사람이 사람답게 사는 세상

2018년
공단 인권경영 매뉴얼







연수구시설안전관리공단
Yeonsu Facility Safety Corporation

목 차

Ⅰ. 인권경영 선언문 ····· 4

Ⅱ. 인권보호 운영내규 ····· 6

Ⅲ. 인권보호 인권영향평가 체크리스트 ····· 17

Ⅰ. 공단 인권경영 선언문

인권경영 선언문

우리는 고품격 시설관리로 행복한 연수구 실현에 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 인권 경영을 최우선의 가치로 한다.

하나, 우리는 장애, 성별, 종교, 국적, 지역, 사회적 신분, 학력, 나이, 직종 등의 이유로 고용 상 차별하지 않으며 상호 존중과 배려의 근무환경을 제공한다.

하나, 우리는 직원에게 안전하고 위생적인 근무환경을 제공하고 노사신뢰 문화 조성에 상호 힘쓴다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동도 허용하지 않는다.

하나, 우리는 지역주민, 협력업체 및 유관기관 등을 포함한 모든 이해관계자의 인권을 존중한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하며 적극적인 구제를 위해 노력할 뿐만 아니라, 지속적인 개선활동으로 인권 경영의 선두에 선다.

연수구시설안전관리공단 임직원 일동

Ⅱ. 공단 인권보호 운영 내규

인천광역시 연수구 시설안전관리공단 인권보호 운영내규

제정 2018. 5. 15. 내규 제30호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 내규는 연수구시설안전관리공단(이하 “공단”이라 한다) 임직원들을 비롯한 모든 이해관계자의 인권보호 및 증진에 관하여 정책의 수립, 시행, 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 내규에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 국가인권위원회 인권경영 가이드라인 및 체크리스트, 유엔글로벌콤팩트, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “임직원”이란 공단에 근무하는 임원과 직원(비정규직을 포함한다)을 말한다.
3. “이해관계자”란 공단의 경영활동과 관련된 자로서 지역주민, 유관기관, 협력업체, 외부고객 등을 말한다.

제3조(적용범위) 이 내규는 임직원 및 이해관계자를 대상으로 한다.

제4조(다른 규정과의 관계) 인권경영에 관하여는 법령 또는 정관이나 다른 규정에서 별도로 정하고 있는 경우를 제외하고는 이 내규에 따른다.

제2장 인권경영 체계

제5조(인권경영선언) 공단은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영선언문을 선포하고 임직원은 선언문을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 실천한다.

제6조(계획 수립) 이사장은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 연간

계획을 수립하여야 하며, 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 인권경영의 기본방향 및 목표
2. 인권경영 추진과제 및 실행전략
3. 그 밖의 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

제7조(주관부서) 이사장은 제6조 각 호의 사항을 효과적으로 추진하기 위하여 경영지원팀을 인권경영 주관부서로 하고 인권업무를 총괄하도록 한다.

제8조(인권교육) ① 인권경영 주관부서는 모든 임직원의 인권의식을 높이기 위한 인권관련 교육을 연1회 이상 실시한다.

② 인권경영 주관부서는 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

제9조(인권경영 활동 지원 등) 이사장은 이해관계자의 인권보호를 위하여 필요한 경우 행정적 지원을 할 수 있다.

제3장 인권경영위원회

제10조(설치 및 기능) 인권경영의 효율적 추진을 위한 기구로 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 두며, 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인권경영계획 수립에 관한 사항
2. 인권경영 추진에 관한 중요정책 결정
3. 인권개선 권고에 관한 사항
4. 그 밖에 이사장 또는 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

제11조(구성) ① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 6인 이상 9인 이내의 위원으로 구성한다.

② 본부장은 위원회의 위원장이 된다.

③ 위원은 공단 각 팀장으로 하고, 노사협의회 근로자 측으로부터 1명을 추천받아 이사장이 선임한다.

④ 외부위원은 인권관련 분야 학식과 경륜이 있는 전문가를 선임할 수 있다.

⑤ 당연직 위원의 임기는 그 직위의 재임기간으로 하며 외부위원의 임기는 2년으로 하되 1년씩 연임할 수 있다.
⑥ 위원회는 위원회에서 사무처리를 위하여 간사를 두며, 간사는 경영지원팀 인권경영 담당으로 한다.

제12조(소집 및 회의) ① 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.
② 위원장은 분기 1회 정기회의를 소집하고, 이사장이나 위원장이 필요하다고 인정할 경우 임시회의를 소집할 수 있다.
③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
④ 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 수 있다.

제13조(참석수당) 외부위원에 대해서는 예산범위 내에서 참석수당을 지급할 수 있다.

제14조(의견청취) 위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

제15조(이해관계자의 참석금지) 특정 안건과 이해관계 있는 위원은 그 안건과 관련해서는 회의에 참석할 수 없다.

제16조(비밀누설 금지) 위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제17조(위원의 위촉해제) 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. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제4장 인권의 구제

제18조(인권을 저해하는 지시 등의 금지) ① 임직원은 동료나 하급자의 인권을 저해하는 지시를 하여서는 아니 된다.

② 임직원 이해관계자의 인권을 저해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제19조(인권경영책임관 지정 및 상담) ① 임직원은 직무를 수행하면서 이 내규를 위반하는지 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영을 담당하는 책임관(이하 "인권경영책임관"이라 한다)과 상담한 후 처리할 수 있다.

② 공단은 인권업무를 주관하는 경영지원팀장을 인권경영책임관으로 지정하고, 각 팀장을 분임인권경영책임관으로 지정하여 운영한다.

③ 인권경영책임관 및 분임인권경영책임관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 직원 인권교육·상담에 관한 사항
2. 인권경영 준수여부 점검 및 평가
3. 인권 위반행위 접수·조사·처리 및 신고인 보호에 관한 사항
4. 그 밖에 인권경영 운영을 위하여 필요한 사항

④ 이사장은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 상담실 설치 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

제20조(인권침해 신고 및 접수) ① 임직원 및 이해관계자 인권보호를 위하여 인권경영 주관부서에 인권신고센터를 둔다.

② 임직원은 누구든지 제2조제1호의 인권침해를 받았거나 침해받은 사실을 인지한 경우 인권신고센터에 방문하여 신고할 수 있다.

③ 인권신고센터는 방문접수 외에도 전화, 팩스, 인권경영책임관 전자우편, 공단 홈페이지 등 온라인 접수를 병행할 수 있다.

제21조(인권침해 사건 처리절차) ① 인권침해로 신고 받은 사건에 대하여 인권주관부서장은 별지 제1호 서식의 접수대장에 등재하고, 해당 분임인권경영책임관에게 통보하여야 한다.

② 인권침해 접수를 보고받은 분임인권경영책임관은 접수된 사건에 대해 즉시 조사를 하여 인권침해 여부를 확인하여야 하며, 인권침해가 있다고 판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 공단 인권경영책임관에 보고하여야

한다. 단, 인권침해 행위가 있다고 판단된 경우에는 해당 임직원으로부터 받는 소명자료도 첨부하여야 한다.

③ 공단 인권경영책임관은 보고받은 사건에 대하여 위원장의 승인을 얻어 즉시 보강조사 또는 위원회 상정을 결정하여야 한다.

④ 위원회는 상정된 사건에 대하여는 접수일로부터 15일 이내에 심의하여야 한다. 다만, 부득이 하다고 인정된 경우에는 위원장의 승인을 얻어 15일을 연장할 수 있다.

⑤ 위원장은 접수된 사건의 인권침해 행위가 심각한 경우 국가인권위원회 또는 수사기관에 신고할 수 있다.

제22조(결정서 작성 및 송부) ① 위원회에 상정된 인권침해 사건에 대하여 결정을 한 때에는 별지 제2호 서식의 인권침해심의결정서를 작성하고, 위원장과 출석한 위원이 서명 또는 날인하여야 한다.

② 위원회에서 심의·의결된 결정에 대하여 위원장은 그 내용을 청구인에게 서면으로 통보하여야 한다.

제23조(신고인의 신분보장) ① 이사장과 위원회, 인권경영책임관, 분임인권경영책임관 및 인권관련 직무 수행자는 제20조의 신고인과 신고 내용에 대해 비밀을 보장해야 하며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러지 아니한다.

② 제20조에 따른 신고로 신고자의 위반행위가 발견된 경우, 그 신고인에 대한 징계처분 등을 함에 있어서 이를 감경 또는 면제할 수 있다.

제24조(무기명 신고) ① 무기명 신고는 접수·처리하지 않는 것을 원칙으로 한다.

② 다만, 무기명 신고라 하더라도 인권경영책임관 및 분임인권경영책임관의 판단에 따라 기명의 신고방법으로는 본인에게 불이익의 개연성이 있거나 신고내용이 사실로서 진정성이 높다고 인정되는 경우에 한하여 예외적으로 접수·처리할 수 있다.

제25조(시정과 징계) ① 이사장은 신고에 대한 인권경영책임관의 보고가 타당하다고 판단한 경우 위반사항을 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로

인권침해 행위를 한 임직원에 대하여는 전보, 징계, 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

② 제1항에 따른 징계의 종류, 절차, 효력 등은 「인사규정」 중 징계관련 규정에 따른다. 다만, 제1항에 따른 징계 시 인권침해 행위자가 신고자에게 불이익 등을 가한 경우에는 가중하여 징계할 수 있다.

제5장 인권영향평가

제26조(인권영향평가) ① 위원회는 공단이 입안하려는 사업계획의 수립 또는 규정의 제개정으로 인하여 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 인권영향평가를 요구할 수 있다.

② 인권영향평가는 경영지원팀에서 주관하고 평가를 위하여 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.

③ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 이사장이 별도 계획을 수립하여 실시한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 내규는 발령일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 내규 시행일 이전에 시행된 사항은 이 내규에 의하여 시행된 것으로 본다.

【별지 제1호 서식】

인권침해사항 접수 및 처리대장(제21조 관련)

접수 번호	접수일자	신고자			인권침해내용	처리결과	회신일자	책임관 (서명)
		소속	직위 (직급)	성명				

【별지 제2호 서식】

인권침해심의결정서(제22조 관련)

접수번호		청구인 성명	
1. 청구의 취지와 이유 :			
2. 조사 및 판단 :			
3. 결정사항 :			
4. 관련규정 :			
위원장 : (인) 위 원 : (인) 위 원 : (인) 위 원 : (인) 위 원 : (인) 위 원 : (인)			

【별지 제3호 서식】

인권침해 신고서

신고자	성명		소속		직위 (직급)	
신 고 사 항						
피해 일시 및 장소						
피침해자						
침해자						
침해내용						
20 . . . 신고자 (서명)						

【별지 제4호 서식】

인권경영위원회 서명록

년 제 회 인권경영위원회 서명록

20 년 월 일

연수구시설안전관리공단 인권경영위원회

위 심의·결정 내용을 명확하게 하기 위하여 위원 서명 날인함.

	성 명	날 인	의 견
위원장			
위 원			
위 원			
위 원			
위 원			
위 원			
위 원			
위 원			

Ⅲ. 인권보호 영향평가 체크리스트

【별지 제5호 서식】

연수구시설안전관리공단 인권영향평가 체크리스트

▶ 종합통계표

연번	이 슈	답변결과				
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축					
2	고용상의 비차별					
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장					
4	강제 노동의 금지					
5	아동노동의 금지					
6	산업안전 보장					
7	책임 있는 공급망 관리					
8	현지주민의 인권 보호					
9	환경권 보장					
10	소비자인권 보호					
합 계						

【별지 제6호 서식】

세부 평가 지표

▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

항목	지표		답변결과					비고[1]
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
인권존중 정책선언	1	공단은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.						
	2	인권정책선언은 공단의 최고위 수준에서 표명된 것이다.						
	3	공단의 인권정책선언은 공단내부와 외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.						
	4	공단의 인권정책선언은 해당 공단에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.						
	5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.						
	6	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.						
소 계								
인권영향평가 정기적 실시	1	공단은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.						
	2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.						
	3	인권영향평가 실행 시 공단 내·외부의 전문가를 참여시킨다.						
	4	기관(기업) 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.						
	5	거래회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.						
	6	인권영향평가는 정기적으로 실시한다.						
	소 계							
인권경영	1	공단은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.						
	2	공단은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를						

제도화를 위한 필요조치		설치한다.						
	3	공단은 인권준수 감시장치를 마련했다.						
	4	공사은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.						
	5	거래회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 공단 차원에서 대응한다.						
소 계								
인권경영 성과	1	공단은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.						
	2	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.						
	3	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.						
	4	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.						
	5	보고는 공단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.						
	6	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.						
	7	보고내용에 대한 검증을 거친다.						
소 계								
구제절차 마련	1	공단의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.						
	2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권 규범에 기반을 두었다.						덴마크 HRCA[2]
	3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.						
	4	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.						
	5	피해자가 공단 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.						
	6	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.						
소 계								
합 계								

1) 별도 표시가 되지 않은 경우, 국가인권위원회(2014), “인권경영 가이드라인 및 체크리스트”에 제시된 지표를 활용하여 작성된 것임

2) The Danish Institute for Human Rights(2006), “Human Rights Compliance Assessment(HRCA) Quick Check”

【별지 제7호 서식】

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
고용상 비차별	1	공단은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.						
	2	공단은 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.						체크리스트 문항 활용
	3	공단은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.						체크리스트 문항 활용
	4	공단은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.						체크리스트 문항 활용
	5	공단은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.						체크리스트 문항 활용
소 계								
고용상 남녀비차별	1	공단은 여성노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.						
	2	공단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.						
	3	공단은 임금 외에 복리후생제도에서 여성노동자를 차별하지 않는다.						
	4	공단은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.						
	5	공단은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성노동자를 차별하지 않는다.						
	6	공다은 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.						
소 계								
비정규직 근로자 비차별	1	공단은 비정규직 노동자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.						
	2	공단은 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.						
	3	공단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.						

소 계								
외국인근로자 비차별	1	공단은 외국인 노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.						
	2	공단은 외국인 노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.						
	3	해외에서 활동하는 (거래회사)은 현지 문화와 제도를 존중한다.						
소 계								
합 계								

【별지 제8호 서식】

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
결사·단체교섭의 자유	1	공단은 노동조합의 설립을 허용한다.						
	2	공단은 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.						덴마크 HRCA
	3	공단은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.						
	4	공단은 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.						
소 계								
노동조합 활동 불이익 처우 금지	1	노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.						
	2	노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.						
	3	노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.						
	4	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.						덴마크 HRCA
	5	노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.						
소 계								
단체교섭 보장 및 성실한 이행	1	공단은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.						
	2	공단은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.						
	3	공단은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.						
	4	공단은 노동자 대표가 단체협상을						

		요구할 때 의사결정권이 있는 공단 대표가 참여하여 협상한다.						
	5	공단은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.						
소 계								
노동조합 부재시 대안적 조치	1	공단에 노동조합이 없는 경우 회사는 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.						
	2	노동조합이 없더라도 노동자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.						
소 계								
합 계								

【별지 제9호 서식】

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
강제노동 금지	1	공단은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.						
	2	공단은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.						덴마크 HRCA
	3	공단은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.						
	4	공단은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.						
	5	공단은 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.						
	6	공단은 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.						
	7	노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.						
	8	노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 공단을 그만둘 수 있다.						
소 계								
거래회사에 의한 강제노동 예방	1	공단은 외국에서 활동하는 거래회사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.						
	2	거래회사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.						
	3	인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.						덴마크 HRCA
소 계								
합 계								

【별지 제10호 서식】

▶ 분야 5. 아동노동의 금지

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
연소자 고용 금지	1	공단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.						
	2	공단이 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.						
	3	공단은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.						
	4	공단은 교육프로그램을 빙자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.						
	5	공단은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.						
	6	출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.						
소 계								
연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	1	연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다.						
	2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성한다.						
	3	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로시간은 1일 7시간, 1주일 40시간을 초과하지 않는다.						
	4	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.						
	5	의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.						
	6	공단은 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.						
	7	공단은 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자를 고용하지 않는다.						
	8	연소자들이 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.						
소 계								
합 계								

【별지 제10호 서식】

▶ 분야 6. 산업안전 보장

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
작업장 안전	1	공단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.						
	2	공단의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능 하도록 관리되고 있다.						
	3	공단 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식 보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.						
	4	공단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.						
	5	공단은 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시한다.						
소 계								
임산부 및 장애인 등 보호	1	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.						
	2	공단은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상 보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.						
	3	임신을 한 노동자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.						
	4	장애인들이 공단 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.						
소 계								
필수장비 제공 및 교육실시 등	1	공단은 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.						
	2	노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 노동자에게 제공되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.						
	3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.						
	4	공단은 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.						

	5	공단은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.						
소 계								
산업재해 피해근로자 지원	1	공단은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.						
	2	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다.						
	3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.						덴마크 HRCA
소 계								
합 계								

【별지 제11호 서식】

▶ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
거래회사 등의 인권침해 예방	1	공단은 공급업자, 하청업자, 거래회사 기타 주요 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.						
	2	공단은 거래회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 거래회사를 선정하는 절차를 가지고 있다.						
	3	공단은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.						
	4	공단은 거래회사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.						
	소 계							
모니터링 실시	1	공단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 거래회사 기타 주요 인권보호 준수여부를 모니터링 한다.						
	2	공단은 모니터링 결과 거래회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.						
	소 계							
보안담당직원에 의한 인권침해 방지	1	공단은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.						
	2	공단의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.						
	3	공단이 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다.						
	4	공단이 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.						
소 계								
합 계								

【별지 제12호 서식】

▶ 분야 8. 현지주민의 인권보호

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
지역주민 인권의 존중·보호	1	공단은 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다.						
	2	관련 법령에서 공단활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.						
	3	공단은 토지구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 있는지 확인한다.						
	4	공단은 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다.						
	5	공단은 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.						
	6	공단은 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다.						
	7	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.						
소 계								
지역주민의 지적재산권 보호	1	공단은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.						
	2	공단은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.						
	3	모든 지적재산권의 소유자와 협상 할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.						
소 계								
합 계								

【별지 제13호 서식】

▶ 분야 9. 환경권 보장

항목		지표	답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
환경경영체제 수립 및 유지	1	공단은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.						
	2	공단은 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.						
	3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.						
	4	공단은 공단 활동뿐만 아니라, 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.						
	5	공단은 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다.						
소 계								
환경정보의 공개	1	공단은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.						
	2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.						
	3	환경정책을 개발할 때, 노동자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.						
소 계								
환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	1	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.						
	2	새로운 제품을 개발하거나 사업의 확장을 고려하는 경우, 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.						
	3	환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.						
	4	환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.						
	5	대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임보험에 가입하였다.						환경오염피해구제법 3)

소 계								
비상계획 수립	1	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.						
	2	공단은 노동자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.						
	3	공단은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.						
	4	공단은 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다.						
	5	공단과 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.						
소 계								
합 계								

3) 「환경오염피해 배상책임 및 구제에 관한 법률」 제17조(환경책임보험의 가입 의무 등)

【별지 제14호 서식】

▶ 분야 10. 소비자인권 보호

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
소비자 보호를 위한 법령 준수	1	공단은 제품의 결함으로 인해 소비자의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 제품의 설계, 제조, 표시를 함에 있어서 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.						
	2	공단은 제품을 공급함에 있어 제조, 설계 또는 표시 등에 결함이 발생하지 않도록 사전 평가를 실시한다.						
	3	소비자의 알권리 보호를 위해 가격정보, 성분, 사용법, 보관법 등에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.						
	4	공단은 상품 또는 용역에 관한 표시광고를 할 때 소비자를 속이거나 소비자로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시광고를 하지 않는다.						
	5	공단은 제공하는 상품과 서비스의 가격, 거래조건, 제품특성 등을 포함하여 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공한다.						
	6	상품 및 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.						
2소 계								
제품 결함 시 조치	1	공단은 제품의 결함으로 인하여 소비자에게 피해가 발생한 경우 소비자들에게 제품의 위험성을 알리고 해당상품을 조속히 회수(리콜)한다.						
	2	제품이 시장으로 출하된 이후 제품의 결함이 발견되면 이를 소비자에게 알린다.						
	3	제품의 결함으로 인하여 소비자가 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.						
소 계								
소비자 사생활 보호	1	공단은 소비자의 사생활을 존중하고, 회사가 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.						
	2	소비자정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.						
	3	소비자정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개						

		되어 있다.						
	4	소비자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 소비자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.						
	5	소비자 정보는 소비자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.						
	6	소비자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.						
소 계								
합 계								