

2018년도 『인권경영』 추진결과 보고서

2019. 3.

목 차

I. 인권경영 추진개요	1
II. 단계별 추진결과	2
① 1단계 인권경영 체계 구축	2
② 2단계 인권영향평가 실시	5
③ 3단계 인권경영 실행 및 공개	8
④ 4단계 구제절차 제공	9
별첨. 인권경영규칙 전문	11

I 인권경영 추진 개요

□ 도입 배경

- 인권 중시 국정기조에 따라 인권경영 체제 도입에 대한 요구가 증가하여 내·외부 이해관계자의 인권을 보호하고 업무수행 과정에서의 인권침해 문제를 해결함으로써 인권 경영을 정착하기 위함

□ 인권경영 추진

- 추진기간: 2018.7.1. ~ 2018.12.31.

※ 인권경영규칙 제정을 위한 준비 기간부터 산정

- 추진체계



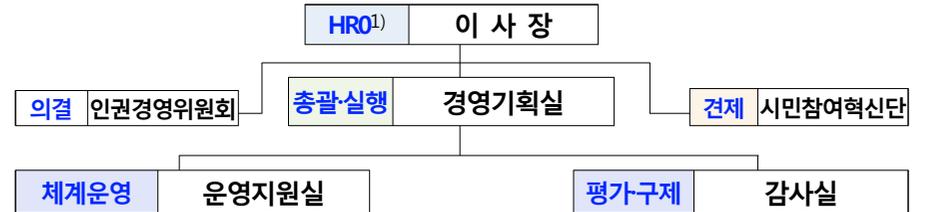
II 단계별 추진결과

1단계 인권경영 체계 구축

- 인권경영시스템 도입을 위한 선제적 조직체계 마련 및 기능 조정으로 공단의 인권경영 실행동력 강화
- 내규 제정, 인권선언 등 인권경영을 위한 제도적 기반 조성

1 인권경영위원회 구성 및 이사장 직속 전담기구 마련

《인권경영위원회 및 시민참여혁신단 조직표》



- 인권경영 운영의 핵심주체로 인권단체, 지역주민 등 이해관계자로 구성된 인권경영위원회와 시민참여혁신단을 이사장 직속으로 설치

○ 인권경영위원회

- 구성: 2018년 9월 7일
- 위원: 총 7명
- 역할: 인권경영정책 실행전반에 대한 의사결정
- 운영: 연 1회 정기회의 개최 및 필요시 임시회의 개최

위원장	공단 경영이사
외부위원	박영철 울산인권운동연대 대표, 오문환 울산대 법학과 교수
노동조합	서희경 여성부위원장, 박철희 복지후생국장
내부위원	공단 운영지원실장, 중대사고위험관리본부장

1) Human Rights management Officer : 공단 인권경영을 총괄하고 있는 최고경영자를 의미

3 인권영향평가 실행

□ 기관경영과 주요사업으로 이원화하여 인권경영현황을 파악

○ 평가기간: 2018. 11. 26. ~ 11. 30. (5일간)

○ 대상선정: 공단 기관경영 전반 및 재정지원사업

※ 최초 평가인 점을 감안하여 기관경영 전반 및 대규모 예산투입 재정지원사업 선정

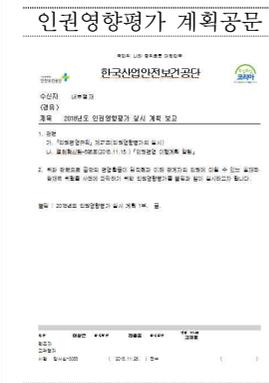
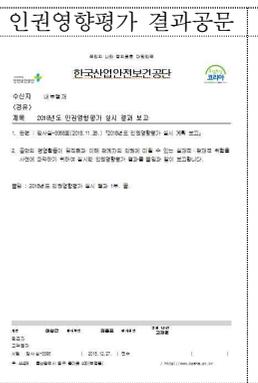
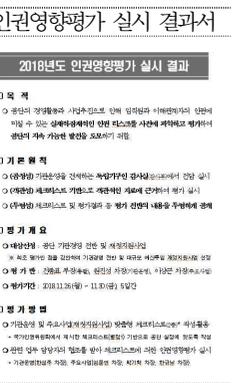
○ 운영방법

- 목적, 원칙, 평가기간, 대상선정기준, 소요예산 등을 계획에 반영
- 매년 1회 실시를 원칙으로 하되, 인권침해 소지가 크다고 판단한 사유가 발생할 경우 특별 인권영향평가 실시

○ 평가방법: 기관운영 및 주요사업 체크리스트(2종) 활용

평가대상	평가분야
기관경영	<ul style="list-style-type: none"> 기획, 예산, 조직, 인사, 노무, 계약, 회계 등 기관경영 업무 중 인권침해 소지가 큰 업무를 선정
주요사업	<ul style="list-style-type: none"> 심사·확인, 재정지원, 기술지원, 교육 등 매년 인권침해 소지가 큰 업무를 선정하여 평가(특정감사 연계 등)

<인권영향평가 실시>

인권영향평가 계획공문	인권영향평가 결과공문	인권영향평가 실시 결과서
		

3단계 인권경영 실행 및 공개

▪ 기관운영 및 주요사업에 인권경영을 반영하고 그 내용을 대·내외로 공개함으로써 국민에게 신뢰받는 투명경영 실현

1 기관운영 및 주요사업 반영

□ 인권영향평가 결과를 기관운영 및 주요사업 개선에 반영

- 인권영향평가를 통해 기관운영 1건, 주요사업 1건의 개선사항 도출
- 2019년도 사업계획 추진사항에 반영하여 개선하도록 조치

구분	평가결과	개선방안
기관 운영	업무직의 휴식권 보장 등 우호적 노동환경 조성을 위한 노력이 미흡함	업무직을 위한 별도의 휴식공간을 마련하여 제공할 필요가 있음
주요 사업	직업건강실 소관 「사업장 건강 증진활동 비용지원」 사업절차 중 불필요한 개인정보를 요구하고 있어 고객의 인권을 침해할 우려가 있음	고객의 인권보호를 위하여 불필요한 개인정보 수집 조항을 삭제하는 등 관련 지침 개정이 필요함

○ 인권영향평가 결과 기관운영 분야 개선사항

- 청소경비 및 야간근무 종사자 등의 휴게시설 및 근무여건 개선

센터권	산하기관
<ul style="list-style-type: none"> · 게스트룸을 근로자 휴게소로 전환 (2개소, 20㎡) · 교육원 휴게실과 노조사무실 분리 · 본부동 안내데스크 냉난방기 설치(12월) · 본부동 안내데스크 입식의자 설치 	<ul style="list-style-type: none"> · (경남)경비실 부수설치 및 휴게실 이전 (창고 → 당직실) · (대전연구원) 이칸(시설)근로자 휴게실 신규 확충 · (기타) 교육센터 등 해당근로자 1~2명 근무시에도 휴게시설 난방 및 칸막이

○ 인권영향평가 결과 주요사업 분야 개선사항

- 사업절차 중 불필요한 개인정보 요구사항 개선

항목	개선 전	개선 후
협약 체결 필요 서류	·비용지원 협약체결을 직원 위임 시 ·협약체결자 주민등록증 사본 요구	·주민등록증 제시(사본 징구 금지)
비용 지원 방식	·지원금 입출금 전용 신규통장개설	·전용통장개설 조항 삭제

《인권침해 신고·지원센터 조직》



〈인권영향평가 실시〉

기관운영분야 결과보고	주요사업분야 결과보고	매뉴얼 개정(작업환경부815)
<p>한국선업안전보려공단</p> <p>수신처: 사물기체안전부</p> <p>주요사업: 인공영향평가 관련 개선사항 조사결과 최종</p> <p>결과: 인공영향평가 관련 개선사항 조사결과 최종</p> <p>1. 인공영향평가 관련 개선사항 조사결과 최종</p> <p>2. 인공영향평가 관련 개선사항 조사결과 최종</p> <p>3. 인공영향평가 관련 개선사항 조사결과 최종</p>	<p>한국선업안전보려공단</p> <p>수신처: 경영지원사업개발팀</p> <p>주요사업: 인공영향평가 관련 개선사항 조사결과 최종</p> <p>결과: 인공영향평가 관련 개선사항 조사결과 최종</p> <p>1. 인공영향평가 관련 개선사항 조사결과 최종</p> <p>2. 인공영향평가 관련 개선사항 조사결과 최종</p> <p>3. 인공영향평가 관련 개선사항 조사결과 최종</p>	<p>한국선업안전보려공단</p> <p>수신처: 내부공통</p> <p>주요사업: 인공영향평가 관련 개선사항 조사결과 최종</p> <p>결과: 인공영향평가 관련 개선사항 조사결과 최종</p> <p>1. 인공영향평가 관련 개선사항 조사결과 최종</p> <p>2. 인공영향평가 관련 개선사항 조사결과 최종</p> <p>3. 인공영향평가 관련 개선사항 조사결과 최종</p>

〈인권침해 신고·지원센터 설치〉

4단계 구제절차 제공

- 인권침해에 대한 신고→접수→진행→피드백의 구제시스템 구축을 통해, 내·외부 이해관계자의 인권보호 강화에 기여

1 통합형 인권침해신고센터 설치 및 운영

- 인권침해신고를 위한 「인권침해 신고·지원센터」 설치(18.11.13)

- 인권침해 사실을 안심하고 신고할 수 있는 소통창구 마련(감사실)

- 신고자 보호를 위해 피해신고 상담과 피해신고 조사로 이원화하여 운영

2 인권침해 구제 매뉴얼 전파

- 외부이해관계자를 위한 「인권침해 구제 매뉴얼」 사전 작성 및 배포

- 주요내용

- 공단 「인권경영규칙」 제6장 '인권침해 구제'의 구제절차에 따라, 신고방법, 세부적인 구제 절차, 형식을 포함한 구제 가이드라인 작성

〈인권침해 구제 매뉴얼〉

인권경영규칙

제정 2018.09.05. 규칙 제837호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규칙은 한국산업안전보건공단(이하 “공단”이라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호와 증진에 관한 정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 규칙은 공단의 모든 임직원 및 공단의 경영활동과 관련된 이해관계자에 적용한다.

② 인권경영에 관하여 다른 법령 및 규정에 따로 정한 것을 제외하고는 이 규칙에 따른다.

제3조(정의) 이 규칙에서 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 기업에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 공단이 인권정책선언을 하고 인권실천·점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “인권경영 담당부서”란 인권경영에 관한 사무 전반을 처리하는 부서로 운영지원실 운영지원부를 말한다.
4. “임직원”이란 공단에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
5. “이해관계자”란 공단의 경영활동과 관련된 자로서 정부, 협력사, 지역 주민, 고객 등 공단과 관계를 맺고 있는 모든 법인·단체 또는 개인을 말한다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조(기본원칙) 공단은 인권에 대한 UN 인권기본헌장 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

제5조(인권경영의 이행) 공단은 인권침해를 사전에 예방하며, 사업 과정에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공한다.

제6조(고용상의 비차별) 공단은 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 신체적 조건, 출신 국가, 출신 지역, 정치적 견해 등에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

제7조(결사 및 단체교섭의 자유 보장) ① 공단은 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.

② 공단은 노동자 대표를 통해 단체교섭 할 권리를 보장하고 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하지 않으며, 단체교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행한다.

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

② 공단은 사업을 추진함에 있어서 모든 이해관계자의 안전을 보장하는 제도와 환경을 조성한다.

제9조(강제노동 및 아동노동 금지) 공단은 강제노동, 아동노동을 금지하며 안전, 보건, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

제10조(여성권리 및 모성 보호) 공단은 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제도와 관행을 개선하고, 여성 노동자의 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.

제11조(환경권 보장) 공단은 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

제12조(임직원의 인권 보호) 공단은 임직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적 노동환경 조성을 위한 적극적 인권 보호 의무를 지닌다.

제13조(이해관계자의 인권 보호) 공단은 이해관계자에게 공단의 인권경영 정책을 알리고, 이해관계자의 인권이 침해되지 않도록 노력해야 한다.

제3장 인권경영 체계

제14조(인권경영헌장) 공단은 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영헌장을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

제15조(인권경영계획 수립) 이사장은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함하는 계획을 정기적으로 수립한다.

1. 인권경영의 목표 및 기본방향
2. 인권경영 추진과제 및 실행전략
3. 인권실태조사와 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무에 관한 사항
4. 그 밖에 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

제16조(인권경영 제도와 절차) 이사장은 인권경영을 실천하기 위해 인권경영 담당부서, 인권경영위원회, 인권실천·점검의무, 인권영향평가, 인권침해 구제제도 등 필요한 제도와 절차를 마련한다.

제17조(인권경영 담당부서) ① 인권경영 담당부서는 다음 각 호의 사항을 포함하는 인권경영 사무를 수행한다.

1. 인권경영계획 수립 및 이행
2. 인권영향평가와 인권실태조사의 실행
3. 인권교육의 시행

4. 인권경영위원회의 운영 및 행정지원

② 이사장은 인권경영 업무의 효율적인 수행을 위하여 제1항의 업무 일부를 다음 각 호의 부서가 수행하게 할 수 있다.

1. 경영기획실 : 제17조제1항제1호의 업무
2. 감사실 : 제17조제1항제2호의 업무

제18조(인권교육) ① 이사장은 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권 교육을 연 1회 이상 실시하여야 하며, 전 임직원이 일정시간의 인권교육을 이수하도록 독려하여야 한다.

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

③ 제1항 및 제2항의 인권교육은 공단의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 사이버교육, 집합교육 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다.

제19조(인권경영 이행 및 지원) ① 공단은 인권경영 정책의 이행을 위해 다양한 이해관계자와 상호협력하고 적극적으로 소통한다.

② 공단은 인권보호 및 증진을 위하여 필요한 경우 인권관련 기관 또는 단체, 이해관계자에 대하여 정책적으로 지원하거나 배려할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제20조(설치 및 기능) ① 공단은 인권경영의 효율적 추진을 위하여 인권경영 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 인권경영 관련 계획과 평가에 관한 사항
2. 인권경영 관련 중요 정책 및 제도의 도입에 관한 사항
3. 인권영향평가 및 인권실태조사의 실시에 관한 사항
4. 인권 개선을 위한 권고에 관한 사항

- 5. 인권침해사건의 심의 및 구제에 관한 사항
- 6. 그 밖에 이사장 또는 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

제21조(구성) ① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 7인 이내의 내·외부 위원으로 구성한다.

② 위원장은 기획이사로서 하며, 위원장은 다음 각 호에 해당하는 사람을 위원으로 위촉한다.

1. 운영지원실장
2. 중대사고위험관리본부장
3. 노동조합이 추천하는 2명의 직원
4. 이해관계자를 대변할 수 있는 인권옹호자로서 인권 관련 지식과 경험을 갖춘 2명의 외부위원

③ 내부위원은 당연직으로 하며, 임기는 그 직위에 재임하는 기간 동안으로 한다.

④ 외부위원의 임기는 3년으로 하며, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

⑤ 자문이 필요한 경우 위원회에 외부전문가를 자문위원으로 참여시킬 수 있다.

⑥ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 위원회를 운영하는 부서의 장을 간사로 둔다.

제22조(소집 및 회의) ① 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.

② 위원회는 연 1회 이상 정기회의를 개최하며, 이사장이나 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 경우 임시회의를 소집한다.

③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원장은 의결사항 중 그 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면심의에 의한 의결을 할 수 있다.

⑤ 위원회의 회의에 참석한 외부위원 등에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공단 임직원인 위원이 위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제23조(의견청취 및 자료제출 요구) ① 위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

② 위원장은 필요한 경우 관련부서 또는 이해관계자에게 회의안건과 관련한 자료의 제출을 요구할 수 있다.

제24조(이익 충돌 회피) 위원장은 특정 안건과 이해관계가 있는 위원을 해당 안건논의에서 배제해야 한다.

제25조(비밀누설 금지) 위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 위원회와 관련하여 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제26조(위원의 위촉 해지) 위원장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원의 위촉을 해지할 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

제5장 인권영향평가

제27조(인권영향평가의 실시) ① 공단은 공단의 경영활동이 임직원과 이해관계자의 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 위험을 사전에 파악하고 이를 예방하기 위하여 인권영향평가를 실시할 수 있다.

② 인권영향평가는 감사실에서 실시하며, 관련 자료를 각 부서에 요청할 수 있다.

③ 제2항에도 불구하고 인권영향평가는 외부 독립기관에 위탁할 수 있다.

④ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도의 계획을 수립하여 실시한다.

제28조(인권실태조사의 실시) ① 위원회는 인권침해사건의 신고, 민원접수 등 조사의 필요성이 인정되는 경우에 인권실태조사를 감사에게 위임하여 실시할 수 있다.

② 제1항에 따라 위임을 받은 감사는 국가인권위원회의 가이드라인 등을 활용하여 조사 후 그 결과를 조사 완료일로부터 30일 이내에 위원회에 보고하여야 한다.

③ 위원회는 제2항의 조사결과에 따라 이사장에게 필요한 조치의 이행을 권고할 수 있다.

제6장 인권침해 구제

제29조(인권침해행위의 신고 및 접수) ① 인권침해행위를 당한 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 감사에게 신고할 수 있다.

② 감사는 인권침해행위로 신고 받은 사건에 대하여 접수하고 처리하여야 한다. 다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다.

1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
2. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
3. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나 신고한 경우. 다만, 신고의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원장이 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
4. 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
5. 신고인이 진정을 취하한 경우
6. 위원회가 심의·종결한 사건과 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우
7. 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나

헌법재판소의 결정에 반하는 경우

제30조(인권침해행위의 처리) ① 감사는 인권침해행위로 신고, 접수된 사건에 대하여 즉시 조사를 실시하고, 조사 결과 인권침해행위가 있다고 판단한 경우에는 근거 자료를 첨부하여 이사장 및 위원장에게 통보하여야 한다.

② 위원장은 감사로부터 제1항의 통보받은 내용을 위원회에 안건으로 상정하여야 한다.

③ 위원장은 인권침해행위 안건의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 위원회의 조사·심의를 거쳐 처리하게 할 수 있다. 다만 제기된 인권침해행위가 공단의 소관사항이 아니라고 판단되는 경우, 관계기관(국가인권위원회 등)에 해당 사항을 이관할 수 있다.

제31조(조사의 방법) 위원회는 접수된 사건에 관하여 다음 각 호 어느 하나에서 정한 방법으로 조사할 수 있다.

1. 신고인·피해자·피신고인(이하 “당사자”라 한다) 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출요구
2. 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출요구
3. 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정(鑑定)
4. 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회

제32조(결정) ① 위원회가 상정된 사건을 조사·심의한 결과 사건의 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 기각 결정을 하며, 사건의 신고자 또는 이해관계자에게 그 결과와 이유를 통지하여야 한다.

1. 사건의 내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우
2. 조사 결과 인권의 침해나 차별행위에 해당하지 아니하는 경우
3. 이미 피해회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 않다고 인정되는 경우

② 위원회가 상정된 사건에 대하여 그 인권침해 여부를 결정한 경우 위원장은

즉시 그 내용을 신고인에게 서면으로 통보하여야 하며, 이사장에게 인권 침해행위에 대한 시정 및 조치를 권고할 수 있다.

③ 위원회는 상정된 사건의 인권침해행위가 심각한 경우에는 이사장에게 국가인권위원회 또는 수사기관에 신고하도록 요구할 수 있다.

제33조(신고인의 신분보장) ① 이사장, 위원회 위원 및 관련 직무수행자는 제31조 제1항에 따른 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 음해를 목적으로 하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.

② 감사는 신고자의 신분이 공개된 때에는 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 이사장은 징계 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

③ 인권침해의 신고로 인하여 신고인의 위반행위가 발견된 경우, 그 신고인에 대한 징계처분은 그 신고행위를 참작하여 감경 또는 면제할 수 있다.

④ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보고 조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원장과 인권 경영 담당부서장은 적극 협조하여야 한다.

제34조(인권침해여부에 대한 상담) ① 임직원은 직무를 수행하면서 인권침해 여부가 분명하지 아니할 때에는 감사와 상담할 수 있다.

② 이사장은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소통 채널, 상담실 설치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제35조(시정과 조치) 이사장은 인권침해 사실 및 규칙 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해행위를 한 임직원에 대하여는 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

부 칙<제837호, 2018.09.05>

이 규칙은 2018년 9월 5일부터 시행한다.

안전보건공단 인권경영헌장

우리는 노동자의 안전과 건강을 위하여 최상의 안전보건 서비스를 제공하도록 노력하며, 인간의 존엄과 가치를 보장하고 차별 없는 공정한 사회를 구현하기 위해 “인권경영”의 이행을 선언한다.

하나, 우리는 인권에 대한 UN세계인권선언과 국제인권규약 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하며, 사업 과정에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공한다.

하나, 우리는 고용에 있어 국가인권위원회법 제2조제3호에 열거한 사유로 인한 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

하나, 우리는 노동자의 노동기본권을 보장한다.

하나, 우리는 노동자의 안전에 대한 권리를 보장하며, 대한민국의 산업 안전을 위해 적극 노력한다.

하나, 우리는 안전, 보건, 근무시간 등과 관련하여 국가가 비준한 국제 노동기구(ILO)의 협약 등 노동원칙을 준수한다.

하나, 우리는 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제도와 관행을 개선하고, 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.

하나, 우리는 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

하나, 우리는 모든 이해관계자의 인권 보호를 위해 지원하고 협력한다.

2018년 9월 10일

한국산업안전보건공단 임직원 일동