

인권경영 이행 내규

제정 2024.12.10. 내규 제6호

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 내규는 남양주시복지재단(이하 “재단”이라 한다.) 임직원과 이해관계자의 인권 보호·증진에 관한 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 내규에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자기본권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치를 말한다.
2. “인권경영”이란 기업에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 인권정책선언을 하고 실천·점검 의무를 이행하며 인권침해 피해자에 대한 구제 절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 남양주시복지재단(이하 “재단”이라 한다)에 근무하는 임원과 직원(계약직 포함)을 말한다.
4. “이해관계자”란 재단의 경영활동과 관련된 자로서 협력사, 유관기관, 사회복지시설관계자 및 취약계층, 기부자, 지역주민 등을 말한다.

제3조(적용범위) 재단의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 정관 등에 특별한 내규가 있는 경우를 제외하고는 이 내규가 정하는 바에 따른다.

제2장 인권경영 이행사항

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

제5조(인권경영의 이행) 재단은 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

제6조(고용상의 차별금지) 재단은 고용, 승진, 교육에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신지역 등에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

제7조(결사 및 단체교섭의 자유보장) 재단은 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

제8조(강제노동 및 아동노동 금지) 재단은 아동노동, 강제노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동 기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

제9조(안전 및 보건) 재단은 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

제10조(이해관계자의 인권보호) 재단은 시민 및 취약계층을 공정하게 대우하고, 이용고객과 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 노력한다.

제11조(환경권 보장) 재단은 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

제3장 인권경영 체계

제12조(인권경영 선언) 재단은 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영을 선언하며, 임직원은 선언문을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

제13조(주관부서) 대표이사는 인권경영의 효율적 업무수행을 위하여 인권경영 주관부서(이하 ‘주관부서’라고 한다)를 두고 인권경영 업무를 총괄하도록 한다.

제14조(인권교육) 대표이사는 전 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권 관련 교육을 실시한다.

1. 교육은 사이버 교육, 집합교육, 교재 등으로 시기와 방법을 선택하여 실시한다.
2. 대표이사는 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

제15조(인권이행 활동 지원) 재단은 인권 보호 및 가치 증진을 추진하기 위하여 필요한 조치를 취할 수 있으며 인권관련 기관 또는 단체, 이해관계자에 대하여 지원을 할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제16조(설치 및 기능) 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 인권경영 기본계획 수립에 관한 사항
2. 인권개선 권고에 관한 사항
3. 인권침해 접수사건에 대한 구제 조치에 관한 사항
4. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

제17조(구성 및 임기) ① 위원회는 위원장 1인을 포함한 7인 이내로 구성한다.

1. 위원장 : 대표이사
2. 내부위원 : 복지실장
3. 외부위원 : 인권 관련 전문가, 이해관계자를 대변할 수 있는 자, 기타 대표이사가 지정한 자

② 외부위원의 임기는 2년으로 하며, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

③ 내부위원은 당연직으로 하며, 임기는 그 직위에 재임하는 기간 동안으로 한다.

④ 위원회의 사무를 처리할 간사 1명을 두며, 간사는 복지기획부장이 된다.

제18조(회의 및 의결정족수) ① 위원장은 심의·의결이 필요할 경우 위원회 회의를 소집하고 그 의장이 된다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 위원장이 사전에 지명한 자가 그 직무를 대행한다.

③ 위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석 위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부 동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.

④ 위원회 회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 의결사항이 경미하거나 긴급을 요하는 경우 서면심의에 의하여 의결할 수 있다.

- ⑤ 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야 한다.
- ⑥ 위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위 내에서 수당을 지급할 수 있다. 다만 내부위원에게는 지급하지 아니한다.

제19조(의견청취 및 자료제출 요구) ① 위원회는 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

② 위원회는 필요한 경우 대해 회의안건과 관련한 자료 등의 관련부서 등 이해관계자에게 제출을 요구할 수 있다.

제20조(비밀엄수) 위원회 회의에 참석한 자는 관련 직무상 습득한 비밀을 누설해서는 아니된다.

제21조(이해충돌 방지) 위원회는 특정 안건과 이해관계 당사자인 위원을 해당 안건논의에서 배제해야 한다.

제22조(위원의 해촉) 재단은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기 만료 전이라도 해당위원을 해촉할 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 발생하여 위원으로서의 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제5장 인권영향평가 실시

제23조(인권영향평가) 재단은 인권경영 실천·점검 의무의 일환으로 인권영향평가를 실시한다.

제24조(인권영향평가 실시) ① 재단은 기관운영, 주요사업 등 임직원과 이해관계자의

인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.

② 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서 및 소속 기구에 요구할 수 있다.

③ 재단은 인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.

④ 재단은 인권영향평가 결과를 위원회에 보고한다.

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

제6장 인권침해 구제

제25조(인권침해 구제절차) ① 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 누구든지 주관부서에 신고할 수 있다.

② 주관부서는 신고자가 원하는 경우 위원장에게 신고 내용을 보고하고, 위원회 안건으로 상정하여 구제절차 등을 논의하도록 조치하여야 한다.

③ 위원회는 침해 행위자에 대하여 침해행위를 금하도록 권고할 수 있으며, 재단 규정에 따른 징계를 요구하거나, 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다.

④ 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 세부지침을 제정하여 운영한다.

제26조(신고인의 신분보장) 주관부서 및 위원회 위원 등은 신고인에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

제7장 보칙

제27조(기타) 이 내규에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령에서 정하는 바에 따른다.

부 칙

이 내규는 공포한 날로부터 시행한다.