

# 인권경영 운영지침

2019.12.20. 제정

2020.12.23. 개정

2022.12.29. 개정

2023.12.29. 개정

## 제1장 총칙

**제1조(목적)** 이 지침은 축산물품질평가원 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권보호 및 권익증진에 관한 정책 수립·시행 등 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

- “인권”이란 「대한민국 헌법」 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자기본권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치, 자유와 권리를 말한다.
- “인권경영”이란 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 축산물품질평가원(이하 “품질평가원”이라 한다)이 인권경영 헌장 선언 및 인권경영 활동 실천·점검의무 이행, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
- “임직원”이란 품질평가원에 근무하는 임원과 직원(기간제 근로자를 포함한다)을 말한다.
- “이해관계자”란 품질평가원의 경영활동과 관련된 자로서 정부, 고객, 협력사, 지역주민 등 모든 관계자를 말한다.

**제3조(적용범위)** 이 지침은 임직원 및 품질평가원의 경영활동에 관련된 모든 이해관계자에게 적용한다.

## 제2장 인권경영 일반원칙

**제4조(고용상의 비차별)** 품질평가원은 고용과 관련하여 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 재산, 정치적 견해, 신분 등의 이유로 차별하지 않는다.

**제5조(결사 및 단체교섭의 자유보장)** 품질평가원은 근로자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며, 노동조합 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.

**제6조(여성권리 및 모성보호)** 품질평가원은 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제도와 관행을 개선하고, 여성 노동자의 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.

**제7조(강제노동 및 아동노동의 금지)** 품질평가원은 모든 형태의 강제노동을 금지하며, 아동(『초·중등교육법』에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자)은 고용하지 않는다.

**제8조(직원 인권보호)** 품질평가원은 협력사 직원을 포함한 모든 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등을 보장함으로써 우호적 노동환경이 조성되도록 노력한다.

**제9조(지역주민 인권보호)** 품질평가원은 기관의 경영활동 지역에서 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하고, 인권보호 및 증진을 위해 노력한다.

**제10조(책임 있는 협력사 관리)** 품질평가원은 협력사에 평등한 기회를 보장하며, 협력사가 사업장 내에서 인권경영을 실천할 수 있도록 지원하고 협력한다.

**제11조(고객인권 등 보호)** 품질평가원은 고객 및 소비자, 이해관계자의 인권을 존중하며 수집한 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 이행한다.

**제12조(산업안전 보장)** 품질평가원은 근로자들에게 안전하고 위생적인 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

**제13조(환경권 보장)** 품질평가원은 국내의 환경관련 법규를 준수하고 환경오염과 훼손을 방지하기 위해 노력한다.

**제14조(구제조치)** 품질평가원은 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.

### 제3장 인권경영 체계

**제15조(인권경영 현장)** 품질평가원은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치 보장을 내용으로 하는 별표 1의 인권경영 현장을 선포하며, 임직원은 인권경영 현장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단의 기준으로 삼아 실천한다.

**제16조(인권경영 계획 수립)** 품질평가원은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 인권경영 계획을 수립한다.

1. 인권경영의 기본 방향 및 목표
2. 인권경영의 추진과제 및 실행전략
3. 인권영향평가 관련 사항
- 4 그 밖에 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

**제17조(인권경영 담당부서)** 품질평가원은 인권경영을 체계적으로 추진하기 위하여 「직제규정 시행규칙」에 정하는 업무분장에 따라 인권경영 담당부서를 운영한다.

**제18조(인권경영 담당관)** 인권경영 담당부서의 장은 인권경영 담당관으로서 제16조의 각 호 및 인권침해사건에 대한 접수·조사 관련 업무를 담당한다.

**제19조(인권교육)** ① 품질평가원은 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권 교육을 실시한다.  
 ② 품질평가원은 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 필요한 경우 이해관계자를 대상으로 인권교육을 실시할 수 있다.

## 제4장 인권경영위원회

**제20조(설치 및 기능)** ① 품질평가원의 장(이하 “원장”이라 한다)은 인권경영의 효율적인 추진을 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 설치·운영할 수 있다.  
 ② 위원회는 임직원 및 이해관계자 등의 인권보호 및 권익증진을 위해 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 인권경영 기본계획 및 정책, 인권개선 권고에 관한 사항
2. 인권침해 접수사건의 조사 결과에 대한 심의 및 구제 조치에 관한 사항
3. 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검 등에 관한 사항
4. 그 밖에 원장 또는 위원회에서 심의가 필요하다고 결정한 사항

**제21조(구성 및 운영)** ① 위원회는 위원장 1명을 포함하여 7명 이내의 위원으로 구성하되, 외부위원은 4명, 내부위원은 3명 이내로 한다.  
 ② 위원장은 품질평가원의 부원장(이하 “부원장”이라 한다)으로 하며, 외부위원과 내부위원의 위촉은 다음 각 호와 같다.

1. 외부위원 : 교수, 변호사 등 인권관련 학식과 경험이 풍부한 자, 인권·시민단체 임직원, 사회적 취약계층, 고객, 지역주민 등
2. 내부위원 : 부원장, 노동조합 대표 1명, 감사실장

③ 외부위원의 임기는 2년으로 하되, 1년 연임 할 수 있다.  
 ④ 인권경영위원회 사무를 처리하기 위하여 인권경영 담당부서의 직원을 간사로 둔다.<개정 2022. 12. 29.>

**제22조(회의 소집 등)** ① 위원회의 위원장이 필요하다고 판단하거나 재적위원 3분의 2이상의 요구가 있는 경우 소집한다.  
 ② 회의는 재적위원 과반수 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수 찬성으로 의결한다.  
 ③ 위원장이 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없을 때에는 감사실장이 그 직무를 대행한다.  
 ④ 위원회의 회의는 대면회의를 원칙으로 하되, 안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 대체할 수 있다.  
 ⑤ 위원회에 부의할 안건은 별지 제1호 서식에, 서면통지서 및 의결서는 별지 제2호 서식에

작성하여야 한다.

**제23조(위원의 제척·기피·회피)** ① 특정 안건과 이해관계가 있는 위원은 그 사안의 심의에서 제척된다.

② 회의 안건의 당사자 또는 관련자는 위원에게 공정한 심의 등을 기대하기 어려운 특별한 사정이 있는 경우에 기피신청을 할 수 있다.

③ 위원 본인이 제1항 또는 제2항의 사유에 해당하는 경우에는 스스로 그 사안의 심의 등을 회피하여야 한다.

**제24조(의견청취)** 위원장은 필요한 경우 회의 안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

**제25조(비밀누설 금지)** 회의에 참석한 위원 및 관련자는 위원회와 관련하여 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다. <개정 2020. 12. 23.>

**제26조(위원의 위촉 해지)** 위원장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기 만료 전이라도 위촉을 해지할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀을 누설한 때
3. 질병 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해 연루 및 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

**제27조(수당 등의 지급)** 위원회에 참석하는 외부위원 및 의견진술을 위하여 참석한 관계인에게는 예산의 범위 내에서 수당 및 여비 등의 필요 경비를 지급할 수 있다.

## 제5장 인권영향평가

**제28조(인권영향평가 실시 및 보고)** ① 품질평가원은 기관운영, 주요사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.

② 품질평가원은 인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 실시할 수 있다.

③ 인권경영 담당부서의 장은 인권영향평가를 주관하며 관련 자료를 각 부서장에게 요구할 수 있고, 인권영향평가 결과를 인권경영위원회에 심의 안건으로 제출하거나 원장에게 보고하고, 원장은 이를 바탕으로 인권침해 방지 조치를 수립·시행할 수 있다.

④ 인권영향평가에 대한 세부 절차와 방법은 별도 계획을 수립하여 실시한다.

## 제6장 인권침해 구제

**제29조(인권저해행위 등의 금지)** ① 임직원 상호 간에 인권을 저해하고 침해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

② 임직원은 품질평가원의 경영활동에 관련된 이해관계자 및 지역주민, 고객 등에게 인권을 저해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

**제30조(인권상담센터)** ① 품질평가원은 임직원 상호 및 임직원과 이해관계자 등에서 발생한 인권침해 사건의 상담·접수를 위해 인권상담센터를 인권경영 담당부서에 설치·운영한다. <개정 2020. 12. 23.>

② 인권경영 담당부서장은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 전문가 자문 등 필요한 조치를 취할 수 있다. <신설 2020. 12. 23.>

**제31조(인권침해행위 신고)** ① 인권침해 또는 차별행위를 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체(이하 “신고자”라 한다)는 인권상담센터에 상담·신고할 수 있다.

② 인권침해 사실의 신고자는 별지 제3호서식의 신고서를 작성하여 방문, 전자우편, 우편의 방법으로 인권상담센터에 제출하여야 한다.

**제32조(인권침해행위 접수)** ① 제31조제2항에 따라 신고를 접수한 담당부서는 신고서의 기재 사항이 일부 누락되었거나 내용이 명확하지 아니한 경우 14일 이내 신고자로 하여금 보완하게 할 수 있다.

② 인권침해행위로 신고 된 사항은 위원회 안건으로 상정하여 구제절차 등을 논의하도록 조치하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다.

1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
2. 피해자가 아닌 사람이 신고한 건 등에 대하여 피해자가 조사를 원하지 아니할 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 아니하다.
4. 신고가 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우
5. 신고가 익명이거나 가명으로 제출된 경우
6. 신고서의 내용이 일부 누락되어 신고자로 하여금 보완하게 하였으나 기한 내 보완하지 않은 경우
7. 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 신고
8. 위원회가 접수를 취소한 사건을 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우

**제33조(신고의 취하)** 인권상담센터의 장은 신고자가 신고를 취하하려는 경우에는 서면이나 전자문서 등으로 이를 접수한 후 “종결”로 처리할 수 있다.

**제34조(비밀유지 및 신고인 등 보호)** ① 인권상담센터에 접수 된 상담 및 신고와 관련하여 해당 사안 관계자의 신원과 그 내용에 대하여 누구든지 비밀을 준수하여야 한다. <개정 2020. 12. 23.>

② 원장은 신고자 및 신고자에 협력한 누구에게도 불이익이 발생하지 않도록 조치를 하여야 한다. <신설 2020. 12. 23.>

[제목개정 2020. 12. 23.]

**제35조(조치 및 통보)** ① 원장은 인권침해 사실 등 규정 위반 사항이 확인된 경우는 피해자 구제, 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

② 인권침해 신고 접수 시 인권경영 담당부서는 인권침해 사건 조사, 인권침해 구제 및 신고자 보호 등을 위해 인사·노무 담당부서와 협의하여 진행할 수 있다.<개정 2022. 12. 29.>

③ 인권침해행위 조사를 담당한 부서는 그 결과를 즉시 인권경영 담당부서 및 신고자에게 해당 사실을 알려야 하고, 인권침해행위가 사실로 판명된 경우에는 「징계규정」에 따른 징계 등의 조치를 취할 수 있도록 하여야 한다.

**제36조(기타)** 이 지침에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 내규에서 정하는 바에 따른다.

부 칙(2019.12.20.)

이 지침은 2019년 12월 27일부터 시행한다.

부 칙(2020.12.23.)

이 지침은 2020년 12월 23일부터 시행한다.

부 칙(2022.12.29.)

이 지침은 2023년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙(2023.12.29.)

이 지침은 2023년 12월 29일부터 시행한다.

[별표 1] 축산물품질평가원 인권경영 헌장  
(제15조 관련) <개정 2023. 12. 29.>

## 축산물품질평가원 인권경영 헌장

축산물품질평가원은 국가경제발전에 이바지하는 축산유통 전문기관으로서 모든 경영활동에서 사회적 책임을 다하고 인간의 존엄과 가치를 중시하여 지역발전과 지속가능한 성장을 추구해 나간다.

이를 위해 임직원은 이해관계자, 고객, 지역사회에 대한 인권존중 및 인권확산을 위해 다음과 같이 인권경영을 선언하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 인권에 대한 국제기준 및 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하며, 구제를 위해 적극 노력한다.

하나, 우리는 임직원 및 이해관계자 등에 대하여 인종·종교·장애·성별·출생지·재산·정치적 견해·신분 등의 이유로 차별하지 않는다.

하나, 우리는 노동조합의 결성과 단체교섭의 자유를 보장하고, 노사 간 신뢰 기반의 공동 번영을 위해 노력한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 안전하고 위생적인 근로환경을 조성하여 산업안전과 보건을 증진한다.

하나, 우리는 생산자, 유통업체 등 이해관계자 및 계약업체, 협력사 등을 공정하게 대우하고 상생발전을 위해 노력하며, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원·협력한다.

하나, 우리는 활동 지역에서 현지 주민의 인권을 존중하고 보호하며, 지역 주민과의 상생발전을 추구한다.

하나, 우리는 국내외 환경 관련 법규를 준수하고, 환경보호와 환경재해 예방을 위해 노력한다.

하나, 우리는 고객가치를 중시하기 위해 편리하고 정확한 서비스를 제공하며, 업무상 수집한 개인정보를 보호하고 이해관계자의 정보접근권을 보장한다.

[별지 제1호서식] 전면표지  
(제22조 관련)

의안번호	제 * 호	의 결 사 항
의 결 년월일	20**. **. ** (제 * 회)	

제 목	
-----	--

제 안 자	
제안년월일	20**. **. **

[별지 제1호서식] 내용

(계속) <개정 2020. 12. 23.>

## 1. 의결주문

○

## 2. 제안사유(개정사유)

○

## 3. 주요내용

○

## 4. 참고사항

○

[별지 제2호서식] 인권경영위원회 서면 통지서  
(제22조 관련)

## 인권경영위원회 서면 통지서

위원 귀하

다음 안건을 ( ) 사유로 서면에 의하여 별첨과 같이 의결하고자  
「인권경영 운영지침」 제22조의 규정에 따라 통지합니다.

의안번호	제목
제 * 호	
제 * 호	
제 * 호	
제 * 호	
제 * 호	

- 첨 부 1. 제 \* 회 인권경영위원회 부의안 1부.  
2. 서면의결서 1부. 끝.

20\*\*년 \*\*월 \*\*일

**축산물품질평가원 인권경영위원회 위원장 (인)**

[별지 제2호서식] 서면의결서  
 (제22조 관련) <개정 2020. 12. 23.>

## 서면의결서

제 \* 회 인권경영위원회 부의안건에 대하여 본인의 의사를 다음과 같이 표시합니다.

의안번호	제목	결의		의견
		찬성	반대	
제 * 호				
제 * 호				

20\*\*년 \*\*월 \*\*일

**축산물품질평가원 인권경영위원회 위원 (서명)**

