 주요사업 인권영향평가 추진('19.10)
	4	보고는 회사의 활동을 평가할 수 있는 정보를 담고 있다.	3					기관 및 주요사업 인권영향평가 추진('19.10)
소 계			12					
항목	지표		답변결과					추진실적
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
구 제 절 차 마 련	1	사업 추진으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 국내·외 인권규범에 기반을 둔 구제절차를 제공한다.	3					1.인권경영 이행내규 구제 절차 포함 2.구제절차 지침 수립을 위한 교육 참가('19.10)
	2	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	3					포탈 게시
	3	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	3					인권침해 신고 접수권 심의위원회 개최 및 조치('19.7)
	4	피해자가 회사 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 응한다.	3					
소 계			12					
합 계			58			1	1	

▶ 분야 2. 고용상의 비차별 : 16개 지표

항목	지표		답변결과					추진실적
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
고 용 상 비 차 별	1	공사는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	2					1.전체 채용부문 블라인드 채용 실시(채용 성별 사진 자취 나이 등 미공개) 2. 직무역량 기반 채용 추진 -2019년:일반직(5.2./3명), 공무직(1.21./2.1./5.2./6.10./9.1) 등 총 19명 임용 추진
	2	공사는 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	2					NCS 기반 블라인드 채용 시행 -직무기술서 제공을 통한 직무중심 역량평가 실시
	3	공사는 임금 외에 복리후생제 등에서 근로자를 차별하지 않는다.	2					
	4	공사는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	2					직급별·직무별 교육훈련과정 설계 및 외부교육 참가기준 수립('19. 6) -구성원 능력의 체계적 관리로 교육성과 극대화 및 균등한 교육 기회 제공
	5	공사는 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	2					
소 계			10					

고용상 남녀 비차별	1	공사는 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.	2					
	2	공사는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	2					
	3	공사는 임금 외에 복리후생제 등에서 여성노동자를 차별하지 않는다.	2					
	4	공사는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	2					
	5	회사는 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성 근로자를 차별하지 않는다.	2					1. '19 대전마케팅공사 여성관리자 확대 5개년 로드맵 계획 수립 및 시행 2. 여성관리자 확대계획에 의거 6.17.일자 여성관리자 임용 완료
	6	회사는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	2					
소 계			12					
항목	지표		답변결과					추진실적
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
비정규직 근로자 비차별	1	회사는 비정규직 근로자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	1	1				
	2	회사는 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	2					
	3	회사는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	2					
소 계			5	1				
외국 인근로자 비차별	1	회사는 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.	2					
	2	회사는 외국인 근로자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.	2					
소 계			4	1				
합 계			31	1				

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 : 14개 지표

항목	지표	답변결과					추진실적
		예	보완 필요	아 요	정보 없음	해 당 없 음	
결사·단체교섭의 자유	1 회사는 노동조합의 설립을 허용한다.	2					대전마케팅공사노동조합(설립일 1999.7.7.)
	2 회사는 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	2					1.노동조합정기총회 개최(1.29/7.26.) 2.노동조합 운영위원회 개최 (1.21/3.25/6.24/7.22)
	3 회사는 노동조합 활동을 포함 하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	2					1.노동조합 사무실 제공(관리동 2층) 2.노동조합정기총회 회의실 제공 (7.26/DCC 301호)
	4 회사는 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	2					2019 제1차 임금 및 단체협약 본회의 개최(10.8.)
소 계		8					
노동조합 활동 불이익 처우 금지	1 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	2					
	2 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	2					
	3 근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	2					
	4 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	2					
	5 노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	2					1.시흥시시설관리공단노조 공사 전환 반대 삭발 투쟁 참석 (위원장, 9. 17) 2.대전투자기관노조협의회총집회 참석(노조임원 5명 동행, 9.18)
소 계		10					

항목	지표	답변결과					추진실적
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
단체교섭 보장 및 성실한 이행	1 회사는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	2					2019 제1차 임금 및 단체협약 본회의 개최(10.8.)
	2 회사는 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	2					
	3 회사는 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	2					
	4 회사는 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 회사대표가 참여하여 협상한다.	2					2019 제1차 임금 및 단체협약 본회의 개최 (10.8.)
	5 회사는 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	2					1.2019년 휴양소 후보지 답사 노조 동반 시행 2.하계휴양소 임대차계약 체결 ('19.6)/ 2개실 60박 3.휴양소 운영결과 보고('19.8)
소 계		10					
합 계		28					

▶ 분야 4. 강제노동의 금지 : 5개 지표

항목	지표	답변결과					추진실적
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
강제노동 금지	1 회사는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	2					
	2 회사는 공정하고 투명한 고용계약을 위해 노력하며, 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.		2				
	3 회사는 근로자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	2					
	4 근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	2					
	5 근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 회사를 그만둘 수 있다.	2					1.임 원: 안○○('19.8) 2.일반직: 윤○○('19.10) 3.공무직: 성○○('19.2), 김○○('19.2), 송○○('19.4), 김○○('19.5), 황○○('19.5), 조○○('19.6), 김○○('19.6), 정○○('19.7), 길○○('19.9)
소 계		8	2				
합 계		8	2				

▶ 분야 5. 산업안전 보장 : 16개 지표

항목	지표		답변결과					추진실적
			예	보완 필요	아 니 요	정보 없음	해당 없음	
작 업 장 안 전	1	사내 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이라도 유지한다.	3					1.개인용 안전보호구 실태 파악 실시 (10월) 2.안전보호용품구입(4월)
	2	비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능 하도록 관리되고 있다.	3					소방시설 외관점검 결과보고(매월)
	3	환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	3					1.재난 안전취약시설 점검결과보고(매월) 2.2018 실내온도,미세먼지 측정결과 공지(1월) 3.동절기 온도측정결과보고(3월) 4.사무실 미세먼지 측정(매일)
	4	유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업 환경을 조성하기 위해서 환경측정을 실시한다.	3					1.통합재난안전관리 추진계획 수립 및 이행 2.2019년 미세먼지 조감종합대책(안) 수립 3.미세먼지 측정(매일)
소 계			12					
임 산 부 및 장 애 인 등 보 호	1	임산부, 장애인 등 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	2				1	
	2	임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성을 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	3					
	3	임신을 한 근로자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	3					
	4	장애인들이 회사 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	2				1	1.장애인편의시설 실태조사 및 시설 정비계획 수립('16.12) - 점자 보도블럭 설치, 비상계산 점자 안내문 설치 -엘리베이터 음성안내 및 점자안내 -장애인 화장실보수 및 유지관리 자재구입('16.11) 2. 장애인주차구역 개선 및 시설물 설치완료('16.12) 3. 장애인근로자를 위한 재난안전 동영상 상영('19.9)
소 계			10				2	

항목	지표		답변결과					추진실적
			예	보완 필요	아 니 요	정보 없음	해당 없음	
필수장비 제공 및 교육 실시 등	1	회사는 근로자에게 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	3					1.산업안전 보건교육 실시(매월) 2.공무직 산업안전교육실시(1~3월) 3.안전보호용품 구입('19.4)
	2	근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 근로자에게 제공되고, 근로자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	3					1.사업장별 위험성평가 실시계획 수립 및 이행('19.4~8) 2.미세먼지 등 안전관련자료 포탈 공지
	3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 평가와 점검이 이루어진다.	3					1.위험성 평가 실시 2.산업안전점검 실시 매월 2회
	4	회사는 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	3					1.화학물질 안전교육 실시 2.물질 안전보건교육 실시
	5	회사는 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.	3					1.2019년 임직원 건강검진 실시 2.산업보건관리 건강상담 실시(매월) 3.특수건강진단 대상자 조사 및 실시
소 계			15					
항목	지표		답변결과					추진실적
			예	보완 필요	아 니 요	정보 없음	해당 없음	
산업재해 피해 근로자 지원	1	회사는 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 보험가입 내용에 따라 치료비 등을 지원한다.	3					1.2019 공무직등 단체상해보험 가입 추진('18.12) 2.2019 임직원 단체상해보험가입 추진('19.2)
	2	요양보상비 등을 지급하는 경우 보험 처리후 즉시 지급한다.	2			1		
	3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	3					1.산업재해예방업무 매뉴얼 배부 ('19.7) 2.분기별 산업재해사망사고감축추진 결과 송부('19.3)
소 계			8			1		
합 계			45			3		

▶ 분야 6. 책임 있는 공급망 관리 : 4개 지표

항목	지표		답변결과					추진실적
			예	보완 필요	아 니 요	정보 없음	해당 없음	
공급업체 등 이해관계자 인권침해방	1	회사는 공급업체, 하청업자 등 주요 이해관계자의 인권보호 및 이행을 위해 노력한다.	2					1.기업의 인권보호 및 책임강화를 위한 전사적 이행 및 확산 시행('18.12) 2.홈페이지 인권경영 공개('19.1) 3.포털 인권침해상담&신고센터 개설('19.1)
	2	회사는 모든 계약에 공급업자와 다른 협력업체가 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	2					1.대외이해관계자 인권 문화 확산을 위한 서약서 징구 요청 2.계약 체결시 인권경영 이행 서약서 징구('19.1-)
소 계			4					
보안담당 직원 에 의한 인권침해 방지	1	회사는 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.					2	
	2	회사의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 교육을 받는다.	2					인권의식 확산 인권특강 실시('19.2)
소 계			2				2	
합 계			6				2	

▶ 분야 7. 주민의 인권보호 : 8개 지표

항목	지표		답변결과					추진실적
			예	보완 필요	아 니 요	정보 없음	해당 없음	
주민 지역의 환경·피해	1	관련 비상 사업 수행과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.	2					1.사이언스콤플렉스 건립관련 지역 주민과의 소통을 위한 간담회 개최('18.11.28) 2.대청호오백리길 할로윈&호박축제 개최를 위한 주민설명회 개최(3월~7월 / 3회)
	2	회사는 사업추진으로 인해 주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다.					2	
	3	회사는 자산의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.					2	
	4	회사는 사업 추진으로 인해 부적절한 개입을 하거나 부당 이익을 챙기지 않는다.					2	
	5	법률에서 이해관계자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.	2					1.고객피해 구제제도 운영계획 수립('18. 8) 2.고객피해 구제제도 운영계획 자료 공유 및 확산('18.8)
소 계			4				6	

지적재산권보호	1	회사는 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	2					1.업무용 PC보안 및 유틸리티 알툴즈 통합보안팩 구입 및 관리
	2	회사는 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.	2					1.세계엑스포기념품박물관 변경 계약 검토 추진('18.12) -당사자 간 협의, 변호사 자문 등 시행
	3	모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.	2					1.세계엑스포기념품박물관 전시물품 임대계약 체결 '18.12 2.전시물품 월 임대료 지급 '19. 1~ 자속
소 계			6					
합 계			10				6	

▶ 분야 8. 환경권 보장 : 17개 지표

항목	지표		답변결과					추진실적
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
친환경경영체제 수립 및 유지	1	회사는 친환경 경영체제 수립 및 이행하고 있다.	3					1.2019년도 친환경 녹색경영추진 계획 수립 2.1회용품 사용줄이기 실천 10대 프로젝트 추진
	2	회사는 친환경 정책을 적극적으로 이행한다.	3					1.2019년 에너지 절감교육계획 실시 2.19년도 친환경 녹색경영 추진 계획(안) 3.1회용품 줄이기 우수기관 선정(8월)
	3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	3					1.재난 안전관리 마일리지제도 추진계획 수립 2.공기청정기 설치(12곳, 19. 7월) 3.미세먼지측정기 설치(19년 7월)
	4	회사는 회사 활동뿐만 아니라, 서비스의 개발과 제공에서 친환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.	3					1.2019년도 친환경 녹색경영추진 계획 수립 2.공기청정기 설치(12곳, 7월) 3.시스템에어컨 교체(3대)
	5	회사는 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육하고 훈련한다.	3					2019년 에너지 절감교육계획 수립
소 계			15					
환경정보의 공개	1	회사는 환경과 관련한 정보를 근로자에게 제공한다.	3					환경안전정보 포털 공개
	2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.	3					1.2018 미세먼지 측정결과 공지 2.2018년도 실내온도 측정결과공지
	3	환경지침을 수립시 근로자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 장소를 공개하고 이들과 협의한다.	3					1.공사 포탈에 공지 게시 및 업무자료 송부 2.여름철폭염 피해예방 종합대책(7월) 수립 및 이행
소 계			9					

항목	지표	답변결과					추진실적
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
환경영향평가권한인정 전 단계	1 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.	3					엑스포재창조사업 및 도룡거점지구 개발사업 사후환경영향평가 조사용역 계약체결('19.10.2)
	2 사업의 확장을 고려하는 경우, 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.	3					
	3 환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.	2				1	
	4 환경훼손에 대한 과학적 입증은 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.	2				1	
소 계		10				2	
비상계획수립	1 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	3					1.친환경 에너지 질감분야교육 추진계획 수립 2.통합재난 안전관리 계획 수립 3.재난안전사고 사후처리 및 복구 활동 계획수립 4.1회용품 사용 줄이기 실천 10대 프로젝트 운영계획 5.친환경 녹색경영 추진 계획
	2 회사는 근로자를 대상으로 사전에 접해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 실시한다.	3					1.통합재난 안전관리 계획수립 2.재난안전의 날 및 재난안전실천의 날 운영 3.상반기 소방재난훈련 평가 결과 보고
	3 회사는 비상사태 대응계획을 해당 지역 기관과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.	3					1.재난·안전관리 자문위 운영 계획 수립 2.재난·안전관리 자문위원 선정 결과 보고 3.재난·안전관리 자문위원 회의 결과 보고
	4 회사는 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관계기관, 외부 비상사태 응급회사에게 즉시 통보할 수 있는 비상체계를 마련해 두었다.	3					1.2019년 대전마케팅공사 안전관리 계획('19.3) 2.재난안전사고 사후처리 및 복구 활동 계획수립('19.5) 3.재난안전대책본부 설치운영 계획수립('19.9)
	5 회사와 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치 의료체계 시스템을 갖추고 있다.	3					1.재난안전사고 사후처리 및 복구 활동 계획수립('19.5)
소 계		15					
합 계		49				2	

▶ 분야 9. 소비자 인권보호 : 10개 지표

항목	지표	답변결과					추진실적
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
소비자 보호의무 준수	1	회사는 사업수행시 지역민의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해 노력한다.	2				엑스포재창조 및 도롱 거점 지구 개발사업 사후 영향평가 조 사용역 추진('19.10.2)
	2	회사는 상품 또는 용역에 관한 표시·광고를 할 때 소비자를 속이거나 소비자로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않는다.	1			1	
	3	회사는 제공하는 상품과 서비스의 가격, 조건 등을 포함하여 합리적 소비에 필요한 정보를 제공한다.	2				대전컨벤션센터 시설가이드북 제작('19.5) - 국문(3,500부), 영문(500부)
	4	상품 및 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.	2				1.힐링 SONG 홍보 책자 제작 계획수립('19.3) - 영 어, 중 국 어, 러 시 아 어, 베트남어 제작 2.힐링 SONG 홍보 책자 제작 업체 선정('19.3) 3.대전컨벤션센터 시설 가이드 북 제작('19.5) - 국문(3,500부), 영문(500부)
소 계		7				1	
소비자 개인정보 보호의무 이행	1	회사는 소비자의 사생활을 존중하고, 회사가 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	2				1.행안부 '개인정보의 안전성 확보 조치 기준'에 외거 내부관리계획 수립 및 시행('19.6) 2.개인정보취급자 최소화 지정 및 교육('19.6) 3.개인정보처리 데이터베이스 시스템에 대한 접근 통제 및 침입방지·차단시스템 이용 외부 무단접근 통제('19.6) 4.개인정보처리시스템에 접속한 기록을 최소6개월 이상 보관 및 관리
	2	소비자정보의 수집 및 관리 지침이 마련되어 있으며 공개되어 있다.	2				홈페이지 개인정보처리방침 메뉴 공개('19.6)
	3	소비자정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	2				홈페이지 개인정보처리방침 메뉴에 지정된 책임자 공개('19.6)
	4	소비자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 소비자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	2				홈페이지 개인정보처리방침 메뉴 업데이트('19.6)
	5	소비자 정보는 소비자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	2				홈페이지 개인정보처리방침 메뉴 공개('19.6)
	6	소비자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	2				1.개인정보처리 데이터베이스시스템에 대한 접근 통제 및 침입 방지·차단시스템을 이용하여 외부 무단접근 통제 시행('19.6) 2.업무용 PC등의 개인정보파일 일제정비 및 전량 암호화 보관 '19.6
소 계		12					
합 계		19				1	

사업운영 인권영향평가 지표별 평가결과

2019. 10

DIME 대전마케팅공사

주요사업 인권영향평가 점검결과

- 대청호 오백리길 할로윈&호박 축제 -

<종합통계표> : 1개 사업 6개 분야 28개 지표

구분	분 야	답 변				
		예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
1	사업자 선정	22			2	1
2	책임있는 공급망 관리	12	2		6	4
3	공정운영	19	2		4	1
4	환경권 보장	20				
5	지역 주민의 인권 보장	16				
6	이용객의 인권 보호	16				
계		105	4	0	12	6

<세부평가지표>

▶ 분야 1. 사업자 선정 : 5개 지표

지표		답변결과					추진실적
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
1	대청호 호박축제개최를 위한 사업 수행을 위한 사업자 선정이 필요한가?	5					기본계획 수립
2	사업자 선정 과정은 차별 요소없이 객관적으로 투명하게 시행되었는가?	5					심사위원회 구성 및 운영
3	사업자 선정과정에서 인권 경영 실천 노력을 평가하고 있는가?	5					불공정 사례 사전 검토
4	사업자 선정과정에서 사업자 및 근로자의 개인정보를 수집하게 되는가?	2			2	1	해당없음
5	사업자 선정과정에서 수집하게 된 사업자 및 근로자의 개인정보를 관리하기 위한 방안이 수립되어 있는가?	5					해당없음
소 계		22			2	1	

▶ 분야 2. 책임있는 공급망 관리 : 5개 지표

지표		답변결과					추진실적
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
1	사업시행 과정에서 도급자는 하도급 계약을 실시하게 되는가?	2			2	1	
2	사업시행과정에서 도급자는 일용직 근로자를 고용하게 되는가?	1			3	1	
3	행사 장소에 근로자의 휴게공간이 적절하게 확보되고 관리체계가 갖추어져 있는가?	2	1		1	1	
4	행사 장소에 안전 및 재난 사고 대응을 위한 응급의료 체계가 갖추어져 있는가?	3	1				축제 안전관리계획 심의 추진
5	근로자에게 인권침해 발생시 구제절차 및 방안이 안내되고 있는가?	4				1	
소 계		12	2		6	4	

▶ 분야 3. 공정운영 : 5개 지표

지표		답변결과					추진실적
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
1	행사 개최에 대해 지역민에게 적극적으로 정보 제공 및 의견을 교환하고 있는가?	5					주민설명회 3회 실시
2	행사 개최와 관련, 법, 제도, 지침상 절차적 문제가 없게 노력하고 있는가?	5					축제 안전관리계획 심의
3	행사 개최시 방문객 증가에 대비, 주차공간 및 이동 통로(우회로) 등을 마련하였는가?	4	2				주차장 확보 추진 (수자원공사 대청지사 주차장 활용 협조)
4	공사는 사업자의 인권보호 실천여부 파악 및 이에 대한 피드백을 실시하고 있는가?	5					해당없음
5	사업자는 근로자에 대해 언어, 신체적 학대, 괴롭힘을 금지하고 있는가?				4	1	해당없음
소 계		19	2		4	1	

▶ 분야 4. 환경권 보장 : 5개 지표

지표		답변결과					추진실적
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
1	행사 계획시 지역환경에 부정적인 영향을 줄 가능성이 없는가?	4					해당없음
2	행사 계획 및 실행에 이르기까지 친환경 정책 수립 및 추진을 검토하였나?	4					축제 사용 호박 친환경 재배 (수자원보호구역)
3	환경문제에 대해서 예방적 접근 원칙을 준수하였나?	4					축제 사용 호박 친환경 재배 (수자원보호구역)
4	환경훼손을 최소화하기 위한 노력을 하는가?	4					축제 사용 호박 친환경 재배(수자원보호구역)
5	환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우에는 가급적 신속하게 관련정보를 공개 또는 제공하는가?	4					해당없음
소 계		20					

▶ 분야 5. 지역주민의 인권 보장 : 4개 지표

지표		답변결과					추진실적
		예	보완 필요	아 니 요	정 보 없 음	해당 없음	
1	공사는 행사 개최장소가 안전하고 위생적이도록 유지함으로써 지역민의 환경을 저해하지 않는다.	4					축제 안전관리계획 심의추진
2	행사 개최시 교통 혼잡 등을 고려 우회로 및 교통통제 대책 등을 마련하고 있는가?	4					축제 안전관리계획 심의 추진
3	행사장내 화장실, 안내소 등을 적절하게 운영하고 있는가?	4					이동식 화장실 설치
4	행사에 대해 지역주민에게 충분한 사전 정보 제공하고 주민 요구시 처리 절차를 마련하였는가?	4					주민설명회 3회 실시
소 계		16					

▶ 분야 6. 이용객 인권보호 : 4개 지표

지표		답변결과					추진실적
		예	보완 필요	아 니 요	정 보 없 음	해당 없음	
1	공사는 사업수행시 고객(이용객)의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해 노력하는가?	4					축제 안전관리계획 심의 추진
2	행사 구성, 주변 볼거리 등 합리적 소비에 필요한 관련 정보를 제공 하는가?	4					해당사항 없음
3	행사에 대한 정보는 이해하기 쉽고 쉬운 언어로 제공하는가?	4					포스터 및 브로슈어 제작
4	장애인을 위한 주차공간 마련 등 편의를 제공하고 있는가?	4					축제 안전관리계획 심의
소 계		16					

별첨 3 대전마케팅공사 인권경영 이행내규

대전마케팅공사 인권경영 이행내규

제정 2019. 1. 7. 내규 제 242 호

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 내규는 대전마케팅공사(이하 “공사”라 한다)의 인권경영 추진과 소속 임직원, 이해관계자 및 지역주민(이하 “주민”이라 한다)의 인권보호와 증진에 관한 정책수립, 시행 및 기타 필요한 사항들을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 내규에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “인권”이라 함은 다음 각 목의 법규에서 인정하거나 그에 명시적으로 규정되어 있지 않을지라도 당연히 존중되어야 할 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
 - 가. 헌법 및 법률에서 보장하는 권리
 - 나. 국제인권법을 포함한 각종 인권규범 및 인권선언 등에서 인정하는 권리
 - 다. 국가인권위원회가 인권경영 가이드라인 등에서 예시하는 권리
2. “인권경영”이라 함은 공사의 모든 경영활동 과정에서 제1호의 인권을 존중하고 보장하는 것을 말한다.
3. “임직원”이라 함은 공사에 소속된 모든 임원과 직원을 말한다.
4. “이해관계자”라 함은 공급망(공법인 및 사법인), 지역주민, 자연인을 불문하고 공사의 경영활동에 관하여 직·간접적인 이해관계를 갖는 자를 말한다.
5. “기관(기업)운영 인권영향평가”라 함은 공사의 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로서 인권경영체계, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 현지주민 등 포괄적인 분야를 대상으로 하는 평가를 말한다.
6. “사업운영 인권영향평가”라 함은 공사가 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로서 해당 사업이 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하고 이를 예방하거나 최소화하기 위한 평가를 말한다.

제3조(적용범위) 이 내규는 임직원, 이해관계자 및 지역민을 대상으로 한다.

제2장 인권경영체계

대전마케팅공사 인권경영 이행내규

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

② 공사는 제1항의 인권경영선언문을 공사 홈페이지, 언론 및 이해관계자 등에게 공개하여 그 실천의지를 표명한다.

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

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

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

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

제7조(인권교육) ① 사장은 모든 임직원의 인권의식을 높이기 위한 인권교육을 연1회 이상 실시하여야 하며, 전 임직원이 일정시간의 인권교육을 이수하도록 독려하여야 한다.

② 사장은 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 필요한 경우에는 협력 회사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시하도록 할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 인권교육은 공사의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 사이버교육, 집합교육 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다.

제8조(인권경영활동의 점검 및 공시) ① 사장은 공사의 인권경영 이행현황을 정기적으로 확인하기 위하여 체크리스트종합통계표(별지 제2호 서식), 세부평가지표에 따른 자체 점검을 연1회 실시하여야 한다.

② 사장은 공사의 연간 인권경영 추진성과 및 제1항의 자체 평가결과를 공사 홈페이지에 공개하여야 한다.

제9조(인권보호 등을 위한 정책적 지원) ① 사장은 공사가 체결하는 각종 계약 등에 있어서 인권의 보호와 증진 및 사회적 약자의 보호 등을 위하여 노력하는 계약 상대방을 정책적으로 지원하거나 배려할 수 있으며, 계약 상대방의 영역 내에서 계약기간 중에 인권침해 사실 등이 발견되는 경우 불이익을 부과할 수 있음을 계약조건에 포함시킬 수 있다.(별지 제3호 서식)

② 제1항의 정책적 지원과 배려는 관련 법규에 위배되지 않는 범위내에서 계약상대방의 선정 절차에서의 가점부여 등의 방법으로, 불이익의 부과는 계약해제 등의 방법으로 행할 수 있으며, 그 구체적인 사항은 사장이 방침으로 정한다.

제3장 인권경영위원회

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

1. 인권경영 계획의 수립에 관한 사항
2. 인권경영의 추진에 관한 중요 정책의 결정
3. 인권의 개선을 위한 권고에 관한 사항
4. 인권영향평가 및 인권실태조사의 실시에 관한 사항
5. 인권침해사건의 심의 및 결정에 관한 사항
6. 그 밖에 위원장이 인권의 보호 및 증진을 위하여 심의가 필요하다고 인정하는 사항

제11조(구성) ① 위원회는 다음 각 호와 같이 위원장을 포함하여 13인 이내로 구성한다.

1. 내부위원 : 상임이사, 노동조합이 추천하는 1인, 인권경영책임관, 경영지원팀장, 관광사업팀장, 사업운영팀장
2. 외부위원 : 이해관계자를 대변하고 인권관련 지식과 경험이 풍부한 자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 6인 이내로 사장이 위촉한다.
 - 가. 대학교수, 변호사, 노무사 등 관련 분야 전문가
 - 나. 이해관계자들을 대표할 수 있는 자
 - 다. 지역주민을 대표할 수 있는 자

② 내부위원은 당연직으로 하며, 임기는 그 직위에 재임하는 기간동안으로 한다.

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

④ 위원장은 상임이사로 하며 위원회를 주재한다.

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

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

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

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

③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부동수인 경우에는 1차에 걸쳐 재상정한다. 다만, 재상정의 결과 가부동수인 경우는 부결된 것으로 본다.

④ 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 것을 결정할 수 있다.

제13조(참석수당) 위원회에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 필요경비 등을

대전마케팅공사 인권경영 이행내규

포함한 참석수당을 지급할 수 있다. 다만, 공무원인 외부위원은 소관업무와 관련이 없는 경우에 한하여 참석수당을 지급할 수 있다.

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

제15조(이해관계 있는 위원의 참석금지) 특정 안건과 이해관계가 있는 위원은 그 안건과 관련해서는 회의에 참석, 심의, 의결할 수 없다.

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

제17조(위원의 위촉 해제) 사장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 임기만료 전이라도 위촉을 해제할 수 있다.

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

제4장 인권의 구제

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

제19조(인권경영책임관의 지정 및 상담) ① 사장은 주관부서를 관할하는 기획조정실장을 "인권경영책임관"으로 지정하며, 인권경영책임관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 직원의 인권교육 및 상담에 관한 사항
2. 인권경영 이행계획의 준수여부 점검 및 평가
3. 인권 위반행위의 접수, 조사, 처리 및 신고자 보호에 관한 사항
4. 그 밖의 인권경영의 이행을 위하여 필요로 하는 사항

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

③ 사장은 제2항에 따른 상담이 원활하게 이뤄질 수 있도록 상담실의 설치 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

제20조(인권침해의 신고 및 접수) ① 자신의 인권을 침해당했거나 타인의 인권이 침

해당한 사실을 알게 된 경우에는 누구든지 사장 또는 인권경영책임관에게 신고할 수 있다(별지 제4호 서식).

② 공사는 방문접수 외에도 전화 및 팩스, 이메일, 공사 홈페이지 등을 통한 온라인 접수를 병행할 수 있도록 하여야 한다.

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

제21조(인권침해 사건의 처리절차) ① 인권침해로 신고 받은 사건에 대하여 인권경영책임관은 접수대장(별지 제5호 서식)에 등재한 후 즉시 보강조사 또는 위원회에 상정 여부를 결정하여야 한다.

② 제1항에서 보강조사를 결정한 경우에 인권경영책임관은 관련 부서장 및 업무담당자(이하 “관련부서장 등”이라 한다)에게 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있으며, 관련 부서장 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

③ 위원회는 상정된 사건에 대하여는 접수일로부터 15일 이내에 이를 심의하여야 한다. 다만, 부득이한 경우에는 심의기간을 15일 이내에서 연장할 수 있다.

제22조(결정서의 작성 및 송부 등) ① 위원회가 상정된 사건에 대하여 그 인권침해 여부를 결정한 때에는 인권침해 심의결정서(별지 제5호 서식, 이하 “결정서”라 한다)를 작성하고, 위원장과 출석한 위원이 서명 또는 날인하여야 한다(별지 제6호 서식).

② 위원회에서 심의·의결된 결정에 대하여 위원장은 즉시 그 내용을 신고인에게 서면으로 통보하여야 하며, 사장에게 인권침해행위에 대한 시정 및 조치를 요구하여야 한다.

③ 위원회는 상정된 사건의 인권침해 행위가 심각한 경우에는 사장에게 국가인권위원회 또는 수사기관에 신고하도록 요구할 수 있다.

제23조(신고인의 신분보장) ① 사장, 위원회, 인권경영책임관 및 인권관련 직무 수행자는 인권 관련 신고인, 피해자, 피해내용 등 그 신고 내용에 대한 비밀을 보장해야 하며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 음해를 목적으로 하거나 무고한 것이 명백한 경우에는 그러지 아니한다.

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

제24조(무기명 신고의 처리) ① 무기명의 신고는 접수처리하지 않는 것을 원칙으로 한다.

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

제25조(시정과 징계) ① 사장은 특별한 사정이 없는 한 제21조제2항 및 제3항에 따른 위원회의 요구에 따라 인권침해행위의 시정 등 필요한 조치를 하여야 하며, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에게 대하여는 재발방지교육, 전보, 징계, 수사기관

에의 신고 등 필요한 조치를 다하여야 한다.

② 제1항에 따른 징계의 종류, 절차, 효력 등은 인사규정에서 정하는 바에 따르며, 인권침해 행위자가 신고자에게 신고행위 등을 이유로 불이익을 가한 경우에는 이를 가중하여 징계할 수 있다.

제5장 인권영향평가

제26조(인권영향평가의 실시) ① 위원회는 공사의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권 위험을 사전에 파악하고 이를 예방하기 위하여 기관운영 인권영향평가를 실시한다.

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

③ 인권경영 주관부서는 인권영향평가를 주관하며 관련자료를 각 부서 및 소속기구에 요청할 수 있다.

④ 공사는 인권영향평가를 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다.

⑤ 인권경영위원회는 인권영향평가 결과를 심의하고 채택한다.

⑥ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제27조(자료의 제출, 결과보고서의 작성 및 공개 등) ① 인권경영책임관은 제26조에 따른 인권영향평가를 위한 자료를 각 부서에 요구하여 이를 위원회에 제출하여야 하며, 위원회는 체크리스트를 활용하여 평가를 실시한 후 이해관계자의 의견 및 실제적·잠재적 인권위험 여부 등의 내용을 포함한 인권영향평가 결과보고서를 작성하고 이를 의결로써 확정한다.

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

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

제28조(인권실태조사) ① 위원회는 인권침해사건의 신고, 민원접수 등 조사의 필요성이 인정되는 경우에 회사 내부 또는 도급 및 협력업체 등에 대한 인권실태조사를 인권경영책임관에게 위임하여 실시할 수 있다.

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

③ 위원회는 제2항의 보고결과에 따라 사장에게 필요한 조치의 이행을 요구할 수 있

으며, 특별한 사정이 없는 한 사장은 이에 따라야 한다.

④ 조사결과의 공개에 대하여는 제27조제3항을 준용한다.

제6장 보칙

제29조(기타) 이 내규에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 공사 규정에서 정하는 바에 따른다.

부칙 <내규 제242호, 2019.1.9.>

제1조(시행일) 이 내규는 개정된 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 내규 시행 전에 행한 인권경영선언, 인권경영위원회의 구성 등 인권경영과 관련하여 행한 조치는 이 내규에 따라 행한 것으로 본다.

제3조(임시회의의 소집) 최초의 임시회의는 이 내규의 시행에 따라 위원회의 구성이 완료된 때로부터 2개월 이내에 소집하는 것으로 한다.

[별지 제1호 서식]

대전마케팅공사 인권경영 선언문

우리는 대전의 미래가치를 실현하는 도시마케팅 전문기구로서 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 적극 실천하여 사회적 책임을 다하고, 이해관계자들과 더불어 지속가능한 발전을 추구한다.

이를 위해 우리는 '인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영'을 선언하고 임직원이 준수하여야 할 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼으며, 아래와 같이 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 UN 세계인권선언 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 우리는 임직원의 고용에 인종, 장애, 종교, 성별, 지역, 학력, 사회적 신분 등을 이유로 차별하지 않으며, 상호 존중과 배려의 근무환경을 제공한다

하나, 우리는 임직원의 권익보호를 위해 집회, 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 노사 간 신뢰를 기반으로 한 공동 번영을 지향한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동도 금지한다.

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

하나, 우리는 정부, 대전시, 언론사, 업무계약자, 지역주민 등 모든 이해관계자의 인권을 존중한다.

하나, 우리는 기관이 운영하는 시설을 방문하는 시민에게 안전하고 위생적인 환경을 제공하며, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

하나, 우리는 사업 실행에 있어서 시민의 성별, 장애여부, 나이, 사회적 신분 등을 이유로 문화 및 여가향유 기회를 침해받지 않도록 필요한 조치를 취한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하기 위해 노력하며, 인권침해가 발생한 경우 신속하고 적절한 구제조치를 취한다.

[별지 제2호 서식]

체크리스트

종합통계표

연번	이슈	답변결과				
		예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
1	인권경영 체제의 구축					
2	고용상의 비차별					
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장					
4	강제노동의 금지					
5	아동노동의 금지					
6	산업안전 보장					
7	책임있는 공급망 관리					
8	현지 주민의 인권 보호					
9	환경권 보장					
10	소비자 인권 보호					
합계						

* 기관 및 사업운영 인권영향평가를 위한 세부 체크리스트는 국가인권위원회가 제시한 가이드라인 및 체크리스트에서 예시한 바를 활용하여 작성한다.

[별지 제3호 서식]

인권경영 이행 서약서

당사는 「인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영」 실천이 공기업으로서의 사회적 책임을 이행하고 지속가능한 발전을 이끌고 더 나아가 전 세계적으로 기업의 인권 보호 및 존중에 대한 실천이 요구됨을 깊이 인식하며 인권경영 이행계약 취지에 적극 호응하여 조달청에서 발주하는 모든 공사, 물품 및 용역 등의 입찰에 참여할 때 당사 및 하도급업체(하도급업체와 직·간접적으로 업무를 수행하는 자를 포함)의 임직원과 대리인은

1. UN 세계 인권 선언 등 인권에 대한 국제 기준 및 규범을 존중하고 지지하며 이를 저해하는 일체의 부당한 행위를 하지 않겠습니다.
2. 입찰, 낙찰, 계약체결 또는 계약이행과정(준공 이후도 포함) 및 실행과정에서 인종, 장애, 종교, 성별, 지역, 학력, 사회적 신분 등을 이유로 차별하지 않으며 상호 존중과 배려를 바탕으로 안전하고 건강한 근무여건 조성을 위해 노력하겠으며 이를 위배한 사실이 드러날 경우에는 계약체결 이전의 경우에는 낙찰자 결정 취소, 계약이행 전에는 계약취소, 계약이행 이후에는 해당 계약의 전부 또는 일부계약을 해제 또는 해지하여도 감수하겠습니다.
3. 회사 임·직원이 이해 관계자의 인권을 존중하고 인권침해를 사전에 예방하기 위해 노력하고 인권침해가 발생한 경우 신속한 처리를 하도록 노력하겠습니다.

위 인권경영 서약은 상호신뢰를 바탕으로 한 약속으로서 반드시 지킬 것이며, 낙찰자로 결정될 시 본 서약내용을 그대로 계약특수조건으로 계약하여 이행하고, 입찰 참가자격 제한, 계약해지 등의 조치와 관련하여 당사가 손해배상을 청구하거나 당사를 배제하는 입찰에 관하여 민·형사상 어떠한 이의도 제기하지 않을 것을 서약합니다.

20 . . .

서 약 자 : ○○○회사 대표 ○○○ (인)

대전마케팅공사 사장 귀하

[별지 제4호 서식]

인권침해 신고서

신고자	성명		소속		직위(직급)	
신고사항						
피해 일시 및 장소						
피침해자						
침해자						
침해내용						
<div style="text-align: center;">20 . . .</div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 신고자 (서명) </div>						

대전마케팅공사 인권경영 이행내규

[별지 제5호 서식]

인권침해사항 접수 및 처리대장

[illegible]

[별지 제6호 서식]

인권침해 심의결정서

심의 및 결정일 : 20 . . .

제 회(정기, 임시) 대전마케팅공사 인권경영위원회에 부의된 인권침해 신고 사건에 대하여 위원회는 다음과 같이 심의하여 결정한다.

다 음

건 명	
결정내용	

20 . . .

대전마케팅공사 인권경영위원회 위원장

(인)

별첨 4 구제절차 제도화 추진

인권침해 구제절차 가이드라인

2019. 12



대전마케팅공사

기획조정실 사회적가치파트

인권침해 구제절차 가이드라인

추진목적

- 인권침해에 해당하는 판단기준, 처리절차 등에 관한 사항을 제시함으로써 인권침해 및 차별행위 사전 예방 및 공정한 처리를 목적으로 한다.
- 필요에 따라 이해관계자가 인권침해 구제절차를 포함한 다양한 구제절차를 쉽게 이용할 수 있도록 홍보를 강화한다.
 - 사안별 내부 신고 접수 : 고충처리, 성희롱성폭력신고
 - 사안별 내·외부 신고 접수 : 갑질피해신고, 인권침해신고

인권침해 판단기준

- 헌법에 보장된 기본권 침해행위(국가인권위원회법 제30조)
 - 생명권, 행복추구권, 평등권, 신체의 자유, 적법절차원칙, 주거의 자유, 사생활 비밀의 자유, 통신비밀과 양심의 자유, 종교의 자유, 학문예술의 자유 등 자유권 침해, 공권력 주체 및 사적 주체에 의한 차별 행위
- 평등권 침해의 차별행위(국가인권위원회법 제2조 제4호)
 - 합리적 이유 없이 성별, 장애, 나이, 사회적 신분, 신체조건, 혼인 여부 등의 이유로 특정인을 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 행위

인권침해 판단기준

- 헌법에 보장된 기본권 침해행위(국가인권위원회법 제30조)
 - 생명권, 행복추구권, 평등권, 신체의 자유, 적법절차원칙, 주거의 자유, 사생활 비밀의 자유, 통신비밀과 양심의 자유, 종교의 자유, 학문예술의 자유 등 자유권 침해, 공권력 주체 및 사적 주체에 의한 차별 행위

○ 평등권 침해의 차별행위(국가인권위원회법 제2조 제4호)

- 합리적 이유 없이 성별, 장애, 나이, 사회적 신분, 신체조건, 혼인 여부 등의 이유로 특정인을 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 행위
- 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금외의 금품지급, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함)과관련 특정한 사람을 우대하거나 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 행위
- 재화, 용역, 교통수단, 상업시설, 토지, 주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 행위
- 성희롱 등과 관련하여 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 경우

주요 인권침해 사례 _국가인권위원회 인권상담 사례집 참조

○ 국가인권위원회에 진정사건 조사는 크게 인권침해분야와 차별행위 분야로 구분되며 이중 공공기관 사례 위주로 받채

- 인권침해 분야 : 공직유관단체, 지자체 사례 중심

사례 1 : 사회봉사대상자에 한하여 과도하게 활동사진 요구에 인권침해 해당 질의
(결과 : 사생활 침해와 관련되어 있으므로 인권위원회에 진정 제기)

사례 2 : 공공기관에서 전화상담시 과도한 개인정보 요구

(결과 : 공공기관에서 일반적내용에 대한 상담시 불필요하게 과도한 개인정보 요구는 개인정보 자기결정권 침해이므로 위원회 진정 제기)

사례 3 : 공익제보자 민원처리과정에서 사전동의없이 성명, 주소 등 개인정보와 민원내용을 상대방에게 유출시킨 사례

(결과 : 해당기관 기관장에게 담당자 경고 조치 및 민원처리직원에게 직무교육 실시 권고)

사례 4. 장애인 의사에 반한 외모, 신체 공개는 인권 침해 제기

(결과 : 연말 장애인복지시설 등 방문시 장애인 동의없이 사진촬영을 하고 이를 일반에 공개한 것은 '장애인차별금지 및 권리 구제 등에 관한 법률' 제 30조 2항을 어긴 것으로 차별행위에 해당되나 공개 사과 및 재발방지 약속 등으로 기각 결정)

- 차별행위 분야 : 장애, 성희롱, 사회적신분에 대한 차별 중심

사례 1 : (성희롱)직장상사가 저의 머리를 쓰다듬어요

(결과 : 직장상사의 언동으로 피해자가 성적수치심을 느낀 경우 국가인권위원회에 조사 의뢰하여 피해자관점과 일반적이고 보편적인 관점에서 성희롱 판단)

사례 2 : (성희롱)업무용컴퓨터로 남직원이 대화중 여직원 2인에 대한 성적 비하표현

(결과 : 국가인권위원회가 주관하는 특별인권교육 수강 권고)

사례 3 : (성차별)공공기관에서 남성직원이 반바지를 못입게 하는 것

(결과 : 항공사 여성승무원 유니폼에 치마만 입도록 하는 것에 대해 시정 권고한 사례가 있으므로 국가인권위원회 진정 제기)

사례 4. (임신 출산 차별)육아휴직후 성과급 평가 최하위로 평가받거나 승진에서 제외하는 것은 성차별

(결과 : 육아휴직은 직장과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 취지로 남녀 고용평등법 제19를 위배한 것으로 육아휴직자의 경우 휴직기간에 대해 승진, 승급, 퇴직금 및 연차휴가일수 가산 등 관계법에서 보장하는 기회를 부여해야 한다고 판단하고 이를 차별로 인정함)

인권침해 구제기구

○ 인권경영의 전반적 사항 이행을 위한 책임관, 담당직원을 지정하고 인권침해사건의 심의 의결을 위해 내·외부 위원 동수로 구성하여 인권경영위원회를 운영한다.

- (내부)인권경영책임관 : 기획조정실장

- 인권경영담당자 : 기획조정실 사회적가치파트 운영숙 차장

- (내·외부)인권경영위원회 12인 구성

인권침해 구제절차

① 인권침해 신고

- 인권침해 피해자나 사건 관계인은 인권 침해 사실을 인권경영 담당자 혹은 인권경영책임관을 직접 방문하거나, 전화, 이메일 또는 공사 홈페이지를 통해 신고할 수 있다.

② 침해신고 사항 조사

- 인권침해신고 사건을 접수한 담당자는 인권침해신고 접수대장에 이를 등재한후 인권경영책임관과 논의 후 필요시 보강 조사 및 인권경영위원회 상정여부를 결정한다.
- 조사 필요성이 인정되는 경우 현장 조사를 추진하고 조사결과를 인권경영위원회에 보고한다.

③ 인권침해신고 심의 의결

- 인권경영위원회는 인권침해 신고 접수일로부터 15일 이내에 심의하며 필요한 경우 15일이내로 연장할 수 있다.
- 필요하다고 판단되는 경우 신고자, 피신고인, 이해관계자 등의 출석 또는 서면 자료 제출 요구할 수 있다.
- 조사내용, 서면자료, 관계자 출석을 통해 인권경영위원회는 사건을 심의하고 관련사항에 대한 시정 및 징계 조치 등을 권고한다.

④ 시정 및 징계

- 인권경영위원회의 심의 의결결과에 따라 인권침해행위, 양태, 정도, 의도, 반복, 피해 정도를 최고 경영진이 종합적 검토를 하고 필요 조치를 취하기 위한 관련 위원회를 개최 한다
- 관련 위원회 개최이후 시정 조치, 권고 등을 결정하고 재발 방지교육, 전보, 수사기관에 신고 등 필요한 후속 조치를 시행하고 2차 피해 가능성을 모니터링한다.

⑤ 제보자 등 관련자 보호

- 사건 조사에 필요한 정보 제공 및 증거를 제출한 자의 동의가 없는 한 신상을 공개하지 않고 필요시 제보자의 신변보호를 요청한다.

인권침해 피해자 대처요령 및 피해자 보호 대책

○ 피해자 대처요령

- 인권 침해 행위자에게 즉시 침해 행위 중지 요구 및 인권 침해 신고센터 또는 담당자 또는 책임관에게 방문하거나 전화, 이메일 등 원하는 방법으로 즉시 신고한다.
- 인권침해 사건에 대한 조사가 이루어지는 기간 동안 가해자와의 격리 등 지속적인 업무를 수행할 수 있는 조치를 회사에 요청한다.
- 인권경영위원회의 심의의결에 따른 조치결과에 대해 피해자가 납득이 되지 않거나 수용하기 어려울 때 인권경영담당자나 인권 경영책임관은 원활한 사건 처리진행을 위해 유관기관(수사기관, 국가인권위원회 등)에 신고 등을 지원한다.

○ 피해자 보호대책

- (내부신고시)최고경영자는 인권침해신고에 따른 피해자, 신고자 (제보자)등에 대하여 면직, 전보 등 불리한 처우를 할 수 없다. 또한 조사 진행과정 등에 대해 피해자가 주기적으로 설명 등 관련 정보를 제공한다.
- (외부신고시) 회사는 이해관계자 신고시 향후 공사가 발주하는 사업에 대한 참가 제한 등 피해자에 대한 불이익을 제공하지 않는다. 또한 조사 진행과정 등에 피해자에게 주기적으로 설명 등 관련 정보를 제공한다.
- (2차 피해방지) 회사는 인권침해 신고사건 처리후 피해자, 신고인 등에게 2차 피해가 없는지 수시로 확인하고 모니터링 한다.

인권침해 재발방지 및 예방대책

- 향후 유사한 인권침해사건이 재발하지 않도록 사내 인권 존중 문화 확산을 위한 인권 교육을 강화하여 내부직원 및 고객, 주민

등 이해관계자에게 인권 침해 및 차별행위를 하지 않도록 예방을 강화한다.

- 유관기관의 인권 침해 사례 공유를 통한 사전 예방 점검을 강화한다.
- 임직원 대상 인권준중문화성숙도 및 구제절차 효용성에 대한 평가를 연 1회 실시한 후 개선점을 도출한다.
- 특히 구제절차를 기 경험한 피해자를 대상으로 구제절차 효용성을 평가한 후 의견을 반영한다.

붙임 1

인권존중문화 성숙도 진단 설문조사(안)

※ 본 설문은 인권존중문화 성숙도를 알아보기 위해 공사의 인권경영시스템의 적절성, 충족성 및 효과성 측정 및 자가 점검을 통해 인권친화적인 직장 문화를 확립하기 위한 목적으로 실시되오니 협조해 주시기 바랍니다.

201○년 ○월○일

대전마케팅공사 기획조정실 사회적가치파트

점검 내용	1	2	3	4	5
	전혀 아니다 (0점)	아니다 (1점)	보통 이다 (2점)	그렇다 (3점)	매우 그렇다 (4점)
1. 인권존중 인식					
1-1. 평소 인권존중에 대해 관심을 갖고 있다.					
1-2. 1년전에 비해 나의 인권의식 수준이 향상되었다고 생각한다.					
1-3. 평소 동료직원 및 이해관계자의 인권을 보호하기 위해 노력한다.					
1-4. 인권 침해 및 차별 금지를 실천하기 위해 노력한다.					
2. 인권경영체계 구축 인식					
2-1. 회사가 임직원, 고객, 이해관계자의 인권 보호를 위해 노력하고 있다고 생각한다.					
2-2. 회사가 사회적 약자 대상으로 인권보호 및 정책 수립시 우선적으로 고려해야 할 대상은? 1.장애인 2.노인 3.아동·청소년 4.여성 5.다문화이주민					
2-3. 인권침해, 갑질, 성희롱성폭력, 고충처리 사내 신고절차에 대해 들어본 적이 있다.					
2-4. 관련 절차에 대해 동료직원, 고객, 주민 등 이해관계자를 대상으로 이를 알린 적이 있다.					
2-5. 회사는 인권관련 교육(인권, 장애인인식개선, 성희롱·성폭력예방)을 실시하고 있다.					
3. 구제절차 효용성					
3-1. 사내에서 아래와 같이 인권 침해 및 차별을 경험한 적이 있다면 체크하여 주십시오.					
3-1-1. 성별에 따라 차별을 받은 적이 있다.					
3-1-2. 나이로 인한 차별대우 경험이 있다.					
3-1-3. 학력, 학벌로 인한 차별대우 경험이 있다.					
3-1-4. 폭언, 욕설, 반말 등 인격적으로 모욕감을 느낀 적이 있다.					
3-1-5. 성추행, 성희롱 등을 받은 적이 있다.					
3-1-6. 상사나 동료로부터 갑질을 당한 경험이 있다.					
3-2. 경험이 있다면 회사에서 처리한 구제절차 및 해결방안에 대해 어느 정도 만족하고 있는가?					
3-3. 위와 같은 차별이나 침해를 당한다면 가장 먼저 어떻게 대응할 것인가? 1. 인권침해, 갑질, 고충처리, 성희롱성폭력센터 등 회사내 다양한 채널을 활용하여 신고한다. 2. 국가인권위원회, 인권센터에 신고한다. 3. 경찰, 검찰 등 수사기관에 의뢰한다. 4. 언론기관에 제보한다. 5. 아무런 행동도 취하지 않고 참는다.					
3-4. 인권침해 예방 및 차별금지를 위한 효율적인 홍보방안은 무엇이라고 생각하는가? 1.내부 포털 2.홈페이지 3. 리플렛 4. 포스터 5. 페이스북					

대전마케팅공사 인권침해 구제절차 지침

대전마케팅공사 인권침해 구제절차 지침을 다음과 같이 제정한다.

제1장 총칙

제1조(목적) 이 지침은 대전마케팅공사(이하 “공사”라 한다)의 인권침해 예방과 처리절차 및 피해자 보호를 포함한 제반사항을 정함으로써 공사 구성원이 인권침해 피해자 및 행위자가 되는 것을 방지하고 피해자를 보호하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “인권침해”라 함은 국가인권위원회법 제30조 1항제1호에 정한 침해 사항
2. “차별행위”라 함은 국가인권위원회법 제30조 1항제2호에 정한 차별행위사항
3. “신고인”이라 함은 자신 또는 제3자가 인권침해 또는 차별행위로 피해를 받았다고 신고한 사람
4. “피신고인”이라 함은 피해자에게 인권침해 또는 차별행위를 유발한 행위자로 신고자에 의하여 특정된 법인, 단체 및 그 소속 직원 또는 사인

제3조(적용범위) 이 지침은 회사 전 직원(기간제근로자 포함) 및 공급망, 고객, 주민 등 모든 이해관계자를 대상으로 한다.

제4조(피해자 보호 및 피해자 중심의 원칙) ①이 지침에 의한 인권침해 예방 및 처리의 목적은 피해자가 인권 침해 피해를 회복하고 건전한 근로환경에서 근로할 수 있도록 하는 데에 있다.

②피해자에 대하여 이 사건과 관련한 불이익 또는 괴롭힘은 금지된다.

대전마케팅공사 인권침해 구제절차 지침

대전마케팅공사 인권침해 구제절차 지침을 다음과 같이 제정한다.

제1장 총칙

제1조(목적) 이 지침은 대전마케팅공사(이하 “공사”라 한다)의 인권침해 예방과 처리절차 및 피해자 보호를 포함한 제반사항을 정함으로써 공사 구성원이 인권침해 피해자 및 행위자가 되는 것을 방지하고 피해자를 보호하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

- 1.“인권침해”라 함은 국가인권위원회법 제30조 1항제1호에 정한 침해 사항
- 2.“차별행위”라 함은 국가인권위원회법 제30조 1항제2호에 정한 차별행위사항
- 3.“신고인”이라 함은 자신 또는 제3자가 인권침해 또는 차별행위로 피해를 받았다고 신고한 사람
- 4.“피신고인”이라 함은 피해자에게 인권침해 또는 차별행위를 유발한 행위자로 신고자에 의하여 특정된 법인, 단체 및 그 소속 직원 또는 사인

제3조(적용범위) 이 지침은 회사 전 직원(기간제근로자 포함) 및 공급망, 고객, 주민 등 모든 이해관계자를 대상으로 한다.

제4조(피해자 보호 및 피해자 중심의 원칙) ①이 지침에 의한 인권침해 예방 및 처리의 목적은 피해자가 인권 침해 피해를 회복하고 건전한 근로환경에서 근로할 수 있도록 하는 데에 있다.

②피해자에 대하여 이 사건과 관련한 불이익 또는 괴롭힘은 금지된다.

- ③ 사건처리과정은 피해자 보호를 최우선으로 하여야 하며 피해자의 의사를 존중하여 이루어 져야 한다.
- ④ 피해자는 사건처리과정에서 대리인을 동반하거나 질문에 대해 답변을 거부할 권리를 가진다.
- ⑤ 피해자는 사건처리과정에서 특정인의 관여 및 배제 기타 인권보호를 위해 필요한 조치를 요청할 수 있으며 사건처리 담당자는 정당한 사유가 없는 한 그 요청을 받아들여야 한다.
- ⑥ 사건처리에 관하여는 모든 사람은 피해자의 성명, 성별, 연령, 직업, 용모, 주소 기타 이를 특정하여 알 수 있게 하는 인적사항과 사진 등을 공개하거나 타인에게 누설하여서는 아니되며 사건처리는 비공개를 원칙으로 한다.

제5조(조사와 처리의 원칙) ①인권침해 조사 및 구제 업무담당자는 그 직무수행 중 알게 된 비밀을 지키고 신고인, 피해자, 피신고인(이하 '당사자'라 한다.) 및 관계인의 인권을 존중해야 한다.

② 사건을 접수한 때로부터 종결할 때까지 당사자에게 사건의 처리과정 및 결과 등을 안내, 설명하여 당사자가 이해, 납득할 수 있도록 성실하게 노력하여야 한다.

제6조(사건처리 기한) 사건은 이를 접수한 날로부터 15일 이내에 심의하고 부득이하게 연장할 경우 15일 이내로 한다. 그 기한을 연장할 경우 문서로 신고인에게 그 사유를 설명하여야 한다.

제2장 인권침해 구제 체계

제7조(인권침해 조사·심의·의결) ① 공사는 인권경영의 효율적 추진을 위한 최고 의사결정기구로서 역할을 수행하고 있는 인권경영위원회에서 인권침해 사건에 대한 조사, 심의, 의결을 할 수 있도록 한다.

② 인권경영위원회는 다음 각 호와 같이 위원회를 주재하는 상임이사를

위원장으로 하여 13인 이내로 구성하며 가능하면 이중 하나의 성별이 60%를 넘지 않도록 노력한다.

1. 내부위원 : 상임이사, 노동조합이 추천하는 1인, 인권경영책임관, 경영지원팀장, 관광사업팀장, 사업운영팀장
2. 외부위원 : 이해관계자를 대변하고 인권관련 지식과 경험이 풍부한 외부전문가(인권단체 활동가, 교수, 변호사, 노무사 등)로 구성한다.
- ③ 내부위원은 당연직으로 하며 임기는 그 직위에 재임하는 기간동안으로 한다.
- ④ 외부위원의 임기는 2년으로 하며 1회에 한하여 연임할 수 있다.
- ⑤ 위원회는 인권침해 행위 발생시 조사, 인권침해행위 여부 심의, 사건의 조정 또는 중재, 피해자 보호, 행위자 조치, 기타 사건의 적절한 해결 및 재방발지를 위한 조치를 의결한다.
- ⑥ 침해사건 조사 및 심의회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며 가부동수인 경우에는 1차에 걸쳐 재상정한다. 다만, 재상정의 결과 가부동수인 경우는 부결된 것으로 본다.
- ⑦ 위원장은 회의 안건이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에는 서면으로 의결 할 것을 결정할 수 있다.

제8조(인권침해 구제 업무총괄) ① 사장은 인권업무를 관할하는 기획조정실장을 '인권경영책임관'으로 지정하며 인권경영책임관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 직원의 인권교육 및 상담에 관한사항
2. 인권경영 이행계획의 준수여부 점검 및 평가
3. 인권 위반행위의 접수, 조사, 처리 및 신고자 보호에 관한 사항
4. 그 밖의 인권경영의 이행을 위하여 필요로 하는 사항

②인권경영책임관은 인권침해예방을 위해 매년 인권침해관련규정 정비, 예방교육, 조사 및 구제담당자 양성교육, 상시적 예방활동, 피해자 보호, 등을 위한 사업계획을 수립한다.

- ③ 사장은 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 상담실 설치 등 필요한 조치를 취해야 한다.
- ④ 사장은 인권침해 상담 및 조사담당자, 인권침해심의를 위한 위원회의 활동과 업무를 지원, 관리한다.

제9조(인권침해 담당자) ① 공사는 인권침해 상담 및 조사, 구제담당자를 지정한다.

- ② 인권침해 담당자는 인권침해 예방교육, 상시예방활동, 인권침해 고충 상담 및 인권침해 행위 조사 및 구제를 담당한다.
- ③ 공사는 인권침해 담당자의 전문성 향상을 위해 외부기관 교육수강을 포함하여 교육을 시행한다.

제10조(인권침해업무 담당자 보호) ① 피신고인, 행위자, 그 외 관련자는 인권침해 업무 담당자에게 부당한 비난, 압박, 강요, 협박 등으로 공정한 사건 처리를 방해하여서는 아니 된다.

제3장 인권침해 신고 처리

제11조(상담) ① 피해자는 인권침해업무 담당자 또는 책임관에게 인권침해와 관련된 상담을 요청할 수 있으며 담당자는 상담을 통해 피해자 의사에 따른 사건 해결을 도모할 수 있다.

제12조(신고 및 접수) ① 자신의 인권을 침해당했거나 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 된 경우에는 피해자 뿐만 아니라 대리인, 또는 제3자도 인권경영담당자, 인권경영책임관에게 방문, 전화, 팩스, 이메일, 공사 홈페이지를 통해 신고할 수 있다.

- ② 신고를 받은 사건에 대하여 인권경영책임관 또는 담당자는 접수대장

에 등재한 후 즉시 보강조사 또는 위원회 상정여부를 결정한다.

③ 보강조사를 결정한 경우, 인권경영 책임관은 관련 부서장 및 업무담당자에게 필요한 자료 제출을 요구할 수 있으며 관련 부서장은 특별한 사유가 없는 한 이에 응해야 한다.

④ 위원회는 상정된 안건에 대해 접수일로부터 15일 이내에 이를 심의해야 하며 부득이한 경우에 심의기간을 15일 이내에서 연장할 수 있으나 다만 다음 각 호의 경우에는 사건을 기각할 수 있다.

1. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사나 심의를 원하지 않을 때
2. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날로부터 1년 이상 지나서 신고한 경우, 다만 신고의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효, 또는 민사상 효력이 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사 또는 심의하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
3. 사건이 신고될 당시 사건의 원인이 된 사실에 관하여 재판, 수사기관의 수사, 또는 그밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행중이거나 종결된 경우
4. 신고인이 신고를 취하한 경우
5. 위원회가 결정한 사건과 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우

제13조(사건 조사 등) ① 인권침해사건 조사가 필요한 경우 인권경영책임관 또는 담당자는 이를 실시할 수 있다.

② 인권경영책임관 또는 담당자는 구제절차 가이드라인, 매뉴얼 및 국가인권위원회의 인권침해사례 등을 활용하여 조사할 수 있으며 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료에 대해 현장조사를 실시하고 그 결과를 위원회에 보고하여야 한다.

제14조(의견 진술기회 부여) 인권경영책임관 또는 담당자는 인권침해행위가 인정된 경우 신고인과 피신고인에게 의견 진술의 기회가 있음을 알려야 한다.

- ② 통지는 문서, 이메일, 전화 등으로 할 수 있다. 긴급한 경우, 위원회 심의 의결일 전일까지 통지할 수 있다.
- ③ 의견 진술 통지를 받은 신고인과 피신고인은 위원회에 구두 또는 서면으로 의견을 진술 할 수 있다.
- ④ 인권경영책임관은 신고인과 피신고인이 서면으로 의견을 진술하거나 의견 진술을 하지 않겠다는 등의 의사를 표시한 경우 이를 위원회에 보고한다.
- ⑤ 위원회는 필요하다고 판단되는 경우 신고자, 피신고인, 또는 이해관계자를 출석, 의견을 청취할 수 있게 하거나 서면으로 자료를 제출하게 할 수 있다.

제15조(시정 및 징계) ① 사장은 특별한 사정이 없는 한 인권경영위원회의 요구에 따라 인권침해행위의 시정 등 필요한 조치를 하여야 한다.

② 고의 또는 과실로 인권침해행위를 한 임직원에 대하여는 인권 침해행위의 양태, 정도, 반복성, 의도성, 피해정도 등을 종합적으로 검토하여 공정하고 엄격하게 징계를 결정하고 재발방지교육, 전보, 징계, 수사기관에의 신고 등 필요한 조치를 다하여야 한다.

③ 시정 및 징계이후 피해자에 대한 2차 피해는 없는지 모니터링하고 재발방지계획을 마련한다.

제16조(제보자 등의 보호) ① 위원회는 사건을 조사하는데 필요한 정보를 제공하거나 증거 또는 자료를 제출한 자(이하 '제보자'라 한다)의 신상을 공개하여서는 아니된다. 다만, 본인의 동의가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 위원회는 제보자 등이 인권침해 또는 차별행위 사건과 관련하여 생명, 신체에 위협을 받거나 받을 염려가 있다고 인정되는 때에는 관계기관에 신변보호를 요청할 수 있다.

(별지 제1호 서식)

인권침해 신고서

신고자	성명		소속	
신고사항				
피해 일시 및 장소				
피신고인				
신고인				
인권침해 내용				
20 . . .				
신고자		(서명)		

(별지 제2호 서식)

인권침해사항 접수 및 처리대장

[illegible]

(별지 제3호 서식)

인권침해 심의·결정서

심의 및 결정일 : 20 . . .

제 회(정기, 임시) 대전마케팅공사 인권경영위원회에 부의된
인권침해 신고 사건에 대하여 위원회는 다음과 같이 심의하여 결정한다.

다 음

건 명	
결정내용	

년 월 일

대전마케팅공사 인권경영위원회 위원장 (인)