

# 재단법인 춘천지역먹거리통합지원센터 인권경영규칙

제정 2021. 12. 31

## 제1장 총칙

**제1조(목적)** 본 규칙은 재단법인 춘천지역먹거리통합지원센터(이하 “재단”이라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행과 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 본 규칙은 재단의 모든 임직원 및 경영활동과 관련된 모든 이해관계자에 적용한다.

**제3조(정의)** 본 규칙에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 항과 같다.

- ① “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
- ② “임직원”이란 재단에 근무하는 임원과 직원(기간제, 비정규직 포함)을 말한다.
- ③ “인권경영”이란 세계인권선언과 유엔의 기업과 인권이행원칙 등 국제적으로 인정된 인권의 원칙에 따라 재단 내외의 모든 이해관계자의 인권을 존중하는 경영활동과 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
- ④ “이해관계자”란 재단의 경영활동과 관련된 모든 유관기관, 협력사 및 그 임직원, 시민 등을 말한다.
- ⑤ “협력사”란 재단과 사업적 관계를 맺고 있는 회사로서 거래회사, 출자회사, 자회사, 입주사 등을 말한다.

## 제2장 인권경영 일반원칙

**제4조(고용상의 비차별)** 재단은 성별, 연령, 장애, 종교, 학력, 정치적 성향, 출생지 등을 이유로 근로자의 고용, 승진, 교육 등에 대하여 차별하지 않는다.

**제5조(결사 및 단체교섭의 자유 보장)**

- ① 재단은 근로자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며 노동조합 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.

- ② 재단은 근로자 대표를 통한 단체교섭 권리를 보장해야 한다.
- ③ 재단은 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부할 수 없으며 단체교섭 결과를 존중하고 성실히 이행해야 한다.

#### **제6조(강제노동 및 아동노동 금지)**

- ① 재단은 근로자의 자유의사에 반하는 강제노동을 금지한다.
- ② 재단은 만 18세 미만 연소자의 고용 및 노동을 금지한다.

**제7조(산업안전보장)** 재단은 근로자에게 안전하고 위생적인 근로환경을 제공해야 하며, 근로 행위를 통해 발생한 사고나 질병에 대해서는 관련법에 따라 조치를 취해야 한다.

#### **제8조(책임있는 협력사 관리)**

- ① 재단은 모든 협력사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.
- ② 재단은 모든 협력사가 인권경영을 실천하도록 지원하며, 인권침해가 발생되었을 경우 적절한 조치를 취한다.

**제9조(현지주민의 인권 보호)** 재단의 경영활동이 이뤄지는 지역에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의해야 한다.

#### **제10조(환경권 보장)**

- ① 재단은 환경경영체제를 수립·유지해야 하며, 환경과 관련한 정보를 대내외에 공개해야 한다.
- ② 재단은 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지해야 하며, 심각한 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립해야 한다.

#### **제11조(이해관계자 등 인권보호)**

- ① 재단은 경영활동 중 이해관계자 및 협력사의 안전에 위해가 되지 않도록 제도와 환경을 조성하여야 한다.
- ② 재단은 이해관계자 및 협력사의 프라이버시를 최대한 존중해야 하며, 재단이 수집·저장하고 있는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

**제12조(구제조치의 노력)** 재단은 경영활동 과정에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공하며 사전 예방을 위해서 적극 노력해야 한다.

**제13조(이해관계자와의 소통)** 재단은 이해관계자에게 재단의 인권경영정책을 알리고 상

호협력을 통한 이행을 위해 적극적으로 소통한다.

### 제3장 인권경영 체계

**제14조(인권경영헌장)** 재단은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영헌장을 선포하고 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천한다.

**제15조(인권경영계획 수립)** 재단은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음 각 항의 사항을 포함한 인권경영계획을 수립할 수 있다.

- ① 인권경영의 목표 및 기본방향
- ② 인권경영 추진과제 및 실행전략
- ③ 인권실태조사와 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무에 관한 사항
- ④ 그 밖에 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

**제16조(인권경영 담당부서)** 재단은 다음 각 항의 업무를 담당하는 인권경영 담당부서를 운영할 수 있다.

- ① 인권경영계획 수립 및 시행에 관한 사항
- ② 인권경영위원회 운영에 관한 사항
- ③ 인권실태조사와 인권영향평가 시행에 관한 사항
- ④ 그 밖에 재단이 인권경영에 필요하다고 인정하는 사항

**제17조(인권경영 담당관)** 인권경영 담당부서의 부서장은 재단의 인권경영업무를 관할하는 인권경영 담당관이 된다. 인권경영 담당관은 다음 각 항의 역할을 수행한다.

- ① 인권경영계획 수립 및 시행 총괄
- ② 인권실태조사와 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검 계획 및 실시
- ③ 인권침해사건에 대한 접수 및 조사
- ④ 인권경영위원회 행정지원
- ⑤ 그 밖에 인권경영과 관련한 업무 총괄

**제18조(인권교육)**

- ① 재단은 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권교육을 실시하며, 교육시기와 방법은 선택할 수 있다.
- ② 재단은 인권존중 문화 확산을 위하여 필요한 경우 협력사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시하도록 할 수 있다.

## 제4장 인권경영위원회

**제19조(설치 및 기능)** 재단은 임직원 및 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 자문 기구로서 다음 각 항의 업무를 수행하는 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

- ① 인권경영 추진에 관한 제도, 정책, 개선 등에 필요한 사항에 권고 또는 의견 표명
- ② 인권실태조사, 인권영향평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고
- ③ 인권침해행위에 대한 조사와 구제 심의
- ④ 그 밖에 재단 또는 위원장이 인권의 보장과 향상을 위하여 필요하다고 결정한 사항

### 제20조(구성)

- ① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 5인 이상 7인 이내로 구성하며, 필요 시 외부위원을 둘 수 있다.
- ② 내부위원은 근로자 추천을 통해 이사장이 선임한다.
- ③ 외부위원은 인권경영 관련분야 전문가, 이해관계자 및 협력사 권리를 대변할 수 있는 사람 등 인권담당관의 추천을 통해 이사장이 선임한다.
- ④ 위원회의 위원장은 이사장이 수행한다.
- ⑤ 위원장의 임기는 그 직위의 재임기간으로 하며 위원회의 임기는 2년으로 하되 위원회의 의결을 통해 2년 유임할 수 있는 것으로 한다.
- ⑥ 위원회의 간사는 인권경영 담당관으로 한다.

### 제21조(소집 및 회의)

- ① 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.
- ② 위원장은 매년 1회 정기회의를 소집할 수 있으며, 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.
- ③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ④ 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 수 있다. 이 경우 정해진 기한까지 재적위원이 서면의결서를 제출하면 이를 출석으로 본다.

**제22조(참석수당)** 위원회에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 「지방자치단체 위원회 참석수당」을 준용하여 참석수당을 지급할 수 있다.

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

**제24조(비밀누설 금지)** 위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

**제25조(위원의 위촉 해제)** 이사장은 위원이 다음 각 항의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 위촉 해제할 수 있다.

- ① 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
- ② 직무상 알게 된 비밀 등을 누설한 때
- ③ 질병이나 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
- ④ 인권침해에 연루된 경우
- ⑤ 외부위원이 선임 당시 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
- ⑥ 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

## 제5장 인권의 구제

**제26조(인권침해 행위의 신고 및 접수)**

- ① 임직원은 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우에는 인권경영담당관에게 신고할 수 있다.
- ② 인권경영 담당관은 인권침해로 신고 받은 사건에 대하여 접수하고 처리하여야 한다. 다만, 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우 그러하지 아니한다.
  1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
  2. 피해자가 아닌 사람이 신고하였으나 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
  3. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나 신고한 경우
  4. 신고가 제기될 당시 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우.
  5. 신고가 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
  6. 신고인이 진정을 취하한 경우
  7. 위원회가 접수를 취소한 사건을 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우
  8. 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

**제27조(인권침해행위의 처리)**

- ① 인권경영 담당부서와 인권경영 담당관은 인권침해행위로 신고, 접수된 사건에 대하여 즉시 조사를 하고 인권침해 여부를 확인하여, 인권침해행위가 있다고 판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 위원장에게 보고하고 위원장의 승인을 얻어 즉시 보강조사 또는 위원회 상정을 결정하여야 한다.

- ② 위원장은 인권침해행위 안건의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 위원회의 심의를 거쳐 처리하게 할 수 있다.
- ③ 다만 제기된 인권침해행위가 재단의 소관사항이 아니거나 재단 내 발생하는 인권침해 행위와 연관이 없다고 판단되는 경우 관계기관(국가인권위원회 등)에 해당사항을 이관할 수 있다.

**제28조(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 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
  - 3. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정(鑑定)
  - 4. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회
- ② 위원회는 조사를 위하여 방문한 장소 또는 시설에 당사자나 관계인의 출석을 요구하여 진술을 들을 수 있다.
- ③ 제1항 제 1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.
- ④ 제1항과 제2항에 따른 피신고인에 대한 출석 요구는 인권침해 행위를 한 행위 당사자의 진술서만으로는 사안을 판단하기 어렵고, 인권침해 행위가 있었다고 볼만한 상당한 이유가 있는 경우에만 할 수 있다.
- ⑤ 제2항에 따라 조사를 하는 위원 또는 인권경영 담당관은 그 장소 또는 시설을 관리하는 장 또는 직원에게 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.
- ⑥ 제2항에 따라 조사를 하는 위원 또는 인권경영 담당관은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 그 장소 또는 시설을 관리하는 장 또는 직원에게 내보여야 한다.

**제29조(신고인의 신분보장)**

- ① 위원회와 인권경영 담당관은 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.
- ② 직무상 또는 우연히 신고인의 신분을 인지한 임직원은 신고인의 신분을 공개하여서는 아니 된다.
- ③ 신고인의 신분이 공개된 때에는 재단은 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과

신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 위하여야 한다.

- ④ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보고 조치 및 불이익 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원장과 인권경영 담당관은 적극 협조하여야 한다.

### 제30조(인권침해여부에 대한 상담)

- ① 임직원은 직무를 수행하면서 지침 위반 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영 담당관과 상담한 후 처리할 수 있다.
- ② 이사장은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소통 채널, 상담실 설치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제31조(시정과 조치) 재단은 인권침해 사실 및 지침 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에게 대하여는 인사 조치 및 재발 방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

## 제6장 인권 영향평가

### 제32조(인원영향평가 실시)

- ① 재단은 특정 정책이나 사업을 대상으로 인권 영향평가를 실시할 수 있다.
- ② 인권 영향평가는 인권경영 담당부서에서 주관하며 평가를 위하여 관련 자료를 각 부서 및 소속기구에 요구할 수 있다.
- ③ 인권경영위원회는 인권 영향평가의 결과를 바탕으로 재단에 필요한 조치를 권고할 수 있다.
- ④ 인권영향평가에 대한 세부 절차와 방법은 사안에 따라 인권경영 담당관이 별도 계획을 수립하여 실시할 수 있다.

제33조(인권영향 이행사항 점검 및 공시) 인권경영 담당관은 재단의 인권경영 이행현황을 정기적으로 확인하기 위해 인권경영 체크리스트 자체점검을 실시하고 그 결과를 홈페이지 등에 공시할 수 있다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규칙은 이사장의 결재를 얻은 날부터 시행한다.

## 재단법인 춘천지역먹거리통합지원센터 인권경영 선언문

춘천지역먹거리통합지원센터는 ‘지역 먹거리를 중심으로 생활·경제 공동체가 활성화 되는 『먹거리로 행복한 시민 도시』’를 이룩하기 위해 임직원, 시민, 협력사, 유관기관 등 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하며, 인간존엄과 가치를 보장하는 인권경영을 선언하고 다음과 같이 실천한다.

- 하나. 우리는 인권에 대한 법령, 국제법과 기준 및 규범을 지지하고 준수한다.
- 하나. 우리는 성별, 연령, 장애, 종교, 학력, 정치적 성향, 출생지 등을 이유로 어떠한 차별도 하지 않으며, 차별받지 않을 권리를 가진다.
- 하나. 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.
- 하나. 우리는 근로자의 인권보호와 권익증진을 위해 결사 및 단체교섭의 권리를 보장한다.
- 하나. 우리는 헌법에 명시된 노동삼권과 보편적 근로자 인권을 보장하며, 노사 간 상호신의를 바탕으로 공동번영을 지향한다.
- 하나. 우리는 임직원에게 안전하고 쾌적한 근무환경을 조성하여 산업안전 및 보건 증진에 힘쓴다.
- 하나. 우리는 환경 관련 법률을 준수하고 환경보호와 오염 방지를 위해 노력한다.
- 하나. 우리는 시민 인권 증진을 위해 사회공헌활동을 실시하고 시민사회에 협력한다.
- 하나. 우리는 협력사와 투명하고 공정한 거래를 하며 인권경영을 실천하도록 지원한다.
- 하나. 우리는 인권 침해적 경영활동을 행하는 기관, 단체, 개인과는 어떠한 거래나 협력도 하지 않는다.
- 하나. 우리는 경영 과정에서 취득한 개인정보 및 업무관련 정보를 보호한다.
- 하나. 우리는 인권침해를 사전 예방하기 위해 노력하며, 인권침해가 발생한 경우 신속하고 적절한 구제조치를 취한다.

2021. 12. 31.

재단법인 춘천지역먹거리통합지원센터 임직원 일동