

인권경영 운영지침

<최종공포일 2018.11.12.>

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은 국가인권위원회법 제25조 제2항에 따라 가축위생방역지원본부(이하 “위생방역본부”라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(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 세계인권선언과 유엔 기업과 인권이행원칙 등 국제적으로 인정된 인권의 원칙에 따라 위생방역본부 내 뿐만 아니라 외부의 모든 이해관계자의 인권을 존중하는 경영 활동을 의미한다.
3. “임직원”이란 위생방역본부에 근무하는 임원과 직원을 말한다.
4. “이해관계자”란 위생방역본부의 경영활동에 영향을 받는 자로서 공급망 포함 협력회사 소속 직원, 지역주민, 고객, 투자자 등을 말한다.
5. “협력회사”란 자회사, 출자회사, 거래회사, 입주사, 고객사 등을 의미한다.

제3조(적용범위) 이 지침은 위생방역본부의 임직원 및 위생방역본부의 경영활동과 관련된 이해관계자, 협력사에 적용한다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조(고용상의 비차별) ① 위생방역본부는 성별, 인종, 종교, 신체조건, 용모, 장애, 학력, 연령, 사회적 신분, 출신 지역, 출신 국가 등을 이유로 근로자의 고용, 승진, 교육 등에 대한 차별대우를 하지 않는다.

인권경영 운영지침

② 위생방역본부는 비정규직 및 외국인 노동자에 대하여 차별적인 대우를 하지 않는다.

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

② 위생방역본부는 노동자 대표를 통해 단체교섭 할 권리를 보장해야 한다.

제6조(강제노동 및 아동노동의 금지) 위생방역본부는 노동자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않으며, 15세 미만의 아동을 고용하지 않는다.

제7조(산업안전보장) ① 위생방역본부는 근로자들에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공해야 하며, 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 관련법에 따라 조치를 취해야 한다.

② 위생방역본부는 법령으로 규정된 사업을 진행함에 있어서 모든 이해관계자의 안전을 보장하는 제도와 환경을 조성하여야 한다.

제8조(책임있는 협력회사 관리) ① 위생방역본부는 모든 협력회사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 하여야 한다.

② 위생방역본부는 사업활동이 일어나는 지역에서 협력회사에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 노력하여야 한다.

③ 위생방역본부는 협력회사가 인권경영을 실천하도록 지원한다.

제9조(현지주민의 인권 보호) ① 위생방역본부는 사업활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 생명권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 존중하고 보호해야 한다.

② 위생방역본부는 공공필요에 의한 재산권의 수용·사용 또는 제한 및 그에 대한 보상은 법률로써 하되, 정당한 보상을 지급해야 한다.

제10조(환경권 보장) ① 위생방역본부는 사업활동이 일어나는 지역에서 현지주민들이 유해로운 물질과 소음 등을 비롯한 각종 고충을 겪지 않도록 예방적 접근의 원칙을 견지해야 하며, 영향받는 개인 혹은 집단들이 구제받을 수 있는 수단을 제공하여야 한다.

② 위생방역본부는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 지속적으로 관련 정보를 대내외에 공개하여야 한다.

제11조(안전한 제도 및 환경 조성) 위생방역본부는 관련 법령에 규정된 사업을 진행함에 있어서 모든 이해관계자의 안전에 위해가 되지 않도록 제도와 환경을 조성하여야 한다.

제12조(개인정보 보호) 위생방역본부는 경영활동 중 취득한 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치

를 취해야 한다.

제13조(모성보호등 여성권리) 위생방역본부는 성차별적인제도와 관행을 개선하고 모성보호와 일과 가정양립을 위해 적극 노력해야 한다.

제14조(구제조치의 노력) 위생방역본부는 사업 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공하며 사전 예방을 위해서도 적극 노력해야 한다.

제15조(이해관계자와의 소통) 위생방역본부는 다양한 이해관계자에게 위생방역본부의 인권경영정책을 알리고 상호협력을 통한 이행을 위해 적극적으로 소통한다.

제3장 인권경영 체계

제16조(인권경영헌장) 위생방역본부는 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영헌장을 선포하고 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천한다.

제17조(인권경영계획 수립) 본부장은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 정기적인 계획을 수립할 수 있으며, 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 인권경영의 기본방향 및 목표
2. 인권경영 추진과제 및 실행전략
3. 인권경영을 추진하기 위한 행정적 지원
4. 그 밖의 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

제18조(인권경영 담당부서) ① 인권경영 담당부서의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 인권경영의 기본방향 및 목표
2. 인권교육의 시행에 관한 사항
3. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
4. 그 밖에 본부장 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

② 인권경영 담당부서는 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 협력회사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

제19조(인권영향평가) ① 위생방역본부는 특정 정책이나 사업을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.

인권경영 운영지침

- ② 인권영향평가는 인권경영 담당부서에서 주관하며 평가를 위하여 관련 자료를 각 부서 및 소속기관에 요구할 수 있다.
- ③ 인권경영위원회는 인권영향 평가의 결과를 바탕으로 본부장에게 필요한 조치를 권고할 수 있다.
- ④ 인권영향평가에 대한 세부 절차와 방법은 사안에 따라 본부장이 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제20조(이해관계자 인권존중 책무 이행) ① 위생방역본부는 협력회사가 인권경영을 실천할 수 있도록 요구하고 필요한 경우 지원을 제공 할 수 있다.

- ② 위생방역본부는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력회사의 인권경영이행 여부를 점검 할 수 있다.

제21조(인권경영 보고서 발간) 위생방역본부는 인권경영 이행에 대한 연례 보고서를 발간할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제22조(설치 및 기능) 본부장은 인권경영의 효율적 추진을 위한 자문기구로서 인권경영위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둘 수 있으며, 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 인권경영 계획 수립에 관한 사항
2. 인권경영 추진에 관한 중요정책 결정
3. 인권영향평가에 관한 결정
4. 인권개선 권고에 관한 사항
5. 그 밖에 본부장 또는 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

제23조(구성) ① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 5인 이내의 위원으로 구성할 수 있으며, 필요할 경우 외부위원을 포함하여 구성할 수 있다.

- ② 위원회의 위원장은 관리처장이 수행하고, 인권경영 담당 부서의 장을 당연직으로 선임한다.
- ③ 외부위원은 인권경영 관련분야 전문성이 있는 자문위원 2인 이내를 선임 할 수 있다.
- ④ 당연직 위원의 임기는 그 직위의 재임기간으로 하며 외부위원의 임기는 2년으로 한다.

제24조(소집 및 회의) ① 회의는 정기회의와 임시회의로 구분하며, 정기회의는 연 1회 이상 개최

함을 원칙으로 하되 필요시 수시로 개최할 수 있다.

② 본부장이나 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 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 제3항을 준용한다.

제25조(의견청취) 위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

제26조(이익 충돌 회피) 특정 안건과 공정한 심의·의결을 기대하기 어려운 위원은 그 안건과 관련하여서는 회의에 참석할 수 없다.

제27조(비밀누설 금지) 위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제28조(위원의 위촉 해제) 본부장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 위촉 해제할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게된 비밀을 누설한 때
3. 질병이나 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해에 연루된 경우
5. 외부위원이 선임당시 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제5장 인권침해 구제절차

제29조(인권침해 구제절차) ① 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게된 경우 누구든지 담당부서에 신고할 수 있다.

② 담당부서는 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, 위생방역본부 규정에 따른 징계를 요구하거나, 국가인권위원회 또는 수사기관에 신고할 수 있다.

- ④ 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 세부지침을 수립하여 운영할 수 있다.

제30조(신고인의 신분보장) 담당부서 및 위원회 위원 등은 신고인에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

제6장 보칙

제31조(기타) 이 지침에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 위생방역본부 제규정에서 정하는 바에 따른다.

부칙 <2018.11.12.>

제1조(시행일) 이 지침은 본부장의 승인을 받은 날로부터 시행한다.