

제1장 총칙

제1조(목적) 이 지침은 광주디자인진흥원(이하 '진흥원'이라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 정책의 수립 및 시행에 대하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자 기본권선언, 국제인권 기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”이란 진흥원의 모든 경영활동 과정에서 제1호의 인권을 존중하고, 보장하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 진흥원에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
4. “이해관계자”란 진흥원의 경영활동과 관련된 자로서 정부, 협력사, 고객, 지역사회 등을 말한다.

제2장 인권경영 체계

제3조(인권경영 헌장) 원장은 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영 헌장(별표 1)을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

제4조(계획 수립) 원장은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 연간 계획을 수립하여야 하며 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 인권경영 기본 방향 및 목표

2. 인권경영 추진 전략 및 과제
3. 그 밖에 인권경영 추진을 위해 필요한 사항

제5조(담당부서 지정) 원장은 인권경영계획을 효율적으로 추진하기 위하여 인권경영을 담당하는 부서를 지정하여야 하며, 담당부서는 제4조의 각 호를 수행하기 위한 사무를 담당한다.

제6조(인권교육 실시) ① 원장은 임직원을 대상으로 연1회 이상의 인권교육을 실시하며, 교육시기와 방법 등은 별도로 정한다.

제3장 인권경영위원회

제7조(설치 및 기능) 원장은 인권경영을 효율적으로 추진하기 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 인권경영계획과 평가에 관한 사항
2. 인권경영의 추진에 관한 중요 정책의 결정
3. 그 밖에 위원장이 인권보호와 증진을 위해 필요하다고 인정하는 사항

제8조(구성) ① 위원회는 위원장을 포함하여 7인 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원은 내부위원과 외부위원으로 구성하며, 위원장은 원장으로 한다.

1. 내부위원 : 인권경영담당부서 본부장, 근로자 위원(노동조합 추천, 위원장 추천)
2. 외부위원 : 인권경영 관련 분야에서 지식과 경험이 풍부한 사람 전문가를 4명이내에서 위촉할 수 있으며, 임기는 2년으로 하고 1회 연임할 수 있다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사 1명을 두며, 간사는 담당부서의 팀장이 된다.

제9조(소집 및 회의) 위원회의 소집·회의는 다음 각 호에 따라 진행한다.

1. 위원장은 매년 1회 정기회의를 소집하며, 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1이상의 요구가 있을 때 임시회를 소집한다.

2. 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부 동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.
3. 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결 할 수 있다.

제10조(의견청취 및 자료제출 요구) 위원회는 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있고, 필요한 경우 관련부서 등 이해관계자에게 자료의 제출을 요구할 수 있다.

제11조(비밀누설 금지) 위원회에 참여한 위원은 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제12조(이익충돌 회피) 위원회는 특정 안건과 이해관계 당사자인 위원을 해당 안건 논의에서 배제해야 한다.

제13조(외부위원 수당 등) 원장은 회의 참석 및 개별 자문 시 예산의 범위 내에서 수당을 지급할 수 있다.

제14조(위원의 해촉) 원장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀을 누설한 때
4. 질병이나 그 밖의 사유 등으로 본인이 사퇴 의사를 밝힌 경우
5. 인권침해에 연루된 경우
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제4장 인권경영영향 평가

제15조(인권영향평가 실시) ① 원장은 기관운영, 주요사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.

- ② 인권경영 담당부서는 인권영향평가를 주관하며, 필요한 경우 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.
- ③ 원장은 인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
- ④ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제5장 인권침해 구제

제16조(인권상담센터와 인권상담원) ① 원장은 인권침해 관련 고충을 상담·처리하기 위해 인권경영 담당부서에 인권상담센터를 둔다.

② 원장은 인권상담센터에 인권상담원을 지정하되, 인권경영 담당 부서장으로 한다.

제17조(인권침해행위의 신고 및 접수) ① 임직원은 인권을 침해당 피해자 또는 그 대리인이 서면, 전화, 통신, 방문 등의 방법으로 인권상담센터에 신고할 수 있다.

② 제1항에 따른 인권침해행위 신고는 「별지 제1호 서식」을 따르며, 전화 및 통신을 통해 사건을 접수한 경우에는 조사 과정에서 인권침해행위 신고서를 제출받아야 한다.

③ 인권상담원은 인권침해행위로 신고받은 사건에 대하여 접수대장 「별지 제2호 서식」에 접수하고 처리하여야 한다. 다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그러하지 아니한다.

1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
2. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
3. 신고인이 신고를 취하한 경우
4. 조사가 완료된 동일 사안에 대하여 다시 신고한 경우
5. 사건이 신고될 당시 사건의 원인이 된 사실에 관하여 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따라 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우

④ 인권상담원은 신고 내용이 인권침해행위에 명백하게 해당되지 아니하는 경우에는 민원으로 접수하거나 관련 내규에 따라 처리할 수 있다.

제18조(인권침해행위의 처리) ① 인권상담원은 인권침해행위로 신고, 접수된 사건에 대하여 즉시 조사를 실시하여야 한다.

② 조사는 신청을 접수한 날부터 30일 이내에 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 20일 범위 내에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

제19조(조사결과의 보고) ① 인권상담원은 인권침해행위에 대한 조사를 완료하면 그 결과를 즉시 원장에게 보고하여야 한다.

② 원장은 인권침해행위의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 위원회의 심의를 거쳐 처리하게 할 수 있다.

③ 원장은 특별한 사정이 없는 한 인권침해행위의 시정을 위하여 필요한 조치를 다하여야 하며, 신고인에게 처리결과를 통보하여야 한다.

제20조(피해자 등의 신분보장 및 비밀 유지) ① 원장은 피해를 주장하는 사람이나 조사 등에 협력하는 사람에 대하여 신고나 협력 등을 이유로 불이익한 조치를 해서는 아니 된다.

② 인권상담원 등 인권침해행위 신고와 관계된 사안을 직무상 알게 된 사람은 사안의 조사나 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 관련자의 신원은 물론 그 내용 등을 누설해서는 아니 된다.

부 칙

(시행일) 이 지침은 원장의 결재를 득한 날로부터 시행한다.

광주디자인진흥원 인권경영 헌장

우리는 지역디자인산업진흥을 통한 지역산업 발전의 생태계조성으로 지역 및 국가경쟁력 강화를 위해 설립된 전문기관으로서 광주다움에 기반한 정의롭고 풍요로운 광주를 만들기 위하여 항상 최선을 다한다. 더 나아가 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 최우선으로 보장하는 인권경영 정착 및 확산에 기여하기 위하여 다음과 같이 선언하고 실천하는데 노력할 것을 다짐한다.

하나. 우리는 인권에 대한 국제기준 및 규범을 존중하고 지지하며, 인권침해를 예방하고 적극적인 구제를 위해 노력한다.

하나. 우리는 장애·학력·성별·나이 등을 이유로 차별하지 않으며, 서로 존중하고 배려하는 근무환경을 만들어 나간다.

하나. 우리는 직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나. 우리는 어떠한 형태라도 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.

하나. 우리는 직원에게 쾌적하고 안전한 근무환경을 조성하고, 산업안전 및 보건 증진을 위해 노력한다.

하나. 우리는 고객, 유관기관, 지역사회 등 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 상생발전을 추구한다.

하나. 우리는 경영활동과 관련된 지역사회의 인권이 침해되지 않도록 유의하며 환경훼손 방지를 위해 노력한다.

하나. 우리는 고객이 진흥원의 서비스를 이용하는 과정에서 인권 침해를 받지 않도록 항상 점검하고 예방한다.

하나. 우리는 국내외 환경 관련 법규를 준수하고, 환경보호와 환경재해 예방을 위해 노력한다.

하나. 우리는 경영활동 과정에서 취득하는 개인정보와 업무 관련 정보를 보호하기 위해 노력한다.

2000. 00. 00.

(재)광주디자인진흥원 임직원 일동

[별지 제1호 서식]

인권침해행위신고서					
접수일	20		담당자	(서명)	
당사자	신고인	성명		소속	
		직급		성별	
	대리인 ※ 대리인 신청 시	성명		소속	
		직급		성별	
	가해자 ※ 1인 이상 입력	성명		소속	
		직급		성별	
신고내용	※ 6하원칙에 따라 문제가 되는 행위, 지속성의 여부, 목격자 또는 증인 유무 등을 기록				
요구사항	1. 인권침해 행위의 중지 () 2. 공개사과 () 3. 징계 등 인사조치 () 4. 기타 ()				
※ 관련 자료 첨부					

