

2023년

인권경영 추진 결과보고서





경기도청소년수련원 인권경영 헌장



우리는 청소년의 행복이 지속가능한 활동 플랫폼 구축을 위하여 최선을 다하며, 모든 경영활동 과정에서 세계인권선언을 실천하고 스스로의 권리뿐만 아니라 타인의 권리를 존중하며 인권보호와 증진, 인권경영 확산을 위해 노력한다.

이를 위해 우리는 모든 임직원이 준수해야 할 행동규범 및 가치판단 기준으로 인권경영헌장을 다음과 같이 선포한다.

하나, 우리는 인권, 노동 환경, 반부패 등의 가치를 지지하는 국제기준 및 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 우리는 인권경영 체계 구축 등 인권보장에 필요한 제도와 정책을 수립하여 모든 경영활동에서 실행되고 정착할 수 있도록 노력한다.

하나, 우리는 임직원을 포함한 이해관계자에 대하여 나이, 성별, 학력, 출생지, 사회적 신분, 신체적조건, 혼인상황, 정치적 견해, 장애, 종교, 인종 등을 이유로 차별하지 않는다.

하나, 우리는 임직원의 인권보호와 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 청소년이 최소한의 기본적인 권리(생존, 보호, 발달, 참여권)가 지켜질 수 있도록 노력한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 안전하고 위생적인 작업환경을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

하나, 우리는 모든 협력회사와 상생발전을 위해 노력하며 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.

하나, 우리는 사업활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 인권을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 국민과 미래세대의 건강하고 쾌적한 삶을 위해 환경보전에 최선을 다한다.

하나, 우리는 사업 실행에 있어서 국민의 안전 및 보건에 위해가 되지 않도록 노력하며, 업무상 수집한 개인정보를 보호한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다. 같은 약속을 위해 우리는 임직원을 비롯한 모든 이해관계자가 보편적 자유와 권리, 인간적 존엄성을 보장받으면서 지속가능한 발전을 할 수 있도록 함께 노력할 것을 다짐한다.

재)경기도청소년수련원 직원 일동

목 차

1	인권경영 추진 개요	5
	1. 추진배경	5
	2. 그간의 추진경과	5
2	인권경영 세부 추진 내용	8
	1. [1단계] 인권경영 추진체계 구축	8
	2. [2단계] 인권영향평가 실시	14
	3. [3단계] 인권영향평가 실행 및 공개	17
	4. [4단계] 인권구제 절차 마련	18
3	인권영향평가 결과 분석	19
4	참고자료	
	1. 임직원 및 이해관계자의 인권침해 구제절차 매뉴얼	20

1 | 인권경영 추진 개요

1 | 추진배경

- 법무부 국가인권정책기본계획(2018~2022) 수립 및 시행
 - ※ 인권보호와 제도적 실천을 목표로 국가인권정책기본계획 수립 발표(2018.8.7.)
- 국가인권위원회 인권경영 실행을 위한 ‘인권경영 매뉴얼’ 적용 권고
 - ※ 2018년 제29차 국가인권위원회 상임위원회(2018.8.9.)를 통해 결정
- 제2차 경기도 인권보장 및 증진 기본계획 발표(2021~2025)
 - ※ 인권실태조사 및 경기도 인권영향평가 도입방안 연구 포함

< “인권” 이란 >

- 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리 (국가인권위원회법 제2조 제1호)
- 헌법이 보장하는 국민으로서 마땅히 누리고 행사하는 기본적인 자유와 권리

2 | 그간의 추진경과

구분	일 정	주요내용
도입기	'19.03.29.	인권경영 추진방안 수립
	'19.05.29.	인권경영체계 구축방안 TF 구성
	'19.06.17.	인권경영 교육
	'19.07.02.	인권경영 이행지침 제정
	'19.09.19.	인권경영 이행지침 개정
	'19.09.20.	인권경영위원회 구성
	'19.09.23.	인권경영 이행지침 개정
	'19.09.26.	2019년 제1차 인권경영위원회 개최
	'19.10.04.	인권경영현장 공포
	'19.10.25.	입소고객대상 2019년 기관운영 인권영향평가 설문조사
	'20.08.14.	2020년 인권경영 추진방안 수립
	'20.08.14.	2020년 기관운영 인권영향평가 설문조사
	'20.10.15.	인권침해 구제절차 매뉴얼 마련

구분	일 정	주요내용
도입기	'20.11.23.	인권경영헌장 선포
	'20.12.21.	2020년 제1차 인권경영위원회 서면회의 개최
	'21.03.02.	2020년 인권경영 유공 도지사 표창(담당 실무자)
재정비	'21.08.31.	인권담당자 교육 실시
	'21.09.29.	2021년 공공기관 인권경영 워크숍 참석
	'21.10.18.	2021년 인권경영 추진 계획(안) 수립
	'21.10.25.	인권영향평가TF 구성
	'21.10.27.	인권영향평가TF 1차 회의 (사전교육 및 사업운영 영향평가 선정)
	'21.11.10.	인권영향평가TF 2차 회의 (사업운영 영향평가 지표 선정)
	'21.11.17.	인권영향평가TF 3차 회의 (기관운영 영향평가 증빙자료 정리, 사업운영 영향평가 지표 수정 및 증빙자료 정리)
	'21.11.18.~23.	인권영향평가 모니터링 실시
	'21.11.24.	인권영향평가TF 4차 회의 (모니터링 결과 반영 지표 수정)
	'21.11.26.~30.	2021년 인권영향평가 실시(기관운영, 주요사업)
	'21.12.07.	인권영향평가TF 5차 회의 (인권영향평가 결과 개선과제 도출)
	'21.12.22.	인권영향평가TF 6차 회의 (인권경영헌장 개정 내역 정리)
	'21.12.28.~29.	인권경영위원회 2021년 정기회의 서면 개최
	'21.12.30.	인권헌장 개정안 대내외 선포
	'21.12.31.	경기도 인권모니터단 위촉(감사담당자)
	'22.01.27.	2021년 인권경영 추진 결과 보고서 홈페이지 공개
	'22.04.15.	인권담당자 인권경영 길라잡이 교육 수료
	'22.04.19.	2022년 인권경영 진단컨설팅 실시(道 인권담당관)
	'22.05.20.	2022년 인권경영 기본계획보고
	'22.05.20.	인권경영협의체 운영
	'22.11.10.~18.	인권경영협의체 사전 교육 실시
	'22.11.22.	인권경영협의체 1차 회의 (사업운영 영향평가 선정)
	'22.12.02.	인권경영협의체 2차 회의 (인권영향평가 체크리스트 정리)
	'22.12.06.~14.	인권경영협의체 3차 회의 (인권영향평가 증빙자료 정리)
	'22.12.22.	2022년 인권영향평가 실시(기관운영, 주요사업)
	'22.12.28.~29.	2022년 인권경영위원회 정기회의 개최 (서면회의)
	'22.12.29.	인권헌장 개정안 대내외 공유 및 공개
'23.01.19.	2022년 인권경영 추진 결과 공유 및 공개	

구분	일 정	주요내용
정착기	'23.04.10.~24.	전직원 대상 인권교육(노동인권감수성) 실시
	'23.08.23.	2023년 인권경영 기본계획 수립
	'23.12.14.	기관운영 인권영향평가 체크리스트 개선
	'23.12.21.	2023년 인권영향평가 실시(기관운영, 주요사업)
	'23.12.22.	임직원 및 이해관계자의 인권침해 구제절차 매뉴얼 개정
	'23.12.22.~27.	2023년 인권경영위원회 정기회의 개최 (서면회의)
	'23.12.28.	인권헌장 개정안 대내외 공유 및 공개

2 | 인권경영 세부 추진 내용

1 [1단계] 인권경영 추진체계 구축

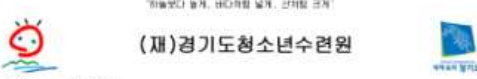
□ 인권경영 추진체계

목 표			
인권경영 기반 구축 및 인권가치 내재화	인권취약계층의 인권강화 지원	사업 전반에서의 인권친화적 경영	
추진 방향			
인권경영의 기본가치 중시	경기도청소년수련원 특수성 고려	책임성 및 실행가능성 감안	
추진 로드맵			
Step 01 인권경영 체계구축	Step 02 인권경영 체계구축	Step 03 인권경영 체계구축	Step 04 구제절차 제공
전략체계			
<u>인권경영의 인프라 구축</u> 1. 인권경영 제도화를 위한 기반조성 2. 인권경영 선언	<u>인권경영 수준 진단</u> 3. 기관운영 인권경영평가 실시 4. 주요사업 인권영향평가 실시	<u>외부협력 강화 및 내재화</u> 5. 인권경영 정보공개 6. 인권교육 실시 7. 인권경영 실행 및 평가	<u>인권침해 구제</u> 8. 구제절차 마련

□ 인권경영 이행지침 제개정 (2019.7.1.~)

- **목적** : 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 정함
- **주요내용** : 인권경영 이행지침 주요사항 제6장 제30조

« 인권경영 이행지침 제개정 »



(재)경기도청소년수련원

수신자 내부결재
(경유)

제 목 경기도청소년수련원 인권경영 이행지침 제개정(안)

경기도청소년수련원 임직원들 비롯한 모든 이해관계자의 인권보호 및 증진을 제고하고자 인권경영 이행지침을 붙임과 같이 제정하고 시행하고자 합니다.

붙임 : [최종]경기도청소년수련원 인권경영 이행지침, 1부.

주요항	내용	규정기입항	비고	규정기입항	비고	항목
별첨	경기도청소년수련원-0925 (2019.07.25)	결수				
사실	경기도청소년수련원-0925 (2019.07.25)	결수				
망	15651	경기도청소년수련원-0925 (2019.07.25)				
전화	070-5229-1803	전송	032-886-2817	/ fono281@happi.kr		/ 홈페이지

인권경영 이행지침

(제정 2019.07.01.)

제1장 총칙

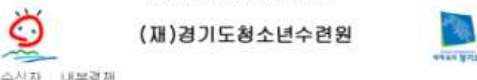
제1조 (목적) 이 지침은 재단법인 경기도청소년수련원 임직원들 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관하여 총칙의 수립 및 시행, 관리, 평가, 개선, 사후 조치를 규정함을 목적으로 한다.

- 제2조 (정의)** 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.
1. "인권"이란 정당한 기본권으로서 인정되거나 제정인권의 인정, 노동자 기본권인정, 국제인권조약 및 규약에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 평등을 말한다.
 2. "인권경영"이란 재단법인 경기도청소년수련원(이하 "법인"이라 한다)에 근무하는 임원과 직원(이하 "근로자"라 함)을 말한다.
 3. "이해관계자"란 법인의 운영활동과 관련된 자로서 국가, 지자체, 협력사, 지역주민 등을 말한다.
 4. "인권경영"이란 법인에 의한 인권경영 활동을 제정하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 법인이 인권정책의 수립, 인권보호, 인권경영을 위한 제도, 인권경영에 대한 투자유치를 제공하는 것을 말한다.

제2장 인권경영 일반원칙

- 제3조 (인권경영의 이행)** 법인은 인권경영을 사전에 예방하고, 인권친화적인 경영활동 수행, 적극적인 구제를 위해 노력한다.
- 제4조 (고용상의 차별금지)** 법인은 고용에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신지 등에 따른 불합리한 차별을 금지하며, 다양성을 존중한다.
- 제5조 (종사 및 단체교섭의 자유보장)** 법인은 종사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.
- 제6조 (경제노동 및 해고노동 금지)** 법인은 아동노동, 강제노동을 금지하며, 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동협약을 준수한다.
- 제7조 (안전 및 보건)** 법인은 안전하고 건강한 근무환경을 조성하며, 산업안전 및 보건을 중시한다.
- 제8조 (핵심 정보 관리)** 법인은 핵심 정보 관리에 관한 규정을 마련하여, 정보보호를 중시하며, 대외적으로, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.
- 제9조 (변제금의 지급)** 법인은 자회사에서 정기적으로 인건비가 지급되지 않도록 유의한다.
- 제10조 (환경보호)** 법인은 국내외 환경관련 법규를 준수하며, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.
- 제11조 (교육 훈련)** 법인은 교육 및 훈련, 개인정보 보호를 위해 노력한다.

-1-



(재)경기도청소년수련원

수신자 내부결재
(경유)

제 목 (재)경기도청소년수련원 인권경영 이행지침 일부 개정

재)경기도청소년수련원 인권경영 이행지침을 다음과 같이 개정하고자 합니다.

- 개정사유 : 수련원 전경규정에 따른 위원회 위원 임명권 정비
- 주요내용
 - 인권경영위원 위촉 및 해제에 대한 임명권을 수련원 전경규정에 따라 정비
 - 인권경영위원회 위원 위촉 및 해제(원장(위원장) → 이사장)

붙임 1. 190922[최종]인권경영 이행지침 일부개정안
2. 190922[최종]경기도청소년수련원 인권경영 이행지침 개정후, 1부.

주요항	내용	규정기입항	비고	규정기입항	비고	항목
별첨	경기도청소년수련원-0925 (2019.07.25)	결수				
사실	경기도청소년수련원-0925 (2019.07.25)	결수				
망	15651	경기도청소년수련원-0925 (2019.07.25)				
전화	070-5229-1803	전송	032-886-2817	/ fono281@happi.kr		/ 홈페이지

재)경기도청소년수련원 인권경영 이행지침 일부개정(안)

재단법인 경기도청소년수련원 인권경영 이행지침 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조 제1항 제2호, 제22조를 다음과 같이 개정한다.

- 제19조 (구성)** ① 위원회 위원은 위원장 1인(원장)을 포함한 15인 이내로 구성한다.
1. 당연직 위원
 - 가. 원장
 - 나. 경영본부장
 - 다. 수련활동 본부장
 2. 위촉직 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 이사장이 위촉한다.
 - 가. 노동조합이 추천하는 임직원
 - 나. 민간중견 관련 분야에서 학식과 경험이 풍부한 사람
 - 다. 협력사의 권리를 대표할 수 있는 사람
 - 라. 지역 주민을 대표할 수 있는 사람

- 제22조 (위원의 위촉 해제)** 이사장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 위촉 해제할 수 있다.
1. 임무를 상실해 수행하지 아니한 때
 2. 직무상 알게 된 비밀 등을 누설한 때
 3. 징계이나 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
 4. 그 밖에 불위 신상 등으로 직무수행이 적절하지 않다고 판단되는 때

소 관 부 서	경영본부	경영본부장
	의위·성명	성준우
	담당	경영기획팀장
	의위·성명	박인호
담당과	주무과	주무장
	성명·전화	최재정(032-686-0994)

□ 인권경영헌장 제·개정 및 공표 (2019.10.04.~)

- **제정** : 「공공기관 인권경영 매뉴얼(2018.8., 국가인권위원회)」에 따라 인권경영헌장 제정(19.10.04.)
- **내용** : 인권보호와 증진을 위해 10개 실천항목으로 구성

« 인권경영 헌장 제정 및 공표 »

등록번호	경인거특검-4774	수용장	경인거특검장	경인거특검장	담당
등록일자	2019.09.29	죄명	박달호	재판일자	19/09
판결일자	2019.09.30	판결구분	공제		영구적



제1차 인권경영위원회 회의 개최 결과보고



경기도청소년수련원

경기도청소년수련원 인권경영헌장

우리는 세계인권선언을 실천하고 스스로의 권리뿐만 아니라 타인의 권리를 존중하며 인권 보호와 증진, 인권경영 확산을 위해 노력한다. 이를 위해 우리는 모든 임직원이 준수해야 할 행동규범 및 가치관인 기준으로 인권경영헌장을 다음과 같이 선포한다.

하나, 우리는 인권, 노동, 환경, 반부패 등의 가치를 지하는 국제기준 및 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 우리는 임직원을 포함한 이해관계자에 대하여 나이, 성별, 학력, 출신지, 사회적 신분, 신체조건, 혼인상황, 정치적 견해, 장애, 종교, 인종 등을 이유로 차별하지 않는다.

하나, 우리는 임직원의 인권보호와 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 안전하고 위생적인 작업환경을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

하나, 우리는 모든 협력회사와 상생발전을 위해 노력하며 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.

하나, 우리는 사업활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 인권을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 국민과 미래세대의 건강하고 쾌적한 삶을 위해 환경보전에 최선을 다한다.

하나, 우리는 사업 실행에 있어서 국민의 안전 및 보건에 위해가 되지 않도록 노력하며, 업무상 수집한 개인정보를 보호한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다. 같은 약속을 위해 우리는 임직원을 비롯한 모든 이해관계자가 보편적 자유와 권리, 인간적 존엄성을 보장받으면서 지속가능한 발전을 할 수 있도록 함께 노력할 것을 다짐한다.

재단법인 경기도청소년수련원 임직원 일동

등록번호	경인거특검-4888	재판	경인거특검장	경인본부장	판결(재판내역)
등록일자	2020.12.27	죄명	박달호	김현삼	19/09
판결일자	2020.12.28	판결구분	공제		



2023년 인권경영위원회 정기회의 개최 결과 보고



재)경기도청소년수련원

경기도청소년수련원 인권경영헌장

우리는 청소년의 행복이 지속가능한 활동 플랫폼 구축을 위하여 최선을 다하며, 모든 경영활동 과정에서 세계인권선언을 실천하고 스스로의 권리뿐만 아니라 타인의 권리를 존중하며 인권보호와 증진, 인권경영 확산을 위해 노력한다.

이를 위해 우리는 모든 임직원이 준수해야 할 행동규범 및 가치관인 기준으로 인권경영헌장을 다음과 같이 선포한다.

하나, 우리는 인권, 노동, 환경, 반부패 등의 가치를 지지하는 국제기준 및 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 우리는 인권경영 체계 구축 중 인권보장에 필요한 제도와 정책을 수립하여 모든 경영활동에서 실행되고 정착할 수 있도록 노력한다.

하나, 우리는 임직원을 포함한 이해관계자에 대하여 나이, 성별, 학력, 출신지, 사회적 신분, 신체조건, 혼인상황, 정치적 견해, 장애, 종교, 인종 등을 이유로 차별하지 않는다.

하나, 우리는 임직원의 인권보호와 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 청소년이 최소한의 기본적인 권리(생존, 보호, 발달, 참여권)가 지켜질 수 있도록 노력한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 안전하고 위생적인 작업환경을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

하나, 우리는 모든 협력회사와 상생발전을 위해 노력하며 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.

하나, 우리는 사업활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 인권을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 국민과 미래세대의 건강하고 쾌적한 삶을 위해 환경보전에 최선을 다한다.

하나, 우리는 사업 실행에 있어서 국민의 안전 및 보건에 위해가 되지 않도록 노력하며, 업무상 수집한 개인정보를 보호한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다. 같은 약속을 위해 우리는 임직원을 비롯한 모든 이해관계자가 보편적 자유와 권리, 인간적 존엄성을 보장받으면서 지속가능한 발전을 할 수 있도록 함께 노력할 것을 다짐한다.

재)경기도청소년수련원 직원 일동

□ 인권 교육

○ 운영방법 : 임직원 대상 필수교육으로 지정 연 1회 이상 실시

○ 교육실적

연도	대상	교육과정명	교육방법	이수율	기관장 참석여부
2019년	전직원	현장사례로 살펴보는 경기도 인권감수성	온라인	67명중 45명 (67.2%)	불참
2019년	전직원	장애인 인식개선교육	온라인	67명중 51명 (76.1%)	불참
2019년	전직원	4대폭력예방교육	대면	72명중 64명 (88.9%)	참석
2020년	전직원	시민인권교실	온라인	70명중 70명 (100%)	참석
2020년	전직원	장애인 인식개선 교육	온라인	70명중 70명 (100%)	참석
2020년	전직원	아동학대 예방교육	온라인	71명중 71명 (100%)	참석
2020년	전직원	4대폭력예방 1차 교육	대면	69명중 49명 (71.0%)	참석
2020년	전직원	4대폭력예방 2차 교육	대면	71명중 57명 (80.3%)	참석
2020년	전직원	성인지감수성 교육	온라인	65명	참석
2020년	간부	경기도 공공기관 성인지교육 관리자과정	대면	9명중 5명 (55.6%)	참석
2020년	인권담당	2020년 공공기관 인권경영 워크숍	실시간 온라인	1명중 1명	-
2020년	전직원	인권감수성 향상교육	온라인	68명중 64명 (94.1%)	참석
2021년	전직원	인권공부 첫걸음	온라인	73명중 71명 (97.3%)	참석
2021년	전직원	2021년 경기도 갑질 사례집	서면	-	-
2021년	전직원	직장 내 괴롭힘 방지교육	온라인	75명중 73명 (97.3%)	참석
2021년	전직원	장애인인식개선 교육_인식의 길라잡이	온라인	66명중 66명 (100%)	참석
2021년	전직원	아동학대 예방교육 및 아동학대 신고의무자교육 (2시간)	온라인	66명중 66명 (100%)	참석
2021년	전직원	인권교육 인권공부 첫걸음	온라인	73명중 71명 (97.3%)	참석

연도	대상	교육과정명	교육방법	이수율	기관장 참석여부
2021년	기관장	공공기관 인권경영의 이해(기관장의 역할과 책임)	실시간 온라인	1명중 1명 (100%)	참석
2021년	인권담당	찾아가는 인권교육	실시간 온라인	2명중 2명 (100%)	-
2021년	인권담당	2021년 경기도 인권아카데미 공공기관 워크숍	실시간 온라인	2명중 2명 (50.0%)	-
2021년	전직원	양성평등과 성인지 감수성	온라인	65명중 65명 (100%)	참석
2022년	전직원	갑질예방교육	온라인	67명중 66명 (98.5%)	
2022년	전직원	고용노동부, 보건복지부가 함께 하는 장애인식개선교육	온라인	69명중 68명 (98.6%)	참석
2022년	전직원	아동학대 신고의무자 및 공공부문 종사자 아동학대 예방교육(2시간)	온라인	69명중 69명 (100%)	참석
2022년	성평등담당	2022년 道성평등위원회 공동캠페인 교육	실시간 온라인	1명중 1명 (100%)	-
2022년	전직원	성인지감수성키우기(감수성 편)	온라인	69명중 67명 (97.1%)	참석
2022년	홍보담당	성인지교육 홍보사업 담당자 과정	실시간 온라인	6명중 1명 (16.7%)	-
2022년	인권담당	인권경영 길라잡이	온라인	2명중 1명 (50.0%)	-
2022년	인권협의체	인권영향평가의 이해	온라인	5명중 5명 (100%)	-
2023년	전직원	강재준, 이은형과 함께하는 직장내 괴롭힘 예방교육	온라인	59명중 59명 (100%)	참석
2023년	전직원	성인지 제도 이해 (이해 편)	온라인	59명중 59명 (100%)	참석
2023년	전직원	홍보물에도 성인지 감수성이 필요해요	온라인	59명중 59명 (100%)	참석
2023년	전직원	노동인권감수성	온라인	72명중 72명 (100%)	참석
2023년	전직원	장애인 인식개선교육(직장 내 장애인 인식개선)	온라인	74명중 73명 (98.6%)	참석
2023년	전직원	장애인학대 신고의무자 교육	온라인	75명중 75명 (100%)	참석
2023년	전직원	2023년 직장 내 괴롭힘 예방 (대면) 교육	대면교육	76명중 49명 (64.5%)	불참
2023년	홍보담당	성인지교육 홍보사업담당자 과정	실시간 온라인	7명중 7명 (100%)	-
2023년	전직원	아동학대 신고의무자 및 공공부문 종사자 아동학대 예방교육	온라인	75명중 75명 (100%)	참석
2023년	전직원	4대폭력예방교육	대면교육 온라인	58명중 58명 (100%)	-

□ 2023년 인권경영 추진계획

○ SWOT 분석 및 중점 추진전략 도출

		내부환경		
		강 점 (S)	약 점 (W)	
외부환경		<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 정례화 및 국제규범, 법규준수 관행 • 인권경영 실천에 대한 임직원의 강력한 의지 	<ul style="list-style-type: none"> • 기관내 낮은 인권 인지 감수성 • 인권친화적인 조직문화 내재화 미흡 • 인권경영체계 강화를 위한 지속적인 점검 및 보완 요구 	
	기회 (O)	<ul style="list-style-type: none"> • OECD(경제협력개발기구), UN 등 인권 경영 국제기준 마련(1976년) • UN의 인권이사회 ‘기업의 존중책무에 관한 해설지침(2012년) • 일반국민 및 취약계층 보호에 대한 사회적 관심 증대 • 공직사회의 인권의식 확산 및 기관의 자율적 인권경영 분위기 확산 	<p>(SO) 강점기반/기회활용</p> <p>【인권경영 추진 체계 구축】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 조직화, 인권경영위원회 운영, 인권경영 실행을 위한 제도 구축, 인권역량 강화 및 전문가 양성 	<p>(WO) 약점보완/기회활용</p> <p>【정기적인 인권영향평가 실시】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 체크리스트 개선, 정기적 인권영향평가 추진 <p>【인권영향평가 결과 환류·개선】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가 결과 권고 사항에 대한 개선 및 지속적 모니터링
위협 (T)		<ul style="list-style-type: none"> • 정부 부처와 공기업을 대상으로 인권경영 시행 관련 권고 • 코로나19 확산으로 인한 경기침체 • 정부의 기관에 대한 인권경영평가 강화 • 인권경영 등 사회적 책임 확대 • 인권침해 사건 등에 대한 사회적 관심확대 	<p>(ST) 강점기반/위협극복</p> <p>【직원에 대한 인권경영 교육】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 다양한 인권경영 교육을 통한 임직원 인권 성숙도 제고 <p>【인권경영 과제발굴 및 시행】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 기관 특성에 맞는 인권과제 발굴 및 실행을 통한 인권경영 실천력 강화 	<p>(WT) 약점보완/위협극복</p> <p>【기관특성에 맞는 인권경영추진】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 이해관계자 의견 및 전문가 자문 등을 반영하여 기관특성에 맞는 인권경영 추진 <p>【인권침해 예방 및 구제 강화】</p> <ul style="list-style-type: none"> • 인권침해 피해자의 인권보호를 위한 구제절차 등 체계 강화

2023년 인권경영 ‘중점 추진전략’

- ① 인권경영 실현 기반 강화
- ② 전사차원의 인권경영 문화 조성
- ③ 인권경영 성과의 대외 확산

○ 세부 실행과제

4대 추진전략 5개 전략과제 9개 실행과제		
추진전략	전략과제	실행과제 (*변경 가능)
① 인권경영 실현 기반 강화	① 인권경영 추진기반 개선	1-1. 지속 가능한 인권경영 추진체계 구축을 위한 인권경영 지표개발
	② 효율적 인권경영 환경 조성	2-1. 산업안전보장을 위한 직원 중심의 인권경영 환경 조성
		2-2. 인권침해 구제절차 개선 등 인권경영 시스템 고도화
② 전사차원의 인권경영 문화 조성	③ 인권 취약분야 집중개선	3-1. 부패 취약 분야 집중 개선
		3-2. 업무 담당자 자체 모니터링 강화
	④ 인권감수성 제고 및 인권존중 문화 조성	4-1. 채용 및 계약 관련 부패근절 방안 확대
		4-2. 국민 대상 정보 공개 강화
③ 인권경영 성과의 대외 확산	⑤ 인권경영 확산 체계 구축	5-1. 고객·이해관계자 대상 인권 증진활동 강화
		5-2. 인권경영 정보공개를 통한 대내외 성과 확산

2 [2단계] 인권영향평가 실시

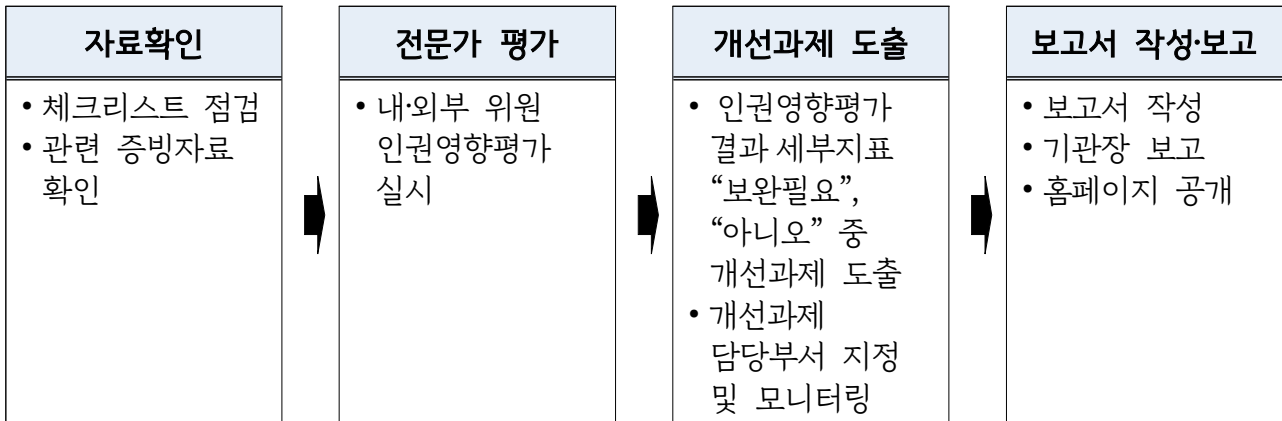
□ 인권영향평가 지표 평가

○ 체크리스트 설계 및 운영

- 기관운영 인권영향평가
 - 최근 이슈가 되고 있는 갑질 등 「직원 인권보장」 지표 추가
 - 소비자인권보호 지표 수련원 사업과 연관성 부족으로 제품을 서비스로 변경
- 주요사업 인권영향평가 : 기관 주요사업 분야 중 선택

□ 인권영향평가 실시 및 결과보고서 작성

○ 인권영향평가 실시



- 관련근거 : 「인권경영 이행지침」 제23조(인권영향평가 실시)
- 평가설명 : 인권영향평가를 실시하는 인권영향평가위원 대상
- 평가준비 : 기관운영 및 주요사업 평가관련 자료 수집, 내용 검토
- 평가기간 : 2023. 12. 21.(목)
- 평가대상
 - 기관운영 10개 분야 153개 지표
 - 사업운영 3개 분야 16개 지표
- 평가방법
 - 내·외부평가위원 2명(내부1, 외부1) 의견합치
 - 증빙자료 점검 후 기관운영·사업운영 인권영향평가
 - 평가기준 : 각 지표별 추진실적이 평가기준을 어느 정도 충족하는지에 대한 체크리스트를 통한 평가

○ 기관운영 인권영향평가

구분	이슈	지표수	답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	30	30	0	0	0	0
2	고용상의 비차별	17	17	0	0	0	0
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	16	0	0	0	0
4	강제 노동의 금지	11	11	0	0	0	0
5	아동노동의 금지	14	14	0	0	0	0
6	산업안전 보장	12	12	0	0	0	0
7	책임 있는 공급망 관리	10	10	0	0	0	0
8	직원 인권 보장	11	11	0	0	0	0
9	환경권 보장	18	10	3	0	0	5
10	소비자인권 보호	14	14	0	0	0	0
합 계		153	145	3	0	0	5

○ 사업운영 인권영향평가

구분	이슈	지표수	답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	프로그램 운영을 위한 법령 등 준수	7	7	-	-	-	-
2	안전사고 예방 및 조치	4	4	-	-	-	-
3	이용자 개인정보 보호	5	5	-	-	-	-
합 계		16	16	-	-	-	-

3

[3단계] 인권영향평가 실행 및 공개

□ 인권영향 개선과제 도출

○ 인권영향평가 결과 개선사항을 도출·주기적 관리 실시

구분	항목	지표	항목별 개선의견	담당부서
기관 운영	환경정보의 공개	회사는 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.	ESG경영체계에 맞는 지표 보완 필요	전부서
		환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.		
		환경정책을 개발할 때, 노동자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.		
	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임 보험에 가입하였다.	「환경오염피해 배상책임 및 구제에 관한 법률」제17조(환경책임 보험의 가입 의무 등에 해당하는 사항으로 ESG경영체계에 맞는 지표 보완 필요	전부서
	비상계획수립	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	ESG경영체계에 맞는 지표 보완 필요	전부서
		회사는 노동자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	ESG경영체계에 맞는 지표 보완 필요	전부서
		회사는 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.	ESG경영체계에 맞는 지표 보완 필요	전부서
		회사는 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보 장치를 마련해 두었다.	ESG경영체계에 맞는 지표 보완 필요	전부서

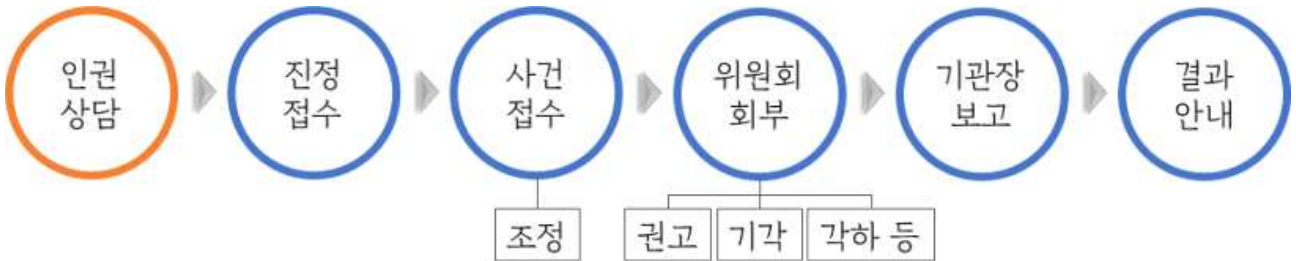
□ 인권경영 추진 결과보고 공개

○ 인권경영 추진 결과보고 공개

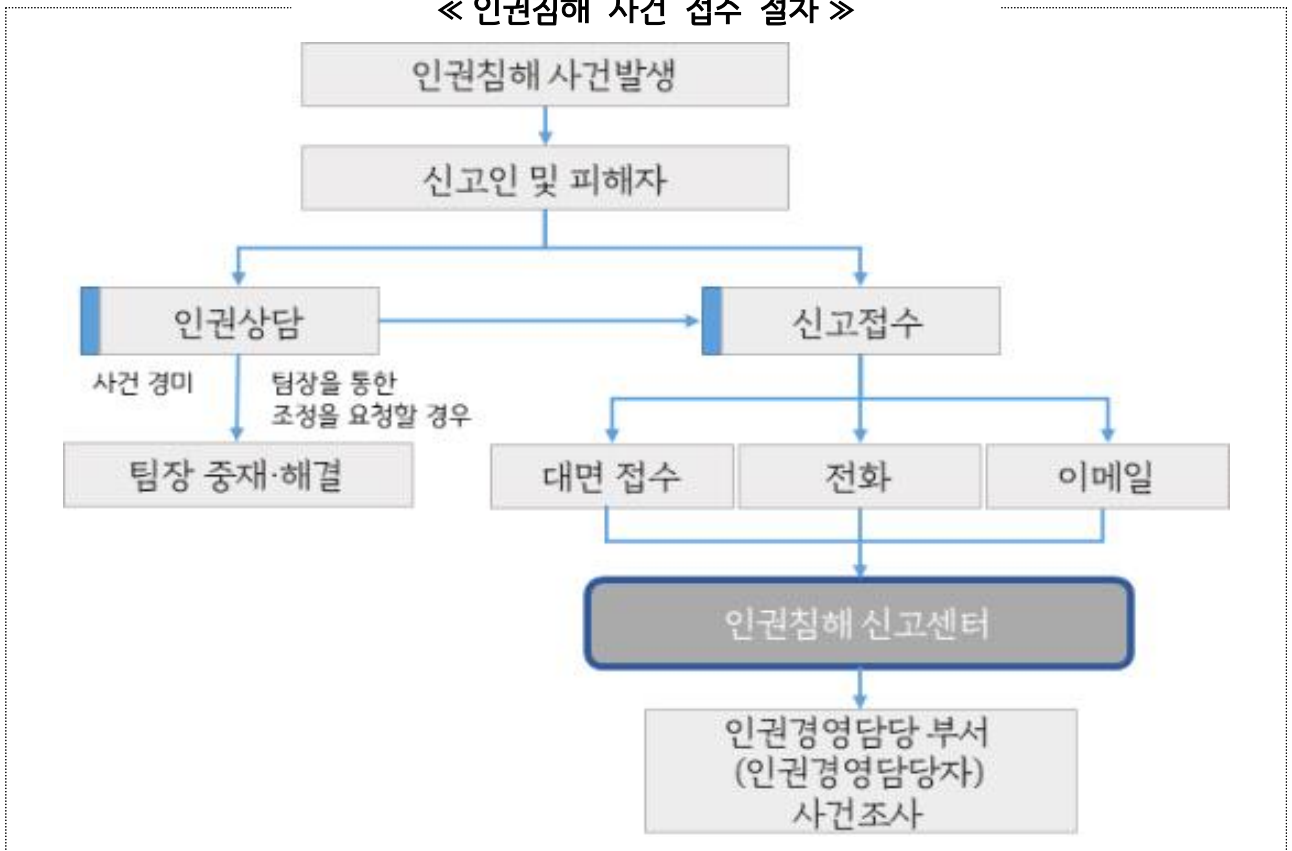
- 목적 : 공공기관 인권 친화적 경영사례 공유 및 상호 지속적 발전 도모
- 공개방법 : 인권경영 추진과정에 대한 최종보고서 작성 후 홈페이지 공개
- ※ 홈페이지 공개, 내·외부 이해관계자 대상 인권경영 추진 결과보고서 확산

4 [4단계] 인권구제 절차 마련

□ 인권구제 절차



« 인권침해 사건 접수 절차 »



3 | 인권영향평가 결과 분석

□ 인권경영 실행체계 보완사항

○ ESG 전략체계 수립



- K-ESG 가이드라인 활용한 분야별 진단을 통한 실행과제 선정
- ESG 관리지표 및 기관 특성을 고려한 KPI 선정



임직원 및 이해관계자의 인권침해 구제절차 매뉴얼



임직원 및 이해관계자의 인권침해 구제절차 매뉴얼

1 추진근거 및 목적

□ 추진근거

- 「국가인권위원회법」 제25조 제1항
- 「인권경영 이행지침」 제6장 인권침해구제

□ 목적

- 업무수행 중 발생하는 인권침해를 예방하고, 피해자의 입장에서 피해자를 보호하고 구제하기 위한 절차 마련

2 구제절차 개요

□ 인권보호 범위

- 「대한민국헌법」 제10조, 제12조~제22조까지의 규정에 보장된 인권을 침해당한 경우

□ 인권침해 구제절차의 정의

- 본인의 인권이 침해 당했거나, 타인의 인권침해 사실을 알게 되었을 때, 누구든지 신고할 수 있고 구제받을 수 있는 절차 및 제도

□ 인권침해 구제절차



3

인권침해 구제절차 과정

1 인권침해 신고 (상담)

구 분	신고방법
임직원	인권경영 담당부서장 및 담당자 E-mail, 전자우편, 전화, 대면상담 등
이해관계자	인권경영 담당부서장 및 담당자 E-mail, 전자우편, 전화, 대면상담 등

2 인권침해 피해 신고 접수

- 피해자 : 인권침해 신고서 작성
- 인권경영 담당부서장 : 인권침해사항 접수 및 처리대장

« 신고인 비밀보장 »

- 인권경영위원회 : 신고인 및 신고내용 비밀보장, 신고인이 불이익 받지 않도록 조치
- 신고자를 인지한 임직원 : 신고자의 신분 공개 금지
- 불이익을 받은 신고인 : 국가인권위원회에 보호조치 및 불이익 구제 요청
- ☞ 신고자의 신분이 공개되었을 때, 수련원은 그 경위를 조사하여야 하며, 조사결과 신분공개 책임이 있는 자에 대한 징계 등 필요 조치 시행

3 인권침해 피해 사건 조사

- 인권경영 담당부서장 : 피해 사건 조사 및 인권침해 여부 확인
 - 인권침해 행위일 경우 : 위원장, 기관장에게 보고 및 근거자료 첨부
 - 인권침해 행위가 아닌 경우 : 민원 접수 및 관련 규정에 의해 처리

4 인권경영위원회 회부

- 인권경영 담당부서장 : 인권경영위원회 소집 및 위원장에 사건 보고
- 인권경영위원회 위원장 : 보강조사 또는 위원회 상정 결정
 - ※ 인권경영위원회에 상정된 사건에 대해서는 접수일로부터 20일 이내에 심의를 거쳐함. 다만, 부득이하다고 인정되는 경우에는 20일 연장할 수 있음.

« 신고인 신분보장 »

[인권경영 이행지침]

- 제28조(신고인의 신분보장) ① 법인은 임직원과 위원회 위원은 제26조제1항에 따른 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.
- ② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원과 위원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니 된다.
- ③ 신고자의 신분이 공개된 때에는 법인은 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 취하여야 한다.
- ④ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보고조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원회와 인권경영 담당 부서는 적극 협조하여야 한다.

5 기관장 보고

- 기관장 : 신고에 대하여 보고가 타당하다고 판단 한 경우에는 위반사항 시정

6 신고당사자 결과 안내 및 후속조치

- 신고결과 및 조치 예정사항을 신고당사자에게 안내하고, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에 대해서는 같은 부서 근무 금지, 전보, 징계*, 재발방지 교육 등 조치를 취해야 함

« 「인사관리규정」 별표3 징계기준 »

징계기준(제24조 관련)

비위의 유형	비위의 정도 및 과실 여부	비위 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 중과실이거나, 비위 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 중과실인 경우	비위 정도가 약하고 경과실인 경우
7. 품위유지의 의무 위반					
가. 성 관련 비위					[별표 3의6]과 같음
나. 사 제 <2021.11.17.>					
다. 사 제 <2021.11.17.>					
라. 사 제 <2021.11.17.>					
마. 「도로교통법」 제44조에 따른 음주운전(같은 조 제2항을 위반하여 음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다)					[별표 3의2]과 같음
바. 우월적 지위 등을 이용하여 다른 직원		파면~해임	강등~정직	정직~감봉	감봉~견책

징계기준(제24조 관련)

비위의 정도 및 과실 여부	비위 정도가 심하 고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하 고 중과실이거나, 비위 정도가 약하 고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하 고 경과실이거나, 비위 정도가 약하 고 중과실인 경우	비위 정도가 약하 고 경과실인 경우
비위의 유형				
등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위				
사. 기타	파면~해임	강등~정직	감봉	견책

비고

7. 제7호바목에서 "우월적 지위 등을 이용하여 다른 직원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위"란 직원이 자신의 우월적 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다음 각 목의 사람에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
 - 가. 다른 직원
 - 나. 직원 자신이 소속된 기관, 그 기관의 소속 기관 및 산하기관(「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체와 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항에 따른 공공기관을 말한다)의 직원
 - 다. 「공무원 행동강령」에 따른 직무관련자(직무관련자가 법인 또는 단체인 경우에는 소속 직원을 말한다)

4

인권침해 구제방법

① 인권침해 상담

- 인권경영협의체는 임권침해와 관련하여 상담 및 피해자 구제를 위하여 피해상담을 실시 할 수 있음

구 분	방 법	전담부서 (직원)
인권상담	방문, 전화, 이메일 등	인권경영 담당부서
조사 실시	피해자가 원하는 경우에 한하여 필요한 조사 실시	인권경영 담당부서

② 인권침해 신고센터

- 신고의무
 - 신고의 대상이 되는 행위를 목격 또는 인지한 임직원은 인권경영 담당부서장에 신고
- 신고자
 - 수련원의 업무 수행과 관련하여 인권침해나 차별 행위를 당한 사람(피해자) 또는 그 사실을 알고 있는 사람

○ 신고방법

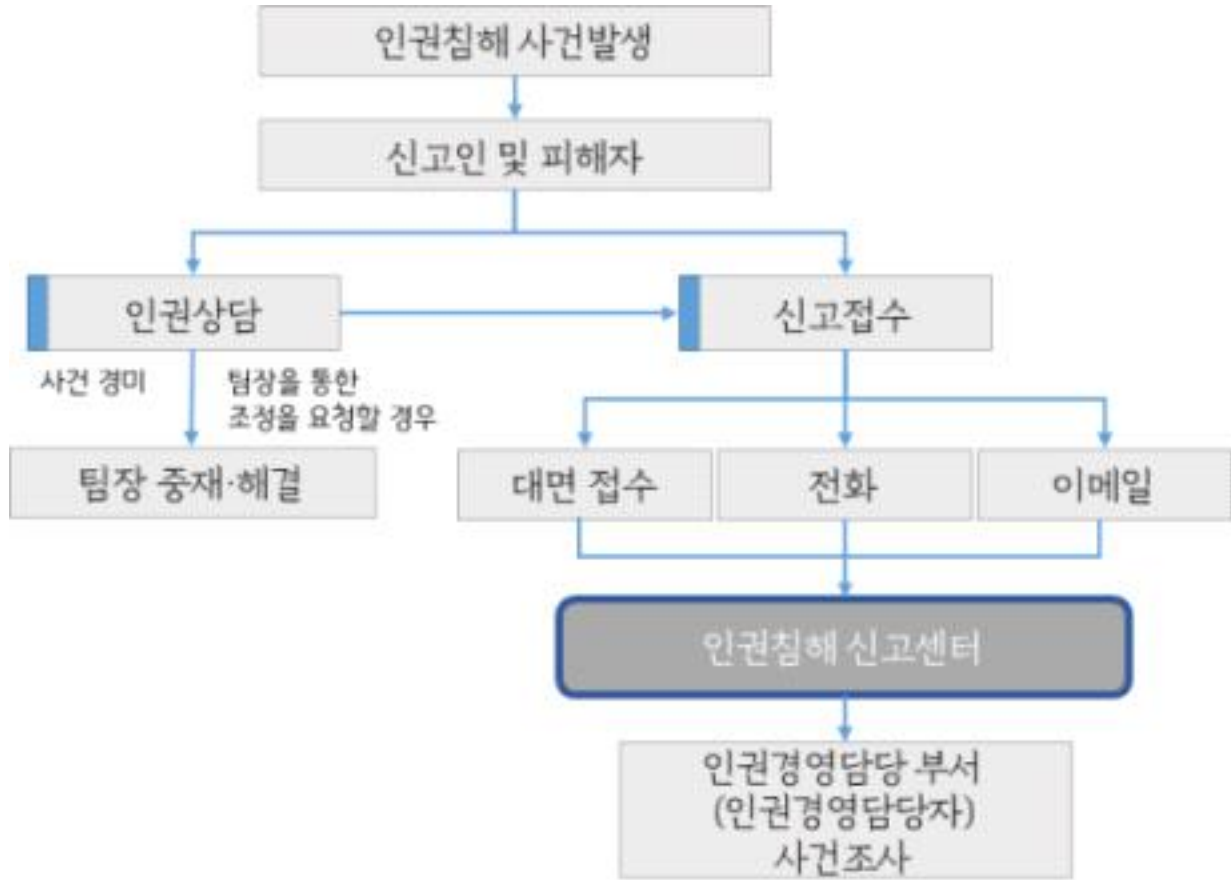
- 익명 또는 기명 신고 (개인선택)
- 신고 시, 신고내용을 뒷받침할 수 있는 자료 준비
- 긴급을 요하는 경우 사실관계만 먼저 신고하고 추후 신고내용 보완자료 제출

구 분	방 법	비고
방문신고	• 직접 방문, 인권경영 담당부서장 또는 담당자와 대면상담을 통한 접수	신고센터
전 화	• 인권경영 담당부서장 또는 담당자	
우편	• 경기도 안산시 단원구 선감로 255, 경기도청소년수련원 인권경영 담당부서장	
이메일	• 부서장 : ihpark@ggyc.kr • 담당자 : ysb2016@ggyc.kr	
현장방문(출장)	• 피해자가 진정 신청시, 희망 장소에 인권경영 담당부서장 또는 담당자가 직접 방문하여 진정 접수	
고객소리함	• 본관 1층에 비치된 고객소리함에 서면 신고	

○ 처리절차

구 분	방 법	처리기한
인권상담	• 인권경영 담당부서장 또는 담당자 상담 - 팀장을 통한 조정을 원할 경우 관리자 중재·해결	
사건접수	• 팀장 조정이 이루어지지 않을 경우, 방문, 전화, 이메일 등을 통한 접수	
사건조사	• 서면, 출석, 실지조사, 전문가 자문, 법률해석 등 - 진술서 또는 자료의 제출을 요구받은 사람은 14일 이내에 관련 자료 위원회에 제출해야 함	
위원회 심의·의결	• 인권침해 구제위원회 심의·의결	접수일로부터 20일 이내
당사자 통보	• 심의, 의결 후 신고자에게 처리결과 안내 및 당사자에게 내용 통보	
당사자 이의신청	• 신고인 및 피해자 이의신청 - 이의신청이 타당한 경우 위 절차에 따라 재조사 실시	통보일로부터 7일 이내

« 인권침해 사건 접수 절차 »



5 인권침해 구제매뉴얼

1 팀장 조치사항

- 인권경영 담당부서장의 전문적 상담 권유 및 사건보고
- 피해자 보호조치 실시
- 상담 및 사건에 대한 철저한 비밀유지 노력

○ 사건 인지단계

- 사건보고 : 인권경영 담당부서장과의 전문적 상담을 권유하고 피해자가 원하는 경우 사건 보고
- 피해자 보호 : 피해자와 행위자가 동일 팀내에 있을 경우, 근무지 분리, 객관적 자세 견지 및 피해자 보호조치 실시
- 비밀유지 : 상담내용 및 사건에 대한 철저한 비밀유지

- 팀장의 조정 : 사안이 경미하고 피해자가 팀장을 신뢰하여 조정을 요청하는 경우에도, 인권경영 담당부서장과의 협의 하에 관리자가 문제해결 시도

※ 단, 예외적으로 피해자가 공식처리절차를 강력하게 거부하고 관리자를 통한 해결을 희망하는 경우, 관리자는 최대한 중립성을 유지하면서 공정한 중재자이자 정보제공자로서의 역할에 충실

☞ 조정이 이루어지지 않을 경우 공식절차를 이용하도록 피해자에게 안내

- 조사협조 : 인권경영 담당부서장에게 사건 인계 시, 신속하고 공정하게 조사협조
- 피해자 보호 : 2차 피해 예방 및 진행상황 주시

○ 피해자의 상담시 유의점

- 사건에 대하여 판단하거나, 인권침해 행위자 입장을 대변해서는 안됨
- 피해자의 상황을 충분히 경청하고 공감
- 조직 내 고충처리절차 등에 대해 필요한 정보를 전달하는 역할에 충실

○ 인권침해 행위자와 상담시 유의점

- 행위자를 모욕·비난하는 등 공격적이거나, 가해자로 낙인찍는 태도 금물
- 공정하고 객관적인 태도 유지
- 행위자의 행동을 피해자의 입장에서 생각하도록 조력
- 피해자에 대한 소문유포·비난·위협, 자체적 문제해결을 위해 피해자가 원치 않는 만남 요청·연락 등은 피해자에 대한 불이익한 행동이므로 절대로 해서는 안 된다는 점을 확실히 고지
- 향후 인권경영 담당부서장의 조사에 성실히 임하도록 조력

2 피해자 조치사항

- 증거자료 확보
- 인권경영 담당부서장과 상담

○ 피해자 대응방법

- 증거자료 확보 : 인권침해 사건발생부터 순서대로 자료정리
 - 메시지, 이메일, 녹취, 증인확보 등
- 상담 : 공식절차를 진행할 의사가 있는 경우에는 신속하게 인권경영 담당 부서장과 상담
 - 상담 자체가 행위자에 대한 조사나 징계를 의미하지는 않으니, 자연스런 소통과정이라 생각하고 부담 없이 상담

3] 행위자 조치사항

- 즉시 진심어린 사과
- 피해자의 요구사항에 대한 즉각적 이행
- 성실한 조사협조 및 합당한 징계결정시 수용
- 사건 은폐, 왜곡 등 2차 가해 시도 중단

○ 인권침해 행위로 지목되었을 때

- 즉시 사과 : 인권침해 의도가 없었더라도 자신의 행위로 인하여 상대방이 모욕감 등을 느꼈다면 이를 받아들이고 즉시 사과
- 요구사항 이행 : 조정을 받고 있다면 성실하게 조정 내용을 수용하고, 피해자의 요구사항을 이행하면서 다시는 인권침해를 하지 않도록 노력
- 조사협조 : 인권침해 피신고인은 조사가 진행 중인 사안에 대해 다음을 준수하고 이를 위해 서약서를 작성하여 인권경영 담당부서장에게 제출

« 인권침해 피신고인 준수사항 »

- 인권경영 담당부서장의 조사에 성실히 협조
- 사건 내용 및 신고인 신상정보에 관한 비밀 유지
- 조사 기간 중 신고인 및 참고인에 대한 사적 접촉 금지
- 신고인 및 주변인에 대한 보복 행위 금지

- 징계수용 : 징계결정 시 자신의 행동의 정도와 지속성에 비추어 징계가 합당한지 여부를 확인하고 이를 수용

- 2차 가해 중단 : 피해자에 대한 근거 없는 비난 등으로 2차 가해를 하지 않도록 각별히 조심
- 피해자에 대한 2차 피해는 추가 징계대상임에 유의

4 사후 조치사항 등

- 징계처분 : 인권침해 행위자를 인사위원회에 회부하여 징계 절차 등 행정적 처분 실시
 - 피해자 보호 : 인권침해 피해자에 대한 심리치료 지원, 인사, 업무상 불이익이 없도록 피해자 보호
 - 재발방지 대책 : 인권침해 사례 및 재발방지 교육, 캠페인을 적극 추진 및 사후조치 시스템 구축
 - 외부기관 이용 시 협조 : 인권침해 피해자가 사내 구제절차 외 외부기관(국가인권위원회)을 통한 구제절차 이용 시 적극 협조
- ※ 여기서 '적극 협조'란? 국가인권위원회 진정 접수절차 안내, 신고사건과 관련된 자료가 있을 시 해당 자료 전달, 기타 국가인권위원회에서 수련원 담당자에게 요청한 협조사항 등을 이행하는 것을 말함.

참고 1

인권침해 유형별 분류표

구 분			인권침해 분류			
			인권침해	갑질	직장 내 괴롭힘	직장내 성희롱·성폭력
상황별 판단 기준	이해 관계자	지위	수련원 운영 주요사업 등 수련원 경영의 모든 관계	수련원 또는 수련원 재직자가 사회·경제적 우월적 지위 이용	직장 내 지위 또는 관계의 우위를 이용	
		범주	수련원 내외부	수련원 내외부	수련원 내부	
	업무 관련성	무관	수련원운영 관련	업무와 관련		
행위별 판단 기준	행위자	모든 인격 (개인/법인/수련원)	공무원 및 직원 또는 사인(使人)	사업주, 상급자, 근로자 등		
	피해자	수련원 내외부 모든 사람	수련원 내외부 모든 사람	수련원 내무 근로자		
	침해행위	인권에 대한 모든 침해행위	권한 남용 및 영향력을 행사하여 상대방에게 행하는 부당한 요구나 처우	업무상 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위	성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위 또는 업무상 불이익을 주는 행위	
적용범위			대한민국 국민, 대한민국에 있는 외국인	공무를 위탁 받아 행하는 수련원·개인 또는 법인, 공무원	모든 임직원	

« 국가인권위원회법 »

- 제25조(정책과 관행의 개선 또는 시정 권고) ① 위원회는 인권의 보호와 향상을 위하여 필요하다고 인정하면 관계기관등에 정책과 관행의 개선 또는 시정을 권고하거나 의견을 표명할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 권고를 받은 관계기관등의 장은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 한다.
- ③ 제1항에 따라 권고를 받은 관계기관등의 장은 권고를 받은 날부터 90일 이내에 그 권고사항의 이행계획을 위원회에 통지하여야 한다.
- ④ 제1항에 따라 권고를 받은 관계기관등의 장은 그 권고의 내용을 이행하지 아니할 경우에는 그 이유를 위원회에 통지하여야 한다.
- ⑤ 위원회는 제1항에 따른 권고 또는 의견의 이행실태를 확인·점검할 수 있다.
- ⑥ 위원회는 필요하다고 인정하면 제1항에 따른 위원회의 권고와 의견 표명, 제4항에 따라 권고를 받은 관계기관등의 장이 통지한 내용 및 제5항에 따른 이행실태의 확인·점검 결과를 공표할 수 있다.

« 인권경영 이행지침 »

제6장 인권침해구제

- 제25조(인권침해 행위의 신고 및 접수) ① 인권침해 또는 차별행위를 당한 사람 (이하“피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 인권경영 담당 부서의 장에게 신고 할 수 있다.
- ② 인권경영 담당 부서의 장은 인권침해나 차별행위(이하 “인권침해행위”라 한다)로 신고 받은 사건에 대하여 접수하고 처리하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당 하는 경우 종결 처리할 수 있다.
1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
 2. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 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 경우에는 그러하지 아니하다.
 4. 신고가 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 개시진행 또는 종결된 경우. 다만, 수사기관이 인지하여 수사 중인 「형법」 제123조부터 제125조까지의 죄에 해당하는 사건과 같은 사안에 대하여 위원회에 진정이 접수된 경우에는 그러하지 아니하다.
 5. 신고가 익명이나 가명으로 제출된 경우
 6. 신고 내용이 성범죄, 갑질, 불공정행위 등 수련원 내 다른 부서의 소관 사항에 해당하

« 인권경영 이행지침 »

는 경우

7. 신고인이 신고를 취하한 경우
 8. 인권경영 담당 부서가 종결 처리한 사건이나 위원회가 이미 처리한 사건과 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우
 9. 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우
- ③ 신고 접수된 인권침해행위가 제2항제6호에 해당하거나 또는 법인의 소관사항이 아니라고 판단되는 경우 인권경영 담당 부서의 장은 관계부서 또는 관계기관(국가인권위원회 등)에 해당 사항을 이관하여야 한다.

제26조(인권침해 행위의 처리) ① 인권경영 담당 부서의 장은 인권침해 행위로 신고, 접수된 사건에 대하여 즉시 조사를 하고 인권침해 여부를 확인하여, 인권침해행위가 있다고 판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 위원장 및 원장에게 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.

제27조(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 필요하다고 인정하면 일정한 장소 또는 시설을 방문하여 장소, 시설 또는 자료 등에 대하여 현장조사 또는 감정을 할 수 있다. 이 경우 위원회는 그 장소 또는 시설에 당사자나 관계인의 출석을 요구하여 진술을 들을 수 있다.
- ③ 제1항제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.
- ④ 제1항과 제2항에 따른 피신고인에 대한 출석 요구는 인권침해행위나 차별행위를 한 행위당사자의 진술서만으로는 사안을 판단하기 어렵고, 인권침해행위나 차별행위가 있었다고 볼 만한 상당한 이유가 있는 경우에만 할 수 있다.
- ⑤ 제2항에 따라 조사를 하는 위원 또는 인권경영 담당 직원은 그 장소 또는 시설을 관리 하는 조직의 장 또는 직원에게 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.
- ⑥ 제2항에 따라 조사를 하는 위원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 그 장소

« 인권경영 이행지침 »

또는 시설을 관리하는 조직의 장 또는 직원에게 내보여야 한다.

제28조(신고인의 신분보장) ① 법인은 임직원과 위원회 위원은 제26조제1항에 따른 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.

② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원과 위원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니 된다.

③ 신고자의 신분이 공개된 때에는 법인은 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분 공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

④ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보고조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원회와 인권경영 담당 부서는 적극 협조하여야 한다.

제29조(인권침해여부에 대한 상담) ① 임직원은 직무를 수행하면서 이 지침 위반 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영 담당 부서의 장과 상담한 후 처리할 수 있다.

② 원장은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소통 채널, 상담실 설치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제30조(시정과 조치) 법인은 인권침해 사실 및 지침위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해행위를 한 임직원에게 대하여는 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

붙임 1**인권침해행위 신고서**

[별지 제1호 서식]

* 반드시 기재하여 주시기 바랍니다.

인 권 침 해 행 위 신 고 서

1. 신고인 (단체의 경우 단체 및 대표자를 함께 작성하여 주시기 바랍니다.)

① 성명 :

② 소속* :

③ 직급* :

④ 성별* :

⑤ 연락처(전화, 휴대전화 또는 이메일)* :

2-1. 피해자 (신고인과 피해자가 다른 경우에 작성하여 주시기 바랍니다.)

① 성명 :

② 소속* :

③ 직급* :

④ 성별* :

⑤ 연락처(전화, 휴대전화 또는 이메일)* :

⑥ 진정인과의 관계* :

2-2. 신고인과 피해자가 다른 경우, 피해자는 신고를 하는 사실을 알고 있습니까?

① 알고 있으며 조사를 원한다

② 알고 있지만 조사를 원하지 않는다

③ 모르고 있다

④ 알고는 있으나 조사를 원하는지 여부는 모르겠다

3. 피해자의 인권을 침해하거나 차별행위를 한 당사자(피신고인)는 누구입니까?

① 성명 :

② 소속* :

③ 직급* :

④ 성별* :

⑤ 연락처(전화, 휴대전화 또는 이메일)* :

4. 피해자가 당한 인권침해 또는 차별행위에 관하여

① 수사기관에 고소·고발·진정을 제기하신 일이 있습니까?

 있음 없음

② 법원·헌법재판소 등 권리구제기관의 구제절차를 제기하신 일이 있습니까?

 있음 없음

있다면 언제, 누구의 이름으로 하였습니다?

 언제? () 기관 및 사건번호 ()

③ 국가인권위원회에 동일한 사안에 대하여 진정을 하신 일이 있습니까?

 있음 없음

있다면 언제, 누구의 이름으로 하였습니다?

 언제? () 누구? ()

5. 피해자가 어떤 내용의 인권침해 또는 차별행위를 당하였습니까?

① 시 기 :

[별지 제5호 서식]

인권침해 구제절차 만족도

본 기관에서 인권침해 사례가 발생해 어려움을 겪으신 것에 대해 유감을 표명합니다. 앞으로 보다 나은 인권침해 구제절차 개선을 위해 금번 처리 절차와 결과에 대해 만족도를 평가하고자 합니다. 평가내용은 비밀을 유지하며, 인권 업무 개선에 적극 반영토록 하겠습니다.

협조해 주셔서 감사합니다.

1. 귀하가 금번에 제기하신 신고에 대해 처리 결과는 어떠했습니까?

- ① 충분히 잘 해결되었다
- ② 일부 해결되었다
- ③ 제대로 해결되지 않았다.
- ④ 전혀 해결되지 않았다.

2. 제대로 해결되지 않았다면 어느 면이 그러했습니까?

3. 피해를 신고한 후 처리되기까지 업무처리 과정과 절차는 어떠했습니까?

- | | |
|---------|---------|
| ① 매우 만족 | ② 약간 만족 |
| ③ 보통 | ④ 약간 불만 |
| ⑤ 매우 불만 | |

4. 신고에서 처리까지 개선할 사항이 있다면 무엇입니까(복수선택 가능)?

- | | |
|--------------------|-----------------|
| ① 신고 통로와 절차의 불편 | ② 처리과정 설명 부족 |
| ③ 인권 담당자의 불친절 | ④ 처리결과 통보 지연 |
| ⑤ 담당자의 전문성 부족 | ⑥ 피해내용 설명 기회 부족 |
| ⑦ 개인정보관리 및 비밀보장 부족 | ⑧ 간접적인 압력과 회유 |

5. 기타 하고 싶은 말씀이 있으면 아래에 기술해 주십시오.