



인권경영에 관한 내규

[시행 2024. 6. 27.] [대구공공시설관리공단규정 제60호, 2024. 6. 27., 제정]

총무팀, 053-603-1141

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 내규는 대구공공시설관리공단(이하 “공단”이라 한다)의 임직원을 포함한 이해관계자의 인권보호 및 인권침해구제 등에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 내규에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “인권”이란 대한민국 헌법 및 국제인권기준 등에서 정하는 인간으로서의 존엄과 가치, 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”이란 공단에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 공단은 인권정책선언을 하고 인권실천 및 점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임·직원”이란 공단에 소속된 모든 임원 및 직원(비정규직을 포함한다)을 말한다.
4. “이해관계자”란 공단의 경영활동과 관련된 자로서 정부, 언론사, 협력사, 지역주민, 고객 등 공단과 직·간접적인 이해관계를 맺고 있는 모든 법인과 개인을 말한다.

제3조(다른 사규 등과의 관계) 인권보장 및 증진 등에 관하여 관계 법령, 조례 및 다른 사규에서 특별히 정한 것을 제외하고는 이 내규에서 정하는 바에 따른다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조(고용상의 차별금지) 공단은 직원을 고용함에 있어서 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등 「국가인권위원회법」 제2조제3호에서 정한 사유를 이유로 차별해서는 안 된다.

제5조(결사 및 단체교섭의 자유 보장) ① 공단은 직원들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과해서는 안 된다.
② 공단은 직원들이 노동조건에 대한 합의를 도출하기 위해서 근로자 대표를 통해 단체교섭할 권리를 보장해야 하고, 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부해서는 안되며 단체교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행해야 한다.

제6조(강제 및 아동노동 금지) ① 공단은 직원을 고용함에 있어서 어떠한 형태의 강제노동에도 이용해서는 안되며, 설사 직접 강제노동을 이용하지 않더라도 강제노동으로부터 어떠한 영업적 이득도 얻지 말아야 한다.
② 공단이 합법적으로 연소자에게 노동을 시킬 경우 이들에게 교육기회의 보장과 안전에 대한 별도의 배려를 하여야 한다. 다만, 어떠한 경우에도 15세 미만의 아동을 고용하여 노동하도록 해서는 안된다.

제7조(산업안전보장) ① 공단은 직원들에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공해야 하며, 직원들이 위험한 작업환경에서 근무하는 경우에는 별도의 안전장구와 안전교육을 제공해야 한다.

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

제8조(책임 있는 협력사 관리) ① 공단은 모든 협력사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.

② 공단은 사업 활동이 일어나는 지역에서 협력사를 포함하여 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다.

③ 공단은 다양한 이해관계자에게 인권경영 정책을 알리고 이의 이행을 위해 지원하고 협력한다.

④ 공단은 협력사에 근무하는 근로자의 인권이 침해되지 않도록 [별지 제1호서식]에 따른 인권경영 이행서약을 접수하여야 하며, 인권보호 준수여부 점검을 위해 서면이나 현장방문 등의 방법을 시행할 수 있다.

제9조(현지주민의 인권 보호) 공단은 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의해야 한다.

제10조(환경권 보장) ① 공단은 환경경영체제를 수립 및 유지하여야 하며, 환경과 관련한 정보를 대내·외에 공개해야 한다.

② 공단은 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지해야 하며, 심각한 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립해야 한다.

제11조(여성권리 및 모성보호) 공단은 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제도와 관행을 개선하고, 여성 직원들의 모성보호와 일·가정 양립을 지켜야 한다.

제12조(이해관계자 등 인권보호) ① 공단은 사업을 진행함에 있어서 이해관계자 및 협력회사의 안전에 위해가 되지 않도록 제도와 환경을 조성하여야 한다.

② 공단은 이해관계자 및 협력회사의 프라이버시를 최대한 존중해야 하며, 공단이 수집·저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

제13조(이해관계자와의 소통) 공단은 다양한 이해관계자에게 공단의 인권경영정책을 알리고 상호협력을 통한 이행을 위해 적극적으로 소통한다.

제14조(임·직원의 인권 보호) 공단은 우호적 노동환경 조성을 위하여 모든 임·직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 인권 보호 의무를 지닌다.

제15조(구제 조치) 공단은 사업 과정에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공한다.

제3장 인권경영 체계

제16조(인권경영헌장) 공단은 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영헌장을 선포하며, 임·직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼아 실천한다.

제17조(인권경영계획 수립) 공단은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 정기적인 계획을 수립하고, 계획에는 다음 각 호의 사항을 포함한다.

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

제18조(인권경영 주관부서) ① 공단은 인권경영을 효율적으로 총괄 및 집행하기 위해 인권경영을 담당하는 주관부서(이하 “주관부서”라 한다)를 두고, 주관부서의 장에게 인권경영 관련 업무를 총괄하도록 한다.

② 주관부서의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 인권경영계획 수립 및 시행에 관한 사항
2. 인권경영위원회 운영 및 지원
3. 인권교육의 시행에 관한 사항
4. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
5. 그 밖에 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

제19조(인권교육) ① 주관부서는 임·직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권교육을 실시하여야 하며, 교육시기와 방법은 선택할 수 있다.

② 주관부서는 인권존중문화 확산을 위하여 필요한 경우 협력사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

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

제20조(인권보호 등을 위한 정책적 지원) ① 공단은 공단과 체결하는 각종 계약 등에 있어서 인권의 보호와 증진 및 사회적 약자의 보호를 위하여 노력하는 계약 상대방을 정책적으로 지원하거나 배려할 수 있으며, 계약 상대방의 영역 내에서 계약기간 중에 인권침해 사실 등이 발견되는 경우 불이익을 부과할 수 있음을 계약 조건에 포함시킬 수 있다.

② 제1항의 정책적 지원과 배려는 관계 법령에 위배되지 않는 범위 내에서 계약 상대방의 선정 절차에서의 가점 부여 등의 방법으로, 불이익의 부과는 계약해제 등의 방법으로 행할 수 있으며, 그 구체적인 사항은 이사장이 따로 정한다.

제4장 인권경영위원회

제21조(설치 및 기능) ① 공단은 인권경영의 효율적 추진을 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 임·직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인권경영 관련 계획수립에 관한 사항
2. 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항
3. 인권경영 주관부서 업무에 관한 사항
4. 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무에 관한 사항
5. 인권침해 사건의 심의 및 결정에 관한 사항

6. 그 밖에 필요한 사항

제22조(구성) ① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 9인 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원회는 내부위원과 외부위원으로 구성하되 공정하고 객관적인 의사결정을 위하여 전체위원의 1/2 이상을 외부위원으로 구성하여야 하며, 위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 내부위원은 본부장 및 부서장 중에서 이사장이 임명하는 자로 한다.

④ 외부위원은 인권 관련 전문지식과 경험이 풍부한 자로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 이사장이 위촉하는 자로 한다.

1. 대학교수, 변호사, 노무사 등 관련 분야 전문가
2. 이해관계자들을 대표할 수 있는 자
3. 지역주민을 대표할 수 있는 자
4. 여성, 장애인 등 사회적 취약계층을 대표할 수 있는 자

⑤ 내부위원의 임기는 그 직위의 재임기간으로 하며, 외부위원의 임기는 2년으로 하되, 1회 연임할 수 있다.

제23조(소집 및 회의) ① 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.

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

③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 그 내용은 [별지 제2호서식]에 따른 인권경영위원회 심의의결서에 기록한다.

④ 위원회는 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 수 있다. 이 경우 정해진 기한까지 재적위원이 [별지 제3호서식]에 따른 인권경영위원회 서면결의서를 제출하면 이를 출석으로 본다.

제24조(수당 등) 공단 임직원이 아닌 위원에 대하여는 예산의 범위 내에서 수당 등을 지급할 수 있다.

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

제26조(비밀누설 금지) 위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 위원회의 심의와 관련하여 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제27조(위원의 위촉 해제) 위원장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당위원을 위촉 해제할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 경우
2. 직무상 알게 된 비밀 등을 누설한 경우
3. 질병이나 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우
4. 인권침해에 연루된 경우
5. 외부위원이 선임 당시 직위에서 변동사항이 발생하였을 경우
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 경우

제28조(준용) 그 밖에 위원회의 구성 및 운영 등에 필요한 사항은 위원회관리내규를 준용한다.

제5장 인권의 구제

제29조(인권을 저해하는 지시 등의 금지) ① 임·직원은 동료나 하급자의 인권을 저해하는 행위나 지시를 하여서는 아니 된다.

② 임·직원은 이해관계자의 인권을 저해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제30조(인권경영책임관의 지정 및 상담) ① 위원장은 주관부서의 장을 “인권경영책임관”으로 지정하며, 인권경영책임관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 직원의 인권교육 및 상담에 관한 사항
2. 인권경영 이행계획의 준수여부 점검 및 평가에 관한 사항
3. 인권 위반행위의 접수·조사·처리 및 신고자 보호에 관한 사항
4. 그 밖에 인권경영의 이행을 위하여 필요한 사항

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

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

제31조(인권침해의 신고 및 접수) ① 자신의 인권을 침해당했거나 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 된 경우에는 누구든지 [별지 제4호서식]에 따른 진정신고서를 작성하여 위원장 또는 인권경영책임관에게 신고할 수 있다.

② 제1항의 경우 [별지 제5호서식]에 따른 개인(민감)정보 수집·이용 제공동의서를 작성·제출하여야 한다.

③ 공단은 방문접수 외에도 전화 및 팩스, 이메일, 공단 홈페이지 등을 통한 온라인 접수를 병행할 수 있도록 하여야 한다.

④ 인권경영책임관은 신고된 내용이 인권침해행위에 명백하게 해당하지 않는 경우에는 인권침해 신고가 아닌 민원으로 접수하거나 관련 지침에 따라 처리할 수 있다.

제32조(인권침해 사건의 처리절차) ① 인권침해 당사자 간 조정 후 합의 시 [별지 제6호서식]에 따른 조정확인서를 작성한다.

② 인권경영책임관은 인권침해로 신고받은 사건에 대하여 [별지 제7호서식]에 따른 신고 접수대장에 등재한 후 위원회에 상정하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 사건을 각하할 수 있다.

1. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사나 심의를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
2. 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.
3. 사건이 신고 될 당시 사건의 원인이 된 사실에 관하여 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우
4. 위원회가 결정한 사건과 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우

③ 위원회는 상정된 사건에 대하여 접수일로부터 30일 이내에 이를 심의하여야 한다. 다만, 부득이한 경우에는 심의기간을 30일 이내에서 연장할 수 있다.

④ 조사대상자에게 자료제출 등 정보와 자료를 요구할 경우 사전에 [별지 제8호서식]에 따른 자료제출요구서를 발송할 수 있다.

- ⑤ 조사대상자의 출석·진술 요구를 위해 [별지 제9호서식]에 따른 출석요구서를 발송할 수 있다.
- ⑥ 조사과정을 방해하지 않는 범위 내에서 조사의 과정을 녹음하거나 녹화할 수 있으며, 이 경우 [별지 제10호서식]에 따른 녹음·녹화 동의서를 받는다.
- ⑦ 신고인이 신고를 취하한 경우 [별지 제11호서식]에 따른 진정취하서를 받아 보관한다.

제33조(보강조사) ① 위원회는 상정된 사건에 대하여 추가적인 자료의 수집이나 조사(이하 “보강조사”라 한다)가 필요하다고 판단되는 경우 3~5명의 위원으로 조사위원회를 구성하여 보강조사를 하게 하거나 인권경영책임관에게 보강조사를 명할 수 있다.

- ② 조사위원회나 인권경영책임관은 보강조사를 위하여 관련부서장 및 업무담당자(이하 “관련부서장 등”이라 한다)에게 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있으며, 관련 부서장 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

제34조(결정) ① 위원회가 상정된 사건을 조사·심의한 결과 사건의 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 기각 결정을 하며, 사건의 신고자 또는 이해관계자에게 그 결과와 이유를 통지하여야 한다.

1. 사건의 내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우
 2. 조사 결과 인권의 침해나 차별행위에 해당하지 아니하는 경우
 3. 이미 피해회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 않다고 인정되는 경우
- ② 위원회가 상정된 사건에 대하여 그 인권침해 여부를 결정한 때에는 [별지 제12호서식]에 따른 의결서를 작성하고, 위원장과 출석한 위원이 서명 또는 날인하여야 한다.
 - ③ 위원회에서 심의·의결된 결정에 대하여 위원장은 즉시 그 내용을 신고인에게 서면으로 통보하여야 하며, 이사장에게 인권침해행위에 대한 시정 및 조치를 권고할 수 있다.
 - ④ 위원회는 상정된 사건의 인권침해 행위가 심각한 경우에는 이사장에게 국가인권위원회 또는 수사기관에 신고하도록 요구할 수 있다.
 - ⑤ 처리결과에 이의가 있을 경우 의결이 있는 날로부터 10일 이내에 [별지 제13호서식]에 따른 이의신청서를 작성 및 제출하여야 한다.

제35조(신고인의 신분보장) ① 이사장, 위원회, 인권경영책임관 및 인권관련 직무수행자는 직무수행 전 [별지 제14호서식]에 따른 비밀유지 서약서를 작성하여야 하며, 인권 관련 신고인, 피해자, 피해내용 등 그 신고내용에 대한 비밀보장 의무를 지며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고내용이 음해를 목적으로 하거나 무고한 것이 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.

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

제36조(무기명 신고의 처리) ① 무기명의 신고는 접수·처리하지 않는 것을 원칙으로 한다.

- ② 제1항에도 불구하고 기명의 신고방법으로는 본인에게 불이익의 개연성이 있거나 신고내용이 사실로서 진정성이 높다고 인권경영책임관이 인정하는 경우에는 예외적으로 접수·처리할 수 있다.

제37조(시정과 징계) ① 이사장은 특별한 사정이 없는 한 제34조 제3항에 따른 위원회의 권고나 요구에 따라 인권침해행위의 시정을 위하여 필요한 조치를 다하여야 한다.

- ② 제1항에 따라 이사장이 징계조치를 하는 경우 그 징계의 종류, 절차, 효력 등은 인사규정에서 정하는 바에 따르며, 인권침해 행위자가 신고자에게 신고행위 등을 이유로 불이익을 가한 경우에는 이를 가중하여 징계할

수 있다.

제6장 인권영향평가

제38조(인권영향평가의 실시) 공단은 인권실천·점검의무의 일환으로 매년마다 인권영향평가를 실시한다.

제39조(평가대상 및 방법 등) ① 공단은 기관 운영, 특정 법규 제정과 개정, 정책이나 사업 등 임·직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.

② 주관부서는 인권영향평가를 주관하며 관련 자료를 각 부서 및 소속 기구에 요청할 수 있다.

③ 공단은 인권영향평가를 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다.

④ 인권경영위원회는 인권영향평가 결과를 심의하고 채택한다.

⑤ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

부 칙 <제60호, 2024.6.27.>

제1조(시행일) 이 내규는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 사규의 폐지) 다음 각 호의 사규 등을 폐지한다.

1. 종전 대구환경공단 인권경영 실행지침
2. 종전 대구환경공단 인권침해 구제지침
3. 종전 대구시설공단 인권경영에 관한 내규

제3조(경과조치) 이 내규 시행 당시 종전의 지침 및 내규에 의하여 행한 행위는 이 내규에 의하여 처리된 것으로 본다.