

---

2023년도 경기문화재단  
인권영향평가 결과 보고

---

2023. 12. 18.

경기문화재단

# 제 출 문

경기문화재단 귀하

이 보고서를 “2023년도 경기문화재단 인권영향평가”에  
대한 결과보고서로 제출합니다.

2023. 12. 18.

한국경영인증원

# 목 차

I. 인권경영 환경분석 및 현황	5
1. 인권경영 정책 동향	5
2. 사업분야 인권 이슈	18
3. 경기문화재단 인권경영 현황	21
II. 인권실태조사 결과	24
1. 인권실태조사 개요	24
2. 인권실태조사 결과	26
3. 인권실태조사 시사점	39
III. 인권영향평가 실행	41
1. 실시주체 및 범위	41
2. 평가절차 및 방법	42
3. 인권영향평가 주요사업 선정	43
4. 인권영향평가 지표 구성	45
IV. 인권영향평가 결과	49
1. 인권영향평가 종합	49
2. 기관운영 평가결과	50
분야 1. 인권경영 체제의 구축	52
분야 2. 고용상의 비차별 및 권리보장	57
분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장	61
분야 4. 강제 노동의 금지	64
분야 5. 연소자 노동의 금지	67
분야 6. 산업안전 보장	69
분야 7. 책임 있는 공급망 관리	73

분야 8. 재산권 및 지식재산권의 보호 .....	77
분야 9. 환경권 보장 .....	79
분야 10. 이용자 인권 보호 .....	83
분야 11. 문화다양성 증진과 혐오표현 근절 .....	86
분야 12. 직장 내 인권 보호 .....	89
3. 주요사업 평가결과 .....	93
사업 1. 예술인지원사업 .....	95
사업 2. 경기도어린이박물관 .....	99
4. 이해관계자 인터뷰 결과 .....	103
V. 중대성 평가 및 주요이슈 도출 .....	105
VI. 인권경영 주요 개선과제 .....	108

# I 인권경영 환경분석 및 현황

## 1. 인권경영 정책 동향

### □ 국제 인권경영 동향

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

#### [국제사회 인권경영 추진현황]

- 유엔인권위원회(UNHRC) 기업과 인권 국가행동계획에 대한 지침(2014년)
- 유엔인권위원회(UNHRC) 기업의 인권존중 책임에 대한 해설 지침(2012년)
- 유엔인권위원회(UNHRC) UN 기업과 인권 이행원칙 채택(2011년)
- 유엔 글로벌 콤팩트(UNGC) 출범(2000년)
- 국제노동기구(ILO) 사회정책 원칙에 대한 3자 헌장 발표(1977년)
- 경제협력개발기구(OECD) 다국적기업 가이드라인 제정(1976년)

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

#### [UN 기업과 인권에 관한 이행 지침 주요 내용]

- 국제연합의 “보호·존중·구제” 프레임워크 실행을 위한 기업과 인권에 관한 이행 원칙(Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework)
- 국제인권규범은 물론 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR)을 다루고 있는 다양한 글로벌 이니셔티브(Initiative)가 표방하는 기준과 절차가 갖는 의

미를 분석·정리·체계화한 결과물

- 기업들의 자발적 이행을 전제로 기업에 인권준중책임이 있다는 점을 강조하고 기업 활동을 하는 데 있어서 인권침해가 발생하지 않도록 기업들 스스로 실천, 점검해야 할 의무(Due Diligence)를 강조

- ESG 경영·평가의 가이드라인이 되는 글로벌 기관(initiative)들의 설립
  - 기후 변화 분야 : SBTi<sup>1)</sup>(과학기반 감축목표 이니셔티브, 2015), TCFD<sup>2)</sup>(기후 관련 재무 정보공개 태스크포스, 2015년)
  - 지속가능 경영 분야 : SASB<sup>3)</sup>(지속가능회계기준위원회, 2011), GSIA(글로벌 지속가능투자연합, 2014년)
  - 인권 분야 : RBA<sup>4)</sup>(책임감 있는 산업 연합, 2004)
- EU 공급망실사법 공식화
  - 대상기업에 환경, 노동, 인권, 지배구조 등 ESG 요인에 대한 실사를 진행하는 한편 실사 과정에서 발견된 문제에 대해 밝히고 대응 방안까지 내놓을 의무를 부과하는 법안으로, 법 위반 시 과징금 부과 및 행정제재
  - 이에 따라 EU 주요 국가마다 실사법 입법 및 발효

[국제기구의 윤리·인권 가이드라인 요약]

구분	주요 내용
OECD 다국적기업 가이드라인	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 다국적기업이 경제·환경·사회 측면에서 긍정적인 영향력을 발휘하도록 안내</li> <li>- 한국 등 34개 OECD 회원국 소속의 다국적기업 적용 권고</li> <li>- 사회, 윤리 및 환경정책에 대한 정보를 포함한 (윤리)가치 선언 제공                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 2011년 인권파트 신설</li> <li>· 인권리스크 심각성 주의 강조</li> <li>· 고용 및 노사관계 인권보호 강조</li> </ul> </li> </ul>

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

구분	주요 내용
ISO 26000 (사회적 책임에 관한 국제표준)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2010년 ISO 26000 제정</li> <li>- 모든 조직이 사회적 책임을 이행할 수 있도록 지침 제공                         <ul style="list-style-type: none"> <li>· 조직의 윤리적 행동 강화</li> <li>· 인권영향평가 및 리스크 대응</li> <li>· 인권침해 구제제도 실행</li> <li>· 여성 등 취약집단 차별금지, 노동기본권리 보호 강조</li> </ul> </li> </ul>
UN 기업과 인권 이행지침	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2011년 이행지침 최종 승인</li> <li>- 기업과 인권에 대한 장기적이고 점진적인 글로벌 행동 기준 제시</li> <li>- 인권 보호, 존중, 구제 3대 축으로 구성</li> <li>- 인권선언, 리스크 평가, 정보공개 권고</li> <li>- 항목별로 31개의 기본지침과 운영지침 제공</li> </ul>
UN 글로벌 콤팩트	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2000년 출범, 인권·노동·환경·반부패 기준 제시</li> <li>- UN과 기관(기업)을 직접적 연결하는 플랫폼</li> <li>- 자발적 참여에 기초하며 강제성 없음</li> <li>- 기업회원 9,500개사 가입 중</li> <li>- 기업이 작성한 정보공시보고제도 참여를 통해 사회적 책임 증진 도모</li> <li>- 인권, 노동, 환경, 반부패 방지 분야의 10대 원칙을 제시                         <ul style="list-style-type: none"> <li>· 원칙 1. 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중한다.</li> <li>· 원칙 2. 인권 유린에 연루되지 않았는지 확인해야 한다.</li> <li>· 원칙 3. 결사의 자유와 단체 교섭권을 효과적으로 인정해야 한다.</li> <li>· 원칙 4. 모든 형태의 강제노동을 반드시 철폐한다.</li> <li>· 원칙 5. 아동노동에 대한 현실적·효과적인 폐지를 수행한다.</li> <li>· 원칙 6. 고용 및 직업에서의 어떠한 차별도 철폐한다.</li> <li>· 원칙 7. 환경문제에 대한 예방적 접근을 지원한다.</li> <li>· 원칙 8. 환경 책임을 증진하기 위한 이니셔티브를 수행한다.</li> <li>· 원칙 9. 친환경 기술의 개발과 보급을 장려한다.</li> <li>· 원칙 10. 기업은 강요와 뇌물수수를 포함한 모든 형태의 부패에 맞서야 한다.</li> </ul> </li> </ul>
ILO 다국적기업 선언	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1977년 제정, 2017년 3월 개정</li> <li>- 개발도상국에서의 다국적기업의 활동 중 노동, 사회 분야에서 긍정적 영향력 필요</li> <li>- 고용, 훈련, 노동조건, 생활조건, 노사관계 강조</li> </ul>

구분	주요 내용
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 노동기준 준수, 고용 기회 대우의 균등</li> <li>· 노동조건과 노동안전위생 확보</li> <li>· 건전한 노사관계 촉진 강조</li> <li>· 노동권에 대한 영향평가 조치 신설</li> </ul>
<p>GRI 지속가능 경영보고 가이드라인</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 조직의 경제·환경·사회에 미치는 영향 보고</li> <li>- 국내 기업들의 지속가능성보고서의 보고 기준으로 활용</li> <li>- 윤리적, 합법적 행위에 대한 조직 내외부 자문 메커니즘</li> <li>· 인권영향평가 검토 대상 사업장</li> <li>· 인권정책 및 절차에 관한 교육</li> <li>· 인권 심사 시행을 포함한 계약 체결</li> <li>· 동등한 기회 제공, 차별금지</li> <li>· 아동노동, 강제노동 금지 정보 보고</li> </ul>

## □ 국내 인권경영 동향

### ○ 2014년 국가인권위원회 인권경영 활동

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

### ○ 2018년, 정부의 인권경영 정책 수립·발표

- ‘제3차 국가인권정책 기본계획(NAP, 2018~2022, 법무부)’ 은 기업과 인권에 관한 사항을 국가의 보호 의무로 강조하고 인권경영 제도화 및 피해구제방안을 공공기관에 촉구

※ 국가인권정책 기본계획은 인권의 법적 보호 강화와 제도적 실천 증진을 목



- 표로 하는 범국가적 종합계획으로 전 세계 39개국이 수립·시행 중임
- 2018년 8월 국가인권위원회가 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼(2018.8)’을 발표하면서 산하 공공기관의 인권경영 실행 지원, 공공기관 인권경영 평가지표 신설·확대를 권고한 데 대해 기획재정부, 행정안전부 등 30개 정부기관과 17개 광역지방자치단체 모두 수용 입장을 밝힘
  - 인권경영 실행 권고에 대해서는 일부를 제외한 860개 공공기관이 인권경영 실행 계획을 수립하고, 기관별로 인권경영 선언, 인권경영위원회 구성, 인권영향평가 등을 추진 중임

[공공기관 인권경영 매뉴얼]

구분	요구사항	비고
인권경영 체제구축	1. 인권경영 추진 시스템 구축 2. 인권경영 선언 및 공표 3. 기관 내 각 부서 확산 4. 기관의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산	기관(기업)의 인권경영 비전과 의지를 대내·외적으로 공표
인권영향 평가	5. 기관운영 인권영향평가 실시 계획 수립 6. 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 교육 7. 인권경영위원회 평가 자료 제출 8. 인권경영위원회 평가 및 결과보고서 작성 9. 최고경영진 보고 및 공개	기관운영 평가, 주요사업 평가로 구분되며, 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 예방하거나 최소화
인권경영 실행/공개	10. 인권경영 실행 11. 인권경영 전 과정 공개	투명성 제고, 홍보 효과, 책임성을 높임
구제절차 제공	12. 구제절차 연구와 준비 13. 구제절차 수립 14. 구제절차 시행 15. 구제절차 시행에 대한 평가와 개선	분쟁을 해결하고 피해자의 권리를 원상회복시키는 절차

○ 2019년, 공공기관 경영평가제도 개편

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

[정부 부처별 인권경영 정책]

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

- 공공기관 인권경영매뉴얼 적용
  - 공공기관은 ‘국가인권위원회법’ 제25조 제1항에 따라 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼을 적용하여 인권경영 추진이 필요하며, 국가인권위원회의 매뉴얼 등을 참고하여 경영활동에서 발생할 수 있는 실제적·잠재적 인권 리스크를 파악하기 위하여 인권영향평가를 수행하여야 함

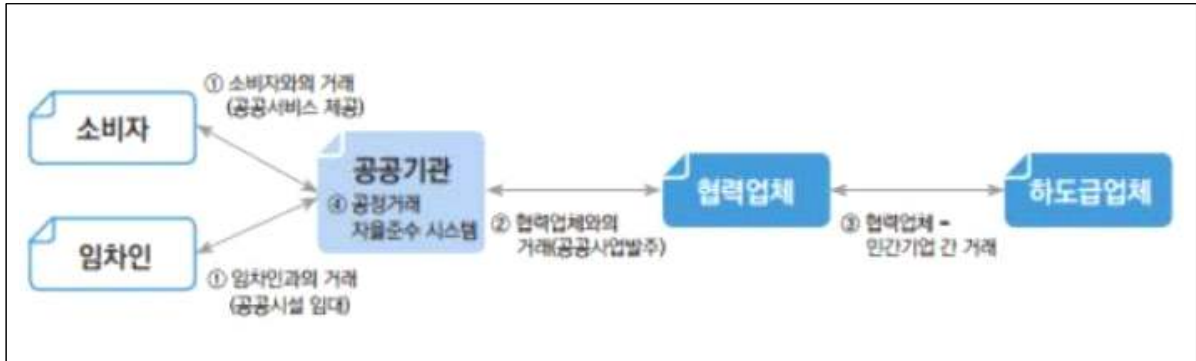
[인권경영 가이드라인 및 체크리스트]

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

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

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

[모범거래모델의 유형]



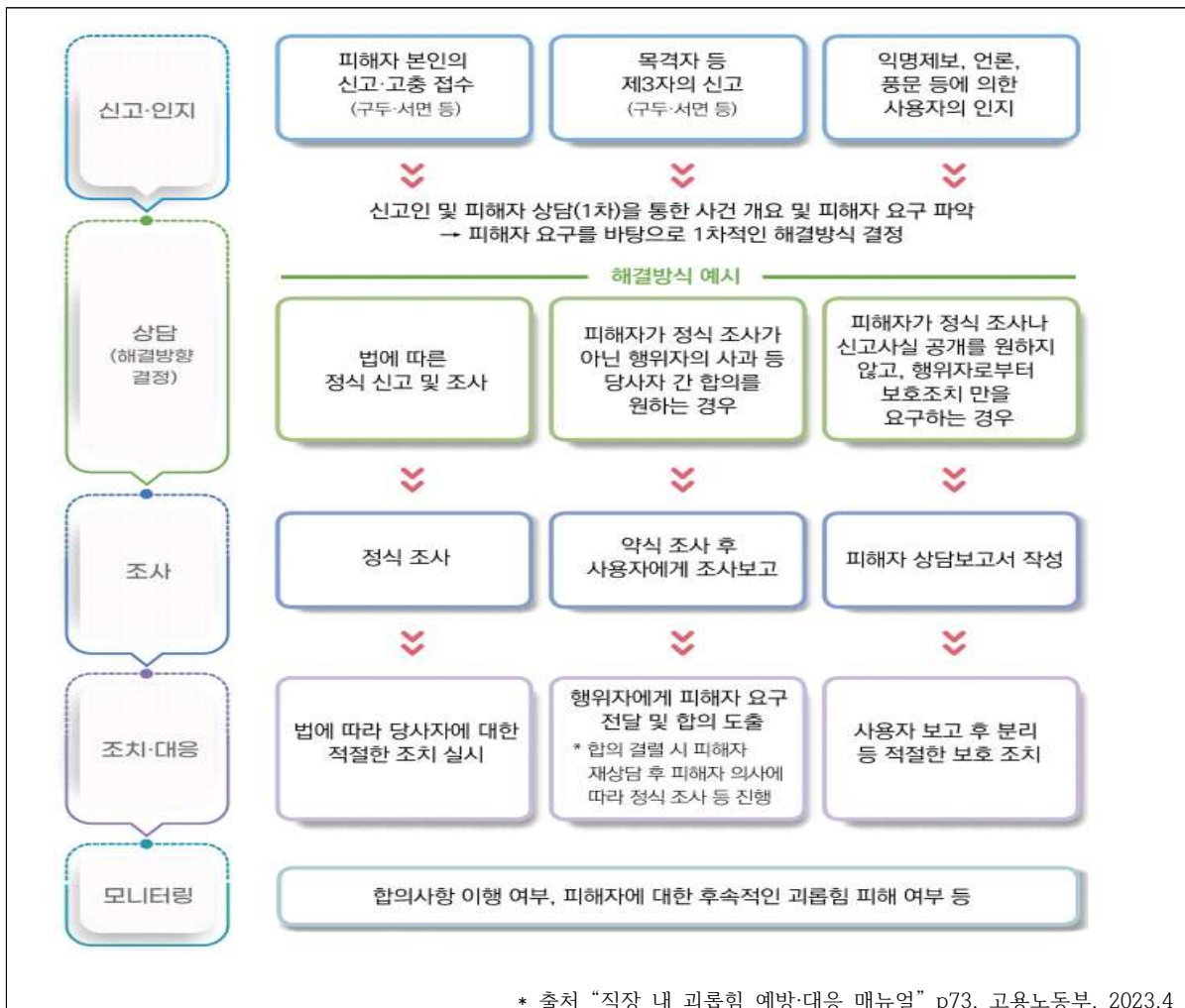
구분	주요 내용	모범거래모델 유형
① 소비자 또는 임차인과의 거래	- 지방공기업이 제공하는 공공서비스의 소비자 - 공공시설의 임차인인 일반 국민과 맺는 거래 관계	I. 對 국민 거래관행 개선
② 협력업체와의 거래	- 공공사업 발주자와의 일차적인 거래관계 - 공동계약 등 협력업체	II. 對 협력업체 거래 관행 개선
③ 협력업체-민간기업 간 거래	- 지방공기업이 최종 구매자인 계약관계(value chain)에서 직·간접 거래당사자인 민간기업 (하도급)	III. 민간기업 불공정 행위 차단
④ 공정거래 자율준수 시스템	- 지방공기업 스스로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

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

○ 직장 내 인권보호 및 구제강화 법률 시행

- 2019년 근로기준법(직장 내 괴롭힘 금지법) 개정·시행 및 관련 법규 개정  
에 따라 2019년 7월부터 “직장 내 괴롭힘 금지”에 관한 사항을 취업규칙  
에 필수적으로 기재하게 되었고, 괴롭힘 행위자에 대한 처벌 및 피해자에  
대한 보호조치를 의무화하였으며, 고용노동부는 직장 내 괴롭힘 판단 및  
예방·대응 매뉴얼을 마련함
- 직장 내 인권보호와 인권침해 예방의 중요도가 높아짐에 따라 인권존중의  
공감대 조성 및 자율적인 예방·조치 시스템 고도화가 요구되고 있음

[직장 내 괴롭힘 사건처리 담당 체계]



- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 근로자에 대해 성희롱을 한 경우, 사업주는 피해자

보호를 위해 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 하도록 하고, 피해자에 대한 불이익 조치를 할 수 없도록 하였음

○ 공공기관 ESG경영 유도를 위한 정부의 노력

- (선도적 역할 강조) 정부는 그간 공공기관의 ESG 경영을 유도하면서, 2050 탄소 중립 달성과 포용·공정 경제로의 대전환을 추진을 위한 공공기관의 선도적 역할을 강조해왔음
- (ESG 평가 강화) 공공기관 경영평가 시 윤리·안전경영 및 이사회 운영 평가를 강화하고, 경영목표·전략상 ESG 반영 여부를 평가에 포함하는 등 ESG 관련 평가를 강화함
- (안전문화 확산) 사회 전반의 안전문화확산을 위해 공공기관이 선도적으로 2021년 「공공기관 안전등급 평가 제도」를 최초 실시하였으며, 2022년부터는 안전등급 평가 결과를 경영평가 중 「재난·안전관리 지표」에 최초 반영함
- (투명한 정보 공개) 공공기관 ESG 경영의 핵심인 투명한 정보공개를 위해 안전·환경, 사회공헌활동, 상생 협력, 일·가정 양립 등 공시항목을 신설·보완해 옴
- (알리오 통합공시 기준 개정, 2022년 2월) 기관 인권경영체계 구축 및 이행 현황 공시, 개인정보위원회의 개인정보보호 진단결과 공시, 공공기관 동반성장 평가 결과 공시(7월부터 시행) 등을 포함한 ESG 공시항목 확대

○ 현 정부 110대 국정과제 속 인권경영 및 ESG

- 제20대 대통령직인수위원회는 2022년 5월에 “윤석열 정부 110대 국정과제”를 발표하였는데, 이중 약 20개 내외의 과제 내에 인권경영 및 ESG 관련 내용이 언급됨
- (15. 공공기관 혁신을 통해 질 높은 대국민 서비스 제공) 공공기관 자체 ESG 역량 강화 및 민간 협력업체 ESG 경영 지원, K-ESG 가이드라인 고도화와 공급망 실사 대응지원 사업 신설, ESG 분야 자금지원 확대 내용 등 ESG 경영 관련 내용을 포함하고 있음
- (86. 과학적인 탄소 중립 이행방안 마련으로 녹색경제 전환) 각국 환경 조

치(EU CBAM) 대응, 태양광·풍력산업 고도화, 고효율·저소비형 에너지 수요관리 혁신, 안정적 청정수소 생산·공급 기반을 마련하여 세계 1등 수소산업 육성, 친환경 차량 구매목표 상향, 전기차 충전시설 설치의무 강화 등의 환경권 관련 내용을 강조하고 있음

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

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

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

당연도에 대응하기로 결정한 인권 이슈를 인권영향평가의 최종결과물로써 인권경영 보고서에 반드시 포함하도록 하였음

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

### □ 정책동향 분석 및 시사점

- 국내외 정책과 제도는 공공기관에 인권경영 체계구축, 인권경영 추진, 사회적 가치 실현을 요구하고 있으며, 기관은 이러한 사회 전반의 환경변화에 따라 인권경영 체계 점검을 통한 인권경영 내재화 및 추진계획 수립 필요
- 국내외 인권경영 동향 분석을 통해 도출한 시사점은 다음과 같음

구분	주요 내용	시사점
글로벌 및 정책 및 표준	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기관 전반에 걸친 다양한 이해관계자 인권 보호 강조</li> <li>- 인권영향평가 및 리스크 대응 강조</li> <li>- 인권침해 구제제도 실행 권고</li> <li>- 정보 공개 권고 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국내 인권경영 활동이 취약한 협력회사, 자회사 등 공급망 관리, 환경권, 지역주민 보호 등 확산방안 모색 필요</li> <li>- 구제제도 체계 점검 및 개선, 홍보</li> <li>- 정보보호 대상과 정보 공개 범위에 대한 기준 필요</li> </ul>
정부 정책 및 제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 가이드라인 적용 권고</li> <li>- 인권경영 매뉴얼에 따른 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실행 권고</li> <li>- 공공기관 경영평가에 인권경영 노력과 활동 평가 실시</li> <li>- 공공기관의 갑질, 성희롱, 괴롭힘, 채용 비리 등 인권피해에</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대내외 이해관계자 인권보호를 위한 인권교육, 인권침해 구제절차 활동 계획 수립 및 홍보 필요</li> <li>- 내부 규정 및 지침 내 인권경영위원회, 인권영향 평가, 구제절차 관련 체계, 세부 계획 및 내용 정립 필요</li> <li>- 공공기관 인권침해사례 및 이슈 등을 고려하여 기관운영 및 주요</li> </ul>



	<p>대한 관리 감독 강화 권고</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공기관 정보 공개 의무 강화</li> </ul>	<p>사업에 대한 인권영향평가 체크리스트 개발, 실시 필요</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 성과 확산을 위한 성과 공개, 홍보 필요</li> <li>- 인권경영 정보 공개 기준 마련</li> </ul>
<p>법률</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 괴롭힘 금지법 시행으로 근로자 인권 보호 체계 강화</li> <li>- 직장 내 성희롱 피해자 구제조치 강화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 갑질, 괴롭힘 등 인권침해 예방을 위한 사전교육, 재발방지 교육 필요</li> <li>- 구제절차 수립 및 체계, 피해자 보호 프로그램, 대응 매뉴얼 등 마련 필요</li> </ul>

## 2. 사업분야 인권 이슈

### □ 인권침해 실태조사

- 2019년 한국문화관광연구원에서 공연예술분야 종사자 대상으로 실시한 ‘공연예술분야 성인지 인권환경 실태조사’에 의하면 성폭력 관련 공공서비스에 대한 만족도 조사 결과, 만족한다는 응답은 17.2%<sup>5)</sup>로 나타난 반면 불만족은 24.3%<sup>6)</sup>로 만족보다 높게 나타남
  - 만족도가 낮은 이유로는 ‘형식적이고 일회성 상담에 그침(47.3%)’이라는 의견이 가장 많았고, ‘비밀 보장에 대한 두려움(43.5%)’이 그다음으로 나타남
- 2020년 국가인권위원회가 실시한 ‘대중문화산업 종사 아동·청소년 인권상황 실태조사’에 의하면 제작 현장에서 다양한 인권침해 및 차별이 발생함
  - 조사 결과, 폭언, 폭행, 괴롭힘을 당하거나 다이어트 및 성형수술을 권유받는 등의 인권침해가 발생했으며, 나이, 외모, 신체조건 등에 의한 차별도 나타남
  - 아동·청소년 종사자들에게 대기시간을 포함하여 장시간 촬영 경험에 대해 질문한 결과 ‘12시간 이상’이 61.2%, ‘24시간 이상’이 2.9%로 확인됨
  - 야간 촬영 경험은 68.9%로 높게 나타났으며, 관련하여 ‘특별히 동의를 구하지 않았다’는 응답이 54.3%, ‘연기 활동으로 수면이 부족하다’는 응답은 69.9%로 나타남

### □ 유관기관 인권침해 사례

- 유관기관 인권침해 사례 조사 결과, 고용상 차별, 헌법상 노동3권 침해, 강제노동, 아동노동, 직장 내 괴롭힘·직장 내 성희롱 등 노동관계법령 위반 행위가 나타나고 있으며, 외부적으로도 지역주민 인권침해, 환경권 침해, 안전사고 등의 문제가 발생하고 있음을 확인함

5) 매우 만족 1.7% / 만족 15.5%

6) 매우 불만족 7.8% / 불만족 16.5%

[유관기관 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 성과상여금지급 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 3조2교대제 무리한 운영 및 초과근무시간 강제 누락) 2) 저임금의 장시간 선거사무 강제 위촉(중앙선거위원회의 선거사무 공무원 강제 위촉)
지역주민 인권침해	1) 공사 진행 중 주민 안전위험 방치(2021년 Q공사 서천군 농수로 공사 안전위험 방치, 2022년 R구청이 발주한 소방도로를 건설하던 도급업체 부도로 방치된 공사 중단으로 인한 주민 위험) 2) 절차 미비에 의한 토지 강제수용(2021년 S공사 생존자를 사망자로 착각하여

분야	사례 내용
	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 Y2진행원 수의계약 간섭, 모욕, 협박) 3) 공공기관 비정규직 노동자들에 대한 정규직 고용 기피, 자회사 전환으로 인한 피해(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 사망 사고, 2021년 AB공사 간부의 안전수칙 미준수로 인한 어선 전복사고)

### 3. 경기문화재단 인권경영 현황

#### □ 경기문화재단 개요

- 경기문화재단(이하 ‘재단’ 이라 함)은 1997년 7월에 국내 최초로 설립된 공공문화재단으로서 2008년 도립 박물관·미술관을 통합하여 국내 최대의 문화예술 전문조직(소속기관 8개)로 성장하였음
  - 더 많은 경기도민이 문화예술을 누리는 기회를 가질 수 있도록 문화예술 창작 및 향유 공간 확대, 미래 문화예술 인재 양성, 안정적인 문화예술재원 확충을 통해 지속 가능한 문화예술 생태계를 조성하고 있음
- 재단은 문화로 가꾸는 살기 좋은 경기도라는 미션과 일상이 문화로, 예술이 일상이 되는 문화시민 구현이라는 비전을 수행하기 위하여 4개의 정책목표(1. 지속 가능한 성장을 위한 경영혁신, 2. 디지털 경기문화재단 구현, 3. 문화예술 생태계 활성화, 4. 경기문화 자원 공유/가치 확산)와 9개(ESG 경영의 조직화 등)의 정책과제를 도출하여 이행하고 있음

#### [경기문화재단 비전 및 정책목표]

미션	<b>문화로 가꾸는 살기 좋은 경기도</b>			
비전	<b>일상이 문화로, 예술이 일상이 되는 문화시민 구현</b>			
정책목표	<b>지속가능한 성장을 위한 경영혁신</b>	<b>디지털경기문화재단 구현</b>	<b>문화예술 생태계 활성화</b>	<b>경기문화자원 공유 / 가치확산</b>
정책과제	1. ESG경영의 조직화 2. 박물관/미술관 통합운영 활성화	1. 데이터기반 문화행정 활성화 2. 문화예술 콘텐츠 디지털 전환	1. 문화예술 성장지원 및 기반강화 2. 문화다양성 확대와 문화시민 역량 향상 3. 참여형 복합 문화공간 기능강화	1. 문화유산 발굴 및 활용 2. 지역 문화 자원발굴 및 콘텐츠화
<b>2022 ~ 2025 중장기 경영목표</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2025년까지 경기도 내 300개 생활문화센터를 구축 및 운영</li> <li>▪ 2025년까지 경기도 예술인 5천명 DB구축 완료</li> <li>▪ 2025년까지 고객참여형 디지털경기문화재단 구축 (소장자원 관리 시스템 디지털화, 지원사업시스템 일원화, 기록경영인증 (ISO30301), BRM구축, GGC멤버스 9만 → 100만)</li> <li>▪ 2025년까지 재정자립도 30% 달성 (2021년 8.6% → 2023년 15% → 2025년 30%)</li> </ul>			

- 재단은 1관, 1실, 1팀, 3본부, 8소속기관, 1지원단으로 조직되어 있고, 대표이사 직할로 인권감사관, 정책실, 재난안전팀을 두고 있음
  - 인력은 정규직 201명, 운영직 142명, 기간제 106명 총 449명으로 구성되어 있음

[경기문화재단 조직도]



□ 인권경영 추진 현황

- 재단은 2019년 12월 10일에 인권경영선언문을 제정하고 재단 임직원 일동 명의로 공표하였음
  - 인권경영선언문은 자문회의를 통해 제정되었고, 문화의 다양성 및 문화생활에 자유롭게 참여하는 등에 대하여 언급하여 재단의 인권 현안을 다루고 있음
  - 재단은 인권경영선언문을 공문을 통해 외부와 공유하고, 내부게시판과 홈페이지

이지를 통해 공개하고 있음

- 재단은 2020년부터 인권영향평가를 매년 실시하고 있으며 헌법, 국제인권법, 국가인권위원회 인권경영 가이드라인을 준용하여 인권영향평가 지표를 채택하고 있음
  - 재단은 인권영향평가 시 외부전문 컨설팅기관에 위탁하여 평가용 지표를 결정한 후, 지표별 담당자가 평가를 준비하고 있음
- 재단은 인권경영 담당부서를 ‘인권감사관’으로 지정하고 ‘인권경영 운영 규칙’을 제정하였음. ‘인권경영 운영 규칙’에 의하여 인권침해를 접수·대응하고 있고 인권경영위원회를 설치하고 있음
  - 재단은 설문조사 방식(성평등 의식 설문조사 등)으로 인권침해 모니터링을 실시하고 있음. 이때 익명성이 보장되도록 온라인 설문을 사용하고 있음
  - 또한, 내·외부 신고센터를 운영하고 있으며 익명성이 보장됨. 신고 시 신고인의 신상정보는 전담직원만 확인 가능함
- 재단은 ‘인권경영 규정’에 근거하여 ‘인권경영위원회’를 두고 있음
  - 위원회는 위원장 1인을 포함하여 9인 이내로 구성하도록 규정하고 있음
- 재단은 특히 ‘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’ 등을 통해 매년 인권경영의 개선 및 강화를 진행하고 있음

## II 인권실태조사 결과

### 1. 인권실태조사 개요

#### □ 조사 설계

- 조사대상 : 경기문화재단 임직원
- 조사규모 : 모집단 449명 중 168명 (37.4% 참여)
- 조사방법 : 구조화된 설문에 의한 모바일조사
- 조사기간 : 2023년 11월 14일 ~ 11월 23일 (10일간)

#### □ 조사 목적

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

#### □ 설문 구성

설문 분야	조사문항	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
	인권침해 대응행동	
	인권침해 원인	
	재단 내 인권침해 구제절차 만족도	5점 척도
인권경영 중요도	이해관계자 중요도	선택형
	국가인권위원회 인권영향평가 분야별 중요도	



	재단 내 인권경영 이행 분야별 중요도	선택형
응답자 정보	성별	선택형
	연령	
	직군, 직급, 근속	

□ 응답자 특성

구분		사례 수 (명)	비율 (%)
전체		168	100.0
성별	1. 남성	84	50.0
	2. 여성	84	50.0
연령대	1. 20대	26	15.5
	2. 30대	51	30.4
	3. 40대	45	26.8
	4. 50대	42	25.0
	5. 60대 이상	4	2.4
직급	1. 6급	97	57.7
	2. 5급	20	11.9
	3. 4급	28	16.7
	4. 3급	17	10.1
	5. 2급 이상	6	3.6
직군	1. 문화행정직	56	33.3
	2. 학예연구직	48	28.6
	3. 운영직	32	19.0
	4. 기간제	32	19.0
근속기간	1. 1년 미만	43	25.6
	2. 1~3년	25	14.9
	3. 3~5년	20	11.9
	4. 5~10년	21	12.5

## 2. 인권실태조사 결과

### 1) 기본 인권인식 조사

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

- Q1에 대해 168명 중 56.0%가 헌법을, 54.2%가 재단의 인권경영방침에 대해서 알고 있다고 하였으며, 20.8%는 모두 알고 있지 않다고 답변하였음. 인권에 대하여 알고 있지 않다는 답변이 적지 않았고, 성별로는 남성, 연령대로는 30대와 60대 이상, 직급별로는 6급, 직군별로는 운영직, 근속기간별로는 5~10년의 비율이 높게 나타남

구분	사례 수 (명)	UN 세계인권선언	대한민국 헌법	인권위 가이드라인	재단 인권경영방침	알고있지 않다.	
전체	<b>168</b>	<b>33.3</b>	<b>56.0</b>	<b>22.6</b>	<b>54.2</b>	<b>20.8</b>	
성별	남성	84	33.3	51.2	25.0	63.1	21.4
	여성	84	33.3	60.7	20.2	45.2	20.2
연령대	20대	26	15.4	53.8	19.2	38.5	23.1
	30대	51	37.3	60.8	13.7	35.3	23.5
	40대	45	33.3	53.3	17.8	68.9	15.6
	50대	42	38.1	52.4	40.5	71.4	21.4
	60대 이상	4	50.0	75.0	25.0	50.0	25.0
직급	6급	97	29.9	54.6	15.5	37.1	26.8
	5급	20	40.0	50.0	35.0	70.0	20.0
	4급	28	25.0	50.0	21.4	75.0	14.3
	3급	17	58.8	76.5	52.9	82.4	5.9
	2급 이상	6	33.3	66.7	16.7	100.0	0.0
직군	문화행정직	56	33.9	53.6	25.0	71.4	8.9
	학예연구직	48	39.6	66.7	29.2	62.5	18.8
	운영직	32	28.1	43.8	18.8	31.3	37.5
	기간제	32	28.1	56.3	12.5	34.4	28.1
근속기간	1년 미만	43	30.2	58.1	9.3	27.9	27.9
	1~3년	25	32.0	56.0	20.0	64.0	16.0
	3~5년	20	25.0	50.0	20.0	35.0	25.0
	5~10년	21	33.3	52.4	14.3	42.9	33.3
	10년 이상	59	39.0	57.6	37.3	79.7	11.9

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

- Q2에 대해 168명 중 45.2%가 긍정적으로, 23.8%가 부정적으로 평가하였으며, 성별로는 여성, 연령대별로는 20~30대, 직급별로는 6급, 직군별로는 운영직, 근속기간별로는 1~3년이 부정평가의 비율이 높았음

		긍정평가			부정평가			(단위 : %)
		매우 잘 알고 있다	잘 알고 있다	보통이다	잘 모르고 있다	전혀 모르고 있다		
		12.5	32.7	31.0	20.8	3.0		
구분		사례 수 (명)	매우 잘 알고 있다	잘 알고 있다	보통이다	잘 모르고 있다	전혀 모르고 있다	
성별	남성	84	17.9	31.0	29.8	19.0	2.4	
	여성	84	7.1	34.5	32.1	22.6	3.6	
연령대	20대	26	3.8	11.5	50.0	26.9	7.7	
	30대	51	5.9	19.6	39.2	31.4	3.9	
	40대	45	15.6	46.7	26.7	8.9	2.2	
	50대	42	23.8	42.9	16.7	16.7	0.0	
	60대 이상	4	0.0	75.0	0.0	25.0	0.0	
직급	6급	97	9.3	18.6	37.1	29.9	5.2	
	5급	20	15.0	40.0	35.0	10.0	0.0	
	4급	28	10.7	53.6	21.4	14.3	0.0	
	3급	17	23.5	64.7	11.8	0.0	0.0	
	2급 이상	6	33.3	50.0	16.7	0.0	0.0	
직군	문화행정직	56	14.3	35.7	25.0	23.2	1.8	
	학예연구직	48	14.6	50.0	22.9	10.4	2.1	
	운영직	32	12.5	21.9	28.1	34.4	3.1	
	기간제	32	6.3	12.5	56.3	18.8	6.3	
근속기간	1년 미만	43	2.3	11.6	53.5	23.3	9.3	
	1~3년	25	8.0	24.0	28.0	36.0	4.0	
	3~5년	20	15.0	20.0	30.0	35.0	0.0	
	5~10년	21	19.0	38.1	14.3	28.6	0.0	
	10년 이상	59	18.6	54.2	22.0	5.1	0.0	

## 2) 인권존중 및 침해 조사

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

- Q3에 대해 168명 중 68.4%가 긍정적으로, 7.8%가 부정적으로 평가하였으며, 성별로는 여성, 연령대별로는 30대와 60대 이상, 직급별로는 5급, 직군별로는 문화행정직, 근속기간별로는 5~10년이 부정평가의 비율이 높았음

		긍정평가			부정평가			(단위 : %)
		매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다		
		22.0	46.4	23.8	6.0	1.8		
구분		사례 수 (명)	매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다	별로 그렇지않다	전혀 그렇지않다	
성별	남성	84	27.4	44.0	22.6	3.6	2.4	
	여성	84	16.7	48.8	25.0	8.3	1.2	
연령대	20대	26	30.8	38.5	26.9	3.8	0.0	
	30대	51	15.7	49.0	23.5	9.8	2.0	
	40대	45	20.0	51.1	24.4	4.4	0.0	
	50대	42	23.8	47.6	21.4	2.4	4.8	
	60대 이상	4	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0	
직급	6급	97	20.6	45.4	24.7	7.2	2.1	
	5급	20	25.0	30.0	30.0	10.0	5.0	
	4급	28	7.1	60.7	28.6	3.6	0.0	
	3급	17	35.3	52.9	11.8	0.0	0.0	
	2급 이상	6	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	
직군	문화행정직	56	19.6	50.0	17.9	10.7	1.8	
	학예연구직	48	20.8	47.9	25.0	4.2	2.1	
	운영직	32	12.5	46.9	31.3	6.3	3.1	
	기간제	32	37.5	37.5	25.0	0.0	0.0	
근속기간	1년 미만	43	32.6	41.9	25.6	0.0	0.0	
	1~3년	25	28.0	40.0	24.0	8.0	0.0	
	3~5년	20	5.0	55.0	25.0	15.0	0.0	
	5~10년	21	9.5	38.1	33.3	9.5	9.5	
	10년 이상	59	22.0	52.5	18.6	5.1	1.7	

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

- Q4에 대해 168명 중 68.4%가 긍정적으로, 8.9%가 부정적으로 평가하였으며, 성별로는 여성, 연령대별로는 20대, 직급별로는 6급, 직군별로는 운영직과 기간제, 근속기간으로는 1~3년이 부정평가의 비율이 높았음

		긍정평가				부정평가		(단위 : %)
		매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다		별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
		19.0	49.4	22.6		7.7	1.2	
구분		사례 수 (명)	매우 그렇다	어느 정도 그런편이다	보통이다	별로 그렇지않다	전혀 그렇지않다	
성별	남성	84	28.6	46.4	17.9	4.8	2.4	
	여성	84	9.5	52.4	27.4	10.7	0.0	
연령대	20대	26	19.2	42.3	26.9	11.5	0.0	
	30대	51	17.6	52.9	19.6	7.8	2.0	
	40대	45	13.3	55.6	22.2	8.9	0.0	
	50대	42	26.2	45.2	21.4	4.8	2.4	
	60대 이상	4	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	
직급	6급	97	17.5	47.4	22.7	10.3	2.1	
	5급	20	10.0	50.0	30.0	10.0	0.0	
	4급	28	10.7	60.7	25.0	3.6	0.0	
	3급	17	47.1	35.3	17.6	0.0	0.0	
	2급 이상	6	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	
직군	문화행정직	56	19.6	53.6	19.6	7.1	0.0	
	학예연구직	48	18.8	50.0	25.0	6.3	0.0	
	운영직	32	12.5	43.8	31.3	6.3	6.3	
	기간제	32	25.0	46.9	15.6	12.5	0.0	
근속기간	1년 미만	43	23.3	48.8	16.3	11.6	0.0	
	1~3년	25	20.0	48.0	16.0	12.0	4.0	
	3~5년	20	10.0	50.0	30.0	10.0	0.0	
	5~10년	21	4.8	52.4	33.3	4.8	4.8	
	10년 이상	59	23.7	49.2	23.7	3.4	0.0	

○ Q5. 재단 내 인권존중 문화가 잘 조성되었다고 생각합니까?

- Q5에 대해 168명 중 69.7%가 긍정적으로, 10.1%가 부정적으로 평가하였으며, 성별로는 여성, 연령대별로는 30대와 60대 이상, 직급별로는 5급, 직군별로는 문화행정직, 근속기간으로는 5~10년이 부정평가의 비율이 높았음

		긍정평가			부정평가			(단위 : %)
		매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다		
		17.9	51.8	20.2	8.3	1.8		
구분		사례 수 (명)	매우 그렇다	어느 정도 그런편이다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
성별	남성	84	27.4	51.2	14.3	3.6	3.6	
	여성	84	8.3	52.4	26.2	13.1	0.0	
연령대	20대	26	15.4	53.8	26.9	0.0	3.8	
	30대	51	17.6	51.0	17.6	11.8	2.0	
	40대	45	11.1	53.3	24.4	11.1	0.0	
	50대	42	26.2	50.0	16.7	4.8	2.4	
	60대 이상	4	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0	
직급	6급	97	16.5	52.6	20.6	7.2	3.1	
	5급	20	15.0	45.0	15.0	25.0	0.0	
	4급	28	10.7	50.0	32.1	7.1	0.0	
	3급	17	35.3	52.9	11.8	0.0	0.0	
	2급 이상	6	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	
직군	문화행정직	56	21.4	46.4	17.9	10.7	3.6	
	학예연구직	48	12.5	54.2	22.9	10.4	0.0	
	운영직	32	9.4	56.3	25.0	6.3	3.1	
	기간제	32	28.1	53.1	15.6	3.1	0.0	
근속기간	1년 미만	43	23.3	55.8	18.6	2.3	0.0	
	1~3년	25	12.0	60.0	12.0	16.0	0.0	
	3~5년	20	10.0	45.0	30.0	10.0	5.0	
	5~10년	21	19.0	38.1	23.8	9.5	9.5	
	10년 이상	59	18.6	52.5	20.3	8.5	0.0	

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

- Q6에 대해 168명 중 60.8%가 긍정적으로, 9.5%가 부정적으로 평가하였으며, 성별로는 여성, 연령대별로는 30대와 60대 이상, 직급별로는 5급, 직군별로는 운영직, 근속기간으로는 3~5년이 부정평가의 비율이 높았음

		긍정평가				부정평가		(단위 : %)
		매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다		별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
		17.3	43.5	29.8		8.3	1.2	
구분		사례 수 (명)	매우 그렇다	어느 정도 그런편이다	보통이다	별로 그렇지않다	전혀 그렇지않다	
성별	남성	84	26.2	45.2	20.2	6.0	2.4	
	여성	84	8.3	41.7	39.3	10.7	0.0	
연령대	20대	26	11.5	46.2	34.6	7.7	0.0	
	30대	51	9.8	45.1	29.4	11.8	3.9	
	40대	45	17.8	44.4	31.1	6.7	0.0	
	50대	42	28.6	38.1	28.6	4.8	0.0	
	60대 이상	4	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0	
직급	6급	97	14.4	42.3	32.0	9.3	2.1	
	5급	20	20.0	50.0	15.0	15.0	0.0	
	4급	28	10.7	35.7	46.4	7.1	0.0	
	3급	17	35.3	47.1	17.6	0.0	0.0	
	2급 이상	6	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	
직군	문화행정직	56	19.6	46.4	23.2	8.9	1.8	
	학예연구직	48	16.7	35.4	39.6	8.3	0.0	
	운영직	32	9.4	40.6	37.5	9.4	3.1	
	기간제	32	21.9	53.1	18.8	6.3	0.0	
근속기간	1년 미만	43	18.6	48.8	30.2	2.3	0.0	
	1~3년	25	12.0	44.0	32.0	8.0	4.0	
	3~5년	20	15.0	25.0	35.0	25.0	0.0	
	5~10년	21	9.5	38.1	38.1	9.5	4.8	
	10년 이상	59	22.0	47.5	23.7	6.8	0.0	

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

- Q7에 대해 168명 중 63.7%가 긍정적으로, 11.3%가 부정적으로 평가하였으며, 성별로는 여성, 연령대별로는 30대와 60대 이상, 직급별로는 6급, 직군별로는 운영직, 근속기간으로는 3~5년이 부정평가의 비율이 높았음

		긍정평가				부정평가		(단위 : %)
		매우 그렇다	어느 정도 그런 편이다	보통이다		별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	
		17.9	45.8	25.0		9.5	1.8	
구분		사례 수 (명)	매우 그렇다	어느 정도 그런편이다	보통이다	별로 그렇지않다	전혀 그렇지않다	
성별	남성	84	28.6	39.3	25.0	4.8	2.4	
	여성	84	7.1	52.4	25.0	14.3	1.2	
연령대	20대	26	11.5	50.0	30.8	7.7	0.0	
	30대	51	15.7	52.9	15.7	13.7	2.0	
	40대	45	15.6	48.9	24.4	11.1	0.0	
	50대	42	26.2	33.3	33.3	4.8	2.4	
	60대 이상	4	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0	
직급	6급	97	15.5	48.5	21.6	12.4	2.1	
	5급	20	15.0	45.0	30.0	10.0	0.0	
	4급	28	10.7	46.4	32.1	7.1	3.6	
	3급	17	41.2	35.3	23.5	0.0	0.0	
	2급 이상	6	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	
직군	문화행정직	56	17.9	51.8	21.4	8.9	0.0	
	학예연구직	48	14.6	41.7	37.5	4.2	2.1	
	운영직	32	9.4	37.5	25.0	21.9	6.3	
	기간제	32	31.3	50.0	12.5	6.3	0.0	
근속기간	1년 미만	43	20.9	53.5	18.6	7.0	0.0	
	1~3년	25	16.0	48.0	20.0	12.0	4.0	
	3~5년	20	5.0	35.0	35.0	25.0	0.0	
	5~10년	21	14.3	47.6	19.0	14.3	4.8	
	10년 이상	59	22.0	42.4	30.5	3.4	1.7	



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

- 불이익이나 불공정한 대우를 받은 사유별로 해당 사항이 없음이 높게 나타났으며, 직접 경험한 사유로는 성별, 나이, 비정규직 순으로, 직접 목격한 것은 아니지만 알고 있는 사유로는 성별, 비정규직, 나이순으로 비율이 높게 나타남
- 성별을 이유로 한 불이익 대우를 직접 경험한 비율은 성별로는 여성, 연령대로는 40대, 직급별로는 3급, 직군별로는 학예연구직, 근속기간별로는 1~3년이 높았음
- 비정규직이라는 이유로 한 불이익 대우를 직접 목격(경험)한 것은 아니지만 알고 있다는 비율은 성별로는 여성, 연령대로는 20대, 직급별로는 4급, 직군별로는 문화행정직과 기간제, 근속기간별로는 3~5년이 높았음
- 나이를 이유로 한 불이익 대우를 직접 목격한 적이 있다는 비율은 성별로는 여성, 연령대별로는 20대, 직급별로는 3급, 직군별로는 문화행정직, 근속기간별로는 1~3년이 높았음

불이익이나 불공정한 대우를 받은 사유	직접 경험하였음		직접 목격한 적이 있음		직접 목격(경험)한 것은 아니지만, 알고 있음		해당 사항 없음	
	사례 수 (명)	비율 (%)	사례 수 (명)	비율 (%)	사례 수 (명)	비율 (%)	사례 수 (명)	비율 (%)
1) 본인의 성별을 이유로	14	8.3	2	1.2	20	11.9	132	78.6
2) 임신 또는 출산을 했다는 이유로	6	3.6	1	0.6	10	6.0	151	89.9
3) 종교나 신념 또는 정치적인 입장의 차이로	1	0.6	0	0.0	7	4.2	160	95.2
4) 장애를 이유로	0	0.0	1	0.6	2	1.2	165	98.2
5) 나이가 많거나 적다는 이유로	9	5.4	5	3.0	19	11.3	135	80.4
6) 비정규직이라는 이유로	7	4.2	5	3.0	32	19.0	124	73.8
7) 학력이나 학벌을 이유로	0	0.0	1	0.6	16	9.5	151	89.9
8) 출신지역을 이유로	0	0.0	0	0.0	4	2.4	164	97.6
9) 키, 몸무게, 용모 등 신체조건을 이유로	2	1.2	2	1.2	12	7.1	152	90.5
10) 비혼, 이혼, 사별 등 혼인상황을 이유로	3	1.8	2	1.2	8	4.8	155	92.3
11) 질병 및 병력을 가지고 있다는 이유로	1	0.6	1	0.6	2	1.2	164	97.6

○ Q9. 만약에 인권침해나 차별을 경험하게 된다면 어떻게 하시겠습니까? (※ 1순위, 2순위 모두 선택)

- Q9에 대해 168명 중 78.6%가 조직 내 인권침해 신고 창구를 통해 신고, 53.6%가 당사자에게 문제제기 하겠다고 하였으며, 8.3%는 아무 행동도 취하지 않겠다고 답변하였음. 아무 행동도 취하지 않겠다는 답변이 적지 않았으며, 성별로는 여성, 연령대별로는 20대, 직급별로는 6급과 5급, 직군별로는 문화행정직과 운영직, 근속기간으로는 3~10년의 비율이 높았음

구분		사례 수 (명)	당사자에 문제제기	조직내 신고	외부기관 상담, 진정	수사기관 신고	시민단체 도움요청	법률전문 가 자문	언론기관 에 제보	인터넷 게시	기타	대응하지 않음
전체		<b>168</b>	<b>53.6</b>	<b>78.6</b>	<b>29.8</b>	<b>8.9</b>	<b>0.6</b>	<b>6.0</b>	<b>2.4</b>	<b>2.4</b>	<b>2.4</b>	<b>8.3</b>
성별	남성	84	53.6	78.6	33.3	11.9	0.0	6.0	1.2	1.2	1.2	6.0
	여성	84	53.6	78.6	26.2	6.0	1.2	6.0	3.6	3.6	3.6	10.7
연령대	20대	26	46.2	76.9	30.8	7.7	0.0	0.0	3.8	3.8	3.8	15.4
	30대	51	56.9	76.5	31.4	13.7	0.0	3.9	3.9	2.0	2.0	7.8
	40대	45	53.3	77.8	24.4	4.4	2.2	8.9	2.2	4.4	4.4	8.9
	50대	42	54.8	83.3	28.6	9.5	0.0	9.5	0.0	0.0	0.0	4.8
	60대 이상	4	50.0	75.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직급	6급	97	50.5	75.3	33.0	10.3	0.0	3.1	3.1	2.1	4.1	10.3
	5급	20	50.0	65.0	15.0	15.0	0.0	20.0	5.0	10.0	0.0	10.0
	4급	28	64.3	85.7	21.4	7.1	3.6	3.6	0.0	0.0	0.0	7.1
	3급	17	52.9	94.1	41.2	0.0	0.0	11.8	0.0	0.0	0.0	0.0
	2급 이상	6	66.7	100.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
직군	문화행정직	56	58.9	76.8	14.3	10.7	1.8	5.4	3.6	3.6	3.6	12.5
	학예연구직	48	52.1	81.3	37.5	8.3	0.0	12.5	0.0	0.0	2.1	2.1
	운영직	32	56.3	75.0	40.6	9.4	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1	12.5
	기간제	32	43.8	81.3	34.4	6.3	0.0	3.1	6.3	6.3	0.0	6.3
근속기간	1년 미만	43	46.5	76.7	32.6	4.7	0.0	2.3	7.0	4.7	2.3	11.6
	1~3년	25	72.0	72.0	16.0	16.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.0	8.0
	3~5년	20	45.0	75.0	45.0	10.0	0.0	5.0	0.0	0.0	5.0	15.0
	5~10년	21	52.4	66.7	33.3	14.3	0.0	9.5	0.0	4.8	0.0	14.3
	10년 이상	59	54.2	88.1	27.1	6.8	1.7	10.2	1.7	1.7	0.0	1.7

○ Q10. 인권침해 또는 차별의 발생원인이 무엇이라고 생각하시나요? (※ 해당사항 모두 선택)

- Q10에 대해 168명 중 64.3%가 인권에 대한 인식 및 정보부족, 55.4%가 수직적, 보수적 조직문화라고 하였으며, 41.1%가 인권에 대한 조직 내 무관심이라고 답변하였음. 인권에 대한 인식 및 정보부족이 인권침해 또는 차별의 발생원인이라 답변한 비율은 성별로는 여성, 연령대별로는 60대 이상, 직급별로는 2급 이상, 직군별로는 학예연구직, 근속기간으로는 3~5년이 높았음

구분		사례 수 (명)	조직문화	정보부족	고용형태 불평등	조직 내 무관심	차별 및 관리미흡	근무환경	과도한 노동시간	성별 소수 조직구성	기타	무응답
전체		<b>168</b>	<b>55.4</b>	<b>64.3</b>	<b>23.2</b>	<b>41.1</b>	<b>37.5</b>	<b>17.9</b>	<b>13.7</b>	<b>6.0</b>	<b>3.0</b>	<b>4.8</b>
성별	남성	84	45.2	58.3	21.4	42.9	28.6	9.5	10.7	4.8	4.8	7.1
	여성	84	65.5	70.2	25.0	39.3	46.4	26.2	16.7	7.1	1.2	2.4
연령대	20대	26	69.2	46.2	30.8	38.5	34.6	15.4	26.9	15.4	3.8	3.8
	30대	51	52.9	72.5	21.6	43.1	43.1	21.6	11.8	3.9	0.0	7.8
	40대	45	62.2	62.2	26.7	40.0	35.6	22.2	8.9	6.7	4.4	4.4
	50대	42	42.9	64.3	16.7	35.7	31.0	7.1	9.5	2.4	4.8	2.4
	60대 이상	4	50.0	100.0	25.0	100.0	75.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
직급	6급	97	57.7	59.8	26.8	44.3	41.2	21.6	14.4	6.2	2.1	6.2
	5급	20	55.0	70.0	20.0	40.0	45.0	20.0	15.0	0.0	5.0	5.0
	4급	28	57.1	71.4	25.0	32.1	32.1	14.3	10.7	14.3	3.6	3.6
	3급	17	41.2	58.8	11.8	41.2	23.5	5.9	11.8	0.0	5.9	0.0
	2급 이상	6	50.0	100.0	0.0	33.3	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0
직군	문화행정직	56	57.1	69.6	14.3	46.4	42.9	19.6	10.7	5.4	5.4	1.8
	학예연구직	48	58.3	70.8	14.6	37.5	37.5	16.7	16.7	4.2	2.1	2.1
	운영직	32	56.3	50.0	31.3	50.0	25.0	21.9	15.6	9.4	3.1	9.4
	기간제	32	46.9	59.4	43.8	28.1	40.6	12.5	12.5	6.3	0.0	9.4
근속기간	1년 미만	43	53.5	58.1	34.9	34.9	30.2	14.0	25.6	7.0	0.0	7.0
	1~3년	25	56.0	56.0	36.0	44.0	44.0	24.0	4.0	12.0	4.0	8.0
	3~5년	20	65.0	75.0	10.0	45.0	45.0	30.0	0.0	0.0	5.0	5.0
	5~10년	21	52.4	61.9	14.3	57.1	42.9	23.8	14.3	4.8	0.0	4.8
	10년 이상	59	54.2	69.5	16.9	37.3	35.6	11.9	13.6	5.1	5.1	1.7

○ Q11. 귀하는 재단 내 인권침해 구제절차 및 해결방안에 대해 어느 정도 만족하고 있습니까?

- Q7에 대해 168명 중 29.1%가 긍정적으로, 11.9%가 부정적으로 평가하여 만족도가 높지 않았으며, 성별로는 여성, 연령대 별로는 30대와 60대 이상, 직급별로는 5급, 직군별로는 학예연구직, 근속기간으로는 5~10년이 부정평가의 비율이 높았음

		긍정평가			부정평가			(단위 : %)
		매우 만족한다	만족한다	보통이다	불만족한다	매우 불만족한다		
		7.7	21.4	58.9	7.7	4.2		
구분		사례 수 (명)	매우 만족한다	만족한다	보통이다	불만족한다	매우 불만족한다	
성별	남성	84	15.5	25.0	48.8	3.6	7.1	
	여성	84	0.0	17.9	69.0	11.9	1.2	
연령대	20대	26	3.8	26.9	65.4	3.8	0.0	
	30대	51	5.9	13.7	60.8	11.8	7.8	
	40대	45	6.7	26.7	57.8	8.9	0.0	
	50대	42	14.3	19.0	57.1	2.4	7.1	
	60대 이상	4	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0	
직급	6급	97	6.2	19.6	61.9	7.2	5.2	
	5급	20	0.0	30.0	50.0	10.0	10.0	
	4급	28	3.6	14.3	67.9	14.3	0.0	
	3급	17	29.4	17.6	52.9	0.0	0.0	
	2급 이상	6	16.7	66.7	16.7	0.0	0.0	
직군	문화행정직	56	7.1	25.0	60.7	3.6	3.6	
	학예연구직	48	8.3	14.6	60.4	12.5	4.2	
	운영직	32	3.1	18.8	65.6	6.3	6.3	
	기간제	32	12.5	28.1	46.9	9.4	3.1	
근속기간	1년 미만	43	9.3	30.2	53.5	7.0	0.0	
	1~3년	25	4.0	16.0	68.0	4.0	8.0	
	3~5년	20	5.0	15.0	75.0	0.0	5.0	
	5~10년	21	0.0	23.8	47.6	19.0	9.5	
	10년 이상	59	11.9	18.6	57.6	8.5	3.4	

### 3) 인권경영 중요도 조사

○ Q12. 재단의 인권경영 정책 수립 및 이행 시, 가장 중요한 이해관계자는 누구라고 생각하십니까? (※ 1순위, 2순위, 3순위 모두 선택)

- Q12에 대해 168명 중 96.4%가 내부 구성원, 69.6%가 유관조직, 38.7%가 고객 및 고객사라고 답하였음. 중요한 이해관계자가 내부 구성원이라고 답한 비율이 절대적으로 높게 나타남

구분		사례 수 (명)	정부	유관조직	고객 및 고객사	내부 구성원	지역사회	기타
전체		<b>168</b>	<b>29.8</b>	<b>69.6</b>	<b>38.7</b>	<b>96.4</b>	<b>10.1</b>	<b>0.6</b>
성별	남성	84	27.4	70.2	40.5	96.4	9.5	1.2
	여성	84	32.1	69.0	36.9	96.4	10.7	0.0
연령대	20대	26	34.6	53.8	34.6	96.2	7.7	0.0
	30대	51	37.3	74.5	27.5	94.1	15.7	0.0
	40대	45	22.2	68.9	48.9	100.0	13.3	2.2
	50대	42	26.2	73.8	42.9	95.2	2.4	0.0
	60대 이상	4	25.0	75.0	50.0	100.0	0.0	0.0
직급	6급	97	36.1	66.0	27.8	94.8	13.4	1.0
	5급	20	35.0	80.0	40.0	100.0	0.0	0.0
	4급	28	7.1	67.9	64.3	96.4	10.7	0.0
	3급	17	35.3	82.4	47.1	100.0	5.9	0.0
	2급 이상	6	0.0	66.7	66.7	100.0	0.0	0.0
직군	문화행정직	56	23.2	66.1	46.4	100.0	5.4	0.0
	학예연구직	48	25.0	79.2	50.0	95.8	8.3	0.0
	운영직	32	37.5	68.8	25.0	93.8	9.4	3.1
	기간제	32	40.6	62.5	21.9	93.8	21.9	0.0
근속기간	1년 미만	43	34.9	65.1	25.6	95.3	14.0	0.0
	1~3년	25	36.0	72.0	36.0	100.0	24.0	4.0
	3~5년	20	30.0	75.0	30.0	90.0	5.0	0.0
	5~10년	21	28.6	57.1	23.8	100.0	4.8	0.0
	10년 이상	59	23.7	74.6	57.6	96.6	5.1	0.0

○ Q13. 아래는 국가인권위원회와 재단의 인권영향평가 분야입니다. 아래 분야 중 재단의 가장 중요한 인권 이슈는 무엇이라고 생각하십니까? (※ 1순위, 2순위, 3순위 모두 선택)

- Q13에 대해 168명 중 73.8%가 직장 내 인권보호, 50.6%가 인권경영 체계의 구축, 42.9%가 고용상의 비차별 및 권리보장이라고 답하였음. 직장 내 인권보호가 중요한 인권 이슈라고 답한 비율은 성별로는 여성, 연령대별로는 50대, 직급별로는 2급 이상, 직군별로는 학예연구직, 근속기간으로는 3~5년의 비율이 높았음

구분		사례 수(명)	체계구축	고용상 비차별	결사자유	강제노동	연소자노동	산업안전	공급망관리	재산권	환경권	이용자인권	문화다양성	직장인권
전체		<b>168</b>	<b>50.6</b>	<b>42.9</b>	<b>20.8</b>	<b>17.3</b>	<b>3.0</b>	<b>17.3</b>	<b>10.1</b>	<b>3.6</b>	<b>13.7</b>	<b>20.8</b>	<b>26.8</b>	<b>73.8</b>
성별	남성	84	50.0	40.5	20.2	16.7	1.2	21.4	13.1	6.0	17.9	23.8	25.0	65.5
	여성	84	51.2	45.2	21.4	17.9	4.8	13.1	7.1	1.2	9.5	17.9	28.6	82.1
연령대	20대	26	42.3	42.3	15.4	34.6	0.0	15.4	19.2	3.8	7.7	15.4	42.3	61.5
	30대	51	51.0	49.0	23.5	17.6	7.8	15.7	7.8	2.0	11.8	19.6	19.6	74.5
	40대	45	57.8	46.7	28.9	6.7	0.0	11.1	4.4	4.4	22.2	17.8	24.4	75.6
	50대	42	47.6	33.3	14.3	16.7	2.4	23.8	11.9	4.8	9.5	31.0	28.6	78.6
	60대 이상	4	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0	75.0
직급	6급	97	48.5	55.7	24.7	20.6	4.1	16.5	10.3	2.1	10.3	14.4	23.7	69.1
	5급	20	50.0	40.0	25.0	20.0	0.0	15.0	5.0	5.0	25.0	20.0	20.0	80.0
	4급	28	64.3	25.0	10.7	3.6	0.0	17.9	10.7	7.1	14.3	35.7	28.6	82.1
	3급	17	35.3	11.8	17.6	17.6	0.0	29.4	11.8	5.9	23.5	29.4	47.1	70.6
	2급 이상	6	66.7	16.7	0.0	16.7	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	33.3	33.3	100.0
직군	문화행정직	56	58.9	23.2	19.6	17.9	1.8	19.6	8.9	3.6	8.9	26.8	37.5	75.0
	학예연구직	48	43.8	37.5	22.9	12.5	2.1	12.5	8.3	2.1	25.0	22.9	27.1	83.3
	운영직	32	50.0	68.8	25.0	12.5	3.1	28.1	6.3	3.1	9.4	12.5	12.5	68.8
	기간제	32	46.9	59.4	15.6	28.1	6.3	9.4	18.8	6.3	9.4	15.6	21.9	62.5
근속기간	1년 미만	43	39.5	53.5	9.3	30.2	9.3	20.9	16.3	4.7	16.3	11.6	25.6	62.8
	1~3년	25	64.0	52.0	32.0	8.0	0.0	16.0	12.0	0.0	12.0	16.0	16.0	72.0
	3~5년	20	45.0	50.0	50.0	20.0	0.0	5.0	5.0	0.0	0.0	15.0	25.0	85.0
	5~10년	21	52.4	57.1	23.8	14.3	4.8	19.0	0.0	4.8	4.8	19.0	23.8	76.2
	10년 이상	59	54.2	23.7	13.6	11.9	0.0	18.6	10.2	5.1	20.3	32.2	33.9	78.0

## □ 인권실태조사 시사점

### 1) 기본 인권인식

- 기본 인권인식 실태조사 결과 인권 관련 내용 중 대한민국 헌법(56.0%)과 내부 인권경영방침(54.2%)에 대해 알고 있다고 응답한 비율이 과반을 넘어, 재단 구성원의 인권인식 수준이 비교적 높은 것으로 나타남
  - 다만, 재단의 인권경영방침의 근거가 되는 국가인권위원회의 가이드라인에 대하여는 22.6%가 알고 있다고 하여 인지도가 낮게 나타났고, 모두 알고 있지 않다는 비율도 20.8%로 적지 않으므로 인권에 대한 구성원의 이해를 높이기 위한 안내, 홍보, 교육 등을 고려할 필요가 있을 것임
- 인권침해로 인한 고충 발생 시 구제절차에 대해서는 부정적 답변(잘 모르고 있다와 전혀 모르고 있다)이 23.8%로 타 문항과 비교하였을 때 가장 높았음
  - 특히, 성별로는 여성, 연령대별로는 20~30대, 직급별로는 6급, 직군별로는 운영직, 근속기간별로는 1~3년의 부정평가가 높았으므로 신규입사자를 대상으로 구제절차에 대하여 안내, 홍보, 교육 등을 하는 방안을 고려할 필요가 있을 것임

### 2) 인권존중 및 침해

- 본인의 인권이 존중되고 있다고 생각하는지를 묻는 질문에 대해 매우 그렇다라고 답변한 비율이 22.0%로 가장 높았고, 보통이다 이상의 비율 92.2%로 가장 높았으며, 부정평가는 7.8%로 가장 낮았음
  - 특히, 직급별로는 2급 이상과 3급, 직군별로는 기간제, 근속기간별로는 1년 미만에서 부정평가가 0%였음
- 이해관계자의 인권이 존중되고 있다고 생각하는지를 묻는 질문 역시 긍정평가가 68.4%로 높았으며, 연령별로는 60대 이상, 직급별로는 2급 이상과 3급에서 부정평가가 0%였음
- 인권존중 문화 조성에 대해서는 긍정답변이 69.7%로 가장 높았고, 인권증진을 위한 내규와 지침이 잘 갖추어져 있다고 생각하는지에 대한 긍정답변이

60.8%, 이해관계자와의 협력에 대해서는 긍정답변이 63.7%로 나타나 비교적 긍정적으로 평가하고 있음

- 인권침해 경험, 목격 또는 인지한 적이 있는지에 대한 질문에 해당사항이 없다는 답변이 높게 나타남
  - 인권침해에 대해서는 상대적으로 여성이 경험, 목격, 인지하였다는 비율이 높게 나타났고, 성별과 비정규직이라는 이유로 불이익이나 불공정한 대우를 직간접적으로 경험하였다고 하였으므로 성별이나 고용형태에 대한 차별 등에 유의할 필요가 있음
- 차별의 발생원인에 대해서는 인권에 대한 인식 및 정보부족, 수직적·보수적 조직문화, 인권에 대한 조직 내 무관심이라는 답변이 높았으므로 정기적인 교육, 조직문화 관리 시에 참고할 필요가 있음
- 인권침해 구제절차 및 해결방안에 대한 만족도에 대해서는 긍정답변이 29.1%로 낮게 나타났으므로 구제절차 및 해결방안을 검토하고 개선 노력을 기울일 필요가 있음

### 3) 인권경영 중요도

- 재단의 인권경영 정책 수립 및 이행 시 가장 중요한 이해관계자로 내부 구성원(96.4%)이라는 응답이 가장 높게 나타나, 구성원들이 스스로를 인권경영의 주체로 인식하고 있음
- 국가인권위원회의 인권영향평가 분야 중에서는 직장 내 인권보호(73.8%)를 선택한 것으로 보아, 직장 내에서 발생할 수 있는 인권 이슈와 그에 따른 실질적 권리구제 방안에 대한 관심도가 높은 것을 알 수 있음
  - 따라서 내부 구성원의 직장 내 인권보호를 위한 개선과제를 도출하고 개선 노력을 기울일 필요가 있음



Ⅲ

## 인권영향평가 실행

### 1. 실시주체 및 범위

□ 평가주관 : 내부 구성원뿐만 아니라 객관적 평가를 위한 외부위원 참여

- (내부) 분야별 담당 부서
- (외부) 한국경영인증원 평가위원

□ 실시기간 : 2023년 10월 4일 ~ 12월 31일

- 2023년 10월 13일 : 착수 회의
- 2023년 10월 14일 ~ 10월 30일 : 실태조사 및 인권영향평가 지표개발
- 2023년 11월 9일 : 인권영향평가 지표교육 (인권영향평가 TF 대상)
- 2023년 11월 9일 ~ 11월 17일 : 분야별 자체평가
- 2023년 11월 14일 ~ 11월 23일 : 인권실태조사
- 2023년 11월 23일 : 외부 평가위원 현장실사, 이해관계자 인터뷰
- 2023년 11월 24일 ~ 12월 12일 : 인권실태조사 결과분석 및 인권영향평가
- 2023년 12월 13일 : 인권영향평가 보고서 제출
- 2023년 12월 19일 : 인권영향평가 최종보고서 제출

□ 평가범주

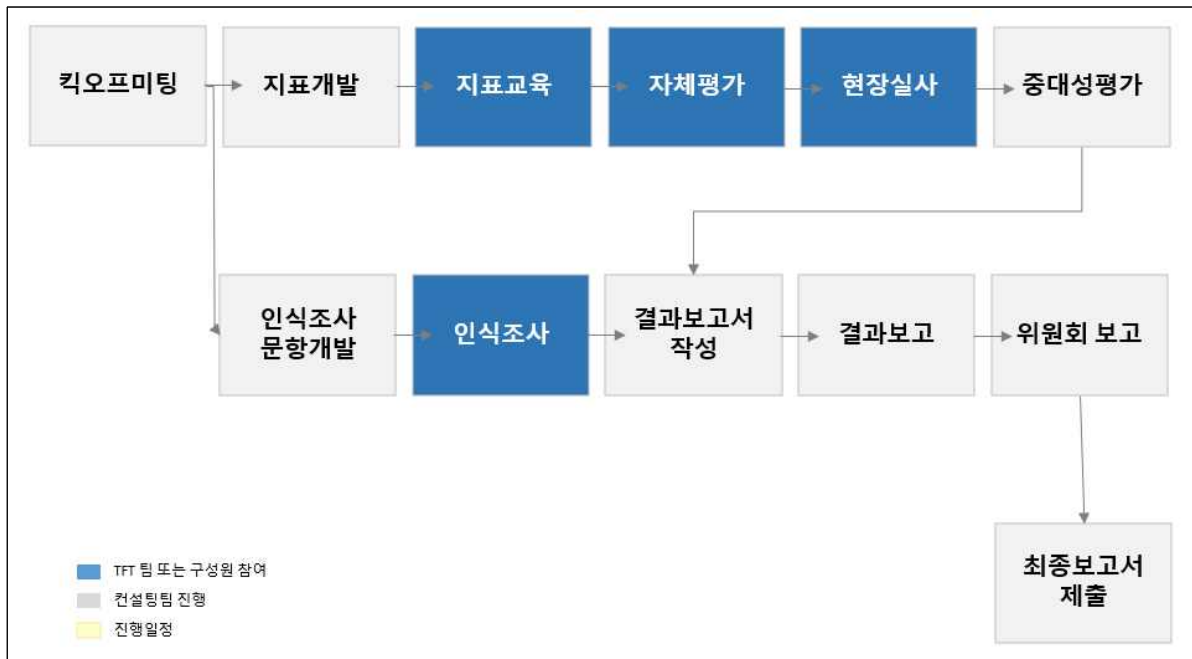
- (기관운영) 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업 안전, 공급망, 현지 주민 등 공공기관 인권영향평가 체크리스트 표준안을 기초로, 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시
- (주요사업) 재단의 ‘예술인지원’, ‘경기도어린이박물관’ 사업수행이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시

## 2. 평가절차 및 방법

### □ 평가절차

- (내 부) 1차) 지표교육, 2차) 자체평가
- (외 부) 3차) 내·외부 이해관계자 인터뷰(현장 실사), 4차) 전문가 평가
- (위원회) 5차) 인권경영위원회 의견수렴

[인권영향평가 프로세스]



### □ 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 외부전문가의 현장실사를 통해 “예”로 응답한 지표의 객관적 증빙자료를 확인하고, “아니오.” 답변에 해당하는 지표가 있는지 중점적으로 확인(개선과제 도출 중점)
- 인권경영 전담부서인 인권감사관의 주도하에 현장평가 결과를 인권경영 협력부서(관련 부서)에 배포하여 평가결과에 대한 이의제기·수정의견을 반영
- 최종 취합된 진단결과 및 증빙자료에 대하여 인권경영위원회의 의견을 수렴하여 진단을 확정하고 이에 대한 개선과제를 도출

#### □ 중대성 평가

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

### 3. 인권영향평가 주요사업 선정

□ 주요사업 : 예술인지원사업, 경기도어린이박물관

#### □ 주요사업 선정 목적

- 다양한 이해관계자가 얽혀 있는 주요사업의 특성상 사업 수행과정에서 ① 업무에 종사하고 있는 근로자의 인권침해가 발생하는지, ② 지역주민의 인권을 침해하고 있지는 않은지, ③ 사업과 무관한 정보를 협력회사에 요구하는 등의 갑질이 존재하는지와 같은 인권침해요소를 파악하여 이해관계자에게 미치는 영향의 정도가 어떠한지를 점검할 필요가 있음

#### □ 주요사업 선정 이유

- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼에서는 인권영향평가를 실시할 주요 사업 선정 시, 기관의 주력사업 또는 대표사업 여부, 신규 사업 여부, 경영활동 전반을 포함하는 사업인지 여부, 향후 사업의 중요도 등 기관의 지속 가능한 발전을 도모하는 사업인지를 우선적으로 고려하여 선정하도록 함
- 전년도 인권영향평가에서 주요사업으로 선정한 사업부문(일반사업, 뮤지엄군)을 보다 세분화하여 평가하되, 다양한 이해관계자가 참여하는 사업으로 그 파급력 등을 고려하여 사업의 대표성과 시의성이 높은 2개 사업(예술인지원사업, 경기도어린이박물관)을 인권영향평가 대상 주요사업으로 선정하였음

[주요사업 선정 기준(예시)]

평가항목	정의
① 이해관계자 효율성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 다양한 이해관계자가 관련되어 있는가?</li> <li>- 특정한 이해관계자에게 국한되어 있지는 않는가?</li> </ul>
② 지역 이슈 연계성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 주요사업이 지역주민, 환경, 최근 보도사항 등 주요 관심사항이 반영되어 있는 사업인가?</li> </ul>
③ 파급영향력	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 주요사업으로 선정 시 기관의 지속발전 계획에 기여하는 바가 높은가?</li> </ul>
④ 포괄성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 공공기관의 사업으로 부정적인 영향을 받을 수 있는 인권을 확인하기 위해 국내법상에서의 권리뿐만 아니라 국제적으로 인정된 규약에 따른 확인을 해보았는가? (ILO 협약, 국제인권조약 등)</li> <li>- 공공기관이 직접 야기하거나 기여하는 것에 그치지 않고 잠재적인 영향도 포함하여 고려할 수 있는가?</li> <li>- 식별된 부정적인 인권영향의 원인과 정도를 분석하고 그에 대한 대응책을 마련하는 대응계획 등을 마련할 수 있는가?</li> </ul>
⑤ 중대성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권영향평가 사업 선정 시 식별된 부정적인 인권영향에 대응할 때 우선순위를 정하는 기준이 되는가?</li> <li>- 부정적인 인권영향이 발생할 가능성이 높고, 가장 심각할 것으로 예측되는 사업을 선택하였는가?</li> <li>- 심각성과 발생 가능성 기준이 우위에 있는가?</li> </ul>

## 4. 인권영향평가 지표 구성

### □ 기관운영 체크리스트 개발방법

- 공공기관 인권경영 매뉴얼 내 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 미디어 리서치, 관계자 인터뷰, 조직 및 업무현황 조사 등을 통해 12개 분야 41개 항목 205개 세부지표 확정
- 2022년 실시한 인권영향평가 지표를 바탕으로 국가인권위원회 지침 및 기관 피드백 반영, 인권경영 체제의 구축 및 직장 내 인권보호 관련 지표 추가
  - 인권경영 체제의 구축 분야에 10개 지표(국가인권위원회 지침 및 인권경영 평가지표 반영)를 추가하고 직장 내 인권보호 분야를 추가하였음
  - 재단 및 재단의 소속기관뿐만 아니라 자회사, 협력회사에 대한 인권침해사항에 관하여도 확인할 수 있도록 문항을 추가하였음
  - 직장 내 인권 보호 분야의 경우 괴롭힘, 성희롱, 장애인, 감정노동 항목으로 세분화하여 항목과 지표를 구성하였음

### □ 주요사업 체크리스트 개발방법

- 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 재단의 대내외환경 및 중장기전략을 바탕으로 중점 추진사업, 다양한 이해관계자, 지역 이슈 연계성, 파급 영향력 등을 종합적으로 고려하여 “예술인지원사업”, “경기도어린이박물관”을 선정
  - 전반적 사업 대상에서 특정 사업으로 구체화하고, 사업별 체제, 공정운영, 이해관계자에 대한 인권보호 및 침해로 항목을 체계화, 구체화하였음
  - 재단 및 재단의 소속기관뿐만 아니라 자회사, 협력회사에 대한 인권침해사항에 관하여도 확인할 수 있도록 문항을 추가하였음
- 사업수행 단계별 주요 이해관계자, 업무절차 및 수행현황 등을 파악
- 내부이해관계자 검토를 거쳐 2개 사업, 7개 항목, 27개 세부지표 확정

□ 항목 수 및 지표 수

○ (기관운영) 12개 분야 41개 항목 205개 지표

[2022년]			[2023년]		
구분	분야	항목수/지표수	구분	분야	항목수/지표수
1	인권경영 체제의 구축	6개/34개	1	인권경영 체제의 구축	6개/44개
2	고용상의 비차별 및 권리보장	4개/22개	2	고용상의 비차별 및 권리보장	5개/21개
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	4개/16개	3	결사 및 단체교섭의 자유보장	4개/16개
4	강제 노동의 금지	2개/11개	4	강제 노동의 금지	2개/11개
5	연소자 노동의 금지	2개/15개	5	연소자 노동의 금지	2개/15개
6	산업안전 보장	4개/17개	6	산업안전 보장	4개/17개
7	책임 있는 공급망 관리	3개/10개	7	책임 있는 공급망 관리	3개/10개
8	재산권 및 지식재산권의 보호	2개/11개	8	재산권 및 지식재산권의 보호	2개/11개
9	환경권 보장	4개/18개	9	환경권 보장	4개/18개
10	이용자 인권 보호	3개/13개	10	이용자 인권 보호	3개/13개
11	문화다양성 증진과 혐오표현 근절	2개/9개	11	문화다양성 증진과 혐오표현 근절	2개/9개
(합계 36개/176개)			12	직장 내 인권보호	4개/20개
			(합계 41개/205개)		

○ (주요사업) 2개 분야 7개 항목 27개 지표

[2022년]			[2023년]		
구분	분야	항목수/지표수	구분	분야	항목수/지표수
1	일반사업	4개/30개	1	예술인지원사업	3개/13개
2	뮤지엄군	3개/16개	2	경기도어린이박물관	4개/14개
(합계 7개/46개)			(합계 7개/27개)		

□ 기관운영 평가 지표

연번	분야	항목	지표수
1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언(6)	44
		인권영향평가 정기적 실시(8)	
		인권경영 제도화를 위한 필요조치(11)	
		인권경영 성과(7)	

		구제절차 마련(9)	
		인권교육 시행(3)	
2	고용상의 비차별 및 권리보장	고용상 비차별 및 권리보장(7)	21
		고용상 남녀 비차별 및 권리보장(6)	
		비정규직 노동자 비차별(3)	
		이주노동자 비차별(3)	
		장애 노동자 비차별(2)	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사·단체교섭의 자유(4)	16
		노동조합 활동 불이익처우 금지(5)	
		단체교섭 보장 및 성실한 이행(5)	
		대안적 조치(2)	
4	강제 노동의 금지	강제노동 금지(8)	11
		자회사·협력사 강제노동 예방(3)	
5	연소자 노동의 금지	부당한 연소자 고용 금지(6)	15
		연소자 고용을 알게 된 경우의 조치(9)	
6	산업안전 보장	작업장 안전(5)	17
		임산부 및 장애인 등 보호(4)	
		필수장비 제공 및 교육실시 등(5)	
		산업재해 피해노동자 지원(3)	
7	책임 있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방(4)	10
		모니터링 실시(2)	
		보안담당 직원에 의한 인권침해 방지(4)	
8	재산권 및 지식재산권의 보호	지역주민 재산 보호(7)	11
		지식재산권 보호(4)	
9	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지(5)	18
		환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙(5)	
		환경정보의 공개(3)	
		비상계획 수립(5)	
10	이용자 인권 보호	이용자 보호를 위한 법령 준수(5)	13
		결함 시 조치(2)	
		이용자 정보인권 보호(6)	
11	문화다양성 증진과 혐오표현의 근절	문화다양성의 보호와 증진(4)	9
		혐오표현의 근절(5)	
11	직장 내 인권 보호	직장 내 괴롭힘 방지(5)	20
		직장 내 성희롱 금지(5)	
		장애노동자 보호(3)	
		감정노동자 보호(5)	

□ 주요사업 평가 지표

연번	분야	항목	지표수
1	예술인지원사업	사업의 인권체제(3)	13
		공정운영(5)	
		예술인·예술인단체 인권(5)	
2	경기도어린이박물관	사업의 인권체제(4)	14
		공정운영(2)	
		협력업체 인권(2)	
		관람객 인권(6)	



IV

## 인권영향평가 결과

### 1. 인권영향평가 종합

- 재단은 2020년부터 인권영향평가를 매년 실시해오고 있으며 2023년 인권영향평가는 ‘인권경영 운영 규칙’에 근거하여 실시하고 인권경영위원회에 인권경영 성과, 인권실태조사와 함께 보고하고 있음
- 재단은 ‘인권경영 운영 규칙’과 구체절차를 마련하여 인권교육, 정기적인 인권영향평가, 인권경영 보고, 인권정책 이행계획 수립 등을 실시하고 있음
- 한국경영인증원(KMR)은 인권경영을 시행하는 타 공공기관을 벤치마킹하고 국가인권위원회의 인권경영 매뉴얼 상 요구사항을 분석하여 재단의 인권경영시스템 개선에 필요한 시사점을 도출함
- 외부전문가에 의한 인권영향평가 결과는 2022년 93.7%에 비해 소폭 하락한 92.7%로 나타남
  - 2023년은 고용상의 비차별 및 권리보장, 산업안전 보장, 책임 있는 공급망 관리, 환경권 보장에서 전년 대비 실적이 개선되었으며, 인권경영 체제의 구축, 결사 및 단체교섭의 자유보장, 강제 노동의 금지, 재산권 및 지식재산권의 보호, 문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절에서 전년 대비 다소 미흡한 결과가 나타났으며, 새롭게 도입된 직장 내 인권 보호에서 상대적으로 미흡한 결과가 나타남
  - 대체로 인권침해를 예방하기 위한 규정 및 체계가 갖춰져 있으며, 일부 미흡한 분야의 보완이 이루어진다면 더 고도화된 인권경영을 수행할 수 있음
- 주요사업의 경우 예술인지원사업과 경기도어린이박물관을 대상으로 인권영향평가를 실시하였으며, 평가결과 92.6%로 나타남
  - 협력업체 인권 항목에서 상대적으로 미흡한 부분이 나타났으나 그 외 나머지 분야는 모두 양호한 결과가 나타남

## 2. 기관운영 평가결과

□ 종합 점수 : 92.7% (358점 중 332점)

- 기관운영 영향평가 결과 기관운영 분야를 전반적으로 양호하게 운영하고 있음
- 연소자 노동의 금지, 산업안전 보장, 환경권 보장, 이용자 인권 보호는 우수하게 운영
- 재산권 및 지식재산권의 보호, 문화다양성 증진과 혐오표현의 근절, 직장 내 인권 보호는 상대적으로 보완 필요



No.	분 야	점수 <sup>7)</sup>			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	인권경영 체제의 구축	88	88	83	94.3%
2	고용상의 비차별 및 권리보장	42	40	39	97.5%
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	32	32	30	93.8%
4	강제 노동의 금지	22	16	15	93.8%
5	연소자 노동의 금지	30	8	8	100.0%
6	산업안전 보장	34	32	32	100.0%
7	책임 있는 공급망 관리	20	20	18	90.0%
8	재산권 및 지식재산권의 보호	22	8	6	75.0%
9	환경권 보장	36	30	30	100.0%
10	이용자 인권 보호	26	26	26	100.0%
11	문화다양성 증진과 혐오표현의 근절	18	18	14	77.8%
12	직장 내 인권 보호	40	40	31	77.5%
총점		410	358	332	92.7%

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

□ 기관운영 점검 집계결과

- 총 12개 분야 205개 지표 중 예 154개, 아니오(미실시) 1개, 보완필요 24개, 정보없음 0개, 해당없음 26개로 집계됨
  - (보완필요) 인권경영 체제의 구축, 책임 있는 공급망 관리, 환경권 보장 분야별 일부 항목은 주요 개선과제에 반영
  - (아니오) 직장 내 인권 보호에서 이행하지 않은 사항에 대해서는 주요 개선과제에 반영
  - (정보없음) 없음
  - (해당없음) 연소자 노동의 금지, 산업안전 보장, 환경권 보장 분야의 일부 항목은 점검일 현재 재단 활동과 직·간접적으로 해당사항이 없거나 향후에도 관련성이 없는 항목이 이에 해당함
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘보완필요’, ‘아니오’)에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항을 도출함

[기관운영 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	분야	평가결과					
		예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	계
1	인권경영 체제의 구축	39	5	0	0	0	44
2	고용상의 비차별 및 권리보장	19	1	0	0	1	21
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	2	0	0	0	16
4	강제 노동의 금지	7	1	0	0	3	11
5	연소자 노동의 금지	4	0	0	0	11	15
6	산업안전 보장	16	0	0	0	1	17
7	책임 있는 공급망 관리	8	2	0	0	0	10
8	재산권 및 지식재산권의 보호	2	2	0	0	7	11
9	환경권 보장	15	0	0	0	3	18
10	이용자 인권 보호	13	0	0	0	0	13
11	문화다양성 증진과 혐오표현의 근절	5	4	0	0	0	9
12	직장 내 인권 보호	12	7	1	0	0	20
<b>합 계</b>		<b>154</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>205</b>

## 분야 1. 인권경영 체제의 구축

### (운영현황)

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

### (평가요약)

- 인권경영선언문에는 문화다양성이 기본적 가치이자 권리임을 확인하고, 모든 사람이 문화생활에 자유롭게 참여하고 예술을 즐길 수 있도록 노력하는 등 재단의 인권 현안을 다루고 있음
- 부정적으로 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 집단인 직원(직원 처우, 복지 등에 대해서) 인권 취약그룹인 계약직 및 입주단체 인터뷰를 진행하고 있음
- 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취하기 위하여 취업규칙 내 고충처리 조항, 직장 내 괴롭힘 방지, 인권경영운영규칙 내 인권침해 구제 조항, 성평등위원회 설치 및 운영 규칙 등이 마련되어 있음

- 피해자가 재단 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 성실하게 조력(조사기관에 협조, 변호사 등 법적 조치 안내 등)하고 있음

**(권고의견)**

- 인권경영선언문 개정, 인권경영영향평가 결과 도출된 권고사항 개선계획 및 환류, 인권침해 발생 시 근본적인 원인 개선, 구제절차 실효성 평가, 이해관계자 대상 인권교육 지원을 권고함



□ 분야 1. 항목별 결과

1.1) 인권존중 정책선언

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영선언문은 자문회의를 통해 제정되었고, 문화다양성 및 문화생활에 자유롭게 참여 등에 대해 언급하여 재단의 인권 현안을 다루고 있음</li> <li>- 경기문화재단 인권경영선언문 공유 공문 내외부 발송 및 재단 홈페이지 및 내부게시판에 공지하였음</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영위원회라는 전문기관의 의견 외에 다양한 이해관계자의 참여를 위한 다양한 활동이나 소통채널 마련하고, 청취 내용을 기반으로 개선안을 도출하고 실행할 것을 권고함</li> <li>- (제안사항) 인권경영선언문은 한 번도 개정이 되지 않아 개정을 제안함</li> <li>- 개정 검토 필요함(하단에 임직원 일동을 이사장과 서명으로 수정할 것을 제안함(권고는 아님)</li> </ul>

1.2) 인권영향평가 정기적 실시

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 2020년부터 연 1회 주기적으로 인권 및 평가 관련 전문 인력 투입하여 인권영향평가 실시하고 있음</li> <li>- 부정적으로 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 집단인 직원(직원 처우, 복지 등에 대해서) 인권 취약그룹인 계약직 및 입주단체 인터뷰 진행하고 있음</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2022년 인권영향평가 결과 도출된 개선사항을 차기 년도(2023년) 인권경영계획에 반영하지 않았으며, 개선 환류 여부 확인되지 않음. 추후 2022년 개선사항 및 2023년 인권영향평가 개선사항을 2024년 인권경영계획에 반영해 개선 환류할 것을 권고드립니다</li> </ul>

1.3) 인권경영 제도화를 위한 필요조치

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 인권경영위원회 구성, 인권경영 전담조직 및 전담자 지정, 인권경영 운영규칙 제정, 인권영향평가 실시, 인권경영 교육 실시 등 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 취하고 있음</li> <li>- 재단은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취하기 위하여 취업규칙 내 고충처리 조항, 직장 내 괴롭힘 방</li> </ul>
------	---

	<p>지 규칙, 인권경영운영규칙 內 인권침해 구제 조항, 성평등위원회 설치 및 운영 규칙 등이 마련되어 있음</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 용역 계약 시, 청렴계약 및 인권준중 이행각서 징구하고 있음</li> <li>- 재단 홈페이지 인권침해신고 운영하고 있으며, 고충상담원 배치하고 있음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	- 권고의견 없음

#### 1.4) 인권경영 성과

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권영향평가 결과 보고 시 정량적, 정성적 지표를 활용하고 있으며, 연도별 추진현황 및 보안/아니오 개수 등을 비교하여 시간의 흐름에 따른 변화를 확인할 수 있음</li> <li>- 인권경영결과는 인권경영위원회에 보고 및 심의받고 있으며, 홈페이지-&gt;인권자료실에 인권영향평가 결과 결과보고서를 게시하고 있음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	- 권고의견 없음

#### 1.5) 구제절차 마련

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단의 인권경영운영규칙은 구제절차 조항을 포함하고 있으며, 재단 홈페이지, 업무 포털로 접근 가능함</li> <li>- 피해자가 재단 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 성실하게 조력(조사기관에 협조, 변호사 등 법적 조치 안내 등)하고 있음</li> <li>- 고충처리 매뉴얼, 성희롱 직장 내 괴롭힘 매뉴얼 보유하고 있음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 해당자 징계하고 필요 시 피해자와 분리조치 하고 있으나, 별도로 근본적인 원인을 개선하는 과정을 포함하고 있지 않음. 추후 피해자 대상 교육 및 상담을 실시하거나, 해당 건을 사례로 제작해 인권교육 등에 활용할 것을 권고함</li> <li>- 구제절차의 실효성 평가를 별도로 시행하고 있지 않음. 추후 구제절차 실효성 평가 설문 문항을 기존 직원 대상 설문서(청렴, 갑질 등)에 포함해 구제절차 실효성 확보를 위해 노력할 것을 권고함</li> </ul>

### 1.6) 인권교육 시행

<p><b>평가의견</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 전 임직원 대상 인권교육을 온라인으로 실시하고 있고, 고위관리자 대상으로 대면 인권교육을 실시하고 있음</li> <li>- 고충상담원은 외부기관에서 상담원 교육을 이수하고 있음</li> </ul>
<p><b>권고의견</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 협력사에 각서 징구만 하고 있고 협력업체를 포함한 각종 이해관계자에게 별도의 교육지원은 없음. 추후 교육자료 제공 등을 통한 인권교육 독려할 것을 권고함</li> </ul>



## 분야 2. 고용상의 비차별

### (운영현황)

- 재단은 남녀, 국적, 신앙, 사회적 신분 등을 이유로 한 차별을 금지하고 있음
- 블라인드 채용을 진행하고 차별 없는 교육, 정년, 퇴직, 복지제도를 운영하고 있음
- 여성 노동자 비율이 높은 편이며, 고용에 있어서 남녀 간 차별은 없음
- 동일가치 노동에 대한 동일 임금 원칙을 준수하고 있음
- 이주노동자를 부당하게 차별하지 않으나, 이주노동자를 대상으로 하는 별도 조치는 없음
- 장애 노동자를 의무고용비율 이상으로 고용하고 있으며, 행정지원업무를 적합 직무로 운영하고 있음

### (평가요약)

- 취업규칙 등에서 남녀, 국적, 신앙, 사회적 신분을 이유로 한 차별을 금지하고 있음을 명문화하였고, 블라인드 채용과 차별 없는 교육, 정년, 퇴직, 복지제도 적용으로 고용에 있어서 차별하지 않음
- 육아휴직을 2년까지 사용할 수 있으며, 남성의 육아휴직도 증가하는 추세임. 육아휴직 후 복귀율도 높고 대체인력 채용도 원활하여 육아휴직이 실효성 있게 운영되고 있음
- 정규직과 비정규직 간에 동종 또는 유사한 업무를 하지 않고 있는 상태이나, 차별 또는 차등적 처우를 하지 않는 것으로 확인됨
- 이주노동자가 아시아계이므로 종교적, 문화적 차이가 크지 않으며, 정기적으로 이주노동자의 고충을 청취하고 있지는 않음
- 장애 노동자 고용을 위하여 제한경쟁 채용을 진행하고, 고용안정을 위하여 정규직 또는 무기계약직으로 채용하고 있음

### (권고의견)

- 이주노동자가 소수이고, 이주노동자가 한국어에 능통하고 문화적 차이가 크지 않지만, 정기적으로 고충을 청취하고 후속 조치를 취하는 절차를 마련할 필요가 있음



□ 분야 2. 항목별 결과

2.1) 고용상 비차별 및 권리보장

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 취업규칙 등에서 남녀, 국적, 신앙, 사회적 신분을 이유로 한 차별을 금지하고 있음을 명문화하고 있고, 블라인드 채용과 차별 없는 교육, 정년, 퇴직, 복지제도 적용으로 고용에 있어서 차별하지 않음</li> <li>- 다만, 원격지 근무지원에 관한 이슈(소송)가 발생하였으나 결과에 따라서 후속 조치를 진행할 예정임</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음.

2.2) 고용상 남녀 비차별 및 권리보장

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

2.3) 비정규직 근로자 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 동일가치 노동에 대한 동일임금 원칙을 준수하고 있음</li> <li>- 정규직과 비정규직 간에 동종 또는 유사한 업무를 하지 않고 있는 상태이나, 차별 또는 차등적 처우를 하지 않는 것으로 확인됨</li> <li>- 최근 휴게실 정비사업을 진행하여 근무환경 및 편의를 개선하였음</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음.

2.4) 이주노동자 비차별

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 이주노동자를 부당하게 차별하지 않음</li> <li>- 이주노동자가 아시아계이므로 종교적, 문화적 차이가 크지 않음</li> <li>- 정기적으로 이주노동자의 고충을 청취하고 있지는 않음</li> <li>- 해외에서 활동하는 소속기관 없음</li> </ul>
------	---

<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 이주노동자가 소수이고, 이주노동자가 한국어에 능통하고 문화적 차이가 크지 않지만, 정기적으로 고충을 청취하고 조치를 취하는 절차를 마련할 필요가 있음</li> </ul>
-------------	---

**2.5) 장애인노동자 비차별**

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인 의무고용비율을 상회하는 수준으로 장애인을 고용하고 있음</li> <li>- 장애인노동자를 정규직 또는 무기계약직으로 채용하여 고용안정에 노력하고 있음</li> <li>- 행정지원업무를 장애인근로자 적합직무로 운영하고 있음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

### 분야 3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

#### (운영현황)

- 과거 노동조합이 3개였으나 현재는 2개의 노동조합이 활동하고 있으며, 제1노동조합은 정규직 위주, 제2노동조합은 공무원 위주로 조합원이 구성되어 있음. 단, 제1노조에도 공무원, 기간제 근로자가 가입하였음. 2022년 말 기준 노동조합 가입률은 제1노조가 24.4%, 제2노조가 13.5%로 과반수가 되지 않음
- 통합노조(연합노조)를 결성하여 교섭을 진행하고 있으며, 임금교섭은 개별적으로 진행함
- 2018년 8월부터 운영직이 정규직(무기직)으로 전환되고, 2019년에 제2노조가 설립되면서 교섭이 중단되었고, 교섭 중단과 재개가 반복되면서 2018년부터 현재까지 협약체결을 완료하지 못하였음
- 전임 면제자는 없고, 상주하는 자가 없으나 제1노조 노동조합 사무실이 본사(인계동)에 마련되어 있고, 제2노조의 사무실도 본사(인계동, 제1노조와 다른 층)에 마련되어 있음
- 근로시간면제제도를 운영하고 있으며, 회의 및 교육시간은 사전 협의를 통해 지원하고 있음
- 노동조합 집행부가 노사협의회 위원으로 활동하고 있고, 노사협의회가 매분기 정기적으로 개최되고 있으며, 비공식적으로 노사 실무진이 상시적으로 실무협 의하고 있음

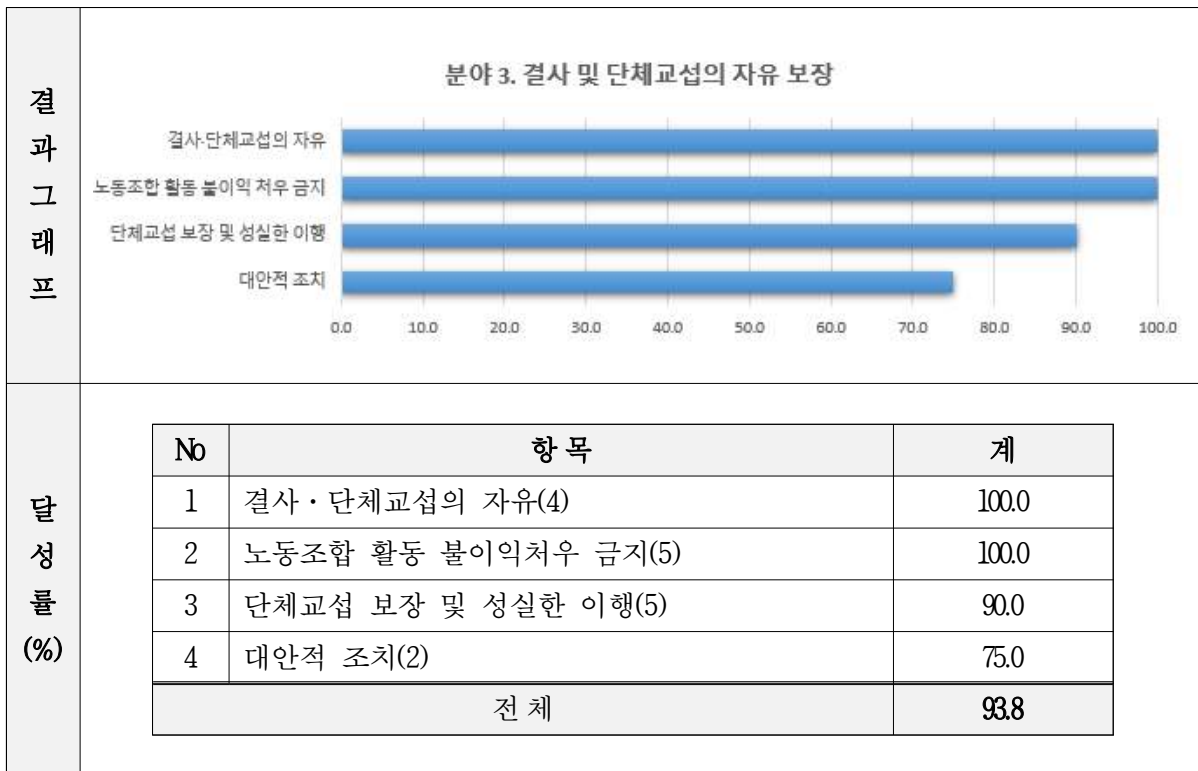
#### (평가요약)

- 매년 임금협약을 체결하고, 수시적으로 노동조합과 소통하고, 정기적으로 노사협의회를 개최하는 등 노동조합 활동이 보장되고 있음
- 조합활동으로 인한 불이익처우를 하지 않고, 부당노동행위가 발생하지 않음
- 2018년 이후 비정규직의 정규직 전환에 따른 신규 노동조합 설립 등의 이슈로 단체협약 체결이 지연되고 있으나, 체결된 단체협약은 성실하게 이행하고 있음

- 현재 노동조합 가입률이 과반수가 되지 않으나 비조합원이 노사협의회에 참여하고 있지는 않음

**(권고의견)**

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



□ 분야 3. 항목별 결과

3.1) 결사·단체교섭의 자유

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 복수의 노동조합이 설립되어 있으며, 조합활동의 보장에 대하여 단체협약서 등에 명시하고 있음</li> <li>- 매년 임금협약을 체결하고, 수시적으로 노동조합과 소통하고, 정기적으로 노사협의회를 개최하는 등 노동조합 활동이 보장되고 있음</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음.</li> </ul>

3.2) 노동조합 활동 불이익처우 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동조합 활동으로 인한 불이익처우를 하지 않고, 부당노동행위가 발생하지 않음</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

3.3) 단체교섭 보장 및 성실한 이행

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2018년 이후 비정규직의 정규직 전환에 따른 신규 노동조합 설립 등의 이슈로 단체협약 체결이 지연되고 있음</li> <li>- 현재 단체교섭이 진행되고 있으며, 체결된 단체협약은 성실하게 이행하고 있음</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경영상 이유에 의한 해고에 대해 취업규칙에서 근로기준법에 따라 정리해고할 수 있다라고만 규정하고 있으므로, 근로자대표에게 사전통보하고 성실하게 협의하도록 명시할 것을 권고함</li> </ul>

3.4) 노동조합 부재 시 대안적 조치

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 제1노조와 제2노조 각 3인이 노사협의회 근로자위원으로 활동하고 있음</li> <li>- 현재 노동조합 가입률이 과반수가 되지 않으나 비조합원이 노사협의회에 참여하고 있지는 않음</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현재 노동조합 가입률이 과반수가 되지 않으며, 노동조합 중심으로 근로조건 등에 관하여 소통하고 있으므로 비조합원을 대상으로 하는 소통방안을 마련할 것을 권고함</li> </ul>

## 분야 4. 강제 노동의 금지

### (운영현황)

- 인권경영 운영 규칙, 단체협약서에서 강제 노동을 금지하고 있으며, 근로시간 변경 시에는 노동조합과 협의 또는 합의하도록 하고 있음
- 노동자가 업무상의 이유로 시간외 근로가 필요한 경우 24시간 이전에 차상급자의 승인을 받아 시간외 근로를 하도록 하고 있으며, 예외적으로 돌발상황에 따른 시간외 근로는 24시간 이전에 신청 가능함
- 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
- 포괄임금을 적용하고 있으며, 월 30시간분에 해당하는 시간외수당을 급여에 포함하여 지급하고, 월 30시간을 초과하여 시간외 근로를 할 경우 추가로 수당을 지급함
- 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 때, 인사위원회에서 중징계 의결을 요구 중인 때, 감사원, 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때, 각급 행정기관의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 내사 중인 때에 한하여 의원면직을 제한하고 있음
- 자회사, 협력회사가 없으며, 따라서 강제노동을 이용하거나 연루될 가능성 없음

### (평가요약)

- 노동자에게 강제노동을 요구하지 않고, 근로계약 시와 연봉변경 등 근로조건 변경 시에 근로계약서를 작성하고 교부하고 있음
- 연장, 야간, 휴일근무 시에는 노동자의 사전동의를 얻고, 노동자가 연장, 야간, 휴일근로를 하고자 할 때에는 사전승인을 받고 있음
- 연장, 야간, 휴일근로에 대하여는 포괄임금을 적용하고, 포괄임금을 초과하는 근로에 대하여는 금전 또는 휴가로 보상함



- 해외에서 활동하는 소속기관 협력단, 자회사, 협력회사, 인력공급 없음

**(권고의견)**

- 노동자들이 퇴직절차를 명확하게 인지할 수 있도록 규정화할 것을 권고함

<b>결과 그래프</b>	<p><b>분야 4. 강제 노동의 금지</b></p> <p>강제노동의 금지: 93.8</p> <p>자회사, 협력사 강제노동 예방(N/A): 0</p>												
<b>달성률 (%)</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">No</th> <th style="width: 70%;">항 목</th> <th style="width: 20%;">계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>강제노동 금지(8)</td> <td style="text-align: center;">93.8</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>자회사·협력사 강제노동 예방(3)</td> <td style="text-align: center;">-</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;"><b>전 체</b></td> <td style="text-align: center;"><b>93.8</b></td> </tr> </tbody> </table>	No	항 목	계	1	강제노동 금지(8)	93.8	2	자회사·협력사 강제노동 예방(3)	-	<b>전 체</b>		<b>93.8</b>
No	항 목	계											
1	강제노동 금지(8)	93.8											
2	자회사·협력사 강제노동 예방(3)	-											
<b>전 체</b>		<b>93.8</b>											

□ 분야 4. 항목별 결과

4.1) 강제노동 금지

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

4.2) 자회사·협력사 강제노동 예방

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

## 분야 5. 연소자 노동의 금지

### (운영현황)

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

### (평가요약)

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

### (권고의견)

- 권고의견 없음

결과 그래프													
	달성률 (%)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;">No</th> <th style="width: 60%;">항 목</th> <th style="width: 30%;">계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>부당한 연소자 고용 금지(6)</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>연소자 고용을 알게 된 경우의 조치(9)</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">전 체</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>	No	항 목	계	1	부당한 연소자 고용 금지(6)	100.0	2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치(9)	-	전 체	
No		항 목	계										
1		부당한 연소자 고용 금지(6)	100.0										
2		연소자 고용을 알게 된 경우의 조치(9)	-										
전 체		100.0											

□ 분야 5. 항목별 결과

5.1) 부당한 연소자 고용 금지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업규정에 채용 연령에 관한 사항이 없으며, 채용 확정된 직원에게 구비서류를 제출토록 하여 연령을 확인하고 있음</li> <li>- 연소자를 고용하지 않았고, 해외 활동도 없으므로 이와 관련된 아동노동 관련 이슈가 발생할 여지가 없음</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

5.2) 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연소자 고용이 없으며, 향후에도 고용계획이 없음</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

## 분야 6. 산업안전 보장

### (운영현황)

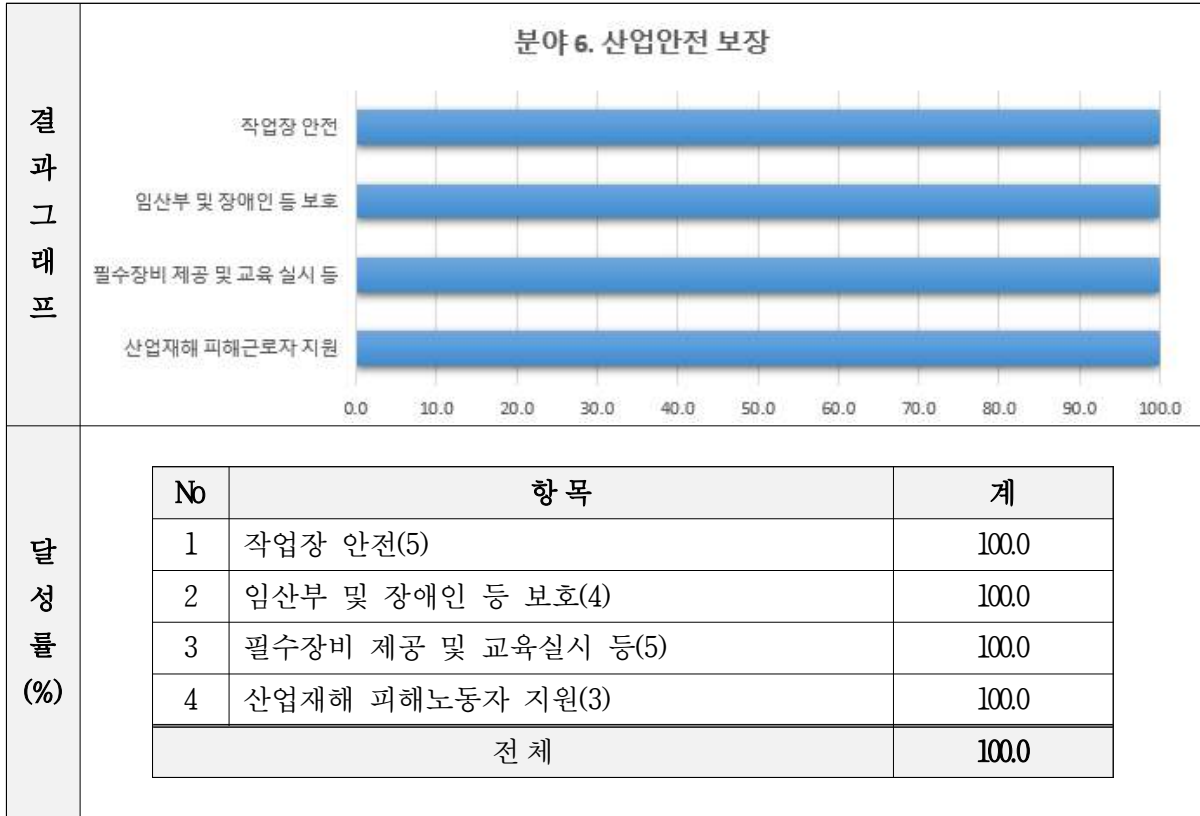
- 안전보건관리규정, 안전보호구 관리 계획안을 수립하였고, 안전보건관리규정에 따라 모니터링을 실시하고 있음
- 안전보호구 지급대장을 작성, 관리하고 있으며, 비상구는 항상 이용 가능하도록 조치하고 있음
- 일부 시설은 용역사를 통해 관리, 운영하고 있음
- 본부 건물은 장애인 접근이 어려운 상황이나, 본부 건물 이전 계획을 수립하고 있으므로 이를 감안하여야 함
- 온라인, 오프라인 관리 감독자 교육, 안전 관리자, 보건 관리자가 교육 실시함
- 화학 물질 관련 관리계획을 수립, 시행함
- 매년 전 임직원 건강검진을 실시하고, 단체보험에 가입하였음

### (평가요약)

- 안전보건관리 보호구를 지급하고 있음
- 임산부를 위한 편의를 제공하고 있음
- 건물의 노후화로 엘리베이터 설치가 불가하여 접근이 쉽지 않은 측면이 있지만, 본사 이전을 계획하고 있는 상황이므로 향후 개선될 것으로 판단되며, 이외 장애인의 편의를 제공하고 있음
- 법정 안전교육을 정기적으로 실시하고 있고, 화학물질 관리계획을 수립하였음

### (권고의견)

- 권고의견 없음



□ 분야 6. 항목별 결과

6.1) 작업장 안전

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 안전보건관리규정, 안전보호구 관리 계획안 수립</li> <li>- 비상구는 항상 이용 가능하도록 관리 중임</li> <li>- 용역사를 통한 일부 시설을 운영하고 있음</li> <li>- 안전보건관리규정에 따라 모니터링 실시 중</li> <li>- 작업환경측정 대상이 아님</li> </ul>
<b>권고의견</b>	- 권고의견 없음

6.2) 임신부 및 장애인 등 보호

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 임신부와 장애인을 위한 편의를 제공하고 있음</li> <li>- 본부 건물의 경우 장애인 접근이 어려운 상황임</li> <li>- 본부 건물은 이전 계획을 수립하고 있음 (임계동 이전)</li> </ul>
<b>권고의견</b>	- 권고의견 없음

6.3) 필수장비 제공 및 교육실시 등

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 안전보호장구 지급, 안전교육 분기 3시간 이상(온라인) 실시</li> <li>- 정보 지침서를 제공하고 있음</li> <li>- 온라인, 오프라인 관리 감독자 교육, 안전 관리자, 보건 관리자가 교육 실시</li> <li>- 화학 물질 관련 관리계획을 수립 시행함</li> <li>- MSDS 자료 제공하고 있음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	- 권고의견 없음

6.4) 산업재해 피해노동자 지원

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업규정 제20조(병가), 제21조(공가)에 따라 지급</li> <li>- 취업규정 제65조(위로금)에 따라 지급</li> <li>- 단체협약 제53조(재해인정), 제55조(재해보상)에 따라 지급</li> <li>- 단체협약 제56조(위로보상금 지급 및 공상자의 대우)에 따라 지급</li> </ul>
-------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 단체협약 제57조(재해보상보험 등 가입)에 따라 지급</li> <li>- 중대재해, 산업재해 기관 내 행사 진행 시 산재 예방 방안 마련</li> <li>- 위험성 평가 대상 (건물, 옥상 방수)</li> </ul>
<p><b>권고의견</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>



## 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

### (운영현황)

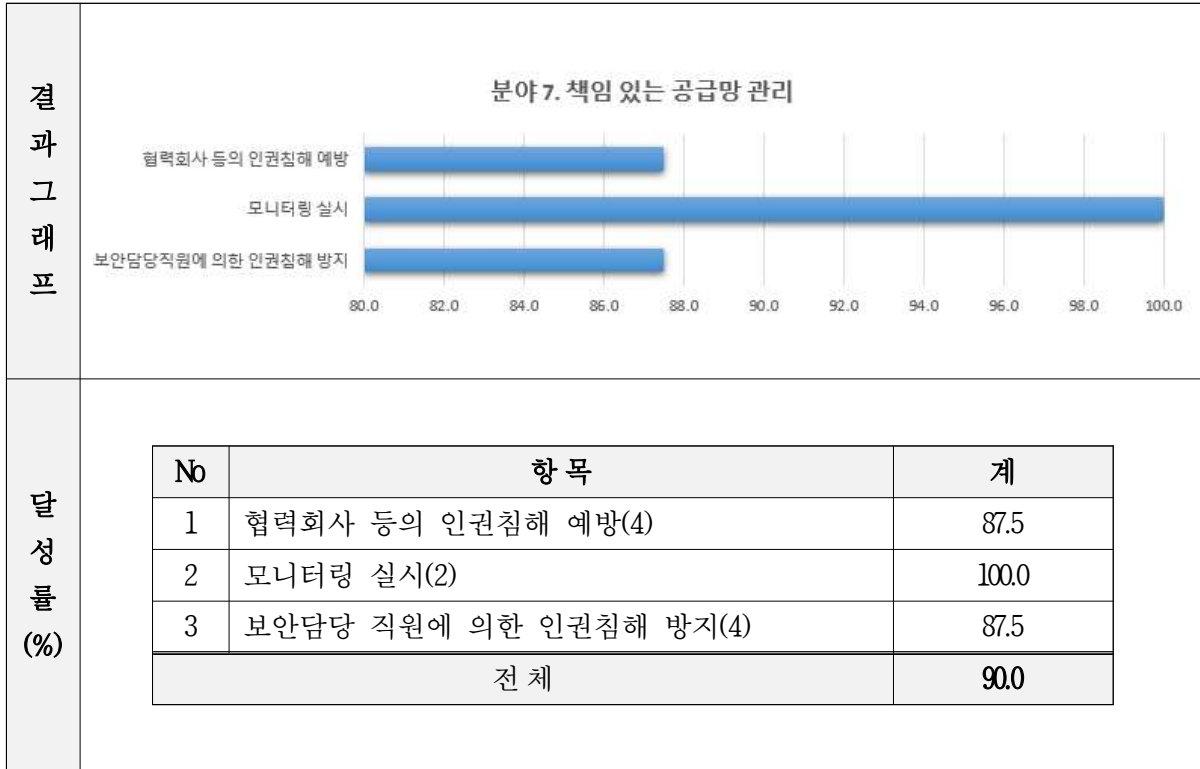
- 임직원 행동강령 운영규칙에 따라 인권보호를 위해 계약상대자에게 “청렴계약 및 인권존중 이행각서” 를 징구함
- 전 임직원을 대상으로 인권 교육(필수 교육)을 실시함으로써 인권 감수성 역량 강화에 적극적으로 대응하고 있음

### (평가요약)

- 직원 행동강령 운영규칙에 의거, 경기문화재단 계약업무 세부 지침을 제정하였고 계약 체결 시 제출 필수서류로 청렴계약 및 인권존중 이행각서를 규정하고 있음
- 재단 계약업무 세부 지침을 제정하였고, 계약 체결 시 제출 필수서류로 청렴계약 및 인권존중 이행각서를 규정하여 징구하고 있음
- 인권 감수성과 역량 강화를 위하여 재단 전 임직원을 대상으로 인권 교육(필수 교육)을 진행하고 있음

### (권고의견)

- 협력사 인권보호 상황 여부 평가 선정에 대한 내용을 규정에 반영할 필요가 있음
- 사업관리 감독 차원에서 현장방문, 상담 등을 진행하나, 인권보호 준수 모니터링에 대한 지침이 부재하여 상시적인 모니터링은 이루어지지 않으므로 현장 방문(계약서) 보완 필요함



□ 분야 7. 항목별 결과

7.1) 협력회사 등의 인권침해 예방

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 임직원 행동강령 운영규칙 제23조에 따라 계약상대자는 “청렴계약 및 인권 존중 이행각서” 징구</li> <li>- 재단 계약업무 세부 지침’ 제정. 계약 체결 시 제출 필수서류로 “청렴계약 및 인권존중 이행각서” 규정하여 징구</li> <li>- 청렴계약 및 인권존중이행각서 징구</li> <li>- 협력사 선정 시 인권 보호 상황 파악을 통한 선정 절차 및 모니터링에 대한 내용 규정에 반영 필요함</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 협력사 인권보호 상황 여부 평가 선정에 대한 내용을 규정에 반영 필요함</li> </ul>

7.2) 모니터링 실시

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재무회계규정에 현장방문 모니터링 실시 규정</li> <li>- 재무회계규정에 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계 단절에 대한 내용 규정</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

7.3) 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단 전 직원을 대상으로 인권 교육(필수 교육)을 함으로써 인권 감수성 역량 강화에 적극적으로 대응</li> <li>- 인권감사관실 인권교육 실시 안내</li> <li>- 보안담당 용역으로 실시(박물관 5, 미술관 2)</li> <li>- 2023년 무인 경비 용역 발주 및 계약 체결 시, 업무 수행 관련한 일체의 사항에 대해 누설 금지 및 계약상 중대한 의무 조항 불이행으로 인한 법적 책임에 대한 사항 명기(SECOM)</li> <li>- 사업관리 감독 차원에서 현장방문, 상담 등을 진행하나, 인권보호 준수 모니터링에 대한 지침이 부재하여 상시적인 모니터링은 이루어지지 않음</li> <li>- 현장 방문(계약서) 보완 필요함</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업관리 감독 차원에서 현장방문, 상담 등을 진행하나, 인권보호 준수 모</li> </ul>

	<p>니터링에 대한 지침이 부재하여 상시적인 모니터링은 이루어지지 않음</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 현장 방문(계약서) 보완 필요함</li></ul>
--	---

## 분야 8. 재산권 및 지적재산권의 보호

### (운영현황)

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

### (평가요약)

- 미술관, 박물관에 필요한 지식재산권에 대하여 종합적으로 평가하고 관리하는 절차와 방법을 규정화하는 과정이 필요함
- 지역주민 재산권 관련 강제 수단 해당 사항 없음

### (권고의견)

- 지적 재산권에 대한 사전 평가절차의 수립과 저작권이나 지식재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지식저작권이나 재산권인지를 검토하는 절차의 규정화가 필요함

결과 그래프	<b>분야 8. 재산권 및 지적재산권의 보호</b>													
달성률 (%)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;">No</th> <th style="width: 65%;">항 목</th> <th style="width: 30%;">계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>지역주민 재산 보호(7)</td> <td style="text-align: center;">-</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>지식재산권 보호(4)</td> <td style="text-align: center;">75.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">전 체</td> <td style="text-align: center;">75.0</td> </tr> </tbody> </table>		No	항 목	계	1	지역주민 재산 보호(7)	-	2	지식재산권 보호(4)	75.0	전 체		75.0
	No	항 목	계											
1	지역주민 재산 보호(7)	-												
2	지식재산권 보호(4)	75.0												
전 체		75.0												

□ 분야 8. 항목별 결과

8.1) 지역주민 재산 보호

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경기도 소유의 토지와 건물에서 사업을 운영하고 있음</li> <li>- 재단은 경기도가 전액 출연한 공공기관이며, 토지의 소유권은 모두 경기도가 가지고 있고, 건물 또한 위탁운영 방식으로 관리됨. 따라서 이 지표에 해당 사항 없는 것으로 판단됨</li> <li>- 지역주민 재산권 관련 강제 수단 해당 사항 없음</li> <li>- 부동산 취득, 공익사업을 위한 토지 등의 취득 및 보상 사례 없음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

8.2) 지식재산권 보호

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지적 재산권에 대한 사전 평가절차의 수립과 저작권이나 지식재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지식저작권이나 재산권인지를 검토하는 절차의 규정화 필요함</li> <li>- 사전에 이용 허락을 득하고 동의를 받아 수행</li> <li>- 박물관 보상 재물보험 가입</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지적 재산권에 대한 사전 평가절차의 수립과 저작권이나 지식재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지식저작권이나 재산권인지를 검토하는 절차의 규정화 필요함</li> </ul>

## 분야 9. 환경권 보장

### (운영현황)

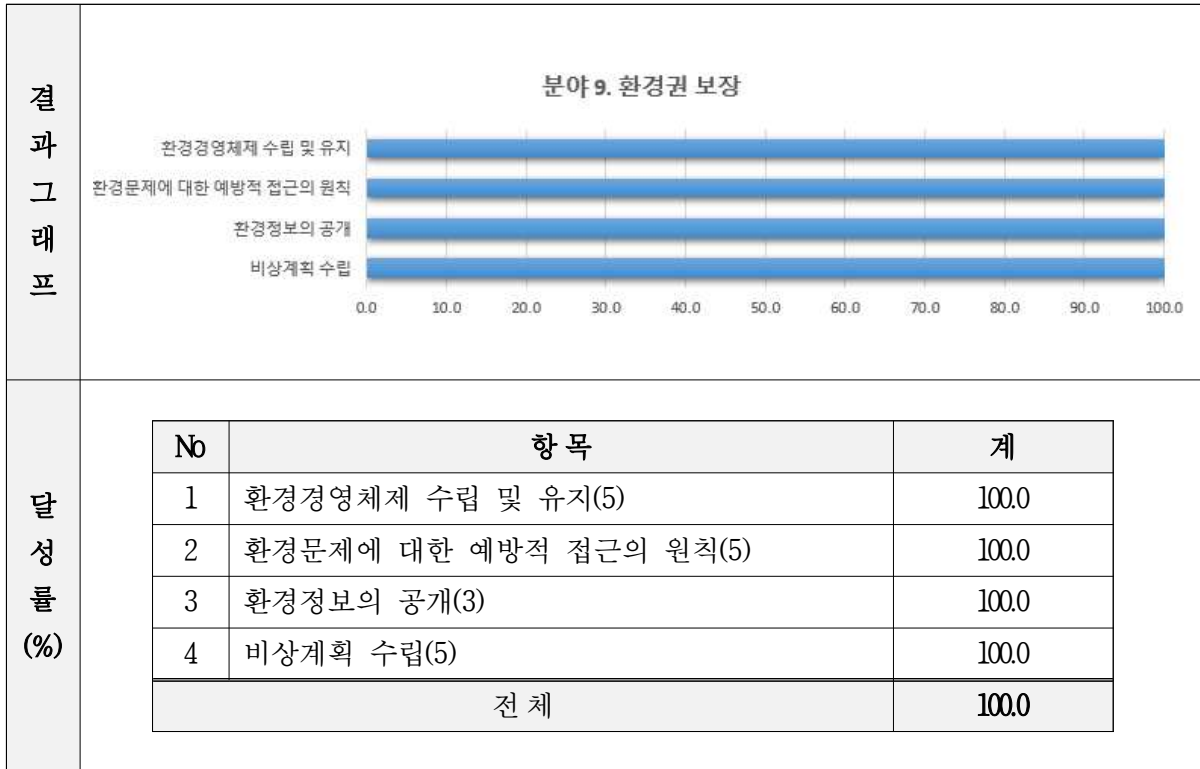
- 2023년 ESG 경영계획 내 E(환경) 분야 전략 및 계획을 수립하였음
- 경기문화재단 2023년 RE100 추진계획을 수립하였음
- 시설운영 현황과 관련 환경정보를 공개하고 있음
- 경영평가 평가표지인 사회적가치-사회적책임-환경보호-친환경 경영항목을 통해 환경개선을 위한 목표를 지속적으로 관리 중임
- 2023년은 2022년 환경정보공개 기준치 이하로 선정되어 환경정보공개 대상 기관에서 면제됨
- 2023년 경기상상캠퍼스(재단 본사) 소방안전관리 및 훈련계획(案)을 수립함
- 2023년 경기상상캠퍼스(재단 본사) 합동소방훈련, 공공기관 자체소방훈련 실시
- 보건관리자가 상주하고 있으며, 인근(화홍병원, 2km)에 병원이 있음

### (평가요약)

- 성과지표 실행 계획안에 환경관련 세부목표를 수립, 시행함
- 환경경영체제 인증(ISO 14001) 유지하지 않고 있음
- 환경 목표를 설정하여 운영 중임(관용차 저공해 자동차로 교체 목표 114% 달성)
- 환경정보 자료 요청 시 제공하고 있음(일회용 줄이기 등)
- 소방안전관리 및 훈련계획을 수립하고, 합동소방훈련을 실시하였음
- 시설 용역 업체에 안전관리 조치 시행하고 있음

### (권고의견)

- 권고의견 없음





□ 분야 9. 항목별 결과

9.1) 환경경영체제 수립 및 유지

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 환경경영체제 인증(ISO 14001) 유지하지 않고 있음</li> <li>- 2023년 ESG 경영계획 내 E(환경) 분야 전략 및 계획 수립</li> <li>- 경영평가 평가표지인 사회적가치-사회적책임-환경보호-친환경경영항목을 통해 지속적으로 관리 중(녹색 제품 의무구매제도 이행 등)</li> <li>- 경영지원팀 국가온실가스감축량 달성 관련 지표 관리</li> <li>- 환경 목표를 설정하여 운영 중임(관용차를 저공해 자동차로 100% 교체 목표를 114% 달성)</li> <li>- 경기문화재단 2023년 RE100 추진계획 수립</li> <li>- 시설운영 현황과 관련 환경정보 공개하고 있음</li> <li>- 환경정보공개시스템 등록(2020년 가입)</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

9.2) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 성과지표 실행 계획안에 세부목표 수립 시행함</li> <li>- 시설 용역 업체에 안전관리 조치 실시하고 있음</li> <li>- 안전 보건 관리 계획</li> <li>- 경기문화재단의 주요사업 및 기관운영의 전반적 특성상 환경영향평가의 대상에 해당하지 않으며, 해당 지표의 취지인 환경피해가 예상되는 사업장에 해당하지 않음</li> <li>- 경기문화재단에서 소관 하는 모든 시설은 '환경 오염 피해 배상책임 및 구제에 관한 법률' 제17조(환경 책임 보험 가입 의무 등) 조항에 해당 사항 없음</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

9.3) 환경정보의 공개

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 홈페이지에 환경정보 시스템</li> <li>- 녹색구매</li> <li>- 환경정보 자료 요청 시 제공하고 있음(일회용 줄이기 등)</li> <li>- 2023년은 2022년 환경정보공개 기준치 이하로 선정되어 환경정보공개 대상</li> </ul>
------	---

	기관에서 면제 - 용역 업체 관련 - 환경정책 개발에 대한 책임과 의무가 부과되지 않음
<b>권고의견</b>	- 권고의견 없음

#### 9.4) 비상계획 수립

<b>평가의견</b>	- 2023년 경기상상캠퍼스(재단 본사) 합동소방훈련 실시 - 2023년 경기상상캠퍼스(재단 본사) 소방안전관리 및 훈련계획(案) 수립 - 비상 연락망 구축
<b>권고의견</b>	- 권고의견 없음

## 분야 10. 이용자 인권 보호

### (운영현황)

- 구조, 재질, 사용방법 등으로 인하여 소비자의 생명, 신체에 대한 위해, 재산상 피해나 자연환경의 훼손에 대한 우려가 크다고 인정되는 생활용품을 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 진행하고, 문화상품 매입상품의 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 환불처리하고 있음
- 개인정보보호를 위하여 개인정보 수집 시, 회원가입 시 개인정보 수집 동의서를 받고 있음
- 개인정보 온라인 관리시스템을 암호화 처리하여 DB를 관리하고 있음

### (평가요약)

- 전기용품 및 생활용품 안전관리법(제2조 제10호)을 적용하고, 온라인 스토어를 통해 상품정보와 가격을 명시하고 있음
- 문화상품의 하자 발생 시 온라인 공지를 통해 이를 알리고 교환 또는 환불처리로 진행하며, 개인정보 수집 시, 교육 예약 및 회원제 가입 시 동의를 받고 있음
- 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 개인정보 온라인 관리시스템을 암호화 처리하여 DB를 관리하고 있음

### (권고의견)

- 권고의견 없음



□ 분야 10. 항목별 결과

10.1) 고객 보호를 위한 법령준수

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전기용품 및 생활용품 안전관리법(제2조 제10호) 적용</li> <li>- 안전인증대상 어린이 제품의 구조, 재질, 사용방법 등으로 인하여 소비자의 생명, 신체에 대한 위해, 재산상 피해나 자연환경의 훼손에 대한 우려가 크다고 인정되는 생활용품에 대해 구입 및 제조 시 KC 인증 확인 후 진행</li> <li>- 문화상품 신규개발 시 상품의 소재와 사양 등을 과업에 포함하고 샘플 상품을 부서장과 담당자 협의 후 진행(서류평가는 안함)</li> <li>- 온라인 스토어를 통해 상품정보를 쉽게 설명 (* 근거자료 : 온라인스토어 (<a href="https://smartstore.naver.com/gmuseumshop">https://smartstore.naver.com/gmuseumshop</a>))</li> </ul>
<b>권고의견</b>	- 권고의견 없음

10.2) 서비스 정보 등 결함 시 조치

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 문화상품의 하자 발생 시 온라인 공지를 통해 이를 알리고 교환 또는 환불 처리로 진행</li> <li>- 문화상품의 상품 결함으로 인한 손실 발생 시 교환 또는 환불로 진행 (* 근거자료 : 온라인스토어 반품/교환정보 안내항목)</li> </ul>
<b>권고의견</b>	- 권고의견 없음

10.3) 고객 사생활 보호

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 개인정보수집 시, 교육 예약 회원제 가입 시 (* 개인정보 수집 동의서)</li> <li>- 개인정보 내부관리규칙 개정 반영</li> <li>- 홈페이지에 경영본부장으로 지정 운영 중임</li> <li>- 개인정보 온라인 관리시스템(내부, 외부로 구분)</li> <li>- 암호화 처리, DB 관리 중임</li> </ul>
<b>권고의견</b>	- 권고의견 없음

## 분야 11. 문화다양성 증진과 혐오표현의 근절

### (운영현황)

- 인권경영선언문 제정 시 문화다양성이 인권경영의 중요한 요소임을 공표하였음
- 문화다양성 보호 및 증진과 관련한 사업을 재단의 성과로 인식하고 있음
- 2022 문화다양성 촉진사업 추진계획안을 마련하고 시행하였음
- 혐오 표현에 대한 별도 커리큘럼은 존재하지 않으며, 폭력예방 및 직장 내 괴롭힘 교육에서 연관된 교육으로 진행 중임
- 재단 내부에서 혐오로 인한 괴로움 또는 괴롭힘을 당했다고 판단 시 직장 내 괴롭힘 방지 규칙 및 매뉴얼을 적용하여 대응 중

### (평가요약)

- 재단은 문화다양성 증진을 위해 인권경영선언문 및 인권경영운영규칙 제정 시 해당 내용을 포함하였음
- 문화다양성 보호 및 증진과 관련한 사업을 재단의 성과로 인식하고 이를 축적하기 위한 계획을 추진하고 있으며, 다양한 사업적 지도와 기획에 대한 포상을 제공하고 있음
- 이해관계자와의 관계에서 발생하는 혐오표현에 대한 별도의 조사 및 대응절차가 마련되지 않음
- 혐오표현 근절 대상을 명확하게 정의하고 있지 않으며, 내부 직원 외 이해관계자에게 혐오표현 발생 예방을 위한 교육 및 홍보 활동 부재함
- 내부 직원 외 이해관계자 등과의 관계에서 혐오표현이 발생했을 때, 재발 방지 절차 등이 마련되어 있지 않음

### (권고의견)

- 혐오표현 근절의 범위를 전체 이해관계자로 확대하여 조사, 대응, 예방조치 마련할 것을 권고함

결 과 그 래 프	<p><b>분야 11. 문화의 다양성 증진과 혐오표현의 근절</b></p>												
달 성 률 (%)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;">No</th> <th style="width: 70%;">항 목</th> <th style="width: 25%;">계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>문화다양성의 보호와 증진(4)</td> <td style="text-align: center;">100.0</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>혐오표현의 근절(5)</td> <td style="text-align: center;">60.0</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">전 체</td> <td style="text-align: center;"><b>77.8</b></td> </tr> </tbody> </table>	No	항 목	계	1	문화다양성의 보호와 증진(4)	100.0	2	혐오표현의 근절(5)	60.0	전 체		<b>77.8</b>
No	항 목	계											
1	문화다양성의 보호와 증진(4)	100.0											
2	혐오표현의 근절(5)	60.0											
전 체		<b>77.8</b>											

□ 분야 11. 항목별 결과

11.1) 문화다양성의 보호와 증진

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 문화다양성 증진을 위해 인권경영선언문 및 인권경영운영규칙 제정 시 해당 내용을 포함하고 있음</li> <li>- 재단은 문화다양성 보호 및 증진과 관련한 사업을 재단의 성과로 인식하고 이를 축적하기 위한 계획을 추진하고 있으며, 다양한 사업적 지도와 기획에 대한 포상을 제공하고 있음</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

11.2) 혐오표현의 근절

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 혐오표현이 발생하지 않도록 최선을 다하겠다는 의지를 천명함</li> </ul>
권고의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 기본적으로 혐오표현의 근절 대상은 내부 직원뿐만 아니라, 재단 시설 및 프로그램을 이용하고, 함께 일하는 모든 이해관계자를 포함시켜야 함</li> <li>- 현재 재단에서는 혐오 표현 사용을 직장 내 괴롭힘으로 간주하고, 직장 내 괴롭힘 매뉴얼 내에서 조사와 대응절차를 마련하고 있으나, 혐오표현에 대한 별도의 조사, 대응 및 예방 프로세스 정립이 필요함</li> </ul>



## 분야 12. 직장 내 인권 보호

### (운영현황)

- 직장 내 괴롭힘 방지 규칙, 직장 내 괴롭힘 매뉴얼에서 발생 가능한 직장 내 괴롭힘 유형에 대하여 정의하고 있음
- 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 규칙에서 내·외부에 성희롱·성폭력 고충 상담창구 및 고충상담원을 두고 조직 내외에 적극적으로 알려 이를 인지할 수 있도록 규정하고 있음
- 온라인 교육을 전 직원 대상으로 실시하고, 오프라인 권장교육을 추가 실시하였음
- 본부 및 소속기관별로 고충상담원(남녀 각 1명)이 지정되어 있으며, 본부와 소속기관 관계없이 고충을 신고할 수 있음
- 고충상담원 최초 지정 시 교육을 실시하고 이후에도 보수교육 진행하고 있으며, 필요 시 성희롱 조사를 위해 외부전문가도 활용함
- 통합행정업무시스템(온라인)에 직장 내 괴롭힘, 성희롱 사건 접수신청, 고충처리 메뉴를 통해 고충을 접수, 신고할 수 있음
- 장애인 인식개선교육을 정기적으로 실시하고, 장애인 적합직무가 마련되어 있으며, 제한경쟁을 통해 채용을 진행하고 있음
- 감정노동자 직무 및 인원을 파악하고 있고, 감정근로자 보호를 위한 전담부서를 지정하고 있음

### (평가요약)

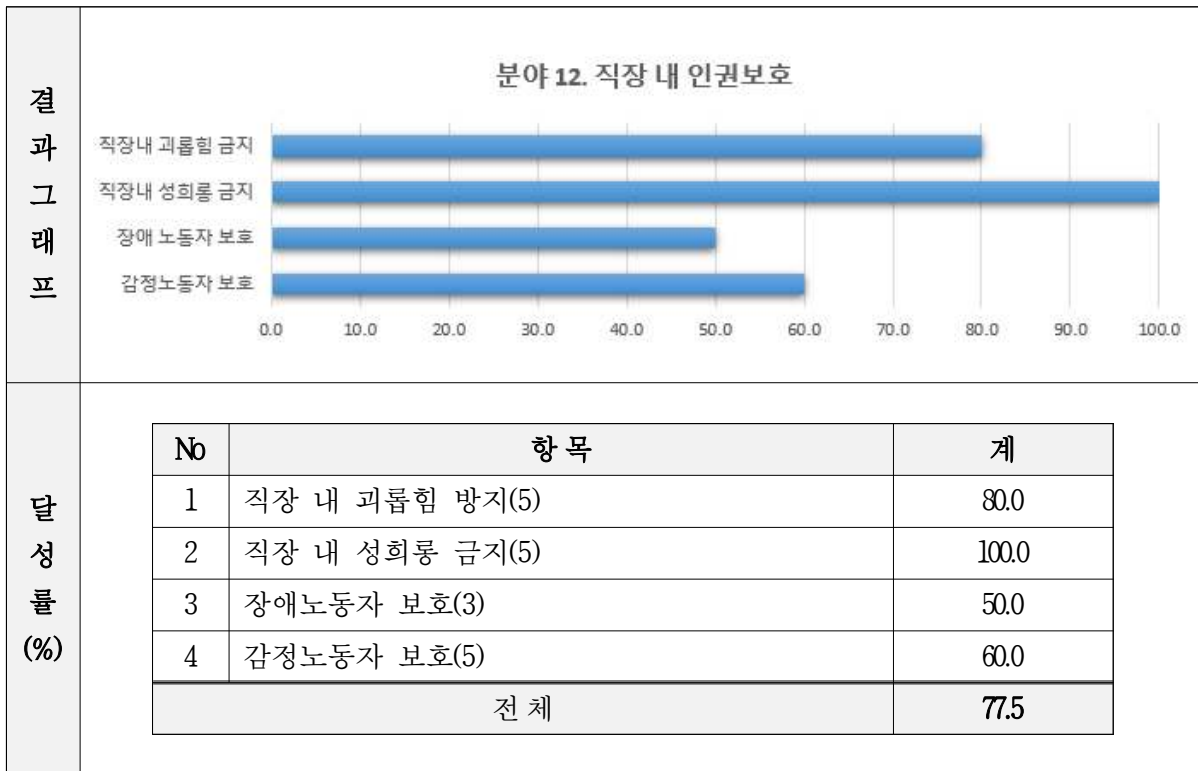
- 취업규정에서 징계 사유로 괴롭힘 행위를 한 자를 규정하고 이외 직장 내 괴롭힘에 관하여 규정하고 있지 않음
- 정기적으로 전 직원 성평등 의식 설문조사를 실시하고 있으나, 괴롭힘에 대한 실태조사는 실시하지 않고 있음
- 장애인 인식개선 교육에 관하여 취업규정에서 규정하고 있지 않았고, 장애인

편의시설목록 및 관리내역, 적합직무 직무기술서가 부재함

- 감정노동자 인권침해 구제절차, 고객응대업무 매뉴얼이 없고, 인권침해에 대한 실태조사가 시행되지 않음

**(권고의견)**

- 직장 내 괴롭힘, 장애인 인식개선에 관하여 구성원이 인지할 수 있도록 취업 규정에 명문화할 것을 권고함
- 괴롭힘, 감정노동과 관련한 실태조사를 실시하여 정기적으로 모니터링할 것을 권고함
- 장애인 인식개선교육에 대하여 규정화하고, 장애인 편의시설목록 및 관리내역 작성, 적합직무 확대, 직무기술서를 작성할 것을 권고함
- 감정노동자 구제절차, 매뉴얼을 마련할 것을 권고함



달성률 (%)	No	항목	계
	1	직장 내 괴롭힘 방지(5)	80.0
	2	직장 내 성희롱 금지(5)	100.0
	3	장애노동자 보호(3)	50.0
	4	감정노동자 보호(5)	60.0
전체			77.5

□ 분야 12. 항목별 결과

12.1) 직장 내 괴롭힘 방지

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 괴롭힘 방지 규칙, 직장 내 괴롭힘 매뉴얼을 마련하여 직장 내 괴롭힘을 예방, 대응하고 있음</li> <li>- 직장 내 괴롭힘 예방교육, 신고채널, 구제절차가 원활하게 작동하고 있음</li> <li>- 고충상담원을 지정하고, 온라인을 통해 사건, 고충을 접수할 수 있음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업규정에서 직장 내 괴롭힘에 관하여 규정하고 있지 않으므로 직장 내 괴롭힘 방지 규칙에서 별도로 정하고 있음을 명시할 필요가 있음</li> <li>- 괴롭힘에 대한 실태조사를 실시하고 있지 않으므로 정기적으로 모니터링할 것을 권고함</li> </ul>

12.2) 직장 내 성희롱 금지

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

12.3) 장애인 노동자 보호

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인 인식개선 교육을 정기적으로 실시하고 있음</li> <li>- 장애인을 위한 편의를 제공하고 있음</li> <li>- 장애인 적합직무가 마련되어 있으며, 제한경쟁을 통해 채용을 진행하고 있음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인 인식개선 교육에 관하여 취업규정에서 규정하고 있지 않으므로 전 구성원이 장애인 인식개선과 교육에 관하여 인지할 수 있도록 명문화할 것을 권고함</li> <li>- 장애인 편의시설목록 및 관리내역을 작성하고 정기적으로 점검할 것을 권고</li> </ul>

	<p>함</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인 적합직무를 확대, 개발하고 적합직무에 대한 직무기술서를 작성하여 관리할 것을 권고함</li> </ul>
--	---

#### 12.4) 감정노동자 보호

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 감정노동자 직무 및 인원을 파악하고 있음</li> <li>- 고객대응 교육을 지원하고, 감정근로자 보호를 위한 전담부서를 지정하고 있음</li> <li>- 감정노동자를 비롯한 전 임직원 상담 프로그램 등을 운영하고 있음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 감정노동자 인권침해 구제절차, 고객응대업무 매뉴얼을 마련할 것을 권고함</li> <li>- 감정노동자를 대상으로 인권침해에 대한 실태조사를 실시할 것을 권고함</li> </ul>

### 3. 주요사업 평가결과

□ 종합 점수 : 92.6% (54점 중 50점)

- 주요사업 영향평가 결과 92.6%로 대부분 우수, 양호하게 운영하고 있음
- 사업의 인권체제, 공정운영, 예술인·예술단체 인권 분야는 우수, 양호하게 운영
- 협력업체 인권 분야는 상대적으로 보완 필요



No.	분 야	점수 <sup>8)</sup>			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	(예술인지원사업) 인권체제	6	6	6	100.0%
2	(예술인지원사업) 공정운영	10	10	9	90.0%
3	(예술인지원사업) 예술인·예술단체 인권	10	10	10	100.0%
4	(어린이박물관사업) 인권체제	8	8	6	75.0%
5	(어린이박물관사업) 공정운영	4	4	4	100.0%
6	(어린이박물관사업) 협력업체 인권	4	4	3	75.0%
7	(어린이박물관사업) 관람객 인권	12	12	12	100.0%
총점		54	54	50	92.6%

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

□ 주요사업 인권영향평가 점검 집계결과

- 총 2개 분야, 7개 항목, 27개 지표 중 예 23개, 아니요(미실시) 0개, 보완필요 4개, 정보없음 0개, 해당없음 0개로 집계됨
- (보완필요) 예술인지원사업 공정운영, 경기도어린이박물관과 사업의 인권체제 및 협력업체 인권 항목은 주요 개선과제에 반영
- (아니요) 없음
- (정보없음) 없음
- (해당없음) 없음
- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘보완필요’, ‘아니오’)에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는 사항에 대하여도 잠재적 인권위험 요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 제안사항을 도출함

[주요사업 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	항목	평가결과					
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	계
1	(예술인지원사업) 인권체제	3	0	0	0	0	3
2	(예술인지원사업) 공정운영	4	1	0	0	0	5
3	(예술인지원사업) 예술인·예술단체 인권	5	0	0	0	0	5
4	(어린이박물관사업) 인권체제	2	2	0	0	0	4
5	(어린이박물관사업) 공정운영	2	0	0	0	0	2
6	(어린이박물관사업) 협력업체 인권	1	1	0	0	0	2
7	(어린이박물관사업) 관람객 인권	6	0	0	0	0	6
<b>합 계</b>		<b>23</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>

## 사업 1. 예술인지원사업

### (운영현황)

- 예술인지원사업의 핵심 이해관계자를 4개 유형으로 파악하고, 부정적 인권영향을 차단·최소화하기 위하여 관련 사업 진행 시 경기문화재단 주요업무 사전검토 항목을 확인하고, 이해관계자 대상 정담회(4회) 및 소통 회의 등을 통해 소통 절차를 진행함
- 경기예술인지원센터 내 불공정행위 해소를 위한 법률상담·심리상담을 진행하여 내·외부 이해관계자의 인권침해 사항을 접수하고 대응하는 절차를 갖추고 있음
- 재단은 예술인지원팀에서 근무하는 직원의 업무특성에 따른 직무상 스트레스에 대응하기 위해 경기예술인지원센터 감정노동자 보호를 위한 매뉴얼을 마련하고 배치하였음
- 재단은 공모 심의 전, 심의 계획을 수립하며, 경기문화재단 문화예술진흥지원금 운영규칙 제4조에 따라 평가위원들에게 공정한 심의를 위한 사전지침을 배포함
- 재단은 도내 창작환경과 정책 수요에 대한 의견을 현장 예술인들에게 직접 청취하고, 지원사업의 다양성을 담보하고자 함
- 예술인지원사업 관련 정보 홈페이지 공개는 물론, 경기도 예술인 DB 등록자 대상 메일링 서비스, SNS 홍보, 유관기관 홍보를 통해 직접 지원사업을 홍보하고 있음
- 예술인지원사업에 선정된 예술인·단체 대상으로 예술창업 첫걸음, 뉴노멀 시대 예술의 새로운 모색, 문화예술계 성평등·성폭력 예방교육을 지원하고 있음

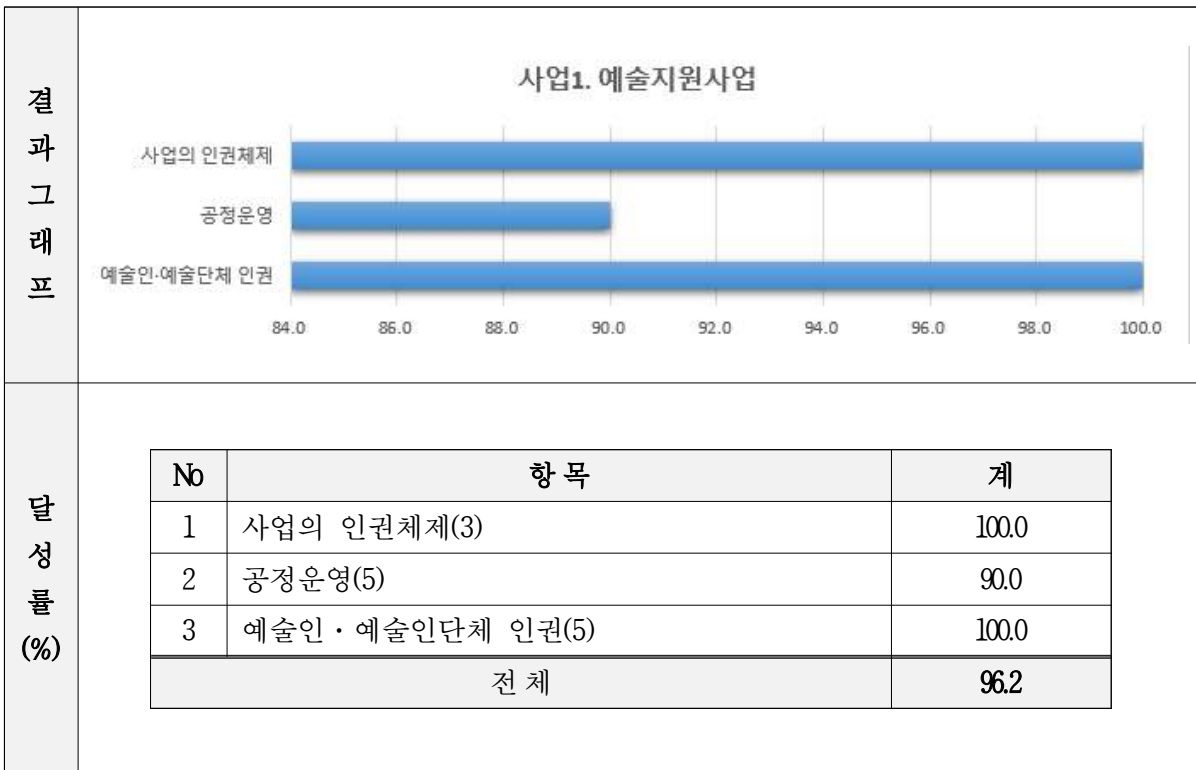
### (평가요약)

- 불공정행위 해소를 위한 법률상담·심리상담(자체 운영)을 진행하고 있으며, 필요 시 한국예술인복지재단에 이관하고 있음

- 사업에 종사하는 근로자들은 민원처리 등으로 감정노동을 하고 있으며, 이들의 스트레스에 대응하기 위한 매뉴얼을 제작 및 배치하고 있으며, 그림 상담 등을 진행함. 추후 상담 프로그램 확대 운영 예정임
- 국민권익위원회 권고를 준용하여 심의추천위원회를 통해 심의위원을 선정하고 있으며, 전문가 6배수를 후보군에서 추출함. 지원 분야의 전문성이 충분한 심의위원을 선발하기 위해 추천위원회를 구성하고 후보군을 제시하여 그 우선순위 결과에 따라 심의위원을 선정함
- 지원 대상의 사각지대를 최소화하기 위해 예술인을 위한 네트워크 행사, 새로운 생존방식의 예술+기술 융합 지원, 장애 예술인의 전문성 발현을 위한 지원 등을 운영하고 있음

**(권고의견)**

- 불공정한 심사를 진행한 심사위원에 대한 상벌규정은 마련되어 있으나, 불공정한 심사를 통해 피해를 받은 사업신청자에 대한 구체절차는 별도로 마련되어 있지 않으므로 추후 구체절차 마련할 것을 권고함





□ 사업 1. 항목별 결과

1.1) 사업의 인권체제

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 예술인 지원사업의 핵심 이해관계자를 전략 영향, 전략유형, 전략 환류, 전략 창출 4가지 유형으로 구분하여 기대와 니즈를 파악하고 있음</li> <li>- 사업 진행 시 「경기문화재단 주요업무 사전검토 항목」 확인을 진행하고, 이해관계자 대상 정담회(4회) 및 소통회의 등을 통해 소통 절차를 진행함</li> <li>- 불공정행위 해소를 위한 법률상담·심리상담(자체적)을 진행하고 있으며, 필요 시 한국예술인복지재단에 이관하고 있음</li> <li>- 사업에 종사하는 근로자들은 민원처리 등으로 감정노동을 하고 있으며, 이들의 스트레스에 대응하기 위한 매뉴얼 제작 및 배치하고 있으며, 그림 상담 등을 진행함. 추후 상담 프로그램 확대 운영 예정임</li> <li>- (권고는 아님) 만족도 설문조사를 통해 부정적 인권영향을 파악하고 있음. 추후 만족도 설문지에 구체적인 인권항목을 추가해 그들의 기대와 니즈를 파악할 것을 제안 드림</li> </ul>
권고의견	- 권고의견 없음

1.2) 공정운영

평가의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경기문화재단 누리집 내 &lt;새로운 예술을 위한 기술지원&gt; 사업 공고문 내 공모부터 결과발표까지의 절차 및 절차별 주요정보를 공개하고 있음</li> <li>- 권익위 권고를 준용하여 심의추천위원회를 통해 심의위원을 선정하고 있으며, 전문가 6배수를 후보군에서 추출, 지원 분야에 따른 전문성이 충분한 심의위원 추천위원회를 구성하고 후보군을 제시하여 그 우선순위 결과에 따라 심의위원을 선정함</li> </ul>
권고의견	- 불공정한 심사를 진행한 심사위원회에 대한 상벌규정은 있으나, 불공정한 심사를 통해 피해를 받은 사업신청자에 대한 구체절차는 별도로 마련되어 있지 않음. 추후 구체절차 마련할 것을 권고함

1.3) 예술인·예술단체 인권

평가의견	- 지원 대상의 사각지대를 최소화하기 위해 예술인을 위한 네트워크 행사, 새
------	--

	<p>로운 생존방식의 예술+기술 융합 지원, 장애 예술인의 전문성 발현을 위한 지원 등을 운영하고 있음</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인, 고령자, 사회적 약자를 위해 수화 등 포함한 안내자료 만들고 있고, 신청에서 정산까지 직접 찾아오면 대신 대리해주고 있음</li> <li>- 예술인지원사업에 선정된 예술인·단체 대상으로 문화예술계 성평등·성폭력 예방교육(온라인)을 지원하고 있음</li> <li>- 예술인지원사업 결과 접수된 예술인, 심의위원의 개인정보를 보호·폐기한다는 조항 지침에 신설함</li> </ul>
<p><b>권고의견</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

## 사업 2. 경기도어린이박물관

### (운영현황)

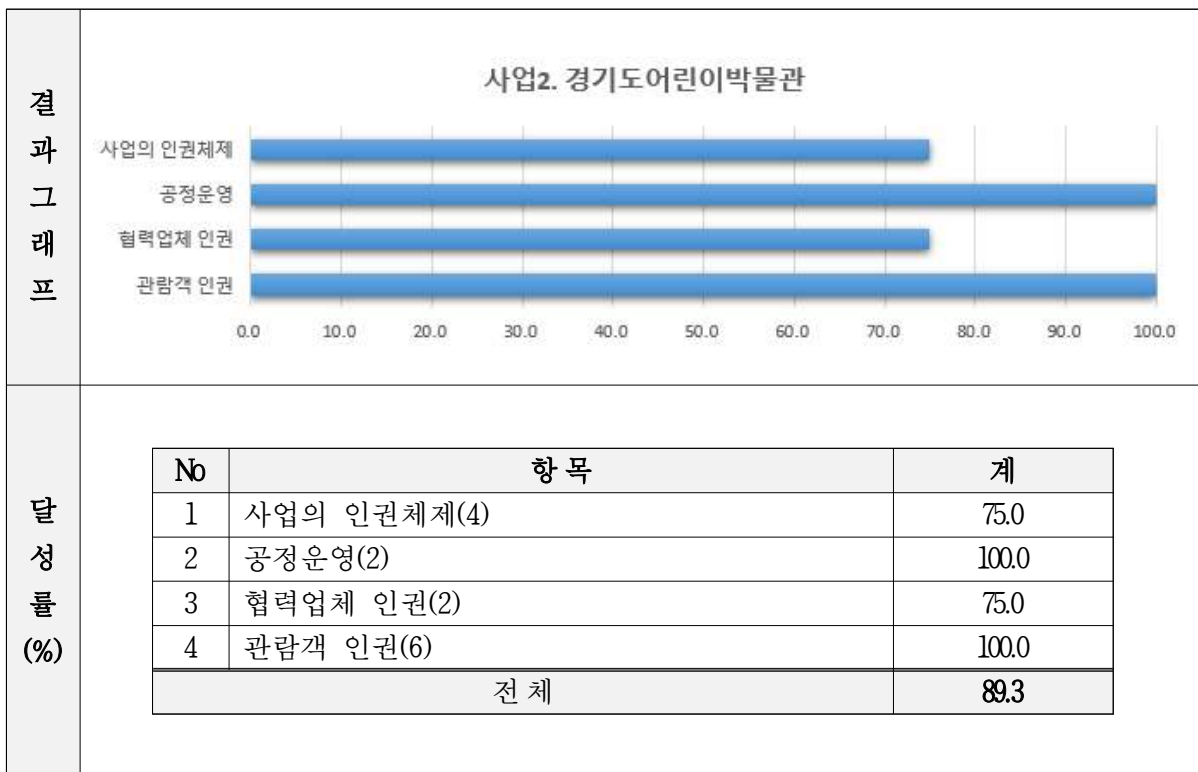
- 핵심 이해관계자를 직원, 어린이 관람객, 보호자, 교육 강사 등으로 파악하고, 이해관계자들의 부정적 인권 영향에 대한 민원이 발생할 경우 민원 응대 매뉴얼에 따라 조치함
- 어린이자문단(초등학생 24명, 기한은 1년이고 연 5번 정도 활동함)은 어린이들 간 경쟁률이 높은 사업으로 투명하게 운영하고 있음
- 문화자원봉사자 모집은 누리집을 통해 공개 모집, 선발하여 운영
- 공연단체 선정 시 경기문화재단 경기도어린이박물관 운영규칙의 절차와 기준에 따라 선정

### (평가요약)

- 부정적 인권영향을 차단하고 최소화하기 위하여 만족도나 조사, 안내데스크에 민원, 고객의 소리함 등을 통해 관리하고 있음
- 직무상 스트레스 종류를 구분하고 있지 않으며, 불편 호소에 대한 심리상담 및 치료 보호 매뉴얼은 부재함
- 악성 민원 발생 시 최전선에 위치한 안내데스크 직원들에 대한 보호 매뉴얼 부재한 상황임
- 경기도어린이박물관의 이해관계자들에 대한 갑질 행위 방지 원칙은 문서화되어 있지 않음
- 협력업체 인권침해 예방을 위해 계약체결 시, 현장안전계획수립을 요구하고 있으며, 전시설 내 CCTV를 통해 실시간 모니터링하고 있음
- 개인정보를 내려받아서 필요한 경우에만 사용하고 그 외에는 사용하지 않음
- 2023년 경기도어린이박물관 안전사고 및 응급상황 운영 매뉴얼 공지 후 직원 교육을 실시하였음

### (권고의견)

- 직무상 스트레스 종류를 구분하고 있지 않으며, 불편 호소에 대한 심리상담 및 치료 보호 매뉴얼이 부재하므로 추후 매뉴얼 제작 및 배포할 것을 권고함
- 약성 민원 응대교육 실시하고 있으나, 근로자 보호 매뉴얼 및 근로자 감정노동 해소를 위한 별도의 조치 마련되어 있지 않으므로 재단 차원의 임직원 EAP 프로그램을 확대 운영할 것을 권고함
- 계약 전 자가점검 체크리스트 혹은 계약 종료 후 설문 등으로 재단의 갑질행위 모니터링 장치를 마련할 것을 권고함



## □ 사업 2. 항목별 결과

### 2.1) 사업의 인권체제

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경기도어린이박물관 핵심 이해관계자는 직원, 어린이 관람객 및 보호자, 교육 강사 등이며, 이해관계자들의 부정적 인권 영향에 대한 민원이 발생할 경우 민원 응대 매뉴얼에 따라 조치함</li> <li>- 고충상담원 2인이 지정되어 상담원의 업무를 맡고 있음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직무상 스트레스 종류를 구분하고 있지 않으며 불편 호소에 대한 심리상담 및 치료 보호 매뉴얼은 부재함. 추후 매뉴얼 제작 및 배포할 것을 권고함</li> <li>- 악성 민원 응대교육 실시하고 있으나, 근로자 보호 매뉴얼 및 근로자 감정노동 해소를 위한 별도의 조치 마련되어 있지 않음. 재단 차원의 임직원 EAP 프로그램 확대 운영할 것을 권고함</li> </ul>

### 2.2) 공정운영

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 어린이자문단의 경우, 추천요청 공문발송→서류심사→면접 심사를 통해 공정하게 선발, 임기를 1년으로 제한하여 다양한 학생에게 참여기회 제공하고 있음</li> <li>- 문화자원봉사자 모집은 누리집을 통해 공개 모집, 선발하고 있음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	- 권고의견 없음

### 2.3) 협력업체 인권

<b>평가의견</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 협력업체 인권침해 예방을 위해 계약체결 시, 현장안전계획수립을 요구하고 있으며, 전시실 내 CCTV를 통해 실시간 모니터링하고 있음</li> <li>- 용역 계약 시, 청렴계약 및 인권존중 이행각서 징구하고 있음</li> </ul>
<b>권고의견</b>	- 계약 전 자가점검 체크리스트 혹은 계약 종료 후 설문 등 재단의 갑질 행위 모니터링 장치 마련할 것을 권고함

### 2.4) 관람객 인권

<b>평가의견</b>	- 관람객 개인정보는 지지씨멤버스를 통해 관리되고 있으며, 어린이박물관 직
-------------	---

	<p>원이 임의로 열람 및 사용할 수 없음</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 안전사고 예방 및 응급상황 대처를 위한 응급상황 운영 매뉴얼 보유하고 있음</li> <li>- 전 임직원이 응급처치 교육, 어린이안전 의무교육 등을 받고 있음</li> <li>- 보건교사 상시 배치되어 있고, 응급 비상연락망 보유하고 있음</li> <li>- 1층 전시실 내 장애인 화장실 및 주차시설 구비/배리어프리, 램프계단으로 되어 있으며, 층별 안내 점자 안내판 부착하였음</li> <li>- 비상 상황 시 대피안내 매뉴얼 있으며, 비상대피로 안내 지도가 층마다 부착되어 있음</li> <li>- 실종아동 등 발생 시 대처 매뉴얼 개정 후 공지하고 있음</li> </ul>
<p><b>권고의견</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 권고의견 없음</li> </ul>

## 4. 이해관계자 인터뷰 결과

### □ 노동조합 조합원

- 현재 진행 중인 단체교섭에 대하여 고민 중이며, 일반직과 운영직의 근로조건이 다르므로 조율이 쉽지 않은 상황임
- 현재 복수노조 체제인데 재단과의 단체협약 체결도 지연되고 있고, 조합 내부에서도 조합원의 의견 조율이 쉽지 않으며, 조합원이 타 조합으로 이동하는 경우도 있어서 조합운영에 어려움이 있음
- 재단과 단체교섭, 노사협의회, 실무진 협의 등 다방면으로 소통하고 있으나 단체협약 체결이 쉽지 않음
- 조합원이 아닌 구성원은 의견을 표명하기가 쉽지 않아서 비조합원을 위한 소통창구도 필요하다고 생각함
- 직장 내 인권 보호가 매우 중요하다고 생각하며, 특히 성적 괴롭힘은 중징계 하여야 한다고 생각함
- 구성원이 체감할 수 있는 실효성 있는 예방노력과 사후 조치가 필요함
- 인권침해를 당하였을 때 신고채널에 대해서는 정확하게 인지하지 못함

### □ 비정규직 노동자

- 업무가 많은 데 비해 단순 업무를 하는 직원이 없어서 힘든 부분이 있음. 주말에 출근하면 보상을 받지만 그래도 인력 충원이 필요함
- 사업을 맡아서 처음부터 끝까지 하다 보니 힘들지만, 경력개발이 되는 부분이 있음
- 급여는 생활임금 수준이고, 다른 문화재단과 비교하였을 때 나쁘지 않다고 판단되며, 복지포인트나 생일선물 등을 받고 있고, 근무환경에 대해 만족함
- 교육은 타 직원과 동일하게 받고 있고, 경력을 개발할 수 있도록 배려받고 있음
- 남녀 차별 등 인권침해를 경험하지는 않았으나, 간접적으로 들은 적은 있는데 징계가 약하다는 생각을 하였음

□ 입주단체 관계자

- 모든 면에서 만족한다고 답하였고, 인권 침해사항을 경험하거나 들은 적이 없다고 하였음

□ 인터뷰 결과 시사점

- 노동조합과 재단 간의 소통은 원활하게 이루어지고 있으나 비조합원을 대상으로 하는 소통이 다소 미흡하므로 개선이 필요함
- 인권침해가 발생했을 때 신고채널에 대하여 제대로 인지하지 못하고 있으므로 신고채널과 절차에 대한 홍보가 필요함
- 구성원이 재단의 인권보호 노력과 성과에 대하여 공감할 수 있도록 직장 내 인권경영을 하고 인권보호 문화를 조성하여야 할 것임



V

## 중대성 평가 및 주요이슈 도출

### □ 중대성 평가

- 국가인권위원회의 인권경영 보고 및 평가지침에 의해 중대성 평가를 실시함
  - 인권영향평가를 기반으로 인권영향 전문평가단이 평가하되, 기관 특성 및 현황을 고려하기 위하여 일부 요소(발생 가능성)는 경기문화재단 인권감사관이 조정하여 최종 점수를 산출함
  
- ‘중대성 평가’란 인권영향평가 일부로써, 식별된 여러 인권 이슈 중에서 일정한 기준에 의해 우선적으로 ‘주요 인권 이슈’를 선정하는 절차를 말함
  - 기관이 인권 이슈를 일거에 해결하는 것은 어려우므로 ‘중대성 평가’는 인권경영 개선의 효율성을 추구함
  
- 중대성은 다음 3가지 기준으로 판단함
  - 이행수준 : 인권영향평가의 점수산정 방식으로 이행률을 계산하여 이행률에 따라 1~5점 차등 부여
  - 영향심각도 : 사업성과에 영향을 주는 정도, 필요한 사업관리 수준, 재정손실 수준, 법 위반에 의한 영향 수준, 이해관계자에 미치는 영향을 고려하여 1~5점 차등 부여
  - 발생 가능성 : 과거 발생한 빈도, 현재나 미래에 발생가능성 유무, 발생가능성 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’

[중대성 평가결과]

분야	중대성 평가 요소			합계
	이행수준	영향 심각도	발생가능성	
인권경영 체제의 구축*	<b>3점</b> 이행률 94%	<b>3점</b> 일반적 운영관리 외에 추가적인 관리 필요	<b>3점</b> 현재 및 향후 발생가능성 있음	<b>9점</b>
	<b>4점</b> 이행률 89%	<b>3점</b> 일반적 운영관리 외에 추가적인 관리 필요	<b>4점</b> 현재 및 향후 발생가능성 높음	
고용상의 비차별 및 권리보장*	<b>2점</b> 이행률 98%	<b>3점</b> 발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	<b>3점</b> 현재 및 향후 발생가능성 있음	<b>8점</b>
	<b>1점</b> 이행률 100%	<b>2점</b> 발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	<b>2점</b> 현재 및 향후 발생가능성 있음	
고용상 남녀 비차별	<b>1점</b> 이행률 100%	<b>2점</b> 발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	<b>3점</b> 현재 및 향후 발생가능성 있음	<b>5점</b>
	<b>1점</b> 이행률 100%	<b>2점</b> 발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	<b>3점</b> 현재 및 향후 발생가능성 있음	
비정규직 근로자 비차별	<b>1점</b> 이행률 100%	<b>2점</b> 발생할 경우 다소 부정적 영향을 미침	<b>3점</b> 현재 및 향후 발생가능성 있음	<b>6점</b>
	<b>3점</b> 이행률 94%	<b>3점</b> 발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	<b>3점</b> 현재 및 향후 발생가능성 있음	
결사 및 단체교섭의 자유보장	<b>3점</b> 이행률 94%	<b>3점</b> 발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	<b>3점</b> 현재 및 향후 발생가능성 있음	<b>9점</b>
	<b>3점</b> 이행률 94%	<b>3점</b> 발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	<b>2점</b> 현재 및 향후 발생가능성 있음	
강제노동의 금지	<b>1점</b> 이행률 100%	<b>3점</b> 발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	<b>1점</b> 현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	<b>5점</b>
	<b>1점</b> 이행률 100%	<b>3점</b> 발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	<b>3점</b> 현재 및 향후 발생가능성 있음	
연소자 노동의 금지	<b>1점</b> 이행률 100%	<b>3점</b> 발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	<b>3점</b> 현재 및 향후 발생가능성 있음	<b>7점</b>
	<b>3점</b> 이행률 90%	<b>3점</b> 발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	<b>3점</b> 현재 및 향후 발생가능성 있음	
책임 있는 공급망 관리	<b>5점</b> 이행률 75%	<b>3점</b> 발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	<b>1점</b> 현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	<b>9점</b>
	<b>1점</b> 이행률 100%	<b>4점</b> 발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적	<b>1점</b> 현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
환경권 보장	<b>1점</b> 이행률 100%	<b>4점</b> 발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적	<b>1점</b> 현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	<b>6점</b>

분야	중대성 평가 요소			합계
	이행수준	영향 심각도	발생가능성	
		영향을 크게 줄 수 있음		
이용자 인권 보호*	<b>1점</b>	<b>4점</b>	<b>1점</b>	<b>6점</b>
	이행률 100%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 크게 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
고객 사생활 보호	<b>1점</b>	<b>4점</b>	<b>1점</b>	<b>6점</b>
	이행률 100%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 크게 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
문화다양성 증진과 혐오표현 근절	<b>5점</b>	<b>3점</b>	<b>1점</b>	<b>9점</b>
	이행률 78%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 거의 없음	
직장 내 인권 보호*	<b>5점</b>	<b>3점</b>	<b>3점</b>	<b>11점</b>
	이행률 78%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	
직장 내 괴롭힘 방지	<b>4점</b>	<b>3점</b>	<b>4점</b>	<b>11점</b>
	이행률 80%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 높음	
직장 내 성희롱 금지	<b>1점</b>	<b>4점</b>	<b>3점</b>	<b>8점</b>
	이행률 100%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 크게 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	
장애인 노동자 보호	<b>5점</b>	<b>4점</b>	<b>2점</b>	<b>11점</b>
	이행률 50%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 크게 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	
감정 노동자 보호	<b>5점</b>	<b>3점</b>	<b>2점</b>	<b>10점</b>
	이행률 60%	발생할 경우, 회사 업무 · 사업성과에 부정적 영향을 줄 수 있음	현재 및 향후 발생가능성 있음	

\* 별도 평가된 항목을 제외한 항목들로 해당 분야 평가

### □ 주요 인권 이슈 도출

- 중대성 평가 결과, ‘상’에 해당하는 인권경영체제 구축의 구제절차 마련, 직장 내 인권 보호의 직장 내 괴롭힘 방지와 장애인 노동자 보호를 우선 과제로 선정하였음
- 또한, 실태조사 결과 고충발생 시 구제절차 인식에 대한 평가결과(2번, 부정평가 높음), 가장 중요한 인권 이슈(13번, 직장 내 인권보호)와 이해관계자 인터뷰 결과를 고려함

VI

## 인권경영 주요 개선과제

### □ 기관운영 개선과제

#### 분야 1. 인권경영 체제의 구축 - 구제절차 마련

- 구제절차의 실효성 평가를 별도로 시행하고 있지 않으므로 추후 구제절차 실효성 평가 설문문항을 기존 직원 대상 설문서(청렴, 갑질 등)에 포함하여 구제절차 실효성 확보를 위해 노력할 것을 권고함
- 인권침해로 인한 고충 발생 시 신고절차 등 구제절차에 대하여 모르고 있다는 의견이 적지 않으므로 구성원이 구제절차에 대하여 인식할 수 있도록 홍보 등의 노력이 필요함
  - 특히, 연령대별로는 20~30대, 직급별로는 6급, 근속기간별로는 1~3년의 인식이 낮은 것으로 나타나므로 신규입사자를 대상으로 하는 교육프로그램에 구제절차를 포함하는 방안 검토도 필요함

#### 분야 12. 직장 내 인권보호 - 직장 내 괴롭힘 방지

- 구성원이 직장 내 인권보호가 가장 중요한 인권 이슈라고 인식하고 있는 상황에서 직장 내 성희롱에 대한 실태조사는 진행되고 있으나, 직장 내 괴롭힘에 대한 실태조사가 이뤄지지 않고 있으므로 정기적으로 모니터링할 것을 권고함
- 직장 내 괴롭힘 방지 규칙, 직장 내 괴롭힘 매뉴얼 등으로 직장 내 괴롭힘에 관하여 규정하고 있으나, 기본이 되는 취업규정에서 직장 내 괴롭힘에 관하여 규정하고 있지 않으므로, 취업규정에서 직장 내 괴롭힘에 관한 사항은 하부규정에서 규율하고 있음을 명시할 필요가 있음

#### 분야 12. 직장 내 인권보호 - 장애 노동자 보호

- 장애 노동자를 법정 의무비율 이상으로 고용하고 있으나, 장애인 적합직무가 다양하지 않으므로 점진적으로 적합직무를 확대하고 적합직무에 대하여 직무기술서를 작성하여 관리할 것을 권고함

- 장애인 인식개선교육을 정기적으로 시행하고 있으나, 취업규정에서 장애인 인식개선교육에 대하여 규정하고 있지 않으므로 구성원이 장애인 인식개선 교육의 필요성과 중요성을 인식할 수 있도록 명문화할 것을 권고함

## □ 주요사업 개선과제

### 사업 2. 경기도어린이박물관

- 민원이 발생할 경우 적용하는 민원 응대 매뉴얼이 마련되어 있지만, 직무상 스트레스 종류를 구분하고 있지 않으며 불편 호소에 대한 심리상담 및 치료 보호 등에 관한 사항이 부재하므로 추후 매뉴얼 개선하여 배포할 것을 권고함
- 협력업체 인권침해 예방을 위해 계약 전 자가점검 체크리스트 혹은 계약 종료 후 설문 등을 마련하여 재단의 갑질행위를 모니터링할 수 있는 장치를 마련할 것을 권고함