

- (재)인천광역시부평구문화재단 -

인권침해 구제절차 매뉴얼

1 인권침해와 구제의 개념

□ 용어의 정의

- 사전적 정의: 인권이란 “인간으로서 당연히 가지는 권리”
- 모든 국민은 인간으로서 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보호할 의무를 가진다.(「대한민국헌법」 제10조 및 제11조)
- ‘인권’ 이라 함은 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나, 대한민국이 가입·비준하는 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.(「국가인권위원회법」 제2조)
- 인권침해 구제절차
 - ‘인권침해 구제절차’는 법적으로 보장된 권리를 침해당하고 이와 관련하여 분쟁이 발생한 경우 피해자의 진정을 접수, 조사하여 분쟁을 해결하고 피해자의 권리를 원상회복시키는 절차를 말함

□ 인권침해 구제절차 대상

- 주요 인권침해 유형
 - 차별로 인한 인권침해(대한민국헌법 제11조, 국가인권위원회법 제2조)
 - 성별, 연령, 신체적 조건, 종교 등을 이유로 한 차별 행위
 - 사회적 신분, 학력, 장애, 출신 지역 등을 이유로 한 차별행위
 - 자유권을 보장하지 않은 인권침해
 - 사생활과 통신, 개인정보를 함부로 간섭하는 행위(대한민국헌법 제17조)
 - 종교나 신념, 양심에 따라 행동하고 의견을 자유롭게 표명할 권리를 제한하는 행위(대한민국헌법 제19조, 제20조, 제21조)
 - 집회·결사의 자유, 선거권과 피선거권을 함부로 제한하는 행위(대한민국헌법 제21조)
 - 징계 등에 있어 절차적 권리를 무시하는 행위
 - 폭력으로 인한 인권침해
 - 기합, 체벌, 가혹행위, 구타 등의 신체적 폭력을 가하는 행위
 - 폭언, 욕설, 모욕 등의 언어적 폭력을 가하는 행위

- 술자리에서 억지로 술을 마시게 하거나 집에 가지 못하도록 강요하는 행위
- 교육권·노동권을 보장하지 않는 인권침해
- 안전하고 적절하게 교육을 받을 권리를 침해하는 행위
- 합당한 노동의 보수를 주지 않거나 최저임금에 미달하는 보수를 지급하는 행위

○ 인권침해 구제절차 제외 대상

- 3대 고충처리(고충처리, 성희롱 및 성폭력 고충, 직장내 괴롭힘)에 해당 사항은 해당 고충처리위원 및 고충상담원에게 이첩하여 관련 내규에 따라 조치

구분	고충처리	성희롱 및 성폭력 고충	직장 내 괴롭힘
대상	<ul style="list-style-type: none"> • 근무환경에 대한 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 근무시간, 휴식 및 휴가에 관한 사항 - 직원간 또는 부서내 갈등에 관한 사항 - 업무량, 보건의생 등 근무여건에 관한 사항 • 신상문제에 대한 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 성별, 종교, 연령 등에 의한 차별 대우 - 노동차별행위 - 성희롱, 언어폭력에 관한 사항 - 기타 개인의 정신적, 심리적, 신체적 장애로 인하여 발생하는 직무수행과 관련된 사항 	<ul style="list-style-type: none"> • (성희롱) 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 '성적 언동 등으로' 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 불이익을 주는 행위 • (성폭력) 상대방의 의사에 반하여 이루어 지는 성적 언동으로 상대의 성적 자기 결정권을 침해하는 모든 행위 	<ul style="list-style-type: none"> • 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위 - 신체에 대하여 폭행하거나 협박하는 행위 - 지속·반복적인 욕설이나 폭언 - 다른 직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주거나 개인사에 대한 소문을 퍼뜨리는 등 명예를 훼손하는 행위 - 합리적인 이유 없이 반복적으로 개인 심부름 등 사적인 용무를 지시하는 행위 - 합리적 이유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 행위 등

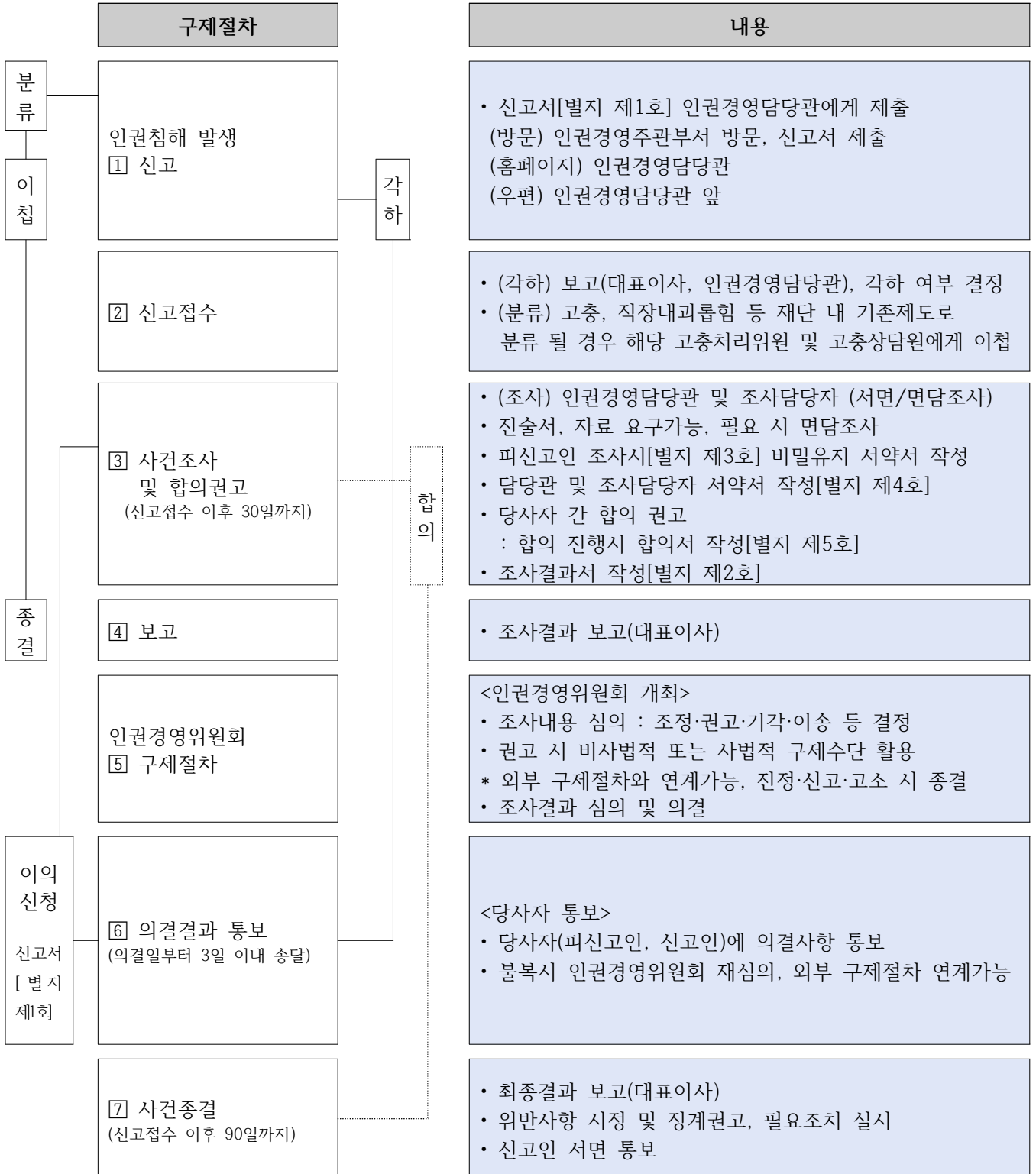
- 인권침해 신고 내용에 각하가 가능한 경우(인권침해 구제 세칙 제4조 2항)

1. 신고의 내용이 재단 관련 인권침해가 아닌 경우
2. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
3. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사나 심의를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
4. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날로부터 1년 이상 지나서 신고한 경우
5. 사건의 원인이 된 사실에 관하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 절차가 진행 중이거나 종결된 경우 (신고 접수 후 진행 중이거나 종결된 경우를 포함한다)
 - 가. 재판
 - 나. 수사기관의 수사
 - 다. 재단 또는 관련 기관의 조사·감사 등
 - 라. 국가인권위원회 진정 등 그 밖의 법률 등에 따른 권리구제 절차
6. 신고인이 신고를 취하한 경우
7. 신고가 익명이나 가명으로 제출된 경우
8. 각각각하한 사건과 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우
9. 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

2

인권침해 구제의 절차와 방법

【절차 개요】



□ 구제절차

- 사건 조사내용을 심의하여 조정, 권고, 기각 등 결정

구분	내용	
조정	당사자 간 합의에 의한 조정	
권고	비사법적	[내부] 징계 권고/제도개선
	사법적	[외부] 진정, 고소, 고발, 법률구조요청 안내, 국가인권위원회 진정 안내
기각	인권침해 사실 없음	

- (조정) 인권경영위원회는 비사법적 구제수단으로 조정 실시 가능
- (권고) 인권경영위원회는 징계, 제도개선 등 비사법적 구제수단 또는 고발 및 고소와 같은 사법적 구제수단 권고 가능
- (기각) 위원회는 신고내용을 조사한 결과가 아래사항에 해당하는 경우 기각 가능

<ul style="list-style-type: none"> · 신고 접수된 내용이 사실이 아니거나 객관적 증거가 없는 경우 · 인권침해나 차별행위에 해당하지 아니하는 경우 · 이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구제조치가 필요하지 아니한 경우
--

- (추가조사) 위원회는 조사미비/진술만으로 사안을 판단하기 어려운 경우 진술의 재청취, 당사자 출석요구, 자료 제출요구 등 가능
- (타기관 연계 구제절차 제공) 신고인이 인권경영위원회의 의사결정에 불복 시 조사, 증거확보, 권리구제를 위해 인권경영위원회 재심의를 가능하며, 필요 시 외부 타 절차와 연계 가능

□ 비사법적·사법적 권리구제

구분	이의제기방법	대상행위	대상자	관련법	처리내용
비사법적 권리구제	노동위원회 구제신청 (정부24)	피해자에 대한 부당해고, 정직 등 직장내 괴롭힘 행위	사용자	근로기준법 노동위원회법	부당징계 결정, 원직 복귀, 금전적 보상 등
	지방고용노동청진정 (관할 고용노동관)	근로기준법 및 고용평등법 위반행위	사용자	근로기준법 고용평등법	시정명령, 과태료, 부과 입건 조치
	국가인권위원회 진정	헌법에 보장된 인권을 침해하는 행위	사용자 행위자	국가인권위원회법	징계 권고

구 분	이의제기방법	대상행위	대상자	관련법	처리내용
사법적 권리구제	지방고용노동청 고소·고발	노동관계법 중 처벌이 되는 법률 위반	사용자 행위자	근로기준법 노동조합법 고용평등법 등	입건 수사 후 검찰 송치
	형사소송	형사 처벌이 되는 법률 위반	사용자 행위자	형법, 근로기준법, 고용평등법 등	수사 후 기소
	민사소송	인권침해 등 행위로 발생한 손해	사용자 행위자	민법	손해배상 판결

□ 2차 피해

- 2차 피해란, 인권침해 사건의 피해자에게 피신고인, 조직 또는 주변인이 업무와 관련된 불이익을 주거나 인권침해 사건에 대한 소문, 배척, 피신고인 옹호 등으로 피해자를 괴롭히는 것을 말한다.
- 2차 피해 예방을 위해 인권침해 사건을 상담한 담당자나 인권경영담당관, 그 밖에 조사 등에 참여한 사람은 이를 통해 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설해서는 안 된다.

□ 2차 피해의 양상

2차 피해 가해 주체	피해양상
사용자, 관리자, 인권경영담당자	<ul style="list-style-type: none"> · 신고인에 대한 부당한 인사조치 · 성과평가에 대한 차별, 임금, 상여금 등의 차별 지급 · 집단 따돌림, 폭언, 폭행 또는 그 행위를 방치하는 행위 · 신고인에 대한 보호조치를 취하지 않는 행위 · 상담 및 조사 시 부적절한 질문이나 태도를 보이는 행위 · 신고인을 비난하거나 피해자의 진술을 의심하는 행위 · 사건 행위에 대해 관용적인 태도를 취하는 행위 · 신고인과 피신고인의 화해나 합의를 종용하는 행위 · 상담 또는 조사 시 협력한 직원 또는 담당자에 대한 불이익 조치
피신고인	<ul style="list-style-type: none"> · 신고인에게 사건에 대한 책임을 떠넘기는 행위 · 사내 직원 및 외부 이해관계자에게 신고인의 신원이나 사건내용 유포 행위 · 신고인에 대한 험담이나 비난 여론을 조성하는 행위 · 조직 내 지지자 그룹을 형성하는 행위 · 신고인을 고립시키거나 고용상의 불이익을 야기하는 행위 · 신고인 또는 사건관계자에게 연락하거나 찾아가서 합의를 요구하는 행위
조직 구성원, 이해관계자	<ul style="list-style-type: none"> · 신고인의 신원이나 사건 내용을 주변에 알리거나 SNS에 유포하는 행위 · 사건에 대해 관용적인 태도를 드러내거나 사건을 선부르게 판단하는 행위 · 신고인에 대한 험담이나 비난을 하거나 외모 또는 품행을 문제 삼는 행위 · 피신고인을 옹호하거나 두둔하는 행위

인권침해 조사 결과서							
조사기간							
조사대상자							
신고인			피신고인				
소속		성명		소속		성명	
조사내용							
소명자료							
신고자				피신고자			
연번	자료명			연번	자료명		
상기 조사결과를 인권경영위원회에 상정합니다. 년 월 일							
조사담당자 :						(인)	

서 약 서

성명

소속

_____은(는) 인권침해 신고 건에 대하여 「(재)인천광역시부평구
문화재단 인권경영 운영 지침」제4장 제29조와 제6장 제33조에 따라
사건 당사자의 신상을 포함하여 사건과 관련된 일체의 정보에 대하여
비밀을 유지할 것을 서약합니다.

년 월 일

성명 :

(인/서명)

