
2024 대전문화재단 인권경영 성과보고서

2025. 1.

목 차

I .	인권경영 추진계획	1
II .	2024년 인권경영 주요성과	2
III .	인권침해 구제절차	3
IV .	2024 인권영향평가 결과	4

2024 대전문화재단 인권경영 성과보고서

- 인간존엄과 인권의 가치를 보장하기 위한 2024년 대전문화재단의 인권경영 추진성과 보고임

1 인권경영 추진계획

□ 추진근거

- 「제4차 국가인권정책기본계획」 (국가인권위원회, 2024. 3. 27.)
- 「공공기관 인권경영 매뉴얼」 적용 권고 (국가인권위원회, 2018. 8. 9.)
- 「인권경영 내규」 (대전문화재단 내규 제40호, 2021.12.)

□ 추진배경

- 공공기관 인권경영 의무이행 구체화에 따른 정책적 요구 증대
- 제4차 국가인권정책기본계획(2023~2027) 대응 공공책무 실천 확대
- 재단 사업규모 확대 및 다양한 이해관계자 관련 인권리스크 관리 필요

□ 추진개요

- 기 간: 2024. 1월 ~ 12월
- 대 상: 재단 대내외 이해관계자 등
- 추진방법: 직접운영(인권경영위원회 등), 용역운영(인권경영영향평가)
- 주요내용: 인권경영 체계 고도화 및 대내외 인권존중문화 확산 등

□ 인권경영위원회 운영

- 기 간: 2024. 1월 ~ 12월 / 기간 중 2회 개최
- 구 성: 외부위원(인권경영 전문가) 4명, 재단 내부 당연직 3명
- 외부위원 구성: 인권활동가, 노무사, 예술인, 인권연구자 등
- 역 할: 인권경영 추진 제도·정책 등에 필요한 사항, 인권영향평가 시행 및 그 결과, 인권침해 조사 결과보고서 관련 인권침해 여부의 판단, 인권침해 행위자 징계(조치) 등 요구 및 구제조치 등 심의·의결

2 2024 인권경영 주요성과

- 2024 대전문화재단 인권경영 기본계획 수립: 2024. 4. 4.
 - 인권영향평가 시행, 인권경영위원회 개최계획 등
- 홈페이지 내 인권침해신고센터 운영: 2024. 1. ~ 상시
 - 신고서식 작성을 통한 직접 신고 및 사이버신고센터를 통한 익명 신고채널 연계
- 제1차 인권경영 직원교육 시행: 2024. 4. 2.
 - 대전광역시 시민인권보호관 초청, 내부 임직원 대상 ‘인권과 인권경영’ 교육 시행
- 인권구제절차(고충처리심의위원회) 운영: 2024. 2. 7. / 2024. 8. 22.
 - 직원고충접수에 따른 고충처리심의위원회 개최, 위원회 권고에 따른 개별교육 시행 완료
- 대전문화재단 「인권경영 내규」 일부개정: 2024. 9. 19.
 - 강제노동 및 아동노동의 금지를 위한 조문 내용의 구체화(제7조)
 - 국적에 따른 고객 비차별 항목 추가를 위한 용어 변경(별표 선언문, ‘국민→이용자’)
- 제1차 인권경영위원회 개최: 2024. 9. 23.
 - (보고) 대전문화재단 인권경영 추진현황 및 인권영향평가 결과 개선사항 추진실적 보고
 - (논의) 대전문화재단 인권경영 중장기 로드맵 재수립 검토 및 제언
 - (논의) 대전문화재단 2024 인권경영평가 과업내용 검토
 - (의결) 대전문화재단 임직원의 이해충돌 방지제도 운영지침 개정(안) 심의·의결
- 대전문화재단 인권경영선언문 배포: 2024. 10. 7.
- 제2차 인권경영 직원교육 시행: 2024. 10. 10.
 - 대전광역시 시민인권보호관 초청, 내부 임직원 대상 ‘직장내괴롭힘 예방’ 교육 시행
- 2024 대전문화재단 인권영향평가 시행: 2024. 10. 8. ~ 12. 20.
 - 인권실태조사 시행: 2024. 11. 11.(월) ~ 11. 18.(월)
- 제2차 인권경영위원회 개최: 2024. 12. 16.
 - (보고) 2024 대전문화재단 인권영향평가 결과보고
 - (논의) 대전문화재단 중장기 인권경영 로드맵 수립에 관한 검토
 - (교육) 2024년 인권영향평가 이해
- 2025 예술지원사업공모 시 ‘예술인 인권보장’ 관련 안내: 2024. 12.
 - 예술인 인권보장 및 인권침해신고를 위한 신고채널 안내
 - 성희롱, 성폭력, 위계폭력 예방 교육 이수증 제출 의무화를 위한 ‘책임신청제’ 운영

3 인권침해 구제절차 운영 현황

□ 구제절차 흐름도

단계	세부내용	주체
인권침해 신고	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권침해 신고센터 ▶ https://dcaf.or.kr/web/page.do?menuidx=527 <ul style="list-style-type: none"> - (기명신고) 인권침해 신고서 작성 후 재단 담당부서 접수 <ul style="list-style-type: none"> ☞ 전화, 팩스, 이메일 등을 통한 접수 가능 ※ 인권침해행위에 해당되지 않는 경우 민원 처리 - (익명신고) 국민권익위원회의 사이버신고센터 접수 <ul style="list-style-type: none"> ☞ 사이버신고센터를 통한 접수 	임직원 및 이해관계자
접수 및 상담	<ul style="list-style-type: none"> ○ (기명신고) 인권침해 신고서 접수, 인권경영담당관에게 보고 ○ (익명신고) 국민권익위원회 사이버신고센터 절차에 따른 접수처리 	인권경영 담당자
보고	<ul style="list-style-type: none"> ○ 접수 보고 ○ (필요시) 대표이사(인권경영위원장)의 승인에 따른 조사 진행 	인권경영 부서장 감사부서장
인권경영위원회 소집	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권경영위원회 상정, 심의의결 <ul style="list-style-type: none"> ※ 단, 조사결과에 따라 인권침해행위가 있다고 판단된 경우에 한함 	인권경영위원회
시정·조치	○ 인권경영위원회 의결에 따른 시정·조치사항 이행	인권경영위원장
통지	○ 시정 및 조치사항에 대한 당사자 서면 통지	인권경영 담당자

※ 인권경영위원회 구성: 7명(내부위원 3명, 외부위원 4명)

구분	소속 및 직위	비고	임기
내부위원	· 대표이사	당연직	당연직
	· 기획경영본부장		
	· 노사협의회 의장		
외부위원	· 전) 국가인권위원회 정책국장	인권활동가	2023.12.8. ~ 2025.12.7.
	· 노무사, 대전시 비상임 시민인권보호관	노동법률	
	· 예술인	예술인	
	· 대전세종연구원 연구위원	인권연구	

□ 기타사항

- 재단 임직원은 직무수행 시 인권관련 지침 위반여부가 불확실한 경우 인권경영담당관과 상담할 수 있음

□ 2024 인권실태조사 추진결과

구 분	2024 인권실태조사
기 간	2024. 11. 11. ~ 2024. 11. 18. / 8일간
방 법	온라인 설문조사, 외부 전문기관 독립시행(한국표준협회)
절 차	조사설계확정(11.10.) → 온라인 설문지 구성(11.11.) → 조사 실시(11.11.~11.18.) → 결과분석(11.28.)
내 용	<ul style="list-style-type: none"> - 재단 인권정책 전반에 대한 인식 및 이행실태 - 직장 내 폭력 및 괴롭힘 실태 - 심층인터뷰(대내외 이해관계자) 등
결 과	<ul style="list-style-type: none"> - 인권침해피해 구제제도가 '재단 인권존중문화 정착에 긍정적 역할을 하고 있다'는 답변 전년대비 7.27% 증가 - 재단의 인권상황에 대한 전반적 인식: 긍정적 응답 71%, 부정적 응답 29% - 재단 인권구제절차 접근성에 대한 인식 긍정적 응답 77.1%, 부정적 응답 22.9% ☞ 인권경영 추진 및 도입 단계 이후 재단의 인권정책 홍보, 인권교육 시행, 소통 노력의 효과로 내부 구성원들이 인권 상황에 대해 더 엄격히 판단할 수 있는 인권 전반 지식 및 요구도가 높아짐

□ 2024 인권영향평가 결과 - 2025년 개선과제

구 분	2024 인권영향평가		
기 간	2024. 10. 8. ~ 2024. 12. 20. / 3월 간		
방 법	인권실태조사, 이해관계자 인터뷰 등을 통한 외부 전문기관 독립시행 ※ 한국표준협회		
절 차	조사계획 및 범위 설정 → 정보수집 및 파악(지표개발) → 영향분석 → 개선과제 도출		
내 용	- 재단운영 전반 및 평가대상 사업(예술인동반자 사업, 대전꿈의오케스트라)		
평가기준	<ul style="list-style-type: none"> - 국가인권위원회가 <공공기관 인권경영 표준매뉴얼>에서 제시한 공통 인권 이슈 - 재단이 인권정책에서 제시하고 있는 중요 인권 이슈 - 인권실태조사에서 파악된 이해관계자 그룹별 인권 현안 		
평가원칙	비차별, 보편성, 전문성, 이해관계자 참여		
개선과제	분야	과제명	내용(성과지표)
	인권실사 이행체계 구축	인권경영 추진성과 공개	① 웹사이트 인권경영 추진정보 업데이트(분기) ② 인권경영보고서 발간(연례, 2027년~)
		인권정책 내부소통 활성화	③ 임직원 해당 교육 이수율 85% 이상 ④ 내부소통 채널 인권정책 소통 연 2회
		구제 및 고충처리장치 운영성과 공개	⑤ 구제 및 고충처리장치 운영성과 공개 정례화(반기)
	강제노동 금지 및 아동출연자 보호	아동출연자 권리 보호 장치 마련	⑥ 선정기관 오리엔테이션 및 해당자료에 아동 출연자 보호 안내
	산업안전 보장	정책고객 민원 응대 근로자 보호조치 강화	⑦ 매뉴얼 개발 ⑧ 내부교육 연 2회
	책임 있는 지원사업 관리	지원사업 수행기관 및 개인에 의한 인권침해 예방	⑨ 선정기관 오리엔테이션 및 해당 자료에 소속 종사자 및 외부 사업 참여자 노동기본권 보장 포함
	환경권 보장	목표기반 성과 관리체계 구축	⑩ 탄소 저감 관련 단계적 목표 설정 및 달성 약속 ⑪ 환경경영 추진정보 웹사이트 업데이트(반기)
	대전꿈의오케스트라	학교 밖 청소년 차별 해소	⑫ 단원 모집 공고 개선

□ 2024 인권영향평가 결과 - 세부내용

○ 사업운영 인권영향평가

- 예술인 동반자 사업

연번	평가항목	결과
1	정보접근권 보장	
2	균등기회 보장	
3	지식재산권 존중	
4	정보인권 보호	
5	괴롭힘으로부터 보호	보완필요

- 재단은 외부 사업참여자를 대상으로 한국예술인복지재단 성희롱/성폭력 피해 상담 및 신고(온라인: 예술인권리보장법 통합관리신고시스템 / 오프라인: 복지재단 내 상담실) 채널을 안내하고, 재단 웹사이트에 공개되어 있는 <인권침해 신고센터>, <청렴비리신고센터>에 접근을 보장하고 있음
- 또한, 지원대상으로 선정된 리더/참여예술인 및 기업기관 담당자 대상 교육 커리큘럼에 성희롱·성폭력 예방교육 이수를 의무화 하고 있음
- 사업담당자가 외부 정책고객에 의한 괴롭힘 피해를 입었을 경우, 신속하게 대응할 수 있는 내부기준 및 절차 마련 필요

- 대전꿈의오케스트라

연번	평가항목	결과
1	정보접근권 보장	
2	균등기회 보장	보완필요
3	정보인권 보호	
4	괴롭힘으로부터 보호	보완필요
5	사회적 낙인 예방	

- 재단은 <문화예술지원사업 운영관리 규정> 제8조(심의위원회 후보군pool 구성)에 따라 분야별 전문가 추천 및 공모를 통해 후보군을 구성함으로써 선정절차의 공정성을 보장하고 있음
- 사회적 배려 대상자 우선선발 제도를 통해 취약계층 등 문화소외 계층 아동·청소년의 교육기회를 확대하고 있으며, <문화예술지원사업 운영관리 규정> 제11조(심의위원 의무와 관여 금지)의 서약서(별지2호 서식)에 이해상충을 인지한 경우 심의위원 회피 의무를 명시함으로써 청렴한 직무수행을 보장하고 있음
- 오케스트라 단원 모집 공고 시, 모집 대상에 연령기준이 아닌 각급 학년 기준을 제시함에 따라 학교 밖 청소년의 교육기회를 배제하고 있음. 모집대상에 연령(13세~19세)을 기준으로 제시해, 학교 밖 청소년의 균등기회 보장 필요
- 재단은 외부 사업참여자를 대상으로 재단 웹사이트에 공개되어 있는 <인권침해 신고센터>, <청렴비리신고센터>에 접근을 보장하고 있음
- 또한, 지원대상으로 선정된 음악감독 및 강사, 코디네이터 대상 교육 커리큘럼에 아동권리협약, 성희롱·성폭력 예방교육 이수를 의무화 하고 있음
- 사업담당자가 외부 정책고객에 의한 괴롭힘 피해를 입었을 경우, 신속하게 대응할 수 있는 내부기준 및 절차 마련 필요

○ 기관운영 인권영향평가

- 인권실사 이행체계 구축

연번	평가항목	결과
1	인권정책 선언 및 확산	
2	인권경영 추진체계	
3	인권영향평가	
4	주요 인권이슈 대응	보완필요
5	인권경영 공개	보완필요
6	인권경영 교육	보완필요
7	구제절차 제공 및 운영	보완필요

- 재단은 인권영향평가 결과를 통합한 대응계획을 수립·실행 중이며 대응계획 수립과정에서 이해관계자 그룹의 참여를 보장, 대응조치 추진현황 및 성과를 인권경영위원회에 보고하고 자문을 경청하는 등 대응조치의 효과성을 점검하고 경영실적보고서에 그 성과정보를 반영해 감독기관의 평가를 받고 있음
- 국가인권위원회 <인권경영 보고 및 평가 지침>, 경영실적보고에 수록하고 있는 인권경영 성과정보를 활용해 인권경영실행성과 등을 웹사이트 공개함으로써 이해관계자와의 소통 활성화 필요
- 인권정책, 구제 및 고충처리 장치 관련 내용을 전 직원 대상 인권교육에 반영하고 이수 의무화 필요
- 재단은 인권침해 및 차별행위 신고 사건을 다루는 <인권경영위원회>, <갑질피해신고 지원센터>, 노사 협의회의 <고충처리위원회 및 상담원 제도>, <성희롱·성폭력 고충심의위원회> 및 <상담원제도(행정 지원팀)>, <자책 온/오프 신고센터>를 상시 운영하고 있으며, <국가인권위원회>, <대전시 시민인권보호관 제도> 등 외부 신고센터를 안내하고 있음
- 인권침해 여부를 판단하는 인권경영위원회에 외부위원 비중은 50% 이상으로 조사 및 구제 심의절차의 독립성, 전문성, 공정성을 보장하고 있음
- 신고인의 요청에 따라 구제 및 고충처리장치 운영성과 관련 계량화된 통계를 공개하고 있지 않으나, 경영실적보고서 수록된 운영성과 공개로 고충처리장치에 대한 이해관계자 접근성 및 신뢰 제고 권고
- 신고자 불이익처우 금지, 사건 관계인 관련 비밀유출에 대한 처벌 강화 등 신고인 보호조치 강화 필요

- 강제노동 금지 및 아동출연자 보호

연번	평가항목	결과
1	부당노동 강요 금지	
2	아동출연자 보호	보완필요

- 재단은 <인권경영내규> 제7조(강제노동 및 부당노동 금지)와 <임직원행동강령> 제21조(사적 노무 요구 금지)에 따라 근로자의 자유의사에 반하는 강제노동 및 부당노동을 금지하고 있음
- <임직원행동강령> 제21조의2는 직무권한 등을 행사한 부당 행위를 금지하고 있으며, 제5장(위반 시의 조치 등) 및 <단체협약> 제19조(부당한 직무명령에 대한 조치)는 행동강령책임관 제도를 통한 상담, 신고, 조사, 징계 등의 사항을 규정해 부당업무 지시에 따른 부정적 영향을 관리하고 있음
- 재단은 <인권경영내규> 제8조(아동의 권리)에 따라 기관운영 및 사업 활동에서 안전을 포함한 아동권리를 존중하고 있으나, 구체적인 이행장치 및 사업에 확대 적용할 수 있는 방안 필요, <인권경영내규> 제8조(아동의 권리)를 구체화하거나 지원사업을 수행하는 예술인 및 단체에 아동출연자 보호를 요구할 수 있는 이행장치 마련 권고

- 비차별

연번	평가항목	결과
1	고용 상 차별금지	
2	정책서비스 차별금지	

- 재단은 <인권경영선언문>에서 고용에 있어 차별금지 및 다양성 존중을 표명하고 있으며, <인권경영내규> 제5조(고용상의 차별금지)에서 구체화하고 있음
- <인사규정> 제8조(채용방법) 제5항에서 성별, 신체조건, 용모, 학력, 연령 등에 대한 불합리한 제한을 금지하고 있으며 채용심사 시 외부위원 대상 차별 및 인격권 침해예방을 위한 사전 안내를 시행하고 있음
- <보수규정>은 재단 임직원 모두에게 공통적으로 적용하고 있으며, 업무성격이 다른 별도직군의 기간제 근로자는 <보수업무처리지침>, <정원 외 직원관리 내규>에 따라 보수를 지급하고 있음
- <인권경영내규> 제5조(고용상의 차별금지) 제2항은 비정규직 근로자에 대한 부당한 차별을 금지하고 있으며, <선택적복리후생비 내규>의 적용범위는 정원 내 임직원으로 한정하고 있으나 보조금사업 예산 편성 시 정원 외 인력 대상 복리후생비 예산을 편성해 시행하고 있으며, 제17조(문화권 보장)에 따라 임직원과 지역주민, 예술인 및 예술단체 등 이해관계자 모두가 차별받지 않도록 모든 권리를 보장함
- 일부 운영시설 웹페이지는 영문정보를 제공하고 워드문서를 병행해 그림 정보를 제공함으로써, 정보 약자인 외국인과 시각장애인의 정보 접근성을 보장하고 있음
- 장애인예술인지원사업 시행, 대전꿈의오케스트라 단원모집 시 사회적 배려 대상자를 우대하는 등 문화예술 소외계층의 예술권 및 문화향유권 보장을 위한 정책서비스를 제공하고 있음

- 산업안전 보장

연번	평가항목	결과
1	임직원 안전 및 보건	보완필요
2	운영시설 이용고객 안전 및 보건	

- 재단은 <안전관리 기본방침> 및 <재난안전 관리 운영방안> 등 안전경영기본원칙에 따라 모든 사업장의 안전 및 보건을 관리하고 있으며, <인권경영선언문> 및 <인권경영내규> 제9조(안전 및 보건)에서 직원에게 안전하고 위생적인 근무환경 조성을 통한 산업안전 및 보건 증진을 약속하고 있음
- 사업장 및 문화예술 공연 공간은 매년 주기적으로 오염된 공조기 필터를 교체하고 연간 시스템냉난방기 유지관리로 쾌적한 실내 공기 질 환경을 조성하고 있으며 승강기 관리, 무대공연 종사자 안전, 소방안전 관리자 실무교육 등, 분야별 담당자 전원 온/오프 안전교육과 실습 수행을 완료함
- <취업규칙> 제20조(특성별 사업장 환경개선), 제23조(모성보호 등)에 따라 임신 직원에 대한 특별한 보호조치를 시행 중에 있으며, <단체협약> 제32조(건강진단), <취업규칙> 제19조(건강진단)을 근거로 노동자의 건강을 보호, 유지하기 위한 정기 건강진단을 실시하고 있음
- <취업규칙> 제21조(재해보상)에 따라 업무상 재해 발생 시 관계법령에 따른 보상이 이루어지고 있음
- <감정노동자 보호법>을 준용해 정책고객 전화응대 절차에서 음성안내 및 통화녹음을 시행하고 있음
- 재단 규정 및 내규에 민원사무처리에 관한 사항, 또는 특이 민원에 의한 직원 건강장해에 따른 보호조치를 다루고 있는 규정은 파악되지 않으며, 관행적으로 부서장 개인별 성향에 따라 대응 중으로 파악됨
- 민원 처리에 관한 법률 제4조(민원 처리 담당자의 의무와 보호), 동법 시행령 제4조(민원 처리 담당자의 보호), 공직자 민원응대 매뉴얼(행정안전부, 2022) 참고, ‘정책고객 민원 응대 매뉴얼’ 마련 및 내부 교육 제공 필요
- 재단은 안전경영 기본원칙 및 운영시설 운영 내규에 따라, 연 4회 정기적으로 공연(전시)장 안전 점검을 시행하고 있으며, 운영시설 이용객 건강권 침해를 예방하기 위한 조치를 시행 중에 있음
- 사고 발생 시 대응 요령 및 사고 유형별 응급조치 방법을 마련하고 재난 상황 대비 실전 모의훈련을 완료함

- 결사 및 단체교섭의 자유 보장

연번	평가항목	결과
1	결사 및 단체교섭의 자유	
2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	
3	단체교섭의 성실한 이행	

- 재단은 <인권경영선언문>에 따라 직원 인권보호와 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장함
- 재단은 <인권경영내규> 제6조(노동3권 보장), <단체협약> 제8조(조합활동 보장 및 부당행위 금지), 제10조(근무시간 중의 조합활동) 2항에 따라 노조가입 및 활동을 이유로 한 불이익 처우를 금지하고 있음
- 또한, <단체협약> 제46조(쟁의활동 보장)에 따라 쟁의활동을 이유로 한 불이익 처우를 금지하고 있음
- 재단은 <인권경영내규> 제6조(노동3권 보장)에 따라 단체교섭 권리 및 성신행을 보장하고 있음
- <단체협약> 제37조(교섭위원 구성), 제35조(교섭절차)에 따라 정기적으로 노동자 대표와 교섭사항에 대해 협의하여 결정하고 있음
- 노조는 <단체협약> 제14조(문서열람 및 자료제공), 18조(쌍방통지의 의무)에 따라 노동조합 대표 활동 수행에 필요한 정보를 제공받고 있음
- 단체협약 제25조(적정인력 확보와 정원유지) 제2항에 따라 불가피한 구조조정 시 조합과의 협의를 거쳐 조정하는 등 경영진의 해고회피 노력을 명시하고 있음

- 책임있는 지원사업 관리

연번	평가항목	결과
1	지원사업 인권실사	보완필요
2	균등기회 보장	
3	갑질 금지	보완필요

- 재단은 <인권경영내규> 제10조(책임 있는 이해관계자 및 협력기관 관리)는 예술인단체 등 협력기관의 인권존중을 요구하고 금지하는 행위를 구체적으로 제시하고 있으며, 비준수 시 불이익 부과를 명시함으로써 지원사업을 수행하는 예술인 및 단체에 의한 인권침해 점점 근거를 규정하고 있음
- 일부 사업에서 지원사업을 수행하는 단체 대표자의 성희롱·성폭력 예방교육 이수 확인서 제출을 요구하고 있으나, 특정 이슈에 한정되어 있고 적용 사업이 제한적이라는 한계가 있음
- 지원사업을 수행하는 예술인 및 단체에게 성적 괴롭힘 예방 노력 외에도 노동기본권 준수를 요구할 수 있는 장치를 마련해 <인권경영내규> 제10조(책임 있는 이해관계자 및 협력기관 관리) 이행 강화하고, 지원사업 수행기관 소속 종사자 또는 사업참여자의 노동기본권에 미치는 부정적 영향을 사전 검토하는 관행 구축 권고
- <인권경영선언문> 및 <인권경영내규> 제17조(문화권 보장)에 따라 예술인 및 예술단체 등 이해관계자를 포함한 시민 모두가 차별받지 않고 자유롭게 문화를 창조하고 문화 활동에 참여하며 문화를 향유할 권리를 보장하고 있음
- <인권경영선언문> 및 <인권경영내규> 제17조(문화권 보장)에 따라 문화예술 및 문화산업에 종사하는 모든 시민의 창작권과 노동권을 보호하고 있음

- 지역주민 인권보호

연번	평가항목	결과
1	예술권 보장	
2	문화향유권 보장	
3	정보인권 보장	

- 재단은 <인권경영내규> 제15조(인권보호 등을 위한 정책적 지원)에 따라 재단이 체결하는 각종 계약 등에 있어서 인권 보호와 증진 및 사회적 약자의 보호 등을 위하여 노력하는 협력 예술단체, 협력기관에 대한 정책적 지원을 실시하고 있음
- 지원사업에 휴식년 제도를 적용함, 지원사업 수혜 경험이 없는 예술인 참여기회를 보장하고 있으며, 장애인예술인, 사회적 배려 가정 등 문화 소외계층의 예술권을 증진하는 정책을 시행 중에 있음
- 지원사업에 참여한 예술인의 지식재산권 보호 장치를 마련하고 있음
- 지역주민의 문화예술 욕구를 파악하고 정책에 반영하기 위해 직접참여 채널(토론평장, 나들목, 사업설명회, 분야별간담회 등), 온라인 등 간접참여 채널(사업별 만족도 조사, 홈페이지, SNS만족도 조사 등)을 운영하고 있음
- 재단은 <개인정보보호법> 등 개인정보 관련 법률에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호하고 있으며, 정보주체의 개인정보를 보호하고 이와 관련한 고충을 신속하고 원활하게 처리할 수 있도록 하기 위하여 <개인정보처리방침>을 수립하고 웹사이트에 공개하고 있음
- <개인정보처리방침>에 개인정보 보호 책임자의 성명 및 연락처를 공개하고 있으며, 개인정보 안전성 확보 조치로 개인정보 취급 직원의 최소화 및 교육, 정기적인 자체 감사 실시, 내부관리계획의 수립 및 시행, 개인정보 암호화, 해킹 등에 대한 기술적 대책 등을 명시하고 있음

- 환경권 보장

연번	평가항목	결과
1	기후변화 대응	보완필요
2	환경성과 정보 공개	보완필요

- 재단은 ESG경영 목표 및 추진전략을 수립하고, 운영시설 에너지 효율화, 탄소중립을 위한 캠페인 사업을 추진전략에 반영해 실천하고 있음
- 탄소중립을 위한 캠페인 성과로 탄소중립 문화 확산을 위한 기관장 대상 화분 나눔 챌린지(13개 기관 참여), 녹색문화확산사업 일환으로 자연보호에 대한 시민의식개선 캠페인, 1회 용품 ZERO 챌린지 동참, 원자력안전교부세 신설 촉구 릴레이 캠페인 동참, 시민 환경보호 활동 SNS인증 기념품 증정 이벤트(시민 690명), 지역 내 친환경 소상공인 홍보 및 리사이클링 체험부스 운영(시민 300명) 등이 파악되었으며, 운영시설 에너지 효율화 성과로 이면지 재활용 및 머그컵 사용 생활화가 파악되었음
- 에너지 효율화 및 탄소중립 캠페인으로 달성하고자 하는 단계적인 탄소 배출 저감 목표를 설정하는 등 목표 중심의 성과 관리 체계 구축 필요
- 재단은 ESG경영 목표 및 추진전략에 따른 실천성과 정보를 경영실적보고서에 반영해 외부평가를 받고 있는 반면, 내·외부 이해관계자가 접근 가능한 채널(웹사이트, 클린아이 등)에서는 해당 정보에 접근할 수 없음
- 경영실적보고서에 수록된 환경 성과정보를 이해관계자가 접근 가능한 채널에 공개하고 정보 공개 범위 점진적 확대 노력 필요