
2023년 화성시환경재단 인권경영보고서

2024. 1.

 **화성시환경재단**
Hwaseong Eco Foundation

[윤리감사부]

☐ ☐ 목 차 ☐ ☐

I. 인권경영 개념	1
II. 인권경영 도입·추진 근거	3
III. 인권경영 추진 체계 구축 및 활동 결과	4
1. 인권경영 추진계획	4
2. 인권경영 담당부서 지정	5
3. 인권경영 제도 구축	6
4. 인권경영 선포 및 교육 결과	7
5. 기타 활동	9
V. 종합결과 총평	10

※ 붙임 : 화성시환경재단 「인권경영규정」, 인권경영헌장

인권경영 개념

□ 인권

- 인권이란 「대한민국 헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리로써 반드시 준수해야하는 최소규범

□ 인권경영

- 인권경영은 기관의 모든 경영활동 과정에서 인권친화적인 경영활동을 수행하고 인권을 존중하고 보장하는 것으로서, 기관이 인권정책선언을 하고 인권실천·점검의무(Human Rights Due Diligence)를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말함¹⁾

□ 인권경영 추진단계

○ (1단계) 인권경영 체계 구축

- 인권경영 추진 시스템 구축
 - 가. 인권경영 담당 부서와 담당자 지정
 - 나. 인권경영 실행을 위한 제도(규정) 구축
 - 다. 인권경영위원회 구성
 - 라. 인권교육과 훈련 실시
- 인권경영 선언 및 공표
 - 가. 인권경영 선언문 작성
 - 나. 인권경영 선언문 선포 및 홈페이지 게시
- 기관 내 각 부서에 확산
 - 가. 인권경영 선언문을 기관 내에 배포(공문, 메일 등)

1) 공공기관 인권경영 매뉴얼(국가인권위원회 2018)

○ (2단계) 인권영향평가

- 기관운영 인권영향평가 실시
 - 가. 기관운영 인권영향평가 실시계획 수립
 - 나. 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육
 - 다. 인권경영위원회 평가 자료 제출
 - 라. 인권영향평가위원회 평가 및 결과 보고서 작성
 - 마. 최고경영진 보고 및 공개
- 주요사업 인권영향평가 실시
 - 가. 주요사업 인권영향평가 실시 계획 수립
 - 나. 주요사업 인권영향평가 지표 마련
 - 다. 주요사업 인권영향평가 지표 교육
 - 라. 인권영향평가위원회 평가 및 결과 보고서 작성
 - 마. 최고경영진 보고 및 공개

○ (3단계) 인권경영(사업) 실행, 공개

- 인권경영(사업) 실행
- 인권경영 전 과정 공개

○ (4단계) 구제절차의 제공

- 구제절차 연구와 준비
- 구제절차 수립
- 구제절차 시행
- 구제절차 시행에 대한 평가와 개선

□ 인권친화적 경영 도입을 통한 정부정책 부흥

- 1993년 세계인권회의에서 인권의 증진 및 보호 관련 각 정부 및 국제사회 활동가들에 대한 권고와 제안을 담은 ‘비엔나 선언 및 행동계획’ 채택
- 2001년 UN 경제적·사회적·문화적·권리위원회의 권고에 따라 각 국의 추세에 따라 우리나라 또한 국가인권정책기본계획(NAP) 수립할 것을 요청
- 2006년 「국가인권정책협의회 규정」에 따라 정부 주도 국가인권정책기본 계획을 효율적으로 수립·시행하도록 규정함
- 2018. 8. 국가인권위에서 인권경영 도입 권고
 - ☞ 전 공공기관장에 인권경영체계 구축, 실행 권고 및 공공기관 인권경영 매뉴얼 교부
 - ※ 인권경영매뉴얼에는 인권경영 추진 시스템 구축, 인권경영 선포 및 공표, 기관 내 각 부서 확산, 인권영향평가 실시, 인권경영 사업 실행 및 공개, 구제절차의 제공 등이 포함되어 있음

□ 행정안전부 지방출연기관 경영평가 평가지표

- 행정안전부 2023년 지방출자·출연기관 경영평가 제안모델(공기업정책과) 지방출자출연기관 평가지표상 사회적책임에 대한 평가지표 반영(배점 2점) 하여 기관의 사회적 가치 실현을 독려하고 있음

□ 공직유관단체 인권경영 확산 요구

- 화성시 공직유관단체 경영실적 평가간 사회적 책임분야 중 인권경영 체계 구축 및 실행을 통해 재단 임직원 및 이해관계자 대상 인권경영 확산 요구(화성시 정책기획과-5117호(2023. 3. 7.), 경영실적평가 실시계획 알림)

1 인권경영 추진계획

□ 인권경영 추진체계 구축

- 화성시환경재단은 신설재단(2020. 12. 설립)으로 인권경영 체계 구축을 우선과제로 추진하여 인권경영 도입 및 시행의 기틀을 마련

인권경영비전	인권을 최우선으로 경영하는 ‘재단’ 구현
--------	------------------------



중 장 기	2023년	2024년	2025년~
목 표	인권경영체계구축	인권영향평가 실시 및 인권경영 실행	평가 및 개선과 환류

실행체계	① 인권경영 담당부서 지정 (윤리감사부 신설) ② 인권경영 규정 제정 ③ 재단 인권경영헌장 선포	④ 인권경영위원회 구성 ⑤ 인권영향평가 실시 ⑥ 인권경영(사업) 실행 ⑦ 구제절차 시행	⑧ 인권영향평가 및 구제 절차 평가 및 개선 ⑨ 신규사업 포함 인권영 향평가 실시 및 환류
------	--	---	---

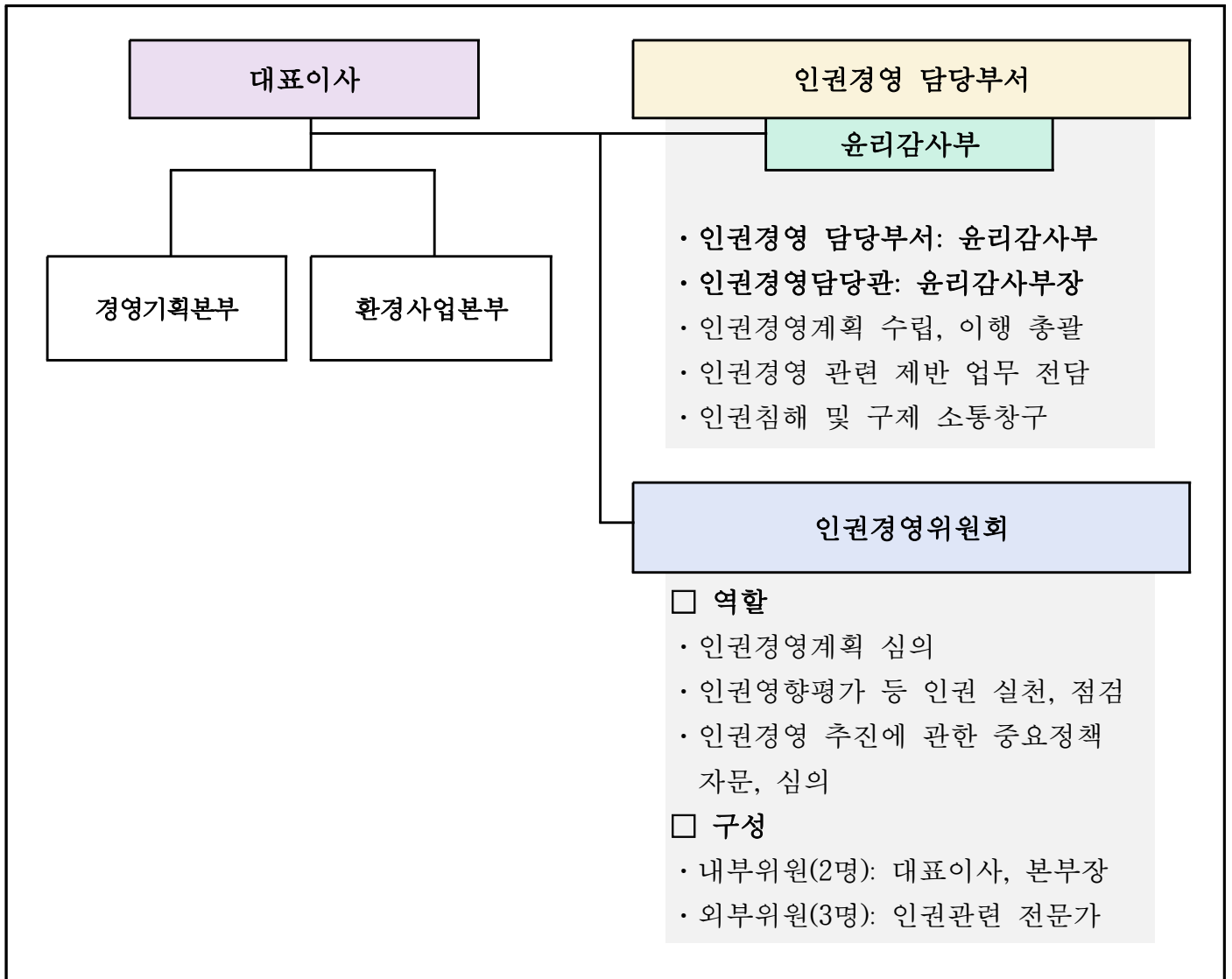
- 인권경영을 처음 도입하는 기관인 점을 감안하여 국민권익위원회의 인권경영메뉴얼에 따라 ① 인권경영 담당부서 지정, ② 인권경영 실행을 위한 제도(규정) 구축, ③ 인권경영 교육, ④ 인권경영 선언 및 공표, ⑤ 각 부서에 인권경영헌장 배포 및 홈페이지 게시 등 활동으로 재단의 인권경영을 도입하고 외부에 이를 알리고자 함

2

인권경영 담당부서 및 담당자 지정

□ 인권경영 담당부서 지정

- 담당부서: 윤리감사부(2023. 3. 신설)
- 인권경영담당관: 윤리감사부장(부재시 윤리감사부서 담당자가 대리)



○ 조직구성 및 역할

- 대표이사: 인권경영 의지 강화, 인권경영 선언, 인권경영 확산
- 인권경영위원회: 인권경영 주요 정책 심의 및 의결
- 윤리감사부장: 인권경영담당관, 인권침해 신고 접수, 조사, 보호
- 전담직원: 인권경영 이행계획 수립 및 실행 등

3

인권경영 제도 구축

□ 인권경영 실행을 위한 제도(규정)

- 인권경영 목적, 인권경영 체계, 인권경영위원회 구성과 운영, 인권영향평가, 인권실태조사, 이행사항, 구제에 대한 조치 등이 포함
- 조문구성: 총 7장 35개 조문 구성(붙임 참조)

구분	조문명	조항
제1장~제2장	총칙 / 인권경영 일반원칙	제1조~제13조
제3장~제4장	인권경영 체계 / 인권경영위원회	제14조~제25조
제5장~제7장	인권영향평가 / 인권침해구제/보칙	제26조~제35조

□ 주요내용

- 인권과 인권경영 수행을 위한 전반적인 용어를 정의(규정 제2조)
- 고용상 비차별 등 인권 보호를 위한 일반원칙을 규정(규정 제4조 내지 제13조)
- 인권경영 선언 및 인권경영 전담부서 등 인권경영 체계에 관한 사항을 규정(규정 제14조 내지 제18조)
- 인권경영위원회의 구성과 역할에 대하여 규정(규정 제19조 내지 제25조)
- 재단의 경영활동과 사업에 관한 인권영향평가를 실시할 수 있음을 규정(규정 제14조)
- 인권침해시 신고 및 구제 절차를 규정(규정 제27조 내지 제34조)

□ 화성시환경재단 규정 반영 경과

- 2023. 10. 화성시환경재단 이사회 심의 가결
- 2023년 제6회 이사회 제4호 심의 안건 상정
- 2023. 11. 화성시 기후환경과(주무부서) 이사회 결과 승인
- 2023. 11. 화성시환경재단 규정 반영(19. 인권경영 규정)

4

인권경영 선포 및 교육 결과

□ 인권경영 선포식 추진

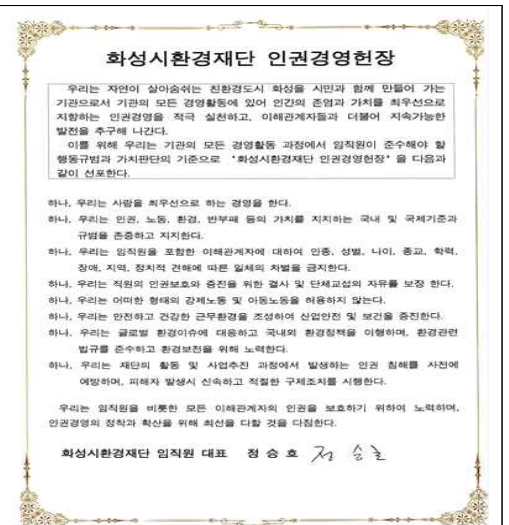
- 일 시: 2023. 10. 19.(목) 14:10
- 장 소: 화성종합경기타운 1층 기자회견실
- 참석자: 화성시환경재단 임직원 18명 참석
- 행사순서

시간	행사내용	세부내용
14:10~14:15 (5분)	인권 및 인권경영 개념	-
14:15~14:18 (3분)	인권경영 선언사	대표이사 인권경영 선언사
14:18~14:25 (7분)	인권경영 헌장 선포	헌장 낭독
14:25~14:30 (5분)	임직원 실천약속	구호 및 기념촬영
14:30~14:40 (10분)	인권경영 교육	동영상 시청

□ 인권경영헌장 주요내용

- | | |
|------------------------|-----------------------------|
| ① 사람중심 경영 | ② 인권, 노동, 환경, 반부패 등 가치를 지지 |
| ③ 임직원 및 이해관계자 대상 차별 금지 | ④ 단결권, 단체교섭 자유 보장 |
| ⑤ 강제노동, 아동노동 금지 | ⑥ 안전한 근무환경 조성, 산업안전 및 보건 증진 |
| ⑦ 환경법규 준수, 환경정책 이행 | ⑧ 인권침해 예방 및 구제조치 시행 |

□ 인권경영 선포식 및 헌장 사진



□ 인권경영 도입 언론보도

- ‘화성시환경재단, 인권경영 선포식 개최’ (투데이경제) 등 97개사 언론보도를 통하여 재단의 인권경영 도입 및 실천을 알림



□ ‘인권경영 이해’ 수강을 통한 인권경영 이해 증진

- 2023. 10. 화성시 환경재단 인권경영 선포식 이행 전 임직원 대상 인권과 인권경영에 대한 이해 증진을 위하여 교육 실시
- 교육일시: 2023. 9. 1. ~ 2023. 10. 31.
- 대 상: 화성시환경재단 임·직원
- 교 육 명: 인권경영의 이해(국가인권위원회 주관 사이버교육)
- 교육내용
 - 인권경영의 개념, 국제사회의 흐름, 한국정부와 인권경영 등 주제로 인권경영 전반에 대한 이해도를 높임
- 총원 30명 중 27명 수료(병가자 제외 90% 수료)

□ 갑질근절을 위한 사례 및 대응 매뉴얼 제작

- 우리사회 전반에 공동체 의식을 저해하고 상호간 불신을 초래하는 갑질을 근절하고 상호존중과 배려문화 정착을 위하여 갑질 사례 및 대응 매뉴얼 제작 및 공유
- 매뉴얼 세부내용
 - 갑질 개념 및 관련법규 설명
 - 갑질 판단기준 및 갑질 주요 유형별 가이드라인
 - 법령 등 위반, 사적이익 요구, 부당한 인사, 비인격적 대우, 기관 이기주의, 업무 불이익, 부당한 민원응대, 기타 유형
 - 갑질행위 대응전략 안내
 - 갑질행위 발생 위험진단(조직 및 자가진단 포함)
- 갑질 발생시 신고 창구(갑질 신고센터) 개설
 - (전담부서) 화성시환경재단 윤리감사부에 연락하여 상담 요청
 - (전담직원) 전담직원(윤리감사부원 1인, 타 부서 남·녀 각 1인 추가 지정)
 - 윤리감사부 직원 1명, 경영지원부 직원 1명, 생태환경부 직원 1명 구성

□ 갑질발생 가능성 설문조사 추진

- 설문기간: 2023. 10. 16. ~ 10. 20.
- 설문내용: 권위주의 문화 여부, 관리자의 직원 대상 부당지시 등 10개 문항
- 설문대상: 화성시환경재단 직원 30명
- 설문결과
 - 총 30명 중 22명(73.3%) 참여, 6.27점으로 갑질 발생 가능성이 낮은 것으로 확인

30점 이상	갑질 발생 가능성이 매우 높다.	21점~ 29점	갑질 발생 가능성이 높다.
11점~ 20점	갑질 발생 가능성이 보통이다.	10점 이하	갑질 발생 가능성이 낮다.

□ 총 평

- 우리 재단은 신설재단(2020. 12. 업무개시)으로 국가인권위원회에서 배포한 인권 경영매뉴얼에 따라 인권경영체계를 구축을 성실히 이행하기 위하여 노력하고 있음
- 2023년에는 윤리감사부를 인권경영 전담부서로 지정하여 인권경영 교육, 인권 경영 제도(규정) 수립, 인권경영 선포식 등 인권경영체계를 구축하기 위하여 충실히 노력한 점은 우수하다고 보여짐
- 임직원 대상 갑질 발생 가능성을 조사하고, 갑질발생 자가진단을 통하여 조직 내 갑질 발생 예방을 위한 노력이 보여짐
- 2024년에는 인권경영의 2단계, 3단계를 수행하기 위하여 인권경영체계 중 인권경영위원회를 조직하여야 하며, 인권경영영향평가를 추진하여 재단 경영과 개별 사업 및 이해관계자 사이에 발생 가능한 인권의 사각지대를 발굴하고 인권을 신장하기 위한 노력이 필요함
- 인권경영 교육을 다양화하고 인권경영업무 담당자의 역량강화를 위한 교육이 필요할 것으로 보임

인권경영규정

제정 2023.11.01. 규정 제 47호

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 재단법인 화성시환경재단(이하 “재단” 이라 한다)의 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 그 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

- “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
- “인권경영”이란 재단의 모든 경영활동 과정에서 인권친화적인 경영활동을 수행하고 제1호의 인권을 존중하고 보장하는 것을 말한다.
- “임직원”이라 함은 재단에 소속된 모든 임원과 직원을 말한다.
- “이해관계자”라 함은 법인(공법인 또는 사법인), 자연인을 불문하고 재단과 관계를 맺고 경영활동에 관하여 직·간접적인 이해관계를 갖는 자를 말한다.
- “협력사”란 재단과 계약관계를 맺고 있는 회사로서 거래회사 등을 포함한다.
- “인권침해”란 재단 임직원, 이해관계자 등이 제1호에서 정의한 인권을 위반하여 사업 활동을 수행한 경우를 말한다.

7. “신고인”이라 인권침해를 사유로 인권침해행위를 신고한 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람을 말한다.
8. “피신고인”이란 피해자에게 인권침해행위를 하였다고 신고인에 의하여 특정된 재단 임직원, 이해관계자 등을 말한다.
9. “기관운영 인권영향평가”라 함은 재단의 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로서 인권경영체제, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 현지주민 등 포괄적인 분야를 대상으로 하는 평가를 말한다.
10. “사업운영 인권영향평가”라 함은 재단이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로서 해당 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위한 평가를 말한다.

제3조(적용범위) 이 규정은 재단의 임직원을 비롯한 모든 이해관계자를 대상으로 적용한다.

제 2 장 인권경영 일반원칙

제4조(고용상의 비차별) 재단은 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 신체적 조건, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 노동자의 고용, 승진, 교육 등에서 차별해서는 안 된다.

제5조(결사 및 단체교섭의 자유 보장) ① 재단은 근로자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며, 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.

② 재단은 근로자 대표가 단체교섭할 권리를 보장한다. 재단은 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부해서는 안 되며 단체교섭의 결과를 존중하고 성

실하게 이행해야 한다.

제6조(강제 및 아동노동 금지) 재단은 근로자의 자유의사에 반하는 강제노동 및 법령에서 정한 아동의 노동을 금지한다.

제7조(산업안전보장) ① 재단은 근로자에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하여야 하며, 근로자들이 위험한 작업환경에서 근무하는 경우에는 별도의 안전장구와 안전교육을 제공해야 한다.

② 재단은 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서 「산업안전보건법」 등 관련법에 따라 조치를 취한다.

제8조(직원의 인권 보호) 재단은 적극적 인권보호를 통하여 모든 임직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등을 보장함으로써 우호적 근로환경이 조성되도록 노력한다.

제9조(현지주민의 인권 보호) 재단은 사업 활동을 하는 지역에서 현지 주민의 인권이 침해되지 않도록 노력한다.

제10조(환경권 보장) 재단은 국내외 환경관련 법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위해 노력하며, 예방적 접근의 원칙을 견지하여 비상계획을 수립해야 한다.

제11조(고객 인권 보호) 재단은 고객의 보건과 안전, 개인정보 보호를 위해 노력한다.

제12조(구제조치) 재단은 경영활동 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치 및 사전 예방을 위해 노력한다.

제13조(이해관계자와의 소통) 재단은 다양한 이해관계자에게 재단의 인권경영정책을 알리고 상호협력을 통한 이행을 위해 적극적으로 소통한다.

제 3 장 인권경영 체계

제14조(인권경영의 선언) 재단은 모든 경영활동에서 인간의 조엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영헌장을 선포하며, 임직원은 이 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천하며 정기적으로 점검하고 필요시 개선한다.

제15조(기본계획 수립) 재단은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 인권경영 기본계획을 수립할 수 있다.

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

제16조(인권경영 담당부서) ① 재단은 인권경영을 효율적으로 총괄 및 집행하기 위하여 감사업무 담당 부서를 인권경영 담당부서(이하 “담당부서”라 한다)로 두고, 담당부서의 장은 인권경영담당관이 된다.

② 대표이사는 담당부서의 인권경영 업무의 수행에 필요한 행정적 지원을 할 수 있다.

제17조(담당부서의 업무) 담당부서의 업무는 다음 각 호와 같다

1. 인권경영 계획의 수립 및 이행 총괄
2. 인권교육의 시행에 관한 사항
3. 인권경영위원회의 운영 및 지원에 관한 사항
4. 인권침해사건에 대한 접수 및 조사
5. 그 밖에 대표이사 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

제18조(인권교육) ① 재단은 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위해 관련 교육을 연1회 이상 실시하여야 하며, 사이버교육, 집합교육 등 적절한 방법으로

실시할 수 있다.

- ② 재단은 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 필요시 이해관계자를 대상으로 인권교육을 실시할 수 있다.

제 4 장 인권경영위원회

제19조(설치 및 기능) 재단은 인권경영에 관한 다음 각 호의 사항을 심의, 의결하기 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 인권경영 계획의 수립에 관한 사항
2. 인권경영 추진에 관한 중요정책의 결정 및 자문에 관한 사항
3. 인권의 개선을 위한 권고에 관한 사항
4. 인권영향평가 및 인권실태조사의 실시에 관한 사항
5. 인권침해사건의 심의 및 결정에 관한 사항
6. 그 밖에 대표이사 또는 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

제20조(구성) ① 위원회는 위원장 1인을 포함한 7인 이내의 위원으로 구성하되, 외부위원을 과반수 이상으로 한다.

- ② 내부위원은 대표이사, 경영기획본부장을 당연직으로 한다.
- ③ 외부위원은 이해관계자를 대변하고 인권관련 지식과 경험이 풍부한 자로서 인권단체활동가, 대학교수, 변호사, 노무사, 지역주민 등에서 대표이사가 위촉한다.
- ④ 외부위원의 임기는 2년으로 하며, 1회에 한하여 연임할 수 있다. 다만, 위원의 위촉 해제 등에 따라 새로 위촉된 위원의 임기는 전임자의 남은 임기로 한다.
- ⑤ 위원회의 위원장은 대표이사로 하며, 위원회를 주재한다.

- ⑥ 위원회의 사무 처리를 위하여 간사 1인, 서기 1인을 두며, 간사는 인 권경영담당관, 서기는 담당부서 담당자로 한다.
- ⑦ 이 규정에서 정한 것 외에 위원회의 운영에 필요한 사항을 위원회의 의결 을 거쳐 위원장이 정한다.

제21조(소집 및 회의) ① 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한 다.

- ② 정기회의는 연 1회 이상 실시하며, 임시회의는 위원장이 필요하다고 인정 할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집 한다.
- ③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원의 과반수 의 찬성으로 의결하며, 가부동수인 경우에는 1차에 걸쳐 재상정한다. 다만, 재상정의 결과 가부동수인 경우 부결된 것으로 본다.
- ④ 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여 는 서면으로 의결할 것을 결정할 수 있다.
- ⑤ 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야 한 다.

제22조(참석수당) 위원회에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 참 석수당을 지급할 수 있다.

제23조(위원의 제척·기피·회피) ① 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하 는 경우에는 위원회의 심의·의결에서 제척된다.

1. 위원이나 그 배우자 또는 배우자이었던 사람이 해당 안건의 당사자이거나, 그 안건에 관하여 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자인 경우
2. 위원이 해당 안건의 당사자와 「민법」 제777조에 따른 친족이거나 친족이었던 경 우

3. 위원이 해당 사건에 관하여 증언이나 감정을 한 경우
4. 위원이 해당 사건에 관하여 당사자의 대리인으로 관여하거나 관여하였던 경우
5. 위원이 해당 사건에 관하여 수사, 재판 또는 다른 법률에 따른 구제절차에 관여하였던 경우

② 해당 사건의 당사자는 위원에게 심의·의결의 공정을 기대하기 어려운 경우에는 그 이유를 구체적으로 밝혀 위원장에게 기피신청을 할 수 있으며, 위원장은 당사자의 기피신청에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다. 다만, 위원장이 결정하기에 타당하지 않다고 판단한 경우에는 위원장을 제외한 위원회의 의결로 결정한다.

③ 위원은 제1항의 각 호의 어느 하나의 사유 또는 제2항의 사유에 해당하는 경우에는 스스로 그 사건의 심의·의결을 회피할 수 있다.

제24조(비밀누설 금지) 회의에 참석한 위원, 당사자 또는 이해관계자는 위원회의 심의와 관련하여 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제25조(위원의 해촉) 위원장은 임기 만료 전이라도 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위원을 해촉할 수 있다.

1. 위원의 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 제25조의 비밀누설 금지 의무를 위반한 때
3. 인권침해에 연루된 경우
4. 외부위원의 선임 당시 지위에 변동사항이 발생하여 위원으로서의 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때
5. 위원으로서의 품위 손상 등으로 인하여 공정한 직무의 수행이 적합하지 않다고 판단되는 경우
6. 질병 기타 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우

제 5 장 인권영향평가 실시

- 제26조(인권영향평가의 실시) ① 재단은 재단의 경영활동이 임직원과 이해관계자의 인권에 미칠 수 있는 실재적·잠재적 인권 위험을 사전에 파악하고 이를 예방하기 위하여 인권영향평가를 실시할 수 있다.
- ② 담당부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.
- ③ 담당부서는 인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
- ④ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제 6 장 인권침해 구제

제27조(인권을 저해하는 지시 등의 금지) 임직원은 동료나 하급자, 이해관계자의 인권을 저해하는 행위나 지시를 하여서는 아니 된다.

제28조(인권침해행위의 신고 및 접수) ① 인권침해행위를 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체(이하 “신고자”라 한다)는 인권경영담당관에게 신고할 수 있다. (별지 제1호 서식)

- ② 재단은 방문접수 외에도 전화 및 팩스, 이메일, 재단 홈페이지 등을 통해 기명으로 신고한다.
- ③ 인권경영담당관은 신고내용을 검토하여 접수하여야 한다. 다만, 신고된 내용이 인권침해행위에 명백하게 해당하지 않는 경우에는 인권침해

신고가 아닌 민원으로 접수하거나 관련 규정에 따라 처리할 수 있다.

- ④ 신고 등 접수 및 처리에 관하여 다른 법령 및 규정에 특별히 정함이 있는 경우 그에 따른다.
- ⑤ 인권경영담당관은 신고서의 기재사항이 일부 누락되었거나 내용이 명확하지 아니한 경우 10일 이내 기간을 정하여 신고자에게 보완을 요청할 수 있다.
- ⑥ 인권경영담당관은 제5항에 따른 보완요구에도 불구하고 신고자가 그 기간 내에 신고서를 보완하지 아니한 경우 10일 이내의 기간을 정하여 재보완을 요구할 수 있으며, 그 기간 내에도 보완하지 아니한 경우에는 조사절차 없이 종결할 수 있다.
- ⑦ 인권경영담당관 인권침해행위 신고자 접수되면 인권침해사항 접수 및 처리대장에 작성 및 보관하여야 한다.(별지 제2호 서식)

제29조(인권침해행위의 조사) ① 인권경영담당관은 인권침해행위로 접수된 신고내용에 대하여 신고자를 상대로 신고자의 인적사항, 신고의 경위 및 취지 등 신고내용의 특징에 필요한 사항을 확인하고 인권침해행위를 조사하여야 한다.

- ② 인권경영담당관은 신고사항에 대한 진위여부 등을 확인하는데 필요한 범위 내에서 이해관계인 또는 임직원에게 출석 후 의견진술 등의 요구, 필요한 자료, 서류제출 등을 요구할 수 있다.
- ③ 인권경영담당관은 인권침해행위의 공정한 조사를 위하여 필요한 경우에 외부인 또는 내부직원을 조사자로 지정하여 조사를 수행할 수 있다.
- ④ 인권경영담당관은 인권침해행위에 대한 조사가 완료되면 조사결과를 대표이사에게 보고하고, 위원회에 사건 상정여부를 결정한다.

제30조(인권침해행위의 심의 및 결정) ① 인권경영담당관은 조사결과 인권침해행위가 있다고 판단한 경우 위원회에 사건을 상정하고, 위원회에서는 상정된 사건을 심의·의결한다.

② 위원회에서 심의·의결된 결정에 대하여 위원장은 재단에 인권침해행위에 대한 시정 및 조치를 권고할 수 있다.

③ 인권경영담당관은 위원회의 의결결과를 신고자에게 서면으로 통지하여야 한다.

제31조(신고의 취하) ① 신고자는 신고를 취하하고자 하는 경우 서면으로 그 의사를 제출하여야 하며, 인권경영담당관은 그 취하를 접수한 경우에는 종결할 수 있다.

② 인권경영담당관은 제1항에 따라 신고가 취하된 경우에도 인권침해행위가 명백하다고 판단되는 경우 조사를 계속 진행할 수 있다.

제32조(종결처리 등) ① 인권경영담당관은 신고 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 조사를 하지 아니하거나 종결할 수 있다.

1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
2. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사를 원하지 아니한 것이 명백한 경우
3. 제31조에 따라 신고자가 취하한 경우
4. 신고자가 증빙자료 등에 대한 보완요구를 받은 후 보완기간 내 보완하지 아니한 경우
5. 신고가 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우
6. 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나

헌법재판소의 결정에 반하는 경우

7. 신고가 익명이나 가명으로 제출된 경우

8. 위원회가 심의를 완료한 사건을 새로운 증거없이 다시 신고한 경우

9. 그 밖에 신고내용이 인권침해행위와 관련이 없거나, 입증할 수 있는 증거가 없는 경우

② 인권경영담당관은 제1항의 규정에 따라 종결한 경우 그 사유를 포함하여 종결한 사실을 신고자에게 지체 없이 통지하여야 한다.

제33조(신고인의 신분보장) 대표이사, 위원회 위원, 인권경영담당관 및 인권관련 직무수행자는 인권 관련 신고인, 피해자, 피해내용 등 그 신고 내용에 대한 비밀을 보장해야 하며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

제34조(시정과 징계) ① 대표이사는 특별한 사정이 없는 한 인권침해행위의 시정 등 필요한 조치를 하여야 하며, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에게 대하여는 재발방지교육, 전보, 징계, 수사기관에의 신고 등 필요한 조치를 다하여야 한다.

② 제1항에 따른 징계의 종류, 절차, 효력 등은 상별규정에서 정하는 바에 따르며, 인권침해 행위자가 신고자에게 신고행위 등을 이유로 불이익을 가한 경우에는 이를 가중하여 징계할 수 있다.

제 7 장 보칙

제35조(기타) 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 재단 규정을 준용한다.

부 칙

(규정 제47호, 2023.11.01.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 거쳐 시의 승인을 얻은 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 시행일 이전에 발생한 사항은 이 규정에 따라 행한 것으로 본다.

접수일자: 20 . . .

인권침해행위 신고서

1. 신고자	주 소 (기관의 소재지)			
	기 관 명		직 명	
	성 명		전 화 번 호	
2. 피신고자	주 소 (기관의 소재지)			
	기 관 명		직 명	
	성 명		전 화 번 호	
3. 신고사항				
- 일시 - 장소 - 내용				
4. 증거자료 등 첨부서류				
「재단법인 화성시환경재단 인권경영규정」 제28조에 따라 인권침해행위를 신고 합니다.				
20 . . .				
신청인				(인)

화성시환경재단 인권경영헌장

우리는 자연이 살아숨쉬는 친환경도시 화성을 시민과 함께 만들어 가는 기관으로서 기관의 모든 경영활동에 있어 인간의 존엄과 가치를 최우선으로 지향하는 인권경영을 적극 실천하고, 이해관계자들과 더불어 지속가능한 발전을 추구해 나간다.

이를 위해 우리는 기관의 모든 경영활동 과정에서 임직원이 준수해야 할 행동규범과 가치판단의 기준으로 ‘화성시환경재단 인권경영헌장’을 다음과 같이 선포한다.

하나, 우리는 사람을 최우선으로 하는 경영을 한다.

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

하나, 우리는 임직원을 포함한 이해관계자에 대하여 인종, 성별, 나이, 종교, 학력, 장애, 지역, 정치적 견해에 따른 일체의 차별을 금지한다.

하나, 우리는 직원의 인권보호와 증진을 위한 결사 및 단체교섭의 자유를 보장 한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 안전하고 건강한 근무환경을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

하나, 우리는 글로벌 환경이슈에 대응하고 국내외 환경정책을 이행하며, 환경관련 법규를 준수하고 환경보전을 위해 노력한다.

하나, 우리는 재단의 활동 및 사업추진 과정에서 발생하는 인권 침해를 사전에 예방하며, 피해자 발생시 신속하고 적절한 구제조치를 시행한다.

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

화성시환경재단 임직원 일동