

# 인권경영 실행지침

제정 2018. 12. 28.

개정 2020. 12. 29.

개정 2022. 12. 23.

개정 2023. 12. 28.

## 제1장 총칙

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

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

1. “인권”이란 「대한민국 헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치, 자유와 권리를 말한다.
2. “임직원”이란 진흥원에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
3. “이해관계자”란 진흥원의 경영활동에 직접 또는 간접적으로 관련된 자로서 협력사, 업무계약자, 지역주민 등을 말한다.
4. “인권경영”이란 모든 이해관계자의 존엄과 가치를 존중하고 보호하는 경영을 하며, 법적 의무를 준수하고 정치·사회·경제·문화에 대한 부정적 영향을 최소화하기 위한 책임을 지는 경영의 수행을 말한다.

**제3조(적용범위)** 이 지침은 진흥원의 모든 임직원 및 진흥원의 경영활동과 관련된 협력사 등 모든 이해관계자를 대상으로 한다.

## 제2장 인권경영 체계

**제4조(인권경영헌장)** 진흥원은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영헌장을 선포하고 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 실천한다.

**제5조(인권경영계획 수립)** 진흥원은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위해 연간 인권경영 실행 계획을 수립하고, 다음 각 호의 사항을 포함한다.

1. 인권경영의 추진 목적 및 방향
2. 인권경영 추진 전략 및 과제
3. 그 밖에 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

**제6조(담당부서)** 진흥원은 제5조 각 호의 사항을 효율적으로 수행하기 위해 인권경영 담당부서를 두고 인권업무를 총괄하며, 담당부서의 장은 제5조 각 호의 사항을 수행하기 위한 사무를 담당한다.

**제7조(인권교육)** 진흥원은 모든 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권 교육을 실시하며, 그 시기와 방법을 선택할 수 있다.

**제8조(인권경영 활동 지원)** 진흥원은 임직원 및 이해관계자가 인권보호 및 증진을 실천하도록 요구할 수 있으며, 필요한 경우 행정적 지원을 할 수 있다.

### 제3장 인권경영위원회

**제9조(설치 및 기능)** ① 진흥원은 인권경영의 효율적 추진을 위해 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

② 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 인권경영 제도, 정책, 개선 등에 필요한 사항 권고 또는 의견표명
2. 인권영향평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고
3. 인권침해행위에 대한 구제 심의
4. 기타 위원장이 인권보호와 증진을 위하여 필요하다고 결정한 사항

**제10조(구성)** ① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 10인 이내로 구성하며 외부위원을 3인 이상 포함하여 구성한다.

② 위원장은 경영기획본부장으로 하며, 내부위원은 다음 각 호의 해당하는 사람으로 구성한다.

1. 인권경영 담당 부서의 팀장<개정 2023. 12. 28.>
2. 인사 담당 부서의 팀장<개정 2023. 12. 28.>
3. 감사 담당 부서의 팀장<개정 2023. 12. 28.>
4. 노동조합 추천인

③ 외부위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 위원장이 위촉한다.

1. 이해관계자의 권리를 대변할 수 있는 자
2. 인권증진 관련 분야에서 학식과 경험이 풍부한 자

④ 제2항 제1호, 제2호, 제3호에 해당하는 자는 당연직으로 임기는 그 직위의 재임기간으로 하며, 제2항 제4호 및 제3항에 해당하는 자의 임기는 2년으로 하되 연임이 가능하다.

**제11조(소집 및 회의)** ① 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.

② 위원장은 매년 1회의 정기회의를 소집하며, 위원장이 필요하다고 인정할 경우 임시회의를 소집한다.

③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 시작하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부동수인 경우 위원장이 결정권을 갖는다.

④ 위원장은 필요시 서면으로 의결할 수 있다. 이 경우 정해진 기한까지 재적위원이 서면의결서를 제출하면 이를 출석으로 본다.

⑤ 위원회의 회의에 출석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당을 지급할 수 있다. 단, 내부위원이 출석한 경우에는 그러하지 아니한다.

⑥ 위원회는 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있으며, 회의안건과 관련한 부서 등 이해관계자에게 자료 제출을 요구할 수 있다.

⑦ 위원장은 특정 안건과 이해관계가 있는 위원을 해당 안건논의에서 배제해야 한다.

**제12조(비밀누설 금지)** 위원회의 회의에 참여한 사람은 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

**제13조(위원의 위촉 해제)** 위원장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원의 위촉을 해지할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀을 누설한 때
3. 질병이나 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려울 때
4. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적절하지 않다고 판단되는 때

## 제4장 인권영향평가

**제14조(인권영향평가 실시 및 보고)** ① 진흥원은 기관운영, 주요사업을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.

- ② 인권경영 담당 부서는 인권영향평가를 담당하며, 관련 자료를 각 부서에 요청할 수 있다.
- ③ 위원회는 인권영향평가의 결과를 바탕으로 원장에게 필요한 조치를 권고할 수 있다.
- ④ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시할 수 있다.

## 제5장 인권침해구제

**제15조(인권침해 신고 및 접수)** ① 인권침해 또는 차별행위를 당한사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 인권경영 담당 부서장에게 신고할 수 있다.

- ② 인권경영 담당 부서장은 인권침해 또는 차별행위(이하 “인권침해행위”라 한다)의 신고 및 접수를 위한 창구(전화, 이메일, 게시판 등)를 마련하고 안내하여야 한다.
- ③ 인권경영 담당 부서장은 인권침해행위로 신고 받은 사건에 대하여 접수하고 조사·처리하여야 한다. 다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그러하지 아니하다.
  1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
  2. 신고가 익명이거나 가명으로 제출된 경우
  3. 위원회가 접수를 취소한 사건을 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우
  4. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사를 원하지 않을 경우
  5. 신고인이 신고를 취하한 경우
  6. 신고 사건이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리 중이거나 소송이 계류 중인 경우
  7. 기타 인권경영 담당 부서에서 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우

**제16조(인권침해행위의 처리)** ① 인권경영 담당 부서장은 인권침해행위로 신고, 접수 된 사건에 대하여 즉시 인권침해 여부를 조사하고, 인권침해행위가 있다고 판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 위원장에게 보고하고, 위원장은 위원회 상정 여부를 결정하여야 한다.

- ② 위원회는 상정된 사건에 대하여 심의해야 하고, 침해행위를 중단하도록 권고할 수 있으며 해당 부서에 징계 등 인사 조치를 요구할 수 있다.

③ 인권경영 담당 부서장은 심의 완료일로부터 15일 이내에 심의결과를 신고자에게 통지해야 한다.

**제17조(인권침해행위의 조사)** ① 인권경영 담당 부서장은 접수된 사건의 조사를 위해 신고인·피해자·피신고인(이하 “당사자”라 한다) 또는 관계인에게 출석요구, 진술청취, 관련 자료 제출 요구, 자료 조회, 현장조사 등을 할 수 있다.

② 당사자 또는 관계인은 제1항에 따라 요청을 받은 경우 이에 적극 응하여야 한다. 또한 공정하고 전문적인 조사를 위해 외부 전문가를 참여시킬 수 있다.

③ 인권경영담당부서장은 인권침해행위의 조사 기간 중 2차 피해가 발생하지 않도록 필요한 조치를 취하며, 2차 피해가 발생한 경우 피해를 최소화할 수 있는 조치를 취하여야 한다.<신설 2023. 12. 28.>

**제18조(신고인의 신분보장)** ① 직무상 또는 우연히 신고인과 신고내용에 대하여 알게 된 임직원은 비밀을 누설해서는 아니 된다.

② 신고인의 신분이 공개되거나, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받을 시 인권경영 담당 부서는 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 그 책임이 있는 자에 대하여 해당 부서에 필요한 조치를 요청할 수 있다.

**제19조(시정과 조치)** 진흥원은 인권침해 사실 및 지침 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에게 대하여는 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

#### **부 칙<2018.12.28.>**

이 지침은 경영기획본부장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

#### **부 칙<2020.12.29.>**

이 지침은 경영기획본부장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

#### **부 칙<2022.12.23.>**

이 지침은 경영기획본부장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

#### **부 칙<2023.12.28.>**

이 지침은 경영기획본부장의 승인을 받은 날부터 시행한다.