

# 재단법인 부산광역시 글로벌 도시재단 인권경영 시행내규

개정 2024. 9. 19.

개정 2023. 12. 27.

제정 2020. 6. 19.

## 제1장 총칙

**제1조(목적)** 이 내규는 재단법인 부산광역시 글로벌 도시재단(이하 “재단”이라 한다.) 임직원과 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 내규에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

- “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자기본권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치를 말한다.
- “임직원”이란 재단에 근무하는 임원 및 직원(비정규직 포함)을 말한다.
- “이해관계자”란 재단의 경영활동과 관련된 자로서 부산시, 협력사, 고객, 지역주민(외국인 포함) 등 재단과 직·간접적인 이해관계를 갖는 자를 말한다.
- “인권경영”이란 재단에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 재단이 인권정책선언을 하고 인권실천·점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.

**제3조(적용범위)** 재단의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 정관 등에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 내규가 정하는 바에 따른다.

## 제2장 인권경영 일반원칙

**제4조(기본원칙 및 이행)** ① 재단은 인권에 대한 UN 인권기본헌장 등 국제기준 및 규범을 준수한다.

② 재단은 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

**제5조(고용상의 차별금지)** 재단은 근로자의 고용에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신지역 등 일체의 차별을 금지하며, 다양성을 존중한다.

**제6조(노동 3권 보장)** ① 재단은 근로자들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과해서는 안된다.

② 재단은 근로자들의 안전하고 건강한 노동환경 조성을 위해 노동 3권을 보장해야 한다.

**제7조(안전 및 보건)** 재단은 직원에게 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 안전 및 보건을 증진한다.

**제8조(책임 있는 협력사 관리)** ① 재단은 모든 협력사에게 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.

② 재단은 물품의 제조, 구매, 공사, 용역 등의 계약업체에 대하여 계약업체에 근무하는 직원의 인권이 침해되지 않도록 <별지 1> 서식에 따라 인권보호 서약서를 접수하여야 한다.

③ 재단은 서면이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력회사의 인권보호 준수여부를 점검할 수 있다.

④ 재단은 사업활동이 일어나는 지역에서 협력사를 포함하여 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다.

**제9조(지역주민 및 고객 인권 보호)** ① 재단은 사업활동이 일어나는 지역에서 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 인권보호를 위해 노력한다.

② 재단은 고객의 사생활을 존중하고, 고객으로부터 수집한 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

**제10조(직원 인권 보호)** ① 재단은 임직원의 인권의 보호를 위한 노동환경 조성을 위해 노력한다.

② 재단은 직원의 승진 등에 있어서 차별적인 제도와 관행을 개선하고, 일·가정 양립을 위해 노력한다.

③ 재단은 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등을 보호하기 위해 노력한다.

**제11조(환경권 보장)** 재단은 국내·외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지 예방하도록 노력한다.

### 제3장 인권경영 체계

**제12조(인권경영 현장)** 재단은 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영 현장을 <별지 2>와 같이 선포하며, 임직원은 현장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

**제13조(인권경영 전담부서)** ① 재단은 인권증진을 위한 정책개발과 집행, 교육 등을 체계적으로 시행하기 위해 인권경영 전담부서“이하, 전담부서”를 둔다.

② 인권경영 전담부서의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 연도별 인권증진 계획수립 및 시행에 관한 사항

2. 인권교육의 시행에 관한 사항

3. 인권영향평가의 시행에 관한 사항

4. 그 밖에 대표이사 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항 <개정 2023.12.27.>

**제14조(인권교육)** 재단은 전 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권 관련 교육을 실시할 수 있다.

1. 교육은 사이버 교육, 집합교육, 교재 등으로 시기와 방법을 선택하여 실시한다.

2. 재단은 재단과 관련된 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

**제15조(인권영향평가 실시)** ① 재단은 기관운영, 주요사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.

② 인권영향평가는 전담부서에서 담당하며 평가를 위하여 관련 자료를 각 부서 및 소속기관에 요구할 수 있다.

③ 재단은 인권영향평가를 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다.

④ 인권영향평가 결과는 위원회의 심의를 거쳐 조치방안 등을 마련하여 결재를 득하여야 한다.

⑤ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

**제16조(인권이행 활동 지원)** 재단은 인권 보호 및 가치 증진을 추진하기 위하여 필요한 조치를 취할 수 있으며 인권 관련 기관 또는 단체, 협력사에 대하여 지원을 할 수 있다.

### 제4장 인권경영위원회

**제17조(위원회 설치 및 구성)** ① 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진, 인권침해 사안의 조사 및 처리, 인권경영의 원활한 추진을 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다.)를 둔다.

② 위원회는 위원장 1인을 포함한 7인 이내의 위원으로 구성하며, 위원장은 대표이사로 한다.

1. 위원장 : 대표이사
2. 내부위원 : 경영기획실장, 주관부서의 장 등 1인 <개정 2024. 9. 19.>
3. 외부위원 : 이해관계 대변자와 인권 전문성과 감수성을 지닌 자(변호사, 노무사, 인권 강사 등) 5인
- ③ 위원회의 사무를 처리할 간사 1명을 두며, 간사는 인권경영 전담부서장이 된다.
- ④ 내부위원의 임기는 해당 직위의 재임기간으로 하며, 외부위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다(외부위원은 <별지 3> 서식에 따라 외부위원 서약서 접수).
- ⑤ 위원회 산하에는 인권 옴부즈맨을 두며, 그 구성은 재단 근로자 대표위원으로 구성한다.

**제18조(인권경영위원회의 직무)** 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 인권경영 업무에 관한 중요 결정사항
2. 국가인권위원회의 인권개선 권고에 관한 중요 결정사항
3. 인권침해 접수사건에 대한 구제조치에 관한 사항
4. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

**제19조(회의소집 및 운영방식)** ① 위원장은 위원회를 대표하며, 업무를 총괄한다.

- ② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 위원장이 사전에 지명한 자가 그 직무를 대행한다.
- ③ 회의는 위원장이 요청하거나 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 시에 소집한다.
- ④ 위원회를 개최하는 경우 일시, 장소, 회의의 목적과 주요 내용을 작성하여 회의 개최일 전까지 각 위원에게 통지한다.
- ⑤ 위원회는 재적위원 과반수 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부 동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.
- ⑥ 위원회 회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 의결사항이 경미하거나 긴급을 요하는 경우 서면심의를 의하여 의결할 수 있다.
- ⑦ 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야 한다.
- ⑧ 회의 참석, 점검, 평가 등의 위원회 활동을 한 외부위원에게는 예산집행지침에서 정하는 위원회 참석수당 범위 내에서 보수를 지급할 수 있다. 단, 내부위원에게는 지급하지 아니한다.

**제20조(의견청취 및 자료제출 요구)** ① 위원회는 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

- ② 위원회는 필요한 경우 회의안건과 관련한 자료 등의 관련부서 혹은 이해관계자에게 제출을 요구할 수 있다.

**제21조(비밀엄수)** 위원회 회의에 참석한 자는 관련 직무상 습득한 비밀을 누설해서는 안 된다.

**제22조(이익충돌 회피)** 위원회는 특정 안건과 이해관계 당사자인 위원을 해당 안건논의에서 배제해야 한다.

**제23조(위원의 해촉)** 재단은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 해촉할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀을 누설한 때
3. 질병 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해에 연루된 경우
5. 내부위원이 선임 당시의 직위에서 변동이 발생하였을 때
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

## 제5장 인권침해 구제

- 제24조(인권침해의 신고 및 접수)** ① 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 사람이나 단체(이하“신고자”라 한다.)는 누구든지 인권경영 담당자 또는 인권 옴부즈맨에게 <별지 4> 서식에 따라 신고할 수 있다.
- ② 방문접수 이외에도 전화 및 팩스, 이메일, 재단 웹사이트 등 온라인 접수를 병행해야 한다.
- ③ 인권경영 담당자 또는 인권 옴부즈맨은 신고된 내용이 인권침해행위에 명백하게 해당하지 않는 경우에는 인권침해 신고가 아닌 민원으로 접수하거나 관련 내규에 따라 처리할 수 있다.

**제25조(인권침해 사건의 처리절차)** ① 인권경영 담당자는 인권침해로 신고 받은 사건에 대하여 즉시 <별지 5> 서식에 따라 접수하고 인권침해 여부를 확인하여야 한다. 단 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그러하지 아니한다.

1. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사나 심의를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
  2. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상이 지나 신고한 경우. 단, 신고의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사 또는 심의하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니한다.
  3. 사건이 신고될 당시 사건의 원인이 된 사실에 관하여 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우
  4. 신고인이 신고를 취하한 경우
  5. 위원회가 결정한 사건과 같은 사실에 대하여 동일 신고자가 다시 신고한 경우
  6. 신고자가 익명 또는 가명인 경우
  7. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
- ② 인권경영 담당자는 신고자가 원하는 경우 위원장에게 신고 내용을 보고하고, 위원회 안건으로 상정하여 구제절차 등을 논의하도록 조치하여야 한다.
- ③ 위원회는 상정된 사건에 대하여 접수일로부터 30일 이내에 이를 심의하여야 한다. 단, 부득이한 경우에는 심의기간을 15일 이내에서 연장할 수 있다.

**제25조의1(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 관계기관 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 제1항 제1호에 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 담당자는 그 장소 또는 시설을 관리하는 장 또는 직원에게 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.
- ⑥ 제2항에 따라 조사를 하는 위원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 그 장소 또는 시설을 관리하는 장 또는 직원에게 보내야 한다.

[본조신설 2024. 9. 19.]

**제25조의2(조사결과 보고)** 인권경영 담당자는 조사를 마친 후 다음 각 호의 사항을 기재한 조사결과보고서를 작성하여 대표이사에게 보고하여야 한다.

1. 신고의 개요
2. 조사의 방법과 경과
3. 신고인, 피신고인, 대리인 등이 주장하는 내용의 요지
4. 조사결과 인정된 사실과 증거의 요지

[본조신설 2024. 9. 19.]

**제26조(신고인의 신분보장)** ① 전담부서장 및 인권경영 담당자, 인권 옴부즈맨과 인권경영위원회 위원 등은 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 단, 신고 내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.

- ② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니 된다.
- ③ 신고자의 신분이 공개된 때에는 법인이 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 취하여야 한다.
- ④ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보호조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원장과 주관부서장은 적극 협조하여야 한다.

**제26조의1(신고인 등 불이익 조치금지)** ① 누구든지 이 규정에 따라 신고, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익한 조치를 받아서는 아니된다.

1. 파면, 해고 등 신분상실에 해당하는 조치
2. 정직, 감봉, 승급제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치 등 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 등에서의 차별 및 그에 따른 임금 또는 성과급 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회 제한
6. 그 밖에 신고인의 의사에 반하는 불리한 처우

② 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 자는 국가인권위원회에 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 인권경영위원회 위원장과 인권경영 담당자는 적극 협조하여야 한다.

[본조신설 2024. 9. 19.]

**제26조의2(신고인 등 지원)** 인권경영 담당자는 조사 기간 중 신고인 등이 요청하는 경우 근로자 심리상담 프로그램을 활용한 피해자 심리상담 등을 지원할 수 있다.

[본조신설 2024. 9. 19.]

**제27조(인권침해여부에 대한 상담)** ① 임직원은 직무를 수행하면서 지침 위반 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영 담당부서장과 상담한 후 처리할 수 있다.

② 대표이사는 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소통채널, 상담실 설치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

[본조신설 2024. 9. 19.]

**제28조(시정과 조치)** ① 위원회는 침해 행위자에 대하여 침해행위를 금하도록 권고할 수 있으며, 재단 규정에 따른 징계를 요구할 수 있다. 재단은 인권침해 사실 및 지침 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해행위를 한 임직원에 대하여는 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취하여야 한다. <개정 2024. 9. 19.>

- ② 위원회는 상정된 사건의 인권침해 행위가 심각한 경우에는 국가인권위원회 또는 수사기관에 신고할 수 있다.
- ③ 인권경영 담당자는 조사 결과 인권침해 사실이 확인된 피해자나 신고 등을 이유로 정신적·신체적 피해를 호소하는 신고인에게 그 요청에 따라 근무장소 변경, 배치전환, 휴가사용권고 등 적절한 조치를 취할 수 있다. <신설 2024. 9. 19.>

**부 칙 (2020. 6. 19.)**

**제1조(시행일)** 이 내규는 2020년 6월 19일부터 시행한다.

**부 칙 (2024. 9. 19.)**

**제1조(시행일)** 이 내규는 대표이사 결재일로부터 시행한다.

## 인권보호 서약서

당사는 재단법인 부산광역시 글로벌 도시재단과 본 계약을 체결함에 있어  
인권의 존엄과 가치를 보호하기 위하여  
당사의 직원과 고객의 인권이 침해되지 않도록  
사전예방과 함께 인권존중 이행을 서약합니다.

20 . . .

업체명 :

대표자명 : (인)

재단법인 부산광역시 글로벌 도시재단 대표이사 귀하

## 재단법인 부산광역시 글로벌 도시재단 인권경영헌장

재단법인 부산광역시 글로벌 도시재단은 부산광역시의 국제교류 및 협력사업 활성화와 외국인 주민지원사업을 대표하는 기관으로서 모든 활동에 있어서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여, 유엔글로벌콤팩트(UNGC)의 10대 원칙을 기준으로 반영한 인권경영을 적극 실천하여 사회적 책임을 다할 것을 다음과 같이 선포한다.

하나, 우리는 인권 가치와 원칙이 경영활동에 실행될 수 있도록 인권경영체계 구축 등 필요한 제도와 정책을 수립하고 실행한다.

하나, 우리는 인권과 관련한 국제·국내 규범을 지지하고 준수한다.

하나, 우리는 임직원을 포함한 모든 이해관계자에 대해 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 출신지역 등 모든 차별을 금지하고 다양성을 존중한다.

하나, 우리는 직원의 인권보호와 증진을 위해 노동 3권을 보장한다.

하나, 우리는 안전하고 건강한 노동환경 조성을 위해 노력한다.

하나, 우리는 외국인 주민을 포함한 지역사회 주민의 인권을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

하나, 우리는 경영정보를 투명하게 공개하고 사업추진 과정에서 취득하는 개인정보 보호를 위해 노력한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하며 업무과정에서 인권침해 발생 시 신속하고 적절한 구제를 위해 노력한다.

## 서 약 서

본인은 재단법인 부산광역시 글로벌 도시재단의  
인권경영위원회의 위원으로서 성실히 활동하며,  
활동 과정상 취득한 정보나 문서 등을  
임의로 공표하거나 타인에게 누설하지 않을 것을 서약합니다.

20 . .

성 명 : (인)

재단법인 부산광역시 글로벌 도시재단 대표이사 귀하

## 인권침해 신고서

신고자	성명	소속	직위(직급)
신고사항			
피해 일시 및 장소			
피침해자			
침해자			
침해내용			
20 . . . 신고자 (서명)			



# 인권침해 심의·결정서

심의 및 결정일 : 20 . . . .

제 회(정기, 임시) 재단법인 부산광역시 글로벌 도시재단 인권경영위원회에 부의된  
인권침해 신고 사건에 대하여 위원회는 다음과 같이 심의하여 결정한다.

다 음

건 명	

년 월 일

재단법인 부산광역시 글로벌 도시재단 인권경영위원회 위원장 (인)

