

# 서울특별시노원구서비스공단 인권경영지침

제 정 2019.07.30.

전부개정 2021.01.22.

## 제 1 장 총 칙

**제1조(목적)** 이 지침은 서울특별시노원구서비스공단(이하“공단”이라 한다)의 임직원과 이해관계자의 인권 보호·증진에 관한 정책 수립 및 시행에 대하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

**제2조(용어의 정의)** 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자 기본권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치를 말한다. <개정 2021.01.22.>
2. “인권경영”이란 조직에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로 조직이 인권정책선언을 하고 인권실천 및 점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제 절차를 제공하는 것을 말한다. <개정 2021.01.22.>
3. “임직원”이란 공단에 근무하는 임원과 직원을 말한다.  
<개정 2021.01.22.>
4. “이해관계자”란 공단의 경영활동과 관련된 자로서 협력사, 고객, 지역사회 등을 말한다.

**제3조(적용대상 및 범위)** 이 지침은 공단의 임직원 및 이해관계자에게 적용하며, 공단의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 정관 등

에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 지침이 정하는 바에 따른다. <개정 2021.01.22.>

## 제 2 장 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 차별금지)** 공단은 고용에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신지역에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

**제7조(결사 및 단체교섭의 자유보장)** ① 공단은 노동자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며, 노동조합 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다. <개정 2021.01.22.>

② 공단은 노동자대표를 통해 단체교섭을 할 수 있는 권리를 보장한다. <개정 2021.01.22.>

**제8조(강제노동 및 아동노동 금지)** 공단은 아동노동, 강제노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

**제9조(안전 및 보건)** 공단은 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

**제10조(책임있는 공급망 관리)** 공단은 책임있는 공급망 관리를 위하

여 공사, 용역, 조달업체 등 협력사를 공정하게 대우하고, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다. <개정 2021.01.22.>

**제11조(지역주민의 인권 보호)** 공단은 지역사회에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.

**제12조(환경권 보장)** 공단은 국내외 환경관련 법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

**제13조(고객 인권 보호)** 공단은 고객의 보건과 안전, 개인정보 보호를 위해 노력한다.

### 제 3 장 인권경영 체계

**제14조(인권경영 헌장)** ① 공단은 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영 헌장을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단의 기준으로 삼고 실천한다.

② 인권경영 헌장은 이해관계자 의견수렴을 통해 개정될 수 있다.  
<개정 2021.01.22.>

**제15조(주무팀)** ① 이사장은 인권증진을 위한 정책 개발과 집행, 교육 등을 체계적으로 시행하기 위해 인권경영 주무팀(이하 “주무팀”이라 한다)를 지정한다. <개정 2021.01.22.>

② 주무팀의 업무는 다음 각 호와 같다. <개정 2021.01.22.>

1. 연도별 인권증진 계획 수립 및 시행에 관한 사항
2. 임직원에게 대한 정기적 인권교육 시행에 관한 사항
3. 인권영향평가의 시행 및 개선 권고에 관한 사항
4. 인권침해 사건의 접수

5. 그 밖에 이사장 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

**제16조(인권교육)** 주무팀은 전 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 다음 각 호의 인권 관련 교육을 실시한다. <개정 2021.01.22.>

1. 교육은 사이버 교육, 집합교육, 교재 등으로 시기와 방법을 선택하여 실시한다.
2. 주무팀은 공단에 파견된 외부기관 및 협력사 직원 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

**제17조(인권경영책임관 지정)** ① 공단은 주무팀 소속 실무자를 인권경영책임관(이하 “책임관”)으로 지정하여 전 소속 팀의 인권경영 이행을 촉진토록 할 수 있다. <개정 2021.01.22.>

② 책임관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

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

**제18조(인권이행활동 지원)** 공단은 인권보호 및 가치 증진을 추진하기 위하여 필요한 조치를 취할 수 있으며 인권관련 기관 또는 단체, 협력사에 대하여 지원을 할 수 있다.

## 제 4 장 인권경영위원회

**제19조(설치 및 기능)** 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다. <개정 2021.01.22.>

1. 인권영향평가 결과 심의에 관한 사항
2. 인권개선 권고에 관한 사항
3. 인권침해 접수사건에 대한 구제 조치에 관한 사항
4. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

**제20조(구성)** ① 위원회는 위원장 1인을 포함한 7인 이내의 위원으로 구성한다. <개정 2021.01.22.>

② 위원회는 각 호에 따라 내부위원 3인 및 외부위원 4인으로 구성한다. <개정 2021.01.22.>

1. 공단 경영진
2. 공단 노동조합에서 추천한 자
3. 참여를 희망하는 공단 직원
4. 인권경영 전문가
5. 협력사 관계자
6. 지역사회 단체 관계자
7. 지역사회 주민

③ 위원회의 사무를 처리할 간사 1명을 두며, 간사는 주무팀의 팀장이 된다.

**제21조(회의 및 의결정족수)** ① 위원장은 위원회를 대표하며, 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 위원장이 사전에 지명한 자가 그 직무를 대행한다.

③ 위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원회 회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 의결사항이 경미하거나 긴급을 요하는 경우 서면심의에 의하여 의결할 수 있다.

⑤ 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여

야 한다.

⑥ 위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위 내에서 수당을 지급할 수 있다. 다만, 내부위원에게는 지급하지 아니한다.

**제22조(소집)** 위원회는 연 1회 정기회의를 개최하며, 위원장이 필요하다고 인정하는 때, 또는 재적위원 1/3 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.

**제23조(의견청취 및 자료제출 요구)** ① 위원회는 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.  
② 위원회는 필요한 경우 회의안건과 관련된 자료 등의 관련팀 등 이해관계자에게 제출을 요구할 수 있다.

**제24조(비밀엄수)** 위원회 회의에 참석한 자는 관련 직무상 습득한 비밀을 누설해서는 아니된다.

**제25조(이익충돌 회피)** 위원회는 특정 안건과 이해관계 당사자인 위원을 해당 안건 논의에서 배제해야 한다.

**제26조(위원의 임기)** 위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있으며, 내부위원의 임기는 해당 직위 재임기간으로 한다.

**제27조(위원의 해촉)** 공단은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀을 누설한 때
3. 질병 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해에 연루된 경우

5. 외부위원이 선임 당시의 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

## 제 5 장 인권영향평가 실시

**제28조(인권영향평가 실시)** ① 공단은 연 1회 이상 인권영향평가를 실시한다.

② 공단은 기관운영, 주요사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.

③ 위원회는 이사장이 제정·입안하려고 하는 규정·정책 등이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 이사장에게 인권영향평가 실시를 요구할 수 있다.

④ 인권경영 주무팀은 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 팀에 요구할 수 있다. <개정 2021.01.22.>

⑤ 인권경영 주관팀은 인권영향평가 체크리스트를 주기적으로 개선하며, 임직원을 대상으로 체크리스트 작성 교육을 실시한다. <개정 2021.01.22.>

⑥ 인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.

⑦ 인권영향평가 결과는 위원회의 심의를 거쳐 이사장에게 제출한다.

⑧ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도로 계획을 수립하여 실시한다.

## 제 6 장 인권침해 구제

**제29조(인권침해 구제절차)** ① 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한

사실을 알게 된 경우 누구든지 주무팀에 방문하거나, 전화, 팩스, 온라인 신고센터를 통하여 신고할 수 있다. <개정 2021.01.22.>

② 임직원은 직무를 수행하면서 인권침해 여부가 분명하지 아니할 때에는 책임관과 상담 후 처리할 수 있다. <개정 2021.01.22.>

③ 책임관은 신고받은 사건에 대하여 별지 제2호 서식의 접수대장에 등재하여야 한다.

④ 책임관은 접수된 사건에 대해 즉시 조사를 실시하여 인권 침해 여부를 확인하여야 하며, 인권 침해가 있다고 판단한 경우 근거자료를 첨부하여 위원장에게 보고하고 위원회 안건으로 상정하여 구제절차 등을 논의하도록 조치하여야 한다. 다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 조사를 중지할 수 있다. <개정 2021.01.22.>

1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
2. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
3. 신고의 취지가 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원 등의 확정판결에 반하는 경우
4. 신고인이 진정을 취하한 경우

⑤ 위원회는 상정된 안건에 대해 접수일로부터 15일 이내에 심의하여야 한다. 다만, 부득이하다고 인정된 경우에는 위원장의 승인을 얻어 15일을 연장할 수 있다.

⑥ 위원회는 침해 행위자에 대하여 침해행위를 금하도록 권고할 수 있으며, 공단 규정에 따른 징계를 요구하거나 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다.

⑦ 주무팀은 접수된 신고 내용을 분석하여 다음 각 호의 현행 고충처리제도 운영 기준에 부합하는 경우 해당 제도를 주관하는 팀에 이관하여 처리할 수 있다. <개정 2021.01.22.>



1. ‘성희롱·성폭력 예방지침’에 의한 고충처리 및 신고자 보호 제도
2. ‘내부공익신고운영지침’에 의한 신고자 보호 제도
3. ‘임직원 행동강령’에 의한 신고자 보호 제도

**제30조(결정서 작성 및 송부)** ① 위원회에 상정된 인권침해 사건에 대하여 결정을 한 때에는 별지 제3호 서식의 인권침해 심의 결정서(이하 “결정서”라 한다)를 작성하고 위원장과 출석한 위원이 서명 또는 날인하여야 한다.

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

**제31조(신고인의 신분보장)** ① 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인정한 임직원 및 위원회 위원 등은 신고인에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.

② 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보호 조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원장과 주무팀 구성원, 책임관 등은 적극 협조하여야 한다. <개정 2021.01.22.>

**제32조(무기명 신고)** ① 무기명 신고는 접수·처리하지 않는 것을 원칙으로 한다.

② 무기명 신고라 하더라도 인권경영 책임관의 판단에 따라 기명의 신고방법으로는 본인에게 불이익의 개연성이 있거나 신고 내용이 사실로서 진정성인 높다고 인정되는 경우에 한하여 예외적으로 접수·처리할 수 있다.

**제33조(시정과 징계)** ① 이사장은 신고에 대한 위원회의 의결에 따라 위반사항을 시정하여야 하고 인권침해 가해자에 대하여는 전보, 징계, 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

② 제1항에 따른 징계의 종류, 절차, 효력 등은 「서울특별시노원구 서비스공단 인사규정」 및 「동 규정 시행내규」 중 징계 관련 규정에 따른다.

③ 제1항에 따른 징계 시 인권침해 가해자가 신고자에게 불이익 등을 가한 경우에는 가중하여 징계할 수 있다.

## 제 7 장 보 칙

**제34조(기타)** 이 지침에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 공단 규정에서 정하는 바를 따른다.

### 부 칙 <2019.07.30.>

**제1조(시행일)** 이 지침은 승인일로부터 시행한다.

### 부 칙 <2021.01.22.>

**제1조(시행일)** 이 지침은 승인일로부터 시행한다.

[별지 제1호 서식] (제14조 관련)

**노원구서비스공단 인권경영 헌장**

노원구서비스공단은 지속가능한 서비스 제공을 통해 주민복지 증진에 이바지하고 있다.

모든 경영활동에서 사회적가치 실현을 위한 인권경영에 노력하고 있으며 인권 관련 원칙과 정책은 임직원, 고객, 협력업체, 지역사회 등 공단이 영향력을 행사할 수 있는 모든 이해관계자를 대상으로 한다.

공단은 인권 존중의 책무를 정의하고 다음과 같이 인권경영 이행을 다짐한다.

- ◆ 하나. 우리는 인권에 대한 UN 인권기본헌장 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.
- ◆ 하나. 우리는 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.
- ◆ 하나. 우리는 고용에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신 지역에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.
- ◆ 하나. 우리는 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.
- ◆ 하나. 우리는 아동노동, 강제노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.
- ◆ 하나. 우리는 책임있는 공급망 관리를 위해 투자기업 등 협력사를 공정하게 대우하고, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.
- ◆ 하나. 우리는 지역사회에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.
- ◆ 하나. 우리는 고객의 이동권과 안전권, 건강권 증진을 위해 노력한다.
- ◆ 하나. 우리는 국내외 환경 관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.
- ◆ 하나. 우리는 고객의 만족과 개인정보보호를 위해 노력한다.

[별지 제2호 서식] (제29조 관련)

## 인권침해행위 신고접수대장

	인권경영책임관	인권경영 주무팀장
결 재		

접수번호:

접 수 일: 2000. 00. 00.

	신 고 자	가 해 자
	① (소속, 직종, 성명 기재) ② ... (여러명인 경우 이어서 기재)	① (소속, 직종, 성명 기재) ② ... (여러명인 경우 이어서 기재)
신 고 내 용	※ 6하 원칙에 따라 문제가 되는 행위, 지속성 여부, 목격자 또는 증인 유무, 요구사항(행위 중지, 사과, 징계 등)을 기재	

[별지 제3호 서식] (제30조 관련)

인권침해 심의 결정서			
접수번호		청 구 인	
<p>1. 청구 취지와 이유</p> <p>2. 조사 및 판단</p> <p>3. 결정사항</p> <p>4. 관련규정</p>			

2000. 00. 00.

위 원 장:	(인)
위 원:	(인)
위 원:	(인)
위 원:	(인)
위 원:	(인)
위 원:	(인)
위 원:	(인)