

인권경영 선도 공기업

---

**Spo** 부산지방공단스포원

# 2022년 인권경영 보고서

---

**Spo** 부산지방공단스포원

# 목 차

<b>I. 인권경영 선언문</b> .....	<b>1</b>
<b>II. 인권경영 체계구축</b> .....	<b>2</b>
① 추진 전략 .....	2
② 구축 경과 .....	3
③ 관련 규정 .....	4
④ 조직 체계 .....	5
⑤ 인권경영 선언 .....	7
<b>III. 인권영향평가</b> .....	<b>9</b>
① 인권영향평가 실시 .....	9
② 인권영향평가 결과 .....	11
③ 주요 인권이슈 .....	12
<b>IV. 인권침해 구제</b> .....	<b>14</b>
① 구제 제도 .....	14
② 구제위원회 ③ 개선사항 ④ 운영 성과 .....	16
<b>V. 인권 교육</b> .....	<b>17</b>
① 교육 체계 ② 교육 실시 .....	17
③ 추가교육 실시 ④ 운영 성과 ⑤ 만족도 평가 .....	18
<b>VI. 인권경영 추진 실적</b> .....	<b>19</b>
① 인권경영보고서 작성 ② 인권위킹그룹 운영 .....	19
③ 실행지침 개정 ④ 인권소통 간담회 .....	20
⑤ 인권경영협의체 ⑥ 인권침해 신고방식 개선 .....	21
⑦ 인권경영선언문 개정 ⑧ 인권의식 실태조사 .....	22
<b>VII. 종합 평가</b> .....	<b>23</b>

## [ 부산지방공단스포윈 인권경영 선언문 ]

우리는 시민의 건전한 여가문화를 선도하고  
건강과 복리를 증진하기 위해 노력하며,  
모든 경영활동 과정에서 인권경영을 지향한다.  
이를 위해 모든 임직원이 준수해야 할 행동규범과 가치지향의 기준으로서  
'인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영'을 선언하고  
이에 대한 실천을 다짐한다.

- 하나, 우리는 인권경영을 모든 경영활동의 최우선 가치로 하며,  
인권과 관련된 국내외 규범을 지지하고 준수한다.
- 하나, 우리는 인권경영에 대한 정기적인 점검과 개선조치를 통해  
인권증진정책을 지속적으로 추진해 나간다.
- 하나, 우리는 장애, 성별, 학력, 직종 등을 이유로 어느 누구도  
차별하지 않으며, 상호존중과 배려를 실천한다.
- 하나, 우리는 자유로운 노동조합 활동을 보장하며,  
어떠한 형태의 부당한 노동도 허용하지 않는다.
- 하나, 우리는 안전하고 건강한 근무환경을 제공하며,  
공동 번영을 위해 일과 삶의 균형적 발전을 추구한다.
- 하나, 우리는 지역주민의 기본권을 보호하고,  
생명과 건강, 안전이 위협받지 않도록 성실히 노력한다.
- 하나, 우리는 시민과 미래세대의 쾌적한 삶을 위해 경영활동으로  
인한 환경피해가 발생되지 않도록 최선을 다한다.
- 하나, 우리는 고객에게 안전하고 편안한 서비스를 제공하며,  
업무상 수집한 고객의 개인정보를 성실히 보호한다.
- 하나, 우리는 스포츠 폭력을 허용하지 않으며,  
인권친화적 스포츠 환경을 조성하기 위해 노력한다.
- 하나, 우리는 공단의 인권침해를 사전에 예방하며,  
인권침해 발생시 신속하고 적절한 구제조치를 실시한다.

위와 같이 우리는 임직원 및 모든 이해관계자의 인권 존중과 보호를 위해 노력하며,  
인권경영의 정착과 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐한다.

## II 인권경영 체계 구축

### 1 추진 전략

비 전	인권신장 · 인권문화 확산을 선도하는 으뜸 공기업
목 표	변화와 혁신으로 인권경영 가치창출
추진단계	단계별 추진내용
<p>[1단계]</p> <p>인권경영 도입기 〈제도화 · 선언 단계〉</p>	<p>① 인권경영 기반 구축 단계</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 관련규정 제정, 위원회 구성, 구제절차 마련</li> </ul> <p>② 인권경영 선언 및 공표</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영선언문 제정 및 대외 확산</li> </ul> <p>③ 인권영향평가 실시</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기관운영 및 주요사업 인권영향평가</li> </ul>
<p>[2단계]</p> <p>인권경영 확산기 〈심화 · 발전 단계〉</p>	<p>① 인권경영제도 정착 단계</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 관련제도 정비, 제도개선 발골체계 강화</li> <li>- 인권침해 구제시스템 강화</li> </ul> <p>② 인권경영문화 내재화 단계</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성과평가 · 환류시스템 구축, 인권 네트워크 구축</li> <li>- 인권존중 실천문화 확립</li> </ul>
<p>[3단계]</p> <p>인권경영 정착기 〈안정화 · 선도 단계〉</p>	<p>① 인권경영체계 안정화 단계</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 지속적인 인권증진 정책 추진</li> <li>- 인권침해없는 공단 경영체계 구축</li> </ul> <p>② 인권경영 선도 단계</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권존중문화 확산 선도</li> <li>- 인권경영 선도공단 명성 확보</li> </ul>

## 2] 구축 경과

추진사항	일자	추진내용
1. 인권경영 추진계획 수립	'18.11.14	○ (배경) 공공기관 인권경영에 대한 관심과 책임 증가 ○ (방향) 인권존중문화 확산을 위한 구체적 계획 수립 ○ (내용) 인권경영 체계구축을 위한 단계별 추진계획
↓		
2. 인권경영 실행지침 제정	'18.12. 6	○ (방향) 인권경영 실행을 위한 제도적 장치 마련 ○ (내용) 인권보호와 증진을 위한 제반사항 명시 ○ (구성) 총 7장 31조로 구성
↓		
3. 인권경영 위원회 구성	'19. 3. 8	○ (기능) 인권경영 전반 최고 의사결정 및 자문기구 ○ (구성) 위원 5명(내부위원 3명, 외부위원 2명) ○ (임기) 2년(1회에 한해 연임 가능)
↓		
4. 인권경영 선언식 개최	'19. 3. 29	○ (배경) 스포윈의 인권경영 의지 대내외 표명 ○ (참석) 임직원, 경륜선수, 협력사직원, 고객 등 ○ (내용) 인권경영 선언문 낭독 및 대내외 공표
↓		
5. 인권침해 구제센터 마련	'19. 8.17	○ (배경) 인권침해로 인한 피해자 구제절차 마련 ○ (내용) 온라인 / 오프라인 신고센터 마련 ○ (기구) 인권구제위원회(인권경영위원회)
↓		
6. 최초 인권영향 평가 실시	'19. 12월	○ (배경) 인권리스크 사전 파악으로 인권경영 실천 ○ (방법) 부서자체 1차평가 및 위원회 최종평가 ○ (내용) 기관운영 / 주요사업 인권영향평가

### 3 관련 규정

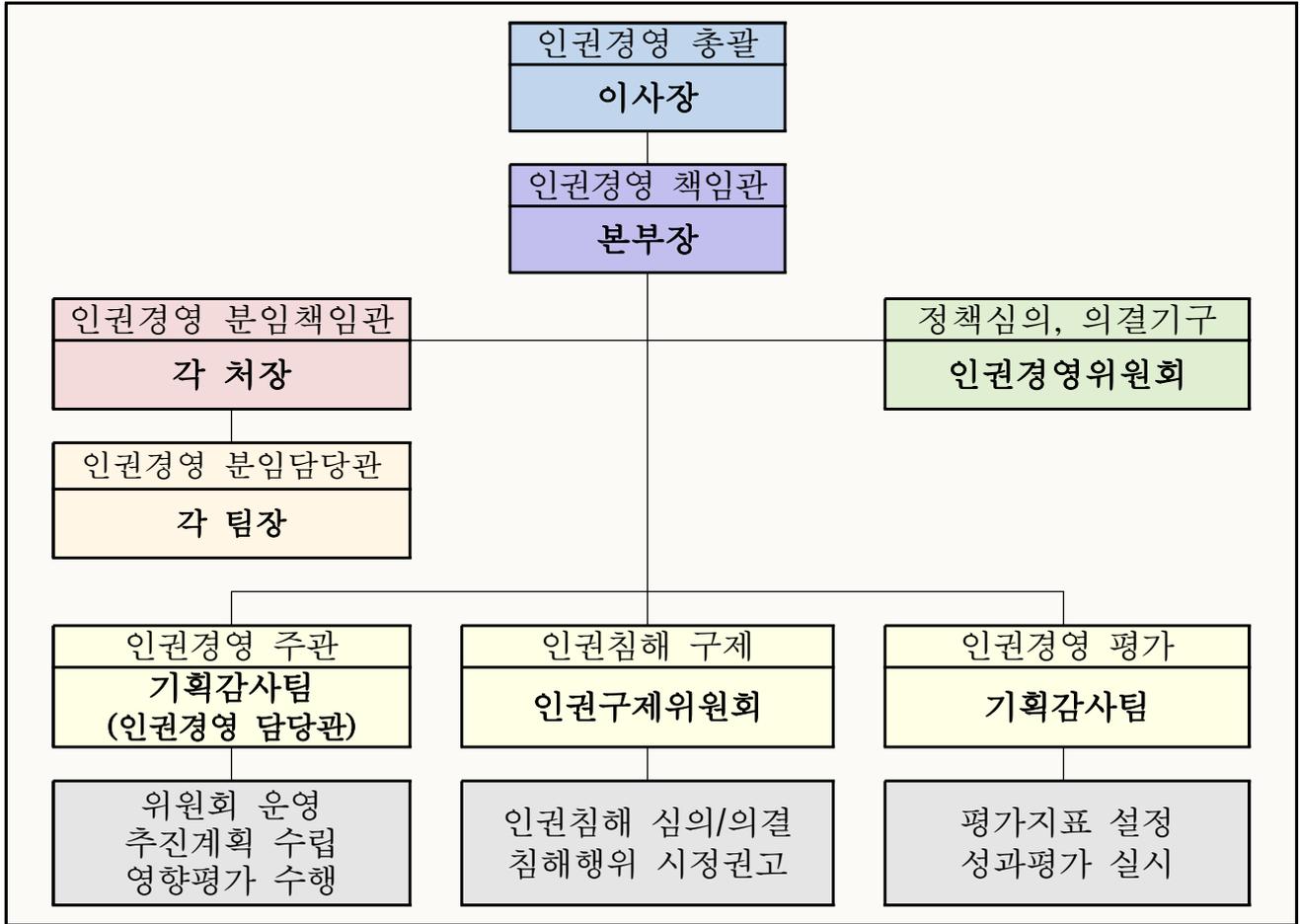
○ 「스포윈 인권경영 실행지침」

- (제 정) 2018. 12. 6.
- (1차개정) 2020. 12. 30. ▶ 익명신고, 비밀보장, 징계조치 보완 등
- (2차개정) 2022. 4. 23. ▶ 공정성 제고를 위한 위원회 운영규정 보완

규정 목록	주요 내용
제1장 (총칙)	○ 목적 및 용어의 정의
제2장 (인권경영 이행사항)	○ 경영활동 전분야에 대한 인권경영 이행 규정 - 임직원 및 이해관계자 인권보호 이행사항 명시 - 고용, 노동, 산업안전, 공급망, 환경권, 고객 분야 등
제3장 (인권경영 체계)	○ 공단의 인권경영 의지 표명 및 체계 구축 - 인권경영선언, 기본계획 수립 - 담당부서 운영, 인권교육 실시 - 협력사 인권보호 책무 명시
제4장 (인권경영위원회)	○ 인권경영 자문기구로서 위원회 설치 및 운영 - 위원회 기능 및 구성, 임명 및 해촉 - 소집 및 회의 등 운영 사항
제5장 (인권영향평가)	○ 인권위험요인 사전파악 및 예방을 위한 평가시행 - 기관운영분야 및 주요사업분야 - 평가절차 및 방법에 대한 계획 수립
제6장 (인권의 구제)	○ 인권침해 발생시 구제에 대한 내용 - 인권침해행위의 신고 및 접수 - 인권침해행위의 처리절차 및 조사방법 - 신고인의 신분보장 및 위반시 징계 - 인권침해 사항의 시정 및 관련자 징계

#### 4 조직 체계

##### □ 조직 체계도



##### □ 조직체계 업무

조직 체계	주요 업무	주요 활동
인권경영 총괄 (이사장)	· 인권경영 총괄	- 인권경영 선언 및 의지 표명 - 인권경영 정책 결정
인권경영 책임관 (본부장)	· 인권경영 운영 및 관리	- 인권경영 전반사항 점검, 관리 - 인권경영위원회 운영
인권경영 분임책임관 (각 처장)	· 소속부서 인권경영 관리	- 인권경영 정책 부서별 이행 관리 - 인권증진 신규시책 발굴
인권경영 분임담당관 (각 팀장)	· 해당부서 인권경영 추진	- 인권경영 정책 부서별 시행 - 부서내 인권모니터링 및 개선
인권경영 전담부서 (기획감사팀) *인권경영 담당관 (기획감사팀장)	· 인권경영업무 주관 실행	- 인권경영 추진계획 수립 - 지침 제·개정, 인권교육 주관 - 영향평가 실시 및 개선조치 - 인권경영위원회 구성 및 운영

□ 인권경영위원회

- 1기 위원회('18.12.6) : 내부위원 3명, 외부위원 2명
- 2기 위원회('21. 3. 8) : 내부위원 2명, 외부위원 3명 [\*외부위원 과반 구성]

구 분	내 용
기능	· 인권경영의 효율적 추진을 위한 자문기구 역할
구성	· 외부(위촉)위원 포함 7인 이내로 구성 - 위원장 : 공단 본부장 ▶ 공단의 인권경영의지 반영 · 외부위원: 인권증진분야에 학식과 경험이 풍부한 사람 - 외부위원의 수는 과반수가 되도록 구성
운영	· (소집) 이사장·위원장 필요시, 재적의원 1/3이상 요구시 · (회의) 재적위원 과반 출석에 출석위원 과반 찬성 의결 · (임기) 외부위원 - 2년, 내부위원 - 직위 재임기간
수행 업무	· 인권경영 관련 제도, 정책, 개선사항 권고 및 의견 표명 · 인권영향평가 시행 및 결과에 대한 개선권고 · 인권침해행위에 대한 조사와 구제 심의 · 그 밖에 인권보장과 향상을 위하여 필요한 사항

□ 주관 부서

구 분	내 용
주관부서	○ 기획감사팀
실무담당	○ 인권경영 담당관 : 정한성(기획감사팀장) ○ 인권경영 담당자 : 황성일(기획감사팀)

□ 체계 개편

구 분	내 용
조직개편사항 반영	· 공단 직제개편에 따른 인권경영추진 조직 변경 - “인권경영 분임책임관” 변경 : 12부서장 → 2처장 ▶ 직제개편(22.04.20) 시행 : 10팀 2지점 → 2처 8팀 2지점
※ 기존 대비 : 처장의 지휘·통솔에 따른 각 팀의 인권경영 실행력 강화	

## 5 인권경영 선언

### □ 인권경영선언문

구 분	내 용
<도입부>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공기업으로서 모든 경영활동에서 인권경영 지향</li> <li>· 공기업으로서 경영활동에 대한 인권경영 지향 표명</li> </ul>
<선언부>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권경영의 최우선 가치 및 국제기준과 국내규범 존중</li> <li>· 정기 점검과 개선조치 등 인권증진 정책의 지속적 추진</li> <li>· 장애, 성별, 연령 등 서로 다름에 의한 차별 금지</li> <li>· 자유로운 노조활동 보장 및 부당노동 금지</li> <li>· 안전한 근무환경 제공 및 일과 삶의 균형적 발전 추구</li> <li>· 지역민의 기본권 보장 및 생명, 건강, 안전 보장 노력</li> <li>· 시민과 미래세대의 쾌적한 삶을 위한 환경권 보장</li> <li>· 고객에 대한 편안한 서비스 제공 및 개인정보 보호</li> <li>· 스포츠 폭력 비허용 등 인권친화적 스포츠 환경 조성</li> <li>· 인권침해 예방 및 신속하고 적극적인 구제조치 노력</li> </ul>
<종결부>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 임직원 및 모든 이해관계자의 인권존중 노력</li> <li>· 인권경영의 정착과 확산을 위한 최선의 노력 다짐</li> </ul>

### □ 추진 경과

추진 일자	추진 내용
'18.12월	· 인권현황 기초조사 실시
'19. 1월	· 국가인권위 매뉴얼 검토 및 선도기관 벤치마킹
'19. 2.17	· 인권경영 선언문 초안 확정
'19. 2.17~26	· 초안에 대한 내·외부 의견 수렴
'19. 3. 8	· 인권경영선언문 인권경영위원회 심의·확정
'19. 3.22	· 인권경영선언문 원안 이사회 승인
'19. 3.29	· 인권경영 선언식 개최
'19. 4월	· 인권경영 선언 대내외 공유 및 확산

□ 선언문 의견 수렴

구 분	내 용
대상	· 임직원, 노동조합, 고객, 협력사, 지역주민(시민) 등
공개방법	· (외부) 홈페이지, 클린아이(행안부 경영공시시스템) 게시 · (내부) 전부서 공문발송, 의견수렴 그룹웨어 공지
의견접수	· 담당자 웹메일 접수
의견반영	· (노동조합) 노사상생 관련 의견 반영 · (내부직원) 인권침해 사전예방 및 구제조치 구체화 · (자체검토) 반부패·공정성 등 ‘사회적 가치’ 추진 명시

□ 선언식 개최

구 분	내 용
개최일시	· 2019년 3월 29일
개최장소	· 공단 내 행사장소(꿈나래 어린이 극장)
행사주관	· 공단 본부장(인권경영 책임관, 인권경영위원회 위원장) ▶ 이사장(인권경영 총괄) : 국가인권위 인권경영 포럼 참석
참석대상	· (내부) 임직원, 노동조합 · (외부) 경륜선수, 고객대표(모니터위원 등), 협력사 직원, 인권경영위원회 외부위원, 기타 이해관계자
행사내용	· 본부장의 인권경영 중요성 및 공단의 의지 표명 · 인권경영 선언문 낭독 및 공표

□ 선언문 공개 및 확산

구 분	내 용
선언문 공유	· (내부) 홈페이지, 그룹웨어, SNS 등 공단 운영매체 · (대외기관) 전국 공사·공단 대상 문서 발송
선언문 확산	· (언론보도) 부산지역 주요 언론사 보도자료 배포 · (홍보제작) 인쇄물 제작·배포, 동영상 제작 배포 · (협력사 전파) 인권교육 실시 및 인권경영 동참 촉구

### Ⅲ

## 인권영향평가

### 1 인권영향평가 실시

#### □ 계획 수립('22. 2. 9)

구분	내용
평가방향	· 국가인권위 제시 가이드라인 및 체크리스트 기반 평가 · 공단 현실 반영한 평가 지표 신설 등에 따른 평가
평가목적	· 인권리스크 파악을 통한 인권침해사항 개선 및 예방
평가대상	· 공단 경영활동 전반사항 및 공단이 수행하는 주요사업 (*전년도 평가결과 개선 이행실적 및 성과평가 포함)
평가원칙	· 공정성, 객관성, 투명성, 정보접근성을 통한 종합적 평가
평가범위	· 증빙문서, 운영시스템(홈페이지 등), 현장확인, 관련자면담
평가주체	· 공단직원, 인권경영위원회, 이해관계자, 전문가 등
평가기간	· 약 1개월(11월) ▶ 1차평가 및 2차평가(각 7~10일 소요)
평가팀 구성	· 인권경영담당자, 각부서 담당자, 이해관계자 ▶ 1차평가 · 인권경영위원회, 관련전문가(필요시) ▶ 2차평가(최종평가)

#### □ 평가지표 설정

분야	지표	내용
기관 운영	(설정지표)	· 총 10개 분야 : 34개 항목, 172개 지표 · 비현실지표 삭제, 공단현실 반영한 지표 수정,신설 - 신설: 26개(복수노조, 사회적약자 관련지표 등) - 수정: 10개(성평등 → 성희롱·성폭력 등) - 삭제: 18개(협력사 직접고용 → 관련지표 미해당 등)
	(지표개선)	
주요 사업	(선정사유)	· 임대차 계약 및 공사 계약시 불공정 관행 개선 - 전년도(21년) : 경륜선수인권 분야 · 총 7개 항목 : 36개 지표 - 임대차계약, 입찰 및 수의계약, 계약 관행, 과업지시, 불공정행위 차단, 투명성 확보, 제도 개선
	(설정지표)	

## □ 평가 추진경과

<p>◆ 평가지표 설정 (5월)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (평가분야) 기관운영분야 - 공단운영 전반 사항                   주요사업분야 - 공단 주요사업 중 선정</li> <li>· (의견수렴) 전년지표를 바탕으로 부서별 개선의견 수렴                   주요사업은 새로운 평가분야 선정</li> <li>· (수렴내용) 전년대비 신설, 삭제, 수정 등 개선사항</li> <li>· (지표설정) ▶ 기관운영분야 : 10개분야 169개 지표                   ▶ 주요사업분야 : “계약업무” 36개 지표</li> </ul>
---------------------------	--



<p>◆ 평가지표 확정 (6월)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (확정절차) 인권경영위원회 심의·의결 사항</li> <li>· (사전검토) 위원회 위원들에게 설정지표 사전 배부</li> <li>· (지표확정) 인권경영위원회 개최를 통한 지표 확정</li> </ul>
---------------------------	---



<p>◆ 부서평가 실시 (11월)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (평가방법) 분야별 주관부서 지정 후 체크리스트 자체평가                   ▶ 인권경영담당자 → 부서별 면담, 현장평가</li> <li>· (평가기준) 추진실적이 설정기준을 충족하는 정도</li> <li>· (평가기간) 11. 16 ~18</li> <li>· (평가자료) 관련규정, 실행문서, 현장확인, 관계자면담 등</li> </ul>
----------------------------	---



<p>◆ 위원회평가 실시 (11월)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (평가방법) 부서평가의 적절성에 대한 위원회 재평가</li> <li>· (평가기준) 부서평가의 객관성 및 평가기준 충족 여부</li> <li>· (평가기간) 11. 20 ~24</li> <li>· (결과확정) 인권경영위원회 개최를 통한 평가결과 의결</li> </ul>
-------------------------	---

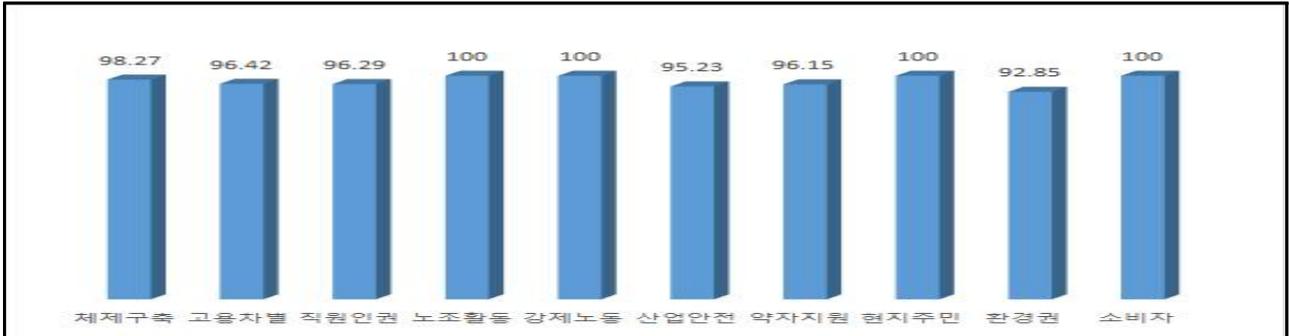


<p>◆ 평가결과 확정 (11월)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (확정절차) 인권경영위원회의 심의·의결 사항</li> <li>· (심의의결) 11. 25</li> <li>· (개선권고) 평가결과에 대한 위원회의 개선 권고</li> </ul>
----------------------------	---

## ② 인권영향평가 결과

□ 기관운영분야 : 97.36점 (342점 중 333점)

- 평가지표 : 172개 (예 163, 보완필요 7, 아니요 1, 해당없음 1)

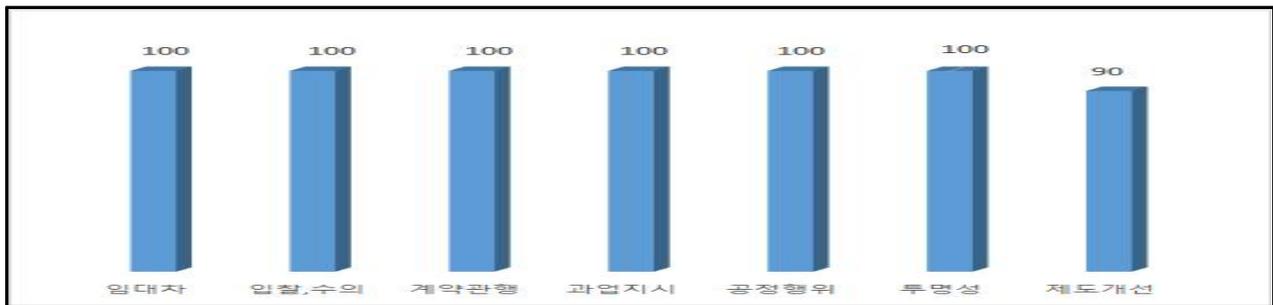


### ■ 종합점수 [ 97.36점 ]

1. 인권경영 체제의 구축	98.27	6. 산업안전 보장	95.23
2. 고용상의 비차별	96.42	7. 사회적 약자 지원	96.15
3. 직원 인권 보호	96.29	8. 현지주민의 인권 보호	100
4. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	100	9. 환경권 보장	92.85
5. 강제노동 및 아동노동의 금지	100	10. 소비자(고객) 인권 보호	100

□ 주요사업분야[계약업무] : 98.61점 (72점 중 71점)

- 평가지표 : 36개 (예 35, 보완필요 1)



### ■ 종합점수 [ 98.61점 ]

항목	지표	점수	항목	지표	점수
1. 임대차 계약	7	100	5. 불공정행위 차단	4	100
2. 입찰·수위계약	5	100	6. 투명성 확보	5	100
3. 계약 관행	6	100	7. 제도 개선	5	90.00
4. 과업 지시	4	100			

### 3] 주요 인권이슈

#### □ 2022년 인권이슈 도출

○ 주요 인권이슈 : 스포츠 인권 증진

구분	내용
주요 인권이슈	· 경륜선수 인권 증진
선정 이유	· 경륜선수를 하나의 주체로 하는 경륜사업 운영 · 시행체와 선수간 갈등 및 대립관계 지속되는 상황 · 사업의 지속가능경영을 위한 스포츠인권 증진 필요

○ 주요인권이슈 도출 중대성 평가

구분	내용
실태조사	· 경륜선수 대상 설문 실시 : 총9개 문항 - 직원 및 선배선수 폭언 등 인권침해 경험 (32% 응답)
당사자 관계	· (공단↔경륜선수) 갑을관계로 운영되는 사업 구조 · (경륜선수 상호) 선후배간 강압적 위계질서문화 잔존
침해의 심각성	· 경기력 저하로 경주의 품질 저하 및 고객불만 발생 · 지속적인 갈등요소로 작용함으로써 경륜사업 성패 좌우

#### □ 대응계획 실행 성과

구분	내용
규정 개정	· 제재심의위원회운영규칙 개정(위원회 구성 개선) - (신설) 3인 이내의 외부위원 추가 지명하여 구성 - (신설) 재심의시 선수의 요청으로 변호인 출석 가능
제도 개선	· 공정조사 방법 개선으로 인권침해소지 제거 - 동료선수 입회 허용 및 개방된 장소에서 조사 실시 - 부당조사 여부에 대한 조사당사자의 확인 절차 이행
의견 수렴	· 입소선수 대상 인권침해 설문조사 실시 - 조사기간 : 11.18 ~ 27 (10일간 - 입소 2회차) - 설문문항 : 10문항 (인권침해경험 및 대응, 개선사항)
상생 협력	· 경륜 인권증진 관련 시행체·선수 협의회 운영 - 제도, 복지 등 경륜선수 인권 발전방안 모색 - 정기·수시회의 개최(외부전문가 및 선수대표 포함)

□ 2023년 인권이슈 도출

○ 주요 인권이슈 : 갑질 금지

구분	내용
주요 인권이슈	· 갑질피해 예방 및 2차피해 구제조치
선정 이유	· 공단 조직구조상 갑질에 취약할 수 있는 업무 환경 · 갑질의 기준 불명확화에 따른 판단 기준 정립 필요 · 조직문화에 과거의 권위주의 태도 여전히 잔존

○ 주요인권이슈 도출 중대성 평가

구분	내용
실태조사	· 자가진단 설문조사 실시 - 상명하복 서열 구조 및 권위주의 문화 잔존 (10% 응답)
조직구조의 취약성	· (업무형태) 관리자 + 현장근로자(발매, 공무 등) 구조 · (조직구조) 수직적 조직문화 잔존 및 고연령층 직원 다수
업무에 미치는 영향	· 대고객 업무 능률 저하 및 시민서비스 질 저하 · 복수노조 존재에 따른 공단의 갈등구조 재생산 우려

□ 인권이슈 대응계획

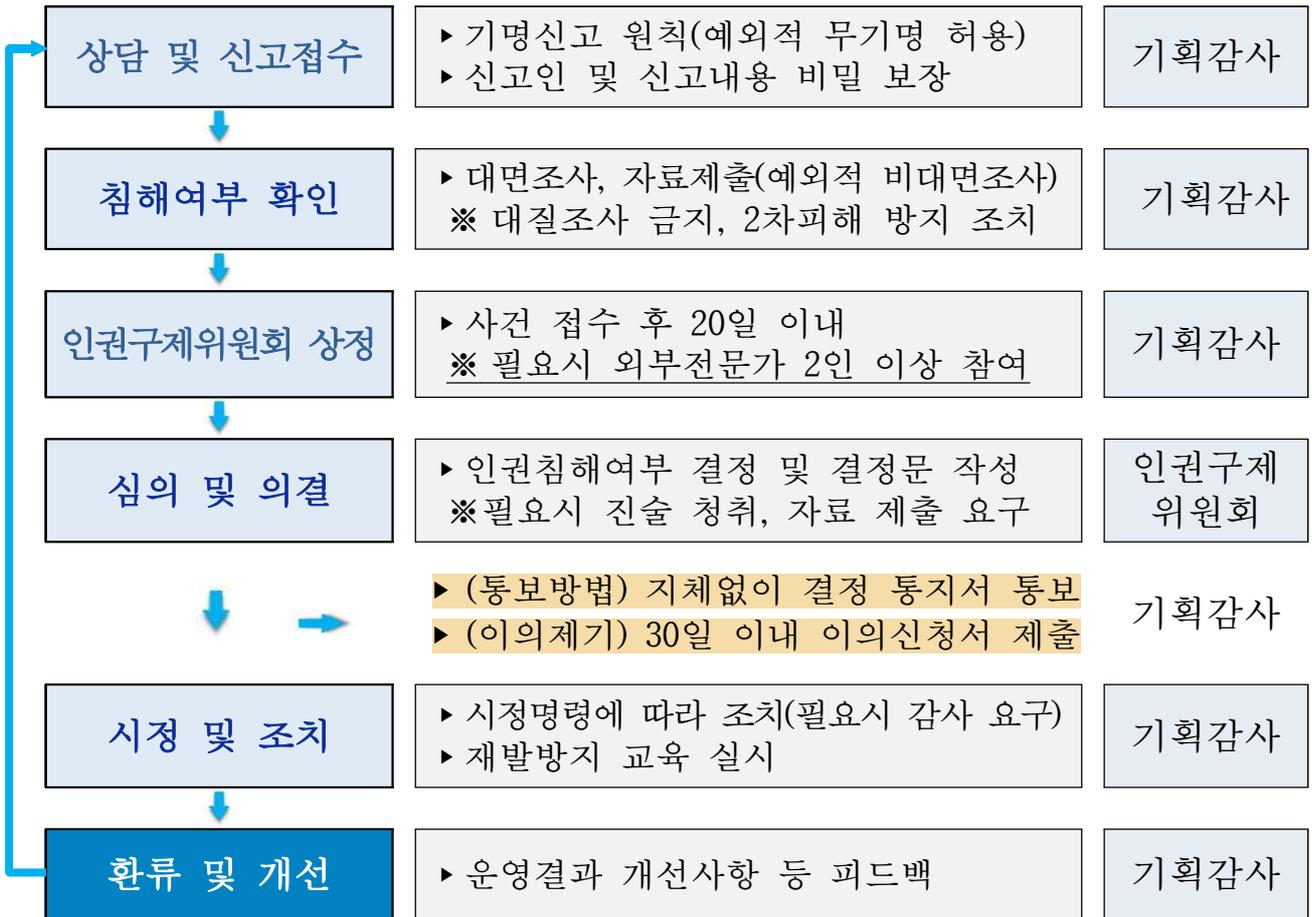
구분	내용
규정 보완	· 갑질근절 예방지침 제정 - 예방대책, 갑질행위 판단기준, 신고 및 구제조치 등 · 가이드라인 보완 - 2차피해 발생시 즉시조사 및 구제조치 조항 신설 등
제도 개선	· 자가진단 및 설문조사 실시 - 위험유형별 자가진단 및 갑질경험 설문조사 실시 · 상호존중의 날 시행 - 매월 상호존중 조직문화 확산을 위한 캠페인 실시 등 · 그룹웨어 게시판 활용 - 갑질근절을 위한 교육자료 수시 제공
교육 확대	· 갑질 예방교육 강화 - 전직원 대상 집합교육 실시 - 갑질 취약군 관리자 대상 맞춤형교육 실시

# IV

## 인권침해 구제

### 1 구제 제도

#### □ 구제 절차



#### □ 신고 방법

구분	내용
방문	공단본부 인권침해상담센터 (직접 방문)
전화	051-550-1513
우편	(46207)부산광역시 금정구 체육공원로 399번길 324(두구동) 부산지방공단스포윈 기획감사팀장
홈페이지	<a href="http://www.spol.or.kr">www.spol.or.kr</a> (경영정보<인권경영<인권침해구제센터)
이메일	humanright@spol.or.kr

□ 구제절차 제공

구 분	내 용
가이드라인	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (내부) 문서 알림, 인권위킹그룹 운영을 통한 부서 전파</li> <li>· (대외) 경륜방송 공지 및 공원 전광판을 통한 대외 공지</li> </ul>
구제매뉴얼	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (내부) 문서 알림, 사내 게시판, 인권위킹그룹 운영 전파</li> <li>· (대외) 홈페이지 [경영정보&lt;인권경영&lt;인권경영 추진현황]</li> </ul>

□ 신고인 보호제도

구 분	내 용
익명 신고	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 기명 신고 원칙이나 무기명 신고 가능</li> <li>- 구제신청서 작성시 인적사항 작성 불요</li> <li>- 기명 신고방법으로는 불이익 개연성이 있는 경우 등</li> </ul>
비밀 보장	· 신고내용 및 신고인 개인정보 유출시 담당자 처벌
2차피해 방지	· 2차가해시 가중 처벌 조치사실 피신고인에 고지
사전 조치	· 근무지 변경, 공가처리 등 가해자와 분리조치 시행
보복 방지	· 공단의 조치 후 재발·보복 발생되지 않도록 모니터링
불이익처우 금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 신고인에 대한 인사상 조치나 불리한 처우 금지</li> <li>· 신고인 조력자에 대한 징계 등 불리한 조치 금지</li> </ul>

□ 구제절차의 효과성 제고

구 분	내 용
사건 조사	· 필요한 경우 2인 이상의 전문가 의견 조회
심의·의결	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권구제위원회(인권경영위원회) 소집을 통한 사건 처리</li> <li>- 외부위원 과반 구성으로 사건처리의 독립성 제고</li> <li>· 필요한 경우 현장조사 및 당사자나 관계인 출석 요청</li> </ul>

## ② 인권침해 구제위원회(인권경영위원회)

□ 인권경영위원회: “인권침해 구제위원회” 역할 수행



단계	내용
소집	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권담당 부서장의 인권사건 조사보고서를 수신 받은 경우</li> <li>· 신고인이 진정결과에 대해 불복하여 이의제기를 한 경우</li> </ul>
진행	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 재적위원의 과반수 출석으로 개최</li> <li>· 신고사건의 조사가 미비하다고 판단되는 경우 재조사를 요청</li> </ul>
결정	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 출석위원의 과반수 찬성 의결 및 가부동수인 경우 부결</li> <li>· 침해행위 구제활동 시행을 위하여 기관장에게 권고 조치</li> <li>· 사안의 심각성에 따라 이사장에게 수사기관 등 신고 요구</li> </ul>

## ③ 개선 사항

□ 신고방식 개선

구분	내용
홈페이지 신고	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (기존) 홈페이지를 통한 바로 신고 불가</li> <li style="text-align: center;">↓ ↓</li> <li>· (개선) 홈페이지를 통한 신고서 작성 및 접수 가능</li> </ul>

## ④ 운영 성과

□ 구제신고 및 처리 현황

구분	내용
사건 접수	· 접수된 사건 없음
사건 처리	· 처리된 사건 없음

## V

## 인권 교육

## 1 교육 체계

구 분	내 용
관련규정	<ul style="list-style-type: none"> <li>「부산지방공단스포윈 인권경영 실행지침」 제16조               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 임직원 대상 연 1회 이상 인권교육 실시</li> <li>- 사이버교육, 집합교육 등 적절한 방법으로 실시</li> </ul> </li> </ul>
전담부서	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 기획감사팀 (담당자 : 황성일)</li> <li>* 총무회계팀 : 교육 관리부서 → 교육이수 종합관리</li> </ul>
평가 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 교육 이수여부 및 이수시간 개인성과평가 반영               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 적용 : 일반직 및 전문계약직</li> <li>- 교육이수 여부 : 2.0점 반영 (*전체 교육 포함)</li> <li>- 교육이수 시간 : 3.0점 적용 (*전체 교육 포함)</li> </ul> </li> </ul>

## 2 교육 실시

구 분	내 용
교육 대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공단 임직원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 임원, 일반직, 전문계약직 : 5시간 이상</li> <li>- 운영직, 공무원, 기간제 : 3시간 이상</li> <li>▶ 근무여건에 따른 이수시간 차등 적용</li> </ul> </li> </ul>
교육 방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 온라인(사이버) 교육               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 코로나19 지속 및 재확산으로 비대면 교육환경 지속</li> <li>- 기관 지정 : 국가인권위원회 인권교육센터</li> </ul> </li> </ul>
교육 기간	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 연중 상시 (2월~12월)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 매월 교육신청 및 신청일로부터 30일 이내 수료</li> </ul> </li> </ul>
교육 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권의 이해 및 인권의식 함양               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권의 이해, 차별예방교육, 분야별 인권 등 29개 과목</li> </ul> </li> </ul>

### ③ 추가교육 실시

구 분	내 용
신규임용자 특별교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공단 신규임용자 대상 인권경영 전반 교육</li> <li>- 교육대상 : 총 21명 (2022년 신규 임용직원)</li> <li>- 교육방법 : 인권교육담당자 면담 교육</li> <li>- 교육내용 : 공단 인권경영, 구제절차, 인권침해사례 등</li> </ul>
자료 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권콘텐츠 교육자료 제공</li> <li>- 제공방법 : 그룹웨어 - 게시판 - 인권마당</li> <li>- 제공실적 : 총 8건 (국가인권위원회 자료 활용)</li> </ul>

### ④ 운영 성과

구 분	내 용
운영 실적	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 전체 참여율 : 86.7% (총 248명 중 215명 이수)</li> <li>· 관리자 참여율 : 100% (총 12명 전원 이수)</li> <li>· 최고경영진 참여율 : 100% (임원 1명 교육 이수)</li> </ul>
교육 주제	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 총 29개 과목</li> <li>- 성차별, 성희롱 예방교육</li> <li>- 스포츠와 인권, 기업과 인권</li> <li>- 분야별 인권의 이해 (장애인, 노인, 청소년, 아동 등)</li> <li>- 차별금지법 등</li> </ul>

### ⑤ 만족도 평가

구 분	내 용
평가 실시	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 평가조사 : 9 문항(전직원 대상)</li> <li>· 평가방식 : 교육 이해도, 의식 개선도, 교육 선호도 등</li> </ul>
평가 결과	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (내용이해) 적절함(98%), (의식개선) 도움이 됨(96%)</li> <li>· (교육시간) 적절함(71%), (교육의무화) 필요함(88%),</li> <li>· (교육방식 선호) 온라인교육(65%), 집합+온라인(20%)</li> <li>· (교육강화 대상) 관리자 그룹(1위), 고객 접점부서(2위)</li> </ul>

# VI

## 2022년 추진 실적

### 1 2021년 인권경영보고서 작성 및 공개 ▶ 1월

작성 목적	· 인권경영 전반에 대한 점검 및 대외공유로 인권경영 전파
작성 분야	· 인권경영체계 및 추진실적 등 인권경영 전반에 관한 사항
주요 내용	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 인권경영 선언문</li> <li>2. 인권경영 현황 : 미션, 비전 및 경영목표</li> <li>3. 인권경영 체계구축 : 추진방향 및 전략, 추진체계, 추진경과</li> <li>4. 인권경영 추진실적 : 중장기계획 수립, 구체매뉴얼 제정 등</li> <li>5. 인권영향평가 실시 : 평가분야 및 결과, 개선과제</li> <li>6. 총평 : 인권경영 총평 및 향후 계획</li> </ol>

### 2 인권위킹그룹 운영 ▶ 분기별 (3, 6, 9, 12월)

운영 목적	· 공단 인권의식 제고 및 정기적 모니터링으로 인권증진 도모
인원 구성	· 전직원 대상 지원자 선발 후 부서별 1인 추천
주요 활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 국내외 인권 관련 이슈 공유 및 부서내 전파</li> <li>· 부서 내 인권침해 상시 모니터링 및 예방활동 수행</li> <li>· 분기별 회의를 통한 모니터링 결과 공유 및 개선방안 논의</li> </ul>
주요 운영 결과	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (1분기) 21년 인권통계자료 공유, 차별적 행정용어 개선 전파</li> <li>· (2분기) 국가인권위 진정사건 공유, 인권침해 사례 공유 부서별 인권모니터링 공유(호칭사용 부적절)</li> <li>· (3분기) 22년 국가인권위 자료 및 인권침해사건 결정례 공유 부서별 인권모니터링 공유(고객 불친절 응대)</li> <li>· (4분기) 22년 인권의식 실태조사 및 시민인권보호관 제도 공유 부서별 인권모니터링 공유(취약 직군에 대한 인권침해)</li> </ul>

**③ 인권경영 실행지침 개정 ▶ 4월**

<p>개정 배경</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국민권익위원회 개선권고사항 이행             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공기관 심의위원회 의사결정의 공정성 및 투명성 제고</li> </ul> </li> <li>• 공단 직제개편사항 반영             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 위원회 당연직 내부위원 및 간사 직제 변경</li> </ul> </li> </ul>
<p>주요 내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (위원회 구성)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 위원회 기능 강화를 위한 전체 위원수 확대</li> <li>- 외부위원 자격의 구체적 명시 및 위원장 직무대행 규정</li> </ul> </li> <li>• (위원회 운영)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 소집회의 원칙 및 안전 사전통보기한 명시</li> <li>- 대리참석 금지 원칙 및 대리인 자격요건 명시</li> <li>- 제척·기피·회피 규정 및 이해충돌 관련 해촉사유 신설</li> </ul> </li> <li>• (회의록 작성)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 회의록 작성 의무, 위원 서명 및 공개 의무 신설</li> </ul> </li> </ul>

**④ 부서별 인권소통 간담회 실시 ▶ 반기별 (7월, 12월)**

<p>실시 목적</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 부서별 인권소통을 통한 인권존중문화 확립             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 부서원간 인권소통으로 문제점 진단 및 개선 조치</li> </ul> </li> </ul>
<p>실시 방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 부서별 집합토의 : 부서장 주관으로 전직원 참여</li> </ul>
<p>주요 내용</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (상반기)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 올바른 호칭 사용에 대한 의견 수렴 및 개선 다짐</li> <li>- 일반직 외 직원에 대한 적절한 직위 부여 필요                 <ul style="list-style-type: none"> <li>* 차별적 인권침해에 해당 : 규정 반영 조치</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• (하반기)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 부서내 인권침해 의견수렴 및 개선 조치                 <ul style="list-style-type: none"> <li>* 정치성향에 따른 차별, 강압적 업무지시, 휴가의견 미반영</li> </ul> </li> <li>- 인권침해 2차피해 예방교육 실시                 <ul style="list-style-type: none"> <li>* 2차피해의 심각성 인식 및 전문강사의 집합교육 필요</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

5 부산시 공사·공단 인권경영협의체 참석 ▶ 8월

구성 목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 부산시 공기업간 사회적가치 및 인권경영 정보 공유</li> <li>· 인권경영 확산 및 전파를 위한 공동방안 모색</li> </ul>
구성 기관	· 부산시 6개 공사공단 + 국가인권위원회 부산사무소
협의 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 기관별 2022년 인권경영 주요실적 공유(주요사업, 우수사례) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전직원 1:1 심리상담 지원을 통한 인권침해 예방</li> <li>- 스포츠단 인권침해 조사 및 예방교육 등 스포츠인권 증진</li> <li>- 산업안전보장을 위한 ‘안전사고 사례집’ 발간</li> <li>- 인권워킹그룹 운영 및 경륜 인권혁신협의체 운영</li> </ul> </li> <li>· 기타 협의사항 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 부산·울산·경남을 포괄하는 협의체 확대 논의</li> <li>- 기관별 인권경영 담당자 대상 특강 개최 추진</li> </ul> </li> </ul>

6 홈페이지 인권침해 신고방식 개선 ▶ 9월

추진 배경	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 홈페이지 인권침해신고센터에서 바로 신고 불가</li> <li>- 신고의 불편 및 무기명 신고 제도와 부합되지 않음</li> </ul>
현행 방법	· 전화신고, 직접방문, 우편, 이메일
개선 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 홈페이지 인권침해 구제센터에 직접신고 경로 개설</li> <li>- (경로) 경영정보 &gt; 인권경영 &gt; 인권침해 구제센터</li> <li>↳ 「인권침해 신고하기」 새창 신설 (*클릭)</li> </ul> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p><b>◦ 상담 및 신고 방법</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 신청내용 : 신체-언어폭력, 성희롱-성폭력, 위계서열에 따른 부당한 대우 등 각종 인권문제</li> <li>· 신청자 : 부산지방공단스포윈 임직원, 협력회사 임직원, 지역주민 등 공단의 경영활동과 관련된 이해관계자</li> <li>· 신청방법 : 직접방문, 우편, 전화, 이메일 등 (** 무기명 신고 가능)</li> <li>· 위치 : 부산지방공단스포윈 공단본부 1층 인권침해상담센터</li> <li>· 우 편 : (46207)부산광역시 금정구 체육공원로 399번길 324 부산지방공단스포윈 기획감사</li> <li>· 전 화 : 051-550-1513</li> <li>· E-Mail : humanrights@spo1.or.kr</li> </ul> <p style="text-align: right; background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px 5px; border-radius: 3px;">인권침해 피해 상담 및 신고서 다운</p> </div> <div style="margin-top: 10px;"> <p><b>◦ 인권침해 피해자 및 신고인 보호</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권센터는 인권침해사건 신고인의 인적사항 및 신고내용에 대한 비밀을 보장하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 위해 노력하고 있습니다.</li> <li>· 인권센터는 신고인 보호를 최우선으로 고려하고 있으며 정당한 사유 없이 신고인의 신원이 노출될 우려가 있는 자료를 공개·누설 하는 것을 엄격하게 방지하고 있습니다.</li> </ul> <p>※ 「익명」 과 「실명」 중에서 선택하여 신고하실 수 있으나, 「실명」 으로 신고하신 분에게만 처리결과를 알려드립니다 양해 바랍니다.</p> <p style="text-align: center; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; border-radius: 10px; display: inline-block;"><b>인권침해 신고하기</b></p> </div>

7] 인권경영선언문 개정 ▶ 10월

개정 배경	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공단의 경영환경 및 사회적 가치 변화 반영</li> <li>• 공단 인권취약분야에 대한 인권보호 의지 추가 반영</li> </ul>
개정 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (도입부) 임직원 준수사항 관련문구 수정             <ul style="list-style-type: none"> <li>- “가치판단의 기준” → “가치지향의 기준” (*미래지향)</li> </ul> </li> <li>• (선언부) 선언내용 수정, 재구성, 분리, 신설, 삭제             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기존 7개 선언 → 10개 선언으로 확대</li> <li>◆ 수정 2, 재구성 2, 분리 4</li> <li>◆ 신설 2개 : 환경권 보장, 스포츠인권 보호</li> <li>◆ 삭제 1개 : 인권경영체제 구축(*구축 완료)</li> </ul> </li> <li>• (종결부) 현행 유지</li> </ul>

8] 스포윈 내부 인권의식 실태조사 ▶ 11월

조사 목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공단직원의 인권의식 정도 및 인권침해 경험 실태 파악</li> <li>• 부서별 업무관련 인권취약분야 파악 및 예방조치</li> </ul>
조사 개요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 조사대상 : 공단 전직원(일반직, 공무원, 기간제 등)</li> <li>• 조사방법 : 설문지 문답형식</li> <li>• 설문내용 : 인권의식, 공단 인권현황, 인권침해 구제 등</li> </ul>
주요 조사 결과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (인권의식) 임직원의 인권을 대하는 의식수준이 매우 높음             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권 관심도(95%), 인권침해시 적극 대처(60%)</li> </ul> </li> <li>• (인권현황) 공단의 인권현황은 긍정적인 수준임             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권상황이 개선됨(91.3%), 인권증진노력 긍정평가(65.4%)</li> </ul> </li> <li>• (침해구제) 인권침해 구제과정에 대한 신뢰도가 다소 낮음             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 최근 3년내 인권침해 경험(14.2%)</li> <li>- 인권침해 신고 꺼리는 이유 : 2차피해 우려(66.7%)</li> </ul> </li> </ul>

- ◆ (인권경영 체계구축) 부산지방공단스포원은 공공기관으로서의 책무를 다하고자 2018년 12월 인권경영 실행지침을 제정하고, 그 이듬해인 2019년 3월에는 인권경영 선언을 통해 공단 차원의 인권경영 의지를 대내외에 표명하였으며, 이후 인권경영 추진을 위한 조직을 정비하고 인권교육 의무이수 및 인권영향평가를 실시함으로써 인권경영을 위한 절차적 체계 구축을 완료하였음.
- ◆ (인권경영 시행) 2019년 인권경영 추진체계 구축에 따른 2020년 본격적 시행을 기대하였지만 코로나19로 인한 휴업으로 아쉽게도 정책추진의 일시적 단절이 있었으나, 2021년 인권경영 중장기 추진계획 수립을 통해 공단의 장기적인 인권경영 전략을 마련하였으며, 인권침해 구제가이드라인 및 매뉴얼 수립을 통해 인권침해시 대처요령 및 구제절차를 제공하였고, 인권경영보고서를 작성함으로써 공단의 인권경영에 대한 점검 및 평가와 함께 대내외에 경영성과를 보고할 수 있었음.
- ◆ (2022년 인권경영 성과) 2022년 3월 인권보호·예방 등 인권증진을 위한 인권경영 추진계획을 수립하였으며, 이를 바탕으로 새로운 인권리스크 발굴을 위해 새로운 평가분야 신설 등 인권영향평가 지표를 개선하였고, 인권워킹그룹 운영과 인권존중 소통간담회 개최를 통해 공단 내부 인권리스크를 제거하기 위한 노력을 하였음. 또한 인권의식 실태조사를 통해 공단 임직원들의 인권현황을 파악하고 향후 정책에 반영할 수 있도록 한 것은 인권경영 정책을 강화할 수 있는 하나의 성과로 볼 수 있으나, 전체직원 대비 참여율이 65%로 저조한 바, 정확한 실태조사를 위해서는 향후 참여율을 높이는 노력이 필요하다고 보여짐.

◆ (2022년 인권영향평가) 2019년 최초 실시 이후 매년 기관운영분야 및 주요사업분야에 대한 인권영향평가를 실시하고 있으며, 2022년 평가에서는 새로운 인권리스크 발굴과 예방을 위해 신규 평가분야를 신설하는 등 54개 지표의 개선을 통해 보다 더 공단 현실을 반영한 평가가 되도록 하였음.

평가결과 평점 97.98점을 획득함으로써 공단의 인권지수는 아주 높은 것으로 나타났으나, 2차피해에 대한 구제절차 보완 및 사회적 약자를 위한 편의시설 개선 등 일부 지표에 대한 개선이 필요한 것으로 나타났으며, 인권경영위원회를 통한 최종평가를 수행함으로써 평가의 객관성을 높였으나, 향후 객관성을 보다 더 제고하기 위한 방안으로 이해관계자 면담 확대 등 평가방법에 대한 보완이 이루어지면 좋을 것이라 판단됨.

◆ (주요 인권이슈) 2022년도 ‘경륜선수 스포츠인권’에 이어, 2023년에는 공단 조직구조의 취약성에 집중하여 ‘갑질예방 및 근절’을 주요 인권이슈로 선정하였으며, 예방지침 제정 및 취약군 맞춤형 교육실시 등 대응계획 수립을 통한 적극적인 인권 리스크 예방 노력이 필요함.

◆ (공단 경영현황) 2020년부터 지속된 코로나19로 인한 공단 재정 악화로 인권경영 추진에 다소 미흡한 부분이 있는 건 사실이나, 나름대로 주어진 여건 속에서 인권보호 및 인권존중문화 확산 등 사회적 가치 실현을 위해 전 임직원이 최선을 다하였으며, 향후에도 공단 차원의 인식전환을 통해 우리사회의 인권증진을 선도하는 공기업으로서 사회적 흐름과 가치에 부합하는 적극적인 인권경영 정책을 펴나갈 것임.

◆ (보고서 공개) 스포원은 “2022년 인권경영보고서”의 공단 홈페이지(www.spol.or.kr) 등을 통한 대내외 공개로 공단의 인권경영 성과를 공유할 것이며, 필요시 이를 바탕으로 한 내외부로부터의 정책적 제언을 적극적으로 수렴하여 부족한 부분을 계속 보완해 나갈 것임.