



2023년 경기아트센터 인권경영보고서

2023. 12. 31.



경기아트센터
GYEONGGI ARTS CENTER

목차

경기아트센터 인권경영 현장	1
2023년 경기아트센터 인권경영보고서 개요	2
1. 인권경영 체계 구축	4
2. 인권영향평가 실시	9
3. 인권경영 실행 · 공개	11
4. 구제절차 제공	14
붙임. 인권영향평가 평가결과	17

경기아트센터 인권경영 헌장

경기아트센터는 경기도민의 문화예술 향유기회를 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 기준으로서 인권경영 헌장을 다음과 같이 개정하고, 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, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 고용을 포함한 모든 경영활동에서 차별하지 않는다.
- 하나. 우리는 임직원의 인권보호와 증진을 위해 집회 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 구제 조치를 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 관람객, 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 -

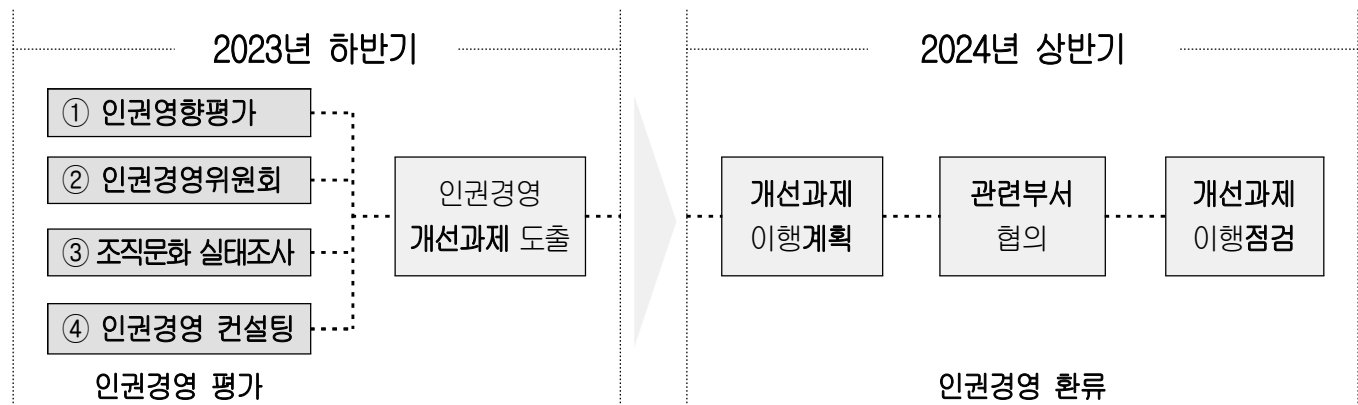
2023년 경기아트센터 인권경영보고서 개요

□ 추진배경

- 인권경영 개선과제의 지속적 관리 및 이행이 되지 않음 → 평가·환류 체계 구축
- 주요 인권 이슈를 선별하여 개선하는 조치 필요 → 중대성평가 및 이해관계자 인터뷰 실시
- 임직원이 쉽게 이해할 수 있는 사건처리 매뉴얼 배포 → 통합매뉴얼 제정 방안 검토
- 익명 신고창구 신설 및 신고자 편의성 강화 필요 → 익명 신고·상담창구 도입
- 법령 제·개정에 따라 기관 제·규정 현행화 필요 → 관련지침 제·개정 추진

□ 주요 사업성과

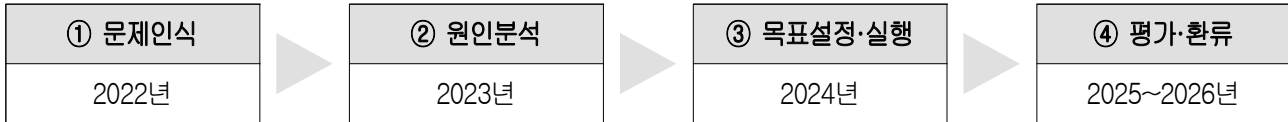
- 평가·환류 체계 구축을 통한 인권경영 지속 성장 기반 마련



- 인권영향평가 연구용역의 중대성평가와 취약계층 인터뷰를 통해 기관의 주요 인권 이슈 사항을 파악하고 인권경영위원회가 심의하여 주요 인권이슈 5가지 도출

구분	분야	주요 개선과제	관련부서
1	분야 2-③. 비정규직 근로자 비차별	임직원 근무환경, 복리후생, 호칭, 승진·교육 제도 등의 직·간접적인 차별 진단을 실시하고 TF를 구성하여 시정에 필요한 사항에 대해 개선하기 위한 의견 공유	경영지원팀
2	분야 2-④. 외국인 근로자 비차별	외국인근로자 채용 확정단계에서 문화·종교·음식 등의 배려가 필요한 사항에 대해 의견을 청취하는 절차 신설	경영지원팀 예술단운영팀 국악원운영팀
3	분야 4-②. 자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방	협력사에 의한 인권침해를 예방하기 위해 협력사에게 ‘인권경영 자율점검표’ 또는 ‘인권경영 준수 확인서’ 등을 제출 요청하여 모니터링 실시	재무회계팀
4	분야 11-③. 장애인 근로자 보호	장애 유형별 적합직무를 개발하고 장애인근로자가 조직 구성원으로 전문성 있는 역할과 책임을 부여받도록 장애인근로자 중장기 경력개발 계획 수립	경영지원팀
5	분야 11-④. 감정노동 근로자 보호	감정노동자의 보호 매뉴얼을 마련하고 정기적인 시뮬레이션 훈련을 통해 위급상황시 신속한 대응이 가능하도록 하고, EAP를 도입하여 감정노동자 심리진단 등 체계적 지원	공연기획팀

○ 사건처리 통합 매뉴얼 제정을 위한 구체절차 중장기 고도화 계획 수립



- (문제인식) 인권침해(국가인권위원회), 직장 내 괴롭힘(고용노동부), 성희롱·성폭력(여성가족부)의 관계부처별 사건처리 절차가 상이하여 임직원에게 혼란을 줄 가능성이 있고, 직장 내 괴롭힘 조사결과에 대한 공정성, 신뢰성 제고를 위해 외부 전문가의 최종 판단 필요
- (원인분석) 인권침해와 직장 내 괴롭힘의 사건처리 통합 운영을 위해 인권경영위원회 심의사항에 직장 내 괴롭힘을 포함하도록 「경기아트센터 인권경영 이행지침」을 개정(2023. 7. 17.)하고 외부위원을 확대하여(2명 → 6명, +300%) 통합운영의 실효성 확인(제1차 인권경영위원회, 2023. 8. 21.)
- (목표설정·실행) 임직원이 쉽게 이해할 수 있는 사건처리 통합 매뉴얼을 제정·배포하여 임직원 신뢰성 제고
- (평가·환류) 사건처리를 통합하여 운영하는 과정에서 발생하는 문제점을 지속해서 파악하고 개선조치함

○ 통합 익명 신고·상담창구 도입으로 신고자 편의성 및 익명성 강화

- 기존 Celan G.(공익신고), Help G.(고충신고)를 하나의 채널로 통합하여 신고자의 편의성을 강화하고 신고창구를 외부 전문기관에 위탁하여 신고자 익명성 제고
- 신고자에게 고유번호와 비밀번호를 부여하여 익명 상담창구로 활용

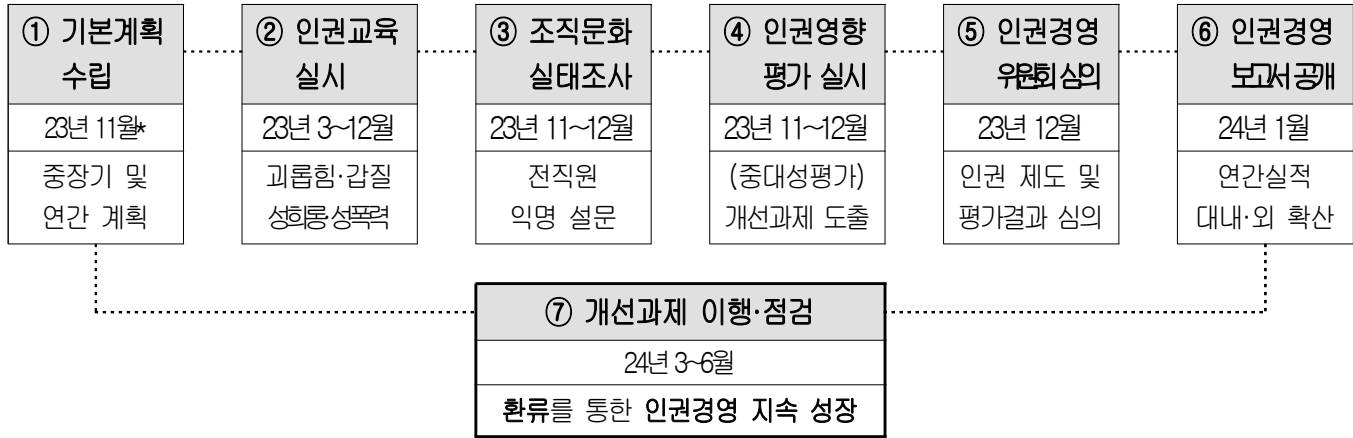
○ 「스토킹방지법」의 시행(2023. 7. 18.)에 따라 기관의 인권보호 체계를 공고히 하기 위해 기존 지침과 통합하여 「경기아트센터 성희롱·성폭력 및 스토킹 예방지침」을 새롭게 제정함

□ 시사점

- 인권경영 개선과제에 대한 관련부서의 원활한 이행과 지속적 점검을 위해 보다 적극적인 임직원 인권의식 확산 노력 및 기관장 인권경영 의지 표명 필요
- 부서장 이상에게만 집중하여 실시하였던 대면 인권교육을 전직원 대상으로 확대하여 임직원 전체의 인권감수성 함양 필요
- 지침 및 처리절차 전반에 대해 점검하고 임직원에게 처리절차를 안내하는 리플릿 등을 배포하여 임직원의 사건처리에 대한 신뢰성 회복을 위해 노력

1 인권경영 체계 구축

□ 환류 시스템 구축을 통한 인권경영 지속 성장 기반 마련

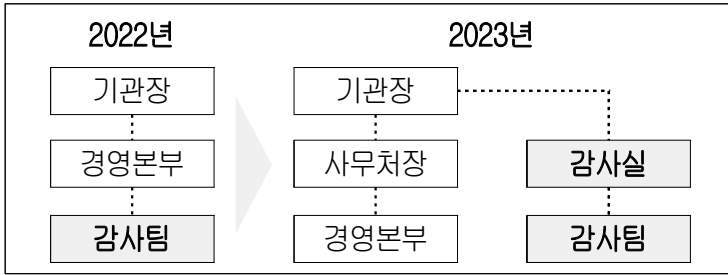


* 인권경영 전반에 대한 제도 정비(이행지침, 인권경영위원회 등)로 인하여 기본계획 수립일이 지연됨

□ 기관 전략체계와 연계한 인권경영 세부 전략과제 수립

	경기아트센터	경기아트센터 인권경영
미션	경기도민의 문화예술 향유기회를 확대하고, 경기도의 문화예술 진흥에 공헌	인권존중 문화 확산과 인권혁신 주도로, '경기도 문화예술 진흥에 공헌'
비전	우리 삶의 예술, 경기아트센터 문화예술로 완성하는 새로운 경기	경기도민의 든든한 인권혁신 성장 동반자
핵심가치	예술성 공공성 혁신성	존엄 평등 자유
전략방향	① 경기 문화예술 정체성 확보 및 가치 확산 ② 모두가 자유롭게 누리는 문화예술 제공 ③ 문화예술 향유 뉴플랫폼 구축 및 고도화 ④ 지속성장을 위한 열린 혁신	① 인권존중 문화 정착 및 가치 확산 ② 인권의식 제고 및 소통 경영 ③ 인권영향평가 체계 고도화 ④ 인권경영 혁신의 제도개선
전략과제	①-1. 문화예술공연 활성화 ①-2. 문화예술 역량 강화 ①-3. 지역간 교류 네트워크 강화 ②-1. 맞춤형 문화예술 확대 ②-2. 지역단위 소규모 공연 활성화 ②-3. 도민의 문화예술 참여 확대 ③-1. 뉴 미디어 문화예술 확산 ③-2. 문화예술 뉴미디어 플랫폼 운영 ③-3. 디지털 아카이브 활성화 ④-1. 사회적가치 및 ESG 경영 강화 ④-2. 문화예술 중심 조직기능 고도화 ④-3. 소통기반 열린혁신 조직문화 구축	①-1. 인권경영 현장 선언식 및 공유·확산 ①-2. 인권경영보고서 대내·외 공유·확산 ①-3. <따뜻한 조직문화 만들기> 캠페인 ②-1. 인권교육 프로그램 강화 ②-2. 조직문화 실태조사 실시 ②-3. 통합 익명 신고창구 도입·운영 ③-1. 주요사업 선정 및 지표개발 ③-2. 중대성평가에 의한 개선과제 도출 ③-3. 인권영향평가 환류 시스템 구축 ④-1. 인권경영 이행지침 개정 ④-2. 스톱킹 예방지침 제정 ④-3. 인권경영위원회 재구성 및 역할 확대

□ 감사실 신설로 인권경영 전담조직 및 업무 독립성 강화



소속	직위	성명	비고
감사실	실장	한○○	-
감사팀	팀장	이○○	-
감사팀	대리	김○○	-
감사팀	주임	문○○	담당자

□ 관련 지침의 최신화로 경기아트센터 인권 제도 고도화

○ 「경기아트센터 인권경영 이행지침」 개정(2023. 7. 17.)

- (개정목적) 위원회 역할 강화 및 최신 인권 이슈를 반영하여 임직원 인권보호 체계를 공고히 하고자 함
- (주요 개정사항)

연번	구분	개정항목	개정이유
1	신설	제14조(여성권리 및 모성보호)	· 경기아트센터 취업규정 제55조~제57조 반영
2	신설	제15조(구제조치)	· 인권침해에 대해 기관이 적절한 구제조치를 하도록 강행규정 으로 지정
3	개정	제20조(인권경영 공개)	· 인권경영 이행에 대한 정보를 대·내외 공개하도록 강행규정 으로 지정
4	개정	제21조(설치 및 기능)	· 인권경영위원회 설립을 강행규정 으로 지정 · 인권경영위원회 심의사항 확대(직장 내 괴롭힘·갑질 심의 포함)
5	개정	제22조(구성)	· 인권경영위원회 위원 자격을 구체화하고 내·외부위원을 다양한 주체로 구성 하여 심의 결과에 대한 신뢰성 및 공정성 증대
6	신설	제23조(위원회 운영)	· 위원장의 역할 및 위원장 직무대행자 선정 방법 명시
7	신설	제25조(의견청취 및 자료제출 요구)	· 인권침해 심의 과정에 관련자료 제출 요구가 필요하여 신설
8	신설	제26조(이해충돌 회피)	· 이해충돌방지법 시행 반영
9	개정	제31조(인권침해 구제절차)	· 인권침해 구제절차와 처분이 불가한 사항에 대하여 구체화
10	신설	제33조(시정과 조치)	· 인권침해 사실 및 규정위반 사항에 대하여 기관이 시정, 징계, 재발방지 교육을 하도록 강행규정 으로 지정

○ 「경기아트센터 성희롱·성폭력 및 스토킹 예방지침」 제정(2023. 12. 28.)

- (제정목적) 「스토킹방지법」 제5조 제3항에 따라 스토킹 범죄의 사전 예방을 위한 관련 지침을 수립하고 예방지침의 효율적 운영을 위해 기존 「경기아트센터 성희롱·성폭력 예방지침」과 통합하여 운영하고자 함
- (지침 주요내용)

- 성희롱·성폭력 및 스토킹 예방을 위한 **예방교육**과 관련한 사항
- 성희롱·성폭력 및 스토킹 **사건 조사 및 피해자 보호**에 관한 사항
- 성희롱·성폭력 및 스토킹 사건 심의를 위한 **심의위원회 설치 및 구성, 운영**에 관한 사항

□ 인권경영위원회 위원 재구성 및 역할 강화로 위원회 실효성 증대

- 인권경영위원회 전문성 강화를 위한 다양한 이해관계자 참여 및 외부위원 확대
(2명 → 6명, +300%)

연번	구분	소속	직위	성명	성별	비고
1	내부위원	경기아트센터 감사실	실장	한○○	여	당연직
2	외부위원	민주노총 ○○○본부	노학특별위원장	이○○	남	노동조합 추천
3	외부위원	한국노총 ○○연맹	정책실장	정○○	남	노동조합 추천
4	외부위원	○○문화재단 인권감사관	부장	권○	남	유관기관
5	외부위원	○○○○연구원 도시경영연구실	연구위원	정○○	남	유관기관
6	외부위원	법률사무소 ○○	대표변호사	서○○	여	변호사
7	외부위원	노무법인 ○○	대표노무사	한○○	여	노무사

- 인권경영위원회 역할 강화(직장 내 괴롭힘 심의 포함)로 위원회 실효성 향상

– 2023년 제1차 인권경영위원회 심의(2023. 8. 21.)

의안번호	안건명	재적위원	출석위원	심의결과	비고
제2023-1호	인권경영위원회 위원장 선출(위원장: 한○○)	7	6	원안가결	호선
제2023-2호	직장 내 괴롭힘 1호 사건 심의	7	6	비공개*	–
	직장 내 괴롭힘 2호 사건 심의	7	6	비공개*	–
제2023-3호	직장 내 괴롭힘 3호 사건 심의	7	6	비공개*	–

* 직장 내 괴롭힘 사건에 대한 심의결과는 관련인에게만 제공함

– 2023년 제2차 인권경영위원회 심의(2023. 12. 22.)

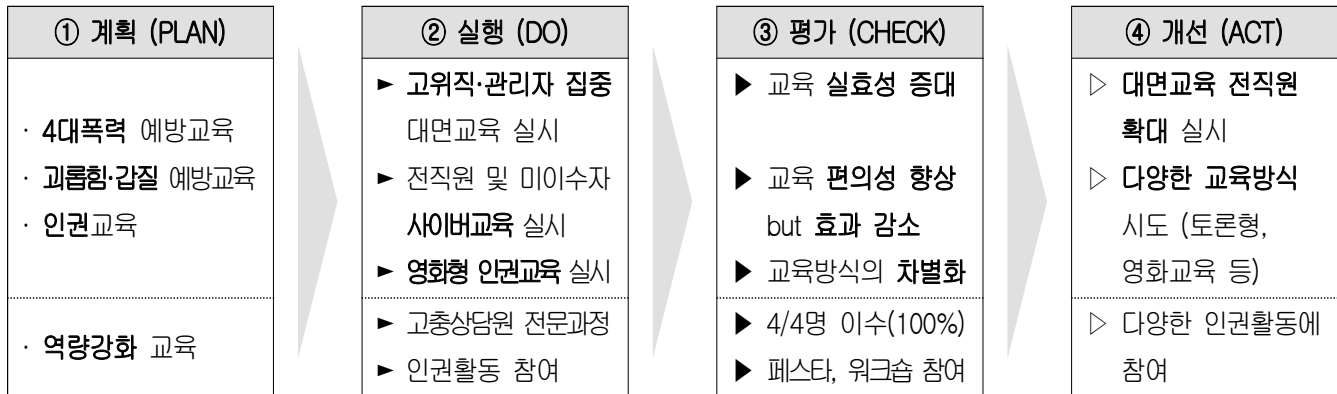
의안번호	안건명	재적위원	출석위원	심의결과	비고
제2023-4호	「경기아트센터 인권경영 이행지침」 개정문 심의	7	5	원안가결	심의의견有**
제2023-5호	「경기아트센터 성희롱·성폭력 및 스토킹 예방지침」 제정안 심의(기존 지침 폐지 포함)	7	5	원안가결	심의의견有**
제2023-6호	2023년 인권영향평가 결과 및 중대성 평가에 따른 주요 인권이슈**(개선과제) 심의	7	5	원안가결	심의의견有**
제2023-7호	경기아트센터 인권경영 현장 선언문 심의	7	5	원안가결	–

** 중대성평가에 따른 인권영향평가 주요 인권이슈 도출 및 위원회 심의 의견을 차년도 인권경영 개선과제로 선정하여 조치하도록 함

※ <4. 인권경영 실행·공개> 차년도 개선과제 참조

□ 임직원 인권감수성 함양을 위한 체계적인 인권교육 프로그램 실시

○ 인권교육 프로그램 PDCA 추진체계 수립



○ 인권교육 프로그램 이수실적 개요(2023. 12. 31. 기준)

구분	교육일자	교육명	교육대상	교육기관 (강사)	교육방식 (교육시간)	이수현황 (% , 명)			운영부서
						이수율	0수자	현원	
4대 폭력 예방 교육	계		-	-	대면/사이버	92.51	346	374	경영지원팀
	03.27.	4대폭력 고위직 별도교육	고위직	양평원 전문강사 (예○화)	대면교육 (4시간)	-	5	-	감사팀
	06.20.	4대폭력 관리자 특별교육	관리자	양평원 전문강사 (박○성)	대면교육 (4시간)	-	14	-	경영지원팀
	상시	4대폭력 예방교육	전직원 미이수자	경기도인재개발원	사이버교육 (4시간)	-	327	-	경영지원팀
괴롭힘 갑질 예방 교육	계		-	-	대면/사이버	95.72	358	374	감사팀
	12.11. 12.19.	직장 내 괴롭힘·갑질 고위직·관리자 별도 예방교육	고위직 관리자	양평원 전문강사 (이○은)	대면교육 (2시간)	-	26	-	감사팀
	상시	김지민, 박영진과 함께하는 직장 내 괴롭힘 예방교육	전직원 미이수자	경기도인재개발원	사이버교육 (2시간)	-	358	-	감사팀
	상시	[슬기로운 직장생활] 갑질 예방교육	전직원 미이수자	경기도인재개발원	사이버교육 (2시간)	-	354	-	감사팀
인권 교육	계		-	-	대면/사이버	95.19	356	374	감사팀
	10.16.	경기도 찾아가는 인권교육 영화 <다음 소희>	사전 신청자	경기도 인문담당관 인권정책연구소	대면교육 (3시간)	-	24	-	감사팀
	상시	경기도 인권행정 교육	전직원 미이수자	경기도인재개발원	사이버교육 (2시간)	-	356	-	감사팀
역량 강화 교육	계		-	-	대면	100	4	4	감사팀
	06.02.	성희롱 성폭력 고충상담원 전문과정 교육	감사실	경기도 인문담당관	대면교육 (7시간)	-	4	-	-
	10.06. 10.07.	제1회 경기 인권페스타	감사실	경기도 인문담당관	대면교육 (7시간)	-	2	-	-
	10.19.	공공기관 인권경영 워크숍	감사실	경기도 인문담당관	대면교육 (6시간)	-	2	-	-

□ 제3차 「경기아트센터 인권경영 헌장」 개정 및 기관장 선언식 개최

- 근로자의 건강권 보호 및 쾌적한 근무환경 조성에 대한 사회적 관심이 확산됨에 따라 제도개선TFT <19. 근무공간 개선> 개선안을 인권경영 헌장에 반영

현행	개정(2023. 12. 14.)
하나. 우리는 <u>안전하고</u> 위생적인 근무 및 시설 환경을 조성하여 모든 이해관계자의 <u>산업안전</u> 을 보장한다.	하나. 우리는 <u>쾌적하고 안전하며</u> 위생적인 근무 및 시설 환경을 조성하여 모든 이해관계자의 <u>산업 안전 및 건강권</u> 을 보장한다.

- 인권경영 헌장 개정문의 기관장 선언 및 공표를 통해 인권경영 실행의지 표명
- 인권경영 헌장 개정문을 홈페이지에 공개하고 임직원 및 경기도 31개 유관기관에 대내·외 공유하여 인권보호 및 상호존중 문화를 확산하고자 함

2023 「경기아트센터 인권경영 헌장」 선언식 (2023. 12. 19.)	대내·외 공유 및 확산(2023. 12. 21.)
	

○ 「경기아트센터 인권경영 헌장」 추진연혁

- 제1차 「경기아트센터 인권경영 헌장」 제정 및 기관장 선포식 개최(2018. 12. 10.)
- 제2차 「경기아트센터 인권경영 헌장」 개정 및 기관장 선언식 개최(2020. 12. 10.)
- 제3차 「경기아트센터 인권경영 헌장」 개정 및 기관장 선언식 개최(2023. 12. 19.)

2 인권영향평가 실시

□ 중장기 성장 로드맵을 통한 인권영향평가 체계 확립

① 도입기	② 확대기	③ 성숙기	④ 정착기
2018~2020년	2021년	2022~2023년	2024~2025년
· 인권영향평가 도입 (기관운영) · 인권경영 이행지침 제정 · 인권경영 헌장 선포 · 인권경영위원회 도입	· 인권영향평가 확대 (주요사업) · 조직문화 실태조사 시행 · 인권제도 정비	· 인권영향평가 고도화 (기관운영+주요사업) · 인권경영 환류시스템 구축 · 인권경영위원회 강화	· 인권영향평가 정착 (기관운영+주요사업) · 인권경영 환류시스템 체계 안정화 · 개선과제 이행 지속점검

□ 종대성 평가와 다양한 이해관계자가 참여하는 인권영향평가 실행

○ 인권영향평가 추진 프로세스

① 계획수립	② 지표개발	③ 지표교육	④ 자체평가	⑤ 현장실사	⑥ 평가결과	⑦ 심의	⑧ 공유확산
11.01.	11.06.~ 11.15.	11.17.	11.20.~ 11.24.	12.01.	12.15.	12.22.	2024. 1.
주요사업 및 관련부서 선정	주요사업 지표개발	자체평가 및 현장실사 안내	관련부서 담당자 자체평가	관련부서 담당자 및 취약계층 인터뷰	평가결과 관련부서 공유	평가과정· 최종보고서 주요 인권 이슈 심의	인권경영 보고서 대·내외 공유·확산

○ (계획수립) 주요사업 분야의 지속적 인권보호를 위한 3년 주기 순환과정 설계

순번	주요사업 (예산서 기준)	관련부서	시행연도	비고
1	예술단 공연사업	예술단사업팀, 예술단기획실 등	2023년	3년 주기 순환
2	본부 공연/대관사업	공연기획팀 등	2024년	
3	그 외 공통 공연사업(대외사업 포함)	정책사업팀, 문화기획팀 등	2025년	

○ (지표개발) 기관운영 189개 지표(국가인권위원회 준용), 주요사업 13개 지표(전문 연구용역 개발)

○ (지표교육) 지표별 개선과제 이행이 가능한 13개 부서가 참여하여 인권교육 및

지표 관련 질의, 자체평가 방법 등 설명

- (교육) 국내·외 인권 보호 노력 및 인권영향평가 도입 취지
- (지표) 관련부서 지표 관련 질의 및 담당자 의견 수렴
- (평가) 자체평가 방법 및 현장실사 인터뷰 방식 설명



- (자체평가) 관련부서 의견을 반영하여 실질적 인권 개선효과를 얻을 수 있도록 일부 지표를 조정하고 이행 가능한 부서로 변경하여 자체평가 진행

기관운영								주요사업					계
감사팀	기획조정팀	경영지원팀	재무회계팀	안전시설팀	공연기획팀	고객소통팀	홍보전략팀	극단	무용단	경필	사내위	예술단운영팀	13개
1명	1명	2명	1명	2명	2명	1명	1명	1명	1명	2명	2명	1명	18명

- (현장실사) 연구용역 전문가 3인의 자체평가 검증 및 취약계층(신규 입사자, 공무원, 기간제 여성근로자) 인터뷰 진행

- (자체평가 검증) 관련부서 현장 인터뷰를 통한 지표별 인권 개선방향 모색 및 자체평가, 증빙자료 검증
- (다양한 이해관계자 참여) 신규 입사자, 공무원, 기간제



여성근로자 3명의 인터뷰를 추가로 배정하여 인권 취약계층의 의견 청취 및 선제적 권익 보호 노력

- (평가결과) 연구용역 전문가 3인의 중대성평가에 의한 주요 개선과제 5가지 도출

구분	분야	주요 개선과제	관련부서
1	분야 2-③. 비정규직 근로자 비차별	임직원 근무환경, 복리후생, 호칭, 승진·교육 제도 등의 직·간접적인 차별 진단을 실시하고 TF를 구성하여 시정에 필요한 사항에 대해 개선하기 위한 의견 공유	경영지원팀
2	분야 2-④. 외국인 근로자 비차별	외국인근로자 채용 확정단계에서 문화·종교·음식 등의 배려가 필요한 사항에 대해 의견을 청취하는 절차 신설	경영지원팀 예술단운영팀 국악원운영팀
3	분야 4-②. 자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방	협력사에 의한 인권침해를 예방하기 위해 협력사에게 '인권경영 자율점검표' 또는 '인권경영 준수 확인서' 등을 제출 요청하여 모니터링 실시	재무회계팀
4	분야 11-③. 장애인 근로자 보호	장애 유형별 적합직무를 개발하고 장애인근로자가 조직 구성원으로 전문성 있는 역할과 책임을 부여받도록 장애인근로자 중장기 경력개발 계획 수립	경영지원팀
5	분야 11-④. 감정노동 근로자 보호	감정노동자의 보호 매뉴얼을 마련하고 정기적인 시뮬레이션 훈련을 통해 위급상황시 신속한 대응이 가능하도록 하고, EAP를 도입하여 감정노동자 심리진단 등 체계적 지원	공연기획팀

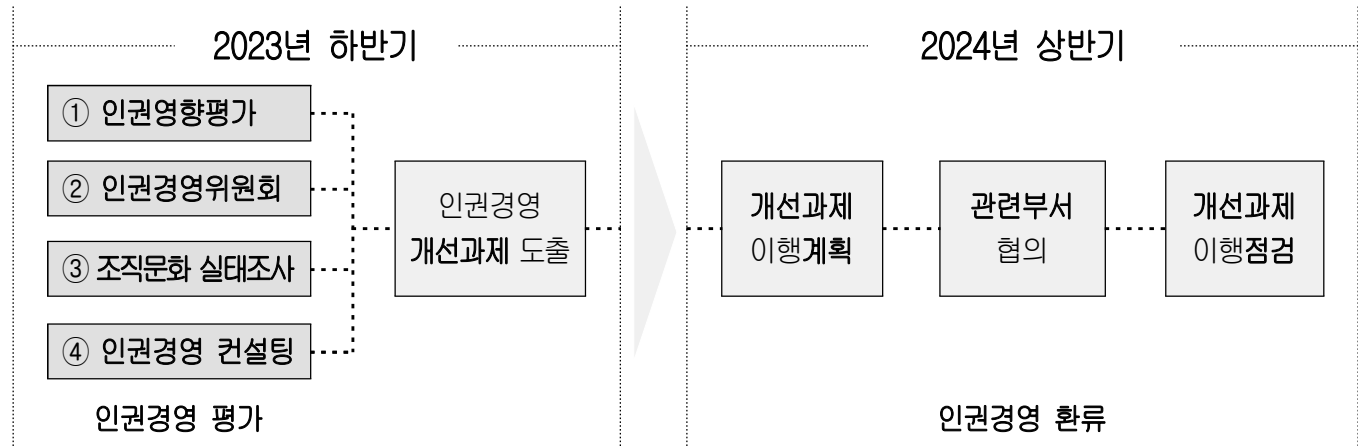
※ <붙임. 인권영향평가 평가결과> 참조 및 연구위원 세부 의견은 관련부서에 직접 전달

- (심의) 인권영향평가 평가과정 및 주요 개선과제 5가지에 대해 제2차 인권경영위원회 (2023. 12. 22.)에서 전원 찬성하여 심의는 원안가결됨

- (공유·확산) 인권경영의 투명성 제고와 인권보호 문화 확산을 위해 인권경영보고서를 홈페이지에 게시하고 내부 임직원 및 경기도 유관기관에 공유 및 확산

3 인권경영 실행 · 공개

□ 경기도 인권경영 선도기관으로의 도약을 위한 평가 · 환류체계 구축



□ 인권경영의 지속적 이행 · 점검을 통한 인권경영 성장 기반 마련

○ 인권경영 개선과제 이행완료 사항

연번	연도	구분	개선과제	관련부서	이행현황
1	2022	인권영향평가	구제절차 매뉴얼 제정 및 신고채널 고도화 방안 마련	경영지원팀	완료(2023)
→ 직장 내 괴롭힘 사건처리 매뉴얼 제정(2022. 12. 22.), 개정(2023. 12. 28.)하여 구제절차를 정비하였으며, 2024년에는 구제절차를 고도화하기 위해 인권침해와 성희롱·성폭력 및 스토킹을 통합하는 사건처리 매뉴얼 제정 검토 중 익명신고 채널의 필요성과 신고자 위주의 신고채널 구성을 위해 기존 Clean G.(공익신고), Help G.(인권침해)의 분리된 신고라인을 하나의 채널로 통합하는 <익명신고 헬프라인>을 2023년 6월부터 도입하여 운영 중					
2	2023	인권경영 컨설팅	정량적·정성적 목표를 수립하고, 평가 및 환류 과정을 추진 체계에 함께 명시할 것을 권고	감사팀	완료(2023)
→ 2023년부터 인권경영 환류시스템을 구축하여 인권경영 개선과제를 지속적으로 이행·점검할 수 있도록 함					
3	2023	인권경영 컨설팅	임직원 및 이해관계자에 대한 인권 실태조사 제안	감사팀	완료(2023)
→ 조직문화 실태조사를 설문대상을 임직원 및 하우스어서를 포함하여 실시하였으며, 인권영향평가에서도 취약계층 인터뷰를 최초 실시하여 기관의 노출되지 않은 인권 이슈를 선제적으로 파악하고자 함					
4	2023	인권경영 컨설팅	인권교육은 지속적, 정기적으로 진행하는 것이 바람직하며, 상호 존중 캠페인, 리플릿, 포스터 등을 통해 인권경영 안내	감사팀	완료(2023)
→ 인권교육은 전직원을 대상으로 매년 실시하고 있으며, 상호존중을 위한 “따뜻한 조직문화 만들기” 캠페인을 시행하여 임지구연 인권의식 확산을 위해 노력하고 있음					

○ 인권영향평가 차년도 개선과제

연번	연도	구분	개선과제	관련부서	이행현황
1	2022	인권영향평가	강제노동자의 심리상담 지원을 위한 근로자지원프로그램(EAP) 도입	공연기획팀	이행예정

연번	연도	구분	개선과제	관련부서	이행현황
→ 관객과 최접점에 있는 하우스어서의 인권보호를 위해 하우스어서 CS교육에 감정노동자 심리상담 교육을 추가하여 2024년에 시행할 수 있도록 관련부서와 협의하였으며, 2024년부터 시행 예정					
2	2023	인권영향평가	임직원 근무환경, 복리후생, 호칭, 승진 등 직·간접적 차별진단을 실시하고 TF를 구성하여 필요한 사항에 대한 시정·개선	경영지원팀	협의예정
3	2023	인권영향평가	외국인근로자 채용 확정단계에서 근무시 필요 사항(문화·종교·음식 등)에 대하여 의견 청취 절차 신설	경영지원팀 예술단운영팀	협의예정
4	2023	인권영향평가	협력사에게 ‘인권경영 자율점검표’ 또는 ‘인권경영 준수 확인서’ 등을 요청하여 협력사에 의한 인권침해 모니터링 실시	재무회계팀	이행예정
→ 관련부서 담당자에게 해당 내용을 전달하여, ‘청렴이행 서약서’, ‘계약서’ 등에 ‘인권경영 준수 확인서’의 내용을 포함하는 방안 검토 중					
5	2023	인권영향평가	장애 유형별 적합직무를 개발하고 장애인근로자가 전문성 있는 역할과 책임을 부여하도록 장애인근로자 종장기 경력개발 계획 수립	경영지원팀	협의예정
6	2023	인권영향평가	감정노동자 보호 매뉴얼을 마련하여 임직원에 공유하고 장기적인 시뮬레이션 훈련을 통해 위급상황시 신속한 대응이 가능하도록 함	공연기획팀	협의예정

○ 인권경영위원회 심의의견 차년도 개선과제

연번	연도	구분	개선과제	관련부서	이행현황
1	2023	인권경영위원회	「경기아트센터 인권경영 이행지침」 제20조(인권경영 공개)가 강행규정임을 고려하여 ‘연례보고서 등’이 아닌 ‘연례보고서’를 공개하도록 개정 제31조(인권침해 구제절차) 제2항의 임의규정 ‘조사 및 징계 처분 요구를 할 수 있다.’를 강행규정 ‘조사 및 징계 처분 요구를 해야 한다.’로 개정	감사팀	이행예정
→ 인권경영위원회 위원의 의견을 수렴하여, 「경기아트센터 인권경영 이행지침」 2024년 개정안에 반영					
2	2023	인권경영위원회	「경기아트센터 성희롱·성폭력 및 스토킹 예방지침」 아트센터 사장이 행위자로 지목될 경우, 조사 및 심의 전반에 아트센터 사장을 배제하는 조항을 추가	감사팀	이행예정
→ 사장 배제 조항을 추가함에 따라 조문 간 충돌이 발생하지 않도록 전문을 재검토하여 2024년 개정안에 반영					

○ 조직문화 실태조사 차년도 개선과제

연번	연도	구분	개선과제	관련부서	이행현황
1	2023	조직문화 실태조사	사건 처리절차 전반에 대한 점검을 통해 지침·매뉴얼을 정비하고, 임직원에게 처리절차를 안내하는 간소화된 리플릿 등을 배포하여 감사부서에 대한 임직원의 신뢰를 회복하기 위한 노력 필요	감사팀	이행예정
→ 인권침해(국가인권위원회), 직장 내 괴롭힘(고용노동부), 성희롱·성폭력(여성가족부) 사건에 대하여 각 관계부처가 다른 사건처리 매뉴얼을 제공하고 있어, 혼선 방지를 위해 2024년에 사건처리 통합 매뉴얼 제정을 하여 배포하고자 함					
2	2023	조직문화 실태조사	부서장 이상에게만 실시하였던 대면교육을 전직원 대상으로 확대하여 임직원의 인권의식 개선 필요	감사팀	이행예정

연번	연도	구분	개선과제	관련부서	이행현황
→ 2023년에는 대면교육의 효과를 높이기 위해 부서장 이상에게만 집중적으로 실시하였으나, 2024년부터는 대면교육을 전직원 대상으로 확대하여, 기관 전체의 인권감수성을 향상하기 위해 노력					

○ 경기도 공공기관 인권경영 컨설팅 차년도 개선과제

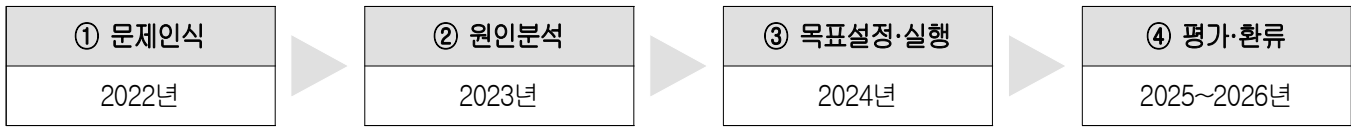
연번	연도	구분	개선과제	관련부서	이행현황
1	2023	인권경영 컨설팅	홈페이지 인권경영 메시지, 인권레터 발송 등을 통해 보다 적극적인 인권의지 표명 필요	감사팀	이행예정
→ 2023년에는 기관장 인권의지 표명을 위한 인권경영 헌장 선포식(2023. 12. 19.)과 “따뜻한 조직문화 만들기” 캠페인을 시행하였으나 2024년에는 보다 적극적인 인권의지 표명을 위해 다양한 방법을 강구하고자 함					
2	2023	인권경영 컨설팅	인권경영위원회의 내부위원을 확대하고 다양한 이해관계자로 외부위원이 구성될 수 있도록 함	감사팀	검토중
→ 현재 인권경영위원회는 노조추천자, 유관기관, 변호사, 노무사 등 다양한 이해관계자로 외부위원을 구성하고 있으며, 내부위원을 확대하는 이점에 대해 검토 중					

□ 인권경영보고서 대내·외 공유 및 확산으로 인권경영 투명성 제고

- 인권경영보고서 내부 공유를 통해 임직원 인권보호 의식 제고 및 공감대 형성
- 인권경영보고서 기관 홈페이지 게시 및 경기도 유관기관에 공유하여 인권경영의 상호협력을 통한 인권경영 지속성장 및 상호존중 문화 확산

4 구제절차 제공

□ 사건처리 통합 매뉴얼 제정을 위한 구제절차 중장기 고도화 계획 수립



○ (문제인식)

- 인권침해(국가인권위원회), 직장 내 괴롭힘(고용노동부), 성희롱·성폭력(여성가족부)의 관계부처가 다름에 따라 사건별 사건처리 절차가 상이하여 임직원에게 혼란을 줄 가능성이 있음
- 인권침해의 범위가 점차 확대됨에 따라 신고유형이 중복되어, 사건처리 과정의 혼선 발생
- 직장 내 괴롭힘 조사결과에 대한 공정성, 신뢰성 제고를 위해 다양한 이해관계자로 구성된 외부 전문가의 최종 판단 필요

○ (원인분석)

- 각 관계부처에서 제공하는 사건처리 매뉴얼의 유사점과 차이점을 분석하여 인권침해, 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 사건을 하나의 사건처리 매뉴얼로 통합하여 운영할 수 있는 방안 검토
- 먼저, 인권침해와 직장 내 괴롭힘의 사건처리를 통합 운영하기 위해 인권경영위원회 심의사항에 직장 내 괴롭힘을 포함하도록 「경기아트센터 인권경영 이행지침」을 개정(2023. 7. 17.)하고 외부위원을 확대하여(2명 → 6명, +300%) 통합운영의 실효성 확인(제1차 인권경영위원회, 2023. 8. 21.)
- 피해자 보호가 매우 중요한 성희롱·성폭력 사건은 인권침해, 직장 내 괴롭힘 사건과 달리 위원회를 별도의 비상설 기구로 유지하는 것에 대해 검토

○ (목표설정 · 실행)

- 임직원이 쉽게 이해할 수 있는 사건처리 통합 매뉴얼을 제정하고 임직원에게 배포하여 조사과정 및 조사결과에 대한 임직원 신뢰성 제고

○ (평가 · 환류)

- 사건처리를 실제 통합하여 운영하는 과정에서 발생하는 문제점을 파악하고 원인을 재차 분석하는 환류 과정을 통해 지침, 매뉴얼 등을 지속적으로 개선하여 완성도를 높이하고자 함

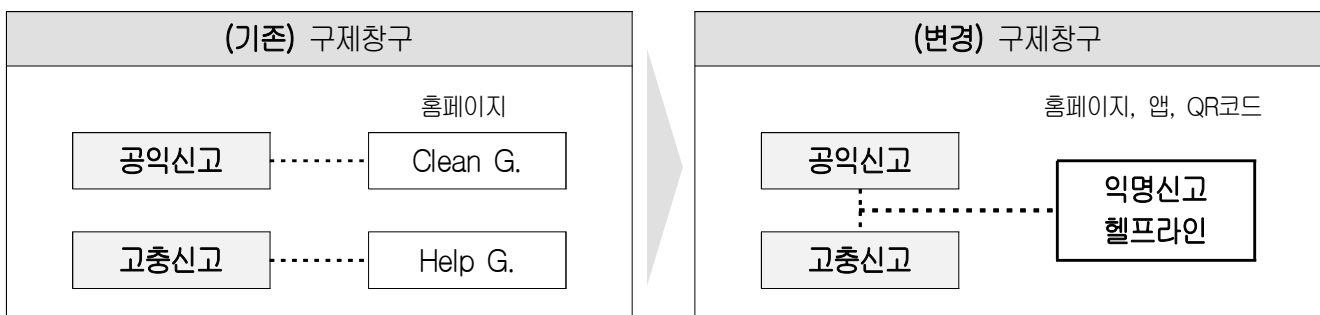
□ 도식화된 구제절차를 임직원에게 제공하여 처리절차 이해와 직관성 제고



* 통합 구제절차 시행 초기단계로, 직장 내 괴롭힘은 그 사건의 경중에 따라 위원회 심의 여부를 결정하고 있음

□ 통합 익명 신고·상담창구 도입을 통한 신고자 편의성 및 익명성 강화

- 기존 Celan G.(공익신고), Help G.(고충신고)를 하나의 채널로 통합하여 신고자의 편의성을 강화하고 신고창구를 외부 전문기관에 위탁하여 신고자 익명성 제고



○ 신고자에게 고유번호와 비밀번호를 부여하여 익명 상담창구로 활용



□ 상호존중 문화 형성 및 구제절차 안내를 위한 <따뜻한 조직문화 만들기>

캠페인 시행

○ “존중”과 “배려”를 주제로 캠페인 시행

- 나이, 직급 차별없이 서로 존중하고 배려하기

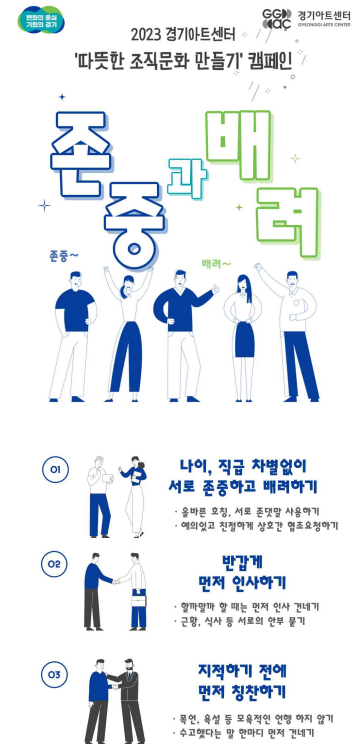
- 올바른 호칭, 서로 존댓말 사용하기
- 예의있고 친절하게 상호간 협조 요청하기

- 반갑게 먼저 인사하기

- 할까말까 할 때는 먼저 인사 건네기
- 근황, 식사 등 서로의 안부 묻기

- 지적하기 전에 먼저 칭찬하기

- 폭언, 욕설 등 모욕적인 언행 하지 않기
- 수고했다는 말 한마디 먼저 건네기



○ 임직원이 도움이 필요한 경우, 신고창구를 이용할 수

있도록 신고방법 및 구제절차 안내

- (신고대상) 공익신고, 인권침해, 괴롭힘(갑질), 성고충

- (신고방법) 익명신고 헬프라인(홈페이지, 앱, QR코드)

감사실 또는 고충상담실 방문

- (구제절차) 상담-조사신청-사건조사-위원회심의-결과통보



붙임. 인권영향평가 평가결과

□ 기관운영 인권영향평가 평가결과: 94.6%(우수한 상태)

구분	분야	평가결과						
		예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	계	달성률(%)
1	인권경영 체제의 구축 (5항목)	39	1	0	1	0	41	96.3
2	고용상의 비차별 (4항목)	14	2	0	0	1	17	93.8
3	결사 및 단체교섭의 자유보장 (4항목)	15	1	0	0	0	16	96.9
4	강제노동의 금지 (2항목)	9	1	0	0	1	11	95.0
5	아동노동의 금지 (2항목)	5	0	0	0	9	14	100.0
6	산업안전 보장 (4항목)	17	0	0	0	0	17	100.0
7	책임있는 공급망 관리 (3항목)	5	2	1	0	2	10	75.0
8	현지주민의 인권보호 (2항목)	3	0	0	0	7	10	100.0
9	환경권 보장 (4항목)	5	0	0	0	13	18	100.0
10	소비자인권 보호 (3항목)	15	0	0	0	0	15	100.0
11	직장 내 인권보호 (4항목)	16	2	2	0	0	20	85.0
합계		143	9	3	1	33	189	94.6

□ 주요사업(예술단 공연) 인권영향평가 평가결과: 96.2%(우수한 상태)

구분	분야	평가결과						
		예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	계	달성률(%)
1	사업의 인권체제	2	0	0	0	0	2	100.0
2	관람객 인권	5	0	0	0	0	5	100.0
3	근로자 인권보호	3	1	0	0	0	4	87.5
4	환경/정보보호	2	0	0	0	0	2	100.0
합계		12	1	0	0	0	13	96.2

□ 기관운영 인권영향평가 평가결과 세부내용

○ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

항목	지표		평가결과				
			예	보통/필요	아니오	정보없음	해당없음
① 인권정책 정책(선언)	1	센터는 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	o				감사팀
	2	인권정책선언은 센터의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	o				감사팀
	3	센터의 인권정책선언은 센터내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	o				감사팀
	4	센터의 인권정책선언은 해당 센터에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.	o				감사팀
	5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	o				감사팀
	6	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.	o				감사팀
소계			6	0	0	0	0
② 인권영향평가 정기적 실시	1	센터는 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	o				감사팀
	2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	o				감사팀
	3	인권영향평가 실행 시 센터 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	o				감사팀
	4	센터 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.	o				감사팀
	5	자센터나 협력사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	o				감사팀
	6	인권영향평가는 정기적으로 실시한다.	o				감사팀
	7	센터는 정기적 인권영향평가 실시를 위한 문서화된 규정을 보유하고 있다.	o				감사팀
	8	센터는 인권영향평가결과 발견된 문제 또는 권고사항에 대한 조치계획을 수립하고 있다.				o	감사팀
소계			7	0	0	1	0
③ 인권경영 제도화 위한 필요조치	1	센터는 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	o				감사팀
	2	센터는 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치한다.	o				감사팀
	3	센터는 인권준수 감시장치를 마련했다.	o				감사팀
	4	센터는 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.		o			감사팀
	5	자센터나 협력사에 의한 인권침해가 발견될 경우, 센터 차원에서 대응한다.	o				감사팀
	6	센터는 인권경영 정책실행 전반에 대한 의사결정 기구로서 독립적인 위원회(인권경영위원회)를 운영하고 있으며, 위원회는 다양한 이해관계자로 구성되어 있다.	o				감사팀
	7	센터는 인권 관련 연간교육 프로그램을 수립하여 운영하고 있으며, 최고경영자 등 경영진을 대상으로 하는 교육 프로그램을 포함하고 있다.	o				감사팀

	8	센터는 내외부 다양한 이해관계자의 인권관련 이슈 및 니즈를 파악하기위한 의사소통 채널을 운영하고 있다.	o					감사팀 고객소통팀
	9	센터는 인권침해 발생 시 신고자가 심적 부담을 덜고 좀 더 원활하게 신고할 수 있는 익명의 신고채널을 운영하고 있다.	o					감사팀
	10	센터는 인권경영을 효과적으로 실행하기 위해 필요한 예산이 배정되어 있다.	o					감사팀
소계			9	1	0	0	0	
④ 인권경영 성과	1	센터는 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	o					감사팀
	2	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	o					감사팀
	3	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	o					감사팀
	4	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	o					감사팀
	5	보고는 센터의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	o					감사팀
	6	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	o					감사팀
	7	보고내용에 대한 검증을 거친다.	o					감사팀
소계			7	0	0	0	0	
⑤ 구제절차 마련	1	센터의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	o					감사팀
	2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	o					감사팀
	3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	o					감사팀
	4	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	o					감사팀
	5	피해자가 센터 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 노력한다.	o					감사팀
	6	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	o					감사팀
	7	인권침해 사안 발생 시 피해자 구제여부를 판단하여 최고 경영자에게 구제 조치를 권고하는 독립적인 구제기구(고충처리위원회 또는 인권침해구제위원회 등)을 운영하고 있다.	o					감사팀
	8	센터는 구제절차(상담/조사 위원회 등)에 참여하는 자원의 전문성 제고를 위한 교육 및 훈련기회를 제공(또는 외부 전문기관에 위탁운영)하고 있다.	o					감사팀
	9	센터는 구체적으로 문서화된 구제절차(구제절차 매뉴얼 또는 이행가이드 등)를 보유하고 있다.	o					감사팀
	10	센터는 정기적으로 구제절차의 실효성을 평가하여 개선하는 노력을 기울이고 있다.	o					감사팀
소계			10	0	0	0	0	
합계			39	1	0	1	0	

○ 분야 2. 고용상의 비차별

항목	지표		평가결과				
			예	보통/필요	아니오	정보/필요	해당부서
① 고용상 비차별	1	센터는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	o				경영지원팀
	2	센터는 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	o				경영지원팀
	3	센터는 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.	o				경영지원팀
	4	센터는 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.	o				경영지원팀
	5	센터는 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.	o				경영지원팀
소계			5	0	0	0	0
② 고용상 남녀 비차별	1	센터는 여성노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.	o				경영지원팀
	2	센터는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	o				경영지원팀
	3	센터는 임금 외에 복리후생제도에서 여성노동자를 차별하지 않는다.	o				경영지원팀
	4	센터는 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	o				경영지원팀
	5	센터는 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성노동자를 차별하지 않는다.	o				경영지원팀
	6	센터는 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	o				경영지원팀
소계			6	0	0	0	0
③ 비정규직 근로자 비차별	1	센터는 비정규직 노동자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	o				경영지원팀
	2	센터는 비정규직임을 이유로 센터 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.		o			경영지원팀
	3	센터는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	o				경영지원팀
소계			2	1	0	0	0
④ 외국인 노동자 비차별	1	센터는 외국인 노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.	o				경영지원팀
	2	센터는 외국인 노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.		o			경영지원팀
	3	해외에서 활동하는 센터(자센터, 지사 등)는 현지 문화와 제도를 존중한다.				o	경영지원팀
소계			1	1	0	0	1
합계			14	2	0	0	1

○ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장

항목	지표		평가결과					
			예	보통/필요	아니오	정보/없음	해당없음	담당부서
①차·단체협의 자유	1	센터는 노동조합의 설립을 허용한다.	○					경영지원팀
	2	센터는 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	○					경영지원팀
	3	센터는 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	○					경영지원팀
	4	센터는 정기적으로 노동자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.		○				경영지원팀
소계			3	1	0	0	0	
②노동조합 활동에 불이익의 처우 금지	1	노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					경영지원팀
	2	노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○					경영지원팀
	3	노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○					경영지원팀
	4	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					경영지원팀
	5	노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	○					경영지원팀
소계			5	0	0	0	0	
③단체협상 보장 및 성실한 이행	1	센터는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	○					경영지원팀
	2	센터는 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	○					경영지원팀
	3	센터는 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	○					경영지원팀
	4	센터는 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 센터대표가 참여하여 협상한다.	○					경영지원팀
	5	센터는 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	○					경영지원팀
소계			5	0	0	0	0	
④노동조합 부재 시의 대안 조치	1	센터에 노동조합이 없는 경우 센터는 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론했을 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.	○					경영지원팀
	2	노동조합이 없더라도 노동자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.	○					경영지원팀
소계			2	0	0	0	0	
합계			15	1	0	0	0	

○ 분야 4. 강제노동의 금지

항목	지표		평가결과				
			예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
① 강제노동 금지	1	센터는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	o				경영지원팀
	2	센터는 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	o				경영지원팀
	3	센터는 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	o				경영지원팀
	4	센터는 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	o				경영지원팀
	5	센터는 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	o				경영지원팀
	6	센터는 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.	o				경영지원팀
	7	노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	o				경영지원팀
	8	노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전 통지 이후에 센터를 그만둘 수 있다.	o				경영지원팀
소계			8	0	0	0	0
② 자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방	1	센터는 외국에서 활동하는 자센터나 협력사에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.					o 경영지원팀
	2	자센터나 협력사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.		o			경영지원팀
	3	인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.	o				경영지원팀
소계			1	1	0	0	1
합계			9	1	0	0	1

○ 분야 5. 아동노동의 금지

항목	지표		평가결과				
			예	보통	아니오	정보	해당부서
① 연소자 고용 금지	1	센터는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	o				경영지원팀
	2	센터가 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.	o				경영지원팀
	3	센터는 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	o				경영지원팀
	4	센터는 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	o				경영지원팀
	5	센터는 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	o				경영지원팀
	6	출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.				o	경영지원팀
소계			5	0	0	0	1
② 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	1	연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기 보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다.				o	경영지원팀
	2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성한다.				o	경영지원팀
	3	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로시간은 1일 7시간, 1주일 40시간을 초과하지 않는다.				o	경영지원팀
	4	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.				o	경영지원팀
	5	의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.				o	경영지원팀
	6	센터는 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.				o	경영지원팀
	7	센터는 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자를 고용하지 않는다.				o	경영지원팀
	8	연소자들이 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.				o	경영지원팀
소계			0	0	0	0	8
합계			5	0	0	0	9

○ 분야 6. 산업안전 보장

항목	지표		평가결과				
			예	보통	아니오	정보	담당부서
① 작업장 안전	1	센터는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	○				안전시설팀
	2	센터의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용 가능 하도록 관리되고 있다.	○				안전시설팀
	3	환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식 보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	○				안전시설팀
	4	센터는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	○				안전시설팀
	5	센터는 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시한다.	○				안전시설팀
소계			5	0	0	0	
② 임산부 및 장애인 등 보호	1	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	○				안전시설팀
	2	센터는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	○				경영지원팀
	3	임신을 한 노동자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	○				경영지원팀
	4	장애인들이 센터 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치 하고 있다.	○				안전시설팀
소계			4	0	0	0	
③ 필수장비 제공 및 교육 실시	1	센터는 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	○				안전시설팀
	2	노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 노동자에게 제공되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	○				안전시설팀
	3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	○				안전시설팀
	4	센터는 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	○				안전시설팀
	5	센터는 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.	○				안전시설팀
소계			5	0	0	0	
④ 산업재해피해복구 지원	1	센터는 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	○				안전시설팀
	2	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다.	○				안전시설팀
	3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	○				안전시설팀
소계			3	0	0	0	
합계			17	0	0	0	

○ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

항목	지표		평가결과				
			예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
① 협력사와 자센터 인권침해 예방	1	센터는 공급업자, 하청업자, 자센터 기타 주요 협력사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.	o				
	2	센터는 협력사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력사를 선정하는 절차를 가지고 있다.		o			
	3	센터는 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무 영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	o				
	4	센터는 협력사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	o				
소계			3	1	0	0	0
② 모니터링 실시	1	센터는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자센터 기타 주요 협력사의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.	o				
	2	센터는 모니터링 결과 협력사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.	o				
소계			2	0	0	0	0
③ 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	1	센터는 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.		o			
	2	센터의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.			o		
	3	센터가 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다.					o
	4	센터가 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.					o
소계			0	1	1	0	2
합계			5	2	1	0	2

○ 분야 8. 현지주민의 인권보호

항목	지표		평가결과					
			예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	담당부서
① 지역주민 인권의 존중·보호	1	센터는 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다.					○	감사팀
	2	관련 법령에서 센터활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.					○	감사팀
	3	센터는 토지구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 있는지 확인한다.					○	감사팀
	4	센터는 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제 수단을 이용하지 않는다.					○	감사팀
	5	센터는 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.					○	감사팀
	6	센터는 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다.					○	감사팀
	7	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.					○	감사팀
소계			0	0	0	0	7	
② 지역주민의 지적재산권 보호	1	센터는 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	○					감사팀
	2	센터는 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.	○					감사팀
	3	모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.	○					감사팀
소계			3	0	0	0	0	
합계			3	0	0	0	7	

○ 분야 9. 환경권 보장

항목	지표		평가결과					
			예	보통/필요	아니오	정보/없음	해당없음	담당부서
① 환경경영체 수립 및 유지	1	센터는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	o					기획조정팀
	2	센터는 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	o					기획조정팀
	3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	o					기획조정팀
	4	센터는 센터 활동뿐만 아니라, 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.	o					공연기획팀
	5	센터는 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다.	o					안전시설팀
소계			5	0	0	0	0	
② 환경정보의 공개	1	센터는 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.					o	안전시설팀
	2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.					o	안전시설팀
	3	환경정책을 개발할 때, 노동자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.					o	안전시설팀
소계			0	0	0	0	3	
③ 환경문제 대한 예방적 접근의 원칙	1	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.					o	안전시설팀
	2	새로운 제품을 개발하거나 사업의 확장을 고려하는 경우, 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.					o	안전시설팀
	3	환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.					o	안전시설팀
	4	환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.					o	안전시설팀
	5	대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임보험에 가입하였다.					o	재무회계팀
소계			0	0	0	0	5	
④ 비상 계획 수립	1	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.					o	안전시설팀
	2	센터는 노동자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.					o	안전시설팀
	3	센터는 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.					o	안전시설팀
	4	센터는 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역센터에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다.					o	안전시설팀
	5	센터와 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.					o	안전시설팀
소계			0	0	0	0	5	
합계			5	0	0	0	13	

○ 분야 10. 소비자인권 보호

항목	지표		평가결과					
			예	보통/필요	아니오	정보/없음	해당/없음	담당부서
① 소비자 보호를 위한 법령 준수	1	센터는 대관 및 공연시 소비자의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 공연장의 설계, 제작, 표시를 함에 있어서 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.	○					공연기획팀
	2	센터는 대관 및 공연을 실시함에 있어 제작, 설계 또는 표시 등에 결함이 발생하지 않도록 사전 평가를 실시한다.	○					공연기획팀
	3	소비자의 알권리 보호를 위해 대관 및 공연의 가격정보, 환불, 유의사항 등에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.	○					공연기획팀, 예술단기획실
	4	센터는 대관 및 공연에 관한 표시·광고를 할 때 소비자를 속이거나 소비자로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않는다.	○					공연기획팀, 예술단기획실
	5	센터는 제공하는 대관 및 공연의 가격, 거래조건, 특성 등을 포함하여 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공한다.	○					공연기획팀, 예술단기획실
	6	대관 및 공연에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.	○					공연기획팀, 예술단기획실 홍보전략팀
소계			6	0	0	0	0	
② 제품 결함 시 조치	1	센터는 대관 및 공연에 차질이 생겨 소비자에게 피해가 발생한 경우 소비자들에게 제품의 위험성을 알리고 조속히 조치한다.	○					공연기획팀 예술단기획실
	2	대관 및 공연에 차질이 발생한 경우 이를 소비자에게 알린다.	○					공연기획팀 예술단기획실
	3	대관 및 공연 차질로 인하여 소비자가 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.	○					공연기획팀 예술단기획실
소계			3	0	0	0	0	
③ 소비자 사생활 보호	1	센터는 소비자의 사생활을 존중하고, 센터가 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	○					홍보전략팀
	2	소비자정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	○					홍보전략팀
	3	소비자정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	○					홍보전략팀
	4	소비자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 소비자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	○					홍보전략팀
	5	소비자 정보는 소비자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	○					홍보전략팀
	6	소비자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	○					홍보전략팀
소계			6	0	0	0	0	
합계			15	0	0	0	0	

○ 분야 11. 직장 내 인권보호

항목	지표		평가결과				
			예	보통	아니오	정보	담당부서
① 직장 내 괴롭힘 방지	1	센터는 발생 가능한 직장 내 괴롭힘 유형에 대해 정의하고 있다.	o				감사팀
	2	센터는 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 충분한 교육을 실시하고 있다.	o				감사팀
	3	센터는 직장 내 괴롭힘 고충접수의 다양한 신고채널을 운영하고 있으며, 모든 직원이 사용하기에 용이하다.	o				감사팀
	4	센터는 조롱, 언어폭력, 위협 또는 굴욕적 행동 요구, 왕따, 부당한 업무강요 등 괴롭힘이 발생한 경우, 신속한 구제절차를 실행한다.	o				감사팀
	5	센터는 직장내 괴롭힘 발생여부를 모니터링하기 위해 설문과 면담 등의 정기적인 실태조사를 실시하고 있다.	o				감사팀
소계			5	0	0	0	
② 직장 내 성희롱 금지	1	센터는 원하지 않는 성적 관심이나 신체접촉, 성적농담 등 직장 내 성희롱 발생 가능성을 모니터링하기 위해 심층조사를 실시하고 있다.	o				감사팀
	2	센터는 직장 내 성희롱 예방 및 대응 매뉴얼을 마련하고 있다.	o				감사팀
	3	센터는 직장 내 성희롱 발생시, 제보자 또는 피해자의 신분과 비밀을 철저히 보장한다.	o				감사팀
	4	센터는 직장 내 성희롱 상담사와 조사자의 전문성 확보를 위하여 교육을 실시한다.	o				감사팀
	5	센터는 직장 내 성희롱 발생시, 피해자를 보호하는 조치(전문상담, 치료지원, 휴가부여 등)를 신속히 실시하고, 피해자 요구사항을 적극 반영한다.	o				감사팀
소계			5	0	0	0	
③ 장애인근로자 보호	1	센터는 장애를 이유로 한 차별이 발생하지 않도록 차별진단이나 조사를 실시하고 있다.	o				감사팀 경영지원팀
	2	센터는 장애인근로자에 대한 인식개선 교육을 충분히 실시한다.	o				경영지원팀
	3	센터는 장애인근로자 의무고용 비율을 준수하고, 장애인근로자 고용을 위하여 노력한다.	o				경영지원팀
	4	센터는 장애인 근로자에게 업무수행을 위해 필요한 편의를 제공한다(점자책이나 오디오북 업무매뉴얼 제공, 이미지화된 표지판, 자동문 설치, 문턱 제거, 이동 수단 제공, 근무지 1층 또는 출입구와 가까운 배치 등).	o				경영지원팀 안전시설팀
	5	센터는 장애인 근로자의 장애 유형별 적합직무를 개발하여 제공한다.			o		경영지원팀
소계			4	0	1	0	
④ 감정노동 근로자 보호	1	센터는 고객의 폭언 등으로 인한 인권침해 우려가 있는 직무 및 직원을 파악하고 있다	o				공연기획팀 감사팀
	2	센터는 고객의 폭언 등으로 인한 인권침해를 예방하기 위한 조치를 취하고 있다			o		공연기획팀
	3	센터는 고객의 폭언 등으로 인한 인권침해 우려가 있는 경우를 대비한 대응체계가 마련되어 있다		o			공연기획팀 고객소통팀
	4	센터는 감정노동 근로자의 신체적·정신적 고통을 해소하거나 치유하기 위한 방안이 마련되어 있다		o			공연기획팀
	5	센터는 감정노동과 관련한 업무현황 및 인권침해 실태조사를 실시하고 있다	o				감사팀
소계			2	2	1	0	
합계			16	2	2	0	

□ 주요사업(예술단 공연) 인권영향평가 평가결과 세부내용

항목	지표		평가결과				
			예	보완필요	아니오	장보완필요	해당없음
① 사업의 인권 체계	1	경기아트센터(이하 센터)는 인권보호를 위하여 예술단공연 사업의 핵심이해관계자 및 주요 인권이슈를 파악하고 있다.	o				예술단기획실
	2	센터는 예술단공연사업과 관련하여 내부 이해관계자로부터 인권침해와 관련하여 신고를 접수하고, 이에 대응하는 체계(Q&A, 고충상담, 구제절차 제공 등)를 갖추고 있다.	o				감사팀
소계			2	0	0	0	0
② 관람객 인권	1	공연 취소 시 취소 안내가 예매자에게 충분히 고지되고 있으며 합리적인 환불정책이 있다.	o				예술단기획실
	2	공연자 또는 관람객에게 위급한 상황이 발생할 경우에 대비하여 대피 및 응급 구호체계가 갖추어져 있다.(병원, 소방서, 경찰 비상연락망, 심장제세동기 가동 등)	o				공연기획팀
	3	센터는 예술단 공연의 불가피한 차질(공연 취소, 일정변경, 출연진 교체 등)에 대비하여 비상계획을 준비하고 있다.	o				예술단기획실
	4	장애인은 R,S,A 석 중 중간급 이상에 배치하여 양호한 관람조건이 제공되며 준비된 장애인석보다 많은 장애인이 관람할 경우의 대응방안이 있다.	o				안전시설팀
	5	센터는 10,200km ² , 31개 시군의 경기도민이 지역에 관계없이 좋은 공연의 관람 기회를 갖도록 하기 위한 노력을 하고 있다.	o				예술단기획실
소계			5	0	0	0	0
③ 근로자 인권 보호	1	센터는 예술단원간 성희롱, 폭언, 폭행, 괴롭힘 등 내부이해 관계자간 인권침해에 강력하게 대응한다는 방침을 보유하고 있으며 평소 부정기적인 인권침해 모니터링을 하고 있다.	o				감사팀
	2	공연 시 연습실은 예술단원이 사용하기에 넉넉한 공간 및 면이 제공되고 있다.		o			예술단기획실
	3	예술단의 기간제 근로자의 경우, 관련 경력을 인정받으며 임금, 복지, 상여, 휴가 등 처우에 정규직 대비 차별을 받지 않고 있다.	o				예술단운영팀
	4	리허설 또는 공연 중의 부상에 대비하여 근골격계 등의 질환 예방 및 치료를 지원하고 있으며, 상해보험에 가입하고 있다.	o				경영지원팀, 안전시설팀
소계			3	1	0	0	0
④ 환경/정보 보호	1	사용하고 난 무대 장치는 폐기물량을 최소화할 수 있도록 설계 및 자재선정을 하여 재활용율을 높이고, 최신 기술을 적용하여 폐기물 발생을 억제하고 있다.	o				예술단기획실
	2	관람객에게 공연 전 촬영 [가/불가]에 대한 주의사항을 안내하고 있으며 경우에 따라 불법 촬영 및 유포를 정중하게 경고하고 있다.	o				공연기획팀
소계			2	0	0	0	0
합계			12	1	0	0	0

끝.