
화성시문화재단

인권영향평가 수행 연구용역

- 최종보고서 -

2023. 09.

목 차

제1장 인권영향평가 개요	1
I. 인권영향평가 추진배경 및 목적	2
1. 인권영향평가 추진배경	2
2. 인권영향평가 목적	3
II. 인권영향평가 추진절차	4
1. 인권영향평가 체크리스트 개발	4
2. 기관운영 및 주요사업 인권영향평가	4
3. 인권경영 지침 개선	4
III. 인권영향평가 추진체계	5
1. 프로젝트 추진절차	5
2. 프로젝트 추진조직	5
3. 프로젝트 추진일정	6
제2장 인권영향평가 체크리스트 개발	7
I. 인권경영 관련 국내외 현황	8
1. 인권경영의 의의와 발전	8
2. 인권경영 관련 국내외 동향	11
3. 인권경영 관련 정부정책 방향	14

II. 화성시문화재단 인권경영 현황	27
1. 재단의 일반 현황	27
2. 재단의 인권경영 실행체계 진단	33
3. 재단 인권경영 주요 이슈	45
III. 인권경영 실태조사 결과	48
1. 인권경영 실태조사 개요	48
2. 인권경영 실태조사 종합 결과	51
3. 인권경영 실태조사 세부 결과	56
4. 분석결과 의견	59
IV. 기관운영 인권영향평가 체크리스트 개발	61
1. 現 기관운영 인권영향평가 체크리스트	61
2. 타기관 기관운영 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹	63
3. 기관운영 인권영향평가 체크리스트 재설계	69
4. 기관운영 인권영향평가 체크리스트	83
V. 주요사업 인권영향평가 체크리스트 개발	95
1. 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정	95
2. 現 주요사업 인권영향평가 체크리스트	101
3. 타기관 주요사업 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹	103
4. 주요사업 인권영향평가 체크리스트	112

제3장 기관운영 및 주요사업 인권영향평가	115
I. 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 개요	116
1. 인권영향평가 개념 및 프로세스	116
2. 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 방법	117
II. 기관운영 인권영향평가 결과	119
1. 기관운영 인권영향평가 종합 결과	119
2. 기관운영 인권영향평가 세부평가결과	127
III. 주요사업 인권영향평가 결과	144
1. 주요사업 인권영향평가 결과 종합	144
2. 주요사업 인권영향평가 세부평가결과	149
제4장 인권경영 선언문 및 지침 개선	153
I. 인권경영 선언문 및 지침 개선방안	154
1. 인권경영 선언문 개정안	154
2. 인권경영 지침 개정안	156
3. 책임 있는 공급망 관리를 위한 양식 개발	159
[별첨1] 인권경영 선언문	161
[별첨2] 기관운영 인권영향평가 체크리스트	163
[별첨3] 주요사업 인권영향평가 체크리스트	177
[별첨4] 인권경영 실태조사 설문지	181

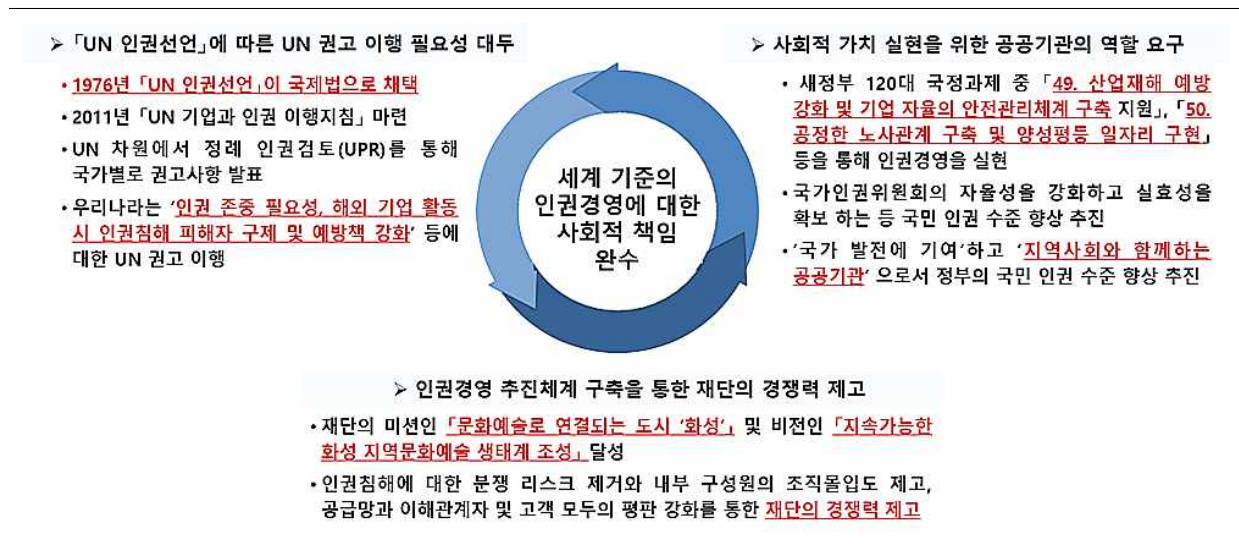
제1장 인권영향평가 개요

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 권고사항을 발표함에 따라 우리나라는 ‘인권 존중 필요성, 해외 기업 활동 시 인권침해 피해자 구제 및 예방책 강화’ 등에 대한 UN 권고 이행
- 새정부 120대 국정과제 중 「49. 산업재해 예방 강화 및 기업 자율의 안전 관리체계 구축 지원」, 「50. 공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현」 등을 통해 인권경영을 실현하고 있으며, 이와 연계하여 국가인권위원회의 자율성을 강화하고 실효성을 확보하는 등 국민인권 수준의 향상을 지속적으로 추진함. 즉, ‘국가발전에 기여’ 하고 ‘국민과 함께하는 공공기관’ 으로서 정부의 국민 인권 수준 향상 추진 및 인권경영 체계 구축을 통해 사회적 가치를 실현함

<그림 1> 인권영향평가 추진배경



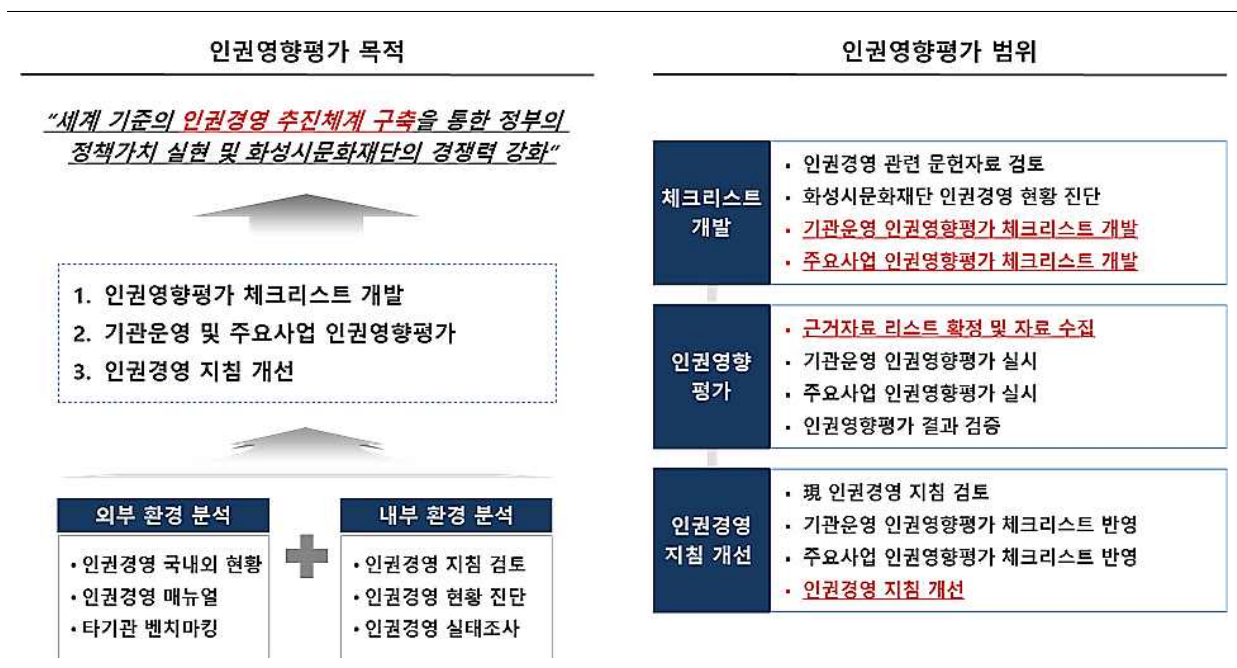
- 화성시문화재단(이하 ‘재단’ 이라 함)의 미션인 『문화예술로 연결되는 도시 ‘화성』』 과 비전인 『지속가능한 화성 지역문화예술 생태계 조성』 을 달성하고, 시민의 행복을 우선으로 생활문화 진흥과 문화복지 증대 구현을 위하여 노력하며, ‘평등한 관계로 맺는 존엄의 문화’ 를 지향함

- 재단의 경영활동 및 주요사업의 결과로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적, 잠재적인 인권 리스크를 파악하고 평가하며, 인권침해 리스크에 선제적으로 대응할 필요성이 대두됨
- 또한 내부 구성원의 조직몰입도 제고, 공급망과 이해관계자 및 고객 모두의 평판 강화를 통한 **재단의 경쟁력 제고**를 위해 화성시민의 인권을 이끌어 갈 수 있는 재단의 인권경영 체계 구축을 통한 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 개발

- (기관운영 인권영향평가 체크리스트 개발) 재단의 운영활동 전반을 대상으로 기관운영 인권영향평가 체크리스트 개발
- (주요사업 인권영향평가 체크리스트 개발) 재단이 추진하는 주요사업에 대한 인권영향평가 체크리스트 개발
 - 화성시문화재단 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정
 - 화성시문화재단 주요사업 인권영향평가 체크리스트 개발

2. 기관운영 및 주요사업 인권영향평가

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

3. 인권경영 선언문 및 지침 개선

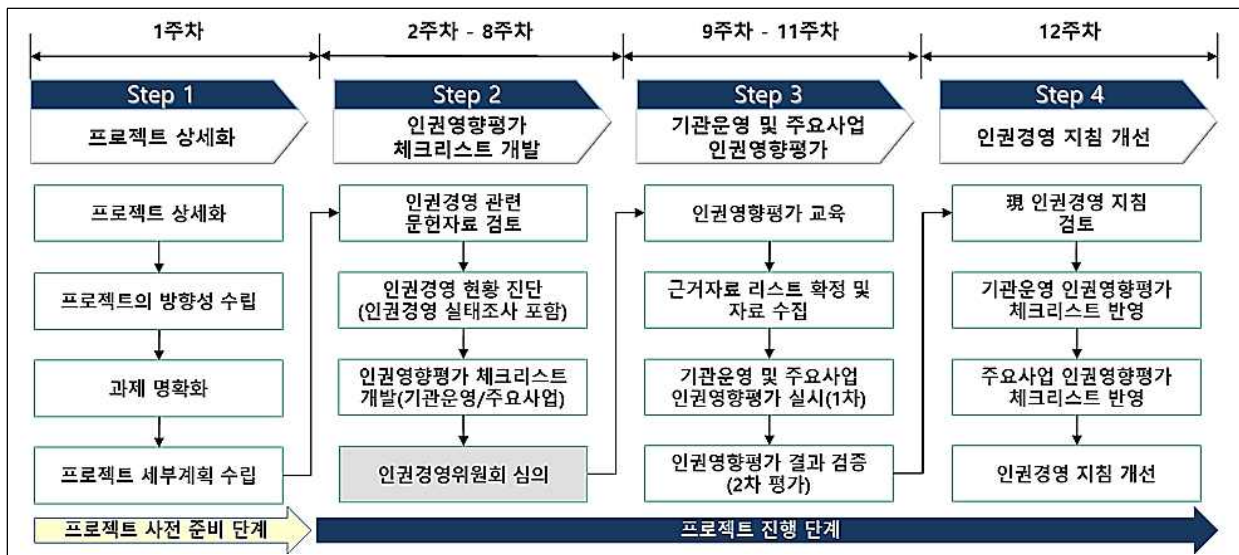
- 화성시문화재단 인권경영 지침 검토 및 개선사항 도출
- 화성시문화재단 인권경영 지침 재개정

III. 인권영향평가 추진체계

1. 프로젝트 추진절차

- 「화성시문화재단 인권영향평가 수행 연구용역」은 프로젝트 상세화, 인권영향평가 체크리스트 개발, 기관운영 및 주요사업 인권영향평가, 인권경영지침 개선의 4단계 모듈로 구성되어 있으며, 약 12주간 진행됨

<그림 3> 인권영향평가 추진절차



2. 프로젝트 추진조직

- 프로젝트 추진조직은 송응호 PM, 김재원 책임연구원, 최보인, 한창희 공동연구원 4명(박사급 2명)으로 구성함

<그림 4> 인권영향평가 추진조직



3. 프로젝트 추진일정

- 「화성시문화재단 인권영향평가 수행 연구용역」은 계약체결일로부터 3개월간 진행하였으며, 프로젝트 추진절차에 따른 세부일정은 다음과 같음

<표 1> 인권영향평가 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 개발												
2-1. 인권경영 관련 문헌자료 검토												
2-2. 인권경영 현황 진단(실태조사 포함)												
2-3. 인권영향평가 체크리스트 개발												
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 평가)												
3-4. 인권영향평가 결과 검증(2차 평가)												
4. 인권경영 지침 개선												
4-1. 現 인권경영 지침 검토												
4-2. 기관 인권영향평가 체크리스트 반영												
4-3. 주요사업 인권영향평가 체크리스트 반영												
4-4. 인권경영 지침 개선												
최종보고												

제2장 인권영향평가 체크리스트 개발

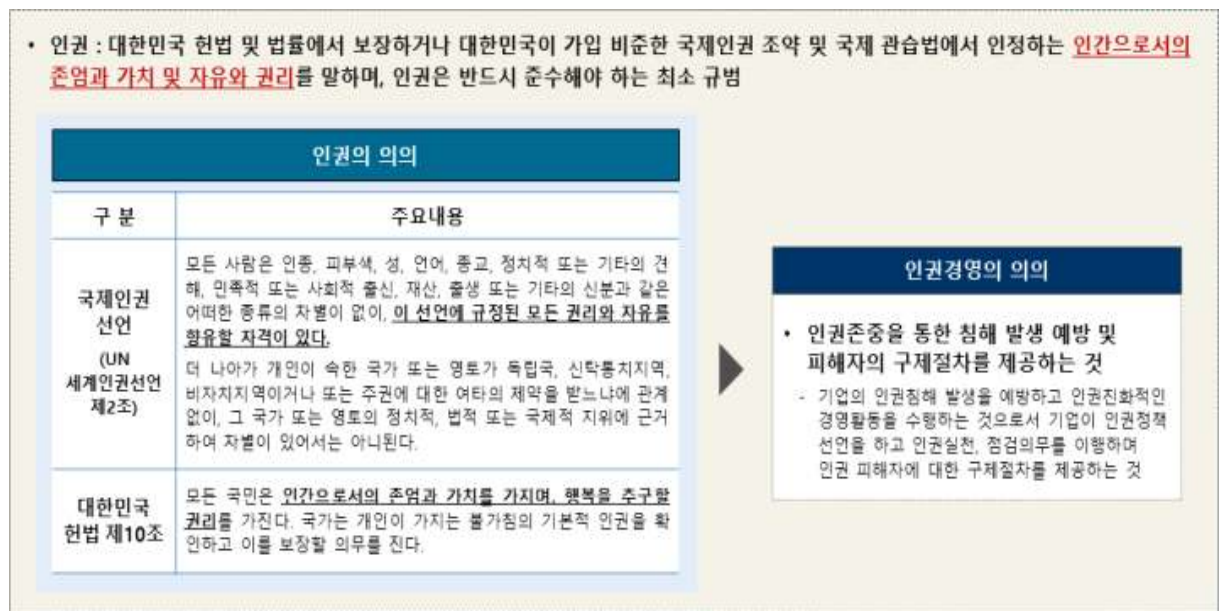
I. 인권경영 관련 국내외 현황

1. 인권경영의 의의와 발전

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
- 인권경영¹⁾ : 기업의 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서 기업이 인권정책 선언을 하고 인권실천, 점검의무를 이행하며 인권 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것

<그림 5> 인권과 인권경영의 의의



1) 2011년 유엔 인권이사회가 채택한 『기업과 인권 이행지침(UNGP)』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 다국적기업을 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. 국내외 인권선언 이행지침

- OECD 다국적기업 가이드라인, UN 글로벌 콤팩트, UN 기업과 인권 이행원칙 및 제3차 국가인권정책 기본계획 등 인권 및 인권경영 기준에 대하여 국내외 모두 구체적으로 명시화하고 있는 추세임
 - 국내외적으로 인권선언 이행지침에 대해서 구체적으로 명시하는 추세
 - 인권 및 인권경영에 대한 국내외 기준이 명확해지고, 보호해야 할 이해관계자에 관한 내용이 명확해지는 추세
 - 국내 제3차 국가인권정책 기본계획이 국무회의를 통과(18. 8. 7)됨에 따라 인권경영체계 구축 및 이행에 대한 요구가 증가하는 추세

<그림 6> 국내외 인권선언 이행지침

<p>OECD 다국적 기업 가이드라인</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업의 경영활동으로 인한 인권 등 부정적 영향을 최소화하고 사회책임 경영 권장 ▪ 가이드라인 및 체크리스트 제정 	<p>UN 글로벌 콤팩트</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업은 국제적으로 선언된 인권을 보호·지지 및 존중의무에 대해 명시
<p>UN 기업과 인권 이행원칙</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업은 인권침해사태 발생시 적절하고 효과적인 구제책을 제공해야 하는 의무에 대해 명시 	<p>제3차 국가 인권정책 기본계획</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 기업과 인권 등 인권관련 8개 분야, 272개 정책과제에 대한 국가 인권 기본계획 수립

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 위협상황 쟁점 ▪ 연루 예방 쟁점 ▪ 고충처리 쟁점 ▪ 차별과 취약그룹 쟁점 ▪ 시민권·정치적 권리 쟁점 ▪ 경제적·사회적·문화적 권리 쟁점 ▪ 근로에서의 근본원칙과 권리 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 공정 마케팅, 공정 계약관행 쟁점 ▪ 소비자의 보건과 안전 보호 쟁점 ▪ 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"> ▪ 지역사회 참여 쟁점 ▪ 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 ▪ 근로에서의 보건과 안전 쟁점 ▪ 작업장에서의 인적 개발과 훈련 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 오염 방지 쟁점 ▪ 지속가능한 자원 이용 쟁점 ▪ 기후변화 완화와 적응 쟁점 ▪ 환경보호, 생물다양성 및 자연 서식지 복원 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 반부패 쟁점 ▪ 책임있는 정치 참여 쟁점 ▪ 공정 경쟁 쟁점 ▪ 가치사슬 내에서의 사회적 책임측진 쟁점 ▪ 재산권 존중

다. 인권경영 관련 10대 이슈

- 국가인권위원회에서 제시한 인권경영 관련 10대 이슈²⁾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 6> 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

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

3. 인권경영 관련 정부정책 방향

가. 윤석열 정부 국정과제 5개년 계획

- 윤석열 정부 국정과제 5개년 계획의 23대 국정전략 중 6대 국정목표, 23대 국정전략, 120개 국정과제 중 3대 국정목표, 6대 국정전략 및 15개 국정과제가 인권경영과 연관성이 높으며, 이와 연계하여 국가인권위원회의 자율성을 강화하고 실효성을 확보하는 등 국민인권 수준의 향상을 추진함에 따라 인권경영 추진체계 구축 및 인권영향평가에 대한 필요성이 대두됨³⁾

<그림 8> 윤석열 정부 국정과제 5개년 계획

국가비전	"다시 도약하는 대한민국, 함께 잘 사는 국민의 나라"					
6대 국정목표	상식이 회복된 반듯한 나라	민간이 끌고 정부가 미치는 역동적 경제	따뜻한 동행, 모두가 행복한 사회	자율과 창의로 만드는 담대한 미래	자유, 평화, 번영에 기여하는 글로벌 중추 국가	대한민국 어디서나 살기 좋은 지방시대
23대 국정전략	상식과 공정의 원칙을 바로 세움	경제체질 선진화 혁신성장 디딤돌	필요한 국민께 더 두텁게 지원	과학기술이 선도하는 도약의 발판	남북관계 정상화 평화의 한반도	지역주도 균형발전 시대 주동
	국민의 눈높이에서의 부동산 정책	핵심전략사업육성 경제 재도약 견인	노동의 가치가 존중받는 사회	창의적 교육 미래연체 양성	자유민주주의 가치 지구촌 번영 기여	혁신성장기반 지역일자리 창출
	소통하는 대통령, 일 잘하는 정부	중소벤처기업 경제중심 나라	문화공영으로 행복한 국민, 품격 대한민국	탄소중립 실현 지속가능한 미래	과학기술 강군 육성 영웅 영원히 기억	지역 고유 경쟁력 강화 지원
		디지털 전환기의 혁신금융 시스템	국민의 안전과 건강 최우선 행감	청년의 꿈 응원하는 희망의 다리		
	하늘·땅·바다 잇는 성장 연프라 구축	살고싶은 농산어촌				
120대 국정과제	15개 과제	26개 과제	32개 과제	19개 과제	18개 과제	10개 과제

- 인권경영과 관련이 있는 6대 국정전략 및 15개 국정과제는 다음과 같음

<그림 9> 인권경영과 관련이 있는 15개 국정과제

국정목표	국정전략			국정과제
따뜻한 동행, 모두가 행복한 사회	필요한 국민께 더 두텁게 지원 (1개 과제)	노동의 가치가 존중받는 사회 (5개 과제)	국민의 안전과 건강 최우선 행감 (3개 과제)	9개 과제
자율과 창의로 만드는 담대한 미래	탄소중립 실현 지속가능한 미래 (4개 과제)	청년의 꿈 응원하는 희망의 다리 (1개 과제)		5개 과제
자유, 평화, 번영에 기여하는 글로벌 중추 국가	자유민주주의 가치 지구촌 번영 기여 (1개 과제)			1개 과제

3) 출처 : 윤석열 정부 120대 국정과제(대한민국 정부, 2022. 07)

(1) 국정전략 09. 필요한 국민께 더 두텁게 지원하겠습니다

- 47. 장애인 맞춤형 통합지원을 통한 차별없는 사회 실현(복지부)

(2)- 국정전략 10. 노동의 가치가 존중받는 사회를 만들겠습니다

- 49. 산업재해 예방 강화 및 기업 자율의 안전관리체계 구축 지원(고용부)
- 50. 공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현(고용부)
- 51. 노사 협력을 통한 상생의 노동시장 구축(고용부)
- 52. 일자리 사업의 효과성 제고 및 고용서비스 고도화(고용부)
- 53. 고용안전망 강화 및 지속가능성 제고(고용부)

(3) 국정전략 12. 국민의 안전과 건강, 최우선으로 챙기겠습니다

- 65. 선진화된 재난안전 관리체계 구축(행안부·소방청)
- 67. 예방적 건강관리 강화 (복지부)
- 69. 국민이 안심하는 생활안전 확보(국토부·경찰청)

(4) 국정전략 16. 탄소중립 실현으로 지속가능한 미래를 만들겠습니다

- 86. 과학적인 탄소중립 이행방안 마련으로 녹색경제 전환(환경부·국조실)
- 87. 기후위기에 강한 물 환경과 자연 생태계 조성(환경부)
- 88. 미세먼지 걱정없는 푸른 하늘(환경부)
- 89. 재활용을 통한 순환경제 완성(환경부)

(5) 국정전략 17. 청년의 꿈을 응원하는 희망의 다리를 놓겠습니다

- 91. 청년에게 공정한 도약의 기회 보장(국조실·고용부·권익위·금융위·복지부)

(6) 국정전략 19. 자유민주주의 가치를 지키고, 지구촌 번영에 기여하겠습니다

- 101. 국가 사이버안보 대응역량 강화(국정원·과기정통부·국방부·외교부)

나. 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

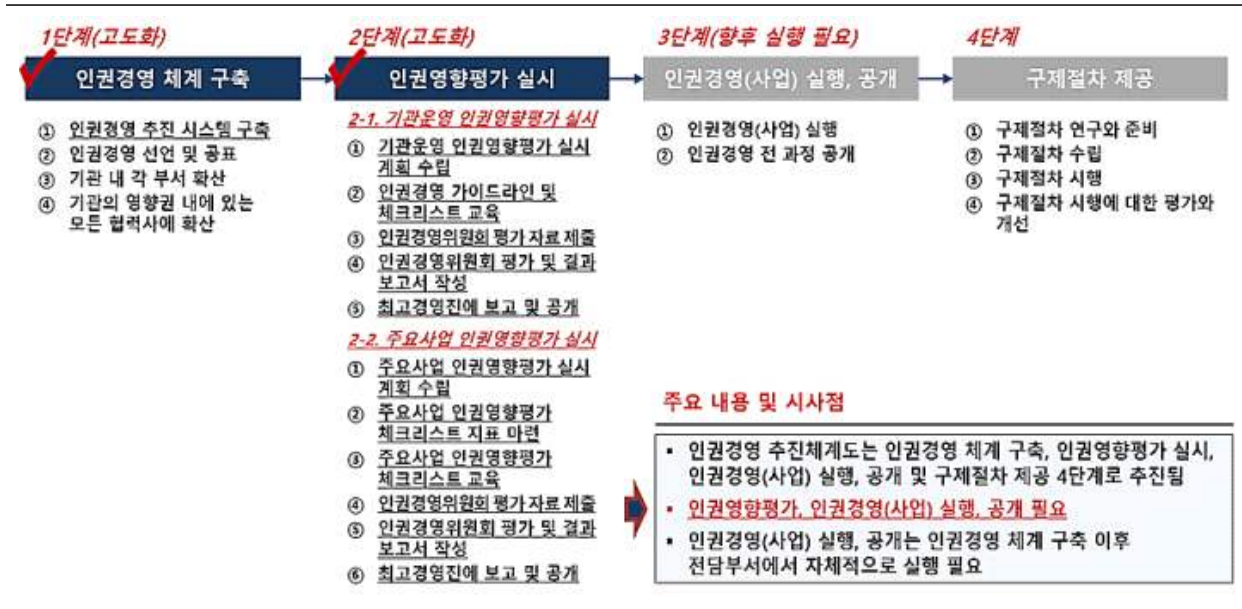
<표 7> 인권경영 가이드라인 운영원칙

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, 정부 및 지방자치단체가 공공기관 경영평가 시 인권경영에 대한 구체적 평가가 가능하도록 「공공기관 인권경영 매뉴얼」을 발간함⁴⁾
- 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 화성시문화재단의 現 인권경영 지침 고도화
 - 인권영향평가 실시 : 기관운영 인권영향평가 체크리스트 및 주요사업 인권영향평가 체크리스트 개발 후, 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실

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

<그림 10> 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 평

가주체 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 권고함⁵⁾

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

<표 8> 인권경영 평가지표(안)

No.	세부 평가지표	세부 평가내용
1	인권경영체제 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 추진체제(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 교육체제 구축 및 실시성과를 평가함 4-1. 인권경영의 공개(0.5점) 4-2. 인권경영 교육(0.5점)⁶⁾

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

6) 인권경영 교육 이수율(1시간 이상), 관리자 교육 이수율, 교육 환류체제 구축 여부 3개로 판단

다. 법무부

- 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 함⁷⁾

<표 9> 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

- 법무부는 제1차 국가인권정책기본계획(2007~2011), 제2차 국가인권정책기본계획(2012~2016)에 이어 제3차 국가인권정책기본계획(2018~2022)을 수립·공표함으로써 우리나라 정부의 인권과 관련한 정책의 청사진을 공개⁸⁾하였으

7) 출처 : 기업과 인권 길라잡이(법무부, 2021. 12)

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

며, 2022년 10월 25일에는 제4차 국가인권정책기본계획(2023~2027) 수립을 위한 공청회를 개최함

- 국가인권정책기본계획(National Action Plan for the Promotion and Protection of Human Rights: NAP)은 인권의 법적 보호 강화와 제도적 실천 증진을 목표로 하는 범국가적인 인권정책 종합계획임
- 문재인 정부는 100대 국정과제 중 하나로 「인권정책 기본법」 제정을 지정하였고, 법무부는 국가인권위원회와 공동으로 법안을 마련하여 입법을 추진하였음. 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 통과함⁹⁾

라. 기획재정부

- 기획재정부(2018년 7월)는 국정현안점검조정회의를 통해 발표한 공공분야 갑질 근절 종합대책의 후속 조치 중 하나로 ‘공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인’을 2019년 2월 전 공공기관에 배포함. 해당 가이드라인에는 갑질 주요 유형별 판단기준, 조치와 대응방안, 실제 사례, 갑질 위험도 진단 체크리스트 등의 내용을 담아 공공분야 종사자들의 갑질에 대한 인식이 개선되고, 상호 존중하는 사회 풍토조성에 도움이 되도록 마련함¹⁰⁾
- 한편, 기획재정부는 2018년부터 공공기관 경영평가의 윤리경영 평가지표에 인권존중을 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
- 2023년 공기업 및 준정부기관 윤리경영 배점은 2.5점으로 확정됨¹¹⁾

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

10) 출처 : 공공분야 갑질근절 가이드라인(국무조정실, 2019.02)

11) 출처 : 2023년도 공공기관 경영평가편람(기획재정부, 2022. 12)

<표 10> 2022년 윤리경영 지표

평가지표	세부 평가내용	
윤리경영	지표정의	• 윤리경영 지원을 위한 내부통제시스템 구축 및 운영 노력과 성과를 평가한다.
	적용대상(배점)	• 공기업 및 준정부기관 : 계량 1점
	세부 평가내용	• 자체감사기구 운영 등 내부통제시스템 구축 및 운영성과
	지표정의	• 경영활동시 경제적·법적 책임과 더불어 사회적 통념상 기대되는 윤리적 책임을 준수하려는 노력과 성과를 평가한다.
	적용대상(배점)	• 공기업 및 준정부기관 : 비계량 1.5
	세부 평가내용	① 윤리의식 확립, 관리체계 구축, 윤리위험 식별, 윤리위험 통제 활동, 내·외부 신고제도, 윤리경영시스템 모니터링 등 윤리경영표준모델에 따른 윤리경영 노력 ② 이해충돌방지법 제2조 제4호에 따른 이해충돌 방지를 위한 노력과 성과 ③ 인권교육, 인권침해 구제절차 등 인권존중을 위한 노력과 활동

마. 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 화두임¹²⁾
- 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

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

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 구성됨. 사회(S) 영역의 진단항목은 다음과 같음

<표 11> K-ESG 가이드라인-사회(Social) 영역 진단 항목

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
사회 법/규제 위반	<ul style="list-style-type: none"> • 사회 법/규제 위반

바. 고용노동부

(1) 고용노동부의 산재 사망사고 감소 대책

- 고용노동부는 2021년 사고사망 20% 감축을 위해 전 부처의 역량을 집중하여 산재 사망사고 감소를 추진해나가기로 함¹³⁾

① 사망사고 발생 위험 사업장의 안전관리 강화

- 건설현장 규모별 사망사고 예방
 - 대규모 현장, 본사 중심의 책임관리 실시, 중소규모 현장, 기술지도 중심 안전관리 강화 및 초소규모 현장, 기술·재정지원 대폭 확대
- 제조업 등의 위험요인별 안전관리 강화
 - ‘끼임’ 사고에 대한 체계적 예방 및 화학사고 예방관리 강화

② 안전관리 불량 사업장에 대한 엄정한 지도·감독 강화

- 현장을 직접 방문하는 민간재해예방기관, 안전지킴이, 안전공단 등을 활용하여 체계적 지도·감독을 실시하고, 불량사업장에 대해서 엄정한 행정·사법 조치 실시
 - 고용노동부(총괄), 지자체·안전공단(지도·점검·지원), 민간재해예방기관(기술지도)
- 3대 안전조치(추락·끼임·필수 안전보호구 착용) 준수 여부를 대폭 늘어난 (2020년 108대 → 2021년 404대) 패트롤카를 집중 투입하여 점검·감독

③ 사업장 안전보건관리체계 구축 추진

- 중대재해처벌법 하위법령의 조속한 제정 추진

13) 출처 : 산재 사망사고 감소 대책(고용노동부, 2021. 03)

- 대규모 기업의 안전보건관리체계 조기 구축 독려
- 중·소규모 기업의 안전보건관리체계 구축 지원을 위해 「안전관리 현장지원단」의 진단, 컨설팅 및 솔루션 제공

(1) 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 의미함¹⁴⁾
- 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 내용¹⁵⁾

- 2020년 산업안전보건법 전면개정, 2021년 중대재해처벌법 제정 및 2022년 1월 중대재해처벌법 시행을 앞두고 민간기업뿐만 아니라 공공기관도 산업안전 분야에 대한 관심이 높아졌을 뿐만 아니라, 이에 대한 대응방안 마련도 필요한 실정임
- 산업안전보건법의 전면개정과 중대재해처벌법의 제정으로 안전보건조치를 하지 않아 사망재해가 발생하는 경우 처벌수위가 높아졌으며, 특히 중대재

14) 출처 : 중대재해처벌법(한경 경제용어사전, 네이버 지식백과)

15) 출처 : 산업안전보건법 및 중대재해 처벌 등에 관한 법률

해처별법은 징역 하한선을 정해 놓아 중대산업재해발생 시 경영책임자의 실형은 불가피한 상황임

- 따라서 산업안전을 위한 실행방안 마련, 모니터링 체계 강화 등이 요구됨

<표 12> 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>경영책임자 등의 유해 위험방지의무 - 개인사업주 및 법인이나 기관의 경영책임자 등에게 근로자에 대한 유해 위험 방지의무를 명시하고, 임대, 용역, 도급 등을 행한 경우에도 동일한 의무 부담</p> <p>이용자에 대한 유해, 위험방지의무 - 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>중대재해 발생에 대한 형사책임 강화</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 범위내에서 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

II. 화성시문화재단 인권경영 현황

1. 재단의 일반 현황

가. 재단 개요

- 화성시문화재단은 화성시문화재단 설립 및 운영에 관한 조례 제정(2008년 8월)에 따라 2008년 10월 8일에 설립된 화성시 출연기관(화성시 노작로 134 동탄복합문화센터)이며 설립근거는 문화예술진흥법, 지방자치단체의 출자출연기관의 운영에 관한 법률(시행령), 화성시문화재단 설립 및 운영에 관한 조례임
- 재단은 화성시문화재단 설립 및 운영에 관한 조례가 정하는 바에 따라 화성시의 역사와 전통을 계승하고 문화예술 진흥을 목적으로 설립한다고 화성시문화재단 정관 제1조(목적)에 규정하고 있음
- 재단은 화성시 고유 문화가치 확산, 문화예술의 국내외 교류사업 및 업무, 공연예술·전시예술 진흥 및 작품 활동과 보급 및 교육, 문화예술 창작지원과 관계자료의 수집·관리·보급 및 조사·연구, 문화시설의 관리 및 운영, 시민 문화주체 역량 강화, 안정적인 예술창작 환경 구축을 위한 문화정책개발과 사업을 추진하는 지역문화중추기관으로, 미션은 문화예술로 연결되는 도시 ‘화성’, 비전은 지속 가능한 화성 지역문화예술 생태계 조성, 핵심가치는 문화 소통, 문화 나눔, 문화 지속으로 나타남
- 재단의 주요사업은 ① 문화예술의 국내외 교류사업 및 업무, ② 공연예술 진흥 및 작품 활동과 보급 및 교육, ③ 문화예술의 창작지원과 관계 자료의 수집·관리·보급 및 조사·연구, ④ 문화복지시설의 관리 및 운영, ⑤ 위탁사업의 운영 및 관리, ⑥ 그 밖에 재단의 목적달성에 필요한 사항, ⑦ 화성시립도서관 관리 운영, ⑧ 미디어센터 관리 및 운영, ⑨ 생활문화센터 관리 및 운영, ⑩ 문화재단 설립목적에 맞는 화성시장이 수행하는 사업, ⑪ 제암리 3.1운동 순국기념관 및 화성 3.1운동 만세길 관리 및 운영, ⑫ 제부도아트파크 관리 및 운영으로 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 역량강화, 사회적가치 실현의 4대 핵심전략을 도출하였으며, 이를 기반으로 중장기 발전계획과 중장기 추진로드맵을 수립함¹⁶⁾
- 재단은 4대 핵심전략과 연계한 ① 문화정책, ② 시민만족경영, ③ 상생경영, ④ 문화 민주주의 실현, ⑤ 소통경영, ⑥ 효율경영의 6대 경영방침을 수립하고 추진함¹⁷⁾

<그림 11> 재단의 미션 및 비전

문화재단 설립목적 (정관 제1조)				
화성시의 역사와 전통 계승 및 문화예술 진흥				
미션	문화예술로 연결되는 도시 화성			
비전	지속 가능한 화성 지역문화예술생태계 조성			
핵심 가치	문화 소통	문화 나눔		문화 지속
핵심 전략	지역예술 창조역량 강화	예술인- 시민 매개역량 강화	시민 문화주체 역량강화	사회적 가치 실현

경영 방침	① 문화정책	② 시민만족경영	③ 상생경영
	문화정책 장기비전 수립 및 구체적 실천전략 마련	다양성을 품은 화성시 문화 특성을 살려 권역별 특화 문화예술 사업 발굴 및 실현	지역 문화예술인 창작여건 지원 및 예술인 생태계 자생력 강화
	④ 문화 민주주의 실현	⑤ 소통경영	⑥ 효율경영
	시민이 문화예술 수혜자에서 창조적 생산자이자 주체로 성장하는 발판 마련	다양한 시민사회와 소통 확대, 유관기관과의 유기적 공조체제 구축	조직 안정적 운영, 내부 조직원 역량강화, 공명정대한 인사체제 구축

16) 출처 : 화성시문화재단 중장기 발전계획 수립 연구(화성시문화재단, 2018. 08)

17) 출처 : 2022년도 화성시문화재단 경영실적보고서(화성시문화재단, 2023. 04)

(2) 문화재단의 ESG 경영전략체계

- 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 도출함¹⁸⁾

<그림 12> 문화재단 ESG 경영전략체계

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
증장기 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

- 재단의 2022년 분야별 주요 핵심 추진실적은 다음과 같음

<표 13> 2022년 분야별 핵심 추진실적

환경(E)	<ul style="list-style-type: none"> · 녹색제품 구매율 23.6% 달성 · 친환경차 인프라 확충 및 친환경 문화사업 전개 등
사회(S)	<ul style="list-style-type: none"> · 지역 예술인 동반성장 실현 · 누구나 누리는 문화환경 조성 등
지배구조(G)	<ul style="list-style-type: none"> · 시민의 권리로서 민주적 의사결정과 참여 실현 · 반부패, 청렴문화 내재화 등

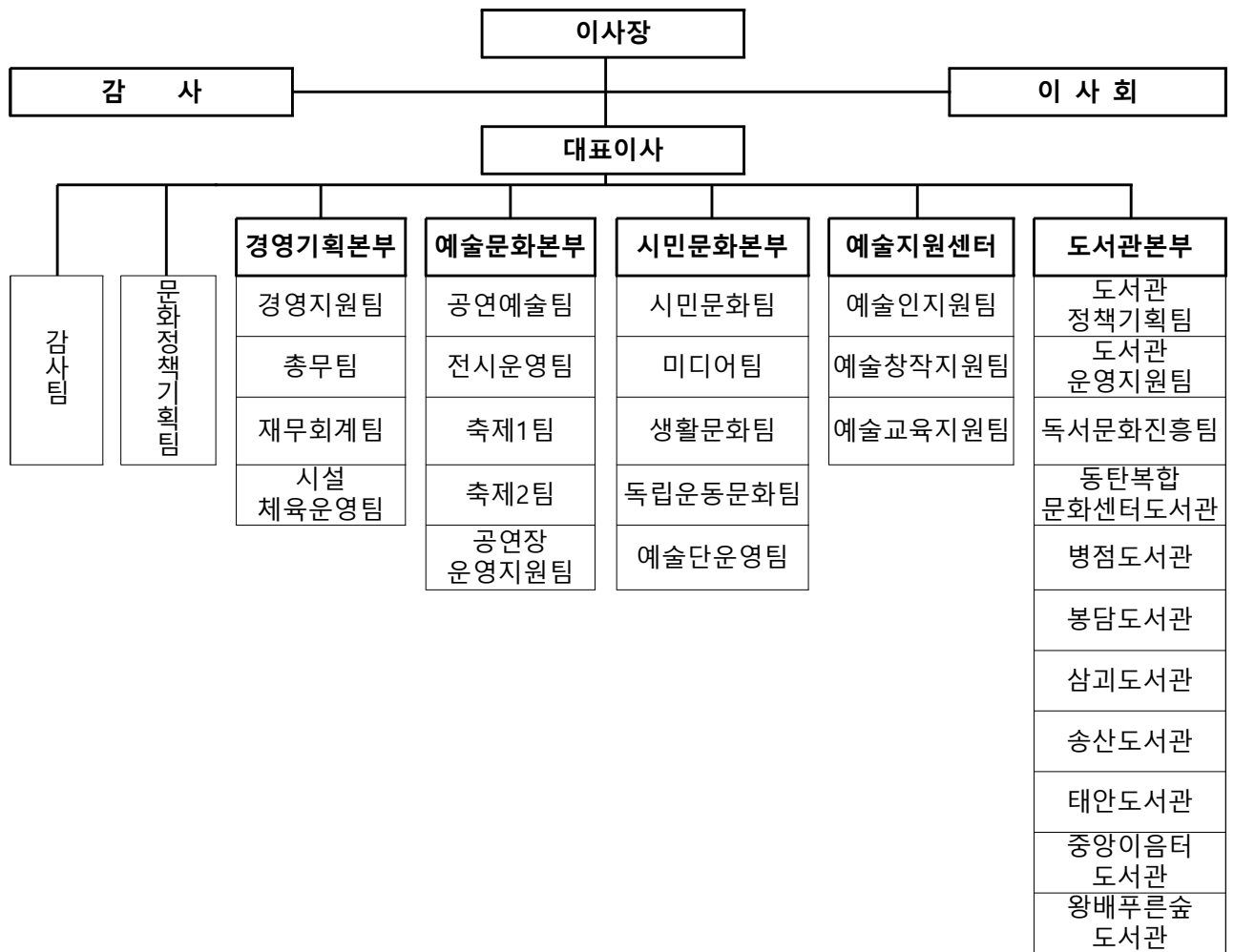
18) 출처 : 2023년 ESG 경영 추진계획(안)(화성시문화재단, 2023. 05)

나. 재단 조직 및 인력 현황

(1) 재단의 조직구조(2023년 7월 기준)

- 재단의 조직구조는 이사장, 이사회/감사, 대표이사 및 4본부 1센터, 22팀 8 관으로 구성됨

<표 14> 재단의 조직구조



(2) 부서별 기능

- 감사팀, 문화정책기획팀, 경영기획본부, 예술문화본부, 시민문화본부, 예술지원센터, 도서관본부의 부서별 주요기능은 다음과 같음

<표 15> 부서별 주요기능

구분	주요기능
감사팀	<ul style="list-style-type: none"> 공공기관 청렴도 관리 및 부패예방 청렴실천 실시 자체감사 및 특정감사, 청렴시민감사관 운영
문화 정책기획팀	<ul style="list-style-type: none"> 정책개발 및 조사연구(문화예술 진흥계획 수립·평가 및 조정) 문화자치 거버넌스 구축 및 운영
경영기획 본부	<ul style="list-style-type: none"> 재단 예산 종합 편성 및 관리, 경영평가 및 성과관리 인사, 노무, 회계 및 재무관리 간행물 및 홍보물 제작, 언론보도자료 작성·배포 동탄복합문화센터 시설 관리 및 스포츠 프로그램 운영
예술문화 본부	<ul style="list-style-type: none"> 공연기획 및 공연시설 운영관리 기획전시 및 관내 유휴공간 활용 예술사업, 제부도아트파크 운영 화성벚놀이축제, 정조효문화제 및 정조대왕 능행차 재현, 가족사랑축제, 품앗이 축제, 화성시 축제기획학교 등 운영
시민문화 본부	<ul style="list-style-type: none"> 찾아가는 공연, 라이징스타, 코리요 홍보, 거리로 나온 예술 진행 생활문화센터 및 미디어센터, 제암리 순국기념관 및 만세길 운영관리 화성시 청년 예술단 운영
예술지원 센터	<ul style="list-style-type: none"> 예술인 자립역량 강화 사업(예술인 자립지원, 기반지원, 연구지원, 네트워킹 등) 문화예술의 창작 지원(예술활동 지원, 협업지원, 아르코공연연습센터운영) 문화예술교육 지원 기획사업 <같이놀이터>, 지원사업 <플레이엄> 운영
도서관본부	<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(2023년 7월 기준)

- 재단의 정원은 365명, 현원은 338명으로 정원충족률은 92.6%로 나타났으며, 임원 1명, 일반직 209명, 전문계약직 1명, 무기계약직 13명, 공무원 114명으로 나타남

<표 16> 정현원 현황

구분	계	임원	일반직	계약직		
				전문계약직	무기계약직	공무직
정원(명)	365	1	222	5	14	123
현원(명)	338	1	209	1	13	114
정원충족률(%)	92.6	100.0	94.1	20.0	92.9	92.7

다. 재단 예산 및 주요사업 현황

(1) 재단의 예산 현황(2023년 7월 기준)

- 재단의 2023년 수익·지출 예산총액은 49,479백만원으로 2022년 46,072백만원 대비 3,406백만원(7.4%)이 증가함

<표 17> 수익·지출 예산총액

구분(단위: 천원)	2023년	2022년	증감액	증감률
총규모(A+B+C)	49,478,707	46,072,411	3,406,296	7.4%
요구 예산안(A) 계	48,523,751	44,840,260	3,683,491	8.2%
잉여금 편성(B) 계	827,956	1,169,151	-341,195	-29.2%
보조금 편성(C) 계	127,000	63,000	64,000	101.6%

(2) 재단의 2023년 주요 역점사업 현황(2023년 7월 기준)

- 재단의 2023년 주요 역점사업은 10개이며 총 사업비는 5,756백만원으로 나타남

<표 18> 재단의 주요 역점사업 현황

세부목표	주요역점사업		
	주요사업 목록	사업비	비고
총계	10개 사업	5,756	
문화정책 장기비전 실현	1. 문화예술 정책개발 및 연구조사	36	
지역 문화예술인 지원 및 예술인 자생력 강화	2. 예술인자립지원	220	
	3. 화성예술 활동지원	430	
	4. 예술창작 협업지원	68	
	5. 기업과 예술인 매칭 '화성형 메세나'	-19)	혁신·개선
권역별 특화된 문화예술 사업 발굴 및 실현	6. 기획공연 운영	1,755	
	7. 제13회 화성 뱃놀이 축제	1,650	
	8. 정조 효 문화제 및 정조대왕 능행차 재현	1,230	
	10. 만세길 활성화 사업	78	
	11. 관내 유희 공간 활용 예술사업	289	혁신·개선

19) 예술인자립지원에 120백만원 포함

2. 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 19> 인권경영 실행체계

No.	실행체계	주요 내용
1	기관장 인권경영 추진의지 선언	• 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	• 인권경영 관련 모든 추진활동을 관할하는 조직(인권경영 제반 사항 심의·의결조직, 실행조직, 감독조직 등)
3	인권경영 평가시스템 구축	• 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	• 인권침해 문제의 예방을 위한 고충상담·처리 업무 수행(인권 고충상담 및 조사, 보고 절차 점검 등)
5	인권경영 교육 및 공감대 확산 프로그램 운영	• 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 최고의사결정기구 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, 인권경영 선언문을 홈페이지에 게시하고 있는 것으로 확인됨. 다만, 재단 블로그 및 SNS 등에 게시하지 않은 것으로 확인됨
- 재단의 인권경영 선언문에는 사람을 최우선으로 하는 경영, 차별 금지와 다양성 존중, 단체교섭 자유 보장, 안전하고 위생적인 근무환경, 이해관계자 및 예술가의 인권존중, 고객의 인권보호 등 10개 항목이 포함되어 있음

<그림 13> 인권경영선언 선포식



인권경영선언 선포식(수원화성시문, 2021. 12. 01.)

인권경영선언문

우리 수원화성문화재단은 시민의 행복을 우선으로 생활인권의 존중과 문화의 진흥을 위하여 노력하며, '평등한 관계' 또는 '존엄의 존중'을 지향한다. 이를 위해 우리는 기관의 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 적극 실천하며, 임직원이 지게야 할 행동과 가치행단의 기준으로 다음과 같이 선언하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 인권, 노동, 환경, 반부패 등의 가치를 지지는 국제 및 국내 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 우리는 모든 이해관계자에 대하여 인종, 종교, 장애, 성별·성적 지향, 학력, 나이, 출신 지역, 정치적 견해, 문화적 차이 등을 이유로 어떠한 차별도 허용하지 않는다.

하나, 우리는 인권보호 공헌을 위해 단체교섭의 자유를 보장하고, 노사 간 신뢰를 기반으로 한 노사상생을 위해 노력한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 안전하고 쾌적한 환경을 조성하여 산업안전 및 건강권을 보장한다.

하나, 우리는 시민, 협력기관 또는 단체, 지역사회 등 모든 이해관계자의 의견을 존중하며, 어떠한 인권침해에도 연방되지 않도록 노력한다.

하나, 우리는 공정하고 투명한 업무 수행하며, 업무상 수집한 개인정보를 보호한다.

하나, 우리는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 시상을 병행하는 모든 사람에게 위생적인 환경을 제공하며, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하기 위해 노력하며, 인권침해가 발생한 경우 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.

하나, 우리는 문화다양성을 기반으로, 모든 시민이 자유롭게 문화를 창조하고 문화 활동 참여 및 문화를 향유할 권리를 보장하며, 지역의 문화예술 가치 발굴과 시민의 문화향상을 위하여 계속적으로 노력한다.

수원화성문화재단 임직원 일동

인권경영 선언문(재단 홈페이지)

(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 노력하고 있는 것으로 평가됨
- 2021년 12월에 재단의 인권경영 추진의지를 선언하였으나, 대표이사의 인권경영 메시지를 재단 홈페이지 또는 사내 인트라넷에 게시하는 것을 제안함. 홈페이지의 ‘인권경영’ 페이지에 ‘CEO 인권경영 메시지’ 배너를 추가하는 형태로 게시할 수 있음. 인권경영 추진의지를 담은 메시지를 통해 홈페이지를 방문하는 외부 이해관계자 및 내부 임직원에게 대표이사의 강력한 인권경영 추진의지를 전파할 수 있을 것으로 기대됨. 인권경영 메시지는 향후 SMS(문자), 동영상(유튜브), SNS 등 다양한 형태로 전파할 수 있음.

나. 인권경영 추진조직 구축

(1) 인권경영 추진조직 개요

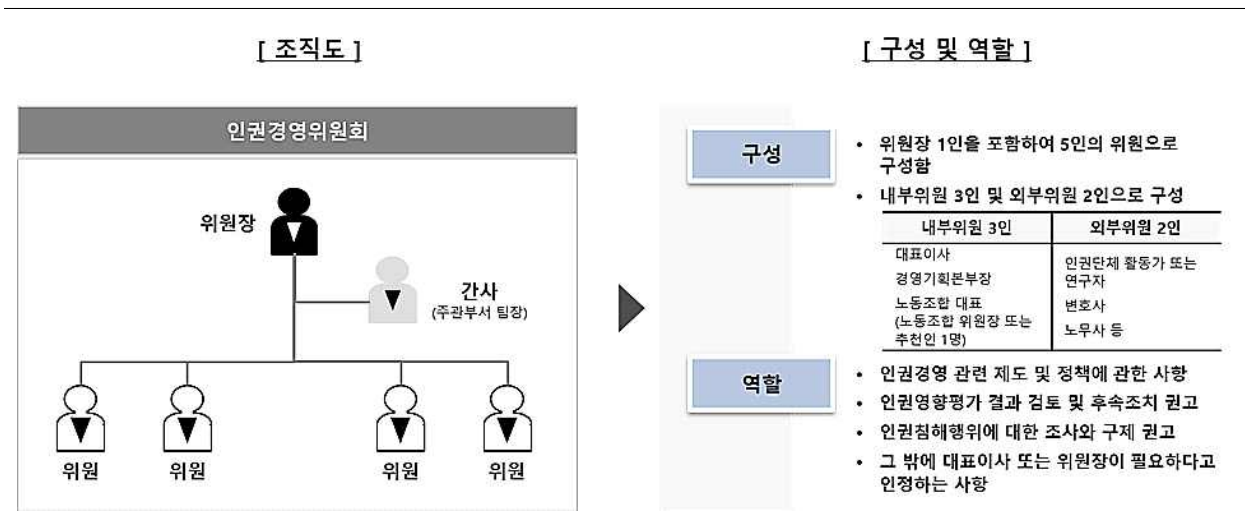
- 인권경영을 효율적이고 지속적으로 추진하기 위해서는 이를 실행하는 전담 부서와 인권경영담당자, 의사결정기구 등 인권경영 추진조직이 필요함. 추진조직이 없다면 효과적인 인권경영 추진에 어려움이 존재하므로 인권경영 추진조직 구축은 기관의 인권경영 문화 정착을 위한 필수적인 요소라 할 수 있음

(2) 인권경영 추진조직 현황

① 인권경영위원회

- 재단은 인권경영 지침 제22조(설치 및 기능), 제23조(구성)에 따라 인권경영 위원회를 구성하기 위하여 내부위원²⁰⁾ 1명(노동조합 위원장 또는 노동조합 추천인 1인)과 외부위원 2명(공개모집, 2022.02.14.~02.28.)을 모집하여 인권경영위원회 구성을 완료함. 인권경영위원회는 인권경영과 관련한 기본 정책이나 방침을 결정하는 최고의사결정기구로 볼 수 있음

<그림 14> 인권경영위원회 구성 및 역할



<표 20> 인권경영위원회 구성 및 명단(2023년 7월 기준)

No.	구분	직책	성명	소속(직위)	임기	비고
1	당연직	위원장	김신아	화성시문화재단(대표이사)	해당 직위 재임 기간	2023년 1월 대표이사 취임
2		위원	김미라	경영기획본부(본부장)		
3		위원	마선영	근로자위원		
4	위촉직	위원	이희훈	선문대학교 법경찰학과(교수)	위촉일로부터 2년	1회 연임 가능
5		위원	김소영	노무법인 도원(노무사)		

- 인권경영 지침 제22조(설치 및 기능)에 따르면 인권경영위원회는 인권경영 관련 제도 및 정책 결정, 인권영향평가 결과검토 및 후속조치 권고, 인권침해행위에 대한 조사와 구제 권고 등의 역할을 수행하고, 정기회의는 매

20) 인권경영위원회 내부위원은 총 3명이며 이 중 대표이사, 경영기획본부장은 당연직임

년 1회 이상 개최함을 원칙으로 하고 있으나, 서면(2022년 8월 19일(금) ~ 9월 8일(금))을 통한 정기회의 외에 실질적인 인권경영위원회는 운영실적은 없는 것으로 나타남²¹⁾

- 2023년 하반기에 기관운영 및 주요사업 인권경영평가 체크리스트 심의의 결과 인권영향평가 결과 심의의결 예정

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 2023년 7월 기준으로 2명으로 파악되며, 팀장을 제외하면 실무담당자가 감사, 윤리경영 및 인권경영 업무를 모두 수행하고 있는 것으로 파악됨

(3) 인권경영 추진조직 개선의견

① 인권경영위원회

- 재단 인권경영위원회는 대표이사가 위원장으로 참여하고 있어 최고 의사결정기구로서의 위상을 확립하고 있는 것으로 판단됨. 다만 내부위원 3명, 외부위원 2명으로 구성되어 있기 때문에 의사결정의 투명성을 충분히 보장하기 위해서는 외부위원을 과반 이상으로 구성할 것으로 권고함. 그리고 외부위원은 인권경영 활동가와 전문가 뿐만 아니라 재단 이해관계자, 사회적 취약계층, 지역주민 등을 대표할 수 있도록 다양한 이해관계자를 포함할 것을 권고함

21) (재)화성시문화재단 인권경영위원회 2022년 정기회의 개최 결과보고(화성시문화재단, 2022. 09.)

- 인권경영위원회는 구성으로만 그치는 것이 아니라 실질적인 운영이 더욱 중요하기 때문에 2023년 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 감사팀에서 인권경영 업무를 담당하고 있으나 실무담당자가 감사, 윤리경영, 인권경영 등 감사팀 전반에 대한 실무를 1명이 담당하고 있어 인권경영의 강력한 업무 추진에는 다소 어려움이 있을 것으로 판단됨. 인권경영 주관부서가 인권경영을 효율적으로 총괄·집행할 수 있도록 업무분장의 변화 또는 인력 보강을 권고함

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 효율성과 완성도를 높일 수 있는 요소라 할 수 있음
- 재단은 인권리스크 파악을 위해 2022년 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 분석

하여 이를 예방하거나 최소화하기 위한 목적으로 실시하는 평가를 의미함.
 2022년 주요사업 인권영향평가는 ‘공연장 운영 및 사업’을 대상으로 공정운영, 사회약자 이용편의 시설보장, 시설안전보장, 근무자 인권보장, 개인정보 및 파기의 5개 평가분야를 대상으로 인권영향평가를 실시함

<표 21> 화성시문화재단 인권영향평가 분야(2022년)

구분	평가항목	평가지표	평가결과
기관운영	1. 인권경영 체제의 구축	25	88.0
	2. 고용상의 비차별	16	92.3
	3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	100.0
	4. 강제 노동의 금지	6	100.0
	5. 아동노동의 금지	3	100.0
	6. 산업안전 보장	16	93.8
	7. 책임 있는 공급망 관리	7	64.3
	8. 환경권 보장	11	36.4
	9. 고객인권보호	11	100.0
	10. 직원인권보호	18	77.8
		계	127
주요사업	1. 공정운영	10	100.0
	2. 사회약자 이용편의 시설보장	4	75.0
	3. 시설안전보장	5	90.0
	4. 근무자 인권보장	6	66.7
	5. 개인정보 및 파기	4	100.0
		계	29

- 기관운영 인권영향평가 결과, 고용상의 비차별, 산업안전보장, 책임 있는 공급망 관리, 환경권 보장, 직원인권 보장 평가분야에서 개선 필요성이 있는 것으로 평가됨
 - 복지정책, 업무 관련 시스템 등 비정규직 노동자를 차별할 수 있는 일부 요소가 존재하고, 임신부, 장애인 등 취약 근로자에 대한 별도의 편의시설이 제공되고 있지 않은 것으로 나타남

- 협력회사 등 인권보호, 존중 등 관련 사항에 대해 추후 계약시 인권경영 이행서약을 징수할 예정이나, 현재 진행되고 있지 않으며, 협력회사의 인권침해 등의 사실확인이 드러날 시 시정요구 및 관계의 단절 등에 대해 명시되어 있지는 않은 것으로 나타남
- ESG 환경경영에 대한 필요성을 확인하여, 환경경영체제 준비 중으로 나타남
- 외부고객으로부터의 인격 침해, 직원의 대처요령에 관한 방침, 사법적 지원, 심리치료 등 피해직원을 보호하는 방안을 마련하고 있지 않은 것으로 나타남
- 주요사업 인권영향평가 결과, 사회약자 이용편의 시설보장, 시설안전보장, 근무자 인권보장 평가분야에서 개선 필요성이 있는 것으로 평가됨
 - 고객응대를 통해 받을 수 있는 권리침해 등 직원보호를 위한 사항은 보호장치 마련 등 보완이 필요한 것으로 나타남

(2) 인권경영 평가시스템 개선의견

- 재단은 2022년 인권영향평가 실시하고, 중점추진과제를 도출하였으나, 구체적인 실적은 없는 것으로 확인됨에 따라 중점추진과제에 대한 추진실적을 지속적으로 점검할 필요성이 있을 것으로 판단됨. 향후에도 정기적인 기관 운영·주요사업 인권영향평가를 통해 잠재적 인권리스크를 식별할 필요가 있으며, 자체평가와 더불어 외부 전문기관을 통한 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 실시를 권장함
- 재단은 현재 임직원의 인권경영 의식 수준을 파악하기 위한 설문조사나 인터뷰를 수행하지 않는 것으로 확인됨. 2023년 인권경영 실태조사 이후, 연도별 개선 및 인식 변화에 대한 추이 분석 등을 위해 지속적으로 인권경영 실태조사를 실시할 것을 권고함

<표 22> 2022년 인권경영 중점추진과제

구분	세부과제
인권경영 체제의 구축	<ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가 대상사업 점진적 확대 • 인권침해 피해자 구제 매뉴얼 또는 구제절차에 대한 실효성 확보
고용상의 비차별	<ul style="list-style-type: none"> • 재단 업무관련 제공되는 편의사항에 대해 비정규직 비차별 검토
결사 및 단체교섭의 자유보장	<ul style="list-style-type: none"> • 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적 노력필요
강제노동의 금지 아동노동의 금지	<ul style="list-style-type: none"> • 주52시간 근무시간 실효성 점검 및 유연근무제 활용방법 등 근무환경 개선 • 노력 시행 필요
산업안전 보장	<ul style="list-style-type: none"> • 임신부, 장애인 등 근로자를 위한 별도 안전 및 편의시설, 수유실 등 별도의 이용 시설 검토 • 산업안전 보장관련 산업재해가 발생치 않도록 지속점검 개선 추진검토
책임 있는 공급망 관리	<ul style="list-style-type: none"> • 용역계약시 용역계약 특수조건, 근로조건 이행확약서, 인권경영 이행서약서 등 협력회사의 인권경영 실천 지원방안 검토
환경권 보장	<ul style="list-style-type: none"> • 환경경영체제 수립 및 인권경영선언문 명시된 환경권 보장을 위한 시스템 구체화
고객인권보호	<ul style="list-style-type: none"> • 다양한 재단의 이용객을 위한 필수요소 외국어 번역정보 검토
직원인권보호	<ul style="list-style-type: none"> • 외부고객으로부터의 인격 침해적 언행 등에 대한 대처요령, 심리치료 등 직원보호를 위한 적절한 지원방안 검토
공연장 운영 (주요사업)	<ul style="list-style-type: none"> • 직원보호를 위한 고객응대 문구 홍보 및 보호장치 마련 • 외국인 이용객을 위한 외국어 번역 정보 검토

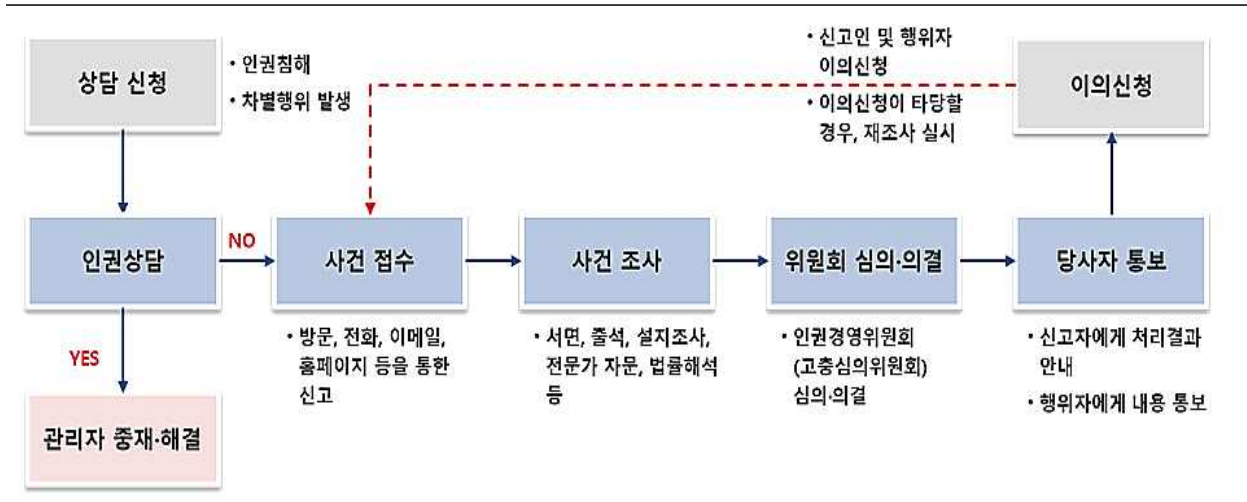
라. 인권침해 구제제도 마련

(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 마련²²⁾하고 있으며, 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼을 작성하여 배포하고

있음. 그리고 온·오프라인 신고 채널을 상시 운영하고 있음

<그림 15> 인권침해 구제절차



(2) 인권침해 구제제도 개선의견

- 재단은 인권경영 지침(제6장)과 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼을 통해 인권침해 구제제도를 명확히 하고, 홈페이지의 ‘클린신고센터, 부패행위 신고, 공익신고’ 등 온·오프라인 신고 채널을 상시 운영함으로써 실제 인권침해 행위 발생 시 즉각적으로 대응할 수 있을 것으로 기대됨. 다만, 구제절차에 대한 실효성 확보를 위해 인권경영 지침(제6장 인권침해구제) 과 피해자 구제 매뉴얼에 대한 보완은 필요함
- 임직원 및 외부 이해관계자에게 인권침해 구제절차에 대한 홍보도 필요할 것으로 판단됨. 리플렛, 포스터 등을 통해 신고방법 및 구제절차를 안내하는 방법을 다양화할 필요성이 있으며, 홈페이지 내 ‘윤리경영-인권경영’ 페이지에 ‘인권경영 프로세스’ 항목을 추가하여 인권침해 구제제도 프로세스를 명시함으로써 재단의 인권침해 구제 노력을 대내외에 표명할 수 있을 것으로 기대됨. 또는 인권경영 카테고리를 별도로 독립하는 것도 고려해 볼 필요성이 있음

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 2022년 9월, 재단 전 직원 및 청렴교육 신청 협력기관 등을 대상으로 UN제작 인권교육영상(세계 인권선언의 탄생)과 청렴 뮤지컬(청렴한 삼시세끼)을 시청하였으며, 상호인권 존중 문화를 위한 홍보물을 배포함
- 인권경영 공감대 확산 프로그램은 인권경영 실천에 대한 전 임직원의 공감대를 확산·전파시키고, 궁극적으로는 인권경영 실천 의지를 향상시켜 기관의 인권경영 문화화를 지향하는 모든 활동 및 프로그램을 의미함
- 재단은 국민권익위원회 2022년 반부패주간(12.07.~12.09.)행사 진행과 더불어 화성시문화재단의 반부패 청렴의지를 고취하고 인권경영의 실천을 위해 직원 참여형 행사를 진행하여 성숙한 조직문화를 조성하기 위하여 세계 반부패·인권의 날 기념행사(12.08~12.09)를 진행함

<그림 16> 인권경영 교육 및 공감대 확산 프로그램 운영 활동



세계 인권선언의 탄생(UN)

인권 퀴즈(2022. 12. 09.)

(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 23> 인권경영 교육(안)

시간		교육 내용	비고
1교시	14:00~14:30 (30분)	<ul style="list-style-type: none"> • [인권경영의 이해] - 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] - 재단 인권경영 이행실적 및 추진계획 공유, 인권영향평가 결과 및 개선사항 공유 	전문강사
3교시	15:00~16:00 (60분)	<ul style="list-style-type: none"> • [인권존중문화 확산을 위한 토론] - 임직원 및 외부 이해관계자 대상 인권존중 문화 확산을 위한 개선방안 토론·발표 	조별 토론

- 재단은 인권경영 공감대를 확산할 수 있는 다양한 프로그램을 실시하고 있음. 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 등을 실시할 수 있음
- 외부 이해관계자 대상 인권경영 홍보를 강화할 수 있도록 인권메시지 전파, 홍보 리플렛 배포, 홈페이지 내 인권경영 활동 게시 활성화 등을 통해 재단의 인권경영 실천 노력을 전파할 필요가 있을 것으로 판단됨

3. 재단의 인권경영 주요 이슈

가. 2022년(21년 실적) 출연기관 경영평가 결과²³⁾

- 2022년(21년 실적) 재단의 경영평가 결과, 기관운영 인권경영과 관련성이 있는 윤리경영, 인권경영, 소통 및 참여, 재난·안전관리의 주요 평가내용 및 이슈는 다음과 같음

<표 24> 2022년(21년 실적) 경영평가 결과 및 주요 이슈

지표명	인권경영 관련 경영평가 주요내용	점수
윤리경영	<ul style="list-style-type: none"> • 2021년 공직유관단체 부패방지 시책평가 결과 2등급(87.95점으로 부패방지 계획, 실행, 성과 확산의 세부지표에 대한 보완이 필요함 • 반부패 청렴문화 조성을 위한 우수사례를 운영한 것은 우수하나, 부패방지 제도운영과 최적의 시스템 구축을 권장함 	1.50 (2.00)
인권경영	<ul style="list-style-type: none"> • 인권 경영체계를 구축하고 인권경영 선언을 공표하고, 인권경영 선언문 홈페이지 게시함 • 세계 인권의 날 기념행사로 인권 의식 고취 및 인권경영 지침을 제정함 • 인권영향평가 실시와 구제절차 운영의 구분 및 유형별 신고센터 세분화를 권장함 • 고객 피해구제 지침 보완과 구체적인 모범거래모델 계획 수립을 권장함 • 인권경영 리스크 예방을 위한 영역별 체계적인 분석과 피드백을 권장함 	1.87 (2.00)
소통 및 참여	<ul style="list-style-type: none"> • VOC 통합관리를 통한 민원 처리 시간 단축, 분야별 시민참여형 소통 플랫폼과 시민 수요를 반영한 사업추진, 고객만족도 결과 환류 체계를 갖추 • 노무 자문 체계 구축과 노사 간의 의견수렴으로 노사갈등 예방, 단체협약을 통해 협정근로자 명사로 무분별한 쟁의 참여행위를 제한함 • 합리적인 단체협약 체결을 위해 조합원 자격 일원화를 추진함 • 만족도 조사결과에 대한 환류체계 시스템 활용의 구체화를 권장함 	5.00 (5.00)
재난·안전관리	<ul style="list-style-type: none"> • 재난 상황 발생 시 24시간 보고체계 운영으로 신속한 대처능력을 보유하고 있으며, 법규준수와 체계적인 점검 및 검사 이행을 운영하고 있음 • 시설별 특성에 맞는 자체 훈련을 실시하고 있음 • 도급사 협의체 합동 자체 점검과 계절별 운영시설 안전 점검을 실시함 • 안전 관련 국가기술자격증 보유(28명)와 전문교육훈련 (324.5시간)을 실시함 • 재난·안전 상황 발생 시 직원들의 대응력 제고를 위한 노력이 필요함 • 재난·안전 유형별 대응훈련 실시 후 보완사항을 작성하여 차후 훈련에 피드백 할 수 있는 관리가 필요함 	3.94 (4.00)

23) 출처 : 2022년(2021년 실적) 화성시 출연기관 경영평가 결과보고서(화성시, 2022. 09)

- (윤리경영) 2021년 공직유관단체 부패방지 시책평가 결과 2등급(87.95점으로 윤리경영 지표 개선을 위해서는 부패방지 계획, 실행, 성과 확산의 세부지표에 대한 보완이 필요하며, 부패위험 제도운영과 최적의 시스템 구축이 요구됨
- (인권경영) 인권경영 지표 개선을 위해서는 고객 피해구제 지침 보완과 구체적인 모범거래모델 계획을 수립할 필요성이 있으며, 인권경영 리스크 예방을 위한 영역별 체계적인 분석과 피드백이 요구됨. 그리고 인권경영에 대한 기초실태조사를 통해 인권경영 리스크에 대해 파악하고 지속적인 인권영향평가 실시가 요구됨
- (소통 및 참여) 소통 및 참여 지표에 대한 실적은 매우 우수한 편이나, 만족도 조사결과에 대한 환류체계 시스템 활용의 구체화가 필요할 것으로 판단됨
- (재난 안전관리) 재난·안전관리 지표 개선을 위해서는 재난·안전 상황 발생 시 직원들의 대응력 제고를 위한 노력이 필요하며, 재난·안전 유형별 대응훈련실시 후 보완사항을 작성하여 차후 훈련에 피드백할 수 있는 관리가 필요함

다. 2023년 화성시 출자·출연기관 경영실적평가 편람²⁴⁾

- 2023년(2022년도) 화성시 출자·출연기관 경영실적평가 편람에서 제시하고 있는 인권경영(사회적 가치-사회적 책임, 가중치 2.0점) 지표의 정의 및 평가내용은 다음과 같음

<표 25> 2023년 인권경영 지표

지표명	인권경영				
대분류	사회적 가치		중분류	사회적 책임	
가중치	2.0점	지표성격	정성	평가방법	절대평가
지표정의	<ul style="list-style-type: none"> • 임직원, 고객, 이해관계자, 지역주민 등 기관 내·외부에서 인간의 존엄과 가치를 향상하고 사람을 먼저 생각하는 인권경영을 구현하기 위한 노력과 성과를 평가한다. 				
평가내용	<p>① 인권경영 체계 구축의 노력과 성과는?</p> <ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 추진시스템 구축, 인권경영 선언 및 공표 여부 • 기관(공기업) 내외(부서, 고객, 이해관계자, 지역주민 등) 확산 노력과 성과 • 기관운영 및 주요사업에 대한 인권영향평가를 실시 여부(계획, 교육, 평가, 공개 등) <p>② 인권경영(사업)의 실행·공개 노력과 성과 및 구제절차 제도화의 타당성</p> <ul style="list-style-type: none"> • 인권경영(사업)의 실행 및 인권경영 전 과정의 공개 • 구제절차의 수립 및 시행, 시행에 대한 평가와 개선 성과 <p>③ 공정사회 구현을 위한 노력과 성과는 적절한가?</p> <ul style="list-style-type: none"> • 모범거래모델 도입* 여부 등 불공정 거래 개선 및 공정거래 환경 조성 노력과 성과 <ul style="list-style-type: none"> * 부당계약 자가 진단 실시, 청렴계약서 징구, 합리적인 위약금 산정 등 소비자 권리 보호 준수 등 • 고객 피해구제 방법 강화 등 고객 권익증진 노력과 성과 • 기회균등과 공정경쟁 조성의 노력과 성과 • 갑질* 근절방안(공기업정책과-1805, '18. 6. 1.), 직장내 괴롭힘 방지 등 이행 노력** 여부 등 근로기준법(제76조의2 및 제76조의3)에 따른 규정 준수 여부 평가 <ul style="list-style-type: none"> * 납품단가 후려치기, 불리한 계약조건 강요, 금품·향응 요구, 성폭력·인격모욕, 승진 누락, 불필요한 업무부여 등 ** 주기적인 실태 설문조사, 예방교육, 취업규칙 반영 여부 등 				
세부 평가방법	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 기본계획, 선언문, 영향평가 보고서, 실행실적 보고서, 구제절차 시행 및 평가 보고서 등의 최종보고서로 평가한다. <ul style="list-style-type: none"> - 구제절차란 피해자 보호와 구제를 위한 절차로서 제도화는 구제절차 지침, 매뉴얼, 가이드라인을 의미하고 대상은 내부직원, 고객, 지역주민, 이해관계자를 포함해야 하며 시행에 대한 평가와 개선은 제도 운영의 실적과 성과 그리고 효율성에 대한 평가와 개선 실적을 의미한다(개선실적 없는 경우 기관의 상황 및 내용 고려하여 평가). • 각 보고서를 통합한 최종보고서가 있는 경우 최종보고서로 평가한다. 				

24) 출처 : 2023년 화성시 출자·출연기관 경영실적평가 편람(화성시, 2023. 03)

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 2023년 7월 17일부터 26일까지 10일간 온라인 설문조사를 진행하였으며, 재단 직원 365명 중 159명이 응답하여 응답률은 43.6%로 분석됨

<표 26> 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	• 화성시문화재단 직원 365명 대상 • 365명 중 159명 응답(응답률 43.6%)
조사 방법	• 웹(web)과 모바일 기반의 온라인 설문조사(online survey)
조사 기간	• 2023년 7월 17일(월) ~ 7월 26일(수), 10일간 진행

(2) 응답자 특성

- 2023년 인권경영 실태조사의 성별 및 직급에 따른 응답 현황은 다음과 같음

<표 27> 인권경영 실태조사 응답자 특성

성별	구분	남성	여성	계		
	응답	58(36.5)	101(63.5)	159(100.0)		
직급	구분	3급 이상	4급	5급	6급	공무직
	응답	20(12.6)	15(9.4)	31(19.5)	46(28.9)	28(17.6)
	구분	전문/무기직	기간제근로자	기타	총계	
	응답	5(3.1)	7(4.4)	7(4.4)	159(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 28> 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

<표 29> 인권경영 실태조사 조사 내용

분야	항목		비고
인권경영 인식 수준	1	임직원의 인권경영 실천인식	5점 척도
	2	임직원의 인권침해 방지 노력	5점 척도
	3	인권경영의 필요성	5점 척도
	4	인권경영 지침 제정 인지	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	11	산업안전 및 보건 증진	5점 척도
	12	재단의 직원 인권침해 방지	5점 척도
	13	책임있는 협력사 관리	5점 척도
	14	재단 직원의 인권보호 및 모성보호	5점 척도
	15	직장 내 괴롭힘·갑질 예방	5점 척도
인권리스크 및 대응방안 마련	16	인권 취약 그룹	단일선택
	17	인권 취약 사업(임직원)	3개 선택
	18	인권 취약 사업(고객/이해관계자)	3개 선택
	19	인권침해 경험	단일선택
	20	인권침해 유형	중복선택
	21	인권침해 주체	단일선택
	22	인권침해행위 대응방안	중복선택
	23	인권경영 개선방안	단일선택
기타 의견	24	인권보호·존중문화 확산을 위한 의견 및 건의사항	주관식
인구통계학적 질문	25	성별	단일선택
	26	직급	단일선택

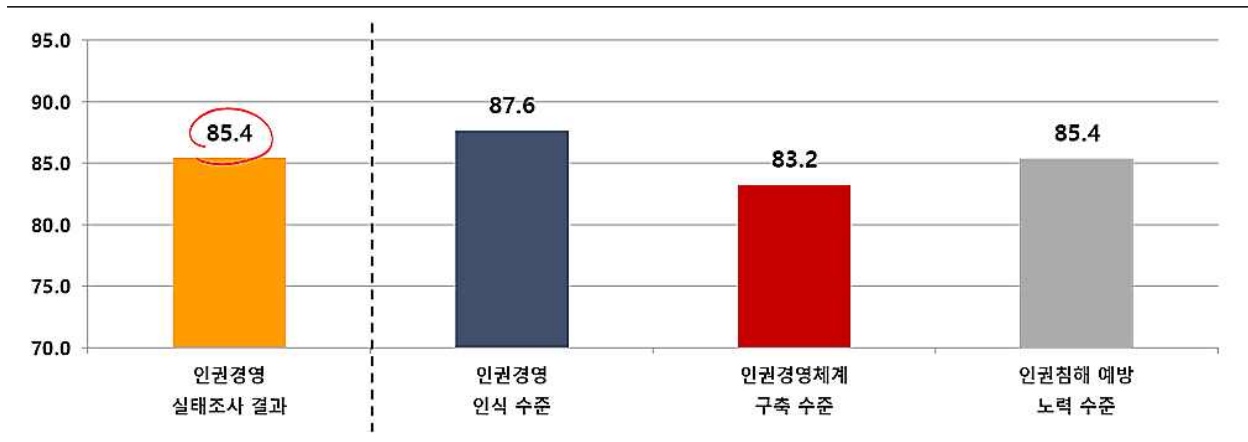
2. 인권경영 실태조사 종합 결과

가. 종합 결과

(1) 인권경영 실태조사 3개 분야 결과

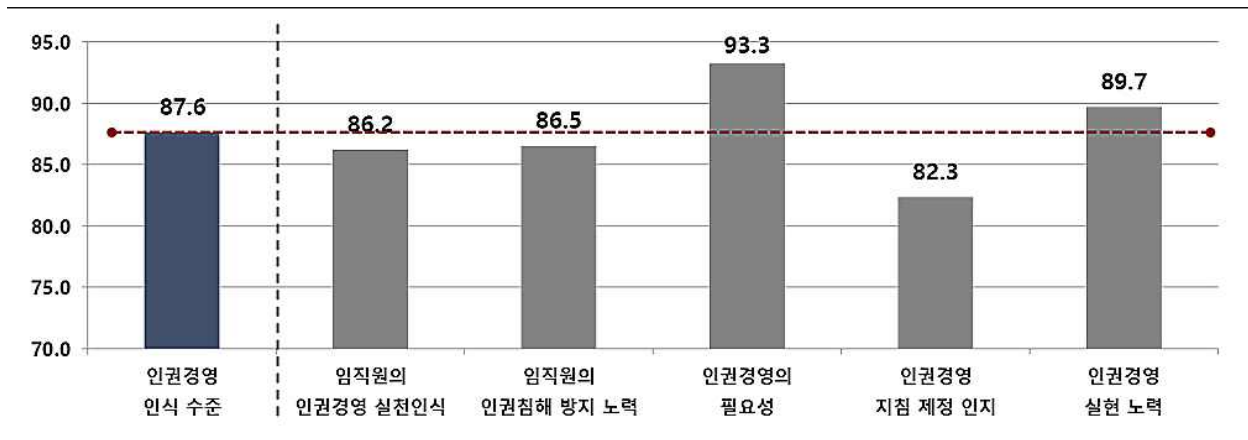
- 2023년 임직원 대상 인권경영 실태조사 결과, 종합점수는 85.4점으로 나타났으며 인권경영 인식 수준 분야는 87.6점, 인권경영체제 구축 수준 분야는 83.2점, 인권침해 예방 노력 수준 분야는 85.4점으로 조사됨

<그림 17> 인권경영 실태조사 결과



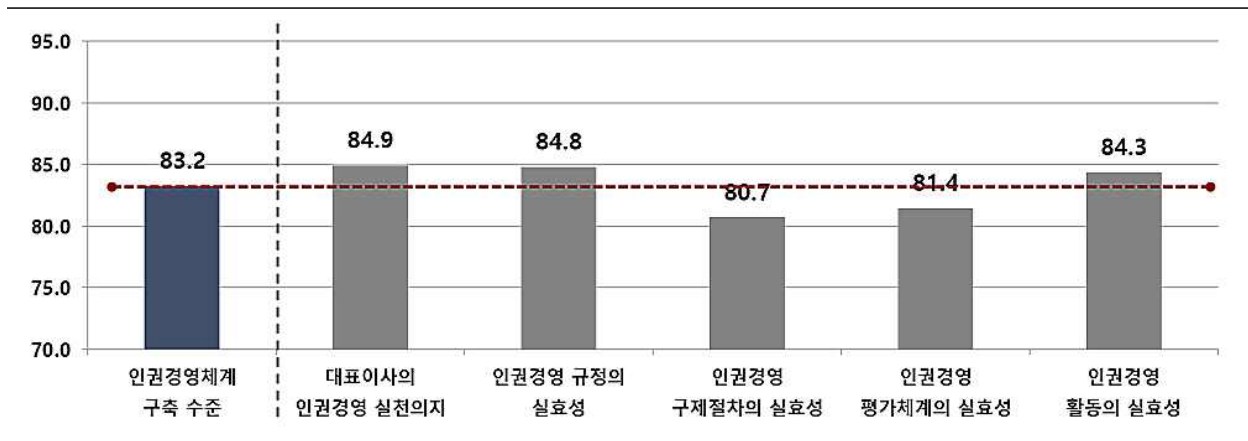
- 인권경영 인식 수준 분야(87.6점)를 항목별로 살펴보면, 가장 높은 점수를 기록한 항목은 인권경영의 필요성(93.3점), 가장 낮은 점수를 기록한 항목은 인권경영 지침 제정 인지(82.3점)로 나타남

<그림 18> 인권경영 인식 수준 분야 조사 결과



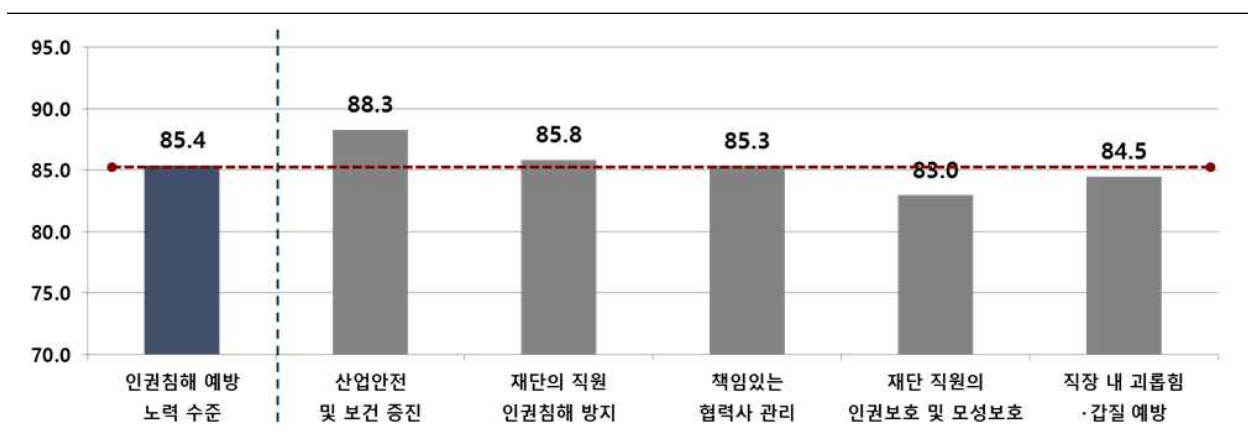
- 인권경영체계 구축 수준 분야(83.2점)를 항목별로 살펴보면, 대표이사의 인권경영 실천의지(84.9점)와 인권경영 규정의 실효성(84.8점)이 상대적으로 높게 나타났으나, 인권경영 구체절차의 실효성(80.7점)과 인권경영 평가체계의 실효성(81.4점)이 상대적으로 낮은 것으로 조사됨

<그림 19> 인권경영체계 구축 수준 분야 조사 결과



- 인권침해 예방 노력 수준 분야(85.4점)를 항목별로 살펴보면, 가장 높은 점수를 기록한 항목은 산업안전 및 보건 증진(88.3점), 가장 낮은 점수를 기록한 항목은 재단 직원의 인권보호 및 모성보호(83.0점)로 나타남. 직장 내 괴롭힘·갑질 예방 항목도 84.5점으로 상대적으로 낮은 점수로 조사됨

<그림 20> 인권침해 예방 노력 수준 분야 조사 결과



(2) 인권리스크 및 대응방안 마련 조사 결과

- 재난 내 인권침해 위험이 가장 높은 대상은 기간제 근로자(25.2%)인 것으로 나타났으며, 공무원 근로자(17.6%), 사업부서 근무자(12.6%), 지원부서 근무자(10.1%) 등의 순서로 조사됨
- 재단의 임직원에게 인권침해 위험이 가장 높은 사업은 화성 뱃놀이 축제(13.8%), 사회적 포용을 실천하는 도서관(13.4%), 기획공연 운영(7.5%), 화성예술 활동지원(7.3%), 정조 효 문화제·능행차 공동재현(6.7%) 등의 순서로 조사됨
- 재단의 고객 및 이해관계자에게 인권침해 위험이 가장 높은 사업은 예술인자립지원(10.9%), 화성 뱃놀이 축제(10.3%), 화성예술활동지원(10.1%), 사회적 포용을 실천하는 도서관(7.3%), 예술창작 협업지원(7.3%) 등의 순서로 조사됨
- 재난 내에서 인권침해 행위를 경험한 비율은 전체 응답자 중 32.7%(52명/159명)이며, 인권침해 유형으로는 우월적 지위를 이용한 부당한 업무지시(30.6%)와 인격 무시 언행(폭언, 폭행, 외모비하 등)(30.6%)가 가장 높은 빈도를 기록하였고, 성별에 따른 차별적 대우(평가, 승진, 이동배치 등)(12.6%)도 상대적으로 높은 빈도를 기록함
- 인권침해 주체는 재단 상급직원(46.2%)이 가장 많이 차지하는 것으로 나타났으며, 화성시 공무원(19.2%), 고객(15.4%) 등의 순서로 조사됨
 - 상급직원(24명, 46.2%): 3급 이상(1명, 4.2%), 4급(5명, 20.8%), 5급(4명, 16.7%), 6급(8명, 33.3%), 공무원(5명, 20.8%), 기타(1명, 4.2%)
- 재단 내에서 인권침해행위 대응방안으로는 아무 대응도 하지 않는다고 응답한 비율(63.3%)이 가장 높게 나타났으며, 내부 신고제도 또는 고충처리제도를 이용한다는 응답은 11.7%로 상대적으로 낮게 조사됨
- 재단의 인권보호·존중을 위해 개선이 필요한 사항으로는 인권침해 구제제도 강화(규정 보완, 홍보 강화 등)(32.7%)가 가장 높은 빈도를 기록하였으며, 인권경영 가이드라인, 매뉴얼, 사례집 등 배포(17.4%), 인권교육 확대(15.1%), 인권경영 실태조사 정기적 실시 및 결과 공유(12.6%) 등이 높게 나타남

<표 30>인권리스크 및 대응방안 마련 조사 결과

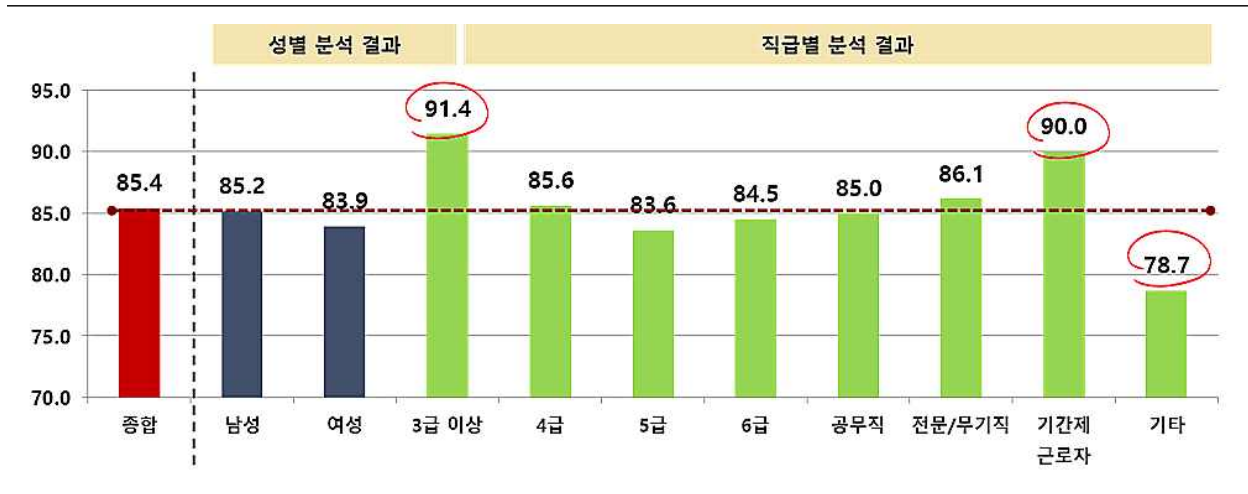
설문 항목 ²⁵⁾	보기(순위별 정렬)	비율(%)
인권 취약 그룹	• 기간제 근로자	25.2
	• 공무원 근로자	17.6
	• 사업부서 근무자	12.6
	• 지원부서 근무자	10.1
인권 취약 사업 (임직원)	• 화성 뱃놀이 축제	13.8
	• 사회적 포용을 실천하는 도서관	13.4
	• 기획공연 운영	7.5
	• 화성예술활동지원	7.3
	• 정조 효 문화제·능행차 공동재현	6.7
인권 취약 사업 (고객/이해관계자)	• 예술인자립지원	10.9
	• 화성 뱃놀이 축제	10.3
	• 화성예술활동지원	10.1
	• 사회적 포용을 실천하는 도서관	7.3
	• 예술창작 협업지원	7.3
인권침해 유형	• 우월적 지위를 이용한 부당한 업무지시	30.6
	• 인격무시 언행(폭언, 폭행, 외모비하 등)	30.6
	• 성별에 따른 차별적 대우(평가, 승진, 이동배치 등)	12.6
인권침해 주체	• 재단 상급직원	46.2
	• 화성시 공무원	19.2
	• 고객	15.4
인권침해행위 대응방안	• 아무 대응도 하지 않음(그냥 참음)	63.3
	• 내부 신고제도 또는 고충처리제도 이용	11.7
	• 기타	15.0
인권경영 개선방안	• 인권침해 구제제도 강화(규정 보완, 홍보 강화 등)	32.7
	• 인권경영 가이드라인, 매뉴얼, 사례집 등 배포	16.4
	• 인권경영 교육 확대	15.1
	• 인권경영 실태조사 정기적 실시 및 결과 공유	12.6

25) 인권 취약 사업(임직원, 고객/이해관계자) 인권침해 유형, 인권침해행위 대응방안 설문 항목은 중복응답 유형임

(3) 응답자 특성별 결과

- 인권경영 실태에 대한 성별 분석 결과, 남성은 85.2점, 여성은 83.9점으로 나타나 남성이 1.3점 높은 것으로 조사되었으나 큰 차이는 없는 것으로 분석됨
- 인권경영 실태에 대한 직급별 분석 결과, 3급 이상(91.4점)과 기간제 근로자(90.0점)가 가장 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 조사되었으며 기타로 응답한 직원(78.7점)이 가장 부정적으로 인식하고 있는 것으로 조사됨. 5급(83.6점), 6급(84.5점), 공무원(84.5점)은 평균 이하로 조사됨

<그림 21> 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(93.3%)에 대해 가장 높게 인식하는 것으로 조사되었으며, 인권경영 실현 노력(89.7점), 산업안전 및 보건 증진(88.3점)도 상대적으로 높게 나타남
- 인권경영 구제절차의 실효성(80.7점)이 상대적으로 가장 낮게 인식하는 것으로 조사되었으며, 인권경영 평가체계의 실효성(81.4점), 인권경영 지침 제정 인지(82.3점)도 상대적으로 낮게 나타남

<표 31> 인권경영 실태조사 세부 결과

설문 항목		응답빈도(%)					점수 (점)
		매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
1	임직원의 인권경영 실천인식	3.8	7.5	31.4	37.1	20.1	86.2
2	임직원의 인권침해 방지 노력	4.4	7.5	30.2	34.0	23.9	86.5
3	인권경영의 필요성	1.3	0.0	11.3	39.6	47.8	93.3
4	인권경영 지침 제정 인지	3.8	27.0	25.8	28.9	14.5	82.3
5	인권경영 실현 노력	0.0	4.4	23.3	43.4	28.9	89.7
6	대표이사의 인권경영 실천의지	3.8	13.8	30.8	32.7	18.9	84.9
7	인권경영 규정의 실효성	3.8	11.3	34.6	34.0	16.4	84.8
8	인권경영 구제절차의 실효성	13.2	17.6	30.2	27.0	11.9	80.7
9	인권경영 평가체계의 실효성	7.5	20.8	33.3	26.4	11.9	81.4
10	인권경영 활동의 실효성	4.4	15.1	32.7	28.3	19.5	84.3
11	산업안전 및 보건 증진	1.9	4.4	27.0	42.1	24.5	88.3
12	재단의 직원 인권침해 방지	3.8	10.1	31.4	33.3	21.4	85.8
13	책임있는 협력사 관리	3.8	9.4	33.3	36.5	17.0	85.3
14	재단 직원의 인권보호 및 모성보호	7.5	14.5	33.3	30.2	14.5	83.0
15	직장 내 괴롭힘·갑질 예방	7.5	11.3	27.7	35.8	17.6	84.5

나. 기타 의견 및 건의사항

- 인권보호·존중문화 확산을 위한 의견 및 건의사항으로 다양한 의견이 제시되었으나, 고객으로부터 임직원을 보호할 수 있는 규정이나 매뉴얼 등 대책 마련, 인권 침해발생 시 구체적인 대처방안 안내, 인권침해 피해자에 대한 명확한 구제절차 시행, 인권침해자에게 대한 처벌 강화, 인권침해 대표사례와 신고 및 처리 절차에 대한 홍보 강화, 지속적인 인권경영 교육을 통한 인식개선 등에 대한 의견이 가장 많이 제시됨

- 인권 침해발생 시 대처방법 등 안내해 주면 좋겠음
- 연차, 병가 사용 시 눈치주기 없기와 하급직원에게 빈정거리는 듯한 무시하는 말투 금지
- 사무실 매너 지키기와 사생활 존중하기
- 고객뿐 아니라 임직원의 인권보호 규정 등을 구체적으로 지정하고 실천해야 함
- 고객으로부터 부당함을 방지할 수 있는 대책을 마련해줬으면 좋겠음
- 나의 인권만큼 타인의 인권도 존중해야 함
- 성별에 상관없이 일을 열심히 한 사람을 승진시켜야 한다고 생각함
- 인권교육 강화
- 지역사회의 인맥과 업무의 철저한 분리가 필요함
- 직원이 성장할 수 있는 회사가 되길 기원함
- 인권경영 관련 교육이 활성화되었으면 좋겠음
- 무기명 의견함이나 정기적으로 이야기를 나눌 수 있는 모임이 필요함
- 좋은 근무 환경(위라벨, 짧은 출퇴근거리) 개선에 도움이 필요함
- 직장내 언어 사용 문제(반말은 지양되어야 함)
- 다면평가 제도 도입 필요
- 예방교육 및 처벌규정 마련
- 인권존중을 위한 반복 교육 필요
- 인사적체에 대한 경영진의 충분한 방침설명과 직원의 사기저하 방지를 위한 대책이 필요함
- 다른 직원의 갑질 또는 폭력으로 인하여 피해를 받는 직원에게 즉시 분리조치를 통해 2차 피해를 막도록 빠른 조치가 이루어지길 바램
- 피해자 보호 및 가해자에 대한 엄중 처벌
- 인권보호 존중을 위한 교육으로 인식개선에 힘써야 함
- 절차를 밟아서 고충신고를 해도 실질적으로 해결되는 경우가 없음

- 허위신고에 대한 대응방안 마련 필요
- 문서상의 규정이 아닌 실제 실행될 수 있는 분위기가 되었으면 좋겠음
- 본인의 행동에 문제가 있다는 것을 인식시키기 위한 사례 중심의 지속적인 계도가 필요함
- 인권보호, 존중문화를 위해 지금이라도 재단 전체가 노력했으면 좋겠음
- 내부 인권침해자에 대한 확실한 처벌 규정이 없다면 신고하기가 어려워 보임
- 재단 내 자유로운 발언 창구는 게시판 자유토론방 뿐이기에 의견에 대해 답변을 하는 플랫폼이 필요함
- 성희롱, 성폭력, 성추행 같은 교육은 외부 강사 초빙으로 교육을 실시해야 함
- 인권침해에 해당하는 사례 교육을 중심으로 대응 매뉴얼을 인지시키고 실제 적용가능할 수 있게 현실화하여 효과가 있다고 판단됨
- 도서관 이용자들 중 도서관 직원들에게 인권을 침해하는 행동을 볼 때마다 그 이용자가 영구적으로 도서관 출입을 못하게 하는 제도가 필요함
- 인권침해를 받았을 때 취할 수 있는 방법에 대한 정확한 매뉴얼이 필요함
- 고객에게 임직원이 인권을 보호받지 못하는 경우가 많은데 그런 경우 어떤 조치를 취할 수 있으며 어떤 제재를 할 수 있는지도 명확했으면 좋겠음
- 인권 관련 서적이나 특강 추천 및 홍보
- 기본적인 노동인권부터 보장되는 업무환경이 보장되었으면 좋겠음
- 직원 인권을 위해 실질적 도움이 되는 제도를 만들고 시행해 주면 좋겠음
- 민원응대에 취약한 감정노동자 처우개선
- 일 한만큼 충분한 휴식이 보장되어야 한다고 생각함
- 투명한 절차와 공감의 결과가 필요
- 직원들 인권을 시민으로부터 지켜줬으면 좋겠음
- 사회적 지위를 남용하여 상대적으로 힘없고 약한 직원들을 인격적으로 무시하기도 함
- 갑질에 대한 문제가 실질적으로 논의되고 해결할 수 있는 재단이 되어야 함
- 전반적인 조직문화를 다시 점검하여 서로 존중하는 문화를 형성하도록 노력해야 함
- 교육 참여 및 직원간 교류 확대가 필요함
- 대민업무 직원 악성 민원인에 대한 보호조치가 필요함
- 인권침해 피해자 방관이 아닌 확실한 보호조치가 필요함. 인권침해 대표사례와 신고 및 처리 절차 홍보가 필요함
- 일반직 공무원 차별없는 근로환경 구축 필요
- 과중한 업무에 시달리는 직원의 인권보호(안전한 작업 환경 보장)가 필요함

4. 분석결과 의견

- 임직원 대상 인권경영 실태조사 결과, 종합점수는 85.4점으로 나타남. 분야별로 살펴보면 인권경영 인식 수준이 87.6점으로 가장 높게 나타났으며, 인권경영체제 구축 수준이 83.2점으로 가장 낮게 나타남
- 인권경영 인식 수준 분야(87.6점)를 항목별로 살펴보면, 인권경영 지침 제정 인지(82.3점)가 인권경영 인식 수준 분야의 5개 항목 중 최하위 항목으로 나타나 인권경영 지침에 대한 지속적인 교육 및 홍보가 필요할 것으로 판단됨. 특히, 인권경영 지침이 2021년 11월 26일에 제정하고 인권경영선언 선포식(2021년 12월 1일)을 했음에도 불구하고 이에 대한 직원들의 인지도가 낮은 것은 시급하게 개선해야 할 문제라고 판단됨
- 인권경영체제 구축 수준 분야(83.2점)를 항목별로 살펴보면, 인권경영 구제절차의 실효성 항목(80.7점)이 인권경영체제 구축 수준 분야의 5개 항목 중 최하위 항목으로 나타나 구제절차에 대한 제도적·의식적 개선이 필요할 것으로 판단됨. 인권경영 평가체제의 실효성 항목은 81.4점으로 두 번째로 낮은 점수를 기록함. 공신력 있는 외부전문기관을 통해 지속적인 인권경영 실태조사 및 인권영향평가를 실시하여, 도출된 결과 및 개선방안을 실제 업무환경에 반영하는 노력이 필요할 것으로 판단됨
- 인권침해 예방 노력 수준 분야(85.4점)를 항목별로 살펴보면, 재단 직원의 인권보호 및 모성보호 항목(83.0점)이 인권침해 예방 노력 수준 분야의 5개 항목 중 최하위 항목으로 나타나 고객 등 이해관계자로부터 직원을 보호할 수 있는 규정이나 매뉴얼 등의 대책 마련과 인권침해 신고 시 실질적으로 해결될 수 있는 제도적 장치가 필요할 것으로 판단됨. 직장 내 괴롭힘·갑질 예방 항목은 84.5점으로 두 번째로 낮은 점수를 기록함. 임직원이 직장 내 괴롭힘 및 갑질에 대해 인지하고 대처할 수 있도록 직장 내 괴롭힘·갑질 근절 사례집·가이드북을 제작하여 배포하는 활동 등이 필요할 것으로 판단되며, 이에 대한 무기명 설문조사를 통해 문제점을 발굴하고 개선할 필요성이 있는 것으로 판단됨
- 인권리스크 및 대응방안 마련 분야를 항목별로 살펴보면, 인권 취약 그룹

은 기간제 근로자가 25.2%로 가장 높은 응답률을 기록하였으며, 공무원 근로자(17.6%), 사업부서 근무자(12.6%), 지원부서 근무자(10.1%) 등의 순서로 조사됨. 고용형태에 따라 인권침해 행위가 발생하지 않도록 전사적인 캠페인 시행 등을 통해 임직원의 인권의식을 제고하는 것이 바람직할 것으로 판단되며, 인권침해자에 대한 처벌 강화도 필요할 것으로 판단됨

- 한편, 전체 응답자의 32.7%(52명/159명)가 인권침해 경험이 있다고 응답하였으나 경험자의 63.3%가 아무 대응도 하지 않는 것으로 조사됨. 경험자들이 직접 경험한 인권침해 경험 유형으로는 우월적 지위를 이용한 부당한 업무지시(30.6%)와 인격무시 언행(폭언, 폭행, 외모비하 등)(30.6%)가 가장 높은 응답률을 기록하여 재단 내 갑질, 부당한 업무지시 및 인격무시 언행 등의 근절을 위한 제도 강화 및 활동이 필요할 것으로 판단됨
- 또한, 인권경영 개선방안 항목에서 인권침해 구제제도 강화(규정 보완, 홍보 강화 등)가 32.7%로 가장 높은 응답률을 기록하여 임직원이 인권침해 행위를 경험했을 시 구제절차를 활용할 수 있도록 구제절차의 이용 편리성을 제고하는 노력이 필요할 것으로 판단됨
- 그리고 재단의 인권보호·존중문화 확산 및 실현을 위해서는 고객으로부터 임직원을 보호할 수 있는 규정이나 매뉴얼 등 대책 마련, 인권 침해발생 시 구체적인 대처방안 안내, 인권침해 피해자에 대한 명확한 구제절차 시행, 인권침해자에게 대한 처벌 강화, 인권침해 대표사례와 신고 및 처리절차에 대한 홍보 강화, 지속적인 인권경영 교육을 통한 인식개선 등도 필요할 것으로 판단됨

IV. 기관운영 인권영향평가 체크리스트 개발

1. 現 기관운영 인권영향평가 체크리스트

- 기관운영 인권영향평가 체크리스트는 화성시문화재단 운영 전반을 대상으로 하는 포괄적 범위로 실제적·잠재적인 인권리스크를 파악하여 평가하기 위한 평가도구임
 - 화성시문화재단의 기관운영 인권영향평가 체크리스트는 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장 등 10개 평가분야, 31개 평가항목 및 127개 평가지표로 구성됨

<표 32> 기관운영 인권영향평가 체크리스트

평가분야	평가항목	평가지표	비고
1. 인권경영 체제의 구축	5	25	
2. 고용상의 비차별	4	16	
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	3	14	
4. 강제 노동의 금지	1	6	
5. 아동노동의 금지	1	3	
6. 산업안전 보장	4	16	
7. 책임 있는 공급망 관리	3	7	
8. 환경권 보장	3	11	
9. 고객 인권 보호	2	11	
10. 직원 인권 보호	5	18	
계	31개	127개	

- 재단의 기관운영 인권영향평가 체크리스트 10개 분야는 31개 평가항목으로 구성되어 있으며, 각 평가분야별 평가항목은 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼 (국가인권위원회, 2018)’ 지침에 따라 1개~5개로 구성되어 있음
 - 직원 인권 보호 평가분야(5개 항목 18개 평가지표)는 신설하였으며, 현지 주민의 인권 보호 평가분야는 삭제함
- 기관운영 인권영향평가 체크리스트 10개 평가분야에 대한 구체적인 세부 평가항목은 다음과 같음

<표 33> 기관운영 인권영향평가 체크리스트 세부 평가항목

평가분야	평가항목	평가지표
1. 인권경영 체제의 구축	1-1. 인권존중 정책선언	5
	1-2. 인권영향평가 실시	5
	1-3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	4
	1-4. 인권경영성과	6
	1-5. 구제절차 마련	5
2. 고용상의 비차별	2-1. 고용상 비차별	5
	2-2. 고용상 남녀비차별	6
	2-3. 비정규직 근로자 비차별	3
	2-4. 외국인근로자 비차별	2
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	3-1. 결사·단체교섭의 자유	4
	3-2. 노동조합 활동 불이익 처우 금지	5
	3-3. 단체교섭 보장 및 성실한 이행	5
4. 강제 노동의 금지	4-1. 강제노동 금지	6
5. 아동노동의 금지	5-1. 연소자 고용 금지	3
6. 산업안전 보장	6-1. 작업장 안전	5
	6-2. 임산부 및 장애인 등 보호	4
	6-3. 필수장비 제공 및 교육 실시 등	4
	6-4. 산업재해 피해근로자 지원	3
7. 책임 있는 공급망 관리	7-1. 협력회사 등의 인권경영 실천 지원	3
	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. 고객 사생활 보호	7
10. 직원 인권 보호	10-1. 직장 내 괴롭힘·갑질 예방	5
	10-2. 성희롱·성폭력 예방	3
	10-3. 직원 보호	4
	10-4. 양질의 휴식 보장	2
	10-5. 모성보호 및 일·가정 양립	4
계	31개	127개

2. 타기관 기관운영 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹

가. 타기관 기관운영 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹 종합

- 경기문화재단, 서울문화재단, 부천문화재단 및 한국문화예술위원회 4개 기관의 기관운영 인권영향평가 체크리스트를 분석한 결과, 공공기관 인권경영 매뉴얼을 기반으로 기관 특성에 맞게 수정, 보완하여 운영하는 것으로 나타남²⁶⁾
 - 경기문화재단, 서울문화재단, 한국문화예술위원회 3개 기관은 공공기관 인권경영 매뉴얼을 기반으로 기관 특성에 맞게 평가분야, 평가항목 및 평가지표를 신설, 수정·보완, 삭제하여 운영하고 있음
 - 부천문화재단은 최소한의 기관운영 인권영향평가 체크리스트를 활용하고 있는 것으로 나타남

<표 34> 타기관 기관운영 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹 종합

구분	평가 분야	평가 항목	평가 지표	주요 특징
화성시문화재단	10	31	127	<ul style="list-style-type: none"> • 직원 인권 보호 평가분야(5개 평가항목, 18개 평가 지표) 신설 • 현지주민의 인권 보호 삭제 등 7개 평가항목 삭제
경기문화재단	11	36	176	<ul style="list-style-type: none"> • 문화다양성 증진과 혐오표현 근절 평가분야 신설 • 인권교육 시행 평가항목 신설 • 재산권 및 지식재산권의 보호 구체화
서울문화재단	11	36	182	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 체제의 구축 평가분야 강화(15개 신설) • 현지주민의 인권 보호 축소(10개 → 3개) • 소비자 인권보호 → 고객 및 예술인 인권보호
부천문화재단	9	29	138	<ul style="list-style-type: none"> • 산업안전 보장 평가분야에 직장내 폭력 및 괴롭힘 방지 평가분야 신설 • 시민 인권보호에 현지주민의 인권보호 통합
한국문화예술위원회	11	39	187	<ul style="list-style-type: none"> • 책임있는 공급망 관리 평가분야에 지위를 이용한 인권침해 신설 • 근로자 인권 보호 신설
공공기관 인권경영 매뉴얼	10	33	158	<ul style="list-style-type: none"> • 국가인권위원회에서 공공기관 기관운영 인권영향평가 체크리스트 제시

26) 출처 : 2022 경기문화재단 인권영향평가 결과보고서(경기문화재단, 2022. 12), 2022 서울문화재단 인권영향평가 결과보고서(서울문화재단, 2022. 10), 2022년 인권영향평가 결과보고서(부천문화재단, 2022. 11), 2022년도 한국문화예술위원회 인권영향평가(한국문화예술위원회, 2023. 03)

나. 타기관 기관운영 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹

(1) 경기문화재단 : 11개 평가분야, 36개 평가항목, 176개 평가지표

<표 35> 경기문화재단 기관운영 인권영향평가 체크리스트

평가분야	평가항목	지표	비고	
1	인권경영 체제의 구축	1-1. 인권존중 정책 선언	6	인권영향평가 정기적 실시 수정 및 보완 인권교육 시행 신설
		1-2. 인권영향평가 정기적 실시	6	
		1-3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	6	
		1-4. 인권경영 성과	7	
		1-5. 구제절차 마련	6	
		1-6. 인권교육 시행	3	
2	고용상의 비차별	2-1. 고용상의 비차별 및 권리보장	10	
		2-2. 고용상 남녀 비차별 및 권리보장	6	
		2-3. 비정규직 노동자 비차별 및 권리보장	3	
		2-4. 이주노동자 비차별 및 권리보장	3	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	3-1. 결사·단체교섭의 자유	4	
		3-2. 노동조합 활동 불이익 처우 금지	5	
		3-3. 단체교섭 보장 및 성실한 이행	5	
		3-4. 노동조합 부재 시 대안적 조치	2	
4	강제 노동의 금지	4-1. 강제노동 금지	8	
		4-2. 재단 소속기관 및 협력단체 등에 의한 강제노동 예방	3	
5	연소자 노동의 금지	5-1. 부당한 연소자 고용금지	6	
		5-2. 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	9	
6	산업안전 보장	6-1. 작업장 안전	5	작업장 안전 수정 및 보완
		6-2. 임산부 및 장애인 등 보호	4	
		6-3. 필수장비 제공 및 교육 실시 등	5	
		6-4. 산업재해 피해노동자 지원	3	
7	책임있는 공급망 관리	7-1. 협력기관 및 단체 등의 인권 침해 예방	4	
		7-2. 모니터링 실시	2	
		7-3. 보안담당 직원에 의한 인권 침해 방지	4	
8	재산권 및 지식재산권의 보호	8-1. 지역주민 재산권 보호(지식재산권 이외의 재산)	7	현지주민의 인권 보호 평가분야
		8-2. 지식재산권 보호	4	

9	환경권 보장	9-1 환경경영체제 수립 및 유지	5	
		9-2 환경정보의 공개	3	
		9-3 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	5	
		9-4 비상계획 수립	5	
10	이용자 인권보호	10-1 이용자 보호를 위한 법령 준수	5	소비자 인권보호 → 이용자 인권보호
		10-2 재화 및 서비스 결함 시 조치	2	
		10-3 이용자 정보인권보호	6	
11	문화다양성 증진과 혐오표현 근절	11-1 문화다양성의 보호와 증진	4	2020년에 신설한 평가분야
		11-2 혐오표현의 근절	5	
계			176	

(2) 서울문화재단 : 11개 평가분야, 36개 평가항목, 182개 평가지표

<표 36> 한국문화예술위원회 기관운영 인권영향평가 체크리스트

평가분야	평가항목	지표	비고	
1	인권경영 체제의 구축	1-1. 인권존중 정책 선언	45	15개 평가지표 신설 (30개 → 45개)
		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, 협력사 등에 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	책임있는 공급망 관리	7-1. 협력회사 등의 인권침해 예방	10	
		7-2. 모니터링 실시		
		7-3. 보안담당직원에 의한 인권침해 방지		
8	현지주민의 인권 보호	8-1. 지역주민의 지적재산권 보호	3	1개 항목으로 축소
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 및 예술인 인권 보호	10-1. 고객 제공 온라인 및 정보 서비스 결함 시 조치	11	소비자 인권보호 → 고객 및 예술인 인권보호
		10-2. 예술인 등 인권 보호		
		10-3. 내외부 고객 및 예술인 인권 보호		
11	직장 내 인권 보호	11-1. 직장 내 괴롭힘·갑질 방지	20	직장 내 인권 보호 신설
		11-2. 직장 내 성희롱 금지		
		11-3. 장애인근로자 보호		
		11-4. 감정노동근로자 보호		
계		182		

(3) 부천문화재단 : 9개 평가분야, 29개 평가항목, 138개 평가지표

<표 37> 한국문화예술위원회 기관운영 인권영향평가 체크리스트

평가분야		평가항목	지표	비고
1	인권경영 체제의 구축	1-1. 인권존중 정책 선언	29	
		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	16	
		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	아동노동의 금지	5-1. 연소자 고용 금지	10	
		5-2. 단기근로자 고용한 경우		
6	산업안전 보장	6-1. 작업장 안전	29	직장내 폭력 및 괴롭힘 방지 신설
		6-2. 임산부 및 장애인 등 보호		
		6-3. 필수장비 제공 및 교육실시 등		
		6-4. 직장내 폭력 및 괴롭힘 방지		
		6-6. 산업재해 피해근로자 지원		
7	책임있는 공급망 관리	7-1. 협력파트너 등의 인권침해 예방	6	보안담당직원에 의한 인권침해 방지 삭제
		7-2. 모니터링 실시		
10	시민 인권보호	9-1. 접근성 및 참여 보장	16	현지주민의 인권 보호 통합 소비자 인권보호 → 시민 인권보호
		9-2. 기회균등 보장		
		9-3. 지역주민의 지식재산권 보호		
		9-4. 사생활 보호		
9	환경권 보장	10-1. 환경경영체계 수립 및 유지	8	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙, 비상계획 수립 삭제
		10-2. 환경정보의 공개		
계			138	

(4) 한국문화예술위원회 : 11개 평가분야, 39개 평가항목, 187개 평가지표

<표 38> 한국문화예술위원회 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 필요 조치		
		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. 협력기관에 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	책임있는 공급망 관리	7-1. 협력회사 등의 인권침해 예방	13	지위를 이용한 인권침해 신설
		7-2. 모니터링 실시		
		7-3. 보안담당직원에 의한 인권침해 방지		
		7-5. 지위를 이용한 인권침해		
8	현지주민의 인권 보호	8-1. 지역주민 인권의 존중 및 보호	10	
		8-2. 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	소비자인권 보호	10-1. 고객 보호를 위한 법령 준수		소비자 인권보호 → 고객 인권보호
		10-2. 서비스·정보 등 이상 시 조치		
		10-3. 고객 사생활 보호		
11	근로자 인권 보호	11-1. 직장내 괴롭힘 방지 및 고객으로부터의 피해예방	24	근로자 인권 보호 신설
		11-2. 성희롱·성폭력 예방과 구제조치		
		11-3. 일·가정 양립 및 양성평등		
		11-4. 휴식권		
		11-5. 개인정보 보호		
계		187		

3. 기관운영 인권영향평가 체크리스트 재설계

가. 기관운영 인권영향평가 평가기준 및 평가등급 체계

- 화성시문화재단은 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 화성시문화재단의 평가등급도 現 9등급 체계를 유지함(100점 만점으로 환산)

<그림 22> 평가기준 및 평가등급 체계

평가 기준	• 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				
	배점	2	1	0	평가 제외	평가 제외	'現 평가기준 유지'			
평가 등급	• 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

- 화성시문화재단 기관운영 인권영향평가 체크리스트 개선을 위하여 2022년 화성시문화재단 기관운영 인권영향평가 체크리스트 검토, 4개 기관(경기문화재단, 서울문화재단, 부천문화재단 및 한국문화예술위원회) 기관운영 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹, 재단의 인권경영 실행체계 진단 및 인권경영 실태조사 등을 수행함
- 재단의 2022년 기관운영 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 설계한 화성시문화재단 기관운영 인권영향평가 체크리스트 개선(안)을 인권경영 주관 부서인 감사팀과 검토 및 수정·보완하여 2023년 8월 10일에 완성함
- 기관운영 인권영향평가 체크리스트 개선(안)은 2023년 8월 17일 제1회 인권경영위원회에서 심의·의결하여 수정, 보완함

(1) 인권경영 체제의 구축

- 개선방향 : 1개 평가항목 신설, 4개 지표 신설(5개 평가항목 → 6개 평가항목, 25개 지표 → 29개 지표)

<표 39> 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 해당기관에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다	-	
		5 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	-	

1-2	인권영향평가 실시	1	재단은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.	-	
		2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권 규범을 준거로 한다.	-	
		3	인권영향평가 실행 시 기관 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	-	
		4	재단 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.	-	
		5	계약 등 협력회사의 활동도 인권영향도 평가의 범위에 포함시킨다.	-	
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.	신설	인권경영 관련 실태조사에 대한 경영평가 결과 반영
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.	신설	구제절차의 당위성 확보를 위해 인권경영 매뉴얼 평가지표 반영
		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 (신설)	1	재단은 임직원을 대상으로 정기적으로 인권교육을 실시한다.	신설	임직원의 인권의식 함양을 위한 인권교육 실시 필요
		2	인권경영 담당자와 관련부서를 대상으로 인권경영 이행을 위한 교육 및 훈련을 실시한다.	신설	인권경영 담당자와 관련부서 직원의 인권경영 전문성 강화를 위한 교육 및 훈련 필요

(2) 고용상의 비차별

- 개선방향 : 1개 평가항목 삭제, 2개 지표 삭제, 2개 지표 수정(4개 평가항목 → 5개 평가항목, 16개 지표 → 14개 지표)

<표 40> 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 외에 복리후생제도 에서 근로자를 차별하지 않는다.	수정	재단은 임금, 복리후생제도 등 근로조건에서 노동자를 차별하지 않는다(수정).
		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 복리후생제도 에서 성별에 따른 차별을 하지 않는다.	수정	재단은 임금, 복리후생제도 등 근로조건에서 여성노동자를 차별하지 않는다(수정).
		4 재단은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	-	
		5 재단은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 성별에 따른 차별을 하지 않는다.	-	
		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 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다	-	
2-4	외국인근로자 비차별 (삭제)	1 재단은 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.	삭제	재단은 외국인 근로자를 고용하지 않기 때문에 삭제
		2 재단은 외국인 근로자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.	삭제	재단은 외국인 근로자를 고용하지 않기 때문에 삭제

(3) 결사 및 단체교섭의 자유 보장

○ 개선방향 : 2개 지표 삭제, 5개 지표 수정(14개 지표 → 12개 지표)

<표 41> 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 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 보장한다.	수정	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 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	-	-
3-2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	1 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	수정	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 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	수정	근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것, 특정한 노동조합의 조합원이 될 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.
		3 근로자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	삭제	3-2-2 평가지표와 통합 인권경영위원회 심의 결과 반영
		4 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	삭제	3-2-1 평가지표와 통합 인권경영위원회 심의 결과 반영
		5 근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	-	-
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 필요한 정보를 제공한다	수정	재단은 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 가능한 범위 내에서 정보를 제공할 수 있다.
		3 재단은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	-	-
		4 재단은 근로자 대표가 단체협상을 요구 할 때 의사결정권이 있는 재단 대표가 참여하여 협상한다.	수정	재단은 근로자 대표가 단체협상을 요구 할 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 : 1개 지표 삭제, 1개 지표 수정(6개 지표 → 5개 지표)

<표 42> 강제 노동의 금지 개선방향

No.	평가항목	평가지표	개선	비고	
4-1	강제노동 금지	1	재단은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다.	수정	재단은 강제노동을 금지하고 있다.
		2	재단은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	-	
		3	재단은 근로자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.	삭제	인권경영위원회 심의 결과 반영 (재단에는 의무적 초과노동을 하지 않기 때문에 삭제)
		4	재단은 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 근로자의 자유의사에 어긋나는 노동을 강요하지 않는다	-	
		5	근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	-	
		6	근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전 통지 이후에 재단을 그만둘 수 있다.	-	

(5) 아동노동의 금지

- 개선방향 : 1개 지표 신설, 1개 지표 삭제, 1개 지표 수정(3개 지표 → 3개 지표)

<표 43> 아동노동의 금지 개선방향

No.	평가항목	평가지표	개선	비고	
5-1	연소자 고용 금지	1	재단은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자 를 고용하지 않는다.	수정	재단은 15세 미만의 연소자 를 고용하지 않는다.
		2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.	신설	인권경영위원회 심의 결과 반영 (15세 이상 18세 미만인 자에 대한 내용 추가)
		3	재단은 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	삭제	인권경영위원회 심의 결과 반영 (재단은 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하지 않기 때문에 삭제)
		4	재단은 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.		

(6) 산업안전 보장

- 개선방향 : 1개 평가항목 신설, 4개 지표 신설(4개 평가항목 → 5개 평가항목, 16개 지표 → 20개 지표)

<표 44> 산업안전 보장 개선방향

No.	평가항목	평가지표	개선	비고
6-1	안전보건관리 계획 수립 (신설)	1 재단은 사용자 위원과 근로자 위원으로 구성된 안전보건위원회가 구성되어 있다.	신설	중대재해처벌법 시행 등 안전관리에 대한 강화 필요
		2 재단은 중대재해처벌법 등 정부의 산업재해 규제 강화 정책에 대응하기 위한 안전관리체계를 구축하고 있다.	신설	중대재해처벌법 시행 등 안전관리에 대한 강화 필요
		3 안전보건을 위한 실행방안 마련 및 계획을 수립하고, 모니터링하고 있다.	신설	중대재해처벌법 시행 등 안전관리에 대한 강화 필요
		4 안전보건을 위한 규정 및 매뉴얼 등을 마련하고 있다.	신설	중대재해처벌법 시행 등 안전관리에 대한 강화 필요
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 수정, 1개 지표 신설, 1개 지표 수정(7개 지표 → 8개 지표)

<표 45> 책임 있는 공급망 관리 개선방향

No.	평가항목	평가지표	개선	비고	
7-1	협력기관 등의 인권경영 실천 지원 (수정)	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.	신설	화성시 출자·출연기관 경영평가 지표 중 인권경영 지표의 모범거래모델 평가내용 반영
		4	재단은 협력회사와 계약 시 해당 사업과 무관한 요구사항을 추가하거나, 기술이전을 요구하는 등 불공정한 요구를 하지 않는다.	수정	재단은 협력기관과 계약 시 해당 사업과 무관한 요구사항을 추가하거나, 기술이전을 요구하는 등 불공정한 요구를 하지 않는다.
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.	-	

(8) 환경권 보장

○ 개선방향 : 현행유지(11개 지표 유지)

<표 46> 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	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.	-	
8-3	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 평가항목 신설, 4개 지표 신설, 1개 지표 수정, 1개 지표 삭제(2개 평가항목 → 3개 평가항목, 11개 지표 → 14개 지표)

<표 47> 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.	수정	고객의 권익을 보장하기 위해 재단의 사업과 관련된 정보를 정확하고 명확한 정보를 제공할 수 있다.
		3 재단의 사업과 관련된 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공되며, 필요한 경우 외국어로 번역된 정보를 제공한다.	-	
		4 재단은 고객이 재단 사업으로 인한 불만사항, 민원 등을 자유롭게 제기할 수 있도록 필요한 제도를 운영한다.	삭제	삭제 후 서비스 불만족 시 조치 평가항목으로 이동
		5 재단은 고객의 권리보호 준수를 위해 상품과 서비스에 대한 합리적인 위약금을 산정하고 있다.	신설	화성시 출자·출연기관 경영평가 지표 중 인권경영 지표의 모범거래모델 평가내용 반영
9-2	서비스 불만족 시 조치 (신설)	1 재단은 고객이 재단 사업으로 인한 불만사항, 민원 등을 자유롭게 제기할 수 있도록 필요한 제도를 운영한다.	신설	고객 권익 보장 평가항목에서 이동
		2 재단의 서비스에 문제가 발생할 경우, 고객의 불만족을 해결하기 위하여 노력한다.	신설	재단에서 제공하는 서비스에 문제가 발생할 경우, 고객의 불만족을 해결하기 위해 노력한다는 지표 추가
		3 재단의 서비스로 인하여 고객이 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.	신설	재단에서 제공하는 서비스로 인하여 손실을 당한 경우, 손실을 보상한다는 지표 추가
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 이름이 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.	-	

(10) 직원 인권 보호

○ 개선방향 : 3개 지표 신설, 1개 지표 수정, 2개 지표 삭제(18개 지표 → 19개 지표)

<표 48> 직원 인권 보호 개선방향

No.	평가항목	평가지표	개선	비고	
10-1	직장 내 괴롭힘·갑질 예방	1	재단이나 다른 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(직장 내 괴롭힘, 갑질 등) 금지에 대한 규정을 마련했다.	-	
		2	재단은 직장 내 괴롭힘, 갑질 행위 등을 근절하고 상호 존중문화를 조성하기 위하여 추진체계를 구축하여 추진 목표에 따른 실행과제를 이행한다.	-	
		3	재단 내 우월적 지위를 이용하여 부당한 업무지시가 없도록 예방한다.	신설	인권경영 실태조사 결과 반영
		4	재단은 외모와 신체를 비하하는 발언, 반말, 욕설·폭언·폭행 등 비인격적인 언행이 발생하지 않도록 예방한다	신설	인권경영 실태조사 결과 반영
		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 주기적으로 의견청취를 실시한다.	수정	재단은 직장 내 괴롭힘 및 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·성폭력 신고는 누구나 할 수 있도록 다양한 접수 청구를 마련한다 .	-	
		3	재단은 직장 내 성희롱·성폭력 발생 시 적절한 조치의무(행위자 징계, 피해자 불이익 조치금지 등)을 마련했다.	-	
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 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 피해 직원의 정신적 회복을 위해 적절한 지원을 제공한다.		
		5	재단은 노동기준에 따른 휴식시간과 근로자의 자유로운 휴식활동을 보장한다.	신설	양질의 휴식 보장 평가지표 통합 후 이관
10-4	양질의 휴식 보장(삭제)	1	재단은 노동기준에 따른 휴식시간을 보장한다.	삭제	10-4-2 평가지표와 통합 후 직원보호 평가항목으로 이관
		2	재단은 근로자의 자유로운 휴식활동을 보장한다.	삭제	10-4-1 평가지표와 통합 후 직원보호 평가항목으로 이관
10-5	모성보호 및 일·가정 양립	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.	-	

다. 기관운영 인권영향평가 체크리스트 설계 결과

○ 재단의 2022년 화성시문화재단 기관운영 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 기관운영 인권영향평가 체크리스트 설계 결과, 2개 평가항목 신설, 1개 평가항목 수정, 2개 평가항목 삭제, 15개 평가지표 신설, 6개 평가지표 수정 및 8개 평가지표를 삭제함

- 10개 평가분야 → 10개 평가분야 유지

- 31개 평가항목 → 32개 평가항목, 1개 평가항목 증가(3개 신설, 2개 삭제)

- 127개 평가지표 → 135개 평가지표, 8개 지표 증가(17개 신설, 9개 삭제)

<표 49> 기관운영 인권영향평가 재설계 비교표

평가분야	평가항목					평가지표				
	현재	신설	삭제	수정	최종	현재	신설	삭제	수정	최종
1. 인권경영 체제의 구축	5	1			6	25	4			29
2. 고용상의 비차별	4		1		3	16		2	2	14
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	3				3	14		2	5	12
4. 강제 노동의 금지	1				1	6		1	1	5
5. 아동노동의 금지	1				1	3	1	1	1	3
6. 산업안전 보장	4	1			5	16	4			20
7. 책임 있는 공급망 관리	3			1	3	7	1		1	8
8. 환경권 보장	3				3	11				11
9. 고객 인권 보호	2	1			3	11	4	1	1	14
10. 직원 인권 보호	5		1		4	18	3	2	1	19
계	31	3	2	1	32	127	17	9	12	135

○ 기관운영 인권영향평가 체크리스트 재설계 결과에 따른 세부 평가지표

<표 50> 기관운영 인권영향평가 체크리스트 평가지표 비교표

평가분야	평가항목	평가지표			
		As Is	To Be	증감	
1	인권경영 체제의 구축	1-1. 인권존중 정책선언	5	5	-
		1-2. 인권영향평가 실시	5	5	-
		1-3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	4	5	+1
		1-4. 인권경영성과	6	6	-
		1-5. 구제절차 마련	5	6	+1
		1-6. 인권교육 시행(신설)	0	2	+2
2	고용상의 비차별	2-1. 고용상 비차별	5	5	-
		2-2. 고용상 남녀비차별	6	6	-
		2-3. 비정규직 근로자 비차별	3	3	-
		2-4. 외국인근로자 비차별(삭제)	2	0	-2
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	3-1. 결사·단체교섭의 자유	4	4	-
		3-2. 노동조합 활동 불이익 처우 금지	5	3	-2
		3-3. 단체교섭 보장 및 성실한 이행	5	5	-
4	강제 노동의 금지	4-1. 강제노동 금지	6	5	-1
5	아동노동의 금지	5-1. 연소자 고용 금지	3	3	-
6	산업안전 보장	6-1. 안전보건관리계획 수립(신설)	-	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(명칭 변경)	3	4	+1
		7-2. 모니터링 실시	2	2	-
		7-3. 보안담당직원에 의한 인권침해 방지	2	2	-
8	환경권 보장	8-1. 환경경영체제 수립 및 유지	5	5	-
		8-2. 환경정보의 공개	2	2	-
		8-3. 비상계획 수립	4	4	-

9	고객 인권 보호	9-1. 고객 권익 보장	4	4	-
		9-2. 서비스 불만족 시 조치(신설)	-	3	+3
		9-3. 고객 사생활 보호	7	7	-
10	직원 인권 보호	10-1. 직장 내 괴롭힘·갑질 예방	5	7	+2
		10-2. 성희롱·성폭력 예방	3	3	-
		10-3. 직원 보호	4	5	+1
		10-4. 양질의 휴식 보장(삭제)	2	0	-2
		10-5. 모성보호 및 일·가정 양립	4	4	-
계			127	135	+8

4. 기관운영 인권영향평가 체크리스트

가. 인권경영 체제의 구축

<표 51> 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 해당기관에서 특별히 문제 될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇 인지가 표명되었다					
		5	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.					
		4	재단 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.					
		5	계약 등 협력회사의 활동도 인권영향도 평가의 범위에 포함시킨다.					
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.						

나. 고용상의 비차별

<표 52> 고용상의 비차별

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)	
			예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음		
		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 노동자를 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 임금, 복리후생제도 등 근로조건에서 여성노동자를 차별하지 않는다.						
		4	재단은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.						
		5	재단은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 성별에 따른 차별을 하지 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 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.						

다. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

<표 53> 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.					
		2	재단은 노동조합 등을 통해 근로자가 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 보장한다.					덴마크 HRCA
		3	재단은 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.					
		4	재단은 정기적으로 근로자의 대표와 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.					
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 범위내에서 정보를 제공할 수 있다.					
		3	재단은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.					
		4	재단은 근로자 대표가 단체협상을 요구 할 때 의사결정권이 있는 재단 대표 또는 재단 대표가 위임한 자가 참여하여 협상한다.					
		5	재단은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.					

라. 강제 노동의 금지

<표 54> 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 55> 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 56> 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 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	소계						
		1	재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.					
		2	재단의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 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 57> 책임 있는 공급망 관리

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	
		총계						
7-1	협력기관 등의 인권경영 실천 지원	소계						
		1	재단은 계약당사자들이 계약관련 모든 업무 영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.					
		2	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 협력기관과 계약 시 해당 사업과 무관한 요구사항을 추가하거나, 기술이전을 요구하는 등 불공정한 요구를 하지 않는다.					
7-2	모니터링 실시	소계						
		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	소계						
		1	재단은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.					
		2	재단의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.					

아. 환경권 보장

<표 58> 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	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.					
8-3	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 59> 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 이름이 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 60> 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	재단이나 다른 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(직장 내 괴롭힘, 갑질 등) 금지에 대한 규정을 마련했다.						
		2	재단은 직장 내 괴롭힘, 갑질 행위 등을 근절하고 상호 존중문화를 조성하기 위하여 추진체계를 구축하여 추진목표에 따른 실행과제를 이행한다.						
		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·성폭력 신고는 누구나 할 수 있도록 다양한 접수 청구를 마련한다 .						
		3	재단은 직장 내 성희롱·성폭력 발생 시 적절한 조치의무(행위자 징계, 피해자 불이익 조치금지 등)을 마련했다.						

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.							
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 개발

1. 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정

가. 화성시문화재단 설립근거 및 목적

(1) 설립근거

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

(2) 재단법인 화성시문화재단 정관 목적

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

(3) 재단의 목적사업

- 정관에서 규정하고 있는 재단의 목적사업 9개 부문은 다음과 같음

<표 61> 재단의 목적사업

재단의 목적사업 리스트	
1. 문화예술의 국내외 교류사업	7. 화성시립도서관 관리 운영
2. 공연예술 진흥 및 작품 활동과 보급 및 교육	8. 미디어센터 관리 및 운영
3. 문화예술의 창작지원과 관계 자료의 수집·관리·보급 및 조사·연구	9. 생활문화센터 관리 및 운영
4. 문화예술의 창작지원과 관계 자료의 수집·관리·보급 및 조사·연구	10. 문화재단 설립목적에 맞는 화성시장이 수행하는 사업
5. 위탁사업의 운영 및 관리	11. 영화관 운영
6. 그 밖에 재단의 목적달성에 필요한 사항	12. 제암리 3.1운동 순국기념관 관리 및 운영
	13. 화성 3.1운동 만세길 관리 및 운영

나. 화성시문화재단 주요사업 현황

○ 재단의 2023년 6개 성과목표에 따른 20개 주요사업은 다음과 같음²⁷⁾

<표 62> 재단의 20개 주요사업 리스트

성과목표	No	사업명	사업비 (백만원)	지원 건수	지속성	비고
문화예술 진흥 기반 조성	1	문화예술 정책개발 및 연구조사	36	N/A	신규	
문화예술인 역량 강화 및 지원 확대	2	예술인자립지원	220	39	반복	공약
	3	화성예술활동지원	430	50	반복	공약
	4	예술창작 협업지원	68	4	반복	공약
	5	문화예술교육 지원사업<플레이엄>	300	420	반복	
	6	2023 화성시 청년예술단 운영	865	59	반복	
	7	거리로 나온 예술	110	220	반복	
	8	화성시 생활시장 화(華)인(人)	238	77	반복	
	독립문화유산 활성화로 역사문화조성	9	만세길 활성화 사업	78	4	반복
10		화성독립운동 문화유산 답사	16	2	신규	
지역별 맞춤형 문화예술 균형개발	11	기획공연 운영	1,755	19,950	반복	
	12	기획전시 운영	318	9	반복	
	13	화성 뱃놀이 축제	1,650	87,000	반복	
	14	정조 효 문화제·능행차 공동재현	1,230	30,000	반복	
	15	찾아가는 미디어 교육	47	2,000	신규	
	16	시민 콘텐츠 제작 지원	71	57	신규	
도서관 역할의 다각화	17	장서 확충을 통한 정보서비스 확대	1,404	1,479,317	반복	
	18	참여형 독서문화진흥 사업 활성화	375	36,079	반복	
	19	지역 독서공동체 조성 지원	27	40	반복	
시민 배움성장을 위한 독서 지원	20	사회적 포용을 실천하는 도서관	79	6,300	반복	
합계			9,317	1,661,627		

27) 혁신개선 3개 사업 제외, 지원 건수의 경우, 대상 기관이나 인원, 사업 지원, 프로그램 운영횟수 등을 의미함(화성 뱃놀이 축제는 2022년 관람객 추정 인원)

다. 인권 취약 사업 실태조사 결과

○ 인권 취약 사업 실태조사 결과는 다음과 같음

<표 63> 인권 취약 사업 실태조사 결과

No	사업명	임직원	고객	종합		
		응답	응답	응답	비율	순위
1	문화예술 정책개발 및 연구조사	17	14	31	3.2%	14
2	예술인자립지원	28	52	80	8.4%	4
3	화성예술활동지원	35	48	83	8.7%	3
4	예술창작 협업지원	23	35	58	6.1%	7
5	문화예술교육 지원사업<플레이엄>	6	9	15	1.6%	18
6	2023 화성시 청년예술단 운영	14	26	40	4.2%	10
7	거리로 나온 예술	25	23	48	5.0%	8
8	화성시 생활시장 화(華)인(人)	9	24	33	3.5%	12
9	만세길 활성화 사업	13	9	22	2.3%	17
10	화성독립운동 문화유산 답사	6	5	11	1.2%	20
11	기획공연 운영	36	34	70	7.3%	5
12	기획전시 운영	11	13	24	2.5%	16
13	화성 뱃놀이 축제	66	49	115	12.1%	1
14	정조 효 문화제·능행차 공동재현	32	32	64	6.7%	6
15	찾아가는 미디어 교육	10	5	15	1.6%	18
16	시민 콘텐츠 제작 지원	10	18	28	2.9%	15
17	장서 확충을 통한 정보서비스 확대	29	17	46	4.8%	9
18	참여형 독서문화진흥 사업 활성화	25	14	39	4.1%	11
19	지역 독서공동체 조성 지원	18	15	33	3.5%	12
20	사회적 포용을 실천하는 도서관	64	35	99	10.4%	2
계		477	477	954	100.0%	

라. 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정

(1) 주요사업 인권영향평가 대상사업 평가 결과

- 화성시문화재단 20개 주요사업 중 재단의 설립목적 부합성, 사업규모(사업 예산 규모), 사업의 지속성장 가능성, 사업의 인권 취약성, 고객에 대한 파급력을 기준으로 주요사업 후보군 5개를 선정함

<표 64> 주요사업 선정기준 및 배점

No.	주요사업 선정기준	선정기준별 배점				
		1점	2점	3점	4점	5점
1	재단의 설립목적 부합성	비목적사업	-	-	-	목적사업
2	사업규모	0.25억 미만	0.25억 이상	0.5억 이상	0.75억 이상	1억 이상
3	사업의 지속성장 가능성	신규	-	-	-	반복
4	사업의 인권 취약성	17위~20위	13위~16위	9위~12위	5위~8위	1위~4위
5	고객에 대한 파급력 ²⁸⁾	50 미만	50 이상	100 이상	500 이상	1,000 이상

- 5개 주요사업 후보군 선정기준(설립목적 부합성, 사업규모, 사업의 지속성장 가능성, 사업의 인권 취약성, 고객에 대한 파급력)에 따라 재단의 20개 주요사업을 평가한 결과는 다음과 같음
 - ‘화성 뱃놀이 축제(25점)’ 사업이 1위, ‘기획공연 운영(24점)’, ‘정조 효 문화제·능행차 공동재현(24점)’ 및 ‘사회적 포용을 실천하는 도서관(24점)’ 사업이 공동 2위, ‘장서 확충을 통한 정보서비스 확대(23점)’와 ‘참여형 독서문화진흥 사업 활성화(23점)’ 사업이 공동 5위로 나타남
 - 화성 뱃놀이 축제 사업 등 6개 사업은 모두 23점 이상으로 나타남

28) 고객에 대한 파급력은 대상 기관이나 인원, 사업 지원, 프로그램 운영횟수 등을 의미함(화성 뱃놀이 축제는 2022년 관람객 추정 인원)

<표 65> 20개 주요사업 평가 결과

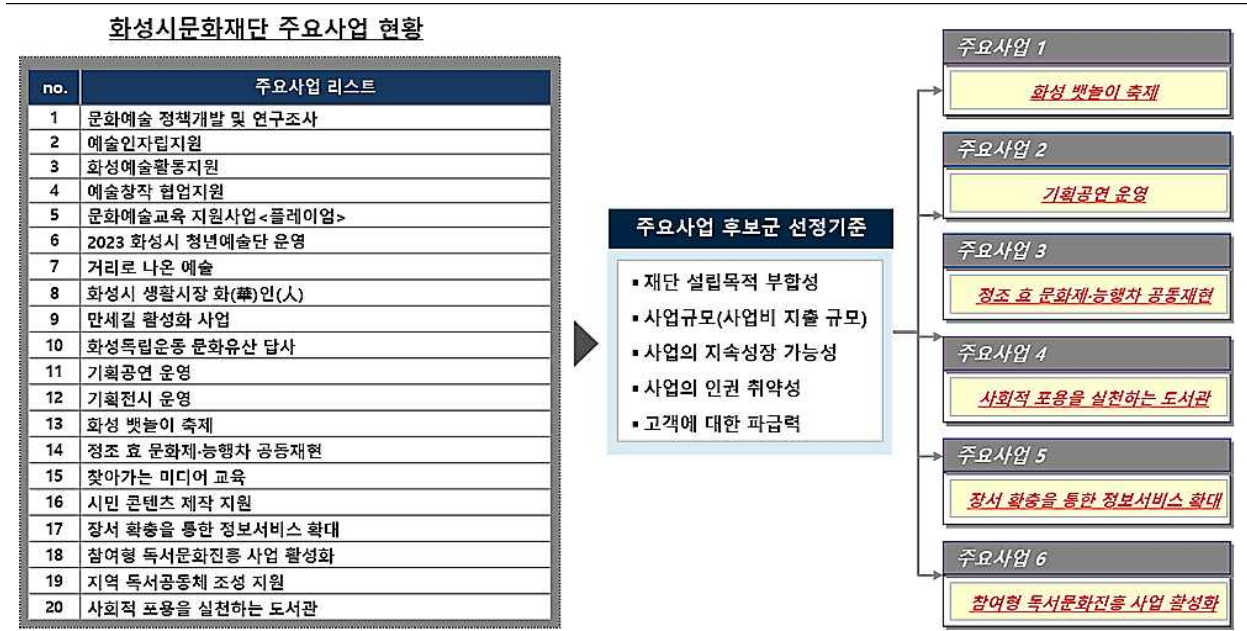
No	사업명	대상사업 선정기준 및 배점						
		설립 목적	사업 규모	지속 가능성	인권 취약성	고객 파급력	합계	순위
1	문화예술 정책개발 및 연구조사	5	2	1	2	1	11	19
2	예술인자립지원	5	5	5	5	1	21	9
3	화성예술활동지원	5	5	5	5	2	22	7
4	예술창작 협업지원	5	3	1	4	1	14	16
5	문화예술교육 지원사업<플레이엄>	5	5	5	1	3	19	12
6	2023 화성시 청년예술단 운영	5	5	5	3	2	20	10
7	거리로 나온 예술	5	5	5	4	3	22	7
8	화성시 생활시장 화(華)인(人)	5	5	5	3	2	20	10
9	만세길 활성화 사업	5	4	5	1	1	16	14
10	화성독립운동 문화유산 답사	5	1	1	1	1	9	20
11	기획공연 운영	5	5	5	4	5	24	2
12	기획전시 운영	5	5	5	2	1	18	13
13	화성 뱃놀이 축제	5	5	5	5	5	25	1
14	정조 효 문화제·능행차 공동재현	5	5	5	4	5	24	2
15	찾아가는 미디어 교육	5	2	1	1	5	14	16
16	시민 콘텐츠 제작 지원	5	3	1	2	2	13	18
17	장서 확충을 통한 정보서비스 확대	5	5	5	3	5	23	5
18	참여형 독서문화진흥 사업 활성화	5	5	5	3	5	23	5
19	지역 독서공동체 조성 지원	5	2	5	3	1	16	14
20	사회적 포용을 실천하는 도서관	5	4	5	5	5	24	2

(2) 주요사업 인권영향평가 대상사업 후보군

- 재단의 20개 주요사업 평가 결과, 화성 뱃놀이 축제, 기획공연 운영, 정조 효 문화제·능행차 공동재현, 사회적 포용을 실천하는 도서관, 장서 확충을 통한 정보서비스 확대, 참여형 독서문화진흥 사업 활성화 6개 사업이

주요사업 후보군으로 도출됨

<그림 23> 주요사업 인권영향평가 대상사업 후보군



(3) 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정

- 20개 주요사업 평가 결과와 2022년 주요사업(공연장 운영 및 사업) 및 2023년 사업 특성 등을 고려하여 인권경영 주관부서 및 관련부서와 논의를 통해 최종적으로 사회적 포용을 실천하는 도서관, 장서 확충을 통한 정보서비스 확대, 참여형 독서문화진흥 사업 활성화를 포괄하는 ‘도서관 운영 및 사업’ 으로 인권영향평가 대상사업으로 선정함

<표 66> 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정

No	사업명	평가 결과		대상사업		사업 확정
		점수	순위	1안	2안	
1	화성 뱃놀이 축제	25	1	◎	X	
2	기획공연 운영	24	2	X	◎	
3	정조 효 문화제·능행차 공동재현	24	2	X	◎	
4	사회적 포용을 실천하는 도서관	24	2	X	◎	◎
5	장서 확충을 통한 정보서비스 확대	23	5	X	◎	
6	참여형 독서문화진흥 사업 활성화	23	5	X	◎	

2. 現 주요사업 인권영향평가 체크리스트

- 주요사업 인권영향평가 체크리스트는 재단의 주요사업을 대상으로 실제적·잠재적인 인권리스크를 파악하여 평가하기 위한 평가도구임
 - 화성시문화재단의 2022년 주요사업은 공연장 운영 및 사업으로 선정하였으며, 주요사업 인권영향평가 체크리스트는 공정운영, 사회약자 이용편의 시설 보장, 시설안전 보장, 근무자 인권보장, 개인정보 및 파기의 5개 평가항목 및 28개 평가지표로 구성됨
- 공연장 운영 및 사업에 대한 주요사업 인권영향평가 체크리스트 5개 평가항목에 대한 구체적인 평가지표는 다음과 같음
 - 공정운영 : 10개 평가지표
 - 사회약자 이용편의 시설 보장 : 3개 평가지표
 - 시설안전보장 : 5개 평가지표
 - 근무자 인권보장 : 6개 평가지표
 - 개인정보 및 파기 : 4개 평가지표

<표 67> 공연장 운영 및 사업 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표
1	공정운영	1 재단 공연장을 이용자의 권리침해(차별, 권리, 제약) 없이 운영하고 있다.
		2 재단 공연장은 이용객의 민원 및 불편사항 접수 절차가 마련되어 있다.
		3 재단은 연령, 학벌, 출신, 장애, 성별 등 다양한 수혜자를 고려하며, 임의로 배제하여 사업을 기획하지 않는다.
		4 재단은 다양한 분야의 공연을 고려하여 사업을 기획한다.
		5 공연장 시설 대관 모집공고는 다양한 채널을 통해 누구나 확인할 수 있도록 시행한다.
		6 재단 공연장 기획 및 대관사업 등 홍보를 위하여 활용하는 매체의 지적재산권, 저작권을 준수하여 시행한다.
		7 수혜기관 선정 절차와 결과는 투명하게 공개된다.
		8 수혜기관 선정을 위한 심사위원 구성은 객관적이고 공정하다
		9 재단 공연장은 심사위원으로부터 발생하는 인권침해 예방을 위하여 심사위원 교육을 실시한다.
		10 대관 업무메뉴얼은 규정된 기준을 따른다

2	사회약자 이용편의 시설 보장	1	재단 공연장 출입구는 휠체어가 이용 가능하도록 되어있다.
		2	재단 공연장 BF인증 규격에 맞게 장애인 관람석이 마련되어 있다.
		3	재단 공연장은 외국인 및 저시력자 이용을 위한 안내시설이 설치되어 있다.
3	시설안전보장	1	공연장 재난 안전 계획을 수립하고 있다.
		2	공연장 난간 및 안전시설이 설치되어 있다.
		3	안전관리 담당직원이 배치되어 있다.
		4	재단 공연장은 안전점검을 주기적으로 실시 하고 있다.
		5	이용객의 안전을 위한 교육 및 홍보를 하고 있다.
4	근무자 인권보장	1	직원 보호를 위한 고객응대 문구를 접점에 부착 및 홍보한다.
		2	고객응대 직원을 보호할 수 있는 장치가 마련되어 있다.
		3	단시간근로자(안내원) 휴게시설이 설치되어 있다.
		4	단시간근로자 위험을 방지할 수 있는 용품들이 지급되어 있다.
		5	업무에 대해 명확히 설명한 후 단시간근로자 자발적 동의를 통해 계약서를 작성한다.
		6	재단은 갑질, 인권침해 등 사건사고를 접수 신고할 수 있는 채널을 운영하고 있다.
5	개인정보 및 파기	1	수혜기관 선발과정에서 업은 정보 및 자료를 사업목적 외에 다른 용도로 사용하거나 제공할 수 없도록 관리하고 있다.
		2	개인정보 취급자는 개인정보 취급자에 의한 정보유출이 발생하지 않도록 교육받고 있다.
		3	수혜기관이 불가피한 사유로 활동중단을 요구하는 경우, 재단과 협의 후 공연계약을 중단할 수 있다.
		4	수혜기관의 공연장 운영에 대한 불참, 불이행 등 지장을 초래한 경우 계약서 등에서 정하는 절차에 따라 공연 제한조치를 할 수 있다.

3. 타기관 주요사업 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹

가. 타기관 주요사업 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹 종합

- 경기문화재단, 여주세종문화재단, 김포도시관리공사, 한국문화예술위원회 및 화성시여성가족청소년재단 5개 기관의 주요사업 인권영향평가 체크리스트를 분석한 결과, 각 기관의 특성을 기준으로 평가항목을 선정하여 주요사업 인권영향평가를 실시하는 것으로 나타남²⁹⁾

<표 68> 타기관 주요사업 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹 종합

구분	대상사업	주요 특징
화성시문화재단	공연장 운영 및 사업	<ul style="list-style-type: none"> • 5개 평가항목, 28개 평가지표 • 도서관 운영 및 사업을 대상으로 신규 개발 예정
경기문화재단	일반사업	<ul style="list-style-type: none"> • 경기문화 통합 콘텐츠 확산 등 3개 사업(동일한 지표) • 대상사업 사업계획 수립(9), 대상사업 지원 대상 선정 및 관리(10), 사업 운영(8), 사업 결과보고 및 환류(3)
	뮤지엄군	<ul style="list-style-type: none"> • 사업 운영 계획 수립(6), 사업 추진 및 외부협력자 관리(6), 대상사업 결과보고 및 환류(4)
여주세종문화재단	문화예술지원사업	<ul style="list-style-type: none"> • 기획(2), 공고/홍보(2), 평가/선정(3), 계약(6), 모니터링(7), 사업종료 및 파기(3), 구제절차(1)
김포도시관리공사	통진도서관	<ul style="list-style-type: none"> • 공정운영(4), 사회약자 이용편의 시설 보장(5), 안전보장(5), 근무자 인권보호(4), 지역주민 환경 보장(3)
한국문화예술위원회	문화누리 카드 사업	<ul style="list-style-type: none"> • 주요사업 : 문화누리 카드 사업 • 사업운영 등 4개 평가항목, 14개 평가지표
	지원심의 제도 운영사업	<ul style="list-style-type: none"> • 주요사업 : 지원심의 제도 운영사업 • 접근전략 등 4개 평가항목, 20개 평가지표
화성시여성가족청소년재단	유엔아이센터 스포츠 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> • 유엔아이센터 스포츠 프로그램 등 3개 사업(동일한 지표) • 사업기획(3), 사업운영(5), 고객 인권 보호(5), 협력기관 인권보호(3), 직원 인권 보호(4), 사후관리(2)

29) 출처 : 2022 경기문화재단 인권영향평가 결과보고서(경기문화재단, 2022. 12), 여주세종문화재단 주요사업 인권영향평가 연구용역 최종보고서(여주세종문화재단, 2021. 04), 2021년도 인권경영 추진실적 보고서(김포도시관리공사, 2021. 12), 2019년도 한국문화예술위원회 인권영향평가(한국문화예술위원회, 2019. 12), 화성시여성가족청소년재단 인권영향평가 용역 최종보고서(2023. 08)

나. 타기관 주요사업 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹

(1) 경기문화재단 주요사업 인권영향평가 체크리스트

○ 일반사업 인권영향평가 체크리스트³⁰⁾

<표 69> 일반사업 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표
1	대상사업 사업계획 수립	1 재단은 대상사업 계획 수립시 전년도 인권영향평가 결과의 개선 권고사항을 반영하는 제도가 있다.
		2 재단은 수행하는 대상사업에 대해 고객에게 공정하고 공평한 신청기회를 제공한다.
		3 재단은 사업 신청 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 인권침해를 유발하는 표현과 내용이 있는지 점검한다.
		4 재단은 사업 심의에 참여하는 예술가 중 이동이나 의사소통이 불편한 정도의 장애나 제약이 있는 경우, 편의를 제공하는 제도가 있다.
		5 재단은 대상사업 계획 수립시 사회적 소수자와 문화 예술접근성이 낮은 문화향유자를 고려하는 제도가 있다.
		6 재단은 대상사업 계획 수립시 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가, 문화향유자의 의견을 반영하는 제도가 있다
		7 재단은 대상사업 계획 수립시 예술가들의 정보접근 역량 차이를 고려한, 평등한 정보접근권에 대한 제도가 있다.
		8 재단은 대상사업의 사업계획 공고문 작성 시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)의 자격 조건을 공평하게 제시하고 공개한다.
		9 재단은 대상사업에 있어, 지원 사업이 특정 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에 집중되지 않고 공정하게 혜택이 배분되고 있는지 점검한다.
2	대상사업 지원 대상 선정 및 관리	1 재단은 사업 진행 과정에서 수집하는 대상(고객, 예술)의 개인(신용)정보에 대한 관리체계를 갖추어 정보 누출 방지를 위해 노력한다.
		2 재단은 사업 심의에 참여하는 추천위원 및 평가위원이 다양하게 구성될 수 있도록 성별·연령·지역 등 세부 요건을 고려하는 제도가 있다.
		3 재단의 대상사업의 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)을 선정하기 위한 평가위원을 선정하는 과정은 공정하고 객관적이며 투명하게 실시한다.
		4 재단은 사업 심의에 참여하는 평가위원이 공정심사에 위배되는 언어 및 비언어적 표현을 사용하지 않도록 사전 지침을 배포하고, 위반시 평가에서 배제하는 제도가 있다
		5 재단은 사업 심의에 참여하는 평가위원의 자유로운 의사결정을 보장하는 제도가 있다.
		6 재단은 대상사업의 신청·접수시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)이 인권경영 실천 노력을 할 수 있도록 가이드를 제시한다.
		7 재단은 대상사업 신청과 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 누구나 쉽게 이해할 수 있는 용어를 사용하고, 이에 접근할 수 있도록 정보를 공개하고 있다.
		8 재단은 사업 심의절차와 방식에 대해 예술가 및 예술단체가 이의를 제기하고 이를 공정하게 처리하는 제도가 있다.
		9 직원은 대상사업 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역) 점점 전반에서 고객에게 비인격적인 언행 및 인격 모독성 발언을 하지 않는다.
		10 재단은 대상사업에 참여하는 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역) 중 인권 침해를 유발하였거나 연루된 자를 지원신청 또는 심의과정에서 제외하거나 불이익을 주는 제도가 있다.

30) 경기문화 통합 콘텐츠 확산, 통합문화체육관광이용권 사업, 예술인 전수조사 및 DB구축 3개 사업이 동일한 지표임

3	사업운영	1	재단은 선정된 예술가 및 예술단체의 사업 운영과정 및 결과물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 포함하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 제도가 있다.
		2	재단은 사업에 선정된 개인 또는 단체 중 인권 침해를 유발하거나 연루된 개인이 포함된 경우 선정을 취소하거나 사업비를 회수할 수 있는 제도가 있다.
		3	재단은 사회적 소수자가 사업으로 개최되는 공연·전시 및 프로그램에 참여할 수 있도록 정보를 전달하고 이동하여 관람 및 참여할 수 있도록 하는 제도가 있다.
		4	재단은 사업 운영과정에서 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가·예술단체의 고충을 접수하고 처리하는 제도가 있다.
		5	재단은 전화상담, 방문 등 고객 및 민원인과 접촉이 일어나는 경우 폭언 등 인권 침해가 일어나지 않도록 교육을 하고 있다.
		6	직원은 대상사업을 이유로 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에게 유형을 불문하고 강제노동이나 금전적·비금전적 행위를 요구하지 않는다.
		7	재단은 사업운영과 관련하여 직원에 대한 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방 교육과 고충처리체계를 갖추고 있다.
		8	재단은 사업운영과 관련하여 직원에게 업무범위를 벗어난 부당한 지시, 알선·청탁을 하지 않는다.
4	사업 결과보고 및 환류	1	재단은 사업의 결과보고서에 인권영향평가 지표 점검내용을 포함한다
		2	재단은 인권영향평가 지표 점검 결과, 인권증진 성과 달성에 기여한 재단의 사업담당자 및 예술가·예술단체를 결과보고서에 명시하고 이를 보상하는 제도가 있다.
		3	재단은 인권영향평가 지표 점검 결과 인권증진성과를 달성하지 못한 사항에 대한 개선계획을 결과보고서에 포함한다.

○ 뮤지엄군 인권영향평가 체크리스트

<표 70> 뮤지엄군 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표	
1	사업 운영 계획 수립	1	뮤지엄은 수행하는 대상사업에 대해 고객에게 공정하고 공평한 신청기회를 제공한다.
		2	뮤지엄은 공모사업 진행 시, 참여하는 교육개발자, 예술가 등이 사업의 공고, 계획 신청 및 접수의 전과정에 누구나 쉽게 정보에 접근할 수 있도록 하는 지침이 있다.
		3	뮤지엄은 사업 신청 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 인권 침해를 유발하는 표현과 내용이 있는지 점검한다.
		4	뮤지엄은 대상사업 기획 수립시 사회적 소수자와 문화예술접근성이 낮은 문화향유자를 고려하는 지침이 있다.
		5	뮤지엄은 대상사업 계획 수립시 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가, 문화향유자의 의견을 반영하는 제도가 있다.
		6	뮤지엄은 대상사업 계획 수립시 예술가들의 정보접근 역량 차이를 고려한, 평등한 정보접근권에 대한 제도가 있다.
2	대상사업 지원 대상 선정 및 관리	1	뮤지엄은 사업 개발 및 진행을 위한 외부협력자와의 계약에 대해 준법 및 공정거래 서약서를 작성한다.
		2	뮤지엄은 사업개발 및 진행을 위한 외부협력자의 인권을 침해하는 사항이 발생하지 않았는지 관리 및 감독하고 있다.
		3	뮤지엄은 사업개발 및 진행시 협력하는 개인 및 협력업체 중 인권침해를 유발하거나 연루된 개인이 포함된 경우 계약을 철회할 수 있는 제도가 있다.
		4	뮤지엄은 사업개발 및 진행과정에서 협력관계 및 계약관계에 있는 개인·협력업체의 고충을 접수하고 처리하는 제도가 있다.
		5	뮤지엄은 사업 추진 과정에서 수집하는 대상(고객, 예술)의 개인(신용)정보에 대한 관리체계를 갖추어 정보 누출 방지를 위해 노력한다.
		6	뮤지엄은 선정된 교육개발업체 및 개인과 관련하여 사업 운영과정 및 결과물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 포함하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 제도가 있다.
3	대상사업 결과보고 및 환류	1	뮤지엄은 전시·교육 연구 결과보고서(보고서, 발간물 등) 및 전시도록 등 전시 결과물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 조장하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 제도가 있다.
		2	뮤지엄은 전시·교육 연구 결과보고서에 인권영향평가 지표 점검내용을 포함한다.
		3	뮤지엄은 인권영향평가 지표 점검 결과 인권증진성과를 달성하는 데에 기여한 교육단체·예술단체가 있는 경우 이를 결과보고서에 명시하고 이를 보상하는 제도가 있다.
		4	뮤지엄은 인권영향평가 지표 점검 결과 인권증진성과를 달성하지 못한 사항이 있는 경우 이에 대한 개선계획을 마련한다.

(2) 여주세종문화재단 주요사업 인권영향평가 체크리스트

○ 문화예술지원사업 인권영향평가 체크리스트

<표 71> 문화예술지원사업 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표
1	기획	1 재단은 연령, 학벌, 출신, 장애, 성별 등 다양한 수혜자를 고려하며, 임의로 배제하여 사업을 기획하지 않는다.
		2 재단은 전시, 공연, 행위예술 등 다양한 예술분야를 고려하여 사업을 기획한다.
2	공고/홍보	1 재단의 지원사업 모집공고는 다양한 채널을 통해 누구나 확인할 수 있도록 시행한다.
		2 재단은 지원사업 홍보를 위하여 활용하는 매체의 지적재산권/저작권을 준수하여 시행한다.
3	평가/선정	1 수혜기관 선정 절차와 결과는 투명하게 공개된다.
		2 수혜기관 선정을 위한 심사위원 구성은 객관적이고 공정하다.
		3 재단은 심사위원으로부터 발생하는 인권침해 예방을 위하여 심사위원 교육을 실시한다.
4	계약	1 수혜기관의 부정수급(중복수혜) 방지를 위한 절차가 마련되어 있다.
		2 계약(협약) 시 수혜기관의 인권보호 및 존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.
		3 수혜기관 선발과정에서 얻은 정보 및 자료를 사업 목적 외에 다른 용도로 사용하거나 제공할 수 없도록 관리하고 있다.
		4 계약(협약)서 작성 시 업무에 대해 명확히 설명 한 후 수혜기관의 자발적인 동의를 얻는다.
		5 학교 및 아동을 대상으로 하는 사업의 경우 참여자의 신원확인(범죄경력, 성범죄 및 아동학대 관련 범죄 경력조회)을 실시한다.
		6 계약(협약) 시 수혜기관과의 원활한 사업 추진 및 정산을 위하여 사업비 집행, 정산 등과 관련한 교육을 실시한다.
5	모니터링	1 재단은 수혜기관 모니터링/관리 중 불필요한 업무를 요구하지 않는다.
		2 재단은 수혜기관 모니터링/관리 차원에서 수혜기관에 대한 갑질, 경영갑질 등을 하지 않는다.
		3 소비자 및 지역주민에게 인권침해가 발생하지 않도록 수혜기관 방문 등 모니터링을 실시한다.
		4 개인정보취급자는 개인정보취급자에 의한 정보유출이 발생하지 않도록 개인정보보호 교육을 제공받는다.
		5 수혜기관 내·외적 인권보호를 위해 재단은 욕설, 폭언(학대) 및 부당한 업무지시 금지를 위한 가이드라인(행동강령)을 제공한다.
		6 참여자에게 인권침해가 발생한 경우 적절한 조치(활동 중단, 피해신고, 상담 등) 사항을 마련했다.
		7 재단은 현장 모니터링 과정에서 수혜기관 추진 사업에 대한 안전성 체크리스트를 통해 안전점검을 실시한다.
6	사업종료 및 파기	1 수혜기관이 불가피한 사유로 활동중단을 요구할 경우 재단과 협의 후 활동을 중단할 수 있다.
		2 수혜기관의 업무 불이행, 상습적인 불참 등으로 재단 사업 추진의 지장을 초래할 경우 계약서 등에서 정하는 절차에 따라 사업참여 제한조치를 할 수 있다.
		3 수혜기관의 불가피한 사유로 일시적인 활동중단이 필요한 경우, 대안적(사업변경) 조치를 취한다.
7	구제절차	1 재단으로부터 갑질, 인권침해 등의 사건사고를 접수 및 신고할 수 있는 채널을 운영하고 있다.

(3) 김포도시관리공사 주요사업 인권영향평가 체크리스트

○ 통진도서관 인권영향평가 체크리스트

<표 72> 통진도서관 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표
1	공정운영	1 시설은 이용자의 권리침해(차별, 권리제약) 등 없이 운영되고 있다.
		2 시설은 성희롱, 성폭력 방지 대책 및 매뉴얼이 비치되어 있다.
		3 시설은 이용객의 민원 및 불편사항접수 절차가 마련되어 있다.
		4 시설에 대한 정보가 이용객에게 충분히 제공되고 있다.
2	사회약자 이용편의 시설 보장	1 시설은 장애인 화장실이 설치되어 있다.
		2 시설은 외국인 및 저시력자 이용을 위한 안내시설(사인물,리플릿 등)이 설치되어 있다.
		3 시설은 수유실이 설치되어 있다.
		4 시설은 장애인 경사로가 설치되어 있다.
		5 시설은 어르신들이 이용 가능한 승강기가 설치되어 있다.
2	안전보장	1 시설은 난간 및 안전울타리 등의 안전시설이 설치되어 있다.
		2 시설에는 안전 관리 인력이 배치되어 있다.
		3 화장실에는 안전 비상벨이 설치되어 있다.
		4 시설의 안전관리를 위한 교육을 실시하고 있다.
		5 시설 내 응급조치를 위한 상비약 등은 상시 이용가능하며 잘 구비되어 있다.
4	근무자 인권보호	1 시설에는 청소원, 경비원 등 현업 직원들의 휴게시설이 설치되어 있다.
		2 시설 근로자들의 근로환경 위험을 방지할 수 있는 용품들이 지급되어 있다.
		3 시설에는 직장 내 괴롭힘에 관한 매뉴얼이 비치되어 있다.
		4 시설의 근로자들이 고충을 상담 할 수 있는 창구가 마련되어 있다.
5	지역주민 환경 보장	1 시설은 지역주민 건강에 영향을 줄 수 있는 오염물질 배출하지 않는다.
		2 시설은 정기적으로 환경정보를 공개한다.
		3 시설은 근로자에게 친환경 경영을 위한 인식제고 교육을 실시한다.

(4) 한국문화예술위원회 주요사업 인권영향평가 체크리스트

○ 문화누리 카드 사업 인권영향평가 체크리스트

<표 73> 문화누리 카드 사업 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표
1	세부계획 및 지침확정· 교부	1 위원회의 사업시행 세부계획 및 지침 확정 과정에서 지역별 소수자 집단, 사회적 약자(소외계층) 문화예술 향유 실태를 고려하는 절차가 있다.
		2 위원회의 사업시행 세부계획 및 지침 수립 절차에 이해관계자 의견 수렴을 의무화하거나 권장하는 지침이 있다.
		3 위원회의 사업시행 세부계획 및 지침 확정하는 과정에 해당 사업에 대한 정보 접근성 정도를 고려하는 절차가 있다.
2	사업운영	1 사업담당자는 해당 사업이 시혜가 아닌 문화 향유권 보장 및 증진 관련 국가 및 지방자치단체의 의무이행의 일환이란 점을 명확하게 이해하고 있다.
		2 카드발급 과정에서 대상자에 대한 편견과 부정적 시선을 조장하지 않도록 읍·면·동 담당자에게 교육 및 지침을 제공하고 있다.
		3 카드이용 과정에서 대상자에 대한 편견과 부정적 시선을 조장하지 않도록 가맹점주를 대상으로 교육 및 지침을 제공하고 있다.
		4 사업내용에 대한 대상자 정보 접근성을 제고하기 위한 다양한 조치를 취하고 있다.
		5 이동약자나 노출을 꺼리는 대상자를 위한 방문서비스 또는 온라인 충전 서비스 등을 제공하고 있다.
		6 위원회는 사업 대상자의 고충을 접수하는 채널을 마련하고 운영하고 있다.
3	결과보고	1 결과보고는 소수자 집단, 사회적 약자의 공동체 문화생활 참여 및 향유 등 인권 증진 성과를 포함하고 있다.
		2 결과보고는 문화누리카드 수혜자 및 전달체계 종사자들의 의견 청취를 포함하고 있다.
4	사업결과 및 현장의견 정책 환류	1 문화누리카드 수혜자 및 전달체계 종사자들의 의견청취 결과를 사업정책 및 이행절차에 반영하는 시스템을 갖추고 있다.
		2 의견청취 내용과 개선조치 반영 결과를 이해관계자들에게 투명하게 제공하고 있다.
		3 사업결과의 인권성과를 담당자 보상과 인센티브에 반영하고 있다.

○ 지원심의 제도 운영사업 인권영향평가 체크리스트

<표 74> 지원심의 제도 운영사업 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표
1	접근전략	1 위원회는 문예기금사업 전 과정에서 인권 침해를 유발하거나 연루되지 않기 위한 시스템을 구축하고 있다.
		2 위원회에는 인권침해를 유발하거나 연루되어 있는 문화예술 종사자(단체)를 문예기금사업 지원 또는 심의과정에서 제외하거나 불이익을 주는 정책 또는 제도가 있다.
		3 위원회에는 인권 증진 성과가 있는 문화예술 종사자(단체)를 문예기금사업 지원 또는 심의 과정에서 우대하는 정책 또는 제도가 있다.
		4 위원회는 문예기금 지원을 받고 있는 단체 또는 종사자가 인권침해를 유발하거나 연루된 경우, 영향력 범위 안에서 개선을 요구하거나 사업비를 회수할 수 있는 정책 또는 제도가 있다.
2	지원심의 추진방향 설정	1 위원들에게 문예기금사업 추진방향을 결정하는 데 필요한 정보를 충분히 제공하고 있다.
		2 위원이 의사결정 과정에서 자유롭게 본인의 의사를 표명할 수 있는 환경이 조성되어 있다.
		3 심의위원의 개인정보 관리 및 처리절차를 규정한 내부 규정(지침)이 있다.
		4 문화예술 종사자(단체)의 정보 접근성을 충분히 고려해 결정한다.
		5 문화예술 종사자(단체) 선정과정에서 차별 요소를 제거하기 위한 조치를 취한다.
		6 의사결정 과정에서 지역사회 구성원의 문화예술 향유 실태를 고려한다.
		7 의사결정 과정에서 문화예술 종사자(단체)의 의견을 경청하는 채널을 설치하고 운영하고 있다.
3	지원심의 회의추진	1 심의절차는 사업에 지원한 문화예술 종사자(단체)의 평등한 기회를 보장한다.
		2 물리적 환경이나 의사소통 문제로 심의절차 참여에 제약이 있는 경우 정당한 편의를 제공한다.
		3 지원 대상 문화예술 종사자(단체)의 지적재산권 보호 조치를 취한다.
		4 심의 절차에 참여하는 문화예술 종사자(단체)가 절차와 방식에 대한 이의를 제기할 시, 이를 공정하게 처리하는 절차가 마련되어 있다.
		5 심의위원에게 공정한 심사를 해치는 발언 금지 등 사전 지침을 전달하고 위반 시 적절한 조치를 취하고 있다.
		6 심의절차에서 지원 대상 문화예술 단체 종사자의 노동환경을 고려한다.
		7 사업 선정과정에서 소외계층의 예술권 및 문화 향유권 증진에 긍정적/부정적 영향을 고려한다.
4	결과 발표	1 선정 결과 및 지원 규모에 대한 이의신청이 있을 시 이를 공정하게 처리하는 절차를 마련하고 있다.
		2 심의결과는 누구나 접근이 가능한 형식으로 투명하게 공개한다.

(5) 화성시여성가족청소년재단 주요사업 인권영향평가 체크리스트

- 유엔아이센터 스포츠 프로그램 인권영향평가 체크리스트

<표 75> 어린이체험관 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표	
1	사업기획	1	유엔아이센터 스포츠 프로그램 기획 단계부터 인권침해 예방 등 인권보호를 위해 노력한다.
		2	고객의 권익을 위해 스포츠 프로그램 운영방식 혁신 및 새로운 프로그램 발굴을 위해 노력한다.
		3	유엔아이센터 스포츠 프로그램의 세부계획을 수립할 때, 고객의 의견을 수렴한다.
2	사업운영	1	유엔아이센터 스포츠 프로그램 참여자는 정해진 기준에 따라 공정하게 선발한다.
		2	유엔아이센터 스포츠 프로그램 참여자는 국적, 성별, 나이, 장애 등에 의해 불합리한 차별을 받지 않는다.
		3	유엔아이센터 스포츠 프로그램 참여자에게 사업 관련 정보를 사전에 충분히 제공한다.
		4	유엔아이센터 스포츠 프로그램에서 취득한 모든 이용자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.
		5	유엔아이센터 스포츠 프로그램 참가자의 충분한 스포츠 활동 보장을 위해 강사의 전문성에 대해 점검한다.
3	고객 인권 보호	1	정보취약계층 및 사회적약자의 온라인 신청 접근성 제고를 위해 노력을 기울이고 있다.
		2	유엔아이센터 스포츠 프로그램 장소(수영장, 실내체육관, 빙상장 등)는 안전하고 위생적으로 관리되고 있는지 점검한다.
		3	유엔아이센터 스포츠 프로그램 참가자와 수요자의 민원 및 불편사항 접수 절차가 마련되어 있다.
		4	유엔아이센터 스포츠 프로그램에 대한 위약금 또는 환불금은 합리적으로 산정되어 있다.
		5	사회적약자 편의성을 고려하여 편의시설(접근로, 주차구역, 출입문, 화장실 등) 생활환경에 노력을 기울이고 있다.
4	협력기관 인권보호	1	협력기관 지정 및 선정 등을 위한 과정은 절차에 따라 투명하고 공정하게 진행되고 있다.
		3	협력기관 지정 및 선정절차에 대한 정보를 제공한다.
		4	협력기관 담당자가 재단 직원으로부터 갑질 등 인격침해적 피해를 받는 일이 없도록 사전예방을 한다.
5	직원 인권 보호	1	해당사업 담당 직원에 대하여 고용형태, 성별, 연령 등 불합리한 사유로 인하여 임금, 복리후생, 근로시간 등 근로조건에 차별이 없다.
		2	고객 등 이해관계자의 부당한 요구, 갑질, 언어폭력 등에 적절하게 대응할 수 있는 매뉴얼이나 방침을 마련하고 있다.
		3	해당사업 담당 직원에게 고충이나 예로사항이 발생하였을 경우, 이를 해소할 수 있는 고충처리 제도 등을 마련하고 있다.
		4	해당사업 담당 직원들의 휴게시설이 설치되어 있다.
64	사후관리	1	재단은 유엔아이센터 스포츠 프로그램의 개선점 발굴, 인권침해 실태 파악 등을 위한 만족도 조사를 정기적으로 실시한다.
		2	재단은 만족도 조사를 결과를 차년도 유엔아이센터 스포츠 프로그램 기획에 반영한다.

4. 주요사업 인권영향평가 체크리스트

- 주요사업 인권영향평가 체크리스트는 재단의 주요사업을 대상으로 실제적·잠재적인 인권리스크를 파악하여 평가하기 위한 평가도구임
 - 재단의 설립목적 부합성, 사업규모(사업비 지출 규모), 사업의 지속성장 가능성, 사업의 인권 취약성, 고객에 대한 파급력을 기준으로 재단의 20개 주요사업을 평가하여 6개 주요사업 후보군을 도출하였으며, 인권경영 주관부서 및 관련부서와 논의를 통해 사회적 포용을 실천하는 도서관, 장서 확충을 통한 정보서비스 확대, 참여형 독서문화진흥 사업 활성화를 포괄하는 ‘도서관 운영 및 사업’으로 인권영향평가 대상사업으로 선정함
 - 화성시문화재단의 도서관 운영 및 사업 인권영향평가 체크리스트는 재단의 공연장 운영 및 사업 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 타기관 주요사업 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹과 도서관 운영 및 사업의 특성을 고려하여 주요사업 인권영향평가 체크리스트를 개발하였으며, 인권경영 주관부서인 감사팀과 검토 및 수정·보완하여 2023년 8월 10일에 완성함
- 주요사업 인권영향평가 체크리스트 개선(안)은 2023년 8월 17일 제1회 인권경영위원회에서 심의·의결하여 확정함
- 도서관 운영 및 사업 인권영향평가 체크리스트는 7개 평가항목, 31개 평가지표로 구성됨

<표 76> 도서관 운영 및 사업 인권영향평가 체크리스트

주요사업		평가항목	평가지표	비고
1	도서관 운영 및 사업	1-1. 사업기획	3	
		1-2. 공정운영	7	
		1-3. 사회약자 이용편의 보장	3	
		1-4. 안전보장	6	
		1-5. 고객 인권 보호	5	
		1-6. 직원 인권 보호	4	
		1-7. 사업결과 및 환류	3	
		계	31개	

가. 도서관 운영 및 사업 인권영향평가 체크리스트

<표 77> 도서관 운영 및 사업 인권영향평가 체크리스트

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
		총계						
1	사업 기획	소계						
		1	도서관 운영, 사업 및 프로그램 기획 단계부터 인권침해 예방 등 이용자의 인권보호를 고려하여 기획하려고 노력한다.					
		2	이용자의 권익을 위해 도서관 운영 및 사업 방식 혁신 및 새로운 프로그램 발굴을 위해 노력한다.					
		3	도서관 운영 및 사업의 세부계획을 수립할 때, 고객의 의견을 수렴한다.					
2	공정운영	소계						
		1	도서관 이용자 및 프로그램 참여자의 권리 침해(차별, 권리, 제약) 없이 운영하고 있다.					
		2	도서관 이용자 및 프로그램 참여자는 국적, 성별, 나이, 장애 등에 의해 불합리한 차별을 받지 않는다.					
		3	도서관에서 운영하는 프로그램이나 행사 등의 정보는 다양한 채널을 통해 누구나 확인할 수 있도록 공유한다.					
		4	도서관 행사 및 프로그램 기획 및 홍보를 위하여 활용하는 매체의 지적재산권, 저작권을 준수하여 시행한다.					
		5	정보소외계층, 다문화 가정 등 우리나라 언어에 취약한 계층을 위한 도서관 행사나 프로그램 등을 운영하고 있다.					
		6	도서관 운영 및 사업 관련 업무매뉴얼은 규정된 기준을 따른다.					
		7	도서관은 이용객의 민원 및 불편사항 접수 절차가 마련되어 있다.					
3	사회약자 이용편의 보장	소계						
		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	소계							
		1	도서관 재난 안전 계획을 수립하고 있다.						
		2	도서관은 난간 및 안전울타리 등의 안전시설이 설치되어 있다.						
		3	도서관에 안전관리 담당직원이 배치되어 있다.						
		4	도서관의 안전점검은 주기적으로 실시하고 있다.						
		5	도서관 내 응급조치를 위한 상비약 등은 상시 이용가능하며 잘 구비되어 있다.						
		6	도서관 이용객의 안전을 위한 교육 및 홍보를 하고 있다.						
5	고객 인권 보호	소계							
		1	도서관 행사 및 프로그램 진행자로부터 발생하는 인권침해 예방을 위하여 교육을 실시한다.						
		2	도서관 운영 및 사업 진행 과정에서 얻은 모든 이용자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.						
		3	도서관 운영 및 사업 진행 과정에서 얻은 정보 및 자료를 사업목적 외에 다른 용도로 사용하거나 제공할 수 없도록 관리하고 있다.						
		4	개인정보 취급자는 개인정보 취급자에 의한 정보유출이 발생하지 않도록 교육받고 있다.						
		5	도서관 직원 등으로부터 갑질, 인권침해 등의 사건사고를 접수 및 신고할 수 있는 채널을 운영하고 있다.						
6	직원 인권 보호	소계							
		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	도서관 운영 및 사업담당 직원이 갑질, 인권침해 등을 당했을 때, 사건사고를 접수 신고할 수 있는 채널을 운영하고 있다.						
		4	도서관 운영 및 사업담당 직원들의 휴게시설이 설치되어 있다.						
7	사업결과 및 환류	소계							
		1	도서관 운영 및 사업(행사 및 프로그램 등) 결과를 투명하게 공개한다.						
		2	도서관 운영 및 사업의 개선점 발굴, 인권침해 실태 파악 등을 위한 만족도 조사를 정기적으로 실시한다.						
		2	만족도 조사를 결과를 차년도 도서관 운영 및 사업기획에 반영한다.						

제3장 기관운영 및 주요사업 인권영향평가

I. 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 개요

1. 인권영향평가 개념 및 프로세스

가. 인권영향평가 의의

- 인권영향평가는 기관이 사업 수행의 결과 또는 그 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차를 의미함
- 인권영향평가는 국내외 인권선언 이행지침(OECD 다국적 기업 가이드라인, UN 글로벌 콤팩트, UN 기업과 인권 이행원칙, 제3차 국가 인권정책 기본계획 및 국가인권위원회의 공공기관 인권경영 매뉴얼 등)에서 제시하는 인권실천·점검의무의 핵심도구로, 평가 과정을 통해 기관 활동이 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 측정하고, 부정적 영향이 예상될 경우 이를 예방 또는 해결하기 위한 방안을 제시함으로써 기관활동이 인권 친화적으로 수행될 수 있도록 도움을 주는 평가임
- 인권영향평가는 다른 기관과 비교하거나 대외적으로 과시할 목적으로 시행하는 것이 아니며, 기관 자체의 인권경영 취약점을 발견하고, 인권침해 문제가 발생하기 전에 사전 예방함으로써 인권침해를 방지하거나 완화하기 위한 목적으로 시행함

나. 인권영향평가 대상 범위

- 인권영향평가는 기관운영 인권영향평가와 주요사업 인권영향평가로 구분됨
- 기관운영 인권영향평가는 기관 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로, 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업안전, 협력기관, 환경권, 고객, 직원 등 10개 분야를 대상으로 시행하는 평가를 의미함
- 주요사업 인권영향평가는 기관이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로, 해당 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이

를 예방하거나 최소화하기 위한 평가를 의미함. 2023년 주요사업 인권영향평가 대상사업은 ‘도서관 운영 및 사업’으로 선정함

- 도서관 운영 및 사업의 평가항목은 사업기획, 공정운영, 사회약자 이용편의 보장, 안전보장, 고객 인권보호, 직원 인권보호, 사업결과 및 환류 7개 평가항목으로 구성됨

다. 인권영향평가 프로세스

- 인권영향평가 프로세스는 인권영향평가 계획 수립, 인권경영 체크리스트 개발, (자체/외부) 인권영향평가 실시 및 평가결과 분석의 4단계로 진행함

<그림 24> 인권영향평가 프로세스



2. 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 방법

가. 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 절차 및 방법

- 인권영향평가는 공공기관 인권경영 매뉴얼(국가인권위원회, 2018. 08)을 기준으로 화성시문화재단의 설립목적, 인권경영 현황 및 사업 특성 등을 고려하여 실시함

- 인권영향평가 계획 수립 단계부터 화성시문화재단 인권경영 담당부서(감사팀)와 전문가 협업으로 평가기준, 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 체크리스트의 평가분야, 평가항목과 평가지표를 개발함
- 1차 평가(자료수집 및 자체평가), 2차 평가(외부 전문기관 평가)를 통해 인권에 미치는 실제적·잠재적 리스크를 점검하고 평가함

<표 78> 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 절차 및 방법

단계		주요 내용
1단계	인권영향평가 계획 수립	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 인권영향평가 대상 선정: 기관운영 및 주요사업 ▪ 인권영향평가 절차 및 일정 계획 수립
2단계	인권경영 체크리스트 개발	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기관운영 인권영향평가 체크리스트 개발 <ul style="list-style-type: none"> - 공공기관 인권경영 매뉴얼 및 타기관 벤치마킹을 통해 개발 - 인권영향 담당부서 협의를 통해 최종 확정 ▪ 인권영향평가 대상 주요사업 선정 <ul style="list-style-type: none"> - 재단 설립목적 부합성, 사업규모(사업비 지출 규모), 사업의 지속성장 가능성, 사업의 인권 취약성 및 고객에 대한 파급력 등을 고려하여 도서관 운영 및 사업으로 선정 ▪ 주요사업 인권영향평가 체크리스트 개발 <ul style="list-style-type: none"> - 선정된 주요사업 세부 내용(사업계획, 사업결과 등) 파악 - 사업부서 및 인권경영 담당부서와 협의를 통한 최종 확정
3단계	인권영향평가 실시	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 지표별 담당부서 대상 인권영향평가 관련 실무교육 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 기관운영/주요사업 인권영향평가 체크리스트 - 인권영향평가 기준 및 예시 - 증빙자료 준비 및 제출 방법 등 ▪ 지표별 담당부서 자체평가 <ul style="list-style-type: none"> - 지표별 담당자 체크리스트 작성(1차 서면평가) - 지표별 답변 내용에 대한 증빙자료 제출 ▪ 외부 전문기관 검증 <ul style="list-style-type: none"> - 자체평가 결과 검토 및 증빙자료 적정성 검토(2차 평가) - 기관운영/주요사업 인권영향평가 평가결과 확정
4단계	평가결과 분석	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 평가결과 종합 분석 ▪ 분야별·사업별 인권리스크 도출 ▪ 시사점 및 개선방향 제시

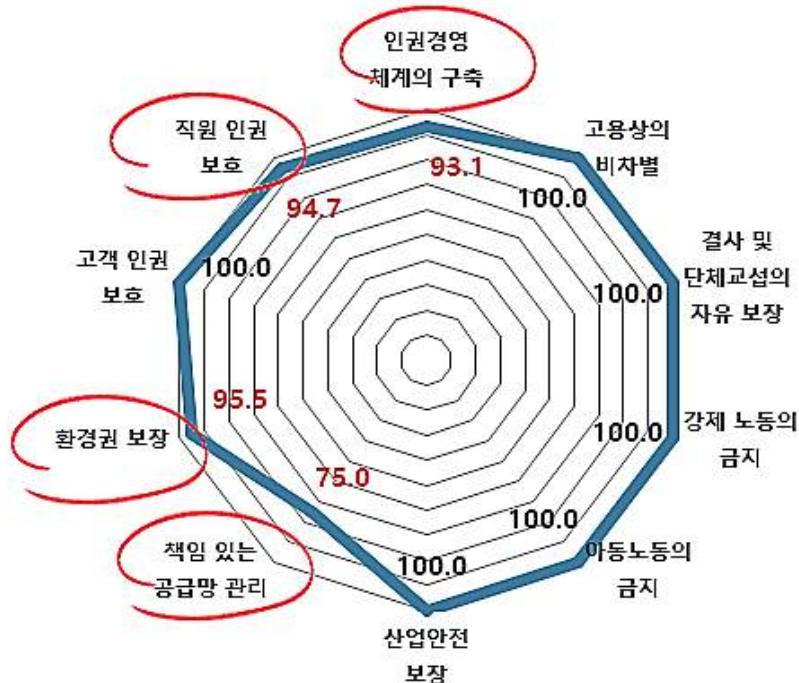
II. 기관운영 인권영향평가 결과

1. 기관운영 인권영향평가 종합 결과

가. 기관운영 인권영향평가 종합

- 기관운영 인권영향평가 결과, 평균 95.9점(1등급)으로 나타났으나, 우선적으로 「책임 있는 공급망 관리」를 강화하고, 「인권경영 체계의 구축」, 「직원 인권 보호」, 「환경권 보장」 분야에 대한 개선 노력이 요구됨
- 1등급(90점 이상) : 인권경영 체계의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전 보장, 환경권 보장, 고객 인권 보호, 직원 인권 보호 9개 평가분야
- 2등급(80점 이상) : 없음
- 3등급(70점 이상) : 책임 있는 공급망 관리 1개 평가분야
- 4등급(60점 이상) 이하 : 없음

<그림 25> 기관운영 인권영향평가 종합



- 기관운영 인권영향평가 결과, 32개 평가항목 중 1등급 27개, 2등급 1개, 3등급 1개, 4등급 이하 0개로 평가됨
 - ‘정보없음’ 이나 ‘해당없음’ 으로 평가된 평가항목은 없음

- 기관운영 인권영향평가 결과, 135개 평가지표 중 123개 평가지표가 평가기준에 부합하는 것(‘예’)으로 나타났으며, 11개 평가지표는 보완이 필요한 것으로 나타남. 그리고 1개 지표는 ‘해당없음’ 으로 평가됨
 - ‘아니오’ 나 ‘정보없음’ 으로 평가된 평가항목은 없음

<표 79> 기관운영 인권영향평가 종합

평가분야	답변결과						평가결과	
	예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	계	점수	등급
1. 인권경영 체계의 구축	25	4	-	-	-	29	93.1	1등급
2. 고용상의 비차별	14	-	-	-	-	14	100.0	1등급
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	12	-	-	-	-	12	100.0	1등급
4. 강제 노동의 금지	5	-	-	-	-	5	100.0	1등급
5. 아동노동의 금지	2	-	-	-	1	3	100.0	1등급
6. 산업안전 보장	20	-	-	-	-	20	100.0	1등급
7. 책임 있는 공급망 관리	4	4	-	-	-	8	75.0	3등급
8. 환경권 보장	10	1	-	-	-	11	95.5	1등급
9. 고객 인권 보호	14	-	-	-	-	14	100.0	1등급
10. 직원 인권 보호	17	2	-	-	-	19	94.7	1등급
계	123	11	0	0	1	135	95.9	1등급

나. 기관운영 인권영향평가 추이

- 2023년 화성시문화재단의 기관운영 인권영향평가 평균 점수는 95.9점(1등급)으로 2022년 기관운영 인권영향평가 평균 점수(84.7점)보다 11.2점 상승한 것으로 분석됨(2022년 대비 13.2% 상승)
 - 10개 평가분야 중 6개 평가분야의 점수는 2022년 대비 증가함(4개 평가분야는 2022년, 2023년 모두 100점으로 평가된 평가분야임)
 - 책임 있는 공급망 관리 평가분야의 점수는 75.0점으로 2022년 점수(64.3점)보다 10.7점 상승하였으나 협력기관 등의 인권침해 예방, 인권보호 준수 등 인권경영 확대를 위해서는 지속적인 개선이 요구됨

<표 80> 기관운영 인권영향평가 결과 비교

평가분야	2023년	2022년	평균	증감률	비고
1. 인권경영 체계의 구축	93.1	88.0	5.1	5.8%	
2. 고용상의 비차별	100.0	92.3	7.7	8.3%	
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	100.0	100.0	0.0	0.0%	
4. 강제 노동의 금지	100.0	100.0	0.0	0.0%	
5. 아동노동의 금지	100.0	100.0	0.0	0.0%	
6. 산업안전 보장	100.0	93.8	6.2	6.6%	
7. 책임 있는 공급망 관리	75.0	64.3	10.7	16.6%	
8. 환경권 보장	95.5	36.4	59.1	162.4%	
9. 고객 인권 보호	100.0	100.0	0.0	0.0%	
10. 직원 인권 보호	94.7	77.8	16.9	21.7%	
계	95.9	84.7	11.2	13.2%	

다. 11개 평가분야별 평가 결과

- 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별 등 기관운영 인권영향평가 11개 평가분야별, 평가항목별 평가 결과는 다음과 같음

<표 81> 기관운영 인권영향평가 11개 평가분야별 평가 결과

평가분야	평가항목	지표수	점수	등급	
총계		135	95.9	1등급	
1	인권경영 체제의 구축	소계	29	93.1	1등급
	1-1. 인권존중 정책선언	5	90.0	1등급	
	1-2. 인권영향평가 실시	5	100.0	1등급	
	1-3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	5	90.0	1등급	
	1-4. 인권경영성과	6	91.7	1등급	
	1-5. 구제절차 마련	6	100.0	1등급	
	1-6. 인권교육 시행	2	75.0	3등급	
2	고용상의 비차별	소계	14	100.0	1등급
	2-1. 고용상 비차별	5	100.0	1등급	
	2-2. 고용상 남녀비차별	6	100.0	1등급	
	2-3. 비정규직 근로자 비차별	3	100.0	1등급	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	소계	12	100.0	1등급
	3-1. 결사·단체교섭의 자유	4	100.0	1등급	
	3-2. 노동조합 활동 불이익 처우 금지	3	100.0	1등급	
	3-3. 단체교섭 보장 및 성실한 이행	5	100.0	1등급	
4	강제 노동의 금지	소계	5	100.0	1등급
	4-1. 강제노동 금지	5	100.0	1등급	
5	아동노동의 금지	소계	3	100.0	1등급
	5-1. 연소자 고용 금지	3	100.0	1등급	
6	산업안전 보장	소계	20	100.0	1등급
	6-1. 안전보건관리계획 수립	4	100.0	1등급	
	6-2. 작업장 안전	5	100.0	1등급	
	6-3. 임산부 및 장애인 등 보호	4	100.0	1등급	
	6-4. 필수장비 제공 및 교육 실시 등	4	100.0	1등급	
	6-5. 산업재해 피해근로자 지원	3	100.0	1등급	

7	책임 있는 공급망 관리	소계	8	75.0	3등급
		7-1. 협력기관 등의 인권경영 실천 지원	4	62.5	4등급
		7-2. 모니터링 실시	2	75.0	3등급
		7-3. 보안담당직원에 의한 인권침해 방지	2	100.0	1등급
8	환경권 보장	소계	11	95.5	1등급
		8-1. 환경경영체제 수립 및 유지	5	100.0	1등급
		8-2. 환경정보의 공개	2	75.0	3등급
		8-3. 비상계획 수립	4	100.0	1등급
9	고객 인권 보호	소계	14	100.0	1등급
		9-1. 고객 권익 보장	4	100.0	1등급
		9-2. 서비스 불만족 시 조치	3	100.0	1등급
		9-3. 고객 사생활 보호	7	100.0	1등급
10	직원 인권 보호	소계	19	94.7	1등급
		12-1. 직장 내 괴롭힘·갑질 예방	7	100.0	1등급
		12-2. 성희롱·성폭력 예방	3	100.0	1등급
		12-3. 직원 보호	5	80.0	2등급
		12-4. 모성보호 및 일·가정 양립	4	100.0	1등급

라. 주요 평가분야별 평가의견

(1) 기관운영 인권영향평가 종합의견

- 화성시의 역사와 전통을 계승하고 문화예술 진흥을 목적으로 설립된 화성시문화재단은 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 지향하기 위하여 인권경영을 선언하고 인권경영 지침 제정 등 인권경영체계를 구축하였으며, 인권경영 제도화를 위한 노력을 하고 있는 것으로 평가됨
- 짧은 시간에 인권경영을 위한 인권경영위원회 및 인권경영 주관부서 등 인권경영 추진조직을 구축하고, 인권경영 내재화를 위해 인권경영 교육 및 공감대 확산 프로그램 운영 등을 실시하고 있음
- 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 노동의 금지, 아동 노동의 금지, 산업안전 보장 및 고객 인권 보호 7개 평가분야는 매우 우수한 수준으로 평가됨. 다만, 인권경영 체제의 구축, 책임 있는 공급망 관리, 환경권 보장 및 직원 인권 보호 4개 평가분야에 대한 개선 노력은 필요함
- 특히, 협력기관 등의 인권침해 예방, 인권보호 준수 등 책임 있는 공급망 관리 평가분야의 인권경영 수준 향상을 위해 전사적 차원에서 자원을 집중할 필요성이 있다고 판단됨

(2) 주요 평가분야별 평가의견

■ 『인권경영 체제의 구축』

- 재단은 2021년 12월에 재단의 인권경영 추진의지를 선언하였으나, 대표이사의 인권경영 메시지를 재단 홈페이지 또는 사내 인트라넷에 게시하는 것을 제안함. 인권경영 추진의지를 담은 메시지를 통해 홈페이지를 방문하는 외부 이해관계자 및 내부 임직원에게 대표이사의 강력한 인권경영 추진의지를 전파할 수 있을 것으로 기대됨
- 2022년 인권영향평가 이후, 정기적으로 인권영향평가를 실시하여 연도별 인

권경영 개선 실적 관리를 할 수 있는 체계를 구축하였으며, 내부 전문가와 외부전문가가 인권영향평가에 함께 참여하여 인권영향평가에 대한 객관성 및 공정성을 확보하려고 노력함. 2023년에 인권영향평가 실시계획에 따라 인권경영 실태조사를 처음 진행했으므로 인권경영 실태조사 설문지를 활용하여 정기적으로 인권경영 실태조사(연 1회 이상)를 실시하고 공유할 수 있도록 하는 제도적 장치 마련이 필요함

- 재단의 인권경영위원회는 내부위원 3명, 외부위원 2명으로 구성되어 있기 때문에 의사결정의 투명성을 충분히 보장하기 위해서는 재단 이해관계자, 사회적 취약계층, 지역주민 등의 외부위원을 과반 이상으로 구성할 것으로 권고하며, 재단의 인권경영체계 고도화 및 인권경영 확산을 위해 인권경영 전담부서의 기능 강화를 권고함
- 인권경영 성과를 인권경영위원회에 정기적으로 보고하고, 홈페이지 등에 공개할 수 있도록 하는 제도적 장치 마련이 필요함
- 직장 내 괴롭힘 방지 및 갑질 예방 교육, 청렴교육 등 다양한 윤리교육을 실시하고 있으나, 재단 임직원의 인권에 대한 이해도를 향상하고, 인권존중 문화 확산 및 인권경영에 대한 임직원의 의식 제고를 위해서는 인권경영 교육을 지속적이고 정기적으로 실시하는 것을 권장함

■ 『책임 있는 공급망 관리』

- 재단은 재단에서 시행하는 입찰이나 계약 시, 청렴계약 이행서약서와 근로조건 이행확인서 등을 제출받고 있으나, 인권보호에 대한 의무이행을 직접적으로 요구하지 않음. 따라서 협력기관 임직원들의 인권보호를 위하여 물품구매 및 용역 등의 계약 시 주요 협력기관으로부터 인권보호에 대한 의무이행을 위한 인권존중 의무이행 서약서 요구 등이 필요함
- 2023년 화성시 출자·출연기관 경영실적평가 편람에 따르면 공정사회 구현을 위해 모범거래모델 도입 등 불공정 거래 개선 및 공정거래 환경조성을 위해 노력할 것을 요구하고 있으나, 재단은 현재 수의계약 시, 수의계약 체결 제

한 여부 확인서를 통해 수의계약 체결 제한 확인사항을 체크하고 있으나, 용역계약 등 계약 진행 시 부당계약 특수조건에 대한 점검을 실시하지 않는 것으로 확인됨. 따라서 불공정 거래 개선 및 공정거래 환경 조성을 위해 부당계약 자가진단 체크리스트 등을 활용한 자가진단을 할 필요성이 있음

- 인권경영 지침에 협력기관의 인권보호 준수를 위해 노력하고 지원하도록 명시하고 있으나, 협력기관의 인권보호 준수여부를 직접적으로 모니터링하지 못하는 실정으로 공급업체 등 주요 협력기관의 인권보호 준수여부 모니터링을 위한 방안 마련이 필요(설문/인터뷰 등)하며, 협력기관의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 계약 해지 등을 요구할 수 있는 제도적 장치 강화가 필요함

■ 『환경권 보장』

- 재단은 체육시설의 설치·이용에 관한 법률 시행규칙에 따라 재단 체육시설의 안전과 위생관리 의무가 있음. 재단은 현재 동탄복합문화센터 수영장 수질관리 등을 통해 위생적으로 운영하고 있으나, 환경정보에 대한 정기적인 공개나 이해관계자의 요구에 정보를 제공하도록 하는 규정은 미흡한 것으로 확인됨. 따라서 환경사고가 발생하거나 이해관계자의 요구가 있는 경우 관련 정보의 공개 또는 제공할 수 있도록 하는 규정이나 제도 개선이 요구됨

■ 『직원 인권 보호』

- 재단은 인권경영 지침, 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼 등을 통해 재단 직원의 인권침해에 대한 구제 및 사후관리 절차를 마련하고 있으나, 재단 직원을 위한 사법적 지원을 제공하지는 못하는 실정임. 재단 직원이 외부 고객 등으로부터 인격 침해적 언행을 경험한 경우, 이에 대해 사법적·비사법적 지원을 제공할 수 있도록 하는 지원방안 마련이 필요함
- 그리고, 재단 직원의 심리적 안정과 건강한 직장생활을 위해 인권침해에 따라 발생하는 외상후 스트레스 등의 치료를 위한 지원도 필요할 것으로 판단됨

2. 기관운영 인권영향평가 세부평가결과

가. 인권경영 체제의 구축

<표 82> 인권경영 체제의 구축 평가결과

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
총계			25	4				
소계			4	1				
1-1	인권존중 정책선언	1	재단은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	○				감사팀/(재)화성시문화재단 인권선언문 선포식, 감사팀-1843(2021.11.30.)
		2	인권정책선언은 기관의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	○				감사팀/(재)화성시문화재단 인권선언문 선포식(2021.11.30.), 감사팀-1843 이종원 (전)대표이사가 인권경영 선언문 선포식(2021.12.01.)에서 인권경영선언문을 낭독함(뉴시스, 2021.12.02.)
		3	재단의 인권정책선언은 기관 내부와 외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.		○			감사팀/인권의날 인권존중 챌린지 "부서별 인권존중 선언문 만들기", 감사팀-1885(2020.12.07.) 인권경영선언문은 외부 및 이해관계자들의 자문없이 내부 직원들의 의견을 수렴하여 만들었기 때문에 외부전문가 또는 이해관계자의 자문이나 검토 등의 절차가 요구됨 2023년 외부기관을 통해 인권경영 선언문 검토 예정
		4	인권정책선언은 해당기관에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다	○				감사팀/(재)화성시문화재단 인권선언문 선포식, 감사팀-1843(2021.11.30.)
		5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	○				감사팀/(재)화성시문화재단 인권선언문 선포식, 감사팀-1843(2021.11.30.) 재단홈페이지(인권경영), (https://www.hcf.or.kr/hcf/949)

1-2	인권영향 평가 실시	소계		5				
		1	재단은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.	○				감사팀/2023년 인권영향평가 계획(안), 감사팀-1147(2023.05.31.)
		2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	○				감사팀/화성시문화재단 인권경영 지침, (재)화성시문화재단 인권경영 지침 제정 계획(안), 감사팀-1786(2021.11.24.)
		3	인권영향평가 실행 시 기관 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	○				감사팀/2022년 인권경영위원회 외부위원 모집 결과보고, 감사팀-467(2022.03.10.), 인권경영위원회 재단노조원 위원위촉, 감사팀-506(2022.03.16.)
		4	재단 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.	○				감사팀/인권경영위원회 재단노조원 위원위촉, 감사팀-506(2022.03.16.)
		5	계약 등 협력회사의 활동도 인권영향도 평가의 범위에 포함시킨다.	○				감사팀/화성시문화재단 인권경영 지침
1-3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	소계		4	1			
		1	재단은 인권경영을 제도화를 위한 필요조치를 이행하였다.	○				감사팀/화성시문화재단 인권경영 지침, (재)화성시문화재단 인권경영 지침 제정 계획(안), 감사팀-1786(2021.11.24.)
		2	재단은 인권경영 문제를 다루는 전담부서 설치 또는 담당자를 지정하였다.	○				감사팀/(재)화성시문화재단 인권경영 도입추진계획(안), 감사팀-1744(2021.11.17.)
		3	재단은 인권준수 감시기구 및 제도를 운영 중이다.	○				감사팀/인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼, 고충처리(신고)창구 운영, 고충처리 상담원 지정
		4	재단은 인권에 부정적 인권영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	○				감사팀/화성시문화재단 인권경영 지침
		5	재단은 구성원의 인권의식 수준 진단 및 제고를 위한 인권경영 실태조사(설문조사)를 정기적으로 실시한다.		○			감사팀/인권경영 실태조사 실시알림, 감사팀-1475(2023.07.17.) 2023년 인권영향평가 실시계획에 따라 인권경영 실태조사를 실시하였으나, 정기적인 인권영향 실태조사가 필요함

		소계	5	1			
1-4	인권경영 성과	1 재단은 인권경영성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	○				감사팀/2022년 (재)화성시문화재단 인권영향평가 결과보고(2022.08.18.), 2023년 인권영향평가 계획(안), 감사팀-1147(2023.05.31.)
		2 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	○				감사팀/2022년 (재)화성시문화재단 인권영향평가 결과보고(2022.08.18.), 2023년 인권영향평가 계획(안), 감사팀-1147(2023.05.31.)
		3 인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	○				감사팀/2022년 (재)화성시문화재단 인권영향평가 결과보고(2022.08.18.), 2023년 인권영향평가 계획(안), 감사팀-1147(2023.05.31.)
		4 인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.		○			감사팀/2022년 (재)화성시문화재단 인권영향평가 결과보고(2022.08.18.), 2023년 인권영향평가 계획(안), 감사팀-1147(2023.05.31.) 재단은 2022년 인권영향평가 결과를 인권경영위원회에 보고하였으나, 홈페이지 공개하지 않음 2023년 인권영향평가 결과를 인권경영위원회에 보고하고, 홈페이지에도 게시할 예정임
		5 보고는 재단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	○				감사팀/2022년 (재)화성시문화재단 인권영향평가 결과보고(2022.08.18.), 2023년 인권영향평가 계획(안), 감사팀-1147(2023.05.31.)
		6 인권경영 활동에 대한 성과는 객관적이고 적정하다.	○				감사팀/2022년 (재)화성시문화재단 인권영향평가 결과보고(2022.08.18.), 2023년 인권경영 추진 계획(안), 감사팀-627(2023.03.17.)

1-5	구제절차 마련	소계	6					
		1	재단의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	○				감사팀/화성시문화재단 인권경영 지침, 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼
		2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	○				감사팀/화성시문화재단 인권경영 지침, (재)화성시문화재단 인권경영 지침 제정 계획(안), 감사팀-1786(2021.11.24.)
		3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	○				감사팀/전자결재 게시판, 홈페이지 신고센터
		4	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	○				감사팀/화성시문화재단 인권경영 지침, 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼, (재)화성시문화재단 인권경영 도입추진계획(안), 감사팀-1744(2021.11.17.) 재단의 인권경영 지침과 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼에 구제절차에 사후 조치사항에 대하여 명시하고 있음
		5	피해자가 기관 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	○				감사팀/화성시문화재단 인권경영 지침, 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼, (재)화성시문화재단 인권경영 도입추진계획(안), 감사팀-1744(2021.11.17.)
6	구제절차는 개별적인 문제해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	○				감사팀/화성시문화재단 인권경영 지침, 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼, (재)화성시문화재단 인권경영 도입추진계획(안), 감사팀-1744(2021.11.17.) 재단의 인권경영 지침과 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼에 구제절차에 사후 조치사항에 대하여 명시하고 있음		
1-6	인권교육 시행	소계	1	1				
		1	재단은 임직원을 대상으로 정기적으로 인권교육을 실시한다.	○				총무팀/직장 내 괴롭힘 방지 및 갑질 예방 공통필수 교육 계획(안), 총무팀-2467(2023.03.02.) 세계 인권선언의 탄생(2022) 시청 직장 내 괴롭힘 방지 및 갑질 예방 교육, 청렴교육 등 다양한 윤리교육을 실시하고 있으며 2022년 9월 UN제작 인권교육 영상을 시청함 단, 재단 임직원의 인권에 대한 이해도를 향상하고, 인권존중 문화 확산 및 인권경영에 대한 임직원의 인식 제고를 위해서는 인권경영 교육을 지속적이고 정기적으로 진행하는 것이 바람직함
2	인권경영 담당자와 관련부서를 대상으로 인권경영 이행을 위한 교육 및 훈련을 실시한다.	○					감사팀/교육이수 결과보고(감사팀, 이선화), 감사팀-1138(2023.05.30.)	

나. 고용상의 비차별

<표 83> 고용상의 비차별 평가결과

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)	
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음		
총계			14						
2-1	고용상 비차별	소계	5						
		1	재단은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	○					총무팀/(재)화성시문화재단 직원 채용 공고(2023년 1회, 2회, 3회)
		2	재단은 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건은 제시하지 않는다.	○					총무팀/(재)화성시문화재단 직원 채용 공고(2023년 1회, 2회, 3회)
		3	재단은 임금, 복리후생제도 등 근로조건에서 노동자를 차별하지 않는다.	○					총무팀/화성시문화재단 취업규정 제91조
		4	재단은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					총무팀/화성시문화재단 취업규정 제91조
		5	재단은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	○					총무팀/화성시문화재단 취업규정 제91조
2-2	고용상 남녀 비차별	소계	6						
		1	재단은 여성근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.	○					총무팀/(재)화성시문화재단 직원 채용 공고(2023년 1회, 2회, 3회)
		2	재단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 성별에 관계없이 동일한 임금을 제공한다.	○					총무팀/화성시문화재단 취업규정 제91조
		3	재단은 임금, 복리후생제도 등 근로조건에서 여성노동자를 차별하지 않는다.	○					총무팀/화성시문화재단 취업규정 제91조
		4	재단은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	○					총무팀/화성시문화재단 취업규정 제91조
		5	재단은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 성별에 따른 차별을 하지 않는다.	○					총무팀/화성시문화재단 취업규정 제91조
2-3	비정규직 근로자 비차별	소계	3						
		1	재단은 비정규직임을 이유로 회사 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	○					총무팀/기간제근로자 관리규칙
		2	재단은 업무의 숙련도·난이도에 따른 차이가 아닌 비정규직 근로자임을 이유로 임금을 차별 지급하지 않는다.	○					총무팀/기간제근로자 관리규칙
		3	재단은 비정규직 근로자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	○					총무팀/기간제근로자 관리규칙

다. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

<표 84> 결사 및 단체교섭의 자유 보장 평가결과

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)	
			예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음		
총계			12						
3-1	결사·단체교섭의 자유	소계	4						
		1	재단은 노동조합의 설립과 활동을 보장한다.	○					총무팀/단체협약 행정관청 신고, 총무팀-12082(2021.12.20.), 단체협약서
		2	재단은 노동조합 등을 통해 근로자가 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 보장한다.	○					총무팀/단체협약 행정관청 신고, 총무팀-12082(2021.12.20.), 단체협약서
		3	재단은 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	○					총무팀/단체협약 행정관청 신고, 총무팀-12082(2021.12.20.), 단체협약서
		4	재단은 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	○					총무팀/단체협약 행정관청 신고, 총무팀-12082(2021.12.20.), 단체협약서
3-2	노동조합 활동 불이익 처우금지	소계	3						
		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.	○					총무팀/단체협약 행정관청 신고, 총무팀-12082(2021.12.20.), 단체협약서
		2	근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것, 특정한 노동조합의 조합원이 될 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○					총무팀/단체협약 행정관청 신고, 총무팀-12082(2021.12.20.), 단체협약서
		3	근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	○					총무팀/단체협약 행정관청 신고, 총무팀-12082(2021.12.20.), 단체협약서
3-3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	소계	5						
		1	재단은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	○					총무팀/단체협약서, 화성시문화재단노동조합-48(2023.06.08.)
		2	재단은 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 가능한 범위내에서 정보를 제공할 수 있다.	○					총무팀/단체협약서, 화성시문화재단노동조합-48(2023.06.08.)
		3	재단은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	○					총무팀/단체협약 행정관청 신고, 총무팀-12082(2021.12.20.), 단체협약서
		4	재단은 근로자 대표가 단체협상을 요구 할 때 의사결정권이 있는 재단 대표 또는 재단 대표가 위임한 자가 참여하여 협상한다.	○					총무팀/단체협약 행정관청 신고, 총무팀-12082(2021.12.20.), 단체협약서
		5	재단은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	○					총무팀/단체협약 행정관청 신고, 총무팀-12082(2021.12.20.), 단체협약서

라. 강제 노동의 금지

<표 85> 강제 노동의 금지 평가결과

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)	
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음		
총계			5						
4-1	강제노동 금지	소계	5						
		1	재단은 강제노동을 금지하고 있다.	○					감사팀/인권경영지침 제7조, 근로기준법
		2	재단은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	○					총무팀/근로기준법, 신규임용자 근로계약 체결 시 근로계약서 내용 설명 후 작성
		3	재단은 근로자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로서 근로자의 자유의사에 어긋나는 노동을 강요하지 않는다	○					감사팀/근로기준법, 인권경영지침 제7조
		4	근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	○					총무팀/근로기준법, 취업규정 제21조
		5	근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전 통지 이후에 재단을 그만둘 수 있다.	○					총무팀/근로기준법, 취업규정 제63조

마. 아동노동의 금지

<표 86> 아동노동의 금지 평가결과

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)	
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음		
총계			2				1		
5-1	연소자 고용 금지	소계	2				1		
		1	재단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	○					총무팀/취업규정 제10조 결격사유
		2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.					○	총무팀/취업규정 제10조 결격사유 재단은 15세 이상 18세 미만인 자를 고용한 사실이 없음
		3	재단은 서류를 통해 근로자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	○					총무팀/취업규정 제10조 결격사유

바. 산업안전 보장

<표 87> 산업안전 보장 평가결과

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)	
			예	보 필요	아 니 오	정 보 없 음	해 당 없 음		
총계			20						
6-1	안전보건 관리계획 수립	소계	4						
		1	재단은 사용자 위원과 근로자 위원으로 구성된 안전보건위원회가 구성되어 있다.	○					시설체육운영팀/산업안전보건위원회(2023.2/4분기) 결과보고
		2	재단은 중대재해처벌법 등 정부의 산업재해 규제 강화 정책에 대응하기 위한 안전관리체계를 구축하고 있다.	○					시설체육운영팀/재단전사업장산업안전보건분야 예비점검, 순회교육결과 보고, 도급용역위탁공사 실무매뉴얼 재정시행(2023.07), 위험성 평가 실시(2023.07)
		3	안전보건을 위한 실행방안 마련 및 계획을 수립하고, 모니터링하고 있다.	○					시설체육운영팀/2023년 화성시문화재단 안전보건기본계획
		4	안전보건을 위한 규정 및 매뉴얼 등을 마련하고 있다.	○					시설체육운영팀/화성시문화재단 안전보건관리규정 제정(2021), 도급용역위탁업무(공사)안전보건실무매뉴얼 및 업무기준서 제정(2023.05.)
6-2	작업장 안전	소계	5						
		1	재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	○					시설체육운영팀/안전보호구 구매, 시설체육운영팀-6305(2023.07.13.)
		2	재단의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능 하도록 관리되고 있다.	○					시설체육운영팀/소방안전관리자 업무수행기록표(2023.08.), 방재실근무일지, 화재·재난·지진대응매뉴얼
		3	재단 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	○					시설체육운영팀/방재실근무일지
		4	재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	○					시설체육운영팀/2023. 2/4분기 사업장별 순회점검상세 및 체크리스트, 2023.2/4분기 동탄복합사업장 순회점검 체크리스트
		5	재단은 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경측정을 실시한다.	○					시설체육운영팀/화학물질 사용 실태 조사표(화학물질을 간헐적으로 사용하여 작업환경 측정은 실시하지 않음, (산업안전보건법 시행규칙 제186조)
6-3	임산부 및 장애인 등 보호	소계	4						
		1	임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	○					총무팀/취업규정 제83조, 제89조의4
		2	재단은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	○					총무팀/취업규정 제24조의2
		3	임신을 한 근로자가 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	○					총무팀/취업규정 제89조의4
		4	장애인들이 재단 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	○					시설체육운영팀/재단 시설 내 장애인 이동 관련 시설 사진 증빙

6-4	필수장비 제공 및 교육실시 등	소계		4				
		1	재단은 근로자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공한다.	○				시설체육운영팀/2023년 지출예산 편성하여 집행 예정 [동탄복합문화센터 안전보건관리]- 201일반관리비-01사무관리비 -[작업복 및 안전장구류 구입] 항목
		2	재단은 근로자를 대상으로 산업안전에 관한 교육을 전문가를 통해 정기적으로 실시한다.	○				시설체육운영팀/ 정기안전보건교육 결과 보고(2023년 2분기), 시설체육운영팀-6260(2023.07.12.)
		3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	○				시설체육운영팀/재단 전 사업장 안전보건 정기교육 교안 및 참가자 리스트
		4	재단은 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	○				총무팀/취업규정 제83조, 2023년도 임직원 종합건강검진 시행 안내, 총무팀-1948(2023. 2. 20.)
6-5	산업재해 피해 근로자 지원	소계		3				
		1	재단은 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원할 수 있는 산업재해보상보험법의 적용을 받는다.	○				총무팀/취업규정 제88조 시설체육운영팀/업무상 재해 발생 시 대응 매뉴얼, 시설체육운영팀-961(2022.02.03.)
		2	재단은 업무상 재해가 발생한 때에는 근로자가 산업재해 보상보험에 의한 보상을 받을 수 있도록 필요한 조치를 하고 적극적으로 협조한다.	○				시설체육운영팀/산업재해보상법 의거 관련 자료
		3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	○				시설체육운영팀/위험성평가 실시 등

사. 책임 있는 공급망 관리

<표 88> 책임 있는 공급망 관리 평가결과

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)	
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음		
총계			4	4					
소계			1	3					
7-1	협력기관 등의 인권경영 실천 지원	1	재단은 계약당사자들이 계약관련 모든 업무 영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.		○				재무회계팀/용역 계약시 용역계약 특수조건, 근로조건 이행확약서, 청렴계약 이행 서약서 재단은 입찰이나 계약 시, 청렴계약 이행서약서와 근로조건 이행확약서 등을 제출받고 있으나, 인권보호에 대한 의무이행을 직접적으로 요구하고 있지 않기 때문에 인권존중 의무이행 서약서를 추가적으로 받을 필요성이 있음
		2	재단은 용역 계약 시 인권보호 존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.		○			재무회계팀/용역 계약시 용역계약 특수조건, 근로조건 이행확약서, 청렴계약 이행 서약서 재단은 입찰이나 계약 시, 청렴계약 이행서약서와 근로조건 이행확약서 등을 제출받고 있으나, 인권보호에 대한 의무이행을 직접적으로 요구하고 있지 않기 때문에 인권존중 의무이행 서약서를 추가적으로 받을 필요성이 있음	
		3	재단은 불공정 거래 개선 및 공정거래 환경 조성을 위해 부당계약 자가진단을 실시한다.		○				재무회계팀/용역계약서류 중 수의계약 체결 제한 여부 확인서) 재단은 수의계약 시, 수의계약 체결 제한 여부 확인서를 통해 수의계약 체결 제한 확인사항을 체크하고 있으나, 용역계약 등 계약 진행 시 부당계약 특수조건에 대한 점검을 실시하지 않고 있음 즉, 재단은 현재 부당계약 자가진단을 실시하고 있지 않기 때문에 불공정 거래 개선 및 공정거래 환경 조성을 위해 부당계약 자가진단 체크리스트 등을 활용해 자가진단을 할 필요성이 있음
		4	재단은 협력기관과 계약 시 해당 사업과 무관한 요구사항을 추가하거나, 기술이전을 요구하는 등 불공정한 요구를 하지 않는다.	○					재무회계팀/화성시문화재단 인권경영지침, 일반용역계약특수조건

7-2	모니터링 실시	소계		1	1				
		1	재단은 설문 등의 방법을 통해 주요 협력회사의 인권보호 준수여부를 모니터링 한다.		○				재무회계팀/용역 계약시 용역계약 특수조건, 근로조건 이행확약서, 청렴계약 이행 서약서 감사팀/인권경영 지침 인권경영 지침에 협력회사의 인권보호 준수를 위해 노력하고 지원하도록 명시하고 있음 근로조건 이행확약서에 근로기준법 등을 준수하도록 요구하고 있으나, 협력회사의 인권보호 준수여부를 직접적으로 모니터링하지 못하는 실정으로 이 부분에 대한 개선이 필요함
		2	재단은 모니터링 결과, 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.	○				재무회계팀/근로조건 이행확약서 감사팀/인권경영 지침, 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼	
7-3	보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	소계		2					
		1	재단은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	○				총무팀/개인정보보호 교육 계획(안), 총무팀-11427(2022.11.01.)	
		2	재단의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	○				총무팀/개인정보보호 교육 계획(안), 총무팀-11427(2022.11.01.)	

아. 환경권 보장

<표 89> 환경권 보장 평가결과

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
총계			10	1				
8-1	환경경영 체제 수립 및 유지	소계	5					
		1	재단은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	○				경영지원팀/2023년 ESG 경영 추진계획(안), 경영지원팀-2412 (2023.05.31.)
		2	재단은 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	○				경영지원팀/2023년 ESG 경영 추진계획(안), 경영지원팀-2412 (2023.05.31.)
		3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	○				경영지원팀/2023년 ESG경영 실천과제 _상반기 달성실적 점검 결과보고, 경영지원팀-3432(2023.07.31.)
		4	재단은 재단 활동뿐만 아니라, 시설과 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.	○				시설체육운영팀/풍수해대비시설물 점검계획보고, 태풍카눈대비 특별시설점검 및 비상근무 결과보고
		5	재단은 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육하고 훈련한다.	○				경영지원팀/더 나은 지구를 위한 나의 Green 습관_캠페인 결과보고, 경영지원팀-3555(2023.08.04.)호
8-2	환경 정보의 공개	소계	1	1				
		1	재단은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 근로자에게 제공한다.	○				시설체육운영팀/동탄복합문화센터 수실검사서, 동탄복합문화센터 수영장 수질검사실시 결과보고
		2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.	○				시설체육운영팀/동탄복합문화센터 수실검사서, 동탄복합문화센터 수영장 수질검사실시 결과보고 재단은 체육시설의 설치·이용에 관한 법 시행규칙에 따라 재단 체육시설의 안전과 위생관리 의무가 있음 따라서 환경사고가 발생하거나 이해관계자의 요구가 있는 경우 관련 정보의 공개 또는 제공할 수 있도록 하는 규정이나 제도 개선이 요구됨
8-3	비상계획 수립	소계	4					
		1	환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	○				시설체육운영팀/풍수해대비시설물 점검계획보고, 태풍카눈대비 특별시설점검 및 비상근무 결과보고(재난비상조치 매뉴얼)
		2	재단은 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	○				시설체육운영팀/소방훈련 결과 요약 및 사진(2022, 2023)
		3	재단은 비상사태가 발생한 경우 비상사태 용역기관에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다.	○				시설체육운영팀/화성시문화재단 중대재해 대응매뉴얼
		4	재단과 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.	○				시설체육운영팀/의무실 운영

자. 고객 인권 보호

<표 90> 고객 인권 보호 평가결과

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)	
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음		
총계			14						
9-1	고객 권익 보장	소계	4						
		1	재단 사업으로 인하여 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않기 위해서 관련 법령의 기준에 따라 필요한 주의 의무를 다하고 있다.	○					시설체육운영팀/시설체육운영스포츠클럽 운영관리 지침 6조 1항, 안전보건 기본계획, 중대재해 안전계획수립 문서 공연예술팀/안전관리 계획, 공연예술팀-2692(2023.06.08.) 축제1팀/축제운영 안전관리 계획 수립, 축제1팀-3(2023.01.02.)
		2	고객의 권익을 보장하기 위해 재단의 사업과 관련된 정보를 제공할 수 있다.	○					전부서/주요사업 계획, 경영실적평가 결과 등 공시, 홍보채널을 통한 각종 사업홍보
		3	재단의 사업과 관련된 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공되며, 필요한 경우 외국어로 번역된 정보를 제공한다.	○					전부서/홈페이지 정보 공표 (https://www.hcf.or.kr/hcf/65), 공고문 등 홈페이지 정보 공표 등 품앗이 공연예술축제 영문 프로그램북 제공, 홍보물 증빙자료, 외국어 홍보물 증빙자료
		4	재단은 고객의 권리보호 준수를 위해 상품과 서비스에 대한 합리적인 위약금을 산정하고 있다.	○					전부서 시설체육운영팀/시설체육운영스포츠클럽 운영관리 지침 19조, 재무회계팀/용역계약 서류 中 계약보증금 면제각서, 공연예술팀/취소수수료 정책

		소계	3				
9-2	서비스 불만족 시 조치	1	재단은 고객이 재단 사업으로 인한 불만사항, 민원 등을 자유롭게 제기할 수 있도록 필요한 제도를 운영한다.	○			전부서/고객의 소리 감사팀/클린신고센터, 홈페이지를 통한 고객의 소리 및 클린신고센터 등 운영 시설체육운영팀/시설체육운영스포츠키 시설 운영관리 지침 6조 2항 축제1팀, 축제2팀/제안평가 위원, 참여자 공고시 개인정보 보호 등의 및 조치 고지, 축제1팀-657(2023.02.28.), 축제1팀-2363(2023.07.12.), 축제1팀-1423(2023.05.02.) 예술창작지원팀/예술창작지원팀(예술 지원 작품별 관람객 만족도 조사 운영, 예술창작지원팀-17(2023.01.03.)호 성과공유회 운영 결과보고)
		2	재단의 서비스에 문제가 발생할 경우, 고객의 불만족을 해결하기 위하여 노력한다.	○			전부서/민원응대 처리 내역 축제1팀-2908(2022.11.15.), 축제1팀-2528호(2022.10.05.) 예술교육지원팀/사업 워크숍 및 만족도 조사 진행 경영지원팀/국민신문고 민원접수에 따른 답변 제출(병점동 화성시문화재단 프로그램 요구), 경영지원팀-2602(2023.06.12.)
		3	재단의 서비스로 인하여 고객이 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.	○			전부서/민원관련 응대 매뉴얼 등 시설체육운영팀/시설체육운영스포츠키 시설 운영관리 지침 33조(영조물배상 공제등록 보험), 공연 입장권 운영 규칙 제8조(수수료 및 환불) 예술창작지원팀/공연예술연습공간 운영 지침 중 반환규정 예술교육지원팀/행사 관련 참여자 보험 가입

		소계	7				
9-3	고객 사생활 보호	1	재단은 고객의 사생활을 존중하고, 재단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	○			총무팀/개인정보내부관리계획 및 개인정보처리방침 수립공개, DB암호화(D'amo), DB접근제어(ChakraMax), pc개인정보암호화(pcfiler), 개인정보노출필터(smartXfilter) 설치운영
		2	고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	○			총무팀/개인정보 내부관리 계획 및 개인정보처리방침
		3	고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	○			총무팀/개인정보처리방침
		4	고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	○			전부서/개인정보 내부관리 계획 및 개인정보처리방침, 스포츠시설 이용약관(프로그램 신청서/환불신청서 등의 개인정보 동의 서명란)
		5	고객 정보는 민원고객의 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	○			전부서/개인정보 내부관리 계획 및 개인정보처리방침
		6	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	○			전부서/ pc 개인정보 암호화(pcFilter) 설치 운영, 개인정보 노출필터(smartXfilter) 설치 운영, 보관이 필요한 감면증명서류의 민감한 개인정보는 정보 확인 후 블랙마킹 처리
		7	고객 개인정보 파기계획을 수립하여 개인정보가 불필요해질 경우 절차에 따라 파기한다.	○			총무팀/개인정보 내부관리 계획

차. 직원 인권 보호

<표 91> 직원 인권 보호 평가결과

No.	항목	평가지표	답변 결과					담당부서/증빙자료(근거)	
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음		
총계			17	2					
10-1	직장 내 괴롭힘· 갑질 예방	소계	7						
		1	재단이나 다른 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(직장 내 괴롭힘, 갑질 등) 금지에 대한 규정을 마련했다.	○					총무팀/취업규정 제87조의2
		2	재단은 직장 내 괴롭힘, 갑질 행위 등을 근절하고 상호 존중문화를 조성하기 위하여 추진체계를 구축하여 추진목표에 따른 실행과제를 이행한다.	○					총무팀/취업규정 제87조의2 감사팀/조직 내 괴롭힘 및 성희롱 설문조사 계획(안), 감사팀-629(2023.03.17.)
		3	재단 내 우월적 지위를 이용하여 부당한 업무지시가 없도록 예방한다.	○					총무팀/취업규정 제87조의2
		4	재단은 외모와 신체를 비하하는 발언, 반말, 욕설·폭언·폭행 등 비인격적인 언행이 발생하지 않도록 예방한다	○					총무팀/취업규정 제87조의2
		5	재단은 갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우 금지, 2차 피해 방지, 분리조치 등 피해자 보호 대책을 마련하고 있다.	○					총무팀/취업규정 제87조의3
		6	재단은 직장 내 괴롭힘, 갑질 등 예방을 위해 주기적으로 교육을 실시한다.	○					총무팀/직장 내 괴롭힘 방지 및 갑질 예방 공통필수 교육 계획(안), 총무팀-2467(2023.03.02.)
		7	재단은 직장 내 괴롭힘 및 갑질 행위 실태 파악을 위해 설문조사 등을 통해 의견청취를 할 수 있다.	○					감사팀/조직 내 괴롭힘 및 성희롱 설문조사 계획(안), 감사팀-629(2023.03.17.)
10-2	성희롱· 성폭력 예방	소계	3						
		1	재단은 직장 내 성희롱·성폭력 예방을 위해 정기적으로 교육을 실시한다.	○					총무팀/4대 폭력예방 통합교육 공통필수 교육 계획(안), 총무팀-6346(2023.06.01.)
		2	재단은 직장 내 성희롱·성폭력 신고는 누구나 할 수 있도록 다양한 접수 청구를 마련한다 .	○					감사팀/화성시문화재단 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼, 감사팀-1623(2022.10.06)
		3	재단은 직장 내 성희롱·성폭력 발생 시 적절한 조치의무(행위자 징계, 피해자 불이익 조치금지 등)을 마련했다.	○					총무팀/취업규정 제93조

10-3	직원 보호	소계		3	2			
		1	재단은 외부 고객 등으로부터의 인격 침해적 언행(폭언, 폭행, 협박 등)에 대해 재단 직원의 대처요령 및 재단의 방침을 마련하고 있다.	○				감사팀/화성시문화재단 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼, 감사팀-1623(2022.10.06)
		2	재단은 외부 고객 등으로부터의 인격 침해적 언행에 대한 대처요령 및 재단의 방침을 직원들에게 적절한 방식으로 숙지시킨다.	○				감사팀/화성시문화재단 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼, 감사팀-1623(2022.10.06)
		3	재단 직원이 외부 고객 등으로부터 인격 침해적 언행을 경험한 경우, 이에 대해 사법적·비사법적 지원을 제공한다.		○			감사팀/화성시문화재단 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼, 감사팀-1623(2022.10.06) 총무팀 재단은 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼 등을 통해 재단 직원의 인권침해에 대한 구제 및 사후관리 절차를 마련하고 있으나, 재단 직원을 위한 사법적 지원을 제공하지는 못하는 실정임 재단 직원의 인권침해 구제 및 예방을 위해 재단 전사 차원에서 적극적인 지원방안 마련이 필요할 것으로 판단됨
		4	재단 직원이 외부 고객 등으로부터 인격 침해적 언행을 경험한 경우, 이에 대해 심리치료를 제공하는 등 피해직원의 정신적 회복을 위해 적절한 지원을 제공한다.		○			감사팀/화성시문화재단 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼, 감사팀-1623(2022.10.06) 총무팀 재단은 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼 등을 통해 재단 직원의 인권침해에 대한 구제 및 사후관리 절차를 마련하고 있으나, 재단 직원의 정신적 회복을 위한 심리치료 등의 지원을 제공하지는 못하는 실정임 재단 직원의 심리적 안정과 건강한 직장생활을 위해 인권침해에 따라 발생하는 외상후 스트레스 등의 치료를 위한 지원이 필요할 것으로 판단됨
		5	재단은 노동기준에 따른 휴식시간과 근로자의 자유로운 휴식활동을 보장한다.	○				총무팀/취업규정 제21조
10-4	모성보호 및 일·가정 양립	소계		4				
		1	재단은 육아휴직, 육아 시간 보장 제도 등 일·가정 양립을 위한 제도를 법률에 따라 적절하게 실시하고, 이를 사용함에 이유로 불리한 처우를 하지 않는다.	○				총무팀/취업규정 제89조, 제90조
		2	재단은 육아휴직의 자유로운 사용을 위해, 적극적인 결원 보충 제도를 운영한다.	○				총무팀/취업규정 제12조의3
		3	근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 기간은 최대 10일을 보장한다.	○				총무팀/취업규정 제39조의3
		4	재단은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 등으로 가족을 돌보기 위한 제도를 법률에 따라 보장하고 적절하게 실시하고 있다.	○				총무팀/취업규정 제32조의2

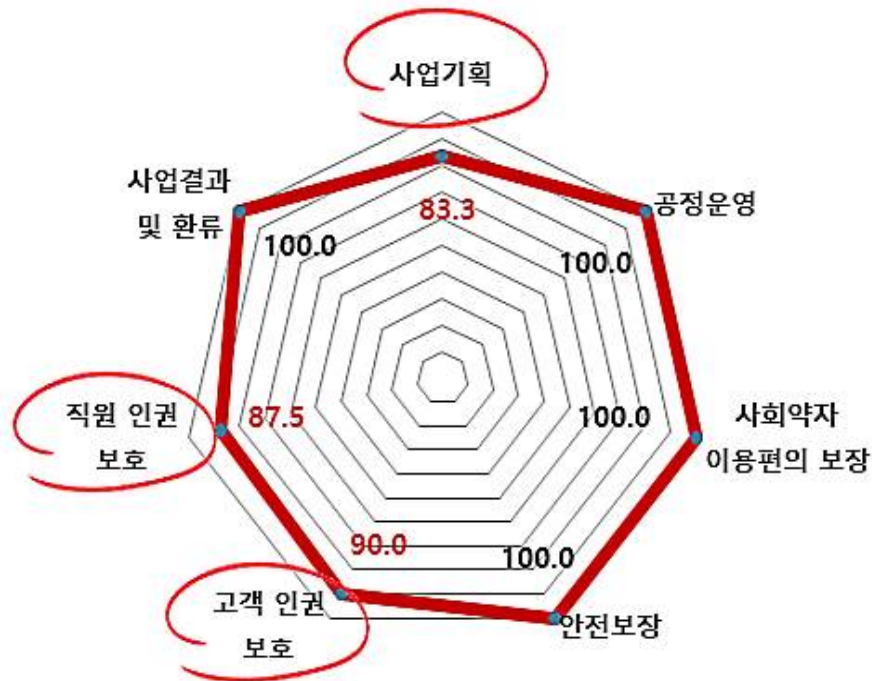
III. 주요사업 인권영향평가 결과

1. 주요사업 인권영향평가 결과 종합

가. 주요사업 인권영향평가 종합

- ‘도서관 운영 및 사업’에 대한 인권영향평가 결과, 평균 95.2점(1등급)으로 나타났으나, 「사업기획」, 「직원 인권 보호」, 「고객 인권 보호」 평가항목에 대한 개선 노력이 요구됨
- 7개 평가항목 중 1등급 6개, 2등급 2개로 평가됨
 - 1등급(90점 이상) : 공정운영, 사회약자 이용편의 보장, 안전보장, 고객 인권 보호, 사업결과 및 환류
 - 2등급(80점 이상) : 사업기획, 직원 인권 보호
 - 3등급(70점 이상) 이하 : 없음

<그림 26> 주요사업 인권영향평가 결과 종합



- 주요사업 인권영향평가 결과, 31개 평가지표 중 28개 평가지표가 평가기준에 부합하는 것(‘예’)으로 나타났으며, 3개 평가지표는 보완이 필요한 것으로 나타남
 - ‘아니오’, ‘정보없음’, ‘해당없음’ 으로 평가된 평가항목은 없음

<표 92> 주요사업 인권영향평가 종합

평가항목	답변결과						평가결과	
	예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	계	점수	등급
1. 사업기획	2	1	-	-	-	3	83.3	2등급
2. 공정운영	7	-	-	-	-	7	100.0	1등급
3. 사회약자 이용편의 보장	3	-	-	-	-	3	100.0	1등급
4. 안전보장	6	-	-	-	-	6	100.0	1등급
5. 고객 인권 보호	4	1	-	-	-	5	90.0	1등급
6. 직원 인권 보호	3	1	-	-	-	4	87.5	2등급
7. 사업결과 및 환류	3	-	-	-	-	3	100.0	1등급
계	28	3	0	0	0	31	95.2	1등급

나. 주요사업 인권영향평가 추이

- 2023년 화성시문화재단의 주요사업 인권영향평가 평균 점수는 95.2점(1등급)으로 2022년 주요사업 인권영향평가 평균 점수(87.8점)보다 7.4점 상승한 것으로 분석됨(2022년 대비 8.4% 상승)³¹⁾
 - 사회약자 이용편의 보장, 안전보장, 직원 인권 보호 평가항목의 점수는 2022년 대비 증가함(공정운영 평가항목은 2022년, 2023년 모두 100점으로 평가된 평가항목임)
 - 고객 인권 보호 평가항목의 점수는 90.0점으로 우수한 수준이지만, 2022년 대비 10.0점 감소함(2022년 평가항목은 개인정보 및 파기 항목으로 2023년 고객 인권 보호 평가항목과 직접 비교에는 한계가 있음)

<표 93> 주요운영 인권영향평가 결과 비교

평가항목	2023년	2022년	평균	증감률	비고
1. 사업기획	83.3	-	-	-	2023 신규
2. 공정운영	100.0	100.0	0.0	0.0%	-
3. 사회약자 이용편의 보장	100.0	75.0	25.0	33.3%	-
4. 안전보장	100.0	90.0	10.0	11.1%	-
5. 고객 인권 보호	90.0	100.0	-10.0	-10.0%	-
6. 직원 인권 보호	87.5	66.7	20.8	31.2%	-
7. 사업결과 및 환류	100.0	-	-	-	2023 신규
계	95.2	87.8	7.4	8.4%	

31) 2022년 주요사업 인권영향평가 대상 사업은 ‘공연장 운영 및 사업’이고 2023년 주요사업 인권영향평가 대상 사업은 ‘도서관 운영 및 사업’으로 직접 비교하는 것에 한계가 있으나 주요사업이라는 측면에서 점수를 비교 분석함

다. 주요사업 인권영향평가 평가의견

(1) 주요사업 인권영향평가 종합의견

- 화성시문화재단의 2022년 주요사업 인권영향평가 대상사업은 공연장 운영 및 사업으로 선정하였으나, 2023년은 도서관 운영 및 사업으로 선정함. 재단에서 추진하는 사업 중 핵심사업을 중심으로 주요사업 인권영향평가 대상사업을 선정하고, 도서관 운영 및 사업에 대한 인권영향평가를 위해 주요사업 인권영향평가 체크리스트를 개발하는 등 재단의 핵심사업 전반에 인권경영 의지를 표명하고자 노력한 것으로 판단됨
- 도서관 운영 및 사업에 대한 인권영향평가를 위한 평가항목인 공정운영, 사회약자 이용편의 보장, 안전보장, 사업결과 및 환류 4개 평가항목은 인권침해가 유발하거나 연루되지 않기 위한 시스템을 구축하고 있는 것으로 평가됨. 다만, 7개 평가항목 중 사업기획, 고객 인권 보호, 직원 인권보호 3개 평가항목에 대한 개선은 필요한 것으로 나타남
- 향후 사업규모, 사업의 인권 취약성, 고객에 대한 파급력 등을 고려하여 인권영향평가 대상사업을 검토할 필요성이 있으며, 도서관 운영 및 사업에 대한 주요사업 인권영향평가 체크리스트에 대한 지속적인 업데이트도 필요함

(2) 주요 평가항목별 평가의견

■ 『사업기획』

- 도서관 이용자들의 다양한 정보욕구 충족을 위해 자료확충 계획을 수립하고, 정보소외계층을 대상으로 프로그램을 제공하여 지식·정보 격차 해소 등을 위해 노력하고 있는 것으로 확인됨
- 그러나 도서관 운영이나 프로그램 기획 단계에서 고객/직원 등의 인권보호를 위한 내용(인권침해 예방, 인권침해 시 대응방안 등)이 반영된 사업계획 수립이 필요함. 즉, 이용자의 인권보호를 고려한 사업을 기획하기 위한 노력이 요구됨

■ 『고객 인권 보호』

- 재단은 도서관 이용자 또는 도서관 프로그램 참여자의 개인정보를 보호하기 위하여 노력하고 있으며, 도서관 직원 등으로부터 갑질, 인권침해 등의 사건이 이용자에게 발생하지 않도록 노력하고 있는 것으로 평가됨
- 재단은 내부 직원을 대상으로 직장 내 괴롭힘 방지 및 갑질 예방 교육, 청렴교육 등 다양한 윤리교육을 실시하고 있는 것으로 확인되었으나, 도서관 행사 및 프로그램 진행자로부터 발생가능한 인권침해 예방을 위해 인권교육을 실시할 필요성이 있음.
- 도서관 행사 및 프로그램 진행자를 대상으로 인권교육을 실시하는 것이 현실적으로 어렵다면 인권침해 예방 안내책자, 매뉴얼, 공문 등의 서면자료 제공 등의 노력이 필요함

■ 『직원 인권 보호』

- 재단은 임직원의 인권보호를 위해 인권경영 지침을 제정하고, 고객응대 근로자 보호제도 음성안내, 안내데스크 홍보물 부착 등을 하고 있으나, 도서관 이용, 도서관 프로그램 신청 및 안내, 운영 과정에서 발생할 수 있는 부당한 요구, 갑질, 언어폭력 등에 적절하게 대응할 수 있는 매뉴얼이나 방침 개발이 필요함
- 직원의 고충이나 애로사항 해결 등을 위해 노사협의회, 인권침해신고센터 등을 운영하고 있으나, 온오프라인 고충처리를 위한 직원들의 접근성 제고, 비밀 보장 등을 위한 노력이 필요함. 즉, 직원의 고충처리제도 활성화를 위한 전사적인 관점에서의 노력이 요구됨

2. 주요사업 인권영향평가 세부평가결과

가. 도서관 운영 및 사업 평가 결과

<표 94> 도서관 운영 및 사업 인권영향평가 체크리스트

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
총계			28	3				
소계			2	1				
1	사업 기획	1 도서관 운영, 사업 및 프로그램 기획 단계 부터 인권침해 예방 등 이용자의 인권보호 를 고려하여 기획하려고 노력한다.		○				도서관정책기획팀/자료확충계획(안) 도서관정책기획팀-400(2023.01.27) 동탄북합문화센터도서관/찾아가는 문화교실 운영계획(안), 동탄북합문화센터도서관-1008(202 2.03.07.) 도서관 이용자의 다양한 정보요구 충족을 위해 자료확충 계획을 수립하고, 정보소외계층을 대상으로 프로그램을 제공하여 지식·정보 격차 해소 등을 위해 노력하고 있으나, 도서관 운영이나 프로그램 기획 단계에서 고객/직원 등의 인권보호를 위한 내용(인권침해 방지, 인권침해 시 대응방안 등)이 반영된 계획 수립이 필요함
		2 이용자의 권익을 위해 도서관 운영 및 사 업 방식 혁신 및 새로운 프로그램 발굴을 위해 노력한다.	○					왕배푸른숲도서관/2024년 본예산 편성대비 주요 사업계획 보고, 왕배푸른숲도서관-5081(2023.08.17.)
		3 도서관 운영 및 사업의 세부계획을 수립할 때, 고객의 의견을 수렴한다.	○					동탄북합문화센터도서관/문화교실 설문조사 결과 보고, 동탄북합문화센터도서관-2778(202 3.06.07.)

2	공정운영	소계		7				
		1	도서관 이용자 및 프로그램 참여자의 권리 침해(차별, 권리, 제약) 없이 운영하고 있다.	○				도서관본부/화성시 시립도서관 운영규정 제14조 1항
		2	도서관 이용자 및 프로그램 참여자는 국적, 성별, 나이, 장애 등에 의해 불합리한 차별을 받지 않는다.	○				도서관본부/화성시 시립도서관 운영규정 제14조 1항
		3	도서관에서 운영하는 프로그램이나 행사 등의 정보는 다양한 채널을 통해 누구나 확인할 수 있도록 공유한다.	○				도서관본부/ 화성시립도서관 홈페이지 (https://www.hscitylib.or.kr/), 화성시립도서관 인스타 (https://www.instagram.com/hwaseonglib/) 화성시립도서관 페이스북 (https://www.facebook.com/hwaseonglib1) 화성시립도서관 블로그 (https://blog.naver.com/hwaseonglib)
		4	도서관 행사 및 프로그램 기획 및 홍보를 위하여 활용하는 매체의 지적재산권, 저작권을 준수하여 시행한다.	○				도서관본부/화성시 시립도서관 운영규정 제6조 3항
		5	정보소외계층, 다문화 가정 등 우리나라 언어에 취약한 계층을 위한 도서관 행사나 프로그램 등을 운영하고 있다.	○				봉담도서관/봉담도서관 다문화서비스 운영계획(안)
		6	도서관 운영 및 사업 관련 업무매뉴얼은 규정된 기준을 따른다.	○				도서관본부/화성시 시립도서관 운영규정
		7	도서관은 이용자의 민원 및 불편사항 접수 절차가 마련되어 있다.	○				도서관본부/ 화성시립도서관 홈페이지 게시판 (https://www.hscitylib.or.kr/dtlib/menu/10893/bbs/20003/bbsPostList.do)
3	사회약자 이용편의 보장	소계		3				
		1	정보취약계층 및 사회적약자의 온라인 접근성 제고를 위해 노력을 기울이고 있다.	○				삼괴도서관/장년층을 위한 디지털 리터러시 교육 운영 결과 보고, 삼괴도서관-6482(2021.12.28)
		2	사회적약자 편의성을 고려하여 편의시설(접근로, 주차구역, 출입문, 화장실 등) 생활환경에 노력을 기울이고 있다.	○				도서관본부/사회적약자의 편의성 고려한 편의시설 증빙 사진
		3	시설은 외국인 및 저시력자 이용을 위한 안내시설(사인물,리플릿 등)이 설치되어 있다.	○				도서관본부/저시력자 이용을 위한 안내시설 증빙 사진
4	안전보장	소계		6				
		1	도서관 재난 안전 계획을 수립하고 있다.	○				화성시시립도서관/안전보건관리규칙 봉담도서관/재난안전관리 계획
		2	도서관은 난간 및 안전울타리 등의 안전시설이 설치되어 있다.	○				도서관본부/도서관 안전시설 증빙 사진
		3	도서관에 안전관리 담당직원이 배치되어 있다.	○				봉담도서관/2023년 봉담도서관 재난안전 관리계획
		4	도서관의 안전점검은 주기적으로 실시하고 있다.	○				송산도서관/소방시설 작동기능점검 결과 보고/송산도서관-5071(2023.08.23.)
		5	도서관 내 응급조치를 위한 상비약 등은 상시 이용가능하며 잘 구비되어 있다.	○				병점도서관/구급약품 구입 건의, 병점도서관-2928(2023.05.10.)
		6	도서관 이용자의 안전을 위한 교육 및 홍보를 하고 있다.	○				도서관본부/안전을 위한 홍보 증빙 사진

5	고객 인권 보호	<p style="text-align: center;">소계</p>	4	1				
		1	도서관 행사 및 프로그램 진행자로부터 발생하는 인권침해 예방을 위하여 교육을 실시한다.	○				<p>재단 내부직원을 대상으로 직장 내 괴롭힘 방지 및 갑질 예방 교육, 청렴교육 등 다양한 윤리교육을 실시하고 있는 것으로 확인되었으나, 도서관 행사 및 프로그램 진행자로부터 발생가능한 인권침해 예방을 위해 인권교육을 실시할 필요성이 있음</p> <p>도서관 행사 및 프로그램 진행자를 대상으로 인권교육을 실시하는 것이 현실적으로 어렵다면 인권침해 예방 안내책자, 매뉴얼, 공문 등의 서면자료 제공 등의 노력이 필요함</p>
		2	도서관 운영 및 사업 진행 과정에서 취득한 모든 이용자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.	○				<p>총무팀/개인정보파일 일제정비 요청/총무팀-9431(2023.08.21)</p>
		3	도서관 운영 및 사업 진행 과정에서 얻은 정보 및 자료를 사업목적 외에 다른 용도로 사용하거나 제공할 수 없도록 관리하고 있다.	○				<p>도서관운영지원팀/업무용PC 내 개인정보파일 관리감독 조치 결과 회신 요청, 도서관운영지원팀-5100(2023.09.01)</p>
		4	개인정보 취급자는 개인정보 취급자에 의한 정보유출이 발생하지 않도록 교육받고 있다.	○				<p>총무팀/법정의무교육 참여협조 안내, 총무팀-12421(2022.11.25)</p>
		5	도서관 직원 등으로부터 갑질, 인권침해 등의 사건사고를 접수 및 신고할 수 있는 채널을 운영하고 있다.	○				<p>도서관본부/ 화성시립도서관 홈페이지 게시판 (https://www.hscitylib.or.kr/dtlib/menu/10893/bbs/20003/bbsPostList.do)</p>
6	직원 인권 보호	<p style="text-align: center;">소계</p>	3	1				
		1	직원 보호를 위한 고객응대 문구를 점점에 부착 및 홍보한다.	○				<p>도서관본부/고객응대근로자 보호 안내문구 증빙 사진</p>
		2	고객 등 이해관계자의 부당한 요구, 갑질, 언어폭력 등에 적절하게 대응할 수 있는 매뉴얼이나 방침을 마련하고 있다.	○				<p>감사팀/화성시문화재단 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼, 감사팀-1623(2022.10.06.)</p> <p>재단 임직원의 인권보호를 위해 인권경영 지침을 제정하고, 고객응대 근로자 보호제도 음성안내, 안내데스크 홍보물 부착 등을 하고 있으나, 도서관 이용, 도서관 프로그램 신청 및 안내, 운영 과정에서 발생할 수 있는 부당한 요구, 갑질, 언어폭력 등에 적절하게 대응할 수 있는 매뉴얼이나 방침 개발이 필요함</p>
		3	도서관 운영 및 사업담당 직원이 갑질, 인권침해 등을 당했을 때, 사건사고를 접수 신고할 수 있는 채널을 운영하고 있다.	○				<p>감사팀/화성시문화재단 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼, 감사팀-1623(2022.10.06)</p>
		4	도서관 운영 및 사업담당 직원들의 휴게시설이 설치되어 있다.	○				<p>총무팀/취업규정 제21조</p>

		소계	3					
7	사업결과 및 환류	1	도서관 운영 및 사업(행사 및 프로그램 등) 결과를 투명하게 공개한다.	○				동탄복합도서관/2023년 8-1차 이용자 희망도서 안내(동탄복합) 도서관본부/화성시 통합예약 시스템(https://yeyak.hscity.go.kr/)
		2	도서관 운영 및 사업의 개선점 발굴, 인권 침해 실태 파악 등을 위한 만족도 조사를 정기적으로 실시한다.	○				도서관정책기획팀/도서관영향에 관한 이용자 인식 조사 결과보고, 도서관정책기획팀-2787(2023.06.30.)
		3	만족도 조사를 결과를 차년도 도서관 운영 및 사업기획에 반영한다.	○				도서관정책기획팀/도서관영향에 관한 이용자 인식 조사 결과보고, 도서관정책기획팀-2787(2023.06.30.) 송산도서관/하반기 주말프로그램 만족도 조사 결과보고, 송산도서관-6494(2022.12.01.)

제4장 인권경영 선언문 및 지침 개선

I. 인권경영 선언문 및 지침 개선방안

1. 인권경영 선언문 개정안

가. 인권경영 선언문 검토 결과

- 화성시문화재단의 인권경영 선언문에는 인권경영 지침 제2장 인권경영 일반원칙의 제4조(기본원칙), 제5조(고용상의 비차별), 제6조(결사 및 단체교섭의 자유 보장), 제7조(강제 및 아동노동 금지), 제8조(안전 및 보건), 제9조(책임 있는 협력사 관리), 제10조(현지주민의 인권 보호), 제11조(환경권 보장), 제12조(이해관계자 등 인권보호), 제15조(구제조치)에 대한 내용이 반영되어 있음
- 그러나 제14조(직원의 인권 보호/모성보호)에 대한 내용이 반영되어 있지 않기 때문에 직원의 인권 보호 및 모성보호 등의 내용을 인권경영 선언문에 추가할 필요성이 있음
- 제5조(고용상의 비차별)와 관련하여 인권경영 선언문에서 제시하고 있는 모든 이해관계자의 범위에 임직원을 포함한다는 내용을 인권경영 선언문에 추가할 필요성이 있음

<표 95> 인권경영 선언문 검토 결과

현재(As Is)	개정안(To Be)
직원의 인권 보호 및 모성보호 등의 내용 없음	하나, 우리는 모든 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등을 위해 우호적 근무환경을 조성하며, 직원의 모성보호와 일가정 양립을 위해 노력한다.
하나, 우리는 모든 이해관계자에 대하여 인종, 종교, 장애, 성별·성적 지향, 학력, 나이, 출신 지역, 정치적 견해, 문화적 차이 등을 이유로 어떠한 차별도 허용하지 않는다	하나, 우리는 임직원을 포함한 모든 이해관계자에 대하여 인종, 종교, 장애, 성별·성적 지향, 학력, 나이, 출신 지역, 정치적 견해, 문화적 차이 등을 이유로 어떠한 차별도 허용하지 않는다

나. 인권경영 선언문 개정안

- 인권경영 선언문 검토 결과를 반영한 인권경영 선언문 개정안은 다음과 같음

인권경영 선언문

우리 화성시문화재단은 시민의 행복을 우선으로 생활문화 진흥과 문화복지 증대 구현을 위하여 노력하며, '평등한 관계로 맺는 존엄의 문화'를 지향한다. 이를 위해 우리는 기관의 모든 경영 활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 적극 실천하며, 임직원이 지켜야 할 행동과 가치판단의 기준으로 다음과 같이 선언하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 인권, 노동, 환경, 반부패 등의 가치를 지지하는 국제 및 국내 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 우리는 **임직원을 포함한** 모든 이해관계자에 대하여 인종, 종교, 장애, 성별·성적 지향, 학력, 나이, 출신 지역, 정치적 견해, 문화적 차이 등을 이유로 어떠한 차별도 허용하지 않는다

하나, 우리는 인권보호 증진을 위해 단체교섭의 자유를 보장하고, 노사 간 신뢰를 기반으로 한 노사상생을 위해 노력한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 안전하고 쾌적한 환경을 조성하여 산업안전 및 건강권을 보장한다.

하나, 우리는 시민, 협력기관 또는 단체, 지역사회 등 모든 이해관계자의 인권을 존중하며, 어떠한 인권침해에도 연루되지 않도록 노력한다.

하나, 우리는 공정하고 청렴하게 업무를 수행하며, 업무상 수집한 개인정보를 보호한다.

하나, 우리는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 시설을 방문하는 모든 사람에게 위생적인 환경을 제공하며, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하기 위해 노력하며, 인권침해가 발생한 경우 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.

하나, 우리는 모든 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등을 위해 우호적 근무환경을 조성하며, 직원의 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.

하나, 우리는 문화다양성을 기반으로, 모든 시민이 자유롭게 문화를 창조하고 문화 활동 참여 및 문화를 향유할 권리를 보장하며, 지역의 문화예술 가치 발굴과 시민의 문화향상을 위하여 지속적으로 노력한다.

화성시문화재단 임직원 일동

2. 인권경영 지침 개정안

가. 제3장 인권경영 체계 개정안

- 제19조(인권경영 주관부서)에서 명시하고 있는 주관부서의 업무에 인권경영 위원회의 운영 및 지원에 관한 사항과 인권경영 실태조사 시행에 관한 사항을 추가하여 인권경영 주관부서의 업무 범위를 명확하게 할 필요성이 있음

<표 96> 제3장 인권경영 체계 제19조(인권경영 주관부서) 개정안

현재(As Is)	개정안(To Be)
<p>제19조(인권경영 주관부서) 재단은 인권경영의 원활한 이행을 위하여 인권경영 주관부서(이하 “주관부서”라 한다.)를 정하여 운영하며, 주관부서는 다음 각 호의 업무를 담당한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 인권경영 계획 수립 및 시행에 관한 사항 2. 인권교육 시행에 관한 사항 3. 인권영향평가 시행에 관한 사항 4. 그 밖에 화성시문화재단 대표이사(이하 “대표이사”라 한다.)가 필요하다고 인정하는 사항 	<p>제19조(인권경영 주관부서) 재단은 인권경영의 원활한 이행을 위하여 인권경영 주관부서(이하 “주관부서”라 한다.)를 정하여 운영하며, 주관부서는 다음 각 호의 업무를 담당한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 인권경영 계획 수립 및 시행에 관한 사항 2. 인권교육 시행에 관한 사항 3. 인권영향평가 시행에 관한 사항 4. 인권경영위원회의 운영 및 지원에 관한 사항(신설) 5. 인권경영 실태조사 시행에 관한 사항(신설) 6. 그 밖에 화성시문화재단 대표이사(이하 “대표이사”라 한다) 또는 인권경영위원회 위원장(이하 “위원장”이라 한다)이 필요하다고 인정하는 사항(개정)

나. 제4장 인권경영위원회 개정안

- 화성시문화재단 인권경영위원회는 내부위원 3명, 외부위원 2명으로 구성됨. 내부위원은 대표이사, 노동조합 대표, 경영기획본부장 3명을 당연직으로 구성하고, 외부위원은 이해관계자를 대변하고 인권 전문성과 감수성을 지닌 인권옹호자로서, 인권단체 활동가, 연구자, 변호사, 노무사 등에서 2명 이내로 대표이사가 위촉하도록 되어 있음
- 외부위원은 인권경영 활동가와 전문가뿐만 아니라 재단 이해관계자, 사회적 취약계층, 지역주민 등을 대표할 수 있도록 다양한 이해관계자를 포함할 필요성이 있음

<표 97> 제4장 인권경영위원회 제23조(구성) 개정안

현재(As Is)	개정안(To Be)
<p>제23조(구성) 위원회는 다음과 같이 구성한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 위원회는 위원장 1인을 포함하여 5인 내외 위원으로 구성한다. 2. 위원은 내부위원과 외부위원으로 구성한다. 3. 내부위원은 대표이사, 노동조합 대표, 경영기획본부장 3명을 당연직으로 구성한다. 4. 노동조합 대표는 노동조합 위원장 또는 노동조합이 추천하는 1명을 위원으로 임명한다. 5. 외부위원은 이해관계자를 대변하고 인권 전문성과 감수성을 지닌 인권옹호자로서, 인권단체 활동가, 연구자, 변호사, 노무사 등에서 2명 이내로 대표이사가 위촉한다. 6. 외부위원의 임기는 2년으로 하되 1회 연임할 수 있다. 내부 당연직 위원의 임기는 해당 직위 재임 기간으로 한다. 7. 자문을 위해 필요한 경우, 위원회에 외부전문가를 자문위원으로 참여시킬 수 있다. 8. 인권경영위원회 사무 처리를 위해 간사 1인, 서기 1인을 두며, 간사는 주관부서 팀장, 서기는 주관부서 담당자로 한다. 	<p>제23조(구성) 위원회는 다음과 같이 구성한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 위원회는 위원장 1인을 포함하여 5인 내외 위원으로 구성한다. 2. 위원은 내부위원과 외부위원으로 구성한다. 3. 내부위원은 대표이사, 노동조합 대표, 경영기획본부장 3명을 당연직으로 구성한다. 4. 노동조합 대표는 노동조합 위원장 또는 노동조합이 추천하는 1명을 위원으로 임명한다. 5. 외부위원은 이해관계자를 대변하고 인권 전문성과 감수성을 지닌 인권옹호자로서, 인권단체 활동가, 연구자, 변호사, 노무사, 사회적 취약계층, 지역주민 등에서 2명 이내로 대표이사가 위촉한다(개정). 6. 외부위원의 임기는 2년으로 하되 1회 연임할 수 있다. 내부 당연직 위원의 임기는 해당 직위 재임 기간으로 한다. 7. 자문을 위해 필요한 경우, 위원회에 외부전문가를 자문위원으로 참여시킬 수 있다. 8. 인권경영위원회 사무 처리를 위해 간사 1인, 서기 1인을 두며, 간사는 주관부서 팀장, 서기는 주관부서 담당자로 한다.

다. 제5장 인권영향평가 개정안

- 화성시문화재단의 인권경영 실천 및 인권경영 점검의무 준수를 위해 기관 운영 인권영향평가 체크리스트와 주요사업 인권영향평가 체크리스트를 개발함에 따라 제29조(인권영향평가)와 제30조(인권영향평가 실시 및 보고)를 수정할 필요성이 있음
- 특히, 인권영향평가의 정기적 실시, 인권경영 실태조사, 인권영향평가 결과의 공개 등을 인권경영 지침에 반영할 필요성이 있음

<표 98> 제5장 인권영향평가 제29조(인권영향평가) 개정안

현재(As Is)	개정안(To Be)
제29조(인권영향평가) 재단은 인권실천·점검의무의 일환으로 필요에 따라 인권영향평가를 실시한다.	제29조(인권영향평가) ① 재단은 인권경영 실천 및 인권경영 점검의무 준수를 위해 기관운영 및 주요사업 인권영향평가를 실시할 수 있다(개정). ② 재단은 구성원의 인권의식 수준 진단 및 제고를 위해 인권경영 실태조사(설문조사)를 연 1회 정기적으로 실시할 수 있다(신설).

<표 99> 제5장 인권영향평가 제30조(인권영향평가 실시 및 보고) 개정안

현재(As Is)	개정안(To Be)
제30조(인권영향평가 실시 및 보고) 재단은 인권영향평가를 아래와 같이 실시하고 보고한다. 1. 재단은 기관 운영, 특정 법규 제정과 개정, 정책이나 사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다. 2. 인권경영 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서 및 소속 기구에 요청할 수 있다. 3. 재단은 인권영향평가를 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다. 4. 인권경영위원회는 인권영향평가 결과를 심의하고 채택한다. 5. 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.	제30조(인권영향평가 실시 및 보고) 재단은 인권영향평가를 아래와 같이 실시하고 보고한다. 1. 재단은 기관 운영, 특정 법규 제정과 개정, 정책이나 사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다. 2. 인권경영 주관부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서 및 소속 기구에 요청할 수 있다. 3. 재단은 인권영향평가를 외부 독립기관에 위탁하여 시행할 수 있다. 4. 인권경영위원회는 인권영향평가 결과를 심의하고 채택한다. 5. 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다. 6. 재단은 인권영향평가 결과를 홈페이지 등에 게시하여 공개한다(신설).

3. 책임 있는 공급망 관리를 위한 양식 개발

가. 인권존중 의무이행 서약서(안)

- 협력기관 임직원들의 인권보호를 위하여 물품구매 및 용역 등의 계약 시 주요 협력기관으로부터 인권보호에 대한 의무이행을 위한 인권존중 의무이행 서약서(안)을 개발함

인권존중의무이행 서약서

당사는 「기업 활동과 관련한 모든 이해관계자의 인권보호」가 기업의 지속가능성 및 국가 경쟁력 확보에 중요한 관건이 됨을 깊이 인식하며, 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영활동에 적극적인 의지를 가지고 귀 재단에서 발주하는 _____ 계약에 있어 당사의 임직원과 대리인은 다음과 같이 서약합니다.

1. 인권, 노동, 환경, 반부패 등의 가치에 관한 대한민국 헌법 및 국제 인권규범을 존중하고 지지하겠습니다.
2. 근로자를 고용함에 있어 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않겠습니다.
3. 근로자의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하고 존중하겠습니다.
4. 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 허용하지 않으며, 이를 통한 이익을 취득하지 않겠습니다.
5. 근로자에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하고 위험한 작업환경에서 근무하는 경우에는 별도의 안전장비를 제공하고 교육을 실시하겠습니다.
6. 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서 적절한 조치를 취하겠습니다.
7. 기업 활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 생명권, 거주이전의 자유, 안전에 대한 권리, 재산소유권 등을 존중하고 보호하겠습니다.
8. 국내외 환경 관련 법규를 준수하고, 환경보호와 환경재해 예방을 위해 노력하겠습니다.
9. 제품과 서비스를 제공함에 있어 다양한 이해관계자의 보건과 안전에 위해가 되지 않도록 노력하고, 업무상 수집한 개인정보를 보호하겠습니다.
10. 당사와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 재단이 기대한다는 것을 인지하며 당사의 중대한 인권침해로 인하여 재단과의 업무수행에 문제가 있을 경우 재단의 시정조치에 적극 협조하겠습니다.

위 서약은 상호신뢰를 바탕으로 한 약속으로서 반드시 지키겠습니다.

20 년 월 일

서약자 : 주식회사 ○○○○○(사업자번호 :)
대표(이사) : ○○○ (인) [회사 인감]

화성시문화재단 대표이사 귀하

나. 부당계약 자가진단 체크리스트(안)

- 불공정 거래 개선 및 공정거래 환경조성 등 공정사회 구현을 위한 모범거래를 도입하기 위하여 부당계약 자가진단 체크리스트(안)을 개발함

부당계약 자가진단 체크리스트

사업명					
팀 명		작성자		연락처	
제출일자					

연번	부당계약특수조건 점검사항	해당 유무
1	과업지시서, 특수조건 등 계약서 부속서류에 갑을(甲乙)용어 대신 화성시문 화재단을 '발주부서'로 계약업체를 '계약상대자'로 표기했는가?	Y/N <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2	과업 내용 해석상 이견이 발생한 경우, 협의절차 또는 분쟁 처리절차 없이 화성시문화재단의 의견에 따른다고 한 내용은 없는가?	Y/N <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3	과업 수행 중 계약 내용 변경사유 발생시(물량증감, 물가상승 등) 계약금액 조정 협의를 제한하는 내용은 없는가?	Y/N <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4	과업지시서, 특수조건 등 계약서 부속서류상에 기재하지 않은 내용에 대해 추가적인 과업지시를 할 수 있다는 내용은 없는가?	Y/N <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5	계약기간 이후에 발주부서가 계약상대자에게 추가적인 과업지시를 할 수 있다는 내용은 없는가?	Y/N <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6	포괄적·불명확한 사유에 의해 계약해지가 가능하다고 명시한 내용은 없는가?	Y/N <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7	과업 내용에 '그 밖에 화성시문화재단이 요구하는 사항' 등 포괄적인 과업지시를 한 내용은 없는가?	Y/N <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
8	계약진행 중 문제가 발생하였을 시 책임소재 구분 없이 계약상대자가 모든 책임을 지도록 한다는 내용은 없는가?	Y/N <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9	계약 체결시 산출내역서 상 명시되지 않은 비용에 대해 계약상대자가 부담하도록 한 내용은 없는가?	Y/N <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

[별첨1] 인권경영 선언문

인권경영 선언문

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 중시하는 인권경영을 적극 실천하며, 임직원이 지켜야 할 행동과 가치판단의 기준으로 다음과 같이 선언하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 인권, 노동, 환경, 반부패 등의 가치를 지지하는 국제 및 국내 규범을 존중하고 지지한다.

하나, 우리는 임직원을 포함한 모든 이해관계자에 대하여 인종, 종교, 장애, 성별·성적 지향, 학력, 나이, 출신 지역, 정치적 견해, 문화적 차이 등을 이유로 어떠한 차별도 허용하지 않는다

하나, 우리는 인권보호 증진을 위해 단체교섭의 자유를 보장하고, 노사 간 신뢰를 기반으로 한 노사상생을 위해 노력한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 안전하고 쾌적한 환경을 조성하여 산업안전 및 건강권을 보장한다.

하나, 우리는 시민, 협력기관 또는 단체, 지역사회 등 모든 이해관계자의 인권을 존중하며, 어떠한 인권침해에도 연루되지 않도록 노력한다.

하나, 우리는 공정하고 청렴하게 업무를 수행하며, 업무상 수집한 개인정보를 보호한다.

하나, 우리는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 시설을 방문하는 모든 사람에게 위생적인 환경을 제공하며, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하기 위해 노력하며, 인권침해가 발생한 경우 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.

하나, 우리는 모든 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등을 위해 우호적 근무환경을 조성하며, 직원의 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.

하나, 우리는 문화다양성을 기반으로, 모든 시민이 자유롭게 문화를 창조하고 문화 활동 참여 및 문화를 향유할 권리를 보장하며, 지역의 문화예술 가치 발굴과 시민의 문화향상을 위하여 지속적으로 노력한다.

화성시문화재단 임직원 일동

**[별첨2] 기관운영 인권영향평가
체크리스트**

기관운영 인권영향평가 체크리스트

평가분야		평가항목	평가지표
1	인권경영 체제의 구축	1-1. 인권존중 정책선언	5
		1-2. 인권영향평가 실시	5
		1-3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	5
		1-4. 인권경영성과	6
		1-5. 구제절차 마련	6
		1-6. 인권교육 시행	2
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	5
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	3
		10-3. 직원 보호	5
		10-4. 모성보호 및 일·가정 양립	4
계			135

1

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 해당기관에서 특별히 문제 될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇 인지가 표명되었다					
		5	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.					
		4	재단 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과의 협의를 한다.					
		5	계약 등 협력회사의 활동도 인권영향도 평가의 범위에 포함시킨다.					
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.						

2

고용상의 비차별

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)	
			예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음		
		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 노동자를 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 임금, 복리후생제도 등 근로조건에서 여성노동자를 차별하지 않는다.						
		4	재단은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.						
		5	재단은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 성별에 따른 차별을 하지 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 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.						

3

결사 및 단체교섭의 자유 보장

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	
		총계						
3-1	결사·단체교섭의 자유	소계						
		1	재단은 노동조합의 설립과 활동을 보장한다.					
		2	재단은 노동조합 등을 통해 근로자가 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 보장한다.					덴마크 HRCA
		3	재단은 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.					
		4	재단은 정기적으로 근로자의 대표와 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.					
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 범위내에서 정보를 제공할 수 있다.					
		3	재단은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.					
		4	재단은 근로자 대표가 단체협상을 요구 할 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

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)	
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음		
		총계							
		소계							
4-1	강제노동 금지	1	재단은 강제노동을 금지하고 있다.						덴마크 HRCA
		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

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
		총계						
		소계						
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

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	
		총계						
		소계						
6-1	안전보건 관리계획 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.					
		소계						
6-2	작업장 안전	1	재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.					
		2	재단의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 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.					
		소계						
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.					
		소계						
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.					
		소계						

		소계						
6-5	산업재해 피해 근로자 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.					덴마크 HRCA

7

책임 있는 공급망 관리

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음	
		총계						
7-1	협력기관 등의 인권경영 실천 지원	소계						
		1	재단은 계약당사자들이 계약관련 모든 업무 영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.					
		2	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 협력기관과 계약 시 해당 사업과 무관한 요구사항을 추가하거나, 기술이전을 요구하는 등 불공정한 요구를 하지 않는다.					
7-2	모니터링 실시	소계						
		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	소계						
		1	재단은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.					
		2	재단의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.					

8

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	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.					
8-3	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.					

9

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 불만을 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 이름이 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.					

10

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	재단이나 다른 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(직장 내 괴롭힘, 갑질 등) 금지에 대한 규정을 마련했다.						
		2	재단은 직장 내 괴롭힘, 갑질 행위 등을 근절하고 상호 존중문화를 조성하기 위하여 추진체계를 구축하여 추진목표에 따른 실행과제를 이행한다.						
		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·성폭력 신고는 누구나 할 수 있도록 다양한 접수 청구를 마련한다.						
		3	재단은 직장 내 성희롱·성폭력 발생 시 적절한 조치의무(행위자 징계, 피해자 불이익 조치금지 등)를 마련했다.						
10-3	직원 보호	소계							
		1	재단은 외부 고객 등으로부터의 인격 침해적 언행(욕언, 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.						

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.								

**[별첨3] 주요사업 인권영향평가
체크리스트**

주요사업 인권영향평가 체크리스트

주요사업		평가항목	평가지표	비고
1	도서관 운영 및 사업	1-1. 사업기획	3	
		1-2. 공정운영	7	
		1-3. 사회약자 이용편의 보장	3	
		1-4. 안전보장	6	
		1-5. 고객 인권 보호	5	
		1-6. 직원 인권 보호	4	
		1-7. 사업결과 및 환류	3	
		소계	31개	

1

도서관 운영 및 사업

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
		총계						
1	사업 기획	소계						
		1	도서관 운영, 사업 및 프로그램 기획 단계부터 인권침해 예방 등 이용자의 인권보호를 고려하여 기획하려고 노력한다.					
		2	이용자의 권익을 위해 도서관 운영 및 사업 방식 혁신 및 새로운 프로그램 발굴을 위해 노력한다.					
		3	도서관 운영 및 사업의 세부계획을 수립할 때, 고객의 의견을 수렴한다.					
2	공정운영	소계						
		1	도서관 이용자 및 프로그램 참여자의 권리 침해(차별, 권리, 제약) 없이 운영하고 있다.					
		2	도서관 이용자 및 프로그램 참여자는 국적, 성별, 나이, 장애 등에 의해 불합리한 차별을 받지 않는다.					
		3	도서관에서 운영하는 프로그램이나 행사 등의 정보는 다양한 채널을 통해 누구나 확인할 수 있도록 공유한다.					
		4	도서관 행사 및 프로그램 기획 및 홍보를 위하여 활용하는 매체의 지적재산권, 저작권을 준수하여 시행한다.					
		5	정보소외계층, 다문화 가정 등 우리나라 언어에 취약한 계층을 위한 도서관 행사나 프로그램 등을 운영하고 있다.					
		6	도서관 운영 및 사업 관련 업무매뉴얼은 규정된 기준을 따른다.					
		7	도서관은 이용객의 민원 및 불편사항 접수 절차가 마련되어 있다.					
3	사회약자 이용편의 보장	소계						
		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	소계							
		1	도서관 재난 안전 계획을 수립하고 있다.						
		2	도서관은 난간 및 안전울타리 등의 안전시설이 설치되어 있다.						
		3	도서관에 안전관리 담당직원이 배치되어 있다.						
		4	도서관의 안전점검은 주기적으로 실시하고 있다.						
		5	도서관 내 응급조치를 위한 상비약 등은 상시 이용가능하며 잘 구비되어 있다.						
		6	도서관 이용객의 안전을 위한 교육 및 홍보를 하고 있다.						
5	고객 인권 보호	소계							
		1	도서관 행사 및 프로그램 진행자로부터 발생하는 인권침해 예방을 위하여 교육을 실시한다.						
		2	도서관 운영 및 사업 진행 과정에서 얻은 모든 이용자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.						
		3	도서관 운영 및 사업 진행 과정에서 얻은 정보 및 자료를 사업목적 외에 다른 용도로 사용하거나 제공할 수 없도록 관리하고 있다.						
		4	개인정보 취급자는 개인정보 취급자에 의한 정보유출이 발생하지 않도록 교육받고 있다.						
		5	도서관 직원 등으로부터 갑질, 인권침해 등의 사건사고를 접수 및 신고할 수 있는 채널을 운영하고 있다.						
6	직원 인권 보호	소계							
		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	도서관 운영 및 사업담당 직원이 갑질, 인권침해 등을 당했을 때, 사건사고를 접수 신고할 수 있는 채널을 운영하고 있다.						
		4	도서관 운영 및 사업담당 직원들의 휴게시설이 설치되어 있다.						
7	사업결과 및 환류	소계							
		1	도서관 운영 및 사업(행사 및 프로그램 등) 결과를 투명하게 공개한다.						
		2	도서관 운영 및 사업의 개선점 발굴, 인권침해 실태 파악 등을 위한 만족도 조사를 정기적으로 실시한다.						
		2	만족도 조사를 결과를 차년도 도서관 운영 및 사업기획에 반영한다.						

[별첨4] 인권경영 실태조사 설문지

안녕하십니까?

2023년 화성시문화재단의 인권영향평가 수행 연구용역을 수행하고 있는 세종교육원입니다.

인권경영 실태조사는 현재 재단 임직원의 인권의식 및 이행수준 등을 객관적으로 측정하고, 개선의 견을 수렴하여 개선방향을 수립하기 위한 기초 자료 수집을 목적으로 실시하고 있습니다. 귀하의 조사 참여와 응답은 우리 재단의 인권경영 개선을 위해 귀중히 사용될 것입니다.

귀하의 의견은 오로지 통계적 목적으로만 사용되며, 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의하여 철저히 보호됩니다. 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 응답해 주시기를 부탁드립니다.

감사합니다.

2023년 7월

문의처 세종교육원 책임연구원 김OO 박사

1. 인권경영 인식 수준

1. 재단은 임직원 등 대내외 고객의 인권을 위해 인권경영을 실천하고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

2. 재단은 임직원 등 대내외 고객의 인권침해 방지를 위해 노력하고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

3. 재단이 신뢰받는 공공기관이 되기 위해서 인권경영이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

4. 귀하는 재단의 인권경영 선언문 또는 인권경영 지침 제정에 대해 알고 계십니까?

- ① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

5. 귀하는 업무수행 시, 인권침해 방지 등 인권경영 실현을 위해 노력하고 계십니까?

- ① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

2. 인권경영체계 구축 수준

6. 재단 대표이사는 인권경영 실천의지를 적극적으로 대내외에 표방하고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

7. 재단의 인권경영 지침은 재단의 인권경영 실천을 위해 적절하게 제정되어 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

8. 재단은 인권침해행위가 발생할 경우, 피해자를 위한 적절한 구제장치를 마련하고 있다고 생각하십니까?
 ① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
9. 재단의 인권경영 수준을 평가하기 위한 적절한 평가체계를 구축하고 있다고 생각하십니까?
 ① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
10. 재단은 임직원의 인권경영 의식 함양을 위해 인권경영 교육 등 다양한 활동을 하고 있다고 생각하십니까?
 ① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

3. 인권침해 예방 노력 수준

11. 재단은 산업안전 및 보건 증진을 위해 안전하고 위생적인 근무여건 조성을 위해 노력하고 있다고 생각하십니까?
 ① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
12. 재단은 사업 진행 중 협력기관(단체)에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 노력하고 있다고 생각하십니까?
 ① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
13. 재단은 이해관계자 및 협력기관(단체)의 인권보호를 위한 제도 마련을 위해 노력하고 있다고 생각하십니까?
 ① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
14. 재단은 임직원의 인격권, 건강권, 휴식권 보장 등 인권보호를 위해 노력하고 있다고 생각하십니까?
 ① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
15. 재단은 직장 내 괴롭힘이나 갑질, 성희롱·성폭력 등의 예방을 위해 노력하고 있다고 생각하십니까?
 ① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

4. 인권리스크 및 대응방안 마련

16. 재단 임직원 중 인권에 가장 취약한 그룹은 무엇이라고 생각하십니까?
 (* 지원부서는 감사팀과 경영기획본부 내 경영지원팀, 총무팀, 재무회계팀, 시설·체육운영팀을 의미합니다.)
- ① 전문/무기직 근로자 ② 공무직 근로자 ③ 기간제 근로자 ④ 여성직원 ⑤ 남성직원
 ⑥ 신입직원 ⑦ 지원부서 근무자 ⑧ 사업부서 근무자 ⑨ 임신 및 영유아 양육직원
 ⑩ 장애직원 ⑪ 교대근무자 ⑫ 퇴직예정 직원 ⑬ 기타()

22. (19번에서 “예”라고 응답한 응답자) 인권침해를 당한 경우, 귀하는 어떻게 대응을 하셨습니까? (복수응답)

- ① 내부 신고제도 또는 고충처리제도 이용
- ② 국민신문고, 인권위, 권익위 등 공공기관에 진정 접수
- ③ 검찰 및 경찰 등 수사기관에 신고
- ④ 아무 대응도 하지 않음(그냥 참음)
- ⑤ 신문, 방송 등 언론기관에 투고·제보
- ⑥ 변호사 등 법률전문가에게 자문 요청(법적 대응 준비)
- ⑦ 인터넷, SNS 등에 피해 사실을 알리는 글 게재
- ⑧ 기타()

23. 재단의 인권리스크 방지 등 인권경영을 위해 개선해야 할 부분이 있다면 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 인권침해 구제제도 강화(규정 보완, 홍보 강화 등)
- ② 인권경영 실태조사 정기적 실시 및 결과 공유
- ③ 인권영향평가 정기적 실시 및 결과 공유
- ④ 인권경영 교육 확대
- ⑤ 인권경영 가이드라인, 매뉴얼, 사례집 등 배포
- ⑥ 인권경영 활동 및 프로그램 활성화
- ⑦ 인권경영 이행사항 홍보 강화
- ⑧ 기타()

5. 기타 의견

24. 화성시문화재단의 인권보호·존중문화 확산을 위한 의견이 있으시면 자유롭게 말씀해 주십시오.

6. 인구통계학적 질문

25. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남성
- ② 여성

26. 귀하의 직급은 무엇입니까?

- ① 3급 이상
- ② 4급
- ③ 5급
- ④ 6급
- ⑤ 공무원
- ⑥ 전문/무기직
- ⑦ 기간제근로자
- ⑧ 기타()

끝