
2022년도 (재)세종문화회관
인권영향평가 결과보고서
- 요약본 -

2022. 07. 21.

재단법인 세종문화회관

인권영향평가 결과 보고 [요약본]

1

추진배경

- 국가가 침해하지 않는 인권에서 국가가 보호하는 인권으로 발전하였고, 이제는 국가를 초월하여 사회생활 속에서 발생하는 인권침해에 대해 논의하기 시작
- 국제적으로는 인권경영 표준화가 확대되고 ESG 경영이 새로운 트렌드로 세계를 이끌어 가고 있음
- 정부는 기업의 사회적 책임과 지속가능경영의 중요성을 주창하며 2018년 12월 ‘제3차 국가인권정책기본계획(NAP, 2018~2022)’을 확정하였으며, 국가인권위원회는 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’를 발간하여 인권경영의 도입과 실천에서 지켜져야 할 일반원칙 및 운영원칙을 제시함
- 이에 재단법인 세종문화회관(이하 ‘회관’)은 ‘국가인권위원회법’ 제25조 제1항에 따라 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼을 적용하여 인권경영 추진
- 회관은 잠재적·실질적 인권침해 문제가 발생하지 않도록 예방차원의 개선과제를 도출하고자 2020년 외부 전문가가 참여하는 인권영향평가를 실시한 바 있으며, 2021년 자체 인권영향평가 이후 2022년 본 인권영향평가 실시
- 인권영향평가에 앞서 문화예술계에서 발생되고 있는 괴롭힘이나 차별, 장시간 노동 등 인권침해 실태조사 결과와 유관기관의 인권침해 사례를 분석하였으며, 분석 결과를 고려하여 기관운영평가와 주요사업평가를 진행

2 시행개요

- **평가주관** : (외부) 한국경영인증원 평가위원, (내부) 인사혁신팀
- **실시기간** : 2022년 6월 23일 ~ 7월 29일
- **평가절차**
 - (내 부) 1차) 지표교육, 2차) 자체평가
 - (외 부) 3차) 세부항목별 담당자 인터뷰(현장 실사), 4차) 전문가 평가
 - (위원회) 5차) 인권경영위원회 보고(의견수렴)
- **평가방법** : 자체점검 및 외부전문가 현장실사 평가 실시
- **평가지표**

(기관운영) 11개 분야 37개 항목 189개 지표

구분	분야	항목수/지표수	구분	분야	항목수/지표수
1	인권경영 체계의 구축	5개/41개 ¹⁾	6	산업안전보장	4개/17개
2	고용상의 비차별	4개/17개	7	책임있는 공급망 관리	3개/10개
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	4개/16개	8	현지주민의 인권보호	2개/10개
4	강제노동의 금지	2개/11개	9	환경권 보장	4개/18개
5	아동노동의 금지	2개/14개	10	소비자인권 보호	3개/15개

11	직장 내 인권보호	4개/20개 ²⁾
----	-----------	----------------------

(주요사업) 1개 분야 6개 항목 29개 지표

구분	사업	분야수/지표수
1	공연기획사업	6개/29개

1) '인권영향평가 정기적 실시' 항목에 2개, '인권경영제도화를 위한 필요 조치' 항목에 5개, '구제절차 마련' 항목에 4개 문항 추가됨
 2) '장애인근로자 보호', '감정노동근로자 보호' 항목이 추가되었으며, 각 항목별 5개 문항씩 추가됨

□ 기관운영 평가 지표

연번	분야	항목	2020년 지표수	2022년 지표수
1	인권경영 체계의 구축	인권존중 정책 선언	30	41
		인권영향평가 정기적 실시		
		인권경영 제도화를 위한 필요조치		
		인권경영 성과		
		구제절차 마련		
2	고용상의 비차별	고용상 비차별	17	17
		고용상 남녀 비차별		
		비정규직 근로자 비차별		
		외국인근로자 비차별		
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사 및 단체교섭의 자유	16	16
		노동조합 활동 불이익 처우 금지		
		단체교섭 보장 및 성실한 이행		
		노동조합 부재 시 대안적 조치		
4	강제 노동의 금지	강제노동 금지	11	11
		자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방		
5	아동노동의 금지	연소자 고용 금지	14	14
		연소자 고용을 알게 된 경우의 조치		
6	산업안전 보장	작업장 안전	17	17
		임산부 및 장애인 등 보호		
		필수장비 제공 및 교육 실시 등		
		산업재해 피해근로자 지원		
7	책임있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	10	10
		모니터링 실시		
		보안담당직원에 의한 인권침해 방지		
8	현지주민의 인권보호	지역주민 인권의 존중·보호	10	10
		지역주민의 지적재산권 보호		
9	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	18	18
		환경정보의 공개		
		환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙		
		비상계획 수립		
10	고객인권 보호	이용자 보호를 위한 법령 준수	15	15
		서비스 결함 시 조치		
		이용자 사생활 보호		
11	직장 내 인권 보호	직장 내 괴롭힘·갑질 방지	10	20
		직장 내 성희롱 금지		
		장애인근로자 보호	신설	
		감정노동근로자 보호		

□ 주요사업 평가 지표

연번	분야	항목	지표수 ³⁾
1	공연기획사업	사업의 인권체제	29
		협력사 인권보호	
		근로자 인권보호	
		환경권 보장	
		고객인권	
		정보보호	

3 인권영향평가 결과 분석

1. 인권영향평가 종합

- 먼저 회관은 국가인권위원회의 권고에 따라 2020년에 외부전문가의 현장실사 방식을 채택하여 실사 과정과 평가결과의 객관성과 전문성, 신뢰도를 높이고, 여러 단계의 내외부 이해관계자의 의견을 청취하여 인권영향평가를 실시함
- 회관은 2021년 자체평가를 진행한 바 있으며, 2022년 6월부터 7월까지 약 2개월간 한국경영인증원을 통해 세 번째 인권영향평가를 실시함으로써 정기적인 인권영향평가를 통해 지속적으로 인권경영을 개선하려는 의지를 보임
- 인권경영을 시행하는 타 공공기관을 벤치마킹하고 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼 상 요구사항을 분석하여 회관의 인권경영시스템 개선에 필요한 시사점을 도출함
- 외부전문가에 의한 기관운영 인권영향평가 결과는 2020년 91.7%에서 2022년 97.1%로 상승함
 - 대체로 인권침해를 예방하기 위한 규정 및 체계가 잘 갖춰져 있으며, 2020년 평가 시 ‘보완필요’ 나 ‘아니요’에 해당했던 부분이 상당수 개선됨

3) 2020년과 2022년 동일

- 2020년 권고사항이었던 직장 내 인권침해 조사자 전문교육 실시, 협력사 범위 확대 관리, 지적재산권 예방을 위한 지속적인 조치 등이 개선된 점이 긍정적으로 판단됨
- 인권경영 체제의 구축, 강제노동 금지, 책임 있는 공급망관리, 직장 내 인권 보호 4가지 분야에서 일부 보완 필요사항을 확인하였으나 여타의 분야에서는 미흡한 사항을 확인할 수 없었음
- 주요사업의 경우 “공연기획사업” 을 대상으로 인권영향평가를 실시하였으며, 평가결과 2020년 79.6%에서 2022년 94.8%로 크게 개선됨
- 주요 이해관계자에 관람객뿐만 아니라 대관사, 계약당사자도 포함되어 그 범위가 확대되었고 안전교육·계약 전 인권침해 예방 회의 등이 새로 도입된 점이 긍정적임
- 계약의 공정성이 개선되고 감정노동근로자를 위한 제도도 다양해졌으며, 사회취약계층을 위한 복지 프로그램도 신설됨

2. 기관운영 평가결과

□ 종합 점수 : 97.1%(308점 중 299점)

- ▶ 기관운영 영향평가 결과 97.1%로 우수한 상태(2020년 91.7%)
- ▶ 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유, 아동노동, 산업안전, 현지주민의 인권, 환경권, 고객인권 분야는 우수, 양호하게 운영
- ▶ 인권경영 체제, 강제노동, 책임 있는 공급망 관리, 직장 내 인권보호 분야는 상대적으로 미흡, 보완 필요



No.	분 야	2022년 점수				2020년 점수			
		배 점	조정배점	득 점	달성율	배 점	조정배점	득 점	달성율
1	인권경영 체제의 구축	82	82	80	97.6%	60	54	48	88.9%
2	고용상의 비차별	34	32	32	100%	34	32	31	96.9%
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	32	28	28	100%	32	28	28	100%
4	강제노동의 금지	22	20	18	90%	22	22	19	86.4%
5	아동노동의 금지	28	12	12	100%	28	8	8	100%
6	산업안전 보장	34	32	32	100%	34	32	32	100%
7	책임 있는 공급망 관리	20	16	14	87.5%	20	16	8	50%
8	현지주민의 인권보호	20	6	6	100%	20	6	5	83.3%
9	환경권 보장	36	10	10	100%	36	28	28	100%
10	고객인권 보호	30	30	30	100%	30	30	30	100%
11	직장 내 인권 보호	40	40	37	92.5%	20	20	16	80%
총 점		378	308	299	97.1%	2,356	276	253	91.7%

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

- 2022년 기관운영 종합 점수는 97.1%로 91.7%였던 2020년에 비해 상당히 증가한 것으로 확인됨
- 특히, ‘고용상의 비차별’ 과 ‘현지주민의 인권보호’ 는 2022년 100%를 기록함(2020년에는 각각 86.4%와 83.3%로 나타남)
- 이외에도 ‘인권경영 체계의 구축’, ‘강제노동의 금지’, ‘책임 있는 공급망 관리’, ‘직장 내 인권 보호’ 분야에서도 점수가 매우 향상된 것을 확인할 수 있음

□ 기관운영 점검 집계결과

- 총 11개 분야 189개 지표 중 예 146개, 아니오(미실시) 1개, 보완필요 7개, 정보없음 0개, 해당없음 35개로 집계됨
- (미실시) 직장 내 인권보호 실태조사 항목은 주요 개선과제에 반영
- (보완필요) 인권경영 체계의 구축, 강제노동 금지, 책임 있는 공급망 관리, 직장 내 인권보호 분야별 일부 항목은 주요 개선과제에 반영
- (정보없음) 각 지표별 실적을 관리하고 있으며 ‘정보없음’ 지표 없음
- (해당없음) 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전보장, 책임 있는 공급망 관리, 환경권 보장, 현지주민의 인권 보호 일부 항목은 점검일 현재 회관 활동과 직·간접적 해당사항이 없거나 향후에도 관련성이 없는 항목이 이에 해당함
- 2020년에 비해 2022년에는 ‘보완 필요(17개 → 7개)’ 와 ‘아니오(3개 → 1개)’ 는 감소하고, ‘예’ 가 크게 증가함(118개 → 146개)
- 이는 평가지표 수가 증가한 것을 고려하더라도 긍정적으로 평가할 수 있는 개선사항이라고 판단됨
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘아니오’, ‘보완필요’)에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’ 로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험 요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항을 도출함

[기관운영 인권영향평가 종합 진단결과⁴⁾]

No.	분야	2022년 평가결과					계	2020년 대비 '예' 증감
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
1	인권경영 체계의 구축(5개 항목)	39	2	0	0	0	41	▲
2	고용상의 비차별(4개 항목)	16	0	0	0	1	17	▲
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장(4개 항목)	14	0	0	0	2	16	-
4	강제 노동의 금지(2개 항목)	8	2	0	0	1	11	-
5	아동노동의 금지(2개 항목)	6	0	0	0	8	14	▲
6	산업안전 보장(4개 항목)	16	0	0	0	1	17	-
7	책임있는 공급망 관리(3개 항목)	6	2	0	0	2	10	▲
8	현지주민의 인권 보호(2개 항목)	3	0	0	0	7	10	▲
9	환경권 보장(4개 항목)	5	0	0	0	13	18	▲
10	고객인권 보호(3개 항목)	15	0	0	0	0	15	-
11	직장 내 인권 보호(4개 항목)	18	1	1	0	0	20	▲
합 계		146	7	1	0	35	189	

4) <2020년 기관운영 인권영향평가 종합 진단결과>

No.	분야	2020년 평가결과					계
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
1	인권경영 체계의 구축(5개 항목)	21	6	0	0	3	30
2	고용상의 비차별(4개 항목)	15	1	0	0	1	17
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장(4개 항목)	14	0	0	0	2	16
4	강제 노동의 금지(2개 항목)	8	3	0	0	0	11
5	아동노동의 금지(2개 항목)	4	0	0	0	10	14
6	산업안전 보장(4개 항목)	16	0	0	0	1	17
7	책임있는 공급망 관리(3개 항목)	2	4	2	0	2	10
8	현지주민의 인권 보호(2개 항목)	2	1	0	0	7	10
9	환경권 보장(4개 항목)	14	0	0	0	4	18
10	소비자 인권 보호(3개 항목)	15	0	0	0	0	15
11	직장 내 인권 보호(2개 항목)	7	2	1	0	0	10
합 계		118	17	3	0	30	168

◆ 분야 1. 인권경영 체계의 구축

(운영현황)

- 회관은 2020년 3월 인권경영헌장을 제정·선포하고 홈페이지에 게시하고 있으며, 인권경영위원회를 구성하여 인권경영헌장을 7개 항목으로 구체화함.
- 2020년 이후 인권영향평가를 정기적으로 실시하고 있으며, 평가 결과에 대한 조치뿐만 아니라 인권경영 제도화를 위한 조치 또한 충실히 이행하고 있음.
- 회관은 구체절차를 마련하고 모든 이해관계자들에게 제공하고 있으며, 실효성을 평가하여 정기적으로 개선해오고 있음.
- 2020년에 비해 모든 세부 분야에서 달성률이 증가하여 95% 이상으로 나타남 (인권경영 성과는 100%로 동일).

(평가요약)

- 회관은 2020년 3월 인권경영헌장을 제정한 이후 제도화를 통한 인권경영 정착을 위한 노력을 하여 왔는데, 아직 전사적 내재화는 다소 부족하여 담당 부서만의 인권경영에 머무는 것으로 보임.
- 인권영향평가는 3년 연속 실시하고 있으며 2021년 자체평가를 하면서 객관성 부족을 보완하고자 2022년 1차 평가처럼 다시 3자 평가로 환원하였음.
- 인권경영의 성과 창출을 위해 규정 상 체계뿐만 아니라 실제로 인권침해 사고가 발생하지 않도록 예방적 차원의 노력을 강화할 필요가 있음. 즉, 인권현장 모니터링의 강화가 필요함.
- 홈페이지 상에 시인성 양호하게 구체절차를 안내함으로써 구체절차에 대한 외부 이해관계자의 접근 및 이용 용이성을 확보할 필요가 있음.

(권고의견)

- 회관은 인권 이슈와 관련된 현장 감시를 강화할 필요가 있는데, 다양한 인권침해 요소에 대해 설문조사, 간담회 등의 방식으로 인권문제 징후를 감지하고 예방할 수 있는 체제를 구축하여야 함.

- 협력회사의 인권문제 예방 및 대처 방안을 인권경영운영지침에 반영하고 적극적으로 대응하기 바람(교육 지원, 구제 활동 지원 등).
- 현 수준의 구제절차 이상의 상세한 안내가 필요하며 홈페이지에서 구제절차의 접근성을 현 수준보다 쉽게 할 것을 권고함.
- 구제절차 결과의 신속한 제공에 대해 구체적인 기간 및 시간을 명시함으로써 피해자가 빨리 안정을 되찾을 수 있도록 하는 배려도 필요함.

결과 그래프	달성률(%)																																	
<p>분야 1. 인권경영 체제의 구축</p> <table border="1" style="display: none;"> <caption>분야 1. 인권경영 체제의 구축 - 그래프 데이터</caption> <tr><th>항목</th><th>달성률(%)</th></tr> <tr><td>인권존중 정책선언</td><td>100.0</td></tr> <tr><td>인권영향평가 정기적 실시</td><td>100.0</td></tr> <tr><td>인권경영 제도화를 위한 필요조치</td><td>95.0</td></tr> <tr><td>인권경영 성과</td><td>100.0</td></tr> <tr><td>구제절차 마련</td><td>95.0</td></tr> </table>	항목	달성률(%)	인권존중 정책선언	100.0	인권영향평가 정기적 실시	100.0	인권경영 제도화를 위한 필요조치	95.0	인권경영 성과	100.0	구제절차 마련	95.0	<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>인권존중 정책 선언</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>인권영향평가 정기적 실시</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>인권경영 제도화를 위한 필요조치</td> <td>95.0</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>인권경영 성과</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>구제절차 마련</td> <td>95.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">전체</td> <td>97.6</td> </tr> </tbody> </table>	No	항목	계	1	인권존중 정책 선언	100.0	2	인권영향평가 정기적 실시	100.0	3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	95.0	4	인권경영 성과	100.0	5	구제절차 마련	95.0	전체		97.6
항목	달성률(%)																																	
인권존중 정책선언	100.0																																	
인권영향평가 정기적 실시	100.0																																	
인권경영 제도화를 위한 필요조치	95.0																																	
인권경영 성과	100.0																																	
구제절차 마련	95.0																																	
No	항목	계																																
1	인권존중 정책 선언	100.0																																
2	인권영향평가 정기적 실시	100.0																																
3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	95.0																																
4	인권경영 성과	100.0																																
5	구제절차 마련	95.0																																
전체		97.6																																

◆ 분야 2. 고용상의 비차별

(운영현황)

- 회관은 인권경영헌장, 직원채용내규, 인사규정, 단체협약 등 공식적인 문서들에서 고용상의 비차별을 명시하고, 실제로도 블라인드 채용, 전직원 복리후생제도 적용, 정규직 전환 등을 이행하고 있음.
- 특히, 모성보호제도가 잘 구비되어 있으며, 육아휴직이나 근로시간 단축 등 제도 사용을 저해하는 방해 혹은 차별적인 요소는 없는 것으로 보임.
- 2020년에 달성률이 75%로 나타났던 ‘외국인근로자 비차별’ 또한 2022년에는 100%를 달성함(이외는 모두 100%로 동일).

(평가요약)

- 회관은 인권경영헌장에 차별금지 원칙을 명시하고 직원채용내규와 채용공고문 등에서도 직무수행과 관련 없는 사항을 요구하지 않고 있음. 인사규정에서 정년, 퇴직, 교육 등에서 성별을 이유로 차별하고 있지 않음.
- 비정규직의 경우 정규직 전환이 이루어졌으며, 육아휴직 대체자 등의 경우에만 기간제로 채용하고, 처우는 정규직과 동일함.
- 현재 외국인 노동자를 고용하고 있지 않아 차별 여지가 없음.

(권고의견)

- 직원의 성별, 나이, 국적 등을 이유로 차별하고 있지는 않으나, 아르바이트 인력에 대한 사전적인 점검, 외국인 노동자에 대한 선제적인 관련 규정 정비 등이 요구됨.

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 2. 고용상의 비차별</p> <p>고용상 비차별 100.0</p> <p>고용상 남녀 비차별 100.0</p> <p>비정규직 근로자 비차별 100.0</p> <p>외국인근로자 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	100.0
	전 체		

◆ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

(운영현황)

- 회관에는 제1노조인 전국공공운수사회서비스노조 세종문화회관지부와 제2노조인 더나은 세종 노동조합이 설립되어 있으며, 대표노조와 2018년, 2020년에 단체협약을 체결하고 이를 준수하고 있음.
- 단체협약상 노동조합 가입이나 활동에 따른 불리한 처우는 금지되어 있으며, 회관은 노동조합 대표자와 성실하게 협의에 임하고 있음. 2022년의 경우, 2020년에 체결한 단체협약이 자동갱신된 상태이며, 4차 임금교섭을 거쳐 임금협약이 체결됨.
- 2022년 평가결과, 2020년과 동일하게 100% 달성으로 나타남(노동조합 부재 시 대안 조치 제외).

(평가요약)

- 회관은 복수노조가 존재하며, 2020년 체결 후 자동갱신 조항에 따라 연장된 단체협약에 의거하여 활동이 이루어지고 있음.
- 특별히 쟁의행위 등 노사 이슈가 발생하지는 않았음.

(권고의견)

- 복수노조 체계 하에서 노사활동은 원활히 이루어지고 있음. 다만, 비조합원들의 의견을 취합할 수 있는 소통 창구를 마련하고, 창구 활용을 높일 수 있는 방안을 강구하여, 취합된 의견을 노사 협의사항에 반영할 필요가 있음.

결과 그래프		달성률(%)		
<p>분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장</p> <p>결사·단체교섭의 자유 100.0</p> <p>노동조합 활동 불이익 처우 금지 100.0</p> <p>단체교섭 보장 및 성실한 이행 100.0</p> <p>노동조합 부재 시 대안적 조치(N/A)</p>		No	항목	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	

◆ 분야 4. 강제 노동의 금지

(운영현황)

- 회관은 인권경영헌장 및 인권경영운영지침에서 강제노동을 금지하고 있으며, 단체협약에 따라 연장·휴일 근무는 당사자의 동의를 얻어 실시하도록 규정되어 2020년과 동일하게 100% 달성률을 기록함.
- 사무국의 경우, 근태 프로그램에서 근로자가 결재를 올리면 상급자가 결재해야 초과근무 시 컴퓨터 사용을 할 수 있으며, 초과근무에 대한 추가 수당이 지급됨.
- 회관은 2020년 평가와 동일하게 협력사에 대한 강제노동 예방 조치 및 감시 활동은 거의 하지 않고 있음.

(평가요약)

- 회관은 노동자에게 강제노동을 요구하지 않으며, 사업장 상황이나 업무, 직무 등을 고려하여 적절한 유연근무제도를 활용하도록 하고 있음.
- 다만, 협력사에 의한 강제노동 예방은 상대적으로 좀 더 보완되어야 할 것으로 확인됨.

(권고의견)

- 유연근무제하에서도 강제근로나 초과근무가 발생하지 않도록 내부 직원의 노동에 대한 모니터링이 이루어져야 함.
- 또한, 협력사에 의한 강제노동을 예방할 수 있도록 구체적인 내용이 담긴 인 권보호서약서를 징구하고, 지속적으로 모니터링할 수 있는 절차의 마련이 필요함.

결과 그래프		달성률(%)		
<p>분야 4. 강제 노동의 금지</p> <p>강제노동의 금지 100.0</p> <p>자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방 50.0</p>		No	항 목	계
		1	강제노동의 금지	100.0
		2	자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방	50.0
		전 체		90.0

◆ 분야 5. 아동노동의 금지

(운영현황)

- 회관은 현재 만18세 미만 근로자가 없을 뿐만 아니라, 만18세 미만 근로자를 고용하지도 않음. 고졸 채용(고등학교 졸업 후 입사)은 있으나, 기본적으로 학생이 입사하는 경우는 없음.
- 현재까지 해외 활동이 없으며, 향후 활동 여부는 불명확함.
- 2022년 평가결과, 2020년과 큰 차이 없이 원활하게 운영되고 있음.

(평가요약)

- 회관은 기본적으로 만 18세 미만을 고용하지 않고 있으므로 이에 따른 조치나 교육 등이 불필요한 상황임.
- 근로자는 아니지만, 서울시소년소녀합창단이 운영되고 있으며, 초등학교 3~5학년 학생을 대상으로 오디션을 진행하여 선발된 인원들이 무급단원으로 활동하고 있음(활동은 중학교 3학년까지 가능).

(권고의견)

- 별도 권고사항은 없으나, 서울시소년소녀합창단이 근로자로 판단되지 않을 수 있도록 유의하여 운영 및 관리할 필요가 있음.

결과 그래프		달성률(%)		
<p>분야 5. 아동노동의 금지</p> <p>연소자 고용금지: 100.0</p> <p>연소자 고용을 알게 된 경우의 조치: 0.0</p>		No	항 목	계
1	연소자 고용 금지	100.0		
2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	NA		
전 체			100.0	

◆ 분야 6. 산업안전 보장

(운영현황)

- 근로기준법 상 임신부 보호 내용이 2019년에 이어 2020년에도 취업규정에 명문화되는 등 취업규정이 임신부 보호를 위해 주기적으로 개선되고 있으며, 장애인 편의시설이 2020년에 비해 추가로 더 설치되었음.
- 2019년 이후 2021년에도 위험성 평가를 실시하여 주기적으로 위험인자를 파악하여 관리하고 있음.
- 상해보험에 따른 산재 처리가 절차대로 이루어졌으며 요양보호비도 보험 보장 내용에 따라 지급되고 있음.

(평가요약)

- 산업안전보건법, 안전관리 규정, 안전관리 기본계획 등에 따라 위험성 평가, 안전보호구 지급, 정기적인 안전점검 및 안전교육을 적절하게 실시하고 있으며, 공연 셋업 staff 회의 시 안전관리 주의를 충분히 고지하고 있음.
- 임신부 및 장애인을 위한 보호규정과 편의시설이 적절하게 확충되어 운영되고 있으며, 전 직원 상해보험 가입으로 산업재해 대비, 대응을 적절하게 실시하고 있음.

(권고의견)

- 근로기준법 개정내용을 주기적으로 모니터링하여 취업규정에 반영하여 전사적으로 공유하고, 안전교육 진행 시 교육의 효과성 확인을 위해 다양한 모니터링 방법(ex. 설문, 만족도, Test 등)을 개발하여 운영하는 것이 효과적임.

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	항목	계
	1	작업장 안전	100.0
	2	임산부 및 장애인 등 보호	100.0
	3	필수장비 제공 및 교육실시 등	100.0
	4	산업재해 피해근로자 지원	100.0
전체			100.0

◆ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

(운영현황)

- 청렴계약이행서약서에 더해 협력사 인권보호서약서를 청구하고 계약부서에서 확인하고 있어, 미흡했던 2020년보다 더 개선된 형태로 협력사의 인권침해를 점검함.
- 협력사 인권 모니터링은 여전히 실시되고 있지 않음.
- 2020년에 비해 현재에는 협력사의 인권침해 발견 시 시정을 요구하는 내용이 인권보호서약서에 포함됨.
- 2020년에는 시행되지 않던 보안담당직원에 대한 인권교육이 현재에는 정기적으로 실시되고 있음.

(평가요약)

- 협력사와의 계약체결 시 인권보호서약서를 징구하고 있지만, 협력사의 전반적인 인권보호 상황을 평가하기 위한 협력사 선정 절차 수립과 인권준수 여부에 대한 정기적인 모니터링 운영 관리가 필요함.

(권고의견)

- 협력사 선정 절차 수립 및 정기적인 모니터링 실시·관리가 요구됨.
- 보안사무직원의 스트레스 감소를 위한 근로자 상담제도 등을 도입·운영하는 것을 검토하기 바람.

결과 그래프		달성률(%)		
<p>분야 7. 책임 있는 공급망 관리</p> <p>협력회사 등의 인권침해 예방 87.5</p> <p>모니터링 실시 75.0</p> <p>보안담당직원에 의한 인권침해 방지 100.0</p>		No	항목	계
		1	협력회사 등의 인권침해 예방	87.5
		2	모니터링 실시	75.0
		3	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	100.0
		전체		87.5

◆ 분야 8. 현지주민의 인권보호

(운영현황)

- 지적저작권 문제에 대한 대처는 변함없이 인터넷 조사와 음악저작권협회 등을 이용하고 있음.

(평가요약)

- 회관은 자체 기획공연에서 지적재산권(저작권으로 주로 음원 권리) 문제가 발생하지 않도록 사전 승인을 득한 후 음원을 사용하는 등 주의를 기울이고 있음.
- 특히 자체 기획공연 시에는 파트너 기획사와 함께 기획할 경우가 많은데, 저작권 문제 발생 시 공연 자체가 무산될 만큼 타격이 크므로 신중하게 대응하고 있음

(권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 8. 현지주민의 인권보호</p> <p>지역주민 인권의 존중보호 100.0</p> <p>지역주민의 지적재산권보호 100.0</p>	No	항 목	계
	1	지역주민 인권의 존중·보호	N/A
	2	지역주민의 지적재산권 보호	100.0
	전 체		100.0

◆ 분야 9. 환경권 보장

(운영현황)

- 문화예술산업 특성상 공사·제조 등의 활동이 없으므로 오염의 가능성이 적어 환경권 보장을 위한 활동이 이루어지지 않고 있음.
- 2020년에는 소방계획서에 근거하여 환경경영체제를 갖추고 환경정보를 공개했으나 현재는 해당없음에 표기하여 생략함.
- 비상시 대비하여 2020년과 변함없이 합동소방훈련을 실시하고 자동제세동기를 보유하고 있음.

(평가요약)

- 환경경영 체제 수립, 환경정보의 공개, 환경문제에 대한 예방적 접근 등의 항목은 해당사항 없음.
- 안전관리 기본계획, 합동소방훈련 계획에 따라 비상사태 훈련을 정기적으로 실시하고 있음.

(권고의견)

- 최근 ESG 경영이 화두가 되고 있으므로, 향후 회관에 영향이 있는 다양한 환경적인 요소(ex. 에너지 절감 관리, 폐기물 발생 내역 관리 등)를 고려하여 전반적인 환경경영시스템에 대한 체제를 갖추어 운영하는 것을 검토하기 바람.
- 화재 이외에 다양한 비상상황(ex. 유독가스, 정전, 지진 등)을 설정하여 주기적으로 비상사태 대응훈련을 실시하는 것을 검토하기 바람.

결과 그래프	달성률(%)		
<p>분야 9. 환경권 보장</p> <p>환경경영체제 수립 및 유지 100.0</p> <p>환경정보의 공개 100.0</p> <p>환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 100.0</p> <p>비상계획 수립 100.0</p> <p>0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0 100.0</p>	No	항목	계
	1	환경경영체제 수립 및 유지	N/A
	2	환경정보의 공개	N/A
	3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	N/A
	4	비상계획 수립	100.0
	전체		100.0

◆ 분야 10. 고객인권 보호

(운영현황)

- 이용자 보호를 위한 법령을 2020년과 같이 준수하고 있음. 예매약관이나 홈페이지를 통해 서비스 결합 시 환불 조치와 이용자 개인정보보호 관련 내용을 공개하고 있음.

(평가요약)

- 고객(이용자) 인권보호를 위해 관련 법령을 준수하고 있으며 문제 발생 시 약관에 따라 적절하게 보상 실시와 개인정보보호를 위해 홈페이지의 지속적인 유지보수 및 개선을 적절하게 실시하고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프		달성률(%)		
<p>분야 10. 고객인권 보호</p> <p>이용자 보호를 위한 법령 준수 100.0</p> <p>서비스 결합 시 조치 100.0</p> <p>이용자 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

◆ 분야 11. 직장 내 인권보호

(운영현황)

- 회관은 취업규칙, 직장 내 괴롭힘 예방 및 처리 지침, 성희롱·성폭력 예방지침 등을 마련하여 인권침해 금지를 명문화하였으며, 고충처리제도를 구비함으로써 근로자들의 인권침해에 적극적으로 대응하고자 노력하고 있음.
- 연 1회 실태조사를 실시하고는 있으나, ‘인권침해’라는 포괄적인 문항으로 조사되어, 세부 유형에 따른 침해 실태 파악은 어려운 상황임.
- 회관은 정기적으로 직장 내 괴롭힘 예방교육, 4대 폭력 예방교육, 장애인 인식개선교육 등을 실시하여 근로자들의 인권 감수성 제고 및 인권보호에 힘쓰고 있으며, 감정노동근로자들을 보호하기 위해 지침을 마련하고 교육 프로그램을 운영함.
- 2022년의 경우, 2020년에 비해 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 분야는 점수 환산 결과 100%로 나타났으며, 2022년에 새롭게 평가된 장애인근로자 및 감정노동근로자 분야는 각각 90%, 80%를 기록함.

(평가요약)

- 회관은 직장 내 인권침해를 예방하기 위하여 법정의무교육을 포함한 다양한 교육을 실시하고 있으며, 인권침해 유형 별 지침이나 매뉴얼 등을 마련하고 보완함으로써 제도적 정비에 힘쓰고 있음.
- 상기 이슈들과 관련된 제도는 충분히 마련되었으므로, 제도 실행과 모니터링이 주된 과제가 될 것임. 특히, 침해 사례 모니터링을 위한 실태조사는 ‘구제절차평가’의 일환으로 ‘인권침해발생여부’를 점검하는 데에 그쳐, 인권침해 유형 별 발생 여부나 제도의 실효를 파악하기에는 부족함.

(권고의견)

- 직장 내 괴롭힘이나 성희롱, 장애인 차별, 감정노동자 관련 인권침해 등 인권침해 유형별로 문항을 구성하되, 유형별로 발생 여부나 행위의 정도, 대처 등 세부적으로 적절한 문항을 구성한다면, 모니터링이라는 조사 목적을 달성하기 수월할 것임.

- 직장 내 괴롭힘, 성희롱 관련 상담자, 조사자 등이 내부직원인 경우, 전문성 제고를 위한 교육을 필수적으로 진행해야 할 것인데, 온라인 교육보다는 오프라인 대면 교육으로 관련 논의 등을 진행하면서 좀 더 실질적인 교육이 이루어질 수 있도록 진행하길 권고함.

결과 그래프		달성률(%)										
<p>분야 11. 직장 내 인권보호</p> <table border="1"> <tr> <td>직장 내 괴롭힘·갑질 방지</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>직장 내 성희롱 금지</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>장애인근로자 보호</td> <td>90.0</td> </tr> <tr> <td>감정노동근로자 보호</td> <td>80.0</td> </tr> </table>		직장 내 괴롭힘·갑질 방지	100.0	직장 내 성희롱 금지	100.0	장애인근로자 보호	90.0	감정노동근로자 보호	80.0	No	항목	계
		직장 내 괴롭힘·갑질 방지	100.0									
		직장 내 성희롱 금지	100.0									
		장애인근로자 보호	90.0									
		감정노동근로자 보호	80.0									
1	직장 내 괴롭힘·갑질 방지	100.0										
2	직장 내 성희롱 금지	100.0										
3	장애인근로자 보호	90.0										
4	감정노동근로자 보호	80.0										
전체			92.5									

3. 주요사업(공연기획사업) 평가결과

□ 종합 점수 : 94.8%(58점 중 88점)

- ▶ 주요사업 영향평가 결과 94.8%로 양호한 상태(2020년 79.6%)
- ▶ 근로자 인권 보호, 환경권 보장, 고객인권, 정보보호 분야 우수, 양호하게 운영
- ▶ 사업의 인권체제, 협력사 인권보호 분야는 미흡, 보완 필요



No.	분야	2022년 점수				2020년 점수			
		배점	조정배점	득점	달성율	배점	조정배점	득점	달성율
1	사업의 인권체제	8	8	7	87.5%	8	8	4	50%
2	협력사 인권보호	10	10	8	80%	10	10	16	50%
3	근로자 인권보호	10	10	10	100%	10	10	6	80%
4	환경권 보장	6	6	6	100%	6	6	8	100%
5	고객인권	20	20	20	100%	20	16	5	100%
6	정보보호	4	4	4	100%	4	4	4	100%
총점		58	58	55	94.8%	58	54	43	79.6%

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

- 2022년 주요사업 종합 점수는 94.8%로 79.6%였던 2020년에 비해 매우 크게 개선된 것으로 확인됨
- 특히, ‘근로자 인권보호’ 는 2020년 80%로 나타났으나, 2022년 100%를 기록함
- 이외에도 ‘사업의 인권체제’, ‘협력사 인권보호’ 분야에서도 점수가 매우 향상된 것을 확인할 수 있음

□ 주요사업 인권영향평가 점검 집계결과

- 총 6개 항목, 29개 지표 중 예 26개, 아니요(미실시) 0개, 보완 필요 3개, 정보 없음 0개, 해당없음 0개로 집계됨
- 2020년에 비해 2022년에는 ‘보완 필요(5개 → 3개)’ 와 ‘아니요(3개 → 0개)’ 는 감소하고, ‘예’ 가 크게 증가함(19개 → 26개)

<주요사업 인권영향평가 점검 집계결과5>

No.	항목	2022년 평가결과						2020년 대비 ‘예’ 증감
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	계	
1	사업의 인권체제(4개 지표)	3	1	0	0	0	4	▲
2	협력사 인권 보호(5개 지표)	3	2	0	0	0	5	▲
3	근로자 인권 보호(5개 지표)	5	0	0	0	0	5	▲
4	환경권 보장(3개 지표)	3	0	0	0	0	3	-
5	고객인권(10개 지표)	10	0	0	0	0	10	▲
6	정보보호(2개 지표)	2	0	0	0	0	2	-
합 계		26	3	0	0	0	29	

5) <2020년 주요사업 인권영향평가 점검 집계결과>

No.	항목	2020년 평가결과					
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	계
1	사업의 인권체제(4개 지표)	1	2	1	0	0	4
2	협력사 인권보호(5개 지표)	1	3	1	0	0	5
3	근로자 인권보호(5개 지표)	4	0	1	0	0	5
4	환경권보장(3개 지표)	3	0	0	0	0	3
5	고객인권(10개 지표)	8	0	0	0	2	10
6	정보보호(2개 지표)	2	0	0	0	0	2
합 계		19	5	3	0	2	29

□ 주요사업 평가결과

(운영현황)

- 2020년과 달리 외부 주요이해관계자를 분류하고 인권의 부정적 영향을 많이 받는 집단도 분류함으로써 이해관계자에 대한 이해를 확대하였으며, 2020년 계획대로 현재는 홈페이지를 통해 대관사에 인권경영 방침과 의지를 전달함.
- 2020년에 부족했던 인권사례와 달리 현재에는 공연장 안전사고 관련 사례를 모아 교재로 활용하고 있음.
- 2020년에는 대관사를 모니터링하여 인권침해가 없는지 감시하지 않았으나, 현재는 공연준비 전, 대관사와 일정과 인원을 조정하여 법규를 준수할 수 있도록 미팅을 하고 있음.
- 협력사 및 대관사를 위한 별도의 인권교육은 여전히 이루어지지 않고 있음.
- 2020년에는 회관 기물 파손 시 노후에 의한 파손에도 사용자 책임을 묻는 대관사에게 다소 불리한 계약 규정이 있었으나 현재는 보험 처리하여 불공정한 부분이 없어짐.
- 2020년에는 수의계약으로 대관사를 선정했으나 현재는 심사위원 300명에서 임의로 차출하여 대관사 선정 심사를 진행하므로 선정의 공정성이 강화됨.
- 테크 리허설, 드레스 리허설 등 안전을 확보하기 위한 크로스체크 제도가 도입되었음.
- 기존의 콜센터 직원만 감정노동대상자로 보는 것에서 감정노동근로자 대상을 확대하여 직접 대면자(경비, 안내)·간접 대면자(콜센터직원)로 구분하고, 스트레스 감소 교육 및 힐링프로그램 도입·제공
- 1000원의 행복 프로그램을 도입하여 자원봉사자, 복지관 종사자 등에게 예약 우선권을 부여하고 학교 밖 청소년, 사회취약계층을 초대하여 무료관람기회 제공
- 전국의 문화소외계층이나 문화소외지역에 방문하여 공연 중

(평가요약)

- 회관은 주요사업 관련 이해관계자를 제대로 파악하고 있으며 부정적 인권영향의 유형을 파악하고 있음.
- 이해관계자가 인권침해 신고를 위해 이용할 수 있는 구제채널은 다양하게 마련되어 있으며, 적절한 구제절차가 운영되고 있음.
- 협력사를 고려한 계약을 체결하고, 보험 가입을 통해 파손 보상을 처리하는 등 불공정 관행을 줄여나가고 있음.
- 응급체계와 안전절차를 마련하여 응급상황에 대비하고 있으며, 이는 고객과 근로자 모두에게 적용됨.
- 감정노동자 보호 범위를 확대하고 특수건강검진을 시행하고 있음.
- 폐기물을 적법하게 처리하고, 분리수거를 실시하고 있음.
- 대관절차는 공정하게 진행하고 있으며, 고객정보도 보호를 위해 폐기의무를 준수하고 있음.

(권고의견)

- 인권침해 유형을 자세히 분류(직장 내 성희롱, 차별 및 괴롭힘, 협력사와의 관계, 개인정보보호 등)하고, 분류별로 예방 및 대응절차를 마련하여 구체적인 예방 대책 및 대응 방안을 마련해야 함.
- 협력사 인권침해 모니터링을 강화하기 위해 설문조사, tea 미팅 등 다양한 방안의 도입을 권고함.

결과 그래프		달성률(%)		
<p>공연기획사업</p> <p>사업의 인권체제 87.5</p> <p>협력사 인권 보호 80</p> <p>근로자 인권 보호 100</p> <p>환경권 보장 100</p> <p>고객인권 100</p> <p>정보보호 100</p>		No	항 목	계
		1	사업의 인권체제	87.5
		2	협력사 인권 보호	80.0
		3	근로자 인권 보호	100.0
		4	환경권 보장	100.0
		5	고객인권	100.0
		6	정보보호	100.0
전 체			94.8	