

새로운 경기

공정한 세상

2019년도 인권영향평가 결과 보고서

2019. 12.



경기도체육회

GYEONGGI-DO SPORTS COUNCIL

2019 경기도체육회 인권영향평가 결과 보고서

< 목 적 >

- 인권리스크를 사전 예방하기 위하여 인원에 미칠 수 있는 실제적/잠재적 리스크를 파악
- 리스크 요소의 실제적 파악 후 실행과제 발굴 및 시행
- 사무처 및 사업별 평가를 통해 담당자 및 직원들의 사전 자기에방적 효과 생성

1

진행개요

- 기 간 : 2019. 11. 29(금) ~ 12. 13(금)
- 대 상 : 경기도체육회 사무처 전 직원(일반계약직)
- 응 답 률 : 설문대상 총 49명 중 44명 응답(응답율 90%)
- 주요내용
 - 인권영향평가 체크리스트 항목별 점검사항 별 체크(5개 항목중 1개 체크)
 - 사전 인권영향평가 체크리스트 교육 진행(2019.11.29.(금))
- 인권영향평가 활용방법
 - 평가 결과를 통한 세부과제 발굴 및 추진
 - 홈페이지 및 기관보유 SNS채널에 결과 공유

2

인권영향평가 체크리스트 개발 경과

- 인권영향평가 체크리스트 개발 및 추진
 - (인권영향평가 추진 체계)

① 계획수립

② 지표개설

③ 지표교육

④평가 및
결과보고

⑤ 내부결재

- (인권영향평가 정의) 인권리스크를 평가하기 위해 기관이 사업 관계의 결과로 또는 기관의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적/잠재적인 인권리스크를 파악하고 평가 하는 제반 절차

○ 인권영향평가 사업 선정 및 추진(기관)

- 인권영향평가 사업 선정 : 도민 및 이해관계자의 인권에 영향을 줄 수 있는 사업 선정

사업명	사업선정사유	평가 대상자	평가자 수	평가기간
경기도체육회 사무처 운영	경기도체육회 내부 이해관계자 인권 영향 평가 필요	사무처직원 (계약직/체육시설 직원 포함)	49명	2019년 11월~12월

- 평가주체 : 경기도체육회 사무처 전 직원
- 평가기간 : 2019년 하반기
- 평가원칙 : 체크리스트에 의한 평가 및 개선안 도출
- 체크리스트 제작 : 사무처운영의 실제적 /잠재적 인권리스크 파악 및 체크리스트에 포함 될 지표 선정

※ 주요사업의 인권영향평가는 세밀한 지표개발 후 2020년도에 추진권고('19. 11.8)

3 인권영향평가 설문결과에 따른 세부추진과제 설계

○ 과제선정 프로세스

- 요소별 “예” 응답 프로세스 평균이하 지표 中 최저 지표 or “보완필요” 및 “아니오”, “정보없음” 응답이 평균 이상인 지표 중 최다 응답 지표

구 분	과 제	추진부서 (과제번호)	과제구분	비고 (응답자 수)
인권경영 체계 구축	· 정기적인 인권경영 성과 보고 필요	기획홍보과 (권고 1-1)	단기 (연중과제관리)	보완필요-12 정보없음-7
	· 전 직원에게 회사 구제절차 이외의 다른 절차에 대해 적극 교육 및 홍보	감사팀 (권고 1-2)	단기	예-17 아니오-5
고용상의 비차별	· 회사는 노동자의 교육, 배치 및 승진에서 남녀를 차별 금지 천명	총무과 (권고 2-1)	장기	예-28 보완필요-10
강제노동의 금지	· 근무시간 이후 퇴근 등 눈치 보기 금지	총무과 (권고 3-1)	단기	보완필요-5 아니오-3
산업안전보장	· 임산부, 장애인 등 취약 노동자에 대한 안전 및 위생조치 실시	시설운영과 (권고 4-1)	중기	보완필요-11
책임있는 공급망관리	· 협력사에 대한 인권실천관련 이행의무 서약서 수령	총무과 (권고 5-1)	단기	정보없음-9
환경권보장	· 주기적 환경관련 정보 제공 필요	시설운영과 (권고 6-1)	단기 (연중관리)	보완필요-8

4

후속조치 계획

- 경기도체육회 사무처 인권영향평가 도출과제 7개의 계획 수립 및 이행추진
 - 단기과제는 2020년 1분기까지 완료(연중관리는 지속)
 - 중기/장기 과제는 연차별 계획 수립 후 실시
 - 경기도체육회 과제추진 부서별 업무협약(1월) 및 이행계획서 수립 권고
- ※ 양식은 첨부자료 1 참조

- 경기도체육회 주요사업 인권영향평가 지표 개발 및 추진
 - 사무처 파트장 및 주요 이해관계자 FGI를 통한 인권영향평가 사업 선정(1분기)
 - 지표개발을 통한 인권경영위원회 보고 및 점검
 - 주요사업 중 최소 2개 분야 사업의 인권영향평가 추진(3분기 내)

- 2020년도 경기도체육회 인권경영위원회 개최(연2회 개최, 상/하반기)
 - 2020년도 사무처 인권영향평가 결과 보고(서면보고는 1월 내)
 - 2020년도 주요사업 인권영향평가 지표 개발 보고
 - 기타 2019년도 인권경영위원회 권고사항 추진 경과 보고 등

붙임자료

1. 경기도체육회 인권영향평가 권고 이행 추진계획 1부
2. 경기도체육회 설문 분석 통계자료 1부 끝.

[붙임 1]

경기도체육회 인권영향평가 권고 이행 추진계획

과제번호	과 제 명	추진계획	성과확인 방법	담당자
권고 1-1	정기적인 인권경영 성과 보고 필요	· 인권경영성과의 대내 성과보고 - 분기1회 별도성과자료작성 및 전 직원 공유 - 과제별 진척도 관리를 통한 최고경 영자 보고	결재자료 전직원 공유자료	00과 □□□

[붙임 2] 경기도체육회 설문 분석 통계자료

분 야	항 목	점검					비고
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
인권 경영체계의 구축	· 회사는 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다	42	2	0	0	0	
	· 인권정책선언은 회사의 최고위 수준에서 표명된 것이다	41	1	1	1	0	
	· 회사의 인권정책선언은 회사내부와 외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다	30	1	2	11	0	
	· 회사의 인권정책선언은 공개적이며 모든 직원과 이해관계자들에게 전달 되었다	37	5	1	1	0	
	· 회사는 인권영향평가를 실시한다	30	7	1	6	0	
	· 인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제법 차원의 인권규범을 준거로 한다	30	4	1	9	0	
	· 회사는 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다	31	4	2	7	0	
	· 회사는 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치한다	28	11	3	2	0	
	· 회사는 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다	26	11	6	0	1	
	· 회사는 인권경영 성과를 정기적으로 보고 한다	22	12	3	7	0	
	· 회사의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다	20	11	6	7	0	
	· 구제절차는 접근과 이용이 가능하다	20	12	4	8	0	
	· 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다	19	13	4	8	0	
	· 피해자가 회사 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다	17	14	5	8	0	

분 야	항 목	점검					비고
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
고용상의 비차별	· 회사는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다	36	3	3	1	1	
	· 회사는 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다	37	3	1	3	0	
	· 회사는 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다	35	6	0	3	0	
	· 회사는 노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다	40	2	0	2	0	
	· 회사는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여 동일 임금을 제공 한다	32	7	2	3	0	
	· 회사는 임금 외에 복리후생제도에서 여성 노동자를 차별하지 않는다	33	7	0	4	0	
	· 회사는 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다	28	10	3	3	0	
	· 회사는 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성 노동자를 차별하지 않는다	36	3	1	4	0	
	· 회사는 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다	37	2	3	2	0	
	· 회사는 비정규직 노동자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다	36	3	3	2	0	
· 회사는 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다	36	4	1	3	0		

분 야	항 목	점검					비고
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
결사 및 단체교섭의 자유보장	· 회사는 근로자들의 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 인정한다	24	7	2	6	5	
	· 회사는 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	24	9	3	4	4	
	· 노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다	22	9	3	6	4	
	회사는 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동 수행에 필요한 정보를 제공한다	22	6	4	6	6	
강제노동의 금지	· 회사는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다	35	4	1	4	0	
	· 회사는 공정하고 투명한 고용계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다	34	6	0	3	1	
	· 회사는 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증/여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다	39	3	0	1	1	
	· 회사는 노동자가 원하지 않는 의무적 초과 노동을 실시하지 않는다	36	5	1	2	0	
	· 노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다	34	5	3	2	0	
	· 노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 회사를 그만둘 수 있다	39	4	0	0	1	
아동노동의 금지	· 회사는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다	41	1	0	0	2	
	· 회사는 중학교에 재학중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다	41	1	0	0	2	
	· 회사는 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다	41	1	0	0	2	
	· 회사는 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자를 고용하지 않는다	42	0	0	0	2	

분 야	항 목	점검					비고
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
산업 안전 보장	· 회사의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며 항시 이용가능 하도록 관리되고 있다.	41	1	0	2	0	
	· 회사 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 음식보관시설, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다	40	4	0	0	0	
	· 회사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링 하는 절차를 가지고 있다	38	6	0	0	0	
	· 임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다	29	11	1	3	0	
	· 회사는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다	38	3	0	3	0	
	· 장애인들이 회사 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다	35	5	0	3	1	
	· 회사는 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다	41	2	0	1	0	
	· 회사는 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다	30	3	3	7	1	
책임있는 공급망 관리	· 회사는 주요 협력회사의 인권보호 관련 의무에 대한 이행을 요구한다	29	6	2	6	1	
	· 회사는 협력회사와 계약 시 인권 보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다	27	5	4	7	1	
	· 회사는 협력회사의 인권 침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다	26	5	1	9	3	
	· 회사는 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다	31	7	1	4	1	

분 야	항 목	점검					비고
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
현지주민의 인권보호	· 회사는 법령에서 회사활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다	33	1	0	8	2	
	· 회사는 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다	30	7	0	4	3	
	· 회사는 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다	29	7	0	5	3	
	· 모든 지적재산권의 소유자와 협상할때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다	30	6	0	5	3	
환경권 보장	· 회사는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	29	5	1	8	1	
	· 회사는 환경관련 정보를 제공한다	27	7	2	7	1	
	· 회사는 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다	30	7	1	5	1	
도민 인권보호	· 회사가 제공하는 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공된다	41	2	0	1	0	
	· 회사는 도민들의 사생활을 존중하고, 회사가 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다	35	8	0	1	0	
	· 정보수집 및 관리지침이 마련되어 있으며 책임자의 이름이 공개되어 있다	34	5	0	5	0	
	· 정보를 수집할 때에는 그 사실을 도민에게 알리며 자발적 동의를 구한다	37	4	0	2	1	
	· 도민에 관한 정보는 도민이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다	39	3	0	2	0	
	· 도민의 개인 정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다	36	6	0	2	0	

기타 제안 사항

○ 언어적 측면

- 욕설, 폭언을 듣지 않을 권리
- 친근감의 표현이라도 '야', 욕설 등 사용 자제
- 서로 존중하는 언어 사용

○ 상하관계 측면

- 자유롭게 의사 표현할 수 있는 권리(의견묵살 X)
- 의견 강압 받지 않을 권리(일방적인 X)
- 담당자의 의견이 존중받을 권리(상급자의 일방적인 업무지시 X)
- 갑질 받지 않을 권리
- 상하관계에서 업무적, 업무 외적으로 위력을 행사당하지 않을 권리
- 부당지시로부터 보호 받을 권리

○ 인사관계 측면

- 인사와 관련, 보수적인 현재보다 공개적이며 당사자에게 최소한의 기본 알 권리와 의사표현 권리 제공
- 개인의 의사가 반영되기 어렵다는 점은 알지만, 최소한의 사전안내와 준비기간 등 안내 필요
- 인사에 대한 부분에 함부로 제언할 수도 없는 분위기
- 갑작스런 인사에 따른 주변 관계자의 소통이 부재되며 해당 당사자를 비롯하여 연결되어 있는 업무부서 관계자 혼란 초래

○ 업무환경 측면

- 대표번호나 업무전화로 민원인이 전화할 때 통화연결음 필요
ex)경기도체육회로 연결되는 중입니다~ 전화 내용은 녹음되오니, 폭언 등의 언행을 삼가 해주시기 바랍니다.
- 업무에 최적화 된 환경에서 일할 수 있는 권리(컴퓨터, 마우스, 키보드 등 온갖 집기류 및 소모품들의 교체 요청: 현재는 자부담으로 사는 직원들 있음)
- 마시기 싫은 술은 안 마실 권리
- 남녀를 떠나 불필요한 스킨십에서 자유로울 권리
- 휴게 시간을 존중받을 권리(점심을 누구랑 먹든지 혼자 먹든지 간섭X)

기타 제안 사항

○ 기타

- 공정하고 유리한 노동조건에 대한 권리
- 가족, 임산부, 아동의 권리(가족에 대한 보호, 혼인의 자유 등)
- 육체적, 정신적 건강에 대한 권리
- 문화적 생활에 참여할 권리와 자유로운 과학적 진보로부터 이익을 향유할 권리
- 소수자의 권리
- 아동의 자유에 대한 권리
- 의사표현의 자유에 대한 권리(개인적 영역(=사생활)의 자유에 대한 보호권)
- 사상, 양심, 종교의 자유
- 적절한 생활수준을 획득하고 유지할 권리
- 그 외에도 경제적, 사회적, 문화적, 시민적, 정치적 권리에 참여할 수 있도록 보호할 권리