



한국문화예술위원회

2025년 한국문화예술위원회  
인권영향평가 및 인권실태조사  
운영 용역 최종보고서

2025. 11.



# 제 출 문

한국문화예술위원회 귀중

본 보고서를 「2025년 한국문화예술위원회 인권영향평가 및  
인권실태조사 운영 용역 결과 보고서」로 제출합니다.

2025. 11.

수행기관명 : 한국컴플라이언스평가원(주)

책임연구원 : 황선영

공동연구원 : 박서경



# 목 차

I. 용역 개요 .....	10
1. 용역 목적 .....	10
2. 과업 범위 및 내용 .....	10
1) 인권영향평가 실시 .....	10
2) 인권실태조사 실시 .....	11
3) 평가 결과 환류 .....	11
II. 내·외부 환경분석 .....	12
1. 해외정책 동향 .....	12
2. 국내정책 동향 .....	13
3. 최근 국내 인권이슈 .....	14
III. 인권경영체계 분석 .....	15
1. 분석 목적 및 범위 .....	15
1) 분석 목적 .....	15
2) 분석 범위 .....	15
2. 인권경영체계 .....	16
1) 인권경영 추진체계 관련 분석 .....	16
2) 인권경영 추진체계 관련 개선 의견 .....	16
3. 인권경영정책 .....	17
1) 인권경영정책 관련 분석 .....	17
2) 인권경영정책 관련 개선 의견 .....	18
4. 인권영향평가 .....	20
1) 인권영향평가 관련 분석 .....	20
2) 인권영향평가 관련 개선 의견 .....	20
5. 구제절차 .....	22
1) 구제절차 관련 분석 .....	22
2) 구제절차 관련 개선 의견 .....	22

6. 인권경영 교육 .....	23
1) 인권경영 교육 관련 분석 .....	23
2) 인권경영 교육 관련 개선 의견 .....	23
7. 인권경영 성과평가 .....	24
1) 인권경영 성과평가 관련 분석 .....	24
2) 인권경영 성과평가 관련 개선 의견 .....	24
8. 인권경영 보고방식 .....	25
1) 인권경영 보고방식 관련 분석 .....	25
2) 인권경영 보고방식 관련 개선 의견 .....	25

#### IV. 인권실태조사 ..... 26

1. 조사 개요 .....	26
1) 조사 목적 .....	26
2) 조사 개요 .....	26
3) 평가 방식 및 항목별 배점 .....	26
4) 설문항목의 구성 .....	27
2. 설문조사 결과 .....	28
1) 2025년 인권의식 수준 .....	28
2) 영역별 인권의식 수준 .....	29
3) 분야별 인권의식 수준 .....	29
4) 응답자별 인권의식 수준 .....	31
5) 문항별 인권의식 수준 .....	32
3. 설문 영역별 시사점 .....	33
1) 인권경영 및 인권의식 영역 시사점 .....	33
2) 인권침해 인식 및 실태 영역 시사점 .....	34
4. 심층 인터뷰 .....	34
1) 심층 인터뷰 목적 .....	34
2) 심층 인터뷰 개요 .....	34
3) 심층 인터뷰 결과 .....	34
5. 협력사 인권실태조사 .....	35
1) 협력사 설문 개요 .....	35
2) 협력사 설문 결과 .....	35
3) 협력사 설문 시사점 .....	35
6. 인권실태조사 종합의견 .....	35

<b>V. 인권영향평가 개요</b> .....	<b>37</b>
1. 인권영향평가 추진 배경 .....	37
2. 인권영향평가 실행 개요 .....	37
1) 인권영향평가 기간 및 범위 .....	37
2) 인권영향평가 대상 .....	38
3) 인권영향평가 지표의 구성 .....	39
4) 인권영향평가 실행 절차 .....	39
5) 인권영향평가 지표 평가 기준 .....	39
6) 인권영향평가 이행 수준 결정 기준 .....	40
3. 기관운영 인권영향평가 .....	41
1) 인권영향평가 지표의 세부 변경사항 .....	41
2) 기관운영 인권영향평가 체크리스트의 구성 .....	42
4. 주요사업 인권영향평가 .....	43
1) 인권영향평가 지표의 세부 변경사항 .....	43
2) 주요사업 인권영향평가 체크리스트의 구성 .....	43
<b>VI. 인권영향평가 결과 및 평가 의견</b> .....	<b>44</b>
1. 인권영향평가 결과 종합의견 .....	44
1) 인권영향평가 종합 결과 .....	44
2) 인권영향평가 지표 이행 수준 .....	45
3) 기관운영 인권영향평가 평가 결과 및 이행 수준 .....	45
4) 주요사업 인권영향평가 평가 결과 및 이행 수준 .....	47
2. 분야별 평가 의견 .....	48
1) 기관운영 인권영향평가 평가 의견 .....	48
2) 주요사업 인권영향평가 평가 의견 .....	75
<b>VII. 개선과제 및 개선계획</b> .....	<b>79</b>
1. 위원회의 인권경영체계 분석에 따른 개선과제 .....	79
1) 분석 결과 .....	79
2) 개선과제 .....	80
2. 인권영향평가에 따른 개선과제 .....	81
1) 기관운영 관련 개선과제 .....	81
2) 주요사업 관련 개선과제 .....	81

<b>VIII. 주요 인권 이슈 및 관리계획</b> .....	<b>82</b>
1. 인권 이슈 식별 .....	82
2. 중대성 평가 .....	85
1) 중대성 평가 정의 .....	85
2) 중대성 평가 기준 .....	85
3) 중대성 평가 방법 .....	87
4) 우선순위 결정 기준 .....	87
5) 중대성 평균 수준 .....	87
6) 중대성 평가 결과에 따른 우선순위 결정 .....	88
3. 주요 인권 이슈 및 관리계획 .....	91
1) 중대성 평가에 따른 주요 인권 이슈 .....	91
2) 주요 인권 이슈 관리계획 .....	92
<b>붙임 1. 인권영향평가 지표 변경대조표</b> .....	<b>93</b>
<b>붙임 2. 기관운영 인권영향평가 결과</b> .....	<b>108</b>
<b>붙임 3. 주요사업 인권영향평가 결과</b> .....	<b>126</b>
<b>붙임 4. 개선과제</b> .....	<b>129</b>
<b>표</b> .....	
표1. 해외정책 동향 .....	12
표2. 국내정책 동향 .....	13
표3. 최근 국내 인권이슈 .....	14
표4. 분석 범위 .....	15
표5. 인권경영 실행 주체별 역할 .....	16
표6. 위원회 인권경영규정의 구성 .....	17
표7. ARKO 윤리인권지수 지표 개선(안) .....	24
표8. 평가방식 및 항목별 배점 기준 .....	26
표9. 설문항목의 구성 .....	27
표10. 2025년 인권의식 수준 .....	28
표11. 비교 가능 항목 점수 비교 .....	28
표12. 영역별 인권의식 수준 .....	29
표13. 분야별 인권의식 수준 .....	30

표14. 응답자 구분별 인권의식 수준 .....	31
표15. 문항별 인권의식 수준 .....	32
표16. 인권영향평가 대상 .....	38
표17. 인권영향평가 실행 절차 .....	39
표18. 지표 평가 기준 .....	39
표19. 이행 수준 결정 기준 .....	40
표20. 이행 수준 평가 기준 .....	40
표21. 기관운영 평가분야 및 지표수 변경비교 .....	41
표22. 기관운영 인권영향평가 체크리스트 구성 .....	42
표23. 주요사업 평가분야 및 지표수 변경비교 .....	43
표24. 주요사업 인권영향평가 체크리스트 구성 .....	43
표25. 인권영향평가 지표 이행 수준 .....	44
표26. 기관운영 평가분야별 이행 수준 .....	46
표27. 주요사업 평가분야별 이행 수준 .....	47
표28. 인권경영 체제의 구축 이행 수준 .....	48
표29. 인권경영 체제의 구축 평가 의견 .....	48
표30. 고용상 비차별 이행 수준 .....	52
표31. 고용상 비차별 평가 의견 .....	52
표32. 결사 및 단체교섭의 자유보장 이행 수준 .....	54
표33. 결사 및 단체교섭의 자유보장 평가 의견 .....	54
표34. 강제노동의 금지 이행 수준 .....	56
표35. 강제노동의 금지 평가 의견 .....	56
표36. 산업안전 보장 이행 수준 .....	57
표37. 산업안전 보장 평가 의견 .....	57
표38. 책임 있는 공급망 관리 이행 수준 .....	60
표39. 책임 있는 공급망 관리 평가 의견 .....	60
표40. 현지주민의 인권 보호 이행 수준 .....	62
표41. 현지주민의 인권 보호 평가 의견 .....	62
표42. 환경권 보장 이행 수준 .....	63
표43. 환경권 보장 평가 의견 .....	63
표44. 고객 인권보호 이행 수준 .....	65
표45. 고객 인권보호 평가 의견 .....	65
표46. 개인정보 보호 및 정보인권 이행 수준 .....	67
표47. 개인정보 보호 및 정보인권 평가 의견 .....	67
표48. 직원 인권보호 이행 수준 .....	69
표49. 직원 인권보호 평가 의견 .....	69

표50. 보건의료 및 감염병 이행 수준 .....	<a href="#">72</a>
표51. 보건의료 및 감염병 평가 의견 .....	<a href="#">72</a>
표52. 예술인력육성사업 이행 수준 .....	<a href="#">75</a>
표53. 예술인력육성사업 평가 의견 .....	<a href="#">75</a>
표54. 인권경영체계 분석에 따른 개선 사항 .....	<a href="#">79</a>
표55. 인권경영체계 분석에 따른 개선과제 .....	<a href="#">80</a>
표56. 기관운영 관련 보완필요 지표 .....	<a href="#">81</a>
표57. 기관운영 관련 개선과제 .....	<a href="#">81</a>
표58. 분야별 인권 이슈 .....	<a href="#">82</a>
표59. 발생가능성 산정기준 .....	<a href="#">85</a>
표60. 영향심각도 산정기준 .....	<a href="#">86</a>
표61. 중대성 수준 평가 기준 .....	<a href="#">86</a>
표62. 중대성 평균 수준 .....	<a href="#">87</a>
표63. 중대성 평가 결과 .....	<a href="#">88</a>
표64. 주요 인권 이슈 결정 .....	<a href="#">91</a>
표65. 주요 인권 이슈 관리계획 .....	<a href="#">92</a>

**그래프 .....**

그래프1. 영역별 인권의식 수준 .....	<a href="#">29</a>
그래프2. 분야별 인권의식 수준 .....	<a href="#">30</a>
그래프3. 인권영향평가 지표 이행 수준 .....	<a href="#">45</a>
그래프4. 기관운영 분야별 이행 수준 .....	<a href="#">45</a>
그래프5. 주요사업 분야별 이행 수준 .....	<a href="#">47</a>

## 1. 용역 목적

- 한국문화예술위원회(이하 “위원회” 라 한다) 경영 활동 전반에 걸쳐 이해관계자에게 미치는 인권 영향을 측정하고 인권 리스크를 예상하여 사전 예방
- 위원회 이해관계자들이 체감하고 있는 인권에 대한 인식과 위원회 인권 경영 현황에 대한 실질적인 조사 실시

## 2. 과업 범위 및 내용

### 1) 인권영향평가 실시

#### 가. 인권영향평가 체크리스트 지표 개발

- (기관운영) 「공공기관 인권경영 매뉴얼」 및 과년도 인권영향평가 체크리스트를 참조하여 인권경영 동향과 기관 이슈 사항을 토대로 기관 경영분야 체크리스트 개발
- (주요사업) 위원회에서 선정한 주요 사업에 대하여 사업의 특성을 반영한 평가지표 및 체크리스트를 개발
- (기타) 전년도 개선 의견을 반영한 전반적 지표 개선

#### 나. 인권영향평가단 대상 체크리스트 교육

- 인권영향평가단(내부 담당자) 대상 체크리스트 지표 및 평가 수검에 대한 온라인 교육 추진

---

## 2) 인권실태조사 실시

### 가. 내부 인권실태조사 실시

- 인권영향평가를 통해 확인이 불가능한 실질적 인권 현황을 파악하기 위한 설문조사 및 주요 이해관계자 인터뷰 실시

### 나. 외부 인권실태조사 실시

- 유럽연합(EU)에서 시행된 공급망 실사법(CSDDD)를 반영하여 외부 인권실태조사 설문지 개발

## 3) 평가 결과 환류

### 가. 인권영향평가 및 인권실태조사 결과보고서(요약본 포함) 작성

- 평가 절차 및 내용, 결과 분석, 총평, 제언 사항 등을 포함한 결과보고서 및 내부 공유용 요약본 제작
- 설문조사, FGI 등 자료 제공 및 진행 시, 결과 분석 및 시사점 도출 포함

### 나. 결과보고회 진행

- 인권영향평가(인권실태조사) 결과를 토대로 기관 및 사업 분야에 대한 주요 결과, 개선 사항에 대해 내부 직원을 대상으로 결과보고회 추진
- 결과보고회 추진 시, 위원회 인권 정책 및 실사체계에 대한 논의를 통해 인권정책에 대한 소통 활성화

### 다. 인권경영 교육 실시

- 인권영향평가(인권실태조사)를 통해 도출된 개선 과제를 중심으로 사례 공유, 인식 변화 등 인권친화적인 조직문화를 형성할 수 있는 교육 시행

II

내·외부 환경분석

1. 해외정책 동향

<표 1. 해외정책 동향>

구분	내용
EU 기업 지속가능성 실사지침(안)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EU 지역 내 기업들의 공급망 환경 및 인권 실사 의무화</li> <li>• 공급 실사 규정화, 예방·완화 조치 실행 및 주기적 모니터링</li> </ul>
일본 인권존중 지침안	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권존중 지침안은 인권정책 수립, 인권실사의 실시 및 구제수단의 마련을 주요 내용으로 구성</li> </ul>
프랑스 기업감시의무법	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기업의 실사(due diligence) 책임을 자발적 정책에서 법률적 의무로 강화</li> <li>• 기업은 사업으로 일어나는 인권침해와 환경 파괴를 예방하고 피하기 위한 적절한 조치를 담은 감시계획(a vigilance plan)의 의무적 수립</li> </ul>
독일 공급망 실사법	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공급망에서 기업의 실사에 관한 법률(이하 ‘공급망 실사법’)을 의결하여 공급망에서의 인권침해 방지를 위한 기업의 실사를 의무화했음</li> </ul>
ISO 내부고발경영시스템	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 내부고발경영시스템(ISO 37002)을 제정하여 조직이 신뢰, 공정성 및 보호 원칙에 기반한 내부고발 관리 시스템을 구축하기 위한 지침을 제공하고 기존 내부고발 정책 및 절차를 개선하거나 적용가능한 내부고발 법률을 준수하도록 지원</li> </ul>
EU 내부고발자보호법	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50인 이상의 사업장에서 의무적으로 내부고발자 보호법에 따른 내부고발체계의 구축과 내부고발자 보호에 관한 사항의 실행을 의무화하고 있음</li> </ul>

## 2. 국내정책 동향

〈표 2. 국내정책 동향〉

구분	내용
유엔글로벌콤팩트 한국 협회 기업과 인권지침서	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 효과적인 인권경영 시스템의 내재화 및 인권 존중 문화 확산을 지원하고자 &lt;기업과 인권 지침서: 실사(Due Diligence) 가이드라인&gt;을 발간하였음</li> <li>• ‘인권 정책선언 및 내재화, 인권영향평가, 인권경영 시스템 수립 및 이행, 모니터링 및 공시, 고충처리 메커니즘 다섯 가지를 기업의 인권 실사 요소로 함</li> </ul>
산업통상자원부 K-ESG 가이드라인	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 글로벌 기준 중심의 기본 진단항목, 글로벌 기준에서도 일부 사용되고 있거나 국내 제도에서 중요시하는 ESG 경영 요소를 추가 진단항목으로 구분하여 제시</li> <li>• 사회영역에 인권정책 수립 및 인권 리스크 평가를 주요한 내용으로 다루고 있음</li> </ul>
법무부 인권 길라잡이	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 효과적인 인권경영을 위하여 ‘기업과 인권체계 구축, 인권 실사 및 구제절차’를 요소로 구성하여 기업의 규모와 상황에 맞춰 어떻게 자발적으로 실천할 수 있는지 안내</li> <li>• 점진적인 실행을 위하여 3단계에 걸친 기업과 인권 단계별 로드맵 제시</li> </ul>
국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가 지침	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영 체계 및 인권정책선언 보고사항, 인권영향평가 관련 보고사항, 구제절차 관련 보고사항, 인권경영 교육 관련 보고사항, 종합적 평가, 공개의 원칙 및 소통이 주요한 내용임</li> </ul>
국가인권위원회 AI 활용 관련 인권영향 평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인공지능(AI)으로 인한 인권침해·차별 등 부정적 영향에 대한 우려가 커지는 가운데 인권영향평가 도입 필요성 제기</li> <li>• 인권적 관점에서 AI 시스템의 부정적 영향을 식별, 방지, 완화하고 피해를 구제하기 위해 마련한 도구</li> </ul>
국가인권위원회 성희롱 시정권고 사례집	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 민간과 공공기관에서 발생하였던 성희롱 사건에 대한 시정권고 사례와 성희롱 진정사건 접수 및 처리 현황을 포함한 『2024년도 성희롱 시정권고 사례집』을 발간하였음</li> </ul>
법정부 악성민원 방지 대책	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 악성민원 사전 예방 및 조기 차단과 악성민원 대응 및 피해공무원 보호 강화를 위한 법정부 종합대책 마련</li> </ul>
인사혁신처 2024년 주요 정책 추진 계획	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인사혁신처는 「국가공무원법」에 직장 내 괴롭힘 금지 규정 신설, 피해자 보호를 위한 각종 인사상 조치 근거 마련</li> <li>• 전문직위 일제 정비 통한 신규 분야 발굴 및 확산 유도</li> </ul>

### 3. 최근 국내 인권이슈

〈표 3. 최근 국내 인권이슈〉

분야	사례 내용
갑질	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학생과 교직원에 대한 감독직무를 배제하고 교장이 일방적으로 행정실장을 동의 없이 학교 소방안전관리자 선임하였음(학교)</li> <li>• 서기관급 간부 공무원이 단체 대화방에 성적 의미를 연상케하는 제목의 영상 링크를 올리거나 특정인을 거론하며 “충성을 맹세하지 않으면 인사상 불이익을 주겠다”고 폭언(지자체)</li> </ul>
직장 내 괴롭힘	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성가족부의 요청으로 부하 직원을 통해 '한가원 변호사 인력 증원 관련 사실 확인' 보고서를 작성·보고했으나 상임이사에게 직접 보고하지 않았고 보고서에 치명적 오류가 있다는 이유로 부장에서 부원으로 강등 인사조치(공공기관)</li> </ul>
차별	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 채용 면접관이 업무와 무관하게 “그 나이 먹도록 결혼도 하지 않고 뭐 했나요?”, “인상은 좋은데 기가 세계 생겼네요.” 라며 나이나 외모와 관련된 부적절한 발언(복지관)</li> <li>• 여름철 아르바이트생을 모집하면서, 대상을 대학교 재학생과 휴학생으로 제한하고 방송통신대학과 사이버대학 등 학생은 제외하였음(지자체)</li> </ul>
개인정보 유출	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 학력 등 이력서에 들어있는 23만여 명의 개인정보(한국고용정보원)와 학자금 대출 잔액 같은 금융정보를 포함한 3만 2천여 명의 개인정보 유출(공공기관)</li> <li>• 공공기관에 근무하는 채무자가 건당 1~2만원을 받거나 상환기일을 연장받는 조건으로, 다른 채무자 507건의 개인정보를 불법으로 대부업체에 제공(공공기관)</li> <li>• 공문을 발송하는 과정에서 직원의 실수로 공문 내 500여명의 주민번호, 이름, 연락처 등 인사기록이 함께 유출(교육청)</li> </ul>
성비위	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 체육회 간부가 근무시간 중 사무실에서 휴대전화를 이용해 SNS에 접속한 뒤 부하직원에게 음란 영상물 전송(체육회)</li> <li>• 부서 단체 대화방에서 성행위를 암시하는 동영상을 올리거나 갑질성 발언(지자체)</li> <li>• 대학교 조교(대학원생)와 사업단 계약직 직원 여성들을 대상으로 술자리에서 피해자의 신체를 만지거나, 성적 불쾌감을 유발하는 언행 등 성희롱과 강제추행(대학교)</li> </ul>
임산부 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A공사 직원은 2023년 난임 치료를 목적으로 병가와 휴직 등을 신청했으나, A공사 취업규칙과 인사 규정상 ‘난임은 질병에 해당하지 않는다’는 이유로 불허(공사)</li> </ul>

## 1. 분석 목적 및 범위

### 1) 분석 목적

- 위원회 내외부 이해관계자의 인권을 보호·존중하기 위하여 위원회가 운영하는 인권경영체계를 분석하고 보완이 필요한 사항을 발굴하여 개선함으로써 위원회가 실효적인 인권경영을 실행하는 것을 목적으로 함

### 2) 분석 범위

- 국가인권위원회의 『인권경영 보고 및 평가 지침』에 따른 각 분야별 주요 내용을 검토 및 분석 범위로 하여 위원회 인권경영체계와 실행에서의 준수 여부를 검토함

〈표 4. 분석 범위〉

검토 및 분석 범위	적용 분야
I. 인권경영체계	• 인권경영 추진체계
II. 인권경영정책	• 인권정책선언 및 규정
III. 인권영향평가	• 인권영향평가, 주요 인권이슈 및 주요 인권이슈에 대한 대응계획
IV. 구제절차	• 구제절차 및 운영성과
V. 인권경영 교육	• 인권경영 교육체계
VI. 인권경영 성과평가	• 인권경영 성과에 대한 종합적 평가
VII. 인권경영 보고방식	• 인권경영의 보고방식

## 2. 인권경영체제

### 1) 인권경영 추진체계 관련 분석

- 위원회는 심의·의결기구인 인권경영위원회와 인권경영 전담조직인 인권경영 주관부서로 구분된 인권경영 추진조직을 구성하고 있음
- 위원회의 인권경영위원회는 기관장을 포함한 내부 위원 3인과 외부 위원 4인으로 구성함으로써 외부 위원의 수가 인권경영위원회의 반 이상이 되도록 인권경영규정에 명시하고 있음
- 위원회의 인권경영 책임자는 기관장인 위원장으로 구성되어 인권경영에 대한 최종적 책임을 부담하고 있고, 위원회 인권경영 주관부서의 주도하에 사업 실행부서와 인권경영 실행조직이 효과적인 실천에 기여하고 있음

<표 5. 인권경영 실행 주체별 역할>



### 2) 인권경영 추진체계 관련 개선 의견

- 위원회는 기관장의 주도하에 인권경영 전담조직을 구성하여 인권경영을 현업부서와 함께 실행하고 있고, 외부 위원의 구성 비율이 타 기관 대비 상대적으로 높은 인권경영위원회가 위원회의 인권정책을 심의·의결하고 있으므로 위원회의 인권경영 추진체계에 대한 개선의견은 없음

### 3. 인권경영정책

#### 1) 인권경영정책 관련 분석

##### (1) 인권정책선언

- 위원회는 홈페이지에 인권경영선언문을 공개함으로써 내·외부 이해관계자가 위원회의 인권경영정책을 확인할 수 있도록 하고 있고, 인권경영선언문은 국제 인권기준 지지, 차별 금지, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 산업안전 및 보건 증진, 환경보호, 개인정보 보호, 사업 관련 이해관계자에 대한 정책, 구제조치 제공 등의 내용을 포함하고 있음
- 위원회의 홈페이지에 게시된 인권경영선언문의 선언 주체를 ‘한국문화예술위원회 일동’으로 명시하고 있는 반면 인권경영규정 서식 제1호에는 ‘한국문화예술위원회 임직원 일동’으로 규정하고 있으며 인권경영선언문의 내용 또한 다소 차이가 있음

##### (2) 인권경영규정

- 위원회는 인권경영규정을 2018년 12월 제정한 이래 2024년까지 3차에 걸쳐 지속적으로 개정하고 있음
- 위원회의 인권경영규정은 인권경영 이행사항, 인권경영 체계, 인권경영 위원회, 인권영향평가 및 인권침해 구제로 구성되어 있고 인권영향평가 및 인권침해 구제 관련 사항은 세부적으로 정하도록 규정하고 있음

〈표 6. 위원회 인권경영규정의 구성〉

구분	조항
제1장 총칙	제1조 목적 제2조 정의 제3조 적용범위
제2장 인권경영 이행사항	제4조 기본원칙 제5조 고용상의 차별금지

	제6조 결사 및 단체교섭의 자유 보장 제7조 강제노동 및 아동노동의 금지 제8조 안전 및 보건 제9조 책임 있는 협력기관 관리 제10조 현지주민의 인권 보호 제11조 환경권 보장 제12조 이해관계자 인권 보호 제13조 구제조치의 노력
제3장 인권경영 체계	제14조 인권경영선언문 제15조 인권경영 계획수립 제16조 인권경영 주관부서 제17조 인권교육 제18조 인권이행 활동 지원
제4장 인권경영위원회	제19조 설치 및 기능 제20조 구성 제21조 회의 운영 제22조 의견청취 및 자료제출 요구 제23조 비밀엄수 제24조 이익충돌 회피 제25조 위원의 임기 제26조 위원의 해촉
제5장 인권영향평가 및 인권침해 구제	제27조 인권영향평가 실시 및 보고 제28조 인권침해 구제
제6장 보칙	제29조 기타

## 2) 인권경영정책 관련 개선 의견

### (1) 인권정책선언 관련 개선 의견

- 인권경영선언문 관련 홈페이지에 게시된 내용과 인권경영규정의 내용에 차이가 있으므로 인권경영규정 제1호 서식의 인권경영선언문과 동일한 내용을 홈페이지에 게시하는 것이 필요함

---

## (2) 인권경영규정 관련 개선 의견

- 위원회는 인권경영규정을 지속적으로 검토하여 개정하고 있으나 국가인권위원회의 인권경영 보고 및 평가지침에서 권장하는 바에 따라 인권경영규정 제1호 서식의 경우 임직원 일동을 삭제하고 기관명 또는 기관장 명의의 선언이 될 수 있도록 변경이 필요함
- 더불어 인권경영 규정에 인권영향평가에 기초하여 인권 이슈 식별과 중대성 평가를 통한 주요 인권 이슈 도출 및 관리에 대한 사항을 규정화하는 개정이 고려되어야 함

## 4. 인권영향평가

### 1) 인권영향평가 관련 분석

#### (1) 인권영향평가

- 위원회는 연 1회 이상 인권영향평가의 실행과 인권경영위원회에 대한 결과 보고를 인권경영규정에 규정화하고 있음
- 위원회는 기관운영 관련 12개 분야에 대한 186개 세부지표와 예술인력 육성사업 관련 주요사업의 1개 분야에 대한 20개 세부지표를 바탕으로 인권영향평가를 실시하고 미흡한 사항에 대한 개선을 수행하고 있음
- 위원회는 2024년도 인권영향평가 관련 중대성 평가 및 주요 이슈로 인권경영체계 구축, 고용상 비차별, 결사 및 단체교섭, 강제노동 금지, 직원 인권보호, 산업안전 보장, 시각예술지원사업을 주요 인권 이슈로 정하고 있음

#### (2) 인권이슈 대응계획 및 보고

- 위원회는 정기적인 인권영향평가를 통하여 기관운영 및 주요 사업과 관련한 주요 인권이슈를 식별하고 있고 인권영향평가의 보완필요 사항에 대한 개선을 실행함으로써 인권이슈에 대응하고 있으며 개선 과제 및 실행사항이 인권경영위원회에 보고되고 있음

### 2) 인권영향평가 관련 개선 의견

#### (1) 인권영향평가

- 위원회는 정기적으로 기관 운영 및 주요 사업에 대한 인권영향평가 지표를 개선하여 시행하고 있으므로 인권영향평가에 대한 개선의견은 없음
- 위원회는 인권영향평가 결과 도출된 인권이슈들을 대상으로 외부기관이 중대성 평가를 실시하고 중대성 평가 결과를 토대로 인권이슈별 점수를

---

산출하여 고위험군과 중위험군에 해당하는 인권이슈를 주요 인권 이슈로 선정하였으므로 주요 인권이슈에 대한 개선의견은 없음

## (2) 인권이슈 대응계획 및 보고

- 위원회는 단기뿐만 아니라 중장기적으로 관리가 필요한 이슈와 영향 평가 결과와 실태조사 결과 및 제도와 인식 간 차이가 발생한 이슈들을 중심으로 대응방안을 마련하여 인권경영위원회에 보고하고 있으므로 이에 대한 개선의견은 없음

## 5. 구제절차

### 1) 구제절차 관련 분석

- 위원회는 2024년 「인권침해 구제 매뉴얼」을 마련하여 인권침해 구제절차에 대하여 안내하고 있고 인권경영규정 제28조에서 해당 인권침해에 대하여 국가인권위원회에 신고할 수 있는 것으로 규정하고 있음
- 갑질, 인권침해, 비윤리적 행위에 대하여 온라인을 통해 익명으로 신고할 수 있도록 규정하여 운영하고 신고 건의 내용 확인과 대상 여부를 파악하여 인권경영위원회를 통한 인권침해 사실 조사하고 있음

### 2) 구제절차 관련 개선 의견

- 위원회는 인권침해 구제 매뉴얼을 마련하여 안내하고 있고, 인권침해 신고제도에 대한 접근성을 높이기 위하여 온라인 신고제도 역시 마련되어 있기는 하나 온라인 신고제도가 ‘한국문화예술위원회 부패공익 신고센터’로 명명되어 있어 인권침해 신고의 접근성이 다소 낮을 수 있으므로 이에 대한 인식 제고가 고려되어야 함
- 위원회는 인권침해 구제 매뉴얼을 마련하여 안내하고 있으나 인권침해에 대한 온라인 신고 관련 안내가 포함되어 있지 않고 당사자 간 합의 관련 규정화가 미비하므로 이에 대한 개선이 필요함

---

## 6. 인권경영 교육

### 1) 인권경영 교육 관련 분석

- 위원회는 인권경영규정에 주관부서가 인권경영 교육을 의무적으로 연 1회 이상 실행하도록 규정화하고 있고 임직원 대상의 인권교육을 온라인 및 오프라인을 통하여 정기적으로 실행하고 있음

### 2) 인권경영 교육 관련 개선 의견

- 위원회는 인권경영 교육 관련 규정화와 실행이 이루어지고 있으나 인권경영 담당자의 역량 향상을 위한 맞춤형 교육이 미흡하므로 개선이 필요함

## 7. 인권경영 성과평가

### 1) 인권경영 성과평가 관련 분석

- 위원회는 직무청렴, 조직문화 및 윤리인권 내재화가 포함된 윤리인권 인식조사와 윤리인권활동, 청렴활동, 청렴참여도 및 교육참여도를 포함한 윤리인권 실적조사에 기초하여 마련된 ARKO 윤리인권지수를 인권경영 성과로 평가하고 있음
- 위원회는 내·외부 이해관계자의 피드백을 반영한 조사의 신뢰성을 제고하기 위하여 ISO 37001, ISO 26000 등 글로벌 기준을 반영하여 ARKO 윤리인권지수의 지표 개선을 계획하고 있음

〈표 7. ARKO 윤리인권지수 지표 개선(안)〉

구분		개선방향	개선근거(글로벌 기준 참고)
내부	윤리인권 인식	직무청렴 항목 세분화	- 공직자 이해충돌 방지법 문항 추가(OECD) - 금품·향응·부정청탁 분리(ISO 37001)
		조직문화 항목 개선	- 심리적 안정성 평가 추가(ISO 26000) - 다양성, 포용성 문항 추가(ILO 협약)
		윤리인권 내재화 항목 강화	- 윤리경영 선언문 실천 여부 측정(UNGPs) - 신고센터 실효성 확대 평가(OECD)
외부	윤리인권 실적	개인 청렴활동 실적 강화	- 단순 참여→실질적 기여도 반영(ISO 37001)
	윤리인권 인식	불공정 직무수행 확대	- 이해충돌 및 외부 부당영향력 평가(OECD, UNGPs)
		공직자 권한남용 문항 강화	- 갑질평가에서 권한 남용, 사적이익, 보복성 조치까지 확대(ILO 협약, ISO 26000)
	윤리인권 경험	피해 경험률 조사 강화	- 피해 유형별 문항 세분화 (성희롱·성폭력, 금품수수, 괴롭힘 등, ILO 협약, UNGPs)

### 2) 인권경영 성과평가 관련 개선 의견

- 위원회는 인권경영 운영 성과평가와 관련하여 다양한 글로벌 기준을 반영한 윤리인권지수를 개발하는 등 성과평가에 필요한 노력을 하고 있으므로 인권경영 성과평가에 대한 개선의견은 없음

---

## 8. 인권경영 보고방식

### 1) 인권경영 보고방식 관련 분석

- 위원회는 홈페이지와 공공기관 경영정보 공개시스템인 ALIO를 통하여 인권경영선언문, 인권경영규정, 인권영향평가 결과 및 인권경영 운영 실적을 포함한 지속가능경영보고서를 공개하고 있고 인권경영 운영에 대한 실적을 인권경영위원회에 보고하고 있음

### 2) 인권경영 보고방식 관련 개선 의견

- 위원회는 인권경영 관련 다양한 사항을 홈페이지 등에 게시하여 공개하고 있으므로 인권경영 보고방식에 대한 개선의견은 없음

## IV 인권실태조사

### 1. 조사 개요

#### 1) 조사 목적

- 위원회의 인권경영 및 인권의식에 대한 위원회 임직원 대상 설문조사를 통해 임직원의 의식 수준을 파악함으로써 취약분야의 발굴과 개선을 목적으로 함

#### 2) 조사 개요

- 설문기간: 2025. 08. 25.(월) ~ 09. 10.(수)
- 조사대상: 위원회 내부직원 (전체 350명 중 152명 참여)
- 설문방법: 외부시스템(모아폼)을 이용한 온라인 설문조사
- 설문내용: 인권경영 및 인권의식과 인권침해 인식 및 실태

#### 3) 평가 방식 및 항목별 배점

- 5점 척도 및 2점 척도 리커트형 평가
- 배점은 10점 만점으로 응답별 점수를 환산한 수치를 나타냄
- 응답별 환산 점수가 높을수록 해당 항목에 대한 의식 수준이 높음을 나타내고 차별, 직장 내 폭력·괴롭힘, 성희롱·성폭력의 경우, 환산 점수가 높을수록 경험이 없는 것을 나타냄

〈표 8. 평가방식 및 항목별 배점 기준〉

척도	1	2	3	4	5
응답 구분	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	다소 그렇다	매우 그렇다
	매우 부족하다	약간 부족하다	보통이다	다소 우수하다	매우 우수하다
	매우 심각하다	약간 심각하다	보통이다	심각하지 않다	전혀 심각하지 않다
	있다	-	-	-	없다
배점	0	2.5	5.0	7.5	10.0

#### 4) 설문항목의 구성

- 인권경영 및 인권의식과 인권침해 인식 및 실태로 구분하여 구성하였음

〈표 9. 설문항목의 구성〉

구분	주요 설문 내용	문항수
인권경영 및 인권의식	인권의식 수준 및 정책	4개
	인권경영 실천	6개
	인권침해 구제제도	7개
	인권경영 개선 의견	1개
인권침해 인식 및 실태	차별 인식 및 실태	4개
	직장 내 폭력·괴롭힘 인식 및 실태	5개
	성희롱·성폭력 인식 및 실태	5개
응답자 특성	성별, 직급, 직위, 근속연수	4개
합계		36개

## 2. 설문조사 결과

### 1) 2025년 인권의식 수준

- 2025년 인권의식 수준 종합 점수 : 6.66점

〈표 10. 2025년 인권의식 수준〉

위원회 수준('25년)	'24년	'23년
6.66점(전년 대비 1.51점 ↓)	8.17점	-

- ▷ 위원회의 전반적인 인권의식에 대한 긍정 평가<sup>1)</sup> 비율이 59.0%로 나타남
- ▷ 전년 대비 비교 가능한 문항을 기준으로 인권의식 수준을 확인했을 때의 평균 점수는 0.17점이 하락한 것으로 나타남

〈표 11. 비교 가능 항목 점수 비교<sup>2)</sup>〉

분야	문항	항목	인권의식 수준 점수		
			25년	24년	전년 대비
인권침해 구제제도	9	구제절차 인식	5.41	5.71	-0.30
	10	상담 및 신고절차의 접근성	6.00	5.83	+0.17
	11	조사 및 심의절차의 공정성	6.12	6.10	+0.02
	12	조사담당자 및 심의위원회의 전문성	5.76	5.57	+0.19
	13	조사 및 심의절차 비밀유지	5.66	5.87	-0.21
	14	구제절차 실효성	5.66	5.98	-0.32
차별 인식 및 실태	18	차별 경험	8.68	8.74	-0.06
직장 내 폭력·괴롭힘 인식 및 실태	20	직장 내 폭력 및 괴롭힘 경험	8.16	9.13	-0.97
성희롱성폭력 인식 및 실태	24	성희롱 및 성폭력 경험	9.87	9.92	-0.05
의식 수준 평균			<b>6.81</b>	<b>6.98</b>	<b>-0.17</b>

1) 다소 그렇다(다소 우수하다, 심각하지 않다)와 매우 그렇다(매우 우수하다, 전혀 심각하지 않다), 없다 척도를 긍정 평가로 분류하였음  
 2) 전년 대비 21개 문항 중 9개 문항만 동일·유사하며 설문문항의 변경에 대한 고려 없이 단순 비교한 수치임

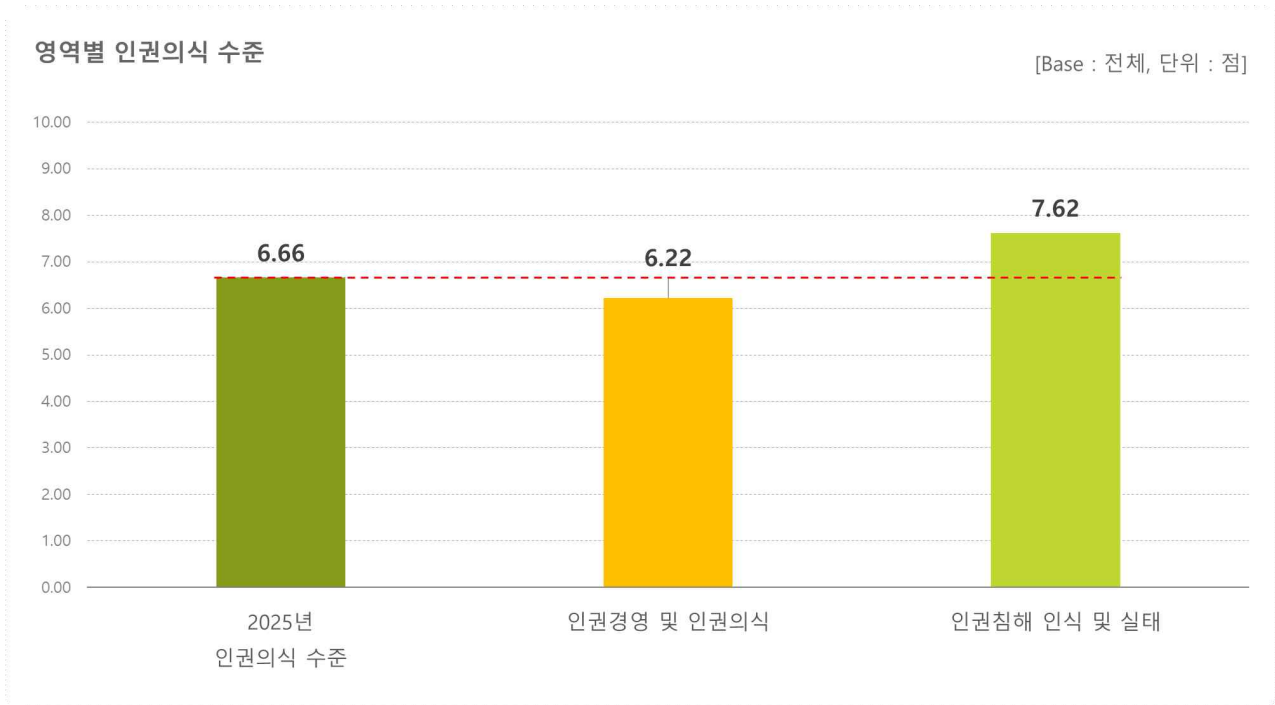
## 2) 영역별 인권의식 수준

- 인권경영 및 인권의식이 6.22점으로 전체 평균(6.66점)과 비교했을 때 0.44점 낮은 데 비해 인권침해 인식 및 실태가 7.62점으로 전체 평균보다 0.96점 높게 나타나 위원회 직원의 인권침해에 대한 인식 수준이 높음을 알 수 있음

<표 12. 영역별 인권의식 수준>

구분	전체 평균	인권경영 및 인권의식	인권침해 인식 및 실태
의식 수준	6.66	6.22	7.62

<그래프 1. 영역별 인권의식 수준>



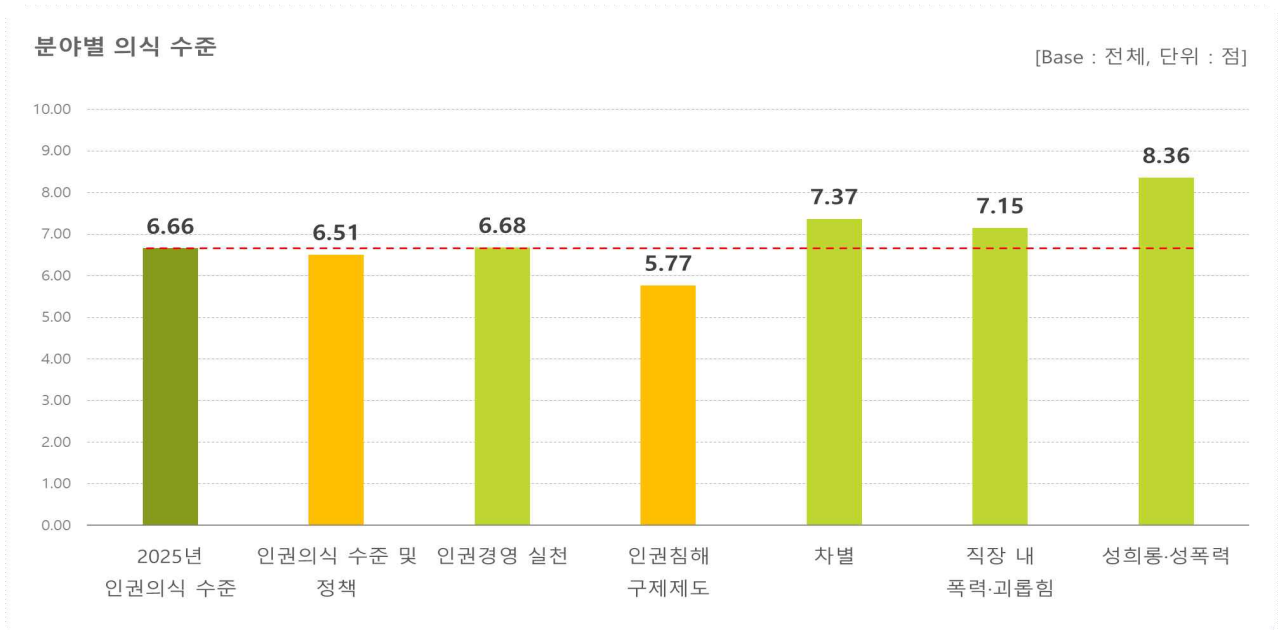
## 3) 분야별 인권의식 수준

- 성희롱·성폭력 인식 및 실태 분야가 8.36점으로 가장 높게 평가되었고 인권침해 구제제도 분야가 5.77점으로 가장 낮게 평가되었음

<표 13. 분야별 인권의식 수준>

구분	전체 평균	인권의식 수준 및 정책	인권경영 실천	인권침해 구제제도	차별 인식 및 실태	직장 내 폭력·괴롭힘	성희롱·성폭력
의식 수준	6.66	6.51	6.68	5.77	7.37	7.15	8.36

<그래프 2. 분야별 인권의식 수준>



#### 4) 응답자별 인권의식 수준

- 남성, 일반직, 차장 이상, 근속연수 11년 이상에서 인권의식 수준이 평균 대비 높게 평가되었음

〈표 14 응답자 구분별 인권의식 수준〉

응답자 구분		응답 인원	응답 비율	의식 수준(10점 만점)	
				평균	전체평균대비
전체	전체	152	100%	6.66	-
성별	남성	59	38.8%	7.18	0.52
	여성	93	61.2%	6.34	-0.32
직급	일반직 I·II	118	77.6%	6.82	0.16
	비정규직 (계약직, 파견직)	34	22.4%	6.13	-0.53
직위	팀장, 본부장 등 간부 이상	11	7.2%	7.83	1.17
	차장	40	26.3%	7.13	0.47
	과장	45	29.6%	6.44	-0.22
	대리	43	28.3%	6.21	-0.45
	주임	13	8.6%	6.53	-0.13
근속연수	3년 이내	40	26.3%	6.13	-0.53
	3년 ~ 5년	20	13.2%	7.03	0.37
	6년 ~ 10년	44	28.9%	6.27	-0.39
	11년 ~ 15년	29	19.1%	7.04	0.38
	16년 ~ 20년	3	2.0%	7.85	1.19
	21년 이상	16	10.5%	7.71	1.05

### 5) 문항별 인권의식 수준

- 인권침해 구제제도 관련 인권의식 수준이 평균 대비 전반적으로 낮게 평가되었으며 인권실태과약 노력, 구제절차 인식, 상담 및 신고절차의 접근성, 조사담당자 및 심의위원회의 전문성, 조사 및 심의절차 비밀 유지와 구제절차의 실효성 관련 의식수준이 상대적으로 낮게 평가됨

<표 15 문항별 인권의식 수준>

응답자 구분		인권의식 수준 및 정책			인권경영 실천				인권침해 구제제도						차별		직장내 폭력/괴롭힘		성희롱·성폭력		구분 별 평균
		1번	2번	3번	4번	5번	6번	8번	9번	10번	11번	12번	13번	14번	17번	18번	19번	20번	23번	24번	
문항별		6.41	6.71	6.41	6.55	6.00	6.74	7.43	5.41	6.00	6.12	5.76	5.66	5.66	6.05	8.68	6.13	8.16	6.84	9.87	6.66
성별	남성	6.99	7.08	6.82	7.20	6.61	7.42	7.63	6.31	6.74	6.82	6.27	6.48	6.44	6.65	8.47	6.57	8.98	6.91	10.00	7.18
	여성	6.05	6.48	6.16	6.13	5.62	6.32	7.31	4.84	5.54	5.67	5.43	5.13	5.16	5.67	8.82	5.86	7.63	6.80	9.78	6.34
직급	일반	7.22	6.91	6.59	6.67	6.14	6.97	7.50	5.95	6.19	6.31	5.87	5.89	5.95	6.08	8.56	6.10	8.22	6.55	9.83	6.82
	비정규	3.60	6.03	5.81	6.10	5.51	5.96	7.21	3.53	5.37	5.44	5.37	4.85	4.63	5.96	9.12	6.25	7.94	7.87	10.00	6.13
직위	간부	8.41	7.73	7.27	7.50	7.05	8.18	8.64	7.27	7.27	7.95	6.82	6.82	7.50	7.95	9.09	7.27	8.18	7.95	10.00	7.83
	차장	7.81	7.38	7.06	7.00	6.38	7.31	7.81	6.56	6.50	6.44	6.06	6.44	6.25	6.38	8.25	6.56	8.75	6.75	9.75	7.13
	과장	7.06	6.61	6.33	6.39	5.94	6.61	7.39	5.56	5.72	5.78	5.44	5.06	5.61	5.56	8.22	5.72	7.33	6.22	9.78	6.44
	대리	4.36	6.22	5.99	6.22	5.52	6.10	6.74	4.07	5.52	5.70	5.35	5.23	5.00	5.87	9.30	5.70	8.14	6.92	10.00	6.21
	주임	5.00	5.77	5.38	5.96	5.77	6.35	7.69	4.23	5.96	6.15	6.35	5.77	4.62	5.77	9.23	6.73	9.23	8.08	10.00	6.53
근속연수	3년 이내	3.81	5.88	5.75	6.06	5.44	6.00	6.94	3.63	5.44	5.63	5.69	5.13	4.63	5.75	9.00	6.00	8.25	7.50	10.00	6.13
	3~5년	6.88	7.13	6.38	6.88	6.50	6.88	7.63	6.75	6.50	6.38	6.13	6.38	6.13	5.88	9.00	6.38	8.50	7.25	10.00	7.03
	6~10년	6.88	6.42	6.08	6.08	5.74	6.53	7.27	5.00	5.40	5.68	5.11	4.94	5.28	5.51	8.64	5.57	7.50	5.80	9.77	6.27
	11~15년	7.59	7.33	7.16	7.16	6.55	7.33	7.76	6.55	6.55	6.38	5.78	6.12	6.03	6.64	8.28	6.29	7.93	6.72	9.66	7.04
	16~20년	8.33	7.50	7.50	7.50	6.67	7.50	8.33	7.50	7.50	6.67	6.67	7.50	7.50	7.50	10.00	7.50	10.00	7.50	10.00	7.85
	21년 이상	8.59	7.81	7.50	7.50	6.41	7.81	8.13	6.88	7.19	7.66	7.03	6.88	7.66	7.19	8.13	7.19	9.38	7.66	10.00	7.71

---

### 3. 설문 영역별 시사점

#### 1) 인권경영 및 인권의식 영역 시사점

##### (1) 위원회 인권정책 인식 제고

- 위원회 인권경영선언문 및 인권경영에 대한 인식강화를 위하여 3년 미만, 대리 이하에 해당하는 직원과 경영진이 함께하는 소통 활동의 실천, 인권경영선언문의 지속적인 안내·게시 및 신고자가 보호되는 신고 및 구제절차의 제도적 보완·안내와 더불어 구체적인 인권침해 사례를 포함한 주기적인 교육, 임직원 참여형 캠페인의 실행이 요구됨
- 신규 채용 시 교육 및 고지 의무화 : 고용형태, 채용 공고 시 인권경영 선언문을 포함하여 안내하고 비정규직을 대상으로 계약 연장/갱신 시 문서로 인권정책에 대한 안내가 필요함

##### (2) 지속적인 인권경영 실천사항의 공유

- 인권실태 파악에 따른 개선 계획이나 실행 결과에 대한 임직원 공유와 더불어 과장 이하의 직위에 대한 심층 인터뷰를 통한 구체적인 원인 파악 및 분석 결과에 따라 인권취약그룹에 대한 위원회의 개선사항을 우선적으로 실행하는 것이 요구됨

##### (3) 투명하고 비밀이 보장되는 인권침해 구제제도 운영

- 위원회는 구제제도에 대한 적극적인 안내와 캠페인의 진행이 필요하며 특히 3년 이내의 신입 및 비정규직에 대한 구제제도 안내 강화가 필요함
- 신고자 보호, 비밀 준수, 가해자 처벌 등과 관련한 인권경영규정, 인권침해 구제절차 운영지침 및 인권침해 구제 매뉴얼에 대한 전반적 검토 및 보완에 기초하여 적극적인 안내와 홍보가 요구됨
- 위원회는 인권침해 신고건에 대한 외부전문가 참여를 통한 투명성 강화 및 인권침해에 대한 고위직의 적극적인 대처 의지를 지속적으로 강조하는 것이 요구됨

## 2) 인권침해 인식 및 실태 영역 시사점

### (1) 차별 및 직장 내 괴롭힘 예방 관리 강화

- 차별에 대한 심각성이 높다고 응답 되고 있으므로 비정규직, 저연차 또는 여성 직원 대상의 인터뷰를 통하여 차별의 유형과 사유를 파악하여 개선하는 것이 필요함
- 업무능력이나 성과 불인정, 타인 앞 또는 온라인상에서 모욕감을 주는 언행 등을 개선하기 위하여 직장 내 괴롭힘 관련 제도에 대한 전반적인 검토와 보완 및 기관 차원의 대응 강화가 요구됨

## 4. 심층 인터뷰

### 1) 심층 인터뷰 목적

- 인권실태조사 결과에 대한 심층적 원인 분석 및 개선 의견 수렴을 통한 제도적·실행적 개선 및 보완

### 2) 심층 인터뷰 개요

- 인터뷰 기간 : 10월 16일(수) ~ 17일(목)
- 인터뷰 대상 : 인권실태조사 종합 점수 평균 이하 응답자군 중 과장~대리급 직원 10명 (1명 기준 비대면 인터뷰 40분)

### 3) 심층 인터뷰 결과

- 인권의식 수준 및 정책, 인권경영 실천, 인권침해 구제제도, 인권침해 인식 관련 의견수렴을 통한 12개의 개선 및 보완 사항 도출
- 인터뷰 결과 및 개선·보완사항에 대한 임직원 공유

---

## 5. 협력사 인권실태조사

### 1) 협력사 설문 개요

- 유럽연합의 공급망 실사법(CSDDD)를 반영하여 설문 분야와 문항을 구성하였으며 위원회 인권경영, 인권침해실태 및 구제제도, 인권경영 확산 노력 분야에 대한 설문이 진행되었음

### 2) 협력사 설문 결과

- 협력사 대상 인권실태조사 결과, 10점 만점 기준 7.69점으로 나타났으며 ‘위원회 인권경영’ 분야가 8.25점으로 가장 높게 평가되었고 ‘인권경영 확산 노력’ 분야가 7.30점으로 가장 낮게 평가되었음

### 3) 협력사 설문 시사점

- 위원회는 협력사에 대한 인권존중·보호문화를 조성하고 확산하기 위하여 위원회의 인권침해 구제제도에 대한 안내를 강화하고 인권경영 확산을 위하여 인권보호·존중의 준수를 독려하고 인권정책이나 교육자료 등의 공유를 확대하는 것이 필요함

## 6. 인권실태조사 종합 의견

- 위원회는 전년도와는 다르게 인권영향평가로 확인이 가능한 23개의 설문 문항을 삭제하고 임직원의 인권의식과 인권경영 수준, 구제제도 인식과 운영의 효과성, 차별·직장 내 괴롭힘 등의 심각성 등을 실질적으로 파악하기 위하여 19개의 설문 문항을 신규로 추가하였음
- 위원회의 인권실태조사 결과, 10점 만점 기준 6.66점으로 나타났으며 차별, 직장 폭력·괴롭힘, 성희롱·성폭력 분야는 높게 평가된 데 반해 인권의식 수준 및 정책과 인권침해 구제제도 분야에서 다소 낮게 평가되었음

- 위원회는 취약분야의 근본적인 원인 파악과 개선을 위해 무작위로 심층 인터뷰 대상 직원을 선정하고 비대면 조사 방식을 최초로 도입하여 심층 인터뷰를 함으로써 낮은 인식 수준을 보이는 분야에 대한 원인 파악과 개선점을 발굴한 점은 매우 긍정적으로 평가됨
- 위원회는 발굴된 개선 사항에 대한 지속적인 보완을 실행함으로써 더 실효적인 인권경영을 실행할 수 있음
- 위원회가 협력사 대상 인권실태조사를 위한 설문구성에 있어 국제적 기준인 유럽연합의 공급망 실사법(CSDDD)를 반영함으로써 실효적인 공급망 인권실태를 조사하였다는 점에서 타 기관의 모범이 될 만한 사례로 평가됨

## 1. 인권영향평가 추진 배경

- 인권영향평가는 인권경영에 있어서 기본적으로 실행되어야 하는 인권 실천·점검의무로서 기관운영과 주요사업으로 인하여 초래될 수 있는 실제적·잠재적 인권 이슈의 도출과 중대성 평가를 통한 주요 인권 이슈 발굴의 핵심 실행 사항임
- 위원회의 인권영향평가는 기관운영과 주요사업 활동에서 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하고 그 리스크를 경감하거나 제거하기 위해 필요한 활동들을 확인함으로써 필요한 모든 시정 및 개선 조치를 적절히 수행하기 위함임
- 위원회의 전년도 기관운영 분야 인권영향평가 체크리스트에 인권경영 보고 및 평가 지침의 요구사항, 타 기관에서의 최근 인권침해 사례 등을 반영하여 일부 지표를 개선하여 추가하였음
- 주요사업 분야는 예술인력육성사업으로 무대기술인턴십지원사업과 문화예술연수단원지원사업을 전년 대비 새롭게 추가하여 실시하였음

## 2. 인권영향평가 실행 개요

### 1) 인권영향평가 기간 및 범위

- 평가 기간 : '25년 8월
- 평가범위 : 위원회의 기관 운영 및 활동 전반과 위원회가 추진하는 주요사업이 인권영향평가 범위에 포함됨

## 2) 인권영향평가 대상

- 인권영향평가는 기관운영 12개 분야 및 주요사업 1개 분야를 대상으로 함
- 기관운영의 경우, 기관의 상황에 맞지 않는 아동노동의 금지를 삭제하고 주요사업의 경우 예술인력육성사업을 추가하였음

〈표 16. 인권영향평가 대상〉

구분	평가 분야		변경 사유	
	변경 전	변경 후		
기관 운영	1	인권경영 체제의 구축	인권경영 체제의 구축	변경 없음
	2	고용상의 비차별	고용상의 비차별	변경 없음
	3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사 및 단체교섭의 자유 보장	변경 없음
	4	강제노동의 금지	강제노동의 금지	변경 없음
		아동노동의 금지	<del>아동노동의 금지</del>	기관 상황에 맞지 않는 분야 삭제
	5	산업안전 보장	산업안전 보장	변경 없음
	6	책임 있는 공급망 관리	책임 있는 공급망 관리	변경 없음
	7	현지주민의 인권보호	현지주민의 인권보호	변경 없음
	8	환경권 보장	환경권 보장	변경 없음
	9	고객 인권보호	고객 인권보호	변경 없음
	10	개인정보 보호 및 정보 인권 보장	개인정보 보호 및 정보 인권 보장	변경 없음
	11	직원 인권보호	직원 인권보호	변경 없음
12	보건의료 및 감염병	보건의료 및 감염병	변경 없음	
주요 사업	13	시각예술지원사업	예술인력육성사업	분야 변경

### 3) 인권영향평가 지표의 구성

- 기관운영 인권영향평가 지표는 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼’ 인권영향평가 체크리스트 항목을 기반으로 하되 위원회의 상황과 사업의 특성에 맞게 변경 구성하였음
- 주요사업 인권영향평가 지표는 이전에 포함되지 않은 사업을 추가하여 구성하였음

### 4) 인권영향평가 실행 절차

- 기관운영 및 주요사업 관련 인권영향평가는 다음의 절차에 따라 수행되었음

〈표 17. 인권영향평가 실행 절차〉

구분	1단계	2단계	3단계	4단계	5단계
내용	인권영향평가 체크리스트 확정	주관부서 및 관련 부서 작성 및 검토	체크리스트별 근거자료 수집	근거자료검증 중대성 평가 및 주요 인권이슈 도출	인권경영 위원회 심의·의결
주체	ARKO/KCTC	ARKO	ARKO	KCTC	ARKO

### 5) 인권영향평가 지표 평가 기준

- 지표의 충족 여부는 다음의 표를 기준으로 평가됨

〈표 18. 지표 평가 기준〉

평가결과	설명
예	질문의 진술에 합치하는 경우
보완필요	‘예’로 평가하기에는 다소 부족하지만, 약간의 보완을 거치면 ‘예’로 판단 가능한 경우
아니오	질문의 진술에 합치하지 않는 경우

6) 인권영향평가 이행 수준 결정 기준

- 예 2점, 보완필요 1점 및 아니오 0점을 기준으로 이행 수준(%) 산정
- 이행 수준( $\Sigma$ ) = {(예 개수×2점)+(보완필요 개수×1점)}÷(총 개수×2점)

<표 19. 이행 수준 결정 기준>

예	보완필요	아니오	이행 수준
2점	1점	0점	%

- 전체 이행 수준은 우수, 양호, 보통, 미흡으로 이행 수준을 구분함

<표 20. 이행 수준 평가 기준>

구분	우수	양호	보통	미흡
이행 수준 (100% 기준)	80~100	65~79	51~64	50 이하

### 3. 기관운영 인권영향평가

#### 1) 인권영향평가 지표의 세부 변경사항

- 기관의 상황에 맞지 않는 지표는 삭제하고 사회적 요구 등을 고려하여 필요한 지표를 추가하였음
- 기관운영 인권영향평가 지표의 변경대조표는 붙임 1 참조

〈표 21. 기관운영 평가분야 및 지표수 변경비교〉

구분	평가분야 및 지표					비고
	변경 전	지표 수	변경 후	지표 수	증감 추이	
1	인권경영 체제의 구축	33	인권경영 체제의 구축	34	1	지표 추가
2	고용상의 비차별	17	고용상의 비차별	17	0	-
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	-2	지표 삭제
4	강제노동의 금지	11	강제노동의 금지	7	-4	지표 삭제
-	아동노동의 금지	14	아동노동의 금지	0	-14	분야 삭제
5	산업안전 보장	17	산업안전 보장	17	0	-
6	책임 있는 공급망 관리	10	책임 있는 공급망 관리	12	2	지표 추가
7	현지주민의 인권보호	10	현지주민의 인권보호	4	-6	지표 삭제
8	환경권 보장	18	환경권 보장	16	-2	지표 삭제
9	고객 인권보호	15	고객 인권보호	12	-3	지표 삭제
10	개인정보 보호 및 정보인권 보장	11	개인정보 보호 및 정보인권 보장	10	-1	지표 삭제
11	직원 인권보호	28	직원 인권보호	28	0	-
12	보건의료 및 감염병	16	보건의료 및 감염병	15	-1	지표 삭제
합계		216		186	-30	

## 2) 기관운영 인권영향평가 체크리스트의 구성

- 기관운영 인권영향평가 체크리스트는 12개 분야로 구분하고 총 186개 지표로 구성하였음

<표 22. 기관운영 인권영향평가 체크리스트 구성>

구분	평가분야	지표수
1	인권경영 체제의 구축	34
2	고용상의 비차별	17
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14
4	강제 노동의 금지	7
5	산업안전 보장	17
6	책임 있는 공급망 관리	12
7	현지주민의 인권보호	4
8	환경권 보장	16
9	고객 인권보호	12
10	개인정보 보호 및 정보인권 보장	10
11	직원 인권보호	28
12	보건의료 및 감염병	15
합계		186

#### 4. 주요사업 인권영향평가

##### 1) 인권영향평가 지표의 세부 변경사항

- 주요사업 분야 관련 예술인력육성사업을 추가하였음
- 주요사업 인권영향평가 지표의 변경대조표는 붙임 1 참조

〈표 23. 주요사업 평가분야 및 지표수 변경비교〉

구분	평가분야 및 지표					비고
	변경 전	지표 수	변경 후	지표 수	증감 추이	
-	시각예술지원사업	40	-		-40	분야삭제
1	-		예술인력육성사업	20	20	분야추가
	합계	40		20	-20	

##### 2) 주요사업 인권영향평가 체크리스트의 구성

- 주요사업 인권영향평가 체크리스트는 1개 분야로 구분하고 총 20개 지표로 구성하였음

〈표 24. 주요사업 인권영향평가 체크리스트 구성〉

구분	평가분야	지표수
1	예술인력육성사업	20
	합계	20

VI

인권영향평가 결과 및 평가 의견

1. 인권영향평가 결과 종합의견

1) 인권영향평가 종합 결과

- 위원회의 기관운영 분야 및 주요사업 관련 인권영향평가 지표를 검토한 결과, 전체 지표에 대한 2025년 전체 이행 수준은 99.8%로 새로운 지표의 추가 등의 영향 없이 전년 대비 0.7%p 상승한 것으로 평가됨

<표 25. 인권영향평가 지표 이행 수준>

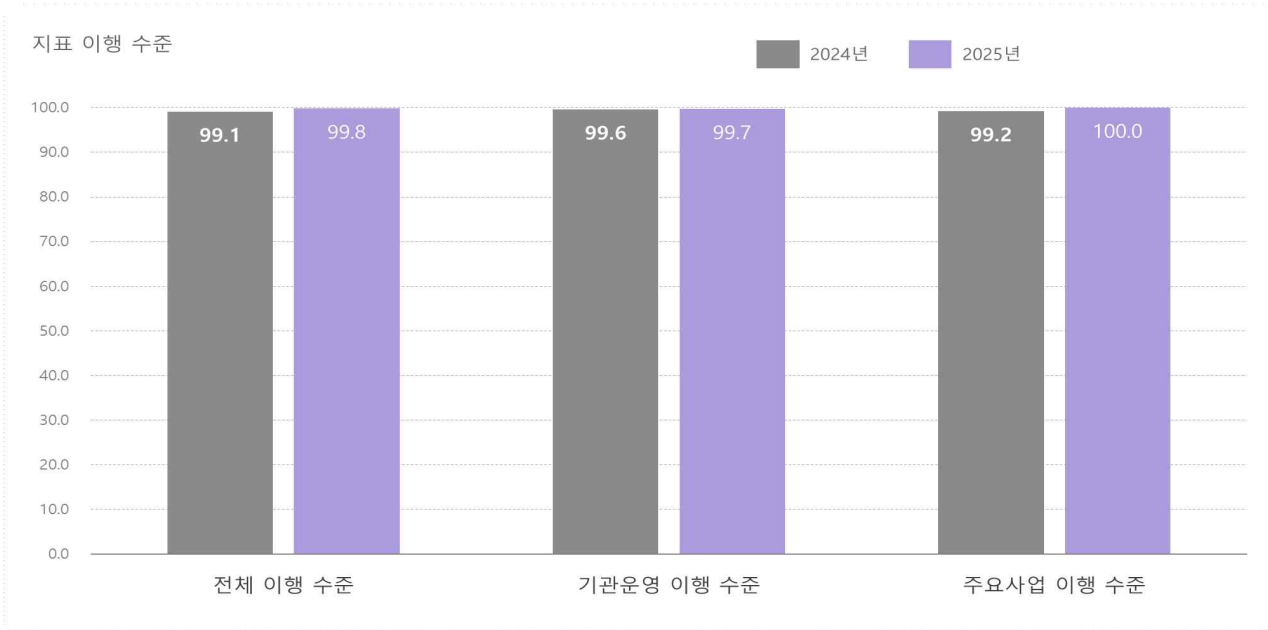
구분	종합 이행 수준*	기관운영 이행 수준	주요사업 이행 수준
‘ 25년	99.8%	99.7%	100%
‘ 24년	99.1%	99.6%	99.2%
‘ 23년	94.5%	95.1%	91.2%

\* 2023년 및 2024년 종합 이행수준 산정에서 ‘정보없음과 해당없음’은 제외하였으며 2025년 산정방식과 동일하게 재산정한 수치임

- 기관운영 관련 인권영향평가 실시 결과, 이행수준은 99.7%로 대부분의 지표를 충족하고 있어 높은 이행 수준을 유지하고 있으나 보완이 필요한 지원사업 관련 협력회사의 인권준중 및 보호 준수와 인권경영 동참을 독려함으로써 훨씬 향상된 인권경영의 실행을 할 수 있을 것으로 평가됨
- 기관운영 관련 위원회는 문화누리카드에 인권경영선언문을 제작하여 배포하거나 문화누리카드 가맹점 지침서 내 가맹점 운영자가 준수해야 할 인권보호 지침을 추가 배포하는 등 위원회의 사업을 활용한 인권선언문의 공개와 확산은 타기관에 모범이 될 만한 매우 좋은 사례로 평가됨
- 주요사업 관련 인권영향평가 실시 결과, 이행수준은 100%로 요구되는 지표를 모두 충족하는 것으로 평가됨
- 위원회는 사업 참여자 대상으로 성희롱, 성폭력 예방교육 실시, 근로기준법 준수 등 인권준중 노력을 사전에 안내하고 현장평가와 심층인터뷰 등의 방식으로 사업 관련 노동환경의 확인은 매우 긍정적인 실행으로 평가됨

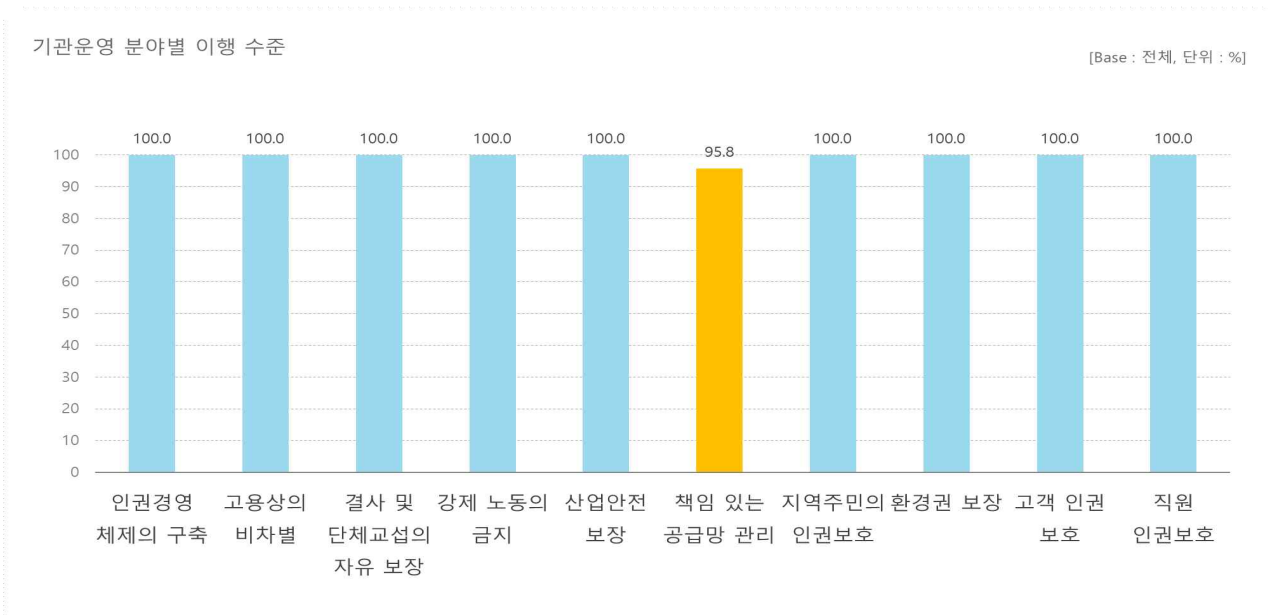
## 2) 인권영향평가 지표 이행 수준

- 위원회의 기관운영 및 주요사업 관련 지표 이행 수준은 다음과 같음  
**<그래프 3. 인권영향평가 지표 이행 수준>**



## 3) 기관운영 인권영향평가 결과 및 이행 수준

- 기관운영 인권영향평가 지표 및 평가 결과는 붙임2 참조  
**<그래프 4. 기관운영 분야별 이행 수준>**



- 기관운영 분야별 이행 수준은 다음과 같음

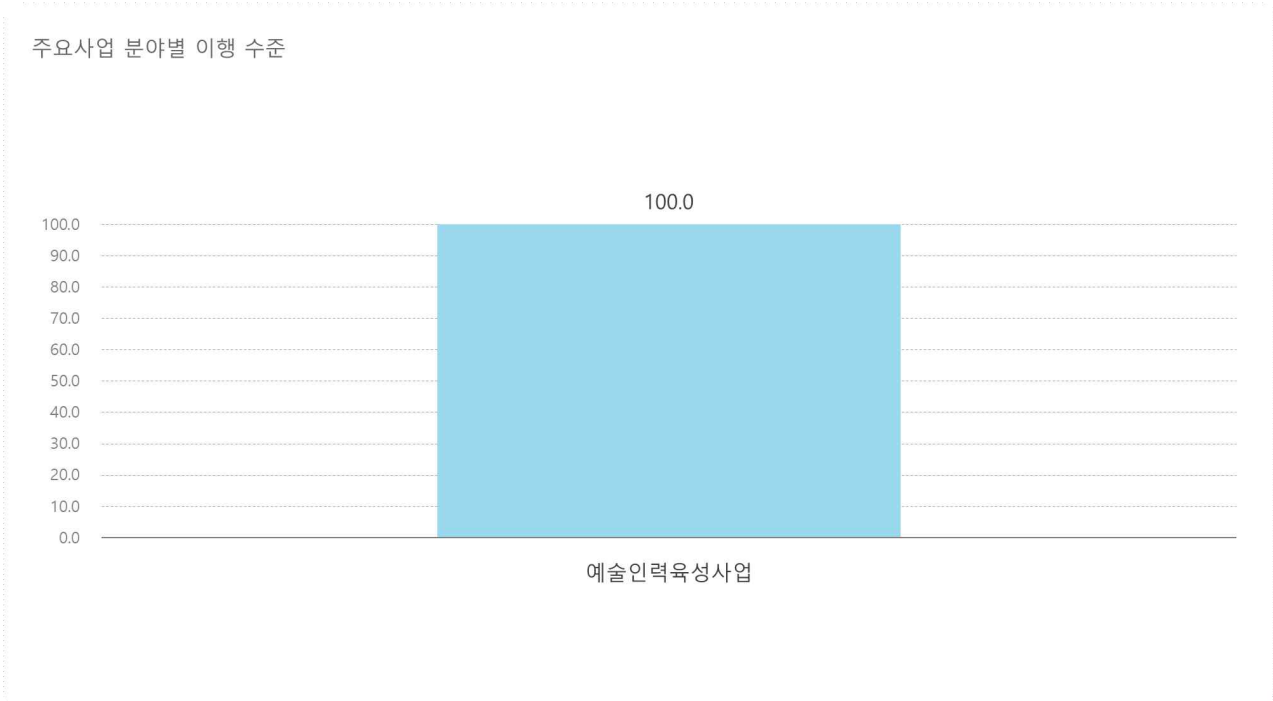
〈표 26. 기관운영 평가분야별 이행 수준〉

구분	평가분야	지표수	답변결과			이행 수준(%)	
			예	보완필요	아니오	25년	24년
1	인권경영 체제의 구축	34	34	0	0	100.0%	97.2%
2	고용상의 비차별	17	17	0	0	100.0%	100.0%
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	14	14	0	0	100.0%	100.0%
4	강제 노동의 금지	7	7	0	0	100.0%	100.0%
5	산업안전 보장	17	17	0	0	100.0%	97.5%
6	책임 있는 공급망 관리	12	11	1	0	95.8%	100.0%
7	현지주민의 인권보호	4	4	0	0	100.0%	100.0%
8	환경권 보장	16	16	0	0	100.0%	100.0%
9	고객 인권보호	12	12	0	0	100.0%	100.0%
10	개인정보 보호 및 정보인권 보장	10	10	0	0	100.0%	100.0%
11	직원 인권보호	28	28	0	0	100.0%	100.0%
12	보건의료 및 감염병	15	15	0	0	100.0%	100.0%
<b>합계</b>		<b>186</b>	<b>185</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>99.7%</b>	<b>99.6%</b>

#### 4) 주요사업 인권영향평가 평가 결과 및 이행 수준

- 주요사업 인권영향평가 지표 및 결과는 붙임3 참조

〈그래프 5. 주요사업 분야별 이행 수준〉



- 주요사업 분야별 이행 수준은 다음과 같음

〈표 27. 주요사업 평가분야별 이행 수준〉

구분	평가분야	지표수	답변결과			이행 수준(%)	
			예	보완필요	아니오	25년	24년
1	예술인력육성사업	20	20	0	0	100.0%	99.2%
합계		20	20	0	0	100.0%	99.2%

## 2. 분야별 평가 의견

### 1) 기관운영 인권영향평가 평가 의견

#### (1) 인권경영 체제의 구축

- ‘인권존중 정책선언, 인권영향평가 정기 실시, 인권경영 제도화 조치 이행, 인권경영 성과 평가·보고, 구체절차 마련’ 과 관련하여 총 34개 지표 모두 충족하고 있음

<표 28. 인권경영 체제의 구축 이행 수준>

결과 그래프	이행 수준(%)		
<p><b>분야1. 인권경영 체제의 구축</b></p> <p>0 20 40 60 80 100</p> <p>인권존중 정책선언 100</p> <p>인권영향평가 정기 실시 100</p> <p>인권경영 제도화 조치 이행 100</p> <p>인권경영 성과 평가·보고 100</p> <p>구체절차 마련 100</p>	No	항목	수준
	1	인권존중 정책선언	100
	2	인권영향평가 정기 실시	100
	3	인권경영 제도화 조치 이행	100
	4	인권경영성과 평가·보고	100
	5	구체절차 마련	100
	<b>평균</b>		<b>100</b>

<표 29. 인권경영 체제의 구축 평가 의견>

1. 인권존중 정책선언	
<b>확인사항</b>	<p>-위원회는 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영의 실천을 다짐하는 인권경영선언문을 선포하여 인권경영위원장을 포함한 내외부전문가가 참여한 인권경영위원회와 인권경영의 전문성 강화를 위해 위원장을 포함한 12인의 내외부위원으로 구성된 ESG경영위원회를 통해 주기적 자문을 받고 있음</p> <p>-위원회는 인권경영선언문을 홈페이지를 통하여 공개하는 것뿐만이 아닌 예술위원회 공식 누리집에 게시함으로써 문화예술지원 사업대상을 포함한 모든 관계인에게 공개 범위를 확대하였고, 260만 명 규모 대상의 사업인 문화누리카드에 인권경영선언문을 제작하여 배포, 문화누리카드 가맹점</p>

	<p>지침서 내 가맹점 운영자가 준수해야 할 인권보호 지침을 추가 배포하는 등 위원회의 사업을 활용한 인권선언문의 공개확산이 돋보임</p> <p>-위원회는 인권영향평가를 통하여 이해관계자의 적용범위 확대 등 보완이 필요한 사항을 반영한 인권경영선언문을 개정하고 있음이 확인됨</p>
<b>개선 및 권고의견</b>	-인권존중 정책선언 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견없음

<b>2. 인권영향평가 정기 실시</b>	
<b>확인사항</b>	<p>-위원회는 인권경영규정을 통하여 인권영향평가를 연 1회 이상 계획하여 실행할 것을 규정하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회의 인권영향평가 지표는 국내외 인권관련 규범을 근거로 표준화된 국가인권위원회의 「공공기관 인권경영 매뉴얼」 체크리스트 항목을 기반으로 한국문화예술위원회에 맞게 조정된 항목들의 점검을 내외부의 전문가가 참여하여 실행하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회와 노동조합은 근로자 법률에 의거하여 노사협의회운영규정에 따른 노사협의회를 운영하고 있으며 만약 안전의 의사 충돌이 있을 경우 조합원들에게 유리한 조건으로 우선 적용할 것을 지침으로 두며 평화적 단체교섭을 규정하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 공급망 실사법을 반영한 인권영향평가 지표를 추가하여 반영하였고 정기적인 인권영향평가의 실시를 통하여 강제 노동의 금지, 책임 있는 공급망 관리 등의 분야를 평가하며 자회사, 협력사, 하청업체 등의 인권보호 존중의무를 이행 점검하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 인권영향평가 결과 도출된 인권이슈들을 대상으로 중대성평가를 실시하여 인권이슈별 산출된 주요 인권 이슈의 도출 및 대응 방안을 제시하여 관리하고 있음이 확인됨</p>
<b>개선 및 권고의견</b>	-인권영향평가 정기 실시 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

<b>3. 인권경영 제도화 조치 이행</b>	
<b>확인사항</b>	<p>-위원회는 인권경영의 제도화와 실효적인 운영을 위한 인권경영규정을 마련하고 인권경영주관부서를 설치하는 등 원활한 인권경영체계를 진행하고 있음</p> <p>-위원회는 인권경영의 최고사결정기구로서 내외부 전문가로 구성된 인권경영위원회를 설치하여 인권경영 관련 다양한 사항들을 심의 및 의결하기 위한 목적으로 운영하고 있음이 인권경영규정에서 확인되며, 인권경영규정은 지속적으로 개정되고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 인권침해가 발생하는 경우 즉시 필요한 조치를 취하기 위한 구제절차의 마련과 인권실천·점검의무를 규정하여 실천하고 있고 윤리인권 지수를 통하여 인권경영 준수 수준을 평가하고 있음이 확인됨</p>
<b>개선 및 권고의견</b>	-인권경영 제도화 조치 이행 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

<b>4. 인권경영 성과 평가·보고</b>	
<b>확인사항</b>	<p>-위원회는 경영실적보고서와 지속가능경영보고서의 발간을 통해 위원회의 인권 활동에 대해 알리고 그 해의 인권경영 실적에 대한 상세한 정량 지표와 정성 내용을 보고하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 기관장 등의 내부인, 변호사, 문화예술인 등 외부 전문가로 구성된 ESG 경영위원회에 연 2회 정기회의를 운영하여 인권경영 전략 및 성과를 검토받아 왔으며, 2025년도에는 인권경영위원회에 안건을 상정하여 결과를 보고하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 인권경영 실행 성과를 공식 누리집을 통해 공개하고 있고 이해관계자 등 외부에 공개하기 위해 홈페이지에 지속가능경영보고서, 인권영향평가 결과보고서 등을 게시하고 있음이 확인됨</p>
<b>개선 및 권고의견</b>	-인권경영 성과 평가·보고 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

## 5. 구제절차 마련

<b>확인사항</b>	<p>-위원회는 인권침해행위의 구제에 관한 사항을 다루기 위하여 국제인권기준 및 대한민국헌법의 기준에 근거한 인권침해 구제절차 운영지침의 규정을 제정하여 이에 따라 전담조직을 운영하고 있음</p> <p>-위원회는 인권침해 구제기구인 인권경영위원회를 운영하며 인권침해에 대한 구제절차를 20일 이내에 심의하여야 하는 기준을 두어 신속하게 수행하고 있으며, 신고인의 보호 조치와 유사 사례 재발 방지를 위한 후속 조치 방안 등을 심도있게 논의하며 신고건을 다루고 있음이 확인됨</p> <p>-구제절차는 방문, 우편, 이메일의 방식과 온라인 사이트인 부패공익 신고 센터에서 갑질 및 인권 침해 행위에 대한 신고를 받고 있으며 위원회의 구제제도 외에 국민권익위원회의 실명신고 제도 안내, 기획조정팀의 법률자문 지원 등 다양한 경로의 구제절차를 지원하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 2024년 인권침해 구제 매뉴얼을 제작하여 사내 플랫폼인 아르고 광장에 공유하여 홍보하였음</p>
<b>개선 및 권고의견</b>	<p>-구제절차 마련 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음</p>

(2) 고용상 비차별

- ‘고용상 비차별, 고용상 남녀 비차별, 비정규직 근로자 비차별, 외국인 노동자 비차별’ 과 관련하여 총 17개 지표 중 17개 지표 모두 충족하고 있음

<표 30. 고용상 비차별 이행 수준>

결과 그래프		이행 수준(%)		
<p style="text-align: center;"><b>분야2. 고용상 비차별</b></p> <p>0 20 40 60 80 100</p> <p>고용상 비차별 100</p> <p>고용상 남녀 비차별 100</p> <p>비정규직 근로자 비차별 100</p> <p>외국인 노동자 비차별 100</p>		No	항목	수준
		1	고용상 비차별	100
		2	고용상 남녀 비차별	100
		3	비정규직 근로자 비차별	100
		4	외국인 노동자 비차별	100
		<b>평균</b>		<b>100</b>

<표 31. 고용상 비차별 평가 의견>

1. 고용상 비차별	
<b>확인사항</b>	<p>-위원회는 인권윤리운영 규정과 취업규칙, 행동강령, 계약직 운영규정, 윤리지침에서 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역 등에서 비차별을 규정하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 공정채용운영지침 3조4항에 “직급, 직무특성을 감안하여 구체적으로 설정한다”고 되어있고 실제 채용안내에 있어 필요한 자격 외에 성별, 나이, 신체조건 등을 요구하고 있지 않음이 확인됨</p> <p>-위원회는 윤리지침과 계약직 운영규정, 교육훈련규정, 성과평가등에 관한 시행세칙에서 근로자의 복지후생제도 및 교육, 배치 및 승진에서 비차별을 규정하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 인사관리규정에서 인사위원회를 통해 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 비차별을 규정하고 있음이 확인됨</p>
<b>개선 및 권고의견</b>	<p>-고용상 비차별 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음</p>

2. 고용상 남녀 비차별	
확인사항	<p>-위원회는 공정채용운영지침에서 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 신체적 조건, 성별에 대한 조건은 요구하지 않음이 확인됨</p> <p>-위원회는 단체협약과 윤리지침, 인사관리, 취업규칙에서 성별을 이유로 임금, 복리후생, 교육 배치 및 승진, 정년, 퇴직 및 해고에서 비차별을 규정하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 인권경영선언문, 취업규칙, 공정채용운영지침에 고용상의 차별 금지를 규정하고 있고 인사관리규정에 따라 규정에서 정한 사항이 아니고는 본인의 의사에 반하여 파면, 해임이나 기타 불리한 처분을 받지 않는 것으로 정하고 있음이 확인됨</p>
개선 및 권고의견	-고용상 남녀 비차별 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

3. 비정규직 근로자 비차별	
확인사항	-위원회는 인권경영선언문, 취업규칙, 계약직 운영규정, 윤리지침에서 차별금지를 규정하고 있음이 확인됨
개선 및 권고의견	-비정규직 근로자 비차별 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

4. 외국인 노동자 비차별	
확인사항	-위원회는 인권경영선언문, 취업규칙, 윤리지침에서 출신지, 종교, 장애, 고용 형태 등에 따른 차별을 금지하고 있음이 확인됨
개선 및 권고의견	-외국인 노동자 비차별 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

**(3) 결사 및 단체교섭의 자유 보장**

- ‘결사·단체교섭 자유 인정, 노동조합 활동 불이익 처우 금지, 단체교섭 보장 및 성실한 이행’ 과 관련하여 총 14개 지표 중 14개 지표가 충족되고 있음

〈표 32. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 이행 수준〉

결과 그래프	이행 수준(%)		
<p><b>분야3. 결사 및 단체교섭의 자유보장</b></p> <p>0 20 40 60 80 100</p> <p>결사단체교섭 자유인정 100</p> <p>노동조합 활동 불이익 처우 금지 100</p> <p>단체교섭 보장 및 성실한 이행 100</p>	No	항목	수준
	1	결사·단체교섭 자유 인정	100
	2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	100
	3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	100
	<b>평균</b>		<b>100</b>

〈표 33. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 평가 의견〉

1. 결사·단체교섭 자유 인정	
<b>확인사항</b>	-위원회는 인권규정과 단체협약에 노동조합이 설립되어 있고, 근로자의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하고 필요한 편의시설의 제공과 의사소통 활성화를 위해 노력하고 있음이 확인됨
<b>개선 및 권고의견</b>	-결사·단체교섭 자유인정 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음
2. 노동조합 활동 불이익 처우 금지	
<b>확인사항</b>	-위원회는 단체협약에서 정한 바에 따라 노동조합의 가입이나 탈퇴에 관여하지 않음이 확인됨 -위원회는 단체협약 제 85조에 따라 정당한 노조활동을 이유로 불이익을 주지 않음이 확인됨
<b>개선 및 권고의견</b>	-노동조합 활동 불이익 처우금지 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

### 3. 단체교섭 보장 및 성실한 이행

<b>확인사항</b>	<p>-위원회는 단체협약에 따라 노동조합에 필요한 정보를 제공하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 단체협약에 따라 정당한 이유 없이 해고할 수 없고, 조합원을 해고할 시에 사전에 통보함이 확인됨</p> <p>-위원회는 단체협약에 따라 단체교섭을 통해 단체협약을 노력하고 있으며, 단체협상 시 위원회 대표가 참여하여 협상하고 있어 성실히 협의하고 있음이 확인됨</p>
<b>개선 및 권고의견</b>	<p>-단체교섭 보장 및 성실한 이행 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음</p>

(4) 강제 노동의 금지

- ‘강제노동 금지, 협력회사 등에 의한 강제노동 예방’ 과 관련하여 총 7개 지표 모두 충족되고 있음

<표 34. 강제 노동의 금지 이행 수준>

결과 그래프	이행 수준(%)		
<p><b>분야4. 강제 노동의 금지</b></p> <p>0 20 40 60 80 100</p> <p>강제노동 금지 100</p> <p>자회사협력회사 등에 의한 강제노동 예방 100</p>	No	항목	수준
	1	강제노동 금지	100
	2	자회사·협력회사 등에 의한 강제노동 예방	100
	평균		100

<표 35. 강제노동의 금지 평가 의견>

1. 강제노동 금지	
확인사항	-위원회는 인권경영운영규정과 ESG 경영규정에 강제노동을 금지하고 있음이 확인됨 -위원회는 공정채용운영지침에 따라 투명한 고용계약을 하고 있음이 확인됨 -위원회는 단체협약에 근로자 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않고, 근무시간 이후에는 작업장을 떠날 수 있음이 확인됨 -위원회의 인사관리규정에서 근로자는 합리적인 수준의 사전통지 이후에 위원회를 그만둘 수 있음이 확인됨
개선 및 권고의견	-강제노동 금지 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음
2. 자회사·협력회사 등에 의한 강제노동 예방	
확인사항	-위원회는 인권경영규정에 자회사나 협력사에 의한 강제노동 예방하고 감시한다는 문구를 명시하고 있고 협력사 대상의 인권실태조사를 실시하고 있으며 지원사업 관련 표준근로계약서 사용 요구와 고용 환경에 대한 만족도 조사 등을 실행하고 있음이 확인됨
개선 및 권고의견	-자회사·협력회사 등에 의한 강제노동 예방 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

(5) 산업안전 보장

- ‘작업장 안전위생유지, 임산부 및 장애인 등 보호, 산업안전교육·건강진단실시 등, 산업재해 피해근로자 지원’ 과 관련하여 총 17개 지표 모두 충족되고 있음

<표 36. 산업안전 보장 이행 수준>

결과 그래프	이행 수준(%)		
<p><b>분야5. 산업안전 보장</b></p> <p>0 20 40 60 80 100</p> <p>작업장 안전위생 유지</p> <p>임산부 및 장애인 등 보호</p> <p>산업안전교육건강진단 실시 등</p> <p>산업재해 피해근로자 지원</p>	No	항목	수준
	1	작업장 안전위생유지	100
	2	임산부 및 장애인 등 보호	100
	3	산업안전교육·건강진단실시 등	100
	4	산업재해 피해근로자 지원	100
	<b>평균</b>		<b>100</b>

<표 37. 산업안전 보장 평가 의견>

1. 작업장 안전위생유지	
<b>확인사항</b>	<p>-위원회는 매년 안전경영 책임계획안을 수립하여 관리하는 작업장과 모든 시설물 대상으로 환경개선, 유지관리, 교체 공사, 노후화 제거, 안전점검, 청소 및 보수 공사, 누수방지 등 근로자 작업장 안전관리체계 정비와 위생환경을 보장하여 운영하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 공연장 공연 운영지침 제3조 6항에 위급 상황을 대비하여 피난 통로에는 어떠한 물품도 반입 및 설치할 수 없도록 화재 등의 안전관리 의무 규정을 두어 관리하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 24년도 안전경영 활동 실적 및 평가를 통하여 공연장 노후시설에 대한 환경개선 실시안으로 사무실 환기시설 설치, 교육장 및 사무공간 위생방역 강화, 예술인력개발원 실험무대 화장실 노후시설 정비 등의 관리 활동의 실적이 확인됨</p>

	<p>-위원회는 단체협약, 안전보건관리지침에 따라 산업안전보건위원회를 운영, 매분기별 1회 개최하여 작업환경 및 안전관리에 관한 심의·의결을 진행하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 24년도 안전경영 활동 실적 및 평가를 통하여 대학로예술극장 사무공간 공기질 개선을 위한 환기시설을 설치하고 설치 전/후로 공기질 측정 개선을 실제로 확인하고 있음이 확인됨</p>
개선 및 권고의견	-작업장 안전위생유지 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

**2. 임산부 및 장애인 등 보호**

확인사항	<p>-위원회는 임산부에 대한 근로시간 단축, 건강 진단을 위한 시간 사용, 야간이나 휴일근로 제외 등 임산부의 안전을 위한 조치와 장애인 자녀 등을 둔 부모 대상의 돌봄 휴가를 실행하고 있고 직원의 성별, 연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 적합한 환경개선을 위해 노력하고 있음이 확인됨</p>
개선 및 권고의견	-임산부 및 장애인 등 보호 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

**3. 산업안전교육·건강진단실시 등**

확인사항	<p>-위원회는 근로자의 직무수행에 필요한 안전 관련 물품 및 보호구와 장비 등을 구입하여 제공하고 있음이 확인되고 산업안전보건교육, 화재 시 대피훈련 등의 교육을 나주청사와 권역별, 전담인력별로 세분화하여 수시로 실시하고 있음이 확인됨</p> <p>-현재 위원회는 안전경영책임보고서와 산업재해와 안전사고 현황을 알리오에 공시하고 있음</p> <p>-위원회에서 진행하는 산업안전보건교육은 전문강사를 초빙하여 실시할 것임이 계획안에 드러나 있음</p> <p>-위원회는 안전보건관리지침을 규정하여 관리대상유해물질을 취급하는 경우에는 건강장해가 발생하지 않도록 지정 관리하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 취업규칙 제9장 안전과 보건을 통하여 직원에 대한 건강진단을 연 1회 실시할 것을 규정하고 있음</p>
개선 및 권고의견	-산업안전교육·건강진단실시 등 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

#### 4. 산업재해 피해근로자 지원

<b>확인사항</b>	<p>-위원회는 산업재해 발생 시 안전보건관리지침에 따라 사고조사와 대책을 수립하며 산업재해 근로자가 있는 경우 관련 법령에 따라 필요한 보상을 하고 있음이 확인됨</p> <p>-또한 안전보건관리지침 5장 제42조에서 안전보건, 시설관리업무 담당자는 발생한 재해에 대하여 자율적으로 분석하고 대책을 수립하여 관리자에게 보고하도록 규정하고 있는데, 기관의 안전업무 전담 인력은 각 분야의 전문자격증을 취득한 전문성을 확보된 인력으로 구성하였음이 안전경영 책임계획안에서 확인됨</p>
<b>개선 및 권고의견</b>	<p>-산업재해 피해근로자 지원 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음</p>

(6) 책임 있는 공급망 관리

- ‘협력회사 등의 인권침해 예방, 협력회사 인권보호 모니터링 실시, 보안담당직원에 의한 인권침해 방지’ 와 관련하여 총 12개 지표 중 11개 지표가 충족하고 있으나 1개 지표에 대한 보완이 필요함

<표 38. 책임 있는 공급망 관리 이행 수준>

결과 그래프	이행 수준(%)		
<p><b>분야6. 책임 있는 공급망 관리</b></p> <p>0 20 40 60 80 100</p> <p>협력회사 등의 인권침해 예방 92.9</p> <p>협력회사 인권보호 모니터링 실시 100</p> <p>보안담당직원에 의한 인권침해 방지 100</p>	No	항목	수준
	1	협력회사 등의 인권침해 예방	92.9
	2	협력회사 인권보호 모니터링 실시	100
	3	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	100
	<b>평균</b>		<b>95.8</b>

<표 39. 책임 있는 공급망 관리 평가 의견>

1. 협력회사 등의 인권침해 예방	
<b>확인사항</b>	<p>-위원회는 인권경영운영규정에 협력회사의 인권이행을 요구하고 있고 인권경영운영규정에 협력회사의 인권이행을 요구하고 있고 성희롱·성폭력 방지, 청렴 이행 서약을 받고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 보조금 운영관리 규정에 외국인 사업 참여자의 안전 관련 보험과 보완 이행을 강제하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 계약서와 교부신청서 작성에 참여자, 파트너기관 및 개인의 연소자 고용 여부를 파악할 수 있는 채널이 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 개인정보지침, 인권경영규정에 사업참여기관에 연소자 고용이 파악된 경우, 필요 조치 준수를 요구하고 있음이 확인됨</p>
<b>개선 및 권고의견</b>	<p>-서면으로 요구하는 서약의 내용이 성희롱, 성폭력과 청렴이행으로 한정되어 인권존중을 포함하는 보다 포괄적인 서약서를 마련하여 운영할 것을 권고함</p>

## 2. 협력회사 인권보호 모니터링 실시

<b>확인사항</b>	-위원회는 협력회사와 보조금 운영관리규정에 부정수급에 관련된 모니터링과 환수조치 및 성희롱·성폭력 예방 서약서에 따른 제안을 하고 있고 협력사 대상의 인권실태조사를 통하여 인권존중 및 보호 관련 모니터링을 하고 있음이 확인됨
<b>개선 및 권고의견</b>	-협력회사 인권보호 모니터링 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

## 3. 보안담당직원에 의한 인권침해 방지

<b>확인사항</b>	-위원회는 청렴계약제 시행세칙에 불공정행위와 알선청탁 금지를 계약업체에 적용하고 있음이 확인됨
<b>개선 및 권고의견</b>	-보안담당직원에 의한 인권침해 방지 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

(7) 현지주민의 인권보호

- ‘지역주민 인권의 존중보호, 지역주민의 지식재산권 보호’ 와 관련하여 총 4개 지표 중 4개 지표가 충족되고 있음

<표 40. 현지주민의 인권보호 이행 수준>

결과 그래프	이행 수준(%)		
<p><b>분야7. 지역주민의 인권보호</b></p> <p>0 20 40 60 80 100</p> <p>지역주민 인권의 존중 보호 100</p> <p>지역주민의 지식재산권 보호 100</p>	No	항목	수준
	1	지역주민 인권의 존중·보호	100
	2	지역주민의 지식재산권 보호	100
	<b>평균</b>		<b>100</b>

<표 41. 현지주민의 인권보호 평가 의견>

1. 지역주민 인권의 존중·보호	
확인사항	-위원회는 인권경영운영규정과 ESG 경영규정 및 경영위원회구성회에 주민을 포함하는 등 지역주민과의 협의를 통한 의견을 반영하고 있음이 확인됨
개선 및 권고의견	-지역주민 인권의 존중·보호 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음
2. 지역주민의 지식재산권 보호	
확인사항	-위원회는 문화예술정보화 업무운영지침, 공연장 공연 운영지침, 아르코 예술기록원 운영규정, 아르코미술관 아카이브 운영지침, 윤리지침에 타인의 지식을 사용할 때 지적재산권에 의해 보호되는 대상인지, 관습적으로 보호되는 지적재산권인지 검토하고, 지적재산권 소유자와 협상할 때 설명 후 동의를 얻어야 하고 필요한 경우 적절한 보상을 제공하는 것으로 규정하고 있음이 확인됨
개선 및 권고의견	-지역주민의 지식재산권 보호 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

(8) 환경권 보장

- ‘환경경영체제 수립 및 유지, 환경정보의 공개, 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙, 환경문제 비상계획 수립’ 과 관련하여 총 16개 지표 중 16개 지표가 충족되고 있음

<표 42. 환경권 보장 이행 수준>

결과 그래프	이행 수준(%)		
<p><b>분야8. 환경권 보장</b></p> <p>0 20 40 60 80 100</p> <p>환경경영체제 수립 및 유지 100</p> <p>환경정보의 공개 100</p> <p>환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 100</p> <p>환경문제 비상계획 수립 100</p>	No	항목	수준
	1	환경경영체제 수립 및 유지	100
	2	환경정보의 공개	100
	3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	100
	4	환경문제 비상계획 수립	100
	<b>평균</b>		<b>100</b>

<표 43. 환경권 보장 평가 의견>

1. 환경경영체제 수립 및 유지	
확인사항	<p>-위원회는 ESG추진전략의 일환으로 환경경영 시스템을 마련하여 친환경 경영을 실천하고 있는데, ESG 과제를 발굴하고 추진하기 위한 문화예술기관 ESG워킹그룹, 문화예술기관 ESG 가이드라인 제정, 매년 지속가능경영보고서 발간을 통하여 기관 주체의 기후변화 대응과 친환경 문화예술 실천 활동에 대한 정보에 대해 보고하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 온실가스 감축 목표를 수립하여 목표량과 실적에 따른 목표율을 관리하고 있고 에너지 절감을 위한 공연장 LED등 교체와 같은 활동, 에너지 사용률 감소와 같은 목표 설정과 이행, 문화누리카드의 자동 재충전 제도 도입, 친환경 주제 공연 추진 등 다방면의 환경경영 지속 활동이 이루어지고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 친환경 인식 조성과 실천을 위해 지역사회 환경정화활동, 탄소중립 실천 습관화 캠페인, 기후기금 모금 물품기부 캠페인 등의 프로그램을 통하여 임직원들이 몸소 실천할 수 있는 실질적 교육 형식으로 진행하고 있음이 확인됨</p>
개선 및 권고의견	-환경경영체제 수립 및 유지 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

<b>2. 환경정보의 공개</b>	
<b>확인사항</b>	-위원회는 환경관련 정보를 누리집 내 지속가능경영보고서 공개 및 경영 공시를 통해 정기적으로 공개하고 있고 환경경영 추진 종합계획 수립 시 환경 관련 전문가, 지역주민 등이 포함된 ESG경영위원회의 의견을 수렴하고 있음이 확인됨
<b>개선 및 권고의견</b>	-환경정보의 공개 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

<b>3. 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙</b>	
<b>확인사항</b>	-위원회는 사업 진행에 있어 자원순환경제 활동과 친환경 사업 추진의 ESG 핵심 이슈를 설정하고 외부 전문가의 의견을 수렴 및 반영하여 잠재이슈와 핵심이슈를 도출하여 관리하는 이중 중대성 평가를 지속적으로 시행하고 있음이 확인됨
<b>개선 및 권고의견</b>	-환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 관련 위원회의 실행에 대한 개선 권고 의견 없음

<b>4. 환경문제 비상계획 수립</b>	
<b>확인사항</b>	<p>-위원회는 태풍, 폭우와 같은 자연재해 등으로 인한 비상사태에 대비하여 예술극장의 방수공사 등 비상계획을 수립하고 있으며 각 시설별 화재 시 소방훈련, 재난대피 등 실제 비상 시 행동요령을 제공하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 안전보건관리지침을 통하여 비상시에 지역사회, 관련 당국에 발생 사실을 통보하고 필요한 응급조치를 할 수 있도록 비상연락망을 구축하여 운영할 수 있는 규정을 마련하였음</p> <p>-위원회는 기관 차원에서 임직원 건강검진 운영 계약을 체결하여 지역 병원과의 외부 지원 협력체계를 구축하여 운영하고 있음이 확인됨</p>
<b>개선 및 권고의견</b>	-환경문제 비상계획 수립 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

(9) 고객 인권보호

- ‘고객 보호 법령 준수, 서비스·정보 등 이상 시 조치, 고객 사생활·개인정보 보호’ 와 관련하여 총 12개 지표 중 12개 지표가 충족되고 있음

<표 44. 고객 인권보호 이행 수준>

결과 그래프	이행 수준(%)		
<p><b>분야9. 고객 인권보호</b></p> <p>0 20 40 60 80 100</p> <p>고객 보호 법령 준수 100</p> <p>서비스·정보 등 이상 시 조치 100</p> <p>고객 사생활·개인정보 보호 100</p>	No	항목	수준
	1	고객 보호 법령 준수	100
	2	서비스·정보 등 이상 시 조치	100
	3	고객 사생활·개인정보 보호	100
	평균		100

<표 45. 고객 인권보호 평가 의견>

1. 고객 보호 법령 준수	
확인사항	<p>-위원회는 행동강령, 한국문화예술위원회 공직자의 이해충돌방지제도 운영규정에 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 법령의 기준에 따라 기획 및 운영 단계를 안내하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 갈등예방과 해결에 관한 규정, 인권경영규정에 추진사업으로 인한 부적정한 영향을 최소화하기 위해 사전평가를 실시함이 확인됨</p> <p>-위원회는 문화예술정보화 업무운영 및 이용에 관한 지침에 누리집구축 및 운영에 있어 고객의 알권리를 위해 서비스의 정보를 명확히 제공하고, 이해하기 쉬운 언어로 제공한다는 지침은 확인됨</p> <p>-위원회는 윤리지침에 고객을 속이거나 부당한 표시·광고를 하지 않고 합리적인 소비에 필요한 정보를 제공하고 있음이 확인됨</p>
개선 및 권고의견	-고객 보호 법령 준수 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

<b>2. 서비스·정보 등 이상 시 조치</b>	
<b>확인사항</b>	<p>-위원회는 인권침해 구제절차 운영지침, 비상상황 대응지침에 서비스 결함이나 서비스 시행 이후 결함이 발견되면 고객에게 알리고, 고객에게 피해가 재발하지 않도록 조치하며, 손실을 보상하는 것이 확인됨</p> <p>-위원회는 아르코신고센터종합안내소, 지원심의 음부즈만, 민원신청을 통해 불만을 제기하는 절차제공과 세부사건 절차를 웹사이트에 공개하고 있음이 확인됨</p>
<b>개선 및 권고의견</b>	-서비스·정보 등 이상 시 조치 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

<b>3. 고객 사생활·개인정보 보호</b>	
<b>확인사항</b>	-위원회는 개인정보보호지침에 개인정보 보안을 위한 조치를 실행하고 있음이 확인됨
<b>개선 및 권고의견</b>	-고객 사생활·개인정보 보호 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

(10) 개인정보 보호 및 정보인권 보장

- ‘개인정보 보호, 정보인권 보장’ 과 관련하여 총 10개 지표 중 10개 지표가 모두 충족되고 있음

<표 46. 개인정보 보호 및 정보인권 이행 수준>

결과 그래프		이행 수준(%)													
<p>분야10. 개인정보 보호 및 정보인권 보장</p> <p>A horizontal bar chart with a scale from 0 to 100. Two bars are shown: '개인정보 보호' and '정보인권 보장', both reaching the 100 mark.</p>		<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항목</th> <th>수준</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>개인정보 보호</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>정보인권 보장</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td colspan="2">평균</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	No	항목	수준	1	개인정보 보호	100	2	정보인권 보장	100	평균		100	
No	항목	수준													
1	개인정보 보호	100													
2	정보인권 보장	100													
평균		100													

<표 47. 개인정보 보호 및 정보인권 보장 평가 의견>

1. 개인정보 보호	
확인사항	<p>-위원회는 법령에 따라 개인정보보호지침, 정보보호규정 등을 수립하여 운영하고 있으며 개인정보 유출과 관련한 비상상황 대응 및 재발방지를 위한 대책을 마련하여 신속한 업무 복구가 이루어지도록 규정하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 전체 임직원 및 개인정보보호책임자에 대한 개인정보 관련 정기적인 교육을 실시하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 개인정보보호지침 제4조 개인정보 보호원칙을 통하여 개인정보 처리 목적을 명확하게 하고 필요한 범위에서 최소한의 개인정보만을 정당하게 수집하여 그 목적 외의 용도로 활용하지 않을 것임을 규정하고 있음이 확인됨</p>
개선 및 권고의견	-개인정보 보호 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

<b>2. 정보인권 보장</b>	
<b>확인사항</b>	<p>-위원회는 임직원 및 이해관계자에게 경영과 사업활동에 관한 정보를 사내 인트라넷이나 누리집을 통하여 최신의 자료를 제공할 수 있도록 운영하고 있고, 홈페이지의 보고서 및 정책 자료, 알리오를 통하여 공개하고 있음</p> <p>-위원회는 이해관계자와의 소통과 의견을 수렴하기 위한 아르코 익스프레스, 온오프라인 현장 업무보고, 현장공청회 등의 프로그램을 운영하고 있음</p> <p>-위원회는 문화예술정보화 업무운영 및 이용에 관한 지침 제25조에서 장애인 및 정보화 소외계층 등을 고려하여 정보 서비스를 제공할 것을 규정화한 것이 확인됨</p>
<b>개선 및 권고의견</b>	<p>-정보인권 보장 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음</p>

(11) 직원 인권보호

- ‘갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지, 성희롱·성폭력 예방과 구제조치, 일·가정 양립, 휴식권’ 과 관련하여 총 28개 지표가 모두 충족되고 있음

<표 48. 직원 인권보호 이행 수준>

결과 그래프	이행 수준(%)																		
<p><b>분야11. 직원 인권보호</b></p> <p>0 20 40 60 80 100</p> <p>갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지 100</p> <p>성희롱·성폭력 예방과 구제조치 100</p> <p>일·가정 양립 100</p> <p>휴식권 100</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항목</th> <th>수준</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>성희롱·성폭력 예방과 구제조치</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>일·가정 양립</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>휴식권</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;"><b>평균</b></td> <td><b>100</b></td> </tr> </tbody> </table>	No	항목	수준	1	갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지	100	2	성희롱·성폭력 예방과 구제조치	100	3	일·가정 양립	100	4	휴식권	100	<b>평균</b>		<b>100</b>
No	항목	수준																	
1	갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지	100																	
2	성희롱·성폭력 예방과 구제조치	100																	
3	일·가정 양립	100																	
4	휴식권	100																	
<b>평균</b>		<b>100</b>																	

<표 49. 직원 인권보호 평가 의견>

1. 갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지	
<b>확인사항</b>	<p>-위원회는 갑질근절대책 추진계획을 수립하고, 홈페이지에 갑질신고센터를 운영하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 직장내 괴롭힘 예방 및 처리지침에 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 직원에게 폭력을 행사하지 않음이 확인됨</p> <p>-위원회는 매년 전사 대상 갑질근절교육을 실시하고 있고 갑질 등을 파악하기 위하여 정기적인 인권실태조사를 실시하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 부정부패신고접수처리 및 신고자 보호등에 관한 운영지침과 EAP상담창구 운영을 통해 피해자의 보호대책과 2차피해예방, 구제활동을 지원하고 있음이 확인됨</p>

	<p>-위원회는 내부 신고센터를 통해 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 활동을 진행하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 윤리인권지수 조사에 직장내 괴롭힘실태를 정기적으로 파악하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 EAP상담창구 운영과 고객응대근로자 보호지침에 감정노동자에 대한 교육과 부당한 고객으로부터 직원을 보호하는 사항을 마련하고 있음이 확인됨</p>
<p><b>개선 및 권고의견</b></p>	<p>-갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음</p>

<p><b>2. 성희롱·성폭력 예방과 구제조치</b></p>	
<p><b>확인사항</b></p>	<p>-위원회는 성희롱·성폭력 예방지침 마련하고 성희롱·성폭력 예방 교육실시 계획안을 통해 매년 1회 이상 예방교육을 실행하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 성희롱·성폭력 예방지침을 통해 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제조치가 마련되어 있으며, 홍보물을 통해 구제조치가 잘 작동하도록 운영하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 인사관리 규정, 성희롱·성폭력 피해지침에 가해자에 대한 처벌 및 재제조치를 보유하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 경비원 상주와 CCTV 설치, 정기적인 몰래카메라 설치 검문 및 몰래카메라 방지스티커 부착을 통해 공공시설이 불법시설물로부터 안전하게 운영되고 있음이 확인됨</p>
<p><b>개선 및 권고의견</b></p>	<p>-성희롱·성폭력 예방 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음</p>

### 3. 일·가정 양립

<b>확인사항</b>	<p>-위원회는 단체협약, 취업규칙, 경영실적보고서에서 일·가정 양립을 위한 문화조성과 다양한 프로그램을 운영하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 경영실적 보고서에 모성보호를 위한 편의시설을 제공하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 복리후생 제도 만족도 조사를 통해 임직원의 만족도를 반영하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 인사관리규정과 직무복무규정에 규정함으로써 직원이 육아휴직을 자유롭게 신청하고 이로 인한 부담을 감소하기 위하여 적극적인 결원제도를 운영하고 있음이 확인됨</p>
<b>개선 및 권고의견</b>	-일·가정 양립 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

### 4. 휴식권

<b>확인사항</b>	<p>-위원회는 취업규칙, 직원복무규정, 단체협약에 휴식시간을 보장하고, 휴식권을 보장하는 문화를 조성하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 2025년 내에 휴식권을 저해하는 업무시간 외 불필요한 업무 지시를 금지하는 내용을 포함한 업무지시 관련 가이드라인을 제작할 예정인 것으로 확인됨</p>
<b>개선 및 권고의견</b>	-휴식권 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

(12) 보건의료 및 감염병

- ‘보건의료 기본법 준수, 건전한 음주문화 조성, 금연환경 조성, 건강관리, 균형잡힌 삶의 질 향상, 감염병 예방 및 관리’ 와 관련하여 총 15개 지표 중 15개 지표가 모두 충족되고 있음

<표 50. 보건의료 및 감염병 이행 수준>

결과 그래프		이행 수준(%)		
<p><b>분야12. 보건의료 및 감염병</b></p> <p>0 20 40 60 80 100</p> <p>보건의료 기본법 준수 100                      건전한 음주문화 조성 100                      금연환경 조성 100                      건강관리 100                      균형잡힌 삶의 질 향상 100                      감염병 예방 및 관리 100</p>		No	항목	수준
1	보건의료 기본법 준수	100		
2	건전한 음주문화 조성	100		
3	금연환경 조성	100		
4	건강관리	100		
5	균형잡힌 삶의 질 향상	100		
6	감염병 예방 및 관리	100		
		평균	100	

<표 51. 보건의료 및 감염병 평가 의견>

1. 보건의료 기본법 준수	
확인사항	-위원회는 단체협약 등의 규정을 통하여 적절한 근무환경과 업무여건 조성을 위한 개선대책을 수립하여 전직원 참여 문화 체육행사 개최, 정밀건강 진단실시 등 적극적으로 시행하고 있음이 확인됨 -위원회는 개인정보보호지침을 통하여 정보주체의 사생활 침해를 최소화 하는 방법으로 개인정보를 처리할 것을 규정화하고 있음이 확인됨 -위원회는 안전보건관리지침 제4장 보건관리 제29조 건강진단의 구분을 통하여 일반, 특수, 배치 전, 수시, 임시 건강진단의 종류로 세분화하여 정기적으로 직원의 건강진단을 실시할 권한을 담당자에게 부여하고 있으며, 명을 받은 직원은 거부하여서는 안된다고 강제로 규정하여 건강관리에 기관 차원에서의 조치를 취하고 있음이 확인됨 -위원회는 관할 사업장의 작업환경측정을 정기적으로 실시하고 그 결과 유해인자에 노출된 근로자가 있을 시 필요한 조치를 이행할 것을 규정하고 있음
개선 및 권고의견	-보건의료 기본법 준수 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

## 2. 건전한 음주문화 조성

<b>확인사항</b>	-위원회는 음주운전 예방을 위하여 음주운전 사실 확인 등에 관한 지침 제정 및 제재나 불이익 조치에 대한 기준을 마련하고 있고, 조직문화 개선을 위한 건전음주 112 프로그램을 통하여 건전한 음주서약서 작성, 자발적 서포터즈 모집 등의 활동을 진행하고 있음이 확인됨
<b>개선 및 권고의견</b>	-건전한 음주문화 조성 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

## 3. 금연환경 조성

<b>확인사항</b>	-위원회는 흡연공간 및 금연구역의 공간을 지속적으로 관리하여 간접 흡연으로 인한 피해 발생 시 신고 접수 사실을 임직원에게 공지하고 금연구역 안내 조치를 실시하고 있음이 확인됨
<b>개선 및 권고의견</b>	-금연환경 조성 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

## 4. 건강관리

<b>확인사항</b>	-위원회는 연 1회 이상 임직원과 노동조합원을 대상으로 정기 건강진단을 실시하고 있으며, 건강진단 결과에 따라 직원의 건강을 유지하기 위한 적절한 조치를 취해야 하고, 임직원이 국가건강검진을 받을 때 공가를 승인해야 함을 규정화하고 있음
<b>개선 및 권고의견</b>	-건강관리 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

<b>5. 균형잡힌 삶의 질 향상</b>	
<b>확인사항</b>	-위원회는 직원복무규정, 유연근무제 운영규정, 단체협약 제 7장 복지후생 규정 등을 통하여 복지후생 시설 개선과 직원 휴게실 확보에 최선을 다하고 직원의 복지증진을 정기적으로 협의하며, 사내복지기금을 위한 예산확보 노력, 일가정 양립문화 조성을 위한 유연근무제 운영, 어린이집 위탁운영 이행, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축, 삶의 질 향상을 위한 직장 내 소모임, 동호회 보조금 지원, 직장 내 생활체육 활성화 등의 기관 차원의 노력을 다양하게 추진하고 있음이 확인됨
<b>개선 및 권고의견</b>	-균형잡힌 삶의 질 향상 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

<b>감염병 예방 및 관리</b>	
<b>확인사항</b>	-위원회는 직원복무규정을 통하여 감염병 환자 등에게 병가와 가족돌봄 휴가의 허가, 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률에 의거하여 감염병의 예방접종, 감염 여부 검사 실시에 대한 공가를 허용하는 권리를 보장하고 있음이 확인됨
<b>개선 및 권고의견</b>	-감염병 예방 및 관리 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음

## 2) 주요사업 인권영향평가 평가 의견

### (1) 예술인력육성사업

- ‘무대기술인턴십 지원사업, 문화예술연수단원 지원사업’ 과 관련하여 총 20개 지표 중 20개 지표가 모두 충족되고 있음

〈표 52. 예술인력육성사업 이행 수준〉

결과 그래프	이행 수준(%)												
<p>분야13. 예술인력육성사업</p> <p>0 20 40 60 80 100</p> <p>무대기술인턴십 지원사업 100</p> <p>문화예술연수단원 지원사업 100</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항목</th> <th>수준</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>무대기술인턴십 지원사업</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>문화예술연수단원 지원사업</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td colspan="2">평균</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table>	No	항목	수준	1	무대기술인턴십 지원사업	100	2	문화예술연수단원 지원사업	100	평균		100
No	항목	수준											
1	무대기술인턴십 지원사업	100											
2	문화예술연수단원 지원사업	100											
평균		100											

〈표 53. 예술인력육성사업 평가 의견〉

1. 무대기술인턴십 지원사업	
확인사항	<p>-위원회는 지원단체 선정 시 단체의 인력운영 적정성, 예술활동 노력, 고용환경 개선 노력의 심의 기준과 세부 지표 내용을 두어 평가하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 여러 기관에서 추진하는 문화예술 지원 정보를 한 곳에서 확인할 수 있는 국내 대표 예술지원정보 통합플랫폼 아트누리에 무대기술 인턴지원 사업 내용을 게시하였음이 확인됨</p> <p>-위원회는 문화예술 연수단원지원 사업수행지침에서 무대기술 인턴 지원자의 자격요건에 사업 지원목적과 무관한 차별적 요소를 선정조건으로 기술하지 않음이 확인됨</p>

	<p>-위원회의 무대기술인턴 지원사업 모니터링 보고서를 통하여 지원단체를 대상으로 현장, 서면평가, 온라인 설문, 심층인터뷰의 평가 주체별 방식을 구분하여 사업에 대한 성과와 만족도를 조사하고 있음이 확인됨</p> <p>-무대기술 인턴십 지원사업의 지원규모의 구분 주체는 민간예술단체와 공립단체이며 1인당 지원 금액을 명확히 명시하고 있어 차등 지급은 없음이 확인됨</p> <p>-위원회는 무대기술 인턴 지원 선정단체와 지원자 간의 표준근로계약을 위한 양식을 마련하여 제공하고 있으며, 선정공고의 지원조건에 표준 근로계약서 작성 필수에 대한 안내도 명확히 공지하고 있음</p> <p>-위원회는 무대기술인턴십 오리엔테이션 설명자료에서 법정 근로시간 및 최저임금을 준수하여 책정된 급여와 인턴 근무시작일을 기준으로 4대보험 가입 의무를 지켜 근로계약을 체결할 것임을 공지하고 있음</p> <p>-위원회는 사업참여자 대상으로 개인정보 수집 동의서를 받을 때 활용 목적을 밝히고 그 용도로만 활용하겠다는 안내를 하고 있음</p> <p>-위원회는 업무용 PC에 지원자들의 개인정보 보관 시, 암호화를 하는 보안조치를 하고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 사업 참여자 대상 인권존중에 대한 노력으로 성희롱, 성폭력 예방교육 실시, 근로기준법 준수에 대한 사항이 확인되며 현장평가와 심층인터뷰 등의 방식으로 사업의 진행 내용에 대한 의식 수준을 조사하고 있음이 확인됨</p>
<p>개선 및 권고의견</p>	<p>-무대기술인턴십 지원사업 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음</p>

<b>2. 문화예술연수단원 지원사업</b>	
<b>확인사항</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-위원회의 문화예술 연수단원지원 사업은 장애인고용촉진 및 직업재활법에 의거하여 장애인력 채용 신청한 경우에는 우선하여 지원을 결정하는 등 저소득층, 장애인, 여성가장과 같은 취업 취약계층 연수단원 채용 시, 가점을 부여하는 목적의 사업을 추진하고 있음</li> <li>-위원회는 여러 기관에서 추진하는 문화예술 지원 정보를 한 곳에서 확인할 수 있는 국내 대표 예술지원정보 통합플랫폼인 아트누리에 문화예술 연수단원 지원사업 내용을 게시하였음이 확인됨</li> <li>-위원회는 2025년도 연수단원 채용 가이드에서 공정채용 가이드라인을 준수할 것을 공지하고 있으며 채용공고의 내용에 성별, 학력, 나이 등으로 지원 자격을 제한하지 않는다는 내용을 제시하고 있음이 확인됨</li> <li>-위원회는 문화예술 연수단원 지원에만 그치지 않고 연수단원 정규직 고용전환 장려금 지원사업을 추진하며 연수단원 근무 인력을 정규직으로 고용 전환 또는 채용하는 단체에 인건비를 지원하여 고용전환 장려에도 힘쓰고 있음</li> <li>-문화예술 연수단원 지원사업의 지원규모의 구분 주체는 민간예술단체와 공립단체이며, 1인당 지원 금액을 명확히 명시하고 있어 차등 지급은 없음이 확인됨</li> <li>-위원회는 문화예술 연수단원 지원 선정단체와 지원자 간의 표준근로계약을 위한 양식을 마련하여 제공하고 있으며 선정공고의 지원조건에 표준근로 계약서 작성 필수에 대한 안내도 명확히 공지하고 있음</li> <li>-위원회는 문화예술연수단원 오리엔테이션 설명자료에서 법정 근로시간 및 최저임금을 준수하여 책정된 급여와 인턴 근무시작일을 기준으로 4대 보험 가입 의무를 지켜 근로계약을 체결할 것임을 공지하고 있음</li> <li>-위원회는 사업참여자 대상으로 개인정보 수집 동의서를 받을 때 활용 목적을 밝히고 그 용도로만 활용하겠다는 안내를 하고 있음</li> <li>-위원회의 문화예술 연수단원 지원사업의 참여자 개인정보는 고용노동부와</li> </ul>

	<p>한국고용정보원이 운영하는 일자리 통합관리 플랫폼 일모아시스템에서 관리 및 점검 중인데 해당 플랫폼은 고용정책 기본법 중 고용정보시스템 운영 및 보안규정에 의거하여 관리되는 플랫폼으로, 철저한 시설보안 및 개인정보 관리의 내용을 담고 있음이 확인됨</p> <p>-위원회는 사업 참여자 대상 인권존중에 대한 노력으로 성희롱, 성폭력 예방교육 실시, 근로기준법 준수에 대한 사항이 확인되고 추후 해당 예방 교육의 수료여부에 대한 모니터링으로 수료증을 제출받아 확인하고 있음이 확인됨</p>
<p>개선 및 권고의견</p>	<p>-문화예술연수단원 지원사업 관련 위원회의 실행에 대한 개선권고 의견 없음</p>

VII

개선과제 및 개선계획

1. 위원회의 인권경영체계 분석에 따른 개선과제

1) 분석 결과

- 국가인권위원회의 『인권경영 보고 및 평가 지침』에 따른 각 분야별 주요 내용에 기초하여 위원회 인권경영체계와 실행의 적정성을 검토한 결과, 다음과 같은 개선이 필요함

<표 54. 인권경영체계 분석에 따른 개선 사항>

검토 및 분석 범위	적용 분야	개선 사항
I. 인권경영체계	인권경영 추진체계	• 개선의견 없음
II. 인권경영정책	인권정책선언 및 규정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영 보고지침에 따른 인권경영 선언문의 개정</li> <li>• 인권경영선언문 관련 인권경영규정 및 외부 공개 내용 일원화</li> <li>• 주요 인권 이슈 도출 및 관리에 대한 사항을 규정화</li> </ul>
III. 인권영향평가	인권영향평가, 주요 인권이슈 및 대응계획	• 개선의견 없음
IV. 구제절차	구제절차 및 운영성과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 온라인 신고제도의 접근성 고려</li> <li>• 온라인 신고제도 관련 내용 인권침해 구제 매뉴얼 내 반영</li> <li>• 당사자 간 합의 규정화</li> </ul>
V. 인권경영 교육	인권경영 교육체계	• 인권경영 담당자 역량 강화를 위한 맞춤형 교육 실시
VI. 인권경영 성과평가	인권경영 성과에 대한 종합적 평가	• 개선의견 없음
VII. 인권경영 보고방식	인권경영의 보고방식	• 개선의견 없음

2) 개선과제

- 위원회가 구축 및 운영 중인 인권경영체계를 분석한 결과, 보완이 필요한 3건의 개선과제가 도출됨
- 개선과제의 상세한 사항은 붙임 4. 참조

<표 55. 인권경영체계 분석에 따른 개선과제>

과제 번호	적용 분야	개선과제
1	인권정책선언 및 규정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영 보고지침에 기초한 인권경영선언문 개정</li> <li>• 인권경영선언문 내용 일원화</li> <li>• 주요 인권이슈 관리 규정화</li> </ul>
2	구제절차 및 운영성과	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 온라인 신고제도의 안내 강화</li> <li>• 온라인 신고제도 관련 인권침해 구제 매뉴얼 개정</li> <li>• 당사자간 합의 조정 규정화</li> </ul>
3	인권경영 교육체계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영 담당자 역량 강화</li> </ul>

## 2. 인권영향평가 결과에 따른 개선과제

### 1) 기관운영 관련 개선과제

#### (1) 점검평가 결과

- 기관운영 인권영향평가와 관련하여 총 206개 지표 중 205개가 ‘예’에 해당하고 있어 기관운영 관련 인권경영이 매우 우수하게 실행되고 있는 것으로 평가되나 1개 지표가 ‘보완필요’에 해당하여 관련 지표에 대한 개선이 필요함

〈표 56. 기관운영 관련 보완필요 지표〉

평가분야	평가항목	평가지표		보완필요
책임있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	3	위원회는 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	○

#### (2) 개선과제

- 보완필요에 해당하는 1개 지표에 대하여 1건의 개선과제 도출
- 개선과제의 상세한 사항은 붙임 4. 참조

〈표 57. 기관운영 관련 개선과제〉

과제번호	평가항목	개선과제	비고
4	협력회사 등에 의한 인권침해 예방	• 협력회사의 인권존중·보호를 위한 포괄적 내용이 담긴 서약서 마련	

### 2) 주요사업 관련 개선과제

- 주요사업 인권영향평가와 관련하여 총 20개 지표 중 20개 모두 ‘예’에 해당하고 있어 개선과제 없음

VIII

주요 인권 이슈 및 관리계획

1. 인권 이슈 식별

- 기관운영 및 주요사업에 대한 인권영향평가 과정에서 식별된 인권 이슈로 기관의 활동으로 인하여 실제적·잠재적으로 인권적 문제를 야기할 수 있는 41개 인권 이슈 식별

<표 58. 분야별 인권 이슈>

순번	평가 분야	인권 이슈
1	인권경영 체제의 구축	• 인권영향평가 미실행이나 불성실한 평가로 인한 인권 이슈 식별 부실
		• 인권이슈의 부적정한 평가에 따른 주요 인권이슈의 관리 미흡
		• 비정기적 또는 비효과적 인권교육 실행에 따른 인권보호 인식 저하
		• 인권침해실태 조사의 미실행이나 형식적 실행으로 인한 인권침해실태 방치
		• 성과평가의 미실행이나 부적정한 실행에 따른 비효과적인 인권경영 실행
		• 불충분한 인권경영 이행성과의 보고 및 공개
		• 불충분한 구제절차 운영에 따른 피해자 구제 미흡(결과통보 및 이의제기 등)
2	고용상의 비차별	• 임금, 교육, 승진 등 고용상 차별행위
		• 비정규직 근로자에 대한 차별행위
		• 고용상 남녀 차별행위
		• 외국인 근로자 차별행위

3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	• 결사·단체교섭의 자유 침해
		• 노동조합 가입 또는 활동에 따른 불이익 처우
		• 단체교섭의 불성실한 이행에 따른 단체교섭권 침해
4	강제노동의 금지	• 근로자가 원하지 않는 의무적 초과근로
		• 협력회사에서의 강제노동 방임
5	산업안전 보장	• 사업장 내 안전 및 위생시설의 적절하지 않는 관리에 따른 안전권 및 건강권 침해
		• 위험업무 노출에 따른 임신부 건강권 침해
		• 사업장내 장애인의 이동권 침해
		• 필수보호 장비 미지급 또는 불충분한 지급으로 인한 안전사고
		• 산업재해에 대한 부당한 처리 지연
6	책임 있는 공급망 관리	• 협력회사에 대한 인권경영 확산 미흡에 의한 인권침해 방임
		• 협력회사 내 인권침해의 직접적 또는 간접적 연루
		• 인권침해 모니터링 불이행 등에 의한 협력회사 내 인권침해 방임
		• 보안담당직원에 의한 인권침해
7	현지주민의 인권 보호	• 지역주민 대상의 인권존중 실천 미흡으로 인한 인권침해
		• 부적정한 업무수행에 따른 지식재산권의 침해
8	환경권 보장	• 환경문제에 대한 부적정한 조치로 인한 환경훼손 방지
		• 환경문제 비상계획의 미수립이나 부적정 대응으로 인한 환경훼손이나 환경문제 발생

9	고객 인권보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업 등 서비스에 대한 불명확한 정보제공으로 인한 이해관계자의 알권리 침해</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 서비스 결함(정보의 이상 등)의 부적정한 제공으로 인한 고객의 재산권 침해</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 부적정한 개인정보 관리로 인한 이해관계자 정보의 유출 또는 목적 외 사용</li> </ul>
10	개인정보 보호 및 정보인권 보장	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 부적정한 관리로 인한 개인정보 유출</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정보약자를 고려하지 않은 정보제공에 따른 알권리 침해</li> </ul>
11	직원 인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 갑질, 직장내 괴롭힘, 성비위 행위로 인한 임직원의 인권침해</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 육아휴직 등의 일가정 양립 제도 이용을 이유로한 불리한 처우</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임직원의 휴식권 침해</li> </ul>
12	보건의료 및 감염병	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 보건의료 정보의 유출로 인한 근로자의 신체상·건강상의 비밀과 사생활 침해</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기관 내 감염병의 부적정한 관리로 인한 임직원의 건강권 침해</li> </ul>
13	예술인력육성 사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지원사업에 대한 불충분한 정보제공으로 인한 참여자의 알권리 침해</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지원 대상사업자의 인권 존중보호에 대한 모니터링 미이행으로 인한 인권침해 방입</li> </ul>

## 2. 중대성 평가

### 1) 중대성 평가 정의

- 기관운영 및 사업과 관련하여 인권영향평가를 통하여 식별된 실제적, 잠재적이고 예상가능한 인권 이슈 중에서 우선적으로 대응할 주요 인권 이슈를 도출하는 과정을 의미함

### 2) 중대성 평가 기준

- 식별된 인권 이슈를 발생가능성과 영향심각도를 기준으로 평가함
- 발생가능성 수준과 영향심각도 수준은 각 5등급으로 구분함

#### (1) 발생가능성 산정기준

- 발생가능성 수준의 산정기준은 다음 표와 같음

〈표 59. 발생가능성 산정기준〉

등급	발생가능성	소속기관 발생사례	통제활동 부재 시 발생가능성
1	인권 이슈 발생가능성 매우 낮음	발생사례는 없으나 일반적 관리가 필요한 경우	통제활동이 없어도 발생되기 매우 어려움
2	인권 이슈 발생가능성 낮음	발생사례는 없으나 지속적 관리가 필요한 경우	통제활동이 없어도 발생되기 어려움
3	인권 이슈 발생가능성 보통	3년 내 있음	통제활동이 없으면 발생가능성이 다소 있음
4	인권 이슈 발생가능성 높음	2년 내 있음	통제활동이 없으면 쉽게 발생함
5	인권 이슈 발생가능성 매우 높음	1년 내 있음	통제활동이 없으면 매우 쉽게 발생함

## (2) 영향심각도 산정기준

- 영향심각도 수준의 산정기준은 다음 표와 같음

〈표 60. 영향심각도 산정기준〉

등급	사업의 중요도	사후적 구제가능성	침해의 심각성
1	매우 낮음	구제가능성 매우 높음	침해 심각성 낮음
2	낮음	구제가능성 높음	재산적 침해
3	보통	구제가능성 보통	개인의 신체·건강·정신과 관련한 침해
4	높음	구제가능성 다소 낮음	다수의 신체·건강·정신과 관련한 침해
5	매우 높음	구제가능성 매우 낮음	생명과 관련한 침해

## (3) 중대성 수준 평가 기준

- 발생가능성 수준과 영향심각도 수준을 곱한 합계가 1~4인 경우 Low, 5~12인 경우 Medium, 그리고 15~25인 경우 High로 중대성을 구분함

〈표 61. 중대성 수준 평가 기준〉

발생가능성	5	Medium	Medium	High	High	High
	4	Low	Medium	Medium	High	High
	3	Low	Medium	Medium	Medium	High
	2	Low	Low	Medium	Medium	Medium
	1	Low	Low	Low	Low	Medium
중대성 수준		1	2	3	4	5
		영향심각도				

### 3) 중대성 평가 방법

- 인권영향평가에서 식별된 인권이슈에 대한 발생가능성 및 영향심각도의 등급 산정기준에 기초하여 각 등급을 평가하였음
- 평가된 발생가능성과 영향심각도의 평가점수 평균을 기준으로 식별된 인권이슈의 중대성 수준을 산정하였음

### 4) 우선순위 결정 기준

#### (1) 우선순위의 구분

- 기관 차원의 중점 관리가 필요한 주요 인권 이슈와 일반적인 관리가 필요한 인권 이슈로 구분

#### (2) 주요 인권 이슈 결정 기준

- 인권이슈 중대성 평가에서 중대성 수준이 “High” 이거나 평가점수 9점 이상인 “Medium” 에 해당하는 인권이슈, 정부기관의 정책 또는 최근 사회적 이슈를 고려하여 주요 인권이슈를 선정함

### 5) 중대성 평균 수준

- 중대성 평가 결과에 따른 위원회의 인권 이슈 전반에 대한 중대성 평균 수준은 다음 표와 같음

〈표 62. 중대성 평균 수준〉

구분	발생가능성	영향심각도	평가점수	중대성 수준
평균	1.7	2.9	4.9	Low

### 6) 중대성 평가 결과에 따른 우선순위 결정

- 중대성 평가 산정기준에 따라 위원회 내부 및 외부 용역기관이 식별된 인권이슈에 대한 중대성 평가를 실행하였음

〈표 63. 중대성 평가 결과〉

순번	평가 분야	식별된 인권 이슈	중대성평가				우선 순위
			발생 가능성	영향 심각도	평가 점수	중대성 수준	
1	인권경영 체제의 구축	• 인권영향평가 미실행이나 불성실한 평가로 인한 인권 이슈 식별 부실	1.0	4.0	4.0	Low	일반
2		• 인권이슈의 부적정한 평가에 따른 주요 인권이슈의 관리 미흡	2.5	3.5	8.8	Medium	일반
3		• 비정기적 또는 비효과적 인권교육 실행에 따른 인권보호 인식 저하	1.0	3.5	3.5	Low	일반
4		• 인권침해실태 조사의 미실행이나 형식적 실행으로 인한 인권침해 실태 방치	1.0	3.5	3.5	Low	일반
5		• 성과평가의 미실행이나 부적정한 실행에 따른 비효과적인 인권 경영 실행	1.0	1.5	1.5	Low	일반
6		• 불충분한 인권경영 이행성과의 보고 및 공개	2.0	1.0	2.0	Low	일반
7		• 불충분한 구제절차 운영에 따른 피해자 구제 미흡(결과통보 및 이의제기 등)	3.0	3.0	9.0	Medium	주요
8	고용상의 비차별	• 임금, 교육, 승진 등 고용상 차별행위	2.0	3.5	7.0	Medium	일반
9		• 비정규직 근로자에 대한 차별 행위	2.0	3.5	7.0	Medium	일반
10		• 고용상 남녀 차별행위	1.0	3.5	3.5	Low	일반
11		• 외국인 근로자 차별행위	1.0	3.0	3.0	Low	일반

순번	평가 분야	식별된 인권 이슈	중대성평가				우선 순위
			발생 가능성	영향 심각도	평가 점수	중대성 수준	
12	결사 및 단체교섭의 자유 보장	• 결사·단체교섭의 자유 침해	1.0	2.0	2.0	Low	일반
13		• 노동조합 가입 또는 활동에 따른 불이익 처우	1.0	2.0	2.0	Low	일반
14		• 단체교섭의 불성실한 이행에 따른 단체교섭권 침해	1.0	2.0	2.0	Low	일반
15	강제노동의 금지	• 근로자가 원하지 않는 의무적 초과근로	3.0	4.0	12.0	Medium	주요
16		• 협력회사에서의 강제노동 방입	2.5	3.5	8.8	Medium	일반
17	산업안전 보장	• 사업장 내 안전 및 위생시설의 적절하지 않는 관리에 따른 안전권 및 건강권 침해	2.0	4.0	8.0	Medium	일반
18		• 위험업무 노출에 따른 임산부 건강권 침해	1.5	2.5	3.8	Low	일반
19		• 사업장내 장애인의 이동권 침해	2.5	2.0	5.0	Medium	일반
20		• 필수보호 장비 미지급 또는 불충분한 지급으로 인한 안전사고	1.5	3.0	4.5	Medium	일반
21		• 산업재해에 대한 부당한 처리 지연	1.5	2.5	3.8	Low	일반
22	책임 있는 공급망 관리	• 협력회사에 대한 인권경영 확산 미흡에 의한 인권침해 방입	3.5	4.0	14.0	High	주요
23		• 협력회사 내 인권침해의 직접적 또는 간접적 연루	2.0	4.0	8.0	Medium	일반
24		• 인권침해 모니터링 불이행 등에 의한 협력회사 내 인권침해 방입	3.0	5.0	15.0	High	주요
25		• 보안담당직원에 의한 인권침해	1.5	1.5	2.3	Low	일반
26	현지주민의 인권 보호	• 지역주민 대상의 인권존중 실천 미흡으로 인한 인권침해	1.5	2.0	3.0	Low	일반
27		• 부적정한 업무수행에 따른 지식재산권의 침해	1.5	3.5	5.3	Medium	일반

순번	평가 분야	식별된 인권 이슈	중대성평가				우선 순위
			발생 가능성	영향 심각도	평가 점수	중대성 수준	
28	환경권 보장	• 환경문제에 대한 부적정한 조치로 인한 환경훼손 방지	2.5	3.0	7.5	Medium	일반
29		• 환경문제 비상계획의 미수립이나 부적정 대응으로 인한 환경훼손이나 환경문제 발생	2.5	3.0	7.5	Medium	일반
30	고객 인권보호	• 사업 등 서비스에 대한 불명확한 정보제공으로 인한 이해관계자의 알권리 침해	1.5	3.5	5.3	Medium	일반
31		• 서비스 결함(정보의 이상 등)의 부적정한 제공으로 인한 고객의 재산권 침해	1.5	3.0	4.5	Medium	일반
32		• 부적정한 개인정보 관리로 인한 이해관계자 정보의 유출 또는 목적 외 사용	2.0	3.5	7.0	Medium	일반
33	개인정보 보호 및 정보인권 보장	• 부적정한 관리로 인한 개인정보 유출	1.5	4.0	6.0	Medium	일반
34		• 정보약자를 고려하지 않은 정보제공에 따른 알권리 침해	1.0	2.5	2.5	Low	일반
35	직원 인권 보호	• 갑질, 직장내 괴롭힘, 성비위 행위로 인한 임직원의 인권침해	2.5	3.0	7.5	Medium	일반
36		• 육아휴직 등의 일가정 양립 제도 이용을 이유로한 불리한 처우	1.0	2.5	2.5	Low	일반
37		• 임직원의 휴식권 침해	1.0	3.0	3.0	Low	일반
38	보건의료 및 감염병	• 보건의료 정보의 유출로 인한 근로자의 신체상·건강상의 비밀과 사생활 침해	1.5	2.5	3.8	Low	일반
39		• 기관 내 감염병의 부적정한 관리로 인한 임직원의 건강권 침해	1.0	2.5	2.5	Low	일반
40	예술인력 육성사업	• 지원사업에 대한 불충분한 정보제공으로 인한 참여자의 알권리 침해	1.0	1.0	1.0	Low	일반
41		• 지원 대상사업자의 인권 존중 보호에 대한 모니터링 미이행으로 인한 인권침해 방임	2.0	2.5	5.0	Medium	일반

### 3. 주요 인권 이슈 및 관리계획

#### 1) 중대성 평가에 따른 주요 인권 이슈

- 중대성평가 결과, 중대성 수준이 “High”에 해당하거나 평가점수가 9점 이상인 “Medium”에 해당하는 인권이슈를 주요 인권이슈로 선정
- 중대성 수준과는 별도로 위원회의 인권실태조사(심층 인터뷰 포함) 결과, 인권영향평가 개선과제, 인권경영체계 개선과제를 고려하여 주요 인권이슈로 선정

〈표 64. 주요 인권 이슈 결정〉

순번	주요 인권이슈	평가 점수	중대성 수준	결정 사유
1	불충분한 구제절차 운영에 따른 피해자 구제 미흡(결과 통보 및 이의제기 등)	9.0	Medium	인권실태조사 결과 중대성 수준 인권경영체계 개선과제 고려
2	근로자가 원하지 않는 의무적 초과근로	12.0	Medium	인권실태조사(심층 인터뷰) 결과 중대성 수준
3	협력회사에 대한 인권경영 확산 미흡에 의한 인권침해 방임	14.0	High	중대성 수준 인권영향평가 개선과제 고려
4	인권침해 모니터링 불이행 등에 의한 협력 회사 내 인권침해 방임	15.0	High	중대성 수준 인권영향평가 개선과제 고려

## 2) 주요 인권 이슈 관리계획

- 위원회는 선정된 주요 인권이슈에 대한 관리계획을 수립·운영함으로써 인권침해 예방 관리와 인권존중 문화를 조성·확산할 수 있음

〈표 65. 주요 인권 이슈 관리계획〉

순번	주요 인권 이슈	관리계획
1	불충분한 구제절차 운영에 따른 피해자 구제 미흡(결과 통보 및 이의제기 등)	<p>[구제제도]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 구제절차 매뉴얼 공유 및 안내 강화</li> </ul> <p>[신고제도 안내]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 신고절차 등에 대한 지속적 안내</li> </ul> <p>[모의훈련]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권침해 대응 모의훈련 실행</li> <li>• 구제절차의 주기적 점검 및 미비점 개선</li> </ul>
2	근로자가 원하지 않는 의무적 초과 근로	<p>[제도 검토 및 안내]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 초과근로 유발요인에 대한 검토</li> <li>• 법정 근로시간 관련 기관 정책 안내</li> </ul> <p>[점검]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 초과근무 여부에 대한 지속적 모니터링 실행</li> </ul>
3	협력회사에 대한 인권경영 확산 미흡에 의한 인권침해 방입  인권침해 모니터링 불이행 등에 의한 협력회사 내 인권침해 방입	<p>[실태조사]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 협력업체 대상 정기적인 인권실태 조사 실행</li> </ul> <p>[교육 및 안내]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 협력업체 대상 인권교육 자료 배포</li> <li>• 주기적인 인권존중 및 보호 안내</li> </ul> <p>[서약서]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업 관련 인권존중·보호 이행 서약서 징구</li> </ul> <p>[모니터링]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권존중·보호 이행 여부 점검</li> </ul>

1. 기관운영 인권영향평가 지표 증감 추이

변경 전			변경 후			증감 추이
분야	지표수	분야	지표수	지표수		
항목	인권존중 정책선언	6	항목	인권존중 정책선언	6	0
	인권영향평가 정기적 실시	6		인권영향평가 정기 실시	7	1
	인권경영 제도화를 위한 필요조치	5		인권경영 제도화 조치 이행	5	0
	인권경영 성과	7		인권경영성과 평가·보고	7	0
	구제절차 마련	9		구제절차 마련	9	0
인권경영 체제의 구축		33	인권경영 체제의 구축		34	1
항목	고용상 비차별	5	항목	고용상 비차별	5	0
	고용상 남녀 비차별	6		고용상 남녀 비차별	6	0
	비정규직 근로자 비차별	3		비정규직 근로자 비차별	3	0
	외국인 노동자 비차별	3		외국인 노동자 비차별	3	0
고용상의 비차별		17	고용상의 비차별		17	0
항목	결사·단체 교섭의 자유	4	항목	결사·단체교섭 자유인정	4	0
	노동조합 활동 불이익 처우 금지	5		노동조합 활동 불이익 처우 금지	5	0
	단체교섭 보장 및 성실한 이행	5		단체교섭 보장 및 성실한 이행	5	0
	노동조합 부채 시 대안적 조치	2		노동조합 부채 시 대안적 조치	0	-2
결사 및 단체교섭의 자유보장		16	결사 및 단체교섭의 자유보장		14	-2
항목	강제노동 금지	8	항목	강제노동 금지	5	-3
	자회사·협력회사 등에 의한 강제노동 예방	3		자회사·협력회사 등에 의한 강제노동 예방	2	-1

변경 전			변경 후			증감 추이
분야	지표수	분야	지표수	지표수		
강제 노동의 금지		11	강제 노동의 금지		7	-4
항 목	연소자 고용금지	6	항 목	<del>연소자 고용금지</del>	0	-6
	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	8		<del>연소자 고용을 알게 된 경우의 조치</del>	0	-8
아동노동의 금지		14	강제 노동의 금지		0	-14
항 목	작업장 안전	5	항 목	작업장 안전위생유지	5	0
	임산부 및 장애인 등 보호	4		임산부 및 장애인 등 보호	4	0
	필수장비 제공 및 교육실시 등	5		산업안전교육·건강진단 실시 등	5	0
	산업재해 피해 근로자 지원	3		산업재해 피해근로자 지원	3	0
산업안전 보장		17	산업안전 보장		17	0
항 목	협력회사 등의 인권침해 예방	4	항 목	협력회사 등의 인권침해 예방	7	3
	모니터링 실시	2		협력회사 인권보호 모니터링실시	2	0
	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	4		보안담당직원에 의한 인권침해 방지	3	-1
책임 있는 공급망 관리		10	책임 있는 공급망 관리		12	2
항 목	지역주민 인권의 존중·보호	7	항 목	지역주민 인권의 존중·보호	1	-6
	지역주민의 지식재산권 보호	3		지역주민의 지식재산권 보호	3	0
현지주민의 인권보호		10	현지주민의 인권보호		4	-6
항 목	환경경영체제 수립 및 유지	5	항 목	환경경영체제 수립 및 유지	5	0
	환경정보의 공개	3		환경정보의 공개	3	0
	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	5		환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	3	-2
	비상계획 수립	5		환경문제 비상계획수립	5	0

변경 전			변경 후			증감 추이
분야	지표수	분야	지표수			
환경권 보장		18	환경권 보장		16	-2
항 목	고객 보호를 위한 법령 준수	6	항 목	고객보호 법령준수	6	0
	서비스·정보 등 이상 시 조치	3		서비스·정보 등 이상 시 조치	3	0
	고객 사생활 보호	6		고객 사생활·개인정보 보호	3	-3
고객 인권보호		15	고객 인권보호		12	-3
항 목	개인정보 보호	7	항 목	개인정보 보호	6	-1
	정보인권 보장	4		정보인권 보장	4	0
개인정보 보호 및 정보인권 보장		11	개인정보 보호 및 정보인권 보장		10	-1
항 목	갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지	12	항 목	갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지	12	0
	성희롱·성폭력 예방과 구제조치	6		성희롱·성폭력 예방과 구제조치	6	0
	일·가정 양립	7		일·가정 양립	7	0
	휴식권	3		휴식권	3	0
직원 인권보호		28	직원 인권보호		28	0
항 목	보건의료기본법의 준수	4	항 목	보건의료 기본법 준수	4	0
	건전한 음주문화 조성	2		건전한 음주문화 조성	2	0
	금연환경 조성	2		금연환경 조성	2	0
	건강관리	2		건강관리	2	0
	균형잡힌 삶의 질 향상	2		균형잡힌 삶의 질 향상	2	0
	감염병의 예방 및 관리	4		감염병 예방 및 관리	3	-1
보건의료 및 감염병		16	보건의료 및 감염병		15	-1
지표합계		216	지표합계		186	-30

## 2. 기관운영 인권영향평가 지표 변경대조표

### ① 인권경영 체제의 구축

항목	순번	지표(변경 전)	지표(변경 후)	수정사항
인권영향평가 정기 실시	7	위원회는 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	위원회는 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.	문구 수정
	-	인권영향평가는 정기적으로 실시한다.	-	지표 삭제
	12	-	위원회는 인권영향평가에 기초한 인권이슈 식별과 중대성평가를 통한 주요 인권이슈를 선정하고 있다.	지표 추가
	13	-	위원회는 도출된 주요 인권이슈에 대한 관리계획을 수립하고 있다.	지표 추가

### ② 고용상의 비차별

항목	순번	지표(변경 전)	지표(변경 후)	수정사항
고용상 남녀 비차별	6	위원회는 여성을 모집·채용할 때 그 직무 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.	위원회는 근로자를 모집·채용할 때 그 직무 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건, <b>성별</b> 등을 요구하지 않는다.	문구 수정
	7	위원회는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	위원회는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 <b>성별에 관계없이</b> 동일한 임금을 제공한다.	문구 수정
	8	위원회는 임금 외에 복리후생제도에서 여성을 이유로 근로자를 차별하지 않는다.	위원회는 임금 외에 복리후생제도에서 <b>성별을</b> 이유로 근로자를 차별하지 않는다.	문구 수정
	10	위원회는 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성을 이유로 근로자를 차별하지 않는다.	위원회는 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 <b>성별을</b> 이유로 근로자를 차별하지 않는다.	문구 수정

③ 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	순번	지표(변경 전)	지표(변경 후)	수정사항
노동조합 부채시 대안적 조치	-	위원회에 노동조합이 없는 경우 위원회는 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적 조치를 제공한다.	-	지표 삭제
	-	위원회는 노동조합이 없더라도 근로자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등의 편의를 제공한다.	-	지표 삭제

④ 강제 노동의 금지

항목	순번	지표(변경 전)	지표(변경 후)	수정사항
강제노동 금지	-	위원회는 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	-	지표 삭제
	-	위원회는 근로자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.	-	지표 삭제
	-	위원회는 근로자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증, 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	-	지표 삭제

아동노동의 금지 - 분야 삭제

항목	순번	지표(변경 전)	지표(변경 후)	수정사항
연소자 고용 금지	-	위원회는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	-	지표 삭제
	-	위원회가 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.	-	지표 삭제
	-	위원회는 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	-	지표 삭제
	-	위원회는 교육 프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	-	지표 삭제
	-	위원회는 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	-	지표 삭제
	-	출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.	-	지표 삭제
연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	-	연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제 조치를 취한다.	-	지표 삭제
	-	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성한다.	-	지표 삭제
	-	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로시간은 1일 7시간, 1주일 40시간을 초과하지 않는다.	-	지표 삭제

-	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.	-	지표 삭제
-	위원회가 의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.	-	지표 삭제
-	위원회는 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.	-	지표 삭제
-	위원회는 연소자들이 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.	-	지표 삭제
-	위원회는 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 근로자를 고용하지 않는다.	-	지표 삭제

### ⑤ 산업안전 보장

항목	순번	지표(변경 전)	지표(변경 후)	수정사항
임산부 및 장애인 등 보호	17	위원회는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	위원회는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성을 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	문구 수정

⑥ 책임 있는 공급망 관리

항목	순번	지표(변경 전)	지표(변경 후)	수정사항
협력회사 등의 인권침해 예방	5	-	위원회는 외국인 사업 참여자의 생명과 신체의 안전이 침해된 경우를 대비한 보험(외국인 고용허가제 관련 보험)가입 여부 및 보상 범위를 선정 절차에서 고려하고, 필요한 경우 예방조치를 포함해 보완 이행을 강제한다.	지표 추가
	6		위원회는 사업 참여자 및 파트너 기관, 개인의 연소자 고용 여부를 파악할 수 있는 채널이 있다.	지표 추가
	7		위원회는 사업참여 기관(회사나 단체를 포함함) 내에 연소자 고용이 파악된 경우, 정당한 임금은 물론 법적 기준에 따른 연소자에 대한 안전 및 보건 조치 준수를 사업 참여자에게 명확하게 요구하는 절차 실행을 의무화하고 있다.	지표 추가
보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	-	위원회의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	-	지표 삭제

⑦ 현지주민의 인권보호

항목	순번	지표(변경 전)	지표(변경 후)	수정사항
지역주민 인권의 존중·보호	-	위원회는 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다.	-	지표 삭제
	-	위원회는 토지구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 있는지 확인한다.	-	지표 삭제
	-	위원회는 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다.	-	지표 삭제
	-	위원회는 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.	-	지표 삭제
	-	위원회는 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다.	-	지표 삭제
	-	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.	-	지표 삭제

⑧ 환경권 보장

항목	순번	지표(변경 전)	지표(변경 후)	수정사항
환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	-	위원회는 환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도 심각한 환경훼손의 가능성이 있다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.	-	지표 삭제
	-	위원회는 대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임보험에 가입하였다.	-	지표 삭제

⑨ 고객 인권보호

항목	순번	지표(변경 전)	지표(변경 후)	수정사항
고객 사생활 보호	11	위원회는 고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되어 있으며 공개되어 있다.	-	지표 삭제
	14	고객 정보는 고객이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	-	지표 삭제
	15	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 각별한 주의를 기울인다.	-	지표 삭제

⑩ 개인정보 보호 및 정보인권 보장

항목	순번	지표(변경 전)	지표(변경 후)	수정사항
개인정보 보호	-	화장실 등의 공공시설은 몰래카메라 등의 불법시설물로부터 안전하다.	-	지표 삭제 및 이동

⑪ 직원 인권보호

항목	순번	지표(변경 전)	지표(변경 후)	수정사항
성희롱·성폭력 예방과 구제조치	-	협력사에서 발생한 성희롱 등 성폭력에 관한 구제조치를 마련한다.	-	지표 삭제
	19	-	화장실 등의 공공시설은 몰래카메라 등의 불법시설물로부터 안전하다.	지표 이동·추가

⑫ 보건의료 및 감염병

항목	순번	지표(변경 전)	지표(변경 후)	수정사항
감염병의 예방 및 관리	-	위원회는 감염병 예방 및 감염 전파의 차단을 위하여 필요한 경우 법에 따라 감염병 환자 등 및 감염이 우려되는 사람의 위치 정보를 경찰청, 지방경찰청 및 경찰서의 장에게 요청한다.	-	지표 삭제

### 3. 주요사업 인권영향평가 지표 증감 추이

변경 전		변경 후		증감 추이		
분야	지표수	분야	지표수			
시각예술창작산실 사업		예술인력육성사업		-28		
항목	사업계획 (평등권 보장)	10	항목	무대기술인턴십 지원사업	10	-
	사업선정 (투명성 및 공정수행 보장)	9		문화예술연수단원 지원사업	10	-
	사업참여자 활동 (지식재산권 존중)	8				-
	예술인권리 구제 (표현의 자유)	10				-
	안전·보건 보장	3				-
	연소자고용 모니터링	2				-
	사업홍보 및 운영	6				-
<b>지표합계</b>		<b>48</b>	<b>지표합계</b>		<b>20</b>	<b>-28</b>

#### 4. 주요사업 인권영향평가 지표 변경대조표

##### ⑬ 예술인력육성사업 - 분야 신설

항목	순번	지표(변경 전)	지표(변경 후)	수정사항
무대기술 인턴십 지원사업	1	-	위원회는 무대기술 인턴십 지원 사업의 지원대상 선정에 있어 차별요소를 방지하기 위한 공정하고 합리적인 선정기준을 마련하고 있다.	지표 추가
	2	-	위원회는 무대기술 인턴십 지원 사업에 대한 중요한 정보의 공개함으로써 이해관계자의 알권리를 보장하고 있다.	지표 추가
	3	-	위원회는 무대기술 인턴의 선정에 있어 그 직무수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건, 성별 등을 선정조건으로 두지 않는다.	지표 추가
	4	-	위원회는 무대기술 인턴의 고용 안정성을 고려하여 예술단체의 고용환경 개선 등을 평가하고 있다.	지표 추가
	5	-	위원회는 선정된 인턴에 대하여 성별에 관계없이 동일한 지원금을 제공한다.	지표 추가
	6	-	위원회는 선정된 예술단체와 인턴 간의 불공정한 계약 체결을 방지하기 위하여 표준근로계약서를 마련하여 제공하고 있다.	지표 추가

	7	-	위원회는 선정된 예술단체의 인턴에 대한 법정 최저임금 적용, 4대 보험 가입 여부를 확인한다.	지표 추가
	8	-	위원회는 무대기술 인턴십 지원 사업 관련 지원 예술단체 및 인턴의 개인정보를 최소한으로 수집하고 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	지표 추가
	9	-	위원회는 무대기술 인턴십 지원 사업 관련 수집한 지원 예술단체 및 인턴의 개인정보 보호를 위해 자가점검 등의 활동을 실시하고 있다.	지표 추가
	10	-	위원회는 무대기술 인턴십 지원 사업 관련 인권 보호 준수, 인권침해 발생 등에 관련한 모니터링을 실시한다.	지표 추가
문화예술 연수단원 지원사업	11	-	위원회는 장애인 등 취업 취약계층 연수단원을 위한 지원정책을 마련하여 운영하고 있다.	지표 추가
	12	-	위원회는 문화예술 연수단원 지원 사업에 대한 중요한 정보를 공개함으로써 이해관계자의 알권리를 보장하고 있다.	지표 추가
	13	-	위원회는 문화예술 연수단원의 선정에 있어 그 직무 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건, 성별 등을 선정조건으로 두지 않는다.	지표 추가

	14	-	위원회는 문화예술 연수단원 고용 전환을 장려하기 위해 예술단체에 대한 지원 제도를 마련하여 운영하고 있다.	지표 추가
	15	-	위원회는 선정된 연수단원에 대하여 성별에 관계없이 동일한 지원금을 제공한다.	지표 추가
	16	-	위원회는 선정된 예술단체와 연수단원 간의 불공정한 계약 체결을 방지하기 위하여 표준근로계약을 마련하여 제공하고 있다.	지표 추가
	17	-	위원회는 선정된 예술단체의 연수단원에 대한 최저임금 적용, 4대 보험 가입 여부를 확인한다.	지표 추가
	18	-	위원회는 문화예술 연수단원 지원 사업 관련 지원 예술단체 및 연수단원의 개인정보를 최소한으로 수집하고 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	지표 추가
	19	-	위원회는 문화예술 연수단원 지원 사업 관련 수집한 지원 예술단체 및 연수단원의 개인정보 보호를 위해 자가점검 등의 활동을 실시하고 있다.	지표 추가
	20	-	위원회는 문화예술 연수단원 지원 사업 관련 인권보호 준수, 인권침해 발생 등에 관련한 모니터링을 실시한다.	지표 추가

**붙임2**      **기관운영 인권영향평가 결과**

**한국문화예술위원회 2025년 기관운영 인권영향평가**

구분	평가분야	지표수	점검결과		
			예	보완필요	아니오
1	인권경영 체제의 구축	34	34	0	0
2	고용상의 비차별	17	17	0	0
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	14	14	0	0
4	강제 노동의 금지	7	7	0	0
5	산업안전 보장	17	17	0	0
6	책임 있는 공급망 관리	12	11	1	0
7	현지주민의 인권보호	4	4	0	0
8	환경권 보장	16	16	0	0
9	고객 인권보호	12	12	0	0
10	개인정보 보호 및 정보인권 보장	10	10	0	0
11	직원 인권보호	28	28	0	0
12	보건의료 및 감염병	15	15	0	0
<b>합계</b>		<b>186</b>	<b>185</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

## 2025년 기관운영 인권영향평가 체크리스트 지표

### ▶ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

지표		점검결과			담당부서
		예	보완 필요	아니오	
<b>[1] 인권존중 정책선언</b>					
1	위원회는 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책 선언을 했다.	○			인사소통팀
2	인권정책선언은 위원회의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	○			인사소통팀
3	위원회의 인권정책선언은 위원회 내부와 외부 전문가 및 이해 관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	○			인사소통팀
4	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	○			인사소통팀
5	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.	○			인사소통팀
6	위원회의 인권정책선언은 해당 위원회에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<del>          </del>
<b>[2] 인권영향평가 정기 실시</b>					
7	위원회는 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.	○			인사소통팀
8	위원회의 인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	○			인사소통팀
9	위원회는 인권영향평가 실행 시 회사 내·외부 전문가를 참여시킨다.	○			인사소통팀
10	위원회 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.	○			인사소통팀
11	위원회는 자회사나 협력회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	○			인사소통팀
12	위원회는 인권영향평가에 기초한 인권이슈 식별과 중대성평가를 통한 주요 인권이슈를 선정하고 있다.	○			인사소통팀
13	위원회는 도출된 주요 인권이슈에 대한 관리계획을 수립하고 있다.	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<del>          </del>
<b>[3] 인권경영 제도화 조치 이행</b>					
14	위원회는 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	○			인사소통팀
15	위원회는 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 설치한다.	○			인사소통팀
16	위원회는 인권준수 감시 장치를 마련했다.	○			인사소통팀
17	위원회는 인권에 부정적인 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	○			인사소통팀
18	위원회는 이해관계자가 인권침해사건에 관련한 도움을 요청하는 경우, 인권침해상담 및 구제절차 진행 등 위원회 차원에서 대응한다.	○			인사소통팀 지원총괄팀
<b>소계</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<del>          </del>

지표	점검결과			담당부서	
	예	보완 필요	아니오		
<b>[4] 인권경영 성과 평가·보고</b>					
19	위원회는 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	○			인사소통팀 기획조정팀
20	위원회는 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	○			인사소통팀 기획조정팀
21	위원회는 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	○			인사소통팀
22	위원회의 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	○			인사소통팀
23	인권경영성과 보고는 위원회의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	○			인사소통팀 기획조정팀
24	인권경영성과 보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	○			인사소통팀 기획조정팀
25	위원회는 인권경영위원회 보고 및 의견 수렴을 통해 자료 내용에 대한 검증을 거친다.	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>[5] 구제절차 마련</b>					
26	위원회는 위원회의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에게 구제절차를 제공한다.	○			인사소통팀 지원총괄팀
27	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	○			인사소통팀
28	위원회는 구제절차의 접근성, 용이성을 위해 온라인 및 오프라인 신고 채널을 운영한다.	○			인사소통팀 감사실
29	위원회는 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	○			인사소통팀
30	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	○			인사소통팀
31	위원회는 피해자가 위원회의 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	○			감사실
32	위원회는 인권침해사건 피해자가 구제절차를 이해하고 적기에 활용할 수 있도록 ‘인권침해 구제시스템 운영 매뉴얼’을 작성하고 홍보한다.	○			인사소통팀
33	위원회는 인권침해 상담, 고충 상담 등 인권침해 문제를 다루는 대응인력을 지정한다.	○			인사소통팀
34	위원회는 인권침해 피해자가 요구하는 경우 위원회의 자원을 활용하여 법률자문, 심리 상담을 지원한다.	○			인사소통팀 기획조정팀
<b>소계</b>		<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>합계</b>		<b>34</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

지표	점검결과			담당부서	
	예	보완 필요	아니오		
<b>[1] 고용상 비차별</b>					
1	위원회는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	○			인사소통팀
2	위원회는 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	○			인사소통팀
3	위원회는 임금 외에 복리후생제도에서 근로자를 차별하지 않는다.	○			인사소통팀
4	위원회는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	○			인사소통팀
5	위원회는 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>[2] 고용상 남녀 비차별</b>					
6	위원회는 근로자를 모집·채용할 때 그 직무 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건, 성별 등을 요구하지 않는다.	○			인사소통팀
7	위원회는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 성별에 관계없이 동일한 임금을 제공한다.	○			인사소통팀
8	위원회는 임금 외에 복리후생제도에서 성별을 이유로 근로자를 차별하지 않는다.	○			인사소통팀
9	위원회는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	○			인사소통팀
10	위원회는 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 성별을 이유로 근로자를 차별하지 않는다.	○			인사소통팀
11	위원회는 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>[3] 비정규직 근로자 비차별</b>					
12	위원회는 비정규직 근로자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	○			인사소통팀
13	위원회는 비정규직임을 이유로 위원회 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	○			인사소통팀
14	위원회는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

지표	점검결과			담당부서
	예	보완 필요	아니오	
<b>[4] 외국인 노동자 비차별</b>				
15	위원회는 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.	○		인사소통팀
16	위원회는 외국인 근로자가 자신이 가진 종교적·문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.	○		인사소통팀
17	해외에서 활동하는 기업(자회사, 지사)은 현지 문화와 제도를 존중한다.	○		인사소통팀
<b>소계</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>합계</b>		<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

지표		점검결과			담당부서
		예	보완 필요	아니오	
<b>[1] 결사·단체교섭 자유인정</b>					
1	위원회는 노동조합 설립을 허용한다.	○			인사소통팀
2	위원회는 노동조합 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	○			인사소통팀
3	위원회는 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등의 편의를 제공한다.	○			인사소통팀
4	위원회는 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<del>X</del>
<b>[2] 노동조합 활동 불이익 처우 금지</b>					
5	위원회는 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	○			인사소통팀
6	위원회는 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○			인사소통팀
7	위원회는 근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○			인사소통팀
8	위원회는 근로자의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	○			인사소통팀
9	위원회는 근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<del>X</del>
<b>[3] 단체교섭 보장 및 성실한 이행</b>					
10	위원회는 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	○			인사소통팀
11	위원회는 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	○			인사소통팀
12	위원회는 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사 결정권이 있는 위원회 대표가 참여하여 협상한다.	○			인사소통팀
13	위원회는 단체교섭을 통해 성립된 단체협약 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	○			인사소통팀
14	위원회는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<del>X</del>
<b>합계</b>		<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<del>X</del>

▶ 분야 4 강제 노동의 금지

지표		점검결과			담당부서
		예	보완 필요	아니오	
<b>[1] 강제노동 금지</b>					
1	위원회는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	○			인사소통팀
2	위원회는 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	○			인사소통팀
3	위원회는 근로자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	○			인사소통팀
4	근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 근무지를 떠날 수 있다.	○			인사소통팀
5	근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 위원회를 그만둘 수 있다.	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>[2] 자회사·협력회사 등에 의한 강제노동 예방</b>					
6	위원회는 자회사나 협력회사에서 강제노동이 직·간접적으로 일어나지 않도록 명시적으로 요구한다.	○			인사소통팀
7	위원회는 자회사나 협력회사에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>합계</b>		<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

▶ 분야 5. 산업안전 보장

지표		점검결과			담당부서
		예	보완 필요	아니오	
<b>[1] 작업장 안전위생 유지</b>					
1	위원회는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.	○			인사소통팀 경영지원팀
2	위원회의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용 가능하도록 관리되고 있다.	○			경영지원팀 극장운영팀
3	위원회 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	○			경영지원팀
4	위원회는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	○			경영지원팀
5	위원회는 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해 작업환경측정을 실시한다.	○			경영지원팀
<b>소계</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>[2] 임산부 및 장애인 등 보호</b>					
6	임산부, 장애인, 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	○			인사소통팀
7	위원회는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성을 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	○			인사소통팀
8	위원회는 임신을 한 근로자의 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	○			인사소통팀
9	위원회는 장애인들이 위원회 내에서 이동하는 데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>[3] 산업안전교육·건강진단 실시 등</b>					
10	위원회는 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	○			경영지원팀
11	근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우 위험성에 관한 정보가 근로자에게 제공되고, 근로자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	○			경영지원팀
12	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	○			경영지원팀
13	위원회는 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	○			경영지원팀
14	위원회는 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	○			인사소통팀 경영지원팀
<b>소계</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

지표	점검결과			담당부서	
	예	보완 필요	아니오		
<b>[4] 산업재해 피해근로자 지원</b>					
15	위원회는 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	○			경영지원팀
16	위원회는 요양보상비 등을 지급해야 하는 경우 지체 없이 지급한다.	○			경영지원팀
17	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립·운영한다.	○			경영지원팀
<b>소계</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	X
<b>합계</b>		<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

▶ 분야 6. 책임 있는 공급망 관리

지표		점검결과			담당부서
		예	보완 필요	아니오	
<b>[1] 협력회사 등의 인권침해 예방</b>					
1	위원회는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.	○			인사소통팀
2	위원회는 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있다.	○			지원총괄팀
3	위원회는 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.		○		지원총괄팀
4	위원회는 협력회사와 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	○			지원총괄팀
5	위원회는 외국인 사업 참여자의 생명과 신체의 안전이 침해된 경우를 대비한 보험(외국인 고용허가제 관련 보험)가입 여부 및 보상 범위를 선정 절차에서 고려하고, 필요한 경우 예방조치를 포함해 보완 이행을 강제한다.	○			지원총괄팀
6	위원회는 사업 참여자 및 파트너 기관, 개인의 연소자 고용 여부를 파악할 수 있는 채널이 있다.	○			지원총괄팀
7	위원회는 사업참여 기관(회사나 단체를 포함함) 내에 연소자 고용이 파악된 경우, 정당한 임금은 물론 법적 기준에 따른 연소자에 대한 안전 및 보건 조치 준수를 사업 참여자에게 명확하게 요구하는 절차 실행을 의무화하고 있다.	○			경영지원팀 인사소통팀
<b>소계</b>		<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	
<b>[2] 협력회사 인권보호 모니터링 실시</b>					
8	위원회는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링 한다.	○			지원총괄팀
9	위원회는 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.	○			지원총괄팀
<b>소계</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>[3] 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지</b>					
10	위원회는 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	○			경영지원팀
11	위원회가 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권 보호 준칙의 준수를 요구한다.	○			경영지원팀
12	위원회가 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.	○			경영지원팀
<b>소계</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>합계</b>		<b>11</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	

▶ 분야 7. 현지주민의 인권보호

지표	점검결과			담당부서	
	예	보완 필요	아니오		
<b>[1] 지역주민 인권의 존중·보호</b>					
1	관련 법령에서 위원회 활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<del>X</del>
<b>[2] 지역주민의 지식재산권 보호</b>					
2	위원회는 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	○			인사소통팀 미술관운영팀 예술기록원 극장운영팀사
3	위원회는 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.	○			
4	모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.	○			
<b>소계</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<del>X</del>
<b>합계</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

▶ 분야 8. 환경권 보장

지표		점검결과			담당부서
		예	보완 필요	아니오	
<b>[1] 환경경영체제 수립 및 유지</b>					
1	위원회는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	○			인사소통팀
2	위원회는 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	○			경영지원팀
3	위원회는 환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	○			인사소통팀
4	위원회는 위원회 활동뿐만 아니라 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.	○			인사소통팀
5	위원회는 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육하고 훈련한다.	○			인사소통팀
소계		5	0	0	
<b>[2] 환경정보의 공개</b>					
6	위원회는 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 근로자에게 제공한다.	○			인사소통팀 경영지원팀
7	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.	○			인사소통팀 경영지원팀
8	환경정책을 개발할 때 근로자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.	○			인사소통팀
소계		3	0	0	
<b>[3] 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙</b>					
9	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.	○			경영지원팀 인사소통팀
10	새로운 방폐물처리분장 건립을 고려하는 경우, 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.	○			인사소통팀
11	환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.	○			인사소통팀
소계		3	0	0	
<b>[4] 환경문제 비상계획 수립</b>					
12	위원회는 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	○			경영지원팀
13	위원회는 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	○			경영지원팀
14	위원회는 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발하였으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.	○			경영지원팀
15	위원회는 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해두었다.	○			경영지원팀
16	위원회와 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.	○			경영지원팀
소계		5	0	0	
합계		16	0	0	

▶ 분야 9. 고객 인권보호

지표	점검결과			담당부서	
	예	보완 필요	아니오		
<b>[1] 고객 보호 법령 준수</b>					
1	위원회는 위원회가 추진하는 사업으로 인하여 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해 기획 및 운영 단계를 안내함에 있어 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.	○			감사실
2	위원회는 위원회의 추진사업으로 인하여 안전, 환경 등에 부적정한 영향을 최소화하기 위해 사전평가를 실시한다.	○			기획조정팀 인사소통팀
3	위원회는 고객의 알 권리 보호를 위해 위원회의 사업 등 서비스 정보에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.	○			경영지원팀
4	위원회는 서비스 이용에 관한 정보를 이해하기 쉬운 언어로 제공하며 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.	○			경영지원팀
5	위원회는 서비스에 대한 표시·광고를 할 때 고객을 속이거나 고객으로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않는다.	○			인사소통팀 예술후원홍보센터
6	위원회는 제공하는 서비스의 가격, 거래조건, 제품특성등 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공한다.	○			인사소통팀 지원총괄팀 예술후원홍보센터
<b>소계</b>		<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<del>X</del>
<b>[2] 서비스·정보 등 이상 시 조치</b>					
7	위원회는 서비스 결함(정보의 이상 등)으로 고객에게 피해가 발생한 경우 고객에게 이와 같은 사실을 알리고 피해가 재발하지 않도록 필요한 조치를 취한다.	○			인사소통팀 경영지원팀 지원총괄팀
8	위원회는 서비스 결함(정보의 이상 등)으로 인하여 고객이 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.	○			
9	위원회는 서비스 등이 시행된 이후 결함(정보의 이상 등)이 발견되면 이를 고객에게 알린다.	○			
<b>소계</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<del>X</del>
<b>[3] 고객 사생활·개인정보 보호</b>					
10	위원회는 고객의 사생활을 존중하고 위원회가 수집·저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	○			경영지원팀
11	고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고 책임자의 이름이 공개되어 있다.	○			경영지원팀
12	고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	○			경영지원팀
<b>소계</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<del>X</del>
<b>합계</b>		<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

▶ 분야 10. 개인정보 보호 및 정보인권 보장

지표		점검결과			담당부서
		예	보완 필요	아니오	
<b>[1] 개인정보 보호</b>					
1	위원회는 직원의 위치정보 수집, 노동조합 활동 감시 등을 위하여 위원회시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않는다.	○			경영지원팀
2	위원회는 개인정보 보호 정책을 수립 및 운영하고 있다.	○			경영지원팀
3	위원회는 개인정보 보호에 관한 모니터링을 실시하며, 위험이 감지된 경우 재발방지 대책을 수립하여 운영한다.	○			경영지원팀
4	위원회는 개인정보 보호에 대한 교육을 실시한다.	○			경영지원팀
5	위원회는 개인정보 침해에 관한 고충처리 및 구제 절차를 마련한다.	○			경영지원팀
6	위원회는 사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.	○			
<b>소계</b>		<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>[2] 정보인권 보장</b>					
7	위원회는 직원에게 경영과 사업활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.	○			기획조정팀 지원총괄팀 인사소통팀
8	위원회는 이해관계자에게 경영과 사업활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.	○			
9	이해관계자들이 경영과 사업 활동에 관한 의견을 제시할 수 있는 절차를 마련한다.	○			
10	정보약자를 배려한 인권정책을 추진한다.	○			경영지원팀
<b>소계</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>합계</b>		<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

▶ 분야 11. 직원 인권보호

지표	점검결과			담당부서	
	예	보완 필요	아니오		
<b>[1] 갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지</b>					
1	위원회는 갑질을 근절하는 대책을 수립하여 운영한다.	○			인사소통팀
2	위원회는 갑질피해 신고센터를 설치하여 운영한다.	○			감사실
3	위원회는 나이, 성별, 노조활동, 성과 등을 이유로 직원에게 언어 및 신체적 폭력을 행사하지 않는다.	○			인사소통팀
4	갑질 행위 예방을 위해 매년 1회 이상 교육을 실시한다.	○			인사소통팀
5	갑질 등 행위의 실태파악을 위해 임직원을 대상으로 정기적인 실태조사를 실시한다.	○			인사소통팀
6	갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우금지, 2차 피해방지, 피해자 적용지원, 분리조치 등의 피해자 보호대책을 마련한다.	○			감사실
7	2차 피해 예방을 위한 활동(보복금지, 신분보장, 익명성 보장)이 정기적으로 모니터링되고 있다.	○			감사실
8	위원회는 괴롭힘을 당하는 직원을 위한 심리상담 등 보호장치를 마련하고 적절히 구제받을 수 있도록 지원한다.	○			인사소통팀
9	직장 내 괴롭힘 예방을 위해 담당조직 운영, 홍보 등의 활동을 실시한다.	○			인사소통팀, 감사실
10	직장 내 괴롭힘 행위의 실태파악을 위해 임직원을 대상으로 정기적인 실태조사를 실시한다.	○			인사소통팀
11	위원회는 감정노동자에 대한 교육 및 감정해소대책을 수립하고 있다.	○			인사소통팀
12	고객의 부당한 요구나 언행으로부터 직원을 보호하는 사항이 반영되어 있다.	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>[2] 성희롱·성폭력 예방과 구제조치</b>					
13	성희롱·성폭력 예방을 위한 규정이 마련되어 있다.	○			인사소통팀
14	성희롱 등 성폭력에 관한 예방교육을 실시한다.	○			인사소통팀
15	성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 마련되어 있다.	○			인사소통팀
16	성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 제대로 작동하고 있다.	○			인사소통팀
17	가해자에 대한 처벌 및 제재 조치를 보유하고 있다.	○			인사소통팀
18	화장실 등의 공공시설은 몰래카메라 등의 불법시설물로부터 안전하다.	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

지표	점검결과			담당부서	
	예	보완 필요	아니오		
<b>[3] 일·가정 양립</b>					
19	위원회는 일·가정 양립을 위한 문화 조성과 관련 정책을 수립한다.	○			인사소통팀
20	위원회는 일·가정 양립을 위한 다양한 프로그램을 운영한다.	○			인사소통팀
21	위원회는 여성노동자의 모성보호를 위한 편의시설을 제공한다.	○			인사소통팀
22	위원회는 모성보호 지원 사업 수행 시 여성 노동자의 의견을 반영한다.	○			인사소통팀
23	위원회는 정기적으로 복리후생 제도에 대한 임직원 만족도를 점검하여 제도 개선에 반영하고 있다.	○			인사소통팀
24	위원회는 육아휴직에 대한 부담 감소를 위하여 적극적인 결원 보충 제도를 운영한다.	○			인사소통팀
25	기관의 임신 중인 여성 사원은 출산휴가와 육아휴직을 본인의 의사에 의해 자유롭게 신청할 수 있다.	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>[4] 휴식권</b>					
26	위원회는 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 문화를 조성하기 위해 노력한다.	○			인사소통팀
27	위원회는 노동기준에 따른 휴식시간을 보장한다.	○			인사소통팀
28	위원회는 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않는다.	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>합계</b>		<b>28</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

▶ 분야 12. 보건의료 및 감염병

지표		점검결과			담당부서
		예	보완 필요	아니오	
<b>[1] 보건의료 기본법 준수</b>					
1	위원회는 근로자의 건강의 보호·증진을 위하여 필요한 법적·제도적 장치를 마련하고 이에 필요한 재원을 확보한다.	○			인사소통팀
2	위원회는 근로자의 보건의료와 관련하여 근로자의 신체상·건강상의 비밀과 사생활의 비밀을 침해하지 아니한다.	○			경영지원팀
3	위원회는 근로자의 생애주기별 건강상 특성과 주요 건강위험요인을 고려한 평생 건강 관리를 위해 노력한다.	○			인사소통팀 경영지원팀
4	위원회는 근로자의 건강을 보호·증진하기 위하여 쾌적한 환경의 유지와 환경오염으로 인한 건강상의 위해 방지 등에 필요한 조치를 강구한다.	○			인사소통팀 경영지원팀
<b>소계</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>[2] 건전한 음주문화 조성</b>					
5	위원회는 근로자에게 과도한 음주로 인한 건강침해·음주운전의 위험성 등에 대한 교육, 홍보를 포함하여 건전한 음주문화 환경조성을 위해 노력한다.	○			인사소통팀
6	위원회는 근로자의 건전한 음주문화 조성 사업 추진과정에 의견제시 및 자발적 참여가 가능하고, 세미나 등을 개최하여 근로자의 참여가 확대 되도록 노력한다.	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>[3] 금연환경 조성</b>					
7	위원회는 근로자의 건강 보호를 위하여 금연 환경을 조성하고 간접흡연으로 인한 피해를 방지하는데 필요한 조치를 한다.	○			경영지원팀
8	위원회는 필요하다고 인정하는 경우에는 금연 구역의 지정을 변경 또는 해제한다.	○			경영지원팀
<b>소계</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>[4] 건강관리</b>					
9	위원회는 근로자의 건강 요구를 파악하고 충족시킬 수 있도록 노력한다.	○			인사소통팀
10	위원회는 근로자의 자신의 건강 보호와 증진을 위하여 적절한 보건의료 서비스를 받을 권리를 침해하지 않는다.	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

지표	점검결과			담당부서	
	예	보완 필요	아니오		
<b>[5] 균형잡힌 삶의 질 향상</b>					
11	위원회는 근로자의 관심과 이해를 증진시키며, 근로자의 균형 잡힌 삶의 질 향상을 위하여 노력한다.	○			인사소통팀
12	위원회는 근로자의 균형 잡힌 삶의 질 향상에 관한 주요 사항과 추진에 필요한 사항을 위해 노력한다	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>[6] 감염병의 예방 및 관리</b>					
13	위원회는 감염병 환자 등에게 인간으로서의 존엄과 가치를 존중하고 그 기본적 권리를 보호한다.	○			인사소통팀
14	위원회는 법정 감염병에 해당하는 사람에게 자가격리자 등의 지원을 위해 노력한다.	○			인사소통팀
15	위원회는 감염병으로 인한 차별행위를 사전에 방지하고 감염병 예방 및 관리 정책의 실효성을 제고하기 위하여 필요한 안내와 홍보 등을 시행한다.	○			인사소통팀
<b>소계</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>합계</b>		<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

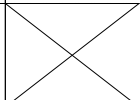
**붙임3**      **주요사업 인권영향평가 결과**

**한국문화예술위원회 2025년 주요사업 인권영향평가**

구분	평가분야	지표수	점검결과		
			예	보완필요	아니오
13	예술인력육성사업	20	20	0	0
합계		20	20	0	0

## 2025년 주요사업 인권영향평가 체크리스트 지표

### ▶ 분야 13. 예술인력육성사업

지표	점검결과			담당부서	
	예	보완 필요	아니오		
<b>[1] 무대기술인턴십 지원사업</b>					
1	위원회는 무대기술 인턴십 지원 사업의 지원대상 선정에 있어 차별요소를 방지하기 위한 공정하고 합리적인 선정기준을 마련하고 있다.	○			예술인재 양성팀
2	위원회는 무대기술 인턴십 지원 사업에 대한 중요한 정보의 공개함으로써 이해관계자의 알권리를 보장하고 있다.	○			예술인재 양성팀
3	위원회는 무대기술 인턴의 선정에 있어 그 직무 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건, 성별 등을 선정조건으로 두지 않는다.	○			예술인재 양성팀
4	위원회는 무대기술 인턴의 고용 안정성을 고려하여 예술단체의 고용환경 개선 등을 평가하고 있다.	○			예술인재 양성팀
5	위원회는 선정된 인턴에 대하여 성별에 관계없이 동일한 지원금을 제공한다.	○			예술인재 양성팀
6	위원회는 선정된 예술단체와 인턴 간의 불공정한 계약 체결을 방지하기 위하여 표준근로계약서를 마련하여 제공하고 있다.	○			예술인재 양성팀
7	위원회는 선정된 예술단체의 인턴에 대한 법정 최저임금 적용, 4대 보험 가입 여부를 확인한다.	○			예술인재 양성팀
8	위원회는 무대기술 인턴십 지원 사업 관련 지원 예술단체 및 인턴의 개인정보를 최소한으로 수집하고 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	○			예술인재 양성팀
9	위원회는 무대기술 인턴십 지원 사업 관련 수집한 지원 예술단체 및 인턴의 개인정보 보호를 위해 자가점검 등의 활동을 실시하고 있다.	○			예술인재 양성팀
10	위원회는 무대기술 인턴십 지원 사업 관련 인권보호 준수, 인권침해 발생 등에 관련한 모니터링을 실시한다.	○			예술인재 양성팀
<b>소계</b>		<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

지표	점검결과			담당부서	
	예	보완 필요	아니오		
<b>[2] 문화예술연수단원 지원사업</b>					
11	위원회는 장애인 등 취업 취약계층 연수단원을 위한 지원정책을 마련하여 운영하고 있다.	○			예술인재 양성팀
12	위원회는 문화예술 연수단원 지원 사업에 대한 중요한 정보의 공개함으로써 이해관계자의 알권리를 보장하고 있다.	○			예술인재 양성팀
13	위원회는 문화예술 연수단원의 선정에 있어 그 직무 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건, 성별 등을 선정조건으로 두지 않는다.	○			예술인재 양성팀
14	위원회는 문화예술 연수단원 고용 전환을 장려하기 위해 예술단체에 대한 지원 제도를 마련하여 운영하고 있다.	○			예술인재 양성팀
15	위원회는 선정된 연수단원에 대하여 성별에 관계없이 동일한 지원금을 제공한다.	○			예술인재 양성팀
16	위원회는 선정된 예술단체와 연수단원 간의 불공정한 계약 체결을 방지하기 위하여 표준근로계약서를 마련하여 제공하고 있다.	○			예술인재 양성팀
17	위원회는 선정된 예술단체의 연수단원에 대한 최저임금 적용, 4대 보험 가입 여부를 확인한다.	○			예술인재 양성팀
18	위원회는 문화예술 연수단원 지원 사업 관련 지원 예술단체 및 연수단원의 개인정보를 최소한으로 수집하고 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	○			예술인재 양성팀
19	위원회는 문화예술 연수단원 지원 사업 관련 수집한 지원 예술단체 및 연수단원의 개인정보보 보호를 위해 자가점검 등의 활동을 실시하고 있다.	○			예술인재 양성팀
20	위원회는 문화예술 연수단원 지원 사업 관련 인권보호 준수, 인권침해 발생 등에 관련한 모니터링을 실시한다.	○			예술인재 양성팀
<b>소계</b>		<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	X
<b>합계</b>		<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

과제번호	1	과제 구분	단기과제	개선 구분	보완				
개선영역	인권경영정책		개선분야	인권정책선언					
개선항목	-		지표번호	-					
담당부서	인사소통팀		달성시기	25년 11월 내					
현상황	<ul style="list-style-type: none"> <li>위원회의 홈페이지에 게시된 인권경영선언문의 선언 주체를 ‘한국문화예술위원회 일동’으로 명시하고 있는 반면 인권경영규정 서식 제1호에는 ‘한국문화예술위원회 임직원 일동’으로 규정하고 있으며 인권경영선언문의 내용 또한 다소 차이가 있음</li> </ul>								
개선과제 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권경영 규정의 개정 및 홈페이지 내 공개</li> </ul>								
개선사항	<b>1. 선언주체 변경</b> - 제1호 서식 내 선언 주체인 임직원 일동 삭제								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>현행</th> <th>개정안(예시)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>한국문화예술위원회 <b>임직원 일동</b></td> <td>한국문화예술위원회</td> </tr> </tbody> </table>		현행	개정안(예시)	한국문화예술위원회 <b>임직원 일동</b>	한국문화예술위원회			
	현행	개정안(예시)							
	한국문화예술위원회 <b>임직원 일동</b>	한국문화예술위원회							
<b>2. 중대성 평가 및 주요 인권 이슈의 인권경영규정 내 반영</b> - 국가인권위의 인권경영 보고지침에 따른 중대성평가 및 주요 인권 이슈 관련 사항의 인권경영규정 내 반영									
<table border="1"> <thead> <tr> <th>현행</th> <th>개정안(예시)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>                     제27조(인권영향평가 실시 및 보고)  <b>&lt;신설&gt;</b>                      ④ 인권경영위원회는 인권영향평가 결과를 심의·채택하며, 후속조치 권고사항을 결정한다.                      ⑤ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.                 </td> <td>                     제27조(인권영향평가 실시 및 보고)                      현행                      ④ 위원회는 인권영향평가에 기초하여 인권이슈를 식별하고 중대성 평가를 통한 주요 인권이슈를 도출하여 관리한다.                      ⑤ 인권경영위원회는 인권영향평가 결과를 심의·채택하며, 후속조치 권고사항을 결정한다.                      ⑥ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.                 </td> </tr> </tbody> </table>		현행	개정안(예시)	제27조(인권영향평가 실시 및 보고) <b>&lt;신설&gt;</b> ④ 인권경영위원회는 인권영향평가 결과를 심의·채택하며, 후속조치 권고사항을 결정한다. ⑤ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.	제27조(인권영향평가 실시 및 보고) 현행 ④ 위원회는 인권영향평가에 기초하여 인권이슈를 식별하고 중대성 평가를 통한 주요 인권이슈를 도출하여 관리한다. ⑤ 인권경영위원회는 인권영향평가 결과를 심의·채택하며, 후속조치 권고사항을 결정한다. ⑥ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.				
현행	개정안(예시)								
제27조(인권영향평가 실시 및 보고) <b>&lt;신설&gt;</b> ④ 인권경영위원회는 인권영향평가 결과를 심의·채택하며, 후속조치 권고사항을 결정한다. ⑤ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.	제27조(인권영향평가 실시 및 보고) 현행 ④ 위원회는 인권영향평가에 기초하여 인권이슈를 식별하고 중대성 평가를 통한 주요 인권이슈를 도출하여 관리한다. ⑤ 인권경영위원회는 인권영향평가 결과를 심의·채택하며, 후속조치 권고사항을 결정한다. ⑥ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.								
<b>3. 홈페이지 내 인권경영선언문 정정 게시</b> - 인권경영규정 제1호 서식의 인권경영 선언문을 홈페이지에 변경 게시									

과제번호	2	과제 구분	단기과제	개선 구분	보완					
개선영역	구제절차		개선분야	구제절차						
개선항목	-		지표번호	-						
담당부서	인사소통팀		달성시기	25년 12월 내						
현상황	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권침해에 대한 온라인 신고제도가 ‘한국문화예술위원회 부패공익 신고센터’로 명명되어 있고 구제 매뉴얼 내 온라인 신고 안내가 부재하고 사전 합의 조정 절차가 미규정화</li> </ul>									
개선과제 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>구제제도 인식 제고</li> </ul>									
개선사항	<b>1. 온라인 신고제도에 대한 인식 제고</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권침해 신고방법 등 안내 강화</li> <li>- 인권침해 구제매뉴얼 내 반영</li> </ul>									
	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 33%;"> <b>신고제도 안내</b>                      - 인권침해 온라인 신고 제도 안내 강화                      - 인권침해 구제 매뉴얼 내 온라인 신고제도 안내                 </td> <td style="width: 10%; font-size: 2em;">▶</td> <td style="width: 33%;"> <b>신고제도 교육</b>                      신고방법, 신고처리 절차 등 교육 실행                 </td> <td style="width: 10%; font-size: 2em;">▶</td> <td style="width: 14%;"> <b>인식 점검</b>                      실태조사 등을 통한 신고 제도 인식 여부 점검                 </td> </tr> </table>					<b>신고제도 안내</b> - 인권침해 온라인 신고 제도 안내 강화 - 인권침해 구제 매뉴얼 내 온라인 신고제도 안내	▶	<b>신고제도 교육</b> 신고방법, 신고처리 절차 등 교육 실행	▶	<b>인식 점검</b> 실태조사 등을 통한 신고 제도 인식 여부 점검
	<b>신고제도 안내</b> - 인권침해 온라인 신고 제도 안내 강화 - 인권침해 구제 매뉴얼 내 온라인 신고제도 안내	▶	<b>신고제도 교육</b> 신고방법, 신고처리 절차 등 교육 실행	▶	<b>인식 점검</b> 실태조사 등을 통한 신고 제도 인식 여부 점검					
<b>2. 당사자간 합의조정 규정화</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권침해 구체절차 운영지침 내 당사자 간 합의 조정 규정화</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">현행</th> <th style="width: 50%;">개정안(예시)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top;">                     제3조(인권침해의 신고 및 접수) ① 인권침해를 당한 사람(이하 “피해자”라고 한다) 또는 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 사람은 누구든지 인권경영 주관부서(이하 “주관부서”라 한다)의 장에게 신고할 수 있다.                      &lt;신설&gt;                      ② 주관부서 부서장은 인권침해 행위로 신고 받은 사건에 대하여 접수대장(별지 제2호서식)에 등재하고 처리하여야 한다.                 </td> <td style="vertical-align: top;">                     제3조(인권침해의 신고 및 접수) ① 인권침해를 당한 사람(이하 “피해자”라고 한다) 또는 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 사람은 누구든지 인권경영 주관부서(이하 “주관부서”라 한다)의 장에게 신고할 수 있다.                      ② 주관부서의 부서장은 피해자에 대하여 당사자간 합의 조정 가능 여부를 신고 받은 사건의 처리 전에 확인할 수 있다.                      ③ 주관부서 부서장은 인권침해 행위로 신고 받은 사건에 대하여 접수대장(별지 제2호서식)에 등재하고 처리하여야 한다.                 </td> </tr> </tbody> </table>					현행	개정안(예시)	제3조(인권침해의 신고 및 접수) ① 인권침해를 당한 사람(이하 “피해자”라고 한다) 또는 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 사람은 누구든지 인권경영 주관부서(이하 “주관부서”라 한다)의 장에게 신고할 수 있다. <신설> ② 주관부서 부서장은 인권침해 행위로 신고 받은 사건에 대하여 접수대장(별지 제2호서식)에 등재하고 처리하여야 한다.	제3조(인권침해의 신고 및 접수) ① 인권침해를 당한 사람(이하 “피해자”라고 한다) 또는 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 사람은 누구든지 인권경영 주관부서(이하 “주관부서”라 한다)의 장에게 신고할 수 있다. ② 주관부서의 부서장은 피해자에 대하여 당사자간 합의 조정 가능 여부를 신고 받은 사건의 처리 전에 확인할 수 있다. ③ 주관부서 부서장은 인권침해 행위로 신고 받은 사건에 대하여 접수대장(별지 제2호서식)에 등재하고 처리하여야 한다.		
현행	개정안(예시)									
제3조(인권침해의 신고 및 접수) ① 인권침해를 당한 사람(이하 “피해자”라고 한다) 또는 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 사람은 누구든지 인권경영 주관부서(이하 “주관부서”라 한다)의 장에게 신고할 수 있다. <신설> ② 주관부서 부서장은 인권침해 행위로 신고 받은 사건에 대하여 접수대장(별지 제2호서식)에 등재하고 처리하여야 한다.	제3조(인권침해의 신고 및 접수) ① 인권침해를 당한 사람(이하 “피해자”라고 한다) 또는 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 사람은 누구든지 인권경영 주관부서(이하 “주관부서”라 한다)의 장에게 신고할 수 있다. ② 주관부서의 부서장은 피해자에 대하여 당사자간 합의 조정 가능 여부를 신고 받은 사건의 처리 전에 확인할 수 있다. ③ 주관부서 부서장은 인권침해 행위로 신고 받은 사건에 대하여 접수대장(별지 제2호서식)에 등재하고 처리하여야 한다.									

과제번호	3	과제 구분	단기과제	개선 구분	보완				
개선영역	인권경영 교육		개선분야	인권경영 교육					
개선항목	-		지표번호	-					
담당부서	인사소통팀		달성시기	25년 12월 내					
현상황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영 교육에 대한 규정화에 따라 인권교육이 실행되고 있으나 인권경영 담당자의 역량 향상을 위한 맞춤형 교육이 미흡함</li> </ul>								
개선과제 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영 담당자의 역량 강화</li> </ul>								
개선사항	<p>1. 인권경영 담당자의 역량 강화</p> <p>- 인권경영의 이해와 효과적인 인권경영 운영을 위한 담당자 역량강화</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">역량 강화</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">역량 향상</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영체계</li> <li>- 인권영향평가</li> <li>- 중대성 평가 및 주요 인권이슈 관리</li> <li>- 성과평가</li> <li>- 구제제도</li> </ul> </td> <td style="vertical-align: top; text-align: center;"> <p>▶</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 관련 자격증 취득 등</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>					역량 강화	역량 향상	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영체계</li> <li>- 인권영향평가</li> <li>- 중대성 평가 및 주요 인권이슈 관리</li> <li>- 성과평가</li> <li>- 구제제도</li> </ul>	<p>▶</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 관련 자격증 취득 등</li> </ul>
역량 강화	역량 향상								
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영체계</li> <li>- 인권영향평가</li> <li>- 중대성 평가 및 주요 인권이슈 관리</li> <li>- 성과평가</li> <li>- 구제제도</li> </ul>	<p>▶</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 관련 자격증 취득 등</li> </ul>								

과제번호	4	과제 구분	단기과제	개선 구분	보완														
개선영역	기관운영		개선분야	책임 있는 공급망 관리															
개선항목	협력회사 등의 인권침해 예방		지표번호	3															
담당부서	지원총괄팀,경영지원팀		달성시기	26년 1분기															
현상황	<ul style="list-style-type: none"> <li>위원회는 인권경영운영규정에 협력회사의 인권이행을 요구하고 있고 성희롱·성폭력 방지, 청렴 이행 서약을 받고 있으나 인권존중을 포함하는 포괄적인 서약서를 마련하고 있지 않음</li> </ul>																		
개선과제 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>협력회사의 인권존중·보호를 위한 서약서 마련</li> </ul>																		
개선사항	<p><b>1. 인권경영 이행 서약서 마련</b></p> <p>- 다음의 사항이 포함된 서약서 마련</p>																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>분야</th> <th>주요 내용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>인권경영정책</td> <td>인권경영 정책 확립</td> </tr> <tr> <td>차별금지</td> <td>근로자에 대한 차별 금지</td> </tr> <tr> <td>산업안전보장</td> <td>노동환경 개선 및 사고 예방 조치 실행</td> </tr> <tr> <td>개인정보 등 보호</td> <td>개인정보 및 사생활 보호</td> </tr> <tr> <td>일·가정 양립</td> <td>노동시간 준수 및 모성보호</td> </tr> <tr> <td>법령 준수</td> <td>노동관계 법령 준수</td> </tr> </tbody> </table>					분야	주요 내용	인권경영정책	인권경영 정책 확립	차별금지	근로자에 대한 차별 금지	산업안전보장	노동환경 개선 및 사고 예방 조치 실행	개인정보 등 보호	개인정보 및 사생활 보호	일·가정 양립	노동시간 준수 및 모성보호	법령 준수	노동관계 법령 준수
	분야	주요 내용																	
	인권경영정책	인권경영 정책 확립																	
	차별금지	근로자에 대한 차별 금지																	
	산업안전보장	노동환경 개선 및 사고 예방 조치 실행																	
	개인정보 등 보호	개인정보 및 사생활 보호																	
	일·가정 양립	노동시간 준수 및 모성보호																	
법령 준수	노동관계 법령 준수																		
<p><b>2. 인권경영 이행 확산</b></p> <p>- 협력회사 계약 시 인권경영 이행 서약서 징구</p>																			

# 2025년도 인권영향평가 용역 보고서

2025. 11.

용역수행 : 한국컴플라이언스평가원