

세종특별자치시시설관리공단 인권경영 시행내규

제 정 2018. 12. 29. 내규 제29호

개 정 2019. 08. 29. 내규 제40호

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 내규는 세종특별자치시시설관리공단(이하 “공단”이라 한다)의 인권경영과 소속 임직원, 이해관계자 및 세종시 시민(이하 “시민”이라 한다)의 인권보호와 증진에 관한 정책의 수립 및 시행 기타 필요한 사항들을 정함을 그 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 내규에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “인권”이란 다음 각 목의 법규에서 인정하거나 그에 명시적으로 규정되어 있지 않을 지라도 당연히 존중되어야 할 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
 - 가. 헌법 및 법률에서 보장하는 권리
 - 나. 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법 등에서 인정하는 권리
2. “인권경영”이란 공단에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 공단은 인권정책선언을 하고, 실천·점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 공단에 소속된 모든 임원과 직원(정원의 직원을 포함한다)을 말한다.
4. “이해관계자”란 공단의 경영활동에 영향을 받는 자로서 시청, 협력사, 지역 시민, 고객 등 공단과 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인을 말한다.
5. “인권영향평가”란 공단의 경영활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로서 인권경영체제, 고용, 노동권, 산업안전, 지역시민 등 포괄적인 분야를 대상으로 실시하는 평가를 말한다.

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

제2장 인권경영 이행사항

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

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

제6조(고용상의 비차별) 공단은 근로자를 고용함에 있어서 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

제7조(결사 및 단체교섭의 자유 보장) ① 공단은 근로자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며, 노동조합에 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.

② 공단은 근로자 대표를 통해 단체교섭 할 권리를 보장한다.

③ 공단은 근로자 대표에게 노동조합 활동 수행에 필요한 정보와 자원을 제공한다.

제8조(강제노동 및 아동노동의 금지) ① 공단은 근로자를 고용함에 있어서 어떠한 형태의 강제노동도 금지한다.

② 공단은 합법적으로 연소자에게 노동을 시킬 경우 이들에게 교육기회의 보장과 안전에 대한 별도의 배려를 하여야 한다. 단, 어떠한 경우에도 만18세 이하의 아동을 고용하여 노동하도록 하여서는 아니 된다.

제9조(산업안전보장) ① 공단은 노동자에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하며, 안전에 대한 권리를 보장하고 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서 「산업안전보건법」 등 관련법에 따라 조치를 취하여야 한다.

② 공단은 근로자들이 위험한 작업환경에서 근무하는 경우에는 별도의 안전보호구와 안전교육을 제공해야 한다.

③ 공단은 규정된 사업을 운영함에 있어서 모든 이해관계자의 안전을 보장하는 제도와 환경을 조성한다.

제10조(책임있는 공급망 관리) ① 공단은 모든 협력업체에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 하여야 한다.

② 공단은 경영활동이 일어나는 지역에서 협력업체를 포함하여 인권침해가 발

생하지 않도록 유의하여야 한다.

③ 공단은 보안업무를 외주하는 경우에는 외주업체에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 조치하여야 한다.

④ 공단은 다양한 이해관계자에게 공단의 인권경영 정책을 알리고 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.

제11조(지역시민의 인권 보호) ① 공단은 경영활동이 일어나는 지역에서 시민의 생명권, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산권을 존중하고 보호한다.

② 공단은 경영활동이 일어나는 지역에서 시민의 인권이 침해되지 않도록 유의하여야 한다.

제12조(환경권 보장) ① 공단은 환경경영체제를 수립 및 유지하여야 하며, 환경과 관련한 정보를 대내외에 공개하여야 한다.

② 공단은 경영활동이 일어나는 지역에서 환경문제에 대해 예방적 접근의 원칙을 견지해야 하며, 공단은 심각한 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 사전적 조치를 취하여야 한다.

제13조(소비자 인권보호) ① 공단은 「개인정보 보호법」 등 개인정보 관련 법률에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호하여야 한다.

② 공단은 장애인 등 취약계층을 포함한 모든 소비자가 공단 시설물 이용에 필요한 정보를 적절히 제공받고 요청할 수 있도록 정보 접근권을 보장하여야 한다.

제14조(여성권리 및 모성보호) 공단은 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제도를 개선하고, 여성 노동자의 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력하여야 한다.

제15조(아동의 권리) ① 공단은 모든 경영과 사업활동에서 아동권리 존중의 책임을 다한다.

② 공단은 사업장에서 아동의 안전과 권리 실현을 위한 보호 의무를 다한다.

제16조(임·직원의 인권보호) 공단은 협력업체를 포함한 모든 임·직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적 노동환경 조성을 위한 적극적 인권 보호 의무를 이행한다.

제17조(구제조치의 노력) 공단은 경영활동 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공하며, 사전 예방을 위해 적극 노력하여야 한다.

제3장 인권경영체계

제18조(인권경영헌장) ① 공단은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영헌장 (**별표 1**)을 선포하고 임·직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천한다.

② 공단은 제1항의 인권경영헌장을 공단 홈페이지, 언론 및 이해관계자 등에게 공개하여 그 실천의지를 표명한다.

제19조(인권경영 기본계획 수립) 이사장은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 연간 기본계획을 수립하고 이를 추진하여야 한다.

1. 인권경영의 기본방향 및 목표
2. 인권경영의 추진과제 및 실행전략
3. 인권영향평가 시행계획
4. 그 밖의 인권의 보호와 증진을 위하여 필요한 사항

제20조(주관부서의 지정 및 행정적 지원) ① 이사장은 제19조에 따라 수립한 이행계획을 효과적으로 추진하기 위하여 인권경영 주관부서(이하 “주관부서”라 한다)를 지정하고, 주관부서의 장에게 인권경영 관련 업무를 총괄하도록 한다.

② 이사장은 주관부서에 인권경영 업무의 수행에 필요한 행정적 지원을 할 수 있다.

③ 주관부서는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 인권경영계획 수립 및 이행 총괄
2. 인권실태조사와 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무 계획 및 실시
3. 인권침해사건에 대한 접수 및 조사
4. 인권침해사건에 대한 진정심의위원회 개최 및 행정지원
5. 인권경영위원회 운영 및 행정지원
6. 그 밖의 인권경영 관련 업무총괄

제21조(인권교육) ① 이사장은 모든 임·직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권 교육을 연1회 이상 실시하여야 하며, 전 임·직원이 일정 시간의 인권교육을 이수하도록 독려하여야 한다.

② 이사장은 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 필요한 경우에는 협력업체 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시하도록 할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 인권교육은 공단의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 사이버교육, 집합교육 등 적절한 방법으로 실시 할 수 있다.

제22조(인권경영활동의 점검 및 공시) ① 이사장은 공단의 인권경영 이행현황을 정기적으로 확인하기 위하여 체크리스트(별지 제1호 서식)등의 방법을 통한 자체 점검을 연1회 실시하여야 한다.

② 이사장은 공단의 연간 인권경영 추진성과 및 제1항의 자체 점검결과를 공단 홈페이지에 공개하여야 한다.

제23조(인권보호 등을 위한 정책적 지원) ① 이사장은 공단이 체결하는 각종 계약 등에 있어서 인권의 보호와 증진 및 사회적약자의 보호 등을 위하여 노력하는 계약상대자를 정책적으로 지원하거나 배려할 수 있으며, 계약상대자의 영역 내에서 계약기간 중에 인권침해 사실 등이 발견되는 경우 불이익을 부과할 수 있음을 계약조건에 포함시킬 수 있다.

② 제1항의 정책적 지원과 배려는 관련 법규에 위배되지 않는 범위 내에서 계약상대자의 선정 절차에서의 가점 부여 등의 방법으로, 불이익의 부과는 계약해제 등의 방법으로 행할 수 있으며, 그 구체적인 사항은 이사장이 방침으로 정할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제24조(위원회 설치 및 구성) ① 인권침해 사안의 조사 및 처리, 인권경영의 원활한 추진을 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회라 한다)를 둔다.

② 위원회는 위원장을 포함하여 7명의 위원으로 구성하며, 내부위원 3명 외부위원 4명을 둔다. <개정 2019. 08. 29.>

1. 위 원 장 : 경영전략본부장

2. 내부위원 : 인권경영 주관부서장을 당연직으로 하고, 노동조합으로부터 1명

을 추천받아 이사장이 선임

3. 외부위원 : 이해관계자 권리를 대변할 수 있는 자, 인권증진관련 분야 학식과 경험이 풍부한 자, 지역사회를 대변할 수 있는 자, 고객의 권리를 대변할 수 있는 자 각각 1명씩을 선임 <개정 2019. 08. 29.>

4. 간 사 : 인권경영 담당자

③ 당연직 위원의 임기는 그 직위의 재임기간으로 하며 외부위원의 임기는 2년으로 하며 연임할 수 있다.

④ 위원장이 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없을 때에는 인권경영 주관부서장이 그 직무를 대행한다.

⑤ 이 내규에서 정한 것 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 정할 수 있다.

제25조(회의소집) ① 위원회는 연1회 이상 정기회의를 개최한다.

② 이사장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 개최할 수 있다.

③ 위원회를 소집할 때에는 일시, 장소, 회의의 목적과 주요내용을 작성하여 회의 개최일 5일전까지 각 위원에게 통지한다. 다만, 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있을 때에는 회의 개최일 전일까지 통지할 수 있다.

④ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.

⑤ 위원장은 의결사항 중 그 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여서는 서면심의에 의한 의결을 할 수 있다. 이 경우 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑥ 위원회에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 참석수당을 지급할 수 있다.

⑦ 이 내규에서 정한 것 이외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제26조(의견청취) 위원장은 필요한 경우 회의 안건의 당사자 또는 이해관계자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

제27조(위원의 참석금지 및 기피·제척) ① 특정 안건과 이해관계가 있는 위원은 그 안건과 관련해서는 회의에서 참석, 심의, 의결할 수 없으며, 위원은 스스로 공정한 심의가 어렵다고 판단되는 경우에는 위원회에 기피 신청을 하여

야 한다.

② 인권침해사건의 심의 및 결정과 관련하여 신고인 또는 피신고인 등 이해관계에 있는 당사자는 위원회의 심의·의결에 영향을 미칠 우려가 있는 위원에 대하여 제척을 신청할 수 있다.

③ 위원장은 기피 및 제척 신청에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정할 수 있다.

제28조(비밀누설 금지) 회의에 참석한 위원, 당사자 또는 이해관계자는 위원회의 심의와 관련하여 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제29조(위원의 위촉 해제) 이사장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 위촉 해제할 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. 인권침해 사건에 연루된 경우
5. 내부위원과 외부위원이 선임당시 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제5장 인권의 구제

제30조(인권을 저해하는 지시 등의 금지) 임·직원은 동료, 하급자, 이해관계자 등의 인권을 저해하는 행위나 지시를 하여서는 아니 된다.

제31조(인권침해여부에 대한 상담) ① 임·직원은 직무를 수행하면서 지침 위반 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영 주관부서장 또는 고충상담원과 상담한 후 처리할 수 있다.

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

제32조(인권침해의 신고 및 접수) ① 자신의 인권을 침해당했거나 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 된 경우에는 누구든지 이사장 또는 인권경영 주관부서장 및 고충상담원에게 신고할 수 있다. (별지 제2호 서식)

- ② 인권침해 신고 및 접수를 위해 방문접수 외 공단 그룹웨어, 전화, 팩스, 이메일 등을 통한 온라인 접수를 병행할 수 있도록 하여야 한다.
- ③ 인권경영 주관부서장 및 고충상담원은 신고된 내용이 인권침해행위에 명백하게 해당하지 않는 경우에는 인권침해 신고가 아닌 민원으로 접수하거나 관련 지침에 따라 처리할 수 있다.
- ④ 위원회나 위원이 사건을 자체 인지하여 전체 위원의 3분의 1이상의 찬성 또는 동의를 얻은 경우에는 해당 사건이 위원회에 상정된 것으로 본다.

제33조(무기명 신고의 처리) ① 무기명의 신고는 접수·처리하지 않는 것을 원칙으로 한다.

- ② 제1항에도 불구하고 기명의 신고방법으로는 본인에게 불이익의 개연성이 있거나 신고 내용이 사실로서 진정성이 높다고 인권경영 주관부서장이 인정하는 경우에는 예외적으로 접수·처리할 수 있다.

제34조(신고인의 신분보장) ① 이사장, 위원회, 인권경영 주관부서장 및 고충상담원 등 직무 수행자는 인권 관련 신고인, 피해자, 피해내용 등 그 신고 내용에 대한 비밀을 보장해야 하며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고내용이 음해를 목적으로 하거나 무고한 것이 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.

- ② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임·직원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니된다.
- ③ 신고자의 신분이 공개된 때에는 공단은 그 경위를 조사하여야 하며, 조사결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 하여야 한다.
- ④ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보고조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원회와 공단은 적극 협조하여야 한다.

제35조(인권침해 사건의 처리절차) ① 인권침해로 신고 받은 사건에 대하여 인권경영 주관부서장은 접수 및 처리대장(별지 제3호 서식)에 등재한 후 사건을 즉시 위원회에 상정하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 사건을 각 하할 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. 다

만, 신고의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민·형사상 시효가 완료되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사 또는 심의하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니한다.

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. 신고인이 신고를 취하한 경우
 5. 위원회가 결정한 사건과 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우
- ② 위원회는 상정된 사건에 대하여는 접수일로부터 20일 이내에 이를 심의하여야 한다. 다만, 부득이한 경우에는 심의기간을 20일 이내에서 연장할 수 있다.

제36조(보강조사) ① 위원회는 상정된 사건에 대하여 추가적인 자료의 수집이나 보강조사가 필요하다고 판단하는 경우 3~5명의 위원으로 조사소위원회를 구성하여 보강조사를 하게 하거나 인권경영 주관부서장에게 보강조사를 명할 수 있다.

② 조사소위원회나 인권경영 주관부서장은 보강조사를 위하여 관련 부서장 및 업무담당자에게 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있으며, 관련 부서장 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

제37조(결정) ① 위원회는 상정된 사건을 조사·심의한 결과 사건의 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 각각 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. 조사결과 인원의 침해나 차별행위에 해당하지 아니하는 경우
3. 이미 피해회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 않다고 인정되는 경우

② 위원회는 상정된 사건에 대하여 그 인권침해 여부를 결정한 때에는 인권침해 심의·결정서(별지 제4호 서식)를 작성하고, 위원장과 출석한 위원이 서명 또는 날인하여야 한다(별지 제5호 서식)

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 공단 인사(징계)위원회 또는 국가인권위원회 및 수사기관에 신고하도록 요구할

수 있다.

- 제38조(시정과 징계)** ① 이사장은 특별한 사정이 없는 한 제37조 제3항 내지 제4항에 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 공단 인사규정에서 정하는 바에 따르며, 인권침해 행위자가 신고자에게 신고행위 등을 이유로 불이익을 가한 경우에는 이를 가중하여 징계할 수 있다.

- 제39조(다른 절차와의 관계)** ① 인권침해로 신고 받은 사건이 다른 규정에서 정하는 구제절차와 중복되는 경우에는 다음 각 호의 예에 따른다.
1. 인권침해 신고가 먼저 접수된 경우에는 인권침해 사건의 처리 절차에 따른다.
 2. 다른 구제절차가 먼저 진행 중인 경우에는 다른 구제절차의 진행을 중단하고, 인권침해사건의 처리절차 및 결과에 따른다. 이 경우 사건을 조사 중인 담당부서 등에서는 관련 자료를 위원회에 이첩하여야 한다.
 3. 다른 구제절차가 종료된 경우에 위원회는 전체 위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한 경우에만 재조사 또는 재심의를 결정할 수 있다.

제6장 인권영향평가

- 제40조(인권영향평가의 실시)** ① 위원회는 특정 정책이나 사업 등 공단 경영 활동이 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권 위험요소를 사전에 파악하고 이를 예방하기 위하여 인권영향평가를 실시할 수 있다.
- ② 인권영향평가는 인권경영 주관부서에서 주관하며 평가를 위하여 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있으며, 해당 부서는 적극 협조하여야 한다.
- ③ 인권영향평가에 대한 세부 절차와 방법은 사안에 따라 이사장이 별도계획을 수립하여 실시할 수 있다.

- 제41조(결과보고서의 작성 및 공시 등)** ① 인권경영 주관부서장은 제41조에 따른 인권영향평가를 위한 자료를 각 부서에 요구하여 이를 위원회에 제출하여야 하며, 위원회는 평가를 실시한 후 이해관계자의 의견 및 실제적·잠재적 인권위험 여부 등의 내용을 포함한 인권영향평가 결과보고서를 작성하고 이를 의결로서 확정한다.

- ② 위원회는 제1항의 인권영향평가 결과보고서를 바탕으로 인권침해 방지조치의 시행 및 이의 지속적인 점검 등을 이사장에게 권고할 수 있다.
- ③ 이사장은 제1항에 따라 인권영향평가 결과보고서를 공단 홈페이지, 언론 등을 통하여 공개하여야 한다.

제7장 보칙

제42조(기타) 이 내규에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 공단 규정에서 정하는 바에 따른다.

부 칙 <내규 제29호, 2018. 12. 29.>

제1조(시행일) 이 내규는 2019년 1월 7일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 내규 시행일 이전 행한 인권경영과 관련하여 행한 조치는 이 내규에 따라 행한 것으로 본다.

부 칙 <내규 제40호, 2019. 08. 29.>

제1조(시행일) 제24조의 개정사항은 2019. 8. 9.부터 시행한다.

【별표 1】 (제18조 관련)

세종시설공단 인권경영헌장(안)

우리는 「시민이 행복한 도시를 창조는 공기업」이라는 미션을 이행하기 위해 조직운영의 내실화를 기반으로 시민의 행복 증진과 삶의 질 향상에 앞장서고, 모든 경영활동 과정에서 인권 수호를 위한 사명을 다한다.

이를 위해 우리는 임직원이 준수해야 할 행동규범, 가치판단 기준으로 ‘인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영’을 선언하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 인간으로서의 존엄과 가치를 존중하는 인권경영을 최우선의 가치로 한다.

하나, 우리는 UN 세계인권선언을 비롯하여 인권에 대한 국내·외 기준과 규범을 지지하고 준수한다.

하나, 우리는 직원을 채용함에 있어 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않으며, 상호 존중과 배려의 윤리적인 근무환경을 제공한다.

하나, 우리는 직원의 자유로운 노동조합 활동을 보장하고 노사 신뢰 문화를 형성한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동도 허용하지 않는다.

하나, 우리는 직원들에게 안전하고 위생적인 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

하나, 우리는 지역시민, 협력업체 및 유관기관 등을 포함한 다양한 이해관계자의 인권을 존중한다.

하나, 우리는 국내외 환경관련 법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

하나, 우리는 경영활동으로 인해 지역시민의 생명과 안전 및 재산에 위해가 되지 않도록 하고, 업무상 수집한 개인정보를 보호한다.

【별지 제1호 서식】

인권영향평가 체크리스트

종합통계표

연번	구분	답변결과				
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	인권경영 체제의 구축					
2	고용상의 비차별					
3	결사 및 단체교섭의 자유보장					
4	강제노동의 금지					
5	아동노동의 금지					
6	산업안전 보장					
7	책임 있는 공급망 관리					
8	현지시민의 인권보호					
9	환경권 보장					
10	소비자 인권보호					
합 계						

※ 인권영향평가 시 구체적인 체크리스트는 국가인권위원회가 제시한 가이드라인 및 체크리스트에서 예시한 바를 활용하여 공단 실정에 맞게 재구성할 수 있다.

【별지 제2호 서식】

인권침해 신고서

신고자	성명		소속		직위 (직급)	
신고사항						
피해 일시 및 장소						
피침해자						
침해자						
내용						
20						
		신고자		(서명)		

【별지 제3호 서식】

인권침해사항 접수 및 처리대장

접수 번호	접수 일자	신고인		인권침해 내용	처리결과	회신 일자	확 인
		소속	성명				

【별지 제4호 서식】

인권침해 심의 · 결정서

심의 및 결정일 : 20

제 회(정기, 임시) 세종특별자치시시설관리공단 인권경영위원회에 부의된 인권침해 신고 사건에 대하여 위원회는 다음과 같이 심의하여 결정한다.

다 음

안건명	
결정내용	

20 년 월 일

세종특별자치시시설관리공단 인권경영위원회 위원장

(서명 또는 날인)

인권경영위원회 서명록

0000년 제00회 인권경영위원회 서명록

20 년 월 일

세종특별자치시시설관리공단 인권경영위원회

위 심의, 토의내용을 명확하게 하기 위하여 위원장과 출석위원 전원이
이를 확인 후 서명 날인함.

직 위	성 명	서 명 날 인	기타의견
위 원 장			
위 원			
위 원			
위 원			
위 원			
위 원			
위 원			