

인권경영 실행지침

제정 2019. 7. 16.

개정 2020. 12. 23.

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하고, 나아가 건강한 조직문화 조성 및 지속가능경영을 위하여 서울특별시 120다산콜재단(이하 “재단”이라 한다)의 임직원을 비롯한 이해관계자의 인권보호 및 증진에 관한 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 대한민국 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자 기본권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치, 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”이란 재단의 기관 경영활동에서 인권을 존중하고 경영의 우선가치로 생각하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 재단에 근무하는 임원과 직원(계약직 포함)을 말한다.
4. “이해관계자”란 재단의 경영 및 업무와 관련된 모든 법인 및 개인을 말한다.

제3조(적용범위) 이 지침은 재단의 임직원 및 이해관계자에게 적용한다.

제2장 인권경영 체계

제4조(인권경영선언 및 최고책임자) 재단은 인권경영을 위해 <별지> 인권경영헌장을 선포하고 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로

로 삼아 이를 실천하여야 한다.

제5조(계획 수립) 이사장은 인권경영을 실천하기 위한 연간계획을 수립하여야 한다. 이 경우, 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 인권보호 및 증진을 위한 기본방향 및 목표
2. 인권보호 및 증진을 위한 추진전략 및 과제
3. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

제6조(인권경영 담당관) ① 인권경영 담당 부서장은 인권경영 담당관으로서 인권경영 관련 업무를 총괄하고, 인권경영체제를 운영한다.

② 각 부점장은 분임 인권경영 담당관으로서 인권경영 계획에 따라 현장밀착형 인권경영을 실천한다.

제3장 인권경영위원회

제7조(위원회의 구성) ① 재단은 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 자문 및 인권경영 운영 실태를 감시하기 위하여 인권경영위원회 (이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 위원장 1인을 포함하여 5인 이내의 내부 또는 외부위원으로 다음 각 호와 같이 구성한다.

1. 위원장(인권준수 감시관): 재단 이사장
2. 내부위원: 노동자이사, 노동조합이 추천하는 직원 등
3. 외부위원: 인권 관련 전문적 지식과 경험이 풍부한 자

③ 내부 및 외부위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다.

④ 위원회의 간사는 인권경영 담당 부서장으로 한다.

제8조(위원회의 기능) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 인권경영 계획 수립에 관한 사항
2. 인권경영 세부실행과제 성실이행 여부
3. 인권침해행위 판단 및 처리에 관한 사항

- 4. 인권영향평가 실시가 필요한 사항
- 5. 그 밖에 이사장 또는 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

제9조(회의) ① 위원장은 위원회를 대표하며, 회의를 주재한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 내부위원 중 선임자 순으로 직무를 대행한다.

③ 위원회는 매년 1회 정기적으로 개최하여야 하며, 위원장이 필요하다고 인정하는 경우 수시로 개최할 수 있다.

④ 위원회는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑤ 긴급을 요하거나 부득이한 경우에는 서면으로 의결할 수 있다.

제4장 인권침해의 구제

제10조(인권을 침해하는 지시 등의 금지) ① 직원은 동료나 하급자의 인권을 침해하는 행위나 지시를 해서는 안 된다.

② 직원은 이해관계자의 인권을 침해하는 행위를 해서는 안 된다.

제11조(인권침해의 신고 및 상담) ① 자신의 인권을 침해당했거나 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 된 경우에는 서면, 전화, 온라인, 구술 등의 방법으로 인권경영담당관에게 신청할 수 있다.

② 인권경영담당관은 신고 된 내용이 인권침해 행위에 명백하게 해당하지 않는 경우에는 반려하여 관련 지침에 따라 처리할 수 있도록 안내한다.

제13조(인권침해 사건의 처리 및 조사) ① 인권경영담당관은 제11조에 따른 상담결과 조사가 필요하다고 판단되는 경우 재단 내규(성희롱 예방 및 처리에 관한 내규, 고충처리위원회내규)에 따른다.

② 제1항에 따른 내규에 따르기에 적합하지 않은 경우에는 위원회에 회부한다. 위원

회는 인권침해 안전으로 상정된 사건에 대하여 다음 각호의 경우에는 각하할 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 경우는 각하에서 제외
 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
- ③ 다만 필요한 경우 외부 전문기관(서울시 시민인권침해구제위원회 등)에 조사 및 조치를 의뢰할 수 있고, 제기된 인권침해 행위가 재단의 소관사항이 아닌 경우에는 관계기관(국가인권위원회 등)에 해당사항을 이관할 수 있다.

제14조(인권침해 사건의 시정 및 조치) ① 이사장은 제13조 제1항에 따른 조사결과 및 내규에 의한 심의결과에 따라 위반 및 권고사항에 대해 시정토록 하며, 행위자의 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 한다.

② 제1항에 따른 시정 및 조치사항은 당사자에게 서면으로 통지한다.

제15조(신고인의 신분보장) 이사장, 위원회, 인권관련 직무 수행자는 인권 관련 신고인, 피해자, 피해내용 등 그 신고 내용에 대한 비밀을 보장해야 하며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취한다.

제5장 교육 및 평가

제16조(교육) 재단은 임직원을 대상으로 연 1회 이상 인권 관련 교육을 실시한다.

제17조(인권경영 점검) ① 인권경영 담당관은 재단의 인권경영 수준을 점검하기 위해 인권경영계획 이행여부를 상시 확인하고, 연 1회 이행실적 보고서를 작성한다.

② 인권경영 담당관은 제1항에 따라 작성된 보고서에 대해 위원회 심의를 거쳐 이사회에 최종 보고한다.

제18조(인권영향평가의 실시) 재단은 재단의 사업·정책 등이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단하는 경우에 인권영향평가를 실시할 수 있다.

부 칙

이 지침은 2019년 7월 16일부터 시행한다.

부 칙

이 지침은 2020년 12월 23일부터 시행한다.