2025년 경기문화재단
인권영향평가 결과보고서

2025.07.31

제 출 문

경기문화재단 귀중

“2025년도 경기문화재단 인권영향평가” 용역에 대한 결과보고서를 제출합니다.

2025. 7. 31.

한국경영인증원

목 차

Ⅰ. 인권경영 환경분석 및 현황 ····· 5
1. 인권경영 정책 동향 ····· 5
2. 대내외 인권경영 이슈 ····· 9
3. 경기문화재단 인권경영 현황 ····· 15
4. 정책동향 분석 및 시사점 ····· 18

Ⅱ. 인권실태조사 ····· 20
1. 인권실태조사 개요 ····· 20
2. 인권실태조사 결과 ····· 23
3. 인권실태조사 시사점 ····· 45

Ⅲ. 이해관계자 인터뷰 ····· 47
1. 이해관계자 인터뷰 개요 ····· 47
2. 이해관계자 인터뷰 결과 ····· 49
3. 이해관계자 인터뷰 시사점 ····· 58

Ⅳ. 인권영향평가 ····· 59
1. 실시 주체 및 범위 ····· 59
2. 평가 절차 및 방법 ····· 60
3. 인권영향평가 주요사업 선정 ····· 61
4. 인권영향평가 지표 구성 ····· 63
5. 인권영향평가 종합 ····· 67
6. 기관운영 평가결과 ····· 68
분야 1. 인권경영 체제의 구축 ····· 70
분야 2. 고용상의 비차별 및 권리 보장 ····· 76
분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장 ····· 80

분야 4. 강제 노동의 금지 ····· 84
분야 5. 연소자 노동의 금지 ····· 87
분야 6. 산업안전 보장 ····· 90
분야 7. 책임 있는 공급망 관리 ····· 94
분야 8. 재산권 및 지식재산권의 보호 ····· 98
분야 9. 환경권 보장 ····· 101
분야 10. 이용자 인권 보호 ····· 105
분야 11. 문화다양성 증진과 혐오표현의 근절 ····· 109
분야 12. 직장 내 인권 보호 ····· 112
분야 13. 근로환경 ····· 117
7. 주요사업 평가결과 ····· 121
사업 1. 예술교육팀 ····· 123
사업 2. 백남준아트센터 ····· 128

Ⅴ. 중대성 평가 및 주요 인권이슈 도출 ····· 134
1. 중대성 평가 ····· 134
2. 주요 인권 이슈 도출 결과 ····· 137

Ⅵ. 인권경영 주요 개선과제 ····· 138
1. 주요 개선과제 ····· 138
2. 인권영향평가 대응 계획 ····· 143

Ⅰ 인권경영 환경분석 및 현황

1. 인권경영 정책 동향

1) 인권경영의 의미[1)]

○ 인권이란 대한민국 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제 인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말함[2)]

○ 인권은 반드시 준수해야 하는 최소 규범임

○ 유엔은 기업과 인권(기업의 인권 관련 책무성 또는 인권존중 책임을 의미함)이라는 프레임을 주로 사용하는 데 반해, OECD는 기업책임경영 Responsible Business Conduct(RBC)라는 용어를 주로 사용하며, 국내에서는 2011년 유엔 인권이사회가 채택한 「기업과 인권 이행 지침(UNGP)」을 기업 경영 전반에 적용하는 것을 의미하는 인권경영 개념을 사용함

○ 인권경영이란 기관(기업)에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권 친화적인 경영 활동을 수행하는 것으로서, 기관(기업)이 인권정책선언을 하고 인권실천·점검의무(Human Rights Due Diligence)를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제 절차를 제공하는 것을 말함

2) 인권경영과 유사개념 비교[3)]

○ 윤리경영은 실정법에 따른 책임이 없는 경우에도 사회적 통념에 따른 윤리적 가치와 기준에 따라 기업의 의사결정과 사업을 수행하는 경영방식으로 경제적(재무), 법률적, 사회적 책임과 함께 지속가능경영의 중요한 구성요소로 반부패와 투명성 및 청렴성을 강조함

○ 준법경영은 실정법과 규정을 준수하여 법적 문제로 인한 경영 리스크를 예방하는 경영을 말하며, 투자와 구매 및 지불과 관련된 법적 계약 등 사업추진 과정에서 부정부패 방지와 개인정보 보호 법규 준수 등을 중요하게 다룸

---

1) 공공기관 인권경영 매뉴얼, 2018, 국가인권위원회, p227
2) 국가인권위원회법 제2조 제1호
3) 공공기관 인권경영 매뉴얼, 2018, 국가인권위원회, p227-228

○ 기업의 사회적 책임(CSR)은 기업이 이윤 추구 활동을 넘어 이해관계자 등 다양한 사회 구성원의 기대에 부응하는 책임을 말하며, 1953년 하워드 보웬이 그의 저서 「Social Responsibilities of the Businessman」에서 CSR은 기업가에게 주어진 사회 전체의 목적이나 가치에 알맞게 자신들의 정책을 추구하고 의사결정을 하여 바람직한 방향으로 행동에 옮기는 의무라고 규정하였음

○ 사회책임 경영은 기업이 지속적으로 존속하기 위한 이윤 추구 활동 이외에 법령과 윤리를 준수하고, 이해관계자 요구에 적절히 대응함으로써 기업의 경제적, 윤리적, 법률적, 환경적 및 사회적 책임을 성실하게 수행하는 경영을 말함

○ 지속가능 경영은 기업의 경영과 생산 및 영업 활동 과정에서 윤리, 환경, 사회적 책임 등의 가치를 추구하며 피고용인, 소비자, 지역주민 등 다양한 이해관계자 등을 위한 사회적 공익 증진을 통해 기업의 지속가능성과 성장을 추구하는 의사결정 및 활동을 의미함

3) 인권경영의 필요성

○ 인권경영이란 기관(기업)이 타인의 인권을 침해하지 않도록 유의하면서 경영활동을 수행하는 것으로 공공기관의 업무는 국민의 인권과 직결되는 영역이 많아서 인권경영의 필요성이 더욱 강조됨[4)]

○ 인권경영은 기업을 경영하는 과정에 있어 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영이라고 정의할 수 있으며, 기업은 이제 이윤극대화에만 몰두할 것이 아니라, 기업의 사회적 영향력을 고려한 영리활동을 하여야 하고, 기업에 소속된 근로자뿐 아니라 협력업체 및 하청업체 근로자, 나아가 소비자와 지역주민 등 기업활동과 관련한 이해관계자 모두의 인권을 존중하는 사람 존중의 인권경영(Business and Human Rights)을 펼쳐나가야 함[5)]

○ 공공기관이 업무수행 과정에서 국민의 인권을 직접 침해하거나 인권침해 문제에 연루되는 경우 국가의 책임문제로 연결될 수도 있으므로 공공기관에게는 사기업보다 높은 수준의 인권보호 및 존중의무가 요구됨[6)]

---

4) 인권경영보고지침 및 인권경영평가지침 적용 권고 보도자료, 2023.4.5., 국가인권위원회, p2
5) 인권경영 가이드라인 및 체크리스트, 2014, 국가인권위원회, p8-9
6) 공공기관 인권경영 매뉴얼, 2018, 국가인권위원회, p3

4) 국제 인권경영 동향[7)]

○ 1948년 12월 10일 유엔 총회에서 채택된 「세계인권선언」은 인간은 누구나 인권을 향유한다는 것을 선언함과 동시에 인권을 존중할 의무는 국가뿐만 아니라 사회의 모든 조직과 개인에게도 부과된다고 선언했음

○ 1970년대부터 국제사회는 기업의 인권존중책임을 구체적으로 논의하기 시작했는데, 대표적으로 「OECD 다국적기업 가이드라인(1976)」, 「ILO 다국적기업과 사회정책 원칙에 관한 삼자선언(1977)」이 있음

○ UN도 2000년대에 들어 인권경영 문제에 적극적으로 대처하여 2000년 「UN 글로벌 콤팩트」가 출범하였고, 2008년 「UN '보호, 존중, 구제' 프레임워크」와 2011년 그 이행을 위한 「UN 기업과 인권 이행지침」을 발표하였음

- 특히, 2011년에 발표된 유엔의 「UN 기업과 인권 이행지침」은 인권경영에 대한 가장 권위 있는 기준으로 자리 잡고 있으며, 인권존중 책임을 다하기 위한 수단으로써 기업의 인권정책선언과 실천점검의무(Due Diligence)를 그 핵심으로 함

- 「UN 기업과 인권 이행지침」에서 정의한 인권경영을 실천하기 위해 UN, ILO, OECD, EU, 세계은행 등 국가 간 기구뿐만 아니라 ISO, GRI, IFC(International Finance Corporation) 등 다양한 국제기구들이 노력하고 있음

○ 국제 NGO도 인권경영과 관련하여 많은 성과를 보이고 있는데, GRI(Global Reporting Initiative)는 기업과 사회적 책임 활동의 공시를 위한 표준화된 양식을 제공하고 있고, ISO(International Organization for Standardization)는 그간의 논의를 총괄하여 새로운 사회적 책임 표준(ISO 26000)을 발표하였음

5) 공공기관 인권경영 동향

○ 국가인권위원회는 공공기관의 인권경영 중요성을 감안하여 「공공기관 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용 권고(2014.9.)」, 「공공기관 경영평가 제도개선 권고(2016.2.)」, 「기업과 인권 NAP 수립 권고(2016.7.)」, 「공공기관 인권경영 매뉴얼(2018.8.)」, 「인권경영 보고 및 평가지침(2022.7.)」 등을 통해 인권경영 체계 구축을 위한 제도개선을 권고하였음

- 인권경영 가이드라인 및 체크리스트(2014)는 기업들이 인권경영을 도입, 실천

7) 인권경영 가이드라인 및 체크리스트, 2014, 국가인권위원회, p8

함에 있어서 지켜야 할 일반원칙 및 운영원칙을 제시하고 있을 뿐만 아니라 기업들이 경영활동을 하는 과정에서 실질적, 잠재적으로 발생할 수 있는 다양한 인권침해의 문제점들을 기업 스스로 점검할 수 있도록 자가 점검 항목을 제공함으로써 기업들로 하여금 인권침해를 사전에 예방하고, 인권경영의 필요성 및 중요성을 인식하도록 하고 있음

- 공공기관 인권경영 매뉴얼(2018)은 인권경영 전 단계를 포괄하여 인권경영체계의 구축, 인권영향평가 실시, 인권경영 실행 및 공개, 구체절차의 제공 등 총 4단계로 구성되어 있으며, 이를 통해 공공기관이 인권경영 전 과정에 대해 이해하고 인권경영 체계를 구축하는 데 도움을 주기 위해 마련되었음
- 인권경영 보고 및 평가지침(2022)은 인권경영의 결과를 보고 및 공시하도록 하고, 향후 기관 경영평가 시 독립적 항목으로 인권경영을 평가할 것을 권고하였음

[공공기관 인권경영 관련 자료]

○ 정부는 인권의 법적 보호 강화와 제도적 실천 증진을 목표로 하는 범국가적 종합계획인 국가인권정책기본계획(National Human Rights Plans of Action : NAP)을 수립·시행하고 있으며, 제1차 기본계획(2007-2011), 제2차 기본계획(2012-2016), 제3차 기본계획(2018-2022)에 이어 제4차 기본계획(2023-2027) 수립 및 시행을 통해 범국가적 인권 정책을 체계적·효과적으로 실천하는 기틀을 마련함

[국가인권정책 기본계획]

○ 법무부는 기업과 인권에 관한 국제적 기준이 무엇이고, 기업의 규모와 상황에 맞추어서 어떻게 이를 단계별로 잘 실천할 수 있는지 안내하는 「기업과 인권 길라잡이(2021. 12.)」를 발간하여 기업이 자발적으로 인권을 존중하는 기업활동을 할 수 있도록 지원함[8)]

2. 대내외 인권경영 이슈

1) 국제 인권경영 이슈

○ 나이키의 아동 노동 문제[9)]

- 1996년 6월 미국의 「라이프」지에 어린 소년이 나이키 로고가 새겨진 축구공을 바느질하는 사진과 함께 나이키의 파키스탄 시알코트 지역 아동 노동 착취를 지적하는 기사가 실렸는데, 사진의 주인공은 나이키 농구화가 130달러일 때 일당으로 60센트(시급 6센트)를 받은 12살 소년 타리크였음

- 이 기사를 계기로 미국과 유럽 사회 전역에 나이키의 아동 노동 문제가 공론화되었음. 시민단체들은 나이키가 하청을 맡긴 제 3세계 공장의 노동자가 미성년자이고 저임금을 받고 일하며, 그뿐만 아니라 열악한 작업환경으로 인해 공장 노동자들이 유해 물질에 노출될 위험에 처해있다고 주장했음

- 나이키는 이러한 비판에 대해 “직접 소유하지 않은 공장의 작업환경에 대해 우리의 책임은 없다”라고 대응했고, 이에 미국 전역의 소비자 단체들은 아동 노동으로 생산된 제품을 사지 않겠다는 뜻을 밝히고 반(反) 나이키 캠페인을 벌였음

8) 기업과 인권 길라잡이, 2021, 법무부, p1
9) 나이키의 두 얼굴, 오마이뉴스, 2023.4.22

- 과거에 기업은 특정 국가에 소속돼 그곳에 생산시설을 두고 대부분의 제품을 국가 내에서 생산하였기에 노동권 등과 관련하여 해당 국가의 통제를 받았지만, 전 세계에 걸쳐 형성된 글로벌 상품 사슬을 이용해 제품을 생산하는 다국적기업이 등장하면서 특정 국가의 통제를 받지 않았고 이러한 문제에 대한 관심과 해결요구가 높아짐
- 기업이 마케팅에서 내세우는 가치와 실제 운영 간의 간극이 드러나며, 기업이 글로벌 공급망에서의 인권 문제를 해결하지 않으면 지속 가능한 발전을 이룰 수 없고, 사회적 책임을 다하고 인권을 존중하는 경영을 실천하는 것이 결국 기업의 신뢰와 지속 가능한 성장을 가져올 수 있다는 점을 시사함

○ 방글라데시 라나플라자 붕괴 사고[10)]

- 2013년 4월 24일 방글라데시의 수도 다카 인근의 사바르(Savar)에서 지상 9층 빌딩인 라나플라자(Rana Plaza)가 붕괴된 사고. 2013년 7월까지 집계된 공식 사망자 수는 1,129명임
- 라나플라자는 상업용 빌딩으로 2007년 지어질 당시에는 4층 건물이었는데 지하는 주차장 겸 건물주 소헬 라나(Sohel Rana)의 사무실이 있었고 1층엔 그 외 사무실과 약간의 상업 지대가, 2층엔 순수하게 상점 지대 및 은행 등이 들어섰고 나머지 3~4층은 싼 임금에 H&M 같은 기업들의 노동력 하청을 받아 옷을 만드는 의류 공장이었음
- 라나플라자는 무허가 건물이었는데 더 많은 업체를 입점시켜 돈을 벌기 위해 2009년부터 2012년까지 4층 건물을 8층 건물로 2배나 증축했고, 붕괴되기 직전까지 9층을 올리는 공사를 하고 있었는데 붕괴 위험이 감지되어 건축 엔지니어와 경찰이 대피를 권고했으나 안전불감증에 걸린 소헬 라나는 이를 무시하다가 건물이 붕괴되었고, 이 사건으로 방글라데시의 의류업체들이 열악한 환경에서 싼 임금으로 노동력을 착취했다는 사실이 전 세계로 알려짐
- 이 사건을 통해 인권과 노동권의 보호가 얼마나 중요한지를 인식할 수 있으며, 다국적기업들은 공급망에서의 인권 문제를 심각하게 고려하고, 노동자들의 권리를 보장하는 책임을 다해야 한다는 점을 다시 한번 인식하게 되었음

10) 나무위키, 방글라데시 라나플라자 붕괴 사고

2) 우리나라 인권경영 이슈

○ 가습기 살균제 사건[11)]

- 가습기의 분무액에 포함된 가습기 살균제로 인하여 사람들이 사망하거나 폐질환과 폐 이외 질환과 전신질환에 걸린 사건. 2020년 7월 17일 기준 사회적 참사 특별조사위원회 집계에 의하면, 환경부에 피해를 신고한 자는 6,817명이며, 그 중 사망자가 1,553명임. 파악되지 않은 사망 피해자는 1.4만명으로 추산되며, 건강피해 경험자는 67만명에 달할 것으로 알려짐
- 2011년 애초 원인을 정확히 알 수 없는 폐질환으로 알려져 임산부나 주부, 영아 등의 폐에 문제가 생겨 폐를 이식받았는데, 역학 조사 결과 가습기 살균제에 의한 것으로 밝혀져 2011년 11월 11일 가습기 살균제 6종이 회수되었으며 관련자들이 처벌받았음
- 가습기 살균제 사건은 기업과 정부가 소비자의 생명과 건강을 보호해야 할 의무를 저버린 사례로, 기업의 책임, 정부의 규제 책임, 피해자 보호의 중요성을 다시 한번 인식하는 계기가 되었고, 향후 유사한 사태를 예방하기 위해 기업의 윤리적 경영과 정부의 강력한 규제가 필요하다는 공감대를 형성하였음

○ 땅콩 회항 사건[12)]

- 항공사 회장의 딸이며 부사장이라는 직급에 기반한 권위 및 위계질서를 이용해 직원들에게 말도 안 되는 이유를 들어 반말, 폭언, 폭행 등 횡포를 부리고 기장을 뛰어넘는 권력을 휘둘러서 비행기를 지연시켜 탑승객들 모두에게 일정이 지연되는 민폐를 끼치고 안전을 위협했던 사건
- 이 사건은 대중들에게 민감한 갑질 문제와 안전불감증 문제를 건드렸고 외신에서도 보도해 국내외로 비난받게 되었음. 이 사건은 기업 내에서 권력관계와 상호 존중의 문화가 얼마나 중요한지를 보여주고, 근로자들이 부당한 대우를 받을 경우 법적으로 보호받을 수 있는 시스템의 필요성이 강조되었으며, 기업은 내부 직원들의 권리 보호뿐만 아니라 고객 서비스에서도 책임 있는 자세를 보여야 하고, 이러한 사건을 예방하기 위한 구조적인 변화가 필요하다는 점을 시사하였음

---

11) 위키백과, 가습기 살균제 사건
12) 나무위키, 대한항공 086편 이륙 지연 사건

3) 공공기관 인권경영 이슈

○ 공공기관 인권침해 사례 조사 결과, 고용상 차별, 노동삼권 침해, 강제 노동, 아동 노동, 직장 내 괴롭힘·성희롱 등 노동관계 법령 위반 행위가 나타나고 있으며, 외부적으로도 지역주민 인권침해, 환경권 침해, 안전사고 등의 문제가 발생하고 있음을 확인함

[공공기관 인권침해 사례 분석]

분야	사례 내용
고용상 차별	1) 채용 시 차별 : 성별에 의한 고용형태를 달리하는 차별(2020년 A방송사 여성 차별적 채용), 과도한 자격 제한으로 인한 고용 차별(2020년 B도시공사 운전원 채용 시 과도한 자격 제한), 경력인정 차별(2020년 C대학교병원 프리랜서 형식의 근로를 이유로 한 경력인정 차별) 2) 비정규직 근로자 차별 : 기간제 직원에 대한 고용 차별 (2020년 D직할출연연구기관 기간제 직원에게만 복지카드 미지급, 2020년 비교과 교사 성과상여금 지급 차별, 2021년 E연구원 무기계약직 임금 및 승진 차별) 3) 근로조건 차별 : 나이에 의한 업무차별(2021년 F전력공사 나이를 이유로 직업훈련·업무 차별)
조직 내 인권침해	1) 성인권 침해 : 성에 왜곡된 발언을 통한 인격권 침해(2021년 G시의회 의원에 의한 H상담소장의 인격 및 명예 훼손) 2) 직원의 개인정보 침해(2021년 공군부대 내 간부들에 대한 과도한 개인정보 요구, 2022년 I공공기관 직원 동의 없는 지문인식 통한 근태관리) 3) 직장 내 괴롭힘(2021년 J공사 자회사 여직원 집단 괴롭힘 사건)
노동3권 침해	1) 위탁업체의 단결권 방해 및 노조 설립 견제 등 부당노동행위(2020년 K위원회, 2021년 L공단 위탁업체의 직원 집단화 방지 계약, 2021년 M은행 콜센터 위탁 계약에 노조 설립 및 노사분규 발생 시 계약 해지 조건 산입으로 단결권·단체행동권 부정) 2) 노동조합과 협의 없이 불리하게 취업규칙 변경(2021년 N공사 노동조합과 협의 없는 취업규칙 불리한 변경 통보) 3) 정당한 이유 없는 단체교섭 거부 등의 부당노동행위(2021년 O공사 교섭 거부 및 노조 간부 징계 등 탄압)
강제노동	1) 근로자가 원하지 않는 장시간 근무 강요(2022년 P공사 청원경찰 3조 2교대제 무리한 운영 및 초과근무시간 강제 누락)

분야	사례 내용
	2) 저임금의 장시간 선거사무 강제 위촉(중앙선거위원회의 선거사무 공무원 강제 위촉)
지역주민 인권침해	1) 공사 진행 중 주민 안전위험 방치(2021년 Q공사 □□군 농수로 공사 위험 방치, 2022년 R구청이 발주한 소방도로를 건설하던 도급업체의 부도로 공사현장이 방치되어 주민이 위험에 노출됨) 2) 절차 미비에 의한 토지 강제수용(2021년 S공사 생존자를 사망자로 착각하여 토지를 강제수용한 사건) 3) 잘못된 시각장애인 편의시설 방치(2020년 수도권 주민센터 모니터링 결과)
환경권 침해	1) 공사 시행으로 서식지 훼손(2022년 T시 교량공사로 멸종위기 조류의 서식지 훼손) 2) 환경 훼손 논란 있는 공사의 재개로 인한 지자체와 공공기관 갈등(2022년 U1부 U2역 항공로 레이더 구축 사업, V1시 V2로 확장 공사) 3) 관광지 조성으로 인한 환경 갈등(2021년 W시 관광 활성화 사업에서 민관공동위원회 의결 사항을 무시한 사업 계획 논란)
공급망 관리	1) 공공기관 발주 현장에서 임금체불(2022년 X공사 발주 공사 현장 체불임금) 2) 정부 산하 공공기관에 대한 갑질·폭언·협박(2022년 Y1부 공무원의 Y2진흥원 수의계약 간섭, 모욕, 협박) 3) 공공기관 비정규직 노동자들에 대한 정규직 고용 기피, 자회사 전환으로 인한 폐해(저임금 고착화, 불안정한 고용보장)
안전사고	1) 하청업체의 안전장비 미지급 및 안전수칙 미준수로 인한 사고(2021년 Z공사 하청 노동자 감전사고, 2021년 AA공사 경주시 취수탑 수리 중 잠수부 사망사고, 2021년 AB공사 간부의 안전수칙 미준수로 인한 어선 전복사고)

4) 유관기관 인권경영 이슈

○ 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 하고,

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 해결하기 위해 사회적 약자의 문화예술센터 공공시설 이용권 보호 및 인식 개선을 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 방치) 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 조사대상 기관의 37.4%가 단체협약에 무효조항 포함)
강제노동	1) 근로자가 원하지 않는 초과 노동 강제(◇◇시립예술단과 노동조합 간 근무시간 연장에 대한 갈등)

분야	사례 내용
	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
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 쟁의행위금지, 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

1) 경기문화재단 개요

○ 경기문화재단(이하 ‘재단’이라 함)은 1997년 7월에 국내 최초로 설립된 공공문화재단으로 2008년 도립 박물관·미술관을 통합하여 국내 최대의 문화예술 전문 조직(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 문화예술 재원 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 경기도'라는 미션과 '경기 문화시민의 성장의 기회, 향유의 기회, 도약의 기회 구현'이라는 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			
비젼	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 경영선도를 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 ESG 경영추진위원회를 두고, 대표이사 직할로 인권감사실, 정책실, 문화정책자문위원회, 안전관리실을 두고 있음

- 인력은 임원 1명, 일반직 211명, 운영직 157명, 기간제 101명 총 470명(2025. 6. 30. 기준)으로 구성되어 있음

[경기문화재단 조직도]

2) 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 가이드라인과 인권경영 보고 및 평가지침을 준용하여 인권영향평가 지표를 채택하고 있음

- 재단은 인권영향평가 시 외부 전문 컨설팅기관에 위탁하여 평가지표를 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 있음

- 내·외부 신고센터를 운영하고 있으며 익명성이 보장됨. 신고 시 신고인의 신상정보는 전담 직원만 확인할 수 있음

○ 재단은 설문조사 방식(성평등 의식 설문조사, 인권실태조사 등)으로 인권침해 모니터링을 실시하고 있음. 이때 익명성이 보장되도록 온라인 설문 방식을 이용하고 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

4. 정책동향 분석 및 시사점

1) 공공기관의 인권보호 의무 강화

○ 공공기관은 국민의 세금으로 운영되고 국민과 직접 접점에서 서비스를 제공하는 만큼, 국민의 인권을 보호하고 존중하는 경영은 선택이 아닌 의무임. 인권침해가 발생할 경우 단순한 기관 차원의 문제가 아니라 국가의 책임으로 확산될 수 있으므로, 선제적 예방 조치와 인권존중 체계를 구축하는 것이 필수적임

2) 인권경영의 제도적 내재화 필요

○ 기존의 일회성, 선언적 인권활동에서 벗어나 기관의 전반적인 운영 프로세스에 인권경영을 내재화할 필요가 있음. 조직의 정책 수립, 사업기획, 인사관리, 계약·조달 등 전 분야에서 인권영향평가 및 실천점검 절차(Human Rights Due Diligence)를 제도적으로 반영해야 함

3) 공공기관의 사회적 책임 확대

○ 공공기관은 단순한 서비스 제공자에 그치지 않고, 사회적 약자와 소수자의 권리 보장, 지역사회와의 상생, 협력업체와의 공정한 거래 등 다양한 이해관계자들의 인권 보호에 있어 선도적 역할을 수행해야 함. 이는 공공의 신뢰를 높이고 지속 가능한 행정서비스 제공으로 이어질 수 있음

4) 투명하고 책임 있는 인권경영 공개 필요

○ 국민(도민)은 공공기관의 경영활동과 그로 인한 인권영향에 대해 알 권리가 있음. 따라서 인권경영보고서, 신고 및 구제절차 운영, 인권영향평가 결과보고서 공개 등을 통해 투명성과 책임성을 제고하고, 기관 신뢰도를 강화해야 함

5) 인권경영에 대한 이해관계자 참여 확대

○ 국민(도민) 의견 수렴, 유관기관 협조, 상대적 약자 의견 청취, 외부 전문가의 자문 등을 통해 인권경영의 방향성과 실행력을 높이고, 공공기관이 국민의 눈높이에 맞는 정책과 서비스를 제공하는 데 기여해야 함

Ⅱ 인권실태조사

1. 인권실태조사 개요

1) 실태조사 설계

○ 조사 대상 : 경기문화재단 임직원

○ 조사 규모 : 모집단 470명 중 236명 (50.2% 참여)

○ 조사 방법 : 구조화된 설문에 대한 온라인(모바일) 조사

○ 조사 기간 : 2025년 3월 24일 ~ 4월 4일 (2주간)

2) 실태조사 목적

○ 구성원의 인권 인식 수준, 인권존중 및 침해 경험 등 파악

○ 인권침해 예방 및 구제절차 제공을 위한 회사 내부 규정의 적용실태 파악 및 개선 시사점 도출

○ 재단의 인권침해 구제절차 실효성 방안 도출

3) 전년 대비 변경사항

○ (25년) 인권침해 행위자 문항 삭제, 협력업체에 대한 갑질 문항 추가, 신고채널에 대한 홍보 효과를 파악하는 문항 추가, 차별 및 괴롭힘 경험(직접, 간접, 인지)에 대하여 모두 선택할 수 있도록 수정, 신고채널 인지 답변 문항 추가

○ 25년에 신설(추가)한 문항 외에는 전년도 문항을 유지하여 전년 대비 변화 정도를 확인함

○ 구체절차의 실효성과 관련된 문항은 법무부 기업과 인권 길라잡이(2021)의 효과성 기준 및 이행방법을 참고하여 개선함

○ 실태조사에서 신고절차에 대한 인식이나 만족도 위주로 조사하고, 이외의 구제절차 실효성 평가에 대해서는 자체평가와 현장실사를 통해 확인함

○ 실태조사 문항 증가에 따라 구성원 피로도가 가중될 수 있으므로 차년도 인권실태조사에서는 괴롭힘은 성희롱 실태조사에 편입하고, 갑질 조사는 협력업체를 대상으로 별도로 진행하는 방법을 고려할 필요가 있음

4) 실태조사 문항 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 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	

5) 응답자 특성

구분		사례 수 (명)	비율 (%)
전체		236	100.0%
성별	1. 남성	105	44.5%
	2. 여성	131	55.5%

연령대	1. 20대	21	8.9%
	2. 30대	83	35.2%
	3. 40대	58	24.6%
	4. 50대 이상	74	31.4%
직군	1. 문화행정직	73	30.9%
	2. 학예연구직	55	23.3%
	3. 운영직	67	28.4%
	4. 기간제 등	41	17.4%
근속기간	1. 1년 미만	55	23.3%
	2. 1~3년	39	16.5%
	3. 3~5년	37	15.7%
	4. 5~10년	34	14.4%
	5. 10년 이상	71	30.1%

성별

연령대

직군

근속기간

2. 인권실태조사 결과

1) 기본 인권인식 조사

❍ Q1. 귀하가 인권에 관한 내용 중 알고 있는 사항에 체크해주세요.(※ 모두 선택)

- Q1에 대해 236명 중 56.8%가 헌법을, 57.6%가 재단의 인권경영방침에 대해서 알고 있다고 하였고, 17.4%는 모두 알고 있지 않다고 하였음. 인권에 대하여 알고 있지 않다는 답변은 성별로는 여성, 연령대로는 30대, 직군별로는 운영직, 근속기간별로는 1년 미만의 비율이 높게 나타남. 재단의 인권경영방침에 대해 알고 있다는 답변은 매년 조금씩 증가하고 있고, 인권에 관한 내용 중 재단 인권경영방침에 대해 알고 있다는 답변이 가장 높게 나타남

구분		사례 수 (명)	UN 세계인권선언	대한민국 헌법	인권위 가이드라인	재단 인권경영방침	모두 알고 있지 않다.
전체	2023년	168	33.3	56.0	22.6	54.2	20.8
	2024년	255	32.2	56.9	21.2	56.1	16.9
	2025년	**236**	**32.6**	**56.8**	**22.0**	**57.6**	**17.4**
성별	남성	105	36.2	58.1	26.7	62.9	15.2
	여성	131	29.8	55.7	18.3	53.4	19.1
연령대	20대	21	33.3	61.9	9.5	52.4	19.0
	30대	83	32.5	67.5	15.7	39.8	19.3
	40대	58	32.8	58.6	29.3	69.0	17.2
	50대 이상	74	32.4	41.9	27.0	70.3	14.9
직군	문화행정직	73	27.4	54.8	23.3	67.1	17.8
	학예연구직	55	45.5	60.0	25.5	61.8	16.4
	운영직	67	26.9	49.3	22.4	49.3	19.4
	기간제	41	34.1	68.3	14.6	48.8	14.6
근속기간	1년 미만	55	25.5	56.4	14.5	40.0	23.6
	1~3년	39	35.9	61.5	10.3	51.3	15.4
	3~5년	37	35.1	64.9	21.6	45.9	18.9
	5~10년	34	23.5	44.1	23.5	55.9	20.6
	10년 이상	71	39.4	56.3	33.8	81.7	11.3

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

- Q2에 대해 236명 중 39.4%가 긍정적으로, 20.7%가 부정적으로 평가하였으며, 성별로는 여성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 운영직, 근속기간별로는 3~5년의 부정평가 비율이 높았음. 참고로 긍정평가가 높지 않으며, 부정평가(잘 모르고 있다와 전혀 모르고 있다)는 3.0% 증가하였음

(단위:%)

구 분	긍정평가			부정평가	
	매우 잘 알고 있다	**잘 알고 있다**	보통이다	**잘 모르고 있다**	**전혀 모르고 있다**
23년	**12.5**	**32.7**	31.0	**20.8**	**3.0**
24년	**10.2**	**31.4**	40.8	**15.3**	**2.4**
25년	**12.7**	**26.7**	39.8	**18.6**	**2.1**

구분		사례 수 (명)	매우 잘 알고 있다	잘 알고 있다	보통이다	잘 모르고 있다	전혀 모르고 있다
성별	남성	105	20.0	28.6	35.2	13.3	2.9
	여성	131	6.9	25.2	43.5	22.9	1.5
연령대	20대	21	4.8	14.3	57.1	23.8	0.0
	30대	83	12.0	15.7	37.3	31.3	3.6
	40대	58	15.5	37.9	29.3	13.8	3.4
	50대 이상	74	13.5	33.8	45.9	6.8	0.0
직군	문화행정직	73	20.5	28.8	32.9	17.8	0.0
	학예연구직	55	12.7	38.2	34.5	14.5	0.0
	운영직	67	6.0	19.4	44.8	23.9	6.0
	기간제 등	41	9.8	19.5	51.2	17.1	2.4
근속기간	1년 미만	55	9.1	14.5	49.1	27.3	0.0
	1~3년	39	2.6	15.4	53.8	23.1	5.1
	3~5년	37	10.8	29.7	24.3	27.0	8.1
	5~10년	34	11.8	20.6	50.0	17.6	0.0
	10년 이상	71	22.5	43.7	28.2	5.6	0.0

2) 인권존중 및 침해 조사

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

- Q3에 대해 236명 중 69.1%가 긍정적으로, 10.6%가 부정적으로 평가하였으며, 성별로는 남성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 운영직, 근속기간별로는 3~5년의 부정평가 비율이 높았음. 참고로 전년도와 비교하면 큰 변화는 없고, 미세하게 긍정평가가 0.4% 증가하였고, 부정평가는 0.4% 감소하였음

(단위:%)

구 분	긍정평가			부정평가	
	매우 그렇다	**어느 정도 그런 편이다**	보통이다	**별로 그렇지 않다**	**전혀 그렇지 않다**
23년	**22.0**	**46.4**	23.8	**6.0**	**1.8**
24년	**22.4**	**46.3**	20.4	**9.4**	**1.6**
25년	**21.2**	**47.9**	20.3	**8.9**	**1.7**

구분		사례 수 (명)	매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
성별	남성	105	29.5	38.1	17.1	13.3	1.9
	여성	131	14.5	55.7	22.9	5.3	1.5
연령대	20대	21	23.8	57.1	19.0	0.0	0.0
	30대	83	19.3	45.8	19.3	12.0	3.6
	40대	58	20.7	44.8	24.1	8.6	1.7
	50대 이상	74	23.0	50.0	18.9	8.1	0.0
직군	문화행정직	73	27.4	50.7	21.9	0.0	0.0
	학예연구직	55	9.1	58.2	20.0	9.1	3.6
	운영직	67	10.4	44.8	20.9	20.9	3.0
	기간제 등	41	43.9	34.1	17.1	4.9	0.0
근속기간	1년 미만	55	32.7	41.8	12.7	10.9	1.8
	1~3년	39	23.1	41.0	28.2	5.1	2.6
	3~5년	37	5.4	59.5	10.8	21.6	2.7
	5~10년	34	14.7	50.0	29.4	5.9	0.0
	10년 이상	71	22.5	49.3	22.5	4.2	1.4

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

- Q4에 대해 236명 중 70.8%가 긍정적으로, 9.3%가 부정적으로 평가하였으며, 성별로는 남성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 운영직, 근속기간으로는 3~5년의 부정평가 비율이 높았음. 참고로 전년도와 비교하면 긍정평가는 0.3% 증가하여 변화가 미미하였으나, 부정평가는 3.4% 감소하였음

(단위:%)

구 분	긍정평가			부정평가	
	매우 그렇다	**어느 정도 그런 편이다**	보통이다	**별로 그렇지 않다**	**전혀 그렇지 않다**
23년	**19.0**	**49.4**	22.6	**7.7**	**1.2**
24년	**22.7**	**47.8**	23.5	**5.1**	**0.8**
25년	**21.6**	**49.2**	19.9	**7.2**	**2.1**

구분		사례 수 (명)	매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
성별	남성	105	24.8	44.8	19.0	8.6	2.9
	여성	131	19.1	52.7	20.6	6.1	1.5
연령대	20대	21	38.1	42.9	19.0	0.0	0.0
	30대	83	20.5	49.4	16.9	9.6	3.6
	40대	58	20.7	44.8	25.9	6.9	1.7
	50대 이상	74	18.9	54.1	18.9	6.8	1.4
직군	문화행정직	73	27.4	54.8	15.1	2.7	0.0
	학예연구직	55	9.1	61.8	16.4	7.3	5.5
	운영직	67	14.9	37.3	29.9	14.9	3.0
	기간제 등	41	39.0	41.5	17.1	2.4	0.0
근속기간	1년 미만	55	27.3	45.5	18.2	7.3	1.8
	1~3년	39	25.6	41.0	23.1	7.7	2.6
	3~5년	37	13.5	45.9	24.3	13.5	2.7
	5~10년	34	11.8	61.8	20.6	5.9	0.0
	10년 이상	71	23.9	52.1	16.9	4.2	2.8

❍ Q5. 재단 내 인권존중 문화가 잘 조성되었다고 생각합니까?

- Q5에 대해 236명 중 65.6%가 긍정적으로, 12.7%가 부정적으로 평가하였으며, 성별로는 남성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 운영직, 근속기간으로는 3~5년의 부정평가 비율이 높았음. 참고로 전년도와 비교하면 긍정평가는 2.1% 감소하였고, 부정평가는 0.5% 증가하였음

(단위:%)

구 분	긍정평가			부정평가	
	매우 그렇다	**어느 정도 그런 편이다**	보통이다	**별로 그렇지 않다**	**전혀 그렇지 않다**
23년	**17.9**	**51.8**	20.2	**8.3**	**1.8**
24년	**18.0**	**45.5**	24.3	**10.2**	**2.0**
25년	**22.0**	**43.6**	21.6	**10.6**	**2.1**

구분		사례 수 (명)	매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
성별	남성	105	26.7	38.1	18.1	14.3	2.9
	여성	131	18.3	48.1	24.4	7.6	1.5
연령대	20대	21	38.1	42.9	14.3	4.8	0.0
	30대	83	18.1	41.0	20.5	15.7	4.8
	40대	58	22.4	44.8	22.4	10.3	0.0
	50대 이상	74	21.6	45.9	24.3	6.8	1.4
직군	문화행정직	73	26.0	52.1	19.2	1.4	1.4
	학예연구직	55	9.1	50.9	27.3	10.9	1.8
	운영직	67	13.4	35.8	22.4	23.9	4.5
	기간제 등	41	46.3	31.7	17.1	4.9	0.0
근속기간	1년 미만	55	40.0	30.9	12.7	14.5	1.8
	1~3년	39	20.5	43.6	25.6	5.1	5.1
	3~5년	37	5.4	51.4	18.9	21.6	2.7
	5~10년	34	11.8	50.0	23.5	14.7	0.0
	10년 이상	71	22.5	46.5	26.8	2.8	1.4

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

- Q6에 대해 236명 중 63.2%가 긍정적으로, 9.7%가 부정적으로 평가하였으며, 성별로는 남성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 운영직, 근속기간으로는 3~5년의 부정평가 비율이 높았음. 참고로 전년도와 비교하면 긍정평가는 0.1% 증가하였고, 부정평가도 0.5% 감소하였음

(단위:%)

구 분	긍정평가			부정평가	
	매우 그렇다	**어느 정도 그런 편이다**	보통이다	**별로 그렇지 않다**	**전혀 그렇지 않다**
23년	**17.3**	**43.5**	29.8	**8.3**	**1.2**
24년	**19.2**	**43.9**	26.7	**9.0**	**1.2**
25년	**20.8**	**42.4**	27.1	**8.9**	**0.8**

구분		사례 수 (명)	매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
성별	남성	105	27.6	40.0	20.0	10.5	1.9
	여성	131	15.3	44.3	32.8	7.6	0.0
연령대	20대	21	23.8	52.4	14.3	9.5	0.0
	30대	83	15.7	37.3	31.3	13.3	2.4
	40대	58	27.6	34.5	31.0	6.9	0.0
	50대 이상	74	20.3	51.4	23.0	5.4	0.0
직군	문화행정직	73	28.8	50.7	17.8	2.7	0.0
	학예연구직	55	9.1	47.3	36.4	5.5	1.8
	운영직	67	17.9	28.4	31.3	20.9	1.5
	기간제 등	41	26.8	43.9	24.4	4.9	0.0
근속기간	1년 미만	55	30.9	32.7	23.6	12.7	0.0
	1~3년	39	12.8	43.6	38.5	5.1	0.0
	3~5년	37	13.5	43.2	27.0	10.8	5.4
	5~10년	34	14.7	44.1	29.4	11.8	0.0
	10년 이상	71	23.9	47.9	22.5	5.6	0.0

❍ Q7. 재단은 인권증진을 위해 이해관계자(고객, 파트너, 구성원 등)와 협력을 잘 하고 있다고 생각합니까?

- Q7에 대해 236명 중 66.5%가 긍정적으로, 11.4%가 부정적으로 평가하였으며, 성별로는 남성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 운영직, 근속기간으로는 3~5년의 부정평가 비율이 높았음. 참고로 전년도와 비교하면 긍정평가는 1.1% 증가하였고, 부정평가는 3.5%가 증가하였음

(단위:%)

구 분	긍정평가			부정평가	
	매우 그렇다	**어느 정도 그런 편이다**	보통이다	**별로 그렇지 않다**	**전혀 그렇지 않다**
23년	**17.9**	**45.8**	25.0	**9.5**	**1.8**
24년	**17.6**	**47.8**	26.7	**7.1**	**0.8**
25년	**20.3**	**46.2**	22.0	**9.3**	**2.1**

구분		사례 수 (명)	매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
성별	남성	105	24.8	42.9	16.2	11.4	4.8
	여성	131	16.8	48.9	26.7	7.6	0.0
연령대	20대	21	28.6	57.1	9.5	0.0	4.8
	30대	83	16.9	43.4	24.1	12.0	3.6
	40대	58	20.7	41.4	25.9	12.1	0.0
	50대 이상	74	21.6	50.0	20.3	6.8	1.4
직군	문화행정직	73	26.0	52.1	17.8	4.1	0.0
	학예연구직	55	7.3	56.4	25.5	7.3	3.6
	운영직	67	17.9	28.4	29.9	19.4	4.5
	기간제 등	41	31.7	51.2	12.2	4.9	0.0
근속기간	1년 미만	55	32.7	34.5	20.0	9.1	3.6
	1~3년	39	12.8	53.8	25.6	7.7	0.0
	3~5년	37	13.5	48.6	16.2	16.2	5.4
	5~10년	34	14.7	38.2	35.3	11.8	0.0
	10년 이상	71	21.1	53.5	18.3	5.6	1.4

❍ Q8. 귀하는 재단 내에서 다음과 같은 이유로 불이익이나 불공정한 대우를 받은 적이 있거나 이를 목격 또는 인지한 적이 있습니까? (모두 선택)

- 불이익이나 불공정한 대우를 받은 사유로 해당 사항 없음이 높게 나타났으며, 직접 경험한 사유로는 직군, 성별, 나이순으로, 직접 목격한 사유로는 직군, 나이, 학력(학벌) 순으로, 직접 목격한 것은 아니지만 알고 있는 사유로는 직군, 나이, 성별 순으로 비율이 높게 나타남
- 직군을 이유로 한 불이익 대우를 직접 경험한 비율은 성별로는 여성, 연령대로는 30대, 직군별로는 운영직, 근속기간별로는 5~10년이 높았음
- 성별을 이유로 한 불이익 대우를 직접 경험(목격)하지 않았으나 알고 있다는 비율은 성별로는 여성, 연령대로는 40대, 직군별로는 학예연구직, 근속기간별로는 10년 이상이 높았음

불이익이나 불공정한 대우를 받은 사유	직접 경험하였음		직접 목격하였음		경험(목격)하지 않았으나 알고 있음		해당 사항 없음	
	사례수(명)	비율(%)	사례수(명)	비율(%)	사례수(명)	비율(%)	사례수(명)	비율(%)
1) 성별	14	5.9	5	2.1	19	8.1	201	85.2
2) 임신 또는 출산	3	1.3	2	0.8	12	5.1	219	92.8
3) 종교, 신념, 정치적 입장	2	0.8	1	0.4	9	3.8	224	94.9
4) 장애	0	0.0	1	0.4	4	1.7	231	97.9
5) 나이	13	5.5	10	4.2	20	8.5	194	82.2
6) 직군	25	10.6	11	4.7	32	13.6	170	72.0
7) 학력, 학벌	4	1.7	8	3.4	15	6.4	209	88.6
8) 출신지역	1	0.4	1	0.4	5	2.1	229	97.0
9) 키, 몸무게, 용모 등 신체조건	6	2.5	7	3.0	6	2.5	217	91.9
10) 비혼, 이혼, 사별 등 혼인상황	5	2.1	3	1.3	9	3.8	219	92.8
11) 질병, 병력	1	0.4	1	0.4	10	4.2	225	95.3

⇓

6) 직군	23년	7	4.2	5	3.0	32	19.0	124	73.8
	24년	12	4.7	9	3.5	38	14.9	196	76.9
	25년	25	10.6	11	4.7	32	13.6	170	72.0

❍ Q9. 귀하는 재단 내에서 다음과 같은 직장 내 괴롭힘 경험하거나 목격 또는 인지한 적이 있습니까? (모두 선택)

- 직장 내 괴롭힘 경험은 해당 사항 없음이 높게 나타났으며, 직접 경험한 괴롭힘으로는 의사결정에서 배제, 승진·보상·일상 대우 등 차별, 업무성과 미인정 순으로, 직접 경험(목격)한 것은 아니지만 알고 있는 괴롭힘으로는 승진·보상·일상 대우 등 차별, 업무성과 미인정, 뒷담화·소문 순으로 비율이 높게 나타남
- 의사결정에서 배제를 경험한 비율은 성별로는 여성, 연령대로는 30대, 직군별로는 운영직, 근속기간별로는 3~5년이 높았음
- 승진·보상·일상 대우 등 차별을 경험(목격)한 것은 아니지만 알고 있다는 비율은 성별로는 여성, 연령대별로는 50대 이상, 직군별로는 학예연구직, 근속기간별로는 10년 이상이 높았고, 업무성과 미인정을 경험(목격)한 것은 아니지만 알고 있다는 비율은 성별로는 여성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 학예연구직, 근속기간별로는 3~5년이 높았음

직장 내 괴롭힘	직접 경험하였음		직접 목격하였음		경험(목격)하지 않았으나 알고 있음		해당 사항 없음	
	사례수(명)	비율(%)	사례수(명)	비율(%)	사례수(명)	비율(%)	사례수(명)	비율(%)
1) 업무성과 미인정	24	10.2	10	4.2	35	14.8	168	71.2
2) 꺼리는 업무 부여	16	6.8	16	6.8	31	13.1	175	74.2
3) 허드렛일 지시, 업무 미부여	9	3.8	5	2.1	23	9.7	201	85.2
4) 의사결정에서 배제	27	11.4	11	4.7	25	10.6	174	73.7
5) 승진, 보상, 일상대우 등 차별	26	11.0	12	5.1	40	16.9	158	66.9
6) 복지혜택 사용 방해	6	2.5	10	4.2	17	7.2	203	86.0
7) 지나친 감시	11	4.7	16	6.8	18	7.6	192	81.4
8) 개인적 심부름 지시	5	2.1	6	2.5	17	7.2	208	88.1
9) 뒷담화, 소문	16	6.8	11	4.7	34	14.4	176	74.6
10) 신체적인 위협, 폭력행사	1	0.4	1	0.4	9	3.8	225	95.3
11) 욕설이나 위협적인 언사	9	3.8	13	5.5	12	5.1	204	86.4
12) 모욕감을 주는 언행	21	8.9	18	7.6	27	11.4	173	73.3
13) 회식, 음주, 흡연 강요	4	1.7	4	1.7	5	2.1	223	94.5
14) 대화나 모임에서 제외	4	1.7	5	2.1	14	5.9	214	90.7
15) 불필요한 추가근무 강요	3	1.3	1	0.4	6	2.5	227	96.2
16) 기타 경험 행위	4	1.7	6	2.5	3	1.3	225	95.3

⇓

불이익이나 불공정한 대우를 받은 사유		직접 경험하였음		직접 목격하였음		경험(목격)하지 않았으나 알고 있음		해당 사항 없음	
		사례수(명)	비율(%)	사례수(명)	비율(%)	사례수(명)	비율(%)	사례수(명)	비율(%)
5) 승진 보상 일상대우 등 차별	24년	24	9.4	17	6.7	42	16.5	172	67.5
	25년	26	11.0	12	5.1	40	16.9	158	66.9

불이익이나 불공정한 대우를 받은 사유		직접 경험하였음		직접 목격하였음		경험(목격)하지 않았으나 알고 있음		해당 사항 없음	
		사례수(명)	비율(%)	사례수(명)	비율(%)	사례수(명)	비율(%)	사례수(명)	비율(%)
1) 업무성과 미인정	24년	24	9.4	20	7.8	45	17.6	166	65.1
	25년	24	10.2	10	4.2	35	14.8	168	71.2

❍ Q10. 재단 직원이 협력업체(용역사, 하도급사 등)에게 행하는 갑질 관련 질문입니다. 다음과 같은 갑질을 경험하거나 목격 또는 인지한 적이 있습니까? (모두 선택)

- 협력업체(용역사, 하도급사 등)에게 행하는 갑질 경험은 해당 사항 없음이 높게 나타났으며, 직접 경험하였다(행위하였다)는 답변은 없었음
- 경험(목격)하지 않았으나 알고 있다는 비율은 금품·향응 등 요구·수수 및 부적정한 시간대 업무 지시, 불공정 계약·요구 순으로 비율이 높게 나타남
- 금품·향응 등 요구·수수를 경험(목격)한 것은 아니지만 알고 있다는 비율은 성별로는 남성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 학예연구직, 근속기간별로는 3~5년이 높았고, 부적정한 시간대 업무 지시를 경험(목격)한 것은 아니지만 알고 있다는 비율은 성별로는 여성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 학예연구직, 근속기간별로는 3~5년이 높았음

협력업체에 행하는 갑질	직접 경험하였음		직접 목격하였음		경험(목격)하지 않았으나 알고 있음		해당 사항 없음	
	비율(%)	사례수(명)	비율(%)	사례수(명)	비율(%)	사례수(명)	비율(%)	사례수(명)
1) 금품, 향응 등 요구, 수수	0.0	0	0.0	0	4.2	10	95.8	226
2) 개인적 용무 지시	0.0	0	0.4	1	1.7	4	97.9	231
3) 특정인 채용 강요, 유도	0.0	0	0.8	2	2.5	6	96.6	228
4) 업무운영에 간섭	0.0	0	0.4	1	2.5	6	97.0	229
5) 부당한 계약 변경 및 취소	0.0	0	1.3	3	1.3	3	97.5	230
6) 기한 내 대금 미지급	0.0	0	0.4	1	3.0	7	96.6	228
7) 불공정 계약, 요구	0.0	0	0.4	1	3.4	8	96.2	227
8) 재단의 업무, 비용 전가	0.0	0	0.4	1	2.1	5	97.5	230
9) 부적정한 시간대 업무 지시	0.0	0	0.8	2	4.2	10	94.9	224
10) 모욕적 언행	0.0	0	0.4	1	1.7	4	97.9	231

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

- Q11에 대해 236명 중 49.6%가 수직적, 보수적 조직문화, 47.9%가 인권에 대한 인식 및 정보 부족이라고 하였으며, 37.3%가 위법행위 처벌 및 사후관리 미흡이라고 답변하였음. 참고로 전년도와 비교하면 수직적, 보수적 조직문화라고 답한 비율이 1.8%, 인권에 대한 인식 및 정보 부족이라고 답한 비율은 4.8% 증가하였고, 위법행위 처벌 및 사후관리 미흡과 근무환경이라고 답한 비율은 대폭(각 12.2%씩) 증가하였음
- 수직적, 보수적 조직문화가 발생원인이라 답변한 비율은 성별로는 여성, 연령대별로는 20대, 직군별로는 학예연구직, 근속기간으로는 3~5년이 높았음

구분		사례수 (명)	조직문화	정보부족	고용형태 불평등	조직내 무관심	처벌및 관리 미흡	근무환경	과도한 노동시간	특정성별 소수구성	기타	무응답
전체	23년	168	55.4	64.3	23.2	41.1	37.5	17.9	13.7	6.0	3.0	4.8
	24년	255	47.8	43.1	26.7	27.1	25.1	15.3	9.4	5.1	18.0	4.3
	25년	**236**	**49.6**	**47.9**	**30.1**	**35.6**	**37.3**	**27.5**	**8.1**	**6.8**	**4.2**	**11.0**
성별	남성	105	45.7	48.6	33.3	34.3	31.4	28.6	6.7	6.7	3.8	18.1
	여성	131	52.7	47.3	27.5	36.6	42.0	26.7	9.2	6.9	4.6	5.3
연령	20대	21	66.7	57.1	42.9	23.8	42.9	38.1	9.5	19.0	0.0	0.0
	30대	83	53.0	45.8	26.5	45.8	45.8	30.1	12.0	6.0	3.6	7.2
	40대	58	48.3	37.9	27.6	32.8	31.0	25.9	8.6	3.4	6.9	19.0
	50대 이상	74	41.9	55.4	32.4	29.7	31.1	23.0	2.7	6.8	4.1	12.2
직군	문화행정직	73	45.2	49.3	16.4	45.2	34.2	23.3	9.6	6.8	2.7	12.3
	학예연구직	55	56.4	52.7	23.6	29.1	45.5	20.0	10.9	7.3	5.5	7.3
	운영직	67	53.7	44.8	43.3	32.8	31.3	41.8	7.5	7.5	6.0	13.4
	기간제	41	41.5	43.9	41.5	31.7	41.5	22.0	2.4	4.9	2.4	9.8
근속기간	1년 미만	55	58.2	41.8	43.6	30.9	38.2	32.7	9.1	10.9	3.6	7.3
	1~3년	39	38.5	53.8	30.8	41.0	38.5	30.8	10.3	7.7	5.1	10.3
	3~5년	37	62.2	43.2	24.3	37.8	45.9	35.1	8.1	5.4	2.7	13.5
	5~10년	34	55.9	41.2	29.4	32.4	32.4	23.5	2.9	5.9	5.9	8.8
	10년 이상	71	39.4	54.9	22.5	36.6	33.8	19.7	8.5	4.2	4.2	14.1

3) 구제절차 실효성 조사

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

- Q12에 대해 236명 중 79.7%가 조직 내 인권침해 신고 창구를 통해 신고, 53.0%가 당사자에게 문제 제기하겠다고 하였으며, 4.7%는 아무 행동도 취하지 않겠다고 답변하였음. 참고로 전년도와 비교하면 아무 행동도 취하지 않겠다는 답변 비율이 3.5% 증가하였음
- 아무 행동도 취하지 않겠다는 답변은 성별로는 여성, 연령대별로는 40대, 직군별로는 문화행정직, 근속기간으로는 1~3년의 비율이 높았음

구분		사례수 (명)	당사자 문제 제기	재단 신고 창구	외부 상담 신고	수사 기관 신고	시민 단체 도움	전문가 자문	언론 제보	인터넷 게시	기타	무대응
전체	23년	168	53.6	78.6	29.8	8.9	0.6	6.0	2.4	2.4	2.4	8.3
	24년	255	47.8	74.1	28.6	9.0	1.6	8.2	2.7	2.4	10.2	1.2
	25년	**236**	**53.0**	**79.7**	**36.4**	**6.4**	**1.3**	**10.6**	**1.7**	**1.3**	**2.5**	**4.7**
성별	남성	105	49.5	80.0	41.0	9.5	1.9	9.5	0.0	1.0	2.9	3.8
	여성	131	55.7	79.4	32.8	3.8	0.8	11.5	3.1	1.5	2.3	5.3
연령	20대	21	66.7	81.0	28.6	4.8	4.8	4.8	0.0	0.0	0.0	4.8
	30대	83	53.0	75.9	32.5	7.2	1.2	16.9	2.4	2.4	2.4	3.6
	40대	58	51.7	79.3	36.2	8.6	0.0	6.9	1.7	0.0	3.4	8.6
	50대 이상	74	50.0	83.8	43.2	4.1	1.4	8.1	1.4	1.4	2.7	2.7
직군	문화행정직	73	50.7	82.2	37.0	2.7	0.0	15.1	1.4	0.0	1.4	6.8
	학예연구직	55	50.9	81.8	40.0	9.1	0.0	9.1	0.0	3.6	3.6	1.8
	운영직	67	53.7	74.6	34.3	7.5	4.5	7.5	1.5	1.5	4.5	6.0
	기간제	41	58.5	80.5	34.1	7.3	0.0	9.8	4.9	0.0	0.0	2.4
근속기간	1년 미만	55	63.6	78.2	27.3	3.6	3.6	9.1	1.8	0.0	3.6	5.5
	1~3년	39	61.5	74.4	20.5	2.6	2.6	12.8	5.1	0.0	2.6	10.3
	3~5년	37	54.1	78.4	32.4	16.2	0.0	10.8	0.0	5.4	0.0	2.7
	5~10년	34	44.1	82.4	47.1	5.9	0.0	8.8	2.9	2.9	5.9	0.0
	10년 이상	71	43.7	83.1	49.3	5.6	0.0	11.3	0.0	0.0	1.4	4.2

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

- Q13에 대해 236명 중 76.7%가 고충상담원을, 50.4%가 인권침해 신고센터, 33.5%가 익명신고채널 휘슬노트에 대하여 알고 있다고 답변하였고, 익명신고채널 휘슬노트를 안다고 답변한 비율은 대폭(21.3%) 증가하였으며, 없다고 답변한 비율은 6.4%였음
- 없음이라고 답변한 비율은 성별로는 여성, 연령대로는 20대, 직군별로는 기간제, 근속기간별로는 1년 미만의 비율이 높게 나타남

구분		사례수(명)	고충상담원	온라인 고충처리센터	부패·갑질 신고센터	인권침해 신고센터	익명신고채널 휘슬노트	공익신고	없음
전체	24년	255	73.7	42.0	32.9	47.1	12.2	(미조사)	(미조사)
	25년	**236**	**76.7**	**41.9**	**40.7**	**50.4**	**33.5**	**33.9**	**6.4**
성별	남성	105	79.0	53.3	42.9	55.2	35.2	37.1	4.8
	여성	131	74.8	32.8	38.9	46.6	32.1	31.3	7.6
연령	20대	21	42.9	42.9	28.6	47.6	9.5	19.0	9.5
	30대	83	78.3	31.3	39.8	43.4	33.7	37.3	7.2
	40대	58	84.5	44.8	43.1	56.9	43.1	34.5	8.6
	50대 이상	74	78.4	51.4	43.2	54.1	32.4	33.8	2.7
직군	문화행정직	73	89.0	54.8	58.9	57.5	64.4	46.6	2.7
	학예연구직	55	92.7	36.4	34.5	47.3	40.0	29.1	3.6
	운영직	67	70.1	37.3	31.3	41.8	10.4	22.4	9.0
	기간제 등	41	43.9	34.1	31.7	56.1	7.3	36.6	12.2
근속기간	1년 미만	55	50.9	29.1	27.3	58.2	7.3	23.6	12.7
	1~3년	39	69.2	23.1	48.7	41.0	15.4	33.3	7.7
	3~5년	37	83.8	51.4	29.7	40.5	40.5	37.8	2.7
	5~10년	34	85.3	52.9	41.2	41.2	35.3	23.5	5.9
	10년 이상	71	93.0	52.1	52.1	59.2	59.2	45.1	2.8

❍ Q14. 다음 중 재단이 공지, 안내하거나 홍보하고 있는 신고채널은 무엇입니까? (모두 선택)

- Q14에 대해 236명 중 74.6%가 고충상담원을, 36.0%가 인권침해 신고센터, 33.1%가 온라인 고충처리센터에 대하여 알고 있다고 답변하였고, 없다고 답변한 비율은 7.6%였음
- 없음이라고 답변한 비율은 성별로는 여성, 연령대로는 20대, 직군별로는 기간제, 근속기간별로는 1년 미만과 1~3년의 비율이 높게 나타남

구분		사례수 (명)	고충상담원	온라인 고충처리센터	부패·갑질 신고센터	인권침해 신고센터	익명신고채널 휘슬노트	공익신고	없음
전체		**236**	**74.6**	**33.1**	**32.2**	**36.0**	**26.7**	**14.4**	**7.6**
성별	남성	105	74.3	42.9	43.8	46.7	32.4	19.0	5.7
	여성	131	74.8	25.2	22.9	27.5	22.1	10.7	9.2
연령	20대	21	42.9	38.1	23.8	23.8	9.5	4.8	19.0
	30대	83	77.1	27.7	22.9	31.3	22.9	13.3	9.6
	40대	58	86.2	31.0	43.1	41.4	36.2	15.5	5.2
	50대 이상	74	71.6	39.2	36.5	40.5	28.4	17.6	4.1
직군	문화행정직	73	82.2	39.7	45.2	41.1	47.9	23.3	2.7
	학예연구직	55	90.9	30.9	21.8	25.5	36.4	10.9	3.6
	운영직	67	71.6	32.8	29.9	32.8	3.0	6.0	10.4
	기간제 등	41	43.9	24.4	26.8	46.3	14.6	17.1	17.1
근속기간	1년 미만	55	49.1	16.4	20.0	41.8	14.5	7.3	12.7
	1~3년	39	66.7	33.3	38.5	38.5	15.4	12.8	12.8
	3~5년	37	86.5	37.8	18.9	21.6	16.2	10.8	5.4
	5~10년	34	82.4	35.3	47.1	41.2	20.6	14.7	5.9
	10년 이상	71	88.7	42.3	38.0	35.2	50.7	22.5	2.8

❍ Q15. 인권침해나 차별에 대하여 조직 내 신고 창구를 통해 신고하신다면 어떤 창구를 통해 신고하시겠습니까? (1순위, 2순위 선택)

- Q15에 대해 236명 중 62.7%가 고충상담원, 47.5%가 온라인 고충처리센터를 통해 신고하겠다고 하였으며, 공익신고를 통해 신고하겠다는 답변 비율은 11.0%였음

- 고충상담원을 통해 신고하겠다고 답변한 비율은 성별로는 여성, 연령대로는 50대 이상, 직군별로는 학예연구직, 근속기간별로는 3~5년과 10년 이상의 비율이 높게 나타남

구분		사례수 (명)	고충상담원	온라인 고충처리센터	부패·갑질 신고센터	인권침해 신고센터	익명신고채널 휘슬노트	공익신고
전체	24년	255	58.4	41.6	20.0	43.1	11.8	(미조사)
	25년	**236**	**62.7**	**47.5**	**16.5**	**36.9**	**25.4**	**11.0**
성별	남성	105	61.0	53.3	15.2	34.3	23.8	12.4
	여성	131	64.1	42.7	17.6	38.9	26.7	9.9
연령	20대	21	61.9	71.4	0.0	38.1	14.3	14.3
	30대	83	55.4	37.3	24.1	36.1	31.3	15.7
	40대	58	63.8	46.6	17.2	37.9	25.9	8.6
	50대 이상	74	70.3	52.7	12.2	36.5	21.6	6.8
직군	문화행정직	73	54.8	42.5	17.8	38.4	37.0	9.6
	학예연구직	55	76.4	45.5	16.4	29.1	23.6	9.1
	운영직	67	59.7	55.2	16.4	37.3	19.4	11.9
	기간제 등	41	63.4	46.3	14.6	43.9	17.1	14.6
근속기간	1년 미만	55	56.4	54.5	14.5	47.3	16.4	10.9
	1~3년	39	61.5	41.0	17.9	41.0	28.2	10.3
	3~5년	37	70.3	48.6	13.5	18.9	29.7	18.9
	5~10년	34	50.0	44.1	26.5	44.1	23.5	11.8
	10년 이상	71	70.4	46.5	14.1	32.4	29.6	7.0

❍ Q16. 내부 신고채널 선택 시에 가장 중요하게 고려하는 사항은 무엇입니까?

- Q16에 대해 236명 중 51.7%가 신고사실에 대한 보안 유지, 22.0%가 신속한 처리, 14.0%가 신고자 익명성 보장이라고 답하였음
- 보안 유지를 중요하게 고려한다고 답변한 비율은 성별로는 큰 차이가 없었고, 연령대로는 50대 이상, 직군별로는 문화행정직, 근속기간별로는 1~3년의 비율이 높게 나타남
- 전년도와 비교하면 신고자 익명성 보장은 9.9% 감소하였고, 신속한 처리는 4.7% 증가하였음

구분		사례수 (명)	보안 유지	접근성, 편리성	신속한 처리	운영자, 운영부서	추천, 소개	익명성 보장	기타
전체	24년	255	52.5	4.3	17.3	2.0	0.0	23.9	(미조사)
	25년	**236**	**51.7**	**6.4**	**22.0**	**2.1**	**1.7**	**14.0**	**2.1**
성별	남성	105	51.4	9.5	20.0	1.0	1.0	15.2	1.9
	여성	131	51.9	3.8	23.7	3.1	2.3	13.0	2.3
연령	20대	21	52.4	9.5	14.3	4.8	9.5	9.5	0.0
	30대	83	51.8	7.2	20.5	3.6	0.0	14.5	2.4
	40대	58	43.1	5.2	20.7	1.7	3.4	24.1	1.7
	50대 이상	74	58.1	5.4	27.0	0.0	0.0	6.8	2.7
직군	문화행정직	73	58.9	6.8	19.2	1.4	0.0	12.3	1.4
	학예연구직	55	52.7	9.1	16.4	0.0	3.6	12.7	5.5
	운영직	67	44.8	4.5	28.4	1.5	1.5	17.9	1.5
	기간제 등	41	48.8	4.9	24.4	7.3	2.4	12.2	0.0
근속기간	1년 미만	55	43.6	5.5	25.5	5.5	3.6	16.4	0.0
	1~3년	39	59.0	2.6	20.5	0.0	0.0	17.9	0.0
	3~5년	37	54.1	8.1	18.9	0.0	2.7	13.5	2.7
	5~10년	34	47.1	5.9	23.5	5.9	0.0	11.8	5.9
	10년 이상	71	54.9	8.5	21.1	0.0	1.4	11.3	2.8

❍ Q17. 재단은 구제제도의 접수방법, 진행절차, 진행기간, 처리결과 통보 등의 구제절차에 대한 정보를 안내하고 있습니까?

- Q17에 대해 236명 중 45.4%가 긍정적으로, 18.2%가 부정적으로 평가하였으며, 성별로는 여성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 운영직, 근속기간으로는 3~5년의 부정평가 비율이 높았음. 참고로 전년도와 비교하면 긍정평가는 0.5% 감소하였고, 부정평가는 1.4%가 감소하였음

(단위:%)

구 분	긍정평가			부정평가	
	매우 그렇다	**어느 정도 그런 편이다**	보통이다	**별로 그렇지 않다**	**전혀 그렇지 않다**
24년	**14.1**	**31.8**	34.5	**13.7**	**5.9**
25년	**14.0**	**31.4**	36.4	**13.1**	**5.1**

구분		사례 수 (명)	매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
성별	남성	105	20.0	33.3	30.5	11.4	4.8
	여성	131	9.2	29.8	41.2	14.5	5.3
연령대	20대	21	9.5	28.6	52.4	9.5	0.0
	30대	83	9.6	27.7	31.3	21.7	9.6
	40대	58	10.3	36.2	39.7	10.3	3.4
	50대 이상	74	23.0	32.4	35.1	6.8	2.7
직군	문화행정직	73	21.9	38.4	28.8	11.0	0.0
	학예연구직	55	5.5	27.3	49.1	16.4	1.8
	운영직	67	14.9	28.4	32.8	11.9	11.9
	기간제 등	41	9.8	29.3	39.0	14.6	7.3
근속기간	1년 미만	55	12.7	27.3	36.4	18.2	5.5
	1~3년	39	10.3	23.1	48.7	7.7	10.3
	3~5년	37	8.1	32.4	27.0	24.3	8.1
	5~10년	34	8.8	38.2	35.3	14.7	2.9
	10년 이상	71	22.5	35.2	35.2	5.6	1.4

❍ Q18. 귀하는 재단 내 인권침해 구제절차 및 해결방안에 대해 만족하고 있습니까?

- Q18에 대해 236명 중 39.4%가 긍정적으로, 20.0%가 부정적으로 평가하여 만족도가 높지 않았으며, 성별로는 여성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 운영직, 근속기간으로는 3~5년의 부정평가 비율이 높았음. 참고로 전년도와 비교하면 긍정평가가 2.2% 감소하였고, 부정평가는 2.0% 증가하였음

(단위:%)

구 분	긍정평가			부정평가	
	매우 그렇다	**어느 정도 그런 편이다**	보통이다	**별로 그렇지 않다**	**전혀 그렇지 않다**
23년	**7.7**	**21.4**	58.9	**7.7**	**4.2**
24년	**11.4**	**30.2**	40.4	**13.3**	**4.7**
25년	**13.6**	**25.8**	40.7	**15.3**	**4.7**

구분		사례 수 (명)	매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
성별	남성	105	19.0	30.5	32.4	10.5	7.6
	여성	131	9.2	22.1	47.3	19.1	2.3
연령대	20대	21	14.3	28.6	47.6	9.5	0.0
	30대	83	9.6	18.1	43.4	21.7	7.2
	40대	58	10.3	32.8	37.9	13.8	5.2
	50대 이상	74	20.3	28.4	37.8	10.8	2.7
직군	문화행정직	73	19.2	32.9	32.9	13.7	1.4
	학예연구직	55	3.6	25.5	45.5	20.0	5.5
	운영직	67	16.4	14.9	41.8	17.9	9.0
	기간제 등	41	12.2	31.7	46.3	7.3	2.4
근속기간	1년 미만	55	16.4	25.5	40.0	12.7	5.5
	1~3년	39	12.8	17.9	51.3	12.8	5.1
	3~5년	37	5.4	27.0	27.0	32.4	8.1
	5~10년	34	11.8	14.7	58.8	11.8	2.9
	10년 이상	71	16.9	35.2	33.8	11.3	2.8

4) 인권경영 중요도 조사

❍ Q19. 재단의 인권경영 정책 수립 및 이행 시, 가장 중요한 이해관계자는 누구라고 생각하십니까? (1순위, 2순위, 3순위 선택)

- Q19에 대해 236명 중 97.0%가 내부 구성원, 84.7%가 유관조직, 58.9%가 고객 및 고객사라고 답하였음. 중요한 이해관계자가 내부 구성원이라고 답한 비율이 절대적으로 높게 나타남. 참고로 전년도와 비교하면 유관조직과 고객 및 고객사라고 답한 비율이 대폭 증가하였음
- 내부 구성원이라고 답한 비율은 성별로는 여성, 연령대별로는 40대, 직군별로는 문화행정직과 기간제, 근속기간으로는 10년 이상의 비율이 높았음

구분		사례 수 (명)	정부	유관조직	고객 및 고객사	내부 구성원	지역사회	기타
전체	23년	168	29.8	69.6	38.7	96.4	10.1	0.6
	24년	255	31.8	67.1	38.8	94.9	11.4	0.4
	25년	**236**	**40.7**	**84.7**	**58.9**	**97.0**	**16.9**	**1.7**
성별	남성	105	36.2	85.7	59.0	94.3	22.9	1.9
	여성	131	44.3	84.0	58.8	99.2	12.2	1.5
연령	20대	21	52.4	85.7	42.9	95.2	23.8	0.0
	30대	83	41.0	83.1	59.0	97.6	18.1	1.2
	40대	58	43.1	81.0	60.3	98.3	15.5	1.7
	50대 이상	74	35.1	89.2	62.2	95.9	14.9	2.7
직군	문화행정직	73	21.9	87.7	78.1	100.0	11.0	1.4
	학예연구직	55	52.7	80.0	52.7	98.2	12.7	3.6
	운영직	67	46.3	85.1	50.7	91.0	25.4	1.5
	기간제	41	48.8	85.4	46.3	100.0	19.5	0.0
근속기간	1년 미만	55	50.9	87.3	47.3	94.5	18.2	1.8
	1~3년	39	33.3	82.1	64.1	97.4	23.1	0.0
	3~5년	37	45.9	83.8	45.9	97.3	24.3	2.7
	5~10년	34	47.1	85.3	61.8	97.1	5.9	2.9
	10년 이상	71	31.0	84.5	70.4	98.6	14.1	1.4

❍ Q20. 아래는 국가인권위원회와 재단의 인권영향평가 분야입니다. 아래 분야 중 재단의 가장 중요한 인권 이슈는 무엇이라고 생각하십니까? (1순위, 2순위, 3순위 선택)

- Q20에 대해 236명 중 75.8%가 직장 내 인권보호, 59.7%가 근로환경, 43.2%가 인권경영 체계의 구축이라고 답하였음. 전년도와 비교하면 직장 내 인권보호, 근로환경, 인권경영 체계의 구축이라고 답한 비율은 증가하였고, 고용상의 비차별 및 권리 보장이라고 답한 비율은 감소하였음
- 직장 내 인권보호가 중요한 인권 이슈라고 답한 비율은 성별로는 여성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 문화행정직, 근속기간으로는 1~3년의 비율이 높았음
- 근로환경이 중요한 인권 이슈라고 답한 비율은 성별로는 여성, 연령대별로는 30대, 직군별로는 문화행정직, 근속기간으로는 1년 미만과 5~10년의 비율이 높았음

구분		사례 수(명)	인권경영 체계 구축	고용상 비차별	결사의 자유	강제노동	연소자 노동	산업안전	공공기관 운영 관리	재산권	환경권	아동·청소년 인권	문화다양성	직장 인권	근로환경
전체	23년	168	50.6	42.9	20.8	17.3	3.0	17.3	10.1	3.6	13.7	20.8	26.8	73.8	미조사
	24년	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
	25년	**236**	**43.2**	**27.1**	**13.1**	**12.7**	**1.3**	**16.1**	**7.6**	**3.8**	**3.4**	**17.8**	**18.2**	**75.8**	**59.7**
성별	남성	105	55.2	28.6	13.3	7.6	1.0	17.1	2.9	4.8	4.8	21.9	16.2	69.5	57.1
	여성	131	33.6	26.0	13.0	16.8	1.5	15.3	11.5	3.1	2.3	14.5	19.8	80.9	61.8
연령대	20대	21	42.9	23.8	28.6	9.5	4.8	14.3	14.3	9.5	0.0	23.8	19.0	57.1	52.4
	30대	83	27.7	27.7	7.2	10.8	1.2	15.7	7.2	4.8	4.8	20.5	19.3	81.9	71.1
	40대	58	43.1	27.6	13.8	13.8	0.0	10.3	6.9	3.4	0.0	17.2	20.7	79.3	63.8
	50대 이상	74	60.8	27.0	14.9	14.9	1.4	21.6	6.8	1.4	5.4	13.5	14.9	71.6	45.9
직군	문화행정직	73	39.7	24.7	8.2	9.6	1.4	12.3	4.1	2.7	4.1	20.5	21.9	89.0	61.6
	학예연구직	55	49.1	27.3	10.9	5.5	0.0	10.9	10.9	1.8	5.5	9.1	29.1	80.0	60.0
	운영직	67	43.3	29.9	23.9	25.4	3.0	23.9	9.0	6.0	3.0	13.4	4.5	56.7	58.2
	기간제	41	41.5	26.8	7.3	7.3	0.0	17.1	7.3	4.9	0.0	31.7	19.5	78.0	58.5
근속	1년 미만	55	41.8	23.6	20.0	9.1	3.6	16.4	7.3	3.6	0.0	20.0	16.4	70.9	67.3

기간	1~3년	39	30.8	25.6	7.7	17.9	0.0	12.8	12.8	7.7	2.6	28.2	12.8	82.1	59.0
	3~5년	37	32.4	29.7	13.5	16.2	2.7	24.3	2.7	2.7	5.4	18.9	16.2	70.3	64.9
	5~10년	34	41.2	41.2	14.7	20.6	0.0	8.8	5.9	0.0	5.9	5.9	14.7	73.5	67.6
	10년 이상	71	57.7	22.5	9.9	7.0	0.0	16.9	8.5	4.2	4.2	15.5	25.4	80.3	47.9

3. 인권실태조사 시사점

1) 기본 인권인식 및 인권존중 문화 측면

○ 조직 구성원 전반에서 인권에 대한 인식이 향상되고 있음. 다만, 여성, 운영직, 근속 3~5년차 직원들은 인권의 개념이나 관련 제도에 대한 이해도가 상대적으로 낮았고, 이는 단순한 교육 제공을 넘어, 정보 전달의 방식이나 접근성, 콘텐츠의 실효성 등 개선 검토가 필요함을 시사함

○ 또한 30대와 중간 근속자층에서는 조직의 인권문화 형성에 대해 부정적 시각이 일부 확인되었으며, 수직적인 조직 구조나 제한적인 의사결정 참여에 대한 아쉬움도 드러남. 이를 바탕으로 구성원들이 보다 쉽게 인권의 중요성을 체감하고, 실천으로 연결될 수 있도록 맞춤형 교육과 소통 구조 마련을 검토할 필요가 있음

2) 인권침해 실태 측면

○ 직장에서 차별이나 부당한 대우를 직접 경험했거나 주변에서 인지한 경우가 확인됨. 특히 30대, 여성, 3~5년차 직원들 사이에서 의사결정 배제나 성과 미인정의 직장 내 괴롭힘을 경험하거나 인지하였다는 응답이 상대적으로 높게 나타남

○ 또한 피해 상황 발생 시 적극적으로 대응하기보다는 조용히 넘어가려는 경향도 일부 확인되었는데, 이는 제도나 절차에 대한 신뢰 부족, 혹은 조직문화 전반에서 오는 위축감 때문일 수 있음. 앞으로는 이런 우려를 줄이고 보다 안전하고 공정한 조직문화를 만들기 위해, 취약 계층을 중심으로 한 예방 교육과 인식 개선이 병행되어야 할 것임

3) 구제절차 실효성

○ 인권침해가 발생했을 때 이를 신고하거나 해결하기 위한 채널과 절차에 대해, 일부 구성원들이 의구심을 가지고 있는 것으로 보임

- 특히 여성, 운영직, 3~5년차 직원들의 경우 구제제도를 ‘잘 모른다’거나, 만족도가 ‘낮다’고 응답한 비율이 상대적으로 높았으며, 피해 발생 시 ‘아무런 행동

도 하지 않겠다'는 반응도 확인되었음

○ 이러한 결과는 현재 운영 중인 제도가 실제로 얼마나 접근 가능하고 신뢰할 수 있는지에 대해 다시 한번 점검할 필요가 있음을 의미함

○ 익명성이 보장되는 안전한 신고 환경 조성, 실질적인 상담과 지원 체계 마련, 그리고 구성원들의 목소리를 반영한 제도 운용이 중요하며, 이를 통해 제도에 대한 신뢰와 참여도를 점차 높여 나갈 수 있을 것임

4) 인적 특성 측면

○ (성별 측면) 여성 응답자의 경우, 구제절차에 대한 만족도가 낮고, 대응 의지가 낮은 경향도 확인되었으므로 여성 구성원이 실제로 신뢰할 수 있는 사례 기반의 인권침해 대응 매뉴얼이나 지원 시스템을 도입하는 방안 검토가 필요함

○ (연령대 측면) 30대 응답자는 조직 내에서 가장 활발하게 활동하는 핵심 연령층임에도 불구하고, 인권 존중에 대한 체감도는 낮고, 직장 내 괴롭힘에 대한 경험과 인지 비율은 상대적으로 높은 집단으로 나타났으므로, 수평적인 의사결정 구조와 명확한 경력 경로 제시를 통해 조직 내 공정성을 높이는 방안이 요구됨. 또한 중간관리자로 성장해 가는 연령대인 만큼, 인권감수성과 포용적 리더십을 함양할 수 있는 맞춤형 교육이 중요함

○ (근속기간 측면) 근속 3~5년차 직원은 인권침해 관련 구제절차에 대해 모른다고 응답한 비율이 상대적으로 높았고, 직장 내 괴롭힘과 갑질, 조직문화의 수직성에 대한 불만도 드러냈으므로 이 시기 구성원이 적극적으로 의견을 제시할 수 있는 채널과, 그에 대한 피드백 시스템 마련도 검토할 필요가 있음

○ (직군 측면) 운영직군은 다른 직군에 비해 인권에 대한 전반적인 인식과 관련 제도에 대한 인지도가 낮으며, 불공정 대우를 경험하거나 인지한 사례가 확인되었으므로, 조직 내 공정성을 제고하기 위해 직군 간 교류와 상호 이해를 촉진할 수 있는 소통 기회를 확대할 필요가 있음

Ⅲ 이해관계자 인터뷰

1. 이해관계자 인터뷰 개요

1) 인터뷰 설계

○ 인터뷰 대상 : 경기문화재단 임직원

○ 인터뷰 규모 : 8명

○ 인터뷰 방법 : 반구조화된 질문에 대한 심층 인터뷰 방식

○ 인터뷰 기간 : 2025년 5월 26일 ~ 5월 27일 (2일간)

2) 인터뷰 목적

○ 인권영향평가의 다양한 분야와 관계된 이해관계자의 의견을 수렴

○ 실태조사에서 확인하기 어려운, 분야별 또는 항목별 심층질문과 답변 확인

○ 상대적 약자(취약 계층)의 인권침해 실태 확인, 신고채널 및 구제절차에 대한 인식 수준 확인

3) 전년 대비 변경사항

○ 인터뷰 대상을 4명에서 8명으로 대폭 확대하였음

○ 24년에 2개 노동조합 위원장, 비정규직, 협력업체 대상으로 진행하였던 인터뷰를 2개 노동조합, 장애 노동자, 감정 노동자, 육아휴직 복귀자, 비정규직 노동자, 이주노동자 등으로 확대하여 시행하였음

4) 인터뷰 내용

○ 공통 질문과 인터뷰 대상자의 인적 특성을 고려한 분야별 질문으로 구분하여 대상자별로 차별화된 심층 인터뷰를 진행하였음

○ 공통 질문은 인권존중 실태, 인권존중 문화, 내규 및 지침 구비, 이해관계자 인권 존중, 신고채널 인지, 신고채널 홍보 현황, 구제절차 인지 및 만족도 등으로

구성하였음

○ 대상자별 질문은 인터뷰 대상자의 인권영향평가 체크리스트 분야별 항목과 관련된 사항에 대하여 실태를 확인하는 방식으로 구성하고 진행하였음

- 예를 들어, 노동조합의 경우 노사관계, 노동 3권 보장 여부, 편의 제공, 단체교섭 현황, 노사 간 갈등 또는 이슈, 노사협의회 운영사항 등으로 구성하였음

5) 인터뷰 참여자 특성

인터뷰 참여자 비공개

2. 이해관계자 인터뷰 결과

1) 노동조합 1

○ 인권 존중에 대한 인식 : 전반적으로 임직원의 인권이 존중되고 있으며, 인권 수준이 낮지 않다고 평가하였음. 다양한 분야(박물관, 미술관, 문화유산 등)를 다루는 복잡한 조직 구조로 인해 세세한 인권 보호가 어려운 측면은 있지만, 다른 공공기관과 비교할 때 중간 이상 수준의 인권 문화가 유지되고 있다고 인식하였음. 다만, 재단의 설립 역사가 오래되어 과거 조직문화가 일부 남아 있는 경향이 있으며, 최근 입사한 신입사원의 인권의식이 상대적으로 높아 조직 내 인식 간극이 존재한다고 하였음. 그럼에도 불구하고 재단은 인권 존중을 강조하고 있으며, 조직 전반의 인권의식 수준이 낮은 편은 아니라고 보았음

○ 인권 관련 제도 및 운영 : 구성원의 인권 보호를 위한 내규와 지침은 마련되어 있으나, 현실적으로 모든 사례와 상황을 포괄하기에는 한계가 있다고 평가하였음. 특히 다양한 사례를 세부적으로 규정하기 어려운 점을 인지하고 있었으며, 이는 제도의 특성상 불가피하다고 인식하였음. 이해관계자 인권과 관련해서는, 재단의 업무 특성상 협력사가 많지 않고, 일반 부서에서는 시민이나 고객에게 인권침해나 갑질을 할 수 있는 구조가 아니라고 평가하였음. 또한 재단은 경기도의 관리와 예산지원을 받는 구조이므로 상하관계에 따른 영향이 있으며, 이에 따라 실질적인 의사결정 자율성은 제한적이라고 응답하였음

○ 신고 및 구제절차 : 내부적으로는 인권감사실과 휘슬노트, 외부적으로는 도청 감사실, 노동청, 인권위 등 다양한 신고채널이 존재한다고 인식하고 있었으며, 내부 사안은 가급적 내부적으로 해결하는 것이 바람직하다고 하였음. 인권감사실은 게시판 등을 통해 신고채널을 공지하고 있으며, 이에 대한 인지도는 있는 편이라고 하였음. 구제절차에 대해서는 접수 방식과 익명성 보장, 담당 부서별 처리 체계 등에 대해 기본적인 수준에서 알고 있다고 하였음. 그러나 실제 구제 절차 및 해결방안에 대해서는 높은 만족도를 보이지 않았으며, 특히 피해자 입장에서 징계 수준이 낮다고 느껴지거나, 절차 진행 중 안내가 원활하지 않다고 평가하였음. 노동조합은 현재 구제절차에 참여하지 않고 있으며, 이는 피해자와 신고자의 익명성을 보장하기 위한 이유 때문이라고 응답하였음

○ 노사관계 현황 : 재단과 노동조합은 전반적으로 원만한 관계를 유지하고 있으며, 임금과 근로조건에 대해 상시적으로 논의 중이라고 하였음. 노동조합 요구

사항은 대체로 재단에서 수용하고 있으며, 노조 사무실 등 편의를 지원함. 노사협의회는 별도로 운영되며, 주로 협의 중심으로 진행되고 단체교섭에 더 중점을 두고 있음. 임금체계 개편(직무급제 도입)에 대한 논의가 있으나 전환은 쉽지 않은 상황임

○ 노동조합 활동의 고충 : 노동조합 간 관계는 평범하고, 자주 소통하지는 않음. 단체협약에 불이익 방지 조항이 있어 명백한 불이익은 없으나 보이지 않는 불이익 가능성은 알 수 없음. 전임자가 없고 조합 업무 수행에 어려움이 있으며, 비조합원과의 소통은 조직 특성상 제한적임

○ 인권보호를 위한 필요사항 : 조직 규모가 커지면서 인권 관련 사건과 갈등 발생 가능성이 높아짐. 인권감사실 신설에도 불구하고 인력과 역량 부족으로 갈등 대응에 한계가 있음. 내부 자정 기능 강화를 위해 인력 및 역량 보강이 필요하며, 조직 내 인권 보호와 갈등 해결 체계의 실질적 개선이 요구됨

2) 노동조합 2

○ 인권 존중에 대한 인식 : 재단 내에서 구성원, 조합원의 인권은 전반적으로 존중되고 있으며, 특히 임원들이 인간적인 대우를 해주는 점에서 긍정적으로 평가하였음. 과거에 비해 인권교육이 활발히 이루어지고 있고, 이에 따라 인식도 많이 개선되었다고 응답하였음. 그러나 운영직군(미화, 보안, 안내 등)의 경우, 인권 존중을 체감하기 어렵다고 느끼고 있으며, 우리 사회 전반에 청소나 단순노무 업무를 경시하는 분위기가 반영되어 있다는 지적이 있었음. 의견 개진이 무시되거나 상명하복 문화가 남아 있는 점은 개선이 필요함

○ 인권 관련 제도 및 운영 : 인권 관련 내규와 지침은 잘 갖추어져 있고, 그에 따른 구제 절차도 체계적으로 운영되고 있다고 평가하였음. 재단이 인권 보호를 위해 적극적으로 노력하고 있다는 점은 긍정적으로 인식되었음. 박물관 및 미술관을 찾는 관람객·이용객의 인권 보호도 잘 이루어지고 있으며, 이에 대한 교육도 활발히 이루어지고 있다고 평가하였음. 다만, 현장 근무자는 오히려 감정노동으로 인해 이용객으로부터 피해를 입는 경우가 있어, 구성원의 심리적 인권 보호 측면에서도 보완이 필요함

○ 신고 및 구제절차 : 내부적으로는 성희롱·성폭력 고충상담원, 산업안전보건위원회, 인권감사실, 고충 상담전화, 관리자 등 다양한 신고창구가 마련되어 있으며, 외부적으로는 국민신문고 등을 통해 접근 가능하다고 인식하고 있었음. 인

권감사실은 아마란스와 현장 배너 등을 통해 신고채널을 홍보하고 있으며, 노동조합 지회장도 관련 정보를 전달하고 있다고 응답하였음. 성희롱 사건 처리 절차에 대해서는 비교적 상세하게 알고 있었으며, 상담 후 피해자의 의사에 따라 인사팀으로 이관되고, 여성가족부에 신고 및 조사위원회 구성 후 40일 이내 처리하는 시스템을 갖추고 있는 것으로 평가하였음. 전반적인 절차에 대해서는 만족한다고 하였으나, 최근 악의적인 신고가 발생하는 경우도 있어 그에 대한 판단과 균형 있는 대응이 필요하다고 응답하였음

○ 노사관계 현황 : 재단은 노동자들을 위해 노력하고 있으며, 노동조합도 대체로 재단과 원만한 관계를 유지함. 노조사무실 등 편의 제공은 비교적 잘 이루어지고 있고, 단체교섭과 노사협의회도 정기적으로 진행되고 있음. 노동조합 활동으로 인한 불이익은 전혀 없으며, 최근 임금 협상도 진행 중임

○ 노동조합 활동의 고충 : 노동조합 간 관계는 친밀하지는 않지만 갈등은 없으며, 직군과 직책 차이로 인해 다소 거리감이 있음. 비조합원과 소통하며 조합 가입 권유를 진행하고 있음. 노동조합 운영에는 어려움이 존재하는데, 특히 계약직에서 운영직(무기직)으로 전환된 후에도 처우 개선이 미흡하다고 느끼고 있음

○ 인권보호를 위한 필요사항 : 임금과 복지 등 처우 개선이 필요하나, 상급기관의 영향으로 재단 측에서 실질적인 개선이 쉽지 않은 상황임. 운영직 직원들도 정규직과 동등하게 존중받고 처우 받아야 한다는 인식이 강하며, 재단 내에서 자긍심을 가질 수 있도록 처우와 존중 문화가 강화되길 희망함

3) 감정 노동자

○ 인권존중 전반에 대한 인식 : 재단 내에서 본인의 인권이 전반적으로 존중되고 있다고 평가하였음. 완벽하지는 않지만 대체로 인권이 보장되고 있으며, 일부 미진한 부분은 있을 수 있다고 인식하였음. 재단의 인권존중 문화 역시 약 80% 수준으로 조성되어 있다고 평가하였으며, 다만 부서 간 소통 부족으로 인해 일부 개선이 필요한 점이 있다고 응답하였음

○ 인권 관련 제도 및 운영 : 재단은 인권 보호를 위한 내규와 지침을 잘 마련해 두었고, 제도적인 기반이 비교적 잘 갖추어져 있다고 평가하였음. 이용객 등 이해관계자에 대한 인권도 존중되고 있으며, 특히 박물관 운영에서 이용객을 배

려하려는 노력을 통해 이를 실천하고 있다고 응답하였음. 인권 관련 신고채널로는 인권감사실과 외부 인터넷 채널이 존재함을 알고 있으며, 재단에서는 교육을 통해 이러한 채널에 대한 안내를 충분히 하고 있다고 평가하였음

○ 신고 및 구제절차 : 신고 및 구제절차에 대해서는 기본적인 내용(신고 시 분리조치 등)만 알고 있으며, 전체적인 진행 절차나 세부 내용은 경험이 없어 잘 알지 못한다고 응답하였음. 이에 따라 관련 정보에 대한 보다 구체적인 교육과 안내가 필요함. 실제로 신고한 경험은 없지만, 현재 운영되고 있는 제도에 대해 전반적으로 70~80% 수준의 만족도를 보였으며, 구성원 간 협력과 이해가 병행된다면 인권침해 문제도 줄어들 수 있을 것이라고 평가하였음

○ 업무수행 관련 고충 : 박물관 활성화를 위해 노력하는 가운데, 이용객의 갑질 행동(카드 투척, 험악한 표정 등)으로 인한 스트레스를 경험함. 다만 이런 상황도 업무의 일부로 받아들이며, 개인적으로 스트레스를 해소하는 방법을 찾고 있음. 심한 갈등 시에는 직원과 이용객을 분리하고 책임자가 개입하여 문제를 해결하는 시스템이 있음. 신체적·정신적 고통 해소를 위한 공식적인 지원책은 부족한 편이나, 동료 간 응원과 책임자의 격려가 큰 힘이 되고 있음. 팀장과 관장이 수시로 직원들의 어려움을 점검하고 편안하게 이야기할 수 있는 분위기를 조성함

○ 부서 내 임권침해 예방 및 대응 상황 : 재단은 감정 노동자 인권침해 예방을 위해 안내문을 게시하고 있으며, 대응 매뉴얼과 가이드를 마련하여 체계적인 대응을 준비하고 있음. 최근에는 이용객의 인식도 개선되는 추세임

○ 인권보호를 위한 필요사항 : 업무 분담 과정에서 발생하는 갈등과 진척 지연에 대한 아쉬움이 있으며, 직원 간 배려와 협력이 더 필요함. 또한, 감정 노동자의 인권 보호를 위해 재단이 직원들의 세밀한 요구를 더 귀 기울여 듣고, 이용객 갑질에 대해 직원에게 책임을 전가하지 않는 적극적인 지원이 필요함

4) 비정규직 노동자

○ 인권 존중에 대한 인식 : 본인의 인권은 재단 내에서 충분히 존중받고 있다고 평가하였음. 계약직으로 근무 중임에도 정규직과 큰 차이를 느끼지 않을 만큼 대우받고 있으며, 근무 지속 의지도 높음. 사기업과 비교했을 때 가족적인 분위기가 있고, 특히 여성 비율이 높아 서로 배려하고 이해하려는 문화가 조성되어

있는 것으로 보았음. 임신 중 채용, 휴가 사용 배려, 업무 조정 등을 통해 인권이 실제로 실현되고 있다고 인식하였음

○ 인권 관련 제도 및 운영 : 내규와 지침에 대해 자세히 알지는 못하지만, 실태조사나 교육을 통해 간접적으로 접한 바 있으며, 인권침해를 겪은 경험이 없었기 때문에 적극적으로 살펴볼 필요를 느끼지 않았다고 응답하였음. 이해관계자 측면에서는 경기도청과의 업무에서는 위계가 존재한다고 느꼈으나, 외부 작가나 협력사와의 관계에서는 상호 존중하고 있으며 인권침해 우려는 낮다고 평가하였음

○ 신고 및 구제절차 : 내부 신고채널이나 구제절차에 대해 구체적으로 알고 있지는 않지만, 필요하지 않았기 때문에 관심을 두지 않았다고 응답하였음. 실태조사에 참여하면서 신고채널 홍보를 접한 바 있으며, 재단의 공지문 등을 통해 확인할 수 있을 것으로 인식하고 있었음. 구제절차는 익명성이 보장되는 것으로 알고 있으며, 절차나 결과에 대한 명확한 이해는 없지만 대체로 잘 운영되고 있는 것으로 보인다고 평가하였음

○ 업무관련 고충 : 계약직으로서 업무를 수행할 때 한시적 근무에 따른 마무리 부담과 역량을 더 보여줘야 한다는 압박감을 느낌. 다행히 팀장과의 상담이 원활하며, 팀 분위기도 좋아 어려움을 편하게 이야기할 수 있음. 부서 내에서는 소통이 잘 되지만, 노동조합과의 소통은 따로 없음

○ 근로조건 만족도 : 근로조건에 대해서는 대체로 만족하고 있으며, 정규직과 차별이 없다고 느낌. 계약직(기간제)에게도 복지포인트, 연차, 퇴직금 명목의 보상 등이 제공되어 만족도가 높음. 다만 근무지 건물의 낡음, 화장실 부족, 주변 소음 등의 환경적 문제는 있음

○ 인권보호를 위한 필요사항 : 부서별 분위기가 달라 다른 부서 계약직 상황은 잘 알지 못함. 인권침해 예방을 위해 언어 사용에 대한 구체적 가이드나 지침이 필요하다고 생각함. ‘계약직’이라는 표현이 위축감을 줄 수 있으므로, 이를 대신할 적절한 직함이나 팀원 같은 호칭을 고민해 주었으면 함

5) 여성(육아휴직 사용) 노동자

○ 인권 존중에 대한 인식 : 본인의 인권은 재단 내에서 비교적 잘 존중받고 있다고 평가하였음. 육아휴직 후 복지 안내를 받은 경험 등을 통해 구성원에 대한

배려가 있다고 느꼈으며, 전반적으로 괜찮은 수준이라고 판단함. 타 기관, 특히 사기업에 근무하는 지인들과 비교할 때 인권수준이 준수하다고 인식하였음

○ 인권 관련 제도 및 운영 : 인권 관련 내규와 지침은 잘 마련되어 있는 것으로 평가하였음. 비록 평소에 자세히 살펴보지는 않았지만, 규정 제정 및 개정 시 구성원에게 공지하는 절차를 통해 기본적인 정보는 공유되고 있다고 보았음. 이해관계자 측면에서도 박물관 강사(프리랜서)들의 인권 보호에 대한 인식이 높다고 판단하였고, 강사를 계속 확보하려면 인권을 존중하는 태도가 중요하다는 점을 인식하고 있었음

○ 신고 및 구제절차 : 실제 인권침해를 겪거나 신고한 경험은 없으나, 내부 게시판 등을 통해 공지된 내용을 바탕으로 필요 시 신고채널을 확인할 수 있다고 인식하고 있었음. 인권감사실이 주로 관련 정보를 안내하고 있으며, 사내 게시판을 통해 꾸준히 홍보되고 있다고 보았음. 다만 구체적인 구제절차에 대해서는 잘 알지 못한다고 하였고, 과거 실제 사례에서 처리속도나 피해자 요구 반영 측면에 아쉬움이 있었다고 평가하였음. 제도 운영의 개선이 필요함

○ 육아휴직 사용 경험 : 응답자는 눈치 보지 않고 육아휴직을 자유롭게 신청할 수 있었으며, 선배 직원의 안내와 스스로 규정을 확인하여 절차를 이해하고 신청함. 출산휴가부터 육아휴직까지 약 1년 6개월간 사용하였고, 복귀 시에도 큰 어려움은 없었으나 직장과 업무에 다시 적응하는 데 약간의 시간이 필요했음

○ 복귀 후 고충 : 육아휴직 후 완전히 동일한 업무는 아니었지만, 유사한 교육 업무로 무리 없이 복귀함. 휴직 중에는 대체 인력이 투입되어 동료들과의 업무 부담도 적었고, 불만이 발생하지 않았음. 재단 전체적으로 육아휴직에 대한 이해와 수용 분위기가 형성되어 있으며, 여성 직원 비율이 높고 육아휴직 사용도 자유로워 불이익을 느끼지 않았음

○ 인권보호를 위한 필요사항 : 재단은 일과 가정의 양립을 비교적 잘 지원하고 있으며, 남성 직원의 육아휴직 사용도 점차 늘고 있는 것으로 파악됨. 앞으로도 휴직자 발생 시 원활한 대체 인력 확보가 지속되길 바람. 또한 이번 인터뷰와 같은 인권 관련 활동 자체가 구성원 인권 보호에 긍정적인 영향을 줄 수 있다고 평가함

6) 이주 노동자

○ 인권 존중에 대한 인식 : 본인의 인권 존중 수준에 대해 ‘반반 정도’라고 평가하였음. 최근 동료와 갈등이 있었고, 의사소통 문제(한국어 서투름)로 인해 관리업무 담당자에게 메모를 써오라는 답변을 들어 놀랐다고 언급함. 또한 갈등 상대방이 업무 중 노래를 하거나 휴게실에서 크게 유튜브를 시청하는 등 작업 환경이 불편함에도 문제 해결에 어려움을 겪고 있음. 재단 차원에서는 인권 존중을 위해 노력 중이나, 현장에서는 인권 존중이 체감되지 않는다고 판단함

○ 인권 관련 제도 및 운영 : 내규와 지침이 마련되어 있을 것으로 생각하지만, 공식 문서를 본 적은 없고 이해하는 데 어려움이 있다고 언급함. 이주노동자 신분으로서 공식 문서 이해에 다소 부담을 느끼고 있음. 신고채널에 대해서는 잘 모르나, 최근 신규 팀장이 배치되어 고충을 이야기할 수 있는 창구가 생긴 점은 긍정적으로 평가함. 재단에서는 ‘아마란스’ 등의 매체를 통해 신고채널 홍보를 진행하고 있으며, 홍보 안내문도 확인한 상태임

○ 신고 및 구제절차 : 신고 접수 및 처리 절차에 대해서는 주변 동료가 겪은 사례를 통해 대략적으로 알고 있으나, 결과 통보 등에 대해서는 잘 모른다고 답변함. 구제절차의 엄격함에 대해 중요하게 생각하며, 피해자를 보호하기 위해 가해자에 대한 엄격한 처분이 필요하다고 강조함

○ 업무상의 고충 : 응답자는 소통 전반에 큰 어려움은 없다고 느끼지만, 이주노동자라는 이유로 언어 능력에 대해 지적받은 경험이 있어 상처를 받은 적이 있다고 함. 업무 자체보다 동료들과의 관계에서 더 큰 고충을 느끼고 있으며, 같은 팀 내 직원들과 원만하게 지내는 데 어려움이 있음. 이러한 갈등은 팀장이나 노동조합과의 상담을 통해 표현하고 있으나 실질적 해결로 이어지지는 않았다고 응답함

○ 차별 등의 경험 : 복지와 근무환경에 대해서는 대체로 만족하고 있음. 복지제도 등 객관적인 근로조건에는 문제가 없으나, 동료와의 관계가 전반적인 만족도에 부정적인 영향을 미치고 있음. 응답자는 이주노동자라는 이유로 제도적 차별이나 불이익을 받은 적은 없다고 느끼며, 다만 일상적인 대화에서 언어 능력을 이유로 상처를 받은 사례는 있다고 밝힘. 재단이 이주노동자를 특별히 배려하고 있지는 않다고 느끼며, 존중하는 조직문화를 바람직한 방향으로 제시함

○ 인권보호를 위한 필요사항 : 이주노동자의 인권 보호와 관련해 특별히 요구하는 바는 없지만, 전 직원이 서로 존중하는 문화가 자리 잡기를 바람. 아울러 재단의 인권 이념과 가치를 구성원이 잘 인식하고 실천할 수 있도록 관련 교육과

인식 제고 노력이 필요하다고 제언함

7) 일반직(하위 직급) 노동자

- ○ 인권 존중에 대한 인식 : 재단은 공공기관으로서 인권 수준이 나쁜 편은 아니지만, 매우 우수한 편도 아니라고 평가함. 문화재단 중에서는 우수한 편으로 인식되고 있으나, 구성원들이 우수하다고 여기다 보니 발전하려는 동기가 약해지는 면이 있다고 봄. 직장 내 위계질서가 여전히 존재하며, 특히 연차가 높은 직원들의 인권 의식이 상대적으로 낮은 편이고, 늦게까지 일하는 문화가 자리 잡고 있음
- ○ 인권 관련 제도 및 운영 : 재단 내 인권 증진을 위한 내규와 지침이 마련되어 있다고 인지하고 있으나, 모든 직원 요구사항을 완벽히 반영하기는 어렵다고 생각함. 외부 이해관계자에 대해서는 비즈니스 매너를 지키려 하나, 일부 고연차 직원들이 하청업체를 대하듯 '갑을관계'를 당연하게 여기는 경우도 있음. 신고채널(인권감사실, 헬프라인 등)을 알고 있으나, 보안 유지에 대한 우려로 선뜻 이용하기 어렵다고 느낌. 보안 강화를 위해 외부 전문가 참여가 필요하다고 제언함. 재단은 계약 시 공고문, 게시판, 공문 등을 통해 신고채널을 꾸준히 홍보하고 있음
- ○ 신고 및 구제절차 : 구체적인 구제절차에 대해서는 잘 알지 못하며, 신고 경험도 없음. 다만, 구제절차에서 가장 중요한 부분은 신고자의 보안 유지라고 생각하며, 조사 과정에서 보안이 철저히 지켜져야 한다고 강조함
- ○ 업무상의 고충 : 응답자는 담당 업무가 신설된 지 얼마 되지 않아 주변의 이해를 얻기 어렵다고 호소함. 담당 업무는 독립적이고 전문적인 업무로서 업무량과 책임이 상당함. 그러나 조직 내에서는 추가로 총무 업무까지 분장되는 등 직무의 독립성과 전문성이 충분히 존중되지 않고 있어 어려움을 느끼고 있음
- ○ 하위 직급자로서의 고충 : 명시적인 차별이나 불이익은 없었으나, 직급이 낮다는 이유로 보호받지 못한다는 인식을 하고 있음. 특히 나이 많은 직원들의 반말이나 무례한 말투 등으로 인해 불편함을 겪은 사례가 있었음. 전반적으로 상급자가 하급자에 대한 배려가 부족하다고 느끼고 있으며, 급여 수준도 업무 강도에 비해 낮다고 인식함. 개선 제안을 하더라도 '비현실적', '이상적'이라는 반응을 들으며 수용되지 않는 경우가 많아 소통의 한계를 느낌. 기관 내부적으로는 자신들이 문화재단 중에서 잘하고 있다고 인식하는 분위기가 있어, 변화에

대한 동기나 의지가 낮은 편이라고 판단함

○ 인권보호를 위한 필요사항 : 응답자는 일반직의 인권 보호와 조직문화 개선을 위해 외부 전문가의 코칭이 필요하다고 제안함. 선진 사례를 참고하고 이를 내부에 적용할 수 있도록 하는 체계적인 노력이 필요하다고 강조함. 현재는 조직에 순응하는 직원은 장기근속이 가능하나, 개선을 추구하는 직원은 떠나는 구조로, 이러한 조직 분위기 속에서는 인재를 지속적으로 유지하기 어려울 수 있다고 지적함

8) 장애 노동자

○ 인권 존중에 대한 인식 : 재단 내에서 구성원 간 의견 교환 시 수직적 관계보다는 수평적 관계로 인식하며, 서로 존중하는 문화를 체감하고 있음. 차별을 느낀 적도 없으며, 사업장 내 인권 존중 문화가 잘 형성되어 있다고 평가함

○ 인권 관련 제도 및 운영 : 재단에 인권보호 관련 규정과 내규가 마련되어 있고, 교육을 통해 대략적으로 인지하고 있음. 내부 신고채널로는 인사팀을 비롯해 다양한 경로가 마련되어 있으며, 인권감사실을 통해 사내 게시판과 교육으로 신고채널이 홍보되고 있음. 다만, 인권침해 관련 세부 내용에 대해서는 직접 확인하거나 경험한 적은 없음

○ 신고 및 구제절차 : 구제절차에 대해서는 교육과 홍보를 통해 대략 알고 있으나, 구체적인 사례나 진행 상황 안내가 부족하다고 느낌. 실제로 신고가 필요한 상황이 생길 경우 부담을 느낄 수 있으며, 이를 해소하기 위해 독립된 공간 마련, 신고 사실에 대한 철저한 보안 유지, 익명 신고채널 활성화가 필요하다고 제언함

○ 업무상의 고충 : 응답자는 장애가 있지만 업무 수행에는 지장이 없으며, 재단에서도 장애 정도를 고려한 적절한 업무 배분이 이루어지고 있다고 평가함. 실제로 본인은 물론 다른 장애 근로자에게도 전화응대 지원이나 업무량 조절 등 실질적인 지원이 이루어지고 있음. 또한 당직근무 여부에 대해 개별 의사를 묻는 등 업무 배치 시 장애 특성을 고려한 배려가 있음

○ 근무환경 만족도 : 현 근무지에는 엘리베이터가 설치되어 있어 이동에 불편함이 없으며, 이전 근무지에도 1층 사무실 배정, 출퇴근기록기 위치 조정 등의 조치가 이루어져 이동과 근무에 큰 어려움이 없었음. 전반적인 근로환경과 위

생, 안전 측면에서도 만족도가 높으며, 장애인 편의를 위한 기본적인 조치들이 충실히 이행되고 있음

○ 인권보호를 위한 필요사항 : 응답자는 팀원과의 소통이 원활하며, 장애 근로자의 고충을 파악하려는 재단의 노력도 체감하고 있음. 장애를 이유로 한 차별이나 불이익을 받은 경험은 없으며, 다른 장애 근로자들 또한 유사한 인식을 공유하고 있음. 응답자는 현재의 근무환경에 전반적으로 만족하며, 재단에 특별히 바라는 사항은 없다고 밝힘

3. 이해관계자 인터뷰 시사점

○ 재단 내 인권 존중 문화를 더욱 확고히 하기 위해서는 우선 전 구성원을 대상으로 한 체계적이고 지속적인 인권 교육이 필요함. 특히 고연차 직원과 운영직군을 중심으로, 사례 중심의 참여형 교육을 강화하여 인권에 대한 이해와 공감을 높이는 것이 중요함. 또한 수평적 의사소통과 서로를 존중하는 조직문화를 조성하기 위한 캠페인을 전개함으로써 일상적인 업무 환경 속에서 인권 존중이 자연스럽게 실천되도록 해야 함

○ 인권침해 사건 처리 과정에서의 투명성과 신속성도 강화해야 함. 피해자와 신고자에게 사건 진행 상황을 정기적으로 안내하고, 구제절차와 처리 사례를 익명화(비밀유지의무 준수)하여 내부에 공유함으로써 조직 구성원들이 신뢰할 수 있는 환경을 조성해야 함

○ 외부 이해관계자에 대한 인권 보호도 강화해야 함. 이를 위해 협력사와 파트너를 대상으로 하는 비즈니스 매너와 인권 존중에 관한 교육을 확대하고, 계약 체결 시 인권 존중과 윤리 강령을 포함시켜 상호 존중하는 문화를 확립해야 함

○ (대상자별 개선방안) 마지막으로 현장 직군에 대한 배려 및 정서적 지원 강화, 실효성 있는 구제절차 운영, 언어와 표현, 호칭에 대한 민감성 강화에 대해서도 검토할 필요가 있음

Ⅳ 인권영향평가

1. 실시 주체 및 범위

1) 평가주관 : 내부 구성원뿐만 아니라 객관적 평가를 위한 외부위원 참여

- (내부) 분야별 담당 부서
- (외부) 한국경영인증원 평가위원

2) 실시기간 : 2025년 2월 17일 ~ 7월 31일

- 2025년 2월 17일 : 착수 회의
- 2025년 3월 4일 ~ 3월 21일 : 인권실태조사 문항 개발
- 2025년 3월 24일 ~ 4월 4일 : 인권실태조사
- 2025년 3월 31일 ~ 4월 18일 : 자체평가 문항 개발
- 2025년 4월 30일 : 인권영향평가 지표교육 (인권영향평가 TF 대상)
- 2025년 5월 7일 ~ 6월 5일 : 분야별 자체평가
- 2025년 5월 26일 ~ 5월 27일 : 이해관계자 인터뷰
- 2025년 6월 27일 : 외부 평가위원 현장실사, 이해관계자 인터뷰
- 2025년 6월 30일 ~ 7월 14일 : 인권실태조사 결과분석 및 인권영향평가
- 2025년 7월 15일 : 인권영향평가 보고서 제출
- 2025년 7월 23일 : 인권영향평가 결과보고회 개최
- 2025년 7월 31일 : 인권영향평가 최종보고서 제출

3) 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 '예술교육팀', '백남준아트센터' 사업수행이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 시행

2. 평가 절차 및 방법

1) 평가절차

○ **(내 부)** 1차) 지표교육, 2차) 자체평가, 인권실태조사 참여

○ **(외 부)** 3차) 내·외부 이해관계자 인터뷰, 4차) 전문가 평가

○ **(내외부)** 5차) 결과보고회 개최

[인권영향평가 프로세스]

2) 평가방법

○ 국가인권위원회 인권경영 가이드라인에서 제시한 지표와 원칙, 사례를 참고하여 기관운영 영향평가 체크리스트 지표별 객관적 증빙자료와 평가기준을 표준화하였으며, 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 외부 전문가의 현장실사를 통해 “예”로 응답한 지표의 객관적 증빙자료를 확인하고, “아니오” 답변에 해당하는 지표가 있는지 중점적으로 확인(개선과제 도출 중점)

○ 인권경영 전담 부서인 인권감사실의 주도 하에 현장실사 결과를 인권경영 협력부서(관련 부서)에 배포하여 평가결과에 대한 이의제기·수정의견을 반영

○ 최종 취합된 진단결과 및 증빙자료에 대하여 인권경영위원회의 의견을 수렴하여 확정하고 개선과제 도출

3) 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

1) 주요사업 : 예술교육팀, 백남준아트센터

2) 주요사업 선정 목적

○ 다양한 이해관계자가 얽혀 있는 주요사업의 특성상 사업 수행과정에서 ① 업무에 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

3) 주요사업 선정 이유

○ 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼에서는 인권영향평가를 실시할 주요사업 선정 시, 기관의 주력사업 또는 대표사업 여부, 신규 사업 여부, 경영활동 전반을 포함하는 사업인지 여부, 향후 사업의 중요도 등 기관의 지속 가능한 발전을 도모하는 사업인지를 우선적으로 고려하여 선정하도록 함

○ 전년도 인권영향평가에서 주요사업으로 예술사업팀, 실학박물관을 선정하였으며, 올해는 다양한 이해관계자가 참여하는 사업으로 그 파급력 등을 고려하여 사업의 대표성과 시의성이 높은 예술교육팀, 백남준아트센터를 인권영향평가 대상 주요사업으로 선정하였음

[주요사업 선정 기준(예시)]

평가 항목	정의
① 이해관계자 효율성	- 다양한 이해관계자가 관련되어 있는가? - 특정한 이해관계자에게 국한되어 있지는 않는가?
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?
⑤ 중대성	- 인권영향평가 사업 선정 시 식별된 부정적인 인권영향에 대응할 때 우선순위를 정하는 기준이 되는가? - 부정적인 인권영향이 발생할 가능성이 높고, 가장 심각할 것으로 예측되는 사업을 선택하였는가?

평가 항목	정의
	- 심각성과 발생 가능성 기준이 우위에 있는가?

4. 인권영향평가 지표 구성

1) 기관운영 체크리스트 개발방법

○ 공공기관 인권경영 매뉴얼 내 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 미디어 리서치, 관계자 인터뷰, 조직 및 업무현황 조사 등을 통해 13개 분야 47개 항목 251개 세부지표 확정

○ 2024년 실시한 인권영향평가 지표를 바탕으로 국가인권위원회 지침 및 기관피드백 반영하여 12개 지표를 추가하였음

- 연소자 노동의 금지(연소자 문화예술인 보호), 문화다양성 증진과 혐오표현의 근절(다국어 홍보, 취약계층 보호), 직장 내 인권보호(괴롭힘 및 성희롱 예방, 장애노동자 보호)에 관한 지표를 추가하였음

- 문화다양성 및 혐오표현 금지와 관련하여 다국어 홍보, 문화 취약 계층 배려에 관한 지표 추가, 직장 내 괴롭힘과 성희롱 간의 문항이 일관성 있게 수정하는 등 지표를 추가, 수정하였음

2) 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 “예술교육팀”,“백남준아트센터”선정

- 전반적 사업 대상에서 특정 사업으로 구체화하고, 사업별 인권체제, 공정운영, 이해관계자에 대한 인권보호 및 침해, 윤리성 등으로 항목을 체계화, 구체화하였음

- 재단 및 재단의 소속기관뿐만 아니라 참여자, 협력회사에 대한 인권침해 사항에 관하여도 확인할 수 있도록 하였음

○ 사업수행 단계별 주요 이해관계자, 업무절차 및 수행현황 등을 파악하였음

○ 내부 이해관계자 검토를 거쳐 2개 사업, 13개 항목, 51개 세부지표 확정

3) 항목 수 및 지표 수

○ **(기관운영) 13개 분야 47개 항목 251개 지표**

[2024년]

구분	분야	항목수/지표수
1	인권경영 체제의 구축	6개/44개
2	고용상의 비차별 및 권리 보장	5개/21개
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	4개/16개
4	강제 노동의 금지	2개/11개
5	연소자 노동의 금지	2개/15개
6	산업안전 보장	4개/17개
7	책임 있는 공급망 관리	3개/10개
8	재산권 및 지식재산권의 보호	2개/11개
9	환경권 보장	4개/18개
10	이용자 인권 보호	3개/13개
11	문화다양성 증진과 혐오표현 근절	2개/9개
12	직장 내 인권보호	5개/29개
13	근로환경	4개/25개

(합계 46개/239개)

[2025년]

구분	분야	항목수/지표수
1	인권경영 체제의 구축	6개/45개
2	고용상의 비차별 및 권리 보장	5개/21개
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	4개/16개
4	강제 노동의 금지	2개/11개
5	연소자 노동의 금지	3개/18개
6	산업안전 보장	4개/17개
7	책임 있는 공급망 관리	3개/10개
8	재산권 및 지식재산권의 보호	2개/11개
9	환경권 보장	4개/18개
10	이용자 인권 보호	3개/13개
11	문화다양성 증진과 혐오표현 근절	2개/13개
12	직장 내 인권보호	5개/34개
13	근로환경	4개/24개

(합계 47개/251개)

○ **(주요사업) 2개 분야 13개 항목 51개 지표**

[2024년]

구분	분야	항목수/지표수
1	예술사업팀	3개/13개
2	실학박물관	4개/22개

(합계 7개/35개)

[2025년]

구분	분야	항목수/지표수
1	예술교육팀	6개/21개
2	백남준아트센터	7개/30개

(합계 13개/51개)

4) 기관운영 평가 지표

연번	분야	항목	지표수
1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언(6)	45
		인권영향평가 정기적 실시(9)	
		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)	18
		연소자 고용을 알게 된 경우의 조치(8)	
		연소자 예술활동 보호(4)	
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 재산권 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
		결함 시 조치(2)	
		이용자 정보인권 보호(6)	
11	문화다양성 증진과	문화다양성의 보호와 증진(7)	13

	혐오표현의 근절	혐오표현의 근절(6)	
12	직장 내 인권 보호	직장 내 괴롭힘 금지(8)	34
		직장 내 성희롱 금지(8)	
		장애 노동자 보호(4)	
		감정 노동자 보호(5)	
		모성 보호(9)	
13	근로환경	휴식권 보장(4)	24
		휴가권 보장(5)	
		건강권 보장(5)	
		유연근무(10)	

□ 주요사업 평가 지표

연번	분야	항목	지표수
1	예술교육팀	사업의 인권체제(2)	21
		교육프로그램 공정운영(4)	
		교육접근성 확보(4)	
		강사 및 교육진행자 인권(3)	
		교육참가자 인권보호(4)	
		교육내용의 윤리성(4)	
2	백남준아트센터	사업의 인권체제(3)	30
		공정운영(6)	
		협력업체 인권(1)	
		예술인·예술단체 인권(4)	
		관람객 및 프로그램 이용자 인권(11)	
		디지털 접근성 및 윤리(2)	
		미디어아트 특수성 고려(3)	

5. 인권영향평가 종합

○ 재단은 2020년부터 인권영향평가를 매년 실시해 오고 있으며 2025년 인권영향평가 결과는 '인권경영 운영 규칙'에 근거하여 실시하고 인권경영위원회에 인권경영 성과, 인권실태조사 결과와 함께 보고할 예정임

○ 재단은 '인권경영 운영 규칙'과 구제절차를 마련하여 정기적인 인권교육, 인권영향평가, 인권경영 보고, 인권정책 이행계획 수립 등을 실행하고 있음

○ 한국경영인증원(KMR)은 객관적인 인권영향평가를 진행하기 위하여 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼, 인권경영 보고지침 및 인권경영평가지침 상 요구사항을 분석하여 재단의 인권경영시스템 개선에 필요한 시사점을 도출하였음

○ 인권영향평가 기관운영의 결과는 2024년 93.3%에 비해 소폭 상승한 96.7%로 나타남

- 2025년은 인권경영 체제의 구축 등 전반에서 전년 대비 실적이 개선되었고, 문화다양성 증진과 혐오표현의 근절에서 전년 대비 다소 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 예술교육팀과 백남준아트센터를 대상으로 인권영향평가를 실시하였으며, 평가결과가 95.9%로 나타남

- 사업의 인권체제, 공정운영, 윤리성 등 항목에서 양호한 결과가 나타났고, 강사 및 교육진행자 인권과 미디어아트 특수성 고려 항목에서 상대적으로 미흡한 결과가 나타남

6. 기관운영 평가결과

1) 종합 점수 : 96.7% (456점 중 441점)

- ○ 기관운영 영향평가 결과, 기관운영 분야를 전반적으로 양호하게 운영하고 있음
- ○ 문화다양성 증진과 혐오표현의 근절을 제외한 모든 분야에서 전년 대비 개선되었고 우수하게 운영되고 있음
- ○ 문화다양성 증진과 혐오표현의 근절 분야는 상대적으로 보완이 필요함

No.	분 야	점수[13]			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	인권경영 체제의 구축	90	90	88	97.8%
2	고용상의 비차별 및 권리 보장	42	40	38	95.0%
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	32	32	31	96.9%
4	강제 노동의 금지	22	16	16	100.0%
5	연소자 노동의 금지	36	30	30	100.0%
6	산업안전 보장	34	32	32	100.0%
7	책임 있는 공급망 관리	20	20	19	95.0%
8	재산권 및 지식재산권의 보호	22	8	8	100.0%
9	환경권 보장	36	20	20	100.0%
10	이용자 인권 보호	26	26	26	100.0%
11	문화다양성 증진과 혐오표현의 근절	26	26	22	84.6%
12	직장 내 인권 보호	68	68	64	94.1%
13	근로환경	48	48	47	97.9%
총점		502	456	441	96.7%

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

2) 기관운영 점검 집계결과

○ 총 13개 분야 251개 지표 중 예 214개, 아니오(미실시) 1개, 보완필요 13개, 정보없음 0개, 해당없음 23개로 집계됨

- (보완필요) 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별 및 권리 보장, 책임 있는 공급망 관리의 일부 항목은 주요 개선과제에 반영
- (아니오) 문화다양성 증진과 혐오표현의 근절 1개 항목
- (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 현장실사일 현재 재단 활동과 직·간접적으로 해당사항이 없으므로 이에 해당함

○ (개선과제) 지표별 미이행 과제('보완필요', '아니오')에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, '예'로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험 요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항을 도출함

[기관운영 인권영향평가 종합 진단결과]

No	분 야	평가 결과					
		예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	계
1	인권경영 체제의 구축	43	2	0	0	0	45
2	고용상의 비차별 및 권리 보장	18	2	0	0	1	21
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	15	1	0	0	0	16
4	강제 노동의 금지	8	0	0	0	3	11
5	연소자 노동의 금지	15	0	0	0	3	18
6	산업안전 보장	16	0	0	0	1	17
7	책임 있는 공급망 관리	9	1	0	0	0	10
8	재산권 및 지식재산권의 보호	4	0	0	0	7	11
9	환경권 보장	10	0	0	0	8	18
10	이용자 인권 보호	13	0	0	0	0	13
11	문화다양성 증진과 혐오표현의 근절	10	2	1	0	0	13
12	직장 내 인권 보호	30	4	0	0	0	34
13	근로환경	23	1	0	0	0	24
합 계		214	13	1	0	23	251

분야 1. 인권경영 체제의 구축

(운영현황)

○ 재단은 2019년 인권경영선언문을 제정하였고, 2024년에 인권경영선언문을 개정하고 공유하였음

○ 재단은 2019년 인권경영 운영 규칙을 제정하고, 2021년과 2024년에 개정하였으며, 인권경영 운영 규칙이 재단 인권경영의 기준이 되고 있음

○ 인권경영 운영 규칙에 근거하여 2020년부터 인권영향평가를 매년 실시하고 있으며, 국가인권위원회의 인권경영매뉴얼을 반영하여 실시하였음

○ 인권영향평가에서 도출된 개선사항뿐만 아니라 권고사항에 대한 이행실적을 점검, 관리하고 있음

○ 재단은 3기 인권경영위원회를 내부 3인, 외부 4인으로 구성하였으며, 외부위원 2명을 추가로 위촉할 예정임

○ 인권경영 전담조직 및 전담자를 지정하고 인권경영 운영규칙 제정, 인권영향평가 실시, 인권교육 실시, 구제절차 운영 등 인권경영을 제도화하는 데 필요한 조치를 취하고 있음

○ 재단은 전 임직원 대상 인권교육을 온라인(전 임직원), 오프라인(고위직 워크숍)으로 실시하였음

○ 고충상담원 22명, 온라인 인권침해 신고센터 등 접근과 이용이 편리한 다양한 신고채널을 운영하고 있음

(평가요약)

○ 인권경영선언문, 인권경영 운영규칙 등 체계적인 제도적 기반이 견고하게 완비되어 있음

○ 2020년부터 지속적으로 실시하는 체계적인 인권영향평가 시스템을 구축하고 있음

○ 인권경영위원회를 통한 독립적 의사결정 체계가 확립되어 있음

○ 전 임직원 대상 인권교육 100% 이수율을 달성하고 계층별 맞춤형 교육을 운영하는 포괄적 교육 체계를 갖추고 있음

○ 다양한 신고채널 및 구제절차를 운영하여 이해관계자 접근성을 제고하는 다층적 구제절차 시스템을 보유하고 있음

○ 인권 및 윤리경영을 위한 충분한 예산을 적극적으로 배정하고 있음

(권고의견)

○ 협력기관 및 이해관계자 대상 인권교육 프로그램 개발 및 협력업체 행동강령 예시, 안내자료 배포를 통한 자체 교육을 지원할 것을 권고함

○ 구체적인 처리 프로세스, 신고자 보호 조치, 문화예술 분야 특성을 반영한 인권침해 유형별 가이드라인을 포함한 상세 매뉴얼을 개발할 것을 권고함

결과그래프

달성률(%)

No	항목	계
1	인권존중 정책선언(6)	100.0
2	인권영향평가 정기적 실시(9)	100.0
3	인권경영 제도화를 위한 필요조치(11)	100.0
4	인권경영 성과(7)	100.0
5	구제절차 마련(9)	94.4
6	인권교육 시행(3)	83.3
전체		**97.8**

분야 1. 항목별 결과

1.1) 인권존중 정책선언

평가의견	- 2019년 12월 인권경영선언문 최초 제정 이후 2024년 9월 개정을 통해 지속적 개선 노력을 보이고 있으며, 특히 인권영향평가 결과를 반영한 개정으로 실효성을 제고함 - 인권경영위원회 의결(2024.9.24)을 통한 최고 의사결정기구 수준의 정책 표명으로 조직 차원의 강한 의지를 천명함 - 이해관계자 의견 조회(2024.8.22) 과정을 거쳐 참여적 정책 수립이 이루어졌으며, 인권경영 운영규칙 개정(2024.11.11)을 통해 정기적 개선 근거를 마련함 - 재단 특성을 반영한 문화다양성 보장, 혐오표현 근절 등 구체적 인권 현안을 명시하여 실질적 가이드라인 역할을 수행함 - 재단 누리집 게시 및 전사적 공유를 통한 투명성 확보와 함께 2024년 인권경영 보고서를 통한 대외 공개로 책임성을 강화함
권고의견	- 권고의견 없음

1.2) 인권영향평가 정기적 실시

평가의견	- 2020년부터 2024년까지 5년간 매년 정기적 인권영향평가를 실시하여 체계적이고 지속적인 점검 체계를 구축함 - 국가인권위원회 인권경영 매뉴얼을 바탕으로 국제적 차원의 인권규범을 준거로 하는 포괄적 평가 기준을 적용함 - ㈜한국경영인증원 등 외부 전문기관 참여 및 2025년 인권영향평가 협업TF 구성(2025.4.9)을 통해 평가의 객관성과 전문성을 확보함 - 협력회사 행동강령 제정 근거 마련을 포함하여 재단 활동뿐만 아니라 협력기관까지 포괄하는 광범위한 평가 범위를 설정함 - 2개 노조 위원장, 직군별 대표 직원, 장애 노동자, 이주노동자, 육아휴직 복귀자, 기간제 근로자 등 인권취약그룹 이해관계자 인터뷰를 통한 참여적 평가 과정을 운영함 - 인권경영 운영규칙 제5장에 문서화된 체계적 실행 근거를 보유하고 있으며, 평가 결과에 따른 개선계획 수립 및 이행점검 체계를 갖춤
권고의견	- 권고의견 없음

1.3) 인권경영 제도화를 위한 필요조치

평가의견	- 인권감사실을 인권경영 전담부서로 지정하고 전담자를 배치하여 체계적 추진 체계를 완비함 - 인권경영위원회 구성(제3기, 내부 3인 + 외부 4인) 및 운영을 통해 독립적 의사결정 구조를 확립하였으며, 다양한 이해관계자 구성을 위한 외부위원 2인 추가 위촉을 추진 중임 - 취업규정 제53조를 통한 인권경영 증진 기여자 포상제도 마련으로 인센티브 체계를 구축함 - 인권침해 구제절차, 고충상담원(22명), 인권침해 신고센터, 익명신고채널 휘슬노트 등 다층적 모니터링체계를 운영함 - 2025년 인권 및 윤리경영 예산 85,000천원 편성으로 적극적 의지를 표명함 - 온라인 인권침해 신고센터, 고충신고센터 운영 등 다양한 의사소통 채널을 통해 이해관계자 참여를 보장함 - 전 임직원 대상 인권교육 100% 이수율 달성 및 고위직 대상 별도 워크숍(2024.9.12, 32명) 운영으로 계층별 맞춤형 교육을 실시함
권고의견	- 권고의견 없음

1.4) 인권경영 성과

평가의견	- 2020년부터 2024년까지 기관 운영 점수 추이, 인권교육 이수율 등 정량적 지표와 정성적 평가를 결합한 체계적 성과 측정 체계를 구축함 - 인권경영위원회를 통한 전문가 검증(2024.9.24) 및 의견 수렴 절차를 확립하여 성과 평가의 객관성을 확보함 - 2024년 경기문화재단 인권경영 보고서 공유(2024.12.2) 및 경기도 공공기관 경영평가 경영실적보고서를 통한 정기적 성과 공개로 투명성을 제고함 - 국가인권위원회의 “인권경영 보고 및 평가 지침”에 따라 인권영향평가 결과, 인권실태조사 결과, 인권경영 교육 이수, 신고건수, 조사건수 등을 포함한 인권경영 보고서 작성 및 기관장 보고 완료함 - 외부 전문가 검증을 거친 성과 보고로 신뢰성을 담보함
권고의견	- 권고의견 없음

1.5) 구제절차 마련

평가의견	- 인권경영 운영규칙 제6장에 기반한 체계적 구제절차를 마련하고 인권침해 구제절차 안내를 하고 있음 - 인권침해 신고센터, 고충신고센터, 휘슬노트 등 다양한 신고채널을 운영하여 이해관계자의 접근성을 제고함 - 인권침해구제위원회(인권감사관, 노조 추천 1인, 외부위원 3인) 구성을 통한 독립적 구제기구를 운영함 - 위원회 의결일로부터 40일 이내 신고인 등에게 결과 통보하는 신속한 처리 체계를 확립함 - 피해자가 재단 구제절차 이외 다른 절차 이용 시 성실한 조력 의무를 규정하여 포괄적 지원 체계를 마련함 - 시정과 조치를 통한 근본적 원인 개선 과정을 포함하여 재발방지에 중점을 두는 종합적 구제 접근을 실시함 - 2024년 구제절차 실효성 평가 결과를 반영하여 전 부서 공문 발송, 게시판 게시, 엘리베이터 및 화장실 앞 포스터 부착 등을 통해 구제절차 안내를 강화할 것을 제안함
권고의견	- 현재 구제절차 안내는 신고 채널 위주의 기본 정보 제공에 그치고 있어, 구체적인 처리 프로세스, 신고 사례별 대응 방법, 신고자 보호 조치, 처리 기간 및 절차 등을 포함한 상세한 구제절차 매뉴얼 개발이 필요함. 특히 문화예술 분야 특성을 반영한 인권침해 유형별 신고 가이드라인과 대응 방안을 포함하여 이해관계자의 실질적 활용도를 제고할 것을 권고함

1.6) 인권교육 시행

평가의견	- 전 임직원 대상 정기적 인권교육을 실시하여 100% 이수율을 달성함 (국가인권위원회 사이버 인권교육 콘텐츠 2개 과정, 2시간) - 고위직(부서장 이상) 대상 별도 인권교육 워크숍(2024.9.12, 32명)을 운영하여 계층별 맞춤형 교육을 실시함 - 경기도 인권센터 카드뉴스 및 인권웹툰 전사적 공유를 통해 다양한 형태의 교육 콘텐츠를 제공함 - 소속기관(7개 박물관·미술관) 직원 인권교육 이수 체계를 구축하여 교육 대상의 포괄성을 확보함 - 성희롱·성폭력 고충상담원 전문 과정 교육, 인권침해 권리구제 전문 교육 등

	구제절차 참여자 대상 전문성 제고 교육을 제공함 - 2025년 전 임직원 대상 대면집체 인권교육을 예정하여 교육의 질적 향상을 도모함
권고의견	- 이해관계자 교육 확대: 현재 미운영 상태인 협력회사 및 외부 이해관계자 대상 인권교육 프로그램 개발 및 운영이 필요함. 인권경영에 대한 이해를 돕기 위한 협력업체 행동강령 예시, 인권경영 안내자료 등을 배포해 자체적으로 인권교육을 할 수 있도록 지원하는 방법을 고려해 볼 것을 권고함

분야 2. 고용상의 비차별 및 권리 보장

(운영현황)

○ 재단은 남녀, 국적, 신앙, 사회적 신분 등을 이유로 한 차별을 금지하고 있음

○ 블라인드 채용을 진행하고 모집·채용 시 직무수행에 필요하지 않은 정보를 요구하지 않음

○ 여성 노동자 비율이 높은 편이며, 고용에 있어서 남녀 간 차별은 없음

○ 업무 특성상 일반직과 비정규직(기간제)은 동일한 임금테이블을 적용하고 운영직(정규직)은 별도의 임금테이블을 적용하고 있음

○ 전년도에 진행한 임금개편 연구용역이 마무리되었고, 노조와 협의 후 26년 적용을 목표로 임금개편을 진행하고 있음

○ 비정규직이라는 이유로 차별하지 않으며, 비정규직에게 복지포인트와 공정수당(퇴직금 대안)을 지급하고 있음

○ 이주노동자를 부당하게 차별하지 않으며, 해외에서 활동하는 소속기관은 없음

○ 장애 노동자 의무고용비율을 준수하고 있으며, 행정지원업무를 적합직무로 운영하고 있음

(평가요약)

○ 고용상의 비차별과 권리가 보장되고 있으며, 대부분의 항목에서 양호한 결과를 보이고 있음

○ 차별을 금지하고 차별 없는 교육, 정년, 퇴직, 복지제도를 운영하고 있음

○ 성별, 국적(이주), 장애를 이유로 차별하지 않음

○ 여성 근로자의 비중이 높고 성별에 따른 차별이 없으며, 임신 등을 이유로 불이익을 주지 않음

○ 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙을 준수하고 있으며, 구성원의 임금 만족도와 형평성을 높이기 위해 임금개편 연구용역 결과를 실행(적용)하는 작업을 준

비하고 있음

(권고의견)

○ 기간제 근로자라고 하더라도(단기간 근무한다고 하더라도) 업무상 필요한 경우(대관활동, 대외활동 등) 직함을 부여하는 방안(예를 들어, 명함에 직함 명시)을 검토할 것을 권고함

○ 이주노동자를 대상으로 정기적으로 고충을 청취하고 후속조치하는 절차를 마련할 필요가 있음

결과그래프

달성률(%)

No	항 목	계
1	고용상 비차별 및 권리 보장(7)	92.9
2	고용상 남녀 비차별 및 권리 보장(6)	100.0
3	비정규직 노동자 비차별(3)	100.0
4	이주노동자 비차별(3)	75.0
5	장애 노동자 비차별(2)	100.0
전 체		**95.0**

분야 2. 항목별 결과

2.1) 고용상 비차별 및 권리 보장

평가의견	- 취업규칙 등에서 남녀, 국적, 신앙, 사회적 신분을 이유로 한 차별을 금지하고 있음을 명문화하고 있음 - 블라인드 채용을 통해 직무수행에 필요하지 않은 조건을 요구하지 않음 - 차별 없는 교육, 정년, 퇴직, 복지제도를 운영하고 있음 - 원격지 근무지원에 관한 이슈(소송)가 마무리됨에 따라 후속 조치를 진행할 예정임 - 유연근로시간제(선택적 근로시간제, 시차출퇴근제)에 관한 이슈(진정)가 발생하였으나 결과에 따라서 후속 조치할 예정임(이에 대한 별도의 권고의견을 제시하지 않음) - 기간제 근로자는 단기간 근무하므로 별도의 직함을 부여하지 않고 있는데, 이에 따라 대외활동(대관업무 등) 시에 호칭 등에 불편함이 있음
권고의견	- 기간제 근로자라고 하더라도(단기간 근무한다고 하더라도) 업무상 필요한 경우(대관활동, 대외활동 등) 직함을 부여하는 방안(예를 들어, 명함에 직함 명시)을 검토할 것을 권고함

2.2) 고용상 남녀 비차별 및 권리 보장

평가의견	- 고용에 있어서 남녀 간 차별은 없으며, 여성 노동자 비율이 높은 편임 - 채용 시 직무수행에 필요하지 않은 불필요한 조건을 요구하지 않음 - 성별을 이유로 임금, 복리후생, 교육, 배치, 승진, 정년, 해고에서 차별하지 않음 - 혼인, 임신 또는 출산 관련 제도 사용이 자유로우며, 혼인 등을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않음 - 최근에는 남성 육아휴직의 비율이 높아지고, 출산 및 육아휴직 후 대부분 복귀하는 분위기가 조성되었음
권고의견	- 권고의견 없음

2.3) 비정규직 노동자 비차별

평가의견	- 비정규직 노동자임을 이유로 임금, 편의 등에서 차별하지 않음

	- 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙을 준수하고 있음 - 기간제 근로자와 일반직 근로자의 임금 기준이 동일함 - 기간제 근로자에게 복지포인트, 공정수당(퇴직금 대안)을 지급하고 있음 - 기간제 근로자에게도 건강검진을 제공하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

2.4) 이주노동자 비차별

평가의견	- 이주노동자라는 이유로 부당하게 차별하지 않음 - 이주노동자가 아시아계이므로 종교적, 문화적 차이가 크지 않으며, 한국어로 일상적 소통하는 데 문제가 없음 - 정기적으로 이주노동자의 고충을 청취하고 있지는 않음 - 해외에서 활동하는 소속기관은 없음
권고의견	- 이주노동자를 대상으로 정기적으로 고충을 청취하고 후속조치하는 절차를 마련할 필요가 있음

2.5) 장애 노동자 비차별

평가의견	- 장애를 이유로 차별하지 않음 - 인권실태조사를 통해 장애로 인한 차별에 대하여 조사하고 있음 - 장애인 의무고용비율을 준수하여 장애인을 고용하고 있음 - 행정지원업무 등을 장애근로자 적합직무로 운영하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

(운영현황)

○ 2개의 노동조합이 설립되어 있으며, 제1 노동조합은 일반직 위주, 제2 노동조합은 운영직 위주로 조직되어 있음

○ 2025년 현장실사 현재 전체 근로자 446명, 일반직 212명, 운영직 149명 중 일반직 통합노조에 약 140~150명, 운영직 약 84~85명이 가입하였으며, 근로자의 과반수로 조직된 노조는 없음

○ 통합노조(연합노조)를 결성하여 단체교섭을 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 2개 노동조합 사무실이 본사(인계동)에 마련되어 있음

○ 자유로운 조합활동을 보장하고 근로시간면제제도를 운영하고 있으며, 회의 및 교육시간은 사전 협의를 통해 지원하고 있음

○ 노사협의회는 노사 각 6명(사용자 6명, 각 노조 3명씩)으로 구성하였고 노동조합 집행부가 노사협의회 위원으로 활동하고 있음

○ 매 분기 정기회의를 개최하고, 직렬과 관계없이 전 구성원을 대상으로 설문을 통해 안건을 취합하여 안건을 선정하고 있음

(평가요약)

○ 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하고 있으며, 대부분의 평가 항목에서 양호한 수준을 보이고 있음

○ 복수노조 체제 하에서 노동조합과 성실하게 교섭하고 있으며, 노동조합의 자유로운 활동을 보장하고 불이익 처우를 하지 않음

○ 매년 임금협약을 체결하고, 단체협약은 성실하게 이행하고 있음

○ 단체협약 미이행과 관련하여 발생한 이슈나 분쟁은 없음

○ 노동조합 사무실 등 노동조합 활동을 위한 편의를 제공하고 있음

○ 2개 노동조합의 가입률이 과반수가 되지 않으며, 노사협의회는 사측 6명, 각 노조 3인씩이 근로자위원을 구성하고 있음

○ 노사협의회에 대표자가 참여하고 있고, 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하고 있음

(권고의견)

○ 취업규칙 제57조(정리해고)에서 근로기준법에 따라 정리해고 할 수 있다라고만 규정하고 있으므로 근로자대표와 사전통보, 성실 협의하도록 명문화할 필요가 있음

결과그래프

달성률(%)

No	항 목	계
1	결사·단체교섭의 자유(4)	100.0
2	노동조합 활동 불이익처우 금지(5)	100.0
3	단체교섭 보장 및 성실한 이행(5)	90.0
4	대안적 조치(2)	100.0
전 체		**96.9**

분야 3. 항목별 결과

3.1) 결사·단체교섭의 자유

평가의견	- 복수(2개)의 노동조합이 설립되어 있으며, 노사관계가 원만한 편임 - 노동조합의 활동을 존중하며, 단체협약 등에서 조합활동의 보장에 대하여 명시하고 있음 - 단체협약 체결을 위해 교섭 중이며, 매년 임금협약을 체결하고 있음 - 실무자가 비공식적으로 수시로 노동조합과 소통하고 있음 - 노동조합 사무실 등 노동조합 활동을 위한 편의를 제공하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

3.2) 노동조합 활동 불이익처우 금지

평가의견	- 노동조합 활동을 이유로 불이익한 처우를 하지 않음 - 특정 노동조합 가입, 노동조합 미가입 또는 탈퇴를 고용조건으로 하지 않음 - 부당해고, 부당노동행위 등 갈등 또는 분쟁이 발생하지 않음
권고의견	- 권고의견 없음

3.3) 단체교섭 보장 및 성실한 이행

평가의견	- 2018년에 단체협약을 체결하였고, 이후 단체협약 체결이 지연되고 있으며, 현재 단체교섭을 진행하고 있음 - 매년 임금협약을 체결하고 있음 - 2018년에 체결한 단체협약과 임금협약은 성실하게 이행하고 있음 - 단체협약 미이행과 관련하여 발생한 이슈나 분쟁은 없음 - 정리해고의 사례는 없으며, 취업규칙에서 근로기준법에 따라 정리해고한다고 규정하고 있으나 구체적으로 정리해고의 요건을 규정하지는 않음
권고의견	- 취업규칙 제57조(정리해고)에서 근로기준법에 따라 정리해고 할 수 있다라고만 규정하고 있으므로 근로자대표와 사전통보, 성실 협의하도록 명문화할 필요가 있음

3.4) 대안적 조치

평가의견	- 노사협의회가 설치되어 있으며, 노사 각 6명으로 구성되어 있음 - 3개월마다 정기적으로 노사협의회 회의를 개최하고 있음 - 노사협의회 운영을 위하여 회의실 등 편의를 제공함 - 기간제 근로자는 노사협의회에 참여하지 않아 전년도 인권영향평가에서 기간제 근로자 등 다양한 구성원이 노사협의회에 참여하는 방안을 검토하도록 권고의견이 제시됨에 따라 전체를 대상으로 공개적으로 위원을 모집하고 구성하려고 하였으나, 기간제가 참여하지 않았기 때문에 다양한 의견을 수렴할 수 있도록 협의 안건은 설문을 통해 취합하고 노사협의를 통해 최종 논의 안건을 선정하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

분야 4. 강제 노동의 금지

(운영현황)

○ 인권경영 운영 규칙, 단체협약에서 강제 노동을 금지하고 있음

○ 근로계약서와 연봉계약서를 작성하여 근로조건을 명확히 하고 있음

○ 퇴근시간 이후에는 자유롭게 퇴근할 수 있는 분위기가 형성되어 있으며, 눈치보거나 원하지 않는 시간외근로를 하지 않음

○ 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

○ 사내시스템(아마란스)으로 퇴직의 절차를 안내하고, 전자결재를 통해 퇴직을 처리하고 있음

○ 자회사, 협력회사가 없으므로 강제노동을 이용하거나 연루될 가능성 없음

(평가요약)

○ 재단은 강제노동을 금지하고 있으며, 대부분의 평가 항목에서 양호한 수준을 보이고 있음

○ 근로계약서 또는 연봉계약서를 작성하여 근로조건을 명확히 제시함

○ 업무상 필요시 사전승인을 통해 시간외근로를 시행하고 금전 또는 휴가로 보상하고 있음

○ 근무시간 이후 자유롭게 퇴근하는 문화가 정착되어 있음

○ 사내시스템에 퇴직 관련 서식(양식)이 게시되어 있고 합리적 수준의 사전 통지 이후에 자유롭게 퇴직할 수 있음

○ 해외에서 활동하는 소속기관, 자회사, 협력회사, 인력공급 없음

(권고의견)

○ 권고의견 없음

결과그래프	
달성률(%)	

No	항 목	계
1	강제노동 금지(8)	100.0
2	자회사·협력사 강제노동 예방(3)	-
전 체		100.0

분야 4. 항목별 결과

4.1) 강제노동 금지

평가의견	- 강제노동을 금지하고, 근로계약서와 연봉계약서 작성을 통해 근로조건을 명확히 하고 있음 - 퇴근시간 이후 자유롭게 퇴근하는 분위기가 조성되어 있음 - 업무상 필요시 사전 승인을 통해 시간외근로를 하고, 시간외근로에 대해서는 (일반직은 포괄임금시간을 초과하는 시간) 금전 또는 휴가로 보상하고 있음 - 자유롭게 퇴직할 수 있으며, 퇴직절차는 사내시스템을 통해 전자결재로 진행됨
권고의견	- 권고의견 없음

4.2) 자회사·협력사 강제노동 예방

평가의견	- 해외에서 활동하는 소속기관이나 협력단체 등 없음 - 자회사, 협력회사 없음 - 인력공급 없음
권고의견	- 권고의견 없음

분야 5. 연소자 노동의 금지

(운영현황)

○ 만 18세 미만자를 고용하지 않고 있으며, 현재 18세 미만 노동자가 없음

○ 신입직원 채용 시 채용공고에 18세 이상 연령기준을 명시하고 있음

○ 채용 시 주민등록등·초본을 제출받고 연령을 확인하고 있음

○ 교육프로그램을 빙자하여 연소자를 고용하지 않음

○ 앞으로도 연소자 고용계획이 없음

○ 연소자 문화 예술활동에 대해서는 보호장치를 구축하고 있음

(평가요약)

○ 재단의 연소자 노동 금지 관련 체계는 법적 기준을 철저히 준수하고 있으며, 문화예술 분야 특성을 고려한 적절한 보호 조치를 마련하고 있음

○ 신입직원 채용 시 18세 이상 연령 제한을 명시하고 있으며, 지원사업을 통한 연소자 문화예술 활동에 대해서도 체계적인 보호장치를 구축하고 있어 우수한 수준으로 평가됨

(권고의견)

○ 권고의견 없음

결과그래프	

달성률(%)	

No	항 목	계
1	부당한 연소자 고용 금지(6)	100.0
2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치(8)	100.0
3	연소자 예술활동 보호(4)	100.0
전 체		**100.0**

분야 5. 항목별 결과

5.1) 부당한 연소자 고용 금지

평가의견	- 근로기준법 제64조에 따른 연소자 고용 금지 원칙을 철저히 준수하고 있음 - 신입직원 채용공고 시 18세 이상 연령 제한을 명시하여 사전 예방 체계를 구축함 - 인권경영 운영규칙을 통한 제도적 기반이 마련되어 있음
권고의견	- 권고의견 없음

5.2) 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치

평가의견	- 근로기준법에 따른 체계적인 대응 방안이 마련되어 있음 - 연소자 근로 시 친권자 동의, 근로시간 제한, 유해업무 금지 등 법적 보호 조치를 준수함
권고의견	- 권고의견 없음

5.3) 연소자 예술활동 보호

평가의견	- 지원사업을 통한 연소자 문화예술 활동에 대해 근로조건 보호 의무사항을 명시함 - 미성년자 참여 시 보호자 동의서 확보 및 안전보험 가입 의무화로 안전장치를 마련함 - 의무교육 중단 방지 및 과도한 활동시간 제한을 통한 보호 체계를 구축함
권고의견	- 권고의견 없음

분야 6. 산업안전 보장

(운영현황)

○ 안전보건관리체계 구축을 통해 중대산업재해와 중대시민재해 발생을 예방함

○ 중대산업재해 예방 종합 추진계획을 수립하고 안전장구와 시설을 유지함

○ 매년 정기적으로 위험성평가를 실시하고 있음

○ 전 직원을 대상으로 산업안전보건 정기교육을 실시함

○ 본부 건물은 임산부 및 장애인 접근을 위한 경사로, 승강기, 점자판 등을 설치하였음(상상캠퍼스의 경우 건물 노후화로 승강기 설치가 불가한 상황임)

○ 유해화학물질 관리체계 구축 계획에 의거하여 사업장 물잘안전보건자료 목록을 작성, 비치 및 관리하고 있음

○ 매년 전 임직원 건강검진을 실시하고 있음

(평가요약)

○ 재단은 안전보건관리체계 구축을 통해 중대산업재해와 중대시민재해 발생을 예방하고 중대재해처벌법과 산업안전보건법 등 관련 법률을 준수하여 근로자와 사용자가 서로 이해와 협조를 통해 안전하고 쾌적한 근무환경을 조성하고 있음

○ 안전보건방침 및 안전보건경영 운영계획에 따라 안전장구와 시설을 상시 점검하고 쾌적한 작업환경 조성을 위해 노력하고 있으며 정기적인 안전점검을 통해 시설이 안전하고 위생적으로 관리되도록 운영하고 있음

○ 안전보건 분야별 체크리스트를 통해 정기적인 안전점검을 연 5회 실시하고 있으며 위험성평가를 통해 재단 소속 시설물 및 현장에서 발생할 수 있는 안전사고의 위험도를 판단 및 조치하여 안전하고 쾌적한 근무환경을 조성하고 있음

○ 재단 산업안전보건교육 운영계획에 따라 근로자 안전보건교육(반기별), 신규 발령자(채용 시), 안전보건관리책임자, 관리감독자 교육 등을 정기적으로 실시하고 있음

○ 임산부 및 장애인 등 사회적 약자를 위한 시설을 제공하고 있으며 이동편의시설이 잘 갖추어져 있음. 임신 중인 여성의 근무지 변경은 규정에 의거하여 보직변경 및 당직근무 제외 등의 조치로 대응하고 있고, 산후여성과 18세 미만자의 위험근로 예방을 위해 취업규정 등에 문서화되어 있음

○ 재단은 취업규정, 단체협약을 통해 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸린 직원에게 요양비를 지원하고 산업안전보건위원회(분기별)/안전보건경영위원회(반기별) 운영 시 전문가의 의견을 수렴하여 산업재해 예방을 위한 중대재해 예방 종합 추진계획을 수립·운영하고 있음

○ 안전보건관리방침에 의거, 유해하거나 위험한 장소에 경고, 비상조치를 포함한 안전·보건표지와 안전수칙을 설치(부착)하고 매년 건강검진을 실시하고 있음

(권고의견)

○ 권고의견 없음

결과그래프

달성률(%)

No	항 목	계
1	작업장 안전(5)	100.0
2	임산부 및 장애인 등 보호(4)	100.0
3	필수장비 제공 및 교육실시 등(5)	100.0
4	산업재해 피해노동자 지원(3)	100.0
전 체		**100.0**

분야 6. 항목별 결과

6.1) 작업장 안전

평가의견	- 재단은 안전보건관리 체계 구축을 통해 중대산업재해와 중대시민재해 발생을 예방하고 중대재해처벌법과 산업안전보건법 등 관련 법률을 준수하여 근로자와 사용자가 서로 이해와 협조를 통해 안전하고 쾌적한 근무환경을 조성하고 있음 - 피난안내도를 각 층에 부착하고 완강기, 비상탈출구 통로를 확보하고 있음 - 사무실 건강장해 예방 관리 계획 수립을 통해 시설물 및 사무실, 전시장 공기질평가 등 건강복지 관리 실행 중 - 안전보건 분야별 체크리스트를 통해 정기적인 안전점검을 연 5회 실시하고 있으며 위험성평가를 통해 재단 소속 시설물 및 현장에서 발생할 수 있는 안전사고의 위험도를 판단 및 조치하여 안전하고 쾌적한 근무환경을 조성하고 있음 - 또한, 유해위험 요인을 모니터링하고 유해물질 관리 목록을 작성하고 비치 및 관리하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

6.2) 임산부 및 장애인 등 보호

평가의견	- 임산부 및 장애인 등 사회적 약자를 위한 기관시설로 주차장, 화장실, 승강기, 점자부착, 점자블록, 휴게실 등을 제공하고 있으며 이동편의시설이 잘 갖추어져 있음. 임신 중인 여성의 근무지 변경은 재단 규정에 의거하여 보직변경 및 당직근무 제외 등의 조치로 대응하고 있고, 산후여성과 18세 미만자의 위험근로 예방을 위해 규정 등에 문서화되어 있음
권고의견	- 권고의견 없음

6.3) 필수장비 제공 및 교육실시 등

평가의견	- 재단 산업안전보건교육 운영계획에 따라 근로자 안전보건교육(반기별), 신규발령자(채용 시), 안전보건관리책임자, 관리감독자 교육 등을 정기적으로 실시하고 있음

	- 기관별 위험성평가를 시행하고 그 결과를 근로자들에게 정보 제공하고 있으며, 안전보건관리방침에 의거, 유해하거나 위험한 장소에 경고, 비상조치를 포함한 안전·보건표지와 안전수칙을 설치(부착)하고 있음 - 유해화학물질 관리체계 구축 계획에 의거하여 사업장 물잘안전보건자료 목록을 작성하고 비치 및 관리하고 있음 - 안전보건관리방침 및 취업규정에 의거하여 매년 1회 이상 전 임직원 건강검진을 시행 중임
권고의견	- 권고의견 없음

6.4) 산업재해 피해노동자 지원

평가의견	- 재단은 취업규정, 단체협약을 통해 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸린 직원에게 요양비를 지원하고 있으며 지급 요건 발생 시 지체 없이 지급함 - 산업안전보건위원회(분기별)/안전보건경영위원회(반기별) 운영 시 전문가의 의견을 수렴하여 산업재해 예방을 위한 중대재해 예방 종합 추진계획을 수립·운영하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

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

○ 25년 상반기에 용역사의 인권보호 상황을 평가하고, 평가결과를 반영하도록 계약체결절차를 개정하여 하반기 시행 예정임

○ 재단 협력사 인권보호 준수의무 현황조사 설문을 통해 인권존중 및 인권보호 준수 의무를 모니터링하고 있음

○ 전 임직원을 대상으로 인권 교육(필수교육)을 실시함으로써 인권 감수성 강화에 적극적으로 대응하고 있음

(평가요약)

○ 국가 및 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 시행령·시행규칙, 입찰 시 낙찰자 결정기준, 계약관련 예규·고시, 재단 회계규정 등에 의거하여 협력업체를 선정하고 재단 계약업무 절차 및 세부운영지침을 통해 외부 용역사와의 계약을 시행함

○ 업무수탁계약 체결 시, 계약상대자를 대상으로 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함한 청렴계약 및 인권존중 이행각서를 징구하고 있음

○ 재단 협력사 인권보호 준수의무 현황조사 설문을 통해 인권존중 및 인권보호 준수 의무를 모니터링하고 있으며 인권경영 운영규칙에 따라 인권침해 사실 및 규정 위반 사항에 대해 시정하고, 재단 규정에 따른 징계, 재발방지 교육 등 필요한 조치를 시행하고 있으나 시정 요구에 대한 조치 불이행 시 제제조치에 대한 고려가 필요함

○ 인권경영 운영규칙 제6조(직원인권 보호)에 따라 재단은 모든 직원의 인권을 보호하기 위해 노력하고 있으며 전 직원을 대상으로 시행하는 인권 및 청렴 의식 개선 교육(필수교육)에 필수 참여함으로써 인권 의식 개선 활동에 적극 참여 및

대응 중

○ 외주업체와 공동 수행하는 업무(사옥 CCTV 운영 등)에 관한 세부 절차를 자체 수립·시행함으로써 불특정 다수의 인권을 침해하는 일이 발생하지 않도록 관리함

(권고의견)

○ 청렴계약 및 인권존중 미이행 시, 입찰참가자격 제한, 계약해지 등 재단의 조치와 관련하여 민·형사상 어떠한 이의도 제기할 수 없음을 서약서에 명시하고 있으나 인권경영 운영규칙 제9조(책임 있는 협력관계) 및 계약지침에 미이행 및 조치요구 불이행 시 제제조치에 대한 조항 추가를 권고함

결과그래프

달성률(%)

No	항 목	계
1	협력회사 등의 인권침해 예방(4)	100.0
2	모니터링 실시(2)	75.0
3	보안담당 직원에 의한 인권침해 방지(4)	100.0
전 체		**95.0**

분야 7. 항목별 결과

7.1) 협력회사 등의 인권침해 예방

평가의견	- 국가 및 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 시행령·시행규칙, 입찰 시 낙찰자 결정기준, 계약관련 예규·고시, 재단 회계규정 등에 의거하여 협력업체를 선정하고 재단 계약업무 절차 및 세부운영지침을 통해 외부 용역사와의 계약을 시행 - 업무수탁계약 체결 시, 계약상대자를 대상으로 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함한 청렴계약 및 인권존중 이행각서를 징구하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

7.2) 모니터링 실시

평가의견	- 재단 협력사 인권보호 준수의무 현황조사 설문을 통해 인권존중 및 인권보호 준수 의무 모니터링을 실시하고 있음 - 인권경영 운영규칙에 따라 인권침해 사실 및 규정 위반 사항에 대해 시정하고, 재단 규정에 따른 징계, 재발방지 교육 등 필요한 조치를 시행하고 있으나 시정 요구에 대한 조치 불이행 시 제제조치에 대한 고려가 필요함
권고의견	- 시정 요구에 대한 조치 불이행 시 제제조치에 대한 고려가 필요함

7.3) 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지

평가의견	- 인권경영 운영규칙 제6조(직원인권 보호)에 따라 재단은 모든 직원의 인권을 보호하기 위해 노력하고 있으며 전 직원을 대상으로 시행하는 인권 및 청렴 의식 개선 교육(필수교육)에 필수 참여함으로써 인권 의식 개선 활동에 적극 참여 및 대응 중 - 외주업체는 청렴계약 및 인권존중 미이행 시, 입찰참가자격 제한, 계약해지 등 재단의 조치와 관련하여 민·형사상 어떠한 이의도 제기할 수 없음을 서약서에 명시함 - 외주업체와 공동 수행하는 업무(사옥 CCTV 운영 등)에 관한 세부 절차를 자

	체 수립·시행함으로써 불특정 다수의 인권을 침해하는 일이 발생하지 않도록 관리함
권고의견	- 권고의견 없음

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 해당사항 없음으로 판단하였음

○ 사업계획 시 사전검토 항목으로 지식재산권의 보호 관련 갈등 발생 가능성과 대책, 갈등요소를 사전 검토하고, 이를 기반으로 사업을 추진, 운영함

○ 사업 운영에서 필요한 저작권 및 지식재산권의 취득 및 이용이 있을 경우, 협의를 통해 계약 등에 반영함

(평가요약)

○ 재단은 주요 업무의 사업계획 시 사전검토 항목으로 지식재산권의 보호 관련 갈등 발생 가능성과 대책, 갈등요소를 사업담당자별로 사전 검토하고, 이를 기반으로 사업을 추진, 운영함

○ 경기문화재단 출판물 제작 관리 규칙, 소속기관 뮤지엄 숍 운영·문화상품 관리 규칙에 따라 저작권 및 지식재산권의 보호와 관리 지침 및 법령을 준수하고 있음

○ 사업 운영에서 필요한 저작권 및 지식재산권의 취득 및 이용이 있을 경우, 협의를 통해 계약 등에 반영하며 경기문화재단 회의수당 및 원고료 등 지급에 관한 규칙에 따라 원고료 및 교정료 등 지식재산권에 대한 보상을 제공함

(권고의견)

○ 권고의견 없음

결과그래프	

<table>
<tr><td></td><td></td></tr>
<tr><td>달
성
률
(%)</td><td>
<table>
<tr><th>No</th><th>항 목</th><th>계</th></tr>
<tr><td>1</td><td>지역주민 재산권 보호(7)</td><td>-</td></tr>
<tr><td>2</td><td>지식재산권 보호(4)</td><td>100.0</td></tr>
<tr><td colspan="2">전 체</td><td>100.0</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

분야 8. 항목별 결과

8.1) 지역주민 재산권 보호

평가의견	- 해당사항 없음
권고의견	- 권고의견 없음

8.2) 지식재산권 보호

평가의견	- 재단은 주요 업무의 사업계획 시 사전검토 항목으로 지식재산권의 보호 관련 갈등 발생 가능성과 대책, 갈등요소를 사업담당자별로 사전 검토하고, 이를 기반으로 사업을 추진, 운영함 - 경기문화재단 출판물 제작 관리 규칙, 소속기관 뮤지엄 숍 운영·문화상품 관리 규칙에 따라 저작권 및 지식재산권의 보호와 관리 지침 및 법령을 준수하고 있음 - 경기문화재단 회의수당 및 원고료 등 지급에 관한 규칙에 따라 원고료 및 교정료 등 지식재산권에 대한 보상을 제공함 - 재단은 재단이 취득한 지식재산권 및 사업 운영에서 연관된 이해관계자의 지식재산권을 보호하고 관리하는 지침을 가지고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

분야 9. 환경권 보장

(운영현황)

○ 2025년 ESG 경영 활성화 사업추진 계획을 수립하였음

○ RE100, 탄소중립 등의 활동을 수행하며 환경경영을 운영하고 있음

○ 환경정보는 매월 1회 업데이트하여 공표하고 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 공정하고 지속가능한 문화예술생태계 조성을 위하여 문화 공공부문의 ESG 경영을 실천하고 있으며 RE100 추진계획을 수립하여 운영 중임

○ 친환경 강화를 위해 전기차 공무차량 도입, 1회용품 제로화 이행, 녹색제품 구매 확대 노력 등을 통해 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행하고 있음.

○ 환경문제 발생을 예방하고 관리를 강화하기 위해 다양한 노력을 이행 중이며, 녹색제품 구매 등 우선구매제도 관련 환경 교육을 정기적으로 실시하고 있음

○ 재단 누리집 경영공시 게시판 및 국가온실가스종합관리시스템을 통해 환경 관련 정보를 대중과 노동자에게 제공하고 있으며 환경정보는 매월 1회 업데이트하여 공표하고 있음

○ 공공기관으로서 국내외 환경정책 방향에 따라 환경경영체계를 운영 중이며 재단 주최 행사 시 이해관계자들과의 협의를 통해 재활용품 활용, 일회용컵 지참 불가 등에 대한 안내 등을 실시하고 있음

○ 감염병, 화재, 지진 등을 대비한 비상계획을 수립하고 자위소방대 및 초기대응 체계를 수립, 운영 중이며 비상사태 발생을 대비한 시설 내 비상대피도, 비상구 안내등 등을 설치하여 비상시 대응방법을 안내하고 관계기관과 비상연락망을

구축하여 비상사태 발생 시 즉각 통보할 수 있도록 체계를 갖추고 있음

(권고의견)

○ 권고의견 없음

결과그래프

달성률(%)

No	항 목	계
1	환경경영체제 수립 및 유지(5)	100.0
2	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙(5)	-
3	환경정보의 공개(3)	100.0
4	비상계획 수립(5)	100.0
전 체		**100.0**

분야 9. 항목별 결과

9.1) 환경경영체제 수립 및 유지

평가의견	- 재단은 공정하고 지속가능한 문화예술생태계 조성을 위하여 문화 공공부문의 ESG경영을 실천하고 있으며 RE100 추진계획을 수립하여 운영 중임 - 재단은 ESG 경영활동의 일환(사회적 책임-환경(E))으로서 부서 고유 업무(사업)의 친환경 경영 추진 및 실적 관리를 체계화하고 있음 - 친환경 강화를 위해 전기차 공무차량 도입, 1회용품 제로화 이행, 녹색제품 구매 확대 노력 등을 통해 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행하고 있음. - 환경문제 발생을 예방하고 관리를 강화하기 위해 다양한 노력을 이행 중이며, 녹색제품 구매 등 우선구매제도 관련 환경 교육을 정기적으로 실시하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

9.2) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

평가의견	- 평가의견 없음
권고의견	- 권고의견 없음

9.3) 환경정보의 공개

평가의견	- 재단 누리집 경영공시 게시판 및 국가온실가스종합관리시스템을 통해 환경 관련 정보를 대중과 노동자에게 제공하고 있으며 환경정보는 매월 1회 업데이트하여 공표하고 있음. 환경문제 및 정책 관련 특강 실시, 탄소중립 및 녹색기술 관련 연구보고서 발간 등을 통해 환경문제의 심각성과 해결방안을 모색하고 예방적 접근 원칙을 견지하고 있는 것으로 확인됨 - 직접적인 환경 사고 및 훼손을 발생시킬 수 있는 요소는 없으나 실내온도조절, 분리수거, 재활용 등을 통해 환경개선을 실천 중임
권고의견	- 권고의견 없음

9.4) 비상계획 수립

평가의견	- 안전보건관리방침을 통해 비상사태 대응지침을 마련하였으며, 민방위 훈련, 지역 소방서와 합동소방훈련 등의 비상훈련을 실시함 - 비상사태 발생 시 시설 내 비상대피도, 비상구 안내등 등을 설치하여 비상시 대응방법을 안내하고 있으며, 관계기관과 비상연락망을 구축하여 비상사태 발생 시 즉각 통보할 수 있도록 체계를 갖추고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

분야 10. 이용자 인권 보호

(운영현황)

○ 소비자의 생명, 신체에 대한 위해, 재산상 피해나 자연환경의 훼손 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 동의서를 받고 있음

○ 개인정보 온라인 관리시스템을 암호화 처리하여 DB를 관리하고 있음

(평가요약)

○ 재단은 문화상품 개발 시 전기용품 및 생활용품 안전법 및 어린이제품 안전 특별법 규정에 의한 안전관리대상 품목에 대한 인증정보를 표시 및 안내하고, 구조, 재질, 사용방법 등으로 인하여 소비자의 생명·신체에 대한 위해, 재산상 피해나 자연환경의 훼손에 대한 우려가 크다고 인정되는 생활용품에 대해 구입 및 제조 시 KC인증 확인 후 진행함

○ 문화상품 신규 개발 시 상품의 소재와 사양 등을 과업에 포함하고 샘플 상품을 부서장과 담당자 협의 후 진행하며 실무위원회를 구성하여 문화상품 개발 및 운영, 기타 문화상품 품질 관리를 위한 사전평가를 실시함

○ 온라인 스토어를 통해 상품정보와 가격정보를 정확하게 명시하고 있으며 표시·

광고를 할 때 이용자를 속이거나 이용자로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않고 이해하기 쉬운 언어로 정보를 제공하고 있음

○ 소비자분쟁해결기준(공정거래위원회 고시) 및 관계 법령에 따라 문화상품의 하자 및 상품 결함 발생 시 온라인 공지를 통해 이를 알리고 교환 또는 환불처리로 진행함

○ 개인정보보호법에 의거하여 매년 내부관리 계획을 수립하고 있으며 개인정보 및 정보보안 점검 및 임직원·개인정보 취급자 교육 등을 실시하고 있음.

○ 개인정보 보호책임자(CPO)를 지정하고 개인정보처리방침을 홈페이지를 통해 공개하고 있으며 각 부서 업무 파트별로 동의서식을 비치하여 정보주체로부터 동의를 받은 후 개인정보를 수집하고 있음

○ 고객의 개인정보는 내부방침에 따라 활용 이후 즉시 파기하며, 개인정보 유출방지 프로그램으로 보안체계를 유지하고 있으며, 개인정보 유출 등 사고방지를 위한 정보보안관리 실태평가를 실시하고 있음

(권고의견)

○ 권고의견 없음

결과그래프

달성률(%)

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	- 재단은 문화상품 개발 시 전기용품 및 생활용품 안전법 및 어린이제품 안전특별법 규정에 의한 안전관리대상 품목에 대한 인증정보를 표시 및 안내하고, 구조, 재질, 사용방법 등으로 인하여 소비자의 생명·신체에 대한 위해, 재산상 피해나 자연환경의 훼손에 대한 우려가 크다고 인정되는 생활용품에 대해 구입 및 제조 시 KC인증 확인 후 진행함 - 문화상품 신규 개발 시 상품의 소재와 사양 등을 과업에 포함하고 샘플 상품을 부서장과 담당자 협의 후 진행하며 문화상품 매입상품일 경우 제조 및 판매사에서 제공하는 사양 및 표시사항 등 확인 후 매입을 진행함 - 표시광고의 공정화에 관한 법률에 따라 부당한 표시 및 광고행위를 하지 않으며 분양광고 및 공고, 계약서를 통해 중요 정보를 상세하게 제공하고 있으며 상품정보를 이해하기 쉬운 언어로 제공하며 영문 등을 통해 정보를 제공함
권고의견	- 권고의견 없음

10.2) 결함 시 조치

평가의견	- 소비자분쟁해결기준(공정거래위원회 고시) 및 관계 법령에 따라 문화상품의 하자 및 상품 결함 발생 시 온라인 공지를 통해 이를 알리고 교환 또는 환불 처리로 진행함 - 온라인 스토어를 통해 반품/교환 안내 항목을 공지하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

10.3) 이용자 정보인권 보호

평가의견	- 개인정보보호법에 의거하여 매년 내부관리 계획을 수립하고 있으며 개인정보 및 정보보안 점검 및 임직원·개인정보 취급자 교육 등을 실시하고 있음. - 개인정보 보호책임자(CPO)를 지정하고 개인정보처리방침을 홈페이지를 통해 공개하고 있으며 각 부서 업무 파트별로 동의서식을 비치하여 정보주체로부터 동의를 받은 후 개인정보를 수집하고 있음

	- 수집한 개인정보는 수집 목적의 범위에서 이용하고 있으며, 이용자가 동의한 목적 이용·제공에 따른 절차를 수립하고 개인정보 이용자에게 교육·훈련을 통해 관련 내용 전파 - 고객의 개인정보는 내부방침에 따라 활용 이후 즉시 파기하며, 개인정보 유출 방지 프로그램으로 보안체계를 유지하고 있으며, 개인정보 유출 등 사고방지를 위한 정보보안관리 실태평가를 실시하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

분야 11. 문화다양성 증진과 혐오표현의 근절

(운영현황)

○ 인권경영선언문을 통해 문화다양성이 인권경영의 중요한 요소임을 명확히 공표하였음

○ 본부·기관별 1일 워크숍 진행, 각종 동호회 운영 등의 프로그램을 통하여 직원 상호 간의 소통을 기반으로 문화다양성 프로그램 운영 노력 중

○ 경기도 인권센터 카드뉴스 및 인권 웹툰을 전사적으로 공유하고, 2025년 전 임직원 대상 대면집체 인권교육 운영 예정임

○ 주요업무 사전검토 항목에 혐오표현 근절을 위한 자가진단 항목을 추가하여 운영 중

○ 혐오표현이 발생할 경우, 인권침해 구제절차에 따라 시정하고 필요한 조치를 시행하고 있음

(평가요약)

○ 재단의 문화다양성 증진과 혐오표현 근절 관련 체계는 전반적으로 우수한 수준으로 구축되어 있음

○ 인권경영선언문을 통해 문화다양성의 가치를 명확히 천명하고 있으며, 다국어 홈페이지 운영, 문화다양성 촉진 사업 등 실질적인 노력을 기울이고 있음

○ 혐오표현 근절을 위한 교육 및 예방 체계를 갖추고 있음

(권고의견)

○ 실무 활용 가능한 내용을 포함한 교육프로그램 개발 또는 교육자료 배포를 통한 부서별 자체 워크숍 진행 권고함

○ 협력업체 → 예술가 → 일반 이용자 순 단계적 확대하되, 의무 참석보다는 인센티브 제공 방식으로 진행할 것을 권고함

○ 다국어 혐오표현 금지 홍보 체계 구축 : 외국인 참여자 일정 수 이상 시 시각적

자료를 활용한 혐오표현 금지 홍보물 제작 및 배치할 것을 권고함

결과그래프

달성률(%)

No	항 목	계
1	문화다양성의 보호와 증진(7)	85.7
2	혐오표현의 근절(6)	83.3
전 체		**84.6**

분야 11. 항목별 결과

11.1) 문화다양성의 보호와 증진

평가의견	- 인권경영선언문 및 운영규칙을 통해 문화다양성을 인권경영의 핵심 요소로 명시함 - 다국어 홈페이지 운영으로 다양한 문화적 배경을 가진 이해관계자의 참여 기회를 보장함 - 문화다양성 촉진 사업 추진 및 안내서 배포로 실질적 성과를 창출하고 있음 - 문화다양성 관련 사업을 기관 성과로 인식하고 지속적으로 축적·공유하고 있음
권고의견	- 문화예술 분야 다양성 사례 분석, 차별적 표현 점검 체크리스트, 포용적 언어 사용법, 다문화 이해관계자 소통 방법 등 실무에 직접 활용 가능한 내용을 포함한 전사적 문화다양성 교육프로그램을 개발하여 운영할 것을 권고함. 교육이 여건상 어려울 경우, 교육자료를 배포하고 각 부서에서 자체적 워크숍 등을 통해 해당 내용을 숙지하도록 하는 방법도 고려해 볼 수 있음 - 이해관계자 대상 교육은 단계적으로 교육을 확대해 나갈 것을 권고함. 예시) 1단계(주요 협력업체 및 지원사업 선정단체), 2단계(예술가 및 문화단체), 3단계(일반 이용자 및 관객) 순으로 단계적 확대 추진. 또한 의무적 참석을 요구하기보다는 인센티브 제공 형식(예: 지원사업 평가 시 문화다양성 교육 이수 가산점 부여, 우수 실천 사례 포상 및 공유, 교육 수료증 발급 등을 통한 참여 동기 부여)으로 진행하는 방안을 검토해 볼 필요성 있음

11.2) 혐오표현의 근절

평가의견	- 인권경영선언문을 통해 혐오표현 근절 의지를 명확히 천명함 - 전 임직원 대상 인권교육을 통해 혐오표현 인지 및 대응 능력을 제고함 - 주요업무 사전검토 체계에 혐오표현 근절을 위한 자가진단 항목을 포함하여 예방 체계를 강화함 - 인권경영 운영규칙을 통한 혐오표현 발생 시 대응 절차를 마련함
권고의견	- 외국인 예술인, 행사 참석자 등이 일정 수 이상 될 경우, 지역 내 다문화가족 지원센터, 외국인 커뮤니티 등과 협력하여 언어 장벽을 최소화할 수 있는 픽토그램, 인포그래픽 등 시각적 자료를 활용한 혐오표현 금지 홍보물 제작 및 배치할 것을 권고함

분야 12. 직장 내 인권 보호

(운영현황)

○ 직장 내 괴롭힘 방지 규칙, 직장 내 괴롭힘 매뉴얼에 근거하여 예방 및 대응업무를 진행하고 있음

○ 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙에 근거하여 예방 및 대응업무를 진행하고 있음

○ 전 직원을 대상으로 괴롭힘, 성희롱·성폭력 예방교육을 실시하였음

○ 본부 및 소속 기관별로 고충상담원(총 22명)이 지정되어 있으며, 본부와 소속기관 관계없이 고충을 신고할 수 있음

○ 매년 정기 실태조사를 통해 성희롱, 괴롭힘 등에 대하여 조사하고 있음

○ 고충상담원 최초 지정 시 교육을 실시하고 이후에도 보수교육을 진행하고 있으며, 필요시 성희롱 조사를 위해 외부전문가도 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

○ 감정 노동자 매뉴얼이 마련되어 있으며, 감정 노동자 및 직무를 파악하고 있음

○ 모성보호제도를 사내게시판(아마란스)을 통해 공지하고, 자유롭게 사용할 수 있는 분위기가 조성되어 있음

(평가요약)

○ 재단은 직장 내 인권침해를 예방하기 위하여 전반적으로 노력하고 있음

○ 재단은 직장 내 인권침해를 방지하기 위하여 다양한 교육을 실시하고 있음

○ 인권침해 유형별로 지침이나 매뉴얼을 마련하여 예방 및 대응하고 있음

○ 재단은 직장 내 괴롭힘, 성희롱을 방지하고 장애 노동자, 감정 노동자, 모성을 보호하기 위해 노력하고 있음

○ 다만, 일부 미비한 규정화, 매뉴얼 마련 노력이 더해진다면 직장 내 인권 수준이 더욱 향상될 것으로 기대됨

(권고의견)

○ 취업규정에서 직장 내 괴롭힘에 관해서는 직장 내 괴롭힘 방지 규칙에서 별도로 정하고 있음을 명시할 것을 권고함

○ 직장 내 괴롭힘에 대하여도 전문교육을 이수하도록 하여 조사자의 전문성을 확보할 것을 권고함

○ 적합직무에 대한 직무기술서가 작성되지 않았으므로 장애인 근로자 적합직무를 개발하고 직무기술서를 작성하여 관리할 것을 권고함

○ 감정노동과 관련한 업무수행자를 대상으로 인권침해에 대한 실태조사를 실시하지 않으므로, 정기적인 모니터링 또는 실태조사를 실시할 것을 권고함

○ 출산휴가나 육아휴직 이후 적응을 지원하는 프로그램 검토를 권고함

결과그래프

달성률(%)

No	항목	계
1	직장 내 괴롭힘 금지(8)	87.5
2	직장 내 성희롱 금지(8)	100.0

3	장애 노동자 보호(4)	87.5
4	감정 노동자 보호(5)	100.0
5	모성 보호(9)	94.4
전 체		**94.1**

분야 12. 항목별 결과

12.1) 직장 내 괴롭힘 금지

평가의견	- 직장 내 괴롭힘 방지 규칙, 직장 내 괴롭힘 예방 매뉴얼을 마련하여 직장 내 괴롭힘을 예방, 대응하고 있음 - 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 교육을 전 임직원을 대상으로 시행하고 있으나, 상담사 및 조사자를 대상으로 하는 전문교육을 시행하지는 않음 - 직장 내 괴롭힘 신고채널, 구제절차가 원활하게 작동하고 있음 - 괴롭힘 피해자를 보호하는 조치를 실시하고 요구사항을 반영하고 있음
권고의견	- 취업규정에서 직장 내 괴롭힘에 관해서는 직장 내 괴롭힘 방지 규칙에서 별도로 정하고 있음을 명시할 것을 권고함 - 직장 내 괴롭힘에 대하여도 전문교육을 이수하도록 하여 조사자의 전문성을 확보할 것을 권고함

12.2) 직장 내 성희롱 금지

평가의견	- 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해방지규칙, 성희롱·성폭력 예방·대응 매뉴얼을 마련하여 직장 내 성희롱을 예방, 대응하고 있음 - 직장 내 성희롱을 예방하기 위한 교육을 전 임직원을 대상으로 시행하고 있음 - 직장 내 성희롱 신고채널, 구제절차가 원활하게 작동하고 있음 - 성희롱 피해자를 보호하는 조치를 실시하고 요구사항을 반영하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

12.3) 장애 노동자 보호

평가의견	- 장애인 인식개선을 위한 교육을 정기적으로 실시하고 있음 - 장애인을 위한 편의(경사로, 승강기, 점자판 등)를 제공하고 있음 - 장애인 적합직무가 마련되어 있으며, 제한 경쟁을 통해 채용을 진행하고 있음 - 장애인 노동자가 배치된 부서에서 장애 노동자의 고충을 청취하고 있음
권고의견	- 적합직무에 대한 직무기술서가 작성되지 않았으므로 장애인 근로자 적합직무

	를 개발하고 직무기술서를 작성하여 관리할 것을 권고함

12.4) 감정 노동자 보호

평가의견	- 감정 노동자 직무 및 인원을 파악하고 있음 - 감정 노동자 보호를 위한 프로그램을 운영하고 있음 - 고객대응 교육을 지원하고, 감정근로자 보호를 위한 전담부서를 지정하고 있음 - 감정 노동자 고충을 청취하기 위한 모니터링, 실태조사는 부재함
권고의견	- 감정노동과 관련한 업무수행자를 대상으로 인권침해에 대한 실태조사를 실시하지 않으므로, 정기적인 모니터링 또는 실태조사를 실시할 것을 권고함

12.5) 모성 보호

평가의견	- 임신, 출산, 육아 관련 제도의 내용을 규정화하고 사용을 보장하고 있음 - 모성보호 및 일·가정 양립 지원을 위한 프로그램을 운영하고, 인식개선, 문화조성을 위해 노력하고 있음 - 모성보호와 양육지원과 관련한 지원금을 수급할 수 있도록 지원함 - 출산휴가, 육아휴직 등 모성보호제도를 자유롭게 사용할 수 있으나, 복귀 후 적응을 지원하는 프로그램은 부재함
권고의견	- 출산휴가나 육아휴직 이후 적응을 지원하는 프로그램 검토를 권고함

분야 13. 근로환경

(운영현황)

○ 재단은 적정한 휴식권, 휴가권을 보장하고 있음

○ 휴게시간을 안정적으로 부여하고, 연결되지 않을 권리에 대해 안내하고 있음

○ 자유롭게 휴가를 사용하는 분위기가 조성되어 있고, 시간 단위 휴가 사용, 보상휴가제도를 운영하고 있음

○ 법정휴가 외에도 경조사휴가, 재해구조휴가 등 다양한 휴가를 부여하고 있음

○ 정기적으로 건강검진을 실시하고, 개인별 예산지원을 통해 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 운영하고 있음

○ 적정한 휴게시간을 부여하고 법정휴가 외에 다양한 약정휴가를 운영하고 있음

○ 정기적으로 건강검진을 시행하고, 스트레스를 파악하고, 심리상담을 지원하고 있음

○ 선택적 근로시간제, 시차출퇴근제, 보상휴가제를 운영하고 있으며 업무 특성상 도입이 어려운 직군을 대상으로도 확대 시행을 고민, 검토하고 있음

(권고의견)

○ (내부)고객만족도 조사 시에 유연근무제의 효과성을 측정, 분석하고 환류를 통해 제도를 관리, 개선할 것을 권고함

결과그래프	
달성률(%)	

No	항 목	계
1	휴식권 보장(4)	100.0
2	휴가권 보장(5)	100.0
3	건강권 보장(5)	100.0
4	유연근무(10)	95.0
전 체		**97.9**

분야 13. 항목별 결과

13.1) 휴식권 보장

평가의견	- 재단은 근로기준법에 따른 휴식시간을 보장하고 있음 - 긴급상황을 제외하고 업무시간 이외에 SNS, 문자 등으로 업무지시를 하지 않고, 관리자를 대상으로 연결되지 않을 권리에 대해 안내, 홍보하고 있음 - 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴게공간을 마련하였음
권고의견	- 권고의견 없음

13.2) 휴가권 보장

평가의견	- 연차유급휴가, 가족돌봄휴가 등 법정휴가 외에 병가, 경조휴가 등 약정휴가도 부여하고 있음 - 연차유급휴가를 자유롭게 사용할 수 있는 분위기가 조성되어 있음 - 휴가사용을 장려하기 위한 시간 단위 휴가사용제도를 운영하고 있음 - 연차저축제(연차휴가를 차년도까지 사용)를 수립하고 노동조합과 논의하고 있음
권고의견	- 권고의견 없음

13.3) 건강권 보장

평가의견	- 근로기준법 및 산업안전보건법에서 규정하는 안전 및 보건 관련 조치를 하고 있음 - 중대재해 발생 매뉴얼과 조치계획을 수립하고 시행함 - 업무특성 및 직무상 스트레스를 파악하고 심리상담을 지원하고 있음 - 응급상황 발생 시 대응 매뉴얼을 마련하였음
권고의견	- 권고의견 없음

13.4) 유연근무

평가의견	- 직종별 업무특성을 고려하여 선택적 근로시간제와 시차출퇴근제를 운영 중이며 확대 시행을 검토하고 있음 - 유연근무제 운영에 대하여 노동조합, 노사협의회와 협의하고 있음 - 유연근무제를 모니터링하고 있으나 효과성에 대하여 분석하지 않고 있음
권고의견	- (내부)고객만족도 조사 시에 유연근무제의 효과성을 측정, 분석하고 환류를 통해 제도를 관리, 개선할 것을 권고함

7. 주요사업 평가결과

1) 종합 점수 : 95.9% (98점 중 94점)

- ○ 주요사업 영향평가 결과 95.9%로 전반적으로 양호하게 운영하고 있음
- ○ 인권체제, 공정운영, 윤리성 분야는 우수하게 운영하고 있음
- ○ 강사 및 교육진행자 인권과 미디어아트 특수성 고려 분야는 상대적으로 보완 필요

No.	분 야	점수[14]			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	(예술교육) 사업의 인권체제	4	4	4	100.0
2	(예술교육) 교육프로그램 공정운영	8	8	8	100.0
3	(예술교육) 교육접근성 확보	8	8	8	100.0
4	(예술교육) 강사 및 교육진행자 인권	6	6	5	83.3
5	(예술교육) 교육참가자 인권보호	8	8	8	100.0
6	(예술교육) 교육내용의 윤리성	8	8	8	100.0
7	(백남준) 사업의 인권체제	6	6	6	100.0
8	(백남준) 공정운영	12	10	10	100.0
9	(백남준) 협력업체 인권	2	2	2	100.0
10	(백남준) 예술인·예술단체 인권	8	8	7	87.5
11	(백남준) 관람객 및 프로그램 이용자 인권	22	22	21	95.5
12	(백남준) 디지털 접근성 및 윤리	4	4	4	100.0
13	(백남준) 미디어아트 특수성 고려	6	4	3	75.0
총점		102	98	94	95.9%

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

2) 주요사업 인권영향평가 점검 집계결과

○ 총 2개 사업, 13개 항목, 51개 지표 중 예 45개, 아니오(미실시) 0개, 보완필요 4개, 정보없음 0개, 해당없음 2개로 집계됨

- (보완필요) 예술교육팀 강사 및 교육진행자 인권, 백남준아트센터 예술인·예술단체 인권, 관람객 및 프로그램 이용자 인권, 미디어아트 특수성 고려 항목은 주요 개선과제에 반영

- (아니요) 없음

- (정보없음) 없음

- (해당없음) 백남준아트센터 공정운영의 1개 항목은 현장실사일 현재 재단 활동과 직·간접적으로 해당사항이 없으므로 이에 해당함

○ **(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					
		예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	계
1	(예술교육) 사업의 인권체제	2					2
2	(예술교육) 교육프로그램 공정운영	4					4
3	(예술교육) 교육접근성 확보	4					4
4	(예술교육) 강사 및 교육진행자 인권	2	1				3
5	(예술교육) 교육참가자 인권보호	4					4
6	(예술교육) 교육내용의 윤리성	4					4
7	(백남준) 사업의 인권체제	3					3
8	(백남준) 공정운영	5				1	6
9	(백남준) 협력업체 인권	1					1
10	(백남준) 예술인·예술단체 인권	3	1				4
11	(백남준) 관람객 및 프로그램 이용자 인권	10	1				11
12	(백남준) 디지털 접근성 및 윤리	2					2
13	(백남준) 미디어아트 특수성 고려	1	1			1	3
합 계		**45**	**4**	**0**	**0**	**2**	**51**

사업 1. 예술교육팀

(운영현황)

○ 예술교육팀은 문화다양성 예술교육을 통한 도민의 다양성, 감수성 함양 및 실천 기회를 제공하고, 누구나 나누고 즐길 수 있는 경기도형 문화다양성 활동을 발굴하고 지원하는 업무를 담당하고 있음

○ 2025년에는 문화다양성 촉진, 지역문화교육 전문인력 매개자 역량강화, 영아 문화예술 축제, 영아 다큐제작 및 콘텐츠 개발 등의 사업을 운영, 계획 중임

○ 예술교육팀에서 추진하는 지원사업 선정단체 대상으로 문화다양성 안내서(홈페이지) 및 사업 운영가이드 배포를 통해 다양성 존중을 독려하고 있음

○ 공모사업 심의의 경우, 재단 인력풀을 활용하여 6배수의 심의위원 후보자 명단 구성 및 외부 전문가로 구성된 '심의위원 추천위원회'를 통해 최종 심의위원을 공정하게 선발함

○ 지원사업의 프로그램 참가자 대상으로 개인정보 수집·활용 동의서 및 초상권 이용 동의서를 필수 제출하도록 안내함

(평가요약)

○ 체계적인 인권침해 신고 및 구제절차 운영으로 이해관계자 보호 체계가 완비되어 있음

○ 공정하고 투명한 사업 운영 절차를 통해 차별 없는 기회를 제공하고 있음

○ 다양한 배경의 참가자를 위한 포용적 교육환경을 조성하고 접근성을 확보하고 있음

○ 강사 및 교육진행자의 인권 보호를 위한 적정 보수 지급 및 지원 체계를 구축하고 있음

○ 개인정보보호 및 참가자 안전을 위한 체계적 관리시스템을 운영하고 있음

○ 미디어아트의 특수성을 고려한 관람객 안전 및 접근성 확보에 노력하고 있음

(권고의견)

○ 현재 표준계약서에 강사 및 교육진행자에 대한 불합리한 요구나 괴롭힘 방지 관련 문구를 보완하고, 강사 권익보호 가이드라인을 마련할 것을 권고함

결과그래프

달성률(%)

No	항 목	계
1	사업의 인권체제(2)	100.0
2	교육프로그램 공정운영(4)	100.0
3	교육접근성 확보(4)	100.0
4	강사 및 교육진행자 인권(3)	83.3
5	교육참가자 인권보호(4)	100.0
6	교육내용의 윤리성(4)	100.0
전 체		97.6

사업 1. 항목별 결과

1.1) 사업의 인권체제

평가의견	- 지원사업 공고문에 근로자 근로조건 보호 의무사항을 명시하여 이해관계자 인권보호에 선제적으로 대응함 - 용역 입찰 공고문에 인권감사실 신고 및 경기도 공익제보제도를 안내하여 투명성을 확보함 - 경기문화재단 직원 업무포털 내 온라인 고충처리, 인권침해 신고센터 배너를 게시하여 접근성을 제고함
권고의견	- 권고의견 없음

1.2) 교육프로그램 공정운영

평가의견	- 경기도민 누구나 참여할 수 있는 예술교육 지원사업을 운영하여 지역, 성별, 연령에 따른 차별 없는 기회를 제공함 - 문화다양성 안내서 배포 및 지지씨멤버스를 통한 공정한 참가자 모집 시스템을 구축함 - 문화예술교육사 공개 채용 및 심의위원 추천위원회를 통한 투명하고 공정한 선발 절차를 운영함 - 부정청탁 금지, 성평등·성폭력 예방 서약서 제출 등을 통해 교육 내용과 방법의 윤리성을 확보함
권고의견	- 권고의견 없음

1.3) 교육접근성 확보

평가의견	- 경기문화재단 홈페이지 자동 번역 서비스를 통해 다국어 안내자료를 제공하여 언어적 접근성을 확보함 - 아동돌봄시설 연계 지원사업의 참가비를 책정하지 않아 경제적 취약계층의 참여를 배려함 - 장애 학생 대상 찾아가는 교육프로그램, 영아 문화공간 발굴 등을 통해 물리적 접근성을 확보함 - 학교 밖 청소년, 장애 아동·청소년, 사회적 약자 대상 특별 프로그램을 개발하

	여 운영함
권고의견	- 권고의견 없음

1.4) 강사 및 교육진행자 인권

평가의견	- 최저시급 기반 적정 보수를 지급하고 표준계약서 작성을 원칙으로 하여 투명한 계약 체계를 구축함 - 강사 및 교육진행자의 수업 준비를 위한 재료비, 인건비, 공간 임차비 등을 적절히 지원함 - 예술인 고용보험료 및 고용·산재보험 신고를 안내하여 사회보장 체계를 강화함
권고의견	- 현재 표준계약서에 강사 및 교육진행자에 대한 불합리한 요구나 괴롭힘 방지 관련 문구를 보완하거나 강사 권익보호 가이드라인을 마련할 것을 권고함 - (계약서 문구 예시) 강사는 부당한 대우를 받을 경우 재단 인권감사실 또는 고충신고센터에 신고할 수 있으며, 신고로 인한 불이익을 받지 않는다. - (가이드라인 내용 예시) 계약 조건 외 업무요구 시, 부당한 대우 시, 보수지급 지연 시 대처 방안, 강사의 권리

1.5) 교육참가자 인권보호

평가의견	- 개인정보 수집·활용 동의서 및 초상권 이용 동의서 필수 제출을 통해 개인정보보호를 철저히 함 - 아동·청소년 대상 지원사업 운영가이드에 안전보험 가입, 성희롱·성폭력 예방서약서 제출을 포함함 - 안전보건관리계획 수립 및 산업안전보건교육 이수를 통해 참가자 안전을 보장함 - 경기문화예술교육센터 홈페이지에 공공누리 유형 표기로 저작권 보호 정책을 시행함
권고의견	- 권고의견 없음

1.6) 교육내용의 윤리성

평가의견	- 문화다양성 교육·포럼 의무 참석 및 문화다양성 안내서 배포를 통해 편견과 차별 방지에 노력함 - 문화다양성 촉진사업을 통해 다양한 문화적 배경과 관점을 반영한 교육자료와 콘텐츠를 개발함 - 경기문화예술교육 비평웹진 발간 시 저작권자 및 자료 출처를 명확히 표기하여 지식재산권을 존중함 - 개인정보보호 및 정보보안교육 수강을 통해 디지털 윤리를 준수함
권고의견	- 권고의견 없음

사업 2. 백남준아트센터

(운영현황)

○ 백남준아트센터는 전문적인 연구를 바탕으로 백남준의 삶과 예술을 대중들에게 쉽고 흥미롭게 전달하는 전시 기획, 각종 기술매체를 이용하는 다양한 미디어 아트 작품을 소개하여 현대미술에 대한 이해와 관심을 높이는 기획전을 운영함

○ 2025년에는 전시 운영, 교육·체험프로그램 운영, 소장품 및 보존기록관리, 학술연구, 관람객 서비스, 편의시설 운영, 관람환경 개선 등의 업무를 운영, 계획하고 있음

○ 홈페이지 온라인 VOC, 고객 소리함 비치(1층 안내데스크), 경기도 및 재단을 통한 접수 등 인권침해 소통 시스템 상시 운영 및 대응

○ 자원봉사자(도슨트) 인권침해 문제 발생 시 네이버 카페 '백남준아트센터 도슨트모임' 등 소통 창구를 통한 문제 접수 가능

○ 사전접수를 통해 운영되는 교육프로그램은 경기문화재단 '지지씨멤버스'를 통해 공정한 방식으로 참가자를 모집하고, 사전접수 없이 진행하는 상설 프로그램 등은 관람객 누구나 운영 시간에 참여할 수 있음

○ 재해 예방을 위해 협력업체 대상으로 '안전보건관리 준수 서약서' 등 산업안전보건법 및 중대재해처벌법 등을 명시한 내용의 문서를 전달하여 준수할 것을 강조하고 있음

○ 단체 관람 및 단체 도슨트 신청 등 개인 및 단체 정보를 수집할 시 공식적으로 재단 지지씨멤버스를 통해 신청을 받고 있으며, 지지씨멤버스에서는 회원가입 시 필수적으로 개인정보 활용 동의 절차를 포함하고 있음

○ 관람공간은 남녀노소, 장애인 등 이용자를 고려한 시설을 갖추고 있음

(평가요약)

○ 공개 모집 및 투명한 절차를 통한 협력업체/기관 선정으로 공정성을 확보함

○ 백남준아트센터운영규칙에 따른 작품 구입, 평가위원 선정 등 체계적이고 객관

적인 운영 시스템을 구축함

○ 장애인 전용 주차공간(3석), 엘리베이터, 점자 안내문, 가족휴게실 등 물리적 접근성을 충분히 확보함

○ 큐피커 어플리케이션을 통한 음성 해설, 자막 제공 영상 등 디지털 접근성을 제고함

○ 개인정보보호, 응급상황 대응 매뉴얼, 정기적 안전점검 등 관람객 안전을 위한 종합적 체계를 운영함

○ <백남준의 비디오 서재> 등 디지털 아카이브에서 저작권 보호 정책을 철저히 시행함

○ 친환경 시설 운영 및 온라인 아카이빙을 통한 탄소 절감 등 환경적 영향 최소화 노력을 기울임

(권고의견)

○ 예술인/예술단체 대상 인권교육 자료 키트 배포 등 실질적 교육 지원 방안 마련

○ 시각장애인 및 저시력자를 위한 큰 글씨 서비스 재개 또는 주요 전시 중심 단계적 제공

○ 광민감성 환자 등을 위한 구체적 안전 지침 마련 및 안내 문구 보완

결과그래프	

달성률(%)	

No	항 목	계
1	사업의 인권체제(3)	100.0
2	공정운영(6)	100.0
3	협력업체 인권(1)	100.0
4	예술인·예술단체 인권(4)	87.5
5	관람객 및 프로그램 이용자 인권(11)	95.5
6	디지털 접근성 및 윤리(2)	100.0
7	미디어아트 특수성 고려(3)	75.0
전 체		**94.6**

사업 2. 항목별 결과

2.1) 사업의 인권체제

평가의견	- 입찰 공고문에 인권감사실 신고 가능 내용을 명시하여 투명성을 확보함 - 경기문화재단 직장 내 괴롭힘 방지규칙에 따라 고충상담원 2인을 지정하여 상담 체계를 구축함 - 홈페이지 온라인 VOC, 고객 소리함 비치 등 다양한 소통 채널을 통해 인권침해 대응 체계를 마련함
권고의견	- 권고의견 없음

2.2) 공정운영

평가의견	- 공개 모집 및 투명한 절차를 통한 협력업체/기관 선정으로 공정성을 확보함 - 백남준아트센터운영규칙에 따른 소장품 수집 심의위원회 및 평가위원 선정 등 체계적 운영 시스템을 구축함 - 백남준 예술상 후보자 추천 및 심사를 위한 투명하고 객관적인 절차를 마련함 - 지방자치단체 입찰 기준에 따른 평가위원의 공정심사 원칙을 준수함 - 지지씨멤버스를 통한 공정한 참가자 모집 프로세스를 갖춤
권고의견	- 권고의견 없음

2.3) 협력업체 인권

평가의견	- 계약업체에 안전보건관리 준수 서약서 전달 및 산업안전보건법, 중대재해처벌법 준수를 강조함 - 작품 운송 및 설치 현장에서 구두로 안전 관련 내용을 전달하여 협력업체 직원 안전을 도모함
권고의견	- 권고의견 없음

2.4) 예술인·예술단체 인권

평가의견	- 장애 학생 대상 프로그램 및 문화소외지역 어린이 대상 프로그램을 통해 취약계층 예술활동을 지원함 - 재단 홈페이지 및 SNS를 통한 다양한 방법으로 정보를 전달하여 정보격차를 해소함 - 예술인고용보험 가입 등을 통해 예술인/예술단체의 권익을 보호함 - 최근 3년간 개인정보 유출 사고가 없어 정보보호 체계가 안정적으로 운영됨
권고의견	- 현재 예술인고용보험 가입 등 권익 보호 지원은 하고 있으나, 예술인/예술단체 대상 인권교육 프로그램이 부재함. 교육 실시의 현실성을 고려할 때, 직접 교육보다는 인권교육 자료 키트 배포 등 실질적 교육 지원 방안을 마련할 것을 권고함

2.5) 관람객 및 프로그램 이용자 인권

평가의견	- 지지씨멤버스를 통한 체계적인 개인정보 수집 및 활용 동의 절차를 확립함 - 심폐소생술 및 소방안전교육 실시, 소방계획서 및 중대재해 대응 매뉴얼 보유로 응급상황 대응 체계를 구축함 - 장애인 전용 주차공간(3석), 엘리베이터, 점자 안내문, 가족휴게실 등 물리적 접근성을 충분히 확보함 - 큐피커 어플리케이션을 통한 음성 해설, 자막 제공 영상 등으로 디지털 접근성을 제고함 - 정기적 안전점검 및 청소, 유지보수를 통해 쾌적한 관람환경을 제공함
권고의견	- 현재 예산상의 문제로 중단된 큰 글씨 서비스(전시 안내문 등)를 재개하여 시각장애인 및 저시력자의 관람 접근성을 개선할 것을 권고함. 예산 확보가 어려울 경우 주요 전시에 한정하여 단계적으로 제공하는 방안 검토가 필요함

2.6) 디지털 접근성 및 윤리

평가의견	- <백남준의 비디오 서재>에서 저작권 규정을 명시하고 이용약관을 통해 원작자 권리 보호 정책을 시행함 - 관람객 설문조사 등 진행 시 개인정보 수집 및 활용에 대한 수집정보, 수집목적, 보유기간 등을 명시함
권고의견	- 권고의견 없음

2.7) 미디어아트 특수성 고려

평가의견	- 장애 학생 대상 프로그램 진행 시 주강사 및 보조강사 각 1인씩 배치하여 안전을 보장함 - 친환경 시설 운영(CO_2 실린더 배관 철거, 친환경 청정 소화약제 교체 등)을 통해 약 7,671kg의 탄소를 절감함 - 소장품 온라인 아카이빙 서비스를 통한 탄소 절감 노력을 기울임
권고의견	- 현재 블랙박스 주의 안내는 있으나 광민감성 환자 등을 위한 구체적 안전 지침(문구)을 보완할 것을 권고함

V 중대성평가 및 주요 인권이슈 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 인권감사실이 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	
인권경영 체제의 구축	2점	3점	3점	8점
	이행률 98%	일반적 운영관리 외에 추가적인 관리 필요	현재 및 향후 발생가능성 있음	
인권 교육 시행	4점	3점	3점	10점
	이행률 83%	일반적 운영관리 외에 추가적인 관리 필요	현재 및 향후 발생가능성 있음	
고용상의 비차별 및 권리 보장	2점	3점	3점	8점
	이행률 95%	발생할 경우, 회사 업무 ·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	
이주 노동자 비차별	5점	2점	4점	11점
	이행률 75%	발생할 경우, 회사 업무 ·사업성과에 다소 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 높음	
결사 및 단체교섭의 자유 보장	2점	3점	3점	8점
	이행률 97%	발생할 경우, 회사 업무 ·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	
강제노동의 금지	1점	3점	2점	6점
	이행률 100%	발생할 경우, 회사 업무 ·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 다소 있음	
연소자 노동의 금지	1점	3점	1점	5점
	이행률 100%	발생할 경우, 회사 업무 ·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
산업안전 보장	1점	3점	3점	7점
	이행률 100%	발생할 경우, 회사 업무 ·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	
책임 있는 공급망 관리	2점	3점	3점	8점
	이행률 95%	발생할 경우, 회사 업무 ·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	
모니터링 실시	5점	3점	3점	11점
	이행률 75%	일반적 운영관리 외에 추가적인 관리 필요	현재 및 향후 발생가능성 있음	

분야	중대성 평가 요소			합계
	이행수준	영향 심각도	발생가능성	
현지주민 인권보호	**1점**	**3점**	**1점**	**5점**
	이행률 100%	발생할 경우, 회사 업무 ·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
환경권 보장	**1점**	**4점**	**1점**	**6점**
	이행률 100%	발생할 경우, 회사 업무 ·사업성과에 부정적 영향을 크게 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
이용자 인권 보호	**1점**	**4점**	**1점**	**6점**
	이행률 100%	발생할 경우, 회사 업무 ·사업성과에 부정적 영향을 크게 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
문화다양성 증진과 혐오표현 근절	**4점**	**3점**	**2점**	**9점**
	이행률 85%	발생할 경우, 회사 업무 ·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 다소 있음	
문화다양성 보호와 증진	**4점**	**3점**	**3점**	**10점**
	이행률 86%	일반적 운영관리 외에 추가적인 관리 필요	현재 및 향후 발생가능성 있음	
혐오 표현의 근절	**4점**	**3점**	**3점**	**10점**
	이행률 83%	일반적 운영관리 외에 추가적인 관리 필요	현재 및 향후 발생가능성 있음	
직장 내 인권보호	**3점**	**3점**	**4점**	**10점**
	이행률 94%	발생할 경우, 회사 업무 ·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 높음	
직장 내 괴롭힘 방지	**4점**	**3점**	**3점**	**10점**
	이행률 88%	발생할 경우, 회사 업무 ·사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	
장애인 노동자 보호	**4점**	**3점**	**3점**	**10점**
	이행률 88%	일반적 운영관리 외에 추가적인 관리 필요	현재 및 향후 발생가능성 있음	
근로환경	**2점**	**3점**	**3점**	**8점**
	이행률 98%	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 구제절차 마련 중 인권교육 시행, ‘상’에 해당하는 고용상의 비차별 및 권리보장 중 이주노동자 비차별, 책임있는 공급망 관리 중 모니터링 실시를 우선 과제로 선정하였음

2) 기타 고려사항

○ 또한, 실태조사 결과 고충발생 시 구제절차 인식에 대한 평가결과(1번 인권관련 인식수준, 11번 인권침해 발생원인에 대한 조사 결과, 맞춤형 교육 및 소통 구조 마련 필요)를 고려하였음

○ 이해관계자 인터뷰 결과, 이해관계자의 고충을 주기적으로 청취하고 후속조치하여야 할 필요가 있다는 점을 감안하였음

○ 마지막으로 전년도 인권영향평가 결과 도출된 권고사항에 대한 개선계획을 지속적으로 이행, 완결하면서도 전년도와 차별화된 인권 이슈를 도출하여 이행하도록 함으로써 재단의 인권수준을 제고할 필요가 있다는 점도 고려하였음

Ⅵ 인권경영 주요 개선과제

1. 주요 개선과제

1) 기관운영 개선과제

분야 1. 인권경영 체제의 구축 - 인권교육 시행

현황 및 주요 이슈	○ 인권경영 운영규칙 제19조(인권교육)에 따라 이해관계자와 협력기관 등을 대상으로 한 인권교육 운영 근거는 마련되어 있으나 협력회사 이해관계자 대상 인권교육 미운영 ○ 협력회사의 자체 인권교육 역량이 부족하고, 인권경영에 대한 이해가 부족함
개선방향	○ 단계적 접근: 행동강령 제정 → 교육자료 개발 → 지원체계 구축 순으로 체계적 추진할 것을 제안드리며, 2025년에는 협력사 행동강령 예시 제작 및 배포할 것을 권장함 ○ 인권경영에 대한 이해를 돕기 위한 협력업체 행동강령 예시, 인권경영 안내자료 등을 배포해 자체적으로 인권교육을 할 수 있도록 지원하는 방법을 제안함 ○ 행동강령 2종 개발 ① 상세형 행동강령 - 구성: ESG 전 영역 포괄 (노동/인권, 환경, 윤리, 안전보건, 문화다양성) - 분량: A4 3~4페이지 - 특징: 문화예술 분야 특화 내용 포함 (지식재산권, 문화예술인 권익보호 등) - 활용: 중·대형 협력사, 정기 교육자료 ② 간편형 행동강령 - 구성: 핵심 원칙 8~10개 정도의 조항 - 분량: A4 1페이지 - 특징: 간결한 구성 - 활용: 소규모 협력사, 신규 계약 시 필수 제공 ○ 협력사 행동강령 예시 2가지는 붙임으로 첨부함

효과성 측정방법	○ 배포 현황 지표 - 배포 완료율 (기존 협력사 대상) - 홈페이지 다운로드 수 및 조회수 - 이메일 열람률 및 첨부파일 다운로드율 ○ 활용도 조사 - 협력사 자체교육 실시 현황 (월별/분기별 조사) - 행동강령 활용 방식 (교육, 게시, 서약서 등) - 직원 인지도 (협력사 직원 대상 간단 설문)

분야 2. 고용상의 비차별 및 권리 보장 - 이주노동자 비차별

현황 및 주요 이슈	○ 이주노동자의 경우 소통 및 인권 대응에 취약하며, 갈등 상황 해결이 어려운 점이 있으므로 언어 사용 및 고충해결에 대한 가이드 요구됨 ○ 이주노동자가 일상 대화나 업무수행에 문제가 없기는 하나, 이주노동자를 대상으로 정기적으로 고충을 청취하고 후속 조치하는 절차가 부재함
개선방향	○ 이주노동자의 인권보호를 위한 활동 예시는 다음과 같음 - (정기적인 고충청취제도) 익명성 보장, 다국어 지원 등 접근성 강화 - (노동 관련 법률 및 인권 교육 제공) 근로기준법, 산업안전 등 노동관계 기초법령 교육을 다국어 교재로 제공 - (이주노동자 전담 인권보호 담당자 또는 옴부즈퍼슨 지정) 재단 내의 이주노동자 인권 전담인력 또는 상담 창구 운영 ○ 상기한 이주노동자의 인권보호를 위한 활동 중 고충청취 활동의 제도화 및 운영 방안을 제시함 - 제도명 : (예시) 이주노동자 고충청취 및 인권보호 제도 - 운영 주체 : (예시) 인권감사실, 인사팀, 인권경영위원회 등 - 운영 방식 : 도입단계에서 연간 1회, 이후 반기별 1회 운영을 검토할 수 있음. 고충청취에 대한 내용은 비공개 및 익명성 보장 - 고충청취 방식 : 담당자 지정을 통한 대면 활동 외에도 서면 설문지(다국어 지원), 온라인 설문지(구글 설문지, 보안유지 가능) 등을 고려할 수 있음

	- 결과처리 및 피드백 시스템 : 고충사항 접수 → 담당자 검토 → 관련 부서 협의 → 처리결과 통보 - 정기 보고 : 고충청취 실적에 대해서는 연 1회 이상 종합 보고하고, 인권경영보고서 등에 반영
효과성 측정방법	○ 고충청취에 대한 구성원 만족도 조사 실시 ○ 인권보호 수준에 대한 감정 노동자 만족도 조사 실시

분야 7. 책임 있는 공급망 관리 - 모니터링 실시

현황 및 주요 이슈	○ 청렴계약 및 인권존중 미이행 시, 입찰참가자격 제한, 계약해지 등 재단의 조치와 관련하여 민·형사상 어떠한 이의도 제기할 수 없음을 서약서에 명시하고 있으나 인권경영 운영규칙 제9조(책임있는 협력관계) 및 계약지침에 조치요구 미이행 시 제제조치에 대한 조항 추가 및 규정에 따른 모니터링 실시 필요
개선방향	○ 규정 개정을 통해 협력사가 재단과의 과업 진행기간 동안 인권보호 준수의무를 게을리하지 않았는지에 대한 인권경영 이행여부 점검 및 시정조치 불이행 시 제제조치 내용 추가 ○ (예시) 인권경영 운영규칙 제9조(책임있는 협력관계) **현재조항**: ① 재단은 예술인과 예술단체를 포함한 모든 협력기관에게 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다. ② 재단은 협력기관을 포함하여 사업활동의 영향력이 미치는 지역에서 인권 및 문화다양성의 가치가 침해되지 않도록 유의한다. ③ 재단은 인권과 문화다양성의 가치를 심각하게 침해하는 목표를 내세우거나 활동을 하는 단체 및 개인과 협력관계를 유지하거나 개시하지 않는다. **추가조항**: ④ 재단은 협력사가 인권경영을 실천할 수 있도록 지원하며, 설문이나 현장 방문 등의 방법을 통하여 협력사의 인권경영 이행여부를 점검할 수 있다. ⑤ 재단은 인권침해가 발생한 협력회사에 시정조치를 요구할 수 있으며 시정되지 않으면 그들과의 거래를 중지해야 한다.

효과성 측정방법	○ 인권경영 운영규칙 개정(안) ○ 협력업체 인권경영 이행여부 실태점검표 ○ 협력업체 인권보호 현황 및 조치이행률

2) 주요사업 개선과제

사업 1. 예술교육팀 - 강사 및 교육진행자 인권

현황 및 주요 이슈	○ 지원사업 선정단체 프로그램 참여 근로자의 근로조건 보호 의무사항은 안내 중 ○ 표준계약서는 제공하고 있으나 강사 권익보호 관련 구체적 문구 미흡 ○ 불합리한 요구나 괴롭힘 방지에 대한 명시적 조항 부재
개선방향	○ 표준계약서 조항 추가 - 금지되는 불합리한 요구, 금지되는 괴롭힘 행위, 신고 및 구제 절차 등 ○ 표준계약서 조항 예시 : 제○조 (강사 인권보호 및 근무환경) 경기문화재단(예술교육팀)은 강사에게 다음과 같은 불합리한 요구를 하여서는 안된다. - 계약서에 명시되지 않은 추가 업무 강요 - 합리적 사유 없는 수업 시간 외 업무 지시 - 개인적 심부름이나 사적 업무 요구 - 과도한 수업 준비물 개인 부담 요구 - 정당한 사유 없는 수업 방식 변경 강요 ○ 표준계약서 조항 예시 : 재단 직원 및 관련자는 강사에 대해 다음과 같은 괴롭힘 행위를 금지한다. - 인격 모독적 언사나 폭언 - 개인 사생활에 대한 과도한 간섭 - 정당한 의견 제시에 대한 불이익 조치 - 성별, 연령, 종교 등을 이유로 한 차별적 대우 - 과도한 업무 압박이나 무리한 일정 조정 요구 ○ 표준계약서 조항 예시 : 강사는 부당한 대우를 받을 경우 재단 인권감사실 또

	는 고충신고센터에 신고할 수 있으며, 신고로 인한 불이익을 받지 않는다. ○ 강사 권익보호 가이드라인 제공 - 강사의 권리, 문제 상황별 대응 방안 ○ 강사 권익보호 가이드라인 예시 ① 문제 상황별 대응 방안 - 계약 조건 외 업무 요구 시: "계약서 범위를 벗어난 업무입니다"라고 명확히 표현 - 부당한 대우 시: 재단 인권감사실(031-XXX-XXXX) 또는 고충신고센터로 신고 - 보수 지급 지연 시: 계약서상 지급일로부터 7일 이내 재단 담당자에게 문의 ② 강사 권리 - 안전한 교육환경에서 수업할 권리 - 계약 조건에 따른 정당한 보수를 받을 권리 - 전문성을 인정받고 존중받을 권리 - 부당한 처우에 대해 이의를 제기할 권리
효과성 측정방법	○ 계약 및 배포 현황 지표 - 개정 계약서 적용률: 100% (신규 계약 기준) - 가이드라인 배포 완료율: 100% ○ 정성적 평가(설문조사 실시) 아래는 설문조사 문항 예시 - 계약서 조항 인지도 및 이해도 - 실무 적용 효과성 - 권익보호 체감도 - 개선 요구사항

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
인권경영 체제의 구축	- 협력기관 및 이해관계자 대상 인권 교육 프로그램 개발 및 협력업체 행동강령 예시, 안내자료 배포를 통한 자체 교육 지원 할 것을 권고함 - 구체적인 처리 프로세스, 신고자 보호 조치, 문화예술 분야 특성을 반영한 인권침해 유형별 가이드라인을 포함한 상세 매뉴얼 개발할 것을 권고함	- 협력기관 및 이해관계자 대상 인권 교육 프로그램 기획 및 협력업체 행동강령 수립을 위한 유관부서 협의 추진 - 인권침해 신고 처리 프로세스, 신고자 보호 조치, 문화예술 분야 특성을 반영한 인권침해 유형별 가이드라인을 포함한 상세 매뉴얼 제작 추진
고용상의 비차별 및 권리 보장	- 기간제 근로자라고 하더라도(단기간 근무한다고 하더라도) 업무상 필요한 경우(대관활동, 대외활동 등) 직함을 부여하는 방안(예를 들어, 명함에 직함 명시)을 검토할 것을 권고함 - 이주노동자를 대상으로 정기적으로 고충을 청취하고 후속조치하는 절차를 마련할 필요가 있음	- 기간제 직함 부여(안) 검토 : 기간제근로자의 대외 직함 부여 방안을 검토하여 적절한 직함을 부여하겠음 - 이주노동자 대상 고충 청취 절차 : 이주노동자 근무 기관의 보직자 및 고충처리담당자를 통하여 대면 고충청취를 진행하겠으며, 온라인·유선청취 등을 통하여 인사팀 차원의 추진 방안을 모색하겠음.
결사 및 단체교섭의 자유 보장	- 취업규칙 제57조(정리해고)에서 근로기준법에 따라 정리해고 할 수 있다라고만 규정하고 있으므로 근로자대표와 사전통보, 성실 협의하	- 경영상 이유 해고 등 규정화 : 권고사항 반영하여 취업규정 등 내규에 명문화를 검토하겠음

	도록 명문화할 필요가 있음	
책임 있는 공급망 관리	- 청렴계약 및 인권존중 미이행 시, 입찰참가자격 제한, 계약해지 등 재단의 조치와 관련하여 민·형사상 어떠한 이의도 제기할 수 없음을 서약서에 명시하고 있으나 인권경영 운영규칙 제9조(책임있는 협력관계) 및 계약지침에 미이행 및 조치요구 불이행 시 제제조치에 대한 조항 추가를 권고함	- 인권경영 운영규칙 제9조(책임있는 협력관계) 및 계약지침 미이행 및 조치요구 불이행 시 제제 조치 마련 및 시행에 대한 유관부서 협의 추진
문화다양성 증진과 혐오표현의 근절	- 실무 활용 가능한 내용을 포함한 교육프로그램 개발 또는 교육자료 배포를 통한 부서별 자체 워크샵 진행 권고함. 협력업체→예술가→일반 이용자 순 단계적 확대하되, 의무 참석보다는 인센티브 제공 방식으로 진행할 것을 권고함 - 외국인 예술인, 행사 참석자 등이 일정 수 이상 될 경우, 지역 내 다문화가족지원센터, 외국인 커뮤니티 등과 협력하여 언어 장벽을 최소화할 수 있는 픽토그램, 인포그래픽 등 시각적 자료를 활용한 혐오표현 금지 홍보물 제작 및 배치할 것을 권고함	- 실무 활용 가능한 혐오표현 근절 관련 내용을 포함한 교육자료 제작 추진 - 외국인 예술인, 행사 참석자 등이 일정 수 이상 될 경우, 다국어 혐오표현 금지 홍보물 제작 및 배치하도록 관련 안내자료 제작 및 사업부서 공유 추진
직장 내 인권 보호	- 취업규정에서 직장 내 괴롭힘에 관하여는 직장 내 괴롭힘 방지 규칙에서 별도로 정하고 있음을 명시할 것을 권고함 - 직장 내 괴롭힘에 대하여도 전문교육을 이수하도록 하여 조사자의 전	- 취업규정 명문화(25년 연내) : 취업규정 내 직장 내 괴롭힘 상위 근거 규정 명문화 진행하겠음 - 괴롭힘 사건 조사자 전문교육 이수 : 현재 재단은 직장 내 괴롭힘 발생으로 조사가 필요할 시 조사의

	문성을 확보할 것을 권고함 - 적합직무에 대한 직무기술서가 작성되지 않았으므로 장애인 근로자 적합직무를 개발하고 직무기술서를 작성하여 관리할 것을 권고함 - 감정노동과 관련한 업무수행자를 대상으로 인권침해에 대한 실태조사를 실시하지 않으므로, 정기적인 모니터링 또는 실태조사를 실시할 것을 권고함 - 출산휴가나 육아휴직 이후 적응을 지원하는 프로그램 검토를 권고함	공정성을 위하여 외부(변호사 또는 노무사)에서 진행 중임 - 장애인 적합직무 개발 및 직무기술서 작성 : 취약계층 지원사업 지속 진행을 위하여 장애인 근로자 적합직무에 대하여 지속적으로 고민중임. 타기관의 사례 등을 참고하여 직무를 개발한 후 직무기술서 작성을 진행하겠음 - 감정노동자 실태조사 실시 권고 : 관련 방안을 검토하여 추진하겠음 - 출산휴가·육아휴직 복직자 적응 프로그램 추진 검토 : 관련 프로그램 추진 가능 여부 검토 중이며, 교육 프로그램 등 권고안이 반영될 수 있도록 노력하겠음
근로환경	- (내부)고객만족도 조사 시에 유연근무제의 효과성을 측정, 분석하고 환류를 통해 제도를 관리, 개선할 것을 권고함	- 유연근무제 효과성 측정·분석 : 내부직원 대상 만족도 조사에 관련 내용 추가하기로 협의 완료. 향후 조사부터 진행 예정

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
예술교육팀	- 현재 표준계약서에 강사 및 교육진행자에 대한 불합리한 요구나 괴롭힘 방지 관련 문구를 보완하고, 강사 권익보호 가이드라인 마련할 것을 권고함	- 공모사업 선정자 대상 표준계약서 양식 배포 시, 강사에 대한 괴롭힘 방지 및 권익보호항목 추가 - (예시) 제○조 (강사의 권익보호) 가. '강사'는 ○○기관으로부터 근

		로 계약 조건에 명시되지 않은 업무 요구나 보수 지급 지연 등과 같은 부당한 대우를 받을 경우, ○○기관의 감사실 또는 고충신고센터에 신고할 수 있으며, ○○기관은 강사에게 신고로 인한 불이익을 주지 않는다. 나. ○○기관은 가항과 같은 상황이 발생하였을 경우 즉시 경기문화재단에 보고하며, 노동관계법령 및 근로계약서에 근거하여 공정하게 처리되도록 적극 노력한다. - 공모사업에 참여하는 강사 및 교육진행자 대상 고용노동부에서 운영하는 노동포털(민원신청 등) 및 노동법 교육 영상자료(유튜브) 안내
백남준아트센터	- 예술인/예술단체 대상 인권교육 자료 키트 배포 등 실질적 교육 지원 방안 마련 - 시각장애인 및 저시력자를 위한 큰글씨 서비스 재개 또는 주요 전시 중심 단계적 제공 - 광민감성 환자 등을 위한 구체적 안전 지침 마련 및 안내 문구 보완	- (인권 교육 자료 배포) 유관 사례 수집을 통해 예술인 대상 교육 자료 기획을 우선 추진하고, 단계적 확산을 위한 시범 운영 및 기반 마련을 병행 예정 - (저시력자 대상 서비스) 7월부터 1층 상설전시 대상 큰글씨 및 쉬운 전시 해설 브로슈어 서비스 제공 중. 추후 관련 예산 확보 시, 서비스 대상을 타 전시 및 기타 콘텐츠로 확대 제공할 계획 - (광민감성 환자 대상 안전 지침) 내달 8월 7일 개막 전시부터 안내판에 문구 추가하여 보완 예정