

2024

경기아트센터

인권영향평가 결과보고서

2024.12



경기아트센터
GYEONGGI ARTS CENTER

목 차

I. 인권경영 환경분석 및 현황	1
1. 인권경영 정책 동향	1
2. 인권경영 구축 사례	12
3. 인권침해 이슈	16
4. 경기아트센터 인권경영 운영현황	17
II. 인권영향평가 실행	21
1. 인권영향평가 실시 개요	21
2. 인권영향평가 주요사업 선정	23
3. 인권영향평가 지표 구성	25
III. 인권영향평가 결과	29
1. 인권영향평가 종합	29
2. 기관운영 인권영향평가 결과	29
분야 1. 인권경영 체계의 구축	32
분야 2. 고용상의 비차별	37
분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장	40
분야 4. 강제노동의 금지	43
분야 5. 산업안전 보장	46
분야 6. 책임있는 공급망 관리	50
분야 7. 환경권 보장	52
분야 8. 고객 인권 보호	55
분야 9. 직장 내 인권보호	57
분야 10. 근로환경	64
3. 주요사업 평가결과	67
분야 1. 문화예술복지사업	67
IV. 인권경영 개선과제	72
V. 중대성 평가	75
1. 중대성 평가개요	75
2. 중대성 평가기준	75
3. 중대성 평가결과	79
VI. 주요 인권이슈 대응계획	81

I

인권경영 환경분석 및 현황

1

인권경영 정책 동향

(1) 국제 인권경영 동향

- 인권경영은 기관의 경영과 사업 활동에서 임직원, 공급사, 협력업체, 현지주민 등 이해관계자의 인권침해 요인을 조사하여 인권침해 발생을 예방하고 인권침해 발생 시 구제제도를 통해 피해자의 존엄과 가치를 보호하고 존중하여 기관의 지속 가능한 발전을 추구하는 것을 의미
- 1970년대 이후 국제기구를 중심으로 인권경영 관련 연구·합의가 이루어져 현재 국제사회 전반에 중요성 및 영향 범위가 확대되는 추세임

[국제사회 인권경영 추진현황]

- 유엔인권위원회(UNHRC) UN 기업과 인권 이행원칙 채택(2011년)
- 국제노동기구(ILO) 사회정책 원칙에 대한 3자 헌장 발표(1977년)
- 경제협력개발기구(OECD) 다국적기업 가이드라인 제정(1976년)

- 사회적 책임에 대한 국제 표준인 ISO 26000, GRI, OECD Guideline, UN Global Compact 등 인권경영 표준화 확대
 - 국제연합의 “보호·존중·구제” 프레임워크 실행을 위한 기업과 인권에 관한 이행 원칙
 - 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 인권존중 책임이 있다는 점을 강조하고 기업활동을 하는데 있어서 인권침해가 발생되지 않도록 기업들 스스로 실천, 점검해야 할 의무(Due Diligence)를 강조하고 있음

[국제기구의 윤리·인권 가이드라인 요약]

구분	내용
OECD 다국적기업 가이드라인	- 다국적기업이 경제·환경·사회 측면에서 긍정적인 영향력을 발휘하도록 안내 - 한국 등 34개 OECD 회원국 소속의 다국적기업 적용 권고 - 사회, 윤리 및 환경정책에 대한 정보를 포함한 (윤리)가치선언 제공 • 2011년 인권파트 신설 • 인권리스크 심각성 주의 강조 • 고용 및 노사관계 인권보호 강조
ISO 26000 (사회적 책임에 관한 국제표준)	- 2010년 ISO 26000 제정 - 모든 조직이 사회적 책임을 이행할 수 있도록 지침 제공 • 조직의 윤리적 행동 강화 • 인권영향평가 및 리스크 대응 • 인권침해 구제제도 실행 • 여성 등 취약집단 차별금지, 노동기본권리 보호 강조
UN 기업과 인권 이행지침	- 2011년 이행지침 최종 승인 - 기업과 인권에 대한 장기적이고 점진적인 글로벌 행동기준 제시 - 인권 보호, 존중, 구제 3대 축으로 구성 - 인권선언, 리스크 평가, 정보공개 권고 - 각 항목별로 31개의 기본지침과 운영지침 제공
UN 글로벌컴팩트	- 2000년 출범, 인권·노동·환경·반부패 기준 제시 - UN과 기관(기업)을 직접적 연결하는 플랫폼 - 자발적 참여에 기초하며 강제성 없음 - 기업회원 19,000개社 가입 - 기업이 작성한 정보공시보고제도 참여를 통해 사회적 책임 증진 도모 - 인권, 노동, 환경, 반부패방지 분야의 10대 원칙을 제시 • 원칙 1. 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중한다. • 원칙 2. 사람이 인권 유린에 연루되지 않았는지 확인해야 한다.

	• 원칙 3. 결사의 자유와 단체 교섭권을 실질적으로 인정해야 한다. • 원칙 4. 모든 형태의 강제 노동을 반드시 철폐한다. • 원칙 5. 아동노동에 대한 현실적이며 효과적인 폐지를 수행한다. • 원칙 6. 고용 및 직업에서의 어떠한 차별도 철폐한다. • 원칙 7. 환경문제에 대한 예방적 접근을 지원한다. • 원칙 8. 환경 책임을 증진하기 위한 이니셔티브를 수행한다. • 원칙 9. 친환경 기술의 개발과 보급을 장려한다. • 원칙 10. 기업은 강요와 뇌물 수수를 포함한 모든 형태의 부패에 반대해야 한다.
ILO 다국적기업 선언	- 1977년 제정, 2017년 3월 개정 - 개발도상국에서의 다국적기업의 활동 중 노동, 사회 분야에서 긍정적 영향력 필요 - 고용, 훈련, 노동조건, 생활조건, 노사관계 강조 • 노동기준 준수, 고용 기회 대우의 균등 • 노동조건과 노동안전위생 확보 • 건전한 노사관계 촉진 강조 • 노동권에 대한 영향평가 조치 신설
GRI 지속가능 경영보고 가이드라인	- 조직의 경제·환경·사회에 미치는 영향 보고 - 국내 기업들의 지속가능성보고서의 보고 기준으로 활용 - 윤리적, 합법적 행위에 대한 조직 내외부 자문 매커니즘 • 인권영향평가 검토 대상 사업장 • 인권정책 및 절차에 관한 교육 • 인권 심사 시행을 포함한 계약 체결 • 동등한 기회 제공, 차별금지 • 아동노동, 강제노동 금지 정보 보고

(2) 국내 인권경영 동향

□ 2014년, 국가인권위원회의 인권경영 활동

- 2014년 국가인권위원회는 ‘UN 기업과 인권 이행지침’과 같은 국제적 규범의 국내 이행을 강화하기 위하여 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트를 발간하였으며, 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 강조해 왔음

□ 2018년, 정부의 인권경영 정책 수립

- ‘제3차 국가인권정책 기본계획(NAP, 2018~2022, 법무부)’은 기업과 인권에 관한 사항을 국가의 보호의무로 강조하고 인권경영 제도화 및 피해구제에 대한 과제를 공공기관에 촉구
- 국가인권정책 기본계획은 인권의 법적 보호 강화와 제도적 실천 증진을 목표로 하는 범국가적 종합계획으로 전 세계 39개국이 수립·시행 중임
- 2018년 8월 국가인권위원회가 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼(국가인권위원회, 2018.8.)’을 발표하면서 산하 공공기관의 인권경영 실행 지원, 공공기관 인권 경영 평가지표 신설·확대를 권고한 데 대해 기획재정부, 행정안전부 등 30개 정부부처와 17개 광역지방자치단체 모두 수용 입장을 밝힌 바 있음
- 인권경영 실행 권고에 대해서는 일부를 제외한 860개 공공기관이 인권경영 실행 계획을 수립하고, 각 기관별로 인권경영 선언, 인권경영위원회 구성, 인권영향평가 등을 추진 중임

□ 2019년, 공공기관 경영평가제도 개편

- 행정안전부가 2019년 지방공기업 경영평가편람(2018.12.)을 통해 2020년부터 인권경영에 대한 별도의 지표를 신설하겠다고 밝혔으며, 기획재정부도 2018년 공공기관 경영평가 편람에 기관의 인권경영 노력과 성과를 평가하는 비중을 높이고 평가내용을 구체화함

※ ('17) 전략기획 및 사회적 책임 내 인권경영 일부 반영→ ('18) 별도 윤리경영 지표 신설(3점) 및 인권경영 내용 구체화(인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중 노력)

[정부 부처별 인권경영 정책]

정부 부처	주요 내용
국가인권위원회	• 공공기관 인권경영 가이드라인 적용 권고 ('14년) • 공공기관 경영평가 제도개선 권고('16년) • 기업과 인권 NAP 수립 권고('16년) • 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고('18년)
기획재정부 행정안전부	• 공공기관 경영평가항목 내 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 기관의 노력과 인권증진활동 평가 실시 • 공기업, 공공기관 경영평가 항목 내 사회적 가치 지표 신설 및 배점 확대
법무부	• 2018-2022 제3차 국가인권정책 기본계획 • 모든 사람의 생명·신체를 보호하는 사회 • 모든 사람이 평등한 사회 • 모든 사람이 기본적으로 자유를 누리는 사회 • 모든 사람이 정의 실현에 참여하는 사회 • 모든 사람이 더 나은 미래를 추구하는 사회 • 모든 사람이 동등한 권리를 누리는 공정한 사회 • 인권의식과 인권문화를 높여가는 사회 • 인권 친화적 기업활동을 위해 함께 노력하는 사회
관계부처 합동	• 30개 정부부처 및 17개 광역지방자치단체 인권경영 매뉴얼 적용 권고사항 수용('18년) • 갑질, 채용비리 등 인권 피해에 대한 내부감찰 관리감독 강화 • 공무원 행동강령 내 갑질 금지규정 신설 • 갑질 근절 가이드라인 보급 • 피해자에 대한 구제 및 피해 회복 지원

□ 공공기관 인권경영 매뉴얼 적용

- ‘국가인권위원회법’ 제25조 제1항에 따라 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼을 적용하여 인권경영 추진이 필요하며, 국가인권위원회의 매뉴얼 등을 참고하여 경영활동에서 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하기 위하여 인권영향평가를 수행하여야 함

[인권영향평가 가이드라인]

정부 부처	주요 내용
일반원칙	- 기업은 자신의 기업활동으로 인하여 부정적인 영향을 받는 모든 이해관계자들의 인권을 보호 존중해야 함 - 기업이 보호·존중해야 하는 인권은 헌법 및 법률에서 보장된 것뿐만 아니라, 국제인권법 및 각종 인권규범에서 열거된 것을 모두 포함
운영원칙	- 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 권리, 강제 노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전, 공급망 관리, 현지주민의 인권, 환경권, 고객인권 등 10개의 각 이슈별 ‘원칙’을 제시 - 원칙은 기업이 준수해야 할 이슈별 규범을 압축적으로 나타낸 것
이용방법	- 각 이슈별로 큰 원칙을 읽어서 이해한 후 질문을 읽기 - 질문에 대한 답은 5가지이며, 정확한 진단을 위해 해당 답변에 표시 - “아니오”로 나오는 항목을 발견하고 그렇게 발견된 항목에 대해 사전 조치하기 위한 것(취약지점을 발견하는 도구) - 신뢰성을 위해 노조나 여타 이해관계자 또는 외부전문가와 함께 점검

□ 직장 내 인권보호 및 구제강화 법률 시행

- 2019년 근로기준법(직장 내 괴롭힘 금지법) 개정·시행 및 관련 법규 개정
- “직장 내 괴롭힘 금지” 개정 근로기준법 공포 및 '19년 7월 16일 시행으로 법률로 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 금지를 필수적으로 기재하도록 하고, '21년 10월 14일 법개정으로 직장 내 인권의 중요도가 점차 높아지고 있어 조직 내 자율적인 예방/조치 시스템 구축이 요구됨

[고용노동부 직장 내 괴롭힘 사건처리 절차]

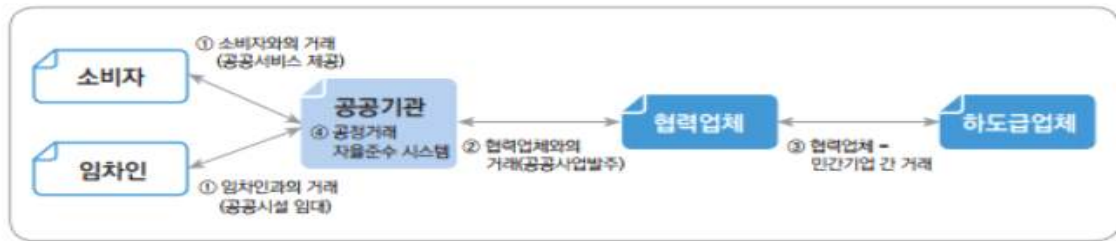
사건 접수	신고, 인지		
상담	신고인 및 피해자 상담을 통한 사건 개요 및 피해자 요구 파악 → 피해자 요구를 바탕으로 1차적인 해결방식 결정		
	행위자로부터 분리만을 원하는 경우 ▼	행위자의 사과 등 당사자 간 합의를 원하는 경우 ▼	회사 차원의 조사를 통한 해결을 원하는 경우 ▼
조사			
	(조사 생략) ▼	약식조사 후 사업주에게 조사보고 ▼	정식조사 ▼
괴롭힘 사실 확인 시 조치			
	괴롭힘 상담 보고서를 작성. 사업주에게 보고하여 적절한 조치	행위자에게 피해자 요구 전달 및 합의 도출 * 합의결렬시 피해자 재상담 후 정식조사 의뢰 등 피해자 의사확인	행위자에 대한 징계 등 조치
모니터링	합의사항 이행여부, 피해자에 대한 후속적인 괴롭힘 피해 여부 등		

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률은 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 근로자에 대해 성희롱을 한 경우 사업주는 피해자 보호를 위해 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 하고, 피해자에 대한 불이익 조치를 금지하는 등 피해자 보호가 강화되고 있음

□ 2020년 6월, 행정안전부 지방공기업 모범거래모델 가이드라인

- 2020년 6월 행정안전부는 공공기관이 공정경제 실현의 마중물로써 민간기업 불공정거래를 줄이고, 국민 삶과 밀접한 공공기관부터 공정경제의 모범을 보이기 위하여 '지방공기업 모범거래모델(Best Practice Model) 가이드라인'을 발간하였으며, 공공기관의 맞춤형 거래 관행 개선을 위하여 시범 적용을 거쳐 모든 공공기관을 비롯하여 민간까지 확산할 계획을 발표함
- 모범거래모델은 투명하고 자유로운 시장을 만들기 위해 공공기관이 시장에서 독점적 지위를 가지고 있는 분야에서 소비자·협력사와 더욱 공정하게 거래하도록 바람직한 거래의 모습을 제시하는 일종의 가이드라인임

[모범거래모델의 유형]



거래관계	주요내용	모범거래모델 유형
① 소비자 또는 임차인과의 거래	- 지방공기업이 제공하는 공공서비스의 소비자 - 공공시설의 임차인인 일반 국민과 맺는 거래관계	I. 對 국민 거래관행 개선
② 협력업체와의 거래	- 공공사업 발주자와의 일차적인 거래관계 - 공동계약 등 협력업체	II. 對 협력업체 거래관행 개선
③ 협력업체-민간기업 간 거래	지방공기업이 최종 구매자인 계약관계(value chain)에서 직·간접 거래당사자인 민간기업(하도급)	III. 민간기업 불공정 행위 차단
④ 공정거래 자율준수 시스템	- 지방공기업 스스로 공정거래원칙을 준수하는 내부준칙 - 지방계약법 등 법제도적인 측면	IV. 공정거래 자율준수 시스템 구축

- 모범거래모델 가이드라인의 요구사항과 인권경영 가이드라인의 ‘책임있는 공급망 관리’ 분야의 일부 요구사항이 충돌되지 않도록 검토하고, 향후 공정경제 기반 조성을 통한 상생협력 및 동반성장 생태계 조성을 위해 불공정거래를 유발하는 제도적 요인을 파악하기 위하여 인권영향평가 지표에 추가 반영할 필요가 있음

□ 공공기관 ESG경영 유도를 위한 정부의 노력

선도적 역할 강조	- 정부는 그간 공공기관의 ESG 경영을 유도하면서, 2050 탄소 중립 달성과 포용·공정경제로의 대전환을 추진을 위한 공공기관의 선도적 역할을 강조해 왔음
ESG평가 강화	- 공공기관 경영평가 시 윤리·안전경영 및 이사회 운영 평가를 강화하고, 경영목표·전략상 ESG 반영 여부 신규 평가를 포함하는 등 ESG 관련 평가를 강화함
안전문화 확산	- 사회 전반의 안전문화 확산을 위해 공공기관이 선도적으로 '21년 「공공기관 안전등급 평가제도」를 최초 실시하였으며, 22년부터는 안전등급 평가 결과를 경영평가 중 「재난·안전관리 지표」에 최초 반영함
투명한 정보공개	- 공공기관 ESG 경영의 핵심인 투명한 정보공개를 위해 안전·환경, 사회공헌 활동, 상생협력, 일·가정 양립 등 공시항목을 신설·보완해 옴
알리오 통합공시 기준 개정 ('22년 2월)	- 기관 인권경영체계 구축 및 이행현황 공시, 개인정보위원회의 개인정보보호 진단 결과 공시, 공공기관 동반성장 평가 결과 공시(7월부터 시행) 등을 포함한 ESG 공시 항목 확대

□ 현 정부 110대 국정과제 속 인권경영 및 ESG

- 제20대 대통령직인수위원회는 2022년 5월 "윤석열정부 110대 국정과제"를 발표, 이 중 약 20개 내외의 과제 내에 인권경영 및 ESG 관련 내용이 언급됨

15번 과제	'공공기관 혁신을 통해 질 높은 대국민 서비스 제공'	- 공공기관 자체 ESG 역량 강화 및 민간 협력업체 ESG 경영지원, K-ESG 가이드라인 고도화와 공급망 실사 대응지원사업 신설, ESG 분야 자금지원 확대 내용 등 ESG 경영 관련 내용을 포함하고 있음
86번 과제	'과학적인 탄소 중립 이행방안 마련으로 녹색경제 전환'	- 각국 환경 조치(EU CBAM) 대응, 태양광·풍력산업 고도화, 고효율·저소비형 에너지 수요관리 혁신, 안정적 청정수소 생산·공급 기반을 마련하여 세계 1등 수소 산업 육성, 친환경 차 구매목표 상향, 전기차 충전시설 설치의무 강화 등의 환경권 관련 내용을 강조하고 있음
49번 과제	'산업재해 예방 강화 및 기업 자율 안전관리 체계구축 지원'	- 중대재해 감축 목표 수립 및 추진과제 마련, 지역·업종 맞춤형 산재 예방 및 건설업 안전관리 지원, 고위험 공정 등 소규모 사업장 지원사업 개편, 산재 예방 종합포털 구축 등 인프라 혁신 등 근로자 포함 국민의 안전권, 건강권 보장을 위한 제도 강화를 예고하고 있음
51번 과제	'노사 협력을 통한 상생의 노동시장 구축'	- 노사의 자율적인 근로시간 선택권 확대와 함께 근로자 건강 보호조치 방안 병행 추진, 노사협의회 근로자위원의 대표성·독립성 강화를 위한 제도개선 추진, 공공부문 노동이사제도의 안착 지원, 행·재정적 지원 등을 통해 공동 노사협의회의 자율적 설치 및 운영 활성화 유도 등 원하청 상생 노사협의회 확산 등의 노동기본권 및 노사관계 개선을 위한 내용을 포함하고 있음

- 그 밖에도 여러 개의 과제에 걸쳐 공급망 관리, 소비자 인권, 비차별 등 인권경영 관련 내용이 언급되고 있어 향후 인권경영 및 ESG가 새 정부에서도 계속 강조될 것임을 예고하고 있음

□ 2022년, 인권위 공공기관 ‘인권경영 보고 및 평가지침’ 적용 권고

- 2022년 7월 국가인권위원회는 30개 정부 부처 및 17개 광역자치단체장에게 경영평가 대상인 산하 공공기관이 인권위가 마련한 ‘인권경영 보고 및 평가지침’에 따라 인권경영의 결과를 보고 및 공시하도록 하고 향후 기관 경영평가지 위 지침에 따라 독립적인 항목으로 인권경영을 평가할 것을 권고하였음
- 향후 공공기관은 인권위의 ‘인권경영 보고 및 평가지침’에 의거하여 인권경영 이행 결과를 보고서로 작성하여 경영평가 실적자료로 제시해야 함

[인권경영 보고 및 평가지침]

분야	세부 내용	비 고
인권경영체계 및 인권경영정책	- 인권경영 추진체계	- 인권경영규정, 제도, 조직 등
	- 인권정책선언 및 확산	- 인권정책선언 및 확산 노력
인권영향평가	- 주요 인권이슈 도출	- 인권영향평가 통한 주요 인권이슈 도출과정
	- 대응계획 수립 및 실행	- 주요 인권이슈에 대한 대응계획 마련 및 실행 결과

□ 2023년, 제4차 국가인권정책기본계획 수립

- 제3차 기본계획 종료에 따라 지속적 정책과제 및 새로운 인권개선 요구를 반영한 신규 과제로 제4차 기본계획(2023~2027) 수립
- 국가인권정책 기본계획은 23년 6월말 현재 전 세계 79개국이 수립·시행 중임
- 제1차 기본계획(2007~2011), 제2차 기본계획(2012~2016), 제3차 기본계획(2018~2022)에 이어 제4차 기본계획(2023~2027) 수립·시행을 통해 범국가적 인권정책을 체계적·효과적으로 실천하는 기틀을 마련하고자 함

(3) 정책 동향 분석 및 시사점

- 국내외 정책과 제도는 공공기관에 인권경영체계 구축, 인권경영 추진, 사회적 가치 실현을 요구하고 있으며, 기관은 환경변화에 따라 인권경영체계 점검 등을 통한 인권경영 고도화가 필요함

구분	주요 내용	시사점
글로벌 정책 및 표준	- 기관 전반에 걸친 다양한 이해관계자 인권보호 강조 - 인권영향평가 및 리스크 대응 강조 - 인권침해 구제제도 실행 권고 - 정보공개 권고 등	- 국내 인권경영 활동이 취약한 협력회사, 자회사 등 공급망 관리, 환경권, 지역주민 보호 등 확산방안 모색 필요 - 구제제도 체계 점검 및 개선, 홍보 - 정보보호 대상과 정보공개 범위에 대한 기준 필요
정부 정책 및 제도	- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 가이드라인 적용 권고 - 인권경영 매뉴얼에 따른 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실행 권고 - 공공기관 경영평가에 인권 경영 노력과 활동 평가 실시 - 공공기관의 갑질, 성희롱, 괴롭힘, 채용비리 등 인권피해에 대한 관리 감독 강화 권고 - 공공기관 정보공개 의무 강화	- 대내외 이해관계자 인권보호를 위한 인권교육, 인권침해 구제절차 활동 계획 수립 및 홍보 필요 - 내부 규정 및 지침 내 인권경영 위원회, 인권영향평가, 구제절차 관련 체계, 세부 계획 및 내용 정립 필요 - 공공기관 인권침해사례 및 이슈 등을 고려하여 기관운영 및 주요사업에 대한 인권영향평가 체크리스트 개발/실시 필요 - 인권경영 성과 확산을 위한 성과 공개, 홍보 필요 - 공공기관 경영평가 인권경영 분야 성과평가 대비 필요 - 인권경영 정보공개 기준 마련
법률	- 직장 내 괴롭힘 금지법 시행(근로기준법 내)으로 근로자 인권 보호 체계 강화 - 직장 내 성희롱 피해자 구제 조치 강화(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률)	- 직장 내 갑질, 괴롭힘 등 인권침해 예방을 위한 사전교육/재발방지 - 교육 필요, 구제절차 수립 및 체계, 피해자 보호 프로그램, 대응 매뉴얼 등 마련 필요

2 인권경영 구축 사례

(1) 인권경영 실시 동향

□ 해외/민간기업

- EU는 '18년부터 500인 이상 기업의 경우 인권을 포함한 기업의 비재무정보 공개를 법제화했으며, 프랑스는 '17년 5,000명 이상의 기업에 대한 ‘인권실사’를 법제화했고, 스위스, 독일 등의 유럽 선진국으로 확산되고 있는 상황임
- 한국의 경우, 아직 기업의 비재무정보 공개나 ‘인권실사’가 법제화되지 않았으나, 개별적으로 삼성은 '18년 노동인권감독관을 선임하여 베트남 사업장에 대해 인권영향평가를 실시하기 시작하였으며, LG화학은 미국 IBM 및 포드, 중국 화유코발트 등의 기업과 손잡고 코발트 공급망에 블록체인 기술을 적용하여 생산과정의 투명성을 확보하고, 노동권 침해를 줄이려는 노력을 기울이고 있음

□ 공공기관

- 공공기관의 인권경영은 국가의 인권보호 의무와 기업의 인권존중 책임을 실현하는 가교로써 공공기관의 공급망에 포함된 민간기업에 인권존중 책임 확산과 글로벌 경쟁력 강화, 지속 가능한 발전을 촉진시키는 역할을 함
 - 현재는 시범 적용을 지나 추진체계를 구축하고 사회적 가치 등 비재무 공시와 연계하여 대외 정보를 공개하는 단계에 이름

인권경영 매뉴얼 시범적용 ▶	인권경영 추진체계 구축 ▶	사회적 가치실현 연계
국가인권위원회 지정 시범 적용기관으로서 인권경영체계 구축 전 과정 수행 중	내·외부 자문을 통한 체계구축 진행	기관·사회적 가치체계'에 인권경영 반영, CSR 보고서 형태로 대외 공개
국민연금공단, 한국가스공사, 부산항만공사, 전남개발공사	한국교육개발원, KIET, KIC, KISD, aT, EX, IIAC, KOTRA, 철도시설공단 등	IIAC, aT, 중소기업진흥공단, 한전KDN, 국민체육진흥공단 등

- 법무부는 '19년 인권경영 표준지침 개발연구 보고서를 통해 인권경영 체계구축 3단계 로드맵과 인권실사의 과정 및 절차 가이드라인을 제시하고 있음

(2) 공공기관 인권경영 시스템

□ 인권경영 추진시스템 구축

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 담당부서와 담당자를 지정하고 인권경영 선언문을 제정하여 인권경영 추진시스템을 구축하고 있음

□ 담당부서 및 담당자 지정

- 전담부서 설치가 바람직하지만 기관 사정에 따라 관련 업무 경험이 있는 직원을 인권경영 전담자로 임명할 수 있음

□ 인권경영 실행지침(규정) 제정

- 인권경영 실행목적, 체계, 위원회 구성과 운영, 영향평가, 실태조사, 이행사항, 구제조치를 포함하는 인권경영이행지침을 제정

□ 인권경영위원회 구성

- 기관 인권경영 정책실행 전반에 대한 의사결정기구 역할로 최고경영진 포함
- 다양한 이해관계자를 포함하여 구성

□ 인권경영 선언 및 공표

- 이해관계자의 의견을 검토하여 선언문을 작성하고 인권경영위원회의 검토를 받아 인권경영선언문을 확정하고 공표함

□ 인권경영선언문 작성

- 기관 인권경영 현황을 바탕으로 인권경영선언문 초안 작성
- 인권경영위원회 검토 요청
- 외부전문가, 자문기관, 공청회 등을 통한 의견수렴
- 기관 공통 포함 내용
 - 지지하는 인권 기준, 비차별 또는 차별금지 원칙
 - 집회와 결사의 자유, 강제 및 아동노동 금지 등 노동권
 - 반부패, 투명경영, 실천 및 점검의무
 - 직원, 소비자, 공급망, 지역주민 등 이해관계자 인권 존중
 - 피해자 구제
- 업종에 따라 특정 인권 이슈 강조

□ 인권경영 지침 및 현장

○ 인권경영 이행을 위한 세부 지침을 마련함

제1장 총칙	제2장 인권경영일반원칙	제3장 인권경영체계	제4장 인권경영위원회	제5장 인권영향평가
• 목적 • 정의 • 적용범위	• 고용상의 차별금지 • 결사 및 단체교섭의 자유보장 • 강제노동 및 아동노동 금지 • 안전 및 보건 • 책임있는 공급망 관리 • 지역주민 인권보호 • 환경권 보장 • 고객 인권보호 • 구제조치의 노력 • 이해관계자와의 소통	• 인권경영현장 • 전담조직 • 인권교육	• 설치 및 기능 • 구성 • 소집 및 회의 • 수당 • 의견청취 • 비밀누설 금지 • 위원 위촉 해제 • 이익충돌 회피	• 인권영향평가 실시
				제6장 인권의 구제
				• 인권경영 책임관 지정 • 인권침해 구제절차 • 결정서작성 및 송부 • 신고인의 신분보장

□ 구제절차

○ 기관에 가장 적절한 구제절차를 파악하기 위해 기관 내 기존 고충처리제도와 활용 가능성이 높은 사법적/비사법적 구제제도를 마련함

□ 구제절차 연구와 준비

- 실태조사, 인권영향평가 등을 통해 파악한 인권리스크와 인권침해 이슈를 구제절차 형식에 반영

□ 구제절차 수립 및 시행

- 내부 구제절차로 ‘인권침해구제위원회’ 또는 ‘인권옴부즈맨’활용을 권장하며, 인권경영위원회가 독립성을 확보할 수 있는 경우, 이를 구제기구로 활용하거나 산하에 인권침해 구제위원회를 둘 수 있음
- 구제기구는 인권경영 담당부서의 지원을 받되 독립성을 보장하는 것이 중요
- 전담자 임명이 바람직하나, 유사 업무 담당자를 인권옴부즈맨으로 임명 가능
- 구제절차 운영에 관한 매뉴얼과 가이드라인 수립(내부지침, 외부 구제절차)
- 구제절차 이용 안내, 진정인의 개인정보보호조치, 장애인 접근성 향상, 구제절차 교육방안 마련
- 구제매뉴얼, 가이드라인에 따라 진정 접수, 구제 시행

[인권경영 체계구축 단계별 로드맵]

구분	인권경영 1단계	인권경영 2단계	인권경영 3단계
인권 경영 체계 구축	인권경영위원회 및 실무부서, 워킹그룹	기존 조직 및 인력활용	인권경영 담당자 지정 인권경영 위원회 구성 인권경영 워킹그룹 활용
	인권경영선언	간소한 형식의 인권경영선언 작성	인권경영선언 작성 세부주제별 인권경영 내부지침 작성
	인권정보공시 및 교육	부정적 인권영향이 심대한 사업활동에 대해 정보를 공개	지속가능성보고서에 인권경영 내용 포함 인권경영보고서 별도 작성 (영문 포함)
	영향권 내 확산	직장 내 성희롱 예방교육에 인권 관련 내용 포함	임직원 전체에 대한 사내 인 권교육 실시 인권리스크 직군에 속한 임직원 들에 대한 전문 교육 실시
	영향권 내 확산	거래 관계가 있는 대기업, 협력업체 및 협회를 적극적으로 활용	자회사 및 협력회사에 인권경영 확산 노력 글로벌 공급망 전체에 인권경영 확산 노력
인권 실사	인권실사 담당자 및 실사팀 구성	기존 조직의 실무자가 인권실 사 담당자 겸임	인권경영 부서 내에 인권실사 담당자 지정 인권경영 부서 내에 실사 전담팀 구성
	인권실사 계획 수립	실사 담당자 자체의 기초조 사. 가장 시급한 영역과 대상 에 집중. 국가인권위원회 등이 작성한 체크리스트 활용	주요부서 및 해외사업장과의 공동 기초조사. 시급한 영역과 대상을 중심으 로 체크리스트의 심화 작성
	인권리스크 식별평가	부서담당자와 실사 담당자의 식별평가 중심으로 운영	식별 평가 과정에서 이해관계자의 의견 경청, 부정적 영향의 원인 분석 식별평가와 더불어 부정적 영향 의 원인에 대한 심층 분석. 인권전문가 자문요청
	기업 기능과 절차에 통합	부정적 영향 예방을 위한 즉 각적인 대응조치 마련	조직 리더십과 조직문화 개선 등 포괄적인 대응조치 마련 사업관계자에 대한 대응조치 마련으로 확장. 독립적인 전문가의 조언요청
	모니터링과 효과성 추적	대응조치의 이행상황 점검	주요지표선정, 이해관계자로 부터의 피드백 수집 다양한 양적질적 지표 선정. 인권개선효과에 대한 체계적 모니터링
구제 조치	이해관계자와의 소통	보고서 홈페이지 공개, 주요 이해관계자와 소통	인권리스크의 잠재적 피해자 를 포함한 광범위한 이해 관 계자들과 소통 독자적인 보고서 출간, 진출국 정부, 기업, 시민과의 소통으로 확장
	내부규정 제정	간소한 형식의 내부규정 마련	내부규정 제정 및 발표 글로벌 공급망 전체에 내부규정 확산 노력
	인권침해구제 위원회 도입	감사팀 등을 통한 내부적 해결	내부 중심의 인권구제위원회 구성. 외부 인사 포함도 고려 외부 인사를 포함한 인권구제위 원회 구성
	절차 이행	기존 체제 활용	필요한 인력 충원 및 자원 배분 글로벌 공급망 전체에 이행 노력
	절차 수립과 이행 보고서 작성 및 보고	고위 경영진 보고	고위 경영진 보고 및 발표 고위 경영진과 글로벌 경영진 보 고 및 발표

3 인권침해 이슈

□ 인권침해 사례 분석

- 국내 기반시설 및 기타 관련 공공기관의 내부감사와 감사원 감사보고서, 국정감사 등의 외부감사 결과에 의하면 비정규직 차별, 직장 내 괴롭힘 등 조직 내 인권침해, 부당노동행위, 주변 지역의 주민이나 기관들과의 갈등 등 다양한 이슈가 확인됨
- 특히, 수많은 협력사와 다양한 사업을 수행하는 공공기관의 경우 주요 용역사의 인권보호 상황에 대한 평가 및 그에 따른 용역사 선정, 설문이나 현장방문 등의 방법을 통한 인권보호 준수 여부 모니터링 등 ‘책임있는 공급망 관리’ 분야에 대한 인권경영 실천이 요구됨. 설령 협력사나 자회사가 없는 경우라 하더라도 협력사의 개념을 확대하여 장기간 계약관계에 있는 용역사의 인권침해 예방을 위한 협약이나 계약시 서약 및 인권보호 모니터링 체계 마련을 위한 계획을 수립하고 문서화함으로써 상대적으로 취약한 공급망 관리 분야 인권침해 이슈에 보다 적극적으로 대응할 필요가 있음
- 기관의 특수성을 반영하여 광범위한 조직 내·외부 이해관계자에 대한 인권침해 이슈 사항을 발견하고 이를 개선·예방하기 위한 인권영향평가를 실행하여야 함

[인권침해 관련 타기관 사례]

분야	사례 내용
고용상 비차별	• 성별에 따라 채용분야와 채용인원을 달리 정함 • 채용 기준에 ‘용모단정하고, 서비스 마인드가 높은 고급 인력의 여사원’ 요구
조직 내 인권침해	• 승진 제한 : 여성으로만 구성된 직급에 대한 승진 제한 • 직원 인권 침해 : 보안요원 휴대전화를 일괄 수거·보관하는 방식으로 근무 중 휴대전화 사용 제한
노동3권	• 노동조합 설립·활동 방해 • 노조 활동을 이유로 한 해고나 불이익한 처분 • 부당한 단체교섭 거부 등의 부당노동행위
고객/소비자 인권침해	• 동의 없는 개인정보 수집 및 유출 • 감사시 법령상 근거 없는 개인정보 요구로 자기결정권 침해
환경권	• 주요사업 시행 과정에서의 지역환경 훼손 및 환경오염 발생행위 • 환경정보 공개 미흡(환경관련 정보공개 요구에 대한 부당한 거부)
공급망 관리	• 외주·협력업체 근로자 인권보호 준수 여부 모니터링 미흡 • 외주·협력업체 대상 비용분담 강요
산업안전	• 사업 시행 및 운영시 산업재해 등 안전사고 발생

4 경기아트센터 인권경영 운영현황

(1) 기관 소개

- 경기아트센터(이하 ‘센터’)는 1991년 6월 경기도문화예술회관으로 개관한 복합문화예술기관으로 경기도를 대표하는 공공 예술기관으로서 사회와 소통하며 변화를 주도하는 예술생태계를 조성하고, 도민에게 사랑받는 생활예술 인프라를 구축하며, 경기도 전역을 아우르는 ‘함께 누리는 공연예술’ 프로그램으로 경기 남북부 문화예술 불균형을 해소하고자 2021년 6월 재단법인 경기아트센터로 출범함
- 센터는 ‘경기도민의 문화예술 향유 기회를 확대하고, 경기도의 문화예술 진흥에 공헌’이라는 미션과 ‘경기도의 품격과 변화를 선도하는 문화예술의 중심, 경기아트센터’라는 비전을 실현하기 위한 핵심가치와 경영방침을 수립함



(2) 인권경영 추진체계 구축

- 센터는 2018년 이후 기관장 취임에 맞추어 인권경영헌장을 개정하여 인권경영 선포식을 갖고 인권경영 의지를 대내외에 표명하고 있으며, 헌장을 홈페이지에 게시하고 있음. 헌장에서는 센터의 핵심 이해관계자 및 인권이슈를 구체적으로 표현하여 센터의 특징을 나타내고 있음
- 센터는 2020년부터 매년 인권영향평가를 시행하고, 2021년부터는 조직문화 실태조사를 함께 실시하고 있음
- 기관은 인권경영을 제도화하기 위한 필요 조치를 이행하여 왔으며, 실태조사 등 인권침해 모니터링과 인권에 부정적인 영향을 발견한 경우 긴급 인권교육을 실시한 사례를 확인할 수 있었음. 홈페이지 익명신고 헬프라인 등 익명신고가 가능한 다양한 신고채널을 보유, 운영하고 있음
- 기관은 매년 경기도 공공기관 경영평가 기준에 맞추어 인권경영 성과보고를 하여 왔으며 이를 홈페이지에 공개하고 있음

경기아트센터 인권경영 헌장

경기아트센터는 경기도민에 문화예술 향유 기회를 확대하고, 경기도의 문화예술 진흥에 공헌하기 위해 존재하는 기관이다. 경기아트센터는 모든 경영활동에 있어 인간의 존엄과 가치를 존중·보호하는 인권경영을 적극 실천하고, 임직원을 비롯한 모든 이해관계자와 함께 사회적 가치 실현과 지속 가능한 발전을 위해 노력한다. 이에 경기아트센터 임직원은 인권경영의 행동 규범과 가치판단의 기준으로써 인권경영 헌장을 다음과 같이 제정하고, 인권경영의 정착과 확산을 위해 최선을 다할 것을 선언한다.

하나. 우리는 UN세계인권선언과 인권과 관련된 국제 및 국내 규범을 존중하고 지지한다.

하나. 우리는 임직원을 포함한 모든 이해관계자에 대하여 인종, 종교, 장애, 성별, 출신지, 정치적 견해 등을 이유로 고용을 포함한 모든 경영활동에서 차별하지 않는다.

하나. 우리는 임직원의 인권보호와 증진을 위해 징계 및 결사, 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나. 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동도 허용하지 않는다.

하나. 우리는 쾌적하고 안전하며 위생적인 근무 및 시설 환경을 조성하여 모든 이해관계자의 산업안전 및 건강권을 보장한다.

하나. 우리는 협력회사와의 상생발전을 위해 노력하며, 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.

하나. 우리는 국내외 환경 관련 법규를 준수하고, 환경보호와 재해 예방을 위해 노력한다.

하나. 우리는 업무상 수집한 개인정보를 보호하며, 이해관계자에게 경영과 사업 활동에 대한 정보를 충분히 제공한다.

하나. 우리는 경영과 사업 활동에 있어 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.

하나. 우리는 모든 경기도민이 자유롭게 문화를 향유할 수 있는 차별 없는 권리를 보장하고, 문화 다양성을 바탕으로 지역 문화예술 가치 창조와 진흥을 위하여 지속 노력한다.

하나. 우리는 임직원과 관객, 예술인, 공급망과 및 현지주민 등 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보호한다.

하나. 우리는 공정하고 청렴하게 업무를 수행하며, 투명경영 실천 및 점검을 위해 노력한다.

- 경기아트센터 임직원 일동 -

[인권경영 추진현황]

분야	상세 내용
인권존중 정책선언	- 경기아트센터는 2018년 이후 현재까지 3차례에 걸쳐 기관장 취임 시 인권경영헌장에 대한 개정 검토 및 개정을 하고 선포식을 가져왔으며, 새로운 기관장과 함께 대내외에 인권경영 의지를 표명하고 있으며 헌장을 홈페이지 [기관소개] > [인권경영]에서 게시하고 있음 - 인권경영헌장의 10, 11번째 항에서는 센터의 핵심 이해관계자 및 인권이슈를 분명하게 표현함으로써 센터의 특징이 나타나는 선언문이 되고 있으며, 새로운 기관장 취임 시 기관정책과 사회적 인권이슈를 반영할 수 있도록 정기적으로 인권경영헌장에 대한 개정을 검토하여 개정선포를 하고 있음
인권영향평가 정기적 실시	- 센터는 2020년부터 매년 인권영향평가를 시행하고 2021년부터는 성희롱·성폭력, 직장 내 괴롭힘·갑질, 스토킹 등에 대한 발생 사례와 구제절차에 대한 전직원 의견수렴을 위하여 조직문화 실태조사를 함께 실시하고 있는데, 이는 「경기아트센터 인권경영이행지침」 제30조(인권영향평가 실시 및 보고)에 근거함 - 센터는 2023년부터 인권영향평가 결과에 따른 개선과제를 발굴하여 [개선과제 관리카드]를 운영하면서 과제의 실행을 챙기고 있다고 하지만, 전반적으로 인권영향평가 부문의 개선과제 실행 속도 및 개선이행율이 낮음
인권경영 제도화를 위한 필요조치	- 센터는 2018년 12월 인권경영이행지침 제정 이후 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하여 왔음. 2021년부터는 매년 조직문화 실태조사를 실시하여 인권 문제 및 조직문화를 진단하고 인권침해 모니터링을 하여 왔으며 인권에 부정적인 영향을 발견한 경우 긴급 인권교육을 실시한 사례를 확인할 수 있었으나 이를 문서화할 필요가 있음 - 센터는 협력사 표준계약서를 시행하며, 협력사 근로자에 대한 인권보호 불이행 시 고발 및 제재를 가할 수 있음을 명시하여 센터 차원의 대응근거를 갖추고 있음. 인권경영위원회는 외부 6명, 내부 1명의 위원으로 구성하여 운영하고 있으며, 연간 인권교육계획에 따라 교육을 실행하고 있으나 2024년 11월 이수율은 60%대로 저조함. 한편 홈페이지 익명신고 헬프라인, 청원 24, 국민신문고, 고객의 소리 운영을 통해 내외부 이해관계자와 인권 관련 다양한 소통 채널을 유지하고 있음

인권경영 성과	• 센터는 매년 경기도 공공기관 경영평가 항목에 인권경영성과를 포함하고 있는데, 핵심성과 지표명은 [윤리·소통경영]이며, 정성평가 항목 4개로 이루어져 있고, 인권경영보고서는 홈페이지 공개하고 있음 • 정성평가 항목은 ①인권경영 체계 및 인권경영정책, ②인권영향평가, ③구제절차 제공 및 운영, ④인권경영 실행, 공개 및 인권경영 교육으로 이루어져 있어 센터의 인권경영활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다고 할 수 있으며, 2018년 인권경영헌장 제정 공표 이후 2024년 현재까지 중기 추진계획 로드맵에 따른 이행 실적을 제시함으로써 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이라고 할 수 있음
구제절차 마련	• 센터는 인권경영이행지침에 따라 인권침해 구제절차를 제공할 수 있으며, 홈페이지 익명신고 헬프라인을 운영하면서 헬프라인 안내, 신고 대상 및 방법 안내하고 민원 창구로 청원24, 국민신문고, 고객의 소리를 운영하여 접근 및 이용 용이성을 갖추고 있음. 인권침해 결정사항을 신고인, 피신고인에게 통보하도록 지침을 명시하고 신고자가 외부 구제절차를 희망 시 성실하게 협조한다는 지침을 갖추고 있는데 실제 센터가 조력을 제공한 사례도 확인하였음 • 센터는 인권경영위원회가 구제위원회의 역할을 수행하고 있으며 구제절차 후 재발방지를 위한 후속 조치를 규정하고 있음. 그리고 구제절차에 참여하는 자원의 전문성 제고를 위한 교육은 의무교육인 고충상담원 상담전문가 과정 이수만 확인되고 지자체, 인권위, 권익위 주관의 외부교육 이수 확인은 할 수 없음

II

인권영향평가 실행

1

인권영향평가 실시 개요

(1) 실시 주체 및 범위

□ 평가주관 : (내부) 경기아트센터 감사실

(외부) 한국경영인증원 평가위원

□ 실시기간 : 2024년 10월 8일 ~ 2024년 12월 20일

□ 주요활동

- '24. 10. 14 : 인권영향평가 Kick-off
- '24. 10. 18 ~ 10. 23 : 인권영향평가 지표개발 및 확정
- '24. 11. 07 : 인권영향평가 지표교육 실시
- '24. 11. 08 ~ 11. 15 : 평가대상 담당자 자체평가 실시
- '24. 11. 22 : 인권영향평가 외부전문위원 현장실사
- '24. 12. 20 : 최종보고서 제출

□ 평가대상

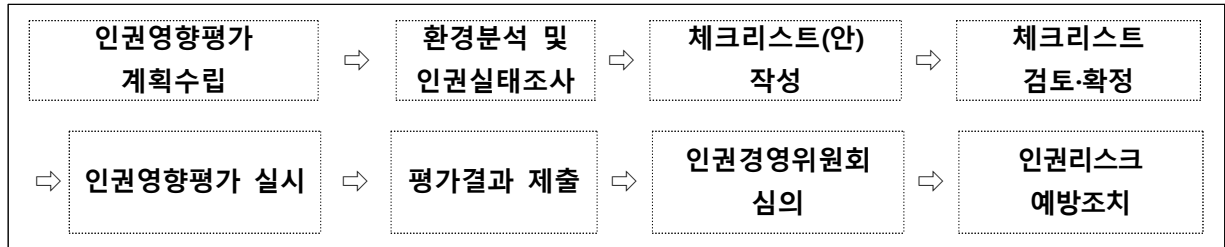
- 기관운영 : 경기아트센터(내/외부 이해관계자)
- 주요사업 : 문화예술복지사업

□ 평가범주

- (기관운영) 인권경영체제, 고용상 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유, 강제노동, 산업안전, 공급망 관리, 환경권, 고객인권, 직장 내 인권보호 및 근로환경 등 공공기관 인권영향평가 체크리스트를 통해 선정한 인권측면을 기초로 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시
- (주요사업) 기관의 사업수행이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시

(2) 평가절차 및 방법

□ 평가절차



□ 평가방법

- 국가인권위원회 인권경영 가이드라인에서 제시한 지표와 원칙, 사례를 참고하여 기관운영 평가 체크리스트별 객관적 증빙자료와 평가기준을 표준화하고 표준화된 평가방법 및 기준을 제공하여 같은 질문에 대하여 다른 의미로 해석하는 것을 최소화
- 기관의 주요 인권측면을 선정하여 기관운영 평가를 위한 체크리스트 초안 마련 및 검토
- 인권경영 추진 담당자 및 관리자, 실무자를 대상으로 지표교육을 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)
- 평가자의 주관적인 판단에 의존하는 평가지표의 특성상 서로 다른 두 집단이 독립적으로 평가할 수 있도록 하는 것이 바람직하지만, 실무상 한계를 감안하여 같은 지표에 대하여 실무담당자의 인터뷰를 실시하여 평가
- 인권경영 전담부서인 감사실 주도하에 현장평가 결과를 인권경영 협력부서(관련부서)에 배포하여 평가결과에 대한 이의제기·수정 의견을 반영
- 최종 취합된 진단 결과 및 증빙자료에 대하여 인권경영위원회 의견을 수렴하여 진단을 확정하고 이에 대한 개선과제를 도출

□ 중대성 평가

- 인권영향평가 시 중대성 평가를 실시하여 식별된 여러 인권이슈 중에서 관련 실태조사, 이해관계자의 복잡성과 다양성, 인권영향 수준, 위법 여부, 침해의 심각성(예컨대 생명·신체와 관련한 침해는 재산에 대한 침해보다 더 심각하다고 할 수 있음), 피해자의 수, 피해의 사후적 구제 가능성, 국가정책, 기업의 업종, 피해 발생장소 등 다양한 변수를 고려하여 우선적으로 대처할 주요 인권이슈를 도출함
- 인권영향평가의 본질적인 목적은 주요 인권이슈를 도출하고 그에 대한 실효적인 대책을 수립하여 시행하는 것에 있음
 - 체크리스트 평가 결과에 따른 항목별 득점과 종합점수는 최종 결과물이 아닌 참고사항임을 양지하되, 점수 산출이 주요 인권 이슈 도출에 방해로 작용하지 않도록 경영진의 이해와 관심이 필요함

2 인권영향평가 주요사업 선정

□ 주요사업

- 경기아트센터는 ‘문화예술복지사업’을 주요사업으로 선정함

□ 주요사업 선정 목적

- 다양한 이해관계자가 얹혀 있는 주요사업의 특성상 사업수행 과정에서 ①사업의 인권체제에 인권침해가 발생하는지, ② 이용자 인권보호가 되는지, ③ 근로자 예술가 인권보호, ④ 공정운영 등 인권침해 요소를 파악하여 이해관계자에게 미치는 영향의 정도가 어떠한지를 점검할 필요가 있음

□ 주요사업 선정 기준

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 의하면 주요사업 선정 시 중점 추진사업 여부, 이해관계자 효율성, 지역이슈 연계성, 파급영향력 등을 종합적으로 고려하여 선정하도록 하고 있음

평가항목	정의
① 이해관계자 효율성	- 다양한 이해관계자가 관련되어 있는가? - 특정한 이해관계자에게 국한되어 있지는 않은가?
② 지역이슈 연계성	- 주요사업이 지역주민, 환경, 최근 보도사항 등 주요 관심 사항이 반영되는 사업인가?
③ 파급영향력	- 주요사업으로 선정 시 기관의 지속발전 계획에 기여하는 바가 높은가?
④ 포괄성	- 공공기관의 사업으로 부정적인 영향을 받을 수 있는 인권을 확인하기 위해 국내법상에서의 권리뿐만 아니라 국제적으로 인정된 규약에 따른 확인을 해 보았는가? (ILO협약, 국제인권조약 등) - 공공기관이 직접 야기하거나 기여하는 것에 그치지 않고 잠재적인 영향도 포함하여 고려할 수 있는가? - 식별된 부정적인 인권영향의 원인과 정도를 분석하고 그에 대한 대응책을 마련하는 대응계획 등을 마련할 수 있는가?
⑤ 중대성	- 인권영향평가 사업 선정 시 식별된 부정적인 인권영향에 대응할 때 우선순위를 정하는 기준이 되는 것인가? - 부정적인 인권영향이 발생할 가능성이 높고, 가장 심각할 것으로 예측되는 사업을 선택하였는가? - 심각성과 발생가능성 기준이 우위에 있는가?

□ 주요사업 선정 사유

- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼은 인권영향평가를 실시할 주요사업 선정 시 기관의 주력사업 또는 대표사업 여부, 신규사업 여부, 경영활동 전반을 포함하는 사업인지 여부, 향후 사업의 중요도 등 기관의 지속가능 발전을 도모하는 사업인지 우선적으로 고려하여 선정하도록 함
- ‘문화예술복지사업’은 이용자 및 다양한 이해관계자가 참여하는 사업으로 그 파급력 등을 고려하였을 때 사업의 대표성과 시의성이 높아 2024년 인권영향평가 대상 주요사업으로 선정함

3 인권영향평가 지표 구성

(1) 평가지표 개발 및 확정

기관운영 평가지표	공공기관 인권경영 매뉴얼 내 인권영향평가 체크리스트를 통해 선정한 주요 인권측면을 기반으로 대내·외 인권환경과 최신 인권경영 트렌드를 반영하여 기관 특성에 맞는 지표를 개발
주요사업 평가지표	- 대상사업 관련 자료 및 문헌 분석을 통해 신규 지표를 개발 - 주요사업 관련 이해관계자 인터뷰를 바탕으로 실질적·잠재적 인권리스크를 진단할 수 있도록 대상사업 특성을 고려한 주요사업 지표개발

(2) 기관운영 평가지표

☐ 기관운영 평가지표 확정

- 인권경영 가이드라인과 공공기관 인권경영 매뉴얼 체크리스트를 통해 선정한 주요 인권측면을 기반으로 미디어 리서치, 관계자 인터뷰, 조직 및 업무현황 조사 등 고도화 과정을 통해 10개 분야 31개 항목 171개 세부지표를 확정

☐ 기관운영 평가지표 (10개 분야 31개 항목 171개 지표)

No	분야	항목수/지표수
1	인권경영 체제의 구축	5개/41개
2	고용상의 비차별	3개/14개
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	3개/14개
4	강제노동의 금지	2개/11개
5	산업안전 보장	4개/17개
6	책임있는 공급망 관리	2개/11개
7	환경권 보장	4개/18개
8	고객 인권 보호	1개/6개
9	직장 내 인권보호	5개/29개
10	근로환경	2개/10개

□ 기관운영 세부 평가지표

No	분야	항목	지표수
1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	41
		인권영향평가 정기적 실시	
		인권경영제도화를 위한 필요조치	
		인권경영 성과	
		구제절차 마련	
2	고용상의 비차별	고용의 비차별	14
		고용상의 남녀비차별	
		비정규직 근로자 비차별	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사·단체교섭의 자유	14
		노동조합활동 불이익 처우 금지	
		단체교섭 보장 및 성실한 이행	
4	강제노동의 금지	강제노동 금지	11
		자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방	
5	산업안전 보장	작업장 안전	17
		임산부 및 장애인등 보호	
		필수장비 제공 및 교육실시 등	
		산업재해피해 근로자 지원	
6	책임있는 공급망 관리	보안담당직원에 의한 인권침해방지	11
		공정거래	
7	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	18
		환경정보의 공개	
		환경문제에 대한 예방적 접근의 법칙	
		비상계획 수립	
8	고객 인권 보호	고객정보 보호	6
9	직장 내 인권보호	직장 내 괴롭힘 방지	29
		직장 내 성희롱 금지	
		장애인근로자 보호	
		근로자개인정보보호	
		모성보호	
10	근로환경	휴가권 보장	10
		건강권 보장	

(3) 주요사업 평가지표

□ 주요사업 평가지표 확정

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 기관의 대내·외 환경 및 중장기전략을 바탕으로 중점 추진사업, 다양한 이해관계자, 파급영향력 등을 종합적으로 고려하여 ‘문화예술복지사업’ 분야 4개 항목 13개 세부지표 개발 및 확정

□ 주요사업 평가지표

No	사업	항목수 / 지표수
1	문화예술복지사업	4개 / 13개

□ 주요사업 세부 평가지표

No	사업	항목	지표수
1	문화예술복지사업	사업의 인권체제	13
		이용자인권	
		근로자예술가 인권보호	
		공정운영	

(4) 인권영향평가 점수 및 등급 산정

□ 지표별 점수 산정기준

- 세부 지표별 확인 결과에 대한 ‘예’, ‘보완필요’, ‘아니오’, ‘정보없음’, ‘해당없음’ 응답을 수치화하여 인권영향평가 결과를 정량화

구분	평가기준	배점
예	• 지표의 내용이 충분히 실행되고 규정 및 증빙자료가 인정되는 경우	2
보완필요	• 지표의 내용이 실행되고 있으나 규정이나 증빙자료가 미비한 경우 • 지표의 내용이 실행된 적은 없으나 문서화된 계획이 있는 경우	1
아니오	• 지표의 내용이 실행된 적이 없으며 문서화된 계획도 없는 경우	0
정보없음	• 지표의 내용이 실행되었다고 하나 실행 증빙을 확인할 수 없는 경우 • 지표의 내용이 실행 예정이라고 하지만 문서화된 계획을 확인할 수 없는 경우	0
해당없음	• 지표의 내용이 현재까지 관련성이 없으며 앞으로도 관련성이 거의 없다고 판단되는 경우	-

○ 세부 지표별 점수 부여기준

구분	예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음*
배점	2점	1점	0점	0점	평가제외

※ 평가 불가능한 지표(해당없음)는 평가에서 제외

* 해당없음 : 기관 운영범위 및 업무 내용과 관련성이 없거나 앞으로도 거의 없다고 판단되는 경우

○ 항목별 지표 득점을 100점 만점으로 환산하여 평균점수 산출

100점 단위 환산방법 = $\sum(\text{해당항목 지표 점수}) / (2 \times \text{해당항목 지표 수}) \times 100$

Ⅲ

인권영향평가 결과

1

인권영향평가 종합

(1) 기관운영 분야 : 96.6%

- 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 산업안전, 환경권 보장 및 고객 인권 보호 분야는 매우 우수
- 인권경영 체계 구축, 고용상의 비차별, 책임있는 공급망 관리, 직장 내 인권보호 및 근로환경 분야는 비교적 우수한 편임

(2) 주요사업 분야(문화예술복지사업) : 100.0%

- 사업의 인권체제, 이용자인권, 근로자예술가 인권보호 및 공정운영 등 모든 분야에서 매우 우수

2

기관운영 인권영향평가 결과

(1) 기관운영 종합결과

□ 종합 점수 : 96.6% (322점¹⁾ 중 311점 획득)

- ▶ 기관운영 영향평가 종합 결과 96.6%로 우수하게 운영
- ▶ 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 산업안전, 환경권 보장 및 고객 인권 보호 분야는 달성률 100%로 매우 우수하게 운영
- ▶ 인권경영 체계 구축, 고용상의 비차별, 책임있는 공급망 관리, 직장 내 인권보호 및 근로환경 분야는 비교적 우수하게 운영

1) 조정배점('해당없음' 제외) 기준



No.	분야	결과			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	인권경영 체제의 구축	82	82	79	96.3%
2	고용상의 비차별	28	28	27	96.4%
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	28	28	28	100.0%
4	강제노동의 금지	22	20	20	100.0%
5	산업안전 보장	34	34	34	100.0%
6	책임있는 공급망 관리	22	18	17	94.4%
7	환경권 보장	36	22	22	100.0%
8	고객 인권 보호	12	12	12	100.0%
9	직장 내 인권보호	58	58	53	91.4%
10	근로환경	20	20	19	95.0%
총점		342	322	311	96.6%

※ 점수 산출식 : [(예×2점)+(보완필요×1점)+(아니오×0점)+(정보 없음×0점)]÷(해당 없음 제외한 전체문항×2점)

(2) 기관운영 점검 집계결과

□ 총 171개 항목 중 예 152개, 보완필요 7개, 아니오 1개, 정보없음 1개, 해당없음 10개로 집계됨

- (보완필요) 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 책임있는 공급망 관리, 직장 내 인권보호, 근로환경 등 7개 분야는 주요 개선과제에 반영
- (아니오) 직장 내 인권보호 분야 1개
- (정보없음) 인권경영 체제의 구축 분야 1개
- (해당없음) 강제노동의 금지, 책임있는 공급망 관리, 환경권 보장 분야 10개
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘아니오’, ‘보완필요’, ‘정보없음’)에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권 위험 요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항을 도출함

<기관운영 인권영향평가 종합진단 결과>

No	분야	평가결과					
		예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	계
1	인권경영 체제의 구축	39	1	0	1	0	41
2	고용상의 비차별	13	1	0	0	0	14
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	0	0	0	0	14
4	강제노동의 금지	10	0	0	0	1	11
5	산업안전 보장	17	0	0	0	0	17
6	책임있는 공급망 관리	8	1	0	0	2	11
7	환경권 보장	11	0	0	0	7	18
8	고객 인권 보호	6	0	0	0	0	6
9	직장 내 인권보호	25	3	1	0	0	29
10	근로환경	9	1	0	0	0	10
합계		152	7	1	1	10	171

(3) 기관운영 분야별 상세 평가

◆ 분야 1. 인권경영 체계의 구축

(운영현황)

- 센터는 2018년 인권경영헌장을 개정하고 인권경영 선포식을 통해 인권경영 의지를 표명하고 이를 홈페이지에 게시 중이며, 헌장은 센터의 주요 이해관계자 및 인권이슈를 구체적으로 표현하여 센터의 특징을 나타냄
- 2020년부터 매년 인권영향평가를 시행하고, 2021년부터 조직문화 실태조사를 병행하고 있으며, 2023년부터는 개선과제 발굴 및 실행 여부를 관리 중임
- 인권경영 제도화 및 표준계약서를 통해 협력사 근로자를 보호하고 인권경영위원회를 운영하며, 인권교육을 실시하고 있으나 교육 이수율은 저조한 편임
- 익명신고 헬프라인 등 다양한 신고채널 운영 중이며, 매년 경기도 공공기관 경영평가 기준에 맞춘 인권경영 성과보고서를 홈페이지에 공개함
- 인권침해 구제절차 후 재발 방지 후속 조치를 규정하고 있으며, 구제절차 참여자원의 전문성 제고를 위한 의무교육은 확인되지만, 지자체, 인권위, 권익위 주관의 외부교육 이수는 확인되지 않음

(평가요약)

- 경기아트센터는 2018년 이후 기관장 취임에 맞추어 헌장을 개정하여 인권경영 선포식을 갖고 인권경영 의지를 대내·외에 표명하고 있으며, 헌장을 홈페이지 상에 게시하고 있음. 헌장에서는 센터의 핵심 이해관계자 및 인권이슈를 구체적으로 표현하여 센터의 특징을 나타내고 있음
- 센터는 2020년부터 매년 인권영향평가를 시행하고 2021년부터는 조직문화 실태조사를 함께 실시하고 있음. 2023년부터는 인권영향평가 결과에 따른 개선과제를 발굴하여 과제의 실행 여부를 관리하고 있다고 하지만 전반적으로 인권영향평가 부문의 개선과제 실행 속도 및 개선 이행율이 낮음
- 센터는 인권경영을 제도화하기 위한 필요 조치를 이행하여 왔으며, 실태조사 등 인권침해 모니터링을 하고 인권에 부정적인 영향을 발견한 경우 긴급 인권교육을 실시한 사례를 확인할 수 있었음. 센터는 표준계약서를 시행하여 협력사 근로자 보호 노력을 하고 있으며 인권경영위원회의 운영, 인권교육을 실시하고 있으나 이수율은 다소 저조함. 한편, 홈페이지 익명신고 헬프라인 등 익명신고가 가

능한 다양한 신고채널을 보유, 운영하고 있음

- 센터는 매년 경기도 공공기관 경영평가 기준에 맞추어 인권경영성과보고를 하여 왔으며 이를 홈페이지 공개하고 있음. ①인권경영 체계 및 인권경영정책을 비롯하여 4가지의 정성평가 항목이 있는데 센터의 인권경영활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있으며, 중기 추진계획 로드맵에 따른 이행 실적을 제시하여 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있고 객관적이고 일관적이라고 할 수 있음
- 센터는 인권침해 구제절차를 제공할 수 있으며, 익명신고 헬프라인 등 다양한 익명/실명 신고채널을 운영하여 접근 및 이용 용이성을 갖추고 있음. 구제절차 결과의 신속한 통보 지침, 신고자가 외부 구제절차 희망 시 성실한 조력 지침을 갖추고 있음. 구제절차 후 재발방지를 위한 후속 조치를 규정하고 있으며 구제절차에 참여하는 자원의 전문성 제고를 위한 교육은 의무교육만 확인되는데, 지자체, 인권위, 권익위 주관의 외부교육 이수는 확인할 수 없음

(권고의견)

- 인권경영 담당부서는 인권영향평가 이후 개선과제별 완료 일정을 확정하고 목표 일정 내에 개선과제 실행이 완료될 수 있도록 관리를 강화할 것을 권고함
- 인권경영 운영지침상에 모니터링에 의한 부정적 인권영향 발견 시 즉각적인 조치방법으로 긴급 인권교육, 인권보호 캠페인, 소통간담회 등을 실시하여 부정적 인권영향을 제거한다는 방침을 명시할 것을 권고함
- 경기도 주관 인권교육 이수율이 63%에 불과하므로 인권교육 이수율을 100% 달성할 수 있도록 독려하고, 인권경영에 직접 참여하는 직원들은 국가인권위원회 등 외부교육을 체계적으로 수강함으로써 인권경영 리더십을 확보할 것을 권고함

결과 그래프	달성률(%)		
분야 1. 인권경영 체제의 구축 인권존중 정책선언 인권영향평가 정기적 실시 인권경영제도화를 위한 필요조치 인권경영 성과 구제절차 마련 0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0	No	항 목	계
	1	인권존중 정책선언	100.0
	2	인권영향평가 정기적 실시	93.8
	3	인권경영제도화를 위한 필요조치	100.0
	4	인권경영 성과	100.0
	5	구제절차 마련	90.0
	전 체		96.3

□ 분야1. 항목별 결과

1.1) 인권존중 정책선언

평가의견	- 경기아트센터는 2018년 이후 현재까지 3차례에 걸쳐 기관장 취임시 인권경영헌장에 대한 개정 검토 및 개정을 하고 선포식을 가져왔으며 새로운 기관장과 함께 대내·외에 인권경영 의지를 표명하고 헌장을 홈페이지 [기관소개] > [인권경영]에 게시하고 있음 - 인권경영헌장의 10, 11번째 항에서는 센터의 핵심 이해관계자 및 인권이슈를 분명하게 표현함으로써 센터의 특징이 나타나는 선언문이 되고 있으며, 새로운 기관장 취임 시, 기관정책과 사회적 인권이슈를 반영할 수 있도록 정기적으로 인권경영 헌장에 대한 개정을 검토하여 개정선포를 하고 있음
권고의견	권고의견 없음

1.2) 인권영향평가 정기적 실시

평가의견	- 센터는 2020년부터 매년 인권영향평가를 시행하고 2021년부터는 성희롱·성폭력, 직장 내 괴롭힘·갑질, 스토킹 등에 대한 발생사례와 구제절차에 대한 전직원 의견수렴을 위하여 조직문화 실태조사를 함께 실시하고 있는데, 이는 「경기아트센터 인권경영이행지침」 제30조(인권영향평가 실시 및 보고)에 근거함 - 센터는 2023년부터 인권영향평가 결과에 따른 개선과제를 발굴하여 [개선과제 관리카드]를 운영하면서 과제의 실행을 챙기고 있다고 하지만 전반적으로 인권영향평가 부문의 개선과제 실행 속도 및 개선이행율이 낮음
권고의견	인권경영 담당부서는 개선과제별 완료 일정을 실행부서와 협의하여 정한 후 목표 일정 내에 개선과제 실행이 완료될 수 있도록 관리를 강화할 것을 권고함

1.3) 인권경영제도화를 위한 필요조치

평가의견	센터는 2018년 12월 인권경영이행지침 제정 이후 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하여 왔음. 2021년부터는 매년 조직문화 실태조사를 실시하여 인권 문제 및 조직문화를 진단하고 인권침해 모니터링을 하여 왔으며 인권에 부정적인 영향을 발견한 경우 긴급 인권교육을 실시한 사례를 확인할 수 있었으나 이를 문서화할 필요가 있음
--------------------	---

	• 센터는 협력사 표준계약서를 시행하며, 협력사 근로자에 대한 인권보호 불이행 시 고발 및 제재를 가할 수 있음을 명시하여 센터 차원의 대응 근거를 갖추고 있음. 인권경영위원회는 외부 6명, 내부 1명의 위원으로 구성하여 운영하고 있으며, 연간 인권교육계획에 따라 교육을 실행하고 있으나 2024년 11월 이수율은 60%대로 저조함. 한편, 홈페이지 익명신고 헬프라인, 청원24, 국민신문고, 고객의 소리 운영을 통해 내외부 이해관계자와 인권 관련 다양한 소통 채널을 유지하고 있음
권고의견	• 인권경영 운영지침상에 모니터링에 의한 부정적 인권영향 발견 시 즉각적인 조치방법으로 긴급 인권교육, 인권보호 캠페인, 소통간담회 등을 실시하여 부정적 인권영향을 제거한다는 방침을 명시할 것을 권고함 • 2024년을 한 달여 앞둔 시점에서 경기도 인권교육 이수율이 63%에 불과하므로 12월 중 경기도 인권교육 이수율을 100% 달성할 것을 권고함

1.4) 인권경영 성과

평가의견	• 센터는 매년 경기도 공공기관 경영평가 항목에 인권경영성과를 포함하고 있는데, 핵심성과 지표명은 [윤리·소통경영]이며, 정성평가 항목 4개로 이루어져 있으며, 인권경영보고서는 홈페이지 공개하고 있음 • 정성평가 항목은 ①인권경영 체계 및 인권경영정책, ②인권영향평가, ③구제절차 제공 및 운영, ④인권경영 실행. 공개 및 인권경영 교육으로 이루어져 있어 센터의 인권경영활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다고 할 수 있으며, 2018년 인권경영헌장 제정 공표 이후 2024년 현재까지 중기 추진계획 로드맵에 따른 이행 실적을 제시함으로써 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이라고 할 수 있음
권고의견	• 권고의견 없음

1.5) 구제절차 마련

평가의견	• 센터는 인권경영이행지침에 따라 인권침해 구제절차를 제공할 수 있으며, 홈페이지 익명신고 헬프라인을 운영하면서 헬프라인 안내, 신고 대상 및 방법 안내하고 민원창구로 청원24, 국민신문고, 고객의 소리를 운영하여 접근 및 이용 용이성을 갖추고 있음. 인권침해 결정사항을 신고인, 피신고인에게 통보하도록 지침을 명시하고 신고자가 외부 구제절
-------------	--

	차를 희망 시 성실하게 협조한다는 지침을 갖추고 있는데 실제 센터가 조력을 제공한 사례도 확인하였음 • 센터는 인권경영위원회가 구제위원회의 역할을 수행하고 있으며 구제 절차 후 재발방지를 위한 후속 조치를 규정하고 있음. 그리고 구제절차에 참여하는 자원의 전문성 제고를 위한 교육은 의무교육인 고충상담원 상담전문가 과정 이수만 확인되고 지자체, 인권위, 권익위 주관의 외부교육 이수 확인은 할 수 없음
권고의견	• 인권경영 담당자 및 인권침해 구제업무에 직간접으로 참여하는 직원들은 국가인권위원회, 권익위, 지자체 등의 다양한 온라인/오프라인 교육을 교육계획에 포함하여 체계적으로 수강함으로써 인권경영 리더십을 확보할 것을 권고함. 특히 인권경영 담당자는 인권위 주관의 집체교육 참여를 권고함

◆ 분야 2. 고용상의 비차별

(운영현황)

- 센터는 고용상의 차별이 발생하지 않도록 인권경영이행지침, 단체협약, 취업규정을 통해 고용상 비차별 및 균등처우 원칙을 명문화하고, 공평한 기회를 보장하기 위해 불합리한 제한을 두지 않음
- 단체상해보험, 트레이닝 케어 프로그램, 정기 건강검진 등은 모든 직원과 예술단원에게 차별 없이 제공되지만, 선택적복지제도는 정규직과 육아휴직 대체자만 적용되고, 정규직과 육아휴직대체자에 대한 복지포인트 금액 차이가 있어 이를 개선하기 위해 정규직 기준으로 동일 예산을 신청해 둔 상태임
- 취업규정, 인사규정, 종합평정내규에서 교육, 배치, 승진, 평가 등 근로자 차별을 금지하고, 여성근로자 모집·채용 시 불필요한 조건 요구를 금지함
- 정년은 성별 구분 없이 만60세로 동일하며, 퇴직·해고에서도 여성근로자 차별 없으며, 정규직과 비정규직 모두 업무 관련 편의시설 및 장비, 휴게시설 사용에 차별 요소 없음

(평가요약)

- 경기아트센터는 고용상 차별이 발생하지 않도록 인권경영이행지침 및 단체협약, 취업규정에 고용상의 비차별 및 균등처우 원칙을 명문화하고 지방출자·출연기관 인사조직지침에 따라 응시자의 공평한 기회 보장을 위하여 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두지 않음
- 단체상해보험, 트레이닝 케어 프로그램, 정기 건강검진 등 복리후생제도는 전직원 및 예술단원, 공무직, 기간제 대상 차별 없이 제공되지만, 선택적복지제도는 정규직과 육아휴직대체자만 적용되고, 정규직과 육아휴직 대체자에 대한 복지포인트도 차이가 있어 차별 개선을 위해 올해 경기도에 정규직 기준(115만원)으로 동일한 예산 편성을 신청해 둔 상태임
- 센터의 취업규정 및 인사규정, 종합평정내규에 교육, 배치, 승진, 평가 등에 있어 근로자를 차별 처우하지 않도록 정하고 있음
- 여성근로자 모집, 채용시 직무수행에 필요하지 않은 조건을 요구하지 않으며, 취업규정에 고용에 있어 남녀의 평등한 기회 보장과 동일가치노동 동일임금 지급 원칙을 명시하고 있음
- 정년 연령은 성별에 따른 차별 없이 만60세로 동일한 기준 적용되며, 퇴직, 해고

에서 여성근로자에 대한 차별처우 없음

- 정규직과 비정규직 모두 그룹웨어, ERP 등 업무 관련 편의를 동일하게 제공하며 각종 사무용품, 직원 명찰, 명패 및 각종 휴게시설 사용에 차별적 요소 없음

(권고의견)

- 선택적 복지제도에 대한 직무별 차별 요인을 해소할 수 있도록 노사 간 협의를 통한 지속적인 노력과 개선을 권고함

결과 그래프

분야 2. 고용상의 비차별

고용의 비차별

고용상의 남녀비차별

비정규직 근로자 비차별

0.0

20.0

40.0

60.0

80.0

100.0

달성률(%)

No	항 목	계
1	고용의 비차별	100.0
2	고용상의 남녀비차별	100.0
3	비정규직 근로자 비차별	100.0
전 체		100.0

□ 분야2. 항목별 결과

2.1) 고용상 비차별

평가의견	• 센터는 인권경영이행지침 제6조에 고용상의 비차별을 명문화하고 단체 협약 및 취업규정에 균등대우 원칙을 정하고 있음 • 지방출자·출연기관 인사조직지침에 따라 응시자의 공평한 기회 보장을 위하여 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두지 않음 • 단체상해보험, 트레이닝 케어 프로그램, 정기 건강검진 등 복리후생제도는 전직원 및 예술단원, 공무원, 기간제 대상 차별 없이 제공됨. 다만, 복리후생제도 중 선택적복지제도는 정규직과 육아휴직대체자만 적용되고, 복지포인트도 정규직(연115만원)과 육아휴직대체자(연70만원) 간 차이가 있어 차별개선을 위해 올해 전직원 대상 복지포인트(115만원) 기준으로 경기도에 예산편성 신청을 해둔 상태임 • 센터의 취업규정 및 인사규정, 종합평정내규에 교육, 배치, 승진, 평가 등에 있어 근로자를 차별 처우하지 않도록 정하고 있음 • 정년연령은 만60세로 모두 동일한 연령 적용되고, 퇴직 및 해고에서 차별 처우 없음
------	--

권고의견	선택적 복지제도에 대한 직무별 차별 요인을 해소할 수 있도록 노사 간 협의를 통한 지속적인 노력과 개선을 권고함
------	--

2.2) 고용상 남녀비차별

평가의견	- 지방출자·출연기관 인사조직지침에 따라 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두지 않으며, 여성근로자 모집, 채용시 직무수행에 필요하지 않은 조건을 요구하지 않음 - 취업규정 제57조에 고용에 있어 남녀의 평등한 기회 및 대우를 위해 동일가치노동에 대한 동일임금 지급 원칙을 명시하고 있음 - 교육, 배치, 승진시 남녀 차이는 없으며, 여성대상 별도의 기관 자체 교육은 없지만, 외부기관에서 실시하는 여성관리자 교육 등에 참여할 수 있도록 안내 및 독려하고, 육아휴직기간(2년)은 승진소요연한에 포함됨 - 정년 연령은 성별에 따른 차별 없이 만60세로 동일한 기준 적용되며, 퇴직, 해고에서 여성근로자에 대한 차별처우 없음 - 자녀 1명당 최대 2년의 육아휴직을 보장하고 있어 출산이나 육아문제로 퇴사하는 경우는 없고 개인적인 사유로 이직하는 경우가 대부분임
권고의견	권고의견 없음

2.3) 비정규직 근로자 비차별

평가의견	- 비정규직은 기간제(휴직대체인력)와 단시간근로자(사회형평적 특별채용)를 별도 채용하며 정규직의 경우 연봉제를, 비정규직의 경우 경기도 생활임금을 적용하고 있음 - 정규직과 비정규직 모두 그룹웨어, ERP 등 업무 관련 편의를 동일하게 제공하며 각종 사무용품, 직원 명찰, 명패 및 각종 휴게시설 사용에 차별적 요소 없음 - 비정규직은 道 승인을 통해 채용이 이루어지며 예산범위 내에서 임금 지급
권고의견	권고의견 없음

◆ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

(운영현황)

- 센터는 인권경영이행지침에 결사 및 단체교섭의 자유 보장을 명문화하여 노동조합의 자유로운 설립을 허용하고, 단체협약을 통해 조합원의 자유로운 조합 활동을 보장하고 있음
- 민주노총 산하 전국 공공운수 사회서비스 노동조합 경기아트센터 지부가 설립되어 있으며, 조합원 수는 210명으로 과반수 노조에 해당함
- 정기 노사협의회 및 노사 간 상시 협의체를 통해 수시로 소통하고, 노조 자체적으로는 대의원 회의 등을 통해 근로자들의 의견을 수렴하고 있음
- 2019년 단체협약 체결 후 계속 갱신 중이며, 임금협약은 매년 체결하고 있음
- 노조 가입 및 탈퇴 모두 자유롭게 이루어지며, 현재까지 노동조합 활동을 이유로 한 해고나 불이익 처우 사례는 없었음
- 본교섭 및 상견례에 기관장과 노조위원장이 대표 교섭위원으로 직접 참석하고, 노사 간 협약사항 이행을 위해 상호 노력하고 있음

(평가요약)

- 인권경영이행지침에 결사 및 단체교섭의 자유보장을 명문화하여 노동조합의 자유로운 설립을 허용하며, 단체협약을 통해 조합원의 자유로운 조합활동을 보장하고 있음
- 민주노총 산하 전국공공운수사회서비스노동조합 경기아트센터 지부가 설립되어 있으며 조합원수는 210명으로 과반수노조에 해당함
- 정기 노사협의회는 분기별로 개최하고 노사간 상시협의체를 통해 수시로 소통하며, 노조 자체적으로는 대의원회의 등을 통한 근로자 의견수렴 및 활발하게 소통하고 있음
- 2019년 단체협약 체결 후 계속 갱신 중이며, 임금협약은 매년 체결하고 있음
- 노조 가입 및 탈퇴 모두 자유롭게 이루어지며, 현재까지 노동조합 활동을 이유로 한 해고나 불이익 처우 사례는 없었음
- 교섭위원은 간사 포함 노사 각 8명 이하로 구성하여 본교섭 및 상견례에 기관장과 노조위원장이 대표 교섭위원으로 직접 참석함
- 노사협의를 통해 노사공동기구를 구성하여 보수제도 개선을 위한 컨설팅 연구용역을 진행하는 등 노사 간 협약사항 이행을 위해 상호 노력하고 있음

(권고의견)

○ 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 결사·단체교섭의 자유 노동조합 활동 불이익 처우 금지 단체교섭 보장 및 성실한 이행 0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0	No	항 목	계
	1	결사·단체교섭의 자유보장	100.0
	2	노동조합활동 불이익 처우 금지	100.0
	3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	100.0
	전 체		100.0

□ 분야3. 항목별 결과

3.1) 결사·단체교섭의 자유보장

평가의견	• 인권경영이행지침 제7조에 결사 및 단체교섭의 자유보장을 명문화하여 노동조합의 자유로운 설립을 허용하고, 단체협약에 조합원의 자유로운 조합활동을 보장하고 있음 • 현재 민주노총 산하 전국공공운수사회서비스노동조합 경기아트센터 지부가 설립되어 있으며 조합원수는 210명으로 과반수노조에 해당함 • 정기 노사협의회는 분기별로 개최하고 노사간 상시협의체를 통해 수시로 소통하며, 노조 자체적으로는 대의원회의 등을 통한 근로자 의견수렴 및 활발하게 소통하고 있음 • 열린무대 근처 민주노총 조합사무실과 사무기구 등 설치되어 있고 노조사무실 내 위원장실을 포함한 소규모 회의를 진행할 수 있는 공간이 마련되어 있으며, 대회의실 등 회의공간이 필요하면 예약을 통해 사용 가능함 • 2019년 이후 단체협약 체결 후 계속 갱신 중이며, 임금협약은 매년 체결하고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

3.2) 노동조합 활동 불이익 처우 금지

평가의견	• 단체협약에 조합원의 자격과 가입 및 해고의 예고와 제한, 부당징계와 해고에 관한 내용을 명시하고 있음 • 노조 가입 및 탈퇴는 모두 자유롭게 이루어지며, 특정 노조의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않음 • 근로시간 면제한도는 연간 1,000시간이며, 노조법상 조합원 수에 따라 부여하는 등 근무시간 중 조합활동을 보장하고 있음 • 현재까지 노동조합 활동을 이유로 한 해고나 불이익 처우 사례는 없음
권고의견	• 권고의견 없음

3.3) 단체교섭 보장 및 성실한 이행

평가의견	• 단체협약에 대표위원 의무참석을 명시하고 있으며, 교섭위원은 간사 포함 노사 각 8명 이하로 구성하여 본교섭 및 상견례에 기관장과 노조 위원장이 대표 교섭위원으로 직접 참석함 • 단체협약에 열람·복사 편의와 자료제공, 통지의무, 자료제출 등에 대한 내용을 명시하고 있으며, 노동조합의 자료제공 요구에 개인정보 유출 위험성이 없고 기타 부득이한 사유가 없는 한 조합의 자료열람 및 제공 요청에 협조하고 있음 • 현재까지 경영상 이유로 해고한 사례는 없으며, 고용 조정시 노조와 사전 협의하도록 정하고 있음 • 본교섭에 사장이 직접 참석하고 실무교섭은 사무처장이 위임받아 진행함 • 2023년 임금협약시 보수체계 개편을 위한 노사기구를 구성 및 운영하기로 노사가 합의한 이후 2024년 노사공동기구를 구성하여 8차에 걸친 회의 진행을 통해 외부기관에 보수제도 개선을 위한 컨설팅 연구용역을 의뢰하기로 하여 현재 용역 진행 중이며, 노사가 협약사항 이행을 위해 함께 노력하고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

◆ 분야 4. 강제노동의 금지

(운영현황)

- 센터는 인권경영이행지침에 강제노동 금지를 명문화하고, 취업규정에 정한 근무시간 및 휴게시간 준수하고 있으며, 신입사원 입사 시 인사팀에서 근로조건 등을 충분히 설명하고 개별적으로 근로계약서 작성하며, 급여 등 근로조건 변동 시 개별 근로계약서 작성 및 교부함
- 1주 40시간 원칙을 명시하고 잡캔 공지를 통해 법정근로시간 위반 사례가 발생하지 않도록 안내하고 있으며, 월 20시간 한도로 시간외수당을 지급하고 그 외 초과근무시간에 대해서는 보상휴가를 부여함
- 외국에서 활동하는 자회사나 협력사는 없으며, 국내에도 자회사는 없음
- 협력회사 표준계약서에 모든 계약 당사자의 노동법상 권리, 최저임금, 정당한 대가의 보장 등 인권과 관련 내용 명시하고, 협력사에 의한 인권침해를 예방하기 위해 '인권존중의무 이행 서약서' 및 '협력회사 인권존중 자율점검표'를 작성하도록 함으로써 인권경영에 대한 모니터링 절차를 마련함

(평가요약)

- 센터는 인권경영이행지침에 강제노동 금지를 명문화하고, 근로기준법에 의거 취업규정에 정한 근무시간 및 휴게시간 준수하고 있음
- 신입사원 입사시 인사팀에서 근로조건 및 근태프로그램(잡캔) 사용법 등을 충분히 설명하고 개별적으로 근로계약서 작성하며, 급여 등 근로조건 변동시 개별 근로계약서 작성 및 교부함
- 1주 40시간 원칙을 명시하고 잡캔 공지를 통해 법정근로시간 위반 사례가 발생하지 않도록 안내하고 있으며, 월 20시간 한도로 시간외수당을 지급하고 그 외 초과근무시간에 대해서는 보상휴가를 부여함
- 외국에서 활동하는 자회사나 협력사는 없으며, 국내에도 자회사는 없음
- 협력회사 표준계약서에 모든 계약 당사자의 노동법상 권리, 최저임금, 정당한 대가의 보장 등 인권과 관련 내용 명시하고 있으며, 협력사에 의한 인권침해를 예방하기 위해 '인권존중의무 이행 서약서' 작성 및 '협력회사 인권존중 자율점검표'를 작성하도록 함으로써 인권경영에 대해 모니터링할 수 있는 절차를 마련함

(권고의견)

○ 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
분야 4. 강제노동의 금지  강제노동 금지 자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방 0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0	No	항 목	계
	1	강제노동 금지	100.0
	2	자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방	100.0
	전 체		100.0

□ 분야4. 항목별 결과

4.1) 강제노동 금지

평가의견	• 인권경영이행지침 제8조에 강제노동 금지를 명문화하고 있으며, 근로기준법에 의거 취업규정에 정한 근무시간 및 휴게시간 준수하고 있음 • 인사팀에서 신입사원 교육에서 근로조건 및 근태프로그램(잡캔) 사용법 등을 충분히 설명하고 개별적으로 근로계약서 작성하며, 급여 등 근로조건 변동시 개별 근로계약서를 작성 및 교부함 • 채용구비서류 외 업무 외 다른 목적으로 신분증, 여행증명서 등 제출을 요구하지 않으며, 복지카드 발급 시 금융기관의 요구로 신분증 사본과 통장사본을 제출하지만, 그 외에 자료는 요구하지 않음 • 1주 40시간 원칙을 명시하고 잡캔 공지를 통해 법정근로시간 위반 사례가 발생하지 않도록 안내하고 있으며, 월 20시간 한도로 시간외수당을 지급하고 그 외 초과근무시간에 대해서는 보상휴가를 부여함 • 현재까지 강제노동 관련 노동자에 대한 폭행, 협박이나 직장 내 괴롭힘 등 발생사례 없으며, 대출제도가나 용자제도는 운영하지 않음 • 퇴직시 사직원을 제출하여 승인받도록 하고 있으나, 사직원 제출기한에 대한 별도 규정은 없으며 노동자의 퇴직희망일 기준으로 퇴사발령 이루어지고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

4.2) 자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방

평가의견	• 외국에서 활동하는 자회사나 협력사는 없으며, 국내에도 자회사는 없음 • 협력회사 표준계약서에 모든 계약 당사자의 노동법상 권리, 최저임금, 정당한 대가의 보장 등 인권과 관련 내용 명시하고 있으며, 협력사에 의한 인권침해를 예방하기 위해 '인권존중의무 이행 서약서' 및 '협력회사 인권존중 자율점검표'를 작성하도록 함으로써 인권경영에 대해 모니터링할 수 있는 절차를 마련함 • 협력회사 표준계약서 제2조에 협력회사의 위법한 사항이 있을 경우 부정당업자로 제재할 수 있도록 명시하고 있어 인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체와 계약하는 경우는 없음
권고의견	• 권고의견 없음

◆ 분야 5. 산업안전 보장

(운영현황)

- 센터는 산업안전보건 운영 계획을 수립하여 안전보건경영 활동을 활발하게 수행하고, 안전하고 쾌적한 작업환경 조성을 위해 작업장의 안전 장구, 시설, 소방시설 등에 대한 점검을 주기적으로 실시함
- 임산부 등의 보호를 위한 규정화가 취업규정에 수립되어 운영되고 있으며, 장애인 이동의 편리성을 위해 각종 장애인 편의시설을 확충하여 적절하게 운영하고 있음
- 직무수행에 필요한 각종 안전보호구를 확보하여 적절하게 지급 관리하고 있으며, 산업안전보건법에 따라 산업안전보건 교육을 전문가에 의해 정기적으로 실시하고, 근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우 안전 수칙 게시, 경고 표지 등을 부착하여 위험성에 대한 정보를 알리고 있음
- 정기적으로 위험성 평가를 실시하여 유해·위험 요인 도출 후 적절하게 개선 관리하고 있으며, MSDS를 확보하여 해당 장소에 적절하게 게시 관리하고, 근로자의 건강을 보호, 유지하기 위해 일반 검진 및 특수 검진을 정기적으로 실시함
- 산업안전보건 운영계획을 수립하여 운영하고 있으며, 정기적으로 산업안전보건위원회를 개최하고 있음

(평가요약)

- 산업안전 보장을 위해 산업안전보건 운영 계획을 수립하여 안전보건경영 활동을 활발하게 수행하고 있음
- 안전하고 쾌적한 작업환경 조성을 위해 작업장의 안전장구, 시설, 소방시설 등에 대한 점검을 주기적으로 실시하고 있으며, 사무실 공기청정기 비치로 통한 실내 공기질 관리, 실내온도 준수, LED 등 교체, 정수기 설치, 미화 직원에 의한 세면대,화장실 등의 청결관리, 실내공기질 측정 등을 적절하게 실시하고 있음
- 임산부 등의 보호를 위한 규정화가 취업규정에 수립되어 운영되고 있으며, 장애인들의 이동 편리성을 위해 각종 장애인 편의시설(ex.장애인 근로자 사무보조직 배치, 휠체어 리프트, 점자표지판, 장애인 전용화장실 설치, 장애인 주차구역 운

영 등)을 확충하여 적절하게 운영하고 있음

- 직무수행에 필요한 각종 안전보호구(ex.안전모, 안전화, 안전대 등)을 확보하여 적절하게 지급 관리하고 있으며, 산업안전보건법 등에 따라 산업안전보건 교육을 전문가에 의해 정기적으로 실시하고 있음
- 근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우 안전수칙 게시, 경고표지 등을 부착하여 위험성에 대한 정보를 알리고 있으며, 정기적으로 위험성 평가를 실시하여 유해, 위험 요인에 대한 도출 후 적절하게 개선 관리하고 있음
- 화학물질에 대한 분류 및 보관 관리하고 있으며, MSDS를 확보하여 해당 장소에 적절하게 게시 관리하고 있음
- 근로자의 건강을 보호, 유지하기 위해 일반검진 및 특수검진을 정기적으로 실시하고 있음. 유소견자에 대한 지속적인 모니터링 실시 및 관련 프로그램(ex. 비만, 심리상담 등)을 운영하기 바람
- 산업재해 피해 발생 및 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸릴시 산업재해보상보험법, 단체상해보험 등에 따라 요양비 등을 적절하게 지원하고 있음
- 산업안전보건 운영계획을 수립하여 운영하고 있으며, 정기적으로 산업안전보건위원회를 개최하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
분야 5. 산업안전 보장 작업장 안전 임산부 및 장애인등 보호 필수장비 제공 및 교육실시 등 산업재해 피해근로자 지원 0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0	No	항 목	계
	1	작업장 안전	100.0
	2	임산부 및 장애인등 보호	100.0
	3	필수장비 제공 및 교육실시 등	100.0
	4	산업재해 피해근로자 지원	100.0
	전 체		100.0

□ 분야5. 항목별 결과

5.1) 작업장 안전

평가의견	• 산업안전보건 운영 계획을 수립하여 운영하고 있으며, 작업장의 안전을 위해 안전장구, 시설물, 소방시설 등에 대하여 정기적으로 점검 실시 후 적절하게 개선 관리하고 있음 • 실내공기질 측정, 밀폐공간 작업시 복합가스농도 등을 측정하여 쾌적한 작업환경을 조성하고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

5.2) 임산부 및 장애인등 보호

평가의견	• 임산부 등의 보호를 위한 규정화가 취업규정에 수립되어 적절하게 운영하고 있음 • 장애인들의 이동의 편리성을 위해 각종 장애인 편의시설(ex.장애인 근로자 사무보조직 배치, 휠체어 리프트, 점자표지판, 장애인 전용화장실 설치, 장애인 주차구역 운영 등)을 확충하여 적절하게 운영하고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

5.3) 필수장비 제공 및 교육실시 등 작업장 안전

평가의견	• 직무수행에 필요한 각종 안전보호구(ex. 안전모, 안전화, 안전대 등)을 확보하여 적절하게 지급 관리하고 있으며, 산업안전보건법 등에 따라 산업안전보건 교육을 정기적으로 실시하고 있음 • 근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우 안전수칙 게시, 경고표지 등을 부착하여 위험성에 대한 정보를 알리고 있으며, 정기적으로 위험성 평가를 실시하여 유해·위험 요인 도출 후 적절하게 개선 관리하고 있음 • 화학물질에 대한 분류 및 보관 관리하고 있으며, MSDS를 확보하여 해당 장소에 적절하게 게시 관리하고 있음 • 근로자의 건강을 보호, 유지하기 위해 일반검진 및 특수검진을 정기적으로 실시하고 있음. 유소견자에 대한 지속적인 모니터링 실시 및 관련 프로그램(ex. 비만, 심리상담 등)을 운영하기 바람
권고의견	• 권고의견 없음

5.4) 산업재해 피해근로자 지원

평가의견	• 산업재해 피해 발생 및 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸릴시 산업재해보상보험법, 단체상해보험 등에 따라 요양비 등을 적절하게 지원하고 있음 • 산업안전보건 운영 계획을 수립하여 운영하고 있으며, 정기적으로 산업안전보건위원회를 개최하고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

◆ 분야 6. 책임있는 공급망 관리

(운영현황)

- 센터 보안담당 직원은 제한적 보안업무를 수행하고 있어 인권침해 가능성은 없으며, 경비(보안) 직원 대상 인권교육은 일직/당직 업무 매뉴얼 숙지로 대신함
- 2020년 불공정거래 방지를 위한 [표준계약서] 도입 및 2023년 공정거래 자율준수프로그램(CP) 운영지침 수립, 공정거래 자율준수 기관장 선포식 개최, 공정거래 교육 등 시행하고 있으나, 공정거래 관련 규정 및 법률 준수 모니터링 체계는 다소 약함

(평가요약)

- 센터 보안담당 직원은 제한적인 보안업무를 수행하고 있어 인권침해 발생 여지가 없으며 경비(보안) 직원 대상의 별도 인권교육은 일직/당직 업무 매뉴얼 숙지로 대신하고 있음
- 2020년 불공정거래 방지를 위하여 [표준계약서]를 도입하고 있으며, 2023년 공정거래 자율준수프로그램(CP) 운영지침을 수립하고 공정거래 자율준수 기관장 선포식을 개최, 공정거래 교육을 시행하였는데 공정거래 관련 규정 및 법률 준수 모니터링 체계는 다소 약함

(권고의견)

- 센터는 협력사와의 공정거래, 마케팅, 광고 관련 불공정 및 인권침해 요소를 점검할 수 있는 공정거래 체크리스트에 의한 모니터링 체계구축을 권고함

결과 그래프	달성률(%)		
분야 6. 책임있는 공급망 관리 보안담당직원에 의한 인권침해 방지 100.0 공정거래 92.0 0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0	No	항 목	계
	1	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	100.0
	2	공정거래	92.0
	전 체		94.4

□ 분야6. 항목별 결과

6.1) 보안담당직원에 의한 인권침해 방지

평가의견	• 센터 보안담당 직원은 대인 소지품 검색이 없고 출입자 관리를 위한 개인정보 수집과 동의 획득, 보안서약서 작성 등 제한적인 보안업무를 수행하고 있어 인권침해는 발생하지 않음. 경비(보안) 직원 대상의 별도 인권교육은 하지 않으나 일직/당직 업무 매뉴얼을 제정하여 자율학습토록 하였음
권고의견	• 권고의견 없음

6.2) 공정거래

평가의견	• 2020년 불공정거래 방지를 위하여 표준계약을 도입 적용하고 있으며, 협력사 선정 및 운용에 대한 투명성과 공정성을 제고하기 위하여 2023년 공정거래 자율준수프로그램(CP) 운영지침을 수립하고 공정거래 자율준수 기관장 선포식을 개최하였으며 공정거래 교육을 제공하였음. 한편, 공정거래 관련 규정 및 법률 준수 모니터링하는 체계는 다소 부족함
권고의견	• 센터는 협력사와의 공정거래, 마케팅, 광고 관련 불공정 및 인권침해 요소를 점검할 수 있는 공정거래 체크리스트를 개발하여 모니터링하고 개선조치하는 체계를 구축할 것을 권고함

◆ 분야 7. 환경권 보장

(운영현황)

- 센터는 ESG 경영전략체계 운영계획을 수립하여 환경경영 활동을 체계적으로 수행하며, ESG 추진과제와 성과지표를 정기적으로 점검하고, 1회용품 제로화, 텀블러 세척기 설치, 기후행동 캠페인 등 환경 성과 개선을 위한 다양한 노력을 지속하고 있음
- 공연·전시 업종 특성상 비상상황 시 환경훼손 요인은 거의 없으며, 재난위기 상황 매뉴얼 및 소방훈련 계획에 따라 정기적으로 대비 및 대응 훈련을 실시하고, 비상연락망을 수립·운영 및 비상대피도와 안전용품을 센터 내 곳곳에 배치해 적절히 관리하고 있음

(평가요약)

- 환경권 보장을 위해 ESG 경영전략체계 운영계획을 수립하여 환경경영 활동을 체계적으로 수행하고 있으며, ESG 추진과제 및 ESG 성과지표에 대하여 정기적으로 점검을 실시하고 있음
- 1회용품 제로화, 텀블러 세척기 설치, 기후행동 캠페인, 기후위기에 대응한 공공 건축물 책임 이행, 탄소중립 원칙 도출, 친환경 자원순환 행동수칙 교육 및 자발적 실천 유도 등 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행하고 있음
- 환경정보 공개 대상, 환경영향평가, 환경책임보험 가입 대상 사업장 해당사항 없음
- 공연, 전시 등의 업종 특성상 비상상황 발생시 환경훼손과 환경재해 발생 요인이 거의 없으며, 재난위기상황 매뉴얼, 소방훈련 실시계획에 따라 비상사태 발생시 대비 및 대응 훈련을 정기적으로 실시하고 있음
- 비상상황 발생시 유관기관과의 연락체계를 위한 비상연락망을 수립하여 운영하고 있으며, 응급상황 발생에 따른 비상대피도, 비상안전용품 등을 경기아트센터 내 곳곳에 비치하여 적절하게 운영하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
분야 7. 환경권 보장 환경경영체제 수립 및 유지 환경정보의 공개 환경문제에 대한 예방적 접근의 법칙 비상계획 수립 0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0	No	항 목	계
	1	환경경영체제 수립 및 유지	100.0
	2	환경정보의 공개	100.0
	3	환경문제에 대한 예방적 접근의 법칙	N/A
	4	비상계획 수립	100.0
	전 체		100.0

□ 분야7. 항목별 결과

7.1) 환경경영체제 수립 및 유지

평가의견	- ESG 경영전략체계 운영계획을 수립하여 환경경영 활동을 수행하고 있음 - ESG 추진과제(ESG위원회 운영 활성화, 친환경, 녹색제품 구매 및 사용, 공공 RE100 실천, 일회용품 사용 억제 및 다회용기 사용 독려) 및 ESG 성과지표(2024년 ESG 위원회 상하반기 개최, 녹색제품 구매율 15%, 햇빛발전소 운영을 통한 RE40 달성, 일회용품 구매액 절감율 30%)에 대하여 정기적으로 점검을 실시하고 있음 1회용품 제로화, 텀블러 세척기 설치, 기후행동 캠페인, 기후위기에 대응한 공공건축물 책임 이행, 탄소중립 원칙 도출, 친환경 자원순환 행동수칙 교육 및 자발적 실천 유도 등 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행하고 있음
권고의견	권고의견 없음

7.2) 환경정보의 공개

평가의견	환경정보공개 대상 사업장 해당사항 없음
권고의견	권고의견 없음

7.3) 환경문제에 대한 예방적 접근의 법칙

평가의견	• 환경영향평가 및 환경책임보험 가입 대상 사업장 해당사항 없음
권고의견	• 권고의견 없음

7.4) 비상계획 수립

평가의견	• 공연, 전시 등의 업종 특성상 비상상황 발생시 환경훼손과 환경재해 발생 요인이 거의 없으며, 재난위기상황 매뉴얼, 소방훈련 실시계획에 따라 비상사태 발생시 대비 및 대응 훈련을 정기적으로 실시하고 있음 • 비상상황 발생시 유관기관과의 연락체계를 위한 비상연락망을 수립하여 운영하고 있으며, 응급상황 발생에 따른 비상대피도, 비상안전용품 등을 경기아트센터 내 곳곳에 비치하여 적절하게 운영하고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

◆ 분야 8. 고객 인권 보호

(운영현황)

- 센터는 고객인권 보호를 위해 개인정보처리방침을 수립하고 홈페이지에 게시하며 개인정보보호 책임자를 지정하여 공개하고 있으나, 홈페이지 업데이트 필요함
- 개인정보 수집 시 정보 주체에게 알리고 자발적 동의를 구하는 절차를 따르고 있으며, 기술적, 관리적, 물리적 보안을 통해 개인정보 유출 방지 및 안전성 확보 조치를 시행하고 있음
- 개인정보 권익침해 구제방법을 게시하여 운영하며, 개인정보보호법에 따라 정기적으로 교육을 실시함

(평가요약)

- 고객인권 보호를 위해 개인정보처리방침을 수립하여 홈페이지에 게시하고 있으며, 개인정보보호 책임자를 지정하여 이름을 공개하고 있음. 홈페이지 내 개인정보보호 책임자가 경기아트센터 사장으로 되어 있으며, 2024.11.13. 경영기획실 박O제 실장으로 개인정보보호 책임자를 재지정하였으므로 홈페이지에 업데이트 하기 바람
- 개인정보처리방침에 따라 개인정보 수집시 그 사실을 정보 주체에게 알리고 자발적 동의를 구하고 있음
- 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 기술적, 관리적, 물리적 보안 등 개인정보의 안전성 확보 조치를 실시하고 있음
- 개인정보의 권익침해에 대한 구제방법을 게시하여 운영하고 있으며, 개인정보보호법에 따라 개인정보보호 교육을 정기적으로 실시하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
분야 8. 고객 인권 보호 고객정보 보호 0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0	No	항 목	계
	1	고객정보 보호	100.0
	전 체		100.0

□ 분야8. 항목별 결과

8.1) 고객정보 보호

평가의견	• 고객정보 보호를 위해 개인정보처리방침을 수립하여 홈페이지에 게시하고 있으며, 개인정보보호 책임자를 지정하여 이름을 공개하고 있음 • 개인정보처리방침에 따라 개인정보 수집시 그 사실을 정보 주체에게 알리고 자발적 동의를 구하고 있음 • 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 기술적, 관리적, 물리적 보안 등 개인정보의 안전성 확보 조치를 실시하고 있음 • 개인정보의 권익침해에 대한 구제방법을 게시하여 운영하고 있으며, 개인정보보호법에 따라 개인정보보호 교육을 정기적으로 실시하고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

◆ 분야 9. 직장 내 인권보호

(운영현황)

- 센터는 취업규정에 직장 내 괴롭힘 정의와 유형을 명문화하고 있으며, 매년 전직원 대상 괴롭힘 예방교육을 실시하고 있음
- 공익신고와 고충신고 통합 익명신고(헬프라인) 채널, 오프라인 및 온라인 채널 등 다양한 신고체계를 운영하고 있으며, 직장 내 괴롭힘 대응을 위한 고충처리 매뉴얼과 헬프라인 운영 매뉴얼을 마련하여 신속한 구제절차를 보장함
- 정기적으로 조직문화 실태조사를 실시한 결과 관리자 교육 등 후속조치 진행하며, 내부 인트라넷에 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼을 게시 및 공유함
- 직장 내 성희롱 피해자 심리상담 지원을 위한 별도 프로그램은 운영되지 않아 근로자지원프로그램(EAP) 도입을 통한 지속적인 피해자 보호조치가 필요함
- 매년 전직원 대상 장애인 인식개선교육을 실시하고 장애인의무고용률 충족하고 있으나, 장애인 차별 예방을 위한 진단이나 실태조사는 별도 시행하지 않음
- 장애인 적합직무 발굴을 위해 장애인 오케스트라 창단 정원을 증원하고, 2024년 창단 발표식을 진행함
- 개인정보보호 책임자 지정 및 정보주체 권익침해 구제방법 등을 명시한 개인정보처리방침을 홈페이지에 게시하여 공유함
- 인권경영이행지침 및 취업규정을 통해 임신·출산·육아 지원 제도를 명문화하고 모성보호제도 관련 휴가·휴직을 보장하고 있으나, 일부 법개정사항이 반영되지 않아 개선이 필요하며, 출산 및 육아휴직 후 별도 업무복귀 프로그램은 운영하지 않음

(평가요약)

- 센터는 취업규정에 직장 내 괴롭힘에 대한 정의와 구체적인 직장 내 괴롭힘 유형을 명문화하고 있음
- 매년 전직원 대상 직장 내 괴롭힘 예방교육을 실시하며, 보직자에게만 시행하던 대면교육을 2024년에는 전직원 대상으로 확대 추진하여 교육실효성 제고 및 인권감수성을 함양함
- 공익신고와 고충신고 창구를 통합하여 단일화한 익명신고(헬프라인) 채널, 고충

상담원을 통한 오프라인 신고채널, 온라인 채널을 통한 청원24, 국민신문고, 고객의 소리(내부) 등 다양한 신고채널을 운영하고 있음

- 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응을 위한 고충처리 매뉴얼이 마련되어 있으며, 신속한 구제절차 실행을 위해 2024년 헬프라인 운영매뉴얼을 별도 마련함
- 조직문화 실태조사를 정기적으로 실시하고, 실태조사 결과 개선이 필요한 사항에 대해서는 관리자 교육을 통해 결과 공유하고 후속조치 진행함
- 전직원 대상 내부 인트라넷을 통해 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼을 게시 및 공유함
- 2023년 감정노동근로자 대상 힐링교육 프로그램 진행 실적은 있으나, 직장 내 성희롱 피해자 심리상담 지원을 위한 별도 프로그램은 운영되지 않아 근로자지원프로그램(EAP) 도입을 통한 지속적인 피해자 보호조치가 필요함
- 장애인 차별 예방을 위한 차별 진단이나 조사는 별도 실시하지 않음
- 장애인은 주로 사무보조직에 채용하고 있었으나, 장애인 적합직무 발굴을 위해 장애인 오케스트라 창단 및 운영을 위한 정원(4명)을 증원하고, 2024년 9월 장애인 오케스트라 창단 발표식을 진행함
- 전직원 대상 직장 내 장애인 인식개선교육 연 1회 이상 실시하며, 2024년 10월 기준 장애인고용률 4.1%로 법정 의무고용비율(3.8%) 충족함
- 개인정보보호 책임자를 지정하고, 개인정보처리방침 수립 및 홈페이지에 게시하고 있으며, 개인정보처리방침에 정보주체와 법정대리인의 권리·의무 및 행사방법에 관한 사항과 정보주체의 권익침해에 대한 구제방법을 명시하고 구제절차 기관 등을 안내하고 있음
- 인권경영이행지침에 여성권리 및 모성보호를 명문화하여 여성노동자의 모성보호와 일가정 양립을 위해 노력하고 있으며, 취업규정에 임신, 출산, 육아지원 제도 사용시 근로자에 대한 차별금지 조치를 규정하고 있음
- 모성보호제도 관련 대상자 발생시 휴가, 휴직 등 제도 사용을 보장하고 있으나, 취업규정에 임신기 근로시간 변경 제도 및 육아기 근로시간 단축 대상자 관련 법개정사항이 반영되지 않은 부분이 있어 규정에 반영할 필요 있음
- 출산휴가나 육아휴직 후 복귀 직원을 취업규정에 의해 원직 복직시키고 있으나, 별도의 업무 복귀 프로그램을 운영하고 있지는 않음

(권고의견)

- 근로자지원프로그램(EAP)을 통한 직장 내 성희롱 피해자 심리상담 지원 등 피해자 보호를 위한 지속적인 상담이나 치료 등 보호조치가 필요함
- 장애인에 대한 차별이 발생하지 않도록 장애인 차별방지를 위한 진단이나 실태조사를 실시할 것을 권고함
- 향후 장애유형별 적합직무 추가 발굴을 위한 지속적인 관심과 노력 필요함(해당지표는 만족)
- 임신기 여성의 경우에는 시간외근로 발생 리스크 예방을 위해 근태기록 시스템 자체에 시간외근로가 입력되지 않도록 할 필요 있음(해당지표는 만족)
- 취업규정에 임신기 근로시간 변경 제도 및 육아기 근로시간 단축 대상자 관련 법개정사항이 반영되지 않은 부분이 있어 이를 취업규정에 반영할 것을 권고함
- 출산이나 육아휴직 복직자의 업무복귀 및 적응을 위한 휴직자 복귀지원 프로그램 운영을 권고함

결과 그래프

분야 9. 직장 내 인권보호

항목	달성률 (%)
직장 내 괴롭힘 방지	100.0
직장 내 성희롱 금지	100.0
장애인근로자 보호	80.0
근로자개인정보보호	100.0
모성보호	90.9

달성률(%)

No	항 목	계
1	직장 내 괴롭힘 방지	100.0
2	직장 내 성희롱 금지	100.0
3	장애인근로자 보호	80.0
4	근로자개인정보 보호	100.0
5	모성보호	90.9
전 체		91.2

□ 분야9. 항목별 결과**9.1) 직장 내 괴롭힘 방지**

평가의견	• 센터 취업규정에 직장 내 괴롭힘에 대한 정의와 구체적인 직장 내 괴롭힘 유형에 대한 내용이 규정되어 있음 • 매년 전직원 대상 직장 내 괴롭힘 예방교육을 실시하며, 보직자에게만 시행하던 대면교육을 2024년에는 전직원 대상으로 확대 추진하여 교육 실효성 제고 및 인권감수성을 함양함 • 감사팀은 익명신고(헬프라인)를 통해 공익신고와 고충신고 창구를 통합하는 등 소통창구를 단일화하여 운영하며, 고충상담원을 통한 오프라인
-------------	--

	신고채널 별도 운영하고, 커뮤니케이션팀은 온라인채널을 통한 청원24, 국민신문고, 고객의 소리(내부) 등 다양한 신고채널을 운영하고 있음 • 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응을 위한 고충처리 매뉴얼이 마련되어 있으며, 신속한 구제절차 실행을 위해 2024년 헬프라인 운영매뉴얼을 별도 마련함 • 직장 내 괴롭힘 사건이 접수되어 조사결과 직장 내 괴롭힘으로 인정된 사례에 대해서는 가해자와 피해자 분리조치 및 가해자에 대한 징계처분 이루어지며, 피해자 요구사항을 반영하여 부서이동 및 공간분리, 유급휴가 등 부여함 • 조직문화 실태조사를 정기적으로 실시하고, 실태조사 결과 개선이 필요한 사항에 대해서는 관리자 교육을 통해 결과 공유하고 후속조치 진행함
권고의견	• 권고의견 없음

9.2) 직장 내 성희롱 금지

평가의견	• 매년 조직문화 실태조사를 실시하고 관리자교육을 통해 결과 공유하고 재발방지를 위한 후속조치 마련 등 환류과정 거침 • 전직원 대상 내부 인트라넷을 통해 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼을 게시 및 공유함 • 직장 내 성희롱 사건이 발생하면 신고인, 피신고인, 참고인, 조사자 모두 비밀유지서약서 작성하도록 하여 제보자 또는 피해자의 신분과 비밀보장을 위해 노력함 • 고충상담원이 신규 임명되면 실무역량 강화를 위해 임명된 날부터 6개월 이내에 성희롱 상담 및 고충처리 관련 전문교육을 이수하도록 하고 있음 • 2023년 감정노동근로자 대상 힐링교육 프로그램 진행 실적은 있으나, 직장 내 성희롱 피해자 심리상담 지원을 위한 별도 프로그램은 운영되지 않아 근로자지원프로그램(EAP) 도입을 통한 지속적인 피해자 보호조치가 필요함
권고의견	• 근로자지원프로그램(EAP)을 통한 직장 내 성희롱 피해자 심리상담 지원 등 피해자 보호를 위한 지속적인 상담이나 치료 등 보호조치가 필요함

9.3) 장애인근로자 보호

평가의견	• 장애인 차별 예방을 위한 차별진단이나 조사는 별도 실시하지 않음 • 전직원 대상 직장 내 장애인 인식개선교육 연 1회 이상 실시하고 있으며, 2024년 전직원 대상 대면교육 실시하고, 미수료 인원에 대해 온라인 교육 진행함 • 2024년 10월 기준 장애인고용률 4.1%로 법정 의무고용비율(3.8%) 충족하며, 2024년 사회형평적 특별채용으로 8명의 장애인근로자 고용함 • 장애인용 승강기, 휠체어 리프트, 경사로, 자동문, 장애인용 입구 점자 블록 설치, 전자표지판 부착 등 장애인 편의시설이 구비되어 있음 • 장애인은 주로 사무보조직에 채용하고 있었으나, 장애인 적합직무 발굴을 위해 장애인 오케스트라 창단 및 운영을 위한 정원(4명)을 증원하고, 2024년 9월 장애인 오케스트라 창단 발표식을 진행함
권고의견	• 장애인에 대한 차별이 발생하지 않도록 장애인 차별방지를 위한 진단이나 실태조사를 실시할 것을 권고함 • 향후 장애유형별 적합직무 추가 발굴을 위한 지속적인 관심과 노력 필요함(해당지표는 만족)

9.4) 근로자개인정보 보호

평가의견	• 개인정보보호 책임자를 지정하고, 개인정보처리방침 수립 및 홈페이지에 게시하고 있으며, 개인정보처리방침에 정보주체와 법정대리인의 권리·의무 및 행사방법에 관한 사항과 정보주체의 권익침해에 대한 구제방법을 명시하고 구제절차 기관 등을 안내하고 있음 • 근로자 출장 관련 GPS위치전송 시스템은 출장지 도착여부 확인 외 사용하지 않으며, CCTV열람 시 열람 확인내용 작성 및 정보보안 담당자 동행 하에 본인과 관련된 영상만 볼 수 있도록 제공하고, 그 외 목적으로 CCTV 등 통신 보안장치 제공하지 않음 • 개인정보보호 관리체계 개선방안 수립 용역을 통해 경기아트센터 개인정보 관리체계 개선을 통한 종합적인 관리체계 구축 및 개인정보처리방침 및 내부관리계획 등 개정작업 진행하고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

9.5) 모성보호

평가의견	• 센터는 인권경영이행지침 제14조에 여성권리 및 모성보호를 명문화하여 여성노동자의 모성보호와 일가정 양립을 위해 노력하고 있으며, 취업규정에 임신, 출산, 육아지원 제도 사용시 근로자에 대한 차별금지 조치를 규정하고 있음 • 근로기준법 및 남녀고용평등법에 의거 취업규정에 출산전후휴가, 유사산휴가, 임신기 근로시간 단축, 난임휴가, 배우자출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등을 명시하여 제도 사용을 보장하고 있음 • 모성보호제도 이용 활성화를 위해 전 부서에 모성보호제도 안내자료 협조문 발송 및 사내 오프라인 게시판에 관련 제도 자료 게시하고 있으며, 신규 직원 입사시 오리엔테이션을 통해 휴가, 휴직제도 등 가족친화제도 관련 안내함 • 임신기 근로시간단축 신청 또는 매월 태아검진휴가를 사용하기 위해 직원의 임신 여부 확인되면 경영지원팀에 임신사실확인서 제출하도록 하고 모성보호제도 및 연장근로 금지에 대해 안내함 • 모성보호제도 관련 대상자 발생시 휴가, 휴직 등 제도 사용을 보장하고 있으나, 취업규정에 임신기 근로시간 변경 제도 및 육아기 근로시간 단축 대상자 관련 법개정사항이 반영되지 않은 부분이 있어 규정에 반영할 필요 있음 • 남녀고용평등법에 의한 다양한 제도를 적극 운영하며, 기관 내 2층에 여성 휴게실 및 대극장 내 수유실을 별도 운영하고 있음 • 정부지원금 수급을 위한 출산전후휴가 확인서, 육아휴직확인서 등을 해당 근로자에게 제공함 • 경력단절 여성에 대한 채용 노력을 통해 2023년 10여명, 2024년 공연장 안내원으로 2-3명 채용한 사례 있음 • 올해 처음 분기별 주니어보드 간담회를 개최하여 모성보호제도에 대한 의견수렴 및 모니터링을 통해 육아휴직 확대 및 경기도 공무조례를 참고하여 법기준보다 강화된 조건을 적용하기 위한 방안 고민하고 있음 • 가족친화인증 의무 사업장이 아님에도 불구하고 여성가족부 주관 가족친화우수기업 인증 취득 이후 재인증을 통해 계속 유지하고 있으며, 경기도 일자리인증 등을 통해 모성보호제도에 대한 모니터링 수행하고 있음 • 출산휴가나 육아휴직 후 복귀 직원을 취업규정에 의해 원직 복직시키고 있으나, 별도의 업무 복귀 프로그램을 운영하고 있지는 않음
권고의견	• 임신기 여성의 경우에는 시간외근로 발생 리스크 예방을 위해 근태기록 시스템 자체에 시간외근로가 입력되지 않도록 할 필요 있음(해당지표는 만족)

	• 취업규정에 임신기근로시간 변경 제도 및 육아기 근로시간 단축 대상자 관련 법개정사항이 반영되지 않은 부분이 있어 이를 취업규정에 반영할 것을 권고함 • 출산이나 육아휴직 복직자의 업무복귀 및 적응을 위한 휴직자 복귀지원 프로그램 운영을 권고함
--	--

◆ 분야 10. 근로환경

(운영현황)

- 센터는 근로환경 보장을 위해 관련 법령의 내용을 취업규정에 반영하고, 잡캔(근태프로그램)을 통해 자유롭게 휴가 신청 가능하며, 전반적으로 높은 휴가 사용률을 보임
- 휴가기간 중에 업무 관련 연락을 최소화하는 조직문화가 형성되어 있지만, 관련 정책을 수립하여 운영하는 것이 필요함
- 근로자 건강권 보장을 위해 안전보건경영방침과 인권경영헌장 수립, 산업재해 예방활동 및 시설개선 실시하며, 정기적인 건강진단 실시, 재해 발생 시 요양비와 휴가 등 적절한 지원 제공함
- 응급상황 대처 매뉴얼을 보유하고 있으며, 근로자별 업무 특성과 직무상 스트레스 파악 후 감소를 위한 다양한 프로그램 운영함

(평가요약)

- 근로환경 보장을 위해 관련 법령의 내용을 반영한 취업규정을 수립하여 운영하고 있으며, 잡캔(근태프로그램)을 이용하여 자유롭게 휴가를 신청 후 사용할 수 있음
- 휴가 사용률은 전반적으로 매우 높으며, 연휴 전후에는 징검다리 휴가 사용을 장려하고 있음
- 휴가기간 중에 업무 관련 연락을 최소화하는 조직문화가 형성되어 있지만, 관련 정책을 수립하여 운영하는 것이 필요함
- 연차축진제도 시행으로 미사용 연차에 대한 보상 의무는 없지만 퇴사자에 한하여 미사용 연차 및 미사용 보상휴가를 금전으로 보상하고 있음
- 근로자들의 건강권 보장을 위해 안전보건경영방침, 인권경영헌장을 수립하여 운영하고 있으며, 안전관리자,보건관리자가 산업재해 예방활동 및 위험요소에 대하여 수시로 시설개선을 실시하고 있음
- 신체적, 정신적 건강을 보호하기 위해 정기적으로 건강진단을 실시하고 있으며, 재해 발생시 요양비,휴가 등 적절한 지원을 실시하고 있음
- 응급상황 발생시 대처할 수 있는 매뉴얼을 보유하고 있으며, 일반 근로자, 고객

응대 근로자, 인체부담 작업자 등을 대상으로 업무특성 및 직무상 스트레스를 파악 후 이를 감소하기 위한 다양한 프로그램을 운영하고 있음

(권고의견)

- 상호존중 언어 사용, 안전한 공연문화, 공과 사 구분, 인사하고 칭찬해요 등 GGAC Love Respect 상호존중 배려 캠페인 및 포스터를 경기아트센터 내에 게시하고 있지만, 휴가기간 중, 퇴근시간 이후에 업무 관련 연락을 최소화하는 내용을 포함하여 운영하기를 권고함

결과 그래프

분야 10. 근로환경

항목	달성률 (%)
휴가권 보장	90.0
건강권 보장	100.0
전체	95.0

달성률(%)

No	항 목	계
1	휴가권 보장	90.0
2	건강권 보장	100.0
전 체		95.0

□ 분야10. 항목별 결과

10.1) 휴가권 보장

평가의견	- 근로자들의 휴가권 보장을 위해 취업규정에 따라 휴가를 부여하고 있으며, 잡캔(근태 프로그램)을 통해 자유롭게 휴가를 사용하고 있음 - 휴가 사용을 활성화하기 위하여 연2회(6월, 10월) 연차축진제도를 시행하고 있으며, 연휴 전후에는 징검다리 휴가 사용을 장려하고 있음 - 휴가기간 중에 업무 관련 연락을 최소화하는 조직문화가 형성되어 있지만, 관련 정책을 수립하여 운영하는 것이 필요함 - 연차축진제도 시행으로 미사용 연차에 대한 보상 의무는 없지만 퇴사자에 한하여 미사용 연차 및 미사용 보상휴가를 금전으로 보상하고 있음
권고의견	상호존중 언어 사용, 안전한 공연문화, 공과 사 구분, 인사하고 칭찬해요 등 GGAC Love Respect 상호존중 배려 캠페인 및 포스터를 경기아트센터 내에 게시하고 있지만, 휴가기간 중, 퇴근시간 이후에 업무 관련 연락을 최소화하는 내용을 포함하여 운영하기를 권고함

10.2) 건강권 보장

평가의견	• 근로자들의 건강권 보장을 위해 안전보건경영방침, 인권경영 헌장을 수립하여 운영하고 있으며, 안전관리자 및 보건관리자가 산업재해 예방활동 및 위험요소에 대하여 수시로 시설개선을 실시하고 있음 • 신체적, 정신적 건강을 보호하기 위해 정기적으로 건강진단을 실시하고 있으며, 재해 발생시 적절한 지원을 실시하고 있음 • 응급상황 발생시 대처할 수 있는 매뉴얼을 보유하고 있으며, 일반 근로자, 고객응대 근로자, 인체부담 작업자 등을 대상으로 업무특성 및 직무상 스트레스를 파악 후 이를 감소하기 위한 다양한 프로그램을 운영하고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

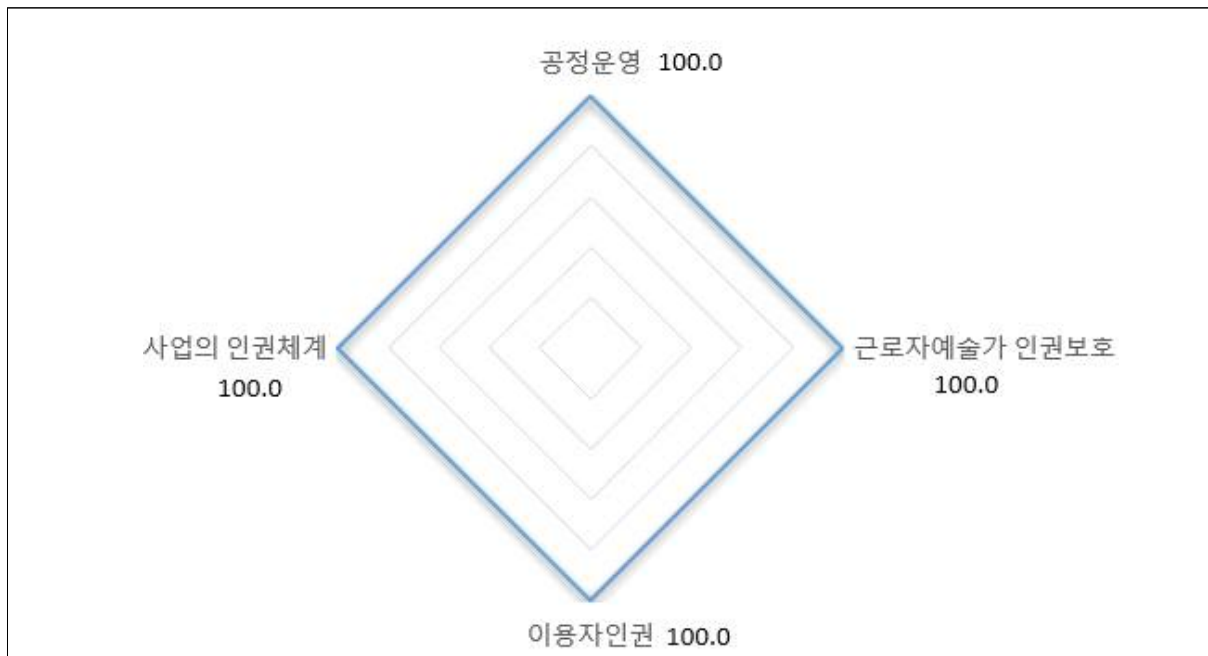
3 주요사업 평가결과

1. 주요사업 종합결과 : 문화예술복지사업

□ 종합 점수 : 100.0% (26점²⁾ 중 26점 획득)

- ▶ ‘문화예술복지사업’에 대한 사업의 인권체계, 이용자인권, 근로자예술가 인권보호 및 공정운영 등 모든 분야는 매우 우수하게 운영

□ ‘문화예술복지사업’ 종합 평가



No.	분 야	결과			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	사업의 인권체계	4	4	4	100.0%
2	이용자인권	6	6	6	100.0%
3	근로자예술가 인권보호	6	6	6	100.0%
4	공정운영	10	10	10	100.0%
총점		26	26	26	100.0%

※ 점수 산출식 : [(예×2점)+(보완필요×1점)+(아니오×0점)+(정보 없음×0점)]÷(해당 없음 제외한 전체문항×2점)

2) 조정배점(‘해당없음’ 제외) 기준

□ ‘문화예술복지사업’ 점검 집계결과

○ 총 13개 항목 중 예 13개로 집계됨

<문화예술복지사업 인권영향평가 종합 진단결과>

No	분 야	평가결과					
		예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	계
1	사업의 인권체계	2	0	0	0	0	2
2	이용자인권	3	0	0	0	0	3
3	근로자예술가 인권보호	3	0	0	0	0	3
4	공정운영	5	0	0	0	0	5
합 계		13	0	0	0	0	13

□ ‘문화예술복지사업’ 평가결과

(평가요약)

- 문화예술복지사업에 대한 관람객의 만족도는 설문이나 인터뷰 방식으로는 현실 상 어려움이 있으며 현장 관객의 반응으로 파악하고 있음
- 사업에 더 많은 예술단체에 기회를 부여하고 도민에게 우수 콘텐츠를 제공하기 위하여 전년 대비 참여 단체가 증가하였으며 인기 공연에 기회를 약간 더 부여 하지만 고른 기회 제공을 우선하고 있음. 수요기관이 응급상황에 대비하고 있으며 사전 답사를 통해 안전성을 확인하며 공연 전 또는 당일 악천후 등의 상황에 따라 대비책 수립 또는 공연취소 결정을 내리고 있음
- 공연단체의 출연료 산정은 장르, 경력 등에 따라 결정되며 전문가와 함께 출연료를 확정하고 있음. 관람객 및 초청된 출연자 대상의 보험은 가입하지만, 참여 예술단체를 대신한 보험가입은 없음. 모든 협력 예술단체로부터 [인권존중의무 이행서약서]를 징구하여 인권침해 예방조치를 취하고 있음. 예술단체의 인권침해 모니터링은 공연 현장에서 관찰에 의존하고 있음
- 공연단체 선정심사의 공정성 확보를 위하여 심사위원 선정기준을 마련하여 이해관계가 없는 외부 심사위원으로 구성하며, 공연장소 선정은 시군구와의 협의 및 사용승인 과정을 거치며 거리로 전시물 및 관객의 안전 감시가 요구될 경우 안전요원을 배치하고 사전 설명회를 통해 비윤리, 정치적 편향성 콘텐츠 자제를 당부하고 있음

(권고의견)

○ 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)																		
문화예술복지사업 사업의 인권체계 이용자인권 근로자예술가 인권보호 공정운영 0.0 20.0 40.0 60.0 80.0 100.0	<table><tr><th>No</th><th>항 목</th><th>계</th></tr><tr><td>1</td><td>사업의 인권체계</td><td>100.0%</td></tr><tr><td>2</td><td>이용자인권</td><td>100.0%</td></tr><tr><td>3</td><td>근로자예술가 인권보호</td><td>100.0%</td></tr><tr><td>4</td><td>공정운영</td><td>100.0%</td></tr><tr><td colspan="2">전 체</td><td>100.0%</td></tr></table>	No	항 목	계	1	사업의 인권체계	100.0%	2	이용자인권	100.0%	3	근로자예술가 인권보호	100.0%	4	공정운영	100.0%	전 체		100.0%
No	항 목	계																	
1	사업의 인권체계	100.0%																	
2	이용자인권	100.0%																	
3	근로자예술가 인권보호	100.0%																	
4	공정운영	100.0%																	
전 체		100.0%																	

2. 주요사업 분야별 상세 결과

◆ 분야 1. 사업의 인권체제

항목	No.	지표
① 사업의 인권체제	1	• 경기아트센터(이하 센터)는 문화예술복지사업(사업)의 핵심이해관계자 및 주요 인권이슈를 파악하고 있다.
	2	• 센터는 공연에 대하여 현장 관객의 만족도를 모니터링하고 공연단체에 Feedback하고 있다.

평가의견	• 문화예술복지사업의 핵심이해관계자 및 인권이슈는 경기도 예술인의 복지증진을 위한 공연기획 제공, 경기도민에 대한 우수 문화예술 콘텐츠 제공 등으로 이해관계자 및 인권이슈를 파악하고 있음. 한편, 본 사업에 대한 관람객의 만족도는 현장 반응으로 알 수 있으며 설문이나 인터뷰 방식의 만족도 조사는 현실상 어려움
권고의견	• 권고의견 없음

◆ 분야 2. 이용자 인권

항목	No.	지표
② 이용자 인권	1	• 전년도에 인기있는 공연 콘텐츠는 차년도에 공급을 확대하여 수요에 대응하고 있다.
	2	• 공연자 및 관람객의 응급상황에 대비하여 매 공연 시 대피 및 응급 구호체계를 갖추고 있다.(병원, 소방서, 경찰 비상연락망, 심장제세동기 가동 등)
	3	• 센터는 공연 전 공연장소의 안전을 확인하고 야외공연 시 악천후를 대비한 대체방안을 확인하고 있다.

평가의견	• 본 사업에서 더 많은 예술단체에 기회를 부여하기 위하여 2024년은 전년 대비 6개 증가한 24개 단체로 확대하였음. 인기 공연 콘텐츠에 공연 기회를 더 부여하지만 모든 단체에 고른 기회 제공을 우선하고 있음 • 사업계획 및 운영사 과업지시서에 공연 중 응급상황 대비 및 구호체계 구축 내용을 포함하며, 응급상황에 대응하는 주체는 수요기관임. 공연 전 답사를 통해 안전성을 확인하며 공연 전 또는 당일 악천후 등의 상황 대비책을 수립하거나 취소 결정을 내리고 있음
권고의견	• 권고의견 없음

◆ 분야 3. 근로자예술가 인권보호

항목	No.	지표
③ 근로자 예술가 인권 보호	1	• 예술단체에 지급되는 출연료는 예술가의 공연시간, 이동 및 준비시간, 공연인원에 비례하여 적절한 금액이 지급되고 있
	2	• 공연 중 예술단원 및 관객의 사상에 대비하여 보험가입 등 보상방안이 준비되어 있다.
	3	• 센터는 사업에 참여하는 예술단체에 단원간 성희롱, 폭언, 폭행 등 내부 인권침해 금지를 당부하고 예술단체의 인권침해 모니터링을 하고 있다.

평가의견	- 출연료는 사전에 확정해서 공시하는데, 출연료 산정은 장르, 경력, 공연 수준에 따라 다양하게 결정되기 때문에 전문가와 함께 출연료를 확정하고 있으며, 거리공연 및 방문 공연 관람객 및 출연자 대상의 보험은 가입하지만 문화나눔 참여 예술단체를 대신하여 센터가 별도로 보험을 가입하지는 않음 2024년 11월부터 계약금액과 관계없이 협력 예술단체로부터 [인권존중 의무 이행서약서]를 징구하여 인권침해 예방조치를 취하고 있음. 예술단체의 인권침해 모니터링은 공연 현장에서 관찰하는 것 이외에는 방법이 없으므로 예방에 주력하고 있음
권고의견	권고의견 없음

◆ 분야 4. 공정운영

항목	No.	지표
④ 공정 운영	1	공연단체 선정 절차 및 심사 과정은 공정하며 공연단체와의 이해관계가 있는 심사위원을 철저히 확인하여 배제하고 있다
	2	무대/음향 시스템 운용업체 선정 절차 및 과정은 공정하며 일체의 청탁을 배제하고 있다.
	3	거리공연 시에는 상점에 대한 영업방해, 교통방해가 되지 않도록 장소 선정, 무대/음향을 설치한다.
	4	거리로 나온 예술에서 전시물의 분실, 손상에 대비하는 방안이 있다
	5	특정 정치집단 지지, 비윤리행위 옹호, 19금 언행 등이 포함된 공연은 배제하며 지속적으로 모니터링하여 조치한다.

평가의견	- 공연단체 선정심사의 공정성 확보를 위하여 심사위원 선정기준을 마련하여 이해관계가 없는 외부심사위원으로 구성하며 심사위원 참여자의 3배수로 심사위원 풀을 구성하고 있음. 음향시스템 업체 선정은 나라장터 입찰을 통해 선정함 - 공연장소 선정은 시군구와의 협의 및 사용승인 과정을 거치며 거리로 나온 예술에서는 필요시 안전요원을 배치하여 전시물 및 관객의 안전을 감시하며 사전 설명회를 통해 비윤리, 정치적 편향성 콘텐츠 자제 당부
권고의견	권고의견 없음

IV 인권경영 개선과제

□ 주요 개선과제

○ 경기아트센터의 기관운영 및 주요사업에 대한 인권영향평가 결과 각 분야별로 제시된 평가의견 및 권고의견을 종합하여 개선과제를 도출함

○ (기관운영)

분야	구분	내용
인권경영 체제의 구축	평가의견	• 센터는 2023년부터 인권영향평가 결과에 따른 개선과제를 발굴하여 [개선과제 관리카드]를 운영하면서 과제의 실행을 챙기고 있다고 하지만 전반적으로 인권영향평가 부문의 개선과제 실행 속도 및 개선이행율이 낮음 • 2021년부터는 매년 조직문화 실태조사를 실시하여 인권 문제 및 조직문화를 진단하고 인권침해 모니터링을 하여 왔으며 인권에 부정적인 영향을 발견한 경우 긴급 인권교육을 실시한 사례를 확인할 수 있었으나 이를 문서화할 필요가 있음 • 센터는 연간 인권교육계획에 따라 교육을 실행하고 있으나 2024년 11월 이수율은 60%대로 저조함 • 센터는 구제절차에 참여하는 자원의 전문성 제고를 위한 교육은 의무교육인 고충상담원 상담전문가 과정 이수만 확인되고 지자체, 인권위, 권익위 주관의 외부교육 이수 확인은 할 수 없음
	권고의견	• 인권경영 담당부서는 개선과제별 완료 일정을 실행부서와 협의하여 정한 후 목표 일정 내에 개선과제 실행이 완료될 수 있도록 관리를 강화할 것을 권고함 • 인권경영운영지침 상에 모니터링에 의한 부정적 인권영향 발견 시 즉각적인 조치방법으로 긴급 인권교육, 인권보호 캠페인, 소통간담회 등을 실시하여 부정적 인권영향을 제거한다는 방침을 명시할 것을 권고함 • 2024년을 한달여 앞둔 시점에서 경기도 인권교육 이수율이 63%에 불과하므로 12월 중 경기도 인권교육 이수율을 100% 달성할 것을 권고함

		• 인권경영 담당자 및 인권침해 구제업무에 직·간접으로 참여하는 직원들은 국가인권위원회, 권익위, 지자체 등의 다양한 온라인/오프라인 교육을 교육계획에 포함하여 체계적으로 수강함으로써 인권경영 리더십을 확보할 것을 권고함. 특히 인권경영 담당자는 인권위 주관의 집체교육 참여를 권고함
고용상의 비차별	평가의견	• 복리후생제도 중 선택적복지제도는 정규직과 육아휴직 대체자만 적용되고, 복지포인트도 정규직(연115만원)과 육아휴직대체자(연70만원) 간 차이가 있어 차별개선을 위해 올해 전직원 대상 복지포인트(115만원) 기준으로 경기도에 예산편성 신청을 해둔 상태임
	권고의견	• 선택적 복지제도에 대한 직무별 차별 요인을 해소할 수 있도록 노사 간 협의를 통한 지속적인 노력과 개선을 권고함
직장 내 인권보호	평가의견	• 2023년 감정노동근로자 대상 힐링교육 프로그램 진행 실적은 있으나, 직장 내 성희롱 피해자 심리상담 지원을 위한 별도 프로그램은 운영되지 않아 근로자지원프로그램(EAP) 도입을 통한 지속적인 피해자 보호조치가 필요함 • 장애인 차별 예방을 위한 차별진단이나 조사는 별도 실시하지 않음 • 장애인은 주로 사무보조직에 채용하고 있었으나, 장애인 적합직무 발굴을 위해 장애인 오케스트라 창단 및 운영을 위한 정원(4명)을 증원하고, 2024년 9월 장애인 오케스트라 창단 발표식을 진행함 • 임신기 근로시간단축 신청 또는 매월 태아검진휴가를 사용하기 위해 직원의 임신 여부 확인되면 경영지원팀에 임신사실확인서 제출하도록 하고 모성보호제도 및 연장근로 금지에 대해 안내함 • 모성보호제도 관련 대상자 발생시 휴가, 휴직 등 제도 사용을 보장하고 있으나, 취업규정에 임신기 근로시간 변경 제도 및 육아기 근로시간 단축 대상자 관련 법개정사항이 반영되지 않은 부분이 있어 규정에 반영할 필요 있음

		출산휴가나 육아휴직 후 복귀 직원을 취업규칙 조항에 의해 원직 복직시키고 있으나, 별도의 업무 복귀 프로그램을 운영하고 있지는 않음
	권고의견	- 근로자지원프로그램(EAP)을 통한 직장 내 성희롱 피해자 심리상담 지원 등 피해자 보호를 위한 지속적인 상담이나 치료 등 보호조치가 필요함 - 장애인에 대한 차별이 발생하지 않도록 장애인 차별방지를 위한 진단이나 실태조사를 실시할 것을 권고함 - 향후 장애유형별 적합직무 추가 발굴을 위한 지속적인 관심과 노력 필요함(해당지표는 만족) - 임신기 여성의 경우에는 시간외근로 발생 리스크 예방을 위해 근태기록 시스템 자체에 시간외근로가 입력되지 않도록 할 필요 있음(해당지표는 만족) - 취업규정에 임신기근로시간 변경 제도 및 육아기 근로시간 단축 대상자 관련 법개정사항이 반영되지 않은 부분이 있어 이를 취업규정에 반영할 것을 권고함 - 출산이나 육아휴직 복직자의 업무복귀 및 적응을 위한 휴직자 복귀지원 프로그램 운영을 권고함
근로환경	평가의견	휴가기간 중에 업무 관련 연락을 최소화하는 조직문화가 형성되어 있지만, 관련 정책을 수립하여 운영하는 것이 필요함
	권고의견	상호존중 언어 사용, 안전한 공연문화, 공과 사 구분, 인사하고 칭찬해요 등 GGAC Love Respect 상호존중배려 캠페인 및 포스터를 경기아트센터 내에 게시하고 있지만, 휴가기간 중, 퇴근시간 이후에 업무 관련 연락을 최소화하는 내용을 포함하여 운영하기를 권고함

V

중대성 평가

1 중대성 평가개요

- 국가인권위원회는 “공공기관 인권경영 매뉴얼”(2018년)에 이어 인권경영을 도입·실행하고 있는 기관(기업)들이 인권경영 이행사항을 점검하여 이해관계자에게 보고하는 방법을 구체적으로 제시하고자 인권경영 보고 및 평가지침을 마련함(2022년)
- 매뉴얼에 따르면 해당연도 인권영향평가의 결과로서 식별된 주요 인권이슈를 보고해야 하며 주요 인권이슈는 다음과 같은 조건으로 선정되어야 함
 - ‘주요 인권이슈’란 인권영향평가 과정에서 드러난 인권이슈 중에서 중대성 평가를 통해 기관(기업)이 해당연도에 대응하기로 결정한 인권이슈를 의미하며, 이러한 의미에서 주요 사업과는 명백히 구분
 - ‘주요 인권이슈’는 인권영향평가의 최종결과물로 활용됨
- 중대성 평가를 위해 1) 이해관계자의 요구사항 2) 대·내외 환경변화를 바탕으로 하여 이슈들을 파악하며, 중대성 평가기준에 따라 해당 연도의 인권경영 주요 이슈를 선정함

2 중대성 평가기준

- 국가인권위원회의 인권경영 보고 및 평가지침에 의해 중대성 평가를 실시함
- 인권영향평가를 기반으로 인권영향전문평가단이 평가하되, 기관 특성 및 현황을 고려하기 위하여 일부 요소(발생가능성)는 경기아트센터 감사실에서 조정하여 최종 점수 산출
- ‘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 판단

- ① 이행수준 : 인권영향평가의 점수산정 방식으로 이행률을 계산하여 이행률에 따라 1~5점 차등 부여
- ② 영향심각도 : 사업성과에 영향을 주는 정도, 필요한 사업관리 수준, 재정손실 수준, 법 위반에 의한 영향 수준, 이해관계자에 미치는 영향을 고려하여 1~5점 차등 부여
- ③ 발생가능성 : 과거 발생한 빈도, 현재나 미래에 발생가능성 유무, 발생 가능성 정도로 평가하여 1~5점 차등 부여

[중대성 평가방법]

요소	척도	판단기준
이행수준	5	인권영향평가체크리스트 이행율 70% 이상
	4	인권영향평가체크리스트 이행율 80% 이상
	3	인권영향평가체크리스트 이행율 90% 이상
	2	인권영향평가체크리스트 이행율 95% 이상
	1	인권영향평가체크리스트 이행율 100%
영향심각도*	5	매우 심각한 영향(EXTREME)
	4	매우중대(HIGH)
	3	중대(MEDIUM)
	2	보통(LOW)
	1	경미(VERY LOW)
발생가능성**	5	확실(EXTREME)
	4	높음(HIGH)
	3	보통(MEDIUM)
	2	낮음(LOW)
	1	희박(VERY LOW)

* 영향심각도

등급	정의	구분	내 용
5	매우 심각한 영향 (EXTREME)		모든 이해관계자에 대한 신뢰와 상실 등 조직의 계속성에 의문을 가질만한 매우 심각한 영향
4	매우 중대 (HIGH)	일반사항	부정적 영향심각도가 회사 업무 또는 사업성과에 큰 영향을 줄 수 있음
			사업계획을 변경하여 특별관리를 실행할 필요가 있는 수준(사업부 정리 및 구조조정)
		이미지 평판	Major 매체에 보도되고, 1년 이상의 부정적 영향이 지속되며, 주기적으로 부정적인 사례로 평가됨
		재정 손실	매출 손실이 사업계획 대비 5% 이하 감소
		준법영향	민사, 형사, 행정소송이 발생하여 처벌 및 업무정지(수사대상 가능성)
		이해관계자 영향	상당한 이해관계자의 손실 복구비용 발생 및 회사 미래 성장에 심각한 위협 발생할 수 있음
3	중대 (MEDIUM)	일반사항	부정적 영향 심각도가 회사 업무 또는 사업성과에 영향을 줄 수 있음
			일반적 운영관리 이외에 추가적인 관리가 필요한 수준
		이미지 평판	지역 여론의 관심이 발생하고 제품 및 기업브랜드에 대한 부정적 영향이 1년 이내로 지속될 수 있음
		재정 손실	매출 손실이 사업계획 대비 2% 이하 감소
		준법영향	민사, 형사, 행정소송이 발생하여 인원들에 대하여 법적 책임이 발생할 수 있음
		이해관계자 영향	상당한 이해관계자의 손실 복구비용 발생 및 회사 미래 성장에 일부 위협 발생할 수 있음
2	보통 (LOW)	일반사항	부정적 영향을 쉽게 완화할 수 있고 제한적 자원과 노력으로 운영관리가 가능한 정도
		이미지 평판	제한적으로 지역 여론의 관심이 발생할 수 있고, 제품 및 기업브랜드에 부정적인 영향이 발생할 수 있음
		재정 손실	매출 손실이 미미하게 발생할 수 있음
		준법영향	소액의 벌금, 경미한 행정처분, 경영상의 과제 등이 발생할 수 있음
		이해관계자 영향	이해관계자의 불만에 대한 약간의 복구비용 발생할 수 있음
1	경미 (VERY LOW)	일반사항	부정적 영향이 거의 발생하지 않으며 부서 내에서 교육, 의사소통 등으로 관리 가능한 정도
		이미지 평판	지역 여론, 제품 및 회사 브랜드에 대한 부정적인 영향이 거의 발생하지 않음
		재정 손실	매출 또는 순익 손실의 발생이 거의 없음
		준법영향	내부적 조치 및 최소한의 예방책을 요구하는 경고 및 시정명령
		이해관계자 영향	이해관계자의 의사소통으로 해결가능한 정도

** 발생가능성

등급	정 의	내 용
5	확실 (EXTREME)	1. 과거 6개월 이내 발생한 경험이 다수 있음
		2. 현재 및 향후 발생가능성이 지속될 예정임
		3. 발생가능성이 90% 초과
4	높음 (HIGH)	1. 과거 1년 내 발생한 경험 있음
		2. 현재 및 향후 발생가능성이 높음
		3. 발생가능성이 60% 초과~90% 이하
3	보통 (MEDIUM)	1. 과거 3년 내 발생한 경험 있음
		2. 현재 및 향후 발생가능성이 있음
		3. 발생가능성이 25% 초과~60% 이하
2	낮음 (LOW)	1. 과거에 3년 내 발생한 경험 없음
		2. 현재 및 향후 발생가능성이 있음
		3. 발생가능성이 5% 초과~25% 이하
1	희박 (VERYLOW)	1. 과거 5년 내 발생한 경험 없음
		2. 현재 및 향후 발생가능성 거의 없음
		3. 발생가능성이 5% 이하

○ 상기 지표별 점수를 합산한 점수가 높을수록 주요 인권 이슈로 높은 우선순위를 부여받음

- 총점 11점 이상 : 중대성 평가 결과 ‘상’
- 총점 6점 이상 ~ 10점 이하 : 중대성 평가 결과 ‘중’
- 총점 5점 이하 : 중대성 평가 결과 ‘하’

이행수준		발생가능성		영향심각도		총점	수준
5		5		5		15	상
						14	
						13	
						12	
						11	
4		4		4		10	중
						9	
						8	
						7	
						6	
3	+	3	+	3	=	5	하
						4	
						3	
2		2		2		2	
						1	
						0	
1		1		1			

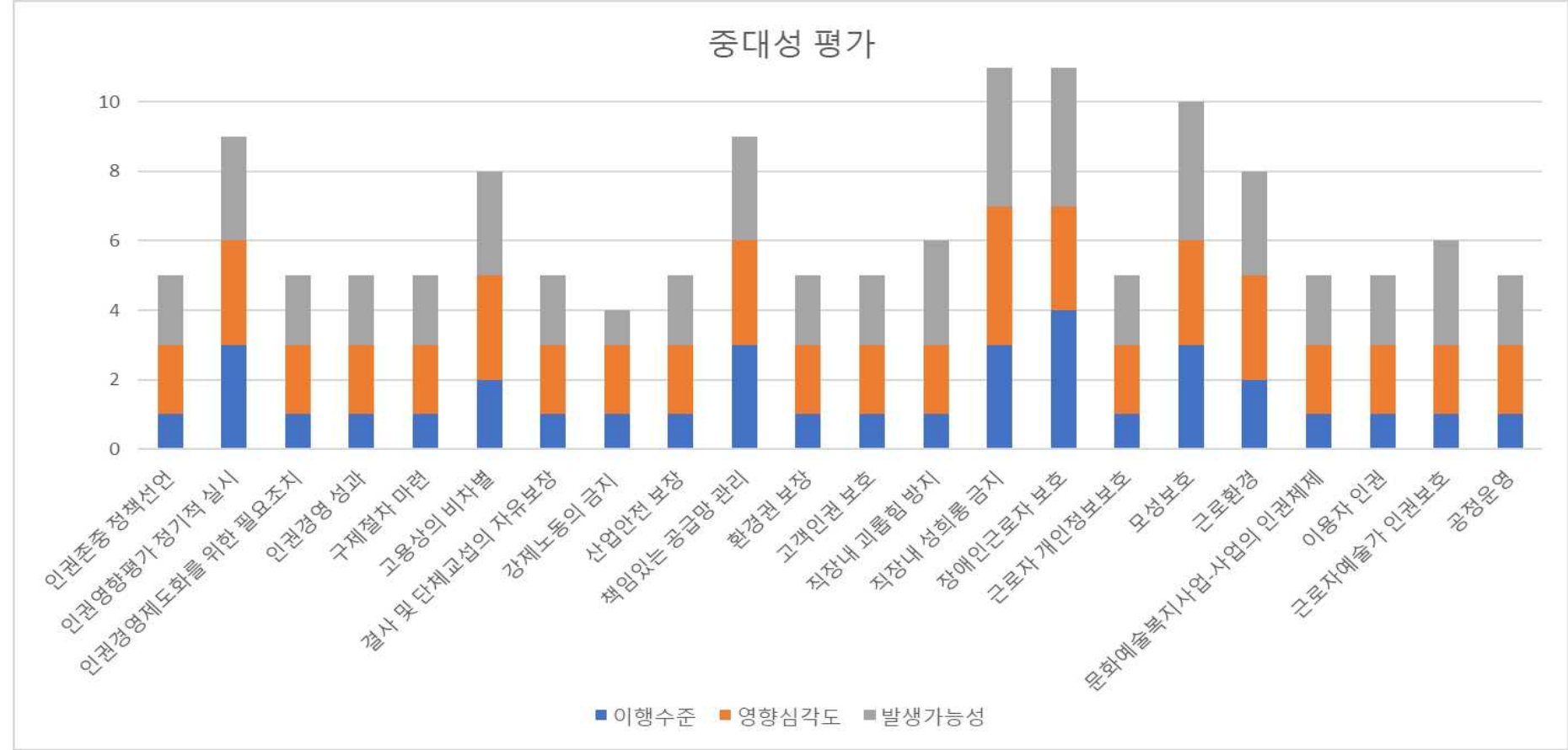
3 중대성 평가결과

□ 경기아트센터 중대성 평가결과

[경기아트센터 중대성 평가결과]

구분	인권영향평가 항목	중대성 평가			
	항목	이행 수준	영향 심각 도	발생 가능 성	합계
기관운영	1.1. 인권존중 정책선언	1	2	2	5
	1.2. 인권영향평가 정기적 실시	3	3	3	9
	1.3. 인권경영제도화를 위한 필요조치	1	2	2	5
	1.4. 인권경영 성과	1	2	2	5
	1.5. 구제절차 마련	1	2	2	5
	2. 고용상의 비차별	2	3	3	8
	3. 결사 및 단체교섭의 자유보장	1	2	2	5
	4. 강제노동의 금지	1	2	1	4
	5. 산업안전보장	1	2	2	5
	6. 책임있는 공급망 관리	3	3	3	9
	7. 환경권 보장	1	2	2	5
	8. 고객인권 보호	1	2	2	5
	9.1. 직장 내 괴롭힘 방지	1	2	3	6
	9.2. 직장 내 성희롱 금지	3	4	4	11
	9.3. 장애인근로자 보호	4	3	4	11
	9.4. 근로자 개인정보보호	1	2	2	5
	9.5. 모성보호	3	3	4	10
	10. 근로환경	2	3	3	8
문화예술복지사업	1. 사업의 인권체제	1	2	2	5
	2. 이용자 인권	1	2	2	5
	3. 근로자예술가 인권보호	1	2	3	6
	4. 공정운영	1	2	2	5

□ 경기아트센터 중대성 평가결과(그래프)



○ 중대성 평가결과 최종 합계 점수가 높은 ‘직장 내 성희롱 금지’, ‘장애인근로자 보호’, ‘모성보호’ 항목을 주요 인권이슈로 선정함

VI

주요 인권이슈 대응계획

□ 주요 인권이슈

○ 경기아트센터의 중대성 평가 결과 도출된 최종 합계 점수가 높은 항목을 주요 인권이슈로 선정함

분야	항목	권고의견	인권이슈
직장 내 인권보호	직장 내 성희롱 금지	근로자지원프로그램(EAP)을 통한 직장 내 성희롱 피해자 심리상담 지원 등 피해자 보호를 위한 지속적인 상담이나 치료 등 보호조치가 필요함	근로자지원프로그램(EAP)을 통한 피해자 보호 조치 강화
	장애인 근로자 보호	장애인에 대한 차별이 발생하지 않도록 장애인 차별방지를 위한 진단이나 실태조사를 실시할 것을 권고함	장애인근로자 차별예방을 위한 정기 실태조사 실시
	모성보호	취업규정에 임신기근로시간 변경 제도 및 육아기 근로시간 단축 대상자 관련 법개정사항이 반영되지 않은 부분이 있어 이를 취업규정에 반영할 것을 권고함	모성보호 관련 법개정사항을 취업규정에 반영
		출산이나 육아휴직 복직자의 업무복귀 및 적응을 위한 휴직자 복귀지원 프로그램 운영을 권고함	출산 및 육아휴직 복귀지원 프로그램 도입

□ 주요 인권이슈 대응계획

- 경기아트센터의 인권경영 중대성 평가 결과 도출된 주요 인권이슈별 인권측면과 현황 및 주요 이슈를 파악하여 그에 따른 개선방향 및 효과성 측정방법을 제시함

1. 개선과제명 : 근로자지원프로그램(EAP)을 통한 피해자 보호조치 강화

인권측면	직장 내 인권보호 – 직장 내 성희롱 방지													
현황 및 주요 이슈	2023년 감정노동근로자 대상 힐링교육 프로그램 진행 실적은 있으나, 직장 내 성희롱 피해자 심리상담 지원을 위한 별도 프로그램은 운영되지 않아 근로자지원프로그램(EAP) 도입을 통한 지속적인 피해자 보호조치 필요함													
개선방향	- 직장 내 성희롱 피해자 심리상담 지원 등 피해자 보호조치 강화를 위해 외부 전문기관을 통한 근로자지원프로그램(EAP) 도입 및 운영 <근로자지원프로그램(EAP)> EAP(Employee Assistance Program, 근로자지원프로그램)란? 미국 등 선진국에서 보편화된 제도로써 기업이 소속 근로자의 직무 만족이나 생산성에 부정적인 영향을 미치는 다양한 문제들을 근로자가 해결할 수 있도록 도와 주기 위해 자체적으로 도입하는 복지제도입니다. - EAP 효과 <table><tr><td rowspan="3">EAP 효과</td><td>근로자</td><td>직무 스트레스 감소 • 업무 만족감 향상 • 가족 스트레스 감소 • 일-가정 양립 지원 삶의 만족 향상</td></tr><tr><td>관리자</td><td>관리 부담 감소 • 인적 관리 향상 • 작업환경 개선 • 조직 의사소통 향상 조직 몰입도 향상 • 관리자 스트레스 감소</td></tr><tr><td>조직</td><td>애사심 증가 • 이직률 감소 • 산업재해 감소 • 제품 불량률 감소 • 생산성 증가 기업 이미지 향상</td></tr></table> - EAP 상담분야(예시) <table><tr><th>직장 영역</th><th>개인 영역</th><th>가정 영역</th></tr><tr><td> - 직무스트레스 - 조직 내 소통능력(동료, 상·하간 갈등) - 업무역량(리더십) 강화 - 불만고객 등 응대 - Work-Life Balance(장시간, 육아 휴직 등) - 직장내 괴롭힘 </td><td> - 성격진단 - 스트레스 관리 - 정서문제(우울, 불안, 장애, 분노, 강박 등) - 생활습관관리(금연, 절주, 비만 등) - 대인관계 - 자살 </td><td> - 부부(관계갈등, 성문제, 맞벌이, 주말 부부) - 자녀(학습코칭, 또래 관계, 발달, ADHD 등) - 기타(가족내 정신질환, 부모불양 등) </td></tr></table>	EAP 효과	근로자	직무 스트레스 감소 • 업무 만족감 향상 • 가족 스트레스 감소 • 일-가정 양립 지원 삶의 만족 향상	관리자	관리 부담 감소 • 인적 관리 향상 • 작업환경 개선 • 조직 의사소통 향상 조직 몰입도 향상 • 관리자 스트레스 감소	조직	애사심 증가 • 이직률 감소 • 산업재해 감소 • 제품 불량률 감소 • 생산성 증가 기업 이미지 향상	직장 영역	개인 영역	가정 영역	- 직무스트레스 - 조직 내 소통능력(동료, 상·하간 갈등) - 업무역량(리더십) 강화 - 불만고객 등 응대 - Work-Life Balance(장시간, 육아 휴직 등) - 직장내 괴롭힘	- 성격진단 - 스트레스 관리 - 정서문제(우울, 불안, 장애, 분노, 강박 등) - 생활습관관리(금연, 절주, 비만 등) - 대인관계 - 자살	- 부부(관계갈등, 성문제, 맞벌이, 주말 부부) - 자녀(학습코칭, 또래 관계, 발달, ADHD 등) - 기타(가족내 정신질환, 부모불양 등)
EAP 효과	근로자		직무 스트레스 감소 • 업무 만족감 향상 • 가족 스트레스 감소 • 일-가정 양립 지원 삶의 만족 향상											
	관리자		관리 부담 감소 • 인적 관리 향상 • 작업환경 개선 • 조직 의사소통 향상 조직 몰입도 향상 • 관리자 스트레스 감소											
	조직	애사심 증가 • 이직률 감소 • 산업재해 감소 • 제품 불량률 감소 • 생산성 증가 기업 이미지 향상												
직장 영역	개인 영역	가정 영역												
- 직무스트레스 - 조직 내 소통능력(동료, 상·하간 갈등) - 업무역량(리더십) 강화 - 불만고객 등 응대 - Work-Life Balance(장시간, 육아 휴직 등) - 직장내 괴롭힘	- 성격진단 - 스트레스 관리 - 정서문제(우울, 불안, 장애, 분노, 강박 등) - 생활습관관리(금연, 절주, 비만 등) - 대인관계 - 자살	- 부부(관계갈등, 성문제, 맞벌이, 주말 부부) - 자녀(학습코칭, 또래 관계, 발달, ADHD 등) - 기타(가족내 정신질환, 부모불양 등)												
효과성 측정방법	- 근로자지원프로그램(EAP) 도입계획 수립 및 협약 체결 - 근로자지원프로그램(EAP) 운영 만족도 조사													

2. 개선과제명 : 장애인근로자 차별 예방을 위한 정기 실태조사 실시

인권측면	직장 내 인권보호 - 장애인근로자 보호
현황 및 주요 이슈	장애인근로자 차별 예방을 위한 선제적인 조사나 차별 진단을 별도 실시하지 않음
개선방향	- 장애인근로자 차별 관련 부정적인 인권 이슈와 리스크 발생을 사전에 인식하고 예방할 수 있도록 선제적이고 정기적인 실태조사 실시 - 장애인근로자 차별진단 실태조사 설문문항(예시) <설문문항(예시)> - 모집이나 채용과정에 장애를 이유로 한 차별이 존재하는지 - 직무배치 및 조정에 있어 장애를 이유로 한 차별이 존재하는지 - 승진에서 장애를 이유로 한 차별이 존재하는지 - 교육훈련에서 장애를 이유로 한 차별이 존재하는지 - 복리후생에서 장애를 이유로 한 차별이 존재하는지 - 정년이나 퇴직 등에서 장애를 이유로 한 차별이 존재하는지 - 노조활동에서 장애를 이유로 한 차별이 존재하는지 - 장애인과 비장애인의 근로환경과 조건에서 차별이 존재하는지 - 기관이 장애인 차별해소와 예방을 위해 노력하고 있다고 생각하는지 - 기관 내 장애인 관련 제도와 인식개선이 시급하다고 생각하는지
효과성 측정방법	장애인근로자 차별 예방을 위한 실태조사 계획수립 및 결과보고

3. 개선과제명 : 모성보호 관련 법개정사항을 취업규정에 반영

인권측면	직장 내 인권보호 - 모성보호						
현황 및 주요 이슈	모성보호제도 관련 대상자 발생시 휴가, 휴직 등 제도 사용을 보장하고 있으나, 취업규정에 임신기근로시간 변경 제도 및 육아기 근로시간 단축 대상자 관련 법개정사항이 반영되지 않은 부분이 있어 규정에 반영할 필요 있음						
개선방향	- 취업규정 개정 - 제27조의2(육아기 근로시간 단축) - 제55조의2(임산부의 보호 및 태아검진 시간의 허용) <table border="1"> <thead> <tr> <th>현행</th><th>개정</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>제27조의2(육아기 근로시간 단축) ① 아트센터는 제27조에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.</td><td>제27조의2(육아기 근로시간 단축) ① 아트센터는 직원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.</td></tr> <tr> <td>제55조의2(임산부의 보호 및 태아검진 시간의 허용) ③ 신설</td><td>제55조의2(임산부의 보호 및 태아검진 시간의 허용) ③ 아트센터는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</td></tr> </tbody> </table>	현행	개정	제27조의2(육아기 근로시간 단축) ① 아트센터는 제27조에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.	제27조의2(육아기 근로시간 단축) ① 아트센터는 직원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.	제55조의2(임산부의 보호 및 태아검진 시간의 허용) ③ 신설	제55조의2(임산부의 보호 및 태아검진 시간의 허용) ③ 아트센터는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
현행	개정						
제27조의2(육아기 근로시간 단축) ① 아트센터는 제27조에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.	제27조의2(육아기 근로시간 단축) ① 아트센터는 직원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.						
제55조의2(임산부의 보호 및 태아검진 시간의 허용) ③ 신설	제55조의2(임산부의 보호 및 태아검진 시간의 허용) ③ 아트센터는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.						
효과성 측정방법	- 취업규정 관련 조항 개정 - 모성보호제도 제도 안내자료에 관련 개정사항 반영 및 배포						

4. 개선과제명 : 출산 및 육아휴직 복귀지원 프로그램 도입

인권측면	직장 내 인권보호 - 모성보호
현황 및 주요 이슈	출산휴가나 육아휴직 후 복귀 직원을 취업규칙 조항에 의해 원직 복직 시키고 있으나, 별도의 업무 복귀 프로그램을 운영하고 있지는 않음
개선방향	출산휴가나 육아휴직 이후 빠른 업무 복귀 및 적응을 위해 휴직자에 대한 정보제공, 재택교육, 심리적 지원 등 휴직자에 대한 복귀지원 프로그램 운영 <휴직복귀 지원 프로그램(예시)>
효과성 측정방법	출산 및 육아휴직자 복귀지원 프로그램 도입