

---

# 2024년 한국문화예술위원회 인권영향평가 결과보고서

---

2024. 10.



한국윤리인권연구원  
The Korea Ethics Human Rights Institute

# 제 출 문

한국문화예술위원회 위원장 귀하

「2024년 한국문화예술위원회 인권영향평가」 결과보고서를  
제출합니다.

2024. 10.

주식회사 한국윤리인권연구원

대표 최 창 명

총괄책임 : 최창명 대표연구위원

책임연구원 : 임현지 박사

연구원 : 이승우 박사

연구보조원 : 김진실 연구원

권준엽 연구원

# < 목 차 >

<b>제1장 과업수행의 개요</b> .....	<b>1</b>
제1절 과업의 목적 및 배경 .....	3
1. 과업의 명칭 .....	3
2. 과업의 목적 .....	3
3. 과업의 배경 .....	3
제2절 과업의 범위 및 원칙 .....	4
1. 과업의 범위 .....	4
2. 과업의 원칙 .....	5
<b>제2장 인권 친화적 경영체계 구축</b> .....	<b>7</b>
제1절 국내·외 인권경영 환경분석 .....	9
1. 기업과 인권에 관한 국제적 동향 .....	9
2. 국내 정부 기관의 규정 및 제도 .....	11
제2절 대내외 환경분석의 시사점 .....	15
1. 환경분석 및 조직의 인권경영 수준 진단의 시사점 .....	15
2. 국가인권위 인권경영 매뉴얼 기준 인권경영 추진현황 .....	16
<b>제3장 인권실태조사</b> .....	<b>17</b>
제1절 인권실태조사 개요 .....	19
1. 인권실태조사 개요 .....	19
2. 인권실태조사 결과 .....	21
제2절 인권실태조사와 인권영향평가 .....	24
1. 인권실태조사 결과와 인권영향평가 연동방안 .....	24
2. 인권영향평가 및 인권실태조사 결합 결과 .....	25
<b>제4장 인권영향평가 결과</b> .....	<b>31</b>
제1절 인권영향평가 실시 개요 .....	33
1. 인권영향평가 실시방법 및 지표 구성 .....	33
2. 인권영향평가 종합결과 요약 .....	35
제2절 기관운영 인권영향평가 결과 .....	37
1. 종합결과 .....	37
2. 지표별 세부 평가 결과 .....	38

제3절 주요사업 인권영향평가 결과 .....	42
1. 종합의견 .....	42
2. 지표별 세부 평가 결과 .....	42
제4절 전년도 인권영향평가 결과 비교 .....	43
1. 인권영향평가 체크리스트 지표 비교 .....	43
2. 인권영향평가 결과 비교(2023년 / 2024년) .....	44
제5절 중대성 평가 및 주요 인권이슈 도출 .....	45
1. 중대성 평가 .....	45
2. 주요 인권이슈 도출 및 대응방안 제시 .....	46
<b>제5장 인권경영 로드맵 수립 .....</b>	<b>49</b>
제1절 2024년 인권경영 추진전략 및 세부과제 .....	51
1. SWOT 분석 .....	51
2. 인권경영 로드맵 .....	52
제2절 주요 개선과제 .....	53
1. 개선의견 .....	53
2. 개선과제 : 인권경영 이행방안 제언 .....	53
<b>붙 임 : 인권영향평가 체크리스트 세부 점검결과 .....</b>	<b>59</b>
1. 기관운영 인권영향평가 종합통계표 .....	60
2. 기관운영 인권영향평가 세부평가 지표 .....	61
3. 주요사업 인권영향평가 종합통계표 .....	105
4. 주요사업 인권영향평가 세부평가 지표 .....	106

## < 표 목차 >

<표2-1> ILO 4가지 분야 핵심적 노동기준 .....	9
<표2-2> UNGC 10대 원칙 .....	10
<표2-3> 인권경영 보고지침 .....	13
<표2-4> 정책 동향 주요 내용 및 시사점 .....	14
<표2-5> 한국문화예술위원회 인권경영 추진 체계도 .....	15
<표3-1> 내부직원 인권실태조사 응답자 특성 .....	20
<표3-2> 내부직원 인권실태조사 세부 측정 항목별 결과 .....	22
<표3-3> 인권실태조사 & 인권영향평가 지표 통합 .....	24
<표3-4> 인권경영 체계 구축 .....	26
<표3-5> 고용상의 비차별 .....	27
<표3-6> 결사 및 단체교섭의 자유 보장 .....	27
<표3-7> 강제노동의 금지 .....	28
<표3-8> 산업 안전 보장 .....	28
<표3-9> 직원인권 보호 .....	29
<표3-10> 시각예술지원사업 .....	30
<표4-1> 기관운영 인권영향평가 결과 .....	35
<표4-2> 주요사업 인권영향평가 결과 .....	36
<표4-3> 2024년 기관운영 인권영향평가 종합결과 .....	37
<표4-4> 기관운영 인권영향평가 체크리스트 지표 비교(2023-2024) .....	43
<표4-5> 중대성 평가 등급체계 .....	45
<표4-6> 주요 인권이슈 도출 및 대응방안1 .....	46
<표4-7> 주요 인권이슈 도출 및 대응방안2 .....	47

## <그림 목차>

[그림3-1] 5점 척도의 10점 환산 공식 .....	20
[그림3-2] 내부 인권실태조사 종합점수 및 영역별 점수 .....	21
[그림4-1] 기관운영 인권영향평가 결과 .....	35
[그림4-2] 주요사업 인권영향평가 결과 .....	36
[그림4-3] 기관운영 인권영향평가 결과 비교(2023-2024) .....	44
[그림5-1] 한국문화예술위원회 SWOT분석 .....	51
[그림5-2] 2024년 인권경영 로드맵 .....	52

# 제1장 과업수행의 개요

---

제1절 과업의 목적 및 배경

제2절 과업의 범위 및 원칙



# 제1장 과업수행의 개요

## 제1절 과업의 목적 및 배경

### 1. 과업의 명칭

- 2024년 한국문화예술위원회 인권영향평가

### 2. 과업의 목적

- 위원회 운영 및 주요사업 시행 과정에서 이해관계자의 인권에 미칠 영향을 사전에 파악·평가, 대내·외 인권 리스크 방지 및 인권경영의 제도적 기반 강화
- 자체평가 시 발생할 수 있는 자의적·관대화 경향을 개선하고, 공정성·객관성·전문성 및 신뢰성 확보를 위해 전문기관 용역 추진

### 3. 과업의 배경

#### ■ 인권영향평가의 개요

- 유엔 「기업과 인권 이행지침」에서 제시하는 인권 실천·점검의무(Due Diligence)의 핵심 도구로, 평가과정을 통해 기관 경영활동이 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 규명, 측정하고 부정적 영향이 예상될 경우 이를 예방 또는 해결할 방안을 제시함으로써 인권 친화적 기업활동 수행을 도와줌
- 인권경영 현황 점검 및 부정적 영향을 주는 잠재적 인권 리스크 사전방지와 인권 취약점에 대한 선제적 조치를 통해 한국문화예술위원회의 지속가능한 발전을 도모함

#### ■ 인권영향평가의 목적

- 인권경영 고도화를 통한 선진적 인권경영 실천 및 대외 의지 표명
- 업무상 발생할 수 있는 내·외부 이해관계자의 인권침해 발생을 예방하고 인권침해 피해자에 대한 구제절차 제공에 따른 인권의식 향상 도모

## ■ 관련 근거

- 국가인권위원회 사회인권과-307(2018. 8. 31.) 「공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고 결정문 송부」
- 한국문화예술위원회 「인권경영규정」 제27조(인권영향평가 실시 및 보고)
- 기획재정부 평가분석과(2024. 02. 23.) 「2024년도 공공기관 경영평가편람」

## 제2절 과업의 범위 및 원칙

### 1. 과업의 범위

#### ■ 인권경영 환경분석 및 위원회 인권영향평가제도 운영모델 구축

- 위원회 주요기능 및 이해관계자 정의
  - 위원회 사업내용 등을 검토하여 위원회의 주요 역할 및 기능, 이해관계자 정의
  - 대내·외 환경분석을 기초로 위원회 인권경영 체계 검토
- 인권 리스크 분석
  - 위원회 인권경영 실태조사 및 규정과 지침 등에 내포된 인권침해 요소 확인
  - 가치사슬 분석 등을 통해 인권경영 관점에서의 리스크 파악
- 설문조사 시행
  - 위원회의 인권경영 현황 및 실태조사
    - ※ 성희롱, 성폭력, 성인지, 직장 내 괴롭힘, 스토킹 관련 임직원 인식수준 항목 필수 포함
- 각 부서 인권담당관 교육(워크숍 또는 설명회) 진행
  - 인권영향평가 제도 이해와 공감대 확산 및 협력 확보
  - 상황에 따라 비대면 방식 이용 가능

#### ■ 기관운영 인권영향평가 실시

- 평가대상 주요사업 선정
  - 위원회의 사업 중 인권경영 관점에서 시민 및 이해관계자의 인권에 영향을 줄

수 있는 사업 선정 (위원회 홈페이지 등 참고)

- 사업별 이해관계자의 범위와 민감도, 인권 리스크의 중요도·시급성 등을 종합적으로 고려하되 중전 평가 사업과 중복을 피하여 선정
- 사업별 평가지표 및 체크리스트 개발 / 지표별 이해관계자 선정
- 중대성 평가를 통한 ‘주요 인권이슈’ 도출
- 평가방법 : 개발된 체크리스트(평가지표) 활용
  - 해당 사업부서 직원 및 이해관계자 의견청취(인터뷰 등), 관련자료 검토
  - 내부규정·지침 등 자료검토 및 현장실사를 통해 전문가 심사

#### ■ 인권영향평가 제도 정착을 위한 의견 제안 및 과업성과물 제출

- 최종결과보고서 및 성과물
  - 기관운영 및 주요사업이 직원 및 이해관계자의 인권에 미치는 영향 분석
  - 인권영향평가를 위한 조사자료, 설문·인터뷰자료, 인권경영선언문 등 용역산출물 일체
  - 인권영향평가의 최종 성과물 일체  
(인권영향평가 결과보고서, 인권영향평가 요약 보고서, 인권실태조사 결과보고서)

## 2. 과업의 원칙

- 인권의 의미 및 인권경영 관련 정책 동향에 대한 정보수집 분석
- 인권영향평가 실시 및 인권 리스크에 대한 대책 마련
- PDCA 기반의 인권경영 환류 체계 재정비
- 인권침해 사례에 대한 구제절차 방안 등 로드맵 마련



## 제2장 인권 친화적 경영체계 구축

---

제1절 국내·외 인권경영 환경분석

제2절 대내외 환경분석의 시사점



## 제2장 인권 친화적 경영체계 구축

### 제1절 국내·외 인권경영 환경분석

#### 1. 기업과 인권에 관한 국제적 동향

##### ■ OECD 다국적기업 가이드라인

- OECD 다국적기업 가이드라인은 각국 정부가 다국적기업에게 제시하는 권고사항임, 다국적기업의 운영이 정부 정책과 조화를 이루며 기업과 기업이 운영되고 있는 사회 간 상호신뢰의 기반을 공고히 하고 외국인 투자 환경을 개선하며 지속 가능한 발전에 대한 다국적기업의 기여를 강화하도록 함
- 가이드라인의 목적은 다국적기업과 국내 기업 대우에 차별을 두도록 하는데 있지 않으며 모든 기업을 위한 모범 관행을 반영하고 있음. 비록 이 지침 자체가 강제성을 가지고 있는 것은 아니나 다국적기업의 활동 원칙을 천명한 것으로 매우 중요한 의미를 지니고 있으며 한국은 1996년 12월에 가입하였음

##### ■ ILO(국제노동기구) 핵심협약

- ILO 협약은 노동자에게 최소한의 기본권리를 보장하기 위해 국제노동기구에서 정한 국제노동기준으로, 모든 노동자는 기본적인 노동권을 보장받아야 한다는 보편적인 국제규범임. ILO 핵심협약은 4개 분야의 8개 협약으로 이루어져 있음

<표2-1> ILO 4가지 분야 핵심적 노동기준

분야	ILO 조약
결사의 자유	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 결사의 자유와 단결권의 보장 협약(제87호, 1948년)</li> <li>■ 단결권과 단체교섭권 협약(제98호, 1949년)</li> </ul>
강제노동금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 강제노동 협약(제29호, 1930년)</li> <li>■ 강제노동철폐 협약(제105호, 1957년)</li> </ul>
차별금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 동등보수 협약(제100호, 1951년)</li> <li>■ 차별(고용과 직업) 협약(제111호, 1958년)</li> </ul>
아동노동금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 최저연령 협약(제138호, 1973년)</li> <li>■ 가혹한 형태의 아동노동 협약(제182호, 1999년)</li> </ul>

- 이들 핵심 규약은 기업들이 반드시 준수해야 할 최소한이며, 비준 여부와 관계없이 모든 가입국이 지켜야 할 의무라고 할 수 있음. 다만, 준수하지 않아도 ILO가 기업을 제재할 강제력을 갖지 못한다는 점에서 한계가 있음

■ ISO26000(사회적 책임에 관한 국제표준)

- ISO 26000은 2010년 11월 국제표준화기구가 발표한 ‘사회책임에 대한 지침(Guidance on Social Responsibility)’ 으로서 소비자, 정부, 기업, 노동, NGO 및 기타 서비스·지원·연구 기관이라는 6대 이해관계자를 대표하여 참여한 90여 개국 이상의 전문가가 조직 거버넌스, 인권, 노동관행, 환경, 소비자이슈, 공정운영관행, 지역사회참여와 발전 등 7개 핵심 주제에 대해 준수해야 할 사항을 정리해 놓은 지침서임
- 이는 세계인권선언, 국제노동기구(ILO) 협약, 기후변화협약, OECD 다국적기업 가이드라인, 유엔 글로벌 콤팩트(UNGC) 등 이제까지 나온 국제 지침을 총망라한 것으로, 사회적 책임과 관련한 국제적 이행지침들의 종합판이라고 할 수 있음

■ UN 글로벌 콤팩트

- UN이 추구하는 이념을 기업의 운영과 경영전략에 내재화시켜 지속가능하고 기업 시민 의식 향상에 동참할 수 있도록 권장하며 이를 위한 실질적 방안을 제시하는 자발적 기업시민 이니셔티브임. UNGC는 세계인권선언(1948), 노동에서의 권리와 기본 원칙에 관한 ILO 선언(1998), 환경과 개발에 관한 리우 선언(1992), UN 부패 방지협약(2003) 등을 기초로 하여 인권, 노동, 환경, 반부패 4대 분야 10대 원칙을 기업의 경영에 결합할 수 있는 기본 틀을 제공하고 있음

<표2-2> UNGC 10대 원칙

분야	원칙
인권 Human Rights	1. 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 하고, 2. 기업은 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.
노동 Labour	3. 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고, 4. 모든 형태의 강제노동을 배제하며, 5. 아동노동을 효율적으로 철폐하고, 6. 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.
환경 Environment	7. 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고, 8. 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며, 9. 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.
반부패 Anti-corruption	10. 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

- 전 세계적으로 167개국 25,000여 개의 회원(20,000여 개 기업회원 포함)이 참여하고 있으며, 국내에서는 2024년 8월 현재 375개 단체가 가입되어 있음<sup>1)</sup>

1) United Nations Global Compact : <https://unglobalcompact.org/>; United Nations Global Compact Network Korea : <http://unglobalcompact.kr/>

## 2. 국내 정부 기관의 규정 및 제도

- 「제4차 국가인권정책기본계획(NAP, 2023~2027)」은 기업과 인권에 관한 사항을 국가의 보호의무로 강조하고 인권경영 제도화 및 피해구제에 대한 과제를 공공기관에 촉구하였음
- 국가인권위원회법 제25조 제1항에 따라 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼을 적용하여 인권경영 추진이 필요하며, 국가인권위원회의 매뉴얼 등을 참고하여 경영활동에서 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하기 위해 인권영향평가를 수행해야 함
- 기업과 인권 분야와 관계가 있는 정부 부처로는 노동, 국제 및 국내 규범, 경제 등의 주제를 다루는 고용노동부, 법무부 및 국가인권위원회 등이 있음

### ■ 최근 공공기관 경영평가 동향

- 최근 공공기관 인권경영은 어떻게 기존의 인권경영을 고도화하느냐에 초점이 맞추어져 있음. 따라서 (1) 인권경영위원회 역할 강화, (2) 구제절차 실효성 제고, (3) 인권침해 피해자 보호 강화, (4) 책임 있는 공급망 관리 및 협력사 인권경영 지원 등이 경영평가 주요 지적 사항으로 논의되고 있음
- 인권영향평가 계획 및 지표의 검토과정부터 인권경영위원회의 심의가 이루어져야 하며 인권경영위원회의 개최를 상·하반기로 강화하여 인권경영 기본계획 수립, 이행점검, 과제 추진결과 환류 등 전반에 대해 전문적 자문역할을 보다 강화할 필요가 있음
- 인권경영 전담부서가 인권리스크 관련 부서별로 개선과제의 이행계획을 제출받고, 부서별 이행상황에 대한 주기적 점검, 이행결과의 확인 및 이행결과 경영진 보고 등을 통해 인권리스크 해소를 위한 실질적인 관리 활동을 실시할 필요가 있음
- 구제절차 독립성과 전문성을 제고할 필요가 있고 특히, 진정의 접수와 조사 단계에서 피해자(진정인) 보호에 대해 강화할 필요가 있음
- 기관의 인권경영 활동에 대한 정보를 선제적으로 전파하기 위해 고객, 협력사, 지역 주민, 해당 지자체 등 이해관계자 집단별 맞춤형 홍보 노력을 강화하고, 협력사 등 공급망의 인권경영에 대한 구체적 지원 및 모니터링 방안도 마련하여 운영할 필요가 있음

### ■ 고용노동부

- 고용노동부는 ‘일자리 기회는 확대하고 일터 문화는 혁신’을 업무혁신 비전으로, ‘대상별 일자리 정책을 지속적으로 강화’ 등 7대 전략목표 및 ‘아이 키우며 일하기 좋은 여건 조성으로 경력단절 예방’ 등 21개 성과목표를 정책추진 방향으로 다음과 같이 수립·공표하였음
- 고용노동부 정책추진 방향(주요 내용)
  - 노동시장에서 더 오래 일할 수 있도록 지원
  - 양질의 일자리 확대, 취업지원 강화
  - 일터혁신을 통한 생산성 높은 일터 조성
  - 사업장 안전 강화 및 직장 내 갑질 근절
  - 일·생활의 조화 및 휴가·휴일 활성화

### ■ 법무부

- 법무부는 인권옹호 주무부처로서 2007년부터 정부의 인권보호 및 증진을 위한 5개년 계획인 국가인권정책기본계획을 수립·시행해왔으며, 이에 대한 법률상 근거를 보완, 구체적인 이행체계를 마련하기 위해 「인권정책 기본법」을 제정함
- 「인권정책 기본법」의 주요 내용은 정부의 국가인권정책기본계획 수립과 그에 따른 중앙행정기관의 시행계획, 지자체의 지역계획 수립 절차와 인권정책의 추진 성과에 대한 평가 절차를 마련하고, 국가의 인권정책에 관한 주요사항을 심의·조정하기 위해 국가인권정책위원회를 설치하는 것임
- 또한, 국제인권기구 등의 권고 이행을 위한 국가와 지방자치단체의 책무를 명문화하고 기업에게도 인권존중의 책임이 있음을 명시하며, 인권존중의 문화가 확산될 수 있도록 공공기관 직원, 학생 등을 대상으로 인권교육의 실시를 의무화하고 있음

### ■ 국가인권위원회

- 2014년 9월 25일 국가인권위원회는 인권경영의 국제규범을 국내 기업들이 자발적으로 이행하도록 하고자 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’를 발간하였음. 또한, 공공기관이 인권경영에 대한 사회적 인식확산과 인권경영을 실천할 수 있는 제도적 여건이 마련될 수 있도록 30개 공기업 대표 및 87개 준정부기관장을 대상으로 권고함
- 이것은 기업이 인권경영을 도입하고 이를 실천하는 데 필요한 일반원칙과 운영원칙을 제시하고 이를 실질적으로 활용하기 위한 점검 항목과 사례를 상세히 소개하고 있으며

또한, 체크리스트를 제공해 기업들이 자신들의 인권과 관련된 위험 상황을 파악하고 대응할 수 있도록 하기 위한 것임

- 국가인권위원회는 2022년 7월 30개 정부 부처 및 17개 광역자치단체장에게 경영평가 대상인 산하 공공기관이 인권위가 마련한 ‘인권경영 보고지침’에 따라 인권경영의 결과를 보고 및 공시하도록 하고 향후 기관 경영평가 시 아래 지침에 따라 독립적인 항목으로 인권경영을 평가할 것을 권고하였음

<표2-3> 인권경영 보고지침

분야	세부 내용	비고
인권경영 체계 및 인권경영 정책	- 인권경영 추진체계	- 인권경영 규정, 제도, 조직 등
	- 인권정책 선언 및 확산	- 인권정책 선언 및 확산 노력
인권영향평가	- 주요 인권이슈 도출	- 인권영향평가 통한 주요 인권이슈 도출 과정
	- 대응계획 수립 및 실행	- 주요 인권이슈에 대한 대응계획 마련 및 실행 결과
구제절차	- 구제절차 제공	- 현행 구제절차 운영 현황
	- 구제절차 운영 실적	- 구제절차 운영실적 제시
인권경영 공개 및 인권경영 교육	- 인권경영 공개 및 소통	- 인권경영 정보 공개방안 및 공개 현황, 대내외 소통 현황
	- 인권경영 교육	- 인권경영 교육체계, 교육실적 등

- 또한 인권영향평가를 진행하면서 ‘중대성 평가’도 병행하여 식별된 인권이슈 중 우선적으로 대처할 ‘주요 인권이슈’ 도출을 권고함
  - 주요 인권이슈는 인권영향평가 과정에서 드러난 인권이슈 중 중대성 평가를 통해 기관이 해당 년도에 대응하기로 결정한 인권이슈를 의미함
- 향후 공공기관은 인권위의 ‘인권경영 보고지침’에 기반하여 인권경영 이행결과를 보고서로 작성하여 경영평가 실적자료로 제시해야 함

■ 정책 동향 분석 및 시사점

- 국내외 정책과 제도는 공공기관에 인권경영 체계 구축, 인권경영 추진, 사회적 가치 실현을 요구하고 있으며, 기관은 환경변화에 따라 인권경영 체계점검 등을 통한 인권경영 고도화가 필요함

<표2-4> 정책 동향 주요 내용 및 시사점

구분	주요 내용	시사점
글로벌 정책 및 표준	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기관 전반에 걸친 다양한 이해관계자 인권 보호 강조</li> <li>- 인권영향평가 및 리스크 대응 강조</li> <li>- 인권침해 구제제도 실행 권고</li> <li>- 정보공개 권고 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국내 인권경영 활동이 취약한 협력 회사, 자회사 등 공급망 관리, 환경권, 지역주민 보호 등 확산방안 모색 필요</li> <li>- 구제제도 체계 점검 및 개선, 홍보</li> <li>- 정보보호 대상과 정보공개 범위에 대한 기준 필요</li> </ul>
정부 정책 및 제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 가이드라인 적용 권고</li> <li>- 인권경영 매뉴얼에 따른 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실행 권고</li> <li>- 공공기관 경영평가에 인권경영 노력과 활동 평가 실시</li> <li>- 공공기관의 갑질, 성희롱, 괴롭힘, 채용비리 등 인권피해에 대한 관리 감독 강화 권고</li> <li>- 공공기관 정보공개 의무 강화</li> <li>- 기획재정부 윤리경영 표준모델 적용 권고</li> <li>- 국가인권위원회 인권경영 보고지침 적용 권고</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대내외 이해관계자 인권 보호를 위한 인권교육, 인권침해 구제절차 활동 계획 수립 및 홍보 필요</li> <li>- 내부 규정 및 지침 내 인권경영위원회, 인권영향평가, 구제절차 관련 체계, 세부 계획 및 내용 정립 필요</li> <li>- 공공기관 인권침해사례 및 이슈 등을 고려하여 기관운영 및 주요사업에 대한 인권영향평가 체크리스트 개발/실시 필요</li> <li>- 인권경영 성과 확산을 위한 성과 공개, 홍보 필요</li> <li>- 공공기관 경영평가 인권경영 분야 평가 대비 필요</li> <li>- 인권경영 정보공개 기준 마련</li> <li>- 윤리경영과 인권경영의 통합적 추진 필요</li> <li>- 인권경영 보고지침에 의거 인권경영 보고서 작성 필요</li> </ul>
법률	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 괴롭힘 금지법 시행(근로기준법)으로 근로자 인권 보호 체계 강화</li> <li>- 직장 내 성희롱 피해자 구제조치 강화(남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 갑질, 괴롭힘 등 인권침해 예방을 위한 사전교육/재발방지 교육 필요</li> <li>- 구제절차 수립 및 체계, 피해자 보호 프로그램, 대응 매뉴얼 등 마련 필요</li> </ul>

## 제2절 대내외 환경분석의 시사점

### 1. 환경분석 및 조직의 인권경영 수준 진단의 시사점

#### ■ 환경분석 및 조직의 인권경영 수준 진단의 시사점

- 전 세계적으로 「기업의 인권 보호 및 존중에 대한 요구」가 증가하고 있으며, UN 등 국제기구에서 기업과 인권경영 규정 제정 등 인권경영을 구체화하고 있음
- 국가인권위원회는 공공기관이 인권경영을 실행하고, 공공기관 경영평가 시 인권경영에 대한 구체적인 평가가 가능하도록 「공공기관 인권경영 매뉴얼」<sup>2)</sup>을 마련함
- 「공공기관 인권경영 매뉴얼」은 인권경영 체계 구축을 위한 전(全) 단계를 포괄하며, 인권경영 체계 구축, 인권영향평가의 실시, 인권경영 실행 및 공개, 구제절차의 제공 등 총 4단계로 구성되는데, 이를 통해 공공기관은 인권경영 전(全) 과정에 대해 이해하고, 인권경영 체계를 구축하는데 도움이 될 것으로 기대하고 있음

<표2-5> 한국문화예술위원회 인권경영 추진 체계도

1단계	2단계	3단계	4단계
인권경영 체계 구축	인권영향평가의 실시	인권경영 실행, 공개	구제절차의 제공
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권경영 추진 시스템 구축</li> <li>▪ 인권경영 선언 및 공표</li> <li>▪ 기관 내 각 부서 확산</li> <li>▪ </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권영향평가 실시 계획 수립</li> <li>▪ 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육</li> <li>▪ 인권경영위원회 평가 자료 제출</li> <li>▪ 인권경영위원회 평가 및 결과 보고서 작성</li> <li>▪ 최고경영진 보고 및 공개</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인권경영 실행</li> <li>▪ 인권경영 전 과정 공개</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 구제절차 연구와 준비</li> <li>▪ 구제절차 수립</li> <li>▪ 구제절차 시행</li> <li>▪ 구제절차 시행에 대한 평가와 개선</li> </ul>

※ 공공기관 인권경영 매뉴얼 참조

- 위원회는 다양화된 이해관계자를 존중하는 인권경영을 실천하기 위해 인권경영규정 제정( '18. 12.), 2023년 위원회 인권영향평가 결과보고서( '23. 10.) 등 위원회의 인권경영 정착 의지 표명과 인권경영 선언문을 통해 인권존중 및 인권경영의 중요성을 선포( '21. 03.), 전사적 참여 환경 조성함으로써 선도적으로 인권경영을 실천하고 있음

2) 국가인권위원회(2018), 『공공기관 인권경영 매뉴얼』.

## 2. 국가인권위 인권경영 매뉴얼 기준 인권경영 추진현황

단계	주요 내용 및 활동	평가	단계	주요 내용 및 활동	평가
1 단계 인권경영체계 구축	인권경영 담당부서 및 담당자 지정	○	2 단계 인권영향평가 실시	인권리스크 정의 및 분석	○
	인권경영 교육계획 수립	○		기관운영 및 주요사업 체크리스트 개발	○
	인권경영 교육 실시	○		인권경영위원회의 지표 자문(서면)	○
	인권경영위원회 구성	○		담당부서 실무자 지정 및 워크숍	○
	인권경영 이행지침(규정)	○		체크리스트 지표별 진단 및 평가	○
	인권경영 실태조사	○		진단 및 평가 자료 수집	○
	인권경영 선언문(헌장) 작성	○		진단 및 평가 자료 확인	○
	인권경영 선언문(헌장) 공포	○		전문가 진단 및 평가 실시	○
	인권경영 선언문(헌장) 배포	○		평가보고서 작성	○
	인권경영 선언문(헌장) 선포식	○		평가보고서 인권경영위원회 보고	○
			최종보고서 최고경영진 보고	○	
3 단계 인권경영실행 및 공개	인권경영리스크 도출 및 개선방향	○	4 단계 구제절차 제공	구제절차 우수사례 수집 및 분석	△
	중대성 평가(주요리스크 파악)	○		우수사례 연구 및 시사점 도출	○
	개선전략 및 중장기 로드맵 수립	○		구제기구(인권센터) 설치 및 운영	○
	부서별 개선방향 및 실행방안 전달	○		구제절차 운영지침 제정	○
	인권경영위원회 심의 의결	○		구제 매뉴얼 개발 및 배포	△
	인권경영보고서 작성	○		인권담당관(담당자) 선임	○
	인권경영보고서 공개	○		구성원에게 구제절차 교육	○
				대내외 구제절차 안내 및 홍보	○

※ 평가범례 (○ : 예, △ : 보완 필요, × : 아니요)

## 제3장 인권실태조사

---

제1절 인권실태조사 개요

제2절 인권실태조사와 인권영향평가



## 제3장 인권실태조사

### 제1절 인권실태조사 개요

#### 1. 인권실태조사 개요

##### ■ 조사 설계

구분	내용
조사 목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>한국문화예술위원회의 내부 임직원을 대상으로 인권의식 및 인권경영 제도, 직장 내 인권실태, 구제절차 신뢰도, 인권보호 대응체계에 관한 실태조사를 통해 인권실태를 파악하고 인권 관련 근무 및 업무환경을 개선함을 목적으로 함</li> </ul>
조사 대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>한국문화예술위원회의 내부 임직원(내부 : 264명 중 127명 응답, 응답률 48.1%)</li> </ul>
조사 방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>구조화된 설문지를 활용하여 온라인 조사(SMS &amp; E-mail 활용)</li> </ul>
조사 기간	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024년 09월 03일 ~ 09월 13일(총 10일간)</li> </ul>
조사 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>피해자 구제절차, 차별 경험, 강제노동 경험, 직장 내 폭력 및 괴롭힘 경험, 성범죄 경험, 근로자 인권침해 가능성, 참여 예술인 인권침해 가능성 등 7개 영역 26개 문항</li> </ul>

##### ■ 점수 산출방식

- 인권실태조사 진단 : 리커트 5점 척도

< 예시 >

▶ 우리 위원회는 고용형태에 따라 직원의 임금 및 노동조건, 복리후생에 대해 차별하지 않는다.				
매우 그렇다	그렇다	보통이다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
①	②	③	④	⑤

- 인권실태조사는 개별 응답자가 5점 척도로 응답한 점수를 10점 만점으로 환산, 설문지 내용이 긍정적인 설문의 경우 ‘전혀 그렇지 않다’ 라고 응답하였다면 0점으로 환산하고

‘매우 그렇다’ 라고 응답하였다면 10점으로 환산

[그림3-1] 5점 척도의 10점 환산 공식

$$10\text{점 환산점수} = \frac{(5\text{점 점수} - 1)}{4} \times 10$$

■ 응답자 특성

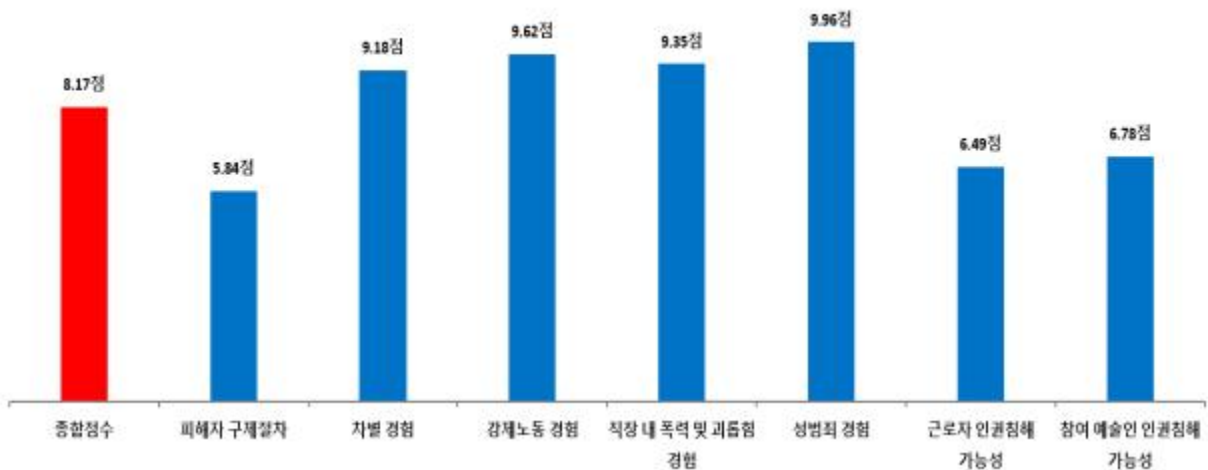
<표3-1> 내부직원 인권실태조사 응답자 특성

구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남성	57	44.9
	여성	70	55.1
직위별	관리직(팀장, 실장, 본부장 등)	13	10.2
	일반직(관리직 제외)	114	89.8
근무기간별	3년 이내	30	23.6
	3년 ~ 5년	20	15.7
	6년 ~ 10년	43	33.9
	11년 이상	34	26.8
합계		127	100.0

## 2. 인권실태조사 결과

### ■ 내부 실태조사 종합결과

- 2024년 한국문화예술위원회 임직원 대상 인권실태조사 결과, 종합점수는 8.17점으로 평가됨. 7개 분야별로 살펴보면 아래와 같음
- ‘성범죄 경험’ 분야가 9.96점으로 가장 높게 평가되었고, ‘피해자 구제절차’ 분야가 5.84점으로 가장 낮게 평가됨. ‘참여 예술인 인권침해 가능성’ 분야는 6.78점, ‘근로자 인권침해 가능성’ 분야가 6.49점으로 종합점수에 못 미치는 결과를 나타냄. 그 밖에 ‘강제노동 경험’ 분야는 9.62점, ‘직장 내 폭력 및 괴롭힘 경험’ 분야는 9.35점, ‘차별 경험’ 분야는 9.18점 등으로 나타남<sup>3)</sup>
- ‘성범죄 경험’ 분야를 세부항목별로 살펴보면, 가장 높은 점수를 기록한 항목은 ‘성범죄 경험 빈도(9.99점)’, 가장 낮은 점수를 기록한 항목은 ‘성범죄 경험(9.92점)’ 으로 나타남. 이는 결과적으로 1명이 1건의 성범죄를 경험하였다는 것을 의미함. 성범죄의 특성을 고려했을 때, 결과 점수보다 실제 경험 발생 건수에 주목할 필요 있음
- ‘피해자 구제절차’ 분야를 세부항목별 살펴보면, 분야 안에서 가장 높은 점수를 나타낸 항목은 ‘인권침해 조사 및 심의절차의 공정성(6.10점)’, 가장 낮은 점수를 기록한 항목은 ‘인권침해 조사담당자 및 심의위원의 전문성(5.57점)’ 으로 나타남. 점수 차이가 크지 않으므로 전반적으로 낮은 수준을 기록하였다고 할 수 있음



[그림3-2] 내부 인권실태조사 종합점수 및 영역별 점수

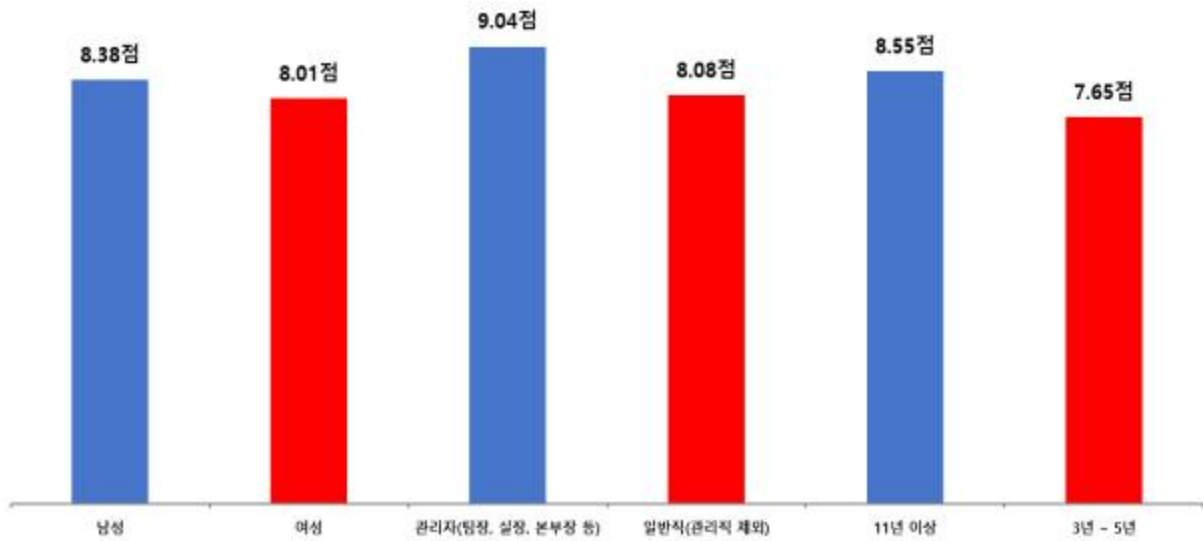
3) 해당 항목에 대한 ‘인식’과 달리, ‘경험’을 묻는 경우, 점수 산정의 의미를 정확히 파악할 필요가 있음. 경험은 점수보다 빈도에 주목할 필요 있음. 즉, 긍정적으로 다른 항목 대비 점수가 높게 나왔더라도 100점이 아니라면 1건이라도 발생했다는 것을 의미함, 특히, 성범죄의 경우, 범죄 특수성에 따라 1건 발생이라도 중대성 의미를 부여할 필요 있음

<표3-2> 내부직원 인권실태조사 세부 측정 항목별 결과

종합점수			8.17
평가지수	점수	평가항목	점수
피해자 구제절차	5.84	① 구제절차 인지	5.71
		② 인권침해 상담 및 신고절차의 접근성	5.83
		③ 인권침해 조사 및 심의절차의 공정성	6.10
		④ 인권침해 조사담당자 및 심의위원의 전문성	5.57
		⑤ 인권침해 조사 및 심의절차 비밀유지 정도	5.87
		⑥ 인권침해 구제절차 실효성	5.98
차별 경험	9.18	① 차별 경험	8.74
		② 차별 경험 횟수	9.61
강제노동 경험	9.62	① 부당한 업무지시 경험	9.45
		② 부당한 업무지시 경험 빈도	9.79
직장 내 폭력 및 괴롭힘 경험	9.35	① 직장 내 폭력 및 괴롭힘 경험	9.13
		② 직장 내 폭력 및 괴롭힘 경험 빈도	9.57
성범죄 경험	9.96	① 성범죄 경험	9.92
		② 성범죄 경험 빈도	9.99
근로자 인권침해 가능성	6.49	① 고용상 차별	6.24
		② 강제노동	6.81
		③ 안전 및 보건	6.02
		④ 결사 및 단체교섭의 자유	7.42
		⑤ 괴롭힘	6.65
		⑥ 예술인 단체 및 개인에 대한 갑질	7.38
		⑦ 예술인(단체)에 의한 갑질	4.92
참여 예술인 인권침해 가능성	6.78	① 고용상 차별	6.67
		② 강제노동	6.63
		③ 안전 및 보건	6.59
		④ 결사 및 단체교섭의 자유	7.20
		⑤ 괴롭힘	6.77

■ 내부 응답자 특성별 결과

- 성별 결과는, ‘남성’은 8.38점, ‘여성’은 ‘남성’ 대비 0.37점 낮은 8.01점으로 비교적 낮은 결과를 나타냄
- 직위별 결과는, ‘관리자(팀장, 실장, 본부장 등)’가 9.04점으로 ‘일반직(관리직 제외)’ 8.08점 보다 0.96점 높게 나타남
- 근무기간별 결과는, ‘11년 이상’이 8.55점으로 가장 높은 결과를 보인 반면, ‘3년 ~ 5년’은 7.65점으로 가장 낮은 결과를 보임



[그림3-3] 내부 응답자 특성별 비교 결과

## 제2절 인권실태조사와 인권영향평가

### 1. 인권실태조사 결과와 인권영향평가 연동방안

- 인권실태조사를 실시하는 것은 조직 내부 임직원이 경험하거나 인식하고 있는 실태를 파악하기 위함임. 인권영향평가는 현재 시점에서 내부규정, 조직운영 절차, 사업추진 관행 등에서의 인권침해 가능성을 평가하고 개선하는 것을 목적으로 함
- 이러한 실태조사와 인권영향평가는 방법론적으로 각각 인식과 객관화된 자료를 기반으로 함으로써 정확한 인권실태 파악과 인권문제 대응방안 및 예방책을 마련하기 위한 상호보완적 성격을 가짐
- 이에 실태조사 결과 개선이 필요한 분야 및 지점들을 발굴하고 이를 영향평가 결과 권고사항으로 연결하는 것이 필요함. 인권실태조사와 인권영향평가의 차원 통합을 위해 인권영향평가를 기준으로 인권실태조사 세부항목을 연결함

<표3-3> 인권실태조사 & 인권영향평가 지표 통합

		인권영향평가	인권실태조사
1	인권경영 체계의 구축	인권존중 정책선언 / 인권영향평가 정기적 실시 / 인권경영제도화를 위한 필요조치 / 인권경영 성과 / 구제절차 마련	구제절차 인지 / 인권침해 상담 및 신고절차의 접근성 / 인권침해 조사 및 심의절차의 공정성 / 인권침해 조사담당자 및 심의위원의 전문성 / 인권침해 조사 및 심의절차 비밀유지 정도 / 인권침해 구제절차 실효성
2	고용상의 비차별	남녀, 비정규직, 외국인 근로자	고용상 차별
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사·단체교섭의 자유 / 노동조합 활동 불이익 처우 금지 / 단체교섭 보장 및 성실한 이행 / 노동조합 부재시 대안적 조치	결사 및 단체교섭의 자유
4	강제노동의 금지	강제노동 금지 / 자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방	부당한 업무지시 경험
5	아동노동의 금지	연소자 고용 금지 / 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	
6	산업 안전 보장	작업장 안전 / 임산부 및 장애인 등 보호 / 필수장비 제공 및 교육실시 등 / 산업재해 피해근로자 지원	안전 및 보건
7	책임 있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방 / 모니터링 실시 / 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	사업참여자에 대한 고용상 차별 사업참여자에 대한 결사 및 단체교섭의 자유 사업참여자에 대한 부당한 업무지시 빈도 사업참여자에 대한 안전 및 보건 사업참여자에 대한 갑질 * 예술인 및 예술단체(개인)
8	현지주민의 인권	지역주민 인권의 존중·보호 / 지	

인권영향평가		인권실태조사
보호	역주민의 지적재산권 보호	
9	환경권 보장 환경경영체계 수립 및 유지 / 환경정보의 공개 / 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 / 비상계획 수립	
10	고객 인권 보호 고객 보호를 위한 법령 준수 / 서비스·정보 등 이상 시 조치 / 고객 사생활 보호	
11	개인정보 보호 및 정보인권 보장 개인정보 보호 / 정보인권 보장	
12	직원 인권 보호 갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지 / 성희롱·성폭력 예방과 구제조치 / 일·가정 양립 / 휴식권	차별 경험 및 빈도 / 직장 내 폭력 및 괴롭힘 경험 및 빈도 / 성범죄 경험 및 빈도 / 예술인(단체)에 의한 갑질 경험
13	보건의료 및 감염병 보건의료 기본법 준수 / 건전한 음주문화 조성 / 금연환경 조성 / 건강관리 / 균형 잡힌 삶의 질 향상 / 감염병의 예방 및 관리	

## 2. 인권영향평가 및 인권실태조사 결합 결과

- 한국문화예술위원회(이하 위원회)의 인권실태조사 결과, 내부 종합점수는 8.17점으로 나타난다. 평가항목별로 종합점수보다 낮은 결과의 항목들은 ‘구제조치 인지’ (5.71점), ‘인권침해 상담 및 신고절차의 접근성’ (5.83점), ‘인권침해 조사 및 심의절차의 공정성’ (6.10점), ‘인권침해 조사담당자 및 심의위원의 전문성’ (5.57점), ‘인권침해 조사 및 심의절차 비밀유지 정도’ (5.87점), ‘인권침해 구제조치 실효성’ (5.98점), ‘(근로자)고용상 차별’ (6.24점), ‘(근로자)강제노동’ (6.81점), ‘(근로자)안전 및 보건’ (6.02점), ‘결사 및 단체교섭의 자유’ (7.42점), ‘(근로자)괴롭힘’ (6.65점), ‘(근로자)예술인 단체 및 개인에 대한 갑질’ (7.38점), ‘(근로자)예술인(단체)에 의한 갑질’ (4.92점), ‘(사업참여자)고용상 차별’ (6.67점), ‘(사업참여자)강제노동’ (6.63점), ‘(사업참여자)안전 및 보건’ (6.59점), ‘(사업참여자)결사 및 단체교섭의 자유’ (7.20점), ‘(사업참여자)괴롭힘’ (6.77점) 등으로 나타난다. 해당 세부항목들을 중심으로 개선조치가 필요할 것으로 파악됨
- 인권영향평가 결과, 위원회는 기관운영에 있어 인권경영을 체계적으로 실시할 수 있는 규범적·제도적 기반을 마련하고 있으며, 다양한 분야에서 인권보호를 위한 권고내용이 준수되고 있는 것으로 판단됨. 총 216개 지표 중 [‘예’ 186개, ‘보완필요’ 3개, ‘아니오’ 0개, ‘정보없음’ 8개, ‘해당없음’ 19개]이며 기관운영 인권영향평가의 경우 내부평가 99.6점, 외부평가 99.6점으로 평균 99.6점(1등급)을 달성함

- ‘인권경영 체계의 구축’ (97.2점), ‘산업 안전 보장’ (97.5점)이 평균을 밑도는 것으로 나타남에 따라 이에 대한 개선방안 마련이 필요함
- 이상 관련하여 다음과 같이 인권실태조사 결과와 인권영향평가 결과의 종합적 분석을 통해 개선방안을 도출하고자 함<sup>4)</sup>

## 1) 기관운영

### ■ 인권경영 체계 구축

- 첫째, ‘인권경영 체계 구축’ 분야는 인권실태조사와 아래와 같이 연결할 수 있으며, 인권영향평가를 중심으로 항목별 개선방안 도출이 필요함. 해당 분야는 세부항목별 전반적으로 개선방안이 필요한 것으로 판단됨
- 세부적으로 ‘인권존중 정책선언’, ‘인권경영 제도화를 위한 필요 조치’, ‘인권경영 성과’ 등은 모두 100점으로 나타났으며, ‘인권영향평가 정기적 실시’는 평균치에 못미치는 91.7점을 기록함. ‘구제절차 마련’의 경우는 94.4점으로 영향평가 결과 94.4점으로 평균을 밑도는 것으로 나타났으며 실태조사 결과도 6개 세부항목별 점수가 모두 종합점수(8.17점)를 상당히 밑도는 것으로 나타나, 구제절차 관련 제도는 마련되어 있으나 직원들이 체감할 만큼의 효과적인 작동이 이루어지고 있지 않다는 것으로 분석할 수 있음. 이에 따라 구체적인 세부 정책 마련이나 실행에 있어 미흡한 지점을 중심으로 고도화 방안 마련이 필요할 것으로 판단됨

<표3-4> 인권경영 체계 구축

인권실태조사 (※ 세부평가항목 10점 만점)	인권영향평가 (※ 중위 차원 지표 100점 만점)
-	인권존중 정책선언(100)
-	인권영향평가 정기적 실시(91.7)
-	인권경영 제도화를 위한 필요 조치(100)
-	인권경영 성과(100)
구제절차 인지(5.71)	구제절차 마련(94.4)
인권침해 상담 및 신고절차의 접근성(5.83)	
인권침해 조사 및 심의절차의 공정성(6.10)	
인권침해 조사담당자 및 심의위원의 전문성(5.57)	
인권침해 조사 및 심의절차 비밀유지 정도(5.87)	
인권침해 구제절차 실효성(5.98)	

4) 인권실태조사 결과 인권영향평가 결과에 대한 종합적 분석은 두 가지 조사들의 세부항목 간 연결이 가능한 분야 중심으로 보고함.

■ 고용상의 비차별(책임 있는 공급망 관리 통합)

- 둘째, ‘고용상의 비차별’ 분야는 인권실태조사와 아래와 같이 연결할 수 있음. 영향평가결과는 모두 100점을 기록함. 실태조사결과는 두 가지 세부지표 모두 종합 점수(8.17점)를 밑도는 것으로 나타남. 고용상 차별에 대한 제도적 조치는 되어 있으나 직원들의 체감도는 낮은 것으로 판단할 수 있음. 특히, 같은 사항에서 내부직원들의 인식이 내부직원 스스로 뿐만 아니라 사업 참여자에 대해서도 낮은 점수를 나타냄<sup>5)</sup>에 따라 내·외부 관련 정책에 대한 직원들의 체감도를 향상시킬 수 있는 제도 보완이 필요함

<표3-5> 고용상의 비차별

인권실태조사 (※ 세부평가항목 10점 만점)	인권영향평가 (※ 중위 차원 지표 100점 만점)
(근로자)고용상 차별(6.24)	고용상 비차별(100), 남녀(100), 비정규직(100), 외국인 근로자(100)
(사업참여자)고용상 차별(6.67)	

■ 결사 및 단체교섭의 자유 보장(책임 있는 공급망 관리 통합)

- 셋째, ‘결사 및 단체교섭의 자유 보장’ 분야는 인권실태조사와 아래와 같이 연결할 수 있으며, 실태조사 결과, 세부항목 ‘결사 및 단체교섭의 자유’가 내부직원 7.42점, 사업 참여자 7.20점으로 모두 종합점수를 못 미치는 것으로 나타남. 현재 위원회는 노동조합을 운영하고 있으나, 이해관계자 간 협력을 강화하여 긍정적 인식제고가 필요함.

<표3-6> 결사 및 단체교섭의 자유 보장

인권실태조사 (※ 세부평가항목 10점 만점)	인권영향평가 (※ 중위 차원 지표 100점 만점)
(근로자)결사 및 단체교섭의 자유(7.42)	결사·단체교섭의 자유(100)
(사업참여자)결사 및 단체교섭의 자유(7.20)	
-	노동조합 활동 불이익 처우 금지(100)
-	단체교섭 보장 및 성실한 이행(100)
-	노동조합 부재시 대안적 조치(100)

■ 강제노동의 금지(책임 있는 공급망 관리 통합)

5) 이때 사업 참여자는 문화예술 지원사업에 참여하는 예술단체 및 예술인, 계약업체 등으로 볼 수 있으며, 따라서 인권영향평가 ‘책임 있는 공급망 관리’ 분야와 통합적 관점에서 정책적 제언할 필요 있음.

- 넷째, ‘강제노동의 금지’ 분야는 인권실태조사와 아래와 같이 연결할 수 있으며, 영향평가 결과는 100점을 나타내고 있음. 동일 항목 실태조사 결과, 세부항목에서 업무지시 경험과 빈도는 높은 점수를 나타내고 있으나, 발생 가능성에서 내부직원과 사업 참여자 모두에 대해 종합점수(8.17점)를 밀도는 것으로 나타남. 이에 관련 제도적 보완이 필요할 것으로 판단됨

<표3-7> 강제노동의 금지

인권실태조사 (※ 세부평가항목 10점 만점)	인권영향평가 (※ 중위 차원 지표 100점 만점)
부당한 업무지시 경험(9.45)	강제노동 금지(100)
부당한 업무지시 빈도(9.79)	
(근로자)강제노동 발생 가능성(6.81)	
(사업참여자)강제노동 발생 가능성(6.63)	
-	자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방(100)

■ 산업안전 보장(책임 있는 공급망 관리 통합)

- 다섯째, ‘산업안전 보장’ 분야는 인권실태조사와 아래와 같이 연결할 수 있으며, 영향평가결과 ‘작업장 안전’ 항목이 90.0점으로 평균을 밀도는 것으로 나타났으며, 실태조사 결과, 해당하는 세부항목 두 개도 종합점수(8.17점)를 못 미치는 것으로 나타남. 실태조사 결과는 내부직원과 사업 참여자에 대한 모든 인식이 낮은 것으로 나타나 조직 내외부에 대한 관련 정책적 보완이 필요한 것으로 판단됨

<표3-8> 산업 안전 보장

인권실태조사 (※ 세부평가항목 10점 만점)	인권영향평가 (※ 중위 차원 지표 100점 만점)
(근로자)안전 및 보건(6.02)	작업장 안전(90.0)
(사업참여자)안전 및 보건(6.59)	
-	임산부 및 장애인 등 보호(100)
-	필수장비 제공 및 교육실시 등(100)
-	산업재해 피해근로자 지원(100)

■ 직원인권 보호(책임 있는 공급망 관리 통합)

- 여섯째, ‘직원 인권 보호 분야’ 는 인권실태조사와 아래와 같이 연결할 수 있음. 영향평가의 ‘갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지’ 항목의 경우, 실태조사 결과, 해당하는 세부항목 중 ‘예술인(단체)에 의한 갑질’ 이 가장 낮은 4.92점을 기록하였으며, ‘괴롭힘’ 도 6.65점을 기록하여 모두 종합점수(8.17점)를 밑도는 것으로 나타남. ‘성범죄 경험’ 및 ‘빈도’ 는 성범죄 특성상, 산정된 점수(9.92점, 9.99점)와 상관 없이 실제 발생한 빈도에 주목할 필요 있음. ‘상명하복의 분위기’ 가 78.4점으로 종합점수를 근소한 차이도 웃도는 것으로 나타남. 이에 세부지표별 해당 사항 관련 제도 보완이 필요할 것으로 판단됨

<표3-9> 직원인권 보호

인권실태조사 (※ 세부평가항목 10점 만점)	인권영향평가 (※ 중위 차원 지표 100점 만점)
차별 경험(8.74)	갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지(100)
차별 경험 빈도(9.61)	
직장 내 폭력 및 괴롭힘 경험(9.13)	
직장 내 폭력 및 괴롭힘 경험 빈도(9.57)	
(근로자)괴롭힘(6.65)	
(근로자)예술인 단체 및 개인에 대한 갑질(7.38)	
(근로자)예술인(단체)에 의한 갑질(4.92)	
성범죄 경험(9.92)	성희롱·성폭력 예방과 구제조치(100)
성범죄 경험 빈도(9.99)	
-	일·가정 양립(100)
-	휴식권(100)

## 2) 주요사업

- 주요사업 ‘시각예술지원사업’ 이 평균 99.2점을 기록함. 세부적으로 ‘사업계획’ 94.4점, ‘사업 선정’ 100점, ‘사업참여자 활동’ 100점, ‘예술인 권리 구제’ 100점, ‘안전보건 보장’ 100점, ‘연소자 고용 모니터링’ 100점, ‘사업홍보 및 운영’ 100점 등으로 나타남. 결과에 따라, ‘사업계획’ 에 있어 ‘평등권 보장’ 과 관련한 제도적 보완이 필요함<sup>6)</sup>

<표3-10> 시각예술지원사업

인권실태조사 (※ 세부평가항목 10점 만점)	인권영향평가 (※ 중위 차원 지표 100점 만점)
-	사업계획(평등권 보장)(94.4)
-	사업선정(투명성 및 공정수행 보장)(100)
-	사업참여자 활동(지식재산권 존중)(100)
-	예술인 권리구제(표현의 자유)(100)
-	안전보건 보장(100)
-	연소자 고용 모니터링(100)
-	사업홍보 및 운영(100)

ㄴ

6) 주요사업의 경우, 내부 중심의 인권실태조사 문항과 결합되지 않음

# 제4장 인권영향평가 결과

---

제1절 인권영향평가 실시 개요

제2절 기관운영 인권영향평가 결과

제3절 주요사업 인권영향평가 결과

제4절 전년도 인권영향평가 결과 비교

제5절 중대성 평가 및 주요 인권이슈 도출

제6절 주요 공급망에 대한 인권모니터링 결과



## 제4장 인권영향평가 결과

### 제1절 인권영향평가 실시 개요

#### 1. 인권영향평가 실시방법 및 지표 구성

##### ■ 인권영향평가 실시방법

- 평가 기간: '24. 08. 18.(수) ~ '24. 09. 20.(금) 기간 내
- 평가 범위: 기관운영 및 주요사업 부문
- 평가 주체: 관련부서 업무 담당자
- 평가 방법: ① 기관운영, 주요사업 인권영향평가 체크리스트 신규 개발  
② 한국문화예술위원회 자체점검 및 증빙자료 제출  
③ 최종 평가결과 점검 및 보고서 작성
- 평가 기준: 지표별 추진실적이 평가 기준을 어느 정도 충족하는지를 평가
- 평가 체계: 분야별 백 점 점수로 산출, 종합점수는 분야별 점수의 평균으로 산출

##### ■ 인권영향평가 지표의 구성

- 기관운영 지표는 국가인권위원회의 「공공기관 인권경영 매뉴얼」 체크리스트 항목을 기반으로 한국문화예술위원회에 맞게 조정하여 인권경영 체계 구축 등 13개 분야를 개발하여 활용함
- 주요사업 지표는 한국문화예술위원회에서 선정한 ‘시각예술지원사업’ 분야 40개 지표들을 중심으로 체크리스트 항목을 개발하여 활용함

평가 대상	평가 지표	평가 분야
기관운영 인권영향평가	216개	인권경영 체제의 구축 등 13개 분야
주요사업 인권영향평가	40개	시각예술지원사업

- 세부 지표별 점수 부여기준

구분	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
점수	2	1	0	평가 제외	평가 제외

$$100\text{점 단위 환산방법} = \frac{\sum(\text{해당항목 지표 점수})}{(2 \times \text{해당항목 지표 수})} \times 100$$

- 평가등급체계: 평균달성률 기준 등급(1~9등급 부여)

구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급
점수	100점 ~90점	90점 미만 ~80점	80점 미만 ~70점	70점 미만 ~60점	60점 미만 ~50점	50점 미만 ~40점	40점 미만 ~30점	30점 미만 ~20점	20점 미만 ~0점

■ 인권영향평가 절차 및 기간

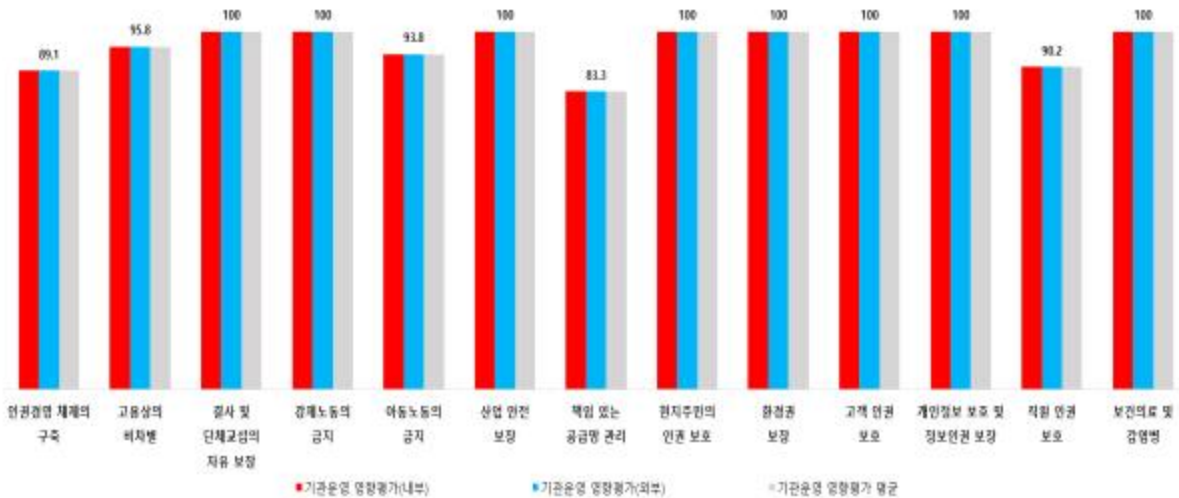
연번	구분	주요 내용	기간
1	인권영향평가 체크리스트 설계	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권영향평가 체크리스트 지표 구성</li> <li>- 기관운영 및 주요사업 체크리스트 설계</li> <li>- 체크리스트 내용(적절성 등)에 대한 주관부서 의견 수렴 및 한국윤리인권연구원의 자문</li> </ul>	07월 03주 ~ 08월 03주 (07. 15. ~ 08.18.)
↓			
2	인권영향평가 TF팀 구성	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권영향평가 TF팀 구성</li> <li>- 평가지표별 담당자 확정 및 회의 참석 메일 송부</li> </ul>	08월 03주 (~08.18.)
↓			
3	인권영향평가 체크리스트 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 체크리스트 평가지표 이해를 위한 교육 및 설명(비대면)</li> <li>- 지표에 대한 이해, 체크리스트 평가 및 평가표 제출 (인사소통팀)</li> </ul>	-
↓			
4	인권영향평가 증빙자료 제출	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권영향평가(기관운영 및 주요사업) 평가 실시 및 자료 제출</li> <li>- 체크리스트 평가에 따른 관련 증빙자료 제출 (인사소통팀)</li> </ul>	~09월 01주 (~09.02.)
↓			
5	인권영향평가 외부전문가 평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 제출 자료를 기반으로 외부위원 평가위원의 평가</li> <li>- 평가방법: 한국윤리인권연구원의 서면평가 및 제출</li> </ul>	09월 01주~ (09.03.~)
	인권영향평가 보고서 작성	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권영향평가 보고서 작성</li> </ul>	~10월 02주 (~10.11.)

## 2. 인권영향평가 종합결과 요약

### ■ 기관운영 인권영향평가 종합의견

- 기관운영 인권영향평가 지표는 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼에 권고되어 있는 진단 항목과 분야를 바탕으로 기관 특성을 반영하여 평가 실시함
- 총 216개 지표 중 [‘예’ 186개, ‘보완필요’ 3개, ‘아니오’ 0개, ‘정보없음’ 8개, ‘해당없음’ 19개]이며 기관운영 인권영향평가의 경우 내부평가 99.6점, 외부평가 99.6점으로 평균 99.6점(1등급)을 달성함

[그림4-1] 기관운영 인권영향평가 결과



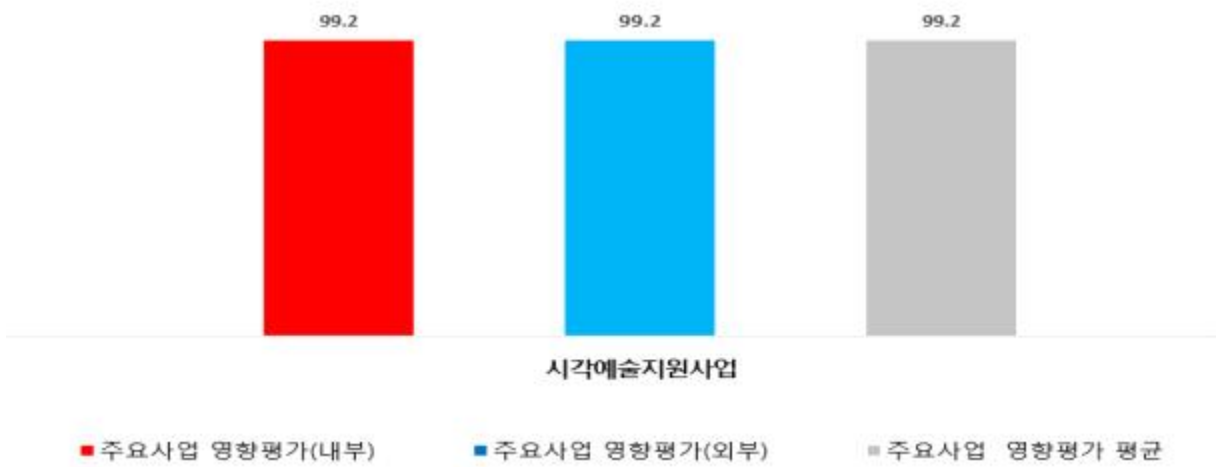
<표4-1> 기관운영 인권영향평가 결과

평가 분야	총점 (평균)	인권경영 체계의 구축	고용상의 비차별	결사 및 단체교섭의 자유 보장	강제노동의 금지	아동노동의 금지	산업안전 보장	책임 있는 공급망 관리	현지주민의 인권 보호	환경권 보장	고객 인권 보호	개인정보 보호 및 정보연권 보장	직원 인권 보호	보건의료 및 감염병
내부	99.6	97.2	100	100	100	100	97.5	100	100	100	100	100	100	100
외부	99.6	97.2	100	100	100	100	97.5	100	100	100	100	100	100	100
평균	99.6	97.2	100	100	100	100	97.5	100	100	100	100	100	100	100

■ 주요사업 인권영향평가 종합의견

- 한국문화예술위원회의 주요사업 인권영향평가 결과 인권경영을 체계적으로 실시할 수 있는 규범적·제도적 기반을 마련하고 있으며, 다양한 분야에서 인권 보호를 위한 권고내용이 준수되고 있음
- 2024년도 주요사업 인권영향평가 지표는 한국윤리인권연구원이 기관 및 사업 특성을 반영, 지표를 개발하여 적용, 평가를 실시함
- 총 1개 분야 40개 지표 중 [ ‘예’ 37개, ‘보완 필요’ 1개, ‘아니오’ 0개, ‘정보 없음’ 0개, ‘해당 없음’ 2개]로 주요사업 인권영향평가의 경우 내부평가 99.2점, 외부평가 99.2점으로, 평균 99.2점(1등급)을 달성함

[그림4-2] 주요사업 인권영향평가 결과



<표4-2> 주요사업 인권영향평가 결과

평가 분야	총점 (평균)	시각예술지원사업
내부	99.2	99.2
외부	99.2	99.2
평균	99.2	99.2

## 제2절 기관운영 인권영향평가 결과

### 1. 종합결과

- 위원회의 기관운영 인권영향평가 결과 인권경영을 체계적으로 실시할 수 있는 규범적·제도적 기반을 성공적으로 마련하였으며, 다양한 분야에서 인권 보호를 위한 권고내용이 준수되고 있음
- 2024년도 기관운영 인권영향평가 지표는 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼에 권고되어 있는 진단 항목과 분야별 기관 특성을 적용하여 평가함
- 총 216개 지표 중 [‘예’ 186개, ‘보완필요’ 3개, ‘아니오’ 0개, ‘정보없음’ 8개, ‘해당없음’ 19개]이며 기관운영 인권영향평가의 경우 내부평가 99.6점, 외부평가 99.6점으로 평균 99.6점(1등급)을 달성함
- ‘인권경영 체계의 구축’ (97.2점), ‘산업 안전 보장’ (97.5점)이 평균을 밑도는 것으로 나타남에 따라 이에 대한 개선방안 마련이 필요함

<표4-3> 2024년 기관운영 인권영향평가 종합결과

연번	평가 분야	내부	외부	평균
<b>총 점(평균)</b>		<b>99.6</b>	<b>99.6</b>	<b>99.6</b>
1	인권경영 체계의 구축	97.2	97.2	97.2
2	고용상의 비차별	100	100	100
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	100	100	100
4	강제노동의 금지	100	100	100
5	아동노동의 금지	100	100	100
6	산업 안전 보장	97.5	97.5	97.5
7	책임 있는 공급망 관리	100	100	100
8	현지주민의 인권 보호	100	100	100
9	환경권 보장	100	100	100
10	고객 인권 보호	100	100	100
11	개인정보 보호 및 정보인권 보장	100	100	100
12	직원 인권 보호	100	100	100
13	보건의료 및 감염병	100	100	100



## 2. 지표별 세부 평가 결과

### ■ 분야 1. 인권경영 체계 구축 : 내부 97.2점 / 외부 97.2점 / 평균 97.2점

인권경영 체계 구축	내용	내부 평가	외부 평가	평균
	합계(지표점수의 평균)	97.2	97.2	97.2
	인권존중 정책선언	100	100	100
	인권영향평가 정기적 실시	91.7	91.7	91.7
	인권경영 제도화를 위한 필요조치	100	100	100
	인권경영 성과	100	100	100
	구제절차 마련	94.4	94.4	94.4

### ■ 분야 2. 고용상의 비차별 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

고용상의 비차별	내용	내부 평가	외부 평가	평균
	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	고용상 비차별	100	100	100
	고용상 남녀 비차별	100	100	100
	비정규직 근로자 비차별	100	100	100
	외국인 노동자 비차별	100	100	100

### ■ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

결사 및 단체교섭의 자유 보장	내용	내부 평가	외부 평가	평균
	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	결사·단체교섭의 자유	100	100	100
	노동조합 활동 불이익 처우 금지	100	100	100
	단체교섭 보장 및 성실한 이행	100	100	100
	노동조합 부재시 대안적 조치	100	100	100

■ 분야 4. 강제노동의 금지 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

	내용	내부 평가	외부 평가	평균
강제노동의 금지	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	강제노동 금지	100	100	100
	자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방	100	100	100

■ 분야 5. 아동노동의 금지 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

	내용	내부 평가	외부 평가	평균
아동노동의 금지	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	연소자 고용 금지	100	100	100
	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	100	100	100

■ 분야 6. 산업 안전 보장 : 내부 97.5점 / 외부 97.5점 / 평균 97.5점

	내용	내부 평가	외부 평가	평균
산업 안전 보장	합계(지표점수의 평균)	97.5	97.5	97.5
	작업장 안전	90	90	90
	임산부 및 장애인 등 보호	100	100	100
	필수장비 제공 및 교육실시 등	100	100	100
	산업재해 피해근로자 지원	100	100	100

■ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

	내용	내부 평가	외부 평가	평균
책임 있는 공급망 관리	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	협력회사 등의 인권침해 예방	100	100	100
	모니터링 실시	100	100	100
	보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	100	100	100

■ 분야 8. 현지주민의 인권 보호 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

	내용	내부 평가	외부 평가	평균
현지주민의 인권 보호	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	지역주민 인권의 존중·보호	100	100	100
	지역주민의 지적재산권 보호	100	100	100

■ 분야 9. 환경권 보장 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

	내용	내부 평가	외부 평가	평균
환경권 보장	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	환경경영체계 수립 및 유지	100	100	100
	환경정보의 공개	100	100	100
	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	100	100	100
	비상계획 수립	100	100	100

■ 분야 10. 고객 인권 보호 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

	내용	내부 평가	외부 평가	평균
고객 인권 보호	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	고객 보호를 위한 법령 준수	100	100	100
	서비스·정보 등 이상 시 조치	100	100	100
	고객 사생활 보호	100	100	100

■ 분야 11. 개인정보 보호 및 정보인권 보장 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

	내용	내부 평가	외부 평가	평균
개인정보 보호 및 정보인권 보장	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	개인정보 보호	100	100	100
	정보인권 보장	100	100	100

■ 분야 12. 직원 인권 보호 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

직원 인권 보호	내용	내부 평가	외부 평가	평균
	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지	100	100	100
	성희롱·성폭력 예방과 구제조치	100	100	100
	일·가정 양립	100	100	100
	휴식권	100	100	100

■ 분야 13. 보건의료 및 감염병 : 내부 100점 / 외부 100점 / 평균 100점

보건의료 및 감염병	내용	내부 평가	외부 평가	평균
	합계(지표점수의 평균)	100	100	100
	보건의료기본법의 준수	100	100	100
	건전한 음주문화 조성	100	100	100
	금연환경 조성	100	100	100
	건강관리	100	100	100
	균형잡힌 삶의 질 향상	100	100	100
	감염병의 예방 및 관리	100	100	100

## 제3절 주요사업 인권영향평가 결과

### 1. 종합의견

- 한국문화예술위원회의 주요사업 인권영향평가 결과 인권경영을 체계적으로 실시할 수 있는 규범적·제도적 기반을 성공적으로 마련하였으며, 다양한 분야에서 인권 보호를 위한 권고내용이 준수되고 있음
- 2024년도 주요사업 인권영향평가 지표는 한국문화예술위원회와 한국윤리인권연구원이 공동으로 기관 특성 및 특정 사업 특수성을 반영하여 개발하였으며 이를 적용하여 평가를 실시함
- 총 1개 분야 40개 지표 중 [‘예’ 37개, ‘보완 필요’ 1개, ‘아니오’ 0개, ‘정보 없음’ 0개, ‘해당 없음’ 2개]로 주요사업 인권영향평가의 경우 내부평가 99.2점, 외부평가 99.2점으로, 평균 99.2점(1등급)을 달성함

### 2. 지표별 세부 평가 결과

■ 분야 1. 시각예술지원사업 : 내부 99.2점 / 외부 99.2점 / 평균 99.2점

	내용	내부 평가	외부 평가	평균
		합계(지표점수의 평균)	<b>99.2</b>	<b>99.2</b>
시각예술 지원사업	사업계획(평등권 보장)	94.4	94.4	94.4
	사업선정(투명성 및 공정수행 보장)	100	100	100
	사업참여자 활동(지식재산권 존중)	100	100	100
	예술인 권리구제(표현의 자유)	100	100	100
	안전보건 보장	100	100	100
	연소자 고용 모니터링	100	100	100
	사업홍보 및 운영	100	100	100

## 제4절 전년도 인권영향평가 결과 비교

### 1. 인권영향평가 체크리스트 지표 비교

#### ■ 기관운영 인권영향평가 체크리스트 지표의 개선

- 2024년 기관운영 인권영향평가 체크리스트는 2023년 기관운영 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 지표의 수정, 삭제 및 신설 등이 이루어졌으며 이는 한국문화예술위원회와 한국윤리인권연구원의 협의를 통해 개발되었음

<표4-4> 기관운영 인권영향평가 체크리스트 지표 비교(2023-2024)

분야		지표 현황	
		2023년	2024년
1	(‘23)인권실사 이행체계 구축/ (‘24)인권경영 체계의 구축	21	33(12 ↑)
2	(‘23)고용상 차별금지/(‘24)고용상의 비차별	6	17(11 ↑)
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	6	16(10 ↑)
4	강제노동의 금지	5	11(6 ↑)
5	아동노동의 금지	3	14(11 ↑)
6	산업 안전 보장	21	17(4 ↓)
7	(‘23)공급망 인권실사/(‘24)책임 있는 공급망 관리	10	10(-)
8	(‘23)지역사회 인권존중/(‘24)현지 주민 인권 보호	10	10(-)
9	환경권 보장	10	18(8 ↑)
10	(‘24) 고객 인권 보호	-	15(15 ↑)
11	(‘24)개인정보 보호 및 정보인권 보장	-	11(11 ↑)
12	(‘24)직원 인권 보호	-	28(28 ↑)
13	(‘24)보건의료 및 감염병	-	16(16 ↑)
기관운영 합계		9개 분야 총 92개	13개 분야 총 216개

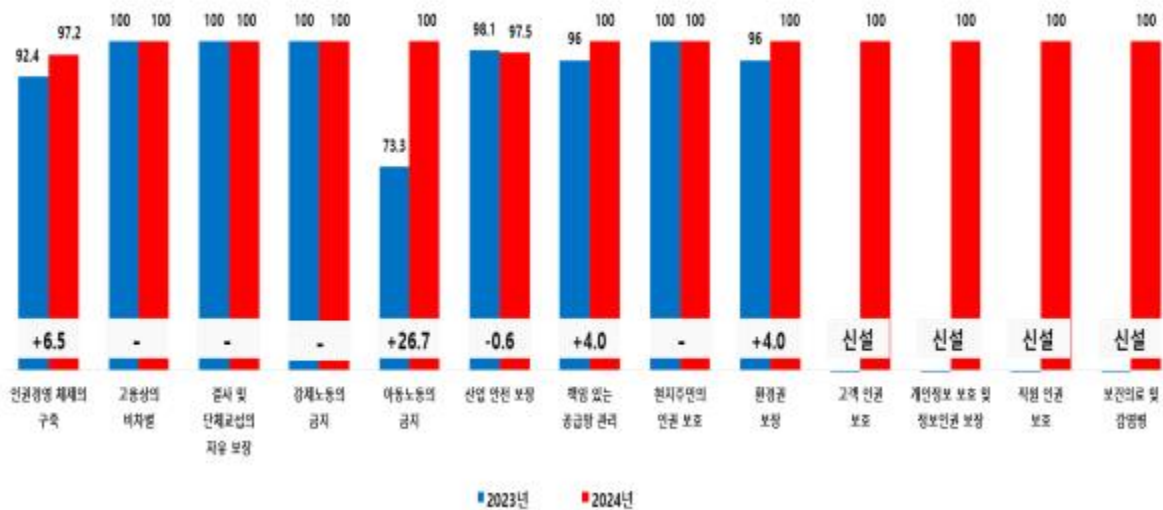
#### ■ 주요사업 인권영향평가 체크리스트 지표의 개발

- 인권영향평가 주요사업은 ‘시각예술지원사업’이 선정됨에 따라, 한국윤리인권연구원이 사업의 특성을 반영하여 지표를 개발함

## 2. 인권영향평가 결과 비교(2023년 / 2024년)

### ■ 기관운영 인권영향평가 결과 비교

- 올해 기관운영 인권영향평가는 평균점수 99.6점으로 기록되었으며 전년도 기관운영 인권영향평가 평균점수(96.1점) 대비 3.5점 상승함. 다만, 2023년의 경우 9개 분야 92개 지표, 올해는 13개 분야 216개 지표로 지표 수 차이가 124개이므로 직접적으로 점수를 비교하는 것의 의미가 약하다고 할 수 있음
- 세부지표 수 차이(작년 대비 증가)에도 불구하고 전년도 평가결과 낮은 점수를 기록한 ‘아동노동 금지(3개 세부지표, 73.3점)’ 분야가 올해 100점으로 26.4점 향상되었으며, ‘인권체계 구축’ 분야의 경우도 92.4점에서 올해 97.2점 상승함. 한편, ‘산업안전 보장’ 은 98.1점에서 97.5점으로 소폭 하락함
- 한편, 올해 새로 추가된 ‘고객 인권 보호’, ‘개인정보 보호 및 정보인권 보장’, ‘직원 인권 보호’, ‘보건의료 및 감염병’ 네 분야에 대한 평가결과, 모두 100점을 기록함
- 이상 인권리스크가 발견된 ‘인권경영 체계 구축’ 과 ‘산업안전 보장’ 분야를 중심으로 중대성 평가를 통해 개선대책을 수립하고 이행할 것을 권고할 필요가 있음



[그림4-3] 기관운영 인권영향평가 결과 비교(2023-2024)

## 제5절 중대성 평가 및 주요 인권이슈 도출

### 1. 중대성 평가

- 국가인권위원회는 「인권경영 보고 및 평가지침」(’22. 8.)을 통해 인권영향평가 결과 식별된 여러 인권이슈를 대상으로 중대성 평가를 실시하여 우선적으로 대처할 주요 인권이슈를 도출하도록 권고하였음
  - 인권영향평가 결과 도출된 인권이슈들을 대상으로 한국윤리인권연구원이 중대성 평가를 실시하고, 이에 대해 한국문화예술위원회에서 검토하는 방식으로 중대성 평가를 수행함
- 중대성 평가는 해당 인권이슈의 발생 가능성(likelihood)과 영향 심각성(consequence)을 기준으로 실시함
  - 발생 가능성(likelihood) : 한국문화예술위원회 및 타 공공기관에서 과거에 발생한 빈도, 현재나 미래에 발생할 가능성 등을 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여
  - 영향 심각성(consequence) : 해당 인권이슈가 현실화 되었을 때 기관의 사업성과 및 평판에 영향을 주는 정도, 재정손실 수준, 법 위반 여부에 의한 영향 수준, 이해관계자에게 미치는 영향 등을 고려하여 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여
- 중대성 평가결과를 토대로 인권이슈별 점수를 산출하고 고위험군, 중위험군, 저위험군으로 분류하여 고위험군과 중위험군을 주요 인권 이슈로 선정함
  - 고위험군 : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 8점 이상인 주요 인권이슈로 최우선적으로 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 함
  - 중위험군 : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 5점 이상인 주요 인권이슈로 고위험군에 이어 차순위로 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 함
  - 저위험군 : 발생 가능성 수준과 영향 심각성 수준을 합한 점수가 5점 미만인 인권이슈로 상대적으로 후순위 대응계획을 마련하여 개선 노력을 기울여야 함

<표4-5> 중대성 평가 등급체계

(단위: 점수)

구분	중대성 평가 기준		인권별 이슈점수 산출기준(분류)		
	발생 가능성	영향 심각성	고위험군	중위험군	저위험군
점수	1-5	1-5	8-10	5-7	1-4

## 2. 주요 인권이슈 도출 및 대응방안 제시

- 2024년도 인권영향평가 및 인권실태조사 비교분석 결과 도출된, 총 7개 분야 및 분야별 세부지표를 중심으로 인권이슈별 대응방안을 제시함
- 먼저 인권영향평가 결과 평균치를 밑도는 것으로 나타남으로써 단기뿐만 아니라 중장기적으로 관리가 필요한 이슈와 영향평가결과와 실태조사결과 제도와 인식 간 차이가 발생한 이슈들을 중심으로 대응방안을 제시함

<표4-6> 주요 인권이슈 도출 및 대응방안1

분야	세부지표 및 인권이슈	중대성 평가				대응방안
		발생 가능성	영향 심각성	점수	분류	
인권경영 체계 구축	구제절차 마련	3	4	6	중 위험군	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>인권경영 효용성 제고를 위한 시스템 정교화</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권 메시지 발송 및 인권 관련 정보 공개(보고서 및 구제절차 등)</li> <li>- 구제절차 매뉴얼 대내외 홍보 및 지속적인 리뉴얼을 통한 실효성 확보</li> <li>- 「인권경영규정」의 신고인 보호제도 관련 내용 보완</li> <li>- 내부 익명제보시스템 점검 및 외부시스템 활용</li> <li>- 인권퀴즈 이벤트 등 직원들과 함께 하는 캠페인 정규화</li> </ul> </li> <li>▪ <b>인권경영규정의 이해관계자 적용 실질화</b> 예) 이해관계자 신고시스템 보완*</li> <li>* 인권침해 구제절차 관련 규정의 적용범위 및 이해관계자 포함 명시</li> <li>▪ <b>인권침해 피해자 요청 시, 심리상담 및 법률자문 지원</b></li> </ul>
고용상 비차별 (책임 있는 공급망 관리)		3	4	7	중 위험군	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>'차별없는 일터 지원단'을 통한 상담·교육 신청 안내</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용노동부 고객상담센터(1350)를 통한 상담</li> <li>- '차별없는 일터 지원단' 홈페이지에서 (지역별) 차별 예방 교육 신청</li> </ul> </li> <li>▪ <b>차별시정 신청 안내</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 당해 사업장의 소재지 관할 지방노동위원회에 차별시정 신청</li> </ul> </li> </ul>
결사 및 단체교섭 (책임 있는 공급망 관리)	노동조합 활동 불이익 처우 금지  단체교섭 보장 및 성실한 이행	2	4	6	중 위험군	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>위원회 및 노동조합 간 협력 강화</b> &lt;기관 내부&gt; <ul style="list-style-type: none"> <li>· 객관적인 데이터에 기반한 노사관계, 문제해결식 노사관계로 재정립</li> <li>· 인권경영 교육 정기 실시 : 노동조합의 인권경영 관련 역할 및 기능 등 세부 주제 선정</li> <li>· 직급별 등 기관내 연령별 및 직급별 등 다양한 특성별 집단과의 소통 제도화를 통한 노동조합의 실질화(직급별 간담회, 'Junior Board' 등)</li> </ul> </li> </ul>

결사 및 단체교섭 (책임 있는 공급망 관리)	노동조합 활동 불이익 처우 금지	2	4	6	중 위험군	▪ 이해관계자 간 협력 강화  <외부 이해관계자 : 사업참여 단체 등> · 예술인 단체 등 사업참여기관의 노동조합 활성화 화를 위한 간접 지원방안 마련 : 인권경영 캠페 인 및 갑질예방 교육 실시 권고, 교육 콘텐츠 제 공 등 · (추진목적) 사업참여기관 인권경영 활성화 제고 · (추진내용) 사업참여기관 임직원 대상 "인권경영 과 노동조합 활동의 중요성" 등 세부 특정 주제 교육 및 관련 캠페인, 간담회 실시 등																										
	단체교섭 보장 및 성실한 이행					<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2" rowspan="2">성과지표</th> <th colspan="3">연도별 목표</th> </tr> <tr> <th>2025</th> <th>2026</th> <th>2027</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">인권 캠페인</td> <td>개최 목표</td> <td>연 1회</td> <td>연 1회</td> <td>연 2회</td> </tr> <tr> <td>참여율 목표</td> <td>30% 이상</td> <td>50% 이상</td> <td>각 30% 이상</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">갑질 예방 및 인권교 육</td> <td>집체교육 (대면)</td> <td>연 1회(2hr)</td> <td>연 1회(2hr)</td> <td>연 1회(2hr)</td> </tr> <tr> <td>사이버 교육</td> <td>연 2회(30min)</td> <td>연 2회(30min)</td> <td>연 2회(30min)</td> </tr> <tr> <td colspan="2">사업참여기관 참여형 간담회·설명회</td> <td>연 1회 이상</td> <td>연 1회 이상</td> <td>연 1회 이상</td> </tr> </tbody> </table>	성과지표		연도별 목표			2025	2026	2027	인권 캠페인	개최 목표	연 1회	연 1회	연 2회	참여율 목표	30% 이상	50% 이상	각 30% 이상	갑질 예방 및 인권교 육	집체교육 (대면)	연 1회(2hr)	연 1회(2hr)	연 1회(2hr)	사이버 교육	연 2회(30min)	연 2회(30min)	연 2회(30min)
성과지표		연도별 목표																														
		2025	2026	2027																												
인권 캠페인	개최 목표	연 1회	연 1회	연 2회																												
	참여율 목표	30% 이상	50% 이상	각 30% 이상																												
갑질 예방 및 인권교 육	집체교육 (대면)	연 1회(2hr)	연 1회(2hr)	연 1회(2hr)																												
	사이버 교육	연 2회(30min)	연 2회(30min)	연 2회(30min)																												
사업참여기관 참여형 간담회·설명회		연 1회 이상	연 1회 이상	연 1회 이상																												

분야	세부지표 및 인권이슈	중대성 평가				대응방안
		발생 가능성	영향 심각성	점수	분류	
강제노동 금지 (책임 있는 공급망 관리)	부당한 업무 지시 (사적 심부름, 불법부당한 예 산 집행, 특정 인에 대한 따돌 림 등) 포함 요구, 휴일 등산이나 운동 참여 등	3	4	7	중 요 인 권	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>갑질 유형별 갑질 근절 가이드라인 마련</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 상급자 vs 하급자, 내부직원 vs 민원인/직무관련자* 등 관계에서 발생할 수 있는 갑질 행위에 대한 가이드라인 제시</li> <li>* 예술인 및 예술단체(개인) 등 사업참여자</li> </ul> </li> <li>■ <b>갑질 행위 대응방안 마련</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 갑질 전담팀* 지정(감사관실 내 갑질 전담직원 1명 지정)</li> <li>* 대상 확대 : 내부직원 + 외부 협력업체(사업 참여자 등)</li> <li>- 갑질행위 신고센터 설치·운영</li> <li>- 사후관리 조치 : 원활한 업무 복귀 수행을 위한 모니터링 실시, 갑질 신고자 및 피해자 대상 갑질 피해신고 처리 과정 및 결과에 대한 만족도 조사 실시</li> </ul> </li> <li>■ <b>갑질 예방대책 추진</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 갑질 예방 교육* 실시</li> <li>* 정기 실시하는 「부패방지교육 운영계획」 등에 '갑질 예방교육' 내용 포함</li> <li>- ARKO 윤리인권지수 조사* 정기 실시</li> <li>* 기관 부당한 업무지시, 갑질행위, 직장 내 괴롭힘 등의 항목들이 포함된 설문조사 실시 및 공문화 추진</li> </ul> </li> </ul>
직원 인권 보호 (책임 있는 공급망 관리)	괴롭힘 피해 직원 보호장치 마련	2	2	5	중 요 인 권	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>협력사 특성별 인권교육 다변화 및 간담회 정기 실시</b></li> <li>■ <b>인권의식 증진 및 상호존중문화 정착을 위한 제도 마련</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 익명제보시스템* 실질화 방안 마련</li> <li>· 팀별 인권경영담당관 설치</li> </ul> </li> <li>■ <b>인권친화 10계명 사내 공모 및 공개</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 매년 업데이트를 통해 인권의식 증진 과정 가시화</li> <li>· 예) 반인권 처우 및 부당 업무지시 등의 근절</li> </ul> </li> <li>■ <b>인권거버넌스 구축 등 공급망 인권침해 방지를 위한 지속적, 발전적 장치 마련</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 협력회사 인권보호 상황 평가</li> </ul> </li> </ul>
	업무시간 외 업무연락 금지					
산업안전 보장 (책임 있는 공급망 관리)	대내외 안전 강화 (세부지표 전반)	3	4	7	중 요 인 권	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>ISO45001의 위험성 평가결과 반영 등 산업안전 보장 조치</b></li> <li>■ <b>안전보호구 지급 기준 마련 및 적절한 배포, 관리</b></li> <li>■ <b>구급약품 대장 관리</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 작업자 제공 안전보호구의 적절한 배포 및 관리</li> </ul> </li> <li>■ <b>인권거버넌스 구축 등 시설 이용안전 조치의 지속적 점검을 통한 발전적 방안 마련</b></li> </ul>

- 마지막으로 주요사업 ‘시각예술지원사업’에 대한 인권영향평가 결과, 도출된 세부 사항(“위원회는 외국인 사업 참여자의 인권침해 예방을 위한 정보제공 및 교육 등을 해당 사업 참여자의 모국어로 실시한다.”)을 주요 이슈화하여 대응방안을 제시함

<표4-7> 주요 인권이슈 도출 및 대응방안2

분야	세부지표 및 인권이슈	중대성 평가				대응방안
		발생 가능성	영향 심각성	점수	분류	
시각예술 지원사업	“위원회는 외국인 사업 참여자의 인권침해 예방을 위한 정보제공 및 교육 등을 해당 사업 참여자의 모국어로 실시한다.”	3	3	6	중 위험군	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ (既 조치사항) 인권침해 예방교육 이수에 관한 내부 규칙                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 성희롱 성폭력 방지 등에 관한 서약서 등에 관련 내용 적시*</li> </ul> </li> <li>* 사업기간 중 참여인력 전원(프리랜서 포함)이 예방교육에 참여하여야 하며, 이수 확인서를 필수로 제출하여야 함(확인서 양식은 보조금 교부 시 제공)</li> <li>· 보조금 운영관리 규정에 관련 내용 적시*</li> <li>* 제13조(보조금 교부 조건) 보조사업자는 보조사업에 참여하는 모든 자(프리랜서 등 포함)에 대해 성희롱 성폭력 방지 조치를 하여야 한다는 사실</li> <li>▪ (개선방안) 사업참여인력 범위에 대한 적시 필요                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 사업참여인력 범위를 국내인 뿐만 아니라 외국인을 포함한다는 내용 추가*</li> <li>* 사업참여인력에 외국인이 포함될 경우, 외국인 대상 인권침해 예방교육을 외국인 참여자의 모국어로 진행할 수 있도록 지원하며, 이수확인증을 제출 시 보조금 지급한다는 조건에 대한 명확한 적시</li> </ul> </li> </ul>

# 제5장 인권경영 로드맵 수립

---

제1절 2024년 인권경영 추진전략 및 세부과제

제2절 주요 개선과제



## 제5장 인권경영 로드맵 수립

### 제1절 2024년 인권경영 추진전략 및 세부과제

#### 1. SWOT 분석

- 인권경영 정책 및 활동에 영향을 미칠 수 있는 외부환경 기회 및 위협요소를 도출하고, 인권경영 실행체계 진단, 인권실태조사, 인권영향평가 결과 분석 등을 통해 한국문화예술위원회 인권경영 이행 역량의 강점과 약점을 발굴함
- 이상 SWOT 분석을 통해 인권경영 고도화 단계에 있는 한국문화예술위원회의 대응방향을 도출함



[그림5-1] 한국문화예술위원회 SWOT분석

## 2. 인권경영 로드맵

- 인권실태조사 및 인권영향평가 결과, 대내외 환경분석을 통해 도출된 전략을 중심으로 인권경영 고도화 단계에 있는 한국문화예술위원회의 추진전략 및 세부과제를 도출함

### 인권경영 비전 및 전략

전사비전	창조의 기쁨을 함께 만드는 예술 현장의 파트너	
인권비전	공감과 협력을 통해 인권경영을 실천하는 ARKO	
전략목표	인권경영 실행력 확보 및 고도화('24~'26년)	인권경영 선도 및 확산('27년~)
세부전략 및 과제	<ol style="list-style-type: none"> <li>이해관계자에 대한 인권경영 확산                     <ul style="list-style-type: none"> <li>이해관계자 대상 인권교육 강화, 실시결과 홈페이지 공개</li> <li>인권경영 미디어 자료 제작 및 배포</li> </ul> </li> <li>인권침해 구제제도 고도화                     <ul style="list-style-type: none"> <li>인권침해 구제 프로세스 실효성 평가 및 개선</li> <li>대내외 대상별 매뉴얼 리뉴얼 등 작동의 실질화를 위한 조치 강화</li> <li>익명제보시스템의 실질화</li> <li>외부 신고시스템 마련</li> </ul> </li> <li>인권경영지수 개발 및 평가 정례화                     <ul style="list-style-type: none"> <li>매년 인권영향평가 결과 반영 지수 개발, 차년도 평가 시 주요 인권이슈로 연결, 주요 인권경영지수 누적 공개발표</li> </ul> </li> <li>대외 공급망 인권경영 확산                     <ul style="list-style-type: none"> <li>인권경영 도입 권고</li> <li>소통강화를 통한 인권경영 현황 모니터링 실질화</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ESG 워킹그룹 확대·재편                     <ul style="list-style-type: none"> <li>인권경영 포함</li> <li>우수사례 공유 및 정보공유</li> <li>네트워크 구축, 활성화</li> </ul> </li> <li>이해관계자 식별 및 구제조치 강화                     <ul style="list-style-type: none"> <li>다양한 이해관계자에 대한 심층평가 및 관리, 개선방안 마련</li> </ul> </li> <li>성과평가제도 연동                     <ul style="list-style-type: none"> <li>기존 성과평가와 함께 인권 관련 역량평가, 다면평가 등 다양한 평가를 종합, 개인별 인권 목표(달성)관리 체계 구축*</li> </ul> </li> <li>인권경영 대외 확산                     <ul style="list-style-type: none"> <li>인권경영시스템 선진화</li> <li>인권경영 우수기관 홍보</li> </ul> </li> <li>인권경영 네트워크 구축 및 운영                     <ul style="list-style-type: none"> <li>문화체육관광부 산하 공공기관 등</li> </ul> </li> </ol> <p>* 인권경영 KPI 개발 및 기존 BSC 성과지표와 연계</p>

	계획(P)	실행(D)	평가(A)	개선(I)
환류 체계	<b>【인권경영위원회】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>인권경영 정책 결정</li> <li>인권경영보고서 자문 및 의결</li> </ul>	<b>【인권경영 담당 및 사업부서】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>인권경영 추진계획 수립</li> <li>인권경영교육</li> <li>인권침해 구제 강화</li> </ul>	<b>【인권경영지수 개발 및 평가】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>인권영향평가 결과 반영, 주요 인권이슈의 인권경영지수 개발 및 평가</li> </ul>	<b>【인권경영 고도화】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>인권경영시스템 고도화</li> <li>인권경영지수 평가결과 반영, 개선</li> <li>주요 인권경영지수 공개 및 대외 홍보</li> </ul>

[그림5-2] 2024년 인권경영 로드맵

## 제2절 주요 개선과제

### 1. 개선의견



- 인권영향평가 결과를 바탕으로 향후 실질적인 정책운영 및 실천 확산을 위한 개선 노력이 지속적으로 이루어질 필요가 있음
- 한국문화예술위원회는 총 216개 지표 중 [ ‘예’ 186개, ‘보완필요’ 3개, ‘아니오’ 0개, ‘정보없음’ 8개, ‘해당없음’ 19개] 등으로 기관운영에 있어 제도적 기반이 충실히 마련된 것으로 판단됨
- ‘인권경영 체계의 구축’ (97.2점), ‘산업 안전 보장’ (97.5점)이 평균을 밑도는 것으로 나타남에 따라 이에 대한 개선방안 마련이 필요함

### 2. 개선과제 : 인권경영 이행방안 제언

#### ■ 인권경영 체계 구축

- 구제절차 효용성 제고를 위해 구체적인 세부 정책 마련이나 실행에 있어 미흡한 지점에 대한 대책이 필요함

과제 ①	인권경영 효용성 제고를 위한 시스템 정교화						
<p>◆ 구제절차 효용성 평가 실시</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 구제시스템에 대한 정기적 점검</li> <li>- 구제절차 인지경로 및 이용의향 파악</li> <li>- 미이용 사유 파악</li> <li>- 임직원 의견수렴 및 반영</li> <li>- 피해 직원이 사내 시스템 이외 신고 경로 선택 시, 지원 및 외부시스템 활용방안 마련</li> </ul> <p>※ 구제절차 효용성 제고 방안</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">구분</th> <th style="text-align: center;">내용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>사건 조사</td> <td>필요한 경우 2인 이상 전문가 의견 조회</td> </tr> <tr> <td>심의·의결</td> <td>인권경영위원회 소집을 통한 사건 처리 -외부위원 과반 구성으로 사건 처리의 독립성 보장</td> </tr> </tbody> </table> <p>◆ 구제절차 매뉴얼 홍보 및 전파(사내·외)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 문서알림, 인권워킹그룹 운영을 통한 부서 전파</li> <li>- 사내 게시판 활용</li> <li>- 지속적 리뉴얼을 통한 실효성 확보</li> </ul>		구분	내용	사건 조사	필요한 경우 2인 이상 전문가 의견 조회	심의·의결	인권경영위원회 소집을 통한 사건 처리 -외부위원 과반 구성으로 사건 처리의 독립성 보장
구분	내용						
사건 조사	필요한 경우 2인 이상 전문가 의견 조회						
심의·의결	인권경영위원회 소집을 통한 사건 처리 -외부위원 과반 구성으로 사건 처리의 독립성 보장						

과제 ①	인권경영 효율성 제고를 위한 시스템 정교화
<p>◆ <b>인권 이벤트 정기 실시(전담부서 인지도 제고)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권퀴즈(갑질, 성희롱·성폭력, 직장내 괴롭힘 등 관련 주제)* 등 직원들과 함께 하는 캠페인 정규화</li> <li>* 인권 감수성 찾기 O, X 퀴즈, 인권증진을 위한 실천 메시지 작성 등</li> </ul> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div>	

■ **직원 인권 보호**

- 직원 인권 보호 분야는, 영향평가결과, 내부직원 대상 및 외부 협력업체(사업참여자 등)에 대한 혹은 협력업체에 의한 갑질·폭력 및 괴롭힘 예방과 관련하여 중장기적 개선대책 마련이 필요함에 따라 아래와 같이 과제②를 제시함

과제 ②	인권제보시스템 및 예방·사후대응 조치 강화
<p>◆ <b>인권 제보 익명성 보장 시스템 마련</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영담당자 핫라인 구축*</li> <li>* 직접 방문, (전자)우편, 팩스 및 기타 신고자가 편리한 다양한 방법</li> </ul> <p>◆ <b>팀별 인권경영담당관 설치를 통한 자율적 인권침해 사전예방 활동 실행</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권소통 간담회 실시(반기별)*</li> <li>* 팀별 인권친화 문화 증진을 위한 소통 : 팀원 간 인권소통으로 문제점 진단 및 개선 조치</li> <li>- 팀별 집합토의 : 팀장 주관으로 전직원 참여</li> <li>- (예시 내용) 올바른 호칭 사용에 대한 의견수렴 및 개선 다짐, 팀 내 인권침해 의견수렴 및 개선 조치 (정치 성향에 따른 차별, 강압적 업무 지시, 휴가의견 미반영 등), 인권침해 2차 피해의 심각성 인식을 위한 전문강사의 집합교육 실시</li> </ul> <p>◆ <b>직장 내 괴롭힘 예방·대응 지침 개정</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가해자에 대한 사내 징계규정 공유를 통한 확산 등</li> </ul>	

과제 ②		인권제보시스템 및 예방·사후대응 조치 강화			
<b>&lt;표&gt; 공공기관 인권침해 등 비위행위 유형별 징계양정기준</b>					
구분		비위정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위정도가 심하고 중과실이거나, 비위 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 중과실인 경우	비위 정도가 약하고 경과실인 경우
성실의무 위반	공금횡령·유용, 업무상 배임	해고	해고	해고-강등	정직-감봉
	직권남용으로 타인 권리침해	해고	해고	강등-정직	정직-감봉
	직무태만 또는 회계질서 문란	해고	해고	강등-정직	감봉-견책
	기타	해고	강등-정직	감봉	견책
복종의무 위반	지시사항 불이행으로 업무추진에 중대한 차질을 준 경우	해고	해고	강등-정직	감봉-견책
	기타	해고	강등-정직	감봉	견책
직장탈퇴금지 위반	집단행위를 위한 직장 이탈	해고	해고	정직-감봉	감봉-견책
	무단결근	해고	해고-정직	감봉	견책
	기타	해고	강등-정직	감봉	견책
	친절-공정의무 위반	해고	강등-정직	감봉	견책
비밀수의무 위반	비밀의 누설·유출	해고	해고	강등-정직	감봉-견책
	개인정보 부정이용 및 무단유출	해고	해고-강등	정직	감봉-견책
	비밀 분실 또는 해킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀유기 또는 무단방치	해고	강등-정직	정직-감봉	감봉-견책
	개인정보 열람 및 관리 소홀 등	해고	강등-정직	감봉	견책
	그 밖에 보안관계 법령 위반	해고	강등-정직	감봉	견책
청렴의무 위반	해고	해고	강등-정직	감봉	
품위유지의무 위반	성폭력(미성년자)	해고	해고	해임-강등	정직-감봉
	성폭력	해고	해고	강등-정직	감봉-견책
	성희롱, 성매매	해고	해고-강등	정직-감봉	견책
	기타	해고	강등-정직	감봉	견책
영리 업무 및 겸직 금지의무 위반	해고	강등-정직	감봉	견책	

자료 : 국가인권위원회 징계규칙 제77호(2014), 근로복지공단 징계기준, 광주광역시사회서비스원 징계기준.  
 주 : '성희롱'이란 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에 따른 성희롱을 말하며, '성매매'란 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조에 따른 성매매를 말함.

과제 ③	인권친화적 조직문화 정착 방안 마련
<p>◆ <b>인권교육 실질화</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 다양한 인권분야별(직급 차이로 인한 차별 및 연령차별 등 조직 내 차별요인, 노인 및 장애인, 여성 등 이해관계자 대상에 대한 차별의식), 차별금지법 등 교육 실시</li> <li>- 「인권경영규정」에 직급별 교육 횟수 및 개인성과평가(BSC 공통지표) 반영 조항 추가(*일반직 및 계약직 적용)로 성과관리 강화</li> <li>- 팀별 교육 이수 결과 홈페이지 공개</li> </ul> <p>◆ <b>인권감수성 자가진단 테스트 활성화</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연 2회 정기적 이행 권유로 감수성 증진</li> </ul> <p>◆ <b>반인권 처우 및 부당업무지시 등 근절을 위한 '인권친화 10계명' 선정, 인권의식 증진 및 상호존중문화 정착</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1년 단위 리뉴얼</li> <li>- 전 직원 대상 실천약속 내용 공모 및 투표 선정</li> <li>- 선정된 10계명의 카드뉴스 제작, 대내외 배포</li> </ul>	

■ **책임있는 공급망 관리**

- 책임있는 공급망 관리 및 산업안전 보장 분야는 협력회사 및 고객 등 이해관계자를 대상으로 한다는 측면에서 개선방안의 포괄적 접근이 필요함. 이에 해당 두 개 분야를 통합하여 지속적인 인권침해 예방을 위한 고도화 방안이 마련될 필요 있음

과제 ④	대내외 공급망 관리를 위한 지속화 및 고도화 방안 마련
<p>&lt;고객 및 주요 공급망 인권 보호 조치&gt;</p> <p>◆ <b>소비자 인권보호 조치(홈페이지 활용)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 위원회가 운영하는 다양한 예술 관련 사업 및 프로그램에 대한 정보 제공</li> <li>- ESG 경영전략에 따른 지역주민의 환경권 보장 조치</li> <li>- 현지주민의 토지, 재산권, 저작권·지적재산권 관련 보호 조치</li> </ul> <p>◆ <b>고객보호를 위한 법령 준수</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 만족도 조사와 방문 이용객 만족도 조사 등 실시</li> <li>- 위원회가 제공하는 서비스의 중요 정보에 대한 접근성 고려 : 안내 책자 등의 다중 언어* 사용 * 수어화면 및 화면해설, 그림문자 등</li> <li>- 고객 사생활 보호를 위해 개인정보취급방침 등을 위원회 홈페이지에 공시, 관리 책임자 지정</li> <li>- 개인정보 보호 모니터링 실시 및 재발방지 대책 수립 : (개인정보보호위원회) 「개인정보 유출 등 사고 대응 매뉴얼」 활용</li> <li>- 개인정보 침해 관련 고충처리 및 구제절차 마련</li> <li>- 정보약자 인권정책 추진 : 장애인 및 노인, 외국인 등을 위한 다중언어 사용 등 정보접근성 확보</li> </ul> <p>◆ <b>인권거버넌스 구축</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권가치 확산을 위한 지역주민 대표 참여 협의체 운영</li> <li>- 문화체육관광부 산하기관들과 인권관련 업무협약 체결</li> </ul> <p>◆ <b>인권경영선언문 공개</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이해관계자 대상 공개적인 인권경영 선포식 개최</li> </ul>	

과제 ④	대내외 공급망 관리를 위한 지속화 및 고도화 방안 마련
<p>- 한국문화예술위원회 관련 이해관계자의 인권경영 가치 공유 및 실천협의체 구성·운영</p> <p>&lt;인권교육 다변화 및 간담회 실시&gt; ※ 「인권경영규정」 제20조 2항</p> <p>◆ 주요 공급망 업체 유형별 인권교육의 다변화를 통한 지속성 방안 마련</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주요 공급망 대상 강사 파견방식 맞춤형 인권교육 실시</li> </ul> <p>◆ 외부 이해관계자(협력업체 등) 및 협력기관 간담회 실시</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 팀별 인권경영담당관 지정</li> <li>- 인권침해 방지 활동</li> <li>- 인권침해 발생 시 인권상담 및 소통</li> <li>- 용역, 지원사업 발주 시 인권경영이행서약서 제출</li> <li>- 현장방문 및 간담회 추진시, 인권보호 여부 확인절차 강화</li> <li>- 협력사 인권침해 발생시 신속한 개선조치 요구</li> </ul> <p>&lt;산업안전 보장 조치&gt; ※ 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」</p> <p>◆ ISO45001의 위험성 평가결과 반영, 필요한 경우 해당 점검기준 개정 조치</p> <p>◆ 안전보호구 지급 대장 작성 관리 : 안전보호구의 적절한 배포 및 관리</p> <p>◆ 구급약품 대장관리 : 작업자에게 제공되는 안전보호구의 적절한 배포 및 관리</p> <p>◆ 취약노동자 보호조치 : 임산부 등 노동자에 대한 안전 및 위생 조치</p> <p>◆ 「인권경영규정」의 이해관계자 적용 실질화 : 예) 이해관계자 신고시스템 보완</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권침해 구제절차 관련 규정의 적용범위 및 이해관계자 포함 명시*</li> </ul>	
<p>* 타기관, “「인권경영규정」” 사례</p> <p>(제3조, 적용범위) 해당 지침은 기관 임직원 및 기관의 경영활동과 관련된 이해관계자를 대상으로 한다.</p> <p>(제31조, 인권침해 행위의 신고 및 접수) 기관의 경영활동으로 인한 인권침해행위로 이해관계자가 신고한 경우, 기관은 임직원과 동일한 구제절차를 적용하여 접수 및 처리한다.</p>	



# 본 임

---

인권영향평가 체크리스트 세부 점검결과

## 붙임 : 인권영향평가 체크리스트 세부 점검결과




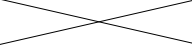
### 1. 기관운영 인권영향평가 종합통계표


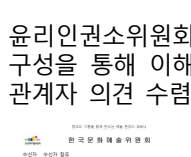

□ 종합통계표(13개 분야, 216개 지표)






구분	이슈 / 담당부서	평가 지표	답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	33	30	2	0	1	0
2	고용상의 비차별	17	16	0	0	1	0
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	14	0	0	0	2
4	강제 노동의 금지	11	8	0	0	3	0
5	아동 노동의 금지	14	13	0	0	1	0
6	산업 안전 보장	17	15	1	0	0	1
7	책임 있는 공급망 관리	10	5	0	0	2	3
8	현지 주민의 인권 보호	10	2	0	0	0	8
9	환경권 보장	18	17	0	0	0	1
10	고객 인권 보호	15	13	0	0	0	2
11	개인정보 보호 및 정보인권 보장	11	10	0	0	0	1
12	직원 인권 보호	28	28	0	0	0	0
13	건강권(보건의료 및 감염병)	16	15	0	0	0	1
합 계		216	186	3	0	8	19



## 2. 기관운영 인권영향평가 세부평가 지표

### 분야 1. 인권경영 체제의 구축




항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
인권존중 정책선언	1 위원회는 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책 선언을 했다.	○					· 인권경영선언문 
	2 인권정책선언은 위원회의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	○					· 제132차 규정심의위원회 위원장 및 위원 참석을 통한 최근 개정(21.3.12) 이후 정기적으로 ESG경영위원회를 통해 자문(2022년 이후) 
	3 위원회의 인권정책선언은 위원회 내부와 외부 전문가 및 이해 관계 자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	○					
	4 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	○					· 규정개정 후 전사 전파 및 인권경영선언문 낭독 캠페인 추진(21.11.30) · 각 팀별 사무실 내 실물 인권경영선언문 보유 
	5 인권정책선언은 정기적으로 재검토 되고 개선된다.	○					· ESG경영위원회 자문기구를 통한 정기적 재검토 및 개선
	6 위원회의 인권정책선언은 해당 위원회에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.	○					· 자체 EHIP(윤리인권인 지시수조사 및 청렴도 조사 주요 내용상 "차별 관련 인권 현안 해결을 위한 항목 포함
소 계		6					
인권영향	1 위원회는 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	○					· 2019년부터 진행

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
향평가 정기적 실시	2 위원회의 인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	○					· 세계인권선언 등 인권 관련 국제기준 및 규범에 대한 존중과 지지를 표명하고 있으며, 인권정책을 모든 임직원과 이해관계자 및 사업 활동에 적용하고 있다(「인권 경영규정」 제4조)
	3 위원회는 인권영향평가 실행 시 회사 내·외부 전문가를 참여시킨다.	○					· ESG 경영 위원회 구성을 통해 인권영향평가 내외부 전문가 참여  · 윤리인권소위원회 구성을 통해 이해관계자 의견 수렴 
	4 위원회 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.	○					· 2024년도 노사실무협의회 운영 및 안건별 이해관계(부정적 인권영향 포함) 등이 있는 근로자 참여를 통해 노사간 합의 등 추진 
							· 「단체협약」 제77조 (교섭회의)

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
							<p>· 23년 인권영향평가 지적사항 개선을 위해 인권경영선언문 내 이해관계자 범위 확대를 위한 「인권경영규정」 인권경영선언문 개정 (24.8.30)</p> 
5	위원회는 자회사나 협력회사의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.		○				
6	인권영향평가는 정기적으로 실시한다.	○					<p>· 2019년부터 시행하고 있으며 「인권경영규정」 제27조(인권영향평가 실시 및 보고)에 명시되어있다</p> 
소 계		5	1				
인권경영 제도화를 위한 필요조치	1	위원회는 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	○				<p>· 「인권경영규정」 제정(18.10.31)</p> 
	2	위원회는 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 설치한다.	○				<p>· 「인권경영규정」 제16조(인권경영 주관부서)</p> 
	3	위원회는 인권준수 감시 장치를 마련했다.	○				<p>· ARKO 윤리인권지수 신설을 통한 점검</p> 
	4	위원회는 인권에 부정적인 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	○				<p>· 「인권경영규정」 제5장(인권영향평가 및 인권침해 구제)에 따라 부정적 영향을 미리 파악하고 평가하고 있다 · 「인권침해구제 절차</p>

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
인권경영 성과							운영지침(2018)에 근거하여 인권침해 구제매뉴얼을 현재 제작중(24년 8월)	
	5	위원회는 이해관계자가 인권침해사건에 관련한 도움을 요청하는 경우, 인권침해상담 및 구제절차 진행 등 위원회 차원에서 대응한다.	○				<ul style="list-style-type: none"> <li>· 정례적으로 시행 중인 윤리인권지수 조사, 인권영향평가 절차에서 인권리스크 및 부정적 영향을 파악하고 관련 이해관계자의 참여를 보장하고 있다</li> <li>· 지원심의움부즈만 제도 등을 운영하는 등 구제절차를 제공하고 있다</li> </ul> 	
	소 계		5					
	1	위원회는 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	○					· 경영실적보고서를 정기적으로 발간하고 외부평가를 받고 있다
	2	위원회는 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 경영실적보고서를 정기적으로 발간하고 외부평가를 받고 있다</li> <li>· ARKO 윤리인권지수 취약분야별 개선방안 도출 후 임원진 보고</li> </ul> 
3	위원회는 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	○					· ESG경영위원회 자문기구를 통한 정기적 재검토 및 개선	
4	위원회의 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	○					· 개선과제가 포함된 인권경영 추진 계획 및 실행성과를 누구나 접근 가능한 채널(공식 누리집 등)을 통해 공개하고 이해관계자와 소통(내부 실적보고서 및	

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
							경영실적보고서에 반영된 관련 내용 활용 사례 보완: ESG경영 보고서 반영	
5	인권경영성과 보고는 위원회의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	○					· 이행성과를 종합적이고 시계열 관점에서 이해할 수 있게 충분한 내용과 사례를 포함한 경영실적보고서를 정기적으로 발간하고 외부평가를 받고 있으며, 공공기관 경영실적평가 20년도부터 연속 A등급 달성	
6	인권경영성과 보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	○					· ESG경영위원회 자문기구를 통한 정기적 재검토 및 개선	
7	위원회는 인권경영위원회 보고 및 의견 수렴을 통해 자료 내용에 대한 검증을 거친다.	○					· ESG경영위원회 자문기구를 통한 정기적 재검토 및 개선	
소 계		7						
구제절차 마련	1	위원회는 위원회의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에게 구제절차를 제공한다.	○					· 지원심의움부즈만 제도 등을 운영하는 등 구제절차를 제공하고 있다
	2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	○					· 「인권침해 구제절차 운영지침 제2조(정의)인권침해 구제절차 운영지침
	3	위원회는 구제절차의 접근성, 용이성을 위해 온라인 및 오프라인 신고 채널을 운영한다.	○					· 지원심의 움부즈만 이의신청 사이트 <a href="https://www.arko.or.kr/content/818">https://www.arko.or.kr/content/818</a>
	4	위원회는 구제절차에 따른 결과 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	○					· 「인권침해 구제절차 운영지침 제4조(인권침해 사건의 처리)에 따라 20일 이내에 심의
	5	구제절차는 개별적인 문제 해결에				○		

항 목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	그치지 않고 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.						
6	위원회는 피해자가 위원회의 구제 절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	○					
7	위원회는 인권침해사건 피해자가 구제절차를 이해하고 적기에 활용 할 수 있도록 '인권침해 구제시스템 운영 매뉴얼'을 작성하고 홍보한다.		○				· 「인권침해 구제절차 운영지침」에 근거하여 인권침해 구제매뉴얼을 현재 제작중 (24년 8월)
8	위원회는 인권침해 상담, 고충 상담 등 인권침해 문제를 다루는 대응인력을 지정한다.	○					· 직장 내 괴롭힘 처리 시 고충상담원 접수 
9	위원회는 인권침해 피해자가 요구하는 경우 위원회의 자원을 활용하여 법률자문, 심리 상담을 지원한다.	○					· 근로자지원프로그램 (EAP) 운영  · 법률사무 처리규정에 따라 기획조정팀에서 법률자문제도 운영
소 계		7	1		1		X
합 계							



분야 2. 고용상의 비차별


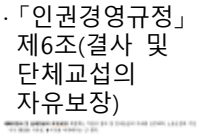
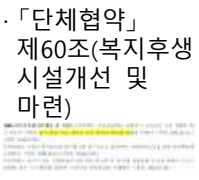
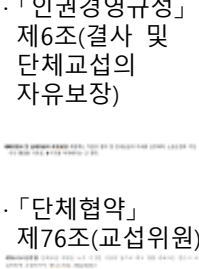
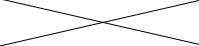
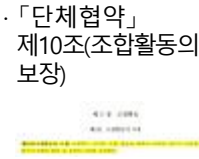
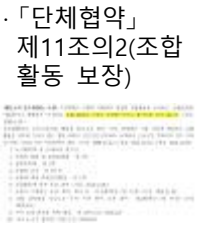
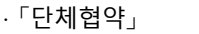
항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
고용상 비차별	1 위원회는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권경영선언문 및 「인권경영규정」 제5조(고용상의 차별 금지)</li> <li>· 「취업규칙」 제4조(평등처우)</li> <li>· 「행동강령」 제5조(특혜의 배제)</li> <li>· 「계약직 운영규정」 제10조(차별시정 고충처리)</li> <li>· 「윤리지침」 제10조(임직원 상호관계) 2항</li> </ul>
	2 위원회는 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 「공정채용 운영지침」 제3조</li> </ul>
	3 위원회는 임금 외에 복리후생제도에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 「윤리지침」 제20조(공정한 대우)</li> </ul>
	4 위원회는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					
	5 위원회는 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					
소 계		5					
고용상 남	1 위원회는 여성근로자를 모집·채용할 때 그 직무 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건 등을 요구하지 않는다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권경영선언문 및 「인권경영규정」 제5조(고용상의 차별 금지)</li> </ul>

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
녀 비 차 별							<ul style="list-style-type: none"> <li>「취업규칙」 제4조(평등처우)</li> <li>「행동강령」 제5조(특혜의 배제)</li> <li>「계약직 운영규정」 제10조(차별시정 고충처리)</li> <li>「윤리지침」 제10조(임직원 상호 관계) 2항</li> </ul>
	2	위원회는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	○				<ul style="list-style-type: none"> <li>단체협약 제34조(남녀고용평등 실천)</li> <li>「윤리지침」 제 5장 임직원에 대한 윤리 제20조(공정한 대우)</li> </ul>
	3	위원회는 임금 외에 복리후생제도에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	○				<ul style="list-style-type: none"> <li>「윤리지침」 제20조(공정한 대우)</li> </ul>
	4	위원회는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	○				
	5	위원회는 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성근로자를 차별하지 않는다.	○				
	6	위원회는 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	○				<ul style="list-style-type: none"> <li>인권경영선언문 및 「인권경영규정」 제5조(고용상의 차별 금지)</li> <li>「취업규칙」 제4조(평등처우)</li> <li>「계약직 운영규정」 제10조(차별시정</li> </ul>

항 목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
							고충처리)  · 「윤리지침」 제10조(임직원 상호 관계) 2항	
소 계		6						
비 정 규 직 근 로 자 비 차 별	1	위원회는 비정규직 근로자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	○					· 「윤리지침」 제20조(공정한 대우)
	2	위원회는 비정규직임을 이유로 위원회 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	○					· 인권경영선언문 및 「인권경영규정」 제5조(고용상의 차별 금지)  · 「취업규칙」 제4조(평등처우)  · 「계약직 운영규정」 제10조(차별시정 고충처리)  · 「윤리지침」 제10조(임직원 상호 관계) 2항
	3	위원회는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	○					· 「윤리지침」 제20조(공정한 대우)
	소 계		3					
외	1	위원회는 외국인 근로자라는 이유	○					· 인권경영선언문 및

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
국인 노동자 비차별	로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.						「인권경영규정」 제5조(고용상의 차별 금지) <small>목적 (제정목적)</small> 본 규정은 「인권경영규정」 제5조(고용상의 차별 금지)에 따라 제정한다. 「취업규칙」 제4조(평등처우) <small>목적</small> 본 규정은 「취업규칙」 제4조(평등처우)에 따라 제정한다. 「계약직 운영규정」 제10조(차별시정 고충처리) <small>목적</small> 본 규정은 「계약직 운영규정」 제10조(차별시정 고충처리)에 따라 제정한다. 「윤리지침」 제10조(임직원 상호 관계) 2항 <small>목적</small> 본 규정은 「윤리지침」 제10조(임직원 상호 관계) 2항에 따라 제정한다.
	2 위원회는 외국인 근로자가 자신이 가진 종교적·문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.	○					인권경영선언문 및 「인권경영규정」 제5조(고용상의 차별 금지) <small>목적 (제정목적)</small> 본 규정은 「인권경영규정」 제5조(고용상의 차별 금지)에 따라 제정한다. 「취업규칙」 제4조(평등처우) <small>목적</small> 본 규정은 「취업규칙」 제4조(평등처우)에 따라 제정한다. 「행동강령」 제5조(특혜의 배제) <small>목적</small> 본 규정은 「행동강령」 제5조(특혜의 배제)에 따라 제정한다. 「윤리지침」 제10조(임직원 상호 관계) 2항 <small>목적</small> 본 규정은 「윤리지침」 제10조(임직원 상호 관계) 2항에 따라 제정한다.
	3 해외에서 활동하는 기업(자회사, 지사)은 현지 문화와 제도를 존중한다.					○	
소 계		2			1		X
합 계		16			1		

분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
결사·단체교섭의 자유	1 위원회는 노동조합 설립을 허용한다.	○					· 「인권경영규정」 제6조(결사 및 단체교섭의 자유보장) · 「단체협약」 
	2 위원회는 노동조합 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	○					· 「인권경영규정」 제6조(결사 및 단체교섭의 자유보장) 
	3 위원회는 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등의 편의를 제공한다.	○					· 「단체협약」 제60조(복지후생 시설개선 및 마련) 
	4 위원회는 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	○					· 「인권경영규정」 제6조(결사 및 단체교섭의 자유보장) · 「단체협약」 제76조(교섭위원) 
소 계		4					
노동조합 활동 불이익 처우	1 위원회는 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					· 「단체협약」 제10조(조합활동의 보장)  · 「단체협약」 제11조의2(조합 활동 보장)  · 「단체협약」 



항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
및 성실한 이행							제16조(문서자료의 열람 편의) · 「단체협약」 제80조(자료제공)
	2	위원회는 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	○				· 「단체협약」 제8조(통보의무)
	3	위원회는 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사 결정권이 있는 위원회 대표가 참여하여 협상한다.	○				· 「단체협약」 제76조(교섭위원) 제77조(교섭회의)
	4	위원회는 단체교섭을 통해 성립된 단체협약 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	○				· 「단체협약」 전문
	5	위원회는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	○				· 「단체협약」 제76조(교섭위원) 제77조(교섭회의)
소 계		5					
노동조합 부재시 대안적 조치	1	위원회에 노동조합이 없는 경우 위원회는 직원들이 독립적으로 노동 관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적 조치를 제공한다.				○	노동조합 있음
	2	위원회는 노동조합이 없더라도 근로자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등의 편의를 제공한다.				○	노동조합 있음
소 계						2	
합 계		14				2	

분야 4. 강제 노동의 금지

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
강제 노동 금지	1 위원회는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	○					· 인권경영선언문 및 「인권경영규정」 제7조(강제노동 및 아동노동 금지) · ESG경영규정
	2 위원회는 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	○					· 「공정채용운영지침」 제3조(기본원칙)
	3 위원회는 근로자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	○					· 「단체협약」 제37조(노동시간)
	4 위원회는 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않는다.	○					· 인권경영선언문 및 「인권경영규정」 제7조(강제노동 및 아동노동 금지) · ESG경영규정
	5 위원회는 근로자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.	○					· ESG경영규정
	6 근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 근무지를 떠날 수 있다.	○					· 「유연근무제 운영규정」 제2조(용어정의)
	7 근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 위원회를 그만둘 수 있다.	○					· 「인사관리규정」 제38조(의원사직)
	8 위원회는 근로자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증, 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.				○		
소 계		7			1		



분야 5. 아동노동의 금지








항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
연소자 고용 금지	1 위원회는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	○					· 「인권경영규정」 제7조(강제노동 및 아동노동 금지)
	2 위원회가 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.	○					· 「인권경영규정」 제29조(기타)에 따라 근로기준법 등 관련법령 준수
	3 위원회는 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	○					
	4 위원회는 교육 프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	○					· 지원단체의 경우, 모든 사업 참여자간 계약서 작성을 의무로 하며, 인력 정보가 모두 확인이 된 이후 교부결정
	5 위원회는 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	○					
	6 출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.				○		
소 계		5			1		
연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	1 연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제 조치를 취한다.	○					· 「인권경영규정」 제7조(강제노동 및 아동노동 금지) · 「인권경영규정」 제29조(기타)에 따라 근로기준법 등 관련법령 준수
	2 15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성한다.	○					· 지원단체의 경우, 모든 사업 참여자간 계약서 작성을 의무로 하며, 인력 정보가 모두 확인이 된 이후 교부결정
	3 15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로시간은 1일 7시간,	○					· 「인권경영규정」 제7조(강제노동 및 아동노동 금지)





구분	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	1주일 40시간을 초과하지 않는다.						「인권경영규정」 제29조(기타)에 따라 근로기준법 등 관련법령 준수  * 「근로기준법」 준수 제67조(근로계약)/제68조(임금의청구)/제69조(근로시간)/제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)
4	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.	○					「인권경영규정」 제7조(강제노동 및 아동노동 금지)  「인권경영규정」 제29조(기타)에 따라 근로기준법 등 관련법령 준수  * 「근로기준법」 준수 제67조(근로계약)/제68조(임금의청구)/제69조(근로시간)/제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)
5	위원회가 의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.	○					「인권경영규정」 제7조(강제노동 및 아동노동 금지)  「인권경영규정」 제29조(기타)에 따라 근로기준법 등 관련법령 준수
6	위원회는 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.	○					
7	위원회는 연소자들이 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.	○					「취업규칙」 제19조(건강진단)  「공정채용」

항 목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
							「운영지침」 제6조의4(채용신체검사) 「안전보건관리지침」 제29조(건강진단의 구분), 제30조(건강진단의 실시시기 등)
8	위원회는 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 근로자를 고용하지 않는다.	○					「인권경영규정」 제7조(강제노동 및 아동노동 금지) 「인권경영규정」 제29조(기타)에 따라 근로기준법 등 관련 법령 준수 * 「근로기준법」 준수 제67조(근로계약)/ 제68조(임금의청구)/ 제69조(근로시간)/ 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)
소 계		8					X
합 계		13			1		

분야 6. 산업 안전 보장

분야	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
작업장 안전	1 위원회는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권경영선언문 및 「인권경영규정」 제8조(안전 및 보건)</li> <li>· 「안전보건관리지침」(안전관리, 보건관리) 제24조(점검방법), 32조(작업환경 측정)</li> <li>· 2024년 안전경영책임 계획 수립 및 시행</li> <li>· 2024년 안전보건관리 계획 수립 및 시행</li> <li>· 2024년 안전점검의 날 추진</li> </ul>
	2 위원회의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용 가능 하도록 관리되고 있다.		○				<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공연장 공연 운영 지침 별표 제2호</li> </ul>
	3 위원회 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권경영선언문 및 「인권경영규정」 제8조(안전 및 보건)</li> </ul>
	4 위원회는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 「안전보건관리지침」(안전관리, 보건관리) 제24조(점검방법), 32조(작업환경 측정)</li> </ul>
	5 위원회는 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해 작업환경측정을 실시한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 2024년 안전경영책임 계획 수립 및 시행</li> <li>· 2024년 안전보건관리 계획 수립 및 시행</li> <li>· 2024년 안전점검의 날</li> </ul>

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
							추진
소 계		4	1				<del>추진</del>
임산부 및 장애인 등 보호	1 임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 2023년 유연근무제 운영매뉴얼 (임산부 및 자녀돌봄 보호 활용 직원은 초과근무 상신 불가)</li> <li></li> <li>· 「직원복무규정 제6조(근무시간)</li> <li></li> <li>· 「단체협약 제39조의 3(출장제한)</li> <li></li> <li>· 「단체협약 제44조 (출산 전후 휴가 등)</li> <li></li> </ul>
	2 위원회는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 2023년 유연근무제 운영매뉴얼 (임산부 및 자녀돌봄 보호 활용 직원은 초과근무 상신 불가)</li> <li></li> <li>· 「직원복무규정 제6조(근무시간)</li> <li></li> <li>· 「단체협약 제39조의 3(출장제한)</li> <li></li> </ul>
	3 위원회는 임신을 한 근로자의 요청	○					· 유연근무제 운영매뉴

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.						알임스기 근로시간 단축유연근무)
4	위원회는 장애인들이 위원회 내에서 이동하는 데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	○					· 「취업규칙」 제20조(특성별 사업장 환경개선)
소 계		4					<del>XXXXXXXXXX</del>
필수장비 제공 및 교육 실시 등	1	위원회는 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	○				· 2024년 안전경영책임 계획 수립 및 시행 2024년 안전보건관리 계획 수립 및 시행 
	2	근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우 위험성에 관한 정보가 근로자에게 제공되고, 근로자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	○				· 안전경영책임보고서 알리오 공개  · 「안전보건관리지침」 제32조(작업환경측정), 제33조(측정결과 조치), 34조(유해물질 취급부서), 35조(유해물질 표시) 
	3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	○				· 2024년 안전경영책임 계획 수립 및 시행 2024년 안전보건관리 계획 수립 및 시행 
	4	위원회는 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	○				· 「안전보건관리지침」 제34조(유해물질 취급부서), 제35조(유해물질 표시)

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
5	위원회는 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	○					<p>「안전보건관리지침」 제 29조(건강진단의 구분), 제30조(건강진단의 실시시기 등)</p> <p>「안전보건관리지침」 제 29조(건강진단의 구분), 제30조(건강진단의 실시시기 등)</p> <p>「안전보건관리지침」 제 29조(건강진단의 구분), 제30조(건강진단의 실시시기 등)</p>	
							<p>· 「취업규칙」 제19조(건강진단)</p> <p>· 「공정채용 운영지침」 제6조의4(채용신체검사)</p> <p>· 「단체협약」 제72조(근로환경 및 작업환경)</p>	
소 계		5					X	
산업재해 피해근로자 지원	1	위원회는 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.					○	
	2	위원회는 요양보상비 등을 지급해야 하는 경우 지체 없이 지급한다.	○					· 「안전보건관리지침」 제41조(사고조사 및 보고)
	3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업	○					· 「안전보건관리지침」



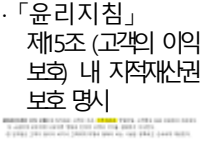
항 목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	재해를 예방하기 위한 정책을 수립·운영한다.						제5장(사고조사 및 대책 수립) 제38조 (재해 발생시 처리 절차), 제39조(긴급 조치), 제40조(비상 연락망)  <small>본 조항은 문화예술위원회가 주최하는 행사 중 발생할 수 있는 재해 예방을 위한 조치에 대한 사항을 규정하고 있다. 제38조는 재해 발생 시의 처리 절차를, 제39조는 긴급 조치를, 제40조는 비상 연락망을 규정하고 있다.</small>
	소 계	2				1	X
	합 계	15	1			1	

분야 7. 책임 있는 공급망 관리




항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
협력회사 등의 인권침해 예방	1 위원회는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.	○					· 인권경영선언문 및 「인권경영규정」 제9조(책임 있는 협력기관 관리) <small>인권경영선언문 제9조(책임 있는 협력기관 관리) : 본 위원회는 협력기관에 대한 인권보호를 위하여 협력기관에 대한 인권경영선언문 제9조(책임 있는 협력기관 관리)에 따라 협력기관의 인권보호를 위한 의무이행을 요구한다.</small>
	2 위원회는 협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있다.	○					· 지원심의 운영에 관한 처리기준 내 성희롱·성폭력 관련 내용 포함 <small>지원심의 운영에 관한 처리기준 내 성희롱·성폭력 관련 내용 포함</small>
	3 위원회는 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	○					· 2024년도 문예진흥기금 공모사업 선정 단체 공통으로 모든 사업참여자 대상 성희롱 및 성폭력 방지 의무 이행 및 예방교육 필수 이행조치 요구, 표준계약서 예술인 고용보험 가입 의무화 (오리엔테이션 자료) · 인권경영선언문 및 「인권경영규정」 제9조(책임 있는 협력기관 관리) <small>인권경영선언문 제9조(책임 있는 협력기관 관리) : 본 위원회는 협력기관에 대한 인권보호를 위하여 협력기관에 대한 인권경영선언문 제9조(책임 있는 협력기관 관리)에 따라 협력기관의 인권보호를 위한 의무이행을 요구한다.</small>
	4 위원회는 협력회사와 계약 시 인권 보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	○					· 2024년도 문예진흥기금 공모사업 선정단체 공통으로 모든 사업참여자 대상 성희롱 및 성폭력 방지 의무 이행 및 예방교육 필수 이행조치 요구, 표준계약서 예술인 고용보험 가입 의무화 (오리엔테이션 자료) · 인권경영선언문 및 「인권경영규정」 제9조(책임 있는 협력기관 관리) <small>인권경영선언문 제9조(책임 있는 협력기관 관리) : 본 위원회는 협력기관에 대한 인권보호를 위하여 협력기관에 대한 인권경영선언문 제9조(책임 있는 협력기관 관리)에 따라 협력기관의 인권보호를 위한 의무이행을 요구한다.</small>
소 계		4					
모	1 위원회는 설문이나 현장방문 등의				○		




니 터 링  실 시		방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권 보호 준수여부를 모니터링 한다.						
	2	위원회는 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.				○		
소 계						2		
보 안 담 당 직 원 에 의 한 인 권 침 해 방 지	1	위원회는 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	○				· 기관누리집 내 개인정보 처리방침 홈페이지	
	2	위원회의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.					○	
	3	위원회가 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다.						○
	4	위원회가 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.						○
소 계			1				3	
합 계			5			2	3	


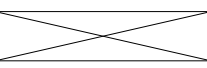


부양	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
							. 「아르코예술기록원 운영규정」 제36조(이용자 준수 사항)  . 「아르코미술관 아카이브 운영지침」  . 「윤리지침」 제15조 (고객의 이익 보호) 내 지적재산권 보호 명시 
	소 계	1				2	X
	합 계	2				8	

분야 9. 환경권 보장

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
환경경영체제 수립 및 유지	1 위원회는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>ESG경영 전략체계를 마련하여 환경분야 경영체제 수립</li> <li>경영공시 주요 공시 항목에 ESG운영의 E(환경)분야가 공시 항목임에 따라 정보 입력</li> </ul> 
	2 위원회는 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	○					
	3 위원회는 환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>에너지 절약 추진계획을 수립하여 시행 중(ESG경영 보고서)</li> </ul> 
	4 위원회는 위원회 활동뿐만 아니라 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>탄소중립 실천 등 환경적 지속가능성 중요성 공감 및 실천하고자 지속적 노력 (ESG경영 보고서)</li> </ul> 
	5 위원회는 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육하고 훈련한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>임직원 환경보호 인식 제고 활동을 위한 캠페인 및 교육 추진 (ESG경영 보고서)</li> </ul>




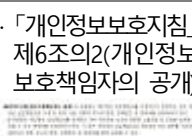
항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
							
소 계		5					
환경정보의 공개	1 위원회는 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 근로자에게 제공한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 경영공시 주요 공시항목에 ESG운영의 E환경분비가 공시항목임에 따라 정보압력</li> <li>· 경영공시 주요 공시항목에 ESG운영의 E환경분비가 공시항목임에 따라 정보압력</li> <li>· ESG경영위원회 자문기구를 통한 정기적 재검토 및 개선</li> </ul>  
	2 환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.	○					
	3 환경정책을 개발할 때 근로자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.	○					
소 계		3					
환경문제에 대	1 위원회는 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 「안전보건관리지침」 제5장(사고조사 및 대책 수립) 제38조(재해 발생시 처리 절차), 제39조(긴급조치), 제40조(비상연락망)</li> </ul>

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
한 예 방 적 접 근 의 원 칙	2	위원회는 새로운 개발 사업을 추진할 경우 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.	○					· 대한민국공연예술제 사업을 통해 축제 현장의 탄소중립 실천을 위한 노력을 평가하여 축제사업을 산정ESG 경영 보고서
	3	위원회는 환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.	○					
	4	위원회는 환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도 심각한 환경훼손의 가능성이 있다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.	○					· ESG주권을 통한 환경 보호 프로그램 진행 등
	5	위원회는 대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임 보험에 가입하였다.					○	
	소 계		4				1	
비 상 계 획 수 립	1	위원회는 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	○					· 「안전보건관리지침」 제5장(사고조사 및 대책 수립 제38조(재해 발생시 처리 절차), 제39조(간급조치), 제40조(비상연락망))
	2	위원회는 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	○					· 소방안전교육 및 훈련 전시장 안내요원 안전 교육(소방 응급조치 등) · 나주본사 공연장 재난안전 훈련(화재, 비상대피 등)
	3	위원회는 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발하였으며, 현지주민도 대피를 포함하여	○					· 「안전보건관리지침」 제5장(사고조사 및 대책 수립 제38조(재해





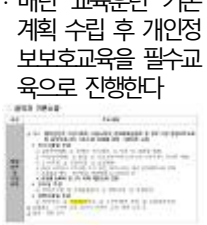
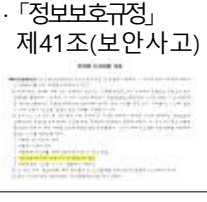

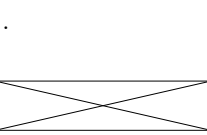
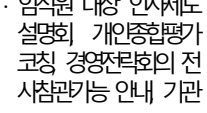
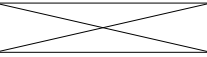
분야 10. 고객 인권 보호

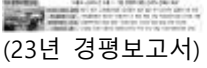
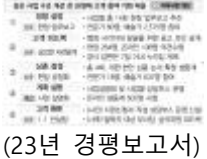

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
고객 보호를 위한 법령 준수	1	위원회는 위원회가 추진하는 사업으로 인하여 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해 기획 및 운영 단계를 안내함에 있어 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.	○					· 「취업규칙」 제10장(재해보상)
	2	위원회는 위원회의 추진사업으로 인하여 안전, 환경 등에 부적정한 영향을 최소화하기 위해 사전평가를 실시한다.	○					· 「안전보건관리지침」 제32조(작업환경측정), 33조(측정결과 의 조치), 34조(유해물질 취급부서), 35조(유해물질 표시) · 「단체협약」 제72조(근로환경 및 작업환경) 4항, 조합원 참여 · 안전보건관리계획 및 안전점검의 날 추진계획은 보건위생 분야 포괄하고 있다
	3	위원회는 고객의 알 권리 보호를 위해 위원회의 사업 등 서비스 정보에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.	○					· 안전경영책임보고서 공개(알리오)
	4	위원회는 서비스 이용에 관한 정보를 이해하기 쉬운 언어로 제공하며 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.	○					
	5	위원회는 서비스에 대한 표시·광고를 할 때 고객을 속이거나 고객으로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않는다.					○	
	6	위원회는 제공하는 서비스의 가격, 거래조건, 제품특성 등 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공한다.					○	
소 계			4				2	
서비스·정보 등	1	위원회는 서비스 결함(정보의 이상 등)으로 고객에게 피해가 발생한 경우 고객에게 이와 같은 사실을 알리고 피해가 재발하지 않도록 필요한 조치를 취한다.	○					· 「인권침해구제절차 운영지침」 · '아르코신고센터종합 안내' 자료의 옴부즈만 민원신청을 통해 내외부 이해관계자가 불만 또는 우려를 제기할 수 있는 절차를
	2	위원회는 서비스 결함(정보의 이상 등)으로 인하여 고객이 손실을 당	○					

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
이상시 조치	한 경우에 그 손실을 보상한다.						제공하고 세부적인 사건처리절차를 웹사이트에 공개하고 있다
	3 위원회는 서비스 등이 시행된 이후 결함(정보의 이상 등)이 발견되면 이를 고객에게 알린다.	○					
	소 계	3					
고객 사생활 보호	1 위원회는 고객의 사생활을 존중하고 위원회가 수집·저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권경영선언문 (문화예술인 개인정보 보호 표명)</li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>· 「개인정보보호지침」 제정(2016.2.11) 및 최신개정(2024.1.18)</li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>· 기관 공식 누리집 내 개인정보 처리방침 페이지</li> </ul>
	2 위원회는 고객정보의 수집 및 관리 지침이 마련되어 있으며 공개되어 있다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 「개인정보보호지침」 제정(2016.2.11) 및 최신개정(2024.1.18)</li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>· 「개인정보보호지침」 (개인정보 보호책임자 담당자 성명 연락처 공개)</li> <li>· 기관 공식 누리집 내 개인정보 처리방침 페이지</li> </ul>
	3 고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고 책임자의 이름이 공개되어 있다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 「개인정보보호지침」 제6조의2(개인정보 보호책임자의 공개)</li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>· 기관 공식 누리집 내 개인정보 처리방침 페이지</li> </ul>

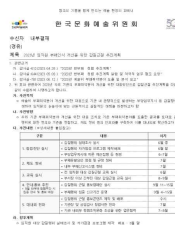

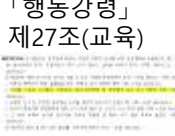

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
							이지
4	고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	○					「개인정보보호지침」 제11조(개인정보의 수집 원칙) <small>본문 제외</small> 1. 개인정보의 수집은 본 기관이 정한 개인정보처리방침에 따라 제11조 제1항에 따라 수집된 개인정보의 수집 목적을 달성하기 위하여 필요한 범위 내에서 이루어지며, 수집 목적을 달성하기 위하여 필요한 최소한의 개인정보만을 수집한다. 2. 개인정보의 수집은 고객에게 사전에 개인정보처리방침을 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 3. 개인정보의 수집은 법령에 따라 의무적으로 수집하는 경우를 제외하고는 고객에게 자발적으로 이루어진다. 4. 개인정보의 수집은 고객에게 수집 목적, 수집 항목, 수집 방법, 보유 기간, 제3자에게 제공 여부 등을 사전에 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 5. 개인정보의 수집은 고객에게 수집 목적, 수집 항목, 수집 방법, 보유 기간, 제3자에게 제공 여부 등을 사전에 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 6. 개인정보의 수집은 고객에게 수집 목적, 수집 항목, 수집 방법, 보유 기간, 제3자에게 제공 여부 등을 사전에 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 7. 개인정보의 수집은 고객에게 수집 목적, 수집 항목, 수집 방법, 보유 기간, 제3자에게 제공 여부 등을 사전에 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 8. 개인정보의 수집은 고객에게 수집 목적, 수집 항목, 수집 방법, 보유 기간, 제3자에게 제공 여부 등을 사전에 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 9. 개인정보의 수집은 고객에게 수집 목적, 수집 항목, 수집 방법, 보유 기간, 제3자에게 제공 여부 등을 사전에 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 10. 개인정보의 수집은 고객에게 수집 목적, 수집 항목, 수집 방법, 보유 기간, 제3자에게 제공 여부 등을 사전에 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다.
5	고객 정보는 고객이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	○					「개인정보보호지침」 제21조(개인정보의 이용 및 제공의 제한) <small>본문 제외</small> 1. 개인정보의 이용 및 제공은 본 기관이 정한 개인정보처리방침에 따라 제21조 제1항에 따라 수집된 개인정보의 수집 목적을 달성하기 위하여 필요한 범위 내에서 이루어지며, 수집 목적을 달성하기 위하여 필요한 최소한의 개인정보만을 이용 및 제공한다. 2. 개인정보의 이용 및 제공은 고객에게 사전에 개인정보처리방침을 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 3. 개인정보의 이용 및 제공은 법령에 따라 의무적으로 이용 및 제공하는 경우를 제외하고는 고객에게 자발적으로 이루어진다. 4. 개인정보의 이용 및 제공은 고객에게 사전에 개인정보처리방침을 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 5. 개인정보의 이용 및 제공은 고객에게 사전에 개인정보처리방침을 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 6. 개인정보의 이용 및 제공은 고객에게 사전에 개인정보처리방침을 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 7. 개인정보의 이용 및 제공은 고객에게 사전에 개인정보처리방침을 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 8. 개인정보의 이용 및 제공은 고객에게 사전에 개인정보처리방침을 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 9. 개인정보의 이용 및 제공은 고객에게 사전에 개인정보처리방침을 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 10. 개인정보의 이용 및 제공은 고객에게 사전에 개인정보처리방침을 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다.
6	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 각별한 주의를 기울인다.	○					「개인정보보호지침」 제61조(보관 및 파기) <small>본문 제외</small> 1. 개인정보의 보관 및 파기는 본 기관이 정한 개인정보처리방침에 따라 제61조 제1항에 따라 수집된 개인정보의 수집 목적을 달성하기 위하여 필요한 범위 내에서 이루어지며, 수집 목적을 달성하기 위하여 필요한 최소한의 개인정보만을 보관 및 파기한다. 2. 개인정보의 보관 및 파기는 고객에게 사전에 개인정보처리방침을 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 3. 개인정보의 보관 및 파기는 법령에 따라 의무적으로 보관 및 파기하는 경우를 제외하고는 고객에게 자발적으로 이루어진다. 4. 개인정보의 보관 및 파기는 고객에게 사전에 개인정보처리방침을 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 5. 개인정보의 보관 및 파기는 고객에게 사전에 개인정보처리방침을 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 6. 개인정보의 보관 및 파기는 고객에게 사전에 개인정보처리방침을 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 7. 개인정보의 보관 및 파기는 고객에게 사전에 개인정보처리방침을 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 8. 개인정보의 보관 및 파기는 고객에게 사전에 개인정보처리방침을 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 9. 개인정보의 보관 및 파기는 고객에게 사전에 개인정보처리방침을 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다. 10. 개인정보의 보관 및 파기는 고객에게 사전에 개인정보처리방침을 안내하고, 고객으로부터 자발적 동의를 얻은 후 이루어진다.
소 계		6					X
합 계		13				2	


분야 11. 개인정보 보호 및 정보인권 보장



분야	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
개인정보 보호	1 위원회는 직원의 위치정보 수집, 노동조합 활동 감시 등을 위하여 위원회시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않는다.	○					· 「단체협약」 제16조의 2(조합원 개인정보보호) 
	2 위원회는 개인정보 보호 정책을 수립 및 운영하고 있다.	○					· 「개인정보보호지침」 제정(2016.2.11) 및 최신개정(2024.1.18) 
	3 위원회는 개인정보 보호에 관한 모니터링을 실시하며, 위험이 감지된 경우 재발방지 대책을 수립하여 운영한다.	○					· 
	4 위원회는 개인정보 보호에 대한 교육을 실시한다.	○					· 매년 교육훈련 기본 계획 수립 후 개인정보 보호교육을 필수교육으로 진행한다 
	5 위원회는 개인정보 침해에 관한 고충처리 및 구제 절차를 마련한다.	○					· 「정보보호규정」 제41조(보안사고) 
	6 위원회는 사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.	○					· 「개인정보보호지침」 제4조(개인정보 보호 원칙) 
	7 화장실 등의 공공시설은 몰래카메라 등의 불법시설물로부터 안전하다.					○	· 
소 계		6				1	
정보인권	1 위원회는 직원에게 경영과 사업활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.	○					· 임직원 대상 인내제도 설명회, 개인종합평가 코칭 경영전략회의 전 사물관리능 안내 기관

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
보장							장과의 소통채널 운영 등  (23년 경평보고서)
	2	위원회는 이해관계자에게 경영과 사업활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.	○				· 현장 업무보고 공고문 사전공개, 현장공청회, 사업설명회 등 추진  (23년 경평보고서)
	3	이해관계자들이 경영과 사업 활동에 관한 의견을 제시할 수 있는 절차를 마련한다.	○				· (23년 신규) 대국민 인식조사 실시(문화예술정책 기관에 대한 대국민 인식조사), 아르코악스퍼런스현장 예술인과 위원장과의 직접 소통 의견 제시창구, 실시간 채널톡 챗봇 실시 등  (23년 경평보고서)
	4	정보약자를 배려한 인권정책을 추진한다.	○				· 「단체협약」 제39조의 2(야간근로 및 휴일근로 제한), 3(출장 제한), 제44조(산전산후 휴가) · 아르코미술관 등 부대운영시설 기본운영계획안에 시설 및 전기안전 사회적 약자(임산부, 장애인 등) 접근성 및 편의시설 개선 포함
소 계		4					X
합 계		10				1	


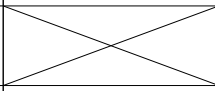


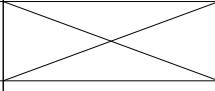
분야 12. 직원 인권 보호

부항	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지	1 위원회는 갑질을 근절하는 대책을 수립하여 운영한다.	○					· 2023년 임직원 부패인식 개선을 위한 갑질 근절 추진계획 수립 (감사실/2023.6.13) 
	2 위원회는 갑질피해 신고센터를 설치하여 운영한다.	○					· 공식 누리집의 [열린 경영 메뉴 아래 갑질행위 신고 페이지 및 레드휠 헬프라인(익명신고 페이지) 병행 운영 중
	3 위원회는 나이, 성별, 노조활동, 성과 등을 이유로 직원에게 언어 및 신체적 폭력을 행사하지 않는다.	○					· 인권경영선언문 
	4 갑질 행위 예방을 위해 매년 1회 이상 교육을 실시한다.	○					· 「행동강령」 제27조(교육) 
	5 갑질 등 행위의 실태파악을 위해 임직원을 대상으로 정기적인 실태 조사를 실시한다.	○					· 갑질행위 실태조사, 자가진단 등 실시 
	6 갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우금지, 2차 피해방지, 피해자 적응지원, 분리조치 등의 피해자 보호대책을 마련한다.	○					· 「부패행위 신고 접수 처리 및 신고자 보호 등에 관한 운영방침」 제11조(신분비밀보장), 제22조(불이익조치) 등

항 목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
7	2차 피해 예방을 위한 활동(보복금지, 신분보장, 익명성 보장)이 정기적으로 모니터링되고 있다.	○					의 금지, 제14조(신변 보호), 제16조(신고자 보호)  <a href="https://www.arko.or.kr/board/view/5530?bid=&amp;page=&amp;cid=1806805">https://www.arko.or.kr/board/view/5530?bid=&amp;page=&amp;cid=1806805</a>
8	위원회는 괴롭힘을 당하는 직원을 위한 심리상담 등 보호장치를 마련하고 적절히 구제받을 수 있도록 지원한다.	○					근로자지원프로그램 (EAP) 상담창구 운영

구분	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
							
9	직장 내 괴롭힘 예방을 위해 담당 조직 운영, 홍보 등의 활동을 실시한다.	○					<p>· 임직원 대상 기관 자체 윤리인권자습(THPI) 조사고통힘 예방 활동 차별개선 노력 성희롱 및 성폭력 예방 노력 등 장려화</p> 
10	직장 내 괴롭힘 행위의 실태파악을	○					· 임직원 대상 기관 자





항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	위해 임직원을 대상으로 정기적인 실태조사를 실시한다.						체 윤리인권자주(타PI) 조사(고통) 예방 활동 차별개선 노력 성희롱 및 성폭력 예방 노력 등 장려화
11	위원회는 감정노동자에 대한 교육 및 감정해소대책을 수립하고 있다.	○					· 고객응대매뉴얼 신설(2023년), 「고객응대근로자 보호지침」(24.6.28)을 제정
12	고객의 부당한 요구나 언행으로부터 직원을 보호하는 사항이 반영되어 있다.	○					
소 계		12					<del>XXXXXXXXXX</del>
성희롱·성폭력 예방과 구제 조치	1 성희롱·성폭력 예방을 위한 규정이 마련되어 있다.	○					· 「성희롱성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침」
	2 성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 마련되어 있다.	○					· 「인권경영규정」 제4조(인권침해 사건의 처리) <small>본 규정의 목적은 인권침해를 예방하고, 인권침해 발생 시 신속하고 공정하게 처리하여 피해자를 구제하고, 인권침해를 예방하기 위한 것이다. 본 규정은 본 규정 제4조(인권침해 사건의 처리)에 따라 처리된다.</small>
	3 성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 제대로 작동하고 있다.	○					· 「성희롱성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침」 제13조(피해자 보호 및 비밀유지) 1항, 4항 <small>본 지침의 목적은 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지를 위한 것이다. 본 지침은 본 지침 제13조(피해자 보호 및 비밀유지)에 따라 처리된다.</small>
	4 협력사에서 발생한 성희롱 등 성폭력에 관한 구제절차를 마련한다.	○					· 「성희롱성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침」 제9조(예방교육) <small>본 지침의 목적은 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지를 위한 것이다. 본 지침은 본 지침 제9조(예방교육)에 따라 처리된다.</small>
	5 성희롱 등 성폭력에 관한 예방교육을 실시한다.	○					· 「단체협약」 제73조 2(성희롱 성폭력 예방교육) <small>본 협약의 목적은 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지를 위한 것이다. 본 협약은 본 협약 제73조 2(성희롱 성폭력 예방교육)에 따라 처리된다.</small>
	6 가해자에 대한 처벌 및 제재 조치를 보유하고 있다.	○					· 「인사관리규정」 내 별표 제5호 성 관련 비위 징계기준

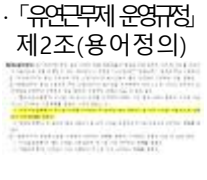



항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
							
소 계		6					
일·가정 양립	1	위원회는 일·가정 양립을 위한 문화 조성 및 관련 정책을 수립한다.	○				· 「단체협약」 제34조(남녀고용평등 실천)
	2	위원회는 일·가정 양립을 위한 다양한 프로그램을 운영한다.	○				
	3	위원회는 여성노동자의 모성보호를 위한 편의시설을 제공한다.	○				· 「취업규칙」 제23조(모성보호 등)
	4	위원회는 모성보호 지원 사업 수행 시 여성 노동자의 의견을 반영한다.	○				· 「유연근로제 운영규칙」 (임산기 근로시간 단축 유연근로)
	5	위원회는 정기적으로 복리후생 제도에 대한 임직원 만족도를 점검하여 제도 개선에 반영하고 있다.	○				· 매년 복리후생제도 만족도 조사 및 2024년도 의견수렴 추진
	6	위원회는 육아휴직에 대한 부담 감소를 위하여 적극적인 결원 보충 제도를 운영한다.	○				· 「인사관리규정」 제34조의3(육아휴직)
	7	기관의 임신 중인 여성 사원은 출산휴가와 육아휴직을 본인의 의사에 의해 자유롭게 신청할 수 있다.	○				
소 계		7					
휴식권	1	위원회는 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 문화를 조성하기 위해 노력한다.	○				· 「단체협약」 제38조(휴식)



분야 13. 보건의료 및 감염병

부양	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
보건의료 기본법의 준수	1 위원회는 근로자의 건강의 보호·증진을 위하여 필요한 법적·제도적 장치를 마련하고 이에 필요한 재원을 확보한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>「고객응대근로자 보호지침」 제4조(고객응대근로자 보호 조치)</li> <li>「단체협약」 제39조의 3(출장 제한)</li> <li>「단체협약」 제62조(체육행사 등)</li> <li>「단체협약」 제71조(노동자의 보호)</li> <li>「단체협약」 제72조(근로환경 및 작업환경)</li> <li>「단체협약」 제72조의 5(정신건강)</li> </ul>
	2 위원회는 근로자의 보건의료와 관련하여 근로자의 신체상·건강상의 비밀과 사생활의 비밀을 침해하지 아니한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>「고객응대근로자 보호지침」 제4조(고객응대근로자 보호 조치)</li> </ul>
	3 위원회는 근로자의 생애주기별 건강상 특성과 주요 건강위험요인을 고려한 평생 건강 관리를 위해 노력한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>「안전보건관리지침」 제29조(건강진단의 구분)</li> </ul>
	4 위원회는 근로자의 건강을 보호·증진하기 위하여 쾌적한 환경의 유지와 환경오염으로 인한 건강상의 위해 방지 등에 필요한 조치를 강구한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>「안전보건관리지침」 제32조(작업환경측정), 제33조(측정결과 조치)</li> </ul>
소 계		4					
건 1	위원회는 근로자에게 과도한 음주	○					2024년 <ARKO 간편

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
전한음주문화 조성	로 인한 건강침해·음주운전의 위험성 등에 대한 교육, 홍보를 포함하여 건전한 음주문화 환경조성을 위해 노력한다.						음주 112> 캠페인 추진계획 수립 및 시행 
	위원회는 근로자의 건전한 음주문화 조성 사업 추진과정에 의견제시 및 자발적 참여가 가능하고, 세미나 등을 개최하여 근로자의 참여가 확대되도록 노력한다.	○					
소 계		2					
금연환경 조성	위원회는 근로자의 건강 보호를 위하여 금연 환경을 조성하고 간접흡연으로 인한 피해를 방지하는데 필요한 조치를 한다.	○					· 흡연구역 변경 
	위원회는 필요하다고 인정하는 경우에는 금연 구역의 지정을 변경 또는 해제한다.	○					
소 계		2					
건강관리	위원회는 근로자의 건강 요구를 파악하고 충족시킬 수 있도록 노력한다.	○					· 「단체협약 제72조(근로환경 및 작업환경) · 「취업규칙 제10장(재해보상) 제16조(공가) 
	위원회는 근로자의 자신의 건강 보호와 증진을 위하여 적절한 보건의료서비스를 받을 권리를 침해하지 않는다.	○					
소 계		2					
균형잡힌	위원회는 근로자의 관심과 이해를 증진시키며, 근로자의 균형 잡힌 삶의 질 향상을 위하여 노력한다.	○					· 「유연근무제 운영규정 제2조(용어정의) 

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
삶의 질 향상	2 위원회는 근로자의 균형 잡힌 삶의 질 향상에 관한 주요 사항과 추진에 필요한 사항을 위해 노력한다	○					· 「유연근무제 운영규정」 제2조(용어정의) 
	소 계	2					
감염병의 예방 및 관리	1 위원회는 감염병 환자 등에게 인간으로서의 존엄과 가치를 존중하고 그 기본적 권리를 보호한다.	○					· 「직원복무규정」 제15조의2(가족돌봄휴가) 
	2 위원회는 법정 감염병에 해당하는 사람에게 자가격리자 등의 지원을 위해 노력한다.	○					· 「직원복무규정」 제16조(공가) 
	3 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.					○	
	4 위원회는 감염병으로 인한 차별행위를 사전에 방지하고 감염병 예방 및 관리 정책의 실효성을 제고하기 위하여 필요한 안내와 홍보 등을 시행한다.	○					· 코로나19 관련 지속 안내 및 공지 추진 
소 계		3				1	
합 계		15				1	


### 3. 주요사업 인권영향평가 종합통계표

■ 종합통계표(1개 분야, 40개 지표)

구분	이슈 / 담당부서	평가 지표	답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	시각예술지원사업	40	37	1			2
합 계		40	37	1			2

### 4. 주요사업 인권영향평가 세부평가 지표


#### 1. 시각예술지원사업


항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
사업 계획 (평등 권 보장)	1 · 위원회는 (전시, 출판, 행사 등)사업 참여자의 인권침해 예방을 위한 정보제공 및 교육 등을 실시한다.	○					· 보조금 교부의 필수 요건으로 사업 참여 인력 전원의 성희롱 성폭력 예방교육 이수를 필수로 함 · 교육사이트 및 현장 교육 이수 방법 안내
	2 · 위원회는 외국인 사업 참여자의 인권침해 예방을 위한 정보제공 및 교육 등을 해당 사업 참여자의 모국어로 실시한다.		○				· 예방교육 이수 안내 시 외국인을 위한 수 강차도 함께 안내함 · 사업 참여자 구성원 (내외국인 포함) 모두 해당 교육 이수 확인 후 교부금 지급 조치   <b>「보조금 운영관리규정」</b> 제12조(정보공개) 3항에서 신청인(단체)의 사업계획 내용의 비밀유지를 위해 지원신청서 일체를 제3자 제공 금지 · 공모사업 심의회의
	3 · 위원회는 예술가, 각종 사업 참여자의 개인정보를 목적 외 용도로 활용하지 않도록 보안서약서 등의 조치를 취한다.	○					· 「문화예술진흥기금 사업 지원심의 운영 규정」 제12조(정보공개) 3항에서 신청인(단체)의 사업계획 내용의 비밀유지를 위해 지원신청서 일체를 제3자 제공 금지 · 공모사업 심의회의

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
							운영 시 심의자료 촬영 예방을 위해 휴대폰 및 전자기기 사용 금지 조치
4	· 위원회는 사업계획 수립 시 예술가들의 정보접근 역량 차이를 고려한 평등한 정보 접근권 보장을 위해 노력한다. (예: 외국인, 장애인, 연소자, 고령자 등)	○					· 사업설명회 시 실시간 수화통역 서비스 제공 · (24)소통윤리인권 소위원회 운영을 통해 성평등 예술환경 조성 및 장애예술인 환경 개선을 위한 방안 마련 지속 노력
5	· 위원회는 사업 공모 시 사업과 관련 없는 조건(신체적 조건, 성별, 종교, 연령, 장애유무, 인종 등)을 요구하지 않는다.	○					· 「심의업무공정처리 규정」 제2장 제5조(심의운영) 4항 "심의위원은 「문화예술진흥기금사업 지원심의 운영규정」 및 「심의위원 직무수행 지침」을 준수하여 객관적이고 합리적인 기준과 원칙에 따라 공정하고 투명하게 심의한다." · 심의회의 참석 대상 공정심의서약서 사전 작성 필수
6	· 위원회는 공모 시 사업과 관련한 충분한 정보를 제공한다.	○					· 추진 단계별 온/오프라인 정보제공 실시 · 사업별 FGI 실시 · 문예진흥기금 공모 사업 현장공청회 실시 등
7	· 위원회는 사업 지원대상 심의 및 선정 절차에서 부당한 배제 또는 특혜에 직접 관여하거나 연루된 내부구성원, 외부 선정위원, 기관 및 개인에 대한 불이익 부과 절차를 마련하고 있다.	○					· 「행동강령」 제5장(위반 시의 조치) · 「심의위원 직무수행지침」 제3장(수행의무 위반 시 조치) 자격제한, 민형사상 법적 조치 등 수행 의무 위반 시 제재 · 「심의위원 직무수행지침」 제4장(심의업무 공정처리 규정 위반 조치) · 지원심의 운영에 관한 처리기준(공정심의서약서 징구 포함) · 지원심의 음부직만 구성 및 운영: 지원심의의 책임성 및 신뢰성을 제고하기 위해 외부 전

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
							문기로 구성된 상설 지원심의 감사기구	
8	· 위원회의 (전시, 출판, 행사 등)사업은 문화예술권 및 향유에 있어 평등을 지향하며, 지원대상 심의 및 선정 절차에서 사회적 다양성, 형평성, 포용성 등을 고려한다.	○					· 24년 공모사업 심의 회의 운영 가이드라인 : 비수도권 소재 대상자 선정 확대를 위한 지역균형지원 제도 적용	
9	· 위원회는 사회적 소수자와 문화예술 접근성이 낮은 문화 향유자를 위해 물리적인 장애물이나 심리적인 장벽을 없애기 위해 노력한다.	○					· 문화 향유자를 위해 예술가는 보조사업자의 접근성 향상 노력 권장 · 교부신청서 내 추방계층을 위한 공간 조성 및 권익보호 등의 개선 노력 작성 의무화	
소 계(9)		8	1					
사업 선정 (투명성 및 공정성 보장)	1	· 위원회는 사업참여자 선정에 있어 투명하고 공정한 기준에 의해 선정한다.	○					· 지원심의 운영에 관한 처리기준(공정심의회 약서 징구 포함)에 따라 공정한 절차에 의한 선정
	2	· 위원회는 심사위원 구성 시, 외부위원을 포함하여 성별 등을 고려하여 객관적이고 공정하게 구성하였는지 확인한다.	○					· 심의위원 구성 시 지역 성별 비율을 고려하여 구성하며 모든 섭외과정에서 기록을 의무 포함 · 심의위원회 구성에 대한 결과는 기관 홈페이지에 공개 · 심의위원 후보자 추천 기준에 따라 섭외 · ① 지역전문가(서울·경기·인천 외 거주자), 신진인사(20~40대)를 꼭 포함하여 총 3인으로 구성하며 특정 성비(여/남)에 편중되지 않도록 추천
	3	· 위원회는 선정 심의에 참여하는 평가위원이 공정심사에 위배 되는 언어 및 비언어적 표현을 사용하지 않도록 사전 지침을 배포하고, 위반 시 평가에서 배제한다.	○					· 심의회의 진행 전 심의 간사가 오리엔테이션 필수 진행을 통해 공정심의 교육 실시 · 「문화예술진흥기금 사업 지원심의 운영 규정」 제7조(심의위원의 자격 및 선정요건) 5항 위원회 심의위원 모니터링 평가 결과가 현저히 저조한 경우, 8조

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
							(심의위원의 해촉)에 의해 자격을 갖추지 못한 자로 해촉될 수 있음
4	· 위원회는 선정과정에서 불공정 사유가 발생할 경우 이의제기할 수 있는 절차가 있다.	○					· 지원심의 음부즈만 구성 및 운영 : 지원 심의의 책임성 및 신뢰성을 제고하기 위해 외부 전문가로 구성된 상설 지원심의 감시기구
5	· 위원회는 선정에 있어 특정 대상(작가 등 예술가, 기획자, 분야 등)에 집중하지 않고 공정하게 배분하고자 노력한다.	○					· 문화예술진흥기금사업 지원심의 운영규정에 따라 공정한 심의를 운영하며, 심의 전 지원심의회회칙인사를 통해 이해충돌 방지 장치 실시
6	· 위원회는 사업에 참여하는 예술단체 및 전시공간 종사 인력에게 부여된 법적 근로기준, 산업안전 기준을 위반한 사례를 파악한 경우 선정절차에 이를 반영한다.	○					· 지원심의 운영에 관한 처리기준(지원신청 부적격자) : 불공정행위(예술인권리보장법 상 처벌된 단체 및 개인, 표절, 임금체불 등의 사유로 형 집행 중인 단체 및 개인), 성희롱 및 성폭에 연루된 자가 포함된 단체 등 지원 심의 운영에 관한 처리기준(지원신청 부적격자) : 불공정행위(예술인권리보장법 상 처벌된 단체 및 개인, 표절, 임금체불 등의 사유로 형 집행 중인 단체 및 개인), 성희롱 및 성폭에 연루된 자가 포함된 단체 등 지원심의 운영에 관한 처리기준(지원신청 부적격자) : 불공정행위(예술인권리보장법 상 처벌된 단체 및 개인, 표절, 임금체불 등의 사유로 형 집행 중인 단체 및 개인), 성희롱 및 성폭력에 연루된 자가 포함된 단체 등
7	· 위원회는 사업참여 업체에 외국인이 포함되어 있는 경우, 공통	○					· '21년부터 예술위는 예술활동증명이 있

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
8	표준계약서(영문)를 통해 계약하며, 외국인근로자라는 이유로 차별적 처우를 받지 않도록 조치한다.						<ul style="list-style-type: none"> <li>· 는 외국인도 문예기금 공모사업에 참여할 수 있도록 자격요건 완화 실시</li> <li>· 차별적 대우를 받지 않도록 공모설명회 시 공통 안내</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 위원회는 사업에 참여하는 단체 대표 및 개인이 보조금 수령 대상의 사례비 일부를 부당 취득하지 않도록 예방조치를 취하며 위반한 사례를 파악한 경우 해당 사항을 지원신청 및 선정에 반영한다.</li> </ul>	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 문예진흥기금 공모사업 선정단체 공동 적용(오리엔테이션 자료)</li> <li>· 보조사업 교부결정통지서에 국고보조금을 부정수급한 자에 대한 제재 및 벌칙 부과 안내</li> <li>· 보조금 교부조건 내 보조사업 부정수급 대응(보조금 교부결정취소, 보조금 반환, 제재부가금 징수 및 보조사업 수행배제 등) 안내</li> </ul>
소 계(8)		8					<del>XXXXXX</del>
사업 참여자 활동 (지식재산권 존중)	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 위원회는 사업 참여자가 예술인고용보험 등에 의무적으로 가입하도록 안내한다.</li> </ul>	○				<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공모사업 지원신청 안내 시 보조사업 운영 의무사항으로 &lt;예술인고용보험 의무&gt; 필수로 명시됨</li> <li>· 대상자 미가입 시 추후 보조사업자 회계검증 불인정 처리</li> </ul>
	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 위원회는 사업 참여자가 활동할 때, 창작물 보호에 대한 저작권, 표준계약서 작성 등의 절차를 진행하도록 확인한다.</li> </ul>	○				<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공모사업 지원신청 안내 시 보조사업 운영 의무사항으로 &lt;표준계약서 체결 의무&gt; 필수로 명시됨</li> <li>· 계약서 누락 시 추후 보조사업자 회계검증 불인정 처리</li> </ul>
	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 위원회는 사업 참여자의 사업내용에 대해 지식재산권 보호 대상 여부를 사전에 확인하는 등 사업 참여자의 지식재산권 피해구제에 적극 참여하거나 협력한다.</li> </ul>	○				<ul style="list-style-type: none"> <li>· 「윤리지침」 제15조 (고객의 이익 보호) 내 지적재산권 보호 명시</li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>· 「문화예술정보화 업무운영 및 이용에</li> </ul>

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
							관한 지침」 제39조(개인정보 및 저작권 보호) 내 저작권 침해 방지를 위한 사전검토 명시  「정보화업무규정」 제6조(문화예술정보화 기본계획의 수립)
4	· 위원회는 사업 참여자 개인의 지식재산권 침해를 사전에 예방하기 위해 신청서류에 대한 보안조치를 마련하고 이에 접근하는 담당자, 심의, 선정, 평가위원 등이 지식재산을 부당하게 이용하거나 유출하지 않도록 조치 방안을 마련하고 있다.	○					「문화예술진흥기금 사업 지원심의 운영 규정」 제12조(정보공개) 3항에서 신청인(단체)의 사업계획 내용의 비밀유지를 위해 지원신청서 일체를 제3자 제공 금지
5	· 위원회는 사업 참여자가 사업결과물을 가공하여 영상화 및 외부 송출하는 경우, 영상물 제작 계약은 물론 2차 저작권과 전송권에 관한 내용을 체결하도록 안내한다.	○					· '24년 문예진흥기금 공모사업 선정단체 공통 적용 · 예술인복지재단 문화예술 분야 표준계약서 활용을 안내하고 있으며 '저작권권 전부'에 대한 양도계약서 제B조(저작권권 양도범위)는 2차적 저작물작성권을 양도하는 경우 양도인과 양수인은 별도로 정하도록 명시하고 있음
6	· 위원회는 사업 참여자가 저작권자의 동의를 요구되는 작품을 다루는 경우, 원작자의 동의를 확인할 수 있는 서류를 확인하는 절차를 가지고 있다.	○					· 보조사업 운영 방침 강화를 통해 해당 지원사업이 저작권 침해에 해당하는 경우 부적격 처리 -원작에 대한 저작권자 동의가 필요한 사업의 경우 저작권동의서 필수 제출 의무
소 계(6)		6					<del>XXXXXXXXXX</del>
예술 인권 권리	1	· 위원회는 사업 참여자의 인권을 침해하는 사항이 발생하지 않도록 관리·감독하고 있다.	○				· 모든 보조사업자 모니터링 및 평가가 필수적이며, 인권침해

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
구제 (표현의 자유)							<ul style="list-style-type: none"> <li>· 및 법령 미준수 여부에 대해 담당자 및 전문가 평가위원이 확인함</li> <li>· 국고보조금통합관리 시스템(나라도움)을 통한 집행내역 상시 점검 - 계약서 체결 여부 및 참여시례비 지급 정확성 주기적 검토/ 미준수 시 시정조치 실시</li> </ul>	
	2	· 위원회는 사업 참여자들이 재단으로부터 입은 갑질, 인권침해 피해를 접수, 신고할 수 있는 채널을 운영하고 있다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· '아르코신고센터종합안내소, 지원심의 옴부즈만, 민원신청을 통해, 이해관계자가 불만 또는 우려를 제기할 수 있는 절차를 제공하고 세부적인 사건별 절차를 웹사이트에 공개하고 있음</li> </ul>
	3	· 위원회는 예술가 등 사업 참여자들이 자유롭게 예술적 표현을 할 수 있는 환경을 조성하고 필요한 지원을 한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 아르코비전2030 전략 목표 '1. 예술의 창의성과 다양성 존중 견지</li> <li>· 「심의업무 공정처리 규정」 제2장 제5조(심의운영) 4항 "심의위원은 「문화예술진흥기금사업 지원심의 운영규정」 및 「심의위원 직무수행 지침」을 준수하여 객관적이고 합리적인 기준과 원칙에 따라 공정하고 투명하게 심의한다."</li> </ul>
	4	· 위원회는 사업 전반에 사회적 소수자에 대한 부정적인 인식을 확산시킬 수 있는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지원신청-교부-정산 단계별 사업 추진내용을 확인하는 직할서류 점검</li> <li>· 현장 모니터링 및 심층 인터뷰 등을 통한 다층적 점검 실시</li> </ul>
	5	· 위원회는 사업 운영 시, 사업 참여자가 인권침해를 유발하거나 이에 연루된 개인이 포함된 경우 지원을 취소할 수 있는 제도가 있다.	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지원심의 운영에 관한 처리기준(지원신청 부적격자) : 불공정행위(예술인권리보장법 상 처벌된 단체 및 개인, 표절, 임금체불 등의 사유로 형 집행 중인 단체 및 개인), 성희</li> </ul>

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
							<p>롱 및 성폭에 연루된 자가 포함된 단체 등지원심의 운영에 관한 처리기준(지원신청 부적격자) : 불공정행위(예술인 권리보장법 상 처벌된 단체 및 개인 표절, 임금체불 등의 사유로 형 집행 중인 단체 및 개인), 성희롱 및 성폭에 연루된 자가 포함된 단체 등지원심의 운영에 관한 처리기준(지원신청 부적격자) : 불공정행위(예술인 권리보장법 상 처벌된 단체 및 개인 표절, 임금체불 등의 사유로 형 집행 중인 단체 및 개인), 성희롱 및 성폭력에 연루된 자가 포함된 단체 등</p>
	6	· 위원회는 전시, 행사 등 사업 진행 과정에서 협력관계 및 계약관계에 있는 사업 참여자의 고충을 접수하고 처리한다.	○				<p>· '아르코신고센터종합안내소', 지원심의 옴부즈만, 민원신청을 통해, 이해관계자가 불만 또는 우려를 제기할 수 있는 절차를 제공하고 세부적인 사건처리 절차를 웹사이트에 공개하고 있음</p>
	7	· 위원회는 사업 참여자(단체의 경우)의 소속 종사자에 대한 성적 괴롭힘을 포함한 폭력 및 괴롭힘을 파악한 경우, 즉각 개선을 요구하고 '예술인권리보장법' 상 '예술인 권리구제 기구'의 피해자 보호 및 구제절차에 협력한다.	○				<p>· 「보조사업 성희롱·성폭력 고충처리규정」 제9조(피해자 고충처리), 제10조(피해자 지원), 제11조(피해자 보호 및 비밀유지)」</p>
	소계(7)		7				
안전·보건·보장	1	· 위원회는 사업 참여자 선정, 점검, 평가, 보고 절차에서 사업수행 주체의 안전 및 보건 관련 예방 정책과 이행계획 및 실행성과를 반영하고 점검 과정에서는 안전·보건 관련 전문가의 참여를 보장한다.	○				<p>· 2023년도 문예진흥기금 공모사업 선정 단체 공통으로 모든 사업참여자 대상 성희롱 및 성폭력 방지 의무 이행 및 예방교육 필수 이행조치 요구(오리엔테이션 자료)</p>

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
							<ul style="list-style-type: none"> <li>· 시각예술창작산실/주체 사업 심의기준 세부평가내용 中 (프로젝트의 수월성 책임성 및 기대효과)에 안전확보를 위한 안전대책이 마련되었는지 여부 필수 확인(30%)</li> <li>· 현장 전문가 모니터링을 통해 실사 확인도 함께 진행(모니터링 평가지표에도 포함됨)</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 위원회는 사업 참여자(외국인을 포함) 및 관람객의 생명과 신체의 안전이 침해된 경우를 대비한 보험가입 여부 및 보상 범위를 선정 절차에서 고려하고, 필요한 경우 예방조치를 포함해 보완 이행을 강제한다.</li> </ul>	○					<ul style="list-style-type: none"> <li>· 문예진흥기금 보조금 교부조건 확인서 내용에 "위험요소 관리 감염병 확산 방지 등을 포함하여 예술위가 권고하는 안전관리지침을 사업 기간 동안 철저히 준수할 것이며 사회환경적 변화에 따라 발표 환경 등 변경 사항이 있을 경우 예술위의 사업운영 방침에 적극 협조하겠습니다." 문항 포함</li> <li>· 시각예술창작산실/주체(공간) 교부신청서 내용 내 공간 안전관리 현황 및 보험가입 여부 확인</li> <li>· -&gt; 미확인 시 교부 X</li> </ul>
소 계(2)		2					
연소자 고용 모니터링	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 위원회는 사업 참여자 및 파트너 기관, 개인의 연소자 고용 여부를 파악할 수 있는 채널이 있다.</li> </ul>					○ · 해당 없음
	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 위원회는 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.</li> </ul>					○ · 해당 없음
소 계(2)						2	
사업 홍보 및 운영	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 위원회는 전시 및 행사 등 사업에 다양한 사회적 소수자가 접근 가능하고 이해할 수 있는 방법으로 정보를 전달하고 관람할 수 있도록 홍보한다.</li> <li>· (예: 시각·청각·지체 등 장애인,</li> </ul>	○				<ul style="list-style-type: none"> <li>· 교부신청서 내 추방계층을 위한 공간 조성 및 권익보호 등의 개선 노력 작성 의무화</li> <li>· 기관 홍보채널 내 사업 홍보</li> </ul>

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
	외국인, 고령자 등)						시 접근성 에 대한 부분 명시 필수
2	· 위원회는 다양한 사회적 소수자의 관람을 위한 예산을 요구하고 이를 확보하고자 노력한다.	○					· 지원금 내 배리어프 리 환경 조성을 위한 예산 편성 허용 · 윤리지침 제3장 제15 조 1항에 지적재산권 보호 의무 명시
3	· 위원회는 전시 및 행사 등 사업 홍보물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 조장하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 점검한다.	○					· 모든 보조사업자 모 니터링 및 평가가 필 수적이며, 인권침해 및 법령 미준수 여부 에 대해 담당자 및 전문가 평가위원이 확인함
4	· 위원회는 전시 및 행사 관객과 참여자 모두에게 차별이나 인종, 성별, 성적 지향, 장애, 종교 등에 기반한 불평등을 방지하기 위한 제도를 마련하고 있다.	○					· 모니터링 평가지표 에도 포함
5	· 위원회는 전시 및 행사 장소의 환경을 점검하고 고객 및 지역주민에게 미치는 영향(소음, 교통 등)을 고려한다.	○					· 모든 보조사업자 모 니터링 및 평가가 필 수적이며, 인권침해 및 법령 미준수 여부 에 대해 담당자 및 전문 가 평가위원이 확인함
6	· 위원회는 전시 및 행사 등 사업 참여 고객의 안전을 확인하고 사고 발생 시 대응하는 제도를 시행하고 있다.	○					· 시각예술창작산실/주 체 사업 심의기준 세 부평가내용 중 (프로 젝트의 수월성 책임 성 및 기대효과)에 안 전확보를 위한 안전 대책이 마련되어있는 지 여부 필수 확인 (30%)
소 계(6)		6		-			X
합 계		38	1			2	

---

## 2024년 인권영향평가 수행 용역 최종보고서

발행처 : 한국문화예술위원회

기획 및 용역사 : 한국윤리인권연구원 (전화 031-375-3383 / 홈페이지 [www.kehi.co.kr](http://www.kehi.co.kr))

발행일 : 2024. 10.

---