

□ 분야 1. 인권경영 체제의 구축

항목	지표	답변결과					비고	담당부서	증빙자료
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음			
인권존중 정책선언	1	기관은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	○					경영기획부	증빙1_경영기획부-3777(2020.12.30.) 2020년도 제1차 윤리인권경영위원회 개최 결과보고
	2	인권정책선언은 기관의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	○				증빙1_경영기획부-3777(2020.12.30.) 2020년도 제1차 윤리인권경영위원회 개최 결과보고		
	3	기관의 인권정책선언은 기관내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	○				증빙1_경영기획부-3777(2020.12.30.) 2020년도 제1차 윤리인권경영위원회 개최 결과보고		
	4	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	○				증빙1_경영기획부-3777(2020.12.30.) 2020년도 제1차 윤리인권경영위원회 개최 결과보고		
	소 계	4							
인권영향 평가 정기적 실시	5	기관은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	○				경영기획부	증빙2_윤리인권경영 이행지침 제31조(인권영향평가 실시)	
	6	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.		○				증빙2_윤리인권경영 이행지침	
	7	인권영향평가 실행 시 기관 내·	○					증빙1_경영기획부-3777(2020.12.30.)	

		외부의 전문가를 참여시킨다.							증빙3_경영기획부-1772(2020.07.23.) 윤리인권경영위원회 외부위원 위촉
	8	기관 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의 과정이 존재한다.	○						증빙1_경영기획부-3777(2020.12.30.) 2020년도 제1차 윤리인권경영위원회 개최 결과보고
소 계			3	1					
인권경영 제도화를 위한 필요조치	9	기관은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.		○					증빙4_경영기획부-3631(2020.12.22.) 2020년도 인권영향평가 개별 서면평가 결과보고
	10	기관 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치한다.	○						증빙2_윤리인권경영 이행지침 제16조(윤리·인권경영 전담부서)
	11	기관은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	○						증빙5_경영기획부-3238(2020.11.16.) 2020년도 인권영향평가 추진 계획
	12	협력사에 의한 인권 침해가 발견될 경우, 기관 차원에서 대응할 수 있는 절차가 있다.			○				
소 계			2	1	1				
인권경영 성과	13	기관은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	○						증빙4_경영기획부-3631(2020.12.22.) 2020년도 인권영향평가 개별 서면평가 결과보고
	14	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	○						증빙1_경영기획부-3777(2020.12.30.) 2020년도 제1차 윤리인권경영위원회 개최 결과보고

	15	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	○						증빙1_경영기획부-3777(2020.12.30.) 2020년도 제1차 윤리인권경영위원회 개최 결과보고
	16	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	○						증빙6_인권영향평가 결과보고(홈페이지 공개)
	17	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	○						증빙1_경영기획부-3777(2020.12.30.) 2020년도 제1차 윤리인권경영위원회 개최 결과보고
	소 계		5						
구제절차 마련	18	기관의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	○						증빙5_경영기획부-3238(2020.11.16.) 2020년도 인권영향평가 추진 계획 증빙2_윤리인권경영 이행지침 제5조(윤리·인권침해의 구제)
	19	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	○						증빙2_윤리인권경영 이행지침 제5조(윤리·인권침해의 구제)
	20	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	○						증빙5_경영기획부-3238(2020.11.16.) 2020년도 인권영향평가 추진 계획 증빙2_윤리인권경영 이행지침 제5조(윤리·인권침해의 구제)
	21	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	○						증빙5_경영기획부-3238(2020.11.16.) 2020년도 인권영향평가 추진 계획 증빙2_윤리인권경영 이행지침 제5조(윤리·인권침해의 구제)
	22	피해자가 기관 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	○						증빙5_경영기획부-3238(2020.11.16.) 2020년도 인권영향평가 추진 계획 증빙2_윤리인권경영 이행지침 제5조(윤리·인권침해의 구제)
	23	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적	○						증빙5_경영기획부-3238(2020.11.16.) 2020년도 인권영향평가 추진 계획

	원인을 개선하는 과정을 포함한다.								증빙2_윤리인권경영 이행지침 제5조(윤리·인권침해의 구제)
	소 계	2	4						
	합 계	16	6	1					

□ 분야 2. 고용상의 차별 금지

항목	지표		답변결과					비고	담당부서	증빙자료
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음			
고용상 비차별	1	기관은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	○					경영기획부	증빙7_남녀고용평등법 제7조(모집과 채용) 증빙8_입사지원서 및 자기소개서 증빙9_국악방송 직원 채용 공고	
	2	기관은 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	○				증빙10_국악방송 채용업무 지침 제2조(채용계획 수립) 증빙8_입사지원서 및 자기소개서			
	3	기관은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.	○				증빙6_경영기획부-226(2021.01.21.) 2021년 선택적 복지제도 운영 계획(안)			
	4	기관은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.	○				증빙11_국악방송 인사규정			
	5	기관은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.	○				증빙11_국악방송 인사규정			
소 계			5							
고용상 남녀 비차별	6	기관은 여성노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.	○				경영기획부	증빙8_입사지원서 및 자기소개서 증빙9_국악방송 직원 채용 공고		
	7	기관은 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	○					증빙7_남녀고용평등법 제8조(임금)		

	8	기관은 임금 외에 복리후생제도에서 여성노동자를 차별하지 않는다.	○						증빙6_경영기획부-226(2021.01.21.) 2021년 선택적 복지제도 운영 계획(안)
	9	기관은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	○						증빙11_국악방송 인사규정 증빙14_3개년 채용자 및 승진자 현황 증빙7_남녀고용평등법 제10조(교육·배치 및 승진)
	10	기관은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성노동자를 차별하지 않는다.	○						증빙7_남녀고용평등법 제11조(정년·퇴직 및 해고) 증빙16_사직서(양식)
	11	기관은 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	○						증빙17_표준 근로계약서(양식)
	소 계		6						
비정규직 근로자 비차별	12	기관은 비정규직 노동자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	○						증빙18_기간제법 제8조(차별적 처우의 금지) 증빙17_표준 근로계약서(양식)
	13	기관은 비정규직임을 이유로 기관 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	○					경영기획부	증빙18_기간제법 제8조(차별적 처우의 금지) 증빙17_표준 근로계약서(양식)
	14	기관은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	○						증빙18_기간제법 제8조(차별적 처우의 금지) 증빙13_신규채용자 월급여산정기준표
	소 계		3						
	합 계		14						

□ 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

항목	지표		답변결과					비고	담당부서	증빙자료
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음			
결사, 단체교섭 의 자유	1	기관은 노동조합의 설립을 허용한다.	○					경영기획부	증빙19_경영기획부-2790(2020.10.26.) 전국언론노동조합 국악방송지부 설치 통보	
	2	기관은 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	○				증빙20_경영기획부-4281(2021.12.28.) 2021년 4차 노사협의회 결과보고			
	3	기관은 노동조합 활동을 포함하는 노동자의 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	○				증빙21_노동조합 회의실 사진			
	4	기관은 정기적으로 노동자의 대표와 교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	○				증빙20_경영기획부-4281(2021.12.28.) 2021년 4차 노사협의회 결과보고			
	소 계		4							
	합 계		4							

□ 분야 4. 강제 및 아동노동의 금지

항목	지표		답변결과					비고	담당부서	증빙자료
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음			
강제노동 금지	1	기관은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	○						경영기획부	증빙22_선택적근로시간 합의서 증빙23_근로기준법 제7조(강제 근로의 금지) 증빙17_표준 근로계약서(양식)
	2	기관은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	○					증빙24_취업규칙 제6조(근로계약)~제8조(근로계약기간)		
	3	기관은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	○					증빙9_국악방송 직원 채용 공고		
	4	기관은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	○					증빙25_시간외근무 신청		
	5	기관은 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업을 떠날 수 있다.	○					증빙26_취업규칙 제30조(근로시간)		
	6	직원은 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 기관을 그만둘 수 있다.	○					증빙27_경영기획부-2150(2021.07.06.) 방송인프라부 직원 퇴직의 건		
소 계			6							
협력사에 의한 강제노동	7	인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.					○	경영기획부		
소 계							1			

연소자 고용 금지	8	기관은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	○					경영기획부	증빙23_근로기준법 제67조(근로계약)
	9	기관이 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.	○						증빙23_근로기준법 제67조(근로계약)
	10	기관은 중학교에 재학중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	○						증빙23_근로기준법 제67조(근로계약)
	11	기관은 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	○						증빙23_근로기준법 제67조(근로계약)
	12	기관은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	○						증빙23_근로기준법 제66조(연소자 증명서)
	소 계		5						
	합 계		11			1			

□ 분야 5. 산업안전 보장

항목	지표	답변결과					비고	담당부서	증빙자료
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음			
작업장 안전	1	기관은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.	○					경영기획부	증빙28_안전, 보건관리 결과보고
	2	기관의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용 가능하도록 관리되고 있다.	○				증빙28_안전, 보건관리 결과보고		
	3	기관 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	○						증빙28_안전, 보건관리 결과보고
	4	기관은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	○						증빙28_안전, 보건관리 결과보고
	5	기관은 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경 측정을 실시한다.					○		
	6	정부의 방역지침을 준수하여 사업장 내 코로나 확산 방지를 위한 조치를 충실히 이행하고 있다. (신규 지표)	○						증빙29_경영기획부-3298(2021.10.15.) [기타증빙제출] 10/12, 경영기획부 코로나 검사에 따른 공가 관련 증빙 서류 증빙30_광주방송국-4021(2021.12.20.) 코로나 자가진단 키트 긴급구매 증빙31_방송기술부-1594(2021.12.14.) 코로나19 확산 예방을 위한 비품 구매

		소 계	5				1			
임산부 및 장애인 등 보호	7	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.								
	8	기관은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	○							증빙32_라디오제작부-3270(2021.07.27.) 재택근무신청(07.26.-07.29)
	9	임신 중인 노동자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	○						경영기획부	증빙33_남녀고용평등법 제5조(근로자 및 사업주의 책무)
	10	장애인들이 기관 내에서 이동하는 데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	○							증빙23_장애인등편의법 제3조(편의시설 설치의 기본 원칙)
	11	임신, 기저질환, 자녀돌봄 등으로 코로나 대응에 취약한 직원을 배려한 인사·복무 제도를 운영한다. (신규 지표)	○							증빙34_인사규정 제31조(병가), 제36조(자녀돌봄휴가)
		소 계	4		1					
필수장비 제공 및 교육 실시 등	12	기관은 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	○						경영기획부	증빙35_경영기획부-249(2021.01.22.) 2021년도 국약빙송 산업안전보건 전문교육기관 선정
	13	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	○							증빙35_경영기획부-249(2021.01.22.) 2021년도 국약빙송 산업안전보건 전문교육기관 선정 증빙28_안전, 보건관리 결과보고

	14	기관은 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자들은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	○						증빙36_경영기획부-2949(2021.9.15.) 2021년 임직원 종합건강검진 결과보고
	15	기관은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강검진을 실시한다.	○						증빙36_경영기획부-2949(2021.9.15.) 2021년 임직원 종합건강검진 결과보고
	16	직원의 건강권을 보장하기 위하여 코로나 예방 및 확산방지를 위해 필요한 조치를 취한다. (신규 지표)	○						증빙29_경영기획부-3298(2021.10.15.) [기타증빙제출] 10/12, 경영기획부 코로나 검사에 따른 공가 관련 증빙 서류 증빙30_광주방송국-4021(2021.12.20.) 코로나 자가진단 키트 긴급구매 증빙31_방송기술부-1594(2021.12.14.) 코로나19 확산 예방을 위한 비품 구매
	소 계		5						
산업재해 피해근로 자 지원	17	기관은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	○					경영기획부	증빙37_경영기획부-2298(2020.9.10.) 방송 기술부 기술감독 치료비 지급의 건
	18	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다.	○						증빙37_경영기획부-2298(2020.9.10.) 방송 기술부 기술감독 치료비 지급의 건
	19	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	○						증빙35_경영기획부-249(2021.01.22.) 2021년도 국악방송 산업안전보건 전문교육기관 선정
	소 계		3						
	합 계		17		1		1		

□ 분야 6. 책임있는 공급망 관리

항목	지표		답변결과					비고	담당부서	증빙자료
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음			
협력사 등의 인권침해 예방	1	기관은 공급업체 등 협력사의 인권 보호에 대한 의무이행을 요구한다.			○			경영기획부		
	2	기관은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.			○					
	3	기관은 협력기관과 계약 시 인권 보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.			○					
	소 계				3					
모니터링 실시	4	기관은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업체 등 주요 협력사의 인권보호 준수 여부를 모니터링한다.		○				경영기획부	증빙2_윤리인권경영 이행지침 제31조(인권영향평가 실시)	
	5	기관은 모니터링 결과 협력사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.		○					증빙2_윤리인권경영 이행지침 제31조(인권영향평가 실시)	
	소 계			2						
	합 계			2	3					

□ 분야 7. 정보 인권 보호

항목	지표		답변결과					비고	담당부서	증빙자료
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음			
정보 인권 보호	1	기관은 직원에게 경영과 사업 활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.	○						경영기획부	증빙38_게시판 캡처
	2	기관은 사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.	○					증빙28_개인정보보호법 제3조(개인정보 보호 원칙)		
	3	기관은 직원의 위치정보수집, 노동 관련 활동 감시 등을 위하여 기관 시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않는다.	○					증빙28_개인정보보호법 제3조(개인정보 보호 원칙)		
	4	기관은 이해관계자에게 경영과 사업 활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.	○					증빙39_홈페이지 캡처		
	5	이해관계자들이 경영과 사업 활동에 관한 의견을 제시할 수 있는 절차를 마련한다.			○					
	소 계		4		1					
	합 계		4		1					

□ 분야 8. 직원 인권 보장

항목	지표		답변결과					비고	담당부서	증빙자료
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음			
폭력예방	1	기관은 나이, 성별, 성과 등을 이유로 직원에게 언어 및 신체적 폭력을 행사하지 않는다.	○					경영기획부	증빙29_성희롱,성폭력 예방지침 제11조 제1항제6호	
	2	기관은 규정에 없는 징벌적 성격의 교육 훈련을 수행하지 않는다.	○				증빙40_경영기획부-90(2021.01.11.) 2021년도 국악방송 법정 의무교육 실시계획일정(안)			
	3	기관은 괴롭힘을 당하는 직원을 위한 심리상담 등 보호장치를 마련하고 적절히 구제받을 수 있도록 지원한다.	○						증빙41_직장내괴롭힘 예방 및 처리에 관한 지침	
소 계			3							
성폭력 예방과 구제조치	4	성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 마련되어 있다.	○					경영기획부	증빙29_성희롱,성폭력 예방지침	
	5	성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 제대로 작동되고 있다.	○						증빙29_성희롱,성폭력 예방지침	
	6	협력사에 발생한 성희롱 등 성폭력에 관한 구제절차를 마련한다.	○						증빙29_성희롱,성폭력 예방지침	
	7	성희롱 등 성폭력에 대한 예방교육을 실시한다.	○						증빙42_경영기획부-1522(2021.05.10.) 2021년 공공기관 폭력예방 사이버교육 결과보고	
소 계			4							

일·가정 양립	8	기관은 일·가정양립을 위한 문화 조성 과 관련 정책을 수립한다.	○					경영기획부	증빙43_경영기획부-3325(2020.12.02.) 국악방송 가족친화 인증 유효기간 연장 결과보고
	9	기관은 다양한 형태의 가족을 위한 일·가정 양립을 위한 정책을 수립한다.	○						증빙43_경영기획부-3325(2020.12.02.) 국악방송 가족친화 인증 유효기간 연장 결과보고
		소 계	2						
휴식권	10	기관은 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 문화를 조성하기 위해 노력한다.	○					경영기획부	증빙44_근로기준법 제54조(휴게), 제55조(휴일) 증빙45_취업규칙 제31조(휴게시간) 증빙46_선택적근로시간 합의서
	11	기관은 노동기준에 다른 휴식시간을 보장한다.	○						증빙44_근로기준법 제54조(휴게), 제55조(휴일) 증빙45_취업규칙 제31조(휴게시간) 증빙46_선택적근로시간 합의서
	12	기관은 모든 사업장에 노동자를 위한 휴게실을 제공한다.	○						증빙47_휴게공간(사진)
	13	기관은 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급상황을 제외하고 메신저, SNS를 포함한 업무 지시를 일절 하지 않는다.	○						증빙48_게시판 캡처
		소 계	4						
		합 계	13						