

(재)경기도수원월드컵경기장관리재단

# 인권경영 지침

제정 2019. 10. 23

개정 2020. 10. 16

## 제1장 총 칙

**제1조(목적)** 이 지침은 경기도수원월드컵경기장관리재단(이하 “재단”이라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

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

1. “인권”이라 함은 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”이란 재단에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 재단이 인권경영체계를 마련하고 인권경영 실천·점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 재단에 근무하는 상근임원과 직원(기간제, 계약직 근로자 포함)을 말한다.
4. “이해관계자”란 재단의 경영활동과 관련하여 직·간접적인 이해관계를 갖는 자로서 유관기관, 고객, 협력사, 지역사회 등 재단과 관계를 맺고 있는 모든 개인, 기관, 단체를 말한다.
5. “협력사”란 재단과 사업관계를 맺고 있는 회사 및 기관으로서, 거래회사, 고객사, 업무협약을 맺은 협약체결기관 등을 포함한다.

**제3조(적용범위)** 이 지침은 재단에 속한 모든 임직원 및 재단의 경영활동과 관련된 이해관계자에 대하여 적용한다.

**제4조(다른 규정과의 관계)** 재단의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 정관 등에 별도로 정하고 있는 경우를 제외하고는 이 지침이 정하는 바에 따른다.

## 제2장 인권경영 일반원칙

**제5조(기본원칙)** 재단은 이해관계자의 인권을 존중하기 위해 최소한 헌법과 법률이 보장하고, 세계인권선언, UN인권기본헌장, 국제노동기구 핵심협약등 국제기준에서 규정한 기본적인 자유와 권리를 지지하고 준수하여야 한다. <개정 2020. 10. 16>

**제6조(인권경영의 이행)** 재단은 사업추진 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공하며 사전 예방을 위해서 적극 노력해야 한다.

**제7조(고용상의 비차별)** ① 재단은 고용에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 학력, 신체적 조건, 용모, 사회적 신분, 출신 국가, 출신지역, 정치적 견해에 따른 고용, 승진, 교육 등에 대한 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

② 재단은 계약직 및 비정규직 노동자를 부당하게 차별하지 않는다.

**제8조(결사 및 단체교섭의 자유보장)** 재단은 노동조합의 결성과 단체교섭권을 보장하며, 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.

**제9조(강제노동 및 아동노동 금지)** 재단은 아동노동, 강제노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동 기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

**제10조(산업안전 보장)** 재단은 「산업안전보건법」 및 관계법에서 정하는 산업재해 예방을 위한 기준을 준수하며, 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 임직원과 이해관계자의 산업안전 및 보건을 증진한다.

**제11조(책임 있는 협력사 관리)** ① 재단은 모든 협력사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.

② 재단은 재단이 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 중에 인권침해 사실 등이 발견되는 경우 [별지 제1호 서식]에 따라 불이익을 부과할 수 있음을 계약조건에 포함시킬 수 있다.

**제12조(현지주민의 인권 보호)** 재단은 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 생명권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산권을 존중하고 보호한다.

**제13조(환경권 보장)** 재단은 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

**제14조(이해관계자 인권보호)** ① 재단은 이해관계자의 보건과 안전에 위해가 되지 않도록 제도와 환경을 조성하기 위해 노력한다.

② 재단은 「개인정보 보호법」 등 개인정보 관련 법률에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호하고, 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

**제15조(아동의 권리)** 재단은 유엔아동권리협약을 지지하며, 아동이라면 누구나 마땅히 누려야 할 생존·보호·발달·참여 권리의 실현과 보호 의무를 다한다.

**제16조(이해관계자와의 소통)** 재단은 다양한 이해관계자에게 재단의 인권경영정책을 알리고 상호협력을 통한 이행을 위해 적극적으로 소통한다.

### 제3장 인권경영체계

**제17조(인권경영의 선언)** ① 재단은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영 헌장([별표1])을 선포하며, 재단은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

② 재단은 제1항의 인권경영헌장을 재단 홈페이지, 언론 및 이해관계자 등에게 공개하여 그 실천의지를 표명한다.

**제18조(인권경영 제도와 절차 마련)** 사무총장은 인권경영을 실천하기 위해 인권경영기본계획, 인권경영 담당부서, 인권경영위원회, 인권실천점검의무, 인권영향평가, 인권침해 구제제도 등 필요한 제도와 절차를 마련한다.

**제19조(인권경영 기본계획 수립)** 사무총장은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 인권경영 기본계획을 수립할 수 있다.

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

**제20조(인권경영 담당부서)** 사무총장은 인권경영을 효율적으로 추진하기 위하여 인권경영을 담당하는 부서를 지정하여야 하며 인권경영 담당부서(이하, “담당부서”라 한다)는 각 호를 수행하기 위한 사무를 담당한다.

1. 인권경영계획 수립 및 이행 총괄
2. 인권교육 시행에 관한 사항
3. 인권침해사건에 대한 접수 및 조사
4. 인권경영위원회의 행정지원
5. 그 밖에 인권경영과 관련한 업무 총괄

**제21조(인권교육 실시)** 담당부서는 전 임직원을 대상으로 인권 의식을 높이기 위한 인권교육을 연 1회 이상 실시하여야 하며, 전 임직원이 일정 시간의 인권교육을 이수하도록 독려하여야 한다.

1. 교육은 사이버 교육, 집합 교육, 교재 등으로 시기와 방법을 선택하여 실시한다.
2. 담당부서는 인권존중 문화 확산을 위하여 필요한 경우 외부기관 및 협력사 직원 등 이해관계자를 대상으로 인권 교육을 실시할 수 있다.

**제22조(이해관계자 인권존중 책무 이행)** ① 재단은 인권보호 및 증진정책을 추진하기 위하여 인권관련 기관 또는 단체, 협력사에 대하여 예산의 범위에서 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

② 재단은 설문이나 현장 방문 등의 방법을 통해 협력사의 인권존중 여부를 점검할 수 있다.

**제23조(인권경영에 관한 정보공개)** 재단은 연간 인권경영 활동 및 추진성과를 재단 홈페이지에 공개할 수 있다.

## 제4장 인권경영위원회

**제24조(설치 및 기능)** ① 사무총장은 인권경영을 효율적으로 추진하기 위한 최고 의사 결정 기구로서 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

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

1. 인권경영 관련 계획과 평가에 관한 사항
2. 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항
3. 인권침해 행위 및 구제조치에 관한 사항
4. 인권영향평가 결과 심의 및 채택에 관한 사항
5. 인권개선 권고에 관한 사항
6. 그 밖에 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

**제25조(구성)** ① 위원회는 위원장 1인을 포함한 7인의 위원으로 구성하며, 위원장은 사무총장으로 한다.

② 위원은 다음 각 호와 같이 내부위원과 외부위원으로 구성한다.

1. 내부 위원 : 사무총장, 본부장, 부장, 노동조합 노측대표 1명으로 구성한다.

<개정 2020. 10. 16>

2. 외부 위원 : 인권 관련 지식과 경험이 풍부한 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자 3명을 사무총장이 위촉한다.<개정 2020. 10. 16>

가. 기업과 인권 관련 분야 전문가

나. 이해관계자를 대표 할 수 있는 자

다. 여성, 장애인 등 사회적 취약계층을 대표 할 수 있는자

라. 그 밖에 인권 관련 지식과 경험이 풍부하다고 인정되는 자

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

④ 외부위원의 임기는 2년으로 하며, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

⑤ 위원회의 사무를 처리할 간사 1명을 두며, 간사는 담당부서의 담당자가 된다.

⑥ 이 지침에서 정한 사항 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원장이 위원회의 의결을 거쳐 정한다. <신설 2020. 10. 16>

**제26조(소집 및 회의)** ① 위원장은 위원회를 대표하며, 업무를 총괄한다. 위원장이 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없을 때에는, 위원장이 사전에 지명한 자가 그 직무

를 대행한다.

- ② 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 회의를 소집한다.
- ③ 위원회를 소집하는 경우 일시, 장소, 회의의 목적과 주요 내용을 작성하여 회의 개최일 5일 전까지 각 위원에게 통지한다. 다만, 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있을 때에는 회의 개최일 전일까지 통지할 수 있다.
- ④ 위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석 위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.
- ⑤ 위원회 회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 위원장은 의결사항 중 그 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면심의에 의한 의결을 할 수 있다. 이 경우 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑥ 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야 한다.
- ⑦ 이 규정에서 정한 것 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

**제27조(참석수당)** 위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위 내에서 필요경비 등을 포함한 참석수당을 지급할 수 있다. 다만 내부위원에게는 지급하지 아니한다.

**제28조(의견청취 및 자료제출 요구)** ① 위원회는 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

- ② 위원회는 필요 시 관련부서 등 이해관계자에게 회의안건과 관련한 자료 등의 제출을 요구할 수 있다.
- ③ 제1항 내지 제2항에 따라 출석 또는 자료제출의 요구를 받은 임직원은 특별한 사유가 없는 한 거부할 수 없다.

**제29조(비밀누설 금지)** 회의에 참석한 위원, 당사자 또는 이해관계자는 위원회의 심의와 관련하여 알게 된 비밀을 외부에 누설해서는 아니 된다.

**제30조(이익충돌 회피)** ① 위원회는 특정안건과 이해관계 당사자인 위원을 해당 안건 논의에서 배제하여야 한다.

1. 위원은 스스로 공정한 심의가 어렵다고 판단되는 경우에는 위원회에 기피 신청을 하여야 한다.

2. 제24조 제3호와 관련하여 신고인 또는 피신고인 등 이해관계가 있는 당사자는 위원회의 심의·의결에 영향을 미칠 우려가 있는 위원에 대하여 제척을 신청할 수 있다.

② 위원장은 기피 및 제척 신청에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다. 다만, 위원장이 결정하기에 상당하지 아니한 경우에는 위원회의 의결로 결정한다.

**제31조(위원의 해촉)** 위원은 본인의 의사에 반하여 면직되지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 전체 위원 3분의 2 이상의 찬성에 의한 의결로 해당위원을 해촉할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀을 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 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

## 제5장 인권영향평가

**제32조(인권영향평가의 실시)** ① 재단은 인권실천·점검의무의 일환으로 필요에 따라 기관운영 또는 사업운영 인권영향평가를 실시할 수 있다.

1. “기관운영 인권영향평가”라 함은 재단의 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로서 인권경영체제, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 현지주민 등 포괄적인 분야를 대상으로 하는 평가를 말한다.

2. “주요사업 인권영향평가”라 함은 재단이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로서 해당 사업이 임직원과 이해관계자의 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위한 평가를 말한다.

② 위원회는 사무총장이 제정·입안하려고 하는 규정·정책 등이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 위원장에게 인권영향평가 실시를 요구할 수 있다.

**제33조(자료의 제출 및 보고)** ① 담당부서는 인권영향평가를 주관하며 필요한 경우 제

32조에 따른 인권영향평가 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.

② 담당부서는 제1항에 의해 수집한 자료를 정리하여 위원회에 제출하여야 하며, 위원회는 체크리스트[별지 제2호 서식]를 활용하여 평가를 실시한 후 이해관계자의 의견 및 실재적·잠재적 인권위험 여부 등의 의견을 제시한다.

③ 담당부서는 제2항에 따른 인권영향평가를 결과보고서로 작성하고, 위원회는 이를 의결로써 확정한다.

④ 위원회는 제3항의 보고서를 바탕으로 인권침해 방지 조치의 시행 및 이의 지속적인 점검 등을 사무총장에게 권고할 수 있다.

⑤ 사무총장은 필요에 따라 인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.

⑥ 기타 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

**제34조(인권영향평가 공시)** 재단은 인권영향평가 결과보고서를 홈페이지, 언론 등을 통하여 공개한다.

**제35조(인권실태조사)** ① 위원회는 인권침해사건의 신고, 민원접수 등 조사의 필요성이 인정되는 경우에 기관 내부 또는 협력업체 등에 대한 인권실태조사를 인권경영 담당부서에 위임하여 실시할 수 있다.

② 제1항의 인권실태조사를 위임받은 인권경영 담당부서는 국가인권위원회의 가이드라인 및 체크리스트 등을 활용하여 조사할 수 있으며, 30일 이내에 그 조사결과를 위원회에 보고하여야 한다.

③ 위원회는 제2항의 보고결과에 따라 사무총장에게 필요한 조치의 이행을 권고할 수 있다.

## 제6장 인권침해 구제

**제36조(인권침해행위 신고 및 접수)** ① 인권 침해 또는 차별행위를 당한 사람(이하 “피해자”로 한다) 또는 타인이 인권을 침해당한 사실을 알게 된 사람은 누구든지 인권경영 담당부서에 [별지 제3호 서식]에 따라 신고할 수 있다.

② 재단은 방문접수 외에도 전화 및 팩스, 이메일, 홈페이지 등을 통한 온라인 접수를 병행할 수 있도록 하여야 한다.



③ 담당부서는 인권침해행위로 신고 받은 사건에 대하여 접수대장[별지 제4호 서식]에 접수하고 처리하여야 한다. 다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 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 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
4. 신고가 제기된 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우
5. 신고가 무기명이나 가명으로 제출된 경우. 다만, 기명의 신고방법으로는 본인에게 불이익의 개연성이 있거나 신고 내용이 사실로서 진정성이 높다고 담당부서 부서장이 인정하는 경우에는 예외적으로 접수·처리할 수 있다.
6. 신고인이 진정을 취하한 경우
7. 위원회에 의해 조사가 완료된 사건을 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우
8. 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

④ 담당부서는 신고된 내용이 인권침해행위에 명백하게 해당하지 않는 경우에는 인권침해 신고가 아닌 민원으로 접수하거나 관련 지침에 따라 처리할 수 있다.

**제37조(인권침해행위의 처리)** ① 담당부서는 인권침해행위로 신고, 접수된 사건에 대하여 즉시 조사를 실시하여야 한다.

② 인권침해행위가 있다고 판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 사무총장에게 보고하고, 위원장의 승인을 얻어 위원회 상정을 결정하여야 한다.

③ 위원회는 상정된 사건에 대하여는 접수일로부터 30일 이내에 이를 심의하여야 한다. 다만, 부득이한 경우에는 20일 범위 내에서 심의기간을 연장할 수 있다.

**제38조(보강조사)** ① 위원회는 상정된 사건에 대하여 추가적인 자료의 수집이나 조사(이하 “보강조사”라 한다)가 필요하다고 판단하는 경우 조사소위원회를 구성할 수 있다. 이 경우에 조사소위원회에는 외부위원이 2분의 1 이상 포함되어야 한다.

- ② 조사소위원회는 다음 각 호에서 정한 방법으로 보강조사를 할 수 있다.
1. 신고인·피해자·피신고인(이하 “당사자”라 한다) 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술, 청취 또는 진술서 제출 요구
  2. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
  3. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정(勘定)
  4. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회
- ③ 제2항에 따라 출석 또는 자료제출의 요구를 받은 임직원은 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여 7일 이내에 진술서 등 자료의 제출을 완료하여야 한다.

**제39조 (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 인권 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 때에는 인권침해 심의·결정서([별지 제5호 서식], 이하 “결정서”라 한다)를 작성하고, 위원장과 출석한 위원이 [별지 제6호 서식]에 따라 서명 또는 날인하여야 한다.
- ③ 위원회에서 심의·의결된 결정에 대하여 위원장은 즉시 그 내용을 당사자에게 서면으로 통보하여야 하며, 인권침해행위에 대해 시정 및 조치를 권고할 수 있다.
- ④ 위원회는 상정된 사건의 인권침해 행위가 심각한 경우에는 사무총장에게 국가인권위원회 또는 수사기관에 신고하도록 요구할 수 있다.

**제40조 (시정과 징계)** ① 사무총장은 특별한 사정이 없는 한 제39조 제2항 및 제3항에 따른 위원회의 권고나 요구에 따라 인권침해행위의 시정을 위하여 필요한 조치를 다하여야 한다.

- ② 제1항에 따라 사무총장이 징계조치를 하는 경우, 그 징계의 종류, 절차, 효력 등

은 인사 규정에서 정하는 바에 따르며, 인권침해 행위자가 신고자에게 신고행위 등을 이유로 불이익을 가한 경우에는 이를 가중하여 징계할 수 있다.

**제41조 (피해자 등의 신분보장)** ①인권침해행위 신고와 관계된 사안을 직무상 또는 우연히 알게 된 사람은 사안의 조사나 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 관련자의 신원은 물론 그 내용 등을 누설해서는 아니 된다.

② 제1항에도 불구하고 신고자 등의 신분이 공개된 때에는 재단은 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

③ 인권관련 직무 수행자는 인권관련 신고인, 피해를 주장하는 사람이나 조사 등에 협력하는 사람에 대하여 신고나 협력 등에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 제3항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가위원회에 보고조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원장과 담당부서는 적극 협조하여야 한다.

## 부 칙<2019. 10. 23>

제1조 (시행일) 이 지침은 이사장이 승인한 날부터 시행한다.

## 부 칙<2020. 10. 16>

제1조 (시행일) 이 지침은 이사장이 승인한 날부터 시행한다.



## 인권경영 헌장



경기수원월드컵재단은 지역 및 국내 축구발전에 기여하고 궁극적으로 경기 도민의 삶의 질을 높이는 체육·문화시설의 공간을 제공함으로써 지방체육진흥과 도민 화합을 도모하며, 나아가 세계축구 발전과 인류평화에 기여함을 목적으로 한다.

재단은 월드컵 경기장을 중심으로 스포츠센터를 비롯한 각종 체육시설 등을 관리하는 전문기관으로서 스포츠 복합 문화공간을 목표로 함과 동시에 인간의 존엄과 가치를 중시하는 경영을 적극 실천하고, 이해관계자들과 더불어 지속 가능한 발전을 추구해 나간다.

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 인간으로서의 존엄과 가치를 존중하는 인권경영을 최우선의 가치로 한다.

하나, 우리는 인권, 노동, 환경, 반부패 등의 가치를 지지하는 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

하나, 우리는 임직원을 포함한 이해관계자에 대하여 다양성을 존중하며 인종, 종교, 장애, 성별, 연령, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않는다.

하나, 우리는 직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 금지한다.

하나, 우리는 고객의 안전과 보건, 개인정보보호를 위해 노력한다.

하나, 우리는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 제공하며, 사전예방을 위해서도 적극 노력한다.

## 인권경영 실천 서약서(안)

당사는 경기도수원월드컵경기장관리재단에서 시행하는 \_\_\_\_\_계 약자로서, 해당 사업을 수행함에 있어, 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 인권경영활동을 실현하기 위하여 다음과 같이 실천할 것을 서약합니다.

1. 우리는 인권경영 체제를 구축토록 노력하겠습니다.
2. 우리는 모든 근로자들이 차별 없이 기본적인 노동권을 보장받을 수 있도록 조치하겠습니다.
3. 우리는 보건, 안전, 근무시간, 결사 및 단체교섭의 자유 등과 관련하여 국제노동기구가 권고하고 국가가 비준한 노동원칙을 준수하겠습니다.
4. 우리는 관련 거래처 및 협력업체에서도 인권이 보장될 수 있도록 독려하겠습니다.
5. 우리는 경영활동이 일어나는 현지 주민의 인권 보호를 위해 노력하겠습니다.
6. 우리는 환경보호와 오염방지를 위해 노력하겠습니다.
7. 우리는 유엔아동권리협약을 지지하며, 아동의 생존·보호·발달·참여의 권리의 실현과 보호 의무를 다하겠습니다.
8. 우리는 우리와 관계된 이해관계자들의 개인정보 보호 등 인권을 보호하기 위해 노력하겠습니다.
9. 우리는 우리가 확약한 내용에 대하여 경기수원월드컵재단이 그 이행 여부 등을 확인하고 지도할 경우 성실히 협조하고 이행하도록 노력하겠습니다.

위 서약은 상호신뢰를 바탕으로 한 약속으로서 반드시 지키겠습니다.

20 . . . . .

서약자 : \_\_\_\_\_ 대표 \_\_\_\_\_ (서명 또는 날인)

[별지 제2호 서식]

### 기관 운영 인권영향평가 체크리스트

	이슈	답변결과				
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축					
2	고용상의 비차별					
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장					
4	강제 노동의 금지					
5	아동노동의 금지					
6	산업안전 보장					
7	현지주민의 인권 보호					
8	개인정보 보호노력					
9	환경권 보장					
10	소비자인권 보호					
	합 계					

[별지 제3호 서식]

<b>인권침해행위신고서</b>			
접수일	20 . . . .	담당자	(서명)
당사자	신고인 (성명/소속/직급)	※ 피침해자가 여러 명인 경우, 모두 기입  ※ 침해자가 여러 명인 경우, 모두 기입	
	피침해자 (성명/소속/직급)		
	침해자 (성명/소속/직급)		
피해 일시 및 장소			
침해 내용	※ 6하 원칙에 따라 문제가 되는 행위, 지속성 여부, 목격자 또는 증인 유무 등을 기록		
요구사항	1. 인권침해 행위의 중지(    )                      2. 공개사과 (    ) 3. 징계 등의 인사조치 (    )                      4. 기타 (                      )		
※ 기타 관련 자료 첨부			

본인은 아래에 서명함으로써 상기 정보가 모두 사실임을 확인합니다.

20 . . . .

신고자                      (서명)





[별지 제5호 서식]

## 인권침해행위 심의·결정서

심의 및 결정일 : 20 . . .

제 회(정기, 임시) 경기수원월드컵재단 인권경영위원회에 부의된 인권침해 신고 사건에 대하여 위원회는 다음과 같이 심의하여 결정한다.

다 음

건 명	
결정 내용	

년 월 일

(재)경기도수원월드컵경기장관리재단 인권경영위원회 위원장 (인)

## 인권경영위원회 서명록

### 제 회 인권경영위원회 서명록

20 년 월 일

(재)경기도수원월드컵경기장관리재단 인권경영위원회

위 심의·결정 내용을 명확하게 하기 위하여 위원 서명 날인함

	성 명	날 인	의 건
위원장			
위 원			
위 원			
위 원			
위 원			
위 원			
위 원			