

부산지방공단스포윈 인권경영 실행지침

제 정 2018. 12. 05.

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은 부산지방공단스포윈 임직원을 비롯한 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 정책수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

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

1. “인권”이란 대한민국헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “임직원”이란 부산지방공단스포윈(이하 “공단”란 한다)에 근무하는 임원과 직원을 말한다.
3. “이해관계자”란 공단의 경영활동에 영향을 받는 자로서 협력사 소속직원, 선수, 지역주민, 고객 등을 말한다.
4. “인권경영”이란 공단에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 공단이 인권경영선언을 하고 실천·점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제철자를 제공하는 것을 말한다

제2장 인권경영 이행사항

제3조(고용상의 비차별) 공단은 근로자를 고용함에 있어서 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별해서는 안 된다.

제4조(결사 및 단체교섭의 자유 보장) ① 공단은 근로자들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주어서는 안 된다.
② 공단은 근로자들이 노동조건에 대한 합의를 도출하기 위해서 근로자 대표를 통해 단체교섭을 할 권리를 보장해야 한다. 공단은 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부해서는 안 되며 단체교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행해야 한다.

제5조(강제노동 및 아동노동의 금지) 공단은 노동자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지하며, 아동을 고용하여 노동하도록 해서는 안 된다.

제6조(산업안전보장) ① 공단은 근로자들에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공해야 한다.

② 공단은 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 적절한 보상 등의 조치를 신속히 제공해야 한다.

제7조(책임 있는 공급망 관리) 공단은 모든 협력사를 공정하게 대우하고, 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다.

제8조(현지주민의 인권보호) 공단은 기업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의해야 한다.

제9조(환경권 보장) 공단은 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

제10조(고객 인권보호) 공단은 사업을 진행함에 있어서 고객의 인권이 침해되지 않도록 해야 한다.

제11조(구제조치의 노력) 공단은 사업추진 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공하며 사전 예방을 위해서 적극 노력해야 한다.

제12조(이해관계자와의 소통) 공단은 다양한 이해관계자에게 공단의 인권경영정책을 알리고 상호협력을 통한 이행을 위해 적극적으로 소통한다.

제3장 인권경영 체계

제13조(인권경영선언) 공단은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영선언문을 공표하고, 임직원은 선언문을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천한다.

제14조(기본계획의 수립) 공단은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 매년 다음 각 호의 사항을 포함한 인권경영 기본계획을 수립할 수 있다.

1. 인권경영의 추진방향
2. 인권경영 추진과제 및 실행전략
3. 인권영향평가 시행계획

4. 그 밖의 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

제15조(인권경영 담당부서) ① 공단은 다음 각 호의 업무를 담당하는 인권경영 담당 부서를 운영한다.

② 인권경영 담당부서의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 인권경영 기본계획 수립 및 시행에 관한 사항
2. 인권교육의 시행에 관한 사항
3. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
4. 그 밖에 이사장 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 인권경영 담당부서는 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 협력사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

제16조(인권교육) ① 공단은 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권교육을 실시하여야 하며, 교육시기와 방법은 선택할 수 있다.

② 공단은 인권존중 문화 확산을 위하여 필요한 경우 협력사 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시하도록 할 수 있다.

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

제17조(이해관계자 인권존중 책무이행) ① 공단은 협력사가 인권경영을 실천할 수 있도록 요구하고 필요한 경우 지원을 제공 할 수 있다.

② 공단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력사의 인권경영이행 여부를 점검할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제18조(설치 및 기능) ① 공단은 인권경영의 효율적 추진을 위한 자문기구로서 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

② 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 인권경영 추진에 관한 제도, 정책, 개선 등에 필요한 사항 권고 또는 의견표명
2. 인권영향평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고
3. 인권침해행위에 대한 조사와 구제 심의
4. 그 밖에 이사장 또는 위원장이 인권의 보장과 향상을 위하여 필요하다고 결정한 사항

제19조(구성) ① 위원회는 위원장 1인, 당연직 위원 1인을 포함하여 5인 이내로 구성하며 외부위원을 포함하여 구성할 수 있다.

② 위원은 인권전문성과 감수성을 지닌 인권옹호자로서, 인권증진분야에 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 이사장이 선임한다.

③ 위원회의 위원장은 본부장으로, 당연직 위원은 창조경영팀장으로 한다.

④ 당연직 위원의 임기는 그 직위의 재임기간으로 하며 외부위원의 임기는 2년으로 한다.

⑤ 위원회의 간사는 인권경영 담당부서장으로 한다.

제20조(소집 및 회의) ① 회의는 이사장이나 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1이상의 요구가 있을 때 소집한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 수 있다.

제21조(참석수당) 위원회에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 참석수당을 지급할 수 있다.

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

제23조(비밀누설 금지) 위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 안 된다.

제24조(위원의 위촉 해제) 이사장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 위촉 해제할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀 등을 누설한 때
3. 질병이나 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해에 연루된 경우
5. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제5장 인권영향평가

제25조(인권영향평가) ① 공단은 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권 위험을

사전에 파악하고 이를 예방하기 위해 기관운영 인권영향평가와 주요사업 인권영향평가를 실시할 수 있다.

- ② 인권영향평가는 인권경영담당부서에서 주관하며 평가를 위하여 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.
- ③ 인권경영위원회는 인권영향평가의 결과를 바탕으로 이사장에게 필요한 조치를 권고할 수 있다.
- ④ 인권영향평가에 대한 세부 절차와 방법은 사안에 따라 이사장이 별도 계획을 수립하여 실시할 수 있다.

제6장 인권의 구제

제26조(인권침해행위의 신고 및 접수) ① 인권침해 또는 차별행위를 당한사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 인권경영 담당 부서장에게 신고 할 수 있다.

② 인권경영 담당부서장은 인권침해나 차별행위(이하 “인권침해행위”라 한다)로 신고 받은 사건에 대하여 접수하고 처리 하여야 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 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
- 4. 신고가 제기될 당시 사건의 원인이 된 사실에 관하여 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우
- 5. 신고가 익명이나 가명으로 제출된 경우
- 6. 신고가 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
- 7. 신고인이 신고를 취하한 경우
- 8. 위원회가 결정한 사건과 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우

제27조(인권침해행위의 처리) ① 인권경영 담당부서장은 인권침해행위로 신고, 접수된 사건에 대하여 즉시조사를 하고 인권침해 여부를 확인하여, 인권침해행위가 있다고 판단된 경우 위원회 상정을 결정하여야 한다.

② 다만 제기된 인권침해행위가 공단의 소관사항이 아니라고 판단되는 경우 관계기관(국가인권위원회 등)에 해당 사항을 이관할 수 있다.

제28조(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, 진술청취 또는 진술서 제출요구
 2. 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
 3. 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정
 4. 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회
- ② 위원회는 조사를 위하여 필요하다고 인정되면 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 제2항에 따라 조사를 하는 위원 또는 인권경영 담당직원은 그 장소 또는 시설을 관리하는 장 또는 직원에게 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.

제29조(신고인의 신분보장) ① 위원회 위원은 제26조 제1항에 따른 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.

② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 신고자의 신분을 공해하여서는 아니 된다.

제30조(시정과 조치) 공단은 인권침해 사실 및 지침위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해행위를 한 임직원에게 대하여는 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제7장 보칙

제31조(기타) 이 지침에서 정하지 아니한 사항은 관련법령 및 공단규정에서 정하는 바에 따른다.

부칙

제1조(시행일) 이 지침은 공포한 날부터 시행한다.