



# 2020년도 충남경제진흥원 인권경영 최종보고서

2020. 12. 31.



**충청남도경제진흥원**  
ChungCheongNam-Do Economic Promotion Agency

# 2020년도 충남경제진흥원 인권경영 최종보고서

'20. 12. 31.

경영기획팀

◇ 우리원의 인권친화적인 경영활동을 목표로 2020년도 인권경영 체계 수립 및 단계별 이행추진 결과를 보고함

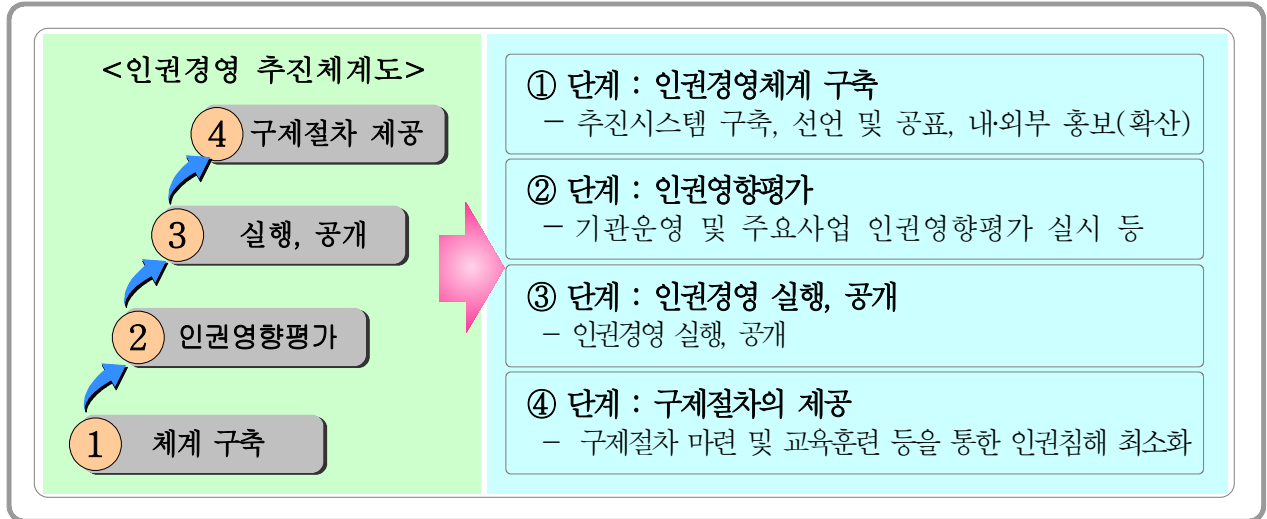
## I 인권경영 추진개요

- 인권 : 헌법이 보장하는 국민으로서 마땅히 누리고 행사하는 기본적인 자유와 권리
- 인권경영
  - 국가인권보호 의무와 기업 인권 존중 책임 실현
  - 기관에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영 활동을 수행
  - 인권정책선언, 인권실천·점검의무 이행, 인권침해 구제절차 제공 등
- 권고사항
  - 「국가인권위원회 제3차 국가인권정책기본계획(2018~2022), 2018.8.7.」 확정
  - 인권경영 제도화 및 피해구제에 관한 과제를 정책목표로 선정
  - 공공기관 인권경영 체계 구축(자발적 인권경영 실천), 인권 영향평가, 실행 및 공개, 구제절차의 제공 등 자발적 인권 경영 실천 및 제도화(절차마련)

## Ⅱ 인권경영 단계별 추진

### ○ 단계별 추진체계도

- 인권경영 추진체계도(공공기관 인권경영 매뉴얼 적용)



### 이행과제

### ① 단계 - 인권경영체계 구축

#### 1. 인권경영 추진 시스템 구축

### ○ 인권경영 담당부서 및 담당자 지정

- 인권경영 추진을 위한 전담부서 및 전담인력, 협업부서 역할 지정
  - 전담부서(경영기획팀) : 내부 시스템 정비 및 인권경영 이행·관리
  - 협업부서(사업팀) : 외부 의견수렴 등 인권경영 이행을 외부로 확산

#### 【전담부서】

경영기획팀	
역 할	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 인권경영 추진방향, 과제, 전략수립</li> <li>▶ 인권경영 현장 선언</li> <li>▶ 인권경영 이행지침 마련</li> <li>▶ 기관 및 주요사업 추진 과정의 인권 실태 파악 위한 내·외부평가 실시</li> <li>▶ 임직원 인권교육 실시</li> <li>▶ 인권경영 담당자 지정 및 훈련</li> </ul>

#### 【협업부서】

사업팀(기업육성, 마케팅, 일자리)	
역 할	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 인권영향 평가 대상 사업 및 평가자 선정</li> <li>▶ 인권 실태 파악 위한 내부 평가 참여</li> <li>▶ 직원 인권교육 수료 등</li> </ul>

⇔

○ 인권경영 실행 지침 제정(2019. 12. 12. 제정)

[illegible]

○ 인권경영위원회 구성 및 운영(2020. 11. 5. 개최)

<p>인권경영 위원회</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 인권경영의 효율적 추진을 위한 내·외부 자문기구 운영</li> <li>▶ 인권경영 추진에 관한 제도, 정책, 개선 등 전문적 의견 수렴</li> <li>▶ 인권경영 침해 행위 등에 대한 조사 및 구제 심의 등</li> </ul>
---------------------	--

※ 내부위원(3인) 및 외부 인권증진 관련 분야 전문가(4인)으로 구성

- 내부위원(3인) : 경영전략실장, 인권경영 전담팀장, 노동조합지부장
- 외부위원(4인) : 교수, 변호사, 노무사, 인권 분야 전문가

[illegible]

## ○ 인권교육 및 훈련(상시)

- 임직원 교육 : 국가인권위원회 “사이버 인권교육” 활용
- 담당자 훈련 : 인권 연수 및 인권경영 포럼 참여, 정보 및 인적 네트워크 구축

## 2. 인권경영 선언 및 공표

### ○ [인권경영 선언] 인권경영 선언문 작성 및 제정('20.11.5.)

- 인권경영 위원회 의결을 통해 인권경영선언문 제정

### ○ [인권경영 공표] 인권경영 선언문 공표('20.12.14)

- 인권경영 실천 주체 내부 공표
- 공표한 선언문(헌장) 홈페이지 게재실시

### ○ [인권경영 선언] 각 팀 및 모든 이해관계자에 선언문 확산

- 이해관계자: 임·직원, 노동조합, 지역주민, 고객, 인권전문가 등 경영활동에 관계된 모든 이해관계자

**인권경영 선포식**

**충청남도경제진흥원 인권경영 헌장**

충청남도경제진흥원은 지역균형개발 및 지역경제활성화 달성에 이바지하고 있다. 진흥원은 모든 경영활동에서 사회적 가치 실현을 위한 인권경영에 노력하고 있으며 모든 임직원은 인권경영의 정착과 확산을 위해 인권경영 헌장을 제정하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 인권에 대한 UN 인권기본원장 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위하여 노력한다.

하나, 우리는 고용을 포함한 모든 이해관계자와의 관계에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신지역에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

하나, 우리는 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동도 허용하지 않는다.

하나, 우리는 직원에게 안전하고 위생적인 근무환경을 조성하여 산업 안전 및 보건을 증진한다.

하나, 우리는 지역사회에서 지역주민의 인권을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 국내외 환경법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

하나, 우리는 이해관계자들의 만족과 개인정보 보호를 위해 노력한다.

**2020년 12월 14일**  
**재단법인 충청남도경제진흥원 임직원 일동**

**충청남도경제진흥원**

주최자 내부포지  
(경유)  
제1회 충청남도경제진흥원 인권경영 선포식 개최(11.5.)

기회에 대한 이 공표와 발제를 예행하노. 인권경영의 실천을 위한 인권경영선언문을 승인하고 기존의 인권경영정책을 재검토하고 필요에 따라 인권경영헌장을 인권경영 선포식을 진행하고자 함이다.

1. 행사명 : 충청남도경제진흥원 인권경영 선포식
2. 참여인원 : 진흥원 임직원 25명 (내외)
3. 행사내용 :
  - 헌장 기념사
  - 헌장 낭독
  - 헌장 실천의지
  - 인권경영 실천의지
4. 후원일정 : 2020. 12. 14 (월) 10:00 ~ 10:30 (충청남도경제진흥원 252호 강당)

주최 : 충청남도경제진흥원 (주) / 후원 : 충청남도경제진흥원 (주)

**충청남도경제진흥원 인권경영 선포식 결과보고**

2020. 12. 14. 충청남도경제진흥원

◆ 기존의 지역 인권경영에 발상 제정 및 인권경영선언문 제정활동을 수행하기 위해 인권경영선언을 추진하고 기존의 인권경영정책을 재검토하고 필요에 따라 인권경영헌장을 인권경영 선포식을 진행하고자 함이다.

[1] 행사개요

- (개 사 명) 충청남도경제진흥원 인권경영 선포식
- (참여인원) 진흥원 임직원 25명
- (행사내용)
  - 헌장 기념사
  - 헌장 낭독
  - 헌장 실천의지
  - 인권경영 실천의지

[2] 추진일정 및 장소

- (일 시) 2020. 12. 14 (월) / 10:00 ~ 10:30
- (장 소) 충청남도경제진흥원 252호 강당

[3] 진행내용

- 헌장 낭독
- 진흥원 인권경영 소개 및 선포식

[4] 주요일정

시 간	순서	주요 내용	참석	비고
10:00~10:02	1	* 헌장 기념사	진흥원 대표이사	취임
10:02~10:10	2	* 인권경영 소개 - 헌장 낭독 및 독서 - 헌장 실천의지 및 우수사례	진흥원 대표이사	이정현
10:10~10:15	3	* 인권경영 선포	진흥원 대표이사	이정현
10:15~10:30	4	* 기념촬영	진흥원 대표이사	이정현

## 1. 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실시('20.12)

○ 인권리스크를 평가하기 위해 기관이 사업관계의 결과 또는 기업의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적인 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차

○ 인권리스크를 사전에 파악하고 평가하여 기관의 지속가능 발전을 도모하기 위함

### ○ 기관운영 인권영향평가

- 기관운영 인권영향평가 실시 계획 수립
- 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육
- 인권경영 영향평가 결과보고서 작성
- 최고경영진 보고 및 공개

※ 기업 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로, 인권경영체계, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 현지주민 등 포괄적인 분야를 대상으로 평가 실시

### ○ 주요사업 인권영향평가

- 주요사업 인권영향평가 실시 계획 수립
- 주요사업 인권영향평가 지표마련 및 체크리스트 교육
- 주요사업 인권경영 영향평가 결과보고서 작성
- 최고경영진 보고 및 공개

※ 기관 고유사업을 대상으로 실시하는 평가로 해당 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위한 평가

- 지원사업에 대한 지원고객 인권 등 권리 보호가 전반적으로 우수한 것으로 판단됨.



## 이행과제

## ③ 단계 - 인권경영 실행, 공개

### ○ 인권경영 실행

- 인권리스크 분석 및 검토(우선순위 부여) 방지 조치 수립
- 성과평가 방법, 평가지표 등 논의

# 인권리스크 분석 및 논의

## III 인권영향평가 결과분석

### 1. 기반운영 인권영향평가 결과 가. 총평

분야	점수
인권경영체계의 구축	83.33
인권경영 정책선언	100
경영 활동 인권영향의 자발적 관리	96.87
노동 협력 강화	94.64
안전보건 보호	93.75
책임 있는 공급망 관리	75
외국인 근로자 대우	100
총합	91.91

○ (평가내용) 총 7개 분야로 이루어진 **기반운영 인권영향평가**의 총점은 **91.91점**으로 **고용상의 비차별, 고령 사생활 보호**가 100점으로 가장 높게 나타났으며, **인권경영체계의 구축, 책임 있는 공급망 관리**를 강화할 것으로 권고됨

#### 나. 지표별 세부평가결과

#### ○ 인권경영체계의 구축 : 83.33점

분야	점수
인권헌장 정책선언	91.66
인권영향평가 정기적 실시	75
인권경영 제도화를 위한 필요조치	100
인권 경영 성과	50
구체적지침 마련	100
총합	83.33

- 인권경영체 구축을 금년도부터 시작하여 인권준수 정책선언, 인권영향평가 정기적 실시 및 인권 경영 성과부분 다소 미흡
- 인권경영 제도화를 위한 필요조치는 적절하게 운영됨
- 인권경영성과에 대해 대외적으로 전달함으로써 인권영향평가 자체평가시 평가관과의 객관성 확보가 필요할 것으로 보임
- 구체적지침의 마련이 적절하게 운영되는 것으로 확인됨

#### ○ 고용상의 비차별 : 100점

분야	점수
고용상 비차별	100
고용상 남녀차별	100
비정규직 근로자 비차별	100
외국인근로자 비차별	100
총합	100

- 전용된 인사규정을 운용하여, 노동자에 대한 고용상의 차별 문제는 없는 것으로 확인됨
- 직원배움공고로, 임직원 복지제도, 인사보수규정 등 확인결과 고용상의 남녀 차별문제는 없는 것으로 확인됨
- 계약관리단 규칙을 통해 계약직 운영시 근로계약, 보수의 구성 및 지급시기, 수당, 근무평정을 정규직과 차별없이 운영하며, 정규직과 계약기간의 차이만 있을뿐 근로계약, 보수체계, 수당, 근무평가 동일 적용으로 비정규직 근로자의 차별 요소는 없는 것으로 확인됨
- 외국인은 주계약 관계법령에 따라 근무를 원칙하고 있음

다소 미흡한 것으로 보이며, 적극적인 업무처리 과정에서 발생한 잘못에 대한 제도적인 수단 마련이 필요할 것으로 보임

## IV 인권영향평가 점수산출 방법

### ○ 점수산출 방법

- 평가점수 : 분야별 지표의 특성의 합을 100점 단위로 환산하여 평균한 값
- \* 분야별 점수 : 항목별 해당하는 지표 특성의 합을 100점 단위로 환산하여 평균한 값
- \* 100점 단위 환산방법 =  $\frac{\text{해당항목 지표점수}}{100} \times \text{해당항목지표수}$

구분	예	보관필요	아니오	정보없음	해당없음
원 수	2점	1점	0점	평가제외	평가제외

## V 인권영향평가 결과 개선사항

- 인권경영체 구축에 대해 정기적으로 점검토하여 개선할 수 있도록 지속적인 관리가 필요함
- 해외사무소 현지직원 채용시 주계약 관계법령에 따른 별도의 내부규정 또는 규칙 마련이 필요함
- 계약직 모든 계약서에 공급업자와 모든 이해관계자들이 모든 영역에서 인권 존중 실천에 대한 내용을 서약서에 포함
- 사업 추진시 담당직원 인권보호에 대한 제도적인 수단 마련이 필요함

### ○ 인권경영 전 과정 공개(인권경영 사업 실행 이후)

- 인권경영 추진과정 최종보고서 작성 및 공개(공시) : 홈페이지 등

### ○ 인권경영 실행 및 개선과제 도출

번호	개선과제	추진계획	담당부서
1	- 외국인근로자 비차별에 대한 구체적인 명시 필요	- 외국인 근로자 계약서류 개선	경영기획팀
2	- 노동조합 부재시 대안적 조치 마련	- 노동조건에 대해 자유롭게 논의할 정식 회의실 마련	
3	- 청사시설 관리 운영 규칙 개선	- 청사시설 관리 운영 규칙을 세부적으로 마련	
4	- 협력회사 등의 인권침해 예방 방안 마련	- 인권보호의무 이행서약서 마련하여 준수 요구	
5	- 담당직원 인권보호의 제도적인 수단 마련	- 감정노동 권익 보호를 위한 매뉴얼 마련 - 적극적인 업무처리에서 발생된 잘못에 대한 구제 제도 마련	



## 이행과제

### ④ 단계 - 구제절차 제공

- 구제절차는 법적으로 보장된 권리를 침해당하고 이와 관련하여 분쟁이 발생한 경우 피해자의 진정을 접수, 조사하여 분쟁을 해결하고 피해자의 권리를 원상회복시켜주는 절차
- 구제절차 수립
  - 청렴, 갑질, 성평등 업무 등과 연계하여 현재 운영되고 있는 권익위원회, 갑질신고센터, 성희롱 고충상담창구 등의 기능을 종합 검토하여 독립성 있는 행동강령책임관을 통해 보호
- 구제절차 시행
  - 익명성 철저히 보장하여 시행
  - 온·오프라인 신고채널 등 다양한 방식의 접수채널 마련하여 접근성 확대

# III 충청남도경제진흥원 인권경영 운영 지침

## 인권경영 운영 지침

2019.12.12. 제정

### 제1장 총 칙

**제1조(목적)** 이 지침은 재단법인 충청남도 경제진흥원(이하 “진흥원”이라 한다) 임직원과 이해관계자의 인권보호·증진에 관한 정책의 수립 및 시행에 대하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

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

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자기본권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치를 말한다.
2. “임직원”이란 진흥원에 근무하는 임원과 직원(계약직 포함)을 말한다.
3. “이해관계자”란 진흥원의 경영활동과 관련된 자로서 협력사, 고객, 지역사회 등을 말한다.

**제3조(적용 범위)** 진흥원의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 정관 등에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 지침이 정하는 바에 따른다.

### 제2장 인권경영 이행사항

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

**제5조(인권경영의 이행)** 진흥원은 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

**제6조(고용상의 차별금지)** 진흥원은 고용에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신지역에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

**제7조(결사 및 단체교섭의 자유보장)** 진흥원은 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

**제8조(강제노동 및 아동노동 금지)** 진흥원은 아동노동, 강제노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수하도록 노력한다.

**제9조(안전 및 보건)** 진흥원은 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

**제10조(책임 있는 공급망 관리)** 진흥원은 책임 있는 공급망 관리를 위하여 유관기관 등 협력사를 공정하게 대우하고, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.

**제11조(현지주민의 인권 보호)** 진흥원은 지역사회에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.

**제12조(환경권 보장)** 진흥원은 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

**제13조(고객 인권 보호)** 진흥원은 고객의 보건과 안전, 개인정보 보호를 위해 노력한다.

### 제3장 인권경영 체계

**제14조(인권경영 헌장)** 진흥원은 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영 헌장을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

**제15조(전담조직)** ① 원장은 인권증진을 위한 정책 개발과 집행, 교육 등을 체계적으로 시행하기 위해 인권경영 전담조직(이하, 전담조직)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 원장 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

**제16조(인권교육)** 전담조직은 전 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권 관련 교육을 실시하며, 교육은 사이버 교육, 집합교육, 교재 등으로 시기와 방법을 선택하여 실시한다.

**제17조(인권이행 활동 지원)** 진흥원은 인권 보호 및 가치 증진을 추진하기 위하여 필요한 조치를 취할 수 있으며 인권관련 기관 또는 단체에 대하여 지원을 할 수 있다.

### 제4장 인권경영위원회

**제18조(설치 및 기능)** 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 다음 각 호의 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

**제19조(구성)** ① 위원회는 위원장 1인을 포함한 7인 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원회는 각 호에 따라 내부위원 3~4인 및 외부위원 3~4인으로 구성하며, 위원장은 외부위원 중 호선한다.

1. 경영전략실장
2. 인권경영 담당 팀장
3. 진흥원 노조 지부장
4. 대학교수, 변호사, 노무사 등

5. 인권분야 전문가
6. 인권단체 활동가
7. 협력사 관계자

③ 위원회의 사무를 처리할 간사 1명을 두며, 간사는 인권경영담당관으로 한다.

**제20조(회의 및 의결정족수)** ① 위원장은 위원회를 대표하며, 업무를 총괄한다.

② 위원장은 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 위원장이 사전에 지명한 자가 그 직무를 대행한다.

③ 위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석 위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부 동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.

④ 위원회 회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 의결사항이 경미하거나 긴급을 요하는 경우 서면심의를 의하여 의결할 수 있다.

⑤ 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야 한다.

⑥ 위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위 내에서 진흥원 운영수당 운영지침을 따라 수당을 지급할 수 있다. 다만 내부위원에게는 지급하지 아니한다.

**제21조(소집)** 위원회는 연 1회 정기회의를 개최하며, 위원장이 필요하다고 인정하는 때, 또는 재적위원 1/3 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.

**제22조(의견청취 및 자료제출 요구)** ① 위원회는 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

② 위원회는 필요한 경우 대해 회의안건과 관련한 자료 등의 관련부서 등 이해관계자에게 제출을 요구할 수 있다.

**제23조(비밀엄수)** 위원회 회의에 참석한 자는 관련 직무상 습득한 비밀을 누설해서는 아니된다.

**제24조(이익충돌 회피)** 위원회는 특정 안건과 이해관계 당사자인 위원을 해당 안건논의에서 배제해야 한다.

**제25조(위원의 임기)** 위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있으며, 내부위원의 임기는 해당 직위 재임기간으로 한다.

**제26조(위원의 해촉)** 진흥원은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 해촉할 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 실시

**제27조(인권영향평가 실시)** ① 진흥원은 연 1회 이상 인권영향평가를 실시한다.

② 진흥원은 기관운영, 주요사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을

대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.

③ 위원회는 원장이 제정·입안하려고 하는 규정·정책 등이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 원장에게 인권영향평가 실시를 요구할 수 있다.

④ 인권경영 전담조직은 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.

⑤ 인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.

⑥ 인권영향평가 결과는 위원회의 심의를 거쳐 이사회에 보고한다.

**제28조(인권침해 구제절차)** ① 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 누구든지 전담조직에 신고할 수 있다.

② 전담조직은 신고자가 원하는 경우 위원장에게 신고 내용을 보고하고, 위원회 안건으로 상정하여 구제절차 등을 논의하도록 조치하여야 한다.

③ 위원회는 침해 행위자에 대하여 침해행위를 금하도록 권고할 수 있으며, 진흥원 규정에 따른 징계를 요구하거나, 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다.

**제29조(신고인의 신분보장)** 전담조직 및 위원회 위원 등은 신고인에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

**제30조(기타)** 이 지침에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 진흥원 규정에서 정하는 바를 따른다.

#### 부 칙(2019. 12. 12.)

① **(시행일)** 이 지침은 원장의 승인을 득한 날로부터 시행한다.

## IV 인권경영 헌장

### 충청남도경제진흥원 인권경영 헌장

충청남도경제진흥원은 지역균형개발 및 지역경제활성화 달성에 이바지하고 있다. 진흥원은 모든 경영활동에서 사회적 가치 실현을 위한 인권경영에 노력하고 있으며 모든 임직원은 인권경영의 정착과 확산을 위해 인권경영 헌장을 제정하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 인권에 대한 UN 인권기본헌장 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위하여 노력한다.

하나, 우리는 고용을 포함한 모든 이해관계자와의 관계에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신지역에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

하나, 우리는 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동도 허용하지 않는다.

하나, 우리는 직원에게 안전하고 위생적인 근무환경을 조성하여 산업 안전 및 보건을 증진한다.

하나, 우리는 지역사회에서 지역주민의 인권을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 국내외 환경법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

하나, 우리는 이해관계자들의 만족과 개인정보 보호를 위해 노력한다.

2020년 12월 14일

재단법인 충청남도경제진흥원 임직원 일동