

인권경영 실행지침

제정 2018. 11. 15

개정 2020. 12. 01

개정 2021. 02. 22

개정 2021. 08. 03

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 단체

교섭할 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.
- ③공단은 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.
- ④공단은 근로자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.
- ⑤근로자는 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.
- ④공단은 협력사에 근무하는 직원의 인권이 침해되지 않도록 [별지 제2호]의 인권경영 이행 서약서를 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) 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. 22>
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 이사장, 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 이사장이 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 수당을 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.

부 칙 (개정 2021. 8. 3)

제1조(시행일) 이 지침은 2021년 8월 4일부터 시행한다.

인권경영위원회 서명록

심 의 및 결 정 일 : 년 월 일

대구환경공단 인권경영위원회

위 심의·결정내용을 명확하게 하기 위하여 위원 서명 날인함.

[illegible]

인권경영 이행서약서

당사는 대구환경공단에서 시행하는 “**대구환경공단 사업명**” 계약업체로서 근로자(하도급 업체 포함)의 인권보호·고용안정·노동환경 등의 권리보호를 위해 다음 사항을 이행할 것을 서약합니다.

1. 당사는 근로자가 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 누릴 수 있도록 인권보호를 위한 경영정책(관련 법령에 의거 취업규칙 작성·신고 등)을 확립하도록 노력하겠습니다.
2. 근로자에 대하여 인종·종교·신체적 결함·성별·출생지·노동조합 가입여부 등의 이유로 고용·보상·훈련의 기회, 승진, 이직, 퇴직 등에 차별을 하거나 차별을 조장하지 않겠습니다.
3. 산업에 대한 효과적인 지식을 소유하고 안전시설, 휴게시설 등을 설치하여 근로자의 노동환경을 개선하고, 작업과 관련한 사고나 질병을 예방하기 위해 적절한 조치를 취하며 특히, 근로자가 건강과 안전이 위험하다고 판단하여 작업을 거부한 경우 즉시 현장의 문제를 조사하여 조치를 취하도록 하겠습니다.
4. 근로자에게 노동력 착취적인 언어·신체적 접촉과 성적 강압 등과 같은 행위, 정신적 강압이나 언어폭력 등은 허용하지 않고, 근로자의 개인정보나 사생활에 대한 권리를 존중하겠습니다.
5. 근로자에게 관련 규정에 부합한 노동시간 준수 및 휴일 제공으로 근로자 자신과 가족이 건강한 생활수준을 누릴 수 있게 하며, 여성근로자의 모성에 대한 권리를 보장하겠습니다.
6. 당사는 근로 중 근로자에게 발생한 문제에 대하여 「근로기준법」, 「산업재해보상보험법」, 「국민건강보험법」 등 관련 법령을 준수하여 필요한 조치를 취하며 이를 위반할 시에는 관계법령에 따라 책임지겠습니다.
7. 당사는 근로자의 인권보호가 침해되지 않도록 사전 예방과 함께 인권경영 이행을 위해 노력하며, 인권침해 사실이 드러나고 이에 대한 시정이 이루어지지 않을 경우 해당계약이 해지될 수 있음을 인지하고 있습니다.

년 월 일

서약자 상호 :

전화번호 :

대표자 :

(인)

대구환경공단 이사장 귀하