
화성시문화관광재단 2025년 인권영향평가 용역

- 완료보고서 -

2025. 09.

세종교육원 조사연구팀

목 차

제1장 인권영향평가 개요	1
I. 인권영향평가 추진배경 및 목적	2
1. 인권영향평가 추진배경	2
2. 인권영향평가 목적	3
II. 인권영향평가 과업범위	4
1. 인권영향평가 체크리스트 개발	4
2. 기관운영 및 주요사업 인권영향평가	4
3. 인권경영체계 고도화	5
III. 인권영향평가 추진체계	6
1. 인권영향평가 추진절차	6
2. 인권영향평가 추진조직	6
3. 인권영향평가 추진일정	7
제2장 인권영향평가 체크리스트 개선	8
I. 인권경영 관련 국내외 현황	9
1. 인권경영의 의의	9
2. 인권경영 관련 국내외 동향	12
3. 인권경영 관련 정부정책 방향	16
4. 유관기관 인권침해 사례	35

II. 화성시문화관광재단 인권경영 현황	36
1. 재단의 일반 현황	36
2. 2024년 인권경영 추진 계획(안)	45
3. 재단의 인권경영 실행체계 진단	50
4. 재단 인권경영 주요 이슈	63
III. 인권경영 실태조사 결과	67
1. 인권경영 실태조사 개요	67
2. 인권경영 실태조사 결과	70
3. 인권경영 실태조사 세부 결과 및 기타의견	65
4. 인권경영 실태조사 종합 및 시사점	80
IV. 기관운영 인권영향평가 체크리스트 개선	83
1. 現 기관운영 인권영향평가 체크리스트	83
2. 타기관 기관운영 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹	85
3. 기관운영 인권영향평가 체크리스트 재설계	92
4. 기관운영 인권영향평가 체크리스트	106
V. 주요사업 인권영향평가 체크리스트 개선	118
1. 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정	118
2. 現 주요사업 인권영향평가 체크리스트	124
3. 타기관 주요사업 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹	127
4. 주요사업 인권영향평가 체크리스트 재설계	140

제3장 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 143

I. 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 개요	144
1. 인권영향평가 개념 및 프로세스	144
2. 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 방법	145
II. 기관운영 인권영향평가 결과	147
1. 기관운영 인권영향평가 결과 종합	147
2. 기관운영 인권영향평가 세부평가결과	156
III. 주요사업 인권영향평가 결과	176
1. 주요사업 인권영향평가 결과 종합	176
2. 주요사업 인권영향평가 세부평가결과	181

제4장 인권경영체계 고도화 185

I. 중대성 평가 및 개선과제 도출	186
1. 중대성 평가 및 주요 인권이슈 도출	186
2. 인권경영 개선과제(안)	190
II. 인권경영 선언문 및 지침 개선방안	191
1. 인권경영 선언문 검토 결과	191
2. 인권경영 지침 검토 결과	192

[별첨1] 기관운영 인권영향평가 체크리스트 193

[별첨2] 주요사업 인권영향평가 체크리스트 208

[별첨3] 인권경영 실태조사 설문지	212
----------------------------------	------------

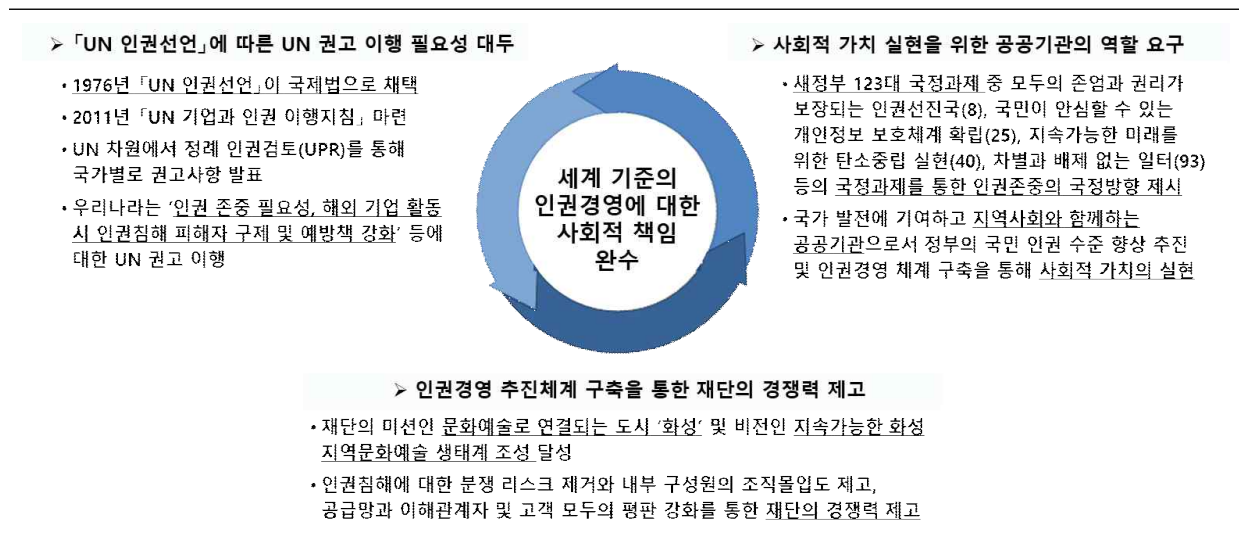
제1장 인권영향평가 개요

I. 인권영향평가 추진배경 및 목적

1. 인권영향평가 추진배경

- 1976년 「UN 인권선언」이 국제법으로 채택된 이후 2011년 「UN 기업과 인권 규정」을 마련하고, UN 차원에서 정례 인권검토(UPR)를 통해 국가별로 권고 사항을 발표함에 따라 우리나라는 ‘인권 존중 필요성, 해외 기업 활동시 인권 침해 피해자 구제 및 예방책 강화’ 등에 대한 UN 권고 이행을 추진함
- 새정부 123대 국정과제 중 모두의 존엄과 권리가 보장되는 인권선진국(8), 국민이 안심할 수 있는 개인정보 보호체계 확립(25), 지속가능한 미래를 위한 탄소중립 실현(40), 차별과 배제 없는 일터(93), 기회와 권리가 보장되는 성평등 사회(97) 등의 국정과제를 통해 인권존중의 국정방향을 제시함¹⁾
- 즉, 국가 발전에 기여하고 국민과 함께하는 공공기관으로서 정부의 국민 인권 수준 향상 추진 및 인권경영 체계 구축을 통해 사회적 가치의 실현이 필요함

<그림 1> 인권영향평가 추진배경



- 화성시문화관광재단(이하 ‘재단’ 이라 함)은 문화예술로 연결되는 도시 ‘화성’이라는 미션과 지속 가능한 화성 지역문화예술 생태계 조성이라는 비전을 달성하기 위해 노력하며, 지역예술 창조역량 강화, 예술인·시민 매개역량 강화, 시민 문화주체 역량 강화 및 사회적 가치 실현을 지향함

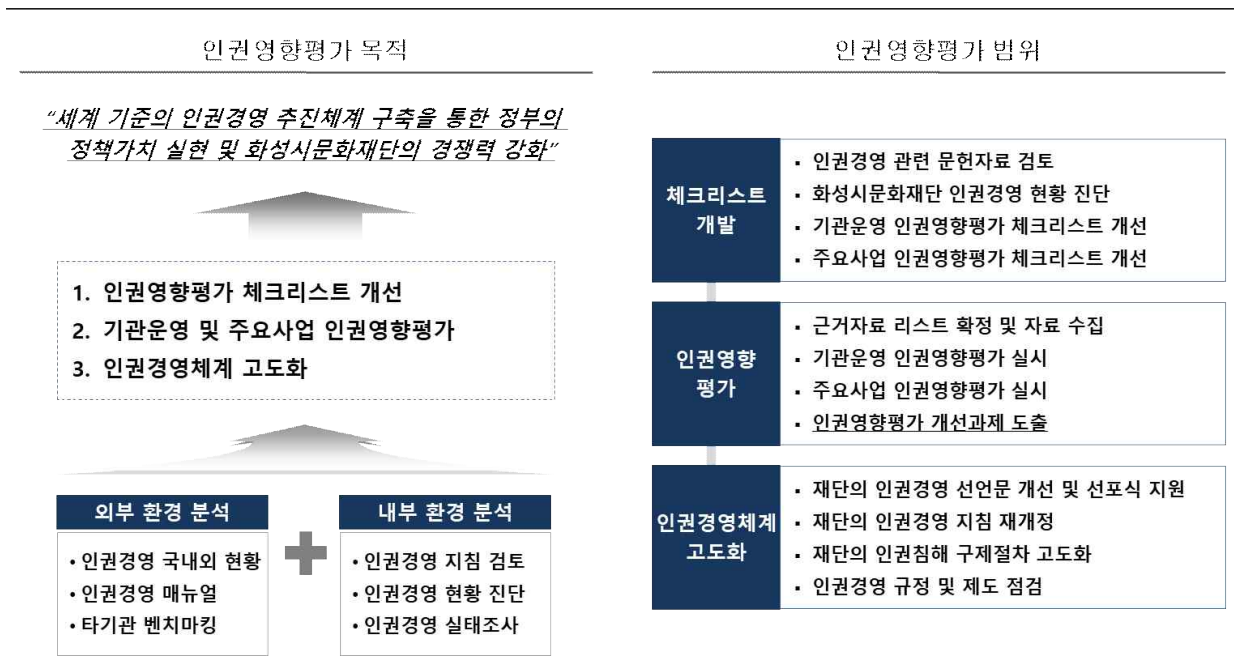
1) 국정운영 5개년 계획(안)(국정기획위원회, 2025. 08)

- 재단의 경영활동 및 주요사업의 결과로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적, 잠재적인 인권 리스크를 파악하고 평가하며, 인권침해 리스크에 선제적으로 대응할 수 있는 인권경영체계 구축이 필요함
- 또한 인권침해에 대한 분쟁 리스크 제거와 내부 구성원의 조직몰입도 제고, 공급망과 이해관계자 및 고객 모두의 평판 강화를 통한 재단의 경쟁력 제고를 위해 화성시민과 예술인의 인권을 이끌어 갈 수 있는 재단의 인권영향평가 고도화를 통한 인권문화 확산 및 사회적가치 실현이 필요함

2. 인권영향평가 목적

- 재단의 인권경영 실행계획에 따른 인권영향평가 체크리스트 개발, 기관운영 및 주요사업 인권영향평가를 통한 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼(국가인권위원회, 2018)’에 제시된 세계 기준의 인권경영체계를 구축함. 또한 인권경영을 통해 재단 구성원의 인권의식 향상과 전문예술가 및 화성시민의 인권문화 확산 발전에 기여함

<그림 2> 인권영향평가 목적 및 범위



II. 인권영향평가 과업범위

1. 인권영향평가 체크리스트 개선

- (기관운영 인권영향평가 체크리스트 개선) 재단의 운영활동 전반을 대상으로 기관운영 인권영향평가 체크리스트 개선
- (주요사업 인권영향평가 체크리스트 개선) 재단이 추진하는 주요사업에 대한 인권영향평가 체크리스트 개선
 - 재단 주요사업 인권영향평가 대상사업 검토 및 선정²⁾
 - 재단 주요사업 인권영향평가 체크리스트 개선

2. 기관운영 및 주요사업 인권영향평가

- (기관운영 인권영향평가) 기관운영 인권영향평가 실시 및 기관운영 인권영향평가 개선방안 도출
 - 기관운영 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 기관운영 인권영향평가 실시
 - 기관운영 인권영향평가 결과를 토대로 재단 경영활동이 직원과 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 분석, 이를 예방 또는 최소화하기 위한 방안 제시
 - 기관운영 인권영향평가 개선과제 도출
- (주요사업 인권영향평가) 주요사업 인권영향평가 실시 및 주요사업 인권영향평가 개선방안 도출
 - 주요사업 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 주요사업 인권영향평가 실시
 - 주요사업 인권영향평가 결과를 토대로 대상 주요사업이 직원과 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 분석, 이를 예방 또는 최소화하기 위한 방안 제시
 - 주요사업 인권영향평가 개선과제 도출

2) 2023년: 도서관 운영 및 사업, 2024년: 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영

3. 인권경영체계 고도화

가. 인권경영체계 고도화

- 신임 대표이사 취임에 따른 인권경영 선언문 개선 및 인권경영 선포식 운영
 - ※ 인권경영 선포식의 경우, 재단 일정에 따라 조정 예정
- 재단의 인권경영 지침 재개정
- 재단의 인권침해 구제절차 고도화
 - 고객의 부당한 행동에 대한 민원인 응대 프로세스 구체화

나. 내부청렴도 조사 및 조직 내 괴롭힘·성희롱 설문조사

- 2025년 인권영향평가 용역을 진행하면서 별도 진행

다. 인권경영 규정 및 제도 점검

- 국민권익위원회 등 인권관련 규정·제도 개선 권고사항의 이행
- 주요 규정 및 지침에 대한 인권침해와 고용상 비차별 사항 개선
- 신고의 접수, 조사 및 구제, 인권침해 예방 활동

라. 모니터링 및 환류

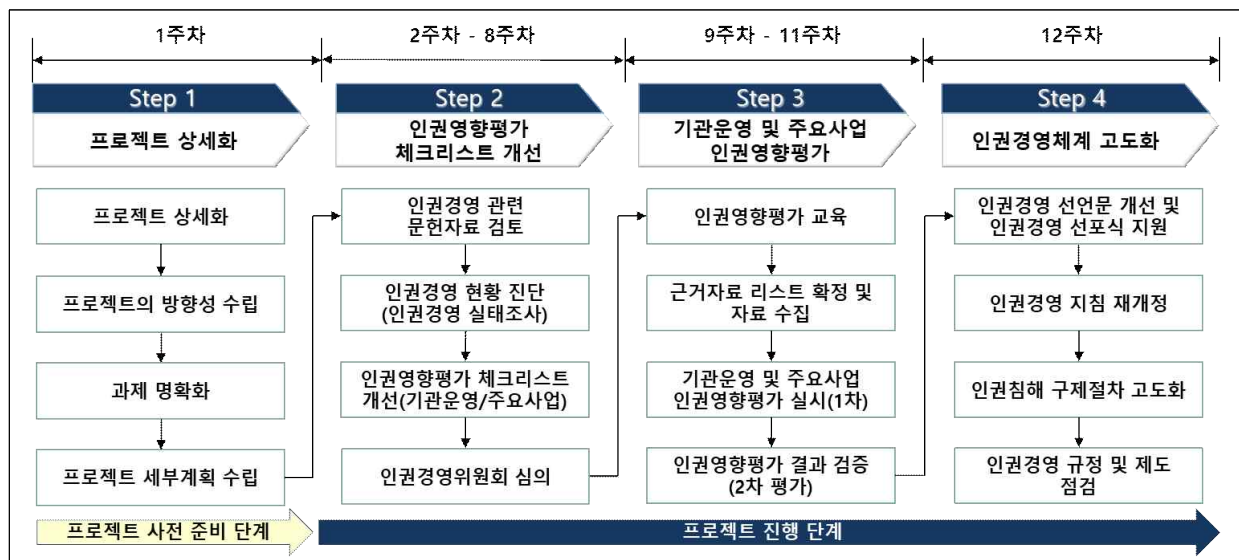
- 2025년 인권영향평가 용역을 진행하면서 별도 진행
 - 재단 인권경영 관련 문의사항 자문 및 지원 등

III. 인권영향평가 추진체계

1. 인권영향평가 추진절차

- 화성시문화관광재단 2025년 인권영향평가 용역은 프로젝트 상세화, 인권영향평가 체크리스트 개선, 기관운영 및 주요사업 인권영향평가, 인권경영체계 고도화의 4단계 모듈로 구성되어 있으며, 약 12주간 진행함

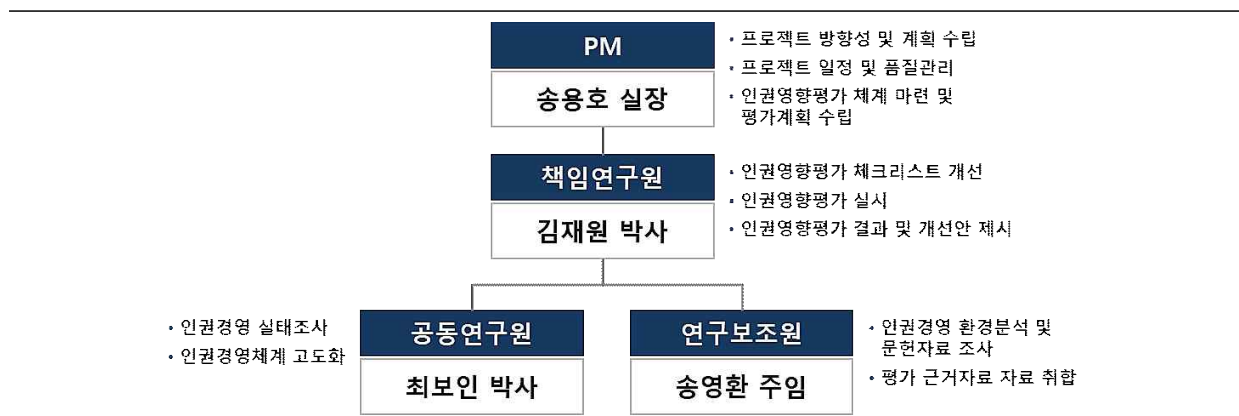
<그림 3> 인권영향평가 추진절차



2. 인권영향평가 추진조직

- 인권영향평가 추진조직은 송용호 PM, 김재원 책임연구원, 최보인 공동연구원, 송영환 보조연구원 4명(박사급 2명)으로 구성함

<그림 5> 인권영향평가 추진조직



3. 인권영향평가 추진일정

- 화성시문화관광재단 2025년 인권영향평가 용역은 7월 4일부터 9월 30일까지 약 3개월간 진행하였으며, 사업 수행절차에 따른 세부일정은 다음과 같음³⁾

<표 1> 2025년 인권영향평가 용역 추진일정

과업 내용	1M				2M				3M			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
착수보고												
1. 프로젝트 상세화												
1-1. 프로젝트 상세화												
1-2. 프로젝트의 방향성 수립												
1-3. 과제 명확화												
1-4. 프로젝트 세부계획 수립												
2. 인권영향평가 체크리스트 개선												
2-1. 인권경영 관련 문헌자료 검토												
2-2. 인권경영 현황 진단(실태조사 포함)												
2-3. 인권영향평가 체크리스트 개선												
2-4. 인권경영위원회 심의												
3. 기관운영 및 주요사업 인권영향평가												
3-1. 인권영향평가 교육												
3-2. 근거자료 리스트 확정 및 자료 수집												
3-3. 인권영향평가 실시(1차)												
3-4. 인권영향평가 결과 검증(2차 평가)												
4. 인권경영체계 고도화												
4-1. 인권경영 선언문 개선 및 선포식 운영												
4-2. 인권경영 지침 재개정												
4-3. 인권침해 구제절차 고도화												
4-4. 인권경영 규정 및 제도 점검												
최종보고												

3) 내부청렴도 조사 및 조직 내 괴롭힘·성희롱 설문조사는 2025년 인권영향평가 연구를 진행하면서 별도로 진행함

제2장 인권영향평가 체크리스트 개선

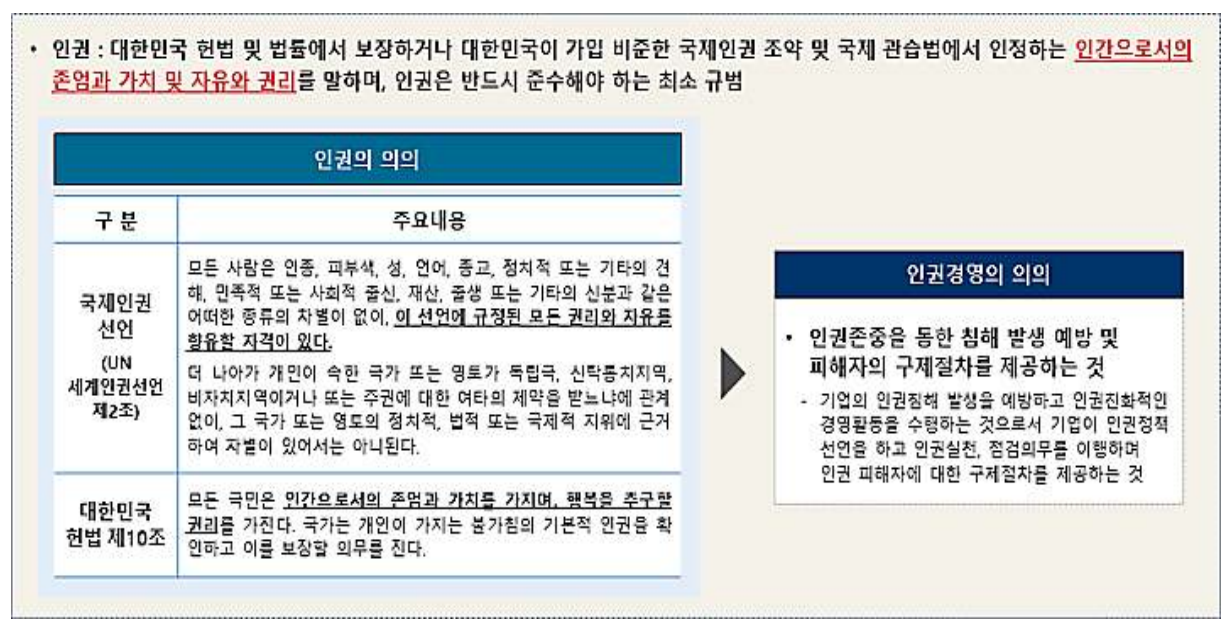
I. 인권경영 관련 국내외 현황

1. 인권경영의 의의

가. 인권과 인권경영의 의의

- 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 뜻하는 ‘인권’을 존중하기 위해 인권침해 발생 예방 및 피해자의 구제절차를 제공하는 것이 인권경영의 의의임
- 인권 : 대한민국 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입 비준한 국제인권 조약 및 국제 관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말하며, 인권은 반드시 준수해야 하는 최소 규범
- 인권경영⁴⁾ : 기업의 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서 기업이 인권정책 선언을 하고 인권실천, 점검의무를 이행하며 인권 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것

<그림 6> 인권과 인권경영의 의의



4) 2011년 유엔 인권이사회가 채택한 『기업과 인권 이행지침(UNGPs)』을 기업 경영전반에 적용하는 것을 의미로 국가의 보호의무, 기업의 인권존중책임, 다양한 인권침해 구제제도와 절차 등

나. 인권경영의 국제기준

- 설리반 원칙, 다국적 기업과 사회정책에 대한 삼자선언 원칙, OECD 다국적 기업을 위한 가이드라인 및 유엔 글로벌 콤팩트 등을 통해 인권경영이 촉진되고 발전됨

(1) 설리반 원칙 : 인종차별 없는 근로계약에 대한 기준 제시

<표 2> 설리반 원칙

주요 내용
<ul style="list-style-type: none">• 1977년 12개의 미국기업이 서명함으로써 시행되었던 설리반 원칙은 기업이 남아프리카공화국에 진출하여 인권침해 상황에 연루되는 것 자체를 회피하는 것이 최선이라고 봄• 그런 선택을 하지 않은 채 진출하더라도 원칙에 서명하게 함으로써 기업이 인종차별 구분없이 평등한 고용, 승진기회 보장, 적극적 평등조치 등을 약속하고 시행하도록 권장• 넬슨 만델라 대통령 취임 후 남아프리카공화국 정부의 공식 철회 요청으로 그 수명을 다했지만, NGO가 소비자를 설득함으로써 기업으로 하여금 서명하지 않을 수 없는 환경을 조성한 좋은 사례로 기록

(2) 다국적 기업과 사회정책에 대한 삼자선언 원칙 : 다국적기업의 사회 정책에 대한 삼자(기업, 노동자, 정부)간 합의와 노동관련 인권경영에 대한 합의

<표 3> 다국적 기업과 사회정책에 대한 삼자선언 원칙

주요 내용
<ul style="list-style-type: none">• 다수 기업 및 노동자 단체 대표, 정부에 의해 채택된 이 원칙은 다국적기업의 고용, 기술훈련, 근로조건, 다른 기업과의 관계 등에 있어서 지속가능한 성장을 뒷받침해 줄 수 있는 사회적으로 책임있는 노동관계 정책 및 관행을 발전시키는 것을 목표로 함• 개별 기업은 이 선언을 채택함으로써 사용자 및 노동자 단체의 협력을 얻어, 이 선언을 효율적으로 활용할 수 있도록 도움을 얻을 수 있음• 이는 자기 구속력 있는 약속이기 때문에 느슨하더라도 직간접적인 형태의 의무를 발생시킬 수 있음

(3) OECD 다국적기업을 위한 가이드라인 : 다국적기업이 해외 진출 시 준수해야 하는 인권경영 기준 제시

<표 4> OECD 다국적기업을 위한 가이드라인

주요 내용
<ul style="list-style-type: none"> 서명국은 자국에 본사 또는 지사를 두고 있는 다국적기업이 해외로 진출할 때 이 기준을 준수하여 기업활동을 하도록 교육하고 지도하는 역할을 수행 다국적기업이 가이드라인을 위반한 경우 투자국 또는 본국(투자국이 서명국이 아닌 경우)의 국가연락사무소(National Contact Point: NCP)에 진정을 하여 분쟁을 해결할 수 있는 길을 열어 둠 국내연락사무소(NCP)에 의한 분쟁해결 절차는 강제적이지 않고 권유, 조정, 중재 등의 형태로 실행

(4) 유엔 글로벌 콤팩트 : 인권, 노동, 환경 및 반부패 4개 항목에 대한 10가지 원칙 제시

<표 5> OECD 다국적기업을 위한 가이드라인

항목	10가지 원칙
인권 (Human Rights)	<ul style="list-style-type: none"> 원칙 1 : 기업은 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중해야 한다. 원칙 2 : 기업은 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.
노동 (Labor)	<ul style="list-style-type: none"> 원칙 3 : 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고, 원칙 4 : 모든 형태의 강제노동을 배제하며, 원칙 5 : 아동노동을 효율적으로 철폐하고, 원칙 6 : 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.
환경 (Environment)	<ul style="list-style-type: none"> 원칙 7 : 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고, 원칙 8 : 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며, 원칙 9 : 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.
반부패 (Anti-Corruption)	<ul style="list-style-type: none"> 원칙 10 : 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

2. 인권경영 관련 국내외 동향

가. 글로벌 인권 가이드라인 동향

- 인권존중 및 인권경영은 세계적으로 그 중요성이 점차 증가하고 있으며, 이를 제도화하고 준수 및 관리하려는 인권경영체계 구축이 꾸준히 진행되고 있음
- 세계적으로 기업의 인권보호 및 존중에 대한 요구 증가
- 기업의 인권문제는 곧 국가의 인권문제로 인식됨에 따라 인권 보호와 존중에 대한 제도화 추진
- 인권은 빈곤, 식량, 건강, 교육, 성 평등, 불평등, 육상·해양 생태계, 기후 변화 같은 SDGs 목표들에 직간접적인 영향

<표 6> 글로벌 인권 가이드라인 동향

구분	글로벌 인권 가이드라인 동향
1976년	<ul style="list-style-type: none"> • OECD 다국적기업 가이드라인 : 기업의 인권존중 의무 명시 인권침해와 관련된 영향권 연루 개념 도입, 인권경영의 국제적인 기준을 제시함
2011년	<ul style="list-style-type: none"> • UN Global Compact 10대원칙 : 기업과 인권의 이행원칙, 기업이 준수하여야 할 인권, 노동, 환경에 대한 기준 제시
2016년	<ul style="list-style-type: none"> • UN SDGs : 유엔총회가 채택한 전 세계적인 목표로 지속가능한 발전을 위해 시행. 2015년 만료된 MDGs의 후속 목표로 채택, 보편적 인권 반영, 인권 및 노동 국제기준과 연계 목표
2017년	<ul style="list-style-type: none"> • G20 정상회의 : UN 기업과 인권이행 원칙, OECD 다국적 기업 가이드라인 등 국제적으로 인정된 규범에 따라 노동, 사회, 환경, 인권 기준 이행을 결의
인증	<ul style="list-style-type: none"> • ISO 26000 : 사회적 책임에 관한 국제 표준, 산업보건 및 안전의 내용 포함 • SA 8000 : 강제 및 아동노동, 직장내 건강안전 등 경영시스템 문제를 다룸

나. ISO 26000 핵심 주제와 쟁점

- ISO 26000은 모든 형태의 조직들이 지속가능한 발전에 기여할 수 있게 도움을 주는 국제표준으로 2010년 11월에 발효됨 → 『공공기관 인권경영 매뉴얼(국가인권위원회, 2018. 08)』의 인권경영 관련 10대 이슈에 영향
 - 인권 관련 주요 쟁점 : 실천점검의무 쟁점, 고충처리 쟁점 및 근로에서의 근본원칙과 권리 등
 - 소비자 이슈 관련 주요 쟁점 : 소비자의 보건과 안전 보호 쟁점 등
 - 지역사회 참여와 발전 관련 주요 쟁점 : 지역사회 참여 쟁점 등
 - 노동관행 관련 주요 쟁점 : 고용과 고용관계 쟁점, 근로조건과 사회적 보호 쟁점, 근로에서의 보건과 안전 쟁점 및 작업장에서의 인적 개발과 훈련 등
 - 환경 관련 주요 쟁점 : 오염방지 쟁점, 환경보호, 생물다양성 및 자연 서식지 복원 등
 - 공정운영 관행 관련 주요 쟁점 : 공정 경쟁 쟁점, 재산권 존중 등

<그림 7> ISO 26000 핵심 주제와 쟁점

인권	소비자 이슈	지역사회 참여와 발전
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 실천점검의무 쟁점 ▪ 인권 위험상환 쟁점 ▪ 연루 예방 쟁점 ▪ <u>고충처리 쟁점</u> ▪ 차별과 취약그룹 쟁점 ▪ 시민권·정치적 권리 쟁점 ▪ 경제적·사회적·문화적 권리 쟁점 ▪ <u>근로에서의 근본원칙과 권리</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 공정 마케팅, 공정 계약관행 쟁점 ▪ <u>소비자의 보건과 안전 보호 쟁점</u> ▪ 지속가능소비 쟁점 ▪ 소비자 서비스, 지원 및 불만과 분쟁해결 쟁점 ▪ 소비자 데이터 보호와 프라이버시 쟁점 ▪ 필수 서비스에 대한 접근 쟁점 ▪ 교육과 인식 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>지역사회 참여 쟁점</u> ▪ 교육과 문화 쟁점 ▪ 고용창출과 기능 개발 쟁점 ▪ 기술 개발과 접근성 쟁점 ▪ 부와 소득 창출 쟁점 ▪ 보건 쟁점 ▪ 사회적 투자
노동관행	환경	공정운영 관행
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 고용과 고용관계 쟁점 ▪ 근로조건과 사회적 보호 쟁점 ▪ 사회적 대화 쟁점 ▪ <u>근로에서의 보건과 안전 쟁점</u> ▪ <u>작업장에서의 인적 개발과 훈련</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>오염 방지 쟁점</u> ▪ 지속가능한 자원 이용 쟁점 ▪ 기후변화 완화와 적응 쟁점 ▪ <u>환경보호, 생물다양성 및 자연 서식지 복원</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 반부패 쟁점 ▪ 책임있는 정치참여 쟁점 ▪ <u>공정 경쟁 쟁점</u> ▪ <u>가치사슬 내에서의 사회적 책임추진 쟁점</u> ▪ <u>재산권 존중</u>

다. 인권경영 관련 10대 이슈

- 국가인권위원회에서 제시한 인권경영 관련 10대 이슈⁵⁾는 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별 등과 같으며, 이를 기반으로 기관경영 인권영향평가를 실시할 필요성이 있음 → 인권경영 관련 10대 이슈가 반영된 인권영향평가 실시
- 국가인권위원회에서는 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별 등 인권경영 관련 10대 이슈를 제시
- 10대 이슈는 근로자, 공급망, 현지주민 및 고객의 인권을 위한 내용으로 구성되어 있으며, 환경에 대한 내용도 포함되어 있음
- 인권경영 관련 10대 이슈를 기반으로 기관경영 인권영향평가를 실시할 것을 권고하고 있음

<표 7> 인권경영 관련 10대 이슈

No.	10대 이슈	주요 내용
1	인권경영 체제의 구축	• 인권존중 정책선언, 인권영향평가 실시, 인권경영 제도화, 구제절차 마련 등
2	고용상의 비차별	• 고용상 남녀·비정규직·외국인 근로자 비차별 등
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	• 노동조합 활동의 불이익 처우 금지, 단체교섭 보장 및 성실한 이행 등
4	강제노동의 금지	• 강제노동 금지, 자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방 등
5	아동노동의 금지	• 연소자 고용 금지, 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 등
6	산업안전 보장	• 작업장 안전, 임산부 및 장애인 등 보호, 필수장비 제공 및 교육 실시, 산업재해 피해 근로자 지원 등
7	책임있는 공급망 관리	• 협력회사 등의 인권침해 예방, 모니터링 실시, 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 등
8	현지주민의 인권 보호	• 지역주민 인권의 존중·보호, 지역주민의 지적재산권 보호 등
9	환경권 보장	• 환경경영체제 수립 및 유지, 환경정보의 공개, 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙, 비상계획 수립 등
10	소비자인권 보호	• 소비자 보호를 위한 법령 준수, 제품 결함 시 조치, 소비자 사생활 보호 등

5) 출처 : 공공기관 인권경영 매뉴얼(국가인권위원회, 2018. 08)

라. ESG 경영 트렌드의 가속화

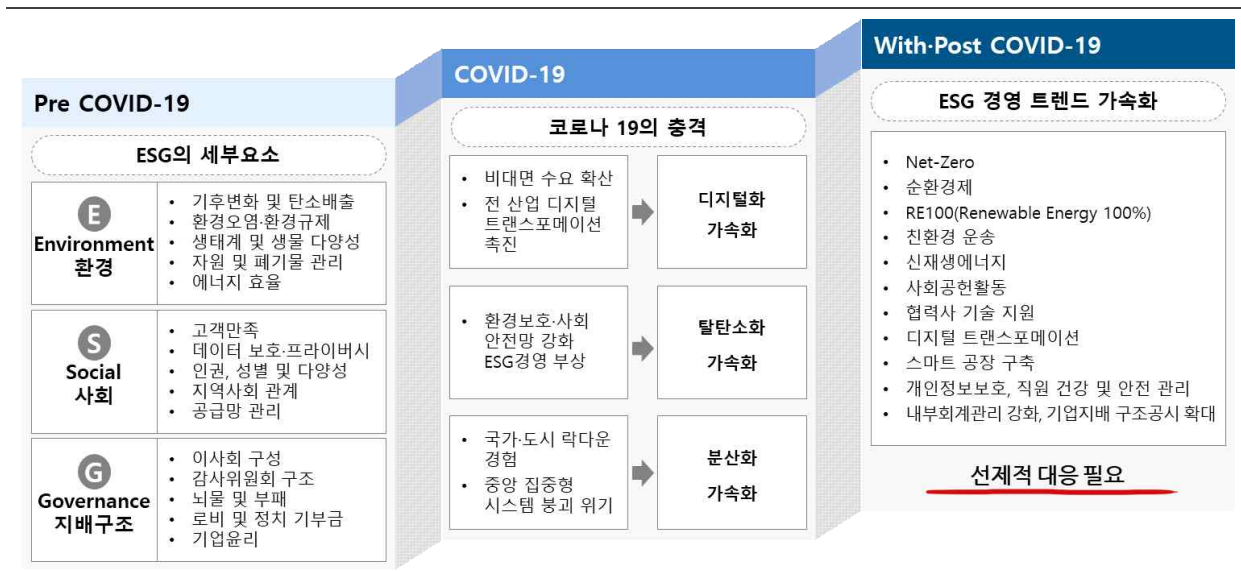
- 코로나 19로 인하여 우리 사회의 디지털화 가속화(비대면 수요 확산, 전 산업 디지털 전환(DX, Digital Transformation) 촉진), 탈탄소화 가속화(환경 보호·사회 안전망 강화 ESG경영 부상), 분산화 가속화(국가·도시 락다운 경험, 중앙 집중형 시스템 붕괴 위기)가 촉진됨

※ ESG는 환경(E)·사회(S)·지배구조(G) 등을 적극 고려하여, 환경과 사회적 가치를 창출함으로써 기업의 신뢰와 가치를 높이는 활동을 의미함

- 코로나 19로 공공기관은 대면서비스 셧다운(shut down), 디지털 전환 촉진, 대기환경 개선, 본질적 고객가치의 변화 등을 경험하게 되었고, 이러한 변화는 ESG 경영으로의 패러다임 전환을 가속화하고 있음에 따라 선제적 대응이 필요한 시점임⁶⁾

- ESG 경영 트렌드 가속화: Net-Zero, 순환경제, RE100(Renewable Energy 100%), 친환경 운송, 신재생에너지, 사회공헌활동, 협력사 기술 지원, 디지털 전환(DX), 스마트 공장 구축, 개인정보보호, 직원 건강 및 안전 관리, 내부 회계관리 강화, 기업지배 구조공시 확대

<그림 8> ESG 경영 트렌드의 가속화



6) 출처 : ESG 경영시대, 전략 패러다임 대전환(삼정KPMG 경제연구원, 2020)

3. 인권경영 관련 정부정책 방향

가. 국내 주요 인권정책

- 국가인권위원회는 인권경영 가이드라인 적용을 권고하고 있으며, 각 부처에서는 공공기관 인권경영 확산을 위한 인권경영표준안 및 평가지표가 확대·추진되고 있음

<표 8> 글로벌 인권 가이드라인 동향

구분	글로벌 인권 가이드라인 동향
2014년	<ul style="list-style-type: none"> • [국가인권위원회] 인권경영 가이드라인 및 체크리스트 적용 권고
2016년	<ul style="list-style-type: none"> • 기획재정부에 공공기관 경영평가 제도개선 권고 • [국가인권위원회] 기업과 인권 NAP 수립 권고
2017년	<ul style="list-style-type: none"> • 기업과 인권 NAP 수립 촉구 • 유엔 사회권규약위원회 : “제4차 대한민국 정부보고서”에 대한 권고
2018년	<ul style="list-style-type: none"> • [정부] 제3차 국가인권정책기본계획수립 • [국가인권위원회] 공공기관 인권경영 매뉴얼 배포 • [정부] 기업 갑질 및 직장 내 괴롭힘 근절방안 발표
2019년	<ul style="list-style-type: none"> • [법무부] 기업인권경영표준안 추진 • [행정안전부] 지방공기업 대상 인권경영평가 지표 확대 추진
2020년	<ul style="list-style-type: none"> • [국가인권위원회-법무부] 인권경영 확산을 위한 업무협약(MOU) 체결 • [법무부] ‘인권정책기본법’ 제정 입법절차 본격화하겠다고 밝힘
2022년	<ul style="list-style-type: none"> • [국가인권위원회] 인권경영 보고 및 평가지침 권고
2024년	<ul style="list-style-type: none"> • [법무부] 제4차 국가인권정책기본계획 수립(2023-2027)

- 새정부가 제시한 10대 공약 중 국가인권위원회의 정상화 추진, 민생·인권 친화적 제도 개선, 국민 생활안전 및 재난 대응 강화, 노동안전보건체계 구축, 장애인권리보장법 제정 등의 인권경영 실현과 관련된 내용이 포함됨

나. 국가 지속가능발전 목표(K-SDGs)

- 문재인 정부는 지속가능발전 강화를 2018년도 국정과제로 설정하고, 제3차 지속가능발전 기본계획을 보완하는 국가 지속가능발전목표(K-SDGs: Korean Sustainable Development Goals)를 수립함⁷⁾

(1) 국가 지속가능발전 배경

- UN은 경제, 사회, 환경 문제를 통합적으로 해결하기 위하여 2015년도에 지속가능발전 목표(SDGs: Sustainable Development Goals)를 채택함. 이를 통하여 지속가능발전의 틀 내에서 현세대와 미래세대의 삶의 질을 높이기 위해 2030년까지 달성해야 할 인류 공동의 목표를 명시함. 우리나라도 범부처간 협의와 국민참여에 기반하여 지속가능발전목표를 수립할 필요성이 제기됨
- 우리나라는 그동안 외형적으로 높은 경제 성장에도 불구하고 소득의 양극화, 미세먼지 등 환경악화, 양질의 일자리 부족 등 국민 삶의 질은 실질적으로 개선되지 않는 모순이 지속되었으며, 2017년 기준 OECD 삶의 질 지수는 38개국 중 29위로 2014년 25위에 비하여 오히려 하락함
- 따라서, 정부는 지속가능발전 강화를 2018년도 국정과제로 설정하고, 제3차 지속가능발전 기본계획을 보완하는 국가 지속가능발전목표(K-SDGs: Korean Sustainable Development Goals)를 수립함. K-SDGs는 체감할 수 있는 국민 삶의 변화와 포용국가로의 전진을 위한 토대를 제공함

(2) K-SDGs 수립 및 제4차 기본계획 수립

- K-SDGs는 2030년까지 달성해야 할 국제사회의 보편적 가치와 목표를 담아 17개 분야, 122개 세부목표 및 214개 지표로 구성됨
 - 전체지표 중 UN-SDGs에 포함되지 않은 신규지표는 122개로 전체의 57%를 차지하여 글로벌 지표와 국가 특화형 지표의 균형을 추구함

7) 출처 : 지속가능발전 포털(<https://ncsd.go.kr/ksdgs?content=3>)

- 과거 국내 관련 지표들은 환경분야 중심으로 구성되어 한계가 있었으나 K-SDGs는 사회, 경제부문 지표가 보완되어 균형적인 지속가능발전 목표 체제로 구성되었으며, 143개 지표의 구체적인 세부지표 목표치를 설정함
- **국민이 주인인 나라**라는 국가 비전에 따라 정부주도가 아닌 민간 전문가 작업반에서 주도했다는 게 특징적이며, 세부목표 및 지표체계는 우리나라 상황에 적합한 내용으로 추가됨
- 제3차 지속가능발전 기본계획을 수정/보완한 제4차 지속가능발전 기본계획은 2021-2040 기간의 지속가능발전 실행계획이 포함됨
 - 제4차 지속가능발전 기본계획은 미래세대와 공존하는 지속가능한 발전을 위하여 K-SDGs 목표 및 지표는 국민의 의견을 수렴하여 미래지향적으로 구성함
 - 제4차 지속가능발전 기본계획의 개편 방향성: ① 기존 K-SDGs 17개 목표 체계 유지, ② 환경 변화 등을 반영하여 세부목표 및 지표 보완 (122개 세부목표, 214개의 지표 → 119개 세부목표, 236개 지표), ③ K-SDGs 달성에 필요한 정책과제를 17개 목표별 제시, ④ 향후 5년 중점 추진 및 관리 필요한 정책목표 및 지표 선정

<그림 9> 국가 지속가능발전 목표(K-SDGs)



다. 새정부 대한민국 국정운영 5개년 계획(안)

- 이재명 정부는 국민이 주인인 나라, 함께 행복한 대한민국 실현을 위해 대한민국 국정운영 5개년 계획을 발표하였으며, 23대 추진전략 123대 국정과제 중 6개 추진전략 9개 국정과제가 국민의 인권존중과 직접적인 연계성이 있는 것으로 확인됨. 이와 연계하여 국가인권위원회의 자율성을 강화하고 실효성을 확보하는 등 국민인권 수준의 향상을 추진함에 따라 인권경영 추진체계 고도화 및 인권영향평가에 대한 필요성이 대두됨⁸⁾

<그림 10> 대한민국 국정운영 5개년 계획(안)

5대 국정목표	국민이 하나되는 정치	세계를 이끄는 혁신경제	모두가 잘사는 균형성장	기본이 튼튼한 사회	국민 중심의 외교안보
23대 추진전략	<ol style="list-style-type: none"> 1 국민주권과 민주주의의 확립 2 정의로운 국민통합의 실현 3 문제를 해결하는 유능한 정부 	<ol style="list-style-type: none"> 1 AI 3대 강국 도약 2 기초가 탄탄한 과학기술 3 혁신으로 도약하는 산업 르네상스 4 기후위기 대응과 지속가능한 에너지 전환 5 성장을 복돋는 금융혁신 	<ol style="list-style-type: none"> 1 자치분권 기반의 균형성장 2 활력이 넘치는 민생경제 3 협력과 상생의 공정경제 4 희망을 실현하는 농산어촌 	<ol style="list-style-type: none"> 1 생명과 안전이 우선인 사회 2 내 삶을 돌보는 복지 3 국민건강을 책임지는 보건의료 4 인구위기를 극복하는 대전환 5 누구나 존중받는 일터 6 내 삶에 기회를 여는 성평등 7 각자의 가능성을 카우는 교육 8 함께 누리는 창의적 문화국가 	<ol style="list-style-type: none"> 1 국민에게 신뢰받는 강군 2 평화 공존과 번영의 한반도 3 세계로 향하는 실용외교
123대 국정과제	19개 과제	29개 과제	23개 과제	37개 과제	15개 과제
564개 실천과제	79개 과제	137개 과제	113개 과제	173개 과제	62개 과제

- 국민의 인권존중과 직접적인 연계성이 있는 추진전략은 (1-1) 국민주권과 민주주의의 확립, (2-1) AI 3대 강국 도약, (2-4) 기후위기 대응과 지속가능한 에너지 전환, (4-1) 생명과 안전이 우선인 사회, (4-5) 누구나 존중받는 일터, (4-6) 내 삶에 기회를 여는 성평등 5개로 인권과 관련성이 있는 9개 국정과제는 다음과 같음
 - (1-1) 국민주권과 민주주의의 확립: (8) 모두의 존엄과 권리가 보장되는 인권 선진국 (국가인권위원회)
 - (2-1) AI 3대 강국 도약: (25) 국민이 안심할 수 있는 개인정보 보호체계 확립 (개인정보보호위원회)

8) 출처 : 국정운영 5개년 계획(안)(국정기획위원회, 2025. 08)

라. 국가인권위원회

(1) 공공기관 인권경영 매뉴얼 발간

- 국가인권위원회(2014년 9월 25일)는 인권경영의 국제규범을 국내 기업들이 자발적으로 이행하도록 하고자 「인권경영 가이드라인 및 체크리스트」를 발간함. 기업이 인권경영을 도입하고 이를 실천하기 위해 필요한 일반원칙과 운영원칙을 제시하고 이를 실질적으로 활용하기 위한 점검 항목과 사례를 상세히 소개하고 있음. 또한, 체크리스트를 제공해 기업들이 자신들의 인권과 관련된 잠재적인 리스크를 파악하고 대응할 수 있도록 함

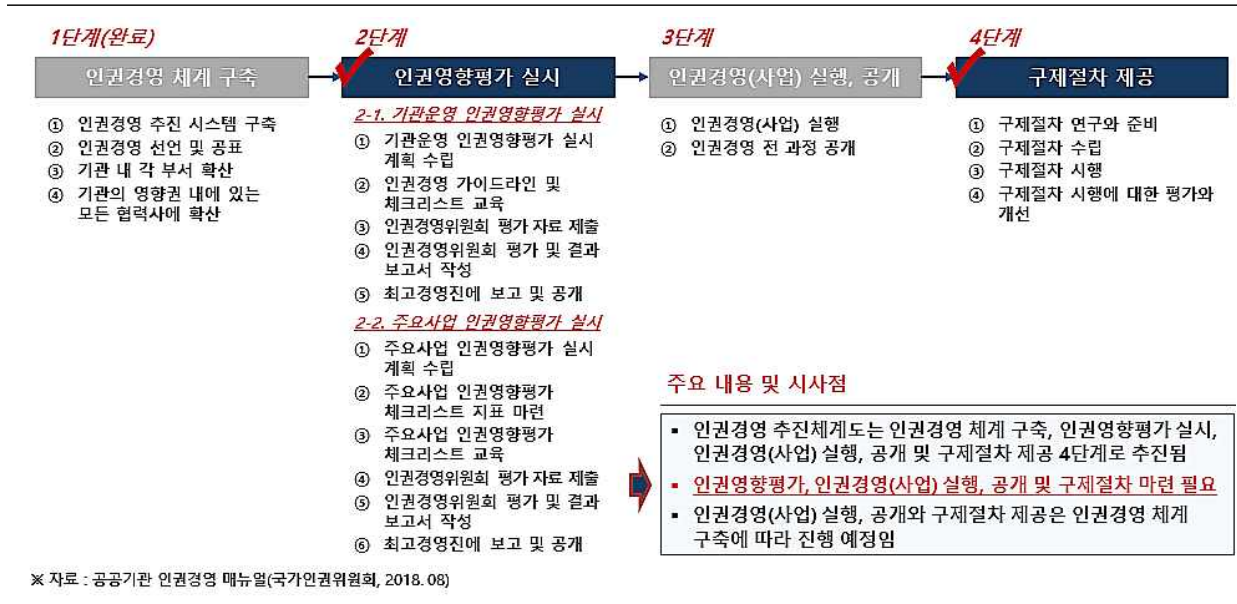
<표 9> 인권경영 가이드라인 운영원칙

인권경영 가이드라인 운영원칙	
① 인권경영체제의 구축	⑥ 산업안전 보장
② 고용상의 비차별	⑦ 책임 있는 공급망 관리
③ 결사 및 단체교섭의 자유	⑧ 현지주민의 인권 보호
④ 강제노동의 금지	⑨ 환경권 보장
⑤ 아동노동의 금지	⑩ 소비자인권 보호

- 국가인권위원회(2014년 8월 30일)는 공공기관이 인권경영을 실행하고, 정부와 지방자치단체가 공공기관 경영평가 시 인권경영에 대한 구체적 평가가 가능하도록 「공공기관 인권경영 매뉴얼」을 발간함⁹⁾
- 공공기관 인권경영 추진체계도는 인권경영 체계 구축, 인권영향평가 실시, 인권경영(사업) 실행, 공개 및 구제절차 제공의 4단계로 구성되며, 공공기관 인권경영 4단계 추진체계 중 인권경영체계 구축 및 인권영향평가 실시를 중심으로 용역을 수행함
 - 인권경영체계 구축 : 인권영향평가 체크리스트 고도화에 따른 화성시문화관광재단의 現 인권경영 지침 고도화
 - 인권영향평가 실시 : 기관운영 인권영향평가 체크리스트 및 주요사업 인권영향평가 체크리스트 개발 후, 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실시 및 결과 분석

9) 출처 : 공공기관 인권경영 매뉴얼(국가인권위원회, 2018. 08)

<그림 12> 공공기관 인권경영 추진체계도



- 한편, 국가인권위원회는 2020년 5월 26일, 법무부와 ‘인권경영 확산을 위한 상호협력을 약속하는 업무협약(MOU)’을 체결하고, ‘기업과 인권 포럼’을 개최함. 제1회 기업과 인권 포럼은 ‘인권경영의 국제적 동향과 기업의 실천방안 및 정부의 역할’을 주제로 공동개최하였고, 제2회 포럼은 ‘환경·사회·지배구조(ESG) 시대 유엔 기업과 인권 이행원칙의 과제: 보호·존중·구제의 이행’을 주제로 공동개최함

(2) 인권경영 보고 및 평가지침 배포

- 국가인권위원회가 2020년에 실시한 ‘공공기관·공기업 인권영향평가 실태 조사 및 개선방안 연구’에 따르면, 공공기관의 90% 이상이 사업 후에 인권영향평가를 수행하고 있으며, 주요사업 인권영향평가에 대한 이행률이 50%를 밑도는 등 상당수 기관이 인권경영 실현의 한계에 봉착해 있는 것으로 조사됨
- 이에 국가인권위원회는 공공기관들이 인권경영 실사 이행사항을 빠짐없이 체계적으로 보고하는 데 도움을 주는 한편, 보고서 작성 부담을 줄이고 평가주체 간 편차를 줄여 평가의 객관성과 신뢰성을 높이기 위해, 공공기관의 인권경영 운영·평가를 위한 구체적인 보고지침과 국제인권 기준 등에 맞는

평가지침을 마련하였고, 이를 관계기관에 적용할 것을 권고함¹⁰⁾

- 인권경영 지표정의 : 경영활동을 수행함에 있어 인권존중책임을 원활히 수행하기 위해 인권경영체제를 구축하고 효과적으로 작동시켰는지 인권경영 보고지침에 따른 보고서를 기반으로 평가
- 인권경영 지표 배점 : 인권경영에 대한 배점을 늘릴 필요성이 있다는 점, 인권경영에 대한 보다 세분화된 평가가 반영되어야 한다는 점을 고려하여 국가인권위원회는 배점을 5점으로 가정

<표 10> 인권경영 평가지표(안)

No.	세부 평가지표	세부 평가내용
1	인권경영체계 및 인권경영정책	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 추진을 위한 조직 및 제도가 적정한지, 인권정책이 적정하게 선언됐고 또한 확산활동이 적정하게 이루어졌는지를 평가함 1-1. 인권경영 추진체계(0.5점) 1-2. 인권정책선언 및 확산(0.5점)
2	인권영향평가	<ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가를 통해 주요 인권이슈를 도출했는지, 그에 대한 대응계획과 실행이 적정했는지를 평가함 2-1. 인권영향평가를 통한 주요 인권이슈의 도출(1.0점) 2-2. 주요 인권이슈에 대한 대응계획 수립 및 실행(1.0점)
3	구제절차	<ul style="list-style-type: none"> • 인권침해의 피해자를 위한 구제절차가 적정히 마련되고 작동했는지를 평가함 3-1. 구제절차 제공(0.5점) 3-2. 구제절차의 운영실적(0.5점)
4	인권경영의 소통 및 인권경영 교육	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영의 보고서가 대외적으로 공개되었는지 평가하고, 기관(기업) 내 인권경영 교육을 위한 적절한 교육체계 구축 및 실시성과를 평가함 4-1. 인권경영의 공개(0.5점) 4-2. 인권경영 교육(0.5점)¹¹⁾

- 국가인권위원회는 인권영향평가를 통한 주요 인권이슈를 도출하고, 보고하기 위해서 중대성 평가를 수행할 것을 권고함
- **중대성 평가**: 인권영향평가의 일부로서 식별된 여러 인권이슈 중에서 일정한 기준에 의해 우선적으로 주요 인권이슈를 선정하는 절차를 의미함

10) 출처 : 인권경영 보고 및 평가지침(국가인권위원회, 2022. 08)

11) 인권경영 교육 이수율(1시간 이상), 관리자 교육 이수율, 교육 환류체계 구축 여부 3개로 판단

마. 법무부

(1) 기업과 인권 길라잡이 구성

- 법무부(2012년 12월)는 ‘기업과 인권(Business and Human Rights)’에 관한 국제적 기준이 무엇이고, 기업의 규모와 상황에 맞추어 어떻게 이를 단계별로 잘 실천할 수 있는지 안내하는 ‘기업과 인권 길라잡이’를 발간함. 이를 통해 공공기관뿐만 아니라 민간기업에서도 자발적으로 인권을 존중하는 기업활동을 할 수 있도록 돕고자 함¹²⁾

<표 11> 기업과 인권 길라잡이 구성

No.	구분	내용
I	기업과 인권 개요	1. 기업과 인권의 의미 2. 기업과 인권의 필요성 3. 기업과 인권의 주요 영역
II	기업과 인권체계구축	1. 기업과 인권 위원회 및 실무부서 구성 2. 기업과 인권 선언 3. 기업과 인권 정보 공개 및 교육 4. 영향력이 미치는 범위 내 기업과 인권의 확산 5. 기업과 인권 단계별 로드맵 6. 기업 여건에 따른 유의사항
III	인권실사의 개념 및 절차	1. 인권실사 실시를 위한 기업 내 체계 2. 인권실사 계획 수립 3. 인권리스크의 식별과 평가(인권영향평가) 4. 기업 내 기능과 절차 전체에 통합 5. 조치에 대한 모니터링과 효과성 추적 6. 정보공개 7. 기업 여건에 따른 유의사항
IV	구제절차 수립 및 시행	1. 기업의 고충처리 절차 2. 구제절차의 구축 3. 고충처리 절차 이행 4. 기업 밖의 비사법절차 및 사업절차와의 협력 5. 고충처리 절차 효과성 모니터링

12) 출처 : 기업과 인권 길라잡이(법무부, 2021. 12)

(2) 인권정책기본법 제정안

- 문재인 정부는 100대 국정과제 중 하나로 「인권정책 기본법」 제정을 지정하였고, 법무부는 국가인권위원회와 공동으로 법안을 마련하여 입법을 추진함
- 2021년 12월 28일, 인권정책의 통합적이고 효율적인 추진을 위하여 국가인권정책위원회 설치, 인권정책 기본계획의 수립, 시행절차 및 법제화, 지방자치단체의 인권침해 조사기구 설치 등의 내용을 담은 「인권정책 기본법」 제정안이 국무회의를 통과함¹³⁾
- 「인권정책기본법」 제정안의 주요 내용은 다음과 같음
 - 국가인권정책 및 관련 기본계획 수립체계의 정비
 - 지방자치단체 인권보호 기능의 강화
 - 국제인권기구 권고에 대한 이행 노력
 - 기업의 인권존중책임 제고
 - 인권교육 실시 및 지원

(3) 제4차 국가인권정책 기본계획

- 법무부는 제1차 국가인권정책기본계획(2007~2011), 제2차 국가인권정책기본계획(2012~2016)에 이어 제3차 국가인권정책기본계획(2018~2022)을 수립·공표함으로써 우리나라 정부의 인권과 관련한 정책의 청사진을 공개함¹⁴⁾
 - 국가인권정책기본계획(National Action Plan for the Promotion and Protection of Human Rights: NAP)은 인권의 법적 보호 강화와 제도적 실천 증진을 목표로, 5년 단위로 수립하는 범국가적 종합계획임
 - 1993년 '세계인권선언' 45주년을 맞아 오스트리아에서 열린 세계인권회의에서 만장일치로 채택된 '비엔나 선언 및 행동계획'의 권고로 탄생함

13) 출처 : 법무부 보도자료(법무부, 2021.12.28), “국가인권정책 추진체계 마련을 위한 「인권정책 기본법」 제정안 국무회의 통과”

14) 출처 : 법무부 보도자료(법무부, 2018.08.07), “2018-2022 제3차 국가인권정책기본계획 수립”

- 법무부는 2024년 3월 26일(화), 2023년부터 2027년까지의 우리 정부의 인권 정책 방향을 제시하는 ‘제4차 국가인권정책기본계획’을 수립·공표함¹⁵⁾
 - 제4차 국가인권정책기본계획은 새로운 사회 변화와 요구에 부응하고 인권의 사각지대를 없애는 한편, 보다 더 두터운 인권의 보호 및 증진을 위해 다양하고 폭넓은 인권 정책과제를 반영함
 - 제4차 국가인권정책기본계획은 유엔 국제인권협약상의 권리를 참고하여 6개 정책목표를 중심으로 31개 분야, 271개 정책과제로 구성됨

<표 12> 제4차 국가인권정책기본계획 주요내용

No.	구분	내용
1	생명존중과 기본적 자유의 보호와 증진	<ul style="list-style-type: none"> 범죄피해자 보호·지원 강화, 수용자의 사회복귀를 위한 처우 프로그램 다양화 등 인권 보호·증진의 기초가 되는 시민적·정치적 권리에 대한 정책과제
2	인간다운 생활을 할 권리의 보장	<ul style="list-style-type: none"> 청년 맞춤형 근로 지원 등 노동권, 세입자 보호 및 주거 안정을 위한 정책 마련 농산촌 지원 강화 및 성장환경 조성 등 적절한 생활수준에 관한 권리 구급시설 의료처우 개선 등 건강권과 보건·환경권 등에 관한 정책정책 마련
3	사회적 약자 및 소수자의 인권보호 강화	<ul style="list-style-type: none"> 사회 전반의 평등 증진을 위한 정책과제 여성, 아동·청소년, 장애인, 노인, 외국인과 재외동포, 북한이탈주민 등 사회적 약자 및 소수자를 폭력·차별로부터 보호하고 필요한 지원을 제공하는 정책과제
4	디지털 시대의 인권보호 및 증진	<ul style="list-style-type: none"> 디지털 환경에서 인권보호의 기본원칙 마련 보편적 권리로서의 디지털 정보접근권 강화 디지털 기술을 이용한 인권침해에 대응하는 정책 추진
5	기업의 인권존중 책임 강화	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영의 제도화, 고충처리·구제 절차 실효성 제고 등 기업의 활동에서의 인권 보호·존중 책임 확인
6	인권 의식과 인권존중 문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> 국제 인권규범의 수용 촉진과 인권교육 및 인식 개선

15) 출처 : (2023~2027) 제4차 국가인권정책 기본계획(법무부, 2024. 03)

바. 기획재정부

(1) 공공분야 갑질 근절 대책 방안

- 정부는 공공분야 갑질 근절 대책 수립(2018년 7월)을 시작으로 갑질 근절 추진방안(갑질 근절 대책 후속 정책, 2019년 6월), 갑질 근절을 위한 가이드라인 수립(2019년 2월) 등 갑질 근절을 위해 다양한 정책을 시행함
- 기획재정부는 국정현안점검조정회의를 통해 발표한 공공분야 갑질 근절 종합대책의 후속 조치 중 하나로 ‘공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인’을 2019년 2월 전 공공기관에 배포함¹⁶⁾
 - 공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인 주요 내용 : 갑질 주요 유형별 판단 기준, 조치와 대응방안, 실제 사례, 갑질 위험도 진단 체크리스트 등
 - 공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인 배포 목적 : 공공분야 종사자들의 갑질에 대한 인식이 개선되고, 상호 존중하는 사회 풍토조성 기여
- 공공분야 갑질 근절 대책 및 추진방안이 수립되었으나 여전히 갑질이 발생하고 있으며, 실제로 갑질 발생을 근절할 수 있는 실효성 있는 방안이 필요함

(2) 공공기관 경영평가의 윤리경영 평가지표

- 기획재정부는 2018년부터 공공기관 경영평가의 윤리경영 평가지표에 인권 존중을 위한 기관의 노력과 활동인 인권침해 구제절차, 인권교육 등이 세부 평가내용에 포함되어 경영실적이 평가될 수 있도록 평가기준을 마련하였으며, 2021년 8월 31일 ‘공공기관 경영평가제도 개편방안’을 발표함
- 2025년도 공기업 및 준정부기관 윤리경영 배점은 2.5점으로 확정됨¹⁷⁾
 - 2025년도 공기업 및 준정부기관 윤리경영 배점은 2.5점으로 확정되었으며, 지표정의, 계량 및 비계량 세부 평가내용 등이 2024년도와 동일함

16) 출처 : 공공분야 갑질근절 가이드라인(국무조정실, 2019. 02)

17) 출처 : 2025년도 공공기관 경영평가편람(기획재정부, 2024. 12)

<표 13> 2025년 공공기관 경영평가 윤리경영 지표

평가지표	세부 평가내용	
윤리 경영	지표정의	<ul style="list-style-type: none"> 윤리경영 지원을 위한 내부통제시스템 구축 및 운영 노력과 성과를 평가한다.
	적용대상 (배점)	<ul style="list-style-type: none"> 공기업 및 준정부기관 : 계량 1점
	세부 평가내용	<ul style="list-style-type: none"> 자체감사기구 운영 등 내부통제시스템 구축 및 운영성과 <ul style="list-style-type: none"> ※ 자체감사활동 심사(감사원) 결과 반영 ※ 위 평가내용에도 불구하고, 중대한 사회적 기본책무 위반행위 및 위법행위가 발생한 경우에는 0점 부여 가능
	지표정의	<ul style="list-style-type: none"> 경영활동시 경제적·법적 책임과 더불어 사회적 통념상 기대되는 윤리적 책임을 준수하려는 노력과 성과를 평가한다.
	적용대상 (배점)	<ul style="list-style-type: none"> 공기업 및 준정부기관 : 비계량 1.5점
	세부 평가내용	<p>① 윤리의식 확립, 관리체계 구축, 윤리위험 식별, 윤리위험 통제활동, 내·외부 신고제도, 윤리경영시스템 모니터링 등 윤리경영표준모델에 따른 윤리경영 노력</p> <ul style="list-style-type: none"> - 윤리경영 관련 전담조직과 지침(윤리헌장, 윤리강령, 행동강령, 임원 직무청렴계약 규정 등) 마련·운영 여부, 갑질근절방안 마련·이행, 비윤리적 행위 신고, 교육 실적, 중요 기록물 분류체계 마련 등 관리체계 구축 및 운영 등 - 연초 시행계획 작성 후 그 이행실적을 제출(기관별 비위행위처리 모범사례 포함) - 회계담당자 교육·훈련 지원, 회계관계직원 우대채용 및 처우개선, 회계통제규정·감사인 선임위원회 운영규정 마련 및 이행 등 회계 신뢰성 제고 및 책임강화 노력 <p>② 이해충돌방지법 제2조 제4호에 따른 이해충돌 방지를 위한 노력과 성과</p> <p>③ <u>인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 노력과 활동</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>고충처리제도 운영 등 근로자 및 대내외 이해관계자 인권보호</u> ※ 종합청렴도 평가(권익위) 결과 반영 ※ 위(①, ②, ③) 평가내용에도 불구하고, 감사원 등 외부 감사 결과 임직원이 중대한 국가경제적 손실을 야기하였거나 위법행위를 한 것으로 확인될 경우 감점(최대 0점) 가능

사. 산업통상자원부

- 최근 ESG(Environment, Social, Governance)가 전 세계적인 트렌드로 확산됨에 따라 소비자, 투자자, 정부 등 모든 사회구성원의 관심이 고조되면서 기업의 생존과 성장의 핵심요소로 부상함. 이 중 S는 ‘사회(Social)’를 의미하며 임직원, 고객, 협력회사, 지역사회 등 다양한 이해관계자에 대한 기업의 권리와 의무, 책임 등의 요소가 포함되고, 최근 인권, 안전·보건 등에 대한 이슈가 화두임¹⁸⁾
- 기업의 ESG 경영 필요성은 증가하고 있으나 동시에 ESG 경영 추진과 평가 대응에 대한 방향이 정립되어 있지 않아 기업입장에서 ESG 경영 도입에 어려움을 겪고 있음. 이에 산업통상자원부는 2021년 12월, 국내 상황을 고려한 ESG 요소를 제시하고 산업 전반의 ESG 수준 제고를 위한 범용적 가이드라인인 ‘K-ESG 가이드라인’을 제시함
- K-ESG 가이드라인의 분류 체계는 ESG 정의를 기반으로 ESG 관련 정보 공개여부 측정 항목을 추가하여, 정보공개(Public), 환경(Environmental), 사회(Social), 지배구조 (Governance) 4개 영역을 기준으로 가이드라인 대분류를 설정함
- 진단항목은 총 61개로, 정보공개(P) 5개, 환경(E) 17개, 사회(S) 22개, 지배구조(G) 17개 문항으로 구성되어 있으며, 인권경영과 관련성이 높은 사회(S) 영역의 진단항목은 다음과 같음
 - 사회(Social) 영역의 진단항목의 범주는 목표, 노동, 다양성 및 양성평등, 산업안전, 동반성장, 지역사회, 정보보호, 사회법/규제 위반의 8개 범주로 구성됨

18) 출처 : K-ESG 가이드라인 v1.0(산업통상자원부, 2021.12)

<표 14> K-ESG 가이드라인-사회(Social) 영역 진단항목

범주	진단 항목
목표	<ul style="list-style-type: none"> • 목표 수립 및 공시
노동	<ul style="list-style-type: none"> • 신규 채용 및 고용 유지, 정규직 비율, 자발적 이직률, 교육훈련비, 복리후생비, 결사의 자유 보장
다양성 및 양성평등	<ul style="list-style-type: none"> • 여성 구성원 비율, 여성 급여 비율(평균 급여액 대비), 장애인 고용률
산업안전	<ul style="list-style-type: none"> • 안전보건 추진체계, 산업재해율
인권	<ul style="list-style-type: none"> • 인권정책 수립 <ul style="list-style-type: none"> - 조직이 UN의 '세계인권선언' 및 '기업과 인권 이행원칙', 'ILO 핵심협약', 'OECD 책임있는 사업을 위한 실사 가이드라인' 등에 기반하여, 인권경영 추진을 선언하는 대외공식적 정책을 제시하고 있는지 확인 - 조직이 인권정책(Human Rights Policy)을 통해 인권보호가 필요한 이슈에 대해 어떠한 정책적 접근을 하고 있는지 점검 • 인권 리스크 평가 <ul style="list-style-type: none"> - 조직의 사업운영과 관련되어 있는 구성원(직접고용 임직원, 협력사 근로자, 기타 사업장이 위치한 지역의 원주민 등)이 직면하거나, 또는 해당 구성원에게 잠재되어 있는 인권 리스크를 관리하고 있는지 확인 - 조직이 인권 리스크 평가 체계를 구축하고 있으며, 해당 인권 리스크 평가 체계에 따라 실제 인권 리스크를 평가 및 개선하고 있는지 점검
동반성장	<ul style="list-style-type: none"> • 협력사 ESG 경영, 협력사 ESG 지원, 협력사 ESG 협약사항
지역사회	<ul style="list-style-type: none"> • 전략적 사회공헌, 구성원 봉사참여
정보보호	<ul style="list-style-type: none"> • 정보보호 시스템 구축, 개인정보 침해 및 구제
사회법/규제 위반	<ul style="list-style-type: none"> • 사회법/규제 위반

아. 고용노동부

(1) 고용노동부의 중대재해 감축 로드맵

- 고용노동부는 2022년 11월 발표된 「중대재해 감축 로드맵」을 통해 2026년까지 산재사망만인율을 OECD 평균 수준으로 낮추는 것을 목표로 삼고 있으며, 이를 위해 안전보건관리체계 구축 지원, 안전관리 주체 간 협력 강화, 위험사업장 집중관리, 고위험 직종 및 업종의 맞춤형 대책, 벌칙 강화 및 재발방지 체계 확립 등을 추진함¹⁹⁾

① 안전보건관리체계 구축 지원 및 강화

- 기업이 스스로 안전보건관리체계를 구축하고 이행하도록 지원하며, 기준을 마련하여 교육과 홍보를 강화함

② 안전관리 주체 간 협력 및 사각지대 해소

- 고용노동부뿐만 아니라 국토교통부, 환경부, 지방자치단체체, 민간 재해 예방기관 등 여러 주체가 협력하여 안전관리 사각지대를 줄이고, 불량 사업장에 대한 지도·감독을 강화함
- 민간 재해예방기관의 평가체계를 개선하여 안전관리 역할을 강화하고, 전문가의 현장 기술 지원을 확대함

③ 고위험 분야 집중관리

- 건설업과 제조업 등 산재 사망사고가 빈번한 고위험 사업장은 체계적으로 관리하며, 특히 추락사고 예방에 주력함
- 별목, 태양광설비 시공, 배달종사자(이륜차 운전) 등 최근 사망사고가 증가하는 분야에 대한 맞춤형 대책을 마련함

19) 출처 : 중대재해 감축 로드맵(고용노동부, 2022. 11)

④ 정밀한 사망사고 다발 사업장 관리

- 반복적으로 사망사고가 발생하는 사업장은 본사 중심의 특별감독을 실시하고, 밀착 관리를 통해 재발 방지를 유도함

⑤ 국민생명 지키기 3대 프로젝트 포함

- 산재사망사고 감축 대책을 '국민생명 지키기 3대 프로젝트'에 포함하여 범부처 차원에서 일관성 있게 추진함

(2) 산업재해 관련 주요 법 재개정

① 중대재해처벌법 개요

- 중대재해란 '산업안전보건법상 산업재해 중 사망자가 1명 이상 발생하거나, 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생하거나, 동일한 유해요인으로 발생하는 직업성 질병자가 1년에 3명 이상 발생한 경우'를 의미함²⁰⁾
- 중대재해처벌법은 산업재해를 줄이자는 목표로 2020년 1월 시행된 산업안전보건법 개정안보다 처벌 수위를 높인 법으로 강은미 정의당 의원이 2020년 6월 '중대재해에 대한 기업 및 책임자 처벌 등에 관한 법률 제정안'을 대표발의했으며 12월 24일 동 제정안에 대한 법안 심사를 강행함
- 중대재해기업처벌법 제정안은 2021년 1월 7일에 국회 법제사법위원회 소위원회 심사를 통과했으며 2022년 1월 27일부터 적용됨(50인 미만 사업장에는 2024년부터 시행)

② 산업재해 관련 주요 법 재개정 내용²¹⁾

- 2020년 산업안전보건법 전면개정, 2021년 중대재해처벌법 제정 및 2022년 1월 중대재해처벌법 시행을 앞두고 민간기업과 공공기관 모두 산업안전 분야에

20) 출처 : 중대재해처벌법(한경 경제용어사전, 네이버 지식백과)

21) 출처 : 산업안전보건법 및 중대재해 처벌 등에 관한 법률

대한 관심이 높아졌을 뿐만 아니라, 이에 대한 대응방안 마련도 필요한 실정임

- 산업안전보건법의 전면개정과 중대재해처벌법의 제정으로 안전보건조치를 하지 않아 사망재해가 발생하는 경우 처벌수위가 높아졌으며, 특히 중대재해 처벌법은 징역 하한선을 정해 놓아 중대산업재해발생 시 경영책임자의 실형은 불가피한 상황임
- 따라서 산업안전을 위한 실행방안 마련, 모니터링 체계 강화 등이 요구됨

<표 15> 산업재해 관련 주요 법 재개정 내용

구분	산업안전보건법	중대재해처벌법
의무주체	사업주(법인사업주+개인사업주)	개인사업주, 경영책임자 등
보호대상	근로자, 수급인의 근로자, 특수형태근로자	근로자, 노무제공자, 수급인, 수급인의 근로자 및 노무제공자
적용범위	전 사업장 적용(2020년 1월 16일 시행) (다만, 안전보건관리체제는 50인 이상 적용)	5인 미만 사업장 적용 제외(2022년 1월 27일) (50인 미만 사업장은 2024년 1월 27일 시행)
재해정의	중대재해 : 산업재해 중 ㉠ 사망자 1명 이상 ㉡ 3개월 이상 요양이 필요한 부상자 동시 2명 이상 ㉢ 부상자 또는 직업성질병자 동시 10명 이상	중대산업재해 : 산업안전보건법상 산업재해 중 ㉠ 사망자 1명 이상 ㉡ 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자 2명 이상 ㉢ 동일한 유해요인으로 급성중독 등 직업성질병자 1년 내 3명 이상
의무내용	사업주의 안전조치 ㉠ 프레스·공작기계 등 위험기계나 폭발성 물질 등 위험물질 사용 시 ㉡ 굴착·발파 등 위험한 작업 시 ㉢ 추락하거나 붕괴할 우려가 있는 등 위험한 장소에서 작업 시 사업주의 보건조치 ㉠ 유해가스나 병원체 등 위험물질 ㉡ 신체에 부담을 주는 등 위험한 작업 ㉢ 환기·청결 등 적정기준 유지	개인사업주 또는 경영책임자등의 종사자에 대한 안전·보건 확보 의무 ㉠ 안전보건관리체계의 구축 및 이행에 관한 조치 ㉡ 재해 재발방지 대책의 수립 및 이행에 관한 조치 ㉢ 중앙행정기관 등이 관계법령에 따라 시정 등을 명한 사항 이행에 관한 조치 ㉣ 안전·보건 관계 법령상 의무이행에 필요한 관리상의 조치 ※ ㉠~㉣의 구체적인 사항은 시행령에 위임

<p>주요내용</p>	<p>안전보건계획 수립 및 이사회 보고, 승인 안전보건관리책임자 등의 선임 산업안전보건위원회 안전보건관리규정 작성 안전보건 교육 위험성평가의 실시 안전보건표시 설치, 부착 안전, 보건조치 고객 폭언 등 건강장해 예방조치 산업재해 발생 은폐 금지 및 보고 건설공사 발주자 산재예방 조치 유해, 위험기계기구 방호조치 물질안전보건자료 근로자 건강진단</p>	<p><u>경영책임자 등의 유해 위험방지의무</u> - 개인사업주 및 법인이나 기관의 경영책임자 등에게 근로자에 대한 유해 위험 방지의무를 명시하고, 임대, 용역, 도급 등을 행한 경우에도 동일한 의무 부담</p> <p><u>이용자에 대한 유해, 위험방지의무</u> - 경영책임자 등에게 사업장에서 생산, 제조, 판매, 유통 중인 원료나 제조물 및 지배, 운영, 관리하는 공중이용시설 또는 공중교통수단의 설계, 설치, 관리상의 결함으로 인한 이용자 또는 그 밖의 사람에 대한 안전조치 의무 명시</p> <p><u>중대재해 발생에 대한 형사책임 강화</u></p>
<p>처벌수위</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주가 안전보건 조치 의무를 불이행하여 근로자를 사망에 이르게 한 경우 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금 부과 • 형을 선고받고 형이 확정된 후 5년 이내 재발 시 형의 2분의 1까지 가중처벌 • 유죄 판결(선고유예 제외)을 받을 경우 200시간 범위 내에서 수강명령을 병과 • 법인에 대한 10억원 이하의 벌금 	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주 또는 경영책임자 등이 안전 및 보건 확보의무를 위반하여 산업재해로 인해 사망자가 1명 이상 발생한 경우, 1년 이상의 징역 또는 10억원 이하의 벌금 • 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생하거나, 동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생한 경우, 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금

4. 유관기관 인권침해 사례

- 재단 유관기관 등 공공기관 인권침해 사례 조사 결과, 고용상 차별, 헌법상 노동3권 침해, 강제노동, 아동노동, 직장 내 괴롭힘·직장 내 성희롱 등 노동관계 법령 위반행위가 나타나고 있으며, 외부적으로도 지역주민 인권 침해, 환경권 침해, 안전사고 등의 문제가 발생하고 있음을 확인함.

<표 16> 공공기관 인권침해 사례 분석

분야	인권침해 사례
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 C대학교 병원 프리랜서 형식의 근로를 이유로 한 경력인정 차별) 2) 비정규직 근로자 차별: 기간제 직원에 대한 고용 차별 (2020년 D직할 출연연구기관 기간제 직원에게만 복지카드 미지급, 2020년 비교과교사 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 개인정보요구, 2022년 I공공기관 직원 동의 없는 지문인식 통한 근태관리) 3) 직장 내 괴롭힘(2021년 J공사 자회사 여직원 집단 괴롭힘 사건, 2022년 K기관 부하직원 폭언 및 모욕 사건)
노동3권 ²²⁾ 침해	1) 위탁업체의 단결권 방해 및 노조 설립 견제 등 부당노동행위(2020년 L위원회, 2021년 M공단 위탁업체의 직원 집단화 방지 계약, 2021년 N은행 콜센터 위탁 계약에 노조 설립 및 노사분규 발생 시 계약 해지 조건 산입으로 단결권·단체행동권 부정) 2) 노동조합과 협의 없이 불리하게 변경한 취업규칙(2021년 O공사 노동조합과 협의 없는 취업규칙 불리한 변경 통보) 3) 정당한 이유 없는 단체교섭 거부 등의 부당노동행위(2021년 P공사 교섭 거부 및 노조 간부 징계 등 탄압)
강제노동	1) 근로자가 원하지 않는 장시간 근무 강요(2022년 Q공사 청원경찰 3조 2교대제 무리한 운영 및 초과근무시간 누락 강제)

22) 단결권, 단체교섭권, 단체행동권

II. 화성시문화관광재단 인권경영 현황

1. 재단의 일반 현황

가. 재단 개요

- 화성시문화관광재단은 화성시문화관광재단 설립 및 운영에 관한 조례 제정에 따라 2008년 8월 28일에 설립된 화성시 출연기관(화성시 노작로 134 동탄 복합문화센터)이며 설립근거는 문화예술진흥법, 지방자치단체의 출자출연 기관의 운영에 관한 법률(시행령), 화성시문화관광재단 설립 및 운영에 관한 조례임(화성시문화재단 → 화성시문화관광재단 법인명 변경, 2025. 01)
- 재단은 화성시문화관광재단 설립 및 운영에 관한 조례가 정하는 바에 따라 화성시의 역사와 전통을 계승하고 문화예술을 진흥을 목적으로 설립한다고 화성시문화관광재단 정관 제1조(목적)에 규정하고 있음
- 재단은 공연, 축제, 전시 등 수준 높은 문화 서비스로 문화예술 향유 기회를 제공하고, 화성시 고유의 문화자원을 활용한 문화 콘텐츠 개발, 지역 예술 활동 지원을 통한 지역 문화예술 생태계의 자생력 강화 등을 위해 노력하는 화성시 출연기관으로 미션은 ‘문화예술로 연결되는 도시 화성’, 비전은 ‘지속 가능한 화성 지역문화예술 생태계 조성’, 핵심가치는 ‘문화 소통, 문화 나눔, 문화 지속’ 으로 나타남
- 재단의 주요사업은 ① 문화예술·관광의 국내외 교류사업, ② 공연예술 진흥 및 작품 활동과 보급 및 교육, ③ 문화예술의 창작지원, ④ 문화예술·관광 자료의 수집·관리 및 조사·연구, ⑤ 문화복지시설·관광시설의 관리 및 운영, ⑥ 위탁사업의 운영 및 관리, ⑦ 그 밖에 재단의 목적달성에 필요한 사항, ⑧ 화성시 시립도서관 관리 운영, ⑨ 미디어센터 관리 및 운영, ⑩ 생활문화센터 관리 및 운영, ⑪ 재단 설립목적에 맞는 화성시장이 수행하는 사업, ⑫ 영화관 운영, ⑬ 관광진흥을 위한 정책·콘텐츠 개발 및 홍보, ⑭ 화성 예술의전당의 관리 및 운영 등으로 나타남

나. 재단의 경영전략

(1) 재단의 미션 및 비전

- 재단은 문화예술로 연결되는 도시 화성(미션), 지속 가능한 화성 지역문화예술 생태계 조성(비전), 문화 소통, 문화 나눔, 문화 지속(핵심 가치) 달성을 위해 지역예술 창조역량 강화, 예술인-시민 매개역량 강화, 시민 문화주체 역량 강화, 사회적가치 실현의 4대 핵심전략을 도출하였으며, 이를 기반으로 중장기 발전계획과 중장기 추진 로드맵을 수립함²³⁾
- 재단은 4대 핵심전략과 연계하여 3대 과제방향(사업영역, 조직영역, 정책영역)을 수립하였으며, 지역문화예술 아카이브 구축, 재단 자체기획 사업 확대, 생활문화예술 지원 강화, 문화예술 창작지원 다각화, 재단사업 홍보 강화, 일상공간의 문화공간화, 조직문화 개선을 통한 내부역량 강화, 지역 문화예술 거버넌스 구축, 정책개발연구 및 연구역량 강화, 사회적 책임경영 강화 등 15개 핵심과제를 도출함²⁴⁾

<그림 13> 화성시문화관광재단 미션 및 비전

구분	중장기 경영전략			
미션	문화예술로 연결되는 도시 화성			
비전	지속 가능한 화성 지역문화예술생태계 조성			
핵심가치	문화 소통	문화 나눔	문화 지속	
핵심전략	지역예술 창조역량 강화	예술인-시민 매개역량	시민 문화주체 역량강화	사회적가치 실현
과제방향	사업영역	조직영역	정책영역	
15대 핵심과제	01. 지역문화예술 아카이브 구축 02. 재단 자체기획 사업 확대 03. 생활문화예술 지원 강화 04. 문화예술 창작지원 다각화 05. 재단사업 홍보강화 06. 일상공간의 문화공간화 07. 지역밀착형 문화예술 교육 선도 08. 역사문화 가치 확산	09. 사업 및 조직운영의 효율성 극대화 10. 평가 및 환류시스템 구축 11. 조직문화 개선을 통한 내부역량 강화 12. 지역문화예술 거버넌스 구축 13. 문화사업 지속성 확보 14. 정책개발연구 및 연구역량 강화 15. 사회적 책임경영 강화		

23) 출처 : 화성시문화관광재단 중장기 발전계획 수립 연구(화성시문화관광재단, 2018. 08)

24) 출처 : 2024년도 화성시문화관광재단 경영실적보고서(화성시문화관광재단, 2025. 04)

(2) 재단 ESG 경영 전략체계

- 재단은 지속가능한 문화 환경 조성을 신뢰받는 문화재단이라는 전략목표를 달성하기 위하여 친환경 문화 선도(E), 상생경영·사회적 책임 실현(S), 투명, 소통 기반 신뢰경영(G)의 3대 추진전략을 수립하고 이와 연계된 9대 전략과제를 도출함²⁵⁾

<그림 14> 화성시문화관광재단 ESG 경영 전략체계

전략목표	지속가능한 문화 환경 조성으로 신뢰받는 문화재단		
추진전략	[E] 친환경 문화 선도	[S] 상생경영·사회적 책임 실현	[G] 투명, 소통 기반 신뢰경영
9대 전략과제	<ul style="list-style-type: none"> ① 환경경영 생태계 확장 ② 친환경 문화사업 발굴·추진 	<ul style="list-style-type: none"> ③ 예술 지원 동반 성장 ④ 문화재단 특성을 활용한 사회 공헌 사업 확대 ⑤ 재난·안전체계 고도화 ⑥ 인권경영 체계 강화 	<ul style="list-style-type: none"> ⑦ ESG 경영 강화 ⑧ 참여와 협력의 의사결정 시스템 운영 ⑨ 반부패·청렴 문화 내재화
중장기 로드맵	[1단계] 도입기('22)	[2단계] 정착기('23~'24)	[3단계] 확산기('25~)
	ESG 경영 체계 도입	ESG 경영 내재화	ESG 가치 확산 및 고도화
	<ul style="list-style-type: none"> · ESG 경영 선포 · ESG 추진전략 수립 · ESG 경영 공감대 형성 	<ul style="list-style-type: none"> · ESG 실천 문화 확산 · 지역 사회 ESG 가치 공유 	<ul style="list-style-type: none"> · ESG 경영체계 고도화 · 전략과제 확대 추진

- 재단은 ESG 경영 전략체계에 따라 2024년 9개 분야 102개 실천과제(세부 포함)를 추진하였으며, 92개 실천과제는 100% 이상의 실적을 달성하였으나, **10개 실천과제는 목표를 달성하지 못함**²⁶⁾

① 환경(E): ‘친환경 문화 선도’ 추진 결과

- 환경경영 생태계 확장: 8개 과제 100% 이상 실적 달성
- 친환경 문화사업 발굴 및 추진: 18개 과제는 100% 이상 실적을 달성하였으나, (10-1) 수증도서를 활용한 프로그램 운영은 0%(미실시)로 나타남

25) 출처 : 2024년 ESG 경영 추진계획(안)(화성시문화관광재단, 2024. 06)

26) 출처 : 2024년 ESG 경영 실천과제 결과보고(화성시문화관광재단, 2025. 01)

② 사회(S): ‘상생경영·사회적 책임 실현’ 추진 결과

- 예술 지원 동반성장: 9개 과제는 100% 이상 실적을 달성하였으나, (11-6) 예술인 지원<화성시 예술단>은 97.5%, (11-8) <찾아가는 공연장> - 버스킹 존으로 지역 예술인 발굴은 80%로 나타남
- 문화재단 특성을 활용한 사회공헌 사업 확대: 31개 과제는 100% 이상 실적을 달성하였으나, (13-4) 생활문화동호회 문화공헌 활동은 92%, (15-2) 초등 생존수영 교육은 3.8%, (16-2) 정보취약계층 찾아가는 프로그램 운영 중 봉담도서관 96%, 정남도서관 88%, 중앙이음터 도서관 83%로 나타남
- 재난 안전체계 고도화: 4개 과제는 100% 이상 실적을 달성하였으나, (17) 전기자동차 화재 조기진압훈련 연1회 실시(시설 및 도서관 관련 인원)은 80%로 나타남
- 인권경영체계 강화: 2개 과제 100% 이상 실적 달성

③ 지배구조(G): ‘투명, 소통 기반 신뢰경영’ 추진 결과

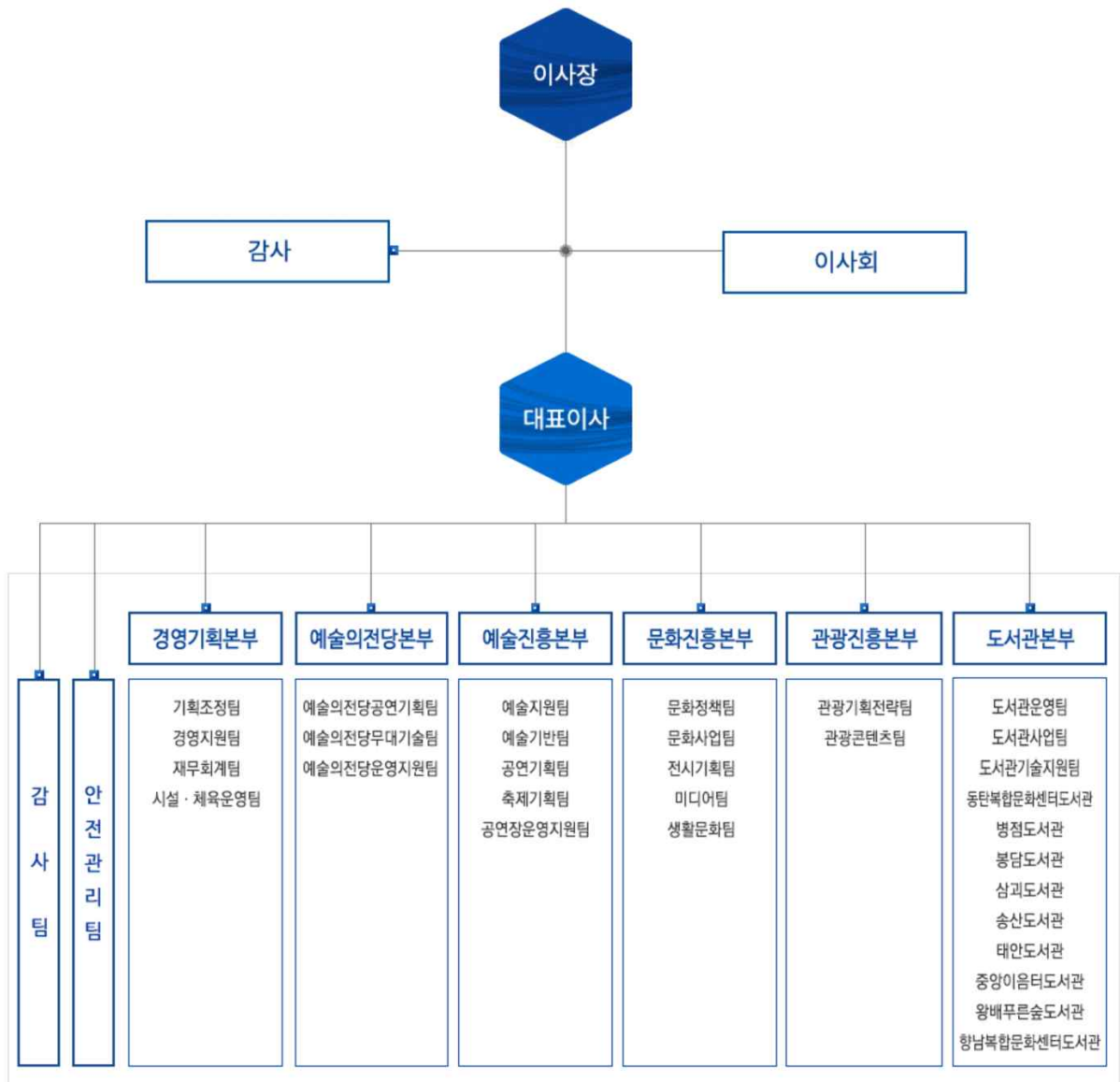
- ESG 경영 강화: 2개 과제 100% 이상 실적 달성
 - 참여와 협력의 의사결정 시스템 운영: 10개 과제는 100% 이상 실적을 달성하였으나, (27-8) 다람산 축제 참여는 75%로 나타남
 - 반부패·청렴문화 내재화: 7개 과제 100% 이상 실적 달성
- 향후 <화성형 H-ESG 기본계획> 수립 관련 전략 연계 검토, ESG 경영 정착 및 실천을 위한 환경관련 정책제안 등 구체적이고 직접적인 사업계획 수립이 필요함

나. 재단 조직 및 인력 현황

(1) 재단의 조직구조(2025년 9월 기준)

- 재단은 이사장, 이사회/감사, 대표이사 및 6본부 24팀 8관으로 구성됨
 - 대표이사 직속부서: 감사팀, 안전관리팀
 - 6본부: 경영기획본부, 예술의전당본부, 예술진흥본부, 문화진흥본부, 관광진흥본부, 도서관본부

<그림 15> 재단의 조직구조



(2) 부서별 기능

- 감사팀, 경영기획본부, 예술의전당본부, 예술진흥본부, 문화진흥본부, 관광진흥본부, 도서관본부의 본부(팀)별 주요기능은 다음과 같음

<표 17> 부서별 주요기능

구분	주요기능
감사팀	<ul style="list-style-type: none"> • 공공기관 청렴도 관리 및 부패예방 청렴실천 실시, 인권경영사업 추진 • 자체감사·특정감사, 청렴시민감사관 운영
경영기획 본부	<ul style="list-style-type: none"> • 이사회 운영, 예산 종합 편성 및 관리, 재단 경영평가 및 성과관리 • 인사, 노무, 회계 및 재무관리 • 간행물 및 홍보물 제작, 언론 보도자료 작성·배포 • 동탄복합문화센터 시설 관리 및 스포츠 프로그램 운영
예술의전당 본부	<ul style="list-style-type: none"> • 화성예술의전당 공연기획 및 운영, 무대시설 관리 및 운영, 운영 지원 및 시설관리
예술진흥 본부	<ul style="list-style-type: none"> • 신진예술자립지원, 지역예술 유통, 예술활동 지원사업 등 운영 • 공연기획 및 공연시설 운영관리 • 화성벚놀이축제, 품앗이 축제, 정조효문화제 및 정조대왕 능행차 재현, 루나 빛 축제, 병점문화축제 등 운영
문화진흥 본부	<ul style="list-style-type: none"> • 문화예술정책 개발 및 조사연구, 문화예술협력 네트워크 구축 및 운영 • 찾아가는 공연, 라이징스타, 코리요 홍보, 화성시 예술단 등 운영 • 동탄아트스페이스, 화성열린문화공간 등 전시기획 및 시설운영 • 미디어센터 및 생활문화센터 시설운영 및 기획프로그램 운영
관광진흥 본부	<ul style="list-style-type: none"> • 신규 관광사업 발굴, 지역 관광 거버넌스 구축, 관광테이터 구축 및 활용, 관광코스 개발 등 운영 • 지역 콘텐츠 브랜딩, 관광상품 개발, 공모전 운영 등
도서관 본부	<ul style="list-style-type: none"> • 화성시립도서관 및 작은도서관 운영, 자료수집·정리 및 보존, 제공 • 독서문화진흥사업 개발 및 운영 • 정보취약계층 대상 사업 운영

(3) 재단의 인력구조(2025년 6월 기준)

- 재단의 정원은 410명, 현원은 353명으로 정원충족률은 86.1%로 나타났으며, 대표이사 1명, 일반직 213명, 무기계약직 14명, 공무원 119명으로 나타남

<표 18> 직렬별 정현원 현황

구분	계	임원	일반직	무기계약직	공무직
정원(명)	410	1	227	14	123
현원(명)	353	1	213	13	110
정원충족률(%)	86.1%	100.0%	80.8%	100.0%	96.0%

<표 19> 직급별 정현원 현황

구분	계	임원	2급	3급	4급	5급	6급	무기직	공무직
정원(명)	410	1	7	36	47	76	105	14	124
현원(명)	353	1	6	30	40	64	79	14	119
정원충족률(%)	86.1%	100.0%	85.7%	83.3%	85.1%	84.2%	75.2%	100.0%	96.0%

다. 재단 예산 및 주요사업 현황

(1) 재단의 예산 현황(2025년 1월 기준)

- 재단의 2025년 예산(본예산)은 56,918백만 원으로 2024년 49,371백만 원 대비 7,547백만 원(15.3%)이 증가함
 - 2025년 수입은 자본적 수입 1,227백만 원, 사업수익 55,691백 만원으로 구성됨

<표 20> 수익총괄표

(단위: 천원)

구분	2025년	2024년	증감액	증감률
계	56,917,556	49,371,002	+7,546,554	+15.3%
자본적 수입	1,226,780	1,819,927	△593,147	△32.6%
사업수익	55,690,776	47,551,075	+8,139,701	+17.1%

(2) 재단의 2025년 주요 사업(2025년 1월 기준)

① 2025년 여건 및 추진방향

- 100만 특례시 일상을 예술로 채우는 품격 있고 다채로운 문화·관광기반 마련
 - 특례시 규모에 걸맞은 고품격 문화예술 서비스 제공
 - 화성문화예술의전당 브랜딩 및 시스템 안정화
 - 누구나 어디서나 즐길 수 있는 문화의 보편화, 시민 문화향유 기회 확장
 - 화성시문화관광재단으로의 전환에 따른 사업 영역 확장
- 문화다양성과 지역 특성을 반영한 특화 예술지원
 - 단계별·특성별(다문화장애·청년 예술인) 전문화된 예술지원으로 지속 가능한 예술 환경 구축
 - 예술 지원이 시민 문화향유까지 이어지는 선순환적 예술생태계 마련
 - 지속 가능한 지역 문화예술 확대
- 시민 의식 수준 향상에 따라 수준 높은 공공도서관 서비스 제공
 - 권역별 맞춤형 도서관 정책 발굴로 사회적 가치 실현

② 2025년 사업 추진방향

- 100만 특례시에 걸맞은 문화 고품격화와 시민 문화·관광향유 보편화 확대
- 예술인 지원으로 역량 강화, 화성 예술 자원 발굴 및 육성
- 예술가의 활동 기반을 화성시 전역으로 넓히고, 지역계층 간 문화격차를 줄이는 문화사업 추진
- 지속 가능한 지역 문화예술 확대 및 자생적 지역문화예술 기반 마련

③ 2025년 주요 사업 목록화

- 재단의 2025년 주요 사업은 21개이며 총사업비(2025년 예산액)는 9,959백만원으로 나타남

<표 21> 재단의 2025년 주요 사업 목록

No.	주요 업무 목록	사업비	비고
계	21개 사업	9,959	
1	화성예술지원	797	반복
2	일상 예술활동 지원 <자유공간+>	600	반복
3	지역 예술 유통 기반 강화	138	신규
4	기획공연	2,589	반복
5	2025 병점문화축제	69	반복
6	화성예술의전당 시스템 안정화	998	신규
7	화성예술의전당 2026년 개관프로그램 준비	100	신규
8	문화자치 협의체 운영	59	반복
9	라이징스타를 찾아라	290	반복
10	화성시 예술단	903	반복
11	찾아가는 공연장	298	반복
12	기획전시	495	반복
13	시민 미디어 교육	79	반복
14	시민 콘텐츠 제작 지원	162	반복
15	생활시장화인	192	반복
16	테마관광자원 발굴과 관광코스 개발	55	신규
17	시민 여행영상, 여행기 공모전	45	신규
18	시민이 편하게 접근할 수 있는 독서환경 구축	1,213	반복
19	생애주기별 독서 문화프로그램	325	반복
20	시민 참여형 독서문화 혁신운동	460	반복
21	포용하는 독서복지서비스 실현	92	반복

2. 2025년 인권경영 추진계획

가. 인권경영 추진개요

(1) 추진목적

- (기관장 의지) 기관장의 인권경영에 대한 경영의지 등을 기관의 최상위 가치로 설정하고 기관의 영향이 미치는 모든 범위 내에서 근로자의 인권 존중 실현
- (정책반영) 국제 및 정부의 인권관련 법·제도 확대에 따라 사회적으로 문제 되는 인권침해에 대한 사전예방
- (조직문화) 인권존중 공감대 강화로 대내외 인권 친화적 조직문화 확산

(2) 추진근거

- 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」(2018.08. 권고)
- 화성시문화관광재단 「인권경영 지침」(2021.11.26. 제정)

인권경영 지침 제17조(계획수립) 재단은 인권경영 추진을 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 인권경영 계획을 수립하여야 한다.

- 공공기관·공기업 인권경영 강화를 위한 인권경영 보고 및 평가지침 적용 권고(2022.5.4.)

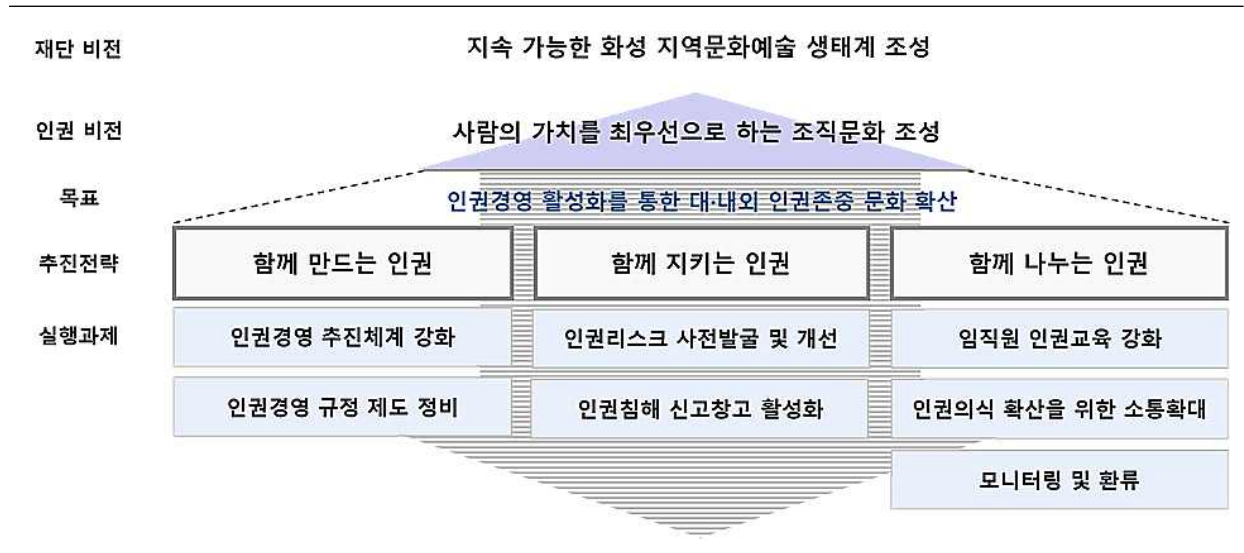
(3) 추진결과

- 인권경영 도입 기본계획 수립(2021.11.17.)
- 인권경영 지침 제정(2021.11.26.)
- 인권경영 선언문 선포(2021.12.01.)
- 인권경영위원회 구성(2022.03.16)
- 2022년 인권영향평가 실시(2022.08.18)
- 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼 마련(2022.10.06.)
- 2023년 인권영향평가 실시(2023.06~09.)

나. 인권경영 추진체계도

- 재단은 사람의 가치를 최우선으로 하는 조직문화 조성이라는 인권비전을 달성하기 위하여 인권경영 활성화를 통한 대내외 인권존중 문화 확산을 목표로 설정하고, 3개 추진전략 7개 실행과제를 수립함

<그림 16> 인권경영 추진체계도



다. 인권경영 세부 추진계획

(1) 전략 1. 함께 만드는 인권

① 인권경영 추진체계 강화

- (추진계획 보완·개선) 인권경영 추진계획 개선
 - 매년 전년도 실적 결과에 따라 개선사항 과제를 도출하여 차년도 인권경영 운영 계획 수립시 보완
 - 신임 대표이사 취임에 따른 인권경영 선포를 통한 인권경영 수행의지 표명
 - 노동조합의 근로면제시간 사용 개선
- (인권경영위원회 내실화) 외부전문가 포함 및 운영 정례화
 - (활동강화) 인권침해 사항 발생 시 적극 참여하여 인권경영 업무전반에

결친 의견제시 및 정책제언 등 인권제도 개선

- (리스크 분석 및 조치) 인권영향평가 시행 및 결과에 대한 리스크 분석 및 조치사항 권고
- (외부위원 위촉) 공정성 확보 및 리스크 관리를 위한 외부위원 비율을 50% 이상 구성

② 인권경영 규정·제도 정비

- (지침이행) 국민권익위원회 등 인권관련 규정·제도 개선 권고사항의 이행
- (규정 제·개정) 주요 규정 및 지침에 대한 인권침해 사항 및 고용상 비차별 개선, 재단 정관 통합 필요성 검토
- (인권침해 구제) 신고접수의 접수·조사 및 구제, 인권침해 예방 활동 등

(2) 전략 2. 함께 지키는 인권

① 인권리스크 사전발굴 및 개선

- (갑질 등 설문조사) 갑질 및 성희롱, 인권인식 수준 조사 및 결과에 따른 개선계획 수립
 - 인권 리스크 사전 발굴 및 인권침해 예방 활용
 - 무기명 설문조사로 익명성 보장 및 결과분석
- (인권영향평가) 평가를 통한 인권 취약부문 도출과 지속적 개선
 - 기관운영 및 주요사업의 실제적·잠재적 인권 리스크 사전 분석·평가를 통한 인권경영 추진체계 강화
 - 인권 이슈 및 업무환경에 부합하는 인권영향 평가지표 재구성
 - 인권 리스크 사전예방을 위한 평가대상 항목(지표) 확대

② 인권침해 신고 창구 활성화

- (신고제도) 국가인권위원회 웹진 공유 및 상담창구 활성화
 - 인권 관련 이슈, 인권 관련 상식 등 게시판 청렴마당 게시 공유하여 임직원 인권 지식 함양
 - 다양한 홍보채널을 활용하여 인권상담 방법 등 홍보
 - 인권침해 신고(성희롱/갑질 및 직장 내 괴롭힘 등) 및 상담부서
- (보호제도) 인권침해 피해자 보호 강화
 - (내부) 괴롭힘, 성희롱 등 피해 사실에 대한 심리상담 서비스
 - (외부) 고객의 부당한 행동(갑질 등)으로부터 직원 보호(전화 안내멘트 등)
 - (2차 피해) 피해 확인 시 수사 의뢰 등 추가 조치를 통한 피해자 보호
- (제도 홍보) 구제절차의 적극적인 안내와 홍보를 통해 실효성 제고
 - 임직원 등 다양한 방법으로 갑질 및 인권침해 구제절차 방법 및 제도 소개
 - 재단 전자문서시스템 게시판 및 홈페이지 홍보, 관련 사례 배포
 - 관람객 및 고객에 의한 폭력 및 폭언 등에 대한 안내문 배너 제작 배부

(3) 전략 3. 함께 나누는 인권

① 임직원 인권교육 강화

- (인권교육 강화) 전 직원 의무교육, 관리자 맞춤형 특별교육, 직장 내 성희롱, 괴롭힘 등 실제 사례 활용한 실질적 교육, 세대 간 격차 줄이기 등 인권침해 예방 교육 강화
 - 인권교육, 법정교육(청렴·갑질교육, 장애인 인식개선 교육, 4대 폭력예방 교육, 직장 내 괴롭힘 예방교육, 안전·보건, 환경 교육)
- ※ 집합교육 및 사이버 교육으로 시행

② 인권의식 확산을 위한 대내외 소통 확대

- (세계 인권의 날 행사) 인권존중문화 확산을 통한 직원 상호존중의 가치 강조
 - 12월 인권주간 운영 추진 검토
 - ※ 세계 인권선언 기념일(2024.12.10.) 맞이하여 인권주간 운영기간(12.2~6)설정
- (조직문화 개선 프로그램) 직원 감성 터치 이벤트 추진으로 임직원의 자발적인 참여와 소통 추진
 - 예) 디퓨저 · 향수 제작 체험, 커피 강좌, 아로마테라피 등 문화체험 확산
- (심리상담 서비스) 감정노동 근로자의 직무 스트레스 완화 등을 위한 심리상담 서비스
 - 직무스트레스 요인 측정 및 스트레스 완화를 위한 개별 상담
 - 상담유형을 단기상담과 집중상담으로 구분하여 진행
- (민원응대 직원 보호) 민원 대응 매뉴얼 구체화 및 직원 보호 규정 제정 요청
 - 일반민원, 악성민원, 진정민원 등 유형별 대응 프로세스 구체화를 통한 직원 보호조치

③ 모니터링 및 환류

- (인권경영 과정 및 결과 공개) 인권경영위원회 개최를 통하여 최종 추진내용을 심의 및 승인받고, 결과 공개
- (인권영향평가 결과보고서 작성) 기관장에게 인권영향평가 결과보고
- (인권영향평가 결과 이행점검) 부서별 주요 추진사업을 대상으로 인권에 미칠 수 있는 실제적, 잠재적 리스크를 사전에 파악하고 예방함으로써 인권침해 ZERO에 기여하였는지 이행점검 및 차년도 인권영향평가에 반영

3. 재단의 인권경영 실행체계 진단

가. 인권경영 실행체계 개요

- 인권경영 실행체계란 기관이 인권경영을 실천하기 위해 갖추어야 하는 제도 및 각종 실천 프로그램을 포괄하는 실행기반을 의미함. 실질적인 실행 단계로 진입하기 위해서 가장 먼저 갖추어야 할 요소이며, 향후 추진되는 모든 인권경영 활동의 기반이 되므로 기관의 특성에 맞게 반드시 구축되어야 할 필요성이 있음
- 이에 본 용역에서는 고객, 직원 등 내외부 이해관계자의 인권을 보호·존중하기 위한 재단의 인권경영 실행체계를 검토하고자 함. 재단의 인권경영 실행체계 5개 영역(기관장 인권경영 추진의지 선언, 인권경영 추진조직 구축, 인권경영 평가시스템 구축, 인권침해 구제제도 마련, 인권경영 교육 및 공감대 확산 프로그램 운영)에 대하여 진단하고자 함

<표 22> 인권경영 실행체계

No.	실행체계	주요 내용
1	기관장 인권경영 추진의지 선언	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영에 대한 실천의지를 기관장이 대내외에 널리 선포하고, 인권경영을 조직의 최고 경영이념으로 정립하는 등 기관의 인권경영 활동에 대한 기관장의 추진의지를 나타내는 활동
2	인권경영 추진조직 구축	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영 관련 모든 추진활동을 관할하는 조직(인권경영 제반 사항 심의·의결조직, 실행조직, 감독조직 등)
3	인권경영 평가시스템 구축	<ul style="list-style-type: none"> 기관이 사업 관계의 결과 또는 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하고, 기관의 인권경영 수준 전반을 진단·평가하기 위한 시스템
4	인권침해 구제제도 마련	<ul style="list-style-type: none"> 인권침해 문제의 예방을 위한 고충상담·처리 업무 수행(인권 고충상담 및 조사, 보고 절차 점검 등)
5	인권경영 교육 및 공감대 확산 프로그램 운영	<ul style="list-style-type: none"> 임직원의 인권경영 이해를 돕고 공감대를 형성하는 등 인권경영 의식 제고 및 인권경영 실천의지 향상을 목적으로 하는 모든 교육 및 활동

가. 기관장 인권경영 추진의지 선언

(1) 기관장 인권경영 추진의지 선언 현황

- 인권경영은 기관 활동 전반에 관련되고 기관 내 모든 부서에 관련되는 활동이므로 최고경영자의 적극적인 의지 없이는 인권경영 수준의 향상이 어려움. 따라서 인권경영 수준 향상을 위해서는 기관장의 확고한 인식이 가장 중요하며, 그 선언을 뒷받침할 수 있도록 기관장이 모범적으로 솔선수범하여야 함
- 기관장 인권경영 추진의지 선언의 대표적인 방법으로는 인권경영 선포식 참여, 홈페이지 내 CEO 인사말 게시, 인권경영 최고 의사결정기구 참여, 인권경영 메시지 전파 등이 있음
- 2021년 12월 1일, 인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영의 의지를 대외적으로 알리고, 적극적이고 선도적인 인권경영을 실천하고자 이종원 전 대표이사를 포함한 전 임직원이 함께 인권경영을 선언하고 언론에 공표하였으며 2022년 9월 30일에 ESG경영 노사공동 선포식도 추진함
- 재단은 존중, 배려, 참여, 책임의 인권 친화적 조직문화 조성이라는 CEO 인권경영 메시지를 홈페이지에 게시하고 있으며, 사람을 최우선으로 하는 경영, 차별 금지와 다양성 존중, 단체교섭 자유 보장 등 10개 항목이 포함된 인권경영 선언문도 홈페이지에 게시하고 있는 것으로 확인됨

(2) 기관장 인권경영 추진의지 선언 개선의견

- 기관장의 인권경영 추진의지는 기관 전반에 인권존중 문화를 확산시키며, 인권경영에 대한 관심을 깨우고 조직 분위기를 쇄신시킬 수 있음. 또한, 기관의 인권경영 실천의지를 기관 대내외에 전파함으로써 임직원의 자발적인 인권경영 실천을 유도하고, 외부 이해관계자 및 화성시민의 신뢰도를 높일 수 있음. 따라서 인권경영의 안정적 정착을 위해 기관장 인권경영 추진의지 전파는 필수적이라고 볼 수 있음

- 재단의 대표이사는 인권경영 정책의 최종 결정권자로서, 인권경영 선언 및 공표를 통하여 인권경영의 필요성과 정책 추진방향을 직원들에게 전파하여 인권경영 정착 및 확산을 위해 노력해야 하지만, 2021년 12월 인권경영 선언 선포식 이후, 現 대표이사 취임(2025년 1월)까지 인권경영선언 선포식을 개최하지 않은 것으로 확인됨
- 그러나 2025년 인권경영 추진계획에 신임 대표이사 취임에 따른 인권경영 선포를 통한 인권경영 수행의지 표명을 계획하고 있는 것으로 확인되어 2025년 하반기에 인권경영 선포식을 추진할 것으로 예상됨
- 2025년 사업기간 내 인권경영 선포식 추진이 현실적으로 불가능한 경우, 2025년 종무식 또는 2026년 시무식에서 대표이사의 인권경영 추진의지를 선언하고, 언론에 공표하는 방안을 제안함

<그림 17> 기관장 인권경영 추진의지 선언

	
<p>인권경영선언 선포식(수원화성신문, 2021. 12. 01.)</p>	<p>ESG경영 노사공동 선포식(경기신문, 2022. 09. 30)</p>
<p style="text-align: center;">인권경영선언문</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p> 우리 화성시문화재단은 시민의 행복을 우선으로 생활문화 진흥과 문화복지 증대 구현을 위하여 노력하며, '평등한 관계로 맺는 존엄의 문화'를 지향한다. 이를 위해 우리는 기관의 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 존중하는 인권경영을 적극 실천하며, 임직원에게 지켜야 할 행동과 가치관단의 기준으로 다음과 같이 선언하고 그 실천을 다짐한다.</p> <p>핵심 우리는 인권, 노동, 환경, 반부패 등의 가치를 지지는 국제 및 국내 규범을 존중하고 지킨다.</p> <p>핵심 우리는 모든 이해관계자에 대하여 인종, 종교, 장애, 성별·성적 지향, 학력, 나이, 출신 지역, 정치적 견해, 문화적 차이 등을 이유로 어떠한 차별도 허용하지 않는다.</p> <p>핵심 우리는 인권보호 증진을 위해 단계고급의 자원을 보장하고, 노사 간 신뢰를 기반으로 한 노사상생을 위해 노력한다.</p> <p>핵심 우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동을 허용하지 않는다.</p> <p>핵심 우리는 공평하고 합리적 임금을 수행하며, 업무상 수입을 기밀정보를 보호한다.</p> <p>핵심 우리는 안전한 작업 환경을 조성하여 산업안전 및 건강권을 보장한다.</p> <p>핵심 우리는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 시설물 발문하는 모든 사람에게 위생적인 환경을 제공하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.</p> <p>핵심 우리는 인권침해를 사전에 예방하기 위해 노력하며, 인권침해가 발생한 경우 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.</p> <p>핵심 우리는 문화다양성을 기반으로, 모든 시민이 자유롭게 문화를 향유할 권리와 문화 활동 참여 및 문화를 향유할 권리를 보장하며, 지역의 문화예술 가치 발굴과 시민의 문화향상을 위하여 지속적으로 노력한다.</p> <p style="text-align: right;">화성시문화재단 임직원 일동</p> </div>	<p style="text-align: center;">CEO 인권경영 메시지</p> <p style="text-align: center;">‘존중, 배려, 참여, 책임’의 인권 친화적 조직문화 조성</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p>안녕하십니까? (재)화성시문화재단은 존중, 배려, 참여, 책임의 인권친화적 조직문화 조성을 위하여 시민의 가치를 최우선으로 하는 인권경영을 추진하고 있습니다.</p> <p>이에 따라 국내외의 기준과 원칙을 바탕으로 인권경영 관련 규정과 법령을 준수하고 [문화로 연결되는 도시 화성]이라는 비전과 [지속가능한 화성 지역문화예술 생태계 조성]이라는 비전을 달성하기 위해 노력하고 있습니다. 아울러 재단 구성원, 전문예술가, 화성시민이 서로의 가치를 인정하고 존중하는 인권문화 확산, 발전에 기여하고자 지역예술 향조역량강화, 예술인·시민 매개역량 강화, 시민 문화주체 역량 강화 그리고 사회적 가치 실현을 지향하고 있습니다.</p> <p>앞으로 우리 재단은 조직의 투명성 강화, 다양성 증진, 교육 및 제도 개선 등으로 모두를 위한 인권친화적 환경을 구축함으로써 임직원뿐만 아니라 모든 이해관계자들이 상호존중하고 소통하며 인권침해 발생을 예방하고 우리 사회의 인권신장에 기여할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.</p> </div>
<p style="text-align: center;">인권경영 선언문(재단 홈페이지)</p>	<p style="text-align: center;">CEO 인권경영 메시지(재단 홈페이지)</p>

나. 인권경영 추진조직 구축

(1) 인권경영 추진조직 개요

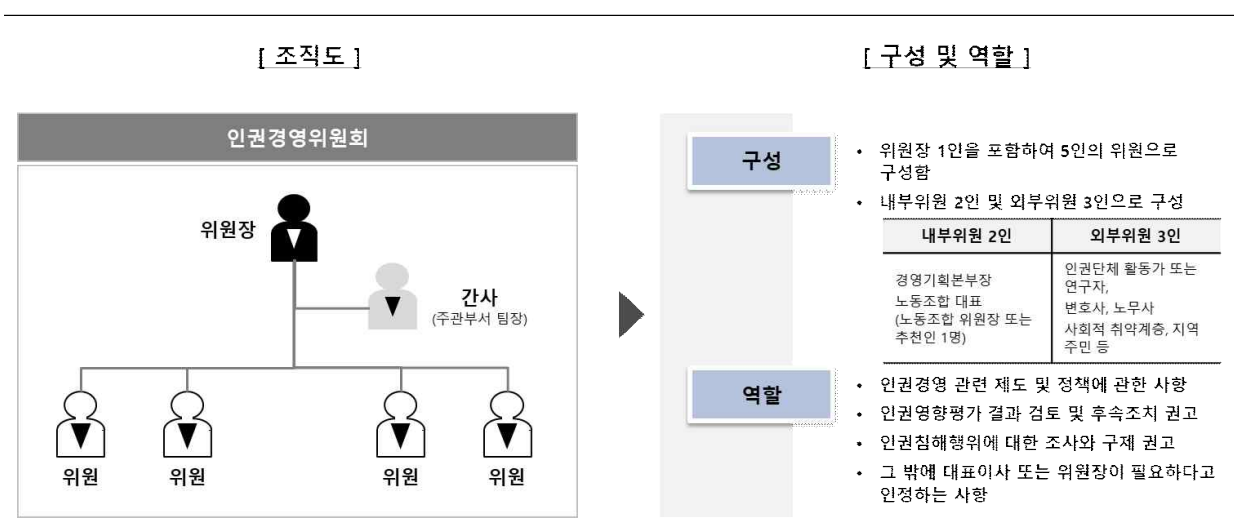
- 인권경영을 효율적이고 지속적으로 추진하기 위해서는 이를 실행하는 전담 부서와 인권경영담당자, 의사결정기구 등 인권경영 추진조직이 필요함. 추진조직이 없다면 효과적인 인권경영 추진에 장애요인으로 작용할 수 있으므로 인권경영 추진조직 구축은 기관의 인권경영 문화 정착을 위한 필수적인 요소라 할 수 있음

(2) 인권경영 추진조직 현황

① 인권경영위원회

- 재단은 인권경영 지침 제22조(설치 및 기능), 제23조(구성)에 따라 인권경영 기본 정책이나 방침을 결정하는 최고의사결정기구인 인권경영위원회를 내부위원 2인²⁷⁾과 외부위원 인명(연임, 2024.03.16.~2026.03.15.)으로 구성함
 - 인권경영위원회는 내부위원 3인, 외부위원 2인으로 구성되었으나, 내부위원 2인, 외부위원 3인으로 구성하도록 인권경영 지침을 개정함(2024. 10. 10)
 - 현재 인권경영위원회는 총 5인으로 구성됨(내부위원 2인, 외부위원 3인)

<그림 18> 인권경영위원회 구성 및 역할



27) 인권경영위원회 내부위원 노동조합 대표와 경영기획본부장은 당연직으로 구성함(개정, 2024. 10.. 10.)

<표 23> 인권경영위원회 구성 및 명단(2025년 8월 기준)

No.	구분	직책	성명	소속(직위)	임기	비고
1	당연직	위원장	정OO	경영기획본부(본부장)	해당직위 재임기간	-
2		위원	이OO	노동조합 조합원	해당직위 재임기간	-
3	위촉직	위원	이OO	선문대학교 법경찰학과(교수)	2024.03.16. ~ 2026.03.15.	1회 연임
4		위원	김OO	노무법인 도원(노무사)	2024.03.16. ~ 2026.03.15.	1회 연임
5		위원	홍OO	법무법인 퍼스트 파트너 변호사	2025.02.01. ~ 2027.01.31	

- 인권경영 지침 제22조(설치 및 기능)에 따르면 인권경영위원회는 인권경영 관련 제도 및 정책 결정, 인권영향평가 결과검토 및 후속조치 권고, 인권 침해행위에 대한 조사와 구제 권고 등의 역할을 수행하고, 정기회의는 매년 1회 이상 개최함을 원칙으로 하고 있음
- 2024년 8월 22일 인권경영위원회 정기회의 개최(5명 참석, 내부 3명, 외부 2명): 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 체크리스트 심의·의결
- 2024년 10월 24일 인권경영위원회 서면·의견 진행(5명 참석, 내부 3명, 외부 2명): 2023년도 인권영향평가 결과 보고 및 심의·의결
- ※ 기관운영 인권영향평가 체크리스트 (1-7) 인권경영 개선과제 이행 항목의 지표3의 문구 수정 필요(~~달성하였다 → ~~달성한다 또는 ~~달성했다)

② 인권경영 주관부서

- 인권경영 주관부서는 기관 내 다른 다양한 부서로부터 협력을 얻어낼 수 있어야 하며, 이들 부서에 영향력을 행사할 수 있는 위치에 있는 것이 바람직함. 따라서 인권경영 주관부서는 기관 활동이 인권에 부정적 영향을 끼칠 경우, 그것에 대해 즉각적인 조치를 취할 수 있는 정도의 위상을 보유하고 있어야 함
- 재단은 현재 감사팀에서 인권경영 업무를 담당하고 있음. 감사팀은 대표이사 직속부서로 총인원은 2025년 8월 기준, 3명으로 2024년 대비 1명의 인력이 보강된 것으로 확인됨. 즉, 감사업무와 청렴 및 부패방지, 인권경영 업무가 분리되어 수행하고 있는 것으로 확인됨

(3) 인권경영 추진조직 개선의견

① 인권경영위원회

- 재단 인권경영위원회는 경영기획본부장이 위원장으로 참여하고 있어 최고 의사결정기구로서의 위상을 확립하고 있는 것으로 판단됨
- 2024년 인권영향평가 결과를 반영하여 인권경영위원회 구성을 내부위원 3인, 외부위원 2인에서 내부위원 2인(당연직), 외부위원 3인(위촉직)으로 변경하도록 인권경영 지침을 개정하여 의사결정의 투명성을 충분히 확보한 것으로 판단됨. 2025년 2월, 외부위원 1인을 위촉하여 총 5인의 인권경영 위원회를 구성함
 - 현재 외부위원 3명은 인권경영 전문가(대학교수, 노무사, 변호사)로 구성되어 있기 때문에 외부위원 구성의 다양성 측면에서 사회적 취약계층이나 지역주민, 인권단체 활동가 등으로 구성할 것을 권장함
- 2024년 재단 인권경영위원회의 위원 참석률은 100%로 나타났으나, 2023년 위원 참석률 60%를 고려할 때, 외부위원 참석률 제고를 위한 방안 마련이 필요할 것으로 판단됨
 - 인권경영위원회 미참석에 대한 패널티 강화(2회 미참석 시 연임 불가 등)
- 인권경영위원회는 구성으로만 그치는 것이 아니라 실질적인 운영이 더욱 중요하기 때문에 2025년 하반기 인권경영위원회 운영 계획에 따라 추진이 필요함. 또한, 회의 이후 회의록인 심의·의결 결과를 홈페이지에 공개한다면 대내외에 재단의 인권경영 실천 노력을 전파할 수 있을 것으로 기대됨

② 인권경영 주관부서

- 현재 감사팀은 대표이사 직속부서로 편제되어 인권경영 주관부서로서 위상과 독립성을 확보하고 있다고 판단됨. 그리고 감사업무 담당과 인권경영 담당(청렴 및 부패방지 업무 포함)이 분리되어 효과적으로 업무를 수행하기 위한 인력도 확보하고 있다고 판단됨

다. 인권경영 평가시스템 구축

(1) 인권경영 평가시스템 현황

- 인권경영 평가시스템은 기관의 인권경영 활동 전반을 진단하고 평가함으로써 결론적으로 이를 개선·보완하기 위한 시스템을 의미함. 다방면의 평가를 통해 기관의 인권경영 제도적·실천적 수준을 객관적으로 진단하고, 그 결과를 근거로 향후 기관의 인권경영 전략과제 및 개선방안, 사업추진 방향을 모색할 수 있음. 따라서 인권경영 평가시스템은 기관의 인권경영 제도 및 활동 추진에 필수적인 요소이며, 인권경영 이행의 효과성과 완성도를 높일 수 있는 요소라 할 수 있음
- 재단은 인권리스크 파악을 위해 2024년 기관운영 및 주요사업 인권영향평가를 실시함. 기관운영 인권영향평가는 기관 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로, 인권경영 체계, 고용, 노동권, 산업안전, 협력업체, 고객, 직원 등 10개 평가분야를 대상으로 인권영향평가를 실시함
- 주요사업 인권영향평가는 기관이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로, 해당 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위한 목적으로 실시하는 평가를 의미함
- 2024년 주요사업 인권영향평가는 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영을 대상으로 사업기획, 공정운영, 사회약자 이용편의 보장, 안전보장, 고객 인권보호, 직원 인권보호, 사업결과 및 환류 7개 평가항목을 대상으로 인권영향평가를 실시함
 - 2022년 주요사업: 공연장 운영 및 사업
 - 2023년 주요사업: 도서관 운영 및 사업

<표 24> 화성시문화관광재단 인권영향평가 분야

구분	평가항목	평가지표			평가결과		
		2024	2023	증감	2024	2023	증감
기관 운영	1. 인권경영 체제의 구축	30	29	1	94.8	93.1	+1.7
	2. 고용상의 비차별	14	14	-	100.0	100.0	-
	3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	11	12	-1	100.0	100.0	-
	4. 강제 노동의 금지	5	5	-	100.0	100.0	-
	5. 아동노동의 금지	3	3	-	100.0	100.0	-
	6. 산업안전 보장	20	20	-	88.2	100.0	▲11.8
	7. 책임 있는 공급망 관리	8	8	-	81.3	75.0	+6.3
	8. 환경권 보장	11	11	-	72.7	95.5	▲22.8
	9. 고객인권보호	13	14	-1	100.0	100.0	-
	10. 직원인권보호	19	19	-	86.8	94.7	▲7.9
	계	134	135	-1	91.9	95.9	▲4.0
주요 사업	1. 사업기획	3	3	-	83.3	83.3	-
	2. 공정운영	7	7	-	92.9	100.0	▲7.1
	3. 사회약자 이용편의 보장	3	3	-	100.0	100.0	-
	4. 안전보장	7	6	1	100.0	100.0	-
	5. 고객 인권 보호	6	5	1	91.7	90.0	+1.7
	6. 직원 인권 보호	4	4	-	87.5	87.5	-
	7. 사업결과 및 환류	3	3	-	100.0	100.0	-
	계	33	31	2	93.8	95.2	▲1.4

- 기관운영 인권영향평가 결과, 91.9점(1등급)으로 전년대비 4.0점 하락한 것으로 나타났으며 인권경영 체제의 구축, 산업안전 보장, 책임 있는 공급망 관리, 환경권 보장, 직원인권 보장 5개 평가분야에서 개선 필요성이 있는 것으로 평가됨
 - 인권경영 체제의 구축을 위해 구제절차 접근성, 인권교육 정례화 등이 미흡한 것으로 평가됨
 - 산업안전 보장을 위해 중대재해처벌법 대응을 위한 안전관리체계 구축, 작업장 안전 등이 미흡한 것으로 평가됨

- 책임 있는 공급망 관리를 위해 협력기관 등의 인권경영 실천 지원(인권 존중 의무이행 서약서 도입)과 협력회사의 인권보호 모니터링 등이 미흡한 것으로 평가됨
- 환경권 보장을 위해 환경경영체제 수립 및 유지(정보수집 체계화, 목표 관리, 성과관리, 환경 교육), 환경정보의 공개가 미흡한 것으로 평가됨
- 직원 인권 보호를 위해 부당한 업무지시 예방, 재단 직원의 인권침해 구제 및 예방을 위한 지원방안 마련과 인권침해 직원의 심리치료 및 정신적 회복을 위한 지원, 자유게시판의 건전한 사용 등이 미흡한 것으로 평가됨
- 주요사업 인권영향평가 결과, 사업기획, 공정운영, 고객 인권 보호, 직원 인권 보호 4개 평가분야에서 개선 필요성이 있는 것으로 평가됨
 - 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 기획 단계에서 고객/직원 등의 인권 보호를 위한 내용(인권침해 방지, 인권침해 시 대응방안 등)의 반영이 미흡한 것으로 평가됨
 - 정보소외계층, 다문화 가정 등 우리나라 언어에 취약한 계층을 위한 스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램이나 행사 등이 미흡한 것으로 평가됨
 - 스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램 강사를 대상으로 하는 인권침해 예방 교육은 미흡한 것으로 평가됨
 - 스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램 등록 및 안내, 운영과정에서 발생할 수 있는 부당한 요구, 갑질, 언어폭력 등에 적절하게 대응할 수 있는 매뉴얼이나 방침은 미흡한 것으로 평가됨

(2) 인권경영 평가시스템 개선의견

- 재단은 2024년 인권영향평가 결과 도출된 20개 개선과제를 인권경영 추진 계획에 반영하여 개선과제 이행을 위해 노력하고 있는 것으로 확인됨. 개선 과제 이행실적에 대한 지속적인 모니터링을 통해 추진실적을 점검하고, 이행실적 제고를 위한 노력은 필요할 것으로 판단됨

- 향후에도 정기적인 기관운영·주요사업 인권영향평가를 통해 실제적, 잠재적 인권리스크를 식별할 필요가 있으며, 자체평가와 더불어 외부 전문기관을 통한 기관운영 및 주요사업 인권영향평가의 정기적인 실시를 권장함
- 2024년 인권경영 실태조사 이후, 연도별 개선 및 인식 변화에 대한 추이 분석 등을 위해 인권경영 실태조사 정례화와 책임 있는 공급망 관리를 위해 협력회사의 인권경영 모니터링을 위한 실태조사 등도 권장함

<표 25> 2024년 인권영향평가 결과 개선사항 이행

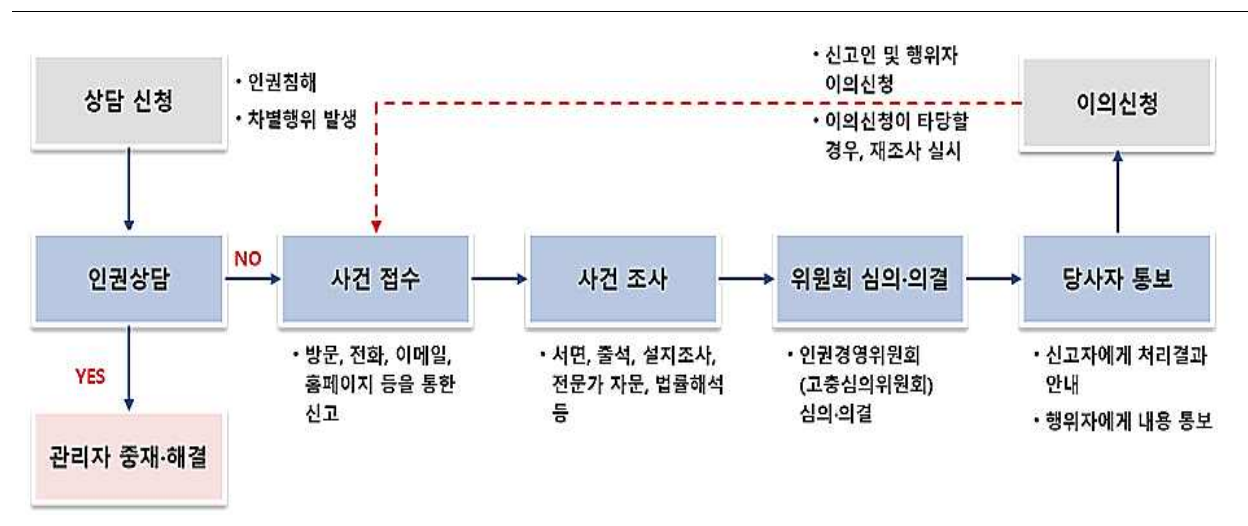
구분	평가분야	No.	개선과제(안)	비고
기 관 운 영	인권경영 체계의 구축	1	인권경영 선언문 발표 <2025년>	감사팀
		2	대표이사의 인권경영 메시지 홈페이지/인트라넷 게시	
		3	인권경영 선언문 및 지침 개정	
		4	인권경영 지침 시행세칙 제정	
		5	인권경영 교육 활성화(※ 정기적으로 실시 권장)	
	산업안전 보장	6	재단 시설의 유해·위험요인 개선계획 모니터링	시설체육운영팀
	책임 있는 공급망 관리	7	인권존중 의무이행 서약서 활용	재무회계팀
		8	협력기관 인권보호 준수여부 모니터링	
	환경권 보장	9	환경 관련 정보수집 체계화	기획조정팀
		10	환경경영체계 실현을 위한 실행계획 수립	시설체육운영팀
		11	정기적인 환경교육 실시	시설체육운영팀
		12	환경정보에 대한 정기적인 공개 필요	
	직원 인권 보호	13	부당한 업무지시 예방 및 대응방안 수립	경영지원팀
		14	인권침해 가해자 처벌 강화	감사팀
		15	인권침해 임직원 케어 프로그램 도입	경영지원팀
		16	자유게시판 개선방안 마련	경영지원팀
주 요 사 업	사업기획	17	인권경영 기반의 스포츠시설 기본운영 계획수립	시설체육운영팀
	공정운영	18	취약계층을 위한 스포츠 프로그램/행사 기획	
	고객 인권 보호	19	스포츠 프로그램 강사 대상 인권교육 실시	
	직원 인권 보호	20	고객응대 매뉴얼 고도화	

라. 인권침해 구제제도 마련

(1) 인권침해 구제제도 현황

- 기관 내 인권경영 정책과 절차를 갖추고 있다고 하더라도 조직 활동 과정에서 인권에 부정적 영향을 받는 사람이 발생할 수 있음. 이때 기관은 인권침해 피해자에게 적절한 구제장치를 제공할 수 있어야 함. 구제절차는 법적으로 보장된 권리를 침해당하고 이와 관련하여 분쟁이 발생한 경우 피해자의 진정을 접수, 조사하여 분쟁을 해결하고 피해자의 권리를 원상회복시키는 절차를 말함
- 재단은 인권침해 신고(피해)자를 보호·지원하는 구제절차를 제도상 마련²⁸⁾하고 있으며, 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼을 작성하여 배포하고 있음. 그리고 온·오프라인 신고 채널을 상시 운영하고 있음
- 그리고 구제절차에 대한 실효성 확보를 위해 화성시문화관광재단 인권경영 지침 시행세칙을 제정함(제정 2024. 10. 10./개정 2025. 01. 24.)
 - 총칙, 진정의 접수, 사건의 분류 및 조사, 인권경영위원회 심의·의결, 보칙 5개 장, 27개 조항으로 구성됨

<그림 19> 인권침해 구제절차



28) 인권경영 지침 제6장(인권침해구제) 제31조

(2) 인권침해 구제제도 개선의견

- 재단은 인권경영 지침(제6장)과 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼, 인권경영 지침 시행세칙²⁹⁾ 통해 인권침해 구제제도를 명확히 하고, 홈페이지의 ‘클린신고센터, 부패행위신고, 공익신고’ 등 온·오프라인 신고 채널을 상시 운영함으로써 실제 인권침해 행위 발생 시 즉각적으로 대응할 수 있을 것으로 기대됨. 다만, 민원응대 직원 보호 강화를 위한 민원 대응 매뉴얼 구체화 및 직원 보호 규정 제정 검토 등은 필요함
 - 일반민원, 악성민원, 진정민원 등 유형별 대응 프로세스 구체화를 통한 직원 보호조치
- 임직원 및 외부 이해관계자에게 인권침해 구제절차에 대한 홍보도 강화할 것으로 판단됨. 리플렛, 포스터 등을 통해 신고방법 및 구제절차를 안내하는 등의 지속적인 홍보가 필요함

마. 인권경영 교육 및 공감대 확산 프로그램 운영

(1) 인권경영 교육 및 공감대 확산 프로그램 현황

- 인권경영 교육이란 인권경영에 대한 이해를 돕고 인권존중 문화 확산 및 인권경영에 대한 임직원의 의식 제고를 위해 실시하는 모든 교육 프로그램을 의미함. 인권경영 교육은 조직 구성원이 인권경영에 대한 가치나 규범을 이해·습득하여 인권침해 상황 발생을 사전 예방하는 역할을 함. 또한, 개인의 인권존중 관련 인식을 제고하여 기관의 인권경영 활동에 공감할 수 있도록 이끌고, 궁극적으로는 기관의 인권경영 실천에 중요한 역할을 함
- 재단은 인권존중 문화 확산 및 인권경영에 대한 임직원의 의식 제고를 위해 직장 내 괴롭힘 방지 및 갑질 예방 교육, 4대폭력 예방 교육, 직장 내 장애인 인식 개선 교육, 아동학대예방 및 신고 의무자 교육 등 다양한 인권경영 교육 프로그램을 진행함

29) 화성시문화관광재단이 「인권경영 선언문」 및 「인권경영 지침」에 따라 인권침해 진정에 대한 접수, 조사 및 구제 업무에 필요한 세부사항을 규정하여 인권의 보호와 향상에 기여함을 목적으로 제정(2024. 10. 10.)

- 인권의식 확산을 위한 대내외 소통 확대를 위해 2024년 청렴·인권지킴이 간담회, 2024년 청렴·윤리 주간행사, 2024년 가족사향 축제 ‘인권존중 캠페인’ 활동 등을 추진함

(2) 인권경영 교육 및 공감대 확산 프로그램 개선의견

- 인권경영 교육은 지속적이고 정기적으로 진행하는 것이 바람직함. 인권경영 문화가 정착된 이후에는 토론형, 참여형 교육 등 다양한 형태의 교육 방식을 도입하는 것이 바람직함. 교육내용으로는 인권 및 인권경영의 개념 소개, 국내 주요 인권 이슈 및 인권침해 사례 소개, 재단의 인권경영 추진노력 및 추진방향 공유 등을 포함할 수 있음

<표 26> 인권경영 교육(안)

시간		교육 내용	비고
1교시	14:00~14:30 (30분)	<ul style="list-style-type: none"> • [인권경영의 이해] <ul style="list-style-type: none"> - 인권 관련 국제적 이슈 및 정부 정책, 인권경영의 필요성, 인권침해 사례 등 공유 	전문강사
2교시	14:30~15:00 (30분)	<ul style="list-style-type: none"> • [우리재단 인권경영 추진현황] <ul style="list-style-type: none"> - 재단 인권경영 이행실적 및 추진계획 공유, 인권영향 평가 결과 및 개선사항 공유 	전문강사
3교시	15:00~16:00 (60분)	<ul style="list-style-type: none"> • [인권존중문화 확산을 위한 토론] <ul style="list-style-type: none"> - 임직원 및 외부 이해관계자 대상 인권존중 문화 확산을 위한 개선방안 토론·발표 	조별 토론

- 재단은 인권경영 공감대를 확산할 수 있는 다양한 교육과 인권경영 공감대 확산 프로그램 등을 실시하고 있는 것으로 확인됨
- 인권경영 공감대 확산 프로그램은 임직원의 인권경영 인식 수준에 따라 다양한 형태와 내용으로 발전시켜 나갈 수 있음. 향후 임직원의 적극적이고 주도적으로 인권경영 활동에 참여할 수 있는 단계가 되면 인권존중 문화 확산 아이디어 공모전, 고위직 주도형 교육 및 캠페인 등 다양한 인권경영 프로그램 운영을 권장함

4. 재단의 인권경영 주요 이슈

가. 재단의 인권경영 침해 가능성 검토

(1) 인권경영 규정 및 제도 점검 이슈

① 공무직 근로자 명절휴가비 차별 가능성 검토

- 보수규정 제31조(명절휴가비)는 「공무원 수당 등에 관한 규정」에 따라 명절휴가비를 지급한다고 명시됨. 따라서 일반직 근로자에게 월봉급액의 60%를 명절휴가비로 지급함(연 2회(설날, 추석) 분할 지급)
- 공무직 근로자의 경우, 공무직 근로자 관리규정에 따라 연 110만 원을 명절휴가비(월봉급액의 약 40% 수준)로 지급함(설날 55만원, 추석 55만원)
 - 2024년 100만 원 → 2025년 110만 원, 10만 원 정액 인상
- 일반직 근로자와 공무직 근로자의 업무 수행 역할이 100% 명확하게 차별화되어 있지 않기 때문에 근로기준법 제6조(균등한 처우)에서 명시하고 있는 동일노동 동일임금 원칙의 위반 가능성이 존재함. 즉, 고용상 비차별 개선 이슈가 존재하는 것으로 판단됨
 - 일반직 근로자와 공무직 근로자의 업무분장은 명확하게 구분되어 있으나, 실질적인 업무 수행은 혼재되어 있는 것으로 확인됨

② 도서관 본부와 타 본부와 인사교류 금지 조항

- 취업규칙 제4장 보직·전보·승진의 제51조(전보명령)에 화성시시립도서관은 도서관 내에서 전보명령에 의하여 직원을 보직을 변경할 수 있도록 규정함

제51조(전보명령) ① 조직 및 정원의 조정으로 인하여 보직을 변경할 필요가 있을 경우에는 전보명령에 의하여 직원의 보직을 변경할 수 있다.

② 화성시시립도서관은 도서관 내에서 운영함을 원칙으로 한다. 단, 대표이사가 필요하다고 판단될 때는 그러지 아니한다. (개정 2016. 10. 27.)

- 전보·배치는 원칙적으로 사용자의 인사권이기 때문에 취업규칙, 인사규정

등에 전보 가능 범위를 제한하는 것은 형식적으로는 허용이 가능함. 즉, 재단 차원에서 조직 운영의 특수성(예: 사서 자격, 전문성)을 고려해 도서관 본부를 폐쇄적 인사구조로 설정할 수는 있음

- 그러나 근로기준법 제6조(균등처우), 헌법 제11조(평등권)의 차별금지 원칙을 고려할 때, 위법 가능성이 존재함
- 동일한 재단 소속 근로자임에도 불구하고, 특정 본부(도서관본부) 소속 직원만이 인사이동에서 배제된다면 이는 직무 특성에 따른 합리적 차별인지, 아니면 단순한 불합리한 차별인지가 쟁점임
- 예컨대 사서 자격이 필요한 전문직이라면 제한이 합리적일 수 있으나, 도서관 내 단순 행정직까지 포함해 타 본부 이동을 원천적으로 봉쇄한다면 과잉 제한으로 판단될 수 있음. 특히, 근로조건 불이익에 해당할 수 있음

(2) 인트라넷 운영(자유토론방) 이슈

- 2024년 인권경영실태 설문조사 결과, 자유토론방 운영을 유지하자는 의견(54.6%)이 가장 많았으나, 직원인식 개선 교육 강화(14.1%), 자유토론방 설명 전환(9.2%), 자유토론방 잠정 중단 후 개선방안 마련 이후 재오픈(6.5%), 자유토론방 폐지(5.9%) 등의 의견을 고려할 때 재단의 자유토론방 개선은 반드시 필요할 것으로 조사됨
- 건전한 비평과 소통을 위한 열린 공간임을 게시판 내에 명시하였으나, 장기적으로 인트라넷 운영을 위한 개선은 필요한 상황임

나. 2025년(2024년 실적) 화성시 출자·출연기관 경영실적평가 편람³⁰⁾

- 2025년(2024년도) 화성시 출자·출연기관 경영실적평가 편람에서 제시하고 있는 윤리·인권 경영 노력 지표(4.0점)의 정의 및 평가내용을 반영한 인권 영향평가 체크리스트 개선이 필요함

<표 27> 2025년(2024년 실적) 윤리·인권 경영 노력

지표명	윤리·인권 경영 노력				
대분류	경영관리		중분류	사회적 책임	
가중치	4.0점	지표성격	정성	평가방법	절대평가
지표 정의	<ul style="list-style-type: none"> • 각종 불공정 행위나 부정, 부패행위 근절 등 공정사회를 구현하기 위한 노력과 성과를 평가한다. 				
평가 내용	① 윤리경영체제 구축·운영 및 노력과 성과 <ul style="list-style-type: none"> - 관련 내부규정 제도화(임직원 업무관련 범죄 고발규정, 비리(불공정) 행위자 처벌규정 등) 및 내부통제시스템 구축의 적절성 - 윤리경영 및 부패방지 교육 등 예방노력 - 성범죄 등 비윤리 행위 방지 노력 및 사후조치 적절성 - 갑질근절방안, 직장내 괴롭힘 방지 등 이행 노력 여부 등 				정성 1.5
	② 인권존중 등 인권경영을 위한 노력과 성과 <ul style="list-style-type: none"> - 인권경영 선언 및 공표 등 인권경영 기반 마련 여부 - 기관(공기업) 내외(부서, 고객, 이해관계자, 지역주민 등) 확산 노력과 성과 - 인권영향평가의 실시(계획, 교육, 평가, 공개) 등 추진 노력과 성과 - 구제절차의 수립 및 시행, 시행에 대한 평가와 개선 성과 				정성 1.0
	③ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과 <ul style="list-style-type: none"> - 불공정 거래 개선 및 공정거래 환경 조성 노력과 성과 - 이해충돌 방지를 위한 노력 - 고객 피해구제 방법 강화 등 고객 권익증진 노력과 성과 - 권익위원회 청렴도 조사 및 자체 조사 결과 등 - 기록관리 정책, 전략을 수립하고 그 전략에 따라 기록관리 체계 구축 및 운영 등을 위한 기관의 노력과 성과 				정성 1.5

30) 출처 : 2025년(2024년도) 화성시 출자·출연기관 경영실적평가 편람(화성시, 2025. 02)

세부 평가 방법	<p>① 세부평가내용</p> <ul style="list-style-type: none"> 성범죄 등 비윤리 행위 방지 노력 및 사후조치 적절성은 예방교육 내실화(기관장·관리자·조사자는 성인지감수성 및 피해자 관점의 사건대응방법, 피해취약계층은 피해시 대처방안, 상담·신고절차, 피해지원 내용 중심의 교육), 사내전산망 활용한 사이버 신고센터 설치, 성희롱고충상담원 지정(전문교육 이수자로 제한), 예방 및 대응 매뉴얼을 눈에 띄는 장소에 상시 게시(피해자 상담·신고처, 지원절차, 기관장 책임 및 사건처리 절차 내용)하는 것 등을 의미한다. 갑질이란 납품단가 후려치기, 불리한 계약조건 강요, 금품·향응 요구, 성폭력·인격모욕, 승진 누락, 불필요한 업무부여 등을 의미한다. 직장 내 괴롭힘 방지 등 이행 노력에는 주기적인 실태 설문조사, 예방교육, 취업규칙 반영 여부 등을 포함한다 <p>② 세부평가내용</p> <ul style="list-style-type: none"> 인권경영 체계 구축이란 인권경영의 첫 단계로 기관(기업)의 인권경영 비전과 의미를 대내·외적으로 공표하고 이를 시행하기 위한 시스템 구축을 의미한다. 인권영향평가는 인권 리스크를 평가하기 위해 기관(기업)이 사업관계의 결과로 또는 기업활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적인 인권 리스크를 파악하고 평가하는 절차를 말한다. 인권경영(사업)의 실행은 인권 리스크 가능성이 높은 업무와 사업을 선정하고 해당 부서에 방지조치와 실행방법을 전달하여 실제 실행한 실적과 성과를 의미한다. 구제절차의 제도화란 법적으로 보장된 권리를 침해당하고 이와 관련하여 분쟁이 발생한 경우, 피해자의 진정을 접수, 조사하여 분쟁을 해결하고 피해자 권리를 원상회복시키는 절차를 의미한다. <p>③ 세부평가내용</p> <ul style="list-style-type: none"> 공정사회란 연대와 협력으로 상생함으로써 공동체의 발전과 공공의 이익을 추구하려는 공정경제와 노동존중, 성평등, 우월적 지위를 악용한 갑질 근절 등을 통해 모든 국민이 공정한 기회와 경쟁을 보장받는 차별 없는 사회를 의미한다. 이해충돌이란 직무를 수행할 때에 자신의 사적 이해관계가 관련되어 공정하고 청렴한 직무수행이 저해될 우려가 있는 상황을 말한다. 기록관리체계 구축은 기록물관리 업무를 주관하는 조직 및 인력의 지정, 기록관리 시설·장비, 전자기록생산시스템, 기록물 분류체계 마련 등을 의미한다. 기록관리체계 구축은 기관의 역량 및 규모 등을 고려하여 평가한다.
기타 사항	<ul style="list-style-type: none"> 윤리경영과 관련된 대내·외 감사결과 지적사항 및 조치결과 등을 종합적으로 고려하여 평가한다. 평가자 확인결과 관리소홀, 임·직원 비리·부패행위 등으로 사회적 물의를 일으킨 경우, 성희롱 은폐, 피해자·신고자에 대한 불이익 조치, 예방교육 미실시 등이 발생한 경우 전체적인 점수를 감할 수 있다.

III. 인권경영 실태조사 결과

1. 인권경영 실태조사 개요

가. 조사 설계 및 응답자 특성

(1) 조사 설계

- 재단 임직원의 인권의식 및 이행 수준 등을 객관적으로 측정하고, 개선의견을 수렴하여 인권경영 개선방향을 수립하기 위하여 2025년 7월 31일부터 8월 14일까지 약 15일간 온라인 설문조사를 진행하였으며, 재단 직원 400명 중 176명이 응답하여 응답률은 44.0%로 분석됨

<표 28> 인권경영 실태조사 설계

구분	내용
조사 목적	• 현재 재단 임직원의 인권의식 및 이행 수준 등을 객관적으로 측정하고, 개선의견을 수렴하여 인권경영 개선방향 수립의 기초자료로 활용하기 위함
조사 대상	• 화성시문화관광재단 직원 400명 대상 • 400명 중 176명 응답(응답률 44.0%, 전년대비 10.6% 감소)
조사 방법	• 웹(web)과 모바일 기반의 온라인 설문조사(online survey)
조사 기간	• 20245 7월 31일(목) ~ 8월 14일(목), 15일간 진행

(2) 응답자 특성

- 2025년 인권경영 실태조사의 성별 및 직급에 따른 응답 현황은 다음과 같음

<표 29> 인권경영 실태조사 응답자 특성

성별	구분	남성	여성	계		
	응답	56(31.8%)	120(68.2%)	176(100.0%)		
직급	구분	3급 이상	4급	5급	6급	공무직근로자
	응답	13(7.4%)	18(10.2%)	34(19.3%)	48(27.3%)	40(22.7%)
	구분	무기직근로자	기간제근로자	기타	총계	
	응답	5(2.8%)	11(6.3%)	-	176(100.0%)	

나. 점수 산출 방식

- 5점 척도 문항의 경우, 100점으로 환산하고 15개 항목을 단순평균하여 종합점수를 산출함
- 100점 환산 공식 : $60\text{점} + 10 \times (5\text{점 척도 점수} - 1)$
- 단일/중복선택형 문항의 경우, 점수화하지 않고 빈도분석을 통해 빈도 및 기타 의견 내용을 파악함

<표 30> 100점 환산 기준

보기	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
5점 척도	①	②	③	④	⑤
100점 기준	60.0점	70.0점	80.0점	90.0점	100.0점

다. 조사 내용

- 인권경영 실태조사 조사 내용은 인권경영 인식 수준, 인권경영체계 구축 수준, 인권침해 예방 노력 수준, 인권리스크 및 대응방안 마련, 기타 의견, 인구통계학적 질문 6개 분야 30개 항목으로 구성됨

<표 31> 인권경영 실태조사 조사 내용

분야	항목		비고
인권경영 인식 수준	1	인권경영 지침 제정 인지	5점 척도
	2	인권경영의 필요성	5점 척도
	3	임직원의 인권경영 실천인식	5점 척도
	4	임직원의 인권침해 방지 노력	5점 척도
	5	인권경영 실현 노력	5점 척도
인권경영체계 구축 수준	6	대표이사의 인권경영 실천의지	5점 척도
	7	인권경영 규정의 실효성	5점 척도
	8	인권경영 구제절차의 실효성	5점 척도
	9	인권경영 평가체계의 실효성	5점 척도
	10	인권경영 활동의 실효성	5점 척도

인권침해 예방 노력 수준 ³¹⁾	11	재단 직원의 고용상 차별대우	5점 척도
	12	결사 및 단체교섭의 자유 보장	5점 척도
	13	산업안전 및 보건 증진	5점 척도
	14	이해관계자 인권 및 정보보호	5점 척도
	15	재단 직원의 인권보호	5점 척도
인권리스크 및 대응방안 마련	16	인권 취약 본부(신설)	단일선택
	17	인권 취약 직렬(신설)	단일선택
	18	인권 취약 임직원	단일선택
	19	유연근무제 사용자 차별대우(신설)	5점 척도
	20	도서관본부 이동배치 제한 차별 여부(신설)	5점 척도
	21	자유토론방 개선방안	단일선택
	22	인권 취약 사업(임직원)	2개 선택
	23	인권 취약 사업(고객/이해관계자)	2개 선택
	24	인권침해 경험	단일선택(Y/N)
	25	인권침해 유형	2개 선택
	26	인권침해 주체	단일선택
	27	인권침해행위 대응방안	2개 선택
	28	인권경영 개선방안	2개 선택
	29	인권침해 예방 및 인권보호 방안(신설)	2개 선택
기타 의견	30	인권보호·존중문화 확산을 위한 의견 및 건의사항	주관식
인구통계학적 질문	31	성별	단일선택
	32	직급	단일선택

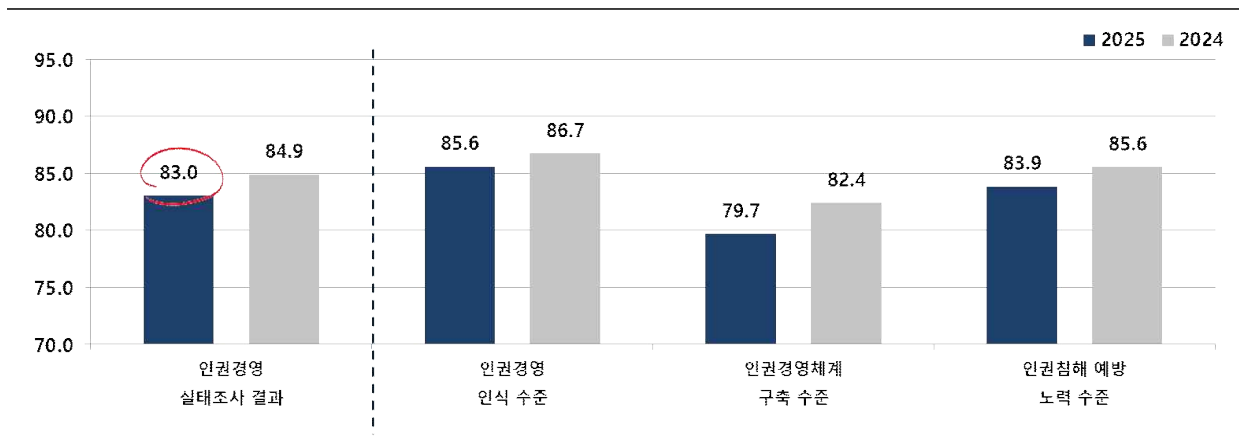
31) 2문항 신설, 1문항 통합·폐지로 2024년 인권침해 예방 노력 수준 분야는 6문항으로 재설정(5문항 → 6문항)

2. 인권경영 실태조사 결과

가. 인권경영 실태조사 3개 분야 결과

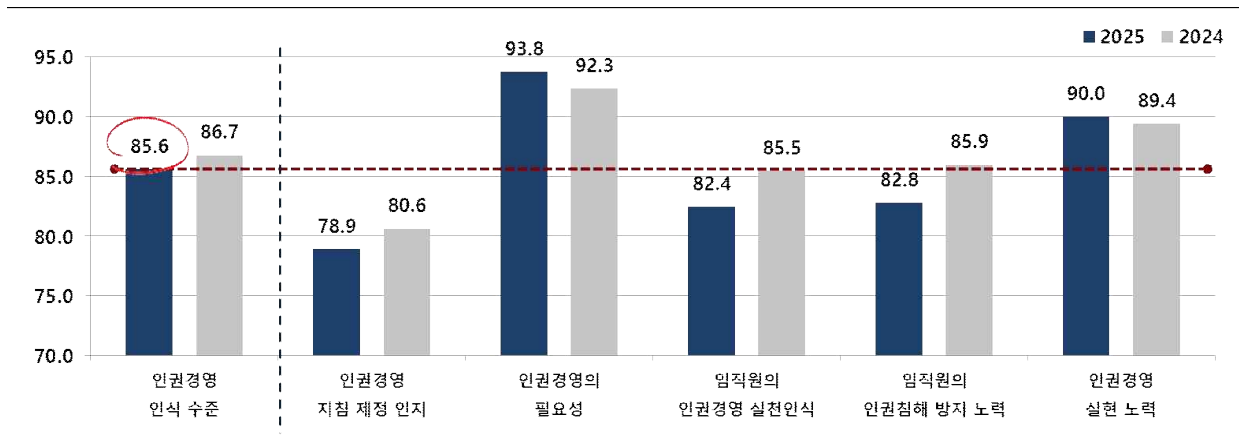
- 2025년 임직원 대상 인권경영 실태조사 결과, 종합점수는 83.0점(-1.9점)으로 나타났으며 인권경영 인식 수준은 85.6점(-1.1점), 인권경영체제 구축 수준은 79.7점(-2.7점), 인권침해 예방 노력 수준은 83.9점(-1.7점)으로 조사됨

<그림 20> 인권경영 실태조사 결과



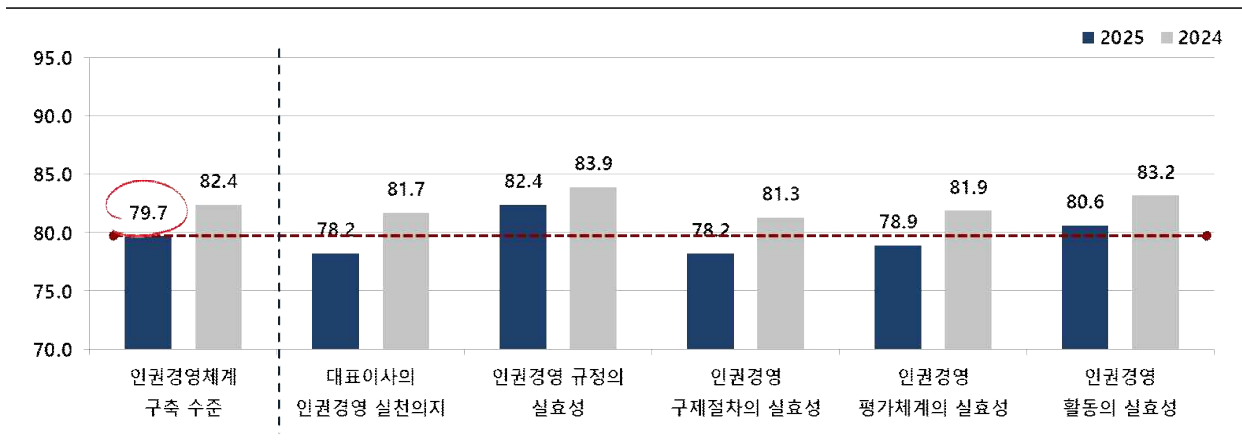
- 인권경영 인식 수준 분야 중 인권경영의 필요성이 93.8점(+1.5점)으로 가장 높게 나타났으나, 인권경영 지침 제정 인지는 78.9점(-1.7점)으로 가장 낮게 나타남
 - 인권경영 지침 제정 인지(-1.7점), 임직원의 인권경영 실천의식(-3.1점), 임직원의 인권침해 방지 노력(-3.1점) 3개 항목 점수가 감소함

<그림 21> 인권경영 인식 수준 분야 조사 결과



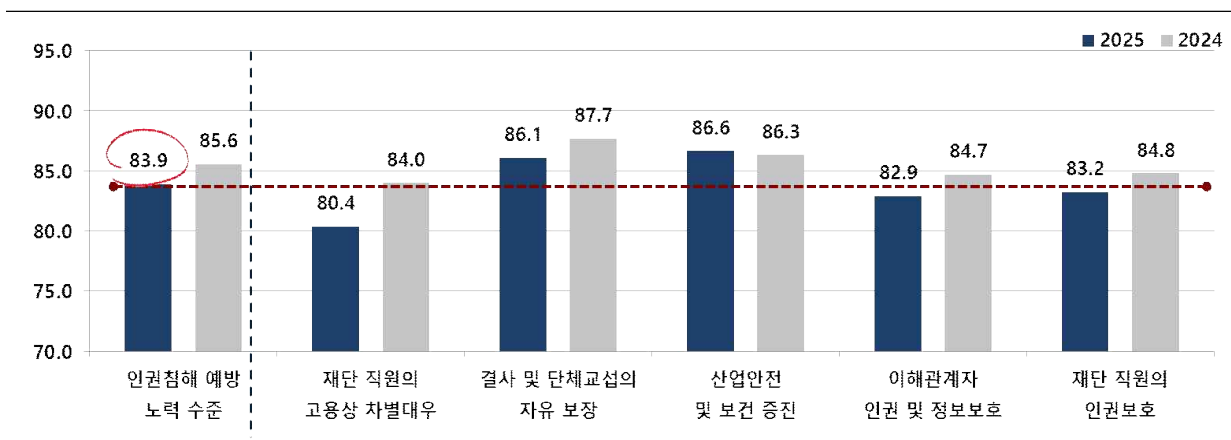
- 인권경영체계 구축 수준 분야 중 인권경영 규정의 실효성이 82.4점(-1.5점)으로 가장 높게 나타났으며, 인권경영 구제절차의 실효성(78.2점, -3.1점)과 대표이사의 인권경영 실천의지(78.2점, -3.5점)는 상대적으로 낮게 나타남
- 인권경영체계 구축 수준 분야 5개 항목 모두 점수가 감소함

<그림 22> 인권경영체계 구축 수준 분야 조사 결과



- 인권침해 예방 노력 수준 분야 중 결사 및 단체교섭의 자유 보장이 86.1점으로 가장 높게 나타났으나, 재단 직원의 고용상 차별대우는 80.4점으로 가장 낮게 나타남
- 5개 항목 중 산업안전 및 보건 증진(86.6점, +0.3점) 항목은 상승하였으나, 재단 직원의 고용상 차별대우(80.4점, -3.6점), 결사 및 단체교섭의 자유 보장(86.1점, -1.6점), 이해관계자 인권 및 정보보호(82.9점, -1.8점), 재단 직원의 인권보호(83.2점, -1.6점) 4개 항목의 점수는 하락함

<그림 23> 인권침해 예방 노력 수준 분야 조사 결과



나. 인권리스크 및 대응방안 마련 조사 결과

- 재단의 임직원에게 인권침해 리스크가 가장 높은 사업은 인사·노무·송무·복무(15.6%), 도서관 운영 및 독서환경 구축(15.6%), 시설운영 및 스포츠 강습(14.8%), 전산·정보공개청구·고객의소리(13.4%) 등의 순으로 나타남
- 재단 고객 및 이해관계자에게 인권침해 리스크가 가장 높은 사업은 인사·노무·송무·복무(12.2%), 예술인 지원사업(11.9%), 계약·지출(10.%), 전산·정보공개청구·고객의소리(10.2%) 등의 순으로 나타남³²⁾

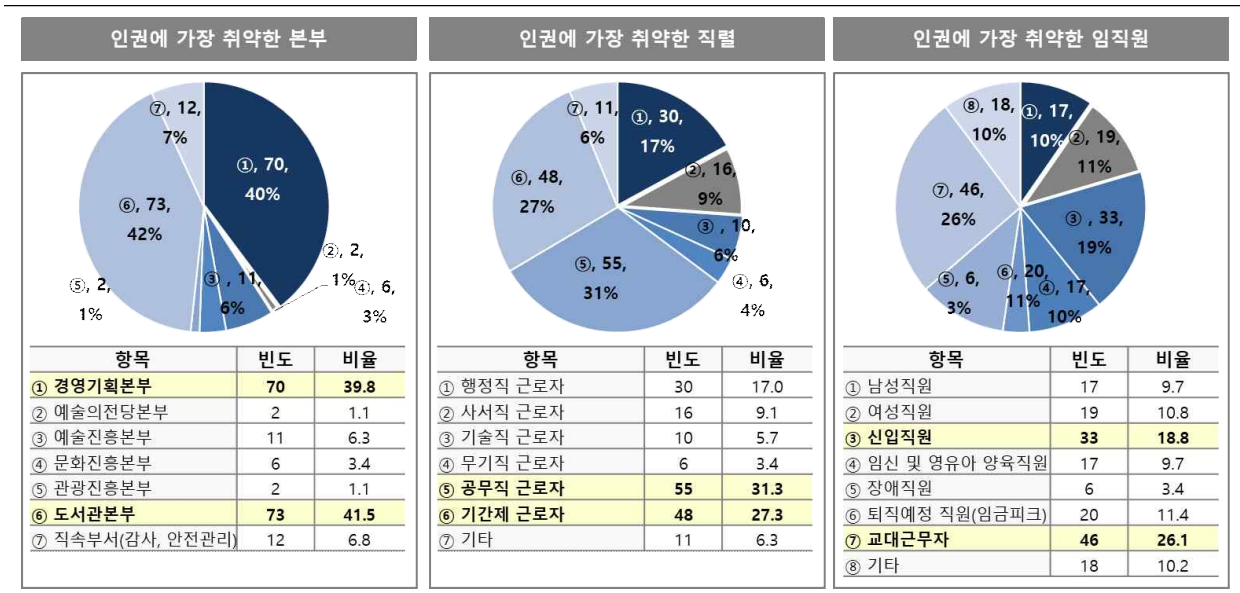
<표 32> 인권침해 리스크가 가장 높은 사업

No	사업명(임직원 관점)	응답	비율	사업명(고객/이해관계자 관점)	응답	비율
1	예술인 지원사업	17	4.8	예술인 지원사업	42	11.9
2	화성·반석·누림 공연장 기획·운영	7	2.0	화성·반석·누림 공연장 기획·운영	16	4.5
3	축제사업	34	9.7	축제사업	29	8.2
4	화성예술의전당 기획·운영	6	1.7	화성예술의전당 기획·운영	6	1.7
5	예산·이사회 등 기관경영	12	3.4	예산·이사회 등 기관경영	15	4.3
6	홍보 및 언론대응	21	6.0	홍보 및 언론대응	25	7.1
7	인사·노무·송무·복무	55	15.6	인사·노무·송무·복무	43	12.2
8	전산·정보공개청구·고객의소리	47	13.4	전산·정보공개청구·고객의소리	36	10.2
9	계약·지출	18	5.1	계약·지출	37	10.5
10	시설운영 및 스포츠 강습	52	14.8	시설운영 및 스포츠 강습	32	9.1
11	찾아가는공연장, 화성시예술단	3	0.9	찾아가는공연장, 화성시예술단	6	1.7
12	기획전시	2	0.6	기획전시	3	0.9
13	미디어 센터 운영 등 미디어 활성화	1	0.3	미디어 센터 운영 등 미디어 활성화	0	0.0
14	문화자치 협의체	2	0.6	문화자치 협의체	9	2.6
15	생활문화 동호회, 생활시장 화인	5	1.4	생활문화 동호회, 생활시장화인	5	1.4
16	관광기획전략 및 콘텐츠 개발	0	0.0	관광기획전략 및 콘텐츠 개발	5	1.4
17	도서관 운영 및 독서환경 구축	55	15.6	도서관 운영 및 독서환경 구축	29	8.2
18	생애주기별 독서 문화프로그램 기획·운영	15	4.3	생애주기별 독서 문화프로그램 기획·운영	14	4.0

32) 2개 선택 문항: 인권 취약 사업(임직원, 고객/이해관계자), 인권 침해 유형, 인권 침해행위 대응방안,, 인권경영 개선방안, 인권침해 예방 및 보호방안

- 재단본부 중 인권에 가장 취약한 본부는 도서관본부(41.5%), 경영기획본부(39.8%) 등의 순으로 나타났으며, 직렬은 공무직(31.3%), 기간제(27.3%) 등의 순으로 조사됨. 임직원의 경우, 교대근무자가 26.1%가 가장 인권에 취약한 것으로 분석됨

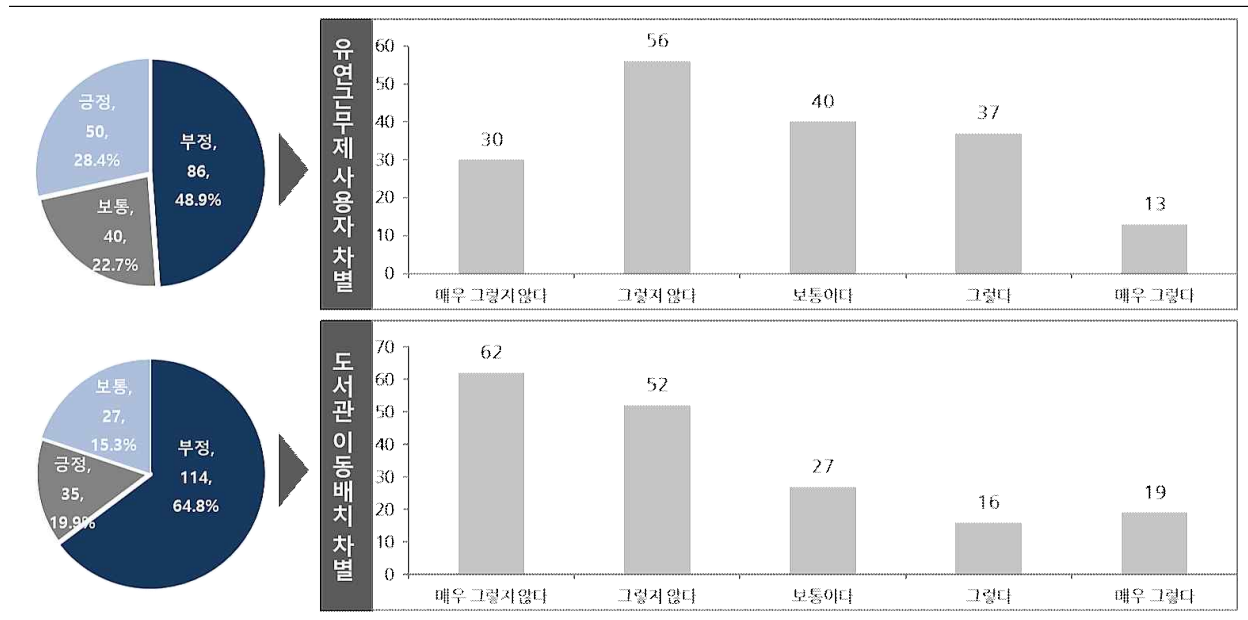
<그림 24> 인권에 가장 취약한 부문



- 유연근무제 사용 직원에 대한 규정이나 제도 적용 등의 차별 여부에 대한 조사 결과, 부정의견(그렇지 않다 + 매우 그렇지 않다)이 48.9%로 차별이 없다는 의견이 많았으나, 차별이 있다는 의견(28.4%)도 있기 때문에 제도 등에 대한 검토는 필요한 상황임
- 도서관본부 인력의 이동배치(교류) 금지에 대한 차별 여부에 대한 조사 결과, 부정의견(그렇지 않다 + 매우 그렇지 않다)이 64.8%로 차별이 없다는 의견이 매우 많았으나, 차별이 있다는 의견(19.9%)도 있기 때문에 제도 등에 대한 검토는 필요한 상황임
- 특히, 근로기준법 제6조(균등처우), 헌법 제11조(평등권)의 차별금지 원칙을 고려할 때, 위법 가능성이 존재하기 때문에 취업규칙 개정(제51조 전보명령)이 필요할 것으로 판단됨
 - 사서 자격이 필요한 전문직이라면 제한이 합리적일 수 있으나, 도서관 내

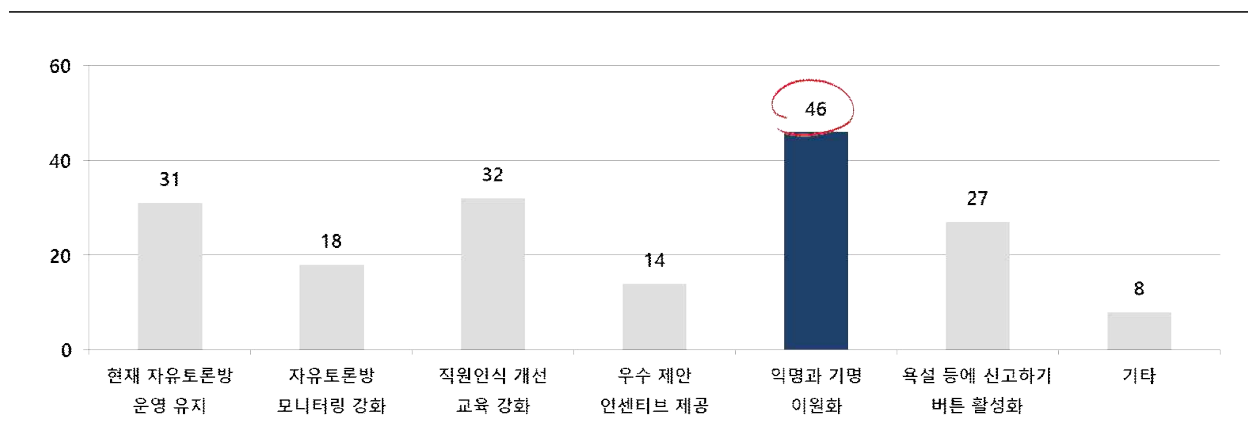
단순 행정직까지 포함해 타 본부 이동을 원천적으로 봉쇄한다면 과잉 제한으로 판단될 수 있음. 특히, 근로조건 불이익에 해당할 수 있음

<그림 25> 유연근무제 사용자 및 도서관 이동배치 금지에 대한 차별 여부



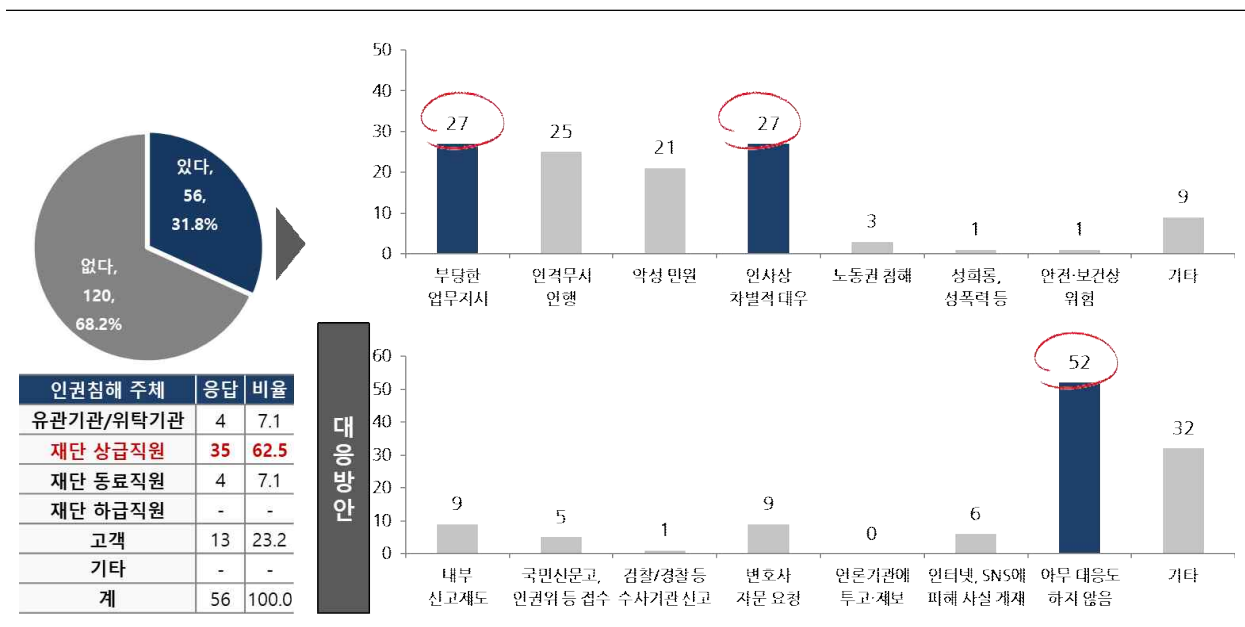
- 자유토론방 개선방안과 관련하여 익명과 기명 이원화 방안(단, 기명 게시관은 답변 의무화)이 26.1%로 가장 높게 나타났으며, 직원인식 개선 교육 강화(18.2%), 현재 자유토론방 운영 유지(17.6%) 등의 순으로 나타남
- 게시판 불필요, 현행 유지(1번)를 제외한 나머지 항목 모두 반영이 필요, 자유토론방 삭제 등의 기타 의견도 있었음

<그림 26> 재단 자유토론방 개선방안



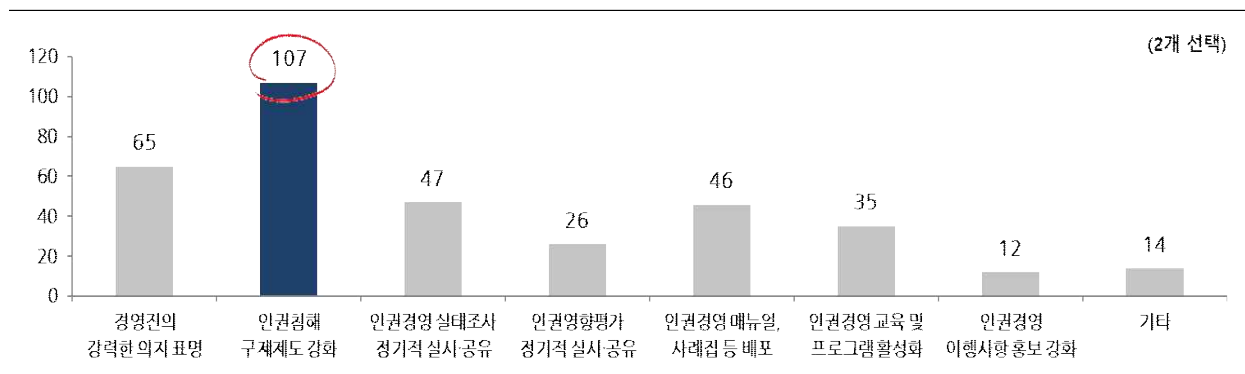
- 재난 내에서 인권침해 행위를 경험한 비율은 전체 응답자 중 31.8%(56명, 전년대비 2.3% 감소)로 나타났으며, 인권침해 주체는 재단 상급직원(62.5%), 고객(23.2%), 유관기관/위탁기관(7.1%), 재단 동료직원(7.1%) 등의 순서로 나타남
- 인권침해 유형으로는 우월적 지위를 이용한 부당한 업무지시(23.7%)와 인사상 차별적 대우(평가, 승진, 이동배치 등)(23.7%)가 가장 많은 것으로 나타났으며, 인격 무시 언행(폭언, 폭행, 외모비하 등)(21.9%), 지속적인 또는 반복적인 악성 민원(18.4%)도 상대적으로 높게 나타남
- 인권침해를 당한 경우, 아무 대응도 하지 않는다고 응답한 비율(45.6%)이 가장 높게 나타났으며, 내부 신고제도 또는 고충처리제도 이용(7.9%)이나 변호사 등 법률전문가에게 자문 요청(법적 대응 준비)(7.9%)하는 경우도 있는 것으로 조사됨

<그림 27> 인권침해 유형 및 대응방법



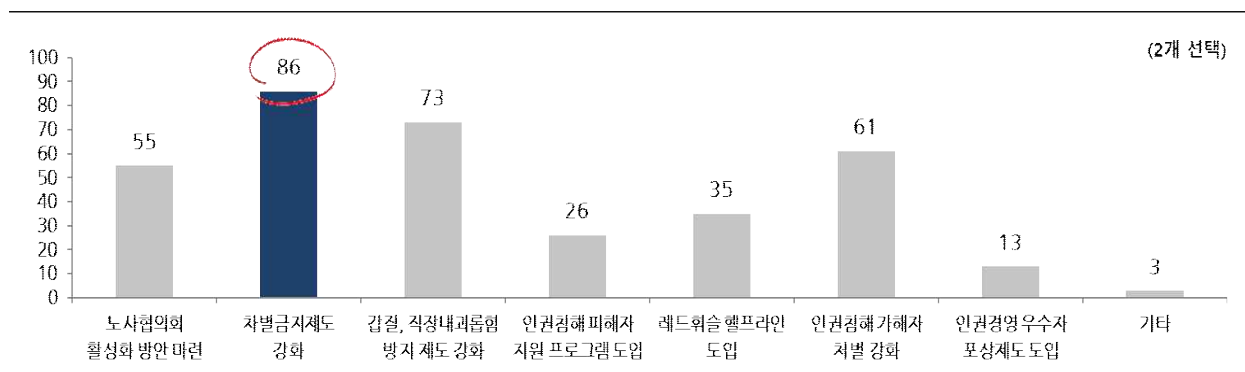
- 재단의 인권리스크 방지 등 인권경영을 위한 개선방안에 대한 조사 결과, 인권침해 구제제도 강화(규정 보완, 홍보 강화 등)(30.4%), 인권경영에 대한 경영진의 강력한 의지 표명(18.5%), 인권경영 실태조사 정기적 실시 및 결과 공유(13.4%), 인권경영 가이드라인, 매뉴얼, 사례집 등 배포(13.1%) 등의 순으로 나타남

<그림 28> 인권경영 개선방안 조사 결과



- 재단 임직원의 인권침해 예방 및 인권보호 대응방안에 대한 조사 결과, 근로자의 고용, 승진, 이동배치 등 차별금지제도 강화(24.4%), 갑질, 직장내 괴롭힘 등의 방지를 위한 제도 강화(20.7%), 인권침해 가해자에 대한 처벌 강화(17.3%), 노사협의회 활성화 방안 마련(15.6%) 등의 순으로 나타남

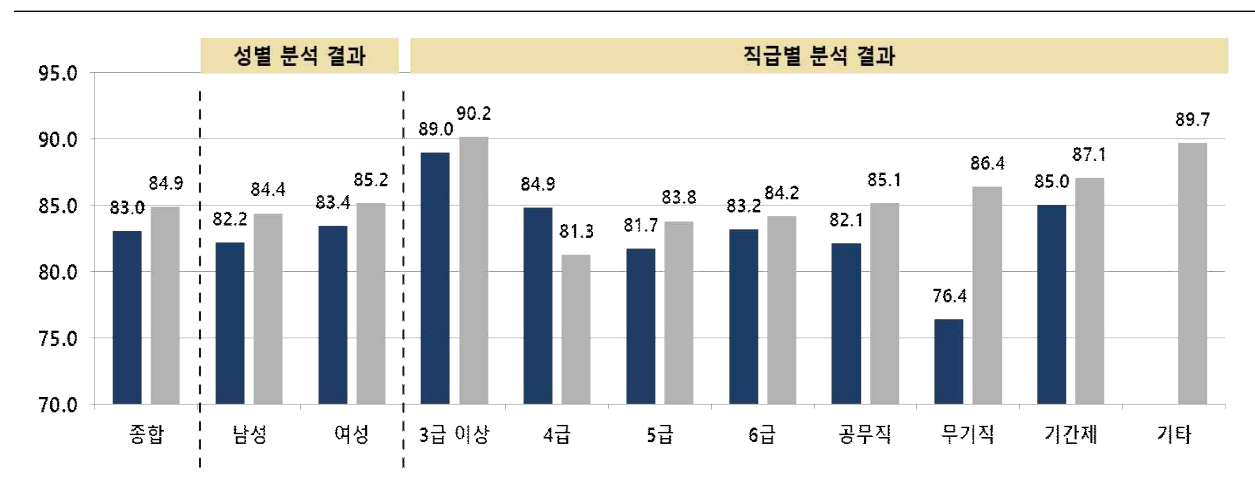
<그림 29> 인권침해 예방 및 인권보호 대응방안 조사 결과



다. 응답자 특성별 결과

- 인권경영 실태에 대한 성별 분석 결과, 여성은 83.4점(전년대비 1.8점 감소), 남성은 82.2점(전년대비 2.2점 감소)으로 여성이 1.2점 높은 것으로 조사되었으나 큰 차이는 없는 것으로 분석됨
- 인권경영 실태에 대한 직급별 분석 결과, 3급 이상(89.0점, 전년대비 1.2점 감소) 직원이 가장 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 조사되었으나, 무기직 근로자(76.4점, 10.0점 감소)는 가장 부정적으로 인식하고 있는 것으로 조사됨
 - 4급 직원은 84.9점으로 전년대비 3.6점 증가하였으나, 5급(81.7점, -2.1점), 6급(83.2점, -1.0점) 직원 등은 전년보다 감소한 것으로 나타남

<그림 30> 인권경영 실태조사 응답자 특성별 결과



3. 인권경영 실태조사 세부 결과 및 기타의견

가. 인권경영 실태조사 세부 결과

- 인권경영 실태조사 15개 설문 항목 중 인권경영의 필요성(93.8점)에 대해 가장 긍정적으로 인식하는 것으로 조사되었으며, 인권경영 실현 노력(90.0점), 산업안전 및 보건 증진(86.6점)도 상대적으로 높게 나타남
- 대표이사의 인권경영 실천의지(78.2점)와 인권경영 구체절차의 실효성(78.2점)을 가장 부정적으로 인식하는 것으로 조사되었으며, 인권경영 지침 제정 인지(78.9점)와 인권경영 평가체계의 실효성(78.9점)도 상대적으로 낮게 나타남

<표 33> 인권경영 실태조사 세부 결과

설문 항목		응답빈도(%)					점수 (점)
		매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
1	인권경영 지침 제정 인지	16	51	58	38	13	78.9
2	인권경영의 필요성	3	1	16	63	93	93.8
3	임직원의 인권경영 실천인식	13	25	68	46	24	82.4
4	임직원의 인권침해 방지 노력	9	26	70	49	22	82.8
5	인권경영 실현 노력	0	4	35	94	43	90.0
6	대표이사의 인권경영 실천의지	29	29	77	26	15	78.2
7	인권경영 규정의 실효성	10	20	80	50	16	82.4
8	인권경영 구체절차의 실효성	26	42	58	38	12	78.2
9	인권경영 평가체계의 실효성	19	41	67	38	11	78.9
10	인권경영 활동의 실효성	14	37	62	50	13	80.6
11	재단 직원의 고용상 차별대우	27	32	46	49	22	80.4
12	결사 및 단체교섭의 자유 보장	9	13	49	72	33	86.1
13	산업안전 및 보건 증진	5	13	51	74	33	86.6
14	이해관계자 인권 및 정보보호	12	18	74	51	21	82.9
15	재단 직원의 인권보호	15	34	38	57	32	83.2

나. 기타 의견 및 건의사항

- 인권보호·존중문화 확산을 위한 기타 의견 및 건의사항으로 다양한 의견이 제시되었으나, 제도 개선, 공정한 인사관리, 인권침해 예방 및 구제 강화, 존중과 소통 중심 조직문화 네 가지 영역을 중심으로 기타 의견이 제시됨

<표 34> 인권보호·존중문화 확산을 위한 기타 의견

No.	구분	기타 의견
1	제도 개선	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직 및 근로제도 개선: 공무원과 동일하게 육아시간 유급화, 육아휴직 3년 확대 필요 • 근무환경 제도화: 근로시간 외 연락 금지, 초과근무 강제 지양 • 피해자 보호장치: 피해 직원이 제도적으로 보호받고 상담할 수 있는 시스템 마련 • 고충처리 신뢰 확보: 내부 제도 불신으로 외부기관 제보를 고려할 정도이므로 신뢰 회복 필요
2	공정한 인사관리	<ul style="list-style-type: none"> • 비공식 요구 및 민원 대응: 상급기관의 비공식 요구 수용으로 직원에게 업무 과중 및 전가되는 문제, 직원 보호 미흡 • 인사이동의 불공정성: 특정 지역 배치가 편중되는 문제 → 객관적 데이터 기반 공정 인사 필요 • 차별 해소: 공무원의 근무조건(시차근무제 불가 등)에서 차별 해소 필요 • 경영진의 의지 및 교육: 공정한 인사 원칙 수립, 인권 교육 및 가이드 라인 배포 필요
3	인권침해 예방 및 구제 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 시스템 구축: 예방·구제 장치 마련 필요 • 가해자 처벌 강화: 특히 관리자 가해자에 대한 구제방안 및 처벌 수위 명확화 • 직원 보호 강화: 기관 이미지보다 직원 권익 보호 우선 • 사례 기반 접근: 구체적 침해 사례를 반영한 대응 매뉴얼 마련 필요
4	존중과 소통 중심 조직문화	<ul style="list-style-type: none"> • 존중문화 확산: 서로 존중, 역지사지, 존중 기반 직장문화 필요 • 캠페인 및 교육: 조직문화 개선 캠페인, 소통 기회 확대 • 상호협력 강화: 부서·직원 간 소통 활성화

4. 인권경영 실태조사 종합 및 시사점

- 임직원 대상 인권경영 실태조사 결과, 종합점수는 83.0점(1.9점 감소)으로 나타남. 분야별로 살펴보면 인권경영 인식 수준이 85.6점(1.1점 감소)으로 가장 높게 나타났으나, 인권경영체제 구축 수준이 79.7점(2.7점 감소)으로 가장 낮게 나타남. 인권침해 예방 노력 수준은 83.9점으로 전년대비 1.7점 감소한 것으로 조사됨
- 인권경영 인식 수준 분야(85.6점)를 항목별로 살펴보면, 인권경영 지침 제정 인지(78.9점, 1.7점 감소)가 인권경영 인식 수준 분야의 5개 항목 중 최하위 항목으로 나타나 인권경영 지침에 대한 지속적인 교육 및 홍보가 필요할 것으로 판단됨. 특히, 인권경영 지침을 2021년 11월 26일에 제정(2023년 10월 16일 1차 개정, 2024년 10월 10일 2차 개정)한 후, 인권경영 교육 및 활동 등을 지속적으로 추진하고 있음에도 불구하고 이에 대한 직원들의 인지도가 낮은 것은 시급하게 개선해야 할 문제라고 판단됨
- 인권경영체제 구축 수준 분야(79.7점)를 항목별로 살펴보면, 인권경영 구체 절차의 실효성 항목(82.4점, 1.5점 감소)과 대표이사의 인권경영 실천의지 항목(78.2점, 3.5점 감소)이 인권경영체제 구축 수준 분야의 5개 항목 중 최하위 항목으로 나타남. 구체절차에 대한 제도적·의식적 개선은 지속적으로 필요할 것으로 판단되며, 인권경영 추진에 대한 대표이사의 강력한 추진의지를 표방하고, 인권경영 이행사항 결과에 대한 지속적인 홍보 노력도 필요할 것으로 판단됨
- 인권침해 예방 노력 수준 분야(83.9점)를 항목별로 살펴보면, 재단 직원의 고용상 차별대우 항목(84.0점)이 인권침해 예방 노력 수준 분야의 5개 항목 중 최하위 항목으로 나타남. 종교, 성별, 학력, 출신 지역 등의 이유로 근로자의 고용, 승진, 교육 등에서 차별대우를 금지하는 조항이 규정에 명시되어 있으나, 실질적으로 차별대우가 존재할 것으로 예상됨. 특히, 고용 형태에 따른 인사상 차별대우에 대한 지속적인 모니터링과 이에 대한 규정 개정 등이 필요할 것으로 판단됨
- 재단본부 중 인권에 가장 취약한 본부는 도서관본부(41.5%), 경영기획본부

(39.8%) 등의 순으로 나타났으며, 직렬은 공무직(31.3%), 기간제(27.3%) 등의 순으로 조사됨. 임직원의 경우, 교대근무자가 26.1%로 가장 인권에 취약한 것으로 분석됨. 근무 부서, 고용 유형(또는 직렬), 근무 유형에 따라 인권 침해 행위가 발생하지 않도록 전사적인 캠페인 시행 등을 통해 임직원의 인권의식을 제고하는 것이 바람직할 것으로 판단되며, 인권침해 예방 및 보호조치 강화를 위한 제도 개선도 필요할 것으로 판단됨

- 전체 응답자의 31.8%(56명, 전년대비 2.3% 감소)이 있는 것으로 나타났으나 인권침해 경험자의 45.6%가 아무 대응도 하지 않는 것으로 조사됨. 경험자들이 직접 경험한 인권침해 경험 유형으로는 우월적 지위를 이용한 부당한 업무지시(23.7%), 인사상 차별적 대우(평가, 승진, 이동배치 등)(23.7%), 인격 무시 언행(폭언, 폭행, 외모비하 등)(21.9%), 지속적인 또는 반복적인 악성 민원(18.4%) 등의 순서로 나타남.
- 재단 내 갑질, 부당한 업무지시 및 인격 무시 언행 등의 근절을 위한 제도 강화 및 활동이 필요할 것으로 판단되며 인사상 차별적 대우(평가, 승진, 이동배치 등) 금지, 일반민원, 악성민원, 진정민원 등 유형별 대응 프로세스 구체화를 통한 직원 보호조치 마련 등을 위한 노력도 필요할 것으로 판단됨
- 한편 유연근무제 사용 직원에 대한 규정이나 제도 적용 등의 차별 여부(부정 의견 48.9%)이나 도서관본부 인력의 이동배치(교류) 금지에 대한 차별 여부(부정 의견 64.8%) 모두 차별이 아니라는 의견이 많았으나, 차별이 있다는 의견(각 28.4%, 19.9%)도 있기 때문에 제도 등에 대한 검토가 요구됨
- 자유토론방 개선방안과 관련하여 익명과 기명 이원화 방안(단, 기명 게시 판은 답변 의무화)이 26.1%로 가장 높게 나타났으며, 직원인식 개선 교육 강화도 18.2%로 높게 나타나 자유토론방의 건전한 이용을 위한 지속적인 노력이 필요함
- 인권침해 구제제도 강화((30.4%)가 인권경영 개선을 위해 가장 필요한 것으로 나타남. 따라서 인권침해 피해자가 구제절차를 적절하게 활용할 수 있도록 구제절차의 접근성 제고를 위한 노력이 필요하며, 홍보 강화 등도 필요함. 인권경영에 대한 경영진의 강력한 의지 표명(18.5%)도 인권경영 개선을

위해 필요한 것으로 나타났기 때문에 2025년 인권경영 추진계획에 따라
신임 대표이사의 인권경영 선포식을 추진하는 것을 제안함

- 그리고 임직원의 인권침해 예방 및 인권보호를 위해 근로자의 고용, 승진, 이동배치 등 차별금지제도 강화(24.4%)가 가장 필요한 것으로 나타났으며, 갑질, 직장내괴롭힘 등의 방지를 위한 제도 강화(20.7%), 인권침해 가해자에 대한 처벌 강화(17.3%), 노사협의회 활성화 방안 마련(15.6%) 등도 필요한 것으로 나타남
- 마지막으로 재단의 인권보호·존중문화 확산 및 실현을 위해서는 제도 개선 (육아휴직 및 근로제도 개선, 근무환경 제도화, 피해자 보호장치 마련 등), 공정한 인사관리(비공식 요구 및 민원 대응, 인사이동의 불공정성 개선 등), 인권침해 예방 및 구제 강화(인권경영 시스템 구축, 가해자 처벌 강화, 직원 보호 강화 등), 존중과 소통 중심 조직문화(존중문화 확산, 캠페인 및 교육, 상호협력 강화 등)가 필요한 것으로 판단됨

IV. 기관운영 인권영향평가 체크리스트 개선

1. 現 기관운영 인권영향평가 체크리스트

- 기관운영 인권영향평가 체크리스트는 화성시문화관광재단 운영 전반을 대상으로 하는 포괄적 범위로 실제적·잠재적인 인권리스크를 파악하여 평가하기 위한 평가도구임
- 화성시문화관광재단의 기관운영 인권영향평가 체크리스트는 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장 등 10개 평가분야, 33개 평가항목 및 134개 평가지표로 구성됨³³⁾

<표 35> 기관운영 인권영향평가 체크리스트

평가분야	평가항목	평가지표	비고
1. 인권경영 체제의 구축	7	30	
2. 고용상의 비차별	3	14	
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	3	11	
4. 강제 노동의 금지	1	5	
5. 아동노동의 금지	1	3	
6. 산업안전 보장	5	20	
7. 책임 있는 공급망 관리	3	8	
8. 환경권 보장	3	11	
9. 고객 인권 보호	3	13	
10. 직원 인권 보호	4	19	
계	33	134	

- 재단의 기관운영 인권영향평가 체크리스트 10개 분야는 33개 평가항목으로 구성되어 있으며, 각 평가분야별 평가항목은 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼 (국가인권위원회, 2018)’ 지침을 기반으로 재단 특성에 맞게 수정·보완함
- 직원 인권 보호 평가분야(4개 항목 19개 평가지표)는 2023년에 개선하였으며, 현지주민의 인권 보호 평가분야는 2022년에 삭제함³⁴⁾

33) 2023년 기관운영 인권영향평가 체크리스트: 10개 평가분야, 32개 평가항목, 135개 평가지표

34) 2022년 조정 후, 직원 인권 보호 평가분야 재설정

○ 現 기관운영 인권영향평가 체크리스트의 평가항목은 다음과 같음

<표 36> 기관운영 인권영향평가 체크리스트 세부 평가항목

평가분야	평가항목	평가지표
1. 인권경영 체제의 구축	1-1. 인권존중 정책선언	4
	1-2. 인권영향평가 실시	4
	1-3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	5
	1-4. 인권경영성과	6
	1-5. 구제절차 마련	6
	1-6. 인권교육 시행	2
	1-7. 인권경영 개선과제 이행(신설)	3
2. 고용상의 비차별	2-1. 고용상 비차별	5
	2-2. 고용상 남녀비차별	6
	2-3. 비정규직 근로자 비차별	3
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	3-1. 결사·단체교섭의 자유	4
	3-2. 노동조합 활동 불이익 처우 금지	3
	3-3. 단체교섭 보장 및 성실한 이행	4
4. 강제 노동의 금지	4-1. 강제노동 금지	5
5. 아동노동의 금지	5-1. 연소자 고용 금지	3
6. 산업안전 보장	6-1. 안전보건관리계획 수립	4
	6-2. 작업장 안전	5
	6-3. 임산부 및 장애인 등 보호	4
	6-4. 필수장비 제공 및 교육 실시 등	4
	6-5. 산업재해 피해근로자 지원	3
7. 책임 있는 공급망 관리	7-1. 협력기관 등의 인권경영 실천 지원	4
	7-2. 모니터링 실시	2
	7-3. 보안담당직원에 의한 인권침해 방지	2
8. 환경권 보장	8-1. 환경경영체제 수립 및 유지	5
	8-2. 환경정보의 공개	2
	8-3. 비상계획 수립	4
9. 고객 인권 보호	9-1. 고객 권익 보장	4
	9-2. 서비스 불만족 시 조치	3
	9-3. 고객 사생활 보호	7
10. 직원 인권 보호	10-1. 직장 내 괴롭힘·갑질 예방	7
	10-2. 성희롱·성폭력 예방	2
	10-3. 직원 보호	6
	10-4. 모성보호 및 일·가정 양립	4
계	33	134

2. 타기관 기관운영 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹

가. 타기관 기관운영 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹 종합

- 경기문화재단, 부천문화재단, 한국문화예술교육진흥원, 한국문화예술위원회 4개 기관의 기관운영 인권영향평가 체크리스트를 조사·분석한 결과, 공공기관 인권경영 매뉴얼을 기반으로 기관 특성에 맞게 수정, 보완하여 운영하는 것으로 나타남³⁵⁾
- 5개 기관 모두 직원 인권 보호를 위한 직원 인권 보호 분야를 신설함
- 경기문화재단(239개 지표)과 한국문화예술위원회(216개 지표) 2개 기관의 기관운영 인권영향평가 체크리스트는 13개 평가분야로 나타남
- 부천문화재단은 9개 평가분야(138개 지표), 한국문화예술교육진흥원(164개 지표)은 9개 평가분야로 나타남

<표 37> 타기관 기관운영 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹 종합

구분	평가 분야	평가 항목	평가 지표	주요 특징
화성시 문화관광재단	10	33	134	<ul style="list-style-type: none"> • 현지주민의 인권 보호 평가분야 삭제 • 직원 인권 보호 분야 신설(3개 항목, 19개 지표) • 인권경영 개선과제 이행 평가항목 신설(3개 평가지표)
경기문화재단	13	46	239	<ul style="list-style-type: none"> • 2024년 근로환경 분야 신설(4개 항목, 25개 지표) • 문화 다양성 증진과 혐오표현 근절(2개 항목, 9개 지표), 직장 내 인권보호(5개 항목, 29개 지표) 신설
부천문화재단	9	30	138	<ul style="list-style-type: none"> • 2024년 기관운영 인권영향평가 체크리스트 유지 • 현지주민 + 소비자 → 시민 인권보호 분야 • 근로자의 인격적 대우와 노동권 보장 신설
한국문화예술교육 진흥원	11	37	164	<ul style="list-style-type: none"> • 직원 인권 보호 신설(7개 항목, 36개 지표) • 고용상의 비차별 강화(장애인 노동자 비차별 항목 신설)
한국문화예술 위원회	13	45	216	<ul style="list-style-type: none"> • 2023년 9개 분야 22개 항목 92개 지표 → 2024년 10개 분야 45개 항목 216개 • 고객 인권 보호, 개인정보 보호 및 정보인권 보장, 직원 인권 보호, 보건의료 및 감염병 4개 분야 신설
공공기관 인권경영 매뉴얼	10	33	158	<ul style="list-style-type: none"> • 국가인권위원회에서 공공기관 기관운영 인권영향평가 체크리스트 제시

35) 출처 : 2024 경기문화재단 인권영향평가 결과 보고(경기문화재단, 2023. 08), 2024년 인권경영 결과보고서(부천문화재단, 2024. 12), 한국문화예술교육진흥원 인권영향평가 결과보고서(2024. 11.), 2024년도 한국문화예술위원회 인권영향평가 결과보고서(한국문화예술위원회, 2024. 10)

나. 타기관 기관운영 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹

(1) 경기문화재단 : 13개 평가분야, 46개 평가항목, 239개 평가지표

<표 38> 경기문화재단 기관운영 인권영향평가 체크리스트

평가분야		평가항목	지표	비고
1	인권경영 체제의 구축	1-1. 인권존중 정책 선언	44	인권교육 시행 신설
		1-2. 인권영향평가 정기적 실시		
		1-3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치		
		1-4. 인권경영 성과		
		1-5. 구제절차 마련		
		1-6. 인권교육 시행		
2	고용상의 비차별 및 권리 보장	2-1. 고용상의 비차별 및 권리 보장	17	장애 노동자 비차별 신설
		2-2. 고용상 남녀 비차별 및 권리 보장		
		2-3. 비정규직 근로자 비차별		
		2-4. 이주노동자 비차별		
		2-5. 장애 노동자 비차별		
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	3-1. 결사·단체교섭의 자유	16	
		3-2. 노동조합 활동 불이익 처우 금지		
		3-3. 단체교섭 보장 및 성실한 이행		
		3-4. 대안적 조치		
4	강제노동의 금지	4-1. 강제노동 금지	11	
		4-2. 자회사, 협력사 강제노동 예방		
5	아동노동의 금지	5-1. 부당한 연소자 고용 금지	15	
		5-2. 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치		
6	산업안전 보장	6-1. 작업장 안전	17	
		6-2. 임산부 및 장애인 등 보호		
		6-3. 필수장비 제공 및 교육실시 등		
		6-4. 산업재해 피해근로자 지원		
7	책임있는 공급망 관리	7-1. 협력회사 등의 인권침해 예방	10	
		7-2. 모니터링 실시		
		7-3. 보안담당직원에 의한 인권침해 방지		
8	재산권 및 지식재산권의 보호	8-1. 지역주민 재산 보호	11	현지주민의 인권 보호 명칭 변경
		8-2. 지식재산권 보호		

9	환경권 보장	9-1. 환경경영체제 수립 및 유지	18	
		9-2. 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙		
		9-3. 환경정보의 공개		
		9-4. 비상계획 수립		
10	이용자 인권 보호	10-1. 이용자 보호를 위한 법령 준수	13	소비자 인권보호 명칭 변경
		10-2. 결함 시 조치		
		10-3. 이용자 정보인권 보호		
11	문화다양성 증진과 혐오표현의 근절	11-1. 문화다양성의 보호와 증진	9	신설
		11-2. 혐오표현의 근절		
12	직장 내 인권 보호	12-1. 직장 내 괴롭힘 방지	29	신설
		12-2. 직장 내 성희롱 금지		
		12-3. 장애인노동자 보호		
		12-4. 감정노동자 보호		
		12-5. 모성 보호		
13	근로환경	13-1. 휴식권 보장	25	2024년 신설
		13-2. 휴가권 보장		
		13-3. 건강권 보장		
		13-4. 유연근무		
계			239	

(2) 부천문화재단 : 9개 평가분야, 30개 평가항목, 138개 평가지표

<표 39> 부천문화재단 기관운영 인권영향평가 체크리스트

평가분야		평가항목	지표	비고
1	인권경영 체제의 구축	1-1. 인권존중 정책 선언	32	
		1-2. 인권영향평가 정기 실시		
		1-3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치		
		1-4. 인권경영 성과		
		1-5. 구제절차 마련		
2	고용상의 비차별	2-1. 고용상의 비차별	15	
		2-2. 고용상 남녀 비차별		
		2-3. 비정규직 근로자 비차별		
		2-4. 외국인근로자 비차별		
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	3-1. 결사·단체교섭의 자유	14	노동조합 부재시 대안적 조치 삭제
		3-2. 노동조합 활동 불이익 처우 금지		
		3-3. 단체교섭 보장 및 성실한 이행		
4	강제노동의 금지	4-1. 강제노동 금지	10	
		4-2. 산하기관 협력파트너에 의한 강제노동 예방		
5	산업안전 보장	5-1. 사업장 안전	18	
		5-2. 근로자, 임산부 및 장애인 등 보호		
		5-3. 필수장비 제공 및 교육실시 등		
		5-4. 산업재해 피해근로자 지원		
6	책임있는 공급망 관리	6-1. 협력파트너 등의 인권침해 예방	6	보안담당직원에게 의한 인권침해 방지 삭제
		6-2. 모니터링 실시		
7	시민 인권보호	7-1. 접근성 및 참여 보장	16	현지주민의 인권 보호 통합 소비자 인권보호 → 시민 인권보호
		7-2. 기회균등 보장		
		7-3. 지역주민의 지식재산권 보호		
		7-4. 사생활 보호		
8	환경권 보장	8-1. 환경경영체계 수립 및 유지	8	
		8-2. 환경정보의 공개		
9	근로자의 인격적 대우와 노동권 보장	9-1. 갑질근절	19	2023년 신설
		9-2. 직장내 폭력 및 괴롭힘 금지		
		9-3. 성희롱·성폭력 예방		
		9-4. 모성보호·일가정 양립		
계			138	

(3) 한국문화예술교육진흥원 : 11개 평가분야, 37개 평가항목, 164개 평가지표

<표 40> 한국문화예술교육진흥원 기관운영 인권영향평가 체크리스트

평가분야		평가항목	지표	비고
1	인권경영 체제의 구축	1-1. 인권존중 정책 선언	32	
		1-2. 인권영향평가 정기적 실시		
		1-3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치		
		1-4. 인권경영 성과		
		1-5. 구제절차 마련		
2	고용상의 비차별	2-1. 고용상의 비차별	20	장애인 노동자 비차별 신설
		2-2. 고용상 남녀 비차별		
		2-3. 비정규직 노동자 비차별		
		2-4. 장애인 노동자 비차별		
		2-5. 외국인 노동자 비차별		
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	3-1. 노사협의회 활동권 보장	14	항목: 4개 → 2개
		3-2. 노동조합 활동권 보장		
4	강제노동의 금지	4-1. 강제노동 금지	7	축소
5	아동노동의 금지	5-1. 아동 고용금지	5	축소
6	산업안전 보장	6-1. 작업장 안전	13	
		6-2. 임산부 및 장애인 등 보호		
		6-3. 필수장비 제공 및 교육실시 등		
		6-4. 산업재해 피해근로자 지원		
7	책임있는 공급망 관리	7-1. 운영단체·시설 등의 인권침해 예방	6	7-2. 신설·이동
		7-2. 운영단체·시설에 의한 성희롱·성폭력 예방		
		7-3. 모니터링 실시		
8	주민의 인권 보호	8-1. 지역주민 인권의 존중보호	5	
		8-2. 지적재산권 보호		
9	환경권 보장	9-1. 환경경영체제 수립 및 유지	15	
		9-2. 환경정보의 공개		
		9-3. 환경보호		
		9-4. 비상계획 수립		
10	참여자 인권 보호	10-1. 참여자 보호를 위한 제도	11	소비자인권 보호 명칭변경
		10-2. 참여자 사생활 보호		
11	직원 인권 보호	11-1. 갑질행위 근절을 위한 예방조치	36	직원 인권 보호 신설
		11-2. 직원 인권 보호		
		11-3. 성희롱·성폭력 예방과 구제조치		
		11-4. 장애인 직원 보호		
		11-5. 여성 권리·모성 보호		
		11-6. 일·가정 양립		
		11-7. 휴식권		
계			182	

(4) 한국문화예술위원회 : 13개 평가분야, 39개 평가항목, 216개 평가지표

<표 41> 한국문화예술위원회 기관운영 인권영향평가 체크리스트

평가분야		평가항목	지표	비고
1	인권경영 체계의 구축	1-1. 인권존중 정책선언	33	
		1-2. 인권영향평가 정기적 실시		
		1-3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치		
		1-4. 인권경영 성과		
		1-5. 구제절차 마련		
2	고용상의 비차별	2-1. 고용상의 비차별	17	
		2-2. 고용상 남녀 비차별		
		2-3. 비정규직 근로자 비차별		
		2-4. 외국인근로자 비차별		
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	3-1. 결사·단체교섭의 자유	16	
		3-2. 노동조합 활동 불이익 처우 금지		
		3-3. 단체교섭 보장 및 성실한 이행		
		3-4. 노동조합 부재시 대안적 조치		
4	강제노동의 금지	4-1. 강제노동 금지	11	
		4-2. 자회사, 협력회사에 의한 강제노동 예방		
5	아동노동의 금지	5-1. 연소자 고용 금지	14	
		5-2. 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치		
6	산업안전 보장	6-1. 작업장 안전	17	
		6-2. 임산부 및 장애인 등 보호		
		6-3. 필수장비 제공 및 교육실시 등		
		6-4. 산업재해 피해근로자 지원		
7	책임 있는 공급망 관리	7-1. 협력회사 등의 인권침해 예방	10	
		7-2. 모니터링 실시		
		7-3. 보안담당직원에 의한 인권침해 방지		
8	현지 주민 인권 보호	8-1. 지역주민 인권의 존중·보호	10	
		8-3. 지역주민의 지적재산권 보호		

9	환경권 보장	9-1. 환경경영체제 수립 및 유지	18	
		9-2. 환경정보의 공개		
		9-3. 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙		
		9-4. 비상계획 수립		
10	고객 인권 보호	10-1. 고객 보호를 위한 법령 준수	15	2024년 신설
		10-2. 서비스·정보 등 이상시 조치		
		10-3. 고객 사생활 보호		
11	개인정보 보호 및 정보인권 보장	11-1. 개인정보 보호	11	2024년 신설
		11-2. 정보인권 보장		
12	직원 인권 보호	12-1. 갑질·폭력 예방 및 괴롭힘 금지	28	2024년 신설
		12-2. 성희롱·성폭력 예방과 구제조치		
		12-3. 일·가정 양립		
		12-4. 휴식권		
13	보건의료 및 감염병	13-1. 보건의료 기본법의 준수	16	2024년 신설
		13-2. 건전한 음주문화 조성		
		13-3. 금연 환경 조성		
		13-4. 건강관리		
		13-5. 균형잡힌 삶의 질 향상		
		13-6. 감염병의 예방 및 관리		
계			216	

3. 기관운영 인권영향평가 체크리스트 재설계

가. 기관운영 인권영향평가 평가기준 및 평가등급 체계

- 화성시문화관광재단은 기관운영 인권영향평가 체크리스트의 평가기준 및 평가등급 체계에 대한 명확한 기준을 수립하고 있음
 - 평가기준 : 평가지표별 추진실적이 평가기준에 충족하는 정도에 따라 배점을 부여하고, 평가지표에 대한 정보가 없거나 해당하지 않는 지표는 평가에서 제외하는 방식으로 기준 수립
 - 평가등급 : 기관운영 인권영향평가 체크리스트 10개 평가분야의 평가점수에 따라 9개 등급(1등급 ~ 9등급)으로 구분하여 관리할 수 있도록 평가등급 기준 수립
- 인권영향평가 체크리스트 평가기준은 명확하게 설정되어 있으므로 現 평가기준을 유지하고, 경영평가 및 성과관리 측면에서 평가등급별 서열화 적용가능성 및 관리 효율성, 내·외부 고객의 이해 용이성 및 비교가능성 확보 등을 위하여 화성시문화관광재단의 평가등급도 現 9등급 체계를 유지함 (100점 만점으로 환산)

<그림 31> 평가기준 및 평가등급 체계

평가 기준	<ul style="list-style-type: none"> 평가지표별 추진실적이 평가기준에 충족하는 정도에 따라 배점을 부여하고, 평가지표에 대한 정보가 없거나 해당하지 않는 지표는 평가에서 제외하는 現 방식 유지 									
구분	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	▶ ‘現 평가기준 유지’				
배점	2	1	0	평가 제외	평가 제외					
평가 등급	<ul style="list-style-type: none"> 기관운영 인권영향평가 체크리스트 평가점수(100점 환산)에 따라 9개 등급(1등급~9등급)으로 구분하여 관리할 수 있도록 하는 現 평가등급 기준 유지 									
구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급	
배점	100점 ~ 90점	90점 미만 ~ 80점	80점 미만 ~ 70점	70점 미만 ~ 60점	60점 미만 ~ 50점	50점 미만 ~ 40점	40점 미만 ~ 30점	30점 미만 ~ 20점	20점 미만 ~ 0점	

나. 기관운영 인권영향평가 체크리스트 개선방향

- 화성시문화관광재단 기관운영 인권영향평가 체크리스트 개선을 위하여 재단의 인권경영 실행체계 진단 및 인권경영 실태조사, 2024년 재단 기관운영 인권영향평가 체크리스트 검토, 4개 기관(경기문화재단, 부천문화재단, 한국문화예술교육진흥원 및 한국문화예술위원회) 기관운영 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹 등을 수행함
- 재단의 2024년 기관운영 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 설계한 화성시문화관광재단 기관운영 인권영향평가 체크리스트 개선(안)을 인권경영 주관부서인 감사팀과 검토 및 수정·보완하여 2025년 9월 1일에 완성함
- 기관운영 인권영향평가 체크리스트 개선(안)은 **2025년 9월 16일 인권경영 위원회에서 심의·의결하여 수정, 보완**할 예정임

(1) 인권경영 체제의 구축

- 개선방향 : 1개 지표 삭제, 1개 지표 수정(30개 지표 → 29개 지표)

<표 42> 인권경영 체제의 구축 개선방향

No.	평가항목	평가지표	개선	비고
1-1	인권존중 정책선언	1 재단은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	-	
		2 인권정책선언은 기관의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	-	
		3 재단의 인권정책선언은 기관 내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	-	
		4 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	-	
1-2	인권영향평가 실시	1 재단은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.	-	
		2 인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	-	
		3 인권영향평가 실행 시 기관 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	-	
		4 계약 등 협력회사의 활동도 인권영향평가 범위에 포함시킨다.	삭제	1-2-2의 범주에 포함되며, 책임 있는 공급망 관리 평가분야는 기관운영 인권영향평가 대상에 포함되기 때문에 삭제

1-3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	1	재단은 인권경영을 제도화를 위한 필요조치를 이행하였다.	-	
		2	재단은 인권경영 문제를 다루는 전담부서 설치 또는 담당자를 지정하였다.	-	
		3	재단은 인권준수 감시기구 및 제도를 운영 중이다.	-	
		4	재단은 인권에 부정적 인권영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	-	
		5	재단은 구성원의 인권의식 수준 진단 및 제고를 위한 인권경영 실태조사(설문조사)를 정기적으로 실시한다.	-	
1-4	인권경영성과	1	재단은 인권경영성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	-	
		2	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	-	
		3	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	-	
		4	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	-	
		5	보고는 재단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	-	
		6	인권경영 활동에 대한 성과는 객관적이고 적정하다	-	
1-5	구제절차 마련	1	재단의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	-	
		2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	-	
		3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	-	
		4	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	-	
		5	피해자가 기관 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 노력한다.	-	
		6	구제절차는 개별적인 문제해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	-	
1-6	인권교육 시행	1	재단은 임직원을 대상으로 정기적으로 인권교육을 실시한다.	-	
		2	인권경영 담당자와 관련부서를 대상으로 인권경영 이행을 위한 교육 및 훈련을 실시한다.	-	
1-7	인권경영 개선과제 이행	1	재단은 인권영향평가 결과를 바탕으로 인권경영 개선과제를 도출하고, 이행계획을 수립한다.	-	
		2	재단은 인권경영 개선과제 이행실적을 점검하는 등 개선과제 이행을 위해 노력한다.	-	
		3	재단은 인권경영 개선과제를 이행계획에 따라 추진하여 성과 목표를 달성하였다.	수정	(2024년 인권경영위원회 결과) 재단은 인권경영 개선과제를 이행계획에 따라 추진하여 성과 목표를 달성했다.

(2) 고용상의 비차별

- 개선방향 : 3개 지표 삭제(14개 지표 → 11개 지표)

<표 43> 고용상의 비차별 개선방향

No.	평가항목	평가지표	개선	비고
2-1	고용상 비차별	1 재단은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	-	
		2 재단은 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건은 제시하지 않는다.	-	
		3 재단은 임금, 복리후생제도 등 근로조건에서 근로자를 차별하지 않는다.	-	
		4 재단은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	-	
		5 재단은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	-	
2-2	고용상 남녀비차별	1 재단은 여성근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.	-	
		2 재단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 성별에 관계없이 동일한 임금을 제공한다.	-	
		3 재단은 임금 외에 복리후생제도에서 여성노동자를 차별하지 않는다.	삭제	2-1. 고용상 비차별 3번과 중복
		4 재단은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	삭제	2-1. 고용상 비차별 4번과 중복
		5 재단은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 여성노동자를 차별하지 않는다.	삭제	2-1. 고용상 비차별 5번과 중복
		6 재단은 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	-	
2-3	비정규직 근로자 비차별	1 재단은 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	-	
		2 재단은 업무의 숙련도·난이도에 따른 차이가 아닌 비정규직 근로자임을 이유로 임금을 차별 지급하지 않는다.	-	
		3 재단은 비정규직 근로자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	-	

(3) 결사 및 단체교섭의 자유 보장

- 개선방향 : 1개 지표 신설, 1개 지표 수정(11개 지표 → 12개 지표)

<표 44> 결사 및 단체교섭의 자유 보장 개선방향

No.	평가항목	평가지표		개선	비고
3-1	결사·단체교섭의 자유	1	재단은 노동조합의 설립과 활동을 보장한다.	-	-
		2	재단은 노동조합 등을 통해 근로자가 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 보장한다.	-	
		3	재단은 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	-	-
		4	재단은 정기적으로 근로자의 대표 와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	수정	(단체교섭 대상 명확화) 재단은 정기적으로 노동조합 대표자 와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.
3-2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	1	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자라는 이유나 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	-	
		2	근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것, 특정한 노동조합의 조합원이 될 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	-	
		3	근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	-	
		4	재단은 노동조합 전임자 및 근로시간 면제자에게 부여된 근로시간면제 시간을 법령상 한도 내에서 관리한다.	신설	노동조합 및 노동관계조정법 제24조(근로시간 면제 등) 재단의 부당노동행위(근로시간 면제 한도 초과 지급 가능성) 방지를 위해 필요
3-3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	1	재단은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	-	
		2	재단은 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 가능한 범위 내에서 정보를 제공할 수 있다.	-	
		4	재단은 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 재단 대표 또는 재단 대표가 위임한 자가 참여하여 협상한다.	-	
		5	재단은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	-	

(4) 강제 노동의 금지

- 개선방향 : 현행유지(5개 지표 유지)

<표 45> 강제 노동의 금지 개선방향

No.	평가항목	평가지표		개선	비고
4-1	강제노동 금지	1	재단은 강제노동을 금지하고 있다.	-	
		2	재단은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	-	
		3	재단은 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 근로자의 자유의사에 어긋나는 노동을 강요하지 않는다	-	
		4	근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	-	
		5	근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전 통지 이후에 재단을 그만둘 수 있다.	-	

(5) 아동노동의 금지

- 개선방향 : 현행유지(3개 지표 유지)

<표 46> 아동노동의 금지 개선방향

No.	평가항목	평가지표		개선	비고
5-1	연소자 고용 금지	1	재단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	-	
		2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.	-	
		3	재단은 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	-	

(6) 산업안전 보장

○ 개선방향 : 현행유지(20개 지표 유지)

<표 47> 산업안전 보장 개선방향

No.	평가항목	평가지표	개선	비고
6-1	안전보건관리 계획 수립	1 재단은 사용자 위원과 근로자 위원으로 구성된 안전보건위원회가 구성되어 있다.	-	
		2 재단은 중대재해처벌법 등 정부의 산업재해 규제 강화 정책에 대응하기 위한 안전관리체계를 구축하고 있다.	-	
		3 안전보건을 위한 실행방안 마련 및 계획을 수립하고, 모니터링하고 있다.	-	
		4 안전보건을 위한 규정 및 매뉴얼 등을 마련하고 있다.	-	
6-2	작업장 안전	1 재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	-	
		2 재단의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능 하도록 관리되고 있다.	-	
		3 재단 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	-	
		4 재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	-	
		5 재단은 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시한다.	-	
6-3	임산부 및 장애인 등 보호	1 임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	-	
		2 재단은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	-	
		3 임신을 한 근로자가 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	-	
		4 장애인들이 재단 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	-	
6-4	필수장비 제공 및 교육실시 등	1 재단은 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공한다.	-	
		2 재단은 근로자를 대상으로 산업안전에 관한 교육을 전문가를 통해 정기적으로 실시한다.	-	
		3 작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	-	
		4 재단은 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	-	
6-5	산업재해 피해근로자 지원	1 재단은 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원할 수 있는 산업재해보상보험법의 적용을 받는다.	-	
		2 재단은 업무상 재해가 발생한 때에는 근로자가 산업재해 보상보험에 의한 보상을 받을 수 있도록 필요한 조치를 하고 적극적으로 협조한다.	-	
		3 전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	-	

(7) 책임 있는 공급망 관리

- 개선방향 : 1개 평가항목 신설, 3개 평가지표 신설, 1개 평가지표 이동(3개 평가항목, 8개 평가지표 → 4개 평가항목, 11개 평가지표)

<표 48> 책임 있는 공급망 관리 개선방향

No.	평가항목	평가지표	개선	비고
7-1	협력기관 등의 인권경영 실천 지원	1 재단은 계약당사자들이 계약관련 모든 업무 영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	-	
		3 재단은 용역 계약 시 인권보호 존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	-	
		3 재단은 불공정 거래 개선 및 공정거래 환경 조성을 위해 부당계약 자가진단을 실시한다.	-	
		4 재단은 협력회사와 계약 시 해당 사업과 무관한 요구사항을 추가하거나, 기술이전을 요구하는 등 불공정한 요구를 하지 않는다.	이동	공정사회 구현을 위한 노력 평가항목 신설에 따라 7-4-1로 이동
		5 재단은 협력기관과의 계약 등 협력관계 형성 시, 관계자의 개인정보침해 방지, 보호에 관한 내용을 포함시킨다.	신설	새정부 국정과제 25(국민이 안심할 수 있는 개인정보 보호체계 확립) 고려 개인정보보호법 중요성 증대에 따라 신설
7-2	모니터링 실시	1 재단은 설문 등의 방법을 통해 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링 한다.	-	
		2 재단은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.	-	
7-3	보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	1 재단은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	-	
		2 재단의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	-	
7-4	공정사회 구현을 위한 노력 (신설)	1 재단은 불공정 거래 개선 및 공정거래 환경 조성을 위해 부당계약 자가진단을 실시한다.	이동	공정사회 구현을 위한 노력 평가항목 신설에 따라 7-1-4로 이동
		2 재단은 이해충돌 방지를 위해 다양한 활동(교육, 프로그램, 설문조사 등)을 추진한다.	신설	경영평가 편람의 윤리·인권 경영 노력 지표의 이해충돌 방지 평가내용 반영
		3 재단은 청렴한 조직문화 구축을 위해 청렴도 조사 등 다양한 활동을 추진한다.	신설	경영평가 편람의 윤리·인권 경영 노력 지표의 청렴도 조사 평가내용 반영

(8) 환경권 보장

- 개선방향 : 1개 평가항목, 2개 평가지표 신설(3개 평가항목, 11개 지표 → 4개 평가항목, 13개 평가지표)

<표 49> 환경권 보장 개선방향

No.	평가항목	평가지표	개선	비고
8-1	환경경영체제 수립 및 유지	1 재단은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	-	
		2 재단은 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	-	
		3 환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	-	
		4 재단은 재단 활동뿐만 아니라, 시설과 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.	-	
		5 재단은 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육하고 훈련한다.	-	
8-2	환경보호 활동	1 재단은 재활용 분리배출이나 환경오염 훼손 방지를 위한 활동을 실천한다.	신설	새정부 국정과제 40(지속가능 미래를 위한 탄소중립 실현), 42(순환경제 생태계 조성) 고려 환경권 보장을 위한 재단의 환경보호 활동 평가항목 신설
		2 재단은 경영관리 및 사업 운영 과정에서 발생하는 일회용품 줄이기 위해 노력한다.	신설	
8-3	환경정보의 공개	1 재단은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 근로자에게 제공한다.	-	
		2 환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.	-	
8-4	비상계획 수립	1 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	-	
		2 재단은 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	-	
		3 재단은 비상사태가 발생한 경우 비상사태 용역기관에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다.	-	
		4 재단과 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.	-	

(9) 고객 인권 보호

- 개선방향 : 1개 지표 신설(13개 지표 → 14개 지표)

<표 50> 고객인권 보호 개선방향

No.	평가항목	평가지표	개선	비고
9-1	고객 권익 보장	1 재단 사업으로 인하여 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않기 위해서 관련 법령의 기준에 따라 필요한 주의 의무를 다하고 있다.	-	
		2 고객의 권익을 보장하기 위해 재단의 사업과 관련된 정보를 정확하고 명확한 정보를 제공한다.	-	
		3 재단의 사업과 관련된 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공되며, 필요한 경우 외국어로 번역된 정보를 제공한다.	-	
		4 재단은 고객의 권리보호 준수를 위해 상품과 서비스에 대한 합리적인 위약금을 산정하고 있다.	-	
9-2	서비스 불만족 시 조치	1 재단은 고객이 재단 사업으로 인한 불만사항, 민원 등을 자유롭게 제기할 수 있도록 필요한 제도를 운영한다.	-	
		2 재단의 서비스에 문제가 발생할 경우, 고객의 불만족을 해결하기 위하여 노력한다.	-	
		3 재단의 서비스로 인하여 고객이 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.	-	
9-3	고객 사생활 보호	1 재단은 고객의 사생활을 존중하고, 재단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	-	
		2 고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	-	
		3 고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름과 연락처가 공개되어 있다.	신설	개인정보보호법 제31조 (개인정보 보호책임자의 지정) 개인정보 보호책임자를 지정하고, 고객 등 이해관계자가 확인할 수 있도록 개인정보보호책임자의 소속, 성명, 연락처 등의 공개 필요
		4 고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	-	
		5 고객 정보는 민원고객의 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	-	
		6 고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	-	
		7 고객 개인정보 파기계획을 수립하여 개인정보가 불필요해질 경우 절차에 따라 파기한다.	-	

(10) 직원 인권 보호

○ 개선방향 : 현행 유지(19개 지표)

<표 51> 직원 인권 보호 개선방향

No.	평가항목	평가지표	개선	비고
10-1	직장 내 괴롭힘·갑질 예방	1 재단은 직장 내 괴롭힘과 갑질 근절을 위하여 재단의 규정을 마련하고 있다.	-	
		2 재단은 직원들이 신의성실의 원칙을 준수하고, 직원 간 상호 존중하는 조직문화 운영에 관한 방침을 마련하고 있다.	-	
		3 재단 내 우월적 지위를 이용하여 부당한 업무지시가 없 도록 예방한다.	-	
		4 재단은 외모와 신체를 비하하는 발언, 반말, 욕설·폭언· 폭행 등 비인격적인 언행이 발생하지 않도록 예방한다	-	
		5 재단은 직장 내 괴롭힘 또는 갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우 금지, 2차 피해 방지, 분리조치 등 피해자 보호 대책을 마련하고 있다.	-	
		6 재단은 직장 내 괴롭힘과 갑질 예방을 위해 주기적으로 교육을 실시한다.	-	
		7 재단은 직장 내 괴롭힘과 갑질 행위 실태 파악을 위해 설문조사 등을 통해 의견청취를 할 수 있다.	-	
10-2	성희롱· 성폭력 예방	1 재단은 직장 내 성희롱·성폭력 예방을 위해 정기적으로 교육을 실시한다.	-	
		2 재단은 직장 내 성희롱·성폭력에 관한 인권침해를 다루 는 구제절차를 마련하고 있다.	-	
10-3	직원 보호	1 재단은 외부 고객 등으로부터의 인격 침해적 언행(폭언, 폭행, 협박 등)에 대해 재단 직원의 대처요령 및 재단의 방침을 마련하고 있다.	-	
		2 재단은 외부 고객 등으로부터의 인격 침해적 언행에 대 한 대처요령 및 재단의 방침을 직원들에게 적절한 방식 으로 숙지시킨다.	-	
		3 재단 직원이 외부 고객 등으로부터 인격 침해적 언행을 경험한 경우, 이에 대해 사법적·비사법적 지원을 제공 한다.	-	
		4 재단 직원이 외부 고객 등으로부터 인격 침해적 언행을 경험한 경우, 이에 대해 심리치료를 제공하는 등 피해 직원의 정신적 회복을 위해 적절한 지원을 제공한다.	-	
		5 재단은 노동기준에 따른 휴식시간과 근로자의 자유로운 휴식활동을 보장한다.	-	
		6 재단은 자유게시판이 건전한 목적으로 사용될 수 있도 록 모니터링하고 개선·조치한다.	-	
10-4	모성보호 및 일·가정 양립	1 재단은 육아휴직, 육아 시간 보장 제도 등 일·가정 양 립을 위한 제도를 법률에 따라 적절하게 실시하고, 이 를 사용함을 이유로 불리한 처우를 하지 않는다.	-	
		2 재단은 육아휴직의 자유로운 사용을 위해, 적극적인 결 원 보충 제도를 운영한다.	-	
		3 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경 우 기간은 최대 10일을 보장한다.	-	
		4 재단은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 등으로 가족 을 돌보기 위한 제도를 법률에 따라 보장하고 적절하게 실시하고 있다.	-	

다. 기관운영 인권영향평가 체크리스트 재설계 결과

- 재단의 2024년 화성시문화관광재단 기관운영 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 기관운영 인권영향평가 체크리스트 설계 결과, 2개 평가항목 신설, 7개 평가지표 신설, 2개 평가지표 수정 및 4개 평가지표를 삭제함
 - 10개 평가분야 → 10개 평가분야 유지
 - 33개 평가항목 → 35개 평가항목, 2개 증가(2개 신설)
 - 134개 평가지표 → 137개 평가지표, 3개 증가(7개 신설, 4개 삭제)
- 기관운영 인권영향평가 체크리스트는 10개 평가분야 35개 평가항목, 137개 평가지표로 재설정함

<표 52> 기관운영 인권영향평가 재설계 비교표

평가분야	평가항목					평가지표				
	현재	신설	삭제	수정	최종	현재	신설	삭제	수정	최종
1. 인권경영 체제의 구축	7				7	30		1	1	29
2. 고용상의 비차별	3				3	14		3		11
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	3				3	11	1		1	12
4. 강제 노동의 금지	1				1	5				5
5. 아동노동의 금지	1				1	3				3
6. 산업안전 보장	5				5	20				20
7. 책임 있는 공급망 관리	3	1			4	8	3		1	11
8. 환경권 보장	3	1			4	11	2			13
9. 고객 인권 보호	3				3	13	1			14
10. 직원 인권 보호	4				4	19				19
계	33	2	0	0	35	134	7	4	3	137

- 기관운영 인권영향평가 체크리스트 재설계에 따른 평가항목별 평가지표 변화는 다음과 같음

<표 53> 기관운영 인권영향평가 체크리스트 평가지표 비교표

평가분야		평가항목	평가지표		
			As Is	To Be	증감
1	인권경영 체제의 구축	1-1. 인권존중 정책선언	4	4	
		1-2. 인권영향평가 실시	4	3	-1
		1-3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	5	5	
		1-4. 인권경영성과	6	6	
		1-5. 구제절차 마련	6	6	
		1-6. 인권교육 시행	2	2	
		1-7. 인권경영 개선과제 이행	3	3	
2	고용상의 비차별	2-1. 고용상 비차별	5	5	
		2-2. 고용상 남녀비차별	6	3	-3
		2-3. 비정규직 근로자 비차별	3	3	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	3-1. 결사·단체교섭의 자유	4	4	
		3-2. 노동조합 활동 불이익 처우 금지	3	4	+1
		3-3. 단체교섭 보장 및 성실한 이행	4	4	
4	강제 노동의 금지	4-1. 강제노동 금지	5	5	
5	아동노동의 금지	5-1. 연소자 고용 금지	3	3	
6	산업안전 보장	6-1. 안전보건관리계획 수립	4	4	
		6-2. 작업장 안전	5	5	
		6-3. 임산부 및 장애인 등 보호	4	4	
		6-4. 필수장비 제공 및 교육 실시 등	4	4	
		6-5. 산업재해 피해근로자 지원	3	3	
7	책임 있는 공급망 관리	7-1. 협력기관 등의 인권경영 실천 지원	4	4	
		7-2. 모니터링 실시	2	2	
		7-3. 보안담당직원에 의한 인권침해 방지	2	2	
		7-4. 공정사회 구현을 위한 노력(신설)		3	+3
8	환경권 보장	8-1. 환경경영체제 수립 및 유지	5	5	
		8-2. 환경보호 활동(신설)		2	+2
		8-3. 환경정보의 공개	2	2	
		8-4. 비상계획 수립	4	4	

9	고객 인권 보호	9-1. 고객 권익 보장	4	4	
		9-2. 서비스 불만족 시 조치	3	3	
		9-3. 고객 사생활 보호	6	7	+1
10	직원 인권 보호	10-1. 직장 내 괴롭힘·갑질 예방	7	7	
		10-2. 성희롱·성폭력 예방	2	2	
		10-3. 직원 보호	6	6	
		10-5. 모성보호 및 일·가정 양립	4	4	
계			134	137	+3

4. 기관운영 인권영향평가 체크리스트

가. 인권경영 체제의 구축

<표 54> 인권경영 체제의 구축

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
총계								
1-1	인권존중 정책선언	소계						
		1	재단은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.					
		2	인권정책선언은 기관의 최고위 수준에서 표명된 것이다.					
		3	재단의 인권정책선언은 기관 내부와 외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.					
		4	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.					
1-2	인권영향 평가 실시	소계						
		1	재단은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.					
		2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.					
		3	인권영향평가 실행 시 기관 내·외부의 전문가를 참여시킨다.					
1-3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	소계						
		1	재단은 인권경영을 제도화를 위한 필요조치를 이행하였다.					
		2	재단은 인권경영 문제를 다루는 전담부서 설치 또는 담당자를 지정하였다.					
		3	재단은 인권준수 감시기구 및 제도를 운영 중이다.					
		4	재단은 인권에 부정적 인권영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.					
		5	재단은 구성원의 인권의식 수준 진단 및 제고를 위한 인권경영 실태조사(설문조사)를 정기적으로 실시한다.					

1-4	인권경영 성과	소계					
		1 재단은 인권경영성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.					
		2 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.					
		3 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.					
		4 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.					
		5 보고는 재단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.					
		6 인권경영 활동에 대한 성과는 객관적이고 적정하다					
1-5	구제절차 마련	소계					
		1 재단의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.					
		2 구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.					덴마크 HRCA
		3 구제절차는 접근과 이용이 용이하다.					
		4 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.					
		5 피해자가 기관 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.					
		6 구제절차는 개별적인 문제해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.					
1-6	인권교육 시행	소계					
		1 재단은 임직원을 대상으로 정기적으로 인권교육을 실시한다.					
		2 인권경영 담당자와 관련부서를 대상으로 인권경영 이행을 위한 교육 및 훈련을 실시한다.					
1-7	인권경영 개선과제 이행	소계					
		1 재단은 인권영향평가 결과를 바탕으로 인권경영 개선과제를 도출하고, 이행계획을 수립한다.					
		2 재단은 인권경영 개선과제 이행실적을 점검하는 등 개선과제 이행을 위해 노력한다.					
		3 재단은 인권경영 개선과제를 이행계획에 따라 추진하여 성과 목표를 달성했다.					

나. 고용상의 비차별

<표 55> 고용상의 비차별

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
총계								
2-1	고용상 비차별	소계						
		1	재단은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.					
		2	재단은 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건은 제시하지 않는다.					
		3	재단은 임금, 복리후생제도 등 근로조건에서 근로자를 차별하지 않는다.					
		4	재단은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.					
		5	재단은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.					
2-2	고용상 남녀 비차별	소계						
		1	재단은 여성근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.					
		2	재단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 성별에 관계없이 동일한 임금을 제공한다.					
		3	재단은 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.					
2-3	비정규직 근로자 비차별	소계						
		1	재단은 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.					
		2	재단은 업무의 숙련도·난이도에 따른 차이가 아닌 비정규직 근로자임을 이유로 임금을 차별 지급하지 않는다.					
		3	재단은 비정규직 근로자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.					

다. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

<표 56> 결사 및 단체교섭의 자유 보장

No.	항목	평가지표		답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
				예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
총계									
3-1	결사· 단체 교섭의 자유	소계							
		1	재단은 노동조합의 설립과 활동을 보장한다.						덴마크 HRCA
		2	재단은 노동조합 등을 통해 근로자가 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 보장한다.						
		3	재단은 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.						
		4	재단은 정기적으로 노동조합 대표자와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.						
3-2	노동조합 활동 불이익 처우금지	소계							
		1	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자라는 이유나 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.						
		2	근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것, 특정한 노동조합의 조합원이 될 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.						
		3	근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.						
		4	재단은 노동조합 전임자 및 근로시간 면제자에게 부여된 근로시간면제 시간을 법령상 한도 내에서 관리한다.						
3-3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	소계							
		1	재단은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.						
		2	재단은 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 가능한 범위 내에서 정보를 제공할 수 있다.						
		3	재단은 근로자 대표가 단체협상을 요구 할 때 의사결정권이 있는 재단 대표 또는 재단 대표가 위임한 자가 참여하여 협상한다.						
		4	재단은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.						

라. 강제 노동의 금지

<표 57> 강제 노동의 금지

No.	항목	평가지표		답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
				예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
총계									
4-1	강제노동 금지	소계							
		1	재단은 강제노동을 금지하고 있다.						
		2	재단은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.						덴마크 HRCA
		3	재단은 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 근로자의 자유의사에 어긋나는 노동을 강요하지 않는다						
		4	근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.						
		5	근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전 통지 이후에 재단을 그만둘 수 있다.						

마. 아동노동의 금지

<표 58> 아동노동의 금지

No.	항목	평가지표		답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
				예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
총계									
5-1	연소자 고용 금지	소계							
		1	재단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.						
		2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.						
		3	재단은 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.						

바. 산업안전 보장

<표 59> 산업안전 보장

No.	항목	평가지표		답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
				예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
총계									
6-1	안전보건 관리계획 수립	소계							
		1	재단은 사용자 위원과 근로자 위원으로 구성된 안전보건위원회가 구성되어 있다.						
		2	재단은 중대재해처벌법 등 정부의 산업재해 규제 강화 정책에 대응하기 위한 안전 관리체계를 구축하고 있다.						
		3	안전보건을 위한 실행방안 마련 및 계획을 수립하고, 모니터링하고 있다.						
		4	안전보건을 위한 규정 및 매뉴얼 등을 마련하고 있다.						
6-2	작업장 안전	소계							
		1	재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.						
		2	재단의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능 하도록 관리되고 있다.						
		3	재단 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.						
		4	재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.						
		5	재단은 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시한다.						
6-3	임산부 및 장애인 등 보호	소계							
		1	임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.						
		2	재단은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.						
		3	임신을 한 근로자가 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.						
		4	장애인들이 재단 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.						

6-4	필수장비 제공 및 교육 실시 등	소계							
		1	재단은 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공한다.						
		2	재단은 근로자를 대상으로 산업안전에 관한 교육을 전문가를 통해 정기적으로 실시한다.						
		3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.						
		4	재단은 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.						
6-5	산업재해 피해 근로자 지원	소계							
		1	재단은 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원할 수 있는 산업재해보상보험법의 적용을 받는다.						
		2	재단은 업무상 재해가 발생한 때에는 근로자가 산업재해 보상보험에 의한 보상을 받을 수 있도록 필요한 조치를 하고 적극적으로 협조한다.						
		3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.						덴마크 HRCA

사. 책임 있는 공급망 관리

<표 60> 책임 있는 공급망 관리

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완 필요	아니 오	정 없 음	해 당 없 음	
총계								
7-1	협력기관 등의 인권경영 실천 지원	소계						
		1	재단은 계약당사자들이 계약관련 모든 업 무 영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대 한다는 내용을 포함시킨다.					
		2	재단은 용역 계약 시 인권보호 존중에 관 한 내용을 서면으로 요구한다.					
		3	재단은 불공정 거래 개선 및 공정거래 환 경 조성을 위해 부당계약 자가진단을 실시 한다.					
		4	재단은 협력기관과의 계약 등 협력관계 형 성 시, 관계자의 개인정보침해 방지, 보호 에 관한 내용을 포함시킨다.					
7-2	모니터링 실시	소계						
		1	재단은 설문 등의 방법을 통해 주요 협력 회사의 인권보호 준수여부를 모니터링 한 다.					
		2	재단은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시 정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려 한다.					
7-3	보안담당 직원 에 의한 인권침해 방비	소계						
		1	재단은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.					
		2	재단의 보안담당 직원은 인권보호와 관련 한 별도의 교육을 받는다.					
7-4	공정사회 구현을 위한 노력	소계						
		1	재단은 불공정 거래 개선 및 공정거래 환 경 조성을 위해 부당계약 자가진단을 실시 한다.					
		2	재단은 이해충돌 방지를 위해 다양한 활동 (교육, 프로그램, 설문조사 등)을 추진한다.					
		3	재단은 청렴한 조직문화 구축을 위해 청렴 도 조사 등 다양한 활동을 추진한다.					

아. 환경권 보장

<표 61> 환경권 보장

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
총계								
8-1	환경경영 체제 수립 및 유지	소계						
		1	재단은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.					
		2	재단은 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.					
		3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.					
		4	재단은 재단 활동뿐만 아니라, 시설과 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.					
		5	재단은 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육하고 훈련한다.					
8-2	환경보호 활동	소계						
		1	재단은 재활용 분리배출이나 환경오염 훼손 방지를 위한 활동을 실천한다.					
		2	재단은 경영관리 및 사업 운영 과정에서 발생하는 일회용품을 줄이기 위해 노력한다.					
8-3	환경 정보의 공개	소계						
		1	재단은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 근로자에게 제공한다.					
		2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.					
8-4	비상계획 수립	소계						
		1	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.					
		2	재단은 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.					
		3	재단은 비상사태가 발생한 경우 비상사태 용역기관에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다.					
		4	재단과 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.					

자. 고객 인권 보호

<표 62> 고객 인권 보호

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
총계								
9-1	고객 권익 보장	소계						
		1	재단 사업으로 인하여 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않기 위해서 관련 법령의 기준에 따라 필요한 주의 의무를 다하고 있다.					
		2	고객의 권익을 보장하기 위해 재단의 사업과 관련된 정보를 제공할 수 있다.					
		3	재단의 사업과 관련된 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공되며, 필요한 경우 외국어로 번역된 정보를 제공한다.					
		4	재단은 고객의 권리보호 준수를 위해 상품과 서비스에 대한 합리적인 위약금을 산정하고 있다.					
9-2	서비스 불만족 시 조치	소계						
		1	재단은 고객이 재단 사업으로 인한 불만사항, 민원 등을 자유롭게 제기할 수 있도록 필요한 제도를 운영한다.					
		2	재단의 서비스에 문제가 발생할 경우, 고객의 불만족을 해결하기 위하여 노력한다.					
		3	재단의 서비스로 인하여 고객이 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.					
9-3	고객 사생활 보호	소계						
		1	재단은 고객의 사생활을 존중하고, 재단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.					
		2	고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.					
		3	고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름과 연락처가 공개되어 있다.					
		4	고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.					
		5	고객 정보는 민원고객의 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.					
		6	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.					
		7	고객 개인정보 파기계획을 수립하여 개인정보가 불필요해질 경우 절차에 따라 파기한다.					

차. 직원 인권 보호

<표 63> 직원 인권 보호

No.	항목	평가지표		답변 결과					담당부서/증빙자료(근거)
				예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
총계									
10-1	직장 내 괴롭힘· 갑질 예방	소계							
		1	재단은 직장 내 괴롭힘과 갑질 근절을 위하여 재단의 규정을 마련하고 있다.						
		2	재단은 직원들이 신의성실의 원칙을 준수하고, 직원 간 상호 존중하는 조직문화 운영에 관한 방침을 마련하고 있다.						
		3	재단 내 우월적 지위를 이용하여 부당한 업무지시가 없도록 예방한다.						
		4	재단은 외모와 신체를 비하하는 발언, 반말, 욕설·폭언·폭행 등 비인격적인 언행이 발생하지 않도록 예방한다						
		5	재단은 갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우 금지, 2차 피해 방지, 분리조치 등 피해자 보호 대책을 마련하고 있다.						
		6	재단은 직장 내 괴롭힘, 갑질 등 예방을 위해 주기적으로 교육을 실시한다.						
		7	재단은 직장 내 괴롭힘 및 갑질 행위 실태 파악을 위해 설문조사 등을 통해 의견청취를 할 수 있다.						
10-2	성희롱· 성폭력 예방	소계							
		1	재단은 직장 내 성희롱·성폭력 예방을 위해 정기적으로 교육을 실시한다.						
		2	재단은 직장 내 성희롱·성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차를 마련하고 있다.						
10-3	직원 보호	소계							
		1	재단은 외부 고객 등으로부터의 인격 침해적 언행(폭언, 폭행, 협박 등)에 대해 재단 직원의 대처요령 및 재단의 방침을 마련하고 있다.						
		2	재단은 외부 고객 등으로부터의 인격 침해적 언행에 대한 대처요령 및 재단의 방침을 직원들에게 적절한 방식으로 숙지시킨다.						
		3	재단 직원이 외부 고객 등으로부터 인격 침해적 언행을 경험한 경우, 이에 대해 사법적·비사법적 지원을 제공한다.						
		4	재단 직원이 외부 고객 등으로부터 인격 침해적 언행을 경험한 경우, 이에 대해 심리치료를 제공하는 등 피해직원의 정신적 회복을 위해 적절한 지원을 제공한다.						
		5	재단은 노동기준에 따른 휴식시간과 근로자의 자유로운 휴식활동을 보장한다.						
		6	재단은 자유게시판이 건전한 목적으로 사용될 수 있도록 모니터링하고 개선·조치한다.						

10-4	모성보호 및 일·가정 양립	소계							
		1	재단은 육아휴직, 육아 시간 보장 제도 등 일·가정 양립을 위한 제도를 법률에 따라 적절하게 실시하고, 이를 사용함을 이유로 불리한 처우를 하지 않는다.						
		2	재단은 육아휴직의 자유로운 사용을 위해, 적극적인 결원 보충 제도를 운영한다.						
		3	근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 기간은 최대 10일을 보장한다						
		4	재단은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 등으로 가족을 돌보기 위한 제도를 법률에 따라 보장하고 적절하게 실시하고 있다.						

V. 주요사업 인권영향평가 체크리스트 개선

1. 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정

가. 화성시문화관광재단 설립근거 및 목적

(1) 설립근거

- 문화예술진흥법, 지방자치단체의 출자출연기관의 운영에 관한 법률(시행령), 화성시문화관광재단 설립 및 운영에 관한 조례

(2) 재단법인 화성시문화관광재단 정관 목적

- 재단은 화성시문화관광재단 설립 및 운영에 관한 조례가 정하는 바에 따라 화성시의 역사와 전통을 계승하고 문화예술을 진흥을 목적으로 설립한다고 화성시문화관광재단 정관 제1조(목적)에 규정하고 있음

(3) 재단의 주요사업

- 정관에서 규정하고 있는 재단의 주요사업은 다음과 같음

<표 64> 재단의 주요사업

재단의 목적사업 리스트	
문화예술·관광의 국내외 교류사업	공연예술 진흥 및 작품 활동과 보급 및 교육
문화예술의 창작지원	문화예술·관광 자료의 수집·관리 및 조사·연구
문화복지시설·관광시설의 관리 및 운영	위탁사업의 운영 및 관리
그 밖에 재단의 목적달성에 필요한 사항	화성시 시립도서관 관리 운영
미디어센터 관리 및 운영	활문화센터 관리 및 운영
재단 설립목적에 맞는 화성시장이 수행하는 사업	영화관 운영
관광진흥을 위한 정책·콘텐츠 개발 및 홍보 등	화성예술의전당의 관리 및 운영

나. 화성시문화관광재단 주요사업 현황

- 재단의 2025년 주요 사업은 21개이며 총사업비(2025년 예산액)는 9,959백만원으로 나타남
- 재단의 2025년 21개 주요사업 목록, 재단 업무분장, 사업운영 현황 등을 고려하여 주요사업 인권영향평가 18개 주요사업 리스트를 도출함

<표 65> 재단의 2025년 주요 사업 목록

No.	주요 업무 목록	사업비	비고
계	21개 사업	9,959	
1	화성예술지원	797	반복
2	일상 예술활동 지원 <자유공간+>	600	반복
3	지역 예술 유통 기반 강화	138	신규
4	기획공연	2,589	반복
5	2025 병점문화축제	69	반복
6	화성예술의전당 시스템 안정화	998	신규
7	화성예술의전당 2026년 개관프로그램 준비	100	신규
8	문화자치 협의체 운영	59	반복
9	라이징스타를 찾아라	290	반복
10	화성시 예술단	903	반복
11	찾아가는 공연장	298	반복
12	기획전시	495	반복
13	시민 미디어 교육	79	반복
14	시민 콘텐츠 제작 지원	162	반복
15	생활시장화인	192	반복
16	테마관광자원 발굴과 관광코스 개발	55	신규
17	시민 여행영상, 여행기 공모전	45	신규
18	시민이 편하게 접근할 수 있는 독서환경 구축	1,213	반복
19	생애주기별 독서 문화프로그램	325	반복
20	시민 참여형 독서문화 혁신운동	460	반복
21	포용하는 독서복지서비스 실현	92	반복

다. 인권 취약 사업 실태조사 결과

- 인권 취약 사업 실태조사 결과는 다음과 같음

<표 66> 인권 취약 사업 실태조사 결과

No	사업명	임직원 인권침해 리스크			고객 및 이해관계자 인권침해 리스크		
		응답	비율	순위	응답	비율	순위
1	예술인 지원사업	17	4.8	8	42	11.9	2
2	화성·반석·누림 공연장 기획·운영	7	2	11	16	4.5	9
3	축제사업	34	9.7	5	29	8.2	6
4	화성예술의전당 기획·운영	6	1.7	12	6	1.7	13
5	예산·이사회 등 기관경영	12	3.4	10	15	4.3	10
6	홍보 및 언론대응	21	6	6	25	7.1	8
7	인사·노무·송무·복무	55	15.6	1	43	12.2	1
8	전산·정보공개청구·고객의소리	47	13.4	4	36	10.2	4
9	계약·지출	18	5.1	7	37	10.5	3
10	시설운영 및 스포츠 강습	52	14.8	3	32	9.1	5
11	찾아가는공연장, 화성시예술단	3	0.9	14	6	1.7	13
12	기획전시	2	0.6	15	3	0.9	17
13	미디어 센터 운영 등 미디어 활성화	1	0.3	17	0	0	18
14	문화자치 협의체	2	0.6	15	9	2.6	12
15	생활문화 동호회, 생활시장 화인	5	1.4	13	5	1.4	15
16	관광기획전략 및 콘텐츠 개발	0	0	18	5	1.4	15
17	도서관 운영 및 독서환경 구축	55	15.6	1	29	8.2	6
18	생애주기별 독서 문화프로그램 기획·운영	15	4.3	9	14	4	11
계		352	100.0	-	352	100.0	-

라. 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정

(1) 주요사업 인권영향평가 대상사업 평가 결과

- 화성시문화관광재단 16개 주요사업 중 재단의 사업규모(사업예산 규모), 사업의 지속성장 가능성, 사업의 인권 취약성, 고객 인권 취약성, 고객에 대한 파급력을 기준으로 주요사업 후보군 5개를 선정함³⁶⁾

<표 67> 주요사업 선정기준 및 배점

No.	주요사업 선정기준	선정기준별 배점				
		1점	2점	3점	4점	5점
1	사업규모	0.65억 미만	0.65억 이상	1.31억 이상	2.61억 이상	5.22억 이상
2	사업의 지속성장 가능성	-	-	신규	-	반복
3	임직원 인권 취약성	17위~18위	13위~16위	8위~12위	4위~7위	1위~3위
4	고객 인권 취약성	17위~18위	13위~16위	8위~12위	4위~7위	1위~3위
5	고객에 대한 파급력	-	-	내부고객	-	외부고객

- 5개 주요사업 후보군 선정기준(사업규모, 사업의 지속성장 가능성, 임직원 인권 취약성, 고객 인권 취약성, 고객에 대한 파급력)에 따라 재단의 18개 주요사업을 평가한 결과는 다음과 같음
 - ‘도서관 운영 및 독서환경 구축’ 이 24점으로 1위로 평가됨
 - ‘예술인 지원사업’ 은 23점으로 2위로 평가됨
 - ‘화성·반석·누림 공연장 기획·운영’ 은 3위(21점)로 평가됨
 - ‘계약·지출’, ‘시설운영 및 스포츠 강습’, ‘생애주기별 독서 문화 프로그램 기획·운영’ 은 20점으로 공동 4위로 평가됨

36) 평균값이 중간값보다 클 경우 중간값을 3점으로 설정하고, 중간값이 평균값보다 클 경우 평균값을 3점으로 설정함
4점은 3점의 2배, 5점은 4점의 2배로 설정하고, 2점은 3점의 50% 수준, 1점은 2점의 50% 수준으로 설정함

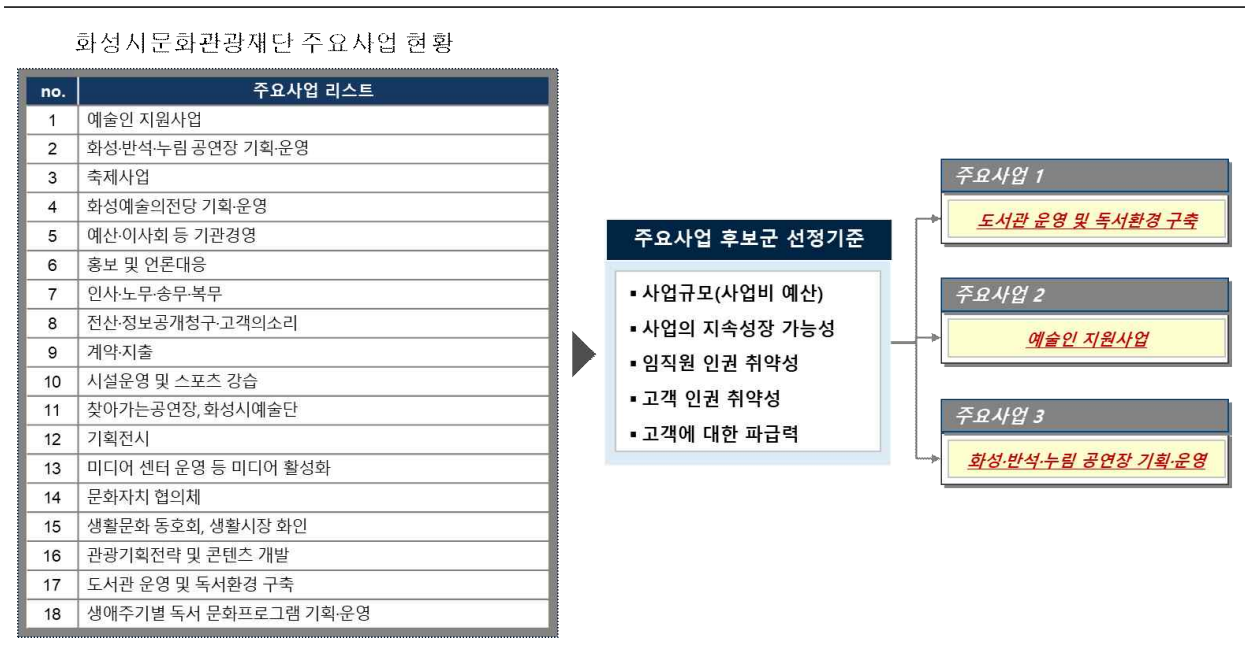
<표 68> 16개 주요사업 평가 결과

No	사업명	대상사업 선정기준 및 배점						
		사업 규모	지속 가능성	임직원 인권 취약성	고객 인권 취약성	고객 파급력	합계	순위
1	예술인 지원사업	5	5	3	5	5	23	2
2	화성·반석·누림 공연장 기획·운영	5	5	3	3	5	21	3
3	축제사업	1	5	4	4	5	19	7
4	화성예술의전당 기획·운영	5	3	3	2	3	16	14
5	예산·이사회 등 기관경영	1	5	3	3	5	17	11
6	홍보 및 언론대응	1	5	4	3	3	16	14
7	인사·노무·송무·복무	1	5	5	5	3	19	7
8	전산·정보공개청구·고객의소리	1	5	4	4	5	19	7
9	계약·지출	1	5	4	5	5	20	4
10	시설운영 및 스포츠 강습	1	5	5	4	5	20	4
11	찾아가는공연장, 화성시예술단	5	5	2	2	5	19	7
12	기획전시	4	5	2	1	5	17	11
13	미디어 센터 운영 등 미디어 활성화	3	5	1	1	5	15	17
14	문화자치 협의체	1	5	2	3	5	16	14
15	생활문화 동호회, 생활시장 화인	3	5	2	2	5	17	11
16	관광기획전략 및 콘텐츠 개발	1	3	1	2	5	12	18
17	도서관 운영 및 독서환경 구축	5	5	5	4	5	24	1
18	생애주기별 독서 문화프로그램 기획·운영	4	5	3	3	5	20	4

(2) 주요사업 인권영향평가 대상사업 후보군

- 재단의 18개 주요사업 평가 결과, 도서관 운영 및 독서환경 구축, 예술인 지원사업, 화성·반석·누림 공연장 기획·운영 3개 사업이 주요사업 후보군으로 도출됨

<그림 32> 주요사업 인권영향평가 대상사업 후보군



(3) 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정

- 18개 주요사업 평가 결과와 기존 주요사업(2022년 공연장 운영 및 사업, 2023년 도서관 운영 및 사업, 2024년 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영), 기관 현황 및 2025년 사업 특성 등을 고려하여 인권경영 주관부서 및 관련부서와 논의를 통해 최종적으로 예술인 지원사업을 인권영향평가 대상사업으로 선정함

<표 69> 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정

No	사업명	평가 결과		대상사업		사업 확정
		점수	순위	1안	2안	
1	도서관 운영 및 독서환경 구축	24	1	X	◎	◎
2	예술인 지원사업	23	2	◎	X	◎
3	화성·반석·누림 공연장 기획·운영	21	3	X	X	

2. 現 주요사업 인권영향평가 체크리스트

- 주요사업 인권영향평가 체크리스트는 재단의 주요사업을 대상으로 실제적·잠재적인 인권리스크를 파악하여 평가하기 위한 평가도구임
- 재단의 2024년 주요사업은 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영으로 선정하였으며, 주요사업 인권영향평가 체크리스트는 사업기획, 공정운영, 사회약자 이용편의 보장, 안전보장, 고객 인권 보호, 직원 인권 보호, 사업결과 및 환류의 7개 평가항목 및 33개 평가지표로 구성됨
- 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영에 대한 주요사업 인권영향평가 체크리스트 7개 평가항목, 33개 평가지표는 다음과 같음

<표 70> 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표
1	사업기획	1 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 기획 단계부터 인권침해 예방 등 이용자의 인권보호를 고려하여 기획하려고 노력한다.
		2 이용자의 권익을 위해 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 방식 혁신 및 새로운 프로그램 발굴을 위해 노력한다.
		3 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영의 세부계획을 수립할 때, 고객의 의견을 수렴한다.
2	공정운영	1 스포츠(수영·헬스·생활체육) 이용자의 권리침해(차별, 권리, 제약) 없이 운영하고 있다.
		2 스포츠(수영·헬스·생활체육) 이용자는 국적, 성별, 나이, 장애 등에 의해 불합리한 차별을 받지 않는다.
		3 동탄복합문화센터에서 운영하는 스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램이나 행사 등의 정보는 다양한 채널을 통해 누구나 확인할 수 있도록 공유한다.
		4 스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램 기획 및 홍보를 위하여 활용하는 매체의 지적재산권, 저작권을 준수하여 시행한다.
		5 정보소외계층, 다문화 가정 등 우리나라 언어에 취약한 계층을 위한 스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램이나 행사 등을 운영하고 있다.
		6 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 관련 업무매뉴얼은 규정된 기준을 따른다.
		7 스포츠(수영·헬스·생활체육) 이용자의 민원 및 불편사항 접수 절차가 마련되어 있다.
3	사회약자 이용편의 보장	1 정보취약계층 및 사회적약자의 온라인 접근성 제고를 위해 노력을 기울이고 있다.
		2 사회적약자 편의성을 고려하여 편의시설(접근로, 주차구역, 출입문, 화장실 등) 생활환경에 노력을 기울이고 있다.
		3 시설은 외국인 및 저시력자 이용을 위한 안내시설(사인물, 리플릿 등)이 설치되어 있다.

4	안전보장	1	동탄복합문화센터 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 관련 재난 안전 계획을 수립하고 있다.
		2	동탄복합문화센터는 난간 및 안전울타리 등의 안전시설이 설치되어 있다.
		3	동탄복합문화센터 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 관련 안전관리 담당직원이 배치되어 있다.
		4	동탄복합문화센터 스포츠 시설물의 안전점검은 주기적으로 실시하고 있다.
		5	동탄복합문화센터 스포츠 시설을 항상 깨끗한 상태로 유지하여 이용객의 피해가 없도록 한다.
		6	동탄복합문화센터 내 수영·헬스·생활체육 이용자의 안전을 위한 교육 및 홍보를 하고 있다.
5	고객 인권 보호	1	스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램 강사로부터 발생하는 인권침해 예방을 위하여 교육을 실시한다.
		2	동탄복합문화센터 내 수영·헬스·생활체육 이용자 편의를 위한 탈의실, 샤워실, 사물함 등의 시설물을 적절하게 운영하고 있다.
		3	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 과정에서 얻은 모든 이용자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.
		4	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 과정에서 얻은 정보 및 자료를 사업목적 외에 다른 용도로 사용하거나 제공할 수 없도록 관리하고 있다.
		5	개인정보 취급자는 개인정보 취급자에 의한 정보유출이 발생하지 않도록 교육받고 있다.
6	직원 인권 보호	1	직원 보호를 위한 고객응대 문구를 접점에 부착 및 홍보한다.
		2	고객 등 이해관계자의 부당한 요구, 갑질, 언어폭력 등에 적절하게 대응할 수 있는 매뉴얼이나 방침을 마련하고 있다.
		3	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 직원 및 강사가 갑질, 인권침해 등을 당했을 때, 사건사고를 접수 신고할 수 있는 채널을 운영하고 있다.
		4	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 직원 및 강사들의 휴게시설이 설치되어 있다.
7	사업결과 및 환류	1	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영(행사 및 프로그램 등) 결과를 투명하게 공개한다.
		2	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영의 개선점 발굴, 인권침해 실태 파악 등을 위한 만족도 조사를 정기적으로 실시한다.
		4	만족도 조사를 결과를 차년도 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 및 사업기획에 반영한다.

3. 타기관 주요사업 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹

가. 타기관 주요사업 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹 종합

- 부천문화재단, 국립정동극장, 안양문화예술재단 및 한국문화예술위원회 4개 기관의 주요사업 인권영향평가 체크리스트를 분석한 결과, 각 기관의 특성을 기준으로 주요사업 선정하여 주요사업 인권영향평가를 실시하는 것으로 나타남³⁷⁾
- 부천문화재단, 국립정동극장, 안양문화예술재단 2개 사업
- 한국문화예술위원회 1개 사업

<표 71> 타기관 주요사업 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹 종합

구분	대상사업	주요 특징
화성시문화관광재단	도서관 운영 및 사업	<ul style="list-style-type: none"> 7개 평가항목 31개 평가지표 스포츠(수영·헬스·생활체육)운동을 대상으로 주요사업 체크리스트 개발 예정
부천문화재단	2024 부천문화마을 프로젝트 '볼록볼록'	<ul style="list-style-type: none"> 4개 평가항목 12개 평가지표 사업공고(2개), 지원대상 선정(5), 계약(2), 지원활동(3)
	2023년 전시사업	<ul style="list-style-type: none"> 5개 평가항목 27개 평가지표 안내 서비스(6), 전시관 관리(5), 안전보건(7), 근로자 보호(6), 고객정보보호(3)
국립정동극장	기획공연사업	<ul style="list-style-type: none"> 2개 평가분야 10개 평가항목 45개 평가지표 예술인의 인권 보호(5개 항목, 21개 지표), 관람객의 인권 보호(5개 항목, 24개 지표)
	예술단공연사업	<ul style="list-style-type: none"> 2개 평가분야 9개 평가항목 41개 평가지표 예술단원의 인권 보호(6개 항목, 25개 지표), 관람객의 인권 보호(3개 항목, 14개 지표)
안양문화예술재단	지원사업	<ul style="list-style-type: none"> 3개 평가항목 16개 평가지표 지원사업 공고(5), 지원사업 선정(5), 지원사업자 활동(6)
	공연사업	<ul style="list-style-type: none"> 3개 평가항목 16개 평가지표 사업계획 수립(4), 사업 협력관계(6), 사업홍보 및 운영(6)
한국문화예술위원회	시각예술 지원사업	<ul style="list-style-type: none"> 7개 평가항목 40개 평가지표 사업계획(9), 사업선정(8), 사업참여자 활동(6), 예술인 권리 구제(7), 안전보건 보장(2), 연소자 고용 모니터링(2), 사업홍보 및 운영(6)

37) 출처 : 2024년 인권영향평가 결과보고서(부천문화재단, 2024. 12), 국립정동극장 2024년 인권영향평가 결과보고서(국립정동극장, 2024. 10), 2024 안양문화예술재단 인권영향평가 결과보고(안양문화예술재단, 2025. 01.), 2024년 한국문화예술위원회 인권영향평가 결과보고서(한국문화예술위원회, 2024. 10)

나. 타기관 주요사업 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹

(1) 부천문화재단 주요사업 인권영향평가 체크리스트

① 2024 부천문화마을 프로젝트 ‘블록뽀록’ 인권영향평가 체크리스트

<표 72> 2024 부천문화마을 프로젝트 ‘블록뽀록’ 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표	
1	사업공고	1	재단은 지원사업 공고가 다양한 채널을 통해 누구나 확인할 수 있도록 안내한다.
		2	재단은 지원사업 신청 기간을 여유있게 제공하고 있다.
2	지원대상 선정	1	재단은 지원 대상 선정을 위한 공정하고 합리적인 선정기준이 존재한다.
		2	재단은 지원대상 선정 시, 부천시 37개동 균형 지원을 위한 권역별 프로그램(마을연구단)을 운영, 대상으로 적용한다.
		3	재단은 지원 대상 선정을 위해 공정한 심의위원회를 구성한다.
		4	재단은 지원 대상 선정 결과를 투명하게 공개하고 이의를 제기하는 절차를 운영한다.
		5	재단은 선정된 예술가의 공모사업 중복지원 여부를 확인하는 절차를 운영한다.
3	계약	1	재단은 지원 대상과 협약(계약) 시 불공정한 조항이 포함되어 있지 않다.
		2	재단은 계약상에 계약목적물의 지식재산권 귀속 등의 조항을 포함하고 있다.
4	지원활동	1	재단은 지원 대상 작가에게 전시관 대관 지원 시 공평한 조건으로 지원하고 있다.
		2	재단은 선정된 예술가의 작품(결과물)에 사회적소수자에 대한 부정적 인식을 포함하는 내용이 있는지 확인하는 제도가 있다.
		3	재단은 지원 대상 작가들의 집합 교육 시, 교육 일정에 대한 사전 협의 과정을 실시한다.

② 2023년 전시사업 인권영향평가 체크리스트

<표 73> 2023년 전시사업 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표	
1	안내 서비스	1	재단은 고객안내간판·표지판 등에 오타자, 훼손 상태 등을 점검하고 개선한다.
		2	재단은 장애인, 노인 등 사회적 약자를 위한 고객안내간판·표지판을 제공한다.
		3	재단은 외국인을 위한 다국어 고객 안내 간판·표지판을 제공한다.
		4	재단은 고객지원센터(또는 종합안내센터)를 운영하여 고객이 필요로 하는 안내사항과 정보를 제공한다.
		5	재단은 박물관 관람객의 유실물 접수·처리·폐기에 대한 안내사항을 공지하고 있다.
		6	재단은 박물관 내 실종아동 예방 및 실종아동 보호를 위한 매뉴얼이 있다.
2	전시관 관리	1	재단은 전시관 관람 시 관람객의 신체적 조건(신장과 눈높이 등)에 맞추어 볼 수 있도록 전시물의 높이를 조정하고 있다.
		2	재단은 전시관 출입구, 내부(통행로, 계단 등) 관람객의 안전을 위한 주의 문구를 게시하고 있다.
		3	재단은 전시물 안내 설명, 내용 등에 신뢰성을 확보하기 위해 맞춤법, 사실확인, 훼손을 점검하고 개선한다.
		4	재단은 영유아를 대상으로 한 전시관 내 영유아를 위한 편의를 제공하고 있다.
		5	재단은 사회적 약자(취약 계층)을 위한 전시 콘텐츠를 일부 제공하고 있다.
3	안전보건	1	재단은 시설물을 정기적으로 점검·보수하여 안전하고 쾌적한 전시 관람환경을 조성하고 있다.
			재단은 전시관 내부 관람 시 관람객의 안전을 위해 진열장 모서리 등에 안전장치를 설치하고 있다.
			재단은 재난 발생 시 관람객이 대피할 수 있도록 안내표지판, 음성안내, 보호장비, 대피장소 등이 조치되어 있다.
			재단은 관람객의 안전을 보호하기 위하여 전시장 안전보험에 가입되어 있다.
			재단은 주기적인 전시관 청결 유지, 소독 등 쾌적하고 위생적인 전시 관람환경 조성하고 있다.
		2	재단은 박물관에서 발생할 수 있는 화재, 천재지변 등에 비상사태에 대응 체계가 있다.
		3	재단은 박물관에서 발생할 수 있는 안전사고, 상해 등에 대응하기 위해 의료기관과 비상연락망을 구축하고 있다.

4	근로자 보호	1	재단은 박물관 내 현장 체험전시 및 전시관 관리 운영 인력의 휴게시간(점심시간)을 보장해주고 있다.
		2	재단은 체험전시 및 전시관 관리 운영 인력의 근무 시간 외 추가 근무 시 적절한 보상을 제공하고 있다.
		3	재단은 체험전시관을 이용하는 고객의 안전을 위해 전시물 시설 관리자에게 안전교육을 실시한다.
		4	재단은 관람객을 응대하는 근로자에게 고객의 편의를 위한 현장대응 교육을 실시하고 있다.
		5	재단은 민원인의 폭언, 폭행 등으로 인한 건강장해를 예방하기 위해 고객응대 업무 매뉴얼을 제작하고 관련 교육을 정기적으로 실시한다.
		6	재단은 특별민원으로 인해 담당 직원의 건강장해 발생(또는 현저한 우려)시에는 업무의 일시적 중단 또는 전환이나 휴게시간의 연장 등의 조치를 취한다.
5	고객정보보호	1	재단은 관람객의 개인정보 처리목적에 명확하게 하고 목적에 필요한 범위에서 최소한의 개인정보만을 적법하고 정당하게 수집한다.
		2	재단은 관람객의 개인정보 처리목적에 필요한 범위에서 적합하게 개인정보를 처리하고 그 목적 외 용도로 활용하지 않는다.
		3	재단은 개인정보보호 정책에 따라 관람객의 개인정보를 생성부터 파기까지 체계적으로 관리하고 있다.

(2) 국립정동극장 주요사업 인권영향평가 체크리스트

① 기획공연사업 인권영향평가 체크리스트

○ 예술인의 인권 보호 평가분야

<표 74> 예술인의 인권 보호 평가분야 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표	
1	협력업체 계약 및 예술인 고용	1	극장은 협력업체 및 예술인(공연자, 제작진, 스태프 등)과 계약 시 사규에 근거하여 예술인의 인권보호 규정을 포함한다.
		2	극장은 계약 시 연령, 학벌, 출신, 장애, 성별 등을 이유로 배제하거나 불평등한 조항을 요구하지 않는다.
		3	극장은 작품 심사 및 오디션 과정에서 공정한 절차와 명확한 기준을 마련하고 공고과정을 투명하게 공개한다.
		4	극장은 협력업체 및 예술인에게 불공정한 계약 조건을 강요하거나 계약 조건과 다른 활동을 강요하지 않는다.
		5	극장은 공동(기획)제작 협력업체 및 저작권 사용과 관련된 예술인에게 상호협의 후 수익배분에 관한 사항을 계약서에 명시한다.
		6	극장은 연습과 훈련 기간을 예술 활동에 포함하고 그에 준하는 임금을 지불하고 권리를 보장한다.
		7	극장은 채용 과정에서 얻은 정보와 자료를 사업목적 외에 다른 용도로 사용하거나 제공할 수 없도록 관리한다.
		8	극장은 사업 참여자 및 예술인의 인권침해 사실이 드러날 경우 시정을 요구하고 시정이 되지 않을 경우 적절한 조치를 취한다.
2	저작권 보호	1	극장은 극장과 예술인의 예술 활동으로 생성된 저작권을 보호하기 위하여 관리 담당자를 임명한다.
		2	극장은 저작권 관리에 대한 표준 관리 지침(안)을 마련하고 있다.
		3	극장은 예술인 및 예술단체와 협업하여 생산한 공연에 대하여 공연권 및 저작권 관리에 대한 이용지침을 마련하고 있다.
		4	극장은 저작권 관리 지침에 대하여 주기적으로 전문가의 검토를 받고 있다.
		5	극장은 저작권 관리에 대한 표준 관리 지침(안)에 대하여 극장 직원과 예술인에게 공지하고 있다.
3	공연 운영 인력에 대한 보호	1	극장은 공연 제작·운영을 위한 스태프 및 단기인력 섭외 및 계약 시, 인권보호 규정을 포함한다.
		2	극장은 운영인력을 채용하는 과정에서 사규에 근거한 합리적인 사유 없이 차별하거나 불평등한 조항을 요구하지 않는다.
		3	극장은 감정노동에 종사하는 운영인력을 대상으로 직무스트레스에 대한 정기적인 검진을 실시한다.
		4	극장은 공연 운영 인력이 인권침해 행위로 피해를 입은 경우, 사규에 근거하여 구제절차를 제공한다.
4	갑질 근절 및 성희롱·성폭력 예방	1	극장은 갑질 근절 및 성희롱·성폭력 예방을 위한 인권보호 내용을 사규에 근거하여 협력업체 및 예술인과의 계약 사항에 포함한다.
		2	극장은 협력업체 및 예술인을 대상으로 갑질 근절 및 성희롱·성폭력 예방에 대한 사내 제도를 안내한다.

5	고충처리제도	1	극장은 협력업체 및 예술인, 운영 인력에게 고충이나 애로사항이 발생했을 경우 이를 해소할 수 있는 고충처리제도 등을 마련하고 있다.
		2	극장은 협력업체 및 예술인, 운영인력이 인권침해 행위로 피해를 입은 경우, 이에 대하여 구제절차를 제공한다.

○ 관람객의 인권 보호 평가분야

<표 75> 관람객의 인권 보호 평가분야 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표	
1	공연관람 예매	1	극장은 공연 관람을 위한 온라인 사전 예매 시 예매처, 작품정보(출연진, 공연일시, 러닝타임), 예매 정책(할인, 수수료, 환불) 등을 예매페이지에 상세히 안내한다.
		2	극장은 사전 예매 이후, 극장이나 제작사의 사정 또는 재난으로 인하여 공연을 취소하거나 변경해야 하는 상황을 대비해 취소·환불 정책을 마련한다.
		3	극장은 사전 예매 이후, 작품정보 및 예매정책에 변동이 생기는 경우 예매페이지, 문자, 이메일 등을 통해 보상절차를 포함하여 상세히 안내한다.
		4	극장은 공연 관람을 위해 현장에서 예매하는 경우 작품정보 및 할인제도 등과 관련하여 상세히 안내한다.
		5	극장은 공연장 및 공연작품과 관련한 정보 제공 시 다양한 매체를 활용한다.
		6	극장은 부당한 방법으로 좌석을 선점하거나 정가보다 높은 가격에 티켓을 재판매하는 행위를 방지하는 방안을 마련하여 다른 고객의 문화향유권을 보장한다.
2	공연장 이용	1	극장은 아동, 장애인, 노약자, 임산부, 거동불편자 등의 관람객이 방문한 경우 휠체어 대여 등을 통해 참여·관람에 불편함이 없도록 지원한다.
		2	극장은 관람객이 공연장 이용 시 금지되거나 제한되는 사항을 안내·공지하는 등 필요한 조치를 취한다.
		3	극장은 공연장에서 관람객에 대한 폭언·폭력 등의 인권침해 행위가 발생하지 않도록 관리한다.
3	공연장 안전·위생 관리	1	극장은 공연장에서 발생할 수 있는 돌발 및 재난상황 대처방법을 마련하고 있다.
		2	극장은 공연장에서 발생할 수 있는 위급상황에 대비하기 위하여 안전 장비를 갖추고 적정 인력을 배치하고 있다.
		3	극장은 공연장 내 임산부, 장애인 등 사회적 약자에 대한 별도의 안전 조치를 마련한다.
		4	극장은 관람객 출입·퇴장 동선 관리, 간격 유지 등을 점검하여 안전 조치를 취한다.
		5	극장은 공연장의 청결을 유지하고 주변 환경에 부정적인 영향을 끼치지 않도록 조치를 취한다.
		6	극장은 호흡기 증상이 있는 관람객에게 마스크 착용을 권고하고 손 소독제를 비치하는 등 관람객의 건강·위생을 위해 필요한 조치를 취한다.

4	작품과 홍보물의 내용 및 구성	1	극장은 작품과 홍보물의 표현 방식, 내용 면에서 관객의 트라우마를 자극하는 요소가 없는지 사전에 검토한다.
		2	극장은 공연장에서 상연하는 작품이 표현 방식, 내용 면에서 관람객의 트라우마를 자극할 여지가 있는 경우, 예매시점 및 공연시작 전에 해당 내용을 공지한다.
		3	극장은 작품과 홍보물의 표현 방식, 내용이 특정 집단을 비하하거나 관람객에게 비윤리적인 관점을 가지게 하는 요소가 있는지 점검한다.
		4	극장은 작품 의도를 왜곡하거나 과장된 내용을 담은 홍보가 있는지 확인하는 절차를 마련한다.
		5	극장의 모든 공연사업 홍보는 다양한 채널을 통해 누구나 확인할 수 있도록 시행한다.
		6	극장은 홍보물에 포함한 초상권, 개인정보보호 등에 관하여 점검하는 절차를 마련한다.
5	고충처리제도	1	극장은 관람객의 개선의견을 수렴하여 공연장 운영에 반영한다.
		2	극장은 관람객이 공연을 관람하는 과정에서 인권침해 행위를 경험했을 경우 구제받을 수 있는 절차를 마련한다.
		3	극장은 관람객이 인권침해 구제절차에 대해 접근성을 높여 이용이 편리하도록 운영한다.

② 예술단공연사업 인권영향평가 체크리스트

○ 예술단원의 인권 보호 평가분야

<표 76> 예술단원의 인권 보호 평가분야 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표	
1	예술단원 선발 및 계약	1	극장은 예술단원과 계약 시 사규에 근거하여 예술단원의 인권보호 규정을 포함한다.
		2	극장은 합리적이고 구체적인 사유 없이 예술단원을 선발하는 과정에서 차별하지 않는다.
		3	극장은 예술단원 선발 과정에서 공정한 절차와 명확한 기준을 마련하고 이를 투명하게 공개한다.
		4	극장은 예술단원에 불공정한 계약 조건을 강요하거나 계약 조건과 다른 활동을 강요하지 않는다.
		5	극장은 임금 지급 및 복리후생제도 지원에 있어 예술단원을 차별하지 않는다.
2	협력단체 선정 및 직원단원 선발	1	극장은 협력단체 선정 및 직원단원과 계약 시 사규에 근거하여 예술인의 인권보호 규정을 포함한다.
		2	극장은 계약 시 연령, 학벌, 출신, 장애, 성별 등을 이유로 배제하거나 불평등한 조항을 요구하지 않는다.
		3	극장은 협력단체 및 직원단원에게 불공정한 계약 조건을 강요하거나 계약 조건과 다른 활동을 강요하지 않는다.
		4	극장은 협력단체 및 직원단원에게 적절한 수익 배분에 관한 사항을 상호협의 후 계약서에 명시한다.
		5	극장은 직원단원의 연습과 훈련 기간을 예술 활동에 포함하고 그에 준하는 임금을 지불하고 권리를 보장한다.
		6	극장은 협력단체 참여자 및 직원단원의 인권침해 사실이 드러날 경우 시정을 요구하고 시정이 되지 않을 경우 적절한 조치를 취한다.
3	저작권 보호	1	극장은 극장사업과 관련된 협력단체의 예술활동으로 생성된 저작권을 보호하기 위하여 관리 담당자를 임명한다.
		2	극장은 저작권 관리에 대한 표준 관리 지침(안)을 마련하고 있다.
		3	극장은 예술인 및 예술단체와 협업하여 생산한 공연에 대하여 공연권 및 저작권 관리에 대한 이용지침을 마련하고 있다.
		4	극장은 저작권 관리 지침에 대하여 주기적으로 전문가의 검토를 받고 있다.
		5	극장은 저작권 관리에 대한 표준 관리 지침(안)에 대하여 극장 직원과 예술단원에게 공지하고 있다.
4	공연 운영 인력에 대한 보호	1	극장은 공연운영을 위한 스태프 및 단시간 근로자 채용 시, 공연표준계약서에 인권보호 규정을 포함한다.
		2	극장은 공연운영을 위한 스태프 및 단시간 근로자를 채용하는 과정에서 합리적인 사유 없이 차별하거나 불평등한 조항을 요구하지 않는다.
		3	극장은 공연 관련 민원 응대, 하우스 운영 등 감정노동에 종사하는 운영인력을 대상으로 직무스트레스에 대한 정기적인 검진을 실시한다.
		4	극장은 공연 운영 인력이 인권침해 행위로 피해를 입은 경우, 사규에 근거하여 구제 절차를 제공한다.

5	갑질 근절 및 성희롱·성폭력 예방	1	극장은 갑질 근절 및 성희롱·성폭력 예방을 위한 인권보호 내용을 사규에 근거하여 예술단원 및 객원단원과의 계약 사항에 포함한다.
		2	극장은 인권보호를 위해 예술단원을 대상으로 정기 교육을 실시한다.
		3	극장은 인권보호를 위해 객원단원을 대상으로 프로젝트 기간 중 1회 교육을 실시한다.
		4	극장은 예술단원 및 객원단원이 업무수행 과정에서 폭언, 폭행 등의 건강장해를 겪지 않도록 예방조치를 마련하고 있다.
		5	극장은 갑질행위 및 성희롱·성폭력 발생 시 피해자 불이익 처우금지, 2차 피해방지, 피해자 적응 지원, 분리조치 등의 피해자 보호대책을 마련했다.
6	고충처리제도	1	극장은 예술단원, 협력단체 및 객원단원에게 고충이나 애로사항이 발생했을 경우 이를 해소할 수 있는 고충처리제도 등을 마련하고 있다.
		2	극장은 예술단원, 협력단체 및 객원단원이 인권침해 행위로 피해를 입은 경우, 이에 대하여 구제 절차를 제공한다.

○ 관람객의 인권 보호 평가분야

<표 77> 관람객의 인권 보호 평가분야 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표
1	공연관람 예매	1 극장은 공연 관람을 위한 온라인 사전 예매 시 예매처, 작품정보(출연진, 공연일시, 러닝타임), 예매 정책(할인, 수수료, 환불) 등을 예매페이지에 상세히 안내한다.
		2 극장은 사전 예매 이후, 극장이나 제작사의 사정 또는 재난으로 인하여 공연을 취소하거나 변경해야 하는 상황을 대비해 취소·환불 정책을 마련한다.
		3 극장은 사전 예매 이후, 작품정보 및 예매정책에 변동이 생기는 경우 예매페이지, 문자, 이메일 등을 통해 보상절차를 포함하여 상세히 안내한다.
		4 극장은 공연 관람을 위해 현장에서 예매하는 경우 작품정보 및 할인제도 등과 관련하여 상세히 안내한다.
		5 극장은 공연장 및 공연작품과 관련한 정보 제공 시 온·오프라인 매체를 활용한다.
		6 극장은 부당한 방법으로 좌석을 선점하거나 정가보다 높은 가격에 티켓을 재판매하는 행위를 방지하는 방안을 마련하여 다른 고객의 문화향유권을 보장한다.
2	작품과 홍보물의 내용 및 구성	1 극장은 작품과 홍보물의 표현 방식, 내용 면에서 관객의 트라우마를 자극하는 요소가 없는지 사전에 검토한다.
		2 극장은 공연장에서 상연하는 작품이 표현 방식, 내용 면에서 관람객의 트라우마를 자극할 여지가 있는 경우, 예매시점 및 공연시작 전에 해당 내용을 공지한다.
		3 극장은 작품과 홍보물의 표현 방식, 내용이 특정 집단을 비하하거나 관람객에게 비윤리적인 관점을 가지게 하는 요소가 있는지 점검한다.
		4 극장의 모든 공연사업 홍보는 온·오프라인 매체를 통해 누구나 확인할 수 있도록 시행한다.
		5 극장은 홍보물에 포함한 초상권, 개인정보보호 등에 관하여 점검하는 절차를 마련한다.
5	고충처리제도	1 극장은 관람객의 개선의견을 수렴하여 공연장 운영에 반영한다.
		2 극장은 관람객이 공연을 관람하는 과정에서 인권침해 행위를 경험했을 경우 구제받을 수 있는 절차를 마련한다.
		3 극장은 관람객이 인권침해 구제절차에 대해 접근성을 높여 이용이 편리하도록 운영한다.

(3) 안양문화예술재단 주요사업 인권영향평가 체크리스트

① 지원사업 인권영향평가 체크리스트

<표 78> 지원사업 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표
1	지원사업 공모	1 사업 참여자의 인권침해 예방을 위한 정보제공 및 교육 등을 실시하였는지 확인한다.
		2 예술가, 각종 사업 참여자의 개인정보를 목적 외 용도로 활용하지 않도록 보안서약서 등의 조치를 취하였는지 확인한다.
		3 재단은 사업 계획 수립 시 예술가들의 정보접근 역량 차이를 고려한, 평등한 정보 접근권 보장을 위해 노력한다.
		4 공모 시 사업과 관련 없는 요건 (신체적조건/ 성별 등)을 요구하지 않았는지 확인한다.
		5 공모 시 사업과 관련한 충분한 정보를 제공하였는지 확인한다.
2	지원대상 선정	1 지원사업 선정은 투명하고 공정한 기준에 의하여 선정하였는지 확인한다.
		2 지원사업 선정 시 심사위원은 외부위원을 포함하여 객관적이고 공정하게 구성하였는지 확인한다.
		3 선정 심의에 참여하는 평가위원이 공정심사에 위배되는 언어 및 비언어적 표현을 사용하지 않도록 사전 지침을 배포하고, 위반시 평가에서 배제한다.
		4 선정과정에서 불공정 사유가 발생할 경우 이의제기할 수 있는 절차가 존재하는지 확인한다.
		5 선정에 있어, 특정 대상(예술가, 기획자, 분야)에 집중되지 않고 공정하게 혜택이 배분되고 있는지 점검한다.
3	지원사업자 활동	1 지원사업 선정자가 예술인고용보험 등 의무적으로 가입하도록 안내하였는지 확인한다.
		2 참여자의 개인정보를 수집할 때에는 그 사실을 참여자에게 알리며, 정보는 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.
		3 지원 사업 선정자가 활동할시 창작물 보호에 대한 저작권, 표준계약서 작성 등의 절차를 진행하도록 하였는지 확인한다.
		4 지원사업 과정에서 인권침해가 발생한 경우 조치(활동중단, 피해신고 등)를 마련하고 있는지 확인한다.
		5 지원사업 전반에 사회적 소수자에 대한 부정적인 인식을 확산시킬 수 있는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 과정이 있다.
		6 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사하도록 한다.

② 공연사업 인권영향평가 체크리스트

<표 79> 공연사업 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표
1	사업계획 수립	1 사회적 소수자와 문화예술 접근성이 낮은 문화향유자를 위해 물리적인 장애물이나 심리적인 장벽을 없애기 위해 노력한다.
		2 전년도 인권영향평가결과의 개선권고사항을 반영한다.
		3 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 조장하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인한다.
		4 사업과 관련 없는 요건(신체적 조건/성별/종교/연령 등)을 요구하지 않는다.
2	사업 협력관계	1 공연을 위한 외부협력자와의 계약에 대해 준법 및 공정거래 서약서를 작성한다.
		2 공연을 위한 외부협력자의 인권을 침해하는 사항이 발생하지 않았는지 관리 및 감독하고 있다.
		3 공연 예술가 및 창작자들이 자유롭게 예술적 표현을 할 수 있는 환경과 지원이 제공되는지 확인 한다.
		4 공연 운영 시 협력하는 개인 및 협력업체 중 인권침해를 유발하거나 연루된 개인이 포함된 경우 계약을 철회할 수 있는 제도가 있다.
		5 공연 진행과정에서 협력관계 및 계약관계에 있는 개인 및 협력업체의 고충을 접수하고 처리한다.
		6 예술가, 각종 사업 참여자의 개인정보를 목적 외 용도로 활용하지 않도록 보안서약서 등의 조치를 취하였는지 확인한다.
3	사업홍보 및 운영	1 공연에 다양한 사회적 소수자가 접근가능하고 이해할 수 있는 방법으로 정보를 전달하고 관람할 수 있도록 홍보한다.
		2 공연에 다양한 사회적 소수자의 관람을 위한 예산을 요구하고 이를 확보하고자 노력하고 있다.
		3 공연 홍보물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 조장하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하고 있다.
		4 공연 관객과 참여자 모두에게 차별이나 인종, 성별, 성적 지향, 장애, 종교 등에 기반 한 불평등을 방지하기 위한 정책과 조치를 한다.
		5 공연 장소의 환경을 점검하고 고객 및 지역 주민들에게 미치는 영향(환경, 소음, 교통 등)을 고려한다.
		6 사업 참여 고객의 안전을 확인하고 사고발생시 대응하는 제도가 있다.

(4) 한국문화예술위원회 주요사업 인권영향평가 체크리스트

○ 시각예술 지원사업 인권영향평가 체크리스트

<표 80> 시각예술 지원사업 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표
1	사업계획 (평등권 보장)	1 위원회는 (전시, 출판, 행사 등)사업 참여자의 인권침해 예방을 위한 정보제공 및 교육 등을 실시한다.
		2 위원회는 외국인 사업 참여자의 인권침해 예방을 위한 정보제공 및 교육 등을 해당 사업 참여자의 모국어로 실시한다.
		3 위원회는 예술가, 각종 사업 참여자의 개인정보를 목적 외 용도로 활용하지 않도록 보안서약서 등의 조치를 취한다.
		4 위원회는 사업계획 수립 시 예술가들의 정보접근 역량 차이를 고려한 평등한 정보 접근권 보장을 위해 노력한다. (예: 외국인, 장애인, 연소자, 고령자 등)
		5 위원회는 사업 공모 시 사업과 관련 없는 조건(신체적 조건, 성별, 종교, 연령, 장애유무, 인종 등)을 요구하지 않는다.
		6 위원회는 공모 시 사업과 관련한 충분한 정보를 제공한다.
		7 위원회는 사업 지원대상 심의 및 선정 절차에서 부당한 배제 또는 특혜에 직접 관여하거나 연루된 내부구성원, 외부 선정위원, 기관 및 개인에 대한 불이익 부과 절차를 마련하고 있다.
		8 위원회의 (전시, 출판, 행사 등) 사업은 문화예술권 및 향유에 있어 평등을 지향하며, 지원대상 심의 및 선정 절차에서 사회적 다양성, 형평성, 포용성 등을 고려한다.
		9 위원회는 사회적 소수자와 문화예술 접근성이 낮은 문화 향유자를 위해 물리적인 장애물이나 심리적인 장벽을 없애기 위해 노력한다.
2	사업선정 (투명성 및 공정수행 보장)	1 위원회는 사업참여자 선정에 있어 투명하고 공정한 기준에 의해 선정한다.
		2 위원회는 심사위원 구성 시, 외부위원을 포함하여 성별 등을 고려하여 객관적이고 공정하게 구성하였는지 확인한다.
		3 위원회는 선정 심의에 참여하는 평가위원이 공정심사에 위배 되는 언어 및 비언어적 표현을 사용하지 않도록 사전 지침을 배포하고, 위반 시 평가에서 배제한다.
		4 위원회는 선정과정에서 불공정 사유가 발생할 경우 이의제기할 수 있는 절차가 있다.
		5 위원회는 선정에 있어 특정 대상(작가 등 예술가, 기획자, 분야 등)에 집중하지 않고 공정하게 배분하고자 노력한다.
		6 위원회는 사업에 참여하는 예술단체 및 전시공간 중사 인력에게 부여된 법적 근로기준, 산업안전 기준을 위반한 사례를 파악한 경우 선정절차에 이를 반영한다.
		7 위원회는 사업참여 업체에 외국인이 포함되어 있는 경우, 공통 표준계약서(영문)를 통해 계약하며, 외국인근로자라는 이유로 차별적 처우를 받지 않도록 조치한다.
		8 위원회는 사업에 참여하는 단체 대표 및 개인이 보조금 수령 대상의 사례비 일부를 부담 취득하지 않도록 예방조치를 취하며 위반한 사례를 파악한 경우 해당 사항을 지원신청 및 선정에 반영한다.

3	사업참여자 활동 (지식재산권 존중),	1	위원회는 사업 참여자가 예술인고용보험 등에 의무적으로 가입하도록 안내한다
		2	위원회는 사업 참여자가 활동할 때, 창작물 보호에 대한 저작권, 표준계약서 작성 등의 절차를 진행하도록 확인한다.
		3	위원회는 사업 참여자의 사업 내용에 대해 지식재산권 보호 대상 여부를 사전에 확인하는 등 사업 참여자의 지식재산권 피해구제에 적극 참여하거나 협력한다.
		4	위원회는 사업 참여자 개인의 지식재산권 침해를 사전에 예방하기 위해 신청서류에 대한 보안 조치를 마련하고 이에 접근하는 담당자, 심의, 선정, 평가위원 등이 지식재산을 부당하게 이용하거나 유출하지 않도록 조치 방안을 마련하고 있다.
		5	위원회는 사업 참여자가 사업결과물을 가공하여 영상화 및 외부 송출하는 경우, 영상물 제작 계약은 물론 2차 저작권과 전송권에 관한 내용을 체결하도록 안내한다
		6	위원회는 사업 참여자가 저작권자의 동의를 요구되는 작품을 다루는 경우, 원작자의 동의를 확인할 수 있는 서류를 확인하는 절차를 가지고 있다.
4	예술인 권리구제 (표현의 자유)	1	위원회는 사업 참여자의 인권을 침해하는 사항이 발생하지 않도록 관리·감독하고 있다.
		2	위원회는 사업 참여자들이 재단으로부터 입은 갑질, 인권침해 피해를 접수, 신고할 수 있는 채널을 운영하고 있다.
		3	위원회는 예술가 등 사업 참여자들이 자유롭게 예술적 표현을 할 수 있는 환경을 조성하고 필요한 지원을 한다.
		4	위원회는 사업 전반에 사회적 소수자에 대한 부정적인 인식을 확산시킬 수 있는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인한다.
		5	위원회는 사업 운영 시, 사업 참여자가 인권침해를 유발하거나 이에 연루된 개인이 포함된 경우 지원을 취소할 수 있는 제도가 있다.
		6	위원회는 전시, 행사 등 사업 진행 과정에서 협력관계 및 계약관계에 있는 사업 참여자의 고충을 접수하고 처리한다.
		7	위원회는 사업 참여자(단체의 경우)의 소속 종사자에 대한 성적 괴롭힘을 포함한 폭력 및 괴롭힘을 파악한 경우, 즉각 개선을 요구하고 '예술인권리보장법' 상 '예술인 권리구제 기구'의 피해자 보호 및 구제절차에 협력한다.
5	안전보건 보장	1	위원회는 사업 참여자 선정, 점검, 평가, 보고 절차에서 사업수행 주체의 안전 및 보건 관련 예방 정책과 이행계획 및 실행성과를 반영하고 점검 과정에서는 안전·보건 관련 전문가의 참여를 보장한다.
		2	위원회는 사업 참여자(외국인을 포함) 및 관람객의 생명과 신체의 안전이 침해된 경우를 대비한 보험가입 여부 및 보상 범위를 선정 절차에서 고려하고, 필요한 경우 예방조치를 포함해 보완 이행을 강제한다.
6	연소자 고용 모니터링	1	위원회는 사업 참여자 및 파트너 기관, 개인의 연소자 고용 여부를 파악할 수 있는 채널이 있다.
		2	위원회는 연소자 고용이 파악된 경우, 정당한 임금은 물론 법적 기준에 따른 연소자에 대한 안전 및 보건 조치 준수를 사업 참여자에게 명확하게 요구하는 절차 실행을 의무화하고 있다.
7	사업홍보 및 운영	1	위원회는 전시 및 행사 등 사업에 다양한 사회적 소수자가 접근 가능하고 이해할 수 있는 방법으로 정보를 전달하고 관람할 수 있도록 홍보한다. · (예: 시각·청각·지체 등 장애인, 외국인, 고령자 등)
		2	위원회는 다양한 사회적 소수자의 관람을 위한 예산을 요구하고 이를 확보하고자 노력한다.
		3	위원회는 전시 및 행사 등 사업 홍보물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 조장하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 점검한다.
		4	위원회는 전시 및 행사 관객과 참여자 모두에게 차별이나 인종, 성별, 성적 지향, 장애, 종교 등에 기반한 불평등을 방지하기 위한 제도를 마련하고 있다.
		5	위원회는 전시 및 행사 장소의 환경을 점검하고 고객 및 지역주민에게 미치는 영향(소음, 교통 등)을 고려한다.
		6	위원회는 전시 및 행사 등 사업 참여 고객의 안전을 확인하고 사고 발생 시 대응하는 제도를 시행하고 있다.

4. 주요사업 인권영향평가 체크리스트 재설계

- 주요사업 인권영향평가 체크리스트는 재단의 주요사업을 대상으로 실제적·잠재적인 인권리스크를 파악하여 평가하기 위한 평가도구임
- 사업규모(사업비 예산), 사업의 지속성장 가능성, 임직원 인권 취약성, 고객 인권 취약성, 고객에 대한 파급력을 기준으로 재단의 18개 주요사업을 평가하여 3개 주요사업 후보군을 도출하였으며, 인권경영 주관부서 및 관련부서와 논의를 통해 최종적으로 예술인 지원사업을 인권영향평가 대상 사업으로 선정함
- 화성시문화관광재단의 예술인 지원사업 인권영향평가 체크리스트는 재단의 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 타기관 주요사업 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹과 예술인 지원사업의 특성을 고려하여 주요사업 인권영향평가 체크리스트를 개발하였으며, 인권경영 주관부서인 감사팀과 검토 및 수정·보완하여 2025년 9월 1일에 완성함
- 주요사업 인권영향평가 체크리스트 개선(안)은 2025년 9월 16일 인권경영 위원회에서 심의·의결하여 수정, 보완할 예정임
- 예술인 지원사업 인권영향평가 체크리스트는 6개 평가항목, 26개 평가지표로 구성됨³⁸⁾

<표 81> 예술인 지원사업 인권영향평가 체크리스트

주요사업		평가항목	평가지표	비고
1	예술인 지원사업	1-1. 사업기획	5	지표 재편
		1-2. 사업공고 및 선정	6	평가항목 신설
		1-3. 사업수행 및 모니터링	6	평가항목 신설
		1-4. 예술인 인권 보호	3	지표 재편
		1-5. 직원 인권 보호	3	지표 재편
		1-6. 사업결과 및 환류	3	지표 재편
		계	26개	

38) 2024년 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영은 사업기획(3개), 공정운영(7개), 사회약자 이용편의 보장(3개), 안전보장(7개), 고객 인권 보호(6개), 직원 인권 보호(4개), 사업결과 및 환류(3개)로 7개 평가분야 33개 평가지표로 구성됨

가. 예술인 지원사업 인권영향평가 체크리스트

<표 82> 예술인 지원사업 인권영향평가 체크리스트

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
총계								
1	사업 기획	소계						
		1	재단은 예술인 지원사업 기획 단계부터 인 권침해 예방 등 예술인과 예술단체의 인권 보호를 고려하여 기획하려고 노력한다.					
		2	재단은 화성시 문화예술의 지속 활성화를 위해 예술인 지원사업 운영 혁신 및 새로 운 지원사업 발굴을 위해 노력한다.					
		3	재단은 예술인 지원사업의 균등한 기회 제 공을 위해 외국인, 장애인, 연소자, 고령자 등을 위한 지원사업을 운영하고 있다.					
		4	재단은 예술인 지원사업의 세부계획을 수 립할 때, 예술인과 예술단체의 의견을 수 렴한다.					
		5	재단은 사업계획 수립 시 예술인들의 정보 접근 역량 차이를 고려하여 평등한 정보 접근권 보장을 위해 노력한다.					
2	사업공고 및 선정	소계						
		1	재단은 예술인 지원사업 공고가 다양한 채널을 통해 누구나 확인할 수 있도록 안내한다.					
		2	재단은 예술인 지원사업 공모 시 사업과 관련 없는 조건(신체적 조건, 성별, 종교, 연령, 장애유무, 인종 등)을 요구하지 않는다.					
		3	재단은 예술인 지원사업 대상 선정을 위한 공정하고 합리적인 선정기준이 존재한다.					
		4	재단은 예술인 지원사업 심사위원 구성 시 외부위원을 포함하며, 성별 등을 고려하여 객관적이고 공정하게 구성한다.					
		5	재단은 예술인 지원사업 대상 선정 결과를 투명하게 공개하고 이의를 제기하는 절차 를 운영한다.					
	6	재단은 선정된 예술가 또는 예술단체의 공 모사업 중복지원 여부를 확인하는 절차 를 운영한다.						

3	사업수행 및 모니터링	소계							
		1	재단은 예술인 지원사업 대상 예술인 또는 예술단체와 협약(계약) 시, 불공정한 조항이 포함되어 있지 않다.						
		2	재단은 예술인 또는 예술단체가 활동할 때, 창작물 보호에 대한 저작권, 표준계약서 작성 등의 절차를 진행하도록 확인한다.						
		3	재단은 예술가 등 사업 참여자들이 자유롭게 예술적 표현을 할 수 있는 환경을 조성하고 필요한 지원을 한다.						
		4	재단은 예술인 지원사업이 사업목적에 맞게 진행되고 있는지 주기적으로 확인한다.						
		5	재단은 사업 수행 과정에서 예술인 또는 예술단체에 의한 차별, 성희롱, 갑질 등 인권침해 사례가 발생하는지 주기적으로 확인한다.						
		6	재단은 예술인 지원사업을 신청한 예술인 또는 예술단체의 민원 및 불편사항 접수 절차가 마련되어 있다.						
4	예술인 인권 보호	소계							
		1	재단은 사업 참여 예술인 또는 예술단체의 인권을 침해하는 사항이 발생하지 않도록 관리·감독하고 있다.						
		2	예술인 지원사업 과정에서 얻은 모든 이용자의 개인정보를 보호하고 사업목적 외 다른 용도로 사용하지 않는다.						
		3	재단은 예술인이나 예술단체가 재단 직원 등으로부터 입은 갑질, 인권침해 피해를 접수, 신고할 수 있는 채널을 운영하고 있다.						
5	직원 인권 보호	소계							
		1	예술인 등 이해관계자의 부당한 요구, 갑질, 언어폭력 등에 적절하게 대응할 수 있는 매뉴얼이나 방침을 마련하고 있다.						
		2	일반민원, 악성민원, 진정민원 등 민원 유형별 대응방안 및 프로세스에 대해 교육하고 있다.						
		3	예술인 지원사업 담당직원이 갑질, 인권침해 등을 당했을 때, 사건사고를 접수 신고할 수 있는 채널을 운영하고 있다.						
6	사업결과 및 환류	소계							
		1	재단은 예술인 지원사업 운영 결과(정산보고서, 성과보고서 등)를 투명하게 공개한다.						
		2	재단은 예술인 지원사업의 개선점 발굴, 인권침해 실태 파악 등을 위한 만족도 조사를 정기적으로 실시한다.						
		3	재단은 만족도 조사를 결과를 차년도 예술인 지원사업 기획 및 운영에 반영한다.						