

# 인권경영 실행지침

제정 2018. 11. 15

개정 2020. 12. 01

개정 2021. 02. 22

## 제1장 총 칙

**제1조(목적)** 이 지침은 대구환경공단(이하 “공단”) 임·직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 그밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 공단의 인권경영에 관하여는 다른 규정에 특별히 정한 경우를 제외하고는 이 지침이 정하는 바에 의한다.

**제3조(용어의 정의)** 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자기본권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치를 말한다.
2. “인권경영”이란 공단에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 공단이 인권정책선언을 하고 인권실천 및 점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임·직원”이란 공단 정관에 따른 임원과 직원을 말한다.
4. “이해관계자”란 공단의 경영활동과 관련된 자로서 정부, 협력사, 지역사회 등을 말한다.

## 제2장 인권경영 일반원칙

**제4조(고용상의 비차별)** 공단은 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 신체적 조건, 출신 국가, 출신 지역, 정치적 견해 등을 이유로 근로자의 고용, 승진, 교육 등에서 차별대우를 하지 않는다.

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

- 제6조(강제 및 아동노동 금지)** ①공단은 근로자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지한다.
- ②공단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않으며, 18세 미만의 연소자를 고용하는 경우 건강이나 안전, 도덕의식에 해로운 일을 수행하도록 하지 않는다.
  - ③ 공단은 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.
  - ④ 공단은 근로자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.
  - ⑤ 근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 작업장을 떠날 수 있다.

**제7조(안전 및 보건)** 공단은 근로자에게 안전하고 건강한 근무환경을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

- 제8조(책임 있는 협력사 관리)** ①공단은 모든 협력사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.
- ②공단은 사업 활동이 일어나는 지역에서 협력사를 포함하여 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다.
  - ③공단은 다양한 이해관계자에게 인권경영 정책을 알리고 이의 이행을 위해 지원하고 협력한다.

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

**제10조(환경권 보장)** 공단은 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

**제11조(여성권리 및 모성보호)** 공단은 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제도와 관행을 개선하고, 여성 근로자의 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.

**제12조(구제 조치)** 공단은 사업 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공한다.

### 제3장 인권경영 체계

**제13조(인권경영 헌장)** 공단은 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영헌장을 선포하며, 임·직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼아 실천한다.

**제14조(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 밖의 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

**제15조(인권경영 주관부서)** ①공단은 인권경영을 효율적으로 총괄 및 집행하기 위해 인권경영을 담당하는 주관부서(이하 “주관부서”)를 두고, 주관부서의 장에게 인권경영 관련 업무를 총괄하도록 한다.

②주관부서의 업무는 다음 각 호와 같다.

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

**제16조(인권교육)** ①주관부서는 임·직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권교육을 실시하여야 하며, 교육시기와 방법은 선택할 수 있다.

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

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

**제17조(이해관계자 인권존중 책무 이행)** ①공단은 협력사가 인권경영을 실천할 수 있도록 요구하고 필요한 경우 지원을 제공할 수 있다.

②공단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력사의 인권존중 여부를 점검할 수 있다.

## 제4장 인권경영위원회

**제18조(설치 및 기능)** ①공단은 인권경영의 효율적 추진을 위한 인권경영위원회(이하 “위원회”)를 둔다.

②위원회는 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. 삭제 <2021. 2. 0>
6. 그 밖에 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

**제19조(구성)** ①위원회는 위원장 1인을 포함하여 9인 이내의 위원으로 구성한다.

②위원은 내부위원 4명 이내, 외부위원 5명 이내로 하고, 외부위원의 수는 전체 위원의 과반이상이 되도록 구성한다.

③내부위원은 경영관리본부장, 경영업무 담당부서장과 감사업무 담당부서장을 당연직으로 구성하며, 노동조합이 추천하는 직원 1명을 위원으로 임명한다.

④외부위원은 인권 관련 지식과 경험이 풍부한 자로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 위원장이 위촉하는 자로 임명한다.

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

⑤위원회의 위원장은 본부장이 수행한다.

⑥당연직 위원의 임기는 그 직위의 재임기간으로 하며, 외부위원의 임기는 2년으로 하되, 1회 연임할 수 있다.

**제20조(소집 및 회의)** ①위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.

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

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.

**제21조(수당 등)** 위원회의 회의에 출석한 외부위원 등에게는 예산의 범위 내에서 참석수당을 지급할 수 있다. 다만, 공단 임·직원인 위원이 위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

**제22조(의견청취)** 위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

**제23조(비밀누설 금지)** 위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 위원회의 심의와 관련하여 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

**제24조(위원의 위촉 해제)** 위원장은 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. 인권침해에 연루된 경우
5. 외부위원이 선임당시 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

## 제5장 인권영향평가 실시

**제25조(인권영향평가)** 공단은 인권실천·점검의무의 일환으로 매년마다 인권영향평가를 실시한다.

**제26조(인권영향평가 실시 및 보고)** 공단은 인권영향평가를 아래와 같이 실시하고 보고한다.

1. 공단은 기관 운영, 특정 법규 제정과 개정, 정책이나 사업 등 임·직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
2. 인권경영 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.

## 제6장 인권침해 구제

**제27조(인권침해구제 절차)** ①인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 누구든지 주관부서에 신고할 수 있다.

②인권침해 구제에 대한 세부절차와 방법은 별도로 정하는 지침에 따라 운영한다.

**제28조 <삭 제>**

**제29조 <삭 제>**

제30조 <삭 제>

제31조 <삭 제>

부 칙

제1조(시행일) 이 지침은 대구환경공단 이사장이 승인한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 지침 시행일 이전에 시행된 사항은 이 지침에 따라 시행된 것으로 본다.

제3조(임시회의의 소집) 최초의 임시회의는 이 지침의 시행에 따라 위원회의 구성이 완료된 때로부터 2개월 이내에 소집하는 것으로 한다.

부 칙 (개정 2020. 12. 01)

제1조(시행일) 이 지침은 2021년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 인권경영 실행지침 제19조(구성) 개정에 따른 인권경영위원회 서명록 “별지 4” 를 별지와 같이한다.

부 칙 (개정 2021. 2. 22)

제1조(시행일) 이 지침은 2021년 2월 22일부터 시행한다.

