

arts change the world

2022년도

한국문화예술위원회 인권영향평가

/ 2023. 2.



제 출 문

한국문화예술위원회 귀하

본 보고서를 「2022 한국문화예술위원회 인권영향평가 체크리스트 개발 및 평가연구」의 최종보고서로 제출합니다.

○ 평가자

- 평가자 (내부) : 한국문화예술위원회
- 평가자 (외부) : (주)비자인파트너스

2023년 2월

||| 목 차 |||

I. 인권 경영 현황	1
1. 인권경영 개념 및 국내·외 인권경영 현황	2
2. 한국문화예술위원회 인권경영 운영 현황	4
II. 2022년도 인권영향 평가 실행 개요	5
1. 실시 주체 및 범위	6
2. 평가 절차 및 방법	7
3. 인권영향평가 지표 구성	9
III. 기관운영 인권영향평가 결과	12
1. 기관운영 평가 결과 종합	13
2. 기관운영 분야별 평가	15
분야 1. 인권경영체계의 구축	15
분야 2. 고용상의 비차별	18
분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장	21
분야 4. 강제노동의 금지	24
분야 5. 아동노동의 금지	26
분야 6. 산업안전 보장	28
분야 7. 책임있는 공급망 관리	32
분야 8. 현지주민의 인권보호	36
분야 9. 환경권 보장	38
분야 10. 고객인권 보호	41
분야 11. 근로자 인권 보호	44
IV. 국제예술교류 지원사업 인권영향평가 결과	48
1. 국제예술교류 지원사업 인권영향평가결과 종합	49
2. 국제예술교류 지원사업 분야별 평가	51

[별첨1] 기관운영 인권영향평가 결과표

[별첨2] 국제예술교류 지원사업 인권영향평가 결과표

I . 인권 경영 현황

1. 인권경영 개념 및 국내·외 인권경영 현황
2. 한국문화예술위원회 인권경영 운영 현황

1. 인권경영의 개념 및 국내·외 인권경영 현황

- 기업의 인권경영이란, "기업이 인권침해를 일으키거나 연루될 위험을 사전에 예방하고, 인권침해가 일어난 때에는 사후적으로 피해자를 구제할 수 있도록 기업의 인권존중 문화를 정착시키고 인권 중심 의사결정체계를 구축하는 경영활동
- 최근 환경(Environmental), 사회(Social) 및 지배구조(Governance) 등 기업의 비재무적 요인을 투자 의사결정에 반영하는 ESG 투자가 확산되고 있는 가운데, 주요 기업들의 인권경영에 대한 인식과 관심도 증대
- '인권경영'의 핵심은 인권리스크에 대한 실사와 문제 발생 시 적절한 구제책을 제공하는 것
- 인권실사란 기업이 끼치는 부정적 인권 영향을 식별하고 방지·완화하는 절차로, 인권영향평가 실시, 인권영향평가 결과를 기업활동 전반에 반영·실천하는 조치, 조치의 효과성 모니터링 등을 포함
- 현재 COVID-19로 인해 근로조건과 근로자 건강에 대한 위협이 증가하고, 공급망의 붕괴로 노동권 관련 인권 리스크가 증가함에 따라 인권경영의 중요성이 전세계로 확산
- 2022. 7. 28. 유엔 총회는 모든 국가 및 기업들에게 기후변화, 환경오염, 생물다양성 파괴 등을 억제하기 위해 노력해 나갈 것을 촉구하며, '건강하며 지속가능한 환경에 대한 인권'을 최초로 인정하는 결의안 채택하여 기후변화 관련 인권을 보편적 인권의 하나로 정식으로 인정
- 유엔 인권최고대표가 "인권 보호 장치 마련 전까지 인공지능(AI) 사용 중단해야" 한다고 주장 하는 등 개인정보 자기결정권과 인공지능 서비스 이용자 보호 등과 관련 디지털 산업 분야의 인권경영 이슈가 부각
- "데이터가 삶을 바꾼다": 데이터 수집의 발전과 사회적 소수자 인권 증진 이슈 부각
- 유엔 전문가 공동성명 : 각국의 여성, 노인 폭력, 학대 및 방치 문제에 대한 관심 촉구
- 유엔인권이사회는 2013년부터 2020년까지 다섯 차례에 걸쳐 발표한 「지방정부와 인권에 관한 결의안」을 통해, 인권의 지역화 및 인권 보호·증진을 위한 지방정부의 역할을 강

조하였으며, 최근 한국의 국가인권위원회도 지방정부의 인권 문제 관심을 호소

- 기업의 ESG공시 의무가 확대되는 경향 속에서 현 정부도 공공기관의 ESG경영 공시 의무를 강화하고자 준비중이며, 기후변화를 비롯한 다양한 환경 이슈들과 인권 문제는 기업의 설명책임 대상에 포함돼 논의되고 있음
- 기업 자체 운영의 영역을 넘어서, 기업이 영향력을 발휘할 수 있는 공급망에서의 인권 문제에 대한 관리 및 성과 보고 관련 의무화 정책들이 경쟁적으로 도입되고 있음
- 유엔이 2011년 ‘유엔 기업과 인권 이행원칙’(UNGPs)이란 자율규범을 만들어 기업의 인권실사 절차를 안내한 이후 점차적으로 인권경영이 기업의 의무인 시대가 다가오고 있음
 - 독일은 2021년 7월 공급망 실사법을 제정, 이 법에 따르면 종업원 3000명 이상을 고용한 기업은 2023년부터 자사와 1차 협력사 등을 대상으로 매년 인권실사를 진행한 뒤 결과보고서를 제출해야 함
 - 독일의 공급망 실사법은 국내 수출기업에도 영향을 미침(2020년 10월 전경련의 발표에 의하면, 독일 시가총액 상위 20대 기업과 거래하는 한국의 파트너사는 공개된 기업만 163개이며, 독일 대기업은 법 시행에 대비해 한국의 파트너사를 대상으로 인권실사를 하거나, 인권침해를 예방할 구체적 조치를 요구할 가능성이 높음)
 - 인권실사의무화법은 유럽 전역으로 확산하고 있으며, 글로벌 공급망에 속한 한국 기업은 인권경영의 법제화 흐름에 미리 대비할 필요가 있음

2. 한국문화예술위원회 인권경영 운영 현황

- 인권경영규정 제정 : 2018. 12. 21.
- 인권침해구제절차 운영지침 제정 : 2018. 12. 21.
- 인권경영위원회 설치
- 구제절차의 제공(4단계)
- 인권영향평가 실시 : 2019년, 2020년, 2021년(3년 연속 시행)
- 인권영향평가 결과의 공개 : 2019년, 2020년, 2021년

○ 인권영향평가 실시 및 평가 결과

제1회 : 2019년

- ▶ 기관운영 인권영향평가 결과 : 86.2점
- ▶ 지원심의제도 운영사업 인권영향평가 결과 : 75.9점
- ▶ 문화누리 카드사업 인권영향평가 결과 : 91.7점

제2회 : 2020년

- ▶ 문학지원사업 인권영향평가 결과 : 88.9점
- ▶ 예술극장운영사업 인권영향평가 결과 : 94.0점

제3회 : 2021년

- ▶ 기관운영 인권영향평가 결과 : 93.9점
- ▶ 미술관운영 인권영향평가 결과 : 92.0점
- ▶ 시각예술지원사업 인권영향평가 결과 : 81.6점

Ⅱ. 2022년도 인권영향 평가 실행 개요

1. 실시 주체 및 범위
2. 평가절차 및 방법
3. 인권영향평가 지표 구성

1. 실시 주체 및 범위

평가 수행기간

- 2022년 12월 27일 ~ 2023년 2월 21일

평가 주체

- (내부) 한국문화예술위원회
- (외부) ㈜비자인파트너스

평가 범위

- 한국문화예술위원회 기관운영 전반
- 주요 사업 : 국제예술교류지원사업

2. 평가절차 및 방법

□ 평가 대상 사업 선정 및 체크리스트 1차 개발(2022. 12. 27~2023. 1. 15)

- 국가인권위원회 <공공기관 인권경영 표준 매뉴얼>의 ‘기관운영 인권영향평가 체크리스트’ 기반 위원회 경영환경 및 여건에 부합된 기관운영 인권영향평가 지표 1차 개발(전문기관) 및 정리
- 평가대상 사업 선정기준 및 분야 위원회에 제시(전문기관) → 대상 사업 선정(위원회) → 사업 관련 정보 및 자료 전문기관에 제공(위원회) → 주요사업 인권영향평가 체크리스트 1차 개발(전문기관)
- 주요 사업 프로세스별 이해관계자 구분 → 이해관계자별 인권영향 분석 → 인권영향평가 지표 개발

※ 기관 행정 일정 지연에 따라 추진계획안 수립 전 평가 제반 작업 사전 진행

□ 인권영향평가 추진계획(안) 수립(2023. 1. 16)

- 평가 목적과 배경
- 평가 실시 주체 및 범위
- 평가 절차 및 방법
- 평가 분야별 고려사항 검토
- 평가 분야별(기관운영, 주요사업) 지표(안) 설정

□ 인권영향평가 추진계획 및 평가지표 확정(2023. 1. 17~25)

- 인권영향평가 위원회 TF 및 전문기관 1차 회의(1.17)
 - 인권영향평가 추진방향 및 세부 추진계획 논의(TF 및 전문기관)
 - 평가 분야별(기관운영, 주요사업) 지표(안) 개선 방향 논의
- 1차 회의시 제안된 지표 개선안 반영 2차 지표 개발 및 제시(전문기관) → 내부 검토 수정 의견 제시(위원회) → 검토의견 반영 최종 인권영향평가 분야별 지표 확정(전문기관)

□ **평가 체크리스트 평가 수행 및 자료 정리(2023. 1. 26~2. 3)**

- 인권영향평가 대상 부서장 및 실무자들 대상 체크리스트 답변 방법과 기준, 내부분석 및 서식 작성 방법에 대한 사전 설명회 개최(위원회)
- 평가 대상 사업 연계부서 및 기관운영 평가 분야별 연계부서 동시 인권영향평가 수행
- 인권영향평가 체크리스트 답변 결과에 대한 위원회 자체적 진단 및 인권경영 핵심 분야 연계 법률과 법령, 내부규정 및 지침, 내부 추진 일반 현황 및 결과 등 자료 정리

□ **외부 2차 진단 및 분석(2023. 2. 4~2. 21)**

- 객관적이고 독립적인 인권영향평가 결과를 도출을 위한 외부 전문기관에 위원회 자체 분석 결과 및 관련 증빙자료(내부규정 및 지침, 기관 일반현황 등) 전달 및 2차 진단 실시
- 위원회가 작성한 자체 분석결과와 위원회 내부규정과 지침, 홈페이지 및 공공기관 경영정보 공개 시스템(알리오), 연차보고서, 외부 공개 자료 등 위원회의 공개된 인권경영 관련 데이터와 비교·검증
- 외부 전문기관의 위원회 기관운영 및 주요사업별 인권영향평가 종합 결과 및 권고 사항 피드백 전달
- 위원회 인권영향평가 최종결과 검토 및 과제 피드백을 통한 구성원과의 결과 공유 및 환류 추진

3. 인권영향평가 지표 구성

□ 인권영향평가 지표(checklist) 개발 방향

○ 기관 운영

○ 국가인권위원회는 “기업 인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발”(이하 2009년 보고서)이라는 보고서를 통해서 체크리스트를 개발하여 발표하였으며, 2009년 보고서의 발표 이후 ISO 26000, 개정된 OECD 다국적기업 가이드라인, UN 프레임워크 및 이행지침(2008 및 2011) 등의 주요 관련 문서의 내용을 반영하여 인권경영 가이드 라인 및 자가진단 체크리스트(2014)를 발표하였음 국가인권위원회는 공공기관에 적용을 권고한 ‘인권경영 가이드 라인 및 자가진단 체크리스트(2014년)’에 덴마크 인권위원회(The Danish Institute for Human Rights, DIHR)가 개발한 인권준수평가(Human Rights Compliance Assessment, HRCA) 속성 체크, 「환경오염피해구제법」 내용 일부를 반영해 ‘기관운영 인권영향평가 체크리스트’를 개발함

국가인권위원회의 체크리스트는 「이행지침」의 내용 반영을 통해 국제적 다국적기업 중심보다는 한국의 기업활동 및 공공기관 등의 인권경영 실천을 염두에 두고 각 이슈별 원칙을 설명하거나 지표를 설정함에 있어서 한국 관련 법령, 판례와 사례 등을 반영하였음

○ 위원회의 현행 인권경영 추진체계와 사업 추진관련 부서의 업무 관행, 그 밖의 내부규정 및 지침 등이 국가인권위원회가 권고한 인권경영 10대 핵심 분야의 가이드 라인 및 자가진단 체크리스트와 관련하여 어느 정도 인권영향과 깊이 있게 연계되어 있는가를 분석하고, 기관운영 전반에서 위원회 업무 및 사업, 고객, 이해관계자 등의 특성에 맞게 고려되어야 할 인권영향 파악 및 평가하기 위해 국가인권위원회가 발표한 체크리스트를 기반으로 위원회의 상황에 맞게 개선하여 반영하였음

○ 주요 사업

○ ‘국제예술교류 지원사업’ 분야 한국예술국제교류지원, 예술가해외레지던스 지원, 베니스비엔날레 한국관 운영’ 사업의 업무 관행 및 추진과정에서의 고객 및 협력기관, 업체 등에 대한 위원회 인권정책 및 이행시스템의 수준을 파악하고 고객 접점에서 고려해야 할 인권 이슈와 사업 추진에 있어 요구되어지는 인권경영에 영향을 줄 수 있는 사업 절차 및 사업의 환경적 요인 등을 고려하여 주요 사업 체크리스트에 반영하였음

□ 인권영향평가 지표(checklist) 구성

○ 기관 운영

No.	분 야	항 목		지표수
1	인권경영 체제의 구축	5	인권존중 정책선언	32
			인권영향평가 정기적 실시	
			인권경영 제도화를 위한 필요 조치	
			인권경영 성과	
			구제절차 마련	
2	고용상의 비차별	4	고용상 비차별	17
			고용상 남녀 비차별	
			비정규직 근로자 비차별	
			외국인 노동자 비차별	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	4	결사·단체교섭의 자유	16
			노동조합 활동 불이익 처우 금지	
			단체교섭 보장 및 성실한 이행	
			노동조합 부재 시 대안적 조치	
4	강제 노동의 금지	2	강제 노동 금지	11
			협력기관에 의한 강제노동 예방	
5	아동 노동의 금지	2	연소자 고용 금지	14
			연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	
6	산업 안전 보장	4	작업장 안전	17
			임산부 및 장애인 등 보호	
			필수장비 제공 및 교육실시 등	
			산업재해 피해근로자 지원	
7	책임 있는 공급망 관리	4	협력회사 등의 인권침해 예방	13
			모니터링 실시	
			보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	
			지위를 이용한 인권침해	
8	현지 주민의 인권 보호	2	지역주민 인권의 존중 보호	10
			지적재산권 보호	
9	환경권 보장	4	환경경영체계 수립 및 유지	18
			환경정보의 공개	
			환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	
			비상계획 수립	
10	고객 인권 보호	3	고객보호를 위한 법령 준수	15
			서비스·정보 등 이상 시 조치	
			고객 사생활 보호	
11	근로자 인권 보호	5	직장내 괴롭힘 방지 및 고객으로부터의 피해예방	24
			성희롱·성폭력 예방과 구제조치	
			일·가정 양립 및 양성평등	
			휴식권	
			개인정보 보호	
합 계		39		187

○ 주요사업

No.	분 야	항 목		지표수
1	국제예술교류지원사업	4	공통	9
			한국예술국제교류 지원	6
			예술가해외레지던스 지원	6
			베니스 비엔날레 한국관 운영	7
합 계		4		28

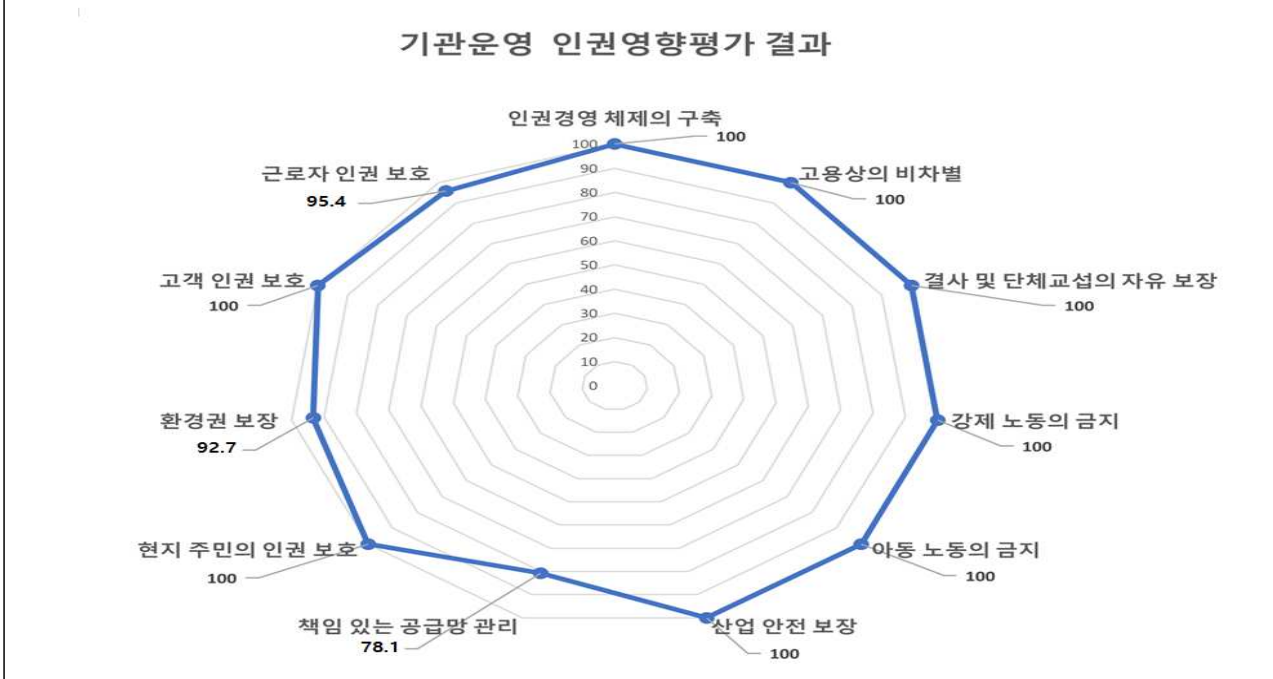
Ⅲ. 기관운영 인권영향평가 결과

1. 기관운영 평가결과 종합
2. 기관운영 분야별 평가

1. 기관운영 평가결과 종합

□ 종합 점수 : 96.9점

- ▶ 기관운영 영향평가 결과 96.9점으로 우수한 수준
- ▶ 전년대비 고용상의 비차별, 산업안전보장, 고객 인권보호 등의 점수가 향상되었음
- ▶ 책임 있는 공급망 관리, 환경권 보장, 근로자 인권보호 등의 분야에 지속적인 관리 및 보완이 필요함



No.	분야	평가 지표	평가 배점	해당 없음	평가 조정*	조정 배점	조사 결과	100점 환산
1	인권경영 체제의 구축	32	64		32	64	64	100
2	고용상의 비차별	17	34	1	16	32	32	100
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	32	2	14	28	28	100
4	강제 노동의 금지	11	22	1	10	20	20	100
5	아동 노동의 금지	14	28	4	10	20	20	100
6	산업 안전 보장	17	34		17	34	34	100
7	책임 있는 공급망 관리	13	26		13	26	21	78.1
8	현지 주민의 인권 보호	10	20	7	3	6	6	100
9	환경권 보장	18	36	3	15	30	28	92.7
10	고객 인권 보호	15	30		15	30	30	100
11	근로자 인권 보호	24	48		24	48	46	95.4
합 계		187	374	18	169	338	329	96.9

- 인권영향평가 평가 점수: 분야별 점수의 평균값(예 2점·보완필요 1점·아니오/정보 없음 0점)
- ※ 분야별 점수: 항목별 해당하는 지표의 득점의 합을 100점 단위로 환산하여 평균한 값
- ※ 100점 단위 환산방법 = $\Sigma(\text{해당항목 지표점수}) / (2 \times \text{해당항목 지표수}) \times 100$
- ※ 해당 없음에 대한 분야 및 항목은 제외함
- * 평가조정 : '예+보완필요+아니오'와 같은 실 점수산출 항목의 합계 ('정보없음', '해당없음' 항목 제외)

□ 기관운영 점검 및 평가 집계결과

- 총 187개 항목 중 예 161개, 보완 필요 7개, 아니요 1개, 정보 없음 0개, 해당 없음 18개로 집계됨
 - (보완필요) 책임있는 공급망 관리, 환경권 보장 및 근로자 인권보호 분야의 일부 항목은 주요 개선과제에 반영
 - (아니요) 산업 안전 보장 및 근로자 인권보호 분야 개선과제 반영
 - (정보없음) 각 지표별 실적을 관리하고 있으며, '정보없음' 결과 없음
 - (해당없음) 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유보장, 강제노동의 금지, 아동노동 금지, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장등의 일부지표는 점검일 현재 위원회 활동과 직·간접적 해당사항이 없음

- (개선과제) 지표별 미이행 과제('보완필요', '아니요')에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, 그 외'예'로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권 위험요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항에 반영함

<기관운영 인권영향평가 종합 진단결과>

No.	분야	평가 항목	평가 지표	평가결과				
				예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	5	32	32				
2	고용상의 비차별	4	17	16				1
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	4	16	14				2
4	강제 노동의 금지	2	11	10				1
5	아동 노동의 금지	2	14	10				4
6	산업 안전 보장	4	17	17				
7	책임 있는 공급망 관리	4	13	9	3	1		
8	현지 주민의 인권 보호	2	10	3				7
9	환경권 보장	4	18	13	2			3
10	고객 인권 보호	3	15	15				
11	근로자 인권 보호	5	24	22	2			
합 계		39	187	161	7	1	0	18

2. 기관운영 분야별 평가

◆ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

□ 운영현황

- 2020년 1월 인권경영선언문 개정 및 선언식 개최
- 2021년 인권경영선언문 낭독 캠페인 추진 및 ARKO인권경영 기본계획 수립
- 2019년, 2020, 2021년 3년 연속 인권영향평가 시행
- 한국문화예술위원회 통합 규정집내 인권경영규정 마련 및 세부 관련 내용 명시
- 인권경영 전담부서로 정책혁신부 지정

□ 평가요약

- 위원회는 인권경영헌장 및 인권경영 계획 등을 통해 체계적인 인권경영체계를 관리하고 있으며, 인권경영규정 및 인권 구제절차 마련, 인권영향평가 정기적 실시, 인권선언문 낭독 캠페인 등을 통해 인권경영의 내재화를 위해 노력하고 있음
- 공연 및 예술 현장 인권 준수 점검 및 인권침해 대응을 위해 인권경영위원회를 운영하고 있으며, 인권경영규정에 의거 이해관계자 인권 보호 및 구제, 인사관리규정에 의거 직장 내 괴롭힘 등에 대한 조치 및 예방을 위해 최선을 다하고 있음

□ 권고의견

- 인권경영의 체계적인 관리를 위한 구체적인 계량적 관리지표 및 목표 설정이 필요함
- 외부전문기관 및 유관기관과의 협업을 활용한 다양한 신고 채널 발굴을 통한 구제 절차 이용의 접근성 및 용이성 확보와 더불어 신뢰성 확보가 필요함

□ 평가 결과

조사결과						
항목	평가 지표수	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
인권존중 정책선언	6	6				
인권영향평가 정기적 실시	5	5				
인권경영 제도화를 위한 필요 조치	5	5				
인권경영 성과	7	7				
구제절차 마련	9	9				
계	32	32				

평가 결과		
NO.	항목	계
1-1	인권존중 정책선언	100.0
1-2	인권영향평가 정기적 실시	100.0
1-3	인권경영 제도화를 위한 필요 조치	100.0
1-4	인권경영 성과	100.0
1-5	구제절차 마련	100.0
	평균	100.0

1-1) 인권존중 정책선언

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 인권선언문을 통해 모든 경영 활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 적극 실천하고 있으며, 임직원이 준수해야 할 행동과 가치 판단 기준으로서 공개적으로 모든 직원과 이해 관계자에게 전달되고 있음 ○ 인권경영헌장 및 인권경영 계획을 통해 체계적인 인권경영체계를 관리하고 있으며, 외부전문가 등 이해관계자들의 의견 수렴을 통해 기관 현안 인권 이슈를 반영하고 인권경영선언문 정기적 검토를 통해 개정, 반영하고 있음
권고 의견	○ 권고사항 없음

1-2) 인권영향평가 정기적 실시

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 인권영향평가 실시 및 보고에 관하여 인권경영규정 제27조 1항에 연 1회 이상 정기적 실시에 대해 규정화하고 있으며 '19년~'21년 기관운영 및 주요사업에 대해 인권영향평가 평가를 정기적으로 실시하고 있음 ○ 국제적 차원의 인권규범 준거, 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼과 인권전문가 참여 기반 영향평가 지표 개발 및 내부 구성원과 외부 전문가 참여를 통해 정기적인 평가가 실시되고 있음
권고 의견	○ 권고사항 없음

1-3) 인권경영 제도화를 위한 필요 조치

<p>평가 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 인권경영 추진을 위해 필요로 하는 인권경영 체제 구축, 인권경영 위원회 구성과 운영, 인권경영 전담부서(정책혁신부) 지정, 인권침해 피해자 구제절차 마련 등 인권경영 핵심요소들을 인권경영 규정을 통해 명시하고 있음 ○ 인권준수 감시 및 인권침해 대응을 위해 인권경영위원회를 운영하고 있으며, 성희롱 성폭력, 고충상담, 레드히슬, 갑질 근절, 직장내 괴롭힘 방지 등에 대한 고충 및 신고 접수를 위한 아르코신고센터 종합안내소를 운영하고 있음 ○ 인권경영규정에 의거 이해관계자 인권 보호 및 구제조치, 인사관리규정에 의거 직장 내 괴롭힘에 대한 조치 및 예방 노력을 이행하고 있으며, 지원심의 옴부즈만 제도 운영을 통해 인권침해 사실이 확인된 문화예술진흥 기금사업 보조사업자는 경우 징계 또는 기금지원에서 배제하고 있음
<p>권고 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고사항 없음

1-4) 인권경영 성과

<p>평가 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 경영실적보고서, 연차보고서, 누리집, 지속가능경영보고서 등을 통해 정기적으로 인권정책 및 제도화 성과 등을 공개하고 있음 ○ 위원회는 정기적으로 인권경영위원회 개최를 통해 인권경영 전문가 및 이해관계자의 인권경영성과에 대한 평가 및 의견수렴을 통해 인권경영 정책 방향 설정 및 인권경영 제도 개선을 추진하고 있음
<p>권고 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회의 공공기관 경영평가 및 연차보고서를 통한 인권경영 활동 및 정성적 평가의 성과 결과를 확인되고 있으며, 계량적 지표 발굴이 필요함

1-5) 구제절차 마련

<p>평가 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 국제연합(UN) 헌장 등 인권에 대한 국제기준 및 규범, 국가권익위원회 인권경영 매뉴얼에 의거 국내법 및 국제법 인권침해 구제절차를 운영하고 있음 ○ 고충상담, 성희롱성폭력 고충상담, 레드히슬, 공공분야 갑질 근절 등 각종 인권 이슈에 대한 신고 채널을 통합하여 아르코 소통 상담 신고센터를 운영하고 구제절차 운영 매뉴얼 제작·배포하고 있으며, 업무포털에 게시되고 있음 ○ 위원회는 블랙리스트 재발 방지 및 피해자 연속 간담회, 재발방지 연구 등을 통한 근본적 원인 해결을 위해 노력하고 있으며, 피해자 심리 상담을 위해 심리상담사를 채용하여 지원하고 있음
<p>권고 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권침해 피해 구제절차는 접근성과 이용 편의성이 용이해야 기관의 신뢰성이 담보되는 것이므로 지속적인 개선 활동이 이루어져야 함

분야 2. 고용상의 비차별

□ 운영현황

- 공정채용 운영지침 제3조 및 인권경영규정 제5조 고용상의 차별 금지 명시
- 인사관리규정, 취업규칙 제4조 평등 처우에 관한 차별 금지 명시
- 단체협약 제 34조 남녀고용평등 실천을 위한 남녀 차별 금지 명시
- 계약직운영규정 제10조 계약직 차별 시정 관련 고충처리 요청 보장 명시

□ 평가요약

- 위원회는 인사관리 규정, 공정채용 운영지침을 통해 직원 채용의 세부기준을 마련하고, 채용 과정 명문화, 채용공고 및 결과를 공개하고 있음 또한 인사관리 규정, 취업규칙, 단체협약, 공정채용 운영지침 등에 차별금지 명시 및 기회균등 원칙을 규정해 근로자의 직장생활 전 과정에서의 차별을 금지하고 있음
- 또한 취업규칙 평등 처우 조항 및 단체협약을 통해 위원회 직원의 고용상 남녀 차별을 금지하고 있으며, 계약직운영규정에 의거 직장내 유사업무 근로자에 대한 차별적 대우를 금지하고 있음

□ 권고의견

- 없음

□ 평가 결과

조사결과						
항목	평가 지표수	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
고용상 비차별	5	5				
고용상 남녀 비차별	6	6				
비정규직 근로자 비차별	3	3				
외국인 노동자 비차별	3	2				1
계	17	16				1

평가 결과																			
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">NO.</th> <th style="width: 70%;">항목</th> <th style="width: 20%;">계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2-1</td> <td>고용상 비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2-2</td> <td>고용상 남녀 비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2-3</td> <td>비정규직 근로자 비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2-4</td> <td>외국인 노동자 비차별</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">평균</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>	NO.	항목	계	2-1	고용상 비차별	100.0	2-2	고용상 남녀 비차별	100.0	2-3	비정규직 근로자 비차별	100.0	2-4	외국인 노동자 비차별	100.0	평균		100.0
NO.	항목	계																	
2-1	고용상 비차별	100.0																	
2-2	고용상 남녀 비차별	100.0																	
2-3	비정규직 근로자 비차별	100.0																	
2-4	외국인 노동자 비차별	100.0																	
평균		100.0																	

2-1) 고용상 비차별

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 인사관리 규정, 공정채용 운영지침을 통해 직원 채용의 세부기준을 마련하고, 서류접수에서 평가, 채용까지의 모든 과정 명문화, 채용공고 및 결과를 홈페이지 및 공공기관 경영정보 공개시스템을 통해 공개하고 있음 ○ 또한 인사관리 규정, 취업규칙, 단체협약, 공정채용 운영지침 등에 차별금지 및 기회균등 원칙을 규정해 채용, 임금, 복리후생제도, 교육·배치, 승진, 정년, 퇴직, 해고 등 근로자의 직장생활 전 과정에서의 차별을 금지하고 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고사항 없음

2-2) 고용상 남녀 비차별

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 공정채용 운영지침 제3조 5항에 의견 직무수행과 관련이 없는 불필요한 정보에 대한 요구를 금지하고 있으며, 취업규칙 평등처우 조항을 통해 위원회 직원의 차별을 금지하고 있음 ○ 단체협약 제34조(남녀고용평등 실천)에 의해 인사 및 근로 조건에 있어 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하고 업무 수행 능력 개발에 있어 남녀의 차별을 금지하고 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고사항 없음

2-3) 비정규직 근로자 비차별

<p>평가 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 취업규칙 제4조 평등처우에 관한 규정 및 계약직운영규정에 의거 계약직 직원이 인사부서장에게 차별에 대한 시정관련 고충처리를 요청하는 것을 보장하고 있으며, 보수 및 퇴직금 등의 보수규정에 따라 동일가치 노동에 따른 동일 임금 지급을 보장하고 하고 있음 ○ 또한 계약직운영규정에 의거하여 사업장내 동종 또는 유사업무를 하는 근로자에 대해 차별적 처우를 금지하고 있으며, 제공되는 편의에 있어서 차별을 금지하고 있음
<p>권고 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고사항 없음

2-4) 외국인 노동자 비차별

<p>평가 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 취업규칙 제4조 평등처우 관련 규칙 및 윤리지침 연계 외국인 근로자 대상으로 명확하게 확정되지는 않았으나 학벌, 성별, 종교, 혈연, 출신지역 등에 따른 차별 대우는 금지하고 있음
<p>권고 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고사항 없음

분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

□ 운영현황

- 2022년 3월 노사간 단체협약 체결
- 단체협약 제11조 조합원의 조합활동 보장 및 부당한 처우 및 불이익 금지 명시
- 단체협약 제14조 나주 본관 및 서울 소재 시설에 노동조합 사무실 제공 명시
- 단체협약 제75조 노동조합의 교섭 요구에 대한 거부 금지 및 단체교섭시 노사 대표자 의무적 단체협약 회의 참석 명시

□ 평가요약

- 위원회는 노동조합의 원활한 활동과 모임을 위해 나주 본관 및 서울 소재 노동조합 사무실 및 집기, 편의시설 등을 제공하고 있으며, 분기별 노사협의회를 개최하고 있음
- 위원회는 단체협약 제2장 제 11조에 의거 정당한 조합 활동에 대한 불이익 처분을 하지 않으며 조합의 활동 및 운영의 자유를 보장 및 그 외 단체협약을 통해 근로시간면제 지정, 상급단체 파견 등의 활동을 보장하고 있음

□ 권고의견

- 없음

□ 평가 결과

조사결과						
항목	평가 지표수	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
결사·단체교섭의 자유	4	4				
노동조합 활동 불이익 처우 금지	5	5				
단체교섭 보장 및 성실한 이행	5	5				
노동조합 부재 시 대안적 조치	2					2
계	16	14				2

평가 결과																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>NO.</th> <th>항목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3-1</td> <td>결사·단체교섭의 자유</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3-2</td> <td>노동조합 활동 불이익 처우 금지</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3-3</td> <td>단체교섭 보장 및 성실한 이행</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3-4</td> <td>노동조합 부재 시 대안적 조치</td> <td>N/A</td> </tr> <tr> <td colspan="2">평균</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>	NO.	항목	계	3-1	결사·단체교섭의 자유	100.0	3-2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	100.0	3-3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	100.0	3-4	노동조합 부재 시 대안적 조치	N/A	평균		100.0	
NO.	항목	계																		
3-1	결사·단체교섭의 자유	100.0																		
3-2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	100.0																		
3-3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	100.0																		
3-4	노동조합 부재 시 대안적 조치	N/A																		
평균		100.0																		

3-1) 결사·단체교섭의 자유

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 단체협약 제1조 및 제14조에 의거하여 노동조합이 위원회 내 교섭 단체임을 인정함과 동시에 공공기관으로서 헌법과 노동관계법, 국제노동기구 등 국제인권규범이 보장하고 있는 노동조합 활동과 단체교섭권 보장을 인권 경영선언문, 인권경영규정에 명시하고 있음 ○ 노동조합의 원활한 활동과 모임을 위해 단체협약 제2장 2절에 의거 나주 본관 및 서울 소재 노동조합 사무실 및 집기, 편의시설 등을 제공 하고 있으며, 분기별 노사협의회 개최를 통해 협약 주기별 단체협약을 체결하고 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고사항 없음

3-2) 노동조합 활동 불이익 처우 금지

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 단체협약 제2장 제 11조에 의거 정당한 조합 활동에 대한 불이익 처분을 하지 않으며 조합의 활동 및 운영의 자유를 보장하고 있으며, 그 외 단체협약을 통해 근로시간면제 지정, 상급단체 파견 등의 활동을 보장하고 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고사항 없음

3-3) 단체교섭 보장 및 성실한 이행

<p>평가 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회 노사간 단체협약은 단체교섭시 노사 대표자 참석, 정기 노사협의회 및 노사 협의 채널을 통해 위원회의 경영정보 제공의 의무를 명시하고 있으며, 주요사업에 대해 노동조합에 통보하고 있음 ○ 근로자 대표가 단체교섭을 요구할 시 단체협약 제76조에 의거하여 노사 쌍방 대표자가 교섭에 성실히 임할 의무를 부여하고 있음
<p>권고 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고사항 없음

3-4) 노동조합 부재 시 대안적 조치

<p>평가 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 해당 없음
<p>권고 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 해당 없음

분야 4. 강제 노동의 금지

□ 운영현황

- 인권경영규정 제7조 강제노동 및 아동 노동 금지 명시
- 취업규칙 제7조 시업시간과 종업시간 명시
- 부패행위 신고 접수 및 처리, 신고자 보호 등에 관한 운영지침 제8조 신고·조사 처리 명시
- 근로기준법 제7조 강제 근로의 금지 및 제17조 근로조건 등 준수
- 인권경영규정 제18조 이해관계자의 인권경영 실천 요구 및 지원 내용 명시

□ 평가요약

- 위원회는 인권경영규정 및 근로기준법 제7조, 제17조에 의거하여 근로의 강요 및 초과 노동을 금지하고 있으며 취업규칙 제7조에 의거하여 작업 시작 시간과 종업시간을 명시하여 이행하고 있음
- 위원회는 문화예술진흥기금 사업 보조사업자 중 인권침해 발생 시 사업지원 결정 배제 및 업체와의 인력공급 및 생산물건 구매를 제한하고 있음

□ 권고의견

- 문예기금 지원 단체를 포함한 위원회 관련 모든 사업장에 대한 강제노동 예방을 위한 상시 모니터링체계 강화 및 신고 채널 확대 필요

□ 평가 결과

조사결과						
항목	평가 지표수	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
강제 노동 금지	8	8				
협력기관에 의한 강제노동 예방	3	2				1
계	11	10				1

평가 결과													
<p>강제 노동 금지: 100.0</p> <p>협력기관에 의한 강제노동 예방: 100.0</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">NO.</th> <th style="width: 70%;">항목</th> <th style="width: 20%;">계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4-1</td> <td>강제 노동 금지</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>4-2</td> <td>협력기관에 의한 강제노동 예방</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">평균</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>	NO.	항목	계	4-1	강제 노동 금지	100.0	4-2	협력기관에 의한 강제노동 예방	100.0	평균		100.0
NO.	항목	계											
4-1	강제 노동 금지	100.0											
4-2	협력기관에 의한 강제노동 예방	100.0											
평균		100.0											

4-1) 강제 노동 금지

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 인권경영규정 및 근로기준법 제7조 및 17조에 의거하여 근로의 강요 및 강제적인 초과노동에 대해 금지하고 있으며, 취업규칙 제7조에 의거 시업 및 종업시간을 명시하여 이행하고 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고사항 없음

4-2) 협력기관에 의한 강제노동 예방

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 문화예술진흥기금 사업 보조사업자 중 인권침해 사항이 확인되는 경우 지원 결정에서 배제하고 계약심위원회 시행세칙에 따라 심의과정에서 인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체와의 인력공급 및 생산물건 구매를 제한하고 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 문예기금 지원 단체를 포함한 위원회 관련 모든 사업장에 대한 강제노동 예방을 위한 상시 모니터링체계 강화 및 신고채널 확대 필요

분야 5. 아동 노동의 금지

□ 운영현황

- 인권경영규정 제7조 강제노동 및 아동 노동 금지 명시
- 근로기준법 제64조, 제65조, 제66조 최저연령과 취직 인허증, 사용금지, 연소자 증명 확인 등 준수
- 근로기준법 제67조, 제68조, 제69조, 제70조 근로계약, 임금의 청구, 근로시간, 야간 근로와 휴일근로의 제한 등 준수
- 인권경영규정 제18조 이해관계자의 인권경영 실천 요구 및 지원 내용 명시

□ 평가요약

- 위원회는 인권경영규정 및 근로기준법 제64조에 근거하여 15세 미만 근로자 사용금지를 준수하고 있으며, 15세 이상 18세 미만 고용 시 근로기준법 제67조, 제69조에 근거하여 근로계약서 작성 및 법정 근로시간 준수에 관하여 명시하고 있음 또한, 단체협약을 통해 18세 미만인 자의 야간근로 및 휴일 근로에 대해 제한하고 있음

□ 권고의견

- 문예기금 지원 단체를 포함한 위원회 관련 모든 사업장 내 연소자 고용여부 파악 및 연소자들 노동 관련 근로기준법 준수 여부 파악 및 위법시 개선조치 노력 필요

□ 평가 결과

조사결과						
항목	평가 지표수	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
연소자 고용 금지	6	5				1
연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	8	5				3
계	14	10				4

평가 결과														
<p>연소자 고용 금지: 100.0 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치: 100.0</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">NO.</th> <th style="width: 70%;">항목</th> <th style="width: 20%;">계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">5-1</td> <td>연소자 고용 금지</td> <td style="text-align: center;">100.0</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5-2</td> <td>연소자 고용을 알게 된 경우의 조치</td> <td style="text-align: center;">100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">평균</td> <td style="text-align: center;">100.0</td> </tr> </tbody> </table>		NO.	항목	계	5-1	연소자 고용 금지	100.0	5-2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	100.0	평균		100.0
NO.	항목	계												
5-1	연소자 고용 금지	100.0												
5-2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	100.0												
평균		100.0												

5-1) 연소자 고용 금지

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권경영규정 제7조, 근로기준법 제64조 근거에 따라 15세 미만 근로자 사용 금지를 준수하고 있으며, 근로기준법 제66조 근거 채용시 주민등록초본 등의 서류 징구를 통해 나이확인 후 고용 18세미만 근로자 채용시 후견인 동의서를 징구하고 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고사항 없음

5-2) 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 15세 이상 18세 미만인자를 고용하는 경우 근로기준법 제67조, 제69조에 근거 하여 근로계약서 작성 및 법정 근로시간 준수에 관하여 명시하고 있음 ○ 위원회는 18세 미만인자의 야간근로와 휴일근로의 제한에 관한 근로기준법 제70조를 준수하고 있으며, 위원회 단체협약을 통해서도 야간근로 및 휴일 근로를 제한하고 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 문예기금 지원 단체를 포함한 위원회 관련 모든 사업장 내 연소자 고용여부를 파악하고 연소자들 노동 관련 근로기준법 등 근거에 의한 이행 여부의 파악 및 위법시 개선조치 노력이 필요함

분야 6. 산업 안전 보장

□ 운영현황

- 인권경영규정 제8조 안전 근로환경 조성 명시
- 단체협약 제71, 제72조 노동자의 보호, 산업안전보건위원회 운영, 노동자 근로 환경 및 작업환경 등 명시
- 취업규칙 제20조, 제23조 특성별 사업환경개선 및 모성보호 등 명시
- 직원복무규정 제6조 임신부의 근무시간 및 휴일 등 명시
- 안전보건관리지침 제8조, 제14조, 제24조, 제35조 관리감독자 의무, 안전교육, 점검 방법, 유해물질 표시 등 명시
- 안전보건관리지침 제30조, 단체협약 제72조 건강진단 실시시기 등 명시
- 2023년도 한국문화예술위원회 안전경영책임계획 수립
- 안전전담 나주지역 시설 안전전담부서 경영지원부 지정 및 수도권지역 시설 안전전담 조직 극장운영부, 미술관운영부, 문화예술후원센터, 예술인력개발원 지정 및 운영(안전전담인력 총32명 구성 및 운영)
- 취업규칙 제21조 및 안전보건관리지침 제41조 재해보상 및 안전사고 조사 등 명시

□ 평가요약

- 위원회는 작업장 안전과 보건을 위해 인권경영규정 및 안전보건관리지침을 마련하고, 단체협약 및 복리후생 규정을 통해 작업장 안정 및 임신부, 장애인을 고려한 근무환경을 조성하고 있으며, 근로기준법 제74조 준수를 통해 임신부 및 성별, 연령 또는 신체적 조건 등 특성에 적합한 사업장 환경 지원에 적극적으로 노력하고 있음
- 위원회는 나주 본사 및 수도권 지역의 사업장별 안전조직 및 전담인력을 구성하고, 안전관리기본계획 수립을 통해 안전사고 예방 및 체계적인 관리를 위해 노력하고 있음

- 위원회는 작업장 근로자에게 안전에 관한 정기적인 안전교육 실시 및 건강검진 기회를 제공하고 있으며, 사고발생 시 조속한 사고조사 및 보상을 위해 노력하고 있음

□ 권고의견

- 공연장 등 위원회 사업 특성에 맞는 현장 중심의 안전 교육 프로그램 개발 및 근로자 참여를 위한 활성화 방안 마련 필요
- 고객 접점 감정노동자의 정신적 피해 해소를 위한 근로자 지원 강화 필요

□ 평가 결과

조사결과						
항목	평가 지표수	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
작업장 안전	5	5				
임산부 및 장애인 등 보호	4	4				
필수장비 제공 및 교육실시 등	5	5				
산업재해 피해근로자 지원	3	3				
계	17	17				

평가 결과																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>NO.</th> <th>항목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6-1</td> <td>작업장 안전</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>6-2</td> <td>임산부 및 장애인 등 보호</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>6-3</td> <td>필수장비 제공 및 교육실시 등</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>6-4</td> <td>산업재해 피해근로자 지원</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">평균</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>	NO.	항목	계	6-1	작업장 안전	100.0	6-2	임산부 및 장애인 등 보호	100.0	6-3	필수장비 제공 및 교육실시 등	100.0	6-4	산업재해 피해근로자 지원	100.0	평균		100.0	
NO.	항목	계																		
6-1	작업장 안전	100.0																		
6-2	임산부 및 장애인 등 보호	100.0																		
6-3	필수장비 제공 및 교육실시 등	100.0																		
6-4	산업재해 피해근로자 지원	100.0																		
평균		100.0																		

6-1) 작업장 안전

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 작업장 안전과 보건 관련 인권경영규정 제 8조, 안전보건 관리 지침을 마련하고 있으며, 단체협약, 복리후생 규정에 작업장 안전, 임산부 및 장애인에 대한 고려, 산업재해 피해자 구제 등의 이슈를 포함하고 있음 ○ 단체협약 제71조(노동자의 보호), 제71조의 2(산업안전보건위원회), 제72조(근로환경 및 작업환경)에 따라 안전한 근로환경을 조성하고 있으며, 연 1회 작업환경 측정과 임직원 건강검진 수검을 지원하고 있음
권고 의견	○ 권고사항 없음

6-2) 임산부 및 장애인 등 보호

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 근로기준법 제74조 임산부의 보호 준수 및 취업규칙 제20조 근거 직원의 성별, 연령 또는 신체적 조건 등 특성에 적합한 사업장 환경지원에 적극적으로 노력하고 있음 ○ 취업규칙 제23조 및 직원복무규정 제 6조에 의거 임신 여성의 근로시간 단축, 육아시간 부여 등의 내용을 명시하고 법규 및 내부 제규정에 따라 임산부와 장애인 근로자에 대한 법적 의무사항 준수 및 보호 조치를 하고 있음
권고 의견	○ 권고사항 없음

6-3) 필수장비 제공 및 교육 실시 등

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 공공기관 안전관리에 관한 지침에 따라 안전 기본계획을 매년 수립하여 시행하고 있으며, 안전보건 관리지침 및 안전경영책임계획을 통한 공연 관리 감독자의 임무, 공연출연자 및 스태프 대상 안전관리 및 방법에 대해 교육을 실시하고 있으며, 정기적인 건강검진 기회를 제공하고 있음 ○ 안전보건관리 지침 제 35조에 근거하여 작업장, 공연장, 골프장 등의 유해물질 표시 및 관리 시스템을 구축 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공연장 등 위원회의 사업 특성에 부합하는 교육 프로그램 개발 및 근로자의 참여 활성화 방안 마련 및 교육 효과성 분석 등을 위한 환류체계 구축 필요

6-4) 산업재해 근로자 지원

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 취업규칙 제21조(재해보상)에 의해 업무상 재해에 대해 산업재해보상법에 따른 보상을 실시하고 있으며 안전보건 관리지침 제41조(사고조사 및 보고)에 조속한 보상이 이루어질 수 있도록 필요한 조치 및 지원을 취할 것을 명시하고 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 감정노동자의 정신적 피해 해소를 위한 외부 전문가와의 협업을 통한 상담 프로그램 제공 및 효과성 분석을 통한 근로자 지원 강화 필요

분야 7. 책임 있는 공급망 관리

□ 운영현황

- 문예기금 보조사업자 대상 성폭력예방서약서 제출, 서면계약서 작성, 고용보험가입 의무화
- 공급 및 하청업자 대상 계약체결 당사자와의 청렴서약서 체결
- 정보보호규정 제14조(용역사업보안등외부자보안관리) 의거 용역계약시 정보보호 규정 준수 및 보안 요건 계약 포함
- 연구윤리지침 및 정책연구용역관리규정에 따라 연구윤리 및 연구진의 권리 존중 명시
- 일반보안업무지침 제11조, 제12조 의거 사업관리담당자가 보안을 취급하는 용역사업자에 대해 수행단계, 종료단계 에서 관리 여부 모니터링 추진
- 위원회 누리집을 통한 갑질 방지용 가이드라인 배포 및 사례 안내, 갑질행위 신고 운영
- 반부패·청렴 전담부서 감사실 지정 및 운영

□ 평가요약

- 위원회는 문예기금 보조사업자 중 인권침해 또는 성희롱, 성폭력 사항. 공급업자의 하청업자 대상 갑질 또는 임권침해 확인 시 지원 대상에서 배제하고 있으나, 설문 또는 현장방문 등을 통한 모니터링은 시행하지 않고 있음
- 위원회는 정보보호규정에 근거 비밀정보를 취급하는 직원의 정보유출 예방관리를 하고 있으며, 전 직원 대상 개인정보 관리교육을 실시하고 있고, 보안을 취급하는 용역사업자 대상 업무수행 및 종료 단계별로 모니터링을 수행하고 있음
- 위원회는 공식 누리집을 통해 갑질 방지용 가이드라인 배포 및 사례를 공유하고 있으며, 감사실 주관 반부패 청렴교육을 정기적으로 실시하고 있고, 정기적인 청렴도 조사를 통해 인권침해 및 부정청탁, 갑질행위에 대한 점검 및 평가를 실시 하고 있음

□ 권고의견

- 위원회는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력기관의 적극적인 인권보호 준수를 위해 객관적이고 공정한 설문 항목 설계 및 조사, 현장방문 등을 통해 보다 적극적인 모니터링 이행 노력 필요
- 신규 보안담당 직원에 대해 인권보호 관련 규정 및 준칙에 대해 충분한 이해 숙지를 위한 전문 교육 및 정보 등의 제공 및 임직원의 인권침해 예방을 위해 다양한 캠페인, 교육 프로그램 제공 등을 통한 적극적인 인권경영 문화 확산 노력 필요

□ 평가 결과

조사결과						
항목	평가 지표수	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
협력회사 등의 인권침해 예방	4	1	3			
모니터링 실시	2	1		1		
보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	4	4				
지위를 이용한 인권침해	3	3				
계	13	9	3	1		

평가 결과		
NO.	항목	계
7-1	협력회사 등의 인권침해 예방	62.5
7-2	모니터링 실시	50.0
7-3	보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	100.0
7-4	지위를 이용한 인권침해	100.0
	평균	78.1

7-1) 협력회사 등의 인권침해 예방

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 문예기금 보조사업자에게 성폭력 예방 서약서, 청렴서약서, 용역 계약에 정보보호 규정 준수 및 보안을 요구해 인권침해를 예방하고 있으며, 문예기금 보조사업자 중 인권침해 또는 성희롱, 성폭력 사항이 확인되는 경우 지원 대상에서 배제하는 조치를 취하고 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 문예기금 지원 과정에서 보조사업자의 현장에서 발생 할 수 있는 인권침해에 대한 현황 조사 등의 모니터링을 강화하고 발생 시 사후조치에 대한 제도적 장치가 마련되어야 함 ○ 공급망의 현장에서 발생할 수 있는 인권침해에 관한 주요 요인 및 사례 등을 분석하고 협력회사 및 보조사업자 등과의 공유를 통해 인권보호 및 인권 존중 문화 내재화를 위한 책임있는 공급망 관리가 필요함

7-2) 모니터링 실시

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 공급업자, 하청업자 등 갑질 또는 임권침해 사실 확인시 지원 배제 및 제재 조치를 취하고는 있으나, 공급업자, 하청업자, 기타 주요 협력기관 등의 인권보호를 위한 설문 또는 현장방문 등 모니터링이 이행되지 않고 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력기관의 적극적인 인권보호 준수를 위해 객관적이고 공정한 설문 항목 설계 및 조사, 현장방문 등을 통해 보다 적극적인 모니터링 이행 노력이 필요함

7-3) 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지

<p>평가 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 정보보호규정 제12조(비밀정보 취급자에 대한 적격심사), 제13조(비밀 유지 등 서약의 집행)에 따라 비밀정보를 취급하는 직원에 의한 정보유출 예방 관리를 하고 있으며, 보안담당 직원과 더불어 전 직원 대상 개인정보 관리 교육을 실시하고 있음 ○ 일반보안업무 지침 제11조(용역사업 수행단계 보안), 제12조(용역사업 종료 단계 보안) 규정에 따라 사업관리 담당자는 보안을 취급하는 용역사업자에 대해 업무 수행 및 종료 단계별로 모니터링을 수행하고 있음
<p>권고 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인사발령 등에 의한 신규 보안담당 직원의 경우 인권보호 관련 규정 및 준칙에 대해 충분한 이해 및 숙지를 위한 충분한 전문 교육 등이 필요함

7-4) 지위를 이용한 인권침해

<p>평가 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 공식 누리집을 통해 갑질 방지용 가이드라인을 배포 및 사례를 공유하고 있으며, 침해사항 발생시 누리집 페이지를 통한 익명, 실명 신고 및 감사 요청 접수를 가능토록 하고 있음 ○ 감사실 주관 반부패 청렴교육을 정기적으로 실시하고 있으며, 정기적인 청렴도 조사를 통해 인권침해 및 부정청탁, 갑질행위에 대한 점검 및 평가를 실시하고 있음
<p>권고 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지위를 이용한 임직원의 인권침해 예방을 위해 다양한 캠페인, 교육 프로그램 제공 및 타 기관 사례 등의 공유를 통해 인권침해 예방이 위원회 내 문화로 확산되는 등의 내재화를 위한 다양한 노력이 필요함

분야 8. 현지 주민의 인권 보호

□ 운영현황

- 통합 규정 윤리지침 제15조 지적재산권 보호 명시
- 문화예술정보화 업무운영 및 이용에 관한 지침 제39조 저작권 침해방지 사전검토 명시

□ 평가요약

- 위원회는 윤리지침 제15조 내 지적재산권 보호에 관한 명시를 통해 개인정보 및 지적재산권 보호를 위해 노력하고 있으며, 문체부 및 전문가를 통한 저작권 이용 및 설정에 대한 의견수렴 및 법률적 자문을 진행하고 있음
- 또한 위원회는 음악 저작물 사용에 대한 저작권료 요청 시 적정한 보상 이행 및 저작권 구매 이용 등을 통해 저작권 침해 방지를 위해 노력하고 있음

□ 권고의견

- 세계 및 국내 저작권법 실정에 맞는 문화예술 분야에 부합하는 지적재산권 보호 규정 또는 관리지침 마련을 통한 문화예술관련 지적재산권 문제해결을 위한 체계적인 준비 및 대응이 필요함

□ 평가 결과

조사결과						
항목	평가 지표수	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
지역주민 인권의 존중 보호	7					7
지적재산권 보호	3	3				
계	10	3				7

평가 결과			
<p>지역주민 인권의 존중 보호 N/A</p> <p>지적재산권 보호 100.0</p>	NO.	항목	계
	8-1	지역주민 인권의 존중 보호	N/A
	8-2	지적재산권 보호	100.0
	평균		100.0

8-1) 지역주민 인권의 존중 보호

평가 의견	○ 해당 없음
권고 의견	○ 해당 없음

8-2) 지적재산권 보호

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 윤리지침 제15조에 지적재산권 보호에 관하여 명시하고 있으며, 문화예술정보화 업무운영 및 이용에 관한 지침 제39조(개인정보 및 저작권 보호)에 저작권 침해 방지를 위한 사전검토를 명시하고 있음 ○ 위원회는 음악저작물 사용 등에 관한 저작권료 요청시 전문가의 자문 및 규정 등에 의거 합리적인 배상이 이루어지고 하고 있으며, 필요시 저작권 구매 등의 노력을 통해 타인의 지적재산권이 보호되도록 노력하고 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회의 주요 핵심 사업 분야는 문화예술 관련 지적재산권과 밀접한 관련이 있어 해외 벤치마킹, 법률가 및 전문가 등의 참여를 통한 문화예술 분야에 대한 별도의 지적재산권 보호 규정 또는 관리지침 마련을 통해 사업 추진 계획 및 과정에서 발생할 수 있는 문화예술관련 지적재산권 문제해결을 위한 체계적인 준비 및 대응이 필요함

분야 9. 환경권 보장

□ 운영현황

- 2022년 ESG경영위원회 발족 및 운영
- 인권경영규정 제11조 환경권 보장, 윤리지침 제26조 환경보호 명시
- 공공기관 안전관리에 관한 지침 의거 안전 기본계획 수립

□ 평가요약

- 위원회는 공공기관 에너지 합리화 추진규정에 의거 환경보호 및 에너지 합리적 이용을 위해 매년 에너지 절약 추진계획을 수립하고 있으며, 근로자 교육 및 에너지 이용 점검을 정기적으로 실시하고 있음
- 위원회는 연도별 연차보고서를 통해 환경 경영정보를 공개하고 있으며, 2022년 ESG경영위원회 전환 발족을 통해 기관 환경정책 및 이슈 발생 시 해당 위원회 이해관계자와의 협의를 시행하고 있음
- 위원회는 안전 기본계획 수립 및 안전점검의 날 등의 행사를 통해 위원회 내 안전문화 확산에 노력하고 있으며, 현장 안전을 위해 매년 근로자 훈련과 시설 개선을 통해 현장에서의 안전 관리에 노력하고 있음

□ 권고의견

- 위원회의 사업 및 작업환경 특성을 고려한 친환경 경영 지표 발굴 및 다양한 채널을 통한 위원회 관련 국내외 친환경 정책 관련 정보 공개 및 정보 제공 필요
- 사업을 위한 새로운 개발 사업 추진 시 사업별 특성을 고려한 환경 영향 평가 실시가 요구되며, 문화예술조직의 탄소배출 저감 등을 위한 적극적인 지원을 통한 환경문제에 대한 예방적 접근 필요

□ 평가 결과

조사결과						
항목	평가 지표수	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
환경경영체계 수립 및 유지	5	5				
환경정보의 공개	3	3				
환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	5	2	1			2
비상계획 수립	5	3	1			1
계	18	13	2			3

평가 결과		
<p>환경경영체계 수립 및 유지 100.0 환경정보의 공개 100.0 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 83.3 비상계획 수립 87.5</p>	NO.	항목
	9-1	환경경영체계 수립 및 유지
	9-2	환경정보의 공개
	9-3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙
	9-4	비상계획 수립
		평균
	계	100.0 100.0 83.3 87.5 92.7

9-1) 환경경영체계 수립 및 유지

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 공공기관 에너지 합리화 추진규정에 의거 환경보호 및 에너지 합리적 이용을 위해 매년 에너지 절약 추진계획을 수립하고 있음 ○ 위원회 내 사업 및 경영업무 관련 환경 개선 목표 설정 및 근로자 대상 지속적인 근로자 교육을 이행하고 에너지 이용 점검을 정기적으로 실시하고 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 향후 지속적인 친환경경영관리를 위해 위원회의 사업 및 작업환경 특성에 부합된 환경 관련 지표 발굴 및 목표설정을 통한 지속적인 관리가 필요함

9-2) 환경정보의 공개

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 연도별 연차보고서(누리집 게시)를 통해 환경 경영정보를 공개하고 있으며, ESG경영위원회를 통해 기관 환경정책 및 이슈 발생 시 해당 위원회 이해관계자와의 협의를 시행하고 있음 ○ 위원회는 미술관 전시 기획 및 운영시 친환경 실천 방식을 적용하고, 아르코 미술관 등 친환경 홍보를 통해 친환경 경영 실천에 노력하고 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 보다 다양한 채널을 통해 국내외 이슈 및 위원회 관련 환경정책 등 관련 정보 공개 및 정보 제공을 위한 노력이 필요함

9-3) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권경영규정 제11조(환경권 보장) 및 윤리치침 제 26조 (환경보호) 관련 조항에 따라 환경관련 법규 준수 및 환경보호와 오염방지를 노력하고 있으며, 사업 추진에 있어 ‘필요한 경우’ 환경영향평가를 실시한다고 명시하고 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 새로운 개발 사업 추진 시 각 사업 및 시설별 환경 영향을 고려한 평가 등을 통한 친환경 책임경영 실천 노력의 강화가 필요함 ○ 2022년 추진된 문화예술지원기관의 친환경 책임경영 방안 모색을 위한 해외 사례 연구 결과물을 활용하여 시민들의 기후위기 인식 제고 및 문화예술조직의 탄소배출 저감을 위한 지원을 통한 환경문제에 대한 예방적 접근이 필요함

9-4) 비상계획 수립

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공공기관 안전관리에 관한 지침에 따라 비상사태 대응을 포함한 안전 기본 계획을 수립하여 시행하고 있으며, 안전점검의 날 등의 행사를 통해 위원회 내 안전문화 확산에 노력하고 있음 ○ 위원회는 공연장 승강기 등의 안전관리를 위해 정기적으로 교육을 수행하고 있으며, 아르코 미술관, 대학로예술극장 등 장애인, 보행약자 대상 비상 대피 안내 등의 훈련과 시설 개선을 통해 현장에서의 안전 관리에 노력하고 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회 내 제세동기 기기 확보, 상비약을 구비하고 있으나 응급환자 발생시 응급조치를 위한 간호사 등의 의료진 확보 검토가 필요함

분야 10. 고객 인권 보호

□ 운영현황

- 공연장 운영규정 제17조 의거 화재나 위급상황에 대한 안전 조치 관련 규정화
- 미술관 시설운영 매뉴얼 제작 및 비상대피 계획 수립
- 위원회 사업 모든 정보, 공연 및 전시 등 누리집 공시
- 공연장 운영규정 제14조, 미술관 운영규정 제26조 대관 계약 및 대관료 관련 명시
- 개인정보보호지침 제11조, 제12조, 제13조, 제21조, 제37조 개인정보 수집 원칙, 정보주체 사전동의, 개인 정보 수집 출처 고지, 개인정보 이용 및 제공의 제한, 개인정보 침해대응 체계 등 명시

□ 평가요약

- 위원회는 공연장 운영규정 제17조(화재 등의 안전관리)에 의거 소방시설법과 공연법에 따라 화재나 위급상황에 대해 안전 조치를 취하고 있으며, 안전보건 관리계획 기반 공연장 안전보건에 노력하고 있음
- 위원회는 기관 누리집 및 운영시설 누리집, 알리오 사이트를 통해 공연 및 전시 등 세부 정보 및 사업에 대한 정보를 제공하고 있으며 위원회의 귀책에 의한 손실 보상 등 고객 손실 보상을 위해 노력하고 있음
- 위원회는 개인정보보호지침을 통해 고객의 개인정보 보호 및 사생활 침해 방지, 개인정보 침해 위협 대응을 위해 노력하고 있음

□ 권고의견

- 외국인 대상 다양한 언어가 반영된 기관 누리집 구성 및 정보 제공 필요

□ 평가 결과

조사결과						
항목	평가 지표수	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
고객보호를 위한 법령 준수	6	6				
서비스·정보 등 이상 시 조치	3	3				
고객 사생활 보호	6	6				
계	15	15				

평가 결과																	
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>NO.</th> <th>항목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10-1</td> <td>고객보호를 위한 법령 준수</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>10-2</td> <td>서비스·정보 등 이상 시 조치</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>10-3</td> <td>고객 사생활 보호</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">평균</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>	NO.	항목	계	10-1	고객보호를 위한 법령 준수	100.0	10-2	서비스·정보 등 이상 시 조치	100.0	10-3	고객 사생활 보호	100.0	평균		100.0	
NO.	항목	계															
10-1	고객보호를 위한 법령 준수	100.0															
10-2	서비스·정보 등 이상 시 조치	100.0															
10-3	고객 사생활 보호	100.0															
평균		100.0															

10-1) 고객보호를 위한 법령 준수

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 공연장 운영규정 제17조(화재 등의 안전관리)에 의거 소방시설법과 공연법에 따라 화재나 위급상황에 대해 안전 조치를 취하고 있으며, 공연장 안전보건 관리를 위해 안전보건 관리계획을 수립하고 유해 및 위험요인 분류, 평가 절차 등을 통해 공연장 안전보건에 노력하고 있음 ○ 위원회는 기관 누리집 및 운영시설 누리집, 알리오 사이트를 통해 공연 및 전시 등과 연계하여 서비스의 세부 정보 및 사업에 대한 정보를 제공하고 있으며, 영문 누리집을 통해 외국인 대상 사업 정보를 제공하고 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 외국인 대상 다양한 언어가 반영된 기관 누리집내 구성을 통해 보다 많은 외국인이 우리나라의 문화예술을 즐길 수 있는 정보 제공이 필요함

10-2) 서비스·정보 등 이상 시 조치

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회의 사업 및 서비스 관련 피해·변동·이상 상황 발생 시 해당 전문 및 진행 내역을 기관 누리집에 사과문, 진행전문, 보도자료 등을 통해 공개 및 게시하고 있음 ○ 공연장 운영규정 제14조(대관 취소, 대관료 반환 등), 미술관 운영규정 제26조(대관 계약 및 대관료)에 의거 위원회의 일방적 귀책사유로 대관시설 사용이 불가능하게 된 경우에 납부액의 100%를 반환 등 고객 손실 보상을 위해 노력하고 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고사항 없음

10-3) 고객 사생활 보호

<p>평가 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개인정보보호지침 제11조(개인정보의 수집 원칙), 제12조 (정보주체의 사전 동의를 받을 수 없는 경우), 제13조(개인 정보 수집 출처 고지)을 통해 수집하는 개인정보에 대해 고객들의 동의를 받고 있음 ○ 개인정보보호지침 제21조(개인 정보의 이용 및 제공의 제한), 제37조(개인정보 침해대응 체계) 등을 통해 수집된 개인정보의 사용 목적 및 개인 정보 침해 위협에 대한 대응 방안 등의 명시를 통해 고객 사생활 및 개인정보 보호에 노력하고 있음
<p>권고 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고사항 없음

분야 11. 근로자 인권 보호

□ 운영현황

- 인사관리규정 징계양정기준표 마련 및 비위유형별 징계 기준 마련
- 직장내 괴롭힘 신고를 위한 아르코신고센터 종합안내소 채널 설치
- 분기별 기관 내부 갑질근절대책 실적 점검 이행
- 제규정집 직장내 괴롭힘 예방 및 처리지침 의거 피해자 보호 및 2차 피해 예방
- 고객만족경영 기본계획 수립 및 감정노동자 대책 과제 반영
- 고객응대매뉴얼 제작 및 본사, 공연장, 전시회 배포
- 직장내 괴롭힘 예방 및 처리지침 제6조 의거 고충 상담원 지정
- 성희롱 성폭력 예방 처리지침 제9조, 제17조 의거 예방교육 실시, 고충상담 채널 마련, 고충상담위원회 운영, 재발방지조치 등 구제절차 마련
- 성희롱 성폭력 예방 처리지침 제13조, 제18조, 인사관리규정 제48조 의거 피해자 신변 보호 방안 및 징계 양정 마련
- 2022년 임직원 복리후생 기본 계획 수립 및 일·가정 양립 프로그램 마련
- 직원복무규정 제6조, 제15조, 인사관리규정 제34조 임신부 근로 시간, 휴직 및 육아 휴직, 특별휴가 등 내용 명시
- 유연근무제 운영규정, 취업규칙 제8조 의거 휴식권 보장 명시
- 2022년 유연근무제도 운영매뉴얼 마련 및 운영 기본 방침 수립
- 개인정보보호 지침 제22조, 제23조 개인정보의 이용 및 제공 시 승인 및 보안조치, 개인정보 이용·제공 제한 관련 내용 명시

□ 평가요약

- 위원회는 매년 분기별 기관 내 갑질근절 실적점검 및 결과를 통해 취약점을 보완하고 아르코신고센터 종합안내소를 통한 신고시스템 구축 및 직장내 괴롭힘에 관하여 노사 각각의 고충상담원을 지정하고 있으며 신고 처리 절차를 업무포털에 게시하고 있음
- 위원회는 규정 내 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침을 통해 예방교육 실시, 고충상담창구의 설치, 고충처리절차 및 성희롱·성폭력 예방 홍보 등을 명시하고 있음 또한, 성희롱·성폭력 예방 처리지침에 의거 피해자와 행위자의 공간 분리 등 피해자의 신변 보호 및 가해자에 대한 처벌 및 조치 절차에 대해 명시하여 이행하고 있음
- 위원회는 일·가정 양립 지원을 위한 유연근무제, 조직 퇴근제도 시행 등의 다양한 프로그램을 운영하고 있으며, 인사관리규정 및 직원복무규정을 통해 여성 직원 대상 출산휴가 및 육아휴직에 대해 명시하고 있음
- 위원회는 인권경영 기본계획 내 성별영향평가 반영을 위한 실천과제 선정 등 계획을 수립하고 있으나 실제 주요사업별 성별영향평가는 미추진되었음
- 위원회는 최소한의 개인정보 수집, 개인정보 이용 제한 등 내용을 반영한 개인정보보호에 관한 지침을 마련하고 이행을 통해 직장 내 개인정보보호를 위해 노력하고 있음

□ 권고의견

- 위원회 제규정에 대한 성별 영향평가 대상을 규정하고, 주요 업무 및 사업별 성별영향평가 실시를 통한 현황분석을 통해 성희롱·성폭력 예방을 위해 노력이 필요하며, 업무시간 외 업무지시에 관한 규정 및 매뉴얼 반영 등의 명문화 필요

□ 평가 결과

조사결과						
항목	평가 지표수	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
직장내 괴롭힘 방지 및 고객으로부터의 피해예방	5	5				
성희롱·성폭력 예방과 구제조치	5	5				
일·가정 양립 및 양성평등	8	7	1			
휴식권	3	2	1			
개인정보 보호	3	3				
계	24	22	2			

평가 결과		
NO.	항목	계
11-1	직장내 괴롭힘 방지 및 고객으로부터의 피해예방	100.0
11-2	성희롱·성폭력 예방과 구제조치	100.0
11-3	일·가정 양립 및 양성평등	93.8
11-4	휴식권	83.3
11-5	개인정보 보호	100.0
	평균	95.4

11-1) 직장내 괴롭힘 방지 및 고객으로부터의 피해예방

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 매년 분기별 기관 내 갑질근절 대책 실적점검 및 결과를 통해 직장 내 괴롭힘 방지 및 피해예방 관련 취약점을 보완하고 있으며, 아르고신고센터 종합안내소를 통한 신고시스템 구축 및 직장 내 괴롭힘 예방 및 처리지침에 의거 조사시스템 명기 및 직장내 괴롭힘 신고 처리 절차를 업무포털에 게시하고 있음 ○ 직장내 괴롭힘 예방 및 처리지침에 의거 피해자 보호 및 2차 피해 예방 절차를 마련하고 있으며, 직장내 괴롭힘 예방 및 처리지침 제6조에 의거 노사 각각의 고충 상담원 지정 및 운영하고 있음
권고 의견	○ 권고사항 없음

11-2) 성희롱·성폭력 예방과 구제조치

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 규정 내 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침 내 예방교육 실시, 고충상담창구의 설치 및 운영, 고충처리절차 및 매뉴얼 마련, 소속 구성원에 대한 성희롱·성폭력 예방 홍보 등을 명시하고 있음 ○ 성희롱·성폭력 예방 처리지침 제13조(피해자 보호 및 비밀유지)의거 피해자와 행위자의 공간 분리 등 조치 및 피해자의 신변을 보호를 위해 노력하고 있음 ○ 성희롱·성폭력 예방 및 처리지침 제18조(징계), 인사관리규정 제48조(징계의 양정)에 의하여 가해자에 대한 처벌 및 제재 조치 절차가 마련되어 있음
권고 의견	○ 권고사항 없음

11-3) 일·가정 양립 및 양성 평등

<p>평가 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 인사관리규정 내 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」반영 및 일·가정 양립 지원을 위한 유연근무제, 조직 퇴근제도 시행 등의 다양한 프로그램을 운영하고 있음 ○ 인사관리규정 제34조의3(육아휴직) 및 직원복무규정 제15조(특별휴가)를 통해 여성 사원 대상 출산휴가 및 육아휴직에 대해 명시하고 있으며, 매년 복리후생 만족도 조사를 통해 제도 개선에 반영하고 있음 ○ 위원회는 양성 평등 실현을 위해 성평등소위원회 운영 및 인권경영 기본계획 내 성별영향평가 반영을 위한 실천과제 선정 등 계획을 수립하고 있으나 실제 주요사업별 성별영향평가는 미추진되었음
<p>권고 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성별영향평가에 관한 사항을 관련 제규정에 명시하고 이를 근거로 성별영향 평가를 실시하여 사전에 성평등을 해치는 사례를 방지하는 체제를 갖출 필요가 있음

11-4) 휴식권

<p>평가 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 취업규칙 제8조(휴게시간)을 통해 휴게시간 보장 및 휴게의 질을 높이기 위한 휴게 시설 운영, 여가 친화 및 휴식권 보장 문화 조성 프로그램을 운영하고 있음
<p>권고 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 관례적으로 업무시간 외 업무지시를 하지 않으나 규정 및 매뉴얼 등 수립을 통한 명문화가 필요함

11-5) 개인정보 보호

<p>평가 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 개인정보보호지침 제4조(개인정보 보호원칙)에 따라 필요한 범위내 최소한의 개인정보만을 적법하고 정당하게 수집하고 있음 ○ 또한, 개인정보보호지침 제23조 (개인정보 제공 받을 시 이용·제공 제한)에 따라 정보주체로부터 동의 및 법률에 규정이 있는 경우를 제외하고는 목적 외 용도로 이용하거나 제3자 제공 불가에 대해 명시하고 있음 ○ 일반보안업무지침 내 내부자용 보안서약서에 따라 정보보호를 준수하고 있음
<p>권고 의견</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고사항 없음

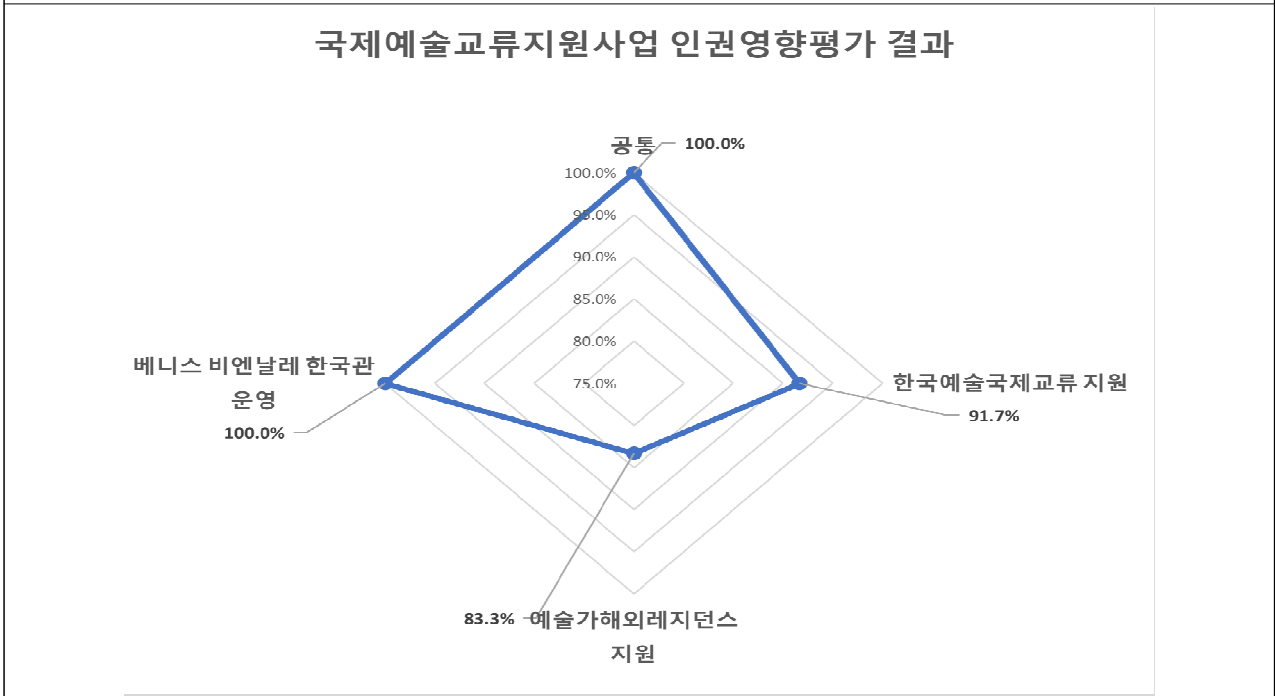
IV. 국제예술교류 지원사업 인권영향평가 결과

1. 국제예술교류 지원사업 인권영향평가결과 종합
2. 국제예술교류 지원사업 분야 평가

1. 국제예술교류 지원사업 인권영향평가결과 종합

□ 종합 점수 : 93.8점

- ▶ 국제예술교류 지원사업 인권영향평가 결과 93.8점으로 부정적 인권영향 최소화 정착단계
- ▶ 예술가해외레지던스 지원사업과 한국예술국제교류 지원사업 수행 시 국외에서 우리 예술가의 인권보호를 위한 모니터링과 인권보호 안전장치 마련이 필요함



No.	항목	지표수	평가 배점	해당 없음	평가 조정*	조정 배점	조사 결과	100점 환산
1	공통	9	18		9	18	18	100.0
2	한국예술국제교류지원	6	12	1	6	12	11	91.7
3	예술가해외레지던스 지원	6	12		6	12	10	83.3
4	베니스 비엔날레 한국관 운영	7	14		6	12	12	100.0
합 계		28	56	1	27	54	51	93.8

- 인권영향평가 평가 점수: 분야별 점수의 평균값(예 2점·보완필요 1점·아니오/정보 없음 0점)
- ※ 분야별 점수: 항목별 해당하는 지표의 득점의 합을 100점 단위로 환산하여 평균한 값
- ※ 100점 단위 환산방법 = $\Sigma(\text{해당항목 지표점수}) / (2 \times \text{해당항목 지표수}) \times 100$
- ※ 해당 없음에 대한 분야 및 항목은 제외함
- * 평가조정 : '예+보완필요+아니오'와 같은 실 점수산출 항목의 합계 ('정보없음', '해당없음' 항목 제외)

□ 국제예술교류 지원사업 점검 및 평가 집계결과

- 총 28개 항목 중 예 24개, 보완 필요 3개, 아니요 0개, 정보 없음 0개, 해당 없음 1개로 집계됨
 - (보완필요) 한국예술국제교류지원, 예술가해외레지던스 지원 분야의 일부 항목은 주요 개선과제에 반영
 - (아니요) 각 지표별 실적을 관리하고 있으며, '아니요' 결과 없음
 - (정보없음) 각 지표별 실적을 관리하고 있으며, '정보없음' 결과 없음
 - (해당없음) 베니스 비엔날레 한국관 cctv 운영과 관련한 사항은 미 설치로 해당 사항이 없음

- (개선과제) 지표별 미이행 과제('보완필요', '아니요')에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, 그 외 '예'로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권 위험요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항에 반영함

<국제예술교류 지원사업 인권영향평가 종합 진단결과>

No.	항목	지표수	평가결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	공통	9	9				
2	한국예술국제교류지원	6	5	1			
3	예술가해외레지던스 지원	6	4	2			
4	베니스 비엔날레 한국관 운영	7	6				1
합 계		28	24	3			1

2. 국제예술교류 지원사업 분야별 평가

□ 운영현황

- 인권영향평가 정기 진행, 기관운영 및 주요 지원사업별 평가 병행 진행
- 국제예술교류 지원사업 지원 신청과정에서 성희롱, 성폭력 서약서 제출 및 공정심의 서약 등을 의무화
- 지원 선정자의 인권침해 사례 유발이나 공정, 청렴 개념에 위배되는 사안 발생시 해당 지원금 환수 조치 및 차후 일정기간 지원 신청 불가 제도 운영
- 지정형 레지던스 등 각종 대외 활동에 참여하는 지원대상자의 지적 재산권은 계약서를 통해 보장
- 국제교류 지원대상자 선정과 관련하여 신청 부적격자가 아니면 성별, 종교, 나이, 정치적 성향 등을 이유로 차별하지 않고 자격 부여
- 베니스 비엔날레 작품 전시를 위해 위원회와 예술 감독 간 전시계약서 체결하고 전시 추진단과 전시참여 작가 간 계약서 체결로 권리 보장
- 베니스 비엔날레 한국관 운영시 방문 관람객의 안전사고 피해 구제를 위해 정기적으로 보험 가입

□ 평가요약

- 위원회는 국제예술교류 지원사업 전 과정에서 인권 침해를 유발시킬 수 있는 요소를 검토하고 발굴하는 시스템을 운영하고 있음
- 위원회는 국제예술교류 지원 대상자 선정의 공정성을 확보하기 위하여 관련 심의위원 직무 수행지침, 심의회의 가이드라인 등을 운영하고 있으며, 지원 대상으로 선정된 자(단체)가 인권 침해를 유발한 사례가 발견된 경우에는 해당 지원금 환수조치하고, 지원자가 인권침해를 받았다고 주장할 경우에는 이를 조사하고 조치하는 시스템을 운영하고 있음

- 위원회는 국제예술교류 지원 대상자 선정과 관련하여 성별, 종교, 나이, 사회적 신분, 정치적 성향, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않고 지원신청 부적격 사유로는 성희롱, 성폭력 등 불공정 행위자 등으로 제한적으로 운영하고 있음
- 위원회는 베니스 비엔날레 한국관 운영과 관련하여 안전관리 매뉴얼, 안전사고 피해구제에 관한 조치 및 장애인, 노인, 임산부 등의 취약계층의 관람객을 위한 적절한 편의 제공을 하고 있으며, 한국관 운영에 필요한 현지인을 고용할 때는 해당국가의 법률을 준수하고 현지 인력 고용 전문가를 통해 인사관리 행정을 처리하고 있음

□ 권고의견

- 위원회는 국제예술교류 지원사업 활동 및 성과를 확인하고 결과 피드백을 통한 차후 사업 환류 활동을 위한 의견청취 및 모니터링 결과는 내부의 위원회 관계자 뿐만 아니라 기 참여자나 참여를 희망하는 자에게도 정보를 공유할 수 있도록 공개하는 것이 바람직해 보임
- 위원회는 “예술가해외레지던스 지원 사업”에 관한 현지 협력기관과의 업무 협약 체결 시 해당기관이 국내 파견 예술가의 인권보호를 위해 노력할 것을 협약서 등에 명기하여 해당 기관이 좀 더 적극적으로 국내 파견 예술가의 인권보호에 노력할 수 있도록 지원할 필요가 있음
- 위원회는 “예술가해외레지던스 지원 사업”과 “한국예술국제교류 지원사업” 참여자에 대한 의견청취 결과 및 개선 반영 내용 등을 정기적으로 공개하고 참가자 후기 공개 등을 통하여 차후 참가 희망자들에게 본 사업의 가치와 필요성 등 유익한 가이드가 되도록 개선할 필요가 있음

□ 평가 결과

평가 결과			
	NO.	항목	계
	1-1	공통	100.0
	1-2	한국예술국제교류 지원	91.7
	1-3	예술가해외레지던스 지원	83.3
	1-4	베니스 비엔날레 한국관 운영	100.0
평균		93.8	

1-1) 공통

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 국제예술교류 지원사업 전 과정에서 인권 침해를 유발시킬 수 있는 요소를 검토하고 발굴하는 시스템을 운영하고 있음 ○ 위원회는 인권침해 유발자(기관) 지원 배제, 대상자 선정과정에서의 공정성 확보 및 인권침해 유발 요소 차단 및 침해 구제 절차, 관련 정보의 투명한 공개, 성희롱 예방 교육, 지적재산소유권 침해 방지 등의 조치를 취하고 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 권고사항 없음

1-2) 한국예술국제교류 지원

평가 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 국제예술교류 지원 대상자 선정과 관련하여 성별, 종교, 나이, 사회적 신분, 정치적 성향, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않으며, 인권 침해를 유발자(기관)의 지원 배제, 공모 절차, 심의 등에 대해 투명하고 합리적인 기준을 마련하여 운영하고 있음
권고 의견	<ul style="list-style-type: none"> ○ 위원회는 본 사업과 관련한 의견청취 내용 등을 정기적으로 공개하고 사업 후기 등도 공개하여 차후 사업 참여자에게 가이드가 될 수 있도록 하여야 함

1-3) 예술가해외레지던스 지원

<p>평가 의견</p>	<p>○ 위원회는 예술가해외레지던스 지원 대상자 선정과 관련하여 성별, 종교, 나이, 사회적 신분, 정치적 성향, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않으며, 인권 침해를 유발자(기관)의 지원 배제, 공모 절차, 심의 등에 대해 투명하고 합리적인 기준을 마련하여 운영하고 있음</p>
<p>권고 의견</p>	<p>○ 위원회는 본 사업과 관련한 의견청취 내용 등을 정기적으로 공개하고 사업 후기 등도 정기적으로 업데이트하여 차후 사업 참여자에게 가이드가 될 수 있도록 하여야 함</p> <p>○ 위원회는 “예술가해외레지던스 지원 사업”에 관한 현지 협력기관과의 업무 협약 체결시 해당기관이 국내 파견 예술가의 인권보호를 위해 노력할 것을 협약서에 명기할 필요가 있음</p>

1-4) 베니스 비엔날레 한국관 운영

<p>평가 의견</p>	<p>○ 위원회는 한국관 운영과 관련하여 안전관리 매뉴얼, 안전사고 피해구제에 관한 조치 및 장애인, 노인, 임산부 등의 취약계층의 관람객을 위한 적절한 편의 제공을 하고 있으며, 한국관 운영에 필요한 현지인을 고용할 때는 현지 인력 고용 전문가를 통해 해당국가의 법률을 준수할 수 있도록 인사관리 행정을 처리하고 있음</p>
<p>권고 의견</p>	<p>○ 관람객 안전과 작품 보호를 위해 전시관 내에 조속히 cctv 설치 필요</p>

별 첨

1. 기관운영 인권영향평가 결과표
2. 국제예술교류 지원사업 인권영향평가 결과표

별첨1**기관운영 인권영향평가 결과****1. 기관운영 인권영향평가 종합 결과표**

○ 11개 분야, 187개 지표

구분	분 야	평가지표	답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	32	32				
2	고용상의 비차별	17	16				1
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	14				2
4	강제 노동의 금지	11	10				1
5	아동 노동의 금지	14	10				4
6	산업 안전 보장	17	17				
7	책임 있는 공급망 관리	13	9	3	1		
8	현지 주민의 인권 보호	10	3				7
9	환경권 보장	18	13	2			3
10	고객 인권 보호	15	15				
11	근로자 인권 보호	24	22	2			
합 계		187	161	7	1	0	18

2. 기관운영 인권영향평가 분야별 세부 평가지표

▶ 분야 1. 인권경영체계의 구축

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
인권 존중 정책 선언	1	위원회는 인권존중의 책무를 다하겠다는 취지의 정책 선언을 했다.	√					· 인권경영 선언문 공표
	2	인권정책선언은 위원회의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	√					· 인권경영선언문은 최고위 수준에서 승인
	3	위원회의 인권정책선언은 위원회 내부와 외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	√					· 인권경영선언문은 외부 전문가와 이해관계자로 구성된 인권경영위원회 검토과정을 거침
	4	위원회의 인권정책선언은 해당 위원회에서 특별히 문제 될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.	√					· 2020년 인권경영선언문 개정시 성폭력·성희롱, 불공정행위, 갑질 이슈 신규 반영
	5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자에게 전달되었다.	√					· 기관 누리집을 통해 모두에게 공개 · 부서별 인권경영선언문 비치('20.12월) · 임직원 대상 인권경영선언문 낭독 캠페인 실행('20.12월, '21.12월)
	6	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.	√					· 2020년 인권경영선언문 개정
소 계			6	0	0	0	0	
인권영향평가	1	위원회는 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	√					· 인권경영규정 제27조 1항에 연 1회이상 정기적 실시 규정 -'19년~'22년 인권영향평가 실시
	2	위원회의 인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	√					· 국제적 차원의 인권규범을 준거로 작성된 국가인권위원회 <공공기관 인권경영 매뉴얼> 및 외부 인권전문가와 공동으로 인권영향평

항목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
정기적 실시								가 지표 개발 및 평가 실시
	3	위원회는 인권영향평가 실시 시 위원회 내·외부 전문가를 참여시킨다.	√					· 2020년도 한국문화예술회관협회 인권영향평가 결과보고서 · 2021년 인권영향평가 추진계획
	4	위원회 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.	√					· 각종 공청회 및 간담회 추진 - '21년(문예진흥기금 지원심의 평가방식 개선 논의) - '22년(블랙리스트 피해 재발방지 논의, 위원구성 다양성 제고, 다양성 포럼(심의피해 제고))
	5	위원회는 자회사나 협력기관의 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	√					· 인권영향평가 체크리스트 내 예술가 및 예술단체의 인권침해 여부 점검
소 계			5	0	0	0		
인권경영 제도 화를 위한 필요 조	1	위원회는 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	√					· 인권경영위원회 구성 및 운영 · 인권경영규정 수립 · 인권침해 구제절차 운영지침 수립 · 사무처 운영규정 시행세칙
	2	위원회는 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 지정한다.	√					· 사무처 운영규정 시행세칙에 따라 정책혁신부를 인권경영 전담부서로 지정
	3	위원회는 인권준수 감시 장치를 마련했다.	√					· 인권경영 규정에 따른 인권경영위원회 운영 · 각종 인권 이슈에 대한 신고채널 마련

항 목	지 표	답변결과					근 거
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
치	4 위원회는 인권에 부정적인 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	√					<ul style="list-style-type: none"> · 인권경영규정 <ul style="list-style-type: none"> -제12조(이해관계자 인권 보호) -제13조(구제조치의 노력) · 인사관리규정 <ul style="list-style-type: none"> -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 -제52조의5(인사고충처리)를 통해 직원 누구나 근로조건·인사관리·처우 등 각종 직무조건과 기타 신상문제에 대한 인사고충상담을 청구할 수 있도록 하고 있음 · 정기적인 인권영향평가 실시 및 환류 조치 진행
	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 · (지원심의옴부즈만)문화예술타인팅기금사업 보조사업자 중 인권침해 사항이 확인되는 경우 지원결정에서 배제 <ul style="list-style-type: none"> -해당 문구를 문예진흥기금 공모 결과 폐

항목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
								이지에도 기입 및 링 크 연결
소 계			5	0	0	0	0	
인권경영 성과	1	위원회는 인권경영 성과를 정 량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	√					· 2021년 기획재정부 공 공기관 경영평가 경영 실적보고서 · 2019, 2020, 2021년 인 권영향평가
	2	위원회는 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계 자로부터 의견을 수렴한다.	√					· 2021년 기획재정부 공 공기관 경영평가 경영 실적보고서 · 전문가 및 이해관계자가 참여하는 인권경영위원 회 보고
	3	위원회는 인권경영 성과를 정 기적으로 보고한다.	√					· 2021년 기획재정부 공 공기관 경영평가 경영 실적보고서 (성과 정기 보고)
	4	위원회의 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	√					· '21년도 예술위 연차보 고서 -이외 정기적인 연차 보고서(인권경영 내역 포함) 누리집 게시 · 정기 인권영향평가 시 행내역 공개 -인권영향평가 결과보 고서, 연차보고서는 기 관 누리집을 통해 전 국민과 이해 관계자 들이 누구나 열람할 수 있도록 공개
	5	인권경영성과 보고는 위원회의 활동을 평가하기에 충분한 정보 를 담고 있다.	√					· 경영실적보고서, 연차보 고서 등 자료에 위원회의 연간 인권경영 성과를 모두 수록
	6	인권경영성과 보고는 시간의 추 이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	√					· 연도별 인권기본계획 내 과 년도 성과 정리 -'21~'22년 기본계획 참고

항 목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
								· 연도별 인권영향평가 결과 보고서, 연차보고서를 기관 누리집에 게시(시간추이, 일관적)
	7	위원회는 인권경영위원회 보고 및 의견 수렴을 통해 자료 내용에 대한 검증을 거친다.	√					· 연 1회 이상 인권경영위원회 보고 및 의견 수렴 진행(2019, 2020년도) · 2022년도부터 ESG경영위원회 전환에 따른 사회(S) 파트 및 일부 거버넌스(G) 파트 연계 위원회 개최
소 계			7	0	0	0	0	
구 제 절 차 마 련	1	위원회는 위원회의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에게 구제절차를 제공한다.	√					· 인권침해 구제절차 운영지침 -제 13조(구제 조치의 노력) · 고충상담, 성희롱성폭력 고충상담, 레드휘슬, 공공분야 갑질 근절 등 각종 인권 이슈에 대한 신고 채널을 통합하여 아르코 소통상담 신고센터로 운영
	2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	√					· 인권침해 구제절차 운영지침 -제2장4조(기본원칙) : 위원회는 국제연합(UN) 헌장 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 지지하고 준수
	3	위원회는 구제절차의 접근성, 용이성을 위해 온라인 및 오프라인 신고 채널을 운영한다.	√					· 내부 직원에 대한 인권침해 구제절차, 예술가, 예술단체 인권침해 구제절차(지원심의 옴부즈만 등)를 마련하고 기관 업무포탈, 누리집 등에
	4	위원회는 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하	√					

항 목	지 표	답변결과					근 거
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	게 제공한다.						<p>공개</p> <ul style="list-style-type: none"> · 모든 신고 채널의 경우, 해당 부서의 전담 관리자 신고자 정보(익명 또는 신고자가 원할 시 실명)를 즉시 접수 및 즉각 조치 이행(의무) - 부정청탁 신고, 민원신고, 익명부패신고 (레드취슬) 채널 운영
5	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	√					<ul style="list-style-type: none"> · 인권침해 문제 발생 시, 이해관계자 의견 수렴, 외부 기관 자문 등의 과정을 거쳐 개선책 모색 및 관련 교육 실시 - (예.) 블랙리스트 사태 해결 뒤, 지속적인 TF결성 및 관련 개선 논의(포럼, 자문, 연구) 개최 (경과에 따른 반영 노력)
6	위원회는 피해자가 위원회의 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 노력한다.	√					<ul style="list-style-type: none"> · 인권경영 규정 및 인권침해 구제절차 세부지침 내 수사이첩 및 협력 문구 명시
7	위원회는 인권침해사건 피해자가 구제절차를 이해하고 적기에 활용할 수 있도록 '인권침해 구제시스템 운영 매뉴얼'을 작성하고 홍보한다.	√					<ul style="list-style-type: none"> · 구제절차 운영 매뉴얼 제작 및 업무포털(아르코광장)에 게시
8	위원회는 인권침해 상담, 고충상담 등 인권침해 문제를 다루는 대응인력을 지정한다.	√					<ul style="list-style-type: none"> · 교육을 수료한 내부 고충상담원 제도 운영
9	위원회는 인권침해 피해자가 요구하는 경우 위원회의 자원을 활용하여 법률자문, 심리상담을 지원한다.	√					<ul style="list-style-type: none"> · (제규정) 직장 내 괴롭힘 예방 및 처리지침, 성희롱 성폭력 예방 및 처리지침 등 규정 내 피해자보호를 위한 지원 명시 · (심리상담사 채용) 운영

항 목	지 표	답변결과					근 거
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	소 계	9	0	0	0	0	X
	합 계	32	0	0	0	0	

▶ 분야 2. 고용상의 비차별

항 목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
고 용 상 비 차 별	1	위원회는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	√					· 공정채용 운영지침 제3조제2항 · 인권경영규정 제5조(고용상의 차별금지)를 통해 차별을 금지하고 있음
	2	위원회는 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	√					· 공정채용 운영지침 제3조제5항에 직무수행과 직접 관련이 없는 인적 사항에 대한 정보 요구를 금지하고 있음
	3	위원회는 임금 외에 복리후생 제도에서 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.	√					
	5	위원회는 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	√					· 단체협약 제34조(남녀고용평등 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	0	0	0	0	
고 용 상 남 녀 비 차 별	1	위원회는 여성근로자를 모집·채용할 때 그 직무 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 남녀 차별없이 동일한 임금을 제공한다.	√					· 취업규칙 제4조(평등처우)의 조항을 통해 위원회 직원의 차별을 금지하고 있음
	3	위원회는 임금 외에 복리후생	√					· 단체협약 제34조(남녀고용평등 실천)에 의해 인

항 목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
		제도에서 여성근로자를 차별하지 않는다.						사 및 근로 조건에 있어 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하고 업무 수행 능력 개발에 있어 남녀의 차별을 금지하고 있음
	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.	√					
소 계			6	0	0	0	0	
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.	√					· 취업규칙 제4조(평등처우) · 계약직운영규정 제10조(차별시정고충처리)는 계약직 직원이 인사부서장에게 차별시정 관련 고충처리를 요청하는 것을 보장 -이외 보수 및 퇴직금 등은 보수규정에 따라 동일 지급
	2	위원회는 비정규직임을 이유로 위원회 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	√					
	3	위원회는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	√					
소 계			3	0	0	0	0	
외 국 인 노 동 자 비 차 별	1	위원회는 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.	√					· 취업규칙 제4조(평등처우) · 해당 외국인 근로자 부문, 제규정 내 윤리지침에 연계 규정은 있으나, 외국인 근로자 대상이라 확정된 부문은 아님 * 윤리지침(507) 제10조(임직원 상호 관계)
	2	위원회는 외국인 근로자가 자신이 가진 종교적·문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.	√					

항 목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
								<p>②임직원은 학벌.성별.종교.혈연.출신지역 등에 따른 파벌조성이나 차별대우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>* 윤리지침(507) 제5장 “임직원에 대한 윤리-제19조 (임직원 존중)”</p> <p>-위원장은 임직원에 대한 믿음과 애정을 가지고 임직원 개개인을 존엄한 인격체로 대하며, 임직원 개인의 종교적.정치적 의사와 사생활을 존중한다.</p>
	3	해외에서 활동하는 기업(자회사, 지사)은 현지 문화와 제도를 존중한다.					√	· 위원회는 해외지사가 없으므로 해당없음
소 계			2	0	0	0	1	X
합 계			16	0	0	0	1	

▶ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
결사 · 단체교섭의 자유	1	위원회는 노동조합 설립을 허용한다.	√					· 단체협약 제1조(교섭단체)에 의해 위원회는 노동조합이 위원회 내의 교섭단체임을 인정하고 있음 · 단체협약 제14조(시설편의) 나주 본관 및 서울 소재 시설에 노동조합 사무소 제공 · 분기별 노사협의회 개최 및 협약 주기별 단체협약 체결
	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 등의 편의를 제공한다.	√					
	4	위원회는 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	√					
소 계			4	0	0	0	0	
노동조합 활동 불이익 처우 금지	1	위원회는 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	√					· 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	위원회는 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	√					

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
		해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.						
소 계			5	0	0	0	0	
단체 교섭 보장 및 성실한 이행	1	위원회는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	√					· 단체협약 제75조(교섭위원)에 의해 단체교섭 시 노사 대표자 참석
	2	위원회는 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동 수행에 필요한 정보를 제공한다.	√					· 위원회는 정기 노사협의회 및 노사 협의 채널을 통해 경영정보 제공
	3	위원회는 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	√					· 단체협약 제8조(통보의무)를 통해 위원회는 주요 사항에 대해 조합에 통보 의무
	4	위원회는 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사 결정권이 있는 위원회 대표가 참여하여 협상한다.	√					· 단체협약 제76조(교섭위원)를 통해 노사 쌍방의 대표자는 교섭 의무 참여
	5	위원회는 단체교섭을 통해 성립된 단체협약 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	√					· 단체협약 전문 : 위원회와 위원회노동조합의 협약 준수 의무 규정
소 계			5	0	0	0	0	
노동 조합 부재 시 대안 적 조치	1	위원회에 노동조합이 없는 경우 위원회는 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 토론할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.					√	· 해당없음
	2	위원회는 노동조합이 없더라도 근로자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등의 편의를 제공한다.					√	· 해당없음
소 계			0	0	0	0	2	
합 계			14	0	0	0	2	

▶ 분야 4. 강제 노동의 금지

항목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
강제 노동 금지	1	위원회는 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	√					<ul style="list-style-type: none"> · 인권경영규정 제7조(강제노동 및 아동노동 금지) 준수 · 근로기준법 제7조(강제근로의 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 강제노동을 강요하지 않는다.	√					
	5	위원회는 근로자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.	√					
	6	근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 근무지를 떠날 수 있다.	√				· 취업규칙 제7조 (사업 및 종업시간)근무시간 외 근무지 이탈은 자유	
	7	근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 위원회를 그만둘 수 있다.	√				· 인사관리규정 제38조 (의원사직)에 따라 의원 면직을 제한하지 않음	
	8	위원회는 근로자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증, 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	√				· 인사관리 규정 등에 의해 필요시 신분증 사본만 제출	
소 계			8	0	0	0	0	
협력 기관에 의한 강제노	1	위원회는 외국에서 활동하는 자회사나 협력기관에서 강제노동이 일어나지 않도록 별도의 조치를 취한다.					√	<ul style="list-style-type: none"> · 국외소재 자회사 없음 · 국외 협력 기관 파견 위원회 소속 근로자 없음
	2	위원회는 협력기관에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.	√					<ul style="list-style-type: none"> · 인권경영규정 제18조(인권이행 활동 지원) "위원회는 협력기관 등 이해관계자가 인권경영을 실천하도록 요구하고,

항 목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
동 예 방								필요한 경우 지원을 제 공할 수 있다."
	3	위원회는 인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력 을 공급받지 않으며 이들에 의 해 생산된 물건을 구매하지 않 는다.	√					· 문화예술진흥기금 사업 보조사업자 중 인권침해 사항이 확인되는 경우 지원결정에서 배제 · 계약심위원회 시행세칙에 따라 심의과정에서 인신 매매, 채무노역 등에 관여 하는 업체와의 인력공급 및 생산물건 구매를 제한 하고 있음
소 계			2	0	0	0	1	X
합 계			10	0	0	0	1	

▶ 분야 5. 아동노동의 금지

항목	지표		답변결과					근거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
연소자 고용 금지	1	위원회는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	√					<ul style="list-style-type: none"> · 인권경영규정 제7조(강제노동 및 아동노동 금지) · 근로기준법 제64조(최저연령과 취직 인허증)에 따라 15세 미만 근로자 사용금지 준수 · 채용시 주민등록초본 등의 서류 징구를 통해 나이 확인 후 고용 · 18세미만 근로자 채용시 후견인 동의서 징구 (근로기준법 제66조)
	2	위원회가 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.	√					
	3	위원회는 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	√					
	4	위원회는 교육 프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	√					
	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.					√	· 해당 없음
소 계			5	0	0	0	1	
연소자 고용을 알게 된 경우의	1	연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제 조치를 취한다.					√	· 해당 없음
	2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성한다.	√					· 근로기준법 제67조 (근로계약) 준수
	3	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로시간은 1일 7시간, 1주일 40시간을 초과하지 않는다.	√					· 근로기준법 제69조 (근로시간) 준수
	4	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.	√					- 근로기준법 제66조 (연소자 증명서) 준수

조 치	5	위원회가 의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.					√	· 해당 없음
	6	위원회는 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.	√					· 근로기준법 제65조 (사용 금지) 준수
	7	위원회는 연소자들이 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.					√	· 해당 없음
	8	위원회는 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 근로자를 고용하지 않는다.	√					· 근로기준법 제70조 (야간 근로와 휴일근로의 제한) 준수 · 단체협약 제39조의2 (야간근로 및 휴일근로 제한)
소 계			5	0	0	0	3	X
합 계			10	0	0	0	4	

▶ 분야 6. 산업안전 보장

항목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
작업장 안전	1	위원회는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이라고 유지한다.	√					<ul style="list-style-type: none"> · 인권경영규정 제8조(안전 및 보건)에 의해 안전한 근로환경을 조성하도록 하고 있음 · 안전보건 관리지침 제8조(관리감독자의 의무) 및 제24조(점검방법)에 따라 위험성 평가, 작업환경 측정 및 점검을 주기적으로 실행하고 있음 · 단체협약 제72조 (근로환경 및 작업환경)에 위원회의 작업환경 측정 의무화
	2	위원회의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용 가능하도록 관리되고 있다.	√					
	3	위원회 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	√					
	4	위원회는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	√					
	5	위원회는 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해 작업환경측정을 실시한다.	√					
소 계			5	0	0	0	0	
임산부 및 장애 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 휴일근로제한) · 근로기준법 제70조 (야간근로와 휴일근로의 제한) 및 제74조(임산부의 보호) · 취업규칙 제20조(특성별 사업장환경개선) <ul style="list-style-type: none"> - 직원의 성별, 연령 또는 신체적조건 등 특성에 적합한 사업장 환경이 되도록 노력 · 취업규칙 제23조(모성보호 등)
	2	위원회는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	√					
	3	위원회는 임신을 한 근로자의 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	√					

	4	위원회는 장애인들이 위원회 내에서 이동하는 데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	√						· 직원복무규정 제6조(근무시간) -임신 사실이 확인된 여성 근로시간 단축, 육아시간 부여 등 내용 명시 상기와 같이 법규 및 내부 제규정에 따라 임신부와 장애인 근로자에 대한 법적 의무사항 준수 및 적절한 보호를 위한 조치를 하고 있음
소 계			4	0	0	0	0		
필수장비 제공 및 교육 실시 등	1	위원회는 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	√						· 안전보건 관리지침 제8조(관리감독자의 임무), 제14조(교육의 추진), 제24조(점검방법) 준수
	2	근로자가 위험한 곳에서 작업하는 경우 위험성에 관한 정보가 근로자에게 제공되고, 근로자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	√						· 안전보건관리지침 제28조(안전보건표지) 준수
	3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	√						· 안전보건관리지침 제14조(교육의 추진) 준수
	4	위원회는 근로자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	√						· 안전보건관리지침 제35조(유해물질 표시) 준수
	5	위원회는 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	√						· 안전보건관리지침 제30조(건강진단의 실시시기 등) · 단체협약 제72조 제3항 건강검진 실시의무 준수
소 계			5	0	0	0	0		
산업재해 피	1	위원회는 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	√						· 취업규칙 제21조(재해보상)에 의해 업무상 재해에 대해 산업재해보상법에 따른 보상을 실시함

해근로자 지원	2	위원회는 요양보상비 등을 지급해야 하는 경우 지체 없이 지급한다.	√					· 안전보건 관리지침 제41조(사고조사 및 보고)에서 조속한 보상이 이루어질 수 있도록 필요한 조치를 취할 것을 명시
	3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립·운영한다.	√					· 산업안전보건 위원회 설치 및 운영을 통해 산업 안전보건 관리 및 개선에 대한 외부 전문가 의견 수렴 · 공공기관 안전 관리에 관한 지침에 따라 안전 기본계획을 매년 수립하여 시행하고 있음
소 계			3	0	0	0	0	X
합 계			17	0	0	0	0	

▶ 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

항목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
협력회사 등의 인권 침해 예방	1	위원회는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력기관의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.	√					<ul style="list-style-type: none"> · (예술가/단체) 문예기금 보조사업자에게 성폭력예방서약서, 서면계약서 작성, 고용보험가입 의무화 등을 통해 인권보호 의무이행 요청 · (공급-하청업자) 청렴서약서 체결 (청렴계약제) 및 정보보호 요구 · (공급업체-연구용역) 연구윤리지침 및 정책연구용역관리규정에 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"> · 문화예술진흥기금 사업 보조사업자 중 인권침해 사항이 확인되는 경우 지원결정에서 배제(지원사업 이의신청)
	3	위원회는 모든계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.		√				<ul style="list-style-type: none"> · (예술가/단체) 문예기금 보조사업자에게 성폭력 예방서약서, 서면계약서 작성, 고용보험가입 의무화 등을 통해 인권보호 의무이행 요청 · (공급-하청업자) 청렴서약서 체결 (청렴계약제) 및 정보보호 요구 · (공급업체-연구용역) 연구윤리지침 및 정책연구용역관리규정에 따라 연구윤리 및 연구진의 권리 존중 명시
	4	위원회는 협력기관과 계약 시 인권 보호-존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.		√				
소 계			1	3	0	0	0	

항목	지 표		답변결과					근 거
			예	보안 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 준수여부를 모니터링 한다.			√			· 미실시
	2	위원회는 모니터링 결과 협력기관의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.	√					· 성희롱·성폭력 예방에 관한 서약 위반, 불공정행위 등 인권침해 사실이 확인된 경우 제재 조치
소 계			1	0	1	0	0	
보 안 담 당 직 원 에 의 한 인 권 침 해	1	위원회는 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	√					· 정보보호규정 제12조(비밀정보 취급자에 대한 적격심사), 제13조(비밀유지 등 서약의 집행)
	2	위원회의 보안담당 직원은 인권 보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	√					· 전직원(보안담당 직원 포함) 대상 인권보호와 관련된 교육 실시
	3	위원회가 보안 사무를 외주하는 경우, 계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다.	√					· 정보보호규정 제14조(용역사업보안등외부자보안관리) 용역계약시 정보보호 규정 준수 및 보안요구(계약서)
	4	위원회가 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.	√					· 일반보안업무지침 제11조(용역사업 수행단계 보안), 제12조(용역사업 종료단계 보안)에 따라 모니터링 실시
소 계			4	0	0	0	0	
지 위 를	1	위원회는 직원이 유력한 지위를 이용하여 협력기관이나 외부 업무 이해관계자에게 갑질을 통한 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다.	√					· 공식 누리집을 통해 갑질 방지용 가이드라인 배포 및 예시 사례를 안내 - 협력기관이나 업체, 고객(예술가, 국민)

항목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
이용한 인권 침해								대상으로 갑질 가이드라인 제공
	2	위원회는 갑질을 통한 인권침해 피해 신고센터를 설치하여 운영한다.	√					· 갑질행위 신고 페이지 및 레드히슬 헬프라인(익명신고 페이지) 병행 운영 중
	3	위원회는 임직원의 갑질 행위 예방을 위해 교육 및 관리 시스템을 운영하고 있다..	√					· 감사실 주관 반부패·청렴교육(갑질 근절 포함) 정기 추진 및 관리 체계 공고화
소 계			3	0	0	0	0	X
합 계			9	3	1	0	0	

▶ 분야 8. 현지주민의 인권보호

항 목	지 표		답변결과					근 거
			예	보안 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
지역 주민 인권의 존중· 보호	1	위원회는 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다.					√	· 해당 없음
	2	관련 법령에서 위원회 활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.					√	· 해당 없음
	3	위원회는 토지구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 있는지 확인한다.					√	· 해당 없음
	4	위원회는 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제 수단을 이용하지 않는다.					√	· 해당 없음
	5	위원회는 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.					√	· 해당 없음
	6	위원회는 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 해준다.					√	· 해당 없음
	7	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.					√	· 해당 없음
소 계			0	0	0	0	7	
지 적 재 산 권 보 호	1	위원회는 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	√					· 윤리지침 제15조 (고객의 이익 보호) 내 지적 재산권 보호 명시 · 문화예술정보화 업무운영 및 이용에 관한 지침 제 39조(개인정보 및 저작권 보호) 내 저작권 침해 방지를 위한 사전

항 목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
호	2	위원회는 저작권이나 지적재산 의 소유권을 확인할 때 관습 적으로 보호되는 지적재산권인 지를 검토한다.	√					검토 명시
	3	모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동 의를 얻으며, 필요한 경우 적 절한 보상을 제공한다.	√					· 상기(1~2번) 관련 제규 정에 따라 적정 보상 이행
소 계			3	0	0	0	0	X
합 계			3	0	0	0	7	

▶ 분야 9. 환경권 보장

항목	지표		답변결과					근거
			예	보안 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
환경경영체제 수립 및 유지	1	위원회는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	√					<ul style="list-style-type: none"> · (연차보고서) 에너지 이용 합리화 추진 점검 이행 정기 실시 · (계획수립 및 추진) 공공기관 에너지 합리화 추진규정에 따라 환경보호 및 에너지의 합리적 이용을 위해 매년 에너지 절약 추진계획을 유지, 시행하고 있음 · (경영·사업 연계 노력 지속) 기관 내 사업 및 경영업무 관련 환경개선 목표설정 및 점검 노력 · (연구수행) 환경 부문 탄소중립 연구 추진 및 후속 조치 예정
	2	위원회는 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	√					
	3	위원회는 환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	√					
	4	위원회는 위원회 활동뿐만 아니라 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.	√					
	5	위원회는 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육하고 훈련한다.	√					
소 계			5	0	0	0	0	
환경정보의 공개	1	위원회는 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 근로자에게 제공한다.	√					<ul style="list-style-type: none"> · 연도별 위원회 연차보고서를 통한 환경경영 정보 공개 · 2022년 발족한 ESG경영위원회내 'E(환경) 부문' 이해관계자(위원)와 기관 환경 정책 협의
	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	0	0	0	0	

항 목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
환경문 제에 대한 예방적 접근의 원칙	1	위원회는 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.	√					· 인권경영규정 제11조 (환경권 보장) · 윤리지침 제26조 (환경 보호)에 따라 환경보호와 오염방지 노력 수행
	2	위원회는 새로운 개발 사업을 추진할 경우 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.		√				· (연구용역) 친환경 책임 경영 방안 모색 연구 추진 · (사업추진 시) 친환경 실천계획 수립 및 추진안 시행
	3	위원회는 환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.					√	· 환경영향평가 실시사례 없음
	4	위원회는 환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도 심각한 환경훼손의 가능성이 있다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.	√					· (연구용역) 친환경 책임 경영 방안 모색 연구 추진 · (사업추진 시) 친환경 실천계획 수립 및 추진안 시행
	5	위원회는 대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임 보험에 가입하였다.					√	· 해당없음
소 계			2	1	0	0	2	
비상 계획 수립	1	위원회는 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.					√	· 해당없음
	2	위원회는 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응 지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	√					· 공공기관 안전관리에 관한 지침에 따라 비상사태 대응을 포함한 안전 기본 계획을 매년 수립하여 시행하고 있음
	3	위원회는 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발하였으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을	√					· 을지연습, 비상구출운전(승강기 관리교육), 보행약자 비상대피안내 방법, 예술극장 관객안

항 목	지 표	답변결과					근 거
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	알고 있다.						내원 안전교육, 정전대비 비상발전기 가동 훈련 등 수시 진행
4	위원회는 비상사태가 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해두었다.	√					
5	위원회와 병원 간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.		√				· 제세동기 기기 확보, 상비약 구입 완료
소 계		3	1	0	0	1	X
합 계		13	2	0	0	3	

▶ 분야 10. 고객인권 보호

항목	지표		답변결과					근거
			예	보안 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
고객보호를 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.	√					<ul style="list-style-type: none"> 공연장 운영규정 제17조(화재 등의 안전관리)에 소방시설법과 공연법에 따라 화재나 위급상황 발생 시 관람자의 피난 통로 확보 등 안전 조치를 규정하여 관리하고 있음 미술관 안전관리 및 비상대피 계획수립
	2	위원회는 위원회의 추진사업으로 인하여 안전, 환경 등에 부정적인 영향을 최소화하기 위해 사전평가를 실시한다.	√					<ul style="list-style-type: none"> 공연장 안전보건 관리평가 -사업장 위험성 평가 사전 실시 문화예술기금 지원사업 또는 추진사업 연계과제 등의 사전평가 또는 준법 개선 모니터링 실시
	3	위원회는 고객의 알권리 보호를 위해 시설 이용에 대한 이용방법 등 서비스 정보에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.	√					<ul style="list-style-type: none"> 기관 누리집 등을 통해 위원회가 제공하는 서비스(공연, 전시) 세부 정보 제공
	4	위원회는 서비스 이용에 관한 정보를 이해하기 쉬운 언어로 제공하며 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.	√					<ul style="list-style-type: none"> 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.	√					<ul style="list-style-type: none"> 문화예술기금 지원 공모 등의 절차 준법 모니터링(지원신청, 결과발표 등) 실시
	6	위원회는 제공하는 서비스의 가격, 거래조건, 제품특성 등 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공한다.	√					<ul style="list-style-type: none"> 기관 누리집 등을 통해 위원회가 제공하는 서비스(공연, 전시) 세부 정보 제공
소계			6	0	0	0	0	

항 목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
서 비 스 · 정 보 등 이 상 시 조 치	1	위원회는 서비스 결함(정보의 이상 등)으로 고객에게 피해가 발생한 경우 고객에게 이와 같은 사실을 알리고 피해가 재발하지 않도록 필요한 조치를 취한다.	√					<ul style="list-style-type: none"> · 기관 누리집 등을 통해 위원회가 제공하는 서비스(공연, 전시) 세부 정보 제공 · 기관(위원회) 추진 사업 및 서비스 관련 피해·변동·이상 상황 발생 시 해당 전문 및 진행 내역 공개 누리집 게시(사과문, 진행전문, 보도자료) · 공연장 운영규정 제14조(대관 취소, 대관료 반환 등) · 미술관 운영규정 제26조(대관 계약 및 대관료)에 따라 손실 보상
	2	위원회는 서비스 등이 시행된 이후 결함(정보의 이상 등)이 발견되면 이를 고객에게 알린다.	√					
	3	위원회는 서비스 결함(정보의 이상 등)으로 인하여 고객이 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.	√					
소 계			3	0	0	0	0	
고 객 사 생 활 보 호	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 공개)
	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(개인 정보 수집 출처 고지) 등을 통해 수집하는 개인정보에 대해 고객들의 동의를 구함

항 목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	5	고객 정보는 고객이 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	√					· 개인정보보호지침 제 21조(개인정보의 이용 및 제공의 제한)에 의해 수집한 개인정보의 목적 외 사용을 금지함
	6	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 각별한 주의를 기울인다.	√					· 개인정보보호지침 제 37조(개인정보 침해대응 체계) 등 조항을 통해 개인정보 침해 위험에 대한 대응 방안을 마련하여 특별한 주의를 기울이고 있음
소 계			6	0	0	0	0	X
합 계			15	0	0	0	0	

▶ 분야 11. 근로자 인권 보호

항목	지표		답변결과					근거
			예	보안 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
직장내 괴롭힘 방지 및 고객 으로부터 의 피해 예방	1	위원회는 임직원 상호간에 지위, 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 타 임직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하지 않도록 관리한다.	√					· 매년 분기별로 기관 내부 갑질근절 대책 실적 점검(양식 제출) 및 취약점 보완 시도 · 감사실 주관 자체 감사 조사 이행(임직원 괴롭힘 악화행위)
	2	위원회는 직장내 괴롭힘 사실이 발생할 경우 이에 대한 적절한 신고시스템 및 조사 시스템 등을 운영하고 있다.	√					· (신고 시스템) 아르고 신고센터 종합안내소 - 도란도란테이블 - ARKO 고충상담 · (조사 시스템) “직장 내 괴롭힘 예방 및 처리지침”에 조사시스템 명기
	3	위원회는 직장내 괴롭힘 발생시 피해자 불이익 처우금지, 2차 피해방지, 피해자 적응지원, 분리조치 등의 피해자 보호대책을 마련한다.	√					· 직장내 괴롭힘 예방 및 처리지침에 의거, 피해자 보호 및 2차 피해 예방 절차 마련 및 운영
	4	위원회는 외부 고객 또는 이해관계자로부터 피해를 당할 수 있는 감정노동자에 대한 교육 및 감정해소대책을 수립하고 있다.	√					· (대책수립) 고객만족경영 기본계획 수립 시 감정노동자(내부직원)에 대한 대책 과제 마련·수행
	5	위원회는 고객의 부당한 요구나 언행으로부터 근로자를 보호하기 위한 심리상담 등의 보호장치를 마련하고 적절히 구제받을 수 있도록 지원한다.	√					· 직장내 괴롭힘 예방 및 처리지침 제6조 - 노사 각각의 고충 상담원 지정 및 운영
소 계			5	0	0	0	0	
성희롱 성폭력	1	성희롱·성폭력 예방을 위한 규정이 마련되어 있다.	√					· “성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침”운영
	2	성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 마련되어 있다.	√					· “성희롱 성폭력 예방 및 2차피해 방지지침”에 구제절차 제도화

항 목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
예 방 과 구 제 조 치	3	성희롱 등 성폭력에 관한 인권 침해를 다루는 구제절차가 제대로 작동하고 있다.	√					· “성희롱 성폭력 예방 및 2차피해 방지지침”에 따라 절차 진행 제도화
	4	성희롱 등 성폭력에 관한 예방 교육을 실시한다.	√					· “성희롱 성폭력 예방 및 2차피해 방지지침”에 따라 의무교육으로 실시
	5	가해자에 대한 처벌 및 제재 조치절차가 마련되어 있다.	√					· “성희롱 성폭력 예방 및 2차피해 방지지침” “인사관리규정”에 명시
소 계			5	0	0	0	0	
일 · 가 정 양 립 및 양 성 평 등	1	위원회는 일·가정 양립을 위한 문화 조성 관련 정책을 수립한다.	√					· 2022년 임직원 복리후생 기본 계획 수립 운영
	2	위원회는 일·가정 양립을 위한 다양한 프로그램을 운영한다.	√					· 가족친화기업 인증 (2013~현재) - 육아기 단축근무, 기념일 조기 퇴근제도 등 다양한 제도 운영
	3	위원회는 여성노동자의 모성보호를 위한 편의시설을 제공한다.	√					· 임산부 전용 주차구역,, 여성전용 휴게실 운영
	4	위원회는 모성보호 지원 사업 수행 시 여성 노동자의 의견을 반영한다.	√					· 매년 복리후생제도 만족도 조사를 통해 의견 수렴 후 제도 개선에 반영함
	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 기간제 근로자 채용을 통해 인원 보충
	7	위원회의 임신 중인 여성 사원은 출산휴가와 육아휴직을 본인의 의사에 의해 자유롭게 신청할 수 있다.	√					· 인사관리규정 제34조의3 (육아휴직) 적극 권장
	8	위원회는 양성 평등 실현 및		√				· 성평등소위원회 운영 및

항 목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
		직원 만족도 향상을 위해 위원회 제규정에 대한 성별 영향평가 대상 규정을 구분하고, 해당 규정 제·개정시 성별 영향평가를 실시한다.						인권경영 기본계획 내 성별영향평가 점진 반영을 위한 실천과제 선정 등 계획 수립
소 계			7	1	0	0	0	
휴 식 권	1	위원회는 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 문화를 조성하기 위해 노력한다.	√					· 퇴근알림 노래, 문화가 있는 날 등 여가 친화 및 휴식권 보장 문화 조성 프로그램 운영
	2	위원회는 근로기준법에 따른 휴식시간의 보장은 물론, 휴식권이 적절하게 사용될 수 있도록 관리 한다.	√					· 취업규칙 제8조 (휴게시간) 휴게시간 보장 및 휴게의 질을 높이기 위한 휴게실 시설 운영
	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	0	0	0	
개 인 정 보 보 호	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 목적외 용도로 이용하거나 제3자 제공 불가
	2	직원의 성명 및 연락처 등은 법령에 근거한 정부의 요청 혹은 직원의 동의가 있는 경우를 제외하고 대외에 노출되지 않도록 규정을 마련하고 관리한다.	√					· 일반보안업무지침 내 내부자용 보안서약서에 따라 정보보호 준수 · 개인정보보호지침 제23조 (개인정보 제공 받을 시 이용.제공 제한)

항 목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
	3	위원회는 모든 임직원의 개인 정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.	√					· 개인정보보호지침 제4조(개인정보 보호원칙)에 따라 필요한 범위에서 최소한의 개인정보만을 적법하고 정당하게 수집함
소 계			3	0	0	0	0	X
합 계			22	2	0	0	0	

별첨2**주요사업 인권영향평가 결과****1. 주요사업(국제예술교류 지원사업) 인권영향평가 종합 결과표**

○ 1개 분야, 28개 지표

구분	항 목	평가지표	답변결과				
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	국제예술교류지원사업	28	24	3	0	0	1
	공통	9	9	0	0	0	0
	한국예술국제교류 지원	6	5	1	0	0	0
	예술가해외레지던스 지원	6	4	2	0	0	0
	베니스 비엔날레 한국관 운영	7	6	0	0	0	1
합 계		28	24	3	0	0	1

2. 주요사업 인권영향평가 세부평가 지표

▶ 분야 1. 국제예술교류 지원사업

항 목	지 표	답변결과					근 거	
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음		
공 통	1	위원회는 기금 지원사업 전 과정에서 사전 점검을 통해 인권침해를 유발시킬 수 있는 요소를 검토하고, 발굴하는 시스템을 운영하고 있다.	√					<ul style="list-style-type: none"> · (체계·시스템 구축) 인권영향평가 정기 진행 (기관운영 및 주요 지원사업별 평가 병행 추진) · (신청·심의) 지원신청 과정에서 성희롱·성폭력 서약서 제출 및 공정심의 서약 등을 의무화 · (필수 교육) 예술가의 권익보호의 이해, 예술인 고용보험 및 표준계약서 준수 안내(지원선정 후 사업 추진 시 해당 인력은 필수가입 의무), 성희롱·성폭력 예방교육 실시 (영문교육 링크도 제공) → 이수증 제출
	2	공모를 통해 지원 수혜자로 선정된 자가 위원회의 지원을 받는 도중 중대한 인권침해를 유발한 사례가 발견되는 경우 지원사업 또는 심의과정에서 제외하거나 불이익을 주는 정책 또는 제도를 갖추고 있다.	√					<ul style="list-style-type: none"> · (지원·심의과정) 지원선정자(단체)의 인권침해 유발 사례나 공정·청렴 개념에 위배되는 사안 발생 시, 지원심의 ombudsman 제도 등을 통해 직접 신고 접수 받은 뒤 불이익 처리(해당 지원금 환수 조치, N년 내 지원신청 불가)를 진행 → 해당 안내문은 지원신청 페이지 및 NCAS(국가문화예술지원시스템) 신청입력 시 자동 확인
	3	위원회는 지원사업 대상자 선정과 관련하여 지원자가 균등한 기회 침탈 또는 인권침해를 주장할 경우 이를 객관적으로 조사하고 공정하게 처리할 수 있는 시스템을 갖추고 있다.	√					<ul style="list-style-type: none"> · (이외 정책) 인권경영선언문 “하나. 우리는 문화예술 지원사업을 실행함에 있어 인건비 미지급, 갑

항 목	지 표	답변결과					근 거
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
							<p>질, 저작권 침해 등 모든 불공정 행위를 방지하기 위한 조치를 취한다.”</p> <ul style="list-style-type: none"> · (조사처리 시스템) 지원심의에 따른 신고·처리 체계 시스템 운영 및 제규정에 따른 위원회 의결 처리 이후 가해자 처리 조치 등 이행 <ul style="list-style-type: none"> - 지원심의 <u>옴부즈만</u> 제도 상시 운영 - 보조사업 성희롱·성폭력 고충처리규정 제13조(가해자 조치)
4	지원사업 대상자 선정 과정에서 지원자의 개인정보 및 예술 및 창작활동 관련 정보는 관계 법령과 내부 규정에 따라 적절하게 보호되고 있다.	√					<ul style="list-style-type: none"> · 문화예술 진흥기금 사업 지원심의 운영규정 제9조 (심의관련자의 의무와 관여금지) <ul style="list-style-type: none"> - 심의위원회 구성 및 진행 시 '공정심의 서약서' 작성을 필수로 심의결과에 대한 공표 및 비밀 유지, 개인의 일체 정보 보안을 의무화 · 문화예술정보화 업무운영 및 이용에 관한 지침 제35조(행정정보제공), 제39조(개인정보 및 저작권 보호)
5	위원회는 지원 대상사업 선정 조건으로 창작활동과 관련한 그 어떤 부분도 간섭이나 방향 제시, 수정 등의 영향력을 행사하지 않는다.	√					<ul style="list-style-type: none"> · 위원회는 지원신청인의 신청서 작성부터 선정과정(심의)과 사업추진 및 결과보고에 이르기까지 해당 선정자(예술가(단체))의 직접 기입 추진계획서(또는 교부신청서) 기입 내역 이외의

항 목	지 표	답변결과					근 거
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
							<ul style="list-style-type: none"> 창작활동 내용을 강요하거나, 개입하지 않음 · 심의업무 공정처리 규정제 9조(내·외압 신고) 심의업무 수행 과정에서 부당한 강요나 청탁이 있을 경우 책임관 신고를 이행하도록 하며 위반의 경우 징계 등의 조치를 시행
6	<p>위원회는 지원사업 참여 희망자에게 사업과 관련한 명확하고 투명한 정보 제공을 통하여 본 사업 참여 및 지원수혜로 인해 참여자의 예술 및 창작활동에 불측의 손해가 발생하지 않도록 관리하고 있다.</p>	√					<ul style="list-style-type: none"> · 매년 10월 경 신청접수를 받고 있는 정기 문예진흥기금 공모사업 정보를 위원회 공식 누리집 전면 게시 정보로 제공 -주요 지원사업 공모 정보 설명 책자(PDF) '다운로드' 기능 제공 및 사업별 안내를 도표 및 '상세보기' 버튼을 이용해 누리집 전체공개 게시 -이외, 사업별 공모사업 설명회 영상을 유튜브 전체 공재 및 위원회 누리집 연계 링크 바로가기 제공
7	<p>물리적환경이나 의사소통 문제로 심의 절차 참여에 제약이 있는 경우 정당한 편의를 제공한다.</p>	√					<ul style="list-style-type: none"> · 해외 체류중인 지원신청자가 있는 경우, 줌(비대면 회의) 접속 등을 통한 온라인 인터뷰 진행 편의 제공함
8	<p>지원사업 참여자 및 본 사업의 이해관계자를 대상으로 성희롱 예방을 위해 관련 예방 교육을 매년 필수로 실시한다.</p>	√					<ul style="list-style-type: none"> · 선정단체 대상 성폭력 예방교육 안내 매년 실시
9	<p>지원 대상자로 선정된 자는 본 사업 대상자 선정 이유로 본인 소유의 지적재산권 양도, 공동소유, 소유 제한 등의 침해</p>	√					<ul style="list-style-type: none"> · 지정형레지던스(예. 극지연구소 아라온호 등) 및 베니스비엔날레 미술전, 건축전 또는 국제

항 목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
		받지 않는다.						예술공동기금 사업 등 각종 대외활동에 참여하는 지원대상자의 지적재산권·저작권 등을 보장하고 있음 -계약서나 공고문(링크자료) 내 작품 저작권 명시 안내 등 시행
소 계			9	0	0	0	0	
한 국 예 술 국 제 교 류 지 원	1	위원회는 국제교류 지원 대상자 선정과 관련하여 지원자의 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 정치적 성향, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	√					· 문예진흥기금 공모사업 공통 안내 시, '나. 지원 신청 부적격자(예. 불공정행위자, 성희롱/성폭력 등)' 가 아닌 이상 신청 자격 부여 · 예술위 인권경영선언문 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;"> < 2022년 한국문화예술위원회 업무계획 > (...)우리는 예술가·예술단체 등 다양한 고객을 지원함에 있어 차별 없이 공정하게 운영하며, 업무상 수집한 개인정보를 보호한다. </div>
	2	인권침해를 유발하거나 관련 전력에 있는 것이 밝혀진 당사자 또는 단체가 당 사업에 지원한 경우 심의 과정에서 불이익을 주는 정책 또는 제도를 갖추고 있다.	√					· 심의과정·진행 시 부적격 예술가(단체)에 대한 결격 사유 및 처리 과정 지님
	3	위원회는 당 사업과 관련한 공모기간, 접수 절차 및 서류, 심사기준, 심사위원 선정 등에 있어서 객관적이고 합리적인 기준을 마련하여 운영하고 있다.	√					· 관련기준 -심의위원 직무수행 지침 -지원심의 운영에 관한 처리 기준 -심의회의 운영(발표) 가이드라인
	4	천재지변, 감염병 확산 등 해외 현지의 불가항력에 의한 문제 및 상황 발생 시, 참여자와 사무처 간 협의를 거쳐 지원금	√					· 불가항력의 상황(코로나19, 해외 체류중 이동 불가 등 현지 돌발상황)에 따른 예외사항을 고려하

항 목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
		액 내 필요한 예산 편성을 허용한다						여 사전 예술가(단체)-사무처 간 협의를 전제로 일부 지원금액 내 예산편성 변경이 가능
	5	수혜자의 지원사업 추진 시 관람객이 존재하는 경우 발열체크, 마스크 착용 등 현지 지역 지침에 맞는 COVID-19 방역 및 사회적 거리두기 정책을 준수할 것을 요구한다.	√					· 해외 현지 협력기관이나 이에 파생되는 외국 전시 등을 시행 시, 전적으로 해당국가별 코로나19 지침에 따라 방역 및 사회적 거리두기 정책과 필요 시 예산변경, 사업포기 등을 불이익 없이 허용하고 있음
	6	의견 청취 내용과 개선 조치 반영 결과를 공개 및 제공하고 있다.		√				· 해당사업 모니터링을 위한 자문 및 의견청취와 현장 의견수렴 간담회 등은 꾸준히 진행 중이나 모든 기안과 결과 내역은 비공개 되어 있음 · 한국문화예술위원회 영문 홈페이지 누리집 내에서 'KOR(한글)'선택 시, 해당 버전의 누리집을 한글 정보로 확인이 가능하고, 메뉴 내 "레지던스 후기(개선, 아쉬운 부분 포함 참여 예술가들의 참여내역(의견청취))"등을 확인할 수 있으나 (1)정기 업데이트가 안되며, (2) 한국예술국제교류지원사업 후기(개선내역)는 제외되어 있음
소 계			5	1	0	0	0	
예 술	1	위원회는 해외레지던스 지원 대상자선정과 관련하여 지원자의	√					· 문예진흥기금 공모사업 공통 안내 시,'나. 지원

항목	지표	답변결과					근거
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
가 해 외 레 지 던 스 지 원	성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 정치적 성향, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.						<p>신청 부적격자(예. 불공정행위자, 성희롱/성폭력 등)'가 아닌 이상 신청 자격 부여</p> <p>· 예술위 인권경영선언문</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>< 2022년 한국문화예술위원회 업무계획 > (...)우리는 예술가·예술단체 등 다양한 고객을 지원함에 있어 차별 없이 공정하게 운영하며, 업무상 수집한 개인정보를 보호한다.</p> </div>
	2 인권침해를 유발하거나 관련 전력이 있는 것이 밝혀진 자가 당 사업에 지원한 경우 심의 과정에서 불이익을 주는 정책 또는 제도를 갖추고 있다.	√					· 심의과정·진행 시 부적격 예술가(단체)에 대한 결격 사유 및 처리 과정 제도화
	3 위원회는 당 사업과 관련한 공모기간, 접수 절차 및 서류, 심사기준, 심사위원 선정 등에 있어서 객관적이고 합리적인 기준을 마련하여 운영하고 있다.	√					· 관련기준 -심의위원 직무수행 지침 -지원심의 운영에 관한 처리 기준 -심의회의 운영(발표) 가이드라인
	4 참여자의 사업 진행과정이나 결과 보고에 따라 협력기관(지정형 레지던스)의 인권침해 사실이 드러날 경우 개선을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.	√					· 관련 사례 (2019~'20년) 아르헨티나의 프로젝트에이스 피랄(ACE) 지정형 레지던스의 시각작가 대상 제공 프로그램 및 해당 현지 디렉터의 타 외국 작가 대비 한국작가 차별 대우 등의 인권 문제 발생하여 사과 및 시정조치를 요청하고 해결되지 않을 시 향후 파견불가를 공지한 바 있음
	5 본 사업의 계획이나 진행단계에서 협력기관(지정형 레지던		√				· 범용되는 국제법이나 각 정부의 법률을 따를 것

항목	지 표		답변결과					근 거
			예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
		스) 관리자를 대상으로 위원회 측의 지원사업 참여자 관련 인 권보호를 준수할 수 있는 관련 지침을 안내 또는 배포한다.						을 명시하는 등 간접적 인 노력은 진행중이나 실제 협약서(MOU)나 기관 간 지침 배포를 위한 부분은 없어 “보 완”이 필요
	6	의견청취 내용과 개선조치 반 영 결과를 공개 및 제공하고 있다.		√				<ul style="list-style-type: none"> · 해당사업 모니터링을 위 한 자문 및 의견청취와 현장 의견수렴 간담회 등은 꾸준히 진행 중 이나 모든 기안과 결 과 내역은 비공개 되 어 있음 · 한국문화예술위원회 영 문 홈페이지 누리집 내 에서 ‘KOR(한글)’선택 시, 해당 버전의 누리 집을 한글 정보로 확인 이 가능하고, 메뉴 내 “레지던스 후기(개선, 아쉬운 부분 포함 참여 예술가들의 참여내역 (의견청취))”등을 확인 할 수 있으나 (1)정기 업데이트가 안되며, (2) 한국예술국제교류지원 사업 후기(개선내역)는 제외되어 있음
	소 계		4	2	0	0	0	
베 니 스 비 엔 날 레	1	지원자가 PT 발표 및 심층 인 터뷰에 참여하는 경우 심의위 원에게 공정한 심사를 해치는 발언 금지 등 사전 지침을 전 달하고 위반 시 적절한 조치를 취한다.	√					· 선정위원 참여동의서, 공정심의서약서 작성 등을 비롯, 심의 전에 사전에 충분한 유의 사 항을 안내함
	2	한국관 시설 및 운영과 관련하 여 화재 등 비상사태에 적절한 대응을 할 수 있는 시설과 장	√					· 한국관에서 일어나는 모 든 공간 운영 등은 베 니스비엔날레재단 측의

항 목	지 표	답변결과					근 거
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
국 관 의 영	비 구비 및 안전관리 매뉴얼을 갖추고 있다.						지침을 준용하고 있음
	3 한국관 방문 관람객의 안전사고 피해 구제를 위하여 적절한 규모의 보험을 가입하고 있다.	√					· 매년 한국관 공간에 대한 보험가입을 하고 있음 - 기본계획 내 공간 감리비 및 보험비 지출 포함
	4 한국관은 관람객 중 장애인, 노인, 임산부 등을 위한 별도의 편의시설과 시스템을 갖추고 이용에 불편함이 없도록 배려하고 있다.	√					· 한국관 입구가 휠체어를 타고 입장할 수 있도록 되어 있어서 장애인, 노인 등의 이동에 불편이 없으며, 관람객의 편의를 위해 전시 공간 내 휴식의자를 비치하고 있음 · 전시 기간 중 안내요원 상시 운영함
	5 한국관 운영에 필요한 현지인을 고용할 때에는 해당 국가의 법률을 준수하고, 고용상 비차별, 남녀 비차별, 비정규직 근로자 비차별, 외국인 근로자 비차별, 결사, 단체교섭의 보장 및 강제노동금지 등을 준수한다.	√					· 한국관 공간 운영관리 용역업무를 담당하는 총괄매니저와의 용역 계약서 법률검토 완료 · 전시기간 안내요원 고용 시, 이탈리아 현지 노동법 준수 및 현지 인력 고용전문가(노무사)를 통한 행정처리를 하고 있음
	6 전시 진행 절차에서 발생가능한 돌발재해 상황이나 피해 상황을 고려하여 사업 수혜자의 예술창작활동에 대한 보호조치를 제공한다.	√					· 예술위원회-예술감독 간 전시계약서 체결 · 전시추진단(예술감독이 단장)-전시참여작가 간 계약서 체결
	7 한국관은 cctv 설치 및 철거에 따른 영상자료를 「개인정보 보호법」에 의거, 필요 목적 외 활용하지 않으며 해당 내역을 관람객에게 고지한다.					√	· 2023년부터 관람객 안전과 작품 보호를 위해 CCTV 설치를 계획중
	소 계	6	0	0	0	1	X
합 계	24	3	0	0	1		