

안성시시설관리공단 인권경영규정

제정 2018.11.29.

개정 2020. 4. 1.

개정 2021. 11. 2.

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 안성시시설관리공단(이하 “공단” 이라한다)의 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권보호 및 증진에 관하여 정책 수립 및 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자기본권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “임직원”이란 공단에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
3. “이해관계자”란 공단의 경영활동과 관련된 자로서 지역주민, 유관기관, 협력업체, 외부고객 등 공단과 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인을 말한다. <개정 2020. 4. 1.>
4. “인권경영”이란 공단에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 공단이 인권정책선언을 하고, 실천·점검 의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.

제3조(적용범위) 이 규정은 임직원 및 이해관계자를 대상으로 한다.

제2장 인권경영 이행사항

제4조(기본원칙) 공단은 UN 세계인권선언 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 준수 한다.

제5조(인권경영의 이행) 공단은 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

제6조(고용상의 차별금지) ① 공단은 고용에 있어 종교·성별·인종·학력·지역·장애 등을 이유로 직원의 고용, 승진, 교육 등에 있어서 차별대우를 하지 않는다. <개정 2020. 4. 1.>

② 비정규직근로자를 부당하게 차별하여서는 아니 된다. <본항신설 2020. 4. 1.>

제7조(강제노동 및 아동노동 금지) 공단은 모든 형태의 강제노동을 금지하며 15세 이하의 아동을 고용하여 노동하도록 해서는 아니 된다. <개정 2020. 4. 1.>

제8조(안전 및 보건) ① 공단은 근로자에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하고 근무 중 발생한 사고나 질병에 관해서는 관련법에 따른 조치를 취해야 한다. <개정 2020. 4. 1.>

② 공단은 규정된 사업을 진행함에 있어서 모든 이해관계자의 안전을 보장하는 제도와 환경을 조성한다. <본항신설 2020. 4. 1.>

제9조(결사 및 단체교섭의 자유보장) 공단은 단체교섭 및 결사의 자유를 보장하고, 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 근로자에게 불이익을 부과하지 않는다. <개정 2020. 4. 1.>

제10조(환경권 보장) 국내외 환경법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

제11조(주민 및 서비스이용자의 인권보호) ① 공단은 사업활동이 일어나는 지역에서 주민의 생명권, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산권을 존중하고 보호한다. <개정 2020. 4. 1.>

② 공단은 개인정보보호법에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호한다. <본항신설 2020. 4. 1.>

제12조(책임있는 공급망 관리) ① 공단은 모든 이해관계자에 평등한 기회를 보장하며 투명하고 공정한 거래를 한다. <개정 2021.11.2.>

- ② 공단은 사업활동이 일어나는 지역에서 이해관계자를 포함하여 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다. <개정 2021.11.2.>
- ③ 공단은 다양한 이해관계자에게 공단의 인권경영 정책을 알리고 이해관계자가 이를 이행하도록 지원하고 협력한다.
- ④ 공단은 책임 있는 공급망 관리가 이루어질 수 있도록 모든 공사·용역·물품구매의 입찰, 계약 및 계약이행에 참여하는 이해관계자에게 [별지 제5호] 인권보호 이행서약서를 제출받아야 한다. <본항신설 2021.11.2.>

[본조신설 2020. 4. 1.]

제13조(직원인권보호) 공단은 이해관계자를 포함한 모든 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적 노동환경 조성을 위한 적극적 인권 보호 의무를 지닌다. <개정 2021.11.2.>

[본조신설 2020. 4. 1.]

제14조(구제조치의 노력) 공단은 사업추진과정에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공하며 사전 예방을 위해서 적극 노력해야 한다.

[본조신설 2020. 4. 1.]

제3장 인권경영 체계

제15조(인권경영선언) 공단은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영선언문을 선포하고, 임직원은 선언문을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 실천한다. <개정 2020. 4. 1.>

제16조(이행경영계획수립) ① 공단은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 정기적인 계획을 수립하여야 하며, 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. <개정 2020. 4. 1.>

1. 인권경영의 목표 및 기본 방향
2. 인권경영의 추진과제 및 실행전략
3. 인권경영을 추진하기 위한 행정적 지원 <신설 2020. 4. 1.>
4. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

② 공단은 제1항에 따른 계획을 수립하는 경우 이해관계자의 의견을 수렴하여 계획에 반영할 수 있다. <본항신설 2020. 4. 1.>

제17조(인권경영 주관부서) ① 공단은 인권경영을 효율적으로 추진하기 위해 인권경영의 담당부서를 윤리경영 주관부서로 하고 주관부서의 장은 제18조 각 호의 사항을 포함 인권경영 관련 업무를 담당한다. <개정 2020. 4. 1.>

제18조(인권경영책임관) ① 인권경영을 전담하는 부서의 장은 인권경영책임관으로서 다음 각 호의 업무를 수행한다. <개정 2020. 4. 1.>

1. 인권경영 기본계획 수립 및 이행 총괄
2. 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무의 계획 및 실시
3. 인권침해사건에 대한 접수 및 조사
4. 인권경영위원회의 행정지원
5. 그 밖에 인권경영과 관련한 업무총괄

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

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

제19조(인권교육) ① 인권경영 주관부서는 모든 임직원의 인권의식을 높이기 위한 인권관련 교육을 연 1회 이상 실시한다.

② 인권경영 주관부서는 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다. <개정 2020. 4. 1., 2021.11.2.>

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

제20조(이해관계자 인권존중 책무 이행) ① 공단은 인권보호 및 가치를 증진시키기 위하여 이해관계자가 인권경영을 실천하도록 권고하고 필요한 경우 행정적 지원을 제공할 수 있다. <개정 2021.11.2.>

② 공단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 이해관계자의 인권존중 여부를 점검할 수 있다. <개정 2021.11.2.>

[본조신설 2020. 4. 1.]

제21조(인권경영활동의 정보공개) 공단은 인권경영 이행현황을 공단홈페이지에 공개하여야 한다. <개정 2020. 4. 1., 2021.11.2.>

제4장 인권경영위원회

제22조(설치 및 기능) 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 인권경영 기본계획 수립에 관한 사항
2. 인권개선 권고에 관한 사항
3. 인권침해 접수사건에 대한 구제 조치에 관한 사항
4. 인권영향평가 및 인권실태 조사의 실시에 관한 사항
5. 인권침해사건의 심의 및 결정에 관한 사항
6. 그 밖에 인권 보호와 증진을 위해 필요한 사항

제23조(구성) ① 위원회는 다음 각 호와 같이 위원장을 1인을 포함하여 10인 이내 위원으로 구성하고, 외부위원을 5인 이상으로 한다. 위원장은 외부위원 중 호선한다. <개정 2020. 4. 1.>

1. 내부위원은 당연직으로 경영사업부장, 윤리경영주관 부서장, 노동조합위원장, 여성근로자를 대표할 수 있는 직원으로 하며 간사는 인권경영담당자로 한다. <개정 2020. 4. 1.>

2. 외부인원은 이해관계자를 대변하고 인권 관련 지식과 경험이 풍부한 자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 이사장이 위촉한다.

<개정 2020. 4. 1.>

- 가. 대학교수, 변호사, 노무사 등 관련 분야 전문가
- 나. 이해관계자를 대표할 수 있는 자
- 다. 지역주민을 대표할 수 있는 자
- 라. 여성, 장애인 등 사회적 취약계층을 대표할 수 있는 자

② 위원의 임기는 당연직 위원의 경우 그 직위에 재임하는 기간으로 하고, 외

부위원은 2년으로 하되, 1회 연임 할 수 있다. 단, 외부 보궐위원의 임기는 잔여재임기간으로 한다. <개정 2020. 4. 1.>

- ③ 위원장이 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없는 경우, 위원장이 사전에 지명한 자가 그 직무를 대행한다.

제24조(소집 및 회의) ① 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분하고 정기회의는 년3회를 원칙으로 소집하며, 임시회의는 이사장 또는 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때에 소집한다. <개정 2020. 4. 1., 2021.11.2.>

- ② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부동수인 경우에는 1차에 걸쳐 재상정한다. 다만, 재상정의 결과 가부동수인 경우는 부결된 것으로 본다.

- ③ 위원회의 회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 의결사항이 경미하거나 긴급을 요하는 경우 서면심의에 의하여 의결할 수 있다. 이 경우 제2항을 준용한다. <후단신설 2020. 4. 1.>

- ④ 위원회 회의에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 수당을 지급할 수 있다. <개정 2020. 4. 1.>

제25조(의견 청취) 위원회는 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있으며, 필요한 경우 회의안건과 관련한 자료 등을 관련부서 등 이해관계자에게 제출을 요구할 수 있다.

제26조(위원의 제척·회피·기피) ① 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사안의 심의·의결에서 제척될 수 있다.

1. 위원이나 그 배우자 또는 그 배우자이었던 사람이 해당 사안의 당사자이거나 그 사안에 관하여 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자인 경우
2. 위원이 해당 사안의 당사자와 「민법」 제777조에 따른 친족이나 친족이었던 경우
3. 위원이 해당 사안에 관하여 증언이나 감정을 한 경우
4. 위원이 해당 사항에 관하여 당사자의 대리인으로 관여하거나 관여하였던 경우
5. 위원이 해당 사안에 관하여 수사, 재판 또는 다른 법률에 구제절차에 관

여하였던 경우

- ② 당사자는 위원에게 심의·의결의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원장에게 기피신청을 할 수 있으며 위원장은 당사자의 기피신청에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다. 다만, 위원장이 결정하기에 타당하지 아니한 경우에는 위원회의 의결로 결정한다.
- ③ 위원은 제1항 각 호의 어느 하나의 사유 또는 제2항의 사유에 해당하는 경우에는 스스로 그 사안의 심의·의결을 회피할 수 있다. <본조 전문개정 2020. 4. 1.>

제27조(비밀누설 금지) 위원회에 참석한 위원 및 관련자는 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다. <개정 2020. 4. 1.>

제28조(위원의 위촉 해제) 공단은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 해촉할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀을 누설한 때
3. 질병 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해에 연루된 경우
5. 외부위원이 선임 당시의 지위에 변동사항이 발생하여 위원으로서의 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때
6. 그 밖의 품의 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제5장 인권영향평가

제29조(인권영향평가 실시 및 보고) ① 공단은 정기적으로 기관 운영, 주요사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시하여 실제적·잠재적인 인권위험을 사전에 파악하여야 한다. <개정 2020. 4. 1.>

- ② 인권경영책임관은 평가를 위하여 관련 자료를 각 부서 및 소속기구에 요구하여 이를 위원회에 제출하여야 하며 위원회는 평가를 실시한 후 이해관계

자의 의견, 인권위험 여부 등의 내용을 포함한 인권영향평가 결과보고서를 작성하고 이를 의결로서 확정한다.

- ③ 위원회는 인권영향평가의 결과를 바탕으로 이사장에게 필요한 조치를 권고할 수 있다.
- ④ 삭제 <개정 2020. 4. 1.>
- ⑤ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제6장 인권침해 구제

제30조(인권 저해 지시 등의 금지) ① 임직원은 동료나 하급자의 인권을 저해하는 행위나 지시를 하여서는 아니 된다.

② 임직원은 이해관계자의 인권을 저해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제31조(인권침해의 신고 및 접수) ① 자신의 인권을 침해당했거나 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 된 경우에는 누구든지 이사장 또는 인권경영책임관에게 신고할 수 있다. <개정 2021.11.2.>

② 신고자는 【별지 제1호 서식】을 작성하여 직접방문, 우편, 이메일, 팩스 및 기타 신고자가 편리한 방법을 통해 인권경영책임관에게 기명으로 신고함을 원칙으로 한다. 다만, 외부 익명신고시스템을 통하여 신고할 경우에는 익명으로 할 수 있다. [전문개정 2021.11.2.]

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

④ 신고 및 접수된 인권침해 내용이 직장 내 괴롭힘 또는 직장 내 성희롱에 해당되는 경우 해당 지침의 처리절차에 의하여 처리할 수 있다. <본항 신설 2021.11.2.>

제32조(인권침해 사건의 처리절차) ① 인권침해로 신고 받은 사건에 대하여 인권경영책임관은 접수대장(별지 제2호)에 등재한 후 즉시 보강조사 또는 위

위원회에의 상정 여부를 결정하여야 한다. 다만 다음 각 호의 경우에는 사건을 각하할 수 있다.

1. 신고의 내용이 위원회의 심의대상에 해당하지 아니하는 경우
2. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유 없다고 인정되는 경우
3. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사나 심의를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
4. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 신고한 경우. 다만, 신고의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사 또는 심의하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
5. 사건이 신고될 당시 사건의 원인이 된 사실에 관하여 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우.
6. 사건을 위원회가 조사 또는 심의하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
7. 신고인이 신고를 취하한 경우
8. 위원회가 결정한 사건과 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우

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

③ 위원회에서 보강조사를 결정한 경우에 인권경영책임관은 관련 부서장 및 업무담당자(이하 “관련부서장 등” 이라 한다)에게 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있으며, 관련부서장 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

제33조(결정서의 작성 및 송부 등) ① 위원회가 상정된 사건에 대하여 그 인권침해 여부를 결정한 때에는 인권침해 심의·결정서(별지 제3호, 이하 “결정서” 라 한다)를 작성하고, 위원장과 출석한 위원이 서명 또는 날인하여야 한다(별지 제4호).

② 위원회에서 심의·의결된 결정에 대하여 위원장은 즉시 그 내용을 신고인에게 서면으로 통보하여야 하며, 이사장에게 인권침해행위에 대한 시정 및 조

치를 권고할 수 있다.

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

제34조(신고인의 신분보장) ① 위원회 위원 및 인권관련 직무 수행자는 제31조 제1항에 따른 인권 관련 신고인, 피해자, 피해내용 등 그 신고 내용에 대한 비밀을 보장해야 하며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고내용이 음해를 목적으로 하거나 무고한 것이 명백한 경우에는 그러지 아니한다. <개정 2020. 4. 1.>

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

제35조 삭제 <2021.11.2.>

제36조(시정과 징계) ① 이사장은 특별한 사정이 없는 한 제29조제2항 및 제3항에 따른 위원회의 권고나 요구에 따라 인권침해행위의 시정 등 필요한 조치를 하여야 하며, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에게 대하여는 재발방지교육, 전보, 징계, 수사기관에의 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.

제37조(인권침해구제 운영세칙) 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 운영지침으로 별도로 정하여 운영할 수 있다.

[본조신설 2020. 4. 1.]

제7장 보칙

제38조(기타) 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 공단 규정에서 정하는 바에 따른다. <개정 2020. 4. 1.>

부 칙

- ① (시행일) 이 규정은 발령일부터 시행한다.
- ② (경과조치) 이 규정 시행 전에 시행된 사항은 이 규정에 따라 시행된 것으로 본다.

부 칙<2020. 4. 1.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2021. 11. 2.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

【별지 제1호 서식】

인권침해 신고서

신고자	성명		소속		직위(직급)	
신고사항						
피해 일시 및 장소						
피침해자						
침해자						
침해내용						
20						
신고자			(서명)			

【별지 제2호 서식】

인권침해사항 접수 및 처리대장

접수 번호	접수 일자	신고인		인권침해 내용	처리결과	회신 일자	확인	
		성명	소속부서				상담원	위원장

【별지 제3호 서식】

인권침해 심의·결정서

심의 및 결정일 : 20

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

다 음

건 명	
결정내용	

년 월 일

안성시시설관리공단 인권경영위원회 위원장

(인)

【별지 제4호 서식】

인권경영위원회 서명록

년 제 회 인권경영위원회 서명록

20 년 월 일

안성시시설관리공단 인권경영위원회

위 심의 · 결정내용을 명확하게 하기 위하여 위원 서명 날인함.

	성 명	날 인	의견
위원장			
위 원			
위 원			
위 원			
위 원			
위 원			
위 원			
위 원			
위 원			

【별지 제5호 서식】 <신설 2021.11.2.>

인권보호 이행서약서

당사는 안성시시설관리공단에서 시행하는 ○○공사(용역, 물품)계약 참여업체로서 근로자(하도급 업체 포함)의 인권보호·고용안정·노동환경 등의 권리보호를 위해 다음 사항을 이행할 것을 서약합니다.

1. 당사는 근로자가 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 누릴 수 있도록 인권보호를 위한 경영정책(관련 법령에 의거 취업규칙 작성·신고 등)을 확립하도록 노력하겠습니다.
2. 근로자에 대하여 인종·종교·신체적 결함·성별·출생지·노동조합 가입여부 등의 이유로 고용·보상·훈련의 기회, 승진, 이직, 퇴직 등에 차별을 하거나 조장하지 않겠습니다.
3. 근로자에게 노동력 착취적인 언어·신체적 접촉과 성적 강압 등과 같은 행위, 정신적 강압이나 언어폭력 등은 허용하지 않고, 근로자의 개인정보나 사생활에 대한 권리를 존중하겠습니다.
4. 근로자에게 관련 규정에 부합한 노동시간 준수 및 휴일 제공으로 근로자 자신과 가족이 건강한 생활수준을 누릴 수 있게 하며, 여성근로자의 모성은 특별한 도움을 받을 권리를 보장하겠습니다.
5. 당사는 근로 중 근로자에게 발생한 문제에 대하여 「근로기준법」 「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」, 「국민건강보험법」 등 관련 법령을 준수하여 필요한 조치를 취하며 이를 위반할 시에는 관계법령에 따라 책임지겠습니다.

위 인권보호이행서약은 상호신뢰를 바탕으로 한 약속으로서 반드시 지킬 것이며 낙찰자로 결정될 시 본 서약내용을 그대로 계약특수조건으로 계약하여 이행하고 입찰참가자격제한, 계약해지 등 안성시시설관리공단의 조치와 관련하여 당사가 안성시시설관리공단을 상대로 손해배상을 청구하거나 당사를 배제하는 계약에 관하여 민·형사상 이의를 제기하지 않겠습니다.

20 . . .

서약자 :

대표

(서명 또는 날인)

안성시시설관리공단 이사장 귀하