
2025년도 안산문화재단

인권영향평가 결과 보고

2025. 10. 14.

안산문화재단

제 출 문

안산문화재단 이사장 귀하

이 보고서를 “2025년도 안산문화재단 인권영향평가”에
대한 결과보고서로 제출합니다.

2025. 10. 14.

한국경영인증원

목 차

I. 인권경영 환경분석 및 현황	4
1. 인권경영 정책 동향	4
2. 사업 분야 인권 이슈	10
3. 안산문화재단 운영 현황	12
II. 인권실태조사	18
1. 실태조사 개요	18
2. 실태조사 결과 주요 시사점	19
III. 인권영향평가 실행	25
1. 실시 주체 및 범위	25
2. 평가절차 및 방법	25
3. 인권영향평가 지표 구성	26
IV. 인권영향평가 결과	30
1. 인권영향평가 종합	30
2. 기관운영 평가결과	31
분야 1. 인권경영 체계의 구축	33
분야 2. 고용상의 비차별	40
분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	43
분야 4. 강제 노동의 금지	46
분야 5. 산업안전 보장	48
분야 6. 책임 있는 공급망 관리	51
분야 7. 현지주민의 인권보호	53
분야 8. 환경권 보장	55
분야 9. 소비자(이용자)인권 보호	57
분야 10. 직장 내 인권보호	59
3. 주요사업 평가결과	63
V. 중대성 평가 및 주요이슈 도출	68
VI. 인권경영 주요 개선과제	72

I

인권경영 환경분석 및 현황

1. 인권경영 정책 동향

□ 국제 인권경영 동향

- 1970년대 이후 국제기구를 중심으로 인권경영 관련 연구·합의가 이루어져 현재 국제사회 전반에 중요성 및 영향 범위 확대 추세

[국제사회 인권경영 추진현황]

- 유엔인권위원회(UNHRC) 기업과 인권 국가행동계획에 대한 지침(2014년)
- 유엔인권위원회(UNHRC) 기업의 인권존중 책임에 대한 해설 지침(2012년)
- 유엔인권위원회(UNHRC) UN 기업과 인권 이행원칙 채택(2011년)
- 유엔 글로벌 콤팩트(UNGC) 출범(2000년)
- 국제노동기구(ILO) 사회정책 원칙에 대한 3자 헌장 발표(1977년)
- 경제협력개발기구(OECD) 다국적기업 가이드라인 제정(1976년)

- 사회적 책임에 대한 국제표준인 ISO 26000, UN Global Compact, GRI, OECD Guideline 등 인권경영 표준화 확대
- 지구온난화와 기후 변화, 빈곤, 인구증가, 환경 파괴 등에 대처하기 위해 SDG 에서 더 나아가 ESG 경영이 전 세계적인 트렌드로 부상

[UN 기업과 인권에 관한 이행 지침]

- 국제연합의 “보호·존중·구제” 프레임워크 실행을 위한 기업과 인권에 관한 이행 원칙(Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework)
- 국제인권규범은 물론 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR)을 다루고 있는 다양한 글로벌 이니셔티브(Initiative)가 표방하는 기준과 절차가 갖는 의미를 분석·정리·체계화한 결과물
- 기업들의 자발적 이행을 전제로 기업에 인권존중책임이 있다는 점을 강조하고 기업 활동을 하는데 있어서 인권침해가 발생되지 않도록 기업들 스스로 실천, 점검해야 할 의무(Due Diligence)를 강조

- ESG 경영·평가의 가이드라인이 되는 글로벌 기관(initiative)들의 설립
 - 기후 변화 분야 : SBTi¹⁾(과학기반 감축목표 이니셔티브, 2015), TCFD²⁾(기후 관련 재무 정보공개 태스크포스, 2015년)
 - 지속가능경영 분야 : SASB³⁾(지속가능회계기준위원회, 2011), GSIA(글로벌 지속가능투자연합, 2014년)
 - 인권 분야 : RBA⁴⁾(책임감 있는 산업 연합, 2004)
- EU 공급망실사법 공식화
 - 대상기업에 환경, 노동, 인권, 지배구조 등 ESG요인에 대한 실사를 진행하는 한편 실사 과정에서 발견된 문제에 대해 밝히고 대응 방안까지 내놓을 의무를 부과하는 법안으로, 법 위반 시 과징금 부과 및 행정제재
 - 이에 따라 EU 주요 국가마다 실사법 입법 및 발효

□ 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
 - 2016년 1월 「조달사업에 관한 법률」 개정, 기업의 사회적 책임을 장려하기 위해 물품구매, 용역, 시설재단 낙찰자 결정을 위한 적격심사 세부기준을 정비하여 여성, 장애인, 사회적 기업 등에 가점 부여
 - 2017년 12월 「산업발전법」 개정을 통해 기업의 지속가능경영 종합시책 수립기한 명시
 - 2020년 3월 「가습기살균제 피해구제를 위한 특별법」 개정으로 건강피해 인정 범위 확대로 기존의 불인정자나 미판정자의 구제 가능성 증가
 - 2022년 7월 「지속가능발전 기본법」 제정으로 현재 세대와 미래 세대가 보다 나은 삶을 누릴 수 있도록 지속가능발전을 국가의 목표로 제시
- ‘제4차 국가인권정책기본계획 권고(NAP, 2023~2027)’는 기업과 인권에

1) SBTi : Science Based Targets initiative

2) TCFD : Task Force on Climate-related Financial Disclosures

3) SASB : Sustainability Accounting Standards Board

4) RBA : Responsible Business Alliance

관한 사항을 국가의 보호의무로 강조하고 인권경영 제도화 및 피해구제에 대한 과제를 공공기관에 촉구

- ‘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]

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
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

□ 국가인권위원회, 인권영향평가

- 2014년 국가인권위원회는 ‘UN 기업과 인권 이행지침’ 과 같은 국제적 규범의 국내 이행을 강화하기 위해 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’ 발간
- 본 체크리스트는 기업들이 인권경영을 도입·실천함에 있어서 지켜야 할 일반원칙 및 운영원칙을 제시하고, 기업들이 경영활동을 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
- 인권영향평가 수행 시 국가인권위원회가 제시하는 일반원칙과 운영원칙, 체크리스트 이용방법에 대한 충분한 숙지 필요
- 제4차 국가인권정책기본계획을 따라 사업 인권영향평가 제도를 도입하고 파트너기관 인권경영, 인권영향평가 컨설팅을 지원

[인권경영 가이드라인 및 체크리스트]

구분	주요 내용
일반원칙	○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	○인권경영 체계의 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	○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

□ 공공기관 경영평가 윤리경영 세부지표

- 2024년 공공기관 경영평가편람 윤리경영지표에서는, 윤리경영 지원을 위한 내부통제시스템 구축 및 운영 노력과 성과를 평가함과 동시에, 경영활동 시 경제적·법적 책임과 더불어 사회적 통념상 기대되는 윤리적 책임을 준수하려는 노력과 성과를 평가
- 세부적으로는 공공기관 자체감사기구 운영 등 내부통제시스템의 구축, 윤리경영 관련 전담조직과 지침 마련, 인권교육·인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 노력과 활동과 함께 이해충돌⁵⁾ 방지를 위한 노력과 성과 등을 요구

□ ESG

- ESG란 환경(Environmental), 사회(Social), 지배구조(Governance)의 약자로, 환경 경영, 사회적 책임, 건전하고 투명한 지배구조를 기반으로 지속가능성(Sustainability)을 달성하기 위한 기업 경영의 3가지 핵심요소를 의미
- 최근 ESG는 전 세계적인 트렌드로 확산되고 있으며 소비자, 투자자, 정부 등 모든 사회구성원의 관심사가 되면서 기업에 선택이 아닌 생존의 핵심적 요소로 부상
- 1987년 UNEP(유엔환경계획), WCED(세계환경개발위원회)가 공동으로 채택한 ‘우리 공동의 미래(Our Common Future - 브룬트란트 보고서)’에서 제시됨
- EU는 2018년 ESG 정보공개 의무화 법령을 발표했고, 미국은 1978년부터 정부윤리법 제정 등으로 기업윤리 및 지배구조 중심의 재정 및 정보공시를 강화해왔으며, 일본도 ESG 공시 의무화를 추진 중
- 우리나라도 2030년까지 단계별 ESG 정보공시 의무화를 추진(상장기업)하고 있으며 ESG 관련 규제 법안 등을 추진 중

□ 윤리경영 표준모델

- 윤리경영이란 좁게는 기관운영에 대한 반부패활동에서 넓게는 사회적 책임경영을 적극적으로 수행하려는 것을 포괄하는 개념
 - 이는 공익을 주요 목표로 하는 공공기관이 반드시 따라야 할 기준으로,

5) 「이해충돌방지법」 제2조 제4호 - “이해충돌”이란 공직자가 직무를 수행할 때에 자신의 사적 이해관계가 관련되어 공정하고 청렴한 직무수행이 저해되거나 저해될 우려가 있는 상황을 말한다.

공공기관 경영평가에서는 2003년부터 세부지표로 윤리경영에 관련된 지표를 포함시켜 평가해 왔음.

- 단, 공공기관 운영의 효율성·경영성 향상과 사회적 책임 이행은 서로 상충할 수 있으므로, 상충을 방지하고 두 방향의 가치를 균형있게 추구할 수 있도록 노력 필요
- LH사태 등 공공기관의 도덕적 해이에 대한 해결책으로 윤리경영 표준모델이 제시되어 윤리경영 중요성 강조
 - 청탁금지법, 직장 내 괴롭힘 금지법, 중대재해처벌법 등 인권보호를 목적으로 하는 법안 제정
 - 이해충돌방지법 시행(22. 5.)
- 윤리경영 표준모델은 6가지 핵심요소(윤리의식 확립, 관리체계 구축, 윤리위험 파악, 윤리위험 통제활동, 내·외부 의사소통, 윤리경영 모니터링)와 함께 이를 실현하기 위한 10대 추진원칙 제시

□ 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침(22'. 7.)

- 국가인권위원회는 “공공기관 인권경영 매뉴얼”(2018년)에 이어 인권경영 이행사항을 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 있음), 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

□ 인권침해 사례 분석

- 국내 지방 공기업 내·외부 감사 및 국가인권위원회 차별시정위원회 보고에 따르면 지방 공공기관의 인권침해 문제는 채용 청탁, 비정규직 수당 차별지급 등의 차별적 처우로 인한 ‘고용상 차별 문제’, 공공기관 운영 시설 내 입점 업체 선정 과정에서의 뇌물수수 및 협력업체 근로자에 대한 갑질 등의 ‘공급망 관리 문제’, 공공기관 사업 운영을 위한 시설 건설 과정에서 발생하는 ‘안전사고 문제’, 상업적 재개발에 따른 임대료 상승과 젠트리피케이션 문제로 인한 ‘지역주민 인권침해문제’, 시설 이용 과정에서 발생하는 ‘지역주민 인권침해’ 라는 다양한 형태로 나타남.
- 특히 장애인 전용 화장실 및 승강기 미설치, 점자 보도블록 미설치 등 사회적 약자의 기본적인 공공시설 이용 편의 보장 미흡과 시설 이용객 개인정보 관리 소홀로 인한 ‘이해관계자 인권침해’와 성폭력, 회식 등의 공동활동 공간에서의 성폭력 발생 등의 성 인권침해 및 내부 근로자들에 대한 갑질 등의 ‘조직 내 인권침해’로 인한 인권침해 문제에 적극적인 대응이 요구됨.

□ 공공기관 등 인권침해 사례

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

[공공기관 등 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 B도시재단 운전원 채용 시 과도한 자격 제한), 경력인정 차별(2020년 C대학교병원 프리랜서 형식의 근로를 이유로 한 경력인정 차별), 면접시 성차별적 발언(2020년 A개발재단 신입사원 면접 시 여성에게 불리한 질문으로 성차별적 행위) 2) 비정규직 근로자 차별: 기간제 직원에 대한 고용 차별 (2020년 D직할출연

분야	사례 내용
	연구기관 기간제 직원에게만 복지카드 미지급, 2020년 비교과교사 성과상여금 지급 차별, 2021년 E연구원 무기계약직 임금 및 승진 차별), 공기업 호봉 산정시 비정규직 경력 제외(2022년 D시설관리공단 경력사원 호봉 산정시 비정규직 경력 배제) 3) 근로조건 차별 : 나이에 의한 업무차별(2021년 F전력재단 나이를 이유로 직업훈련·업무 차별)
조직 내 인권침해	1) 성인권 침해: 성에 왜곡된 발언을 통한 인격권 침해(2021년 G시의회 의원에 의한 H상담소장의 인격 및 명예 훼손) 2) 직원의 개인정보 침해(2021년 공군부대 내 간부들에 대한 과도한 개인정보 요구, 2022년 I공공기관 직원 동의 없는 지문인식 통한 근태관리) 3) 직장 내 괴롭힘(2021년 J재단 자회사 여직원 집단 괴롭힘 사건, 2022년 K기관 부하직원 폭언 및 모욕 사건)
노동3권 침해	1) 위탁업체의 단결권 방해 및 노조 설립 견제 등 부당노동행위(2020년 K위원회, 2021년 L공단 위탁업체의 직원 집단화 방지 계약, 2021년 M은행 콜센터 위탁 계약에 노조 설립 및 노사분규 발생 시 계약 해지 조건 삽입으로 단결권·단체행동권 부정) 2) 노동조합과 협의 없이 불리하게 변경한 취업규칙(2021년 N재단 노동조합과 협의 없는 취업규칙 불리한 변경 통보) 3) 정당한 이유 없는 단체교섭 거부 등의 부당노동행위(2021년 O재단 교섭 거부 및 노조 간부 징계 등 탄압) 4) 특정 노조 조합원 임용 배제 및 부당전직, 불성실 교섭 등 부당노동행위 (2021년 공기업 O사 노조 탄압)
강제노동	1) 근로자가 원하지 않는 장시간 근무 강요(2022년 P재단 청원경찰 3조2교대제 무리한 운영 및 초과근무시간 누락 강제) 2) 저임금의 장시간 선거사무 강제위촉(중앙선거위원회의 선거사무 공무원 강제위촉)
지역주민 인권침해	1) 재단 진행 중 주민 안전위험 방치(2021년 Q재단 서천군 농수로 재단 안전위험 방치, 2022년 R구청이 발주한 소방도로를 건설하던 도급업체 부도로 방치된 재단 중단으로 인한 주민 위험) 2) 절차 미비에 의한 토지 강제수용(2021년 S재단 생존자를 사망자로 착각하여 토지를 강제수용한 사건) 3) 잘못된 시각장애인 편의시설 방치(2020년 수도권 주민센터 모니터링 결과) 4) 공공기관 주민 개인정보 노출(2023년 R공공기관에 제출한 개인정보 온라인 노출)

분야	사례 내용
	5) 재단 방음벽으로 인한 일조권 및 조망권 침해(2023년 V시 토지개발 불투시형 가설방음벽 인한 아파트 입주민 일조권과 조망권 침해)
환경권 침해	1) 재단 시행으로 서식지 훼손(2022년 T시 교량재단으로 멸종위기 조류의 서식지 훼손) 2) 환경 훼손 논란 있는 재단의 재개로 인한 지자체와 공공기관 갈등(2022년 U1부 U2역 항공로 레이더 구축 사업, V1시 V2로 확장 재단) 3) 관광지 조성으로 인한 환경 갈등(2021년 W시 관광 활성화 사업에서 민관공동 위원회 의결 사항을 무시한 사업 계획 논란)
공급망 관리	1) 공공기관 발주 현장에서 임금체불(2022년 X재단 발주 재단 현장 체불임금) 2) 정부 산하 공공기관에 대한 갑질·폭언·협박(2022년 Y1부 공무원의 Y2진홍원 수의계약 간섭, 모욕, 협박) 3) 공공기관 비정규직 노동자들에 대한 정규직 고용 기피, 자회사 전환으로 인한 피해(저임금 고착화, 불안정한 고용보장)
안전사고	1) 하청 업체의 안전장비 미지급 및 안전수칙 미준수로 인한 사고(2022년 AB재단 하청 노동자 가스 배관 절단 작업 중 질식사고, 2021년 Z재단 하청 노동자 감전사고, 2021년 AA재단 경주시 취수탑 수리 중 잠수부 사망사고, 2021년 AB재단 간부의 안전수칙 미준수로 인한 어선 전복사고)

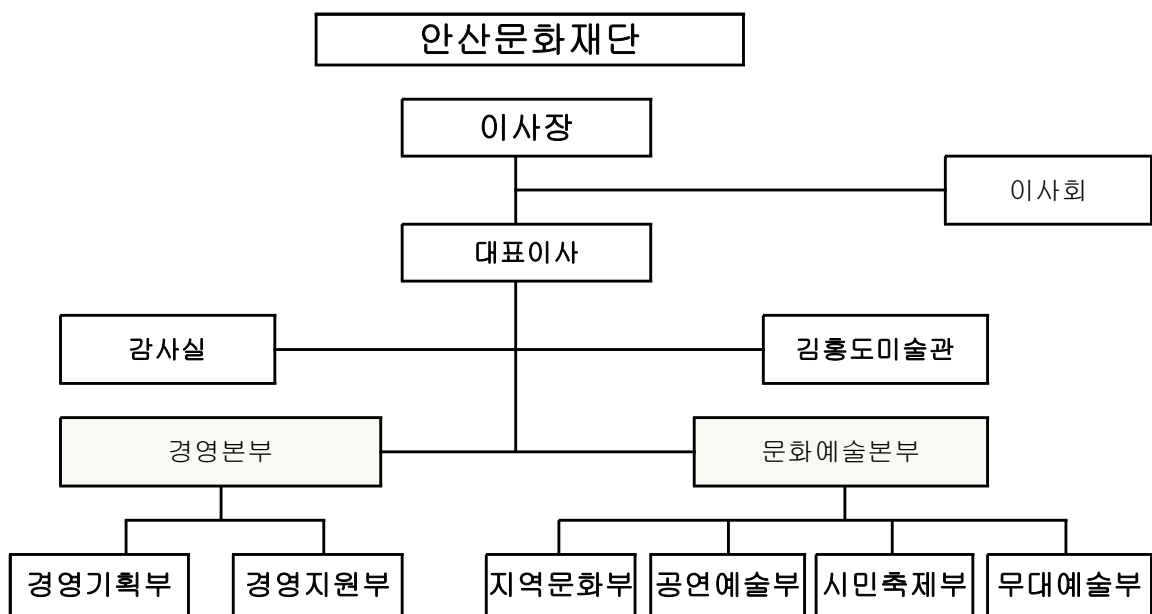
3. 안산문화재단 운영 현황

□ 안산문화재단 소개

- 안산문화재단(이하 ‘재단’이라 함)은 안산시민의 문화 예술 향유 기회를 확대 하고 지역 문화 발전에 기여함을 목표로 다양한 활동을 전개하고 있음. 재단은 안산문화예술의전당을 중심으로 공연, 전시, 교육, 축제 등 다채로운 문화예술 프로그램을 기획하고 운영하고 있음. 또한, 지역 예술가들의 창작 활동을 지원하고 시민들이 직접 문화 예술 활동에 참여할 수 있는 프로그램을 마련하여 문화 예술의 생산과 소비가 선 순환되는 생태계를 구축하고자 노력하고 있음.
- 재단은 경기도 안산시의 공공문화예술 기관으로, 다문화 도시 안산의 특성을 반영한 문화예술 진흥을 핵심으로 하는 비전을 추구함. 안산의 다문화·다인종 사회를 배경으로 문화가 시민의 삶을 풍요롭게 하고, 지역을 넘어 국제적 위상을 높이는 것을 목표로 함. 구체적으로 안산국제거리극축제와 같은 글로벌 이벤트,

김홍도미술관의 전시 사업, 안산문화예술의전당의 공연 프로그램을 통해 실현되며, 2025년 기간제 근로자 모집 공고(시장 거점화 지원사업 등)처럼 지역 경제와 연계된 문화 사업을 강조함.

- 재단의 조직은 2025년 10월 현재 1실(감사실) 1관(김홍도 미술관) 2본부(경영본부, 문화예술본부) 6부(경영기획부, 경영지원부, 지역문화부, 공연예술부, 시민축제부, 무대예술부)으로 구성되어 있음. 인권경영 총괄부서는 ‘감사실’ 이 담당하고 있음.



- 재단의 미션은 “안산시 문화예술의 진흥과 시민의 무화 수요 충족 및 예술창작활동 기여”이며, 이 미션은 안산시의 ‘문화도시’ 정책과 연계되며, 재단의 비전(“삶과 예술이 함께 하는 창의적 문화도시 안산”)을 실행하는 원칙으로 작용함.
- 비전 실현을 위한 핵심가치는 “공공성, 동시대성, 다양성, 혁신성”이며, 핵심과제는 “문화향유 확대를 위해 지역사회에 양질의 콘텐츠 공급, 안산만의 특색 있는 도시 브랜드 구축, 다양한 문화주체의 공존 및 융합을 통해 상호문화 도시가치 확산, 체계적인 경영시스템 구축으로 지속가능한 문화재단 조성, 문화예술 활동 증진을 위한 다각적인 지원사업 추진, 지역문화자원 발굴

및 확산을 통해 신성장 동력 확보, 모두가 존중받고 편안하게 문화예술에 참여할 수 있는 환경 조성, 안정적 사업재원 확보로 재정자립도 향상 ” 임.

비전/미션

미션	안산시 문화예술의 진흥과 시민의 문화수요 충족 및 예술창작활동 기여
----	---------------------------------------

비전	삶과 예술이 함께하는 창의적 문화도시 안산
----	-------------------------



핵심가치	공공성	동시대성	다양성	혁신성
경영목표	고객만족도 95%	지역문화자원 관객 개발 20만 명	문화장벽 해소 정책수혜자 수 5.4천 명	경영평가 가 등급 진입
전략방향	시민문화권 신장으로 문화복지 실현	지역문화자원 활성화로 지역가치 제고	문화장벽 해소를 모두가 존중받는 문화환경 구축	경영체계 정비로 성장 발판 마련
핵심과제	문화향유 확대를 위해 지역사회에 양질의 콘텐츠 공급	안산만의 특색있는 도시브랜드 구축	다양한 문화주체의 공존 및 융합을 통해 상호문화 도시 가치 확산	체계적인 경영시스템 구축으로 지속가능한 문화재단 조성
	문화예술활동 증진을 위한 다각적인 지원사업 추진	지역문화자원 발굴 및 확산을 통해 신성장 동력 확보	모두가 존중받고 편안하게 문화예술에 참여할 수 있는 환경 조성	안정적 사업 재원 확보로 재정자립도 향상

- 재단은 네 가지 전략 방향과 각 방향에 따른 핵심 과제를 설정하고 이를 구체적인 사업으로 실현하고 있음.

- 전략 방향 1: 시민의 문화적 삶의 질 향상

이 전략은 시민들이 일상에서 문화 예술을 쉽게 접하고 즐길 수 있도록 하는 데 중점을 두고 있음. 다양한 계층의 시민들이 문화적 혜택을 누릴 수 있도록 맞춤형 문화 복지 프로그램을 제공하고, 찾아가는 문화 프로그램의 활성화를 통해 문화 접근성을 높이는 것을 핵심 과제로 삼고 있음. 또한, 시민 동아리 활동을 지원하여 시민들이 직접 문화 예술의 주체로 성장할 수 있도록 돕고 있음.

- 전략 방향 2: 지역 문화 예술 지원 확대

안산 지역 예술인들의 창작 활동을 활성화하고, 지역 문화 예술 생태계의 기반을 튼튼히 하는 것이 이 전략의 목표임. 지역 예술인 및 단체에 대한 지원을 확대하고, 지역의 특색을 살린 문화 거점을 육성하여 안산이 문화적으로 자생력을 갖추도록 노력하고 있음. 이를 통해 지역 문화의 질을 높이고 안산만의 독창적인 예술 자원을 발굴하는 데 기여하고 있음.

- 전략 방향 3: 재단 운영의 효율성 및 전문성 강화

투명하고 효율적인 조직 운영을 통해 재단의 지속 가능한 성장을 도모하는 전략임. 이를 위해 재정 안정성을 확보하고, 직원들의 역량을 강화하며, 성과 중심의 조직 문화를 구축하는 것을 핵심 과제로 설정하고 있음. 또한, 수준 높은 아트센터와 김홍도미술관의 위상을 높여 재단이 문화 전문 기관으로서의 역할을 더욱 공고히 하도록 힘쓰고 있음.

- 전략 방향 4: 대외 협력 및 국제화 추진

국내외 다양한 문화 예술 기관과 교류하고 협력 관계를 구축하여 안산의 문

화적 역량을 국제적인 수준으로 끌어올리는 전략임. 안산의 대표 축제인 안산국제거리극축제를 더욱 활성화하여 글로벌 브랜드로 성장시키고, 안산만의 특화된 정책과 프로그램을 개발하여 문화 도시로서의 안산의 이미지를 강화하는 것을 목표로 하고 있음.

□ 인권경영 추진 현황

- 재단은 2022년 9월 14일 재단 ‘인권경영규칙’을 제정함. 2022년 8월 안산문화재단 인권경영 기본계획을 수립하고 국가인권위원회 인권경영 평가 지침 적용 권고에 따른 이행 계획을 제출하였음. 인권경영의 체계적 준수를 위한 규범, 제도의 기반 마련을 통해 재단이 가진 본연의 역할인 시민의 문화향유에 기여할 수 있는 안정적 경영방안을 구축하고 재단 임직원 뿐 아니라 지역사회의 다양한 이해관계자들의 목소리에 귀 기울이고 이를 토대로 기관 신뢰도와 건강하고 투명한 경영 환경을 공표함. 중·장기 추진방향은 아래와 같음.

구축기(22~24)	성숙기(25~26)	확산기(27~28)
· 인권경영 선언 제정(22) · 인권경영 규칙 제정(22) · 인권경영 기본계획 수립 (22) · 인권경영체크리스트 세부 구축(24) · 청렴주간 운영(24) · 인권실태조사 실시(24) · 자체 인권영향평가 실시(24)	· 인권영향평가 개선 적용 · 이해관계자 등 인권 확산 강화 · 인권교육 실시(25) *국가인권위원회 사이버 교육 · 직급별 인권간담회 실시(25) · 청렴인권주간 확대 운영(25)	· 인권경영을 통한 성과발굴 · 인권경영시스템(HRMS) 인증 추진 및 안정적 구축 · 인권상담센터 및 심리상담 지원제도 구축

- 재단은 2021년 12월 31일, 인권경영헌장(인권경영선언문)을 대내외 온·오프라인을 통해 게시함으로써 사장과 임직원의 인권경영 실천 의지를 표명함.

- 재단은 국가인권위원회의 공공기관 인권경영 매뉴얼 및 인권경영규칙 제 29조를 근거로 매년 인권영향평가를 실시하여야 하며, 2024년 자체 인권 실태조사, 2025년 인권영향평가를 시행함.

- 재단은 인권영향평가 시 외부 전문기관에 위탁하여 평가 지표를 결정한 후, 지표별 담당자가 자체평가를 준비하였음.
- 재단은 인권경영계획을 효과적으로 추진하기 위해 인권경영 담당 부서를 ‘감사실’로 지정하고 각종 인권경영을 운영하기 위한 제도 도입을 시행 중임. 인권 관련 내·외부 이해관계를 미리 파악하여 인권문제에 적극적으로 대응하기 위해 노력하고 있음.
- 재단은 인권경영규칙에 따라 인권경영의 최고 의사결정기구로서 인권경영위원회(이하 ‘위원회’)를 구성 및 시행할 예정임.
- 재단은 ‘인권경영규칙’에서 인권침해 발생 시 신고 및 접수 절차를 규정하고, 주관부서는 인권침해 구제위원회 회의를 개최하여 인권침해 사건을 심의 · 의결함.
- 인권침해의 신고 및 접수는 방문접수와 온라인 접수를 병행함.
- 재단은 2025년 인권영향평가를 실시하면서 직장 내 인권보호를 위한 제도 실행과 모니터링을 위해 ‘인권실태조사’를 동시에 실시함.

II

인권실태조사

1. 실태조사 개요

- 재단은 2025년 인권영향평가와 더불어 임직원을 대상으로 ‘안산문화재단 인권실태조사’를 진행함.
- 조사목적: 재단 임직원의 인권의식 및 이행 수준 등을 객관적으로 측정하고 임직원의 재단 인권경영 관련 의견을 수렴하여 개선방향 수립의 기초자료로 활용
- 실시기간: 2025년 8월 14일 ~ 8월 27일(14일간)
- 조사대상: 재단 임직원(응답자 수 총 75명, 응답률 약 78.9%)
- 조사방법: 웹 설문조사
- 설문항목 4개 분야 38개 문항(인적통계 별도)

No.	분야
1	기관 내 인권인식 및 시스템
2	기관 내 인권의 이행 수준
3	인권 이슈 파악 또는 인권침해 실태파악
4	인권침해에 대한 대응

2. 실태조사 결과 주요 시사점

(1) 기관 내 인권 인식 및 시스템

- 본인의 인권이 존중되고 있다고 느끼는 비율이 50.7%로 가장 높음. 반면, 인권 침해 관련 징계 수준의 적정성에 대한 긍정 응답은 22.7%로 가장 낮음.
- 정기적 실태파악 노력(33.3%), 인권교육 운영(37.3%), 의사소통 운영(28%), 구제 절차 인지(25.3%), 신고채널 위치 인지(46.6%), 피해자 구제 노력(30.7%), 신고인 보호 노력(34.7%), 인권경영선언 내용 인지(28%), 경영진 노력(32%) 등 대부분의 항목에서 긍정 응답이 30~40%대에 머무름. 이는 인권 시스템의 실효성 강화가 필요함을 시사함.
- 성별로 보면, 남성의 긍정 응답률이 여성보다 높음. 예를 들어 본인 인권 존중 항목에서 남성은 60%, 여성은 40%임. 이는 여성의 인권 인식 수준이 상대적으로 낮음을 나타냄.
- 직급별로 관리자의 긍정 응답률이 비관리자보다 높음. 예를 들어 본인 인권 존중 항목에서 관리자는 75%, 비관리자는 약 46.3%임. 이는 관리층의 인권 체감이 더 긍정적임을 의미함.
- 근무기간별로 10년 이상 장기 근무자의 일부 항목(구제절차 인지 27.6%)에서 긍정 응답이 높아짐. 그러나 5년 미만 단기 근무자(구제절차 인지 28.5%)와 비교해 혼합 양상을 보임.
- 고용형태별로 정규직의 긍정 응답률이 비정규직보다 높음. 예를 들어 본인 인권 존중 항목에서 정규직은 51.6%, 비정규직은 46.2%임. 이는 고용 안정성이 인권 인식에 영향을 미침을 암시함.
- (종합) 전반적으로 인권 인식 및 시스템의 취약점이 드러나며, 여성·비관리자·단기 근무자·비정규직 대상 맞춤형 개선이 요구됨.

(2) 기관 내 인권의 이행수준

- 기관 내 인권의 이행수준 관련 설문 결과, 전체 응답자의 긍정 응답률(그렇다 + 매우 그렇다) 평균은 약 55.5%로 중간 수준임. 이는 인권 이행이 일부 항목에서 양호하나 전체적으로 개선 여지가 있음을 나타냄.
- 미성년자 고용 법령 준수 항목에서 긍정 응답 비율이 90.7%로 가장 높음. 모성보호 노력(78.7%), 외부 이해관계자에 대한 부당 요구(갑질) 없음(73.3%), 직장내 성희롱 없음(65.4%), 장애 차별 없음(65.3%) 등 법적 의무가 강한 영역에서 상대적으로 높은 수준을 보임. 반면, 정규직/비정규직 고용차별 없음(37.3%), 임직원 건강 보호 및 안전 환경 조성 노력(38.7%), 환경 오염 최소화 및 기후변화 대응 노력(40%), 고객 폭언 등 예방 노력(41.3%), 직장 내 괴롭힘 없음(42.6%), 노동3권 존중(42.7%) 등 항목에서 긍정 응답이 40%대 초반에 그쳐 취약점을 드러냄. 이는 차별 방지, 건강·안전, 환경 보호, 괴롭힘 예방 분야의 실질적 이행 강화가 필요함을 시사함.
- 성별로 분석 시, 여성의 긍정 응답률이 남성보다 낮음. 예를 들어 성차별 없음 항목에서 여성은 31.4%, 남성은 62.5%로 큰 격차를 보임. 직장 내 성희롱 없음(여성 62.8%, 남성 67.5%), 고용차별 없음(여성 34.3%, 남성 40%) 등에서도 유사한 경향이 나타나 여성의 인권 이행 체감이 상대적으로 부정적임을 의미함.
- 직급별로 관리자의 긍정 응답률이 비관리자보다 높음. 성차별 없음 항목에서 관리자는 62.5%, 비관리자는 43.3%임. 건강 보호 노력(관리자 50%, 비관리자 34.4%), 괴롭힘 없음(관리자 50%, 비관리자 37.4%) 등에서도 차이가 있어 관리층의 인권 이행 인식이 더 긍정적임을 나타냄.
- 근무기간별로 10년 이상 장기 근무자의 긍정 응답이 일부 항목에서 높음. 예를 들어 미성년자 고용 법령 준수(10년 이상 93.1%, 5년 미만 85.7%), 모성보호 노력(10년 이상 89.7%, 5년 미만 77.2%) 등에서 경험이 축적된 장기 근무자의 평가가 긍정적임. 그러나 고용차별 없음(10년 이상 41.4%, 5년 이상~10년 미만 36.4%)처럼 단기 근무자보다 낮은 항목도 있어 혼합 양상을 보임.

- 고용형태별로 비정규직의 긍정 응답률이 정규직보다 낮은 경향임. 고용차별 없음 항목에서 비정규직 38.5%, 정규직 37.1%로 비슷하나, 건강 보호 노력(비정규직 46.2%, 정규직 37.1%), 괴롭힘 없음(비정규직 46.2%, 정규직 42%) 등에서 비정규직의 체감이 상대적으로 높아 보이지만, 전체적으로 고용 불안정성이 인권 이행 인식에 부정적 영향을 미침을 암시함.
- (종합) 전반적으로 인권 이행 수준의 불균형이 확인되며, 여성·비관리자·비정규직 대상의 차별·괴롭힘 방지 프로그램 강화와 건강·환경 분야의 실효적 조치가 요구됨.

(3) 인권 이슈 파악 또는 인권침해 실태파악

- 인권 이슈 파악 또는 인권침해 실태파악 관련 설문 결과, 응답자들은 재단 내 다양한 인권침해 유형과 차별 요인을 지적하며, 전체적으로 ‘해당 없음’ 응답이 높으나 일부 취약 이슈가 두드러짐. 이는 재단의 인권 리스크가 잠재적으로 존재하나, 명시적 피해 경험의 제한적임을 시사함.
- 인권침해 유형에서 ‘해당 없음’ 응답이 60%로 가장 높음. 그러나 부당한 인사 불이익(25.3%), 업무와 무관한 부당 업무지시(18.7%), 인격적 모독(10.7%), 폭언(10.7%), 왕따(8%) 등이 지적되어, 관계 중심의 괴롭힘과 인사 불공정이 주요 이슈로 나타남. 폭행(0%), 성희롱/성폭력(2.7%) 등 물리적·성적 침해는 낮은 수준임. 기타(4%)로는 불명확한 응답이 포함됨.
- 불공정 대우 및 차별 요인에서 ‘해당 없음’ 응답이 42.7%로 높으나, 고용형태(정규직/비정규직) 차별(26.7%), 부서 차별(21.3%), 출신지역(13.3%), 나이(9.3%), 성별(5.3%) 등이 지목되어, 고용 안정성과 조직 내 계층화가 핵심 차별 요인으로 드러남. 정치성향/이념(8%), 학력 및 학벌(6.7%) 등도 일부 언급되었으나, 장애/질병(1.3%), 종교(1.3%) 등은 미미함. 기타(2.7%)로는 세부 사항이 불분명함.
- 인권 침해 가능성 권리에서 노동기본권(공정 노동조건, 노조 활동 불이익 없음)(28%)과 평등권(차별 없음)(25.3%)이 가장 높은 선택률을 보임. 참정권(참정

권 행사 불이익 없음)(21.3%), 자유권(의견·표현 자유)(20%), 환경권(환경 보호)(20%) 등도 20%대 초반으로, 노동·평등·참여 분야의 리스크가 강조됨. 반면, 건강권(9.3%), 생명권(8%) 등은 상대적으로 낮아 생존 관련 이슈는 덜 우려됨.

- 가장 큰 영향 미치는 인권 리스크 분야에서 근로환경(45.3%)과 직장 내 인권 보호(41.3%)가 최상위로 선택됨. 산업안전보장(20%), 인권경영 체제 구축(20%), 고용상 비차별(17.3%), 강제노동 금지(16%) 등이 뒤를 이음. 이는 근로 환경과 내부 보호 시스템의 취약점이 재단의 주요 리스크로 인식됨을 나타냄. 세부 항목에서는 구제절차(17.3%), 인권 영향 평가(16%), 모니터링(16%), 고용상 비차별(16.1%) 등이 높아 시스템적 미비가 반복 지적됨.
- 성별로 보면, 여성의 인권침해 지적률이 남성보다 높음. 예를 들어 인권침해 유형에서 여성의 부당 인사 불이익(31.4%)이 남성(20%)보다 높고, 차별 요인에서 성별 차별이 두드러짐. 리스크 분야에서도 여성의 직장 내 인권보호 선택(45.7%)이 남성(37.5%)보다 높아 여성의 체감 리스크가 더 큼.
- 직급별로 비관리자의 지적률이 관리자보다 높음. 인권침해 유형에서 비관리자의 부당 인사 불이익(28.4%)이 관리자(0%)보다 현저히 높고, 차별 요인에서 고용형태 차별 등에서 유사하나, 리스크 분야에서 비관리자의 근로환경(46.3%)이 관리자(37.5%)보다 높아 하위 직급의 불만이 집중됨.
- 근무기간별로 5년 이상~10년 미만 중기 근무자의 지적률이 높음. 인권침해 유형에서 이 그룹의 부당 인사 불이익(36.4%)이 가장 높고, 차별 요인에서 고용형태 차별(27.3%) 등도 두드러짐. 반면, 10년 이상 장기 근무자의 해당 없음 응답이 높아(인권침해 유형 48.3%), 경험이 쌓인 그룹의 인식이 상대적으로 안정적임.
- 고용형태별로 비정규직의 지적률이 정규직보다 높음. 차별 요인에서 고용형태 차별, 리스크 분야에서 강제노동 금지 등에서 차이가 있으나, 비정규직의 해당 없음 응답도 높아(인권침해 유형 76.9%), 불안정 고용이 잠재 리스크로 작

용함을 암시함.

- (종합) 전반적으로 재단 내 인권 이슈는 인사 불공정과 고용 차별 중심으로 파악되며, 여성·비관리자·중기 근무자·비정규직 대상의 리스크 관리 강화와 시스템적 모니터링이 요구됨.

(4) 인권침해에 대한 대응

- 인권침해에 대한 대응 관련 설문 결과, 응답자 중 인권침해 경험자(경험 없음 38.7%)를 제외한 나머지에서 제도적 대응(9.3%)과 직접 제기(6.7%)가 낮은 수준으로 나타나며, 전체적으로 대응 미비가 두드러짐. 이는 인권침해 발생 시 효과적 구제 시스템의 활용 부족을 시사함.
- 인권침해 경험 후 대응 방식에서 아무 대응 안 함(33.3%)이 가장 높고, 지인 알림(8%)과 제도적 대응(회사 내외 기구 민원 제기 등, 9.3%)이 뒤따름. 직접 제기(6.7%)와 기타(4%)는 미미하며, 경험 없음(38.7%)이 절반에 가까워 잠재적 침해가 은폐될 가능성이 큼. 대응 안 한 이유에서는 관계 불편 우려(52%)와 해결 불가능성 인식(56%)이 주요 요인으로, 불이익 우려(40%)와 알리고 싶지 않음(4%) 등도 지적되어 심리적·제도적 장벽이 대응을 저해함을 나타냄. 직접 제기 결과에서는 무시(60%)와 불이익(40%)이 높고, 사과(40%)나 보상은 제한적이며, 이는 제기 과정의 효과성 부족을 드러냄.
- 사내 직원고충상담부서 이용 여부에서 ‘해당 부서 존재 모름’ (16%)과 ‘알고 이용 안 함’ (81.3%)이 압도적이며, 실제 이용(2.7%)은 극소수임. 이용자 만족도에서는 보통(100%)으로 평가되나 샘플 부족으로 신뢰도가 낮음. 외부 이해관계자(고객·협력업체 등)로부터 부당 대우 경험은 29.3%로 3분의 1에 달하며, 이는 고객 중심 재단의 특성상 직원 보호 조치가 미흡함을 암시함. 인권경영 수준 평가에서 보통(45.3%)이 주를 이루고 우수(25.3%)·매우 우수(6.7%) 합계 32%로 긍정적이나, 부족(18.7%)·매우 부족(4%)도 22.7%로 개선 여지가 있음. 침해 발생 이유에서는 상명하복 문화(26.7%)와 개인 인권의식 부족(26.7%)이 동등하게 지목되며, 제도 인식 부족(21.3%)과 보호 부족(14.7%)·처벌 부족(6.7%)이 뒤를 이어 문화·인식·시스템적 요인이 복합적

으로 작용함을 나타냄.

- 성별로 분석 시, 여성의 침해 경험 및 대응 미비가 남성보다 두드러짐. 대응 방식에서 여성의 아무 대응 안 함(31.4%)이 남성(35%)과 유사하나, 제도적 대응이 낮고, 외부 부당 대우 경험이 높아 여성의 취약성을 강조함. 침해 이유에서도 여성의 제도 인식 부족(22.9%)이 남성(20%)보다 높음.
- 직급별로 비관리자의 대응 미비가 관리자보다 심각함. 대응 방식에서 비관리자의 아무 대응 안 함(35.8%)이 관리자(25%)보다 높고, 제도적 대응(9%)이 관리자(0%)에 비해 상대적으로 높으나 전체 이용률이 낮음. ‘고충상담부서 이용’에서도 차이가 미미하며, 침해 이유에서 비관리자의 상명하복 지적(29.9%)이 관리자(12.5%)보다 높아 권위 구조의 영향이 큼.
- 근무기간별로 5년 이상~10년 미만 중기 근무자의 대응 미비가 가장 두드러짐. 대응 방식에서 이 그룹의 아무 대응 안 함(45.5%)이 높고, 직접 제기(9.1%)·지인 알림(18.2%)이 상대적으로 활발하나 제도적 대응(0%)이 없음. 외부 부당 대우 경험(36.4%)도 높으며, 침해 이유에서 상명하복(27.3%)과 인사 불이익 보호 부족(36.4%)이 지목되어 경력 중기 불안정이 리스크임. 반면, 10년 이상 장기 근무자는 경험 없음(34.5%)이 상대적으로 낮으나 대응 안 함(37.9%)이 높아 안정성에도 불구하고 소극적 태도가 보임.
- 고용형태별로 비정규직의 대응 미비가 정규직과 유사하나 경험 자체가 높음. 대응 방식에서 비정규직의 아무 대응 안 함(30.8%)이 정규직(33.9%)과 비슷하나, 제도적 대응이 낮고, 외부 부당 대우 경험이 유사함. 침해 이유에서 비정규직의 제도 인식 부족(30.8%)이 정규직(19.4%)보다 높아 고용 불안정이 대응 장애 요인임을 암시함.
- (종합) 전반적으로 인권침해 대응의 소극성과 제도 활용 저조가 확인되며, 관계·불이익 우려 해소를 위한 익명 신고 강화, 고충상담부서 인지도 제고, 여성·비관리자·중기 근무자·비정규직 대상 교육 프로그램 도입이 요구됨.

Ⅲ

인권영향평가 실행

1. 실시 주체 및 범위

□ 평가주관 : (외부) 한국경영인증원 평가위원, (내부) 감사실

□ 실시기간 : 2025년 8월 14일 ~ 8월 27일

□ 평가범주

- (기관운영) 인권경영 체계, 고용, 노동권, 산업 안전, 공급망, 직장 내 인권보호 등 공공기관 인권영향평가 체크리스트 표준안을 기초로, 재단의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시
- (주요사업) 재단의 ‘안산국제거리극축제 사업’ 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 지표교육을

실시하여 인권영향평가의 중요성과 평가방법에 대하여 숙지하고, 기관운영 및 주요사업 지표에 대한 의견수렴을 통해 최종 평가지표 확정

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

3. 인권영향평가 지표 구성

□ 평가체크리스트 개발방법

(기관운영)

- 공공기관 인권경영 매뉴얼 내 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 관계자 인터뷰, 조직 및 업무현황 조사 등을 통해 10개 분야 32개 항목 154개 세부지표 확정
- 국가인권위원회 지침 및 지방공기업 경영평가지표를 바탕으로 2025년 실시한 인권실태조사와 재단의 2025년도 지표 피드백을 반영함.

(주요사업)

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 기관의 대내외환경 및 중장기전략을 바탕으로 중점 추진사업, 다양한 이해관계자, 파급 영향력 등을 종합적으로 고려하여 “안산국제거리극축제 사업”을 선정
- 사업수행 단계별 주요 이해관계자, 업무절차 및 수행현황 등을 파악
- 내부이해관계자 검토를 거쳐 안산국제거리극축제 사업 6개 항목 30개 세부지표 확정

□ 항목 수 및 지표 수

(기관운영) 10개 분야 32개 항목 154개 지표

연 번	분야	항목	지표수	담당부서
1	인권경영 체계의 구축	인권존중 정책 선언	46	감사실
		인권영향평가 정기적 실시		
		인권경영 제도화를 위한 필요조치		
		인권경영 성과		
		구제절차 마련		
2	고용상의 비차별	고용상 비차별	14	경영기획부
		고용상 남녀 비차별		
		비정규직 근로자 비차별		
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	결사 및 단체교섭의 자유	16	경영기획부
		노동조합 활동 불이익 처우 금지		
		단체교섭 보장 및 성실한 이행		
		노조 부재시 대안적 조치		
4	강제 노동의 금지	강제 노동 금지	8	경영기획부

5	산업안전 보장	작업장 안전	17	경영지원부
		임산부 및 장애인 등 보호		
		필수장비 제공 및 교육 실시 등		
		산업재해 피해근로자 지원		
6	책임 있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	8	경영지원부
		모니터링 실시		
		보안담당 직원에 의한 인권침해 방지		
7	현주민의 인권보호	지역주민 인권의 존중 · 보호	4	감사실/ 경영기획부/ 지역문화부/ 공연기획부
		지역주민의 지적 재산권 보호		
8	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	12	경영기획부/ 경영지원부
		환경정보의 공개		
		환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙		
		비상계획 수립		
9	소비자(이용자)인권 보호	소비자 보호를 위한 법령 준수	14	지역문화부/ 공연기획부/ 시민축제부
		제품 결함시 조치		
		소비자 사생활 보호		
10	직장 내 인권보호	직장 내 괴롭힘 방지	15	감사실/ 경영기획부
		직장 내 성희롱 금지		
		장애인근로자 보호		

(주요사업) 1개 분야 각 6개 항목 각 30개 지표

연 번	분야	항목	지표수	담당부서
1	안산국제거리극축제 사업	사업의 인권체제	30	시민축제부
		공정운영		
		이용객 인권		
		안전 및 환경권보장		
		개인정보 보호		

IV

인권영향평가 결과

1. 인권영향평가 종합

- 재단은 인권경영을 위한 인권영향평가의 중요성이 증가함에 따라 외부 전문 평가기관의 현장실사를 통한 인권영향평가를 실시하고 있음. 이를 통해 평가 결과의 객관성 및 정확도를 확보하고 인권영향평가의 실효성을 제고함.
- 기관운영 인권영향평가 결과는 90.3%로 우수하게 나타났음.
- 2025년 평가에서는 직장 내 인권 보호, 차별 방지, 성평등 실현, 노동 환경 개선 등의 주제가 다루어졌음.
 - 기관운영 인권영향평가 결과 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 산업안전 보장, 현지주민의 보호, 환경권 보장 분야는 매우 우수하게 나타났음.
 - 인권경영 체계의 구축, 책임있는 공급망, 소비자(이용자) 인권보호 및 직장 내 인권보호 분야에서 일부 보완사항 등을 확인하였음.
 - 재단은 전반적으로 다양한 이해관계자들의 인권을 보호하기 위한 체계가 구축되어 있으며, 이를 인권경영 고도화를 위해 매년 개선 목표와 과제를 수립하여 수행하고 있어, 위의 미흡한 분야의 보완이 이루어진다면 더 고도화된 인권경영을 수행할 수 있을 것으로 보임.
- 재단은 2025년 인권영향평가를 진행하면서 인권실태조사를 추가로 실시하여 재단 내 인권과 인권경영 시스템 인식, 인권이행 수준 등을 조사하였고 해당 결과를 중대성 평가 시 반영함.
- 주요사업의 경우 “안산국제거리극축제 사업”을 대상으로 인권영향평가를 실시하였으며, 평가결과 100.0%로 나타남.

2. 기관운영 평가결과

□ 종합 점수 : 90.3%(271점 중 300점)

- ▶ 기관운영 영향평가 결과 90.3%로 전반적으로 우수하게 운영하고 있음.
- ▶ 기관운영 인권영향평가 결과, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 산업안전 보장, 현지주민의 보호, 환경권 보장 분야는 매우 우수하게 운영
- ▶ 인권경영 체계의 구축, 책임있는 공급망, 소비자(이용자) 인권보호 및 직장내 인권보호 분야는 일부 보완 필요



No.	분 야	점수			
		배점	조정배점	득점	달성율
1	인권경영 체계의 구축	84	84	70	83.3%
2	고용상의 비차별	28	28	28	100.0%
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	32	32	32	100.0%
4	강제노동의 금지	16	16	16	100.0%
5	산업안전 보장	34	34	34	100.0%
6	책임 있는 공급망 관리	16	16	9	56.3%
7	현지주민의 인권보호	8	8	8	100.0%
8	환경권 보장	24	24	24	100.0%
9	소비자(이용자) 인권보호	28	28	27	96.4%
10	직장 내 인권 보호	30	30	23	76.7%
총점		300	300	271	90.3%

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

□ 기관운영 점검 집계결과

- 총 10개 분야 154개 지표 중 예 127개, 아니오(미실시) 6개, 보완필요 17개, 정보없음 0개, 해당없음 4개로 집계됨.
- (보완필요) 인권경영 체계의 구축, 책임있는 공급망, 소비자(이용자) 인권보호 및 직장내 인권보호 분야 일부 항목은 주요 개선과제에 반영
- (아니오) 인권경영 체계의 구축, 책임있는 공급망, 직장내 인권보호 분야 일부 항목은 주요 개선과제에 반영
- (정보없음) 없음.
- (해당없음) 인권경영 체계의 구축 분야 일부 항목은 해당 없음.
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘보완필요’ 및 ‘아니오’)를 바탕으로 중대성 평가 결과를 고려하여 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험 요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항을 도출함.

[기관운영 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	분 야	6평가결과					
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	계
1	인권경영 체계의 구축(5개 항목)	30	10	2	0	4	46
2	고용상의 비차별(3개 항목)	14	0	0	0	0	14
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장(4개 항목)	16	0	0	0	0	16
4	강제 노동의 금지(1개 항목)	8	0	0	0	0	8
5	산업안전 보장(4개 항목)	17	0	0	0	0	17
6	책임 있는 공급망 관리(3개 항목)	3	3	2	0	0	8
7	현지주민의 인권보호(2개 항목)	4	0	0	0	0	4
8	환경권 보장(4개 항목)	12	0	0	0	0	12
9	소비자(이용자) 인권보호(3개 항목)	13	1	0	0	0	14
10	직장 내 인권 보호(3개 항목)	10	3	2	0	0	15
합 계		127	17	6	0	4	154

◆ 분야 1. 인권경영 체계의 구축

(운영현황)

- 안산문화재단(이하 ‘재단’)은 임직원, 이용객, 시민, 협력업체, 공연단체 등 핵심 이해관계자의 인간 존엄성과 가치를 중시하는 인권경영을 통해 공공기관의 사회적 책임을 성실히 이행하고 있음. 이를 위해 경영활동 전 과정에서 임직원이 준수해야 할 행동규범과 가치판단의 기준으로서 인권경영 헌장을 선언하고 그 실천을 다짐함.
- 인권경영헌장은 담당부서에서 관련 기관의 사례를 벤치마킹하여 작성되었고 대표이사 결재를 통해 제정되었음. 최초 선언 이후 별도의 재검토 과정은 없었으나, 최근 사회적 인권이슈들을 추가하여 2026년 개정을 계획하고 있음. 인권경영헌장은 2021년 제정시 최고위 수준에서 표명되었고, 임직원과 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하려는 경영 방침을 명확히 하고 있음.
- 재단은 2024년 자체 인권실태조사, 2025년 인권영향평가를 시행하고 있으며, 평가결과를 기반으로 다음 해 개선과 환류가 가능하도록 계획하고 있음. 이러한 체계를 통해 리스크를 선제적으로 발굴하여 효과적인 통제가 가능하도록 할 계획임.
- 재단은 2025년 첫 인권영향평가에서는 재단의 정책과 사업이 인권에 미치는 영향을 보다 심도 있게 분석하고 개선하기 위해 내외부 전문가를 참여시키고 있고, 전문기관을 통해 다양한 시각과 전문 지식을 반영하고 있음.
- 인권 영향평가 시 기관운영과 주요사업 활동을 인권 영향평가의 범위에 포함하고 있으며, 주요사업 인권영향평가는 2025년 안산국제거리극축제를 진행함.
- 2024년 인권실태조사시 파악된 재단의 인권이슈들은 개선계획을 수립하여 진행중임. (구제절차 홍보 캠페인, 인권교육, 기간제 근로자 인권보호, 인권 침해 모니터링 강화 등)
- 재단은 인권실태조사, 청렴주간 운영, 인권 영향평가 시행, 인권침해 신고센터 운영 등을 통해 부정적 인권 이슈를 주기적으로 파악하고 대응하고 있음.
- 재단은 클린신고센터, 카카오톡 오픈채팅방 익명신고 등 다양한 신고채널을 운영하여 인권침해 발생 시 신고자가 심적 부담 없이 신고할 수 있도록 하고 있어서, 신고자가 인권침해나 부당 행위를 신고할 때 개인정보 노출에 대한 걱정 없이 자유롭게 문제를 제기할 수 있음.
- 재단은 인권경영을 위한 교육 외 인권 캠페인, 인권 설문, 청렴주간 등의 별도의 프로그램을 운

영하고 있음. (2025년 경조사, 출장, 여행 시 답례품 주지 않기 캠페인, 2024년 근로시간 외 연락금지 캠페인 등)

(평가요약)

- 재단은 인권경영 제도화를 위해 인권경영규칙 제정 (2022.9.14), 전담 조직, 인권실태조사, 인권영향평가, 인권교육 및 홍보, 신고채널, 구제절차 등 인권경영 체계를 구축하여 시행중이며, 모든 이해관계자의 인권 보호하고 존중하는 문화를 조성하고 있음.
- 재단은 인권 실태조사를 점수화 하여 성과지표로 관리할 계획이며, 인권성과에 대한 인권경영 보고서는 2025년 첫 시행할 계획임. 이는 인권경영에 대한 지속적인 개선을 이루는 데 중요한 역할을 할 것으로 예상됨.
- 인권경영 실태조사 결과는 경영평가 지표 반영 및 전직원 공람으로 공개적으로 시행되고 있으며, 인권경영보고서는 인권경영 추진 체계, 정책, 인권영향평가 결과, 구제절차, 교육, 개선계획 등이 포함하여 재단의 인권경영 활동을 종합적으로 평가할 수 있는 충분한 정보를 제공할 계획임.
- 재단은 온라인 신고센터, 유선전화, 방문, 이메일, 우편 등 다양한 신고채널을 동시에 운영하여 접근성과 편의성을 보장하고 있음. 이와 같은 접근성 높은 채널 제공을 통해 인권침해 문제에 대한 신고자 보호와 구제 절차의 투명성을 높이고 있으며, 신속하고 공정한 문제해결을 위해 노력하고 있음.
- 재단은 인권침해 사안 발생 시 피해자 구제 여부를 판단하여 최고경영자에게 구제 조치를 권고하는 독립적인 구제기구를 운영하고 있음. (성희롱, 성폭력 등 사건은 고충심의위원회 운영, 직장 내 괴롭힘 사건 은 조사심의위원회를 운영)

(권고의견)

- 인권경영현장의 주기적 개정 및 검토를 권고함. (2026년 직장내 괴롭힘 등 사회적 이슈들을 반영하여 개정 권고 인권홈페이지 인권경영선언문에 낱자 및 이사장 서명이 포함된 것으로 게시 권고)
- 인권경영현장 개정시 인권경영위원회에서 외부전문가의 자문 및 검토를 권고함.

- 재단은 인권경영규칙(22.9.14 제정) 제29조에 연 1회 이상 인권영향평가를 실시한다고 규정되어 있으나, 매년 인권영향평가를 시행하지 못함. 2024년 자체 인권실태조사, 2025년 인권영향평가를 시행하고 있으며, 매년 인권영향평가를 정기적으로 실시할 것을 권고함.
- 인권경영규칙 제4장 21조에 의거, 인권경영 현안 및 운영 시책에 대하여 심의·의결하는 인권경영위원회 구성 및 시행을 권고함. (공공기관 인권경영 가이드라인에 의거, 외부위원을 과반 이상으로 구성 필요)
- 인권경영규칙은 2022년 제정 이후 개정 이력이 없는 바, 주기적 검토 및 필요시 개정을 권고함.
- 협력사 인권침해 예방을 위해 인권준수 서약서 등 시행을 권고함.
- 인권 실태조사를 통한 성과관리를 일부 시행하고 있으나, 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침에 의거 인권경영보고서를 통한 성과보고를 정기적으로 시행할 것을 권고함.
- 인권경영 보고서에는 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침에 의거, 인권경영 추진 체계, 정책, 인권영향평가 결과, 구제절차, 교육, 개선계획 등 재단의 활동을 평가하기에 충분한 정보가 포함될 것을 권고함.
- 인권경영 성과는 정량적 지표 또는 정성적 평가를 포함할 것을 권고함. (인권실태조사 점수화, 인권영향평가 점수, 교육실적, 신고채널 운영실적 등)
- 인권경영보고서의 성과 확인은 인권경영위원회를 통해 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견 수렴을 권고함.
- 인권경영보고서는 홈페이지에 공개할 것을 권고함.
- 재단은 인권경영규칙 제30조 인권침해 구제에 근거하여 구제절차를 실행하고 있으며, 인권침해 구제에 대한 세부절차와 방법은 별도 방침을 마련하여 운영한다고 명시되어 있어서 구체적으로 문서화 된 구제절차 매뉴얼 또는 이행가이드 등을 권고함.

결과 그래프	달성률(%)		
분야 1. 인권경영 체계의 구축	No	항 목	계
	1	인권존중 정책선언	83.3
	2	인권영향평가 정기적 실시	92.9
	3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	88.5
	4	인권경영 성과	30.0
	5	구제절차 마련	95.5

□ 분야1. 항목별 결과

1.1) 인권존중 정책선언

평가의견	- 재단은 임직원, 이용객, 시민, 협력업체, 공연단체 등 핵심 이해관계자의 인간 존엄성과 가치를 중시하는 인권경영을 통해 공공기관의 사회적 책임을 성실히 이행하고 있음. 이를 위해 경영활동 전 과정에서 임직원이 준수해야 할 행동규범과 가치판단의 기준으로서 인권경영 헌장을 선언하고 그 실천을 다짐함. - 인권경영헌장은 담당부서에서 관련 기관의 사례를 벤치마킹하여 작성되었고 사장 결재를 통해 제정되었음. 최초 선언 이후 별도의 재검토 과정은 없었으나, 최근 사회적 인권이슈들을 추가하여 2026년 개정을 계획하고 있음. - 인권경영헌장은 2021년 제정시 최고위 수준에서 표명되었고, 임직원과 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하려는 경영 방침을 명확히 하고 있음. - 인권정책선언은 홈페이지 인권경영에 게시하여 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들이 이용 가능함.
권고의견	- 인권경영헌장의 주기적 개정 및 검토를 권고함. (2026년 직장 내 괴롭힘 등 사회적 이슈들을 반영하여 개정 권고. 인권홈페이지 인권경영선언문에 날짜 및 이사장 서명이 포함된 것으로 게시 권고) - 인권경영헌장 개정시 인권경영위원회에서 외부전문가의 자문 및 검토를 권고함.

1.2) 인권영향평가 정기적 실시

평가의견	- 재단은 2024년 자체 인권실태조사, 2025년 인권영향평가를 시행하고 있으며, 평가결과를 기반으로 다음 해 개선과 환류가 가능하도록 계획하고 있음. 이러한 체계를 통해 리스크를 선제적으로 발굴하여 효과적인 통제가 가능하도록 할 계획임. - 인권영향평가는 인권경영 운영지침에 따라 헌법 및 법률에서 보장하거나 국가인권위원회
------	---

	인권경영 가이드라인 및 체크리스트, 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact, UNGC), 국제 인권기준 및 규범에 준거하고 있음. • 2025년 첫 인권영향평가에서는 재단의 정책과 사업이 인권에 미치는 영향을 보다 심도 있게 분석하고 개선하기 위해 내외부 전문가를 참여시키고 있고, 전문기관을 통해 다양한 시각과 전문 지식을 반영하고 있음. • 인권 영향평가 시 기관운영과 주요사업 활동을 인권 영향평가의 범위에 포함하고 있으며, 주요사업 인권영향평가는 2025년 안산국제거리극축제를 진행함. • 2024년 인권실태조사시 파악된 재단의 인권이슈들은 개선계획을 수립하여 진행중임. (구 제절차 홍보 캠페인, 인권교육, 기간제 근로자 인권보호, 인권 침해 모니터링 강화 등) • 재단 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단을 대상으로 정기적으로 복무감찰 및 설문조사를 시행하고 있으며, 이를 통해 문제점 파악, 개선을 시행하고 있음.
권고의견	• 재단은 인권경영규칙(22.9.14 제정) 제29조에 연 1회 이상 인권영향평가를 실시한다고 규정되어 있으나, 매년 인권영향평가를 시행하지 못함. 2024년 자체 인권실태조사, 2025년 인권영향평가를 시행하고 있으며, 매년 인권영향평가를 정기적으로 실시할 것을 권고함.

1.3) 인권경영 제도화를 위한 필요조치

평가의견	• 재단은 인권경영 제도화를 위해 인권경영규칙 제정 (2022.9.14), 전담 조직, 인권실태조사, 인권영향평가, 인권교육 및 홍보, 신고채널, 구제절차 등 인권경영 체계를 구축하여 시행 중이며, 모든 이해관계자의 인권 보호하고 존중하는 문화를 조성하고 있음. • 재단은 인권실태조사, 청렴주간 운영, 인권 영향평가 시행, 인권침해 신고센터 운영 등을 통해 부정적 인권 이슈를 주기적으로 파악하고 대응하고 있음. • 인권경영규칙 제4장 21조에는 전문성을 가진 전문가 등이 인권경영위원회에 참여하여 연간 인권경영 현안 및 운영 시책에 대하여 심의·의결하는 절차는 마련되어 있으나, 2025년 말 위원회 구성을 시행할 계획임. (외부위원 5 내부위원 2) • 재단은 클린신고센터, 카카오톡 오픈채팅방 익명신고 등 다양한 신고채널을 운영하여 인권침해 발생 시 신고자가 심적 부담 없이 신고할 수 있도록 하고 있어서, 신고자가 인권침해나 부당 행위를 신고할 때 개인정보 노출에 대한 걱정 없이 자유롭게 문제를 제기할 수 있음. • 재단은 인권경영을 위한 교육 외 인권 캠페인, 인권 설문, 청렴주간 등의 별도의 프로그램을 운영하고 있음. (2025년 경조사, 출장, 여행 시 답례품 주지 않기 캠페인, 2024년 근로시간 외 연락금지 캠페인 등) • 재단은 인권 관련 연간교육 프로그램 등을 수립하여 시행하고 있으며, 연간 온라인 이수
------	--

	로 진행해 온 인권교육을 연 1회 대면교육으로 확대 시행할 계획임.
권고의견	• 인권경영규칙 제4장 21조에 의거, 인권경영 현안 및 운영 시책에 대하여 심의·의결하는 인권경영위원회 구성 및 시행을 권고함. (공공기관 인권경영 가이드라인에 의거, 외부위원을 과반 이상으로 구성 필요) • 인권경영규칙은 2022년 제정 이후 개정 이력이 없는 바, 주기적 검토 및 필요시 개정을 권고함. • 협력사 인권침해 예방을 위해 인권준수 서약서 등 시행을 권고함.

1.4) 인권경영 성과

평가의견	• 재단은 인권 실태조사를 점수화 하여 성과지표로 관리할 계획이며, 인권성과에 대한 인권경영 보고서는 2025년 첫 시행할 계획임. 이는 인권경영에 대한 지속적인 개선을 이루는데 중요한 역할을 할 것으로 예상됨. • 인권경영 실태조사 결과는 경영평가 지표 반영 및 전직원 공람으로 공개적으로 시행되고 있으며, 인권경영보고서는 인권경영 추진 체계, 정책, 인권영향평가 결과, 구제절차, 교육, 개선계획 등이 포함하여 재단의 인권경영 활동을 종합적으로 평가할 수 있는 충분한 정보를 제공할 계획임.
권고의견	• 인권 실태조사를 통한 성과관리를 일부 시행하고 있으나, 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침에 의거 인권경영보고서를 통한 성과보고를 정기적으로 시행할 것을 권고함. • 인권경영 보고서에는 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침에 의거, 인권경영 추진 체계, 정책, 인권영향평가 결과, 구제절차, 교육, 개선계획 등 재단의 활동을 평가하기에 충분한 정보가 포함될 것을 권고함. • 인권경영 성과는 정량적 지표 또는 정성적 평가를 포함할 것을 권고함. (인권실태조사 점수화, 인권영향평가 점수, 교육실적, 신고채널 운영실적 등) • 인권경영보고서의 성과 확인은 인권경영위원회를 통해 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견 수렴을 권고함. • 인권경영보고서는 홈페이지에 공개할 것을 권고함.

1.5) 구제절차 마련

평가의견	• 재단은 온라인 신고센터, 유선전화, 방문, 이메일, 우편 등 다양한 신고채널을 동시에 운영하여 접근성과 편의성을 보장하고 있음. 이와 같은 접근성 높은 채널 제공을 통해 인권침해 문제에 대한 신고자 보호와 구제 절차의 투명성을 높이고 있으며, 신속하고 공정한 문제해결을 위해 노력하고 있음.
------	--

	• 신고자가 재단의 구제절차 이외에 다른 절차를 이용하려는 경우 국가인권위원회, 市감사, 옴부즈만 등을 이용할 수 있도록 적극 협조하고 있음. • 재단의 구제절차는 단순히 개별적인 문제해결에 그치지 않고, 근본적인 원인을 파악하고 개선하여 유사 사례가 재발하지 않도록 하는 데 중점을 두고 있음. • 재단은 「직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 조치에 관한 규칙」을 제정하여 전직원에게 교육하고 내외부 게시를 통해 홍보하여 피해자가 적시에 절차를 활용할 수 있도록 하였으며, 상담센터 상담 전문성 증진을 위해 상담원 전문교육과정을 이수하였음. • 재단은 인권침해 시안 발생 시 피해자 구제 여부를 판단하여 최고경영자에게 구제 조치를 권고하는 독립적인 구제기구를 운영하고 있음. (성희롱, 성폭력 등 사건은 고충심의위원회 운영, 직장 내 괴롭힘 사건은 조사심의위원회를 운영)
권고의견	• 재단은 인권경영규칙 제30조 인권침해 구제에 근거하여 구제절차를 실행하고 있으며, 인권침해 구제에 대한 세부절차와 방법은 별도 방침을 마련하여 운영한다고 명시되어 있어서 구체적으로 문서화 된 구제절차 매뉴얼 또는 이행가이드 등을 권고함.

◆ 분야 2. 고용상의 비차별

(운영현황)

- 고용상 비차별, 남녀 비차별, 비정규직 근로자 비차별 항목에서 구체적인 규정과 실질적인 증거 자료를 통해 차별 없는 고용 환경을 조성했음을 확인할 수 있었음. 이는 재단의 인권 존중 의지가 단순히 선언적 수준에 머무르지 않고, 제도적 장치와 일상적인 운영에 내재화되어 있음을 보여주며, 전반적으로 우수한 인권영향평가 결과를 나타냈음.
- NCS 기반 블라인드 채용을 진행하며, 채용 시 불합리한 제한 금지 및 직무수행에 필요하지 않은 조건을 포함하지 않음.
- 고용에 있어서 남녀 간 차별은 없으며 관련 규정에 모성보호제도가 잘 구비되어 있음.

(평가요약)

- 재단은 인사운영계획과 임직원 교육훈련 기본 계획을 수립하고 이에 따라 직원의 교육·배치 및 승진 등 인사관리를 운영하여 차별 요소가 없음.
- 동일가치 노동에 대하여 동일 임금을 제공하여 남녀차별이 없음.
- 전직원 대상으로 복리후생 제도를 운영하고 있음.
- 내부 인사규정을 통해 교육, 배치 및 승진과 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않음.
- 재단은 비정규직 근로자들에 대해 비정규직임을 이유로 임금, 편의, 임금 등에서 차별하지 않음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프	달성률(%)		
분야 2. 고용상의 비차별 고용상 비차별 고용상 남녀 비차별 비정규직 근로자 비차별 0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0 100.0	No	항 목	계
	1	고용상 비차별	100.0
	2	고용상 남녀 비차별	100.0
	3	비정규직 근로자 비차별	100.0

□ 분야2. 항목별 결과

2.1) 고용상 비차별

평가의견	• 블라인드 채용 방식을 중심으로 채용제도를 운영하고 있어 고용상 발생할 수 있는 각종 차별로부터 벗어날 수 있도록 노력함. • 인사규정 제11조(채용의 원칙)와 인사규정 시행규칙 제3조(채용의 원칙)에 따라 응시자에게 공평한 기회를 보장하기 위해 성별, 신체조건, 용모, 학력, 연령 등에 대한 불합리한 제한이나 차별을 두지 않음. • 고용상 비차별 관련 규정이 명문화되어 있으며, 채용공고문 등에 모든 채용 대상자들에게 불필요한 조건을 요구하지 않음. • 또한, 보수규정 제34조(복리후생비의 지급)에 명시된 정액급식비, 직급보조비, 명절휴가비 등은 전 직원에게 동일하게 지급되었으며, 맞춤형 복지제도 역시 운영되고 있어 임금 외 복리후생에서도 노동자를 차별하지 않았음. • 직원의 성과와 능력 중심으로 배치와 승진을 하는 등의 인사관리를 하고 있음. • 임직원 교육훈련 계획에 따라 교육 훈련을 제공하며 직원을 차별하지 않음. • 임직원에게 적용되고 있는 각 규정상 복지제도나 교육·배치 승진, 정년 퇴직 및 해고등 각종 인사조치시 노동자를 차별하지 아니할 것을 명확히 규정하고 있어 인사제도 운영상 발생할 수 있는 차별적 요소를 배제하고자 노력함.
권고의견	• 권고의견 없음.

2.2) 고용상 남녀 비차별

평가의견	• 재단은 복무규정 제53조(고용)에 있어 남녀의 평등한 기회 및 대우를 통해 여성 근로자의 권리를 보장하고 있었음. 고용상 남녀 차별 사항이 없음. • 임금 테이블이나 복리후생제도에 있어 남녀 간 차별적으로 지급·제공되는 것은 없음. • 동일 가치의 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하는 원칙을 명시하고 있었으며, 여성이라는 이유로 임금, 교육, 승진, 정년, 퇴직, 해고 등에서 불이익한 처분을 하지 않는다고 규정하고 있었음. • 관련 규정에 모성보호제도가 잘 구비되어 있음. • 남녀 동일하게 그 밖의 복리후생 제도 활용이 가능함. • 블라인드 채용에 따라 모든 개인적인 항목을 기재하지 않고 채용 공고상 채용과 관련 없는 성별, 학력, 나이, 출신지 등을 기재하지 않을 것을 명시함으로써 채용에서 발생할 수 있는 성차별적 요소를 사전에 차단하고자 함.
권고의견	• 권고의견 없음.

2.3) 비정규직 근로자 비차별

평가의견	• 비정규직 근로자를 포함한 모든 임직원에게 인권경영규칙 제3조를 적용하고 있었음. 기간제 근로자 관리규정 제17조(신분보장)에 따라 징계 등 정당한 사유가 없는 비정규직 근로자를 해고, 휴직시키지 않음. • 그룹웨어 계정, 사원증, 동일한 집기 등을 정규직과 차별 없이 제공하고 있었으며, 복리후생비 또한 기간제 근로자에게 세부 규정에 따라 지급하는 등 차별적 처우를 하지 않았음. • 재단은 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률을 준수하며, 법 위반 사항이 없음. • 동일노동 동일임금 원칙에 따라 보수규정에 정한 대로 임금을 지급하고 있으며, 동일노동 동일임금 위반 사례는 보이지 않음.
권고의견	• 권고의견 없음.

◆ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

(운영현황)

- 재단은 노동조합의 설립과 활동을 적극적으로 보장하고 있음.
- 인권경영규칙 제6조에 따라 직원들의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 노동조합 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않음. 2025년 4월에는 공무원 노동조합과 단체협약서를 체결하여 이러한 원칙을 실천하고 있음.
- 재단은 관련 법령에 따라 모든 근로자에게 자유로운 노동조합 설립과 가입 등을 보장하고 있으며, 노동조합 가입을 이유로 불이익한 처우를 하지 않음.
- 단체 협약상 보장된 정당한 조합활동을 보장하며, 노조활동 등을 이유로 불이익한 처우를 하지 않음.
- 성실하게 교섭의 의무를 다하며, 단체협약서상 규정된 내용을 준수하고자 노력함.
- 단체협약 제13조(시설편의 제공)에 따라 노동조합의 관리 운영에 필요하여 제공을 요청한 시설이나 비품 등에 대해 별도의 제약 없이 사용할 수 있도록 성실하게 제공 협조하고 있음.

(평가요약)

- 노조법에서 금지하고 있는 부당노동행위 등이 단체협약상에 충분히 재확인 되고 있음.
- 직원간담회 및 직급별 간담회를 정기적으로 실시하여 근로조건 등에 대한 소통을 허용하고 있음.
- 근로자의 협조와 참여를 독려하기 위한 노사협의회 규정을 두고 관리 운영함.
- 재단은 분기별 노사협의회를 개최하여 이행사항을 보고하고 사측 및 노측의 협의안건을 협의함.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프

분야3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

결사·단체교섭의 자유

노동조합 활동 불이익 처우 금지

단체교섭 보장 및 성실한 이행

노동조합 부재시 대안적 조치

0.0

20.0

40.0

60.0

80.0

100.0

달성률(%)

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 부재시 대안적 조치	100.0

□ 분야3. 항목별 결과

3.1) 결사·단체교섭의 자유

평가의견	- 인권경영규칙 제6조에 따라 직원들의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 노동조합 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않음. 2025년 4월에는 공무원 노동조합과 단체협약서를 체결하여 이러한 원칙을 실천하고 있음. - 재단 인트라넷에 노동조합 게시판을 운영하고 있으며, 조합원이 소통할 수 있도록 허용하고 있음. - 근무시간 중 조합원의 조합활동을 보장함. - 단체협약서 상 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의시설 제공을 명시하고 있으며, 실제 관련 장소 및 비품 등을 성실하게 제공하고 있음. - 직원간담회 및 직급별 간담회를 정기적으로 실시하여 근로조건 등에 대한 소통을 허용하고 있음.
권고의견	권고의견 없음.

3.2) 노동조합 활동 불이익 처우 금지

평가의견	- 재단은 노동조합 활동을 이유로 한 불이익을 명백히 금지하고 있었음. - 노조법에서 금지하고 있는 부당노동행위 등이 단체협약상에 충분히 재확인 되고 있음. 인권경영규칙 제6조는 노동조합 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과해서는 안 된다고 명시하고 있음. 단체협약 제4조(조합원의 자격과 가입)에서 노동자의 조합 가입을 방해하거나 탈퇴를 강요하지 않고, 특정 노조 가입 및 탈퇴를 유도하지 않는다고 규정하고 있음. - 현재 단체협약상 정당한 조합활동이 보장되어 있으며, 노동조합 활동을 이유로 불이익한 처우를 하지 않음. 단체협약 제106조(쟁의 중 신분보장)에 따라 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 참여한 것을 이유로 징계, 전출, 또는 민·형사상의 불이익 조치를 하지 않음.
------	--

	• 정당한 노동조합 활동을 이유로 불이익을 받지 않으며, 차별대우를 받지 아니한다는 내용을 명백하게 보장받고 있음.
권고의견	• 권고의견 없음.

3.3) 단체교섭 보장 및 성실한 이행

평가의견	• 재단은 노동조합과의 단체교섭을 보장하고 성실히 이행하고 있음. 재단은 단체협약상 규정된 내용을 성실하게 준수하고 있으며, 교섭 해태나 불성실 운영한 사례 없음. • 현재 단체협약서상에 기재되어 있는 내용을 신의와 성실에 따라 성실하게 이행 하고 있음. 단체협약 부칙 제6조(불이행 책임)는 협약의 성실한 이행 의무를 명시하고 있음. • 단체협약 제98조(교섭의무)에 따르면, 노조의 단체교섭 요구가 있을 경우 정당한 이유 없이 거부하거나 지연할 수 없다고 명시하고 있음. • 단체협약 제15조(열람 편의 및 자료제공)를 통해 조합 활동 및 노동조건 관련 자료를 제공하여 교섭에 필요한 정보를 지원하고 있었음.
권고의견	• 권고의견 없음.

3.4) 노동조합 부재시 대안적 조치

평가의견	• 재단은 단체교섭 외 노사협의회를 분기별로 정기적으로 개최하여 이행사항을 공유하는 등 상호 협력적 노사관계를 계속해서 유지해 나가고 있음. • 정기적인 노사협의회와 협약을 위한 실무회의를 진행하고 있으며, 노동조합의 관련 편의시설 사용 요청에도 성실하게 응함. • 노사협의회회의 경우 매 분기 말 첫째 주에 정기회의를 개최하고 있고, 분기별로 기간 내 개최하려고 노력하고 있음.
권고의견	• 권고의견 없음.

◆ 분야 4. 강제 노동의 금지

(운영현황)

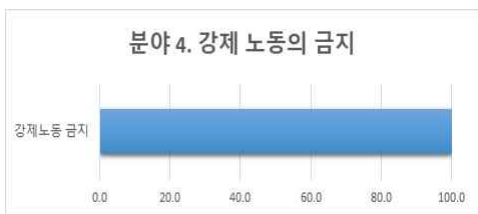
- 재단은 인권경영선언문을 통해 어떠한 형태의 강제노동도 허용하지 않음을 명시하고 있었음. 인권경영선언문에 명시된 원칙을 바탕으로 유연근무제도, 연차유급휴가 제도, 육아기 근로시간 단축 등 다양한 제도적 장치를 마련하여 직원들의 자율성을 보장하고 있음.
- 재단은 직원들이 자유로운 의사에 따라 근로할 수 있는 환경을 제공하며, 신체적 또는 정신적 자유를 구속하는 행위가 없음.
- 근무시간의 경우, 직원들의 자유로운 출퇴근을 보장하고 있었으며, 특히 유연근무제도를 운영하여 자율성을 더욱 높이고 있음.

(평가요약)

- 재단은 직원의 자유로운 의사로 근로관계 종료가능하며, 자유를 부당하게 구속하여 강제근로한 사례 없음.
- 근로기준법에 따른 연차유급휴가를 보장하는 것을 넘어, 직원들의 편의를 위해 연차저축제도와 연차선사용제도까지 운영하여 휴식과 여가를 존중하고 있음. 연차 사용 역시 최소 30분 단위로 가능하여 유연성을 극대화하고 있음.
- 직장 내 괴롭힘 예방 지침을 통해 물리적·정신적 강제노동의 가능성을 원천적으로 차단하려는 노력이 돋보였음. 전반적으로, 재단은 자유롭고 안전한 근로 환경을 조성함으로써 인권 존중 경영에 대한 높은 수준의 의지를 보여주었음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프	달성률(%)		
 분야 4. 강제 노동의 금지 강제노동 금지	No	항 목	계
	1	강제노동의 금지	100.0

□ 분야4. 항목별 결과

4.1) 강제노동 금지

평가의견	• 강제노동금지를 선언적으로 규정한 인권경영규정이 명문화되어 있음. • 강제노동 관련 사례나 규정 위반이 발견되지 않았으며, 부채 부담을 지우거나 근무시간 외 강제노동을 요구한 사례도 없음. • 직원의 연차휴가 사용이 자유로우며, 반반차제도 뿐만 아니라 최소 30분 단위로 연차를 사용할 수 있음. • 재단은 강제노동 상황이 발생할 수 있는 잠재적 요인을 차단하기 위해 적극적으로 노력하고 있음. 직장 내 괴롭힘 예방 지침에 의거 업무상의 적정범위를 넘어 직원에게 신체적 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 근절하도록 하여 강제 근로 상황을 배제하고자 노력함. • 또한, 육아기 근로시간 단축 제도를 자유롭게 사용할 수 있도록 보장하고 있는데, 이는 직원이 가정생활과 직장생활의 균형을 유지할 수 있도록 지원함으로써 근무 환경의 만족도를 높이는 동시에, 강압적인 근무 환경이 조성되지 않도록 하는 긍정적인 요소임.
권고의견	• 권고의견 없음.

◆ 분야 5. 산업안전 보장

(운영현황)

- 재단은 ‘안전보건 관리계획’을 수립하여 운영하고 있으며, 안전관리 업무는 외부 전문기관에 위탁하여 수행하고 있음. 또한 각 부서별로 상시적인 시설물 점검과 위험성 평가를 실시하고, 안전검사표를 통해 공연법을 준수하며 공연장의 안전관리를 적절히 이행하고 있음.
- 복무규정에 모성보호, 육아기 근로시간 단축, 근로조건, 야간·휴일근로 제한 등이 명시되어 있어 임신부의 근로조건을 보장하고 있으며, 장애인과 고령자 등 취약계층을 위해 장애인 화장실, 휠체어 리프트, 공연장 내 휠체어석을 설치·운영하는 등 장애인 인권 보호를 위한 노력을 기울이고 있음.
- 재단은 경기인재개발원을 통해 정기적으로 근로자에게 산업안전 보건 교육을 실시하고 있으며, 상시 위험성 평가를 통해 작업환경의 위험요인을 점검하고 그 결과를 근로자와 공유하고 있음. 또한 전기, 기계, 소방, 영선, 조정 등 각 분야별 MSDS를 비치·보관하고 있으며, 국민건강보험법에 따른 정기 건강검진을 시행하여 근로자의 건강 보호에 힘쓰고 있음.

(평가요약)

- 재단은 산업재해보상보험과 단체책임보험에 가입하여 근로자의 산업재해 보상을 보장하고 있음.
- 산업안전위원회에 외부 전문가를 참여시켜 의견을 수렴함으로써 보다 전문적인 안전 정책을 수립하고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프

분야 5. 산업안전 보장

항목	달성률 (%)
작업장 안전	100.0
임산부 및 장애인 등 보호	100.0
필수장비 제공 및 교육실시 등	100.0
산업재해 피해근로자 지원	100.0

달성률(%)

No	항 목	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

□ 분야5. 항목별 결과

5.1) 작업장 안전

평가의견	- 재단은 ‘안전보건 관리계획’ 을 수립하여 운영하고 있으며, 외부 전문기관에 위탁하며 안전관리 업무를 수행 하고 있음. - 각 파트별로 상시적인 시설물점검과 위험성평가를 실시하고 있으며 안전검사표에 의해 공연법을 준수하며 적절한 공연장 안전관리를 수행하고 있음. - 대한산업보건협회에서 작업환경측정 실시함(사무실내 조도측정)
권고의견	권고의견 없음.

5.2) 임산부 및 장애인 등 보호

평가의견	- 복무규정 14조, 50조와 52조에 모성보호와 육아기 근로시간 단축, 근로조건, 야간 및 휴일 근로의 제한을 명시하여 임산부의 근로조건을 보장 하고 있음. - 장애인, 고령자 등 취약자를 위하여 장애인 화장실과 휠체어 리프트, 공연장의 휠체어석 등 장애인 인권 보호의 노력을 수행하고 있음.
권고의견	권고의견 없음.

5.3) 필수장비 제공 및 교육실시 등

평가의견	- 재단은 경기인재개발원을 통하여 정기적으로 근로자에게 산업안전보건교육을 실시하고 있으며, 상시 위험성평가를 통해 근로자 작업환경에 대한 위험성평가 후 그 결과를 공유 하고 있음. - 전기, 기계, 소방, 영선, 조정 등 각 분야별 MSDS를 비치하여 보관 하고 있으며, 국민건강보험법에 따른 정기적인 건강검진을 통하여 근로자의 건강을 보호하기 위한 노력을 하고 있음.
권고의견	권고의견 없음.

5.4) 산업재해 피해근로자 지원

평가의견	- 재단은 산업재해보상보험과 단체책임보험에 가입하여 근로자의 산업재해에 대해서 보상 하고 있음. - 외부 전문기관에 위탁하며 안전관리를 수행하고 있으며 산업안전위원회에 외부 전문가를
------	--

	참여시켜 전문가의 의견을 수렴하여 안전에 대한 정책을 수립하고 있음.
권고의견	• 권고의견 없음.

◆ 분야 6. 책임 있는 공급망 관리

(운영현황)

- 재단은 계약체결 시 통합 서약서를 작성하며 청렴, 수의계약 등 계약의 의무사항에 대해 서약서를 장구하고 있으나 인권보호 관련한 사항에 대해서는 서약서를 받고 있지 않음.
- 계약 체결 후 협력사의 과업 진행 상황을 점검하고 있으나 인권 보호 준수 여부를 점검하는 절차는 부족함. 과업기간동안 협력사의 인권 보호 이행 상황을 점검할 수 있는 모니터링 절차가 필요함.

(평가요약)

- 재단의 모든 보안담당직원은 재단 정규직으로서 재단의 인권보호 정책에 따르며 인권존중 서약서, 인권침해예방 교육을 의무적으로 받으며 인권침해를 예방 하고 있음.

(권고의견)

- 협력사와 계약 체결 시 인권보호 의무 이행을 요구 할 수 있는 서약서를 장구 할 것을 권고함.
- 협력사가 재단과의 과업 진행기간 동안 인권보호 준수 의무를 게을리 하지 않았는지를 점검 할 수 있는 모니터링 절차를 운영 할 것을 권고함. (일정 기준이상의 협력사에 대해서 체크리스트 형태의 설문 운영)

결과 그래프	달성률(%)		
분야 6. 책임 있는 공급망 관리	No	항 목	계
	1	협력회사 등의 인권침해 예방	62.5
	2	모니터링 실시	0.0
	3	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	100.0

□ 분야6. 항목별 결과

6.1) 협력회사 등의 인권침해 예방

평가의견	- 재단은 계약체결 시 통합 서약서를 작성하며 청렴, 수의계약 등 계약의 의무사항에 대해 서약서를 징구하고 있으나 인권보호 관련한 사항에 대해서는 서약서를 받고 있지 않음. - 일부 부서의 소액 계약의 경우 서면 수의계약을 체결하고 있으며 서면 수의계약 시 협력사의 인권보호 상황을 평가 또는 검증 할 수 있는 절차는 운영하지 않으나 소액, 단발성 거래임.
권고의견	협력사와 계약 체결 시 인권보호 의무 이행을 요구 할 수 있는 서약서를 징구 할 것을 권고함.

6.2) 모니터링 실시

평가의견	- 계약 체결 후 협력사의 과업 진행 상황 점검하고 있으나 인권 보호 준수여부의 점검과 관련한 절차는 이루어지지 않음. - 과업기간동안 협력사의 인권보호 이행 상황을 점검 할 수 있는 체크리스트 운영 필요함.
권고의견	협력사가 재단과의 과업 진행기간 동안 인권보호 준수 의무를 게을리 하지 않았는지를 점검 할 수 있는 모니터링 절차를 운영 할 것을 권고함. (일정 기준이상의 협력사에 대해서 체크리스트 형태의 설문 운영)

6.3) 보안담당직원에 의한 인권침해 방지

평가의견	재단의 모든 보안담당직원은 재단 정규직으로서 재단의 인권보호 정책에 따르며 인권존중 서약서, 인권침해예방 교육을 의무적으로 받으며 인권침해를 예방 하고 있음.
권고의견	권고의견 없음.

◆ 분야 7. 현지주민의 인권보호

(운영현황)

- 재단은 연간 1-2회 이해관계자를 대상으로 설문조사, 간담회 등을 실시하여 지역사회의 문제해결, 민원인 및 지역민의 요청사항을 반영하는 활동을 강화하고 있음. 이를 통해 재단은 지역사회와의 협력 관계를 구축하고, 지역발전에 이바지하는 프로그램을 운영하고 있음. (시민, 청년, 청소년, 문화소외계층, 시 관계자, 지역예술인 대상)
- 재단은 지역주민과의 상생을 위한 활동으로 지역예술인, 청년예술인 지원, 생활문화 동호회, 청소년 예술교육 (꿈의 극단) 등을 운영하고 있음.

(평가요약)

- 재단은 타인의 지식이나 자료를 사용할 때 지식재산권 보호 대상 여부를 사전에 철저히 조사하여, 불필요한 침해가 발생하지 않도록 주의를 기울이고 있음.
- 재단은 공연, 전시 등의 저작권자와의 계약과 협상을 필수적으로 진행하며, 공연, 전시 등 저작물 이용 계약서 (저작물 사용 동의서)를 체결하고 지적재산권 보호 및 창작물이 홍보 등에 사용할 수 있다는 내용을 포함함.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프	달성률(%)		
분야 7. 현지주민의 인권보호 지역주민 인권의 존중·보호 지역주민의 지적재산권 보호 0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0 100.0	No	항 목	계
	1.	지역주민 인권의 존중·보호	100.0
	2.	지역주민의 지적재산권 보호	100.0

□ 분야7. 항목별 결과

7.1) 지역주민의 인권의 존중·보호

평가의견	- 재단은 연간 1-2회 이해관계자를 대상으로 설문조사, 간담회 등을 실시하여 지역사회의 문제해결, 민원인 및 지역민의 요청사항을 반영하는 활동을 강화하고 있음. 이를 통해 재단은 지역사회와의 협력 관계를 구축하고, 지역발전에 이바지하는 프로그램을 운영하고 있음. (시민, 청년, 청소년, 문화소외계층, 시 관계자, 지역예술인 대상) - 재단은 지역주민과의 상생을 위한 활동으로 지역예술인, 청년예술인 지원, 생활문화 동호회, 청소년 예술교육 (꿈의 극단) 등을 운영하고 있음.
권고의견	권고의견 없음.

7.2) 지역주민의 지적재산권 보호

평가의견	- 재단은 타인의 지식이나 자료를 사용할 때 지적재산권 보호 대상 여부를 사전에 철저히 조사하여, 불필요한 침해가 발생하지 않도록 주의를 기울이고 있음. - 재단은 공연, 전시 등의 저작권자와의 계약과 협상을 필수적으로 진행하며, 공연, 전시 등 저작물 이용 계약서 (저작물 사용 동의서)를 체결하고 지적재산권 보호 및 창작물이 홍보 등에 사용할 수 있다는 내용을 포함함.
권고의견	권고의견 없음.

◆ 분야 8. 환경권 보장

(운영현황)

- 재단은 ESG 경영계획을 수립하며 2개의 세부과제와 핵심성과 지표를 설정·관리하며, 환경 훼손을 최소화하기 위한 노력을 기울이고 있음. 또한 중합경영계획과 ESG 경영계획을 연계하여 재단의 사업 활동에서 발생할 수 있는 환경문제를 사전에 예방하기 위한 정책을 운영하고 있음.
- 재생에너지 사용 확대를 통한 탄소저감(K-RE100) 이행을 위하여 한국전력재단 녹색프리미엄 입찰을 참여하고 있으며 일회용품 없는 날, 자차운행 없는 날, 종이 없는 날, 탄소배출 없는 날 등 다양한 ESG 캠페인을 실시하며 환경경영을 실천하고 있음.

(평가요약)

- 재단은 비상상황에 대비하여 소방계획과 상황별 행동조치요령으로 비상상황 대비한 매뉴얼을 수립하였으며, 비상상황 발생 시 매뉴얼의 책임과 역할에 따라 대응방법을 훈련 하고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프	달성률(%)		
분야 8. 환경권 보장 환경경영체제 수립 및 유지 환경정보의 공개 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 비상계획 수립 0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0 90.0 100.0	No	항 목	계
	1	환경경영체제 수립 및 유지	100.0
	2	환경정보의 공개	100.0
	3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	100.0
	4	비상계획 수립	100.0

□ 분야8. 항목별 결과

8.1) 환경경영체제 수립 및 유지

평가의견	- 재단 종합경영계획과 ESG경영계획을 수립하였으며, 2개의 세부 과제와 핵심성과지표(녹색제품 우선구매, 에너지 사용량)를 수립하여 환경경영을 실천 하고 있음. - 재생에너지 사용 확대를 통한 탄소저감(K-RE100) 이행을 위하여 한국전력재단 녹색프리미엄 입찰을 참여하고 있으며 일회용품 없는 날, 자차운행 없는 날, 종이 없는 날, 탄소 배출 없는 날 등 다양한 ESG 캠페인을 실시하며 환경경영을 실천하고 있음.
권고의견	권고의견 없음.

8.2) 환경정보의 공개

평가의견	- 재단의 환경정보는 재단 홈페이지와 SNS, 홍보물 및 추진하는 사업의 캠페인 등을 통해서 외부에 공개 하고 있음. - 환경정보 공개시스템을 통한 정보공개 의무 사업장은 아님.
권고의견	권고의견 없음.

8.3) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

평가의견	재단은 ESG 경영계획을 수립하면서 2개의 세부과제와 핵심성과지표를 설정·관리하며, 환경 훼손을 최소화하기 위한 노력을 기울이고 있음. 또한 종합경영계획과 ESG 경영계획을 연계하여 재단의 사업 활동에서 발생할 수 있는 환경문제를 사전에 예방하기 위한 정책을 운영하고 있음.
권고의견	권고의견 없음.

8.4) 비상계획 수립

평가의견	재단은 비상상황에 대비하여 소방계획과 상황별 행동조치요령으로 비상상황 대비한 매뉴얼을 수립하였으며, 비상상황 발생 시 매뉴얼의 책임과 역할에 따라 대응방법을 훈련 하고 있음.
권고의견	권고의견 없음.

◆ 분야 9. 소비자(이용자)인권 보호

(운영현황)

- 재단은 모든 행사 기획 단계에서 관람객 안전 확보를 위해 대응 매뉴얼을 수립하고, 인원별 역할을 명확히 규정하였으며, 행사보험 가입과 비상상황 대비훈련을 통해 관람객의 안전과 건강을 보호하고 있음. 또한 전시·축제·공연 등 모든 행사 관련 정보는 홈페이지와 SNS를 통해 정확히 공개되며, 사전답사와 내·외부 전문가 검증 절차를 거쳐 정보의 신뢰성을 확보함으로써 소비자 인권 침해를 예방하고 있음.
- 재단은 행사 변경이나 취소 등 서비스 결함발생 시 안내 문자와 직접 통화를 하며 소비자에게 신속히 변경 사항을 고지함. 또한 모든 행사 개최 시 주최자 배상책임보험에 가입하며, 명확한 환불 규정을 운영하여 소비자의 손실을 신속히 보상할 수 있는 체계를 갖추고 있음.

(평가요약)

- 재단은 개인정보를 수집·취급하는 경우를 최소화하고 있으며, 주로 티켓 발권업체와 홈페이지 유지관리 업체를 통해 처리함. 또한 개인정보 처리방침에 따라 보호 절차를 마련하고, 수집 목적, 보유기간, 수집 항목, 안전성 확보 조치 등 관련 정책을 홈페이지에 공개하며 재단이 개인정보를 일부 수집 및 취급하는 경우 이용 기간 종료 후 폐기하고 있으나 개인정보 폐기에 대한 확인점점이 필요해보임. PC 보안 모니터링 프로그램 또는 개인정보 보호의 날 운영을 통해 개인정보 보호 인식도 제고 필요함.

(권고의견)

- 재단이 개인정보를 수집 및 취급 하는 경우 이용기간 종료 후 개인정보 폐기 여부에 대해 정기적으로 모니터링 할 필요가 있으며 전 임직원의 개인정보 보호에 대한 인식 제고를 위해 개인정보 보호의 날 운영을 고려해 볼 것

결과 그래프	달성률(%)		
분야 9. 소비자(이용자)인권 보호 소비자 보호를 위한 법령 준수 100.0 제품 결함 시 조치 100.0 소비자 사생활 보호 91.7	No	항 목	계
	1	소비자 보호를 위한 법령 준수	100.0
	2	제품 결함 시 조치	100.0
	3	소비자 사생활 보호	91.7

□ 분야9. 항목별 결과

9.1) 소비자 보호를 위한 법령 준수

평가의견	- 재단은 모든 행사 기획 시 관람객 안전을 위한 대응 매뉴얼을 제작하여 인원별 책임과 역할을 명시하고 있으며, 행사보험 가입 및 사전 비상상황 대비훈련을 통하여 이용자의 안전과 건강을 지키기 위한 노력을 다하고 있음. - 전시, 축제, 공연 등 모든 행사는 홈페이지, SNS를 통해서 정확한 정보를 공개하고 있으며 소비자에게 잘못된 정보를 제공하는 것을 예방하기 위해 행사장 사전답사, 내/외부 전문가협의 등을 통해 사전 검증 단계를 거치며 소비자 인권을 보호하고 있음.
권고의견	권고의견 없음.

9.2) 제품 결함 시 조치

평가의견	- 모든 행사와 공연 정보는 홈페이지와 SNS를 통해서 소비자와 의사소통 하고 있으며 행사의 변경, 취소 등 서비스 결함이 있는 경우 안내문자와 직접 통화를 하며 소비자에게 변경사항을 알리고 있음. - 모든 행사 개최시에 행사주최자 배상 책임보험을 가입하고 있으며 소비자 환불 규정을 통해서 소비자에게 손실을 보상하는 체계를 갖추고 있음.
권고의견	권고의견 없음.

9.3) 소비자 사생활 보호

평가의견	- 재단은 개인정보를 수집, 취급하는 경우는 제한적이며, 주로 티켓 발권업체와 홈페이지 유지관리 업체에서 개인정보를 수집 및 취급하게 됨. - 개인정보 처리방침에 따라 개인 정보 보호를 위한 절차가 마련되어 있으며, 개인정보 수집 목적, 보유기간, 수집정보, 안정성확보조치 등의 개인정보보호 정책이 홈페이지에 공개되어 있음. - 재단이 개인정보를 일부 수집 및 취급하는 경우 이용 기간 종료 후 폐기하고 있으나 개인정보 폐기에 대한 확인점검이 필요해보임. PC 보안 모니터링 프로그램 또는 개인정보 보호의 날 운영을 통해 개인정보 보호 인식도 제고 필요함.
권고의견	권고의견 없음.

◆ 분야 10. 직장 내 인권보호

(운영현황)

- 재단은 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 장애인 근로자 보호와 관련하여 기본적인 규칙과 지침을 마련하고 있음.
- 재단은 직장 내 인권침해를 예방하기 위하여 법정 의무교육을 포함한 다양한 교육을 실시하고 있으며, 제도적 정비에 힘쓰고 있음.
- 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방 교육을 대면 교육으로 확대하고, 온라인 신고 시스템의 익명성을 강화해야 할 필요가 있음.
- 재단 취업규정에서 직장 내 괴롭힘 유형에 대해 정의하고 있으며, 매년 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 실시하고 있음.

(평가요약)

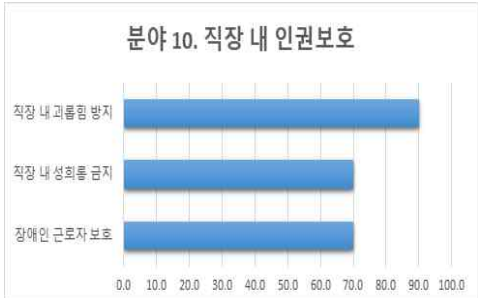
- 성희롱·성폭력 예방지침에 따라 피해자의 의사를 고려하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 사후조치를 통해 피해자의 신변을 보호하고 있음.
- 재단은 장애인근로자 의무고용 비율을 준수하고, 장애인 인식개선교육을 실시하고 있음.
- 또한, 장애인 근로자 고용에 있어 단순 노무직에 국한된 직무 개발을 넘어서, 장애 유형별로 적합한 직무를 적극적으로 발굴하고 차별 진단을 실시하는 등 보다 능동적인 개선 노력이 필요하다고 판단되었음. 전반적으로 기본적인 규정은 존재하지만, 인권 보호를 위한 실질적인 실행력을 강화해야 할 시점이라고 평가되었음.

(권고의견)

- 재단은 괴롭힘 및 성희롱 예방 지침을 마련했지만, 실질적인 실행력을 강화할 필요가 있음.
- 익명 신고 시스템 개선하여 익명성을 완벽하게 보장하는 독립적인 온라인 신고 채널을 구축하여 신고자들이 안심하고 문제를 제기할 수 있는 환경을 조성해야 함.
- 성희롱 관련 위원회가 아직 구성되지 않았으므로, 조속히 위원회를 구성하여 신고 접수 시 신속하고 전문적인 조사와 대응이 이루어질 수 있는 체계를 확립해야 함.
- 현재 3명의 장애인 근로자가 단순노무직(경비, 미화)에 근무하고 있어, 직무가 특정 분야에 편중

되어 있음. 다양한 장애 유형을 고려하여 적합한 직무를 발굴하고 개발하여 장애인 근로자의 역량과 잠재력을 활용하는 것을 권고함.

- 장애 차별 진단이나 조사를 실시하고 있지 않으므로, 장애인 근로자의 근무 환경과 만족도에 대한 설문 및 인터뷰를 통해 차별 요소를 사전에 파악하고 개선할 수 있음.

결과 그래프	달성률(%)		
분야 10. 직장 내 인권보호 	No	항 목	계
	1	직장 내 괴롭힘 방지	90.0
	2	직장 내 성희롱 금지	70.0
	3	장애인 근로자 보호	70.0

□ 분야10. 항목별 결과

10.1) 직장 내 괴롭힘 방지

평가의견	- 재단은 '직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 조치에 관한 규칙' 제5조를 통해 괴롭힘의 유형을 명확히 정의하고 있음. - 성희롱·성폭력 예방을 위한 규정이 마련되어 있음. - 통합클린신고센터를 운영하여 고충 접수를 받고, 괴롭힘이 인정되면 근무 장소 변경이나 유급 휴가 등 피해자 보호 조치를 신속하게 이행하고 있음. 그러나 괴롭힘 예방 교육이 온라인 개별 교육으로만 진행되고 있어 오프라인 대면 교육이 필요한 것으로 나타남. - 또한, 온라인 신고 채널이 사실상 익명 신고가 어려운 형태라는 점과 정기적인 실태조사가 미흡하다는 점은 개선이 필요한 부분이었음.
권고의견	- 현재 괴롭힘 및 성희롱 예방 교육이 온라인으로만 이루어지고 있어 실효성이 떨어질 수 있음. 참여형 오프라인 대면 교육 비중을 늘려 사례 기반의 토론과 실습을 포함시키는 것을 권고함. - 익명 신고 시스템 개선하여 익명성을 완벽하게 보장하는 독립적인 온라인 신고 채널을 구축하여 신고자들이 안심하고 문제를 제기할 수 있는 환경을 조성해야 함.

10.2) 직장 내 성희롱 금지

평가의견	'성희롱·성폭력·스토킹 및 2차 피해 예방지침' 규칙을 마련하여 성희롱 예방 및 대응에 관한 제도적 기반을 구축하고 있음. 성희롱 발생 시 제보자나 피해자의 신분과 비밀을 철저히 보장하고, 피해자 보호 조치를 신속히 이행한다고 명시하고 있음. - 재단은 직장 내 괴롭힘 조사부터 피해자 보호, 조사 기간 중 조치, 조사 후 재발방지조치 까지 전 과정을 내규에 포함하고 있음. - 한국양성평등교육원 교육에 참여하는 등 전문성 강화 노력을 하고 있음. 다만, 성희롱 위원회 구성이 아직 추진 중이라는 점과 성희롱 예방 교육이 100% 온라인으로만 진행되어 오프라인 비중을 높일 필요가 있음. - 직장 내 괴롭힘 신고 채널이 적극적으로 활용될 수 있도록 홍보하고 실효성을 높일 필요가 있음.
권고의견	현재 재단은 최근 3년간 성희롱 사건 접수 건이 없지만, 이는 문제가 없다는 것을 의미하기보다는 성희롱 발생 가능성에 대한 모니터링과 심층조사가 미흡했기 때문일 수 있음. 성희롱은 신고율이 낮은 경우가 많으므로, 단순 사건 접수 건수로만 판단하는 것은 한계가 있음. 따라서 성희롱 관련 실태조사 실시, 익명성 보장 강화, 온라인 교육의 한계 보완 등을 고려할 수 있음.

	• 성희롱 관련 위원회가 아직 구성되지 않았으므로, 조속히 위원회를 구성하여 신고 접수 시 신속하고 전문적인 조사와 대응이 이루어질 수 있는 체계를 확립해야 함.
--	--

10.3) 장애인근로자 보호

평가의견	• 장애인 의무 고용 비율을 충족하고 있음. 인사규정 시행규칙 제3조에 따라 장애인 및 취업보호대상자에 대한 채용 우대 정책을 명시하고 있으며, 매년 신규 채용인원의 20% 이상을 고등학교 졸업자로 우선 고용하도록 노력하고 있음. • 재단은 연 1회 이상 전 직원 대상으로 장애인식 개선교육을 실시하고 있음. • 하지만, 장애 차별 진단이나 조사는 실시하지 않았으며, 현재 3명의 장애인 근로자가 단순노무직(경비, 미화)에 근무하고 있어 장애 유형별 적합 직무 개발은 미흡한 것으로 나타났다.
권고의견	• 현재 3명의 장애인 근로자가 단순노무직(경비, 미화)에 근무하고 있어, 직무가 특정 분야에 편중되어 있음. 다양한 장애 유형을 고려하여 적합한 직무를 발굴하고 개발하여 장애인 근로자의 역량과 잠재력을 활용하는 것을 권고함. • 장애 차별 진단이나 조사를 실시하고 있지 않으므로, 장애인 근로자의 근무 환경과 만족도에 대한 설문 및 인터뷰를 통해 차별 요소를 사전에 파악하고 개선할 수 있음.

3. 주요사업 평가결과

□ 안산국제거리극축제 사업 종합 점수 : 100.0%(60점 중 60점)

- ▶ 주요사업 영향평가 결과 100.0%로 우수한 상태
- ▶ 사업의 인권체제, 공정운영, 이용객 인권, 안전 및 환경권 보장, 개인정보보호, 근로자 인권 보호 분야는 우수하게 운영되고 있음.

No.	분 야	점수			
		배점	조정배점	득점	달성율
1	사업의 인권체제	8	8	8	100.0%
2	공정운영	10	10	10	100.0%
3	이용객 인권	10	10	10	100.0%
4	안전 및 환경권 보장	16	16	16	100.0%
5	개인정보보호	6	6	6	100.0%
6	근로자인권 보호	10	10	10	100.0%
총점		60	60	60	100.0%

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

□ 주요사업(안산국제거리극축제 사업) 인권영향평가 점점 집계결과

- 총 6개 항목, 30개 지표 중 예 30개, 아니오(미실시) 0개, 보완 필요 0개, 정보 없음 0개, 해당없음 0개로 집계됨.
- (보완필요) 없음.
- (아니오) 없음.
- (정보없음) 없음.
- (해당없음) 없음.
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘보완필요’, ‘아니오’)에 대한 세부 개선 과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적인 인권위험 요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항을 도출함.

[주요사업(안산국제거리극축제 사업) 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	항목	평가결과					
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	계
1	사업의 인권체제	4	0	0	0	0	4
2	공정운영	5	0	0	0	0	5
3	이용객 인권	5	0	0	0	0	5
4	안전 및 환경권 보장	8	0	0	0	0	8
5	개인정보보호	3	0	0	0	0	3
6	근로자인권 보호	5	0	0	0	0	5
합 계		30	0	0	0	0	30

□ 주요사업(안산국제거리극축제 사업) 평가결과

(운영현황)

- 안산국제거리극축제사업은 참여하는 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하는 것을 목표로 하고 있으며, 사업 과정에서 부정적 인권요인을 예방하기 위해 노력하고 있음. (성희롱 성폭력 예방 서약서 제출)
- 이해관계자는 임직원, 관람객 시민, 공연단체, 협력업체 등이며, 시민의 소리, 제보 등 의사소통 체계를 구축하여 운영중임.
- 안산국제거리극축제사업은 이해관계자들을 대상으로 사업운영시 발생할 수 있는 인권 문제를 예방하기 위해 대표자 서약서 및 경기인재개발원 인터넷 교육 교육수료증을 제출받도록 하고 있음.
- 안산국제거리극축제사업은 공연 참가단체 선정시 공재모집 공고하여 선정 평가 선정함으로써, 과정의 공정성과 투명성을 기하고 있음. 특히 객관적인 선발을 위하여 외부 심사위원을 무작위로 추천 받아 선발하며 외부 심사위원을 50%이상 배치하여 공정성 있게 운영하고 있음.
- 시민의 소리(VOC), 안산시 민원통합관리 시스템 등을 통해 사업수행 과정에서 발생하는 민원, 이의, 애로사항, 개선의견을 수렴하여 사업에 반영하고 있음.

- 안산국제거리극축제사업은 사회적 약자에 대한 배려를 검토 반영하며, 특정분야에만 집중되지 않도록 다양한 프로그램을 운영함. (휠체어 장애인석 운영, 수어 통역사 배치, 장애인 화장실 안내, 다문화 공연팀 우선 선별, 사회적 약자 셔틀버스, 운영, 어린이 공간, 청소년 공간 존 등)

(평가요약)

- 안산국제거리극축제사업은 안산국제거리극축제 단독 홈페이지 운영, 각종 SNS를 통해 정확하고 오류가 없는 관련 정보를 제공하고 있음.
- 안산국제거리극축제사업은 축제 전반에 대한 평가, 분석을 전문업체의 용역을 통해 정치적/종교적 편향, 성인지 차별, 혐오표현 등이 포함되지 않도록 모니터링하고 있음.
- 안산국제거리극축제사업은 축제 안전계획에 의거 안전점검 시행을 통해 시설의 안전관리를 철저히 시행하고 있음. (다중운집 인파 안전관리를 위한 자료조사 및 안전대책, 관람객 안전을 위한 인원별 대응 매뉴얼)
- 산업재해 예방을 위하여 시설 내 다양한 사고유형에 대한 위험성평가를 시행하고, 지속적으로 개선하고 있음.
- 안산국제거리극축제사업은 프로그램 운영시 이해관계자 등이 부상을 당하거나 질병에 걸리면 행사보험을 통해 치료비 등을 지원하고 있음.
- 비상사태 대비 및 대응을 위하여 재난안전 대응매뉴얼 및 관람객 안전을 위한 인원별 대응 매뉴얼에 사고, 화재, 태풍, 홍수 등 세부적인 인원별 행동요령, 시나리오를 마련하여 운영하고 있음.
- 안산국제거리극축제사업 관련하여 수집된 정보(개인정보, 사업정보)는 재단의 규정 또는 절차에 따라 체계적으로 보관 및 폐기, 관리되고 있음.

(권고의견)

- 권고의견 없음.

결과 그래프	달성률(%)		
안산국제거리극축제사업	No	항 목	계
	1	사업의 인권체제	100.0
	2	공정운영	100.0
	3	이용객인권	100.0
	4	안전 및 환경권 보장	100.0
	5	개인정보보호	100.0
	6	근로자인권 보호	100.0

□ 항목별 결과

1. 사업의 인권체제	
평가의견	- 안산국제거리극축제사업은 지역 문화 진흥, 국제 교류, 시민 참여형 축제라는 종합적 목표를 가지고, 거리예술 활성화 및 문화예술 진흥, 국제 문화교류 확대, 지역사회와 시민의 문화 향유 기회 확대, 도시 브랜드 가치 제고 및 관광 활성화, 문화다양성 존중 및 포용사회 구현을 실현하고 있음. (21회 개최, 누적관람객 수 966.8만명, 누적참여국가 194개국) - 안산국제거리극축제사업은 참여하는 모든 이해관계자의 인권을 존중하고 보호하는 것을 목표로 하고 있으며, 사업 과정에서 부정적 인권요인을 예방하기 위해 노력하고 있음. (성희롱 성폭력 예방 서약서 제출) - 이해관계자는 임직원, 관람객 시민, 공연단체, 협력업체 등이며, 시민의 소리, 제보 등 의사소통 체계를 구축하여 운영중임. - 안산국제거리극축제사업은 이해관계자들을 대상으로 사업운영시 발생할 수 있는 인권 문제를 예방하기 위해 대표자 서약서 및 경기인재개발원 인터넷 교육 교육 수료증을 제출받도록 하고 있음.
권고의견	권고의견 없음.

2. 공정 운영	
평가의견	- 안산국제거리극축제사업은 공연 참가단체 선정시 공개모집 공고하여 선정 평가 선정함으로써, 과정의 공정성과 투명성을 기하고 있음. 특히 객관적인 선발을 위하여 외부 심사위원을 무작위로 추천 받아 선발하며 외부 심사위원을 50%이상 배치하여 공정성 있게 운영하고 있음. - 시민의 소리(VOC), 안산시 민원통합관리 시스템 등을 통해 사업수행 과정에서 발생하는 민원 이의, 애로사항, 개선의견을 수렴하여 사업에 반영하고 있음. - 안산국제거리극축제사업은 사회적 약자에 대한 배려를 검토 반영하며, 특정분야에만 집중되지 않도록 다양한 프로그램을 운영함. (휠체어 장애인석 운영, 수어 통역사 배치, 장애인 화장실 안내, 다문화 공연팀 우선 선별, 사회적 약자 셔틀버스 운영, 어린이 공간, 청소년 공간 존 등)
권고의견	권고의견 없음.

3. 이용객 인권	
평가의견	- 안산국제거리극축제사업은 안산국제거리극축제 단독 홈페이지 운영, 각종 SNS를 통해 정확하고 오류가 없는 관련 정보를 제공하고 있음. - 안산국제거리극축제사업은 축제 전반에 대한 평가, 분석을 전문업체의 용역을 통해 정치적/종교적 편향, 성인지 차별, 혐오표현 등이 포함되지 않도록 모니터링하고 있음.
권고의견	권고의견 없음.

4. 안전 및 환경권 보장	
평가의견	- 안산국제거리극축제사업은 축제 안전계획에 의거 안전점검 시행을 통해 시설의 안전관리를 철저히 시행하고 있음. (다중운집 인파 안전관리를 위한 자료조사 및 안전대책, 관람객 안전을 위한 인원별 대응 매뉴얼) - 산업재해 예방을 위하여 시설 내 다양한 사고유형에 대한 위험성평가를 시행하고, 지속적으로 개선하고 있음. - 안산국제거리극축제사업은 프로그램 운영시 이해관계자 등이 부상을 당하거나 질병에 걸리면 행사보험을 통해 치료비 등을 지원하고 있음. - 비상사태 대비 및 대응을 위하여 재난안전 대응매뉴얼 및 관람객 안전을 위한 인원별 대응 매뉴얼에 사고, 화재, 태풍, 홍수 등 세부적인 인원별 행동요령, 시나리오를 마련하여 운영하고 있음. - 안산국제거리극축제사업은 지속가능 축제의 환경 성과개선을 위해, 재생품 현수막, 재생종이, 인쇄물 최소화, 분리수거 부스 등을 운영하고 있음.
권고의견	권고의견 없음.

5. 개인정보 보호	
평가의견	안산국제거리극축제사업 관련하여 수집된 정보(개인정보, 사업정보)는 재단의 규정 또는 절차에 따라 체계적으로 보관 및 폐기, 관리되고 있음.
권고의견	권고의견 없음.

6. 근로자인권 보호	
평가의견	- 안산국제거리극축제사업은 직무상 스트레스를 감소하기 위해 재단의 힐링프로그램 참여, 감정노동종사자 보호 표준매뉴얼을 준수하고 있음. - 안산국제거리극축제사업은 직원들의 사업 관련 업무능력 배양, 민원 대응 능력의 향상을 위하여 다양한 전문교육 등을 시행 운영하고 있음.
권고의견	권고의견 없음.

V

중대성 평가 및 주요이슈 도출

□ 중대성 평가

- 국가인권위원회의 인권경영 보고 및 평가 지침에 의해 중대성 평가를 실시함
 - 인권영향평가를 기반으로 인권영향전문평가단이 평가하되, 기관 특성 및 현황을 고려하기 위하여 일부 요소(발생 가능성)는 조정하여 최종 점수 산출
- ‘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 체계의 구축*	5점	3점	3점	11점
	이행률 76%	관련 문제 발생 시 부정적 영향이 발생하며, 추가적인 관리 필요	현재 및 향후 발생가능성 있음	
안전경영 구체절차 미련	2점	3점	2점	7점
	이행률 95%	관련 문제 발생 시 부정적 영향이 발생하며, 추가적인 관리 필요	제도의 미흡한 부분 개선 필요	
고용상의 비차별*	1점	2점	1점	4점
	이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
고용상 남녀 비차별	1점	2점	1점	4점
	이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
비정규직 근로자 비차별	1점	2점	1점	4점
	이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	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	2점	1점	4점
	이행률 100%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
산업안전 보장	1점	4점	1점	6점
	이행률 100%	발생할 경우, 기관 업무 · 사업성파에 부정적 영향을 크게 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
책임 있는 공급망 관리	5점	3점	3점	11점
	이행률 56%	관련 문제 발생 시 부정적 영향이 발생하며, 추가적인 관리 필요	현재 및 향후 발생가능성 있음	

분야	중대성 평가 요소			합계
	이행수준	영향 심각도	발생 가능성	
현지주민 의 보호	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
환경권 보장	1점	1점	1점	3점
	이행률 100%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
소비자 (이용자) 인권 보호*	2점	3점	3점	8점
	이행률 96%	관련 문제 발생 시 부정적 영향이 발생하며, 추가적인 관리 필요	현재 및 향후 발생가능성 있음	
소비자 사생활 보호	3점	3점	3점	9점
	이행률 92%	관련 문제 발생 시 부정적 영향이 발생하며, 추가적인 관리 필요	현재 및 향후 발생가능성 있음	
직장 내 인권 보호	3점	2점	2점	7점
	직장 내 괴롭힘 방지 이행률 90%	발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	제도의 미흡한 부분 개선 필요	
	5점	3점	2점	10점
	직장 내 성희롱 금지 이행률 70%	관련 문제 발생 시 부정적 영향이 발생하며, 추가적인 관리 필요	제도의 미흡한 부분 개선 필요	
	5점	1점	1점	7점
	장애인 근로자 보호 이행률 70%	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	

* 별도 평가된 항목을 제외한 항목들로 해당 분야 평가

□ 주요 인권이슈 도출

- 중대성 평가 결과, 상대적으로 점수가 높은 ‘인권경영체계의 구축’, ‘책임 있는 공급망 관리’, ‘소비자 인권보호(소비자 사생활 보호)’ 및 ‘직장 내 인권 보호(직장 내 성희롱 금지)’를 우선 개선과제로 선정함.

VI

인권경영 주요 개선과제

□ 기관운영 개선과제 (1) 인권경영체계의 구축

인권 측면	• 인권경영체계의 구축
현황 및 주요이슈	• 2021년 인권경영 추진이후, 체계적인 인권경영 제도화 및 운영이 미흡한 상황임
개선방향	(현장) - 인권경영현장 개정 (직장내 괴롭힘 등) - 인권경영선언문 날짜 및 이사장 서명 포함 홈페이지 게시 - 인권경영위원회에서 외부전문가의 자문 및 검토 (제도화) - 인권영향평가 정기적 실시 - 인권경영위원회 구성 및 시행 (공공기관 인권경영 가이드라인에 의거, 외부위원을 과반 이상으로 구성 필요) - 인권경영규칙 주기적 검토 및 개정 - 협력사 인권침해 예방을 위해 인권준수 서약서 시행 (성과관리) - 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침에 의거 인권경영보고서를 통한 성과보고의 정기적 시행 - 인권경영 보고서에는 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침에 의거, 인권경영 추진 체계, 정책, 인권영향평가 결과, 구제절차, 교육, 개선계획 등 재단의 활동을 평가하기에 충분한 정보 포함 - 인권경영 성과는 정량적 지표 또는 정성적 평가 포함 (인권실태조사 점수화, 인권영향평가 점수, 교육실적, 신고채널 운영실적 등) - 인권경영보고서의 성과 확인은 인권경영위원회를 통해 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견 수렴 실행 - 인권경영보고서는 홈페이지에 공개 (구제절차) - 구제절차 매뉴얼 또는 이행가이드 수립
효과성 측정방법	- 인권경영체제 구축 이행률

□ 기관운영 개선과제 (2) 협력사 인권보호 이행을 요구하는 서약서 징구

인권 측면	책임있는 공급망 관리- 협력회사 등의 인권침해 예방
현황 및 주요이슈	재단은 ‘계약이행통합서약서’를 의무 제출 받으며 계약 체결 시 협력사의 청렴, 수의계약 등의 서약을 받고 있으나 인권보호 관련한 서약서는 받지 않음.
개선방향	- 현재 재단은 행정 간소화 차원에서 계약 서류를 간소화하며 ‘계약이행통합서약서’를 징구 하고 있음. 계약이행 통합서약서의 항목에 ‘인권보호이행 상황 점검’의 항목을 추가하여, 계약을 체결하려는 협력사가 과거에 인권관련 법령을 위반하고 근로자의 인권을 침해한 사실이 있는지를 점검하며, 계약기간동안에도 인권침해를 하지 않겠다는 서약서를 징구하는 방안 고려. (서약서 예시) 1) 항목 : 인권보호 이행점검 2) 내용 : 우리업체는 당사 근로자를 포함한 내,외부 이해관계자의 인권을 보호하기 위해 노력해 왔으며 아래의 사항에 대해 과거 위반 사실이 없었음을 확인하며, 재단과 계약 체결 후에도 아래의 사항들을 준수 할 것을 서약 합니다. ①우리는 직원을 고용함에 있어서 장애,성별,인종,종교,출신지역,학력 등을 이유로 차별하지 않았습니다. ②우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동을 금지하였습니다. ③우리는 근로자의 안전하고 위생적인 근로환경을 조성 하였습니다. ④우리는 안전, 환경관련 법규를 준수하였습니다. ⑤우리는 인권관련 법령을 준수 하였습니다.(근로기준법,성폭력방지법,산업안전보건법,과건법,기간제법,남녀고용평등법,노동조합법 등) ⑥우리는 당사 근로자와 협력사 대금지급이 적시에 지급 되었습니다. 위 문항에 대해서 재단 상황에 적절하게 보완하여 활용이 가능할 것으로 생각되며, 현재의 통합서약서에 항목을 포함 시키는 방안을 제안함.
효과성 측정방법	계약업체 서약서 징구 비율

□ 기관운영 개선과제 (3) 협력기관 등의 인권보호 준수여부 모니터링

인권 측면	책임있는 공급망 관리- 협력기관등의 인권침해 모니터링
현황 및 주요이슈	계약체결 후 과업기간동안 협력사가 인권보호 의무이행을 준수했는지를 점검하는 절차를 운영하지 않음.
개선방향	1. 운영방안 1) 재단과 계약하는 모든 계약 업체 중 일정 기준 이상으로 계약하는 협력사에 대하여 계약 종료전 인권보호 이행여부를 점검 할 수 있는 설문서 징구. (일정기준 예) 계약금액 0억이상, 계약기간 0개월 이상, 과업내용:건설공사, 용역 등) 2) 모니터링 주체 : 계약총괄부 또는 각 사업부에서 일정 기준 이상의 협력사에 대해서는 준공 서류와 함께 모니터링 설문서를 수령. 2. 설문서 예시 당사는 내/외부 이해관계자의 인권보호가 지속가능한 기업 성장의 중요한 요소임을 인식하고, 귀 기관의 인권경영 취지에 동의하며 귀기관과 과업을 수행하는 동안 아래와 같이 인권경영을 이행 하였음을 확인합니다. 1) 당사는 직원을 고용함에 있어서 장애,성별,인종,종교,출신지역,학력 등을 이유로 차별하지 않았습니다. -----Y / N 2) 당사는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동을 금지하였습니다. -----Y / N 3) 당사는 근로자의 안전하고 위생적인 근로환경을 조성 하였습니다. -----Y / N 4) 국내외 환경법규를 준수하고 환경보호를 실천 하였습니다. -----Y / N 5) 당사의 협력사에 대해 공정한 상생 경영을 하며 공정거래 관련 법령을 준수 하였습니다. -----Y / N 6) 국내 인권관련 법령을 준수 하였습니다.(근로기준법,성폭력방지법,산업안전보건법,파견법,기간제법,남녀고용평등법,노동조합법 등) -----Y / N 7) 당사 근로자와 협력사 대금지급이 적시에 지급 되었습니다. -----Y / N 8) 계약 체결 시 서약 하였던 인권존중 서약서의 모든 사항을 준수하며 과업을 진행 하였습니다. -----Y / N 위의 사항은 사실과 다름이 없음을 확인 합니다. 대표이사 000 (인)
효과성 측정방법	대상 협력사 대비 모니터링 실시 비율 측정

□ 기관운영 개선과제 (4) 개인정보 유출 방지 위한 정기적 모니터링 운영

인권 측면	• 소비자 인권 보호- 소비자 사생활 보호
현황 및 주요이슈	• 재단에서 소비자의 개인정보를 수집 및 취급 하는 경우 이용 기간 후 폐기하는지, 또한 개인 PC에 소비자의 개인정보를 보관하지는 않는지, 등의 모니터링이 이루어지지 않고 있음.
개선방향	1. 운영방안 1) 각 개인의 PC에 개인정보 보관 유무를 점검하는 모니터링을 정기적으로 수행 2) 모든 임직원이 정보보안과 개인정보보호의 인식도 제고를 위해 개인정보 보호의날 운영 2. 개인정보 보호의날 운영 예시 1) 개인정보보호 교육 및 캠페인 - 개인정보보호 법규와 안전관리 방안 교육 실시 - 개인정보 보호를 위한 행동 수칙 및 사례 공유 2) 내부 개인정보 처리 실태 점검 - 개인정보 파일 및 관리 시스템 점검 - 개인정보취급 담당자 최소화와 보안 교육 강화 3) 시민/임직원 대상 홍보 및 참여 행사 - 개인정보 보호 중요성 알리는 전단지, 배너 게시 - 간단 개인정보보호 퀴즈, 이벤트 진행으로 참여 유도 4) 기술·관리적 보안 강화 - 비밀번호 주기적 변경 권고 - PC필터 보안 솔루션 활용한 개인 PC 모니터링 (PC 모니터링을 통해 개인이 보관중인 개인정보를 감지한 후 경고 메시지를 보내어 삭제 유도) 5) 문의 및 신고 창구 운영 - 개인정보 관련 문의 및 고충처리 안내 부스 운영
효과성 측정방법	• 개인정보 보호의 날(또는 사이버 보안의 날) 정기 개최 여부

□ 기관운영 개선과제 (5) 직장 내 성희롱 금지

인권 측면	직장 내 인권보호- 직장 내 성희롱 금지
현황 및 주요이슈	직장내성희롱예방위원회 구성이 아직 추진계획 단계이며, 직장내성희롱 관련 심층조사 실시한 바 없음. 또, 대부분의 교육이 온라인 100%로 한정되어 오프라인 비중 확대 필요성 대두됨. 이는 모니터링 미흡과 실효성 부족을 주요 이슈로 드러냄.
개선방향	(1) 성희롱위원회 구성 및 운영 계획 수립과 함께 연간 교육 프로그램을 재설계하여 오프라인 교육 비중을 일정 이상으로 확대함. 매년 심층 실태조사 일정을 명시하고, 전 직원 대상 인식 설문조사 실시 계획을 세움. 이를 위해 2025년 말까지 예산 배정과 외부 전문가 자문단을 구성함. (2) 성희롱위원회를 연내 구성 완료하고, 첫 회의를 통해 역할 분담을 정함. 온라인·오프라인 혼합 교육을 즉시 도입하고, 익명 신고 채널을 강화하여 피해자 보호 조치(상담·휴가 부여)를 신속히 적용함.
효과성 측정방법	- 위원회 활동 보고서를 연말에 제출하여 개선점을 도출 - 오프라인 교육 및 심층조사 실시 후 효과성 평가