

인권경영 이행규칙

2018. 12. 18. 제정

2019. 06. 05. 개정

2023. 05. 17. 개정

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 한국사회복지협의회(이하 “협의회” 라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정은 협의회의 모든 임직원 및 협의회의 경영활동과 관련된 이해관계자, 협력사에 적용한다.

제3조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”이란 기업에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 기업이 인권정책선언을 하고 인권실천·점검의무(Human Rights Due Diligence)를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 협의회에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
4. “이해관계자”란 협의회의 경영활동과 관련된 자로서 정부, 협력사, 지역주민, 소비자 등 협의회와 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인을 말한다.
5. “협력사”란 협의회와 사업관계를 맺고 있는 회사로서, 거래회사, 고객사 등을 포함한다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조(고용상의 차별금지) ① 협의회는 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 신체적 조건, 출신 국가, 출신 지역, 정치적 견해 등을 이유로 노동자의 고용, 승진, 교육 등에서 차별대우를 하지 않는다.

② 협의회는 비정규직 근로자를 부당하게 차별하지 않는다.

제5조(결사 및 단체교섭의 자유 보장) ① 협의회는 근로자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.

② 협의회는 노동조합을 통해 단체교섭 할 권리를 보장한다.

③ 협의회는 노동조합에게 노동조합 활동 수행에 필요한 정보와 자원을 제공한다.

제6조(강제 및 아동노동 금지) ① 협의회는 근로자의 자유의사에 어긋나는 강제 노동을 금지한다.

② 협의회가 합법적으로 연소자에게 노동을 시킬 경우 이들에게 교육기회의 보장과 안전에 대한 별도의 배려를 하여야 한다. 다만, 협의회는 15세 미만의 아동을 고용하여 노동하도록 해서는 안된다.

제7조(산업안전보장) ① 협의회는 근로자에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하며 안전에 대한 권리를 보장하며, 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서 「산업안전보건법」 등 관련법에 따라 조치한다.

② 협의회는 규정된 사업을 진행함에 있어서 모든 이해관계자의 안전을 보장하는 제도와 환경을 조성한다.

제8조(책임 있는 협력사 관리) ① 협의회는 모든 협력단체 및 협력업체에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.

② 협의회는 사업 활동이 일어나는 지역에서 협력단체 및 협력업체를 포함하여 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다.

③ 협의회는 다양한 이해관계자에게 협의회 인권경영 정책을 알리고 이의 이행을 위해 지원하고 협력한다.

제9조(현지주민의 인권 보호) 협의회는 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 생명권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산권을 존중하고 보호한다.

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

제11조(여성권리 및 모성보호) 협의회는 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제도와

관행을 개선하고, 여성 노동자의 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.

제12조(직원인권 보호) 협의회는 협력사를 포함한 모든 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등을 보호하고 침해 발생 시 적극적으로 구제 조치를 제공한다.

제13조(아동의 권리) 협의회는 경영과 사업 활동에서 아동권리 존중의 책임을 다한다.

제14조(구제조치) 협의회는 사업 활동 중 인권 침해를 발견한 경우 신속하게 대응하고 적극적으로 구제 조치를 제공해야 한다.

제3장 인권경영 체제

제15조(인권경영 헌장) 협의회는 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영헌장을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼고 실천한다.

제16조(인권경영계획 수립) ① 협의회는 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함하여 인권경영 기본계획을 수립한다.

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

② 협의회는 제1항에 따른 계획을 수립 시, 이해관계자의 의견을 수렴하여 계획에 반영할 수 있다.

제17조(인권경영 제도와 절차) 협의회는 인권경영을 실천하기 위해 인권경영 주관 부서, 인권경영위원회, 인권실천·점검의무, 인권영향평가, 인권침해 구제제도 등 필요한 제도와 절차를 마련한다.

제18조(인권경영담당관) 협의회는 인권경영을 효율적으로 총괄 및 집행하기 위해 인권경영을 전담하는 주관부서를 설치하고 주관부서의 장은 인권경영담당관으로서 다음과 같은 역할을 수행한다.

1. 인권경영계획 수립 및 이행 총괄
2. 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무의 계획 및 실시

3. 인권경영실태조사 추진
4. 인권침해사건에 대한 접수 및 조사
5. 인권경영위원회의 행정지원
6. 그 밖에 인권경영과 관련한 업무총괄

제19조(인권교육) ① 인권경영 주관부서는 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권관련 교육을 연 1회 이상 실시한다.

② 인권경영 주관부서는 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 이해관계자와 협력사를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제20조(설치 및 기능) ① 협의회는 인권경영의 효율적 추진을 위한 인권경영위원회 (이하 “위원회” 라 한다)를 둔다.

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

1. 인권경영 관련 계획과 평가에 관한 사항
2. 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항
3. 인권침해 행위 및 조사에 관한 사항
4. 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무에 관한 사항
5. 그 밖에 회장 또는 위원장이 인권의 보장과 향상을 위해 심의가 필요하다고 결정한 사항

제21조(구성) ① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 5인 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원은 내부위원과 외부위원으로 구성한다.

③ 내부위원은 사무총장, 감사 중 1명을 당연직으로 구성하며, 내부위원의 임기는 해당 직위 재임기간으로 한다.

④ 노동조합이 추천하는 1명을 위원으로 위촉한다.

⑤ 외부위원은 이해관계자를 대변하고 인권 전문성과 감수성을 지닌 인권옹호자로서, 인권단체 활동가, 연구자, 변호사, 노무사, 협의회 고객 등에서 3명을 회장이 임명한다. 외부위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다.

⑥ 위원장은 위원중에 호선하며, 위원회의 간사는 인권경영 담당부서 부서의 장으로 한다.

제22조(소집 및 회의) ① 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.

② 위원회는 연 1회 이상 정기회의를 개최하며, 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.

③ 위원회를 소집하는 경우 일시, 장소, 회의의 목적과 주요내용을 작성하여 회의 개최일 5일 전까지 각 위원에게 통지한다. 다만, 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있을 때에는 그러하지 아니하다.

④ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑤ 위원장은 의결사항 중 그 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면심의로 의결을 할 수 있다.

⑥ 위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위안에서 수당을 지급할 수 있다. 다만 내부위원에게는 지급하지 아니한다.

제23조(의견청취) 위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

제24조(이익충돌 회피) 위원장은 특정 안건과 이해관계가 있는 위원을 해당 안건 논의에서 배제해야 한다.

제25조(비밀누설 금지) 위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 위원회와 관련하여 지득한 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제26조(위원의 위촉 해지) 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. 질병 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해에 연루된 경우
5. 외부위원이 선임 당시의 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제5장 인권경영 실무협의회

제27조(인권경영 실무협의회 등) ① 주관부서장은 인권경영의 원활한 운영을 위하여 인권경영 실무협의회(이하 “실무협의회”라 한다)를 둘 수 있으며, 인권

경영 관련 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 부서별로 인권경영 담당자를 지정할 수 있다.

② 주관부서장은 실무협의회의 효율적인 운영을 위하여 그 밖에 필요한 사항을 별도로 정한다.

제6장 인권영향평가

제28조(인권영향평가) 협의회는 인권실천·점검의무의 일환으로 필요에 따라 인권영향평가를 실시한다.

제29조(인권영향평가 실시 및 보고) ① 협의회는 기관 운영, 특정 법규 제정과 개정, 정책이나 사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.

② 인권경영 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요청할 수 있다.

③ 협의회는 인권영향평가를 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다.

④ 인권경영위원회는 인권영향평가 결과를 심의하고 채택한다.

⑤ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제30조(인권실태조사) ① 위원회는 인권침해사건의 신고, 민원접수 등 조사의 필요성이 인정되는 경우에는 협의회 내부 또는 협력단체 및 협력업체 등에 대한 인권실태조사를 인권경영 주관부서에 위임하여 실시할 수 있다.

② 제1항의 인권실태조사를 위임받은 인권경영 주관부서는 국가인권위원회 가이드라인 및 체크리스트 등을 활용하여 조사할 수 있으며, 30일 이내에 조사 결과를 위원회에 보고한다. 다만, 인권실태조사 목적의 달성을 위하여 필요한 경우 위원장에게 서면 또는 구두로 사유를 보고하고 조사 기간을 연장할 수 있다.

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

제7장 인권침해 구제

제31조(인권침해행위의 신고 및 접수) ① 인권침해 또는 차별행위를 당한사람

또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체(이하 “신고자” 라 한다)는 인권경영 담당관 및 인권경영위원회 위원에게 신고 할 수 있다.

② 인권경영담당관 및 인권경영위원회 위원은 인권침해나 차별행위(이하 “인권침해행위” 라 한다)로 신고 받은 사건에 대하여 접수하고 처리해야 한다.

제32조(인권침해행위의 처리) ① 인권경영담당관은 인권침해행위로 신고·접수 된 사건에 대하여 즉시 인권침해 여부를 조사하고 인권침해행위가 있다고 판단한 경우 사건을 위원회에 상정해야 한다. 다만, 제기된 인권침해행위가 협의회의 소관사항이 아닌 경우로 협의회와 관련성이 없다고 판단되는 경우 국가인권위원회 등 관계기관에 해당 사항을 이관할 수 있다.

② 위원회는 상정된 사건에 대하여 접수일부터 30일 이내에 심의해야 한다. 다만, 부득이한 경우에는 심의기간을 1회에 한하여 연장할 수 있다.

③ 인권경영담당관은 심의 완료일부터 15일 이내에 심의결과를 신고자에게 통지해야 한다.

제33조(신고의 취하) ① 신고자가 신고를 취하하고자 하는 경우에는 제30조 제2항에 따른 방법으로 취하를 접수해야 한다.

② 인권경영담당관은 제1항의 방법에 따라 신고자가 신고를 취하하는 경우 사건을 종결로 처리할 수 있다. 다만, 인권침해행위가 명백하다고 판단되는 경우에는 심의를 계속 진행할 수 있다.

제34조(인권침해행위의 종결) ① 인권경영 담당 부서장은 신고내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 조사를 하지 아니하거나 종결할 수 있다.

1. 신고내용이 명백히 거짓이거나 타당하지 않은 경우
2. 피해자가 조사를 원하지 않는 것이 명백한 경우
3. 신고내용과 동일한 사항에 대하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우
4. 신고가 위원회가 조사하는 것이 적절하지 않다고 인정되는 경우
5. 신고인이 신고를 취하한 경우
6. 위원회가 접수를 취소한 사건을 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우
7. 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 대한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

② 제1항에 따라 종결한 경우 그 사유를 포함하여 종결한 사실을 신고자에게 지체 없이 통지하여야 한다.

제35조(신고인의 신분보장) ① 위원회 위원 및 인권관련 직무 수행자는 제31조 제1항에 따른 신고인과 피해자, 피해내용 등 그 신고 내용에 대하여 비밀을 보장해야 하며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 신고 내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 그 사실을 타인에게 암시하거나 널리 알려서는 아니 된다.

③ 신고자의 신분이 공개된 때에는 협의회는 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 하여야 한다.

④ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보고조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원장과 인권경영담당관은 적극 협조하여야 한다.

제36조(인권침해여부에 대한 상담) ① 임직원은 직무를 수행하면서 규정 위반 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영담당관과 상담한 후 처리할 수 있다.

② 회장은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 필요한 조치를 취할 수 있다.

제37조(시정과 조치) 협의회는 인권침해 사실 및 규정 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해행위를 한 임직원에게 대하여는 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제8장 보칙

제38조(기타) 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 내규에서 정하는 바에 따른다.

부칙

이 규정은 회장이 결재한 날부터 시행한다.