

안동시시설관리공단 이사장이 승인한 안동시시설관리공단 인권경영 시행내규를 다음과 같이 공포한다.

## 안동시시설관리공단이사장

2021. 9. 28.

안동시시설관리공단 내규 제72호

### 안동시시설관리공단 인권경영 시행내규

안동시시설관리공단 인권경영 시행내규 일부를 다음과 같이 제정한다.

### 안동시시설관리공단 인권경영시행내규

#### 제1장 총 칙

**제1조(목적)** 이 내규는 안동시시설관리공단(이하 “공단”이라 한다) 임직원을 비롯한 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

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

1. “인권”이란 대한민국 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “임직원”이란 안동시시설관리공단에 근무하는 모든 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
3. “이해관계자”란 공단의 경영활동에 영향을 받는 자로서 협력업체, 지역주민, 고객 등 공단과 직·간접적으로 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인을 말한다.
4. “인권경영”이란 경영활동을 함에 있어 인간의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 것을 말한다.

5. “협력업체”란 지역 내 공공기관, 거래회사, 입주업체 등을 의미한다.

**제3조(적용범위)** 공단의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 조례 등에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 내규에서 정하는 바에 따른다.

## 제2장 인권경영 일반원칙

**제4조(고용상의 비차별)** ①공단은 근로자를 고용함에 있어서 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별해서는 아니 된다.

②공단은 비정규직 근로자를 부당하게 차별해서는 아니 된다.

**제5조(직장 내 인권보호)** ①회사는 임직원이 상하관계를 불문하고 상호간에 언어·신체적 폭력행위, 직장 내 괴롭힘 등(이하 “인권침해 행위”라 한다)이 발생하지 않도록 예방 조치를 취해야 한다.

②회사는 임직원 간에 인권침해 행위가 발생할 경우 피해자가 구제받을 수 있는 수단을 제공해야 한다.

③회사는 특정 임직원을 특별한 사유 없이 다른 임직원과 차별적으로 대우해서는 아니 된다.

**제6조(결사 및 단체교섭의 자유 보장)** ①공단은 근로자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며 노동조합 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주어서는 아니 된다.

②공단은 근로자가 근로자 대표를 통해 노동조건에 대한 합의를 도출할 수 있는 단체교섭 권리를 보장해야 한다. 공단은 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부해서는 아니 되며 단체교섭의 결과를 존중하고 이를 성실하게 이행해야 한다.

**제7조(강제노동 및 아동노동의 금지)** ①공단은 형태와 종류를 불문하고 근로자의 의사에 반하는 강제노동을 강요하거나 그로 인한 영업적 이득을 얻어서는 아니 된다.

②공단은 연소자를 고용해서는 아니 된다. 단, 법률이 허용하는 경우에는 그에 따른다.

**제8조(산업안전보장)** ①공단은 근로자에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공해야 하며, 근로자가 위험한 작업환경에서 근무하는 경우에는 별도의 안전

장구와 안전교육을 제공해야 한다.

②공단은 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 적절한 보상 등의 조치를 신속히 제공해야 한다.

③공단은 사업을 진행함에 있어서 이해관계자의 안전을 보장하는 제도 및 환경을 조성해야 한다.

**제9조(책임있는 공급망 관리)** ①공단은 모든 협력회사가 인권경영을 실천하도록 적절한 조치를 취하여야 한다.

②공단은 협력회사에 의한 중대한 인권침해가 시정되지 않으면 그들과의 거래를 중지해야 한다.

③공단은 모든 협력회사에 평등한 기회를 보장해야 하며, 공정하고 투명한 거래를 해야 한다.

④공단은 사업 진행 중 공단 및 협력회사에 의한 인권침해 행위가 발생하지 않도록 노력해야 한다.

**제10조(현지주민의 인권 보호)** ①공단은 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 생명권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산권을 존중·보호해야 하며 인권이 침해되지 않도록 유의해야 한다.

②공단은 공공의 필요성에 의한 재산권의 수용·사용 또는 제한시 그에 대한 보상은 법률로써 하되, 당사자의 의견을 충분히 청취하여 정당한 보상을 해야 한다.

**제11조(환경권 보장)** ①공단은 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민들이 유해한 물질과 소음 등으로 각종 고충을 겪지 않도록 환경문제에 대해 예방적 접근의 원칙을 견지해야 하며, 영향 받는 개인 혹은 집단이 구제 받을 수 있는 수단을 제공해야 한다.

②공단은 환경경영체제를 수립 및 유지하여야 하며, 환경과 관련한 정보를 대내외에 공개해야 한다.

**제12조(정보인권 보호)** 공단은 경영활동 중 수집·저장하고 있는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 하여야 한다.

**제13조(구제조치 노력)** 공단은 사업추진 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공하며 사전 예방을 위해서 적극 노력해야 한다.

### 제3장 인권경영 체계

**제14조(인권경영헌장)** 공단은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영헌장을 선포하고 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

**제15조(기본계획의 수립)** 공단은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 매년 인권경영 기본계획을 수립해야하며 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 인권경영의 목표 및 추진방향
2. 인권경영 추진과제 및 실행전략
3. 인권영향평가 시행계획
4. 그 밖의 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

**제16조(인권경영 담당부서)** ①공단은 인권경영의 원활한 이행을 위해 인권경영 담당부서(이하“담당부서”라 한다)를 운영한다.

②담당부서의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 인권경영 기본계획 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

③담당부서는 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 협력회사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

**제17조(인권경영책임관)** ①이사장은 인권경영의 원활한 운영을 위하여 공단에 인권업무담당 부서의 장을 인권경영책임관으로 지정하여야 한다. 다만 윤리행동강령책임관이 인권경영책임관을 겸할 수 있다.

②인권경영책임관은 아래 각 호의 역할을 수행한다.

1. 인권경영계획 수립 및 이행 총괄
2. 인권침해사건 상담 및 신고 접수

### 3. 그밖의 인권경영과 관련한 업무 총괄

③인권경영책임관은 공단의 정책제도의 인권준수 여부를 모니터링하며 인권침해 사항 발견 시 해당 부서에 개선을 요청할 수 있다.

**제18조(인권교육)** ①공단은 근로자를 대상으로 연 1회 이상의 인권교육을 실시하여야 한다.

②공단은 인권존중 문화 확산을 위하여 필요한 경우 협력회사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시하도록 할 수 있다.

③제1항 및 제2항에 따른 인권교육 실시는 공단의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 온라인교육 및 집합교육 등 적절한 방법으로 실시 할 수 있다.

**제19조(이해관계자 인권존중 책무 이행)** ①공단은 협력회사가 인권경영을 실천할 수 있도록 요구하고 필요한 경우 지원할 수 있다.

②공단은 사업 활동 중 협력회사에 의한 인권침해 발생을 인지한 경우 해당 행위의 중단을 요청할 수 있으며 필요한 경우 외부 관련 기관에 신고할 수 있다.

③공단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력회사의 인권경영이행 여부를 점검할 수 있다.

**제20조(인권경영 보고서 발간)** 공단은 인권경영 이행에 대한 연례 보고서를 발간할 수 있다.

## 제4장 인권경영위원회

**제21조(설치 및 기능)** ①공단은 인권경영의 효율적 추진을 위한 자문기구로서 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

②위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 업무를 심의·의결한다.

1. 인권경영 추진에 관한 제도, 정책, 개선 등에 필요한 사항에 권고 또는 의견 표명
2. 인권영향평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고
3. 인권침해행위에 대한 조사와 구제 심의
4. 그 밖에 이사장 또는 위원장이 인권의 보장과 향상을 위하여 필요하다고 인정한 사항

**제22조(구성)** ①위원회는 위원장 1인, 당연직 위원 1인을 포함하여 5인 이상

7인이내로 구성하며 외부위원을 포함하여 구성할 수 있다.

②위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 이사장이 선임한다.

1. 노동조합이 추천하는 임직원
2. 교수, 변호사 등 인권증진 관련 분야에서 학식과 경험이 풍부한 사람
3. 기타 공단 인권 관련 이해관계자

③위원회의 위원장은 문화관광본부장이 수행하고, 당연직 위원은 환경복지본부장으로 한다.

④외부위원은 인권경영 관련 분야에 전문성이 있는 자를 선임 할 수 있다.

⑤당연직 위원의 임기는 그 직위의 재임기간으로 하며 외부위원의 임기는 2년으로 하며 1회 연임할 수 있다.

⑥위원회는 회의의 원활한 진행을 위하여 간사 1인을 두며, 간사는 인권경영 담당부서의 장으로 한다.

**제23조(소집 및 회의)** ①위원회의 회의는 정기회의와 임시 회의로 구분한다.

②위원장은 매년 1회 정기회의를 소집하며, 이사장이나 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집할 수 있다.

③위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 수 있다. 이 경우 정해진 기한까지 재적위원이 서면의결서를 제출하면 이를 출석으로 본다.

**제24조(참석수당)** 위원회에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 참석수당을 지급할 수 있다.

**제25조(의견청취)** 위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게하여 의견을 청취할 수 있다.

**제26조(비밀누설 금지)** 위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다

**제27조(위원의 해임·해촉)** 위원장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 해임 또는 해촉할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때

2. 직무상 알게 된 비밀 등을 누설한 때
3. 질병이나 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해에 연루된 경우
5. 외부위원이 선임당시 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때
7. 위원이 사임의 의사표시를 하였을 때

## 제5장 인권의 구제

**제28조(인권침해행위의 신고 및 접수)** ①인권침해 또는 차별행위를 당한 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 인권경영 담당 부서에 신고 할 수 있다.

②인권경영 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 아니하다.

1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
2. 피해자가 아닌 제3자가 신고하였으나 피해자가 조사를 원하지 않음이 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. 다만, 수사기관이 인지하여 수사 중인 「형법」 제123조부터 제125조까지의 죄에 해당하는 사건과 같은 사안에 대하여 위원회에 진정이 접수된 경우에는 그러하지 아니하다.
5. 신고의 내용이 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
6. 신고인이 진정을 취하한 경우
7. 위원회가 접수를 취소한 사건과 동일한 사실에 대하여 다시 신고한 경우
8. 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

**제29조(인권침해행위의 처리)** ①인권경영 담당 부서의 장은 인권침해행위로 신고, 접수된 사건에 대하여 즉시 조사를 하고 인권침해 여부를 확인하여, 인권 침해행위가 있다고 판단한 경우, 근거 자료를 첨부하여 위원장 및 이사장에게 보고 하고 위원장의 승인을 얻어 즉시 보강조사 또는 위원회 상정을 결정하여야 한다.

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

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

**제30조(조사의 방법)** ①위원회는 다음 각 호에서 정한 방법으로 접수된 사건에 관하여 조사할 수 있다.

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

②위원회는 조사를 위하여 필요할 경우 일정한 장소 또는 시설을 방문하여 장소, 시설, 자료 등에 대하여 현장조사 또는 감정을 할 수 있다. 이 경우 위원회는 당사자 나 관계인의 출석을 요구하여 진술을 들을 수 있다.

③제1항제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.

④제1항과 제2항에 따른 피신고인에 대한 출석 요구는 인권침해행위나 차별행위를 한 행위당사자의 진술서만으로는 사안을 판단하기 어렵거나, 인권침해행위나 차별 행위가 있었다고 볼 만한 상당한 이유가 있는 경우에만 할 수 있다.

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

⑥제2항에 따라 조사를 하는 위원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 그 장소

또는 시설을 관리하는 자에게 내보여야 한다.

**제31조(신고인의 신분보장)** ①위원회 위원은 제26조제1항에 따른 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 신고자 상대방을 음해하기 위한 목적이거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니하다.

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

③신고자의 신분이 무단으로 공개된 때에는 공단은 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 해야 한다.

④제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보고조치 및 불이익 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원장과 인권경영책임관은 적극 협조하여야 한다.

**제32조(인권침해여부에 대한 상담)** ①임직원은 직무를 수행하면서 인권침해 위반 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영 담당부서장과 상담한 후 처리할 수 있다.

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

**제33조(시정과 조치)** ①공단은 인권침해 사실 및 지침 위반 사항에 대하여 시정·개선토록 해야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해행위를 한 임직원에 대하여는 인사 조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

## 제6장 인권영향평가

**제34조(인권영향평가)** ①공단은 특정 정책이나 사업을 대상으로 인권영향 평가를 실시할 수 있다.

②인권영향평가는 인권경영담당부서에서 주관하며 평가를 위하여 관련 자료를 각 부서 및 소속기구에 요구할 수 있다.

③인권경영위원회는 인권영향평가의 결과를 바탕으로 이사장에게 필요한 조치를 권고할 수 있다.

④인권영향평가에 대한 세부 절차와 방법은 사안에 따라 이사장이 별도 계획을 수립하여 실시할 수 있다.

**제35조(인권영향 이행사항 점검 및 공시)** 인권경영담당 부서장은 공단의

인권경영 이행현황을 정기적으로 확인하기 위해 인권경영 체크리스트 자체 점검을 실시하고 그 결과를 홈페이지에 공시하여야 한다.

부 칙(2021. 9. 28.)

이 내규는 공포한 날부터 시행한다.

### ◇ 제정이유 ◇

- 국가인권위원회, 「공공기관 인권경영 실천 확산을 위한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트」 적용 권고
- 인권경영 기조 강화에 따른 인권경영 체계 확립

### ◇ 주요골자◇

#### □ 제정내용

- 인권경영의 일반원칙, 체계, 인권위원회구성, 구제절차, 인권영향평가, 이행사항 점검 및 공시 등 인권경영 운영에 관한 전반적 사항