

---

「2025년 경기아트센터」

# 인권영향평가 결과 보고서

---

2025. 12.





# 목차

## I 인권영향평가 개요

- 1 인권영향평가 개념 및 의의 ..... 3
  - 1. 1. 개념 및 의의 ..... 3
  - 1. 2. 평가원칙 ..... 5
- 2 평가 개요 ..... 7
  - 2. 2. 추진목적 ..... 7
  - 2. 3. 추진 계획 ..... 8

## II 인권영향평가 지표

- 1 2025년 인권경영 기본계획(안) ..... 15
  - 1. 1. 근거 및 배경 ..... 15
  - 1. 2. 기관 환경 ..... 15
  - 1. 3. 세부 계획 ..... 16
  - 1. 4. 기대효과 ..... 19
  - 1. 5. 조직 혁신 연구자료(갈등 완화) ..... 19
- 2 인권영향평가 지표 개요 ..... 20
  - 2. 1. 공공기관 인권경영 매뉴얼 ..... 20
  - 2. 2. 인권영향평가 체크리스트 ..... 21
  - 2. 3. 주요 사업 ..... 24
- 3 인권영향평가 지표 현황 ..... 27
  - 3. 1. 인권이슈 도출 전략 ..... 27
  - 3. 2. 2025년 평가 지표 ..... 29
  - 3. 3. 2025년 세부평가 지표 수정 내용 ..... 33
  - 3. 4. 연도별 지표 및 평가 현황 ..... 38
  - 3. 5. 연도별 주요 이슈 및 개선과제 ..... 45

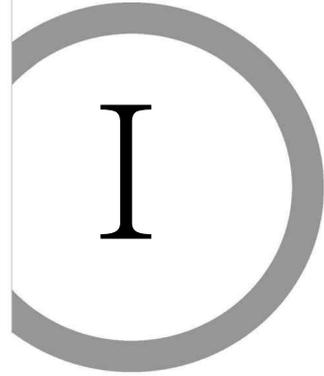
4 중대성 평가 .....	56
4. 1. 중대성 평가 개요 .....	56
4. 2. 2024년 인권영향 중대성 분석 결과 .....	60

### Ⅲ 인권영향 평가

1 평가 결과 .....	63
1. 1. 전체 지표 평가 결과 .....	63
1. 2. 기관운영 평가 .....	64
1. 3. 주요사업 평가 .....	79
2 중대성 평가 .....	80
3 2025년('24년 실적) 경기도 공공기관 경영평가 .....	82
4 2024년 인권영향평가 권고의견 개선 현황 .....	87

### Ⅳ 결론 및 개선과제

1 종합 결론 .....	93
2 개선과제 및 제언 .....	94
2. 1. 개선과제 .....	94
2. 2. 제언 .....	104
3 주요 이슈 대응방안 .....	109
3. 1. 갈등 완화 방안 .....	109
3. 2. 인권경영에서의 예방방안 .....	113
참고 문헌 .....	115



# 인권영향평가 개요

1. 인권영향평가 개념 및 의의
2. 평가 개요



# I 인권영향평가 개요

## 1 인권영향평가 개념 및 의의

### 1. 1. 개념 및 의의

- 경기아트센터의 인권영향평가는 인권 보호와 증진을 위한 핵심적인 도구이며, 센터가 인권존중의 가치를 실천하고 지속 가능한 발전을 이루는 데 필수적인 과정이다. 이를 통해 센터는 모든 이해관계자에게 안전하고 존중받는 환경을 제공하며, 사회 전체의 인권 향상에 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

#### ○ 인권영향평가의 개념

- 경기아트센터(이하 '센터')의 주요 사업, 정책, 제도 및 운영 방식이 인권에 미치는 잠재적 또는 실제적 영향을 체계적으로 분석하고 평가하는 일련의 과정
- 이는 센터의 활동이 특정 개인이나 집단의 인권을 침해할 가능성은 없는지, 또는 인권 증진에 기여할 수 있는 방안은 무엇인지 등을 사전에 점검하고 개선하는 예방적 차원의 활동임
- 즉, 잠재적이거나 실제 발생할 수 있는 인권 침해 요소를 사전에 파악하고 예방하여 모두의 인권이 보호받고 존중받을 수 있도록 인권 리스크를 미리 관리하고 부정적인 영향을 예방하는 것임

○ **인권영향평가의 의의.**

○ 센터의 인권영향평가는 다음과 같은 핵심적인 의의와 중요성을 가진다.

- **인권 침해 예방 및 리스크 관리** : 센터 운영 과정에서 발생할 수 있는 잠재적 인권 침해 요소를 사전에 식별하고, 이에 대한 예방 조치를 마련함으로써 인권 침해 발생을 최소화하고 인권 리스크를 효과적으로 관리함
  
- **인권 친화적 경영 실현** : 센터의 모든 의사결정과정에서 인권 요소를 고려하여 임직원, 관람객, 협력사 및 지역사회 구성원 등 모든 이해관계자의 인권이 존중받는 문화를 조성한다. 이는 센터가 단순한 예술 공공기관을 넘어 인권 친화적인 모범 기관으로 성장하는 기반이 됨
  
- **지속 가능한 발전 기여** : 인권 존중은 사회의 지속 가능한 발전을 위한 필수적인 요소이다. 인권영향평가를 통해 센터는 사회적 책임을 다하고, 지역사회와 상생하며 긍정적인 사회적 가치를 창출하는 데 기여함
  
- **대외 신뢰도 및 투명성 제고** : 인권영향평가 결과를 공개하고 개선 노력을 투명하게 보여줌으로써, 대외적으로 센터에 대한 신뢰도를 높이고, 책임감 있는 기관으로서의 이미지를 구축함

## 1. 2. 평가원칙

### 1. 2. 1. 센터의 관련 규정 및 근거

- 센터는 「인권경영 이행지침」에서 인권영향평가 실시 조항을 두고 있음

#### ○ 센터 관련 규정 주요 내용

- 연 1회 이상 인권영향평가를 실시해야 한다.
- 기관 운영, 주요 사업 등 임직원 및 이해 관계자의 인권에 영향을 미치는 사안들을 대상으로 평가할 수 있다.
- 규정·정책 등이 인권에 중대한 영향을 미칠 수 있다고 판단되면 위원회가 평가를 요구할 수 있다.
- 인권경영 담당부서가 평가를 주관하고, 관련 자료 제출을 요청할 수 있다.
- 평가를 외부 전문기관에 위탁할 수 있다.
- 평가 결과는 위원회 심의를 거쳐 사장에게 제출되어야 한다.
- 평가의 구체적 절차와 방법은 사안별로 별도 계획을 수립하여야 한다.
- 평가를 위한 자료 제출, 결과보고서 작성 및 공개 등의 절차가 규정된다.
- 결과보고서는 이해관계자 의견, 실재적·잠재적 인권위험 여부 등을 포함해야 한다.
- 평가결과 공개를 원칙으로 하며, 홈페이지 또는 언론 등을 통한 공개가 요구된다.

## 1. 2. 2. 일반적 주요 원칙

### ○ 국제 기준 및 공공기관 도입 사례 기준

- 센터의 기준과 인권영향평가 전반에 걸쳐 고려되어야 할 원칙들을 정리하면 다음과 같다.

[표 4-1] 일반적 주요 원칙(국제 기준 및 공공기관 도입 사례 기준)

원칙	내용 요약
▪ 보편성 및 기준 준수	▪ 국제인권규약, 국내 헌법 및 법률, 국가인권위원회 지침 등을 준거로 삼아야 한다.
▪ 포괄성	▪ 실제적 영향뿐 아니라 잠재적 영향까지 평가 범위를 확장해야 한다.
▪ 이해관계자 참여	▪ 평가 대상자의 의견 수렴, 특히 직접 영향을 받을 수 있는 사람들의 참여 보장
▪ 투명성 및 공개성	▪ 평가 방법과 결과를 외부에 공개하고 설명 가능성을 확보해야 한다.
▪ 책임성 (책무성)	▪ 평가 결과에 대한 대응책 마련과 이행 책임을 명확히 해야 하며, 구제 조치가 가능해야 한다.
▪ 중대성 중심 접근	▪ 모든 영향이 동일하게 중요하지 않으므로, 중대한 인권 리스크에 우선적으로 대응해야 한다.
▪ 비차별 및 평등	▪ 성별, 장애, 연령, 인종 등 모든 차별 요인을 고려해야 한다.
▪ 예방 및 완화 조치	▪ 발생가능성이 높은 리스크를 사전에 예방하고, 이미 발생한 문제에 대해서는 완화 조치를 강구해야 한다.
▪ 지속적 평가와 개선 (PDCA 순환)	▪ 평가 → 실행 → 점검 → 개선의 순환 구조를 유지해 나가야 한다.
▪ 외부 전문가 및 독립성 확보	▪ 필요시 외부 전문가를 참여시키고 위탁하며, 독립적인 검토 구조를 갖추어야 한다.

## 2 평가 개요

### 2. 1. 추진 근거와 배경

- 「제4차국가인권정책기본계획(2023-2027)」에서 국가보호의무로서 기업과 인권에 관한 사항의 강조 및 인권영향평가제도 시행 권고(국가인권위원회, 2022.8.4.)에 따른 사회적 책임 이행
- 국가인권위원회의 「공공기관 인권경영 가이드라인 및 체크리스트(2014)」 외 「공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고(2018.8.31.)」, 「공공기관·공기업 인권경영 강화를 위한 인권경영 보고 및 평가 지침 권고(2022.5.4.)」, 문화체육관광부의 「문화예술기관 인권경영지침(2019.10.30.)」 등 국가출연기관으로서 인권경영 실천 의무 준수
- 궁극적 비전 “사람 중심의 예술환경 구현을 통한 지속가능한 문화기관 실현” 즉, 경기아트센터의 인권경영은 단순히 내부 규정 준수에 그치지 않고, 예술가·관객·직원 모두가 존중받는 예술 생태계를 만드는 것을 지향

### 2. 2. 추진목적

- “예술과 경영 전반에 인권존중의 가치를 내재화하여 구성원·예술인·시민이 함께 존중받는 문화예술 환경을 조성하기 위함”

[표 4-2] 세부 추진 목적

구분	내용
▪ 인권 존중 경영체계 확립	▪ 기관의 모든 의사결정과 업무 수행 과정에서 인권을 최우선 가치로 반영하여, 인권경영을 제도화하고 지속가능한 경영 기반을 마련함
▪ 인권침해 예방 및 대응체계 구축	▪ 직원, 예술가, 협력업체, 관객 등 모든 이해관계자에게 발생할 수 있는 인권침해를 사전에 예방하고, 침해 발생 시 신속하고 공정하게 대응할 수 있는 체계를 확립함
▪ 공공문화기관으로서의 사회적 책임강화	▪ 문화예술의 공공성 실현과 인권보호의 모범적 기관으로서 사회적 책임을 다함
▪ 다양성과 포용성 증진	▪ 성별·연령·장애·인종·직위 등 어떠한 이유로도 차별받지 않고, 다양한 예술가와 시민이 존중받는 포용적 문화 조성
▪ 인권친화적 근무환경 조성	▪ 구성원이 안전하고 존중받는 환경에서 일할 수 있도록, 직장 내 괴롭힘·성희롱·차별 등을 예방하고 상호존중의 조직문화를 형성함.
▪ 인권경영 확산과 지속적 개선	▪ 인권영향 평가, 교육, 모니터링을 통해 인권경영 수준을 지속적으로 개선하고, 지역사회 및 예술계로 확산함.

## 2. 3. 추진 계획

### 2. 3. 1. 체크리스트 검토

#### ■ 시간적 범위

- 자체평가 : 2025년 11월 06일 ~ 2025년 12월 03일
- 인권영향평가 TF : 2025년 10월 23일

#### ■ 내용적 범위

- (기관운영) 인권경영체제, 고용상 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유, 강제노동, 안전, 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. 3. 2. 평가절차 및 방법

### ■ 평가절차

- 목적 : 기관의 사업·정책·운영 과정에서 인권침해 위험요인을 사전에 식별하고 개선하기 위함
- 1단계 : 평가계획 수립
  - 인권경영 담당부서(안전감사실)가 연 1회 이상 평가계획을 수립
  - 평가 대상, 범위, 일정, 방법, 담당자, 외부전문기관 위탁 여부 등을 명시
  - 인권경영위원회 심의·승인 후 시행
    - 주요 고려사항 : 기관의 주요사업, 조직운영, 이해관계자 영향력
- 2단계 : 평가대상 및 지표 선정
  - 평가의 대상 사업, 정책, 제도, 업무영역을 확정
  - 국가인권위원회 지침, 기관 특성(예술기관) 등을 고려
    - ▶ 노동권, 성평등, 문화권, 고객권리, 안전권 등 항목 설정
  - "예술인 계약 과정의 공정성", "공연 접근권", "장애인 관람환경"
- 3단계 : 인권영향 식별 및 분석
  - 문헌조사, 내부자료 검토, 현장 인터뷰 등 실시
  - 인권침해가 발생할 수 있는 위험요인(실재적·잠재적) 도출
  - 리스크 수준(중대성·빈도)에 따라 등급화
  - 평가결과를 정량·정성 지표로 정리

○ **4단계 : 개선과제 도출 및 이행계획 수립**

- 식별된 인권 리스크별 개선방안 제시
- 책임부서 지정, 일정 및 이행계획 수립
- 인권경영위원회 심의 후 확정
- 필요시 외부 전문가 자문 또는 이해관계자 의견 수렴 병행

○ **5단계 : 결과보고 및 공개**

- 인권영향평가 결과보고서 작성
  - ▶ 평가목적, 절차, 주요결과, 개선과제, 향후계획 포함
- 인권경영위원회 심의 → 사장 보고
- 기관 홈페이지 또는 연차보고서에 공개 (투명성 확보)

○ **6단계 : 사후관리 및 환류**

- 개선과제의 이행현황 점검 및 후속평가 실시
- 차년도 인권경영계획 수립 시 반영 (PDCA 체계)
- 지속적 개선을 위한 교육·소통 강화

**2. 3. 3. 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



# II

## 인권영향평가 지표

1. 2025년 인권경영 기본계획(안)
2. 인권영향평가 지표 개요
3. 인권영향평가 지표 현황
4. 증대성 평가



## II

# 인권영향평가 지표

## 1 2025년 인권경영 기본계획(안)

### 1. 1. 근거 및 배경

- 「경기도 인권보장 및 증진에 관한 조례」제6조 도지사의 책무로 명시
- 경기아트센터 인권경영 이행지침(2023. 7. 17.)
- 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」적용 권고에 따른 인권경영 확립을 통한 공공기관의 사회적 책임완수
- 모두가 행복하고 함께 잘 사는 '인권과 평화로 누구나 존엄한 경기아트센터 구현'과 '쑈 행정의 인권친화 체계구축'을 위한 지속 가능한 실효적인 인권 친화적 사업발굴·시행

### 1. 2. 기관 환경

#### ○ 기관장의 인권경영 실천 의지

- 창작자들의 노동환경 개선과 표현의 자유보장, 장애인, 노인, 청소년 등의 사회적 약자 대상 프로그램 확대, 조직 내 인권 교육 및 윤리경영 가이드 라인 도입, 인권영향평가를 통한 사업 검토 체계 마련 등을 통해 경기아트센터의 공공성과 사회적 책임을 더욱 강화(경기아트센터 미디어데이 로드맵 발표, 2025.7.23. 경기신문 발취)

경기아트센터는 수평적 소통문화 정착, 예측 가능한 노사관계, 개별 역량 기반 조직 배치를 기반으로 한 조직문화 변화를 예고했다. 김 사장은 "개편은 구조가 아니라 문화로 완성된다"며 "실행 가능한 변화가 지속될 수 있도록 직원들과 함께 설계한 조직문화를 현장에서 실현해 나가겠다"고 밝혔다.

이를 바탕으로 2025년 하반기부터 기획사업을 통해 전문성과 공공성, 실험성과 포용성을 담아낸 프로그램을 전개한다.

경기아트센터는 향후 예술 생태계의 허브, 공동 성장의 플랫폼, 새로운 문화 정체성의 발신지로 거듭날 계획이다.

김상희 사장은 "정체성과 가능성, 미래지향성 강화를 기조로 새로운 조직이 탄생되었다. 앞으로도 사람과 창작, 커뮤니티가 융합하는 '예술생태계의 허브'로, 도민과 예술가가 함께 꿈꾸는 '공동 성장의 플랫폼'을 마련하고, 경기도만의 고유하고 새로운 '문화예술 정체'의 발신지'로 거듭나겠다"고 포부를 밝혔다.

### 1. 3. 세부 계획

#### ○ 인권친화경영 추진체계 강화

- 인권경영위원회 정기회의 확대운영 정착 : 연 1회 이상
  - 2025년 제1차 인권경영위원회 정기회의 개최(2025.8.27.)
  - 안건 : 2025년 인권경영 추진계획(안) 심의
- 2025년 제2차 인권경영위원회 정기회의개최(2025.12월 예정)
  - 안건 : 2025년 인권경영 추진 결과보고

#### ○ 인권경영 관련 제도 및 규정 점검

- 변화하는 내·외부 인권경영 환경에 대응하여 인권경영관련 지침 및 구제절차 등의 제도정비 및 개선운영
- 국가인원위원회 시책 및 권고사항, 유관기관 사례 등을 반영한 이용자 관점의 인권침해 구제절차 운영으로 실효성을 증대
  - 인권침해 구제기준 및 매뉴얼 점검 및 지속적인 정비 진행

## ○ 인권교육 체계화 및 다양화

## ○ 교육대상별 맞춤형 인권교육 실시

- 임직원을 대상으로 인권가치 및 의식 함양을 위한 프로그램 확대 시행
- 온·오프라인 법정의무교육을 활용하여 전 직원 대상 인권의식 강화와 인권 보호 존중 문화 확산
- 만족도 조사를 통한 개선 요구사항 등을 모니터링하여 차년도 교육과정에 반영하여 교육 품질향상 도모

[표 2-1] 2025년 교육대상별 맞춤형 인권교육 실시

구분	교육내용	시기
관리자	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 관리자 대상 리더십 교육 - 부서장 역할과 소통, 갑질, 직장 내 괴롭힘 등 내용</li> </ul>	3분기
전직원	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 인권 관련 법정교육(온·오프라인)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱, 성폭력, 성매매, 가정폭력 예방교육</li> <li>- 직장 내 장애인 인식개선 교육</li> <li>- 아동학대 예방교육</li> <li>- 직장 내 괴롭힘 예방교육, 인권교육</li> </ul> </li> <li>■ 국가인권위원회 인권교육센터 온라인 교육콘텐츠 활용</li> </ul>	3~4분기
감사인 (인권경영 담당)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 인권경영 주관부서 담당자 실무역량 교육</li> <li>- 국가인권위원회 및 경기도 직무교육과정 활용</li> </ul>	연 중

※ 자료 : 2025년 인권경영 기본계획(안), 내부자료, 2025.

## ○ 인권리스크 예방 및 관리

### ○ 조직문화 실태조사 추진

- 전문기관을 통해 실태조사를 실시, 인권 및 조직문화에 대한 주요 문제점을 파악하여 개선방안 도출 및 인권 리스크 예방을 위한 인식개선 자료로 활용

### ○ 인권영향평가(중대성평가 포함)

- 평가결과의 객관성 향상을 위해 전문기관을 활용한 인권 리스크를 사전에 파악하고 인권 이슈를 탐색하여 인권경영 추진에 반영

### ○ 인권영향평가 개선과제 이행관리

- 인권영향평가 결과에 따른 권고의견, 중대성 평가 등 도출된 주요 이슈에 대한 개선방안 이행 및 지속적 관리 추진
- 해당 결과를 전 부서 공유를 통한 담당부서 후속 조치 권고사항 이행 등 추진관리 이행

### ○ 인권경영 추진내용 공유

- 인권경영 추진 관련 활동의 공유를 통해 인권경영 실천 및 인권경영 문화확산과 운영의 투명성 제고
- 다양한 인권경영 활동 전반의 내용을 기관 인트라넷 사내 인권경영 게시판을 활용하여 공유

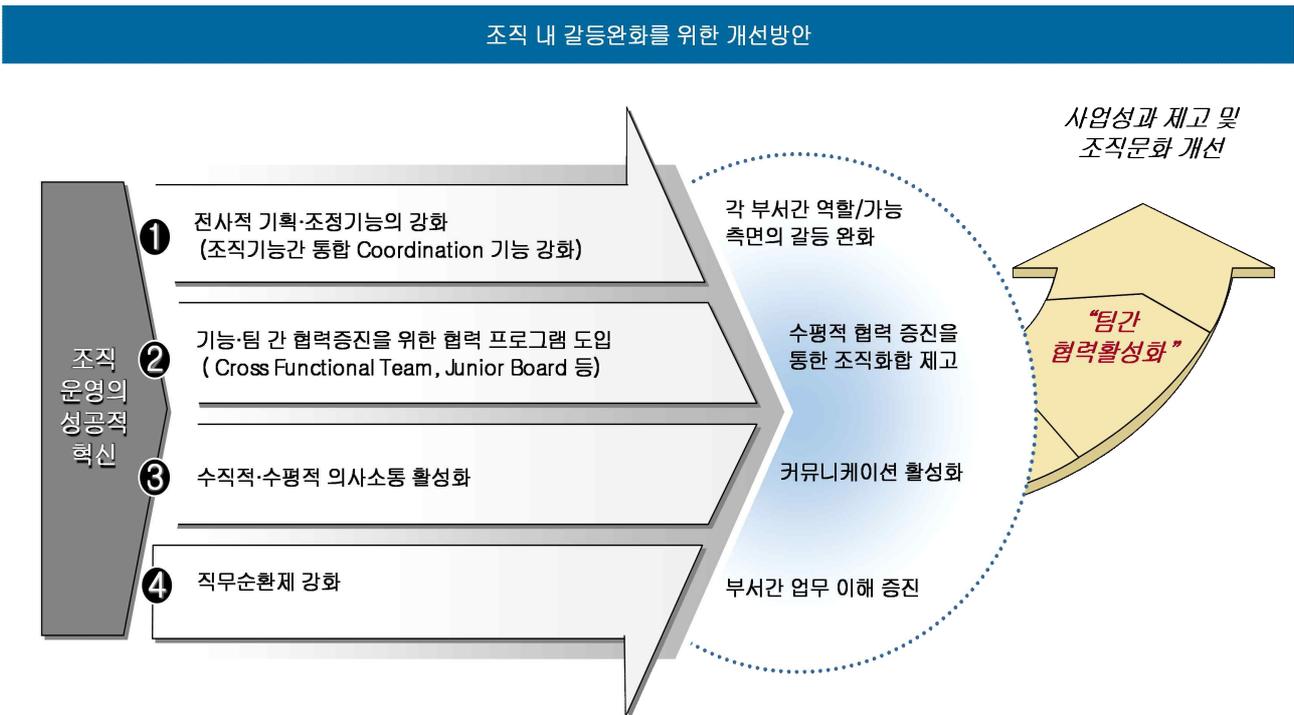
### 1. 4. 기대효과

- 기관 전략체계와 연계한 인권실현 및 기관장 의지표명으로 인권경영 고도화
- 법령 개정사항을 반영한 관련 지침 제·개정으로 지속적인 운영지침 현행화
- 직급별 교육을 내실 있게 실시하여 전직원 인권 감수성 함양
- 중대성 평가와 인권영향평가를 통해 관계부서의 주요 인권 개선과제 도출
- 익명 신고·상담창구 제공으로 전직원 인권의식 제고 및 접근성, 편의성 향상

### 1. 5. 조직 혁신 연구자료(갈등 완화)

- 조직 내 발생하는 갈등을 완화하고 협력을 증진하기 위한 방안을 다음과 같이 제안함

[그림 2-1] 2025년 조직 혁신 연구자료(갈등 완화 부분)



※ 자료 : 경기아트센터 조직혁신을 위한 연구용역, 경기아트센터, 2025. 6.

## 2 인권영향평가 지표 개요

### 2. 1. 공공기관 인권경영 매뉴얼

- 국가인권위원회는 '공공기관 인권경영 매뉴얼(2018)'을 통해 인권경영체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장 등을 포함한 10개 분야 156개 세부 항목(지표)들을 기관운영 인권영향평가 체크리스트로 제시하고 있음

#### ○ 인권존중의 법적·사회적 책무 이행 근거

- 공공기관은 「헌법」 제10조(인간의 존엄과 가치) 및 「국가인권위원회법」에 따라 국가의 인권보호 의무를 실천해야 할 주체임
- 매뉴얼은 이러한 의무를 구체적으로 실행할 수 있는 표준 절차와 기준을 제공함
- 즉, '법적 원칙 → 실무 지침'으로 연결해 주는 다리 역할을 함

#### ○ 기관별 인권리스크 예방과 관리

- 각 기관의 사업 특성(문화, 환경, 복지, 행정 등)에 따라 인권침해 가능성이 다름
- 매뉴얼은 공공기관이 이를 스스로 진단·평가하여 선제적으로 리스크를 예방하도록 유도함
- 예 : 고용 차별, 성희롱, 고객 응대 과정의 인권침해 등 사전예방 가능

#### ○ 인권경영 체계의 표준화

- 인권경영을 체계적 경영 프로세스(PDCA) 로 정착시킴.
- 매뉴얼은 모든 공공기관이 공통된 기준으로 인권경영을 수행하도록 하여 평가, 비교, 컨설팅 등이 일관되게 이뤄질 수 있게 함

### ○ 투명성과 신뢰성 확보

- 인권경영 매뉴얼을 기반으로 한 정책과 보고는 국민, 직원, 이해관계자에게 투명한 경영과 신뢰성 있는 조직문화를 보여줌
- “인권을 지키는 기관이 곧 신뢰받는 기관”이라는 인식 확산

### ○ 지속가능경영(ESG)과의 연계성

- 인권경영은 ESG 중 S(Social) 부문 핵심 요소로 매뉴얼은 ESG 평가 및 지속가능 보고서 작성의 근거 문서 역할을 함
- 기관의 사회적 책임(CSR) 및 지속가능발전목표(SDGs) 달성에도 기여

## 2. 2. 인권영향평가 체크리스트

### 2. 2. 1. 체크리스트 개요

- 인권위는 『인권경영 가이드라인 및 체크리스트』(2014)에서 기업·기관 등이 인권경영을 도입·실천할 수 있도록 체크리스트를 제시하였으며, 이는 이후 『공공기관 인권경영 매뉴얼』에도 기관운영 인권영향평가용 지표로 반영됨
- 체크리스트는 기관의 운영체계·조직문화·고용관계·정책·사업관행 등에 걸쳐 인권 리스크 여부를 점검할 수 있도록 구성되어 있음
- 즉, 단순히 한두 항목이 아니라 조직 전반을 아우르는 폭넓은 점검을 포함하고 있어서, 기관운영 차원에서 인권영향평가를 실시할 때 매우 유용한 도구

## 2. 2. 2. 체크리스트

- 인권위 체크리스트에서 자주 등장하는 주요 분야 및 대표 항목(기관별 맞춤 적용 시 항목 수나 표현은 달라질 수 있음)
- 국가인권위원회가 제시한 기관운영 인권영향평가 체크리스트에 포함된 10개 분야에 대한 일반적인 내용은 아래 표와 같음

[표 2-2] 국가인권위원회 인권영향평가 10개 분야

분야		주요 점검 항목
1	인권경영 체제의 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권경영 방침 수립 여부</li> <li>▪ 인권 담당 조직·책임자 지정 여부</li> <li>▪ 임직원 대상 인권교육 실시 여부</li> </ul>
2	고용상의 비차별 및 고용관계	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 채용·승진에서 성별·장애·연령 등에 의한 차별 여부</li> <li>▪ 근로계약 및 근로조건의 공정성 확보 여부</li> </ul>
3	직장 내 괴롭힘·성희롱 등 인권침해 예방	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 괴롭힘·성희롱 신고 제도 및 구제절차 운영 여부</li> <li>▪ 내부고충처리 체계 운영 여부</li> </ul>
4	안전하고 건강한 근로환경	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 물리적·정신적 안전보장 여부</li> <li>▪ 재해·사고 예방 및 대응체계 갖추었는지</li> </ul>
5	정책·사업의 기획·운영 과정	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 주요 정책·사업이 인권에 미치는 영향 사전 검토 여부</li> <li>▪ 이해관계자 참여 및 의견수렴 과정 확보 여부</li> </ul>
6	정보접근성·프라이버시 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 개인정보·초상권 보호체계 운영 여부</li> <li>▪ 정보공개 및 접근권 보장 여부</li> </ul>
7	장애·소수자 접근성 및 참여 보장	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 장애인·고령자·사회적 약자의 접근성 확보 여부</li> <li>▪ 문화·복지·서비스 이용에서 차별 여부</li> </ul>
8	계약·협력사업 및 하도급 인권 리스크	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 외부 협력사·하도급 사업에서 인권보호 조건 적용 여부</li> <li>▪ 계약문서에 인권조항 포함 여부</li> </ul>
9	조직의 지속가능성과 책임성	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권관련 성과·검토·공개 여부</li> <li>▪ 인권영향평가 결과 및 개선내역 환류 체계 여부</li> </ul>
10	대응 및 구제절차	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권침해 발생 시 신고·구제체계 운영 여부</li> <li>▪ 피해자 지원 및 재발방지 조치 여부</li> </ul>

※ 자료 : 공공기관 인권경영 매뉴얼, 국가인권위원회, 2018.

- 기관에서는 체크리스트 항목을 자체 점검표(예: Excel 양식)로 만들어 운영하면 유용함
- 항목별로 현재 상태(예: 양호/보완필요/미비)를 표시하고, 보완이 필요한 부분에 대해서는 담당부서·기한·조치사항을 함께 기재하면 실행력이 높아짐
- 매년 또는 주요 정책·사업마다 체크리스트를 적용하여 인권영향평가를 실시하고, 결과를 보고·공개하며 개선활동으로 이어가는 PDCA 순환 구조를 갖추
- 항목들은 기관마다 사업 특성이 다르므로, 기관의 주요 사업·조직구조·이해관계자를 고려해 “가중치” 또는 “우선순위”를 정해 활용함

## 2. 3. 주요 사업

### 2. 3. 1. 대상 사업

- 센터는 공공예술기관으로서 다양한 예술사업과 공공서비스를 수행하고 있기 때문에, 인권영향평가를 적용할 수 있는 영역이 폭넓음
- 센터의 주요 사업유형을 기준으로 인권영향평가 대상이 될 수 있는 사업(또는 분야)을 정리함

[표 2-3] 경기아트센터 인권영향평가 대상 주요 사업

구분	주요 사업 내용	평가 관점의 주요 내용
1. 공연전시 기획 및 운영사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 클래식연극무용전통예술 등 공연 기획 및 제작</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 예술인 노동권, 창작의 자유, 출연 계약의 공정성, 성평등차별금지</li> </ul>
2. 예술교육 및 시민참여 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 예술교육, 시민참여형 공연, 청소년 문화예술교육</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 교육 접근권, 아동·청소년 인권, 지역 간 문화격차 완화</li> </ul>
3. 예술가 지원 및 창작 활성화 사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 경기필하모닉, 도립극단 등 예술단 운영 / 창작지원 프로그램</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 예술노동자 근로환경, 공정한 선정 절차, 표현의 자유</li> </ul>
4. 민간·지역예술단체 협력사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 공공-민간 협력 공연, 공동기획사업, 축제 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 협력단체의 계약상 권리보장, 하도급 구조 내 인권침해 방지</li> </ul>
5. 시설운영 및 관객 서비스	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대극장, 소극장, 야외공연장 등 운영 / 관람 서비스</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 장애인 접근권(무장애 관람환경), 관객 안전 및 개인정보 보호</li> </ul>
6. 예술인 복지 및 지역문화 진흥사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 예술인 복지, 창작지원, 예술인 권리 보호 정책 연계</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 예술인의 생계·복지권, 사회보장 접근성, 차별적 대우 방지</li> </ul>
7. 공공기관 경영 및 조직운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 내부 인사, 노사관계, 인권경영 실천체계 구축</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 근로권·휴식권 보장, 직장 내 괴롭힘·성희롱 예방, 다양성 존중</li> </ul>
8. 홍보 및 미디어 콘텐츠 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 온라인 공연, 홍보영상, SNS 채널 운영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 개인정보 보호, 초상권 존중, 디지털 접근성 확보</li> </ul>
9. 지역예술축제 및 사회공헌 활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 도민참여형 축제, 문화복지사업, 사회적 약자 대상 프로그램</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 문화향유권 보장, 사회적 약자 배려, 지역 간 형평성 확보</li> </ul>

### 2. 3. 2. 평가 우선순위

- 인권영향평가를 단계적으로 적용할 경우
  - ① 인권 리스크가 높은 영역 → ② 공공성 영향이 큰 사업 순으로 접근함
- “예술인 → 관객 → 직원 → 지역사회”의 4대 인권영향영역을 중심으로 공정성·안전성·접근성·다양성을 핵심 가치로 평가

[표 2-4] 평가 우선순위(추천)

우선순위	사업	평가핵심
①	▪ 예술인·출연자 계약 및 제작사업	▪ 공정계약, 노동조건, 성평등
②	▪ 관객 서비스 및 시설운영	▪ 장애인 접근권, 안전권
③	▪ 예술교육·시민참여 프로그램	▪ 아동·청소년 보호, 교육 접근성
④	▪ 내부 조직운영	▪ 직장 내 인권, 차별방지
⑤	▪ 지역예술지원 및 협력사업	▪ 공정기회, 사회적 포용성

### 2. 3. 3. 2025년 주요사업 선정

#### ○ 주요사업 : ‘문화예술복지사업’

#### ○ 주요사업 선정 목적

- 다양한 이해관계자가 얽혀 있는 주요 사업의 특성상 사업수행 과정에서
  - ① 사업의 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 주요 사업 선정 시 중점 추진사업 여부, 이해관계자 효율성, 지역 이슈 연계성, 파급 영향력 등을 종합적으로 고려하여 선정하도록 하고 있음

### ○ 주요사업 선정 사유

- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼은 인권영향평가를 실시할 주요 사업 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(높고, 변화 추이를 보고자 2024년에 이어 2025년) 인권영향평가 대상 주요사업으로 선정함

### 3 인권영향평가 지표 현황

#### 3. 1. 인권이슈 도출 전략

##### ○ 기관 특성 및 이해관계자 분석

- 기관의 미션·조직구조·사업유형(공연, 예술지원, 시설운영 등)을 파악
- 관련 이해관계자별 인권 기대·요구를 수집
  - 예: 임직원, 예술인, 협력업체, 관객(고객), 시민 등
- 활용 도구 : 이해관계자 매트릭스, 설문, 내부 간담회
  - 센터는 “공연기획·예술지원·공공문화서비스” 중심 기관 → 예술인, 관객, 직원 등 다층적 인권영향 발생 가능

##### ○ 법·정책·국가 가이드라인 검토

- **목표** : 기관의 인권이슈가 국내외 인권기준과 일치하도록 함
- 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」
- 문화체육관광부 「문화예술기관 인권경영지침」
- 국제기준(UNGPs, SDGs 8·10·16 등) 참조

##### ○ 내부 리스크 진단

- 기존 운영 과정에서 발생 가능한 인권침해 위험요인 식별
- 채용·평가의 차별
- 공연예술인 처우, 계약 관행 문제
- 관객 안전, 정보 접근성, 장애인 편의시설
- 협력사 인권 리스크 등
- 문헌·인터뷰·민원사례 분석을 통해 데이터 기반 도출

○ **영향도-심각도 매트릭스 평가**

- 각 인권이슈를 영향도(Impact) × 심각도(Severity) 기준으로 매트릭스화

[표 2-5] 영향도-심각도 매트릭스 평가(추천)

인권이슈	영향도	심각도	우선순위	가중치(예시)
성희롱·괴롭힘	높음	높음	1순위	35%
예술인 계약 불공정	높음	중간	2순위	20%
장애인 접근성	중간	중간	3순위	15%
고객 개인정보 보호	낮음	높음	3순위	15%
직원 복지 불균형	중간	낮음	4순위	10%

○ **성과 환류 및 지표 개선**

- 매년 평가 후 지표 재점검
- “측정이 어렵거나 중복된 지표는 통합·삭제”
- “정책 변화나 사회적 이슈는 신규 반영”
- **전략** : PDCA(Plan-Do-Check-Act) 순환구조로 지표를 ‘살아 있는 관리도구’로 운영

### 3. 2. 2025년 평가 지표

- 2025년 인권영향평가 지표는 국가인권위원회(2018)가 제시한 '인권경영가이드라인 및 체크리스트'의 지표들과 과년도 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 구성함
- 체크리스트 검토 및 보완 과정에서 기존 체크리스트와의 일관성을 유지하되 기관 특성과 실정에 맞는 수정 조치하였으며 전년도와 같은 주요 사업 분야를 실시함
- 주요 사업 분야의 선정은 전년도 평가 지표를 중심으로 사업의 규모(예산)와 이해관계자 등 인권 관련성을 중심으로 선정함

#### 3. 2. 1. 기관운영 평가 지표

- 주요 지표 10개 분야 29개 항목 160개 세부 지표로 함

[표 2-6] 기관운영 평가 지표 (10개 분야 29개 항목 160개 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

[표 2-7] 기관운영 세부 평가지표

No	분야	항목	지표수
1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	41
		인권영향평가 정기적 실시	
		인권경영제도화를 위한 필요 조치	
		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
		노동조합 활동 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	보안담당 직원에 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. 2. 2. 주요 사업 평가 지표

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

[표 2-8] 주요사업 평가 지표

No	사업	항목수/ 지표수지표수
1	문화예술복지사업	13

[표 2-8] 주요사업 세부 평가 지표

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

### 3. 2. 3. 인권영향평가 점수 산정

#### ○ 지표별 점수 산정기준

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

[표 2-9] 지표별 점수 산정기준

구분	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
배점	2점	1점	0점	평가제외	평가제외

※ 평가 불가능한 지표(해당 없음)는 평가에서 제외

\* 해당 없음 : 기관 운영범위 및 업무 내용과 관련성이 없거나 앞으로도 거의 없다고 판단되는 경우

#### ○ 세부 지표별 점수 부여기준

- 항목별 지표 득점을 100점 만점으로 환산하여 평균점수 산출

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

### 3. 3. 2025년 세부평가 지표 수정 내용

#### 3. 3. 1. 인권경영 체제의 구축

항목	세부 지표	
① 인권존중 정책선언	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.</li> <li>▪ (2025년) 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자에게 전달되고 홈페이지에 게재하였다</li> </ul>
② 인권 영향 평가 정기적 실시	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권영향평가 실행 시 기관 내·외부의 전문가를 참여시킨다.</li> <li>▪ (2025년) 인권영향평가 실시 과정에 내부 관계자의 의견 제시와 외부 전문가들이 참여하였다</li> </ul>
	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기관 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의를 한다.</li> <li>▪ (2025년)기관 활동으로 인해 인권에 부정적 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의를 한다</li> </ul>
③ 인권경영 제도화를 위한 필요 조치	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기관은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치한다.</li> <li>▪ (2025년) 기관은 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치하고 전담 직원을 지정하였다</li> </ul>
	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기관은 인권(경영)준수 감시장치(모니터링 체계)를 마련했다.</li> <li>▪ (2025년) 기관은 인권경영 준수 감시장치(모니터링 체계)를 마련하여 운영하고 있다.</li> </ul>
	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 자회사나 협력사에 의한 인권침해가 발견될 경우 기관 차원에서 대응한다.</li> <li>▪ (2025년) 자회사나 협력사에서 인권침해가 발견될 경우 기관 차원에서 대응한다.</li> </ul>
	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기관은 인권경영 정책실행 전반에 대한 의사결정기구로서 독립적인 위원회(인권경영위원회)를 운영하고 있으며, 위원회는 다양한 이해관계자로 구성되어 있다.</li> <li>▪ (2025년) ~~ 위원회는 다양한 이해관계자 및 양성이 평등하게 참여하고 있다</li> </ul>
	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기관은 인권 관련 연간 교육프로그램을 수립하여 운영하고 있으며, 최고경영자 등 경영진을 대상으로 하는 교육프로그램을 포함하고 있다.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (2025년) ~~ 최고경영자 등 경영진을 대상으로 교육프로그램을 기획·운영하고 있다</li> </ul>

항목	세부 지표	
④ 인권경영 성과	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (2025년) 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어지며, 그 결과를 홈페이지에 게재하고 있다.</li> </ul>
	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 보고는 기관의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (2025년) 인권경영 성과 보고는 기관의 인권경영 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.</li> </ul>
	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 보고내용에 대한 검증을 거친다.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (2025년) 보고내용에 대한 검증을 객관적으로 진행하고 있다.</li> </ul>
⑤ 구제절차 마련	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기관의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.(모든 이해관계자 포함)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (2025년) 기관의 활동으로 인해 인권에 부정적 영향을 받은 사람에 대해서는 구제절차에 따라 구제를 신청할 수 있는 기회를 주고 있다(모든 이해관계자 포함)</li> </ul>
	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 구제절차는 접근과 이용이 용이하다.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (2025년) 구제절차는 누구나 이용 가능하도록 공개하며, 홈페이지에 게재하고 있다.</li> </ul>
	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권침해 사안 발생시 피해자 구제여부를 판단하여 최고경영자에게 구제조치를 권고하는 독립적인 구제기구(고충처리위원회 또는 인권침해구제위원회 등)를 운영하고 있다.</li> </ul>
9	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기관은 구체적으로 문서화된 구제절차(구제절차 매뉴얼 또는 이행가이드 등)를 보유하고 있다.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (2025년) ~~ 구제절차(구제절차 매뉴얼 또는 이행가이드 등)를 마련해 공개하고 있다.</li> </ul>	

### 3. 3. 2. 고용상의 비차별

항목		세부 지표	
② 고용상 남녀비차별	1	기관은 여성근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.	여성 삭제
	3	기관은 임금 외에 복리후생제도에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	여성 삭제
	5	기관은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	여성 삭제하고, 남녀근로자.

### 3. 3. 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목		세부 지표	
① 결사·단체교섭의 자유	4	▪ 기관은 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	
		▪ (2025년) 기관은 정기적으로 노동조합 대표와 단체교섭 사항 등에 대해 협의하고 결정한다	
② 노동조합 활동 불이익 처우 금지	3	▪ 근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	
		▪ (2025년) 기관은 근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 ~~	
③ 단체교섭 보장 및 성실한 이행	2	▪ 기관은 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동 수행에 필요한 정보를 제공한다	
		▪ (2025년)기관은 노동조합 대표에게 근로자 대표로서 활동에 필요한 정보를 제공한다	
	3	▪ 기관은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	
		▪ (2025년) 근로자 대표 -> 노동조합 대표로 수정	
5	▪ 기관은 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 기관 대표가 참여하여 협상한다.		
	▪ (2025년) 근로자 대표가 -> 노동조합 대표가~		

### 3. 3. 4. 강제노동의 금지

항목		세부 지표	
① 강제 노동 금지	2	▪ 기관은 공정하고 투명한 고용계약을 위해 노력하며 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	노동자를 근로자로 변경
	3	▪ 기관은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	기관은 근로자의 행동을 ~~~
	4	▪ 기관은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과 노동을 실시하지 않는다.	기관은 근로자가 원하지 ~~
	5	▪ 기관은 노동자를 폭행, 협박, 감금 그밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	기관은 근로자를 ~~
	6	▪ 기관은 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.	기관은 근로자에게 ~~

### 3. 3. 5. 산업안전 보장

항목		세부 지표	
① 작업장 안전	5	▪ 기관은 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경 측정을 실시한다.	
		▪ (2025년) ~~ 작업환경 측정을 분기마다 혹은 연 2회 실시한다(구체적인 실시 횟수 명기?)	
③ 필수장비 제공 및 교육실시 등	3	▪ 작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	
		▪ (2025년) 기관은 작업장의 위생과 안전에 대한 교육을 관련 전문가에 의해 분기마다 혹은 연 2회 실시하고 있다 (실제 교육을 바탕으로 분기 혹은 연 2회 등으로 정함)	
	5	▪ 기관은 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	
		▪ (2025년) 기관은 ~~ 근로자에 대한 건강검진에 소요되는 비용을 예산 범위에서 지원한다	

### 3. 3. 6. 책임있는 공급망 관리

항목	세부 지표	
② 공정거래	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기관은 공정거래, 광고, 경쟁 관련 모니터링 절차를 수립하고 모니터링한다.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (2025년) 기관은 공정거래, 광고, 경쟁 관련 모니터링 절차를 수립하여 시행한다</li> </ul>

### 3. 3. 7. 환경권 보장

항목	세부 지표	
④ 비상계획 수립	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기관은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (2025년) 기관은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발하였고, 비상시 대피를 포함한 대응방법 등에 대하여 지역주민에게 공지하였다.</li> </ul>

### 3. 3. 8. 직장 내 인권보호

항목	세부 지표	
① 직장 내 괴롭힘 방지	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기관은 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 충분한 교육을 실시하고 있다.</li> <li>▪ (2025년) 기관은 직장 내 괴로힘을 예방하기 위한 교육을 연간 1회 혹은 2회 실시하고 있다.</li> </ul>
	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기관은 직장 내 괴롭힘 고충접수의 다양한 신고채널을 운영하고 있으며, 모든 직원이 사용하기에 용이하다.</li> <li>▪ (2025년) ~~ 모든 직원이 이용에 불편이 없도록 공지하였다.</li> </ul>
	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기관은 조롱, 언어폭력, 위협 또는 굴욕적 행동 요구, 왕따, 부당한 업무 강요 등 괴롭힘이 발생한 경우 신속한 구제절차를 실행한다.</li> <li>▪ (2025년) ~~~ 등 괴롭힘을 인지할 경우 신속하게 대응할 수 있는 보호 및 구제절차를 갖추고 있다.</li> </ul>
	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기관은 직장 내 괴롭힘 발생 여부를 모니터링하기 위해 설문과 면담 등의 정기적인 실태조사를 실시하고 있다.</li> <li>▪ (2025년) ~~모니터링하기 위해 상시 면담 및 매년 실태조사를 실시하고 있다</li> </ul>
	⑤ 모성 보호	11

### 3. 4. 연도별 지표 및 평가 현황

#### 3. 4. 1. 연도별 지표 현황

- 전체 지표 수는 2022년 189개에서 2025년 173개로 16개 줄어듦
- 인권경영 지표 : 161개 -> 160개로 1개 감소(해당없음, 정보 없음 제외)
- 주요사업 지표 : 30개 -> 13개로 17개 감소(주요사업에 따른 필요 지표)
  - 2022년 : 총 30개 - 공연사업 14개, 대관사업 16개
  - 2023년 : 총 13개 - 예술단공연
  - 2024년 : 총 13개 - 문화예술복지사업
  - 2025년 : 총 13개 - 문화예술복지사업(비교 평가를 위해 2024년과 같음)

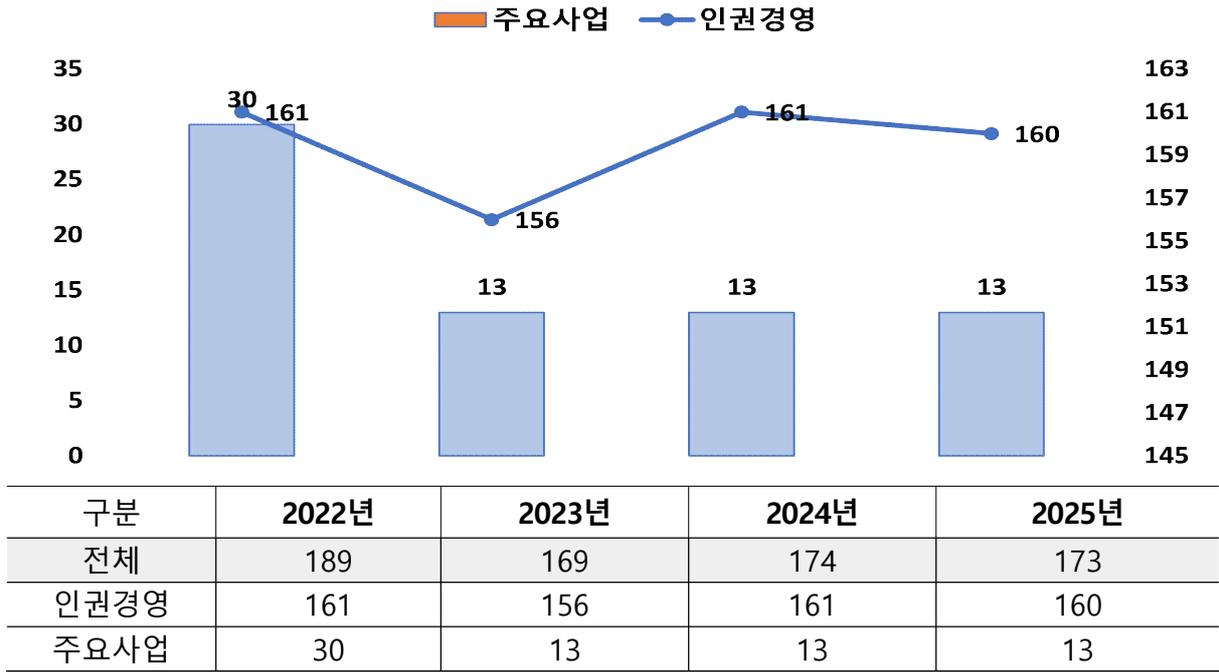
[표 2-10] 인권영향평가 지표 변화 현황(2022년 ~ 2025년)

구분		2022년	2023년	2024년	2025년	
전체		189	169	174	173	
인권경영 소계		161	156	161	160	
인권경영	1	인권경영 체제의 구축	41	41	41	41
	2	고용상의 비차별	16	16	14	14
	3	결사 및 단체교섭의 자유보장	16	16	14	14
	4	강제노동의 금지	10	10	10	10
	5	아동노동의 금지	5	5	0	0
	6	산업안전 보장	17	17	17	17
	7	책임있는 공급망 관리	8	8	9	9
	8	현지주민의 인권보호	3	3	11	10
	9	환경권 보장	10	5	6	6
	10	소비자인권 보호	15	15	29	29
	11	직장 내 인권보호	20	20	10	10
주요사업 소계		30	13	13	13	
공연사업 예술단공연 문화예술복지사업	1	사업의 인권체제	2	2	2	2
	2	공정운영	2		5	5
	3	관람객(공연자) 인권	5	5		
	4	근로자(예술가) 인권 보호	2	4	3	3
	5	환경/정보 보호	3	2		
대관사업	6	사업의 인권체제	2			
	7	대관자 인권보호	5			
	8	근로자 인권보호	4			
	9	이용자 인권보호	3		3	3
	10	환경/정보 보호	2			

※ 자료 : 2022년, 2023년 인권경영보고서, 2024년 인권영향평가 결과보고서, 경기아트센터

○ 연도별 총 지표수 현황

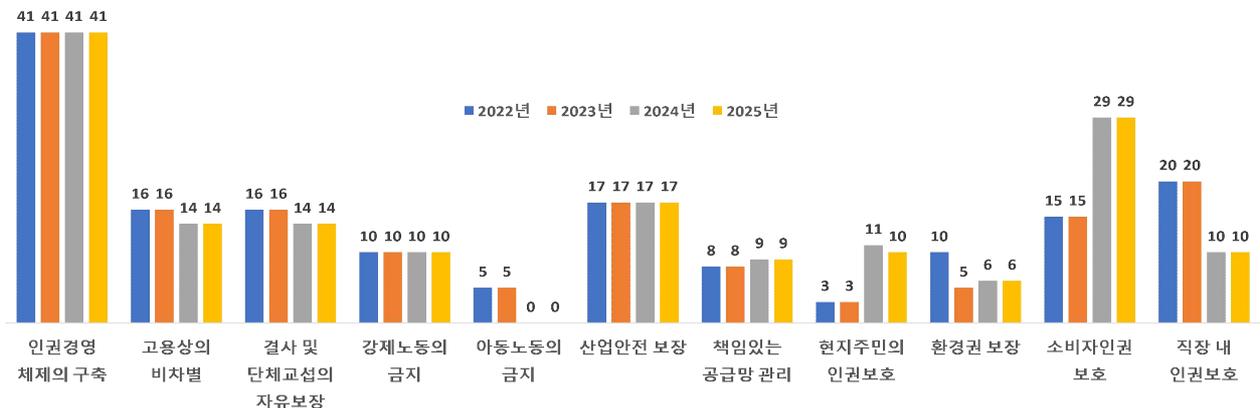
[표 2-11] 연도별 총 지표수 현황(2022년 ~ 2025년)



○ 인권경영 지표수 현황

- 11개 항목 중 증가한 항목 3개(소비자인권 보호 14개 등), 감소한 항목 4개(아동노동의 금지 5개 등), 변화 없음 항목 3개임

[그림 2-2] 인권경영 지표수 현황



### 3. 4. 2. 연도별 평가 현황

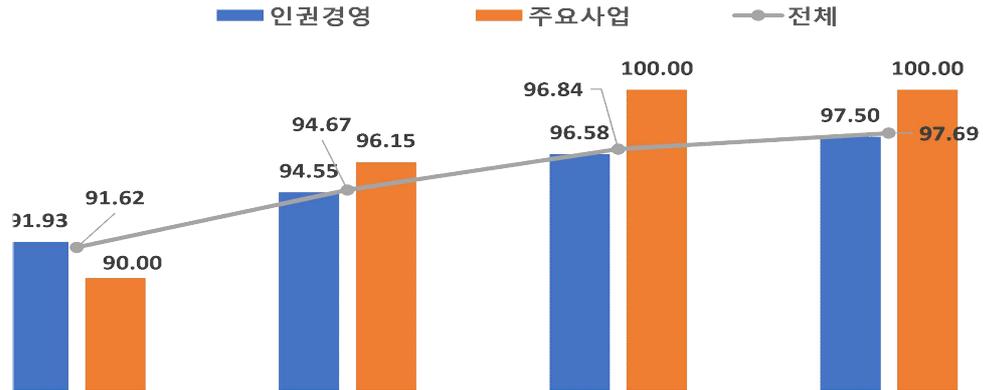
[표 2-12] 연도별 평가 현황(2022년 ~ 2025년)

구분	2022년(해당없음 제외)								2023년(해당없음 제외)								2024년(해당없음 제외)								2025년(정보없음 및 해당없음 제외)								
	지표	달성률 (%)	점수	체크현황				지표	달성률 (%)	점수	체크현황				지표	달성률 (%)	점수	체크현황				지표	달성률 (%)	점수	체크현황								
				예	보완 필요	야무	정보 없음				해당 없음	예	보완 필요	야무				정보 없음	해당 없음	예	보완 필요				야무	정보 없음	해당 없음	예	보완 필요	야무	정보 없음	해당 없음	
전체	191	91.62	350	164	22	5		28	169	94.67	320	155	10	3	1	33	174	96.84	337	165	7	1	1	10	173	97.69	337	166	6	1			
인권경영 소개	161	91.93	296	140	16	5		28	156	94.55	295	143	9	3	1	33	161	96.58	311	152	7	1	1	10	160	97.50	312	153	6	1			
인권경영	1	인권경영 체제의 구축	41	92.68	76	36	4	1		41	96.34	79	39	1		1	41	96.34	79	39	1		1		41	96.34	79	39	1	1			
	2	고용상의 비차별	16	93.75	30	15		1	16	93.75	30	14	2			1	14	96.43	27	13	1				14	100	28	14	0	0			
	3	결사 및 단체교섭의 자유보장	16	100	32	16			16	96.88	31	15	1				14	100	28	14					14	100	28	14	0	0			
	4	강제노동의 금지	10	95	19	9	1		1	10	95	19	9	1			1	10	100	20	10				1	10	95	19	9	1	0		
	5	아동노동의 금지	5	100	10	5			9	5	100	10	5				9																
	6	산업안전 보장	17	94.12	32	15	2		17	100	34	17					17	100	34	17					17	100	34	17	0	0			
	7	책임있는 공급망 관리	8	93.75	15	7	1		2	8	75	12	5	2	1		2	9	94.44	17	8	1			2	9	100	18	9	0	0		
	8	현지주민의 인권보호	3	100	6	3			7	3	100	6	3				7	11	100	22	11				7	10	100	20	10	0	0		
	9	환경권 보장	10	95	19	9	1		8	5	100	10	5				13	6	100	12	6				6	100	12	6	0	0			
	10	고객인권보호(소비자인권 보호)	15	100	30	15			15	100	30	15					29	91.38	53	25	3	1			29	93.10	54	25	4	0			
	11	근로환경(직장내 인권보호)	20	67.50	27	10	7	3		20	85	34	16	2	2		10	95	19	9	1				10	100	20	10	0	0			
주요사업 소개	30	90	54	24	6			13	96.15	25	12	1				13	100	26	13					13	100	26	13						
공연사업 예술단공연 문화예술복지사업	1	사업의 인권체제	2	100	4	2			2	100	4	2				2	100	4	2					2	100	3	3						
	2	공정운영	2	75	3	1	1									5	100	10	5					5	100	10	5						
	3	관람객(공연자) 인권	5	100	10	5			5	100	10	5																					
	4	근로자(예술가) 인권 보호	2	50	2		2		4	87.50	7	3	1				3	100	6	3					3	100	6	3					
	5	환경/정보 보호	3	100	6	3			2	100	4	2																					
대관사업	6	사업의 인권체제	2	100	4	2																											
	7	대관자 인권보호	5	90	9	4	1																										
	8	근로자 인권보호	4	75	6	2	2																										
	9	이용자 인권보호	3	100	6	3											3	100	6	3					3	100	6	3					
	10	환경/정보 보호	2	100	4	2																											

※ 자료 : 2022년, 2023년 인권경영보고서, 2024년 인권영향평가 결과보고서, 경기아트센터

○ 전체 달성률 현황

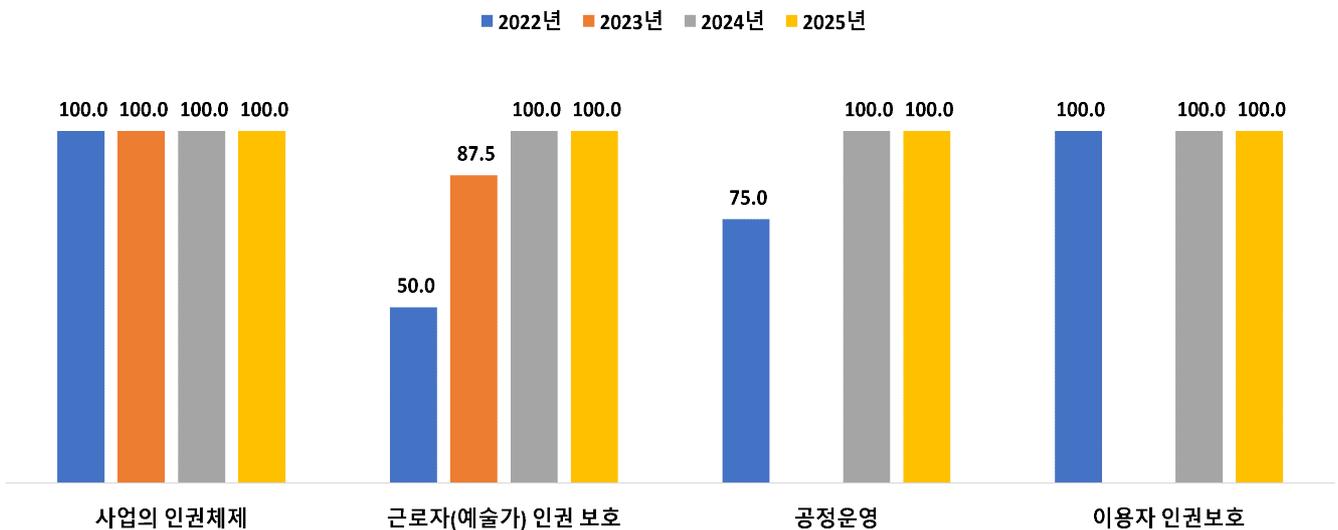
○ 2022년 91.62%에서 2025년 **97.69%**로 매년 조금씩 좋아지고 있음



구분	2022년	2023년	2024년	2025년
전체	91.62	94.67	96.84	<b>97.69</b>
인권경영	91.93	94.55	96.58	<b>97.50</b>
주요사업	90.00	96.15	100.00	<b>100.00</b>

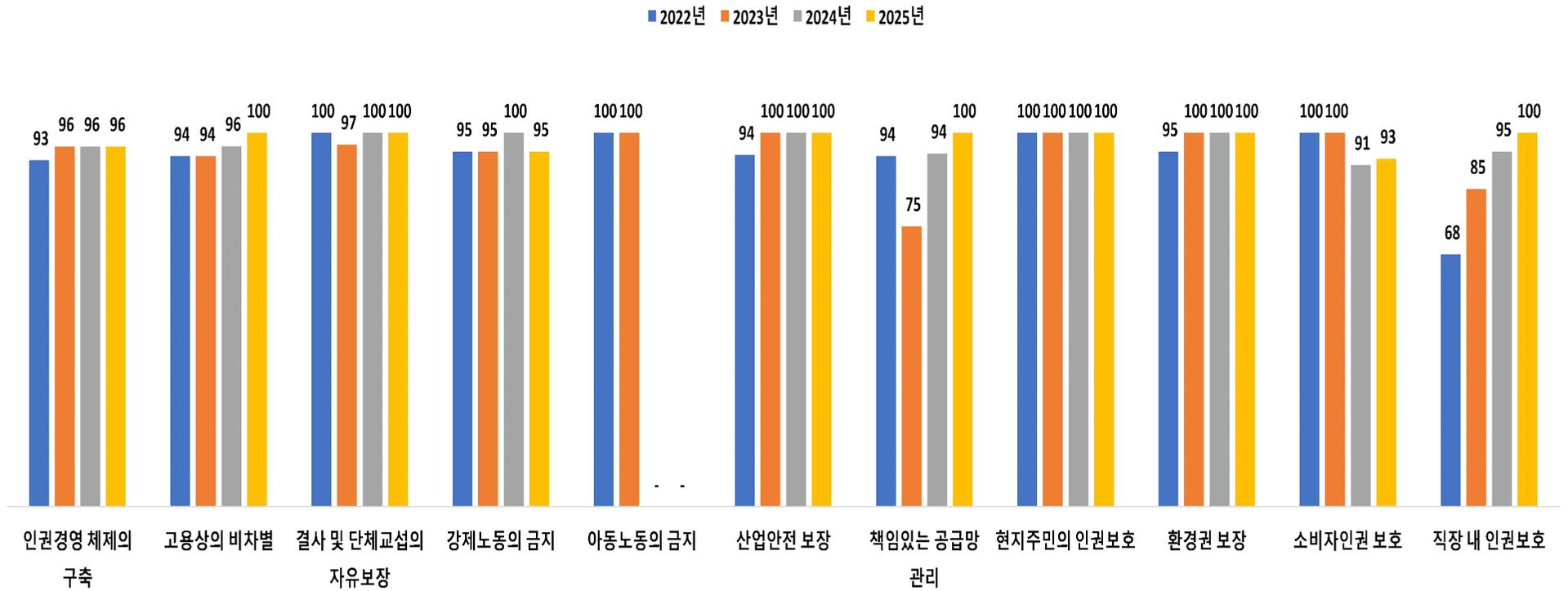
○ 주요사업 달성률 현황

[그림 2-3] 주요사업 달성률 현황



○ 인권경영 달성률 현황

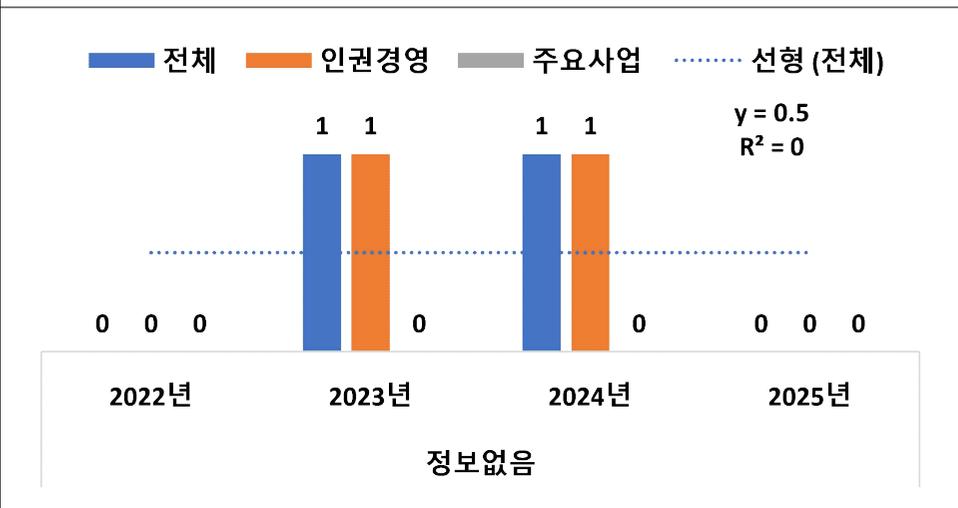
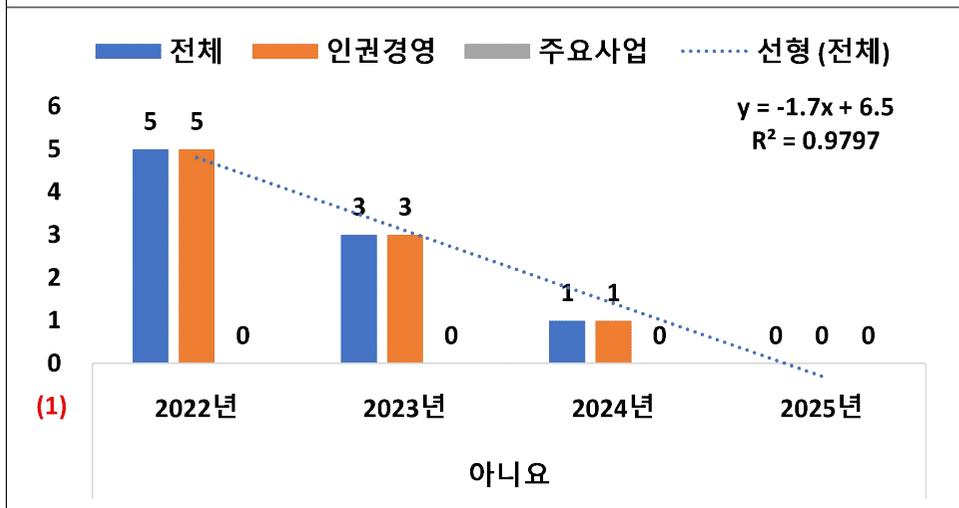
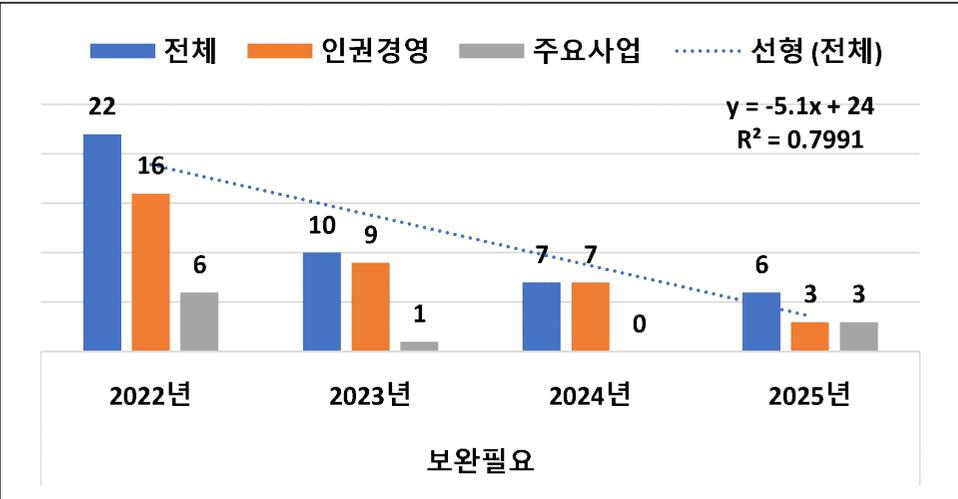
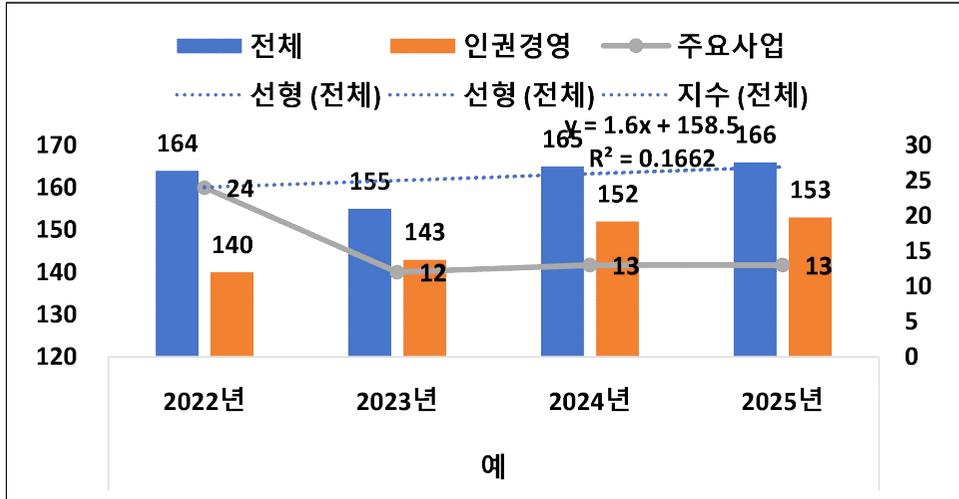
[그림 2-4] 인권경영 달성률 현황



○ 체크리스트 현황

[표 2-13] 체크리스트 현황(2022년 ~ 2025년)

구분	예				보완필요				아니요				정보없음				
	2022년	2023년	2024년	2025년	2022년	2023년	2024년	2025년	2022년	2023년	2024년	2025년	2022년	2023년	2024년	2025년	
전체	164	155	165	166	22	10	7	6	5	3	1	1		1	1		
인권경영 소개	140	143	152	153	16	9	7	3	5	3	1	1		1	1		
인권경영	1	인권경영 체제의 구축	36	39	39	39	4	1	1	3	1			1		1	1
	2	고용상의 비차별	15	14	13	14		2	1		1						
	3	결사 및 단체교섭의 자유보장	16	15	14	14		1									
	4	강제노동의 금지	9	9	10	9	1	1									
	5	아동노동의 금지	5	5		0											
	6	산업안전 보장	15	17	17	17	2										
	7	책임있는 공급망 관리	7	5	8	9	1	2	1			1					
	8	현지주민의 인권보호	3	3	11	10											
	9	환경권 보장	9	5	6	6	1										
	10	소비자인권 보호	15	15	25	25			3			1					
	11	직장 내 인권보호	10	16	9	10	7	2	1		3	2					
주요사업 소개	24	12	13	13	6	1		3									
공연사업 예술단공연 문화예술복지사업	1	사업의 인권체제	2	2	2	2				1							
	2	공정운영	1		5	5	1			2							
	3	관람객(공연자) 인권	5	5		0											
	4	근로자(예술가) 인권 보호		3	3	3	2	1									
	5	환경/정보 보호	3	2		0											
대관사업	6	사업의 인권체제	2			0											
	7	대관자 인권보호	4			0	1										
	8	근로자 인권보호	2			0	2										
	9	이용자 인권보호	3		3	3											
	10	환경/정보 보호	2			0											



※ 자료 : 2022년, 2023년 인권경영보고서, 2024년 인권영향평가 결과보고서, 경기아트센터

### 3. 5. 연도별 주요 이슈 및 개선과제

#### 3. 5. 1. 2022년 개선과제 현황 - 총 19개

- 구제절차 제공 : 처리절차 수립 및 홍보 시행
- 개선과제 이행절차 수립

[표 2-14] 2022년 개선과제 현황

구분	분야	개선과제	이행현황		
인권경영위원회	1	인권경영체계 구축	구제절차 매뉴얼 제정 및 신고채널 고도화 방안 마련 권고	완료	
	2	고용상의 비차별	기간제법상 '합리적 이유' 없는 비정규직 차별은 금지됨으로 선택적복지제도 제공과 관련하여 시정 권고		
	11	직장 내 인권보호	심리상담 지원을 위한 근로자지원프로그램(EAP) 도입 권고		
인권경영	1	인권경영체계 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권이슈 변화에 따라 이해관계자의 인권경영현장 수용을 위하여 정기적인 개정을 검토하고 이력 관리할 것을 권고</li> <li>▪ 인권영향평가 권고사항에 대하여 개선조치계획 수립 권고</li> <li>▪ 협력사에 대하여 계약서와는 별도로 근로자 보호 서약서 징구 등을 통해 인권의식 제고 권고(협력사 근로자 안전보건, 강제노동, 직장 내 괴롭힘, 폭력·폭언 등의 금지 내용 포함)</li> <li>▪ 구제절차 매뉴얼 제정 및 현실성을 갖춘 고도화 추진 권고</li> </ul>		
	2	고용상의 비차별	정규직과 기간제근로자 간에 차별없이 선택적복지제도를 적용하도록 개선권고		
	4	강제노동의 금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 본부직원은 월20시간 한도로 지급하는 시간외수당에 대하여 불필요한 연장근로가 발생하지 않도록 개선방안 마련 권고</li> <li>▪ 협력사와 계약시 계약서상에 근로자 권리 보호 및 강제노동 금지에 대한 내용을 추가하는 방안 권고</li> </ul>		
	6	산업안전 보장	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 대극장, 소극장에 비치하고 있는 안전 보호장구에 대한 관리기준 설정 권고</li> <li>▪ 기타 위험요소에 대한 경고 표지 등 추가 부착 권고(계단미끄럼 주의 표시, 기타 위험 시설물 표시 등)</li> </ul>		
	7	책임있는 공급망 관리	협력사 관련 규정을 수립하여 인권보호 관련 내용 명시, 운영하는 방안 권고		
	9	환경권 보장	환경 목표 설정, 운영 권고		
	11	직장 내 인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 직원들의 접근성이 용이한 다양한 신고채널 운영 등으로 신고채널 고도화 방안 마련 권고</li> <li>▪ 취업규정 등 직장 내 괴롭힘 관련 규정에 대하여 최근 법개정사항을 반영하여 명문화하도록 권고</li> <li>▪ 센터 여건에 맞는 직장 내 괴롭힘 관련 매뉴얼을 제정하고 2차 피해 예방을 위한 대책 마련도 함께 할 것을 권고</li> <li>▪ 고충상담원의 전문성 확보와 사건 조사 효율성을 높이기 위한 체계적이고 전문적인 교육훈련 계획 수립 권고</li> <li>▪ 장애인 차별이 발생하지 않도록 장애 차별진단 및 실태조사 실시 권고</li> <li>▪ 고객응대근로자 보호를 위한 별도 고객응대업무 매뉴얼이 마련되지 않아 센터 여건에 맞는 매뉴얼 마련 권고</li> <li>▪ 감정노동근로자 보호를 위한 별도 지원제도나 근로자지원프로그램(EAP) 도입 및 정기적 실태조사를 권고</li> </ul>	이행 예정	
	주요사업	4	(공연) 근로자 인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 감정노동근로자 스트레스 치료 지원은 전문기관의 치료가 뒤따라야 하며, 자체예산을 확보, 확대해 나갈 것을 권고</li> <li>▪ 심야 시간대 업무 종료 후 근로자 안전귀가 지원방안 마련 권고(원격지 근로자 우선퇴근 조치 등)</li> </ul>	
		7	(대관) 대관자 인권보호	스태프회의 시 공연 품질, 안전 뿐만 아니라 대관자 내 근로자의 인권침해 방지 요구를 추가할 것을 권고(근무시간 준수, 내부 폭언·폭력 금지 등 인권보호 사항)	

※ 자료 : 2022년 경기아트센터 인권경영보고서, 경기아트센터, 2022.12

## ○ 2022년 주요 내용

[표 2-15] 2022년 인권경영 주요 내용

구분		주요 내용
1	인권경영 추진	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권경영 추진체계 정립</li> <li>▪ 2022년 인권경영 연간 로드맵</li> </ul>
2	인권경영 체계 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권경영 추진방향 - 감사팀 전략체계, 인권경영 추진 로드맵</li> <li>▪ 인권경영 추진 시스템 구축</li> <li>▪ 관련지침 개정 및 현황 - 인권경영 이행지침 개정, 성희롱·성폭력 예방지침 개정</li> <li>▪ 인권경영위원회 개최, 인권교육 실시 - 안저, 폭력예방, 직장내 괴롭힘, 성인지교육 등</li> <li>▪ 인권경영 선언 및 공표</li> </ul>
3	인권영향평가 실시	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권영향평가 추진 로드맵</li> <li>▪ 2022년 인권영향평가 추진               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기관운영 달성률: 91.9%(우수·양호한 상태)</li> <li>- 주요사업 달성률: 공연사업 89.3%, 대관사업 90.6%(양호한 상태)</li> </ul> </li> </ul>
4	인권경영 실행·공개	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2022년 인권경영 주요 개선과제 도출 - 16개</li> <li>▪ 주요사업 개선과제 - 3개</li> <li>▪ 2022년 인권경영 주요 개선과제 이행절차 수립</li> </ul>
5	구제절차 제공	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 구제절차 운영현황 파악</li> <li>▪ 구제절차 홍보 및 개선</li> </ul>

※ 자료 : 2022년 경기아트센터 인권경영보고서, 경기아트센터, 2022.12

### 3. 5. 2. 2023년 개선과제 현황 – 총 5개

- 인권경영 체계 구축 및 인권영향평가 실시, 실행·공개
- 구제절차 제공

[표 2-16] 2023년 증대성평가에 의한 주요 개선과제 5가지

구분	분야	주요 개선과제	관련부서
1	분야 2-③. 비정규직근로자 비차별	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 임직원 근무환경, 복리후생, 호칭, 승진·교육 제도 등의 직·간접적인 차별 진단을 실시하고 TF를 구성하여 시정 에 필요한 사항에 대해 개선하기 위한 의견 공유</li> </ul>	경영지원팀
2	분야 2-④. 외국인 근로자 비차별	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 외국인근로자 채용 확정단계에서 문화·종교·음식 등의 배려가 필요한 사항에 대해 의견을 청취하는 절차신설</li> </ul>	경영지원팀 예술단운영팀 국악원운영팀
3	분야 4-②. 자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 협력사에 의한 인권침해를 예방하기 위해 협력사에게 '인권경영 자율점검표' 또는 '인권경영 준수 확인서' 등 을 제출 요청하여 모니터링 실시</li> </ul>	재무회계팀
4	분야 11-③. 장애인 근로자 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 장애 유형별 적합 직무를 개발하고 장애인 근로자가 조직 구성원으로 전문성 있는 역할과 책임을 부여받도 록 장애인 근로자 중장기 경력개발 계획 수립</li> </ul>	경영지원팀
5	분야 11-④. 감정노동 근로자 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 감정노동자의 보호 매뉴얼을 마련하고 정기적인 시물 레이션 훈련을 통해 위기상황시 신속한 대응이 가능하 도록 하고, EAP를 도입하여 감정노동자 심리진단 등 체계적 지원</li> </ul>	공연기획팀

※ 자료 : 2023년 경기아트센터 인권경영보고서, 경기아트센터, 2023.12

### ○ 2023년 주요 내용

[표 2-17] 2023년 인권경영 주요 내용

구분	주요 내용
1 인권경영 체계 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 환류 시스템 구축을 통한 인권경영 지속 성장 기반 마련</li> <li>■ 기관 전략체계와 연계한 인권경영 세부 전략과제 수립</li> <li>■ 감사실 신설로 인권경영 전담조직 및 업무 독립성 강화</li> <li>■ 관련 지침의 최신화로 경기아트센터 인권 제도 고도화</li> <li>■ 인권경영위원회 위원 재구성 및 역할 강화로 위원회 실효성 증대</li> <li>■ 임직원 인권감수성 함양을 위한 체계적인 인권교육 프로그램 실시</li> <li>■ 제3차 「경기아트센터 인권경영 헌장」 개정 및 기관장 선언식 개최</li> </ul>
2 인권영향평가 실시	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 중장기 성장 로드맵을 통한 인권영향평가 체계 확립</li> <li>■ 증대성 평가와 다양한 이해관계자가 참여하는 인권영향평가 실행</li> </ul>
3 인권경영 실행·공개	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 경기도 인권경영 선도기관으로의 도약을 위한 평가·환류체계 구축</li> <li>■ 인권경영의 지속적 이행·점검을 통한 인권경영 성장 기반 마련</li> <li>■ 인권경영보고서 대내·외 공유 및 확산으로 인권경영 투명성 제고</li> </ul>
4 구제절차 제공	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 사건처리 통합 매뉴얼 제정을 위한 구제절차 중장기 고도화 계획 수립</li> <li>■ 도식화된 구제 절차를 임직원에게 제공하여 처리절차 이해와 직관성 제고</li> <li>■ 통합 익명 신고·상담창구 도입을 통한 신고자 편의성 및 익명성 강화</li> <li>■ 상호존중 문화 형성 및 구제절차 안내를 위한 &lt;따뜻한 조직문화 만들 기&gt; 캠페인 시행</li> </ul>

※ 자료 : 2023년 경기아트센터 인권경영보고서, 경기아트센터, 2023.12

### 3. 5. 3. 2024년 부분별 권고의견 현황 - 총 9개

[표 2-18] 2024년 부분별 권고내용

구분	권고의견	개선여부
1.2) 인권영향평가 정기적 실시	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권경영 담당부서는 개선과제별 완료 일정을 실행부서와 협의하여 정한 후 목표 일정 내에 개선과제 실행이 완료될 수 있도록 관리를 강화 할 것을 권고함</li> </ul>	■
1.3) 인권경영 제도화를 위한 필요 조치	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권경영 운영지침상에 모니터링에 의한 부정적 인권영향 발견 시 즉각적인 조치방법으로 긴급 인권교육, 인권보호 캠페인, 소통간담회 등을 실시하여 부정적 인권영향을 제거 한다는 방침을 명시할 것을 권고함</li> <li>2024년을 한 달여 앞둔 시점에서 경기도 인권교육 이수율이 63%에 불과 하므로 12월 중 경기도 인권교육 이수율을 100% 달성할 것을 권고함</li> </ul>	■
1.5) 구제절차 마련	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	■
2.1) 고용상 비차별	<ul style="list-style-type: none"> <li>선택적 복지제도에 대한 직무별 차별 요인을 해소할 수 있도록 노사 간 협의를 통한 지속적인 노력과 개선을 권고함</li> </ul>	■
6.2) 공정거래	<ul style="list-style-type: none"> <li>센터는 협력사와의 공정거래, 마케팅, 광고 관련 불공정 및 인권침해요소를 점검할 수 있는 공정거래 체크리스트를 개발하여 모니터링하고 개선조치하는 체계를 구축할 것을 권고함</li> </ul>	■
9.2) 직장내 성희롱 금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로자지원프로그램(EAP)을 통한 직 내 성희롱 피해자 심리상담 지원 등 피해자 보호를 위한 지속적인 상담이나 치료 등 보호조치가 필요함</li> </ul>	■
9.3) 장애인근로자 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>장애인에 대한 차별이 발생하지 않도록 장애인 차별 방지를 위한 진단이나 실태조사를 실시할 것을 권고함</li> <li>향후 장애유형별 적합직무 추가 발굴을 위한 지속적인 관심과 노력 필요함(해당지표는 만족)</li> </ul>	■
9.5) 모성보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>임신기 여성의 경우에는 시간외근로 발생 리스크 예방을 위해 근태기록 시스템 자체에 시간외근로가 입력되지 않도록 할 필요 있음(해당지표는 만족)</li> <li>취업규정에 임신기근로시간 변경 제도 및 육아기 근로시간 단축 대상자 관련 법개정사항이 반영되지 않은 부분이 있어 이를 취업규정에 반영할 것을 권고함</li> <li>출산이나 육아휴직 복직자의 업무복귀 및 적응을 위한 휴직자 복귀지원 프로그램 운영을 권고함</li> </ul>	■
10.1) 휴가권 보장	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	■

※ 자료 : 2024년 경기아트센터 인권영향평가결과 보고서, 경기아트센터, 2024.12

○ 2024년 중요 인권이슈(대응계획 포함) - 3개

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

[표 2-19] 2024년 중요 인권이슈(대응계획 포함)

분야	항목	권고의견	대응방안
직장 내 인권보호	직장 내 성희롱 금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 근로자지원프로그램(EAP)을 통한 직장 내 성희롱 피해자 심리상담 지원 등 피해자 보호를 위한 지속적인 상담이나 치료 등 보호조치가 필요함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 근로자지원프로그램(EAP)을 통한 피해자 보호조치 강화</li> </ul>
	장애인 근로자 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 장애인에 대한 차별이 발생하지 않도록 장애인 차별방지를 위한 진단이나 실태조사를 실시할 것을 권고함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 장애인근로자 차별 예방을 위한 정기 실태조사 실시</li> </ul>
	모성보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 취업규정에 임신기근로시간 변경 제도 및 육아기 근로시간 단축 대상자 관련 법개정사항이 반영되지 않은 부분이 있어 이를 취업규정에 반영할 것을 권고함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 모성보호 관련 법 개정 사항을 취업규정에 반영</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 출산이나 육아휴직 복직자의 업무복귀 및 적응을 위한 휴직자 복귀지원 프로그램 운영을 권고함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 출산 및 육아휴직 복귀지원 프로그램 도입</li> </ul>

※ 자료 : 2024년 경기아트센터 인권영향평가결과 보고서, 경기아트센터, 2024.12

○ 2024년 인권경영 주요 내용

[표 2-20] 2024년 인권경영 주요 내용

구분	주요 내용
1	<p>경기아트센터 인권경영 운영현황</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권경영헌장을 개정하여 인권경영 선포식을 갖고 인권경영 의지를 대내외에 표명하고 있으며, 헌장을 홈페이지에 게시하고 있음</li> <li>▪ 헌장은 센터의 핵심 이해관계자 및 인권이슈를 구체적으로 표현으로 특징을 나타냄</li> <li>▪ 2020년부터 매년 인권영향평가를 시행함</li> <li>▪ 인권에 부정적인 영향을 발견한 경우 긴급 인권교육을 실시한 사례를 확인할 수 있었음</li> <li>▪ 익명신고 헬프라인 등 다양한 신고채널을 보유, 운영하고 있음</li> <li>▪ 경기도 공공기관 경영평가 기준에 맞추어 인권경영 성과보고를 하여 왔으며 이를 홈페이지에 공개하고 있음</li> </ul>
2	<p>인권경영 추진현황</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권존중 정책선언</li> <li>▪ 인권영향평가 정기적 실시</li> <li>▪ 인권경영 제도화를 위한 필요조치</li> <li>▪ 구제절차 마련</li> </ul>
3	<p>인권영향평가 실행</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권영향평가 실시</li> <li>▪ 인권영향평가 주요사업 선정</li> <li>▪ 인권영향평가 지표 구성</li> </ul>

※ 자료 : 2024년 경기아트센터 인권영향평가결과 보고서, 경기아트센터, 2024.12

### 3. 5. 4. 2025년('24년 실적) 경기도 공공기관 경영평가 보고서

- 사회적책임 - ④ 윤리·소통경영(G) 부분

#### ○ 종합 의견

- 윤리경영 측면에서는 청렴시민감사관 제도, 청렴 마일리지, 행동강령 교육 등 내부 청렴 체계 정비를 통해 자율적 청렴문화 정착을 위한 기반을 마련한 것으로 나타남
- 조직 차원에서는 대표이사 직속 전담조직 구성, 인권경영헌장 개정 및 외부 공개, 이행지침 및 사건처리 매뉴얼 고도화, 인권경영위원회 정례화(연 6회 개최) 등을 통해 인권경영의 제도적 기반을 강화함. 특히 인권영향평가 지표를 재구성하고, 사후 대응 계획과 인권 리스크 진단 결과를 경영 의사결정에 일부 반영하려는 노력이 확인됨
- 취약 부서와 계층을 중심으로 실무 적용 가능한 맞춤형 대면 교육 프로그램을 확대함  
교육 건수는 전년도 5건에서 12건으로 증가하였으며, 교육 이수자 수는 906명에서 1,247명으로, 총 교육 이수 시간은 2,168시간에서 3,738시간으로 증가함  
교육의 내실과 효과성 측면에서 진전이 있었다고 판단됨
- 윤리경영 및 인권경영과 관련된 제도 기반은 일정 수준 확보되어 있음. 다만, 직장 내 괴롭힘, 갑질, 부정부패로 인해 문제가 주기적으로 발생하고 있어 제도가 형식적으로 작동되고 있다고 사료됨  
이에 따라, 내부 신고 시스템 및 피해자 보호 시스템이 실질적으로 작동이 되도록 개선할 필요가 있다고 판단됨
- 직장 내 괴롭힘, 갑질, 인권침해를 예방하기 위해서는 과학적인 방법을 통한 조직진단을 실시하고, 조직 내 윤리적 책임성과 상호존중 문화를 조성하는 것이 필요함

## ○ 윤리경영 노력 및 성과

### ○ 운용 수준

- 청렴윤리 규범체계 구축 및 부패 예방을 위한 규정 정비를 통해 외부 청렴 체감도 및 반부패 기반 조성 노력도가 향상됨
- 청렴시민감사관 제도를 통해 도민 시각에서의 외부 통제 기능을 강화하고 있으며, 공정성과 객관성 확보를 위한 외부 전문가(변호사, 노무사 등) 위촉, 상시 제보 접수 및 정례 간담회 운영 등을 통해 외부 참여형 환류체계의 운영 적정성을 제도적으로 확보하고 있는 것으로 나타남
- 청렴 마일리지 제도를 통해 조직 구성원이 스스로 청렴활동을 실천하고 조직 내 청렴문화를 확산하는 자율적 동기 부여 체계를 작동하고 있음

### ○ 전년 대비 개선수준

- 온라인 중심의 윤리교육을 탈피하여, 맞춤형 대면 윤리교육 다각화 시행으로 임직원 윤리의식을 함양하고자 함

### ○ 잘된 점

- 비상임 이사들이 높은 출석률을 보이며, 공정성, 윤리성, 예산 집행 타당성에 대해 의견을 제시하고, 의결 과정에 반영된 것이 확인됨  
비상임이사의 전문성과 식견을 통해 경영의 효율성이 높아질 수 있다고 판단됨

### ○ 미흡한 점

- 내부 신고 시스템이 존재하지만 제도의 신뢰성과 실효성 확보가 미흡한 것으로 나타남
- 내부 고발자 보호 시스템이 형식적으로 작동하는 경향을 보이고 있음
- 반복적으로 인권침해, 권한 남용, 직장 내 괴롭힘, 갑질 등이 발생하지만, 이를 예방하는 시스템이 실질적으로 작동하지 않고 있음

- 2024년 5월 도 감사에서 청탁금지법 위반(직무 관련업체 금품 수수), 이해충돌방지법 위반(공용공간 사적 사용, 공용차량 사적 사용, 사적 이해관계자 미신고), 행동강령 위반(주차 요금 부당 면제) 등 부정부패 관련 사항이 총 5건이 지적됨

#### ○ 개선 방안

- 직장 내 괴롭힘, 갑질, 인권침해를 예방하기 위해서는 과학적인 방법을 통한 **조직진단을 실시**하고, 조직 내 윤리적 책임성과 상호존중 문화를 조성하는 것이 필요함
- 내부 신고 시스템이 단순한 접수 창구 수준을 넘어, 사전 예방-조사-조치-재발 방지 전 주기를 견인할 수 있도록 작동구조를 고도화할 필요가 있음
- 조직 구성원들의 윤리의식 제고와 부패 예방을 위해 청탁금지법, 공직자의 이해충돌방지법, 공직자 행동강령 등에 대한 체계적인 교육이 필요하다고 판단됨

### ○ 인권경영 노력 및 성과

#### ○ 운용 수준

- 계획-실천(인권경영 개선과제 발굴 및 이행)-평가(인권영향평가)-환류 체계를 통한 인권경영 및 관리 프로세스를 고도화한 노력이 인정됨
- 인권경영헌장을 사회적 인권 이슈와 기관의 특성을 반영하여 주기적으로 개정하고 있음
- 신고제보 통합 시스템 운영 지침을 신설하여 인권침해 피해자를 위한 구제 절차를 수립함
- 다각적 맞춤형 대면 인권교육을 통해 교육의 실효성을 제고하고자 함

### ○ 전년대비 개선수준

- 임직원의 인권 감수성 함양을 위해 취약 분야 중심의 맞춤형 대면 인권교육을 기획·운영하며 실질적 개선을 추진함. 구체적으로, 전년도 5건 대비 12건으로 교육 프로그램을 다각화하고, 대면 교육 비중을 확대함으로써 교육의 실효성을 높이는 데 노력을 기울임

### ○ 잘된 점

- 인권영향평가 개선과제 이행이 향상된 것으로 나타나며, 다양한 이해 관계자가 인권영향평가 프로세스에 참여하고 있음
- 인권경영 핵심기구로서 인권경영위원회를 6회 개최하여 인권과 관련된 다양한 안건을 심의하고 개선 방안을 모색하고자 함

### ○ 미흡한 점

- 다양한 방식의 인권교육이 실시되고 있지만, 교육 방식이 외부 강의나 통합 워크숍 중심의 단회성 전달형 교육에 머무르고 있음  
또한 교육 효과에 대한 사후 평가 체계 등이 고도화될 필요가 있음

### ○ 개선방안

- 인권경영의 실효성을 높이기 위해 기존의 단회성 교육을 넘어 지속 가능하고 실천 중심의 교육 체계로의 전환을 모색할 필요가 있음. 또한, 직무별, 계층별 맞춤형 교육, 실제 사례 기반의 교육을 통해 인권 감수성 향상을 도모할 필요가 있음

○ **성인지·성평등 정책 이행**

○ 성별영향평가 실시

- 성별영향평가서를 제출하고, 분석평가 작성교육에 참여하였으며, 컨설팅 내용을 반영하고, 홍보물 사전컨설팅을 실시함

○ 성인지 교육 실시율

- 2024년 성인지교육 이수 인원은 201명으로 현원 대비 이수율이 49%로 나타남
- 기관장은 성인지 교육에 참여하였으며, 기관 주도로 성인지 교육이 실시된 것으로 나타남

○ 성평등위원회 설치·운영

- 성평등위원회를 2회 이상 실시하고, 성평등 추진계획을 수립하였으며 추진 계획에 따라 목표를 달성함

○ **공정거래 환경 조성**

○ 공정거래 자율준수 프로그램 도입 및 운영

- 2024년 공정거래 자율준수 프로그램 도입 실적은 8건을 모두 충족

○ 프리웨이 활용실적

- 2024년 경기프리웨이 홈페이지 프리랜서 일감 등록 건수는 19건

○ **ESG 경영공시 준수**

- ESG 경영 항목 14개를 모두 공시하였으며, 공시 외 항목 1개를 추가로 공시

## 4 중대성 평가

### 4. 1. 중대성 평가 개요

- 센터의 사업 활동으로 인해 발생할 수 있는 인권영향 중에서, 영향의 크기 (Severity) 와 발생 가능성(Likelihood) 등을 기준으로 우선 관리해야 할 핵심 인권 이슈를 선별하는 평가 절차
- 센터의 사업 활동과 관련된 주요 인권 리스크와 기회를 식별하고, 인권경영 활동의 우선순위를 설정하여 정책·자원의 집중 및 효율적 배분을 도모
- 인권영향평가의 실행력과 실효성을 높여 인권 친화적인 예술 생태계를 조성하는 기반 마련

[표 2-21] 중대성 평가 목적

구분	내용
우선순위 설정	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 모든 인권이슈를 동일하게 관리할 수 없기 때문에, 자원·정책을 집중할 대상을 선정</li> </ul>
객관적 판단 근거 제공	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 전문가·이해관계자 의견을 정량화하여 평가 근거를 마련</li> </ul>
정책 연계성 확보	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권경영계획·리스크관리계획·ESG 경영전략 등과 연계 가능</li> </ul>
성과관리 체계화	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 향후 모니터링 및 재평가 시 기준이 되는 지표 마련</li> </ul>

### 4. 1. 1. 중대성 평가 기준

○ 중대성은 다음 3가지 기준으로 판단

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

[표 2-22] 중대성 평가 기준

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

※ 자료 : 2024년 경기아트센터 인권영향평가결과 보고서, 경기아트센터, 2024.12

## ■ 영향심각도 척도 기준

[표 2-23] 영향심각도 척도 기준

척도	정의	구분	내 용
5	매우 심각한 영향 (EXTREME)		<ul style="list-style-type: none"> <li>모든 이해관계자에 대한 신뢰와 상실 등 조직의 계속성에 의문을 가질만한 매우 심각한 영향</li> </ul>
4	매우 중대 (HIGH)	일반사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>부정적 영향심각도가 회사 업무 또는 사업 성과에 큰 영향을 줄 수 있음</li> <li>사업계획을 변경하여 특별관리를 실행할 필요가 있는 수준(사업부 정리 및 구조조정)</li> </ul>
		이미지 평판	<ul style="list-style-type: none"> <li>Major 매체에 보도되고, 1년 이상의 부정적 영향이 지속되며, 주기적으로 부정적인 사례로 평가됨</li> </ul>
		재정 손실	<ul style="list-style-type: none"> <li>매출 손실이 사업계획 대비 5% 이하 감소</li> </ul>
		준법영향	<ul style="list-style-type: none"> <li>민사, 형사, 행정소송이 발생하여 처벌 및 업무정지(수사대상 가능성)</li> </ul>
		이해관계자 영향	<ul style="list-style-type: none"> <li>상당한 이해관계자의 손실 복구비용 발생 및 회사 미래 성장에 심각한 위협 발생할 수 있음</li> </ul>
3	중대 (MEDIUM)	일반사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>부정적 영향 심각도가 회사 업무 또는 사업성과에 영향을 줄 수 있음</li> <li>일반적 운영관리 이외에 추가적인 관리가 필요한 수준</li> </ul>
		이미지 평판	<ul style="list-style-type: none"> <li>지역 여론의 관심이 발생하고 제품 및 기업브랜드에 대한 부정적 영향이 1년 이내로 지속될 수 있음</li> </ul>
		재정 손실	<ul style="list-style-type: none"> <li>매출 손실이 사업계획 대비 2% 이하 감소</li> </ul>
		준법영향	<ul style="list-style-type: none"> <li>민사, 형사, 행정소송이 발생하여 인원들에 대하여 법적책임이 발생할 수 있음</li> </ul>
		이해관계자 영향	<ul style="list-style-type: none"> <li>상당한 이해관계자의 손실 복구비용 발생 및 회사 미래 성장에 일부 위협 발생할 수 있음</li> </ul>
2	보통 (LOW)	일반사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>부정적 영향을 쉽게 완화할 수 있고 제한적 자원과 노력으로 운영 관리가 가능한 정도</li> </ul>
		이미지 평판	<ul style="list-style-type: none"> <li>제한적으로 지역 여론의 관심이 발생할 수 있고, 제품 및 기업브랜드에 부정적인 영향이 발생할 수 있음</li> </ul>
		재정 손실	<ul style="list-style-type: none"> <li>매출 손실이 미미하게 발생할 수 있음</li> </ul>
		준법영향	<ul style="list-style-type: none"> <li>소액의 벌금, 경미한 행정처분, 경영상의 과제 등이 발생할 수 있음</li> </ul>
		이해관계자 영향	<ul style="list-style-type: none"> <li>이해관계자의 불만에 대한 약간의 복구비용 발생할 수 있음</li> </ul>
1	경미 (VERY LOW)	일반사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>부정적 영향이 거의 발생하지 않으며 부서 내에서 교육, 의사소통 등으로 관리 가능한 정도</li> </ul>
		이미지 평판	<ul style="list-style-type: none"> <li>지역 여론, 제품 및 회사브랜드에 대한 부정적인 영향이 거의 발생하지 않음</li> </ul>
		재정 손실	<ul style="list-style-type: none"> <li>매출 또는 순익 손실의 발생이 거의 없음</li> </ul>
		준법영향	<ul style="list-style-type: none"> <li>내부적 조치 및 최소한의 예방책을 요구하는 경고 및 시정명령</li> </ul>
		이해관계자 영향	<ul style="list-style-type: none"> <li>이해관계자의 의사소통으로 해결가능한 정도</li> </ul>

※ 자료 : 2024년 경기아트센터 인권영향평가결과 보고서, 경기아트센터, 2024.12

## ■ 발생가능성

[표 2-24] 발생가능성 척도 기준

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

※ 자료 : 2024년 경기아트센터 인권영향평가결과 보고서, 경기아트센터, 2024.12

### 4. 1. 2. 주요 인권이슈 도출 및 우선순위 선정

- 지표별 척도(점수)를 합산하여 높은 점수일 수록 주요 인권 이슈로 우선순위를 빠르게 부여받음
  - 총점 11점 이상 : 중대성 평가 결과 '상'
  - 총점 6점 이상 ~ 10점 이하 : 중대성 평가 결과 '중'
  - 총점 5점 이하 : 중대성 평가 결과 '하'

## 4. 2. 2024년 인권영향 중대성 분석 결과

- 중대성 평가결과 최종 합계 점수가 높은 '직장 내 성희롱 금지', '장애인근로자 보호', '모성보호' 항목을 주요 인권 이슈로 선정함

[표 2-25] 2024년 인권영향 중대성 분석 결과

구분	인권영향평가 항목	중대성 평가				
		이행수준	영향심각도	발생가능성	합계	
기관 운영	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	
	주요사업 (문화예술 복지사업)	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	

※ 자료 : 2024년 경기아트센터 인권영향평가결과 보고서, 경기아트센터, 2024.12





# III

## 인권영향평가

1. 평가결과
2. 증대성 평가
3. 2025년('24년 실적) 경기도 공공기관 경영평가
4. 2024년 인권영향평가 권고의견 개선 현황



# III 인권영향 평가

## 1 평가 결과

### 1. 1. 전체 지표 평가 결과

- 센터는 해당 체크리스트를 이미 실현하고 있으며 인권경영의 제도적 기반을 마련하고 시스템을 구축한 것으로 진단됨
- 체크리스트 이행율은 **97.69%**로 전년(96.6%) 대비 **1.09%p** 증가하였고, 이행되지 않고 있는 '아니요' 항목은 1개(0.63%)로 전년보다 1개 감소함
- 기관 특성상 필요한 지표로 구성하고 이를 평가하고 있어 적극적인 인권경영 노력을 수행하고 있다고 평가됨

[표 3-1] 2025년 체크리스트 이행률

구분	지표		취득점수					이행률(%) (F=E/B*100)
	지표수 (A)	배점 (B=A*2)	예(2점) (C)		보완(1점) (D)		합계 (E=C+D)	
			지표수	점수	지표수	점수		
전체	173	346	166	332	3	6	338	97.69%
인권경영 전체	160	320	153	306	3	6	312	97.50%
주요사업 전체	13	26	13	26	0	0	26	100.00%

## 1. 2. 기관운영 평가

### 1. 2. 1. 기관운영 전체

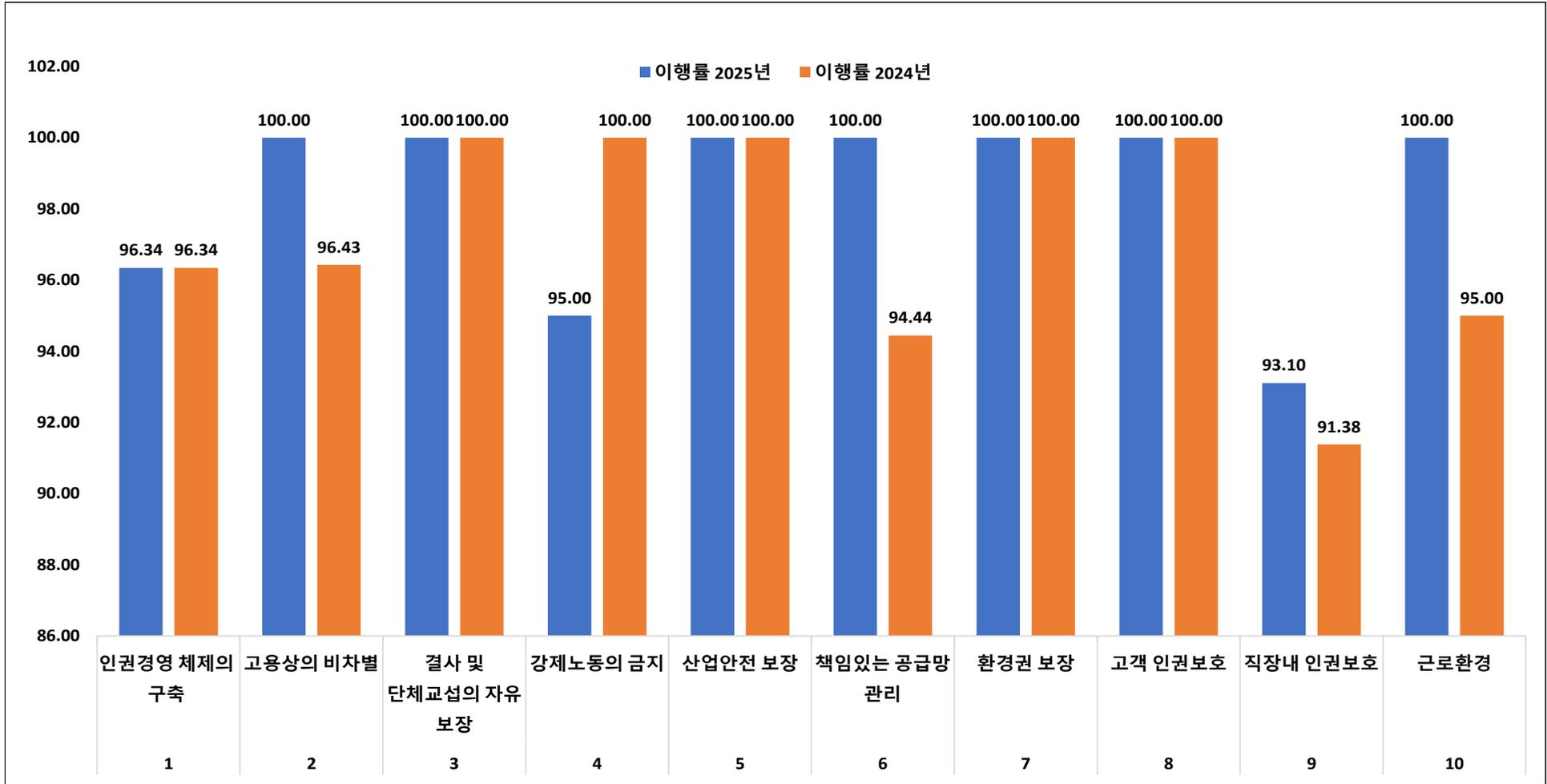
#### ■ 분야별 이행률

- 2024년에 비해 이행률이 개선된 분야는 고용상의 비차별, 근로환경, 직장내 인권보호이며 낮은 분야는 강제노동의 금지
- 체크리스트 결과는 예(95.63%), 보완 필요(3.75%), 아니오(0.63%)로 나타남

[표 3-2] 기관운영 분야별 이행률

구분	분야	취득점수			이행률(%)		결과				
		지표수	배점	점수	2025년	2024년	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
	전체	160	320	312	97.50	96.58	153	6	1	0	0
1	인권경영 체제의 구축	41	82	79	96.34	96.34	39	1	1	0	0
2	고용상의 비차별	14	28	28	100.00	96.43	14	0	0	0	0
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	28	28	100.00	100.00	14	0	0	0	0
4	강제노동의 금지	10	20	19	95.00	100.00	9	1	0	0	0
5	산업안전 보장	17	34	34	100.00	100.00	17	0	0	0	0
6	책임 있는 공급망 관리	9	18	18	100.00	94.44	9	0	0	0	0
7	환경권 보장	10	20	20	100.00	100.00	10	0	0	0	0
8	고객 인권보호	6	12	12	100.00	100.00	6	0	0	0	0
9	직장내 인권보호	29	58	54	93.10	91.38	25	4	0	0	0
10	근로환경	10	20	20	100.00	95.00	10	0	0	0	0
답변 비율							95.63%	3.75%	0.63%	0.00%	0.00%

[그림 4-1] 기관운영 분야별 이행률



## ■ 항목별 이행률

- 총 160개 항목 중 예 152개(95%), 보완필요 7개(4.38%), 아니오 1개(0.63%)로 집계됨
- (보완필요 7개) 인권영향평가 정기적 실시, 자회사·협력사에 의한 강제노동예방, 공정거래, 장애인근로자 보호(2개 지표), 모성보호(2개 지표) 등 7개 지표를 주요 개선과제에 반영
- (아니오) 구제절차 마련
- (개선과제) 지표별 미이행 과제('아니오', '보완필요')에 대한 세부 개선과제를 도출, '예'로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권 위험 요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항을 도출함

[표 3-3] 기관운영 항목별 이행률

구분	분야 NO	분야	항목	지표		취득점수		결과				
				지표수(A)	배점(B=A*2)	합계(E=(C*2)+D)	이행률(F=E/B*100)	예(C)	보완필요(D)	아니오	정보없음	해당없음
1	1	인권경영 체제의 구축	▪ 인권존중 정책선언	6	12	12	100%	6				
2			▪ 인권영향평가 정기적 실시	8	16	15	93.75%	7	1			
3			▪ 인권경영 제도화를 위한 필요 조치	10	20	20	100%	10				
4			▪ 인권경영 성과	7	14	14	100%	7				
5			▪ 구제절차 마련	10	20	18	90.00%	9		1		
6	2	고용상의 비차별	▪ 고용상 비차별	5	10	10	100%	5				
7			▪ 고용상 남녀 비차별	6	12	12	100%	6				
8			▪ 비정규직근로자 비차별	3	6	6	100%	3				

구분	분야 NO	분야	항목	지표		취득점수		결과				
				지표수(A)	배점(B=A*2)	합계(E=(C*2)+D)	이행률(F=E/B*100)	예(C)	보완필요(D)	아니오	정보없음	해당없음
9	3	결사 및 단체교섭 자유 보장	▪ 결사단체교섭의 자유	4	8	8	100%	4				
10			▪ 노동조합활동 불이익처우 금지	5	10	10	100%	5				
11			▪ 단체교섭 보장 및 성실한 이행	5	10	10	100%	5				
12	4	강제노동의 금지	▪ 강제노동 금지	8	16	16	100%	8				
13			▪ 자회사,협력사에 의한 강제노동예방	2	4	3	75.00%	1	1			
14	5	산업안전 보장	▪ 작업장 안전	5	10	10	100%	5				
15			▪ 임산부 및 장애인 등 보호	4	8	8	100%	4				
16			▪ 필수장비 제공 및 교육실시 등	5	10	10	100%	5				
17			▪ 산업재해 피해근로자 지원	3	6	6	100%	3				
18	6	책임있는 공급망 관리	▪ 보안담당직원에 의한 인권침해 방지	2	4	4	100%	2				
19			▪ 공정거래	7	14	14	100%	7				
20	7	환경권 보장	▪ 환경경영체제 수립 및 유지	5	10	10	100%	5				
21			▪ 비상계획 수립	5	10	10	100%	5				
22	8	고객 인권보호	▪ 고객정보 보호	6	12	12	100%	6				
23	9	직장내 인권보호	▪ 직장내 괴롭힘 방지	5	10	10	100%	5				
24			▪ 직장내 성희롱 금지	5	10	10	100%	5				
25			▪ 장애인 근로자 보호	5	10	8	80.00%	3	2			
26			▪ 근로자 개인정보 보호	3	6	6	100%	3				
27			▪ 모성보호	11	22	20	90.91%	9	2			
28	10	근로환경	▪ 휴가권 보장	5	10	10	100%	5				
29			▪ 건강권 보장	5	10	10	100%	5				
전체				160	320	311	97.19%	152	7	1		
응답 비율								95.63%	3.75%	0.63%	0.00%	0.00%

## 1. 2. 2. 인권경영 체제의 구축

### ○ 평가요약

- 체크리스트 진단 결과, 전체 41개 지표 중 39개 지표의 응답이 “예”로 도출되었으며, ‘인권존중 정책선언’, ‘인권경영 제도화를 위한 필요조치’와 ‘인권경영성과’ 항목의 경우 필요 수준을 모두 달성한 것으로 판단됨

[표 4-3] 인권경영 체제의 구축 이행률

구분	분야 NO	분야	항목	지표		취득점수		결과		
				지표수 (A)	배점 (B=A*2)	합계 (E=(C*2)+D)	이행률 (F=E/B*100)	예 (C)	보완 필요 (D)	아니오
1	1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	6	12	12	100.00%	6		
2			인권영향평가 정기적 실시	8	16	15	93.75%	7	1	
3			인권경영 제도화를 위한 필요조치	10	20	20	100.00%	10		
4			인권경영 성과	7	14	14	100.00%	7		
5			구제절차 마련	10	20	18	90.00%	9		1

### ○ 개선방안 및 추진실적

- 인권영향평가 정기적 실시 항목의 ‘기관은 인권영향평가 결과 발견된 문제 또는 개선사항에 대한 조치계획을 수립하고 있다.’는 부분이 보완이 필요한 분야로 나타남
  - 2023년부터 인권영향평가 결과에 따른 개선과제를 [개선과제 관리카드]를 운영하면서 과제의 실행을 챙기고 있으나 전반적으로 개선 실행속도가 더딤
- 구제절차 마련 항목의 ‘기관은 구제절차(상담/조사위원회 등)에 참여하는 자원의 전문성 제고를 위한 교육 및 훈련 기회를 제공(또는 외부 전문기관에 위탁운영)하고 있다.’는 부분이 보완이 필요한 분야로 나타남.
  - 2024년 고충상담원 상담전문가 과정 이수 (2024. 6. 21. 7시간 2/2명, 100%) 하였으나, 2025년에는 관련 내용에 대한 훈련 기회를 갖지 못하였음

### 1. 2. 3. 고용상의 비차별

#### ○ 평가요약

- 해당 분야 14개 지표 중 14개 모두 "예"로 평가됨

[표 4-4] 고용상의 비차별 이행률

구분	분야 NO	분야	항목	지표		취득점수		결과		
				지표수 (A)	배점 (B=A*2)	합계 (E=(C*2)+D)	이행률 (F=E/B*100)	예 (C)	보완 필요 (D)	아니오
6	2	고용상의 비차별	고용상 비차별	5	10	10	100.00%	5		
7			고용상 남녀 비차별	6	12	12	100.00%	6		
8			비정규직 근로자 비차별	3	6	6	100.00%	3		

#### ○ 개선방안 및 추진실적

- '고용상의 비차별' 분야의 경우 관련 제도적 정비가 완료된 것으로 판단되어 특별한 보완 요구사항 없음
- 추후 고용상의 비차별이 지속적으로 보장될 수 있도록 현행 제도 및 권익 보장 관련 노력을 유지하도록 함

### 1. 2. 4. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

○ 평가요약

- 해당 분야 14개 지표 중 14개 모두 “예”로 평가됨

[표 4-5] 결사 및 단체교섭의 자유 보장 이행률

구분	분야 NO	분야	항목	지표		취득점수		결과		
				지표수 (A)	배점 (B=A*2)	합계 (E=(C*2)+D)	이행률 (F=E/B*100)	예 (C)	보완 필요 (D)	아니오
9	3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사단체교섭의 자유	4	8	8	100.00%	4		
10			노동조합활동 불이익처우 금지	5	10	10	100.00%	5		
11			단체교섭 보장 및 성실한 이행	5	10	10	100.00%	5		

○ 개선방안 및 추진실적

- ‘결사 및 단체교섭의 자유 보장’ 분야의 경우 관련 제도적 준비가 완료된 것으로 판단되어 특별한 보완 요구사항 없음
- 추후 결사 및 단체교섭의 자유 보장이 지속적으로 보장될 수 있도록 현행 제도 및 권익보장 관련 노력을 유지하도록 함

### 1. 2. 5. 강제노동의 금지

#### ○ 평가요약

- 진단 결과, 해당 분야 10개 지표 중 9개 모두 “예”로 평가되었으며, 강제노동의 금지 항목 중 자회사·협력사에 의한 강제노동예방에 대해 “보완필요”가 있음

[표 4-6] 강제노동의 금지 이행률

구분	분야 NO	분야	항목	지표		취득점수		결과		
				지표수 (A)	배점 (B=A*2)	합계 (E=(C*2)+D)	이행률 (F=E/B*100)	예 (C)	보완필요 (D)	아니오
12	4	강제노동의 금지	강제노동 금지	8	16	16	100.00%	8		
13			자회사,협력사에 의한 강제노동예방	2	4	3	75.00%	1	1	

#### ○ 개선방안 및 추진실적

- 강제노동의 금지 분야 중 ‘자회사·협력사에 의한 강제노동예방’ 항목의 ‘자회사나 협력사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우 이를 지속적으로 감시한다.’의 부분이 보완이 필요한 분야로 나타남
  - 협력회사 표준계약서 제3조(B의 의무)에 모든 계약 당사자의 노동법상 권리, 최저임금, 정당한 대가의 보장 등 인권과 관련 내용 명시
  - 자회사는 없지만, 협력회사에 대한 강제노동 등 인권경영에 대한 모니터링 제도를 별도 운영하지 않아 보완 필요

### 1. 2. 6. 산업안전 보장

○ 평가요약

- 진단 결과, 17개 지표 중 17개 지표의 응답이 "예"로 도출됨

[표 4-7] 산업안전 보장 이행률

구분	분야 NO	분야	항목	지표		취득점수		결과		
				지표수 (A)	배점 (B=A*2)	합계 (E=(C*2)+D)	이행률 (F=E/B*100)	예 (C)	보완 필요 (D)	아니오
14	5	산업안전 보장	작업장 안전	5	10	10	100.00%	5		
15			임산부 및 장애인 등 보호	4	8	8	100.00%	4		
16			필수장비 제공 및 교육실시 등	5	10	10	100.00%	5		
17			산업재해 피해근로자 지원	3	6	6	100.00%	3		

○ 개선방안 및 추진실적

- '산업안전 보장' 분야의 경우 관련 제도적 준비가 완료된 것으로 판단되어 특별한 보완 요구사항 없음
- 추후 산업안전 보장이 지속적으로 보장될 수 있도록 현행 제도 및 권익보장 관련 노력을 유지하도록 함

### 1. 2. 7. 책임있는 공급망 관리

○ 평가요약

- 체크리스트 진단 결과, 9개 지표 중 9개 지표의 응답이 “예”로 도출되었으며 보완이 필요한 지표는 0개, “아니오”로 응답 된 지표는 0개로 나타남

[표 4-8] 책임있는 공급망 관리 이행률

구분	분야 NO	분야	항목	지표		취득점수		결과		
				지표수 (A)	배점 (B=A*2)	합계 (E=(C*2)+D)	이행률 (F=E/B*100)	예 (C)	보완필요 (D)	아니오
18	6	책임있는 공급망 관리	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	2	4	4	100.00%	2		
19			공정거래	7	14	14	100.00%	7		

○ 개선방안 및 추진실적

- ‘책임있는 공급망 관리’ 분야의 경우 관련 제도적 정비가 완료된 것으로 판단되어 특별한 보완 요구사항 없음
- 추후 책임있는 공급망 관리가 지속적으로 보장될 수 있도록 현행 제도 및 권익보장 관련 노력을 유지하도록 함

### 1. 2. 8. 환경권 보장

○ 평가요약

- 체크리스트 진단 결과, 10개 지표 중 10개 지표의 응답이 "예"로 나타남

[표 4-9] 환경권 보장 이행률

구분	분야 NO	분야	항목	지표		취득점수		결과		
				지표수 (A)	배점 (B=A*2)	합계 (E=(C*2)+D)	이행률 (F=E/B*100)	예 (C)	보완 필요 (D)	아니오
20	7	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	5	10	10	100.00%	5		
21			비상계획 수립	5	10	10	100.00%	5		

○ 개선방안 및 추진실적

- '환경권 보장' 분야의 경우 관련 제도적 정비가 완료된 것으로 판단되어 특별한 보완 요구사항 없음
- 추후 환경권 보장이 지속적으로 보장될 수 있도록 현행 제도 및 권익보장 관련 노력을 유지하도록 함

### 1. 2. 9. 고객 인권보호

○ 평가요약

- 체크리스트 진단 결과, 6개 지표 중 6개 지표의 응답이 "예"로 나타남

[표 4-10] 고객 인권보호 이행률

구분	분야 NO	분야	항목	지표		취득점수		결과		
				지표수 (A)	배점 (B=A*2)	합계 (E=(C*2)+D)	이행률 (F=E/B*100)	예 (C)	보완 필요 (D)	아니오
22	8	고객 인권보호	고객정보 보호	6	12	12	100.00%	6	0	0

○ 개선방안 및 추진실적

- '고객 인권보호' 분야의 경우 관련 제도적 정비가 완료된 것으로 판단되어 특별한 보완 요구사항 없음
- 추후 고객 인권보호가 지속적으로 보장될 수 있도록 현행 제도 및 권익보장 관련 노력을 유지하도록 함

## 1. 2. 10. 직장내 인권보호

### ○ 평가요약

- 체크리스트 진단 결과, 전체 29개 지표 중 24개 지표의 응답이 “예”로 도출되었으며, 보완이 필요한 지표는 4개, “아니오”로 응답된 지표는 0개로 나타남

[표 4-11] 직장내 인권보호 이행률

구분	분야 NO	분야	항목	지표		취득점수		결과		
				지표수 (A)	배점 (B=A*2)	합계 (E=(C*2)+D)	이행률 (F=E/B*100)	예 (C)	보완 필요 (D)	아니오
23	9	직장내 인권보호	직장내 괴롭힘 방지	5	10	10	100.00%	5		
24			직장내 성희롱 금지	5	10	10	100.00%	5		
25			장애인근로자 보호	5	10	8	80.00%	3	2	
26			근로자 개인정보 보호	3	6	6	100.00%	3		
27			모성보호	11	22	20	90.91%	9	2	

### ○ 개선방안 및 추진실적

- ‘장애인근로자 보호’ 관련 항목 중 ‘기관은 장애를 이유로 한 차별이 발생하지 않도록 차별진단이나 조사를 실시하고 있다.’ 에 관련 지표의 보완이 필요함
  - 관련 차별진단이나 조사를 실시하지 않음
- ‘장애인근로자 보호’ 관련 항목 중 ‘기관은 장애인근로자의 장애유형별 적합 직무를 개발하여 제공한다.’에 관련 지표의 보완이 필요함
  - 장애인은 주로 사무보조직으로 채용(25.7 채용)

- 별도의 장애 유형별 적합직무를 개발하지 않아 향후 적합직무 발굴 등 개선 필요
- '모성보호' 관련 항목 중 '기관은 모성보호 지원사업 수행 시 여성근로자의 의견을 반영하고 모성보호 제도가 정상적으로 작동 하고 있는지 정기적으로 점검하는 모니터링을 수행하고 있다.'에 관련 지표의 보완이 필요함
  - 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 임신기 근로시간 단축, 태아검진휴가, 난임치료휴가, 가족돌봄휴가, 가족돌봄 근로시간 단축 등 남녀고용평등법에 의한 다양한 모성보호 제도를 적극 운영하고 있음
  - 제도의 정상적 작동에 대한 정기적 모니터링은 별도로 운영하고 있지 않으나, 지속적으로 제도 활용 중임
- '모성보호' 관련 항목 중 '기관은 출산휴가나 육아휴직 등 장기간 업무 공백이 있는 직원이 복귀할 때 기관 업무에 빠르게 적응할 수 있도록 업무 복귀 프로그램을 운영하고 있다'에 관련 지표의 보완이 필요함
  - 「경기아트센터 취업규정」제27조(육아휴직)
    - ③ 아트센터는 육아휴직을 이유로 해당 직원에게 불리한 처우를 하여서는 아니 되며 육아휴직을 마친 후에는 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
  - 출산휴가나 육아휴직 후 복귀 직원을 취업규칙 조항에 의해 원직복직시키고 있으나, 별도의 업무 복귀 프로그램을 운영하고 있지는 않음

### 1. 2. 11. 근로환경

○ 평가 요약

- 체크리스트 진단 결과, 전체 10개 지표 중 10개 지표의 응답이 “예”로 도출되었으며, ‘휴가권 보장’과 ‘건강권 보장’ 항목의 경우 필요 수준을 모두 달성한 것으로 판단됨

[표 4-12] 근로환경 이행률

구분	분야 NO	분야	항목	지표		취득점수		결과		
				지표수 (A)	배점 (B=A*2)	합계 (E=(C*2)+D)	이행률 (F=E/B*100)	예 (C)	보완 필요 (D)	아니오
28	10	근로환경	휴가권 보장	5	10	10	100.00%	5		
29			건강권 보장	5	10	10	100.00%	5		

○ 개선방안 및 추진실적

- ‘근로환경’ 분야의 경우 관련 제도적 정비가 완료된 것으로 판단되어 특별한 보완 요구사항 없음
- 추후 근로환경이 지속적으로 보장될 수 있도록 현행 제도 및 권익보장 관련 노력을 유지하도록 함

### 1. 3. 주요사업 평가

○ 평가 요약

- 체크리스트 진단 결과, 전체 13개 지표 중 13개 지표의 응답이 “예”로 도출되었으며, ‘이용자 인권’과 ‘근로자 예술가 인권 보호’ 항목 등의 경우 필요 수준을 모두 달성한 것으로 판단됨

[표 4-13] 근로환경 이행률

구분	분야 NO	분야	항목	지표		취득점수		결과		
				지표수 (A)	배점 (B=A*2)	합계 (E=(C*2)+D)	이행률 (F=E/B*100)	예 (C)	보완 필요 (D)	아니오
30	10	주요 사업	사업의 인권 체계	2	4	4	100.00%	2		
31			이용자 인권	3	6	6	100.00%	3		
32			근로자 예술가 인권 보호	3	6	6	100.00%	3		
33			공정운영	5	10	10	100.00%	5		

○ 개선방안 및 추진실적

- ‘주요사업’ 분야의 경우 관련 제도적 정비가 완료된 것으로 판단되어 특별한 보완 요구사항 없음
- 추후 주요사업이 지속적으로 보장될 수 있도록 현행 제도 및 권익보장 관련 노력을 유지하도록 함

## 2 중대성 평가

### ○ 2025년 중대성 평가 분석

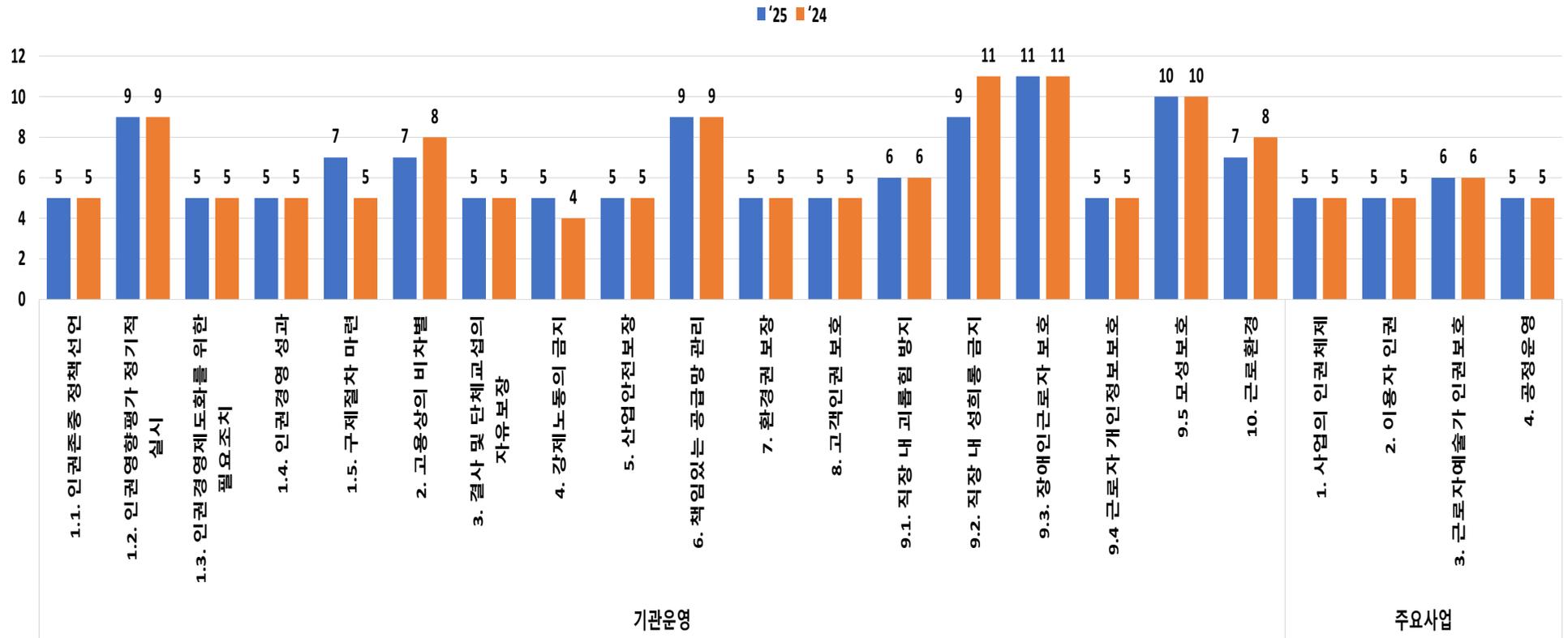
- 중대성 평가결과 최종 합계 점수가 높은 '장애인근로자 보호', '모성보호' 항목을 2024년과 같이 주요 인권이슈로 선정함

[표 3-4] 2025년 인권영향 중대성 분석 결과

구분	인권영향평가 항목	중대성 평가								
		합계			이행수준				영향 심각도	발생 가능성
		'25	'24	증감	'25		'24			
기관운영	1.1. 인권존중 정책선언	5	5		1	100%	1	100%	2	2
	1.2. 인권영향평가 정기적 실시	9	9		3	93.75%	3	93.75%	3	3
	1.3. 인권경영제도화를 위한 필요조치	5	5		1	100%	1	100%	2	2
	1.4. 인권경영 성과	5	5		1	100%	1	100%	2	2
	1.5. 구제절차 마련	7	5	2	3	90.00%	1	100%	2	2
	2. 고용상의 비차별	7	8	-1	1	100%	2	96.40%	3	3
	3. 결사 및 단체교섭의 자유보장	5	5		1	100%	1	100%	2	2
	4. 강제노동의 금지	5	4	1	2	95.00%	1	100%	2	1
	5. 산업안전보장	5	5		1	100%	1	100%	2	2
	6. 책임있는 공급망 관리	9	9		3	100%	3	94.40%	3	3
	7. 환경권 보장	5	5		1	100%	1	100%	2	2
	8. 고객인권 보호	5	5		1	100%	1	100%	2	2
	9.1. 직장 내 괴롭힘 방지	6	6		1	100%	1	100%	2	3
	9.2. 직장 내 성희롱 금지	9	11	-2	4	80.00%	3	100%	4	4
	9.3. 장애인근로자 보호	11	11		4	80.00%	4	80.00%	3	4
	9.4. 근로자 개인정보보호	5	5		1	100%	1	100%	2	2
9.5 모성보호	10	10		3	90.91%	3	90.91%	3	4	
10. 근로환경	7	8	-1	1	100%	2	95.00%	3	3	
주요사업 (문화예술 복지사업)	1. 사업의 인권체제	5	5		1	100%	1	100%	2	2
	2. 이용자 인권	5	5		1	100%	1	100%	2	2
	3. 근로자예술가 인권보호	6	6		1	100%	1	100%	2	3
	4. 공정운영	5	5		1	100%	1	100%	2	2

○ 2024년에 비해 최종 합계 점수 증감

- 증가한 지표는 구제절차 마련(2점), 강제노동의 금지(1점)
- 감소한 지표는 고용상의 비차별(-1점), 근로환경(-1점), 직장 내 성희롱 금지(-2)



### 3 2025년('24년 실적) 경기도 공공기관 경영평가

#### ○ 윤리경영 노력 및 성과

[표 3-5] 2025년 경영평가 미흡한 점 개선 및 계획(윤리경영 노력 및 성과 부분)

구분	미흡한 점	개선 내용 및 계획
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>내부 신고 시스템이 존재하지만 제도의 신뢰성과 실효성 확보가 미흡함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 제도적 측면 - '신고자의 보호체계' 강화                             <ul style="list-style-type: none"> <li>익명신고 및 비밀보장 절차 명확화: 신고 접수 시 개인정보 자동 비식별화, 익명 온라인 포털 운영</li> <li>불이익 금지 명문화: 신고자에 대한 인사상 불이익 차별 보복을 금지하는 내부규정 강화</li> <li>신고 접수처리 매뉴얼 표준화: 처리 절차, 기한, 파신고자 통지, 후속조치 기준을 명문화</li> </ul> </li> <li>② 운영적 측면 - '투명한 절차관리' 구현                             <ul style="list-style-type: none"> <li>내부 감사인권 담당 부서의 이원화 운영 공정성 확보를 위해 처리권한 분리</li> <li>외부 전문가(변호사, 인권위원 등) 자문 참여: 조사 및 징계절차 객관성 제고</li> <li>결과 공개 및 통계 공사: 처리건수유형조치결과를 연 1회 공개(개인정보 제외)</li> <li>피해자 보호조치 병행: 심리상담근무지 보호복귀 지원 등 후속 케어 절차 마련</li> </ul> </li> <li>③ 문화적 측면 - '신뢰 기반 조직문화' 조성                             <ul style="list-style-type: none"> <li>인권청렴 교육 내 실질적 사례 중심 교육 강화: 단순 규정 암기식 교육 탈피</li> <li>리더십 중심의 공감 커뮤니케이션 활성화: 기관장, 부서장이 직접 신고제도 홍보 및 신뢰 강조</li> <li>직장 내 괴롭힘차별 대응 캠페인 상시화: 내부신고제도의 목적을 조직 전체가 인식하도록 유도</li> </ul> </li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>내부 고발자 보호 시스템이 형식적으로 작동하는 경향을 보이고 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 개선 방향                             <ul style="list-style-type: none"> <li>"제도 중심에서 사람 중심으로" 전환</li> </ul> </li> <li>■ 개선 방안                             <ul style="list-style-type: none"> <li>① 독립적 운영체계 구축                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>인권경영 전담부서와 감사·감찰 기능 분리 → 신고 접수·조사·조치 단계를 독립적으로 운영하여 공정성 확보</li> <li>외부전문가(변호사, 인권옹호부즈만 등)를 신고심의위원회에 포함 → 형식적 자문이 아닌 실제 심의·판단 권한 부여</li> </ul> </li> <li>② 신고자 실질 보호 강화                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>익명·비공개 신고 플랫폼 고도화 (암호화·토큰 접근 방식)</li> <li>보복 감시 프로그램 도입: 신고자 인사기록·평가 이력 모니터링</li> <li>심리·법률 지원 체계 상시화: 외부기관과 연계해 보호 실효성 강화</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>③ 신뢰 확보형 소통 구조                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 신고 처리 결과의 요약 공시 (비식별화된 통계 제공)</li> <li>- '인권경영 공시보고서'에 신고제도 운영 성과 포함</li> <li>- 기관장이 직접 참여하는 청렴·인권경영 간담회 정례화</li> </ul> </li> <li>④ 교육·문화 개선                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전 직원 대상 사례 기반 실습형 교육 (보호 절차 시뮬레이션 포함)</li> <li>- 보복 금지문화를 경영평가 항목에 반영 → 리더십 책임 강화</li> <li>- 내부신고를 '공익행위'로 인정하는 인식 전환 캠페인 추진</li> </ul> </li> </ul>
<p>3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 반복적으로 인권침해, 권한 남용, 직장 내 괴롭힘, 갑질 등이 발생하지만, 이를 예방하는 시스템이 실질적으로 작동하지 않고 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 개선 방향                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- "사후대응 중심에서 사전예방 중심으로 전환"</li> <li>- 시스템의 '존재'보다 '작동'을 중점으로 관리</li> </ul> </li> <li>▪ 주요 개선방안                         <ul style="list-style-type: none"> <li>① 인권리스크 상시 점검 체계 구축                                 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권영향 사전검토제도 도입 → 신규 사업·정책 추진 전 인권 리스크 자동 체크리스트 적용</li> <li>- 정기 인권진단 시스템화 → 분기별(또는 반기별) 전 직원 익명 설문으로 조직 문화·괴롭힘 지표 관리</li> <li>- 결과는 인권경영위원회에 정례 보고 → 개선지시·추적관리</li> </ul> </li> <li>② 조직문화 개선형 리더십 시스템 도입                                 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 간부·팀장급 대상 "인권리더십 평가제" 운영 → 인사평가 시 갑질·소통·공정성 지표 반영</li> <li>- 리더십 교육 의무화: 단순 강의형이 아닌 사례토론·코칭형 교육 실시</li> <li>- 감정노동자·공연예술인 보호교육 병행 (외부 위탁 가능)</li> </ul> </li> <li>③ 피해자 보호 및 신속 대응체계 강화                                 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권침해 신고 후 즉시 분리조치 원칙화 → 피해자 2차 피해 방지, 심리상담·근무환경 보호</li> <li>- '원스톱 인권상담센터' 신설 및 외부기관과 협력</li> <li>- 인권침해 대응 매뉴얼 디지털화: 내부망에서 누구나 접근 가능하게 함</li> <li>-</li> </ul> </li> <li>④ 실효성 있는 교육·소통 강화                                 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연 1회 이상 전 직원 실습형(사례기반) 교육 의무화</li> <li>- '인권 주간(Human Rights Week)' 운영 — 공연예술과 인권 주제 캠페인</li> <li>- 교육 수료율이 아닌 인식 변화·만족도 평가 반영</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

		<p>⑤ <b>성과관리 및 환류체계 구축</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권침해 예방 성과를 경영평가 지표에 반영</li> <li>- 인권침해·갑질 발생 시 기관장 책임 관리제도 적용</li> <li>- 평가 결과를 차기 연도 인권경영계획에 반영하는 순환형 체계 확립</li> </ul>
<p>4</p>	<p>■ 2024년 5월도 감사에서 청탁금지법 위반(직무 관련업체 금품수수), 이해충돌방지법 위반(공용공간 사적 사용, 공용차량 사적 사용, 사적 이해관계자 미신고), 행동강령 위반(주차요금 부당 면제) 등 부정부패 관련 사항이 총 5건 지적됨</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>개선 방향</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- “청렴 규정의 존재에서 청렴 문화의 실천으로 전환”</li> <li>- 제도문화관리의 3축을 통합한 상시 청렴관리체계 구축</li> </ul> </li> <li>■ <b>개선 방안</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>① <b>상시 청렴리스크 점검 시스템 도입</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ‘청렴 자가진단 시스템’ 구축 → 전 직원 반기 1회 온라인 자가점검</li> <li>- 점검 결과는 감사부서·인권경영위원회 공동 검토</li> <li>- 고위험군 부서는 별도 컨설팅형 현장 점검</li> <li>-</li> </ul> </li> <li>② <b>이해충돌방지 사전검토 절차 의무화</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 계약·지원·심사 등 이해충돌 가능 업무는 사전단계에서 “이해충돌 검토서” 작성 후 결재 필수</li> <li>- 내부시스템에 이해충돌 사적 관계자 신고창구 신설</li> <li>- 신고자 보호 조항 강화 (인사 불이익 금지 명문화)</li> <li>-</li> </ul> </li> <li>③ <b>공용재산 사용 및 금품수수 관리 강화</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공용차량·공용공간 사용 시 전자예약시스템 운영 → 사용 목적·시간·승인자 자동 기록</li> <li>- 외부 행사 시 금품수수 금지 서약 전자서명 의무화</li> <li>- 정기 감사 시 “공용물 사적 사용 적발” 항목 별도 점검</li> <li>-</li> </ul> </li> <li>④ <b>청렴교육 및 윤리캠페인 실효성 강화</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 단순 강의형 → 사례 기반 실습형 교육으로 전환(예: “이해충돌 상황극”, “청탁금지법 모의심사”)</li> <li>- 분기별 청렴 사례 뉴스레터 발행</li> <li>- 청렴 우수부서 포상제 도입 (기관장 명의 표창)</li> <li>-</li> </ul> </li> <li>⑤ <b>성과관리 및 피드백 체계</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 청렴·윤리 지표를 경영평가 및 간부 인사평가에 반영</li> <li>- 감사결과 및 개선사항 이행 점검을 분기별 피드백 회의로 관리</li> <li>- 재발 시 기관장 및 부서장 경고·평가감점 제도화</li> </ul> </li> </ol> </li> </ul>

○ 인권경영 노력 및 성과

[표 3-6] 2025년 경영평가 미흡한 점 개선 및 계획(인권경영 노력 및 성과 부분)

구분	미흡한 점	개선 내용 및 계획
1	<p>다양한 방식의 인권 교육이 실시되고 있지만, 교육 방식이 외부 강의나 통합 워크숍 중심의 단회성 전달형 교육에 머무르고 있음</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 문제 인식                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 예술인, 계약직, 협력사 등 비정규·비상근 인력의 교육 사각지대 존재</li> <li>- 관리자 중심 교육에 편중 → 현장 중심 인권리더십 부재</li> </ul> </li> <li>■ 개선 방향                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- “단순 ‘전달형 교육’에서 벗어나 참여형·체험형·직무 맞춤형 인권학습체계로 전환”</li> <li>- 듣는 교육에서 ‘참여하는 학습’으로, 실적 중심에서 ‘문화 변화 중심’으로 전환</li> </ul> </li> <li>■ 개선 방안                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영위원회 주관으로 연간 인권교육 로드맵 수립</li> <li>- 부서별 필수 교육 이수제도 도입(경영평가 반영)</li> </ul> </li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 직무맞춤형 인권교육 체계 구축                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일반직 직원 - 조직 내 인권·차별·괴롭힘 예방 중심 사례형 교육</li> <li>- 관리자 - 인권리더십·조직문화 개선·권한 남용 예방 중심 코칭형 교육</li> <li>- 예술인/공연기획자 - 예술표현의 자유, 창작과 인권 중심 전문교육</li> <li>- 외주·협력업체 - 노동인권·안전보건 등 현장 중심 맞춤교육</li> </ul> </li> <li>② 참여형·체험형 교육 확대                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 단순 강의 대신 역할극·상황토론·사례연극(Forum Theatre) 등 적용</li> <li>- 인권침해 가상 시나리오를 바탕으로 한 시뮬레이션형 워크숍</li> <li>- 교육 후 즉시 피드백·다짐 카드 작성으로 참여감 강화</li> </ul> </li> <li>③ 지속학습형 디지털 플랫폼 구축                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 내부 인트라넷에 “인권학습 포털” 신설 - 동영상, 사례카드, 자가진단 퀴즈, 인권상식 Q&amp;A 제공</li> <li>- 직원 개인별 이수 현황 및 이해도 점검 자동 기록</li> <li>- 비상근·공연 참여자도 모바일 접속으로 참여 가능</li> </ul> </li> <li>④ 교육 후 피드백 및 개선환류 체계                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육 종료 후 참여자 인식변화 조사(Before-After 설문) 실시</li> <li>- 결과를 인권경영위원회에 정기 보고 - 차기 교육 반영</li> <li>- 교육 강사 선정 시 “교육 만족도 80% 이상” 기준 유지</li> </ul> </li> <li>⑤ 인권문화 확산 프로그램 활용                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ‘인권주간(Human Rights Week)’ 운영 — 직원 참여 캠페인, 포스터 공모 등</li> <li>- 공연예술인과 연계한 인권테마 공연·토크콘서트 개최</li> <li>- 우수사례 발굴 후 ‘인권실천상’ 시상제도 도입</li> </ul> </li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 기대효과                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학습 측면 - 직무별 맞춤교육으로 이해도 및 실천력 강화</li> <li>- 조직문화 - 인권존중 중심의 문화 정착 및 내부 신뢰 제고</li> <li>- 지속가능성 - 일회성 아닌 상시 학습체계 구축</li> <li>- 공공성 강화 - 예술인·시민과 함께하는 인권감수성 확산</li> </ul> </li> </ul>

■ 또한 교육 효과에 대한 사후 평가 체계 등이 고도화될 필요가 있음

- 문제 인식
  - 교육 실시 후 형식적 만족도 조사에 그침
  - 인권감수성 변화, 업무 적용 여부 등 정성적 효과 측정 부재
  - 교육결과가 차기 인권경영계획이나 인사·평가에 연계되지 않음
  - 교육 성과 데이터가 축적되지 않아 장기 개선이 어려움
- 개선 방향
  - "이수율 중심"에서 "성과와 행동 변화 중심의 교육 효과 평가체계"로 고도화
- 개선 방안

① 3단계 사후평가 체계 구축

구분	평가지점	평가내용	활용방안
1단계 즉시평가	교육 직후	만족도·이해도·교육품질	강사선정 및 차기 교육개선
2단계 중기평가 (1~3개월 후)	일정 경과 후	행동변화, 인권실천 여부	인권지표 반영, 개선 교육 대상 선정
3단계 장기평가 (6개월~1년)	차년도	조직문화사고건수 등 영향	연간 인권경영 성과 지표 연계

② 정량·정성 평가 지표 고도화

구분	주요 지표	산출 방식
정량 지표	이수율, 만족도, 설문응답 변화율	온라인 LMS 자동집계
정성 지표	행동변화 사례, 인권침해 감소율, 내부감사 개선도	부서별 사례 인터뷰·사례보고서 기반
성과지표 연계	인권경영지수·조직문화평가 점수	연간 성과평가 반영

③ 인권학습 관리시스템(LMS) 고도화

- 교육 이수·평가 데이터를 자동 저장·비교분석
- 직원별 인권학습 포트폴리오 생성 (누적 인식 변화 추적)
- AI 기반 "교육 추천 알고리즘" 도입 - 개인 직무이전 설문 결과에 맞는 교육 자동 제안

④ 교육성과 환류(Feedback) 체계 확립

- 교육평가 결과를 인권경영위원회에 정기 보고
- 우수 부서·직원은 "인권실천상" 등 인센티브 부여
- 미흡 부서는 보완교육 및 관리자 코칭 의무화
- 전체 결과를 연간 인권경영보고서에 공개 (투명성 확보)

⑤ 외부 전문기관과 연계한 평가 고도화

- 국가인권위원회·공공기관 인권센터 등과 협력하여 외부평가 컨설팅 도입 (2년 주기)
- 내부 점수와 외부 진단 결과를 비교 분석- 객관성·신뢰도 확보

■ 기대효과

- 평가체계 - 교육의 실효성·지속성·객관성 강화
- 조직문화 - 행동 중심의 인권감수성 확산
- 데이터 관리 - 장기적 성과 축적 및 개선근거 확보
- 공공신뢰 - 투명한 인권교육 운영 및 대외 신뢰도 제고

## 4 2024년 인권영향평가 권고의견 개선 현황

### ○ 2024년 인권영향평가 부분별 권고의견 - 9개

[표 3-7] 2024년 인권영향평가 권고의견 개선현황

구분(항목)	권고의견	개선 내용 및 계획
인권영향 평가 정기적 실시	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권경영 담당부서는 개선과제별 완료 일정을 실행부서와 협의하여 정한 후 목표 일정 내에 개선과제 실행이 완료될 수 있도록 관리를 강화 할 것을 권고함</li> </ul>	실행 중
인권경영 제도화를 위한 필요조치	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권경영 운영지침 상에 모니터링에 의한 부정적 인권영향 발견 시 즉각적인 조치방법으로 긴급 인권교육, 인권보호 캠페인, 소통간담회 등을 실시하여 부정적 인권영향을 제거한다는 방침을 명시할 것을 권고함</li> <li>2024년을 한 달여 앞둔 시점에서 경기도 인권교육 이수율이 63%에 불과 하므로 12월 중 경기도 인권교육 이수율을 100% 달성할 것을 권고함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023년부터 인권영향평가 결과에 따른 개선과제를 [개선과제 관리카드]를 운영하면서 과제의 실행을 챙기고 있으나 전반적으로 개선 실행 속도가 더딤</li> </ul>
구제절차 마련	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024년 고충상담원 상담전문가 과정 이수 (2024. 6. 21. 7시간 2/2명, 100%)하였으나, 2025년에는 관련 내용에 대한 훈련 기회를 갖지 못하였음</li> </ul>
고용상 비차별	<ul style="list-style-type: none"> <li>선택적 복지제도에 대한 직무별 차별 요인을 해소할 수 있도록 노사 간 협의를 통한 지속적인 노력과 개선을 권고함</li> </ul>	실행 중
공정거래	<ul style="list-style-type: none"> <li>센터는 협력사와의 공정거래, 마케팅, 광고 관련 불공정 및 인권침해 요소를 점검할 수 있는 공정거래 체크리스트를 개발하여 모니터링하고 개선조치하는 체계구축할 것을 권고함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>공정거래 자율준수프로그램(CP) 운영내규 신규 제정 예정이며 공정거래 관련 규정 및 법률 준수를 모니터링하는 체계를 구축하여 운영 중에 있음</li> </ul>

<p>직장 내 성희롱 금지</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 근로자지원프로그램(EAP)을 통한 직장 내 성희롱 피해자 심리상담 지원 등 피해자 보호를 위한 지속적인 상담이나 치료 등 보호조치가 필요함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 「경기아트센터 성희롱·성폭력 예방지침」 제13조(피해자 보호 및 비밀유지) ① 경기아트센터 사장은 조사 기간 동안 피해자를 보호하기 위하여 필요한 경우 피해자의 의사를 고려하여 행위자(피신청인)와의 업무·공간 분리 휴가 등 적절한 조치를 하여야 한다.</li> <li>▪ 최근2년 동안 기관내 성희롱 신고 및 피해자 발생이 없어 실제적인 조치는 이루어지지 않음</li> </ul>
<p>장애인근로자 보호</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 장애인에 대한 차별이 발생하지 않도록 장애인 차별 방지를 위한 진단이나 실태 조사를 실시할 것을 권고함</li> <li>▪ 향후 장애유형별 적합직무 추가 발굴을 위한 지속적인 관심과 노력 필요함(해당지표는 만족)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 진단이나 조사 실시할 계획임</li> <li>▪ 별도의 장애 유형별 적합직무를 개발하지 않아 향후 적합 직무 발굴 등 계획</li> </ul>
<p>모성보호</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 임신기 여성의 경우에는 시간외 근로 발생 리스크 예방을 위해 근태기록 시스템 자체에 시간외근로가 입력되지 않도록 할 필요 있음 (해당지표는 만족)</li> <li>▪ 취업규정에 임신기근로시간 변경 제도 및 육아기 근로시간 단축 대상자 관련 법개정사항이 반영되지 않은 부분이 있어 이를 취업규정에 반영할 것을 권고함</li> <li>▪ 출산이나 육아휴직 복직자의 업무복귀 및 적응을 위한 휴직자 복귀지원 프로그램 운영을 권고함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 임신기 근로시간 단축, 태아검진휴가, 난임치료휴가, 가족돌봄휴가, 가족돌봄 근로시간 단축 등 남녀고용평등법에 의한 다양한 모성보호 제도를 적극 운영하고 있음</li> <li>▪ 제도의 정상적 작동에 대한 정기적 모니터링은 별도로 운영하고 있지않으나, 지속적으로 제도 활용 중</li> <li>▪ 출산휴가나 육아휴직 후 복귀 직원을 취업규칙 조항에 의해 원직복직 시키고 있으나, 별도의 업무 복귀 프로그램을 운영하고 있지는 않음</li> </ul>
<p>휴가권 보장</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 상호존중 언어 사용, 안전한 공연문화, 공과사 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</li> </ul>	<p>실행 중</p>

○ 2024년 중요 인권이슈(대응계획 포함) - 3개

분야	항목	권고의견	대응방안	개선 내용 및 계획	
직장 내 인권 보호	직장 내 성희롱 금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 근로자지원프로그램(EAP)을 통한 직장 내 성희롱 피해자 심리상담 지원 등 피해자 보호를위한 지속적인 상담이나 치료 등 보호조치가 필요함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 근로자지원프로그램(EAP)을 통한 피해자 보호조치 강화</li> </ul>	계획 중	
	장애인 근로자 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 장애인에 대한 차별이 발생하지 않도록 장애인 차별방지를 위한 진단이나 실태조사를 실시할 것을 권고함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 장애인근로자 차별예방을 위한 정기 실태조사 실시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 별도의 장애 유형별 적합 직무를 개발하지 않아 향후 적합 직무 발굴 등 계획</li> </ul>	
	모성보호		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 취업규정에 임신기 근로시간 변경 제도 및 육아기 근로시간 단축 대상자 관련 법개정사항이 반영되지 않은 부분이 있어 이를 취업규정에 반영할 것을 권고함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 모성보호 관련 법개정사항을 취업규정에 반영</li> </ul>	계획 중
			<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 출산이나 육아휴직 복직자의 업무복귀 및 적응을 위한 휴직자 복귀지원 프로그램 운영을권고함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 출산 및 육아휴직 복귀지원 프로그램 도입</li> </ul>	계획 중



# IV

## 결론 및 개선과제

1. 평가 종합
2. 개선과제 및 제언



# IV 결론 및 개선과제

## 1 종합 결론

- 2025년 인권영향평가는 국가인권위원회의 '인권경영 가이드라인 및 체크리스트(2014)', '공공기관 인권경영 매뉴얼(2018)' 뿐만 아니라 2020년 11월 제시한 '인권경영 이행지침(2020)'을 적용함
- 2025년 인권영향평가는 지난해 인권 경영에 대한 의견 환류과정을 거치면서, 인권영향평가 및 인권경영의 계획을 수립하고 위원회에서 논의함으로써 체계를 공고히 하였으며 평가의 객관성을 확보함
- 체크리스트 구성 및 평가 방식에 관하여, 금년도 인권영향평가 체크리스트 역시 센터 업무환경에 부합하도록 지표 개선이 이루어졌으며 내부 평가에 따른 지표의 주관적 선정 위험을 줄이기 위해 지표 선정 시 외부전문가 및 담당자 교육을 통한 효율성 및 객관성을 확보함
- 체크리스트 점검의 경우 기관운영 분야 외 주요 사업 분야를 2024년과 동일하게 포함함으로써 기관 운영 전반 외 사업수행 시 발생할 수 있는 인권리스크를 점검하였음
- 체크리스트 후속 조치의 경우, 2024년 인권영향평가 체크리스트 점검 시 확인된 지표에 대한 개선사항이 반영되었음
- 인권영향평가를 통해 본 센터는 인권경영을 침해하는 위험요인을 식별하고 인권경영을 위한 제도적 정비 마련에서 나아가 실질적인 인권실태를 파악하고자 하였으며 향후 효과적인 인권경영을 위한 대책 수립에 적용함으로써 인권영향에 대한 지속적인 관리가 구현될 수 있는 토대를 마련함

## 2 개선과제 및 제언

### 2. 1. 개선과제

#### ○ '인권영향평가 체크리스트 점검

- 2025년 인권영향 평가는 다음과 같은 주요 개선사항이 존재함
  - 2025년 인권영향평가 체크리스트 점검 결과 2024년 이행률과 비교하면 **1.09%p** 증가하여 인권영향평가에 대한 자체 체크리스트 점검 결과가 개선되고 있음을 확인하였음
  - 그럼에도 불구하고 개선이 필요한 부분이 존재함

#### ○ 지표관련 개선점

- 구체적인 지표 관련 개선점에 대해서도 향후 인권경영위원회 및 기관경영평가 개선의견을 수렴하여 차년도 인권경영 및 자체개선 목표에 반영할 필요가 있음
  - 인권영향평가 실행 시 회사 내·외부 전문가 참여
  - 임산부 및 장애인 안전 및 위생 관리방안 보완
  - 장애인의 법적 의무고용률 준수 이행
  - 피해근로자 지원 관련 규정의 세부화 검토
  - 갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우 금지 및 2차 피해 방지

○ 주요 인권이슈 도출

- 체크리스트 진단 결과 응답 중 보완 필요 6개와 아니오 1개 주요 이슈로 도출함

[표 4-1] 주요 인권이슈 도출

분야	항목	지표	확인 결과					담당 부서	고유 번호	근거자료 및 확인내용
			예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음			
분야 1. 인권경영 체제의 구축	② 인권영향평가 정기적 실시	8		○				안전 감사실	14	- 2023년부터 인권영향평가 결과에 따른 개선과제를 2023년 [개선과제 관리카드]를 운영하면서 과제의 실행을 챙기고 있다고 하지만 전반적으로 개선 실행 속도가 더딤
	⑤ 구제절차 마련	8			○			안전 감사실	39	- 2024년 고충상담원 상담전문가 과정 이수 (2024. 6. 21. 7시간 2/2명, 100%)하였으나, 2025년에는 관련 내용에 대한 훈련기회를 갖지 못하였음
분야 4. 강제노동의 금지	② 자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방	1		○				경영 지원팀	78	- 협력회사 표준계약서 제3조(B의 의무)에 모든 계약 당사자의 노동법상 권리, 최저임금, 정당한 대가의 보장 등 인권과 관련 내용 명시 - 자회사는 없지만, 협력회사에 대한 강제노동 등 인권경영에 대한 모니터링 제도를 별도 운영하지 않아 보완 필요

분야 9. 직장 내 인권보호	③ 장애인 근로자 보호	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>기관은 장애를 이유로 한 차별이 발생하지 않도록 차별진단이나 조사를 실시하고 있다.</li> </ul>	○				경영지원팀	132	- 관련 차별진단이나 조사를 실시하지 않음
		5	<ul style="list-style-type: none"> <li>기관은 장애인근로자의 장애 유형별 적합직무를 개발하여 제공한다.</li> </ul>	○			경영지원팀	136	- 장애인은 주로 사무보조직으로 채용(25.7 채용) - 별도의 장애 유형별 적합직무를 개발하지 않아 향후 적합 직무 발굴 등 개선 필요	
	⑤ 모성 보호	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>기관은 모성보호 지원 사업 수행 시 여성근로자의 의견을 반영하고 모성보호 제도가 정상적으로 작동하고 있는지 정기적으로 점검하는 모니터링을 수행하고 있다.</li> </ul>	○			경영지원팀	149	- 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 임신기 근로시간 단축, 태아검진휴가, 난임치료휴가, 가족돌봄휴가, 가족돌봄 근로시간 단축 등 남녀고용평등법에 의한 다양한 모성보호 제도를 적극 운영하고 있음 - 제도의 정상적 작동에 대한 정기적 모니터링은 별도로 운영하고 있지 않으나, 지속적으로 제도 활용 중	
		11	<ul style="list-style-type: none"> <li>기관은 출산휴가나 육아휴직 등 장기간 업무 공백이 있는 직원이 복귀할 때 기관 업무에 빠르게 적응할 수 있도록 업무 복귀 프로그램을 운영하고 있다</li> </ul>	○			경영지원팀	150	- 「경기아트센터 취업규정」제27조(육아휴직) ③ 아트센터는 육아휴직을 이유로 해당 직원에게 불리한 처우를 하여서는 아니 되며 육아휴직을 마친 후에는 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. - 출산휴가나 육아휴직 후 복귀 직원을 취업규칙 조항에 의해 원직복직 시키고 있으나, 별도의 업무 복귀 프로그램을 운영하고 있지는 않음	

- '인권영향평가 주요 인권이슈 도출'에 관하여, 2025년 인권영향평가는 체크리스트로 실태조사를 진행하였으며 다음과 같은 주요 개선사항이 존재함

## ○ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

- ② 인권영향평가 정기적 실시에서 인권영향평가 결과 발견된 문제 또는 개선사항에 대한 조치계획을 수립하고 실행에 속도감이 있어야 함

- 2026년에는 25년 개선과제 관리카드에 대한 단기, 중기, 장기 과제로 나누고 분기별 실적 점검을 통해 관리 보완 예정임
- [방안]
  1. 조치계획 수립 단계의 속도 제고
    - 평가 결과 공개 즉시 '개선과제 도출 워크숍' 운영
      - 평가 종료 후 일정 기한(예: 2주 이내) 내 관련 부서가 참여하는 집중 회의 실시
    - 표준화된 조치계획 수립 양식 도입(과제명 / 위험도 / 담당부서 / 이행기한 / 성과지표)
      - 검토·결재 과정 단축
  2. 실행 단계의 책임성과 추진력 강화
    - 과제별 책임부서·책임자 명확화(R&R 고정)
      - 공동 책임이 아닌 단일 주관 부서 지정
    - 고위 의사결정 기구(인권경영위원회 등) 정기 보고 체계화
      - 분기별 또는 반기별 이행 점검 보고 의무화
    - 중대 인권 리스크 과제는 '우선 개선과제'로 분리 관리
      - 단기(3~6개월) 이행 목표 설정
  3. 이행관리·점검 체계 고도화
    - 조치계획 이행관리 대장(DB) 운영
      - 이행률·지연 사유·보완 조치 실시간 관리
    - 이행 점검 결과를 차년도 인권영향평가에 연계 반영
      - 형식적 반복 평가 방지
    - 미이행·지연 과제에 대한 사유 공개 및 재계획 수립
      - 내부 견제 및 실질적 압박 장치 확보
  4. 조직문화·제도 연계
    - 인권영향평가 결과를 부서 평가·성과지표에 일부 반영
    - 실무자 대상 인권영향평가 후속조치 교육 강화
    - 우수 이행 사례 공유 및 포상 체계 도입

- ⑤ 구제절차 마련에서 기관은 구제절차(상담/조사위원회 등)에 참여하는 자원의 전문성 제고를 위한 교육 및 훈련기회를 제공(또는 외부 전문기관에 위탁운영)하고 있음

■ 26년에는 해당 교육을 이수할 수 있는 기간이 만료되어 26년에는 상반기에 관련 과정을 이수할 수 있도록 할 예정

■ [방안 - ⑤ 구제 절차 참여 자원의 전문성 제고]

1. 교육·훈련 체계 구축

- 구제절차 참여 인력(상담 담당자, 조사위원 등) 대상 맞춤형 교육과정 운영
  - 인권침해 유형별 대응(성희롱·갑질·차별 등)
  - 피해자 중심 접근법, 2차 피해 예방 교육
  - 조사 기법 및 사실확인 절차 교육
- 정기·의무 교육 제도화
  - 연 1회 이상 필수 이수로 규정화
  - 신규 참여 인력에 대한 사전 교육 의무화

2. 외부 전문기관 위탁 및 협업 강화

- 전문성과 독립성이 요구되는 사안에 대해 외부 전문기관 위탁 운영
  - 인권·노동·성폭력·법률 전문기관 등과 업무협약(MOU) 체결
- 외부 전문가 풀(pool) 구축
  - 조사위원, 자문위원으로 위촉하여 필요 시 즉시 참여 가능하도록 체계화
- 고난도·민감 사안은 외부 주도 조사 원칙 적용
  - 기관 내부 이해관계로부터의 독립성 확보

3. 실무 역량 강화를 위한 운영 지원

- 구제절차 표준 매뉴얼 및 사례집 제작·배포
  - 접수-조사-판단-조치-사후관리 전 과정 명확화
- 모의 사례 기반 훈련(케이스 스터디) 도입
  - 실제 발생 가능 사례 중심의 실습형 교육 운영
- 상담·조사 인력에 대한 슈퍼비전 및 정기 자문 제공
  - 외부 전문가를 통한 사례 피드백 체계 구축

4. 지속 가능한 전문성 관리

- 전문 인력 인증·이수 관리 체계 도입
  - 교육 이수 현황 및 참여 이력 관리
- 구제절차 운영 성과에 대한 자체 평가 및 개선 환류
  - 처리 만족도, 절차 신뢰도 조사 결과를 교육·운영 개선에 반영

5. 제도적 명문화

- 인권경영 규정 또는 구제절차 운영 규정에 교육·위탁 근거 명시
  - 교육 대상, 주기, 외부 위탁 기준을 규정으로 명확화
- 예산 편성 시 구제절차 전문성 강화 항목 반영

## ○ 분야 4. 강제노동의 금지

- ② 협력사에 의한 강제 노동 예방에서 협력사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우 이를 지속적으로 모니터링 방안 강구

- 자회사와 협력사가 있지는 않지만 경기아트센터와 계약관계를 맺는 업체를 대상으로 계약시 인권에 대한 인식개선을 시킬 수 있는 문구를 삽입하는 방법을 고려해 보겠음
- [방안 - ② 협력사에 의한 강제노동 예방]
  1. 위험 협력사 식별 및 분류 체계 구축
    - 사전 인권 리스크 평가를 통한 협력사 위험도 분류
      - 업종 특성, 고용 구조(하도급·파견·외국인 노동자 비율 등)
      - 과거 법 위반 이력, 언론 보도, 민원 발생 여부
    - 고위험 협력사 지정 및 중점 관리 대상화
      - 일반 협력사와 차별화된 점검 주기·수준 적용
  2. 정기·상시 모니터링 운영
    - 고위험 협력사 대상 정기 점검 실시
      - 연 1회 이상 인권 실태 점검 또는 현장 확인
      - 근로계약서, 임금 지급, 근로시간, 신분증 보관 여부 등 점검
    - 자체 점검표(Self-Assessment) 제출 의무화
      - 강제노동 관련 핵심 체크리스트 기반 정기 제출
    - 서면·비대면 모니터링 병행
      - 설문, 증빙자료 확인을 통한 상시 점검 체계 구축
  3. 외부 채널 및 정보 활용
    - 외부 신고·제보 채널과 연계한 위험 신호 감지
      - 근로자 신고, 인권침해 제보, 외부 상담 창구 활용
    - 언론·공공 데이터 기반 모니터링
      - 법 위반 정보, 행정처분 여부 등 주기적 확인
    - 필요 시 외부 전문기관 점검 또는 실사 위탁
  4. 개선 조치 및 후속 관리
    - 위험 징후 발견 시 즉각적 시정요구 및 개선계획 제출
      - 기한 설정 및 이행 여부 재점검
    - 미개선 또는 중대 위반 시 거래 조건 조정
      - 거래 제한, 계약 해지 또는 신규 계약 배제 검토
    - 개선 이행 완료 후 재평가 실시
      - 위험 등급 하향 또는 관리 해제 여부 판단
  5. 제도화 및 지속 가능성 확보
    - 계약서 및 행동규범에 강제노동 금지 및 모니터링 근거 명시
    - 모니터링 결과를 차년도 협력사 평가 및 선정에 반영
    - 협력사 대상 강제노동 예방 교육 병행
    - 관련 법·국제 기준(ILO 등) 안내

## ○ 분야 9. 직장 내 인권보호

### ○ ③ 장애인 근로자 보호

- 기관은 장애를 이유로 한 차별이 발생하지 않도록 차별진단이나 조사를 실시할 필요가 있음

- 2026년 조직진단(조직문화 실태조사)시 장애인 근로자 보호 관련 설문을 설계하여 조사할 예정임
  - [방안 - 장애 차별 예방을 위한 차별진단·조사 실시]
1. 정기적 장애 차별 진단 체계 구축
    - 장애를 이유로 한 차별 발생 가능성에 대한 정기 진단 실시
      - 채용, 근무환경, 교육·훈련, 서비스 이용 전 과정 점검
    - 장애인 당사자 관점 반영
      - 장애 유형별 접근성·편의 제공 여부 포함
  2. 조사 방법의 다양화
    - 설문조사, 인터뷰, 문서 검토 병행
      - 내부 종사자 및 서비스 이용자 대상 차별 경험 조사
    - 접근성·편의 제공 실태 점검
      - 물리적 환경, 정보 접근성, 의사소통 지원 여부 확인
    - 민원·고충 처리 사례 분석
      - 장애 관련 반복·잠재적 차별 요소 도출
  3. 외부 전문성 활용
    - 장애 인권 전문기관 또는 전문가 참여
      - 진단 도구 개발, 조사 참여 또는 자문 활용
    - 필요 시 외부 기관 위탁 조사 실시
      - 조사 공정성과 신뢰성 확보
  4. 조사 결과의 개선 환류
    - 차별 요인 발견 시 개선계획 수립 및 이행
      - 책임부서 지정, 이행기한 설정
    - 개선 결과를 차년도 진단에 반영
      - 지속적 개선 구조 마련
  5. 제도적 기반 마련
    - 인권경영·차별금지 관련 규정에 장애 차별 진단 근거 명시
    - 관련 교육·예산 확보
      - 전 직원 대상 장애 인식 개선 교육 병행

- 기관은 장애인근로자의 장애유형별 적합직무를 개발하여 제공하여야 함

- 장애인 근로자들의 업무를 제한하고 한정하는 것이 또 다른 인권문제를 야기 시킬 수 있는 바, 채용 전/후 공고내용의 업무와 상이한 업무를 하지 않도록 점검하고 확인할 예정

■ [방안 - 장애인근로자 장애유형별 적합직무 개발·제공]

1. 장애유형별 직무 분석 및 분류

- 장애유형(지체·시각·청각·발달·정신 등)별 직무 수행 가능 요소 분석
  - 업무 내용, 작업 강도, 의사소통 방식, 근무 환경 등을 고려한 직무 분석
- 현행 직무의 재설계(Job Carving) 추진
  - 일부 업무 분리·조정으로 장애인 수행 가능 직무 확대

2. 맞춤형 직무 개발 체계 구축

- 개별 근로자 역량·선호 기반 직무 매칭
  - 직무 적합성 평가 후 배치
- 유연 근무 및 근무 방식 다양화
  - 근로시간 조정, 원격근무, 보조 인력 활용 등
- 보조공학기기 및 작업환경 개선 병행
  - 장애유형별 편의 제공을 통한 직무 수행 지원

3. 외부 전문기관 연계

- 장애인 고용 전문기관과 협업
  - 한국장애인고용공단 등과 연계한 직무 개발 자문
- 직무개발·직무훈련 프로그램 활용
  - 시범 직무 운영 후 단계적 확대

4. 지속적 관리 및 경력 개발

- 직무 배치 후 정기적 적합성 점검
  - 근무 만족도, 업무 성과, 애로사항 점검
- 직무 전환·경력 개발 기회 제공
  - 단순 보조 업무에 한정되지 않도록 직무 고도화

5. 제도적 기반 강화

- 장애인 고용 및 인사 관련 규정에 직무 개발 원칙 명시
- 직무 개발 성과를 기관 인사·고용 정책에 반영
- 관리자 대상 장애유형별 직무 이해 교육 실시

○ ⑤ 모성보호

- 기관은 모성보호 지원 사업 수행 시 여성근로자의 의견을 반영하고 모성보호 제도가 정상적으로 작동 하고 있는지 정기적으로 점검하는 모니터링을 수행하여야 함

- 관련부서(경영지원팀)에서 모성보호제도를 경험한 직원들을 대상으로 만족도 조사를 통해 모니터링 해 나가아겠음
  - [방안 - 성보호 지원 사업에 대한 의견 반영 및 정기 모니터링]
1. 여성근로자 의견 수렴 체계 구축
    - 모성보호 제도 이용자 대상 정기 설문조사 실시 - 임신·출산·육아 단계별 제도 이용 만족도 및 개선 요구 파악
    - 간담회·인터뷰 등 정성적 의견 수렴 병행 - 여성근로자, 특히 제도 이용 경험자 중심의 의견 청취
    - 익명 의견 제출 채널 운영 - 제도 이용에 따른 불이익 우려 최소화
  2. 제도 운영 실태 정기 점검
    - 모성보호 제도 이행 현황 정기 점검 - 출산휴가, 육아휴직, 임신기 근로시간 단축, 직무 조정 등
    - 형식적 운영 여부 점검 - 사용률, 승인 소요 기간, 복귀 후 근무 환경 변화 등 분석
    - 부서별 편차 및 불이익 발생 여부 확인
  3. 모니터링 결과의 개선 환류
    - 문제점 도출 시 개선계획 수립 및 이행 - 책임부서 지정, 개선 기한 설정
    - 이행 결과를 다음 연도 사업 및 제도 개선에 반영
    - 주요 개선 사항에 대한 내부 공유 - 제도 신뢰도 제고
  4. 외부 시각 및 전문성 활용
    - 성평등·노무 분야 외부 전문가 자문 또는 점검
    - 필요 시 외부 기관 위탁 모니터링 실시 - 제도 공정성·실효성 확보
  5. 제도적 기반 마련
    - 모성보호 관련 규정에 의견 수렴 및 모니터링 절차 명문화
    - 관리자 대상 모성보호 제도 인식 개선 교육 병행
    - 모니터링 관련 예산 및 인력 확보

- 기관은 출산휴가나 육아휴직 등 장기간 업무 공백이 있는 직원이 복귀할 때 기관 업무에 빠르게 적응할 수 있도록 업무 복귀 프로그램을 운영하여야 함

- 별도의 복귀 프로그램은 없으나 복귀 직원이 업무에 빨리 적응할 수 있도록 부서 내 업무분장과 시차근무 등을 통해서 일·가정 양립에 대한 지원을 계속해서 최대한 지원하겠음
  - [방안 - 출산휴가·육아휴직 후 업무 복귀 지원 프로그램 운영]
1. 단계별 업무 복귀 프로그램 설계
    - 복귀 전 사전 안내 및 상담 실시 - 복귀 일정, 직무 변경 여부, 근무 형태 안내
    - 단계적 업무 재적응 기간 운영 - 초기 업무량 조정, 핵심 업무 중심 배치
    - 직무·조직 변화에 대한 사전 브리핑 제공 - 제도·시스템·업무 절차 변경 사항 공유
  2. 직무 역량 회복 및 교육 지원
    - 맞춤형 직무 교육·훈련 제공 - 변경된 업무 시스템, 정책, 디지털 도구 교육
    - 온·오프라인 교육 병행 - 시간·장소 제약 최소화
    - 필요 시 재교육 기간 근무 인정
  3. 멘토링 및 지원 체계 운영
    - 복귀 직원 전담 멘토 지정 - 실무 적응 및 조직문화 안내
    - 정기 면담을 통한 적응도 점검 - 초기 1~3개월 집중 관리
    - 모동일 경험 직원 간 네트워크 운영 - 육아휴직 복귀자 커뮤니티 등
  4. 근무 환경 유연화
    - 유연근무제, 시차 출퇴근, 재택근무 연계 - 육아기 근로시간 단축 제도 적극 활용
    - 업무 공백에 대한 조직 내 이해 제고 - 관리자 대상 인식 개선 교육 병행
  5. 제도화 및 지속적 개선
    - 업무 복귀 프로그램 운영 절차를 인사 규정에 명문화
    - 복귀자 만족도 및 적응도 조사 실시 - 프로그램 개선에 반영
    - 복귀 후 불이익 여부 모니터링 - 인사 평가·보직 배치 점검

## 2. 2. 제언

### 2. 2. 1. (주요사업) 3년 주기 순환 운영

#### ■ 기본 개념

- 센터의 특성상 주요사업(공연, 전시, 예술교육, 협력사업 등)의 인권영향을 정기적으로 파악·개선함으로써 사업 수행 과정에서의 직·간접적 인권침해 위험을 예방하고 지속가능한 예술환경을 조성하고자 함
- 주요사업의 인권영향평가는 매년 반복되는 '형식적 점검'을 넘어 3년 단위의 순환적 심층평가 주기(Cycle)를 통해 인권 리스크를 체계적으로 파악·관리하고 개선하는 것을 목표로 함

[표 4-2] 2023년 (주요사업) 3년 주기 순환 운영계획(안)

○ (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	

※ 자료 : 2023년경기아트센터인권경영보고서, 내부자료, 2023.12.31.

#### ■ 운영 프로세스(3년 주기 순환형)

[그림 4-1] (주요사업) 4단계 운영 프로세스  
주요사업 인권영향평가 4단계 순환체계



- (예: 2026 진단 → 2027 개선 → 2028 평가 → 2029 재진단...)

### ■ 3년 주기 운영 체계

[표 4-3] (주요사업) 3년 주기 운영 체계(안)

구분	연도	주요 내용	목적 및 결과활용
1차년도 (진단기)	2026년	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권이슈 발굴</li> <li>이해관계자 조사(설문지, 그룹토론, FGI 등)</li> <li>주요사업별 리스크 도출</li> <li>영향도 평가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>현황 파악</li> <li>중대 리스크 우선순위 확정</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>인권이슈 조사 → 이해관계자 인터뷰 → 주요 사업별 영향도 분석</li> <li>주체 : 안전감사실 + 사업부서</li> </ul>	
2차년도 (개선기)	2027년	<ul style="list-style-type: none"> <li>중점리스크 개선(개선과제 실행)</li> <li>제도·프로세스 개선</li> <li>교육·캠페인 실행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권리스크 저감 실적 관리</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>우선순위 리스크 대응 → 제도·교육·소통 개선 → 성과 모니터링</li> <li>주체 : 사업부서 + 경영지원부</li> </ul>	
3차년도 (평가기)	2028년	<ul style="list-style-type: none"> <li>성과평가 및 영향도 재측정</li> <li>외부 검증 및 이해관계자 의견수렴</li> <li>개선방안 환류</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>지속가능 인권경영 체계화</li> <li>차기 사업계획 반영</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>외부전문가 검증 → 인권경영위원회 보고 → 차기 계획 환류</li> <li>주체 : 인권위원회 + 외부자문단부</li> </ul>	

○ 이후 2029년부터 다시 다음 3개년 주기로 순환 평가

### ■ 주요사업 대상(예시)

[표 4-4] (주요사업) 3년 주기 사업구분(예시)

사업구분(예)	주요 내용	인권영향 요소
공연사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>무대·기획·출연 계약</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>예술인 노동권, 계약 공정성</li> </ul>
전시사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>작가 선정·작품 관리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>창작자 권리, 차별금지</li> </ul>
예술교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>강사·수강생 참여 프로그램</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>교육 접근권, 성평등 환경</li> </ul>
지역협력사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>외부단체 협업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>상호존중, 인권친화 협력관계</li> </ul>

## ■ 주요사업 평가 기준

[표 4-5] (주요사업) 3년 주기 평가 기준(예시)

사업구분(예)	주요 평가항목	평가방법
인권리스크 관리	▪ 사업별 인권침해 위험 분석	▪ 매트릭스 평가
제도적 대응	▪ 계약·운영 절차 내 인권 고려 반영도	▪ 문서 검토
이해관계자 참여	▪ 예술인·시민·협력사 의견 반영률	▪ 참여도 조사
개선 실행	▪ 개선과제 이행 및 효과성	▪ 내부 보고서
평가·환류	▪ 개선결과 차기 사업 반영 정도	▪ 종합평가

## ■ 기대 효과

- 주요사업 중심의 실질적 인권관리 강화
- 평가-개선-환류의 순환적 구조 확립
- 예술인·시민의 신뢰 제고 및 공정성 확보
- 기관 전체 인권경영 체계의 기반 강화

## 2. 2. 2. 인권경영위원회 활성화(안)

- 위원회가 존재하는 것에서 나아가 인권경영의 방향을 결정하고 책임을 묻는 실질적 기구로 기능하도록 함

### ■ 역할과 권한 강화

- 인권침해 사안에 대한 독립적 조사권·의결권 명확화
- 주요 인권이슈 및 주요사업 평가에 사전 심의 의무화
- 징계, 개선조치 결과에 대한 Follow-up 모니터링 권한 부여

### ■ 전문성 제고

- 외부 인권전문가 비중 확대(노무·법률·예술계 다양성 반영)
  - 위원장 및 외부 전문위원 선임 비율 상향(최소 40~50%)
- 위원 대상 정기 역량교육 프로그램 마련(인권트렌드, 공공기관 사례, 문화예술 분야 특화이슈 등)
- 위원회 자문 Pool 구축 및 필요 시 전문가 추가 참여 허용
- 전문성 확보를 위한 독립성과 투명성 강화
  - 회의록 비공개 사유 명문화 (피해자 보호 중심)
  - 이해충돌 방지 절차 강화 → 사안 관련 이해관계자일 경우 기권 의무화

### ■ 참여 및 운영 체계 개선

- 위원회 회의 정례화(분기 1회 이상) + 긴급 소집 체계
- 비상 시 익명 제보 내용 사전 공유 및 논의 절차 표준화
- 회의록 요구자료·보고서 접근성 강화 (내부 전용 게시판 운영)

### ■ 구성 및 책임성 강화

- 위원 구성 시 다양성 확보(직군·성별·장애여부·예술인 대표 포함)

- 위원 활동평가(참석률, 기여도)와 보상·인센티브 연계
  - 최우수 위원 : 임기 연장 및 기여수당 확대, 감사장 수여
- 위원장에 대한 성과평가 지표 별도 마련

### ■ 내부고발·조직문화 연계

- 고충처리·윤리경영 조직과 정책 연계 최적화
- 내부 신고 결과 위원회 확인 및 환류보고 체계 구축
- 조직문화 조사 및 교육평가 결과 위원회 심의 대상 포함

### ■ 투명성 및 소통 강화

- 연 1회 인권경영 백서 발간 → 결과 공개
  - 정례 회의 일정 사전 공개 (연간 일정 공표)
  - 회의 안건, 심의 절차 등을 내부 포털에 공지
  - 비공개 사유는 「피해자 보호」「개인정보」「내부조사 진행 중」 등 명확한 기준으로 제한
  - 회의록은 요약본 형태로 공유하되 피해자 정보 및 민감 내용은 비식별화
- 구성원 소통창구(FAQ, 익명 질문) 운영
- 윤리·감사 체계와 연동
  - 내부 감사·고충상담·노사 소통 결과를
  - 위원회에 정기 보고
  - 부패·청탁·갑질 등 위반 건 발생 시
  - 위원회가 재발방지대책 수립 주도
- 우수 사례 홍보 & 인권경영 기여 부서 포상

### ■ 기대효과

- 운영체계 - 형식적 운영 탈피 → 실질적 의결기구로 기능
- 전문성 - 인권기준 정교화 및 조직 특수성 반영
- 신뢰성 - 내부신고 보호 및 인권침해 재발 방지
- 참여도 - 구성원 인권감수성 및 참여 확대

### 3 주요 이슈 대응방안

#### 3. 1. 갈등 완화 방안

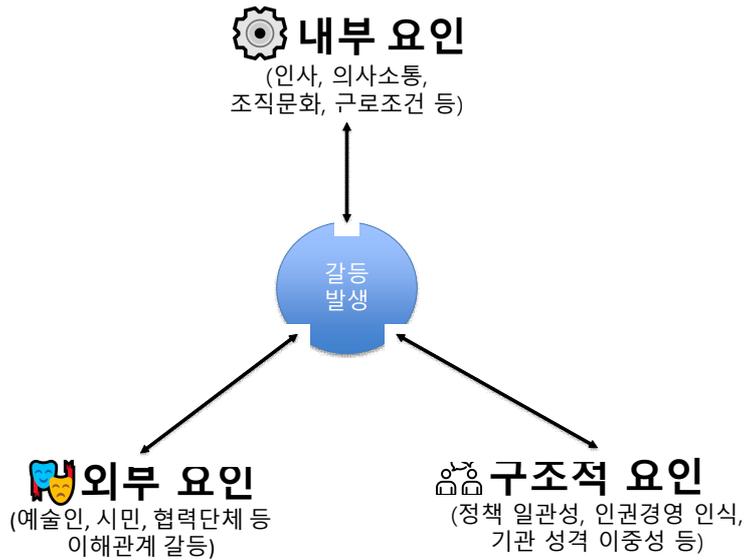
○ 인권친화적 조직문화 조성을 위한 전략

##### 3. 1. 1. 갈등의 주요 원인

[표 4-6] 갈등의 주요 원인

구분		주요 내용	인권영향
외부 주요 인	① 예술인과의 계약관계	▪ 공연·전시 계약 시 불공정 조건, 대금 지연 등	▪ 문화권, 재산권 침해
	② 관객 및 시민과의 소통 부족	▪ 공연기획·운영 과정의 폐쇄성	▪ 문화접근권, 알 권리
	③ 협력단체와의 역할 혼선	▪ 외부 예술단체·지자체 간 책임 불명확	▪ 협력권, 신뢰성 저하
	④ 민감이슈 대응 미흡	▪ 성평등, 장애인 접근성, 표현의 자유 이슈	▪ 차별금지권, 인권보호 책임
내부 주요 인	① 인사·평가의 불투명성	▪ 채용·평가·보상 과정의 공정성	▪ 평등권, 근로권 침해 가능성
	② 내부 의사소통 단절	▪ 경영진-직원 간 의견 불균형, 일방적 의사결정	▪ 표현의 자유, 참여권 제한
	③ 조직문화의 경직성	▪ 권위적 분위기, 수평적 토론 부족	▪ 인격권, 차별 없는 근무환경
	④ 근로조건 불균형	▪ 예술직·행정직 간 근로시간 처우 격차	▪ 노동권, 동등한 대우 문제

[그림 4-2] 갈등의 주요 원인



### 3. 1. 2. 갈등 완화를 위한 핵심 전략 (4단계)

#### ■ 1. 사전예방 단계 - “갈등이 생기기 전에 구조를 만든다”

- 투명한 의사소통 구조가 갈등을 예방하는 가장 강력한 장치

[표 4-7] 1. 사전예방 단계

구분	주요 실행 방법
① 명확한 기준 마련	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권경영헌장, 행동강령, 내부규정 등에서 인권·소통 원칙 명문화</li> <li>▪ 계약서·공모지침서에 공정·존중 조항 포함</li> </ul>
② 이해관계자 교육 및 인식개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 직원·예술인 대상 인권·소통 교육 정례화</li> <li>▪ 사례 중심의 갈등예방 워크숍 운영</li> </ul>
③ 소통채널 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 온라인 의견함, 정기 간담회, 내부 익명 상담채널 운영</li> <li>▪ 관객 및 협력사 의견 수렴 시스템 활성화</li> </ul>

## ■ 2. 갈등 발생 단계 - “즉각적·공정한 대응 시스템”

- “신속·공정·보호” 세 원칙 준수

[표 4-8] 2. 갈등 발생 단계

구분	주요 실행 방법
① 전담조직 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ‘인권경영위원회’ 또는 ‘고충처리 전담팀’ 운영</li> <li>▪ 외부전문가(노무사, 변호사, 인권전문가) 참여</li> </ul>
② 비밀보장 + 공정성 확보	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 피해자·신고자 보호제도(2차 피해 방지)</li> <li>▪ 처리절차 공개 및 기록관리</li> </ul>
③ 신속한 초기 대응	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 갈등 발생 시 24~48시간 내 1차 대응</li> <li>▪ 독립적 중재자 지정 및 사실관계 검증</li> </ul>

### ■ 3. 중재 및 조정 단계 - “공감과 합의 중심의 해결”

- 문화예술기관 특성상 '관계 회복 중심의 중재'가 효과적

[표 4-9] 3. 중재 및 조정 단계

구분	주요 실행 방법
① 공식 중재 절차 가동	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 내부 갈등관리위원회 또는 외부 조정기구 연계</li> <li>▪ 이해당사자 간 합의 도출 프로세스 운영</li> </ul>
② 회복적 접근(Restoration)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 단순 징계나 처벌보다 '대화·사과·회복'을 중심으로 조정</li> <li>▪ 인권교육·재발방지 프로그램 병행</li> </ul>
③ 기록 및 환류	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 사례별 원인·조치·성과 기록 → 향후 정책 개선 반영</li> </ul>

### ■ 4. 사후관리 단계 - “교훈을 제도로 남긴다”

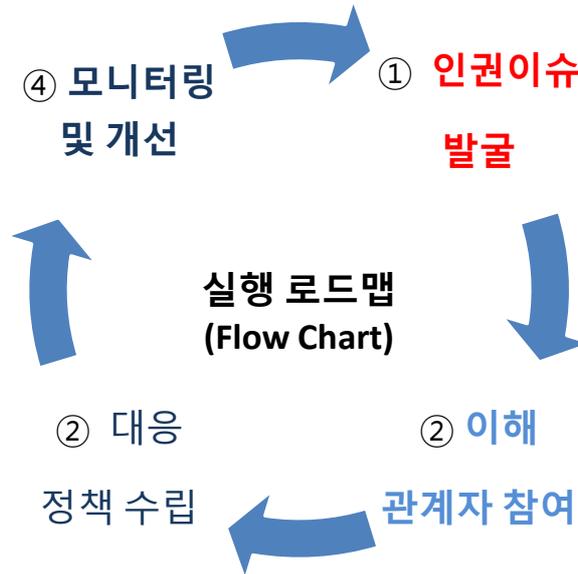
- “사례 → 교훈 → 제도화”가 지속가능한 인권경영을 만듦

[표 4-10] 4. 사후관리 단계

구분	주요 실행 방법
① 재발방지 매뉴얼화	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 갈등사례 분석 후 재발방지 프로토콜 수립</li> </ul>
② 피드백 공유 및 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 구성원에게 개선결과 공유(신뢰 확보)</li> <li>▪ 제도개선, 지표조정 등 환류</li> </ul>
③ 정기 모니터링	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 반기별 갈등발생·처리현황 점검</li> <li>▪ 외부기관(국가인권위 등)과 연계 모니터링</li> </ul>

### 3. 1. 3. 실행 로드맵 (Flow Chart)

[그림 4-2] 갈등 완화 방안 실행 로드맵 (Flow Chart)



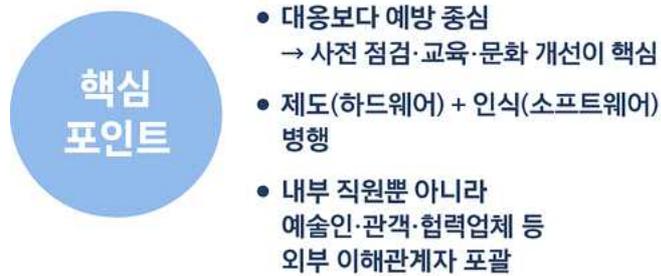
### 3. 1. 4. 기대효과

- 신뢰도 제고
- 협력문화 강화
- 예술창작 환경의 지속가능성 확보

### 3. 2. 인권경영에서의 예방방안

- 인권경영에서의 예방방안은 기관의 경영활동 전반에서 인권침해 요인을 사전에 차단하고 예방하기 위한 전략이다.

[그림 4-3] 인권경영에서의 예방방안



#### ○ 핵심 목표

- 제도와 조직문화 개선을 통한 인권침해 사전 예방
- 이해관계자 중심의 상호존중 문화 확립(제도장치 + 인식개선 + 소통체계)
- 교육, 점검, 소통을 통한 지속가능한 인권경영 추진(인권존중 문화 강화)

#### ○ 예방방안 5대 분야

- ① 정책·제도적 예방 : 인권경영 선언문, 규정 정비, 인권영향평가 절차화 등
- ② 조직·문화적 예방 : 상호존중 조직문화, 관리자 인권리더십, 익명 제보 보호제도 등
- ③ 교육·인식개선을 통한 예방 : 정기·비정기적 인권교육, 이해관계자별 맞춤형 교육, 신규자 오리엔테이션 등
- ④ 업무·운영적 예방 : 사업계획 단계 인권검토, 협력업체 인권점검, 공연·행사 안전관리 등

- ⑤ 소통·모니터링에 따른 예방 : 간담회, 고충처리 창구, 성과공개 및 피드백 반영(환류시스템), 매뉴얼 활용 등

○ 예방방안 5대 분야 및 실행방안

○ ① 정책·제도적 예방

내용	실행방안
인권경영 체계 확립	▪ 인권경영 선언문, 기본계획, 행동강령 수립 및 전 직원 공유
제도정비	▪ 내부 규정계약서 등에 인권 보호 조항 반영(예술인, 외주근로자 등 포함)
인권영향평가 징례화	▪ 주요 정책·사업 시행 전 사전 인권검토 절차 의무화

○ ② 조직·문화적 예방

내용	실행방안
상호존중 조직문화 조성	▪ 장 내 괴롭힘, 차별 예방 캠페인 및 내부 신고채널 강화
리더십 교육 강화	▪ 관리자·중간간부 대상 인권 감수성 리더십 교육
익명 제보 및 보호제도 운영	▪ 신고자 보호, 내부 공익제보 시스템 구축

○ ③ 교육·인식개선을 통한 예방

내용	실행방안
정기 인권교육 실시	▪ 전 직원·계약직·협력사 대상 연 1회 이상 교육
이해관계자 맞춤형 교육	▪ 예술인, 관객, 협력업체 대상 '인권존중 행동수칙' 제공
신규 입사자 및 공연참여자 오리엔테이션	▪ 인권 기본원칙과 안전 수칙 안내

○ ④ 업무·운영적 예방

내용	실행방안
사업계획 단계 검토제 도입	<ul style="list-style-type: none"> <li>공연·전시 등 주요 사업 기획 시 인권 체크리스트 사전 검토</li> </ul>
공급망 인권점검	<ul style="list-style-type: none"> <li>협력업체 계약 시 근로조건·안전기준 점검</li> </ul>
공연·행사 안전관리 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>관객 및 참여자 인권보호 중심의 안전매뉴얼 운영</li> </ul>

○ ⑤ 소통·모니터링에 따른 예방

내용	실행방안
이해관계자 참여 확대	<ul style="list-style-type: none"> <li>예술인협회, 시민단체 등과의 정기 간담회 운영</li> </ul>
인권고충 창구 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>온라인·오프라인 통합 신고시스템 마련</li> </ul>
성과 모니터링 및 공개	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권경영 실적을 연 1회 이상 대외 공개 및 피드백 반영</li> </ul>

## V 참고 문헌

### 참고 문헌

- [01] 2022 경기아트센터 인권경영보고서, 경기아트센터, 2022.12
- [02] 2023 경기아트센터 인권경영보고서, 경기아트센터, 2023.12
- [03] 2024 경기아트센터 인권영향평가 결과보고서, 경기아트센터, 2024.12
- [04] 2024년 한국여성정책연구원 인권영향평가결과, 한국여성정책연구원, 2024.
- [05] 2024년 경기문화재단 인권영향평가 최종보고서, 경기문화재단, 2024.
- [06] 2024년 대구혁신도시 공공기관 인권경영 우수성과 사례집,대구혁신도시, 2024.

