

2024년도 (재)세종문화회관  
인권영향평가 결과보고서

2024. 09. 12.

재단법인 세종문화회관

# 제 출 문

(재)세종문화회관 사장 귀하

이 보고서를 “2024년도 (재)세종문화회관 인권영향평가”  
에 대한 결과보고서로 제출합니다.

2024. 09. 12.

한국경영인증원

# 목 차

I. 인권경영 환경분석 및 현황	4
1. 인권경영 정책 동향	4
2. 사업분야 인권 이슈	12
3. 재단법인 세종문화회관 운영 현황	17
II. 인권경영 운영 현황 및 실태	19
1. 재단법인 세종문화회관 인권경영 운영 현황	19
2. 임직원 대상 인권실태 조사 결과	21
III. 인권영향평가 실행	28
1. 실시 주체 및 범위	28
2. 평가 절차 및 방법	28
3. 인권영향평가 지표 구성	29
IV. 인권영향평가 결과	33
1. 인권영향평가 종합	33
2. 기관운영 평가결과	34
분야 1. 인권경영 체계의 구축	36
분야 2. 고용상의 비차별	42
분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장	46
분야 4. 강제노동의 금지	50
분야 5. 아동노동의 금지	53
분야 6. 산업안전 보장	55
분야 7. 책임 있는 공급망 관리	60
분야 8. 현지주민의 인권보호	63
분야 9. 환경권 보장	65
분야 10. 고객인권 보호	69
분야 11. 직장 내 인권 보호	74
3. 주요사업 평가결과	78
4. 내·외부 이해관계자 인터뷰 결과	85
V. 중대성 평가 및 주요이슈 도출	86
VI. 인권경영 주요 개선과제	89

# I 인권경영 환경분석 및 현황

## 1. 인권경영 정책 동향

### □ 국제 인권경영 동향

#### 1) 국제 사회 인권경영 중요성

- 1970년대 이후 유엔 인권이사회, 경제협력개발기구(OECD) 등을 중심으로 인권경영 관련 연구·합의가 이루어져 현재 국제사회 전반에 중요성 및 영향 범위 확대되는 추세
- 사회적 책임에 대한 국제표준인 ISO 26000, UN Global Compact, GRI, OECD Guideline 등 인권경영 표준화 확대됨.
- 지구온난화와 기후 변화, 빈곤, 인구증가, 환경 파괴 등에 대처하기 위해 SDG(지속가능발전목표, Sustainable Development Goals)에서 더 나아가 ESG 경영이 전 세계적인 트렌드로 부상함.

#### 2) 유엔 인권이사회 기업과 인권에 관한 이행지침

##### 가. UN 기업과 인권에 관한 이행지침(UNGPs,2011)

### UN 기업과 인권에 관한 이행 지침

- 국제연합의 “보호·존중·구제” 프레임워크 실행을 위한 기업과 인권에 관한 이행 원칙(Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework)
- 국제인권규범은 물론 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR)을 다루고 있는 다양한 글로벌 이니셔티브(Initiative)가 표방하는 기준과 절차가 갖는 의미를 분석·정리·체계화한 결과물
- 기업들의 자발적 이행을 전제로 기업에 인권존중책임이 있다는 점을 강조하고 기업활동을 하는 데 있어서 인권침해가 발생되지 않도록 기업들 스스로 실천, 점검해야 할 의무(Due Diligence)를 강조

- 이행지침(UNGPs)은 인권 책임에 관해 유엔이 처음으로 승인한 공식문서로서 유엔 인권이사회에서 2011년 6월 ‘유엔 기업과 인권 이행원칙’을 만장일치

로 승인함.

- 이행원칙(UNGPs)은 ‘보호·존중·구제라’의 축으로 구성되어 있으며, 국가의 인권보호의무와 ‘기업의 인권존중책임’을 구분하였음.
- 기업의 인권존중책임은 기업이 인권정책을 공개적으로 선언하고, 인권실사를 실시해 발생가능한 인권침해를 예방하며, 인권침해에 대한 구제절차를 제공하는 것을 의미함.

나. UNGP10+, 기업 및 인권에 관한 향후 10년 로드맵(2021)

- UNGP10+, 기업 및 인권에 관한 향후 10년 로드맵(UNGPs 10+, A Roadmap For The Next Decade Of Business And Human Rights)’을 통해 UNGP마련 후 그동안 성과와 향후 10년 동안 추진해야 할 인권 과제를 발표함. 향후 10년간 실질적인 성과를 창출하기 위해 아래의 8가지 목표를 제시함.

<p>UNGP10+, 기업 및 인권에 관한 향후 10년 로드맵</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 글로벌 과제를 해결하기 위한 나침반 역할</li> <li>2. 인권정책의 조화로운 적용을 통한 효과성 제공</li> <li>3. 인권존중에 대한 기업 책임성 강화</li> <li>4. 인권침해에 대한 구제책 마련</li> <li>5. 인권존중을 위한 이해관계자의 폭넓은 참여</li> <li>6. 금융부문의 ESG모멘텀 확보와 UNGPs를 활용한 S(사회)와의 연계</li> <li>7. 목표-성과 검토 프로세스 구축</li> <li>8. 지역단위 및 국가 단위의 협력 강화</li> </ol>
---

3) OECD 다국적기업 가이드라인(2011)

- 1976년 경제협력개발기구(OECD)가 다국적기업이 경제·사회·환경적 측면 등에서 미치는 긍정적 영향력을 높이고, 부정적 영향을 최소화할 수 있도록 모범적인 행동규범으로서 제정하였고, 2000년과 2011년 두 차례 개정함.
- 2011년 개정 가이드라인에서 인권에 관한 장이 신설되었고, 인권정책 선언, 인권실사, 구제절차에 관한 내용이 추가됨.

OECD 다국적기업 가이드라인

- 인권을 존중해야 한다. 즉 타인의 인권을 침해하지 않아야 하며, 해당 기업이 연관된 인권에 대한 부정적 영향을 해결해야 한다.
- 기업 활동 중 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하지 않아야 하며, 부정적 영향이 발생한 경우에는 이를 해결하여야 한다.
- 부정적 영향에 기여를 하지 않았다 하더라도, 비즈니스 관계를 통해 당해 기업의 사업 운영, 제품 및 서비스와 직접적으로 연관되어 있는 인권에 대한 부정적 영향을 예방 또는 완화할 방법을 모색해야 한다.
- 인권존중을 위한 정책적 의지를 가져야 한다.
- 기업의 규모, 성격, 운영 상황과 인권의 부정적 영향이라는 리스크의 심각성에 따라 인권 실사를 실시한다.
- 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하였음을 알게 된 경우, 부정적 인권 영향에 대한 구체책을 제공하거나, 구제를 위해서 합법적 절차를 통해 협력해야 한다.

4) ILO(국제노동기구) 핵심규약

ILO 핵심규약

1. 차별금지: 남녀 동등보수 협약(제100호), 고용·직업상 차별금지 협약(제111호)
2. 아동노동 금지: 취업상 최저연령 협약(제138호), 가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약(제182호)
3. 강제노동금지: 강제노동에 관한 협약(제29호), 강제노동 철폐에 관한 협약(제105호)
4. 결사의 자유: 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호), 단결권 및 단체교섭권 협약(제98호)

- 국제노동기구에서 노동자에게 최소한의 기본권리를 보장하기 위해 정한 국제노동기준으로서, 모든 노동자는 기본권을 보장받아야 한다는 보편적인 국제규범
- 핵심협약은 4개 분야(결사의 자유, 강제노동금지, 차별금지, 아동노동금지)의 8개 협약으로 구성됨.

5) ESG 경영평가의 가이드라인이 되는 글로벌 기관(initiative)의 설립

- 기후 변화 분야 : SBTi(Science Based Targets initiative: 과학기반 감축목표

이니셔티브, 2015), TCFD(Task Force on Climate-related Financial

Disclosures: 기후 관련 재무 정보공개 태스크포스, 2015년)

- 기후 변화 분야 : SBTi(Science Based Targets initiative: 과학기반 감축목표 이니셔티브, 2015), TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures: 기후 관련 재무 정보공개 태스크포스, 2015년)
- 지속가능경영 분야 : SASB(Sustainability Accounting Standards Board: 지속가능회계기준위원회, 2011), GSIA(글로벌지속가능투자연합, 2014년)
- 인권 분야 : RBA(Responsible Business Alliance: 책임감 있는 산업 연합, 2004)

#### 6) EU 공급망실사법 공식화

- EU 공급망 실사 지침의 ESG요소에 관련된 기업의 공급망 실사에 대한 내용, 적용 대상, 법적인 제재방안 등의 내용을 포함
- 대상기업에 환경, 노동, 인권, 지배구조 등 ESG요인에 대한 실사를 진행하는 한편 실사 과정에서 발견된 문제에 대해 밝히고 대응 방안까지 내용을 의무를 부과하는 법안으로, 법 위반 시 과징금 부과 및 행정제재 가능
- 이에 따라 EU 회원국은 지침 발효 후 입법 제정하여 적용

### □ 국내 인권경영 동향

- 국제 사회의 인권경영 중요성 및 영향범위가 확대됨에 따라 국내에서도 국가인권위원회와 법무부에서 인권경영에 대한 가이드라인을 제시

#### 1) 국가인권위원회

- ‘UN 기업과 인권 이행원칙’을 실현하기 위해 ‘기업과 인권 NAP(National Human Rights Plans of Action: NAP)’ 수립이 거론되고 2016년 9월 ‘기업과 인권 국가인권정책기본계획 권고’를 발표

#### 가. 공공기관 인권경영 매뉴얼

- 국가인권위원회는 2014년 인권경영가이드라인 및 체크리스트, 2018년 공공기

관인권 경영 매뉴얼, 2022년 인권경영 보고 및 평가지침을 발표하고 공공기관 등에 적용 권고, 기업 경영활동 과정에서 실제적 또는 잠재적 인권리스크를 파악할 수 있도록 점검항목 제공

- 공공기관 인권경영 매뉴얼 도입 Framework는 인권경영 체계 구축과 그 이후의 인권영향평가, 인권경영 실행 및 공개, 구제절차 제공으로 이루어지게 됨.

[공공기관 인권경영 매뉴얼]

구분	요구사항	비고
인권경영 체계구축	1. 인권경영 추진 시스템 구축 2. 인권경영 선언 및 공표 3. 기관 내 각 부서 확산 4. 기관의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산	기관(기업)의 인권경영 비전과 의지를 대내·외적으로 공표
인권영향 평가	5. 기관운영 인권영향평가 실시 계획 수립 6. 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육 7. 인권경영위원회 평가 자료 제출 8. 인권경영위원회 평가 및 결과보고서 작성 9. 최고경영진 보고 및 공개	기관운영 평가, 주요사업 평가로 구분되며, 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 예방하거나 최소화
인권경영 실행/공개	10. 인권경영 실행 11. 인권경영 전 과정 공개	투명성 제고, 홍보 효과, 책임성을 높임
구제절차 제공	12. 구제절차 연구와 준비 13. 구제절차 수립 14. 구제절차 시행 15. 구제절차 시행에 대한 평가와 개선	분쟁을 해결하고 피해자의 권리를 원상회복시키는 절차

나. 국가인권위원회의 인권경영 정의

- 국가인권위원회에서는 인권경영을 “기업을 경영하는 과정에 있어 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영” 이라고 정의함.



- 2014년 국가인권위원회는 ‘UN 기업과 인권 이행지침’ 과 같은 국제적 규범의 국내 이행을 강화하기 위해 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’ 발간
- 본 체크리스트는 기업들이 인권경영을 도입·실천함에 있어서 지켜야 할 일반원칙 및 운영원칙을 제시하고, 기업들이 경영활동을 하는 과정에서 실질적·잠재적으로 발생할 수 있는 다양한 인권침해의 문제점들을 기업 스스로 점검할 수 있도록 자가 점검 항목을 제공함으로써 기업들로 하여금 인권침해를 사전에 예방하고, 인권경영의 필요성 및 중요성을 강조

#### 다. 인권영향평가

- 인권리스크를 평가하기 위해 기업이 사업 관계의 결과로 또는 기업의 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적인 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차를 의미하며, 인권 실천·점검의무의 핵심도구임.
- 인권영향평가 수행 시 국가인권위원회가 제시하는 일반원칙과 운영원칙, 체크리스트 이용방법에 대한 충분한 숙지 필요
- 제4차 국가인권정책기본계획을 따라 사업 인권영향평가 제도를 도입하고 파트너기관 인권경영, 인권영향평가 컨설팅을 지원
- 자회사 인권경영 체계 구축 지원을 통해 인권경영 확대에 노력

#### 라. 인권경영 보고 및 평가 지침

- 국가인권위원회는 “공공기관 인권경영 매뉴얼” (2018년)에 이어 인권경영 이행사항을 점검하여 이해관계자에게 보고하는 방법을 구체적으로 제시하고 자 지침을 마련함.
- 인권영향평가를 하면서 “중대성 평가” 도 병행하여 식별된 인권이슈 중에서 우선으로 대처할 ‘주요 인권이슈’ 도출을 권고함.
  - 중대성 평가는 관련 실태조사, 이해관계자의 복잡성과 다양성, 인권영향 수준, 위법여부, 침해의 심각성(예컨대 생명·신체와 관련한 침해는 재산에 대한 침해보다 더 심각하다고 할 수 있습니다), 피해자의 수, 피해의 사후적구제 가능성, 국가 정책, 기업의 업종, 피해 발생 장소 등 다양한 변수를 고려함.

- 주요 인권이슈는 인권영향평가 과정에서 드러난 인권이슈 중 중대성평가를 통해 기관이 해당연도에 대응하기로 결정한 인권이슈를 말함.
- 주요 인권이슈는 인권영향평가의 최종 결과물로서 인권경영 보고에 반드시 포함되어야 함.

## 2) 법무부 가이드라인

- 법무부는 2021년 ‘기업과 인권 길라잡이’ 발간, 기업과 인권(Business and Human Rights)에 관한 국제적 기준이 무엇이고, 기업의 규모와 상황에 맞추어 어떻게 이를 단계별로 잘 실천할 수 있는지 안내, 공공기관뿐만 아니라 민간기업에서도 자발적으로 인권을 존중하는 기업활동 할 수 있도록 도움.

## 3) 공공기관 경영평가

- 2024년 공공기관 경영평가편람 윤리경영지표에서는 경영활동 시 경제적·법적 책임과 더불어 사회적 통념상 기대되는 윤리적 책임을 준수하려는 노력과 성과를 평가
- 세부적으로는 윤리의식 확립, 관리체계 구축, 윤리위험 식별, 윤리위험통제활동, 내·외부 신고제도, 윤리경영시스템 모니터링 등 윤리경영 표준모델에 따른 윤리경영 노력, 이해충돌방지법 제2조 제4호에 따른 이해충돌 방지를 위한 노력과 성과, 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 노력과 활동 등을 요구

## 4) 서울시 출연기관 경영평가

- 서울시 출연기관 경영평가에서는 사회적 책임으로 윤리경영을 평가하며, 윤리경영지표 중 인권경영을 평가
- 2024년 기준 인권경영평가의 세부 지표는 인권경영체계 및 인권경영정책, 인권영향평가, 구제절차, 인권경영의 소통 및 인권경영 교육 등으로 구성

## □ ESG

- ESG란 환경(Environment), 사회(Social), 지배구조(Governance)의 약자로, 환경경영, 사회적 책임, 건전하고 투명한 지배구조를 기반으로 지속가능성

(Sustainability)을 달성하기 위한 기업 경영의 3가지 핵심요소를 의미

- 최근 ESG는 전 세계적인 트렌드로 확산되고 있으며 소비자, 투자자, 정부 등 모든 사회구성원의 관심사가 되면서 기업에 선택이 아닌 생존의 핵심적 요소로 부상
- 1987년 UNEP(유엔환경계획), WCED(세계환경개발위원회)가 공동으로 채택한 ‘우리 공동의 미래(Our Common Future - 브룬트란트 보고서)’에서 제시됨
- EU는 2018년 ESG 정보공개 의무화 법령을 발표했고, 미국은 1978년부터 정부윤리법 제정 등으로 기업윤리 및 지배구조 중심의 재정 및 정보공시를 강화해왔으며, 일본도 ESG 공시 의무화를 추진 중
- 우리나라도 2030년까지 단계별 ESG 정보공시 의무화를 추진(상장기업)하고 있으며 ESG 관련 규제 법안 등을 추진 중

## 2. 사업 분야 인권 이슈

### □ 인권침해 사례 분석

- 문화예술 관련 공공기관의 인권영향평가, 경영평가와 내부감사 및 외부감사 (국정감사 등) 결과를 분석한 결과 아래와 같은 인권침해 이슈가 확인됨

#### [유관기관 분야별 개선과제]

분야	사례 내용
인권경영 체제의 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권침해 구제제도 절차에 대한 교육·홍보 강화</li> <li>• 인권경영정책선언문 홈페이지 게시, 인권경영의지 인식 미흡</li> <li>• 인권침해 신고채널 접근성 미흡, 구제절차 안내 게시 필요</li> <li>• 기관의 구제절차 외 다른 절차 원할 경우 적극 지원한다는 내용 실행지침에 반영</li> <li>• 인권경영현장 및 인권경영지침 정립 시 객관성·전문성 증대 위한 외부전문가 또는 이해관계자 자문 절차 미반영</li> <li>• 계약상대방 대상 인권보호 서약서 요청 및 인권보호 준수 여부 모니터링 미실시</li> <li>• 인권침해 발생 시 내부 구제절차의 접근성 및 활용도 미흡</li> <li>• 인권경영 다양한 활동 및 성과 미게시</li> </ul>
고용상의 비차별	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국적을 이유로 한 차별금지 규정 미비</li> <li>• 장애를 이유로 한 차별 예방 모니터링 미실시/ 차별방지 진단 미실시</li> <li>• 장기휴직 또는 복직자에 대한 제도적 배려 미흡</li> <li>• 해외사무소 근로자에 대한 차별금지 및 종교·문화적 권리 보장을 위한 규정 미흡</li> <li>• 장애인근로자 적합 직무 미개발</li> </ul>
결사 및 단체교섭의 자유 보장	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 비조합원이 포함된 협의체, 간담회, 공식·비공식조직 부재</li> </ul>
강제 노동의 금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사규 내 강제노동 금지하는 명문규정 미흡</li> <li>• 협력사에 의한 강제노동 예방을 위한 모니터링 체계 미실시</li> </ul>
아동노동의 금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 해외 현지 대행사 또는 여행사와 직접 계약 체결 시 인권존중에 대한 이행계약서 미포함</li> </ul>
산업안전 보장	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유해물질로부터 노동자 건강을 보호하기 위한 작업환경측정 미비</li> <li>• 위험성평가 결과 공유 의무 미흡</li> </ul>

분야	사례 내용
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근골격계질환 관리, 구급함 및 소화기 관리 미 실시 및 임신부 및 고령자 고려한 휴게/편의시설 미비</li> <li>• 화재, 풍수해 등 근무지 비상상황 발생에 따른 대응방안 미흡</li> <li>• 비상대피훈련, 소방시설 점검 누락 또는 미흡</li> <li>• 작업환경측정 시행 및 결과 유지 미흡</li> <li>• 안전담당자, 현장근로자 등 대상별 맞춤 안전 교육 미 실시</li> </ul>
책임 있는 공급망 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정보 접근성 높은 보안담당직원의 인권침해 유의</li> <li>• 협력회사 선정 이전 협력회사의 인권보호 상황을 평가할 수 있는 체크리스트, 계약심의위원회 부재</li> <li>• 협력업체 인권침해 모니터링 제도 및 사전 예방 위한 교육 미비</li> <li>• 협력사 인권이슈 발생 시 페널티 반영 등 협력사에 대한 적극적 인권요구사항 부재</li> <li>• 회원사 홍보 및 마케팅 지원시 허위 및 과장 광고 점검 미흡</li> </ul>
현지주민의 인권보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지적재산권 사용 시 대가 및 보상의 합리적 기준 미비</li> <li>• 비상사태 대응계획에 현지주민 대피 및 대응방법 미포함</li> </ul>
환경권 보장	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재난과 안전에 대한 활동에 비해 환경권 보장 내용 부족, 체계적 환경경영체제 수립 및 운영 측면 보완 필요</li> <li>• ESG 경영활동 내 환경경영 실천하고 있으나, 환경경영체제의 완성도 제고 필요, 실행 조직 구성 필요</li> <li>• 환경영향 가능성 발견 시 이의 완화를 위한 조치 및 실행방침에 대한 명문 규정 부재</li> <li>• 사업 운영 과정에서 발생 가능한 환경 위해 요인의 정기점검 미흡</li> <li>• 사내 녹색경영 방침 관련 사항에 대한 범시민 대상 소통 및 공유 미흡</li> <li>• 구체적인 녹색경영 추진 위해 측정 가능한 전사·부서별 추진과제 설정 및 정기 점검 필요</li> </ul>
고객인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신규 사업 확장 시 사전 인권영향평가 미 실시</li> <li>• 행사 부스 설치 시 장애인 접근성 및 외국인 이용자 정보 접근성 미흡</li> </ul>
직장 내 인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장애인 근로자 용이하게 직무 적용할 수 있도록 다양한 편의 제공</li> <li>• 장애인 근로자 채용 응시 관련하여 편의 제공 노력 강화</li> <li>• 장애를 이유로 하는 차별 발생 여부 별도 간담회나 면담 조사 통해 구체적 파악 필요</li> </ul>

분야	사례 내용
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직원의 의사와 상관없는 음주·흡연·회식 참여 강요 및 예방조치 미비</li> <li>• 직장 내 괴롭힘·성희롱 발생 시 피해자 보호 조치 및 사후조치를 위한 정기적 모니터링의 미비</li> <li>• 직장내 괴롭힘 예방을 위한 정기 실태조사 미 실시</li> <li>• 감정노동근로자 정기진단, 실태조사 및 조직특성을 고려한 EAP 프로그램 미비</li> <li>• 특수형태 현장에 대한 차별화된 교육 및 건강검진 미 실시</li> </ul>
개인정보 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 몰래카메라 등 불법시설물 정기점검 미 실시</li> <li>• 정보인권 관련 전직원 대상 교육 미 실시</li> </ul>

□ 공공기관 인권침해 사례

- 공공기관 등 인권침해 사례 조사 결과, 고용상 차별, 헌법상 노동3권 침해, 강제노동, 아동노동, 직장 내 괴롭힘·직장 내 성희롱 등 노동관계법령 위반 행위가 나타나고 있으며, 외부적으로도 지역주민 인권침해, 환경권 침해, 안전사고 등의 문제가 발생하고 있음을 확인함

[공공기관 등 인권침해 사례 분석]

분야	사례 내용
고용상 차별	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 채용 시 차별: 성별에 의한 고용형태를 달리하는 차별(2020년 A방송사 여성 차별적 채용), 과도한 자격 제한으로 인한 고용 차별(2020년 B도시공사 운전원 채용 시 과도한 자격 제한), 경력인정 차별(2020년 C대학교병원 프리랜서 형식의 근로를 이유로 한 경력인정 차별), 면접시 성차별적 발언(2020년 D개발공사 신입사원 면접 시 여성에게 불리한 질문으로 성차별적 행위)</li> <li>2) 비정규직 근로자 차별: 기간제 직원에 대한 고용 차별 (2020년 E직할출연연구기관 기간제 직원에게만 복지카드 미지급, 2020년 비교과교사 성과상여금지급 차별, 2021년 F연구원 무기계약직 임금 및 승진 차별), 공기업 호봉 산정시 비정규직 경력 제외(2022년 G시설관리공단 경력사원 호봉 산정시 비정규직 경력 배제)</li> <li>3) 근로조건 차별 : 나이에 의한 업무차별(2021년 H전력공사 나이를 이유로 직업훈련·업무 차별),</li> </ol>
조직 내	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 성인권 침해: 성에 왜곡된 발언을 통한 인격권 침해(2021년 I시의회 의원에</li> </ol>

분야	사례 내용
인권침해	의한 J상담소장의 인격 및 명예 훼손) 2) 직원의 개인정보 침해(2021년 공군부대 내 간부들에 대한 과도한 개인정보 요구, 2022년 K공공기관 직원 동의 없는 지문인식 통한 근태관리) 3) 직장 내 괴롭힘(2021년 L공사 자회사 여직원 집단 괴롭힘 사건, 2022년 M기관 부하직원 폭언 및 모욕 사건) 4) 장애인 직원 차별(2022년 서울시 N투자출연기관의 장애인 직원에 대한 정당한 편의 제공 미흡 등 차별)
노동3권 침해	1) 위탁업체의 단결권 방해 및 노조 설립 견제 등 부당노동행위(2020년 O위원회, 2021년 P공단 위탁업체의 직원 집단화 방지 계약, 2021년 Q은행 콜센터 위탁 계약에 노조 설립 및 노사분규 발생 시 계약 해지 조건 산입으로 단결권·단체행동권 부정) 2) 노동조합과 협의 없이 불리하게 변경한 취업규칙(2021년 R공사 노동조합과 협의 없는 취업규칙 불리한 변경 통보) 3) 정당한 이유 없는 단체교섭 거부 등의 부당노동행위(2021년 S공사 교섭 거부 및 노조 간부 징계 등 탄압) 4) 특정 노조 조합원 임용 배제 및 부당전직, 불성실 교섭 등 부당노동행위(2021년 공기업 T사 노조 탄압)
강제노동	1) 근로자가 원하지 않는 장시간 근무 강요(2022년 U공사 청원경찰 3조2교대제 무리한 운영 및 초과근무시간 누락 강제) 2) 저임금의 장시간 선거사무 강제위촉(중앙선거위원회의 선거사무 공무원 강제위촉) 3) 휴게시간 미보장(2023년 경기도 V공공기관 휴일 당직 근무 시 휴게시간 미보장)
지역주민 인권침해	1) 공사 진행 중 주민 안전위험 방치(2021년 W공사 서천군 농수로 공사 안전위험 방치, 2022년 X구청이 발주한 소방도로를 건설하던 도급업체 부도로 방치된 공사 중단으로 인한 주민 위험) 2) 절차 미비에 의한 토지 강제수용(2021년 Y공사 생존자를 사망자로 착각하여 토지를 강제수용한 사건) 3) 잘못된 시각장애인 편의시설 방치(2020년 수도권 주민센터 모니터링 결과) 4) 공공기관 주민 개인정보 노출(2023년 Z공공기관에 제출한 개인정보 온라인 노출) 5) 공사 방음벽으로 인한 일조권 및 조망권 침해(2023년 AA시 토지개발 불투시형 가설방음벽 인한 아파트 입주민 일조권과 조망권 침해)

분야	사례 내용
환경권 침해	1) 공사 시행으로 서식지 훼손(2022년 AB시 교량공사로 멸종위기 조류의 서식지 훼손) 2) 환경 훼손 논란 있는 공사의 재개로 인한 지자체와 공공기관 갈등(2022년 AC1부 AC2역 항공로 레이더 구축 사업, AD1시 AD2로 확장 공사) 3) 관광지 조성으로 인한 환경 갈등(2021년 AF시 관광 활성화 사업에서 민관공동위원회 의결 사항을 무시한 사업 계획 논란)
공급망 관리	1) 공공기관 발주 현장에서 임금체불(2022년 AG공사 발주 공사 현장 체불임금) 2) 정부 산하 공공기관에 대한 갑질·폭언·협박(2022년 AH부 공무원의 AI진흥원 수의계약 간섭, 모욕, 협박) 3) 공공기관 비정규직 노동자들에 대한 정규직 고용 기피, 자회사 전환으로 인한 폐해(저임금 고착화, 불안정한 고용보장)
안전사고	1) 하청 업체의 안전장비 미지급 및 안전수칙 미준수로 인한 사고(2022년 AJ공사 하청 노동자 가스 배관 절단 작업 중 질식사고, 2021년 AK공사 하청 노동자 감전사고, 2021년 AL공사 경주시 취수탑 수리 중 잠수부 사망사고, 2021년 AM공사 간부의 안전수칙 미준수로 인한 어선 전복사고)

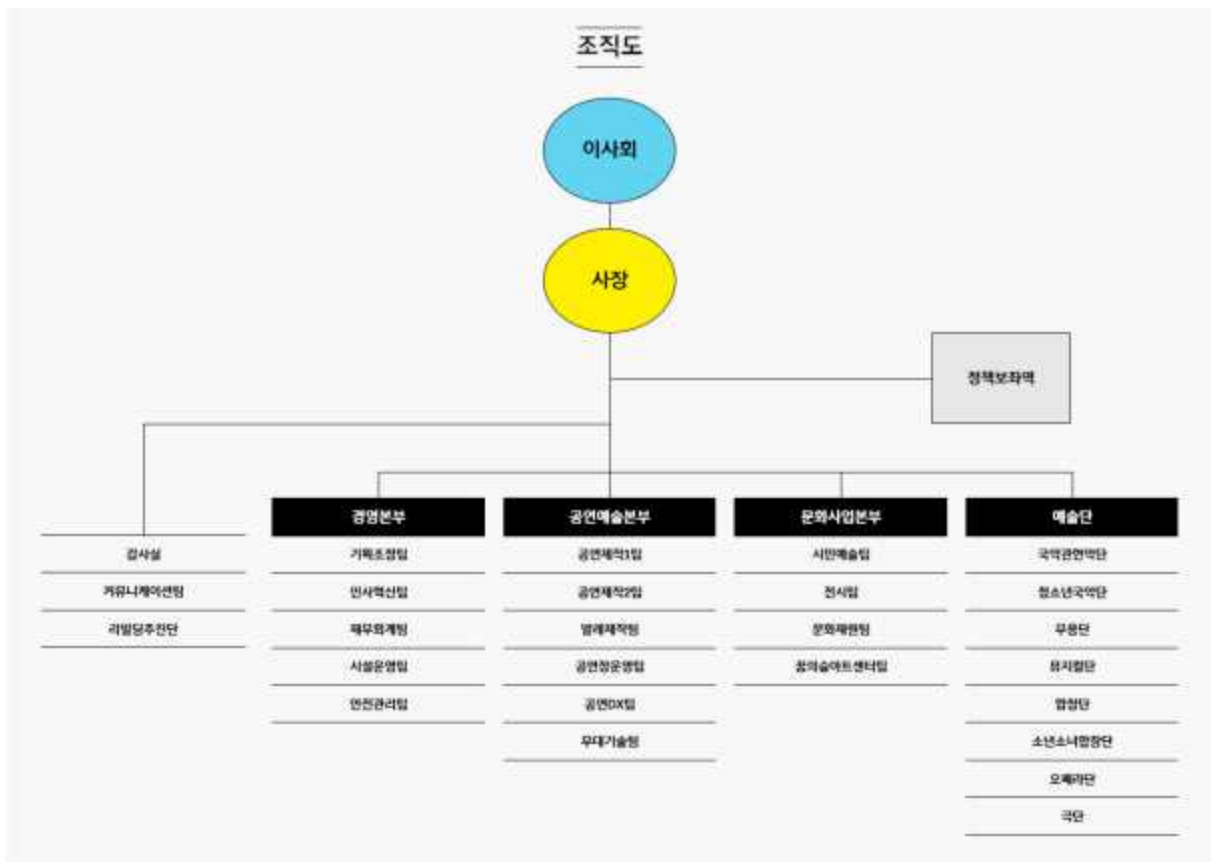


### 3. 재단법인 세종문화회관 운영 현황

#### □ 재단법인 세종문화회관 소개

- 재단법인 세종문화회관(이하 ‘회관’)은 1997년 시민의 문화향수 기회를 확대하고 문화창달에 기여할 수 있는 문화예술 공간의 조성 및 운영 등을 통해 시민문화복지 구현에 이바지함을 목적으로 설립됨.
- 회관은 예술단, 공연 예술 및 작품전시 활동, 문화 예술 관계 자료 수집·관리, 자료 보급 및 조사·연구, 교육 사업 등을 추진함.
- 회관은 2024년 8월 현재 3본부 1실 16팀 8예술단(1임시조직)으로 구성됨. 인권경영은 ‘인사혁신팀’이 총괄하고 있음.

[세종문화회관 조직도]



- 회관은 “예술단 중심의 제작극장 세종”이라는 비전과 “세계예술의 흐름을 선도하는 콘텐츠 제작극장”, “최고의 예술 작품으로 차별화하는 예술단”, “시민의 삶에 변화를 가져오는 예술”이라는 운영목표를 제시함.

- 비전 실현을 위한 핵심가치는 “창의, 도전, 통찰”이며, “예술단 중심의 콘텐츠 제작극장”, “품격있는 문화공간”, “시민 문화예술 동행”, “복합문화 경험 가치 창출”, “지속가능 경영체계 구축”의 5대 전략을 수립함.

[세종문화회관 비전]



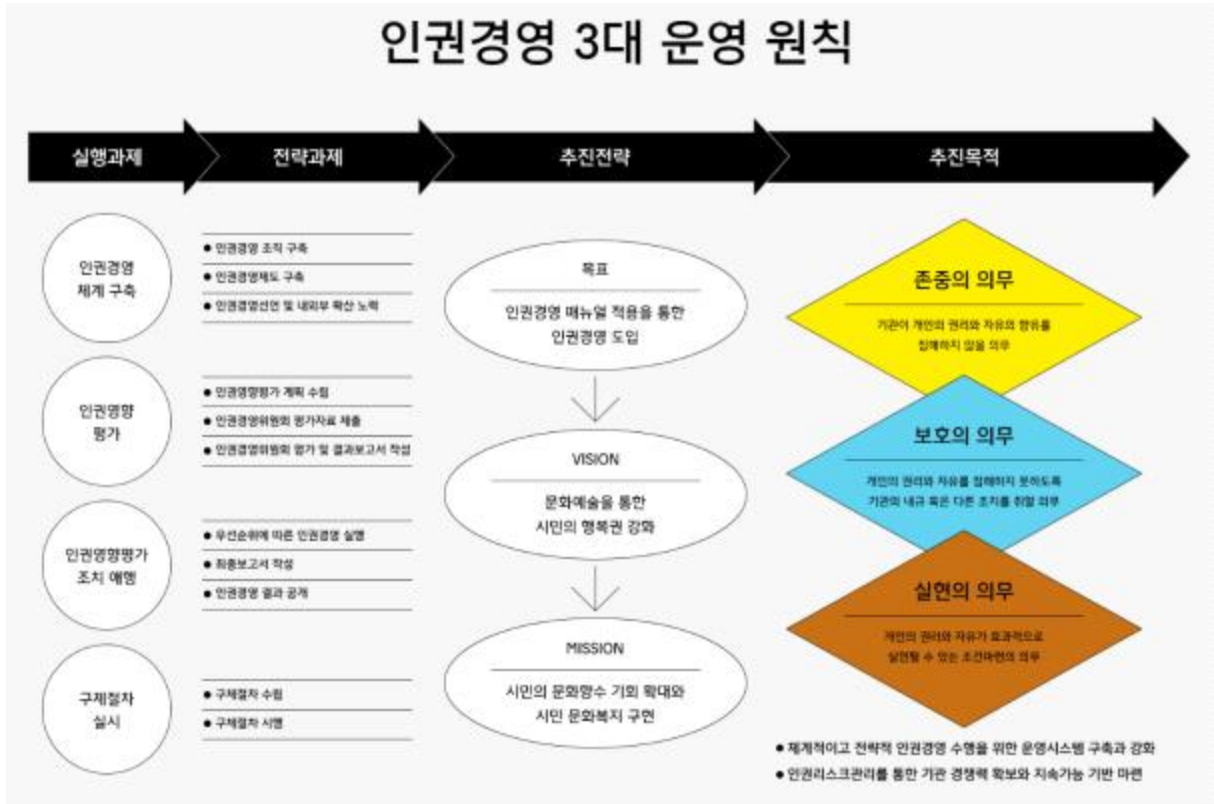
## II 인권경영 운영 현황 및 실태

### 1. 재단법인 세종문화회관 인권경영 운영 현황

#### □ 인권경영 추진 현황

- 회관은 2020년 11월 ‘인권경영헌장’을 선포하고, 2023년 인권경영위원회의 내외 위원들의 의견을 수렴하여 이를 개정함. 회관 홈페이지 및 내부 게시판에 게시하여 내외부 이해관계자들에게 인권경영의지를 표명함.
  - 인권경영헌장 서문에서 핵심 이해관계자와 인권이슈를 정확히 파악하고 있으며, 예술가, 예술단체, 예술기업 등 협력사에 대한 인권경영 지원과 협력 의지를 담고 있음.
- 회관은 인권경영운영지침에 따라 2020년부터 매년 인권영향평가를 시행하고 있으며, 외부 전문 평가기관의 참여를 통해 객관성과 공정성을 확보함.
  - 회관은 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼을 준용하여 채택한 평가 지표와 직장 내 인권보호를 위한 평가지표를 추가하여 평가를 실시함.
- 회관은 인권경영추진계획을 효율적으로 달성하기 위해 ‘인사혁신팀’을 인권경영 담당 부서로 지정하여 인권경영을 고도화하기 위해 노력함.
  - 회관은 인권실태조사를 통한 모니터링(직장 내 괴롭힘·갑질, 성희롱, 장애로 인한 차별, 감정노동자 인권침해 분야), 인권영향평가, 구제절차 운영, 계층별 사내 인권교육 시행하고 있음.
- 회관은 ‘인권경영 운영지침’에 따라 인권경영의 효율적 추진을 위한 최고 의사결정기구로서 인권경영위원회를 구성·운영함.
  - 인권경영위원회는 외부 위원 6명, 내부 위원 4명으로 구성되며, 외부위원은 노동조합이 추천한 2인을 포함하여 전문위원으로 구성됨.
- 회관은 홈페이지상 4종의 신고센터(CEO 핫라인 신고센터, 부조리 신고센터, 클린신고센터, 청탁신고센터)를 개설하여 내외부 다양한 이해관계자의 인권 관련 이슈 및 니즈를 파악하고 있음.
  - ‘CEO 핫라인 신고센터’를 통해 인권문제를 무기명으로 신고할 수 있으며, 홈페이지에 신고자 보호 및 신고방법에 대해 안내하고 있어 사용자 접근성을 높임.

[세종문화회관 인권경영 추진체계]



## 2. 임직원 대상 인권실태 조사 결과

### □ 실태조사 개요

#### 1) 조사 설계

구분	내용
조사 목적	회관 임직원의 인권 의식 및 이행 수준 등을 객관적으로 측정함, 주요 이해관계자 및 인권보호 우선순위 파악·인권경영 관련 의견을 수렴하여 개선방향 수립의 기초자료로 활용
조사 대상	(재)세종문화회관 임직원 (응답자 수 총 246명)
조사 방법	온라인 설문조사
조사 기간	2024.07.08. ~ 2024.07.19.
조사 내용	기본 인권인식, 인권침해 경험, 직장 내 괴롭힘 및 갑질 실태, 직장 내 성희롱 실태, 장애로 인한 차별 실태, 감정노동자 인권침해 실태, 인권침해에 대한 대응 (7개 분야 30문항, 인적통계 별도)

#### 2) 조사 내용

No.	분야	내용
1	인권경영에 대한 전반적 인식	회관 내 본인 인권 존중 인식
		회관 내 타인 인권 존중 인식
		회관의 산업안전보장 노력
		회사의 인권침해 구제활동 전반
2	인권침해 경험	신체의 안전 및 인격권
		자유권
		평등권
3	직장 내 괴롭힘 및 갑질 실태	최근 1년 직장 내 괴롭힘 및 갑질 직·간접적 경험
		직장 내 괴롭힘 및 갑질 가해자

No.	분야	내용
		직장 내 괴롭힘 및 갑질 경험시 대처 방법
		직장 내 괴롭힘 및 갑질 근절 근본적 대책
4	직장 내 성희롱 실태	최근 1년 직장 내 성희롱 직·간접적 경험
		직장 내 성희롱 행위자
		직장 내 성희롱 경험시 대처 방법
		직장 내 성희롱 예방을 위해 필요한 것
5	장애로 인한 차별 실태	회관의 장애로 인한 차별 상황
		회관의 차별받은 장애인 권리 구제 노력
		장애인 차별 시 국가인권위원회 진정 등 인식여부
		장애인 고용차별 예방을 위한 개선방안
6	감정노동자 인권침해 실태	민원인(고객)을 응대하는 주된 방식
		악성민원인과의 응대 횟수
		회관의 감정노동자 보호 상황
		감정노동자 보호를 위해 필요한 것
7	인권침해에 대한 대응	인권침해 경험 시 대응방법
		사내 직원고충상담부서 이용 여부
		업무처리 과정 중 외부이해관계자로부터 부당한 대우 경험 여부
		회관의 인권경영 수준
		회관에 가장 큰 영향을 미치는 인권 리스크 분야

□ 실태조사 주요 시사점

[2023년도 실태조사 결과 비교]

- 회관은 임직원의 인권실태 현황과 개선 정도를 파악하고, 추가로 개선이 필요한 사항을 파악하기 위해 2023년도와 동일한 문항으로 실태조사를 진행하였음.

- 2023년도 인권실태 응답과 비교하였을 때, 대부분의 문항에서 긍정적으로 응답한 비율이 증가한 것으로 나타나, 회관의 인권경영과 직장 내 인권보호를 위한 노력이 성과로 나타남.
- (인권경영에 대한 전반적 인식)
  - ‘회관 내 인권 존중 인식’에 대하여 2023년 응답 결과는 긍정적 인식이 44.4%, 부정적 인식이 13.9%를 차지하였음에 비해 2024년에는 긍정적 인식이 59.7%, 부정적 인식이 18.3%로 나타남. 부정적 인식률도 증가하였으나, 긍정적 인식이 크게 상승하였음.
  - ‘회관의 인권침해 구제활동 전반 인식’에 대하여 2023년 응답 결과는 긍정적 인식이 35.3%, 부정적 인식이 22.0%를 차지하였음에 비해 2024년에는 긍정적 인식이 52.5%로 대폭 상승하였음.
- (직장 내 괴롭힘 및 갑질 실태)
  - ‘최근 1년 동안 직장 내 괴롭힘 또는 갑질 직·간접적 경험 여부’에 대해 2023년에는 ‘있다’고 응답한 비율이 29.8%(309명 중 92명)를 차지하였고, 2024년에는 35.0%(246명 중 86명)를 차지함. 경험 횟수는 감소하였으나 직장 내 괴롭힘 및 갑질에 대해 지속적인 모니터링이 필요할 것으로 보임.
- (직장 내 성희롱 실태)
  - ‘최근 1년 동안 직장 성희롱 직·간접적 경험 여부’에 대해 2023년에는 ‘있다’고 응답한 비율이 6.1%(309명 중 19명)로 나타났고, 2024년에는 5.3%(246명 중 13명)를 차지하여 회관 내 직장 내 성희롱이 감소하고 있음을 확인함.
- (장애로 인한 차별 실태)
  - 장애인로자 응답자 수 2023년 8명, 2024년 6명 기준, ‘모집 및 채용과정에서 장애를 이유로 한 차별’이 있다고 응답한 비율이 2023년에 비해 2024년에는 소폭 증가하였음. 그 외 ‘직무 배치 및 조정’, ‘교육 및 훈련’, ‘복리후생’, ‘승진’, ‘정년 및 퇴직’, ‘노조활동’을 이유로 한 차별이 있다고 응답한 비율은 2024년에 모두 감소하였음.

- 다만, ‘장애인에 대한 차별을 예방하고 있다’ 라는 질문에 응답자 수 및 응답률이 소폭 감소하여 장애인 차별에 대한 점검이 요청됨.
- ‘장애로 인한 고용차별을 예방하기 위한 개선방안’ 으로 2023년에는 차별 예방가이드 개발 및 보급, 2024년에는 직장 내 장애인차별 예방교육 실시로 나타남. 현재 연간 직장 내 장애인인식 개선교육을 실시하고 있으나, 교육 내용이나 빈도 등을 검토가 필요할 것으로 보임.
- (감정노동자 인권침해 실태)
  - ‘고객 응대과정에서 입은 마음의 상처를 위로 받게 해주는지’ 에 대해 2023년에는 ‘긍정적’ 으로 응답한 비율이 10.0%, 2024년에는 19.8%로 증가하였고, 부정적으로 인식한 비율 또한 2023년 59.4%에서 53.8%로 감소하였음. 감정노동자 인권 보호를 중요 이슈로 파악하고 이를 해결하기 위해 적극 노력이 성과로 나타나고 있음을 확인함.
- (인권침해에 대한 대응)
  - ‘고충상담 부서 이용’ 에 대해 ‘해당 부서를 이용해 보았다’ 고 응답한 비율이 2023년 1.9%에서 2024년 3.7%로 증가하였고, ‘해당 부서가 있는지 알고 있지만 이용해 보지 않았다’ 라고 응답한 비율이 2023년 45.0%에서 2024년 62.2%로 증가하였음. 고충상담부서에 대한 홍보가 이루어졌음을 알 수 있음.

### [인권경영에 대한 전반적 인식]

- 회관의 전반적인 인권경영에 대한 인식은 비교적 긍정적(59.7%)이나, 고용형태에 따른 차이가 존재함. 비정규직의 인권존중에 대한 부정적 인식(29.1%)이 정규직(16.8%)에 비해 높게 나타나므로 고용형태에 따른 인권 존중 인식 격차를 줄이기 위한 회관의 점검이 요청됨.
- 주요 인권 이슈인 산업안전보장에 대한 인식은 매우 긍정적(71.1%)이지만, 인권침해 구제활동에 대해서는 부정적(22.8%)인식이 비교적 높음. 산업안전 분야의 운영은 잘 이루어지고 있음을 알 수 있으며, 인권침해 구제절차에 대한 효용성 제고를 위한 노력이 필요할 것으로 보임.



### [인권침해 경험]

- 신체의 안전 및 인격권, 자유권, 평등권 등 인권침해 경험이 전체적으로 높지 않은 편임. 다만, ‘폭언, 욕설 등 인간적으로 모욕감을 느끼게 말을 들은 경험’에 대해 경험이 있다고 응답한 비율이 36.9%이며, ‘집단적 따돌림, 배제, 소외 등 경험’에 대해 경험이 있다고 응답한 비율이 22.3%로 나타남. 각각 ‘상하관계’에서 경험했다고 응답한 비율이 높아 상하관계에서 문제가 두드러지는 것으로 볼 수 있음.
- 이에 따라 상하관계에서의 인권침해를 예방하기 위한 상급자 대상의 맞춤형 교육 강화를 고려할 필요가 있음.

### [직장 내 괴롭힘 및 갑질 실태]

- 직장 내 괴롭힘 및 갑질을 경험한 비율이 35.0%(246명 중 86명)로 특히 예술단원의 경험률이 48.8%로 나타남. 주요 행위는 트집잡기(18.6%), 뒷담화(25.6%), 모욕적인 언행(36.0%)이며, 대다수의 경험자들은 그냥 참음(67.4%)으로 대응함.
- 직장 내 괴롭힘 및 갑질 신고 절차에 대해 신뢰성을 높이고 2차 피해를 방지할 수 있도록 모니터링 등이 필요할 것임.

### [직장 내 성희롱 실태]

- 회관의 직장 내 성희롱 직·간접적 경험 비율은 5.3%(246명 중 14명)로, 상대적으로 낮은 편임. 비정규직의 경험률(12.9%)이 정규직(4.2%)에 비해 높은 것으로 나타남. 성희롱 가해자는 주로 상급자(64.3%)였으며, 근무 시간 중에 발생하는 경우(76.9%)가 많았음. 대처 방법에 대하여 ‘간접적 불쾌함 표시(61.5%)가 가장 높게 나타났으며, 피해자들이 간접적·적극적으로 불쾌하다는 표시를 하지 않은 주된 이유는 업무상 또는 고용상의 불이익 우려(50.0%), 분위기 고려(50.0%) 때문으로 나타남.
- 직장 내 성희롱 예방을 위한 상급자 대상 교육을 강화할 필요가 있음. 직장 내 성희롱 피해 신고 절차에 대한 근로자 접근성과 신뢰성을 높이는 노력이 필요할 것으로 보임.

### [장애로 인한 차별 실태]

- 장애로 인한 차별 경험은 대부분의 항목에서 비교적 낮게 나타났으나, 모집 및 채용 과정, 직무배치 및 조정, 교육 훈련, 복리후생에서의 차별 경험(16.7%)이 상대적으로 높았음. 장애로 인한 고용차별을 예방하기 위한 개선 방안 중에서 중요하다고 생각하는 항목으로 ‘직장 내 장애인차별 예방교육 실시’가 50.0%를 차지하여 직장 내 장애인 인식개선교육의 내용, 빈도 등의 점검이 요청됨.

### [감정노동자 인권침해 실태]

- 설문에 응답한 직원 49.2%가 자신의 업무가 감정노동이라고 인식하고 있으며, 악성 민원인 응대 횟수가 가장 많은 행위는 ‘무리한 요구’로 나타남. ‘고객응대 과정에서 발생한 문제를 해결하고 도와주는 공식적 제도와 절차 여부’에 대해 부정적으로 응답한 비율이 38.1%를 차지함. ‘감정노동자 보호를 위해 필요한 것’으로는 ‘관리자급의 인식과 태도 개선을 위한 교육(45.5%)’과 ‘과잉민원을 통제함을 고객에 대하여 홍보(38.8%)’로 응답하였음.
- 민원 리스트 관리 및 민원에 따른 감정노동자 보호 방안을 수립하고 관리하는 노력이 필요할 것으로 보임.

### [인권침해에 대한 대응]

- ‘인권침해 경험 후 대응’에 대하여 ‘인권 침해 경험이 없다’고 응답한 비율이 55.3%이고, ‘지인에게 알림(15.9%)’, ‘무대응(15.4%)’, ‘제도적 대응(5.3%)’으로 나타남. 고충상담부서 이용여부에 대해 ‘해당 부서를 이용해 보았다’고 응답한 비율이 3.7%, ‘해당 부서가 있는지 알고 있지만 이용해보지 않았다’라고 응답한 비율이 62.2%를 차지함.
- 회관의 전반적 인권경영 수준에 대해 긍정적으로 응답한 비율이 48.8%, 부정적으로 응답한 비율이 21.9%로 나타남. 회관에 가장 큰 영향을 미치는 인권 리스크 분야로는 직장 내 인권보호(65.0%), 인권경영체계의 구축(31.7%), 산업안전보장(28.5%) 순으로 높았음.
- 회관의 고충처리신고절차, 인권 침해 구제절차 등이 잘 구축되고 운영되고

있음에 비해 문제 해결에 대한 기대가 낮은 것으로 보이며, 신고자 보호 체계 강화 등을 통해 해결에 대한 신뢰성을 높이는 노력이 필요할 것으로 보임.

### Ⅲ 인권영향평가 실행

#### 1. 실시 주체 및 범위

□ 평가주관 : (외부) 한국경영인증원 평가위원, (내부) 인사혁신팀

□ 실시기간 : 2024년 6월 14일 ~ 9월 13일

□ 평가범주

- (기관운영) 인권경영 체계, 고용, 노동권, 산업 안전, 공급망, 현지주민 등 공공기관 인권영향평가 체크리스트 표준안을 기초로, 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시
- (주요사업) 회관의 ‘공연기획사업’ 수행이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시

#### 2. 평가절차 및 방법

□ 평가절차

- (내 부) 1차) 지표교육, 2차) 자체평가
- (외 부) 3차) 세부항목별 담당자 인터뷰(현장 실사), 4차) 전문가 평가
- (위원회) 5차) 인권경영위원회 보고(의견수렴)

□ 평가방법

- 국가인권위원회 인권경영 가이드라인에서 제시한 지표와 원칙, 사례를 참고하여 기관운영 영향평가 체크리스트 지표별 객관적 증빙자료와 평가기준을 표준화하였으며, 표준화된 평가방법 및 기준을 제공하여 같은 질문에 대하여 다른 의미로 해석하는 것을 최소화
- 인권경영 추진 담당자 및 관리자, 실무자를 대상으로 인권경영 워크숍과 지표 교육을 실시하여 인권영향평가의 중요성과 평가방법에 대하여 숙지하고, 기관운영 및 주요사업 지표에 대한 의견수렴을 통해 최종 평가지표 확정

- 내부 자체평가를 거친 후 외부전문가의 현장실사를 통해 “예”로 응답한 지표의 객관적 증빙자료를 확인하고, “아니오.” 답변에 해당하는 지표가 있는지 여부를 중점적으로 확인(개선과제 도출 중점)
- 인권경영 전담부서인 인사혁신팀의 주도 하에 현장평가 결과를 인권경영 협력부서(관련부서)에 배포하여 평가결과에 대한 이의제기·수정의견을 반영
- 최종 취합된 진단 결과 및 증빙자료에 대하여 인권경영위원회의 의견을 수렴하여 진단을 확정하고 이에 대한 개선과제를 도출

### 3. 인권영향평가 지표 구성

#### □ 평가체크리스트 개발방법

##### (기관운영)

- 공공기관 인권경영 매뉴얼 내 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 미디어 리서치, 관계자 인터뷰, 조직 및 업무현황 조사 등을 통해 11개 분야 38개 항목 193개 세부지표 확정
- 2023년 인권영향평가 평가 지표를 바탕으로 국가인권위원회 지침 및 회관 피드백 반영하여 회관 운영에서 인권경영 고도화를 추진함에 있어 2023년 대비 개선 정도 및 내용을 파악하기 위해 동일 지표로 진행하며, 인권경영체제의 구축 분야 지표 추가
  - ‘인권경영체제의 구축’ 분야에서 4개 지표(인권정책선언에 공급망 관리에 관한 정책 포함, 인권경영 교육실시 후 교육만족도 조사 실시하고 피드백 반영시스템을 통한 개선, 구제절차 이용 시 이해관계자의 신분·비밀 보장, 구제절차 운영실적 관리 등) 추가
  - ‘장애인고용자 비차별’ 지표를 ‘고용상 비차별’ 분야의 지표로 편입함.

##### (주요사업)

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 회관의 대내외환경 및 중장기전략을 바탕으로 중점 추진사업, 다양한 이해관계자, 지역 이슈 연계성, 파급 영향력 등을 종합적으로 고려하여 “공연기획사업”을 선정

- 사업수행 단계별 주요 이해관계자, 업무절차 및 수행현황 등을 파악
- 내부이해관계자 검토를 거쳐 6개 항목 29개 세부지표 확정
- 공연기획사업은 세종문화회관의 핵심 사업으로, 2023년 대비 개선 정도 및 내용을 파악하기 위해 동일 지표로 진행

□ 항목 수 및 지표 수

(기관운영) 11개 분야 38개 항목 193개 지표

구분	사업	항목수/지표수	구분	사업	항목수/지표수
1	인권경영 체계의 구축	5개/45개	7	책임 있는 공급망 관리	3개/10개
2	고용상의 비차별	5개/20개	8	현지주민의 인권보호	2개/10개
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	4개/16개	9	환경권 보장	4개/18개
4	강제노동의 금지	2개/11개	10	소비자인권 보호	3개/15개
5	아동노동의 금지	2개/14개	11	직장 내 인권보호	4개/17개
6	산업안전 보장	4개/17개			

(주요사업) 1개 분야 6개 항목 29개 지표

구분	사업	항목수/지표수
1	공연기획사업	6개/29개

□ 기관운영 평가 지표

연번	분야	항목	지표수
1	인권경영 체계의 구축	인권존중 정책선언	45
		인권영향평가 정기적 실시	
		인권경영 제도화를 위한 필요조치	
		인권경영 성과	
		구제절차 마련	
2	고용상의 비차별	고용상 비차별	20
		고용상 남녀 비차별	
		비정규직 근로자 비차별	
		외국인근로자 비차별	
		장애인 고용자 비차별	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사·단체교섭의 자유	16
		노동조합 활동 불이익 처우 금지	
		단체교섭 보장 및 성실한 이행	
		노동조합 부재 시 대안적 조치	
4	강제노동의 금지	강제노동 금지	11
		자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방	
5	아동노동의 금지	연소자 고용 금지	14
		연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	
6	산업안전 보장	작업장 안전	17
		임산부 및 장애인 등 보호	
		필수장비 제공 및 교육실시 등	
		산업재해 피해근로자 지원	
7	책임 있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	10
		모니터링 실시	
		보안담당직원에 의한 인권침해 방지	
8	현지주민의 인권보호	지역주민 인권의 존중·보호	10
		지역주민의 지적재산권 보호	
9	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	18
		환경정보의 공개	
		환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	
		비상계획 수립	
10	고객인권 보호	고객 보호를 위한 법령 준수	15
		서비스 결함 시 조치	
		고객 사생활 보호	
11	직장 내 인권 보호	직장 내 괴롭힘·갑질 방지	17
		직장 내 성희롱 금지	
		장애인근로자 보호	
		감정노동근로자 보호	

□ 주요사업 평가 지표

연번	분야	항목	지표수
1	공연기획사업	사업의 인권체제	29
		협력사 인권보호	
		근로자 인권보호	
		환경권 보장	
		고객인권	
		정보보호	



## IV 인권영향평가 결과

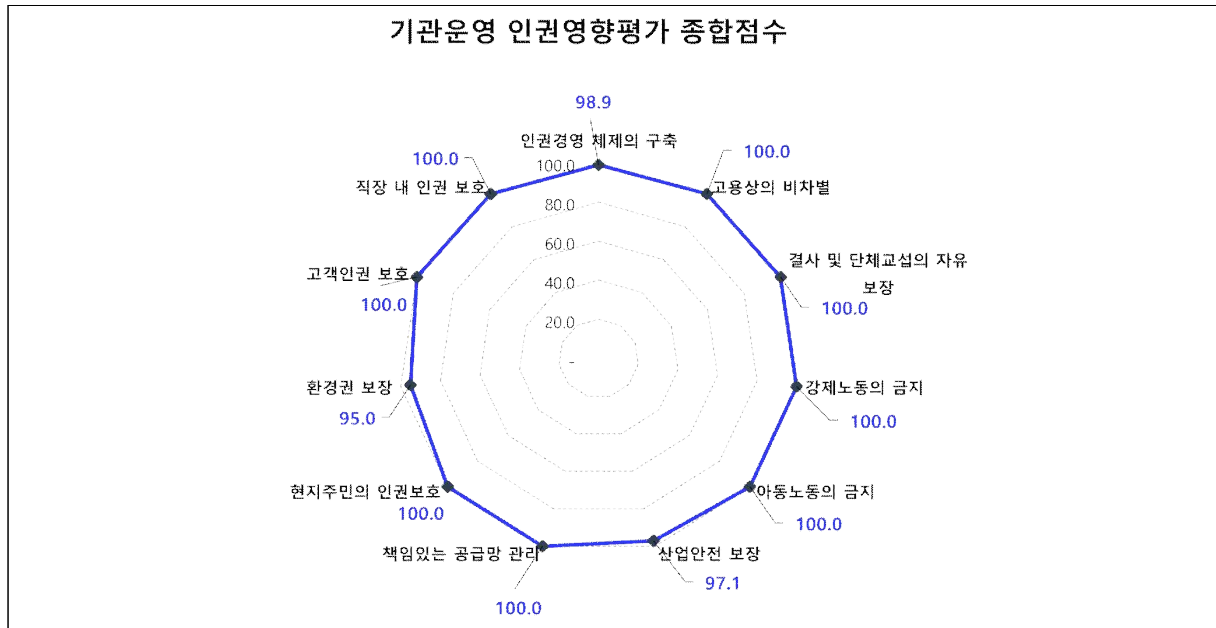
### 1. 인권영향평가 종합

- 회관은 2020년부터 인권경영운영지침에 따라 매년 인권영향평가를 시행하고 있으며, 인권경영을 위한 인권영향평가의 중요성이 증가함에 따라 2022년도부터 외부 전문가가 평가에 참여함으로써 객관성과 전문성을 확보함.
- 외부 전문가에 의한 기관운영 인권영향평가 결과는 2024년 99.1%로 2023년 99.41%와 비슷하게 우수한 수준으로 나타남.
  - 인권경영 체계의 구축분야의 경우, 2024년 평가지표를 추가하였고 2023년 98.8%에 비해 소폭 증가한 98.9%를 달성하여 우수하게 운영 중임을 확인함.
  - 2024년 기관운영과 주요사업 인권영향평가 시 주요 이슈로 파악하고 있는 산업안전 분야를 심도 있는 점검이 필요할 것으로 판단하고, 점검이 필요한 지표를 집중적으로 평가한 결과, 2023년에 비해 소폭 감소하였음.
  - 산업안전의 보장, 직장 내 인권보호 분야에서 일부 보완 필요사항을 확인하여 개선과제를 도출함.
  - 회관 전반적으로 다양한 이해관계자들의 인권을 보호하기 위한 인권경영체계가 구축되어 있으며, 인권경영 고도화를 위해 매년 개선 목표와 과제를 수립하여 수행하고 있음.
- 주요사업의 경우 “공연기획사업” 을 대상으로 인권영향평가를 실시하였으며, 평가결과 2023년 98.3%에서 2024년 100.0%로 상승하여 우수하게 운영되고 있음.
  - 협력사 인권보호 분야의 경우 대관사 간담회 개최 등 개선과제를 이행하여 2023년 90.0%에서 2024년 100.0%를 달성하여, 협력사 인권보호에 대한 개선을 확인함.

## 2. 기관운영 평가결과

□ 종합 점수 : 99.1%(324점 중 321점)

- ▶ 기관운영 영향평가 결과 99.1%로 매우 우수한 상태(2023년 99.41%)
- ▶ 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 노동의 금지, 아동노동의 금지, 책임 있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 고객인권 보호, 직장 내 인권보호 분야는 우수하게 운영
- ▶ 인권경영 체제의 구축, 산업안전보장, 환경권 보장 분야는 상대적으로 미흡, 보완 필요



No.	분야	점수			
		배점	조정배점	득점	달성율
1	인권경영 체제의 구축	90	90	89	98.9%
2	고용상의 비차별	40	36	36	100.0%
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	32	28	28	100.0%
4	강제노동의 금지	22	22	22	100.0%
5	아동노동의 금지	28	8	8	100.0%
6	산업안전 보장	34	34	33	97.1%
7	책임 있는 공급망 관리	20	16	16	100.0%
8	현지주민의 인권보호	20	6	6	100.0%
9	환경권 보장	36	20	19	95.0%
10	고객인권 보호	30	30	30	100.0%
11	직장 내 인권 보호	34	34	34	100.0%
총점		386	324	321	99.1%

※ 점수산출식: [(예×2점)+(보완필요×1점)+(아니오×0점)+(정보없음×0점)]÷(해당없음 제외한 전체문항×2점)

□ 기관운영 점검 집계결과

- 총 11개 분야 193개 지표 중 예 159개, 아니요(미실시) 0개, 보완필요 3개, 정보없음 0개, 해당없음 31개로 집계됨
  - (보완필요) 산업안전보장 분야의 일부 항목은 주요 개선과제에 반영
  - (정보없음) 각 지표별 실적을 관리하고 있으며 ‘정보없음’ 지표 없음
  - (해당없음) 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 아동노동의 금지, 책임있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장 분야의 일부 항목은 점검일 현재 회관 활동과 직·간접적 해당사항이 없거나 향후에도 관련성이 없는 항목이 이에 해당함
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘아니요’, ‘보완필요’)에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항을 도출함

[기관운영 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	분 야	평가결과					계
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
1	인권경영 체계의 구축(5개 항목)	44	1	0	0	0	45
2	고용상의 비차별(5개 항목)	18	0	0	0	2	20
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장(4개 항목)	14	0	0	0	2	16
4	강제 노동의 금지(2개 항목)	11	0	0	0	0	11
5	아동노동의 금지(2개 항목)	4	0	0	0	10	14
6	산업안전 보장(4개 항목)	16	1	0	0	0	17
7	책임있는 공급망 관리(3개 항목)	8	0	0	0	2	10
8	현지주민의 인권 보호(2개 항목)	3	0	0	0	7	10
9	환경권 보장(4개 항목)	9	1	0	0	8	18
10	고객인권 보호(3개 항목)	15	0	0	0	0	15
11	직장 내 인권 보호(4개 항목)	17	0	0	0	0	17
<b>합 계</b>		<b>159</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>193</b>

## ◆ 분야 1. 인권경영 체계의 구축

### (운영현황)

- 회관은 2020년 11월 인권경영헌장을 선포한 후 2023년 12월 개정을 거쳐 현재 인권경영헌장을 홈페이지 및 회관 내부 게시판에 게시하여 내외부 이해관계자들에게 인권경영 의지를 표명함.
  - 인권경영헌장 서문에는 핵심 이해관계자 및 인권이슈를 정확히 제시하고 있으며, 인권경영헌장에서 예술가, 예술단체, 예술기업 등 협력사에 대한 인권경영 지원과 협력 의지를 보임.
- 회관은 인권경영운영지침에 따라 2020년부터 매년 인권영향평가를 시행하고 있으며, 2024년 인권영향평가 기준 11개 분야별로 회관 내부 담당자가 외부 전문기관 위원과 함께 평가지표를 확정하고 증빙자료와 현장실사를 준비함.
  - 회관은 주요 이해관계자인 대관사와의 간담회를 개최하여 인권이슈를 파악하여 부정적 인권문제의 발생을 예방함. 대관사 및 계약관계자의 경우에는 안전분야를 주요 이슈로 상정하고 현장 스태프 회의를 시행함.
  - 회관은 인권영향평가 및 중대성 평가를 통해 주요 인권이슈와 개선과제를 도출하여 단기·중기·장기과제를 설정하고, 담당 부서에 협조 요청을 하여 개선조치를 이행하고 인권경영을 고도화하기 위해 노력하고 있음.
- 회관은 인권경영운영지침 제정, 인권경영위원회 운영, 구체절차 운영, 계층별 사내 인권교육 실시 등 매년 인사혁신팀 주관으로 인권경영 추진 계획을 수립 및 실행하여 인권경영을 제도화하고 있음.
  - 회관은 2024년 현재 인권실태조사(직장 내 갑질·괴롭힘, 직장 내 성희롱, 장애로 인한 차별, 감정노동근로자 보호)를 실시하여 직장 내 인권 모니터링을 수행하고 있음. 고충처리위원회는 개별 또는 집단 면담을 통해 모니터링하며, 인사혁신팀은 기존 내부 임직원 업무 만족도 모니터링에 인권관련 지표를 추가하여 전사적으로 인권모니터링 기능을 강화할 예정임.
- 회관은 인권경영평가 결과 및 연간 인권경영의 성과를 인권위원회에 보고하여 내외부 위원 의견을 수렴하여 의결하며, 매월 서울시 경영평가 항목으로

인권경영성과를 보고함.

- 정성적 평가인 인권영향평가 결과로써 인권경영 성과를 확인하며, 인권 관련 교육 결과를 정량적 평가로 성과를 확인하고 있음.
- 회관은 홈페이지 내 4종의 신고센터를 개설하였으며, CEO 핫라인 신고센터를 통해 내외부 다양한 이해관계자가 인권침해를 신고할 수 있도록 하고 있으며, 특히 신고자 보호와 신고방법을 명시하고 있음.
- 회관은 직장 내 괴롭힘 운영 매뉴얼, 직장 내 성희롱 방지 매뉴얼, 스토킹 방지 매뉴얼을 구비하고 있고, 감정노동자 보호 매뉴얼 추가로 제작하여 인권 보호 방안을 제시함.
- 2024년 인권경영 체계의 구축 분야 달성률은 2023년 평가결과(98.8%)보다 개선되어 98.9%를 달성함.

#### (평가요약)

- 회관은 2020년 11월 헌장을 선포하고 현재 홈페이지 및 내부 게시판에 게시하고 있는데, 헌장에서는 핵심이해관계자 및 인권이슈를 나타내며 회관의 특징을 잘 나타내는 헌장이 되고 있음. 그동안 헌장은 몇 차례의 개정이 있었으나 개정이력을 확인할 수 없음.
- 회관은 2020년부터 2024년까지 매년 인권영향평가를 실시하여 왔으며, 회관 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 대관사, 계약관계인, 시민 대상의 인권침해 모니터링을 통해 인권침해 예방 노력을 하여 왔음.
- 회관은 인권경영 제도화 조치를 진행하여 왔음. 한편, 인권실태조사와 면담을 통해 인권 모니터링을 하지만 모니터링에 의해 발견된 인권침해 징후를 제거하기 위한 방안은 분명하지 않음. 2024년 들어 인권교육 등 이수과목을 개인별로 적시에 통보하여 교육 참석률 및 만족도가 높아졌으며, 이해관계자는 홈페이지의 다양한 신고채널을 이용할 수 있고 무기명 신고도 가능함.
- 회관은 매년 정성적 성과 위주로 인권경영성과를 보고하고 있음. 성과는 인권영향평가의 보고와 함께 홈페이지를 통해 공개되고 있으며 일관적이고 객관적이어서 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있음.

- 회관은 구제절차를 제공하며, 홈페이지의 다양한 신고센터는 양호한 접근성 및 이용의 용이성을 갖추고 있음. 구제절차 결과를 피해자 등에게 지체 없이 통보한다는 지침을 신설하였으며 구제절차 참여 자원의 전문성 제고를 위한 교육 및 훈련은 현 수준 이상으로 강화할 필요가 있음. 한편, 회관은 2023년 [세종문화회관 감정노동자 보호 매뉴얼]을 제작하여 콜센터 직원의 인권보호를 위한 실질적인 방안을 제시하였음.

**(권고의견)**

- 인권경영헌장은 매년 개정을 검토하고 개정이력을 관리할 것을 권고함.
- 모니터링에 의해 발견된 인권침해 징후를 제거하기 위해서는 긴급 인권교육 또는 인권보호 캠페인 등의 실시를 권고함.
- 회관의 관리자급, 인권경영 담당 실무자는 국가인권위의 온라인 인권교육 과목을 추가로 이수하여 인권경영의 리더십을 확보할 것을 권고함.

결과 그래프	달성률(%)		
<p><b>분야 1. 인권경영 체제의 구축</b></p>	No	항목	계
	1	인권존중 정책선언	100.0
	2	인권영향평가 정기적 실시	100.0
	3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	95.5
	4	인권경영 성과	100.0
	5	구제절차 마련	100.0
	전체		98.9

□ 분야1. 항목별 결과

1.1) 인권존중 정책선언

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회관은 2020년 11월 헌장을 선포하고 2023년 12월 개정된 인권경영헌장을 홈페이지 [인권경영] 및 회관 내부 게시판에 게시하면서 이해관계자에게 인권경영 의지를 표명하고 있음.</li> <li>- 회관의 인권경영헌장에서는 ‘공연장을 방문하는 시민’ 및 ‘협력사(예술가, 예술단체, 예술기업)’ 라는 핵심이해관계자를 지목하고 ‘시민의 안전보건 공연 환경 제공’ 과 ‘협력사에 대한 인권경영 지원과 협력의지’ 를 담고 있어 회관의 특징이 드러내고 있음.</li> <li>- 현재의 선언문은 인권경영운영지침과 함께 최종 2023년 12월 개정되었으며 비정기적이지만 개정을 하여 왔으며 개정이력을 확인할 수 없음.</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 새로운 인권 트렌드 및 이슈를 반영하기 위하여 인권경영헌장은 매년 개정을 검토하고 개정이력을 관리할 것을 권고함.</li> </ul>

1.2) 인권영향평가 정기적 실시

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회관은 인권경영운영지침에 인권영향평가의 정기적 실시를 명시하고 있으며 2020년부터 2024년까지 매년 평가를 통해 인권리스크를 찾아서 제거하는 노력을 하며 인권경영 체제의 완성도를 높여 왔음.</li> <li>- 회관 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인과 집단은 대관사, 계약관계인, 시민이라고 볼 수 있는데 대관자 간담회, 이용시민 대상 설문조사를 하고 스텝회의에서 협의를 통해 인권침해를 예방하고 있음.</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

1.3) 인권경영 제도화를 위한 필요조치

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회관은 2020년 11월 인권경영헌장을 제정·선포한 후 인권경영 정착을 위한 제도화 조치를 진행하여 왔음. 현재 인권실태조사를 실시 중이며 개별 또는 집단 면담을 통해 모니터링하고 있음. 다만, 모니터링에 의해 발견된 인권침해징후가 인권문제로 악화되는 것을 방지하기 위한 방안이 분명하지 않아 개선할 필요가 있음.</li> <li>- 회관의 인권경영위원회는 총 10명의 내외부 위원으로 구성되어 있으며, 인권</li> </ul>
------	--

	<p>교육의 경우 2024년 들어 임직원 개인메일로 이수해야 하는 과목을 통보함으로써 교육참석율 및 교육만족도가 높아졌음.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이해관계자는 홈페이지의 [CLEAN세종]-[세종민원]의 CEO핫라인 신고센터 등을 통해 신고, 제보, 제안을 할 수 있으며 CEO핫라인 신고센터를 통해 무기명 신고가 가능함.</li> </ul>
<p><b>권고의견</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 모니터링에 의해 인권침해 징후 또는 분위기를 감지한 경우에는 인권문제로 심화되는 것을 방지하기 위하여 긴급편성한 인권교육 또는 인권보호 캠페인 등을 실시하여 인권의식을 다잡고 (특정되지는 않았지만) 가해자 및 방조자에게 간접 경고할 수 있는 기회를 조성할 것을 권고함.</li> </ul>

#### 1.4) 인권경영 성과

<p><b>평가의견</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회관은 매년 서울시 경영평가 보고 시에 인권경영성과를 포함하여 보고하고 있음. 인권영향평가 결과를 포함하여 대부분 정성적 성과를 보고하면서 인권 관련 교육결과를 정량적 성과로 보고하고 있음.</li> <li>- 인권경영의 성과는 인권영향평가의 보고와 함께 홈페이지를 통해 공개되고 있는데, 2020년 이후 동일한 지표를 사용하고 외부 전문평가기관으로부터 정기적으로 평가를 받음으로써 객관적이고 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있음.</li> </ul>
<p><b>권고의견</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

#### 1.5) 구제절차 마련

<p><b>평가의견</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회관은 인권경영지침 제6장에 따라 구제절차를 제공하며, 홈페이지에서는 4종의 신고센터를 개설하고 구제절차를 안내하고 있으며 양호한 접근성 및 이용의 용이성을 갖추고 있음. 한편, 구제절차 결과를 피해자 및 이해관계자에게 지체없이 통보하여야 한다는 지침을 2023년 인권경영운영지침에 추가하였으며 구제절차에 참여하는 자원의 전문성 제고를 위한 교육 및 훈련은 현 수준 이상으로 강화할 필요가 있음.</li> <li>- 회관은 직장 내 괴롭힘 운영 매뉴얼, 성희롱방지매뉴얼, 스토킹 방지 매뉴얼을 갖추고 있는 것에 추가하여 2023년에 [세종문화회관 감정노동자 보호 매뉴얼]을 제작하여 극심한 감정노동 스트레스를 받고 있는 콜센터 직원의 인권보호를 위한 방안을 제시하였음.</li> </ul>
--------------------	--



<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- 법정의무교육 및 고충상담원 교육 외, 기관의 간부, 그리고 인권경영 담당부서원은 온라인 인권교육 과목을 추가로 이수하여 인권경영의 리더십을 확보할 것을 권고함.</li></ul>
-------------	---

## ◆ 분야 2. 고용상의 비차별

### (운영현황)

- 회관은 인권경영헌장, 인사규정 제10조(채용의 원칙), 직원채용내규 제4조(시험의 방법) 및 별지 3호서식(시험위원 심사 유의사항 안내), 단체협약 노사합의서 제3조(균등처우)에서 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역 등을 이유로 차별하지 않음을 명시하고 있음.
- 회관은 모든 채용을 NCS기반 블라인드 채용으로 진행하여, 직무 수행 외에 불필요한 조건과 기준을 제시하지 않음.
- 회관은 2024년 직원 복지제도 운영에 따라 전직원 대상으로 복리후생제도를 운영하여 차별이 발생하지 않음. 특정 성별에만 해당하는 복리후생제도는 없으며, 내부 규정에 따라 비정규직 근로자들에게도 복리후생, 업무관련 편의 제공 등은 동일한 기준을 적용함.
- 인권경영헌장, 인권경영운영지침, 단체협약 노사합의서 등에서 인종, 국적, 출신 국가 등을 이유로 차별을 금지하고 있어 외국인이라는 이유로 차별하여 처우하지 않으며, 현재 회관 내 외국인 노동자와 해외에서 활동하는 자회관 또는 지사 등이 없음.
- 회관은 매년 인권실태조사 시 장애로 인한 차별 실태 분야를 포함하여 지속적인 모니터링을 실시하고 있음.
- 2023년 장애인 고용률 4.2%를 달성하여 의무고용율(3.6%)를 초과 달성하였음. 서울시장애인일자리통합지원센터와 협업을 통하여 장애인 고용을 추진 중임.
- 회관은 장애예술인(꿈나무 오케스트라 강사), 체력단련실 지원인력 등 장애인 노동자의 적합직무를 개발하여 제공하고 있음.
- 달성률은 2023년 평가결과(100.0%)와 동일하게 2023년 100%를 달성하여 우수하게 관리되고 있음.

### (평가요약)

- 회관은 블라인드 공개경쟁시험 방식으로 고용하고 있어 성별, 종교, 나이 등

에서 차별이 발생할 가능성을 원천 차단하고 있음.

- 회관은 총인원은 약 450명으로, 여성근로자의 비율이 거의 절반 수준임. 보수, 승진 등 인사관리에 있어서 차별이 발생하지 않도록 관리하고 있음.
- 남녀 구분 없이 육아휴직 등 모성보호제도를 자유로이 사용할 수 있으며, 실제 활용도가 높은 편임. 육아휴직 후 복직 시에도 원직복직을 원칙으로 하여 사용근로자에 대한 불리한 처우가 발생하지 않도록 관리함.
- 비정규직 근로자의 경우 현재 약 40명 정도가 근무하며 기간제 근로자는 티켓매니저, 기념관 안내, 육아휴직 대체자 등의 업무를 담당하고 있음.
- 비정규직 근로자의 경우에도 학력과 경력을 산정하여 책정하여 호봉의 차이는 있을 수 있으나 동일하게 지급하고 있어 차별적인 요소는 관찰되지 않음.
- 외국인 근로자의 고용을 제한하지는 않으나, 그동안 이중국적자의 고용 외에 외국인 고용 사례는 없었음.
- 회관은 현재 17명(중증 장애 가산 23명)의 장애인을 고용하여 장애인근로자 의무고용 비율을 준수하고 있으며, 미화, 체력단련실, 장애예술인 등 폭넓게 배치되고 있음.
- 채용과정에서 장애 유형 및 정도를 고려하여 부서를 배치하고 있으며 채용 후에는 해당 근로자들의 의사를 반영하여 보다 업무수행이 용이한 업무로 전환하는 등 지속적으로 소통하고자 노력함.

**(권고의견)**

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
<p><b>분야 2. 고용상의 비차별</b></p> <p>고용상 비차별 100.0                      고용상 남녀 비차별 100.0                      비정규직 근로자 비차별 100.0                      외국인근로자 비차별 100.0                      장애인고용자 비차별 100.0</p>	No	항 목	계
	1	고용상 비차별	100.0
	2	고용상 남녀 비차별	100.0
	3	비정규직 근로자 비차별	100.0
	4	외국인근로자 비차별	100.0
	5	장애인고용자 비차별	100.0
전 체			100.0

□ 분야2. 항목별 결과

2.1) 고용상 비차별

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회관은 블라인드 공개경쟁시험 방식을 원칙으로 근로자를 고용하여 고용상의 차별 가능성을 차단하고 있음.</li> <li>- 채용 시 직무와 관련한 응시자격 조건 외에 불필요한 조건을 요구하지 않음.</li> <li>- 회관의 채용공고상 성별, 종교, 장애 등의 이유로 차별이 발생하지 않도록 하고 있으며, 인권경영현장, 인권경영 운영 지침 등에서도 고용상의 차별금지를 명시하고 있음.</li> <li>- 채용, 복지, 승진, 해고, 정년 등에서 차별이 발생하지 않도록 관련 규정을 마련하고 이에 근거하여 운영하고 있음.</li> </ul>
<b>권고의견</b>	- 권고의견 없음

2.2) 고용상 남녀 비차별

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회관은 인사규정 등에서 정하는 바에 따라 블라인드 채용을 실시하고 있고 성별을 이유로 차별적 대우를 하지 않음.</li> <li>- 채용 시 직무에 필요하지 않은 조건을 요구하지 않으며, 실제 채용공고 등에서도 확인되지 않음.</li> <li>- 남녀 근로자 모두 동일한 임금 테이블을 적용받고 있으며, 복리후생제도 또한 동일하게 적용되며 신분보장도 근로자에게 공평하게 적용되고 있음.</li> <li>- 보직자의 성비를 보더라도 18명의 팀장 중 10명이 여성팀장으로 승진 등에 있어 차별이 발생하지 않도록 노력하고 있음.</li> <li>- 육아휴직 등 모성보호제도의 경우 성별의 구분없이 자유로이 사용할 수 있으며, 휴직 후에는 원직복직을 원칙으로 하여 차별을 방지하고 있음.</li> </ul>
<b>권고의견</b>	- 권고의견 없음

2.3) 비정규직 근로자 비차별

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회관은 인권경영현장, 인권경영 운영 지침 등에서 비정규직 근로자에 대한 차별금지 의무를 명시하고 있음.</li> <li>- 기간제 근로자의 경우 티켓매니저나 기념관 안내 등의 업무 외에 휴직대체를 위하여 채용하고 있으며 법의 허용범위 내에서 적법하게 운영 중임</li> <li>- 비정규직에게도 성과급이 지급되고 있으며, 학력과 경력을 산정하여 보수규</li> </ul>
-------------	--

	<p>정에 따라 사무직 직원들과 동일하게 임금을 지급하는 등 차별적인 요소를 확인하기는 어려움.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 건강검진과 같은 복리후생의 경우에도 동일하게 적용하고 있음.</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

#### 2.4) 외국인근로자 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회관은 인권경영헌장, 인권경영 운영 지침, 단체협약 등에서 인종, 국적, 출신 국가 등을 이유로 차별을 금지하고 있음.</li> <li>- 현재 외국인 고용이 없으므로 해당없음 처리함.</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

#### 2.5) 장애인고용자 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권실태조사를 시행하면서 장애로 인한 차별실태에 대한 조사를 포함하여 실시하였음.</li> <li>- 회관은 현재 17명의 장애인을 고용하여 장애인근로자 의무고용 비율을 준수하고 있으며, 미화업무 외에 사무국, 체력단련실, 장애예술인 등 다양한 직군, 업무에 폭넓게 배치되고 있음.</li> <li>- 서울시장애인일자리통합센터와 협업하여 장애예술인 등의 채용 확대를 고려하고 있음.</li> <li>- 채용과정에서 장애 유형 및 정도를 고려하여 부서를 배치하고 있으며 채용 후에는 해당 근로자들의 의사를 반영하여 보다 업무수행이 용이한 업무로 전환하는 등 지속적으로 소통하고자 노력함.</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

### ◆ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

#### (운영현황)

- 회관은 현재 전국공공운수사회서비스노동조합 세종문화회관지부와 더나은 세종 노동조합(사무직 근로자 대상)의 복수 노동조합이 설립되어 있음.
- 2024년 2월 전국공공운수사회서비스노동조합 세종문화회관지부가 교섭대표노조로서 단체교섭 후 단체협약 체결함.
- 2024년 2월에 체결한 단체협약에는 유니온숍 조항이 없으며, 조합원의 조합 활동을 보장하고, 조합활동을 하였다는 이유로 불이익한 처우를 할 수 없음을 명시함.
- 회관은 노측 교섭위원과 성실히 협의하여 단체협약을 체결하였으며, 노사협의 회 개최 시 노동조합이 제출을 요구한 자료에 대해 성실히 회신하여 필요한 정보를 제공하고 있음.
- 2024년 결사 및 단체교섭의 자유 보장 분야 달성률은 2023년 평가결과(100%)와 동일하게 100%를 달성함.

#### (평가요약)

- 2006년 회관 내에 ‘민주노총 전국공공운수사회서비스노동조합’이 설립되었으며, 예술직, 시설서비스 직군 등을 대상으로 하며, 조합 규약 및 단체협약에 따라 팀장 이상, 3급 이상, 노무담당자 등을 제외하고 현재 조합원은 약 290명임.
- 이후 2019년 사무직 근로자들을 대상으로 한 더나은 세종 노동조합이 설립되어 현재 조합원은 약 15명으로 복수노조를 이루고 있음.
- 조합 설립 이후 주기적으로 단체교섭을 진행해 오고 있으며, 2024년 제1노조를 교섭대표 노조로 하여 단체협약이 체결된 바 있음. 단체협약에 정당한 조합활동을 보장하고 이를 이유로 한 불이익 처분 금지를 명시하고 있음.
- 단체교섭 시 사장 등 의사결정권 있는 대표가 참석하여 실질적인 교섭이 이루어지고 있음.

- 노사협의회를 통해 정기적으로 소통하며, 노동조합 활동을 위한 편의·정보도 제공하고 있음.
- 전년도 인권영향평가의 권고의견을 수용하여 비조합원의 의견을 들을 수 있는 노사관계 의식진단을 시행하였고, 효과적 전파 및 직원들의 의견수렴의 일환으로 노사협의 이후 별도의 설명회 등을 개최함.

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
<p><b>분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장</b></p> <p>결사·단체교섭의 자유: 100.0</p> <p>노동조합 활동 불이익 처우 금지: 100.0</p> <p>단체교섭 보장 및 성실한 이행: 100.0</p> <p>노동조합 부재 시 대안적 조치(N/A): N/A</p>	No	항 목	계
	1	결사·단체교섭의 자유	100.0
	2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	100.0
	3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	100.0
	4	노동조합 부재 시 대안적 조치	N/A
	전 체		100.0

□ 분야3. 항목별 결과

3.1) 결사·단체교섭의 자유

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회관은 인권경영헌장 및 인권경영 운영 지침에서 결사의 자유를 보장하여 노동조합 결성 및 자유로운 활동을 허용하고 있음.</li> <li>- 회관은 2006년 설립된 ‘민주노총 전국공공운수사회서비스노동조합’ 외에도 2019년 설립된 ‘더나은 세종 노동조합’도 있으며, 노사협의회를 매 분기 개최하여 근로조건에 대해 소통하고 있음.</li> <li>- 회관은 단체협약에 따라 노동조합에 회관의 시설 이용을 허용하고 노조사무실(예술동 2층) 등의 편의를 제공하고 있음.</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

3.2) 노동조합 활동 불이익 처우 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회관은 인권경영헌장에서 조합활동을 보장하고 불이익한 처우를 금지하고 있음.</li> <li>- 이에 단체협약에서도 조합활동을 이유로 불이익 처우를 하지 않는다고 하여 조합활동을 보장하고 있음.</li> <li>- 근로자는 자유롭게 조합에 가입하거나 탈퇴할 수 있으며, 근로계약서나 취업규칙 등에 노동조합 가입을 고용조건으로 한다는 내용은 확인되지 않음.</li> <li>- 5,000시간의 근로시간 면제를 허용하고 있고, 근로시간 면제자에 대하여 어떠한 불이익 처우도 금지하고 있음.</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

3.3) 단체교섭 보장 및 성실한 이행

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 단체교섭 시 단체협약에서 정한 절차에 따라 진행하며, 회관 측에서는 사장을 비롯하여 의사결정권 있는 대표가 참석하여 성실하게 협의를 진행한 결과 2024년 2월 단체협약이 체결되었음.</li> <li>- 현재 임금교섭이 진행되고 있음.</li> <li>- 단체협약에서 정하는 바에 따라 노동조합 활동 수행과 관련한 정보를 공유하여 필요한 정보를 제공하고 있음.</li> <li>- 단체협약에 단체교섭을 위한 성실의무를 명시하고 있으며, 협약체결, 및 이행을 위해 회관과 노조 모두 노력하고 있음.</li> <li>- 회관의 주요한 의사결정 시 노조와의 소통 및 협조가 뒷받침이 전제되어야</li> </ul>
------	--



	하는 점에서 노사가 유기적으로 소통하고 협력하여 근로환경 및 근로조건 개선에 노력하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음

### 3.4) 노동조합 부재 시 대안적 조치

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회관은 근로자들의 의견수렴을 위하여 노사협의회를 통해 노동관련 문제를 나눌 수 있도록 하고 있음.</li> <li>- 전년도 인권영향평가의 권고의견을 수용하여 비조합원의 의견을 듣고자 익명으로 노사관계 의식진단을 시행하여 문제점을 도출한 바 있으며 향후 회관의 노력이 가시화될 수 있도록 매년 실시를 계획하고 있음.</li> <li>- 그 외에도 현재 시설관리직 교대제 개선을 위하여 시설전문직 근무형태 협의체를 운영하는 등 근로자들의 다양한 의견 청취를 위하여 적극 노력하고 있음.</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

## ◆ 분야 4. 강제 노동의 금지

### (운영현황)

- 회관은 인권경영헌장, 인권경영운영지침 및 단체협약서에 내부 직원의 강제노동 금지를 규정하고 있음.
- 취업규정 및 단체협약 규정에 따라 근로자가 연장근로 및 휴일근로 시 해당 근로자의 동의를 얻어야 하며, 개인별 초과근무 신청 후 승인 절차를 거쳐 의무적 초과노동을 하지 않으려고 노력함.
  - 회관은 시차 출퇴근제를 운영하고 있으며, 2주 이상 단위로 시차출퇴근을 자유롭게 신청할 수 있음.
- 회관은 근로계약 시 근로계약서에 근로조건을 자세히 기재하여 이해를 도우며, 근로자가 퇴직을 원할 시 사직원 제출 및 임용권자 승인으로 자유롭게 사전 통지가 가능함.
- 회관은 협력업체의 권리보호를 위한 근로자권리이행보호이행서약서 제4항에서 강제노동 금지, 인신매매 금지, 채무노역 금지 등을 명문화하여 징구하여 있으며, 지속적으로 모니터링함.
- 2024년 강제노동의 금지 분야 달성률은 2023년 평가결과(100.0%)과 동일하게 100%로 나타남.

### (평가요약)

- 회관은 인권경영헌장, 인권경영 운영 지침 등에서 강제노동 금지를 명시하고 있고 취업규정에서 1일 8시간, 1주 40시간 근무 원칙을 정하여 이를 준수하고 있음.
- 인사규정 및 단체협약에서 정하는 바에 따라 초과(연장, 야간, 휴일)근무가 필요한 경우에는 근로자의 동의를 얻어야 하며, 사무직의 경우에는 근로자가 신청 후 관리자가 승인하여야 가능하도록 하고 있음.
- 최근 근로자들의 불편함을 고려하여 pc-off제도를 개편하였으며, 대신 소명기능을 강화하여 근로시간을 관리하고 있음.

- 회관은 시차출퇴근제, 2주 단위의 선택적 근로시간제, 재택근무제 등 다양한 유연근로제도를 운영하고 있고 근로자들의 사용률도 높음.
- 협력사에 대한 강제노동을 금지하기 위하여 계약 전 세종문화회관 근로자 권리보호이행서약서를 작성 제출케 하고 있음.

**(권고의견)**

- 권고의견 없음

결과 그래프		달성률(%)		
<p><b>분야 4. 강제 노동의 금지</b></p> <p>자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방 100.0</p> <p>강제노동의 금지 100.0</p>		No	항 목	계
1	강제노동의 금지	100.0		
2	자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방	100.0		
전 체			100.0	

□ 분야4. 항목별 결과

4.1) 강제 노동 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회관은 인권경영헌장, 인권경영운영지침, 취업규정 등을 준수하여 강제근로가 발생하지 않도록 관리하고 있음.</li> <li>- 신규 임용 시 직무교육을 실시하여 고용 계약에 대한 정보를 적절하게 제공하고 있고, 인사규정에 명시된 서류만 제출하면 됨.</li> <li>- 일반 사무직의 경우 정시퇴근 분위기가 조성되어 있으며, 예술단의 경우에는 업무 특성상 시간외근로가 불가피하게 발생하고 있으나 유연근무제도 등의 활용을 통하여 최대한 법정근로시간을 준수하고자 노력하고 있음.</li> <li>- 시차출퇴근제, 2주 단위의 선택적 근로시간제도, 재택근무제 등 다양한 유연근무제도를 운영하고 있으며 필요시 사전에 신청하도록 하여 근로자들이 비교적 자유롭게 활용할 수 있도록 함.</li> <li>- 초과근무가 필요한 경우 내부 규정에서 정하는 바에 따라 근로자들의 동의를 얻도록 하고 있으며, 사무직의 경우에는 근로자가 사전에 신청하여 관리자의 승인을 득하도록 관리하고 있음.</li> <li>- 초과근무가 발생하는 경우 가산시간을 포함하여 보상휴가로 지급하고 있어 보상은 적절하게 이루어지고 있음.</li> <li>- 근로자의 퇴사 시 사직서 제출기한 등을 정하지 않아 자유롭게 사직이 가능함.</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

4.2) 자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회관의 자회사나 협력사 중 외국에서 활동하는 경우는 없음.</li> <li>- 협력사를 대상으로 계약 전 강제노동, 인신매매, 채무노역을 금지하는 세종문화회관 근로자권리보호이행서약서를 작성하여 제출케 하고 있음.</li> <li>- 또한, 임대 협력사의 경우 ‘세종문화회관 협력사 인권보호 체크리스트’로 모니터링을 하고 있음.</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

## ◆ 분야 5. 아동노동의 금지

### (운영현황)

- 회관은 인권경영헌장 및 인권경영운영지침에서 아동노동 금지 규정을 명시하고 있으며, 만 18세 미만 근로자 고용이력이 없음.
- 인사규정 제18조(구비서류)에서 채용이 확정된 직원의 신원과 나이 확인 절차를 규정하고, 허위사실 기재 및 제출한 경우 채용을 취소하거나 징계할 수 있으므로 연소자 고용을 차단하고 있음.
- 2024년 아동노동의 금지 분야 달성률은 2023년 평가결과(100%)와 동일하게 100%를 달성함.

### (평가요약)

- 회관은 인권경영헌장 및 인권경영운영지침에서 아동노동을 금지하며 만 18세 미만의 경우 고용하지 않음.
- 기존에 존재하던 채용연령제한 규정을 삭제하였으며, 현재 고용된 연소자는 없음.
- 회관이 자체적으로 운영하는 별도의 실습 프로그램은 없으며 서울시가 매개하는 프로그램 등을 활용한 사례는 있음. 그러나 현재 서울시에서 운영하는 프로그램의 경우에도 대상을 청년으로 제한하지 않고, 독거노인, 한부모 가정 등 범위가 확대되어 아동노동과는 거리가 있음.
- 예술단 하의 서울시소년소녀합창단 및 청소년국악단 등의 경우 무급단원으로 오디션을 통해 발탁하여 교육 및 예술공연 기회 마련 등의 목적으로 진행되는 것인바 근로자로 판단하기 어려울 것으로 판단되어 평가범위에서 제외함.

### (권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 5. 아동노동의 금지</p> <p>연소자 고용 금지 100.0</p> <p>연소자 고용을 알게 된 경우의 조치(N/A)</p>	No	항 목	계
	1	연소자 고용 금지	100.0
	2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	N/A
	전 체		100.0

□ 분야5. 항목별 결과

5.1) 연소자 고용 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회관은 인권경영헌장 및 인권경영 이행 지침에서 아동노동을 금지하고 있으며, 과거 채용제한 연령을 삭제하여 현재는 최저연령이 명시되어 있지 않으나, 18세 미만의 근로자가 고용되어 있지 않음.</li> <li>- 면접 과정에서 신분증 등을 확인하여 연령을 확인하고 있으며 채용된 후에는 인사규정에서 정하는 등·초본 및 최종학교 졸업증명서 등을 제출하게 하여 연소자가 고용될 가능성이 없음.</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

5.2) 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치

평가의견	- 현재 회관은 연소자를 고용하고 있지 않으며, 향후에도 고용할 계획이 없어 '해당없음' 으로 처리함.
권고의견	- 권고의견 없음

## ◆ 분야 6. 산업안전 보장

### (운영현황)

- 회관은 2024년 안전보건관리 기본계획에 따라 유해·위험요인 확인 및 개선, 중대산업재해 예방을 위한 조치를 수행하고 있음.
- 각 작업장 실장 주도로 안전장구와 시설의 안전과 위생을 유지·관리하고 있으며, 피난통로 장애물 자체점검 등을 통해 비상탈출구의 이용을 관리함.
- 작업환경예비조사를 통해 사내 구비 및 사용 유해·위험 물질을 확인하고, 해당 물질의 사용인원 및 횟수, 시간을 파악하여 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호함.
- 매월 작업장 및 사무실에 대해 안전점검의의날 체크리스트로 점검하여 근로자의 유해·위험요인에 대한 의견을 청취하고 안전의식을 고취함.
- 회관은 인사규정, 취업규정 및 단체협약 등에 임산의 안전 및 위생조치를 규정하고 있으며, 휠체어 리프트 및 경사로 설치 등을 통해 장애인 편의시설을 확충함.
- 회관은 정기안전보건교육, 응급처치교육 등 안전교육을 실시하고 있으며, 유해위험요인 파악조사표 및 설문서를 바탕으로 위험성평가를 시행한 후 근무처별로 위험성평가 결과를 공유하여 위험성 정보를 근로자에게 제공함.
- 회관의 비사무직은 연 1회, 사무직은 2년에 1회 건강진단을 실시하고 교대근무로 인해 야간근무하는 근로자에 매년 특수건강검진을 지원함.
- 회관은 산업재해 발생 시 산업재해조사표를 제출하고 재발 방지 대책을 수립하며, 반기별 안전보건경영위원회를 운영함.
- 2023년 산업안전 보장 분야 달성률은 2023년 평가결과(100%)보다 소폭 감소하여 97.1%를 달성함.

### (평가요약)

- 작업장 안전 측면에서는 안전장구와 시설은 안전하게 유지되고 있음. (매월 4일 안전점검의 날, 사업장 순회점검, 법령사항에 따라 시설물 안전점검 시행

함 - 건축시설, 전기시설, 기계시설, 소방시설, 승강기, 설비 등)

- 중대시민재해 예방을 위해 계단, 복도 등 비상통로 앞 장애물 적치 여부 및 비상문 개폐상태 수시 점검 진행하고 있음.
- 기계실, 전기실, 영선실, 방재실, 미화실 등 위험업무 현장에는 보호구함 관리가 우수함. (절연장갑 및 장화, 안전모, 가스농도측정기, 송기마스크 등 확보)
- 2024년 2회 작업환경측정 예비조사를 통해 작업환경 측정 대상 유해화학물질이 없는 것으로 판정되었음.
- 임산부 및 장애인 등 보호 측면에서는 인사규정, 취업규정, 단체협약 등에 임산부 등에 대한 보호를 위한 규정화 수립되어 현재 잘 운영되고 있음. (모성 보호를 위한 노동시간 단축 및 배치전환, 초과근무 금지 등을 실시 중임)
- 장애인 휠체어리프트, 자동문, 연결통로 및 경사로 설치 등 장애인 편의 시설 확충 및 개선 지속중임.
- 취약근로자 (유소견자, 요관찰자 등)에 대한 정보는 파악하고 있으며, 직업성 질병으로 발견되면 근로제한 등 업무 규정을 운영하고 있음.
- 필수장비 제공 및 교육실시 등 측면에서는 정기안전보건교육 (1회/분기), 관리감독자교육 (20명, 16시간/년), 안전보건관리자, 안전보건관리책임자 법적교육, 시설관리자 특별교육, 감정노동종사자 특별교육, 응급처치, 직무스트레스 완화 교육 등 다양하게 운영 중임.
- 위험성 평가를 기존 시설관리 측면에서 예술단, 사무직까지 확대 실시하고 있음. 2023년 위험성평가를 자료에서 보면, 시설운영팀의 경우 기계, 전기, 영선, 조경 업무에서 위험등급이 6이하로 허용 가능 수준으로 평가함. 실제적인 위험성평가를 실시하여 사고예방을 기하는 것이 필요함.
- 회관은 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 등을 법이 정하는 기준에 따라 관리함에 있어서, 별도의 보관장소를 정하여 안전하게 보관하는 것이 다소 미흡한 상태임.
- 건강검진의 경우 야간근무자와 유해물질 취급자는 매년 특수검진을 지원하고 있음. (105명-보안, 방재, 전기, 기계)



- 산업재해 피해 근로자 지원 측면에서는 산업재해 발생 시 산업재해 보상법에 따라 처리 및 근로복지공단에 관련 자료 제출 후 요양비 등을 지원하고 있음.
- 2023년 직원 넘어짐, 1건 끼임사고 1건 총 2건 발생하였고, 시민재해는 넘어짐 1건 발생함.
- 2021~23년 3개년 넘어짐 2건, 부딪힘 1건, 끼임 1건, 미끄러짐 1건 발생함 (시민재해 넘어짐 3건, 부딪힘 1건)
- 안전보건경영위원회를 연 2회 실시하고 있으며, 주요 이슈사항에 대한 논의 후 개선 관리하고 있음.

**(권고의견)**

- 작업공정별 유해화학물질을 사용하는 부서는 기계실 31종,, 미화실 18종, 방재실 5종, ,영선실 35종, 전기실 11종, 장치실 6종, 음향실 2종, 의상실 18종, 소품실 5종 등으로 파악되었음. 미화실의 경우는 화학물질을 별도의 장소에 안전하게 보관하고 있으나, 기타 부서의 경우는 보관장소를 별도로 지정하여 보관하는 것을 권고함.
- 위험성평가는 위험성 평가를 기존 시설관리 측면에서 예술단, 사무직까지 확대 실시하는 등 잘 시행되고 있어 권고사항은 아니나, 추가적인 개선의 기회가 다소 있음. 2023년 위험성평가를 자료에서 보면, 시설운영팀의 경우 기계,전기,영선,조경 업무에서 위험등급이 6이하로 허용 가능 수준으로 평가함. 실제적인 위험성평가를 실시하여 중대산업재해, 중대시민재해를 지속적으로 예방하는 것이 필요함.

결과 그래프		달성률(%)																												
<p><b>분야 6. 산업안전 보장</b></p> <table border="1"> <caption>분야 6. 산업안전 보장 달성률</caption> <tr><th>항목</th><th>달성률(%)</th></tr> <tr><td>작업장 안전</td><td>100.0</td></tr> <tr><td>임산부 및 장애인 등 보호</td><td>100.0</td></tr> <tr><td>필수장비 제공 및 교육실시 등</td><td>90.0</td></tr> <tr><td>산업재해 피해근로자 지원</td><td>100.0</td></tr> </table>		항목	달성률(%)	작업장 안전	100.0	임산부 및 장애인 등 보호	100.0	필수장비 제공 및 교육실시 등	90.0	산업재해 피해근로자 지원	100.0	<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>작업장 안전</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>임산부 및 장애인 등 보호</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>필수장비 제공 및 교육실시 등</td> <td>90.0</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>산업재해 피해근로자 지원</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">전체</td> <td>97.1</td> </tr> </tbody> </table>	No	항목	계	1	작업장 안전	100.0	2	임산부 및 장애인 등 보호	100.0	3	필수장비 제공 및 교육실시 등	90.0	4	산업재해 피해근로자 지원	100.0	전체		97.1
항목	달성률(%)																													
작업장 안전	100.0																													
임산부 및 장애인 등 보호	100.0																													
필수장비 제공 및 교육실시 등	90.0																													
산업재해 피해근로자 지원	100.0																													
No	항목	계																												
1	작업장 안전	100.0																												
2	임산부 및 장애인 등 보호	100.0																												
3	필수장비 제공 및 교육실시 등	90.0																												
4	산업재해 피해근로자 지원	100.0																												
전체		97.1																												

□ 분야6. 항목별 결과

6.1) 작업장 안전

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 안전장구와 시설은 안전하게 유지되고 있음. (매월 4일 안전점검의 날, 사업장 순회점검, 법령사항에 따라 시설물 안전점검 시행함 - 건축시설,전기시설, 기계시설,소방시설,승강기,설비 등)</li> <li>- 중대시민재해 예방을 위해 계단, 복도 등 비상통로 앞 장애물 적치 여부 및 비상문 개폐상태 수시 점검 진행하고 있음.</li> <li>- 기계실,전기실,영선실,방제실,미화실 등 위험업무 현장에는 보호구함 관리가 우수함. (절연장갑 및 장화, 안전모, 가스농도측정기, 송기마스크 등 확보)</li> <li>- 2024년 2회 작업환경측정 예비조사를 통해 작업환경 측정 대상 유해화학물질이 없는 것으로 판정되었음.</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

6.2) 임산부 및 장애인 등 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인사규정, 취업규정, 단체협약 등에 임산부 등에 대한 보호를 위한 규정화 수립되어 현재 잘 운영되고 있음. (모성보호를 위한 노동시간 단축 및 배치 전환, 초과근무 금지 등을 실시 중임)</li> <li>- 장애인 휠체어리프트, 자동문, 연결통로 및 경사로 설치 등 장애인 편의 시설확충 및 개선 지속중임.</li> <li>- 취약근로자 (유소견자, 요관찰자 등)에 대한 정보는 파악하고 있으며, 직업성 질병으로 발견되면 근로제한 등 업무 규정을 운영하고 있음.</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

6.3) 필수장비 제공 및 교육실시 등

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정기안전보건교육 (1회/분기), 관리감독자교육 (20명,16시간/년), 안전보건관리자, 안전보건관리책임자 법적교육, 시설관리자 특별교육, 감정노동종사자 특별교육, 응급처치,직무스트레스완화교육 등 다양하게 운영 중임.</li> <li>- 위험성 평가를 기존 시설관리 측면에서 예술단, 사무직까지 확대 실시하고 있음. 2023년 위험성평가를 자료에서 보면, 시설운영팀의 경우 기계,전기,영선,조경 업무에서 위험등급이 6이하로 허용 가능 수준으로 평가함. 실제적인</li> </ul>
------	--

	<p>위험성평가를 실시하여 사고예방을 기하는 것이 필요함.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 회관은 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 등을 법이 정하는 기준에 따라 관리함에 있어서, 별도의 보관장소를 정하여 안전하게 보관하는 것이 다소 미흡한 상태임.</li> <li>- 건강검진의 경우 야간근무자와 유해물질 취급자는 매년 특수검진을 지원하고 있음. (105명-보안,방재,전기,기계)</li> </ul>
<p><b>권고의견</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 작업공정별 유해화학물질을 사용하는 부서는 기계실 31종,, 미화실 18종, 방재실 5종, 영선실 35종, 전기실 11종, 장치실 6종, 음향실 2종, 의상실 18종, 소품실 5종 등으로 파악되었음. 미화실의 경우는 화학물질을 별도의 장소에 안전하게 보관하고 있으나, 기타 부서의 경우는 보관장소를 별도로 지정하여 보관하는 것을 권고함.</li> <li>- 위험성평가는 위험성 평가를 기존 시설관리 측면에서 예술단, 사무직까지 확대 실시하는 등 잘 시행되고 있어 권고사항은 아니나, 추가적인 개선의 기회가 다소 있음. 2023년 위험성평가를 자료에서 보면, 시설운영팀의 경우 기계,전기,영선,조경 업무에서 위험등급이 6이하로 허용 가능 수준으로 평가함. 실제적인 위험성평가를 실시하여 중대산업재해, 중대시민재해를 지속적으로 예방하는 것이 필요함.</li> </ul>

**6.4) 산업재해 피해근로자 지원**

<p><b>평가의견</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 산업재해 발생 시 산업재해 보상법에 따라 처리 및 근로복지공단에 관련 자료 제출 후 요양비 등을 지원하고 있음.</li> <li>- 2023년 직원 넘어짐, 1건 끼임사고 1건 총 2건 발생하였고, 시민재해는 넘어짐 1건 발생함.</li> <li>- 2021~23년 3개년 넘어짐 2건, 부딪힘 1건, 끼임 1건, 미끄러짐 1건 발생함 (시민재해 넘어짐 3건, 부딪힘 1건)</li> <li>- 안전보건경영위원회를 연 2회 실시하고 있으며, 주요 이슈사항에 대한 논의 후 개선 관리하고 있음.</li> </ul>
<p><b>권고의견</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고사항은 없으나, 중대 시민재해 발생의 잠재적 위험 리스크가 상시 존재하는바, 지속적인 유해위험요소 발굴 개선이 필요함.</li> </ul>

## ◆ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

### (운영현황)

- 회관은 협력사 계약 시 계약부서에서 ‘근로자권리보호 이행서약서’, ‘청렴 계약 이행서약서’를 징구함. 근로자권리보호 이행서약서에 협력사 인권보호 상황을 평가하는 내용을 포함하며, 임대 협력사의 경우 ‘회관 협력사 인권보호 체크리스트’로 인권 보호 상황을 모니터링함.
- 회관 보안담당 직원은 법정 의무교육 및 인권교육을 이수하여 인권침해가 발생하지 않도록 예방함.
- 2024년 책임 있는 공급망 관리 분야 달성률은 2023년 평가결과(93.8%)보다 개선되어 100.0%를 달성함. 모니터링 실시의 개선이 이루어진 것으로 알 수 있음.

### (평가요약)

- 협력회사 등의 인권침해 예방 측면에서는 계약관리 규정의 근로자권리보호 이행서약서, 청렴계약 이행서약서 등을 통해 인권보호에 대한 의무이행을 요구하고 있음.
- 회관은 현재 연간 500건의 계약이 수행되고 있으며, 나라장터를 통한 경쟁입찰이 90% 이상을 차지하고 있음 (용역-기술, 점검, 설계, 공사-건설, 물품-공사 자재, 자재류, 비품류 등). 계약 규모가 크지 않은 계약은 비교견적을 통해 수의계약도 진행됨.
- 인권경영 이행지침의 책임 있는 공급망 관리 조항에 의거, 협력사 대상 인권교육 실시, 이해관계자의 인권을 위해 노력해야 한다는 인권경영 선언문 배포 등 활동도 추가적 진행이 되면 좋음.
- 모니터링 실시 측면에서는 임대 협력사의 경우 ‘세종문화회관 협력사 인권보호 체크리스트’로 모니터링을 하고 있음.
- 공급망 인권 모니터링 체계와 관련하여 계약업체의 경우 설문조사를 통해 장기과제로 단계별 실시하는 것을 권고함. (주요 계약사를 중심으로 업체를 일부 선별하여 운영)

- 계약업무 지침에 위반 시 입찰 참가 자격을 제한, 계약해지 가능, 관계 법령에 따른 조치 등을 명시함.
- 보안담당직원에 의한 인권침해 방지 측면에서는 정직원을 통해 보안업무가 진행됨에 따라 회사 내부 규정에 따라 인권보호 교육을 받고 있음. (e-사례로 이해하는 인권행정교육, e-함께하는 인권사전-감정노동자편 교육 등)

**(권고의견)**

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
<p style="text-align: center;"><b>분야 7. 책임 있는 공급망 관리</b></p> <p>협력회사 등의 인권침해 예방 100.0</p> <p>모니터링 실시 100.0</p> <p>보안담당직원에 의한 인권침해 방지 100.0</p>	No	항 목	계
	1	협력회사 등의 인권침해 예방	100.0
	2	모니터링 실시	100.0
	3	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	100.0
	전 체		100.0

**□ 분야7. 항목별 결과**

**7.1) 협력회사 등의 인권침해 예방**

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 계약관리 규정의 근로자권리보호 이행서약서, 청렴계약 이행서약서 등을 통해 인권보호에 대한 의무이행을 요구하고 있음.</li> <li>- 회관은 현재 연간 500건의 계약이 수행되고 있으며, 나라장터를 통한 경쟁 입찰이 주로 진행되고, 계약 규모가 크지 않은 계약은 비교견적을 통해 수의계약도 진행됨. (물품-자재, 무대장치 / 용역-공연, 디자인, 홍보 등 / 공사-시설 등 / 임대, 임차 등)</li> <li>- 인권경영 이행지침의 책임 있는 공급망 관리 조항에 의거, 협력사 대상 인권교육 실시, 이해관계자의 인권을 위해 노력해야 한다는 인권경영 선언문 배포 등 활동도 추가적 진행이 되면 좋음.</li> <li>- 협력사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력사를 선정하는 절차가 보완이 필요함.</li> </ul>
<b>권고의견</b>	- 권고의견 없음

### 7.2) 모니터링 실시

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 임대 협력사의 경우 ‘세종문화회관 협력사 인권보호 체크리스트’ 로 모니터링 하고 있음.</li> <li>- 계약업무 지침에 위반시 입찰 참가 자격을 제한, 계약해지 가능, 관계 법령에 따른 조치 등을 명시함.</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

### 7.3) 보안담당직원에 의한 인권침해 방지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정직원을 통해 보안업무가 진행됨에 따라 회사 내부 규정에 따라 인권보고 교육을 받고 있음. (e-사례로 이해하는 인권행정교육, e-함께하는 인권사전-감정노동자편 교육 등)</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

## ◆ 분야 8. 현지주민의 인권보호

### (운영현황)

- 회관은 2024년 회관 사업계획 수립 및 검토 시 저작권료 예산을 편성하고 있으며, (사)한국음악저작권협회 등과 계약을 통해 정당한 저작권료를 지급하고 있음.
- 2024년 현지주민의 인권보호 분야 달성률은 2023년 평가결과(100%)와 동일하게 100% 달성하여 잘 유지되고 있음.

### (평가요약)

- 회관의 경우, 서울시의 위탁을 받아 공연장을 운영하며 토지 등 부동산 취득, 매각 업무와는 무관함.
- 회관은 자체 기획공연에서 지적재산권(저작권으로 주로 음원 권리) 문제가 발생하지 않도록 사전 승인을 득한 후 음원을 사용하는 등 주의를 기울이고 있으며 사전에 예상치 못한 지적재산권 침해가 있을 시 사후 적극적인 보상을 함으로써 지적재산권의 무단사용을 금지하고 보상원칙을 준수하고 있음.

### (권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 8. 현지주민의 인권보호</p> <p>지역주민 인권의 존중·보호(N/A)</p> <p>지역주민의 지적재산권 보호 100.0</p>	No	항 목	계
	1	지역주민 인권의 존중·보호	N/A
	2	지역주민의 지적재산권 보호	100.0
	전 체		100.0

□ 분야8. 항목별 결과

8.1) 지역주민 인권의 존중·보호

평가의견	- 해당 없음
권고의견	- 권고의견 없음

8.2) 지역주민의 지적재산권 보호

평가의견	- 음원의 저작권에 대해서 음악저작권협회와 사전확인을 하고 협의하며, 문화 예술계의 라이선스 무단 사용을 방지하기 위하여 인터넷서칭을 거치고 저작권협회를 통해 이중 확인을 하는 절차를 갖추고 있으며 사후에 저작권료를 지불해야 하는 경우도 종종 발생하지만 기준과 절차에 따라 지불하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음



## ◆ 분야 9. 환경권 보장

### (운영현황)

- 회관은 이해관계자 설문조사를 통해 직원의 의견을 반영하여 ESG경영 실천을 위한 중대한 이슈와 과제 선정하고, ESG경영 추진계획에 따라 전략목표 및 과제를 수립하여 운영함.
- 이해관계자 설문조사를 통해 에너지·용수 절감, 녹색제품 구매 확대, 제로웨이스트, 친환경 차량 구매, 무대소품, 세트 재활용 등의 중점과제를 수립함.
- 2024년 환경권 보장 분야 달성률은 2023년 평가결과(100.0%)에 비해 소폭 감소하여 95.0% 달성함.

### (평가요약)

- 환경경영체제 수립 및 유지 측면에서는 ESG 경영 추진계획에 따라 비전, 전략목표, 전략과제를 수립하여 운영하고 있음.
- 친환경 경영을 위해 에너지, 용수 절감, 녹색제품 구매 확대, 제로웨이스트(폐기물, 일회용품 감축), 친환경 차량 구매, 무대소품, 세트 재활용 등의 중점과제를 수립하여 운영을 실시하고 있음.
- 회관의 ESG 이해관계자 설문조사를 통해 정기적으로 목표가 적절한지를 점검하고 있음.
- 환경보전 인식 제고, 자원 보존 및 재활용을 위해 제로웨이스트 실천 캠페인을 실시하고 있으며, 친환경 4R(거절하기, 줄이기, 재사용, 재활용) 운동, 화장실내 환경캠페인(핸드 페이퍼 줄여쓰기 등 환경캠페인 스티커 제작 및 부착)을 실시하고 있음.
- 특별한 환경교육을 실시하고 있지는 않으며, ESG 경영 추진계획, 추진전략에 대한 사항을 회의체, 사내 인트라넷 등을 통해 관련인원에게 공지하고 있음.
- 환경정보의 공개 측면은 현재 회관 ESG경영에 의거 수집, 평가하는 환경관련 정보(에너지 사용량, 폐기물 발생량, 용수사용량 등)를 홈페이지에 공개하고 제공하는 것을 권고함.

- 환경문제에 대한 예방적 접근원칙 측면은 해당사항 없음.
- 비상계획 수립 측면에서는 소방시설 조작 실습(월 1회), 소방서 합동훈련(연 1회), 전직원 비상대피(연1회)훈련을 실시하고 있음.
- 당국의 지침에 따른 재난대응 매뉴얼을 운영, 관리하고 있음.
- 인근 대형 병원이 약 10분 거리에 위치하고, 각 층별 AED, 안전보호구함 등이 적절하게 비치되어 있으며, 대극장 지하 1층 건강관리실 운영함.

**(권고의견)**

- 현재 회관 ESG경영에 의거 수집, 평가하는 환경관련 정보 (에너지 사용량, 폐기물 발생량, 용수사용량 등)를 홈페이지에 공개하고 제공하는 것을 권고함.

결과 그래프		달성률(%)	
<p><b>분야 9. 환경권 보장</b></p> <p>환경경영체계 수립 및 유지: 100.0</p> <p>환경정보의 공개: 50.0</p> <p>환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙(N/A): N/A</p> <p>비상계획 수립: 100.0</p>	No	항목	계
	1	환경경영체계 수립 및 유지	100.0
	2	환경정보의 공개	50.0
	3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	N/A
	4	비상계획 수립	100.0
전체			95.0

□ 분야9. 항목별 결과

9.1) 환경경영체계 수립 및 유지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ESG 경영 추진계획에 따라 비전, 전략목표, 전략과제를 수립하여 운영하고 있음.</li> <li>- 친환경 경영을 위해 에너지,용수 절감, 녹색제품 구매 확대, 제로웨이스트(폐기물, 일회용품 감축), 친환경 차량 구매, 무대소품, 세트 재활용 등의 중점과제를 수립하여 운영을 실시하고 있음.</li> <li>- 회관의 ESG 이해관계자 설문조사를 통해 정기적으로 목표가 적절한지를 점검하고 있음.</li> <li>- 환경보전 인식 제고, 자원 보존 및 재활용을 위해 제로웨이스트 실천 캠페인을 실시하고 있으며, 친환경 4R(거절하기, 줄이기, 재사용, 재활용)운동, 화장실내 환경캠페인(핸드 페이퍼 줄여쓰기 등 환경캠페인 스티커 제작 및 부착)을 실시하고 있음.</li> <li>- 특별한 환경교육을 실시하고 있지는 않으며, ESG 경영 추진계획, 추진전략에 대한 사항을 회의체, 사내 인트라넷 등을 통해 관련인원에게 공지하고 있음.</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

9.2) 환경정보의 공개

평가의견	- 환경정보의 공개 측면은 현재 회관 ESG경영에 의거 수집, 평가하는 환경관련 정보 (에너지 사용량, 폐기물 발생량, 용수사용량 등) 를 홈페이지에 공개하고 제공하는 것을 권고함.
권고의견	- 환경정보의 공개 측면은 현재 회관 ESG경영에 의거 수집, 평가하는 환경관련 정보 (에너지 사용량, 폐기물 발생량, 용수사용량 등) 를 홈페이지에 공개하고 제공하는 것을 권고함.

9.3) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

평가의견	- 해당사항 없음
권고의견	- 권고의견 없음

#### 9.4) 비상계획 수립

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 소방시설 조작 실습(월 1회), 소방서 합동훈련(연 1회), 전직원 비상대피(연 1회)훈련을 실시하고 있음.</li> <li>- 당국의 지침에 따른 재난대응 매뉴얼을 운영, 관리하고 있음.</li> <li>- 인근 대형 병원이 약 10분 거리에 위치하고, 각 층별 AED, 안전보호구함 등이 적절하게 비치되어 있으며, 대극장 지하 1층 건강관리실 운영함.</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

## ◆ 분야 10. 고객인권 보호

### (운영현황)

- 회관은 홈페이지상 공연 상세페이지에 일정·장소·시간·가격 등을 명확히 제공하여 이용자의 알 권리를 보고하고 있으며, 홈페이지에 게재할 때 시스템을 통해 받은 정보를 소비자에게 정확하게 제공하여 부당한 표시·광고를 하지 않음. 서비스 이용 가격 및 할인 정보를 유의사항과 함께 제공하며, 이용(예매)약관을 제공하고 있음.
- 회관은 소비자 개인정보를 보호하기 위해 사용자별 권한제어를 통해 접근을 통제하고 있음. 개인정보 열람 시 사유를 입력해야 하고, 개인정보 접근 이력을 관리함. 개인정보를 저장하는 DB서버는 기관망에서 운영되어 외부 접근을 원천 차단하고 있음.
- 회관은 홈페이지 회원가입 절차에서 정보 수집 내역 공개 및 동의 여부를 확인하여 이용자의 정보 수집에 자발적 동의를 구함.
- 회관은 내부 문서의 외부 유출을 방지하기 위해 문서를 암호화하여 관리하며, 내부 보안 솔루션을 운영함.
- 2024년 고객인권 보호 분야 달성률은 2023년 평가결과(100.0%)와 동일하게 100.0%로 유지되고 있음.

### (평가요약)

- 소비자 보호를 위한 법령준수 측면에서는 공연 제작 시, 안전 관련 법령 준수하여 공연을 제작하도록 공동주최사와 긴밀한 협의를 진행하며 공연 제작 스태프 전원의 안전교육 이수증을 무대기술팀으로 제출하고 있음.
- 대관규정 제11조의 2(사용자의 안전관리) ①~⑤항 내용에 의거, 무대장치 혹은 시설물의 방염성능 검사를 받아 방염필증을 제출하게 되어 있으며, 폭죽/총기 등 화약류 사용을 제한하고, 외부 기기 사용 시 일정 기준을 초과할 경우 안전점검을 실시하도록 명문화하고 이를 준수함(소방법, 전기사업법 등 준수)
- 공연장대관내규 제15조(공연진행 협의) ①항 의거, 원활한 공연 진행을 위하

여 공연개시 최소 3주일 전 회관이 주최하는 종합 스태프회의에 관련 스태프가 참석하도록 명문화하고 이를 준수함.

- 개별 상세페이지에 가격정보, 거래조건, 예매약관 등 중요 정보 제공을 제공하고 있으며, 동일한 정보 국/영문으로 제공하고 있음.
- 제품결합시 조치 측면에서는 공연 진행 시 문제가 발생할 경우, 공연 취소와 사유를 안내함 (문자메시지 발송, 홈페이지 공지, SNS 공지 등)
- 이에 따른 민원 발생 시 관객 민원을 보상하기 위한 예산이 편성되어 있음 (보험 관련 사항은 재무회계팀과 협의하여 진행)
- 소비자 사생활 보호 측면에서는 회관 홈페이지의 개인정보 처리 방침에 따라 운영하고 있으며, 개인정보의 보안을 위해 관계 법령이 정한 바를 준수하고 있으며 개인정보를 안전하게 관리하고 있음.
- 정보주체의 개인정보를 법적근거 또는 정보주체의 동의에 의해서만 처리하며, 정보주체의 개인정보를 수집 목적 이외의 용도로 사용하지 않음을 보장하기 위해 “개인정보파일 일제정비” 연간 체계적으로 실시중임.
- 고객의 개인정보 보호 측면에서는 「개인정보 유출사고 대응 절차서」를 제·개정하여 관련 정책과 절차 마련하여 운영중임.
- 개인정보 처리 방침의 안전성 확보 조치 기준에 따라 내부관리계획 수립 및 시행, 개인정보에 대한 접근 제한, 개인정보의 암호화, 해킹 등에 대비한 기술적 대책 수립, 비인가자에 대한 출입 통제 등의 조치를 실시하고 있음.

#### (권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
<p><b>분야 10. 고객인권 보호</b></p> <p>고객 보호를 위한 법령 준수 100.0</p> <p>제품 등 결함 시 조치 100.0</p> <p>고객 사생활 보호 100.0</p>	No	항 목	계
	1	이용자 보호를 위한 법령 준수	100.0
	2	서비스 결함 시 조치	100.0
	3	이용자 사생활 보호	100.0
	전 체		100.0

□ 분야10. 항목별 결과

10.1) 이용자 보호를 위한 법령준수

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공연 제작 시, 안전 관련 법령 준수하여 공연을 제작하도록 공동주최사와 긴밀한 협의를 진행하며 공연 제작 스태프 전원의 안전교육 이수증을 무대 기술팀으로 제출하고 있음.</li> <li>- 대관규정 제11조의 2(사용자의 안전관리) ①~⑤항 내용에 의거, 무대장치 혹은 시설물의 방염성능 검사를 받아 방염필증을 제출하게 되어 있으며, 폭죽/총기 등 화약류 사용을 제한하고, 외부 기기 사용 시 일정 기준을 초과할 경우 안전점검을 실시하도록 명문화하고 이를 준수함(소방법, 전기사업법 등 준수)</li> <li>- 공연장대관내규 제15조(공연진행 협의) ①항 의거, 원활한 공연 진행을 위하여 공연개시 최소 3주일 전 회관이 주최하는 종합 스태프회의에 관련 스태프 참석하도록 명문화하고 이를 준수함.</li> <li>- 개별 상세페이지에 가격정보, 거래조건, 예매약관 등 중요 정보 제공을 제공하고 있으며, 동일한 정보 국/영문으로 제공하고 있음.</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

10.2) 서비스 결함 시 조치

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공연 진행 시 문제가 발생할 경우, 공연 취소와 사유를 안내함 (문자메시지 발송, 홈페이지 공지, SNS 공지 등).</li> <li>- 이에 따른 민원 발생 시 관객 민원을 보상하기 위한 예산이 편성되어 있음 (보험 관련 사항은 재무회계팀과 협의하여 진행).</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

10.3) 이용자 사생활 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회관 홈페이지의 개인정보 처리 방침에 따라 운영하고 있으며, 개인정보의 보안을 위해 관계 법령이 정한 바를 준수하고 있으며 개인정보를 안전하게 관리하고 있음.</li> <li>- 정보주체의 개인정보를 법적근거 또는 정보주체의 동의에 의해서만 처리하며, 정보주체의 개인정보를 수집 목적 이외의 용도로 사용하지 않음을 보장하기 위해 “개인정보파일 일제정비” 연간 체계적으로 실시 중임.</li> </ul>
------	---



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고객의 개인정보 보호 측면에서는 「개인정보 유출사고 대응 절차서」를 제·개정하여 관련 정책과 절차 마련하여 운영 중임.</li> <li>- 개인정보 처리 방침의 안전성 확보 조치 기준에 따라 내부관리계획 수립 및 시행, 개인정보에 대한 접근 제한, 개인정보의 암호화, 해킹 등에 대비한 기술적 대책 수립, 비인가자에 대한 출입 통제 등의 조치를 실시하고 있음.</li> </ul>
<p><b>권고의견</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

## ◆ 분야 11. 직장 내 인권 보호

### (운영현황)

- 회관은 2024년 고충처리 종합계획을 수립하여 인권침해, 성희롱, 성폭력, 직장 내 괴롭힘, 감정노동자를 보호하며, 사건 발생 시 사건 처리절차와 구제절차를 규정하고 있음. 직장 내 괴롭힘 매뉴얼을 제정하여 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 대응을 안내하고 있음.
- 회관은 직장 내 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 관련 추진계획을 수립하고 성희롱 방지 조직문화 진단에 따른 후속조치로 2024년 성희롱·성폭력 대면 근절 서약식 및 캠페인 실시, 고위직 및 전 직원 대상 교육을 실시함. 매년 전직원 대상으로 성희롱·성폭력 실태설문조사를 실시함.
- 회관은 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하며, 장애인 근로자뿐만 아니라 장애인 고객이 이용할 수 있는 점자블럭, 논슬립 등의 편의시설을 운영함.
- 회관은 감정노동종사자 보호 지침 제정, 매뉴얼 제작 등을 통해 감정노동종사자를 보호하고 있으며, 상담이 필요할 경우 고충처리 절차를 거치고 해바라기 센터와 연계를 지원하고 있음. 매년 전 직원 대상으로 감정노동자 인권침해 실태 조사를 시행함.
- 2024년 직장 내 인권보호 분야 달성률은 2023년 평가결과(100.0%)와 동일하게 100.0%를 달성하여 유지되고 있음.

### (평가요약)

- 회관은 취업규칙 외에도 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 매뉴얼을 마련하여 직장 내 인권보호를 위해 규정·절차를 마련하고 있음.
- 회관은 직장 내 괴롭힘과 성희롱 발생 시 고충처리위원회 등을 통하여 신고할 수 있도록 창구를 일원화하여 근로자들의 접근을 용이하도록 관리하고 있음.
- 전년도 인권영향평가 권고의견을 반영하여 직장 내 성희롱 예방교육을 내실화할 수 있도록 온라인 교육 실시 외에 관리직에 대한 대면 교육을 실시하였으며, 추가로 일반직원들에 대한 대면교육도 실시 예정에 있어 차별화된 교

육이 진행될 수 있도록 예정하고 있음.

- 성별에 따른 고충상담원을 각각 두고 있으며, 전문성 제고를 위하여 외부 교육을 실시하고 있음.
- 안내원, 보안 업무, 콜센터 등의 업무를 담당하는 근로자를 감정노동 근로자로 파악하여 이들을 지원하기 위하여 정신건강문제 예방 및 소진 교육 및 전문의를 모셔서 심리상담을 진행하는 등 다양한 프로그램을 활용하고 있음. 세종문화회관 감정노동자 보호매뉴얼을 마련하여 반복되는 악성 민원에 대응할 수 있는 절차를 규정하고 있고 실제 사안 발생 시 매뉴얼에 따라 처리하고 있음.

**(권고의견)**

- 인권실태조사 결과를 바탕으로 향후 직장 내 괴롭힘 근절과 관련한 캠페인 (포스터, 스티커 활용 등) 및 예방교육을 적극적으로 실시하는 등 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 노력이 필요하다고 판단되며, 직장 내 괴롭힘이 발생하더라도 과반수 이상이 그냥 참는다고 응답하고 있는 바, 건강한 조직문화 개선을 위한 안내 및 내부 신고채널을 활성화시킬 수 있도록 홍보의 필요성이 있음.
- 별도의 권고의견은 없으나, 인권실태조사 결과상 장애로 인한 고용차별을 예방하기 위한 개선방안으로 상당수 근로자가 직장 내 장애인 차별 예방교육 실시라고 응답하였다는 점을 감안하여 반기 1회 등 교육횟수 확대를 권고함.
- 감정노동 근로자들의 현황을 구체적으로 파악하고 향후 민원 관련 보호조치 등이 신속하게 이루어질 수 있도록 리스트를 작성해서 관리하는 것이 바람직하겠음.

결과 그래프	달성률(%)										
<p><b>분야 11. 직장 내 인권보호</b></p> <table border="1"> <tr><td>직장 내 괴롭힘 방지</td><td>100.0</td></tr> <tr><td>직장 내 성희롱 금지</td><td>100.0</td></tr> <tr><td>장애인근로자 보호</td><td>100.0</td></tr> <tr><td>감정노동근로자 보호</td><td>100.0</td></tr> </table>	직장 내 괴롭힘 방지	100.0	직장 내 성희롱 금지	100.0	장애인근로자 보호	100.0	감정노동근로자 보호	100.0	No	항목	계
직장 내 괴롭힘 방지	100.0										
직장 내 성희롱 금지	100.0										
장애인근로자 보호	100.0										
감정노동근로자 보호	100.0										
	1	직장 내 괴롭힘·갑질 방지	100.0								
	2	직장 내 성희롱 금지	100.0								
	3	장애인근로자 보호	100.0								
	4	감정노동근로자 보호	100.0								
	전체		100.0								

□ 분야11. 항목별 결과

11.1) 직장 내 괴롭힘·갑질 방지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회관은 취업규정과 2020 세종문화회관 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 매뉴얼 등에 직장 내 괴롭힘에 대해 정의하고 있고 해당 규정들에서 정하는 바에 따라 예방교육 및 고충처리를 하고 있음.</li> <li>- 연내 발생한 사건들에 있어서도 정해진 기간(20일)안에 공정하고 객관적인 조사를 진행하고자 노력하였으며, 필요한 경우 외부 전문가에게 의뢰하여 진행하는 등 신속하게 조사를 진행하여 처리를 완료한 바 있음.</li> <li>- 내부 지침에 따라 직장 내 괴롭힘 상담을 위한 고충상담원은 남녀 각 1인으로 구성하도록 명시하고 있음. 그 외 온라인 창구, 휴게실, 노조 사무실 등의 신고함, CEO 핫라인 등 다양한 구제채널을 운영하고 있음.</li> <li>- 다만, 인권실태조사 결과 직장 내 괴롭힘과 관련하여 적지 않은 수가 직접 경험 또는 목격한 적이 있다고 응답하였다는 점에서 직장 내 괴롭힘 예방을 위하여 전사적으로 적극적인 개선 활동이 필요할 것으로 보임.</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권실태조사 결과를 바탕으로 향후 직장 내 괴롭힘 근절과 관련한 캠페인(포스터, 스티커 활용 등) 및 예방교육을 적극적으로 실시하는 등 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 노력이 필요하다고 판단되며, 직장 내 괴롭힘이 발생하더라도 과반수 이상이 그냥 참는다고 응답하고 있는바, 건강한 조직문화 개선을 위한 안내 및 내부 신고채널을 활성화시킬 수 있도록 홍보의 필요성이 있음.</li> </ul>

11.2) 직장 내 성희롱 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 세종문화회관 성희롱·성폭력 예방 및 2차피해 방지 지침을 제·개정하여 성희롱 발생 시 피해자 보호조치 및 비밀보장, 조사 등을 규정하고 있음.</li> <li>- 세종문화회관 직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼을 제작하여 매뉴얼에 따라 고충을 처리하고 있음.</li> <li>- 2023년 한국여성인권진흥원과 성희롱 방지 조직문화 진단협약을 체결하여 조직문화 진단 후 후속조치로 사내 게시판 활용 유인물 등을 활용한 정기적 안내 등을 시행하고 있으며 성희롱·성폭력 근절 서약식 및 캠페인 등을 실시 예정에 있어 성희롱 방지 및 대응을 위하여 노력하고 있음.</li> <li>- 직장 내 괴롭힘·성희롱·성폭력 등의 문제해결 및 직원고충에 대한 해소를</li> </ul>
------	--

	<p>위하여 고충처리위원회를 운영하고 있으며 고충처리위원은 내부 6인 및 외부 2인을 포함하여 8인으로 구성되어 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고충상담원의 전문성 확보를 위하여 외부기관에 의뢰하여 교육을 이수케 하고 있음.</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

### 11.3) 장애인근로자 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 법정 의무교육이라는 점에서 장애인 인식개선 교육을 매년 실시하고 있음.</li> <li>- 장애인 근로자의 업무 수행을 위한 필요시설 및 편의시설을 제공하고 있음. 아울러 관련 시설에 대한 주기적인 점검도 실시하고 있음.</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 별도의 권고의견은 없으나, 인권실태조사 결과상 장애로 인한 고용차별을 예방하기 위한 개선방안으로 상당수 근로자가 직장 내 장애인 차별 예방교육 실시라고 응답하였다는 점을 감안하여 반기에 1회 등 교육횟수 확대를 권고함.</li> </ul>

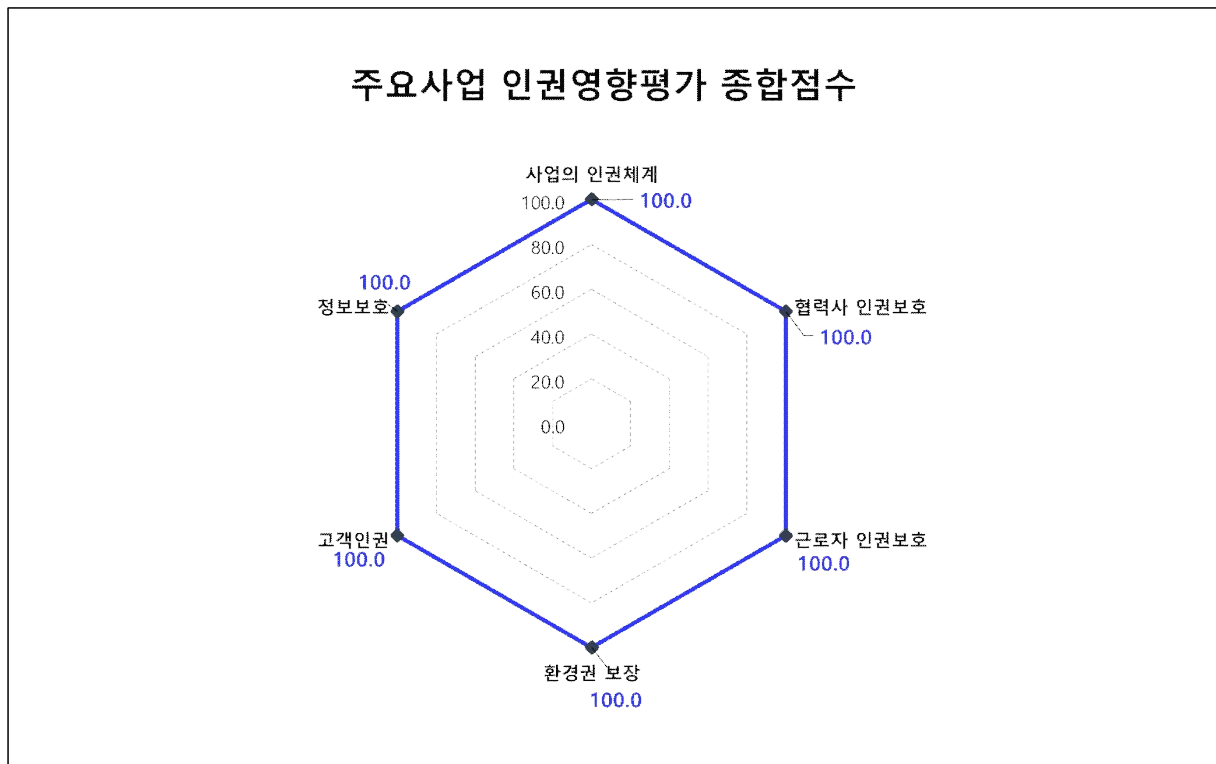
### 11.4) 감정노동근로자 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현재 회관에는 안내원, 티켓매니저, 보안 업무, 콜센터 등의 업무를 담당하는 근로자들을 감정노동 근로자로 파악하고 있음.</li> <li>- 2023년 11월 세종문화회관 감정노동자 보호매뉴얼을 마련하여 문제상황에 따른 대처방안과 관련 근로자 보호를 명시하고 있음.</li> <li>- 실제 악성민원 발생 시 긴급 업무 중단을 통해 해당 근로자가 현장에서 즉시 떠날 수 있도록 하고 있으며 휴식 보장, 치료 및 상담을 지원하는 등 감정노동 근로자를 위한 조치를 취하고 있음.</li> <li>- 그 외에 감정노동 근로자 보호를 위하여 스트레스, 우울 등 정신건강문제 예방 및 소진 교육 등을 실시하고 전문의를 모셔서 심리상담을 진행하는 등 집단치유 프로그램 등을 활용하고 있음.</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 감정노동 근로자들의 현황을 구체적으로 파악하고 향후 민원 관련 보호조치 등이 신속하게 이루어질 수 있도록 리스트를 작성해서 관리하는 것이 바람직하겠음.</li> </ul>

### 3. 주요사업(공연기획사업) 평가결과

□ 종합 점수 : 100%(56점 중 56점)

- ▶ 주요사업 영향평가 결과 100%로 우수한 상태(2023년 98.3%)
- ▶ 사업의 인권체제, 협력사 인권보호, 근로자 인권보호, 환경권 보장, 고객인권, 정보보호 분야 우수, 양호하게 운영



No.	분야	점수			
		배점	조정배점	득점	달성율
1	사업의 인권체제	8	8	8	100.0%
2	협력사 인권보호	10	10	10	100.0%
3	근로자 인권보호	10	10	10	100.0%
4	환경권 보장	6	6	6	100.0%
5	고객인권	20	18	18	100.0%
6	정보보호	4	4	4	100.0%
총점		58	56	56	100.0%

※ 점수산출식: [(예×2점)+(보완필요×1점)+(아니오×0점)+(정보없음×0점)]÷(해당없음 제외한 전체문항×2점)

□ 주요사업 인권영향평가 점검 집계결과

- 총 6개 항목, 29개 지표 중 예 28개, 아니오(미실시) 0개, 보완 필요 0개, 정보 없음 0개, 해당없음 1개로 집계됨
  - (보완필요) 없음
  - (아 니 요) 없음
  - (정보없음) 없음
  - (해당없음) 없음
- (개선과제) 없음

[주요사업 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	항목	평가결과					
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	계
1	사업의 인권체제(4개 지표)	4	0	0	0	0	4
2	협력사 인권 보호(5개 지표)	5	0	0	0	0	5
3	근로자 인권 보호(5개 지표)	5	0	0	0	0	5
4	환경권 보장(3개 지표)	3	0	0	0	0	3
5	고객인권(10개 지표)	9	0	0	0	1	10
6	정보보호(2개 지표)	2	0	0	0	0	2
합 계		28	0	0	0	1	29

## □ 주요사업 평가결과

### (운영현황)

- 회관의 주요사업인 공연기획사업에서의 주요 이해관계자는 대관사, 계약당사자, 관람객 순이며, 2024년 주요 인권이슈는 무대 안전, 대관사 근로자의 인권, 공정한 대관, 회관 콜센터 근로자의 감정노동 보호로 인식하고 있음.
  - 관람객 및 시민 등 외부이해관계자의 회관 콜센터 근로자에 대한 부정적 인권영향 문제를 파악하고 이를 해결하기 위한 적극적 개선방안을 찾고 실행하고 있음.
- 회관은 CEO가 주관하는 대관사 간담회를 개최하여 인권경영의 중요성과 인권준수를 당부하였음. 공연 전 스태프 회의 시 근로기준법 준수 및 휴게시간 준수 관련하여 공연장별로 충분한 조율을 통해 스케줄을 운영하고 있음.
  - 회관은 협력사 인권보호 체크리스트 및 근로자 권리보호 이행 서약서를 징구하고 있으며, 대관사 대상으로 안전교육 동영상 시청으로 안전교육을 실시하고 있음.
  - 회관은 대관자의 부주의하거나 무리한 가동으로 인한 장비 고장을 방지하기 위해 사전에 장비 사용법과 주의사항 등을 안내하고 있으며, 대관사 보유 장비의 사용, 렌탈 장비 설치 등으로 회관의 장비 손실을 줄이고 상황에 따라 대관자에게 보험 가입을 권유하여 대관사의 배상부담을 경감함.
  - 회관은 대관 규정 시 온라인 대관시스템을 도입하고 있으며, 선정 공고부터 최종 선정에 이르기까지 공정하고 투명한 절차를 갖추고 있으며, 선정에 외부 심사위원이 참여함.
- 회관은 공연법에 따라 공연장 안전관리자 등 담당자를 선정하고, 공연장 안전관리자는 공연장에 출입하는 모든 스태프와 출연자를 대상으로 안전교육을 실시하고 있음. 스태프는 작업안전서약서를 작성한 후 회관에 출입하고 있으며, 무대 장비 반입 시 안전휀스를 설치하는 등 안전사고를 방지하기 위해 다양한 노력을 하고 있음.
  - 회관은 특수건강검진을 실시하고 있으며, 2024년도 교대근무로 인해 야간근무하는 근로자와 유해물질 사용 근로자에 대해 특수건강검진을 실시할 예정임.



감정노동근로자에 대하여 종로구 정신건강협회와 함께 정신건강증진 프로그램을 운영하며 근로자의 스트레스 지수를 체크하고 처방을 안내함.

- 회관은 무대 설치와 철거 과정에서 발생하는 폐기물 처리를 적법하게 관리하고 있으며, 제로웨이스트 실천 캠페인 실시 등으로 쓰레기 배출량 저감을 위해 노력하고 있음. 서울특별시 기후동행카드 소지자에 2024 세종시즌 공연 20% 할인 혜택을 주는 이벤트를 진행하여 대중교통 이용을 유도하고 있음.
- 회관은 공연장 안내교육 매뉴얼을 제작 및 배포하여 비상사태 시 관람객 대피 등 행동요령을 교육하고 있고, 회관 내 위험장소 또는 위험장비에 안전문구를 제작·설치하여 안전사고 경각심을 고취함.
  - 회관은 공연장의 접근성이 양호한 위치에 여성 및 장애인 화장실을 배치하고 장애인 관객의 경우 공연장 안내원의 1:1 케어 서비스를 진행함.
  - 회관은 청소년예술활성화 사업을 통해 문화로부터 소외된 저소득층 및 다문화 가정의 유·청소년에게 다양한 장르의 예술 교육의 기회를 제공하는 꿈나무오케스트라를 운영함.
- 회관은 저작권 및 공연방해를 방지하기 위해 촬영 제한을 두고 공연장 안내원이 직접 불법 촬영을 감시함. 적발 시 원본 삭제 요청 등 적극적으로 대응하고 있음.
- 2024년 주요사업 평가결과는 2023년 평가결과(98.3%)보다 개선되어 100.0%를 달성함. 대관사 간담회 개최 등의 개선과제 이행의 결과로 볼 수 있음.

### (평가요약)

#### ○ 사업의 인권체제

- 공연기획사업의 핵심 이해관계자는 대관사, 계약사, 시민 순으로 꼽고 있음. 코로나 팬데믹 종료 후 인권의 부정적 영향은 대관사와의 불공정 계약, 안전 이슈가 가장 주목받는 인권이슈라고 할 수 있음.
- 공연기획사업의 이해관계자 인권보호를 위해 모니터링이 강화되면서 인권침해 예방 시스템도 한층 강화되었다고 보여지며, 이해관계자가 인권침해를 신고하고 소통할 수 있는 창구가 다양하고 구체절차에 대한 사내외 홍보도 활

성화하며 신고가 활성화되는 바람직한 모습을 보여주고 있음.

○ **협력사 인권보호**

- 대관사, 계약사, 그리고 직접 기획공연시 대행사 근로자의 인권보호에 관심을 제고하지만 근로자보호서약서 징구, 대관자간담회, 공연 전 스텝회의의 적극 활용을 통해 현장에서의 인권침해를 예방하는 노력을 주로 하고 있음.
- 협력사 선정은 공정하고 투명한 선정절차를 갖추고 있음. 협력사에 대한 인권 교육은 현실적으로 어려운 부분이 있으나 지속적으로 인권보호를 당부하고 회관의 인권경영 시스템의 활용을 당부하는 것으로 현실적 대안을 모색할 필요가 있음.

○ **근로자 인권보호**

- 근로자의 인권침해는 크게 안전과 콜센터 근로자의 감정노동으로 파악하고 이에 대한 대응노력을 하여 왔으며 그 결과, 2023년 말 [세종문화회관 감정노동자 보호매뉴얼]을 제작하여 배포하고 교육함.
- 민원 업무가 많고 심야 귀가도 잦은 근무 환경 속에서 근로자의 안전 및 건강이 중요한 인권이슈인 상황 속에서 회관은 다양한 지원으로 근로자의 인권 보호를 실천하고 있음.

○ **환경권 보장**

- 무대 철거 폐기물, 관객이 소비하는 플라스틱 음료 용기가 가장 많은 폐기물을 차지하고 있는데, 회관 자체 공연의 무대장치는 재활용을 위하여 일정 기간 창고에 대기한 후 폐기절차를 거치며 대관사 공연 폐기물은 대관사 책임하에 폐기물을 적법하게 처리하고 있음. 관객이 사용한 일회용 용기의 분리수거는 정착되었으며 폐기물 발생을 원천적으로 억제하기 위해 더 많은 아이디어와 노력이 요구됨.

○ **고객 인권**

- 대관, 예매 절차는 공정하게 이루어지고 있음. 고객의 주요 인권이슈는 안전보건으로, 화재나 테러와 같은 비상사태를 대비한 매뉴얼을 갖추고 응급구호체계를 갖추고 있음. 한편, 여성 관객의 화장실 이용에 불편이 없도록 충분한

면수를 확보하고 여유 있는 화장실 안내 등의 조치를 하고 있음.

- 사회공헌활동으로 꿈나무오케스트라를 육성하며 문화소외청소년에게 문화예술 참여기회를 제공하고 [누구나 클래식]프로그램에서는 일부 객석을 경제적 취약계층에 무료 제공하는 <행복동행석>을 운영하고 있음.

○ 정보 보호

- 대관 신청, 예매 시 생성되는 개인 및 단체 정보의 보호를 위한 체계적인 조치를 하고 있는데 사용 목적이 종료된 개인정보의 폐기를 분명히 하고 있으며 공연의 불법 촬영을 방지하고 허용 범위를 정하기 위해 공연기획자와 스탭회의를 통해 협의하고 있음.

(권고의견)

- 인권교육 대신 대관사 간담회, 스탭회의 등 협력사와의 미팅시간을 활용하여 대관사의 인권보호(무대 안전, 근로기준법 준수 등) 를 당부하고 [세종문화회관 인권보호지침] 카드 또는 책받침을 배포/설명하는 것을 포함한 대안을 검토하여 적용할 것을 권고함.

결과 그래프		달성률(%)		
<p><b>공연기획사업</b></p> <p>사업의 인권체제 100                      협력사 인권보호 100                      근로자 인권보호 100                      환경권보장 100                      고객인권 100                      정보보호 100</p>		No	항목	계
		1	사업의 인권체제	100.0
		2	협력사 인권 보호	100.0
		3	근로자 인권 보호	100.0
		4	환경권 보장	100.0
		5	고객인권	100.0
		6	정보보호	100.0
전 체			100.0	

## 4. 내·외부 이해관계자 인터뷰 결과

### □ 목적

- 회관의 영업활동을 영위함에 있어 업무특성상 이해관계자에게 인권침해 이슈가 발생할 가능성이 있는 경우 전문가 인터뷰를 통한 주요 인권침해요소 파악 및 잠재적 인권리스크 발굴·개선
- 인권침해 사전 예방 및 신속한 사후 조치를 통해 인권침해 이슈 최소화

### □ 개요

- ▶ 인터뷰 대상 : 총 3명 (노동조합 지부장, 어린 직원을 둔 직원, 협력업체 직원)
- ▶ 인터뷰 항목
  - 공통 : 재단 인권현황, 차별 경험실태, 대응방식, 대응 결과, 홍보, 개선방향, 인권보호 모니터링, 인권침해 여부 등

### □ 기관운영 지표별 주요 내용

연번	분야	주요 내용
1	인권경영체계의 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권영향평가 권고사항에 대해 조치계획에 따라 이행하고 있음을 알고 있음.</li> <li>- 회관은 인권에 관련된 사항이 발견될 경우 즉각적인 조치를 잘 이행하고 있다고 생각함.</li> <li>- 인권경영현장을 본 적 있으며, 회관이 인권경영을 위해 많은 노력을 하고 있고 변화를 꾀하고자 하는 의지가 있음.</li> </ul>
2	고용상의 비차별	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 출산휴가, 육아휴직 사용에 눈치를 보지 않으며, 복귀 후 육아휴직으로 인한 차별을 느끼지 못함.</li> </ul>
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동조합의 가입 및 탈퇴가 자유로움.</li> </ul>
6	산업안전보장	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 매월 4일 안전점검의 날, 사업장 순회점검, 법령사항에 따라 시설물 안전점검을 시행함.</li> <li>- 공연운영팀, 무대기술팀 등과의 비상연락망을 구축하여 운</li> </ul>

연번	분야	주요 내용
		<p>영하고 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 협력사는 회관의 비상대응절차에 따라 비상계획을 유지하고 보고체계를 마련하고 있음.</li> </ul>
7	책임있는 공금망 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권교육에 참여한 적은 없으나, 계약 시 근로자권리보호 이행서약서, 청렴계약 이행서약서에 서명하는 절차로 교육 진행함.</li> <li>- 대관사들에 대한 정기적인 간담회를 통해 애로사항 청취 등을 잘 시행하고 있음.</li> <li>- 신고채널, 구제절차에 대한 것은 홈페이지 CEO 핫라인 신고센터를 이용함.</li> <li>- 홈페이지 인권경영 주요활동에서 회관의 인권침해 예방의 활동과 내용을 확인할 수 있음.</li> <li>- 대관 신청 및 공연관련 일정이 합리적으로 회의를 통해 진행되고 있음.</li> </ul>

V

## 중대성 평가 및 주요이슈 도출

### □ 중대성 평가

- 국가인권위원회의 인권경영 보고 및 평가 지침에 의해 중대성 평가를 실시함.
  - 인권영향평가를 기반으로 인권영향전문평가단이 평가하되, 기관 특성 및 현황을 고려하기 위하여 일부 요소(발생 가능성)는 혁신성과팀에서 조정하여 최종 점수를 산출함.
  
- ‘중대성 평가’란 인권영향평가의 일부로서, 식별된 여러 인권이슈 중에서 일정한 기준에 의해 우선적으로 ‘주요 인권이슈’를 선정하는 절차를 말함. 기관이 인권이슈를 일거에 해결하는 것은 어려우므로 ‘중대성 평가’는 인권경영 개선의 효율성을 추구함.
  
- 중대성은 다음 3가지 기준으로 판단함.
  - **이행수준** : 인권영향평가의 점수산정 방식으로 **이행률**을 계산하여 이행률에 따라 1~5점 차등 부여
  - **영향심각도** : 사업성과에 영향을 주는 정도, 필요한 사업관리 수준, 재정 손실 수준, 법 위반에 의한 영향 수준, 이해관계자에 미치는 영향을 고려하여 1~5점 차등 부여
  - **발생 가능성** : 과거 발생한 빈도, 현재나 미래에 발생가능성 유무, 발생 가능성 정도로 평가하여 1~5점 차등 부여
  
- 상기 지표별 점수를 합산한 점수가 높을수록 주요 인권이슈로서 높은 우선순위를 부여받음.
  - 총점 11점 이상 : 중대성 평가 결과 ‘상’
  - 총점 6점 이상 ~ 10점 이하 : 중대성 평가 결과 ‘중’
  - 총점 5점 미만 : 중대성 평가 결과 ‘하’

[중대성 평가 결과]

분야	중대성 평가 요소			합계
	이행수준	영향 심각도	발생 가능성	
인권경영 체제의 구축*	<b>2점</b>	<b>1점</b>	<b>2점</b>	<b>5점</b>
	이행률 98.9%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 낮음	
구제 절차 마련	<b>1점</b>	<b>3점</b>	<b>2점</b>	<b>6점</b>
	이행률 100%	발생할 경우 기관 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 낮음	
고용상의 비차별*	<b>1점</b>	<b>2점</b>	<b>2점</b>	<b>5점</b>
	이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 낮음	
고용상 남녀 비차별	<b>1점</b>	<b>3점</b>	<b>1점</b>	<b>5점</b>
	이행률 100%	발생할 경우 기관 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
비정규 직 근로자 비차별	<b>1점</b>	<b>3점</b>	<b>1점</b>	<b>5점</b>
	이행률 100%	발생할 경우 기관 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
결사 및 단체 교섭의 자유보장	<b>1점</b>	<b>2점</b>	<b>1점</b>	<b>4점</b>
	이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
강제 노동의 금지	<b>1점</b>	<b>4점</b>	<b>1점</b>	<b>4점</b>
	이행률 100%	발생할 경우 기관 업무 · 사업성과에 큰 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
아동 노동의 금지	<b>1점</b>	<b>2점</b>	<b>1점</b>	<b>4점</b>
	이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
산업안전 보장	<b>2점</b>	<b>3점</b>	<b>4점</b>	<b>9점</b>
	이행률 97.1%	발생할 경우 기관 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 높음.	
책임 있는 공급망 관리	<b>1점</b>	<b>1점</b>	<b>3점</b>	<b>5점</b>
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 다소 있음	

분야	중대성 평가 요소			합계
	이행수준	영향 심각도	발생 가능성	
현지 주민의 인권보호	<b>1점</b>	<b>1점</b>	<b>1점</b>	<b>3점</b>
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
환경권 보장	<b>2점</b>	<b>1점</b>	<b>3점</b>	<b>6점</b>
	이행률 95.0%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 다소 있음	
고객 인권 보호*	<b>1점</b>	<b>2점</b>	<b>1점</b>	<b>4점</b>
	이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
고객 사생활 보호	<b>1점</b>	<b>1점</b>	<b>1점</b>	<b>3점</b>
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
직장 내 괴롭힘·갑질 방지	<b>1점</b>	<b>4점</b>	<b>4점</b>	<b>9점</b>
	이행률 100%	발생할 경우 기관 업무·사업성과에 큰 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 높음	
직장 내 성희롱 금지	<b>1점</b>	<b>4점</b>	<b>2점</b>	<b>7점</b>
	이행률 100%	발생할 경우 기관 업무·사업성과에 큰 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 낮음	
장애인 근로자 보호	<b>1점</b>	<b>2점</b>	<b>2점</b>	<b>5점</b>
	이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 낮음	
감정노동 근로자 보호	<b>1점</b>	<b>3점</b>	<b>4점</b>	<b>8점</b>
	이행률 100%	발생할 경우 기관 업무·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 높음	

□ 주요 인권이슈 도출

- 중대성 평가결과, 상대적으로 점수가 높은 ‘산업안전보장’, ‘직장 내 인권보호’ 를 우선 개선과제로 선정함.



## VI 인권경영 주요 개선과제

□ 기관운영 개선과제

분야	항목	세부 내용	개선과제(안)
산업안전 보장	필수장비 제공 및 교육실시 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 작업공정별 유해화학물질 사 용하는 부서 중 기타 부서의 보관장소를 별도로 지정하여 보관 권고함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 유해화학물질 보관장소 지정 및 관리</li> <li>- 대상 유해화학물질 취급 작업 공정 내 MSDS 자료 게시 · 비치</li> </ul>
직장 내 인권보호	직장 내 괴롭힘 방지	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 괴롭힘 예방 교육, 객관적 조사, 구제채널 운영 등 우수히 운영되고 있으며 인권실태조사 결과를 반영하 여 직장 내 괴롭힘 예방을 위하여 전사적으로 적극 개 선 활동 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 괴롭힘 근절과 관련 캠페인 실시</li> <li>- 내부 신고채널 홍보</li> </ul>
	감정노동 근로자보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회관 내 안내원·티켓매니 저·보안 업무·콜센터 등 감정노동근로자들에 대한 보 호매뉴얼 마련, 휴식 보장, 치료 및 상담 지원 등 조치 를 취하고 있으며, 실태조사 의견 반영하여 민원관련 보 호 조치 등 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 감정노동근로자들의 현황 구체적으로 파악, 향후 민원관련 보호조치를 위한 리스트 작성 관리</li> </ul>

□ 기관운영 개선과제 실행계획

1. 개선과제명 : 유해화학물질 보관장소 지정 및 관리, MSDS자료 게시 · 비치

<p>인권 측면</p>	<p>산업안전 보장</p>			
<p>현황 및 주요이슈</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 회관은 2024년 작업환경 예비조사를 통해 사내 구비 및 사용하는 유해 위험 물질을 확인(해당물질 사용인원 및 횟수, 시간과약)</li> <li>- 2024.5 1차 (기계실, 미화실,방재실,영선실,전기실), 2024.7 2차 (무대기술팀) 진행함.</li> <li>- 작업공정별 유해화학물질을 사용하는 부서는 기계실 31종, 미화실 18종, 방재실 5종, 영선실 35종, 전기실 11종, 장치실 6종, 음향실 2종, 의상실 18종, 소품실 5종 등으로 파악되었음. 기계실 및 미화실의 경우는 화학물질을 별도의 장소에 안전하게 보관하고 있으나, 기타 부서의 경우는 보관장소를 별도로 지정하여 보관하는 것을 권고함.</li> <li>- 화학물질 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리하는 것을 권고함. (MSDS 게시 및 부착 등)</li> <li>- 공간 협소 등 현실적으로 별도 지정 보관장소를 확보하여 적용하는 것에 어려움이 있으나 단계적으로 중장기적으로 접근하여 실시하는 것이 필요함.</li> </ul>			
<p>개선방향 및 효과성 측정방법</p>	<p>목표</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대상 화학물질 취급 작업공정 내 MSDS 게시 및 부착</li> <li>• 안전교육시 MSDS 주기적 교육</li> <li>• 유해화학물질 보관장소 지정 및 관리</li> </ul>		
<p>추진 단계</p>	<p>1단계(2025)</p>	<p>2단계(2026)</p>	<p>3단계(2027~)</p>	
<p>MSDS 게시 및 부착</p>	<p>화학물질 지정장소 관리</p>		<p>화학물질 체계적 관리</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 각 부서별 약품 MSDS 누락된 물질 파악</li> <li>• 각 유해물질별 MSDS 게시 및 부착</li> <li>• 안전교육시 MSDS 교육 추가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 각 부서별 화학물질 지정장소 검토</li> <li>• 지정장소 별도 구획 관리 및 시건장치 부착</li> <li>• 안전교육시 MSDS 교육 추가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 변경사항, 신규 화학물질 등에 대한 지속적 관리</li> <li>• 안전교육시 MSDS 교육 지속 운영</li> </ul>		
<p>효과 측정</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MSDS 관리물질 건수</li> <li>• MSDS 게시부착율</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 화학물질 지정장소 개소</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 화학물질 안전사고 건수</li> </ul>	

2. 개선과제명 : 직장 내 괴롭힘 근절 캠페인 실시, 신고채널 홍보

인권 측면	직장 내 인권보호
<p><b>현황 및 주요이슈</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 괴롭힘 예방 교육, 객관적 조사, 구제채널 운영 등 우수히 운영되고 있음. 인권실태조사 결과를 반영하여 직장 내 괴롭힘 예방을 위하여 전사적으로 적극 개선 활동 필요</li> </ul>
<p><b>개선방향</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 직장 내 괴롭힘 근절 및 인식제고 캠페인 실시                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 목표: 직장 내 괴롭힘의 심각성과 예방의 중요성 인식</li> <li>• 방안                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 포스터 및 스티커 디자인: 직장 내 괴롭힘을 방지하기 위한 명확한 메시지와 슬로건을 담은 포스터 및 스티커 등 시각적 자료 제작</li> <li>- 직원들이 자주 이용하는 공간에 부착</li> <li>- 동일한 메시지를 사내 게시판 등 내부 채널을 통해 홍보</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>2. 직장 내 괴롭힘 신고채널 홍보                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 목표: 신고채널 쉽게 접근할 수 있도록 함</li> <li>• 방안                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 신고채널 안내 포스터 및 배너 배치</li> <li>- 정기적 신고채널 안내 메일 발송하여 채널 존재와 사용법 상기</li> <li>- 실질적 개선을 위해 직원의 의견 청취 등 피드백 수집</li> </ul> </li> </ul> </li> </ol>
<p><b>효과성 측정방법</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 캠페인 전과 후의 직장 내 괴롭힘 인식과 예방책에 대한 인식 변화 평가 설문조사 실시</li> <li>- 실태조사 시 인권침해 신고 채널 인식 및 이용여부 파악</li> </ul>

3. 개선과제명 : 감정노동 근로자 현황 파악, 민원관련 보호조치 리스트 작성

인권 측면	직장 내 인권보호
<p><b>현황 및 주요이슈</b></p>	<p>- 회관 내 안내원·티켓매니저·보안 업무·콜센터 등 감정노동근로자들에 대한 보호매뉴얼 마련, 휴식 보장, 치료 및 상담 지원 등 조치를 취하고 있으며, 실태조사 의견 반영하여 민원관련 보호 조치 등 필요</p>
<p><b>개선방향</b></p>	<p>1. 감정노동 근로자 현황파악</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 목표: 감정노동 실태조사 및 스트레스 요인 파악</li> <li>• 방안</li> </ul> <p>- 직무 만족도 조사(업무 모니터링)시 감정노동에 대한 인식 변화, 스트레스 요인 등 조사</p> <p>2. 민원 보호조치</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 목표: 민원 종류와 발생 빈도 수집, 분류하여 보호 조치의 우선순위 설정</li> <li>• 방안</li> </ul> <p>- 민원 분류 기준 설정: 민원 심각도에 따라 악성 민원, 경미한 민원 등으로 구분하여 각 민원에 대한 대응 방안 마련</p> <p>- 민원 내용 정기 분석: 민원 증가 또는 감소 추세 파악하여 보호 조치 효과성 파악</p> <p>- 민원 발생 상황 공유</p>
<p><b>효과성 측정방법</b></p>	<p>- 민원관련 보호 조치 및 관리 전후 민원 발생률 파악</p> <p>- 근로자 만족도 조사</p>