
2025년도 (재)세종문화회관
인권영향평가 결과보고서

2025. 08. 18.

재단법인 세종문화회관

제 출 문

(재)세종문화회관 사장 귀하

이 보고서를 “2025년도 (재)세종문화회관 인권영향평가”
에 대한 결과보고서로 제출합니다.

2025. 08. 18.

한국경영인증원

목 차

- I. 인권경영 환경분석 및 현황 4
 - 1. 인권경영 정책 동향 4
 - 2. 사업분야 인권 이슈 9
 - 3. 재단법인 세종문화회관 운영 현황 12
- II. 인권경영 운영 현황 및 실태 14
 - 1. 재단법인 세종문화회관 인권경영 운영 현황14
 - 2. 임직원 대상 인권실태 조사 결과16
- III. 인권영향평가 실행23
 - 1. 실시 주체 및 범위23
 - 2. 평가 절차 및 방법23
 - 3. 인권영향평가 지표 구성24
- IV. 인권영향평가 결과29
 - 1. 인권영향평가 종합29
 - 2. 기관운영 평가결과30
 - 분야 1. 인권경영 체계의 구축32
 - 분야 2. 고용상의 비차별38
 - 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장43
 - 분야 4. 강제노동의 금지47
 - 분야 5. 아동노동의 금지50
 - 분야 6. 산업안전 보장52
 - 분야 7. 책임 있는 공급망 관리56
 - 분야 8. 현지주민의 인권보호59
 - 분야 9. 환경권 보장61
 - 분야 10. 고객인권 보호65
 - 분야 11. 직장 내 인권 보호68
 - 3. 주요사업 평가결과72
 - 4. 내·외부 이해관계자 인터뷰 결과78
- V. 중대성 평가 및 주요이슈 도출 80
- VI. 인권경영 주요 개선과제 83

I 인권경영 환경분석 및 현황

1. 인권경영 정책 동향

□ 국제 인권경영 동향

- 1970년대 중반부터 국제기구를 중심으로 인권경영 관련 연구·합의가 이루어져 현재 국제사회 전반에 인권경영의 중요성 및 영향 범위가 확대되고 있음
- 1976년에 제정된 ‘OECD 다국적기업 가이드라인’은 수차례 개정을 통해 2000년부터 다국적기업에 의한 인권침해에 관한 내용이 추가되면서 점차 다국적기업의 인권 규범으로서 자리 잡게 되었고, 2011년에 인권에 관한 독립된 장이 추가됨.

[OECD 다국적기업 가이드라인 제4장]

국가는 인권을 보호할 의무가 있다. 기업은 국제적으로 인정된 인권, 기업이 운영되는 국가의 국제적 인권의무에 관한 의무, 관련 국내법규의 틀 안에서 다음을 이행해야 한다.

1. 인권을 존중해야 한다. 즉, 타인의 인권을 침해하지 않아야 하며, 해당 기업이 연관된 인권에 대한 부정적 영향을 해결해야 한다.
2. 기업활동 중 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하지 않아야 하며, 부정적 영향이 발생한 경우에는 이를 해결해야 한다.
3. 부정적 영향에 기여하지 않았다 하더라도, 비즈니스 관계를 통해 당해 기업의 사업 운영, 제품 및 서비스와 직접적으로 연관되어있는 인권에 대한 부정적 영향을 예방 또는 완화할 방법을 모색해야 한다.
4. 인권을 존중하겠다는 정책서약을 해야 한다.
5. 기업의 규모, 성격, 운영상황과 인권의 부정적 영향이라는 리스크의 심각성에 따라 인권실사를 해야 한다.
6. 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여했음을 알게 된 경우, 부정적 인권 영향에 대한 구체책을 제공하거나, 구제를 위해서 합법적 절차를 통해 협력해야 한다.

- 1977년 ILO는 ‘다국적기업 및 사회정책에 관한 삼자선언’을 발표함. 이는 정부, 고용자, 노동자라는 3자간 합의를 통해 다국적기업에 적용할 노동기준으로서 제정되었으며 해당 선언과 별도로 협약으로써 노동기준을 제정하여 노동기준의 이행을 도모하고 있음. 이 중 ILO핵심규약은 4개 분야 8개 협약으로 구성되어 있음

[ILO 핵심규약]

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

- 2011년 유엔 인권이사회는 ‘기업과 인권에 관한 이행 원칙’ (UNGP)을 채택함. 이에 따르면 국가는 자국 내에서 인권을 보호하기 위한 적절한 법적, 정책적 조치를 취할 의무 및 자사의 사업과 활동에서 인권을 존중하고, 이를 위해 적절한 실사 절차를 마련할 책임을 지님.
- 2024년 EU ‘기업지속가능성 실사지침(Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD)’이 발효됨. 이는 기업이 공급망 전반에서 인권·환경 리스크를 식별하고 예방·시정할 책임을 명문화한 것으로, 기업의 인권실사 의무를 법제화한 최초의 EU 차원의 규범임.

[CSDDD 실사이행 절차]

1. 기업 정책 전반에 실사 내재화
2. 부정적 영향의 식별 및 평가
3. 잠재적인 부정적 영향의 예방 및 완화
4. 실제적인 부정적 영향의 종료 및 최소화
5. 부정적 영향의 시정
6. 모니터링
7. 실사 공시
8. 이해관계자의 의미 있는 참여(실사 절차 전반에 걸쳐 진행)
9. 통지 메커니즘·고충 처리 절차의 구축 및 운영

□ 국내 인권경영 동향

- ‘UN 기업과 인권 이행원칙’을 실현하기 위해 ‘기업과 인권 NAP’ 수립이 거론되고 국가인권위원회는 2016년 9월 ‘기업과 인권 국가인권정책기본계획 권고’를 발표

- 기업의 사회적 책임과 지속가능경영의 중요도 증가
- 2025년 6월 국가인권위원회는 ‘노동사각지대 해소를 통한 노동인권 강화’, ‘기업활동에서의 인권경영 실현’ 등을 16대 인권과제로 선정해 국제적 기조에 맞춰서 가려는 움직임을 보였으며, 특히 ‘기업활동에서의 인권경영 실현’ 과제와 관련해 인권실사제도 법제화 등 제도화 추진을 목표로 함
- ‘제4차 국가인권정책기본계획(NAP, 2023~2027)’은 사업장 인권영향평가 실시제도 운용 강화 및 기업의 인권 존중 책임 확보를 과제로 삼아 기업의 부정적 인권 영향 최소화를 위한 인권경영의 제도화를 촉구
- 국제적 인권경영의 공감대 확산 및 필요성 강조로 인권 존중의 문화가 확산되고 있으며, 이에 따라 회관은 인권경영 실현 및 확산을 위한 체계의 구축이 필요함
- ‘국가인권위원회법’ 제25조 제1항에 따라 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼을 적용하여 인권경영 추진이 필요하며, 국가인권위원회의 매뉴얼 등을 참고하여 경영 활동에서 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권 리스크를 파악하기 위하여 인권영향평가를 수행
 - 공공기관 인권경영 매뉴얼 도입 Framework는 인권경영 체계 구축과 그 이후의 인권영향평가, 인권경영 실행 및 공개, 구제절차 제공으로 이루어지게 됨.

[공공기관 인권경영 매뉴얼]

구분	요구사항	비고
인권경영 체계구축	1. 인권경영 추진 시스템 구축 2. 인권경영 선언 및 공표 3. 기관 내 각 부서 확산 4. 기관의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산	기관(기업)의 인권경영 비전과 의지를 대내·외적으로 공표
인권영향 평가	5. 기관운영 인권영향평가 실시 계획 수립 6. 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육 7. 인권경영위원회 평가 자료 제출 8. 인권경영위원회 평가 및 결과보고서 작성 9. 최고경영진 보고 및 공개	기관운영 평가, 주요사업 평가로 구분되며, 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 예방하거나 최소화

구분	요구사항	비고
인권경영 실행/공개	10. 인권경영 실행 11. 인권경영 전 과정 공개	투명성 제고, 홍보 효과, 책임성을 높임
구제절차 제공	12. 구제절차 연구와 준비 13. 구제절차 수립 14. 구제절차 시행 15. 구제절차 시행에 대한 평가와 개선	분쟁을 해결하고 피해자의 권리를 원상회복시키는 절차

□ 인권경영 개념 정립

- 국가인권위원회에서는 인권경영을 “기업을 경영하는 과정에 있어 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영” 이라고 정의함
- 2014년 국가인권위원회는 ‘UN 기업과 인권 이행지침’ 과 같은 국제적 규범의 국내 이행을 강화하기 위해 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’ 발간
 - 또한, 공공기관이 인권경영에 대한 사회적 인식 확산과 인권경영을 실천할 수 있는 제도적 여건이 마련될 수 있도록 30개 공기업 대표 및 87개 준정부기관장을 대상으로 권고함.
- 본 체크리스트는 기업들이 인권경영을 도입·실천함에 있어서 지켜야 할 일반원칙 및 운영원칙을 제시하고, 기업들이 경영 활동을 하는 과정에서 실질적·잠재적으로 발생할 수 있는 다양한 인권침해의 문제점들을 기업 스스로 점검할 수 있도록 자가 점검 항목을 제공함으로써 기업들로 하여금 인권침해를 사전에 예방하고, 인권경영의 필요성 및 중요성을 강조

[인권경영 가이드라인 및 체크리스트]

구분	주요 내용
일반원칙	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기업은 자신의 기업활동으로 인하여 부정적인 영향을 받는 모든 이해관계자들의 인권을 보호 존중해야 함 ○ 기업이 보호·존중해야 하는 인권은 헌법 및 법률에서 보장된 것뿐만 아니라, 국제인권법 및 각종 인권규범에서 열거된 것을 모두 포함
운영원칙	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 권리, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전, 공급망 관리, 현지주민의 인권, 환경권, 소비자인권 등 10개의 각 이슈별 ‘원칙’ 을 제시 ○ 원칙은 기업이 준수해야 할 이슈별 규범을 압축적으로 나타낸 것
이용방법	<ul style="list-style-type: none"> ○ 각 이슈별로 큰 원칙을 읽어서 이해한 후 질문을 읽기 ○ 질문에 대한 답은 5가지이며, 정확한 진단을 위해 해당 답변에 표시 ○ “아니오” 로 나오는 항목을 발견하고 그렇게 발견된 항목에 대해 사전조치하기 위한 것(취약지점을 발견하는 도구) ○ 신뢰성을 위해 노조나 여타 이해관계자 또는 외부전문가와 함께 점검

- CSR(Corporate Social Responsibility 기업의 사회적 책임) 전문가들이 주장하는 인권경영은 기업이 인권침해 상황에 공모·가담하지 않고 오히려 인권 상황을 개선하기 위해 인권침해 상황을 예방하고, 인권준수를 보장하기 위한 수단을 마련하는 동시에, 인권 수준과 관련된 이해로 증진하는 노력을 기울여야 한다는 것을 의미함

□ 공공기관 경영평가 윤리경영 세부지표

- 2024년 공공기관 경영평가편람 윤리경영지표에서는 경영활동 시 경제적·법적 책임과 더불어 사회적 통념으로 기대되는 윤리적 책임을 준수하는지에 따라 성과 평가
- 윤리경영 관련 전담조직과 지침(윤리헌장, 윤리강령, 행동강령, 임원 직무청렴계약 규정 등)을 마련하여 운영할 것을 요구
- 세부평가내용으로는 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 노력과 활동을 평가하고 있음

□ 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침('22. 7.)

- 국가인권위원회는 “공공기관 인권경영 매뉴얼” (2018년)에 이어 인권경영 이 행사항을 점검하여 이해관계자에게 보고하는 방법을 구체적으로 제시하고자 지침을 마련함.
- 인권영향평가를 하면서 “중대성 평가” 도 병행하여 식별된 인권이슈 중에서 우선적으로 대처할 ‘주요 인권이슈’ 도출을 권고함.
 - 중대성 평가는 관련 실태조사, 이해관계자의 복잡성과 다양성, 인권영향 수준, 위법여부, 침해의 심각성(예컨대 생명·신체와 관련한 침해는 재산에 대한 침해보다 더 심각하다고 할 수 있습니다), 피해자의 수, 피해의 사후적 구제 가능성, 국가 정책, 기업의 업종, 피해 발생 장소 등 다양한 변수를 고려
 - 주요 인권이슈는 인권영향평가 과정에서 드러난 인권이슈 중 중대성평가를 통해 기관이 해당년도에 대응하기로 결정한 인권이슈를 말함.
- 주요 인권이슈는 인권영향평가의 최종결과물로서 인권경영 보고에 반드시 포함되어야 함.

2. 사업 분야 인권 이슈

□ 유관기관 인권침해 사례

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

[유관기관 인권침해 사례 분석]

분야	사례 내용
고용상 차별	1) 채용 시 차별: 성별에 의한 고용형태를 달리하는 차별(2020년 A방송사 여성 차별적 채용), 과도한 자격 제한으로 인한 고용 차별(2020년 B도시공사 운전원 채용 시 과도한 자격 제한), 경력인정 차별(2020년 C대학교병원 프리랜서 형식의 근로를 이유로 한 경력인정 차별), 장애인에 대한 고용 차별(2024년 공기업 면접시험 시 청각장애인에게 정당한 편의를 제공하지 않은 차별) 2) 비정규직 근로자 차별: 기간제 직원에 대한 고용 차별 (2020년 D직할출연연

분야	사례 내용
	<p>구기관 기간제 직원에게만 복지카드 미지급, 2020년 비교과 교사 성과상여금 지급 차별, 2021년 E연구원 무기계약직 임금 및 승진 차별), 공무원 근로자에 대한 고용 차별(2024년 F부 공무원 근로자 가족수당 지급 차별)</p> <p>3) 근로조건 차별 : 나이에 의한 업무차별(2021년 G전력공사 나이를 이유로 직업훈련·업무 차별),</p>
조직 내 인권침해	<p>1) 성 인권 침해: 성에 왜곡된 발언을 통한 인격권 침해(2021년 H시의회 의원에 의한 I상담소장의 인격 및 명예 훼손)</p> <p>2) 직원의 개인정보 침해(2021년 공군부대 내 간부들에 대한 과도한 개인정보 요구, 2023년 J공공기관 직원 동의 없는 지문인식 통한 근태관리)</p> <p>3) 직장 내 괴롭힘(2021년 K공사 자회사 여직원 집단 괴롭힘 사건, 2023년 L진흥원장의 폭언 및 모욕적 발언 등 인격권 침해 사건, 2023년 M공립극단 단원 뒷조사 등 부당한 업무지시 및 부당한 근무 평가 사건)</p>
노동3권 침해	<p>1) 위탁업체의 단결권 방해 및 노조 설립 견제 등 부당노동행위(2020년 N위원회, 2021년 O공단 위탁업체의 직원 집단화 방지 계약, 2021년 P은행 콜센터 위탁 계약에 노조 설립 및 노사분규 발생 시 계약 해지 조건 산입으로 단결권·단체행동권 부정)</p> <p>2) 노동조합과 협의 없이 불리하게 변경한 취업규칙(2021년 Q공사 노동조합과 협의 없는 취업규칙 불리한 변경 통보)</p> <p>3) 정당한 이유 없는 단체교섭 거부 등의 부당노동행위(2021년 R공사 교섭 거부 및 노조 간부 징계 등 탄압), 지배·개입의 부당노동행위(2024년 S공사 타임오프제 위반 적발 사례)</p>
강제노동	<p>1) 근로자가 원하지 않는 장시간 근무 강요(2022년 T공사 청원경찰 3조2교대제 무리한 운영 및 초과근무시간 누락 강제)</p> <p>2) 저임금의 장시간 선거사무 강제위촉(중앙선거위원회의 선거사무 공무원 강제위촉), 근로자의 자유의사에 반하는 의무재직기간 강제 근로(2024년 공공기관 콜센터 근로자 의무재직기간 위반시 직무교육비 미지급 사례)</p>
지역주민 인권침해	<p>1) 공사 진행 중 주민 안전위험 방치(2021년 U공사 서천군 농수로 공사 안전위험 방치, 2022년 V구청이 발주한 소방도로를 건설하던 도급업체 부도로 방치된 공사 중단으로 인한 주민 위험)</p> <p>2) 절차 미비에 의한 토지 강제수용(2021년 W공사 생존자를 사망자로 착각하여 토지를 강제수용한 사건)</p> <p>3) 잘못된 시각장애인 편의시설 방치(2020년 수도권 주민센터 모니터링 결과)</p> <p>4) 위법한 정보공개거부처분(2024년 학생인권심의위원회 회의록 공개를 거부한 X도 교육청의 위법한 처분)</p>

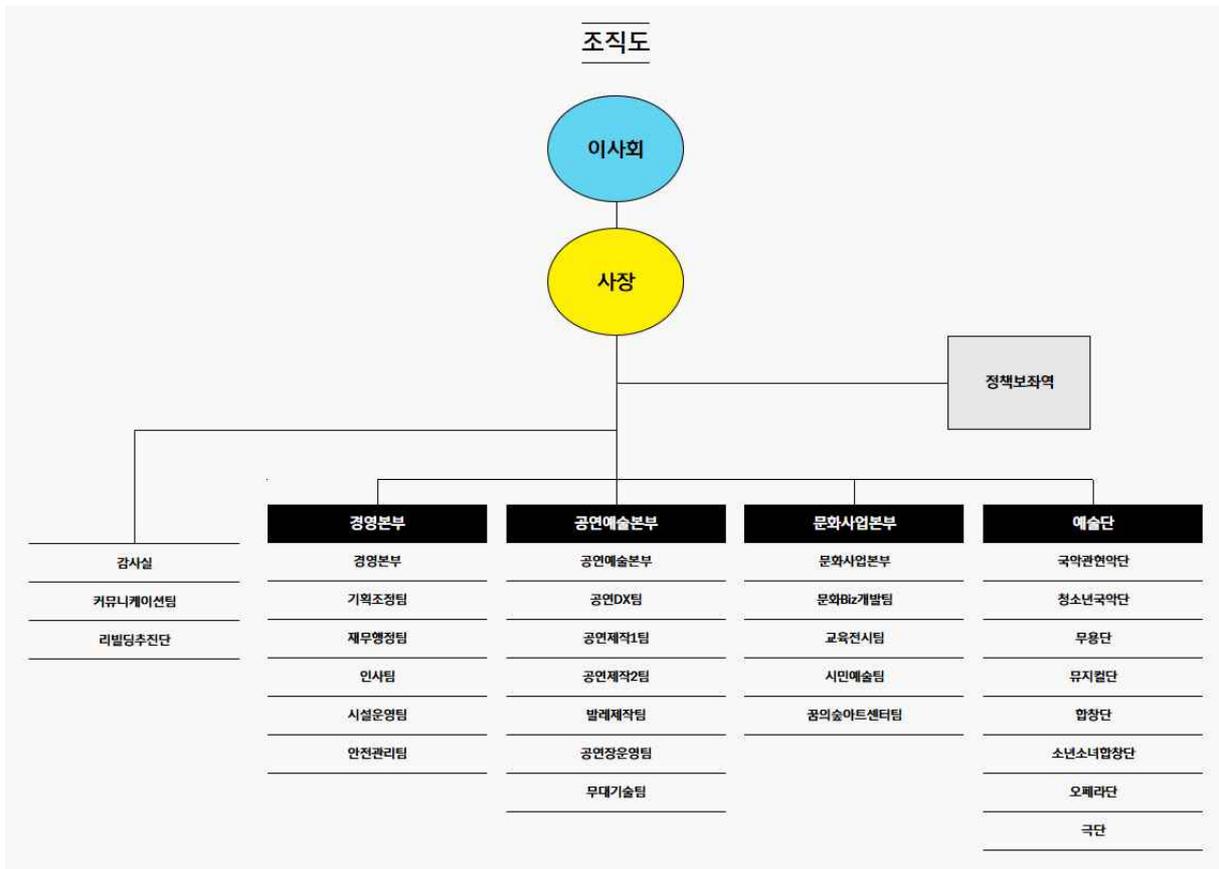
분야	사례 내용
환경권 침해	1) 공사 시행으로 서식지 훼손(2022년 Y시 교량공사로 멸종위기 조류의 서식지 훼손) 2) 환경 훼손 논란 있는 공사의 재개로 인한 지자체와 공공기관 갈등(2022년 Z1부 Z2역 항공로 레이더 구축 사업, AA1시 AA2로 확장 공사) 3) 관광지 조성으로 인한 환경 갈등(2021년 AB시 관광 활성화 사업에서 민관공동위원회 의결 사항을 무시한 사업 계획 논란) 4) 환경권에 위배되는 투자(2024년 AC공사의 온실가스 배출 개발사업에 대한 투자 참여로 인한 환경권 침해 소송 피소)
공급망 관리	1) 공공기관 발주 현장에서 임금체불(2022년 AD공사 발주 공사 현장 체불임금) 2) 정부 산하 공공기관에 대한 갑질·폭언·협박(2022년 AE1부 공무원의 AE2공사 수의계약 간섭, 모욕, 협박) 3) 공공기관 비정규직 노동자들에 대한 정규직 고용 기피, 자회사 전환으로 인한 피해(저임금 고착화, 불안정한 고용보장), 불법과건 및 자회사 설립 고용방식(2024 AF공사 불법과건 및 자회사 설립 후 위탁계약 종료 사례)
안전사고	1) 하청 업체의 안전장비 미지급 및 안전수칙 미준수로 인한 사고(2021년 AG공사 하청 노동자 감전사고, 2021년 AH공사 경주시 취수탑 수리 중 잠수부 사망사고, 2021년 AI공사 간부의 안전수칙 미준수로 인한 어선 전복사고) 2) 안전수칙 미준수로 인한 떨어짐 사망 사고(발판 걸고리를 고정하지 않고 전·후면 발판이 엇갈린 채 사다리를 설치하여 발생한 사망 사고)

3. 재단법인 세종문화회관 운영 현황

□ 재단법인 세종문화회관 소개

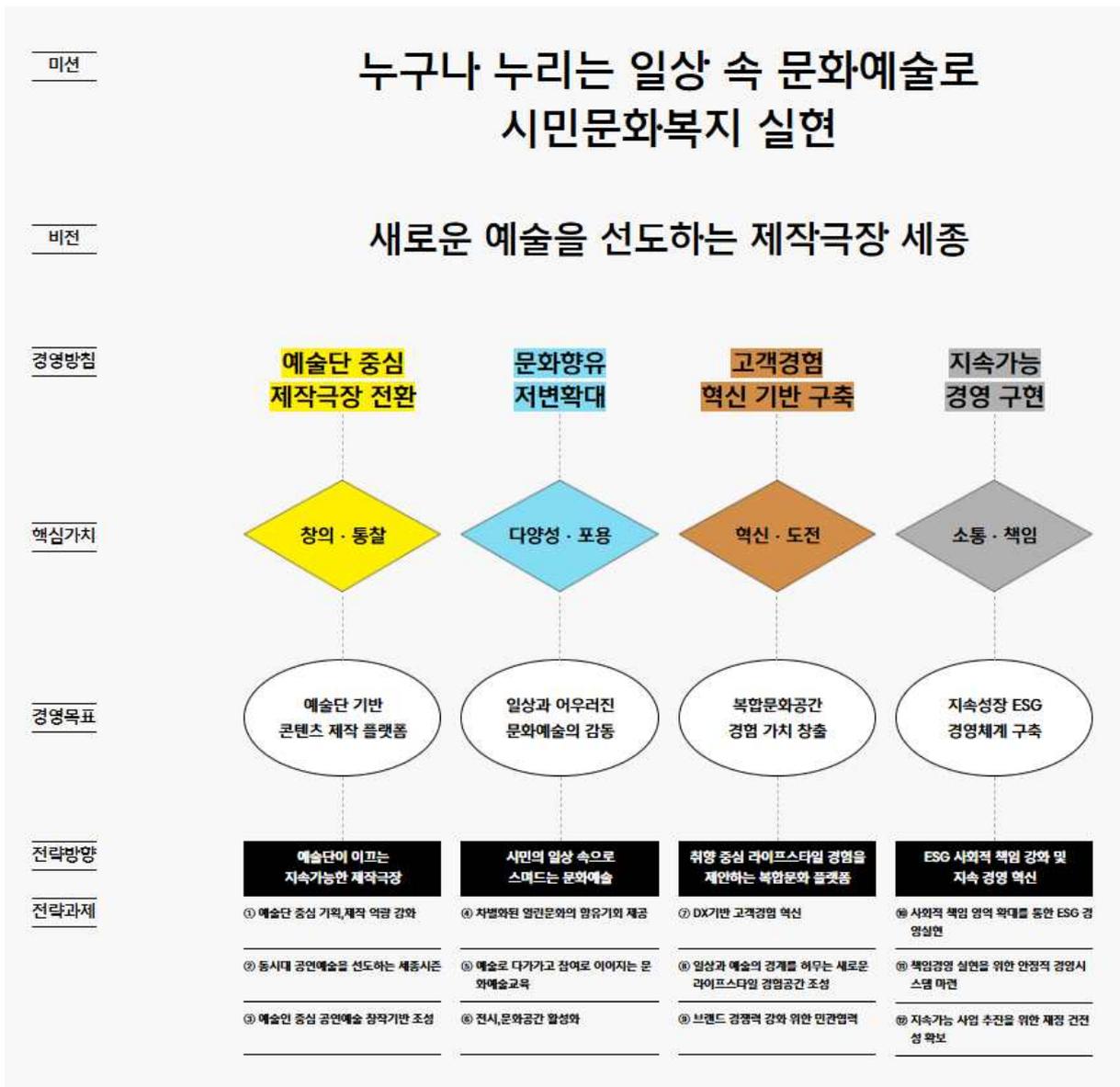
- 재단법인 세종문화회관(이하 ‘회관’)은 1997년 재단법인으로 출범하였으며, 설립 이래 시민의 문화예술 향유 기회를 확장하고, 문화 발전에 기여하는 공공 예술 공간으로 자리매김하고 있음.
- 회관은 2023년 세종라운지 및 시민편의공간을 개장하였고, 예술단 운영, 공연 예술 및 전시 기획·실행, 문화예술 자료의 수집·보관·배포, 학술 조사·연구, 교육 프로그램 등 다양한 활동을 전개하며 시민문화복지 구현에 이바지하고 있음.
- 회관은 2025년 8월 현재 3본부 1실 16팀 8예술단으로 구성됨. 인권경영은 ‘인사팀’이 총괄하고 있음.

[세종문화회관 조직도]



- 회관은 “새로운 예술을 선도하는 제작극장 세종” 이라는 비전과 “누구나 누리는 일상 속 문화예술로 시민문화복지 실현” 이라는 운영목표를 제시함.
 - 이를 위해 “예술단 중심 제작극장 전환”, “문화향유 저변확대”, “고객경험 혁신 기반 구축”, “지속가능경영 구현” 의 경영방침을 수립하고, 비전 실현을 위한 핵심가치는 “창의·통찰, 다양성·포용, 혁신·도전, 소통·책임” 으로 삼고 있음.

[세종문화회관 비전]



II

인권경영 운영 현황 및 실태

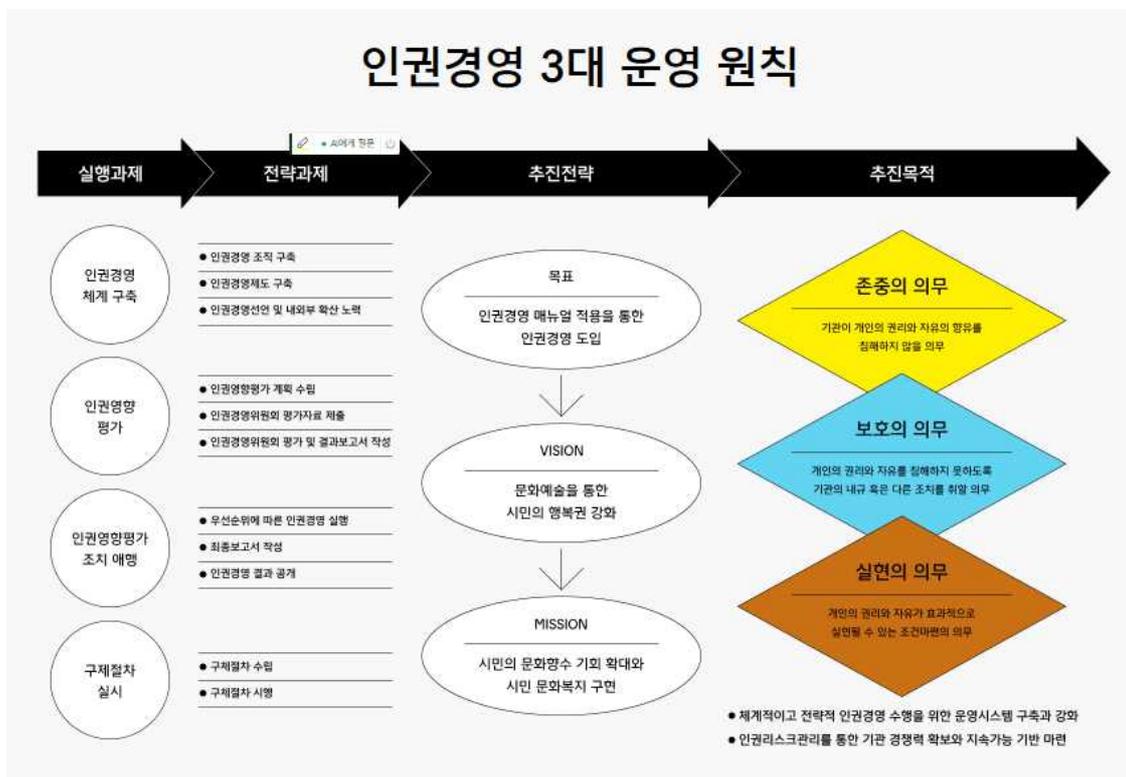
1. 재단법인 세종문화회관 인권경영 운영 현황

□ 인권경영 추진 현황

- 회관은 2020년 11월 임직원이 준수해야 할 올바른 행동과 가치판단의 기준으로서 유엔과 유네스코의 국제인권기준을 반영한 ‘인권경영헌장’을 선포함. 2024년 12월 2차 개정을 하였으며, 이를 회관 홈페이지 및 내부 게시판에 게시하여 내외부 이해관계자들에게 인권경영의지를 표명함.
- 인권경영헌장은 다양성 존중과 노사 신뢰 문화, 현지주민 인권 보호, 환경 보호를 포함하고 있으며, 정보 접근권 및 정보 보호, 인권침해 예방 및 구제와 이해관계자 권리 보장을 명확히 규정하여, 포괄적이고 체계적인 인권경영 실천의지를 담고 있음
- 회관은 2025년 인권경영 추진과제에 따라 사장 포함 전직원에게 인권의 개념과 이행, 인권영향 평가 및 실사, 인권침해와 구제 등 인권교육을 실시하고, 교육평가 실시 및 결과를 차회 교육에 반영하는 등 교육 환류체계를 구축하고 있음.
- 회관은 인권경영운영지침에 따라 2020년부터 매년 인권영향평가를 시행하고 있으며, 외부 전문 평가기관의 참여를 통해 객관성과 공정성을 확보함.
- 회관은 매년 인권영향평가 결과 및 인권경영위원회 의견을 반영하여 개선사항을 수행하고 인권리스크 관리·예방 조치를 마련하고 있음.
- 회관은 인권경영추진계획을 효율적으로 달성하기 위해 ‘인사팀’을 인권경영 담당 부서로 지정하여 인권경영을 고도화하기 위해 노력함.
- 회관은 인권실태조사를 통한 모니터링(직장 내 괴롭힘·갑질, 성희롱, 장애로 인한 차별, 감정노동자 인권침해 분야), 인권영향평가, 구제절차 운영, 계층별 사내 인권교육 시행하고 있음.
- 회관은 인권경영 운영지침에 따라 인권경영의 효율적 추진을 위한 최고 의사결정기구로서 인권경영위원회를 구성·운영함.
- 2025년 인권경영위원회는 외부 위원 6명, 내부 위원 4명으로 구성되어 있으며, 외부위원은 노동조합이 추천한 2인을 포함하여 전문위원으로 구성됨.

- 회관은 내외부 이해관계자의 성희롱, 언어폭력 피해, 갑을 관계 부당행위 등 모든 인권 부조리 행위 및 관련 니즈를 파악하기 위해 홈페이지상 4종의 신고센터(CEO 핫라인 신고센터, 부조리 신고센터, 클린신고센터, 청탁신고센터)를 개설하여 운영하고 있음.
- 세종문화회관 임직원 행동강령 제32조 등에 따라 신고인의 철저한 신분보호와 비밀보장을 하고 있으며, 홈페이지에 ‘CEO 핫라인 신고센터’ 신고방법 및 처리절차를 상세히 안내하고 있어 사용자 접근성을 높임.

[세종문화회관 인권경영 추진체계]



2. 임직원 대상 인권실태 조사 결과

□ 실태조사 개요

1) 조사 설계

구분	내용
조사 목적	회관 임직원의 인권 의식 및 이행 수준 등을 객관적으로 측정함, 주요 이해관계자 및 인권보호 우선순위 파악·인권경영 관련 의견을 수렴하여 중대성 평가 시 참고, 개선방향 수립의 기초자료로 활용
조사 대상	(재)세종문화회관 임직원 (응답자 수 총 212명)
조사 방법	온라인 설문조사
조사 기간	2025.06.17. ~ 2025.06.27.
조사 내용	기본 인권인식, 인권침해 경험, 직장 내 괴롭힘 및 갑질 실태, 직장 내 성희롱 실태, 장애로 인한 차별 실태, 감정노동자 인권침해 실태, 인권침해에 대한 대응 (7개 분야 30문항, 인적통계 별도)

2) 조사 내용

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

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

□ 실태조사 주요 시사점

[2024년도 실태조사 결과 비교]

- 회관은 임직원의 인권실태 현황과 개선 정도를 파악하고, 추가로 개선이 필요한 사항을 파악하기 위해 2024년도와 동일한 문항으로 실태조사를 진행하였음.

- 2024년도 인권실태 응답과 비교하였을 때, 직장 내 괴롭힘 및 갑질 등의 문항에서 경험하지 않았다고 응답한 비율이 상승하여, 회관이 추진한 인권경영과 직장 내 인권보호를 위한 노력이 성과를 거둔 것으로 판단됨.
- (인권경영에 대한 전반적 인식)
 - ‘회관 내 인권 존중 인식’에 대하여 2024년 응답 결과는 긍정적 인식(매우 우수한 수준이다, 우수한 수준이다)이 59.7%, 부정적 인식이 18.3%였으나, 2025년에는 긍정적 응답이 60.4%로 소폭 상승하고 부정적 응답은 15.5%로 감소하여 개선 흐름이 확인됨.
 - ‘회관의 산업안전보장 노력 인식’에 대하여 긍정적(매우 우수한 수준이다, 우수한 수준이다)으로 응답한 비율이 66.5%로 2024년 응답결과인 71.1% 보다는 다소 줄어들었으나, 여전히 회관의 산업안전보장 노력에 대한 인식은 우수한 편임.
 - ‘회관의 인권침해 구제활동 전반 인식’에 대한 긍정적 인식이 2023년 35.3%, 2024년 52.5%에 이어 2025년에는 56.6%로 지속적으로 증가하는 추세를 보이고 있음.
- (직장 내 괴롭힘 및 갑질 실태)
 - ‘최근 1년 동안 직장 내 괴롭힘 또는 갑질 직·간접적 경험 여부’에 대해 2024년에는 35.0%(246명 중 86명)가 ‘있다’고 응답했으나 2025년에는 28.3%(212명 중 60명)로 감소하여, 회관 내 직장 내 괴롭힘 및 갑질이 줄어드는 경향이 확인됨.
- (직장 내 성희롱 실태)
 - ‘최근 1년 동안 직장 성희롱 직·간접적 경험 여부’에 대해 2024년에는 5.3%(246명 중 13명)가 ‘있다’고 응답하였으며, 2025년에는 7.1%(212명 중 15명)로 소폭 상승하여, 여전히 지속적인 관찰과 예방 노력이 요구됨.
- (장애로 인한 차별 실태)
 - 장애근로자 응답자는 2024년 6명, 2025년 7명이었으며, ‘모집 및 채용과정에서 장애를 이유로 한 차별’이 있다고 응답한 비율은 전년 대비 감소하였

음. 반면, ‘직무 배치 및 조정’, ‘교육 및 훈련’, ‘복리후생’, ‘승진’, ‘정년 및 퇴직’, ‘노조활동’을 이유로 한 차별이 있다고 응답한 비율은 2025년에 모두 소폭 증가하여, 추가 점검이 요청됨.

- 또한, 차별받은 장애인의 권리를 구제하기 위한 회관의 노력에 대하여 ‘장애인 보조기구 및 장애인 편의시설 구축’에 대한 응답률이 소폭 감소하여 이에 대한 점검도 요청됨.
- ‘장애로 인한 고용차별을 예방하기 위한 개선방안’으로 2024년과 2025년 모두 ‘직장 내 장애인차별 예방교육 실시’로 나타났으며, ‘장애인 고용차별 예방가이드 개발 및 보급’도 같은 비율로 나타남.

○ (감정노동자 인권침해 실태)

- ‘고객 응대 과정에서 입은 마음의 상처를 위로받게 해주는지’에 대해 긍정 응답률은 2024년 19.8%에서 2025년 22.9%로 증가했고, 부정 응답률은 53.8%에서 51.4%로 줄어듦. 이는 감정노동자 인권 보호를 개선 과제로 삼아 추진한 활동이 일정한 성과를 거두었음을 보여줌.

○ (인권침해에 대한 대응)

- ‘고충상담 부서 이용’에 대해 ‘해당 부서를 이용해 보았다’고 응답한 비율이 2024년 3.7%에서 2025년 1.9%로 감소하였으며, ‘해당 부서가 있는지 알고 있지만 이용해 보지 않았다’라고 응답한 비율이 2024년 62.2%에서 2025년 73.6%로 증가하였음. 고충상담부서의 존재에 대한 인식은 높아졌으나, 실제 이용률 향상을 위한 추가적인 방안이 필요해 보임.

[인권경영에 대한 전반적 인식]

- 회관의 인권경영 전반에 대한 인식은 긍정 응답률이 60.4%로, 매년 점진적으로 상승하고 있음을 확인함.
- 회관의 ‘인권침해 구제활동 전반에 대한 인식’ 또한 긍정적(56.6%)으로 전년보다 상승하였지만, 부정 응답(22.7%)은 2024년(22.8%)과 큰 차이가 없어 인권침해 구제절차의 실효성을 높이기 위한 보완이 필요함.

[인권침해 경험]

- 신체의 안전 및 인격권, 자유권, 평등권 등 전반적인 인권침해 경험 비율은 높지 않은 편임. ‘폭언, 욕설 등 인간적으로 모욕감을 느끼게 말을 들은 경험’에 대해 경험이 없다고 응답한 비율이 73.1%로 2024년(63.0%)에 비해 크게 상승한 것을 알 수 있음. ‘원치 않은 음주 강요’ 경험에 대해서도 ‘그런 적 없음’이 94.3%를 차지하고 있음.
- ‘임신 또는 출산을 이유로 한 차별’에 대하여 ‘그런 적 없다’고 응답한 비율이 2024년 93.5%에 이어 2025년에는 98.1%로 증가하여, 회관의 해당 분야 인권 수준이 우수함을 알 수 있음.

[직장 내 괴롭힘 및 갑질 실태]

- 직장 내 괴롭힘 및 갑질을 경험률은 28.3%(212명 중 60명)로 특히 계약직의 경우 50%에 달함. 주요 행위는 트집잡기, 뒷담화, 타인 앞에서 모욕감을 주는 언행이며, 대응 방식으로는 ‘그냥 참음’(56.7%)이 가장 많음.
- 직장 내 괴롭힘 또는 갑질 발생 시 대처 방법에 대해 ‘회관 내 신고시스템을 이용하여 신고’ 한다는 응답은 5%에 머물러, 직장 내 괴롭힘 및 갑질 신고 절차에 대해 신뢰성을 높이고 2차 피해를 방지할 수 있도록 후속 조치에 대한 모니터링 등이 필요할 것임.

[직장 내 성희롱 실태]

- 회관의 직장 내 성희롱 직·간접적 경험 비율은 7.1%(212명 중 15명)로 낮은 수준이며, 비정규직(3.4%)이 정규직(7.7%)보다 경험률이 낮음. 성희롱 가해자는 상급자(81.3%)가 다수를 차지했고, 발생시점은 근무시간 중이 86.7%로 높음. 대처 방법에 대하여 ‘간접적 불쾌함 표시(46.7%)’가 가장 높게 나타났으며, 피해자들이 간접적·적극적으로 불쾌하다는 표시를 하지 않은 주된 이유는 ‘당황하여 순간 어떻게 해야 할지 몰라서(50.0%)’, ‘적극적으로 대응해도 변화 없을 것 같아서(50.0%)’ 때문으로 나타남.
- 상급자 대상 교육을 강화하고 정기적인 실태조사를 실시하여 직장 내 성희롱을 예방할 필요가 있음. 직장 내 성희롱 피해 신고 절차에 대한 근로자 접근성과 신뢰성을 높이는 노력이 필요할 것으로 보임.

[장애로 인한 차별 실태]

- 장애로 인한 차별 경험은 모집 및 채용 과정, 직무배치 및 조정, 교육 훈련, 복리후생에서의 차별 경험(28.6%)이 다소 높게 나타남. 장애로 인한 고용차별을 예방하기 위한 개선방안 중에서 중요하다고 생각하는 항목으로 ‘ ‘직장 내 장애인 차별 예방교육 실시’ , ‘장애인고용차별 예방가이드 개발 및 보급’ 가 57.1%를 차지하여 직장 내 장애인 인식개선교육의 내용 점검, 장애인고용차별 예방가이드 개발 및 보급 등이 요구됨.

[감정노동자 인권침해 실태]

- 응답자의 49.1%가 자신의 업무가 감정노동이라고 인식하고 있으며, 악성 민원 유형 중 ‘무리한 요구’ 가 가장 빈번한 것으로 나타남. ‘고객응대 과정에서 발생한 문제를 해결하고 도와주는 공식적 제도와 절차 여부’ 에 대해 부정적으로 응답한 비율이 36.1%를 차지함. ‘감정노동자 보호를 위해 필요한 것’ 으로는 ‘관리자급의 인식과 태도 개선을 위한 교육(44.2%)’ 과 ‘과잉민원을 통제함을 고객에 대하여 홍보(40.4%)’ 로 응답하였음.
- 이에 따라 민원 유형 관리와 상황별 감정노동자 보호 방안을 체계적으로 마련하고 운영하는 노력이 필요할 것으로 보임.

[인권침해에 대한 대응]

- ‘인권침해 경험 후 대응’ 에 대하여 ‘인권 침해 경험이 없다’ 고 응답한 비율이 53.8%이고, ‘무대응(17%)’ , ‘지인에게 알림(16.5%)’ , ‘제도적 대응(3.8%)’ 으로 나타남. 고충상담부서 이용여부에 대해 ‘해당 부서를 이용해 보았다’ 고 응답한 비율이 1.9%, ‘해당 부서가 있는지 알고 있지만 이용해 보지 않았다’ 라고 응답한 비율이 73.6%를 차지함.
- 회관의 전반적 인권경영 수준에 대해 긍정적으로 응답한 비율이 42.9%, 부정적으로 응답한 비율이 22.6%로 나타남. 회관에 가장 큰 영향을 미치는 인권 리스크 분야로는 직장 내 인권보호(61.8%), 인권경영체계의 구축(35.8%), 산업안전보장(32.1%) 순으로 높았음.
- 회관의 고충처리 및 인권침해 구제 절차가 형식적으로는 마련되어 있으나, 실제 문제 해결에 대한 기대가 낮은 것으로 보이며, 이에 따라 신고 후 후

속 조치의 체계적 강화와 및 신고자 보호를 위한 실질적 제도 개선, 그리고 절차 이용에 대한 신뢰성 제고가 함께 이루어질 필요가 있음.

Ⅲ 인권영향평가 실행

1. 실시 주체 및 범위

□ 평가주관 : (외부) 한국경영인증원 평가위원, (내부) 인사팀

□ 실시기간 : 2025년 5월 28일 ~ 8월 26일

□ 평가범주

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

2. 평가절차 및 방법

□ 평가절차

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

□ 평가방법

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

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

3. 인권영향평가 지표 구성

□ 평가체크리스트 개발방법

(기관운영)

- 공공기관 인권경영 매뉴얼 내 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 미디어 리서치, 관계자 인터뷰, 조직 및 업무현황 조사 등을 통해 11개 분야 38개 항목 192개 세부지표 확정
- 국가인권위원회 지침 및 공공기관 인권영향평가 체크리스트 표준안, 2025년 서울시 인권경영평가 지표를 바탕으로 2024년 인권영향평가 평가지표와 회관의 피드백 반영하여 2024년도 대비 개선 정도와 내용을 파악하기 위해 내용이 중복되는 일부 지표 삭제하고 동일 지표로 진행

(주요사업)

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 회관의 대내외환경 및 중장기전략을 바탕으로 중점 추진사업, 다양한 이해관계자, 지역 이슈 연계성, 파급 영향력 등을 종합적으로 고려하여 “공연기획사업”을 선정
- 공연기획사업은 세종문화회관의 핵심 사업으로, 사업수행 단계별 주요 이해관계자, 업무절차 및 수행현황 등을 파악
- 내부이해관계자 검토를 거쳐 5개 항목 20개 세부지표 확정
- 사업의 인권체제 분야에서 심층적인 평가를 위해 인권경영 관련 핵심성과지

표(KPI)관리, 공연기획 시 인권리스크 대비 및 인권침해 모니터링 환류조치에 대한 지표 추가

- 협력사 인권보호 분야에서 주요 이해관계자의 인권경영체제 구축을 위한 인권교육 지원 등 이해관계자의 인권침해를 예방하기 위한 노력이 제대로 이루어지는지 평가할 수 있는 지표를 반영

[주요사업 분석 결과]

no.	사업명	주요 선정기준 및 특징	
1	공연기획사업	지역 이슈 연계성	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양함 • 사업을 통한 시민 참여 다양성 확대 • 재활용 및 폐기물 관련 이슈 • 관람객 등 지역주민의 인권 보호
		이해관계자	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양함 • 예술단체 등 대관자, 협력사, 관람객, 지역주민, 근로자(미화, 보안, 공연장 안내원, 스태프, 전시팀 도슨트 등)
		파급 영향력	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 다양함 • 안전, 취약계층 관람객 인권, 근로자 보호, 공급망 관리 등

□ 항목 수 및 지표 수

(기관운영) 11개 분야 38개 항목 192개 지표

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

(주요사업) 1개 분야 5개 항목 20개 지표

구분	사업	항목수/지표수
1	공연기획사업	5개/20개

□ 기관운영 평가 지표

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

□ 주요사업 평가 지표

연번	분야	항목	지표수
1	공연기획사업	사업의 인권체제	20
		협력사 인권보호	
		근로자 인권보호	
		고객인권	
		정보보호	

IV 인권영향평가 결과

1. 인권영향평가 종합

- 회관은 2020년부터 인권경영운영지침에 따라 매년 인권영향평가를 시행하고 있으며, 인권경영을 위한 인권영향평가의 중요성이 증가함에 따라 2022년도부터 외부 전문가를 평가 과정에 참여시켜 인권경영의 체계적 운영과 평가의 신뢰성을 강화하고 있음.
- 2025년 외부 전문가 평가 결과, 기관운영 인권영향평가 결과는 99.1%로 나타나 전년도(99.1%)와 동일하게 높은 평가를 받음. 특히 인권경영 체계의 구축 분야의 경우 2024년 98.9%와 동일한 98.9%를 달성하여 우수하게 운영 중임을 확인함.
 - 책임있는 공급망 관리 분야, 환경권 분야에서는 일부 보완 사항이 발견되어, 필요사항을 확인하여 향후 개선과제를 도출함.
 - 회관은 매년 구체적인 개선 목표와 실행 과제를 설정하여 지속적으로 체계를 고도화하고 있으며, 다양한 이해관계자들의 인권을 보호하기 위해 전반적인 인권경영체계를 갖추고 있음
- 회관의 핵심 사업인 “공연기획사업”을 주요사업 대상으로 선정하여 인권영향평가를 실시하였으며, 평가결과 2024년 100.0%에서 2025년 97.5%로 소폭 감소하였지만, 여전히 우수하게 운영되고 있음.
 - 회관은 사업의 인권체제, 근로자 인권보호, 고객인권, 정보보호 분야에서 달성률 100%로 확인되어 우수하게 운영 중이며, 협력사 인권보호 분야는 2025년 (90.0%)로, 2024년(100.0%)에 비해 소폭 낮아짐.

2. 기관운영 평가결과

□ 종합 점수 : 99.1%(328점 중 325점)

- ▶ 기관운영 영향평가 결과 99.1%로 매우 우수한 상태(2024년 99.1%)
- ▶ 인권경영 체계의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전 보장, 현지주민의 인권보호, 고객인권 보호, 직장 내 인권보호 분야는 우수하게 운영
- ▶ 책임 있는 공급망 관리, 환경권 보장 분야는 양호하게 운영되나 상대적으로 보완 필요



No.	분 야	점수			
		배점	조정배점	득점	달성율
1	인권경영 체계의 구축	90	90	89	98.9%
2	고용상의 비차별	40	34	34	100.0%
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	32	28	28	100.0%
4	강제노동의 금지	22	22	22	100.0%
5	아동노동의 금지	28	8	8	100.0%
6	산업안전 보장	32	32	32	100.0%
7	책임 있는 공급망 관리	20	16	15	93.8%
8	현지주민의 인권보호	20	6	6	100.0%
9	환경권 보장	36	28	27	96.4%
10	고객인권 보호	30	30	30	100.0%
11	직장 내 인권 보호	34	34	34	100.0%
	총점	384	328	325	99.1%

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

□ 기관운영 점검 집계결과

- 총 11개 분야 192개 지표 중 예 161개, 아니오(미실시) 0개, 보완필요 3개, 정보없음 0개, 해당없음 28개로 집계됨
 - (보완필요) 책임 있는 공급망 관리, 환경권 보장 분야의 일부 항목은 주요 개선과제에 반영
 - (정보없음) 각 지표별 실적을 관리하고 있으며 ‘정보없음’ 지표 없음
 - (해당없음) 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 아동노동의 금지, 책임있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장 분야의 일부 항목은 점검일 현재 회관 활동과 직·간접적 해당사항이 없거나 향후에도 관련성이 없는 항목이 이에 해당함
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘아니요’, ‘보완필요’)에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항을 도출함

[기관운영 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	분 야	평가결과					계
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	인권경영 체계의 구축(5개 항목)	44	1	0	0	0	45
2	고용상의 비차별(5개 항목)	17	0	0	0	3	20
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장(4개 항목)	14	0	0	0	2	16
4	강제 노동의 금지(2개 항목)	11	0	0	0	0	11
5	아동노동의 금지(2개 항목)	4	0	0	0	10	14
6	산업안전 보장(4개 항목)	16	0	0	0	0	16
7	책임있는 공급망 관리(3개 항목)	7	1	0	0	2	10
8	현지주민의 인권 보호(2개 항목)	3	0	0	0	7	10
9	환경권 보장(4개 항목)	13	1	0	0	4	18
10	고객인권 보호(3개 항목)	15	0	0	0	0	15
11	직장 내 인권 보호(4개 항목)	17	0	0	0	0	17
합 계		161	3	0	0	28	192

◆ 분야 1. 인권경영 체계의 구축

(운영현황)

- 회관은 2020년 11월 인권경영헌장을 선포한 후, 2023년 12월 1차 개정, 2024년 12월 2차 개정을 거쳐 현재 인권경영헌장을 홈페이지 및 회관 내부 게시판에 게시하여 내외부 이해관계자들에게 인권경영 의지를 표명함.
- 인권경영헌장은 다양성 존중과 노사 신뢰 문화, 현지주민 인권 보호, 환경 보호를 포함하고 있으며, 정보 접근권 및 정보 보호, 인권침해 예방 및 구제와 이해관계자 권리 보장을 명확히 규정하여, 포괄적이고 체계적인 인권경영 실천의지를 담고 있음
- 2023년, 2024년 두차례의 개정 시 내부 위원과 외부전문가로 구성된 인권경영 위원회의의 자문, 그리고 인권영향평가를 통한 권고사항을 수렴하여 현재의 12개항 인권경영헌장으로 개정 의결하였음.
- 회관은 인권경영운영지침에 인권영향평가의 정기적 실시를 명문화하고 있으며 2020년 최초로 전문평가기관에 의한 인권영향평가를 실시한 이후, 2021년은 자체평가, 2022-2025년 외부전문평가기관에 의한 평가를 실시하고 있음
- 회관은 인권영향평가 및 중대성 평가를 통해 주요 인권이슈와 개선과제를 도출하여 단기·중기·장기과제를 설정하고, 담당 부서에 협조 요청을 하여 개선조치를 이행하고 인권경영을 고도화하기 위해 노력하고 있음.
- 회관과 공동으로 공연을 기획하는 기획사(공연관계자), 대관사, 콜센터 등의 계약사를 협력사로 보며, [책임있는 공급망 관리] 지표에 의해 별도로 평가하고 있음.
- 인권경영운영지침 제21조에서는 “인권경영을 효율적으로 총괄 및 집행하기 위해 인권경영을 전담하는 주관부서를 지정하고 주관부서의 장은 제19조 각호의 사항 포함 인권경영 사무 전반을 담당한다”로 규정하고 있으며 업무분장내규에도 인권경영 전담부서를 명시하고 있음.
- 고충처리위원회는 평소 개별 또는 집단 면담을 통해 모니터링을 하고 있으며 본부장, 노조, 감사실은 각각 직원의 인권 침해 관련 모니터링을 실시함.

- 회관은 매년 인권경영성과의 정성적 성과로 인권영향평가 결과를 보고하고, 정량적 성과는 인권 관련 교육결과를 보고하고 있는데 이를 서울시 경영평가 보고에도 적용하고 있음.
- 인권경영의 성과는 인권영향평가의 보고와 함께 홈페이지를 통해 공개되고 있음.
- 회관은 홈페이지 내 4종의 신고센터를 개설하였으며, CEO핫라인 신고센터, 부조리 신고센터, 클린신고센터, 청탁신고센터를 통해서 이해관계자의 신고, 제보, 제안을 접수하고 니즈를 파악하며 소통하고 있음.
- 회관은 구제절차 진행 시 한 사건의 단편적인 해결만을 목표로 삼지 않고, 내외부 전문가를 통한 사안 파악 및 제도개선, 모니터링, 재발 방지책을 포함하는 것을 원칙으로 하고 있음.
- 2025년 인권경영 체계의 구축 분야 달성률은 2024년 평가결과(98.9%)와 동일한 98.9%를 달성함.

(평가요약)

- 회관은 2020년 11월 인권경영헌장을 선포하며 인권경영을 선언하였으며 2023, 2024년 두차례의 개정을 거쳐 현재의 12개항 헌장이 되었는데 헌장에서는 핵심 이해관계자를 구체적으로 표현하고 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권현안을 다루고 있음.
- 회관은 2020년부터 2025년까지 매년 인권영향평가를 통해 인권리스크를 찾아서 제거하는 노력을 해오면서 인권경영 체제의 완성도를 제고하여 왔으며 회관 활동으로 인해 부정적 인권영향 발생이 예상되는 개인과 집단에 대해서는 대관자 간담회, 이용시민 대상 설문조사, 스태프회의를 통해 인권침해를 예방하고 있음.
- 2024-2025 최근 1년 동안에도 인권경영헌장 및 인권경영운영지침 개정, 인권경영위원회 개최, 인권캠페인주간 운영 등 제도화에 필요한 조치를 수행하고 이해관계자 대상 인권침해 모니터링을 하였음. 인권침해에 대해서는 내외 이해관계자 구분 없이 대응하는 것을 원칙으로 하고 있으며 이해관계자 누구나 인권침해를 신고할 수 있음. 한편 홈페이지 및 QR설문 등의 채널을 통하여

대관자, 협력사와 소통하고 있으며, 무기명 신고채널을 운영하면서 부담없는 의사소통 기회를 가지고 있음.

- 회관은 매년 서울시 경영평가 보고 시에 인권경영성과를 포함하여 보고하고 있으며 인권영향평가 결과보고와 함께 홈페이지를 통해 공개되고 있는데, 매년 동일한 지표를 사용하고 전문평가기관으로부터의 정기적 평가를 받음으로써 일관적이고 객관적이며 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있음.
- 회관은 구제절차를 제공할 수 있는데, 다양한 신고채널을 갖추고 양호한 접근성 및 이용의 용이성을 갖추고 내부적으로는 고충처리위원회를 통해 피해자 보호원칙을 지키면서 구제절차를 진행하고 있음. “피해자가 외부 구제절차를 희망할 경우 회관은 이를 적극 조력해야 한다” 는 원칙을 지침 상에 분명하게 명기할 필요성이 있으며 [직장 내 괴롭힘 운영 매뉴얼], [성희롱방지 매뉴얼] 등 각각의 구제절차를 고도화하고 있으며 구제절차 이후 제도개선, 모니터링 강화, 재발 방지책을 수립 실행하는 것을 원칙으로 하고 있음.

(권고의견)

- 인권경영 업무 담당 직원은 국가인권위원회 주관의 집체교육을 수료하고 온라인 인권교육 과목을 추가 이수하여 인권경영의 리더십을 강화할 것을 권고함
- 인권경영운영지침 상에 “피해자에게 외부 구제절차를 이용할 수도 있음을 안내하고 피해자가 회관 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다” 는 지침을 추가할 것을 권고함.

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 1. 인권경영 체제의 구축</p>	No	항목	계
	1	인권존중 정책선언	100.0
	2	인권영향평가 정기적 실시	100.0
	3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	100.0
	4	인권경영 성과	100.0
	5	구제절차 마련	95.8
	전체		98.9

□ 분야1. 항목별 결과

1.1) 인권존중 정책선언

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 세종문화회관은 2020년 3월 인권경영헌장(안)을 기초로 하여 당해 11월 헌장을 선포하였으며 2023년 12월, 2024년 12월 2차 개정을 거쳐 현재의 12개항 헌장으로 개정하였는데 현재 회관 홈페이지 및 회관 내 곳곳에 게시 중임. - 헌장에서는 다양한 이해관계자를 구체적으로 표현하면서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권현안을 다루고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음

1.2) 인권영향평가 정기적 실시

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 회관은 인권경영운영지침에 따라 인권영향평가를 정기적으로 실시하고 있는데, 2020년부터 2025년까지 매년 인권영향평가를 통해 인권리스크를 찾아서 제거하는 노력을 해오면서 인권경영 체제의 완성도를 제고하여 왔음. - 회관 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인과 집단은 대관자, 계약관계인, 시민이라고 볼 수 있는데 대관자 간담회, 이용시민 대상 설문조사를 하고 스텝회의에서 협의를 통해 인권침해를 예방하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음

1.3) 인권경영 제도화를 위한 필요조치

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 2024-2025 최근 1년 동안에는 인권경영헌장 및 인권경영운영지침 개정, 인권경영위원회 개최, 온라인 인권교육, 관리자 대상 산업안전 교육, 인권캠페인 주간 운영 등 제도화에 필요한 조치를 수행하였음. 연말 임직원 업무 만족도 설문조사와 고충처리위원회를 비롯하여 본부장, 노조, 감사실 단위에서도 직원 및 이해관계자의 인권 침해 모니터링을 하고 있으며 최근 인권침해 관련 사고가 없는 상황이지만 2025년 인권보호 캠페인을 실시하였음. - 회관은 인권침해에 대해서는 내외 이해관계자 구분 없이 대응하는 것을 원칙으로 하고 있음. 협력사(근로자)는 홈페이지 등을 통해 인권침해를 신고
------	--

	<p>할 수 있고 회관은 구제절차를 제공할 수 있으며, 평소 [협력사 인권보호 체크리스트] 및 [근로자 권리보호 이행 서약서]를 적용하며 인권침해 예방에 주력하고 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 세종문화회관 인권경영위원회는 외부 6명, 내부 4명의 위원으로 구성하고 있으며, 매년 전직원 인권교육 이수를 의무화하고 관리자 대상으로 4대 폭력 예방교육을 별도로 이수케 하고 있음. 한편 홈페이지 및 QR설문 등의 채널을 통하여 대관자, 협력사와 소통하고 있으며, [CEO 핫라인 신고센터] 등 무기명 신고채널을 운영하면서 부담없는 의사소통 기회를 갖추고 있음.
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영 업무 담당 직원은 국가인권위원회 주관의 집체교육을 수료하고 온라인 인권교육 과목을 추가 이수할 것을 권고함.

1.4) 인권경영 성과

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

1.5) 구제절차 마련

<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 회관은 인권경영지침에 따라 구제절차를 제공하며, 다양한 신고채널을 갖추고 절차를 안내하며 양호한 접근성 및 이용의 용이성을 갖추고 있음. 내부 직원은 고충처리위원회를 통해 피해자를 보호하면서 구제절차를 진행하는데 고충위원(상담원)은 상담 전문·심화과정을 통해 지속적 교육을 받고 있음. - 인권경영운영지침 제37조에서 구제절차를 “관계기관에 이관할 수 있다” 고 하지만 지표가 요구하는 사항은 “피해자가 외부 구제절차를 희망할 경우 회관은 이를 적극 조력해야 한다” 는 점과는 거리가 있어 지침 개정의 필요
--------------------	--

	<p>성이 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 회관은 [직장 내 괴롭힘 운영 매뉴얼], [성희롱방지매뉴얼], [스토킹 방지 매뉴얼], [감정노동자 보호 매뉴얼]을 갖추고 구제절차를 고도화하고 있으며 구제절차 이후 제도개선, 모니터링, 재발 방지책을 수립 실행하는 것을 원칙으로 하고 있음.
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영운영지침 상에 “피해자에게 외부 구제절차를 이용할 수도 있음을 안내하고 피해자가 회관 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다” 는 지침을 추가할 것을 권고함. - 인권경영 업무 담당 직원은 국가인권위원회 주관의 집체교육을 수료하고 온라인 인권교육 과목을 추가 이수하여 인권경영의 리더십을 강화할 것을 권고함.

◆ 분야 2. 고용상의 비차별

(운영현황)

- 회관은 인권경영헌장, 인사규정 제10조(채용의 원칙), 단체협약 노사합의서 제 3조(균등처우)에서 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역 등을 이유로 차별하지 않음을 명시하고 있음.
- 회관은 모든 채용은 직무 수행과 관련 없는 조건이나 기준을 제시하지 않으며, NCS기반 블라인드 채용으로 진행함.
- 회관은 전직원 대상으로 선택적복지, 도서포인트, 휴양소, 명절 및 기념일 선물, 동호회 등 복리후생제도를 운영하여 차별이 발생하지 않음(2025년 직원 복지제도 운영 알림). 교육, 배치, 승진에서도 합리적이고 공정·공평한 시행을 원칙으로 함.
- 육아휴직 사용 직원은 2025년 7월 현재 16명으로 상당수가 육아휴직제도를 자유롭게 사용하고 있는 것으로 보임.
- 현재 회관 내 외국인 노동자와 해외에서 활동하는 자회관 또는 지사 등이 없으며, 인권경영헌장, 인권경영운영지침, 단체협약 노사합의서 등에서 인종, 국적, 출신 국가 등을 이유로 차별을 금지하고 있어 외국인이라는 이유로 차별하여 처우하지 않음.
- 회관은 매년 인권실태조사 시 장애로 인한 차별 실태 분야를 포함하여 지속적인 모니터링을 실시하고 있음.
- 2024년 장애인 고용률 4.45%를 달성하여 의무고용율(3.6%)를 초과달성하였으며, 2025년 상반기도 유지 중임.
- 회관은 장애예술인(꿈나무 오케스트라 강사), 체력단련실 지원인력 등 장애인 노동자의 적합직무를 개발하여 제공하고 있음.
- 2025년에도 달성률이 100%로 나타나, 2024년 평가결과(100.0%)와 동일하게 우수하게 관리되고 있을 확인함.

(평가요약)

- 회관의 모든 채용은 NCS에 기반한 블라인드 공개경쟁시험 방식으로, 성별, 종교, 나이 등에서 차별이 발생할 가능성을 원천 차단하고 있음.
- 복리후생, 보수, 승진 등 인사관리에 있어서 차별이 발생하지 않도록 관리하고 있음(2025년 직원 복지제도 운영 알림).
- 정규직, 계약직이 있으며, 계약직의 경우 육아휴직대체자가 있으며, 사업부서 별로 필요시, 1년 단위 계약을 하고 있으며, 2년을 넘지 않게 계약을 진행함.
- 남녀 구분없이 육아휴직 등 모성보호제도를 자유로이 사용할 수 있으며, 2025년 7월 기준 현재 16명으로 실제 활용도가 높은 편임. 육아휴직 후 복직시에도 원직복직을 원칙으로 하여 사용근로자에 대한 불리한 처우가 발생하지 않도록 관리함.
- 비정규직 근로자들의 경우에도 학력과 경력을 산정하여 책정하여 호봉의 차이는 있을 수 있으나 동일하게 지급하고 있어 차별적인 요소는 관찰되지 않음.
- 외국인 근로자의 고용을 제한하지는 않으나, 그동안 이중국적자의 고용 외에 외국인 고용 사례는 없었음.
- 회관은 2024년 장애인 의무고용을 초과달성함에 이어 2025년 상반기도 유지중이며, 장애인근로자 의무고용 비율을 준수하고 있으며, 미화, 체력단련실, 장애예술인 등 폭넓게 배치되고 있음.
- 채용과정에서 장애 유형 및 정도를 고려하여 부서를 배치하고 있으며 채용 후에는 해당 근로자들의 의사를 반영하여 보다 업무수행이 용이한 업무로 전환하는 등 지속적으로 소통하고자 노력함.

(권고의견)

- 육아휴직은 총 3년 기간으로 휴직기간은 근속년수에 산입되거나 승진소요연수에는 최초 1년만 포함하도록 되어있는데, 현행 남녀고용평등법 제19조에 따르면 경우에 따라 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 더 쓸 수 있기에 호봉제보수규정 개정이 필요하다고 사료됨.

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

□ 분야2. 항목별 결과

2.1) 고용상 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 회관은 NCS에 기반한 블라인드 공개경쟁시험 방식을 원칙으로 근로자를 고용하여 고용상의 차별 가능성을 차단하고 있음. - 채용시 직무와 관련한 응시자격 조건 외에 불필요한 조건을 요구하지 않음. - 회관의 채용공고상 성별, 종교, 장애 등의 이유로 차별이 발생하지 않도록 하고 있으며, 인권경영현장, 인권경영 운영 지침 등에서도 고용상의 차별금지 를 명시하고 있음. - 선택적복지, 도서포인트, 휴양소, 명절 및 기념일 선물 등을 전직원 대상으로 운영하며 복리후생제도에서 근로자를 차별하지 않으며(2025년 직원 복지제도 운영 알림), 교육·배치 및 승진 등을 공정하게 시행하기 위한 규정을 마련 하고 이행하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음

2.2) 고용상 남녀 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 회관은 인사규정 등에서 정하는 바에 따라 블라인드 채용을 실시하고 있고 성별을 이유로 차별적 대우를 하지 않음. - 채용시 직무에 필요하지 않은 조건을 요구하지 않으며, 실제 채용공고 등에서도 확인되지 않음. - 남녀 근로자 모두 동일한 임금 테이블을 적용받고 있으며, 복리후생제도 또한 동일하게 적용되며 신분보장도 근로자에게 공평하게 적용되고 있음. - 육아휴직 등 모성보호제도의 경우 성별의 구분없이 자유로이 사용할 수 있으며, 2025년 7월 기준 현재 16명으로 육아휴직 사용 직원이 많음.
권고의견	- 승진소요연수에 육아휴직 최초 1년만 포함하도록 되어있는데, 남녀고용평등 법에 따라 6개월 추가 육아휴직이 가능하기에 호봉제보수규정 개정이 필요

	하다고 사료됨.
--	----------

2.3) 비정규직 근로자 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 회관은 인권경영헌장, 인권경영 운영 지침 등에서 비정규직 근로자에 대한 차별금지 의무를 명시하고 있음. - 비정규직 근로자에게도 규정에 의거 모든 처우는 정규직 직원들과 동일하게 적용하며 차별적인 요소를 확인하기는 어려움. - 회관의 ‘기간제근로자 관리규정’ 제22조(휴가)는 회관의 취업규정을 준용해 기간제근로자도 정규직 근로자와 동일하게 병가 등 휴가를 사용할 수 있다고 규정되어 있으나, 실제 시스템상에서도 사용이 가능한지 확인이 필요함. - 정규직, 계약직이 있으며, 계약직의 경우 육아휴직대체자로 채용이 되고 있으며, 사업부서별로 필요시 계약직 채용공고를 통해 공개채용을 진행하고 있음. 1년 단위 계약을 하고 있으며, 평가를 통해 1년 계약연장이 가능하며, 2년을 넘지 않게 계약을 진행하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음

2.4) 외국인근로자 비차별

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

2.5) 장애인고용자 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 인권실태조사를 시행하면서 장애로 인한 차별실태에 대한 조사를 포함하여 실시하였음. - 회관은 2024년 장애인고용율 4.45%로 의무고용율 3.8% 초과달성하였으며, 2025년 상반기도 유지 중이며, 미화업무 외에 사무국, 체력단련실, 장애예술
-------------	---

	<p>인 등 다양한 직군, 업무에 폭넓게 배치되고 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 서울시장애인일자리통합센터와 협업하여 단시간근로자로 장애인적합직무를 별도로 발굴하여 채용하였음. 4명의 장애인 고용 추진 중임. 적합직무로 채용하는 장애인 근로자의 경우 계약직으로 고용하고 있음. - 채용과정에서 장애 유형 및 정도를 고려하여 부서를 배치하고 있으며 채용 후에는 해당 근로자들의 의사를 반영하여 보다 업무수행이 용이한 업무로 전환하는 등 지속적으로 소통하고자 노력함.
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 권고의견 없음

◆ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

(운영현황)

- 회관에는 전국공공운수사회서비스노동조합 세종문화회관지부와 더 나은 세종 노동조합(사무직 근로자 대상)의 복수 노동조합이 설립되어 있음.
- 회관은 인권경영헌장 및 인권경영 운영지침에서 결사의 자유를 보장하여 자유로운 노동조합 활동을 보장하고 있음. 2024년 2월 전국공공운수사회서비스 노동조합 세종문화회관지부가 교섭대표노조로서 단체교섭 후 단체협약을 체결함.
- 현재 노사 간 소통 창구로서의 역할을 수행하는 노동이사제도를 도입하였으며, 서울시 노동이사제 세부운영지침을 준용하여 운영하고 있음
- 단체교섭 시 회관은 단체협약에서 정한 절차를 준수하며, 사장을 비롯한 의사결정권 있는 대표가 참석하여 성실히 협의 후 단체협약을 체결함. 노사협의 회 개최 시 노동조합이 제출을 요구한 자료에 대해 성실히 회신하여 필요한 정보를 제공하고 있음.
- 2025년 결사 및 단체교섭의 자유 보장 분야 달성률은 2024년 평가결과(100%)와 동일하게 100%를 달성함.

(평가요약)

- 2006년 회관 내에 ‘민주노총 전국공공운수사회서비스노동조합’이 설립되었으며, 현재 조합원은 약 290명임.
- 이후 2019년 사무직 근로자들을 대상으로 한 더 나은 세종 노동조합이 설립되어 현재 조합원은 약 8명으로 복수노조를 이루고 있음.
- 조합 설립 이후 주기적으로 단체교섭을 진행해오고 있으며, 2024년 제1노조를 교섭대표 노조로 하여 단체협약이 체결된 바 있으며, 유니온숍 조항은 없음. 단체협약에 정당한 조합활동을 보장하고 이를 이유로 한 불이익 처분 금지를 명시하고 있음.
- 단체교섭 시 사장 등 의사결정권 있는 대표가 참석하여 실질적인 교섭이 이

루어지고 있음.

- 노동이사제도를 도입하여 근로조건에 대한 노사간 원활한 소통이 이루어질 수 있도록 운영하고 있으며, 자체적인 매뉴얼은 없으나 서울시 노동이사제 세부운영지침을 준용하여 운영하고 있음
- 회관은 단체협약에 따라 노동조합에 회관의 시설 이용을 허용하고 노조사무실(예술동 2층) 등의 편의를 제공하고 있음.
- 전년도 인권영향평가의 권고의견을 수용하여 비조합원의 의견을 들을 수 있는 노사관계 의식진단을 시행하였고, 효과적 전파 및 직원들의 의견수렴의 일환으로 노사협의 이후 별도의 설명회 등을 개최함. 전 직종이 가입범위이지만, 의견소통이 잘 될 수 있도록 주요 경영사항들에 대해서 전파를 하거나 직원의 아이디어를 정책으로 전환할 수 있는 활동을 하고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음

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

□ 분야3. 항목별 결과

3.1) 결사·단체교섭의 자유

평가의견	<p>- 회관은 인권경영현장 및 인권경영 운영 지침에서 결사의 자유를 보장하여 노동조합 결성 및 자유로운 활동을 허용하고 있으며, 현재 2개의 노조가 설립되어 활동하고 있음.</p>
-------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> - 회관은 2006년 설립된 ‘민주노총 전국공공운수사회서비스노동조합’ 2019년 설립된 ‘더나은 세종 노동조합’ 이 있으며, 노사협의회를 매분기 개최하여 근로조건에 대해 소통하고 있음. - 회관은 단체협약에 따라 노동조합에 회관의 시설 이용을 허용하고 노조사무실(예술동 2층) 등의 편의를 제공하고 있음. - 서울시 투자출연기관 노동이사제 세부운영지침을 준용하여 지침에 따라 노동이사제를 도입하고 운영하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

3.2) 노동조합 활동 불이익 처우 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 회관은 인권경영헌장 및 단체협약 제9조에서 조합활동을 보장하고 불이익한 처우를 금지하고 있음. - 근로자는 자유롭게 조합에 가입하거나 탈퇴할 수 있으며, 단체협약에 유니온 쉘 조항은 존재하지 않음. - 근로시간 면제자에 대하여 어떠한 불이익 처우도 금지하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음

3.3) 단체교섭 보장 및 성실한 이행

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 단체교섭 시 단체협약에서 정한 절차에 따라 진행하며, 회관 측에서는 사장을 비롯하여 의사결정권 있는 대표가 참석하여 성실하게 협의를 진행한 결과 2024년 2월 단체협약이 체결되었음. - 단체협약에서 정하는 바에 따라 노동조합 활동 수행과 관련한 정보를 공유하여 필요한 정보를 제공하고 있음. - 단체협약에 단체교섭을 위한 성실의무를 명시하고 있으며, 협약체결, 및 이행을 위해 회관과 노조 모두 노력하고 있음. - 회관의 주요한 의사결정 시 노조와의 소통 및 협조가 뒷받침이 전제되어야 하는 점에서 노사가 유기적으로 소통하고 협력하여 근로환경 및 근로조건 개선에 노력하고 있음. - 노사관계발전을 위한 노사해외워크숍, 선진사례 견학등을 예정하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음

3.4) 노동조합 부재 시 대안적 조치

<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 회관은 근로자들의 의견수렴을 위하여 노사협의회(분기마다 개최)를 통해 노동관련 문제를 나눌 수 있도록 하고 있음. - 시설관리직 교대제 (5조3교대)개선을 위하여 시설전문직 근무형태 협의체를 운영하는 등 근로자들의 다양한 의견 청취를 위하여 적극 노력하고 있음.
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 권고의견 없음

◆ 분야 4. 강제 노동의 금지

(운영현황)

- 회관은 인권경영헌장 및 인권경영운영지침 제2장 제8조 및 근로자권리보호이행서약서 제4항에서 내부 직원의 강제노동 금지를 규정하고 있음.
- 단체협약 제73조 규정에 따라 근로자가 연장근로 및 휴일근로 시 해당 근로자의 동의를 얻어야 하며, 사무국의 경우 근태프로그램을 활용하여 근로자가 결재를 올리면 상급자가 결재를 해야 초과근무 시 컴퓨터 사용이 가능하도록 되어있음.
 - 근무시간은 직무 및 소속에 따라 상이하며, 시차 출퇴근제를 운영하여 2주 이상 단위로 시차출퇴근을 자유롭게 신청할 수 있음.
- 회관은 근로계약 시 근로계약서에 근로조건을 자세히 기재하여 이해를 도우며, 근로자가 퇴직을 원할 시 사직원 제출 및 임용권자 승인으로 자유롭게 사전 통지가 가능함.
- 회관은 협력업체의 권리보호를 위해 근로자권리이행보호이행서약서를 제출받고 있으며, 해당 서약서 제4항에서 강제노동 금지 조항이 명시되어 있음.
- 2025년 강제노동의 금지 분야 달성률은 2024년 평가결과(100.0%)과 동일하게 100%로 나타남.

(평가요약)

- 회관은 인권경영헌장, 인권경영 운영 지침 등에서 강제노동 금지를 명시하고 있으며, 세종문화회관 근로자권리보호이행서약서 제4항에서 강제노동 금지를 명문화하였음.
- 인사규정 및 단체협약에서 정하는 바에 따라 초과(연장, 야간, 휴일)근무가 필요한 경우에는 근로자의 동의를 얻어야 하고 추가 수당을 지급해야 함.
- 최근 근로자들의 불편함을 고려하여 pc-off제도를 개편하였으며, 대신 소명기능을 강화하여 근로시간을 관리하고 있음.
- 회관은 2주 이상 단위의 시차 출퇴근제, 재택근무제 등 다양한 유연근로제도

를 운영하고 있고 근로자들의 사용률도 높음.

- 협력사에 대한 강제노동을 금지하기 위하여 계약 전 세종문화회관 근로자 권리보호이행서약서를 작성 제출케 하고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음

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

□ 분야4. 항목별 결과

4.1) 강제 노동 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 회관은 인권경영헌장, 인권경영운영지침, 취업규정 등을 준수하여 강제근로가 발생하지 않도록 관리하고 있으며, 세종문화회관 근로자권리보호이행서약서 제4항에서 강제노동 금지를 명문화함. - 인사규정 제10조(채용의 원칙)에 따라 공개경쟁방법에 의해 신규채용함을 원칙으로 함. - 일반 사무직의 경우 정시퇴근 분위기가 조성되어 있으며, 예술단의 경우에는 업무 특성상 시간외근로가 불가피하게 발생하고 있으나 유연근무제도 등의 활용을 통하여 최대한 법정근로시간을 준수하고자 노력하고 있음. - 시차출퇴근제, 2주 단위의 선택적 근로시간제도, 재택근무제 등 다양한 유연근무제도를 운영하고 있으며 필요시 사전에 신청하도록 하여 근로자들이 비교적 자유롭게 활용할 수 있도록 함. - 초과근무가 필요한 경우 내부 규정에서 정하는 바에 따라 근로자들의 동의를 얻도록 하고 있으며, 사무직의 경우에는 근로자가 사전에 신청하여 관리자의 승인을 득하도록 관리하고 있음. - 초과근무가 발생하는 경우 가산시간을 포함하여 보상휴가로 지급하고 있어 보상은 적절하게 이루어지고 있음. - 무대기술팀, 미화팀 관련하여 공연시간에 따라 연장근무가 발생할 수 있지만, 수당 및 보상휴가로 적립하여 사용할 수 있도록 조치하고 있음. - 근로자의 퇴사시 사직서 제출기한 등을 정하지 않아 자유롭게 사직이 가능함.
권고의견	- 권고의견 없음

4.2) 자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 회관의 해외 자회사는 보유하고 있지 않음. - 협력사를 대상으로 세종문화회관 근로자권리보호이행서약서를 작성하여 제출케 하고 있으며, 해당 서약서 제4항에 강제노동 금지 조항이 명시되어 있음 - 또한, 임대 협력사의 경우 ‘세종문화회관 협력사 인권보호 체크리스트’로 모니터링을 하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 5. 아동노동의 금지

(운영현황)

- 회관은 인권경영헌장 및 인권경영운영지침 제8조에서 아동노동 금지 규정을 명시하고 있으며, 만 18세 미만 근로자 고용이력이 없음.
- 운영되고 있는 예술단 무급단원들은 근로자가 아니며, 오디션을 통해 선발되어 정기공연을 하는 무급단원임.
- 회관은 인사규정 제18조(구비서류)를 규정해 연소자 고용을 차단하고 있음. 면접과정에서도 신분증 확인으로 연령을 확인하고 있으며, 채용이 확정된 직원은 최종학교 졸업증명서 및 성적증명서와 주민등록표 등·초본을 제출하도록 하여 허위사실 기재 및 제출한 경우 채용을 취소하거나 징계할 수 있음.
- 2025년 아동노동의 금지 분야 달성률은 2024년 평가결과(100%)와 동일하게 100%를 달성함.

(평가요약)

- 회관은 인권경영헌장 및 인권경영 이행 지침에서 아동노동을 금지하며 만 18세 미만의 경우 고용하지 않음.
- 기존에 존재하던 채용연령제한 규정을 삭제하였으며, 현재 고용된 연소자는 없음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프		달성률(%)													
<p>분야 5. 아동노동의 금지</p> <p>연소자 고용 금지 100.0</p> <p>연소자 고용을 알게 된 경우의 조치(N/A)</p>		<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항 목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>연소자 고용 금지</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>연소자 고용을 알게 된 경우의 조치</td> <td>NA</td> </tr> <tr> <td colspan="2">전 체</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>	No	항 목	계	1	연소자 고용 금지	100.0	2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	NA	전 체		100.0	
No	항 목	계													
1	연소자 고용 금지	100.0													
2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	NA													
전 체		100.0													

□ 분야5. 항목별 결과

5.1) 연소자 고용 금지

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

5.2) 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 현재 회관은 연소자를 고용하고 있지 않으며, 향후에도 고용할 계획이 없어 ‘해당없음’ 으로 처리함.
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 6. 산업안전 보장

(운영현황)

- 회관은 2024년 작업환경측정 2차례 예비조사를 진행하였으며, 2025년 추가된 물질이 없어 예비조사로 지속 운영하고 있음. 신규 물질 등 추가 시 사전 검토, 환경 측정 등 추가 시행 예정.
- 출입문 화재신호 연동 자동해제 분기별 테스트를 실시 중이며, 매월 안전점검의 날에 점검 체크리스트를 활용해 작업장의 안전장구, 시설, 조명 등을 점검하고 있음.
- 안전관리규정 내에 안전장구와 시설의 유지관리 사항을 포함하여 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하고 있음.
- 회관은 휠체어 리프트 및 경사로 설치 등 장애인 편의시설을 확충하고 있으며, 임산부의 안전과 위생을 보장하기 위해 인사규정, 취업규정 및 단체협약 등에 관련 조항을 마련하고 있음.
- 회관은 매년 위험성평가를 실시하고 있으며(25년 9월 실시 예정), 평가 이후 사내게시판을 활용해 위험성평가 결과를 공유하고 중대재해 사례 등 위험성에 대한 정보를 근로자들에게 제공하고 있음.
- 회관은 유해화학물질 사용 부서에는 특수건강진단을 실시하고, 신규입사자 배치 전 검진도 시행하고 있음.(2025년도 특수건강진단 계획안 및 실시계획서)
- 회관은 산업재해 발생 시 산업재해조사표를 제출하고 재발 방지 대책을 수립하며, 반기별 안전보건경영위원회를 운영함. 회관 상해보험, 근로복지공단 산재신청을 통해 요양비 지급하며, 2024년 1월~ 2025년 6월30일까지 산업재해 발생 없음.
- 2025년 산업안전 보장 분야 달성률은 2024년 평가결과(97.1%)보다 크게 개선되어 100.0%를 달성함.

(평가요약)

- 매월 ‘안전점검의 날’ 을 운영하여 각 작업장 실장 책임 하에 안전장구, 시설, 조명 등을 보호구 관리 항목이 포함된 체크리스트를 통해 체계적으로 점검하고 있으며, 온습도계를 활용한 쾌적한 작업환경 유지관리도 효과적으로 이행하고 있음
- 인사규정 및 단체협약을 통해 임신·출산 관련 근로자 보호 조항을 명확히 명시하고 있으며, 이에 따라 모성보호 조치를 적정히 시행하고 있음. 또한 장애인을 위해 필요한 시설과 설비를 갖추며 장애인의 접근과 이용 편의를 보장하고 있음
- 매년 외부 전문기관과 3개 사업장의 정기 위험성평가를 실시하고 있으며, 그 결과는 사내 게시판 등을 통해 근로자와 공유됨
- 중대재해 사례 등 관련 정보를 제공함으로써 근로자의 안전 인식 제고와 사전 예방 중심의 안전문화 정착에 기여하고 있음
- 2025년 안전·보건 교육 진행계획을 수립하여 관리감독자교육, MSDS, 코드아담교육 등 필요한 모든 교육을 실행하며 이용객들을 포함한 모든 임직원의 안전보건 위험발생을 효과적으로 예방하고 있음
- 안전사고 보고 절차에 따라 사고 원인 분석과 재발 방지대책을 수립하는 절차를 운영하며, 회관 상해보험 및 근로복지공단의 산재 신청을 통해 적절한 요양비가 지급될 수 있는 제도적 기반을 마련하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 6. 산업안전 보장</p> <p>작업장 안전 100.0</p> <p>임산부 및 장애인 등 보호 100.0</p> <p>필수장비 제공 및 교육 실시 등 100.0</p> <p>산업재해 피해근로자 지원 100.0</p>	No	항 목	계
	1	작업장 안전	100.0
	2	임산부 및 장애인 등 보호	100.0
	3	필수장비 제공 및 교육 실시 등	100.0
	4	산업재해 피해근로자 지원	100.0
	전 체		100.0

□ 분야6. 항목별 결과

6.1) 작업장 안전

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 매월 ‘안전점검의 날’ 을 운영하여 작업장 내 안전장구, 시설, 조명 등을 점검하고 있으며, 온습도계를 통해 쾌적한 작업환경 유지관리도 효과성 있게 관리하고 있음. - 각 작업장 실장 책임하에 안전장구 및 시설의 유지·관리를 체계적으로 수행하고 있음. 또한 보호구 관리 항목을 포함한 체크리스트로 ‘안전점검의 날’ 을 정기적으로 운영하며 안전점검을 실효성을 높이고 있음 - 작업환경에 대한 예비조사를 연 2회 실시하여 잠재적 위험 요소에 대한 사전 대응 역량을 강화하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

6.2) 임산부 및 장애인 등 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 인사규정, 취업규정 및 단체협약 등에 임신·출산 관련 근로자의 권리를 보호 조항을 명시하고 있으며, 이에 따라 모성보호를 위한 근로시간 단축, 업무 배치전환, 초과근무 제한 등의 조치를 적정하게 이행하고 있음 - 공연장 내 휠체어석, 장애인 주차구역, 엘리베이터와 리프트, 장애인 화장실, 턱없는 진입로와 경사로, 점자블록과 안내도 등 장애인의 접근성과 이용 편의 보장의 시설을 갖추고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

6.3) 필수장비 제공 및 교육실시 등

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 매년 외부 전문기관과 3개 사업장의 정기 위험성평가를 실시하고 있으며, 그 결과는 사내 게시판 등을 통해 근로자와 공유됨 - 중대재해 사례 등 관련 정보를 제공함으로써 근로자의 안전 인식 제고와 사전 예방 중심의 안전문화 정착에 기여하고 있음 - 2025년 안전·보건 교육 진행계획을 수립하여 관리감독자교육, MSDS, 코드아담교육 등 필요한 모든 교육을 실행하며 이용객들을 포함한 모든 임직원의 안전보건 위험발생을 효과적으로 예방하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

6.4) 산업재해 피해근로자 지원

평가의견	- 안전사고 보고 절차에 따라 사고 원인 분석과 재발 방지대책을 수립하는 절차를 운영하며, 회관 상해보험 및 근로복지공단의 산재 신청을 통해 적절한 요양비가 지급될 수 있는 제도적 기반을 마련하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

(운영현황)

- 회관은 발주부서에서 계약부서로 협력사 계약 요청 시, 계약부서는 협력사 인권보호 상황을 평가하는 내용을 담은 ‘근로자권리보호 이행서약서’, ‘청렴 계약 이행서약서’를 징구함. 임대 협력사의 경우 ‘회관 협력사 인권보호 체크리스트’로 인권 보호 상황을 모니터링함.
- 임대 협력사를 제외한 다른 계약 상대방에게는 모니터링을 실시하지 않음.
- 회관 보안담당 직원은 법정 의무교육 및 인권교육을 이수하여 인권침해가 발생하지 않도록 예방함.
- 2025년 책임 있는 공급망 관리 분야 달성률은 2024년 평가결과(100.0%)보다 소폭 줄어들어 93.8%를 달성함.

(평가요약)

- 협력사 계약 체결 시 ‘근로자권리보호이행서약서’를 징구하며 협력사의 고용안정, 인권보호, 안전한 노동환경 조성 등의 의무이행을 서면으로 요구하고 있음
- 회관은 연1회 ‘협력사 인권보호 체크리스트’를 활용하여 협력사의 인권보호 준수여부를 모니터링 하고 있으나 그 대상자가 임대협력사로 한정되어 있음. 임대협력사 이외에 주요 협력사로 대상 범위를 넓힐 필요가 있음
- 회관의 보안담당 직원은 회관의 모든 인권정책과 교육에 의무적으로 참여하고 있으며, 법정 의무교육 외에도 인권행정, 함께하는 인권사전(감정노동자편) 등 추가적 교육을 이수함으로써 인권침해 예방과 인식을 높이고 있음

(권고의견)

- 현재 ‘협력사 인권보호 체크리스트’를 활용하여 협력사 대상 인권보호 모니터링을 수행하고 있으나 그 대상 범위를 확대하여 협력사의 인권 모니터링을 보다 실효성 있게 운영할 것을 권고함

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 7. 책임 있는 공급망 관리</p> <p>협력회사 등의 인권침해 예방: 100.0</p> <p>모니터링 실시: 75.0</p> <p>보안담당직원에 의한 인권침해 방지: 100.0</p>	No	항 목	계
	1	협력회사 등의 인권침해 예방	100.0
	2	모니터링 실시	75.0
	3	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	100.0
	전 체		100.0

□ 분야7. 항목별 결과

7.1) 협력회사 등의 인권침해 예방

평가의견	- 협력사 계약 체결 시 ‘근로자권리보호이행서약서’를 징구하며 협력사의 고용안정, 인권보호, 안전한 노동환경 조성 등의 의무이행을 서면으로 요구하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

7.2) 모니터링 실시

평가의견	- 회관은 연1회 ‘협력사 인권보호 체크리스트’를 활용하여 협력사의 인권보호 준수여부를 모니터링 하고 있으나 그 대상자가 임대협력사로 한정되어 있음. 임대협력사 이외에 주요 협력사로 대상 범위를 넓힐 필요가 있음
권고의견	- 현재 ‘협력사 인권보호 체크리스트’를 활용하여 협력사 대상 인권보호 모니터링을 수행하고 있으나 그 대상 범위를 확대하여 협력사의 인권 모니터링을 보다 실효성 있게 운영할 것을 권고함

7.3) 보안담당직원에 의한 인권침해 방지

<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 회관의 보안담당 직원은 회관 정직원으로서 회관의 모든 인권 관련 교육과 인권정책에 의무적으로 참여하며 인권침해 예방을 실천하고 있음 - 보안담당 직원은 법정 의무교육 외에도 인권행정, 인권사전-감정노동자편 등 추가적 인권 교육을 이수하며 인권에 대한 인식을 높이고 있음
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 권고의견 없음

◆ 분야 8. 현지주민의 인권보호

(운영현황)

- 회관은 2025년 사업설명서 내 예산내역서에서 저작권료 예산을 편성하고 있음. 회관 자체공연 시 음악 저작권에 대해 공연기획사와 협의를 하고 있고, 저작권 협회에 사용 신청을 하고 승인을 받아 사용함.
- 2025년 현지주민의 인권보호 분야 달성률은 2024년 평가결과(100%)와 동일하게 100% 달성하여 잘 유지되고 있음.

(평가요약)

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

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프		달성률(%)													
<p>분야 8. 현지주민의 인권보호</p> <p>지역주민 인권의 존중·보호(N/A)</p> <p>지역주민의 지적재산권 보호 100.0</p>		<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항 목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>지역주민 인권의 존중·보호</td> <td>N/A</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>지역주민의 지적재산권 보호</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">전 체</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>		No	항 목	계	1	지역주민 인권의 존중·보호	N/A	2	지역주민의 지적재산권 보호	100.0	전 체		100.0
No	항 목	계													
1	지역주민 인권의 존중·보호	N/A													
2	지역주민의 지적재산권 보호	100.0													
전 체		100.0													

□ 분야8. 항목별 결과

8.1) 지역주민 인권의 존중·보호

평가의견	- 해당 없음
권고의견	- 권고의견 없음

8.2) 지역주민의 지적재산권 보호

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

◆ 분야 9. 환경권 보장

(운영현황)

- 회관은 인권경영 추진계획, ESG 경영 추진계획에 따라 비전, 전략목표, 전략 과제를 수립하여 운영하고 있음.
- 친환경 경영을 위해 에너지, 용수 절감, 녹색제품 구매 확대, 제로웨이스트, 친환경 차량 구매, 무대소품, 세트 재활용 등의 중점과제를 수립하여 운영을 실시하고 있음
- 회관의 ESG 경영 실천을 위한 이해관계자 설문조사를 실시하고 있으며, 홈페이지를 통해서 ESG보고서와 경영보고서로 환경실적을 공개하고 있음.
- 2025년 환경권 보장 분야 달성률은 2024 평가결과(95.0%)에 비해 소폭 개선되어 96.4%를 달성함.

(평가요약)

- ESG경영 추진계획에 환경목표 및 6대 실행과제를 수립하여 이를 각 부서 KPI에 연계함으로써 환경경영의 체계적이고 효과적인 기반을 구축하고 있음. 또한 환경성과 개선을 위해 제로웨이스트 캠페인, 친환경 5R 운동, 무대 소품 및 세트 재활용 등 실질적인 과제를 도입·추진하며 환경경영이 회관의 주요 사업 전반에 성공적으로 내재화되는 가시적 성과를 창출하고 있음
- 환경정책의 개발을 위해 이해관계자 대상 설문을 실시하며 의견을 수렴 하였으나 보다 전문적 의견 반영을 위한 ESG경영 위원회를 구성해서 외부 전문가와 함께 ESG정책을 개발할 필요가 있음.
- 회관은 재난대응 안전관리 매뉴얼 및 소방계획에 기반하여 유형별·단계별 비상상황 대응 절차를 체계적으로 마련하고, 이에 부합하는 맞춤형 비상대응 훈련을 정기적으로 실시함으로써 전사적 차원의 비상대응 역량을 강화하고 있음
- 최근 사회적 문제가 되고있는 ‘묻지마 범죄’ 및 외부인의 위협과 같은 상황에 효과적인 대응을 위해, 보안담당 직원의 맞춤형 비상대응 훈련과 외부 전문인력의 활용 방안을 검토할 필요가 있음

(권고의견)

- ESG 각 요소별 필요한 외부 전문가와 회관의 실무자로 구성된 ESG경영위원회를 구성하여 운영한다면 환경을 포함한 ESG 계획 수립과 추진에 효과성을 높일 수 있을 것임

결과 그래프	달성률(%)		
 <p>분야 9. 환경권 보장</p> <p>환경경영체계 수립 및 유지: 100.0</p> <p>환경정보의 공개: 83.3</p> <p>문제에 대한 예방적 접근의 원칙(N/A): 100.0</p> <p>비상계획 수립: 100.0</p>	No	항 목	계
	1	환경경영체계 수립 및 유지	100.0
	2	환경정보의 공개	83.3
	3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	100.0
	4	비상계획 수립	100.0
	전 체		96.4

□ 분야9. 항목별 결과

9.1) 환경경영체계 수립 및 유지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - ESG경영 추진계획을 수립하여 환경목표, 전략방향과 6대 실행과제를 수립 후 부서별 KPI로 반영하여 환경경영을 효과성 있게 운영 하고 있음 - 환경성과 개선과 임직원의 인식 제고를 위한 실천적 조치로 제로웨이스트 캠페인, 친환경 5R 운동, 친환경 차량 구매, 무대 소품 및 세트 재활용 등 핵심 과제를 수립하여 추진하며 환경경영을 회관 사업에 내재화하여 가시적 성과를 달성하고 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> - 권고의견 없음

9.2) 환경정보의 공개

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 환경정보공개시스템 공개 대상 사업장은 아니나, 홈페이지와 ESG경영보고서를 통해서 환경실적 공개함 - 디지털 티켓, 주차QR, 야외광장 친환경 오페라공연, 온실가스 감축 및 녹색 제품구매, 제로웨이스트 성과 등 회관 사업속에서 다양한 환경경영을 접목한 성과를 공개하며 환경경영을 실천 하고 있음 - 환경정책의 개발을 위해 이해관계자 대상 설문을 실시하며 의견을 수렴 하였으나 보다 전문적 의견 반영을 위한 ESG경영 위원회를 구성해서 외부 전문가와 함께 ESG정책을 개발할 필요가 있음.
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> - ESG 각 요소별 필요한 외부 전문가와 회관의 실무자로 구성된 ESG경영위원회를 구성하여 운영한다면 환경을 포함한 ESG 계획 수립과 추진에 효과성을 높일 수 있을 것임

9.3) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - ESG 경영을 추진하며 회관의 실천 가능한 실행과제를 수립, 운영하며 환경의 예방적 접근의 원칙을 준수하고 있음 - ESG경영을 추진하며 사업 기획 시 환경의 영향을 고려하며 사업을 추진하고 있으나, 환경영향평가와 환경책임보험 가입의 의무 대상 사업장은 아님
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> - 권고의견 없음

9.4) 비상계획 수립

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 재난대응 안전관리 매뉴얼을 제작하여 안전대책본부의 책임과 역할, 유형별 및 단계별 행동 매뉴얼을 통해서 회관이 발생 할 수 있는 비상 상황에 대한 대응 계획과 이에따른 훈련을 수행 하고 있음 - 소방계획에 따라 소방시설 작동 실습(월1회), 방독마스크 착용 실습, 전 직원 비상대피(년1회 이상) 훈련, 응급처치 교육을 실시하며 비상상황에 대비를 철저히 하고 있음 - 최근 사회적 문제가 되고있는 ‘묻지마 범죄’ 및 외부인의 위협과 같은 상황에 효과적인 대응을 위해, 보안담당 직원의 맞춤형 비상대응 훈련과 외부 전문인력의 활용 방안을 검토할 필요가 있음
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> - 권고의견 없음

◆ 분야 10. 고객인권 보호

(운영현황)

- 회관은 공연 제작 시, 안전 관련 법령을 준수하여 공연을 제작하도록 공동주최사와 긴밀한 협의를 진행하며 공연 제작 스태프 전원의 안전교육수료증을 무대기술팀으로 제출함.
- 대관규정 제11조의 2(사용자의 안전관리)에 의거, 무대장치 혹은 시설물의 방염성능 검사를 받아 방염필증을 제출하게 되어 있으며, 폭죽/총기 등 화약류 사용을 제한하고, 외부 기기 사용 시 일정 기준을 초과할 경우 안전점검을 실시하도록 명문화하고 이를 준수함(소방법, 전기사업법 등 준수).
- 회관은 서울시 개인정보관리실태 점검 가이드에 맞추어 개인정보보호 의무조치사항 등을 수행하고, 최소한의 접근 권한을 부여하고 열람이력을 관리하고 있음
- 공연종료 한달 후 자동으로 개인정보는 폐기되고, 회원가입자는 회원 탈퇴 후 자동으로 개인정보가 폐기되며 관리되고 있음.
- 2025년 고객인권 보호 분야 달성률은 2024년 평가결과(100.0%)와 동일하게 100.0%로 유지되고 있음.

(평가요약)

- 회관은 대관규정과 공연장 대관내규 및 중대시민 안전재해 예방 계획 등의 관련 규정을 철저히 준수하며, 공동주최사와 긴밀한 협의를 통해 공연 전 과정에서 안전관리를 강화하고, 회관이 제공하는 서비스의 결함이나 위험요소가 발생하지 않도록 사전 예방 중심의 관리체계를 공고히 하고 있음
- 홈페이지를 통해 관련 정보와 절차를 명확히 안내하고 있으며, 규정에 따른 대관공연 승인 절차를 준수하며, 공연 정보 1차 검토한 후, 공연 담당자 2차 검토를 하며 보다 정확하고 신뢰도 높은 정보를 제공하고 있음
- 고객의 환불 요청에 대해 적정 절차에 따라 대응하고 있으며, 관객 보상을 위한 별도 예산을 편성함으로써 관객 권익 보호 및 고객 만족도 제고의 기반을 마련하고 있음

- 회관은 서울시 개인정보관리실태 점검 가이드에 따라 최소한의 접근 권한 부여, 열람 이력 관리, SSL 암호화 적용 등의 조치를 이행하고 있으며, 삭제 소프트웨어를 통한 안전한 삭제, 내부 로그 모니터링, 공연 종료 및 회원 탈퇴 시 자동 폐기 시스템 운영 등을 통해 개인정보를 안전하게 관리하고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 10. 고객인권 보호</p> <p>고객 보호를 위한 법령 준수 100.0</p> <p>제품 등 결합 시 조치 100.0</p> <p>고객 사생활 보호 100.0</p>	No	항목	계
	1	이용자 보호를 위한 법령 준수	100.0
	2	서비스 결합 시 조치	100.0
	3	이용자 사생활 보호	100.0
	전체		100.0

□ 분야10. 항목별 결과

10.1) 이용자 보호를 위한 법령준수

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 회관은 대관규정과 공연장 대관내규 및 중대시민 안전재해 예방 계획 등의 관련 규정을 철저히 준수하며, 공동주최사와 긴밀한 협의를 통해 공연 전 과정에서 안전관리를 강화하고, 회관이 제공하는 서비스의 결함이나 위험요소가 발생하지 않도록 사전 예방 중심의 관리체계를 공고히 하고 있음 - 홈페이지를 통해 관련 정보와 절차를 명확히 안내하고 있으며, 규정에 따른 대관공연 승인 절차를 준수하며, 공연 정보 1차 검토한 후, 공연 담당자 2차 검토를 하며 보다 정확하고 신뢰도 높은 정보를 제공하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

10.2) 서비스 결함 시 조치

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 회관은 공연 취소 또는 변경 시 문자, 홈페이지, SNS 등을 통해 신속히 안내하고, 광화문 시위, 행사 관련 정보도 사전 제공하여 관람객 불편을 최소화하고 있음. - 고객의 환불 요청에 대해 적정 절차에 따라 대응하고 있으며, 관객 보상을 위한 별도 예산을 편성함으로써 관객 권익 보호 및 고객 만족도 제고의 기반을 마련하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

10.3) 이용자 사생활 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> - 서울시 개인정보관리실태 점검 가이드에 따라 개인정보 보호를 위한 법적·기술적 의무조치를 이행하고 있으며, 최소한의 접근 권한만을 부여하고 열람 이력을 체계적으로 관리하고 있음. 또한 홈페이지에는 개인정보 전송 구간에 대해 SSL 암호화 통신을 적용함으로써 정보주체의 개인정보 보호 수준을 강화함 - 개인정보 보안을 위해 삭제 소프트웨어로 안전하게 삭제하며, 내부 접근 로그를 모니터링하여 사용자 기록을 관리하고 있음. 또한, 공연종료 1개월 후 및 회원 탈퇴 시 개인정보가 자동 폐기되는 시스템을 운영하여 개인정보 보호 조치를 체계적으로 이행하고 있음.
권고의견	- 권고의견 없음

◆ 분야 11. 직장 내 인권 보호

(운영현황)

- 회관은 2025년 고충처리 종합계획을 수립하고 직장 내 괴롭힘 매뉴얼을 제정하여 직장 내 괴롭힘 발생 시 구제나 지원요청을 할 수 있는 방법과 경로 등을 안내함.
- 회관은 매년 4대 폭력 예방을 위한 전직원 및 임원 교육을 실시하며, 관련 운영지침을 마련해 공지하고 있음. 고충처리함, 고충위원을 운영하면서 개별, 집단 면담 등을 수시로 진행해 성희롱 발생 가능성 차단에 노력하고 있음.
- 회관은 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하며, 장애인 근로자뿐만 아니라 장애인 고객이 이용할 수 있는 점자블럭, 논슬립 등의 편의시설을 운영함.
- 회관은 하우스 매니저, 티켓 매니저 등 감정노동종사자 보호 지침 제정, 매뉴얼 제작 등을 통해 감정노동종사자를 보호하고 있으며, 상담이 필요할 경우 고충처리 절차를 거치고 마음 돌봄 치유 프로그램 등을 운영하고 있음. 매년 전 직원 대상으로 감정노동자 인권침해 실태 조사를 시행함.
- 2025년 직장 내 인권보호 분야 달성률은 2024년 평가결과(100.0%)와 동일하게 100.0%를 달성하여 유지되고 있음.

(평가요약)

- 회관은 직장 내 인권 보호를 위하여 취업규칙 외에도 세종문화회관 고충처리 종합계획(안), 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 매뉴얼을 마련하여 직장 내 인권 보호를 위해 규정·절차를 마련하고 있음.
- 회관은 2024년 직장 내 성희롱 성폭력 예방 및 2차 피해 방지지침을 통해 회관 내 성희롱 발생 시, 피해자의 신분과 비밀을 철저히 보장하고 있음.
- 성별에 따른 고충상담원을 각각 두고 있으며, 전문성 제고를 위하여 외부 교육을 실시하고 있음.
- 티켓매니저, 안내원, 보안 업무, 콜센터 등의 업무를 담당하는 근로자를 감정노동 근로자로 파악하고 고충처리담당자 리스트를 보유하고 있음. 세종문화

회관 감정노동자 보호매뉴얼을 마련하고 고충처리제도 운영을 통해 반복되는 악성 민원에 대응할 수 있는 절차를 규정하고 있고 실제 사안 발생시 매뉴얼에 따라 처리하고 있음.

- 악성 민원에 노출될 우려가 큰 감정노동근로자를 보호하기 위해, 유선 전화 연결 시 폭언 방지를 위한 음성 안내를 송출하고 있으며, 이를 통해 통화 중 폭언 및 욕설의 발생을 사전에 예방하고 감정노동근로자의 심리적 부담을 줄이기 위한 조치를 시행하고 있음.

(권고의견)

- 회관의 직장 내 괴롭힘 구제절차에 대한 근로자들의 신뢰성을 높이기 위해 이용률 및 사후조치에 대한 정기적인 모니터링을 실시하고 피드백을 반영할 필요가 있음. 예컨대 비밀 보장이 가능한 외부노무사를 통한 안심고충상담제도를 운영하는 등 추가적인 구제절차방안을 모색해 볼 것을 권고함.

결과 그래프		달성률(%)		
<p>분야 11. 직장 내 인권보호</p> <p>직장 내 괴롭힘 방지 100.0</p> <p>직장 내 성희롱 금지 100.0</p> <p>장애인근로자 보호 100.0</p> <p>감정노동근로자 보호 100.0</p>		No	항목	계
		1	직장 내 괴롭힘 방지	100.0
		2	직장 내 성희롱 금지	100.0
		3	장애인근로자 보호	100.0
		4	감정노동근로자 보호	100.0
전체				100.0

□ 분야11. 항목별 결과

11.1) 직장 내 괴롭힘 방지

<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 회관은 취업규칙과 2024년 세종문화회관 고충처리 종합계획(안), 세종문화회관 직장 내 괴롭힘 운영 매뉴얼 등에 직장 내 괴롭힘에 대해 정의하고 있고 해당 규정들에서 정하는 바에 따라 예방교육 및 고충처리를 하고 있음. - 회관은 직장 내 괴롭힘 운영 매뉴얼에 따라 신고 채널을 운영하고 신속한 구제절차를 실행하고자 노력하였으며, 필요한 경우 외부 전문가에게 의뢰하여 진행하는 등 신속하게 조사를 진행하여 처리를 완료한 바 있음. - 내부조사를 원치 않는 경우 외부조사를 의뢰하여 객관적인 조사가 될 수 있게 조치하고 있음. - 내부 지침에 따라 직장 내 괴롭힘 상담을 위한 고충상담원은 남녀 각 1인으로 구성하도록 명시하고 있음. 그 외 온라인 창구, 휴게실, 노조 사무실 등의 신고함, CEO 핫라인 등 다양한 구제채널을 운영하고 있음. - 인권실태조사 응답률(직장 내 괴롭힘 또는 갑질 발생 시 대처방법으로 ‘회관 내 신고시스템을 이용하여 신고’ 한다는 응답은 5%에 머무름)을 고려하여 회관의 직장 내 괴롭힘 구제절차의 실효성 및 신뢰성을 높이기 위해 절차 및 사후조치 모니터링이 필요할 것으로 보임. - 대관업무 관련된 인원들과 관련해서 상시적으로 면담하는 자리를 마련하고 있으며, 고충 등이 있으면 자연스럽게 말할 수 있는 분위기를 마련하고 있음.
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 회관의 직장 내 괴롭힘 구제절차의 실효성 및 신뢰성을 높이기 위해 정기적으로 이용률 및 사후조치에 대해 모니터링을 실시하고 피드백을 반영할 필요가 있으며, 예컨대 비밀 보장이 가능한 외부노무사를 통한 안심고충상담 제도를 운영하는 등 추가적인 구제절차방안을 모색해 볼 것을 권고함.

11.2) 직장 내 성희롱 금지

<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 2024년 인권경영 추진계획(안), 성희롱·성폭력 예방 및 2차피해 방지 지침 등을 제·개정하여 성희롱 발생시 피해자 보호조치 및 비밀보장, 조사 등을 규정하고 있음. - 세종문화회관 직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼을 제작하여 매뉴얼
-------------	---

	<p>에 따라 고충을 처리하고 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 직장 내 괴롭힘·성희롱·성폭력 등의 문제해결 및 직원고충에 대한 해소를 위하여 고충처리위원회를 운영하고 있으며 고충처리위원은 내부 6인 및 외부 2인을 포함하여 8인으로 구성되어 있음. - 성희롱, 성폭력 고충상담원을 신규 지정하고, 전문성 확보를 위하여 외부기관에 의뢰하여 교육을 이수케 하고 있음.
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 권고의견 없음

11.3) 장애인근로자 보호

<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 법정의무교육인 장애인 인식개선 교육을 매년 실시하고 있음. - 장애인 근로자뿐만 아니라 장애인 고객이 이용하기에 불편함이 없도록 장애인 편의시설(점자블럭, 논슬립 등) 운영중임. - 아울러 리프트 설치, 엘리베이터 등 휠체어 이용에 문제가 없도록 관련 시설에 대한 주기적인 점검도 실시하고 있음.
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 권고의견 없음.

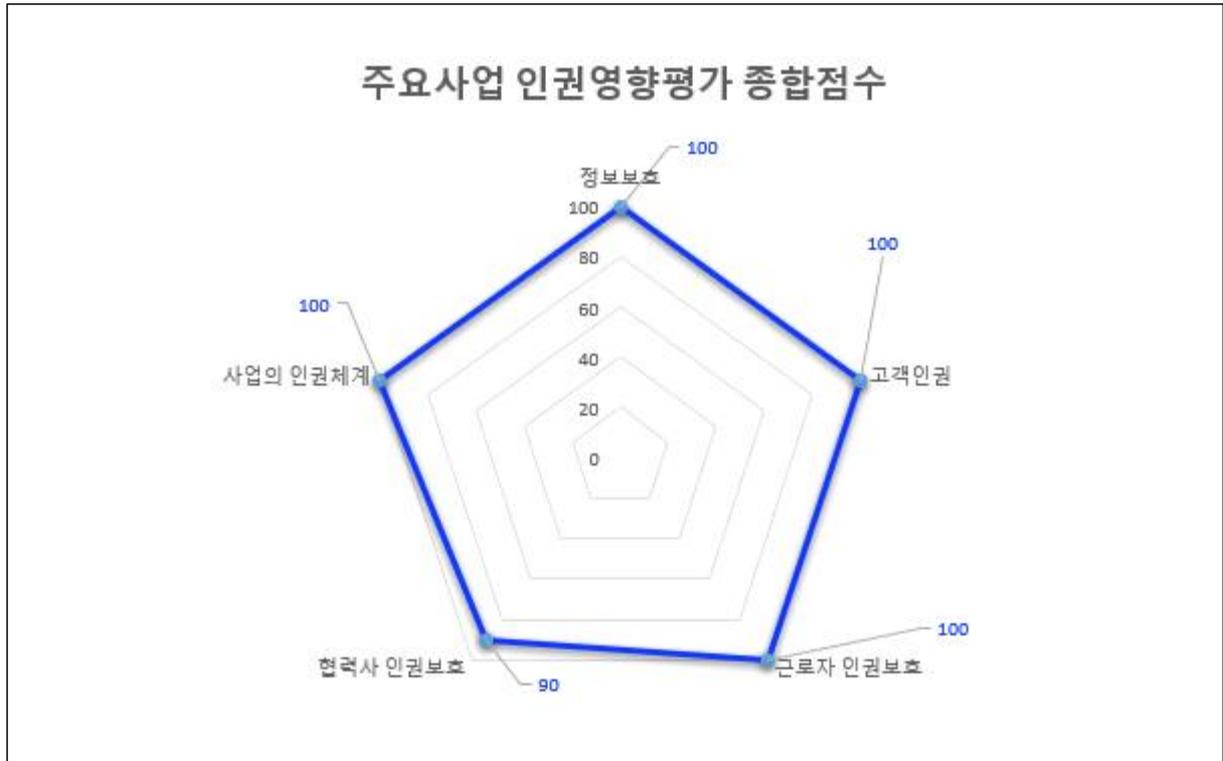
11.4) 감정노동근로자 보호

<p>평가의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 현재 회관에는 안내원, 티켓매니저, 보안 업무, 콜센터 등의 업무를 담당하는 근로자들을 감정노동 근로자로 파악하고 있음. - 2024년 직원 교육계획(안)을 마련하고 고충처리제도를 운영하고 있으며, 상담이 필요한 경우 고충처리 프로세스를 거치면서 해바라기 센터와 연계할 수 있도록 지원하고 있음. - 감정노동근로자 보호를 위해 유선 전화 연결 시 폭언 방지 안내 음성을 송출하며, 통화 중 부적절한 언행을 예방하는 조치를 시행하고 있음. - 감정노동 근로자를 위한 조치로 휴식 보장, 치료 및 상담을 지원하고 실제 악성민원 발생 시 긴급 업무 중단을 통해 해당 근로자가 현장에서 즉시 떠날 수 있도록 하고 있음. - 2024년 인권영향평가를 시행하여 감정노동자의 인권침해 실태에 대해 점검하고, 개선이 이루어질 수 있도록 노력함.
<p>권고의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 권고의견 없음.

3. 주요사업(공연기획사업) 평가결과

□ 종합 점수 : 97.5%(40점 중 39점)

- ▶ 주요사업 영향평가 결과 97.5%로 양호한 상태(2024년 100.0%)
- ▶ 사업의 인권체제, 근로자 인권보호, 고객인권, 정보보호 분야 우수하게 운영
- ▶ 협력사 인권보호 분야는 2024년(100.0%)에 비해 소폭 낮아짐.



No.	분야	점수			
		배점	조정배점	득점	달성율
1	사업의 인권체제	8	8	8	100.0%
2	협력사 인권보호	10	10	9	90.0%
3	근로자 인권보호	6	6	6	100.0%
4	고객인권	12	12	12	100.0%
5	정보보호	4	4	4	100.0%
총점		40	40	39	97.5%

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

□ 주요사업 인권영향평가 점검 집계결과

- 총 5개 항목, 20개 지표 중 예 19개, 아니오(미실시) 0개, 보완 필요 1개, 정보 없음 0개, 해당없음 0개로 집계됨
 - (보완필요) 1개
 - (아 니 요) 없음
 - (정보없음) 없음
 - (해당없음) 없음
- (개선과제) 없음

[주요사업 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	항목	평가결과					
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	계
1	사업의 인권체제(4개 지표)	4	0	0	0	0	4
2	협력사 인권 보호(5개 지표)	4	1	0	0	0	5
3	근로자 인권 보호(5개 지표)	3	0	0	0	0	3
4	고객인권(10개 지표)	6	0	0	0	0	6
5	정보보호(2개 지표)	2	0	0	0	0	2
합 계		19	1	0	0	0	20

□ 주요사업 평가결과

(운영현황)

- 공연 관람 시 주의 필요한 퍼포먼스 포함한 공연의 경우 사전 고지를 통해 관객 선택권을 보장하고, 취약계층의 공연 관람 시 해당 관람자가 특정되지 않도록 회관 등의 단체가 인솔 및 수령하도록 운영하고 있음.
- 공연 시작 전과 종료 후 제작기획 담당과 하우스 매니저의 미팅을 통해 공연 진행 시 발생할 수 있는 관객의 인권 리스크를 확인하고 반영하여 공연을 진행토록 함
- 회관은 예술단 및 기획-제작 공연을 통해 시민 참여 다양성을 확대하고 장르 및 콘텐츠의 범위를 넓히며, 문화접근성을 향상토록 기획함.
- 비등록자나 무연고자와 같은 사회적 소수자 문제를 소재로 하는 콘텐츠를 제공하여 공공성·인권을 동시에 확보하고 있음.
- 예술단이 진행하는 공연 장르 외의 다양성 확보를 위해 대중 및 실험적 장르와 주제의 공연 기획으로 다양성을 확보하고 있음
- 시민예술팀을 운영, 야외 축제, 교육사업 등 다양한 사회 공헌사업도 운영하고 있음
- 공연 전 스태프 미팅 시 근로기준법 준수 및 휴게시간 준수 철저와 관련하여 공연장별 대관 담당자, 무대감독 및 대관 개인/단체 간에 조율하여 스케줄을 운영하고, 대관자 및 관람시민 만족도 조사를 통해 현장 모니터링을 실시함.
- 대표적인 민원은 여성용 화장실의 증면이었으며 현재 이 문제는 증면 및 안내를 통해 해결하였음
- 회관은 기본적으로 안전모, 안전벨트(하네스), 안전화, 안전장갑, 마스크, 보안경 등 안전 장비를 구비하고 있으며, 필요 시 회관 근로자에게 장비 제공함.
- 회관은 2020년부터 감정노동자를 위한 휴게실을 마련하고 있으며 2022년 4분기부터 정기적으로 종로구 정신건강센터와 함께 [정신건강증진프로그램]을 진행하며 감정노동 스트레스에 대한 교육과 스트레스 지수를 점검하고 그에 따라 처방을 안내하고 있음.

- 회관은 매년 고충처리 종합계획을 수립하고 있으며, 감정노동자 보호 매뉴얼 제작 배포하고 있음
- 2025년 주요사업 평가결과는 2024년 평가결과(100.0%)보다 소폭 줄어들어 97.5%를 달성함.

(평가요약)

○ 사업의 인권체제

- 공연기획사업에서는 “ESG 경영 및 적극행정 관련 사업 정책 이행” 및 “다양성·포용성 확대를 위한 프로덕션 시범운영”을 KPI 지표로 설정하고, 약자 대상 접근성을 확대하고 배역의 20% 이상을 성별/연령/국적의 다양성을 반영하여 캐스팅하는 것을 주요성과목표로 하고 있음. 새로운 공연 기획 시 주의가 필요한 퍼포먼스를 사전 고지하고 공연 영상 촬영 시 관객의 초상권을 보호하며 취약계층의 공연 관람 시 낙인을 방지하는 등 인권리스크에 대비하고 있음.
- 회관은 예술단 및 기획-제작 공연을 통해 시민 참여 다양성을 확대하고 장르 및 콘텐츠의 범위를 넓히며, 문화접근성을 향상토록 기획하고 있는데, 커뮤니티 참여형 공연을 기획하고 실험적 장르와 주제를 도입하고 사회적 소수자 문제를 소재로 하는 콘텐츠를 제공, 시민예술팀 운영 등의 기획으로 다양성을 확보하고 있음. 공연기획 단계에서 재활용 및 폐기물을 예측하고 낭비요인을 최소화하기 위하여 장비 반입·반출을 기록하면서 전체 물품의 운용을 관리하고 있으며 사업 계획·진행 시 무대 세트 등의 향후 재사용 가능성을 파악하여 창작진과 협의하여 재사용할 수 있도록 운영하고 있음.

○ 협력사 인권보호

- 회관의 인권경영 의지를 대관자 및 협력사에게 전달하고 동참을 요구하기 위하여 공연 전 스태프 미팅 시 근로기준법 준수 및 휴게시간 준수 등을 요구하고 철야작업은 원천봉쇄를 하고 있으며 안전사고 방지 방안을 안내하고 주의를 당부하고 있음. 대관자 및 관람시민 만족도조사를 통해 모니터링을 하고 인권침해 발견 시 시정을 요구하고 있음. 이해관계자와 계약 시 홈페이지를 통해 회관의 인권경영을 안내하고 근로자권리보호이행서약서 징구, 안전교육 수수료 등 예방 차원의 인권보호 의무를 요구하고 있으나 현 수준 이상

으로 인권교육을 강화할 필요가 있음.

- 협력사 선정을 위해 100% 온라인 비대면 대관시스템을 도입하고, 50%이상의 외부 심사위원이 대관 공연작품을 선정하고 있으며 공정성을 자부하고 있음. 한편 장비의 고장을 방지하기 위하여 사전에 사용 장비에 대한 주의사항, 사용법을 안내하고 있으며 장비 고장으로 인한 분쟁을 방지하기 위하여 명확한 규정을 갖추고 있음.

○ 근로자 인권보호

- 회관은 사업에서 안전사고를 방지하기 위하여 대관자, 협력사에 안전교육을 의무화하고 공연에 따라 차별적인 안전 주의사항은 현장에서 전달 및 확인하고 있음. 선정된 5명의 공연장 안전관리자는 공연장에 출입하는 모든 스태프와 작업자를 대상으로 안전교육을 실시하고, 외부 업체 작업 시 사전 안전작업 허가서 제출 및 작업내용을 공유하고 있음. 위험장소 또는 위험장비에 안전 문구를 제작 설치하고 위험작업장소의 안전구역 확보를 위한 헨스를 설치하고 있음.
- 회관은 작업자가 필요 안전장비를 구비하고 있으며, 필요 시 내외부 근로자에게 제공하며 외부 유입 작업자에게는 반드시 본인 안전장비를 직접 지참 및 착용하도록 사전 고지 및 안내하고 있음. 한편 감정노동자 대상으로 마음돌봄 교육을 운영하며 2020년부터는 감정노동자를 위한 휴게실을 마련하고 2022년부터 정기적으로 종로구 정신건강센터와 함께 [정신건강증진프로그램]을 진행하며 감정노동 스트레스 완화 및 치료를 지원하고 있음

○ 고객 인권

- 회관은 장애예술인 단체의 대관료 감면 기준을 갖추고 있으며 휠체어장애인의 공연관람권 보장을 위해 1층 객석에 휠체어석을 추가하고 일반객석일 경우 착석, 이석 지원을 하고 있음. 비상상황 발생 시 보고 체계, 대처방안, 행동요령에 대해 교육을 하고 있으며 공연장별 제세동기 및 운용인력을 배치하고 인근 병원 및 소방서와 협력체제를 갖추고 있음.
- 온라인 대관시스템을 도입하고 대관심의위원회 구성 등 공정한 대관절차를 준수하며 심사기준, 절차 등을 홈페이지에 상시 게시하고 있음. 대관자에게는 안전 확보 방안을 요구하고 안전을 위한 공조체제를 구축하고 있음. 공연 전

스텝회의를 통해 공연 내용 및 작업 내용을 공유하며 온라인 안전교육을 의무이수토록 함.

- 공연 전후 및 휴식시간 시 여성 및 장애인의 화장실 이용에 불편함이 없도록 관 내 가용한 화장실 전부를 활용하며, 대체 장소 및 분산 안내를 통하여 화장실 적체를 해소하고 있음.

○ 정보 보호

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

(권고의견)

- 대관자, 협력사에 대한 인권경영 요구는 교육효과를 가지기 위하여 유인물 배포를 추가할 것을 권고함.

결과 그래프		달성률(%)		
<p>공연기획사업</p> <p>사업의 인권체제 100 협력사 인권보호 90 근로자 인권보호 100 고객인권 100 정보보호 100</p>		No	항 목	계
		1	사업의 인권체제	100.0
		2	협력사 인권 보호	90.0
		3	근로자 인권 보호	100.0
		4	고객인권	100.0
		5	정보보호	100.0
		전 체		

4. 내·외부 이해관계자 인터뷰 결과

□ 목적

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

□ 개요

- ▶ 인터뷰 대상 : 총 6명 (노동이사, 기간제 근로자, 임산부, 어린 직원을 둔 직원, 협력업체 직원)
- ▶ 인터뷰 항목
 - 공통 : 재단 인권현황, 차별 경험실태, 대응방식, 대응 결과, 홍보, 개선방향, 인권보호 모니터링, 인권침해 여부 등

□ 기관운영 지표별 주요 내용

연번	분야	주요 내용
1	인권경영체계의 구축	<ul style="list-style-type: none"> - 회관의 인권경영현장에 대해 알고 있으며 사무실에 포스터 형태로 부착되어 있어 자주 접하고 있음. - 인권교육은 온라인으로 수강하여 이수하였음. - 회관에서 콜센터 직원들에게 법정 연차 외에 반차를 추가로 부여하여 콜센터 직원들의 피로도를 낮춰주기 위한 노력을 하고 있음.
2	고용상의 비차별	<ul style="list-style-type: none"> - 출산휴가, 육아휴직 사용에 눈치를 보지 않으며, 복귀 후 육아휴직으로 인한 차별을 느끼지 못함. - 차별을 경험한 적은 없음.
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	<ul style="list-style-type: none"> - 노동이사의 근로자 의견취합이 원활하게 수행될 수 있도록 사측 및 노측의 관심과 협력이 요구됨. - 노동이사의 구체적 활동 계획이 체계적으로 마련·실행될 수 있도록 여건이 점진적으로 개선되기를 기대함.
4	강제노동의	<ul style="list-style-type: none"> - 공연으로 인해 초과근무, 주말근무를 하는 경우가 종종 있

연번	분야	주요 내용
	금지	으나 탄력근무를 유연하게 운영하면서 주 52시간을 지키면서 근무하고 있음.
11	직장 내 인권보호	<ul style="list-style-type: none"> - 2024년에 갑질근절 캠페인, 2024-2025년 인권보호 관련 캠페인이 자주 있었음. - 6/30에 퇴사한 중증 장애인 근로자 3명을 포함하여 7-8명의 장애인 근로자가 있으며 재채용 지원(장애인 지휘자, 체력단련 강사 등) 도 하고 있으며, 현재 장애인 의무고용 비율에 만족하고 있음. - 하우스매니저, 티켓매니저는 감정노동 관련 교육도 받고 치료가 지원되고 있는 것으로 알고 있음.

V

중대성 평가 및 주요이슈 도출

□ 중대성 평가

- 국가인권위원회의 인권경영 보고 및 평가 지침에 의해 중대성 평가를 실시함.
 - 인권영향평가를 기반으로 인권영향전문평가단이 평가하되, 회관 특성 및 현황을 고려하기 위하여 일부 요소(발생 가능성)는 인사팀에서 조정하여 최종 점수를 산출함.

- ‘중대성 평가’란 인권영향평가의 일부로서, 식별된 여러 인권이슈 중에서 일정한 기준에 의해 우선적으로 ‘주요 인권이슈’를 선정하는 절차를 말함. 기관이 인권이슈를 일거에 해결하는 것은 어려우므로 ‘중대성 평가’는 인권경영 개선의 효율성을 추구함.

- 중대성은 다음 3가지 기준으로 판단함.
 - **이행수준** : 인권영향평가의 점수산정 방식으로 **이행률**을 계산하여 이행률에 따라 1~5점 차등 부여
 - **영향심각도** : 사업성과에 영향을 주는 정도, 필요한 사업관리 수준, 재정 손실 수준, 법 위반에 의한 영향 수준, 이해관계자에 미치는 영향을 고려하여 1~5점 차등 부여
 - **발생 가능성** : 과거 발생한 빈도, 현재나 미래에 발생가능성 유무, 발생 가능성 정도로 평가하여 1~5점 차등 부여

- 상기 지표별 점수를 합산한 점수가 높을수록 주요 인권이슈로서 높은 우선순위를 부여받음.
 - 총점 11점 이상 : 중대성 평가 결과 ‘**상**’
 - 총점 6점 이상 ~ 10점 이하 : 중대성 평가 결과 ‘**중**’
 - 총점 5점 미만 : 중대성 평가 결과 ‘**하**’

[중대성 평가 결과]

분야	중대성 평가 요소			합계
	이행수준	영향 심각도	발생 가능성	
인권경영 체제의 구축*	2점	1점	2점	5점
	이행률 98.9%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 낮음	
구제 절차 마련	2점	2점	2점	6점
	이행률 95.8%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 낮음	
고용상의 비차별*	1점	2점	2점	5점
	이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 낮음	
고용상 남녀 비차별	1점	3점	1점	5점
	이행률 100%	발생할 경우 기관 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
비정규 직 근로자 비차별	1점	3점	1점	5점
	이행률 100%	발생할 경우 기관 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
결사 및 단체 교섭의 자유보장	1점	2점	1점	4점
	이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
강제 노동의 금지	1점	3점	1점	5점
	이행률 100%	발생할 경우 기관 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
아동 노동의 금지	1점	2점	1점	4점
	이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
산업안전 보장	1점	3점	1점	5점
	이행률 100%	발생할 경우 기관 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
책임 있는 공급망 관리	3점	1점	3점	7점
	이행률 93.8%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 다소 있음	

분야	중대성 평가 요소			합계
	이행수준	영향 심각도	발생 가능성	
현지 주민의 인권보호	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
환경권 보장	2점	2점	3점	7점
	이행률 96.4%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 다소 있음	
고객 인권 보호*	1점	2점	1점	4점
	이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
고객 사생활 보호	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
직장 내 괴롭힘·갑질 방지	1점	3점	2점	6점
	이행률 100%	발생할 경우 기관 업무·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 낮음	
직장 내 성희롱 금지	1점	3점	2점	6점
	이행률 100%	발생할 경우 기관 업무·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 낮음	
장애인 근로자 보호	1점	2점	2점	5점
	이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 낮음	
감정노동 근로자 보호	1점	3점	2점	6점
	이행률 100%	발생할 경우 기관 업무·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 낮음	

□ 주요 인권이슈 도출

- 중대성 평가결과, 상대적으로 점수가 높은 ‘책임있는 공급망 관리’, ‘환경권 보장’ 을 우선 개선과제로 선정함.

VI 인권경영 주요 개선과제

□ 기관운영 개선과제

분야	항목	세부 내용	개선과제(안)
책임있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	<ul style="list-style-type: none"> - 회관의 협력사 인권보호 준수 여부 모니터링 대상자가 임대협력사로 한정되어 있어, 주요 협력사로 대상 범위를 넓히는 등의 조치 필요 	<ul style="list-style-type: none"> - 일정 기준 이상 협력사의 인권보호 이행여부 점검 체크리스트 징구 - 과업 종료 시 인권경영 체크리스트를 준공서류에 포함하여 제출하도록 요구 - 인권교육 실시, 인권경영 컨설팅 연계 등 다양한 후속 관리로 협력사 지원
환경권 보장	환경정보의 공개	<ul style="list-style-type: none"> - 환경정책의 개발을 위해 이해관계자 대상 설문 실시 하며 의견을 수렴하였으나, 보다 전문적 의견 반영을 위한 ESG경영위원회 구성 및 외부 전문가와 함께 ESG정책 개발 필요 	<ul style="list-style-type: none"> - 내부 위원 및 외부 전문가로 구성된 ESG 경영위원회의 운영을 통해 환경경영 정책에 외부 전문가 의견 반영

□ 기관운영 개선과제 실행계획

1. 개선과제명 : 협력기관 등의 인권보호 준수여부 모니터링

<p>인권 측면</p>	<p>책임있는 공급망 관리</p>
<p>현황 및 주요이슈</p>	<p>회관은 연1회 ‘협력사 인권보호 체크리스트’ 를 활용하여 협력사의 인권보호 준수여부를 모니터링 하고 있으나 그 대상자가 임대협력사로 한정되어 있음. 임대협력사 이외에 주요 협력사로 대상 범위를 넓힐 필요가 있음</p>
<p>개선방향 및 효과성 측정방법</p>	<p>1. 운영방안</p> <p>1) 대상 선정</p> <p>회관과 계약하는 모든 계약 협력사 중 일정 기준 이상으로 계약하는 협력사에 대하여 계약 종료전 인권보호 이행여부를 점검 할 수 있는 체크리스트 징구.</p> <p>* 일정기준의 예시 : 계약금액 0억이상, 계약기간 0개월 이상, 과업내용:건설공사, 용역 등</p> <p>2) 효과성 제고</p> <p>현재 회관의 타 팀에서 실행하는 협력사 대상 설문 또는 만족도 조사 등이 있다면, 해당팀과 협의하여 한 개의 체크리스트로 통합하여 운영도 가능.</p> <p>3) 모니터링 실행의 주체 및 방법</p> <p>계약 체결 후 협력사와 과업을 진행하는 사업 부서에서 과업 종료 시 준공서류 받을 때 인권경영 체크리스트를 준공서류에 포함시켜 받을 수 있음.</p> <p>4) 운영 세부 사항</p> <ul style="list-style-type: none"> - 과업 지시서에 사전 안내 및 협조 요청이 필요함 - 추가적인 협력사 관리 프로그램으로 연계 가능(ESG경영의 공급망 관리) : 모니터링 결과 고위험 사업장에 대한 심층 모니터링 대상 선정, 방문 실사, 인권교육 실시, 인권경영 컨설팅 연계 등 다양한 후속 관리로 협력사 지원

	<p>2. 기대효과</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 협력사와의 지속가능한 인권경영 파트너십 구축 2) 협력업체 근로자의 인권침해 예방 및 권리 보장 강화 3) 인권 사각지대 예방을 통한 회관의 사회적 책임 및 대외 신뢰도 향상 4) ESG 경영 및 경영평가 윤리경영/협력사관리 지표 대응력 제고 5) 연말 운영결과를 정리하여 인권경영 실적보고서에 반영, 차년도 계획 수립을 위한 피드백 자료로 활용
<p>효과성 측정방법</p>	<p>대상 협력사 대비 모니터링 실시 비율 측정</p>

2. 개선과제명 : ESG 경영위원회를 통한 환경경영 정책의 효과성 제고

<p>인권 측면</p>	<p>환경권 보장 - 환경정보의 공개</p>
<p>현황 및 주요이슈</p>	<p>환경정책의 개발을 위해 이해관계자 대상 설문을 실시하며 의견을 수렴 하였으나 보다 전문적 의견 반영을 위한 ESG경영 위원회를 구성해서 외부 전문가와 함께 ESG정책을 개발할 필요가 있음.</p>
<p>개선방향</p>	<p><input type="checkbox"/> ESG경영 위원회의 구성 및 운영 방안</p> <p>회관은 ESG경영을 통해서 환경경영을 추진하고 있음. 따라서 외부 전문가가 포함된 ESG경영위원회의 운영을 통해서 환경경영 정책에 외부 전문가의 의견을 반영 할 수 있음.</p> <p>1. 구성원</p> <p>1) 내부 위원: 경영진(대표이사 또는 부서장) 및 주요 부서장 (ESG전담부서, 인사, 환경, 안전 등)</p> <p>2) 외부 전문가: ESG 각 요소중 회관의 필요에 의한 선발 (환경, 공연예술, 윤리경영, 인권, 노동, 컴플라이언스 등)</p> <p>3) 위원장/간사: 위원장은 회관의 경영진, 간사는 ESG 실무 담당 부서장과 실무자</p> <p>4) 인원 : 8~12인 내외로 구성, 외부 위원 비중을 50% 이상으로 두는 경우 ESG 전문성과 투명성이 강화됨.</p> <p>5) ESG경영위원회 산하에 필요한 부서의 실무자를 ‘ESG 실무위원회’ 로 둔다면 보다 더 ESG경영의 효과성을 제고 할 수 있음</p> <p>2. 역할</p> <p>1) 회관의 ESG경영 전략 및 기본방향 설정</p> <p>2) ESG 경영 추진계획 및 실행과제 심의·의결</p> <p>3) 중요 성과 점검, 리스크 관리 및 이슈 대응방안 제안</p> <p>4) ESG 관련 법규 및 대외 정책 반영·자문</p> <p>5) 정기적 이행점검과 자문 역할</p> <p>3. 소집</p> <p>1) 연 1회 정기 모임 및 수시 회의(이후 반기 1회로 확대)</p> <p>2) 비대면 회의(영상회의 등) 허용, 서면심의 가능.</p> <p>4. 기타 운영 방안</p> <p>1) ESG성과보고에 위원회 활동 사항 평가 및 보고</p> <p>2) 필요시 ESG외부 위원을 회관의 업무 분야별 자문위원으로</p>

	<p>위축 가능</p> <p>3) 가능한 경우 타 위원회와 통합적 운영도 가능 예)인권경영위원회 등</p> <p>5. 기대효과</p> <p>1) ESG경영 전략의 일관성 및 실행력과 전문성 강화</p> <p>2) 내·외부 이해관계자의 신뢰 확보 및 투명한 의사결정 체계 확립</p> <p>3) ESG 이슈에 대한 신속·효율적 대응과 사회적 책임 이행 수준 제고</p>
<p>효과성 측정방법</p>	<p>ESG경영위원회 개최 횟수 및 안건 의결 사항</p>