

제 1 회
인권경영위원회 안건

2019. 12. 11

연구개발특구진흥재단

의안번호	제 1 호
의 결 년월일	2019년 12월 11일 (제1회)

의
결
사
항

연구개발특구진흥재단
'19~'20년 인권경영 기본계획(안)

제 출 자	인권경영위원장
제출년월일	2019년 12월 11일

1. 의결주문

- 연구개발특구진흥재단 '19~'20년 인권경영 기본계획(안)을 심의·의결함

2. 제안이유

- 특구재단의 인권경영 이행을 위한 '19~'20년 인권경영 기본계획(안)을 수립하고자 함

3. 제안내용

- 인권경영 중장기 목표·추진체계 및 '19~'20년 기본계획 등 특구재단의 인권경영 전반에 대한 사항을 수립하고자 함

4. 관련규정

- 인권경영지침 제14조(인권경영계획 수립) 및 제18조(위원회 설치 및 구성)

[별첨] 연구개발특구진흥재단 '19~'20년 인권경영 기본계획(안) 1부. 끝.

[별첨]

**연구개발특구진흥재단
'19~'20년 인권경영 기본계획(안)**

2019. 12

경영관리실 인재개발팀

목 차

I. 추진개요	1
II. 추진체계	4
III. 추진전략	7
IV. 향후일정	8

[붙임자료]

1. 연구개발특구진흥재단 인권경영헌장	9
2. 연구개발특구진흥재단 인권경영지침	10
3. 연구개발특구진흥재단 인권침해 신고서 양식	14

Ⅰ. 추진개요

< 인권경영 개념 >

- **인권** : 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리이며 인권은 반드시 준수해야하는 최소규범
- **인권경영** : 기관에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행 하는 것으로서, 기관이 인권정책선언을 하고 인권실천·점검의무(Human Rights Due Diligence)를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것
「공공기관 인권경영 매뉴얼(국가인권위원회, '18.8월)」

□ 개 요

- (추진배경) 인권경영에 대한 사회적 인식확산 및 공공기관 인권경영 실천을 위한 제도적 장치를 요구하는 정부시책에 부응
- (관련근거) 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고 결정문 송부(과기부 혁신행정담당관-2300, '18.9.10, 인권위 사회인권과-307, '18.8.31)
- (도입경과) 인권경영 매뉴얼의 재단 경영 도입 및 적용을 위한 인권경영지침 제정('18.8.20) 및 인권경영헌장 공표('18.9.3)

□ 인권경영 단계별 추진 목표

단계	1단계	2단계	3단계	4단계
목표	인권경영 시스템 구축 (인권경영 도입)	인권영향평가 실시 (인권경영 측정)	인권경영 실행·공개 (인권경영 추진)	인권피해자 구제절차 제공 (구제절차 마련)
주요 활동	<ul style="list-style-type: none"> ■ 인경영지침 제정 ■ 추진조직 정비 ■ 인권경영선언 ■ 기본계획 수립 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 인권경영위원회 운영 ■ 인권영향평가 실시 ■ 인권이행현황 점검 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사업평가 ■ 인권경영 실행감독 ■ 인권경영 추진과정 공개 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 신고제도 정비 ■ 구제절차 수립시행

○ 1단계 : 인권경영 시스템 구축

- 인권경영 추진을 위한 전담부서* 지정 등 조직 정비

* 인권전담부서(인재개발팀) 및 인권경영담당관(경영관리실장) 지정

- 인권경영지침 제정('18.8.20) 인권경영헌장 선포식 개최('18.9.3)

<인권경영지침 주요내용>

구 분	주 요 내 용									
인권경영 원칙적용	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기본원칙, 차별금지, 권리보장 및 의무 등 인권경영 관련 8개 조항 마련 									
	<table border="1"> <tr> <td>기본원칙</td> <td>세계인권선언, UN인권기본헌장 등 국제인권기준 준수</td> </tr> <tr> <td>차별금지, 권리 및 의무조항</td> <td>고용상 차별 금지(제5조), 결사 및 단체교섭의 자유(제6조), 강제노동 및 아동노동 금지(제7조), 반부패 및 투명경영(제8조), 산업안전 및 보건(제9조), 인권보호 및 구제조치(제10조), 환경보호(제11조), 개인 정보보호(제12조)</td> </tr> </table>	기본원칙	세계인권선언, UN인권기본헌장 등 국제인권기준 준수	차별금지, 권리 및 의무조항	고용상 차별 금지(제5조), 결사 및 단체교섭의 자유(제6조), 강제노동 및 아동노동 금지(제7조), 반부패 및 투명경영(제8조), 산업안전 및 보건(제9조), 인권보호 및 구제조치(제10조), 환경보호(제11조), 개인 정보보호(제12조)					
기본원칙	세계인권선언, UN인권기본헌장 등 국제인권기준 준수									
차별금지, 권리 및 의무조항	고용상 차별 금지(제5조), 결사 및 단체교섭의 자유(제6조), 강제노동 및 아동노동 금지(제7조), 반부패 및 투명경영(제8조), 산업안전 및 보건(제9조), 인권보호 및 구제조치(제10조), 환경보호(제11조), 개인 정보보호(제12조)									
인권경영 체계마련	<ul style="list-style-type: none"> ■ 인권경영헌장(제13조) 공표 ■ 주관부서/담당관(제15조, 제16조)-인사담당 부서/인사담당 부서장 ■ 인권교육(제17조)-사이버, 집합, 교재를 통한 연1회 이상 실시 									
인권경영 위원회 설치·운영	<ul style="list-style-type: none"> ■ 위원회 설치 및 구성(제18조) - 인권경영위원회 외부위원을 포함하여 구성하여 투명성 및 신뢰성 확보 									
인권 구제	<ul style="list-style-type: none"> ■ 처리절차(제19조, 제20조) 									
	<table border="1"> <tr> <td>신고 및 접수</td> <td>조사</td> <td>결과보고</td> <td>위원회 상정</td> <td>시정과 조치</td> </tr> <tr> <td>피해자→팀장</td> <td>팀장</td> <td>팀장→ 담당관 → 이사장 · 위원장</td> <td>· 심의 : 15일 이내</td> <td>· 위반사항 시정 · 인사조치 · 재발방지 교육</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> ■ 신고인 신분보장(제21조)-신고내용, 신분 비밀보장, 불이익 금지 	신고 및 접수	조사	결과보고	위원회 상정	시정과 조치	피해자→팀장	팀장	팀장→ 담당관 → 이사장 · 위원장	· 심의 : 15일 이내
신고 및 접수	조사	결과보고	위원회 상정	시정과 조치						
피해자→팀장	팀장	팀장→ 담당관 → 이사장 · 위원장	· 심의 : 15일 이내	· 위반사항 시정 · 인사조치 · 재발방지 교육						
점검 및 영향평가	<ul style="list-style-type: none"> ■ 인권경영 이행사항 점검 및 공시(제24조) - 인권경영 이행현황 자체점검을 연 1회 실시하며 결과를 홈페이지에 공시 ■ 인권영향평가 실시(제25조) 									

<인권경영헌장 선포식>

구 분	주 요 내 용	개최사진
개최일시	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2018. 9. 3(월), 10:10~10:30 	
개최장소	<ul style="list-style-type: none"> ■ 재단 이노플리스룸(205호) 	
참 석 자	<ul style="list-style-type: none"> ■ 이사장 및 보직자, 하반기 신규채용 직원, 직원대표 등 총 40여명 	
주요내용	<ul style="list-style-type: none"> ■ 직원대표 2명(정희주 선임 연구원, 양희담 연구원) 헌장 낭독 및 참석자 제창 	

○ 2단계 : 인권영향평가 실시

- (기관경영) 기관의 경영활동으로 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크 사전 파악하여 인권영향평가 실시
- (주요사업) 재단 내 주력사업 중 인권에 영향을 줄 수 있는 사업을 선정하여 인권리스크 분석하여 영향평가 실시
- (평가방법) 인권경영가이드라인에서 배포한 체크리스트 문항을 기반으로 재단 실정에 맞춰 자체 체크리스트 개발
- (결과활용) 인권경영위원회 상정 후 결과평가 및 향후 인권침해 방지 조치 계획 수립·환류

○ 3단계 : 인권경영 실행·공개

- 인권실태조사 및 인권이행점검 결과를 인권리스크를 분석하여 방지조치 계획 수립·이행 및 점검결과 공개
- 자체점검 및 조사결과를 기반 인권경영 성과평가 방법 및 지표를 설정

○ 4단계 : 인권피해자 구제절차 제공

- 구제절차 효용성에 대한 정기적인 평가를 통해 구제절차 시행 평가 및 지속적 개선노력
- 인권 구제절차 매뉴얼화 및 구제절차 시행 시 독립성을 가진 기구 설치
ex) 인권침해구제위원회 또는 인권옴부즈맨 등

II. 추진체계

□ 중장기 전략

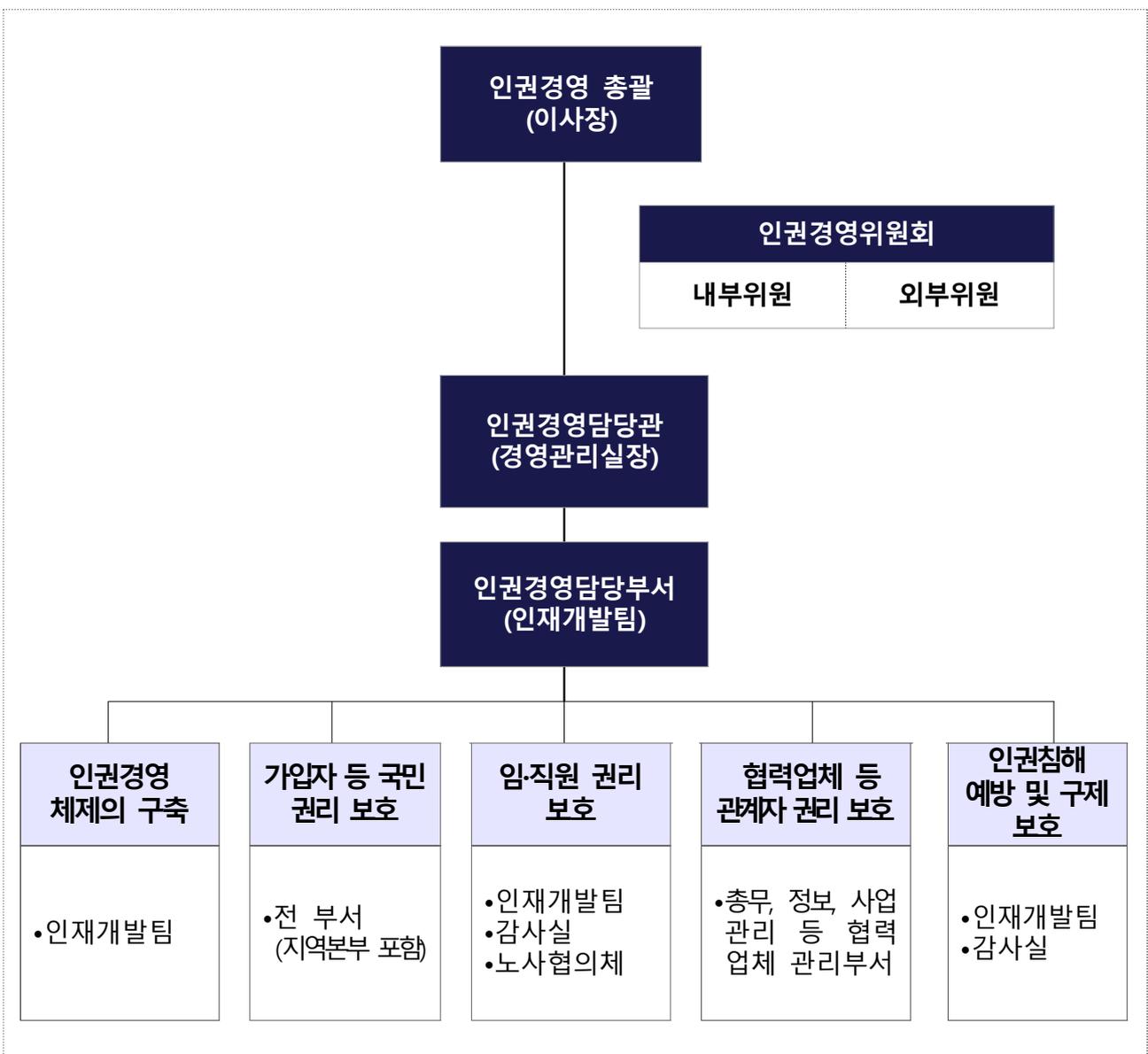
구분	기반구축 (2018)	인권경영 내재화 (2019~2022)	인권경영 고도화 (2022 이후)
실행 과제	<ul style="list-style-type: none"> • 인경영영지침 제정 • 인권경영헌장 • 인권경영 추진조직 신설 	<ul style="list-style-type: none"> • 기본계획 수립 • 인권경영위원회 운영 • 인권영향평가 실시 • 인권경영 인식확산 • 인권경영시스템 외부인증 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권침해 예방활동 강화 • 인권실태조사 정례화 • 국내외 인권협약체 구축 • 인권침해 사례집 공유

□ 추진전략

비전	인권존중 인권보호를 통한 사회적 가치 제고										
슬로건	슬로건 공모전을 통해 추후 선정 예정										
목표	기관 특성을 반영한 전략적 인권경영 이행을 통한 인권의식 확산										
실행기반	<table border="1"> <thead> <tr> <th>규범</th> <th>+</th> <th colspan="2">추진조직</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>인권경영지침</td> <td></td> <td>(인권)인재개발팀</td> <td>(윤리)감사실</td> </tr> </tbody> </table>	규범	+	추진조직		인권경영지침		(인권)인재개발팀	(윤리)감사실		
규범	+	추진조직									
인권경영지침		(인권)인재개발팀	(윤리)감사실								
인권경영 위원회 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 구성 : 위원장 포함 내부위원·외부위원 총 6인 내외 구성 * 인권경영담당관(경영관리실장), 근로자위원(대표), 청렴담당부서(감사실장) • 운영 : 연 1회 정기회의 및 필요 시 임시회의 운영 • 역할 : 연구개발특구진흥재단 인권경영 정책 및 실행 전반에 대한 의사 결정 기구 										
추진절차	시스템 구축	예방·관리	피해자 구제·보호								
추진과제	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영지침 제정 • 인권경영헌장 • 인권영향평가 도입 • 인권경영위원회 설치 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권보호 예방교육 • 고충상담원 전문교육 • 인권실태조사 정기 실시 • 인권문화 확산 및 환류 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권침해 사건처리 • 피해자 신분보장 및 구제 • 피의자 인사조치 및 재발 방지 교육 								

□ 인권경영 추진체계

- (이사장) 규정 제정 및 경영헌장 등 인권경영에 대한 전사적 추진
- (인권경영위원회) 주요 인권경영 정책 및 추진에 대한 의사결정
- (인권경영담당관) 인권침해사건의 처리에 관한 담당 및 의사결정
- (인권경영담당부서) 인권침해사건의 접수·처리·위원회 운영 및 인권영향평가 등 인권경영 전반에 실무 운영
- (전 부서) 인권경영 지침을 준수하며, 수행 사업 분야에서 인권경영 실천



□ 인권경영위원회 구성 및 운영방안

- (위원구성) 위원장 포함 내부위원*·외부위원 총 6인 구성

구분	위원구성	소속	성명	비고
1	내부위원	기획조정실 / 실장	이강준	인권경영위원장
2	내부위원	경영관리실 / 실장	김인신	인권경영 담당관
3	내부위원	감사실 / 실장	손병태	청렴담당부서
4	내부위원	대구특구본부 기술사업화팀	장철민	근로자위원 대표
5	외부위원	노무법인 유앤 / 노무사	권오상	외부전문가
6	외부위원	법무법인 민후 / 변호사	김경환	외부전문가

* 위원장이 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없을 때에는 인권경영담당관이 직무 대행

** 내부위원의 경우 인사이동 등으로 인한 신분변동이 있을 경우 그 직을 기준으로 후임자를 선정함

- (주요역할) 인권 관련 주요 정책 또는 이슈 발생 시 등
 - 인권경영 추진에 관한 제도, 정책 및 개선 등에 필요한 사항에 권고 또는 의견 표명
 - 인권영향평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고
 - 인권침해행위에 대한 조사와 구제 심의
 - 그 밖에 이사장 또는 위원장이 인권의 보장과 향상을 위하여 필요하다고 결정한 사항 등
- (운영시기) 정기회의와 임시회의로 구분하여 운영
 - 정기회의 : 매년 1회 정기회의 소집
 - 임시회의 : 위원장이 필요하다고 인정한 때 또는 재적위원 1/2 이상의 요구가 있을 때 임시회 소집
- (운영방안) 재적의원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석의원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부 동수인 경우에는 위원장이 결정

III. '19~'20년 추진내용

전략 1 인권경영 문화확산

1 인권침해 신고채널 운영

- 신고방법 : 인권경영지침 [별지 제2호]인권침해신고서 제출

구 분	주요내용
주관부서 신고	인재개발팀장(인권경영주관부서) 신고
이메일 제보	innoehr / innohelp / innowith@innopolis.or.kr

2 인권교육 운영

- 교육대상 : 임원 및 전 직원
- 교육방법 : 집체교육 원칙, 미이수자 대상자는 후속교육 실시
- 교육내용 : 인권 관련 법정의무교육 및 권고교육 등

구 분	대상
· 성희롱·성매매·성폭력·가정폭력 예방	임·직원 전원
· 장애인 인식개선 교육	
· 인권경영 교육	
· 윤리경영 교육	

3 인권경영 슬로건 공모전

- 추진목적 : 재단 인권경영 슬로건 공모를 통한 슬로건 지정 및 홍보를 통한 인권경영 내·외부 인식 확산
- 시행시기 : '19. 11월~12월 공모·당선작 발표, '20.1월 슬로건 홍보
- 주요내용 : 대내외 이해관계자 대상으로 투표를 실시하여 당선작 선정 및 포상금(온누리상품권 10만원) 수여

4 인권존중 캠페인 운영

- 대상 : 재단 임·직원 및 대내·외 이해관계자
- 시행시기 : 매년 상·하반기 2회 운영 / 재단사옥 엘리베이터
- 주요내용 : 국가권익위원회 인권홍보영상* 송출

* 세계인권선언, 여성이주노동자 성희롱, 난민 장애인 등록 불허, 노키즈존 4개 영상

전략 2 인권인식 · 현황 실태 파악

□ 직장 내 괴롭힘에 관한 설문조사 실시

- (추진목적) 직장 내 괴롭힘 금지법('19. 7. 16) 시행에 따라, 직장 내 괴롭힘 사전예방 및 대응을 위한 직원 설문조사 실시
- (조사기간) 매년 하반기 정기 실시
- (조사방법) 온라인을 통한 무기명 설문조사 실시(총 52문항 구성)

<설문조사 주요내용>

구분	주요내용	비고
1	· 답변자의 성별, 직급, 연령 등 통계처리를 위한 정보	문항 1~3
2	· 직장 내 괴롭힘의 경험 유무·빈도	문항 4~6
3	· 괴롭힘의 다양한 행위 중 경험 유무	문항 7~46
4	· 괴롭힘 행위자	문항 47
5	· 직장 괴롭힘 괴로움 정도	문항 48
6	· 직장 괴롭힘 관련 기관 차원에서 시행을 바라는 내용	문항 49~52

전략 3 인권영향평가 시행

□ 인권영향평가 시행 · 결과분석

- (추진목적) 재단 운영 및 사업시행에 있어 인권에 미칠 영향을 분석·평가하여 부정적 요소를 사전예방하고 개선사항을 도출
- (조사기간) '19. 12월 ~ '20. 2월 실시

<평가 주요내용>

구분	주요내용
평가대상	· 재단 운영평가(경영활동 전반) - 고용, 노동권, 산업안전 등 기관 경영활동에 관한 포괄적 분야 · 주요사업 평가 - 재단 주력사업 선정 후 관련자에 한정
평가방법	· 인권경영가이드라인 체크리스트를 기반으로 기관 특성을 반영하여 체크리스트 개발·자체평가 실시
평가결과	· 평가결과 인권경영위원회 안건 상정 - 개선사항 도출 및 인권 리스크에 관한 방지조치 수립 등 · 평가결과 공개 및 모니터링

IV. 향후계획

□ 추진일정

- 인권경영위원회 개최 결과보고 : '19. 12월 중
- 인권경영 기본계획(안) 확정
- 인권영향평가 실시 : '19. 12월~'20. 1월 예정
- 인권경영 세부프로그램 운영 : 연중 상시 운영
- 인권경영위원회 개최(2차) : '20년 2월 예정
- 인권영향평가 결과보고 및 개선사항 도출
- 인권경영 실행·공개 : '20. 3월 예정

* 일정은 기관의 사정에 따라 변경될 수 있음

- 붙임 1. 연구개발특구진흥재단 인권경영헌장 1부.
2. 연구개발특구진흥재단 인권경영지침 1부.
3. 연구개발특구진흥재단 인권침해 신고서 양식 1부. 끝.

연구개발특구진흥재단 인권경영헌장

연구개발특구진흥재단은 기술사업화 전문기관으로서 국가경제 발전과 양질의 일자리를 창출하기 위해 노력하며, 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영을 적극 실천하여 사회적 책임을 다할 것을 약속한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하고 적극적인 구제를 위해 노력한다.

하나, 우리는 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 학력, 정치적 성향과 출신지 등을 이유로 그 어떤 차별도 하지 않는다.

하나, 우리는 협력업체 및 기관과 투명하고 공정한 거래를 하며, 이들이 인권경영을 실천할 수 있도록 지원하고 협력한다.

하나, 우리는 경영활동에서 발생하는 개인정보를 보호한다.

하나, 우리는 국내외 환경관련 법규를 준수하며, 환경보호를 위해 노력한다.

하나, 우리는 어떠한 형태라도 강제노동 및 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 직원들에게 안전하고 쾌적한 근무환경을 제공한다.

위의 내용대로 성실히 준수할 것을 다짐한다.

연구개발특구진흥재단 임직원 일동

인권경영지침

제정 2018.08.20

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은 연구개발특구진흥재단(이하“재단”이라 한다.) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자기본권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “임직원”이란 재단에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
3. “이해관계자”란 재단의 경영활동과 관련된 자로서 산·학·연·관 등 업무관련자를 말한다.

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

제2장 인권경영 일반원칙

제4조(기본원칙) 재단은 인권에 대한 세계인권선언, UN 인권기본헌장 등 국제인권기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

제5조(고용상의 차별금지) ① 재단은 고용에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 학력, 정치적 성향과 출신지 등에 따른 일체의 차별을 금지한다.

② 재단은 비정규직 근로자를 부당하게 차별하지 않는다.

제6조(결사 및 단체교섭의 자유보장) 재단은 노동조합의 결성과 단체교섭권을 보장하며, 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.

제7조(강제노동 및 아동노동 금지) 재단은 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않으며 아동을 고용하여 노동하도록 하지 않는다.

제8조(반부패 및 투명경영) 재단은 협력업체 및 기관과 투명하고 공정한 거래를 하며, 이들이 인권경영을 실천할 수 있도록 지원하고 협력한다.

제9조(산업안전 및 보건) ① 재단은 안전하고 건강한 근무환경을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

② 재단은 근무 중 발생한 사고나 질병에 대해 신속한 보상 등의 조치를 제공해야 한다.

제10조(인권보호 및 구제조치의 노력) ① 재단은 경영활동이 일어나는 지역에서 이해관계자의 인권을 존중하고 보호해야 한다.

② 재단은 경영활동의 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치 및 사전 예방을 위해 노력해야 한다.

제11조(환경보호) 재단은 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

제12조(개인정보보호) 재단은 개인정보 관련 법률에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호하고, 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

제3장 인권경영 체계

제13조(인권경영헌장) 재단은 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하는 [별지 제1호]의 인권경영헌장을 선포하고, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단의 기준으로 삼고 실천한다.

제14조(인권경영계획 수립) 이사장은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 필요한 사항을 매년 교육훈련계획 등에 포함한다.

제15조(인권경영 주관부서) 이사장은 인권경영의 효율적 업무수행을 위해 인사담당 부서를 인권경영 주관부서(이하 “주관부서”라 한다.)로 하여 인권업무를 총괄한다.

제16조(인권경영담당관) 인사담당 부서장은 재단의 인권경영업무를 관할하는 인권경영담당관이 된다.

제17조 (인권교육) 주관부서는 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권 교육을 실시하며, 사이버교육, 집합교육, 교재 등으로 시기와 방법을 선택할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제18조(위원회 설치 및 구성) ① 인권침해 사안의 조사 및 처리, 인권경영의 원활한 추진을 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다.)를 둔다.

② 위원회는 위원장을 포함하여 5명 내외로 구성하며, 필요시 외부위원을 둔다.

1. 위원장 : 인사위원회 위원장

2. 내부위원 : 인권경영담당관, 근로자위원(대표), 청렴담당부서

3. 외부위원 : 인권관련 전문가, 기타 이사장이 지정한 자

③ 위원장이 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없을 때에는 인권경영담당관이 그 직무를 대행한다.

제5장 인권의 구제

제19조(인권침해행위의 신고 및 접수) ① 임직원은 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 [별지 제2호] 서식에 따라 주관부서 팀장에게 신고할 수 있다.

② 인권경영담당관은 신고내용이 인권침해행위에 명백하게 해당되지 아니하는 경우에는 민원으로 접수하거나 관련 내규에 따라 처리할 수 있다.

제20조(인권침해행위의 처리) ① 인권침해행위로 신고 받은 사건에 대하여 주관부서 팀장은 조사를 실시하고, 인권침해 여부를 확인하여 인권침해행위가 있다고 판단할 경우 근거자료를 첨부하여 인권경영담당관에게 보고하여야 한다.

② 제1항에 따른 보고를 할 때 재단 임직원이 관련된 경우에는 해당 임직원으로부터 받은 소명자료를 첨부하여야 한다.

③ 인권경영담당관은 보고받은 사건에 대하여 위원장 및 이사장에게 보고하고 위원장의 승인을 얻어 즉시 보강조사 또는 위원회 상정을 결정하여야 한다.

④ 위원장은 인권침해 안전의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 제18조의 규정에 따른 위원회의 심의를 거쳐 처리하게 할 수 있다.

⑤ 위원회에 상정된 사건에 대해서는 접수일로부터 15일 이내에 심의를 거쳐야 한다. 다만, 부득이 하다고 인정되는 경우에는 위원장의 승인을 얻어 연장할 수 있다.

제21조(신고인의 신분보장) ① 위원회 위원, 인권경영담당관은 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 재단이 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 위원장과 인권경영담당관은 적극 협조하여야 한다.

제22조(인권침해 여부에 대한 상담) ① 임직원은 인권침해 여부가 분명하지 아니할 때에는 주관부서 팀장 및 인권경영담당관과 상담한 후 처리할 수 있다.

- ② 이사장은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소통 채널·상담실 설치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제23조(시정과 조치) 재단은 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.

제6장 인권경영 점검 및 영향평가

제24조 (인권경영 이행사항 점검 및 공시) 주관부서 팀장은 재단의 인권경영 이행현황을 정기적으로 확인하기 위해 자체점검을 연 1회 실시하고 그 결과를 홈페이지에 공시하여야 한다.

제25조 (인권영향평가 실시) ① 이사장은 재단이 입안하려는 사업 계획의 수립 또는 규정의 제·개정으로 인하여 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 인권영향평가를 요구할 수 있다.

- ② 인권영향평가는 주관부서에서 실시하며 평가를 위하여 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.

- ③ 인권영향평가에 대한 세부 절차와 방법은 사안에 따라 이사장이 별도 계획을 수립하여 실시한다.

부 칙 (2018.08.20)

제1조 (시행일) 이 규칙은 이사장의 결재를 받은 날로부터 시행한다.

인권침해 신고서					
신고자 성명		소속		직급	
신고사항					
피해일시 및 장소					
피침해자					
침해자					
침해내용					
20 신고자 (서명)					