

---

---

2025년도 (재)세종문화회관  
인권경영보고서

---

---

2025. 12.

(재)세종문화회관

# 목 차

<b>I 인권경영 추진 개요</b>	
1. 추진 배경 및 목적 .....	3
2. 인권경영 추진 경과(5개년) .....	4
<b>II 인권경영 추진 체계</b>	
1. 인권경영헌장 및 규범 .....	5
2. 인권경영위원회 .....	8
<b>III 2025년 세종문화회관 인권영향평가</b>	
1. 인권영향평가 개요 .....	10
2. 임직원 인권실태조사 .....	10
3. 인권영향평가 결과 .....	12
<b>IV 주요 인권이슈 및 개선 활동</b>	
1. 중대성 평가 및 핵심(주요) 과제 도출 .....	15
2. 핵심(주요) 개선 과제 및 이행 실적 .....	17
3. 협력사(공급망) 인권 인식 개선 .....	18
<b>V 인권침해 구제절차 운영</b>	
1. 구제절차 개요 .....	20
2. 구제절차 개선 .....	20
3. 2025년 운영 실적 및 사례 .....	22
<b>VI 인권 존중 문화 확산</b>	
1. 인권경영 정보 공개 .....	23
2. 대상별 맞춤형 인권 교육 및 인권 의식 고취 .....	23
3. 2025 세종인권주간 캠페인 “서로를 잇다” .....	24
<b>VII 결론 및 향후 계획</b>	
1. 결론 .....	26
2. 향후 계획 .....	26
<b>부록 세종문화회관 인권경영운영지침</b> .....	28

## 1. 추진 배경 및 목적

(재)세종문화회관은 대한민국을 대표하는 복합문화예술공간으로서, '시민의 문화향수 기회 확대 및 문화창달 기여'라는 사명을 달성하기 위해 모든 경영활동 과정에서 예술가와 시민, 임직원 등 모든 이해관계자의 존엄과 가치를 최우선으로 하는 인권경영을 실천하고 있음.

최근 EU 공급망 실사 지침(CSDDD) 발효로 기업의 인권 존중 책임이 글로벌 표준으로 자리 잡고, 국내에서도 ESG 경영 공시 의무화 흐름에 따라 공공기관의 사회적 책임 이행에 대한 요구가 그 어느 때보다 높아지고 있음.

이러한 대내외 환경 변화는 단순한 선언적 활동을 넘어, 경영 전반에 걸친 실질적인 인권 리스크 관리와 구체적인 이행 성과를 요구하고 있음.

특히 2025년 (재)세종문화회관은 외부 전문기관의 인권영향평가('25.7.)와 서울시 시민감사 옴부즈만위원회의 인권경영 컨설팅('25.9.) 결과 등을 전격 수용하여 기관의 인권경영 체계를 원점에서 재점검하였음.

이에 세종문화회관은 2025년을 '객관적·전문적 외부 진단에 기반한 인권경영 시스템의 고도화 및 인권 존중 문화 확산의 원년'으로 선포하고, 다음과 같은 3대 목적을 중점 추진하였음.

**첫째, 인권경영 실행 체계의 혁신 (System Upgrade):** 외부 전문가의 진단을 바탕으로 규범(지침·내규)의 정합성을 확보하고 거버넌스(위원회·책임자)의 권한을 강화하여, 지속 가능한 인권경영의 기틀을 완성함

**둘째, 공급망 인권 리스크의 선제적 관리 (Supply Chain):** 협력사 모니터링 대상을 확대하고 실질적인 이행 점검(체크리스트) 체계를 도입하여, 회관 내부를 넘어 공급망 전체로 인권 존중 문화를 확장함.

**셋째, 이해관계자와의 소통 및 문화 확산 (Communication):** 내부 직원은 물론 시민과 협력사까지 포용하는 참여형 캠페인과 현장 맞춤형 교육을 통해, 인권 감수성이 살아 숨 쉬는 안심 일터를 조성함.

본 보고서는 이러한 2025년의 치열한 노력과 성과를 투명하게 공개하고, 다양한 이해관계자와 소통하며 인권경영을 실현해 나가는 기록임.

## 2. 인권경영 추진 경과 (5개년)

구분		핵심목표	주요성과
2021~22	도입기	인권경영 체계 구축 및 선포	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권경영헌장 제정</li> <li>· 인권경영위원회 발족</li> </ul>
2023	정착기	리스크 관리 체계화	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 영향평가 지표 고도화</li> <li>· 구제절차 매뉴얼 수립</li> </ul>
2024	확산기	이해관계자 소통 확대	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 협력사 행동규범 수립</li> <li>· 인권캠페인 전사 확대</li> </ul>
2025	고도화 및 내재화	공급망 인권 강화 및 제도 정비를 통한 실효성 제고	<ul style="list-style-type: none"> <li>· ESG 경영위원회 신설</li> <li>· 공급망 모니터링 대상 확대</li> <li>· 현장 맞춤형 교육 도입</li> <li>· 관련 제도 및 절차 개선</li> <li>· 인권캠페인 협력사·시민으로 확대</li> </ul>

## 1. 인권경영현장 및 규범

세종문화회관은 UN 기업과 인권 이행원칙(UNGPs) 등 국제 기준을 준수하며, 2025년 인권 영향평가 및 위원회 등의 의견을 수렴하여 현장과 내규, 지침을 정비하였음.

### 가. 인권경영현장 개정 (2025.12.)

#### 1) 주요 개정 내용

- 차별 금지 사유에 '학력', '거주지' 등 추가
- 선언 주체를 '임직원 일동'에서 '(재)세종문화회관'으로 변경
- 2025년 세종문화회관 인권경영현장 일부 개정 신·구 대비표

현행	개정	사유
우리는	세종문화회관은	서울시민감사옴부즈만위원회 권고 사항 반영 - 우리라는 표현 대신 명확한 주체로 표기
인종, 종교, 장애, 성별, 거주지...	인종, 종교, 장애, 성별, 나이, 출생지, 학력, 거주지...	2025년 서울시민감사옴부즈만위원회의 인권경영평가 컨설팅 결과 반영 - 학력과 거주지 등의 차별 금지 대상 확대
인권침해가 발생하면 신속하고	인권침해신고센터 및 인권침해심의위원회 등을 통해 인권침해가 발생하면	서울시 투·출기관 인권경영 실천 역량강화 교육 자료 내 - '정책선언 필수 5가지 요소' 중 '구제절차 및 고충처리인권침해 발생 시 구제방법과 고충처리 절차에 대한 안내' 부분 반영
(재)세종문화회관 임직원 일동	재단법인 세종문화회관	2025년 서울시민감사옴부즈만위원회의 인권경영평가 컨설팅 결과 반영 - 인권정책 선언 "주체"는 최고경영진 또는 기관 자체 명의로 작성 - '임직원 일동' 등의 불명확한 표현은 지양

### 세종문화회관 인권경영현장

세종문화회관은 대한민국을 대표하는 복합예술공간으로서, '시민의 문화향수 기회 확대 및 문화창달 기여'라는 사명을 달성하기 위해 노력한다.

이를 위해 우리는 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치 향상을 위하여 임직원이 준수해야 할 올바른 행동과 가치판단의 기준으로서 유엔과 유네스코의 국제인권기준을 반영한 「세종문화회관 인권경영현장」을 다음과 같이 선언하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 세종문화회관은 기관의 사명을 달성하기 위해 문화 다양성을 바탕으로 차별 없는 권리를 보장하고 문화예술 가치 창조와 진흥을 위하여 지속 노력한다.

하나, 세종문화회관은 인권, 노동, 환경, 반부패 등의 가치를 지지하는 국제 및 국내 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 세종문화회관은 임직원을 포함한 모든 이해관계자에 대하여 인종, 종교, 장애, 성별, 나이, 출생지, 학력, 거주지, 정치적 견해, 사회적 신분 등에 따른 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

하나, 세종문화회관은 직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 상호 존중과 배려를 통한 노·사 신뢰 문화를 형성한다.

하나, 세종문화회관은 강제노동, 아동노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제 노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 노동 원칙을 준수한다.

하나, 세종문화회관은 안전하고 신체적·정신적으로 건강한 근무 환경을 조성하여 산업안전보건 및 건강권을 보장한다.

하나, 세종문화회관은 예술가·예술단체·예술기업 및 협력사와 함께 일함에 있어 불공정 관행을 없애는 등 상생 발전을 위해 노력하며, 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.

하나, 세종문화회관은 경영·사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 인권을 존중하고 보호한다.

하나, 세종문화회관은 국내·외 환경 관련 법규를 준수하고, 환경보호와 환경 재해 예방을 위해 노력하며, 세종문화회관 이용자에게는 안전하고 쾌적한 환경을 제공하기 위해 노력한다.

하나, 세종문화회관은 경영정보를 투명하게 공개하며, 업무상 취득한 개인정보를 보호하며, 시민의 정보 접근권 및 시민 문화권을 보장한다.

하나, 세종문화회관은 인권침해를 예방하기 위해 노력하며, 인권침해신고센터 및 인권침해심의위원회 운영 등을 통해 인권침해가 발생하면 신속하고 적절한 구제 조치를 시행한다.

하나, 세종문화회관은 직원과 고객, 협력업체, 지역사회 등 모든 이해관계자의 인권을 보호하기 위해 적극 소통한다.

재단법인 세종문화회관

## 나. 운영규정 정비

### 1) 주요 개정 내용

- 내규와 지침 간의 용어 및 체계 불일치 해소
- 고용상 비차별의 대상을 모든 형태의 근로자로 확대
- 인권경영위원회의 운영 신뢰도 및 효율성 향상을 위해 당연직 내부위원을 선택하도록 변경
- 신속하고 효율적인 인권침해심의를 위해 내외부 위원으로 구성된 소위원회 개설
- 피해자 구제 시 외부 기관(국가인권위 등) 이용 조력 의무 명문화

### 2) 인권경영운영지침 주요 개정 내역 (신·구조문 대비)

현행	개정	사유
제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각호와 같다.	제3조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각호와 같다.	인권경영 운영내규

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.	1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하고, 국가인권위원회가 인권경영 가이드라인 등에서 예시하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.	조문 일치
<b>제5조(인권경영의 이행)</b> 인권침해를 사전에 예방하며, 피해자의 적극적인 구제를 위해 노력한다.	<b>제5조(인권경영의 이행)</b> 인권침해를 예방하며, 피해자의 적극적인 구제를 위해 노력한다.	명확한 구제 대상 지정
<b>제6조(고용상의 비차별)</b> ② 비정규직 노동자를 부당하게 차별하지 않는다.	<b>제6조(고용상의 비차별)</b> ② 비정규직(단기 근로 등 모든 근무 형태의) 노동자를 부당하게 차별하지 않는다.	고용상 비차별 대상의 확대
<b>제26조(설치 및 기능)</b> 인권경영의 효율적 추진을 위한 최고 의사결정기구로서 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 두며, 위원회는 다음 각호의 사항을 심의·의결한다. 1. 인권경영 계획의 수립에 관한 사항 2. 인권경영평가를 포함한 인권실천, 점검의무에 관한 사항 3. 인권의 개선을 위한 권고에 관한 사항 4. 인권침해사건의 심의 및 결정에 관한 사항 5. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항	<b>제26조(설치 및 기능)</b> ① 인권경영의 효율적 추진을 위한 최고 의사결정기구로서 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 두며, 위원회는 다음 각호의 사항을 심의·의결한다. 6. 그밖에 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항 ② 제1항 제3호에도 불구하고, 인권침해사건의 신속하고 효율적인 심의를 위하여 5인 이내의 위원으로 구성된 소위원회를 별도로 운영할 수 있다. 다만, 직원 고충처리와 관련된 사안은 내부 고충처리 절차에 따른다. ③ 소위원회의 위원은 위원장이 지명하되, 외부 위원을 1인 이상 포함하여야 한다. 다만, 신속한 사건 처리 등 사안에 따라 필요한 경우 기관장이 위원 풀(Pool) 내에서 위원을 지명할 수 있다. ④ 제3항에도 불구하고 기관장 또는 위원장이 해당 사건과 직접적인 이해관계가 있는 경우에는 위원 지명 및 해당 사건의 심의에서 제외된다. ⑤ 소위원회 구성 시 성별 균형을 고려하여야 한다. ⑥ 소위원회의 구성, 의결 정족수 및 운영에 관한 세부 사항은 기관장이 내부 방침으로 별도로 정한다.	인권침해구제·심의위원회 운영의 효율성 제고를 위해 관련 내용 신설
<b>제27조(구성)</b> ① 위원회는 다음의 각 호와 같이 위원장을 포함하여 10인 이내의 위원으로 구성하며, 위원장을 외부위원 중에서 호선한다. 1. 내부위원: 사장, 경영본부장, 노동조합 추천인 1명, 노동이사 중 1명 2. 외부위원: 인권 관련 지식과 경험이 풍부한 자로서 다음 각 호 중에 해당하는 사람 ④ 위원회의 사무에 관한 사항을 처리하기 위하여 간사를 두며, 간사는 인권경영 부서장으로 한다.	<b>제27조(구성)</b> ① 위원회는 다음의 각 호와 같이 위원장을 포함하여 10인 이내의 위원으로 구성하며, 위원장을 외부위원 중에서 호선한다. 1. 내부위원: 사장, 본부장 중 1명, 노동조합 추천인 1명, 노동이사 중 1명 2. 외부위원: 인권 관련 지식과 경험이 풍부한 자로서 다음 각 호 중에 해당하는 사람 중에서 사장이 위촉하는 자 ④ 위원회의 사무에 관한 사항을 처리하기 위하여 간사를 두며, 간사는 인권경영 주관부서장으로 한다.	인권경영운영 내규와 일치  위원회의 성비 조정의 효율성을 위해 본부장 중에서 선택할 수 있도록 변경

<b>제28조(위원회 회의)</b> 위원회의 회의는 아래에 따라 진행한다. 4. 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 위원장이 사전에 지명한 자이거나 지명하지 아니한 경우는 외부위원 중 선임자(선임자가 2인 이상인 경우 연장자) 순으로 직무를 대행한다.	<b>제28조(위원회 회의)</b> 위원회의 회의는 아래에 따라 진행한다. 4. 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 외부위원 중 선임자(선임자가 2인 이상인 경우 연장자) 순으로 직무를 대행한다.	운영 효율성 확대
<b>제35조(인권침해구제 절차)</b> 인권침해 구제를 위한 절차를 아래와 같이 제정한다.	<b>제35조(인권침해구제 절차)</b> 인권침해 구제를 위한 절차를 아래와 같이 제정한다. 5. 피해자에게 외부 구제절차(국가인권위원회, 고용노동부, 수사기관 등)를 이용할 수 있음을 안내하여야 하며, 피해자가 회관 구제절차 이외의 다른 절차를 이용하고자 하는 경우 이에 성실히 조력하여야 한다.	인권영향평가 외부평가위원 의견 반영

※ 인권경영운영지침 전문 붙임 참고

## 2. 인권경영위원회

### 가. 위원회 구성·운영

- 1) 구성 근거: 인권경영운영내규 제10조(구성) 및 인권경영운영지침 제27조(구성)  
 - 10인 이내(내부4·외부6)로 구성된 회관의 인권경영 관련 최고 의사결정기구
- 2) 주요 기능 및 역할 (인권경영운영지침 제26조)

계획 수립 및 제도화 (Plan)	평가 및 점검 (Check)
인권경영 기본 계획 수립 및 현장·지침 등 관련 규정의 제·개정 등에 관한 사항 심의	인권영향평가를 포함한 인권 실천·이행 현황을 점검하고, 결과에 따른 개선 사항 권고
구제 및 심의 (Action)	정책 자문 (Advice)
인권침해 사건 발생 시 공정한 조사와 심의를 통해 구제 조치 결정, 재발 방지 대책 마련	기타 인권 보호와 증진을 위해 필요한 사항에 대해 내·외부 위원회의 전문적 자문 제공

### 3) 2025년 위원회 구성

내부	사장	노동이사
	경영본부장*	노동조합 추천 1인
외부	법무법인 동화 대표 변호사	법무법인 여는 노무사 (안전분야)
	두산아트센터 프로듀서(공연예술가-제작자)	호원대학교 명예교수(문화예술전문가)
	EMK뮤지컬컴퍼니 이사(공연기획사-협력사)	세림노무법인 대표 노무사

\* 2025년 인권경영운영 내규 및 지침 개정으로 본부장 중 1인 중 선택 운영 가능하도록 변경



## 나. 2025년 제1차 인권경영위원회

위원회 일자	2025.10.16. (대면)	
참석 위원	내부 2인, 외부 4인(변호사, 노무사, 공연제작자, 문화예술계 교수)	
심의 안건 및 결과	1. 2025년 인권영향평가 결과	원안 의결
	2. 인권영향평가 결과 도출된 인권이슈 및 대응 계획	원안 의결
위원회 의견	<p><b>[중대성 과제 의견]</b> 책임 있는 공급망 관리 분야: 협력사 대상 인권 보호 모니터링 대상 범위 확대에 대해</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 개선 시행 시 모니터링 대상의 점진적 확대, 기준(금액, 종료 등) 설정 후 단계적 적용 필요 의견</li> </ul> <p><b>※ 협력사에 따라 과도한 필수서류 요청은 회관의 갑질이 될 우려가 있어 이를 고려한 시행 요청 → 과제 이행 시 해당 의견 반영 개선</b></p> <p><b>[기타 의견]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 구제절차는 인권침해 당사자에게 정성적으로 중요한 요소이므로, 올해 주요 개선과제로 도출하지 않았어도 매년 세부지표를 지속적 보완 및 관리</li> <li>- 실태조사의 객관성 추가 확보를 위한 향후 유사 공공기관 비교 진행</li> </ul>	

## 다. 2025년 제2차 인권경영위원회

위원회 일자	2025.12.26. (서면)	
참석 위원	내부 4인, 외부 6인(변호사, 노무사, (안전전문) 노무사, 공연제작자, 문화예술계 교수, 공연기획사(협력사),	
심의 안건 및 결과	1. 세종문화회관 인권경영헌장 일부 개정	원안 의결
	2. 세종문화회관 인권경영운영지침 일부 개정	원안 의결
비고	인권경영헌장 및 인권경영운영지침 개정안을 원안 가결하여 제도 정비	

[illegible]

## 1. 인권영향평가 개요

가. 기간: 2025.5.28. ~ 8.26.

나. 주관

1) 내부: 인사팀

2) 외부: 한국경영인증원 KMR (외부전문기관 제3자 검증)

다. 평가 절차

내부		외부		위원회
1차	2차	3차	4차	5차
지표 교육 (지표별 담당부서 (16개부서) 및 부서별 담당자들 구성)	자체 평가	항목별 내·외부 담당자 인터뷰 (현장실사)	전문가 평가	인권경영위원회 보고 (의견 수립)

라. 평가 방법: 자체평가 및 외부 전문가 현장실사 실시

마. 세부 평가지표

1) 기관운영(11개 분야 38개 항목 192개 지표)

구분	사업	항목·지표수	구분	사업	항목·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			

2) 주요사업(1개 분야 5개 항목 20개 지표)

구분	사업	항목·지표수
1	공연기획사업	5개/20개

## 2. 임직원 인권실태조사

가. 조사개요

1) 대상: (재)세종문화회관 임직원 (응답 212명)

2) 기간: 2025.6.17.~6.27.

3) 방식: 온라인 설문조사

4) 목적

- 임직원의 인권 의식 및 이행 수준 측정
- 주요 인권 리스크 파악

5) 조사 내용

- 기본 인권 의식, 인권침해 경험 및 대응, 직장 내 괴롭힘 등 7개 분야 30문항

## 나. 주요 긍정적 지표

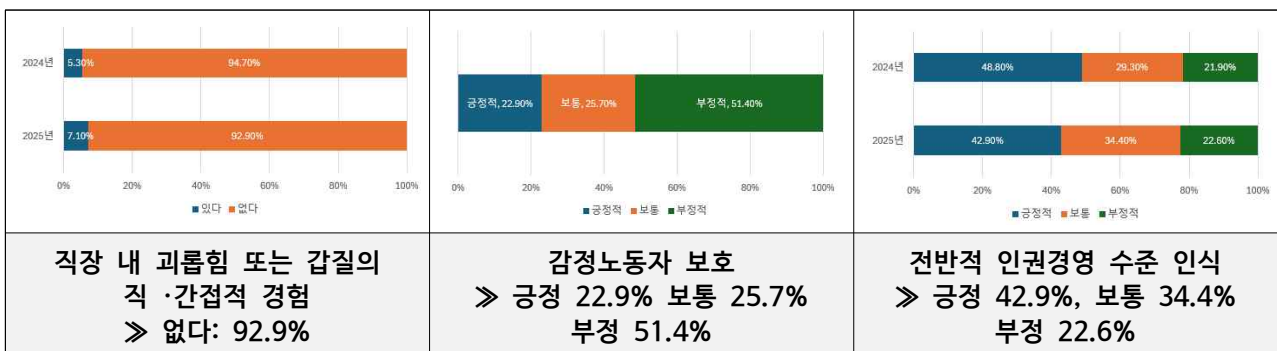
인권경영 인식제고	괴롭힘 감소 추세	인권침해 구제활동 전반
본인 인권이 존중받고 있다는 긍정 응답 60.4% - 전년 대비 <b>긍정 응답 상승</b> , 부정적 인식 감소	최근 1년 내 직장 내 괴롭힘, 갑질 경험 비율 28.3% - 전년 35.0% 대비 <b>6.7p 감소</b> , <b>인권보호 노력의 성과가 나타남</b>	회관의 인권침해 구제활동 전반 인식에 대한 <b>긍정적 인식</b> 이 23년부터 <b>지속적으로 증가</b> 하는 추세 - 35.3% → 52.5% → 56.6%

## 다. 주요 개선 필요 사항

직장 내 괴롭힘 대응 한계	감정노동자 보호 체감도 낮음	구제절차 신뢰도 제고 필요
괴롭힘 경험 시 ‘그냥 참았다’ 응답 56.7%, 신고 시스템 이용률이 낮음. 불이익이나 비해결에 대한 우려가 주된 원인으로 파악됨	49.1%가 본인 업무를 감정노동으로 인식. 민원 리스트 관리 및 감정노동자 보호 방안 수립 등 실질적 지원 강화가 필요	부서나 절차는 알고 있으나 이용하지 않는다는 응답(73.6%)이 높음. 접근성 개선 및 신뢰도(신고자 보호) 회복 필요

## 라. 시사점

- 1) 가장 큰 영향을 미치는 인권 리스크 분야인 **직장 내 인권보호(61.8%)**에 대한 더욱 집중적인 관리 필요
- 2) 형식적인 제도운동을 넘어, 피해자 비밀보장 강화, 신고 접근성 개선, 감정노동자 실질적 치유 지원 등 **체감할 수 있는 보호조치 실행** 필요



### 3. 인권영향평가 결과

#### [지속적 평가 및 전문성 확보]

2020년부터 매년 정기 평가 시행 중. 2022년부터 외부 전문가가 참여해 객관성과 신뢰성 강화

#### [우수한 종합 평가 결과 달성]

기관운영 99.1점, 특히 인권경영 체계 구축 분야(98.9점)가 우수하게 운영됨

주요사업(공연) 97.5점 획득. 전반적으로 매우 우수한 인권경영 수준을 유지하고 있음

#### [핵심 분야 관리 체계 입증]

고용상 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 산업안전 보장, 고객 인권 및 직장 내 인권 보호 등 주요 분야에서 만점 달성

#### [주요 개선 과제 도출]

중대성 평가를 통해 책임있는 공급망관리와 환경권 분야에서 주요 개선과제 도출

### 가. 기관운영 인권영향평가 결과

종합 점수: 99.1% (매우 우수, 총 328점 중 325점)



기관운영 인권영향평가 종합점수

연번	분야	점수		
		배점	득점	달성율
1	인권경영 체계의 구축	90	89	98.9%
2	고용상의 비차별	34	34	100.0%
3	결사·단체교섭의 자유 보장	28	28	100.0%
4	강제노동의 금지	22	22	100.0%
5	아동노동의 금지	8	8	100.0%
6	산업안전 보장	32	32	100.0%
7	책임 있는 공급망 관리	16	15	93.8%
8	현지주민의 인권보호	6	6	100.0%
9	환경권 보장	28	27	96.4%
10	고객 인권 보호	30	30	100.0%
11	직장 내 인권 보호	34	34	100.0%
총점		328	325	99.1%

### □ 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) 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(‘아니오’, ‘보완필요’)에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험 요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항 도출

#### [기관운영 인권영향평가 종합 진단 결과]

연번	분야	평가 결과					
		예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	계
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·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	책임 있는 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	고객 인권 보호(3개 항목)	15	0	0	0	0	15
11	직장 내 인권 보호(4개 항목)	17	0	0	0	0	17
합계		161	3	0	0	28	192

#### 나. 주요사업(공연기획사업) 인권영향평가 결과

종합 점수: 97.5% (총 40점 중 39점)



주요사업 인권영향평가 종합점수

연번	분야	점수		
		배점	득점	달성율
1	사업의 인권체계	8	8	100.0%
2	협력사 인권보호	10	9	90.0%
3	근로자 인권보호	6	6	100.0%
4	고객인권	12	12	100.0%
5	정보보호	4	4	100.0%
총점		40	39	97.5%

## □ 주요사업 점검 집계결과

○ 총 5개 분야, 20개 지표 중 예 19개, 아니오(미실시) 0개, 보완 필요 1개, 정보 없음 0개, 해당없음 0개로 집계됨

- (보완필요) 1개
- (아 니 오) 없음
- (정보없음) 없음
- (해당없음) 없음

○ [개선과제] 없음

### [주요사업 인권영향평가 종합 진단 결과]

연번	항목	평가 결과					
		예	보완 필요	아니오	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(3개 지표)	3	0	0	0	0	3
4	고객인권(6개 지표)	6	0	0	0	0	6
5	정보보호(2개 지표)	2	0	0	0	0	2
합계		19	1	0	0	0	20

## 1. 중대성 평가 및 핵심(주요) 과제 도출

국가인권위원회의 인권경영 보고 및 평가 지침에 의해 중대성 평가 실시

인권영향평가를 기반으로 인권영향전문평가단이 평가, 우선적으로 ‘주요 인권이슈’를 선정

중대성은 3가지 기준(①이행 수준, ②영향 심각도, ③발생 가능성)으로 판단하여 각 1~5점 차등 부여

11점 이상	6점 이상~10점 이하	5점 미만
상	중	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	

분야	중대성 평가 요소			합계
	이행수준	영향 심각도	발생 가능성	
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	
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	
	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
직장 내 인권 보호	직장내 괴롭힘 ·갑질 방지	1점	3점	6점
		이행률 100%	발생할 경우 기관 업무 ·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	
	직장내 성희롱 금지	1점	3점	6점
		이행률 100%	발생할 경우 기관 업무 ·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	
	장애인 근로자 보호	1점	2점	5점
		이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	
	감정 노동 근로자 보호	1점	3점	6점
		이행률 100%	발생할 경우 기관 업무 ·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	



## 2. 핵심(주요) 개선 과제 및 이행 실적

### 가. 책임 있는 공급망 관리 강화

결과 그래프	달성률(%)	
<p><b>분야 7. 책임 있는 공급망 관리</b></p>	연번	항목
	1	협력회사 등의 인권침해 예방
	2	모니터링 실시
	3	보안담당직원에 의한 인권침해 방지
	전체	
	93.8	

1) 개선과제명: 협력기관 등의 인권보호 준수여부 모니터링

2) 인권영향평가 검토 및 권고 의견

- 현재 '협력사 인권보호 체크리스트'를 활용하여 협력사 대상 인권보호 모니터링 수행 중
- 그 대상자가 임대협력사로 한정되어 있음
- 범위를 확대하여 협력사의 인권 모니터링을 보다 실효성 있게 운영할 것

3) 인권경영위원회 의견

- 일방적 대상 범위 확대 및 시행 요구 시 경우에 따라 회관의 갑질이 될지 우려
- 점진적 대상 확대 및 일정 기준 설정과 단계적 적용 필요

4) 이행 주관부서: 재무행정팀

5) 대응 계획 및 실적

- 모니터링 대상 단계적 확대: 1년 이상 장기계약 업체 (※ 인권경영위원회 의견 반영)
- 관리 범위: 근로자관리이행서약서 날인 외 인권경영체크리스트 제출을 준공 필수서류로 제도와
- 25년 과업 종료된 계약 대상자 중 장기 협력사에 '인권보호 체크리스트' 징구
- 일방적 전체가 아닌 장기계약 업체부터 우선 적용, 상생의 가치를 훼손하지 않는 범위에서 확대함

6) 향후 계획

- 절차 개선 관련 각 부서 안내로 전사적 확대: 장기계약 시 인권보호 이행 체크리스트 추가

### 나. 환경권 보장

결과 그래프	달성률(%)	
<p><b>분야 9. 환경권 보장</b></p>	연번	항목
	1	환경경영체계 수립 및 유지
	2	환경정보의 공개
	3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙
	4	비상계획 수립
	전체	
	96.4	



## 2) 현장 배포

- 공연장 스태프 회의 및 계약 시 해당 유인물 배포  
: 협력사 직원들도 자신의 권리와 신고 채널을 명확히 인지하도록 함
- 공연장 출입구 및 무대(백스테이지 등)에 유인물 비치로 언제든지 확인할 수 있도록 함
- 현장 인권·안전 체크리스트: Great Art, Safe Stage ‘당신의 안전과 권리가 최고의 공연을 만듭니다’



출입카드 태그 입구 비치



백스테이지 비치

## 1. 구제절차 개요

### 가. 운영 근거 및 원칙

1) 근거 규정: 세종문화회관 인권경영운영내규, 인권경영운영지침, 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침, 직장 내 괴롭힘 예방 및 처리 지침, 스토킹 예방 지침

2) 3대 보호 원칙: ①신고인의 비밀 유지, ②익명성 보장, ③불이익 금지를 최우선 가치로, 누구나 안심하고 신고할 수 있는 환경 조성

### 나. 신고 및 상담 채널

1) 온라인: 홈페이지 내 '인권침해신고센터'('25.12 개설편'), CEO 핫라인, 클린신고센터  
고충상담 이메일(sangdam@sejongpac.or.kr)

2) 오프라인: (노동조합 사무실, 직원 휴게실, 사무동 4층) 신고함 이용

3) 고충위원 지정 운영: 노·사 각 3인

- 회 사: 경영·공연예술·문화사업 본부장
- 노동조합: 수석부지부장, 부지부장, 사무국장

4) 인권침해(고충처리) 담당부서: 인사팀

### 라. 사건 처리 프로세스



※ 성희롱·성폭력 사건은 조사 개시 후 20일 이내 조사 완료

※ 심의위원회 서면 결과 통보 후 이의 신청 가능 (14일 이내)

## 2. 구제절차 개선

인권실태조사 및 서울시민감사옴부즈만위원회의 컨설팅 결과를 반영해 구제절차 이용자의 편의 강화 및 접근성 등을 개선하여 실제적인 구제절차 체계 마련

### 가. 인권침해신고센터 메뉴 신설

1) 홈페이지 개선: '인권침해신고센터' 전용 메뉴 신설 (홈페이지 메인화면 배치)

2) 기대효과: 직관적인 표현으로 접근성 강화, 원클릭으로 신고인의 편의성 강화

- 진단(문제점): 신고해도 해결되지 않거나 불이익을 받을 것 같아서(55.8%) 참았다는 응답과 홈페이지 접근성 (직관적으로 알아보기 어렵고, 여러 번의 클릭) 문제
- 처방(개선): 물리적 장벽 제거-홈페이지 메인에 “인권침해신고센터”개설로 획기적인 접근성 강화  
심리적 장벽 제거-홍보물 및 홈페이지 내 피해자 보호원칙 명시로 신고의 두려움 해소 노력  
▶ “몰라서” “무서워서” 이용 못한 문제를 시스템과 인식이란 두 가지 측면에서 해결하는 이중 안전장치 마련

- 1) 구제절차 이용 후 '**만족도 조사**' 이행 도입
- 2) 기명형·익명형으로 구분 운영
  - 신고인의 익명성 (신고자가 특정되지 않도록) 보장
  - 구제절차에 대한 깊이 있는 의견 개진으로 이용자 중심 개선 효과 기대

- 진단(문제점): 구체절차 운영 후 실제 만족도나 개선점을 파악할 수 있는 데이터 부재
- 처방(개선): 이용자 대상 설문조사 도입, (익명/기명) 맞춤형 설문 후 결과 환류 계획
- ▶ 이용자의 피드백을 받아 제도를 수정·보완하여 선순환구조(PDCA) 완성, 관리체계의 완성도를 높이고자 함

- 1) (오프라인·외부) 홍보인쇄물 제작·비치
- 2) (온라인·내부) 게시판 활용 직원 대상 구제 절차 안내 카드뉴스 배포 등

- 21 -

### 3. 2025년 운영 실적 및 사례

가. 인권침해(고충) 신고·접수 건수: 0건

나. 운영 성과

- 1) 고충처리담당자 및 고충 위원, CEO와 면담(3회)
- 2) 노동조합과 사측으로 양방향, CEO 핫라인 이용 등 다양한 채널을 통해 고충 알림
- 3) 초기 고충 논의 시 대안 제시 등 갈등 조기 해소, 공식 신고·접수·조사로 이어지지 않음

#### [사례] 협력사·이해관계자 직원 고충 처리

협력사 직원의 근무 중 상급자의 직장 내 괴롭힘(고충) 발생


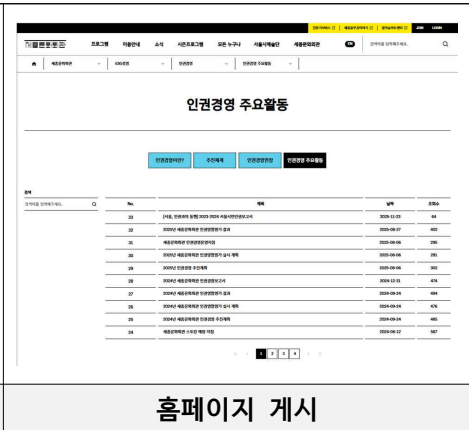
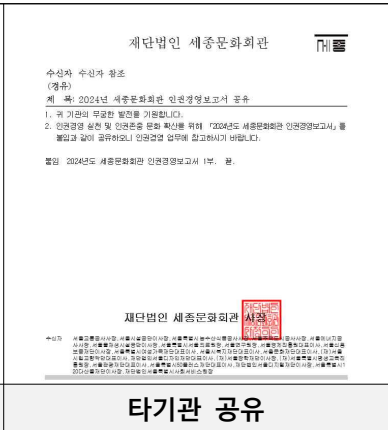
- 고충상담: 회관의 고충상담위원 상담 진행
- 피해자 보호조치: 신고·피신고인 간 긴급 분리 조치 시행
- 피해자(신고인) 의사 존중 사건 처리 (조사 비진행 종료)
- 피해자에 사내 지원 제도(치료 및 심리상담 등 비용지원) 안내 및 이용 가능 외부 기관 안내
- 관련 (온·오프라인)교육 시행 등 재발 방지를 위한 노력과 지속적 모니터링 약속
  - ▶ 내부 직원뿐 아니라 회관의 협력사까지 포함하여 모든 관계자의 인권 보호를 위해 시스템 가동

# VI

## 인권 존중 문화 확산

### 1. 인권경영 정보 공개

인권경영현장, 인권경영운영지침, 인권영향평가 계획 및 결과, 인권경영보고서 등 인권경영에 대한 대내·외 정보공개 진행

 <p>내부 게시판 활용</p>	 <p>홈페이지 게시</p>	 <p>타기관 공유</p>
--	---	---

### 2. 대상별 맞춤형 인권 교육 및 인권 의식 고취

다양한 인권 교육을 통해 인권에 대한 여러 시각을 갖도록 하고 인권감수성 향상에 기여

가. 전직원

1) 비대면(온라인) 교육: 인권·장애인식·성인지 등 분야별 교육 (\*연중)

2) 대면(집체) 교육: 찾아가는 인권 아카데미(인권·성인지) (\*25.9.18.)

(장애당사자 강사) 장애인식개선 교육 등 (\*25.10.20.)

☞ 인권의 다양한 분야에 대한 학습, (발달)장애를 가진 강사의 교육으로 교육 효과 상승

나. 현장직원

1) 시민접점 업무 담당직원 대상 특이(악성)민원 대응 역량강화 교육 (\*25.9.10./9.17.)

2) 고객응대근로자(감정노동자) 대상 감정노동 완화 교육 (\* 25.9.3.~9.5.)

※ 하우스·티켓매니저, 콜센터, 도슨트, 보안·경비, 미화, 시설 등 시민 접점 업무 담당자

☞ 감정노동 직원(협력사 및 단기 근로자 포함) 맞춤형 교육으로 업무역량 강화·스트레스 완화

다. (전직원)부서별

1) 인권침해결정례집 활용 전직원 부서별 토론회 (\*25.12.19.~24.)

☞ 실사례를 통한 토론회로 부서별 특성에 따라 현실적이고 직접적인 예방안 마련

라. 협력사 등 이해관계자(작업자)

1) 사전 온라인 안전교육 수료 및 책임안전관리자의 현장 안전 집체교육 (\*상시)

2) (개인)인권체크 유인물 배포로 인권경영 교육 및 인권침해 발생 시 대응 안내 (\*상시)

☞ 세종문화회관의 특성을 반영한 안전한 근무 환경 조성, 외부관계자까지 인권 보호 시행



- 진단(문제점): 실태조사 결과, 감정노동자 보호조치에 대한 부정응답(51.4%)이 높았고, ‘매뉴얼 및 교육 부재’가 주요 원인
- 처방(개선): ‘특이(악성)민원 현장대응 역량 강화교육’과 ‘감정노동 완화교육’을 통해 단순 이론이 아닌 ‘현장 대응 스킬’ 전수와 ‘업무상 스트레스 해소’를 위한 시간 마련
  - ▶ 교육 후 ‘응대 역량 향상도’ 95점 및 ‘스트레스 완화 교육 만족’ 95.2점의 결과는, 직원들이 막연한 두려움과 스트레스에서 벗어나 자신의 방어와 통제가 가능한 실질적 효능감을 갖게됨을 의미함

[illegible]

## 가. 개요

- 1) 기 간: 2025.12.19. ~ 12.25. (7일간)
- 2) 슬로건: “서로를 잇다 (Connect)” - 너와 나, 우리와 시민을 잇는 존중의 약속
- 3) 장 소: (온·오프라인) 세종라운지, 예술동 1층 카페, 사내 게시판 등
- 4) 주요 프로그램: 시민 참여 인권 보드, 직원 선정 인권도서展, 인권 Café 등

1) 대상: 소통의 범위 확장

- (기존) 직원 중심의 내부 행사 → **(확장) 협력사 및 시민(관객)까지 포용**
- 개방된 로비 공간을 활용한 **오픈형 행사**로 기획 세종문화회관을 방문하는 모든 이해관계자가 자연스럽게 인권 가치를 공유하도록 유도

## 2) 방식: 참여 채널의 다각화

- (매체 다양화) 홍보인쇄물, 영상 송출, 조형물 등 시각적·공간적 매체 활용으로 주목도 제고
- (참여형 강화) '눈으로 보는' 캠페인에서 '직접 만들고(보드), 마시고(카페), 읽는(도서)'

다양한 체험형 프로그램으로 전환하여 인권 의식 각인 효과 극대화

- (콘텐츠 심화) 개인의 인식 점검(자가진단)부터 전문 지식 습득(도서·홍보물)까지 콘텐츠의 깊이를 세분화하여 다양한 니즈 충족



## 다. 주요 프로그램

기간	내용	대상	비고
25.12.10.~14. 25.12.19.~25.	<b>세종 인권도서展</b> 12.10 세계인권선언의날을 기념해 직원들이 읽고싶은 인권도서 투표 및 선정	전직원 협력사 관객	오프라인 참여형 프로그램
25.12.20.~25.	<b>인권 스트링 아트</b> 나의 정체성에서 시작해 내가 바라는 예술, 지향하는 사회에 대한 인권가치관 표현 보드	시민 누구나	
(Off)25.12.22~ (On)25.12.24~	<b>인권침해 신고 및 구제절차 안내</b>	(Off) 누구나 (On) 전직원	사내 게시판 및 게시대 활용
25.12.24.~	<b>직장내 괴롭힘 등 근절 기관장 선언</b> 직장 내 인권보호에 대한 기관장의 강력한 의지로 경각심을 높임	사내 게시판 활용	선언문 낭독영상
25.12.24.~25.	<b>인권 카페</b> 오프라인 카페에서 직원들이 모여 인권체크리스트 진행	전직원	오프라인 참여형 프로그램

### 인권실태조사 결과에 따른 맞춤형 솔루션: 직장 내 인권보호 “Top-Down 방식의 강력한 리더십”

- 진단(문제점): 직장 내 인권보호(61.8%)가 가장 큰 리스크로 확인, 조직문화 개선을 위한 경영진 의지 중요
- 처방(개선): 기관장이 직접 무관용 원칙을 선언(선언문 사인 및 낭독문 영상 촬영), 배포
  - ▶ 인권존중 문화는 아래로부터의 노력만으로 한계가 있어 회관 조직 전체에 강력한 “인권침해는 용납하지 않겠다”는 경각심을 높이는 확실한 수단인 CEO의 공개 선언 의지 표명



세종인권주간 ‘서로를 잇다’ 캠페인

#### (재)세종문화회관 직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력 근절 정책 선언문

회관은 직원들을 존중하고, 직원들이 안전하게 근무할 수 있는 환경을 만들기 위하여 노력하며, 근무 환경을 저해하는 직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력 행위는 용인하지 않음을 선언한다.


경영진은 직장 내 괴롭힘 및 성희롱·성폭력을 예방하기 위한 정책을 최우선으로 중요하게 다루며, 해당 사안이 발생할 경우 피해자가 그 피해를 복구할 수 있도록 최선을 다해 지원한다.

관리자는 직원들이 회사 생활을 원만하게 하도록 돕고, 직원 간 괴롭힘 및 성희롱·성폭력 행위가 발생하지 않는지를 예의주시하며, 직원들과 상시 소통, 고충이 발생하지 않도록 하여 인권침해를 예방한다.

직원들은 다른 직원(동료)을 대함에 상호 존중과 배려를 기본으로 삼아야 하며, 다른 직원을 신체적 또는 정신적으로 괴롭히거나 성적 언동으로 굴욕감 및 혐오감을 주는 행위를 하지 않는다.

“안전이 보호받는 일터, 우리가 함께 만듭니다!”

2025. 12. 23.

(재)세종문화회관 사장 안호성 

직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 근절  
기관장 선언

## 1. 결론

### □ 외부 진단 수용 및 ESG 경영 추진체계 완성

○ 2025년 세종문화회관은 외부 전문기관의 인권영향평가('25.7.) 및 서울시민감사옴부즈만 위원회 컨설팅('25.9.), 인권경영위원회('25.10.)를 통해 인권의식과 인권리스크를 확인하였으며, 그 결과를 전격 수용

○ ESG 경영위원회 신설('25.12.)을 통해 인권(S)과 환경(E)을 아우르는 지속가능경영의 전문적 의사결정 기반을 확보

○ 진단을 바탕으로 규범 정비, 거버넌스 강화 등 인권경영 시스템의 전면적 점검 및 고도화 달성

### □ '4대 입체적 관리 체계' 구축을 통한 리스크 통제

○ [Education] 단순 이론 교육을 탈피, 특이(악성)민원 응대 역량, 감정노동자 스트레스 완화 교육 등 현장 맞춤형 역량 강화 교육을 진행하고, 인권체크리스트, 사례별 토론 등 다양한 방식을 통한 인권 의식 증진

○ [System] 기존 신고 창구 외 홈페이지 '(원클릭)인권침해신고센터' 개설로 물리적·심리적 접근성 획기적 개선

○ [Leadership] 기관장의 '무관용 원칙 선언'과 공유를 통해 위로부터의 강력한 인권 존중 조직문화 조성

○ [Monitoring] 구제절차 이용자 만족도 조사 도입으로 데이터 기반의 환류 시스템 마련

### □ 소통과 이행 중심의 성과 창출

○ 내·외부의 지적 사항을 방치하지 않고 즉각적인 제도개선과 현장 조치로 응답

○ 임직원을 넘어 협력사(공급망)와 시민까지 포용·참여하는 '열린 인권 경영'의 기틀 마련

## 2. 향후 계획

### □ 공급망 인권경영의 단계적 확산 및 정착 (Supply Chain)

○ [대상 확대] '25년 시범 도입한 '장기계약 업체' 모니터링 대상을 주요 용역사 및 입주 단체로 단계적이고 점진적 확대

○ [제도화] 계약 체결 시 서약서 징구 외, 준공 시 '인권 이행 체크리스트' 제출을 필수 절차로 의무화하여 실행력 확보

### □ 데이터 기반의 환류 체계 고도화 (Feedback)

○ [분석 정례화] 구제절차 만족도 조사 및 상담 데이터의 정기적 분석으로 제도의 실효성 검증

○ [신뢰도 제고] 분석 결과에 기반한 취약점 보완·개선 및 공유로 '신뢰받는 구제 시스템' 이미지 구축

□ ESG 경영위원회 운영 활성화 (Governance)

- [정례 운영] '25년 발족한 ESG 경영위원회의 반기별 정례화 및 분야별 핵심 안건 심의
- [과제 발굴] 외부 전문가 자문을 통한 공연장 특화 ESG 실천 과제 발굴 및 이행 점검

□ 인권 존중 문화의 대시민 확산 (Culture)

- [참여 확대] '25년 시범 도입한 인권주간의 시민 참여 프로그램을 시민·관객 주도형 캠페인으로 본격 확장하여 문화예술계 인권 존중 문화 선도
- [내재화] 직무·직급별 심화 교육 및 인식 조사 지속 추진으로 인권 감수성을 조직 DNA로 정착

제정 2021.12.23.

개정 2023.12.27.

개정 2024.12.20.

개정 2025.12.26.

## 제1장 총칙

### 제1조(목적)

이 지침은 재단법인 세종문화회관(이하 “회관”이라 한다)의 인권경영과 소속 임직원, 이해관계자, 시민의 인권 보호와 증진에 관한 정책·사업의 수립, 시행 기타 필요한 사항들을 정함을 그 목적으로 한다. (개정 2025.12.26)

### 제2조(적용범위)

이 지침은 회관의 모든 임직원 및 회관의 경영활동과 관련된 이해관계자, 협력사 및 시민에 적용한다.

### 제3조(정의)

이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하고, 국가인권위원회가 인권경영 가이드라인 등에서 예시하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다. (개정 2025.12.26)
2. “인권경영”이란 회관에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 회관이 인권정책선언을 하고 인권실천·점검의무(Human Rights Due Diligence)를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제 절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 회관에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함 등)을 말한다.
4. “이해관계자”란 회관의 경영활동과 관련된 정부, 서울시, 협력사, 지역주민, 소비자 등 회관과 관계를 맺고 있는 모든 회사 또는 개인을 말한다.
5. “협력사”란 회관과 사업관계를 맺고 있는 회사·개인으로서, 예술가·예술단체·예술기관, 국내외 자회사, 출자회사, 거래회사, 입주사, 용역사, 고객사 등을 포함한다.

## 제2장 인권경영 일반원칙

### 제4조(기본원칙)

인권에 대한 유엔과 유네스코의 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

### 제5조(인권경영의 이행)

인권침해를 예방하며, 피해자의 적극적인 구제를 위해 노력한다. (개정 2025.12.26)

### 제6조(고용상의 비차별)

- ① 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 신체적 조건, 출신 국가, 출신 지역, 정치적 견해, 사회적 신분 등을 이유로 노동자의 고용, 승진, 교육 등에서 차별하지 않는다.
- ② 비정규직(단기 근로 등 모든 근무 형태의) 노동자를 부당하게 차별하지 않는다. (개정 2025.12.26)
- ③ 외국인노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.

### 제7조(노동3권 보장)

- ① 노동자가 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며 노동조합에 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.
- ② 노동자 대표를 통해 단체교섭 권리를 보장한다.
- ③ 노동자에게 노동조합 활동 수행에 필요한 정보와 자원을 제공한다.

### 제8조(강제 및 아동노동 금지)

- ① 노동자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지한다.
- ② 아동노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

### 제9조(산업안전보장)

- ① 노동자에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하여 안전에 대한 권리를 보장하며, 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서 「산업안전보건법」등 관련법에 따라 조치를 취한다.
- ② 사업을 진행함에 있어서 모든 이해관계자의 안전을 보장하는 제도와 환경을 조성한다.
- ③ 임산부, 장애인, 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생 조치를 하며 보호한다. 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성을 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않으며, 노동자의 요청이 있는 경우 해당 근무지 변경을 위해 적절한 조치를 취한다. 또한 장애인들이 회관 내에서 이동하는 데 어려움이 없도록 조치한다.

### 제10조(책임있는 협력사 관리)

- ① 모든 협력사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.
- ② 사업 활동이 일어나는 지역에서 협력사를 포함하여 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다.
- ③ 다양한 이해관계자에게 회관의 인권경영 정책을 알리고 이 이행을 위해 지원하고 협력한다.

### 제11조(현지주민의 인권 보호)

- ① 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 생명권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산권을 존중하고 보호한다.
- ② 공공필요에 의한 재산권의 수용·사용 또는 제한 시에는 정당한 절차를 따른다.

#### **제12조(환경권 보장)**

- ① 사업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민들이 소음과 유해물질 등을 비롯한 각종 고충을 겪지 않도록 예방적 접근의 원칙을 견지한다.
- ② 환경경영체제를 수립 및 유지하고 지속적으로 관련 정보를 대내외에 공개한다.

#### **제13조(시민문화권 보장)**

모든 사람이 차별 없이 예술 창조 또는 향유의 즐거움을 누리고 공유할 수 있도록, 문화 향유권, 문화 접근권, 문화 교육권, 표현의 자유 보장 등을 위해 최선을 다한다.

#### **제14조(정보인권 보호)**

- ① 「개인정보 보호법」등 개인정보 관련 법률에 따라 사업 활동 중 취득한 개인정보를 보호한다.
- ② 경영정보를 투명하게 공개하며, 시민이 필요한 정보를 적절히 제공받고 요청할 수 있도록 정보 접근권을 보장한다.

#### **제15조(아동의 권리)**

- ① 경영과 사업 활동에서 아동권리 존중의 책임을 다한다.
- ② 사업 활동에서 아동의 안전과 권리 실현을 위한 보호 의무를 다한다.

#### **제16조(직원의 인권 보호)**

협력사를 포함한 모든 임직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적 노동환경 조성을 위한 적극적 인권 보호 의무를 지닌다.

#### **제17조(구제조치)**

사업 과정에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공한다.

### **제3장 인권경영 체계**

#### **제18조(인권경영 헌장)**

- ① 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장함을 내용으로 하는 인권경영헌장을 선포하고, 임직원은 이 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천한다.
- ② 제1항의 인권경영헌장을 언론 및 이해관계자 등에게 공개하여, 그 실천 의지를 표명한다.

#### **제19조(인권경영계획 수립)**

- ① 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 연간 이행계획을 수립하고 이를 추진한다.
  - 1. 인권경영의 기본방향 및 목표
  - 2. 인권경영의 추진과제 및 실행전략

3. 인권실태조사와 인권영향평가를 포함한 인권 실천·점검 의무에 관한 사항

4. 그밖에 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

② 제1항에 따른 계획 수립 시, 이해관계자와 논의하고 소통할 수 있는 간담회 등을 통해 이해관계자의 의견을 수렴하여 계획에 반영한다.

#### **제20조(인권경영 제도와 절차)**

인권경영을 실천하기 위해 인권경영 주관부서, 인권경영위원회, 인권실천·점검의무, 인권영향평가, 인권침해 구제제도 등 필요한 제도와 절차를 마련한다.

#### **제21조(인권경영 주관부서)**

① 인권경영을 효율적으로 총괄 및 집행하기 위해 인권경영을 전담하는 주관부서 및 인권경영담당자를 지정한다. (개정 2024.12.20., 개정 2025.12.26)

② 주관부서의 장은 간사로서 제19조 각 호의 사항 포함 인권경영 사무 전반을 담당하며, 인권경영 책임자는 경영본부장으로 한다. (개정 2024.12.20., 개정 2025.12.26)

#### **제22조(인권경영담당부서)**

인권경영담당 부서는 다음과 같은 역할을 수행한다.

1. 인권경영계획 수립 및 이행 (개정 2024.12.20.)
2. 인권실태조사와 인권영향평가를 포함한 인권 실천·점검 의무의 계획 및 실시
3. 인권침해사건에 대한 접수 및 조사
4. 인권침해사건에 대한 진정·심의 행정 지원
5. 인권경영위원회의 행정 지원
6. 그밖에 인권경영과 관련한 업무 (개정 2024.12.20.)

#### **제23조(인권교육)**

① 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권교육을 연 1회 이상 실시하여야 하며, 전 임직원이 일정 시간의 인권교육을 이수하도록 하여야 한다.

② 인권교육을 회관의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 사이버교육, 집합교육 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다.

③ 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 이해관계자 및 협력사를 대상으로 하는 인권교육을 실시한다. (개정 2025.12.26)

④ 경영진, 임원, 인권경영 담당자에게 필요한 전문적인 훈련을 제공한다.

#### **제24조(협력사의 인권존중 책무 이행)**

① 협력사가 인권경영을 실천할 수 있도록 요구하고, 필요한 경우 지원을 제공한다.

② 설문이나 현장 방문 등의 방법을 통해 협력사의 인권존중 여부를 점검할 수 있다.

#### **제25조(인권경영에 관한 정보공개 등)**

① 인권경영에 관한 정보를 수시로 홈페이지를 통해 이해관계자에게 공개한다.

② 평가결과를 바탕으로 인권침해 방지조치를 수립·시행하며, 방지조치 결과를 다음 평가과정에 반영하여 지속적인 모니터링을 실시한다.

## 제4장 인권경영위원회

### 제26조(설치 및 기능)

① 인권경영의 효율적 추진을 위한 최고 의사결정기구로서 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 두며, 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다. (개정 2025.12.26)

1. 인권경영 계획의 수립에 관한 사항
2. 인권경영평가를 포함한 인권 실천, 점검 의무에 관한 사항
3. 인권의 개선을 위한 권고에 관한 사항
4. 인권침해사건의 심의 및 결정에 관한 사항
5. 그밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항
6. 그밖에 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

② 제1항 제3호에도 불구하고, 인권침해사건의 신속하고 효율적인 심의를 위하여 5인 이내의 위원으로 구성된 소위원회를 별도로 운영할 수 있다. 다만, 직원 고충처리와 관련된 사안은 내부 고충처리 절차에 따른다. (신설 2025.12.26)

③ 소위원회의 위원은 위원장이 지명하되, 외부 위원을 1인 이상 포함하여야 한다. 다만, 신속한 사건 처리 등 사안에 따라 필요한 경우 기관장이 위원 풀(Pool) 내에서 위원을 지명할 수 있다.

④ 제3항에도 불구하고 기관장 또는 위원장이 해당 사건과 직접적인 이해관계가 있는 경우에는 위원 지명 및 해당 사건의 심의에서 제외된다.

⑤ 소위원회 구성 시 성별 균형을 고려하여야 한다.

⑥ 소위원회의 구성, 의결 정족수 및 운영에 관한 세부 사항은 기관장이 내부 방침으로 별도로 정한다.

### 제27조(구성)

① 위원회는 다음의 각 호와 같이 위원장을 포함하여 10인 이내의 위원으로 구성하며, 위원장을 외부위원 중에서 호선한다.

1. 내부위원: 사장, 본부장 중 1명, 노동조합 추천인 1명, 노동이사 중 1명 (개정 2025.12.26)
2. 외부위원: 인권 관련 지식과 경험이 풍부한 자로서 다음 각 호 중에 해당하는 사람 중에서 사장이 위촉하는 자 (개정 2025.12.26)

가. 인권 단체 활동가, 연구자, 변호사, 노무사 등 관련 분야 전문가

나. 거래회사, 입주사, 용역사 등 사업관계를 대표할 수 있는 자

다. 예술인·예술단체, 문화예술기관·법인 등을 대표할 수 있는 자

라. 시민 또는 지역주민을 대표할 수 있는 자

② 외부위원의 임기는 2년으로 하며, 필요시 연임할 수 있다.

③ 자문을 위해 필요한 경우, 위원회에 외부전문가를 자문위원으로 참여시킬 수 있다.

④ 위원회의 사무에 관한 사항을 처리하기 위하여 간사를 두며, 간사는 인권경영 주관부서장으로 한다. (개정 2025.12.26)



## **제28조(위원회 회의)**

위원회의 회의는 아래에 따라 진행한다.

1. 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.
2. 위원회는 연 1회 이상의 정기회의를 개최한다.
3. 위원장은 위원회를 대표하며, 업무를 총괄한다.
4. 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 외부위원 중 선임자(선임자가 2인 이상인 경우 연장자) 순으로 직무를 대행한다. (개정 2025.12.26)
5. 위원장 또는 사장이 필요하다고 인정할 경우 및 재적위원 3분의 1이상의 요구가 있을 때 임시회의를 개최한다.
6. 위원회를 소집하는 경우 일시, 장소, 회의의 목적과 주요 내용을 작성하여 회의 개최일 5일 전까지 각 위원에게 통지한다. 다만, 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있을 때는 회의 개최일 전날까지 통지할 수 있다.
7. 위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 가부 동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.
8. 위원회 회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 위원장은 의결사항이 경미하거나 긴급을 요하는 경우 서면심의로 의결할 수 있다. 이 경우 재적위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
9. 위에서 정한 것 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.
10. 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야 한다.

## **제29조(의견청취 및 자료제출 요구)**

- ① 위원회는 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.
- ② 위원회는 필요한 경우 회의안건과 관련한 자료 등의 관련 부서 등 이해관계자에게 제출을 요구할 수 있다.

## **제30조(비밀엄수)**

위원회 회의에 참석한 자는 관련 직무상 습득한 비밀을 누설해서는 안 된다.

## **제31조(이익충돌 회피)**

위원회는 특정 안건과 이해관계 당사자인 위원을 해당 안건논의에서 배제해야 한다.

## **제32조(위원의 해촉)**

위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기 만료 전이라도 해당위원을 해촉할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀을 누설한 때
3. 질병 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해에 연루된 경우
5. 외부위원이 선임 당시의 직위에서 변동 사항이 발생하였을 때
6. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

## 제5장 인권영향평가 실시

### 제33조(인권영향평가)

인권 실천·점검 의무의 일환으로 인권영향평가를 실시한다.

### 제34조(인권영향평가 실시)

- ① 회관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 실재적·잠재적 인권 위험을 사전에 파악하고 이를 예방하기 위하여 기관 운영 인권영향평가를 연 1회 이상 실시한다.
- ② 회관이 수행하고자 하는 주요사업이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권에 중대한 영향을 미칠 우려가 있다고 판단하는 경우에는 사업운영 인권영향평가를 실시할 수 있다.
- ③ 위원회는 회관이 제정·입안하려고 하는 규정·사업·정책 등이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 사장에게 인권영향평가 실시를 요구할 수 있다.
- ④ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시할 수 있으며, 인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
- ⑤ 인권영향평가 결과는 위원회의 심의를 거쳐 사장에게 보고하며, 사장은 인권영향평가 결과보고서 및 권고사항을 회관 홈페이지 등을 통해 공개하여야 한다.

## 제6장 인권침해 구제

### 제35조(인권침해구제 절차)

인권침해 구제를 위한 절차를 아래와 같이 제정한다.

1. 인권피해자가 신분보장을 받으면서 자유롭게 진정할 수 있도록 인권상담, 신고, 진정·심의 등 구제절차를 만들고 이를 공지한다.
2. 사업 활동에 영향을 받은 모든 이해관계자는 회관의 「인권경영헌장」을 포함한 국제인권규범 및 대한민국 헌법과 법률 등에서 보장된 권리에 대한 차별 등 인권을 침해당한 경우 구제를 받을 수 있도록 진정제도를 이용할 수 있다.
3. 진정제도가 효과적으로 운영될 수 있도록 필요한 인적, 재정적 지원을 제공한다.
4. 진정제도는 피해자 신분 보호, 언어 장벽, 비용, 보복에 대한 두려움 등의 제도 이용의 장벽을 철저히 제거함으로써 접근과 이용이 용이하여야 한다.
5. 피해자에게 외부 구제절차(국가인권위원회, 고용노동부, 수사기관 등)를 이용할 수 있음을 안내하여야 하며, 피해자가 회관 구제절차 이외의 다른 절차를 이용하고자 하는 경우 이에 성실히 조력하여야 한다. (신설 2025.12.26)

### 제36조(인권침해행위의 신고 및 접수)

- ① 인권침해 또는 차별행위를 당한 사람(이하“피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 인권경영 담당 부서장에게 신고할 수 있다.

② 인권경영 담당 부서장은 인권침해나 차별행위(이하 “인권침해행위”라 한다)로 신고받은 사건에 대하여 접수하고 처리하여야 한다.

다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그러하지 아니한다.

1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
2. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
3. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나 신고한 경우. 다만, 신고의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
4. 신고가 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우. 다만, 수사기관이 인지하여 수사 중인 「형법」 제123조부터 제125조까지의 죄에 해당하는 사건과 같은 사안에 대하여 위원회에 진정이 접수된 경우에는 그러하지 아니하다.
5. (삭제) (2024.12.20.)
6. 신고가 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
7. 신고인이 진정을 취하한 경우
8. 위원회가 접수를 취소한 사건을 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우
9. 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우
10. 무기명 신고 시 명백한 증빙 자료가 제출되지 않은 경우 (신설 2024.12.20.)

### 제37조(인권침해행위의 처리)

- ① 인권경영 담당 부서장은 인권침해행위로 신고, 접수된 사건에 대하여 즉시 조사를 하고 인권침해 여부를 확인하여, 인권침해행위가 있다고 판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 위원장 및 사장에게 보고하고 위원장의 승인을 얻어 즉시 보강조사 또는 위원회 상정을 결정하여야 한다.
- ② 위원장은 인권침해행위 안건의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 위원회의 심의를 거쳐 처리하게 할 수 있다.
- ③ 다만 제기된 인권침해행위가 회관의 소관사항이 아니거나 문화예술계 내 발생하는 인권침해행위와 연관이 없다고 판단되는 경우 관계기관(국가인권위원회 등)에 해당 사항을 이관할 수 있다.
- ④ 인권침해의 내용이 직원의 고충처리와 관련된 사항일 경우, 내부 고충처리절차를 따른다.

### 제38조(조사의 방법)

- ① 위원회는 다음 각 호에서 정한 방법으로 접수된 사건에 관하여 조사할 수 있다.
  1. 신고인·피해자·피신고인(이하 “당사자”라 한다) 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출 요구
  2. 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
  3. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정(鑑定)
  4. 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회
- ② 위원회는 조사를 위하여 필요하다고 인정하면 일정한 장소를 방문하여 장소 또는 자료 등에 대하여

현장 조사 또는 감정을 할 수 있다. 이 경우 위원회는 당사자나 관계인의 출석을 요구하여 진술을 들을 수 있다.

③ 제1항 제1호에 따라 진술서 제출을 요구받은 사람은 14일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.

④ 제1항과 제2항에 따른 피신고인에 대한 출석 요구는 인권침해행위나 차별행위를 한 행위당사자의 진술서만으로는 사안을 판단하기 어렵고, 인권침해행위나 차별행위가 있었다고 볼만한 상당한 이유가 있는 경우에만 할 수 있다.

⑤ 제2항에 따라 조사를 하는 위원 또는 인권경영 담당 직원은 해당 기관·단체(개인)의 장 또는 직원에게 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.

### **제39조(신고인의 신분보장)**

① 제37조 제1항에 따른 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.

② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원 및 위원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니 된다.

③ 신고자의 신분이 공개된 때에는 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

④ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보고조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원장과 인권위원 및 회관은 적극 협조하여야 한다.

### **제40조(시정과 조치)**

① 인권침해 사실 및 지침 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해행위를 한 임직원 및 이해관계자에 대하여는 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

### **제41조(신속통보 조치)**

① 인권경영 담당자는 인권침해 사실 신고 처리 결과를 신고인, 피신고인 그 외 이해관계자들에게 지체 없이 그 처리 결과를 통보하여야 한다. (개정 2025.12.26)