

전남개발공사 인권경영 선언문

(설명자료)

전남개발공사 인권경영 선언문

우리는 지역가치 창출로 미래성장을 주도하는 열린 공기업으로서 모든 경영활동 과정에서 사람 중심 기업으로서 그 사명을 다한다.

이를 위해 우리는 ‘인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영’을 선언하고 임직원이 준수하여야 할 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼으며, 아래와 같이 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 사람을 최우선으로 하는 경영을 한다.

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

하나, 우리는 직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 직원들에게 안전하고 위생적인 근무환경을 제공한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동도 금지한다.

하나, 우리는 업무나 계약 상대방, 도민, 지역주민 등 모든 이해관계자의 인권을 존중한다.

하나, 우리는 사업이 행하여지는 현지 주민의 생명권, 거주이전의 자유, 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 우리가 생산하는 재화를 소비하는 소비자의 인권을 보호하기 위하여 노력한다.

하나, 우리는 국내외 환경법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위하여 노력한다.

하나, 우리는 전라남도민의 안전한 생활권 보장을 위한 공공건설에 앞장선다.

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

2018. 12. 14.

전남개발공사 임직원 일동

□ 인권경영의 배경

- (기업의 영향력 확대) '70년대 이후 기업의 영향력이 점차 세계화되고 강력해지면서 기업활동에 의한 인권침해 사례 빈발

- 축구공을 만들기 위해 하루 14시간 일하고 20루피(500원)을 받는 아이들
- 배달원 안전을 위협하는 30분 배달제
- 키, 나이를 제한하는 항공사 여승무원 채용공고
- 직장내에서 상사의 부하직원에 대한 언어폭력과 직장내 성차별

- (새로운 경영방식 모색) 기업활동으로 인해 만연된 사회내 인권침해를 예방하고 최소화하기 위한 인간 존엄과 가치를 중요시하는 새로운 경영방식 고민

- 70년대부터 국제사회는 기업의 인권존중책임을 구체적으로 논하기 시작
- UN도 2000년대 들어 인권경영문제에 적극적으로 대처하여 **2000년에 「UN 글로벌 콤팩트」가 출범**했으며, 2011년의「유엔 기업과 인권이행원칙」은 인권경영에 대한 가장 권위 있는 문서로 자리매김

□ 주요 국제규범 및 기준

시기	국제기구	규범 및 기준
1948년	UN	● 세계인권선언
1966년	UN	● 국제인권규약
1976년	OECD	● 기업의 인권문제에 대한 다국적기업 가이드라인과 체크리스트 제정
1997년	ILO	● 고용, 근로조건, 노사관계 등 다국적기업과 사회정책 원칙에 관한 삼자선언 채택
2000년	UN	● 글로벌콤팩트 10대 원칙 제정
	GRI	● 지속가능성보고 기준에 인권기준 개편
2008년	UN 인권이사회	● '기업과 인권을 위한 보호·존중·구제프레임워크' 채택
2010년	ISO	● ISO26000(사회적책임 표준) 제정
2011년	UN 인권이사회	● '기업과 인권을 위한 보호·존중·구제프레임워크' 실행을 위한 '유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)' 제정

* **UN Global Compact** : 2000년 7월 코피아난 전 유엔사무총장의 제창으로 창설된 기업의 사회적 책임에 관한 자발적 기업 시민 이니셔티브로서 **인권, 노동, 환경과 반부패 분야 분야에서 10대 원칙을 제시**

전문

우리는 지역가치 창출로 미래성장을 주도하는 열린 공기업으로서 모든 경영활동 과정에서 사람 중심 기업으로서 그 사명을 다한다. 이를 위해 우리는 ‘인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영’을 선언하고 임직원이 준수하여야 할 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼으며, 아래와 같이 그 실천을 다짐한다.

(설명) 공사 정관의 설립 목적과 사업에 인권경영 및 인권보호 관련 사업을 추가하여 인권경영기업으로서의 목표의식 천명

【정 관】 2018. 11. 26. 개정

제1조(목적) 이 공사는 「지방공기업법」(이하 “법”이라 한다)과 「전남개발공사의 설립 및 운영 조례」(이하“조례”라 한다)가 정하는 바에 따라 지역개발사업을 통하여 도민의 복지향상 및 지역사회 발전에 이바지함은 물론, 윤리경영을 통하여 사회적 가치를 실현하고 **도민의 인권을 보호·증진**함을 목적으로 한다

제4조(사업) ① 공사는 다음 각 호에 해당하는 사업을 행한다.

17. 사회적 가치를 실현하고 **도민의 인권 보호 및 증진을 목적으로 하는 공익사업**의 추진

(설명) 윤리행동 규범 및 가치판단 기준 설정

【윤리헌장】 2018. 11. 8. 개정

우리는 이러한 자부심과 책임을 깊이 인식하면서 지역경제 발전의 견인차 역할을 성실히 수행할 것이며 지역사회의 책임 있는 일원으로서 인권의 보호·개선 및 사회적 가치의 실현을 위해 노력하는 등 윤리경영의 자발적 실천을 통해 고객의 신뢰를 받는 공기업이 되고자 최선을 다할 것이다.

【윤리규정】 2018. 11. 8. 개정

제3조(임직원의 기본윤리) ③ 임직원은 사회적 약자의 보호 등 사회적 가치의 실현과 인권의 보호·증진을 위하여 노력한다.

하나

우리는 사람을 최우선으로 하는 경영을 한다.

(설명) 지역가치 창출로 미래성장을 주도하는 열린 공기업이라는 비전 하에 사회적 가치 창조를 위한 사업모델 발굴을 중장기 경영전략화 하고, 도민이 행복한 사회적 가치 실현 추진전략을 단기 실행과제로 설정하여 사람을 최우선으로 하는 인권경영 선언을 하였음. 실제적, 잠재적 인권리스크를 사전에 파악하고자 인권실태조사 및 인권영향평가 시스템을 구축, 인권경영위원회라는 별도 조직체계도 구성함.

하나

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

(설명) 세계인권선언문에는 모든 사람은 인간이라는 존엄성을 공유하기 때문에 동등함을 의미합니다. 또한 인권이 모든 사람이 태어날 때 받는 권리이며, 선택된 자만이 받을 수 있는 특권도 아니고, 주어지는 혹은 거절되는 특권이 아니라고 명시하고 있습니다.

모든 사람들은 세계인권선언에 나온 모든 권리와 자유를, 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 혹은 다른 견해, 국가적 혹은 사회적 출신, 재산, 태생 혹은 다른 지위와는 상관없이 부여 받으며 기업의 경영에 있어서도 공통적으로 적용되는 것입니다.

하나

우리는 직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

(설명) 결사의 자유는 국제인권법으로 제도화된 기본적 인권의 하나입니다. 결사 및 단체교섭의 자유 원칙을 노동조건을 개선하고 평화를 확보하는 수단으로 보고 있습니다.

우리공사는 직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)하기 위하여 전남개발공사 노동조합이 설립이 되어 있습니다. 【근거법률 : 노동조합 및 노동관계조정법】

하나

우리는 직원들에게 안전하고 위생적인 근무환경을 제공한다.

(설명) 안전보건관리에 관한 사항을 정함으로써 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성하여 근로자의 안전과 건강을 유지, 증진하고자 안전보건관리 준칙을 제정하였습니다. 또한, 건설사업장의 인명사고 및 산업재해를 예방하기 위한 안전경영위원회를 운영하고 있습니다.

(관련활동) 안전교육, 안전체험, 응급처치 특강, 필수장비 제공, 건강검진 지원

하나

우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동도 금지한다.

(설명) 직장 내 괴롭힘 예방대응 규칙에 따라 모든 강제노동을 금지하고 있습니다.

【직장 내 괴롭힘 예방대응규칙】 2019. 9. 6. 제정

제5조(금지되는 직장 내 괴롭힘 행위) 공사에서 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위는 다음 각 호와 같다.

4. 합리적 이유 없이 반복적으로 개인 심부름 등 사적인 용무를 지시하는 행위
7. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 일을 지시하거나 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 허드렛일만 시키는 행위

(설명) 공정하고 투명한 고용계약을 위해 공사는 노력하며, 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토합니다.

연소자를 고용하는 경우 근로조건을 명시한 근로계약서(현장실습표준협약서)를 작성합니다. 또한, 친권자나 후견인의 동의를 받고 있습니다. 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정하여 그에 해당 직무에만 종사할 수 있도록 규정화 하였습니다. **【관련규정 : 기능인재 인사관리규칙】**

우리는 업무나 계약 상대방, 도민, 지역주민 등 모든 이해관계자의 인권을 존중한다.

(설명) 공사 정관의 설립 목적과 사업에 도민, 지역주민 등 모든 이해관계자의 인권 존중에 대한 사항을 명시

【정 관】 2018. 11. 26. 개정

제1조(목적) 이 공사는 「지방공기업법」(이하 “법”이라 한다)과 「전남개발공사의 설립 및 운영 조례」(이하“조례”라 한다)가 정하는 바에 따라 지역개발사업을 통하여 도민의 복지향상 및 지역사회 발전에 이바지함은 물론, 윤리경영을 통하여 사회적 가치를 실현하고 **도민의 인권을 보호·증진**함을 목적으로 한다

제4조(사업) ① 공사는 다음 각 호에 해당하는 사업을 행한다.

- 17. 사회적 가치를 실현하고 **도민의 인권 보호 및 증진을 목적으로 하는 공익사업**의 추진

(설명) 인권안전경영을 위한 경영진협의회 구성 운영

【인권안전경영 협의회】 → 오룡지구 사업현장

- 구 성 : 공사 경영진, 각 시공사 경영진(대표)
- 역 할 : 인권, 안전경영을 위한 경영진 협의회
- 내 용 : ① 경영에서 안전을 우선하는 원칙 확립, ② 인권경영선언

(설명) 인권경영선언문 협력사 배포 및 구제절차 홍보, 인권침해 상담신고센터 개설

【인권경영선언문 및 구제절차 배포】 → 계약업체

【인권침해 상담신고센터 개설】 → 공사 기획조정실 내

(설명) 인권경영 현황 설명 및 문화 확산을 위한 전남도민과 간담회 개최

하나

우리는 사업이 행하여지는 현지 주민의 생명권, 거주이전의 자유, 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 존중하고 보호한다.

(설명) 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의를 하고 있음 → (예) 소유자를 확인완료 후 관계법령에 따라 소유자 및 관계인에게 개별 통지를 하며, 관련 지방자치단체 게시판과 공사 홈페이지에 공고 게재를 함

(설명) 토지 구매 시 법률 상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따라 권리자가 있는 확인합니다. → (예) 토지구매(손실보상) 시 등기부등본 및 미등기 건축물대장 등의 소유자 확인을 위해 관련기관에 공부 발급요청 및 철저한 기본 조사를 통해 실질적인 소유자를 확인

(설명) 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 함. → (예) 토지 소유권 이전에 따른 정당한 보상을 지급하고 있으며, 보상안내문을 제작, 배포하여 손실보상에 따른 구제절차 및 보상내역을 상세히 알림.

(설명) 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해줌 → (예) 관련 법령에 따라 이주를 독려하되 강제이주에 가담하지 않고 법령에서 정한 절차와 방법에 따라 업무를 추진하고 있으며 보상계획 통지 시 보상청렴 서약서 통지 함.

하나

우리는 우리가 생산하는 재화를 소비하는 소비자의 인권을 보호하기 위하여 노력한다.

(설명) 회사는 소비자의 사생활을 존중하고, 회사가 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위하여 필요한 조치를 취하고 있음.

- 개인정보에 대한 책임자가 지정되어 있고, 개인정보처리방침을 수립하여 공사 홈페이지에 개인정보처리방침을 공개하고 있음.
- 소비자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 소비자에게 알리고, 자발적 동의를 구하고 있음. (전남개발공사 개인정보 수집이용 동의서)
- 소비자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않기 위하여 처리목적을 개인정보처리방침 상 명시하였음.
- 소비자 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 매월 유,노출 및 취약점 점검 등 특별한 주의를 기울이고 있음.

우리는 국내외 환경법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위하여 노력한다.

(설명) 환경경영체제를 수립 및 유지하기 위하여 ISO14001(환경경영시스템) 구축 및 인증을 추진하고 있음.

- 회사는 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 근로자에게 환경정보공개시스템을 통하여 공개하고 있음.
- 정책을 개발할 때 근로자, 고객, 공급자, 지역사회 등 이해관계자들과 정보를 공개하고 이들과 협의를 진행하고 있음. (안마도 해상풍력단지 주민 설명회 등)

(설명) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

- 발주 건설현장 환경민원 관련 사전 대책 수립함.
- 개발 및 사업확장 고려 시 환경에 미치는 영향을 고려하며 환경영향평가를 실시.
- 환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위한 필요한 조치를 취함.
- 환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위해 노력함.

(설명) 비상계획 수립

- 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립함.
- 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시함.
- 비상사태 대응계획을 해당지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있음.
- 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었음.
- 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보함.(심장제세동기, 본사 내 병원)

하나

우리는 전라남도민의 안전한 생활권 보장을 위한 공공건설에 앞장선다.

(설명) 공사 정관의 설립 목적과 사업에 인권경영 및 인권보호 관련 사업을 추가하여 인권경영기업으로서의 목표의식 천명

【정 관】 2018. 11. 26. 개정

제1조(목적) 이 공사는 「지방공기업법」(이하 “법”이라 한다)과 「전남개발공사의 설립 및 운영 조례」(이하“조례”라 한다)가 정하는 바에 따라 지역개발사업을 통하여 도민의 복지향상 및 지역사회 발전에 이바지함은 물론, 윤리경영을 통하여 사회적 가치를 실현하고 **도민의 인권을 보호·증진**함을 목적으로 한다

제4조(사업) ① 공사는 다음 각 호에 해당하는 사업을 행한다.

17. 사회적 가치를 실현하고 **도민의 인권 보호 및 증진을 목적으로 하는 공익사업**의 추진

하나

우리는 인권침해를 사전에 예방하며 적극적인 구제를 위하여 노력할 뿐만 아니라, 지속적인 인권개선활동으로 인권 경영의 선두에 선다.

(설명) 인권의 보호 및 증진을 위한 포괄적이고 원칙적 내용들을 담은 인권경영규정을 제정하여 인권경영 추진에 목적, 방법, 절차적 정당성 부여

【인권경영규정】 2018.11.26. 제정

- ▶ 제1장(총칙) 제정목적, 용어의 정의, 적용범위
- ▶ 제2장(인권경영체계) 인권경영선언, 이행계획의 수립, 주관부서의 지정 및 행정적 지원, 인권 교육, 인권경영활동의 점검 및 공시
- ▶ 제3장(인권경영위원회) 설치 및 기능, 구성, 소집 및 회의, 참석수당, 의견청취, 이해관계 있는 위원의 참석금지 및 기피제척, 비밀누설 금지, 위원의 신분보장과 지위상실
- ▶ 제4장(인권의 구제) 인권을 침해하는 지시등의 금지, 인권경영책임관의 지정 및 상담, 인권침해의 신고 및 접수, 인권침해 사건의 처리절차, 보강조사, 결정, 신고인의 신분보장, 무기명 신고의 처리, 시정과 징계
- ▶ 제5장(인권영향평가) 인권영향평가의 실시, 자료의 제출, 결과보고서의 작성 및 공개, 인권실태조사

(설명) 인권보호 조치 명문화

【인사규정】 2018. 11. 26. 개정

제6조(임용의 원칙) ① 직원의 임용은 시험성적, 근무성적, 경력 기타 능력의 실증에 따르되, 사장은 인권의 보호·증진 및 사회적 가치의 실현을 위하여 사회적 약자를 보호하거나 우대하는 조치를 취할 수 있다.

【인사규정시행규칙】 2018. 11. 8. 개정

제42조의2(인권의 보호) 인사위원회는 직원의 징계에 관한 안건, 특히, 성폭력, 성희롱 등 사건에 관하여는 피해자의 인권이 침해되지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

【감사규정】 2018. 11. 26. 개정

제9조(감사인 의무) 감사인은 감사를 행함에 있어 다음 각 호의 사항을 이행하여야 한다.
5. 감사인은 감사로 인하여 피감사자 또는 피해자의 인권이 침해당하지 않도록 하여야 하며, 감사 과정 및 결과에 있어서 사회적 약자를 보호하는 등 인권을 보호·증진하기 위한 노력을 기울여야 한다.

(설명) 공사 인권경영 추진현황

- 인권경영 선제적 구축 (2018년)
- 인권경영 전파 및 확산 역할 수행

(2018) 국가, 지방공기업 등 60개 기관, 인권컨퍼런스 인권경영구축 사례발표

(2019) 한국농어촌공사 등 12개 기관

(설명) 인권경영 중장기 추진로드맵

중장기 목 표	성장기 (2019) 『인권경영제도 개선』	성숙기 (2020~2021) 『정책실행 확대』	안정기 (2022~2023) 『시스템과 문화 정착』
실행과제	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관련 규정 개정 ○ ISO 37001, 14001 인증 ○ KOSHA-MS 인증 ○ 전임직원 인권교육 ○ 영향평가체크리스트 실무자 교육 ○ 평가 체크리스트 개선 ○ 인권영향평가 보고서 공개 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권경영시스템 인증 ○ 밸류체인별 주요사업 인권영향평가 확대(신재생에너지 분야) ○ 관련 시스템 지속 개선 ○ 인권 감수성 교육 확대 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권영향평가에 따른 규범, 제도 강화 ○ 밸류체인별 주요사업 인권영향평가 확대 시행 ○ 인권경영 3년 종합평가

(설명) 인권경영 추진전략

미 선

친환경 공간개발을 통한 도민복지 및 지역발전 선도

비 전

인권경영을 통한 지역사회 사회적 가치를 창출하는 열린 공기업

**인 권
경영목표**

사람중심의 경영시스템 구축을 통한 지속가능경영 기반 마련

추진전략

경영혁신 목표와
연계

중장기계획에 따른
단계별 과제추진

내실있는
인권영향평가

참여와 공개에 기반한
인권경영 체계 운영

**2019년
목 표**

시스템 내실화를 통한 인권경영 Value-Up 실현

**추 방
진 향**

실행동력 강화 위한
구축제도 개선

임직원내재화 강화,
외부전파 확대

인권영향평가

투명한 인권경영
운영결과 공개

**실 과
행 제**

- 관련규정 개정
- ISO, KOSHA-MS 인증

- 전 임직원 인권교육
- 구제절차 평가시행
- 구제절차 매뉴얼 작성

- 기관운영평가 실시
- 평가증빙자료 내실화
- 체크리스트 개선

- 인권선언문 공개
- 영향평가보고서 공개