

인권경영이행규칙

제정 2023. 12. 28.

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규칙은 한국콘텐츠진흥원(이하 “진흥원”이라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규칙에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “인권”은 다음 각 목의 법규에서 인정하거나 그에 명시적으로 규정되어 있지 않을지라도 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 권리
 - 다. 국가인권위원회가 인권경영 가이드라인 등에서 예시하는 권리
2. “임직원”은 기관에 소속된 모든 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
3. “이해관계자”는 진흥원의 경영활동의 영향을 받는 자로서 콘텐츠 생산자와 이용자, 협단체, 협력사 임직원, 지역사회, 국민 등 모든 이해관계자를 말한다.
4. “협력사”는 진흥원과 사업관계를 맺고 있거나 맺었던 회사 및 단체로서 진흥원으로부터 출자 또는 지원을 받거나, 거래하는 회사, 거래 회사 및 단체 등을 말한다.
5. “인권경영”은 진흥원의 모든 경영활동 과정에서 인권을 존중하고 보장하는 것을 말한다.
6. “인권침해”란 진흥원 임직원과 이해관계자, 협력사 등이 인권을 침해당하거나 차별행위를 당한 경우를 말한다.
7. “신고인”이란 인권침해를 신고한 자로, 피해자 또는 그 사실을 알

고 있는 사람을 말한다.

8. “피신고인”이란 피해자에게 인권침해 행위를 하였다고 신고인에 의하여 특정된 자를 말한다.

제3조(적용범위) ① 본 규칙은 진흥원의 모든 임직원 및 기관 경영활동과 관련된 이해관계자에 적용한다.

- ② 진흥원의 인권경영에 관한 사항은 법령, 정관 또는 행동강령 등에 별도로 정하고 있는 경우를 제외하고는 이 규칙에 정하는 바에 따른다.

제2장 인권경영 이행원칙

제4조(기본원칙) 진흥원은 UN 인권기본헌장 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

제5조(인권경영의 이행) 진흥원은 인권침해의 사전 예방과 적극적인 구제를 위해 노력한다.

제6조(고용상의 차별금지) ① 진흥원은 고용과 관련하여 성별, 연령, 신체 조건, 용모, 학력, 인종, 장애, 종교, 지역, 정치적 견해 등을 이유로 임직원의 고용, 승진, 교육 등에서 차별하지 않는다.

- ② 진흥원은 비정규직 노동자를 부당하게 차별하지 않는다.

제7조(결사 및 단체교섭의 자유보장) 진흥원은 근로자의 자유로운 노동조합 결성을 보장하며, 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.

제8조(강제노동 및 아동노동의 금지) ① 진흥원은 국가가 비준한 국제노동기구(ILO)의 협약을 포함하여, 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수하며, 강제노동 및 아동노동을 금지한다.

- ② 진흥원은 외국 소재 또는 외국에서 영업활동을 영위하는 협력사에서 강제노동과 아동노동이 일어나지 않도록 노력한다.

제9조(산업안전보장) ① 진흥원은 안전하고 위생적인 근무환경을 제공하며, 근로자들이 위험한 작업환경에서 근무할 때는 별도 안전장구와 안전교육을 제공하여야 한다.

② 진흥원은 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대하여 「산업안전보건법」 등 관계법령에 따라 적절한 보상 등의 조치를 신속하게 제공하여야 한다. 이 규칙에 정하지 않은 근로자의 안전과 보건에 관한 사항은 「산업안전보건법」에서 정하는 바에 따른다.

제10조(책임 있는 공급망 관리) ① 진흥원은 책임 있는 공급망 관리를 위해 모든 협력사 및 장래의 협력사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정하게 거래한다.

② 진흥원은 사업 진행 중 협력사에서 인권침해가 발생하지 않도록 사전 예방을 위해 노력해야 하며, 인권침해가 발생한 경우 신속하고 적절한 구제조치를 제공해야 한다.

③ 진흥원은 협력사에서 발생한 중대한 인권침해가 시정되지 않으면 거래를 중지하는 등의 조치를 취할 수 있다.

제11조(지역주민 인권보호) 진흥원은 사업장 소재 지역에서 지역주민의 인권에 부정적 영향을 미치거나 인권이 침해되지 않도록 노력한다.

제12조(환경권 보장) 진흥원은 국내·외 환경관련 법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

제13조(이해관계자 인권보호) 진흥원은 이해관계자의 보건과 안전, 개인정보 보호를 위해 노력한다.

제14조(인권경영헌장) ① 진흥원은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위해 이사회를 승인을 거쳐 인권경영헌장을 선포하고, 임직원은 별표 1의 인권경영헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

② 진흥원은 제1항에 따른 인권경영헌장 수립 시 제17조제2항제1호에 따른 인권경영위원회의 의견을 반영하여야 하며, 필요시 진흥원 임직원, 노동조합, 외부 전문가 등 이해관계자의 의견을 추가로 청취할 수 있다.

제15조(인권경영 정보공개 및 소통) ① 진흥원은 제14조에 따른 인권경영 헌장, 제29조에 따른 인권영향평가 결과를 포함한 인권경영에 관한 정보를 진흥원 내부 인트라넷, 홈페이지, 언론 등을 통해 이해관계자 등에게 공개하여 그 실천의지를 표명한다.

② 진흥원은 이해관계자에게 인권경영 정책을 알리고, 상호협력을 위해 적극적으로 소통한다.

제3장 인권경영체계

제16조(계획 수립) 진흥원은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 계획을 수립하고 이를 추진한다.

1. 인권경영의 추진목표
2. 인권경영의 추진과제 및 실행전략
3. 인권교육 시행계획
4. 인권영향평가 시행계획
5. 그 밖의 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

제17조(추진체계) ① 진흥원은 인권경영을 추진하기 위해 다음 각 호의 추진부서를 지정한다.

1. 인권경영 주관부서(이하 “주관부서” 라 한다)
2. 인권교육 담당부서(이하 “교육 담당부서” 라 한다)
3. 인권침해 구제 담당부서(이하 “구제 담당부서” 라 한다)

② 진흥원은 다음 각 호의 제도 및 절차를 마련한다.

1. 인권경영위원회
2. 인권영향평가
3. 인권침해 신고 및 구제 센터
4. 그 밖에 인권 보호 및 증진을 위한 제도·절차

③ 진흥원은 제16조에 따라 수립한 추진과제를 효과적으로 추진하기 위해 주관부서장이 인권경영 관련 업무를 총괄하도록 하며, 주관부서에 인권경영 업무의 수행에 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

제18조(주관부서) 주관부서는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 계획 수립 및 시행에 관한 업무
2. 인권경영위원회의 운영에 관한 업무
3. 인권영향평가 실시에 관한 업무
4. 인권경영 정보 공시 및 소통
5. 그 밖에 인권경영과 관련된 총괄적인 업무

제19조(교육 담당부서) ① 교육 담당 부서는 인권의 보호 및 증진을 위한 다음 각 호의 교육계획을 수립·실시하여야 한다.

1. 임직원 대상 인권교육(연 1회 이상)
2. 협력사 등 이해관계자 대상 인권교육(필요 시)

② 제1호 및 제2호의 인권교육은 진흥원의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 사이버교육, 집합교육 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다.

제20조(구제 담당부서) 구제 담당부서는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 인권침해 신고의 접수 및 조사
2. 인권침해에 대한 시정 등 조치 요구
3. 그 밖에 인권침해에 대한 상담 등 피해자 조력 및 구제에 관한 업무

제4장 인권경영위원회

제21조(위원회 설치 및 기능) ① 진흥원은 인권경영의 효율적 추진을 위한 의사결정기구로서 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

② 위원회는 임직원 및 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위해 다음 각호의 업무에 관한 의견 표명 및 제도 개선 권고를 수행하며, 의결 안건에 대해 심의 및 의결을 수행한다.

1. 인권경영 관련 계획 수립 및 정책이행에 대한 사항

2. 인권영향평가 등 인권점검 결과 및 후속조치 권고
3. 인권침해 신고 건에 대한 신속한 조사와 구제
4. 인권 관련 개선 권고에 관한 사항
5. 그 밖에 원장 또는 위원장이 인권의 보호 및 증진을 위하여 심의가 필요하다고 결정한 사항

제22조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 1인을 포함한 5인 이내의 내·외부 위원으로 구성한다.

② 위원장은 외부위원 중에서 호선하며, 위원장 공석 시 외부위원 중 연장자로 정한다.

③ 외부위원은 다음 각 호의 사람 중에서 3명을 원장이 위촉한다.

1. 대학의 인권 관련 학과에서 조교수 이상의 직이나 공인된 인권 관련 연구기관에서 연구자로 3년 이상 재직했거나 재직 중인 자
2. 5년 이상 경력의 현직 인권활동가로 인권에 대한 전문성과 감수성을 지닌 자 중 인권 분야 비영리 민간단체로부터 추천을 받은 사람
3. 변호사의 직을 5년 이상 수행 중인 자 중 인권에 대한 전문성과 감수성을 지닌 자
4. 노무사의 직을 5년 이상 수행 중인 자 중 인권에 대한 전문성과 감수성을 지닌 자
5. 인권 분야 법인·국제기구에서 5년 이상 재직 중이거나 재직할 경력 이 있는 자
6. 국가, 지방자치단체에서 4급 이상 공무원으로 재직할 자로서 해당 기관의 인권 관련 부서장 또는 국가지방자치단체 소속의 인권 전문 기관에서 근무할 자
7. 그 밖에 여성, 장애인, 외국인 이주자, 새터민 등 사회적 취약계층을 대표할 수 있는 자 중 시민사회단체로부터 추천을 받은 자

④ 외부위원은 특정 성(性)이 3분의 2를 초과하지 않도록 한다.

⑤ 외부위원의 임기는 2년으로 하며, 1회 연임할 수 있다.

⑥ 내부위원은 다음 각호의 사람들로 구성하며, 내부위원의 임기는 해당 직위 재임기간으로 하되 인사이동 시 인수자가 그 직무를 수행한다.

1. 진흥원의 인권경영 주관부서장

2. 진흥원 노동조합에서 추천하는 근로자 1인

⑦ 진흥원의 인권경영 담당자는 위원회의 간사가 되며, 위원회 구성 및 운영에 관한 업무를 처리한다.

제23조(위원회 운영) ① 위원회 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.

② 위원회는 연 1회 이상 정기회의를 개최한다.

③ 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 전체 위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.

④ 위원회를 소집하는 경우 일시, 장소, 회의의 목적과 주요내용을 작성하여 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 사항의 경우에는 서면으로 의결할 것을 결정할 수 있다.

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

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

⑧ 이 규정에서 정한 것 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제24조(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.

제25조(의견청취 및 자료제출 요구) ① 위원회는 심의·의결을 위해 필요한 경우, 회의안건의 당사자 또는 관계자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

② 위원회는 심의·의결을 위해 필요한 경우, 관련부서 및 이해관계자에게 회의안건과 관련된 자료 등의 제출을 요구할 수 있다.

제26조(위원의 이해충돌방지) ① 위원회는 특정 안건과 이해관계가 있는 위

원을 해당 안건논의에서 배제해야 한다.

② 위원 본인이 특정 안건과 이해관계가 있거나 공정한 평가심의를 수행하기 어렵다고 판단될 때는 위원회에 기피 신청을 하고, 회피하여야 한다.

③ 위원회 심의·의결 당사자는 위원에게 제1항에 따른 제척사유가 있거나 공정한 심의를 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 위원회에 기피 신청을 할 수 있다.

④ 제21조제2항제3호와 관련하여 신고인 또는 피신고인 등 이해관계에 있는 당사자는 위원회의 심의·의결에 영향을 미칠 우려가 있는 위원에 대하여 제척을 신청할 수 있다.

⑤ 위원장은 위원회의 의결로 위원의 배제 여부 판단을 결정하며, 기피 신청 대상 위원은 해당 의결에 참여할 수 없다.

제27조(비밀누설 금지) 위원회에 참석한 위원과 관련자 모두는 위원회의 심의와 관련하여 알게 된 비밀을 누설해서는 안된다.

제28조(위원의 위촉 해제) 위원이 임기 만료 전이라도 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 위원회 전체 위원 3분의 2 이상의 찬성에 의한 의결로 위촉을 해제할 수 있다.

1. 인권침해 및 부패 사건에 연루되었거나 사회적, 도덕적으로 물의를 일으켜 업무수행이 곤란하다고 인정되는 경우
2. 위원의 임무를 성실히 수행하지 아니한 경우
3. 제27조의 비밀누설 금지 의무를 위반한 경우
4. 질병 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우
5. 외부위원 선임 당시의 지위에 변동상황이 발생한 경우
6. 제29조에 의한 겸직금지에 해당하는 직을 겸하는 경우
7. 그밖에 직무태만, 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 경우

제29조(겸직금지) 위원은 다음 각 호의 직을 겸할 수 없다

1. 국회의원·지방의회의원
2. 정당의 당원이나 정치활동을 주된 목적으로 하는 단체의 구성원

제5장 인권영향평가

- 제30조(인권영향평가)** ① 진흥원은 연 1회 이상 기관 운영, 특정 법규 제정과 개정, 정책이나 사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
- ② 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 인권영향평가를 위한 관련 자료를 각 부서에 요청하여 이를 위원회에 제출해야 한다.
- ③ 주관부서는 위원회의 심의를 거쳐 인권영향평가 결과보고서를 작성하여 원장에게 제출하고, 위원회는 인권영향평가 결과를 바탕으로 원장에게 필요한 조치를 권고할 수 있다.
- ④ 원장은 제3항에 따른 인권영향평가 결과보고서를 홈페이지 등을 통하여 대외에 공개하여야 한다.
- ⑤ 인권영향평가는 필요시 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있으며, 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 주관부서에서 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제6장 인권침해 구제

- 제31조(인권을 침해하는 지시 등의 금지)** ① 임직원은 다른 임직원의 인권을 침해 또는 차별하는 행위나 지시(이하, “인권침해행위”라고 한다)를 하여서는 아니 된다.
- ② 임직원은 이해관계자에 대해 인권침해행위를 하여서는 아니 된다.
- 제32조(인권침해행위 신고)** ① 진흥원 운영 또는 사업 수행과 관련하여 인권침해행위를 당한 이해관계자 또는 그 사실을 알게 된 누구든지 별지 제1호 서식에 따라 구제 담당부서장에게 신고할 수 있다.
- ② 신고인은 별지 제1호 서식에 따라 신고서를 작성하여 서면, 구두, 방문, 통신망 등을 통해 구제 담당부서장에게 제출하여야 한다.
- ③ 신고인이 별지 제1호 서식이 아닌 문서를 제출하여 신고한 경우 구제

담당부서장은 별지 제1호 서식에 따른 신고서를 작성하여 제출하도록 신고인에게 권고할 수 있다.

④ 신고인이 신고서를 직접 작성할 수 없는 경우, 구제 담당부서장은 신고인에게 듣고 확인한 내용을 별지 제1호 서식에 작성한 후 신고인에게 내용을 확인하고 서명 또는 날인하게 한다.

제33조(신고내용의 보완) ① 구제 담당부서장은 신고 내용이 특정되어 있지 아니하여 신고의 요지를 알 수 없는 경우 신고인에게 해당 신고를 접수할 수 없음을 설명하고, 보완사항을 구체적으로 제시하여 보완 요청일로부터 14일 이내에 이를 보완할 것을 요구해야 한다.

② 신고인이 제1항에 따라 보완 요청일로부터 14일 이내에 보완하지 않으면 해당 신고를 접수하지 않을 수 있으며, 이 경우 그 즉시 사유를 기재하여 서면 통지해야 한다.

제34조(인권침해 여부에 대한 상담) ① 임직원은 직무를 수행하면서 인권 침해 여부가 분명하지 아니할 때는 구제 담당부서장과 상담한 후 처리할 수 있다.

② 원장은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소통 채널, 상담실 설치 등 필요한 조치를 할 수 있다.

제35조(신고의 각하) ① 구제 담당부서장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 신고를 각하할 수 있다.

1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 단순 민원 제기 등 제2조 제6호에 따른 인권침해에 해당하지 않는 경우
2. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사나 심의를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
3. 신고가 무기명(익명)으로 제출된 경우
4. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 신고한 경우. 다만, 신고의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건을 위원회가 조사 또는 심의하기로 결정한 경우에는 그러지 아니한다.

5. 사건이 신고될 당시 사건의 원인이 된 사실에 관하여 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중인 경우
 6. 신고인이 신고를 취하하고자 별지 제3호 서식에 따라 신고 취하서를 작성하여 제출한 경우
 7. 위원회가 결정한 사건과 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우
 8. 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우
- ② 제1항의 경우 구제 담당부서장은 신고인에게 그 결과와 이유를 서면으로 통지해야 한다.

제36조(무기명 신고) ① 제35조제1항제3호에 따라 무기명(익명) 신고는 접수·처리하지 않는 것을 원칙으로 한다.

② 다만, 무기명(익명) 신고라 하더라도 구제 담당부서장의 판단에 따라 기명의 신고 방법으로는 본인에게 불이익의 개연성이 있거나 신고 내용이 사실로서 진정성이 높다고 인정되는 경우에 한하여 예외적으로 접수·처리할 수 있으며, 이 경우 신뢰할 수 있는 증빙자료가 함께 접수되어야 한다.

제37조(신고의 분류) ① 구제 담당부서장은 신고·접수된 인권침해행위에 대해 신고 내용, 별첨의 인권침해 구제 채널별 소관부서 현황, 회사의 업무분장 현황 등을 종합적으로 고려하여 담당부서를 지정하고 해당 부서에 사건을 이송할 수 있다.

② 제1항에 따라 사건을 이송받은 담당부서장은 진흥원 내규 및 사건 처리 매뉴얼 등에 따라 사건을 처리한 후 그 결과를 구제 담당부서장에게 통보한다.

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 다음 각 호의 경우에는 구제 담당부서장이 신고사건을 담당한다.

1. 분장업무가 불명확하여 담당부서의 지정이 어렵거나 구제 담당부서장이 위원회가 직접 심의해야 한다고 판단하는 경우
2. 제2항에 따른 담당부서의 조치 결과에 대해 신고인이 불복하여 구제

담당부서장이 추가 조치가 필요하다고 인정한 경우

3. 담당부서가 명확한 경우에도, 신고인이 위원회의 조사를 요청한 경우

④ 구제 담당부서는 제3항의 신고사건의 접수 및 조사와 관련된 사항을 심의하기 위해 위원회 개최를 요청할 수 있다.

⑤ 구제 담당부서장은 신고의 내용이 진흥원의 소관사항이 아니라고 판단될 경우에는 국가인권위원회, 국민권익위원회, 수사기관 또는 소관기관 등 관계기관에 사건을 신고할 수 있으며, 해당 신고로서 사건을 종결한다.

제38조(신고 접수 및 처리) ① 구제 담당부서장은 인권침해행위로 신고, 접수 완료된 사건을 별지 제2호 서식의 접수대장에 등재하고, 즉시 각하 사유가 없는지 확인한 후 각하되지 않은 사건에 대하여 조사를 진행해야 한다.

② 구제 담당부서장은 인권침해행위가 있다고 판단하거나, 신고인이 위원회 개최를 원하는 경우 그 내용과 근거 자료를 첨부하여 원장 및 위원장에게 서면으로 보고하고 위원회 안건으로 상정하여 구제절차 등을 논의하도록 조치해야 한다.

③ 위원회나 위원이 사건을 자체 인지하고 안건 상정을 요청하여 전체위원 3분의 1 이상의 동의를 얻은 경우에는 해당 사건을 위원회 안건으로 상정할 수 있다.

④ 인권경영위원회는 상정된 사건을 접수일로부터 30일 이내에 심의하여야 한다. 다만, 부득이한 사정이 있는 경우에는 30일에 한하여 심의 기간을 연장할 수 있다.

⑤ 인권경영위원회는 심의 기간 연장 즉시 그 사실을 신고인 및 피해자에게 통지하며, 위원회가 필요하다고 판단하는 경우 피신고인에게도 해당 사실을 통지할 수 있다.

⑥ 신고의 내용이 구제 담당부서장과 이해관계가 있어 구제 담당부서장이 사건을 관리하는 것이 적절하지 않은 경우, 원장은 다른 임직원을 해당 사건의 관리자로 지정할 수 있다. 그 경우 해당 사건에 한하여 지정된 임직원이 구제 담당부서장의 역할을 수행한다.

제39조(신고인의 신분보장) ① 원장, 인권경영위원회, 인권 관련 직무 수행

자는 인권침해행위 관련 신고인, 피신고인, 피해 내용 등 그 신고 내용에 대한 비밀을 보장해야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 해야 한다. 다만, 신고 내용이 음해를 목적으로 하거나 무고한 것이 명백한 경우에는 예외로 한다.

② 인권침해행위 신고로 인하여 신고인의 위반행위가 발견된 경우, 그 신고행위를 참작하여 해당 신고인에 대한 징계처분 등을 감경 또는 면제할 수 있다.

③ 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 신고자의 신분을 공개하면 안 된다.

④ 신고자의 신분이 공개된 경우 위원회는 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분 공개에 책임이 있는 사람에 대하여 징계 등 필요한 조치를 취한다.

⑤ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 관련 법령에 따라 국가인권위원회에 보호조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원회 위원장과 구제 담당부서장은 적극 협조해야 한다.

제40조(조사의 방법) ① 위원회는 다음 각 호에서 정한 방법으로 접수된 사건에 관하여 조사할 수 있다.

1. 신고인·피해자·피신고인(이하 “당사자”라 한다) 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구
2. 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
3. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사
4. 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회

② 위원회는 필요한 조사를 구제 담당부서장에게 위임할 수 있다.

③ 제1항제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.

제41조(결정) ① 위원회가 상정된 사건을 조사심의한 결과 사건의 내용이

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 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 인권침해행위에 해당하지 않은 경우
3. 이미 피해 회복이 이루어지거나 당사자 간 합의 등 별도의 구제 조치가 필요하지 않다고 인정되는 경우

② 위원회가 상정된 사건에 대하여 그 인권침해 여부를 결정한 때에는 별지 제4호 서식에 따라 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 당사자들에게 서면으로 통지해야 하며, 신고인이 피해자가 아닌 경우 위원회는 신고인에 대한 통지의 내용을 제한할 수 있다. 당사자들은 결정 통지일로부터 14일 이내에 구제 담당부서장에게 위원회의 결정에 대해 의견을 제시할 수 있으며, 구제 담당부서장은 당사자들의 의견이 타당하다고 판단하는 경우 위원회에 그 의견을 전달하여 사건 재심의를 요청할 수 있다.

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

제42조(시정과 조치) ① 원장은 제41조제2항 및 제4항에 따른 위원회의 권고에 따라 인권침해 사실 및 규칙 위반 사항에 대하여 시정하고, 해당 인권침해 발생의 근본적인 대책을 수립·시행하여야 하며, 고의 또는 과실로 인권침해행위를 한 임직원에게 대하여는 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 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.

제43조(구제조치의 노력) ① 진흥원은 사업 과정에서 발생하는 인권침해에

대해 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두고 누구나 쉽게 접근하고 이용할 수 있도록 홈페이지 등을 통해 신속하고 적절한 구제 조치와 결과를 제공하는 등 사전 예방을 위해서도 적극 노력해야 한다.

② 진흥원은 피해자가 다른 구제절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.

③ 진흥원은 인권침해 발생 시 근본적 원인에 대한 개선안을 도출하여 재발방지에 노력한다.

④ 진흥원은 구제절차의 효용성에 대해 평가를 실시할 수 있으며, 해당 평가 결과는 원장과 위원회에 보고 후 제16조에 따른 인권경영 계획에 반영하여야 한다.

제44조(불이익 금지) ① 누구든지 이 규칙에 따라 신고, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받아서는 안된다.

② 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 자는 국가인권위원회에 보호조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원회 위원장과 구제 담당 부서장은 적극 협조하여야 한다.

제7장 보칙

제45조(기타) 이 규칙에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 진흥원 내 규에서 정하는 바에 따른다.

부칙

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

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

<별표 1>

한국콘텐츠진흥원 인권경영헌장

제정 2018. 08. 06

개정 2019. 12. 11

개정 2022. 12. 13

우리는 '콘텐츠산업 진흥으로 문화강국 실현과 국민행복에 기여'라는 미션과 'K-콘텐츠 혁신성장을 선도하는 진흥기관'이라는 비전을 달성하기 위해 노력하며, '지속가능한 경영체계의 확립'을 위한 인권경영을 지향한다.

이를 위해, 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 향상하고
임직원, 협·단체, 콘텐츠 생산자와 이용자, 그리고 지역사회 등
모든 이해관계자의 인권을 보호하기 위해 노력한다.
한국콘텐츠진흥원 노사와 모든 임직원들의 뜻을 모아 다음과 같이 선포한다.

하나, 우리는 인권과 관련한 국제·국내 규범을 지지하고 준수한다.

하나, 우리는 고용 전반에 걸쳐 학력·지역·성별·종교·장애·인종 등 모든 차별을 금지하고 사회형평적 고용 실현을 위해 노력한다.

하나, 우리는 결사와 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동, 아동노동을 허용하지 않으며, 재난과 사고로부터 안전한 환경을 유지한다.

하나, 우리는 콘텐츠 분야의 공정·상생 환경 구축을 위해 노력하며, 콘텐츠 생산자와 이용자의 인권 향상을 위해 지원하고 협력한다.

하나, 우리는 지역사회에서 현지 주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하며 적극적인 구제를 위해 노력한다.

하나, 우리는 임직원 상호간의 인권 보호와 존중을 위해 노력한다.

한국콘텐츠진흥원 임직원 일동

[별지 제4호 서식]

인권침해 심의·결정서

제0회(정기, 임시) 한국콘텐츠진흥원 인권경영위원회에 부의된
 인권침해 신고 사건에 대해 다음과 같이 심의하여 결정한다.

0000. 00. 00.0

안전	접수번호		건명	
	결정내용			
인권경영 위원회 의결	구분	성명	확인	의견
	위원장			
	위원			
	위원			
	위원			
	위원			

<별첨> 인권침해 구제 채널별 소관부서 현황

유형별	소관부서	구제 채널
청탁금지법 위반 신고	감사부서	○ (통합신고센터) 부정청탁, 인사청탁 등 청탁금지법 신고
부패행위 신고		○ (통합신고센터) 부패행위, 공공재정 부정청구 등 위반사항 신고
갑질피해 신고		○ (통합신고센터) 갑질 피해 신고
이해충돌방지법 및 행동강령 위반 신고		○ (통합신고센터) 직무수행 간 이해충돌 방지, 임직원 행동강령 등 위반사항 신고
공익 신고		○ 청렴포털 부패공익신고센터
안전보건	안전관리부서	○ 산업안전보건위원회 운영 ○ 홈페이지 위험상황 신고 창구 운영
성희롱·성폭력 피해 신고	인사부서	○ 성희롱고충상담원 제도 ○ 성희롱·성폭력 사이버신고센터
고충처리 신고		○ 근무, 복지, 업무수행 등 고충 접수 창구 운영
개인정보 유출	정보보안부서	○ 협력사 개인정보보호 교육 및 실태점검 ○ 개인정보보호 신고
지역사회문제, 사회공헌 활동 등	사회공헌 담당부서	○ 사회공헌위원회 운영 ○ 지역 협업 네트워크 구축 등 소통 창구 운영
콘텐츠산업 불공정행위 신고	공정상생 담당부서	○ 콘텐츠분쟁조정위원회 불공정행위 신고 창구 운영 ○ 방송영상독립제작사 체불 신고 창구 운영 ○ 음원/반사재기 신고 창구 운영