

강남구도시관리공단

인권경영 매뉴얼



1단계

인권경영 체계 구축

1단계 인권경영 체계 구축

인권경영 체계 구축은 인권경영의 첫 단계로 기관(기업)의 인권경영 비전과 의지를 대내·외적으로 공표하고, 이를 시행하기 위한 시스템 구축의 시작을 의미합니다.

인권경영 체계는 크게 인권경영 추진 시스템 구축, 인권경영 선언 및 공표, 기관(기업) 내 각 부서에 확산, 기관(기업)의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산으로 구분할 수 있습니다.

인권경영 체계가 완성되기 위해서는 구제절차의 마련이 반드시 필요하나, 피해자 구제의 중요성을 감안하여 별도의 단계(4단계)로 구성됩니다.



강남구도시관리공단은 이렇게 했습니다!

1단계

인권경영 체계 구축

인권경영 체계 구축



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

인권경영선언문 공표

강남구도시관리공단 인권경영 선언문

우리는 국민에게 신뢰 받는 정부 공무원으로서 국민생활의 편익과 복지증진 위하여 그 사명을 다한다.

이를 위해 우리는 민간의 운영과 거의 동등한 수준을 갖춘 임직원이 충수 되어야 할 병목과 및 지적재산 지중으로서 다음과 같이 인권경영을 선언한다.

하나, 우리는 12차 세계인권선언 등 인권을 위한 국제기준 및 규정을 존중하고 실천한다.

하나, 우리는 인권침해에 대해 사내에 제언하고, 직권적인 구제를 위해 노력한다.

하나, 우리는 성차, 연령, 인종, 종교, 정치적 견해와 출신지역 등 성별과 직종과 무관하게 채용과 승진에 공평하고 어떠한 불우에도 차별노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 자유로운 노동조합 활동을 보장하고, 노사 간 신뢰기반의 협동관계를 지향한다.

하나, 우리는 안전하고 쾌적한 근무환경을 조성하고, 포괄적인 교육훈련을 제공한다.

하나, 우리는 공사의 정상적인 업무를 증진하고 환경보호와 소양양육을 위해 노력한다.

하나, 우리는 불평등, 지역구분 및 유관기관 중 소수 이해관계자의 인권을 존중한다.

하나, 우리는 사업 활동에 있어 고객의 인권을 존중하고 범국민 사익을 증진하도록 노력한다.

하나, 우리는 사업 활동에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.

우리는 선언문을 비롯한 모든 이해관계자의 인권을 보호하기 위해 노력하며, 인권경영의 정착과 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐한다.

인권경영선언문 전파



수신자 전국시설관리공사공단(91)
(경유)

강 남 구 도 시 관 리 공 단

제 목 강남구도시관리공단 인권경영 선언문 공유 및 전파

1. 귀 기관의 무궁한 발전을 기원합니다.
2. 지방공기업 인권경영 정착과 확산을 위하여 우리 공단의 인권경영 선언문이 공유 및 전파하오니 업무에 참고하시기 바랍니다.

2단계

인권영향평가

2단계 인권영향평가

인권영향평가는 인권리스크를 평가하기 위해 기관(기업)이 사업 관계의 결과로 또는 기업의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적인 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차를 말합니다. 인권영향평가는 유엔 「기업과 인권 이행지침」에서 제시하는 인권 실천·점검의무(Due Diligence)의 핵심 도구로, 평가과정을 통해 기관(기업) 경영활동이 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 규명, 측정하고 부정적 영향이 예상될 경우 이를 예방 또는 해결하기 위한 방안을 제시함으로써 기업 활동이 인권 친화적으로 수행될 수 있도록 도와줍니다.

인권영향평가는 “기관(기업)운영 인권영향평가”와 “주요사업 인권영향평가”로 구분합니다. 기관(기업)운영 인권영향평가는 기업 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로, 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 현지주민 등 포괄적인 분야를 대상으로 평가를 실시하며, 주요사업 인권영향평가는 기관(기업)이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로, 해당 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위한 평가를 말합니다.

STEP 1 기관운영/주요사업 인권영향평가 실시 계획 수립

STEP 2 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육

STEP 3 인권경영위원회 평가 자료 제출

STEP 4 인권경영위원회 평가 및 결과 보고서 작성

STEP 5 최고경영진 보고 및 공개

2단계

인권영향평가

강남구도시관리공단은 이렇게 했습니다!

기관운영/주요사업 인권영향평가 실시 계획 수립

"공공과 혁신으로 구민행복 실현하는 미래있는 일류 공기업"				
등록번호	담당	담당	담당	비시정
등록일자				
결재일자				
등록구분	항목지			

2020년 인권영향평가(기관운영 및 주요사업) 실시 계획

주요 내용

- 1. 관련근거**
 - 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 마스터플랜 인준(국회(제20대)공약위원회, 2018.08.31)
 - 「인권경영을 위한 공공 조직, 기업 행동강령(제14호)」(국, 2018.11.09)
 - 2020년 인권경영 중점 계획(공시, 1920호, 2020.06.19)
- 2. 추진방향**
 - 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 마스터플랜」의 주요 평가 실시
 - 기관운영, 주요사업에 적용(서비스, 내부통제 전문기, 시정, 고해)
- 3. 평가대상** : 기관운영 및 주요사업
- 4. 평가방법** : 국민원칙위원회 중앙 체크리스트를 통한 지표별 5단계 평가
- 5. 평가절차**
 - 기관운영(이재 용이) : 인권경영 계획의 주요고충사항의 비거별, 질서 및 단체교섭의 자유로운, 강제노동의 금지, 자유노동의 금지, 산업안전보건에 관련된 공공영역, 행정안전에 관한 주요 법령을 포함, 소외계층의 보호
 - 주요사업(이재 용이) : 국가인권위원회의, 사업장 시설 및 설비유형, 사업장 내 노동환경
- 6. 평가사항** : 인권영향평가 실시 후 불대응이제 순차 및 전과 실시

2020.12.07
강 남 구 도 시 관 리 공 단
(감사실)

체크리스트 법률 자문을 통한 전문성 도입

"구민과 소통하는 행복한 변화, 중격 있는 일류 공기업"

강 남 구 도 시 관 리 공 단

수신자 내부결재 (경유)

제 목 인권영향평가 관련 법률자문 실시계획

1. 감사실-5037(2019.11.25.)호와 관련입니다.
2. 공단 인권영향평가와 관련하여 아래와 같이 법률자문을 실시하고자 합니다.
 - 가. 건 명 : 인권영향평가 관련 법률자문
 - 나. 질의내용 : 인권영향평가(기관운영, 주요사업) 체크리스트 검토 (공단 인권경영 이행지침 및 공공기관 인권경영 매뉴얼과의 불부합 여부)

다. 질의방법 : 서면질의(이메일)
라. 대 상 : 공단 전문변호사 1명

인권경영위원회를 통한 인권영향평가 결과논의

강 남 구 도 시 관 리 공 단

수신자 내부결재 (경유)

제 목 2019년 강남구도시관리공단 인권영향평가 보고

1. 감사실-501(2020. 2. 13.)호 및 감사실-590(2020. 2. 24.)호와 관련입니다.
2. 강남구도시관리공단 인권경영 이행지침 제 32조(인권영향평가 실시)에 의거하여 인권경영위원회 심의결과를 다음과 같이 보고합니다.

심의번호	의 제	심의결과
제20-1호	2019년 인권영향평가 결과보고 심의	원인의결

인권영향평가 결과 보고 및 홍보

강남구도시관리공단

www.gncity.or.kr

연락처 | 고객센터 | 세우식 | 운영사업 | 공단소개 | 사업마케팅

세우식 | 공지사항

공지사항

2019년 인권영향평가 결과 공개하여 보고

등록일 : 2020.03.05 09:30:34 | 조회수 : 367

첨부파일 : 2019년 인권영향평가 결과보고.pptx

강남구도시관리공단 인권경영 이행지침 제 32조(인권영향평가 실시)에 의거하여 2019년 인권영향평가 결과를 홍보와 같이 게시합니다.

2020. 3. 5.
강남구도시관리공단 감사실

3단계

인권경영(사업) 실행, 공개

3단계 인권경영(사업) 실행, 공개

인권영향평가를 통해 파악한 인권현황과 인권침해 방지 및 완화조치를 기관(기업) 경영 및 사업에 반영하는 것은 기관(기업)의 인권보호의무와 인권존중 책임을 위한 중요한 활동으로서 경영진의 지원과 체계적인 실행 및 인권경영 추진 전 과정 공개가 필요합니다.

인권경영 실행 등 전 과정을 대내·외에 알리는 것은 투명성제고, 이해관계자와 소통 및 지속적인 개선을 할 것을 천명하는 것이어서 홍보의 효과와 함께 책임성을 높이는 의미를 갖습니다.

STEP 1

인권경영(사업) 실행



STEP 2

인권경영 전 과정 공개

3단계 인권경영(사업) 실행, 공개

강남구도시관리공단은 이렇게 했습니다!

인권경영 중장기 계획 수립 및 운영 인권경영 연간 종합계획 수립 및 운영

강남구도시관리공단 인권경영 중장기 계획

내·외부 인권환경 변화에 따라 공단 현실에 맞는 인권경영 중장기 계획을 수립·보완함으로써 인권경영 체계를 구축하여 인권우수기관으로 발돋움하고자 함

I 개 요

1) 개념 및 중요성

□ 인권경영의 개념

- 국가의 보호 의무와 기업의 존중 책임, 국가와 기업의 구분에 대한 접근을 효과적으로 이행하는 경영

□ 인권경영의 중요성

- 인권존중 및 경영성과 향상을 통해 기관의 지속적 성장 및 가치향출
- 인권경영과 사회적 책임을 다함으로써 기관의 경영성과 및 경쟁력 강화
- 임직원간 신뢰와 화합을 통해 바람직한 도시문화 형성

2) 수립 배경 및 방향

□ 인권경영 중장기 경영계획 수립원칙

- 인권경영 기본전략 수립 후 전략에 의해 달성하고자 하는 목표를 제시
- 내·외부 경영환경 변화를 통한 현실적 실행방안 확보
- 인권경영 중장기 경영계획은 5년 단위 수립, 수장·보완은 매년 실시
- 인권경영 중장기 경영계획과 연간 사업계획 연계를 통한 실행력 제고

2020년 인권경영 종합 계획

전 세계적으로 기업의 인권보호 및 존중에 대한 요구 증대와 공기업의 인권경영 문화 조성을 위하여 우리 공단 인권경영 확산을 위한 종합 계획을 아래와 같이 추진하고자 함

1 관련근거

- 서울특별시 강남구도시관리공단 인권경영 이행지침
- 「인권경영 매뉴얼 적용 권고」 이행 계획 (안전감사실-3717 / 2018.11.08)
- 2019년 인권영향평가 결과보고(감사실-501 / 2020.02.13.)
- 2019년 인권경영 종합보고서 작성 및 홍보 실시(감사실-1064 / 2020.04.08)

2 배경 및 필요성

- 공단 내 인권 보호 및 존중에 대한 요구 증가
- 공단의 성장 및 인권경영 확산을 통한 지속가능경영력 확보
- 공공기관 인권경영 실행을 통한 민간으로의 사회적 확산 및 파급효과 기대

3 추진방향

- 인권경영 시스템 구축 및 운영
- 인권교육 실시를 통한 공단 내 인권경영 확산
- 인권영향평가 실시를 통한 진단 및 개선조치 실행

인권경영 세부추진 사업 결과보고서 작성 및 전파

2019년 인권경영 종합보고서



강남구도시관리공단

4단계

구제절차의 제공

4단계 구제절차의 제공

구제절차는 법적으로 보장된 권리를 침해당하고 이와 관련하여 분쟁이 발생한 경우 피해자의 진정을 접수, 조사하여 분쟁을 해결하고 피해자의 권리를 원상회복시키는 절차를 말합니다.

구제 방식은 크게 사법제도를 이용한 방식과 비사법적 구제, 그리고 기관(기업) 내부 절차와 외부 절차로 구분할 수 있습니다. 비사법적 구제제도는 기관(기업) 내부의 구제 절차, 국가인권위원회, 노동위원회, 경제협력개발기구 국내연락사무소 등 권리구제기구를 말합니다. 구제조치는 조사대상 인권침해나 차별행위의 중지, 원상회복, 손해배상 그 밖의 필요한 구제조치, 동일 또는 유사한 인권침해행위 재발을 방지하기 위하여 필요한 조치 등 다양한 형태가 있습니다.

STEP 1

구제절차 연구와 준비



STEP 2

구제절차 수립



STEP 3

구제절차 시행



STEP 4

구제절차 시행에 대한 평가와 개선

4단계

구제절차의 제공

강남구도시관리공단은 이렇게 했습니다!

인권침해 구제 관련 지침 마련

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 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 접수될 취소한 사건을 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우

다양한 채널을 통한 인권침해 신고센터 운영

The screenshots show the user interface of three different reporting channels. Each interface includes a navigation menu on the left with options like '고객서비스' (Customer Service), '고충처리센터' (Complaint Center), '성희롱 신고센터' (Sexual Harassment Reporting Center), and '갈길 신고센터' (Whistleblowing Reporting Center). The main content area displays reporting procedures, including '운영안내' (Operation Guide), '신고방법' (Reporting Method), and '신고대상 범위' (Reporting Scope).