

부산정보산업진흥원 인권경영 이행지침

제정 2022.10. .

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하고, 나아가 건강한 조직문화 조성 및 지속가능경영을 위하여 부산정보산업진흥원(이하 “진흥원”이라 한다) 임직원을 비롯한 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 정책의 수립과 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 대한민국 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권 조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”이란 진흥원에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서 진흥원이 인권정책선언을 하고 인권실천 점검의무를 이행하며 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “이해관계자”라 함은 진흥원의 경영활동과 관련된 단체 및 개인을 말하며, 다음 각목과 같다.
 - 가. “임직원”이란 진흥원에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
 - 나. “협력회사”란 진흥원이 추진하는 각종 사업 등에 참여하는 기업, 기관 및 구매업체, 입주사 등을 말한다.

다. “고객”이란 방문, 홈페이지 접속, 유선연락 등의 방법으로 진흥원의 서비스를 이용하는 사람과 진흥원과 계약관계에 있는 모든 사람을 말한다.

라. “지역주민”이란 진흥원의 사업추진과정에서 영향을 받는 주민을 말한다.

제3조(적용 범위) 이 지침은 진흥원의 모든 임직원 및 이해관계자에 적용하며 인권경영과 관련하여 법령·조례 및 규정에서 특별히 정한 경우를 제외하고는 이 지침이 정하는 바에 따른다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조(고용상의 차별금지) 진흥원은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.

제5조(결사 및 단체교섭의 자유보장) 진흥원 직원들의 결사의 자유와 단체교섭의 자유를 보장한다.

제6조(강제노동 및 아동노동의 금지) 진흥원은 노동자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지하며, 아동을 고용하여 노동을 시키지 않는다.

제7조(산업안전보장) 진흥원 근로자들에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공해야 하며 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 관련법에 따른 조치를 취해야 한다.

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

② 진흥원은 사업활동이 일어나는 지역에서 협력회사를 포함하여 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다.

③ 진흥원은 다양한 이해관계자에게 진흥원의 인권경영 정책을 알리고 이해관계자가 이를 이행하도록 지원하고 협력한다.

제9조(현지주민의 인권 보호) 진흥원은 사업활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 생

명권, 거주이전의 자유 등의 권리를 존중하고 보호한다.

제10조(환경권 보장) 진흥원은 국내 외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

제11조(이해관계자 등 인권보호) ① 진흥원은 사업을 추진함에 있어 이해관계자의 안전에 위해가 되지 않도록 제도와 환경을 조성한다.

② 진흥원은 「개인정보 보호법」 등 개인정보 관련 법률에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호한다.

제12조(구제조치의 노력) 진흥원은 사업추진 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공하며 사전 예방을 위해서 적극 노력해야 한다.

제13조(이해관계자와의 소통) 진흥원은 다양한 이해관자에게 진흥원의 인권경영정책을 알리고 상호협력을 통한 이행을 위해 적극적으로 소통한다.

제3장 인권경영 체계

제14조(인권정책선언) 진흥원은 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 “별지 1”의 인권경영 헌장을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼고 실천한다.

제15조(계획 수립) 진흥원은 인권경영을 실천하기 위한 연간계획을 수립하여야 한다. 이 경우, 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 인권보호 및 증진을 위한 기본방향 및 목표
2. 인권보호 및 증진을 위한 추진전략 및 과제
3. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

제16조(인권경영 담당부서) ① 진흥원은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 인권경영 업무를 담당하는 부서를 둔다.

② 인권경영 담당부서의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 인권경영 기본계획 수립 및 시행에 관한 사항
2. 인권교육의 시행에 관한 사항
3. 인권침해사건의 접수 및 상담
4. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
5. 그 밖에 인권보장 및 증진을 위하여 필요한 사항

③ 진흥원은 인권경영 담당 실·본부장을 인권경영책임관으로 임명하여 인권경영 업무 전반에 대한 지휘·감독을 담당하도록 하며, 필요 시 분임인권경영책임관을 지정하여 인권경영책임관의 업무를 보조하게 하거나 분담하도록 할 수 있다. 이 경우 분임인권경영책임관의 지정 및 세부사항에 대해서는 연도별 기본계획 수립 시 정할 수 있다.

제17조(인권교육) ① 진흥원은 임직원 인권의식을 높이기 위한 인권관련 교육을 연 1회 이상 실시한다.

② 진흥원은 인권존중 문화 확산을 위하여 필요한 경우 협력회사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

제18조(인권증진 활동 지원 등) ① 진흥원은 인권 보호 및 가치를 증진시키기 위하여 협력회사가 인권경영을 실천하도록 권고하고 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

② 진흥원은 설문이나 현장 방문 등의 방법을 통해 협력회사의 인권존중 여부를 점검할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제19조(설치 및 기능) ① 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다.)를 둔다.

② 위원회는 다음 각호의 사항을 심의한다.

1. 인권경영 관련 계획과 평가에 관한 사항
2. 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항
3. 인권영향평가를 포함한 인권실천 점검의무에 관한 사항
4. 기타 인권경영 업무에 관한 사항
5. 그 밖에 원장 또는 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

제20조(구성) ① 위원회는 위원장과 당연직 위원을 포함하여 7명 이상 10명 이하로 구성한다.

② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 원장이 선임한다. 단, 외부위원의 수는 위원장을 제외한 위원수의 2분의 1 이상으로 한다.

1. 진흥원 임원 또는 부서장급 이상 직원
2. 노동조합이 추천하는 자
3. 인권증진 관련 분야에서 학식과 경험이 풍부한 사람
4. 이해관계자를 대표할 수 있는 사람

③ 위원장은 인권경영 업무 담당 실·본부장으로 하며, 당연직 위원은 정책·인권경영·감사업무 담당 부서장으로 한다.

④ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 내부위원 중 선임자 순으로 직무를 대행한다.

⑤ 위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있으며, 내부위원의 임기는 해당 직위 재임기간으로 한다.

⑥ 위원(소위원회 위원을 포함한다)으로 위촉된 사람은 “별지 제2호서식”의 외부위원 서약서를 제출하여야 한다.

⑦ 위원회의 간사는 인권경영 주관부서의 팀장으로, 서기는 인권경영 주관부서의 담당자로 한다.

제21조(회의 및 의결정족수) ① 위원회는 연 1회 이상 정기회의를 개최하며, 원장이나 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 임

시회의를 개최한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회 회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 회의안건이 경미하거나 긴급을 요하는 경우에는 서면심의로 의결할 수 있다.

④ 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지 보관하여야 한다.

⑤ 위원회의 심의는 비공개로 한다. 단, 위원회가 필요하다고 인정하는 경우에는 공개할 수 있다.

⑥ 이 지침에서 정한 것 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제22조(의견청취) 위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

제23조(비밀엄수) 위원회에 참석한 위원 및 관련자는 위원회와 관련하여 알게 된 비밀을 외부에 누설하여서는 아니 된다.

제24조(이해관계 있는 위원의 참석금지 및 기피·제척) ① 특정 안건과 이해관계가 있는 위원은 그 안건과 관련하여 회의에 참석할 수 없으며, 위원은 스스로 공정한 심의가 어렵다고 판단되는 경우에는 위원회에 기피신청을 하여야 한다.

② 이해관계가 있는 당사자는 위원회의 의결에 영향을 미칠 우려가 있는 위원에 대하여 제척을 신청할 수 있다.

③ 위원장은 기피 및 제척 신청에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다. 단, 위원장이 결정하기에 어려운 경우에는 위원회의 의결로 결정한다.

제25조(위원의 위촉 해제) 원장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 위촉 해제할 수 있다.

1. 임기 중 사망하였을 경우

2. 장기 치료를 요하는 질병 또는 6개월 이상의 해외여행 등으로 직무를 수행하기

어려운 경우

3. 위원 스스로가 해촉을 희망한 경우
4. 위원이 직전 1년간 회의에 50% 미만 참석하는 등 직무수행에 불성실하다고 인정된 경우
5. 직무상 알게 된 비밀 등을 누설한 경우
6. 위원회의 직무와 관련된 비위 사실이 있는 경우
7. 외부위원이 선임 당시의 직위에서 변동사항이 발생하였을 경우
8. 그 밖에 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 경우

제26조(위원의 수당 등) 위원에게는 회의 출석 시 또는 개별 자문 시 예산의 범위에서 수당을 지급할 수 있다. 단, 공무원인 외부위원은 소관업무와 관련이 없는 경우에 한하여 참석수당을 지급할 수 있다.

제5장 인권영향평가

제27조(인권영향평가 실시) ① 진흥원은 연 1회 이상 인권영향평가를 실시한다.

- ② 진흥원은 기관운영, 주요사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사업을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
- ③ 위원회는 원장이 제정·입안하려고 하는 규정·정책 등이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 원장에게 인권영향평가 실시를 요구할 수 있다.
- ④ 인권영향평가는 인권경영 담당부서장이 주관하며 평가를 위하여 인권경영 이행 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.
- ⑤ 인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
- ⑥ 인권영향평가 결과는 위원회의 심의를 거쳐 원장에게 제출한다.

⑦ 위원회는 인권영향평가의 결과를 바탕으로 원장에게 필요한 조치를 권고할 수 있다.

⑧ 인권영향평가에 대한 세부절차와 별도 계획을 수립하여 실시 할 수 있다.

제28조(결과보고서 공개) 인권경영 담당부서에서는 인권영향평가 결과보고서를 진흥원 홈페이지를 통해 공개하여야 한다.

제29조(인권경영 이행사항 점검 및 공시) 인권경영 이행사항의 정기적 확인을 위해 인권경영 체크리스트를 이용한 자체점검을 실시하고 그 결과를 진흥원 홈페이지에 공개 하여 한다.

제6장 인권침해 구제

제30조(인권을 저해하는 지시 등의 금지) ① 임직원은 동료나 하급자의 인권을 저해하는 지시를 하여서는 아니 된다.

② 임직원은 이해관계자의 인권을 저해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제31조(인권침해행위의 신고 및 접수) ① 인권침해 또는 차별행위를 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체(이하 “신고인”이라 한다.)는 인권경영 담당부서장에게 신고할 수 있다.

② 진흥원은 방문, 우편접수뿐만 아니라, 전화, 이메일 등을 통한 온라인 접수를 병행할 수 있도록 하여야 한다.

③ 인권경영 담당부서장은 인권침해나 차별행위(이하 “인권침해행위”라 한다.)로 신고 받은 사건을 접수하고 처리하여야 한다. 다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그러하지 아니한다.

1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
2. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 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 조사소위원회에서 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니한다.

4. 신고가 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사, 징계절차 또는 그 밖의 법령에 따른 권리구제 절차가 진행중이거나 종결된 경우

5. 신고가 익명이나 가명으로 제출된 경우. 단, 기명의 신고방법이 피해자에게 불이익의 개연성이 있거나 신고내용이 사실로서 진정성이 높다고 인권경영 담당부서장이 인정하는 경우에는 예외적으로 접수처리할 수 있다.

6. 신고가 조사소위원회에서 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우

7. 신고인이 진정을 취하한 경우

8. 접수를 취소한 사건을 같은 사실에 대하여 다시 신고 한 경우

9. 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

④ 접수된 사건이 다음 각 호에 해당하는 경우 인권경영 담당부서장은 진흥원 내규에 따른 담당부서에 이첩하여 처리하게 할 수 있다. 담당부서로 이첩하였을 경우 그 사실을 신고인에게 지체 없이 통지하여야 한다.

1. 구체적인 인권침해 사실이 적시되지 않은 단순 민원사항

2. 임직원간 성희롱, 성폭력 피해 사건

3. 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 사건

4. 직원의 인사 관련 고충처리 신청

제32조(임시조치) ① 인권경영 담당부서장은 직권 또는 당사자의 신청에 의하여 인권침해가 계속되어 피해가 확대될 우려가 있는 경우에는 제2항 각 호의 임시조치를 요청할 수 있다.

② 인권경영 담당부서장은 조사소위원회의 조사결과 통보 시까지 인사부서와 협의한

후 잠정적으로 피신고인, 관계부서의 장 등에게 다음 각 호의 조치를 이행하도록 요구할 수 있다.

1. 인권침해의 즉시 중지
2. 피해자의 사무실 등 공간으로부터 퇴거, 격리 등 공간 분리조치
3. 그 밖에 피해자의 안전 및 인권침해 방지를 위하여 필요하다고 판단되는 적절한 조치

③ 인사부서는 제2항에 따라 인권경영 담당부서장으로부터 협의를 요청받는 즉시 임시조치에 따른 문제점은 없는지 검토하여 인권경영담당 부서장의 임시조치 이행요구가 불합리하지 않도록 의견을 제시한다.

④ 임시조치는 인권침해의 계속 또는 확대를 방지하기 위하여 임시적·잠정적으로 요구되는 것이므로, 조사소위원회의 조사결과 통보가 있기 전에 이를 이유로 피신고인, 가해자에게 다른 불이익한 조치나 처우를 하여서는 아니 된다.

⑤ 제2항에 따라 조치의 이행을 요청받은 피신고인, 관계부서의 장 등은 정당한 사유가 없는 한 인권경영 담당부서장의 요구에 따라야 한다.

제33조(사전심사소위원회) ① 인권경영위원장은 인권침해 신고 접수된 사건의 분류 및 조사의뢰, 임시조치 필요성 등 여부를 결정하는 사전심사소위원회를 구성·운영 할 수 있다.

② 사전심사소위원회는 위원장을 포함하여 3인으로 하되, 외부위원은 인권경영위원회 위원 중 2인으로 인권경영위원장이 위촉한다.

③ 사전심사소위원회 위원장은 인권경영 담당부서장으로 한다.

④ 사전심사소위원회는 위원장이 소집하며 재적위원 3분의 2이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단 가부동수인 경우 위원장이 결정권을 갖는다.

⑤ 사전심사소위원회 위원은 접수된 사건분류 시 서면으로 그 의견을 제출할 수 있으며, 출석 또는 개별 자문 시 예산의 범위에서 수당을 지급할 수 있다. 단, 공무원인 외부위원은 소관업무와 관련이 없는 경우에 한하여 참석수당을 지급할 수 있다.

제34조(조사소위원회) ① 인권경영위원장은 인권침해 사건의 공정하고 전문적인 조사를 위하여 사건별 조사소위원회를 구성·운영 할 수 있다.

② 조사소위원회는 위원장을 포함하여 2인 이상 5인 이내로 하되, 외부위원의 수는 위원장을 제외한 위원수의 2분의 1이상으로 하여 인권경영위원장이 위촉한다.

③ 조사소위원장은 사건 특성을 고려해 인권경영위원장이 정하며, 조사소위원장은 사건 조사를 위해 실무조사위원을 지정하여 조사에 참여시킬 수 있다.

④ 조사소위원회는 위원장이 소집하며 재적위원 3분의 2이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단 가부동수인 경우 위원장이 결정권을 갖는다.

⑤ 출석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 수당을 지급할 수 있다. 단, 공무원인 외부위원은 소관업무와 관련이 없는 경우에 한하여 참석수당을 지급할 수 있다.

제35조(인권침해행위의 처리) ① 인권침해로 신고 받은 사건에 대하여 인권경영 담당 부서장은 접수대장에 등재하고, 필요시 접수된 사건에 대해 인권경영위원장이 지정한 조사소위원장에게 조사를 의뢰할 수 있다.

② 인권침해로 신고 받은 사건의 분류 및 조사 필요성 및 공간분리 등 임시조치 필요성 등을 판단하기 위하여 인권경영 담당부서장은 사전심사소위원회에 안건을 부의할 수 있다. 단, 사안이 경미한 경우에는 직권으로 사전심사소위원회의 결정을 대신할 수 있다.

③ 제기된 인권침해사건이 진흥원의 소관사항이 아니거나 진흥원과 관련이 없다고 판단되는 경우 관계 기관(국가인권위원회 등)에 해당 사항을 이첩할 수 있다.

④ 조사를 의뢰받은 조사소위원장은 접수된 사건을 즉시 조사하고 인권침해 여부를 확인하여야 하며, 조사 방법은 제36조에 따른다.

⑤ 조사소위원장은 사건의 조사 결과 인권침해 사실이 인정되는 경우, 인권침해 사실 및 규정 위반 사항 등을 시정하도록 해당 부서에 권고하여야 한다.

⑥ 제5항에 따라 시정조치 권고를 받은 부서의 장은 특별한 사유가 없는 한 그 내용을 존중하여 조치하여야 하며, 통지받은 날로부터 2월 이내에 재발방지 대책을 포함한

시정권고에 따른 조치 결과를 인권경영위원장을 경유하여 원장에게 보고하여야 한다.

⑦ 조사소위원장은 조사 결과 위법, 위규행위를 하였거나 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에게 대하여 인사조치, 징계조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 의뢰하여야 한다. 또한, 인권침해 행위가 심각하다고 판단된 경우 국가인권위원회 또는 수사기관에 신고를 권고할 수 있다.

제36조(조사의 방법) ① 조사소위원회는 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 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회

② 조사소위원회는 조사를 위하여 필요하다고 인정하면 일정한 장소 또는 시설을 방문하여 장소, 시설 또는 자료 등에 대하여 현장조사 또는 감정을 할 수 있다. 이 경우 조사소위원회는 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 조사소위원회는 그 장소 또는 시설을 관리하는 장 또는

직원에게 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.

제37조(신고취하, 조사종결 등) ① 신고인은 진흥원이 인권침해 여부를 결정하기 전까지 인권경영 담당부서에 신고를 취하할 수 있다. 다만, 신고인이 부득이한 사정으로 구술로 신고의 취하 의사를 표시하는 경우에는 담당자가 대신 작성하여 서명 또는 날인을 받을 수 있고, 신고인이 취하서를 제출하지 않고 전화 등의 방법으로 취하 의사를 밝힌 경우 그 취지를 기재한 보고서를 취하서로 대신할 수 있다.

② 조사소위원장은 조사 과정에서 신고 내용에 대한 조사의 목적이 해결되고 신고인이 동의하는 경우 조사 결과에 이를 명시한 후 사건을 종결하고 인권경영위원장을 경유하여 원장에게 보고할 수 있다.

③ 조사소위원장은 신고 사건을 조사하는 과정에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인하여 더 이상 사건조사를 진행할 수 없다고 판단하는 경우에는 조사를 중지하고 인권경영위원장을 경유하여 원장에게 보고함으로써 사건을 종결할 수 있다.

1. 신고인 또는 피해자의 소재가 불명인 경우
2. 사건 해결 및 진상규명에 핵심적인 중요 참고인의 소재가 불명인 경우
3. 그 밖에 유사한 사정으로 인하여 더 이상 사건조사를 진행할 수 없는 경우

④ 제3항 각 호의 사유로 사건을 종결하는 경우 그 사실을 신고인에게 통지하여야 한다.

제38조(사건처리 결과의 보고와 통지) 조사소위원장은 사건조사 결과와 구제 조치 사항을 인권경영위원장을 경유하여 원장에게 보고한 후 인권경영 담당부서장과 신고인에게 통지하여야 한다.

제39조(신고인의 신분보장) ① 진흥원은 제31조제2항에 따른 신고인과 신고내용의 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

② 직무상 또는 우연히 신고인의 신분을 인지한 임직원은 신고인의 신분을 공개하여서는 아니 된다.

③ 신고인의 신분이 공개된 때에는 진흥원은 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과

에 따라 책임이 있는 자를 징계하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

④ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보고 조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 조사소위원회는 적극 협조하여야 한다.

제40조(인권침해 여부에 대한 상담) ① 임직원은 직무를 수행하면서 이 지침 위반 여부가 있었는지 분명하지 아니할 때에는 인권경영 담당부서장과 상담한 후 처리할 수 있다.

② 원장은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소통 채널, 상담실 설치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제41조(시정과 조치) 진흥원은 접수된 사건의 조사 결과 인권침해 사실이 인정되는 경우 인권침해 사실 및 규정 위반 사항을 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에게 대하여 인사조치, 징계조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제42조(이의신청) ① 신고인은 진흥원의 조사 결과와 시정 조치에 이의가 있을 경우 통지받은 날로부터 30일 이내에 이의신청서를 작성하여 인권경영 담당부서에 제출하여야 한다.

② 인권경영 담당부서장은 이의신청을 접수한 경우 이의신청 접수대장에 신청내용을 등재하고, 조사소위원회에 사건 재검토를 의뢰하여야 한다.

③ 조사소위원장은 해당 사건을 담당하지 않은 위원(실무조사위원을 포함한다)에게 이의신청사건을 재검토하게 하여 그 결과를 인권경영 담당부서장에 통보하여야 한다.

④ 인권경영 담당부서장은 재검토 결과를 인권경영위원회에 상정하여 인권침해 여부와 구제조치를 심의토록 하여야 한다. 이 경우 이의신청에 대한 독립적이고 공정한 조사·심의를 위해서 위원장은 필요 시 별도의 이의신청처리소위원회를 구성 운영할 수 있다.

⑤ 이의신청처리소위원장은 제35조제5항 내지 제7항에 따라 조사 결과에 대한 후속조치를 시행한다. 이 경우 “조사소위원장”은 “이의신청처리소위원장”으로 본다.

⑥ 이의신청사건은 이의신청 접수일로부터 2월 이내 신고인에게 결과를 통지하여야 한다. 다만 부득이한 경우 1차례 연장 할 수 있다.

제43조(이의신청처리소위원회) ① 인권경영위원장은 이의신청 사건 등의 심의를 위해 이의신청처리소위원회를 구성·운영할 수 있다.

② 이의신청처리소위원회의 설치·운영은 조사소위원회 설치·운영 절차를 준용하되, 해당 건의 조사소위원회에 참여했던 위원(실무조사위원을 포함한다)은 제외하는 것을 원칙으로 한다.

③ 이의신청처리소위원장은 사건조사 결과와 구제 조치 사항을 인권경영위원장을 경유하여 원장에게 보고한 후 인권경영 담당부서장과 신고인에게 통지하여야 한다.

부 칙(2022. 10. .)

제1조(시행일) 이 지침은 공포일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 지침 시행 전에 행한 인권경영 현장 등 인권경영과 관련하여 행한 조치는 이 지침에 따라 행한 것으로 본다.

(재)부산정보산업진흥원 인권경영 헌장

제 정 2019. 3. 4.

개 정 2022. 9. 2.

우리는 부산지역의 정보통신, 문화콘텐츠 등 정보·문화산업을 지원 육성하는 기관으로서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 경영을 적극 실천하고, 이해관계자들과 더불어 지속가능한 발전을 추구해 나간다.

이를 위해 우리는 임직원이 준수해야 할 행동규범, 가치판단 기준으로 ‘인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영’을 선언하고 그 실천을 다짐한다.

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

하나, 우리는 진흥원 내에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 사법적, 비사법적 구제조치를 시행하고 예방을 위해서도 적극 노력한다.

하나, 우리는 종교·성별·인종·학력·지역·장애 등을 이유로 차별하지 않으며, 상호존중과 배려의 윤리적인 근무환경을 제공한다.

하나, 우리는 고용에 있어서 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

하나, 우리는 단체교섭 및 결사의 자유를 보장하고, 노사 간 신뢰 기반의 공동 번영을 지향한다.

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

하나, 우리는 경영정보를 투명하게 공개하고, 국민과 고객의 정보 접근권을 최대한 보장하며, 업무상 수집한 개인정보를 보호하는 등 고객가치를 중시한다.

하나, 우리는 협력회사, 고객, 지역주민 등 이해관계자의 인권을 존중하고 상생 발전을 추구한다.

하나, 우리는 사업파트너를 공정하게 대우하고, 인권경영을 실천하도록 지원한다.

(재)부산정보산업진흥원장

인권보호 서약서

당사는 부산정보산업진흥원과 본 계약(협약)을 체결함에 있어 인권의 존엄과 가치를 보호하기 위하여 당사에 근무하는 직원의 인권이 침해되지 않도록 사전예방과 함께 인권존중 이행을 서약합니다.

20 . . .

서약자 : (인)

부산정보산업진흥원장 귀하

위원 서약서

본인은 부산정보산업진흥원 인권경영위원회(소위원회)의 위원으로서 성실히 활동하며, 활동과정상 취득한 정보나 문서 등을 임의로 공표하거나 타인에게 누설하지 않을 것을 서약합니다.

20 . . .

성명 : (인)

부산정보산업진흥원장 귀하

인권침해 조사 결과서

접수번호		조사기간	0000년 00월 00일 ~ 0000년 00월 00일
-------------	--	-------------	-------------------------------

1. 조사 대상자

신고자				피신고자			
소속 :		성명:		소속 :		성명:	

2. 조사내용

1.
 1)
 가.
 -

3. 소명자료 List

신고자		피신고자	
No.	자료명	No.	자료명

20 . . .

조사담당자 : (인)

■[별지 제7호서식] 심의위원 의견서

심의위원 의견서					
연번		개최일자		년 월 일	
접수일자	년 월 일	신고인명		소속기관	
심의안건					
1. 신고인 주장					
2. 조사내용					
참고자료					
심의의견	<input type="checkbox"/> 기각 <input type="checkbox"/> 시정조치 <input type="checkbox"/> 감사의뢰 <input type="checkbox"/> 인권위원회 신고				
사유	<p style="text-align: center;">년 월 일</p>				
조사소위원회 위원			(서명 또는 인)		

■[별지 제8호서식] 신고 취하서

신고 취하서				
접수번호				
신고인	성명		생년월일	
	주소			
	전화번호			
위 신고를 취하합니다.				
년 월 일				
신고인		(서명 또는 인)		
부산정보산업진흥원장 귀하				

이의신청서

접수번호				
이의신청인	성명		소속	
	주소		연락처	
통지받은 날 짜				
통지받은 사 항				
이의신청 내용	※ 필요시 별지작성			
년 월 일 이의신청인 (서명)				
※ 첨부 : 관련자료				