

---

2024년도 경기문화재단  
인권영향평가 결과 보고

---

2024. 8. 20.

경기문화재단

# 제 출 문

경기문화재단 귀중

이 보고서를 “2024년도 경기문화재단 인권영향평가”에  
대한 결과보고서로 제출합니다.

2024. 8. 20.

한국경영인증원

# 목 차

I. 인권경영 환경분석 및 현황	5
1. 인권경영 정책 동향	5
2. 사업분야 인권 이슈	21
3. 경기문화재단 인권경영 현황	25
II. 인권실태조사 결과	28
1. 인권실태조사 개요	28
2. 인권실태조사 결과	31
3. 인권실태조사 시사점	51
III. 인권영향평가 실행	54
1. 실시 주체 및 범위	54
2. 평가 절차 및 방법	55
3. 인권영향평가 주요사업 선정	56
4. 인권영향평가 지표 구성	58
IV. 인권영향평가 결과	62
1. 인권영향평가 종합	62
2. 기관운영 평가결과	63
분야 1. 인권경영 체제의 구축	66
분야 2. 고용상의 비차별 및 권리 보장	70
분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	74
분야 4. 강제 노동의 금지	78
분야 5. 연소자 노동의 금지	81
분야 6. 산업안전 보장	83
분야 7. 책임 있는 공급망 관리	87

분야 8. 재산권 및 지식재산권의 보호 .....	90
분야 9. 환경권 보장 .....	92
분야 10. 이용자 인권 보호 .....	96
분야 11. 문화다양성 증진과 혐오표현 근절 .....	99
분야 12. 직장 내 인권 보호 .....	102
분야 13. 근로환경 .....	106
3. 주요사업 평가결과 .....	110
사업 1. 예술사업팀 .....	112
사업 2. 실학박물관 .....	115
4. 이해관계자 인터뷰 결과 .....	119
<b>V. 중대성 평가 및 주요 인권 이슈 도출 .....</b>	<b>122</b>
1. 중대성 평가 .....	122
2. 주요 인권 이슈 도출 결과 .....	124
<b>VI. 인권경영 주요 개선과제 .....</b>	<b>126</b>
1. 주요 개선과제 .....	126
2. 인권영향평가 대응 계획 .....	131

# I 인권경영 환경분석 및 현황

## 1. 인권경영 정책 동향

### □ 국제 인권경영 동향

- 인권경영은 재단의 경영과 사업활동에서 임직원, 공급사, 협력업체, 현지 주민 등 이해관계자의 인권침해 요인을 조사하여 인권침해 발생을 예방하고 인권침해 발생 시 구제제도를 통해 피해자의 존엄과 가치를 보호하고 존중하여 재단의 지속 가능한 발전을 추구하는 것을 의미함
- 1970년대 이후 국제기구를 중심으로 인권경영 관련 연구·합의가 이루어져 현재 국제사회 전반에 중요성 및 영향 범위 확대 추세

#### [국제사회 인권경영 추진현황]

- 유엔인권위원회(UNHRC) 기업과 인권 국가행동계획에 대한 지침(2014년)
- 유엔인권위원회(UNHRC) 기업의 인권존중 책임에 대한 해설 지침(2012년)
- 유엔인권위원회(UNHRC) UN 기업과 인권 이행지침 채택(2011년)
- 유엔 보호, 존중, 구제 기업과 인권에 대한 프레임워크 승인(2006년)
- 유엔 글로벌 콤팩트(UNG) 출범(2000년)
- 국제노동기구(ILO) 사회정책 원칙에 대한 3자 헌장 발표(1977년)
- 경제협력개발기구(OECD) 다국적기업 가이드라인 제정(1976년)
- 유엔 총회 세계인권선언(Universal Declaration of Human Right) 채택(1948년)

- 1977년 ILO는 ‘다국적기업 및 사회정책에 관한 3자 선언’을 발표하였는데, 이는 정부, 고용자, 노동자라는 3자 간 합의를 통해 다국적 기업에 적용할 노동기준으로써 제정되었으며 해당 선언과 별도로 협약으로써 노동기준을 제정하여 노동기준의 이행을 도모하고 있음. 이 중 ILO 핵심 규약은 4개 분야 8개 협약으로 구성되어 있음

#### [ILO 핵심 규약]

1. 차별 금지 : 남녀 동등보수 협약(제100호), 고용·직업상 차별금지 협약(111호)
2. 아동노동 금지 : 취업상 최저연령 협약(138호), 가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약(제182호)

- 3. 강제노동 금지 : 강제노동에 관한 협약(제29조), 강제노동 철폐에 관한 협약(105호)
- 4. 결사의 자유 : 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호), 단결권 및 단체교섭권 협약(제98호)

- 사회적 책임에 대한 국제표준인 ISO 26000, UN Global Compact, GRI, OECD Guideline 등 인권경영 표준화 확대
- 지구온난화와 기후 변화, 빈곤, 인구 증가, 환경 파괴 등에 대처하기 위해 SDG에서 더 나아가 ESG 경영이 전 세계적인 트렌드로 부상

[UN 기업과 인권에 관한 이행지침 주요 내용]

- 유엔의 “보호·존중·구제” 프레임워크 실행을 위한 기업과 인권에 관한 이행 원칙(Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework)
- 국제 인권규범은 물론 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR)을 다루고 있는 다양한 글로벌 이니셔티브(Initiative)가 표방하는 기준과 절차가 갖는 의미를 분석·정리·체계화한 결과물
- 기업들의 자발적 이행을 전제로 기업에 인권존중책임이 있다는 점을 강조하고 기업 활동을 하는 데 있어서 인권침해가 발생하지 않도록 기업들 스스로 실천, 점검해야 할 의무(Due Diligence)를 강조

- ESG 경영·평가의 가이드라인이 되는 글로벌 기관(initiative)들의 설립
  - 기후 변화 분야 : SBTi<sup>1)</sup>(과학기반 감축목표 이니셔티브, 2015), TCFD<sup>2)</sup>(기후 관련 재무 정보공개 테스크포스, 2015년)
  - 지속가능 경영 분야 : SASB<sup>3)</sup>(지속가능회계기준위원회, 2011), GSIA(글로벌지속가능투자연합, 2014년)
  - 인권 분야 : RBA<sup>4)</sup>(책임감 있는 산업 연합, 2004)
- EU 공급망실사법 공식화
  - 대상기업에 환경, 노동, 인권, 지배구조 등 ESG 요인에 대한 실사를 진행하는 한편 실사 과정에서 발견된 문제에 대해 밝히고 대응 방안까지 내놓을

1) SBTi : Science Based Targets initiative  
2) TCFD : Task Force on Climate-related Financial Disclosures  
3) SASB : Sustainability Accounting Standards Board  
4) RBA : Responsible Business Alliance

의무를 부과하는 법안으로, 법 위반 시 과징금 부과 및 행정제재

- 이에 따라 EU 주요 국가마다 실사법 입법 및 발효

[국제기구의 윤리·인권 가이드라인 요약]

구분	주요 내용
OECD 다국적기업 가이드라인	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 다국적기업이 경제·환경·사회 측면에서 긍정적인 영향력을 발휘하도록 안내</li> <li>- 한국 등 34개 OECD 회원국 소속의 다국적기업 적용 권고</li> <li>- 사회, 윤리 및 환경정책에 대한 정보를 포함한 (윤리)가치 선언 제공                         <ul style="list-style-type: none"> <li>· 2011년 인권파트 신설</li> <li>· 인권리스크 심각성 주의 강조</li> <li>· 고용 및 노사관계 인권보호 강조</li> </ul> </li> </ul>
ISO 26000 (사회적 책임에 관한 국제표준)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2010년 ISO 26000 제정</li> <li>- 모든 조직이 사회적 책임을 이행할 수 있도록 지침 제공                         <ul style="list-style-type: none"> <li>· 조직의 윤리적 행동 강화</li> <li>· 인권영향평가 및 리스크 대응</li> <li>· 인권침해 구제제도 실행</li> <li>· 여성 등 취약집단 차별금지, 노동기본권리 보호 강조</li> </ul> </li> </ul>
UN 기업과 인권 이행지침	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2011년 이행지침 최종 승인</li> <li>- 기업과 인권에 대한 장기적이고 점진적인 글로벌 행동 기준 제시</li> <li>- 인권 보호, 존중, 구제 3대 축으로 구성</li> <li>- 인권선언, 리스크 평가, 정보공개 권고</li> <li>- 항목별로 31개의 기본지침과 운영지침 제공</li> </ul>
UN 글로벌 콤팩트	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2000년 출범, 인권·노동·환경·반부패 기준 제시</li> <li>- UN과 기관(기업)을 직접적 연결하는 플랫폼</li> <li>- 자발적 참여에 기초하며 강제성 없음</li> <li>- 기업회원 9,500개 사 가입 중</li> <li>- 기업이 작성한 정보공시보고제도 참여를 통해 사회적 책임 증진 도모</li> <li>- 인권, 노동, 환경, 반부패 방지 분야의 10대 원칙을 제시                         <ul style="list-style-type: none"> <li>· 원칙 1. 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중한다.</li> <li>· 원칙 2. 인권 유린에 연루되지 않았는지 확인해야 한다.</li> <li>· 원칙 3. 결사의 자유와 단체교섭권을 효과적으로 인정해야 한다.</li> <li>· 원칙 4. 모든 형태의 강제노동을 반드시 철폐한다.</li> </ul> </li> </ul>

구분	주요 내용
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 원칙 5. 아동노동에 대한 현실적·효과적인 폐지를 수행한다.</li> <li>· 원칙 6. 고용 및 직업에서의 어떠한 차별도 철폐한다.</li> <li>· 원칙 7. 환경문제에 대한 예방적 접근을 지원한다.</li> <li>· 원칙 8. 환경 책임을 증진하기 위한 이니셔티브를 수행한다.</li> <li>· 원칙 9. 친환경 기술의 개발과 보급을 장려한다.</li> <li>· 원칙 10. 기업은 강요와 뇌물수수를 포함한 모든 형태의 부패에 맞서야 한다.</li> </ul>
ILO 다국적기업 선언	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1977년 제정, 2017년 3월 개정</li> <li>- 개발도상국에서 다국적기업의 활동 중 노동, 사회 분야에서 긍정적 영향력 필요</li> <li>- 고용, 훈련, 노동조건, 생활조건, 노사관계 강조             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 노동기준 준수, 고용 기회 대우의 균등</li> <li>· 노동조건과 노동안전위생 확보</li> <li>· 건전한 노사관계 촉진 강조</li> <li>· 노동권에 대한 영향평가 조치 신설</li> </ul> </li> </ul>
GRI 지속가능 경영보고 가이드라인	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직의 경제·환경·사회에 미치는 영향 보고</li> <li>- 국내 기업들의 지속가능성 보고서의 보고 기준으로 활용</li> <li>- 윤리적, 합법적 행위에 대한 조직 내외부 자문 메커니즘             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권영향평가 검토 대상 사업장</li> <li>· 인권정책 및 절차에 관한 교육</li> <li>· 인권 심사 시행을 포함한 계약 체결</li> <li>· 동등한 기회 제공, 차별금지</li> <li>· 아동노동, 강제노동 금지 및 정보 보고</li> </ul> </li> </ul>

□ 주요 국가별 인권경영 동향

○ 프랑스

- 프랑스 인권 실사법(Duty of Vigilance Law)은 인권 실사를 특정 인권 이슈 (예를 들어 아동노동) 또는 산업(예를 들어 광물)에 국한하지 않고 전체 사업 활동을 대상으로 한 최초의 법으로, 2017년 2월 통과되어 3월부터 시행되고 있음
- 인권 실사법은 프랑스에서 회계연도 기준 2년 이상 설립되거나 등록되어



있고, 프랑스 내에서 5,000명 내지 전 세계적으로(프랑스와 외국에 있는 자회사를 통하여) 최소 10,000명의 노동자를 고용하고 있는 기업에 적용되며, 고용인원의 범위는 해당 회사뿐만 아니라 자회사도 포함하고 있음

- 실사 범위는 자사 사업장, 모든 자회사 또는 계열회사, 공급업체 및 하청업체이며, 이 법의 대상기업은 인권 전반에 대한 기업실사계획의 수립 및 이행에 대한 보고서 제출이 의무이며, 연례보고 미이행 및 이로 인한 침해 발생 시 과징금을 부과함

○ 독일

- 독일 의회는 2021년 6월 메르켈 총리의 주도로 「공급망의 기업 실사에 관한 법률(공급망법)」을 통과시켰으며, 이 법은 UN 「기업과 인권 이행원칙」의 핵심인 인권 실사를 국내법으로 수용한 것임
- 공급망법은 2023년 1월부터 시행되었으며, 법 이행 및 모니터링 전담기구를 설립하고, 인권경영을 준수하지 않으면 강력한 행정제재가 가능하게 하였음
- 이 법의 적용 대상기업은 독일에 소재한 기업이면서 2023년까지는 3,000명 이상 근로자를 고용한 기업까지인데, 현재 이에 포함되는 기업의 수는 약 900개 정도로, 독일에 지사를 둔 해외 기업들도 해당이 되며, 2024년부터는 1,000명 이상 근로자 고용기업으로 적용대상이 확대되었음
- 비정규직도 위 근로자의 범위 내에 포함되기 때문에 비정규직이라는 이유로 위 기준을 피하는 형태의 편법이 불가능하도록 설계되었음
- 구제절차(소송) 차원에서 특히, 피해 당사자가 아닌 비정부기구를 비롯한 제3자가 기업 등을 대신하여 소송을 제기해 법적 절차를 수행할 수 있도록 했으며, 외부 이해관계자의 권리를 구체적으로 명시하고, 이들의 참여가 단순히 행정적 차원 이상의 사법적인 차원에서도 실질적으로 보장되도록 하였음
- 이 법은 민사소송에 관한 규정을 특별히 두고 있는데, 특별 소송 적격(원고적격의 확장)을 규정하여, 피해자가 법정에서 자신의 권리를 주장하기 위해 국내 노동조합 또는 비정부기구가 법적 절차를 수행하도록 할 수 있음
- 인권경영을 준수하지 않은 기업은 공공 조달에서 최대 3년간 참여할 수 없

게 되어, 인권경영이 단순히 정책적 차원이 아니라, 법률의 형태로 제도화된 사례라 볼 수 있음

○ 미국

- 미국 증권거래위원회(SEC)는 2023년 3월 상장기업을 대상으로 기후 관련 위험이 기업에 미치는 영향과 온실가스 배출량 등과 같은 사업 운영에 중대한 영향을 미칠 가능성이 있는 필수적인 정보를 연간 사업보고서에 포함하고, 이의 공시를 의무화하는 내용의 규제 초안을 마련함
- 이 규제안에는 기후가 기업이 운영하는 사업 및 재무제표에 미치는 영향과 이사회 및 경영진의 감독, 기후 관련 위험 평가 등의 내용을 포함하여, 사업 운영과정과 공급사슬에서 발생한 온실가스 배출량 공시를 의무화하는 내용을 담고 있음
- 이번 규제안은 의견수렴절차를 거친 후 24년 3월 6일에 발표되었으며, 공개해야 하는 내용은 그저 '얼마나 온실가스를 내뿜었느냐'에 그치지 않고 기업의 경영이나 재무 상태에 영향을 미칠 가능성이 높은 기후 관련 위험이 무엇인지, 그 위험이 어떤 영향을 미치는지, 이 위험을 관리하기 위해 어떤 절차를 갖고 있는지, 기업이 이 위험을 줄이기 위해 어떤 활동을 하는지, 그 활동에 따른 비용이 얼마나 되는지, 경영진과 이사회가 이 과정에서 어떤 역할을 하는지, 앞으로 어떤 기후 관련 목표를 갖고 있는지 등이며, 이를 정량적, 정성적으로 공개해야 함

□ 국내 인권경영 동향

○ 2014년, 국가인권위원회 인권경영 활동

- 2014년 국가인권위원회는 'UN 기업과 인권 이행지침' 과 같은 국제적 규범의 국내 이행을 강화하기 위하여 '인권경영 가이드라인 및 체크리스트' 를 발간하였으며, 체크리스트는 기업들이 인권경영을 도입·실천함에 있어서 지켜야 할 일반원칙 및 운영원칙을 제시하고, 기업들이 경영활동 과정에서 실질적·잠재적으로 발생할 수 있는 다양한 인권침해의 문제점들을 기업 스스로 점검할 수 있도록 자가점검 항목을 제공하여 기업들로 하여금 인권침해를 사전에 예방하고, 인권경영의 필요성 및 중요성을 인식하도록 강조해 왔음

- 2018년, 정부의 인권경영 정책 수립·발표
  - ‘제3차 국가인권정책 기본계획(NAP, 2018~2022, 법무부)’은 기업과 인권에 관한 사항을 국가의 보호 의무로 강조하고 인권경영 제도화 및 피해구제방안을 공공기관에 촉구
    - ※ 국가인권정책 기본계획은 인권의 법적 보호 강화와 제도적 실천 증진을 목표로 하는 범국가적 종합계획으로 전 세계 39개국이 수립·시행 중임
  - 2018년 8월 국가인권위원회가 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼(2018. 8)’을 발표하면서 산하 공공기관의 인권경영 실행 지원, 공공기관 인권경영 평가지표 신설·확대를 권고한 데 대해 기획재정부, 행정안전부 등 30개 정부기관과 17개 광역지방자치단체가 모두 수용 입장을 밝힘
  - 인권경영 실행 권고에 대해서는 일부를 제외한 860개 공공기관이 인권경영 실행 계획을 수립하고, 기관별로 인권경영 선언, 인권경영위원회 구성, 인권영향평가 등을 추진 중임

[공공기관 인권경영 매뉴얼]

구분	요구사항	비고
인권경영 체제구축	1. 인권경영 추진 시스템 구축 2. 인권경영 선언 및 공표 3. 기관 내 각 부서 확산 4. 기관의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산	기관(기업)의 인권경영 비전과 의지를 대내·외적으로 공표
인권영향 평가	5. 기관운영 인권영향평가 실시 계획 수립 6. 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육 7. 인권경영위원회 평가 자료 제출 8. 인권경영위원회 평가 및 결과보고서 작성 9. 최고경영진 보고 및 공개	기관운영 평가, 주요사업 평가로 구분되며, 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 예방하거나 최소화
인권경영 실행/공개	10. 인권경영 실행 11. 인권경영 전 과정 공개	투명성 제고, 홍보 효과, 책임성을 높임
구제절차 제공	12. 구제절차 연구와 준비 13. 구제절차 수립 14. 구제절차 시행	분쟁을 해결하고 피해자의 권리를 원상회복시키는 절차

구분	요구사항	비고
	15. 구제절차 시행에 대한 평가와 개선	

○ 2019년, 공공기관 경영평가제도 개편

- 행정안전부는 2019년 지방공기업 경영평가편람(2018. 12.)을 통해 2020년부터 인권경영에 대한 별도의 지표를 신설하겠다고 밝혔으며, 기획재정부도 2018년 공공기관 경영평가 편람에 기관의 인권경영 노력과 성과를 평가하는 비중을 높이고, 평가내용을 구체화함

[정부 부처별 인권경영 정책]

구분	주요 내용
국가인권위원회	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공기관 인권경영 가이드라인 적용 권고(2014년)</li> <li>- 공공기관 경영평가 제도개선 권고(2016년)</li> <li>- 기업과 인권 NAP 수립 권고(2016년)</li> <li>- 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고(2018년)</li> </ul>
기획재정부 행정안전부	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공기관 경영평가 항목 내 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 기관의 노력과 인권증진 활동 평가 시행</li> <li>- 공기업, 공공기관 경영평가 항목 내 사회적 가치 지표 신설 및 배점 확대</li> </ul>
법무부	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2018~2022 제3차 국가인권정책 기본계획                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 모든 사람의 생명·신체를 보호하는 사회</li> <li>· 모든 사람이 평등한 사회</li> <li>· 모든 사람이 기본적으로 자유를 누리는 사회</li> <li>· 모든 사람이 정의 실현에 참여하는 사회</li> <li>· 모든 사람이 더 나은 미래를 추구하는 사회</li> <li>· 모든 사람이 동등한 권리를 누리는 공정한 사회</li> <li>· 인권의식과 인권문화를 높여가는 사회</li> <li>· 인권 친화적 기업활동을 위해 함께 노력하는 사회</li> </ul> </li> </ul>
관계부처 합동	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 30개 정부부처 및 17개 광역지방자치단체 인권경영 매뉴얼 적용 권고사항 수용(2018년)</li> <li>- 갑질, 채용 비리 등 인권피해에 대한 내부감찰 관리 감독 강화</li> <li>- 공무원 행동강령 내 갑질 금지 규정 신설</li> <li>- 갑질 근절 가이드라인 보급</li> </ul>

구분	주요 내용
	- 피해자에 대한 구제 및 피해 회복 지원

○ 공공기관 인권경영매뉴얼 적용

- 국가인권위원회법 제25조 제1항에 따라 공공기관은 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼을 적용하여 인권경영을 추진하여야 하며, 국가인권위원회의 매뉴얼 등을 참고하여 경영활동에서 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하기 위한 인권영향평가를 수행하여야 함

[인권경영 가이드라인 및 체크리스트]

구분	주요 내용
일반원칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업은 자신의 기업활동으로 인하여 부정적인 영향을 받는 모든 이해관계자의 인권을 보호·존중해야 함</li> <li>- 기업이 보호·존중해야 하는 인권은 헌법 및 법률에서 보장된 것뿐만 아니라, 국제인권법 및 각종 인권규범에서 열거된 것을 모두 포함</li> </ul>
운영원칙	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 권리, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전, 공급망 관리, 현지주민의 인권, 환경권, 소비자인권 등 10개의 이슈별 ‘원칙’ 을 제시</li> <li>- 원칙은 기업이 준수해야 할 이슈별 규범을 압축적으로 나타낸 것</li> </ul>
이용방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 이슈별로 큰 원칙을 읽어서 이해한 후 질문을 읽기</li> <li>- 질문에 대한 답은 5가지이며, 정확한 진단을 위해 해당 답변에 표시</li> <li>- “아니오” 로 나오는 항목을 발견하고 그렇게 발견된 항목에 대해 사전조치하기 위한 것(취약지점을 발견하는 도구)</li> <li>- 신뢰성을 위해 노동조합이나 여타 이해관계자 또는 외부전문가와 함께 점검</li> </ul>

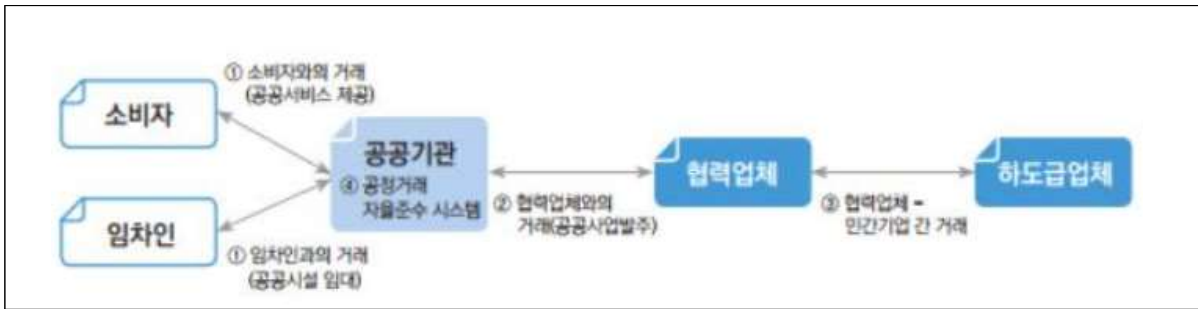
○ 2020년 6월, 행정안전부 지방공기업 모범거래모델 가이드라인

- 2020년 6월 행정안전부는 공공기관이 공정경제 실현의 마중물로서 민간기업의 불공정거래를 줄이고, 국민의 삶과 밀접한 공공기관부터 공정경제의 모범을 보이기 위하여 ‘지방공기업 모범거래모델(Best Practice Model) 가이드라인’ 을 발간하였으며, 공공기관의 맞춤형 거래 관행 개선을 위하여 시범 적용을 거쳐 모든 공공기관을 비롯하여 민간까지 확산할 계획을 발표

함

- 모범거래모델은 투명하고 자유로운 시장을 만들기 위해 공공기관이 시장에서 독점적 지위를 가지고 있는 분야에서 소비자·협력사와 더욱 공정하게 거래하도록 바람직한 거래의 모습을 제시하는 일종의 가이드라인임

[모범거래모델의 유형]



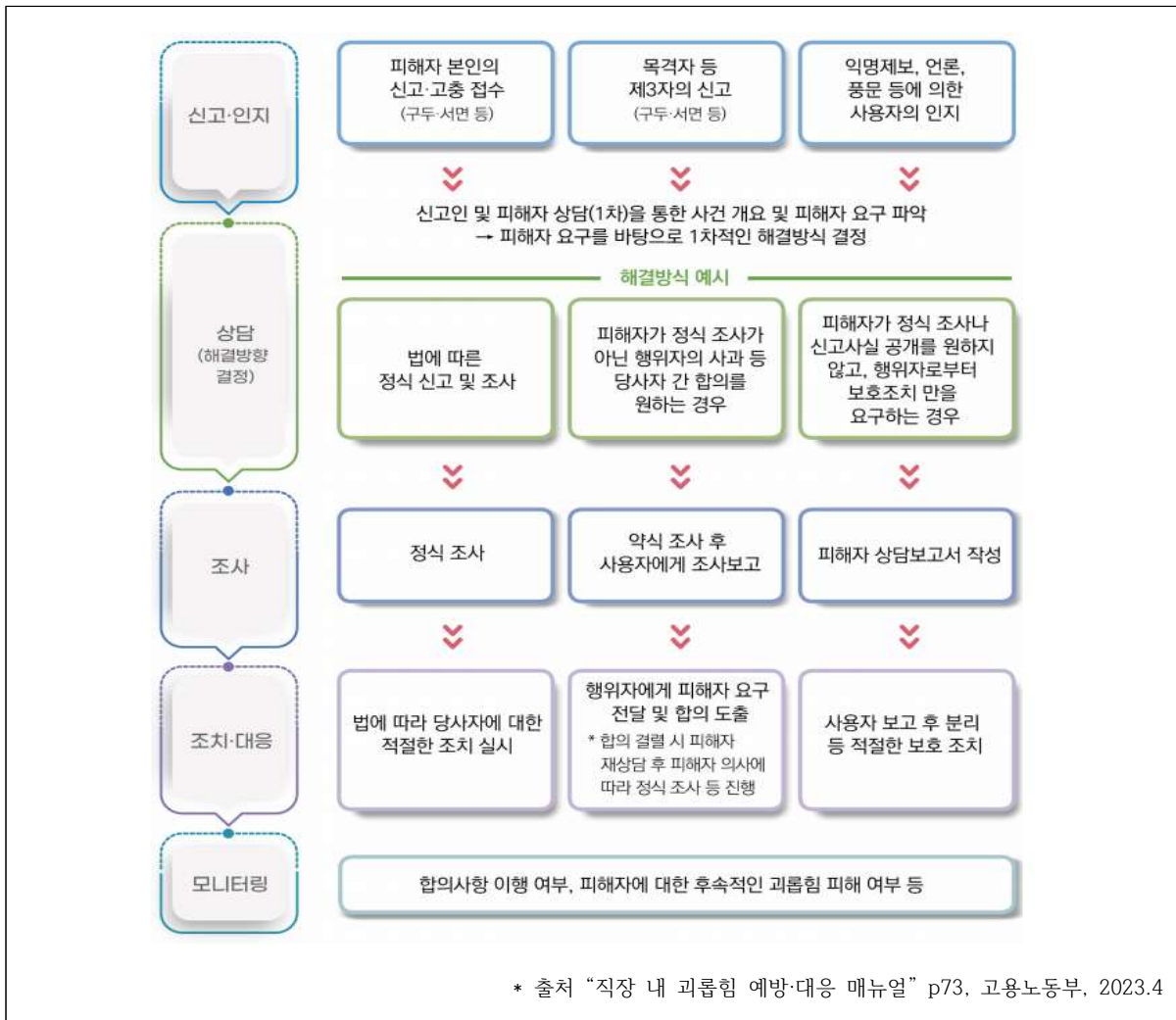
구분	주요 내용	모범거래모델 유형
① 소비자 또는 임차인과의 거래	- 지방공기업이 제공하는 공공서비스의 소비자 - 공공시설의 임차인인 일반 국민과 맺는 거래 관계	I. 對 국민 거래관행 개선
② 협력업체와의 거래	- 공공사업 발주자와의 일차적인 거래관계 - 공동계약 등 협력업체	II. 對 협력업체 거래 관행 개선
③ 협력업체-민간기업 간 거래	- 지방공기업이 최종 구매자인 계약관계(value chain)에서 직·간접 거래 당사자인 민간기업(하도급)	III. 민간기업 불공정 행위 차단
④ 공정거래 자율준수 시스템	- 지방공기업 스스로 공정거래원칙을 준수하는 내부 준칙 - 지방계약법 등 법 제도적인 측면	IV. 공정거래 자율준수 시스템 구축

- 모범거래모델 가이드라인의 요구사항과 인권경영 가이드라인의 ‘책임 있는 공급망 관리’ 분야의 일부 요구사항이 충돌되지 않도록 검토하고, 향후 공정경제 기반 마련을 통한 상생협력 및 동반성장 생태계 조성을 위해 불공정거래를 유발하는 제도적 요인을 파악할 수 있도록 인권영향평가 지표에 반영할 필요가 있음

- o 직장 내 인권보호 및 구제강화 법률 시행

- 2019년 근로기준법(직장 내 괴롭힘 금지) 개정·시행 및 관련 법규 개정  
에 따라 2019년 7월부터 “직장 내 괴롭힘 금지”에 관한 사항을 취업규칙에  
필수적으로 기재하게 되었고, 괴롭힘 행위자에 대한 처벌 및 피해자에 대  
한 보호조치를 의무화하였으며, 고용노동부는 직장 내 괴롭힘 판단 및 예  
방·대응 매뉴얼을 마련함
- 직장 내 인권보호와 인권침해 예방의 중요도가 높아짐에 따라 인권존중의  
공감대 조성과 자율적인 예방·조치 시스템 고도화가 요구되고 있음
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서는 고객 등 업무와 밀  
접한 관련이 있는 자가 근로자에게 성희롱을 한 경우, 사업주는 피해자 보  
호를 위해 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 하도록 하고, 피해  
자에 대한 불이익 조치를 할 수 없도록 하였음

[직장 내 괴롭힘 사건처리 담당 체계]



- 공공기관 ESG경영 유도를 위한 정부의 노력
  - (선도적 역할 강조) 정부는 그간 공공기관의 ESG 경영을 유도하면서, 2050 탄소 중립 달성과 포용·공정 경제로의 대전환 추진을 위한 공공기관의 선도적 역할을 강조해 왔음
  - (ESG 평가 강화) 공공기관 경영평가 시 윤리·안전경영 및 이사회 운영 평가를 확대하고, 경영목표·전략상 ESG 반영 여부를 평가에 포함하는 등 ESG 관련 평가를 강화함
  - (안전문화 확산) 사회 전반의 안전문화 확산을 위해 공공기관이 선도적으로 2021년 「공공기관 안전등급 평가 제도」를 최초 실시하였으며, 2022년부터는 안전등급 평가 결과를 경영평가 중 「재난·안전관리 지표」에 최초 반영함
  - (투명한 정보공개) 공공기관 ESG 경영의 핵심인 투명한 정보공개를 위해 안전·환경, 사회공헌활동, 상생·협력, 일·가정 양립 등 공시항목을 신설·보완해 옴
  - (알리오 통합공시 기준 개정, 2022년 2월) 기관 인권경영체계 구축 및 이행 현황 공시, 개인정보위원회의 개인정보보호 진단결과 공시, 공공기관 동반성장 평가 결과 공시(7월부터 시행) 등을 포함한 ESG 공시항목 확대
  
- 현 정부 110대 국정과제 속 인권경영 및 ESG
  - 제20대 대통령직인수위원회는 2022년 5월에 “윤석열 정부 110대 국정과제”를 발표하였는데, 이 중 약 20개 내외의 과제에서 인권경영 및 ESG 관련 내용이 언급됨
  - (15. 공공기관 혁신을 통해 질 높은 대국민 서비스 제공) 공공기관 자체 ESG 역량 강화 및 민간 협력업체 ESG 경영 지원, K-ESG 가이드라인 고도화와 공급망 실사 대응지원 사업 신설, ESG 분야 자금지원 확대 내용 등 ESG 경영 관련 내용을 포함하고 있음
  - (86. 과학적인 탄소 중립 이행방안 마련으로 녹색경제 전환) 각국 환경 조치(EU CBAM) 대응, 태양광·풍력산업 고도화, 고효율·저소비형 에너지 수요관리 혁신, 안정적 청정수소 생산·공급 기반을 마련하여 세계 1등 수소산업 육성, 친환경 차량 구매목표 상향, 전기차 충전시설 설치의무 강화



등의 환경권 관련 내용을 강조하고 있음

- (49. 산업재해 예방 강화 및 기업 자율 안전관리 체계 구축 지원) 중대재해 감축목표 수립 및 추진과제 마련, 지역·업종 맞춤형 산재 예방 및 건설업 안전관리 지원, 고위험 공정 등 소규모 사업장 지원사업 개편, 산재 예방 종합 포털 구축 등 인프라 혁신과 근로자 포함 국민의 안전권, 건강권 보장을 위한 제도 강화를 예고하고 있음
- (51. 노사 협력을 통한 상생의 노동시장 구축) 노사의 자율적인 근로시간 선택권 확대와 함께 근로자 건강 보호조치 방안 병행 추진, 노사협의회 근로자위원의 대표성·독립성 강화를 위한 제도개선 추진, 공공부문 노동이사제도의 안착 지원, 행정·재정적 지원을 통해 공동 노사협의회의 자율적 설치 및 운영 활성화 유도 등 원하청 상생 노사협의회 확산 등의 노동기본권 및 노사관계 개선을 위한 내용을 포함하고 있음
- 그 밖에도 여러 개의 과제에 걸쳐, 공급망 관리, 소비자 인권, 비차별 등 인권경영 관련 내용이 언급되고 있어, 향후 인권경영 및 ESG가 새 정부에서도 계속 강조될 것임을 예고하고 있음

○ 2022년, 국가인권위원회 공공기관 ‘인권경영 보고지침’ 적용 권고

- 국가인권위원회는 “공공기관 인권경영 매뉴얼” (2018년)에 이어 인권경영 이행사항을 점검하여 이해관계자에게 보고하는 방법을 구체적으로 제시하고자 2022년 7월 “인권경영 보고 및 평가지침” 을 배포함
- 인권영향평가를 하면서 “중대성 평가” 도 병행하여 식별된 인권 이슈 중에서 우선적으로 대처할 ‘주요 인권 이슈’ 도출을 권고하고, 중대성 평가는 관련 실태조사, 이해관계자의 복잡성과 다양성, 인권영향 수준, 위법 여부, 침해의 심각성(예컨대 생명·신체와 관련한 침해는 재산에 대한 침해보다 더 심각하다고 할 수 있음), 피해자의 수, 피해의 사후적 구제 가능성, 국가 정책, 기업의 업종, 피해 발생 장소 등 다양한 변수를 고려하도록 함
- 인권영향평가 과정에서 드러난 인권 이슈 중 중대성 평가를 통해 기관이 해당연도에 대응하기로 결정한 인권 이슈를 인권영향평가의 최종 결과물로써 인권경영 보고서에 반드시 포함하도록 하였음

- 또한, 2022년 7월 30개 정부 부처 및 17개 광역자치단체장에게 경영평가 대상인 산하 공공기관이 국가인권위가 마련한 ‘인권경영 보고지침’에 따라 인권경영의 결과를 보고 및 공시하도록 하고 향후 기관 경영평가 시 위 지침에 따라 독립적인 항목으로 인권경영을 평가할 것을 권고하였음
- 향후 공공기관은 인권위의 ‘인권경영 보고지침’에 의거하여 인권경영 이행 결과를 경영평가 실적자료로 제시할 필요가 있음

[인권경영 보고지침]

분야	세부 내용	비 고
인권경영 체계 및 인권경영 정책	- 인권경영 추진체계	- 인권경영 규정, 제도, 조직 등
	- 인권정책 선언 및 확산	- 인권정책 선언 및 확산 노력
인권영향평가	- 주요 인권이슈 도출	- 인권영향평가 통한 주요 인권이슈 도출 과정
	- 대응계획 수립 및 실행	- 주요 인권이슈에 대한 대응계획 마련 및 실행결과
구제절차	- 구제절차 제공	- 현행 구제절차 운영 현황
	- 구제절차 운영 실적	- 구제절차 운영실적 제시
인권경영 공개 및 인권경영 교육	- 인권경영 공개 및 소통	- 인권경영 정보 공개방안 및 공개 현황, 대내외 소통 현황
	- 인권경영 교육	- 인권경영 교육체계, 교육실적 등

○ 중대재해처벌법의 시행

- 중대재해처벌법은 기업에서 사망사고 등 중대재해가 발생했을 때 사업주에 대한 형사처벌을 강화하는 내용의 법안으로, 2021년 1월 국회 본회의를 통과해 2022년 1월 27일자로 시행되었으며, 5인 미만 사업장은 처벌 대상에서 제외되고 50인 미만 사업장은 공포 뒤 2년 동안 법 적용을 유예받게 되어 2024년부터 적용됨
- 입법의 핵심은 중대재해에 대해 사업주와 경영책임자 등의 처벌을 규정해 사전에 중대재해를 예방하는 것에 있으며, 사업주나 경영책임자에게 안전과 보건 확보 의무를 부여하고 노동자의 안전과 건강이 보호될 수 있는 경

영시스템을 갖출 것을 요구하는 것임

- 회사를 실질적으로 지배하고 운영관리하는 대표가 계약 형식과 관계없이 노무를 제공하는 이들의 생명과 안전을 위협하는 유해한 환경, 위험한 요인을 파악하고 제거하여야 하며, 이를 위반할 시 1년 이상 징역 또는 10억 원 이하의 벌금이 부과되는 등 중대한 책임을 강조하고 있음
- 사업주·경영책임자의 위협방지의무를 부과하고, 사업주·경영책임자가 의무를 위반해 사망·중대 재해에 이르게 한 때 사업주 및 경영책임자를 형사처벌하고 해당 법인에 벌금을 부과하는 등 처벌 수위를 명시하고 있음

□ 정책동향 분석 및 시사점

- 국내외 정책과 제도는 공공기관에 인권경영 체계구축, 인권경영 추진, 사회적 가치 실현을 요구하고 있으며, 재단은 이러한 사회 전반의 환경변화에 따라 인권경영 체계 점검을 통한 인권경영 내재화 및 추진계획 수립 필요
- 공공기관은 높은 수준의 인권보호 의무 및 존중의 책임이 요구되므로 최근의 정부 정책 등을 충분히 반영한 인권영향평가를 실시함으로써 인권경영을 원활히 수행하고 강화하기 위한 체계를 점검하고 이를 효과적으로 작동시켰는지를 보다 객관적이고 체계적으로 확인하고 그 결과를 환류하는 절차를 시스템화하여야 할 것임
- 국내외 인권경영 동향 분석을 통해 도출한 시사점은 다음과 같음

구분	주요 내용	시사점
글로벌 정책 및 표준	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기관 전반에 걸친 다양한 이해관계자 인권 보호 강조</li> <li>- 인권영향평가 및 리스크 대응 강조</li> <li>- 인권침해 구제제도 실행 권고</li> <li>- 정보공개 권고 등</li> <li>- 기업의 ESG 경영 강조</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국내 인권경영 활동이 취약한 협력업체, 자회사 등 공급망 관리, 환경권, 지역주민 보호 등 확산 방안 모색 필요</li> <li>- 구제제도 체계 점검 및 개선, 홍보 활동 필요</li> <li>- 정보보호 대상과 정보공개 범위에 대한 기준 필요</li> </ul>
정부 정책 및 제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 가이드라인 적용 권고</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대내외 이해관계자 인권보호를 위한 인권교육, 인권침해 구제절차</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 매뉴얼에 따른 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실행 권고</li> <li>- 공공기관 경영평가에 인권경영 노력과 활동 평가 실시</li> <li>- 공공기관의 갑질, 성희롱, 괴롭힘, 채용 비리 등 인권피해에 대한 관리 감독 강화 권고</li> <li>- 공공기관 정보공개 의무 강화</li> <li>- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 보고지침 적용 권고</li> </ul>	<p>활동 계획 수립 및 홍보 필요</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 내부 규정 및 지침 내 인권경영 위원회, 인권영향평가, 구제절차 관련 체계, 세부 계획 및 내용 정립 필요</li> <li>- 공공기관 인권침해사태 및 이슈 등을 고려하여 기관운영 및 주요사업에 대한 인권영향평가 체크리스트 개발, 실시 필요</li> <li>- 인권경영 성과 확산을 위한 성과 공개, 홍보 필요</li> <li>- 인권경영 정보공개 기준 마련</li> <li>- 인권경영을 원활히 수행하고 강화하기 위한 체제구축과 이를 효과적으로 작동시켰는지를 보다 객관적으로 체계적으로 평가하도록 인권경영의 고도화 필요</li> </ul>
<p>관계 법령</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 괴롭힘 금지 조항 시행으로 근로자 인권 보호 체계 강화</li> <li>- 직장 내 성희롱 피해자 구제 조치 강화</li> <li>- 중대재해처벌법 확대 시행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 갑질, 괴롭힘 등 인권침해 예방을 위한 사전교육, 재발방지 교육 필요</li> <li>- 구제절차 수립 및 체계, 피해자 보호 프로그램, 대응 매뉴얼 등 마련 필요</li> <li>- 안전과 보건에 관한 법령을 준수하고 노동자의 안전을 확보할 수 있는 시스템 마련</li> </ul>

## 2. 사업분야 인권 이슈

### □ 인권침해 실태조사

- 2017년 서울시가 만화·웹툰, 일러스트 작가를 대상으로 실시한 ‘문화예술 불공정 실태조사’에서 3명 중 1명이 욕설, 인권 무시, 성추행, 성희롱 등 인권침해 경험이 있다고 응답하였으며, 인권침해 사례는 불공정 계약조건 강요, 성명표시권 침해, 부당한 수익 배분, 창작활동 방해·지시·간섭, 예술활동 정보 부당 이용, 부당한 계약해지 등의 순서로 나타남
- 2019년 한국문화관광연구원에서 공연예술분야 종사자 대상으로 실시한 ‘공연예술분야 성인지 인권환경 실태조사’ 중 성폭력 관련 공공서비스에 대한 만족도 조사 결과, 만족한다는 응답은 17.2%<sup>5)</sup>로 나타난 반면 불만족은 24.3%<sup>6)</sup>로 만족보다 높게 나타남
  - 만족도가 낮은 이유로는 ‘형식적이고 일회성 상담에 그침(47.3%)’이라는 의견이 가장 많았고, ‘비밀 보장에 대한 두려움(43.5%)’이 그 다음으로 많았음
- 2020년 국가인권위원회가 실시한 ‘대중문화산업 종사 아동·청소년 인권상황 실태조사’에 의하면 제작 현장에서 다양한 인권침해 및 차별이 발생함
  - 조사 결과, 폭언, 폭행, 괴롭힘을 당하거나 다이어트 및 성형수술을 권유받는 등의 인권침해가 발생했으며, 나이, 외모, 신체조건 등에 의한 차별도 나타남
  - 아동·청소년 종사자들에게 대기시간을 포함하여 장시간 촬영 경험에 대해 질문한 결과 ‘12시간 이상’이 61.2%, ‘24시간 이상’이 2.9%로 확인됨
  - 야간 촬영 경험은 68.9%로 높게 나타났으며, 관련하여 ‘특별히 동의를 구하지 않았다’는 응답이 54.3%, ‘연기 활동으로 수면이 부족하다’는 응답은 69.9%로 나타남

### □ 유관기관 인권침해 사례

5) 매우 만족 1.7% / 만족 15.5%

6) 매우 불만족 7.8% / 불만족 16.5%

- 유관기관 인권침해 사례 조사 결과, 고용상 차별, 노동 3권 침해, 강제노동, 아동노동, 직장 내 괴롭힘·직장 내 성희롱 등 노동관계 법령 위반 행위가 나타나고 있으며, 외부적으로도 지역주민 인권침해, 환경권 침해, 안전사고 등의 문제가 발생하고 있음을 확인함
- 문화예술 분야 공공기관에서 인권 문제는 여러 형태로 드러나고 있음
  - 첫째, 채용 과정에서 블라인드채용 절차 미준수, 직무와 무관한 요구 등을 포함하며 이는 고용상의 차별 문제로 이어짐
  - 둘째, 조직 내에서는 언어적, 신체적 폭력, 징벌적 교육훈련, 성적 인권침해, 근로자에 대한 부당한 대우 등 다양한 인권침해 사례가 발생하고 있음
  - 셋째, 노조의 설립과 활동을 방해하거나 부당한 단체교섭 거부와 같은 부당 노동행위가 노동 3권의 침해로 나타나고 있음
  - 넷째, 강제노동 문제는 근로자의 의사에 반하는 초과 노동 강제, 사직서 수리 거부, 자회사 및 협력사 근로자에 대한 강제 노동 등의 형태로 나타났으며,
  - 다섯째, 기관의 디자인 위조, 표절 등으로 인한 타인의 지식재산권 침해도 확인됨
  - 마지막으로, 공급망 관리 문제는 협력업체 근로자에 대한 인권보호 준수 여부 대한 모니터링 부족, 협력사에 대한 비용 분담 강요 등의 형태로 나타나고 있음
- 문화예술 분야 공공기관은 공연 사업, 대관 사업, 예술단 공연 사업 등을 수행하며, 이 과정에서 지역주민, 거래업체, 사업 참여 파트너 기관 및 개인 등 다양한 이해관계자와 교류함. 기관은 이들과의 계약 및 협약 관계를 모니터링하여 협력회사에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 인권경영을 실천해야 하며, 이를 위해 협력사 개념을 확대하여 장기 계약관계에 있는 용역업체의 인권침해 예방을 위한 서약 의무화, 가점 부여 및 인권 보호 모니터링 체계 구축 등의 조치가 요구되고 있음
  - 예술단원 등 기간제 근로자의 부당한 근로계약 갱신 거부와 같은 고용상 차별 문제, 재단 CI 디자인 도용 등으로 인한 지식재산권 침해, 회식 등 공동활동 공간에서의 성인권 침해 등도 중요한 이슈임. 이러한 문제를 해결하

기 위해 사회적 약자의 문화예술센터 공공시설 이용권 보호 및 인식개선을 위한 실태조사 및 개선 방안을 마련하고 이를 문서화하여 적극적으로 실천해야 할 것임

[유관기관 인권침해 사례 분석]

분야	사례 내용
고용상 차별	1) 채용 시 차별 : 블라인드채용 미준수, 직무와 무관한 사항 요구, 예술단원을 지자체가 직접 고용하는 형태에서 재단을 통한 간접 고용형태로 전환 시 고용승계 거부, □□문화재단의 ‘직원 자르는 법’ 문건작성 사건 2) 남녀 차별 : 성별을 이유로 동일노동 동일임금 원칙 위배, 성별에 따른 승진·교육·배치 시 차별 등의 근로조건 차별 3) 비정규직 근로자 차별 : 예술단원 등의 기간제 근로자 부당한 근로계약 갱신 거부, 비정규직 근로자 차별적 처우
조직 내 인권침해	1) 폭력행사 : 언어 및 신체적 폭력행사 문제, 징벌적 교육훈련, 직장 내 괴롭힘 피해자 보호 미흡 (○○문화전당의 괴롭힘 방지) 2) 성인권 침해 : 회식 등의 공동활동 공간에서의 성폭력(△△문화재단의 성폭력 방조), 가해자 재발 방지조치 미흡 3) 휴식권 침해 : 법정 휴식·휴게 시간 보장 미준수, 휴게시설 제공 미흡, 퇴근 후나 공휴일에 업무지시
노동3권 침해	1) 노조 설립·활동 방해 2) 노조 활동을 이유로 한 해고 및 불이익한 처분 3) 단체협약상의 불법 조항(2023년 교원, 공공기관 등 공공부문 조사 결과 조사 대상 기관의 37.4%가 단체협약에 무효조항 포함)
강제노동	1) 근로자가 원하지 않는 초과 노동 강제(◇◇시립예술단과 노동조합 간 근무시간 연장에 대한 갈등) 2) 근로자 사직서 수리 거부 및 출근 강요 3) 위약 예정 금지 위반
지역주민 인권침해	1) 문화유산 발굴 과정에서의 지역주민 사생활 침해와 재산권 행사 제약 2) 재단 주요사업 시행 시 지역주민의 협의 요구 미준수 3) 재단 CI 디자인 도용 등의 지식재산권 침해 4) 사회적 약자의 문화예술재단 공공시설이용권 보호 미흡

분야	사례 내용
환경권 침해	1) 환경정보 공개 미흡(재단에 대한 이해관계자의 환경 관련 정보공개 요구에 대한 부당한 거부) 2) 주요사업 시행 과정에서의 지역 환경 훼손 및 환경오염 행위(▷▷산천어축제, ▽▽나비 축제에서의 동물 학대)
공급망 관리	1) 협력업체 근로자 인권보호 준수 여부 모니터링 미흡 2) 외주· 협력업체 근로자에 대한 갑질(청소, 미화 등의 용역근로자 쟁의행위 금지, 노사분규 발생 시 계약해지 조항 등) 3) 외주· 협력· 피평가 업체로부터 비용 분담 강요 및 뇌물수수
안전사고	1) 지역문화행사 및 문화재 발굴 과정에서의 산업재해 발생



### 3. 경기문화재단 인권경영 현황

#### □ 경기문화재단 개요

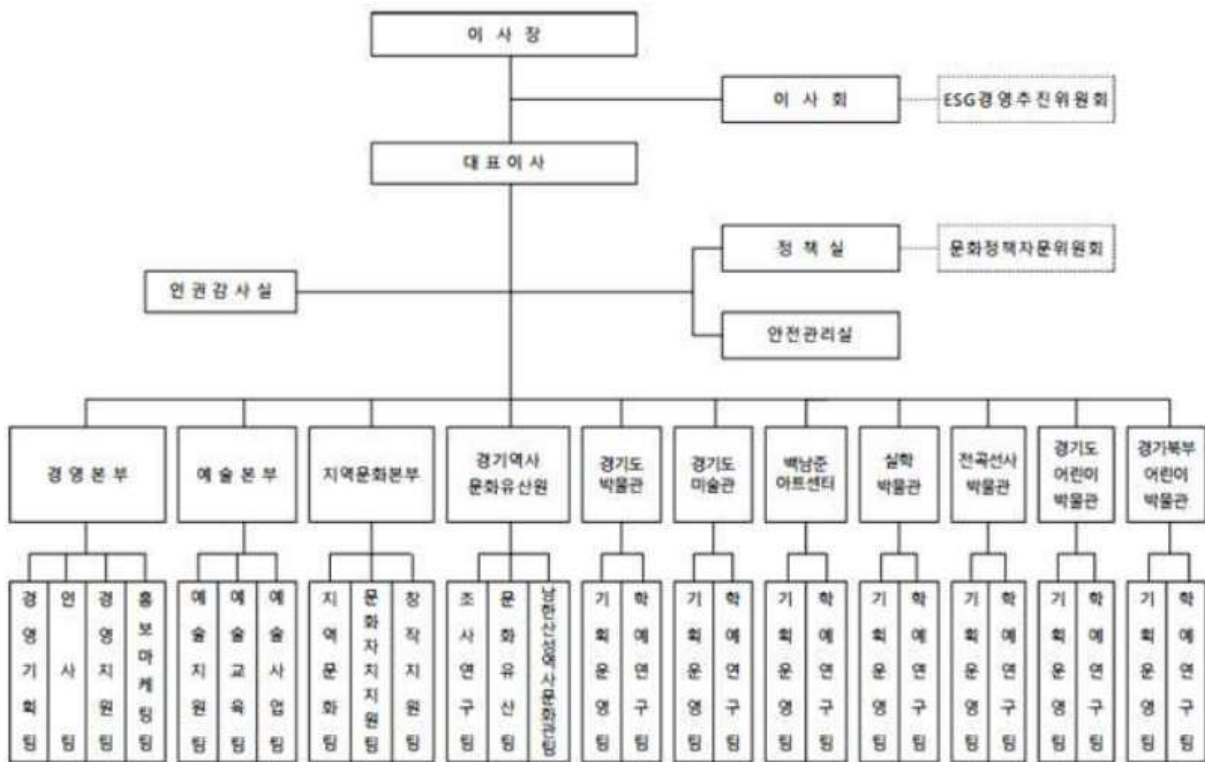
- 경기문화재단(이하 ‘재단’ 이라 함)은 1997년 7월에 국내 최초로 설립된 공공문화재단으로 2008년 도립 박물관·미술관을 통합하여 국내 최대의 문화예술 전문조직(소속기관 8개)으로 성장하였음
  - 재단은 더 많은 경기도민이 문화예술을 누리는 기회를 가질 수 있도록 문화예술 창작 및 향유 공간 확대, 미래 문화예술 인재 양성, 안정적인 문화예술재원 확충을 통해 지속 가능한 문화예술 생태계를 조성하고 있음
  - 재단은 격차 없는 문화 향유의 기회 확대를 세밀하게 펼쳐나감으로써 취약 지역, 취약 계층, 취약 장르에 대해 다양한 지원을 하고 있음
- 재단은 문화로 가꾸는 살기 좋은 경기도라는 미션과 경기 문화시민의 성장의 기회, 향유의 기회, 도약의 기회 구현이라는 비전을 수행하기 위하여 4개의 전략목표(1. 함께 성장하는 문화예술 생태계 활성화, 2. 모두가 누리고 참여하는 문화예술 기반 조성, 3. 특색 있는 경기문화자원 콘텐츠 발굴 및 육성, 4. 신뢰와 소통 기반의 문화행정)와 12개의 전략과제(경기 예술인 성장 생태계 조성 등)를 도출하여 이행하고 있음

#### [경기문화재단 미션과 비전]

미션	문화로 가꾸는 살기 좋은 경기도			
비전	경기 문화시민의 성장의 기회, 향유의 기회, 도약의 기회 구현			
핵심가치	성장	향유	도약	소통
전략목표	함께 성장하는 문화예술 생태계 활성화	모두가 누리고 참여하는 문화예술 기반 조성	특색 있는 경기문화자원 콘텐츠 발굴 및 육성	신뢰와 소통 기반의 문화행정
전략과제	경기 예술인 성장 생태계 조성	생활문화 및 교육 거점 기능 강화	시군별 특화 콘텐츠 발굴 및 육성	도민 중심의 정책 소통 채널 확대
	경기 예술인 공유 거점 조성	일상적 문화향유 기회 확대	경기도형 문화콘텐츠 발굴 및 육성	문화예술 ESG 경영선도율 통한 사회적 책임 강화
	예술인 복지지원 및 안전망 확대	디지털 기술을 활용한 문화예술 저변 확대	도내 문화유산 콘텐츠 개발 및 활용	문화예술 진흥을 위한 정책 개발 및 협력 강화

- 재단은 3실, 3본부, 8소속기관으로 조직되어 있고, 이사장 직할로 이사회와 ESG경영추진위원회를 두고, 대표이사 직할로 인권감사실, 정책실, 문화정책자문위원회, 안전관리실을 두고 있음
  - 인력은 정규직 200명, 운영직 149명, 기간제 110명 총 459명으로 구성되어 있음

[경기문화재단 조직도]



□ 인권경영 추진 현황

- 재단은 2019년 12월 10일에 인권경영선언문을 제정하고 재단 임직원 일동 명의로 공표하였음
  - 인권경영선언문은 자문회의를 통해 제정되었고, 문화의 다양성 및 문화생활에 자유롭게 참여 등에 대하여 언급하여 재단의 인권 현안을 다루고 있음
  - 재단은 인권경영선언문을 공문을 통해 외부와 공유하고, 내부 게시판과 홈페이지를 통해 공개하고 있음
- 재단은 2020년부터 인권영향평가를 매년 실시하고 있으며 헌법, 국제인권법,

국가인권위원회 인권경영 가이드라인 및 인권경영보고 및 평가지침을 준용하여 인권영향평가 지표를 채택하고 있음

- 재단은 인권영향평가 시 외부 전문컨설팅기관에 위탁하여 평가용 지표를 개발하고 지표별 담당자가 평가에 참여하고 있음
- 재단은 인권경영 담당부서를 ‘인권감사실’로 지정하고 ‘인권경영 운영 규칙’을 제정하였음. ‘인권경영 운영 규칙’에 의하여 인권침해를 접수·대응하고 있고 인권경영위원회를 설치하였음
  - 재단은 설문조사 방식(성평등 의식 설문조사, 인권실태조사 등)으로 인권침해 모니터링을 실시하고 있음. 이때 익명성이 보장되도록 온라인 설문 방식을 이용하고 있음
  - 또한, 내·외부 신고센터를 운영하고 있으며 익명성이 보장됨. 신고 시 신고인의 신상정보는 전담 직원만 확인할 수 있음
- 재단은 ‘인권경영 운영 규칙’에 근거하여 ‘인권경영위원회’를 두고 있음
  - 위원회는 위원장 1인을 포함하여 9인 이내로 구성하도록 규정하고 있음
- 특히, 재단은 ‘인권·윤리경영 계획’, ‘인권경영선언문’, ‘인권경영 운영 규칙’, ‘성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙’, ‘성평등 의식 설문조사’, ‘직장 내 괴롭힘 방지 규칙’, ‘인권영향평가 내 이해관계자 참여’, ‘인권실태조사’ 등을 통해 매년 인권경영의 개선 및 강화를 진행하고 있음

## II    **인권실태조사 결과**

### 1. 인권실태조사 개요

**□ 조사 설계**

- 조사 대상 : 경기문화재단 임직원
- 조사 규모 : 모집단 459명 중 255명 (55.5% 참여, 전년 대비 18.1% 증가)
- 조사 방법 : 구조화된 설문에 대한 온라인(모바일) 조사
- 조사 기간 : 2024년 5월 20일 ~ 5월 31일 (2주간)

**□ 조사 목적**

- 구성원의 인권 인식 수준, 주요 이해관계자 및 인권보호 우선순위 파악
- 인권침해 예방 및 구제절차 제공을 위한 회사 내부 규정의 적용실태 파악 및 개선 시사점 도출
- 회사 인권침해 피해자 구제절차 실효성 방안 도출

**□ 전년 대비 변경사항**

- 구제절차의 실효성을 파악할 수 있는 문항 추가
- 구성원의 직장 내 괴롭힘과 갑질에 대한 문항 추가

**□ 설문 구성**

설문 분야	설문 내용	비고
기본 인권인식	기본 인권인식 정도	선택형
	재단 내 인권침해 구제절차에 대한 인식	
인권존중 및 침해	재단 내 인권존중 정도	5점 척도
	재단의 인권경영 활동 인식	
	인권침해 경험	선택형
	직장 내 괴롭힘 경험	

	갑질의 경험	
	인권침해 행위자, 원인	
구제절차 실효성	인권침해 대응행동	선택형
	신고채널 인지	
	신고채널 선택 시 고려사항	
	신고채널 홍보 또는 안내	5점 척도
	재단 내 인권침해 구제절차 만족도	
인권경영 중요도	이해관계자 중요도	선택형
	국가인권위원회 인권영향평가 분야별 중요도	
	재단 내 인권경영 이행 분야별 중요도	선택형
응답자 정보	성별	선택형
	연령	
	직군	
	근속	

□ 응답자 특성

구분		사례 수 (명)	비율 (%)
전체		255	100.0
성별	1. 남성	114	44.7
	2. 여성	141	55.3
연령대	1. 20대	37	14.5
	2. 30대	66	25.9
	3. 40대	71	27.8
	4. 50대	66	25.9
	5. 60대 이상	15	5.9
직군	1. 문화행정직	86	33.7
	2. 학예연구직	53	20.8
	3. 운영직	60	23.5
	4. 기간제	56	22.0
근속기간	1. 1년 미만	51	20.0

	2. 1~3년	52	20.4
	3. 3~5년	28	11.0
	4. 5~10년	49	19.2
	5. 10년 이상	75	29.4

## 2. 인권실태조사 결과

### 1) 기본 인권인식 조사

○ Q1. 귀하가 인권에 관한 내용 중 알고 있는 사항에 체크해 주세요. (※ 모두 선택)

- Q1에 대해 255명 중 56.9%가 헌법을, 56.1%가 재단의 인권경영방침에 대해서 알고 있다고 하였으며, 16.9%는 모두 알고 있지 않다고 답변하였음. 인권에 대하여 알고 있지 않다는 답변이 적지 않았고, 성별로는 남성, 연령대로는 60대 이상, 직군별로는 기간제, 근속기간별로는 1~3년의 비율이 높게 나타남. 참고로 전년도와 비교하면 모두 알고 있지 않다고 답변한 비율이 3.9% 감소하였음

구분	사례 수 (명)	UN 세계인권선언	대한민국 헌법	인권위 가이드라인	재단 인권경영방침	알고 있지 않다.	
전체	255	32.2	56.9	21.2	56.1	16.9	
성별	남성	114	25.4	52.6	26.3	65.8	17.5
	여성	141	37.6	60.3	17.0	48.2	16.3
연령대	20대	37	27.0	70.3	21.6	48.6	18.9
	30대	66	28.8	62.1	13.6	42.4	21.2
	40대	71	39.4	57.7	23.9	60.6	14.1
	50대	66	28.8	45.5	22.7	69.7	10.6
	60대 이상	15	40.0	46.7	33.3	53.3	33.3
직군	문화행정직	86	30.2	53.5	30.2	68.6	9.3
	학예연구직	53	39.6	58.5	11.3	60.4	20.8
	운영직	60	25.0	60.0	20.0	45.0	18.3
	기간제	56	35.7	57.1	17.9	44.6	23.2
근속기간	1년 미만	51	37.3	72.5	19.6	45.1	15.7
	1~3년	52	34.6	59.6	21.2	46.2	19.2
	3~5년	28	28.6	57.1	21.4	50.0	14.3
	5~10년	49	26.5	49.0	18.4	55.1	18.4
	10년 이상	75	32.0	49.3	24.0	73.3	16.0

○ Q2. 귀하는 인권침해로 인한 고충 발생 시 재단의 신고절차 등 구제절차(윤리경영 제보 및 고충처리절차 등 포함)에 대하여 알고 있습니까?

- Q2에 대해 255명 중 41.6%가 긍정적으로, 17.7%가 부정적으로 평가하였으며, 성별로는 여성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 운영직과 기간제, 근속기간별로는 1~3년의 부정평가 비율이 높았음. 참고로 전년도와 비교하면 긍정평가가 3.6% 감소하였으며, 보통이라고 답변한 비율이 9.8% 증가하였음

긍정평가			부정평가		(단위 : %)
매우 잘 알고 있다	잘 알고 있다	보통이다	잘 모르고 있다	전혀 모르고 있다	
10.2	31.4	40.8	15.3	2.4	

구분	사례 수 (명)	매우 잘 알고 있다	잘 알고 있다	보통이다	잘 모르고 있다	전혀 모르고 있다	
성별	남성	114	16.7	32.5	38.6	9.6	2.6
	여성	141	5.0	30.5	42.6	19.9	2.1
연령대	20대	37	10.8	21.6	48.6	10.8	8.1
	30대	66	9.1	16.7	47.0	25.8	1.5
	40대	71	11.3	45.1	35.2	7.0	1.4
	50대	66	9.1	34.8	40.9	15.2	0.0
	60대 이상	15	13.3	40.0	20.0	20.0	6.7
직군	문화행정직	86	16.3	33.7	37.2	11.6	1.2
	학예연구직	53	5.7	45.3	39.6	9.4	0.0
	운영직	60	6.7	21.7	46.7	23.3	1.7
	기간제	56	8.9	25.0	41.1	17.9	7.1
근속기간	1년 미만	51	5.9	21.6	58.8	13.7	0.0
	1~3년	52	3.8	26.9	36.5	23.1	9.6
	3~5년	28	14.3	25.0	35.7	25.0	0.0
	5~10년	49	8.2	34.7	42.9	14.3	0.0
	10년 이상	75	17.3	41.3	32.0	8.0	1.3



## 2) 인권존중 및 침해 조사

○ Q3. 재단 내에서 본인의 인권이 얼마나 존중되고 있다고 생각합니까?

- Q3에 대해 255명 중 68.7%가 긍정적으로, 11.0%가 부정적으로 평가하였으며, 성별로는 남성, 연령대별로는 30대와 60대 이상, 직군별로는 운영직, 근속기간별로는 3~5년의 부정평가 비율이 높았음. 참고로 전년도와 비교하면 부정평가가 3.2% 증가하였음

		긍정평가			부정평가			(단위 : %)
		매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다		
		22.4	46.3	20.4	9.4	1.6		
구분		사례 수 (명)	매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다	별로 그렇지않다	전혀 그렇지않다	
성별	남성	114	28.1	43.0	16.7	9.6	2.6	
	여성	141	17.7	48.9	23.4	9.2	0.7	
연령대	20대	37	29.7	40.5	27.0	2.7	0.0	
	30대	66	19.7	39.4	27.3	12.1	1.5	
	40대	71	22.5	43.7	21.1	11.3	1.4	
	50대	66	12.1	65.2	12.1	7.6	3.0	
	60대 이상	15	60.0	20.0	6.7	13.3	0.0	
직군	문화행정직	86	24.4	47.7	22.1	5.8	0.0	
	학예연구직	53	11.3	54.7	18.9	15.1	0.0	
	운영직	60	15.0	45.0	21.7	13.3	5.0	
	기간제	56	37.5	37.5	17.9	5.4	1.8	
근속기간	1년 미만	51	41.2	37.3	19.6	2.0	0.0	
	1~3년	52	9.6	50.0	28.8	9.6	1.9	
	3~5년	28	21.4	39.3	14.3	17.9	7.1	
	5~10년	49	22.4	38.8	28.6	10.2	0.0	
	10년 이상	75	18.7	57.3	12.0	10.7	1.3	

○ Q4. 재단과 관련된 이해관계자(고객, 파트너, 구성원 등)의 인권이 얼마나 존중되고 있다고 생각합니까?

- Q4에 대해 255명 중 70.5%가 긍정적으로, 5.9%가 부정적으로 평가하였으며, 성별로는 남성, 연령대별로는 50대, 직군별로는 운영직, 근속기간으로는 10년 이상의 부정평가 비율이 높았음. 참고로 전년도와 비교하면 긍정평가는 2.1% 증가하였고, 부정평가는 3.0% 감소하였음

		긍정평가			부정평가			(단위 : %)
		매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다		
		22.7	47.8	23.5	5.1	0.8		
구분		사례 수 (명)	매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다	별로 그렇지않다	전혀 그렇지않다	
성별	남성	114	27.2	47.4	18.4	5.3	1.8	
	여성	141	19.1	48.2	27.7	5.0	0.0	
연령대	20대	37	29.7	51.4	16.2	2.7	0.0	
	30대	66	19.7	43.9	30.3	4.5	1.5	
	40대	71	22.5	43.7	28.2	5.6	0.0	
	50대	66	16.7	57.6	16.7	7.6	1.5	
	60대 이상	15	46.7	33.3	20.0	0.0	0.0	
직군	문화행정직	86	23.3	52.3	20.9	3.5	0.0	
	학예연구직	53	22.6	47.2	22.6	7.5	0.0	
	운영직	60	15.0	41.7	30.0	10.0	3.3	
	기간제	56	30.4	48.2	21.4	0.0	0.0	
근속기간	1년 미만	51	29.4	52.9	15.7	2.0	0.0	
	1~3년	52	9.6	48.1	34.6	5.8	1.9	
	3~5년	28	32.1	35.7	25.0	7.1	0.0	
	5~10년	49	22.4	42.9	32.7	2.0	0.0	
	10년 이상	75	24.0	52.0	14.7	8.0	1.3	

○ Q5. 재단 내 인권존중 문화가 잘 조성되었다고 생각합니까?

- Q5에 대해 255명 중 63.5%가 긍정적으로, 12.2%가 부정적으로 평가하였으며, 성별로는 남성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 운영직, 근속기간으로는 1~3년의 부정평가 비율이 높았음. 참고로 전년도와 비교하면 긍정평가는 6.2% 감소하였고, 부정평가는 2.1% 증가하였음

		긍정평가			부정평가			(단위 : %)
		매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다		
		18.0	45.5	24.3	10.2	2.0		
구분		사례 수 (명)	매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남성	114	22.8	45.6	15.8	12.3	3.5	
	여성	141	14.2	45.4	31.2	8.5	0.7	
연령대	20대	37	27.0	40.5	29.7	0.0	2.7	
	30대	66	15.2	40.9	25.8	15.2	3.0	
	40대	71	18.3	38.0	26.8	15.5	1.4	
	50대	66	12.1	60.6	19.7	6.1	1.5	
	60대 이상	15	33.3	46.7	13.3	6.7	0.0	
직군	문화행정직	86	22.1	48.8	20.9	7.0	1.2	
	학예연구직	53	9.4	47.2	26.4	15.1	1.9	
	운영직	60	13.3	38.3	26.7	16.7	5.0	
	기간제	56	25.0	46.4	25.0	3.6	0.0	
근속기간	1년 미만	51	27.5	49.0	21.6	2.0	0.0	
	1~3년	52	7.7	46.2	26.9	13.5	5.8	
	3~5년	28	21.4	21.4	39.3	17.9	0.0	
	5~10년	49	20.4	44.9	20.4	14.3	0.0	
	10년 이상	75	16.0	52.0	21.3	8.0	2.7	

○ Q6. 재단은 구성원의 인권증진을 위한 내규와 지침을 잘 갖추고 있다고 생각합니까?

- Q6에 대해 255명 중 63.1%가 긍정적으로, 10.2%가 부정적으로 평가하였으며, 성별로는 남성, 연령대별로는 40대, 직군별로는 운영직, 근속기간으로는 3~5년의 부정평가 비율이 높았음. 참고로 전년도와 비교하면 긍정평가는 2.3% 증가하였고, 부정평가도 0.7% 증가하였음

		긍정평가			부정평가			(단위 : %)
		매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다		
		19.2	43.9	26.7	9.0	1.2		
구분		사례 수 (명)	매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다	별로 그렇지않다	전혀 그렇지않다	
성별	남성	114	28.9	38.6	21.9	9.6	0.9	
	여성	141	11.3	48.2	30.5	8.5	1.4	
연령대	20대	37	32.4	35.1	27.0	5.4	0.0	
	30대	66	13.6	37.9	34.8	10.6	3.0	
	40대	71	16.9	45.1	22.5	14.1	1.4	
	50대	66	15.2	54.5	25.8	4.5	0.0	
	60대 이상	15	40.0	40.0	13.3	6.7	0.0	
직군	문화행정직	86	22.1	52.3	16.3	8.1	1.2	
	학예연구직	53	11.3	43.4	35.8	7.5	1.9	
	운영직	60	11.7	35.0	36.7	15.0	1.7	
	기간제	56	30.4	41.1	23.2	5.4	0.0	
근속기간	1년 미만	51	29.4	51.0	19.6	0.0	0.0	
	1~3년	52	7.7	40.4	38.5	9.6	3.8	
	3~5년	28	14.3	25.0	39.3	21.4	0.0	
	5~10년	49	20.4	42.9	18.4	16.3	2.0	
	10년 이상	75	21.3	49.3	24.0	5.3	0.0	

○ Q7. 재단은 인권증진을 위해 이해관계자(고객, 파트너, 구성원 등)와 협력을 잘하고 있다고 생각합니까?

- Q7에 대해 255명 중 65.4%가 긍정적으로, 7.9%가 부정적으로 평가하였으며, 성별로는 남성, 연령대별로는 40대, 직군별로는 운영직, 근속기간으로는 3~5년의 부정평가 비율이 높았음. 참고로 전년도와 비교하면 긍정평가는 1.7% 증가하였고, 부정평가는 3.4%가 감소하였음

		긍정평가					부정평가		(단위 : %)
		매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다			
		17.6	47.8	26.7	7.1	0.8			
구분		사례 수 (명)	매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다	별로 그렇지않다	전혀 그렇지않다		
성별	남성	114	24.6	50.0	15.8	7.9	1.8		
	여성	141	12.1	46.1	35.5	6.4	0.0		
연령대	20대	37	32.4	40.5	21.6	5.4	0.0		
	30대	66	15.2	43.9	31.8	7.6	1.5		
	40대	71	15.5	43.7	31.0	8.5	1.4		
	50대	66	9.1	60.6	24.2	6.1	0.0		
	60대 이상	15	40.0	46.7	6.7	6.7	0.0		
직군	문화행정직	86	18.6	52.3	25.6	3.5	0.0		
	학예연구직	53	13.2	41.5	35.8	9.4	0.0		
	운영직	60	13.3	41.7	26.7	15.0	3.3		
	기간제	56	25.0	53.6	19.6	1.8	0.0		
근속기간	1년 미만	51	25.5	54.9	15.7	3.9	0.0		
	1~3년	52	13.5	42.3	32.7	7.7	3.8		
	3~5년	28	17.9	42.9	25.0	14.3	0.0		
	5~10년	49	18.4	36.7	38.8	6.1	0.0		
	10년 이상	75	14.7	56.0	22.7	6.7	0.0		

○ Q8. 귀하는 재단 내에서 다음과 같은 이유로 불이익이나 불공정한 대우를 받은 적이 있거나 이를 목격 또는 인지한 적이 있습니까?

- 불이익이나 불공정한 대우를 받은 사유로 해당 사항이 없음이 높게 나타났으며, 직접 경험한 사유로는 성별, 나이, 비정규직 순으로, 직접 목격한 것은 아니지만 알고 있는 사유로는 비정규직, 성별, 나이순으로 비율이 높게 나타남
- 성별을 이유로 한 불이익 대우를 직접 경험한 비율은 성별로는 여성, 연령대로는 40대, 직군별로는 학예연구직, 근속기간별로는 1~3년이 높았음
- 비정규직이라는 이유로 한 불이익 대우를 직접 경험(목격)한 것은 아니지만 알고 있다는 비율은 성별로는 여성, 연령대로는 60대 이상, 직군별로는 학예연구직, 근속기간별로는 10년 이상이 높았음
- 나이를 이유로 한 불이익 대우를 직접 목격한 적이 있다는 비율은 성별로는 여성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 학예연구직, 근속기간별로는 1~3년이 높았음

불이익이나 불공정한 대우를 받은 사유	직접 경험하였음		직접 목격한 적이 있음		직접 경험(목격)한 것은 아니지만, 알고 있음		해당 사항 없음	
	사례 수 (명)	비율 (%)	사례 수 (명)	비율 (%)	사례 수 (명)	비율 (%)	사례 수 (명)	비율 (%)
1) 본인의 성별을 이유로	20	7.8	5	2.0	32	12.5	198	77.6
2) 임신 또는 출산했다는 이유로	6	2.4	3	1.2	12	4.7	234	91.8
3) 종교나 신념 또는 정치적인 입장의 차이로	4	1.6	1	0.4	8	3.1	242	94.9
4) 장애를 이유로	0	0.0	2	0.8	3	1.2	250	98.0
5) 나이가 많거나 적다는 이유로	12	4.7	4	1.6	27	10.6	212	83.1
6) 비정규직이라는 이유로	12	4.7	9	3.5	38	14.9	196	76.9
7) 학력이나 학벌을 이유로	3	1.2	3	1.2	17	6.7	232	91.0
8) 출신 지역을 이유로	2	0.8	3	1.2	8	3.1	242	94.9
9) 키, 몸무게, 용모 등 신체조건을 이유로	4	1.6	3	1.2	10	3.9	238	93.3
10) 비혼, 이혼, 사별 등 혼인상황을 이유로	1	0.4	2	0.8	8	3.1	244	95.7
11) 질병 및 병력을 가지고 있다는 이유로	2	0.8	3	1.2	8	3.1	242	94.9

○ Q9. 귀하는 재단 내에서 다음과 같은 경험을 하거나 목격 또는 인지한 적이 있습니까?

- 직장 내 괴롭힘 경험은 해당 사항이 없음이 높게 나타났으며, 직접 경험한 괴롭힘으로는 힘들고 꺼리는 업무 부여, 상급 기관 및 유관기관으로부터 갑질, 타인 앞에서 모욕감을 주는 언행 순으로, 직접 경험(목격)한 것은 아니지만 알고 있는 괴롭힘으로는 업무능력이나 성과 평가절하, 힘들고 꺼리는 업무 부여, 승진 등에서 차별 순으로 비율이 높게 나타남
- 힘들고 꺼리는 업무 부여를 경험한 비율은 성별로는 여성, 연령대로는 30대, 직군별로는 문화행정직, 근속기간별로는 5~10년이 높았고, 상급기관 및 유관기관으로부터 갑질을 경험한 비율은 성별로는 여성, 연령대로는 40대, 직군별로는 문화행정직, 근속기간별로는 5~10년이 높았음
- 업무능력이나 성과 평가절하를 직접 경험(목격)한 것은 아니지만 알고 있다는 비율은 성별로는 남성, 연령대로는 40대, 직군별로는 학예연구직, 근속기간별로는 3~5년이 높았음
- 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼트리는 것을 목격한 적이 있다는 비율은 성별로는 여성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 문화행정직, 근속기간별로는 3~5년이 높았고, 타인 앞에서 모욕감을 주는 언행을 목격한 적이 있다는 비율은 성별로는 여성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 학예연구직, 근속기간별로는 10년 이상이 높았음

직장 내 경험	직접 경험하였음		직접 목격한 적이 있음		직접 경험(목격)한 것은 아니지만, 알고 있음		해당 사항 없음	
	사례 수 (명)	비율 (%)	사례 수 (명)	비율 (%)	사례 수 (명)	비율 (%)	사례 수 (명)	비율 (%)
1) 업무능력, 성과를 인정하지 않거나 평가절하함	24	9.4	20	7.8	45	17.6	166	65.1
2) 힘들고 꺼리는 업무를 부여함	26	10.2	10	3.9	42	16.5	177	69.4
3) 허드렛일을 시키거나 업무를 거의 주지 않음	10	3.9	7	2.7	23	9.0	215	84.3
4) 중요한 의사결정 과정에서 배제함	11	4.3	13	5.1	40	15.7	191	74.9
5) 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별함	24	9.4	17	6.7	42	16.5	172	67.5
6) 휴가, 복지 혜택을 사용하지 못하도록 방해함	5	2.0	11	4.3	17	6.7	222	87.1

2024년도 경기문화재단 인권영향평가

7) 일하는 모습을 지나치게 감시함	11	4.3	12	4.7	24	9.4	208	81.6
8) 개인적인 심부름을 부탁하거나 시킴	8	3.1	9	3.5	27	10.6	211	82.7
9) 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼트림	14	5.5	22	8.6	36	14.1	183	71.8
10) 신체적인 위협이나 폭력을 행사함	4	1.6	5	2.0	14	5.5	232	91.0
11) 욕설이나 위협적인 말을 함	10	3.9	11	4.3	21	8.2	213	83.5
12) 타인 앞에서 모욕감을 주는 언행을 함	25	9.8	22	8.6	31	12.2	177	69.4
13) 회식 참여나 음주 또는 흡연을 강요함	5	2.0	5	2.0	11	4.3	234	91.8
14) 업무 외의 대화나 모임에서 제외함	4	1.6	6	2.4	14	5.5	231	90.6
15) 불필요한 추가근무(야근, 휴일근무 등)를 강요함	4	1.6	5	2.0	8	3.1	238	93.3
16) 상급기관 및 유관기관으로부터 갑질을 당함	26	10.2	13	5.1	30	11.8	186	72.9
17) 고객, 거래처 직원 등으로부터 갑질을 당함	19	7.5	7	2.7	19	7.5	210	82.4



- Q10. 귀하가 인권침해, 차별, 괴롭힘 등을 경험하거나 목격한 적이 있다면, 행위자는 누구였나요? (※ 해당사항 모두 선택)
- Q10에 대해 255명 중 56.1%가 해당 없다고 하였으며, 상급기관 및 유관기관이 18.0%, 임원 및 경영진이 17.6%, 부서장이 17.3%라고 답변하였음
  - 상급기관 및 유관기관이라고 답한 비율은 성별로는 여성, 연령대로는 30대, 직군별로는 학예연구직, 근속기간별로는 10년 이상의 비율이 높게 나타남
  - 임원 및 경영진이라고 답한 비율은 성별로는 여성, 연령대로는 30대, 직군별로는 학예연구직, 근속기간별로는 10년 이상의 비율이 높게 나타남

구분		사례 수 (명)	임원 및 경영진	부서장	동료 직원	상급기관 및 유관기관	고객 거래처 직원 등	해당 없음
전체		255	17.6	17.3	14.9	18.0	11.4	56.1
성별	남성	114	12.3	14.0	12.3	13.2	7.9	66.7
	여성	141	22.0	19.9	17.0	22.0	14.2	47.5
연령대	20대	37	8.1	8.1	16.2	10.8	18.9	67.6
	30대	66	27.3	19.7	13.6	30.3	12.1	45.5
	40대	71	22.5	25.4	15.5	22.5	12.7	43.7
	50대	66	12.1	12.1	16.7	9.1	7.6	68.2
	60대 이상	15	0.0	13.3	6.7	0.0	0.0	80.0
직군	문화행정직	86	24.4	18.6	7.0	27.9	10.5	52.3
	학예연구직	53	30.2	32.1	18.9	32.1	11.3	39.6
	운영직	60	8.3	10.0	26.7	6.7	15.0	58.3
	기간제	56	5.4	8.9	10.7	1.8	8.9	75.0
근속기간	1년 미만	51	2.0	7.8	5.9	2.0	7.8	86.3
	1~3년	52	21.2	17.3	23.1	15.4	11.5	51.9
	3~5년	28	25.0	21.4	25.0	21.4	17.9	39.3
	5~10년	49	14.3	14.3	8.2	20.4	12.2	57.1
	10년 이상	75	25.3	24.0	16.0	28.0	10.7	44.0

○ Q11. 인권침해 또는 차별의 발생원인이 무엇이라고 생각하시나요? (※ 해당사항 모두 선택)

- Q11에 대해 255명 중 47.8%가 수직적, 보수적 조직문화, 43.1%가 인권에 대한 인식 및 정보 부족이라고 하였으며, 27.1%가 인권에 대한 조직 내 무관심이라고 답변하였음. 참고로 전년도와 비교하면 수직적, 보수적 조직문화라고 답한 비율이 7.6%, 인권에 대한 인식 및 정보 부족이라고 답한 비율은 21.2% 감소하였고, 무응답이 13.2% 증가하였음
- 수직적, 보수적 조직문화가 발생원인이라 답변한 비율은 성별로는 여성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 학예연구직, 근속기간으로는 1~3년이 높았음

구분		사례 수 (명)	조직문화	정보 부족	고용형태 불평등	조직 내 무관심	차별 및 관리미흡	근무환경	과도한 노동시간	성별 소수 조직구성	무응답	기타
전체		255	47.8	43.1	26.7	27.1	25.1	15.3	9.4	5.1	18.0	4.3
성별	남성	114	36.0	42.1	28.1	29.8	16.7	13.2	4.4	2.6	23.7	7.9
	여성	141	57.4	44.0	25.5	24.8	31.9	17.0	13.5	7.1	13.5	1.4
연령대	20대	37	43.2	37.8	37.8	16.2	18.9	13.5	21.6	8.1	29.7	0.0
	30대	66	57.6	47.0	19.7	27.3	37.9	15.2	13.6	6.1	12.1	4.5
	40대	71	52.1	42.3	22.5	29.6	21.1	18.3	5.6	7.0	14.1	7.0
	50대	66	40.9	48.5	27.3	30.3	22.7	15.2	4.5	1.5	19.7	4.5
	60대 이상	15	26.7	20.0	46.7	26.7	13.3	6.7	0.0	0.0	26.7	0.0
직군	문화행정직	86	48.8	45.3	12.8	23.3	19.8	10.5	7.0	4.7	16.3	2.3
	학예연구직	53	58.5	54.7	17.0	30.2	39.6	13.2	3.8	7.5	11.3	5.7
	운영직	60	40.0	43.3	33.3	36.7	23.3	21.7	11.7	1.7	23.3	6.7
	기간제	56	44.6	28.6	50.0	19.6	21.4	17.9	16.1	7.1	21.4	3.6
근속기간	1년 미만	51	33.3	39.2	37.3	17.6	15.7	13.7	11.8	7.8	29.4	0.0
	1~3년	52	61.5	48.1	36.5	28.8	26.9	19.2	13.5	3.8	17.3	9.6
	3~5년	28	53.6	25.0	21.4	25.0	32.1	17.9	7.1	0.0	21.4	7.1
	5~10년	49	51.0	42.9	18.4	32.7	22.4	18.4	18.4	4.1	14.3	2.0
	10년 이상	75	44.0	49.3	20.0	29.3	29.3	10.7	0.0	6.7	12.0	4.0

### 3) 구제절차 실효성 조사

○ Q12. 만약에 인권침해나 차별을 경험하게 된다면 어떻게 하시겠습니까? (※ 1순위, 2순위 모두 선택)

- Q12에 대해 255명 중 74.1%가 조직 내 인권침해 신고 창구를 통해 신고, 47.8%가 당사자에게 문제 제기하겠다고 하였으며, 10.2%는 아무 행동도 취하지 않겠다고 답변하였음. 참고로 전년도와 비교하면 아무 행동도 취하지 않겠다는 답변 비율이 1.9% 증가하였음
- 아무 행동도 취하지 않겠다는 답변이 적지 않았으며, 성별로는 여성, 연령대별로는 20대, 직군별로는 기간제, 근속기간으로는 1~3년의 비율이 높았음

구분	사례 수 (명)	당사자에게 문제 제기	조직 내 신고	외부 기관 상담, 진정	수사기관 신고	시민단체 도움 요청	법률전문가 자문	언론기관에 제보	인터넷 게시	대응하지 않음	기타	
전체	255	47.8	74.1	28.6	9.0	1.6	8.2	2.7	2.4	10.2	1.2	
성별	남성	114	46.5	73.7	30.7	13.2	0.9	5.3	0.0	1.8	7.9	2.6
	여성	141	48.9	74.5	27.0	5.7	2.1	10.6	5.0	2.8	12.1	0.0
연령대	20대	37	40.5	64.9	18.9	10.8	2.7	8.1	10.8	10.8	18.9	0.0
	30대	66	42.4	75.8	34.8	10.6	1.5	12.1	1.5	1.5	15.2	0.0
	40대	71	47.9	71.8	31.0	9.9	0.0	8.5	2.8	1.4	7.0	2.8
	50대	66	54.5	83.3	28.8	6.1	1.5	6.1	0.0	0.0	3.0	1.5
	60대 이상	15	60.0	60.0	13.3	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	13.3	0.0
직군	문화행정직	86	48.8	76.7	32.6	8.1	1.2	7.0	3.5	1.2	11.6	1.2
	학예연구직	53	45.3	79.2	41.5	3.8	1.9	9.4	1.9	0.0	7.5	1.9
	운영직	60	55.0	73.3	21.7	16.7	1.7	13.3	0.0	1.7	3.3	0.0
	기간제	56	41.1	66.1	17.9	7.1	1.8	3.6	5.4	7.1	17.9	1.8
근속기간	1년 미만	51	47.1	80.4	19.6	5.9	2.0	7.8	5.9	3.9	11.8	0.0
	1~3년	52	51.9	61.5	28.8	11.5	0.0	7.7	1.9	5.8	17.3	0.0
	3~5년	28	46.4	64.3	32.1	17.9	3.6	7.1	3.6	0.0	0.0	3.6
	5~10년	49	49.0	75.5	26.5	10.2	2.0	6.1	2.0	0.0	10.2	2.0
	10년 이상	75	45.3	81.3	34.7	5.3	1.3	10.7	1.3	1.3	8.0	1.3

○ Q13. 다음 중 알고 있거나 들어본 내부 신고채널은 무엇입니까? (※ 해당사항 모두 선택)

- Q13에 대해 255명 중 73.7%가 고충상담원을, 47.1%가 인권침해 신고센터에 대해서 알고 있다고 하였으며, 익명신고채널 휘슬노트에 대하여 알고 있다는 답변 비율은 12.2%였음
- 익명신고채널 휘슬노트에 대해 알고 있다는 답변한 비율은 성별로는 여성, 연령대로는 50대, 직군별로는 운영직, 근속기간별로는 1~3년의 비율이 낮게 나타남

구분		사례 수 (명)	고충상담원	온라인 고충처리센터	부패·감질 신고센터	인권침해 신고센터	익명신고채널 휘슬노트
전체		255	73.7	42.0	32.9	47.1	12.2
성별	남성	114	71.9	51.8	35.1	46.5	14.0
	여성	141	75.2	34.0	31.2	47.5	10.6
연령대	20대	37	45.9	27.0	35.1	45.9	13.5
	30대	66	77.3	37.9	40.9	54.5	16.7
	40대	71	84.5	45.1	32.4	42.3	11.3
	50대	66	80.3	47.0	25.8	48.5	7.6
	60대 이상	15	46.7	60.0	26.7	33.3	13.3
직군	문화행정직	86	91.9	52.3	44.2	53.5	20.9
	학예연구직	53	96.2	35.8	34.0	35.8	15.1
	운영직	60	70.0	35.0	16.7	41.7	3.3
	기간제	56	28.6	39.3	32.1	53.6	5.4
근속기간	1년 미만	51	47.1	41.2	29.4	58.8	9.8
	1~3년	52	57.7	38.5	28.8	42.3	7.7
	3~5년	28	89.3	28.6	32.1	39.3	17.9
	5~10년	49	77.6	38.8	20.4	46.9	14.3
	10년 이상	75	94.7	52.0	46.7	45.3	13.3

○ Q14. 인권침해나 차별에 대하여 조직 내 신고 창구를 통해 신고하신다면 어떤 창구를 통해 신고하시겠습니까? (※ 1순위, 2순위 모두 선택)

- Q14에 대해 255명 중 58.4%가 고충상담원, 41.6%가 온라인 고충처리센터를 통해 신고하겠다고 하였으며, 익명신고채널 휘슬노트를 통해 신고하겠다는 답변 비율은 11.8%였음
- 익명신고채널 휘슬노트를 통해 신고하겠다고 답변한 비율은 성별로는 남성, 연령대로는 60대 이상, 직군별로는 운영직, 근속기간별로는 1~3년의 비율이 낮게 나타남

구분		사례 수 (명)	고충상담원	온라인 고충처리센터	부패·갑질 신고센터	인권침해 신고센터	익명신고채널 휘슬노트
전체		255	58.4	41.6	20.0	43.1	11.8
성별	남성	114	59.6	44.7	17.5	37.7	11.4
	여성	141	57.4	39.0	22.0	47.5	12.1
연령대	20대	37	35.1	51.4	40.5	51.4	16.2
	30대	66	51.5	31.8	30.3	56.1	9.1
	40대	71	66.2	45.1	15.5	31.0	15.5
	50대	66	72.7	39.4	6.1	42.4	9.1
	60대 이상	15	46.7	53.3	6.7	26.7	6.7
직군	문화행정직	86	61.6	43.0	19.8	39.5	14.0
	학예연구직	53	84.9	26.4	13.2	35.8	18.9
	운영직	60	55.0	48.3	16.7	46.7	6.7
	기간제	56	32.1	46.4	30.4	51.8	7.1
근속기간	1년 미만	51	51.0	51.0	21.6	51.0	9.8
	1~3년	52	46.2	40.4	30.8	51.9	5.8
	3~5년	28	53.6	35.7	21.4	46.4	14.3
	5~10년	49	57.1	40.8	18.4	34.7	14.3
	10년 이상	75	74.7	38.7	12.0	36.0	14.7

○ Q15. 내부 신고채널 선택 시에 가장 중요하게 고려하는 사항은 무엇입니까?

- Q15에 대해 255명 중 52.5%가 신고사실에 대한 보안 유지, 23.9%가 신고자 익명성 보장, 17.3%가 신속한 처리라고 답하였고, 주변의 추천이나 소개를 받겠다는 응답은 없었음
- 보안 유지를 중요하게 고려한다고 답변한 비율은 성별로는 남성, 연령대로는 40대, 직군별로는 기간제, 근속기간별로는 1년 미만의 비율이 높게 나타남

구분		사례 수 (명)	보안 유지	접근성, 편리성	신속한 처리	운영자, 운영부서	추천, 소개	익명성 보장
전체		255	52.5	4.3	17.3	2.0	0.0	23.9
성별	남성	114	57.0	4.4	18.4	0.9	0.0	19.3
	여성	141	48.9	4.3	16.3	2.8	0.0	27.7
연령대	20대	37	56.8	2.7	10.8	0.0	0.0	29.7
	30대	66	51.5	3.0	22.7	1.5	0.0	21.2
	40대	71	59.2	2.8	12.7	2.8	0.0	22.5
	50대	66	43.9	7.6	24.2	3.0	0.0	21.2
	60대 이상	15	53.3	6.7	0.0	0.0	0.0	40.0
직군	문화행정직	86	54.7	5.8	16.3	1.2	0.0	22.1
	학예연구직	53	50.9	0.0	15.1	5.7	0.0	28.3
	운영직	60	48.3	3.3	26.7	0.0	0.0	21.7
	기간제	56	55.4	7.1	10.7	1.8	0.0	25.0
근속기간	1년 미만	51	62.7	3.9	7.8	2.0	0.0	23.5
	1~3년	52	42.3	5.8	23.1	1.9	0.0	26.9
	3~5년	28	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0
	5~10년	49	57.1	4.1	22.4	2.0	0.0	14.3
	10년 이상	75	50.7	5.3	13.3	2.7	0.0	28.0

○ Q16. 재단은 구제제도의 접수방법, 진행절차, 진행기간, 처리결과 통보 등의 구제절차에 대한 정보를 안내하고 있습니까?

- Q16에 대해 255명 중 45.9%가 긍정적으로, 19.6%가 부정적으로 평가하였으며, 성별로는 여성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 학예연구직, 근속기간으로는 1~3년의 부정평가 비율이 높았음

		긍정평가			부정평가			(단위 : %)
		매우 만족한다	만족한다	보통이다	불만족한다	매우 불만족한다		
		14.1	31.8	34.5	13.7	5.9		
구분		사례 수 (명)	매우 만족한다	만족한다	보통이다	불만족한다	매우 불만족한다	
성별	남성	114	21.9	36.0	24.6	10.5	7.0	
	여성	141	7.8	28.4	42.6	16.3	5.0	
연령대	20대	37	18.9	21.6	40.5	8.1	10.8	
	30대	66	9.1	22.7	34.8	27.3	6.1	
	40대	71	14.1	29.6	40.8	8.5	7.0	
	50대	66	15.2	45.5	28.8	9.1	1.5	
	60대 이상	15	20.0	46.7	13.3	13.3	6.7	
직군	문화행정직	86	22.1	34.9	26.7	14.0	2.3	
	학예연구직	53	11.3	24.5	39.6	18.9	5.7	
	운영직	60	8.3	26.7	46.7	13.3	5.0	
	기간제	56	10.7	39.3	28.6	8.9	12.5	
근속기간	1년 미만	51	15.7	33.3	41.2	5.9	3.9	
	1~3년	52	3.8	25.0	34.6	25.0	11.5	
	3~5년	28	10.7	28.6	42.9	14.3	3.6	
	5~10년	49	12.2	38.8	30.6	14.3	4.1	
	10년 이상	75	22.7	32.0	29.3	10.7	5.3	

○ Q17. 귀하는 재단 내 인권침해 구제절차 및 해결방안에 대해 어느 정도 만족하고 있습니까?

- Q17에 대해 255명 중 41.6%가 긍정적으로, 18.0%가 부정적으로 평가하여 만족도가 높지 않았으며, 성별로는 여성, 연령 대별로는 30대, 직군별로는 학예연구직, 근속기간으로는 1~3년의 부정평가 비율이 높았음. 참고로 전년도와 비교하면 긍정평가가 12.5% 증가하였으나, 부정평가도 6.1% 증가하였음

		긍정평가					부정평가		(단위 : %)
		매우 만족한다	만족한다	보통이다			불만족한다	매우 불만족한다	
		11.4	30.2	40.4			13.3	4.7	
구분		사례 수 (명)	매우 만족한다	만족한다	보통이다	불만족한다	매우 불만족한다		
성별	남성	114	18.4	34.2	31.6	9.6	6.1		
	여성	141	5.7	27.0	47.5	16.3	3.5		
연령대	20대	37	18.9	29.7	43.2	5.4	2.7		
	30대	66	7.6	19.7	42.4	25.8	4.5		
	40대	71	11.3	23.9	47.9	11.3	5.6		
	50대	66	7.6	45.5	34.8	7.6	4.5		
	60대 이상	15	26.7	40.0	13.3	13.3	6.7		
직군	문화행정직	86	15.1	33.7	34.9	14.0	2.3		
	학예연구직	53	9.4	17.0	43.4	24.5	5.7		
	운영직	60	6.7	28.3	50.0	6.7	8.3		
	기간제	56	12.5	39.3	35.7	8.9	3.6		
근속기간	1년 미만	51	11.8	45.1	39.2	3.9	0.0		
	1~3년	52	3.8	30.8	38.5	21.2	5.8		
	3~5년	28	10.7	14.3	60.7	14.3	0.0		
	5~10년	49	14.3	30.6	34.7	12.2	8.2		
	10년 이상	75	14.7	25.3	38.7	14.7	6.7		



4) 인권경영 중요도 조사

○ Q18. 재단의 인권경영 정책 수립 및 이행시, 가장 중요한 이해관계자는 누구라고 생각하십니까? (※ 1순위, 2순위, 3순위 모두 선택)

- Q18에 대해 255명 중 94.9%가 내부 구성원, 67.1%가 유관조직, 38.8%가 고객 및 고객사라고 답하였음. 중요한 이해관계자가 내부 구성원이라고 답한 비율이 절대적으로 높게 나타남. 참고로 전년도와 비교하면 순위와 비율이 유사하게 나타남
- 유관조직(협력사, 관계기관)이라고 답한 비율은 성별로는 여성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 문화행정직, 근속기간으로는 5~10년, 10년 이상의 비율이 높았음

구분		사례 수 (명)	정부	유관조직	고객 및 고객사	내부 구성원	지역사회	기타
전체		255	31.8	67.1	38.8	94.9	11.4	0.4
성별	남성	114	32.5	62.3	44.7	94.7	9.6	0.9
	여성	141	31.2	70.9	34.0	95.0	12.8	0.0
연령대	20대	37	37.8	64.9	29.7	97.3	16.2	0.0
	30대	66	39.4	75.8	43.9	93.9	12.1	0.0
	40대	71	33.8	67.6	36.6	95.8	9.9	0.0
	50대	66	21.2	65.2	39.4	93.9	12.1	1.5
	60대 이상	15	20.0	40.0	46.7	93.3	0.0	0.0
직군	문화행정직	86	30.2	70.9	40.7	97.7	14.0	1.2
	학예연구직	53	22.6	69.8	54.7	98.1	3.8	0.0
	운영직	60	41.7	68.3	31.7	86.7	16.7	0.0
	기간제	56	32.1	57.1	28.6	96.4	8.9	0.0
근속기간	1년 미만	51	39.2	68.6	39.2	92.2	15.7	0.0
	1~3년	52	34.6	63.5	32.7	92.3	11.5	0.0
	3~5년	28	32.1	60.7	21.4	100.0	17.9	0.0
	5~10년	49	38.8	69.4	40.8	93.9	6.1	0.0
	10년 이상	75	20.0	69.3	48.0	97.3	9.3	1.3

○ Q19. 아래는 국가인권위원회와 재단의 인권영향평가 분야입니다. 아래 분야 중 재단의 가장 중요한 인권 이슈는 무엇이라고 생각하십니까? (※ 1순위, 2순위, 3순위 모두 선택)

- Q19에 대해 255명 중 73.7%가 직장 내 인권보호, 52.9%가 근로환경, 34.5%가 고용상의 비차별 및 권리 보장이라고 답하였음. 참고로 전년도와 비교하면 24년에 신설한 근로환경에 대한 답변이 높게 나타났고, 인권경영체계 구축이라고 답한 비율이 17.3% 감소하였음
- 직장 내 인권보호가 중요한 인권 이슈라고 답한 비율은 성별로는 여성, 연령대별로는 40대, 직군별로는 학예연구직, 근속기간으로는 10년 이상의 비율이 높았음

구분	사례수명	체계구축	고용상 비차별	결사자유	강제노동	연소노동	산업안전	공급민리	재산권	환경권	이용자인권	문화다양성	직장인권	근로환경
전체	255	33.3	34.5	12.2	8.6	0.8	19.2	1.6	2.7	7.1	16.5	17.6	73.7	52.9
성별	남성	114	36.0	36.0	14.9	8.8	28.1	1.8	4.4	9.6	10.5	8.8	67.5	50.0
	여성	141	31.2	33.3	9.9	8.5	12.1	1.4	1.4	5.0	21.3	24.8	78.7	55.3
연령대	20대	37	27.0	40.5	10.8	13.5	21.6	0.0	2.7	5.4	10.8	21.6	70.3	56.8
	30대	66	37.9	33.3	15.2	10.6	9.1	1.5	3.0	9.1	7.6	21.2	75.8	65.2
	40대	71	33.8	28.2	7.0	9.9	0.0	15.5	1.4	2.8	7.0	26.8	80.3	49.3
	50대	66	33.3	36.4	16.7	3.0	0.0	28.8	3.0	1.5	6.1	16.7	68.2	40.9
	60대 이상	15	26.7	46.7	6.7	6.7	0.0	33.3	0.0	6.7	6.7	20.0	0.0	66.7
직군	문화행정직	86	43.0	24.4	7.0	9.3	17.4	2.3	4.7	7.0	14.0	19.8	76.7	55.8
	학예연구직	53	34.0	22.6	24.5	0.0	13.2	1.9	0.0	7.5	17.0	28.3	84.9	50.9
	운영직	60	25.0	45.0	16.7	8.3	1.7	28.3	1.7	0.0	6.7	21.7	66.7	46.7
	기간제	56	26.8	50.0	3.6	16.1	0.0	17.9	0.0	5.4	7.1	14.3	66.1	57.1
근속 기간	1년 미만	51	29.4	47.1	5.9	7.8	19.6	0.0	3.9	9.8	13.7	21.6	74.5	54.9
	1~3년	52	32.7	34.6	11.5	11.5	23.1	0.0	0.0	5.8	9.6	13.5	73.1	61.5
	3~5년	28	21.4	39.3	14.3	14.3	3.6	7.1	7.1	0.0	25.0	17.9	64.3	53.6
	5~10년	49	38.8	34.7	12.2	6.1	0.0	22.4	0.0	4.1	10.2	16.3	67.3	51.0
	10년 이상	75	37.3	24.0	16.0	6.7	0.0	18.7	2.7	1.3	6.7	21.3	81.3	46.7

### 3. 인권실태조사 시사점

#### 1) 기본 인권인식

- 기본 인권인식 실태조사 결과 인권 관련 내용 중 대한민국 헌법(56.9%)과 내부 인권경영방침(56.1%)에 대해 알고 있다고 응답한 비율이 절반을 넘어, 재단 구성원의 인권인식 수준이 비교적 높은 것으로 나타남
  - 다만, 재단 인권경영방침의 근거가 되는 국가인권위원회의 가이드라인에 대해 21.2%가 알고 있다고 하여 인지도가 낮게 나타났고, 모두 알고 있지 않다는 비율은 전년도 20.8%에서 올해 16.9%로 감소하여 기본 인권인식이 전년 대비 향상된 것으로 나타남
- 인권침해로 인한 고충 발생 시 구제절차를 알고 있는지에 대해서는 긍정평가가 41.6%, 부정평가가 17.7%로 전년 대비 긍정평가가 감소하였고 보통이라고 답변한 비율이 9.8% 증가하였음
  - 전년도에는 부정평가(잘 모르고 있다와 전혀 모르고 있다)가 23.8%로 타 문항과 비교하였을 때 가장 높았고, 올해는 부정평가가 다소 감소하였으나 보통이라고 답변한 비율이 크게 증가하였음
  - 특히, 성별로는 여성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 운영직과 기간제, 근속기간별로는 1~3년의 부정평가가 높았으므로 신규입사자를 대상으로 구제절차에 대하여 안내, 홍보, 교육 등을 하는 방안을 고려할 필요가 있을 것임

#### 2) 인권존중 및 침해

- 본인의 인권이 존중되고 있다고 생각하는지를 묻는 질문에 대해 보통이다 답변이 20.4%로 전년 대비 3.4% 감소하였고, 별로 그렇지않다 답변이 9.4%로 전년 대비 3.4% 증가하였음
  - 특히, 성별로는 남성, 연령대별로는 30대와 60대 이상, 직군별로는 운영직, 근속기간별로는 3~5년의 부정평가가 높았음
- 이해관계자의 인권이 존중되고 있다고 생각하는지를 묻는 질문에는 긍정평가

가 70.5%로 가장 높고, 부정평가가 5.9%로 가장 낮게 나타나 내부 구성원의 인권보다 이해관계자의 인권존중에 대해 긍정적으로 평가하였음

- 인권존중 문화조성에 대해서는 긍정답변이 63.5%, 인권증진을 위한 내규와 지침이 잘 갖추어져 있다고 생각하는지에 대한 긍정답변이 63.1%, 이해관계자와의 협력에 대해서는 긍정답변이 65.4%로 나타나 비교적 긍정적으로 평가하였으나, 인권존중 문화 조성은 전년 대비 긍정평가가 다소 감소하였음
- 인권침해 경험, 목적 또는 인지한 적이 있는지에 대한 질문에 해당사항이 없다는 답변이 높게 나타남
  - 인권침해에 대해서는 상대적으로 성별과 비정규직이라는 이유로 불이익이나 불공정한 대우를 직간접적으로 경험하였다고 하였으므로 성별이나 고용형태에 대한 차별 등에 유의할 필요가 있음
  - 직장 내 괴롭힘에 대해서는 상대적으로 업무능력, 성과를 인정하지 않거나 평가절하, 힘들고 꺼리는 업무 부여, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별에 대하여 직간접적으로 경험하였다고 하였으므로 유의할 필요가 있음
  - 인권침해, 괴롭힘의 행위자로는 상급기관 및 유관기관, 임원 및 경영진, 부서장이라고 답한 비율이 상대적으로 높았음
- 차별의 발생원인에 대해서는 수직적·보수적 조직문화, 인권에 대한 인식 및 정보 부족이라는 답변이 높았으므로 조직문화 관리, 정기적인 교육 시에 참고할 필요가 있음

### 3) 구제절차 실효성

- 인권침해나 차별을 경험한다면 조직 내 신고창구를 통해 해결하겠다는 답변이 74.1%로 매우 높게 나타났고, 신고채널 중에서는 고충상담원에 대해 알거나 들어보았다는 답변이 73.7%로 높았음
  - 다만, 익명신고채널 휘슬노트(12.2%)와 부패·감질 신고센터(32.9%)에 대한 인지도는 상대적으로 낮으므로 해당 채널에 대한 홍보 방안을 고려할 필요가 있음
- 인권침해나 차별에 대하여 신고하겠다는 창구는 고충상담원 58.4%, 인권침해

신고센터 43.1%, 온라인 고충처리센터 41.6% 순으로 나타났으며, 신고채널 선택 시에 보안 유지가 중요하다는 답변이 52.5%로 상대적으로 매우 높게 나타났음

- 재단이 구제절차에 대한 정보를 안내하고 있는지에 대해서는 긍정평가가 45.9%로 상대적으로 낮게, 부정평가가 19.6%로 상대적으로 높게 나타났으므로 구제절차에 대한 정보를 안내할 필요가 있음
- 인권침해 구제절차 및 해결방안에 대한 만족도에 대해서는 긍정답변이 41.6%로 상대적으로 낮게, 부정평가가 18.0%로 상대적으로 높게 나타났으므로 구제절차 및 해결방안을 검토하고 개선 노력을 기울일 필요가 있음

#### 4) 인권경영 중요도

- 재단의 인권경영 정책 수립 및 이행시 가장 중요한 이해관계자로 내부 구성원(94.9%)이라는 응답이 가장 높게 나타났으며 구성원들이 스스로를 인권경영의 주체로 인식하고 있음
- 국가인권위원회의 인권영향평가 분야 중에서는 직장 내 인권보호(73.7%), 근로환경(52.9%)을 선택한 것으로 보아, 직장 내에서 발생할 수 있는 인권 이슈와 그에 따른 실질적 권리 보장 방안에 대한 관심도가 높은 것을 알 수 있음
  - 따라서 내부 구성원의 직장 내 인권보호와 근로환경 개선을 위한 과제를 도출하고 개선 노력을 기울일 필요가 있음

### Ⅲ 인권영향평가 실행

#### 1. 실시 주체 및 범위

□ 평가주관 : 내부 구성원뿐만 아니라 객관적 평가를 위한 외부위원 참여

- (내부) 분야별 담당 부서
- (외부) 한국경영인증원 평가위원

□ 실시기간 : 2024년 4월 30일 ~ 8월 20일

- 2024년 4월 30일 : 착수 회의
- 2024년 4월 30일 ~ 5월 17일 : 인권실태조사 문항 개발
- 2024년 5월 20일 ~ 5월 31일 : 인권실태조사
- 2024년 5월 20일 ~ 6월 14일 : 자체평가 문항 개발
- 2024년 6월 17일 : 인권영향평가 지표교육 (인권영향평가 TF 대상)
- 2024년 6월 18일 ~ 7월 5일 : 분야별 자체평가
- 2024년 7월 15일 : 외부 평가위원 현장실사, 이해관계자 인터뷰
- 2024년 7월 16일 ~ 7월 19일 : 이해관계자 인터뷰
- 2024년 7월 16일 ~ 8월 14일 : 인권실태조사 결과분석 및 인권영향평가
- 2024년 8월 16일 : 인권영향평가 보고서 제출
- 2024년 8월 19일 : 인권영향평가 최종보고서 제출
- 2024년 8월 20일 : 인권영향평가 결과보고회 개최

□ 평가범주

- (기관운영) 인권경영 체제, 고용상 비차별 및 권리 보장, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 산업안전 보장, 책임 있는 공급망 관리, 재산권 및 지식재산권의 보호, 환경권 보장, 이용자 인권 보호 등 공공기관 인권영향평가 체크리스트

표준안을 기초로, 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 시행

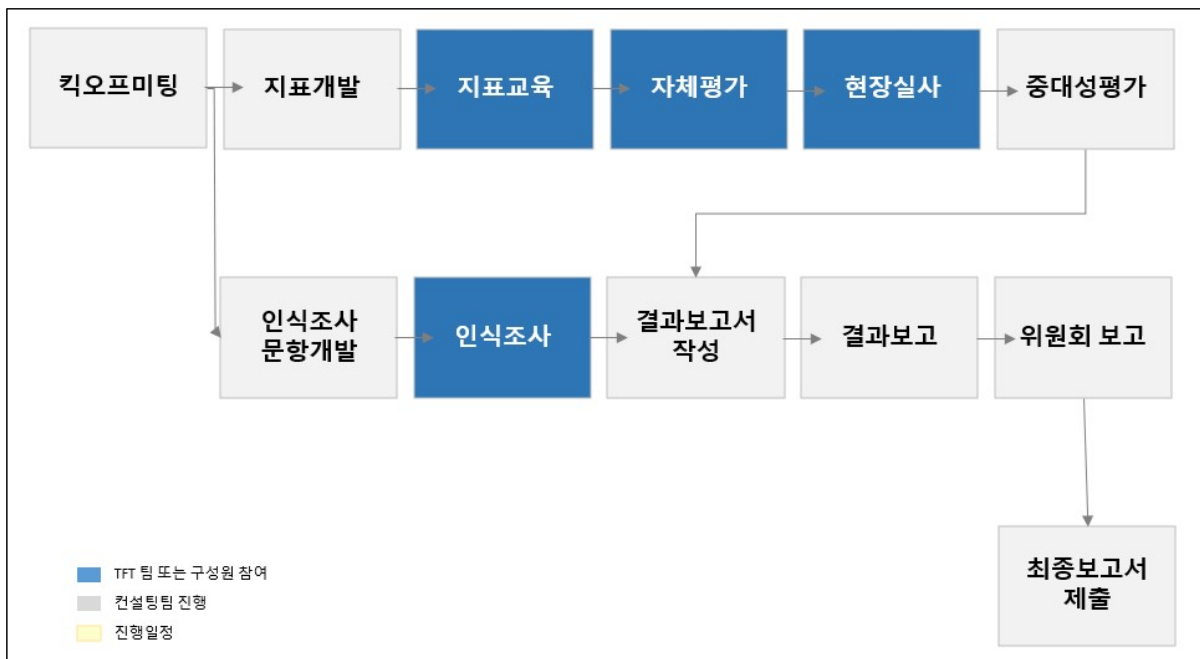
- (주요사업) 재단의 ‘예술사업팀’, ‘실학박물관’ 사업수행이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 시행

## 2. 평가 절차 및 방법

### □ 평가절차

- (내 부) 1차) 지표교육, 2차) 자체평가
- (외 부) 3차) 내·외부 이해관계자 인터뷰(현장 실사), 4차) 전문가 평가
- (내외부) 5차) 결과보고회 개최

[인권영향평가 프로세스]



### □ 평가방법

- 국가인권위원회 인권경영 가이드라인에서 제시한 지표와 원칙, 사례를 참고하여 기관운영 영향평가 체크리스트 지표별 객관적 증빙자료와 평가기준을 표

준화하였으며, 표준화된 평가방법 및 기준을 제공하여 같은 질문에 대하여 다른 의미로 해석하는 것을 최소화함

- 인권경영 추진 담당자 및 관리자, 실무자를 대상으로 인권경영 워크숍과 지표 교육을 실시하여 인권영향평가의 중요성과 평가방법에 대하여 숙지하도록 하고, 기관운영 및 주요사업 지표에 대한 의견수렴을 통해 최종 평가지표를 확정함
- 내부 자체평가를 거친 후 외부전문가의 현장실사를 통해 “예”로 응답한 지표의 객관적 증빙자료를 확인하고, “아니오.” 답변에 해당하는 지표가 있는지 중점적으로 확인(개선과제 도출 중점)
- 인권경영 전담 부서인 인권감사실의 주도하에 현장실사 결과를 인권경영 협력 부서(관련 부서)에 배포하여 평가결과에 대한 이의제기·수정의견을 반영
- 최종 취합된 진단결과 및 증빙자료에 대하여 인권경영위원회의 의견을 수렴하여 확정하고 개선과제 도출

#### □ 중대성 평가

- 인권영향평가 시 중대성 평가를 실시하며, 식별된 여러 인권 이슈 중에서 관련 실태조사, 이해관계자의 복잡성과 다양성, 인권 영향 수준, 위법 여부, 침해의 심각성, 피해자의 수, 피해의 사후적 구제 가능성, 국가 정책, 업종, 피해 발생 장소 등 다양한 변수를 고려하여, 우선적으로 대처할 주요 인권 이슈를 도출함
- 인권영향평가의 본질적인 목적은 주요 인권 이슈를 도출하고 그에 대한 실효적인 대책을 수립하여 시행하는 것에 있음

### 3. 인권영향평가 주요사업 선정

□ 주요사업 : 예술사업팀, 실학박물관

□ 주요사업 선정 목적

- 다양한 이해관계자가 얽혀 있는 주요사업의 특성상 사업 수행과정에서 ① 업



무에 종사하고 있는 근로자의 인권침해가 발생하는지, ② 지역주민 또는 이용자의 인권을 침해하고 있지는 않은지, ③ 사업과 무관한 정보를 협력회사에 요구하는 등의 갑질이 존재하는지와 같은 인권침해요소를 파악하여 이해관계자에게 미치는 영향의 정도가 어떠한지를 점검할 필요가 있음

□ 주요사업 선정 이유

- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼에서는 인권영향평가를 실시할 주요 사업 선정 시, 기관의 주력사업 또는 대표사업 여부, 신규 사업 여부, 경영활동 전반을 포함하는 사업인지 여부, 향후 사업의 중요도 등 기관의 지속가능한 발전을 도모하는 사업인지를 우선적으로 고려하여 선정하도록 함
- 전년도 인권영향평가에서 주요사업으로 예술인지원사업, 경기도어린이박물관을 선정하였으며, 올해는 다양한 이해관계자가 참여하는 사업으로 그 파급력 등을 고려하여 사업의 대표성과 시의성이 높은 예술사업팀, 실학박물관을 인권영향평가 대상 주요사업으로 선정하였음

[주요사업 선정 기준(예시)]

평가 항목	정의
① 이해관계자 효율성	- 다양한 이해관계자가 관련되어 있는가? - 특정한 이해관계자에게 국한되어 있지는 않은가?
② 지역 이슈 연계성	- 주요사업이 지역주민, 환경, 최근 보도사항 등 주요 관심사항이 반영되어 있는 사업인가?
③ 파급영향력	- 주요사업으로 선정 시 기관의 지속발전 계획에 기여하는 바가 높은가?
④ 포괄성	- 공공기관의 사업으로 부정적인 영향을 받을 수 있는 인권을 확인하기 위해 국내법상에서의 권리뿐만 아니라 국제적으로 인정된 규약에 따른 확인을 해보았는가? (ILO 협약, 국제인권조약 등) - 공공기관이 직접 야기하거나 기여하는 것에 그치지 않고 잠재적인 영향도 포함하여 고려할 수 있는가? - 식별된 부정적인 인권영향의 원인과 정도를 분석하고 그에 대한 대응책을 마련하는 대응계획 등을 마련할 수 있는가?

평가 항목	정의
⑤ 중대성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권영향평가 사업 선정 시 식별된 부정적인 인권영향에 대응할 때 우선순위를 정하는 기준이 되는가?</li> <li>- 부정적인 인권영향이 발생할 가능성이 높고, 가장 심각할 것으로 예측되는 사업을 선택하였는가?</li> <li>- 심각성과 발생 가능성 기준이 우위에 있는가?</li> </ul>

#### 4. 인권영향평가 지표 구성

##### □ 기관운영 체크리스트 개발방법

- 공공기관 인권경영 매뉴얼 내 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 미디어 리서치, 관계자 인터뷰, 조직 및 업무현황 조사 등을 통해 13개 분야 46개 항목 239개 세부지표 확정
- 2023년 실시한 인권영향평가 지표를 바탕으로 국가인권위원회 지침 및 기관 피드백 반영, 모성보호 항목과 근로환경 분야 추가
  - 인권경영 체제의 구축 분야 등 10개 지표(국가인권위원회 지침 및 인권경영 평가지표 반영)와 문화다양성 증진과 혐오표현의 근절, 직장 내 인권보호 분야를 유지하였음
  - 재단 및 재단의 소속기관뿐만 아니라 협력회사에 대한 인권침해사항에 관하여도 확인하였음
  - 직장 내 인권 보호 분야의 경우 괴롭힘, 성희롱, 장애인, 감정노동 항목으로 세분화하였고, 모성보호 항목을 추가하였음
  - 마지막으로 재단의 인권경영 및 인권영향평가 수준이 양호하므로, 이를 감안하여 구성원의 보다 높은 차원의 인권보호 및 근로환경 조성을 위하여 근로환경 분야를 추가하였음

##### □ 주요사업 체크리스트 개발방법

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 재단의 대내외 환경 및 중장기 전략을 바탕으로 중점 추진사업, 다양한 이해관계자, 지역 이슈 연계성, 파급 영향력 등을 종합적으로 고려하여 “예술사업팀”, “실학박물관”을 선정
  - 전반적 사업 대상에서 특정 사업으로 구체화하고, 사업별 체제, 공정운영, 이해관계자에 대한 인권보호 및 침해로 항목을 체계화, 구체화하였음
  - 재단 및 재단의 소속기관뿐만 아니라 협력회사에 대한 인권침해사항에 관하여도 확인할 수 있도록 하였음
  - 예술사업팀은 AI활동 취약계층 예술활동 지원사업, 기회소득 예술인 페스티벌 등 주요사업을 반영하였음
  - 실학박물관의 경우 관람과 교육, 체험의 성격, 참여대상을 고려하여 지표를 설계하였음
- 사업수행 단계별 주요 이해관계자, 업무절차 및 수행현황 등을 파악하였음
- 내부 이해관계자 검토를 거쳐 2개 사업, 7개 항목, 35개 세부지표 확정

□ 항목 수 및 지표 수

- (기관운영) 13개 분야 46개 항목 239개 지표

[2023년]			[2024년]		
구분	분야	항목수/지표수	구분	분야	항목수/지표수
1	인권경영 체제의 구축	6개/44개	1	인권경영 체제의 구축	6개/44개
2	고용상의 차별 및 권리 보장	5개/21개	2	고용상의 차별 및 권리 보장	5개/21개
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	4개/16개	3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	4개/16개
4	강제 노동의 금지	2개/11개	4	강제 노동의 금지	2개/11개
5	연소자 노동의 금지	2개/15개	5	연소자 노동의 금지	2개/15개
6	산업안전 보장	4개/17개	6	산업안전 보장	4개/17개
7	책임 있는 공급망 관리	3개/10개	7	책임 있는 공급망 관리	3개/10개
8	재산권 및 지식재산권의 보호	2개/11개	8	재산권 및 지식재산권의 보호	2개/11개
9	환경권 보장	4개/18개	9	환경권 보장	4개/18개
10	이용자 인권 보호	3개/13개	10	이용자 인권 보호	3개/13개

11	문화다양성 증진과 혐오표현 근절	2개/9개
12	직장 내 인권보호	4개/20개
(합계 41개/205개)		

11	문화다양성 증진과 혐오표현 근절	2개/9개
12	직장 내 인권보호	5개/29개
13	근로환경	4개/25개
(합계 46개/239개)		

○ (주요사업) 2개 분야 7개 항목 35개 지표

[2023년]

구분	분야	항목수/지표수
1	예술인지원사업	3개/13개
2	경기도어린이박물관	4개/14개
(합계 7개/27개)		

[2024년]

구분	분야	항목수/지표수
1	예술사업팀	3개/13개
2	실학박물관	4개/22개
(합계 7개/35개)		

□ 기관운영 평가 지표

연번	분야	항목	지표수
1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언(6)	44
		인권영향평가 정기적 실시(8)	
		인권경영 제도화를 위한 필요조치(11)	
		인권경영 성과(7)	
		구제절차 마련(9)	
		인권교육 시행(3)	
2	고용상의 비차별 및 권리 보장	고용상 비차별 및 권리 보장(7)	21
		고용상 남녀 비차별 및 권리 보장(6)	
		비정규직 노동자 비차별(3)	
		이주노동자 비차별(3)	
		장애 노동자 비차별(2)	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사·단체교섭의 자유(4)	16
		노동조합 활동 불이익처우 금지(5)	
		단체교섭 보장 및 성실한 이행(5)	
		대안적 조치(2)	
4	강제 노동의 금지	강제노동 금지(8)	11
		자회사·협력사 강제노동 예방(3)	
5	연소자 노동의 금지	부당한 연소자 고용 금지(6)	15
		연소자 고용을 알게 된 경우의 조치(9)	
6	산업안전 보장	작업장 안전(5)	17

		임산부 및 장애인 등 보호(4)	
		필수장비 제공 및 교육실시 등(5)	
		산업재해 피해노동자 지원(3)	
7	책임 있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방(4)	10
		모니터링 실시(2)	
		보안담당 직원에 의한 인권침해 방지(4)	
8	재산권 및 지식재산권의 보호	지역주민 재산 보호(7)	11
		지식재산권 보호(4)	
9	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지(5)	18
		환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙(5)	
		환경정보의 공개(3)	
		비상계획 수립(5)	
10	이용자 인권 보호	이용자 보호를 위한 법령 준수(5)	13
		결합 시 조치(2)	
		이용자 정보인권 보호(6)	
11	문화다양성 증진과 혐오표현의 근절	문화다양성의 보호와 증진(4)	9
		혐오표현의 근절(5)	
12	직장 내 인권 보호	직장 내 괴롭힘 방지(5)	29
		직장 내 성희롱 금지(7)	
		장애노동자 보호(3)	
		감정노동자 보호(5)	
		모성 보호(9)	
13	근로환경	휴식권 보장(5)	25
		휴가권 보장(5)	
		건강권 보장(5)	
		유연근무(10)	

□ 주요사업 평가 지표

연번	분야	항목	지표수
1	예술사업팀	사업의 인권체제(3)	13
		공정운영(6)	
		예술인·예술인단체 인권(4)	
2	실학박물관	사업의 인권체제(4)	22
		공정운영(2)	
		협력업체 인권(2)	
		관람객 및 프로그램 이용자 인권(14)	

## IV 인권영향평가 결과

### 1. 인권영향평가 종합

- 재단은 2020년부터 인권영향평가를 매년 실시해 오고 있으며 2024년 인권영향평가 결과는 ‘인권경영 운영 규칙’에 근거하여 실시하고 인권경영위원회에 인권경영 성과, 인권실태조사 결과와 함께 보고할 예정임
- 재단은 ‘인권경영 운영 규칙’과 구체절차를 마련하여 정기적인 인권교육, 인권영향평가, 인권경영 보고, 인권정책 이행계획 수립 등을 실행하고 있음
- 한국경영인증원(KMR)은 객관적인 인권영향평가를 진행하기 위하여 외부위원으로서 인권경영을 시행하는 타 공공기관을 벤치마킹하고 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼, 인권경영 보고지침 및 인권경영평가지침 상 요구사항을 분석하여 재단의 인권경영시스템 개선에 필요한 시사점을 도출하였음
- 인권영향평가 기관운영의 결과는 2023년 92.7%에 비해 소폭 상승한 93.3%로 나타남
  - 2024년은 재산권 및 지식재산권의 보호, 문화다양성 증진과 혐오표현의 근절, 직장 내 인권 보호에서 전년 대비 실적이 개선되었고, 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별 및 권리 보장, 산업안전 보장, 환경권 보장에서 전년 대비 다소 미흡한 결과가 나타났으며, 전년도와 유사하게 직장 내 인권 보호에서 상대적으로 미흡한 결과가 나타남
  - 대체로 인권침해를 예방하기 위한 규정 및 체계가 잘 갖춰져 있으며, 일부 미흡한 분야의 보완이 이루어진다면 더 고도화된 인권경영을 수행할 수 있을 것임
  - 또한 인권영향평가 결과 도출된 권고사항과 개선과제의 이행을 체계적으로 관리할 필요가 있음
- 주요사업의 경우 예술사업팀과 실학박물관을 대상으로 인권영향평가를 실시하였으며, 평가결과가 88.6%로 나타남
  - 사업의 인권체제와 협력업체 인권 항목에서 상대적으로 미흡한 부분이 나타났으나 그 외 나머지 분야는 대체로 양호한 결과가 나타남

## 2. 기관운영 평가결과

### □ 종합 점수 : 93.3% (420점 중 392점)

- 기관운영 영향평가결과, 기관운영 분야를 전반적으로 양호하게 운영하고 있음
- 재산권 및 지식재산권의 보호, 이용자 인권 보호, 문화다양성 증진과 혐오표현의 근절 분야의 근절 분야는 전년 대비 개선되었고 우수하게 운영되고 있음
- 책임있는 공급망 관리, 직장 내 인권 보호, 근로환경 분야는 상대적으로 보완이 필요함



No.	분야	점수 <sup>7)</sup>			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	인권경영 체제의 구축	88	88	82	93.2%
2	고용상의 비차별 및 권리 보장	42	40	38	95.0%
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	32	32	30	93.8%
4	강제 노동의 금지	22	16	15	93.8%
5	연소자 노동의 금지	30	8	8	100.0%
6	산업안전 보장	34	32	30	93.8%
7	책임 있는 공급망 관리	20	20	18	90.0%
8	재산권 및 지식재산권의 보호	22	8	8	100.0%
9	환경권 보장	36	24	23	95.8%
10	이용자 인권 보호	26	26	26	100.0%
11	문화다양성 증진과 혐오표현의 근절	18	18	18	100.0%
12	직장 내 인권 보호	58	58	51	87.9%
13	근로환경	50	50	45	90.0%
총점		478	420	392	93.3%

□ 기관운영 점검 집계결과

- 총 13개 분야 239개 지표 중 예 182개, 아니오(미실시) 0개, 보완필요 28개, 정보없음 0개, 해당없음 29개로 집계됨
  - (보완필요) 인권경영 체제의 구축, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 직장 내 인권 보호 분야의 일부 항목은 주요 개선과제에 반영
  - (아니오) 없음
  - (정보없음) 없음
  - (해당없음) 고용상의 비차별 및 권리 보장, 강제 노동의 금지, 연소자 노동의 금지, 산업안전 보장, 재산권 및 지식재산권의 보호, 환경권 보장 분야의 일부 항목은 점검일 현재 재단 활동과 직·간접적으로 해당사항이 없거나 향후에도 관련성이 없으므로 이에 해당함
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘보완필요’, ‘아니오’)에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항을 도출함

[기관운영 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	분 야	평가 결과					계
		예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	
1	인권경영 체제의 구축	38	6	0	0	0	44
2	고용상의 비차별 및 권리 보장	18	2	0	0	1	21
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	2	0	0	0	16
4	강제 노동의 금지	7	1	0	0	3	11
5	연소자 노동의 금지	4	0	0	0	11	15
6	산업안전 보장	14	2	0	0	1	17
7	책임 있는 공급망 관리	8	2	0	0	0	10
8	재산권 및 지식재산권의 보호	4	0	0	0	7	11
9	환경권 보장	11	1	0	0	6	18
10	이용자 인권 보호	13	0	0	0	0	13

7) ※ 점수산출식: [(예×2점)+(보완필요×1점)+(아니오×0점)+(정보없음×0점)]÷(해당없음 제외한 전체문항×2점)



11	문화다양성 증진과 혐오표현의 근절	9	0	0	0	0	9
12	직장 내 인권 보호	22	7	0	0	0	29
13	근로환경	20	5	0	0	0	25
<b>합 계</b>		<b>182</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>239</b>

## 분야 1. 인권경영 체제의 구축

### (운영현황)

- 재단은 2019년 인권경영선언문을 선언하고 공유하였음
- 재단은 2019년 인권경영 운영 규칙을 제정하고, 2021년에 개정하였으며, 인권경영 운영 규칙이 재단 인권경영의 기준이 되고 있음
- 재단은 하반기 중에 인권경영위원회를 개최하고 헌장 개정을 추진할 계획임
- 2020년부터 인권영향평가를 매년 실시하고 있으며, 국가인권위원회의 인권경영매뉴얼을 반영하여 실시하였음. 인권영향평가 결과 보고 시 정량적, 정성적 지표를 활용하고 있으며, 연도별 추진현황 및 보안/아니오 개수 등을 비교하여 시간의 흐름에 따른 변화를 확인할 수 있음
- 재단은 인권경영위원회 구성, 인권경영 전담조직 및 전담자 지정, 인권경영 운영규칙 제정, 인권영향평가 실시, 인권경영 교육 실시 등 인권경영을 제도화하는 데 필요한 조치를 취하고 있음
- 재단은 전 임직원 대상 인권교육을 온라인으로 실시하였음

### (평가요약)

- 재단은 인권경영체제 구축을 위해 상당한 노력을 기울이고 있으며, 대부분의 평가 항목에서 양호한 수준을 보이고 있음
- 재단은 인권존중 정책선언을 공개적으로 실시하고, 정기적인 인권영향평가를 수행하며, 인권경영 제도화를 위한 다양한 조치를 이행하고 있음
- 인권침해에 대한 구제절차를 마련하고, 정기적인 인권교육을 실시하는 등 인권경영의 기본적인 틀을 잘 갖추고 있음

### (권고의견)

- 인권정책선언의 정기적 검토 및 개선, 인권영향평가 결과에 따른 구체적 조치 계획 수립 및 체계적 관리시스템 구축을 권고함

- 국가인권위원회의 지침에 따라 인권경영 성과를 보고할 것을 권고함
- 고위직 대상 인권교육 강화 및 정례화, 협력사 및 이해관계자까지 인권경영 확대를 통해 재단 전반의 인권 존중 문화 정착을 권고함



□ 분야 1. 항목별 결과

1.1) 인권존중 정책선언

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 인권존중 정책선언을 적절히 수행하고 있음</li> <li>- 인권경영선언문을 공개적으로 선언하고, 내외부에 공유했으며, 최고 의사결정 수준에서 표명되었음</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영현장 개정본을 인권경영 위원회에서 심의받아, 홈페이지에 게시할 것을 권고함</li> <li>- 경기문화재단 인권경영 운영 규칙 제14조에 ‘인권경영현장’을 정기적 검토한다는 내용 추가</li> </ul>

1.2) 인권영향평가 정기적 실시

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 인권영향평가를 정기적으로 실시하고 있으며, 국제 인권규범을 기준으로 삼고 있음</li> <li>- 내외부 전문가 참여와 이해관계자 협의도 이루어지고 있음</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영계획 작성 시, 전년도 인권영향평가 결과 도출된 권고사항에 대한 개선계획을 반영할 것을 권고함</li> </ul>

1.3) 인권경영 제도화를 위한 필요조치

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 인권경영 제도화를 위한 다양한 조치를 잘 이행하고 있음</li> <li>- 전담부서 설치, 인센티브 제도 마련, 감시장치 구축, 독립적인 위원회 운영 등이 이루어지고 있음</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

1.4) 인권경영 성과

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 인권경영 성과를 확인하고 보고하는 체계를 갖추고 있음</li> </ul>
------	---

<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 성과를 국가인권위원회의 ‘인권경영 보고 및 평가 지침’에 의거해 작성할 것을 권고함</li> <li>- 인권영향평가 결과, 인권실태조사 결과, 인권경영 교육 이수, 신고 건수, 조사 건수 등을 연도별 추이를 파악할 수 있도록 표나 그래프 등으로 작성할 것을 권고함</li> </ul>
-------------	--

### 1.5) 구제절차 마련

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 인권침해에 대한 구제절차를 적절히 마련하고 있음</li> <li>- 구제절차는 접근이 용이하고 국내외 인권규범에 기반을 두고 있음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 당사자에게 ‘결과 통보를 00일 이내에 한다’는 내용, 신청인(피해자)이 ‘이의신청을 결과 통보일로부터 00일 이내에 한다’라는 문구를 추가할 것을 권고함</li> </ul>

### 1.6) 인권교육 시행

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 임직원을 대상으로 정기적인 인권교육을 실시하고 있으며, 이해관계자들에 대한 교육 지원도 이루어지고 있음</li> <li>- 구제절차 참여자를 위한 전문성 제고 교육도 규정되어 있음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

## 분야 2. 고용상의 비차별 및 권리 보장

### (운영현황)

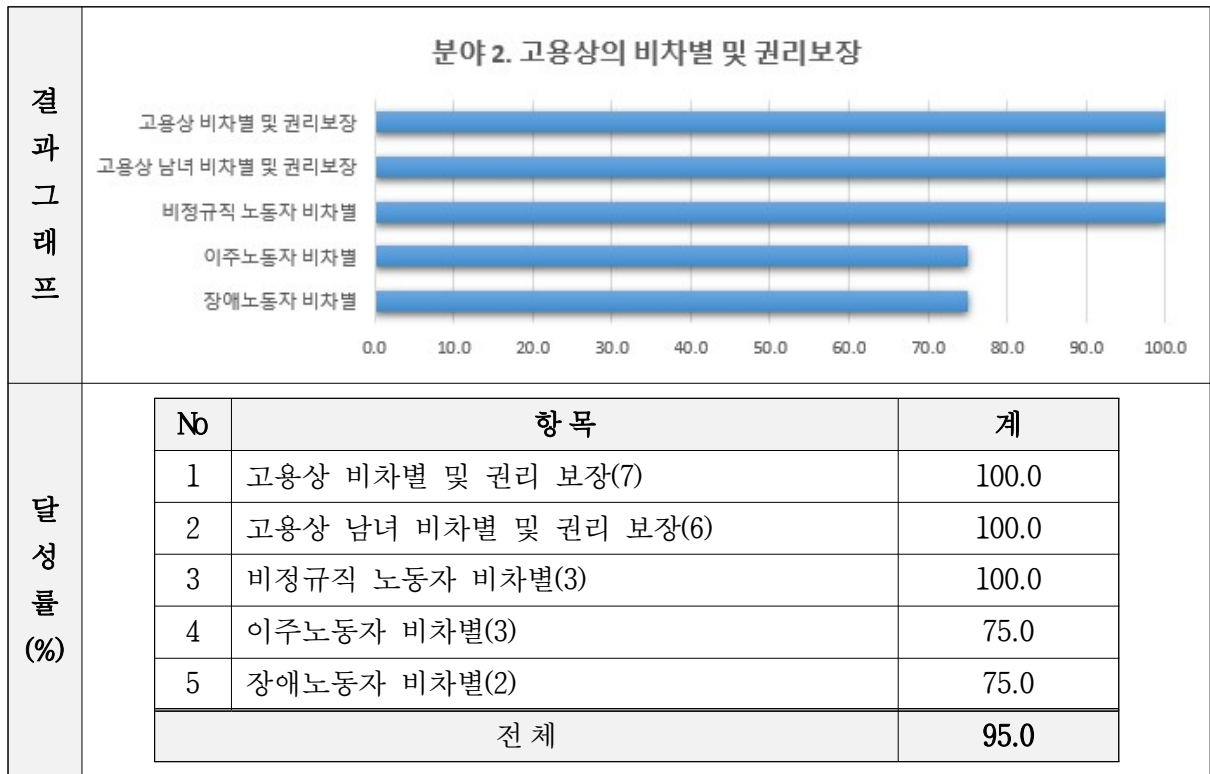
- 재단은 남녀, 국적, 신앙, 사회적 신분 등을 이유로 한 차별을 금지하고 있음
- 블라인드채용을 진행하고 차별 없는 교육, 정년, 퇴직, 복지제도를 운영하고 있음
- 여성 노동자 비율이 높은 편이며, 고용에 있어서 남녀 간 차별은 없음
- 업무 특성을 반영한 임금테이블을 운영하고 있으며, 연구용역을 통해 임금개편 작업을 진행하고 있음
- 이주노동자를 부당하게 차별하지 않으나, 이주노동자를 대상으로 하는 별도 조치는 없음
- 장애인노동자 의무고용비율을 준수하고 있으며, 행정지원업무를 적합직무로 운영하고 있음

### (평가요약)

- 전반적인 고용상의 비차별과 권리가 보장되고 있으며, 대부분의 항목에서 양호한 결과를 보이고 있음
- 재단은 차별을 금지하고 차별 없는 교육, 정년, 퇴직, 복지제도를 운영하고 있음
- 여성 노동자, 이주노동자, 장애인노동자를 차별하지 않고 동일가치노동에 대한 동일 임금 원칙을 준수하고 있으며, 구성원의 임금 만족도와 형평성을 높이기 위해 임금개편 연구용역을 진행하는 등 노력하고 있음

### (권고의견)

- 이주노동자를 대상으로 정기적으로 고충을 청취하고 조치를 취하는 절차를 마련할 필요가 있음
- 장애인노동자의 퇴직(이탈) 사유 분석을 통해 장애인노동자의 퇴직(이탈)률을 감소시킬 필요가 있음



□ 분야 2. 항목별 결과

2.1) 고용상 비차별 및 권리 보장

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 취업규칙 등에서 남녀, 국적, 신앙, 사회적 신분을 이유로 한 차별을 금지하고 있음을 명문화하고 있고, 블라인드채용과 차별 없는 교육, 정년, 퇴직, 복지제도 적용으로 고용에 있어서 차별하지 않음</li> <li>- 원격지 근무지원에 관한 이슈(소송)가 지속되고 있으나 결과에 따라서 후속 조치할 예정이므로 별도의 권고의견을 제시하지 않음</li> <li>- 유연근로시간제(선택적 근로시간제, 시차출퇴근제)에 관한 이슈(진정)가 발생하였으나 결과에 따라서 후속 조치할 예정이므로 별도의 권고의견을 제시하지 않음</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

2.2) 고용상 남녀 비차별 및 권리 보장

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성 노동자 비율이 높은 편이며, 고용에 있어서 남녀 간 차별은 없음</li> <li>- 육아휴직을 2년까지 사용할 수 있으며, 남성의 육아휴직도 증가하는 추세이고 육아휴직 후 복귀율도 높고 대체인력 채용도 원활하여 육아휴직이 실효성 있게 운영되고 있음</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

2.3) 비정규직 노동자 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 동일가치노동에 대한 동일 임금 원칙을 준수하고 있음</li> <li>- 일반직(정규직)과 비정규직(기간제) 간에 동일한 경력산정기준 및 임금테이블을 적용하고 있음</li> <li>- 일반직(정규직)과 운영직(정규직)은 별도의 임금테이블을 적용하고 있으나 전체 근로자에 대한 임금개편 연구용역을 통해 개선작업을 진행하고 있음</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

2.4) 이주노동자 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 이주노동자를 부당하게 차별하지 않음</li> <li>- 이주노동자가 아시아계이므로 종교적, 문화적 차이가 크지 않음</li> </ul>
------	--



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정기적으로 이주노동자의 고충을 청취하고 있지는 않음</li> <li>- 해외에서 활동하는 소속기관 없음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 이주노동자를 대상으로 정기적으로 고충을 청취하고 조치를 취하는 절차를 마련할 필요가 있음</li> </ul>

### 2.5) 장애인노동자 비차별

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인 의무고용비율을 준수하여 장애인을 고용하고 있음</li> <li>- 행정지원업무를 장애인노동자 적합직무로 운영하고 있음</li> <li>- 장애인 근로자를 적극적으로 채용하고 있으나 퇴직률(이탈률)이 높은 편임</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인 근로자의 퇴직(이탈) 사유를 조사, 분석하여 퇴직률을 감소시킬 필요가 있음</li> </ul>

### 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

#### (운영현황)

- 2개의 노동조합이 설립되어 있으며, 제1 노동조합은 일반직 위주, 제2 노동조합은 운영직 위주로 조합원이 구성되어 있음. 2024년 현재 일반직 약 65%, 운영직 약 50%가 노동조합에 가입되어 있고, 근로자의 과반수로 조직된 노조는 없음
- 통합노조(연합노조)를 결성하여 교섭을 진행하고 있으며, 임금교섭은 개별적으로 진행함
- 2018년 8월부터 운영직이 정규직으로 전환되고, 2019년에 제2 노동조합이 설립되면서 교섭이 중단되었고, 교섭 중단과 재개가 반복되면서 2018년부터 현재까지 협약체결을 완료하지 못하였음
- 전임 면제자는 없고, 상주하는 자가 없으나 제1 노동조합 사무실이 본사(인계동)에 마련되어 있고, 제2 노동조합의 사무실도 본사(인계동, 제1 노조와 다른 층)에 마련되어 있음
- 근로시간면제제도를 운영하고 있으며, 회의 및 교육시간은 사전 협의를 통해 지원하고 있음
- 노동조합 집행부가 노사협의회 위원으로 활동하고 있고, 현재 노사협의회 근로자위원을 새롭게 구성하는 중이며, 노사협의회가 분기마다 정기적으로 개최되고 있음

#### (평가요약)

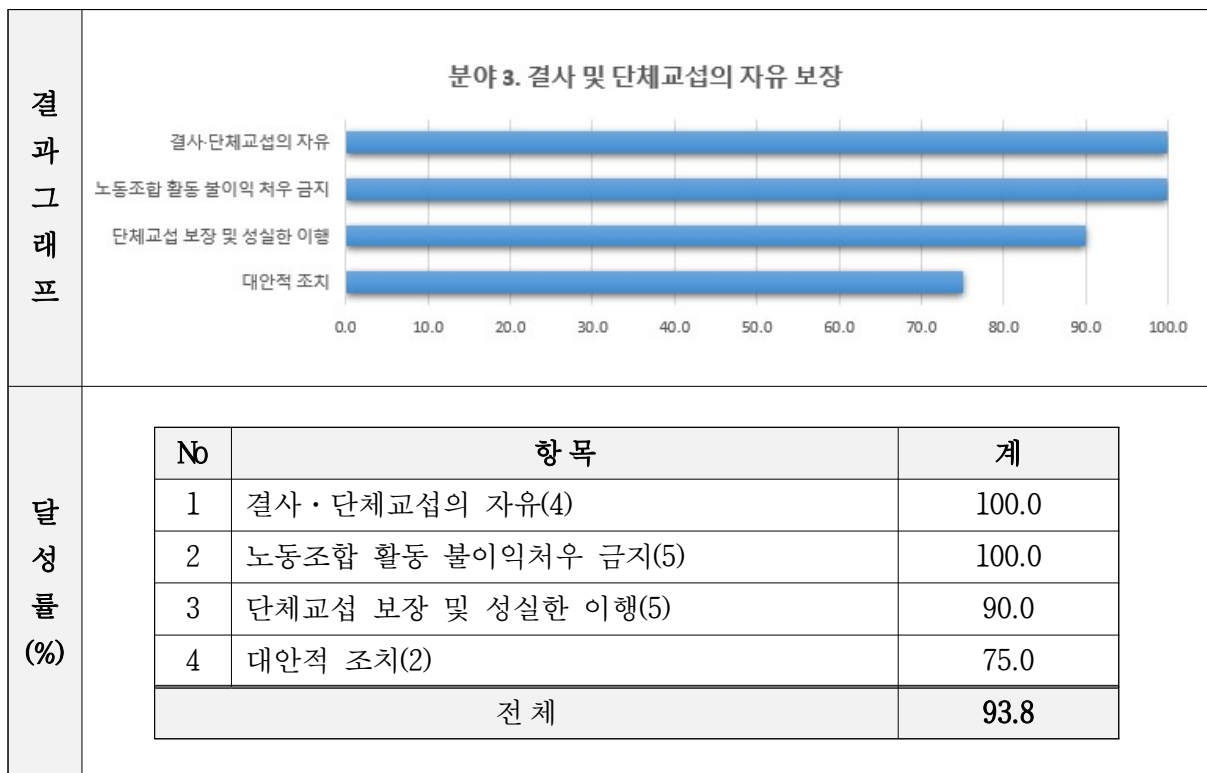
- 재단은 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하고 있으며, 대부분의 평가 항목에서 양호한 수준을 보이고 있음
- 재단은 복수노조 체제하에서 노동조합과 성실하게 교섭하고 있으며 조합의 자유로운 활동을 보장하고 불이익 처우를 하지 않음
- 2개 노동조합의 가입률이 과반수가 되지 않고, 노사협의회는 사측 6명, 각 노조 3인씩이 근로자위원을 구성하고 있으며, 최근에 근로자위원을 새롭게 구성

하고 있음

- 노사협의회가 정기적으로 개최, 운영되고 있음

**(권고의견)**

- 정리해고 시에 근로자대표와 사전 통보, 성실 협의하도록 명문화할 필요가 있음
- 비조합원을 대상으로 소통방안을 마련할 것을 권고함



□ 분야 3. 항목별 결과

3.1) 결사·단체교섭의 자유

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 복수(2개)의 노동조합이 설립되어 있음</li> <li>- 단체협약 등에서 조합활동의 보장에 대하여 명시하고 있음</li> <li>- 매년 임금협약을 체결하고 있음</li> <li>- 실무자가 비공식적으로 수시로 노동조합과 소통하고, 정기적으로 노사협의회를 개최하는 등 노동조합 활동을 보장하고 있음</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

3.2) 노동조합 활동 불이익처우 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조합활동으로 인한 불이익처우를 하지 않고, 부당노동행위가 발생하지 않음</li> <li>- 불이익처우 관련 부당노동행위 진정 또는 고소 없음</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

3.3) 단체교섭 보장 및 성실한 이행

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2018년에 단체협약을 체결하였고, 이후 단체협약 체결이 지연되고 있으며, 현재 단체교섭을 진행하고 있음</li> <li>- 체결된 단체협약은 성실하게 이행하고 있음</li> <li>- 단체협약 미이행과 관련하여 발생한 이슈나 분쟁 없음</li> </ul>
권고의견	- 경영상 이유에 의한 해고에 관하여 취업규칙에서 근로기준법에 따라 정리해고할 수 있다라고만 규정하고 노사협의회 운영 규칙에서 경영상 사정으로 인한 해고 등 고용조건의 일반원칙을 협의하도록 하였으나 노사협의회가 근로자대표의 역할을 수행하기 어려우므로 경영상 이유에 의한 해고 시 근로자대표에게 사전 통보하고 성실하게 협의하도록 명시할 것을 권고함

3.4) 대안적 조치

평가의견	- 노사협의회 위원은 노사 각 6명이고 근로자측 위원은 제1 노조와 제2 노조 각 3인으로 구성되어 있음
------	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현재 근로자위원을 새롭게 구성하고 있음</li> <li>- 현재 비조합원이 노사협의회에 참여하고 있지는 않음</li> <li>- 노사협의회 위원에 비정규직(기간제)이 참여하는 방안도 검토하고 있음</li> </ul>
<p><b>권고의견</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현재 노동조합 가입률이 과반수가 되지 않으며, 노동조합 중심으로 근로조건 등에 관하여 소통하고 있으므로 비조합원을 대상으로 하는 소통방안을 마련할 것을 권고함</li> </ul>

## 분야 4. 강제 노동의 금지

### (운영현황)

- 인권경영 운영 규칙, 단체협약에서 강제 노동을 금지하고 있으며, 근로시간 변경 시에는 노동조합과 협의 또는 합의하도록 하고 있음
- 노동자가 업무상의 이유로 시간외근로가 필요한 경우 24시간 이전에 차상급자의 승인을 받아 시간외근로를 하도록 하고 있으며, 예외적으로 돌발상황에 따른 시간외근로는 24시간 이내에 신청할 수 있음
- 사무 처리상 긴급을 요한다고 인정할 경우에 근무시간 외 근무를 명하거나 공휴일의 근무를 명할 수 있도록 하고, 이 경우 공휴일의 다음 정상 근무일에 휴무하도록 하고 있음
- 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 때, 인사위원회에서 중징계 의결을 요구 중인 때, 감사원, 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때, 각급 행정기관의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 내사 중인 때에 한하여 의원면직을 제한하고 있음
- 자회사, 협력회사가 없으며, 따라서 강제노동을 이용하거나 연루될 가능성 없음

### (평가요약)

- 재단은 노동자들을 대상으로 강제노동을 요구하지 않으며 대부분의 평가 항목에서 양호한 수준을 보이고 있음
- 근로계약서 또는 연봉계약서를 작성하고 승인을 통해 시간외근로를 시행하고 자유롭게 퇴근하는 문화가 정착되어 있음
- 의원면직에 대한 제한규정을 두고 있으나 퇴직절차에 관한 규정이 부재하며, 퇴직절차는 사내(온라인) 게시판을 통해 안내하고 있음
- 해외에서 활동하는 소속기관, 협력단, 자회사, 협력회사, 인력공급 없음

### (권고의견)

- 노동자들이 퇴직절차를 명확하게 인지할 수 있도록 규정화할 것을 권고함

결과 그래프	<p><b>분야 4. 강제 노동의 금지</b></p> <p>강제노동의 금지</p> <p>자회사, 협력사 강제노동 예방(N/A)</p>												
달성률 (%)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;">No</th> <th style="width: 70%;">항목</th> <th style="width: 25%;">계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>강제노동 금지(8)</td> <td style="text-align: center;">93.8</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>자회사·협력사 강제노동 예방(3)</td> <td style="text-align: center;">-</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">전체</td> <td style="text-align: center;">93.8</td> </tr> </tbody> </table>	No	항목	계	1	강제노동 금지(8)	93.8	2	자회사·협력사 강제노동 예방(3)	-	전체		93.8
No	항목	계											
1	강제노동 금지(8)	93.8											
2	자회사·협력사 강제노동 예방(3)	-											
전체		93.8											

□ 분야 4. 항목별 결과

4.1) 강제노동 금지

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 단체협약에서 근로시간 변경 시에 노동조합과 사전에 협의 또는 합의하도록 하였음</li> <li>- 근로시간 사전승인제를 운영하고 있어서 신청과 승인에 의하여 연장, 야간, 휴일근로를 시행하고 있음</li> <li>- 포괄임금제를 운영하고 있으며, 포괄임금을 초과하는 근로에 대하여는 수당 또는 휴가로 보상함</li> <li>- 위약예정, 전차금 상계, 의무재직기간 없음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업규정에서 퇴직의 절차에 관하여 규정하고 있지 않으므로, 합리적인 수준의 사전통지 이후에 사직할 수 있도록 규정화할 것을 권고함</li> </ul>

4.2) 자회사·협력사 강제노동 예방

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해외에서 활동하는 소속기관이나 협력단체 등 없음</li> <li>- 자회사, 협력회사 없음</li> <li>- 인력공급 없음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>



## 분야 5. 연소자 노동의 금지

### (운영현황)

- 만 18세 미만자를 고용하지 않고 있으며, 현재 18세 미만 노동자가 없음
- 채용 시 주민등록등·초본을 제출받고 연령을 확인하고 있음
- 앞으로도 연소자 고용계획이 없음

### (평가요약)

- 연소자를 고용하지 않았고, 해외 활동도 없으므로 이와 관련된 아동노동 관련 이슈가 발생할 여지가 없음
- 앞으로도 연소자 고용계획이 없음

### (권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	<b>분야 5. 연소자 노동의 금지</b>													
	<p>부당한 연소자 고용 금지: 100.0%</p> <p>연소자 고용을 알게된 경우의 조치(N/A): 0.0%</p>													
달성률 (%)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>부당한 연소자 고용 금지(6)</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>연소자 고용을 알게 된 경우의 조치(9)</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">전체</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>	No	항목	계	1	부당한 연소자 고용 금지(6)	100.0	2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치(9)	-	전체		100.0	
	No	항목	계											
	1	부당한 연소자 고용 금지(6)	100.0											
	2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치(9)	-											
전체		100.0												

□ 분야 5. 항목별 결과

5.1) 부당한 연소자 고용 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업규정에 채용연령을 삭제하였으며, 채용공고 시에 연령 상한을 두고 있으나 하한을 두고 있지 않음</li> <li>- 학력 사항으로 연소자 여부를 확인하고, 채용 확정된 직원에게 구비서류를 제출토록 하여 연령을 재차 확인하고 있음</li> <li>- 연소자를 고용하지 않았고, 해외활동도 없으므로 이와 관련된 아동노동 관련 이슈가 발생할 여지가 없음</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

5.2) 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치

평가의견	- 연소자 고용이 없으며, 향후에도 고용계획이 없음
권고의견	- 권고의견 없음

## 분야 6. 산업안전 보장

### (운영현황)

- 안전보건관리규정에 따라 모니터링을 실시하고 있음
- 중대산업재해 예방 종합 추진계획을 수립하였고 정기적으로 시설물 및 안전 점검을 실시하고 있음
- 본부 건물은 장애인 접근을 위한 경사로, 승강기, 점자판을 설치하였으며, 경기상상캠퍼스의 경우 건물 노후화로 승강기 설치가 불가한 상황임
- 온라인, 오프라인 관리 감독자 교육, 안전관리자, 보건관리자 교육을 시행함
- 매년 전 임직원 건강검진을 실시하고 있음

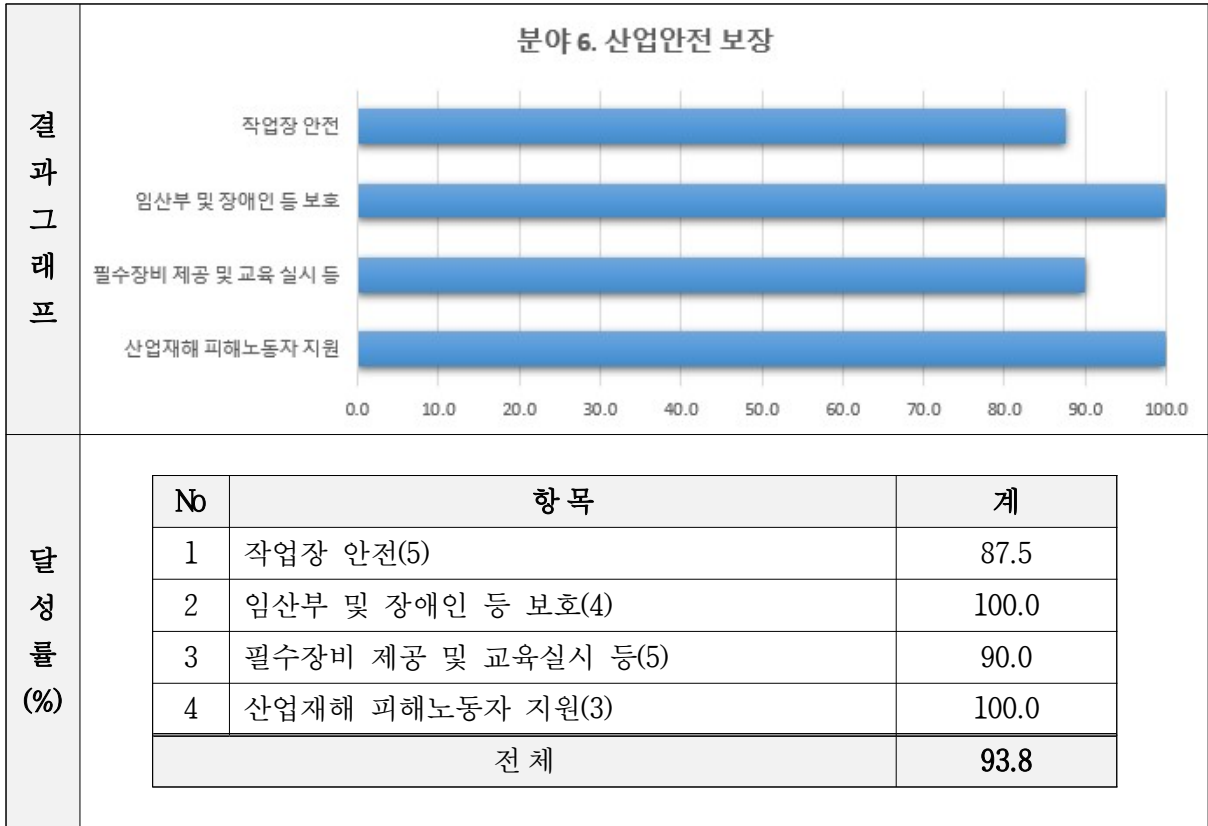
### (평가요약)

- 재단은 ‘종사자와 이용자의 안전하고 건강한 환경조성’의 안전보건 목표를 수립하고 9개 세부 과제를 수행하며 안전보건관리체계를 성실히 수행 해오고 있음
- 재단은 종합적인 ‘중대재해예방 안전보건 추진계획’을 수립하여 운영하고 있으나 실제 실행은 각 기관의 자율성이 강함. 통합과 자율의 조화로운 운영 하에 체계적, 효율성, 효과성을 높이기 위한 조치가 필요함

### (권고의견)

- 안전보건관리체계를 실효성 있게 운영하기 위해서는 적절한 자원의 투입과 유기적 협조체계가 구축되어야 함. 실효성 있는 안전보건 정책의 기획/관리/실행/모니터링 및 개선활동을 효과적으로 수행할 수 있도록 본부와 기관의 업무 재분장이 필요한 것으로 판단됨
- 각 기관의 시설관리자(안전담당자)가 자체적 안전점검 후 개선활동을 스스로 수행하나 제3자 시각으로도 관찰할 필요가 있음. 따라서 각 기관 안전담당자의 타 기관 순환점검과 본부 안전관리자의 기관 순회점검을 고려하여 제3자의 시각으로 안전과 시설물 점검을 수행할 것을 권고함.

- 각 기관별 물질안전보건자료를 작성, 배치, 게시 및 교육할 것을 권고함



□ 분야 6. 항목별 결과

6.1) 작업장 안전

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 주차장, 사무실 등의 공간에 연 1회 공기질을 측정하고 작업장 환경관리를 하고 있으며 안전장구 관리를 효과적으로 수행함</li> <li>- 안전점검을 연 5회, 위험성평가를 연 1회 실시하며 유해, 위험요소 파악과 시설물 점검을 하고 있으나 기관의 시설관리자가 자기 시설물에 대해서만 점검하고 있음</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 각 기관의 시설관리자(안전담당자)가 자체적 안전점검 후 개선활동을 스스로 수행하나 제3자 시각으로도 관찰할 필요가 있음. 따라서 각 기관 안전담당자의 타 기관 순환점검과 본부 안전관리자의 기관 순회점검을 고려하여 제3자의 시각으로 안전과 시설물 점검을 수행할 것을 권고함</li> </ul>

6.2) 임산부 및 장애인 등 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 임산부, 육아기 여성의 근로조건 개선과 안전 보장을 위하여 취업규정 제5장 모자보호, 남녀평등을 제99조 내지 제103조에 명문화하여 근로환경 보장과 임산부의 보호를 하고 있음</li> <li>- 장애인, 고령자 등 취약자를 위하여 장애인 화장실과 휠체어 슬로프, 경사로, 전용주차구역 등의 인권 보호의 노력을 수행하고 있으나 노후건물의 한계성은 존재함</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

6.3) 필수장비 제공 및 교육실시 등

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 안전보건 관리 조직체계를 구축하여 안전보건 책임자, 관리감독자, 안전관리자, 기관의 안전담당자 등의 안전보건교육과 소방교육 등을 실시하고 있으며 위험성평가를 실시하여 위험성 정보를 사전에 파악함</li> <li>- 위험성평가 결과 개선 필요사항에 대해서는 전사 게시판에 공지하며 위험성 정보를 공유하고 있으나 물질안전보건자료는 일부 미비되어 있음</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 각 기관별 물질안전보건자료를 작성, 배치, 게시 및 교육할 것을 권고함</li> </ul>

#### 6.4) 산업재해 피해노동자 지원

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 산업재해보상보험과 단체보장보험에 가입하고 이를 취업규정과 단체협약에 명시하였으며, 근로자의 산업재해에 대해서 보상하고 있음</li> <li>- 외부 전문기관의 위험성평가 컨설팅을 통하여 산업재해 예방을 위한 전문가 의견을 수렴하고 정책에 반영하고 있음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

## 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

### (운영현황)

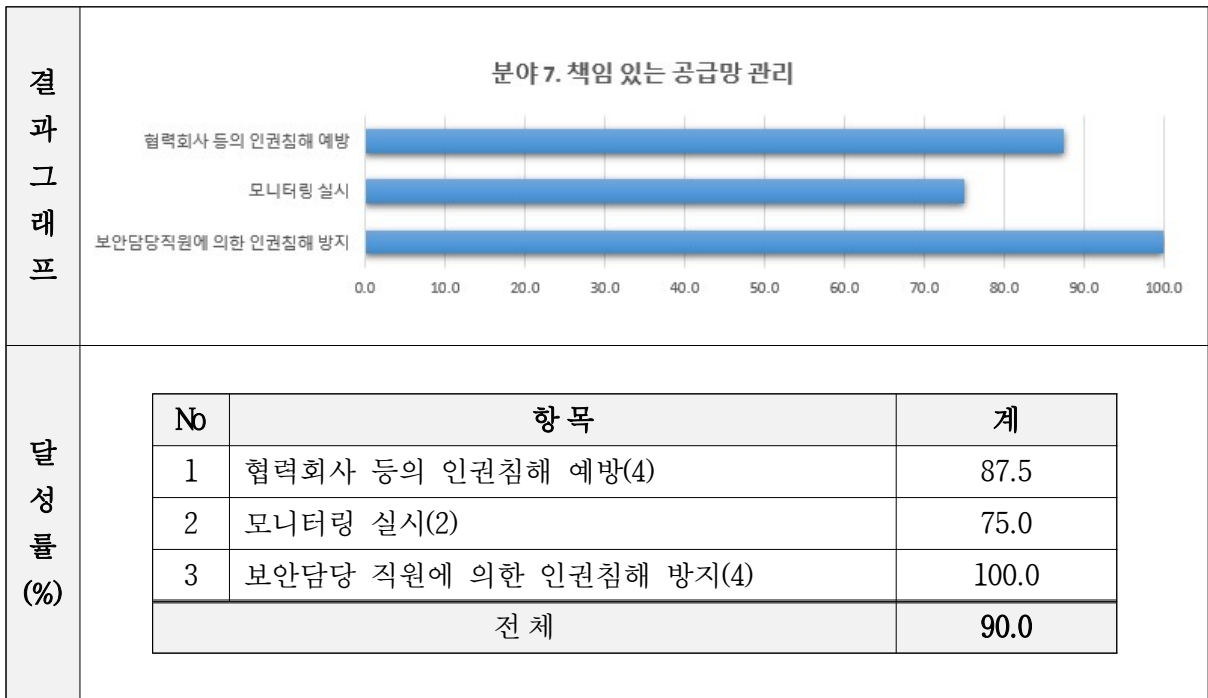
- 임직원 행동강령 운영규칙에 따라 인권보호를 위해 계약 체결 시 계약상대자에게 ‘청렴계약 및 인권존중 이행각서’ 를 필수적으로 징구하고 있음
- 전 임직원을 대상으로 인권 교육(필수교육)을 실시함으로써 인권 감수성 강화에 적극적으로 대응하고 있음

### (평가요약)

- 재단은 계약 상대방이 인권경영을 실천할 수 있도록 ‘청렴계약 및 인권존중 이행각서’ 를 필수적으로 받으며 공급망 근로자들의 인권보호를 위한 정책을 지속적으로 개선하고 있음
- 협력사의 인권보호상황을 평가하여 선정절차에 반영하는 절차와 협력사의 인권보호 상황을 모니터링하는 업무에 대해서는 보다 실효성 있는 방법을 강구할 필요가 있음

### (권고의견)

- 협력사의 인권보호 상황과 관련 법령 위반 사실을 계약 체결 전 판단 할 수 있도록 현재 운영 중인 ‘청렴계약 및 인권존중 이행각서’ 의 내용을 보완하여 협력사 선정 시 협력사의 인권보호 상황을 판단하고 선정하는 절차를 운영할 것을 권고함
- 협력사가 재단과의 과업 진행기간 동안 인권보호 준수 의무를 게을리하지 않았는지를 모니터링할 수 있도록 설문서 또는 체크리스트와 같은 형태로 점검할 것을 권고함





□ 분야 7. 항목별 결과

7.1) 협력회사 등의 인권침해 예방

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 계약 상대방에게 ‘청렴계약 및 인권존중 이행각서’를 제출받으며 협력사의 인권보호에 대한 준수를 요구하고 있으나, 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력기관 및 단체 등을 선정하는 절차에 대한 운영은 다소 미흡함</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 협력사의 인권보호 상황과 관련 법령 위반 사실을 계약 체결 전 판단 할 수 있도록 현재 운영 중인 ‘청렴계약 및 인권존중 이행각서’의 내용을 보완하여 협력사 선정 시 협력사의 인권보호 상황을 판단하고 선정하는 절차를 운영할 것을 권고함</li> </ul>

7.2) 모니터링 실시

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 계약 체결 후 협력사의 과업 진행 상황 점검을 통해 협력 기관 및 단체 등의 과업진행 현황은 점검하고 있으나 인권 보호 준수 여부의 점검 관련한 절차는 부족함</li> <li>- 과업기간 동안 협력사의 인권보호 이행 상황을 점검할 수 있는 체크리스트 운영이 필요함</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 협력사가 재단과의 과업 진행기간 동안 인권보호 준수 의무를 게을리하지 않았는지를 모니터링할 수 있도록 설문서 또는 체크리스트와 같은 형태로 점검할 것을 권고함</li> </ul>

7.3) 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단 내 각 기관의 모든 보안담당 직원은 재단 정규 직원으로 구성되어 있으며 이에 따라 재단에서 운영하는 여러 가지 인권 관련 교육을 필수로 수료하였고 보안담당 직원들의 인권침해를 예방하고 있음</li> <li>- 현관 로비에 CCTV가 설치되어 있음. 이용자에게 대한 인권침해를 예방하고 모니터링할 수 있도록 시스템이 갖춰져 있음</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

## 분야 8. 재산권 및 지식재산권의 보호

### (운영현황)

- 재단은 경기도가 전액 출연한 공공기관이며, 토지의 소유권은 모두 경기도가 가지고 있고, 건물 또한 위탁운영 방식으로 관리됨
- 따라서 지역주민 재산권 보호 지표는 해당 사항 없음으로 판단하였음

### (평가요약)

- 재단은 홈페이지 운영, 원고 작성, 간행물 편찬, 문화상품 개발 등의 업무를 진행할 때 지식재산권을 침해하지 않기 위해서 기획단계부터 실무위원회 검토, 기관별 지식재산권 담당자 검토, 계약서 내용 내에 관련 법령 준수 조항 삽입 등을 통하여 지식재산권 침해를 사전에 예방하고 있음

### (권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프	분야 8. 재산권 및 지식재산권의 보호													
달성률 (%)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;">No</th> <th style="width: 70%;">항목</th> <th style="width: 25%;">계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>지역주민 재산 보호(7)</td> <td style="text-align: center;">-</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>지식재산권 보호(4)</td> <td style="text-align: center;">100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">전체</td> <td style="text-align: center;">100.0</td> </tr> </tbody> </table>		No	항목	계	1	지역주민 재산 보호(7)	-	2	지식재산권 보호(4)	100.0	전체		100.0
	No	항목	계											
1	지역주민 재산 보호(7)	-												
2	지식재산권 보호(4)	100.0												
전체		100.0												

□ 분야 8. 항목별 결과

8.1) 지역주민 재산 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경기문화재단은 경기도가 전액 출연한 공공기관이며, 토지의 소유권은 모두 경기도가 가지고 있고, 건물 또한 위탁운영 방식으로 관리됨</li> <li>- 따라서 지역주민의 재산권 보호 관련 해당 사항이 없음</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

8.2) 지식재산권 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 외주 용역 사업을 진행하는 경우 ‘주요업무 사전검토 항목’을 정하여 지식재산권 침해 여부 등을 과업 담당자가 사전 점검할 수 있도록 명시하고 있으며, 과업의 기획 단계부터 관련자들의 실무위원회를 운영하여 지식재산권과 저작권의 침해 요소를 사전에 예방하고 있음</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

## 분야 9. 환경권 보장

### (운영현황)

- 2024년 ESG 경영 활성화 사업추진 계획을 수립하였음
- RE100, 탄소중립 등의 활동을 수행하며 환경경영을 운영하고 있음
- 시설운영 현황과 관련 환경정보를 공개하고 있음
- 경영평가 평가지표인 사회적 가치-사회적 책임-환경보호-친환경 경영 항목을 통해 환경개선을 위한 목표를 지속적으로 관리 중임
- 보건관리자가 상주하고 있으며, 인근(화홍병원, 2km)에 병원이 있음

### (평가요약)

- 재단은 ‘2024년 ESG 경영 활성화 사업추진 계획보고’ 를 수립하고 환경경영을 운영하고 있음
- 녹색제품 구매, RE100, 탄소중립 등의 활동을 수행하고 환경경영을 운영하고 있음
- 재단이 실행할 수 있는 환경경영에 대해 체계적인 비전 체계 및 과제 수립 후 환경경영 비전 체계의 컨트롤타워와 실행조직 구성이 필요함

### (권고의견)

- ESG 경영활동 내에 환경경영을 실천하고 있으나 환경경영체제의 완성도를 높이기 위한 환경경영의 선언, 재단의 환경목표 수립과 이에 따른 기관별 실행과제 설정 등을 체계화하여 운영할 것을 권고함
- 현재 환경경영 담당조직이 경영기획팀, 경영지원팀, 안전관리실 등으로 산재되어 있음
- 본부와 기관의 통합적인 환경경영체제의 기획, 운영, 모니터링, 개선계획을 종합적으로 관리할 수 있는 컨트롤타워가 필요하며 이의 실행을 위한 조직 구성이 필요함

<b>결과 그래프</b>	<p><b>분야 9. 환경권 보장</b></p> <p>A horizontal bar chart titled '분야 9. 환경권 보장' (Field 9. Environmental Rights Protection). The x-axis represents the percentage score from 0.0 to 100.0. There are four bars: '환경경영체제 수립 및 유지' (Environmental Management System Establishment and Maintenance) at 90.0, '환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙(N/A)' (Preventive Approach Principle for Environmental Issues) at -, '환경정보의 공개' (Environmental Information Disclosure) at 100.0, and '비상계획 수립' (Emergency Plan Establishment) at 100.0.</p>																		
<b>달성률 (%)</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;">No</th> <th style="width: 70%;">항목</th> <th style="width: 25%;">계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>환경경영체제 수립 및 유지(5)</td> <td style="text-align: center;">90.0</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙(5)</td> <td style="text-align: center;">-</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>환경정보의 공개(3)</td> <td style="text-align: center;">100.0</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>비상계획 수립(5)</td> <td style="text-align: center;">100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">전체</td> <td style="text-align: center;">95.8</td> </tr> </tbody> </table>	No	항목	계	1	환경경영체제 수립 및 유지(5)	90.0	2	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙(5)	-	3	환경정보의 공개(3)	100.0	4	비상계획 수립(5)	100.0	전체		95.8
No	항목	계																	
1	환경경영체제 수립 및 유지(5)	90.0																	
2	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙(5)	-																	
3	환경정보의 공개(3)	100.0																	
4	비상계획 수립(5)	100.0																	
전체		95.8																	

□ 분야 9. 항목별 결과

9.1) 환경경영체제 수립 및 유지

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ‘2024년 ESG 경영 활성화 사업추진 계획보고’ 를 수립하여 환경경영의 활동을 수행하고 있으며 지표관리카드를 수립하여 녹색제품 구매 실적, RE100 지표 등을 관리하며 환경경영을 수행하고 있음</li> <li>- 환경경영을 수행하고는 있으나 ESG 경영활동 중 일부에 그치며, 종합적 환경경영체제의 구축과 이행이라 보기엔 다소 부족한 측면이 있음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ESG경영활동 內에 환경경영을 실천하고 있으나 환경경영체제의 완성도를 높이기 위한 환경경영의 선언, 재단의 환경목표 수립과 이에 따른 기관별 실행과제 설정 등을 체계화하여 운영할 것을 권고함</li> <li>- 현재 환경경영 담당조직이 경영기획팀, 경영지원팀, 안전관리실 등으로 산재되어 있음. 본부와 기관의 통합적인 환경경영체제의 기획, 운영, 모니터링, 개선계획을 종합적으로 관리할 수 있는 컨트롤타워가 필요하며 이의 실행을 위한 조직 구성이 필요함</li> </ul>

9.2) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단의 주요 사업 및 기관운영의 전반적 특성상 환경영향평가의 대상에 해당하지 않음</li> <li>- 또한 해당 지표의 취지인 환경피해가 예상되는 사업장에 해당하지 않음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	- 권고의견 없음

9.3) 환경정보의 공개

<b>평가의견</b>	- 재단 누리집 경영공시 게시판을 통하여 환경정보를 공개하고 매년 6월 최신 자료로 업데이트하며 자료를 현행화하고 있음
<b>권고의견</b>	- 권고의견 없음

9.4) 비상계획 수립

<p><b>평가의견</b></p>	<p>- 재단은 비상상황에 대비하여 ‘중대재해예방 종합추진계획’, ‘소방훈련시나리오’, ‘자위소방대편성 및 초기대응계획’ 등을 수립하였고 비상 상황 시 대응 가능한 비상연락체계를 갖추고 있으며 소방훈련을 통해서 비상상황에 대한 대피 훈련을 실행하고 있음</p>
<p><b>권고의견</b></p>	<p>- 권고의견 없음</p>

## 분야 10. 이용자 인권 보호

### (운영현황)

- 구조, 재질, 사용방법 등으로 인하여 소비자의 생명, 신체에 대한 위해, 재산상 피해나 자연환경의 훼손에 대한 우려가 크다고 인정되는 생활용품 구매 및 제조 시 KC 인증 확인 후 진행하고 있음
- 문화상품 신규개발 시 상품의 소재와 사양 등을 과업에 포함하고 샘플 상품을 부서장과 담당자 협의 후 진행함
- 문화상품 매입 상품의 경우 제조 및 판매사에서 제공하는 사양 및 표시사항 등 확인 후 매입 진행함
- 이용자에게 정확한 정보를 제공하기 위하여 온라인 스토어를 통해 상품정보와 가격을 명시하고 있음
- 문화상품의 하자 발생 시 온라인 공지를 통해 이를 알리고 교환 또는 환불 처리하고 있음
- 개인정보보호를 위하여 개인정보 수집 시, 회원가입 시 개인정보 수집 동의를 받고 있음
- 개인정보 온라인 관리시스템을 암호화 처리하여 DB를 관리하고 있음

### (평가요약)

- 재단에서 제공하는 고객 서비스의 효과성 제고를 위해 전기용품 및 생활용품 안전법, 어린이제품 안전특별법 등의 법령을 준수하고 고객 인권보호에 만전을 기하고 있으며 KC인증을 확인하며 고객을 보호하고 있음
- 개인정보처리방침에 의거하여 고객정보 수집 시 고객에게 알리고 동의 후 정보를 구하고 있음
- 각 부서의 개인정보 관리자에게 연 2회 개인정보보호 교육을 시행하고 고객 사생활 보호를 위한 노력에 만전을 기하고 있음

### (권고의견)



- 권고의견 없음

<b>결과 그래프</b>	<p><b>분야 10. 이용자 인권 보호</b></p> <p>A horizontal bar chart titled '분야 10. 이용자 인권 보호'. The x-axis represents a percentage from 0.0 to 100.0 in increments of 10.0. There are three blue bars, all extending to the 100.0 mark. The categories are: '이용자 보호를 위한 법령 준수' (100.0%), '결함 시 조치' (100.0%), and '이용자 정보인권 보호' (100.0%).</p>															
<b>달성률 (%)</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;">No</th> <th style="width: 70%;">항목</th> <th style="width: 25%;">계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>이용자 보호를 위한 법령 준수(5)</td> <td style="text-align: center;">100.0</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>결함 시 조치(2)</td> <td style="text-align: center;">100.0</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>이용자 정보인권 보호(6)</td> <td style="text-align: center;">100.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">전체</td> <td style="text-align: center;">100.0</td> </tr> </tbody> </table>	No	항목	계	1	이용자 보호를 위한 법령 준수(5)	100.0	2	결함 시 조치(2)	100.0	3	이용자 정보인권 보호(6)	100.0	전체		100.0
No	항목	계														
1	이용자 보호를 위한 법령 준수(5)	100.0														
2	결함 시 조치(2)	100.0														
3	이용자 정보인권 보호(6)	100.0														
전체		100.0														

□ 분야 10. 항목별 결과

10.1) 이용자 보호를 위한 법령준수

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단의 고객 서비스 품질 제고를 위하여 재단 규칙 ‘소속기관 뮤지엄 습 운영문화상품 관리 규칙’에 따라 뮤지엄 습 실무위원회를 구성하여 문화상품 품질 관리를 위한 사항을 논의함</li> <li>- 부당한 표시, 광고를 하지 않기 위해서 실무위원회, 팀장/본부장 이중 점검 후 규정에 의거한 정보를 고객에게 제공하며 표시광고의 위법사항을 사전에 차단하는 노력이 우수함</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

10.2) 결합 시 조치

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단의 서비스로 인한 소비자의 피해를 예방하기 위해 소비자분쟁해결기준 및 관계 법령에 의거하여 문화상품의 하자 발생 시 온라인 공지를 통해 이를 알리고 교환 또는 환불처리 정책을 명시하고 있음</li> <li>- 현재까지 결합 및 피해가 발생한 경우 없음</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

10.3) 이용자 정보인권 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 개인정보 처리 방침에 따라 소비자 정보보호를 위한 절차가 마련되어 있으며 이는 홈페이지에 게시되어 있음</li> <li>- 소비자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 개인정보는 암호화하여 별도 플랫폼에서 관리되고 있으며 정보보안을 위하여 개인정보보호 내부 관리계획을 수립하여 개인정보 보호에 만전을 기하고 있음</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

## 분야 11. 문화다양성 증진과 혐오표현의 근절

### (운영현황)

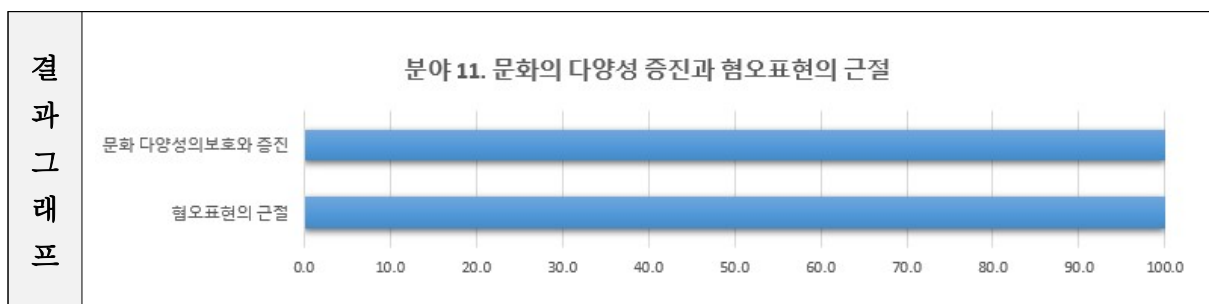
- 인권경영선언문 제정 시 문화다양성이 인권경영의 중요한 요소임을 공표하였음
- 문화다양성 보호 및 증진과 관련한 사업을 재단의 성과로 인식하고 있음
- 2024년 문화다양성 촉진사업 추진계획안, 문화다양성 교육과정 운영 추진계획안을 마련하였음
- 재단 내부에서 혐오로 인한 괴로움 또는 괴롭힘을 당했다고 판단 시 직장 내 괴롭힘 방지 규칙 및 매뉴얼을 적용하여 대응 중

### (평가요약)

- 재단은 문화다양성 증진과 혐오표현 근절을 위해 체계적이고 적극적인 노력을 기울이고 있음
- 재단은 문화다양성을 인권경영의 중요한 요소로 인식하고, 이를 보호하고 증진하기 위한 다양한 사업과 조치를 실행하고 있음
- 재단은 혐오표현 근절을 위한 명확한 의지 표명, 구성원 교육, 대응 절차 마련 등 종합적인 접근을 하고 있음
- 특히 주목할 만한 점은 문화다양성 관련 사업의 성과를 축적하고 공유하는 노력, 그리고 혐오표현에 대한 체계적인 대응 절차와 교육 시스템임

### (권고의견)

- 권고의견 없음



달 성 률 (%)	No	항 목	계
	1	문화다양성의 보호와 증진(4)	100.0
	2	혐오표현의 근절(5)	100.0
	전 체		100.0

□ 분야 11. 항목별 결과

11.1) 문화다양성의 보호와 증진

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 문화다양성을 인권경영의 중요한 요소로 인식하고 있으며, 이를 위한 다양한 조치를 취하고 있음</li> <li>- 재단은 문화다양성 관련 사업을 성과로 인식하고 축적 및 공유하고 있으며, 다양한 문화적 배경을 가진 사람들의 참여를 장려하고 있음</li> <li>- 또한, 문화다양성 증진을 위한 사업적 시도와 기획을 권장하고 있음</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

11.2) 혐오표현의 근절

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 혐오표현 근절을 위해 적극적인 노력을 기울이고 있음</li> <li>- 재단은 혐오표현 방지를 위한 의지를 천명하고, 구성원들에게 정기적인 교육을 실시하고 있음</li> <li>- 혐오표현 발생 시 필요한 조사와 대응 절차가 마련되어 있으며, 이에 대한 교육과 홍보도 적절히 이루어지고 있음</li> <li>- 또한, 혐오표현 발생 시 재발 방지를 위한 조치도 준비되어 있어 전반적으로 우수한 수준을 보이고 있음</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

## 분야 12. 직장 내 인권 보호

### (운영현황)

- 직장 내 괴롭힘 방지 규칙, 직장 내 괴롭힘 매뉴얼에서 발생 가능한 직장 내 괴롭힘 유형에 대하여 정의하고 있음
- 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙에서 내·외부에 성희롱·성폭력 고충 상담창구 및 고충상담원을 두고 조직 내외에 적극적으로 알려 이를 인지할 수 있도록 규정하고 있음
- 전 직원을 대상으로 괴롭힘, 성희롱·성폭력 예방교육을 실시하였음
- 본부 및 소속 기관별로 고충상담원(남녀 각 1명)이 지정되어 있으며, 본부와 소속기관 관계없이 고충을 신고할 수 있음
- 고충상담원 최초 지정 시 교육을 실시하고 이후에도 보수교육을 진행하고 있으며, 필요시 성희롱 조사를 위해 외부 전문가도 활용함
- 통합행정업무시스템(온라인)에 직장 내 괴롭힘, 성희롱 사건 접수신청, 고충처리 메뉴를 통해 고충을 신고, 접수할 수 있음
- 장애인 인식개선교육을 정기적으로 실시하고, 장애인 적합직무가 마련되어 있으며, 제한경쟁을 통해 채용을 진행하고 있음

### (평가요약)

- 직장 내 인권침해를 예방하기 위하여 전반적으로 노력하고 있음
- 재단은 다양한 교육을 실시하고 있으며, 인권침해 유형별 지침이나 매뉴얼을 마련하고 있음
- 재단은 직장 내 괴롭힘, 성희롱을 방지하고 장애인노동자, 감정노동자, 모성을 보호하기 위해 노력하고 있음
- 다만, 일부 미비한 규정화, 매뉴얼 마련 노력이 더해진다면 직장 내 인권수준이 더욱 향상될 것으로 기대됨

### (권고의견)

- 직장 내 괴롭힘, 장애인 인식개선에 관하여 구성원이 인지할 수 있도록 취업 규정에 명문화할 것을 권고함
- 장애인 업무 적응을 위한 업무매뉴얼 제작을 권고함
- 감정노동자 인권침해를 예방하고 해결할 수 있는 조치를 권고함
- 모성보호와 일·가정 양립을 위한 문화조성 활동과 지원 프로그램 도입검토를 권고함

결과 그래프	분야 12. 직장 내 인권보호																							
달성률 (%)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;">No</th> <th style="width: 70%;">항목</th> <th style="width: 25%;">계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>직장 내 괴롭힘 방지(5)</td> <td>90.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>직장 내 성희롱 금지(7)</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>장애노동자 보호(3)</td> <td>83.3</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>감정노동자 보호(5)</td> <td>70.0</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>모성보호(9)</td> <td>88.9</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">전체</td> <td>87.9</td> </tr> </tbody> </table>	No	항목	계	1	직장 내 괴롭힘 방지(5)	90.0	2	직장 내 성희롱 금지(7)	100.0	3	장애노동자 보호(3)	83.3	4	감정노동자 보호(5)	70.0	5	모성보호(9)	88.9	전체		87.9		
	No	항목	계																					
	1	직장 내 괴롭힘 방지(5)	90.0																					
	2	직장 내 성희롱 금지(7)	100.0																					
	3	장애노동자 보호(3)	83.3																					
	4	감정노동자 보호(5)	70.0																					
	5	모성보호(9)	88.9																					
전체		87.9																						

□ 분야 12. 항목별 결과

12.1) 직장 내 괴롭힘 방지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 괴롭힘 방지 규칙, 직장 내 괴롭힘 매뉴얼을 마련하여 직장 내 괴롭힘을 예방, 대응하고 있음</li> <li>- 직장 내 괴롭힘 예방 교육, 신고채널, 구제절차가 원활하게 작동하고 있음</li> <li>- 고충상담원을 지정하였고, 온라인을 통해서도 사건, 고충을 접수할 수 있음</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업규정에서 직장 내 괴롭힘에 대하여 규정하고 있지 않으므로 직장 내 괴롭힘 방지 규칙에서 별도로 정하고 있음을 명시할 필요가 있음</li> </ul>

12.2) 직장 내 성희롱 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙을 통해 성희롱 등을 예방, 대응하고 있음</li> <li>- 고충상담원을 지정하였고, 온라인을 통해서도 사건, 고충을 접수할 수 있음</li> <li>- 정기적으로 성평등 실태조사, 예방 교육을 진행하고 있음</li> <li>- 고충상담원을 대상으로 외부위탁교육을 실시하고 있으므로 교육의 효과성을 확인하고, 체계적으로 실행할 필요가 있음(권고는 아님)</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

12.3) 장애인노동자 보호

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인 인식개선 교육을 정기적으로 실시하고 있음</li> <li>- 장애인을 위한 편의를 제공하고 있음</li> <li>- 장애인 적합직무가 마련되어 있으며, 제한경쟁을 통해 채용을 진행하고 있음</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인 인식개선 교육에 관하여 취업규정에서 규정하고 있지 않으므로 전 구성원이 장애인 인식개선과 교육에 관하여 인지할 수 있도록 명문화할 것을 권고함</li> <li>- 장애인 노동자의 업무 적응을 위한 업무매뉴얼 제작, 배포를 권고함</li> </ul>



#### 12.4) 감정노동자 보호

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 감정노동자 직무 및 인원을 파악하고 있음</li> <li>- 고객 대응 교육을 지원하고, 감정노동자 보호를 위한 전담부서를 지정하고 있음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 감정노동자의 인권침해를 예방할 수 있는 안내문 게시 또는 음성 안내를 할 것을 권고함</li> <li>- 감정노동자 인권침해 구제절차, 고객응대업무 매뉴얼을 마련할 것을 권고함</li> <li>- 감정노동자를 대상으로 인권침해에 대한 실태조사를 실시할 것을 권고함</li> </ul>

#### 12.5) 모성 보호

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 임신, 출산, 육아 관련 제도의 내용을 규정화하고 사용을 보장하고 있음</li> <li>- 모성보호와 양육지원과 관련한 지원금을 수급할 수 있도록 지원함</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 모성보호와 일·가정 양립을 위한 인식개선과 문화조성을 위한 활동을 권고함</li> <li>- 출산휴가나 육아휴직 이후 적응을 지원하는 프로그램 도입을 검토할 것을 권고함</li> </ul>

## 분야 13. 근로환경

### (운영현황)

- 재단은 적절한 휴식권, 휴가권을 보장하고 있음
- 휴게시간을 안정적으로 부여하고, 자유롭게 휴가를 사용하는 분위기가 조성되어 있고, 시간 단위 휴가 사용, 보상휴가제도를 운영하고 있음
- 정기적으로 건강검진을 실시하고, 개인별 예산지원을 통한 종합검진을 시행하고 있음
- 일반직을 대상으로 선택적 근로시간제와 시차출퇴근제를 시행하고 있고, 운영직의 경우 업무의 특성상 유연근무제 시행이 쉽지 않으나 적합한 유연근무제 도입을 검토하고 있음

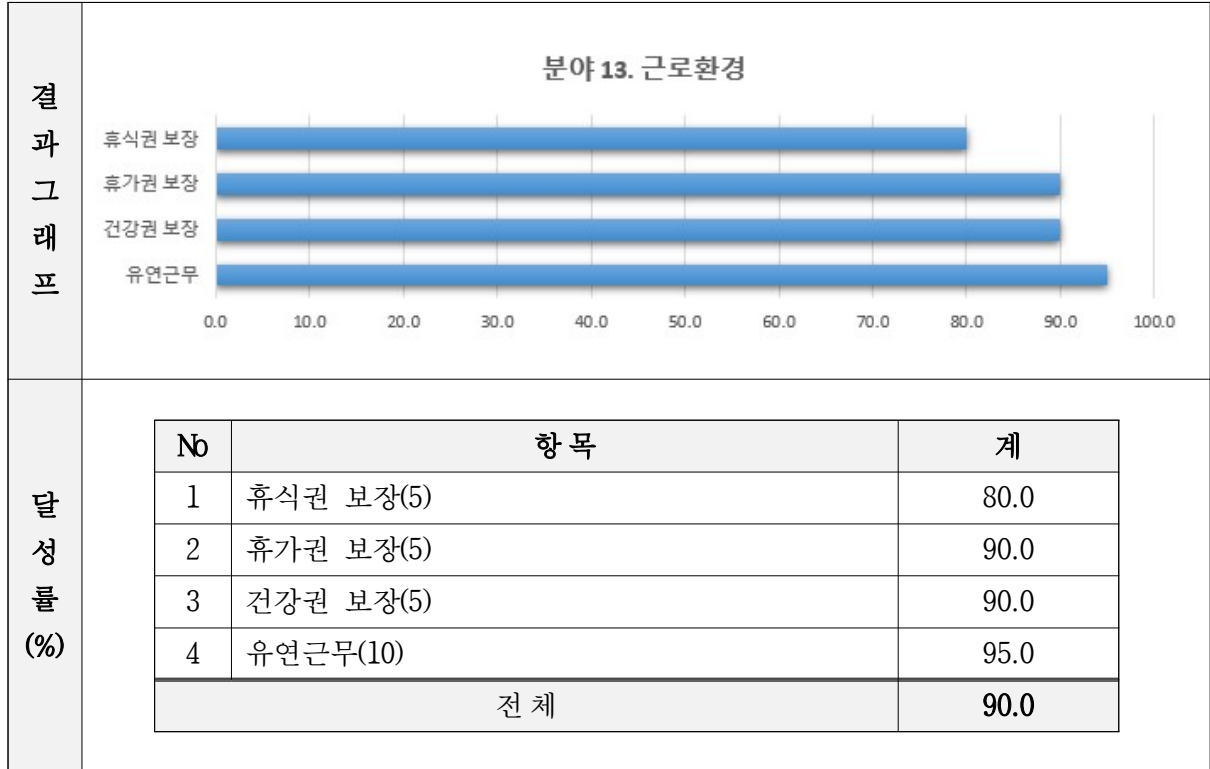
### (평가요약)

- 재단은 관련 법령에 따라 휴게시간, 휴가, 근무환경, 유연근무제를 실시하고 있음
- 적절한 휴게시간을 부여하고 법정휴가 외에 다양한 약정휴가를 운영하고 있음
- 건강검진을 정기적으로 시행하고 있으나 스트레스 관리를 위한 프로그램은 부재함
- 선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 보상휴가제를 운영하고 있으며 일부 직군은 업무 특성상 선택적 근로시간제 도입이 어려워 대안을 검토하고 있음

### (권고의견)

- 업무시간 이외에 업무지시를 하지 않도록 하는 활동을 권고함
- 전체 임직원이 휴게시설을 자유롭게 이용할 수 있도록 관리할 것을 권고함
- 연차유급휴가 사용촉진을 통하여 연차휴가를 실질적으로 사용하도록 관리할 것을 권고함

- 직원들의 스트레스 관리프로그램 도입을 검토할 것을 권고함
- 유연근무제 효과성을 조사하고 관리할 것을 권고함



□ 분야 13. 항목별 결과

13.1) 휴식권 보장

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로기준법에 따른 휴게시간을 보장함</li> <li>- 업무시간 외에는 업무지시를 하지 않고 있으나 이에 대한 홍보나 교육이 이루어지고 있는 것은 아님</li> <li>- 본사와 소속 기관별로 휴게시설을 운영하고 있으나 휴게실이 운영직과 용역직 근로자를 중심으로 이용, 관리되고 있음</li> <li>- 노사협의회를 통해 근무환경 개선에 대하여 논의하고 있음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 긴급상황을 제외하고 업무시간 이외에 SNS, 문자, 전화 등으로 업무를 지시하지 않도록 홍보 또는 교육을 실시할 것을 권고함</li> <li>- 휴게시설이 운영직 및 용역근로자 대상 중심으로 이용, 관리되고 있으므로 전체 임직원이 휴게시설을 자유롭게 이용하고 있는지 조사하고 관리할 것을 권고함</li> </ul>

13.2) 휴가권 보장

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연차유급휴가를 비롯한 법정휴가와 약정휴가(병가 등)를 부여하고 있음</li> <li>- 휴가를 자유롭게 사용하는 분위기가 조성되어 있음</li> <li>- 휴가 사용을 장려하기 위한 시간 단위 휴가사용제도를 운영하고 있음</li> <li>- 연차사용촉진제도를 시행하고 미사용휴가에 대하여는 보상하지 않고 있음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연차사용촉진 이후 미사용한 휴가에 대하여 보상하지 않고 있으므로(퇴직자는 보상함) 휴가로 지정한 날에 출근하는 직원을 대상으로 노무수령거부 의사를 명확히 전달할 것을 권고함</li> </ul>

13.3) 건강권 보장

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로기준법 및 산업안전보건법에서 규정하는 안전 및 보건 관련 조치를 하고 있음</li> <li>- 중대재해 발생 매뉴얼과 조치계획을 수립하고 시행함</li> <li>- 업무 특성 및 직무상 스트레스를 파악하거나 관리하고 있지는 않음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직원들의 스트레스를 진단하고 스트레스 해소를 위한 서비스 또는 프로그램</li> </ul>

	의 도입을 검토할 것을 권고함
--	------------------

#### 13.4) 유연근무

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직종별 업무 특성을 고려하여 선택적 근로시간제와 시차출퇴근제를 운영 중 임</li> <li>- 유연근무제 운영에 대하여 노동조합, 노사협의회와 협의하고 있음</li> <li>- 업무의 특성에 따라 고용형태별로 유연근무제의 적용이 상이하나 대안을 검토하고 있으므로 별도의 권고의견을 제시하지 않음</li> <li>- 유연근무제를 모니터링하고 있으나 효과성에 대하여 분석하지 않고 있음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 유연근무제 효과성을 조사하고 있지 않으므로 유연근무제를 정기적으로 점검하고 관리할 것을 권고함</li> </ul>

### 3. 주요사업 평가결과

□ 종합 점수 : 88.6% (70점 중 62점)

- 주요사업 영향평가 결과 88.6%로 전반적으로 양호하게 운영하고 있음
- 공정운영, 예술인·예술단체 인권 분야는 우수, 양호하게 운영
- 협력업체 인권, 사업의 인권체제 분야는 상대적으로 보완 필요



No.	분 야	점수 <sup>8)</sup>			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	(예술사업팀) 사업의 인권체제	6	6	5	83.3%
2	(예술사업팀) 공정운영	12	12	11	91.7%
3	(예술사업팀) 예술인·예술인단체 인권	8	8	8	100.0%
4	(실학박물관) 사업의 인권체제	8	8	6	75.0%
5	(실학박물관) 공정운영	4	4	4	100.0%
6	(실학박물관) 협력업체 인권	4	4	3	75.0%
7	(실학박물관) 관람객 및 프로그램 이용자 인권	28	28	25	89.3%
총점		70	70	62	88.6%

8) ※ 점수산출식: [(예×2점)+(보완필요×1점)+(아니오×0점)+(정보없음×0점)]÷(해당없음 제외한 전체문항×2점)

□ 주요사업 인권영향평가 점검 집계결과

- 총 2개 사업, 7개 항목, 35개 지표 중 예 28개, 아니요(미실시) 1개, 보완필요 6개, 정보없음 0개, 해당없음 0개로 집계됨
- (보완필요) 예술사업팀 사업의 인권체제, 예술사업팀 공정운영, 실학박물관 사업의 인권체제, 실학박물관 협력업체 인권, 실학박물관 관람객 및 프로그램 이용자 인권이며, 예술사업팀 공정운영 분야는 주요 개선과제에 반영
- (아니요) 실학박물관 관람객 및 프로그램 이용자 인권은 개선과제에 반영
- (정보없음) 없음
- (해당없음) 없음
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘보완필요’, ‘아니오’)에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험 요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 제안사항을 도출함

[주요사업 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	항 목	평가 결과					계
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
1	(예술사업팀) 사업의 인권체제	2	1				3
2	(예술사업팀) 공정운영	5	1				6
3	(예술사업팀) 예술인·예술인단체 인권	4					4
4	(실학박물관) 사업의 인권체제	2	2				4
5	(실학박물관) 공정운영	2					2
6	(실학박물관) 협력업체 인권	1	1				2
7	(실학박물관) 관람객 및 프로그램 이용자 인권	12	1	1			14
<b>합 계</b>		<b>28</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>35</b>

## 사업 1. 예술사업팀

### (운영현황)

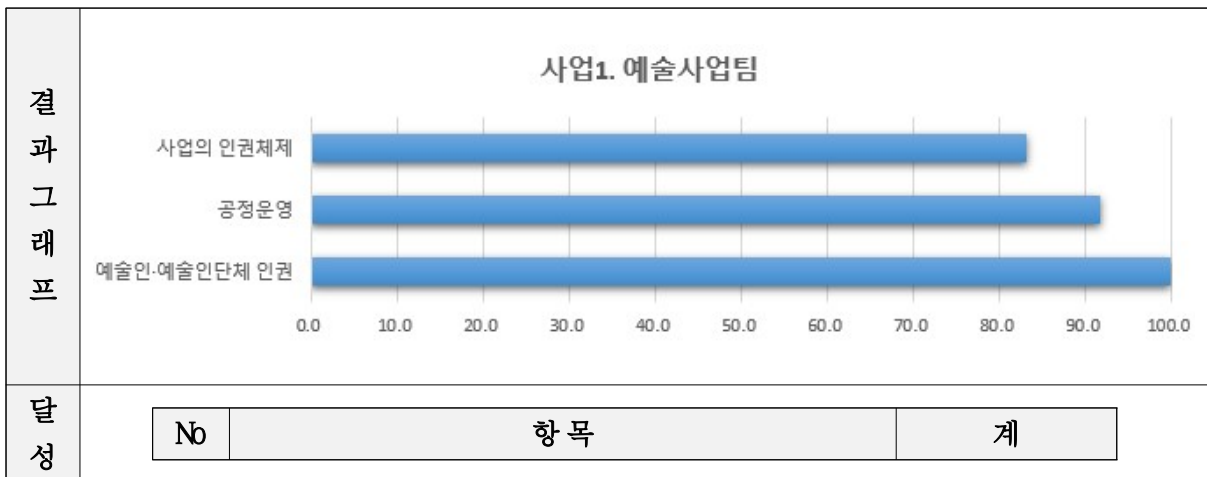
- 예술사업팀은 내외부 이해관계자에게 고충상담원 운영에 대하여 안내하고 직무상 스트레스를 관리하고 있음
- 공공예술 기획 발굴 시 지역 안배를 고려하고, 문화예술 지원사업 시 다양한 방식으로 홍보하고 있음
- AI를 활용한 취약계층 예술활동 지원 시에 사각지대가 발생하지 않도록 노력하고 있음

### (평가요약)

- 예술사업팀은 인권경영의 핵심 요소들을 잘 실천하고 있음
- 특히 공정한 지원사업 운영과 예술인/예술인단체의 인권 보호에 대한 노력이 돋보임
- 취약계층 예술활동 지원과 정보 접근성 개선을 위한 다양한 시도는 높이 평가할 만함

### (권고의견)

- 인권존중 이행 각서 등을 징구할 것을 권고함
- 평가위원회에 공정심사 가이드라인을 배포할 것을 권고함





<b>률 (%)</b>	1	사업의 인권체제(3)	83.3
	2	공정운영(6)	91.7
	3	예술인·예술인단체 인권(4)	100.0
	전 체		<b>92.3</b>

□ 사업 1. 항목별 결과

1.1) 사업의 인권체제

평가의견	- 예술사업팀은 고충상담원 운영에 대해 내외부 이해관계자에게 안내하고, 직원의 직무상 스트레스 관리를 위한 활동을 하고 있는 등 사업인권체제가 어느 정도 갖춰져 있음
권고의견	- 인권존중 이행 각서 등을 징구할 것을 권고함

1.2) 공정운영

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 예술사업팀은 공공예술 기획 발굴 시 4개 권역 중 북부와 동부가 소외되지 않도록 지역 안배를 고려하고 있음</li> <li>- 문화예술 활동 지원사업 운영 시, 많은 예술인이 참여할 수 있도록 다양한 루트를 통해 홍보하고 있음</li> <li>- 지원사업 심의를 위해 외부위원 중심의 위원회를 구성하여 투명하게 운영하고 있음</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

1.3) 예술인·예술인단체 인권

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- AI 활용 취약계층 예술활동에 사각지대가 발생하지 않도록 사업계획 수립 시부터 고려하고 있음</li> <li>- 지원사업에 선정된 인원(조직)에게 인권 관련 교육 권장하고 있음</li> </ul>
권고의견	- 평가위원에게 공정심사 가이드라인, 사용금지 어휘 목록, 적절한 표현 예시, 심사과정 윤리규정, 평가 방법론, 위반 시 제재사항 등에 대한 안내자료 작성 및 배포할 것을 권고함

## 사업 2. 실학박물관

### (운영현황)

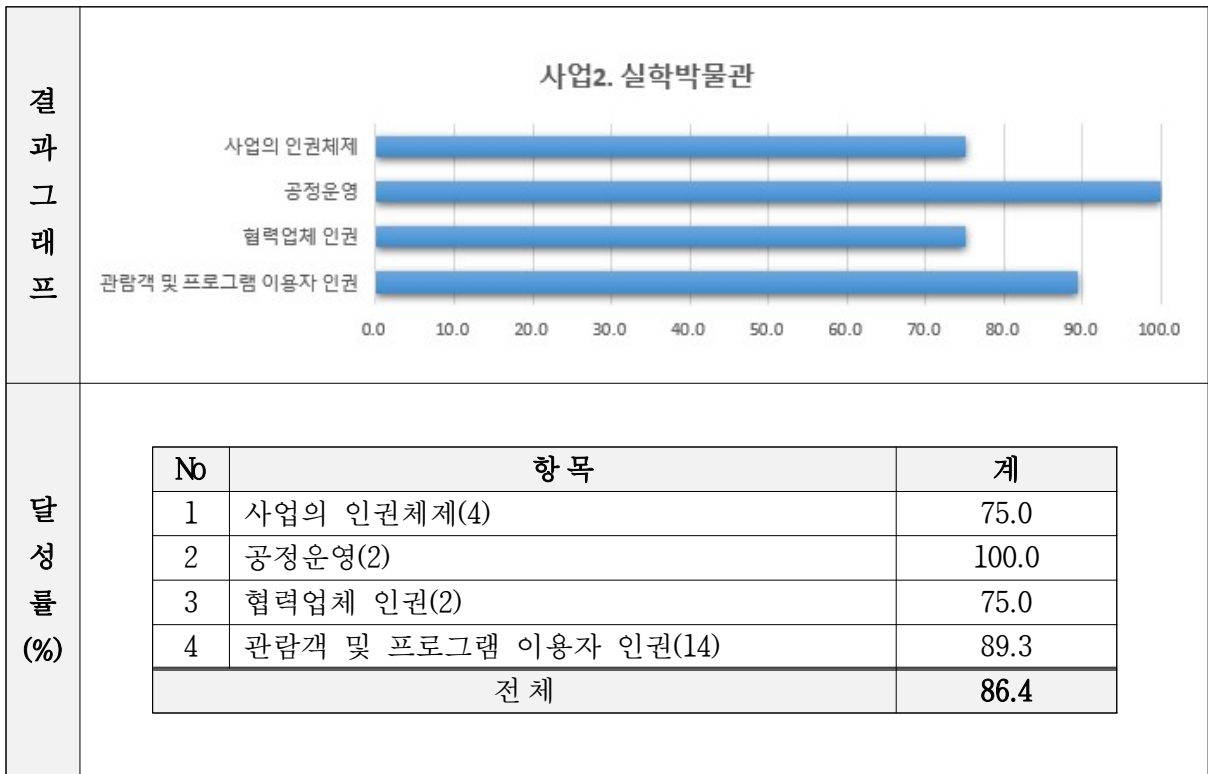
- 실학박물관의 핵심 이해관계자를 파악하고 민원 발생 시 처리절차를 갖추고 있음
- 내외부 이해관계자를 대상으로 인권침해 소통시스템을 상시 운영하고 있음
- 교육 운영프로그램은 사전접수 방식으로 참가자를 모집하고 체험프로그램은 관람시간에 누구나 참여 가능하도록 운영하고 있음
- 협력업체 과업내용서에 안전을 위한 교육이행을 명시하고, 안전보건관리 준수 서약서를 제출받음
- 안전사고 예방 및 응급상황 발생 시 대응 매뉴얼을 보유하고 있고, 관람객과 장애인을 위한 시설 등이 설치되어 있음

### (평가요약)

- 실학박물관은 관람객과 프로그램 이용자의 인권 보호를 위해 체계적이고 다각적인 노력을 기울이고 있음
- 특히 장애인 접근성 개선을 위한 시설과 서비스가 잘 갖춰져 있으며, 안전관리와 개인정보보호 등에서도 체계적인 관리가 이루어지고 있음
- 또한 협력업체와의 관계에서도 인권 존중의 가치를 실현하려는 노력이 엿보임

### (권고의견)

- 인권경영 존중 서약서 등을 징구하도록 권고함
- 협력업체 평가, 점검 등의 활동 시에 인권 관련 사항을 추가하여 의견 수렴 및 모니터링할 것을 권고함
- 장애인을 배려한 시설이 되도록 지속적 관심 및 개선이 필요함



No	항 목	계
1	사업의 인권체제(4)	75.0
2	공정운영(2)	100.0
3	협력업체 인권(2)	75.0
4	관람객 및 프로그램 이용자 인권(14)	89.3
전 체		<b>86.4</b>

## □ 사업 2. 항목별 결과

### 2.1) 사업의 인권체제

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 실학박물관은 인권경영을 위한 기본적인 체계를 갖추고 있음</li> <li>- 특히 내외부 이해관계자와의 소통 채널 운영과 직원들의 직무 스트레스 관리를 위한 노력이 긍정적임</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 존중 서약서 등을 징구하도록 권고함</li> <li>- 설문내용에 인권 관련 내용을 추가해서 설문할 것을 권고함</li> <li>- 민원 처리 종합매뉴얼에 민원자에 대한 처리방법은 있으나, 감정노동자 보호에 관한 사항은 다소 미흡하므로 감정노동자의 업무 피로도가 높으면 휴가나 휴식 등을 제공하는 제도를 마련할 것을 권고함</li> </ul>

### 2.2) 공정운영

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 실학박물관은 협력업체 선정과 프로그램 참가자 모집에 있어 공정하고 투명한 프로세스를 운영하고 있음</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

### 2.3) 협력업체 인권

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 실학박물관은 협력업체 근로자의 안전과 인권 보호를 위한 기본적인 조치를 취하고 있음</li> <li>- 특히 안전보건관리 준수 서약서 제출 등을 통해 협력업체의 인권경영 참여를 유도하고 있음</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 협력업체(관공서, 학교, 공공기관, 유관기관, 용역업체)와 기획회의 및 평가회의 진행 시 인권 관련 사항을 추가하여 의견 수렴 및 모니터링할 것을 권고함</li> </ul>

### 2.4) 관람객 및 프로그램 이용자 인권

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 실학박물관은 관람객과 프로그램 이용자의 인권 보호를 위해 다양한 노력을 기울이고 있음</li> </ul>
------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 특히 장애인 접근성 개선, 안전관리, 개인정보보호 등 다양한 측면에서 체계적인 관리가 이루어지고 있음</li> </ul>
<p><b>권고의견</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- AI를 활용한 영상 제작물은 자막 처리가 가능한 것으로 보이므로 확인 후 활용 바람</li> <li>- 학교 연계 프로그램 &lt;생생! 실학여행&gt;은 1학급당 주강사 1인이 운영하며, 안전관리를 전담하는 보조강사는 별도로 운영하지 않으므로 교육 강사나 학생 인솔자에게 안전 교육을 제공하는 방안을 검토해 개선할 것을 권고함</li> </ul>

## 4. 이해관계자 인터뷰 결과

### 1) 이해관계자 인터뷰 내용

#### □ 노동조합 1

- 재단과 구성원 간에 상호 신뢰와 존중의 수준이 높다고 생각함. 다만, 직급 간, 세대 간 가치관 차이가 있으나 이걸 우리 재단만의 문제가 아니라고 생각함
- 고충이 발생할 경우 기관별 고충상담원, 인권감사실, 인사팀에 신고할 수 있음. 기관별로 고충상담원이 선임되어 있어서 신고가 어렵지 않음
- 노사관계는 이전보다 많이 편안해졌음. 노동조합 측에서도 공공기관의 특성과 사측의 상황을 이해하고 있고 재단 측에서도 제도권 안에서 노사 간 접점을 최대한 찾아보려고 노력하고 있음. 올해 임단협이 2월에 시작되었는데 추석 전에는 마무리될 수 있을 것으로 예상함
- 평가와 임금에 대한 구성원들의 만족도가 상대적으로 낮은 편임. 현재 상대평가가 이루어지고 있는데, 공공기관에서는 상대평가가 적정하지 않은 측면이 있음. 그런데 평가결과에 따라 연봉이 누적적으로 인상되다 보니 갈수록 연봉 차이가 벌어져서 이에 대한 불만이 있음. 이런 식으로 계속 운영하면 상대적으로 임금이 낮은 젊은 직원들의 불만이 커질 수 있음. 젊은 직원들에게 희망을 주고 공정한 인사제도를 운영하기 위하여 연봉제와 평가제도에 대한 용역을 시행하고 제도 개편을 준비 중임
- 평가와 임금 외에도 승진적체, 복지제도도 개선되어야 할 부분임. 승진도 잘 되지 않고 임금 인상도 쉽지 않은데 복지제도도 한계가 있어서 아쉬운 점이 있음. 학자금도 무상으로 변경되었으면 기존의 재원을 다른 복지로 전환해주었으면 하는데 그렇지 못한 것 같아서 아쉬움. 구성원 간의 화합도 쉽지 않은데 노력하고 있음
- 노동 3권이 잘 보장되고 있는 편이라고 생각함. 풀타임 타임오프자(전임 근로시간면제자)가 없어서 업무가 굉장히 바쁜데 그래도 시스템이 잘 갖추어져 있는 편임. 그동안은 노동조합에서 노사협의회 위원을 추천했는데, 노사협의회 위원을 선거를 통해서 새롭게 선출하고 있음. 또한 조합원 확대를 위하여 노력하고 있음

- 노동조합 일원으로서 인권을 위하여 평가하고 개선하는 작업이 이루어진다는 점 자체가 만족스러움. 이러한 시도를 통해서 인권과 노사관계가 발전한다고 생각함. 인터뷰를 통한 의견수렴과 평가 결과가 제도개선에 잘 반영되었으면 하는 바람임

## □ 노동조합 2

- 재단과 구성원 간에 인권을 존중하는 분위기가 조성되어 있음
- 재단이 아마란스를 통해서 신고절차, 구제절차에 대하여 안내하고 있으며, 기관별로 고충상담원이 지정되어 있다고 알고 있음
- 재단과의 노사관계는 개선되었고 발전하고 있다고 생각함
- 총액 인건비를 준수하면서 임금교섭을 진행하는 부분은 노동조합으로써 어려움이 있으나 올해 임금교섭을 원만하게 진행하고 마무리하였음
- 운영직의 경우, 유연근무제가 적용되지 않는데 시범운영, 대안 마련이 필요하다고 생각함
- 재단이 인권보호와 인권침해 예방을 위해서 노력하고 있다고 생각함. 다만, 인권교육은 오프라인보다 집체교육으로 이루어져야 현장에서 일하는 직원들의 참여와 효과성이 높아질 것임
- 조합원과는 활발하게 소통하고 있지만, 비조합원과는 소통에 한계가 있는 것이 사실임. 그럼에도 불구하고 현장에서는 조합원과 비조합원 구분 없이 소통하려고 노력하고 있음

## □ 비정규직 노동자

- 기간제 근로자이지만 부당한 처우를 당한 적은 없고 현재 고충사항이 있는 것도 아님
- 재단의 인권 존중 수준이 좋은 편이라고 생각하고, 인권보호와 침해를 예방하기 위한 교육을 주기적으로 받고 있음
- 인권침해 발생 시 신고채널에 대해서는 인권감사실, 인사팀으로 알고 있음
- 휴가사용이 자유롭고 직원 간 호칭이 ‘선생님’으로 통일되어 있는 호칭 문화가 만족스러움



- 재단과는 사내시스템을 통해 여러 가지 공지를 안내받고 있으며, 노동조합과 소통은 이루어지지 않고 있음
- 인권교육의 내용이 포괄적인 내용보다는 구체적인 사례 등으로 직접 와닿는 내용으로 구성되었으면 좋겠음

#### □ 용역수행사 관계자

- 행사, 공연, 전시 기획을 담당하고 있으며 올해 2건의 행사를 진행하였음
- 입찰을 통해 계약하였고, 계약 과정에서 협상이 잘 되어서 과업 내용을 문제 없이 수행하였으며 계약기간 이전에 준공 처리하였음
- 용역계약 시에 인권존중 각서를 작성하였음
- 용역업무를 수행하는 과정에서 재단과의 상호관계가 좋았음
- 전반적으로 만족스럽게 계약하고 업무를 수행하였음

#### 2) 인터뷰 결과 시사점

- 구성원은 재단이 인권보호를 위하여 노력한다고 인지하고 있으며, 재단의 인권수준도 높다고 판단하고 있음
- 노동조합과 재단 간의 소통은 교섭, 노사협의회, 기타 비공식적인 소통 등을 통해 원활하게 이루어지고 있으나 비조합원을 대상으로 하는 소통이 다소 미흡하므로 개선이 필요함
- 인권침해가 발생했을 때 신고채널에 대하여 정확하게 인지하지 못하고 있으므로 전체 신고채널과 절차에 대한 종합적인 홍보가 필요함
- 매년 정기적으로 진행되는 인권교육이 구성원의 관심과 참여를 이끌어 낼 수 있도록 교육의 내용을 개편하고 방식을 다양화할 것을 기대하고 있음

V

## 중대성 평가 및 주요 인권 이슈 도출

### 1. 중대성 평가

#### 1) 중대성 평가 의미와 기준

- 국가인권위원회의 인권경영 보고 및 평가지침에 의해 중대성 평가를 실시함
  - 인권영향평가를 기반으로 인권영향 전문평가단이 평가하되, 기관 특성 및 현황을 고려하기 위하여 일부 요소(발생 가능성)는 경기문화재단 인권감사관이 검토하여 최종 점수를 산출함
- ‘중대성 평가’란 인권영향평가의 일부로써, 식별된 여러 인권 이슈 중에서 일정한 기준에 의해 우선적으로 ‘주요 인권 이슈’를 선정하는 절차를 말함
  - 기관이 인권 이슈를 일거에 해결하기는 어려우므로 ‘중대성 평가’는 인권경영 개선의 효율성을 추구함
- 중대성은 다음 3가지 기준으로 판단함
  - 이행 수준 : 인권영향평가의 점수산정 방식으로 이행률을 계산하여 이행률에 따라 1~5점 차등 부여
  - 영향 심각도 : 사업 성과에 영향을 주는 정도, 필요한 사업관리 수준, 재정 손실 수준, 법 위반에 의한 영향 수준, 이해관계자에 미치는 영향을 고려하여 1~5점 차등 부여
  - 발생 가능성 : 과거 발생한 빈도, 현재나 미래에 발생 가능성 유무, 발생 가능성 정도로 평가하여 1~5점 차등 부여
- 상기 지표별 점수를 합산한 점수가 높을수록 주요 인권이슈로써 높은 우선순위를 부여받음.
  - 총점 11점 이상 : 중대성 평가 결과 ‘상’

- 총점 6점 이상 ~ 10점 이하 : 중대성 평가 결과 ‘중’
- 총점 5점 미만 : 중대성 평가 결과 ‘하’

## 2) 중대성 평가 결과

○ 경기문화재단의 중대성 평가 결과는 아래와 같음

[중대성 평가결과]

분야	중대성 평가 요소			합계
	이행수준	영향 심각도	발생가능성	
인권경영체제의 구축	<b>3점</b>	<b>3점</b>	<b>3점</b>	<b>9점</b>
	이행률 93%	일반적 운영관리 외에 추가적인 관리 필요	현재 및 향후 발생가능성 있음	
인권경영성과	<b>4점</b>	<b>3점</b>	<b>3점</b>	<b>10점</b>
	이행률 86%	일반적 운영관리 외에 추가적인 관리 필요	현재 및 향후 발생가능성 있음	
고용상의 비차별 및 권리 보장	<b>2점</b>	<b>3점</b>	<b>3점</b>	<b>8점</b>
	이행률 95%	발생할 경우, 회사 업무·사업성장에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	
이주노동자 비차별	<b>5점</b>	<b>2점</b>	<b>2점</b>	<b>9점</b>
	이행률 75%	발생할 경우, 회사 업무·사업성장에 다소 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 다소 있음	
장애노동자 비차별	<b>5점</b>	<b>2점</b>	<b>2점</b>	<b>9점</b>
	이행률 75%	발생할 경우, 회사 업무·사업성장에 다소 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 다소 있음	
결사 및 단체교섭의 자유 보장	<b>3점</b>	<b>3점</b>	<b>3점</b>	<b>9점</b>
	이행률 94%	발생할 경우, 회사 업무·사업성장에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	
대안적 조치	<b>5점</b>	<b>3점</b>	<b>3점</b>	<b>11점</b>
	이행률 60%	발생할 경우, 회사 업무·사업성장에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	
강제노동의 금지	<b>3점</b>	<b>3점</b>	<b>2점</b>	<b>8점</b>
	이행률 94%	발생할 경우, 회사 업무·사업성장에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 다소 있음	
연소자노동의 금지	<b>1점</b>	<b>3점</b>	<b>1점</b>	<b>5점</b>
	이행률 100%	발생할 경우, 회사 업무·사업성장에 부정적	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	

분야	중대성 평가 요소			합계
	이행수준	영향 심각도	발생가능성	
산업안전 보장	<b>3점</b>	영향을 줄 수 있음		<b>9점</b>
	이행률 94%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	
책임 있는 공급망 관리	<b>3점</b>			<b>9점</b>
	이행률 90%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	
현지주민 인권보호	<b>1점</b>			<b>5점</b>
	이행률 100%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
환경권 보장	<b>2점</b>			<b>7점</b>
	이행률 96%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 크게 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
이용자 인권 보호	<b>1점</b>			<b>6점</b>
	이행률 100%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 크게 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
문화다양성 증진과 혐오표현 근절	<b>1점</b>			<b>5점</b>
	이행률 100%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
직장 내 인권보호	<b>4점</b>			<b>11점</b>
	이행률 88%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 높음	
직장 내 괴롭힘	<b>3점</b>			<b>10점</b>
	이행률 60%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 높음	
근로환경	<b>3점</b>			<b>9점</b>
	이행률 90%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	

## 2. 주요 인권 이슈 도출 결과

### 1) 우선 과제 선정

- 중대성 평가 결과, ‘상’에 근접한 인권경영체제 구축의 구체절차 마련 중 인권경영 성과, ‘상’에 해당하는 결사 및 단체교섭의 보장 중 대안적 조치,

직장 내 인권 보호의 직장 내 괴롭힘 방지를 우선 과제로 선정하였음

## 2) 기타 고려사항

- 또한, 실태조사 결과 고충발생 시 구제절차 인식에 대한 평가결과(2번, 부정 평가 높음), 가장 중요한 인권 이슈(13번, 직장 내 인권보호)와 이해관계자 인터뷰 결과(대안적 조치, 직장 내 인권보호)를 고려함
- 마지막으로 전년도 인권영향평가 결과 도출된 권고사항(대안적 조치, 괴롭힘 방지)에 대한 개선계획을 지속적으로 이행, 완결할 필요가 있다는 점을 고려함

## VI 인권경영 주요 개선과제

### 1. 주요 개선과제

#### 1) 기관운영 개선과제

##### 분야 1. 인권경영 체제의 구축 - 인권경영성과

현황 및 주요 이슈	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권경영 보고서에는 인권영향평가 실시 결과 외에는, 지침 및 절차 안내 내용으로 구성되어 있음</li> <li>○ 인권경영 보고서에 인권경영 성과와 관련한 내용이 ‘해당 연도의 인권영향평가 결과’ 외에는 없음</li> <li>○ 인권경영 추진 경과 및 시간의 추이에 따른 변화를 확인할 수 있는 정성적, 정량적 평가 내용이 없음</li> </ul>
개선방향	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권경영 보고서 작성 시, 국가인권위원회가 배포한 ‘인권경영 보고 및 평가 지침’ 에 따라 인권경영 성과 보고             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 목차 예시 :                     <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 인권경영 체계 및 인권정책선언 보고사항</li> <li>나. 인권영향평가 관련 보고사항</li> <li>다. 구제절차 관련 보고사항</li> <li>라. 인권경영 교육 관련 성과 보고사항</li> <li>마. 종합적 평가, 공개의 원칙 및 소통</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>○ 인권경영 추진 경과를 표 등을 활용해 시각적으로 확인할 수 있도록 함             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 예시 1 : 연도별 인권경영 추진 실적을 표로 정리하여 한눈에 파악할 수 있도록 함</li> <li>- 예시 2 : 연도별 인권영향평가 점수는 그래프로 표현, 개선사항 및 개선 완료 여부는 표로 정리함으로써 인권영향평가 결과를 시간적 추이에 따라 확인할 수 있도록 함</li> <li>- 예시 3 : 인권경영 교육 계획 및 교육 진행과 이수 여부 등을 정량적으로 평가해 연도별 추이를 확인할 수 있도록 함</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 예시 4 : 인권침해 신고 건수와 조사 건수, 징계 건수 등을 숫자 및 그래프로 정리해 연도별 추이를 확인할 수 있도록 함</li> <li>○ 인권경영보고서 홈페이지 내 게시 : 홈페이지 → 열린 경영 → 인권경영 → 인권경영 추진계획에 게시</li> </ul>
<p>효과성 측정방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권경영 보고서 내용이 인권위 ‘인권경영 보고 및 평가 지침’에 따르고 있는지 확인</li> <li>○ 연도별 인권경영 추진 경과, 연도별 인권영향평가 결과, 연도별 인권경영 교육 이수 현황 등을 시각적으로 표현했는지 확인</li> <li>○ 인권경영보고서 홈페이지 게시 여부 확인</li> <li>○ 인권침해 신고, 조사, 징계 건수 등을 시각적으로 표현했는지 확인</li> </ul>

**분야 3. 결사 및 단체교섭 자유 보장 - 대안적 조치**

<p>현황 및 주요 이슈</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 복수 노동조합 설립되어 있으나 근로자 과반수가 가입한 노동조합 부재</li> <li>○ 노사협의회는 정기적으로 개최되고 있고, 노사 각 6인, 근로자위원은 노동조합별로 각 3인으로 구성되어 있으며 현재 노사협의회 근로자위원을 새롭게 구성하고 있음</li> <li>○ 비조합원을 대상으로 하는 소통창구가 미흡하므로 비조합원과 다양한 고용형태, 세대별 등 노동자와 소통할 수 있는 대안적 조치를 마련할 필요가 있음</li> </ul>
<p>개선방향</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 비조합원과 소통할 수 있는 대안적 조치의 예시는 다음과 같음             <ul style="list-style-type: none"> <li>- (온라인) 제안 게시판 : 구성원 니즈를 반영한 효과적인 인사운영을 위하여 인사제도 개선 관련하여 구성원의 의견을 수렴할 수 있는 온라인 게시판 마련</li> <li>- (오프라인) 청년위원회 : 상대적으로 발언의 기회가 적을 수 있는 청년들을 대상으로 대화의 장을 마련하여 청년들의 생각을 이해하고, 재단의 입장에 대한 설명과 공감을 통해 서로를 이해할 수 있는 기회를 가지고 리더로 성장할 수 있도록 지원함</li> <li>- (오프라인) 노사협의회 참관제 : 노사협의회 위원의 수가 한정(노사 각 6인)되어 있으므로 노사협의회 참관제를 신설하여 노사협의회 회의에 구성원이 참여할 수 있도록 함. 노사협의회 참관 신청을 미리 받고 참관</li> </ul> </li> </ul>

	<p>신청자에게 사전에 안전을 안내하고 노사협의회 회의에서 의견 또는 아이디어를 제시할 수 있는 발언 기회도 부여할 수 있을 것임</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 상기한 대안적 조치의 예시 외에도 재단의 상황을 고려하여 비조합원과 소통할 수 있는 다양한 소통채널이나 프로그램을 운영을 검토하고, 소통채널에 대한 정기적인 효과성 분석을 통해 소통채널을 관리하고 환류하는 노력을 기울일 필요가 있음</li> </ul>
<p>효과성 측정방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 소통채널에 대한 구성원 만족도 조사 실시</li> <li>○ 소통채널 참여자에 대한 효과성 조사 실시</li> </ul>

**분야 12. 직장 내 인권보호 - 직장 내 괴롭힘 방지**

<p>현황 및 주요 이슈</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권침해 발생 시 신고채널이 다양하고 구제절차가 제도화되어 있으나, 직장 내 괴롭힘을 비롯한 고충 발생 시 신고절차 등 구제절차에 대한 구성원의 인식 정도가 높지 않음</li> <li>○ 인권실태조사 결과 신고절차 등 구제절차에 대한 인지(Q2)에 대한 긍정평가 결과(41.6%) 하락(3.6%)하고 보통이다 결과(40.8%)가 대폭 증가(9.8%)하였음 (※ 참고로 23년 결과는 긍정평가 45.2%, 보통이다 31.0%, 부정평가 23.8%)</li> <li>○ 인터뷰에서도 고충상담원에 대해서는 인지하고 있으나 이외 신고채널이나 절차에 대해 구체적으로 인지하지 못함을 확인하였음</li> <li>○ 직장 내 괴롭힘 방지 규칙, 직장 내 괴롭힘 매뉴얼 등으로 직장 내 괴롭힘에 관하여 규정하고 있으나, 기본이 되는 취업규정에서 직장 내 괴롭힘에 관하여 규정하고 있지 않음</li> </ul>
<p>개선방향</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 다양한 신고채널에 대하여 통합하여 홍보(포스터, 리플릿 등 게시물)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 게시물에는 채널별 목적, 특성, 절차 등을 설명하여 구성원이 신고채널을 이용할 때 어떻게 처리되는지 비교하여 인식할 수 있도록 함</li> <li>- 게시물을 온라인(공지게시판, 소통게시판 등), 오프라인(복도, 휴게실 등) 다양하게 게시하여 구성원이 쉽게 인식할 수 있도록 함</li> </ul> </li> <li>○ 매년 실시하고 있는 괴롭힘 교육 등 인권교육 시에 신고채널과 구제절차에 대하여 비교하여 설명하는 시간을 확대함</li> <li>○ 또한 취업규정에서 직장 내 괴롭힘에 관한 사항은 하부 규정에서 규율하고 있음을 명시할 필요가 있음</li> </ul>



효과성 측정방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권실태조사 구제절차에 대한 인식결과</li> <li>○ 인권실태조사 인터뷰</li> <li>○ 직장 내 괴롭힘 실태조사 (또는 성희롱의 경우도 신고채널이 동일하므로 성희롱 실태조사)</li> </ul>
-------------	--

## 2) 주요사업 개선과제

### 사업 1. 예술사업팀

현황 및 주요 이슈	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 예술가 지원사업 심의 시, 공정심사에 위배되는 언어 및 비언어적 표현을 하지 않도록 사전 지침을 배포하고, 위반 시 평가에서 배제하는 제도 미흡</li> </ul>
개선방향	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 심사위원에게 배포할 자료는 아래와 같은 내용을 포함해야 함</li> <li>○ 아래의 내용을 포함한 자료를 심사위원에게 배포함으로써, 공정하고 윤리적인 심사 과정을 보장할 수 있을 것임</li> <li>1. 공정심사 가이드라인 :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 차별 금지 원칙 (성별, 나이, 출신 지역, 학력 등에 따른 차별 금지)</li> <li>- 이해상충 방지 지침 (친분 관계나 개인적 이해관계에 따른 평가 금지)</li> <li>- 객관적 평가 기준 설명</li> </ul> </li> <li>2. 언어 사용 지침 :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사용금지 어휘 목록 (성차별적, 연령차별적, 지역차별적 표현 등)</li> <li>- 적절한 표현 예시와 부적절한 표현 예시 비교</li> <li>- 비언어적 표현 주의사항 (표정, 제스처 등)</li> </ul> </li> <li>3. 심사 과정 윤리 규정 :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기밀 유지 의무</li> <li>- 공정성 유지를 위한 행동 지침</li> <li>- 부적절한 외부 접촉 금지 규정</li> </ul> </li> <li>4. 평가 방법론:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 객관적 평가를 위한 구체적인 기준 설명</li> <li>- 점수 산정 방식 안내</li> <li>- 평가 시 고려해야 할 핵심 요소들</li> </ul> </li> </ul>

	<p>5. 위반 시 제재 사항:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경고, 심사 배제, 향후 참여 제한 등 단계별 제재 내용</li> <li>- 제재 절차 설명</li> </ul> <p>6. 피드백 및 이의제기 절차 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 심사 과정에 대한 피드백 제공 방법</li> <li>- 문제 발생 시 보고 절차</li> </ul> <p>7. 심사위원의 권리와 책임 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공정한 심사를 위한 충분한 시간과 자료 요청 권리</li> <li>- 객관적이고 전문적인 평가 책임</li> </ul> <p>8. 문화다양성 존중 원칙 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 다양한 문화적 배경을 가진 예술인들의 작품을 평가할 때의 주의사항</li> <li>- 문화적 편견을 배제한 평가의 중요성</li> </ul>
<p>효과성 측정방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 가이드라인 배포 여부 확인</li> </ul>

## 2. 인권영향평가 대응 계획

### 1) 기관운영 대응 계획

- 중대성 평가 및 주요 이슈 도출에 따른 주요 개선과제 외에 추가로 고려할 필요가 있는 기관운영 개선과제 및 대응 계획은 다음과 같음

구분	권고 의견	개선 계획
<p>인권경영 체제의 구축</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영헌장 개정본을 인권경영 위원회에 심의받아, 홈페이지에 게시</li> <li>- 경기문화재단 인권경영 운영 규칙 14조에 '인권경영헌장'을 정기적 검토한다는 내용 추가</li> <li>- 국가인권위원회의 “인권경영 보고 및 평가 지침”에 의거해 인권경영보고 작성</li> <li>- 인권영향평가 결과, 인권실태조사 결과, 인권경영 교육 이수, 신고 건수, 조사 건수 등을 연도별 추이 파악할 수 있도록 표나 그래프 등으로 작성</li> <li>- 인권침해 구제절차의 결과 통보 기한 및 이의신청 기간을 경기문화재단 인권경영 운영 규칙에 명시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영선언문을 인권경영위원회의 검토를 받아 개정 추진</li> <li>- 인권경영선언문 정기적 검토 및 인권침해 구제절차의 결과 통보 기한 및 이의신청 기간 조문을 신설하여 경기문화재단 인권경영 운영 규칙 개정 추진</li> <li>- 국가인권위원회의 ‘인권경영 보고 및 평가 지침’에 따라 인권영향평가 결과, 인권실태조사 결과, 인권경영 교육 이수, 신고 건수, 조사 건수 등을 포함한 인권경영 보고서 작성 및 기관장 보고 추진</li> </ul>
<p>고용상의 비차별 및 권리 보장</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 이주노동자를 대상으로 정기적으로 고충을 청취하고 조치를 취하는 절차 마련</li> <li>- 장애인 근로자의 퇴직(이탈) 사유를 조사, 분석을 통해 퇴직률 감소 조치 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 이주노동자 대상 고충 청취 절차</li> <li>· 이주노동자 근무 기관의 보직자 및 고충처리담당자를 통한 관련 절차 마련 검토</li> <li>- 장애인 근로자 퇴직 사유 조사 및 분석</li> <li>· 장애인 근로자 퇴직의 경우 기간</li> </ul>

		<p>제 근로자를 중심으로 발생하고 있음. 이직(타 기관 정규직 등) 외에 다른 사유가 있는지 확인하여 대응</p>
<p>결사 및 단체교섭의 자유 보장</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경영상 이유에 의한 해고 시 근로자대표에게 사전 통보하고 성실하게 협의하도록 취업 규정에 명시</li> <li>- 비조합원을 대상으로 하는 소통방안을 마련</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경영상 이유 해고 등 규정화</li> <li>· 노사협의회 근로자위원 구성 등 법적 기준 준수 등 근로자대표성 확보 예정</li> <li>· 단, 권고사항 반영 취업규정 등 명문화 검토 예정</li> <li>- 비조합원 소통 채널 구축</li> <li>· 분기 또는 반기 물리적 소통 채널 구축</li> <li>· 비조합원 전담 온라인 소통 창구 개설</li> </ul>
<p>강제 노동의 금지</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업규정에 퇴직의 절차에 관하여 규정하고 있지 않으므로, 합리적인 수준의 사전통지 이후에 사직할 수 있도록 규정화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업규정 내 퇴직 절차 규정화</li> <li>· 타 기관 사례 등을 참고하여 규정화 예정</li> </ul>
<p>산업안전 보장</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 각 기관 안전담당자의 타 기관 순환점검과 본부 안전관리자의 기관 순회점검을 고려하여 제3자의 시각으로 안전과 시설물 점검을 수행</li> <li>- 각 기관별 물질안전보건자료를 작성, 배치, 게시 및 교육</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 시기별 시설물 점검 및 위험성평가 진행 시 순환점검 및 안전·보건관리자 점검 시행 예정</li> <li>- 현재 물질안전보건자료 현황 파악 중, 내년 전 기관 전수조사 및 관리 예정</li> </ul>
<p>책임 있는 공급망 관리</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 협력사의 인권보호 상황과 관련 법령 위반 사실을 계약 체결 전 판단 할 수 있도록 현재 운영 중인 ‘청렴계약 및 인권준중 이행각서’의 내용을 보완하여 협력사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현재 운영 중인 ‘청렴계약 및 인권준중 이행각서’의 내용 중 5번 항목의 내용을 기존 대비 구체화함으로써 협력사의 인권 보호 상황을 객관적이고 정확하게 확인할</li> </ul>

	<p>선정 시 협력사의 인권보호 상황을 판단하고 선정하는 절차를 운영</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 협력사가 재단과의 과업 진행기간 동안 인권보호 준수 의무를 게을리 하지 않았는지를 모니터링할 수 있는 설문서 또는 체크리스트와 같은 형태로 점검</li> </ul>	<p>수 있도록 개선 예정</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 협력사의 과업 진행기간 동안 인권보호 준수 의무를 다하였는지 모니터링할 수 있는 ‘설문서’를 개발하여 적용하는 방향으로 제도를 개선 예정</li> </ul>
<p>환경권 보장</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ESG경영활동 내에 환경경영을 실천하고 있으나 환경경영체제의 완성도를 높이기 위한 환경경영의 선언, 재단의 환경목표 수립과 이에 따른 기관별 실행과제 설정 등을 체계화하여 운영</li> <li>- 본부와 기관의 통합적인 환경경영체제의 기획/운영/모니터링/개선계획을 종합적으로 관리할 수 있는 컨트롤타워가 필요하며 이의 실행을 위한 조직 구성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 환경경영 체제 정비를 위한 경영본부 보고 및 개선 방안 논의 추진</li> </ul>
<p>직장 내 인권 보호</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업규정에서 직장 내 괴롭힘에 대하여 규정하고 있지 않으므로 직장 내 괴롭힘 방지 규칙에서 별도로 정하고 있음을 명시</li> <li>- 장애인 인식개선 교육에 관하여 취업규정에서 규정하고 있지 않으므로 전 구성원이 장애인 인식개선과 교육에 관하여 인지할 수 있도록 명문화</li> <li>- 장애인 노동자의 업무 적응을 위한 업무매뉴얼 제작 배포</li> <li>- 감정노동자의 인권침해를 예방할</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업규정 명문화 (24년)</li> <li>· 취업규정 내 직장 내 괴롭힘 상위 근거 규정 명문화 예정</li> <li>- 장애인 인식개선 등 인권보호 관련 법정교육에 대한 전 직원 공유</li> <li>· 장애인 인식개선 교육 외 공공기관으로서 전 직원 대상 법정 의무 교육 실시를 연간 교육훈련 매뉴얼에 명기하여 전 직원 안내 예정</li> <li>- 장애인노동자 업무매뉴얼 제작배포</li> <li>· 관련 자료 및 타 기관 사례 조사 진행 후 검토</li> </ul>

	<p>수 있는 안내문 게시 또는 음성 안내</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 감정노동자 인권침해 구제절차, 고객응대업무 매뉴얼을 마련</li> <li>- 감정노동자를 대상으로 인권침해에 대한 실태조사 실시</li> <li>- 모성보호와 일·가정 양립을 위한 인식개선과 문화조성을 위한 활동</li> <li>- 출산휴가나 육아휴직 이후 적응을 지원하는 프로그램 도입을 검토</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 감정노동자 인권침해 관련             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 감정노동자 관련 타 기관 사례조사 및 재단 내 근무부서 등과 관련 사항 협의 및 검토 진행</li> </ul> </li> <li>- 모성보호, 알가정양립 관련             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 관련 사항 내부 검토 후 진행 여부 및 방향성 결정</li> </ul> </li> <li>- 출산휴가육아휴직 이후 적응지원 프로그램 도입             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 관련 사항 내부 검토 후 진행 여부 및 방향성 결정</li> </ul> </li> </ul>
<p>근로환경</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 긴급상황을 제외하고 업무시간 이외에 SNS, 문자, 전화 등으로 업무를 지시하지 않도록 홍보 또는 교육 시행</li> <li>- 휴게시설이 운영직 및 용역근로자 대상 중심으로 관리되고 있으므로 전체 임직원이 휴게시설을 자유롭게 이용하고 있는지 조사하고 관리</li> <li>- 연차사용촉진 이후 미사용한 휴가에 대하여 보상하지 않고 있으므로(퇴직자는 보상함) 휴가로 지정한 날에 출근하는 직원을 대상으로 노무수령거부 의사를 명확히 전달</li> <li>- 직원들의 스트레스를 진단하고 스트레스 해소를 위한 서비스 또는 프로그램의 도입 검토</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 업무시간 외 연락 지양             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 간부회의 등을 통하여 지속적으로 관련 사항 주의 안내 중임. 지속적으로 안내 예정</li> </ul> </li> <li>- 전체 임직원 대상 휴게시설 자유 사용 여부 확인             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 관련 담당 부서인 경영지원팀 및 박물관미술관 기획운영팀을 통하여 조사 및 관리가 진행될 수 있도록 협조 예정</li> </ul> </li> <li>- 연차사용촉진 관련             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 연차사용촉진에 대한 근로기준법 준수 여부 확인 예정</li> </ul> </li> <li>- 임직원 스트레스 진단 및 지원             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 재단 임직원 보건관리 부서(안전관리실)에서 차년도부터 프로그램 운영 예정</li> </ul> </li> </ul>

## 2) 주요사업 대응 계획

- 중대성 평가 및 주요 이슈 도출에 따른 주요 개선과제 외에 추가로 고려할 필요가 있는 주요사업 개선과제 및 대응 계획은 다음과 같음

구분	권고 의견	개선 계획
예술사업팀	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권존중 이행 각서 등을 징구</li> <li>- 평가위원에게 공정심사 가이드라인, 사용금지 어휘목록, 적절한 표현 예시, 심사과정 윤리규정, 평가 방법론, 위반 시 제재사항 등에 대한 안내자료 작성 및 배포</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 예술가 지원사업 심의 시, 공정심사 가이드라인, 사용금지 어휘목록, 적절한 표현 예시, 심사과정 윤리규정, 평가 방법론, 위반 시 제재사항 등에 대한 안내자료 작성 및 배포 등 절차 마련을 위한 유관 부서 협의 추진</li> </ul>
실학박물관	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 존중 서약서 징구</li> <li>- 설문내용에 인권 관련 내용 추가 해서 설문</li> <li>- 민원 처리 종합매뉴얼 안에 민원자에 대한 처리방법은 있으나, 감정 근로자의 업무 피로도 높을 시에 휴가나 휴식 등을 제공하는 제도 마련 필요</li> <li>- 사업 기획 및 결과 보고 시, 인권 관련 사항 추가하여 의견 수렴 및 모니터링 수행</li> <li>- AI 활용해 영상 제작물의 자막 제공</li> <li>- 학교 연계 프로그램 운영 시, 안전관리를 위하여 교육 강사나 학생인솔자에게 교육을 제공하는 방안 검토</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현재 계약 시 업체에 청렴계약 및 인권존중 이행 각서 징구 중</li> <li>- 사업 모니터링 및 평가에 인권 관련 항목을 포함하여 설문 진행</li> <li>- 경기문화재단 지침이나 규정 마련이 필요한 사항으로 자체 제도 마련은 어려우므로 대안 검토 필요</li> <li>- 내부 논의를 통해 사업 기획 및 결과 보고에 포함할 인권 관련 사항 정립 및 향후 사업에 반영</li> <li>- 신규 영상물에는 자막을 필수 포함하여 제작</li> <li>- 교육 운영 관련 안전 관리 지침을 마련하고, 교육강사에 대한 안전관리 교육을 진행, 실제 교육 운영 시 교육 참가자 대상 사전 안전관리 안내 진행</li> </ul>