

arts change the world

2021년도

한국문화예술
위원회
인권영향평가

/ 2021. 12



한국문화예술위원회
Arts Council Korea

2021년도 한국문화예술위원회 인권영향평가

2021년 12월 발행

발행처 한국문화예술위원회
편 집 한국문화예술위원회

한국문화예술위원회
58326 전라남도 나주시 빛가람로 640(빛가람동 352)
전화 061-900-2100, 2200
홈페이지 www.arko.or.kr

본 보고서는 무단전제를 금하며,
내용의 일부를 가공하거나 인용할 때에는
반드시 출처를 밝히시기 바랍니다.

제 출 문

한국문화예술위원회 귀하

본 보고서를 「2021 한국문화예술위원회 인권영향평가 체크리스트 개발 및 평가 연구」의 최종보고서로 제출합니다.

○ 평가자

- 평가자(내부) : 한국문화예술위원회
- 평가자(외부) : 한국윤리인권연구원

2021년 12월

목 차

I 사업수행의 개요	1
1. 사업의 명칭 및 목적	2
2. 사업의 범위 및 원칙	2
3. 종합결과 요약	3
II 인권 친화적 경영체제 구축	6
1. 대내외 인권경영 환경분석 및 인권경영 관련 기관 규정 및 제도	7
1) 인권의 의미, 변화와 인권경영의 배경	7
2) 기업과 인권에 관한 국제적 기준	12
3) 국내 정부 기관의 규정 및 제도 검토	16
4) 인권경영 우수기업 벤치마킹 사례(BP)	18
5) SWOT 분석을 통한 한국문화예술위원회의 인권경영 수준 진단	21
6) 대내외 환경분석에 따른 시사점	22
2. 인권경영 시스템 구축 자문	23
1) 인권경영 체계 구축(1단계)	23
2) 인권영향평가 실시(2단계)	26
3) 인권경영 실행, 공개(3단계)	29
4) 구제절차의 제공(4단계)	30
3. 종합결과	32
1) 기관운영 인권영향평가 종합의견	32
2) 주요사업 인권영향평가 종합의견	41
4. 인권경영 로드맵 수립	46
1) 인권경영 로드맵의 방향	46
2) 인권경영 비전 및 전략	47
3) 5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안	48
붙임 1. 인권영향평가 체크리스트 세부 점검결과	50
1. 기관운영 인권영향평가 종합통계표	50
2. 기관운영 인권영향평가 세부평가 지표	51
3. 주요사업 인권영향평가 종합통계표	80
4. 주요부서 인권영향평가 세부평가 지표	81
붙임 2. 인권영향평가의 보완·개선사항에 대한 권고의견	93
붙임 3. 5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안	97

I 사업수행의 개요

1. 사업의 명칭 및 목적
2. 사업의 범위 및 원칙
3. 종합결과 요약

1. 사업의 명칭 및 목적

1) 사업의 명칭

- 2021년 한국문화예술위원회 인권영향평가 체크리스트 개발 및 평가 연구

2) 사업의 목적

- 위원회 경영활동이 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 사전에 규명하고 부정적 영향이 예상되는 사항을 예방하기 위함

2. 사업의 범위 및 원칙

1) 사업의 범위

□ 인권영향평가 체크리스트 지표 개발

- (기관운영) 과년도 인권영향평가 체크리스트를 참조하여 기관 특성 및 환경변화를 반영한 추가 지표 발굴
- (주요사업) 위원회 제공 자료를 바탕으로 선정된 2개 주요사업에 대한 체크리스트 신규 작성

□ 인권영향평가단 대상 체크리스트 교육

- 인권영향평가단 대상 체크리스트 지표 및 평가 수검에 대한 교육 추진

□ 인권영향평가 결과보고서 작성

- 평가 절차 및 내용, 결과분석, 총평 등을 포함하여 결과보고서 작성
- 위원회가 제공한 2020년도 인권영향평가 환류 계획 및 결과 분석을 최종 결과보고서에 포함
- 위원회가 별도로 실시한 외부이해관계자 설문조사, FGI 실시 결과 분석 및 시사점 도출, 최종 결과보고서에 반영

2) 사업의 원칙

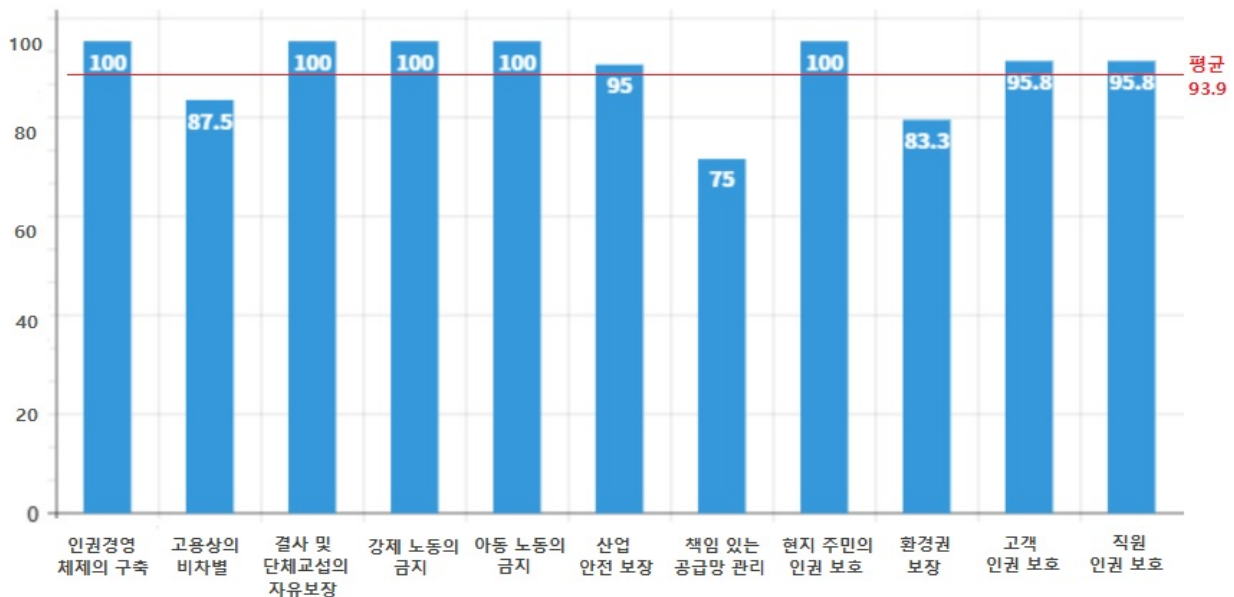
- 인권의 의미 및 인권경영 관련 정책 동향에 대한 정보수집 분석
- 인권영향평가 실시 및 인권 리스크에 대한 대책 마련
- PDCA 기반의 인권경영 환류 체계 구축
- 인권침해 사례에 대한 구제절차 방안 등 로드맵 마련

3. 종합결과 요약

1) 기관운영 인권영향평가 결과 요약

- 기관운영 인권영향평가 지표는 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼에 권고되어 있는 진단 항목과 분야를 바탕으로 기관의 특성에 맞게 고도화하여 평가를 실시하였음
[총 204개 지표 중 '예' 174개, '보완필요' 9개, '아니요' 3개, '해당 없음' 18개]로 기관운영 평가의 경우, **평균 종합점수는 93.9점으로 평균달성률 기준 1등급을 달성함**

< 2021년 기관운영 인권영향평가 분야별 평가점수 >



2) 주요사업 인권영향평가 결과 요약

- 위원회에서 추진하고 있는 다양한 사업 중 '미술관 운영', '시각예술 지원사업'을 대상으로 주요사업 인권영향평가를 실시하였음
- 주요사업 평가의 경우, **평균 종합점수는 86.8점으로 평균달성률 기준 2등급을 달성함**

< 2021년 주요사업 인권영향평가 분야별 평가점수 >



II 인권 친화적 경영체제 구축

1. 대내외 인권경영 환경분석 및 인권경영 관련 기관 규정 및 제도
2. 인권경영 시스템 구축 자문
3. 인권경영 로드맵 수립

1. 대내외 인권경영 환경분석 및 인권경영 관련 기관 규정 및 제도

1) 인권의 의미, 변화와 인권경영의 배경

① 인권의 의미

□ 인권의 개념

- 국가인권위원회법 제2조제1호는 인권을 ‘헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리’라고 정의하고 있음
- 인권 또는 인간의 권리란 단순히 인간이 인간이기 때문에 갖는 권리를 말함. 버지니아 권리 장전과 프랑스 인권선언에 인권 또는 인간의 권리로 표현된 것이 독일에서는 기본권 (Grundrecht)이라는 말로 사용되고 있음
- 인권은 인권사상을 바탕으로 하여 인간이 인간이기 때문에 당연히 누리는 인간의 생태적·천부적 권리를 의미하지만, 기본권은 헌법이 보장하는 국민의 기본적 권리를 의미하기 때문에 엄밀한 의미에서 인권과 기본권은 동일한 개념이 아님. 하지만 각국의 헌법에서 보장하고 있는 기본권은 자유권적 기본권을 중심으로 하고 있을 뿐만 아니라 그 밖의 정치적·경제적·사회적 기본권 등도 인간의 권리와 보완관계에 있는 것이기 때문에 인권과 기본권을 동일시하여도 무방하다고 할 수 있음
- 1948년 12월 10일 제3회 유엔총회에서 만장일치로 채택된 세계인권선언문은 인간 모두의 존엄성과 권리를 인정하고 있으며, 이를 모체로 국제인권규약들이 만들어졌고, 국제인권규약의 성실한 이행은 국제법적 의무이며, 우리 헌법상 국내법적 의무이기도 함

- 우리나라가 가입한 7개 인권조약

‘경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR)’

‘시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR)’

‘모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(ICERD)’

‘여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 국제협약(CEDAW)’

‘고문과 그 밖의 잔혹한·비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약(CAT)’

‘아동권리에 관한 협약(CRC)’

‘장애인권리협약(CRPD)’

□ 인권의 분류

- 프랑스 인권학자이자 유네스코의 인권부장이던 카렐 바삭(Karel Vasak)은 인권을 인권의 생성 단계에 따라 제1세대, 제2세대, 제3세대 인권으로 분류함. 이는 오늘날 국제사회에 일반화된 구분법이나 인권은 고정불변의 개념이 아님. 과거에 인정받지 못한 권리들이 지금은 인권으로 보장되는 것처럼 새롭게 등장하는 인권의 내용은 항상 수정될 수 있고, 오랜 세월을 걸쳐 쟁취하고자 노력하는 이들에 의하여 인권의 영역은 확장될 수 있음
 - 제1세대 인권은 자유권이라고 불리는 시민적·정치적 권리로 ‘국가로부터의 자유’라고 일컬어지며, 인간 생활에 국가의 개입을 금지하고 국가의 권력으로부터 개인을 보호하는 자연권 사상을 근간으로 한 소극적 성격을 갖는 권리임
 - 제2세대 인권은 사회권이라고 불리는 경제적·사회적·문화적 권리로 사회적 평등에 기초하여 분배적 정의의 기준에 따라 자원 배분에 대한 국가의 개입을 요구하는 권리이며, 자유권과 달리 적극적 성격을 갖는 권리임
 - 제3세대 인권은 연대권이라고 불리는 연대와 단결의 권리로서 제3세계 국가와 중심부 국가들 간의 빈부격차, 과도한 군비경쟁과 핵전쟁의 위협, 환경파괴로 인한 생태위기에 대응하기 위해 집합적인 수준에서 정의하고 실현되는 권리를 말함. 국가에서 한정되는 인권의 개념이 아닌 국경을 초월하여 전지구적인 담론으로 인권을 개념화하기 때문에 국제적 협력을 필수적 전제로 함. 이는 아직 이론적으로 확립되어 있지 않고 계속 발전하고 있음
- 평화적 생존권, 발전을 향유할 권리, 환경에 대한 권리들이 포함됨

(표2-1) 인권의 세대별 구분과 인권목록

구분	특징	강조점	핵심 내용	주요 권리 목록
제1세대 인권 자유권	<ul style="list-style-type: none"> ■ 자유주의적 인권관 ■ 18세기 시민혁명 	자유	<ul style="list-style-type: none"> ■ 시민적·정치적 권리 ■ ~부터 자유 강조 (소극적 권리) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 신체의 자유, 사상 표현의 자유, 생명권, 재산권, 참정권 등 구성
제2세대 인권 사회권	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사회주의적 인권관 ■ 사회혁명과 세계대전 거치면서 확립 	평등	<ul style="list-style-type: none"> ■ 경제적·사회적 권리 ■ ~에 대한 권리 강조 (적극적 권리) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노동권, 사회 보장권, 교육권, 문화권, 건강권 등 구성
제3세대 인권 연대권	<ul style="list-style-type: none"> ■ 문화주의적 인권관 ■ 개발도상국 인권관 ■ 19세기 말 등장 이후 현재 확립 과정 	연대 (우애)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 공동체적 유대, 민족적 연대, 집단적 권리강조 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 평화권, 발전권, 환경권, 인류공동 유산에 대한 권리 등 구성

- 유사개념 비교 : 인권, 기본권, 시민권, 사회권
 - 인권은 기본권, 시민권 등과 비교함으로써 그 의미를 명확하게 이해할 수 있음
 - 인권
 - 모든 인간에게 부여된 권리로 모든 사람의 존엄성을 인정
 - 초 역사성, 초 실정성, 초 국가성, 보편성, 절대성 등
 - 기본권
 - 헌법에 따라 보장된 국민의 기본적인 권리
 - 인권은 인간이라면 누구나 가지고 있는 권리인 반면, 기본권은 국가가 국민에게 부여하는 권리
 - 기본권은 국민에게 부여하는 권리이므로 원론적으로는 외국인을 대상으로 한 개념이 아니기에 인권과 달리 제한될 수 있음
 - 인권 일부가 기본권으로 설정되기 때문에 논리상으로 인권이 기본권보다 그 범위가 넓다고 볼 수 있음
 - 시민권
 - 특정 정치체제의 시민으로서 자격과 자질을 가진 사람들에게 부여되는 권리
 - 인권은 인종이나 종교·성·언어에 상관없이 인간이라는 사실 때문에 모든 사람에게 부여되는 권리라는 점에서 다른 의미임
 - 사회권
 - 국민이 인간다운 생활을 위하여 국가에게 사회적 보장책을 요구할 수 있는 권리
 - 사회권은 국가의 적극적 급부와 배려를 통해 비로소 보장될 수 있기 때문에 국가의 개입과 간섭을 필요로 한다는 점에서 차이가 보임
 - 사회권의 실현에는 비용이 소모되며 그러한 점에서 사회권의 실현은 그 사회의 급부능력과 의지에 의해 한계가 설정될 수밖에 없음

② 인권의 의미 변화

□ 인권개념의 확장

- 인권은 역사 발전과 환경변화 과정에서 내용과 항목이 수정·확장되며, 추상적인 권리에 머무르지 않고 실행력을 담보할 수 있는 법적 권리로 발전하고 있으며, 시대적·공간적·사회적 조건 속에서 인간의 존재 상황에 관한 질문을 통해 그 의미가 변화되고 있음
- 민주주의 발전과 신자유주의 시장경제가 확대되면서, 인권문제는 국가권력에 의한 자유권 침해에서 경제·사회적 불평등 및 차별에 의한 인권침해로 확대 전환됨
- 신자유주의 경제화, 노동환경 유연화, 사회적 양극화로 인한 경제적 불평등과 사회적 약자에 대한 차별은 인권의 주요 과제로 등장
- 유엔 2030 지속가능발전목표와 더불어 현대사회는 정치적, 사회경제적 문제 외에 환경적 이슈가 인권문제로 중요하게 주목받고 있으며 자연과 공존하는 쾌적한 생활환경에 대한 시민 요구가 증대함

□ 삶의 질(well-being) 관심 증가

- 인권은 최소한의 권리를 규정하고 보호하기 위한 보호막의 역할과 동시에 인간이 누릴 수 있는 높은 수준의 삶의 권리를 포함하는 개념이며, ‘삶의 질(well-being)’에 대한 관심과 욕구가 높아지면서 연관된 다양한 사안들이 인권 차원에서 접근되고 있음
- 기존의 인권은 국가의 폭력에 의한 시민권의 침해나 생존에 필요한 조건에 초점을 두었지만 ‘삶의 질’에 대한 담론이 확산하고 인권이 다양하게 변화하면서, 인권이 기초적인 삶의 조건에 대한 최소한의 권리보장이 아니라 가능한 한 높은 수준의 권리보장으로 확대되고 있다는 점에서 인권은 ‘최소 주의적 관점’에서 ‘최대주의적 관점’으로 변화함¹⁾
- 사람과 사람 사이의 공감을 통해서 서로 호혜적인 존중과 좋은 인간관계가 삶의 질을 높이는 주요한 요건이 되고 있음
 - 개인의 권리를 넘어서 사람과의 관계 형성이 인권이 지향하는 또 다른 목적이라는 점에서 인권은 공동체적 지향의 성격을 갖고 있음
- 이러한 점에서 인권은 ‘공평하고 좋은 세상의 상징적 등가물’로 이해되고 있으며, ‘인권공동체’는 이러한 맥락을 종합한 표현임²⁾
- 인권과 관련된 최근 인식과 실천 지형을 종합해 보면, 인권은 더욱더 근본적이고 포괄적인 가치로 간주하며, 바람직한 어떤 목적, 행복한 어떤 상태, 인도적 가치, 공동체 지향의 삶의 관계 등을 대변하는 상징이 되고 있음

1) 김왕배·김종우, “인권으로서의 건강권에 대한 탐색과 전망”, 2012.

2) 조효제, 2008.

③ 인권경영의 배경

□ 인권경영 개념 정립

- 국가인권위원회에서는 인권경영을 “기업을 경영하는 과정에 있어 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영”이라고 정의³⁾함. 기업은 이제 이윤 극대화에만 몰두할 것이 아니라, 기업의 사회적 영향력을 고려한 영리활동을 하여야 한다는 것을 강조하며, 기업에 소속된 노동자뿐 아니라 기업 활동과 관련한 이해관계자 모두의 인권을 존중하는, 사람 존중의 인권경영을 펼쳐나가기 위해 다양한 방법을 모색하고 있음
- 한편 CSR(Corporate Social Responsibility 기업의 사회적 책임) 전문가들이 주장하는 인권경영은 기업이 인권침해 상황에 공모·가담하지 않고 오히려 인권 상황을 개선하기 위해 인권침해 상황을 예방하고, 인권준수를 보장하기 위한 수단을 마련하는 동시에, 인권 수준과 관련된 이해로 증진하는 노력을 기울여야 한다는 것을 의미함⁴⁾
- 국가인권위원회는 2017년 ‘인권경영 표준 매뉴얼’ 제작사업을 하였고, 이는 기업의 내부시스템을 수립하고 절차를 개발하고 문화를 확산하는 등 인권경영을 추진하면서 각자의 상황에 맞게 적용할 수 있도록 가이드 역할을 돕도록 개발함. 그 과정에서 2018년 4개 시범 기관을 대상으로 인권경영 매뉴얼 시범이 적용되었고, 최종 ‘인권경영 표준 매뉴얼’은 2018년 9월 4일 발표됨

□ 인권경영에 대한 역사적 배경

- 유엔인권위원회는 기업과 인권에 대한 개선을 요구하며 2005년 7월 당시 유엔사무총장 코피 아난은 존 러기(John Ruggie) 하버드대 교수를 기업과 인권에 관한 유엔사무총장 특별대표에 임명하고, 존 러기 교수에게 인권에 관한 다국적기업 및 기타 사업체와 기업 책임 기준을 확인하고 규정하는 임무를 부여하였음
- 2008년 6월 유엔 인권이사회는 유엔사무총장 특별대표가 제출한 “보호, 존중 그리고 구제 : 기업과 인권을 위한 프레임워크”를 채택하였고, 2011년 6월 다시 “기업과 인권이행지침”을 실천기준으로 채택하였음
- 이로써 기업에 ‘인권경영 책임’이 있다는 점이 국제적으로 승인되었으며 국가는 ‘기업의 인권경영책임’을 실현하도록 제도적 기반을 마련하고 인권경영을 장려해야 한다는 것이 유엔 차원에서 결의로 확인된 것임. 국가는 기업이 인권을 존중하도록 법과 제도를 구축할 의무를 지니고, 기업은 인권존중 책임을 지며, 사법적·비사법적 인권침해 구제 수단을 마련해야 한다는 것이 기업과 인권을 위한 프레임워크의 핵심임. “국가의 인권 보호 의무, 기업의 인권존중 책임, 구제책 마련”이라는 기업과 인권을 위한 프레임워크는 세계 각국의 정부, NGO 등의 “기업과 인권”에 관한 공통의 용어로 자리매김하게 되었음

3) 국가인권위원회, ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’, 2014. 7P

4) 정운용, ‘기업의 사회적 책임 제고를 위한 형법정책’, 고려대학교 박사학위 논문, 2010, 58P

2) 기업과 인권에 관한 국제적 기준

□ ISO 37001(반부패경영시스템)

- ISO 37001은 2016년 10월 국제투명성기구(Transparency International)와 경제협력개발기구(OECD)가 참여하여 제정한 국제표준규격으로, 조직에서 반부패경영시스템을 수립, 실행, 유지 및 개선을 달성하기 위한 요구사항을 규정하고 있음. 조직이 효과적인 뇌물방지 경영시스템을 실행함으로써 뇌물수수 관련 법규를 준수하고 모범적인 관행을 유지할 수 있도록 지원하는 것이 ISO 37001의 목적임. 이 시스템은 부패방지과 관련된 국제 모범관행을 반영하고 있어 모든 사법권에서 적용이 가능하며 조직의 분야와 규모에 관계없이 모든 조직에서 적용할 수 있음
- ISO 37001 인증을 취득함으로써 조직 및 사업활동에 대한 이해관계자들(정부, 고객, 투자자 등)로부터 신뢰성 및 조직가치 향상, 부패 리스크 사전 예방 및 대응으로 경영 불안감 해소, 입찰 참여 시 강화되는 반뇌물수수시스템 충족 등의 효과를 이룰 수 있음

□ ISO 26000(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, 유엔글로벌콤팩트(UNGP) 등 이제까지 나온 국제 지침을 총망라한 것으로, 사회적 책임과 관련한 국제적 이행지침들의 종합판이라고 할 수 있음

□ GRI 가이드라인

- GRI 가이드라인은 기업의 경제, 환경, 사회 분야의 성과에 대한 보고 프레임워크(framework)로서, 보고원칙과 기업 차원의 지속가능성 보고서를 준비하기 위한 지침임. 이 가이드라인은 균형있고 합리적인 경제, 환경, 사회 분야의 성과를 발표할 수 있도록 지원하며, 지속가능성 보고서의 비교성을 제고하며, 코드, 성과기준, 자발적 이니셔티브와 관련하여 지속가능성 성과의 벤치마킹과 평가를 지원하며 이해관계자 참여를 유도하기 위한 도구로 사용되기도 함
- GRI의 지속가능성 보고서는 비전과 전략, 프로파일, 지배구조와 경영시스템, GRI 내용지표, 성과지표 등으로 구성되며 구체적이고 객관적인 지표를 치밀하게 구성하고 있음. 또한 ISO 26000의 내용과 관련성이 깊어 함께 활용한다면 상당한 수준의 사회적 책임 이슈를 커버할 수 있을 뿐 아니라, 지속가능경영을 실질적으로 도모할 수 있을 것임

□ UN 글로벌 콤팩트

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

- UNGC 10대 원칙

〈인권 Human Rights〉

1. 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 하고,
2. 기업은 인권 침해에 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 162개국 18,000여 개 회원(10,000여 개 기업)이 가입하였으며, 국내에서는 2022년 2월 현재 276개 단체가 가입되어 있음⁵⁾
- 기업은 유엔과 이러한 원칙의 이행을 약속하고 이를 이행하도록 기대됨. 기업이 이를 실제로 이행하는지에 대해 유엔이 감시하지는 않으나, 기업은 글로벌콤팩트 10대 원칙의 이행상황에 대해서 매년 보고서(Communication On Progress, COP)를 제출해야 할 의무가 있음
- 글로벌콤팩트가 직접 기업에게 구속력을 갖지 않지만, 적어도 국제사회가 직접 기업에게 인권 존중을 요청한 것은 새로운 접근법임에 틀림이 없으며 유엔의 전략은 기업들에게 국제기준에 합당한 원칙을 제공하고 그 실행을 장려하도록 함에 있음

5) <http://unglobalcompact.kr/> 2022년 02월 16일 홈페이지 방문한 자료

□ 노동에서의 기본적 원칙과 권리에 관한 ILO 선언

- ILO 협약은 노동자의 최소한의 기본권리를 보장하기 위해 국제노동기구(ILO)에서 정한 국제노동기준으로, 세계 어느 노동자라도 기본적인 노동권을 보장받아야 한다는 보편적 국제 규범임

(표2-2) ILO 4가지 분야 핵심적 노동기준⁶⁾

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

※ 이들 핵심규약은 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 점에서는 한계가 있음

- ILO 187개 회원국 중 약 76%가 8개 협약을 모두 비준했고, 85%가 7개 또는 8개 협약을 비준한 상황임. 우리나라 또한 차별 금지, 아동노동 금지 2개 분야의 4개 협약에 더해, 최근 2021년 4월 20일 결사의 자유 및 강제노동 금지 2개 분야의 3개 협약을 비준하여 총 7개 핵심협약을 비준하게 되었음

□ SA 8000(Social Accountability 8000, 사회적 인증 규범)⁷⁾

- 사회적 책임 국제기구(Social Accountability International, SAI)는 경제 최우선 협의회(Council on Economic Priorities, CEP) 산하 기관으로, 국제적인 비정부 기관이자 여러 이해관계자가 참여하는 기관이며 사회적으로 책임 있는 규범들을 개발하고 시행함으로써 작업장과 공동체 증진에 헌신하고 있음. 1997년에 제정된 SA 8000은 SAI의 핵심적인 규범으로 감사 기능을 수행하는 최초의 사회적 인증 규범으로, 세계인권선언과 ILO 협약, 유엔아동권리협약 등 국내법을 포함하여 국제적으로 인정된 양질의 노동 표준을 기반으로 두고 사회적 성과를 측정하기 위한 공동 기업 규범을 만든 것임
- SA 8000의 목적은 조직과 그 조직에 대한 협력회사, 도급자, 하도급자가 고용한 임직원과 가내 근로자를 포함해서, 해당 조직의 통제와 영향을 받으면서 그 조직에 제품이나 서비스를 제공하는 모든 임직원에게 권한을 부여하고, 이들을 보호하기 위해 자발적 심사 표준을 제공하는 것임

6) 광관훈, '인권경영의 법적 의미와 기업규제 패러다임의 전환', 기업법사업 제29권 제1호(통권 제60호) 2015.3. 209P

7) 1997년 미국 노동부 산하 근로문제 사업기관인 SAI(Social Accountability International, 전 CEPAA)의 기술위원회에 의해 제정된 노동자들의 노동환경에 대한 인증시스템 규격

□ 다국적기업의 원칙과 사회 정책에 관한 삼자 선언

- ILO는 다국적기업이 사회경제적 발전에 긍정적 이바지하고 부정적 영향을 최소화하도록 하기 위한 목적으로 1977년에 ‘다국적기업 및 사회 정책에 관한 삼자선언’(Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy)을 발표하였고, 이후 2000년, 2006년에 각각 개정되었음
- ILO 삼자 선언은 정부, 고용자, 노동자 간의 합의를 대변한다는 규범으로서 법률적 구속력은 없지만, 기업 활동에 관하여 권위적이고 보편적으로 적용할 수 있다는 일련의 기대를 담고 있음. 기업은 이를 이행함으로써 사회책임에 대한 약속을 증명할 수 있고, 노조는 기업이 책임 있는 주체가 되도록 하는 데에서 이 선언을 이용할 수 있으며 정부에게 노동인권 증진을 위한 활동을 촉구할 때 이 선언을 근거로 삼을 수 있음
- ILO 삼자 선언은 일반정책, 고용, 훈련, 노동조건과 생활, 노사관계 등 5개 분야에서 기업의 활동을 장려함. 전체 59개 조항으로 이루어져 있으며, ‘일반정책’은 기업이 국내법과 국제기준을 준수하고, 일터에서의 기본 원칙과 권리의 실현을 위해 기여하는 것임. ‘고용’은 기업이 정부의 목표와 고용 정책을 고려하여 고용 기회를 늘리도록 노력하는 것으로 고용의 균등한 기회를 보장하며, 고용안전과 자의적 해고를 금지하는 것을 포함하고, ‘훈련’은 정부가 세운 직업 훈련과 취업 지도 정책에 기초하여 다국적기업이 자체적인 훈련 계획을 시행하는 것을 뜻함. ‘노동조건과 생활’은 최저 임금을 보장하고 산업 재해에 대한 원인을 규명하여 노동자의 건강과 안전을 최적 기준으로 유지하는 것을 말하며, ‘노사관계’는 핵심 노동기준인 결사의 자유와 단체교섭권을 보장하는 것으로 적절한 절차를 통해 노동자의 고충을 조사하고 노동조합을 지원하는 것을 주요 내용으로 하고 있음

□ OECD 다국적기업 가이드라인

- OECD 다국적기업 가이드라인은 각국 정부가 제시하는 다국적기업에게 제시하는 권고사항임. 다국적기업의 운영이 정부 정책과 조화를 이루며 기업과 기업이 운영되고 있는 사회 간 상호 신뢰의 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 가입했음

3) 국내 정부 기관의 규정 및 제도 검토

- ‘제3차 국가인권정책기본계획(NAP, 2018~2022)’은 기업과 인권에 관한 사항을 국가의 보호 의무로 강조하고 인권경영 제도화 및 피해구제에 대한 과제를 공공기관에 촉구함
- 국가인권위원회법 제25조 제1항에 따라 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼을 적용하여 인권경영 추진이 필요하며, 국가인권위원회의 매뉴얼 등을 참고하여 경영 활동에서 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하기 위해 인권영향평가를 수행해야 함
- 기업과 인권 분야와 관계가 있는 정부 부처로는 노동, 국제 및 국내 규범, 경제 등의 주제를 다루는 고용노동부, 법무부, 기획재정부 등이 있음. 그 밖에도 국민권익위원회, 공정거래위원회, 중소벤처기업부, 코트라 등도 관련 정부 기관에 포함됨

□ 국가인권위원회

- 2014년 9월 25일 국가인권위원회는 인권경영의 국제규범을 국내 기업들이 자발적으로 이행 하도록 하고자 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’를 발간함. 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 제시 하고 이를 실질적으로 활용하기 위한 점검 항목과 사례를 상세히 소개하고 있으며, 또한 체크 리스트를 제공해 기업들이 자신들의 인권과 관련된 위험 상황을 파악하고 대응할 수 있도록 하기 위한 것임
- 인권경영 가이드라인 운영원칙(주요 내용)⁸⁾
 - 인권경영체제의 구축
 - 고용상의 비차별
 - 결사 및 단체교섭의 자유 보장
 - 강제노동의 금지
 - 아동노동의 금지
 - 산업 안전 보장
 - 책임 있는 공급망 관리
 - 현지 주민의 인권 보호
 - 환경권 보장
 - 소비자 인권 보호

8) 국가인권위원회, ‘2014년 국가인권위원회 결정례집’ 제7집(최종), 2014, 193P

□ 고용노동부

- 고용노동부는 ‘국민 누구나 원하는 일자리에서 마음껏 역량을 발휘하는 나라를 업무혁신 비전으로, ‘노동자 존중 사회실현과 차별 없는 일터 조성으로 노동자 권익 보호’ 등 5대 전략목표 및 ‘소통과 협력을 바탕으로 노동 존중 사회실현의 기틀 마련’ 등 17개 성과목표를 정책추진 방향으로 다음과 같이 수립·공표하였음
- 고용노동부 정책추진 방향(주요 내용)
 - 노동자 존중 사회실현과 차별 없는 일터 조성으로 노동자 권익 보호
 - 양질의 일자리 창출과 일자리 안전망 강화를 위한 기반마련
 - 성별·연령별 맞춤형 일자리 지원 강화
 - 미래 노동시장에 대비하는 직업 능력 개발 체제 구축
 - 안전하고 건강한 일터 조성

□ 여성가족부

- 여성가족부는 ‘여성·가족·청소년이 함께 만드는 성평등한 민주사회’를 비전으로 ‘일터와 삶터에서의 성차별 해소’, ‘여성폭력 예방 및 대응력 강화’ 등 4대 정책목표 및 ‘소통과 거버넌스로 양성평등 문화확산’, ‘공공·민간·지역에서의 여성 의사결정 권한 강화’, ‘신속하고 강력한 여성폭력 대응체계 마련’ 등 20개 실천과제를 2018년 중점 추진과제로 수립함⁹⁾
- 성폭력 피해 사실을 공개하는 ‘미투(Me too) 운동’ 확산을 계기로 우리 사회의 성희롱·성폭력 범죄를 완전히 뿌리 뽑기 위해 범정부 차원의 총괄·조정 기능을 강화하고 더욱더 적극적이고 실효성 있는 대응을 위해 여성가족부 장관이 위원장인 범정부 협의체를 구성·운영하고 있음

□ 기획재정부

- 2017년 6월 28일 기획재정부 장관은 헤럴드경제신문 氣 UP 포럼 축사에서 “사람 중심 투자는 사람 중심의 기업 경영이 정착·확산돼야 성공할 수 있다”라며 “기업이 직원들을 인재로 대우하고 키울 때 직원들은 기업의 가치와 경쟁력을 높이는 역할을 하게 될 것”이라고 말했다. 이어 “공정 경제는 기업과 기업인들이 공정한 시장 질서 확립의 모범이 되는가에 크게 좌우될 것”이라며 “기업과 기업인들이 먼저 공정의 잣대를 스스로 엄격하게 대줄 것”을 당부한 바 있음¹⁰⁾
- 공공기관의 입장에서 특히 주목할 사실은, 2018년 공공기관 경영평가의 윤리경영 평가지표에 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 기관의 노력과 활동이 세부 평가내용에 포함되어 경영실적이 평가될 수 있도록 평가 기준을 마련했다는 사실임

9) 여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr), 여성가족부 소개, 2018년 중점 추진과제

10) 기획재정부 홈페이지(www.mosf.go.kr), 뉴스소식, '부총리 헤럴드경제신문 氣 UP 포럼 축사' 2017.06.28

4) 인권경영 우수기업 벤치마킹 사례(BP)

□ 해외사례(M&S)

인권분야 선도기업으로 전세계 기업들이 벤치마킹하는 중장기 계획과 관리체계가 존재함

(1) 인권 증진 중장기 계획 수립

- 2012년부터 2020년까지의 중장기 계획을 수립하고 체계적인 계획 이행을 위해 기간별 계획을 세부적으로 수립
 - 2012~2016년 : 인권존중을 기반으로 하는 기업문화 조성(전사적 인권정책 수립에 이사회 참여, 전략수립과 의사결정시 인권 고려 등)
 - 2017~2018년 : 중요 인권 이슈 식별 및 관리(중요 인권이슈와 관련 있는 이해관계자의 커뮤니케이션 활성화, 중요 인권이슈를 다루기 위한 전사적 계획 수립 등)
 - 2018~2020년 : 인권 증진 및 지원(정부 및 NGO를 포함한 외부이해관계자와의 협업 대폭 활성화, M&S 자체 중요 인권 이슈에 집중 등)

(2) 중요 인권 그룹화 및 UN SDGs 연계

- 많은 인권 이슈 중 심각성과 발생률을 고려하여 중요 인권 이슈와 관찰이 필요한 이슈를 식별(이해관계자 의견 청취 포함)
- 인권 이슈는 세 가지 테마로 분류하고 UN SDGs와 연계하여 관리
 - 노동빈곤 퇴치
 - 배려사회 육성
 - 현대 노예제(Modern slavery)

(3) 이행성과의 투명성 공개

- 인권보고서를 통해 매년 각 인권 이슈 진행사항과 다음 계획을 자세히 공개
- '진행중', '완료' 등으로 구분하여 전년 계획 대비 이행성과를 인권보고서를 통해 모든 이해관계자에게 투명하게 공개
- 특히 계획이 변경되거나 실현 불가능할 경우 정확한 상황을 표기하고 이를 '대체'로 표시하고 새로운 계획을 수립하여 진행

□ 민간기업 사례(현대건설)

Value Chain에 따른 인권 관리를 실시함과 동시에 글로벌 건설기업으로서 전 세계 공급망 내 존재하는 인권리스크를 줄이기 위한 활동 전개 및 결과 공개

(1) Value Chain에 따른 인권 관리

○ Value Chain 내 인권이슈 파악 및 실사 결과 공유

- 현대건설의 Value Chain : 원자재 → 제조 → 개발 → 시공 → 분양 → 고객 서비스
- Value Chain 별 주요 인권 이슈 파악, 취약그룹 선정, 검토범위 선정, 위험수준 진단, 평가 방법 선정 등의 활동 전개
- 조사범위, 이슈 식별율, 조치 등을 통해 실사 결과에 대해 공개

(2) 투명한 인권경영 활동 결과 공개

○ 현장 인권 체크리스트 평가 실시, 결과 공개

- 12,763명의 국내외 현장근로자를 대상으로 ‘현장 인권 체크리스트 평가’ 실시 후 이행률 (98.5%)에 대한 결과를 투명하게 공개, 세부 인권 범위별 이행률도 별도로 관리하여 관리 필요 부분에 대해 파악
- 현장 인권 체크리스트 후속조치 결과에 대해 근로자 협의체 신규 설치, 윤리준수 서약서 징구, 차별금지 서면 경고 등 세부적이고 명확하게 공개

(3) 잠재적 인권이슈 관리

○ 잠재 인권리스크 발생을 줄이기 위해 아직 발생하지 않은 이슈를 발굴하고 이에 대한 대응 활동 전개

- 2019년에는 불법 벌목이 국제적 이슈임을 파악하여 목질 상품 구매 시 FSC(Forest Stewardship Council), HB(Healthy Building Material) 인증을 취득한 협력사로부터 납품 진행
- 사회적 이슈화되고 있는 직장 내 성희롱, 괴롭힘 등에 대한 내용을 교육에 포함하여 지속적으로 업데이트되는 교육 실시

□ 공공기관 사례

인권경영 책임활동의 영향력을 협력사까지 확대하여 인권사각지대를 없애는데 주력. 특히, 한국 가스안전공사는 에너지 및 기술산업 업무 특성상 여성비율이 낮으므로, 이에 대한 인권침해가 일어나지 않도록 젠더자문관을 지정하여 별도 관리하고 있음

(1) 한국가스안전공사

○ 젠더자문관

- 인권경영위원회 산하 인권전문가 그룹에 젠더자문관을 지정
- 에너지산업 업무 특성 상 소수인 여성에게 발생할 수 있는 성차별 관련 인권문제 집중 대응

○ 인권전담부서 설치 '인권인재부'

- 청렴, 감사, 사회적 가치 등의 담당 부서와 구분되는 별도의 인권 전담 부서를 설치
- 인권영향평가를 비롯한 추진과제 수립 및 실행

(2) 중부발전

○ 인권경영 의사결정 강화

- 인권경영위원회와 별도로 이사회 내 소위원회(사회책임위원회)를 두어 인권을 비롯한 사회 책임 전반의 리스크와 기회를 최고이사결정기구 차원에서 관리

○ 이해관계자에게 홈페이지를 통해 인권경영 과정 공개

- 연 3회 인권경영위원회 개최하고 홈페이지를 통해 회의 결과를 공개
- 회의 주제 및 제언 사항 공개

(3) 한국건설기술연구원

○ 집단지성 운영 '자유토론광장'

- 기관의 소통 창구로서 개별 직원에게는 자유로운 의견 개진을 위한 말하는 창구를, 기관에게는 구성원들의 의견 경청을 위한 듣는 창구를 제공
- 평가제도 개선, 조직개편, 회의 시설 개선, 교육 프로그램 운영 등에 대한 직원들의 의견을 개진함으로써 조직의 투명하고 열린 경영에 기여

○ 양방향 화상 시스템 구축

- 포스트 코로나 시대의 연구환경 변화에 대응하기 위한 인프라 개선으로 온라인 회의와 같은 양방향 화상 시스템 구축으로 업무의 효율성과 직원들의 보건 환경 향상

5) SWOT 분석을 통한 한국문화예술위원회의 인권경영 수준 진단

(그림 2-1) 내부 여건분석, SWOT 분석을 통한 추진 목표 도출

대내외여건		강점(Strength)	약점(Weakness)
		<ul style="list-style-type: none"> •경영진의 강력한 인권경영 의지 •인권경영 점검 정례화 및 국제규범 법규 준수 관행 •인권경영의 체계적 시스템 활용으로 인권경영 선도기관으로서 도약 •한국문화예술위원회 전략체계에 인권경영 의지 반영 	<ul style="list-style-type: none"> •인권경영체계의 중간 단계로 지속적인 체계점검 및 구축 필요 •협력기관의 인권보호 이행 요구 •소외직렬 근로자에 대한 교육 및 감정해소대책 수립 •인권보호 내재화, 일상화 과제발굴
기회(Opportunity)		S-O 전략(공격전략)	W-O 전략(약점보완)
<ul style="list-style-type: none"> •OECD(경제협력개발기구), UN 등 인권경영 국제기준 마련(1976년) •UN의 인권이사회 ‘기업의 존중책무에 관한 해설지침(2012년)’ •UN인권이사회와 OECD 이외에도 기업과 인권은 국제기구 등 지속적 확대 •정책적으로 공공기관 선도형 인권경영 지원·확산 의지 		<p>【인권경영 추진 체계구축】 재정비된 위원회의 전략체계에 맞는 중장기 인권경영 목표 수립 및 연도별 단계적 추진, 위원회 실정에 맞는 고도화된 인권경영모델 확립, 이해관계자 확산</p> <p>【인권의식이 높은 직원을 통한 인권경영 역량 제고】 인권의식과 도덕성이 높은 직원의 적극 참여를 통한 역량 강화</p>	<p>【정기적인 인권영향평가 실시】 인권영향평가 체크리스트 개선/정기적인 인권영향평가 추진</p> <p>【인권경영 전담 인력 보완】 지속적인 인권경영 추진을 위해 전담 인력을 보완하여 인권경영 고도화</p>
위협(Threat)		S-T 전략(위협 최소화)	W-T 전략(생존전략)
<ul style="list-style-type: none"> •정부 부처와 공기업을 대상으로 인권경영 시행 관련 권고 •국내 다국적기업 노르웨이 NCP 제소 •공공기관의 인권 보호 의무 및 존중 책임(인권경영) 강화 강조 •인권 경영 등 사회적 책임 확대 •성폭력·갑질·직장 내 괴롭힘 등 인권 관련 사회 이슈 및 불가항력적인 이슈 (코로나19 등) 증가 		<p>【직원에 대한 인권경영 교육】 인권의 기본개념 및 인권경영 시스템에 대한 구체적인 교육 실시</p> <p>【인권과제 발굴 및 시행】 상시 상담창구 운영 및 구제절차 확립 등 실질적 보호 수단 및 체계적 모니터링 시스템 제공, 인권영향평가를 통한 개선 과제 도출, 지속 개선</p>	<p>【기관 특성에 맞는 인권경영추진】 잠재 리스트 영역 선별, 우선 보호조치 시행, 기관운영 및 주요사업 분야의 인권영향평가 외부평가 단계적 확대 추진</p> <p>【구제절차와의 체계 및 지표개발】 인권침해 피해자의 인권 보호를 위한 구제절차의 체계 및 지표의 마련, 투명하고 공정한 조직·인력 운영</p>

추진 목표

- ◎ 문화예술진흥을 위한 사업과 활동을 지원함으로써 모든 이가 창조의 기쁨을 공유하고 가치 있는 삶을 누리게 하는 전문기관으로서 기관의 특성에 맞게 인권경영 체계구축 및 체계적인 인권경영 실천
- ◎ 정기적인 인권영향평가를 실시하여 인권 리스크의 사전 과제발굴 및 개선을 통한 인권존중 조직 구현
- ◎ 인권경영 종합지표 개발 및 활용을 통한 체계적인 인권경영 발판 마련
- ◎ 인권교육 및 캠페인을 벌여 인권경영 확산

6) 대내외 환경분석에 따른 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」¹¹⁾을 마련함
- 「공공기관 인권경영 매뉴얼」은 인권경영 체계구축을 위한 전(全) 단계를 포괄하며, 인권경영 체제 구축, 인권영향평가 실시, 인권경영 실행 및 공개, 구제절차의 제공 등 총 4단계로 구성되는데, 이를 통해 공공기관은 인권경영 전(全) 과정에 대해 이해하고, 인권경영 체계를 구축하는 도움이 될 것으로 기대하고 있음

(표2-3) 한국문화예술위원회 인권경영 추진체계도 (공공기관 인권경영 매뉴얼. 참조)

1단계	2단계	3단계	4단계
인권경영 체계구축	인권영향평가	인권경영 실행/공개	구제절차 제공
<ul style="list-style-type: none"> ○인권경영 추진 시스템 구축 ○인권경영 선언 및 공표 ○기관 내 각 부서 확산 ○기관의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산 	<ul style="list-style-type: none"> ○기관운영 인권영향평가 실시 계획 수립 ○인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육 ○인권경영위원회 평가자료 제출 ○인권경영위원회 평가 및 결과보고서 작성 ○최고경영진 보고 및 공개 	<ul style="list-style-type: none"> ○인권경영 실행 ○인권경영 전 과정 공개 	<ul style="list-style-type: none"> ○구제절차 연구와 준비 ○구제절차 수립 ○구제절차 시행 ○구제절차 시행에 대한 평가와 개선

- 위원회는 다양화된 이해관계자를 존중하는 인권경영을 실천하기 위해서 인권경영규정 제정 등 위원회 임직원과 이해관계자의 인권존중을 기반으로 인권 피해를 사전에 예방, 인권침해 피해자의 신속한 처리 및 피해자 보호 절차 마련 등 인권경영 이행 체계 내재화 및 고도화를 통한 사회적 가치를 실현하고 있어 인권경영을 위원회 확산에 대한 확고한 의지 표명과 인권경영헌장을 통해 인권존중 및 인권경영의 중요성을 선포하여 전사적 참여 환경을 조성함으로써 선도적으로 인권경영을 실천하고 있음

11) 공공기관 인권경영 매뉴얼 2018. 국가인권위원회

2. 인권경영 시스템 구축 자문

1) 인권경영 체계 구축(1단계)

- ◎ 인권경영규범의 고도화, 인권침해 구제절차 관련 규정 정비, 인권위원회 운영 활성화 등 적극적으로 인권경영시스템에 대한 구축 및 고도화를 수행함

① 인권경영규정 제정(제정일 : '18.12.)

- ☑ 임·직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 실현하기 위한 정책의 수립 및 시행, 그밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 인권경영 이행지침을 제·개정하여 인권경영 활동 전반에 대한 체계화 추진

- 총칙, 인권경영 이행사항, 인권경영 체계, 인권경영위원회, 인권영향평가 및 인권침해 구제, 보칙을 6장 29조, 부칙 3조로 제정
 - (총칙 제1장) 총칙에는 목적, 정의, 적용범위
 - (인권경영 이행사항 제2장) 기본원칙, 고용상의 차별금지, 결사 및 단체교섭의 자유보장, 강제 노동 및 아동노동 금지, 안전 및 보건, 책임 있는 협력기관 관리, 현지주민의 인권 보호, 환경권 보장, 이해관계자 인권 보호, 구제조치의 노력
 - (인권경영 체계 제3장) 인권경영현장, 인권경영 계획수립, 인권경영 주관부서, 인권교육, 인권 이행 활동 지원
 - (인권경영위원회 제4장) 설치 및 기능, 구성, 회의 운영, 의견청취 및 자료제출 요구, 비밀 엄수, 이익충동 회피, 위원의 임기, 위원의 해촉
 - (인권영향평가 및 인권침해 구제 제5장) 인권영향평가 실시 및 보고, 인권침해 구제
 - (보칙 제6장) 기타
 - (부칙) 시행일, 경과조치, 다른 지침의 폐지

② 인권경영 규범화, 조직화 및 인권경영 확산을 위한 교육 및 활동

☑ 위원회는 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위한 인권경영 헌장을 선포하고, 인권경영계획 수립, 담당 부서를 지정하여 인권교육 및 이해관계자 인권존중 책무를 이행

- (인권경영헌장) 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영헌장을 선포하고, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천
- (인권경영 계획수립) 위원회는 인권경영의 추진을 위하여 인권경영의 목표 및 기본방향, 인권경영 추진전략 및 실행과제, 인권영향평가 등 인권경영 실천 및 점검 의무에 관한 사항, 그 밖에 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항 등 인권경영 기본계획을 정기적으로 수립하여 실천
- (운영인권경영 주관부서) 위원회는 인권경영의 원활한 이행을 위하여 인권경영 주관부서를 정해야 하며, 주관부서는 인권경영 계획수립 및 시행에 관한 사항, 인권교육 시행에 관한 사항, 인권영향평가 시행에 관한 사항 및 그 밖에 한국문화예술위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항 등을 수행하기 위한 사무 전반을 담당
- (인권교육) 주관부서는 임직원의 인권의식 향상을 위한 인권교육을 연 1회 이상 실시하여야 하며, 인권존중 문화 확산을 위하여 필요한 경우 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시
- (인권이행 활동 지원) 위원회는 협력기관 등 이해관계자가 인권경영을 실천하도록 요구하고, 필요한 경우 지원을 제공

③ 인권경영위원회 등 설치 및 구성·운영

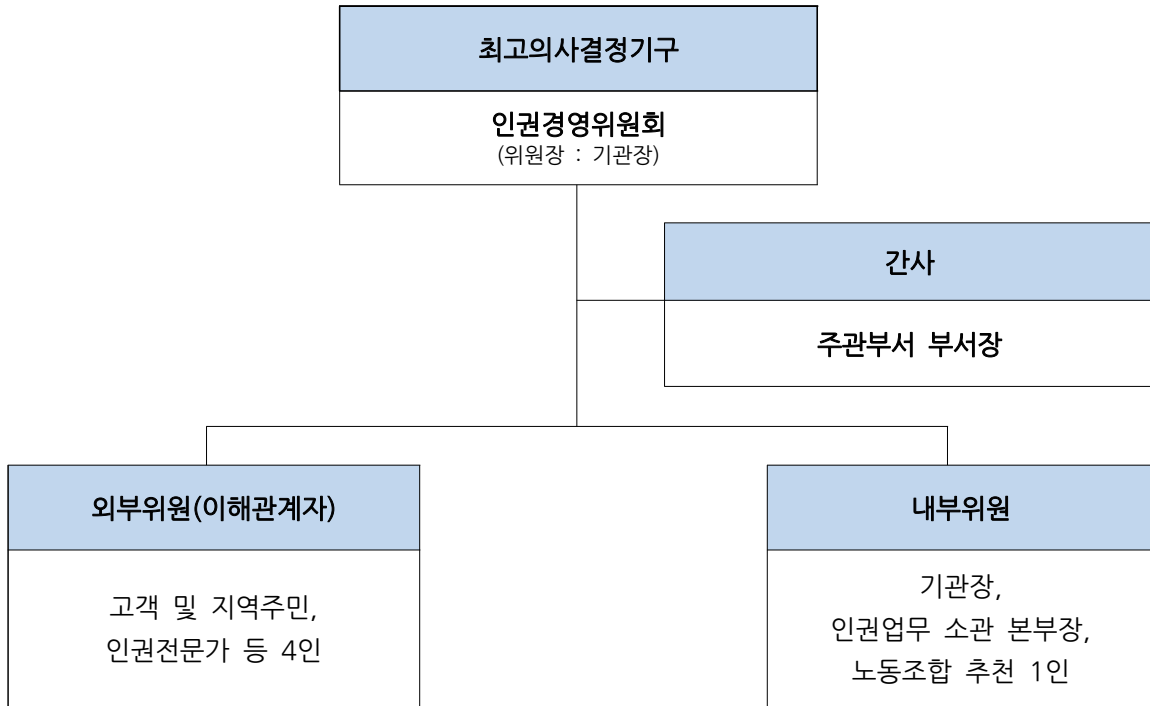
☑ 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 인권경영위원회 설치

□ 인권경영위원회 설치, 기능 및 구성

- (설치 및 기능) 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 인권경영 관련 제도 및 정책에 대한 사항, 인권영향평가 결과 및 후속조치 권고, 인권침해행위에 대한 조사와 구제, 그 밖에 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항에 대한 심의·의결
- (구성) 인권경영위원회는 인권경영위원장을 포함하여 7인의 위원으로 구성함. 인권경영위원장은 기관장이며 내부위원은 기관장, 인권업무 소관 본부장, 노동조합이 추천하는 자 1인의 총 3인으로 구성함. 외부위원은 이해관계자를 대변할 수 있는 고객 및 지역주민, 인권전문가 등에서 4인을 기관장이 위촉함. 인권경영위원회의 사무 처리를 위해 간사 1인을 두며, 간사는 주관부서 부서장으로 함

- (회의 운영) 인권경영위원회는 연 1회 정기회의를 개최하며, 인권경영위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3인 이상의 소집요구가 있을 때 임시회의를 소집하며 인권경영위원회 회의의 개의 및 의결에 관해서는 위원회 운영규정의 해당항목을 준용함. 회의에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 회의참석 수당 등 실비를 지급할 수 있으며, 회의를 개최한 때에는 회의록을 작성하고 참석위원 전원이 확인하여 서명·날인함

(그림 2-2) 인권경영위원회 구성



**인권경영
위원회**

- (기능) 임직원 및 이해관계자의 인권 보호 및 증진
- (구성) 내부 : 기관장, 인권업무 소관 본부장, 노동조합 추천 1인
외부 : 고객 및 지역주민, 인권전문가 등 4인

2) 인권영향평가 실시(2단계)

① 인권영향평가의 개요

- 유엔 [기업과 인권 이행지침]에서 제시하는 인권 실천·점검의무(Due Diligence)¹²⁾의 핵심 도구로, 평가과정을 통해 기관 경영활동이 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 규명, 측정하고 부정적 영향이 예상될 경우 이를 예방 또는 해결을 위한 방안을 제시함으로써 기업 활동이 인권 친화적으로 수행될 수 있도록 도와줌
- 인권경영 현황 점검 및 부정적 영향을 주는 잠재적 인권 리스크 사전방지와 인권 취약점에 대한 선제적 조치를 통해 한국문화예술위원회의 지속가능한 발전 도모

② 평가의 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

③ 관련 근거

- 국가인권위원회 사회 인권과-307(2018.08.31.)「공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고 결정문 송부」
- 위원회 인권경영 이행지침 제26조 「인권영향평가 실시 및 보고」
- 경영평가 비중 확대 : 신설된 윤리경영(3점→5점) 지표 중, 세부평가항목

※ (윤리경영) 배점 확대 + 권익위 평가결과 반영 확대 + 중대위반 시 0점 처리

❶ 윤리경영 지표 배점 확대(3점→5점) 및 평가내용 기준* 강화

* 공공기관의 이해충돌 방지를 위한 노력·성과 등을 세부평가내용에 추가

❷ 권익위 청렴도 부패방지시책 평가 개편* 결과와 경영평가를 체계적으로 연계하는 방안 검토

* 현행 청렴도 평가와 부패방지시책 평가 통합

❸ 중대위반 또는 위법행위 발생 시 ‘윤리경영’ 지표 0점* 처리

* 현행 평가편람은 최하등급(E0)에 대해서도 배점의 20%를 기본점수로 부여

12) 유엔 기업과 인권에 관한 이행지침 유엔 “보호, 존중, 구제”프레임워크의 실행, 일반원칙 18

④ 인권영향평가의 실시방법 및 지표의 구성

□ 인권영향평가 실시방법

- 평가 기간: `21.12.29.(수)~2022.01.12(수) 기간 내
- 평가 범위: 기관운영 및 주요사업 부문 (2개 분야)
- 평가 주체: 관련 부서업무 담당자
- 평가 방법: ① 기관운영, 주요사업 인권영향평가 체크리스트 신규 개발
 - ② 위원회 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 체제 구축 등 11개 분야 개발하여 활용
- 주요사업 지표는 주요사업으로 선정된 미술관 운영과 시각예술지원 사업 2개 분야 99개 지표를 중심으로 체크리스트 항목을 개발하여 활용

평가 대상	평가 지표	평가 분야
기관운영 인권영향평가	204개	인권경영 체제 구축 등 11개 분야
주요사업 인권영향평가	99개	2개 분야

- 세부지표별 점수 부여기준

구분	예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
점수	2	1	0	평가제외	평가제외

$100\text{점 단위 환산방법} = \frac{\sum(\text{해당항목 지표점수})}{(2 \times \text{해당항목 지표수})} \times 100$
--

- 평가등급체계 : 평균달성률 기준 등급(1~9등급 부여)

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

□ 평가절차 및 기간

연번	구분	주요 내용	기간
1	인권영향평가 체크리스트 설계	<ul style="list-style-type: none"> 인권영향평가 체크리스트 지표 구성 - 기관운영, 주요사업 체크리스트 설계 - 체크리스트 내용(적절성 등)에 대한 주관부서 의견 수렴 및 컨설팅 용역회사 자문 	21년 12월 4주 (~12.24)
↓			
2	인권영향평가 TF팀 구성	<ul style="list-style-type: none"> 인권영향평가 TF팀 구성 - 평가지표별 담당자 확정 및 화상회의 참석 메일 송부 	21년 12월 4주 (~12.27)
↓			
3	인권영향평가 체크리스트 교육	<ul style="list-style-type: none"> 체크리스트 평가지표 이해를 위한 교육 및 설명(비대면) - 지표에 대한 이해, 체크리스트 평가 및 평가표 제출(혁신부) 	12월 5주~1월 2주 (12.29~01.12)
↓			
4	'인권영향평가' 증빙자료 제출	<ul style="list-style-type: none"> 인권영향평가(기관운영, 주요사업) 평가 실시 및 자료제출 - 체크리스트 평가에 따른 관련 증빙자료 제출(혁신부) 	22년 01월 2주 (~01.12)
↓			
5	평가결과 확정 인권경영위원회	<ul style="list-style-type: none"> 내외부 이해관계자로 구성된 인권경영위원회에서 1차 평가 결과를 검토하고 제시된 보완의견을 포함하여 최종 평가 완료 	22년 01월 3주 (~01.20)

3) 인권경영 실행, 공개(3단계)

◎ 인권영향평가, 인권과제 발굴 및 추진, 임직원 인권역량 강화 등을 통해 체계적 인권경영 이행 및 인권문화 정착 노력

① 인권경영 추진계획 수립

☑ 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 인권경영 활동을 활발하게 추진함

추진 방향	중점 추진과제	세부내용	달성기준
① 인권경영 추진체계 고도화	인권경영 규범 고도화	인권의식함양 및 인권존중문화 확산을 위한 관련 규정 확충	인권영향평가의 결과가 반영된 인권경영 이행지침 개정
		인권침해 구제절차 관련 규정 정비	온라인 신고센터 개설, 직장 내 괴롭힘 신고 사내 게시판 개설
	인권경영위원회 운영 활성화	인권경영위원회 개최 정례화	연 4회(분기별) 회의 개최 권고
		인권경영위원 역량 강화	인권경영 전담부서 지정 - 정책혁신부
② 인권 존중문화 확산	인권경영 교육 강화	인권경영 전문역량 강화	인권경영시스템 운영 담당자 교육
		임직원 및 협력사 대상 인권 기본교육 시행	연 1회 이상 인권의식 함양 기본교육
	인권존중 의식 제고	인권존중문화 확산을 위한 프로그램 개발 및 추진	인권침해 예방 교육
		인권경영 추진사업 홍보 강화	기관 홈페이지 인권자료실 개설 인권경영 현장·규정 공개
③ 인권경영 평가 및 진단	인권영향평가 실시	기관운영 인권영향평가 실시	인권영향평가 세부지표 마련
		주요사업 인권영향평가 실시	인권에 영향을 미칠 수 있는 파급효과가 큰 사업 선정
	인권경영시스템 인증	인권경영시스템 인증 획득	인증서 획득 계획 수립 권고

4) 구제절차의 제공(4단계)

- ◎ 성희롱, 갑질, 직장 내 괴롭힘 등 주요 인권침해 이슈에 대한 공정한 조사 및 심의
- ◎ 피해자 등 보호 및 예방 활동 강화로 인권침해행위 근절 노력

① 인권침해 구제절차 현황

구 분	구제 절차		구성	관련 근거
	신고·접수	처리기구		
성희롱·성폭력	고충상담원 (서면, 전화, 통신 및 방문 등), 사이버신고센터	성희롱·성폭력 고충상담창구	인사 또는 복무 담당자, 노사협의회 직원, 외부 전문가 포함 2인 이상	성희롱·성폭력 예방 및 처리 지침
갑 질	전담직노원, 센터	갑질 피해신고·지원센터	감사·감찰 부서장 및 갑질 근절 전담직원	공공분야 갑질근절을 위한 가이드라인
직장 내 괴롭힘	고충상담원 (서면, 전화, 통신 및 방문 등), 사이버신고센터	직장 내 괴롭힘 고충상담창구	인사담당부서 및 노동조합의 협의를 통해 결정	직장 내 괴롭힘 예방 및 처리지침
인권침해 일반	인권경영 주관부서의 장	인권경영위원회	인권경영위원장 포함 7인 (내부 3인, 외부 4인)	인권침해 구제절차 세부지침

- 위원회는 각종 인권침해 발생 시 구제를 위하여 유형별로 절차를 마련하여 운영하고 있음. 성희롱·성폭력의 경우 고충상담원을 지정하여 상담부터 조사 등 성고충처리의 전 과정을 전담하도록 하고, 업무에 필요한 교육을 받을 수 있도록 지원하고 있음. 갑질의 경우 갑질 관련 온라인 신고 센터를 운영하고 있으며 공공기관 공통 가이드라인을 따르고 있지만, 위원회 자체 지침 및 가이드라인이 따로 마련되어 있지는 않음. 직장 내 괴롭힘의 경우 고충상담원을 지정하여 사건의 접수부터 조사 및 징계까지 전 과정을 담당하며 피해자의 요구에 따라 정식 조사도 지원하고 있음

② 피해자 보호 및 예방활동

피해자 보호 조치	재발 방지 조치	가해자 처벌 강화
<ul style="list-style-type: none"> · 행위자와의 업무·공간 분리 · 피해자 치료 지원 · 행위자에 대한 인사 조치 · 신고인의 신분 보장 	<ul style="list-style-type: none"> · 재발방지대책 수립·시행 · 행위자의 부서 전환 · 행위자에 대한 재발방지 교육 · 실태 또는 인식에 대한 조사 	<ul style="list-style-type: none"> · 무관용 원칙 적용 · 의원면직 제한

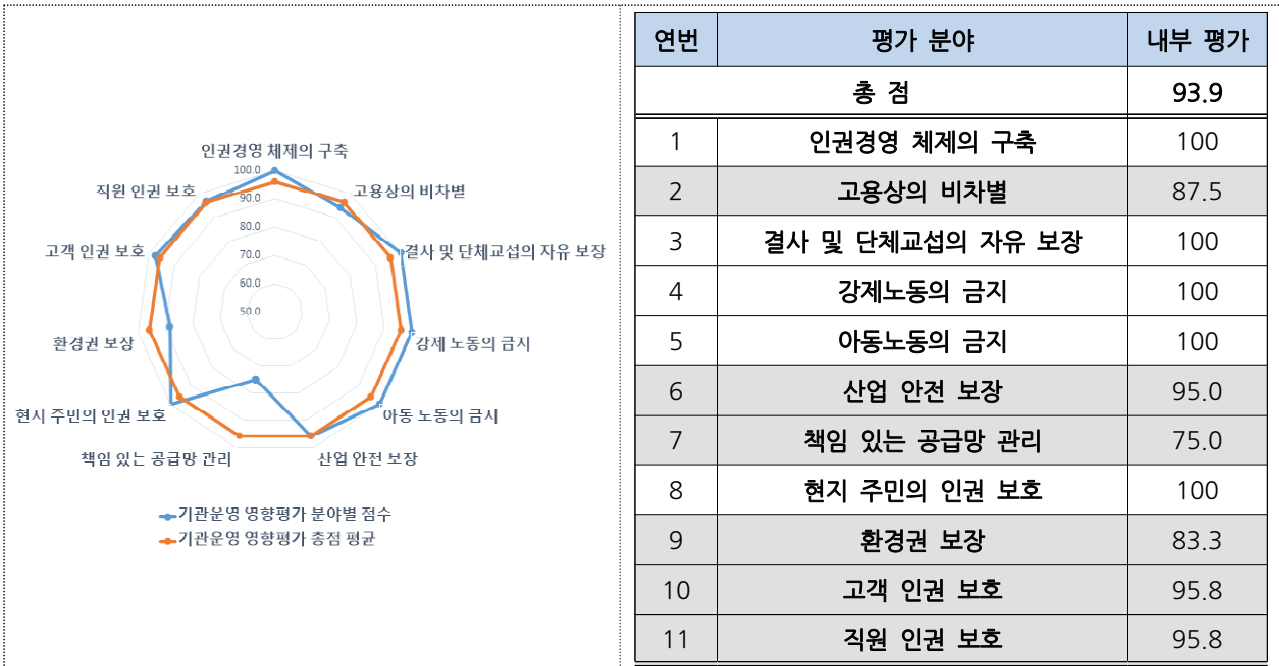
- 피해자 보호를 위해 성희롱·성폭력 피해자와 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등 적절한 조치로 피해자의 신변을 보호하고, 조사 기간, 조사 결과에 따라 피해자 치료 지원, 행위자에 대한 인사 조치 등을 통해 2차 피해를 방지하며 피해자의 근로권 등을 보호하고 있음
- 직장 내 괴롭힘 피해자의 보호를 위해 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령, 심리 상담 등 적절한 조치를 통해 피해자의 피해복구를 적극 지원하고 있음. 또한 위원장은 해당 사건 행위자에 의한 직장 내 괴롭힘 재발 여부, 피해자에 대한 불이익 처우 등이 발생하지 않는지 모니터링하고 피해자를 지원하고 있음
- 인권침해 피해자의 보호를 위해 인권 관련 직무 수행자는 신고인 및 그 신고내용에 대한 비밀을 보장하고 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하고 있으며, 재발 방지를 위해 인사조치 및 재발방지 교육을 실시하고, 행위자가 신고자에게 신고행위 등을 이유로 불이익을 가한 경우에는 이를 가중징계하고 있음

3. 종합결과

1) 기관운영 인권영향평가 종합의견

- 한국문화예술위원회의 기관운영 인권영향평가 결과 인권경영을 체계적으로 실시할 수 있는 규범적 제도적 기반을 성공적으로 마련을 하였으며, 다양한 분야에서 인권 보호를 위한 권고 내용이 준수되고 있음
- 2021년도 기관운영 인권영향평가 지표는 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼에 권고되어있는 진단 항목과 분야를 바탕으로 기관의 특성에 맞게 고도화하여 평가를 실시하였음
[총 204개 지표 중 '예' 174개, '보완 필요' 9개, '아니요' 3개, '해당 없음' 18개]로 기관운영 평가의 경우, 평균 종합점수는 96.0점으로 평균달성률 기준 1등급을 달성함
- 위원회는 인권존중의 책무를 다하겠다는 취지의 정책 선언을 했고, 노동조합의 설립을 허용하여 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용하고 있음
- 위원회는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있고, 15세 미만의 연소자를 고용하지 않으며, 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해 보호되는 대상인지 아닌지 사전에 조사하고 있음
- 다만, 11개 분야 중 「고용상의 비차별」, 「산업 안전 보장」, 「책임 있는 공급망 관리」, 「환경권 보장」, 「고객 인권 보호」, 「직원 인권 보호」의 일부 항목에 대한 개선과제에 대하여 개선계획을 수립하고 개선 활동을 추진해야 할 것이며, 직전년도 인권영향평가 결과에 따른 개선점에 대한 이행 상황 또한 점검을 실시해야 함
- 위원회는 외국인 근로자의 종교적·문화적 권리를 위해 배려해야 하고, 임신한 근로자의 요청 시 근무지 변경을 위한 적절한 조치를 마련해야 하며, 협력기관의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력기관을 선정하는 절차를 마련할 필요가 있음
- 환경정책 개발 시 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의하는 과정을 마련해야 하고, 정보약자를 배려한 인권증진 및 인권침해 예방에 대한 정책을 추진해야 하며, 감정노동자에 대한 교육 및 감정해소대책을 수립하고 양질의 휴식권 보장을 위한 대책을 마련할 필요가 있음

○ 기관운영 인권영향평가 : 내부 93.9점



○ 주요 권고의견

- 고용상의 비차별

· 외국인 노동자 비차별

▶ 외국인 근로자가 자신이 가진 종교적·문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려

- 외국인 근로자의 종교적·문화적 권리를 위한 별도 종교·문화시설 및 공간을 마련하고 인종다양성관련 프로그램 수립 권고

- 산업 안전 보장

· 임산부 및 장애인 등 보호

▶ 임신한 근로자의 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치 마련

- 단체협약 제44조에 근무지 변경 요청 시 이를 허용한다는 조항 추가 권고

- 책임 있는 공급망 관리

· 협력회사 등의 인권침해 예방

▶ 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력기관의 인권보호에 대한 의무이행 요구

- 공급업자 등이 모든 업무영역에서 인권을 존중할 것을 계약서에 포함할 수 있도록 계약지침 내 제도적 장치 마련

- ▶ 협력기관의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력기관을 선정하는 절차 마련
 - 평가 및 평가결과에 따른 업체 선정에 대한 법적 근거 마련 및 조치계획 수립
- ▶ 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용 포함
 - 모든 계약에서 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용이 포함될 수 있도록 계약지침에 반영
- ▶ 협력기관과 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용 서면 요구
 - 위원회의 인권경영선언에 준하는 정도의 협력회사를 위한 인권존중 서약서 마련 권고
- **모니터링 실시**
 - ▶ 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력기관과의 인권보호 준수 여부 모니터링
 - 인권영향평가 시행 계획에 공급업자, 하청업자, 자회사에 대한 설문 계획 포함
- **환경권 보장**
- **환경정보의 공개**
 - ▶ 환경정책을 개발할 때 근로자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의 과정 마련
 - 정책 협의 과정에서 이해관계자들의 협의를 위한 의사소통체계(의사소통 대상, 주기, 방법, 채널, 내용 등)를 구축하고 이행할 것을 권고
- **환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙**
 - ▶ 새로운 개발 사업을 추진할 경우 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며 필요한 경우 환경영향평가 실시
 - 위원회의 새로운 사업기획이나 주요한 변경점 발생 시 반드시 환경측면 파악 및 영향평가 활동을 통해 잠재적인 리스크를 제거하는 예방체계 구축 권고
- **고객 인권 보호**
- **정보인권 보장**
 - ▶ 정보약자를 배려한 인권증진 및 인권침해 예방에 대한 정책 추진
 - 정보 공개 운영지침 및 홈페이지 관리·운영 지침을 마련하여 쉽게 정보에 접근할 수 있도록 보완

- 직원 인권 보호

· 갑질 예방 및 괴롭힘 금지

▶ 감정노동자에 대한 교육 및 감정해소 대책을 수립

- 감정노동자에게 갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우 금지, 2차 피해 방지, 피해자 적응지원, 분리 조치 등의 피해자 보호 대책을 수립하고, 정기적으로 교육을 실시하도록 권고

· 휴식권

▶ 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무 지시를 하지 않도록 개선

- 양질의 휴식권 보장을 위한 퇴근 후나 공휴일에 긴급상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무 지시를 하지 않도록 하는 인식개선 포스터 제작 및 부착 권고

□ 지표별 내부평가 상세결과

- 분야 1. 인권경영 체제의 구축: 내부 100점

	내용	내부 자체평가
	인권경영 체제의 구축	합계(지표점수의 평균)
인권존중 정책선언		100
인권영향평가 정기적 실시		100
인권경영 제도화를 위한 필요조치		100
인권경영 성과		100
구제절차 마련		100

▶ 결과 : 인권경영 체제의 구축 평가결과: 100점

▶ 평가 : 위원회의 인권정책선언은 위원회 내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌으며 인권영향평가를 정기적으로 실시하였음. 또한 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 지정하고, 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해 확인하며 위원회의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에게 구제절차를 제공하고 있음

▶ 보완 : 없음

- 분야 2. 고용상의 비차별: 내부 87.5점

	내용	내부 자체평가
	고용상의 비차별	합계(지표점수의 평균)
고용상 비차별		100
고용상 남녀 비차별		100
비정규직 근로자 비차별		100
외국인 노동자 비차별		50.0

▶ 결과 : 고용상의 비차별 평가결과: 87.5점

▶ 평가 : 위원회는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않으며 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 남녀 차별없이 동일한 임금을 제공하고 있고, 비정규직 근로자임을 이유로 위원회 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않고 있음

▶ 과제 : 외국인 근로자가 자신이 가진 종교적·문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려해야 함

▶ 보완 : 외국인 근로자의 종교적·문화적 권리를 위한 별도 종교·문화시설 및 공간을 마련하고 인종다양성 관련 프로그램 수립 권고

- 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장: 내부 100점

결사 및 단체교섭의 자유 보장	내용	내부 자체평가
	합계(지표점수의 평균)	
결사·단체교섭의 자유		100
노동조합 활동 불이익 처우 금지		100
단체교섭 보장 및 성실한 이행		100
노동조합 부재 시 대안적 조치		해당없음

- ▶ 결과 : 결사 및 단체교섭의 자유 보장 평가결과: **100점**
- ▶ 평가 : 위원회는 노동조합 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 갖고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용하며 근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않고 있음. 또한 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공하고 있음
- ▶ 보완 : 없음

- 분야 4. 강제 노동의 금지: 내부 100점

강제 노동의 금지	내용	내부 자체평가
	합계(지표점수의 평균)	
강제 노동 금지		100
협력기관에 의한 강제노동 예방		100

- ▶ 결과 : 강제 노동의 금지 평가결과: **100점**
- ▶ 평가 : 위원회는 모든 종류의 강제노동을 금지하며 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제노동을 강요하지 않고, 협력기관에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시하고 있음
- ▶ 보완 : 없음

- 분야 5. 아동 노동의 금지: 내부 100점

아동 노동의 금지	내용	내부 자체평가
	합계(지표점수의 평균)	
연소자 고용 금지		100
연소자 고용을 알게 된 경우의 조치		100

- ▶ 결과 : 아동 노동의 금지 평가결과: **100점**
- ▶ 평가 : 위원회는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않고 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토하고 있음. 또한 연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취하고 있음
- ▶ 보완 : 없음

- 분야 6. 산업 안전 보장: 내부 95.0점

	내용	내부 자체평가
	산업 안전 보장	합계(지표점수의 평균)
작업장 안전		100
임산부 및 장애인 등 보호		75.0
필수장비 제공 및 교육실시 등		100
산업재해 피해근로자 지원		100
감염병으로부처의 건강 및 안전		100

▶ 결과 : 산업 안전 보장 평가결과: **95.0점**

▶ 평가 : 위원회는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지하며 이를 모니터링하는 절차를 가지고 있고, 근로자들에게 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시하고 있음. 또한 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원하고 직원과 고객의 건강을 위해 모든 업무 공간 및 환경(공용 공간 및 화장실, 기숙사, 구내식당)을 정기적으로 청소 및 소독하고 있음

▶ 과제 : 임신한 근로자의 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치 마련

▶ 보완 : 단체협약 제44조에 근무지 변경 요청 시 이를 허용한다는 조항 추가 권고

- 분야 7. 책임 있는 공급망 관리: 내부 75.0점

	내용	내부 자체평가
	책임 있는 공급망 관리	합계(지표점수의 평균)
협력회사 등의 인권침해 예방		50.0
모니터링 실시		75.0
보안담당 직원에 의한 인권침해 방지		100

▶ 결과 : 책임 있는 공급망 관리 평가결과: **75.0점**

▶ 평가 : 위원회는 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의하며 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 하고 있음

▶ 과제 : 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력기관의 인권보호에 대한 의무이행을 요구하며 협력기관의 인권 보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력기관을 선정하는 절차를 마련하고, 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함해야 함. 또한 협력기관과 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구하고, 설문이나 모니터링 해야 함

▶ 보완 : 공급업자 등이 모든 업무영역에서 인권을 존중할 것을 계약서에 포함할 수 있도록 계약지침 내 제도적 장치를 마련하고 협력기관의 인권보호 상황 평가 및 평가 결과에 따른 업체 선정에 대한 법적 근거 마련 및 조치계획을 수립해야 하며, 위원회의 인권경영 선언에 준하는 정도의 협력기관을 위한 인권준중 서약서를 마련 및 인권영향평가 시행 계획에 공급업자, 하청업자, 자회사에 대한 설문 계획 포함 권고

- 분야 8. 현지 주민의 인권 보호: 내부 100점

	내용	내부 자체평가
현지 주민의 인권 보호	합계(지표점수의 평균)	100
	지역주민 인권의 존중·보호	해당없음
	지적재산권 보호	100

▶ 결과 : 현지 주민의 인권 보호 평가결과: 100점

▶ 평가 : 위원회는 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사하고 모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공하고 있음

▶ 보완 : 없음

- 분야 9. 환경권 보장: 내부 83.3점

	내용	내부 자체평가
환경권 보장	합계(지표점수의 평균)	83.3
	환경경영체제 수립 및 유지	100
	환경정보의 공개	83.3
	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	50.0
	비상계획 수립	100

▶ 결과 : 환경권 보장 평가결과: 83.3점

▶ 평가 : 위원회는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있으며 환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검하고 있음. 또한 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시하고 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치가 마련되어 있음

▶ 과제 : 환경정책을 개발할 때 근로자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의해야 하며, 새로운 개발 사업을 추진할 경우 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하고 필요한 경우 환경영향평가를 실시해야 함

▶ 보완 : 정책 협의 과정에서 이해관계자의 협의를 위한 의사소통체계(의사소통 대상, 주기, 방법, 채널, 내용 등)를 구축하고 이행하며, 위원회의 새로운 사업기획이나 주요한 변경점 발생 시 반드시 환경측면 파악 및 영향평가 활동을 통해 잠재적인 리스크를 제거하는 예방체계 구축 권고

- 분야 10. 고객 인권 보호: 내부 95.8점

	내용	내부 자체평가
	고객 인권 보호	합계(지표점수의 평균)
고객 보호를 위한 법령 준수		100
서비스·정보 등 이상 시 조치		100
고객 사생활 보호		100
정보인권 보장		83.3

- ▶ 고객 인권 보호 평가결과: **95.8점**
- ▶ 평가 : 위원회는 고객의 알권리 보호를 위해 시설 이용에 대한 이용방법 등 서비스 정보에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공하고 서비스 결함(정보의 이상 등)으로 인하여 고객이 손실을 당한 경우 그 손실을 보상하며, 고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되어 있으며 공개되어 있음
- ▶ 과제 : 정보약자를 배려한 인권증진 및 인권침해 예방에 대한 정책을 추진해야 함
- ▶ 보완 : 정보 공개 운영지침 및 홈페이지 관리·운영 지침을 마련하여 쉽게 정보에 접근할 수 있도록 보완

- 분야 11. 직원 인권 보호: 내부 95.8점

	내용	내부 자체평가
	직원 인권 보호	합계(지표점수의 평균)
갑질 예방 및 괴롭힘 금지		95.5
성희롱·성폭력 예방과 구제조치		100
일·가정 양립		100
휴식권		83.3
개인정보 보호		100

- ▶ 결과 : 직원 인권 보호 평가결과: **95.8점**
- ▶ 평가 : 위원회는 성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제조치가 마련되어 있고 일·가정 양립을 위한 문화 조성 관련 정책을 수립하며, 직원의 위치정보 수집, 노동조합 활동 감시 등을 위하여 위원회 시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않고 있음
- ▶ 과제 : 감정노동자에 대한 교육 및 감정해소 대책을 수립하고, 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않도록 개선해야 함
- ▶ 보완 : 감정노동자에게 갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우 금지, 2차 피해 방지, 피해자 적응지원, 분리 조치 등의 피해자 보호 대책을 수립하고, 정기적으로 교육을 실시할 것을 권장하며, 양질의 휴식권 보장을 위한 퇴근 후나 공휴일에 긴급상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않도록 하는 인식개선 포스터 제작 및 부착을 권고

2) 주요사업 인권영향평가 종합의견

- 위원회에서 추진하고 있는 다양한 사업 중 ‘미술관 운영’, ‘시각예술지원 사업’을 대상으로 주요사업 인권영향평가를 실시하였음
- 주요사업 평가의 경우, **평균 종합점수는 86.8점으로 평균달성률 기준 2등급을 달성함.**
- 위원회는 미술관 내 편의시설을 제공하여 사회적 약자를 배려하고, 다양한 이용자를 고려한 전시 및 공공 프로그램을 기획하고 있으며, 탄소중립을 위한 노력을 기울이고 있음
- 창작과정에 대한 개입 및 부당한 요구를 방지하는 장치가 마련되어 있고, 사업수행과정에서 얻게 된 사업참여자에 대한 지식재산권을 보호하며, 관람객의 안전과 건강을 위해 현장 모니터링을 시행하고 있음

○ 주요사업 인권영향평가 : 내부 86.8점



○ 주요 권고의견

- 미술관 운영

· 전시 및 공공

▶ 관람객 대상 안내글 및 홍보물 등에 성차별적 표현이 사용되지 않았는지 충분히 검토

- 성평등 사전 등을 활용하여 성평등한 용어 사용 및 향후 성별영향평가 시행 권고

· 안전 및 보건

▶ 신체적 약자를 위한 사고 대피 및 대응 매뉴얼 마련

- 화재 및 지진 등 재난에 대한 매뉴얼이 마련되어 있지만, 신체적 약자를 위한 대응방안을 마련하여 개정 권고

· 이해관계자의 인권보호

- ▶ 사업추진 과정에서의 인권 증진을 위해 이해관계자의 의견을 수렴하고, 정책 수립 및 계획에 반영하는 절차 마련
 - 예술인 권리 보장을 위한 이해관계자의 의견 적극 수렴 및 향후 간담회, 토론회 등의 과정 보완하여 매뉴얼/지침 마련
- ▶ 이해관계자의 모니터링 결과 인권침해 사실이 드러나면 적절한 조치를 취하도록 권고
 - 계약 체결 시 성희롱·성폭력 등 범죄가 발생할 경우 해지 항목이 포함되어 있으나, 모니터링 관련 종합체계 문서화 필요

· 직원 인권

- ▶ 근로자에게 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않도록 권고
 - 양질의 휴식권 보장을 위한 인식개선 포스터 제작 및 부착 권고

- 시각예술지원 사업

· 공통

- ▶ 평가위원으로부터 발생하는 인권침해를 예방하기 위한 사전 교육 마련
 - 인권침해를 예방하기 위한 사전 교육을 실시한다는 조항을 심의위원 직무수행지침에 추가 권고
- ▶ 사업수행과정에서 발생하는 성희롱·성폭력에 관한 인권침해를 다루는 신고 및 구제절차 마련
 - 성희롱·성폭력 지원 담당 기관인한국예술인복지재단의 지원신청 방법 및 내용 안내
 - 위원회 직원에 의한 성희롱·성폭력 발생 시, 기관 누리집을 통한 신고 및 구제절차 시행
- ▶ 사업담당자의 직무훈련 과정에 시각예술가의 권리에 대한 이해를 제고하기 위한 내용 포함
 - 예술가의 권리 보호를 위한 교육과정을 필수로 이수하도록 권고
- ▶ 사업에 참여하는 예술가와 예술단체의 표현의 자유를 제약하거나 간섭하지 않도록 권고
 - 예술가와 예술단체의 권리를 보호하기 위한 위원회 내 규정/지침 및 가이드라인 마련 또는 교육 실시 및 교육자료 제작

· 우수전시지원

- ▶ 미성년 관람객 보호 또는 혐오 표현에 따른 피해 예방을 위해, 사전에 해당 전시물을 알리도록 권장
 - 관람 이전에 전시 및 전시 작품에 대한 충분한 공지와 혐오 표현 예방을 위한 전시장 가이드 안내 및 제공

▶ 전시 소개 글 등 관람객을 대상으로 안내하는 글에 성차별적인 용어를 사용하지 않도록 안내

- 성평등 사전 등 성평등 용어 사용 취지 및 방안에 대해 안내 및 권고

▶ 사회적 약자의 문화 향유권 보호를 위해 배리어프리 환경을 조성할 수 있도록 지원

- 지원금 내 배리어프리 환경 조성을 위한 예산 편성 허용 및 시각예술분야 배리어프리 사례 공유

· 전시사전연구 및 비평지원

▶ 사업참여자가 연구 및 조사 과정에서 연구윤리를 준수하도록 교육 또는 지침 제공

- 사업참여자에 대한 저작권 관련 기본 교육을 실시함으로써 연구 참여자에 대한 인권침해 예방 교육을 제공하고 있지만, 연구윤리를 준수하도록 추가 교육 또는 지침 마련

· 공간지원

▶ 미성년 관람객 보호 또는 혐오 표현에 따른 피해 예방을 위해, 사전에 해당 전시물을 알리도록 권장

- 관람 이전에 전시 및 전시 작품에 대한 충분한 공지와 혐오 표현 예방을 위한 전시장 가이드 안내 및 제공

▶ 전시 소개 글 등 관람객을 대상으로 안내하는 글에 성차별적인 용어를 사용하지 않도록 안내

- 성평등 사전 등 성평등 용어 사용 취지 및 방안에 대해 안내 및 권고

▶ 사회적 약자의 문화 향유권 보호를 위해 배리어프리 환경을 조성할 수 있도록 지원

- 지원금 내 배리어프리 환경 조성을 위한 예산 편성 허용 및 시각예술분야 배리어프리 사례 공유

□ 지표별 내부평가 상세결과

- 분야 1. 미술관 운영: 내부 92.0점

	내용	내부 자체평가
		합계(지표점수의 평균)
미술관 운영	전시 및 공공	95.8
	접근성	100
	안전 및 보건	95.5
	대관	해당없음
	이해관계자의 인권보호	66.7
	환경권	100
	직원 인권	93.8

- ▶ 결과 : 미술관 운영 평가결과: **92.0점**
- ▶ 평가 : 위원회는 전시설치 및 철거, 전시 기간에 타인에 의해 작품이 훼손될 경우, 정당한 보상을 제공하는 체계가 마련되어 있으며 미술관을 이용하는 전 과정에 대하여 이동약자의 이동편의성을 고려하고 있음. 또한 안전 주의 표지판 및 차단봉을 설치하여 주변 주민, 보행자, 운전자 등을 위해 안전안내 표지판 등을 제공하고, 쓰레기배출량 저감 및 재활용율 향상 방안 등 탄소중립을 위한 노력을 기울이고 있으며 근로자의 인권침해를 다루는 구제절차가 마련되어 있고 예방교육 또한 실시하고 있음
- ▶ 과제 : 관람객 대상 안내글 및 홍보물 등에 성차별적 표현이 사용되지 않았는지 충분히 검토하고 신체적 약자를 위한 사고 대피 및 대응 매뉴얼을 마련하며 사업추진 과정에서의 인권증진을 위해 이해관계자의 의견을 수렴하고 정책 수립 및 계획에 반영하는 절차를 마련. 또한 이해관계자의 모니터링 결과 인권침해 사실이 드러나면 적절한 조치를 취하도록 보완하고 근로자에게 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않도록 개선할 것을 권고
- ▶ 보완 : 성평등 사전 등을 활용하여 성평등한 용어를 사용하고, 향후 성별영향평가 시행을 권고드림. 또한 화재 및 지진 등 재난에 대한 매뉴얼이 마련되어 있지만, 신체적 약자를 위한 대응방안을 마련하여 개정하고, 예술인 권리보장을 위한 이해관계자의 의견 적극 수렴 및 향후 간담회, 토론 등의 과정을 보완하고 매뉴얼/지침을 마련. 계약 체결 시 성희롱·성폭력 등 범죄가 발생할 경우 해지한다는 항목이 포함되어 있으나 모니터링 관련 종합체계의 문서화가 필요하며, 양질의 휴식권 보장을 위한 인식개선 포스트 제작 및 부착을 권고

- 분야 2. 시각예술지원 사업: 내부 81.6점

	내용	내부 자체평가
	시각예술지원 사업	합계(지표점수의 평균)
	공통	90.9
	우수전시지원	66.7
	전시사전연구 및 비평지원	91.7
	공간지원	76.9

▶ 결과 : 시각예술지원 사업 평가결과: **81.6점**

- ▶ 평가 : 위원회는 공모단계에서 정책수요자 대상 신청 자격, 사업절차 및 내용, 심사기준 관련 상세정보를 제공하고 있으며 사업참여자 대상 성희롱·성폭력 예방을 위한 규정이 마련되어 있고, 사업설명회 등 사업 정보 제공 시, 이의제기 절차 및 방법에 대해 사전 안내를 제공하고 있음. 또한 모니터링 또는 사업 평가단계에서 참여자의 제작비, 작가비(인건비, 원고료 등) 지급 여부를 확인하는 절차가 있고 사업참여자가 사업결과물(도서, 간행물, 보고서 등)을 발간하는 과정에서 연구 참여자의 권리가 침해당하지 않도록 인권침해 예방 교육 또는 안내를 제공하고 있으며, 전시 및 프로그램을 찾는 관람객의 안전을 위해 코로나19 방역과 사회적 거리두기 정책 준수를 요구하고 있음
- ▶ 과제 : 평가위원으로부터 발생하는 인권침해를 예방하기 위해 사전 교육 등을 시행하고 사업수행과정에서 발생하는 성희롱·성폭력에 관한 인권침해를 다루는 신고 및 구제절차를 마련해야 함. 또한 사업담당자의 직무훈련 과정에 시각예술가의 권리에 대한 이해를 제고하기 위한 내용을 포함하고, 사업에 참여하는 예술가와 예술단체의 표현의 자유를 제약하거나 간섭하지 않도록 보완하며, 미성년 관람객 보호 또는 혐오 표현에 따른 피해 예방을 위해 사전에 해당 전시물을 알리도록 권장드림. 전시 소개 글 등 관람객을 대상으로 안내하는 글에 성차별적인 용어를 사용하지 않도록 하며 사회적 약자의 문화 향유권 보호를 위해 배리어프리 환경을 조성할 수 있도록 지원하고, 사업참여자가 연구 및 조사 과정에서 연구윤리를 준수하도록 교육 또는 지침을 제공해야 함
- ▶ 보완 : 인권침해를 예방하기 위한 사전 교육을 실시한다는 조항을 심의위원 직무수행지침 제3조(수행 의무 준수와 책임)에 추가하고, 성희롱·성폭력 지원 담당 기관인 한국예술인복지재단의 지원신청 방법 및 내용을 안내해주며 위원회 직원에 의한 성희롱·성폭력 발생 시, 기관 누리집을 통한 신고 및 구제절차를 시행. 또한 예술가의 권리 보호를 위한 교육과정을 필수로 이수하도록 권고드리며 예술가와 예술단체의 권리를 보호하기 위한 위원회 내 규정/지침 및 가이드라인 마련 또는 교육 실시 및 교육자료를 제작하도록 권고드리며. 관람 이전에 전시 및 전시 작품에 대한 충분한 공지와 혐오 표현 예방을 위한 전시장 가이드를 안내 및 제공하고, 성평등 사전 등 성평등 용어 사용 취지 및 방안에 대해 안내할 것을 권고하며 지원금 내 배리어프리 환경 조성을 위한 예산 편성을 허용하고 시각예술분야 배리어프리 사례를 공유할 것을 권장. 사업참여자에 대한 저작권 관련 기본 교육을 실시함으로써 연구 참여자에 대한 인권 침해 예방 교육을 제공하고 있지만, 연구윤리를 준수하도록 추가 교육 또는 지침 마련 필요

4. 인권경영 로드맵 수립

1) 인권경영 로드맵의 방향

UNGPRF 활용 검토

- UN Guiding Principles Reporting Framework(UNGPRF)는 세계적 기업 활동에 있어 인권 강화를 위해 만들어진 지침으로 유니레버, M&S, ABNARMO 등의 세계적 기업의 인권보고에 활용되고 있음
- 내·외부 이해관계자의 의견 및 전문가 자문 등을 반영하여 위원회 특성 및 사회적 흐름에 맞는 인권경영을 추진하기 위한 기초자료로 활용

이해관계자 인권보호

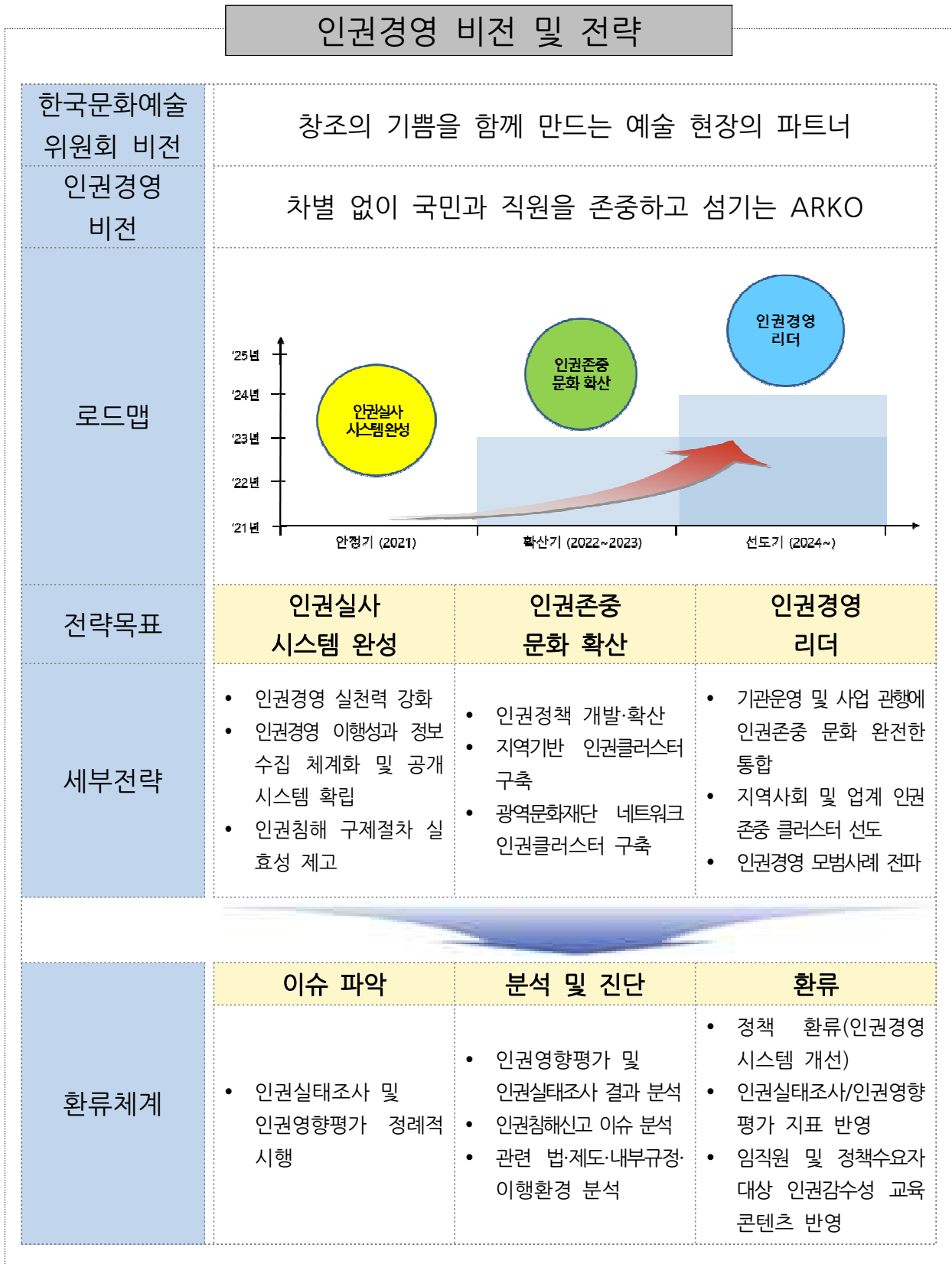
- 인권 범위를 외부로 확대, 이해관계자를 인권 리스크 발생 가능성 및 심각도에 따라 3그룹 관리
- 가장 인권 리스크에 취약한 연구대상자의 경우 인권침해(점검) 자가점검 체크리스트 수합, 실사, 3자 검증, 개선 활동의 단계를 거쳐 인권 리스크 최소화
- 연구대상자의 인권침해 개선 활동 이행에 90일을 제공하며, 위원회는 반드시 기한 내에 조치 취해야 함
- Follow-up 실사를 통해 인권 리스크 발생 여부 재차 확인 및 인권침해 피해자의 구제를 위한 매뉴얼 지속적인 개정

인권취약그룹 파악 및 리스크 완화 (기관운영 부문 잠재적 리스크 보완)

- 한국문화예술위원회 내 주요 지표 선정하여 별도로 관리
- 인권경영 체제의 구축, 산업 안전 보장, 책임 있는 공급망 관리, 환경권 보장, 개인정보 보호 및 정보인권 보장
- 해당 리스크는 '5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안을 참고하여 그룹별 리스크를 관리, 앞으로도 매년 인권영향평가를 실시하여 인권 리스크 도출하여 차기 '5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안으로 확정하고, 도출된 인권 리스크 보완에 집중
- 정기적으로 인권 영향평가를 하여 인권 리스크를 파악하고 개선과제 발굴 및 인권 리스크 제거를 통한 인권존중 조직문화 조성
- 인권경영 체계, 제도 개선 및 지속적인 모니터링 통한 인권의식 확산

2) 인권경영 비전 및 전략

(그림2-4) 인권경영 비전 및 중장기 전략 수립



3) 5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안

- 고용상의 비차별 분야에서 외국인 근로자의 종교적·문화적 권리를 위한 종교·문화시설/공간을 마련하고 인종다양성 관련 프로그램을 수립
- 산업 안전 보장 분야에서 임산부와 장애인 근로자의 안정적인 근무지 지원을 위한 단체협약 내용 검토 및 일부 개정
- 책임 있는 공급망 관리 분야에서 인권 문제를 이유로 계약이 해지된 이력이 있는 협력기관의 경우 일정 기간 거래를 중단할 수 있도록 내용을 검토하고 협력기관의 인권보호·존중에 관한 내용을 담은 '근로자 권리 보호 이행서약서' 제작 후 법적 근거 마련을 위한 계획을 수립. 또한 직원들에게 인권 보호와 관련한 별도의 교육을 통해 인권 보호의 필요성과 경각심 구취 및 중요한 이해관계자들에게는 인권 보호 관련 교육 프로그램을 제공
- 환경권 보장 분야에서 이해관계자들과 환경정책을 공유하고 환경개발 때문에 영향을 받는 지역 주민들과 협의를 진행할 수 있는 협의체를 구성하고, 새로운 사업 기획 또는 주요 변경점 발생 시 환경측면 파악 및 영향평가 활동을 통해 잠재적인 리스크를 제거하는 예방체계 구축 권고
- 고객 인권 보호 분야에서 정보약자가 정보에 쉽게 접근할 수 있도록 정보공개 운영지침 및 홈페이지 관리·운영 지침 마련 권고
- 직원 인권 보호 분야에서 갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우 금지, 2차 피해방지, 피해자 적응지원, 분리조치 등의 피해자 보호 대책을 수립하고 정기적으로 교육 시행 및 외부기관을 이용한 정기적인 연수프로그램 등 명상이나 교육에 참여할 수 있는 기회를 제공하며, 감정노동자를 위한 기술원 내 감정노동자 해당 군 지정 및 교육, 감정 해소 대책(캠페인 실시, 매뉴얼 제작 등) 수립이 필요하고, 양질의 휴식을 보장할 수 있는 조직문화 형성을 위한 포스터 제작 및 부착 권고
- 기업의 인권보고를 위한 지침인 UN Guiding Principles Reporting Framework를 활용하여 지속가능경영보고서 내 인권 내용 작성
- 인권 범위를 외부로 확대, 협력사를 인권 리스크 발생 가능성 및 심각도에 따라 3그룹 관리
- 가장 인권 리스크에 취약한 협력사의 경우 자체 진단(설문지), 실사, 3자 검증, 개선 활동의 단계를 거쳐 인권 리스크 최소화, 협력사 개선 활동 이행에 90일을 제공하며, 협력사는 반드시 기한 내에 조치 취해야 함

붙임

붙임 1. 인권영향평가 체크리스트 세부 점검결과

붙임 2. 인권영향평가의 보완·개선사항에 대한 권고의견

붙임 3. 5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안

1. 기관운영 인권영향평가 종합통계표

○ 종합통계표(11개 분야, 204개 지표)

구분	이슈 / 담당부서	평가지표	답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	32	32	0	0	0	0
2	고용상의 비차별	17	15	0	1	0	1
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	14	0	0	0	2
4	강제 노동의 금지	11	10	0	0	0	1
5	아동 노동의 금지	14	13	0	0	0	1
6	산업 안전 보장	25	24	0	1	0	0
7	책임 있는 공급망 관리	10	5	5	0	0	0
8	현지 주민의 인권 보호	10	3	0	0	0	7
9	환경권 보장	18	11	1	1	0	5
10	고객 인권 보호	22	21	1	0	0	0
11	직원 인권 보호	29	26	2	0	0	1
합 계		204	174	9	3	0	18

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 다 하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	○					· 인권경영 선언문 공표
	2	인권정책선언은 위원회의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	○					· 인권경영선언문은 최고위 수준에서 승인함
	3	위원회의 인권정책선언은 위원회 내부와 외부 전문가 및 이해 관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	○					· 인권경영위원회에 결과보고 시행 · 인권경영선언문은 외부전문가와 이해관계자로 구성된 인권경영위원회 검토과정을 거침
	4	위원회의 인권정책선언은 해당 위원회에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.	○					· 2020년 인권경영선언문 개정 시 성폭력·성희롱, 불공정행위, 갑질 이슈 신규 반영
	5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	○					· 기관 누리집을 통해 모두에게 공개 · 부서별 인권경영선언문 비치 · 임직원 대상 인권경영선언문 낭독 캠페인 실행
	6	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.	○					· 2020년 인권경영선언문 개정
소 계			6					
인권영향평가 정기적 실	1	위원회는 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	○					· 인권경영규정 제27조 1항에 연 1회이상 정기적 실시 규정 · 2019년, 2020년 인권영향평가 실시
	2	위원회의 인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	○					· 국제적 차원의 인권 규범을 준거로 작성된 국가인권위원회 <공공기관 인권경영 매뉴얼> 및 외부 인권 전문가와 공동으로 인권영향평가 지표 개발 및 평가 실시

구	약	지표	답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
시	3	위원회는 인권영향평가 실행 시 위원회 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	○					· 2021년 인권영향평가 추진계획
	4	위원회 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의를 한다.	○					· 각종 공청회 및 간담회 추진 결과보고
	5	위원회는 협력기관의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	○					· 주요사업 인권영향평가 체크리스트 내 예술가 및 예술단체의 인권침해 여부를 점검함
소 계			5					
인권경영 제 내 화 제 의 약 제 여 조 치	1	위원회는 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	○					· 인권경영위원회 구성 및 운영 · 인권경영규정 수립 · 인권침해 구제절차 운영지침 수립 · 사무처 운영규정 시행 세칙
	2	위원회는 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치했다.	○					· 사무처 운영규정 시행세칙에 따라 정책혁신부를 인권경영 전담부서로 지정
	3	위원회는 인권준수 감시 장치를 마련했다.	○					· 각종 인권 이슈에 대한 신고채널 마련 · 인권경영 규정에 따른 인권경영위원회 운영
	4	위원회는 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	○					· 인사관리규정 제52조의2(직장 내 괴롭힘의 금지와 그 유형), 제52조의3(직장 내 괴롭힘 예방·대응 조직과 예방활동에 관한 사항), 제52조의4(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)의 조항을 통해 직장 내 괴롭힘 근절을 위한 조치 수행 · 인사관리 규정 제52조의5(인사고충처리)를 통해 직원 누구나 근로조건·인사관리·처우 등 각종 직무조건과 기타 신상문제에 대한 인사고충상담을 청구할 수 있도록 하고 있음 · 블랙리스트 재발방지 TF 운영 · 정기적인 인권영향평가 실시 및 환류 조치 진행

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	5	위원회는 자회사나 협력기관에 의한 인권침해가 발견될 경우, 위원회 차원에서 대응한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 자회사에서 갑질 등 인권침해 사실이 발생하였을 때, 위원회 감사부 차원에서 감사를 진행하고 사실이 인정되는 경우에는 징계 · 문화예술진흥기금사업 보조사업자 중 인권침해 사항이 확인되는 경우 지원결정에서 배제
소 계			5					
인 권 경 영 성 과	1	위원회는 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 2020년 기획재정부 공공기관 경영평가 경영실적보고서 · 2021년 문화체육관광부 기타공공기관 경영평가 편람 · 2019, 2020년 인권영향평가
	2	위원회는 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해 관계자로부터 의견을 수렴한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 2020년 기획재정부 공공기관 경영평가 경영실적보고서 · 2021년 문화체육관광부 기타공공기관 경영평가 편람 · 전문가 및 이해관계자가 참여하는 인권경영위원회 보고
	3	위원회는 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 2020년 기획재정부 공공기관 경영평가 경영실적보고서 · 전문가 및 이해관계자가 참여하는 인권경영위원회 보고 · 2020년 연차보고서 · UNGC 이행보고서
	4	위원회의 인권경영성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 인권영향평가 결과보고서, 연차보고서는 기관 누리집을 통해 전 국민과 이해 관계자들이 누구나 열람할 수 있도록 공개하고 있음
	5	인권경영성과 보고는 위원회의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 경영실적보고서, 연차보고서 등 자료에 위원회의 연간 인권경영 성과를 모두 수록

구 약 번호	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
6	인권경영성과 보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	○					· 연도별 인권기본계획 내 과년도 성과 정리 · 연도별 인권영향평가 결과보고서, 연차보고서를 기관 누리집에 게시
	위원회는 인권경영위원회 보고 및 의견 수렴을 통해 자료 내용에 대한 검증을 거친다.	○					· 연 2회 이상 인권경영위원회 보고 및 의견 수렴 진행
소 계		7					
구 제 절 차 마 련	위원회는 위원회의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	○					· 인권침해 구제절차 운영지침 · 고충상담, 성희롱성폭력 고충상담, 레드취슬, 공공분야 갑질 근절 등 각종 인권 이슈에 대한 신고 채널을 통합하여 아르코 소통 상담 신고 센터로 개편하여 운영하고 있음
	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	○					· 인권침해 구제절차 운영지침
	위원회는 구제절차의 접근성, 용이성을 위해 온라인 및 오프라인 신고채널을 운영한다.	○					· 내부 직원에 대한 인권침해 구제절차, 예술가, 예술단체 인권침해 구제절차(지원심의 옴부즈만 등)를 마련하고 기관 업무포탈, 누리집 등에 공개
	위원회는 구제절차에 따른 결과를 관련 이해 관계자에게 신속하게 제공한다.	○					
	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	○					· 인권침해 문제 발생 시, 이해관계자 의견 수렴, 외부 기관 자문 등의 과정을 거쳐 개선책 모색 및 관련 교육 실시
	위원회는 피해자가 위원회 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	○					· 인권경영 규정 및 인권침해 구제절차 세부지침 내 수사이첩 및 협력 명시
	위원회는 인권침해사건 피해자가 구제절차를 이해하고 적기에 활용할 수 있도록 '인권침해 구제시스템 운영 매뉴얼'을 작성하고 홍보한다.	○					· 구제절차 운영 매뉴얼 제작 및 업무포탈에 게시

구 약	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
8		위원회는 인권침해 상담, 고충 상담 등 인권침해 문제를 다루는 대응인력을 지정한다.	○					· 교육을 수료한 내부 고충 상담원 제도 운영
		위원회는 인권침해 피해자가 요구하는 경우 위원회의 자원을 활용하여 법률자문, 심리 상담을 지원한다.	○					· 직장 내 괴롭힘 예방 및 처리지침, 성희롱 성폭력 예방 및 처리지침 등 규정 내 피해자보호를 위한 지원 명시
소 계			9					
합 계			32					

▶ 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, 출신 지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	○					· 공정채용 운영지침 제3조 제2항, 인권경영규정 제5조 (고용 상의 차별금지)를 통해 차별을 금지하고 있음
	2	위원회는 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	○					· 공정채용 운영지침 제3조 제5항에 직무수행과 직접 관련이 없는 인적사항에 대한 정보 요구를 금지하고 있음
	3	위원회는 임금 외에 복리후생제도에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					· 인사관리 규정, 취업규칙 제4조(평등처우)의 조항을 통해 위원회 직원의 차별을 금지하고 있음
	4	위원회는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					· 단체협약 제34조(남녀 고용평등 실천)에 의해 인사 및 근로 조건에 있어 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하고 업무 수행 능력 개발에 있어 남녀의 차별을 금지하고 있음
	5	위원회는 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					· 단체협약 제34조(남녀 고용평등 실천)에 의해 인사 및 근로 조건에 있어 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하고 업무 수행 능력 개발에 있어 남녀의 차별을 금지하고 있음
소 계		5						
고용상 남녀 비차별	1	위원회는 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.	○					· 공정채용 운영지침 제3조제5항에 직무수행과 직접 관련이 없는 인적 사항에 대한 정보 요구를 금지하고 있음
	2	위원회는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	○					· 단체협약 제34조(남녀 고용평등 실천)에 의해 인사 및 근로 조건에 있어 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하고 업무 수행 능력 개발에 있어 남녀의 차별을 금지하고 있음
	3	위원회는 임금 외에 복리후생제도에서 여성 근로자를 차별하지 않는다.	○					· 취업규칙 제4조(평등처우)
	4	위원회는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	○					
	5	위원회는 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성 근로자를 차별하지 않는다.	○					

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	6	위원회는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	○					
소 계			6					
비 정 규 직 근 로 자 비 차 별	1	위원회는 비정규직 근로자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 취업규칙 제4조(평등처우) · 계약직운영규정 제10조(차별시정고충처리)는 계약직 직원이 인사부서 장에게 차별 시정 관련 고충처리를 요청하는 것을 보장
	2	위원회는 비정규직임을 이유로 위원회 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별하지 않는다.	○					
	3	위원회는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	○					
소 계			3					
외 국 인 근 로 자 비 차 별	1	위원회는 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 취업규칙 제4조(평등처우)
	2	위원회는 외국인 근로자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.			○			
	3	해외에서 활동하는 기업(자회사, 지사)은 현지 문화와 제도를 존중한다.					○	
소 계			1		1		1	
합 계			15		1		1	

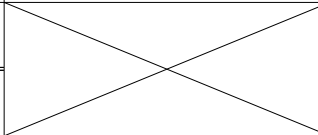
▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
결사·단체교섭의 자유	1	위원회는 노동조합의 설립을 허용한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 단체협약 제1조(교섭단체)에 의해 위원회는 노동조합이 위원회 내의 교섭단체임을 인정하고 있음 · 단체협약 제14조(시설편의)나주 본관 및 서울 소재 시설에 노동조합 사무소를 제공하고 있음 · 분기별 노사협의회를 개최하고, 연례적으로 단체협약을 체결하고 있음
	2	위원회는 노동조합 등을 통해 근로자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	○					
	3	위원회는 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	○					
	4	위원회는 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭 사항에 대해 협의하여 결정한다.	○					
소 계			4					
노동조합 활동의 불이익의 처우 금지	1	위원회는 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 단체협약 제11조의 2(조합활동 보장)을 통해 조합원의 조합활동을 보장하고 부당한 처우나 불이익을 금지하고 있음
	2	위원회는 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○					
	3	위원회의 근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○					
	4	위원회는 근로자의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	○					
	5	위원회는 근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	○					
소 계			5					

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
단체교섭 보장 및 성실한 이행	1	위원회는 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 필요한 정보를 제공한다.	○					· 단체협약 제75조(교섭 의무)를 통해 노동조합의 교섭 요구가 있을 경우 정당한 이유 없이 거부하거나 해태할 수 없음
	2	위원회는 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	○					· 단체협약 제8조(통보의무)를 통해 위원회는 주요 사항에 대해 조합에 통보하도록 하고 있음
	3	위원회는 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사 결정권이 있는 위원회 대표가 참여한다.	○					· 단체협약 제30조(해고 및 해고의 제한)을 통해 정당한 이유 없이 조합원을 해고하지 못하며, 해고하고자 할 때는 30일 이전에 본인 및 조합에 통보하도록 하고 있음
	4	위원회는 단체교섭을 통해 성립된 단체협약 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	○					· 단체협약 전문에 의해 위원회는 협약을 상호 성실히 준수하도록 하고 있음
	5	위원회는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	○					· 단체협약 제75조(교섭 위원)에 의해 단체교섭시 노사 대표 자가 반드시 참석하게 하였음
소 계			5					
노동조합 부재시 대안적 조치	1	위원회에 노동조합이 없는 경우 위원회는 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적 조치를 제공한다.					○	
	2	위원회는 노동조합이 없더라도 근로자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.					○	
소 계							2	
합 계			14				2	

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

항 목	지표	답변결과					근거		
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음			
강 제 노 동 금 지	1	위원회는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 인권경영규정 제7조 (강제노동 및 아동노동 금지) · 근로기준법 제7조(강제 근로의 금지) 준수 · 근로기준법 제17조 (근로조건의 명시) 준수 	
	2	위원회는 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	○						
	3	위원회는 근로자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	○						
	4	위원회는 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 강제 노동을 강요하지 않는다.	○						
	5	위원회는 근로자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제 노동을 실시하지 않는다.	○						
	6	근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	○						· 취업규칙 제7조(시업 및 종업시간)에 의해 시업 시간과 종업시간을 정하였음
	7	근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 위원회를 그만둘 수 있다.	○						· 인사관리규정 제38조 (퇴직)의 규정에 근거하여 직원은 사직원을 제출할 수 있음
	8	위원회는 근로자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증, 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	○						· 인사관리 규정, 여비규정 등 위원회에 규정한 사안에 한하여 제출 요구
소 계		8							

항 목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음		
협력 기관 에 의 한 강 제 노 동 예 방	1	위원회는 외국에서 활동하는 협력기관에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.					○	
	2	위원회는 협력기관에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 자회사에서 갑질 등 인권침해 사실이 발생하였을 때, 위원회 감사부 차원에서 감사를 진행하고 사실이 인정되는 경우에는 징계 · 문화예술진흥기금사업 보조사업자 중 인권침해 사항이 확인되는 경우 지원결정에서 배제
	3	위원회는 인신매매, 채무 노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.	○					
소 계		2				1		
합 계		10				1		

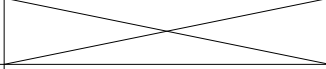
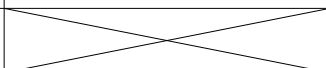
▶ 분야 5. 아동노동의 금지

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) · 근로기준법 제64조 (최저연령과 취직 인허증), 65조(사용금지), 제66조 (연소자 증명서) 등 준수
	2	위원회가 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.	○					
	3	위원회는 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	○					· 인권경영규정 제7조 (강제노동 및 아동노동 금지) · 근로기준법 제64조 (최저연령과 취직 인허증), 65조(사용금지), 제66조 (연소자 증명서) 등 준수 · 채용시 신원확인서를 제출받고 있음
	4	위원회는 교육 프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	○					
	5	위원회는 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며 신분 위조를 방지하기 위해 신분 증명서의 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 구제조치를 취한다.	○					· 연소자 고용 사실 없음 · 근로기준법 제67조(근로계약), 제68조(임금의 청구), 제69조(근로시간), 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) 등 준수
	2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 노동조건을 명시한 근로계약을 작성한다.	○					
	3	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 노동시간은 1일 7시간, 1주일 40시간을 초과하지 않는다.	○					
	4	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.	○					
	5	의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.	○					
	6	위원회는 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.	○					

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	7	위원회는 장시간 노동, 야간 노 동에 18세 미만 노동자를 고용 하지 않는다.	○					
	8	연소자들이 노동에 적합한 체 력을 갖추었는지 확인하기 위 해 건강진단을 실시한다.	○					
소 계			8					X
합 계			13				1	

▶ 분야 6. 산업안전 보장

항 목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음		
작 업 장 안 전	1	위원회는 작업장의 안전 장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 단체협약 제71조(노동자의 보호), 제71조의2(산업 안전보건위원회), 제72조(근로환경 및 작업환경), 인권경영규정 제8조(안전 및 보건)에 의해 안전한 근로환경을 조성하도록 하고 있음 · 안전보건 관리지침
	2	위원회의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용 가능하도록 관리되고 있다.	○					
	3	위원회 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식 보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	○					
	4	위원회는 작업장의 안전 장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	○					
	5	위원회는 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해 작업환경측정을 실시한다.	○					
소 계		5						
임 산 부 및 장 애 인 등 보 호	1	임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생 조치가 실시되고 있다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 단체협약 제39조의2(야간근로 및 휴일근로 제한) · 근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한), 제74조(임산부의 보호) 준수 · 취업규칙 제20조(특성별 사업장 환경개선)은 직원의 성별, 연령 또는 신체적 조건 등 특성에 적합한 사업장 환경이 되도록 적극적으로 노력하고 있음 · 취업규칙 제23조(모성 보호 등)
	2	위원회는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	○					

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	3	위원회는 임신한 근로자의 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.			○			
	4	위원회는 장애인들이 위원회 내에서 이동하는 데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 취업규칙 제20조 (특성별 사업장 환경개선)에 따라 직원의 성별, 연령 또는 신체적 조건 등 특성에 적합한 사업장 환경이 되도록 적극적으로 노력하고 있음 · 2021년 장애인 근로자 편의를 위해 근무지 변경 조치 시행
소 계			3		1			
필수장비 제공 및 교육 실시 등	1	위원회는 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 안전보건 관리지침 제8조 (관리감독자의 임무), 제 14조(교육의 추진), 제 24조(점검방법)
	2	근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 근로자에게 제공되고, 근로자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 안전보건 관리지침 제28조 (안전·보건표지)
	3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 안전보건 관리지침 제14조 (교육의 추진)
	4	위원회는 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 안전보건 관리지침 제35조 (유해물질 표시)
	5	위원회는 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 안전보건 관리지침 제30조 (건강진단의 실시시기 등) · 단체협약 제72조 제3항
소 계			5					

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
산업재해 피해근로자 지원	1	위원회는 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 취업규칙 제21조(재해보상)에 의해 업무상 재해에 대해 산업재해보상법에 따른 보상을 실시함 · 안전보건 관리지침 제41조(사고조사 및 보고)에서 조속한 보상이 이루어질 수 있도록 필요한 조치를 취할 것을 명시 · 산업안전보건 위원회 설치 및 운영을 통해 산업안전보건 관리 및 개선에 대한 외부 전문가 의견 수렴 · 공공기관 안전관리에 관한 지침에 따라 안전 기본계획을 매년 수립하여 시행하고 있음
	2	위원회는 요양보상비 등을 지급해야 하는 경우 지체없이 지급한다.	○					
	3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	○					
소 계			3					
감염병으로부터의 건강 및 안전	1	직원과 고객의 건강을 위해 모든 업무 공간 및 환경(공용 공간 및 화장실, 기숙사, 구내식당)을 정기적으로 청소 및 소독한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 시설별 방역소독 및 위생관리 추진 · 단체협약 제71조(노동자의 보호), 제71조의 2(산업안전보건위원회), 제72조(근로환경 및 작업환경), 인권경영규정 제8조(안전 및 보건)에 의해 안전한 근로환경을 조성하도록 하고 있음 · 안전보건 관리지침 · 근로기준법 제74조(임산부의 보호) 준수 · 취업규칙 제20조(특성별 사업장 환경개선)은 직원의 성별, 연령 또는 신체적조건 등 특성에 적합한 사업장 환경이 되도록 적극적으로 노력하고 있음 · 취업규칙 제23조(모성보호 등) · 제정 및 시행 · 코로나19 복무관리지침에 따라 임산부 재택근무 시행
	2	감염병으로부터 노출 위험이 큰 지역 등 안전하지 않거나 해로운 작업 환경에 노동자, 특히 고령자, 임산부 또는 기존에 질병을 앓고 있는 노동자가 노출되는 것을 방지한다.	○					
	3	임산부 또는 출산예정자가 감염병으로 인해 받을 수 있는 위험을 파악하고 이를 경감하기 위해 노력한다.	○					

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
4	위원회는 직원이 감염병 확산 예방을 위한 안전 조치를 시행한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 고용노동부 코로나19 예방 및 확산 방지를 위한 사업장 대응지침 준수 · 코로나19 복무관리지침 제정 및 개정을 코로나19 변이 확산 및 정부 사회적 거리두기 지침을 반영한 안전 조치 시행 	
5	위원회는 임직원이 감염병 등 질병의 검사 및 치료를 받을 수 있도록 지원한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 백신 접종자 및 확진자 대상 별도 복무관리 시행 · 감염 의심자 대상 검사 공가 지원 · 자가검사 키트 구매로 임직원 및 시설 관계자 대상 검사 지원 	
6	모든 직원을 대상으로 감염병 관련 산업보건·안전 정책 및 관행에 대한 정기적인 인식 제고 및 교육을 제공한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 업무포털 내 코로나19 관련 정책 및 지침, 대응 매뉴얼 지속 안내 · 코로나19 감염병 예방을 위한 방역수칙 교육 실시 	
7	직원들과 정기적으로 소통하며 감염병과 관련된 기업 결정과 정보를 투명하게 제공한다.	○						
8	고충처리제도, 핫라인 등 채널을 통해 감염병에 따른 문제를 보고할 수 있도록 하며, 모든 직원 및 이해관계자가 이러한 채널을 활용할 수 있도록 한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 코로나19 복무관리지침을 통해 코로나19 관련 문제상황 보고 방법 안내, 고충처리제도 및 민원 신고 채널 운영 	
소 계		8					X	
합 계		24		1				

▶ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

항 목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
협 력 회 사 등 의 인 권 침 해 예 방	1 위원회는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력기관의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.		○				<ul style="list-style-type: none"> · 문예기금 보조사업자들에게는 성폭력예방서약서 제출, 서면계약서 작성, 고용보험가입 의무화 등을 통해 인권보호 의무이행을 요청 · 계약체결 당사자와는 청렴서약서 체결 · 정보보호규정 제14조 (용역사업보안 등 외부자 보안관리) 용역 계약 시 정보보호 규정 준수 및 보안요건을 계약에 포함 · 연구윤리지침 및 정책 연구용역관리규정에 따라 연구윤리 및 연구진의 권리 존중 명시
	2 위원회는 협력기관의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력기관을 선정하는 절차를 가지고 있다.		○				<ul style="list-style-type: none"> · 문화예술진흥기금사업 보조사업자 중 인권침해 사항이 확인되는 경우 지원결정에서 배제
	3 위원회는 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.		○				<ul style="list-style-type: none"> · 문예기금 보조사업자들에게는 성폭력예방서약서 제출, 서면계약서 작성, 고용보험가입 의무화 등을 통해 인권보호 의무이행을 요청 · 계약체결 당사자와는 청렴서약서 체결 · 정보보호규정 제14조 (용역사업보안등외부자 보안관리) 용역 계약 시 정보보호 규정 준수 및 보안요건을 계약에 포함 · 연구윤리지침 및 정책 연구용역관리규정에 따라 연구윤리 및 연구진의 권리 존중 명시
	4 위원회는 협력기관과 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.		○				<ul style="list-style-type: none"> · 연구윤리지침 및 정책 연구용역관리규정에 따라 연구윤리 및 연구진의 권리 존중 명시
소 계			4				X

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
모 니 터 링 실 시	1	위원회는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력기관의 인권보호 준수 여부를 모니터링한다.		○				<ul style="list-style-type: none"> · 자회사에서 갑질 등 인권침해 사실이 발생하였을 때, 위원회 감사부 차원에서 감사를 진행하고 사실이 인정되는 경우에는 징계 · 문예기금사업 보조사업자 중 인권침해 사항이 확인되는 경우 지원결정에서 배제 · 성희롱성폭력 예방에 관한 서약 위반, 불공정 행위 등 인권침해 사실이 확인된 경우 제재 조치
	2	위원회는 모니터링 결과 협력기관의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 계약 해지 등 관계의 단절을 고려한다.	○					
소 계			1	1				
보 안 담 당 직 원 에 의 한 인 권 침 해 방 지	1	위원회는 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각 별히 유의한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 정보보호규정 제12조(비밀정보 취급자에 대한 적격심사), 제13조(비밀유지 등 서약의 집행) 등 조항에 의해 비밀정보를 취급하는 직원에 대한 정보 유출을 방지하기 위해 노력하고 있음 · 보안담당 직원뿐만 아니라 전 직원을 대상으로 개인정보 관리 교육을 실시하고 있음 · 정보보호규정 제14조(용역사업보안등외부자보안관리) 용역 계약 시 정보보호 규정 준수 및 보안요건을 계약에 포함 · 보안담당 직원뿐만 아니라 전 직원을 대상으로 개인정보 관리 교육을 실시하고 있음 · 일반보안업무지침 제11조(용역사업 수행단계 보안), 제12조(용역사업 종료단계 보안)에 따라 사업관리 담당자가 보안을 취급하는 용역사업자에 대해 수행단계, 종료단계에서 관리 여부를 모니터링 하도록 하고 있음
	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, 인권보호 준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.	○					
소 계			4					
합 계			5	5				

▶ 분야 8. 현지주민의 인권보호

항 목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음		
지역주민 인권의 존중· 보호	1	위원회는 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다.					○	
	2	관련 법령에서 위원회의 활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.					○	
	3	위원회는 토지구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 있는지 확인한다.					○	
	4	위원회는 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다.					○	
	5	위원회는 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.					○	
	6	위원회는 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이익을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다.					○	
	7	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.					○	
소 계						7		
지적 재산권 보호	1	위원회는 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	○					· 윤리지침 제15조 (고객의 이익 보호) 내 지적재산권 보호 명시 · 문화예술정보화 업무운영 및 이용에 관한 지침 제9조 (개인정보 및 저작권 보호) 내 저작권 침해 방지를 위한 사전검토 명시 · 미술관, 예술극장, 예술기록원의 경우 저작권법에 따라 저작권자의 동의 및 저작권자 명시 수행
	2	위원회는 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.	○					
	3	모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.	○					
소 계		3						
합 계		3				7		

▶ 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.	○					· 에너지 합리화 추진계획에 따라 환경보호 및 에너지의 합리적 이용을 위해 매년 에너지 절약 추진계획을 수립하여 시행하고 있음
	2	위원회는 환경 관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	○					
	3	위원회는 환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	○					
	4	위원회는 위원회 활동뿐만 아니라 서비스의 개발과 제공에서 환경성고를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.	○					· 공연분야 보조사업자 대상 탄소중립 지표 도입 · 미술관 전시 구축 시 자원 재활용 및 탄소배출 저감을 위한 활동 시행 · 문화누리카드 재활용 캠페인 시행
	5	위원회는 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육하고 훈련한다.	○					· 2020년 기후위기 주체 환경 교육 운영
소 계		5						
환경정보의 공개	1	위원회는 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.	○					· 연도별 위원회 연차보고서를 통한 환경경영 정보를 공개
	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.		○				· 정기적으로 정보를 공개하고 있으나, 정책 협의과정에 이해관계자 참여 미흡
소 계		2	1					
환경문제에 대한 예방	1	위원회는 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.	○					· 인권경영규정 제11조 (환경권 보장), 윤리지침 제26조 (환경보호)에 따라 환경 관련 법규 준수 및 환경보호와 오염방지 노력 수행
	2	위원회는 새로운 개발 사업을 추진할 경우 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.			○			

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
적 견 의 원 칙	3	위원회는 환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.					○	
	4	위원회는 환경 훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도 심각한 환경 훼손의 가능성이 있다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.					○	
	5	대규모 환경오염피해를 대비하여 환경 책임 보험에 가입하였다.					○	
소 계			1		1		3	
비 상 계 획 수 립	1	위원회는 환경 훼손과 환경 재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.					○	· 공공기관 안전관리에 관한 지침에 따라 비상사태 대응을 포함한 안전 기본계획을 매년 수립하여 시행하고 있음
	2	위원회는 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	○					
	3	위원회는 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지 주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.	○					
	4	위원회는 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련 당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다.	○					
	5	위원회와 병원 간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.					○	
소 계			3				2	
합 계			11	1	1		5	

▶ 분야 10. 고객 인권 보호

항 목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음		
고객 보호를 위한 표준개선수	1	위원회는 위원회가 추진하는 사업으로 인하여 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해 기획 및 운영 단계를 안내함에 있어 법령의 기준에 따라 필요한 주의의를 기울이고 있다.	○					· 공연장 운영규정 제17조 (화재 등의 안전관리)에 소방시설 법과 공연법에 따라 화재나 위급상황 발생 시 관람자의 피난 통로 확보 등 안전 조치를 규정하고 있음 · 미술관 시설운영 매뉴얼 내 시설 안전관리 및 비상대피 계획 수립 명시
	2	위원회는 위원회의 추진사업으로 인하여 안전, 환경 등에 부적정한 영향을 최소화하기 위해 사전평가를 실시한다.	○					· 문화예술기금 지원 공모 등의 절차 준법 모니터링
	3	위원회는 고객의 알권리 보호를 위해 시설 이용에 대한 이용방법 등 서비스 정보에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.	○					· 기관 누리집을 통해 제공하는 서비스(공연, 전시)의 정보를 상세히 제공
	4	위원회는 서비스 이용에 관한 정보를 이해하기 쉬운 언어로 제공하며 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.	○					· 기관 영문 누리집을 통해 사업 정보를 제공하고 있음
	5	위원회는 서비스에 대한 표시·광고를 할 때 고객을 속이거나 고객으로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않는다.	○					· 문화예술기금 지원 공모 등의 절차 준법 모니터링
	6	위원회는 제공하는 서비스의 가격, 거래조건, 제품특성 등 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공한다.	○					· 기관 누리집을 통해 제공하는 서비스(공연, 전시)의 정보를 상세히 제공
소 계		6						
서비스·정보 등 이상시	1	위원회는 서비스 결함(정보의 이상 등)으로 고객에게 피해가 발생한 경우 고객에게 이와 같은 사실을 알리고 피해가 재발하지 않도록 필요한 조치를 취한다.	○					· 공연장 운영규정 제14조 (대관 취소, 대관료 반환 등), 미술관 운영규정 제26조 (대관 계약 및 대관료) 위원회의 일방적 귀책 사유로 대관 시설 사용이 불가능하게 된 경우에 납부액의 100%를 반환
	2	위원회는 서비스 결함(정보의 이상 등)으로 인하여 고객이 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.	○					

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
조치	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"> · 개인정보보호지침을 제정하고 정보보안 담당자를 지정하여 관리 · 기관 누리집을 통해 공개함 · 개인정보 보호 책임자(사무처장)과 개인정보 보호 담당자를 지정하여 홈페이지에 공개하고 있음
	2	위원회는 고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되어 있으며 공개되어 있다.	○					
	3	고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고 책임자의 이름이 공개되어 있다.	○					
	4	고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 개인정보보호지침 제11조(개인정보의 수집 원칙), 제12조(정보주체의 사전 동의를 받을 수 없는 경우), 제13조(개인정보 수집 출처 고지) 등을 통해 수집하는 개인정보에 대해 고객들의 동의를 받고 있음
	5	고객 정보는 고객이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 개인정보보호지침 제21조(개인정보의 이용 및 제공의 제한)에 의해 수집한 개인정보의 목적 외 사용을 금지함
	6	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 각별한 주의를 기울인다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 개인정보보호지침 제37조(개인정보 침해대응 체계) 등 조항을 통해 개인정보 침해 위협에 대한 대응 방안을 마련하여 특별한 주의를 기울이고 있음
	7	고객의 개인정보 보호에 대한 교육을 실시한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 전직원 대상 개인정보보호 교육 의무 실시
	8	개인정보 보호에 관한 모니터링을 실시하며, 위험이 감지된 경우 재발방지 대책을 수립하여 운영한다.	○					<ul style="list-style-type: none"> · 개인정보보호지침 제37조(개인정보 침해대응 체계) 내 개인정보 노출 점검 및 분기별 현황 관리 명시, 제46조(개인정보처리 실태 점검 및 관리 - 개인정보보호의 날)에 의해 정기적인 실태점검 시행 · 비상상황 대응지침 제5조

구분	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
							(보안사고의 유형) 제7조 (재발 방지)에 따라 보안사고 발생 시 재발 방지 대책을 마련해야 함을 명시
	9 개인정보 침해에 관한 고충처리 및 구제절차를 마련한다.	○					· 기관 누리집 내 개인정보 침해 구제절차 안내
	10 화장실 등의 공공시설은 불법 촬영 카메라 등의 불법 시설물로부터 안전하다.	○					· 2021년 아르코미술관 해화경찰서 몰카탐지 협 조 완료
소 계		10					
정거장 편의 시설	1 위원회는 고객에게 경영과 사 업활동에 대한 정보를 사전에 충 분히 제공한다.	○					· 매년 연차보고서 발행 및 홈페이지 게시 · 정시공모사업 설명회 개최 및 홈페이지 자료 게시 · 위원회에서 제공하는 서 비스별 별도 홈페이지 개 설 및 정보 제공
	2 위원회는 고객이 경영과 사업 활동에 관한 의견을 제시할 수 있는 절차를 마련한다.	○					· 현장소통 소위원회 운영 · 연간 사업별 고객만족도 조사 실시 · 위원회 정책 및 사업에 대한 다양한 공청회 및 간담회 진행
	3 정보약자를 배려한 인권증진 및 인권침해 예방에 대한 정책을 추진한다.		○				· 사업설명회 및 행사 추진 시 수화 및 자막서비스 제공, 기관 대표 누리집 등 주요 사이트 웹 접근성 인증 등 정보약자 배려 정책 추진 · 문화누리카드 사업 등 홍보물 내 보이스아이, 큰 글씨 버전 적용 · 기관운영 시설별 누리집 및 운영사이트 대상 웹 접근성 보완 예정 · 국가문화예술지원시스템(NCAS) 관리자 페이지 내 장애인 접근성 보완 예정
소 계		2	1				X
합 계		21	1				

▶ 분야 11. 직원인권 보호

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
갑질 예방 및 괴롭힘 금지	1	위원회는 갑질을 근절하는 대책을 수립하여 운영한다.	○					· 2020년 갑질근절 대책 수립 및 분기별 성과보고 진행
	2	위원회는 갑질피해 신고센터를 설치하여 운영한다.	○					· 직장 내 괴롭힘 예방 및 처리지침 제6조의2(사이버신고센터)에 따라 통합 신고센터 설치 및 운영
	3	위원회는 임직원 상호간에 나이, 성별, 노조활동, 성과 등을 이유로 직원에게 언어 및 신체적 폭력을 행사하지 않는다.	○					· 직장 내 괴롭힘 예방 및 처리지침 제3조(직장 내 괴롭힘 행위의 정의)에 따라 언어 및 신체적 폭력 행사 금지 명시
	4	갑질 행위 예방을 위해 매년 1회 이상 교육을 실시한다.	○					· 직장 내 괴롭힘 예방 및 처리지침 제7조(직장 내 괴롭힘 예방교육)에 따라 매년 1시간 이상의 예방 교육 시행
	5	갑질 및 직장 내 괴롭힘 행위의 실태파악을 위해 임직원을 대상으로 정기적인 실태조사를 실시한다.	○					· 2021년 조직문화 및 직장 내 성희롱 관련 실태조사, 윤리인권인지지수(EHPI) 조사 시행
	6	갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우 금지, 2차 피해방지, 피해자 적응지원, 분리조치 등의 피해자 보호대책을 마련한다.	○					· 직장 내 괴롭힘 예방 및 처리지침 제18조(직장 내 괴롭힘 피해자의 보호) - 불이익 처우 방지, 근무장소 변경, 유급휴가, 심리상담 지원 등의 보호대책 시행 - 괴롭힘 재발 여부, 피해자 불이익 처우 등이 발생하지 않는지 최소 2년에서 최대 4년 모니터링 시행 및 피해자 지원
	7	2차 피해 예방을 위한 활동(보복 금지, 신분보장, 익명성 보장)이 정기적으로 모니터링되고 있다.	○					· 직장 내 괴롭힘 예방 및 처리지침 제6조(직장 내 괴롭힘 고충상담창구)
	8	위원회는 괴롭힘을 당하는 직원을 위한 심리상담 등 보호장치를 마련하고 적절히 구제받을 수 있도록 지원한다.	○					· 직장 내 괴롭힘 예방 및 처리지침 제10조(직장 내 괴롭힘 발생 시 처리절차)

구분	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	9	직장 내 괴롭힘 예방을 위해 담당조직 운영, 홍보 등의 활동을 실시한다.	○					· 직장 내 괴롭힘 예방 및 처리지침 제7조(직장 내 괴롭힘 예방교육)
	10	위원회는 감정노동자에 대한 교육 및 감정해소대책을 수립하고 있다.		○				· 안전보건관리지침 제37조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해) · 고객응대 매뉴얼 제작 및 교육 시행 · 근로자지원 프로그램(EAP) 상시 운영
	11	고객의 부당한 요구나 언행으로부터 직원을 보호하는 사항이 반영되어 있다.	○					· 안전보건관리지침 제37조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해) · 고객응대 매뉴얼 제작 및 교육 시행 · 녹음기 추가 설치 및 통화연결음 개선 등 직원보호를 위한 노력 지속
소 계			10	1				
성희롱·성폭력 예방과 구제 조치	1	성희롱·성폭력 예방을 위한 규정이 마련되어 있다.	○					· 성희롱 성폭력 예방 및 처리지침
	2	성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 마련되어 있다.	○					· 성희롱 성폭력 예방 및 처리지침 제9조~제17조에 따라 고충상담 신청, 조사, 고충심의위원회 운영, 징계, 재발방지 조치 등 구제절차 시행
	3	성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 제대로 작동하고 있다.					○	
	4	성희롱 등 성폭력에 관한 예방교육을 실시한다.	○					· 성희롱 성폭력 예방 및 처리지침 제7조(예방교육)에 따라 매년 1시간 이상의 예방교육 시행
	5	가해자에 대한 처벌 및 제재 조치를 보유하고 있다.	○					· 성희롱 성폭력 예방 및 처리지침 제16조(징계), 인사관리규정 제48조(징계의 양정)
소 계			4				1	

항 목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
인 · 가 정 양 립	1 위원회는 일·가정 양립을 위한 문화 조성 관련 정책을 수립한다.	○					· 2021년 임직원 복리후생 기본계획에 따라 일·가정 양립을 위한 프로그램 추진 · 인사관리규정 내 「남녀 고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」반영
	2 위원회는 일·가정 양립을 위한 다양한 프로그램을 운영한다.	○					· 가족친화기업 인증 (2013~현재) · 프로그램 운영 - 기념일 조기 퇴근 제도 시행 - 퇴근알림 노래(정시퇴근 독려 사내방송) 시행 - 가족돌봄, 배우자 해외 거주 동반, 난임치료 등을 위한 휴직 지원 - 결혼, 출산, 육아, 자녀 돌봄, 유산 등 휴가 지원 - 유연근무제, 육아기 근무시간 단축 실시
	3 위원회는 여성노동자의 모성보호를 위한 편의시설을 제공한다.	○					· 임산부 전용 주차구역 지정, 여성전용 휴게실 및 여성용품 구비 시설 마련 등
	4 위원회는 모성보호 지원 사업 수행 시 여성 노동자의 의견을 반영한다.	○					· 매년 복리후생제도 만족도 조사를 통해 의견 수렴 후 제도 개선에 반영
	5 위원회는 정기적으로 일·가정 양립 제도에 대한 임직원 만족도를 점검하여 제도 개선에 반영하고 있다.	○					
	6 위원회는 육아휴직에 대한 부담 감소를 위하여 적극적인 결원 보충 제도를 운영한다.	○					· 육아휴직자 발생시, 대체인력 적극 채용
	7 위원회의 임신 중인 여성 사원은 출산휴가와 육아휴직을 본인의 의사에 의해 자유롭게 신청할 수 있다.	○					· 인사관리규정 제34조의3(육아휴직) · 직원복무규정 제15조(특별휴가)
소 계		7					

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
휴식권	1	위원회는 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 문화를 조성하기 위해 노력한다.	○					· 유연근무제 운영규정 · 퇴근 알림 노래, 문화가 있는 날 등 여가 친화 및 휴식권 보장 문화 조성을 위한 프로그램 진행
	2	위원회는 노동기준에 따른 휴식시간을 보장한다.	○					· 취업규칙 제8조 (휴게시간)
	3	위원회는 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않는다.		○				· 관례적으로 업무시간 외 업무지시를 하지 않으나 규정 및 매뉴얼 등 명문화 필요
소 계			2	1				
개인정보 보호	1	위원회는 직원의 위치정보 수집, 노동조합 활동 감시 등을 위하여 위원회시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않는다.	○					· 개인정보보호지침 제23조 (개인정보 제공 받을 시 이용·제공 제한)에 따라 정보주체로부터의 동의 및 법률에 규정이 있는 경우를 제외하고는 목적 외 용도로 이용하거나 제3자 제공 불가 · 개인정보보호지침 제22조 (개인정보의 이용 및 제공 시 승인 및 보안조치) 참조
	2	직원의 성명 및 연락처 등은 법령에 근거한 정부의 요청 혹은 직원의 동의가 있는 경우를 제외하고 대외에 노출되지 않도록 규정을 마련한다.	○					· 일반보안업무지침 내 내부자용 보안서약서에 따라 정보보호 준수 · 개인정보보호지침 제23조 (개인정보 제공 받을 시 이용·제공 제한)에 따라 정보주체로부터의 동의 및 법률에 규정이 있는 경우를 제외하고는 목적 외 용도로 이용하거나 제3자 제공 불가
	3	위원회는 모든 임직원의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.	○					· 개인정보보호지침 제4조 (개인정보 보호원칙)에 따라 필요한 범위에서 최소한의 개인정보만을 적법하고 정당하게 수집해야함
소 계			3					X
합 계			26	2			1	

3. 주요사업 인권영향평가 종합통계표

○ 종합통계표(2개 분야, 99개 지표)

번호	분야	평가지표	답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	미술관 운영	49	38	5	0	0	6
2	시각예술지원 사업	50	39	5	6	0	0
합계		99	77	10	6	0	6

4. 주요부서 인권영향평가 세부평가 지표

▶ 분야 1. 미술관 운영

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
전시 및 공연	1 전시기획자 및 참여 작가의 표현의 자유를 제약하거나 간섭하지 않는다.	○					· 표준계약서 내 전시기획자 및 작가의 예술적 견해 및 결정권, 표현의 자유를 존중하고 부당한 간섭을 하지 않는다는 조항 포함
	2 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	○					· 지적재산권에 대해 검토가 필요하다고 판단하는 경우, 외부 법률자문을 통해 사전 검토 진행
	3 지식재산권 침해예방을 위한 장치를 마련하고 있다.	○					· 표준계약서 내 저작권 및 저작인격권 명시 · 미술관 아카이브에 제출하는 미술관 제작 자료의 경우, 제출자료에 따라 저작권 사용 허락 여부 확인 및 저작권자 필수 기재. · 아카이브에 제출하는 작가 포트폴리오의 경우, 참여 작가 약정서에 저작권 책임 및 보호 항목 명시
	4 작품의 사진 또는 영상 일부를 사용할 때는 작가의 사전 동의를 구하거나 협의를 거쳐 적절한 보상을 제공한다.	○					· 표준계약서 내 저작권 및 저작인격권 명시 · 외부 소장 자료 등의 경우, 공문 및 협의를 통해 사전 동의를 요청하거나 저작권료 지불 진행
	5 전시설치 및 철거, 전시 기간에 타인에 의해 작품이 훼손될 경우, 정당한 보상을 제공하는 체계가 마련되어 있다.	○					· 박물관 및 문화재단 종합보험 가입을 통해 작품 훼손에 대한 보상 체계 마련
	6 전시기획자 및 참여 작가의 권익향상 및 공정계약을 위한 표준계약서 지침을 준수한다.	○					· 기획자 및 작가 대상 표준계약서(문화체육관광부 제공) 체결
	7 관람객 대상 안내글 및 홍보물 등에 성차별적 표현이 사용되지 않았는지 충분히 검토한다.		○				· 한국문화예술위원회 온라인 채널 상의 <그 가운데 땅 : 시간이 펼쳐져 땅이 되다> 소개문에 포함된 '채녀작'을 '데뷔작'으로 수정 · 향후 성평등사전, 성별 영향평가 등 적극 활용 예정

항목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
	8	전시 및 공공 등 미술관에서 진행되는 프로그램에 대한 세부적인 정보를 사전에 제공한다.	○					· 미술관 내외부 안내문 및 포스터 비치 · 미술관 온라인 누리집, SNS 채널을 통해 전시 및 교육 정보 제공
	9	미성년 관람객 보호 또는 혐오표현에 따른 피해예방을 위해 사전 안내 및 안내문 게시 등을 시행한다.	○					· 미성년 관객 보호가 필요한 작품이 포함될 경우, 미술관 누리집 및 전시장 내 사전 안내 시행 · 미성년 관객 보호가 필요한 작품의 경우 전시장 내 개별 안내판 설치, 향후 전시 관람 예약 안내 페이지 등에 사전 안내 병행 보완 예정
	10	미술관 내 금지하는 행위를 한 자에 대한 제재 및 퇴관을 수행하는 과정에서 인권침해가 일어나지 않도록 직원에게 사전 교육한다.	○					· 서비스교육자료집 활용하여 전시관리요원 사전교육
	11	미술관 관람객 및 프로그램 참여자로부터 개인정보를 제공받을 때 사전에 동의를 구한다.	○					· 개인정보보호지침에 의거하여 정보주체로부터 사전에 동의를 받을 경우 개인정보 수집 가능
	12	미술관 전시 관람객 및 공공 참여자의 의견을 수렴하고 환류할 수 있는 체계가 있다.	○					· 관람객 및 공공 프로그램 참여자 대상 만족도 조사 실시 및 환류 체계 구축
소 계		11	1					
전년지정	1	미술관은 시청각 장애인의 온라인 정보 접근성 보장을 위한 조치를 마련한다.	○					· 아르코 미술관 누리집 웹접근성 인증
	2	미술관을 이용하는 전 과정에 대하여 이동약자의 이동편의성을 고려하고 있다.	○					· 현장 대응인력 서비스 제공 · 이동 약자 아르코미술관 이용 맵 제작 배포 · 점자안내 지도 설치, 장애인화장실 운영, 경사로 점자 표시
	3	장애인, 노인, 임산부, 아동 등 사회적 약자를 배려하는 편의시설을 제공한다.	○					· 장애인 이동 및 접근 관련 자문회의를 추진하고 이동 편의성 증진을 위한 경사로 구축 등 진행 · 장애인화장실, 승강기, 수유실 설치 · 장애인 점자지도 설치

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	4	미술관에서 제공하는 전시 및 공공 등의 프로그램은 장애인, 아동, 외국인 등 다양한 이용자를 고려하여 기획된다.	○					· 전시 내부 공간 조성시 가벽 사이 출입구 폭을 장애인 휠체어 출입 가능 기준에 맞춤. · 공공프로그램 및 심포지엄 수어통역 제공 · 외국인을 위한 자료 한 영병기 필수 적용
소 계			4					
안 전 및 보 건	1	전시 구축 및 철거 과정에서 작업 근로자의 안전이 위협받지 않도록 안전수칙 준수를 요구하고 있다.	○					· 미술관 안전 관리감독자를 지정하여 작업·기구·설비 점검, 근로자의 작업복·보호구 점검 및 착용 지도, 작업장의 정리·정돈·통로 확보에 대한 감독 등 안전 관련 업무 전담 수행
	2	작업 근로자가 안전수칙을 준수하고 있는지 관리·감독한다.	○					
	3	주변 주민, 보행자, 운전자 등을 위해 안전안내 표지판 등을 제공한다.	○					· 보행자 안전을 위한 안전 주의 표지판 및 차단봉 설치
	4	내외부 시설에 대한 정기적인 안정성 확인을 시행한다.	○					· 분기별 안전점검 시행
	5	전시장 내 안전사고 발생에 대비한 매뉴얼 및 지침이 마련되어 있다.	○					· 지진재난 현장조치 행동 매뉴얼 · 화재 현장조치 행동 매뉴얼 · 미술관 현장운영인력 안전 매뉴얼 제작
	6	비상사태 발생 시 관람객의 생명과 안전을 보장하기 위해 정기적으로 대응 훈련을 시행하고 있다.	○					· 아르코 미술관 시설운영 매뉴얼 · 화재·지진 대피훈련 등 대응훈련 실시 · 상하반기 안전점검 시행 (종로구청 합동훈련 포함)
	7	비상사태 발생 시 대피 정보가 잘 인지될 수 있도록 정보를 안내한다.	○					· 층별 비상 피난 안내도 비치
	8	신체적 약자를 위한 사고 대피 및 대응 매뉴얼이 갖추어져 있다.		○				· 장애인, 노약자 등에 대한 재난안전 매뉴얼 22년 1분기 보완예정
	9	안전사고 발생 시 실태조사 및 재발방지를 위한 조치를 취한다.					○	· 안전사고 미발생으로 해당없음
	10	관람객 및 근무자의 안전을 위해 사회적 거리두기 정책을 준수한다.	○					· 관람객 대상 정부 방침에 따른 사회적 거리두기 및 방역패스 등을 시행 · 근로자 대상 유연근무제, 재택근무 등 시행

구분	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음		
	11	위생과 안전, 코로나19 감염병 예방을 위해 정기적으로 작업장, 편의시설 등에 대한 소독 방제를 실시한다.	○					· 일 1회 이상 자체방역 추진 · 수시 특별방역 추진
	12	미술관 근로자 대상 위생 및 안전에 대한 교육이 이루어진다.	○					· 미술관 현장운영인력 대상 안전교육 실시 · 산업안전보건법 관련 안전보건 관리 교육 이수 · 자체 안전보건 현장교육 시행 · 안전 관리감독자 대상 교육
소 계		10	1			1		
대관	1	대관절차는 투명하며, 합리적 이유없이 신청하는 개인 또는 기관을 차별하지 않는다.					○	· 미술관 운영규정 내 대관 규정이 명시되어 있으나, 현재 미술관에서는 대관을 진행하고 있지 않음
	2	부대시설 이용, 티켓시스템 이용, 홍보 수수료 등 공간이용에 대해 상세한 정보를 제공하고 있다.					○	
	3	대관 변경, 취소 및 환불 절차 등에 대한 이용자 불편사항을 반영한 관련 내부규정을 마련하고 있다.					○	
	4	미술관 시설 또는 설비가 훼손되거나 멸실되었을 때에 그 손해를 배상하거나 원상 복구하는 과정에서 대관자의 인권침해를 방지하는 제도가 마련되어 있다.					○	
	5	대관 담당자는 대관 신청, 개인 정보 보호 및 처리를 위한 내부 방침을 잘 이해하고 있다.					○	
소 계						5		
이해관계자의 인권침해	1	사업추진 과정에서의 인권 증진을 위해 이해관계자의 의견을 수렴하고, 정책 수립 및 계획에 반영하는 절차를 갖추고 있다.		○				· 예술인 권리 보장을 위해 표준계약 체결 시 이해관계자의 의견을 적극적 수렴, 이를 예산 계획에 반영 중이나 문서화된 지침은 부재 · 향후 관련 설문, 간담회, 토론회 등의 의견 수렴 과정 보완 및 매뉴얼/지침 마련 필요

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
해 악	2	이해관계자가 사업 수행과정에서 인권을 침해당한 경우 이의제기 절차 또는 구제절차를 제공한다.	○					· 기관 홈페이지를 통해 인권침해 신고 센터 및 구제절차 제공
	3	이해관계자의 모니터링 결과 인권침해 사실이 드러나면 적절한 조치를 한다.		○				· 계약 체결시 성희롱 성폭력 등 범죄가 발생할 경우 해지 항목이 포함되어 있으나, 모니터링 관련 종합체계는 별도 문서화 되어 있지 않아 보완 필요
소 계			1	2				
환 경 편	1	환경보호 계획을 수립하고, 목표와 성과를 점검한다.	○					· 전시 기획시 공간구성 및 인쇄물 제작 등 전반 영역에서 환경보호 실천방식을 적용하고 이에 대한 수행 결과를 점검함
	2	작품 설치와 철거 과정에서 발생하는 폐기물 처리는 미술관의 책임 아래 적법하게 처리하고 있다.	○					· 적치 폐기물의 경우 전문 업체를 통해 폐기 처리
	3	쓰레기 배출량 저감 및 재활용을 향상 방안 등 탄소중립을 위한 노력을 기울이고 있다.	○					· 이전 전시 가벽을 재활용하여 폐기물 최소화 · 해외작가의 국내작품 프로덕션 추진으로 탄소 배출 저감 노력
	4	에너지 절약을 위한 노력을 기울이고 있다.	○					· LED 전구 교체 등을 통해 전시장 내 백열등 사용 최소화
	5	대중교통 이용을 유도하는 정책을 도입하고 있다.	○					· 미술관 누리집 내 지하철 및 버스 이용방법 안내 · 주차장 미운영 및 대중교통 이용 권장 안내
소 계			5					
직 원 인 권	1	갑질, 성희롱·성폭력 등 근로자의 인권침해 예방을 위한 규정이 마련되어 있다.	○					· 성희롱·성폭력 예방 및 처리지침
	2	근로자의 인권침해를 다루는 구제절차가 마련되어 있다.	○					· 인권경영규정에 따라 인권침해행위에 대한 조사와 구제절차 마련
	3	근로자에게 인권침해 예방을 위한 교육을 실시한다	○					· 4대폭력 예방, 직장 내 괴롭힘 예방 등 정기적인 인권침해 예방 교육 실시

항 목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	4	민원대응 및 고객접점 담당직원을 보호하는 제도가 있다	○					<ul style="list-style-type: none"> · 안전보건관리지침 제37조 (고객의 폭언 등으로 인한 건강장해) 내 고객응대 근로자 보호 명시 · 고객응대 매뉴얼 제작 및 배포 · 전시 안내원 교육으로 안내
	5	문제행동 고객응대 매뉴얼이 갖 추어져 있다	○					· 전시 서비스 매뉴얼 참조 대응
	6	노동기준에 따른 휴식시간을 보장한다.	○					· 취업규칙에 따라 근로시간 및 휴게시간 보장
	7	다양한 미술관 근로자를 위한 휴게시설을 제공한다.	○					· 미화, 경비, 전시안내원별 별도 휴게 공간 제공
	8	근로자에게 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않는다.		○				· 시설운영 응급상황(정전, 안전문제, 환자발생 등) 제외시 근무시간 이후 업무지시 없으나 문서상 지침은 없음
소 계			7	1				X
합 계			38	5			6	

▶ 분야 2. 시각예술지원 사업

항 목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음		
기 타	1	공모단계에서 정책수요자 대상 신청자격, 사업절차 및 내용, 심사기준 관련 상세정보를 제공하고 있다.	○					· 문예진흥기금 공모사업 설명 자료
	2	공모 요강에 대한 사청각 장애인의 정보 접근성을 보장하고 온오프라인 상 다양한 채널을 통해 제공되고 있다.	○					· 사업정보를 제공하는 기관 누리집의 웹접근성 인증 취득 · 사업설명회 진행시 수어 설명 동시 제공
	3	심의절차의 공정성 및 투명성을 보장해 창작자의 기회균등을 보장한다.	○					· 문화예술진흥기금사업 지원심의 운영규정 · 보조금운영관리 규정 · 심의업무 공정처리 규정 · 지원심의 운영에 관한 처리기준 · 지원심의옴부즈만 설치 및 운영에 관한 규정 · 심의위원 직무수행지침 · 심의위원 대상 공정심의 서약서
	4	평가위원으로부터 발생하는 인권침해를 예방하기 위하여 사전 교육 등을 시행하고 있다.		○				· 심의위원 직무수행지침 · 심의위원 대상 공정심의 서약서
	5	평가위원으로부터 인권침해가 발생할 경우 이를 제재하는 처리절차가 마련되어 있다.	○					· 지원심의옴부즈만 · 심의위원 직무수행지침
	6	사업참여자가 인권침해를 유발하였거나 이에 연루된 경우 지원신청 또는 심의과정에서 제외하거나 불이익을 주는 제도가 있다.	○					· 불공정행위 및 성희롱·성폭력 행위를 한 경우, 지원신청 부적격자로 지원신청이 불가
	7	사업참여자 대상 인권침해를 예방하기 위하여 사전 교육 등을 시행하고 있다.	○					· 사업참여자 대상 오리엔테이션 진행 시, 성희롱·성폭력 및 저작권 등 사전 교육 시행
	8	사업참여자 대상 성희롱·성폭력 예방을 위한 규정이 마련되어 있다.	○					· 사업참여자 대상 성희롱·성폭력 교육 시행 · 성희롱·성폭력 방지 등에 관한 서약서 의무화

구 번	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
9	사업수행과정에서 발생하는 성희롱·성폭력에 관한 인권침해를 다루는 신고 및 구제절차가 마련되어 있다.		○				· 성희롱·성폭력 지원 담당 기관인 한국예술인복지재단의 지원신청방법 및 지원내용 안내 · 위원회 직원에 의한 성희롱·성폭력 발생 시, 기관 누리집을 통한 신고 및 구제절차 시행
10	사업참여자가 심의과정에서 기회균등을 침해당하거나 사업 수행과정에서 인권을 침해당한 경우 위원회는 이의제기 절차 또는 구제절차를 제공한다.	○					· 지원심의 옴부즈만 설치 및 운영에 관한 규정에 따라 옴부즈만 시행 · 기관 인권침해 구제절차 적용
11	사업설명회 등 사업정보 제공 시, 이의제기 절차 및 방법에 대해서 사전 안내한다.	○					· 문예진흥기금 시각예술 창작산실 공모사업 설명 자료에 옴부즈만제도 상세 안내
12	구제 또는 이의제기에 대한 심의과정에서 인권침해가 확인된 경우 피해자 보호조치 시행을 보장한다.	○					· 인권경영규정 내 피해자 보호조치 명시 · 기관 인권침해 구제절차 적용
13	사업수행과정에서 지원받은 단체 및 종사자가 인권침해를 유발하였거나 이에 연루된 경우, 영향력 범위 안에서 개선을 요구하거나 사업비를 회수할 수 있는 제도가 있다.	○					· 보조금 운영관리 규정
14	사업추진 절차에서 정책수요자의 개인정보는 관계 법령과 내부방침에 따라 보호·처리되고 있다.	○					· 관계법령 및 기관의 개인정보 처리방침에 따라 수입·보호·관리·처리 시행
15	사업담당자의 지배적 지위를 이용한 갑질, 부당한 요구 등을 방지할 수 있는 예방책이 마련되어 있다.	○					· 반부패, 청렴, 갑질 등 관련 정기적 교육 시행 · 개인정보, 저작권 등 관련 교육 이수 의무화 · 지원심의옴부즈만, 기관 누리집 신고센터 운영
16	사업추진 과정에서 사업담당자가 정책수요자에 의한 괴롭힘 피해를 입거나 사생활을 침해당한 경우 피해자를 위한 보호조치를 제공한다.	○					· 직장 내 괴롭힘 예방 및 처리 지침에 따라 보호 조치 제공
17	사업담당자의 직무훈련 과정에 시각예술가의 권리에 대한 이해를 제고하기 위한 내용을 포함하고 있다.		○				· 예술인복지재단과 연계하여 선택교육과정으로 운영중

항 목	지표	답변결과					근거	
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음		
	18	사업 참여자의 지식재산권을 보호하고, 필요한 경우 적절한 보상을 하는 장치가 마련되어 있다.	○					· 윤리지침 제3장 제15조 1항에 지적재산권 보호 의무 명시
	19	선정된 예술가 및 예술단체가 사업추진 과정에서 참여자의 지식재산권을 침해하지 않도록 적절한 장치를 마련하고 있다.	○					· 지원 선정자 대상 오리엔테이션 진행 시, 저작권 관련 기본 교육 의무 실시
	20	사업에 참여하는 예술가와 예술단체의 표현의 자유를 제약하거나 간섭하지 않는다.		○				· 직·간접적으로 참여 예술가 및 예술단체의 표현의 자유를 존중하는 내용 명시(인권경영선언문 등)
	21	사업추진 과정에서의 인권 증진을 위해 사업 참여자의 의견을 수렴하고, 정책 수립 및 계획에 반영하는 절차를 갖추고 있다.	○					· 현장소통소위원회 누리집, 부서 주관 간담회, 모니터링 등 사업 참여자 대상 다양한 의견 수렴 채널을 운영하고 정책 개선에 활용
	22	육아로 인한 경력단절을 방지하기 위한 제도가 마련되어 있다.	○					· 지원금 내 사업참여자 대상 영유아돌봄비 편성 가능
소 계		18	4					
우 수 전 시 지 원	1	사전검열, 작품변경 등 창작과정에 대한 개입 및 부당한 요구를 방지하는 장치를 마련하고 있다.	○					· 표준계약서 내 명시
	2	표준계약서 체결, 작가비 지급 등 사업 참여자의 권익향상 및 공정계약을 위한 지침을 제공하고 있다.	○					· 창작자의 권리보호를 위해 기획자, 비평가, 작가에 대한 제작비, 작가비 지급 및 표준계약서 체결, 예술인고용보험 대상 보험료 지급 의무화 · 지원신청자 본인 사례비 편성 가능 · 경력단절 예방을 위한 영유아돌봄비 편성 가능
	3	모니터링 또는 사업 평가단계에서 참여자의 제작비, 작가비(인건비, 원고료 등) 지급 여부를 확인하는 절차가 있다.	○					· 사후평가 및 정산 단계에서 표준계약서 이행, 작가비 지급여부 등 확인
	4	미성년 관람객 보호 또는 혐오 표현에 따른 피해 예방을 위해, 사전에 해당 전시물을 알리도록 권장한다.			○			

항 목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	5	전시 소개 글 등 관람객을 대상으로 안내하는 글에 성차별적인 용어를 사용하지 않도록 안내한다.			○		
	6	전시작품의 이미지 등을 사용할 때 (포스터, 상품제작 등)에는 사전 동의를 구하거나 협의를 거쳐 적절한 보상을 제공한다.	○				· 미술분야 표준계약서 체결 의무화 · 작품 보험비 예산 편성 가능
	7	전시설치 및 철거, 전시 기간에 타인에 의해 작품이 훼손될 경우, 작가가 정당한 보상을 받을 수 있는 체계가 마련되어 있다.	○				
	8	사회적 약자의 문화 향유권 보호를 위해 배리어프리 환경을 조성할 수 있도록 지원한다.			○		
	9	사업수행 과정에서 코로나 19 방역과 사회적 거리 두기 정책 준수를 요구한다.	○				· 사업참여자 대상 코로나19 관련 정부지침 매뉴얼 배포 및 준수 요청
소 계		6		3			
전 시 사 전 연 구 및 비 평 지 원	1	사업참여자가 사업결과물(도서, 간행물, 보고서 등)을 발간하는 과정에서 연구 참여자의 권리가 침해당하지 않도록 인권침해 예방 교육 또는 안내를 제공하고 있다.	○				· 지원 선정자 대상 오리엔테이션 진행 시, 저작권 관련 기본 교육 의무 실시
	2	사업 참여자가 연구 및 조사 과정에서 연구윤리를 준수하도록 교육 또는 지침을 제공하고 있다.		○			
	3	사업결과물에 대한 2차 저작권 문제가 발생하지 않도록 사업참여자에게 지적재산권 및 저작권에 관한 내용을 사전에 안내한다.	○				· 지원 선정자 대상 오리엔테이션 진행 시, 저작권 관련 기본 교육 의무 실시
	4	모니터링 또는 사업 평가단계에서 사업참여자의 작가비(인건비, 원고료 등) 지급 여부를 확인하는 절차가 있다.	○				· 사후평가 및 정산 단계에서 표준계약서 이행, 작가비 지급여부 등 확인
	5	전화 또는 이메일을 통해 확인할 수 있는 사업추진 경과 또는 내용에 대해 방문보고를 요구하지 않는다.	○				· 사업참여자와의 협의 절차를 거쳐 추진일정 및 보고일시 결정 관행 구축

항 목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
6	사업담당자는 사업수행과정에서 얻게 된 사업참여자에 대한 지식재산권을 보호한다.	○					
소 계		5	1				
공 간 지 원	1	사전검열, 작품변경 등 창작과정에서 대한 개입 및 부당한 요구를 방지하는 장치를 마련하고 있다.	○				· 표준계약서 내 명시
	2	표준계약서 체결, 작가비 지급 등 사업 참여자의 권익향상 및 공정계약을 위한 지침을 제공하고 있다.	○				· 창작자의 권리보호를 위해 기획자, 비평가, 작가에 대한 제작비, 작가비 지급 및 표준계약서 체결, 예술인고용보험 대상 보험료 지급 의무화 · 지원신청자 본인 사례비 편성 가능 · 경력단절 예방을 위한 영유아돌봄비 편성 가능
	3	모니터링 또는 사업 평가단계에서 참여자의 제작비, 작가비(인건비, 원고료 등) 지급 여부를 확인하는 절차가 있다.	○				· 사후평가 및 정산 단계에서 표준계약서 이행, 작가비 지급여부 등 확인
	4	미성년 관람객 보호 또는 혐오 표현에 따른 피해 예방을 위해, 사전에 해당 전시물을 알리도록 권장한다.			○		
	5	전시 소개 글 등 관람객을 대상으로 안내하는 글에 성차별적인 용어를 사용하지 않도록 안내한다.			○		
	6	전시작품의 이미지 등을 사용할 때(포스터, 상품제작 등)에는 사전 동의를 구하거나 협의를 거쳐 적절한 보상을 제공한다.	○				· 미술분야 표준계약서 체결 의무화 · 작품 보험비 예산 편성 가능
	7	전시설치 및 철거, 전시 기간에 타인에 의해 작품이 훼손될 경우, 정당한 보상을 제공하는 체계가 마련되어 있다.	○				
	8	고용인력의 안전한 일자리 환경을 위해 4대보험 등 의무가입을 제도화하고 있다.	○				· 고용인력에 대한 고용보험 및 산재보험 등 의무가입
	9	전시 및 프로그램을 찾는 관람객의 안전을 위해 코로나 19 방역과 사회적 거리 두기 정책 준수를 요구한다.	○				· 사업참여자 대상 코로나19 관련 정부지침 매뉴얼 배포 및 준수 요청

구 항	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
10	관람객이 안전과 건강을 침해당하지 않도록 현장 모니터링을 시행하고 있다.	○					· 현장모니터링 매뉴얼에 따라 모니터링 시행
11	안전사고 발생에 대비한 매뉴얼 및 지침을 마련하도록 요구한다.	○					· 심의과정에서 공간운영의 안전성 평가(건축물 안전 관리 검사 수검, 우급 상황 대처매뉴얼, 보험가입 등)
12	사회적 약자의 문화 향유권 보호를 위해 배리어프리 환경을 조성할 수 있도록 지원한다.			○			
13	선정 단체 및 지원 공간에 대한 모니터링 중 불필요한 업무를 요구하지 않는다.	○					· 현장모니터링 매뉴얼에 따라 모니터링 시행
소 계		10		3			X
합 계		39	5	6			

□ 기관운영

분야	권고사항	세부내용
고용상의 비차별	<ul style="list-style-type: none"> 외국인 근로자가 자신이 가진 종교적·문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려 	<ul style="list-style-type: none"> 외국인 근로자의 종교적·문화적 권리를 위한 별도 종교·문화시설/공간을 마련하고 인종다양성 관련 프로그램 수립 권고
산업 안전 보장	<ul style="list-style-type: none"> 임신한 근로자의 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치 마련 	<ul style="list-style-type: none"> 단체협약 제44조에 근무지 변경 요청 시 이를 허용한다는 조항 추가 권고
책임 있는 공급망 관리	<ul style="list-style-type: none"> 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력기관의 인권보호에 대한 의무이행 요구 	<ul style="list-style-type: none"> 공급업자 등이 모든 업무영역에서 인권을 존중할 것을 계약서에 포함할 수 있도록 계약지침 내 제도적 장치 마련
	<ul style="list-style-type: none"> 협력기관의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력기관을 선정하는 절차 마련 	<ul style="list-style-type: none"> 평가 및 평가 결과에 따른 업체 선정에 대한 법적 근거 마련 및 조치계획 수립
	<ul style="list-style-type: none"> 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용 포함 	<ul style="list-style-type: none"> 모든 계약에서 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용이 포함될 수 있도록 계약지침에 반영
	<ul style="list-style-type: none"> 협력기관과 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용 서면 요구 	<ul style="list-style-type: none"> 위원회의 인권경영 선언에 준하는 정도의 협력회사를 위한 인권존중 서약서 마련 권고
	<ul style="list-style-type: none"> 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력기관의 인권보호 준수 여부 모니터링 	<ul style="list-style-type: none"> 인권영향평가 시행 계획에 공급업자, 하청업자, 자회사에 대한 설문 계획 포함
환경권 보장	<ul style="list-style-type: none"> 환경정책을 개발할 때 근로자, 고객, 공급자, 지역사회 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의 과정 마련 	<ul style="list-style-type: none"> 정책 협의 과정에서 이해관계자의 협의를 위한 의사소통체계(의사소통 대상, 주기, 방법, 채널, 내용 등)를 구축하고 이행할 것을 권고
	<ul style="list-style-type: none"> 새로운 개발 사업을 추진할 경우 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며 필요한 경우 환경영향평가 실시 	<ul style="list-style-type: none"> 위원회의 새로운 사업기획이나 주요한 변경점 발생 시 반드시 환경측면 파악 및 영향평가 활동을 통해 잠재적인 리스크를 제거하는 예방체계 구축 권고

분야	권고사항	세부내용
고객 인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> 정보약자를 배려한 인권증진 및 인권침해 예방에 대한 정책 추진 	<ul style="list-style-type: none"> 정보 공개 운영지침 및 홈페이지 관리·운영 지침을 마련하여 쉽게 정보에 접근할 수 있도록 보완
직원 인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> 감정노동자에 대한 교육 및 감정해소 대책을 수립 	<ul style="list-style-type: none"> 감정노동자에게 갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우 금지, 2차 피해 방지, 피해자 적응지원, 분리조치 등의 피해자 보호 대책을 수립하고, 정기적으로 교육을 실시할 것을 권장
	<ul style="list-style-type: none"> 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않도록 개선 	<ul style="list-style-type: none"> 양질의 휴식권 보장을 위한 퇴근 후나 공휴일에 긴급상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무 지시를 하지 않도록 하는 인식개선 포스터 제작 및 부착 권고

□ 주요사업

분야	권고사항	세부내용
미술관 운영	○ 관람객 대상 안내글 및 홍보물 등에 성 차별적 표현이 사용되지 않았는지 충분히 검토	- 성평등 사전 등을 활용하여 성평등한 용어를 사용하고, 향후 성별영향평가 시행 권고
	○ 신체적 약자를 위한 사고 대피 및 대응 매뉴얼 마련	- 화재 및 지진 등 재난에 대한 매뉴얼이 마련되어 있지만, 신체적 약자를 위한 대응방안 마련하여 개정 권고
	○ 사업추진 과정에서의 인권 증진을 위해 이해관계자의 의견을 수렴하고, 정책 수립 및 계획에 반영하는 절차 마련	- 예술인 권리 보장을 위한 이해관계자의 의견 적극 수렴 및 향후 간담회, 토론회 등의 과정 보완 매뉴얼/지침 마련
	○ 이해관계자의 모니터링 결과 인권침해 사실이 드러나면 적절한 조치를 취하도록 보완	- 계약 체결 시 성희롱·성폭력 등 범죄가 발생할 경우 해지 항목이 포함되어 있으나, 모니터링 관련 종합체계 문서화 필요
	○ 근로자에게 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무지시를 하지 않도록 개선	- 양질의 휴식권 보장을 위한 퇴근 후나 공휴일에 긴급상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무 지시를 하지 않도록 하는 인식개선 포스터 제작 및 부착 권고
시각예술 지원 사업	○ 평가위원으로부터 발생하는 인권침해를 예방하기 위해 사전 교육 등 시행	- 심의위원 직무수행지침 제3조(수행 의무 준수와 책임)에 인권침해를 예방하기 위한 사전 교육을 실시한다는 조항 추가 권고
	○ 사업수행과정에서 발생하는 성희롱·성폭력에 관한 인권침해를 다루는 신고 및 구제절차 마련	- 성희롱·성폭력 지원 담당 기관인 한국예술인복지재단의 지원신청 방법 및 내용 안내 - 위원회 직원에 의한 성희롱·성폭력 발생 시, 기관 누리집을 통한 신고 및 구제절차 시행
	○ 사업담당자의 직무훈련 과정에 시각예술가의 권리에 대한 이해를 제고하기 위한 내용 포함	- 예술가의 권리 보호를 위한 교육과정을 필수로 이수하도록 권고
	○ 사업에 참여하는 예술가와 예술단체의 표현의 자유를 제약하거나 간섭하지 않도록 보완	- 예술가와 예술단체의 권리를 보호하기 위한 위원회 내 규정/지침 및 가이드라인 마련 또는 교육 실시 및 교육자료 제작

분야	권고사항	세부내용
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 미성년 관람객 보호 또는 혐오 표현에 따른 피해 예방을 위해, 사전에 해당 전시물을 알리도록 권장 	<ul style="list-style-type: none"> - 관람 이전에 전시 및 전시 작품에 대한 충분한 공지와 혐오 표현 예방을 위한 전시장 가이드 안내 및 제공
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 전시 소개 글 등 관람객을 대상으로 안내하는 글에 성차별적인 용어를 사용하지 않도록 안내 	<ul style="list-style-type: none"> - 성평등 사전 등 성평등 용어 사용 취지 및 방안에 대해 안내 및 권고
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사회적 약자의 문화 향유권 보호를 위해 배리어프리 환경을 조성할 수 있도록 지원 	<ul style="list-style-type: none"> - 지원금 내 배리어프리 환경 조성을 위한 예산 편성 허용 - 시각예술분야 배리어프리 사례 공유
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업참여자가 연구 및 조사 과정에서 연구 윤리를 준수하도록 교육 또는 지침 제공 	<ul style="list-style-type: none"> - 사업참여자에 대한 저작권 관련 기본 교육을 실시함으로써 연구 참여자에 대한 인권 침해 예방 교육을 제공하고 있지만, 연구 윤리를 준수하도록 추가 교육 또는 지침 마련
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 미성년 관람객 보호 또는 혐오 표현에 따른 피해 예방을 위해, 사전에 해당 전시물을 알리도록 권장 	<ul style="list-style-type: none"> - 관람 이전에 전시 및 전시 작품에 대한 충분한 공지와 혐오 표현 예방을 위한 전시장 가이드 안내 및 제공
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 전시 소개 글 등 관람객을 대상으로 안내하는 글에 성차별적인 용어를 사용하지 않도록 안내 	<ul style="list-style-type: none"> - 성평등 사전 등 성평등 용어 사용 취지 및 방안에 대해 안내 및 권고
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사회적 약자의 문화 향유권 보호를 위해 배리어프리 환경을 조성할 수 있도록 지원 	<ul style="list-style-type: none"> - 지원금 내 배리어프리 환경 조성을 위한 예산 편성 허용 - 시각예술분야 배리어프리 사례 공유

분 야	인권영향평가 결과 개선대책 필요사항	2022년~2026 추진전략
1. 고용상의 비차별	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 외국인 근로자의 인권 보호 - 외국인 근로자가 자신이 가진 종교·문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 권리 보호를 위한 프로그램 수립 - 외국인 근로자의 종교·문화적 권리를 위한 종교·문화시설/공간을 마련하고 인종다양성 관련 프로그램 수립
2. 산업 안전 보장	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 임산부 및 장애인 등 보호 - 임신한 근로자의 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치 마련 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 단체협약 일부개정 - 임산부와 장애인 근로자의 안정적인 근무지 지원을 위한 단체협약 내용 검토
3. 책임 있는 공급망 관리	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 협력기관 등의 인권침해 예방 및 모니터링 실시 - 주요 협력기관의 인권보호에 대한 의무이행 요구 - 협력기관의 인권보호 상황에 따른 선정 절차 마련 - 주요 협력기관의 직원이 모든 업무에서 인권이 보호될 수 있도록 관리 - 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용 서면 요구 - 인권보호 준수 여부를 모니터링 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 인권경영규정 일부개정 - 인권문제를 이유로 계약이 해지된 이력이 있는 협력기관의 경우 일정 기간 거래를 중단할 수 있는 내용 검토 - 협력기관의 인권보호·존중에 관한 내용을 담은 ‘근로자 관리 보호 이행서약서’ 제작 후 법적 근거 마련을 위한 계획수립 ◇ 직원 인권 보호 교육 실시 - 직원들에게 인권 보호와 관련한 별도의 교육을 통해서 인권 보호의 필요성과 경각심 고취 - 중요한 이해관계자들에게는 인권 보호 관련 교육 프로그램 제공

분 야	인권영향평가 결과 개선대책 필요사항	2022년~2026 추진전략
4. 환경권 보장	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 환경정보의 공개, 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 - 환경정책을 개발할 때 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의 과정 마련 - 새로운 개발 사업을 추진할 경우 환경영향평가 실시 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 환경문제에 대한 예방적 계획 - 이해관계자들과 환경정책을 공유하고 환경개발 때문에 영향을 받는 지역주민들과 협의를 진행할 수 있는 협의체 구성 - 새로운 사업기획 또는 주요 변경점 발생 시 환경측면 파악 및 영향평가 활동을 통해 잠재적인 리스크를 제거하는 예방체계 구축 권고
5. 고객 인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 정보인권 보장 - 정보약자를 배려한 인권정책 추진 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 정보인권 보장을 위한 계획 - 정보에 쉽게 접근할 수 있도록 정보 공개 운영지침 및 홈페이지 관리·운영 지침을 마련 권고

분 야	인권영향평가 결과 개선대책 필요사항	2022년~2026 추진전략
6. 직원 인권 보호	<p>◇ 갑질 예방 및 괴롭힘 금지, 휴식권</p> <ul style="list-style-type: none"> - 감정노동자에 대한 교육 및 감정해소 대책 수립 - 퇴근 후나 공휴일에 긴급 상황을 제외하고 SNS를 포함한 일체의 업무 지시를 하지 않도록 개선 	<p>◇ 연수프로그램 등 교육 참여기회</p> <ul style="list-style-type: none"> - 갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우 금지, 2차 피해방지, 피해자 적응지원, 분리조치 등의 피해자 보호 대책을 수립하고, 정기적으로 교육을 시행 - 외부기관을 이용한 정기적인 연수 프로그램 등 명상이나 교육에 참여할 수 있는 기회 제공 - 기술원 내 감정노동자 해당 군 지정 및 교육, 감정 해소 대책 수립이 필요 (캠페인 실시, 매뉴얼 제작 등) <p>◇ 양질의 휴식을 보장할 수 있는 문화 형성</p> <ul style="list-style-type: none"> - 조직문화 형성을 위한 포스터 제작 및 부착 권고
7. UNGPRF 활용 검토	<p>◇ 기업의 인권보고를 위한 지침인 UN Guiding Principles Reporting Framework를 활용하여 지속가능경영보고서 내 인권 내용 작성</p> <p>※ UN Guiding Principles Reporting Framework(UNGPRF)는 기업 활동에 있어 인권 강화를 위해 만들어진 지침으로 유니레버, M&S, ABNARMO 등의 글로벌 기업이 인권보고를 위해 활용</p> <p>◇ 인권존중 의지 대외 공개 여부, 피해자를 위한 사후지원 활동, 주요 인권 이슈 선정방법 등 구성</p>	

분 야	인권영향평가 결과 개선대책 필요사항	2022년~2026 추진전략
8. 공급망 내 인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 인권 범위를 외부로 확대, 협력사를 인권 리스크 발생 가능성 및 심각도에 따라 3그룹 관리 ◇ 가장 인권 리스크에 취약한 협력사의 경우 자체 진단(설문지), 실사, 3자 검증, 개선 활동의 단계를 거쳐 인권 리스크 최소화 ◇ 협력사 개선 활동 이행에 90일을 제공하며, 협력사는 반드시 기한 내에 조치 취해야 함 ◇ Follow-up 실사를 통해 인권 리스크 발생 여부 재차 확인 <p>참조 : 인권경영 우수기업 벤치마킹 사례(BP)</p>	
9. 인권 취약그룹 파악 및 리스크 완화	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 한국문화예술위원회 내 8개 핵심 인권 취약그룹을 선정하여 별도로 관리 <ul style="list-style-type: none"> 1. 고용상의 비차별 2. 산업 안전 보장 3. 책임 있는 공급망 관리 4. 환경권 보장 5. 고객 인권 보호 6. 직원 인권 보호 7. UNGPRF 활용 보고서 발간 8. 공급망 내 인권 보호 ◇ 해당 리스크는 '5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안'을 참고하여 그룹별 리스크를 관리, 앞으로도 매년 인권영향평가를 실시하여 인권 리스크 도출하여 차기 5개년 중장기 인권경영 추진 전략(계획)안으로 확정하고, 도출된 인권 리스크 완화에 집중 <p>참조 : 인권경영 우수기업 벤치마킹 사례(BP)</p>	

한국문화예술위원회 인권영향평가 체크리스트 개발 및 평가 연구 최종보고서

발행처 : 한국문화예술위원회

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

발행일 : 2021.12.
