

인권경영 실행지침

제정 2019. 12. XX.

제1장 총 칙

제1조(목적)

이 지침은 서울디자인재단(이하 "재단"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 UN세계인권선언 등 국내·외 인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치를 말한다.
- ② "인권경영"이란 기업에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 인권정책선언을 하고 실천·점검의무를 이행하며 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
- ③ "임직원"이란 재단에 근무하는 임원과 직원을 말한다.
- ④ "이해관계자"란 재단의 경영활동과 관련된 자로서 직원, 고객, 공급망, 지역주민 등 재단과 관계를 맺고 있는 모든 주체를 말한다.

제3조(적용범위)

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

제2장 인권경영 이행사항

제4조(인권기준)

재단은 UN 세계인권선언 등 인권에 대한 국내·외 기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

제5조(차별금지의 원칙)

재단은 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등 따른 고용 및 일체의 차별을 금지하며 모든 이해관계자의 인권과 다양성을 존중한다.

제6조(결사 및 단체교섭의 자유보장)

재단은 직원의 인권보호와 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

제7조(강제노동 및 아동노동 금지)

재단은 아동노동, 강제노동을 금지하며, 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기조(ILLO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

제8조(안전 및 보건)

재단은 안전한 근무환경을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

제9조(협력사와의 상생)

재단은 협력사와의 상생발전을 위해 노력하며, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원하고 협력한다.

제10조(환경권 보장)

재단은 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 환경재해 예방을 위해 노력한다.

제11조(반부패 및 투명경영)

재단은 반부패, 청렴을 기반으로 업무를 수행하고 이를 점검하여 투명한 조직문화 조성을 위해 노력한다.

제12조(인권경영의 이행)

재단은 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

제3장 인권경영 체계

제13조(인권경영선언)

재단은 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영선언을 선포하고, 임직원은 이 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

제14조(인권교육)

재단은 전 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권 관련 교육을 실시하여야 한다.

제15조(주관부서)

- ① 인권경영의 효율적 업무수행을 위하여 인사담당 부서를 인권경영 주관부서(이하 '주관부서'라 한다)로 하고 인권경영 업무를 총괄하도록 한다.
- ② 재단 감사실장은 위원회의 인권경영 업무를 총괄하는 인권경영담당관이 된다.

제4장 인권경영위원회

제16조(인권경영위원회 구성)

① 인권침해 사안의 조사 및 처리, 인권경영의 원활한 추진을 위하여 인권경영위원회(이하 "인권위원회"라 한다)를 둔다.

② 인권위원회는 위원장(이하 "인권위원장"이라 한다)을 포함하여 5명 내외로 구성하며, 외부위원을 포함한다.

- 1. 내부위원 : 인권위원장(인권경영담당관), 노동이사, 노동조합 추천 직원 등
- 2. 외부위원 : 노무 및 인권관련 전문가 등

③ 인권위원회의 간사는 인권경영 주관 부서장으로 한다.

제17조(회의 및 의결정족수)

- ① 인권위원장은 인권위원회를 대표하며, 업무를 총괄한다.
- ② 인권위원회 회의는 재적위원 2/3 이상의 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
단, 가부 동수인 경우에는 인권위원장이 결정권을 갖는다.
- ③ 인권위원회 회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 의결사항이 경미하거나 긴급을 요하는 때에는 서면회의

로 할 수 있다.

- ④ 간사는 인권위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야 한다.
- ⑤ 인권위원회에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 참석수당을 지급할 수 있다.

제18조(소집)

인권위원회는 연 1회 정기회의를 개최하며, 인권위원장이 필요하다고 인정하는 때 또는 재직위원 1/3 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.

제19조(의견청취 및 자료제출 요구)

- ① 인권위원회는 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.
- ② 인권위원회는 필요한 경우 회의안건과 관련한 자료 등을 관련부서 등 이해관계자에게 제출을 요구할 수 있다.

제20조(비밀엄수)

인권위원회 회의에 참석한 자는 관련 직무상 습득한 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제21조(이익충돌 회피)

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

제22조(위원의 임기)

위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다.

제23조(위원의 해촉)

- 1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
- 2. 직무상 알게 된 비밀을 누설한 때
- 3. 질병 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
- 4. 인권 침해에 연루된 경우
- 5. 외부위원이 선임 당시의 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
- 6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제5장 인권영향평가

제24조(인권경영 이행사항 점검 및 공시)

주관부서는 위원회의 인권경영 이행현황을 정기적으로 확인하기 위해 자체점검을 연 1회 실시하고 그 결과를 공시하여야 한다.

제25조(인권영향평가 실시)

- ① 위원장은 사업 계획의 수립 또는 규정의 제·개정 등으로 인하여 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단될 때에는 인권영향평가를 실시할 수 있다.
- ② 인권영향평가는 주관부서에서 실시하며 평가를 위하여 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.
- ③ 인권영향평가에 대한 세부 절차와 방법은 위원장이 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제26조(인권실태조사)

- ① 위원회는 인권침해 신고나 민원 접수 등 조사의 필요성이 인정되는 경우 인권실태조사를 인권경영담당관에 위임하여 실시할 수 있다.
- ② 제1항의 인권실태조사를 위임받은 인권경영담당관은 국가인권위원회의 가이드라인 및 체크리스트 등을 활용하여 조사할 수 있으며, 30일 이내에 그 조사결과를 위원회에 보고하여야 한다.

제6장 인권침해 구제

제27조(인권침해행위의 신고 및 접수)

- ① 임직원은 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 [별지 제1호서식]에 따라 인권경영담당관에게 신고할 수 있다.
- ② 인권경영담당관은 신고내용이 인권침해행위에 명백하게 해당되지 아니하는 경우에는 민원으로 접수하거나 관련 내규에 따라 처리할 수 있다.

제28조(인권침해행위의 처리)

- ① 인권침해행위로 신고 받은 사건에 대하여 인권경영담당관은 조사를 실시하고, 인권침해 여부를 확인하여 인권침해행위가 있다고 판단할 경우 근거자료를 첨부하여 위원장에게 보고하여야 한다.
- ② 위원장은 인권침해 안건의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제17조의 규정에 따른 인권위원회의 심의를 거쳐 처리하게 할 수 있다.

제29조(신고인의 신분보장)

- ① 인권위원회 위원은 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러지 아니한다.
- ② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니 된다.
- ③ 신고자의 신분이 공개된 때에는 위원회가 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 취하여야 한다.
- ④ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보호조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원회는 적극 협조하여야 한다.

제30조(인권침해 여부에 대한 상담)

- ① 임직원은 신고 및 접수 내용이 인권침해 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영담당관과 상담한 후 처리할 수 있다.
- ② 위원장은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소통 채널·상담실 설치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제31조(시정과 조치)

위원회는 인권침해 사실 및 지침 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에 대하여는 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

부 칙

제1조(시행일)

이 지침은 대표이사의 승인을 받은 날(2019.12.XX)부터 시행한다.

[별지 제1호서식]

인권침해 신고서

신고자	성명	소속	직위
신고 사항			
피해 일시 및 장소			
피 침해 자			
침해 자			
침해 내용			
20 신고자 _____(서명)			