

인권경영세칙

제 정 2019. 12. 12

개 정(1) 2020. 9. 29

개 정(2) 2024. 1. 18

제1장 총칙

제1조(목적) 이 세칙은 한국투자공사(이하 “공사”라 한다)의 임직원과 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 정책의 수립, 시행 및 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 세칙은 공사의 모든 임직원 및 이해관계자에 적용한다.

제3조(용어의 정의) 이 세칙에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

- “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
- “인권경영”이란 공사의 모든 업무 수행 과정에서 인권을 보호하고 존중하며 업무 수행의 우선가치로 생각하는 것을 말한다.
- “임직원”이란 공사에서 근무하는 모든 임원과 직원을 말한다.
- “이해관계자”란 공사의 업무 수행과 관련된 자로서 공사의 출자자, 수탁회사 또는 자산보관회사, 공사가 법인이사인 투자회사의 감독이사 등 공사와 관계를 맺고 있는 모든 정부 기관, 법인 및 개인을 말한다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조(임용상의 차별금지) 공사는 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 신체적 조건, 출신지역, 정치적 견해 등을 이유로 직원의 채용, 승진, 전보 등 임용과 관련하여 일체의 차별대우를 하지 않는다.

제5조(직원인권 보호) 공사는 이해관계자를 포함한 모든 직원의 인권을 적극적으로 보호하여야 하며 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적인 노동환경을 조성하여야 한다.

제6조(여성권리 및 모성보호) 공사는 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제도와 관행이 있다면 이를 개선하고, 여성 직원의 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력하여야 한다.

제7조(결사 및 단체교섭의 자유 보장) 공사는 직원이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며, 노동조합을 통해 단체교섭할 권리를 보장한다.

제8조(강제노동 및 아동노동의 금지) ①공사는 직원의 자유의사에 어긋나는 강제 노동을 금지한다.

②공사는 연소자를 직원으로 채용할 경우 이들에게 교육기회의 보장과 안전에 대한 별도의 배려를 하여야 한다. 단, 어떠한 경우에도 만 15세 이하의 아동을 직원으로 채용해서는 안 된다.

제9조(산업안전 보장) 공사는 안전하고 건강한 근무여건을 조성하며, 업무상 발생한 사고나 질병에 대해서는 관련법에 따라 조치를 취한다.

제10조(환경권 보장) 공사는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염 방지를 위해 노력한다.

제11조(이해관계자 등의 인권보호) ①공사는 업무 수행 시 이해관계자 등의 보건 및 안전을 침해하지 않도록 필요한 제도와 환경을 조성하여야 한다.

②공사는 업무 수행 과정에서 취득한 이해관계자의 개인정보를 보호하고 보안을 위해 필요한 조치를 취하여야 한다.

③공사는 모든 이해관계자에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.

④공사는 업무를 수행하는 지역에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하여야 한다.

⑤공사는 이해관계자 등에게 공사의 인권경영 정책을 알리고 인권 보호 및 증진을 위하여 지속적으로 협력하여야 한다.

제3장 인권경영 체계

제12조(인권경영 선언) ①공사는 모든 업무 수행 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영선언문을 마련하고, 임직원은 인권경영선언문을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천한다.

②공사는 제1항의 인권경영선언문을 공사 홈페이지 등에 공개하고 이해관계자 등에게 표명한다.

제13조(인권경영계획 수립) ①공사는 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 연간 이행계획을 수립할 수 있다.

1. 인권경영의 목표 및 기본방향
2. 인권경영 추진과제 및 실행전략
3. 그 밖에 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

②공사는 제1항에 따른 계획을 수립할 시, 이해관계자의 의견을 수렴하여 계획에 반영할 수 있다.

제14조(인권경영 주관부서) 공사는 인권경영을 효율적으로 총괄 및 집행하기 위해 인권경영을 담당하는 주관부서를 지정한다.

제15조(인권경영담당관) 인권경영을 주관하는 부서의 장은 인권경영담당관으로서 다음 각 호의 역할을 수행한다.

1. 인권경영계획의 수립 및 시행에 관한 사항
2. 인권경영위원회의 운영 지원에 관한 사항
3. 인권영향평가 등 인권 실천 및 점검에 관한 사항
4. 인권교육의 시행에 관한 사항
5. 인권침해행위의 접수 및 조사에 관한 사항
6. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

제16조(인권교육) ①공사는 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권 관련 교육을 연 1회 이상 실시할 수 있다.

②공사는 인권경영문화를 확산시키기 위하여 이해관계자 등을 대상으로 인권교육을 실시할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제17조(설치 및 기능) ①공사는 인권경영의 효율적 추진을 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

②위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호에 해당하는 사항을 심의한다.

1. 인권경영계획의 수립에 관한 사항
2. 인권경영 관련 중요 정책 및 제도에 관한 사항
3. 인권영향평가 및 제도개선 권고에 관한 사항
4. 인권침해행위에 대한 구제 조치에 관한 사항
5. 인권경영 관련 내규의 제정·개정 및 폐지에 관한 사항
6. 그 밖에 위원장이 인권 보호와 증진을 위해 필요하다고 인정한 사항

제18조(구성 및 임기) ①위원회는 위원장 1인을 포함한 5인 이내의 내·외부위원으로 구성한다.

②내부위원은 인사담당부서장, 준법감시인, 노사협의회 근로자대표 1인으로 한다.

③외부위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 2인 이내로 위원장이 위촉한다. 다만, 공사 인사위원회 외부위원이 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 위원회 외부위원을 겸임할 수 있다.

1. 대학교수, 변호사, 노무사 등 인권 관련 분야 전문가
2. 인권 관련 분야 시민단체 활동 경험이 있는 자
3. 기타 이해관계자를 대표할 수 있는 자

④위원장은 준법감시인으로 하며, 위원회를 대표하여 업무를 총괄한다.

⑤위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 사전에 지명한 자가 그 직무를 대행한다.

⑥내부위원의 임기는 해당 직위 재임기간으로 한다.

⑦외부위원의 임기는 2년으로 하며 연임할 수 있다.

⑧위원회의 간사는 인권경영담당관으로 한다.

제19조(소집 및 회의) ①위원회는 위원장이 필요하다고 인정할 때 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 회의를 소집할 수 있다.

- ②위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부 동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.
- ③위원회 회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 위원장이 필요하다고 인정할 때에는 서면에 의하여 의결할 수 있으며, 이 경우 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ④간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야 한다.
- ⑤외부위원에 대해 공사의 예산 범위 내에서 수당을 지급할 수 있다.

제20조(의견청취) 위원장은 필요한 경우 회의 안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있으며, 관련 자료 등의 제출을 요구할 수 있다.

제21조(이해충돌 회피) 회의 안건과 이해관계가 있는 위원은 해당 안건과 관련하여 의결권을 행사할 수 없으며, 이 경우 의결권의 수에 산입하지 아니한다.

제22조(비밀누설 금지) 위원회 회의에 참석한 자는 관련 직무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

제23조(위원의 해촉) 공사는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당 위원의 위촉을 해지할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 경우
2. 직무상 알게 된 비밀을 누설한 경우
3. 인권침해행위에 직·간접적으로 관여했을 경우
4. 외부위원이 선임 당시의 지위에 변동사항이 발생하여 위원으로서의 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 경우
5. 질병 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 경우

제5장 인권영향평가

제24조(인권영향평가의 실시) ①공사는 기관의 운영, 주요사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.

②위원회는 공사가 도입하려는 규정, 정책 등이 임직원을 포함한 이해관계자의

인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 인권영향평가 실시를 요구할 수 있다.

③인권경영 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료 등을 각 부서 또는 이해관계자에게 요청할 수 있다.

④공사는 투명성·공정성 제고를 위하여 인권영향평가를 외부 독립기관에 위탁하여 실시할 수 있다.

⑤인권영향평가에 관한 세부 절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

⑥인권경영담당관은 인권영향평가 결과를 위원회에 제출하여야 한다.

제25조(제도개선의 권고) 위원회는 인권영향평가 결과를 바탕으로 인권침해의 방지조치 또는 관련 제도의 개선에 필요한 사항을 권고할 수 있다.

제6장 인권침해 구제

제26조(인권침해 여부의 상담) 임직원은 인권침해행위 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영담당관과 상담할 수 있다.

제27조(인권침해행위의 신고 및 접수) ①자신의 인권을 침해당했거나 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 된 때에는 인권경영담당관에게 별지 1호 서식에 따라 방문 신고할 수 있다.

②방문 신고 외에도 전화, 전자메일, 공사 제보시스템 등을 이용하여 신고할 수 있다.

③신고자는 신고대상자의 인적사항 및 신고내용 등을 구체적으로 명시하여 인권경영담당관에게 기명으로 신고해야 한다.

④인권경영담당관은 신고내용이 불명확한 경우에는 신고인에게 보완하여야 할 사항을 구체적으로 제시하여 10일 이내에 이를 보완할 것을 요구하여야 하며, 신고인이 기한 내 보완을 하지 않는 경우에는 다시 10일 이내에 보완할 것을 요구하여야 한다.

⑤인권경영담당관은 신고내용을 검토하여 접수하여야 한다. 다만, 각 호에 해당되는 경우에는 접수하지 아니할 수 있다.

1. 신고의 내용이 객관적으로 명확하지 않거나 허위임이 명백한 경우

2. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사를 원하지 않는 것이 명백한 경우
 3. 신고된 사건의 원인이 된 행위에 관하여 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우
 4. 신고인이 신고를 취하한 경우
 5. 처리 중이거나 처리된 사건에 대하여 다시 신고한 경우
 6. 신고인이 제4항에 따른 보완요구를 이행하지 않은 경우
- ⑥접수 후 인권경영담당관은 다음 각 호와 같이 담당부서의 장을 지정하여 사건을 이송할 수 있다.
1. 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 사건은 인사담당부서로 이송
 2. 불공정·갑질 관련 사건은 감사담당부서로 이송
- ⑦사건을 이송 받은 담당부서의 장은 관련 사건을 처리한 후 그 결과를 인권경영담당관에게 통지한다.

제28조(조사의 처리원칙) ①인권경영담당관은 신고의 접수, 조치 및 구제 업무의 과정에서 알게 된 비밀을 지키고 신고인, 피신고인, 피해자의 인권을 보호하여야 한다.

②인권경영담당관은 사건을 접수한 때로부터 종결할 때까지 사건의 처리 과정 및 결과 등을 신고인에게 안내하여야 한다.

제29조(조사의 방법) ①인권경영담당관은 접수된 신고내용에 대하여 신고자를 상대로 신고자의 인적사항, 신고의 경위 및 취지 등 신고내용의 특징에 필요한 사항을 확인하여야 한다.

②인권경영담당관은 신고사항에 대한 진위여부 등을 확인하는데 필요한 범위 내에서 신고인 또는 피신고인 등 이해관계가 있는 당사자 또는 임직원에게 출석 후 의견진술 및 필요한 자료제출 등을 요구할 수 있다.

③인권경영담당관은 접수한 신고내용에 대하여 조사할 권한이 없거나, 조사하는 것이 부적절하다고 판단되는 경우 신고자에게 국가인권위원회, 감사원, 수사기관 등에 직접 신고를 하도록 안내하거나, 신고자의 동의를 얻은 후 관계기관으로 송부할 수 있다.

제30조(위원회 심의 및 의결) ①인권경영담당관은 인권침해 사안에 대한 조사를 완료하는 즉시 그 결과를 위원회에 보고하여야 한다.

②위원회는 필요한 경우 해당 사안을 안건으로 상정하여 인권침해에 따른 구제 절차 등을 논의하여야 한다.

③위원회는 상정된 내용이 다음 각 호에 해당하는 경우 기각 할 수 있다.

1. 사건의 내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할만한 객관적인 근거가 없는 경우

2. 조사 결과 인권의 침해나 차별행위에 해당하지 않는 경우

3. 이미 피해회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 않다고 인정 되는 경우

④제3항과 관련하여 신고인 또는 피신고인 등 이해관계가 있는 당사자는 위원회의 의결에 영향을 미칠 우려가 있는 위원회 위원에 대하여 기피를 신청할 수 있으며, 위원회 위원장은 기피 신청에 관하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다.

⑤위원회는 피신고인에게 의견 진술의 기회를 부여할 수 있다.

제31조(통보 및 조치) ①위원회가 상정된 사건의 인권침해행위 여부를 결정한 때에는 인권침해행위 심의·결정서를 위원회 위원장과 출석한 위원(단, 제30조 제4항의 위원은 제외한다)이 서명 또는 날인하여 신고인에게 서면으로 통보한다.

②위원회는 인권침해에 따른 구제조치, 인권침해 행위자에 대한 인사조치, 재발방지를 위한 교육 등을 사장에게 권고할 수 있다.

③위원회는 제1항에서 결정된 인권침해행위와 관련하여 사안의 심각성 등을 고려하여 사장에게 국가인권위원회 또는 수사기관에 신고하도록 요구할 수 있다.

제32조(시정 및 징계) ①사장은 특별한 사정이 없는 한 제31조 제2항에 따른 위원회의 권고에 따라 인권침해 행위의 시정을 위하여 필요한 조치를 다하여야 한다.

②제1항에 따라 사장이 징계조치를 하는 경우 그 징계의 종류, 효과, 절차 등은 내규에서 정하는 바에 따른다.

제33조(신고인의 보호) ①인권경영 주관부서 및 위원회의 위원 등은 신고인, 피해자, 피해내용 등 그 신고 내용에 대한 비밀을 보장해야 하며, 공사는 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취해야 한다. 다만, 신고 내용이 음해를 목적으로 하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니하다.

②사장은 제1항에 따른 비밀보장 및 불이익 처분 금지의 위반행위가 발견된 경우 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과에 따라 징계 등 필요한 조치를 할 수

있다.

제7장 보칙

제34조(기타) 이 세칙에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 공사 내규에서 정하는 바에 따른다.

부 칙(제정)

제1조(시행일) 이 세칙은 2019년 12월 16일 부터 시행한다.

부 칙(1)

제1조(시행일) 이 세칙은 2020년 9월 29일 부터 시행한다.

부 칙(2)

제1조(시행일) 이 세칙은 2024년 1월 18일 부터 시행한다.

[별지 1호 서식]

접수날짜 : 년 월 일	접수번호 :
인 권 침 해 행 위 신 고 서	
1. 신고인	
① 이름	② 소속
③ 연락처(휴대전화 또는 이메일)	
2-1. 피해자 (신고인과 피해자가 다른 경우 작성)	
① 이름	② 소속
③ 연락처(휴대전화 또는 이메일)	
④ 신고인과의 관계	
2-2. 신고인과 피해자가 다른 경우, 피해자는 신고에 대한 사실을 알고 있습니까?	
① 알고 있으며 조사를 원한다 () ② 알고 있지만 조사를 원하지 않는다 ()	
③ 모르고 있다 () ④ 알고는 있으나 조사를 원하는지 여부는 모르겠다 ()	
3. 피해자의 인권을 침해하는 행위를 한 당사자(피신고인)는 누구입니까?	
① 이름	② 소속
③ 연락처(또는 식별가능한 정보)	
4. 피해자가 어떤 내용의 인권침해행위를 당하였습니까?	
① 시기	② 장소
③ 내용(첨부파일로 작성 가능)	

* 피해자가 당한 인권침해행위를 보거나 잘 알고 있는 사람 또는 그 사실을 증명하는 데 도움이 되는 증거나 자료가 있으면 첨부하여 주시기 바랍니다.