

□ 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	증빙1-1_윤리경영현장(홈페이지 게시) 증빙1-2_인권경영현장(홈페이지 게시)	
	2	인권정책선언은 기관의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	○				증빙1-3_2019년 국악방송 인권경영위원회 결과보고 증빙1-4_2019년 인권경영현장 선포식 결과보고			
	3	기관의 인권정책선언은 기관내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	○				증빙1-5_공공기관 인권경영매뉴얼(국가인권위) 및 타 기관 참조			
	4	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	○				증빙1-1_윤리경영현장(홈페이지 게시) 증빙1-2_인권경영현장(홈페이지 게시) 증빙1-4_2019년 인권경영현장 선포식 결과보고			
소 계			4							
인권영향 평가 정기적 실시	5	기관은 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	○					경영기획부	증빙1-7_2021년도 인권영향평가 추진계획 증빙1-8_2020년도 인권영향평가 개별서면평가 결과보고	

										증빙1-9_2021년도 인권영향평가 서면평가 결과보고
	6	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	○							증빙1-5_공공기관 인권경영매뉴얼(국가인권위) 및 타 기관 참조 증빙1-6_윤리인권경영 이행지침
	7	인권영향평가 실행 시 기관 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	○							증빙1-7_2021년도 인권영향평가 추진계획 증빙1-8_2021년도 인권영향평가 서면평가 결과보고
	8	기관 활동으로 인해 부정적 인권영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의 과정이 존재한다.		○						증빙1-10_2021년 윤리·인권경영 추진계획 증빙1-11_2022년 윤리·인권경영 추진계획
	소 계		3	1						
인권경영제도화를 위한 필요조치	9	기관은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	○							증빙1-10_2021년 윤리·인권경영 추진계획 증빙1-11_2022년 윤리·인권경영 추진계획
	10	기관 인권경영 문제를 다루는 전담부서를 설치한다.	○							증빙1-6_윤리인권경영 이행지침 제16조(윤리·인권경영 전담부서) 증빙1-11_2022년 윤리·인권경영 추진계획
	11	기관은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	○							증빙1-12_2021년도 인권영향평가 결과보고
	12	협력사에 의한 인권 침해가 발견될 경우, 기관 차원에서 대응할	○							증빙1-13_계약이행 약속서 증빙1-14_물품구매계약서

		수 있는 절차가 있다.							증빙1-15_용역표준계약서 (협력사의 계약이행확약서, 청렴계약이행서약서에 인권과 윤리 경영에 대한 책임 명시)
	소 계		4						
인권경영 성과	13	기관은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	○					경영기획부	증빙1-12_2021년도 인권영향평가 결과보고
	14	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	○						증빙1-12_2021년도 인권영향평가 결과보고
	15	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	○						증빙1-12_2021년도 인권영향평가 결과보고
	16	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	○						증빙1-16_인권영향평가 결과보고 공개
	17	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	○						증빙1-16_인권영향평가 결과보고 공개
	소 계		5						
구제절차 마련	18	기관의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	○					증빙1-6_윤리인권경영 이행지침 제5장 (윤리·인권침해의 구제) 증빙1-11_2022년 윤리·인권경영 추진 계획	
	19	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	○					증빙1-6_윤리인권경영 이행지침 제5장 (윤리·인권침해의 구제)	
	20	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	○					증빙1-6_윤리인권경영 이행지침 제5장	

										(윤리·인권침해의 구제) 증빙1-11_2022년 윤리·인권경영 추진 계획 증빙1-17_사이버클린신고센터(갑질·인 권침해 피해신고)
21	구제절차에 따른 결과를 관련 이 해관계자에게 신속하게 제공한다.		○							증빙1-6_윤리인권경영 이행지침 제5장 (윤리·인권침해의 구제) 증빙1-11_2022년 윤리·인권경영 추진 계획
22	피해자가 기관 구제절차 이외 다 른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.		○							증빙1-6_윤리인권경영 이행지침 제5장 (윤리·인권침해의 구제) 증빙1-11_2022년 윤리·인권경영 추진 계획
23	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.		○							증빙1-6_윤리인권경영 이행지침 제5장 (윤리·인권침해의 구제) 증빙1-11_2022년 윤리·인권경영 추진 계획
	소 계	3	3							
	합 계	19	4	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	증빙2-1_단체협약 제6조(균등처우), 제46조(인사원칙) 증빙2-2_복무규정 제4조(평등대우)
	2	기관은 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.	○				증빙2-3_국악방송 채용업무 지침 제2조(채용계획 수립) 증빙2-4_2022년 국악방송 직원 채용 공고 증빙2-5_입사지원서 및 자기소개서		
	3	기관은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.	○				증빙2-1_단체협약 제111조(복지후생의 원칙) 증빙2-6_2022년 선택적 복지제도 운영계획		
	4	기관은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.	○				증빙2-1_단체협약 제6조(균등처우), 제46조(인사원칙) 증빙2-2_복무규정 제4조(평등대우)		
	5	기관은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.	○				증빙2-1_단체협약 제6조(균등처우), 제46조(인사원칙) 증빙2-2_복무규정 제4조(평등대우)		
	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	증빙2-1_단체협약 제100조(모집과 채용) 증빙2-4_2022년 국악방송 직원 채용 공고 증빙2-5_입사지원서 및 자기소개서

	7	기관은 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 제공한다.	○							증빙2-1_단체협약 제6조(균등처우), 제101조(남녀 임금차별 금지) 증빙2-2_복무규정 제4조(평등대우)
	8	기관은 임금 외에 복리후생제도에서 여성노동자를 차별하지 않는다.	○							증빙2-1_단체협약 제111조(복지후생의 원칙) 증빙2-6_2022년 선택적 복지제도 운영 계획
	9	기관은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	○							증빙2-1_단체협약 제6조(균등처우), 제46조(인사원칙), 제11장 제1절 남녀평등 증빙2-2_복무규정 제4조(평등대우)
	10	기관은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성노동자를 차별하지 않는다.	○							증빙2-1_단체협약 제6조(균등처우), 제46조(인사원칙), 제11장 제1절 남녀평등 증빙2-2_복무규정 제4조(평등대우)
	11	기관은 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	○							증빙2-1_단체협약 제6조(균등처우), 제46조(인사원칙), 제11장 제1절 남녀평등 증빙2-2_복무규정 제4조(평등대우) 증빙2-7_표준근로계약서(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.	○						경영기획부	증빙2-1_단체협약 제6조(균등처우), 제46조(인사원칙) 증빙2-2_복무규정 제4조(평등대우)
	13	기관은 비정규직임을 이유로 기관 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하	○							증빙2-1_단체협약 제111조(복지후생의 원칙) 증빙2-6_2022년 선택적 복지제도 운영

		지 않는다.								계획
	14	기관은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	○							증빙2-1_단체협약 제6조(균등처우) 증빙2-2_복무규정 제4조(평등대우)
		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	증빙3-1_전국언론노동조합 국악방송지부 설치 통보	
	2	기관은 노동조합 등을 통해 노동 자가 자유롭게 모임을 가지고 근 로조건 등에 대해 소통할 수 있 도록 허용한다.	○				증빙3-2_단체협약 제2장 조합활동 증빙3-3_노동조합 게시판(그룹웨어)			
	3	기관은 노동조합 활동을 포함하 는 노동자의 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	○				증빙3-4_노동조합 사무공간 사진			
	4	기관은 정기적으로 노동자의 대 표와 교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	○				증빙3-5_2022년 4차 노사협의회 결과보 고			
	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	증빙4-1_단체협약 제9장 노동조건
	2	기관은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	○				증빙4-2_취업규칙 제6조(근로계약)~제8조(근로계약기간)		
	3	기관은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	○				신분증 등을 요구하는 규정 없음		
	4	기관은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	○				증빙4-2_취업규칙 제30조(근로시간) 증빙4-1_단체협약 제9장 노동조건 증빙4-3_복무규정 제19조(시간외 근무)		
	5	기관은 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업을 떠날 수 있다.	○				증빙4-2_취업규칙 제30조(근로시간) 증빙4-1_단체협약 제9장 노동조건 증빙4-3_복무규정 제18조(근무시간 및 휴게시간)		
	6	직원은 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 기관을 그만둘 수 있다.	○				증빙4-2_취업규칙 제49조(퇴직) 증빙4-5_인사규정 제39조(의원면직)		
	소 계	6							
협력사에 의한	7	인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않	○				경영기획부	증빙4-6_계약이행 협약서(협력사의 계약 이행협약서에 인권과 윤리 경영에 대한	

강제노동		으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.							책임 명시)
	소 계		1						
연소자 고용 금지	8	기관은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	○					경영기획부	증빙4-7_근로기준법 제67조(근로계약) 증빙4-2_취업규칙 제82조(준용규정) 근로기준법 등 준용
	9	기관이 해외에서 활동하는 경우에도 15세 미만의 자를 고용하지 않는다.	○						증빙4-7_근로기준법 제67조(근로계약) 증빙4-2_취업규칙 제82조(준용규정) 근로기준법 등 준용
	10	기관은 중학교에 재학중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	○						증빙4-7_근로기준법 제67조(근로계약) 증빙4-2_취업규칙 제82조(준용규정) 근로기준법 등 준용
	11	기관은 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	○						증빙4-7_근로기준법 제67조(근로계약) 증빙4-2_취업규칙 제82조(준용규정) 근로기준법 등 준용
	12	기관은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	○						증빙4-7_근로기준법 제66조(연소자 증명서) 증빙4-2_취업규칙 제82조(준용규정) 근로기준법 등 준용
	소 계		5						
	합 계		12						

□ 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 위생적하도록 유지한다.	○					경영기획부	증빙5-1_안전, 보건관리 결과보고(매월 실시) 증빙5-2_안전점검의 날 실시 결과보고(매월 실시)
	2	기관의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용 가능하도록 관리되고 있다.	○				증빙5-1_안전, 보건관리 결과보고(매월 실시) 증빙5-2_안전점검의 날 실시 결과보고(매월 실시)		
	3	기관 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	○				증빙5-1_안전, 보건관리 결과보고(매월 실시) 증빙5-2_안전점검의 날 실시 결과보고(매월 실시)		
	4	기관은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	○				증빙5-1_안전, 보건관리 결과보고(매월 실시) 증빙5-2_안전점검의 날 실시 결과보고(매월 실시)		
	5	기관은 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경 측정을 실시한다.	○				증빙5-1_안전, 보건관리 결과보고(매월 실시)(공기질 측정, 물질안전보건(MSDS) 자료 비치 확인 등) 증빙5-2_안전점검의 날 실시 결과보고(매월 실시) 증빙5-3_2022년도 국악방송 위험성평가 실시 결과보고		

	6	정부의 방역지침을 준수하여 사업장 내 코로나 확산 방지를 위한 조치를 충실히 이행하고 있다.	○						증빙5-4_그룹웨어 공지사항 증빙5-5_코로나19 확산 예방을 위한 비품 구매의 건 증빙5-6_코로나19 확진자 발생에 따른 긴급 방역조치 시행 건 증빙5-7_(결과보고) 코로나19 예방 발열 감지기 서비스 계약 건 증빙5-8_신종 코로나바이러스감염증 예방 비품 구매의 건 증빙5-9_건물방역
	소 계		6						
임산부 및 장애인 등 보호	7	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	○						증빙5-5_단체협약 제11장 제2절 모성보호 증빙5-10_복무규정 제5장 모성보호
	8	기관은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	○						증빙5-5_단체협약 제11장 제2절 모성보호 증빙5-10_복무규정 제5장 모성보호
	9	임신 중인 노동자가 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	○						증빙5-5_단체협약 제11장 제2절 모성보호 증빙5-10_복무규정 제5장 모성보호
	10	장애인들이 기관 내에서 이동하는 데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	○						증빙5-11_공개홀 경사로 사진
	11	임신, 기저질환, 자녀돌봄 등으로 코로나 대응에 취약한 직원을 배려한 인사·복무 제도를 운영한다.	○						증빙5-4_그룹웨어 공지사항(공무원 복무지침 준수 - 고위험군 및 감염취약계층 관련 지침 준수)

										증빙5-10_복무규정 제31조(병가), 제36조 (자녀돌봄휴가)
	소 계		5							
필수장비 제공 및 교육 실시 등	12	기관은 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	○					경영기획부	증빙5-12_2022년 3분기 근로자 정기안전,보건교육 결과보고(분기별 실시)	
	13	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	○						증빙5-12_2022년 3분기 근로자 정기안전,보건교육 결과보고(분기별 실시)	
	14	기관은 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	○						증빙5-1_안전, 보건관리 결과보고(매월 실시)(공기질 측정, 물질안전보건(MSDS) 자료 비치 확인 등)	
	15	기관은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강검진을 실시한다.	○						증빙5-13_2022년 임직원 종합건강검진 시행	
	16	직원의 건강권을 보장하기 위하여 코로나 예방 및 확산방지를 위해 필요한 조치를 취한다.	○						증빙5-4_그룹웨어 공지사항 증빙5-5_코로나19 확산 예방을 위한 비품 구매의 건 증빙5-6_코로나19 확진자 발생에 따른 긴급 방역조치 시행 건 증빙5-7_(결과보고) 코로나19 예방 발열 감지기 서비스 계약 건 증빙5-8_신종 코로나바이러스감염증 예방 비품 구매의 건 증빙5-9_건물방역	
	소 계		5							

산업재해 피해근로 자 지원	17	기관은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	○					경영기획부	증빙5-14_방송기술부 신타선 기술감독 치료비 지급의 건
	18	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다.	○						증빙5-14_방송기술부 신타선 기술감독 치료비 지급의 건
	19	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	○						증빙5-1_안전, 보건관리 결과보고(매월 실시)
	소 계		3						
	합 계		19						

□ 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	증빙6-1_계약이행 확약서 증빙6-2_물품구매계약서 증빙6-3_용역표준계약서 (협력사의 계약이행확약서, 청렴계약이행서약서에 인권과 윤리 경영에 대한 책임 명시)	
	2	기관은 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	○				증빙6-1_계약이행 확약서 증빙6-2_물품구매계약서 증빙6-3_용역표준계약서 (협력사의 계약이행확약서, 청렴계약이행서약서에 인권과 윤리 경영에 대한 책임 명시)			
	3	기관은 협력기관과 계약 시 인권 보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	○				증빙6-1_계약이행 확약서 증빙6-2_물품구매계약서 증빙6-3_용역표준계약서 (협력사의 계약이행확약서, 청렴계약이행서약서에 인권과 윤리 경영에 대한 책임 명시)			
	소 계		3							
모니터링 실시	4	기관은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업체 등 주요 협력사의 인권보호 준수 여부를 모니터링한다.		○				경영기획부	증빙6-1_계약이행 확약서 증빙6-2_물품구매계약서 증빙6-3_용역표준계약서 (협력사의 계약이행확약서, 청렴계약이행서약서에 인권과 윤리 경영에 대한 책임 명시)	

										행서약서에 인권과 윤리 경영에 대한 책임 명시)
	5	기관은 모니터링 결과 협력사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.		○						증빙6-1_계약이행 확약서 증빙6-2_물품구매계약서 증빙6-3_용역표준계약서 (협력사의 계약이행확약서, 청렴계약이행서약서에 인권과 윤리 경영에 대한 책임 명시)
		소 계		2						
		합 계	3	2						

□ 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	증빙7-1_그룹웨어 공지사항 및 게시판
	2	기관은 사업 활동에서 취득한 모든 임직원과 이해관계자의 개인 정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.	○				증빙7-2_정보보안업무 지침		
	3	기관은 직원의 위치정보수집, 노동 관련 활동 감시 등을 위하여 기관 시설 내 통신 및 보안장치를 용도 외 목적으로 사용하지 않는다.	○				증빙7-3_개인정보처리시스템 접근권한 관리지침		
	4	기관은 이해관계자에게 경영과 사업 활동에 대한 정보를 사전에 충분히 제공한다.	○				증빙7-4_홈페이지 게시판		
	5	이해관계자들이 경영과 사업 활동에 관한 의견을 제시할 수 있는 절차를 마련한다.	○				증빙7-5_프로그램별 시청자 게시판 증빙7-6_홈페이지 민원접수 증빙7-7_홈페이지 자유게시판		
	소 계	5							
	합 계	5							

□ 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	증빙8-1_성희롱,성폭력 예방지침	
	2	기관은 규정에 없는 징벌적 성격의 교육 훈련을 수행하지 않는다.	○				증빙8-2_2022년도 국악방송 법정 의무교육 실시계획 일정(안)			
	3	기관은 괴롭힘을 당하는 직원을 위한 심리상담 등 보호장치를 마련하고 적절히 구제받을 수 있도록 지원한다.	○				증빙8-3_국악방송 직장 내 괴롭힘 예방 및 처리에 관한 지침			
소 계			3							
성폭력 예방과 구제조치	4	성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 마련되어 있다.	○					경영기획부	증빙8-1_성희롱,성폭력 예방지침 제6조(고충상담창구), 제8조(고충심의위원회의 운영) 등	
	5	성희롱 등 성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차가 제대로 작동되고 있다.	○				증빙8-1_성희롱,성폭력 예방지침 제11조(피해자 보호 및 비밀유지), 제14조(징계), 제15조(재발방지 등)			
	6	협력사에 발생한 성희롱 등 성폭력에 관한 구제절차를 마련한다.	○				증빙8-1_성희롱,성폭력 예방지침 제2조(적용범위) 등			
	7	성희롱 등 성폭력에 대한 예방교육을 실시한다.	○				증빙8-4_2022년도 공공기관 4대폭력예방교육 결과보고			
소 계			4							

일·가정 양립	8	기관은 일·가정양립을 위한 문화 조성과 관련 정책을 수립한다.	○					경영기획부	증빙8-5_국악방송 가족친화 인증 유효 기간 연장 결과보고
	9	기관은 다양한 형태의 가족을 위한 일·가정 양립을 위한 정책을 수립한다.	○						증빙8-5_국악방송 가족친화 인증 유효 기간 연장 결과보고
	소 계		2						
휴식권	10	기관은 충분하고 적절한 휴식권을 보장하는 문화를 조성하기 위해 노력한다.	○					경영기획부	증빙8-6_취업규칙 제31조(휴게시간) 증빙8-7_복무규정 제18조(근무시간 및 휴게시간)
	11	기관은 노동기준에 다른 휴식시간을 보장한다.	○						증빙8-6_취업규칙 제31조(휴게시간) 증빙8-7_복무규정 제18조(근무시간 및 휴게시간)
	12	기관은 모든 사업장에 노동자를 위한 휴게실을 제공한다.	○						증빙8-8_휴게공간 사진
	13	기관은 양질의 휴식권 보장을 위해 퇴근 후나 공휴일에 긴급상황을 제외하고 메신저, SNS를 포함한 업무 지시를 일절 하지 않는다.	○						증빙8-9_단체협약 제76조(노동시간) 증빙8-10_그룹웨어 배너
	소 계		4						
	합 계		13						