
2019 광주도시철도공사
인권영향평가 보고서

|| 목 차 ||

I. 인권경영 추진개요	1
II. 인권경영 추진체계	2
III. 인권영향평가 실시	5
IV. 인권영향평가 결과분석	10
V. 인권영향평가 총평	13

붙임 1. 공사운영 인권영향평가 세부 평가결과

붙임 2. 주요사업 인권영향평가 세부 평가결과

붙임 3. 인권경영 운영 지침

2019 광주도시철도공사 인권영향평가 보고서

I 인권경영 추진개요

□ 추진배경

- 국가인권위원회 ‘공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고’ (2018.8.9.) 에 따른 인권경영 실행
- 광주광역시 인권증진 및 인권도시 실현을 위한 인권경영체계 구축으로 ‘사람 중심·인권 존중’ 의 선도적 인권경영 추진

□ 추진경과

○ 인권경영 체계 구축

- '18.12.20. : 인권경영 이행 지침 제정·시행
- '18.12.21. : 인권경영 선언문 이사회 승인
- '18.12.24. : 인권영향평가 체크리스트 초안 작성(공사운영·주요사업)
- '19. 1.21. : 2019년 인권경영 기본계획 수립
- '19. 2.18. : 인권경영위원회 구성·운영
- '19. 5. 2. : 인권경영 선언 및 공표

○ 인권경영 운영 및 관리

- '19. 5. 2. : 전 임직원 대상 인권교육 실시(집체교육)
- '19. 9. 24 ~ 9. 30 : 직장 내 괴롭힘 실태조사 실시 및 결과 전파
- '19. 5월, 11월 : 2019년 상·하반기 인권영향평가 자체점검 실시
- '19. 6.28. : 2019년 상반기 인권영향평가 결과 개선계획 수립
- '19.10.28. : 2019년 상반기 인권영향평가 결과 개선사항 조치

○ 인권침해 구제와 보호

- '19. 4.30. : 인권침해 구제지침 제정·시행
- '19. 5. 3. : 인권침해 진정 접수창구 운영

II 인권경영 추진체계

□ 추진전략

비전	인간존엄과 가치를 실현하는 인권경영 실행
----	------------------------

핵심가치	책임성	능동성	공평성
------	-----	-----	-----

전략목표	인권경영 시스템 구축			인권경영 운영 및 관리			인권침해 구제와 보호		
전략과제	①	②	③	①	②	③	①	②	③
	인권경영 기본계획 수립	인권경영 선언문 공표	인권경영위원회 운영	인권교육 실시	인권영향평가 실시	인권경영 과정 공개	인권구제 세부지침 제정	인권침해 원인 개선	인권취약 분야 관리

□ 인권경영 시스템 구축

1. 인권경영 기본계획 수립

- 인권경영 매뉴얼에 따른 인권경영 시스템 기초 구축
- 인권경영 추진을 위한 전담부서 및 담당자 지정('19.7.22.)
 - (전담부서) 기획조정처 혁신소통팀
 - (담당자 지정) 혁신소통팀 인권경영 담당자 2인 지정·운영
 - (부서별 담당자 지정) 협업부서·사업부서 담당자 지정
- 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육 및 숙지

2. 인권경영 선언 및 공표

- 인권경영 선언문 선포식 실시('19.5.2.)
- 공사 내 각 부서 및 협력사, 공사고객·일반시민에 확산
 - 선포식 동영상, 인권경영선언 설명 자료 등 사내게시판 게시·공유
 - 공사 관련 업체 및 협력사에 인권경영 선언문 전달
 - 역사 내 게시판 인권경영 선언문 게시로 공사 인권경영 의지 표명

3. 인권경영위원회 구성 및 운영('19.2.28.)

- 구 성 : 박종희 위원장을 포함한 8명
 - 내부위원(3명) : 경영이사, 기획조정처장, 노동조합에서 추천한 자
 - 외부위원(5명) : 전문가(2명), 취약집단 대표(1명), 지역사회 대표(2명)

연번	구분	성명	소속	직위	성별
1	외부위원	김민아	광주 인권사무소	팀장	여성
2	외부위원	백희정	광주 나비	대표	여성
3	외부위원	조영희	법률사무소	변호사	여성
4	외부위원	박종희	광주 여성의 전화	전 대표	여성
5	외부위원	최완욱	장애우 권익문제 광주연구소	소장	남성
6	내부위원	이연우	광주도시철도	이사	남성
7	내부위원	김형민	광주도시철도	처장	남성
8	내부위원	박소연	광주도시철도	대리	여성

- 역 할
 - 인권경영 기본계획 수립에 관한 사항
 - 인권개선 권고에 관한 사항
 - 인권침해 접수사건에 대한 구제 조치에 관한 사항 등 심의
- 운 영 : 정기회의 개최('19.4.30.)
 - 2019년 인권경영 기본계획, 인권영향평가 계획, 인권침해 구제지침 심의의결

□ 인권경영 운영 및 관리

1. 인권교육 실시

- 최고경영진 인권경영포럼 참석('19.3.29)
- 전 임직원 대상 인권감수성 함양을 위한 집체교육 실시('19.5.2.)
- 인권경영 담당자 광주시 주관 인권요원 교육 참석('19.10.18.)

2. 인권영향평가 실시

- 체크리스트 담당부서 자체점검 실시('19. 6, 11월)
 - 공사운영 인권영향평가(공사경영활동 전반)
 - 주요사업 인권영향평가(상무역 엘리베이터 설치 공사)
- 점검결과 주관부서 검토·분석 후 인권경영위원회 평가 실시(~'20.1)

3. 인권경영과정 공개

- 공사 인권경영 홍보로 책임성 제고('19.5월)
 - 공사 홈페이지, 블로그 등에 인권경영 선언문 게시 및 유관기관 배포
- 인권보호 노력, 성과 등 인권경영 추진 과정 공개('20.1월)
 - 인권경영체계, 인권영향평가, 개선사항 등 최종보고서 작성·공개

□ 인권침해 구제와 보호

1. 인권침해 구제절차 수립 및 시행

- 인권침해구제 지침 제정('19.4.30.)
- 인권침해 진정접수 창구 운영('19.5.3.)
 - 스마트 포털 게시판 내 비공개 접수창구 운영, 홈페이지 내 이용안내

2. 인권침해 원인 개선 및 취약분야 관리

- 인권영향평가 점검결과에 따라 인권리스크 분석 및 개선계획 수립
- 인권침해 예방을 위한 괴롭힘 실태조사 및 감정노동자 보호 지표 개발

Ⅲ 인권영향평가 실시

□ 평가개요

1. 평가항목

- (공사운영 인권영향평가) 공사의 경영활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적, 잠재적 리스크를 사전에 파악하기 위함
- (주요사업 인권영향평가) 공사의 사업수행으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적, 잠재적 리스크를 사전에 파악하기 위함

2. 평가방법 및 기준

- (평가기간) '20. 1. 21 ~ 1. 28.
- (평가방법) 인권경영위원(8명)의 서면평가 및 현장평가 실시
 - 1차 평가(1.21~1.27) : 공사 자체점검 결과를 지표별 담당위원이 평가
 - 2차 평가(1.28) : 1차 평가결과 공유, 개선사항 권고 등 최종평가
- (평가기준) : 각 지표별 추진실적이 어느 정도 충족하는지 평가

번호	답	질문의 진술
1	예	질문의 진술에 합치
2	아니오	질문의 진술에 합치하지 않음
3	보완필요	'예' 라고 대답하기에는 미흡하지만, 약간의 보완을 거치면 '예' 라고 답할 만 함
4	정보없음	질문에 답할 만한 정보가 없을 때
5	해당없음	질문 자체가 공사와 상관없는 것일 경우

○ (점수 및 평가등급 체계)

구분	예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
점수	2점	1점	0점	평가제외	평가제외

※ 평가가 불가능한 지표(정보없음, 해당없음)는 평가 제외

※ 각 지표별 2점을 100점 만점으로 환산, 평가항목(38개)별, 평가분야(11개)별 산술평균 적용

구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급
평점	100점 ~90점	90점만 ~80점	80점만 ~70점	70점만 ~60점	60점만 ~50점	50점만 ~40점	40점만 ~30점	30점만 ~20점	20점만 ~0점

□ 평가지표 및 지표별 평가위원

1. 공사운영 인권영향평가

○ (평가지표) 11개 분야 38개 항목 173개 지표

연번	분 야	연번	분 야
1	인권경영 체제의 구축	7	책임 있는 공급망 관리
2	고용상의 비차별	8	현지주민의 인권보호
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	9	환경권 보장
4	강제노동의 금지	10	고객 인권 보호
5	아동노동의 금지	11	감정노동자 보호
6	산업안전의 보장		

○ (평가지표별 평가위원 지정)

구분	평가지표	평가위원	소 속
1	인권경영 체제의 구축	박 종 희	광주 여성의 전화 전 대표
		이 언 우	내부위원
2	고용상의 비차별	김 민 아	광주 인권사무소 팀장
		김 형 민	내부위원
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	조 영 희	법률사무소 변호사
		이 언 우	내부위원
4	강제노동의 금지	백 희 정	여성 민우회 위원
		김 형 민	내부위원
5	아동노동의 금지	최 완 옥	장애우권익문제광주연구소 소장
		박 소 연	내부위원
6	산업안전의 보장	김 민 아	광주 인권사무소 팀장
		이 언 우	내부위원
7	책임 있는 공급망 관리	조 영 희	법률사무소 변호사
		김 형 민	내부위원
8	현지주민의 인권보호	최 완 옥	장애우권익문제광주연구소 소장
		박 소 연	내부위원
9	환경권 보장	백 희 정	여성 민우회 위원
		박 소 연	내부위원
10	고객 인권 보호	최 완 옥	장애우권익문제광주연구소 소장
		김 형 민	내부위원
11	감정노동자 보호	박 종 희	광주 여성의 전화 전 대표
		이 언 우	내부위원

2. 주요사업 인권영향평가

○ (평가지표) 3개 분야 8개 항목 31개 지표

평가대상 사업	연번	분 야
상무역 엘리베이터 설치 공사	1	책임 있는 공급망 관리
	2	산업안전 보장
	3	환경권 보장

○ (평가지표별 평가위원 지정)

구분	평가지표	평가위원	소 속
1	책임 있는 공급망 관리	조 영 희	광주 여성의 전화 전 대표
		김 형 민	내부위원
2	산업안전 보장	김 민 아	광주 인권사무소 팀장
		이 언 우	내부위원
3	환경권 보장	백 희 정	법률사무소 변호사
		박 소 연	내부위원

□ 인권영향평가 종합

1. 공사운영 인권영향평가 결과 도출

연번	평가지표	세부평가지표		점 수	
				지표점수	합계
	종합점수				97
1	인권경영 체제의 구축	계			96
		1	인권존중 정책선언	100	
		2	인권영향평가 정기적 실시	100	
		3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	92.9	
		4	인권경영 성과	100	
		5	구제절차 마련	100	
		6	인권교육 시행	83.3	
2	고용상의 비차별	계			100
		1	고용상의 비차별	100	
		2	고용상 남녀 비차별	100	
		3	비정규직 노동자 비차별	100	
		4	외국인노동자 비차별	해당없음	

연번	평가지표	세부평가지표		점 수	
				지표점수	합계
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	계			100
		1	결사·단체교섭의 자유	100	
		2	노동조합활동 불이익 처우 금지	100	
		3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	100	
		4	노동조합 부재시 대안적 조치	해당없음	
4	강제 노동의 금지	계			100
		1	강제노동 금지	100	
		2	자회사·협력회사에 의한 강제노동예방	100	
5	아동노동의 금지	계			100
		1	연소자 고용금지	100	
		2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	해당없음	
6	산업안전 보장	계			100
		1	작업장 안전	100	
		2	임산부 및 장애인 등 보호	100	
		3	필수장비 제공 및 교육실시 등	100	
		4	산업재해 피해노동자 지원	100	
7	책임 있는 공급망 관리	계			83.3
		1	협력회사 등의 인권침해 예방	100	
		2	모니터링 실시	50	
		3	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	100	
8	현지주민의 인권 보호	계			100
		1	지역주민 인권의 존중·보호	100	
		2	지역주민의 지적재산권 보호	100	
9	환경권 보장	계			87.5
		1	환경경영체제 및 유지	100	
		2	환경정보의 공개	100	
		3	환경문제에 예방적 접근의 원칙	50	
		4	비상계획 수립	100	
10	고객 인권 보호	계			100
		1	고객 보호를 위한 법령 준수	100	
		2	서비스 이상 시 조치	100	
		3	고객 사생활 보호	100	
11	감정노동자 보호	계			100
		1	조직 및 인력 지원	100	
		2	환경 및 시설	100	
		3	조직문화	100	
		4	프로그램 운영	100	

2. 주요사업 인권영향평가 결과 도출

연번	평가지표	세부평가지표		점 수	
				지표점수	합계
	종합점수				100
1	책임 있는 공급망 관리	계			100
		1	인권침해 예방	100	
		2	모니터링 실시	100	
2	산업안전 보장	계			100
		1	산업 안전	100	
		2	폭력 예방	100	
		3	차별 금지	100	
		4	휴식 및 여가	100	
		5	건강/보건	100	
3	환경권 보장	계			100
		1	지역주민 인권보호	100	

※ 점수 산정기준

- ① 평가지표별 외부·내부위원 평가 결과 낮은 점수로 최종 평가
- ② 외부·내부 위원 중 한 위원만 '해당없음'으로 평가 시 다른 위원의 평가결과로 최종 평가

※ 붙임 1. 공사운영 인권영향평가 세부 평가결과

붙임 2. 주요사업 인권영향평가 세부 평가결과 참조

IV 인권영향평가 결과분석

□ 공사운영 인권영향평가

1. 종합 권고의견

결과 그래프	점 수 표		
	연번	평가지표	점수
	1	인권경영 체제의 구축	96
	2	고용상의 비차별	100
	3	결사 및 단체교섭의 자유보장	100
	4	강제노동의 금지	100
	5	아동노동의 금지	100
	6	산업안전의 보장	100
	7	책임 있는 공급망 관리	83.3
	8	현지주민의 인권보호	100
	9	환경권 보장	87.5
	10	고객 인권 보호	100
11	감정노동자 보호	100	

- ▶ 공사운영 영향평가 결과 97점으로 9등급 중 1등급으로 나타났으며, 「인권경영 체제의 구축」, 「책임 있는 공급망 관리」, 「환경권 보장」 분야를 보완할 것을 권고

2. 주요 지표별 권고의견

① 인권경영 체제의 구축

- 협력사를 포함한 이해관계자들이 인권교육을 받을 수 있도록 구체적인 지원방안 마련 권고
- 협력사에 의한 인권침해가 발견 될 경우 공사차원에서 대응할 수 있는 구체적인 방안 마련 권고

② 산업안전 보장

- 임신한 노동자 보호를 위해 모성보호 대책 등은 마련되어 있으나 모성보호 관련 편의시설 등 마련 권고

③ 책임 있는 공급망 관리

- 협력사에 의한 인권침해를 방지하려면 계약단계에서 인권경영 이행요구를 명시해야 되며, 인권침해 확인 시 조치 및 관계 단절 관련사항은 재계약 단계에서 고려할 수 있도록 권고

④ 환경권 보장

- 새로운 개발 사업을 추진하고 있지는 않지만 추진할 경우 환경에 미치는 영향을 고려하며, 환경영향평가를 실시할 것을 권고

⑤ 감정노동자 보호

- 고객인권 보호 지표와 감정노동자 보호 지표의 충돌이 우려되므로 지속적인 매뉴얼 점검 실시 권고
- 민원 응대요령 등 매뉴얼 단계가 복잡하면 대응하기 힘들 수 있으므로 단계가 단순한 것이 좋으며, 민원인과의 다툼 등 발생 시 개입자, 책임자가 명확히 지정되도록 권고

⑥ 기타 권고사항

- 각 지표별 세부사항 점검이 가능하도록 충분한 자료준비와 2020년 평가 시 지표 담당 부서간 대면평가 시스템 도입 검토 권고
- 인권침해 ‘감시장치’ 라는 문구를 모니터링 또는 점검으로 수정 권고
- 직장 내 괴롭힘 금지법 시행에 따라 괴롭힘 관련 지표 추가 및 육아휴직 비율 지표 추가 검토 권고
- 공사운영에 맞게 지표 수정 및 폭력예방 지표를 구체적으로 보완하기를 권고

□ 주요사업 인권영향평가

1. 종합 권고의견

결과 그래프	점 수 표												
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>연번</th> <th>평가지표</th> <th>점수</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>책임 있는 공급망 관리</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>산업안전의 보장</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>환경권 보장</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	연번	평가지표	점수	1	책임 있는 공급망 관리	100	2	산업안전의 보장	100	3	환경권 보장	100
연번	평가지표	점수											
1	책임 있는 공급망 관리	100											
2	산업안전의 보장	100											
3	환경권 보장	100											

- ▶ 주요사업 영향평가 결과 100점으로 9등급 중 1등급으로 나타났으며, 「책임 있는 공급망 관리」 분야 강화 권고

2. 주요 지표 권고의견

□ 책임 있는 공급망 관리

- 시공사 작업자들의 인권침해가 발생하지 않는지 교육 및 회의 시 지속적인 모니터링이 필요하며, 작업일지 등에 모니터링 내용을 포함시키기를 권고

□ 총평

1. 인권영향평가는 공사의 경영활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 **실제적, 잠재적 인권리스크를 사전에 파악**하여 이를 예방 또는 해결하기 위해서 실시하는 과정으로,
2. 광주도시철도공사는 지표별 체크리스트에 의해 지표담당 부서별 **상·하반기 자체점검을 실시**하여 인권리스크 관리를 위해 **개선계획을 수립·시행**하였음
3. 자체 점검결과를 바탕으로 인권경영위원회 평가 결과 **공사 운영 97점, 주요사업 100점**으로 두 가지 평가대상 모두 **1등급**으로 나타나 우리공사는 **인권경영을 추진**하고 있음
4. 다만, 공사운영 인권영향평가에서는 **‘인권경영 체제의 구축’, ‘책임 있는 공급망 관리’ 보완** 등이 권고되었고, 주요사업 인권영향평가에서는 **협력회사의 모니터링 강화** 권고, 그리고 공사운영에 맞는 지표 설정 및 지표 추가발굴, 평가방법 개선이 필요함
5. 인권영향평가는 올해 처음 실시한 평가로써, 미흡한 부분이 있었으며 도출된 **개선과제를 다각적으로 검토하여 적극 개선·보완**하여 보다 안정적이고 체계적인 인권경영을 추진이 필요함

【붙임 1】

공사운영 인권영향평가 세부 평가결과

▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

항목	지 표	답변결과	근 거
인권존중 정책선언 (6)			
1	공사는 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	예	인권경영 선포식 실시(19.5.2)
2	인권정책선언은 공사의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	예	인권경영 선언문은 이사회의 승인
3	공사의 인권정책선언은 공사내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	예	외부 전문가 또는 자문기관 등을 통해 의견 반영
4	공사의 인권정책선언은 해당 공사에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.	예	인권전문가의 자문을 통해 공사에 적용될 수 있는 사항 포함
5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	예	인권경영 선포식 사내 게시판, 홈페이지 등 게시 및 블로그 게시
6	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.	예	지속적인 검토로 개정 필요가 있을 경우 이사회와 CEO를 통해 개정 추진
인권영향평가 정기적 실시 (6)			
1	공사는 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	예	인권영향평가 체크리스트 담당부서 자체 점검 실시('19.5월, 11월)
2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권 규범을 준거로 한다.	예	국제인권법 및 각종 인권규범에서 열거된 것을 모두 포함
3	인권영향평가 실행 시 공사내·외부의 전문가를 참여시킨다.	예	인권경영위원회 회의 시 평가계획에 대한 보고 및 점검
4	기업 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.	예	전문가 및 여성, 취약계층 등 인권경영위원회 구성
5	자회사나 협력회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	예	인권영향평가 체크리스트 항목 중 책임있는 공급망 관리 분야 포함
6	인권영향평가는 정기적으로 실시한다.	예	인권영향평가 체크리스트 담당부서 자체 점검 실시('19.5월, 11월)

항목	지 표	답변결과	근 거
인권경영 제도화를 위한 필요조치 (7)			
1	공사는 사회적 책임경영을 갖추고 실행한다.	예	인권경영 실천의지를 표명하고자 인권경영 선포식을 개최
2	공사의 인권경영을 총괄하는 인권경영위원회를 설치한다.	예	인권경영위원회 구성 : 2019. 2. 18
3	공사는 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	예	2019년도 인권경영 기본계획 수립
4	공사는 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치 한다.	예	인권경영 전담부서 신설 및 담당직원 배치 : '19.7.22
5	공사는 인권준수 감시장치를 마련했다.	예	인권준수 감시 및 점검을 위한 인권영향평가 실시
6	공사는 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	예	'19년 상반기 인권영향평가 점검결과 보고 및 개선계획 수립 : '19.6.28.
7	지회사나 협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 공사 차원에서 대응한다.	보완 필요	인권경영 이행지침 제10조 (책임있는 협력사 관리) 이행
인권경영 성과 (7)			
1	공사는 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	예	성과관리 관리과제로 인권경영 성과 분석 및 평가
2	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	예	인권영향평가 결과 인권경영위원회 평가 실시 : '20.1월
3	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	예	인권경영위원회 평가 및 결과 공개 : '20. 1월
4	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	예	평가 결과 홈페이지 공개
5	보고는 공사의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	예	부서별 해당 체크리스트 점검결과
6	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	예	상반기, 하반기 점검결과
7	보고내용에 대한 검증을 거친다.	예	인권경영위원회 평가결과 보고 및 점검
구제절차 마련 (6)			
1	공사의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	예	인권침해구제 지침 제정('19.4.30), 인권침해 진정 접수 사내게시판 운영
2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	예	「공공기관 인권경영 매뉴얼」에 따른 인권침해구제 지침 제정('19.4.30)

항목	지 표	답변결과	근 거
3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	예	사내 게시판 내 인권침해 구제절차(인권침해 진정 접수) 마련
4	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	예	인권침해구제 지침 제30조(권고 후 사후관리) 이행, 결과공개
5	피해자가 공사 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	예	인권침해구제 지침 제23조 제5항 이행
6	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	예	인권침해구제 지침 제22조(인권침해 구제위원회의 권고 의결) 이행
인권교육 시행 (3)			
1	회사는 임직원을 대상으로 정기적으로 교육을 실시한다.	예	인권경영 특강(19.5.2), 직장 내 괴롭힘 예방 특강(19.8.26)
2	회사는 협력사를 포함한 이해관계자들이 인권교육을 받을 수 있도록 지원한다.	보완 필요	직장 내 괴롭힘 교육 시 협력업체 근로자 참석 유도 협조
3	인권경영담당자와 관련부서를 대상으로 인권경영이행을 위한 교육 및 훈련을 실시한다.	예	광주시 주관 인권요원 교육 등 참석

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

항목	지 표	답변결과	근 거
고용상 비차별 (5)			
1	공사는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	예	블라인드 채용 실시
2	공사는 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	예	블라인드 채용 실시
3	공사는 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.	예	보수 및 복리후생규정, 단체협약서, 후생복지위원회 의결사항
4	공사는 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.	예	취업 규칙 제4조, 제5조
5	공사는 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.	예	취업 규칙 제5조, 단체협약 제5조

항목	지 표	답변결과	근 거
고용상 남녀 비차별 (6)			
1	공사는 여성노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.	예	블라인드 채용 실시
2	공사는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	예	보수 및 복리후생규정 및 시행내규, 계약직근로자 보수 및 복리후생규정
3	공사는 임금 외에 복리후생제도에서 여성노동자를 차별하지 않는다.	예	보수 및 복리후생규정, 단체협약서, 후생복지위원회 의결사항
4	공사는 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	예	취업규칙 제5조
5	공사는 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성노동자를 차별하지 않는다.	예	취업 규칙 제5조, 단체협약 제5조
6	공사는 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 노동계약을 체결하지 않는다.	예	취업 규칙 제5조, 단체협약 제5조
비정규직 노동자 비차별 (3)			
1	공사는 비정규직 노동자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	예	계약직근로자 보수 및 복리후생규정, 계약직 근로자 복무관리내규
2	공사는 비정규직임을 이유로 공사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	예	계약직근로자 보수 및 복리후생규정, 계약직 근로자 복무관리내규
3	공사는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	예	계약직근로자 보수 및 복리후생규정, 계약직 근로자 복무관리내규
외국인노동자 비차별 (3)			
1	공사는 외국인 노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.	해 없 음	외국인노동자 채용 사례 없음
2	공사는 외국인 노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.	해 없 음	외국인노동자 채용 사례 없음
3	해외에서 활동하는 기업(자회사, 지사 등)은 현지 문화와 제도를 존중한다.	해 없 음	외국인노동자 채용 사례 없음

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	지 표	답변결과	근 거
결사단체교섭의 자유 (4)			
1	공사는 노동조합의 설립을 보장한다.	예	노동조합 및 노동관계조정법, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률
2	공사는 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 노동조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	예	근로시간면제한도 관련 합의서
3	공사는 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	예	노동조합 및 노동관계조정법, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률
4	공사는 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	예	노동조합 및 노동관계조정법, 단체협약서
노동조합 활동 불이익 처우 금지 (5)			
1	노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	예	근로기준법, 노동조합 및 노동관계조정법, 단체협약서, 취업규칙
2	노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	예	"
3	노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	예	"
4	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	예	"
5	노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	예	"
단체교섭 보장 및 성실한 이행 (5)			
1	공사는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	예	노동조합 및 노동관계조정법, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률
2	공사는 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	예	근로자참여 및 협력증진에 관한 법률
3	공사는 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	예	근로기준법, 단체협약서, 취업규칙

항목	지 표	답변결과	근 거
4	공사는 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 공사대표가 참여하여 협상한다.	예	노동조합 및 노동관계조정법, 단체협약서
5	공사는 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	예	단체협약서, 취업규칙
노동조합 부재시 대안적 조치 (2)			
1	공사에 노동조합이 없는 경우 공사는 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.	해당없음	복수노조(3개) 설립 중
2	노동조합이 없더라도 노동자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.	해당없음	복수노조(3개) 설립 중

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

항목	지 표	답변결과	근 거
강제노동 금지 (8)			
1	공사는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	예	근로기준법, 취업규칙
2	공사는 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	예	근로계약서 체결
3	공사는 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	예	근로기준법, 취업규칙
4	공사는 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	예	근로기준법, 취업규칙
5	공사는 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	예	근로기준법, 취업규칙
6	공사는 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제노동을 실시하지 않는다.	예	근로기준법, 취업규칙
7	노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	예	근로기준법, 취업규칙
8	노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 공사를 그만둘 수 있다.	예	인사규정시행내규 제55조(퇴직절차 및 근무요령), 취업규칙 제37조(해고의 예고)

항목	지 표	답변결과	근 거
자회사협력회사에 의한 강제노동 예방 (3)			
1	공사는 외국에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 강제 노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.	예	단일사업장 운영중
2	자회사나 협력회사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.	예	작업자 교육 시 의견청취 강제노동 금지 협조 공문
3	인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.	예	나라장터 시스템 등록 업체로 정보 없음

▶ 분야 5. 아동노동의 금지

항목	지 표	답변결과	근 거
연소자 고용금지 (6)			
1	공사는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	예	인사규정 제12조(채용의 연령제한)
2	공사가 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.	해당 없음	인사규정 제12조(채용의 연령제한) 단일사업장 운영중
3	공사는 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	예	인사규정 제12조(채용의 연령제한)
4	공사는 교육프로그램을 병행하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	예	인사규정 제12조(채용의 연령제한)
5	공사는 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	예	인사규정 제12조(채용의 연령제한)
6	출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대인적 방법을 고려한다.	해당 없음	인사규정 제12조(채용의 연령제한) 단일사업장 운영중

항목	지 표	답변결과	근 거
연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 (8)			
1	연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지 시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다.	해 당 없 음	인사규정 제12조(채용의 연령제한)
2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 노동조건을 명시한 노동계약서를 작성한다.	해 당 없 음	인사규정 제12조(채용의 연령제한)
3	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 노동시간은 1일 7시간, 1주일 40시간을 초과하지 않는다.	해 당 없 음	인사규정 제12조(채용의 연령제한)
4	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.	해 당 없 음	인사규정 제12조(채용의 연령제한)
5	의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.	해 당 없 음	인사규정 제12조(채용의 연령제한)
6	공사는 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.	해 당 없 음	인사규정 제12조(채용의 연령제한)
7	공사는 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자를 고용하지 않는다.	해 당 없 음	인사규정 제12조(채용의 연령제한)
8	연소자들이 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.	해 당 없 음	인사규정 제12조(채용의 연령제한)

▶ 분야 6. 산업안전 보장

항목	지 표	답변결과	근 거
작업장 안전 (5)			
1	공사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.	예	2019년도 철도안전보건관리 (산업재해예방 계획(안), 안전관리실-2554호)
2	공사의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능 하도록 관리되고 있다.	예	2019년 안전지도점검 활동계획(안), 안전관리실-7791호
3	공사 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	예	본사사육 시설물 유지관리 업무지침
4	공사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	예	2019년도 1분기 안전보건관리 추진실적 보고(안전관리실-2554호)
5	공사는 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시한다.	예	작업환경 및 사무실공기질 측정 계획(안), 안전관리실-6720

항목	지 표	답변결과	근 거
임산부 및 장애인 등 보호 (4)			
1	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	예	건강관리실 및 여자휴게실(모유수유실) 운영
2	공사는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 노동시키지 않는다.	예	단체협약 제88조
3	임신을 한 노동자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	예	모성보호 대책 수립시행
4	장애인들이 공사 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	예	장애인 등의 편의시설 기준(장애인 전용주차구역의 설치, 장애인 화장실 설치)
필수장비 제공 및 교육실시 등 (5)			
1	공사는 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	예	산업안전보건법 제23조(안전조치), 제31조(안전보건교육)
2	노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 노동자에게 제공되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	예	매 년 위험성평가를 실시하여 근로자에게 위험성 정보를 제공하여 안전한 사업장 구축
3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	예	외부강사 초청 심폐소생술 응급처치 교육 실시
4	공사는 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	예	각 부서별 물질안전보건자료 비치 및 교육
5	공사는 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.	예	일반건강진단 및 특수건강진단 실시
산업재해 피해노동자 지원 (3)			
1	공사는 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	예	산업재해보상보험법(근로복지공단)
2	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다.	예	산업재해보상보험법(근로복지공단)
3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	예	산업안전보건공단, 한국교통안전공단, 국가안전대진단 전문가의 초빙 교육 및 의견을 수렴하여 산업재해 예방 계획 수립

▶ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

항목	지 표	답변결과	근 거
협력회사 등의 인권침해 예방 (4)			
1	공사는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.	예	추정가액 1백만원 이상 지출 공사·용역·물품 계약 공고시 공고문에 인권경영 이행요구 명시
2	공사는 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있다.	예	지방자치단체 입찰 및 계약 집행기준에 따라 전지입찰로 진행
3	공사는 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	예	추정가액 1백만원 이상 지출 공사·용역·물품 계약 공고시 공고문에 인권경영 이행요구 명시
4	공사는 협력회사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	예	계약시 입찰공고문에 해당내용 포함
모니터링 실시 (2)			
1	공사는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.	보완 필요	협력업체 보안교육 및 회의 시 직업자 의견청취
2	공사는 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.	보완 필요	협력업체와 관계단절시 업무추진 불가로 보완점 발굴
보안담당직원에 의한 인권침해 방지 (4)			
1	공사는 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	예	공사 보안담당 인권관련 별도교육 실시
2	공사의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	예	공사 보안담당 인권관련 별도교육 실시
3	공사가 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다.	예	공사 정규직 근무
4	공사가 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.	해당 없음	공사 정규직 근무

▶ 분야 8. 현지주민의 인권보호

항목	지 표	답변결과	근 거
지역주민 인권의 존중·보호 (7)			
1	공사는 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다.	해당 없음	해당 없음
2	관련 법령에서 공사활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.	예	공사 활동과 관련하여 필요시 지역민과의 협의 실시
3	공사는 토지구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 있는지 확인한다.	해당 없음	해당 없음
4	공사는 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다.	해당 없음	해당 없음
5	공사는 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.	해당 없음	해당 없음
6	공사는 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다.	해당 없음	해당 없음
7	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.	해당 없음	해당 없음
지역주민의 지적재산권 보호 (3)			
1	공사는 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	예	지적재산권 업무협약 체결 (성과예신팀-3533, 2018.06.26)
2	공사는 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.	예	지적재산권 출원을 위한 선행기술조사 요청(성과예신팀-3560, 2018.06.27)
3	모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.	예	지적재산권 심의위원회 설치 (제안 및 지적재산권 관리내규 제7장)

▶ 분야 9. 환경권 보장

항목	지 표	답변결과	근 거
환경경영체제 및 유지 (5)			
1	공사는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	예	품질경영 및 환경 경영시스템(ISO9001/14001)
2	공사는 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	예	미세먼지 등 년회 이상 오염물질 측정 관리
3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	예	미세먼지 저감목표 설정 및 점검
4	공사는 공사 활동뿐만 아니라, 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.	예	공기여과설비 등 환경개선 사업
5	공사는 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다.	예	공기질, 수질, 대기 기술인교육 / 작업환경 등 안전교육
환경정보의 공개 (3)			
1	공사는 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.	예	홈페이지, 전광판, 전자문서 등
2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.	예	홈페이지, 정보공개, 환경정보공개 시스템
3	환경정책을 개발할 때, 노동자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.	예	노사협의회, 이용시민자문위원회 등
환경경문제에 대한 예방적 접근 원칙 (4)			
1	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.	보안 필요	공기여과설비 개량 등
2	새로운 개발사업을 추진할 경우, 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.	해당 없음	해당 없음
3	환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.	해당 없음	해당 없음
4	환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.	해당 없음	해당 없음

항목	지 표	답변결과	근 거
비상계획 수립(5)			
1	자연재해로부터 주요시설을 보유하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	예	2019년도 재난관리계획(안전관리실-508호), 안전관리계획(안전관리실-565호)
2	회사는 노동자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	예	비상대응 연습훈련 및 평가계획 수립
3	회사는 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.	예	재난발생시 이용승객의 대피를 위한 주기적 훈련 실시
4	회사는 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해두었다.	예	문자음성통보 발송시스템, 유관기관 및 내부 핫라인 운용
5	회사와 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.	예	역사와 차량기지에 구급상자(54개), 심장충격기(21개) 비치

▶ 분야 10. 고객 인권 보호

항목	지 표	답변결과	근 거
고객 보호를 위한 법령 준수 (5)			
1	공사는 공사가 추진하는 사업으로 인해 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 계획 단계에서 부터 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.	예	위험성평가 실시 안전관리실-2838호
2	공사는 공사가 추진하는 사업으로 인해 안전, 환경 등에 부정적 영향을 최소화 하기 위해사전 평가를 실시한다.	예	위험성평가 실시 안전관리실-2838호
3	고객의 알권리 보호를 위해 도시철도 이용 방법, 가격정보 등 서비스에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.	예	공사 홈페이지 : 요금, 이용방법, 열차시각, 역사 : 도시철도 노선, 요금, 여객운송규정 주요내용

항목	지 표	답변결과	근 거
4	공사는 서비스 또는 안내에 관한 표시·광고를 할 때 소비자를 속이거나 소비자로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않는다.	예	광고물관리심의위원회 운영 및 광고물 승인 구체적 심의기준 마련
5	서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.	예	요금 및 여객운송 관련 내용 변경 시 명확한 정보 제공
서비스 이상 시 조치 (2)			
1	공사는 공사가 제공하는 서비스의 이상으로 고객에게 피해가 발생한 경우 고객에게 알리고 조속히 보완한다.	예	열차내 지연 발생시 승차권 반환 및 대체교통비 지급
2	서비스의 이상으로 인하여 소비자가 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.	예	영조물배상책임보험 가입
고객 사생활 보호 (6)			
1	공사는 고객의 사생활을 존중하고, 공사가 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	예	개인정보 업무총괄 전담부서 직제상 편성, 담당직원 업무 수행중
2	고객 정보의 수집 및 관리자침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	예	공사 개인정보 처리방침 마련, 홈페이지 및 정부 사이트에 공개 중
3	고객 정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	예	개인정보보호법에 따라 개인정보보호 책임자 지정, 공표되어 있음
4	고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	예	개인정보보호법, 공사 개인정보보호 내부관리계획
5	고객 정보는 고객이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	예	개인정보보호법, 공사 개인정보보호 내부관리계획, 개인정보 목적외 이용 및 제3자 제공 지침
6	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	예	외부유출 방지를 위한 대응계획 수립, 외부유출방지 보안시스템 구축 완료

▶ 분야 11. 감정노동자 보호

항목	지 표	답변결과	근 거
조직 및 인력 자원 (3)			
1	감정노동 종사자 보호 업무를 담당하는 부서 또는 담당자가 있다.	예	보건관리자 선임, 감정노동자 보호담당자 지정
2	위험상황 발생 시 즉각적인 동료 지원이 가능하다.	예	악성민원 대응 절차 및 질서저해자로 인한 업무재해 예방을 위한 행동매뉴얼
3	감정노동관련 건강문제를 관리할 보건관리자가 있다.	예	보건관리자 선임
환경 및 시설 (4)			
1	의자, 책상 등 사무실 환경이 편안하다.	예	「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제669조
2	노동자들의 신체적 피로 및 정신적 스트레스를 해소할 수 있는 휴식시간이 있다.	예	「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제669조
3	노동자들의 신체적 피로 및 정신적 스트레스를 해소할 수 있는 휴게시설이 있다.	예	「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제669조
4	잠금 및 차단장치, CCTV(대면) 및 녹음장비(비대면), 비상연락망, 알람 시스템(공통) 등이 구비되어 있다.	예	「산업안전보건법」 제26조의 2
조직문화 (3)			
1	고객과 문제가 발생하였을 때 관리자가 노동자를 보호하고 지원한다.	예	고객과 문제 발생시 매뉴얼에 따라 고객과의 갈등이 발생할 때의 조치
2	감정노동 종사자를 보호하고, 괴잉 민원을 통제한다는 내용을 고객에게 미리 알리고 있다.	예	안전보건매뉴얼에 따라 감정노동 종사자 보호
3	외부에서 주관하는 감정노동관련 건강문제 관련 교육, 세미나, 간담회 등에 적극적으로 참여한다.	예	외부 감정노동관련 프로그램에 참여
프로그램 운영 (3)			
1	감정노동관련 건강문제 관리를 위한 프로그램을 운영하고 있다.	예	<ul style="list-style-type: none"> • 스트레칭(요가) 교육 • 직무스트레스 관리 프로그램 운영 • 조직활성화 및 힐링프로그램 운영
2	노동자에게 감정노동관련 건강문제 관리 방법에 대한 교육을 실시하고 있다. (예 : 분노조절, 이완요법, 고객응대매뉴얼 등)	예	민원 응대요령 및 건강장애 예방교육 실시
3	고객에게 인격 무시, 욕설, 성희롱 등을 당한 경우 응대 매뉴얼이 있다.	예	안전보건매뉴얼 비치, 감정노동 대응 매뉴얼에 따라 대처

【붙임 2】

주요사업 인권영향평가 세부 평가결과

▶ 분야 1. 책임있는 공급망 관리

항목	지 표	답변결과	근 거
인권침해 예방 (3)			
1	공사는 시공사에 공사의 인권경영현장을 전달했다.	예	시공사에 인권경영현장 전달(19.6.4)
2	공사는 시공사가 인권교육을 받을 수 있도록 지원한다.	예	공사 추진 특강 안내 및 참여지원
3	공사는 시공사에 구제 절차 방법을 알려주었다.	예	시공사 방문하여 구제절차교육실시(19.6.4)
모니터링 실시 (2)			
1	공사는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 시공사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.	예	매주 작업 전 현장소장 및 작업자 미팅
2	공사는 모니터링 결과 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구한다.	예	지속적인 현장 모니터링

▶ 분야 2. 산업안전 보장

항목	지 표	답변결과	근 거
산업 안전 (8)			
1	공사는 모든 노동자에게 적절한 보호 장비를 제공한다.	예	작업 전 보호장비 제공 및 착용상태 확인
2	공사는 시공사가 사업장 내에서 근무하는 모든 노동자를 대상으로 산업안전보건에 관한 교육을 실시하는지 확인한다.	예	매일 현장방문을 통해 모든 노동자의 안전보건 교육 실시 점검
3	공사는 안전, 환경, 보건 관련 지침서 및 절차서 등을 준수하는지 확인한다.	예	시공사에 작업 공정별 시공계획서 작성 시 지침 및 절차서 등을 제출받아 준수여부 점검
4	공사는 시공사가 직업병 예방 및 산업재해 위험에 대한	예	산업안전보건 교육 시 병행 실시

항목	지 표	답변결과	근 거
	교육을 노동자에게 실시하는지 확인한다.		
5	공사는 시공사와 함께 산업안전문제에 대해 노동자의 고충을 정기적으로 청취하고 지원 가능한 범위 내에서 적극 협조한다.	예	공사완료 시까지 매일 현장방문을 통해 노동자의 고충 청취
6	공사는 시공사로 인하여 심각한 안전사고 발생시 적절한 조치를 취하고, 대책을 수립한다.	예	공사 사고상황 보고·전파 통합연락망을 시공사와 공유하여 적절한 조치
7	공사와 시공사는 산업재해 발생 시 모든 노동자의 심리적 안정을 취할 수 있는 조치를 취한다.	예	대처요령 수립
8	공사와 시공사는 노동자에 대해 산업재해로부터 자유로운 환경에서 일할 수 있도록 주기적인 작업장 안전 점검을 실시한다.	예	오전, 오후 1회씩 공사 감독자가 현장소장과 함께 작업장 안전점검 실시
폭력 예방 (4)			
1	공사는 시공사와 협력하여 공사 진행 중 발생할 수 있는 모든 물리적 폭력, 특히 언어와 성폭력으로부터 자유로운 환경을 조성 한다.	예	매일 현장방문을 통해 안전사고 및 물리적 폭력에 대해 점검
2	공사는 사업장 내 폭력사건 발생 시, 피해자와 혐의를 받고 있는 가해자를 격리하는 등 피해자 보호에 적극 노력한다.	예	매일 현장방문을 통한 점검
3	공사와 시공사는 피해자가 적절히 구제받을 수 있도록 법적인 구제제도를 알아보고 적극 지원한다.	예	인권침해 구제절차 교육실시(19.6.4)
4	공사는 시공사가 사업장 내 모든 노동자를 대상으로 폭력예방 및 인권교육을 실시하는지 확인한다.	예	산업안전보건 교육 시 병행 실시
차별 금지 (3)			
1	공사는 사업장내 모든 노동자(시공사, 협력업체 포함)에게 작업복, 작업 도구 등에 있어 차별이 없는지 확인한다.	예	매일 현장방문을 통해 동일한 도구 지급 및 착용 유무 확인
2	공사는 사업장내 여성 노동자에 대하여 차별적인 업무지시가 있는지 확인한다.	예	매일 공사일지 작성으로 여성노동자 유무 및 차별적인 업무지시 유무 확인
3	공사는 시공사가 다른 협력업체의 노동자들에게 근무시간에 대하여 차별을 두는지 확인한다.	예	매일 공사일지 작성으로 작업자의 작업시간 및 인원 확인
휴식 및 여가 (3)			

항목	지 표	답변결과	근 거
1	공사는 모든 노동자가 양질의 휴식을 취할 수 있도록 보장한다.	예	- 「근로기준법 제50조 2항」에 따라 1일 근로시간 8시간 초과금지 - 「근로기준법 제54조 1항」에 따라 8시간 근무시 1시간 이상 휴게시간 부여
2	공사는 시공사가 혹서기, 혹한기 등 노동이 어려운 환경에서 노동자들에게 충분한 휴식을 주는지 확인한다.	예	혹서기, 혹한기를 포함한 기상악화 시 즉시 작업중단 및 휴식부여
3	공사는 시공사와 함께 근무가 없는 노동자들에 대해 지역 여가생활 문화 프로그램을 소개한다.	예	광주시에 시행하는 여가생활 문화프로그램이 있을 시 소개
건강/보건 (4)			
1	공사는 시공사가 위험시설에 근무하는 노동자의 건강을 종합적으로 관리하는지 확인한다.	예	위험시설 작업 전 노동자들의 혈압 및 음주 등 확인 후 작업 투입
2	공사는 노동자의 건강에 해를 끼치는 위험물질에 대한 정보를 투명하게 공개 한다.	예	위험물질 저장소를 설치하여 정보 및 안전수칙 정보 공개
3	공사는 시공사가 위험물질 사용 전 노동자들에게 주의사항에 대해 교육 및 예방을 하는지 확인한다.	예	현장에 위험물 저장소를 설치하여 사용 전 주의사항 및 안전수칙 교육 후 작업 투입
4	공사는 시공사와 함께 노동자의 건강을 각별히 유의하며, 작업 전 건강상태를 확인하는지 점검한다.	예	매일 작업 전 공사감독자는 현장소장과 함께 작업자 건강상태 확인

▶ 분야 3. 환경권 보장

항목	지 표	답변결과	근 거
공사 중 지역주민 인권보호 (4)			
1	공사는 시공사에게 소음 및 진동 관련 작업시 정기적으로 소음을 측정하는지 확인하고 민원 발생 시 적극 대응한다.	예	소음측정 및 소음, 진동을 저감할 수 있는 차수벽 설치
2	공사는 공사중 교통문제가 발생하지 않도록 적극 노력하며, 시공사에서 공사 표지판을 설치하고 신호수를 적절히 배치하는지 확인한다.	예	공사표지판 설치 및 교통 신호수 배치
3	공사는 공사중 비산먼지가 발생하지 않도록 적극 노력하며, 발생시 필요한 조치에 대해 시공사와 협력하여 지역주민 건강에 해를 끼치지 않게 한다.	예	비산먼지 유출 방지를 위해 차수벽 설치
4	공사는 지역 주민들에게 피해가 될 수 있는 작업내 안전사고가 발생하지 않도록 시공사와 적극 협력한다.	예	주기적인 시공사와의 회의 실시

【붙임 3】

인권경영 이행지침

제1장 총 칙

제1조(목적)

이 지침은 광주광역시도시철도공사(이하 “공사” 라 한다.) 임직원과 이해관계자의 인권 보호·증진에 관한 정책의 수립 및 시행에 대하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의)

이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자기본권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치를 말한다.
2. “임직원”이란 공사에 근무하는 임원과 직원(비정규직, 계약직 포함)을 말한다.
3. “이해관계자”란 정부, 광주광역시, 언론사, 협력사, 지역주민, 공사와 관계있는 모든 법인 또는 개인을 말한다.

제3조(적용범위)

공사의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 정관 등에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 지침이 정하는 바에 따른다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조(기본원칙)

공사는 인권에 대한 세계인권선언 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

제5조(인권경영의 이행)

공사는 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

제6조(고용상의 차별금지)

- ① 공사는 성별, 연령, 인종, 장애, 나이, 출신국가, 출신지역, 종교, 정치적 성향 등을 이유로 노동자의 고용, 승진, 교육 등에서 차별대우를 하지 않는다.
- ② 공사는 비정규직 노동자를 부당하게 차별하지 않는다.

제7조(노동3권 보장)

- ① 공사는 노동자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.
- ② 공사는 노동자 대표를 통해 단체교섭 할 권리를 보장한다.
- ③ 공사는 노동자 대표에게 노동조합 활동 수행에 필요한 정보와 자원을 제공한다.

제8조(강제 및 아동노동 금지)

- ① 공사는 노동자의 자의사에 어긋나는 강제노동을 금지한다.
- ② 공사는 연소자를 고용하여 노동하도록 해서는 안된다.
- ③ 공사가 합법적으로 연소자에게 노동을 시킬 경우 이들에게 교육기회의 보장과 안전에 대한 별도의 배려를 하여야 한다. 단, 어떠한 경우에도 15세 이하의 아동을 고용하여 노동하도록 해서는 안된다.

제9조(산업안전보장)

- ① 공사는 노동자에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하며 안전에 대한 권리를 보장하며, 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대하여 「산업안전보건법」 등 관련법에 따라 조치를 취한다.
- ② 공사는 규정된 사업을 진행함에 있어서 모든 이해관계자의 안전을 보장하는 제도와 환경을 조성한다.

제10조(책임있는 협력사 관리)

- ① 공사는 모든 협력사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.
- ② 공사는 사업 활동이 일어나는 지역에서 협력사를 포함하여 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다.

- ③ 공사는 다양한 이해관계자에게 공사의 인권경영 정책을 알리고 이의 이행을 위해 지원하고 협력한다.

제11조(현지주민의 인권 보호)

- ① 공사는 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 생명권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산권을 존중하고 보호한다.
- ② 공사는 공공필요에 의한 재산권의 수용·사용 또는 제한 시에는 정당한 절차를 따른다.

제12조(환경권 보장)

- ① 공사는 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민들이 유해물질과 소음 등을 비롯한 각종 고충을 겪지 않도록 예방적 접근의 원칙을 견지한다.
- ② 공사는 환경경영체계를 수립 및 유지하고 지속적인 관련 정보를 대내외에 공개한다.

제13조(정보인권 보호)

- ① 공사는 「개인정보 보호법」 등 개인정보 관련 법률에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호한다.
- ② 공사는 장애인 등 취약계층을 포함한 모든 소비자가 에너지 사용에 필요한 정보를 적절히 제공받고 요청할 수 있도록 정보 접근권을 보장한다.

제14조(여성권리 및 모성보호)

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

제15조(아동의 권리)

- ① 공사는 경영과 사업 활동에서 아동권리 존중의 책임을 다한다.
- ② 공사는 사업장에서 아동의 안정과 권리 실현을 위한 보호 의무를 다한다.

제16조(직원의 인권보호)

공사는 협력회사를 포함한 모든 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적 노동환경 조성을 위한 적극적 인권보호 의무를 지닌다.

제3장 인권경영 체계

제17조(인권경영헌장)

공사는 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영선언문을 공표하고 임직원은 선언문을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 실천한다.

제18조(전담부서)

- ① 사장은 인권증진을 위한 정책개발과 집행, 교육 등을 체계적으로 시행하기 위해 인권경영 전담조직(이하, 전담조직 또는 주관부서)을 둔다.
- ② 인권경영 전담조직의 업무는 다음 각 호와 같다.
 1. 연도별 인권증진 계획 수립 및 시행에 관한 사항
 2. 인권교육의 시행에 관한 사항
 3. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
 4. 그 밖에 사장 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

제19조(인권교육)

공사는 모든 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권교육을 실시하며, 사이버교육, 집합교육, 교재 등으로 시기와 방법을 선택할 수 있다.

제20조(인권이행 활동 지원)

공사는 인권 보호 및 가치 증진을 추진하기 위하여 필요한 조치를 취할 수 있으며 인권관련 기관 또는 단체, 또는 협력사에 대하여 지원을 할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제21조(설치 및 기능)

임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 다음 각호의 사항을 심의하기 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 인권경영 기본계획 수립에 관한 사항

2. 인권개선 권고에 관한 사항
3. 인권침해 접수사건에 대한 구제 조치에 관한 사항
4. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

제22조(구성)

- ① 위원회는 위원장을 포함하여 5인 이상 8인 이하의 내·외부위원으로 구성하며, 위원장은 외부위원 중에서 호선 한다.
- ② 위원회는 다음과 같이 구성한다.
 1. 내부위원은 경영본부장, 인권경영 담당부서장, 노동조합에서 추천한 자 등으로 구성한다.
 2. 외부위원은 이해관계자를 대변하고 인권 전문성과 감수성을 지닌 인권옹호자로서, 인권경영 전문가, 협력사 관계자, 지역사회 대표자 등에서 사장이 위촉한다.
- ③ 위원회는 간사 1명을 두며, 간사는 전담조직의 팀장으로 한다.

제23조(회의 및 의결정족수)

- ① 위원장은 위원회를 대표하며, 업무를 총괄한다.
- ② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 위원장이 사전에 지명한 자가 그 직무를 대행한다.
- ③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부 동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.
- ④ 위원회 회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 의결사항이 경미하거나 긴급을 요하는 경우 서면심의에 의하여 의결할 수 있다.
- ⑤ 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야 한다.
- ⑥ 위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위 내에서 수당을 지급할 수 있다. 다만, 내부위원에게는 지급하지 아니한다.

제24조(소집)

- ① 위원회는 연 1회 정기회의를 개최하며, 위원장이 필요하다고 인정하는 때, 또는 재적위원 1/3이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.

제25조(의견청취 및 자료제출 요구)

- ① 위원회는 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.
- ② 위원회는 필요한 경우 회의 안건과 관련한 자료 등의 관련부서 등 이해관계자에게 제출을 요구할 수 있다.

제26조(비밀엄수)

위원회 회의에 참석한 자는 관련 직무상 습득한 비밀을 누설해서는 아니된다.

제27조(이익충돌 회피)

위원회는 특정 안건과 이해관계 당사자인 위원을 해당 안건 논의에서 배제해야 한다.

제28조(위원의 임기)

위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있으며, 내부위원의 임기는 해당 직위 재임기간으로 한다.

제29조(위원의 해촉)

공사는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 해촉할 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. 인권침해에 연루된 경우
5. 외부위원이 선임 당시의 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
6. 그 밖에 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제5장 인권영향평가

제30조(인권영향평가)

공사는 인권실천·점검의무의 일환으로 필요에 따라 인권영향평가를 실시하여야 하며 인권영향평가는 기업경영에 대한 인권영향평가와 사업에 대한 인권영향평가로 실시한다.

- ① 공사는 기관 운영, 특정 법규 제정과 개정, 정책이나 사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
- ② 인권경영 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요청할 수 있다.
- ③ 공사는 인권영향평가를 외부 전문(독립)기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
- ④ 인권영향평가 결과는 위원회의 심의를 거쳐 채택하고 결과를 홈페이지 등을 통하여 공개하여야 한다.
- ⑤ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제6장 인권침해의 구제

제31조(인권침해 구제절차)

- ① 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 누구든지 인권전담조직에 신고할 수 있다.
- ② 방문접수 외에도 전화 및 팩스, 이메일, 홈페이지 등 온라인 접수를 병행한다.
- ③ 신고내용이 인권침해행위에 명백하게 해당되지 아니하는 경우에는 인권침해신고가 아닌 민원으로 접수하거나 관련 내규에 따라 처리할 수 있다.
- ④ 전담조직은 신고자가 원하는 경우 위원장에게 신고내용을 보고하고 위원회 안건으로 상정하여 구제절차 등을 논의하도록 조치하여야 한다.
- ⑤ 위원회는 침해행위자에 대하여 침해행위를 금하도록 권고할 수 있으며, 공사 규정에 따른 징계를 요구하거나, 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다.
- ⑥ 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 세부지침을 제정하여 운영한다.

제32조(신고인의 신분보장)

전담조직 및 위원회 위원 등은 신고인에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

제33조(구제조치 의뢰)

공사 내부사항 및 임직원 등에 대한 인권침해 등 문제가 발생할 경우 조사 및 구제조치 등을 시 인권옴부즈맨에 의뢰할 수 있다.

제7장 보칙

제34조(기타)

이 지침에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 공사 규정에서 정하는 바를 따른다.

이 지침은 2018년 12월 20일부로 시행한다.

인권침해구제 지침

(제정 2019. 4. 30)

제1장 총칙

제1조(목적) 이 지침은 광주광역시도시철도공사(이하 “공사” 라 한다) 「인권경영 선언문」 및 「인권경영 이행지침」에 따라 인권침해 진정에 대한 접수, 조사 및 구제 업무에 필요한 세부사항을 정하여 인권의 보호와 향상에 기여함을 목적으로 한다.

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

1. “인권침해”란 「국가인권위원회법」(이하 “법”이라 한다) 제30조제1항제1호에서 정한 사항 가운데 「대한민국헌법」 제11조에서 보장하고 있는 인권을 침해당한 경우를 제외한 나머지의 것을 말하며, 성희롱·성폭력의 경우는 “공사 성희롱·성폭력 예방지침”에 따른다.
2. “진정인”이란 위 1호에 따라 인권침해를 사유로 “인권경영 주관부서”(이하 “주관부서”라 한다)에 진정을 제기한 사람을 말한다.
3. “피진정인”이란 피해자에게 인권침해를 하였다고 진정인에 의하여 특정된 사인 또는 공사와 협력사를 말한다.
4. “인권침해 구제위원회”란 인권침해에 대한 심의, 조사, 구제(개선 권고)를 위한 위원회로 인권경영위원회를 말한다.

제3조(조사와 처리 원칙)

- ① 주관부서에서 진정의 접수, 조사 및 구제업무를 담당하는 자는 직무수행 중 알게 된 비밀을 지키고 진정인, 피진정인, 인권옹호자 등 대리인의 인권을 보호하여야 한다.

② 주관부서는 사건을 접수한 때로부터 종결할 때까지 사건의 처리과정 및 결과 등을 친절하게 안내·설명하여 진정인과 대리인이 이해·납득할 수 있도록 성실하게 노력하여야 한다.

제4조(사건처리기한) 진정은 이를 접수한 날로부터 최대 6개월 이내에 처리하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기한을 연장할 경우 문서로 진정인에게 그 사유를 설명하고 최대한 빠른 시일 내에 처리하여야 한다.

제2장 진정의 접수

제5조(진정의 접수) 진정은 문서(우편, 팩스, 전자우편 및 홈페이지에 의한 것을 포함한다), 구술 또는 전화의 방법으로 접수할 수 있다.

제6조(문서에 의한 진정)

- ① 진정인은 별지 제1호 서식에 따라 진정서를 작성하여 제5조에 따라 접수한다.
- ② 진정인이 별지 제1호서식이 아닌 문서를 제출하여 진정한 경우 주관부서는 해당 서식에 따라 진정서를 작성하여 제출하도록 진정인에게 권고할 수 있다.

제7조(구술에 의한 진정) 진정인이 직접 진정서를 작성할 수 없는 경우, 주관부서는 진정인으로부터 듣고 확인한 내용을 기재한 다음 별지 제1호 서식에 의한 진정서를 작성하여 진정인으로 하여금 내용을 확인하고 서명 또는 날인하게 하여야 한다.

제8조(진정내용의 보완요구)

- ① 주관부서는 진정내용이 특정되어 있지 아니하여 진정의 요지를 알 수 없을 경우 진정인에게 해당 진정을 접수하지 아니할 수 있음을 설

명하고, 보완하여야 할 사항을 구체적으로 제시하여 10일 이내에 이를 보완할 것을 요구하여야 한다.

- ② 진정인이 1항에 따라 10일 이내에 보완하지 않은 경우 해당 진정을 접수하지 않을 수 있으며, 이 경우 즉시 그 사유를 기재하여 서면 통보하여야 한다.

제9조(대리인 및 대표자)

- ① 진정인은 노무사, 변호사, 인권단체 활동가 등 인권옹호자를 대리인으로 선임할 수 있다.
- ② 인권단체가 대리인으로 진정할 때에는 단체의 대표자 명의로 하여야 한다.
- ③ 다수의 진정인이 동일한 내용의 진정을 하는 경우 진정인은 대표자를 선정할 수 있다.
- ④ 제1항부터 제3항에 따른 대리인 또는 대표자는 그 권한을 증명하는 문서를 진정서와 함께 제출하여야 한다.
- ⑤ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 대리인 또는 대표자가 그 권한 내에서 진정인을 대신 한 의사표시 또는 인권침해 구제위원회가 진정인에 대한 것임을 표시하고 대리인 또는 대표자에게 한 의사표시는 진정인에 대하여 직접 효력이 생긴다.

제10조(접수확인 및 진정 사건기록의 관리)

- ① 주관부서는 진정을 접수한 뒤 별지 제2호 서식에 의한 접수증명원을 진정인에게 이메일 또는 우편으로 송달한 뒤 접수가 되었음을 상호 확인한다.
- ② 주관부서는 진정서에 접수번호를 기재하고 별지 제3호 서식의 진정 사건기록 표지를 붙여 별도로 작성하고 관리하여야 한다.

제3장 사건의 분류 및 조사

제11조(진정사건의 분류)

- ① 주관부서는 신고·접수된 진정사건을 별지 제4호 서식의 접수대장에 등재하고, 신고자가 원하는 경우 인권침해 구제위원회 위원장에게 보고하여야 한다.
- ② 접수 후 주관부서 부서장은 「직제 규정 시행내규」상의 분장업무에 따라 담당부서의 장을 지정하여 사건을 이송한다.
- ③ 제2항에 따라 사건을 이송 받은 담당부서의 장은 관련 법령 및 사규에 따라 사건을 처리한 후 그 결과를 주관부서 부서장에게 통지한다.
- ④ 위 제1항 내지 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 경우에는 제12조 이하의 규정에 따라 주관부서 부서장이 진정사건을 총괄한다. 다만, 제1호와 제2호의 경우 담당부서의 장은 사전에 주관부서 부서장과 협의를 거쳐야 한다.
 1. 분장업무 불명확, 단일부서 처리 불가 등 제2항에 따른 담당부서의 지정이 어려운 경우
 2. 제3항에 따른 담당부서의 조치결과에 진정인이 불복하거나 주관부서 부서장이 추가조치가 필요하다고 인정한 경우
 3. 진정사건의 담당부서가 따로 있는 경우에도, 진정인이 인권침해 구제위원회에서 조사하여 줄 것을 요청하고, 주관부서 부서장이 그 필요성을 인정하는 경우
 4. 그 밖에 사장 또는 주관부서 부서장이 인권침해 구제위원회의 심의가 필요하다고 인정하는 경우

제12조(진정사건의 조사)

- ① 주관부서 부서장은 제11조에 의한 담당부서 처리사건 외의 모든 진정 사건 조사를 총괄하며, 필요한 경우 외부 전문가에게 조사를 요청

할 수 있다. 이 경우 외부 전문가에게는 별도로 정하는 바에 따라 조사에 필요한 비용을 지급할 수 있다.

- ② 주관부서의 조사 담당자는 필요하다고 인정하는 경우 주관부서 부서장의 승인을 받아 진행 중인 사건들을 분리 또는 병합하여 처리할 수 있다.
- ③ 조사 담당자는 인권침해 사건과 연루된 임직원에게 조사에 응할 것을 요청할 수 있으며 당사자와 부서장은 성실히 조사에 임해야 한다.
- ④ 주관부서 부서장은 조사 기간 중 2차 피해가 발생하지 않도록 필요한 조치를 취한다.
- ⑤ 주관부서 부서장은 조사를 마친 후 각 호의 사항을 기재한 조사결과 보고서를 작성하여 인권침해 구제위원회에 제출한다.
 - 1. 진정의 개요
 - 2. 조사의 방법과 경과
 - 3. 진정인과 관계인 등이 주장하는 내용의 요지
 - 4. 조사결과 인정된 사실과 증거의 요지
 - 5. 사건에 대한 주관부서 부서장 검토의견
- ⑥ 주관부서 부서장은 조사결과보고서에 전항의 기재사항 이외에 필요한 사항을 추가로 기재할 수 있다.
- ⑦ 주관부서 부서장은 조사결과보고서 작성 중에 필요한 경우 간단한 정보·자료 보완과 사실 확인을 진정인과 피진정인 등에게 구두·전화·전자우편 등의 방법으로 할 수 있고, 이 때 자료를 요구한 사실과 내용은 문서 또는 전산망 등에 기록으로 남겨야 한다.

제13조(조사중지)

- ① 주관부서 부서장은 진정사건을 조사하는 과정에서 다음 각 호에 해당하는 사유로 인하여 더 이상 조사를 진행할 수 없는 경우에는 조사를 중지하고 결과를 인권침해 구제위원회에 보고한다.

1. 진정인 또는 피해자의 소재가 불명인 경우
2. 사건해결 및 진상규명에 핵심적인 피진정인, 중요 참고인 및 범인의 소재가 불명인 경우

② 제1호 및 제2호 사유로 조사를 중지하는 경우에는 진정인(진정인이 소재불명인 경우 제외)에게 즉시 그 사유를 기재하여 서면 통보하여야 한다.

제14조(진정의 각하) 인권침해 구제위원회는 진정사건이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 진정을 각하할 수 있다. 주관부서 부서장은 각하 결정에 대하여 지체 없이 진정인에게 그 결과와 이유를 서면으로 통지하여야 한다.

1. 진정이 제2조 1호에 근거한 인권침해의 범위가 아닌 경우
2. 진정의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
3. 피해자가 아닌 사람이 한 진정에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
4. 진정의 원인이 된 사실이 발생한 날로부터 1년 이상 지난 경우. 다만, 진정의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 인권침해 구제위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
5. 진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 징계, 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우
6. 진정이 익명이나 가명으로 제출된 경우. 다만, 진정인의 신분보호 등을 위해 인권침해 구제위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
7. 진정이 인권침해 구제위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
8. 진정인이 진정을 취하한 경우

9. 인권침해 구제위원회가 결정한 사건과 같은 사실에 대하여 다시 진정할 경우
10. 진정의 취지가 그 진정의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우
11. 그 밖에 절차를 진행하는 것이 명백히 부적절한 경우

제4장 인권침해 구제위원회

제15조(인권침해 구제위원회 소집 및 회의)

- ① 인권침해 구제위원회는 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3인 이상의 요구가 있을 때 소집한다.
- ② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 성립하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.
- ③ 위원장은 의결사항 중 그 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 별지 제5호 서식에 따라 서면심의에 의한 의결을 할 수 있다. 이 경우 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ④ 위원회의 회의에 출석한 자문 위원 등에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공사 임직원인 위원이 위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니한다.
- ⑤ 이 지침에서 정한 것 이외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제16조(위원의 제척 등) 인권침해 구제위원회 위원이 심의·의결에서 제척되는 사유에 관하여는 「국가인권위원회법」 제38조를 준용한다.

제17조(위원의 위촉 해제) 사장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해

당하는 때에는 임기 만료 전이라도 해당위원을 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

제18조(인권침해 구제위원회의 심의)

- ① 인권침해 구제위원회는 주관부서 부서장으로부터 조사결과보고서를 전달받은 후 늦어도 1개월 이내 인권침해 구제위원회 회의를 개최한다.
- ② 인권침해 구제위원회의 심의 기간은 최종 의결까지 최대 3개월로 한다.
- ③ 인권침해 구제위원회는 조사결과보고서의 내용에 비추어 보아 보완 조사가 필요한 경우 광주광역시 인권옴부즈맨에 의뢰할 수 있다.

제19조(피진정인에 대한 의견진술기회의 부여)

- ① 인권침해 구제위원회는 심의 기간 동안 필요한 경우 피진정인에게 의견 진술의 기회를 부여할 수 있다.
- ② 피진정인은 서면 또는 출석을 통해 의견을 진술할 수 있다. 인권침해 구제위원회는 피진정인의 의견 진술의 기회를 부여한 후 필요하면 대리인이 구두로 진술하게 하거나, 또는 서면으로 자료를 제출하게 할 수 있다.
- ③ 주관부서 부서장은 피진정인이 서면으로 의견을 진술하거나 의견 진술을 하지 않겠다는 등의 의사를 표시한 경우 이를 해당 인권침해 구제위원회에 보고한다.

제20조(진정의 기각)

- ① 인권침해 구제위원회는 심의 결과 다음 각 호에 해당하는 경우 진정을 기각하고, 진정인에게 그 결과와 이유를 서면으로 통지하여야 한다.
 1. 진정 심의 결과 사실이 아니라고 판단되는 경우
 2. 「인권경영헌장」과 「인권경영 이행지침」을 위반하지 않은 경우

3. 이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 아니하다고 인정되는 경우

제21조(합의)

- ① 인권침해 구제위원회는 조사 중이거나 조사가 끝난 진정에 대하여 사건의 공정한 해결을 위하여 필요한 구제 조치를 당사자에게 제시하고 합의를 권고할 수 있다.
- ② 제1항에 의거 진정인 또는 피해자와 피진정인 사이에 합의를 이룬 경우 별지 제9호 서식에 따라 양측 당사자는 서명 또는 날인이 포함된 합의서를 작성하여 주관부서에 제출하여야 한다.
- ③ 주관부서 부서장은 당사자에게 합의서에 기재된 내용을 확인한 후, 그 합의 내용 및 결과를 인권침해 구제위원회에게 보고하며 인권침해 구제위원회는 합의서 내용을 참작하여 사건의 종결 여부를 결정할 수 있다. 종결을 결정한 경우 진정인에게 즉시 그 사유를 기재하여 서면으로 통보하여야 한다.
- ④ 주관부서는 합의된 사항을 사건조사 결과보고서에 명확히 기록하여 공개한다.

제22조(인권침해 구제위원회의 권고 의결)

- ① 인권침해 구제위원회는 심의 결과, 인권침해가 일어났다고 인정되는 경우 피진정인, 공사 및 관련 협력사의 장에게 다음 각 호의 사항의 이행을 권고할 수 있다.
 1. 조사대상 인권침해 행위의 중지
 2. 원상회복, 손해배상, 사과, 비재정적 보상 및 그밖에 필요한 구제조치
 3. 인권침해행위자에 대한 감사의뢰, 교육명령 등 제재 조치
 4. 재발방지를 위한 조치
 5. 제도, 정책, 관행의 시정 또는 개선

- ② 인권침해 구제위원회는 심의 결과, 인권침해 등에 이르지 아니하더라도 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우 제도·정책·관행의 시정 또는 개선에 대한 의견을 표명할 수 있다.
- ③ 제1, 2항에 따라 권고 등을 받은 공사 및 협력사는 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 한다.
- ④ 제1, 2항에 따라 권고를 받은 날부터 90일 이내에 그 권고사항의 이행계획을 인권침해 구제위원회에 통지하여야 한다.
- ⑤ 제1, 2항에 따라 권고 내용을 이행하지 아니할 경우에는 그 이유를 인권침해 구제위원회에 통지하여야 한다.

제23조(사건처리결과의 통지)

- ① 인권침해 구제위원회는 다음 각 호의 사항을 기재한 심의 결과 사건 종결보고서를 작성하여야 한다.
 - 1. 주관부서 부서장의 조사결과 보고서에 포함된 내용 중 필요하다고 인정되는 사항
 - 2. 제22조에 따른 권고 의결 사항
 - 3. 관계기관의 제도, 관행 개선 등 그 밖에 필요하다고 생각하는 후속 조치 등
- ② 인권침해 구제위원회는 사건종결보고서를 주관부서 부서장을 통하여 진정인에게 통지한다.
- ③ 인권침해 구제위원회가 제20조에 따라 진정을 기각한 경우 주관부서를 통하여 진정인에게 기각 결정문을 통지한다.
- ④ 사건처리결과의 통지 기한은 다음 각 호에 따른다.
 - 1. 진정을 각하한 경우 지체 없이
 - 2. 진정을 기각한 경우 의결일로부터 14일 이내
 - 3. 제22조에 따라 권고 등을 의결한 경우 의결일로부터 14일 이내
 - 4. 진정을 기각함과 동시에 제22조에 따라 제도 개선 등 의견표명 등

을 의결한 경우 의결일로부터 14일 이내

- ⑤ 진정인이 제4항의 처리결과에 동의하지 않는 경우 사안의 성격에 따라 외부 구제기관(광주광역시 인권 ombuds맨, 법원, 국가인권위 등)에 구제요청을 할 수 있으며, 주관부서 부서장은 절차안내, 자료제공 등 진정인의 요청 사항에 대해 적극 협조하여야 한다.

제24조(긴급구제조치)

- ① 진정에 대하여 긴급구제조치가 필요하다고 인정할만한 상당한 이유가 있는 경우 인권침해 구제위원회는 즉시 안건을 상정하여야 한다.
- ② 인권침해 구제위원회는 제1항에 의하여 안건이 상정된 경우 지체 없이 조치가 필요한지의 여부 또는 필요한 조치를 심의하여 의결하여야 한다.
- ③ 긴급구제조치를 의결한 경우에는 진정인, 피진정인, 관계인 등에게 긴급구제조치통보서를 즉시 송부할 수 있다.

제25조(진정의 취하 등)

- ① 진정인이 진정을 취하하고자 하는 경우에는 별지 제10호 서식에 따라 그 뜻을 명시한 취하서를 주관부서에 제출하여야 한다.
- ② 주관부서는 취하서를 제출한 진정인이 요청한 경우 진정사건과 관련된 문서 또는 물건 등을 반환 및 폐기할 수 있다.
- ③ 인권침해 구제위원회는 취하서 검토 후 해당 사건을 종결한다.

제5장 보칙

제26조(진정인 등의 보호)

- ① 주관부서는 진정사건을 조사하는 데 진정인의 신상을 보호하고 사건과 관련된 증거 자료를 공개하여서는 아니 된다. 다만, 본인의 동의가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 인권침해 구제위원회, 주관부서 등에 소속되어 관련 업무를 수행하는 자는 진정인과 그 대리인의 보호를 최우선으로 고려하여야 하며, 정당한 사유 없이 그들의 신원이 노출될 우려가 있는 자료를 공개하거나 누설해서는 아니 된다.

제27조(불이익 금지) 누구든지 이 지침에 따라 신고, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.

제28조(기록의 열람·복사) 진정인과 대리인 등은 주관부서에 진정사건 기록의 열람·복사 등을 청구할 수 있다.

제29조(기록 열람의 제한)

① 주관부서 부서장은 다음 각 호에 해당하는 사항에 대하여는 기록의 열람·복사 등을 제한할 수 있다.

1. 법령에 의하여 비밀로 분류되거나 비공개로 규정된 사항
2. 피진정인이 소속된 관계기관 내부의 의사결정에 관한 사항으로서 공개될 경우 그 기관의 업무수행에 중대한 지장을 초래할 수 있는 사항

② 기록 열람 청구의 전부나 일부를 불허하는 경우에는 청구인에게 그 이유를 명시하여 통지하여야 한다.

제30조(권고 후 사후관리)

① 인권침해 구제위원회가 제22조에 따라 의결을 내린 뒤에는 해당 권고의 이행 여부 등을 점검하고 인권경영보고서 등을 통해 공개하여야 한다.

② 제1항에 따른 권고 수용 여부 및 점검 등에 관하여 요구되는 세부 사항은 위원장이 별도로 정할 수 있다.

[별지 제2호 서식]

인권 침해 진정 접수 증명원

(제10조 관련)

진정사건 번호 ○ ○ ○

접 수 일 20 . . .

진 정 인 ○ ○ ○

○○시 ○○구 ○○길 ○○

(010- 0000-0000)

대 리 인 △ △ △

○○시 ○○구 ○○길 ○○

(010- 0000-0000)

위 사건에 대하여 광주광역시도시철도공사 인권경영 주관부서에
진정을 접수하였음을 증명합니다.

20 . . .

광주광역시도시철도공사 인권경영 주관부서 부서장

[별지 제3호 서식]

진정사건 기록표지

(제10조 관련)

진정사건 기록표지	
사건명	
당사자	진정인 대리인
	피진정인 대리인
접 수	20 년 월 일
종 결	20 년 월 일
실무부서 담당자	소속 이름 연락처
주관부서 담당자	소속 이름 연락처

[별지 제4호 서식]

인권침해사항 접수 및 처리대장

(제11조 관련)

접수 번호	접수 일자	신고인		인권침해 내용	처리결과	회신일 자	확인	
		성명	소속				부서 장	위원 장

[별지 제5호 서식]

서 면 결 의 서

(제15조 관련)

안건 :

제4장 인권침해 구제위원회 제15조 3항에 의거 위의 안건을 서면결의 방식으로 처리 요청하오니 동의 여부를 해당란에 서명하여 주시기 바랍니다.

위원명	서면결의 채택		의결						서명
	동의	부동의	원안 의결	조건 부 의결	수정 의결	보류	재부 의	부결	
위원									
위원									
위원									
위원									
위원									
위원									
위원									
위원									

위 건을 다음과 같이 확인함.

20 . . .

인권침해 구제위원회 위원장

[별지 제6호 서식]

인권침해 구제위원회 결정서

(제21조 관련)

심의 및 결정일 : 20 . .

제 회 광주광역시도시철도공사 인권침해 구제위원회에 부의된
인권침해 진정 사건에 대하여 위원회는 다음과 같이 심의하여 결정한다.

- 다 음 -

건명	
결정 내용	

20 . . .

인권침해 구제위원회 위원장 (인)

[별지 제7호 서식]

인권침해 구제위원회 서명록

년 제 회 인권침해 구제위원회 서명록

20 년 월 일

광주광역시도시철도공사 인권침해 구제위원회

위 심의. 결정내용을 명확히 하기 위하여 서명. 날인함

구분 성 명 서명 의견

위원장

위원

위원

위원

위원

위원

위원

위원

위원

[별지 제8호 서식]

인권침해 구제위원회 의사관리대장

회의차수 일자

의안

번호

건 명

소관

부서

의결

결과

비고

[별지 제9호 서식]

인권 침해 진정 합의서

(제22조 관련)

진정사건 번호 ○ ○ ○

진정 접수일 20 . . .

진 정 인 ○ ○ ○

○○시 ○○구 ○○길 ○○

(010- 0000-0000)

피 진 정 인 △ △ △

○○시 ○○구 ○○길 ○○

(010- 0000-0000)(사업자 등록번호)

공사 인권경영 주관부서에 접수된 위 진정 사건에 대하여 진정인과 피진정인 간에 아래와 같이 원만히 합의합니다.

아 래

- 1.
- 2.
- 3.

20○○. ○. ○.

진정인 ○ ○ ○

(인)

피진정인 △ △ △

(인)

[별지 제10호 서식]

인권 침해 진정 취하서

(제25조 관련)

진정사건 번호 ○ ○ ○

진 정 인 ○ ○ ○

○○시 ○○구 ○○길 ○○

(010- 0000-0000)

공사 인권경영 주관부서에 접수된 진정 사건에 대하여 아래와 같은 사유로 진정을 취하합니다.

아 래

- 1.
- 2.
- 3.

20○○. ○. ○.

(인)

진정인 ○ ○ ○

(인)

피진정인 △ △ △

인 권 경 영 선 언 문

광주도시철도공사는 도시교통의 중추로서 안전하고 신속한 교통수단을 제공하며, 지역사회의 책임 있는 공적 기관으로 공정하고 정의로운 도시를 구현하고 사람을 중시하는 인권문화가 형성될 수 있도록 책임 있는 역할을 수행하며, 지속 가능한 인권도시로 발전할 수 있도록 인권경영에 최선을 다한다.

이를 위해 우리는 임직원이 준수해야 할 행동규범과 가치판단의 기준으로서 다음과 같이 인권경영을 선포한다.

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

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

하나, 우리는 직원의 자유로운 노동조합 활동을 보장하고 노사 신뢰 문화를 형성한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동도 금지한다.

하나, 우리는 안전하고 위생적인 작업환경을 조성하여 산업안전을 보장한다.

하나, 우리는 협력업체와 투명하고 공정한 거래를 하며, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원하고 협력한다.

하나, 우리는 경영활동 과정에서 주민의 인권이 침해되지 않도록 하며 업무상 수집한 개인정보를 보호한다.

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

하나, 우리는 교통약자의 이동권 보호와 증진을 위해 노력한다.

하나, 우리는 시민의 안전과 편리한 이용을 위한 시설 점검에 최선을 다한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하며 적극적인 구제를 위해 노력할 뿐만 아니라, 지속적인 개선활동으로 인권경영의 선두에 선다.

광주광역시도시철도공사 임직원일동