

인권경영 이행지침

제 정 2019.9.16 지침 제30호
일부개정 2021.5.20. 지침 제57호

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은 경기도여성가족재단(이하 “재단”이라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권보호 및 증진에 관한 정책의 수립 및 시행에 사항을 정함을 목적으로 한다.<개정 2021.5.20.>

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

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “임직원”이란 재단에 근무하는 임원과 직원을 말한다.<개정 2021.5.20.>
3. “이해관계자”란 임직원을 포함하여 재단 경영활동과 관련된 모든 기관, 단체 및 개인을 말한다.<개정 2021.5.20.>
4. “인권경영”이란 재단에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로 재단 인권경영현장에 따른 실천·점검의무를 이행하고 이해관계자의 인권을 존중하는 경영활동을 의미한다.<개정 2021.5.20.>

제2장 인권경영 이행사항

제3조(기본원칙) 재단은 인권에 대한 UN 인권기본헌장 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수하며 인권침해를 사전에 예방하고 적극적인 구제를 위해 노력한다.<개정 2021.5.20.>

제4조(고용상의 차별금지) 재단은 고용에 있어 성별, 연령, 장애, 인종, 종교, 정치적 성향과 출신지역 등에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다. <개정 2021.5.20.>

제5조(결사 및 단체교섭의 자유보장) 재단은 결사 및 단체교섭의 자유를 인정한다. <개정 2021.5.20.>

제6조(강제노동 및 아동노동의 금지) 재단은 모든 종류의 강제노동과 아동노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구가 권고하고 국가가 비준한 노동원칙을 준수한다.<개정 2021.5.20.>

제7조(안전 및 보건) 재단은 안전하고 건강한 근무여건을 조성·제공하며 근무지 내 발생한 사고나 질병에 대해서는 관련법에 따라 조치를 취한다.<개정 2021.5.20.>

제8조(책임있는 공급망 관리) 재단은 책임 있는 공급망 관리를 위하여 협력업체를 공정하게 대우하고, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.<개정 2021.5.20.>

제9조(현지주민의 인권보호) 재단은 사업활동에 있어 지역사회에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 노력한다.<개정 2021.5.20.>

제10조(환경권 보장) 재단은 환경관련 법규를 준수하고 환경보호 및 오염을 사전에 예방하도록 노력한다.<개정 2021.5.20.>

제11조(고객 인권보호) 재단은 이해관계자의 보건과 안전, 개인정보보호를 위한 조치를 이행한다.<개정 2021.5.20.>

제12조(여성권리 및 모성보호) 재단은 채용 승진 등에 있어서 성차별적인 제도와 관행을 개선하고, 여성 노동자의 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.<개정 2021.5.20.>

제3장 인권경영체계

제13조(인권경영헌장) 재단은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위한 인권경영헌장을 선포하며 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼아 실천한다.<개정 2021.5.20.>

제14조(인권경영계획) 대표이사는 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 연간 인권경영계획을 수립할 수 있다.<개정 2021.5.20.>

1. 인권경영의 추진방향
2. 인권경영 추진과제 및 실행전략
3. 인권영향평가 시행계획
4. 그 밖에 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

<개정 2021.5.20.>

제15조(주관부서) 대표이사는 인권경영을 효과적으로 이행하기 위하여 인권경영 주관부서를 정하여 관련 업무수행을 담당하도록 한다.<개정 2021.5.20.>

1. 인권경영계획 수립 및 시행에 관한 사항
2. 인권교육의 시행에 관한 사항

3. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
4. 그 밖에 대표이사 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

<개정 2021.5.20.>

제16조(인권교육) 재단은 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권관련 교육을 실시하
 되 교육 형태와 교재 등으로 그 시기와 방법을 선택하여 실시하며, 재단 외부 이
 해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.<개정 2021.5.20.>

제17조(인권이행 활동 지원) 재단은 인권 보호 및 가치 증진을 위하여 인권 관련 기
 관 또는 단체에 대해 지원을 할 수 있다.<개정 2021.5.20.>

제4장 인권경영위원회

제18조(설치 및 기능) 대표이사는 인권경영의 효율적 추진을 위한 기구로 인권경영
 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 두며, 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결
 한다.<개정 2021.5.20.>

1. 인권경영 계획 수립에 관한 사항
2. 인권영향평가 등 인권경영 추진에 관한 중요사항 결정
3. 인권 개선 권고에 관한 사항
4. 인권침해 접수사건에 대한 구제조치에 관한 사항
5. 그밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

<개정 2021.5.20.>

제19조(위원회의 구성) ①위원회는 위원장 1인을 포함하여 5명 이상 7명 이내로 구
 성하며 위원장은 주관부서장이 된다.

②위원회는 다음 각호에 따라 내외부 위원으로 구성하되 외부위원을 2명 이상 위촉
 해야 한다.

1. 주관부서장
2. 대표이사 또는 주관부서장이 추천하는 부서장<개정 2021.5.20.>
3. 노사협의회 근로자위원
4. 관련분야 전문성과 경험을 갖춘 자

③위원장을 포함한 내부위원의 임기는 그 직의 재임기간으로 하며, 외부위원의 임기
 는 2년으로 하되 1회에 한하여 연임할 수 있다.

④위원회에는 운영사무를 처리할 간사 1명을 두며 간사는 주관부서 담당자가 된다.

[조이동 2021.5.20.]

제20조(위원장의 직무) ①위원장은 위원회를 대표하고 위원회 업무를 총괄한다.

②위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원 중 호선하여 그

직무를 대행한다.

[조이동 2021.5.20.]

제21조(소집 및 회의) ①위원회 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.

②위원장은 매년 1회 정기회의를 소집하며, 대표이사나 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 2분의 1이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.<개정 2021.5.20.>

③ 위원회 회의는 재적위원 2분의 1이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원장은 심의안건이 경미하거나 시급을 요하는 경우, 기타 위원회 개최가 어려운 때에는 서면으로 심의할 수 있다.

[조이동 2021.5.20.]

제22조(의견청취) 위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.[조이동 2021.5.20.]

제23조(이익충돌 회피) 특정 안건과 관련하여 공정한 심의·의결을 기대하기 어려운 위원은 당해 안건과 관련한 회의에 참석할 수 없다.[조이동 2021.5.20.]

제24조(비밀엄수) 위원회 회의에 참석한 위원 및 관련자는 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.[조이동 2021.5.20.]

제25조(위원의 해촉) 대표이사는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 해촉 할 수 있다.<개정 2021.5.20.>

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀을 누설한 때
3. 질병이나 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해 당사자이거나 침해사건에 연루된 경우
5. 그 밖에 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

[조이동 2021.5.20.]

제5장 인권영향평가

제26조(인권영향평가 실시) ①재단은 연1회 이상 인권영향평가를 실시한다.<개정 2021.5.20.>

②재단은 기관운영, 주요사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 미치는 특정사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.<개정 2021.5.20.>

③인권경영위원회는 대표이사가 제정·입안하려고 하는 규정·정책 등이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 대표이사에

계 인권영향평가 실시를 요구할 수 있다.<개정 2021.5.20.>

- ④주관부서장은 인권영향평가를 위하여 관련 이행 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.
- ⑤인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
- ⑥인권영향평가 결과는 대표이사에게 보고하고 그 결과를 홈페이지 등을 통해 공시해야 한다.<개정 2021.5.20.>

[조이동 2021.5.20.]

제6장 인권침해 구제

제27조(인권침해 신고 및 접수) ①인권침해 또는 차별행위를 당한 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 자는 인권경영 주관부서에 신고할 수 있다.

②주관부서는 인권침해행위에 대한 신고 및 상담접수와 구제절차를 마련하고 운영하여야 한다.

[조이동 2021.5.20.]

제28조(인권침해행위의 처리) ①인권경영 주관부서장은 인권침해행위로 신고, 접수된 건에 대하여 즉시 인권침해 여부를 확인하고 필요한 경우 근거자료를 첨부하여 대표이사에게 보고하여야 하며 보장조사 또는 위원회 상정을 결정하여야 한다.<개정 2021.5.20.>

②위원회는 인권침해행위에 대한 조사를 위하여 신고자·피해자·피신고인 또는 관계자에 대한 출석요구, 진술청취 및 진술서 제출, 기타 사건과 관련이 있다고 인정되는 자료제출과 정보 조회를 요구할 수 있다.

③위원장 또는 위원회는 인권침해 행위자에 대해 침해행위를 금하도록 권고할 수 있으며, 재단 규정에 따른 징계를 요구하거나, 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다.<개정 2021.5.20.>

④ 재단은 신고인에 대한 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취해야 한다.<개정 2021.5.20.>

[조이동 2021.5.20.]

제7장 보 칙

제29조(기타) 이 지침에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 재단의 제 규정을 준용한다.

[조이동 2021.5.20.]

이 지침은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 <2021.5.20.>

이 지침은 공포한 날부터 시행한다.