

arts change the world

2023년도

한국문화예술위원회 인권영향평가 결과보고서

/ 2023. 10.

KSA 한국표준협회

2023년도 한국문화예술위원회 인권영향평가 결과보고서

제 출 문

「한국문화예술위원회 2023년도 인권영향평가」
결과보고서를 제출합니다.

2023. 10.

이 보고서는 인권영향평가 수행기관의 결과물로,
한국문화예술위원회 입장과 다를 수 있습니다

목 차

I. 개요

1. 인권영향평가 개념과 의의	7
2. 평가 원칙과 절차	8
3. 인권영향평가 범위	10

II. 기관운영 인권영향평가

1. 총평	18
2. 체크리스트 진단 결과	19
3. 분야별 평가 결과	20

III. 공연예술지원사업 인권영향평가

1. 총평	27
2. 체크리스트 진단 결과	28
3. 개선 및 발전방안	29

IV. 인권실태조사

1. 개요	31
2. 조사 결과	32

V. 개선과제

1. 전략체계	42
2. 전략과제 이행방안	43

I .

개요

1. 인권영향평가 개념과 의의
2. 평가 원칙과 절차
3. 인권영향평가 범위

1. 인권영향평가 개념과 의의

개념

- 한국문화예술위원회(이하 ‘위원회’)의 인권리스크를 사전에 파악하고 예방하기 위한 인권실사의 핵심요소 및 절차로, 기관 활동이 미치는 부정적 인권영향을 파악하고 평가하는 것을 의미함
- (UNGP's Para. 18) 인권 리스크를 평가하기 위해 기업은 사업 관계의 결과로 또는 기업의 활동으로 인해 **인권에 미칠 수 있는 실제적 그리고/또는 잠재적 부정적 영향을 파악하고 평가**해야 한다. 이 절차는 다음의 특성을 따라야 한다.
 - (a) 내부 및/또는 외부의 독립된 인권 전문가를 이용한다.
 - (b) 기업의 규모와 운영 특성 및 환경에 적합한 수준에서 **잠재적으로 영향을 받을 수 있는 집단과 기타 관련 이해관계자 대상의 실질적 자문**을 포함한다.

의의

- 위원회는 인권 존중 책임을 다하기 위한 **정책과 절차를 실행**해야 하며, 넓은 의미의 인권실사는 인권정책 수립부터 위원회가 **야기**하였거나 **기여**한 인권에 미친 어떠한 부정적인 영향이라도 **구제가 가능하도록 하는 과정**을 포함함
- (UNGP's Para. 17) 인권에 미치는 **부정적 영향을 파악·방지·완화**하고 기업의 **행동에 책임을 지기** 위해, 기업은 **인권에 대한 상세한 주의(인권실사)**를 실행해야 한다. 이 절차는 **인권에 대한 실제적·잠재적 영향을 평가**하고 **통합**하며, **발견한 사실에 따라 행동**하고, 그 **반응에 대해 기록**하고 **어떻게 영향을 다루었는지 커뮤니케이션**하는 것을 포함한다. 인권에 대한 상세한 주의는 다음과 같은 특징을 가진다.
 - (a) 기업의 운영, 생산, 서비스와 직접적으로 연관된 비즈니스 관계 혹은 **기업 활동이 인권에 부정적인 영향을 야기**하였거나 **기여**한 것을 다뤄야 한다.

- (b) 기업의 규모와 인권에 미치는 위험도의 수준, 사업 운영 성격과 환경에 따라 그 범위와 복잡성이 다양하다.
- (c) 기업의 활동과 사업 운영 환경이 변화함에 따라 인권에 미치는 위험도 점차 바뀐다는 것을 인식하면서 계속 진행되어야 한다.

2. 평가 원칙과 절차

절차적 타당성

- **평가절차의 신뢰성 및 평가결과의 실효성 확보:** 인권 리스크 및 부정적 인권영향 파악 및 평가절차에 위원회 이해관계자 참여(서면·심층인터뷰, 인권 실태조사, 진단지표 개발, 진단 및 평가, 평가결과 및 개선과제 검토 등 전 과정)
- **평가절차의 전문성 및 평가결과에 대한 내부 수용성 제고:** 위원회 인권경영 담당부서 및 유관부서의 내부 전문가들이 진단지표 개발 및 부정적 인권영향 파악을 위한 진단 절차에 관여하고 일부 단계에서 직접 진단 수행
- **포괄적 접근:** 인권정책 및 실사이행 시스템, 구제절차의 효과성을 파악하고 인권 문제를 포괄적으로 접근하기 위해, 인권 리스크 및 부정적 인권영향 파악 채널 다양화
- **평가절차의 독립성 및 평가결과의 객관성 확보:** 부정적 인권영향 파악 및 평가절차에 외부 인권전문가(기관) 참여

비차별·평등

- 인권 리스크 및 부정적 인권영향 파악 및 평가 절차에서 **비차별·평등 원칙**을 견지하고, 인권 정책 및 실사이행시스템, 직무 관행의 인권영향 접근
- **평등실현을 위한 적극적 조치** 관점에서 개선방안 제시

피해자 구제

- 부정적 인권영향에 따른 잠재적 인권침해 요소 파악 시, 사전 예방 조치 제안
- 부정적 인권영향에 따른 인권침해가 실재한 경우, 즉각적인 구제 및 인권침해 중지 또는 완화방안 시행 제안

포괄성

- 기업과 인권에 관한 이행 원칙(UNGPs)에서 다루고 있는 보편적이고 포괄적인 인권 기준 적용
- 2018년 국가인권위원회 공공기관 인권경영표준 매뉴얼 적용 권고 이후 등장한 인권이슈(COVID-19, 직장 내 괴롭힘 금지 등) 적용
- OECD 다국적기업 가이드라인 인권실사 관련 업데이트(2023. 6), 국제노동기구 ‘일터에서의 기본원칙과 권리에 관한 ILO선언’ 개정(2022. 6) 적용
- 문화예술 분야에서 중요하게 다루어지고 있는 인권문제 적용

3. 인권영향평가 범위

- 인권정책 및 실사이행 시스템, 구제절차의 효과성을 파악하고 인권 문제에 대한 포괄적 접근 필요
- 인권실사 이행체계 구축 수준 진단, 기관운영 및 사업 관행 진단, 인권실태 조사(온라인 설문, 심층인터뷰, 서면인터뷰), 최근 위원회가 실시한 부정적 인권영향 파악 채널 운영 결과 분석 등 인권 리스크 및 부정적 영향 파악 채널 다양화

가. 인권실사 이행체계 구축 수준 진단

진단 기준	진단 요소
<ul style="list-style-type: none"> • 보호·존중·구제 프레임워크 실행을 위한 기업과 인권에 관한 UN 이행 지침(Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework, 2011) • UNGPs 벤치마크(글로벌) <ul style="list-style-type: none"> - CHRB Core UNGP Indicator Assessment(CHRB, 2019) - UNGPs Reporting Framework (Shift/Mazars, 2015) - Due diligence for RBC(OECD, 2018) - Business for Social Responsibility, BSR) - OECD다국적기업 가이드라인 - 국제노동기구 '일터에서의 기본원칙과 권리에 관한 ILO선언' • UNGPs 벤치마크(국내) <ul style="list-style-type: none"> - 공공기관 인권경영 표준매뉴얼(국가인권위원회, 2018) - 인권경영 성과보고 및 평가지침(국가인권위원회, 2022년) - 기업과 인권 길라잡이(법무부, 2021년) 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권존중 약속(Respect human rights) • 근로자 인권존중 약속(Commitment to respect the human rights of workers) • 인권리스크 및 영향 파악(Identifying human rights risk and impacts) • 인권리스크 및 영향 평가(Assessing human rights risks and impacts) • 인권리스크 및 영향 개선(Integrating and acting on human rights risk and impact assessments) • 실재적·잠재적 영향을 받는 이해관계자들과 소통(Engaging with affected and potentially affected stakeholders) • 근로자를 위한 고충처리 매커니즘(Grievance mechanisms for workers) • 외부 이해관계자 및 지역사회를 위한 고충처리 매커니즘(Grievance mechanisms for external individuals and communities)

나. 기관운영 관행 진단

- (인권경영체제구축 분야) 인권실사 법제화 동향을 반영해 인권실사 핵심요소 및 절차 진단으로 대체
- (고용 상 비차별) ESG가치 창출 관점에서 DEI(다양성, 형평성, 포괄성) 신규 반영
- (강제노동금지) 근로기준법 준수 => 사적·부당업무지시 등 의무 없는 노동 강요 관행 진단으로 대체
- (아동노동 금지) 사업관계인(기관) 연소자 고용 시 위원회 조치 중심으로 개선
- (산업안전보장) 기존 유사항목을 직장 내 폭력 및 괴롭힘 방지협약(ILO, 2019.6) 내용으로 대체하고 안전 분야 배치
- (책임있는 공급망 관리) 공급망 인권문제를 위원회와 공급망, 공급망사업자와 노무제공자 관계로 분류해 접근하고, 문화예술 분야 인권이슈 반영
- (현지주민의 인권보호) 고객인권보호 분야와 통합하고 문화예술권 및 향유권으로 지역사회 인권을 접근해 문화예술 취약계층의 참여보장 및 향유 접근성 진단으로 개선
- (환경권 보장) OECD다국적 기업가이드라인 인권실사 업데이트를 반영, 기후변화 대응 참여를 위한 기관의 조치를 진단하는 방향으로 지표 개선
- (공통) 유사지표 통합 및 지표 간소화로 진단 분야(11 => 9), 항목(39 => 22), 지표(187 => 92) 개선

연번	분야	2023년도		2022년도	
		항목	지표	항목	지표
1	인권실사 이행체계 구축	거버넌스 및 인권정책	21	인권존중 정책 선언	32
		인권정책 이행 제도화		인권영향평가 정기적 실시	
		부정적 인권영향 파악 및 평가		인권경영 제도화를 위한 필요조치	
		부정적 인권영향 개선		인권경영 성과	
		고충처리장치 및 구제		구제절차 마련	

연번	분야	2023년도		2022년도	
		항목	지표	항목	지표
2	고용 상 차별금지	고용 상 비차별	6	고용 상 비차별	17
		적극적 평등 조치		고용상 남녀 비차별	
				비정규직 근로자 비차별	
				외국인 근로자 비차별	
3	결사 및 단체교섭 자유보장		6	결사 및 단체교섭의 자유	16
		노동조합 활동 불이익 처우 금지		노동조합 활동 불이익 처우 금지	
		단체교섭 보장 및 성실한 이행		단체교섭 보장 및 성실한 이행	
				노동조합 부재 시 대안적 조치	
4	강제노동 금지	모든 형태의 강제노동 금지	5	강제노동 금지	11
				협력기관에 의한 강제노동 예방	
5	아동노동 금지	아동노동의 효과적 철폐	3	연소자 고용금지	14
				연소자 고용을 알게 된 경우 조치	
6	산업안전 보장	작업장 안전 및 보건	21	작업장 안전	17
		임산부 및 장애인 등 보호		임산부 및 장애인 등 보호	
		폭력 및 괴롭힘으로부터 보호		필수장비 제공 및 교육 실시 등	
				산업재해 피해 근로자 지원	
7	공급망 인권실사	공정한 대우	10	협력사 등의 인권침해 예방	13
		공급망에 의한 인권침해 예방		모니터링 실시	
				보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	
8	지역사회 인권존중	참여권 보장	10	지역주민 인권의 존중보호	10
		문화예술 향유권 존중		지역주민의 지적재산권 보호	
		사생활 보호			

연번	분야	2023년도		2022년도	
		항목	지표	항목	지표
9	환경권 보장	기후변화 대응	10	환경경영체제 수립 및 유지	18
		환경정보의 공개		환경정보의 공개	
				환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	
		비상계획 수립		비상계획 수립	
	고객 인권보호		19	고객 보호를 위한 법령 준수 서비스, 정보 등 이상 시 조치 고객 사생활 보호	15
	근로자 인권보호		19	직장 내 괴롭힘 방지 및 고객으로부터 피해 예방 성희롱·성폭력 예방과 구제조치 일·가정 양립 및 양성보호 휴식권 개인정보 보호	24
합계	9	22	92	39	187

* 전년도와 비교해 추가 또는 개선된 부분은 굵은 글씨로 표시함

다. 공연예술지원사업 관행 진단

〈평가대상 사업 선정 기준 및 절차〉

- (선정 기준) 발생 가능성, 예상되는 인권영향의 파급성(회복가능성, 피해자 수, 피해 범위), 사업의 대표성(고유 목적사업 여부)
- (선정절차 및 주요 인권이슈 검토) 직전 3년 내 평가범위에 포함되었던 사업은 제외하되, 사업관행이 원인이 되거나 기여한 인권침해 사례가 있는 경우 후보군에 재배치(1단계-인권경영 전담부서 미팅), 선정 기준에 따라 후보사업 군에 대한 내부 전문가 의견 수렴(2단계-유관부서 확대 미팅), 사업선정 및 진단지표 설계를 위한 주요 인권문제 경청(3단계-해당 사업부서 지표 안 검토 및 피드백)

- (세부사업) 공연예술창작산실, 공연예술중장기창작지원, 대한민국공연예술제지원

〈진단지표 설계〉

- (평등권 존중) 사업에 참여하는 외부사업관계인(기관) 선정절차의 기회균등 보장 및 DEI(다양성, 형평성, 포괄성) 원칙 적용 관행 진단
- (표현의 자유 존중) 사업에 참여하는 예술인의 표현의 자유 보장 및 증오표현 예방 관행 진단
- (투명성 및 공정수행 보장) 사업수행 기관의 거버넌스 투명성 및 민주적 절차, 종사자 및 사업에 참여하는 예술인의 인격권, 노동권, 폭력으로부터 자유 보장 모니터링 관행 진단
- (지식재산권 존중) 예술인 단체 및 개인의 지식재산권 존중 관행 진단(사업에 참여하거나 관계된 지식재산권 포괄)
- (안전·보건 보장) 사업수행인(기관)의 종사자, 참여 예술인, 공연예술 관람객 안전 보장 관행 진단
- (연소자 고용 모니터링) 사업수행인(기관)의 연소자 고용 현황 파악 및 고용을 알게 된 경우 위원회 조치 관행 진단
- (예술인 권리구제) 사업수행인(기관)에 의한 인권침해 피해 예술인 권리구제 관행 진단

연번	항목	지표	비고
1	평등권 존중	2	총 17개 지표
2	표현의 자유 존중	2	
3	투명성 및 공정수행 보장	3	
4	지식재산권 존중	3	
5	안전·보건 보장	2	
6	연소자 고용 모니터링	2	
7	예술인 권리구제	3	

라. 인권실태조사

- 위원회 내부규정 및 공개된 자료 기반으로 수행한 인권정책 소통 및 인권실사 이행실태 진단의 한계 보완
- 무기명 온라인 설문(전 직원 대상), 서면 인터뷰(전담부서 및 유관부서, 평가 대상 사업부서 대상), 심층인터뷰(무기명 온라인 설문 절차에서 지원자 접수)를 실시하고, 기타 '22년도 윤리·인권 인지도수(EHPI) 조사결과, '18년도부터 추진해 온 갑질근절 대책 성과를 분석함

1) 무기명 온라인 설문

조사기간	2023.9.11.-9.15.	대상	전 직원	응답자수	69/251명(27.5%)
주요내용	<ul style="list-style-type: none"> • 인권실사 이행실태(인권정책 및 구제절차) • 인권존중 내재화 수준(비차별/평등, 강제노동, 성적 괴롭힘을 포함한 직장 내 괴롭힘 실태) • 위원회의 주요 인권문제(발생가능성 및 부정적 영향도 관점) 				
성별 응답분포		근속연수별 응답분포			

2) 심층인터뷰

조사기간	2023.9.18.-9.22.	대상	온라인 지원자
주요내용	<ul style="list-style-type: none"> • 인권실사 이행실태(인권정책 및 구제절차) • 인권존중 내재화 수준(비차별/평등, 강제노동, 성적 괴롭힘을 포함한 직장 내 괴롭힘 실태) • 위원회의 주요 인권문제(발생가능성 및 부정적 영향도 관점) 		

3) 서면인터뷰

조사기간	2023.9.26.-10.5.	대상	관련 부서장 및 실무자
주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> • (인권정책 내부소통) 위원회 인권정책 및 실시시스템 교육 콘텐츠 반영 실태 • (부정적 인권영향 파악 채널) 위원회가 일상적으로 시행 중인 부정적 인권영향 파악 채널 현황 및 운영 결과 • (구제절차 타당성) 구직자 및 퇴직자가 관련된 괴롭힘 처리 관행 및 사례 • (비차별 및 평등조치 관행) 고용형태에 따른 위원회 복지후생 프로그램 제공현황, 위원회 내 잠정적인 여성우대 정책 유무 및 추진 목표 • (공급망 실사관행) 외부 사업관계인(기관)에 의한 인권침해 피해자의 위원회 구제절차 이용 또는 직권조사 사례, 사업관계인(기관)의 연소자 고용을 알게 된 경우 위원회 조치 • (공연예술지원사업 인권실사) 사업을 수행한 개인 또는 기관의 개인정보 수집, 처리, 파기 등을 점검하는 절차 유무와 구체적인 내용, 발달장애인 및 시정각장 애인의 공연예술 콘텐츠 접근성 보장을 위한 위원회 조치 		

4) 기타 채널 운영결과 분석

구분	주요 내용
윤리·인권 인지지수(EHPI) 조사 결과	<ul style="list-style-type: none"> • 윤리경영(비전·전략, 제도, 내재화, 환류·확산) 17개 지표 • 인권경영(제도, 내재화, 환류·확산) 17개 지표 • 공통(1개 지표)
갑질근절 대책 성과	<ul style="list-style-type: none"> • 제도 지침 정비, 갑질 예방교육 및 인식개선 활동, 갑질 자가 점검 실시 • 청렴시민감사관 제도 운영, 실태조사 실시, 민간 소통강화, 신고·지원 시스템 운영, 갑질 전담직원 지정 운영 • 가해자 처벌 및 관리자 책임 강화, 가해자 대상 인사 제재 조치 강화 • 피해자 보호 및 조사 부담 완화, 피해 회복 지원 • 갑질 근절문화 사회 확산

II .

기관운영 인권영향평가

1. 총평
2. 체크리스트 진단 결과
3. 분야별 평가 결과

1. 총평

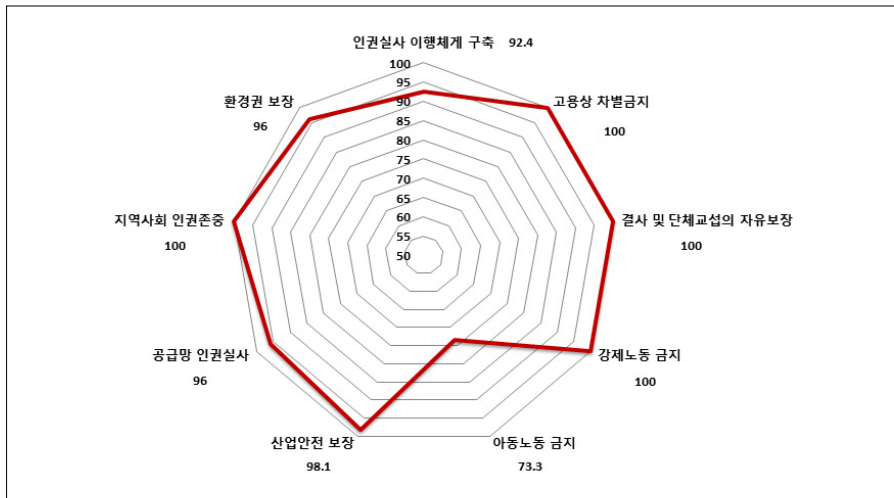
- 전체 92개 지표 충족정도를 나타내는 응답 분포는 예(83개, 90%), 보완 필요(9개, 10%) 순으로 나타났으며, 백분위로 환산한 전체 지표 충족 정도는 96.1%로 나타났음
- 위원회는 <기업과 인권에 관한 UN 이행 원칙, UNGPs>이 기업에게 요구하고 있는 인권존중 책임 준수를 위한 인권실사(Due diligence) 실행체계^{*}를 도입·운영 중에 있으나, 조직 내재화를 위한 일부 제도적 보완 및 개선 방안 마련 필요성이 제기되고 있음
- (인권실사 이행체계 구축 분야) 이해관계자 적용범위를 문화예술지원사업 대상을 포함한 모든 사업관계인(기관)을 포괄하는 방향으로 인권정책 개선, 인권정책 및 실사 시스템의 내부소통 및 이해제고를 위한 교육 콘텐츠 제공, 인권경영 이행성과의 공개 및 체계적인 관리를 위한 성과지표 개발 과제가 도출되었음
- (아동노동 금지 분야) 사업관계인(기관)의 연소자 고용사실 또는 연소자 근로 관련 법적 기준 위반사실을 알게 된 경우, 인권침해 사전예방 또는 피해자 구제 관련 위원회의 구체화 된 절차 마련이 요구되고 있음
- (산업안전보장 분야) 직장 내 성희롱·괴롭힘 처리 정책 적용 범위가 채용 절차에서 참여하는 구직자, 계약이 만료된 퇴직 직원 등을 포괄하지 않고 있어, 피해자의 구제절차 접근에 제약이 있는 것으로 파악되었음
- (공급망 인권실사 분야) 위원회 사업에 참여하는 사업관계인(기관)에 의한 개인정보 침해 발생을 사전에 예방할 수 있는 장치 마련이 필요한 것으로 파악되었음

* 인권실사체계 구축 수준 검토 및 평가 절차에서는 진단지표 외에도 위원회가 공개하고 인권영향평가 절차에서 제공한 자료를 바탕으로 기업인권 벤치마크 핵심 사회지표(CHRB-Core social indicators 1-8: Respect human rights)의 평가기준을 활용해 진단하고 개선과제를 반영함

2. 체크리스트 진단 결과

연번	분야	답변 결과					지표 충족도(%)
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	인권실사 이행체계 구축	17	4	0	0	0	92.4
2	고용 상 차별금지	6	0	0	0	0	100
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	6	0	0	0	0	100
4	강제노동 금지	5	0	0	0	0	100
5	아동노동 금지	1	2	0	0	0	73.3
6	산업안전 보장	20	1	0	0	0	98.1
7	공급망 인권실사	9	1	0	0	0	96
8	지역사회 인권존중	10	0	0	0	0	100
9	환경권 보장	9	1	0	0	0	96
합계(평균)		82	10	0	0	0	96.1

- 지표 충족도: 모든 지표 응답 배점의 평균값을 백분위로 환산(예 5 · 보완필요 3 · 정보없음 1 · 아니요 0)
- ※ 백분위 환산방법 = $\frac{\text{개별지표 응답 배점}}{(5 \times \text{전체 지표수})} \times 100$
- ※ 해당 없음 항목은 배점에서 제외함



3. 분야별 평가 결과

가. 인권실사 이행체계 구축

1) 체크리스트 진단 결과

항목	답변결과					지표 충족도(%)
	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
거버넌스 및 인권정책	4	1	0	0	0	92
인권정책 이행 제도화	3	0	0	0	0	100
부정적 인권영향 파악 및 평가	5	0	0	0	0	100
부정적 인권영향 개선	1	3	0	0	0	70
고충처리장치 및 구제	4	0	0	0	0	100
소계	17	4	0	0	0	92.4

2) 개선 및 발전 방안

항목	현황 및 실태	개선 및 발전 방향
거버넌스 및 인권정책	<ul style="list-style-type: none"> • 인권정책(인권경영선언문)의 이해관계자 적용범위가 임직원으로 한정되어 있어, 인권침해 회피 노력 및 피해자의 구제절차 접근 제약 우려 • 인권정책 및 실사시스템 학습을 위한 내부소통 채널 운영 미흡 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영규정(제1조)을 참고해, 인권정책(인권경영선언문)의 이해관계자 적용범위를 문화예술지원사업 대상을 포함한 모든 사업관계인(기관)을 포괄하는 방향으로 개선 • 위원회 인권교육 콘텐츠에 위원회 인권정책 및 실사시스템을 반영하고 이수 의무화
부정적 인권영향 개선	<ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가 결과를 연도별 인권경영추진계획에 반영하고 구체적인 목표를 설정하고 있으나, 성과지표를 포함하고 있지 않아 체계적인 성과정보 관리 미흡 • 인권경영 이행 성과정보를 체계적으로 관리하고 있으나 미공개 상태로 이해관계자와의 소통 미흡 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영추진계획 및 평가절차에서 성과지표를 반영해 성과관리 체계화 • 인권경영 이행성과정보를 누구나 접근 가능한 채널(웹사이트, ESG경영보고서 등)에 정기적으로 공개하고 이해관계자와 소통 활성화

나. 고용상 차별금지

1) 체크리스트 진단 결과

항목	답변결과					지표 충족도(%)
	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
고용상 비차별	3	0	0	0	0	100
적극적 평등조치	3	0	0	0	0	100
소계	6	0	0	0	0	100

2) 개선 및 발전 방안

-

다. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

1) 체크리스트 진단 결과

항목	답변결과					지표 충족도(%)
	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
노동조합 활동 불이익 처우 금지	3	0	0	0	0	100
단체교섭 보장 및 성실한 이행	3	0	0	0	0	100
소계	6	0	0	0	0	100

2) 개선 및 발전 방안

-

라. 강제노동 금지

1) 체크리스트 진단 결과

항목	답변결과					지표 총족도(%)
	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
모든 형태의 강제노동 금지	5	0	0	0	0	100
소계	5	0	0	0	0	100

2) 개선 및 발전 방안

-

마. 아동노동 금지

1) 체크리스트 진단 결과

항목	답변결과					지표 총족도(%)
	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
아동노동의 효과적 철폐	1	2	0	0	0	73.3
소계	2	2	0	0	0	73.3

2) 개선 및 발전 방안

항목	현황 및 실태	개선 및 발전 방향
아동노동의 효과적 철폐	<ul style="list-style-type: none"> 위원회 사업에 참여하는 사업관계인(기관)에 의한 연소자 고용을 파악할 수 있는 채널을 갖추고 있음 반면, 연소자 고용사실 또는 연소자 근로 관련 법적 기준 위반사실을 알게 된 경우, 인권침해 사전예방 또는 피해자 구제 관련 위원회의 구체화 된 절차 마련 미흡 	<ul style="list-style-type: none"> 사업관계인(기관)의 연소자 고용사실 또는 연소자 근로 관련 법적 기준 위반사실을 알게 된 경우, 인권침해 사전예방 또는 피해자 구제 관련 위원회의 구체화 된 절차 마련

바. 산업안전 보장

1) 체크리스트 진단 결과

항목	답변결과					지표 충족도(%)
	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
작업장 안전 및 보건	5	0	0	0	0	100
임산부 및 장애인 등 보호	4	0	0	0	0	100
폭력 및 괴롭힘으로부터 보호	11	1	0	0	0	96.7
소계	20	1	0	0	0	98.1

2) 개선 및 발전 방안

항목	현황 및 실태	개선 및 발전 방향
폭력 및 괴롭힘으로부터 보호	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 성희롱·괴롭힘 처리 정책 적용 범위가 채용절차에서 참여하는 구직자, 계약이 만료된 퇴직 직원 등에 적용되고 있지 않아 피해자 보호에 한계가 있음 	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 폭력 및 괴롭힘 방지협약(ILO, 2019) 제2조를 참고, 직장 내 괴롭힘 예방 정책 적용 범위를 확대해 보호 대상 피해자 범위 확대

* 국제노동기구 ‘직장 내 폭력 및 괴롭힘 방지협약(제190호, 2029)’ 제2조 1. 본 협약은 노동자와 국내법 및 관행에 정의된 피고용인 및 계약상 지위에 관계없이 근무하는 사람, 인턴 및 견습생, 고용이 종결된 노동자, 자원 봉사자, 구직자 및 취업 지원자, 고용주의 권한과 의무 또는 책임을 수행하는 직장 내 모든 일하는 사람을 보호한다. 2. 본 협약은 공식적 또는 비공식적 경제 모두에서, 사적이든 공적이든, 도시든 농촌이든 상관없이 모든 분야에 적용된다.

사. 공급망 인권실사

1) 체크리스트 진단 결과

항목	답변결과					지표 충족도(%)
	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
공정한 대우	5	0	0	0	0	100
공급망에 의한 인권침해 예방	4	1	0	0		92
소계	9	1	0	0	0	96

2) 개선 및 발전 방안

항목	현황 및 실태	개선 및 발전 방향
공급망에 의한 인권침해 예방	<ul style="list-style-type: none"> 위원회 사업에 참여하는 사업관계인(기관, 단체, 개인)이 사업수행과 관련해 수집한 개인정보의 처리절차 및 파기를 확인하는 장치가 부재해, 공급망에 의한 개인정보 침해 발생 가능성이 잠재되어 있음 	<ul style="list-style-type: none"> 계약절차 또는 결과보고 절차에서 법적 기준에 따른 개인정보 처리 및 파기 계획 확인

아. 지역사회 인권존중

1) 체크리스트 진단 결과

항목	답변결과					지표 충족도(%)
	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
참여권 보장	3	0	0	0	0	100
문화예술 향유권 보장	4	0	0	0	0	100
사생활 보호	3	0	0	0	0	100
소계	10	0	0	0	0	100

2) 개선 및 발전 방안

-

자. 환경권 보장

1) 체크리스트 진단 결과

항목	답변결과					지표 충족도(%)
	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
기후변화 대응	4	0	0	0	0	100
환경정보의 공개	2	1	0	0	0	86.7
비상계획 수립	3	0	0	0	0	100
소계	9	1	0	0	0	96

2) 개선 및 발전 방안

항목	현황 및 실태	개선 및 발전 방향*
환경정보의 공개	• 환경정보공개시스템에 주요 환경정보를 공개하고 있으나, 환경오염 물질 배출저감 목표 및 연도별 달성계획을 제시하고 있지 않음	• ESG경영 기본계획 또는 성과보고서, 기후변화 대응 관련 위원회 목표 및 단계적 달성 계획을 공개하는 등 이해관계자와 소통

* 24년 ESG경영보고서 발간 예정으로 개선과제 반영에서 제외함

Ⅲ.

공연예술지원사업 인권영향평가

1. 총평
2. 체크리스트 진단 결과
3. 항목별 평가 결과

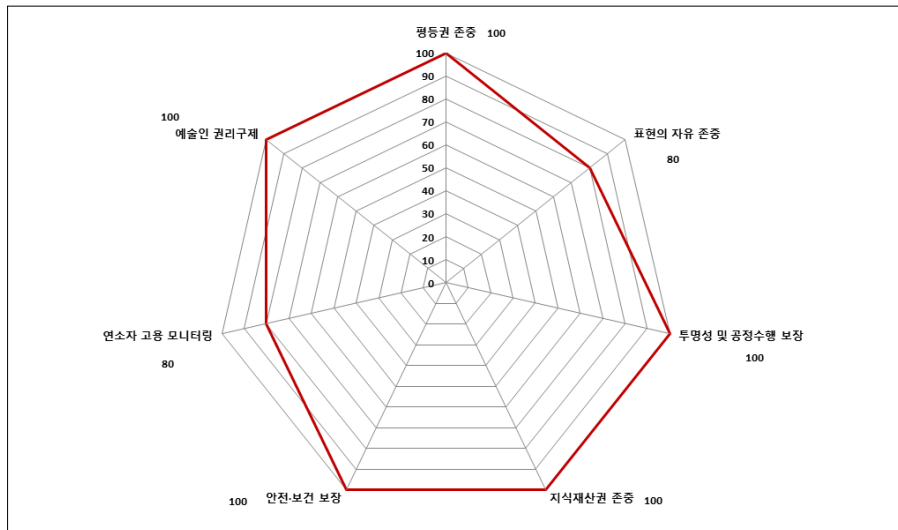
1. 총평

- 전체 17개 지표 충족정도를 나타내는 응답 분포는 예(14개, 82.4%), 보완 필요(3개, 17.6%) 순으로 나타났으며, 백분위로 환산한 전체 지표 충족 정도는 92.9%로 나타났음
- 위원회는 ‘공연예술지원사업’ 실행절차에서 고려해야 할 주요 인권 문제를 다룰 수 있는 직무 관행을 구축하고 있으나, 표현의 자유 존중, 연소자 고용 모니터링, 예술인 권리구제에 있어 아래와 같은 일부 제도적 보완이 필요한 것으로 파악되었음
- (표현의 자유 존중) 사회적 약자에 대한 차별, 적의 또는 폭력을 선동하는 증오표현 예방을 위한 가이드 마련 및 모니터링
- (연소자 고용 모니터링) 사업수행인(기관, 단체, 개인)의 연소자 고용사실을 알게 된 경우, 연소자에 대한 안전 및 보건조치 준수를 명확하게 요구하는 위원회 절차 실행 의무화
- (예술인 권리구제) 사업 수행인(기관, 단체, 개인)에 의해 인권을 침해당한 예술인 구제 관련 위원회의 구체적인 참여절차 마련

2. 체크리스트 진단 결과

연번	항목	답변 결과					지표 충족도(%)
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	평등권 존중	2	0	0	0	0	100
2	표현의 자유 존중	1	1	0	0	0	80
3	투명성 및 공정수행 보장	3	0	0	0	0	100
4	지식재산권 존중	3	0	0	0	0	100
5	안전·보건 보장	2	0	0	0	0	100
6	연소자 고용 모니터링	1	1	0	0	0	80
7	예술인 권리구제	3	0	0	0	0	100
합계(평균)		15	2	0	0	0	95.3

- 지표 충족도: 모든 지표 응답 배점의 평균값을 백분위로 환산(예 5 · 보완필요 3 · 정보없음 1 · 아니요 0)
- ※ 백분위 환산방법 = $\frac{\sum(\text{개별지표 응답 배점})}{(5 \times \text{전체 지표수})} \times 100$
- ※ 해당 없음 항목은 배점에서 제외함



3. 항목별 평가 결과

항목	현황 및 실태	개선 및 발전 방향
표현의 자유 존중	<ul style="list-style-type: none"> • 공연예술지원사업 절차에서 사업 수행인(기관)의 공연예술작품의 증오표현 규제를 위한 구체적인 지침 부재로, 해당 사안을 다루는 과정에서 과도한 표현의 자유 제약 또는 증오표현 확산에 기여하는 결과로 이어질 가능성 잠재 	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적 약자에 대한 차별, 적의 또는 폭력을 선동하는 증오표현 예방을 위한 가이드 마련 및 안내 • 모니터링 및 관객평가단 평가 지표에 해당 지침 반영
연소자 고용 모니터링	<ul style="list-style-type: none"> • 공연예술지원사업 수행인(기관)의 연소자 고용사실을 알게 된 경우, 인권침해 사전예방 조치 이행을 요구하는 위원회의 구체적인 절차 부재 	<ul style="list-style-type: none"> • 사업수행인(기관)의 연소자 고용사실을 알게 된 경우, 연소자에 대한 안전 및 보건조치 준수를 명확하게 요구하는 위원회 절차 실행 의무화

IV.

인권실태조사

1. 총평
2. 세부 결과

1. 총평

- 전 직원 대상 온라인 설문, 지원자 대상 심층인터뷰, 내부전문가 대상 서면 인터뷰, 기타 위원회의 부정적 인권영향 파악 채널 운영성과를 분석한 결과, 인권실사 이행체계, 비차별 및 평등, 산업안전 보장, 공급망 인권실사 분야에서 제도보완 및 이행 강화 필요성이 파악되었음
- (인권실사 이행체계 구축 분야) 인권정책 및 실사 시스템의 내부소통 및 이해제고를 위한 교육 콘텐츠 보완, 변호사 또는 노무사가 참여하고 독립적으로 기능할 수 있는 옴부즈만 제도 도입을 통해 비밀 유지·전문성·접근성 제고, 인권침해 가해자 처벌 및 피해자 보호조치 강화로 구제절차의 신뢰성 제고 및 운영 활성화
- (비차별 및 평등 분야) 인사 관행의 공정성 및 투명성, 내부 만족도 또는 청렴도 제고, 괴롭힘 방지를 위한 전략 및 과제 도출 절차에서 비차별 원칙 견지
- (산업안전보장 분야) 안전보건관리지침 제37조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해)에서 규정하고 있는 안전조치 이행 강화
- (공급망 인권실사 분야) 전체 사업 운영 매뉴얼에 연소자(아역배우, 청소년 연주자 등) 고용 시 이행해야 하는 사항 포함 검토, 계약절차 또는 결과보고 절차에서 법적 기준에 따른 개인정보 처리 및 파기 계획 확인

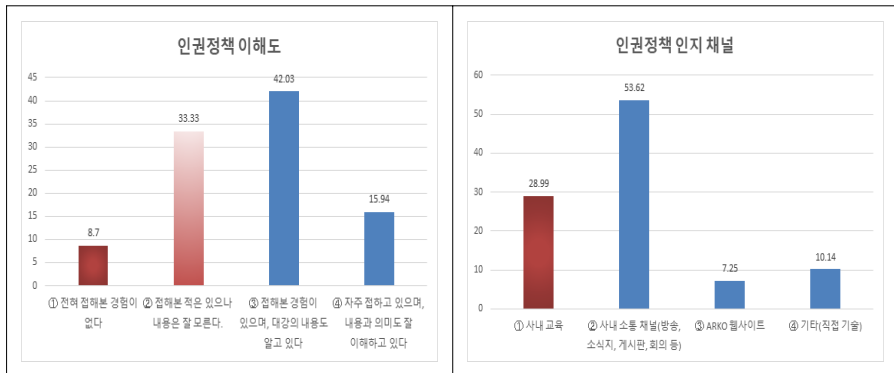
2. 세부 결과

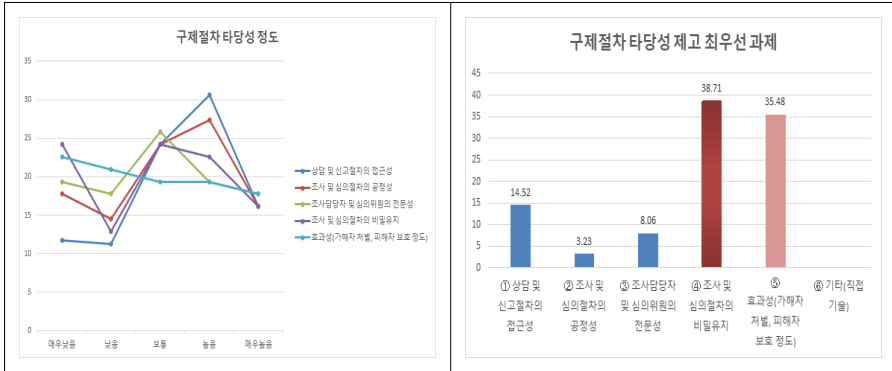
가. 인권실사 이행 실태

1) 조사 결과

〈온라인 설문〉

- 위원회 인권정책 인지도 및 이해 수준에 대해 응답자의 42.03%가 부정적으로 응답하고 있으며, 인권경영선언문을 전혀 접해본 적이 없다고 응답한 비중은 8.7%로 나타났음
- 사내교육을 통해 인권정책을 접했다고 응답한 비중은 28.99%로 파악되었음
- 인권침해 피해자를 위한 위원회 내부 구제절차의 타당성(접근성, 공정성, 전문성, 비밀유지, 효과성) 정도에 대해 응답자의 40.6%가 긍정적으로 인식하고 있으며, 이는 부정적 응답 비중(34.6%)보다 6% 높은 수준임
- 다만, 구제절차의 효과성(가해자 처벌, 피해자 보호 정도)에 대해서는 유일하게 부정적 응답비중(43.55%)이 긍정적 응답비중(37.09%)보다 높게 나타남
- 한편, 응답자들은 ‘조사 및 심의절차의 비밀유지’를 구제절차 타당성 제고를 위한 최우선 과제로 인식하고 있으며, ‘효과성’이 뒤를 잇고 있음





〈심층인터뷰〉

- 구제절차 접근성 향상을 위해 구제절차 운영 성과 정보를 공개 필요
- 잦은 보직변경으로 상담 및 조사인력의 전문성을 보장할 수 없는 관계로, 변호사 또는 노무사가 참여하고 독립적으로 기능할 수 있는 ombudsman 제도 도입을 통해 비밀 유지, 전문성 보장 필요

〈서면인터뷰〉

- 인권정책 및 실사시스템 학습을 위한 내부소통 채널 운영 미흡

2) 개선 및 발전 방안

항목	현황 및 실태	개선 및 발전 방향
거버넌스 및 인권정책	<ul style="list-style-type: none"> • 위원회의 주요 인권문제를 명시하고 기본방향과 추진 체계, 인권침해 피해자 구제 약속 및 실행 절차를 담고 있는 인권정책에 대한 구성원 인지도 및 이해도는 58%를 하회하고 있음 • 인권정책은 내부 구성원 대상 심도 있고 반복적인 교육과 훈련이 요구되고 있는 반면, 응답자의 28.99%만이 사내교육을 통해 인권정책을 접한 경험이 있다고 응답하고 있음 	<ul style="list-style-type: none"> • 위원회 인권교육 콘텐츠에 인권 정책 및 실사체계를 반영해 내부 구성원 이해제고 및 소통 활성화
고충처리장치 및 구제	<ul style="list-style-type: none"> • 위원회 구성원들은 구제절차의 타당성 정도에 대해 상대적으로 긍정적으로 인식하고 있으나, 효과성(가해자 처벌, 피해자 보호 정도)에 대해서는 부정적 인식 비중이 높게 나타남 • 구제절차 타당성 제고를 위한 최우선 과제로 '조사 및 심의절차에서의 비밀유지 관행'과 함께 '효과성' 개선에 대한 요구가 높은 것으로 파악되었음 	<ul style="list-style-type: none"> • 변호사 또는 노무사가 참여하고 독립적으로 기능할 수 있는 ombudsman 제도 도입을 통해 비밀유지, 전문성, 접근성 제고 • 가해자 처벌 및 피해자 보호에 대한 위원회의 강력한 의지를 보여줄 수 있는 사례 창출로 구제절차의 신뢰성 제고 및 운영 활성화

나. 인권존중문화 내재화 수준

1) 조사 결과

〈온라인 설문〉

- 응답자 평균 14.38%가 차별, 강제노동, 성희롱을 포함한 직장 내 괴롭힘 관련 직접적 피해 경험이 있다고 응답하였으며, 그 중 차별 피해 경험 비중이 19.35%로 가장 높았으며, 성희롱을 포함한 직장 내 괴롭힘, 강제노동 순으로 나타났음
- 차별 사유로는 성(性)과 혼인여부, 본사 외 근무 순으로 가장 비중 있게 언급하고 있으며, 차별에 따른 불이익 또는 특혜 유형으로는 승진과 배치에 이어 임금, 업무분장, 괴롭힘을 같은 비중으로 언급하고 있음
- 성희롱을 포함한 직장 내 괴롭힘 피해 상위 다섯 가지 유형으로는 불공정한 업무분장, 업무능력 및 성과 불인정, 업무 관련 의사결정에서 배제, 뒷담화 등 부정적 소문 유포, 욕설이나 위협적인 말 순으로 나타났음
- 강제노동 유형으로는 수락하지 않을 경우 불이익을 예상할 수 있는 부당업무 지시(따돌림 동참 요구, 회식 목적의 연차 사용 요구, 연차 중 업무 지시, 기부프로그램 참여 강요 등) 사례가 각 1건씩 언급되었음
- 질문에서 제시한 인권침해 유형의 가해 주체로 임직원을 언급한 응답자 비중 (33.9%)이 가장 높았으며, 예술인 등 외부 사업관계인과 감독기관 공무원을 언급한 응답자는 각 1명에 불과했음

<p>인권침해 유형별 직접 피해경험 비중</p>	<p style="text-align: center;">인권이슈별 직접 침해 경험</p> <table border="1"> <caption>인권이슈별 직접 침해 경험</caption> <thead> <tr> <th>인권이슈</th> <th>직접 침해 경험 비중 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>차별</td> <td>19.35</td> </tr> <tr> <td>강제노동</td> <td>11.48</td> </tr> <tr> <td>직장 내 괴롭힘</td> <td>12.31</td> </tr> </tbody> </table>	인권이슈	직접 침해 경험 비중 (%)	차별	19.35	강제노동	11.48	직장 내 괴롭힘	12.31				
인권이슈	직접 침해 경험 비중 (%)												
차별	19.35												
강제노동	11.48												
직장 내 괴롭힘	12.31												
<p>차별피해 유형</p>	<ul style="list-style-type: none"> 차별 사유: 성(3), 본사 외 근무(2), 근속연수(1), 연령(1), 혼인여부(3), 고용 형태(1) 불이익 유형: 전보/배치(4), 승진(4), 임금(3), 수당(1), 교육(1), 업무배제(1), 평가(1), 괴롭힘(3) 												
<p>직장 내 괴롭힘 유형</p>	<ul style="list-style-type: none"> 불공정한 업무분장(18), 업무능력 및 성과 불인정(14), 업무 관련 의사결정에서 배제(13), 뒷담화 등 부정적 소문 유포(12), 욕설이나 위협적인 말(11) 												
<p>강제노동 유형</p>	<ul style="list-style-type: none"> 따돌림 동참 요구(1), 회식 목적의 연차 사용 요구(1), 연차 중 업무 지시(1), 기부프로그램 참여 강요(1) 												
<p>인권침해 가해 주체</p>	<p style="text-align: center;">인권침해 가해 주체</p> <table border="1"> <caption>인권침해 가해 주체</caption> <thead> <tr> <th>가해 주체</th> <th>비중 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>① 임직원</td> <td>33.9</td> </tr> <tr> <td>② 외부사업관계인(예술인 포함)</td> <td>1.69</td> </tr> <tr> <td>③ 감독기관(공무원 등)</td> <td>1.69</td> </tr> <tr> <td>④ 기타(직접 기술)</td> <td>3.39</td> </tr> <tr> <td>⑤ 경험없음</td> <td>59.32</td> </tr> </tbody> </table>	가해 주체	비중 (%)	① 임직원	33.9	② 외부사업관계인(예술인 포함)	1.69	③ 감독기관(공무원 등)	1.69	④ 기타(직접 기술)	3.39	⑤ 경험없음	59.32
가해 주체	비중 (%)												
① 임직원	33.9												
② 외부사업관계인(예술인 포함)	1.69												
③ 감독기관(공무원 등)	1.69												
④ 기타(직접 기술)	3.39												
⑤ 경험없음	59.32												

* 괄호 안 숫자는 응답자들이 직접 기술한 내용을 유형별로 분류해 계량화 한 것임

〈심층인터뷰〉

- 권한과 비례한 책임의 배분, 업무분장과 비례한 보상체계 구축 필요

〈서면인터뷰〉

- 전체 사업 운영 매뉴얼에 연소자(아역배우, 청소년 연주자 등) 고용 시 이행해야 하는 사항 포함
- 직장 내 괴롭힘 예방 정책 적용 범위를 피고용인뿐만 아니라 인턴 및 수습 노동자, 계약이 만료된 노동자, 구직자, 프로그램 참여자, 협력사 직원, 고객 모두에게 확대·적용해 보호 대상 피해자 범위 확대
- 계약절차 또는 결과보고 절차에서 법적 기준에 따른 개인정보 처리 및 파기 계획 확인 필요

〈22년도 윤리·인권 인지지수(EHPI)〉

- 권한과 비례한 책임의 배분, 업무분장과 비례한 보상체계 구축 필요

2) 개선 및 발전 방안

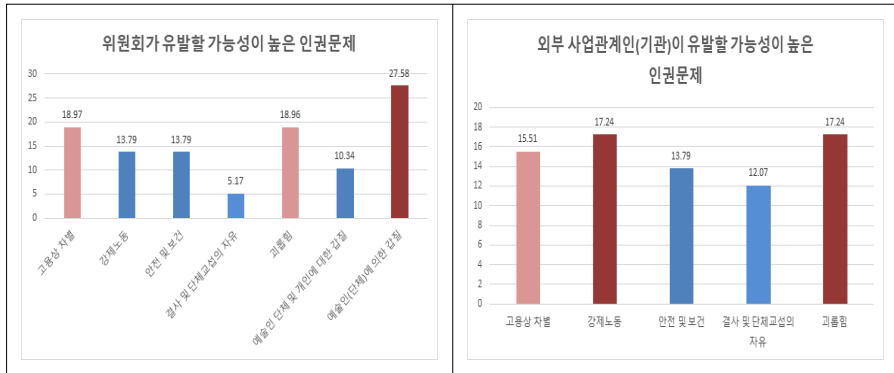
항목	현황 및 실태	개선 및 발전 방향
고용 상 비차별	<ul style="list-style-type: none"> 차별경험이 있는 응답자들은 차별을 인사 상 불이익 또는 특혜, 괴롭힘의 원인으로 인식하고 있음 이는, 위원회 내부 만족도 및 내부 청렴도에 연쇄적으로 부정적 영향을 미치고 있거나 미칠 가능성을 내포하고 있음 	<ul style="list-style-type: none"> 인사 관행의 공정성 및 투명성, 내부 만족도 또는 청렴도 제고, 괴롭힘 방지를 위한 전략 및 과제 도출 절차에서 비차별 원칙 견지 권한과 비례한 책임의 배분, 업무분장과 비례한 보상체계 구축
폭력 및 괴롭힘 으로부터 자유	<ul style="list-style-type: none"> 위원회는 폭력 및 괴롭힘(갑질, 성적 괴롭힘을 포함한 직장 내 괴롭힘)을 근절하고 피해자를 보호하기 위한 다중 장치를 마련하고 있으나, 위원회 활동과 직접적인 관련이 있는 퇴직자(가해자 또는 피해자인 경우) 또는 구직자(피해자인 경우)에게는 적용되지 않아 위원회의 적극적 조치를 기대하기 어려움 	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 괴롭힘 예방 정책 적용 범위를 피고용인뿐만 아니라 인턴 및 수습 노동자, 계약이 만료된 노동자, 구직자, 프로그램 참여자, 협력사 직원, 고객 모두에게 확대·적용해 보호 대상 피해자 범위 확대
공급망에 의한 인권침해 예방	<ul style="list-style-type: none"> 위원회는 문화예술지원사업 절차에서 사업관계인(기관, 단체, 개인) 사업에 연소자가 참여한 것을 파악한 경우, 법으로 보장하는 보호조치(안전, 건강, 또는 도덕성에 위해가 되는 업무 - 야간 및 휴일 근무 포함 투입 금지 등)를 요구하는 절차는 마련되어 있지 않음 위원회 사업에 참여하는 사업관계인(기관, 단체, 개인)이 사업수행과 관련해 수집한 개인정보의 처리절차 및 파기를 확인하는 장치가 부재 	<ul style="list-style-type: none"> 전체 사업 운영 매뉴얼에 연소자(아역배우, 청소년 연주자 등) 고용 시 이행해야 하는 사항 포함 계약절차 또는 결과보고 절차에서 법적 기준에 따른 개인정보 처리 및 파기 계획 확인 필요

다. 위원회 주요 인권문제

1) 조사 결과

〈온라인 설문〉

- 위원회의 경영 및 사업관행이 위원회 근로자에게 예시의 인권침해를 유발하거나 기여할 가능성에 대한 질문에, 평균 15.51%의 발생가능성이 있다고 응답하였으며, 예술인(단체)에 의한 갑질, 고용 상 차별, 성희롱을 포함한 괴롭힘 순으로 응답비중이 높게 나타났음
- 위원회 사업에 참여하는 예술인단체 및 개인이 소속 근로자 및 사업 참여자에게 예시의 인권침해를 유발할 가능성에 대한 질문에, 평균 15.17%의 발생가능성이 있다고 응답하였으며, 강제노동 및 괴롭힘, 고용 상 차별 순으로 응답비중이 높게 나타났음



2) 개선 및 발전 방안

항목	현황 및 실태	개선 및 발전 방향
폭력 및 괴롭힘으로부터 보호	<ul style="list-style-type: none"> 위원회 구성원들은 예술인(단체)에 의한 갑질 발생 가능성을 가장 우려하고 있음 뒤를 이어 원인과 결과에 있어 상호 연관된 문제인 고용 상 차별, 괴롭힘 발생 가능성을 비슷한 비중으로 우려하고 있음 	<ul style="list-style-type: none"> 안전보건관리지침 제37조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해)에서 규정하고 있는 안전조치 이행 강화 성희롱을 포함한 직장 내 괴롭힘 행위에 내재된 차별문제 인식과 이해를 제공할 수 있는 예방 프로그램 개발 및 실행
공급망 인권실사	<ul style="list-style-type: none"> 위원회 구성원들은 위원회의 사업에 참여하는 사업관계인(기관, 단체, 개인)에 의해 그 소속 종사자 또는 사업 참여 문화예술인이 강제노동 및 괴롭힘 피해에 노출될 가능성이 높다고 인식하고 있음 	<ul style="list-style-type: none"> 공급망 인권실사 절차에서 위원회 사업에 참여하는 예술인 단체 및 개인이 그 소속 종사자 및 참여 예술인을 대상으로 법령 및 내부규정 상 의무 없는 노동을 불법·부당하게 강요하는 행위, 성희롱을 포함한 직장 내 폭력 및 괴롭힘 행위 집중 모니터링

V.

개선과제

1. 전략목표 및 과제
2. 전략과제 이행 방안

1. 전략 목표 및 과제

- 위원회 인권실사 이행체계 구축 수준 진단, 기관운영 및 사업 관행 진단, 인권실태조사, 심층인터뷰, 최근 위원회가 실시한 부정적 인권영향 파악 채널 운영 결과 분석 및 평가 후 제안사항은 아래와 같음
- 인권영향평가 분석 및 평가 기준은 파악된 인권영향의 파급성으로, a. 피해 회복가능성, b. 피해자 수 및 범위, c. 부정적 영향의 고착화 정도, d. 즉각적인 구제조치 필요성을 포함하고 있음

추진 분야	인권실사 이행체계	고용상 차별금지	산업안전	공급망 인권실사
전략 목표	<ul style="list-style-type: none"> • 인권실사 이행체계 고도화 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용상 비차별 강화 	<ul style="list-style-type: none"> • 안전하고 괴롭힘 없는 일터 	<ul style="list-style-type: none"> • 공급망 인권실사 강화
세부 과제	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 성과정보에 대한 이해관계자 접근성 제고 • 구제절차 타당성 제고 • 인권정책 내부소통 활성화 	<ul style="list-style-type: none"> • 인사 관행의 공정성 제고 	<ul style="list-style-type: none"> • 괴롭힘 예방정책 이해관계자 적용범위 확대 	<ul style="list-style-type: none"> • 연소자 및 개인정보 보호 모니터링 강화 • 증오표현 모니터링 체계 구축
실행 기반	실행·협력 조직	점검·신고 시스템	규범	
	<ul style="list-style-type: none"> • 정책혁신부(전담) • 인재성장부 • 감사실 • ESG경영위원회 • 전남공공기관인권협의체 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가 • 인권실태조사 • UNGC이행보고서 • 윤리·인권인지지수(EHPI) • 아르코신고센터종합안내소 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영선언문 • 인권경영규정 • 인권침해 구제절차 운영지침 • 직장 내 괴롭힘 예방처리지침 등 	
관리 방안				
“전 과정에서 이해관계자의 실질적이고 효과적인 참여 강화”				
계획(PLAN)	실행(DO)	모니터링(CHECK)	개선(ACTION)	
<ul style="list-style-type: none"> • 개선성과 효과성 평가 및 보완 • 대내외 환경 및 니즈 분석 	<ul style="list-style-type: none"> • 위원회 경영전략과 연계한 추진 계획 수립 • 추진과제 실행 	<ul style="list-style-type: none"> • 이행실태 모니터링 • 부정적 인권영향 파악 및 평가 • 사전예방 및 완화 방안 도출 	<ul style="list-style-type: none"> • ESG경영위원회 검토 • 개선과제 실행 	

2. 전략과제 이행방안

□ 분야. 인권실사 이행체계

○ 전략목표 : 인권실사 이행체계 고도화

개선과제① 인권경영 성과정보에 대한 이해관계자 접근성 제고 1순위 *							
배경	<ul style="list-style-type: none"> 인권영향평가 결과를 반영한 연도별 인권경영추진계획을 수립하고 있으나, 성과지표를 포함하고 있지 않아 체계적인 평가 미흡 인권경영성과 정보는 미공개 상태로 이해관계자와의 소통 미흡 						
추진방안	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영추진계획 및 평가절차에서 성과지표를 반영해 목표대비 성과관리 체계화 인권경영 이행성과정보를 누구나 접근 가능한 채널(웹사이트, ESG경영보고서 등)에 정기적으로 공개하고 이해관계자와 소통 활성화 인권경영 실행 결과보고서에 부정적 인권영향과 관련된 이해관계자 그룹과의 소통 성과 및 주요 내용, 정책 환류 내용을 구체화 해 설명하고 공개 						
추진절차	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 33%;">'24년 추진계획에 성과지표 반영</td> <td style="width: 33%;">▶ 목표대비 성과평가</td> <td style="width: 33%;">▶ 성과보고서 공개 이해관계자 간담회</td> </tr> <tr> <td>인권경영 전담부서</td> <td>ESG경영위원회</td> <td>인권경영 전담부서</td> </tr> </table>	'24년 추진계획에 성과지표 반영	▶ 목표대비 성과평가	▶ 성과보고서 공개 이해관계자 간담회	인권경영 전담부서	ESG경영위원회	인권경영 전담부서
'24년 추진계획에 성과지표 반영	▶ 목표대비 성과평가	▶ 성과보고서 공개 이해관계자 간담회					
인권경영 전담부서	ESG경영위원회	인권경영 전담부서					
성과지표	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영성과보고서 공개(누리집, ESG보고서 등) 성과관련 이해관계자 간담회 연회 						

* 우선순위 설정 근거

- 1순위: 인권실사 핵심요소 및 절차에 해당하나 현재 미시행 중인 사안, 부정적 인권영향 파악 절차에 참여한 이해관계자가 피해경험 또는 우선 개선사항으로 언급한 사안 반영
- 2순위: 인권실사 핵심요소 및 절차로 이미 시행 중에 있으나 보완이 필요한 사안
- 3순위: 주요 인권 이슈로 이미 시행 중에 있으나 일부 보완이 필요한 사안, 가치 창출 및 글로벌 스탠다드와의 간극 최소화를 위한 조치

개선과제② 구제절차 타당성 제고 1순위						
배경	<ul style="list-style-type: none"> 구제절차 타당성 제고를 위한 최우선 과제로 '조사 및 심의절차에서의 비밀유지 관행'과 함께 '효과성' 개선에 대한 요구가 높은 것으로 파악되었으며, 구제절차 운영성과 정보 비공개로 접근성, 신뢰성에 대한 부정적 인식 존재('23년도 인권실태조사) 					
추진방안	<ul style="list-style-type: none"> 외부 인권전문가가 참여하고 독립적으로 기능할 수 있는 옴부즈만 제도 도입을 통해 비밀 유지, 전문성, 접근성 제고 구제절차 운영 성과 통계정보 공개로 구제절차 신뢰성 및 접근성 제고 					
추진절차	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">옴부즈만 제도 도입 인권경영 전담부서</td> <td style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">➔</td> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">옴부즈만 제도 운영 인권경영 전담부서</td> <td style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">➔</td> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">구제절차 운영성과 통계정보 공개 인권경영 전담부서</td> </tr> </table>	옴부즈만 제도 도입 인권경영 전담부서	➔	옴부즈만 제도 운영 인권경영 전담부서	➔	구제절차 운영성과 통계정보 공개 인권경영 전담부서
옴부즈만 제도 도입 인권경영 전담부서	➔	옴부즈만 제도 운영 인권경영 전담부서	➔	구제절차 운영성과 통계정보 공개 인권경영 전담부서		
성과지표	<ul style="list-style-type: none"> 구제절차 효과성 관련 부정적 응답률(2024년-40% 이하, 2025년-35% 이하, 2026년-30% 이하) * 2023년 부정적 응답률 43.55% 구제절차 비밀유지 관련 부정적 응답률(2024년-35% 이하, 2025년-30% 이하, 2026년-25% 이하) * 2023년 부정적 응답률 37.09% 					

개선과제③ 인권정책 내부소통 활성화 2순위						
배경	<ul style="list-style-type: none"> 위원회의 주요 인권문제를 명시하고 기본방향과 추진 체계, 인권침해 피해자 구제 약속 및 실행 절차를 담고 있는 인권정책에 대한 구성원 인지도 및 이해도는 58%를 하회하고 있음 인권정책은 내부 구성원 대상 심도 있고 반복적인 교육과 훈련이 요구되고 있는 반면, 응답자의 28.99%만이 사내교육을 통해 인권정책을 접한 경험이 있다고 응답하고 있음(이상 '23년 인권실태조사) 					
추진방안	<ul style="list-style-type: none"> 위원회 인권교육 콘텐츠에 위원회 인권정책 및 실시시스템을 반영하고 이수 의무화 					
추진절차	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">콘텐츠 개발 인권경영 전담부서</td> <td style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">➔</td> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">교육 이수 임직원 KPI반영 전 임직원</td> <td style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">➔</td> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">효과성 측정 인권경영 전담부서</td> </tr> </table>	콘텐츠 개발 인권경영 전담부서	➔	교육 이수 임직원 KPI반영 전 임직원	➔	효과성 측정 인권경영 전담부서
콘텐츠 개발 인권경영 전담부서	➔	교육 이수 임직원 KPI반영 전 임직원	➔	효과성 측정 인권경영 전담부서		
성과지표	<ul style="list-style-type: none"> 임직원 교육 이수율(2024년-85% 이상, 2025년-90% 이상, 2026년-95% 이상) 인권정책 및 실시시스템 이해도에 대한 긍정 응답률(2024년-65% 이상, 2025년-70% 이상, 2026년-75% 이상) * 2023년 긍정응답률 57.97% 					

□ 분야. 고용상 차별금지

○ 전략목표 : 고용 상 비차별 강화

개선과제④ 인사 관행의 공정성 제고 1순위							
배경	<ul style="list-style-type: none"> 차별경험이 있는 응답자들은 차별을 인사 상 불이익 또는 특혜, 괴롭힘의 원인으로 인식하고 있으며, 책임정도 및 업무 분장과 비례하지 않는 보상체계에 대한 불만 존재('23년도 인권실태조사) 고용형태에 따른 차별(교육, 육아휴직 및 기타 복리후생 전반)에 대한 불만 및 우려가 가장 높았으며, 갑질 및 성적 괴롭힘을 포함한 직장 내 괴롭힘에 대한 불만 및 우려 또한 두드러지게 나타남. 모두가 차별이 내재된 인권 문제라는 점에서 공통점이 있음('22년 윤리·인권 인지도조사) 						
추진방안	<ul style="list-style-type: none"> 인사 관행의 공정성 및 투명성, 내부 만족도 또는 청렴도 제고, 괴롭힘 방지를 위한 전략 및 과제 도출 절차에서 비차별 원칙 견지 권한과 비례한 책임의 배분, 업무분장과 비례한 보상체계 구축 						
추진절차	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 33%;">인사업무 만족도 조사</td> <td style="width: 33%;">개선방안 도출 및 정책 환류 방안 마련</td> <td style="width: 33%;">개선조치 실행</td> </tr> <tr> <td>인사부서/청렴도 담당부서</td> <td>인사부서</td> <td>인사부서</td> </tr> </table>	인사업무 만족도 조사	개선방안 도출 및 정책 환류 방안 마련	개선조치 실행	인사부서/청렴도 담당부서	인사부서	인사부서
인사업무 만족도 조사	개선방안 도출 및 정책 환류 방안 마련	개선조치 실행					
인사부서/청렴도 담당부서	인사부서	인사부서					
성과지표	<ul style="list-style-type: none"> ARKO윤리·인권 인지도수(EHPI) 해당 문항 점수(2024년-6.2 이상, 2025년 -6.5 이상, 2026년-7 이상) * 2022년 점수 5.96 인사업무 만족도 개선 정도(2025년-10% 이상 증가, 2026년-20% 이상 증가) * 2024년 인사업무 만족도 점수 기준 						

□ 분야. 산업안전 보장

○ 전략목표 : 안전하고 괴롭힘 없는 일터

개선과제⑤ 괴롭힘 예방정책 이해관계자 적용범위 확대 3순위											
배경	<ul style="list-style-type: none"> 위원회는 폭력 및 괴롭힘(갑질, 성적 괴롭힘을 포함한 직장 내 괴롭힘)을 근절하고 피해자를 보호하기 위한 다중 장치를 마련하고 있으나, 위원회 활동과 직접적인 관련이 있는 퇴직자(가해자 또는 피해자인 경우) 또는 구직자(피해자인 경우)에게는 적용되지 않아 위원회의 적극적 조치를 기대하기 어려움 위원회 구성원들은 예술인(단체)에 의한 갑질 발생 가능성을 가장 우려하고 있으며, 뒤를 이어 원인과 결과에 있어 상호 연관된 문제인 고용 상 차별, 괴롭힘 발생 가능성을 비슷한 비중으로 우려하고 있음('23년도 인권실태조사) 외부 사업관계인(기관, 단체, 개인)이 위원회 구성원에 의한 갑질 피해를 입은 경우, 피해자 회복 지원에 관한 조치 미흡(갑질근절 대책 검토 결과) 										
추진방안	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 폭력 및 괴롭힘 방지협약(ILO, 2019) 제2조를 참고, 직장 내 괴롭힘 예방 정책 적용 범위를 피고용인뿐만 아니라 인턴 및 수습 노동자, 계약이 만료된 노동자, 구직자, 프로그램 참여자, 협력사 직원, 고객 모두에게 확대·적용해 보호 대상 피해자 범위 확대 안전보건관리지침 제37조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해)에서 규정하고 있는 안전조치 이행 강화 										
추진절차	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">직장 내 괴롭힘 예방 및 처리지침 개선</td> <td style="font-size: 2em; padding: 0 10px;">➔</td> <td style="padding: 5px;">갑질근절 대책에 반영</td> <td style="font-size: 2em; padding: 0 10px;">➔</td> <td style="padding: 5px;">외부 이해관계자 소통</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">인권경영 전담부서</td> <td></td> <td style="padding: 5px;">인권경영 전담부서</td> <td></td> <td style="padding: 5px;">인권경영 전담부서</td> </tr> </table>	직장 내 괴롭힘 예방 및 처리지침 개선	➔	갑질근절 대책에 반영	➔	외부 이해관계자 소통	인권경영 전담부서		인권경영 전담부서		인권경영 전담부서
직장 내 괴롭힘 예방 및 처리지침 개선	➔	갑질근절 대책에 반영	➔	외부 이해관계자 소통							
인권경영 전담부서		인권경영 전담부서		인권경영 전담부서							
성과지표	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 괴롭힘 예방 및 처리지침 적용범위 확대 갑질근절 대책에 갑질 피해 회복을 위한 법률·심리 상담 등 지원 범위에 외부 사업관계인 포함 										

* 국제노동기구 ‘직장 내 폭력 및 괴롭힘 방지협약(제190호, 2029)’ 제2조 1. 본 협약은 노동자와 국내법 및 관행에 정의된 피고용인 및 계약상 지위에 관계없이 근무하는 사람, 인턴 및 견습생, 고용이 종결된 노동자, 자원 봉사자, 구직자 및 취업 지원자, 고용주의 권한과 의무 또는 책임을 수행하는 직장 내 모든 일하는 사람을 보호한다. 2. 본 협약은 공식적 또는 비공식적 경제 모두에서, 사적이든 공적이든, 도시든 농촌이든 상관없이 모든 분야에 적용된다.

□ 분야. 공급망 인권실사

○ 전략목표 : 공급망 인권실사 강화

개선과제⑥ 연소자 및 개인정보 보호 모니터링 강화 2순위				
배경	<ul style="list-style-type: none"> • 위원회는 문화예술지원사업 절차에서 사업관계인(기관, 단체, 개인) 사업에 연소자가 참여한 것을 파악할 수 있는 채널이 있으나, 법으로 보장하는 보호조치(안전, 건강, 또는 도덕성에 위해가 되는 업무 - 야간 및 휴일 근무 포함 투입 금지 등)를 요구하는 절차는 마련되어 있지 않음 • 위원회 사업에 참여하는 사업관계인(기관, 단체, 개인)이 사업수행과 관련해 수집한 개인정보의 처리절차 및 파기를 확인하는 장치가 부재해, 공급망에 의한 개인정보 침해 발생 가능성이 잠재되어 있음 			
추진방안	<ul style="list-style-type: none"> • 사업수행인(기관)의 연소자 고용사실을 알게 된 경우, 연소자에 대한 안전 및 보건조치 준수를 명확하게 요구하는 위원회 절차 실행 의무화 • 사업관계인(기관, 단체, 개인)의 연소자 고용사실 또는 연소자 근로 관련 법적 기준 위반사실을 알게 된 경우, 인권침해 사전예방 또는 피해자 구제 관련 위원회의 구체화 된 절차 마련 • 전체 사업 운영 매뉴얼에 연소자(아역배우, 청소년 연주자 등) 고용 시 이행해야 하는 법적 의무사항 포함 • 계약절차 또는 결과보고 절차에서 법적 기준에 따른 개인정보 처리 및 파기 계획 확인 			
추진절차	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 33%;">아동노동 및 개인정보 보호 모니터링 절차 구축 인권경영 전담부서</td> <td style="width: 33%;">사업운영 매뉴얼 반영 사업부서</td> <td style="width: 33%;">사업관계인(기관, 단체, 개인)과의 소통 사업부서</td> </tr> </table>	아동노동 및 개인정보 보호 모니터링 절차 구축 인권경영 전담부서	사업운영 매뉴얼 반영 사업부서	사업관계인(기관, 단체, 개인)과의 소통 사업부서
아동노동 및 개인정보 보호 모니터링 절차 구축 인권경영 전담부서	사업운영 매뉴얼 반영 사업부서	사업관계인(기관, 단체, 개인)과의 소통 사업부서		
성과지표	<ul style="list-style-type: none"> • 공급망 실사 모니터링 절차에 아동노동 및 개인정보 보호 반영 • 사업매뉴얼에 절차 반영 및 소통(사업설명회) 			

개선과제⑦ 증오표현 모니터링 체계 구축 3순위

배경	• 공연예술지원사업 절차에서 사업 수행인(기관)의 공연예술작품의 증오표현 예방을 위한 구체적인 지침 부재로, 해당 사안을 다루는 과정에서 과도한 표현의 자유 제약 또는 증오표현 확산에 기여하는 결과로 이어질 가능성 잠재		
추진방안	• 사회적 약자에 대한 차별, 적의 또는 폭력을 선동하는 증오표현 예방을 위한 가이드 마련 및 안내 • 모니터링 및 관객평가단 평가 지표에 해당 지침 반영		
추진절차	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">증오표현 예방 가이드라인 개발</div> ➔ <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">사업매뉴얼 반영</div> ➔ <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">사업관계인(기관, 단체, 개인)과의 소통</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">인권경영 전담부서</div> ➔ <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">사업부서</div> ➔ <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">사업부서</div>	
성과지표	• 증오표현 예방 가이드라인 개발 • 사업매뉴얼에 절차 반영 및 소통(사업설명회)		

* 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Civil and Political Rights, 자유권 규약) 제19조는 표현의 자유를 기본적 인권으로 보호하면서, 정당한 목적을 위하여 필요한 경우에 법률에 의하여 그에 상응하는 정도의 제한을 가할 수 있다고 규정. 또한 제20조 제2항은 “차별, 적의 또는 폭력의 선동이 될 민족적, 인종적, 또는 종교적 증오의 고취는 법률에 의하여 금지된다”고 규정