

	
등록번호	기획홍보팀-128
기안일자	2022.01.15.
결재일자	2022.01.15.
공개구분	공개

★담당자	기획홍보팀장	이사장직무대행
황성일	조영규	01/15 김석빈
협조		

 부산지방공단스포윈

2021년 인권경영 보고서

 부산지방공단스포윈

목 차

I. 인권경영 선언문	1
II. 경영 현황	2
① 미션 및 비전, 경영목표	2
② 조직도	3
③ 사업 분야	3
III. 인권경영 체계 구축	4
① 추진 근거 ② 추진 방향 ③ 추진 전략	4
④ 추진 체계	5
⑤ 체계 구축	7
⑥ 추진 경과	8
IV. 인권경영 추진 실적	9
① 인권경영 평가지표 신설	9
② 인권교육 실시	10
③ 홈페이지 신고센터 개선	11
④ 인권경영 중장기 발전계획 수립	12
⑤ 인권침해 구제매뉴얼 수립	13
⑥ 인권경영위원회 구성 개선	15
⑦ 인권의식 실태조사 실시	16
⑧ 인권존중 소통 간담회 실시	18
V. 인권영향평가 실시	19
① 실시 개요 ② 분야 및 지표	19
③ 평가 결과	20
④ 종합 평가 ⑤ 개선 과제	21
⑥ 위원회 개선 권고	22
VI. 총평 및 향후 계획	23
① 인권경영 총평	23
② 향후 계획	24

부산지방공단스포윈 인권경영 선언문

우리는 ‘시민의 건전 레포츠 문화를 선도하고 체육진흥과 복리증진에 기여’ 하는 공기업으로서의 사명을 실천하며, 모든 경영활동 과정에서 인권경영을 지향한다. 이를 위해 우리는 임직원이 준수해야 할 행동규범, 가치판단의 기준으로 ‘인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영’ 을 선언하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 인권경영을 모든 경영활동의 최우선의 가치로 하며, 인권, 노동, 반부패 등에 대한 국제 및 국내의 기준과 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 우리는 인권의 가치와 원칙이 일상적 경영활동에서 실행되고 조직문화로 정착할 수 있도록 인권경영의 체계를 제도화하고 실천한다.

하나, 우리는 인권침해의 사전예방을 위해 정기적인 인권점검 시행 및 개선 이행 의무를 실천하고, 인권침해 발생 시 피해자 보호조치를 최우선으로 하며, 신속하고 적극적인 구제조치를 위해 노력한다.

하나, 우리는 임직원을 포함한 모든 이해관계자에 대하여 장애, 성별, 종교, 국적, 지역, 신분, 학력, 나이, 직종 등의 이유로 차별하지 않으며 상호 존중과 배려를 실천한다.

하나, 우리는 직원의 자유로운 노동조합 활동을 존중하여 단체교섭 및 결사의 자유를 보장하고, 노사 간 신뢰를 기반으로 상생·협력하며, 일과 삶의 균형적 발전을 도모하여 공동의 번영을 지향한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 부당한 노동을 허용하지 않으며, 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

하나, 우리는 모든 경영활동 과정에서 투명성과 공정성 제고를 위하여 노력하고, 지역주민, 고객, 협력사 등 모든 이해관계자의 인권을 존중하며, 인권경영 가치의 확산을 위해 상호 협력한다.

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

2019년 3월 29일



부산지방공단스포윈 임직원 일동

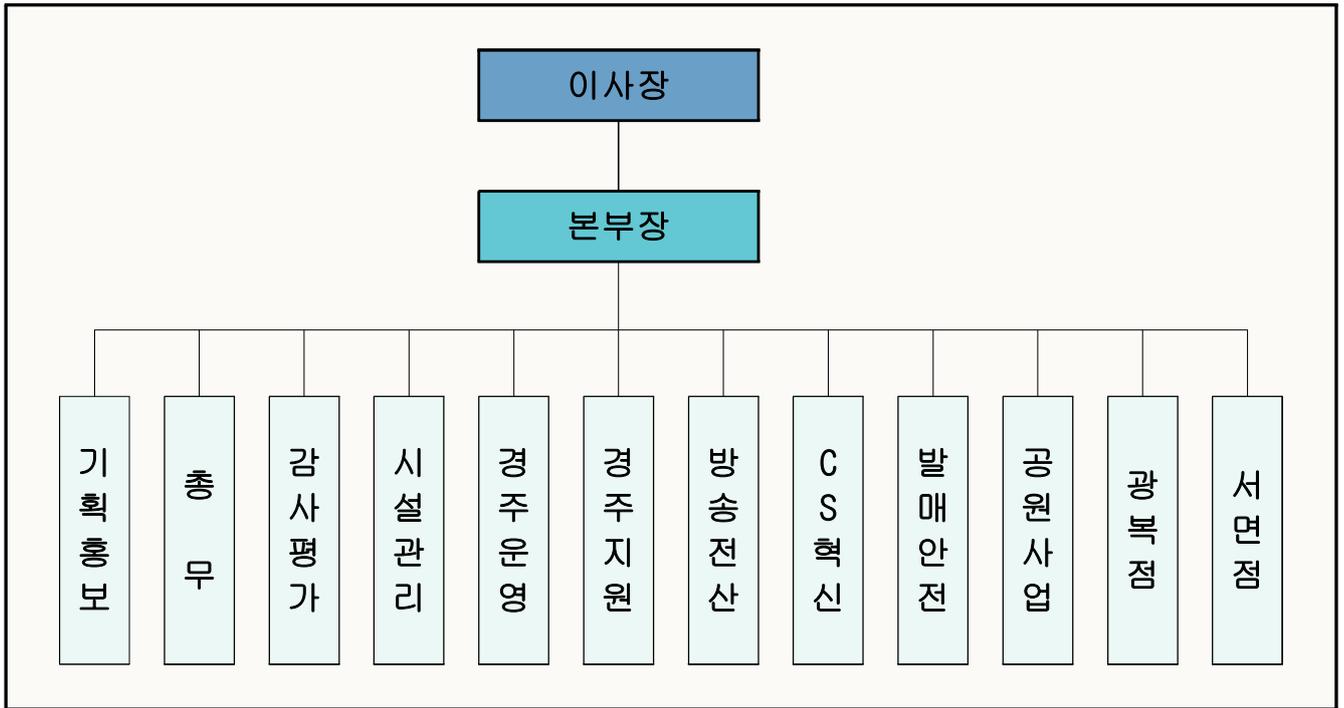
II

경영 현황

1] 미션 및 비전, 경영목표



② 조직도 ▶ 1본부 10팀 2지점



③ 사업 분야

사업 구분	사업 내용	사업 목적
경륜 사업	○ 자전거 경주에 승자투표권을 발매하고 적중자에게 환급금을 지급하는 수익 사업	○ 시민의 여가선용과 체육진흥 도모 ○ 지방재정 확충을 위한 재원 마련으로 시민 복리증진에 이바지 ○ 건전한 레저스포츠 문화 정착
경정 수신 사업	○ 모터보트 경주에 승자투표권을 발매하고 적중자에게 환급금을 지급하는 수익 사업	
금정체육공원 관리	○ 금정체육공원의 시설물 및 관련시설 일체의 관리	○ 시민의 안락한 휴식 공간 및 다양한 교육과 체험 공간 제공
체육시설 관리 운영	○ 금정체육공원 내 스포츠센터 및 체육시설의 관리와 운영	○ 시민 건강증진과 여가활동을 위한 체육시설 및 서비스 제공

Ⅲ 인권경영 체계 구축

① 추진 근거

- “공공기관 인권경영 매뉴얼 적용 권고” (국가인권위원회, '20. 8월)
- “부산지방공단스포윈 인권경영 실행지침” (기획홍보-2230, '18.12.05)
- “2020년 인권경영 추진계획” (기획홍보-2003, '20.12.11)

② 추진 방향

- 공기업으로서 인권경영의 필요성과 중요성 인식 확립
- 인권의식 및 인권감수성 향상을 위한 인권 친화적 활동 강화
- 인권에 부정적 영향을 미치는 내용 사전파악으로 선제적 예방 조치
- 인권경영을 통한 사회적 가치와 책임의식 정착으로 인권존중 문화형성

③ 추진 전략

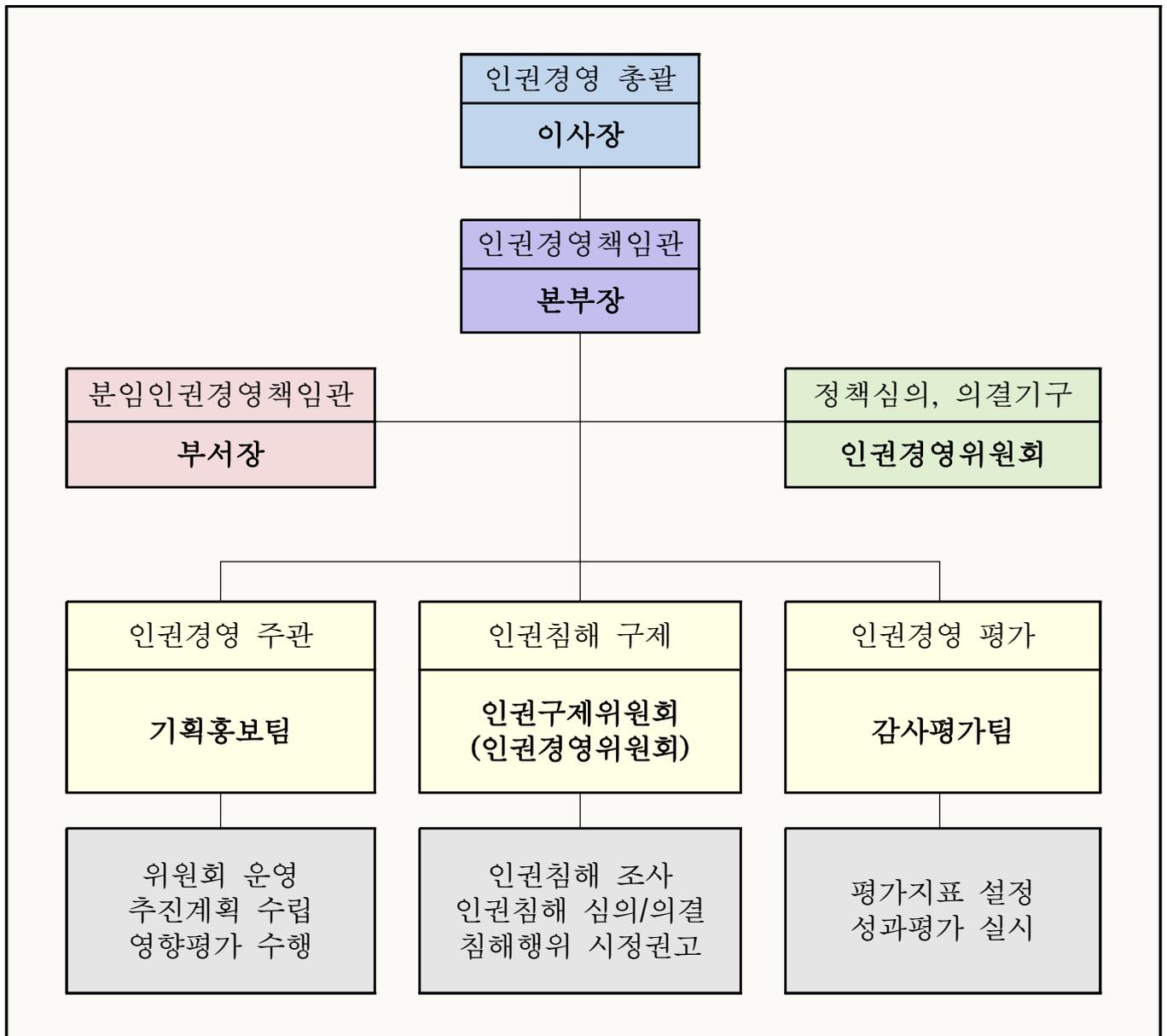
비 전	인권신장 · 인권문화 확산을 선도하는 으뜸 공기업
목 표	변화와 혁신으로 인권경영 가치창출
추진단계	단계별 추진내용
1단계 인권경영 체계구축	① 인권경영 추진 시스템 구축 ② 인권경영 선언 및 공표 ③ 인권경영 확산
2단계 인권영향 평가실시	① 기관운영 인권영향평가 ② 주요사업 인권영향평가
3단계 인권경영 실행, 공개	① 인권경영 실행 ② 인권경영 공개
4단계 구제절차 제공	① 구제절차 마련 ② 구제 시행 및 개선

4] 추진 체계

□ 조직 체계

- 인권경영 총괄 : 이사장
- 인권경영책임관 : 본부장 ▶ 인권경영위원회 위원장
- 분임인권경영책임관 : 각 팀장
- 인권경영 담당자 : 주관부서 담당자, 각 팀 선임직원
- 인권경영위원회 운영 : 위원 5명 ▶ 내부위원 2명, 외부위원 3명

<인권경영체계 조직도>



□ 조직체계 업무

조직 체계	주요 업무	주요 활동
이사장	○ 인권경영 원칙 표명	- 인권경영 선언 및 의지 표명
인권경영책임관 (본부장)	○ 인권경영 업무 운영 총괄	- 인권경영 전반사항 점검, 관리 - 인권경영위원회 운영
분임인권경영책임관 (부서장)	○ 부서 인권경영 업무 수행	- 부서별 인권경영 준수 관리 - 개선사항 조치 계획 수립
주관부서 (기획홍보팀)	○ 인권경영 업무 추진 및 수행	- 인권경영 추진계획 수립 - 행동강령 제정, 인권교육 주관 - 인권영향평가 실시 및 개선조치 - 인권경영위원회 구성 및 운영
인권 담당자 (각 팀 선임)	○ 추진상황에 따른 업무 수행	- 인권경영 세부과제 실행 - 부서별 인권영향평가 업무 수행

□ 인권경영위원회

구 분	내 용
목적, 기능	○ 인권경영의 효율적 추진을 위한 자문기구 역할
구성	○ 외부(위촉)위원 포함 5인 이내로 구성 ○ 외부위원: 인권증진분야에 학식과 경험이 풍부한 사람
운영	○ 소집: 이사장이나 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

5 체계 구축

추진사항	일자	추진내용
1. 인권경영 추진계획 수립	'18.11.14	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 배경 : 인권침해로 인한 피해자 구제절차 마련 ○ 내용 : 온라인 / 오프라인 신고센터 마련 ○ 기구 : 인권구제위원회(인권경영위원회)
↓		
6. 인권영향 평가 실시	'19. 12월	<ul style="list-style-type: none"> ○ 배경 : 인권리스크 사전 파악으로 인권경영 실천 ○ 방법 : 부서자체 1차평가 및 위원회 2차평가 ○ 내용 : 기관운영 / 주요사업 인권영향평가

6 추진 경과

전략	날 짜	내 용
도입기 (18~19년)	'18. 11. 14.	· 스포원 인권경영 추진계획 수립
	'18. 12. 5.	· 스포원 인권경영 실행지침 제정
	'19. 2.17~29.	· 스포원 인권경영선언문(초안) 확정 및 내·외부 의견수렴
	'19. 2. 21.	· 19년도 스포원 인권경영 교육훈련 계획 수립
	'19. 2. 28.	· 스포원 인권경영위원회 구성(위촉 2명, 임명 3명)
	'19. 3. 8.	· 스포원 인권경영선언문 확정(제1차 인권경영위원회)
	'19. 3. 22.	· 스포원 인권경영선언문 원안 승인(제88차 이사회)
	'19. 3. 29.	· 스포원 인권경영 선언식 개최(선언문 공표)
	'19. 8. 17.	· 인권침해 구제센터 마련(오프라인, 온라인)
	'19. 11. 28.	· 스포원 인권영향평가 도입 추진계획 수립
	'19. 12. 4~6.	· 19년 인권영향평가 1차 평가 실시
	'19. 12. 26.	· 19년 인권영향평가 2차평가 실시(제2차 인권경영위원회)
	'19. 12. 27.	· 19년 인권영향평가 결과 보고서 작성 및 홈페이지 공유
	확산기 (20~21년)	'20. 12. 30.
'21. 2. 5~10.		· 20년 인권영향평가 지표 확정(제1차 인권경영위원회-서면)
'21. 2.17~21.		· 20년 인권영향평가 1차평가 실시(소관부서별 자체평가)
'21. 3. 5.		· 20년 인권영향평가 2차평가 실시(제2차 인권경영위원회)
'21. 3. 11.		· 20년 인권영향평가 결과 보고서 작성 및 홈페이지 공유
'21. 3. 26.		· 20년 인권경영 보고서 작성 및 홈페이지 공유
'21. 5. 29.		· 스포원 인권경영 중장기 발전계획(2021~2025년) 수립
'21. 8. 25.		· 21년 인권영향평가 지표 확정(제1차 인권경영위원회-서면)
'21.11.18~26.		· 21년 인권영향평가 1차평가 실시(소관부서별 자체평가)
'21. 12. 6.~9.		· 21년 인권영향평가 2차평가 실시(1차평가에 대한 위원 평가)
'21. 12. 15.		· 21년 인권영향평가 결과 심의(제4차 인권경영위원회)
'21. 12. 31.	· 21년 인권영향평가 결과 보고서 작성 및 홈페이지 공유	

1 인권경영 평가지표 신설

□ 성과평가(BSC) 지표 신설 ▶ 2월

- (신설 지표) 인권경영 및 적극행정 추진실적
- (추진 목적) 인권경영을 성과관리체계와 연동시켜 적극적 활동 유도
- (평가 방식) 비계량 평가 (인권경영 실현노력을 평가)
- (평가 내용) 인권경영 체계구축 노력과 성과
인권경영의 실행, 공개노력 및 성과
구제절차 제도화의 타당성
공정사회 구현을 위한 노력과 성과 등

< 지표정의서 >

KPI명	인권경영 및 적극행정 추진실적	핵심성공요인	경영성과 달성	담당팀명	기획홍보							
관점	프로세스 관점	계량 / 비계량	비계량	KPI 관리담당자	조영규							
KPI 설명	인권경영 및 적극행정 실현 노력을 평가											
측정산식				측정주기	년							
산식	= 최종평가(100%)			단위	%							
측정요소 정의	1. 지표정의 : 2021년(2020년 실적) 경영평가 편람 2. 평가방법 ○ 인권경영 - 인권경영 체계 구축 노력과 성과 - 인권경영의 실행, 공개노력과 성과 및 - 규제절차 제도화의 타당성 - 공정사회 구현을 위한 노력과 성과 등 ○ 적극행정 - 관계부처 합동 “2020년 적극행정 추진방안” 이행현황 등			가중치 (%)	5							
				지표 방향성	상향							
				데이터 생성부서	기획홍보							
				목표값	D-2년							
					D-1년							
					D년	100						
D+1년												
D+2년												
요구 데이터				데이터 측정주기								
구분		기간집계	조직집계	주	월	분기	반기	년				
데이터명	평가점수	합산	합산					●				
데이터명												
측정주기별 목표 설정	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
												●

2] 인권교육 실시

□ 전직원 대상 교육 실시 ▶ 2월

- (교육 환경) 코로나19 확산에 따른 비대면 교육환경 지속
- (교육 방법) 사이버 교육 ▶ 집합교육 대체 교육
- (교육 기간) 2월~12월
- (교육 대상) 공단 전직원 (일반직, 공무원, 운영직 등 포함)
- (교육 시간) 5시간 이상 의무 이수
- (교육 방법) ‘국가인권위원회 인권교육센터’ 접속
- (교육 내용) 인권의 이해, 인권감수성, 인권경영, 인권의 세계화 등

< 국가인권위원회 인권교육센터 - 사이버 인권교육 >

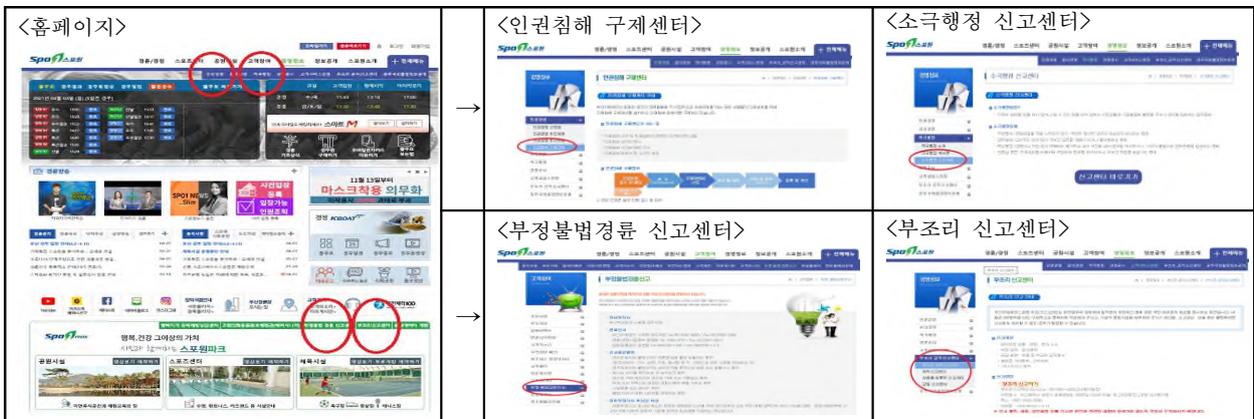
교과목	학습시간	비고
○ [mobile 겸용] 행정과 인권	10	-
○ [mobile 겸용] 성희롱 예방 교육	5	-
○ [mobile 겸용] 세계인권선언	15	-
○ [mobile 겸용] 차별예방교육	15	-
○ [mobile 겸용] 인권의 이해	15	-
○ [mobile 겸용] 사회복지와 인권	15	-
○ 인권의 이해 - 권리	4	
○ 인권의 이해 - 입문	4	
○ 기업과 인권의 이해	10	2021. 연중 개시
○ 군인 인권의 이해	5	2021. 연중 개시
○ 유엔아동권리협약의 이해	15	2021. 연중 개시
○ 성차별 예방	15	2021. 연중 개시
○ 장애인차별금지법의 해설	15	2021. 연중 개시
○ 스포츠와 인권	15	2021. 연중 개시
○ 인권경영의 이해(VOD)	1	2021. 연중 개시
○ 차별금지법(평등법) 왜 필요한가(VOD)	1	2021. 연중 개시
○ OECD 다국적기업 가이드라인 해설(VOD)	1	2021. 연중 개시
○ 표현의 자유와 차별금지(VOD)	1	2021. 연중 개시
○ 노인과 인권의 이해(VOD)	1	2021. 연중 개시
○ 알기쉬운 인권상담(VOD)	1	2021. 연중 개시
○ 코로나-19 상황에서의 건강과 인권(VOD)	1	2021. 연중 개시

3 홈페이지 신고센터 개선

□ 신고센터 통합관리 ▶ 4월

- (추진 배경) 홈페이지 인권침해신고센터 접근에 불편함 발생
- (개선 방향) 메인화면을 통한 접속으로 경로 간소화
- (개선 내용) 메인화면 ‘부조리신고센터’에 인권침해신고 포함 ‘통합신고센터’로 개선하고 명시성 강화 [붉은색 바탕]
- (향후 계획) 향후 홈페이지 개편시 신고센터 메인메뉴로 일원화 운영

< 각종 신고센터 접속현황 >



< 개선안 >

구분	과거	개선
내용	<p>▶ 부조리신고센터 > 부조리 공익신고센터 공익신고센터 성희롱·성폭력 신고센터 갑질 신고센터</p>	<p>▶ 통합신고센터 > 부조리 공익신고센터 공익신고센터 성희롱·성폭력 신고센터 갑질 신고센터 인권침해 구제센터 (추가) 소극행정 신고센터 (추가)</p>
화면	<p><메인화면></p> <p><부조리 신고센터></p>	<p><메인화면></p> <p><통합신고센터></p>

4] 인권경영 중장기 발전계획 수립

□ 인권경영 추진전략 수립 ▶ 5월

- (추진 배경) 인권경영체제 도입 이후의 발전전략 필요
- (추진 방향) 인권경영전략에 따른 추진과제 설정 및 실행
- (추진 전략) 도입기 - 기반구축 단계 [기 완료]
 확산기 - 제도정착 및 내재화 단계
 정착기 - 안정화 및 인권경영선도 단계
- (추진 과제) 총 9개 과제, 20개 세부추진과제 설정
- (향후 계획) 세부추진과제 연간 추진계획 수립에 반영
 벤치마킹 및 신규 개선과제 발굴 추진

< 인권경영 추진전략 >

인권경영 비전	인권신장 · 인권문화 확산을 선도하는 으뜸 공기업		
3대 원칙	인권 존중	인권 보호	인권 실현
인권경영 목표	변화와 혁신으로 인권경영 가치창출		
추진 전략	인권경영 체제 도입기 (2018~2019년)	> 인권경영 체제 확산기 (2020~2023년)	> 인권경영 체제 정착기 (2024~2025년)
추진 방향	<제도화, 선언 단계> 인권경영 기반 구축 단계 인권경영 선언 및 공표	<심화, 발전 단계> 인권경영 제도 정착 단계 인권문화 내재화 노력	<안정화, 선도 단계> 인권경영체제 안정화 단계 글로벌 수준의 인권경영 선도
추진 과제	인권경영 기본계획 수립 인권경영 실행지침 제정 인권경영선언문 제정·선포 인권경영위원회 구성 인권영향평가 실시 인권구제절차 마련	인권관련 규정 및 제도 정비 인권침해 구제시스템 구축 인권영향평가 지표 개발 인권교육 내실화 추진 제도개선 발굴체계 강화 인권 네트워크 구축 성과평가, 환류시스템 구축 인권경영시스템 인증 인권경영, 윤리경영 통합	지속적인 인권경영 추진 인권경영 성과평가, 피드백 인권존중 실천문화 확립 인권침해없는 공단 구축 인권존중문화 확산 선도 인권경영 공단 명성 확보

5 인권침해 구제매뉴얼 수립

□ 인권침해 가이드라인 제공 ▶ 6월

- (제공 배경) 인권침해 구제기관 및 처리절차에 대한 정보 제공
- (가이드 라인) 인권침해 범위, 신고의무, 신고접수시 의무사항
구제절차 및 신고방법, 침해행위, 구제위원회, 이의제기
외부기관 구제 가이드
- (조치 사항) 홈페이지 게재 및 전부서 공람 전파

< 스포원 신고방법 및 구제절차 >

구분	내용
방문	직접 방문하여 공단본부 인권침해상담센터
전화	051-550-1513
우편	(우 46207)부산광역시 금정구 체육공원로 399번길 324(두구동) 부산지방공단스포츠원 기획홍보팀장
홈페이지	www.spol.or.kr(인권침해구제센터)
이메일	humanright@spol.or.kr

상담, 신고접수 ⇒ 침해여부 확인 ⇒ 구제위원회 상정 ⇒ 조사,심의,의결 ⇒ 시정 및 조치

< 국가인권위원회 신고방법 및 구제절차 >

구분	내용
방문	직접 방문하여 전문상담원과 대면상담
전화	전국 어디서나 국번없이 1331
우편	(우 04551)서울특별시 중구 삼일대로 340(저동 1가) 나라키움 정동빌딩 10층 인권상담조정센터
팩스	02-2125-9811~2
홈페이지	www.humanright.go.kr
이메일	hoso@humanright.go.kr

상담	접수	사건조사	위원회 의결	당사자 통보
방문, 전화	방문, 전화, 우편, 팩스 홈페이지, 이메일	담당조사관	권고, 기각, 각하 합의권고, 이송	사건처리결과 통지서 송부

□ **인권침해 구제매뉴얼 수립** ▶6월

- (수립 목적) 인권침해 발생시 신속·적절한 분쟁 해결 절차 제공
2차 피해 예방 등 피해자 보호조치 제공 및 재발 방지 도모
- (매뉴얼 내용) 인권의 이해 및 구제 절차
인권침해 상담 절차
인권침해사건 조사·심의·의결
인권침해사건 종결
- (조치 사항) 홈페이지 게재 및 전부서 공람 전파

I. 인권의 이해 및 구제절차	1
① 인권의 정의	1
② 인권침해 문제	1
③ 인권침해 용어 정리	2
④ 인권침해 구제 절차	2
II. 인권침해사건 상담 신청	3
① 인권침해 상담신청 및 접수	3
② 인권침해 상담 실시	4
③ 접수내용 보완 및 종결	5
III. 인권침해사건 조사·심의·의결	6
① 인권침해사건 조사·심의·의결 체계	6
② 인권침해사건 조사	7
③ 인권침해사건 심의·의결	10
④ 이의 신청	11
IV. 인권침해사건 종결	12
1. 인권침해사건 종결 처리	12
2. 불이익 처우 금지	12
V. 붙임[서식]	1

⑥ 인권경영위원회 구성 개선

□ 외부위원 과반 구성 ▶ 7월

- (추진 배경) 외부위원 과반 구성으로 위원회의 독립성 및 중립성 확보
[* 2020년 경영진단 개선권고 사항]
- (추진 방향) 현 5인 체제 유지 [* 지침 제19조 : 5인 이내 구성]
- (개선 내용) 외부위원 2, 내부위원 3 → 외부위원 3, 내부위원 2
[* 전문분야 다양화를 위해 비법률가 위촉]

< 개선안 >

구분	현행	변경
구성인원	<총 5인> - 내부위원 3 - 외부위원 2	<총 5인> - <u>내부위원 2</u> - <u>외부위원 3</u>
위원구성	<내부위원> ① 본부장 ② 감사평가팀장 ③ 노사협의회공동의장 <외부위원> ④ ○○○ 노무사 ⑤ ○○○ 변호사	<내부위원> ① 본부장 ② 감사평가팀장 노사협의회공동의장(해촉) <외부위원> ③ ○○○ 노무사 ④ ○○○ 변호사 ⑤ <u>(신규위원 위촉)</u>

※ (보완 사항) 노사협의회공동의장 위원회 참석토록 조치

- 위원회 개최시 직원대표 자격으로 참석하여 의견 표명
- 단, 위원회 상정안건에 대한 표결권은 없음

< 위촉위원 현황 >

직군	성명(성별)	임기(2년)	비고
노무사	○○○(男) (노무법인 ○○○)	2021.3.8.~2023.3.7.	연임
변호사	○○○(女) (○○○○○○사무소)	2021.3.8.~2023.3.7.	연임
교수	○○○(男) (○○대학교 ○○○과)	2021.8.20.~2023.8.20.	신규

7] 인권의식 실태조사 실시

□ 임직원 인권의식 설문 실시 ▶ 9월

- (추진 배경) 공단직원의 인권의식 정도 및 인권침해 경험 실태 파악
부서별 업무관련 인권취약분야 파악 및 예방조치
- (설문 내용) 인권의식 : 인권문제 및 구제수단 관심도
인권현황 : 인권보호 및 인권 취약분야 점검
인권침해 : 인권침해 경험 파악
제안사항 : 인권교육 및 정책 제안사항
- (설문 참여) 총 125명 (일반직 48명, 무기계약직 77명)

【주요 내용】

□ 조사개요

- 조사기간 : 2021. 9. 10(금) ~ 12(일)
- 조사대상 : 공단 전직원(무기계약직, 기간제 포함)
- 조사방법 : 설문지 문답형식(네이버 오피스 설문툴 활용)
- 조사목적 : 스포원 임직원 인권의식 실태조사를 통한 정책 반영

□ 설문참여

- 설문참여 : 125명
- 일반직 48명, 무기계약직 71명, 기간제 6명

□ 설문내용

- 인권의식(11문항) : 인권문제 및 구제수단에 대한 관심도
- 공단 인권현황(10문항) : 인권보호 수준, 인권침해 취약분야 점검
- 인권침해 경험(10문항) : 자신 및 타인의 인권침해 경험 파악
- 인권교육 및 제안사항(4문항) : 인권교육 필요성 및 정책 제안사항
- 응답자 파악(2문항) : 성별, 고용형태

□ 향후계획

- 설문결과 교육자료 활용 및 부서별 인권존중 소통 간담회 안건 상정
- 설문결과 향후 인권경영 추진정책에 반영

< 설문 결과 >

- 직원의 인권에 대한 관심도는 약 74%로서 비교적 높은 수준이라고 볼 수 있으나, 관심도에 비해 ‘국내외 인권상황에 대한 인식도’는 40~50%로 다소 떨어짐.
- ‘비정규직 노동자’ 인권에 가장 취약하다고 답한 비율이 40%로 가장 높았는데, 이는 설문참여자 중 비정규직원이 60%를 차지한 영향으로 보여지며, 비정규직 차별의 문제는 차별의 영역 중 가장 민감한 사안으로서 상호 존중문화 정립에서부터 문제의 출발점을 찾아가는 정책이 중요하다고 보여짐
- 구제수단으로는 ‘해당기관에 문제제기’가 효과적이라는 답변이 가장 많았으며, 향후 인권침해 대응시에도 ‘공단 인권침해구제센터에 신고’ 의견이 가장 많았음. 문제발생시 자체적인 신속한 해결에 대한 기대를 반영하고 있는 결과라고 보여짐.
- ‘우리 공단의 인권침해구제센터에 대해 모른다’는 답변이 30% 가까이 되며, ‘타인의 인권침해 인지시 신고의무가 있다’는 것에 대해 40%가 모른다고 답변. 이에 대한 홍보와 교육 등 개선이 필요한 부분이라 보여짐.
- 인권침해가 가장 우려되는 관계는 ‘내부직원간’이라는 답변이 52.8%이고, 조직구조에서는 31.2%가 ‘간부’들에 의한 인권침해 소지가 가장 크다고 답변. 외부 이해관계자에 대한 인권보호 노력을 높게 평가(90%)한 점과 비교해 볼 때, 내부인권에 대해서 보다 더 민감하게 반응하고 있다고 볼 수 있음.
- 직장내 인권침해 경험자가 응답자의 17.6%였으며, ‘고용형태에 따른 인권침해’가 가장 많았고, 침해유형으로는 ‘업무조정’ 및 ‘모욕적 언사’가 가장 많았음. 이는 고용형태를 수직관계로 설정한 직장내 불평등문화의 존재 결과라고 보여짐.
- 자신의 인권침해 대처에는 ‘아무런 행동을 하지 않음’이 77.1%이고, 이유로는 ‘문제제기해도 해결될 거 같지 않아서’라는 답변이 60.3%나 되었음. 또한 타인의 인권침해 목격시 ‘아무런 행동을 하지 않음’이 55.2%나 되었음. 이는 조직내 문제해결에 대한 구성원들의 불신 및 문제해결 과정에서 발생하는 개인적 비난이나 불이익 처분 등 2차 피해에 대한 우려에서 나왔다고 보여짐.
- 향후 인권침해 경험이나 목격시 ‘정도에 따라 참을 수 있음’과 ‘타인의 일이라 개입하지 않겠음’이라는 답변이 여전히 각각 15.2%나 나왔음. 아직까지 문제해결에 대한 불신을 보여주는 것이라 생각되며, 문제인식 및 개선에 대한 적극적인 정책 등 건강한 조직문화 조성에 대한 고민이 필요하다고 사료됨.

8] 인권존중 소통 간담회 실시

□ 부서별 소통 간담회 실시 ▶ 12월

- (추진 배경) 부서원간 인권침해사례 파악 및 개선방안
내외부 인권취약분야 점검을 통한 인권존중문화 확립
- (회의 안건) 스포원 인권의식 실태조사 결과 공유
부서원간 인권침해사례 파악 및 근절 조치
부서별 이해관계자 인권침해소지 점검 및 예방 조치
- (실시 방법) 부서장 주관 집합 토의
- (참석 대상) 부서 전직원 [일반직, 공무원, 운영직 등 포함]
- (중점 사항) 개인별 의견 청취를 통한 현황 파악
- (실적 제출) 결과 보고서 제출
- (향후 계획) 실시 결과 전부서 공유 및 관련 예방조치 권고

< 간담회 사진 >



V

인권영향평가 실시

① 실시 개요

- 평가기간 : 2021.11.18.~12. 9
- 평가대상 : (기관운영 인권영향평가) 공단운영 전반 사항
(주요사업 인권영향평가) 공단 주요사업 중 선정
- 평가방법 : (1차평가) 분야별 주관부서 지정 후 자체평가
(2차평가) 1차평가 결과에 대한 인권경영위원 평가
- 평가기준 : 각 지표별 추진실적이 설정기준을 충족하는 정도
관련규정, 문서, 증빙자료를 토대로 평가지표를 수치화

구분	예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
점수	2점	1점	0점	평가제외	평가제외

② 분야 및 지표

- 기관운영 인권영향평가 (10개분야 158개 지표)

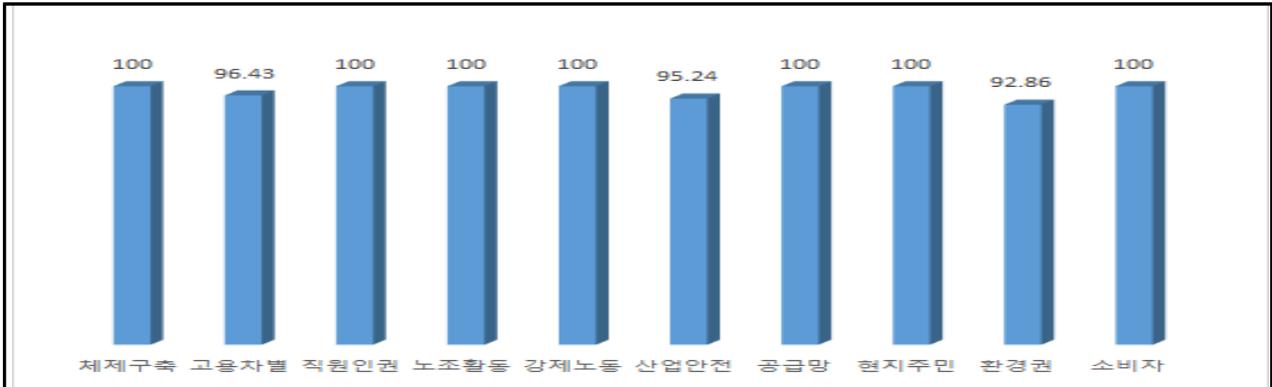
연번	분야	연번	분야
1	인권경영 체제의 구축	6	산업안전 보장
2	고용상의 비차별	7	책임있는 공급망 관리
3	직원 인권 보호	8	현지주민의 인권 보호
4	결사 및 단체교섭의 자유 보장	9	환경권 보장
5	강제노동 및 아동노동의 금지	10	소비자(고객) 인권 보호

- 주요사업 인권영향평가 (6개분야 36개 지표)

사업분야	연번	분야	주관부서	비 고
[경륜사업] 경륜선수인권	1	인권보호 정책	운영/지원	▶ 1차평가 - <u>주관부서 자체평가</u>
	2	경주운영 및 제재	경주지원	
	3	훈련 및 휴식	경주운영	▶ 2차평가 - <u>1차평가 결과에 대한 위원 평가</u>
	4	안전 및 사고 관리	경주운영	
	5	보상	경주운영	
	6	숙소 운영	운영/지원	

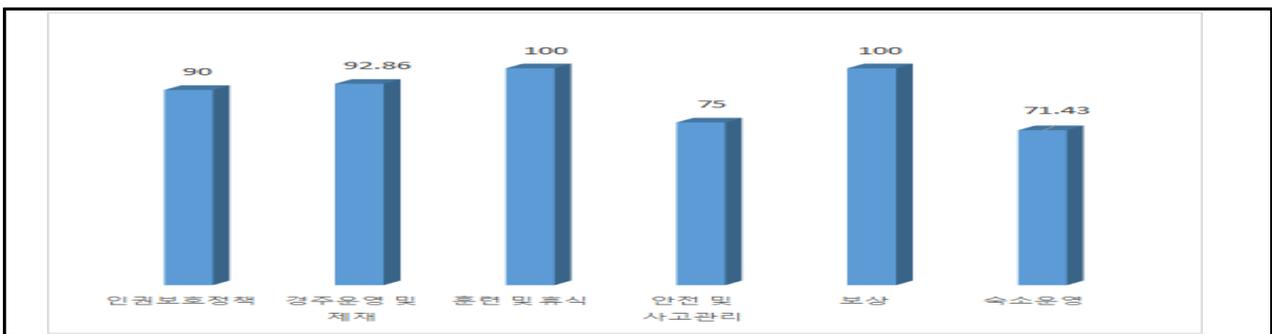
3 평가 결과

○ 기관운영 인권영향평가 결과: 종합점수 98.33점 (300점 중 295점)



종합점수 [98.33점] (295점 / 300점)			
1. 인권경영 체제의 구축	100	6. 산업안전 보장	95.24
2. 고용상의 비차별	96.43	7. 책임 있는 공급망 관리	100
3. 직원 인권 보호	100	8. 현지주민의 인권 보호	100
4. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	100	9. 환경권 보장	92.86
5. 강제노동 및 아동노동의 금지	100	10. 소비자(고객) 인권 보호	100

○ 주요사업 인권영향평가 결과: 총점 87.14점 (70점 중 61점)



〈 경륜사업-경륜선수인권 〉			
종합점수 [87.14점] (61점 / 70점)			
1. 인권보호 정책	90.00	4. 안전 및 사고 관리	75.00
2. 경주운영 및 제재	92.86	5. 보상	100
3. 훈련 및 휴식	100	6. 숙소 운영	71.43

4] 종합 평가

- <기관운영평가> 는 98.33점으로 전 분야에서 높은 점수를 받았음.
 - 가장 낮은 점수를 받은 「환경권 보장」은 스포윈 사업특성상 관련성 및 관심도가 가장 떨어지는 분야로서, 향후 비상사태 대응훈련의 정기적 실시와 현지주민과의 비상사태 대응계획 공유를 통한 공동대응 능력 배양이 필요한 것으로 나타남.
 - 「고용상의 비차별」분야는 동일가치 동일노동이 단지 선언적 의미에 그치지 않도록 복지분야 등 차별적 요소에 대한 지속적 개선노력이 필요하며,
 - 「산업안전보장」분야에서는 코로나19 등 감염병으로부터 안전하게 일할 수 있는 환경 조성을 위해 재택근무 시행 등 근로자 안전보호대책이 필요함.
- <주요사업평가> 는 87.14점으로 4개분야에서 개선대책이 필요한 것으로 나타남.
 - ‘선수인권보호 정책’을 경주운영계획 수립에 포함하도록 하고, ‘공정조사시 입회인 참석’ 조치를 통해 인권침해를 사전에 예방할 수 있도록 하며,
 - ‘안전사고 매뉴얼 비치’ 및 ‘안전사고 재발방지대책 수립’ 과, ‘숙소 운영 지침 및 퇴소기준’ 마련 등 입소관련 인권보호 조치가 필요한 것으로 나타남.
 - 최근 스포츠인권이 사회적 문제가 되고 있고, 선수와의 새로운 관계설정이 필요한 시기임을 고려해 볼 때, 경륜사업의 지속성장을 위해서는 선수인권에 대한 꾸준한 관심과 제도개선을 통한 인권보호 노력이 필요하다고 사료됨.

5] 개선 사항

○ 기관운영평가 개선 과제 : 3개 분야 - 4개 과제

구분	분야	항목	개선 과제
1	<고용상의 비차별>	2-①. 고용상 비차별	■ 임금 외 복리후생제도에서 노동자 차별 개선방안 강구
2	<산업안전 보장>	6-④. 근로자 방역대책	■ 직원을 감염병으로부터 보호하고 안전하게 근무할 수 있는 대응조치 적극 시행 - 재택근무 시행 등 대응 조치 마련
3	<환경권 보장>	9-③. 비상계획 수립	■ 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시
4			■ 현지주민과 비상사태 대응계획 공유로 비상시 대응방법 숙지 조치

○ 주요사업평가 개선 과제 : 4개 분야 - 6개 과제

구분	분야	항목	개선과제
1	〈경륜사업〉 경륜선수인권	인권보호 정책	■ 경주운영계획 수립시 경륜선수 인권보호를 위한 정책 포함
2		경주운영 및 제재	■ 공정조사시 입회인 참석 등 인권침해가 발생되지 않도록 조치
3		안전 및 사고관리	■ 안전사고 매뉴얼 마련 및 열람 조치
4			■ 안전사고 실태조사 및 재발방지 조치
5		합숙소 운영	■ 합숙소 운영 및 관리지침 마련
6			■ 입소 중 개인사유에 따른 퇴소기준 마련

⑥ 인권경영위원회 개선권고

○ 일 시 : 2021. 12. 15.(수)

○ 참 석 : 위원 4명 (위촉 2명, 임명 2명)

○ 내 용 : 2021년 인권영향평가 결과 심의 및 개선권고

구분	위원	개선 의견
1	박○○ 노무사	· 평가시 주요분야 등에 대한 구체적 설명 등 필요 · 인권업무 담당자에 대한 역량강화 방안 고려
2	오○○ 교수	· 예산 확보를 통한 정기적 상담체계 구축 검토 - 상담 바우처 또는 상담기관 지정 방법 등
3	정○○ 위원 (감사평가팀장)	· 동일가치노동 동일임금 지급개선 사례 검토 - 부산시 타공사공단 및 산하기관, 사업소 등
4	이○○ 근로자대표 (노사협의회공동의장)	· 인권의식 실태조사 설문시 직원 참여율 제고 노력 · 고충처리시 2차피해 예방을 위한 보안체계 강화

1] 인권경영 총평

- ◆ 부산지방공단스포원은 공공기관으로서 업무수행 과정 중 발생할 수 있는 인권침해를 예방하고 나아가 인권경영을 선도하기 위한 의지 표명으로서, 2018년 12월 인권경영 실행지침을 제정하고 2019년 3월 인권경영 선언식을 통해 실천 의지를 대내외적으로 표명하였음.
- ◆ 2019년 12월 인권영향평가를 실시함으로써 국가인권위원회의 권고에 따른 인권경영체계 4단계 구축을 완료하였으며, 이후 인권문화 확산을 위한 지속적인 노력을 통해 공단 임직원, 이해관계자, 그리고 부산시민의 인권 보호와 예방을 위해 노력하였음.
- ◆ 전년도에 이은 2021년 인권영향평가 시행 결과, 아직도 여러 분야에서 인권보호 조치가 미흡한 것으로 나타남으로써 이에 대한 지속적인 개선 조치가 필요한 것으로 나타남.
- ◆ 특히, ‘경륜선수인권’은 최근 사회적 관심분야인 스포츠인권 분야로서, 경륜선수는 공단과 대등한 관계임에도 불구하고 현실적으로 갑을관계로 인식되고 있어, 공단의 전향적인 인식전환 및 인권보호를 위한 적극적인 개선조치가 필요한 시점에 와있다고 보여짐.
- ◆ 2020년부터 지속된 코로나19로 인한 재정 악화로 인해 스포원은 인권경영 추진에 다소 애로사항이 많았음에도 불구하고, 나름대로 주어진 여건 속에서 인권보호 및 인권존중문화 확산 등 사회적 가치 실현을 위해 전 임직원이 최선을 다하였음.
- ◆ 마지막으로, 스포원은 2022년에도 “인권경영 중장기 발전계획”에 따른 추진사항을 성실히 이행할 것이며, 전년도 추진결과에서 도출된 개선사항 적용 및 타기관 벤치마킹을 통해 부족한 부분을 계속 보완해 나감으로써, 전 임직원이 전사적으로 사회적 흐름과 가치에 부합하는 적극적인 인권경영 정책을 펴나갈 것임.

② 향후 계획

- 2021년 인권경영보고서 공개 : 2022. 1월
 - ▶ 공단 홈페이지 게재 (인권경영 - 인권경영 추진현황)
 - ▶ 타 공사공단 등에 보고서 공유
- 2022년 인권경영 추진계획 수립 : 2022. 1월
 - ▶ 인권경영 중장기 발전계획에 따른 추진 사항
- 2022년 인권영향평가 추진계획 수립 : 2022. 2월
 - ▶ 평가지표, 위원회 개최, 평가방법 등
- 2021년 인권영향평가 개선과제 후속조치 시행 : 2022년 분기별
 - ▶ 10개 개선과제 (기관운영 4개, 주요사업 6개)
 - ▶ 과제별 주관부서 지정 후 추진 계획 및 실적 관리