

인권경영지침

제1장 총칙

제1조(목적) 이 지침은 한국산업기술평가관리원(이하 “평가관리원”이라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호·증진에 관한 정책의 수립 및 시행에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자기본권 선언, 국제 인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치를 말한다.
2. “임직원”이란 평가관리원에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
3. “이해관계자”란 임직원의 소관 업무와 관련되는 자로서 개인 또는 법인·단체를 말한다.

제3조(적용범위) 인권보장·증진에 관한 사항은 법령, 정관 또는 행동강령 등에 별도로 정하고 있는 경우를 제외하고는 이 지침에 따른다.

제2장 인권경영 이행

제4조(기본원칙) 평가관리원은 UN 인권기본헌장 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

제5조(일반원칙) 평가관리원은 인권경영 가이드라인(매뉴얼) 등 국가인권위원회가 정하는 기준 및 방침 등을 충실히 준수한다.

제6조(인권경영헌장) 평가관리원은 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영헌장을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의

행동규범 및 가치판단의 기준으로 삼고 실천한다.

제7조(차별금지) 평가관리원은 근로자를 고용함에 있어서 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않는다.

제8조(결사 및 단체교섭의 자유보장) ① 평가관리원은 임직원들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용한다.

② 평가관리원은 국가의 노동관련 법규에 따라 보장된 결사의 자유와 단체 교섭의 권리를 인정한다.

③ 평가관리원은 근로자가 차별적 대우 등에 대한 두려움 없이 근로조건에 대하여 경영진과 소통할 수 있는 환경을 조성한다.

<본조 전부개정, '20.9.2>

제9조(강제노동 및 아동노동 금지) 평가관리원은 강제노동 및 아동노동을 엄격히 금지한다.

제10조(산업안전보장) 평가관리원은 임직원에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하기 위하여 다음 각 호를 노력 한다.

1. 위험에 노출될 수 있는 작업환경에서 근무하는 근로자들에게는 별도의 안전 장구와 안전교육을 제공한다.
2. 사업장에서 발생한 각종 사고 및 질병에 대해서는 적절한 조치를 신속하게 취한다.
3. 사업장의 시설물 및 설비에 대하여 정기적인 점검을 이행하고 안전사고 예방 매뉴얼을 운영함으로써 발생 가능한 사고를 미연에 방지하도록 한다.

<본조 전부개정, '20.9.2>

제11조(책임있는 이해관계자 관리) ① 평가관리원은 이해관계자가 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다. <개정, '20.9.2>

② 평가관리원은 모든 계약의 이해관계자들이 관련된 모든 업무 영역에서 인권증진에 동참하도록 유도·권장하며, 이해관계자에 의해 중대한 인권침해가 발생하지 않도록 주의한다. <개정, '20.9.2>

③ 평가관리원은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각 별히 주의하여야 하며, 보안업무를 외주하는 경우에는 외주회사에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 조치하여야 한다. <개정, '20.9.2>

제12조(개인정보보호) ① 평가관리원은 사업을 수행함에 있어 법규 및 관련 규정에서 정한 범위 내에서 업무 상 필요한 최소한의 개인정보만을 요구 하고 기록한다.

② 평가관리원은 개인의 사생활을 남에게 공개당하지 않을 권리를 최대한 존중하며, 이해관계자의 사전 승인 없이 관련된 정보를 누설하거나 타 용도에 사용하지 않는다.

③ 평가관리원은 경영활동 및 사업 수행 중 취득한 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

제3장 인권경영 체계

제13조(전담부서) ① 평가관리원은 모든 임직원의 인권원칙 준수와 인권경영을 효과적으로 추진하기 위한 인권경영 전담부서(이하 전담부서)을 둔다.

② 전담부서 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 연도별 인권증진 계획 수립 및 시행에 관한 사항
2. 인권교육의 시행에 관한 사항
3. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
4. 인권 침해 발생에 따른 구제 절차 운영
5. 인권경영위원회의 구성 및 운영
6. 그 밖에 평가관리원 원장이 필요하다고 인정하는 사항

제14조(인권교육) ① 전담부서는 전 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권 관련 교육을 실시하여야 한다.

② 전담부서는 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

제15조(인권증진 활동 지원 등) 평가관리원은 인권 보호·증진 정책을 추진 하기 위해 인권관련 기관 또는 단체에 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제16조(설치 및 기능) ① 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 인권경영 관련 계획 수립과 평가에 관한 사항
2. 인권경영 계획에 따른 정책 추진에 관한 사항
3. 인권영향평가, 인권실태조사, 인권피해자 구제를 포함한 인권실천·점검 의무에 관한 사항
4. 그 밖에 평가관리원 또는 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

② 위원회는 인권경영 관련 중요사항으로 판단될 경우 이사회에 보고하여야 한다.

제17조(구성) ① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 10인 내외로 구성하고 외부위원을 과반수이상으로 한다.

② 위원회의 위원장은 원장으로 하고 인권담당 본부장, 노동조합위원장을 당연직 위원으로 한다.

③ 외부위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 원장이 위촉한다.

1. 인권증진 관련 분야에서 학식과 경험이 풍부한 사람
2. 이해관계자의 권리를 대변할 수 있는 사람
3. 노동조합이 추천하는 사람

④ 당연직 위원의 임기는 그 직위의 재임기간으로 하며, 외부위원의 임기는 2년으로 하되 1회 연임할 수 있다.

⑤ 위원회의 심의안건에 관하여 자문이 필요한 경우, 외부전문가를 자문위원으로 위원회에 참석시킬 수 있다.

제18조(소집 및 회의) ① 위원회의 회의는 정기회의와 임시 회의로 구분한다.

② 위원장은 매년 1회의 정기회의를 소집하여야 하며, 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.

- ③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 시작하고, 의결은 출석위원 과반수의 찬성으로 한다. 단, 과부동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.
- ④ 위원장은 의결사항 중 그 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면심의에 의한 의결을 할 수 있다. 이 경우 재적위원의 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑤ 위원회는 인권경영 직무를 수행하기 위하여 필요시 분야별 소위원회를 구성하여 운영할 수 있다.
- ⑥ 위원회의 회의에 출석(서면회의 포함)한 위원 등에게는 예산의 범위에서 관련 규정에 따라 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 평가관리원 임직원이 위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니한다.
- ⑦ 이 지침에서 정한 것 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제19조(비밀누설금지) 위원회의 회의에 참여한 사람은 직무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 안 된다.

제20조(위원의 위촉해제) 위원장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 위촉 해제할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀 등을 누설한 때
3. 인권침해에 연루된 경우
4. 질병이나 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
5. 그 밖에 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제5장 인권영향평가

제21조(인권영향평가) ① 평가관리원은 인권실천·점검의무의 일환으로 필요에 따라 인권영향평가를 실시한다.

- ② 위원회는 평가관리원이 제정·입안하려고 하는 규정·정책 등이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등의 사항에 대해 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 평가관리원에 인권영향평가 실시를 요구할 수 있다.
- ③ 평가관리원은 제2항에 따른 위원회의 요구가 있을 때에는 특별한 사

유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

제22조(인권영향평가 실시 및 보고) 평가관리원은 인권영향평가를 다음 각 호와 같이 실시하고 보고한다.

1. 평가관리원은 기관 운영, 특정법규 제정과 개정, 정책이나 사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
2. 전담부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서 및 당사자에 요청할 수 있다.
3. 평가관리원은 인권영향평가를 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
4. 위원회는 인권영향평가 결과를 심의하고 채택한다.
5. 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도계획을 수립하여 실시한다.

제6장 인권침해 구제

제23조(인권침해 신고 및 접수) ① 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 누구든지 <별지 제1호 서식> 인권침해 신고서를 작성하여 전담부서에 신고할 수 있다.

② 인권경영 담당자는 신고내용이 특정되어 있지 아니하여 진정의 요지를 알 수 없을 때에는 신고인에게 해당 신고를 접수하지 아니할 수 있음을 설명하고 보완하여야 할 사항을 구체적으로 제시하여 10일 이내에 이를 보완할 것을 요구하여야 하고, 신고인이 이 기간 내에 보완하지 아니한 때에는 다시 10일 이내에 보완할 것을 재요구하여야 한다.

③ 신고인이 제2항의 재요구 기간 내에 신고내용을 보완하지 아니할 경우에 인권경영 담당자는 해당 신고를 접수하지 아니하고 종결처리 할 수 있다.

④ 전담부서는 인권침해로 신고 받은 사건에 대하여 <별지 제2호 서식> 인권침해사항 접수 및 처리대장에 등재한다. 다만, 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 신청을 각하(却下)한다.

1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
2. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사나 심의를 원하지 아

니하는 것이 명백한 경우

3. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나 신고한 경우. 다만, 신고의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니한다.
 4. 사건이 신고 될 당시 사건의 원인이 된 사실에 관하여 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우
 5. 신고가 익명이나 가명으로 제출된 경우
 6. 신고인이 신고를 취하한 경우
 7. 위원회가 결정한 사건과 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우
- ⑤ 전담부서는 필요한 경우 그 신고를 관계기관(국가인권위원회 등)에 이송할 수 있다.

<조 제목 변경, '19.12.23> <본조 전부개정, '19.12.23>

- 제24조(인권침해 처리)** ① 전담부서는 인권침해로 신고, 접수된 사건 중 사건의 처리가 시급하거나 경미한 사건의 경우에는 소위원회에 회부할 수 있다.
- ② 소위원회는 인권침해 사건에 대하여 직접 처리하거나 위원회에 회부할 수 있으며, 필요한 경우 감사실에 조사를 요청할 수 있다.

<본조 신설, '19.12.23>

- 제25조(결정 및 통보 등)** ① 위원회가 상정된 사건을 조사·심의한 결과 사건의 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 각각 결정을 하며, 사건의 신고자 또는 이해관계자에게 그 결과와 이유를 통지하여야 한다. <본조 신설, '19.12.23>

1. 사건의 내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우
 2. 조사 결과 인권의 침해에 해당하지 아니하는 경우
 3. 이미 피해회복이 이루어지는 등 별도의 구제조치가 필요하지 않다고 인정되는 경우
- ② 위원회가 상정된 사건에 대하여 그 인권침해 여부를 결정한 때에는 <별지 제3호 서식> 인권침해 심의·의결서를 작성하여야 한다.
- ③ 위원회에서 심의·의결된 결정에 대하여 위원장은 즉시 그 내용을 신고

인에게 서면으로 통보하여야 한다.

④ 심의 결과 인권침해가 발생했다고 인정되는 경우, 위원장은 침해 행위자에 대하여 다음 각 호의 사항의 이행하도록 권고할 수 있으며, 평가관리원 규정에 따른 징계를 요구하거나 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다.

1. 인권침해 행위의 중지를 위해 필요한 조치
2. 피해자 권리의 원상회복, 손해배상, 사과 등 구제조치
3. 인권침해 행위자에 대한 감사의뢰, 인사조치, 교육명령 등
4. 제도, 정책, 관행의 시정 또는 개선 등 재발방지를 위한 조치

<개정, '22.00.00>

⑤ 위원회는 심의 결과, 상당한 인권침해에 이르지 않더라도 인권보호를 위해 필요하다고 판단할 경우 제도, 정책, 관행의 시정 또는 개선 의견을 표명할 수 있다. <신설, '22.00.00>

제26조(신고인의 신분보장) ① 위원회는 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. <개정, '19.12.23>

② 평가관리원은 2차 피해를 방지하기 위하여 상담·신고 업무 관련자 교육, 서약서 징구 등 필요한 조치를 취하여야 한다. <신설, '22.00.00>

③ 인권침해 사건을 조사하는 신고센터의 담당자, 조사를 받은 사람들은 비밀유지를 위해 <별지 제4호 서식> 비밀유지·보호 서약서를 작성하여야 하며, 조사 내용 및 조사과정에서 알게된 사실을 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. <신설, '22.00.00>

④ 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니 된다. <신설, '19.12.23><항 번호 변경, '22.00.00>

⑤ 신고자의 신분이 공개된 때에는 원장이 그 경위를 조사하여야 하며, 조사결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 필요한 조치를 취하여야 한다. <신설, '19.12.23><항 번호 변경, '22.00.00>

⑥ 제1항에도 불구하고 신분이 공개되어 불이익을 받은 경우 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보호조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있다. <신설, '19.12.23><항 번호 변경, '22.00.00>

<조 번호 변경, '19.12.23>

제27조(인권침해여부에 대한 상담) ① 임직원은 직무를 수행하면서 이 지침을 위반하는지 여부가 분명하지 아니할 때에는 전담부서장에게 상담요청을 할 수 있다.

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

<본조 신설, '19.12.23>

제28조(시정과 조치) ① 원장은 인권침해 행위자에 대하여 전보, 징계 등의 인사조치, 인권침해 행위의 중지 등 필요한 조치를 취할 수 있다. <본조 신설, '19.12.23>

② 평가관리원은 종결된 인권침해 사건의 재발방지를 위하여 필요한 대책을 수립 및 시행하여야 한다. <신설, '22.00.00>

부 칙('19. 10. 23)

제1조(시행일) 이 지침은 원장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

제2조(다른 규정과의 관계) 임직원을 포함한 이해관계자의 인권과 관련된 다른 규정을 제정 또는 개정하거나 관련 제도 및 정책을 수립하는 경우 이 지침에 부합하도록 하여야 한다.

부 칙('19. 12. 23)

제1조(시행일) 이 지침은 원장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

제2조(다른 규정과의 관계) 임직원을 포함한 이해관계자의 인권과 관련된 다른 규정을 제정 또는 개정하거나 관련 제도 및 정책을 수립하는 경우 이 지침에 부합하도록 하여야 한다.

부 칙('20. 9. 2)

제1조(시행일) 이 지침은 원장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

제2조(다른 규정과의 관계) 임직원을 포함한 이해관계자의 인권과 관련한 다른 규정을 제정 또는 개정하거나 관련 제도 및 정책을 수립하는 경우 이 지침에 부합하도록 하여야 한다.

부 칙('22. 00. 00)

제1조(시행일) 이 지침은 원장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 지침 시행이전에 행한 사항은 이 지침에 따라 시행된 것으로 본다.

<별지 제1호 서식><신설, '19.12.23>

인권침해 신고서

신고자	성명		소속		직위 (직급)	
	연락처(전화, 휴대전화 또는 이메일)					
신고사항						
피해 일시 및 장소						
피침해자						
침해자						
침해내용						
20 . . .						
신고자			(서명)			

<별지 제2호 서식><신설, '19.12.23>

인권침해사항 접수 및 처리대장(제24조제1항 관련)

접수 번호	접수 일자	신고인			인권침해 내용	처리 결과	회신 일자	위원장 확인
		성명	소속	연락처				

<별지 제3호 서식><신설, '19.12.23>

인권침해 심의·결정서

심의 및 결정일 : 20

제 회(정기, 임시) 한국산업기술평가관리원 인권경영위원회에 부의된
인권침해 신고 사건에 대하여 위원회는 다음과 같이 심의하여 결정한다.

다 음

건 명	
결정내용	
20	
한국산업기술평가관리원 위원장 (서명)	

비밀유지·보호 서약서

서 약 서

[성 명]

[소 속]

[연 락 처]

본인은 2000년 00월 00일에 접수된 상담 및 신고 건에 관하여 한국산업기술평가관리원 「인권경영지침」 제26조제3항(신고인의 신분보장)에 의거하여 사건당사자 및 신고자의 신상을 포함하여 사건과 관련된 일체의 정보에 대해 비밀을 유지할 것을 서약합니다.

2000년 00월 00일

성 명 :

(서명)