

# 인권경영규정

제정 2019. 11. 26. 규정 제280호

## 제1장 총 칙

**제1조(목적)** 이 규정은 하남도시공사(이하 “공사”라 한다)의 임직원과 공사 이해관계자의 인권 보호와 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 대한민국 헌법 및 법률에서 보장하거나 국제인권기준을 포함한 각종 인권규범 및 인권선언 등에서 인정하는 권리와 그에 명시되어 있지 않더라도 당연히 존중되어야 할 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”이란 공사의 모든 경영활동 과정에서 제1호의 인권을 존중하고 보장하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 공사에 소속된 모든 임원 및 직원(비정규직을 포함한다)을 말한다.
4. “이해관계자”란 공사의 경영활동과 관련된 자로서 정부, 언론사, 협력사, 지역주민 등 공사와 직·간접적인 이해관계를 맺고 있는 모든 법인과 개인을 말한다.

**제3조(적용원칙)** 인권보장 및 증진에 관한 사항은 법령, 정관 또는 행동강령 등에 별도로 정하고 있는 경우를 제외하고는 이 규정을 따른다.

## 제2장 인권경영 경영체계

**제4조(인권경영선언 및 최고책임자)** ① 공사는 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장함을 내용으로 하는 인권경영 선언문(별지 제1호)을 선포하고, 임직원은 이 선언문을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천하여야 한다.

② 공사는 제1항의 인권경영 선언문을 공사 홈페이지, 언론 및 이해관계자 등에게 공개하여 그 실천의지를 표명한다

③ 인권경영 최고책임자는 공사 사장(이하 “사장”이라 한다)으로 한다.

**제5조(이행계획의 수립)** 사장은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 연간 이행계획을 수립하고 이를 추진하여야 한다.

1. 인권경영의 기본방향 및 목표
2. 인권경영의 추진과제 및 실행전략
3. 그 밖에 인권의 보호와 증진을 위하여 필요한 사항

**제6조(주관부서의 지정 및 행정적 지원)** ① 사장은 제5조에 따라 수립한 이행계획을 효과적으로 추진하기 위하여 인권경영 주관부서(이하 “주관부서”라 한다)를 지정하고, 주관부서의 장에게 인권경영 관련 업무를 총괄하도록 한다.

② 주관부서의 담당업무는 다음과 같다.

1. 인권경영 계획 수립 및 추진
2. 인권경영위원회 운영 및 지원
3. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
4. 그 밖에 인권보장 및 증진을 위하여 필요한 사항

③ 사장은 주관부서에 인권경영 업무의 수행에 필요한 행정적 지원을 할 수 있다.

**제7조(인권교육)** ① 사장은 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권교육을 연 1회 이상 실시하여야 하며, 전 임직원이 일정 시간의 인권교육을 이수하도록 독려하여야 한다.

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

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

**제8조(인권보호 등을 위한 정책적 지원)** ① 공사는 공사가 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 계약조건에 포함시킬 수 있다.

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

### 제3장 인권경영위원회

**제9조(설치 및 기능)** 공사에 인권경영의 효율적 추진을 위한 최고 의사결정기구로서 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 두며, 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의, 의

결한다.

1. 인권경영 계획의 수립에 관한 사항
2. 인권경영의 추진에 관한 중요 정책의 결정
3. 인권의 개선을 위한 권고에 관한 사항
4. 인권영향평가 및 인권실태조사의 실시에 관한 사항
5. 인권침해사건의 심의 및 결정에 관한 사항
6. 그 밖에 위원장이 인권의 보호 및 증진을 위하여 심의가 필요하다고 인정하는 사항

**제10조(구성)** ① 위원회는 다음 각 호와 같이 위원장을 포함하여 7명 이내의 위원으로 구성하며, 위원장은 내부위원 중 상임이사로 한다.

1. 내부위원 : 본부장(상임이사), 경영관리실장, 노동조합위원장
2. 외부위원 : 이해관계자를 대변하고 인권 관련 지식과 경험이 풍부한 자로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 사장이 위촉한다.

가. 대학교수, 변호사, 노무사 등 관련 분야 전문가

나. 지역주민을 대표할 수 있는 자

다. 여성, 장애인 등 사회적 취약계층을 대표할 수 있는 자

라. 이해관계자들을 대표할 수 있는 자

② 내부위원은 당연직으로 하며, 임기는 그 직위에 재임하는 기간 동안으로 한다.

③ 외부위원의 임기는 2년으로 하며, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

④ 위원장이 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없을 때에는 외부위원 중 선임자(선임자가 2인 이상인 경우에는 연장자) 순으로 직무를 대행한다.

⑤ 위원회의 사무에 관한 사항을 처리하기 위하여 주관부서의 장을 간사로 둔다.

⑥ 이 규정에서 정한 것 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

**제11조(소집 및 회의)** ① 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.

② 정기회의는 연 1회 이상 개최한다.

③ 임시회의는 사장 또는 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때에 소집한다.

④ 위원회의 회의는 전체 위원 과반수의 출석과 출석한 위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부동수인 경우에는 1차에 걸쳐 재상정한다. 다만, 재상정의 결과 가부동수인 경우는 부결된 것으로 본다.

⑤ 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 것을 결정할 수 있다.

⑥ 위원회의 심의는 비공개한다. 다만, 위원회가 필요하다고 인정하는 경우에는 공개할 수 있다.

**제12조(참석수당)** 위원회에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 참석수당을 지급할 수 있다.

**제13조(의견청취)** 위원장은 필요한 경우 회의 안건의 당사자 또는 이해관계자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

**제14조(이해관계 있는 위원의 참석금지 및 기피·제척)** ① 특정 안건과 이해관계가 있는 위원은 그 안건과 관련해서는 회의에 참석, 심의, 의결할 수 없으며, 위원은 스스로 공정한 심의가 어렵다고 판단되는 경우에는 위원회에 기피 신청을 하여야 한다.

② 제9조 제5호와 관련하여 신고인 또는 피신고인 등 이해관계 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 결정한다. 다만, 위원장이 결정하기에 상당하지 아니한 경우에는 위원회의 의결로 결정한다.

**제15조(비밀누설 금지)** 회의에 참석한 위원, 당사자 또는 이해관계자는 위원회의 심의와 관련하여 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

**제16조(위원의 신분보장과 지위상실)** 위원은 본인의 의사에 반하여 면직되지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 전체 위원 3분의 2 이상의 찬성에 의한 의결로 그 지위를 상실케 할 수 있다.

1. 위원의 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 제15조의 비밀누설 금지 의무를 위반한 때
3. 외부위원의 선임 당시의 지위에 변동사항이 발생하여 위원으로서의 직무수행이 합하지 않다고 판단되는 때
4. 위원으로서의 품위 손상 등으로 인하여 공정한 직무의 수행이 적합하지 않다고 판단되는 때
5. 질병 기타 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때

## 제4장 인권의 구제

**제17조(인권을 저해하는 지시 등의 금지)** ① 임직원은 동료나 하급자의 인권을 저해하는 행위나 지시를 하여서는 아니 된다.

② 임직원은 이해관계자의 인권을 저해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

**제18조(인권경영책임관의 지정 및 상담)** ① 사장은 주관부서의 장을 “인권경영책임관”

으로 지정하며, 인권경영책임관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 직원의 인권교육 및 상담에 관한 사항
  2. 인권경영 이행계획의 준수여부 점검 및 평가
  3. 인권 위반행위의 접수·조사·처리 및 신고자 보호에 관한 사항
  4. 그 밖에 인권경영의 이행을 위하여 필요한 사항
- ② 임직원은 직무를 수행하면서 이 규정을 위반하는지의 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영책임관과 상담한 후 처리할 수 있다.
- ③ 사장은 제2항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 상담실의 설치 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

**제19조(인권침해의 신고 및 접수)** ① 자신의 인권을 침해 당했거나 타인의 인권이 침해 당한 사실을 알게 된 경우에는 누구든지 사장 또는 인권경영책임관에게 신고할 수 있다(별지 제2호 서식).

② 공사는 방문접수 외에도 전화 및 팩스, 이메일, 공사 홈페이지 등을 통한 온라인 접수를 병행할 수 있도록 하여야 한다.

③ 인권경영책임관은 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 위원 3분의 1 이상의 찬성 또는 동의를 얻은 경우에는 해당 사건이 위원회에 상정된 것으로 본다.

**제20조(인권침해 사건의 처리절차)** ① 인권침해로 신고 받은 사건에 대하여 인권경영책임관은 접수대장(별지 제3호 서식)에 등재한 후 사건을 즉시 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. 신고인이 신고를 취하한 경우

5. 위원회가 결정한 사건과 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우

② 위원회는 상정된 사건에 대하여는 접수일로부터 30일 이내에 이를 심의하여야 한다. 다만, 부득이한 경우에는 심의기간을 30일 이내에서 연장할 수 있다.

**제21조(보강조사)** ① 위원회는 상정된 사건에 대하여 추가적인 자료의 수집이나 조사

(이하 “보강조사”라 한다)가 필요하다고 판단하는 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”이라한다)에게 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있으며, 관련부서장 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

**제22조(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 인권침해 심의·결정서(별지 제4호 서식, 이하 “결정서”라 한다)를 작성하고, 위원장과 출석한 위원이 서명 또는 날인하여야 한다.

③ 위원회에서 심의·의결된 결정에 대하여 위원장은 즉시 그 내용을 신고인에게 서면으로 통보하여야 하며, 사장에게 인권침해행위에 대한 시정 및 조치를 권고할 수 있다.

④ 위원회는 상정된 사건의 인권침해 행위가 심각한 경우에는 사장에게 국가인권위원회 또는 수사기관에 신고하도록 요구할 수 있다.

**제23조(신고인의 신분보장)** ① 사장, 위원회, 인권경영책임관 및 인권관련 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, 신고 내용이 음해를 목적으로 하거나 무고한 것이 명백한 경우에는 그러지 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.

**제24조(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.

- 제25조(시정과 징계)** ① 사장은 특별한 사정이 없는 한 제22조 제3항 따른 위원회의 권고나 요구에 따라 인권침해행위의 시정을 위하여 필요한 조치를 다하여야 한다.
- ② 제1항에 따라 사장이 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.

## 제5장 인권영향평가

- 제26조(인권영향평가의 실시)** ① 위원회는 공사의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권 위험을 사전에 파악하고 이를 예방하기 위하여 기관운영 인권영향평가를 실시할 수 있다.
- ② 위원회는 공사가 시행하고자 하는 주요 사업이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권에 중대한 영향을 미칠 우려가 있다고 판단하는 경우에는 사업운영 인권영향평가를 실시할 수 있다.

- 제27조(자료의 제출, 결과보고서의 작성 및 공개 등)** ① 인권경영책임관은 제26조에 따른 인권영향평가를 위한 자료를 각 부서에 요구하여 이를 위원회에 제출하여야 하며, 위원회는 체크리스트를 활용하여 평가를 실시한 후 이해관계자의 의견 및 실제적·잠재적 인권위험 여부 등의 내용을 포함한 인권영향평가 결과보고서를 작성하고 이를 의결로써 확정한다.
- ② 위원회는 제1항의 인권영향평가 결과보고서를 바탕으로 인권침해 방지조치의 시행 및 이의 지속적인 점검 등을 사장에게 권고할 수 있다.
- ③ 사장은 제1항에 따라 인권영향평가 결과보고서를 공사 홈페이지 등을 통하여 공개하여야 한다.

- 제28조(인권실태조사)** ① 위원회는 인권침해사건의 신고, 민원접수 등 조사의 필요성이 인정되는 경우에 회사내부 또는 도급 및 협력업체 등에 대한 인권실태조사를 인권경영책임관에게 위임하여 실시할 수 있다.
- ② 제1항의 인권실태조사를 위임받은 인권경영책임관은 국가인권위원회의 가이드라인 및 체크리스트 등을 활용하여 조사할 수 있으며, 30일 이내에 그 조사결과를 위원회에 보고하여야 한다.
- ③ 위원회는 제2항의 보고결과에 따라 사장에게 필요한 조치의 이행을 권고할 수 있다.
- ④ 조사결과의 공개에 대하여는 제27조 제3항을 준용한다.

## 제6장 보칙

제29조(기타) 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 공사 규정에서 정하는 바에 따른다.

부 칙(2019. 11. 26.)

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

# 하남도시공사 인권경영 선언문

우리는 도시가치를 창조하고 시민의 행복증진을 위해 설립된 공기업으로써 모든 경영활동에 있어서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권 경영을 실천하고자 한다.

이를 위해 공사의 임직원이 준수해야 할 행동규범과 가치판단 기준으로서 다음과 같이 ‘하남도시공사 인권경영 선언문’을 선포하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 UN 세계인권선언 등 인권 관련 국제기준 및 국내규범을 지지하고 준수한다.

하나, 우리는 장애, 성별, 종교, 국적, 지역, 사회적 신분, 학력, 나이 등의 이유로 차별하지 않는다.

하나, 우리는 사회적 약자의 인권을 존중하고 보호하며, 공기업으로써의 사회적 책임을 다한다.

하나, 우리는 임직원을 포함한 모든 노동자의 인권이 침해받지 않도록 노력하며, 이를 위해 각종 법규를 준수한다.

하나, 우리는 직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 노사상생의 동반자적 노사문화 정착을 위해 노력한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 안전하고 위생적인 근무환경을 조성하기 위해 노력한다.

하나, 우리는 지역주민, 협력회사 및 유관기관 등을 포함한 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하기 위해 노력한다.

하나, 우리는 국내의 환경법규를 준수하고 환경보호를 위해 노력한다.

하나, 우리는 인권경영을 통해 인권침해를 사전에 예방하고, 신속하게 구제하며 인권존중문화가 정착될 수 있도록 적극 노력한다.

**하남도시공사 임직원 일동**

<별지 2호>

## 인권침해 신고서

신고자	성명		소속		직위	
					직급	

신고사항

피해일시 및 장소	
피침해자	
침해자	
침해내용	

20 . . .

신고자

(서명)



<별지 4호>

하남도시공사 인권경영위원회 인권침해 심의·결정서

- 1. 건 명 :
- 2. 일 시 :
- 3. 장 소 :
- 4. 참 석 자 :
- 5. 심의결과

제 회 하남도시공사 인권경영위원회에 부의된 인권침해 신고 사건에 대하여 위원회는 다음과 같이 심의하여 결정한다.

- 다 음 -

건 명	
결정내용	

20 년 월 일

위 심의·결정내용을 명확하게 하기 위하여 위원 성명 날인 함.

