

# 인권경영 운영규정

제정 2020.1.9. 규정 제53호  
개정 2021.6.2. 규정 제90호  
개정 2022.1.17. 규정 제107호  
개정 2025.5.13. 규정 제194호  
개정 2026.4.10. 규정 제220호

## 제1장 총 칙

**제1조(목적)** 이 규정은 여수시도시관리공단(이하 “공단”이라 한다)의 임직원들을 비롯한 모든 이해관계자의 인권보호 및 증진에 관하여 정책의 수립, 시행, 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

<개정 2022.1.17.>

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자기본권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “임직원”이란 공단에 근무하는 임원과 직원(비정규직을 포함한다)을 말한다.
3. “이해관계자”란 공단의 경영활동과 관련된 자로서 임직원, 유관기관 업무 계약자, 지역주민 등을 말한다.

4. “인권경영”이란 공단에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 공단은 인권정책선언을 하고, 실천·점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.

**제3조(적용범위)** 이 규정은 임직원 및 이해관계자를 대상으로 한다.

**제4조(다른 규정과의 관계)** 인권경영에 관여하는 법령 또는 정관이나 다른 규정에 별도로 정하고 있는 경우를 제외하고는 이 규정에 따른다.

## 제2장 인권경영 이행사항

**제5조(기본원칙)** 공단은 UN 세계인권선언 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 준수한다.

**제6조(인권경영의 이행)** 공단은 사업과정에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 제공하며, 사전예방을 위해 적극 노력하여야 한다.

<개정 2022.1.17.>

**제7조(고용상의 차별금지)** ① 공단은 고용에 있어 종교·성별·인종·학력·지역·장애 등을 이유로 차별하지 않으며, 상호 존중과 배려의 윤리적인 근무환경을 제공한다.

② 공단은 비정규직 근로자를 부당하게 차별하지 않는다. <신설 2022.1.17.>

**제8조(강제노동 및 아동노동 금지)** 공단은 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않으며, 15세 미만(「초·중등교육법」 제2조에 따른 중학교에 재학중인 18세 미만 포함)의 연소자를 고용하지 않는다. <개정 2022.1.17.>

**제9조(안전 및 보건)** 공단은 근로자들이 안전하고 위생적인 근무환경을 조성하며 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 관련법에 따른 조치를 취하여 산업안전 및 보건을 증진한다. <개정 2022.1.17.>

**제10조(결사 및 단체교섭의 자유보장)** 공단은 단체교섭 및 결사의 자유를 보장하고, 노사간 신뢰 기반의 공동 번영을 지향한다.

**제11조(환경권 보장)** 국내외 환경법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

**제12조(현지주민의 인권보호)** 공단은 지역주민의 인권을 존중하고 상생 발전을 추구한다.

### 제3장 인권경영 체계

**제13조(인권정책선언)** ① 공단은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장함을 내용으로 하는 별지 제5호서식의 인권정책선언문을 선포하고 임직원은 선언문을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 실천한다. <개정 2025. 5. 13.>

② 공단은 인권정책선언문을 공단 홈페이지에 공개하여 그 실천 의지를 표명한다. <신설 2025. 5. 13.>

[제목개정 2025. 5. 13.]

**제14조(계획수립)** 이사장은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 매년 인권경영계획을 수립하여야 하며, 다음 각 호의 사항을 포함해야 한다.

<개정 2022.1.17.>

1. 인권경영의 목표 및 추진방향
2. 인권경영 추진과제 및 실행 전략
3. 인권영향평가 시행계획
4. 그 밖에 인권보호와 인권 증진을 위하여 필요한 사항

**제15조(주관부서)** ① 이사장은 감사업무를 담당하는 부서를 인권경영 주관부서로 두고 인권업무를 총괄한다.

② 인권경영 주관부서의 업무는 다음 각 호와 같다. <신설 2022.1.17.>

1. 인권경영 기본계획 수립 및 이행에 관한 사항
2. 인권교육의 시행에 관한 사항
3. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
4. 인권침해 구제를 위한 절차 운영에 관한 사항
5. 그 밖에 인권 보호와 증진을 위하여 필요한 사항

**제16조(인권교육)** ① 인권경영 주관부서는 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권 관련 교육을 연 1회 이상 실시한다.

② 인권경영 주관부서는 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 협력회사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

**제17조(협력사의 인권보호 등을 위한 정책적 지원 등)** ① 공단이 당사자로 체결하는 각종 계약 등에 있어서 인권의 보호와 증진 및 사회적 약자의 보호 등을 위하여 노력하는 계약 상대방을 정책적으로 지원하거나 배려할 수 있으며, 계약 상대방의 영역 내에서 계약기간 중 인권침해 사실 등이 발견되는 경우 불이익을 부과할 수 있음을 계약조건에 포함시킬 수 있다.

② 제1항의 정책적 지원과 배려는 관련 법규에 위배되지 않는 범위 내에서 계약 상대방의 선정 절차에서의 가점 부여 등의 방법으로, 불이익의 부과는 계약 해제 등의 방법으로 행할 수 있으며, 그 구체적인 사항은 이사장이 방침으로 정한다.

[전문개정 2021.6.2.]

### **제17조의2(협력사의 인권존중 책무 이행)**

① 공단은 협력사가 인권경영을 실천할 수 있도록 요구할 수 있다.

② 공단은 설문조사나 현장방문 등의 방법을 통해 협력사의 인권존중 및 침해 여부를 점검할 수 있다. <개정 2025. 5. 13.>

[본조신설 2021.6.2.]

**제17조의3(인권경영에 관한 정보공개)** 공단은 인권경영 이행에 대한 정보를 연례보고서 등을 통해 정기 또는 수시 공개한다. <본조신설 2022.1.17.>

## **제4장 인권경영위원회**

**제18조(설치 및 기능)** ① 인권경영의 효율적 추진을 위한 최고 의사 결정기구로서 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 두며, 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 처리한다. <개정 2025. 5. 13.>

1. 인권경영 기본계획 수립에 관한 사항
2. 인권경영 추진에 관한 중요 정책 결정
3. 인권영향평가 및 인권개선 권고에 관한 사항
4. 인권침해구제에 관한 사항
5. 그밖에 이사장 또는 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

② 위원회의 기능은 공단 ESG 경영위원회에서 대신할 수 있으며, 이 경우 ESG 경영위원회를 제1항의 위원회로 본다. <신설 2025. 5. 13.>

**제19조(구성)** ① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 5인 이상 9인 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원은 내부위원과 외부위원으로 구성하며, 위원장은 외부위원 중 호선한다.

③ 내부위원은 경영본부장을 당연직으로 하고, 4인 이내로 구성한다.

④ 외부위원은 인권 관련 분야 학식과 경륜이 있는 자와 이해관계자를 대표할 수 있는 자 중에서 5인 이내로 이사장이 임명한다.

⑤ 외부위원의 수는 위원의 과반수 이상으로 하고 그 임기는 2년으로 하며 2회에 한하여 연임할 수 있다. <개정 2022.1.17.>

⑥ 위원회는 위원회에 관한 사무 처리를 위하여 간사를 두며, 간사는 인권

경영 주관부서의 담당 부서의 장으로 한다.

⑦ 인권경영위원회 산하에 인권침해구제위원회를 둘 수 있으며 세부 절차와 방법은 사안에 따라 계획을 수립하여 독립적으로 실시한다.

**제20조(소집 및 회의)** ① 위원회의 회의는 정기회의와 임시 회의로 구분한다.

② 위원장은 매년 상반기 정기회의를 소집하며, 이사장이나 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.

③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부동수인 경우에는 1차에 걸쳐 재 상정한다. 단, 재상정의 결과가 가부동수인 경우는 부결된 것으로 한다.

④ 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 수 있다. 이 경우 제3항을 준용한다.

**제21조(참석수당)** ① 위원회에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 참석수당을 지급할 수 있다.

② 위원회에 참석한 내부위원(소속 임직원)의 경우 심사(심의)·자문·평가 및 안건 검토 등에 참여한 경우라도 참석수당을 지급할 수 없다.

③ 공무원인 위원은 「지방공기업 예산편성기준」에 따라 소관업무와 관련이 없는 경우에 한하여 참석수당을 지급할 수 있다. <개정 2025. 5. 13.>

**제22조(의견청취)** 위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관

련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

**제23조(이해관계자의 참석 금지)** 특정 안건과 이해관계가 있는 위원은 그 안건과 관련해서는 회의에 참석할 수 없다.

**제24조(비밀누설 금지)** 위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

**제25조(위원의 위촉 해제)** 이사장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 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 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때
5. 추천위원과 외부위원이 선임 당시 직위에서 변동사항이 발생하였을 때

## **제5장 인권침해의 구제** <개정 2022.1.17.>

**제26조(인권을 저해하는 지시 등의 금지)** ① 임직원은 동료나 하급자의 인권을 저해하는 지시를 하여서는 아니 된다.

② 임직원은 이해관계자의 인권을 저해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

**제27조(인권경영책임관 지정 및 상담)** ① 임직원은 직무를 수행하면서 이 규정을 위반하는지 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영을 담당하는 책임관(이하 “인권경영책임관”이라 한다)과 상담한 후 처리할 수 있다.

② 공단은 인권업무를 관할하는 인권 주관부서의 장을 “인권경영책임관”으로 지정하여 본부 및 전 소속 부서를 관장한다.

③ 인권경영책임관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

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

④ 이사장은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 상담실 설치 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

**제28조(인권침해 신고 및 접수)** ① 자신의 인권을 침해당했거나 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 된 경우에는 누구든지 이사장 또는 인권경영책임관에게 별지 제1호서식에 따라 상담 및 조사를 신청할 수 있다. <개정 2025. 5. 13., 2026. 4. 10.>

② 공단은 방문접수 외에도 전화, 팩스, 인권경영책임관 이메일, 홈페이지 등을 통한 온라인 접수를 병행할 수 있다.

③ 인권경영책임관은 신고된 내용이 인권침해행위에 명백하게 해당하지 않는 경우에는 인권침해 신고가 아닌 민원으로 접수하거나 관련

지침에 따라 처리할 수 있다.

**제29조(인권침해 사건 처리절차)** ① 인권침해로 신고 받은 사건에 대한

여 인권 주관부서장은 별지 제2호서식의 접수대장에 등재하고 인권경영위원회 위원장에게 보고하여야 한다. <개정 2025. 5. 13.>

② 인권침해 접수된 사건에 대해 즉시 조사하여 인권침해 여부를 확인하여야 하며, 인권침해가 있다고 판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 인권경영위원회 위원장에게 보고 하여야 한다. 단, 인권침해 행위가 있다고 판단된 경우에는 해당 임직원으로부터 받은 소명자료도 첨부하여야 한다. <개정 2025. 5. 13.>

③ 인권침해 접수된 사건에 대해 위원회 안건으로 상정하여 구제절차 등을 논의하도록 조치하여야 한다.

④ 위원회는 상정된 사건에 대하여는 접수일로부터 30일 이내에 심의하여야 한다. 다만, 부득이하다고 인정된 경우에는 위원장의 승인을 얻어 15일을 연장할 수 있다. <개정 2026. 4. 10.>

⑤ 위원장은 접수된 사건의 인권침해 행위가 심각한 경우 공단 규정에 따른 징계를 요구하거나 국가인권위원회 또는 수사기관에 신고할 수 있다. 다만, 다른 법령 등에 특별한 지침이 있는 경우에는 그에 따른다.

⑥ 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼을 준용하며 세부지침을 제정 운영할 수 있다.

⑦ 제1항부터 제6항까지의 규정에도 불구하고 성희롱·성폭력·스토킹

및 직장 내 괴롭힘 사건 등 별도의 지침이나 매뉴얼이 있는 경우에는 해당 지침 등을 우선하여 적용한다. <신설 2026. 4. 10.>

**제30조(결정서 작성 및 송부)** ① 위원회에 상정된 인권침해 사건에 대하여 결정을 한 때에는 별지 제3호서식의 인권침해 심의 결정서(이하 “결정서”라 한다)를 작성하고, 위원장과 출석한 위원이 서명 또는 날인하여야 한다. <개정 2025. 5. 13.>

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

**제31조(신고인의 신분보장)** ① 이사장과 위원회, 인권경영책임관 및 인권관련 직무 수행자는 제28조의 신고인과 신고 내용에 대해 비밀을 보장해야 하며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.

② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니 된다.

③ 신고자의 신분이 공개된 경우에는 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 사람에 대하여 징계 또는 필요한 조치를 하여야 한다.

④ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보호조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원회 위원장과 인권경영 담당부서의 장은 적극 협조하여야 한다.

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

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

**제33조(시정과 징계)** ① 이사장은 신고에 대한 인권경영책임관의 보고가 타당하다고 판단한 경우 위반사항을 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에게 대하여는 전보, 징계, 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

② 제1항에 따른 징계의 종류, 절차, 효력 등은 「인사규정」 중 징계 관련 규정에 따른다. 다만, 제1항에 따른 징계 시 인권침해 행위자가 신고자에게 불이익 등을 가한 경우에는 가중하여 징계할 수 있다.

## 제6장 인권영향평가

**제34조(인권영향평가 실시)** ① 위원회는 공단이 입안하려는 사업계획의 수립 또는 규정의 제·개정으로 인하여 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 인권영향평가를 요구할 수 있다.

② 인권영향평가는 인권 주관부서에서 주관하며 평가를 위하여 관련 자료를 각 부서 및 소속 기구에 요구할 수 있다.

③ 인권영향평가에 대한 세부 절차와 방법은 사안에 따라 이사장이 별도 계획을 수립하여 실시한다.

④ 공단은 인권영향평가를 외부에 위탁하여 시행할 수 있다. <개정 2022. 1. 17.>

**제35조(인권영향평가 결과 활용)** 인권영향평가 결과는 인권침해 예방 및 인권보호를 위해 공단 성과관리체계와 연계하여 활용할 수 있다.

## **제7장 보 칙**

**제36조(기타)** 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 공단 내부규정에서 정하는 바를 따른다.

## **부 칙**

**제1조 ① (시행일)** 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

**제2조 ② (경과조치)** 이 규정 시행 전에 시행된 사항은 이 규정에 따라 시행된 것으로 본다.

## **부 칙<제90호, 2021.6.2.>**

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

**부 칙<제107호, 2022.1.17.>**

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

**부칙<제194호, 2025. 5. 13.>**

이 규정은 2025년 5월 13일부터 시행한다.

**부칙<제220호, 2026. 4. 10.>**

이 규정은 2026년 4월 10일부터 시행한다.





[별지 제3호서식(제30조 관련)] <개정 2025. 5. 13.>

## 인권침해 심의·결정서

심의 및 결정일 : 20 . . . .

제 회(정기, 임시) 여수시도시관리공단 인권경영위원회에 부의된 인권침해  
신고

사건에 대하여 위원회는 다음과 같이 심의하여 결정한다.

다 음

건 명	
결정내용	

년 월 일

여수시도시관리공단 인권경영위원회 위원장

(인)



## 인권정책선언문

우리는 ESG 경영을 선도하고 혁신적인 도시관리를 수행하는 여수시도시관리공단 임직원으로서 여수시 도시발전과 시민공감 실현을 위하여, 인권경영을 통해 지역사회 발전과 시민 행복을 실현하며, 시민과 함께 지속 가능한 발전을 추구해 나간다.

이를 위해 우리는 지역사회에 대한 인권존중의 책무를 정하고 모든 임직원이 지켜야 할 행동과 가치판단의 기준으로 인권정책선언문을 다음과 같이 선언하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 인간으로서 존엄과 가치를 존중하는 인권경영을 최우선으로 한다.

하나, 우리는 「UN 세계인권선언」 및 「UNGC 10대원칙」 등 인권 관련 국제 및 국내 규범을 지지하고 준수한다.

하나, 우리는 임직원을 포함한 모든 이해관계자에 대하여 성별, 인종, 종교, 연령, 장애 등에 따른 차별을 금지하고, 다양성을 존중하며, 사회적 약자의 권리를 보호한다.

하나, 우리는 임직원을 포함한 협력업체, 지역주민 등 모든 이해관계자의 인권을 존중하며, 인권경영을 실천하도록 적극 지원·소통하고 노력한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 금지한다.

하나, 우리는 직원의 인권 보호와 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하고 노사 신뢰를 기반으로 공동번영을 지향한다.

하나, 우리는 안전하고 건강한 근무환경을 조성하여 시민과 임직원의 생명과 안전을 보호하고, 산업안전 및 보건을 증진한다.

하나, 우리는 누구나 우리가 관리하는 공공시설에 쉽게 접근할 수 있도록 보장하며, 모든 시민이 안전하게 시설을 이용할 수 있는 환경을 조성한다.

하나, 우리는 업무상 수집한 개인정보 보호를 위해 노력하고 디지털 기술 활용 시 정보 소외계층을 배려하는 등 이해관계자의 정보 접근권을 보장한다.

하나, 우리는 인권침해가 발생하지 않도록 예방활동을 강화하고, 공단의 모든 경영활동 과정에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 취한다.