



강남구도시관리공단

2020

인 권 경 영

종합결과보고서

— 목차 —

I. 관련근거 1 page

II. 추진개요 1 page

III. 추진실적 4 page

IV. 인권영향평가 8 page

별첨

별첨1. 인권영향평가 체크리스트(기관운영) 18 page

별첨2. 인권영향평가 체크리스트(주요사업) 26 page

별첨3. 강남구도시관리공단 인권경영 이행지침 29 page

별첨4. 인권경영 선언문 35 page

2020년 인권경영 종합보고서

전 세계적으로 기업의 인권보호 및 존중에 대한 요구 증대와 공기업의 인권경영 문화 조성을 위하여 우리 공단 인권경영 확산을 위한 활동 결과를 보고함

I 관련근거

- 2020년 인권경영 종합 계획(감사실-1600, 2020.06.13.)
- 2020년 인권영향평가(기관운영 및 주요사업) 실시 계획(감사실-3345, 2020.12.08.)

II 추진개요

1. 추진배경

- 공단의 경영활동에서 발생할 수 있는 인권침해의 사전예방과 공기업으로서 인권경영의 실천적·선도적 역할로 사회적 책임 수행

2. 운영체계



구 분	수행업무	주요기능 및 역할
이사장	인권경영 원칙표명	- 인권경영 활동의지와 원칙표명 및 실행독려 등
인권경영위원회	인권경영 중요정책 결정	- 인권경영 추진계획 및 실적평가 - 인권경영 관련업무 모니터링 및 개선방향 도출
인권경영 담당관 (감사실장)	부서별 인권경영 업무 수행총괄	- 부서 인권경영, 행동강령 업무관리 - 행동강령 준수여부 점검
인권경영 주관부서 (감사실)	사전·사후적 기능	- 인권경영 전략수립 및 실행총괄 - 행동강령 운영총괄(행동강령 개정 포함)
각 부서 인권담당	인권규정 준수	- 인권규정 준수 및 실천 - 세부과제 실천

3. 추진 절차



4. 추진경과

□ 인권경영 체계 구축(담당부서 및 담당자 지정)	2018.11
□ 이해관계자 대상 인권현황 기초 실태조사	2018.11
□ 인권경영 선언문 초안작성 및 의견수렴	2018.11
□ 인권경영 지침 제정	2018.12
□ 인권경영위원회 구성	2019.01
□ 인권경영위원회 개최(인권경영 선언문 의결)	2019.02
□ 인권경영선언문 시행 및 공표(배부)	2019.02
□ 인권경영선언문 설명자료 공유	2019.03
□ 2019년 인권영향평가 실시계획 수립	2019.11
□ 인권경영위원회 개최(인권영향평가 결과 심의)	2020.02
□ 2019년 인권영향평가 결과보고 및 공개	2020.03
□ 2020년 인권경영 종합 계획 수립	2020.06
□ 인권경영 중장기 계획 수립	2020.11
□ 2020년 인권영향평가 실시계획 수립	2020.12
□ 인권경영위원회 개최(인권영향평가 결과 심의)	2021.01
□ 인권경영위원회 구성(임기만료에 따른 신규위촉)	2021.01
□ 2020년 인권영향평가 결과보고 및 공개	2021.02

Ⅲ 추진실적

1. 인권경영 체계 기반 마련

□ 인권경영 담당부서 지정

- 추진방법 : 공단 직제규정 개정(인권경영 업무 추가)
- 추진부서 : 경영기획부
- 추진결과 : 인권경영 주관부서(안전감사실)를 인권경영 담당부서로 지정

□ 인권경영 담당자 지정

- 추진방법 : 부서 업무분장을 통해 담당자 지정
- 추진부서 : 안전감사실
- 추진결과 : 안전감사실 박○○ 차장 포함 각 부서별 인권담당자 지정

□ 인권경영위원회 구성

- 구성인원 : 위원장 포함 8명
- 구성기준 : 위원장, 내부위원, 외부위원, 간사 (임직원, 노동조합, 주민, 고객, 인권전문가, 사회적 취약계층 대표 등)
- 주요임무 : 인권경영선언, 인권영향평가, 인권실태조사, 피해자 구제 등 관련 공단의 인권경영정책 실행 전반에 대한 의사결정 기구로서 역할 수행
- 추진결과 : 당연직 3명, 임명직 1명, 외부위원 4명 포함 총 8명으로 인권경영위원회 구성

2. 인권경영 선언 및 공표

□ 이해관계자 대상 인권현황 기초 실태조사

- 조사시기 : 2018. 11. 15. (목)
- 조사대상 : 공단 직원 및 노동조합
- 조사방법 : 설문지를 통한 부서별 조사

□ 인권경영 선언문 작성 및 의견수렴

- 추진시기 : 2019. 1. 16. (수) ~ 2019. 1. 23. (수)
- 추진방법 : 인권현황 기초 실태를 바탕으로 직원, 협력업체, 지역주민의 의견을 수렴하여 선언문 작성

□ 인권경영위원회 개최(인권경영선언문 의결)

- 개최일시 : 2019. 2. 19. (화) 15:00 ~ 15:50
- 개최장소 : 본부 3층 회의실
- 참석인원 : 총 7명 (위원 6명, 간사 1명)
- 심의결과

심의번호	의 제	심의결과
제2019-1호	위원장 선출(안)	정○○ 위원 호선
제2019-2호	인권경영선언문 제정(안)	원안의결

□ 인권경영 선언문 시행 및 공표

- 추진시기 : 2019. 2. 27. (수)
- 추진방법
 - 정례조례 시 이해관계자와 함께 선언문 낭독
 - 사전 또는 사후 보도자료 언론사 송부
 - 선언문 공단 홈페이지 및 사내그룹웨어 등에 게재

3. 인 권 영 향 평 가 의 실 시

□ 인권영향평가의 실시

- 평가기간 : 2020. 11. ~ 12.
- 평가대상 : 기관운영 및 주요사업
- 평가방법 : 체크리스트 지표별 5단계 평가(국민권익위원회 권장 가이드 활용)
- 평가결과 : 기관운영 A+, 주요사업 분야 A+

□ 인권경영위원회 개최(2020년 인권영향평가 결과 심의)

- 개최일시 : 2021. 1. 6.(수) ~ 2021. 1. 8.(금)
- ※ 코로나19관련 5인 이상 집합금지에 따라 3차에 걸쳐 실시
- 개최장소 : 공단 본부 3층 청담마루
- 심의결과

심의번호	의 제	심의결과
제2021-1호	2020년 인권영향평가 체크리스트 점검 결과 심의	결과점검 및 보완대책 논의

□ 인권영향평가 결과보고 및 공개

- 추진시기 : 2021. 2. 5. (금)
- 추진방법 : 홈페이지 등을 통하여 인권영향평가 결과를 공개
- 추진결과 : 홈페이지(외부) 및 공단 공지사항(내부)에 인권영향평가 결과보고 등록



인권경영위원회 개최



인권경영 선언문 제정안 의견수렴 안내 (외부)

인권경영 선언문 제정안 의견수렴 안내 (내부)

홈 > 로그인 > 회원가입 > 사이트맵 > 연락처 > 공지사항 >

[열린혁신](#) | [고객서비스](#) | [새소식](#) | [운영사업](#) | [공단소개](#) | [시설마리보기](#)

공지사항

HOME > 새소식 > 공지사항

『인권경영 선언문』 작성을 위한 의견수렴 안내

등록일 : 2019-01-17 오후 4:21:17 조회수 : 430

첨부파일 : 강남구도시관리공단 인권경영 선언문(안).pdf

안녕하십니까?
강남구도시관리공단에서는 다양한 이해관계자의 의견을 수렴하여 인권경영 선언문을 작성하고자 합니다.
이에 고객 및 지역주민, 협력업체 등 많은 분들의 의견을 수렴하여 이를 반영하고자 합니다.
지역주민과 함께 만들어가는 선언문이 되도록 많은 의견 바랍니다.
○ 선언문 제정목적 : 인간의 존엄과 가치 향상을 위해 모든 임직원이 준수하여야 할 행동규범 및 가치판단 기준 설정
○ 제정내용 : 첨부파일 참조
○ 수렴기간 : 2019. 1. 17.(목) ~ 1. 22.(화)
○ 제출방법 : 공단 인권경영담당자 이메일(10377@gncity.or.kr)로 자유롭게 의견 제출(하단 댓글쓰기에도 가능함)

댓글쓰기 >

이름

내용

등록

이전글 > 『설명절 선물, 안주와 안방기 청렴협약서』 안내

다음글 > 2019 설맞이 강남구 농축수산물 직거래장터 개장 안내

목록

강남구도시관리공단
http://www.gncity.or.kr

메인 / 마이페이지 / 로그인 / 회원가입 / 비밀번호 찾기

[근태업무](#) > | [게시판](#) > | [대장관리](#) > | [일정관리](#) > | [백로그](#) >

공지사항

• 글보기

제목	인권경영 선언문 제정안 의견수렴 안내	작성자	박승근
날짜	2019-01-16 19:21:00.0	조회수	25

『인권경영 매뉴얼 적용 권고』이행계획 추진과 관련하여 우리 공단 「인권경영 선언문」 제정을 위해 초안을 아래와 같이 안내하오니 직원 여러분께서는 많은 의견을 제출하여 주시면 바랍니다.

○ 제정사유 : 인간의 존엄과 가치 향상을 위해 모든 임직원이 준수하여야 할 행동규범과 가치판단 기준 설정

○ 제정내용 : 첨부자료 참조

○ 수렴기간 : 2019. 1. 17.(목) ~ 1. 22.(화)

첨부파일 : 강남구도시관리공단 인권경영 선언문(안).hwp

[인쇄](#) | [목록으로](#) | [수정](#) | [삭제](#)

홈페이지 공고를 통한 외부 전파

공단 공지사항을 통한 내부 전파

홈 > 로그인 > 회원가입 > 사이트맵 > 연락처 > 공지사항 >

[열린혁신](#) | [고객서비스](#) | [새소식](#) | [운영사업](#) | [공단소개](#) | [시설마리보기](#)

공지사항

HOME > 새소식 > 공지사항

2020년 인권경영평가 결과 홈페이지 공고

등록일 : 2021-02-05 오후 1:34:47 조회수 : 4

첨부파일 : 2020년 인권경영평가 결과.pdf

강남구도시관리공단 인권경영 이행지침 제 32조(인권경영평가 실시에 의거하여 2020년 인권경영평가를 실시하고 그 결과를 붙임과 같이 게시합니다.)

2021. 2. 5.

강남구도시관리공단

목록

강남구도시관리공단
http://www.gncity.or.kr

메인 / 마이페이지 / 로그인 / 회원가입 / 비밀번호 찾기

[근태업무](#) > | [게시판](#) > | [대장관리](#) > | [일정관리](#) > | [백로그](#) >

공지사항

• 글보기

제목	2020년 인권경영평가 결과 홈페이지 공고	작성자	김성남
날짜	2021-02-05 13:49:00.0	조회수	4

강남 구도시관리공단 인권경영 이행지침 제 32조(인권경영평가 실시)에 의거하여 2020년 인권경영평가를 실시하고 그 결과를 홈페이지에 게시하였으니 업무에 참조하시기 바랍니다.

감사합니다.

첨부파일

[인쇄](#) | [목록으로](#) | [수정](#) | [삭제](#)

IV 인권영향평가

1. 추진 개요

- 평가기간 : 2020. 11. ~ 12.
- 평가대상 : 기관운영 및 주요사업
- 평가방법 : 체크리스트 지표별 5단계 평가(국민권익위원회 권장 가이드 활용)
- 평가기준 : 지표별 5단계(예/보완필요/아니오/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

2. 추진 결과

가. 기관운영 인권영향평가

- 종합평가결과
 - 평가항목 : 10개 분야 127개 지표
 - 환산점수 : 97.25점 (A+ 등급)

연번	평가항목	지표수	최대점수 (평균)	획득점수 (평균)	환산점수 (평균)
1	인권경영체제의 구축	30	60.00	58.00	96.67
2	고용상의 비차별	8	10.00	10.00	100.00
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	16	28.00	28.00	100.00
4	강제노동의 금지	11	16.00	16.00	100.00
5	아동노동의 금지	6	9.71	9.71	100.00

6	산업안전 보장	17	34.00	33.29	97.90
7	책임있는 공급망 관리	4	8.00	6.00	75.00
8	현지주민의 인권보호	3	6.00	6.00	100.00
9	환경권 보장	17	24.00	23.00	95.83
10	소비자인권 보호	15	12.00	12.00	100.00
기관운영 분야 종합평가(A+)		127	207.71	202.00	97.25

□ 부서별 평가 결과

부서명	지표수	최대점수	획득점수	환산점수
감사실	127	208	202	97.12
경영지원부	127	208	202	97.12
경영기획부	127	208	202	97.16
주차사업부	127	206	200	97.09
주차관리부	127	206	200	97.09
체육사업부	127	210	205	97.62
교육혁신부	127	208	203	97.60

연번	부서	평가항목	지표수	최대점수	획득점수	환산점수
1	감사실	인권경영체제의 구축	30	60	58	96.67
2		고용상의 비차별	8	10	10	100
3		결사 및 단체교섭의 자유보장	16	28	28	100
4		강제노동의 금지	11	16	16	100
5		아동노동의 금지	6	10	10	100
6		산업안전 보장	17	34	33	97.06
7		책임있는 공급망 관리	4	8	6	75
8		현지주민의 인권보호	3	6	6	100
9		환경권 보장	17	24	23	95.83
10		소비자인권 보호	15	12	12	100
감사실 합계 (A+)			127	208	202	97.12

11	경영 지원부	인권경영체제의 구축	30	60	58	96.67
12		고용상의 비차별	8	10	10	100
13		결사 및 단체교섭의 자유보장	16	28	28	100
14		강제노동의 금지	11	16	16	100
15		아동노동의 금지	6	10	10	100
16		산업안전 보장	17	34	33	97.06
17		책임있는 공급망 관리	4	8	6	75
18		현지주민의 인권보호	3	6	6	100
19		환경권 보장	17	24	23	95.83
20		소비자인권 보호	15	12	12	100
경영지원부 합계 (A+)			127	208	202	97.12
21	경영 기획부	인권경영체제의 구축	30	60	58	96.67
22		고용상의 비차별	8	10	10	100
23		결사 및 단체교섭의 자유보장	16	28	28	100
24		강제노동의 금지	11	16	16	100
25		아동노동의 금지	6	10	10	100
26		산업안전 보장	17	34	33	97.06
27		책임있는 공급망 관리	4	8	6	75
28		현지주민의 인권보호	3	6	6	100.00
29		환경권 보장	17	24	23	95.83
30		소비자인권 보호	15	12	12	100
경영기획부 합계 (A+)			127	208	202	97.16

31	주차 사업부	인권경영체제의 구축	30	60	58	96.67
32		고용상의 비차별	8	10	10	100.00
33		결사 및 단체교섭의 자유보장	16	28	28	100.00
34		강제노동의 금지	11	16	16	100.00
35		아동노동의 금지	6	8	8	100.00
36		산업안전 보장	17	34	33	97.06
37		책임있는 공급망 관리	4	8	6	75.00
38		현지주민의 인권보호	3	6	6	100.00
39		환경권 보장	17	24	23	95.83
40		소비자인권 보호	15	12	12	100.00
주차사업부 합계 (A+)			127	206	200	97.09
41	주차 관리부	인권경영체제의 구축	30	60	58	96.67
42		고용상의 비차별	8	10	10	100.00
43		결사 및 단체교섭의 자유보장	16	28	28	100.00
44		강제노동의 금지	11	16	16	100.00
45		아동노동의 금지	6	8	8	100.00
46		산업안전 보장	17	34	33	97.06
47		책임있는 공급망 관리	4	8	6	75.00
48		현지주민의 인권보호	3	6	6	100.00
49		환경권 보장	17	24	23	95.83
50		소비자인권 보호	15	12	12	100.00
주차관리부 합계 (A+)			127	206	200	97.09

51	체육 사업부	인권경영체제의 구축	30	60	58	96.67
52		고용상의 비차별	8	10	10	100.00
53		결사 및 단체교섭의 자유보장	16	28	28	100.00
54		강제노동의 금지	11	16	16	100.00
55		아동노동의 금지	6	12	12	100.00
56		산업안전 보장	17	34	34	100.00
57		책임있는 공급망 관리	4	8	6	75.00
58		현지주민의 인권보호	3	6	6	100.00
59		환경권 보장	17	24	23	95.83
60		소비자인권 보호	15	12	12	100.00
체육사업부 합계 (A+)			127	210	205	97.62
61	교육 혁신부	인권경영체제의 구축	30	60	58	96.67
62		고용상의 비차별	8	10	10	100.00
63		결사 및 단체교섭의 자유보장	16	28	28	100.00
64		강제노동의 금지	11	16	16	100.00
65		아동노동의 금지	6	10	10	100.00
66		산업안전 보장	17	34	34	100.00
67		책임있는 공급망 관리	4	8	6	75.00
68		현지주민의 인권보호	3	6	6	100.00
69		환경권 보장	17	24	23	95.83
70		소비자인권 보호	15	12	12	100.00
교육혁신부 합계 (A+)			127	208	203	97.60

나. 주요사업 인권영향평가(주차사업부)

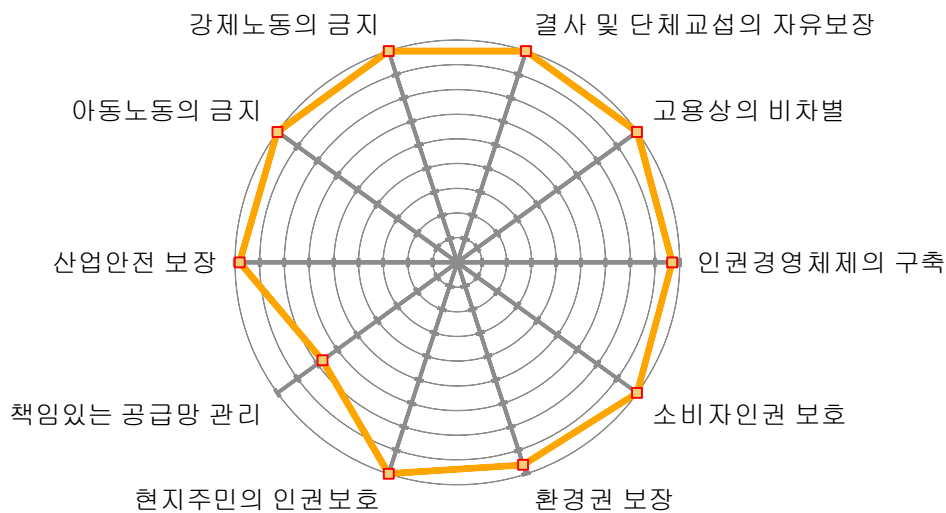
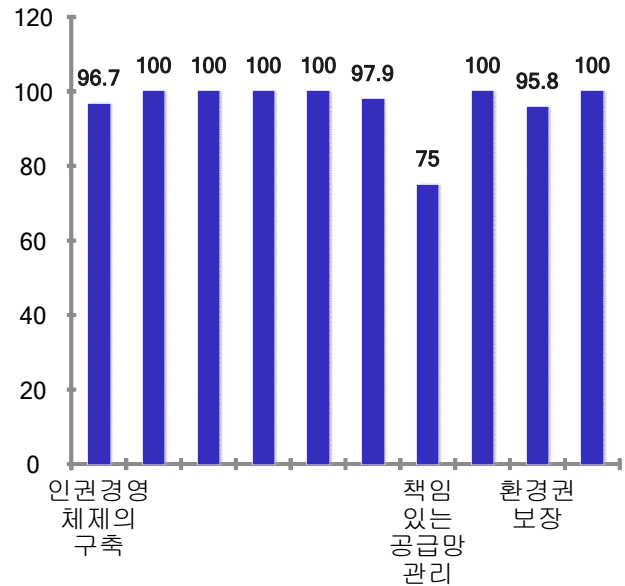
연번	평가내용	지표수	최대점수	획득점수	환산점수
1	기지건설·운영단계	6	10	10	100.00
2	사업장 시설 및 설비운영	14	28	28	100.00
3	사업장 내 노동인권	23	46	46	100.00
주요사업 분야 종합평가(A+)		43	84	84	100.00

4. 결 과 분 석

가. 종합평가

1) 기관운영 인권영향평가

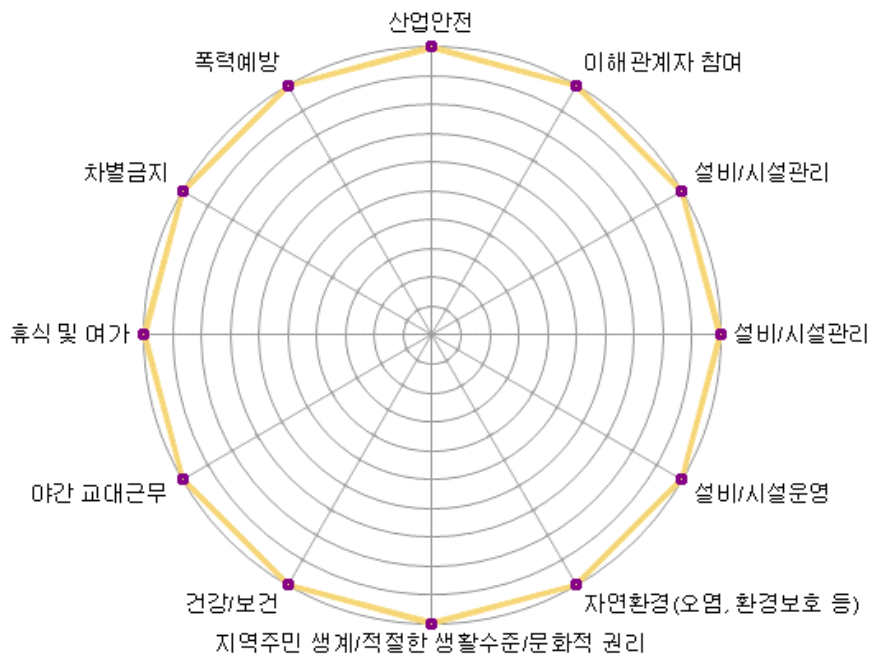
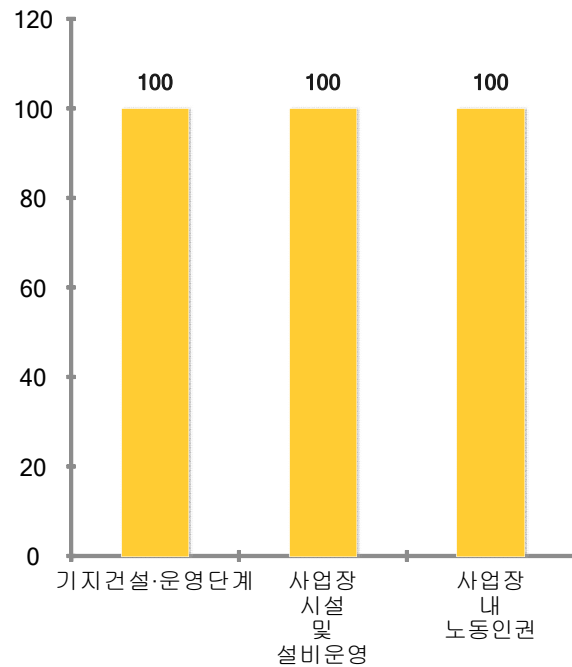
연번	분야	평가
1	인권경영체제의 구축	A+
2	고용상의 비차별	A+
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	A+
4	강제노동의 금지	A+
5	아동노동의 금지	A+
6	산업안전 보장	A+
7	책임있는 공급망 관리	B+
8	현지주민의 인권보호	A+
9	환경권 보장	A+
10	소비자인권 보호	A+
총 합 평 가		A+



□ 기관운영 인권영향평가에 대한 종합평가는 A+로 높은 편임. “책임있는 공급망 관리” 분야 평가는 B+로 이에 대한 개선이 필요

2) 주요사업 인권영향평가

연번	분야		평가
1	기지건설·운영단계	지역주민 생계/ 적절한 생활수준/ 문화적 권리	A+
2		자연환경(오염, 환경보호 등)	A+
3	사 업 장 시 설 설비운영	설비/시설운영	A+
4		설비/시설관리	A+
5		설비/시설관리	A+
6		이해관계자 참여	A+
7		사업장 내 노동인권	산업안전
8	폭력예방		A+
9	차별금지		A+
10	휴식 및 여가		A+
11	야간 교대근무		A+
12	건강/보건		A+
총 합 평 가			A+



□ 주요사업 인권영향평가에 대한 종합평가는 A+로 높은 편임.

- 인권교육 실시, 관련규정 개정 등 2019년 인권영향평가 개선사항을 반영하여 2020년 다방면에서 매우 우수한 결과로 나타난 것으로 사료됨

나. 세부분석

1) 기관운영 인권영향평가

분류	분야	분석결과
긍정적인 분야	인권경영체제의 구축	- 인권경영 선언문 선언 및 배포 - 인권경영 이행지침을 마련하여 실천
	고용상의 비차별	- 취업규정을 제정하고 채용공고 시 필요한 사항을 상세히 명시
	결사 및 단체교섭의 자유보장	- 공단 내 노동조합을 두어 노사간 단체협약서를 주기적으로 작성하여 노동자의 권리 보장
	강제노동의 금지	- 인사규정, 취업규정, 인권경영 이행지침, 수당 관련 지침 등 임직원의 권리를 명시하여 보장
	아동노동의 금지	- 인사규정에 아동노동의 금지에 관한 규정을 제정하고 채용공고 시 서류검사 실시
	산업안전 보장	- 안전보건관리규정 등 산업안전에 관한 규정을 제정하고 재난안전 및 시설안전관리 종합 계획을 수립하고 세부사업을 실시하여 만전을 기함
	책임있는 공급망 관리	- 인권교육을 정기적으로 실시하고 인권경영 이행지침에 관련 사항 명시
	현지주민의 인권보호	- 지식재산권 관리지침에 관련 지침을 명시하고 운영
	환경권 보장	- 환경경영내규를 제정하고 친환경 및 에너지 중장기 계획, 안전점검 및 환경점검 계획 등을 수립하고 세부사업을 실시하여 만전을 기함
보완이 필요한 분야	소비자인권 보호	- 품질경영내규, 개인정보처리방침등을 제정하고 매년 개인정보보호 및 보안강화 추진계획 수립하고 세부사업을 실시하여 만전을 기함
	책임있는 공급망 관리	- 공단의 협력업체들에게도 계약시 공단과 계약시 불이익이나 부당한 대우는 없었는지 확인하고 신고제도를 안내를 운영하고 있지만 협력업체의 경비직원에게 인권관련 안내에 대한 명시 가 없어 이에 대한 제도 마련 필요

2) 주요사업 인권영향평가

분류	분야	분석결과
긍정적인 분야	기지건설·운영단계	- 공단이 지역이나 주민에 미치는 영향을 파악하기 위하여 공공성 증진활동, 공기질 측정 등 다양한 활동 실시
	사업장 시설 및 설비운영	- 공단 시설에 대한 인권, 환경, 산업안전과 관련한 정비 실시 - 지역주민과 소통 실시
	사업장 내 노동인권	- 노동인권과 관련된 다양한 분야에 있어 인권경영을 실시

5. 결 과 요 약

- 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 기관운영 분야 중 총 127개 지표, 주요사업 분야 중 43개 지표를 통하여 조사를 함
- 이는 2019년 인권영향평가와 비교할 때 기존의 평가지표에 비하여 공단의 실정에 어울리는 평가지표를 선별하여 모든 부서를 대상으로 평가를 실시, 효율성을 높였으며 작년대비 기관운영분야에서 37개 지표(41%증가), 주요사업분야에서 21개 지표(100%증가)가 추가되어 더 다각적인 평가가 이루어져 인권영향평가에 대한 신뢰성을 높였다고 볼 수 있음
- 다양한 분야에서 인권경영을 실천한 결과 공단의 종합평가는 기관운영 분야, 주요사업 분야 모두 공단 자체적으로 마련한 평가기준으로 A+에 해당하는 점수를 얻어 매우 우수한 것으로 나타남
- 특히 2019년 인권영향평가를 바탕으로 개선사업을 수행하여 지식재산권 규정 개정, 인권경영 교육 실시 등을 통하여 인권침해 예방, 인권보호 및 침해방지, 현지주민의 인권보호 등 다양한 분야에서 개선이 이루어짐
- 하지만 세부분석에서 언급한 바와 같이 책임있는 공급망 관리 항목은 모든부서 공통적으로 가장 낮은 항목 확인되었는데 이는 실무상 인권경영을 실천하더라도 서류상 명시되지 않은 업무처리로 인한 결과로 파악됨. 2021년 인권영향평가에는 업체와 계약 시 인권경영에 관한 부분 안내하고 명시하여 이를 개선하고자 함

6. 개선 계획

- ☐ 인권경영선언문 재검토 및 현행화
- ☐ 인권침해 구제절차 점검 및 관련 제도 홈페이지 등을 통하여 안내
- ☐ 코로나19 사태 안정 시 산업안전 및 환경경영 분야 전문강사 대면교육 실시
- ☐ 외부 보안업체와 계약 절차 중 인권관련 안내 및 이에 대한 사항 명시

별첨1. 인권영향평가 체크리스트(기관운영)

항목	분류	연번	세부지표	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1. 인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	1	공단은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.					
		2	인권정책선언은 공단의 최고위 수준에서 표명된 것이다.					
		3	공단의 인권정책선언은 공단내부와 외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.					
		4	공단의 인권정책선언은 해당 공단에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.					
		5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원 과 이해관계자들에게 전달되었다.					
		6	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.					
		소계						
	인권영향 평가 정기적 실시	1	공단은 인권영향평가를 정기적으로 실시 했다.					
		2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.					
		3	인권영향평가 실행 시 공단 내·외부의 전문가를 참여시킨다.					
		4	공단 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.					
		5	협력업체의 활동도 인권영향 평가의 범위에 포함시킨다.					
		6	인권영향평가는 정기적으로 실시한다.					
		소계						
	인권경영 제도화를 위한 필요조치	1	공단은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.					
		2	공단은 인권경영 문제를 다루는 전담 부서 를 설치한다.					
		3	공단은 인권준수 감시장치를 마련했다.					
		4	공단은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.					
		5	공단이나 협력업체에 의한 인권침해가 발견될 경우, 공단 차원에서 대응한다.					
		소계						
	인권경영 성과	1	공단은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.					
		2	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해 관계자로부터 의견을 수렴한다.					
		3	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.					
		4	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어 진다.					

		5	보고는 공단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.					
		6	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.					
		7	보고내용에 대한 검증을 거친다.					
	소계							
	구제절차 마련	1	공단의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.					
		2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권 규범에 기반을 두었다.					
		3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.					
		4	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.					
		5	피해자가 공단 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력 한다.					
		6	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.					
	소계							
	합계							
2. 고용상의 차별	고용상 차별	1	공단은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.					
		2	공단은 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.					
		3	공단은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.					
		4	공단은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.					
		5	공단은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.					
	소계							
	외국인 근로자 차별	1	공단은 외국인 노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.					
		2	공단은 외국인 노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려 한다.					
		3	해외에서 활동하는 기관(기업)(자회사, 지사 등)은 현지 문화와 제도를 존중한다.					
	소계							
	합계							
3. 결사 및 단	결사·단체 교섭의 자유	1	공단은 노동조합의 설립을 허용한다.					
		2	공단은 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.					
		3	공단은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.					

체 교 섭 의 자 유 보 장		4	공단은 정기적으로 노동자의 대표와 단체 교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.						
	소계								
	노동조합 활동 불이익 처우 금지	1	노동자가 노동조합에 가입 또는 가입 하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다 는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.						
		2	노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니 할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.						
		3	노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.						
		4	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.						
		5	노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다 는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.						
		소계							
	단체교섭 보장 및 성실한 이행	1	공단은 노동조합의 대표자 또는 노동 조합으로부터 위임을 받은 자와 성실 하게 협의한다.						
		2	공단은 노동자 대표에게 노동자 대표로서 의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.						
		3	공단은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.						
		4	공단은 노동자 대표가 단체협상을 요구 할 때 의사결정권이 있는 회사 대표가 참여하여 협상한다.						
		5	공단은 단체교섭을 통해 성립된 단체 협약 의 이행을 위해 지속적으로 노력 한다.						
		소계							
	노동조합 부재시 대안적 조치	1	공단에 노동조합이 없는 경우 공단은 직원 들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공 한다.						
		2	노동조합이 없더라도 노동자들이 노동 조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.						
		소계							
	합계								
	4. 강 제 노 동	강제노동 금지	1	공단은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.					
			2	공단은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.					

의 금 지		3	공단은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.					
		4	공단은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과 노동을 실시하지 않는다.					
		5	공단은 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요 하지 않는다.					
		6	공단은 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.					
		7	노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제 든지 작업장을 떠날 수 있다.					
		8	노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전 통지 이후에 회사를 그만둘 수 있다.					
		소계						
		자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방	1	공단은 외국에서 활동하는 자회사나 협력 공단에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를취한다.				
	2		협력업체에서 강제노동을 이용 하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.					
	3		인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.					
	소계							
	합계							
5. 아동 노동의 금지	연소자 고용 금지	1	공단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.					
		2	공단이 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.					
		3	공단은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.					
		4	공단은 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.					
		5	공단은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.					
		6	출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.					
		소계						
	합계							
6. 산업 안전	작업장 안전	1	공단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.					
		2	공단의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능 하도록 관리되고 있다.					
		3	공단 내의 환기와 실내온도, 조명,					

보 장			음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.						
	4		공단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터 링하는 절차를 가지고 있다.						
	5		공단은 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시 한다.						
	소계								
	임산부 및 장애인 등 보호	1		임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시 되고 있다.					
		2		공단은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로 시키지 않는다.					
		3		임신을 한 노동자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.					
		4		장애인들이 회사 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.					
		소계							
	필수 장비 제공 및 교육 실시 등	1		공단은 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.					
		2		노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 노동자에게 제공 되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.					
		3		작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어 진다.					
		4		공단은 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.					
		5		공단은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시 한다.					
		소계							
	산업재해 피해 근로자 지원	1		공단은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에걸리면요양비등을지원한다.					
		2		요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다.					
		3		전문가 등의 의견을 수렴하여 산업 재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영 한다.					
		소계							
	합계								

7. 책임 있는 공급망 관리	보안 담당 직원에 의한 인권 침해 방지	1	공단은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.					
		2	공단의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.					
		3	공단이 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다.					
		4	공단이 보안 사무를 외주하는 경우, 인권 보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.					
		소계						
	합계							
8. 현지 주민의 인권 보호	지역 주민의 지적 재산권 보호	1	공단은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.					
		2	공단은 저작권이나 지적재산의 소유 권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.					
		3	모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.					
		소계						
	합계							
9. 환경권 보장	환경경영 체제 수립 및 유지	1	공단은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.					
		2	공단은 환경관련 정보를 체계적으로 수집 하고 평가한다.					
		3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정 하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검 한다.					
		4	공단은 회사 활동뿐만 아니라, 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행 한다.					
		5	공단은 환경과 관련하여 정기적으로 노동자 를 교육하고 훈련한다.					
		소계						
	환경 정보의 공개	1	공단은 환경과 관련한 정보를 일반 대중 과 노동자에게 제공한다.					
		2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경 사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보 를 공개 또는 제공한다.					
		3	환경정책을 개발할 때, 노동자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의 한다.					
		소계						
	환경 문제에 대한 예방적	1	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.					
		2	새로운 제품을 개발하거나 사업의 확장을 고려하는 경우, 이것이 환경에					

	접근의 원칙		미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.						
		3	환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.						
		4	환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.						
		소계							
	비상계획 수립	1	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화 하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.						
		2	공단은 노동자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.						
		3	공단은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민 도 대피를 포함하여 비상시 대응방법 을 알고 있다.						
		4	공단은 비상사태가 발생한 경우 지역 사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사 에게 즉시 통보할 수 있는 경보 장치를 마련해 두었다.						
		5	회사와 병원간의 거리가 먼 경우 응급 조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.						
		소계							
	합계								
	10. 소비자 인권 보호	소비자 보호를 위한 법령 준수	1	공단은 제품의 결함으로 인해 소비자의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 제품의 설계, 제조, 표시를 함에 있어서 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.					
			2	공단은 제품을 공급함에 있어 제조, 설계 또는 표시 등에 결함이 발생하지 않도록 사전 평가를 실시한다.					
			3	소비자의 알권리 보호를 위해 가격정보, 성분, 사용법, 보관법 등에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.					
			4	공단은 상품 또는 용역에 관한 표시·광고를 할 때 소비자를 속이거나 소비자 로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않는다.					
			5	공단은 제공하는 상품과 서비스의 가격, 거래조건, 제품특성 등을 포함하여 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공 한다.					
			6	상품 및 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.					
		소계							
		제품	1	공단은 제품의 결함으로 인하여 소비자					

결함 시 조치		에게 피해가 발생한 경우 소비자들에게 제품의 위험성을 알리고 해당상품을 조속히 회수(리콜)한다.				
	2	제품이 시장으로 출하된 이후 제품의 결함 이 발견되면 이를 소비자에게 알린다.				
	3	제품의 결함으로 인하여 소비자가 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.				
	소계					
소비자 사생활 보호	1	공단은 소비자의 사생활을 존중하고, 공단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안 을 위해 필요한 조치를 취한다.				
	2	소비자정보의 수집 및 관리지침이 마련 되었으며, 공개되어 있다.				
	3	소비자정보의 수집 및 관리 책임자가 지정 되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.				
	4	소비자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 소비자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.				
	5	소비자 정보는 소비자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.				
	6	소비자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.				
	소계					
합계						

별첨2. 인권영향평가 체크리스트(주요사업)

항목	분류	연번	세부지표	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1. 기 지 건 설 · 운 영 단 계	지역주민 생계/ 적절한 생활수준/ 문화적 권리	1	공단은 사업 활동으로 인해 지역주민 의 직업 등 경제생활에 미치는 부정적 영향을 파악한다.					
		2	공단은 사업 활동으로 인해 지역주민 의 건강/보건, 교육, 문화적 권리가 침 해받지 않도록 보장하고, 침해되었을 경우 사회 인프라 시설을 지원한다.					
		3	공단은 사업 활동 지역의 문화유산을 보호하고 보존활동을 지원한다.					
		소계						
	자연환경 (오염, 환경보호 등)	4	공단은 생태계에 미칠 수 있는 영향에 대한 실태조사를 정기적으로 수행한다.					
		5	공단은 환경변화를 정기적으로 측정하 고 정보를 공개한다.					
		6	공단의 사업활동이 환경오염을 초래할 가능성이 있을 경우, 지역주민에게 고 지하고 시정 계획을 수립한다.					
		소계						
	합계							
	2. 사 업 장 시 설 및 설 비 운 영	설비/ 시설운영	1	공단의 모든 설비/시설에 대한 운영 매 뉴얼은 국제 인권·환경·산업안전 기 준을 준수하여 작성되었다.				
2			공단은 인권영향평가 시행 후에도 공 단을 운영하는 과정에서 발견되는 부 정적(실제적, 잠재적) 인권위험을 파 악하고 중장기적인 대책을 수립한다.					
3			공단은 인권위험에 대한 시정계획을 수 립 할 때 이해관계자의 의견을 반영한다.					
4			공단은 설비/시설 운영에 필요한 물품 구매 시 국제 인권·환경기준을 준수하 는 협력사의 제품을 구매한다.					
5			공단은 보안담당 직원에 의한 인권침 해가 발생하지 않도록 유의한다.					
소계								
설비/ 시설관리		6	공단은 모든 설비/시설을 국제인권·환 경·산업안전기준에 따라 관리한다.					
		7	공단은 설비/시설에서 지진, 해일 등 외부위험 이 발생한 경우 긴급 대응 시스템을 갖추고 있다.					
		8	공단은 설비/시설의 안전성평가를 시 행하고 위험요소를 예방하기 위한 대 책을 수립한다.					
		소계						

3. 사업장 내 노동인권	설비/시설관리	9	공단의 설비/시설은 지역 사회에 해를 끼칠 수 있는 위험 발생 시, 정보를 투명하게 공개하고 알림 서비스를 시행한다.					
		10	공단은 지역사회에 영향을 미치는 위험 발생 시 피해자 및 이해관계자(예: 지방자치단체)에게 공개한다.					
		11	공단은 지역사회에 영향을 미치는 위험 발생 시 보상 등 구제방안과 재발 방지 대책을 수립한다.					
		소계						
	이해관계자 참여	12	공단은 사업 활동 과정에서 지역주민 등 이해관계자의 고충을 정기적으로 청취한다.					
		13	공단은 취약계층(장애인, 노인 등)이 사업활동에 대한 의견을 제시할 수 있도록 별도의 참여 보장 방안을 수립한다.					
		14	공단은 취약계층(장애인, 노인 등)이 사업활동에 대한 의견을 제시할 수 있도록 별도의 참여 보장 방안을 수립한다.					
		소계						
	합계							
	산업안전	1	공단은 모든 노동자에게 적절한 보호 장비를 제공한다.					
		2	공단은 사업장 내에서 근무하는 모든 노동자를 대상으로 산업안전보건에 관한 교육을 실시한다.					
		3	공단은 안전, 환경, 보건 관련 지침서 및 절차서 제·개정 시 노동조합의 의견과 요청 사항을 반영한다.					
		4	공단은 직업병 예방 및 산업재해 위험 관리 프로그램을 노동조합과 협의하여 운영한다.					
		5	공단은 산업안전문제에 대해 노동자의 고충을 정기적으로 청취하고 지원 방안을 수립한다.					
		6	공단은 직업병 발생 시 원인을 철저히 조사 하고, 조사 결과를 이해관계자에게 공개한다.					
		7	공단은 직업병 발생 시 직원과 피해자 및 피해자 가족을 위해 경제적, 사회적, 심리적 지원을 수행한다.					
		8	공단은 산업재해 발생 시 모든 노동자의 심리적 안정을 위한 지원 시스템을 갖추고 있다.					
		9	공단은 연소노동자의 경우 산업재해로부터 자유로운 환경에서 일할 수 있도록 특별 안전교육 실시 등 주의 의무를 다한다.					

		소계						
폭력예방	10	공단은 모든 물리적 폭력, 특히 언어와 성 폭력으로부터 자유로운 환경을 조성한다.						
	11	공단은 사업장 내 폭력사건 발생 시, 피해자와 혐의를 받고 있는 가해자를 격리하는 등 피해자를 보호하는 방안을 수립한다.						
	12	공단은 피해자가 적절히 구제받을 수 있도록 공사 진정절차 활용 등 구제 제도를 소개하고 지원한다.						
	13	공단은 사업장 내 모든 노동자를 대상으로 폭력예방 및 인권교육을 실시한다.						
	소계							
차별금지	14	공단은 작업장내 모든 노동자에게 작업복, 작업 도구 등에 있어 차별하지 않는다.						
	15	공단은 비정규직임을 이유로 경조사비, 간식 제공 등 복리후생에 있어 차별하지 않는다.						
	소계							
휴식 및 여가	16	공단은 모든 노동자가 양질의 휴식을 취할 수 있도록 보장한다.						
	17	공단은 문화 소외지역에서 근무하는 노동자의 여가생활을 보장할 수 있도록 노동조합의 의견을 청취하여 문화 프로그램 운영 등 지원방안을 수립한다.						
	소계							
야간 교대근무	18	공단은 야간 교대 근무자의 고충을 정기적으로 청취하고 지원방안을 수립한다.						
	19	공단은 야간 교대 근무에서 특정 노동자가 차별받지 않도록 한다.						
	소계							
건강/보건	20	공단은 위험시설에 근무하는 노동자의 건강을 종합적으로 관리하는 체계를 수립한다.						
	21	공단은 노동자의 건강에 해를 끼치는 위험물질에 대한 정보를 투명하게 공개한다.						
	22	공단은 노동자가 위험물질을 안전하고 체계적으로 관리할 수 있도록 직무 훈련을 정기적으로 실시한다.						
	23	공단은 연소노동자의 건강을 각별히 유의하며, 심리 상담 등 지원 프로그램을 운영한다.						
	소계							
합계								

별첨3. 강남구도시관리공단 인권경영 이행지침

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 구제 조치를 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, 집합교

육 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 서면 심의에 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 신고 받은 사건에 대하여 접수하고 처리 하여야 한다. 다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당 하는 경우 그러 하지 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 원인이 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 침해 행위와 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 시

설을 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 신분공개에 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 협조하여야 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.

별첨4. 인권경영 선언문

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 준수 하여야 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.