

# 경기환경에너지진흥원 인권경영 이행지침

전문제정 2022.09.02.

일부개정 2024.04.19.

## 제1장 총칙

**제1조(목적)** 이 지침은 경기환경에너지진흥원(이하 “진흥원”이라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 이 지침은 진흥원의 모든 임직원 및 진흥원의 경영활동과 관련된 이해관계자, 협력사에 적용하고, 인권경영에 관하여는 다른 법령에 특별한 지침이 있는 경우를 제외하고는 본 지침이 정하는 바에 따른다.

**제3조(정의)** 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”이란 진흥원에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로써, 진흥원이 인권정책선언을 하고 인권실천·점검의무(Human Rights Due Diligence)를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 진흥원에 근무하는 임원과 직원을 말한다.
4. “이해관계자”란 진흥원의 경영활동과 관련된 자로서 경기도, 협력사, 지역주민 등 진흥원과 관계를 맺고 있는 모든 기관 또는 개인을 포함한다.

## 제2장 인권경영 일반원칙

**제4조(인권경영 체제 구축)** ① 진흥원은 인권존중의 책무를 다하기 위하여 인권경영 주관부서를 지정하여 운영한다.

② 진흥원은 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

**제5조(고용상의 차별금지)** ① 진흥원은 근로자를 고용함에 있어 인종, 종교, 장애, 성

별, 출생지, 나이, 정치적 견해 등을 이유로 차별해서는 안 된다.

② 진흥원은 비정규직 근로자를 부당하게 차별하지 않는다.

**제6조(결사 및 단체교섭의 자유보장)** ① 진흥원은 근로자들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과해서는 안 된다.

② 진흥원은 근로자들이 노동조건에 대한 합의를 도출하기 위해서 근로자 대표를 통해 단체 교섭할 권리를 보장해야 한다. 또한 진흥원은 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부해서도 안 되며 단체교섭 결과를 존중하고 성실하게 이행해야 한다.

**제7조(강제 및 아동노동의 금지)** ① 진흥원은 모든 종류의 강제노동을 금지한다.

② 진흥원은 어떠한 경우에도 15세 이하의 아동을 고용하여 노동하도록 해서는 안 된다.

**제8조(산업안전 보장)** ① 진흥원은 근로자에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하고 안전에 대한 권리를 보장하며, 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서 「산업안전보건법」 등 관련법에 따라 조치를 취한다.

② 진흥원은 규정된 사업을 진행함에 있어서 모든 이해관계자의 안전을 보장하는 제도와 환경을 조성한다.

**제9조(책임있는 협력사 관리)** ① 진흥원은 모든 협력사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.

② 진흥원은 사업 활동이 일어나는 지역에서 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다.

③ 진흥원은 다양한 이해관계자에게 진흥원의 인권경영 정책을 알리고 이의 이행을 위해 지원하고 협력한다.

**제10조(현지주민의 인권 보호)** 진흥원은 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 노력한다.

**제11조(환경권 보장)** 진흥원은 환경훼손 방지와 재해 발생을 사전에 예방하도록 노력한다.

**제12조(정보인권 보호)** 진흥원은 「개인정보 보호법」 등 개인정보 관련 법률에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호한다.

**제13조(여성권리 및 모성보호)** 진흥원은 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제도와 관행을 개선하고, 여성 근로자의 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.

**제14조(근로자의 인권보호)** 진흥원은 협력사를 포함한 모든 근로자의 인격권, 건강권,

휴식권 등 우호적 노동환경 조성을 위한 적극적 인권 보호 의무를 지닌다.

**제15조(구제조치)** 진흥원은 사업 과정에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공한다.

### 제3장 인권경영 체계

**제16조(인권경영헌장)** 진흥원은 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 별지 제1호 <인권경영헌장>을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범과 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

**제17조(인권경영계획 수립)** 진흥원은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 연간 인권경영 계획을 수립하여야 하며, 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 인권경영의 추진방향
2. 인권경영 추진과제 및 실행전략
3. 인권영향평가 시행계획
4. 그밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

**제18조(인권경영 제도와 절차)** 진흥원은 인권경영을 실천하기 위해 인권경영 주관부서, 인권경영위원회, 인권영향평가, 인권침해 구제제도 등 필요한 제도와 절차를 마련한다.

**제19조(인권경영 주관부서)** 원장은 인권경영을 효율적으로 총괄 및 집행하기 위해 인권경영을 담당하는 주관부서를 지정하고 주관부서의 장은 제17조 각 호의 사항을 포함하여 인권경영 사무 전반을 총괄한다.

**제20조(인권교육)** ① 진흥원은 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권교육을 실시하여야 하며, 교육시기와 방법은 선택할 수 있다.

② 진흥원은 임원, 인권경영 담당자에게 필요한 전문적인 훈련을 제공할 수 있다.

③ 인권교육은 진흥원의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 온라인교육, 집합 교육, 교재배포 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다.

**제21조(인권경영에 관한 정보공개)** 진흥원은 인권경영에 관한 정보를 정기적으로 연례 보고서 등을 통해 공개한다.

### 제4장 인권경영위원회

**제22조(인권경영위원회 설치 및 기능)** ① 진흥원은 인권경영의 효율적 추진을 위해 인

권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인권경영 계획의 수립에 관한 사항
2. 인권영향평가 실시 및 결과에 관한 사항
3. 인권 관련 사항에 대한 개선 권고
4. 인권침해사건 조사 및 구제방안 심의
5. 그 밖에 원장 또는 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

**제23조(구성)** ① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 7인 이내의 위원으로 구성한다.

1. 위 원 장 : 경영기획본부장 <일부개정 2024.4.19.>
2. 내부위원 : 인권경영업무 담당 팀장, 노동조합 추천자(노동조합이 없을 경우 근로자 대표) 각 1명을 당연직으로 구성
3. 외부위원 : 인권 관련 지식과 경험이 풍부한 자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
  - 가. 대학교수, 변호사, 노무사 등 관련 분야 전문가
  - 나. 인권증진 관련 분야에서 전문성이 있는 자
  - 다. 이해관계자를 대표할 수 있는 자
  - 라. 지역사회 또는 도민을 대표할 수 있는 자
  - 마. 여성, 장애인 등 사회적 취약계층을 대표할 수 있는 자
- ② 외부위원의 임기는 2년으로 하되, 1차에 한하여 연임할 수 있으며, 내부위원은 그 직위에 재직하는 기간으로 한다.
- ③ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두며 간사는 인권경영업무 담당자로 한다.

**제24조(회의 및 의결정족수)** ① 위원회 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.

- ② 위원장은 매년 1회 정기회의를 소집하며, 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1이상의 요구가 있을 경우 임시회의를 소집한다.
- ③ 위원회의 회의는 위원장을 포함한 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ④ 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 수 있다.
- ⑤ 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야 한다.
- ⑥ 이 지침에서 정한 것 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

**제25조(의견청취)** 위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

**제26조(이익 충돌 회피)** 위원장은 특정 안건과 이해관계가 있는 위원을 해당 안건논의에서 배제하여야 한다.

**제27조(비밀누설 금지)** 위원회에 출석한 위원 및 관련자는 직무상 알게 된 비밀을 외부에 누설하여서는 아니 된다.

**제28조(참석수당)** 위원회에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 회의 등 수당 지급규정에 따라 참석수당을 지급할 수 있다.

**제29조(위원의 위촉 해제)** 위원장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기 만료 전이라도 해당 위원을 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 밖에 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

## 제5장 인권영향평가

**제30조(인권영향평가)** 진흥원은 인권실천·점검의무의 일환으로 인권영향평가를 실시한다.

**제31조(인권영향평가 실시 및 보고)** 진흥원은 인권영향평가를 다음과 같이 실시하고 보고한다.

1. 진흥원은 기관 운영, 특정 규정 및 지침의 제정과 개정, 정책이나 사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
2. 인권경영 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서 및 본부에 요청할 수 있다.
3. 진흥원은 인권영향평가를 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
4. 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

## 제6장 인권침해 구제

**제32조(인권침해 구제절차)** 진흥원은 인권침해 구제를 위한 절차를 아래와 같이 제정한다.

1. 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 누구든지 주관부서에 신고할 수 있다.
2. 주관부서는 신고자가 원하는 경우 위원장에게 신고 내용을 보고하고, 위원회 안건으로 상정하여 구제절차 등을 논의하도록 조치하여야 한다.
3. 위원회는 침해 행위자에 대하여 침해행위를 금하도록 권고할 수 있으며, 진흥원 규정에 따른 징계를 요구하거나, 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다.
4. 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 세부방침을 통해 운영하되, 진흥원 내 인권침해 관련 위원회를 적극 활용한다.

**제33조(신고인의 신분보장)** 주관부서 및 위원회 위원 등은 신고인에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

## 제7장 보칙

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

### 부 칙 <2022.9.2.>

이 지침은 경영위원회의 의결을 받은 날로부터 시행한다.

### 부 칙 <2024.4.19.>

이 지침은 경영위원회의 의결을 받은 날로부터 시행한다.

## &lt;별지 제1호&gt;

## 경기환경에너지진흥원 인권경영헌장

우리는 환경·에너지 분야 사업의 공공성, 전문성 확보로 ‘도민 삶의 질 향상 및 지역 환경 개선’을 달성하기 위해 노력하며, 차별없는 공정한 사회구현과 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 적극 실천한다.

이를 위해 우리는 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치향상을 위하여 임직원이 준수해야 할 올바른 행동과 가치판단의 기준으로써 국제인권기준을 반영한 「경기환경에너지진흥원 인권경영헌장」을 다음과 같이 선언하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 인권, 노동, 환경, 반부패 등의 가치를 지지하는 국제 및 국내 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 우리는 임직원을 포함한 모든 이해관계자에 대하여 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않는다.

하나, 우리는 직원의 인권보호와 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 협력사와의 상생발전을 위해 노력하며, 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.

하나, 우리는 사업활동 영위 지역에서 현지주민의 인권을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 안전하고 위생적인 작업환경을 조성하여 산업안전 및 건강권을 보장한다.

하나, 우리는 사업활동에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.

하나, 우리는 국내외 환경 관련 법규를 준수한다.

하나, 우리는 국민의 환경권이 침해받지 않도록 필요한 서비스 제공을 위해 최선을 다한다.

우리는 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권을 보호하기 위해 노력하며, 인권경영의 정착과 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐한다.

## 경기환경에너지진흥원 임직원 일동