

인권경영이행지침

제 정 2019. 7. 31.

제1장 총칙

제1조(목적) 이 지침은 한국콘텐츠진흥원(이하 “진흥원” 이라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “인권” 이라 함은 다음 각 목의 법규에서 인정하거나 그에 명시적으로 규정되어 있지 않을 지라도 당연히 존중되어야 할 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
 - 가. 헌법 및 법률에서 보장하는 권리
 - 나. 국제인권법을 포함한 각종 인권규범 및 인권선언 등에서 인정하는 권리다. 국가인권위원회가 인권경영 가이드라인 등에서 예시하는 권리(별표1)
2. “임직원” 이라 함은 진흥원에 소속된 모든 임원과 직원(비정규직을 포함한다)을 말한다.
3. “인권경영 책임관” 이라 함은 인권경영 업무를 전담하는 부서의 부서장을 말한다.
4. “이해관계자” 라 함은 법인(공법인 및 사법인), 자연인을 불문하고 진흥원의 경영활동에 관하여 직·간접적인 이해관계를 갖는 자를 말한다.
5. “인권경영” 이라 함은 진흥원의 모든 경영활동 과정에서 제1호의 인권을 존중하고 보장하는 것을 말한다.

제3조(적용범위) 이 지침은 진흥원의 모든 임직원 및 한국콘텐츠진흥원의 경영활동과 관련된 이해관계자에 적용한다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조(인권경영헌장) ① 진흥원은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장함을 내용으로 하는 인권경영헌장을 선포하고, 임직원은 이 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천한다.

② 진흥원은 제1항의 인권경영선언문을 진흥원 홈페이지, 언론 등을 통해 이해관계자 등에게 공개하여 그 실천의지를 표명한다.

제5조(계획 수립) 원장은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 계획을 수립하고 이를 추진하여야 한다.

1. 인권경영의 추진목표
2. 인권경영의 추진과제 및 실행전략
3. 그 밖의 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

제6조(주관부서의 지정 및 행정적 지원) ① 원장은 제5조에 따라 수립한 추진 과제를 효과적으로 추진하기 위하여 인권경영 주관부서(이하 “주관부서” 라 한다)를 두고, 주관부서의 장에게 인권경영 관련 업무를 총괄하도록 한다.

② 원장은 주관부서에 인권경영 업무의 수행에 필요한 행정적 지원을 할 수 있다.

제7조(인권교육) ① 원장은 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권교육을 연 1회 이상 실시하여야 하며, 전 임직원이 일정 시간의 인권교육을 이수하도록 독려하여야 한다.

② 원장은 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 필요한 경우에는 위탁업체 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시하도록 할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 인권교육은 진흥원의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 사이버교육, 집합교육 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다.

제3장 인권경영위원회

제8조(설치 및 기능) 진흥원에 인권경영의 효율적 추진을 위해 인권경영 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 두며, 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 인권경영 추진에 관한 제도, 정책, 개선 등에 필요한 사항의 권고 또는 의견 표명
2. 인권침해사건의 심의 및 결정
3. 그 밖에 원장 또는 위원장이 인권의 보호 및 증진을 위하여 심의가 필요하다고 결정한 사항

제9조(구성) ① 위원회는 다음과 같이 구성한다.

1. 위원회는 위원장 1인을 포함하여 5인의 위원으로 구성하며, 위원장은 외부위원 중 호선한다. 다만, 위원장 결위 시 외부위원 중 연장자로 한다.
2. 위원은 내부위원과 외부위원으로 구성한다.
3. 내부위원은 노동조합이 추천하는 1명의 위원과 인권경영 담당 부서의 장으로 한다.
4. 외부위원은 대학교수, 변호사, 노무사 등 관련 분야 전문가와 여성, 장애인 등 사회적 취약계층을 대표할 수 있는 자 및 이해관계자 중에서 3명을 원장이 위촉한다.
5. 인권경영 담당 부서의 장은 당연직이 되며, 당연직 위원의 임기는 그 직위의 재임기간으로 하고 그 외 위원의 임기는 2년으로 하되 1회 연임할 수 있다.
6. 위원회 간사는 인권경영 담당자로 한다.
7. 이 지침에서 정한 것 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제10조(소집 및 회의) ① 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.

- ② 위원회는 연 1회 이상 정기회의를 개최한다.
- ③ 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.
- ④ 위원회를 소집하는 경우 일시, 장소, 회의의 목적과 주요내용을 작성

하여 회의 개최일 5일 전까지 각 위원에게 통지한다. 다만, 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있을 때에는 회의 개최일 전일까지 통지할 수 있다.

⑤ 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 것을 결정할 수 있다.

⑥ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석한 위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.

⑦ 위원회의 심의는 비공개한다. 다만, 위원회가 필요하다고 인정하는 경우에는 공개할 수 있다.

제11조(참석수당) 위원회에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 필요경비 등을 포함한 참석수당을 지급할 수 있다. 다만, 공무원인 외부위원은 소관업무와 관련이 없는 경우에 한하여 참석수당을 지급할 수 있다.

제12조(의견청취) ① 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 또는 이해관계자에 의한 인권침해가 발견될 경우 당사자 또는 관련자로부터 의견을 청취할 수 있다.

② 위탁업체 등에 의한 인권침해가 발견될 경우, 진흥원 차원에서 대응한다.

제13조(이해관계 있는 위원의 참석금지 및 기피·제척) ① 특정 안건과 이해관계가 있는 위원은 그 안건과 관련해서는 회의에 참석, 심의, 의결할 수 없으며, 위원은 스스로 공정한 심의가 어렵다고 판단되는 경우에는 위원회에 기피 신청을 하여야 한다.

② 제8조제3호와 관련하여 신고인 또는 피신고인 등 이해관계에 있는 당사자는 위원회의 심의·의결에 영향을 미칠 우려가 있는 위원에 대하여 제척을 신청할 수 있다.

③ 위원장은 기피 및 제척 신청에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다. 다만, 위원장이 결정하기에 상당하지 아니한 경우에는 위원회의 의결로 결정한다.

제14조(비밀누설 금지) 회의에 참석한 위원, 당사자 또는 이해관계자는 위

원회의 심의와 관련하여 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제15조(위원의 신분보장과 지위상실) 위원은 본인의 의사에 반하여 면직되지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 전체 위원 3분의 2 이상의 찬성에 의한 의결로 그 지위를 상실케 할 수 있다.

1. 위원의 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 제14조의 비밀누설 금지 의무를 위반한 때
3. 외부위원의 선임 당시의 지위에 변동사항이 발생하여 위원으로서의 직무 수행이 적합하지 않다고 판단되는 때
4. 위원으로서의 품위 손상 등으로 인하여 공정한 직무의 수행이 적합하지 않다고 판단되는 때
5. 질병 기타 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때

제4장 인권의 구제

제16조(인권을 저해하는 지시 등의 금지) ① 임직원은 동료나 하급자의 인권을 저해하는 행위나 지시를 하여서는 아니 된다.

② 임직원은 이해관계자의 인권을 저해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제17조(구제조치의 노력) ① 진흥원은 사업 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두고 누구나 접근과 이용이 용이하도록 홈페이지 고객참여 등을 통해 신속하고 적절한 구제 조치 및 결과를 제공하며 사전 예방을 위해서도 적극 노력해야 한다.

② 진흥원은 피해자가 다른 구제절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.

③ 진흥원은 인권침해 발생시 근본적 원인에 대한 개선안을 도출하여 재발 방지에 노력한다.

제18조(인권경영책임관의 지정 및 상담) ① 원장은 인권경영 업무를 담당하는 부서를 두고 그 부서장을 “인권경영책임관” 으로 지정하며, 인권경영책

임관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 인권경영 이행계획의 준수
 2. 인권 위반행위의 접수·조사·처리 및 신고자 보호에 관한 사항
 3. 진흥원의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대한 구제절차 제공
 4. 그 밖에 인권경영의 이행을 위하여 필요한 사항
- ② 임직원은 직무를 수행하면서 이 지침을 위반하는지의 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영책임관과 상담한 후 처리할 수 있다.
- ③ 원장은 제2항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 상담실의 설치 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

제19조(인권침해의 신고 및 접수) ① 자신의 인권을 침해당했거나 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 된 경우에는 누구든지 원장 또는 인권경영책임관에게 신고할 수 있다. (별지 제1호 서식)

② 인권경영책임관은 신고된 내용이 인권침해행위에 명백하게 해당하지 않는 경우에는 인권침해 신고가 아닌 민원으로 접수하거나 관련 지침에 따라 처리할 수 있다.

③ 위원회나 위원이 사건을 자체 인지하여 전체 위원 3분의 1 이상의 찬성 또는 동의를 얻은 경우에는 해당 사건이 위원회에 상정된 것으로 본다.

제20조(인권침해 사건의 처리) ① 인권경영책임관은 인권침해행위로 신고, 접수된 사건에 대하여 접수대장에 등재한 후 즉시 조사를 하고 인권침해 여부를 확인하여, 인권침해행위가 있다고 판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 위원장 및 원장에게 보고하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 사건을 각하할 수 있다.

1. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사나 심의를 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 조사 또는 심의하기로 결정한

경우에는 그러하지 아니하다.

3. 사건이 신고될 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
- ② 위원장은 인권침해행위 내용의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 위원회의 심의를 거쳐 처리하게 할 수 있다.

제21조(결정) ① 위원회가 상정된 사건을 조사·심의한 결과 사건의 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 기각 결정을 하며, 사건의 신고자 또는 이해관계자에게 그 결과와 이유를 통지하여야 한다.

1. 사건의 내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우
2. 조사 결과 인권의 침해나 차별행위에 해당하지 아니하는 경우
3. 이미 피해회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 않다고 인정되는 경우

② 위원회가 상정된 사건에 대하여 그 인권침해 여부를 결정한 때에는 인권침해 심의·결정서(이하 “결정서”라 한다)를 작성하고, 위원장과 출석한 위원이 서명 또는 날인하여야 한다.

③ 위원회에서 심의·의결된 결정에 대하여 위원장은 즉시 그 내용을 신고인에게 서면으로 통보하여야 하며, 원장에게 인권침해행위에 대한 시정 및 조치를 권고할 수 있다.

④ 위원회는 상정된 사건의 인권침해 행위가 심각한 경우에는 원장에게 국가인권위원회 또는 수사기관에 신고하도록 요구할 수 있다.

제22조(신고인의 신분보장) ① 원장, 위원회, 인권경영책임관 및 인권관련 직무 수행자는 인권 관련 신고인, 피해자, 피해내용 등 그 신고 내용에 대한 비밀을 보장해야 하며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고내용이 음해를 목적으로 하거나 무고한

것이 명백한 경우에는 그러지 아니한다.

② 인권침해의 신고로 인하여 신고인의 위반행위가 발견된 경우, 그 신고인에 대한 징계처분 등을 함에 있어서는 그 신고행위를 참작하여 이를 감경 또는 면제할 수 있다.

제23조(무기명 신고의 처리) ① 무기명의 신고는 접수·처리하지 않는 것을 원칙으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 기명의 신고방법으로는 본인에게 불이익의 개연성이 있거나 신고 내용이 사실로서 진정성이 높다고 인권경영책임관이 인정하는 경우에는 예외적으로 접수·처리할 수 있다.

제24조(시정과 징계) ① 원장은 특별한 사정이 없는 한 제21조제2항 및 제3항에 따른 위원회의 권고나 요구에 따라 인권침해행위의 시정을 위하여 필요한 조치를 다하여야 한다.

② 제1항에 따라 원장이 징계조치를 하는 경우 그 징계의 종류, 절차, 효력 등은 인사규정에서 정하는 바에 따르며, 인권침해 행위자가 신고자에게 신고행위 등을 이유로 불이익을 가한 경우에는 이를 가중하여 징계할 수 있다.

제5장 인권영향평가

제25조(인권영향평가) ① 진흥원은 기관 운영, 특정 법규 제정과 개정, 정책이나 사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 진흥원 특성에 따른 인권영향평가를 실시할 수 있다.

② 인권영향 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.

③ 인권경영위원회는 인권영향평가의 결과를 바탕으로 원장에게 필요한 조치를 권고할 수 있다.

제26조(인권실태조사) ① 위원회는 인권침해사건의 신고, 민원접수 등 조

사의 필요성이 인정되는 경우에 회사 내부 또는 위탁업체 등에 대한 인권실태조사를 인권경영책임관에게 위임하여 실시할 수 있다.

② 제1항의 인권실태조사를 위임받은 인권경영책임관은 국가인권위원회의 가이드라인 및 체크리스트 등을 활용하여 조사할 수 있으며, 30일 이내에 그 조사결과를 위원회에 보고하고 홈페이지에 공개하여야 한다.

③ 위원회는 제2항의 보고결과에 따라 원장에게 필요한 조치의 이행을 권고할 수 있다.

제6장 보칙

제27조(기타) 이 지침에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 진흥원 규정에서 정하는 바에 따른다.

부칙

제1조(시행일) 이 지침은 공포일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 지침 시행 전에 행한 인권경영선언 등 인권경영과 관련하여 행한 조치는 이 지침에 따라 행한 것으로 본다.

(별지 제1호 서식)

인권침해 신고서

신고자	성명		소속		직위(직급)	
신고사항						
피해 일시 및 장소						
피침해자						
침해자						
침해내용						
20						
신고자			(서명)			