

전북특별자치도 남원의료원 인권경영 이행 지침

[시행 2019.12.16.] [지침 제41호, 2019.12.16., 제정]
[시행 2020.1.3.] [지침 제42호, 2020.1.3., 일부개정]
[시행 2022.2.22.] [규정 제599호, 2022.2.22., 타규정개정]
[시행 2024.3.4.] [규정 제626호, 2024.3.4., 타규정개정]

제1장 총칙

제1조(목적) 이 지침은 전북특별자치도 남원의료원(이하 “의료원”이라 한다)의 인권경영과 소속 직원, 이해 관계자의 인권보호와 증진에 관한 정책의 수립, 시행 기타 필요한 사항들을 정함을 목적으로 한다. <개정 2024.3.4.>

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

- “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
- “인권경영”이란 의료원의 모든 경영활동 과정에서 제1호의 인권을 존중하고 보장하는 것을 말한다.
- “직원”이란 의료원에 소속된 모든 임원과 직원(비정규직을 포함한다)을 말한다.
- “이해관계자”란 법인(공법인 및 사법인), 자연인을 불문하고 의료원의 경영활동에 관하여 직·간접적인 이해관계를 갖는 자를 말한다.
- “기관운영 인권영향평가”란 의료원의 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로서 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망 등 포괄적인 분야를 대상으로 하는 평가를 말한다.
- “사업운영 인권영향평가”란 의료원이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로서 해당 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위한 평가를 말한다.

제3조(적용범위) 의료원의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 정관 등에 특별한

규정이 있는 경우를 제외하고는 이 지침이 정하는 바에 따른다.

제2장 인권경영 일반원칙

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

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

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

② 의료원은 노동자 대표를 통해 단체교섭 할 권리를 보장해야 한다.

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

제7조(산업안전보장) 의료원은 근로자들에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하여야 하며, 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 관련 법령에 따라 조치를 취해야 한다.

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

② 의료원은 사업 활동이 일어나는 지역에서 협력회사에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 노력하여야 한다.

③ 의료원은 협력회사가 인권경영을 실천하도록 지원한다.

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

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

제10조(안전한 제도 및 환경 조성) 의료원은 사업을 진행함에 있어 모든 이해관계자의 안전에 위해가 되지 않도록 제도와 환경을 조성하여야 한다.

제11조(개인정보 보호) 의료원은 경영활동 중 취득한 개인정보의 안전한 보관을 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

제12조(모성보호 등 여성권리) 의료원은 성차별적인 제도와 관행을 개선하고 모성 보호와 일과 가정양립을 위해 적극 노력한다.

제13조(구제조치의 노력) 의료원은 사업 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공하며 사전 예방을 위해서도 적극 노력해야 한다.

제14조(이해관계자와의 소통) 의료원은 다양한 이해관계자에게 의료원의 인권경영 정책을 알리고 상호협력을 통한 이행을 위해 적극적으로 소통한다.

제3장 인권경영체계

제15조(인권경영의 선언) ① 의료원은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장함을 내용으로 하는 “별표”의 인권경영선언문을 선포하고, 임직원은 이 선언문을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천한다.

② 의료원은 제1항의 인권경영선언문을 의료원 홈페이지, 언론 및 이해관계자 등에게 공개하여 그 실천의지를 표명한다.

제16조(이행계획의 수립) 원장은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 연간 이행계획을 수립하고 이를 추진하여야 한다.

1. 인권경영의 기본방향 및 목표
2. 인권경영의 추진과제 및 실행전략
3. 그 밖에 원장이 필요하다고 인정하는 인권의 보호와 증진을 위하여 필요한 사항

제17조(주관부서의 지정 및 행정적 지원) ① 원장은 제16조에 따라 수립한 이행계획을 효과적으로 추진하기 위하여 인권경영 주관부서(이하 “주관부서”라 한다)를 두고, 주관부서의 장에게 인권경영 관련 업무를 총괄하도록 하여야 한다.

② 원장은 주관부서에 인권경영 업무의 수행에 필요한 행정적 지원을 할 수 있다.

제18조(인권교육) ① 원장은 모든 직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권교육을 연 1회 이상 실시한다.

② 원장은 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 필요한 경우에는 협력회사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시하도록 할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 인권교육은 의료원의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 사이버교육, 집합교육 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다.

- 제19조(인권보호 등을 위한 정책적 지원)** ① 의료원은 의료원이 체결하는 각종 계약 등에 있어서 인권의 보호와 증진 및 사회적 약자의 보호 등을 위하여 노력하는 계약 상대방을 정책적으로 지원하거나 배려할 수 있으며, 계약 상대방의 영역 내에서 계약기간 중에 인권침해 사실 등이 발견되는 경우 불이익을 부과할 수 있음을 계약 조건에 포함시킬 수 있다.
- ② 제1항의 정책적 지원과 배려는 관련 법규에 위배되지 않는 범위 내에서 계약 상대방의 선정 절차에서의 가점 부여 등의 방법으로, 불이익의 부과는 계약해제 등의 방법으로 행할 수 있으며, 그 구체적인 사항은 원장이 따로 정한다.

제4장 인권경영위원회

제20조(설치 및 기능) 의료원 인권경영의 효율적 추진과 직원을 포함한 이해관계자의 인권보호 및 증진을 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 두며, 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 인권경영 추진의 중요 정책에 관한 사항
2. 인권개선 권고에 관한 사항
3. 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무에 관한 사항
4. 인권침해 사건에 관한 조치 및 제도 개선
5. 성희롱 및 고충처리 관련 사건에 대한 내용 공유
6. 그 밖에 원장이 필요하다고 인정하는 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

제21조(구성) ① 위원회는 위원장 1명을 포함하여 9명 이하로 구성한다.

- ② 위원장은 원장이 되고, 부위원장은 관리부장이 된다.
- ③ 위원은 간호부장, 총무과장, 과반수 이상으로 조직된 노동조합의 대표자와 외부 전문가 1명을 포함하여 인권경영에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 원장이 위촉한다. <개정 2020.1.3., 2022.2.22.>
- ④ 제3항에 따른 외부 전문가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 원장이 위촉한다.
1. 대학교수, 변호사, 노무 등 관련 분야 전문가
 2. 공공기관 등에서 인권관련 업무를 2년 이상 수행한 자로서 인권관련 전문지식이 풍부한 사람
 3. 도민 또는 지역주민을 대표할 수 있는 사람
 4. 이해관계자들을 대표할 수 있는 사람
 5. 여성, 장애인 등 사회적 취약계층을 대표할 수 있는 사람
- ⑤ 위촉 위원의 임기는 2년으로 하고 연임할 수 있으며, 결원으로 인하여 새로이 위촉하는 위원의 임기는 전임자의 잔임기간으로 한다.

제22조(회의) ① 위원회는 정기회의와 임시회의로 구분한다.

- ② 위원회는 연 1회 이상 정기회의를 개최한다.
- ③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부동수인 경우에는 1차에 걸쳐 재상정 한다. 다만, 재상정의 결과 가부동수인 경우는 부결된 것으로 본다.
- ④ 회의는 공개를 원칙으로 하되, 위원장이 필요하다고 인정할 때에는 비공개로 할 수 있다. 다만, 위원회 의결을 요하는 사항 중 원장 또는 위원장이 경미하다고 인정하거나 긴급을 요한 사유가 있다고 인정하는 사항에 대하여는 서명으로 의결할 수 있다.
- ⑤ 위원장은 부의 사항의 심의를 위하여 필요할 경우에는 관계 부서에 자료 제출 요구 및 관계 직원을 출석시켜 의견을 청취할 수 있다.
- ⑥ 위원회에 참석한 외부위원에게 정부 「예산 및 기금운용계획 집행지침」의 관련 규정을 준용하여 참석비를 지급할 수 있다.

제23조(이해관계 있는 위원의 참석금지 및 기피·제척) ① 특정 안전과 이해관계가 있는 위원은 그 안전과 관련해서는 회의에 참석, 심의·의결할 수 없으며, 위원은 스스로 공정한 심의가 어렵다고 판단되는 경우에는 위원회에 기피 신청을 하여야 한다.

- ② 제21조제4호와 관련하여 신고인 또는 피신고인 등 이해관계 있는 당사자는 위원회의 심의·의결에 영향을 미칠 우려가 있는 위원에 대하여 제척을 신청할 수 있다.
- ③ 위원장은 기피 및 제척 신청에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다. 다만, 위원장이 결정하기에 상당하지 아니한 경우에는 위원회의 의결로 결정한다.

제24조(비밀누설 금지) 회의에 참석한 위원, 당사자 또는 이해관계자는 위원회의 심의와 관련하여 알게 된 비밀을 누설해서는 안 된다.

제25조(위원의 신분보장과 지위상실) 위원은 본인의 의사에 반하여 면직되지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 위원 3분의 2이상의 찬성에 의한 의결로 그 지위를 상실하게 할 수 있다.

- 1. 위원의 임무를 성실히 수행하지 아니한 경우
- 2. 제25조에 따른 비밀누설 금지 의무를 위반한 경우
- 3. 외부위원의 선임 당시의 지위에 변동사항이 발생하여 위원으로서의 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 경우
- 4. 위원으로서의 품위 손상 등으로 인하여 공정한 직무의 수행이 적합하지 않다고 판단되는 경우
- 5. 질병 또는 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우

제5장 인권의 구제

제26조(위원의 신분보장과 지위상실) ① 직원은 동료나 하급자의 인권을 침해하는 행위나 지시를 하여서는 아니 된다.

② 직원은 이해관계자의 인권을 침해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제27조(인권경영책임관의 지정 및 상담) ① 원장은 인권경영을 주관하는 부서장을 인권경영책임관으로 지정하고, 인권경영책임관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 직원의 인권교육 및 상담에 관한 사항
2. 인권경영 이행계획의 준수여부 점검 및 평가
3. 인권 위반행위의 접수·조사·처리 및 신고자 보호에 관한 사항
4. 그 밖에 원장이 필요하다고 인정하는 인권경영의 이행을 위하여 필요한 사항

② 직원은 직무를 수행하면서 이 지침을 위반하는지의 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영책임관과 상담한 후 처리할 수 있다.

③ 원장은 제2항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 상담실의 설치 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

제28조(인권침해의 신고 및 접수) ① 자신의 인권을 침해당했거나 타인의 인권을 침해당한 사실을 알게 된 경우에는 누구든지 원장 또는 인권경영책임관에게 “별지 제1호 서식”에 따라 신고할 수 있다.

② 의료원은 방문접수 외에도 전화, 팩스, 이메일 등을 통한 온라인 접수를 병행할 수 있도록 하여야 한다.

③ 인권경영책임관은 신고된 내용이 인권침해 행위에 명백하게 해당하지 않는 경우에는 인권침해 신고가 아닌 민원으로 접수하거나 관련 지침에 따라 처리할 수 있다.

제29조(인권침해 사건의 처리 절차) ① 인권침해로 신고 받은 사건에 대하여 인권경영책임관은 “별지 제2호 서식”에 따른 접수대장을 등재한 후 즉시 보장조사 또는 위원회에 상정 여부를 결정하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 경우를 제외하고 사건을 각하하여서는 아니 된다.

1. 신고의 내용이 위원회의 심의대상에 해당하지 아니하는 경우
2. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유 없다고 인정되는 경우
3. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사나 심의를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
4. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 신고한 경우(다만, 신고의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아

니한 사건으로서 위원회가 조사 또는 심의하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니한다.)

5. 사건이 신고 될 당시 사건의 원인이 된 사실에 관하여 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우
6. 사건을 위원회가 조사 또는 심의하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
7. 신고인이 신고를 취하한 경우
8. 위원회가 결정한 사건과 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우

② 제1항에서 보장조사를 결정한 경우에 인권경영책임관은 관련 부서장 및 업무담당자(이하 “관련부서장 등”이라 한다)에게 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있으며, 관련부서장 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

③ 위원회는 상정된 사건에 대하여는 접수일로부터 15일 이내에 이를 심의하여야 한다. 다만, 부득이한 경우에는 심의 기간을 15일 이내에서 연장할 수 있다.

제30조(결정서의 작성 및 송부 등) ① 위원회에 상정된 사건에 대하여 그 인권침해 여부를 결정한 때에는 “별지 제3호 서식”의 인권침해 심의 결정서를 작성하여야 한다.

② 위원회에서 심의·의결된 결정에 대하여 위원장은 즉시 그 내용을 신고인에게 서면으로 통보하여야 하며, 원장에게 인권침해 행위에 대한 시정 및 조치를 권고할 수 있다.

③ 위원회는 상정된 사건의 인권침해 행위가 심각한 경우에는 원장에게 국가인권위원회 또는 수사기관에 신고하도록 요구할 수 있다.

제31조(신고인의 신분보장) ① 원장, 위원회 위원, 인권경영책임관 및 인권관련 직무 수행자는 인권 관련 신고인, 피해자, 피해내용 등 그 신고 내용에 대한 비밀을 보장해야 하며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취한다.

② 인권침해의 신고로 인하여 신고인의 위반행위가 발견된 경우, 그 신고인에 대한 징계처분 등을 함에 있어서는 그 신고행위를 참작하여 이를 감경 또는 면제할 수 있다.

제32조(무기명 신고의 처리) ① 무기명의 신고는 접수·처리하지 않는 것으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 기명의 신고방법으로는 본인에게 불이익의 개연성이 있거나 신고 내용이 사실로서 진정성이 높다고 인권경영책임관이 인정하는 경우에는 예외적으로 접수·처리할 수 있다.

제33조(시정과 징계) ① 원장은 특별한 사정이 없는 한 제31조제2항 및 제3항에 따른 위원회의 권고나 요구에 따라 인권침해 행위의 시정 등 필요한 조치를 하여

야 하며, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 직원에 대하여는 재발방지교육, 전보, 징계, 수사기관에의 신고 등 필요한 조치를 하여야 한다.

② 제1항에 따른 징계의 종류, 절차, 효력 등인 인사 규정에서 정하는 바에 따르며, 인권침해 행위자가 신고자에게 신고행위 등을 이유로 불이익을 가한 경우에는 이를 가중하여 징계할 수 있다.

제6장 인권영향평가

제34조(인권영향평가의 실시) ① 위원회는 의료원의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 실재적·잠재적 인권 위험을 사전에 파악하고 이를 예방하기 위하여 기관운영 인권영향평가를 실시할 수 있다.

② 위원회는 의료원이 시행하고자 하는 주요 사업이 직원을 포함한 이해관계자의 인권에 중대한 영향을 미칠 우려가 있다고 판단하는 경우에는 사업운영 인권영향평가를 실시할 수 있다.

제35조(기타) 이 지침의 시행에 관하여 필요한 사항은 원장이 따로 정한다.

부 칙 <지침 제41호, 2019.12.16.>

제1조(시행일) 이 지침은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 <지침 제42호, 2020.1.3.>

제1조(시행일) 이 지침은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 <규정 제599호, 2022.2.22.> (직제 규정)

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 규정의 개정) ①~⑳ 생략

㉑ 제21조제3항 중 “간호과장”을 “간호부장”으로 한다.

부 칙 <규정 제626호, 2024.3.4.> (전북특별자치도 남원의료원 정관)

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 규정의 개정)

①~㉔ 생략

㉕ 전라북도 남원의료원 인권경영 이행 지침 일부를 다음과 같이 개정한다.

제명 “전라북도 남원의료원 인권경영 이행 지침”을 “전북특별자치도 남원의료원 인권경영 이행 지침”으로 하고,

제1조, “별표”, “별지 제1호 서식”, “별지 제3호 서식” 중 “전라북도”를 “전북특별자치도”로 한다.

㉞ 생략

[별표] <개정 2024.3.4.>

전북특별자치도 남원의료원 인권경영 선언문(제15조 관련)

우리는 최상의 의료서비스를 통해 지역주민의 건강 증진과 삶의 질 향상에 앞장서고, 모든 경영활동 과정에서 이해관계자들과 더불어 인권 수호를 위한 사명을 다한다. 이를 위해 우리는 고객, 구성원, 지역사회에 대한 인권존중의 책무를 정의하고, 모든 임·직원이 준수해야 할 행동과 가치판단 기준으로서 다음과 같이 ‘인권경영’을 선언한다.

하나, 우리는 UN 세계인권선언 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 우리는 인간으로서의 존엄과 가치를 존중하는 인권경영을 최우선 가치로 하며, 인권침해를 사전에 예방하고 적극적인 구제를 위해 노력한다.

하나, 우리는 장애, 성별, 종교, 인종, 지역, 학력, 나이, 직종 등의 이유로 고용상 차별하지 않으며, 상호 존중과 배려의 근무환경을 제공한다.

하나, 우리는 직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 직원들에게 안전하고 위생적인 근무환경을 제공한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동도 금지한다.

하나, 우리는 정부, 전북특별자치도, 언론사, 업무계약자, 지역주민 등 모든 이해관계자의 인권을 존중한다.

하나, 우리는 지역주민의 건강권 보장을 위해 필요한 최고의 의료서비스를 제공하며 공공의료 실천에 앞장선다.

[별지 제1호 서식] <개정 2024.3.4.>

인권침해 신고서 (제28조제1항 관련)

접수번호	접수일자	처리일자
신고인	성명(법인·단체명 및 대표자 성명)	생년월일
	주소(소재지)	사업자(법인·단체) 등록번호
	전화번호 팩스번호	전자우편주소
인권침해 내용	피해일자 및 장소	
	피해자	
	피해내용	

인권침해 상황이 발생함에 따라 「전북특별자치도 남원의료원 인권경영 이행 지침」에 따라 위와 같이 인권침해를 신고합니다.

20 년 월 일

신고인 (서명 또는 인)

전북특별자치도 남원의료원장 귀하

접 수 증		
접수번호	신고인 성명	(서명 또는 인)
접수부서	접수자 성명	(서명 또는 인)

귀하의 신고서는 위와 같이 접수되었습니다.

20 년 월 일

전북특별자치도 남원의료원장(직인)

[별지 제2호 서식]

인권침해 접수 및 처리대장 (제29조제1항 관련)

접수 번호	접수 일자	신고인		피신고인(신고대상) 및 인권침해 내용	처리결과	회신 일자	확인		
		성명	소속부서				상담원	부서장	
				▪ 피신고인 - 성명 : - 소속 : - 직급 : ▪ 내용					

[별지 제3호 서식] <개정 2024.3.4.>

인권침해 심의 결정서 (제30조제1항 관련)

심의 및 결정일 : 20 년 월 일

제 회(정기, 임시) 전북특별자치도 남원의료원 인권경영위원회에 부의된 인권
침해 신고 사건에 대하여 위원회는 다음과 같이 심의하여 결정한다.

건명	
결정내용	

20 년 월 일

전북특별자치도 남원의료원 인권경영위원회 위원장 (서명 또는 인)