"구민과 소통하는 행복한 변화, 품격 있는 일류 공기업"

기분좋은변화 품격있는 강남
Change & Charm in Gangnam

2019년 인권영향평가 결과보고

추 진 요 약

□ 평가기간: 2019. 11. ~ 12.
□ 평가대상: 기관운영 및 주요사업
□ 평가방법: 체크리스트 지표별 5단계 평가
□ 평가결과: 종합평가 A+로 우수
□ 향후계획
  ○ 인권경영위원회 심의 확정
  ○ 지표별 미흡사항 개선 추진

2020.02.13

강 남 구 도 시 관 리 공 단

(감사실)

2019년 인권영향평가 결과보고

공단의 경영활동 및 사업수행이 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권 리스크를 평가하고 경영에 반영하여 인권 친화적 경영체계 구축하고자 함

1. 추진 근거

□ 2019년 인권영향평가(기관운영 및 주요사업) 실시 계획 (감사실-5237호, 2019. 11. 25.)

□ 『인권경영 매뉴얼 적용 권고』 이행 계획 (안전감사실-3717, 2018. 11. 8.)

2. 인권경영 이행 현황

단계	조치사항	추진여부	추진일자
1단계	**인권경영 체계 구축**		
	인권경영 담당부서 지정 - 안전감사실(직제규정 명시)	추진완료	2019.02.00
	인권경영 담당자 지정 - 안전감사실 박승균(업무분장 명시)	추진완료	2018.11.09.
	인권경영 지침 제정 - 직원의견 수렴, 전문가 자문, 노동조합 동의	추진완료	2018.12.06.
	인권경영위원회 구성(총 8명) - 당연직 3명, 임명직 1명, 외부위촉 4명	추진완료	2019.01.16.
	인권교육 및 훈련 실시(총 248명) - 기간 : 2018.11.16.~12.15. - 방법 : 인권위 인권교육센터 사이버교육	추진완료	2018.12.15.
	인권경영 선언 및 공표		
	이해관계자와 협력관계 구축 - 인권경영위원회로 대체	추진완료	2019.01.16.
	이해관계자 대상 인권현황 기초 실태조사 - 직원 및 노동조합 대상 조사실시	추진완료	2018.11.15.
	인권경영 선언문 초안문 작성 및 의견수렴 - 기초실태조사 근거로 초안문 작성 - 의견수렴 : 직원, 협력업체, 지역주민	추진완료	2018.11.16. 2019.01.23.
	인권경영 선언문 작성 - 인권경영위원회 의결	추진완료	2019.01.16.
	인권경영 선언문 승인	추진완료	2019.01.23.
	인권경영 선언문 공표	추진완료	2019.02.27.

	공단 내 각 부서에 확산		
	인권경영 선언문 배부	추진완료	2019.02.27.
	인권경영 선언문 설명자료 공유	추진완료	2019.03.04.
	공단의 영향권 내에 있는 모든 협력사 확산		
	인권경영 선언문 배포	추진완료	2019.02.27.
2단계	**인권영향평가**		
	기관운영·주요사업 인권영향평가 실시 계획 수립	추진완료	2019.11.25.
	평가별 지표 마련	추진완료	2019.11.25.
	평가별 지표 교육	추진완료	2019.11.29.
	인권영향평가 결과 보고서 작성	추진예정	2020.02월
	인권경영위원회 결과 심의	추진예정	2020.02월
	최고경영진 평가결과 보고 및 공개	추진예정	2020.02월
3단계	**인권경영(사업) 실행 및 공개**		
	인권경영(사업) 실행	추진예정	2020.03월
	인권경영 전 과정 공개	추진예정	2020.03월
4단계	**구제절차의 마련**		
	인권침해 구제절차 마련	추진예정	2020.04월

인권경영 선언		인권교육	

3. 평가

□ 평가기간 : 2019. 11. ~ 12.
□ 평가대상 : 기관운영 및 주요사업
□ 평가방법 : 체크리스트 지표별 5단계 평가(국민권익위원회 권장 가이드 활용)
□ 평가기준 : 지표별 5단계(예/보완필요/아니요/정보없음/해당없음)로 구분하여 인권경영 추진실태 평가
□ 점수 및 등급체계

○ 답변별 평가점수표

구분	예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
점수	2	1	0	평가제외	평가제외

※ 평가가 불가능한 지표(정보없음, 해당없음)에 대해서는 평가 제외

○ 환산점수(100점 기준)별 등급체계

구분	A+	A0	B+	B0	C+	C0	D+	D0	F
등급	100 ~90	89 ~80	79 ~70	69 ~60	59 ~50	49 ~40	39 ~30	29 ~20	19 ~0

4. 평가수행 및 결과

가. 기관운영 인권영향평가

1) 종합평가결과

- **평가항목 : 10개 분야 90개 지표**
- **환산점수 : 93.92점 (A+ 등급)**

연 번	평가내용	항목수	최대점수	획득점수	환산점수
1	인권경영체제의 구축	6	12	12	100
2	고용상의 비차별	4	8	8	100
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	3	6	6	100
4	강제노동의 금지	9	18	18	100
5	아동노동의 금지	6	12	9	75
6	산업안전 보장	15	30	30	100
7	책임 있는 공급망 관리	3	6	6	100
8	현지주민의 인권보호	6	12	6	50
9	환경권 보장	4	8	8	100
10	소비자인권 보호	18	36	36	100
합 계		**90**	**148**	**139**	**93.92**

2) 부서별 평가 결과

연번	부서	평가내용	항목수	최대점수	획득점수	환산점수
1	감사실	인권경영체제의 구축	6	12	12	100
2		현지주민의 인권보호	1	2	1	50
3		소비자인권 보호	3	6	6	100
감사실 합계 (A+)			**10**	**20**	**19**	**95**
4	경영기획부	현지주민의 인권보호	1	2	1	50
5		소비자인권 보호	3	6	6	100
경영기획부 합계 (A0)			**4**	**8**	**7**	**87.5**

6	경영 지원부	고용상의 비차별	4	8	8	100
7		결사 및 단체교섭의 자유보장	3	6	6	100
8		강제노동의 금지	3	6	6	100
9		아동노동의 금지	2	4	3	75
10		산업안전 보장	5	10	10	100
11		책임 있는 공급망 관리	3	6	6	100
12		현지주민의 인권보호	1	2	1	50
13	경영 지원부	환경권 보장	4	8	8	100
14		소비자인권 보호	3	6	6	100
경영지원부 합계 (A+)			**28**	**56**	**54**	**96.43**
15	주차 관리부	현지주민의 인권보호	1	2	1	50
16		소비자인권 보호	3	6	6	100
주차관리부 합계 (A0)			**4**	**8**	**7**	**87.5**
17	주차 사업부	강제노동의 금지	3	6	6	100
18		아동노동의 금지	2	4	3	75
19		산업안전 보장	5	10	10	100
20		현지주민의 인권보호	1	2	1	50
21		소비자인권 보호	3	6	6	100
주차사업부 합계 (A+)			**14**	**28**	**26**	**92.86**
22	체육 사업부	강제노동의 금지	3	6	6	100
23		아동노동의 금지	2	4	3	75
24		산업안전 보장	5	10	10	100
25		현지주민의 인권보호	1	2	1	50
26		소비자인권 보호	3	6	6	100
체육사업부 합계 (A+)			**14**	**28**	**26**	**92.86**

나. 주요사업 인권영향평가

1) 주차관리부(주차민원콜센터)

- **평가항목 : 9개 분야 21개 지표**
- **환산점수 : 90.48점 (A+ 등급)**

연번	평가내용	항목수	최대점수	획득점수	환산점수
1	인권침해 예방	1	2	0	0
2	인권침해 발생시 구제 및 조치	2	4	4	100
3	노동환경	2	4	4	100
4	업무공간 및 설비 등 편의제공	2	4	4	100
5	교대근무에 따른 건강권 보호	2	4	4	100
6	시설환경	3	6	6	100
7	외부 인력에 대한 차별금지	3	6	6	100
8	인권보호 및 침해 방지	3	6	4	66.67

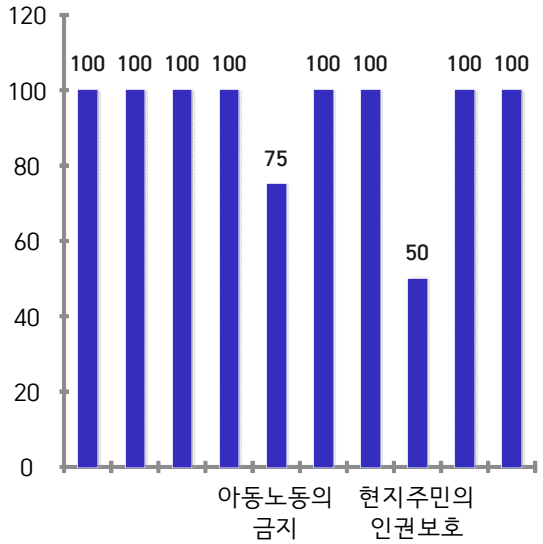
9	개인정보 보호	3	6	6	100
합 계		**21**	**42**	**39**	**90.48**

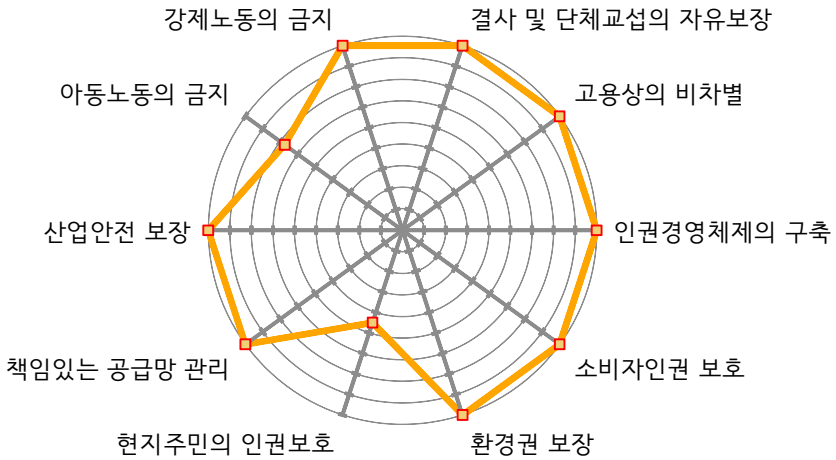
5. 결과분석

가. 종합평가

1) 기관운영 인권영향평가

연번	분야	평가
1	인권경영체제의 구축	A+
2	고용상의 비차별	A+
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	A+
4	강제노동의 금지	A+
5	**아동노동의 금지**	**B+**
6	산업안전 보장	A+
7	책임있는 공급망 관리	A+
8	**현지주민의 인권보호**	**C+**
9	환경권 보장	A+
10	소비자인권 보호	A+
종 합 평 가		**A+**





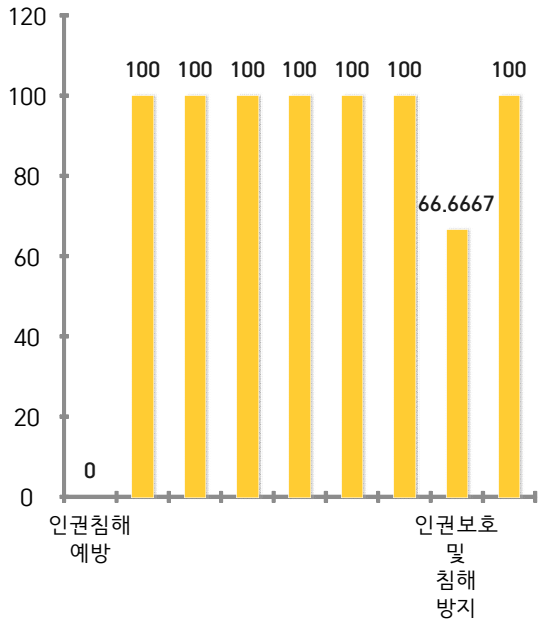
□ 기관운영 인권영향평가에 대한 **종합평가는 A+로 준수**하나 "**아동노동의 금지**" 분야와 "**현지주민의 인권보호**" 분야에 대한 **개선**이 필요

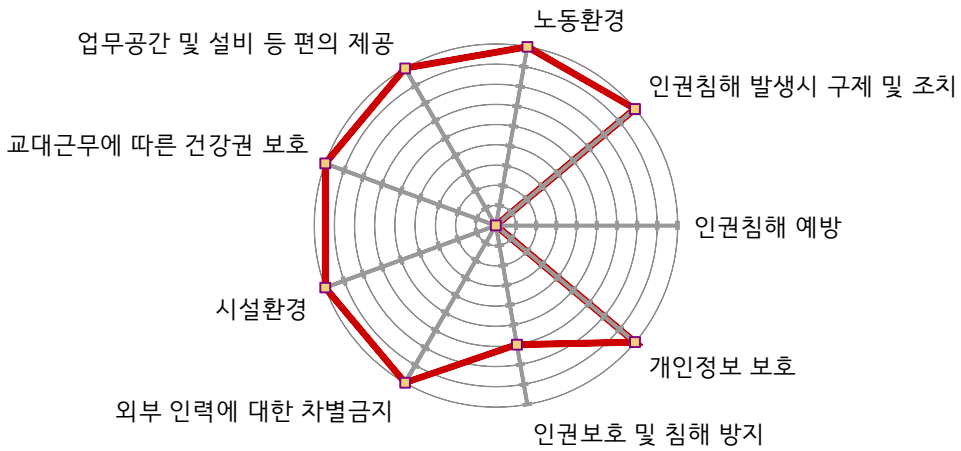
○ 18세미만의 연소자를 고용하지 않으며 철저한 검증을 거쳐서 고용을 하고 있기 때문에 해당 사례가 발생하지는 않았으나 만약의 사태에 대비하여 미리 제도를 마련해놓는 방안을 마련

○ 공단의 활동에 있어 외부의 지식을 사용할 경우 지적재산권의 여부를 파악하고 필요시 적절한 보상을 하는 절차를 거치고 있으나 이를 제도적으로 마련하지 못하여 절차에 미흡함이 보이니 이에 대한 보완이 필요

2) 주요사업 인권영향평가

연번	분야	평가
1	**인권침해 예방**	**F**
2	인권침해 발생시 구제 및 조치	A+
3	노동환경	A+
4	업무공간 및 설비 등 편의제공	A+
5	교대근무에 따른 건강권 보호	A+
6	시설환경	A+
7	외부 인력에 대한 차별금지	A+
8	**인권보호 및 침해 방지**	**B0**
9	개인정보 보호	A+
종 합 평 가		**A+**





□ 주요사업 인권영향평가에 대한 **종합평가는 A+로 준수**하나 "**인권침해 예방**" 분야와 "**인권보호 및 침해 방지**" 분야에 대한 **개선**이 필요

○ 마지막 인권관련 교육이 2018년 12월로 2019년에는 인권교육이 없음으로 주기를 더 짧게 가져갈 필요성 있음

나. 세부분석

1) 기관운영 인권영향평가

분류	분야	분석결과
긍정적인 분야	인권경영체제의 구축	- 인권경영선언문과 인권경영 이행지침을 제정하는 등 긍정적인 평가
	고용상의 비차별	- 비정규대체직원 취업관리 내규를 제정하고 채용공고시 필요한 사항을 상세히 명시
	결사 및 단체교섭의 자유보장	- 공단내 노동조합을 두어 노사간 단체협약서를 주기적으로 작성
	강제노동의 금지	- 임직원의 권리를 보장하고 협력업체들에게도 계약서 작성시 명시
	산업안전 보장	- 각종 안전장구 구매 및 보수를 유지하고 교육 그리고 각종 제도를 통하여 예방에 힘씀
	책임 있는 공급망 관리	- 공단의 협력업체들에게도 계약시 공단과 계약시 불이익이나 부당한 대우는 없었는지 확인하고 신고제도를 안내
	환경권 보장	- 환경경영내규를 제정하여 환경권 보호에 힘씀
	소비자인권 보호	- 품질경영내규를 제정하고 매년 개인정보보호 및 보안강화 추진계획 수립
보완이 필요한 분야	아동노동의 금지	- "②연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다."항목에서 보완이 필요한 것으로 파악 - 18세미만의 연소자를 고용하지 않으며 철저한 검증을 거쳐서 고용을 하고 있기 때문에 해당사례가 발생하지는 않았으나 만약의 사태에 대비하여 미리 제도를 마련해놓는 방안을 마련
	현지주민의 인권보호	- "③공단은 지역주민의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사하고, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다."항목에 대한 관련 규정이 없는 것으로 파악 - 공단의 활동에 있어 외부의 지식을 사용할 경우 지적재산권의 여부를 파악하고 필요시 적절한 보상을 하는 절차를 거치고 있으나 이를 제도적으로 마련하지 못하여 절차에 미흡함이 보이니 이에 대한 보완이 필요

2) 주요사업 인권영향평가

분류	분야	분석결과
긍정적인 분야	인권침해 발생시 구제 및 조치	- 인권경영 이행지침을 작성해서 인권침해를 예방하고 침해가 발생하였을 경우 구제 조치를 마련
	노동환경	- 매일 근무명령표를 작성하여 원하지않는 초과노동을 실시하지 않았는지 확인
	업무공간 및 설비 등 편의제공	- 직원들이 쾌적한 사무환경에서 근무를 할 수 있도록 사무실을 확장하여 가구를 배치하고 불편사항 발생시 조취를 취함
	교대근무에 따른 건강권 보호	- 휴게공간을 따로 마련하여 휴식을 보장하고 주기적인 건강진단과 감정근로자들을 대상으로한 건강상담을 실시
	시설환경	- 산업안전보건교육을 주기적으로 실시하고 사고가 없도록 시설물을 수시로 점검하여 개선
	외부 인력에 대한 차별금지	- 차별금지에 관한 사항을 인권경영 이행지침에 명시하여 시행
	개인정보 보호	- 개인정보에 관하여 체계적 관리와 이용·제공, 유출방지에 관한 내부계획을 세워 체계적인 조치를 취함
보완이 필요한 분야	인권침해 예방	- "①인권침해 예방을 위한 교육을 실시하고 있다" 항목에서 보완이 필요한 것으로 파악 - 마지막 인권관련 교육이 2018년 12월로 2019년에는 인권교육이 없음으로 정기적 교육을 정례화 운영 필요
	인권보호 및 침해 방지	- "①공단은 정기적으로 인권교육을 실시한다" 항목에서 보완이 필요한 것으로 파악 - 마지막 인권관련 교육이 2018년 12월로 2019년에는 인권교육이 없음으로 정기적 교육을 정례화 운영 필요

6. 총평 및 향후계획

□ 총평

○ 인권이란 모든 사람에게 부여되는 기본적인 권리와 자유를 의미하는 것으로 인권영향평가는 공단의 사업 등을 수립하거나 운영하는 과정에서 그 사업 등이 임직원과 주민들의 인권에 미치는 영향을 분석하고 평가하여 부정적 영향을 미리 예방하고 부족한 부분은 보완하여 인권을 증진시킬 수 있도록 시행하는 평가제도임

○ 이번 강남구도시관리공단(이하 공단)의 인권영향평가는 국민권익위원회가 제시한 가이드라인 중 공단과 밀접한 총 기관운영 중 10개 분야에 걸친 90개 지표, 주요사업 중 9개 분야에 걸친 21개 지표를 통하여 조사를 함

○ 다양한 분야에서 애쓴결과 공단의 종합평가는 공단 자체적으로 마련한 평가기준으로 A+에 해당하는 점수를 얻어 **매우 우수**한 것으로 판단

○ 다만 세부분석에서 언급한 바와 같이 **현지주민의 인권보호**분야와 **아동노동의 금지**에서 제도적으로 미비한 부분이 발견되어 이에 대해 개선이 필요함을 인지하였으며 **인권침해 예방**분야와 **인권보호 및 침해 방지**분야에서 인권교육이 부족함을 확인하여 2020년 인권영향평가에는 개선된 평가를 받을 수 있도록 노력

○ 다만 이러한 평가에는 다양한 항목과 공단과 **연관성이 적은 항목들 때문에 미흡한 평가를 받은** 분야도 있음으로 **다음 인권경영평가에는 공단에 적용될 수 있는 항목들로 재구성하고 각 부서에 적용**하여 평가를 하여 더 자세하고 명확한 평가를 받을 수 있도록 준비하여 공단 내 뿐 아니라 협력 업체들과 주민들에게 인권존중문화가 정착되고 인식될 수 있도록 선도적인 역할 수행이 필요

□ 개선대책

○ 공단 내부직원에 관한 지적재산권에 관한 규정은 마련되어 있으나 외부 지적재산권 사용에 관한 규정이 없으므로 이에 대한 규정 마련
○ 미성년 고용은 불가하나 만약을 대비하여 미성년자 채용시 구제절차 규정 마련
○ 연 1회 이상 인권교육 실시 및 정례화
○ 2020년에는 지표들을 공단의 실상에 어울리는 항목으로 재구성하여 좀 더 신뢰도가 높은 평가를 할 수 있도록 계획

□ 행정사항

○ 인권경영위원회 개최 심의 후 최종 확정 보고
○ 결과 확정에 따른 홈페이지 게시 및 부서 전파 활용
○ 평가결과에서 도출된 문제점에 대한 개선사항 및 향후 평가추진시 공단 적용 항목 선별·추가 반영

붙임 1. 기관운영 인권영향 평가 체크리스트
2. 주요사업 인권영향 평가 체크리스트
3. 강남구도시관리공단 인권경영 선언문(별첨)
4. 서울특별시 강남구도시관리공단 인권경영 이행지침(별첨)
5.『인권경영 매뉴얼 적용 권고』이행 계획
6. 2019년 인권영향평가(기관운영 및 주요사업) 실시 계획. 끝.

별첨1.

강남구도시관리공단 인권경영 선언문

우리는 구민에게 신뢰 받는 일류 공기업으로서 구민생활의 편익과 복지증진 기여에 그 사명을 다한다.
이를 위해 우리는 인간의 존엄과 가치 향상을 위해 모든 임직원이 준수하여야 할 행동규범 및 가치판단 기준으로서 다음과 같이 인권경영을 선언한다.
하나. 우리는 UN세계인권선언 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 존중하고 실천한다.
하나. 우리는 인권침해에 대해 사전에 예방하고, 적극적인 구제를 위해 노력한다.
하나. 우리는 장애, 성별, 연령, 인종, 종교, 정치적 성향과 출신지역 등 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중하고 어떠한 경우에도 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.
하나. 우리는 자유로운 노동조합 활동을 보장하고, 노사 간 신뢰기반의 공동번영을 지향한다.
하나. 우리는 안전하고 쾌적한 근무환경을 조성하고 보편적인 노동원칙을 준수한다.
하나. 우리는 국내외 환경관련 법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.
하나. 우리는 협력업체, 지역주민 및 유관기관 등 모든 이해관계자의 인권을 존중한다.
하나. 우리는 사업 활동에 있어 고객의 인권을 존중하고 업무상 수집한 개인정보를 보호한다.
하나. 우리는 사업 활동에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.
우리는 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권을 보호하기 위해 노력하며, 인권경영의 정착과 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐한다.

별첨2.

강남구도시관리공단 인권경영 이행지침

제정 2018. 12. 06. (예규 제1112호)

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은 강남구도시관리공단 임직원과 이해관계자의 인권 보호·증진에 관한 정책의 수립 및 시행에 대하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 지침은 강남구도시관리공단(이하 "공단"이라 한다.)의 모든 임직원 및 공단의 경영활동과 관련된 이해관계자에 적용 한다.

제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "인권"이란「대한민국헌법」및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. "임직원"이란 공단에 근무하는 임원과 직원(계약직 포함)을 말한다.
3. "이해관계자"란 공단의 경영활동에 영향을 받는 자로서 협력사, 고객, 지역주민 등을 말한다.

제2장 인권경영 이행사항

제4조(기본원칙) 공단은 인권에 대한 UN 인권기본헌장 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

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

제6조(고용상의 비차별) 공단은 근로자를 고용함에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신지역에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

제7조(결사 및 단체교섭의 자유보장) 공단은 근로자들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주어서는 아니 된다.

제8조(강제노동 및 아동노동 금지) 공단은 아동노동, 강제노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

제9조(안전 및 보건) 공단은 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

제10조(책임 있는 공급망 관리) 공단은 책임 있는 공급망 관리를 위하여 협력사를 공정하게 대우하고, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.

제11조(현지주민의 인권 보호) 공단은 지역사회에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.

제12조(환경권 보장) 공단은 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력하며, 관련 정보를 대내외에 공개해야 한다.

제13조(정보인권 보호) 공단은「개인정보 보호법」등 개인정보 관련 법률에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보 보호를 위해 노력한다.

제14조(여성권리 및 모성보호) 공단은 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제도와 관행을 개선하고, 여성 노동자의 모성 보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.

제15조(직원의 인권 보호) 공단은 협력회사를 포함한 모든 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적 노동환경 조성을 위한 적극적 인권 보호 의무를 지닌다.

제16조(구제조치) 공단은 사업과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.

제3장 인권경영 체계

제17조(인권경영 헌장) 공단은 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영 헌장을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천한다.

제18조(기본계획의 수립) 공단은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 매년 다음 각 호의 사항을 포함한 인권경영 기본계획을 수립할 수 있다.

1. 인권경영의 추진방향
2. 인권경영 실행전략 및 추진과제
3. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
4. 그 밖의 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

제19조(인권경영 담당부서) 공단은 다음 각 호의 업무를 담당하는 인권경영 담당부서를 운영한다.

1. 인권경영계획 수립 및 시행에 관한 사항
2. 인권교육의 시행에 관한 사항
3. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
4. 그 밖에 이사장 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

제20조(인권경영담당관) 공단은 인권경영 주관업무를 담당하는 부서(실)장을 인권경영담당관으로 하여 다음과 같은 역할을 수행한다.

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

제21조(인권교육) ① 공단은 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권교육을 실시하여야 하며, 교육시기와 방법은 선택할 수 있다.

② 공단은 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 필요한 경우 파견된 외부기관 및 협력사 직원 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시하도록 할 수 있다.

③ 제1항과 제2항의 인권교육은 공단의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 사이버교육, 집합교육 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다.

제22조(인권이행 활동 지원) 공단은 인권 보호 및 가치 증진을 추진하기 위하여 필요한 조치를 취할 수 있으며 인권관련 기관 또는 단체, 협력사에 대하여 지원을 할 수 있다.

제23조(인권경영에 관한 정보공개) 공단은 인권경영에 관한 정보를 정기적으로 연례 보고서 등을 통해 공개한다.

제4장 인권경영위원회

제24조(설치 및 기능) ① 공단은 인권경영의 효율적 추진을 위한 인권경영위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

② 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인권경영 관련 계획과 평가에 관한 사항
2. 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항
3. 인권침해 접수사건에 대한 구제 조치에 관한 사항
4. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

제25조(구성) ① 위원회는 위원장 1인을 포함한 8인 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원회는 내부위원 4인 및 외부위원 4인으로 구성하며, 위원장은 외부위원 중에서 호선한다.

③ 내부위원은 본부장과 인권경영 담당부서(실)장, 인사·노무업무 담당 부서장을 당연직으로 구성하고 노동조합에서 추천한 직원 1명을 임명직으로 구성한다.

④ 외부위원은 이해관계자를 대변하고 인권 전문성과 감수성을 지닌 인권옹호자로서 인권단체 활동가, 연구자, 변호사, 노무사, 고객, 협력사 관계자 등에서 4명을 이사장이 임명한다.

⑤ 당연직 위원을 제외한 위원의 임기는 2년으로 하되, 1회 연임할 수 있다.

⑥ 위원회의 사무를 처리하기 위해 인권경영담당을 간사로 둔다.

제26조(회의 및 의결정족수) ① 위원장은 위원회를 대표하며, 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 외부위원 중 연장자 순에 따라 그 직무를 대행한다.

③ 위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석 위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부 동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.

④ 위원회 회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 의결사항이 경미하거나 긴급을 요하는 경우 서면심의에 의하여 의결할 수 있다.

⑤ 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야한다.

⑥ 위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위 내에서 수당을 지급할 수 있다. 다만, 내부위원에게는 지급하지 아니한다.

제27조(소집) 위원회는 연 1회 정기회의를 개최하며, 위원장이 필요하다고 인정하는 때, 또는 재적위원 1/3 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.

제28조(의견청취 및 자료제출 요구) ① 위원회는 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

② 위원회는 필요한 경우 대해 회의안건과 관련한 자료 등의 관련부서 등 이해관계자에게 제출을 요구할 수 있다.

제29조(비밀엄수) 위원회 회의에 참석한 자는 관련 직무상 습득한 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제30조(이익충돌 회피) 위원회는 특정 안건과 이해관계 당사자인 위원을 해당 안건논의에서 배제해야 한다.

제31조(위원의 해촉) 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 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
6. 그 밖의 품위손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제5장 인권영향평가 실시

제32조(인권영향평가 실시) ① 공단은 연 1회 이상 인권영향평가를 실시한다.

② 공단은 기관운영, 주요사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.

③ 위원회는 이사장이 제정·입안하려고 하는 규정·정책 등이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 이사장에게 인권영향평가 실시를 요구할 수 있다.

④ 인권경영 담당부서(실)는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.

⑤ 인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.

⑥ 인권영향평가 결과는 위원회의 심의를 거쳐 이사장에게 제출한다.

⑦ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제6장 인권침해 구제

제33조(인권침해행위의 신고 및 접수) ① 인권침해 또는 차별행위를 당한사람(이하 "피해자"라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 인권경영 담당 부서장에게 신고 할 수 있다.

② 인권경영 담당 부서장은 인권침해나 차별행위(이하 "인권침해행위"라 한다)로 신고받은 사건에 대하여 접수하고 처리 하여야 한다. 다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그러하지 아니 한다.

1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
2. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
3. 신고의 원이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나 신고한 경우. 다만, 신고의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
4. 신고가 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우
5. 신고가 익명이나 가명으로 제출된 경우
6. 신고내용이 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
7. 신고인이 진정을 취하한 경우
8. 위원회가 접수를 취소한 사건을 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우
9. 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

제34조(인권침해행위의 처리) ① 인권경영 담당 부서(실)장은 인권침해행위로 신고, 접수된 사건에 대하여 즉시 조사를 하고 인권침해 여부를 확인하여, 인권침해행위가 있다고

판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 위원장 및 이사장에게 보고하고 위원장의 승인을 얻어 즉시 보강조사 또는 위원회 상정을 결정하여야 한다.

② 위원장은 인권침해행위 안건의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 위원회의 심의를 거쳐 처리하게 할 수 있다.

③ 다만 제기된 인권침해행위가 공단의 소관사항이 아니거나 공단 사업 내 발생하는 인권 침해행위와 연관이 없다고 판단되는 경우 관계기관(국가인권위원회 등)에 해당 사항을 이관할 수 있다.

제35조(조사의 방법) ① 위원회는 다음 각 호에서 정한 방법으로 접수된 사건에 관하여 조사할 수 있다.

1. 신고인·피해자·피신고인(이하 "당사자"라 한다) 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구
2. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
3. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정
4. 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회

② 위원회는 조사를 위하여 필요하다고 인정하면 일정한 장소 또는 시설을 방문하여 장소, 시설 또는 자료 등에 대하여 현장조사 또는 감정을 할 수 있다. 이 경우 위원회는 그 장소 또는 시설에 당사자나 관계인의 출석을 요구하여 진술을 들을 수 있다.

③ 제1항 제1호에 따라 진술서 제출을 요구 받은 사람은 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.

④ 제1항 제2호에 따른 피신고인에 대한 출석요구는 인권침해행위나 차별행위를 한 행위당사자의 진술서만으로는 사안을 판단하기 어렵고, 인권침해행위나 차별행위가 있었다고 볼 만한 상당한 이유가 있는 경우에만 할 수 있다.

⑤ 제2항에 따라 조사를 하는 위원 또는 인권경영 담당직원은 그 장소 또는 시설을 관리하는 장 또는 직원에게 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.

⑥ 제2항에 따라 조사를 하는 위원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 그 장소 또는 시설을 관리하는 장 또는 직원에게 내보여야 한다.

제36조(신고인의 신분보장) ① 위원회 위원은 제33조 제1항에 따른 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니 된다.

③ 신고자의 신분이 공개된 때에는 공단은 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분 공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 위하여야 한다.

④ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보고 조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원장과 인권경영책임관은 적극 협조하여

야 한다.

제37조(인권침해여부에 대한 상담) ① 임직원은 직무를 수행하면서 지침 위반 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영 담당부서(실)장과 상담한 후 처리할 수 있다.

② 이사장은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소통 채널, 상담실 설치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제38조(시정과 조치) 공단은 인권침해 사실 및 지침 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해행위를 한 임직원에 대하여는 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제7장 보칙

제39조(기타) 이 지침에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 공단 규정에서 정하는 바를 따른다.

부칙

(시행일) 이 지침은 2018. 12. 6.로부터 시행한다.