

인권경영 이행지침

제정 2019. 11. 14.

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은 재단법인 서울장학재단(이하 “재단”이라 한다)의 임직원을 비롯한 이해관계자의 인권보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치, 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”이란 재단에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 제1호의 인권을 존중하고 보장하는 것이다.
3. “임직원”이란 재단에 소속된 모든 임원과 직원(비정규직을 포함한다)을 말한다.
4. “이해관계자”란 재단의 경영활동과 관련된 자로서, 협력사, 지역주민, 이용자 등 재단과 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인을 말한다.

제3조(적용범위) 재단의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 정관 등에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 지침이 정하는 바에 따른다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조(기본원칙) 재단은 인권에 대한 UN인권기본헌장 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

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

제6조(고용상의 차별금지) 재단은 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 신체적 조건, 출신 지역, 정치적 견해 등을 이유로 노동자의 고용, 승진, 교육 등에서 차별대우를 하지 않는다.

제7조(결사 및 단체교섭의 자유보장) 재단은 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 이를 이유로 불이익을 주지 않는다.

제8조(강제노동 및 아동노동 금지) 재단은 노동자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지하며, 아동을 고용하여 노동하도록 해서는 안 된다.

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

제10조(책임 있는 협력사 관리) 재단은 모든 협력사에 평등한 기회를 보장하며 공정한 거래를 하고, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.

제11조(현지주민의 인권 보호) 재단은 지역사회에서 현지주민의 인권 및 지적재산권이 침해되지 않도록 유의한다.

제12조(이용자 개인정보 보호) 재단은 「개인정보 보호법」 등 개인정보 관련 법률에 따라 경영활동 중 수집한 개인정보를 보호한다.

제3장 인권경영 체계

제13조(인권경영의 선언) ① 재단은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영선언문을 선포하고, 임직원은 이 선언문을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼아 실천한다.

② 재단은 제1항의 인권경영선언문을 재단 홈페이지 등에 공개하여 그 실천의지를 표명한다.

제14조(인권경영 주관부서) ① 이사장은 인권경영의 효과적인 추진을 위하여 인권경영 주관부서를 둔다.

② 인권경영 주관부서는 다음 각 호의 역할을 수행한다.

1. 인권경영계획 수립 및 시행
2. 인권침해 사건에 대한 접수 및 조사
3. 인권경영위원회의 운영
4. 인권영향평가의 시행
5. 그 밖에 인권경영과 관련한 업무 총괄

제15조(인권교육) ① 인권경영 주관부서는 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권관련 교육을 연 1회 이상 실시한다.

② 인권교육은 사이버 교육, 집합 교육 등으로 시기와 방법을 선택하여 실시할 수 있다.

③ 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 필요한 경우에는 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시 할 수 있다.

제16조(인권경영 활동 지원) 재단은 인권보호 및 가치 증진을 추진하기 위하여 필요한 조치를 취할 수 있으며, 인권관련 기관 또는 단체에 대하여 지원을 할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제17조(설치 및 기능) 재단 인권경영의 효율적 추진과 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 두며, 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 인권경영 추진의 중요 정책에 관한 사항
2. 인권영향평가에 관한 사항
3. 인권개선 권고에 관한 사항
4. 인권침해 사건에 대한 판단 및 구제 조치에 관한 사항
5. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

제18조(구성) ① 위원회는 위원장 1인을 포함한 5인 이내의 내부 또는 외부위원으로 구성하며, 위원장은 외부위원 중 호선한다.

1. 내부위원은 사무국장을 포함한 2인으로 하며, 임기는 그 직위에 재임하는 기간 동안으로 한다.
 2. 외부위원은 인권관련 지식과 경험이 풍부한 자로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 이사장이 위촉하는 자로 하며, 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다.
 - 가. 대학교수, 변호사, 노무사 등 관련 분야 전문가
 - 나. 이해관계자들을 대표할 수 있는 자
- ② 위원장이 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없을 때에는 외부위원 중 선임자(선임자가 2인 이상인 경우에는 연장자) 순으로 직무를 대행한다.
- ③ 위원회의 사무에 관한 사항을 처리하기 위하여 간사를 둔다.

제19조(소집 및 회의 등) ① 위원회는 연 1회 정기회의를 개최하며, 위원장이 필요하다고 인정하는 때, 인권침해 사건이 상정되는 때 또는 재적 위원 1/3 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.

- ② 위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석 위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.
- ③ 위원회 회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 의결사항이 경미하거나 긴급을 요하는 경우 서면심의에 의하여 의결할 수 있다.
- ④ 간사는 위원회 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야 한다.
- ⑤ 외부위원의 위원회 회의 참석 또는 개별 자문 시 예산의 범위 내에서 수당을 지급할 수 있다.

제20조(의견청취 및 자료제출 요구) ① 위원회는 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

② 위원회는 필요한 경우 회의안건과 관련한 자료를 관련부서 등 이해관계자에게 제출을 요구할 수 있다.

제21조(비밀누설 금지) 위원회 회의에 참석한 자는 심의안건과 관련하여 습득한 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제22조(이익충돌 회피) 위원회는 특정 안건과 이해관계 당사자인 위원을 해당 안건논의에서 배제해야 한다.

제23조(위원의 신분보장과 지위상실) 위원은 본인의 의사에 반하여 면직되지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 전체 위원 2/3 이상의 찬성에 의한 의결로 그 지위를 상실케 할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 제23조의 비밀누설 금지 의무를 위반한 때
3. 인권침해에 연루된 때
4. 외부위원의 선임 당시 직위에서 변동사항이 발생하여 위원으로서의 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때
5. 위원으로서의 품위 손상 등으로 인하여 공정한 직무의 수행이 적합하지 않다고 판단되는 때
6. 질병 기타 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때

제5장 인권영향평가

제24조(인권영향평가 실시) ① 재단은 연 1회 이상 인권영향평가를 실시한다.

② 재단은 기관운영, 주요사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시 할 수 있다.

- ③ 위원회는 재단이 제정·입안하려고 하는 규정·정책 등이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 이사장에게 인권영향평가 실시를 요구할 수 있다.
- ④ 인권경영 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.
- ⑤ 인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
- ⑥ 인권영향평가 결과는 위원회의 심의를 거쳐 이사장에게 제출한다.
- ⑦ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제6장 인권침해의 조사와 구제

제25조(인권침해의 금지) ① 임직원 및 이해관계자는 상호간의 인권을 침해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

② 임직원은 동료나 하급자의 인권을 침해하는 행위나 지시를 하여서는 아니 된다.

제26조(인권침해의 신고 및 상담) ① 자신의 인권을 침해당했거나 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 된 경우에는 누구든지 서면, 전화, 온라인, 구술 등의 방법으로 인권경영 주관부서에 상담 신청 및 신고 할 수 있다.

② 제1항에 따라 상담을 신청 받은 경우 상담에 응하여야 하며, 상담일지를 작성해야 한다.

제27조(인권침해 사건의 조사 및 처리) ① 인권경영 주관부서는 제26조에 따라 신고된 사항에 대해 즉시 인권침해 여부를 조사하여야 한다.

② 제1항에 따라 신고된 내용이 인권침해 행위에 명백하게 해당하지 않는 경우에는 인권침해 신고가 아닌 민원으로 접수하거나 관련 지침에 따라 처리할 수 있다.

③ 인권경영 주관부서는 조사결과 인권침해가 있다고 판단되는 사항에 대해서는 관련 근거 자료를 첨부하여 즉시 위원장에게 보고하고, 위원회 안건으로 상정하도록 조치하여야 한다. 다만, 제기된 인권침해 행위가 재단의 소관사항이 아닌 경우에는 관계기관(서울시 시민인권침해구제위원회, 국가인권위원회 등)에 해당 사항을 이관할 수 있다.

④ 위원회는 인권침해 안건으로 상정된 사건에 대하여 다음 각 호의 경우에는 각하 할 수 있다.

1. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 심의·의결을 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
2. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 신고한 경우. 다만, 신고의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 심의하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니한다.

3. 사건이 신고 될 당시 사건의 원인이 된 사실에 관하여 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우
 4. 신고인이 신고를 취하한 경우
 5. 위원회가 결정한 사건과 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우
- ⑤ 위원회는 상정된 사건에 대하여 접수일로부터 20일 이내 심의·의결하여야 한다. 다만, 부득이한 경우에는 심의·의결 기간을 20일 이내에서 연장할 수 있다.

제28조(인권침해 사건의 시정 및 조치) ① 이사장은 제27조 제1항에 따른 조사결과 및 위원회의 심의결과에 따라 위반 및 권고사항에 대해 시정토록 하며, 행위자의 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

② 제1항에 따른 시정 및 조치사항은 당사자에게 서면으로 통지한다.

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

부 칙

이 지침은 이사장 승인일로부터 시행한다.