
화성시문화재단

2024년 인권영향평가 용역

- 최종보고서 -

2024. 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. 인권경영체계 고도화	5
III. 인권영향평가 추진체계	6
1. 인권영향평가 추진절차	6
2. 인권영향평가 추진조직	6
3. 인권영향평가 추진일정	7
제2장 인권영향평가 체크리스트 개발	8
I. 인권경영 관련 국내외 현황	9
1. 인권경영의 의의와 발전	9
2. 인권경영 관련 국내외 동향	12
3. 인권경영 관련 정부정책 방향	15
4. 유관기관 인권침해 사례	29

II. 화성시문화재단 인권경영 현황	30
1. 재단의 일반 현황	30
2. 2024년 인권경영 추진 계획(안)	38
3. 재단의 인권경영 실행체계 진단	42
4. 재단 인권경영 주요 이슈	55
III. 인권경영 실태조사 결과	56
1. 인권경영 실태조사 개요	56
2. 인권경영 실태조사 결과	59
3. 인권경영 실태조사 세부 결과 및 기타의견	65
4. 인권경영 실태조사 종합 및 시사점	67
IV. 기관운영 인권영향평가 체크리스트 개발	69
1. 現 기관운영 인권영향평가 체크리스트	69
2. 타기관 기관운영 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹	71
3. 기관운영 인권영향평가 체크리스트 재설계	76
4. 기관운영 인권영향평가 체크리스트	90
V. 주요사업 인권영향평가 체크리스트 개발	102
1. 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정	102
2. 現 주요사업 인권영향평가 체크리스트	108
3. 타기관 주요사업 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹	110
4. 주요사업 인권영향평가 체크리스트	121

제3장 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 125

I. 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 개요 126

- 1. 인권영향평가 개념 및 프로세스 126
- 2. 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 방법 127

II. 기관운영 인권영향평가 결과 129

- 1. 기관운영 인권영향평가 종합 결과 129
- 2. 기관운영 인권영향평가 세부평가결과 139

III. 주요사업 인권영향평가 결과 158

- 1. 주요사업 인권영향평가 결과 종합 158
- 2. 주요사업 인권영향평가 세부평가결과 164

제4장 인권경영체계 고도화 169

I. 인권경영 선언문 및 지침 개선방안 170

- 1. 인권경영 선언문 개정안 170
- 2. 인권경영 지침 개정안 172

II. 인권경영체계 고도화 방안 수립 175

- 1. 인권경영 개선과제(안) 175
- 2. 홈페이지 및 내부 인트라넷 운영 개선방안 176

[별첨1] 인권경영 선언문 177

[별첨2] 인권경영 지침 시행세칙(안) 179

[별첨3] 기관운영 인권영향평가 체크리스트	200
[별첨4] 주요사업 인권영향평가 체크리스트	214
[별첨5] 인권경영 실태조사 설문지	219

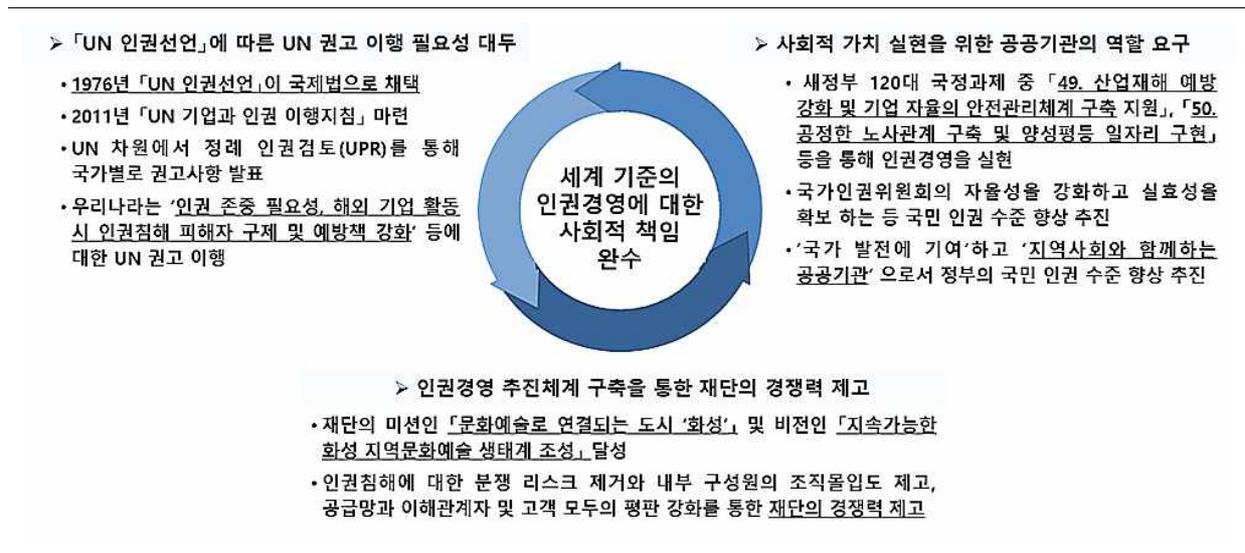
제1장 인권영향평가 개요

I. 인권영향평가 추진배경 및 목적

1. 인권영향평가 추진배경

- 1976년 「UN 인권선언」이 국제법으로 채택된 이후 2011년 「UN 기업과 인권 규정」을 마련하고, UN 차원에서 정례 인권검토(UPR)를 통해 국가별로 권고 사항을 발표함에 따라 우리나라는 ‘인권 존중 필요성, 해외 기업 활동시 인권 침해 피해자 구제 및 예방책 강화’ 등에 대한 UN 권고 이행을 추진함
- 새정부 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 국가인권 위원회의 자율성을 강화하고 실효성을 확보하는 등 국민인권 수준의 향상을 지속적으로 추진함. 즉, ‘국가발전에 기여’ 하고 ‘국민과 함께하는 공공 기관’ 으로서 정부의 국민 인권 수준 향상 추진 및 인권경영 체계 구축을 통해 사회적 가치를 실현함

<그림 1> 인권영향평가 추진배경



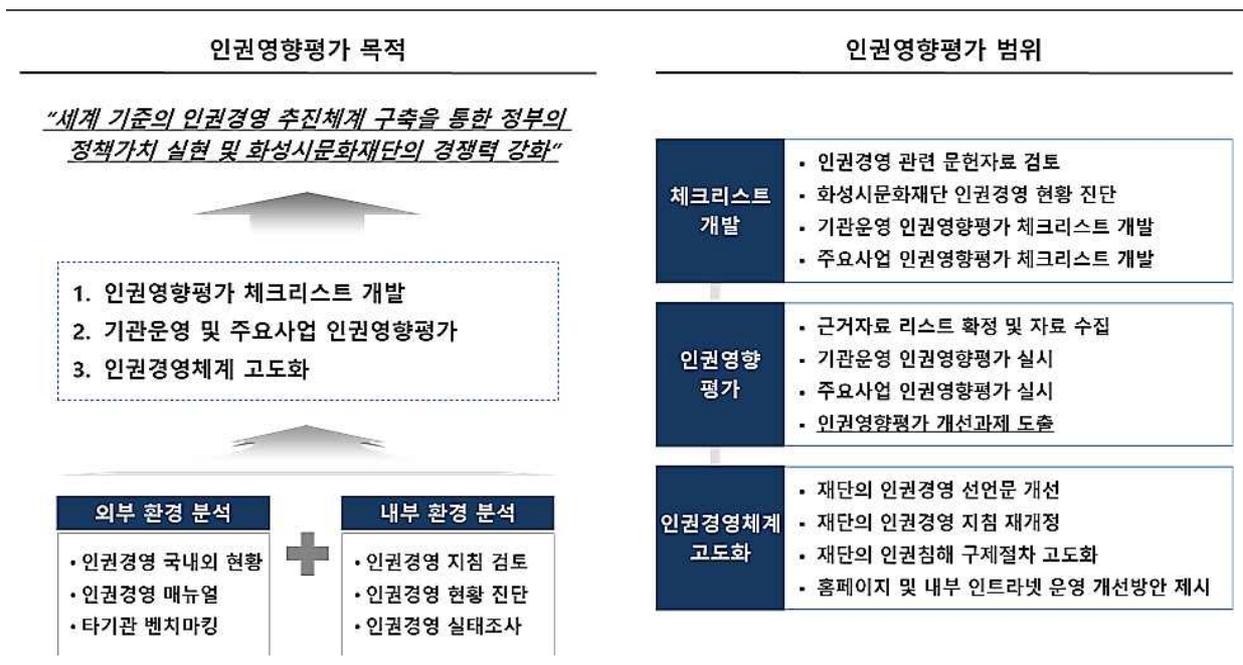
- 화성시문화재단(이하 ‘재단’ 이라 함)은 「문화예술로 연결되는 도시 화성」이라는 미션과 「지속가능한 화성 지역문화예술 생태계 조성」이라는 비전을 달성하기 위해 노력하며, 지역예술 창조역량 강화, 예술인·시민 매개역량 강화, 시민 문화주체 역량 강화 및 사회적 가치 실현을 지향함

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

2. 인권영향평가 목적

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

<그림 2> 인권영향평가 목적 및 범위



II. 인권영향평가 과업범위

1. 인권영향평가 체크리스트 개발

- (기관운영 인권영향평가 체크리스트 개선) 재단의 운영활동 전반을 대상으로 기관운영 인권영향평가 체크리스트 개선
- (주요사업 인권영향평가 체크리스트 개선) 재단이 추진하는 주요사업에 대한 인권영향평가 체크리스트 개선
 - 재단 주요사업 인권영향평가 대상사업 검토 및 선정¹⁾
 - 재단 주요사업 인권영향평가 체크리스트 개선

2. 기관운영 및 주요사업 인권영향평가

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

1) 2023년 인권영향평가 대상사업: 도서관 운영 및 사업

3. 인권경영체계 고도화

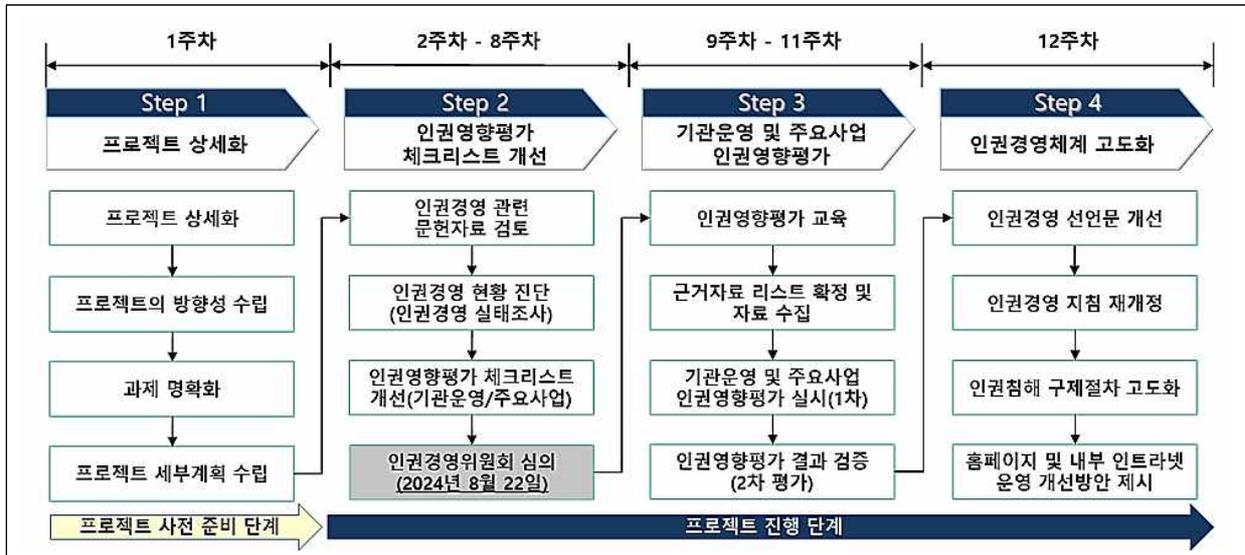
- 재단의 인권경영 선언문 개선
- 재단의 인권경영 지침 재개정
- 재단의 인권침해 구제절차 고도화
- 홈페이지 및 내부 인트라넷 운영 개선방안 제시

III. 인권영향평가 추진체계

1. 인권영향평가 추진절차

- 화성시문화재단 2024년 인권영향평가 용역은 프로젝트 상세화, 인권영향평가 체크리스트 개발, 기관운영 및 주요사업 인권영향평가, 인권경영체계 고도화의 4단계 모듈로 구성되어 있으며, 약 12주간 진행됨

<그림 3> 인권영향평가 추진절차



2. 인권영향평가 추진조직

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

<그림 4> 인권영향평가 추진조직



3. 인권영향평가 추진일정

- 화성시문화재단 2024년 인권영향평가 용역은 6월 21일부터 9월 30일까지 약 3개월간 진행할 예정이며, 사업 수행절차에 따른 세부일정은 다음과 같음

<표 1> 2024년 인권영향평가 용역 추진일정

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

제2장 인권영향평가 체크리스트 개발

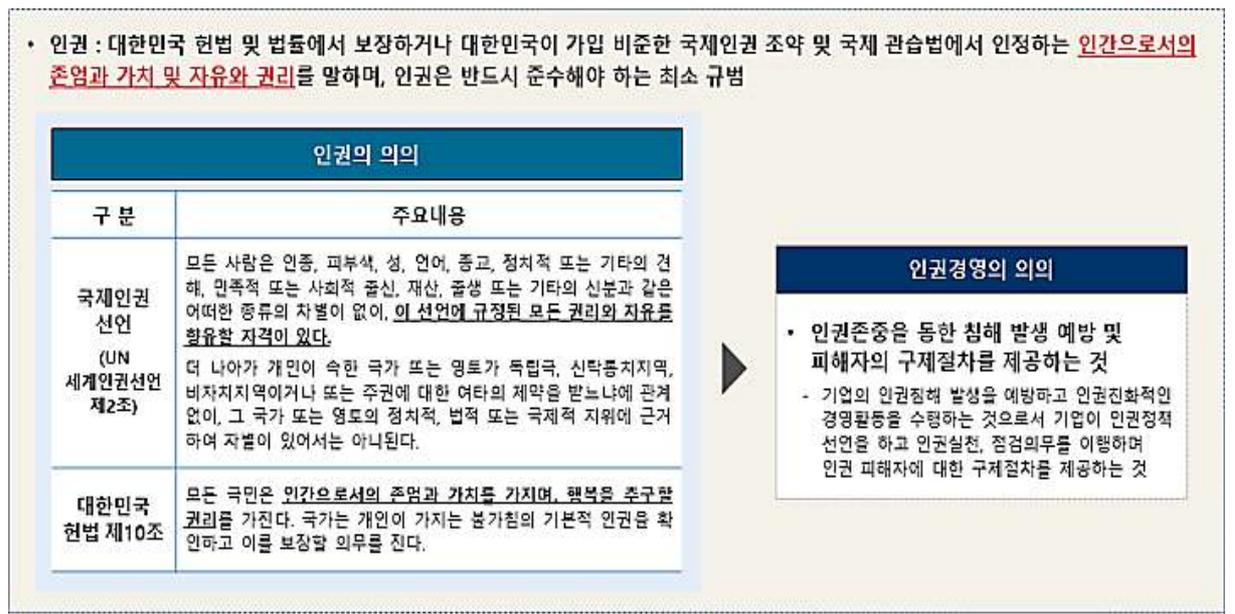
I. 인권경영 관련 국내외 현황

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
- 인권경영²⁾ : 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



2) 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 다국적 기업을 위한 가이드라인 및 유엔 글로벌 콤팩트 등을 통해 인권경영이 촉진되고 발전됨

(1) 설리반 원칙 : 인종차별 없는 근로계약에 대한 기준 제시

<표 2> 설리반 원칙

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

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

<표 3> 다국적 기업과 사회정책에 대한 삼자선언 원칙

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

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

<표 4> OECD 다국적기업을 위한 가이드라인

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

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

<표 5> OECD 다국적기업을 위한 가이드라인

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

2. 인권경영 관련 국내외 동향

가. 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 위험상환 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 정치참여 쟁점 ▪ 공정 경쟁 쟁점 ▪ 가치사슬 내에서의 사회적 책임추진 쟁점 ▪ 재산권 존중

다. 인권경영 관련 10대 이슈

- 국가인권위원회에서 제시한 인권경영 관련 10대 이슈³⁾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

3) 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 대두됨⁴⁾

<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 추동
	국민의 눈높이에서의 부동산 정책	핵심전략사업육성 경제 재도약 견인	노동의 가치가 존중받는 사회	장의적 교육 미래인재 양성	자유민주주의 가치 지구촌 번영 기여	혁신성장기반 지역일자리 창출
	소통하는 대통령, 일 잘하는 정부	중소벤처기업 경제중심 나라	문화공영으로 영특한 국민, 품격 대한민국	탄소중립 실현 지속가능한 미래	과학기술 강군 육성 영웅 영원히 기억	지역 고유 경쟁력 강화 지원
120대 국정과제	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 추동
	국민의 눈높이에서의 부동산 정책	핵심전략사업육성 경제 재도약 견인	노동의 가치가 존중받는 사회	장의적 교육 미래인재 양성	자유민주주의 가치 지구촌 번영 기여	혁신성장기반 지역일자리 창출
	소통하는 대통령, 일 잘하는 정부	중소벤처기업 경제중심 나라	문화공영으로 영특한 국민, 품격 대한민국	탄소중립 실현 지속가능한 미래	과학기술 강군 육성 영웅 영원히 기억	지역 고유 경쟁력 강화 지원
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 챙김 (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

4) 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

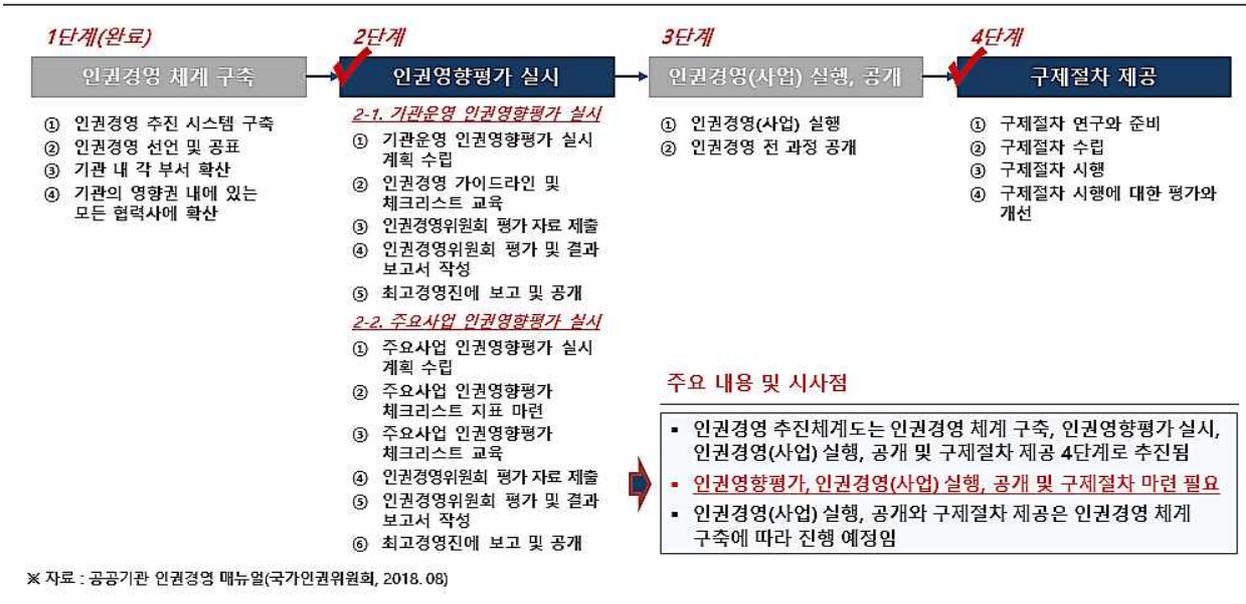
<표 7> 인권경영 가이드라인 운영원칙

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, 정부와 지방자치단체가 공공기관 경영평가 시 인권경영에 대한 구체적 평가가 가능하도록 「공공기관 인권경영 매뉴얼」을 발간함⁵⁾
- 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 실시 및 결과 분석

5) 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 평가주체 간 편차를 줄여 평가의 객관성과 신뢰성을 높이기 위해, 공공기관의 인권경영 운영·평가를 위한 구체적인 보고지침과 국제인권 기준 등에 맞는

평가지침을 마련하였고, 이를 관계기관에 적용할 것을 권고함⁶⁾

- 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 적절하게 선언됐고 또한 확산활동이 적절하게 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)⁷⁾

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

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

7) 인권경영 교육 이수율(1시간 이상), 관리자 교육 이수율, 교육 환류체계 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 함⁸⁾

<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 공개⁹⁾하였

8) 출처 : 기업과 인권 길라잡이(법무부, 2021. 12)

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

으며, 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 추진함. 2021년 12월 28일, 인권정책의 통합적이고 효율적인 추진을 위하여 국가인권정책위원회 설치, 인권정책 기본계획의 수립, 시행절차 및 법제화, 지방자치단체의 인권침해 조사기구 설치 등의 내용을 담은 「인권정책 기본법」 제정안이 국무회의를 통과함¹⁰⁾

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 마련함¹¹⁾
- 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
- 2024년도 공기업 및 준정부기관 윤리경영 배점은 2.5점으로 확정됨¹²⁾

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

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

12) 출처 : 2024년도 공공기관 경영평가편람(기획재정부, 2023. 12)

<표 10> 2024년 공공기관 경영평가 윤리경영 지표

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

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 화두임¹³⁾
- 기업의 ESG 경영 필요성은 증가하고 있으나 동시에 ESG 경영 추진과 평가 대응에 대한 방향이 정립되어 있지 않아 기업입장에서 ESG 경영 도입에 어려움을 겪고 있음. 이에 산업통상자원부는 2021년 12월, 국내 상황을 고려한 ESG 요소를 제시하고 산업 전반의 ESG 수준 제고를 위한 범용적 가이드라인인 ‘K-ESG 가이드라인’을 제시함
- K-ESG 가이드라인의 분류 체계는 ESG 정의를 기반으로 ESG 관련 정보 공개여부 측정 항목을 추가하여, 정보공개(Public), 환경(Environmental), 사회(Social), 지배구조 (Governance) 4개 영역을 기준으로 가이드라인 대분류를 설정함
- 진단항목은 총 61개로, 정보공개(P) 5개, 환경(E) 17개, 사회(S) 22개, 지배구조(G) 17개 문항으로 구성되어 있으며, 인권경영과 관련성이 높은 사회(S) 영역의 진단항목은 다음과 같음
 - 사회(Social) 영역의 진단항목의 범주는 목표, 노동, 다양성 및 양성평등, 산업안전, 동반성장, 지역사회, 정보보호, 사회법/규제 위반의 8개 범주로 구성됨

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

<표 11> K-ESG 가이드라인-사회(Social) 영역 진단항목

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

바. 고용노동부

(1) 고용노동부의 산재 사망사고 감소 대책

- 고용노동부는 2021년 사고사망 20% 감축을 위해 전 부처의 역량을 집중하여 산재 사망사고 감소를 추진해나가기로 함¹⁴⁾

① 사망사고 발생 위험 사업장의 안전관리 강화

- 건설현장 규모별 사망사고 예방
 - 대규모 현장, 본사 중심의 책임관리 실시, 중소기업 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 행·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
- 대규모 기업의 안전보건관리체계 조기 구축 독려

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

- 중·소규모 기업의 안전보건관리체계 구축 지원을 위해 「안전관리 현장 지원단」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 의미함¹⁵⁾
- 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 내용¹⁶⁾

- 2020년 산업안전보건법 전면개정, 2021년 중대재해처벌법 제정 및 2022년 1월 중대재해처벌법 시행을 앞두고 민간기업과 공공기관 모두 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 중대재해처벌법은 징역 하한선을 정해 놓아 중대산업재해발생 시 경영책임자의 실형은 불가피한 상황임
- 따라서 산업안전을 위한 실행방안 마련, 모니터링 체계 강화 등이 요구됨

15) 출처 : 중대재해처벌법(한경 경제용어사전, 네이버 지식백과)

16) 출처 : 산업안전보건법 및 중대재해 처벌 등에 관한 법률

<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	<p>중대재해 : 산업재해 중</p> <ul style="list-style-type: none"> ㉠ 사망자 1명 이상 ㉡ 3개월 이상 요양이 필요한 부상자 동시 2명 이상 ㉢ 부상자 또는 직업성질병자 동시 10명 이상 	<p>중대산업재해 : 산업안전보건법상 산업재해 중</p> <ul style="list-style-type: none"> ㉠ 사망자 1명 이상 ㉡ 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자 2명 이상 ㉢ 동일한 유해요인으로 급성중독 등 직업성질병자 1년 내 3명 이상
의무내용	<p>사업주의 안전조치</p> <ul style="list-style-type: none"> ㉠ 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 <p>사업주의 보건조치</p> <ul style="list-style-type: none"> ㉠ 유해가스나 병원체 등 위험물질 ㉡ 신체에 부담을 주는 등 위험한 작업 ㉢ 환기·청결 등 적정기준 유지 	<p>개인사업주 또는 경영책임자등의 종사자에 대한 안전·보건 확보 의무</p> <ul style="list-style-type: none"> ㉠ 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 <p>※ ㉠~㉣의 구체적인 사항은 시행령에 위임</p>

<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

4. 유관기관 인권침해 사례

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

<표 13> 공공기관 인권침해 사례 분석

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

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 문화예술을 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 창작 지원과 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 지속’ 으로 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 역량 강화, 사회적가치 실현의 4대 핵심전략을 도출하였으며, 이를 기반으로 중장기 발전계획과 중장기 추진로드맵을 수립함¹⁷⁾
- 재단은 4대 핵심전략과 연계한 ① 뉴노멀 문화예술 선도, ② 시민중심, ③ 문화동반성장, ④ 문화평등 실현, ⑤ 문화공간 저변 확대, ⑥ 지속성장경영의 6대 경영방침을 수립하고 추진함¹⁸⁾

<그림 11> 화성시문화재단 미션 및 비전

문화재단 설립목적 (경관 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 뉴노멀 문화예술 선도	② 시민중심	③ 문화동반성장
	변화하는 문화정책 연구 및 사업 운영	시민이 원하고 참여하는 문화예술 콘텐츠 개발	지역 문화예술인 역량강화 및 창작여건 지원
	④ 문화평등 실현	⑤ 문화공간 저변확대	⑥ 지속성장경영
	일상에서 누구나 누리는 문화환경 조성	지역 내 문화거점으로 도서관 역할 확장	소통협력 조직구성, 내부 조직원 역량강화 사회적 책임 경영

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

18) 출처 : 2023년도 화성시문화재단 경영실적보고서(화성시문화재단, 2024. 04)

(2) 재단 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 도출함¹⁹⁾

<그림 12> 화성시문화재단 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
중장기 로드맵	[1단계] 도입기 ('22)	[2단계] 정착기 ('23~'24)	[3단계] 확산기 ('25~)
	ESG 경영 체계 도입	ESG 경영 내재화	ESG 가치 확산 및 고도화
	· ESG 경영 선포 · ESG 추진전략 수립 · ESG 경영 공감대 형성	· ESG 실천 문화 확산 · 지역 사회 ESG 가치 공유	· ESG 경영체계 고도화 · 전략과제 확대 추진

- 재단은 ESG 경영전략체계에 따라 2023년 9개 분야 75개 실천과제(세부 포함)를 추진하였으며, 71개 실천과제는 100% 이상의 실적을 달성하였으나, 4개 실천과제는 목표를 달성하지 못함
 - (환경) 11-8. <공유, 생태, 환경> 특화주제 문화사업 운영 87.5%
 - (사회) 12-5. <찾아가는 공연장> 프리버스킹으로 예술인 발굴 53.3%
 - (사회) 19. ESS 저장설비 및 전기차 화재 대응 소방훈련 실시 70%
 - (지배구조) 28-2. 문화자치 주민협의체 <화목한 화성> 50%
- ESG 경영 실천을 위한 환경 관련 정책제안 등 구체인 사업계획 수립 예정

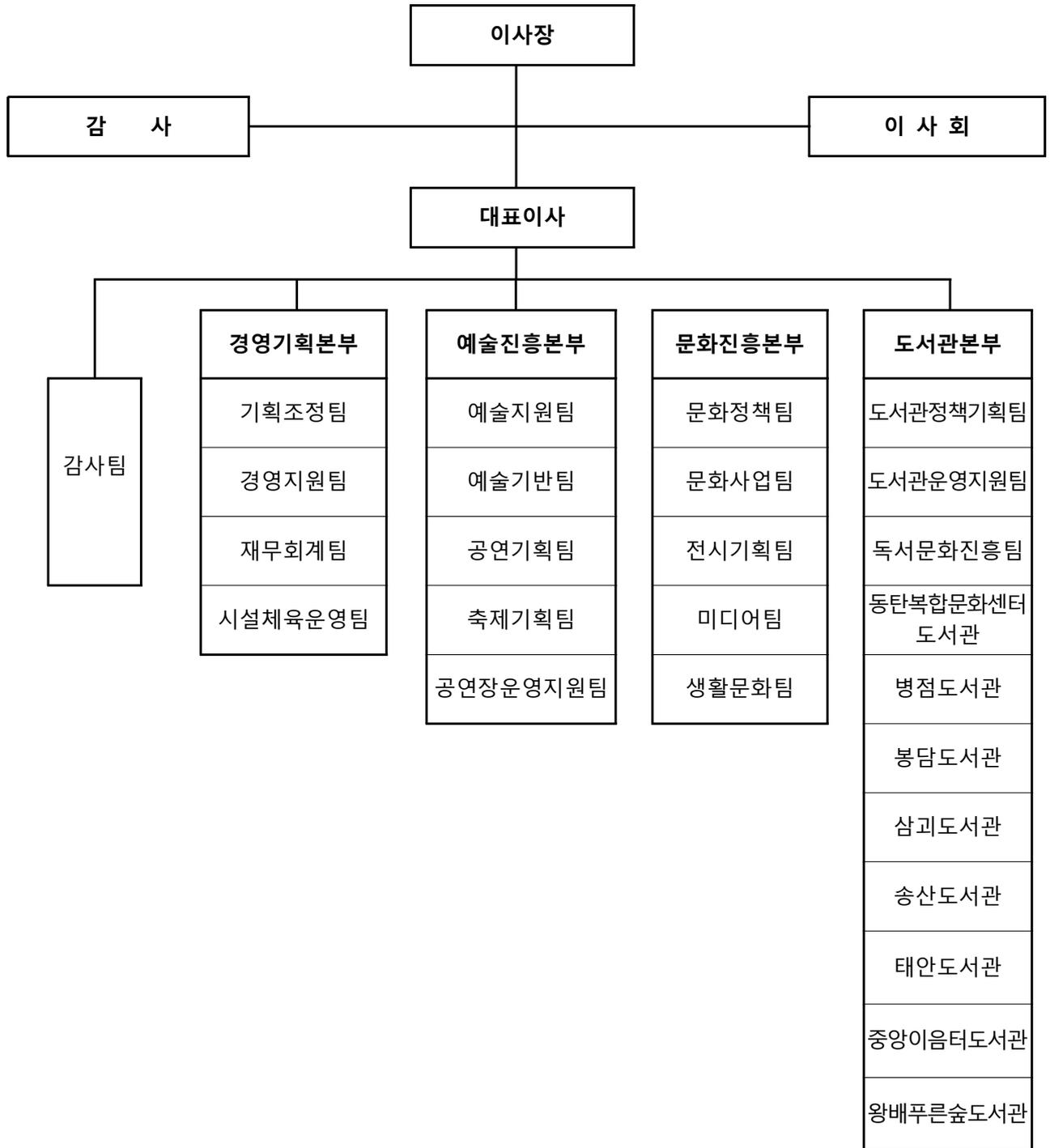
19) 출처 : 2023년 ESG 경영 추진계획(안)(화성시문화재단, 2023. 05)

나. 재단 조직 및 인력 현황

(1) 재단의 조직구조(2024년 6월 기준)

- 재단은 이사장, 이사회/감사, 대표이사 및 4본부 18팀 8관으로 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"> • 부패방지, 인권경영, 내·외부 감사 • 청렴도관리, 청렴시민감사관 운영
경영기획본부	<ul style="list-style-type: none"> • 예산, 경영평가, 기관성과, 대외협력 • 임원 및 이사회, 제규정, 홍보 • 인사, 채용, 조직, 노무, 보수, 복무 • 교육훈련, 행사, 기관봉사, 전산 • 복리후생, 휴양시설 관리, 기록물관리 • 계약, 지출, 수입금, 재물관리 • 급여, 퇴직금, 기부금운영, 4대보험 • 동탄복합문화센터 운영 및 관리 • 스포츠 프로그램 운영(수영·헬스)
예술진흥본부	<ul style="list-style-type: none"> • 문화취약층특화지원, 예술활동지원 • 신진예술자립지원, 모든예술31 • 문화예술후원, 지역예술유통 • 기부금, 거점활성화 • 공연기획, 공연장대관, 하우스관리 • 홍보 및 티켓관리, 공연연습센터관리 • 뱃놀이, 정조, 루나빛, 가족사랑,품앗이, 송년제야행사 축제 및 시민모닝터링단 기획·운영 • 공연장 무대시설관리
문화진흥본부	<ul style="list-style-type: none"> • 문화정책개발 및 연구조사 • 문화자치협의체 활성화, 관광사무 기반 구축 • 찾아가는 공연장, 라이징스타를 찾아라 • 코리요 홍보, 예술이음, 홍사용문화거리 운영 • 동탄아트스페이스, 화성열린문화예술공간 전시운영 • 관내유희공간 전시기획, 전시실대관 및 홍보 • 미디어센터 운영 및 관리 / 미디어교육 프로그램 운영 • 생활문화센터 운영 및 관리 / 생활문화교육 프로그램 운영
도서관본부	<ul style="list-style-type: none"> • 도서관 연간운영 계획수립 • 도서관본부 예산 및 전산관리 • 장서개발 관리 및 독서문화진흥사업 기획 • 동탄복합문화센터, 병점, 봉담, 삼괴, 송산, 태안, 중앙이음터, 왕배푸른숲도서관 운영·관리

(3) 재단의 인력구조(2024년 6월 기준)

- 재단의 정원은 365명, 현원은 337명으로 정원충족률은 92.3%로 나타났으며, 임원 1명, 일반직 213명, 무기계약직 13명, 공무원 110명으로 나타남

<표 16> 직렬별 정현원 현황

구분	계	임원	일반직	무기계약직	공무직
정원(명)	365	1	227	14	123
현원(명)	337	1	213	13	110
정원충족률(%)	92.3%	100.0%	93.8%	92.9%	89.4%

<표 17> 직급별 정현원 현황

구분	계	임원	2급	3급	4급	5급	6급	무기직	공무직
정원(명)	365	1	227	5	30	36	71	85	123
현원(명)	337	1	213	3	26	31	69	84	110
정원충족률(%)	92.3%	100.0%	93.8%	60.0%	86.7%	86.1%	97.2%	98.8%	89.4%

다. 재단 예산 및 주요사업 현황

(1) 재단의 예산 현황(2024년 2월 기준)

- 재단의 2024년 예산은 49,437백만 원으로 2023년 49,479백만 원 대비 108백만 원(▲2.2%)이 감소함
 - 2024년 예산은 인건비 20,461백만 원, 운영경비 27,902백만 원, 사업비 1,008백만 원으로 구성됨

<표 18> 수익·지출 예산총액

(단위: 천원)

구분	2024년	2023년	증감액	증감률
계	49,371,002	49,478,707	△107,705	△0.22%
인건비	20,461,207	19,797,976	663,231	3.35%
운영경비	27,901,998	28,683,206	△781,208	△2.72%
사업비	1,007,797	997,525	10,272	1.03%

(2) 재단의 2024년 주요 역점사업 현황(2024년 2월 기준)

- 재단의 2024년 주요 역점사업은 16개(예술진흥본부 6개, 문화진흥본부 6개, 도서관본부 4개)이며 총사업비는 9,285.3백만 원으로 나타남

<표 19> 재단의 주요 역점사업 현황

세부목표	주요역점사업		
	주요사업 목록	사업비	비고
총계	16개 사업	9,285.3	
	소계	5,045	
예술진흥본부	1. 화성예술활동지원	429	[반복]
	2. 화성형 문화예술 후원프로젝트	119	[반복]
	3. 거점 예술 활동 활성화 지원사업	597.3	[신규]
	4. 기획공연 운영	2,262	[반복]
	5. 화성 뱃놀이 축제	1,450	[반복]
	6. 가족사랑축제	188	[반복]
	소계	1,416	
문화진흥본부	7. 문화자치 협의체 운영	18	[반복]
	8. 찾아가는 공연장	329	[반복]
	9. 라이징스타를 찾아라	260	[반복]
	10. 기획전시 운영	519	[반복]
	11. 시민 크리에이터의 지속가능한 활동 기반 마련	52	[반복]
	12. 화성시 생활시장 화인	238	[반복]
	소계	2,824	
도서관본부	13. 생활 밀착 독서 기반 조성	1,838	[반복]
	14. 시민 배움과 성장을 위한 맞춤 독서 지원	730	[반복]
	15. 책 읽는 도시 화성 만들기	205	[반복]
	16. 시민 체험형 도서관 공간 조성	51	[신규]

2. 2024년 인권경영 추진 계획(안)

가. 인권경영 추진개요

(1) 추진목적

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

(2) 추진근거

- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼」(2018.08. 권고)
- 화성시문화재단 「인권경영지침」(2021.11.26. 제정)

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

1. 인권경영의 목표 및 기본방향
2. 인권경영 추진과제 및 실행전략
3. 인권영향평가 등 인권경영 실천 및 점검 의무에 관한 사항
4. 그 밖에 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

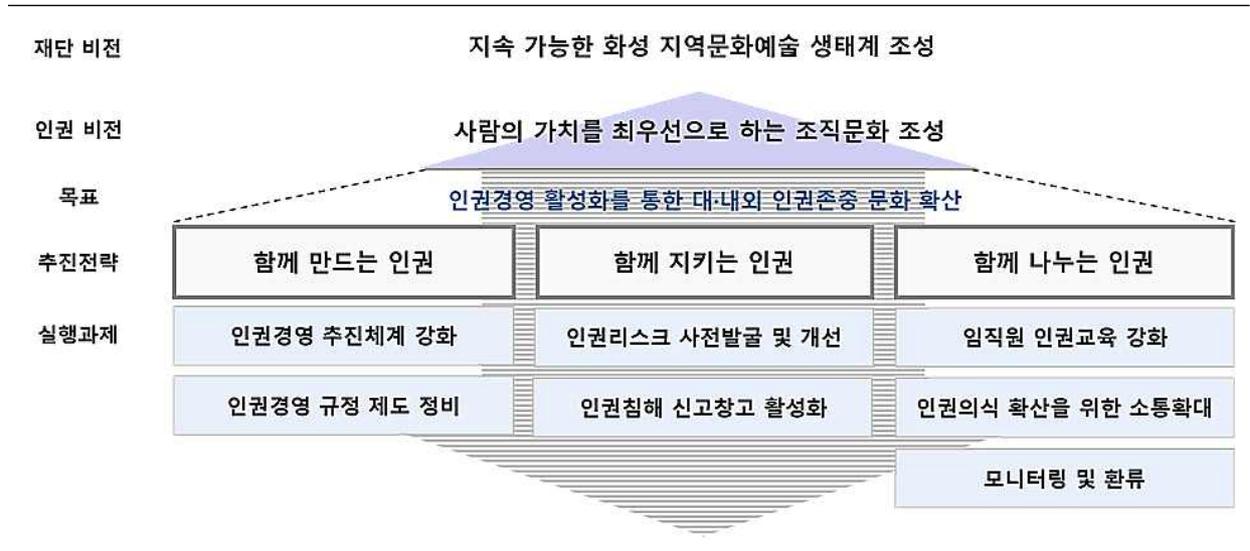
(3) 추진결과

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

나. 인권경영 추진체계도

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

<그림 13> 인권경영 추진체계도



다. 인권경영 세부 추진계획

(1) 전략 1. 함께 만드는 인권

① 인권경영 추진체계 강화

- (추진계획 보완·개선) 인권경영 추진계획 개선
 - 매년 전년도 실적 결과에 따라 개선사항 과제를 도출하여 차년도 인권경영 운영 계획 수립시 보완
- (인권경영위원회 내실화) 외부전문가 포함 및 운영 정례화
 - (활동강화) 인권침해 사항 발생 시 적극 참여하여 인권경영 업무전반에 걸친 의견제시 및 정책제언 등 인권제도 개선
 - (리스크 분석 및 조치) 인권영향평가 시행 및 결과에 대한 리스크 분석 및 조치사항 권고

② 인권경영 규정·제도 정비

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

(2) 전략 2. 함께 지키는 인권

① 인권리스크 사전발굴 및 개선

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

② 인권침해 신고 창구 활성화

- (신고제도) 인권위 웹진 공유 및 상담창구 활성화
 - 인권 관련 이슈, 인권 관련 상식 등 게시관 청렴마당 게시 공유하여 임직원 인권 지식 함양
 - 다양한 홍보채널을 활용하여 인권상담 방법 등 홍보
 - 인권침해 신고(성희롱/갑질 및 직장 내 괴롭힘 등) 및 상담부서
- (보호제도) 인권침해 피해자 보호 강화

- (내부) 괴롭힘, 성희롱 등 피해 사실에 대한 심리상담 서비스
- (외부) 고객의 부당한 행동(갑질 등)으로부터 직원 보호(전화 안내멘트 등)
- (2차 피해) 피해 확인 시 수사 의뢰 등 추가 조치를 통한 피해자 보호
- (제도 홍보) 구제절차의 적극적인 안내와 홍보를 통해 실효성 제고
 - 임직원 등 다양한 방법으로 갑질 및 인권침해 구제절차 방법 및 제도 소개
 - 재단 전자문서시스템 게시판 및 홈페이지 홍보, 관련 사례 배포
 - 관람객 및 고객에 의한 폭력 및 폭언 등에 대한 안내문 배너 제작 배부

(3) 전략 3. 함께 나누는 인권

① 임직원 인권교육 강화

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

② 인권의식 확산을 위한 대내외 소통 확대

- (세계 인권의 날 행사) 인권존중문화 확산을 통한 직원 상호존중의 가치 강조
 - 12월 인권주간 운영 추진 검토
 - ※ 세계 인권선언 기념일(2024.12.10.) 맞이하여 인권주간 운영기간(12.2~6)설정
- (조직문화 개선 프로그램) 직원 감성 터치 이벤트 추진으로 임직원의 자발적인 참여와 소통 추진
 - 예) 디퓨저·향수 제작 체험, 커피 강좌, 아로마테라피 등 문화체험 확산
- (심리상담 서비스) 감정노동 근로자의 직무 스트레스 완화 등을 위한 심리상담 서비스

- 직무스트레스 요인 측정 및 스트레스 완화를 위한 개별 상담
- 상담유형을 단기상담과 집중상담으로 구분하여 진행

③ 모니터링 및 환류

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

3. 재단의 인권경영 실행체계 진단

가. 인권경영 실행체계 개요

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

<표 20> 인권경영 실행체계

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

가. 기관장 인권경영 추진의지 선언

(1) 기관장 인권경영 추진의지 선언 현황

- 인권경영은 기관 활동 전반에 관련되고 기관 내 모든 부서에 관련되는 활동이므로 최고경영자의 적극적인 의지 없이는 인권경영 수준의 향상이 어려움. 따라서 인권경영 수준 향상을 위해서는 기관장의 확고한 인식이 가장 중요하며, 그 선언을 뒷받침할 수 있도록 기관장이 모범적으로 솔선 수범하여야 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 14> 인권경영선언 선포식



인권경영선언 선포식(수원화성신문, 2021. 12. 01.)

인권경영선언문

우리 수원화성신문재단은 시민의 행복을 우선으로 생활민중의 권익과 공익을 최우선으로 실현을 위하여 노력하며, '평등한 관계' 또는 '존엄의 존중'을 지향한다. 이를 위해 우리는 기관의 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 적극 실천하며, 임직원이 자제가 될 행동과 가치관단의 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 인권보조 권리를 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 연방되지 않도록 노력한다.

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

하나, 우리는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 시정을 반영하는 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 활동을 향유할 권리를 보장하며, 지역의 문화예술 가치 발굴과 시민의 문화향상을 위하여 지속적으로 노력한다.

화성신문재단 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 노력해야 하지만 現 대표이사 취임(2023년 1월) 이후, 인권경영선언 선포식을 개최하지 않은 것으로 확인됨
- 따라서 2024년 총무식이나 2025년 시무식 등에서 대표이사의 인권경영 추진 의지를 선언할 필요성이 있음. 그리고 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.
- 마지막으로 재단 인권경영 선언문에 명시되어 있는 임직원에 대표이사를 포함하여 대표이사(임직원 포함) 또는 임직원(대표이사 포함) 등으로 개선할 것을 권고함

나. 인권경영 추진조직 구축

(1) 인권경영 추진조직 개요

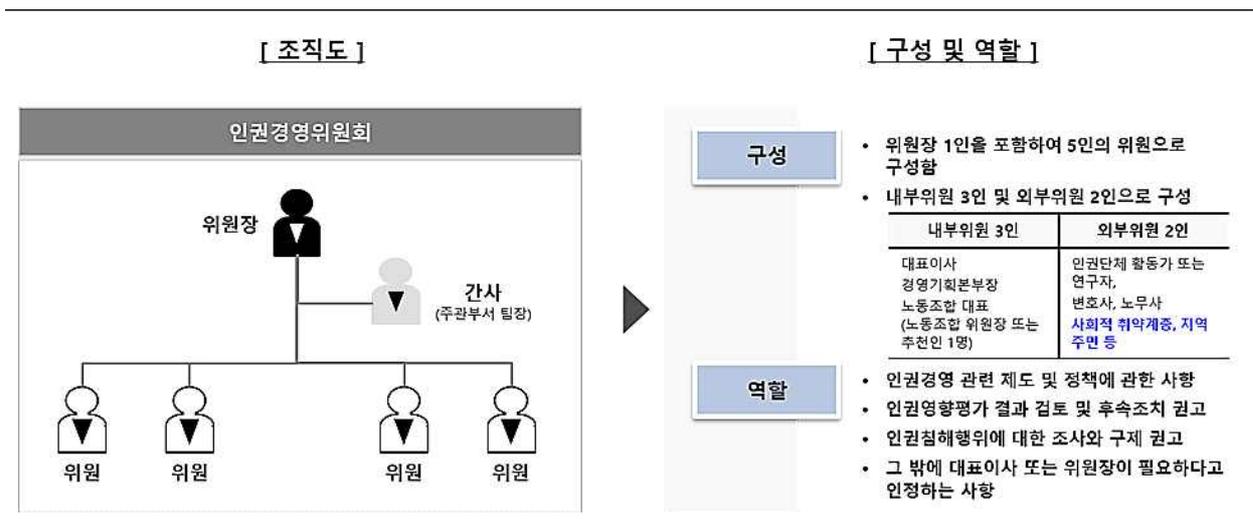
- 인권경영을 효율적이고 지속적으로 추진하기 위해서는 이를 실행하는 전담 부서와 인권경영담당자, 의사결정기구 등 인권경영 추진조직이 필요함. 추진조직이 없다면 효과적인 인권경영 추진에 장애요인으로 작용할 수 있으므로 인권경영 추진조직 구축은 기관의 인권경영 문화 정착을 위한 필수적인 요소라 할 수 있음

(2) 인권경영 추진조직 현황

① 인권경영위원회

- 재단은 인권경영 지침 제22조(설치 및 기능), 제23조(구성)에 따라 인권경영위원회를 구성하기 위하여 내부위원²⁰⁾ 1명(노동조합 추천인 1인)과 외부위원 2명(연임, 2024.03.16.~2026.03.15)을 모집하여 인권경영위원회 구성을 완료함. 인권경영위원회는 인권경영과 관련한 기본 정책이나 방침을 결정하는 최고의사결정기구로 볼 수 있음

<그림 15> 인권경영위원회 구성 및 역할



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

<표 21> 인권경영위원회 구성 및 명단(2024년 8월 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	이호성	노동조합 조합원		
4	위촉직	위원	이희훈	선문대학교 법경찰학과(교수)	2024.03.16. ~ 2026.03.15.	1회 연임
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, 인권 침해행위에 대한 조사와 구제 권고 등의 역할을 수행하고, 정기회의는 매년 1회 이상 개최함을 원칙으로 하고 있음
 - 2023년 8월 17일 인권경영위원회 정기회의 개최(3명 참석, 내부 2명, 외부 1명): 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 체크리스트 심의·의결
 - 2023년 10월 20일 인권경영위원회 서면·의견 진행(4명 참석, 내부 2명, 외부 2명): 2023년도 인권영향평가 결과 보고 및 심의·의결

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 2024년 8월 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 최고의사결정기구로서의 위상을 확립하고 있는 것으로 판단됨. 다만 내부위원 3명, 외부위원 2명으로 구성되어 있기 때문에 의사결정의 투명성을 충분히 보장하기 위해서는 외부위원을 과반수 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
- 2023년 재단 인권경영위원회의 위원 참석률은 60%(내부위원 3명 중 2명 참석, 외부위원 2명 중 1명 참석)로 나타나 외부위원 참석률 제고를 위한 방안 마련이 필요할 것으로 판단됨
 - 인권경영위원회 미참석에 대한 패널티 강화(2회 미참석 시 연임 불가 등)
- 인권경영위원회는 구성으로만 그치는 것이 아니라 실질적인 운영이 더욱 중요하기 때문에 2024년 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 업무 분리 또는 인력 보강을 권고²¹⁾함
 - 인권경영과 잡질, 성희롱 고충상담 업무를 추진할 수 있는 전담부서 신설도 고려 필요

21) 화성시여성가족청소년재단의 경우, 화성시문화재단 정원의 50% 수준(186명)이지만 윤리감사팀에 3명 배치

다. 인권경영 평가시스템 구축

(1) 인권경영 평가시스템 현황

- 인권경영 평가시스템은 기관의 인권경영 활동 전반을 진단하고 평가함으로써 결론적으로 이를 개선·보완하기 위한 시스템을 의미함. 다방면의 평가를 통해 기관의 인권경영 제도적·실천적 수준을 객관적으로 진단하고, 그 결과를 근거로 향후 기관의 인권경영 전략과제 및 개선방안, 사업추진 방향을 모색할 수 있음. 따라서 인권경영 평가시스템은 기관의 인권경영 제도 및 활동 추진에 필수적인 요소이며, 인권경영 이행의 효과성과 완성도를 높일 수 있는 요소라 할 수 있음
- 재단은 인권리스크 파악을 위해 2023년 기관운영 및 주요사업 인권영향평가를 실시함. 기관운영 인권영향평가는 기관 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로, 인권경영 체계, 고용, 노동권, 산업안전, 협력업체, 고객, 직원 등 10개 평가분야를 대상으로 인권영향평가를 실시함
- 주요사업 인권영향평가는 기관이 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로, 해당 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위한 목적으로 실시하는 평가를 의미함. 2023년 주요사업 인권영향평가는 ‘도서관 운영 및 사업²²⁾’을 대상으로 사업기획, 공정운영, 사회약자 이용편의 보장, 안전보장, 고객 인권 보호, 직원 인권 보호, 사업결과 및 환류 7개 평가분야를 대상으로 인권영향평가를 실시함

22) 2022년 주요사업: 공연장 운영 및 사업

<표 22> 화성시문화재단 인권영향평가 분야

구분	평가항목	평가지표			평가결과		
		2023	2022	차이	2023	2022	차이
기관 운영	1. 인권경영 체제의 구축	29	25	+4	93.1	88.0	+5.1
	2. 고용상의 비차별	14	16	-2	100.0	92.3	+7.7
	3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	12	14	-2	100.0	100.0	-
	4. 강제 노동의 금지	5	6	-1	100.0	100.0	-
	5. 아동노동의 금지	3	3	-	100.0	100.0	-
	6. 산업안전 보장	20	16	+4	100.0	93.8	+6.2
	7. 책임 있는 공급망 관리	8	7	+1	75.0	64.3	+10.7
	8. 환경권 보장	11	11	-	95.5	36.4	+59.1
	9. 고객인권보호	14	11	+3	100.0	100.0	-
	10. 직원인권보호	19	18	+1	94.7	77.8	+16.9
	계	135	127	+8	95.9	84.7	+11.2
주요 사업	1. 사업기획(신설)	3	-	+3	83.3		-
	2. 공정운영	7	10	-3	100.0	100.0	0.0
	3. 사회약자 이용편의 보장	3	4	-1	100.0	75.0	25.0
	4. 안전보장	6	5	+1	100.0	90.0	10.0
	5. 고객 인권 보호	5	4	+1	90.0	100.0	-10.0
	6. 직원 인권 보호	4	6	-2	87.5	66.7	20.8
	7. 사업결과 및 환류(신설)	3		+3	100.0		-
	계	31	29	+2	95.2	87.9	7.4

- 기관운영 인권영향평가 결과, **95.9점(1등급)으로 전년대비 11.2점 상승한** 것으로 나타났으나, **인권경영 체제의 구축, 책임 있는 공급망 관리, 환경권 보장, 직원인권 보장 4개 평가분야**에서 개선 필요성이 있는 것으로 평가됨
 - 인권경영 체제의 구축을 위해 인권경영 실태조사 정례화, 인권경영 성과 공개, 인권교육 정례화 등이 미흡한 것으로 평가됨
 - 책임 있는 공급망 관리를 위해 협력기관 등의 인권경영 실천 지원(인권 존중 의무이행 서약서 도입, 부당계약 자가진단 체크리스트를 통한 자가진단)과 협력회사의 인권보호 모니터링 등이 미흡한 것으로 평가됨

- 환경권 보장을 위해 환경정보의 공개가 미흡한 것으로 평가됨
- 직원 인권 보호를 위해 재단 직원의 인권침해 구제 및 예방을 위한 지원 방안 마련과 인권침해 직원의 심리치료 및 정신적 회복을 위한 지원 등이 미흡한 것으로 평가됨
- 주요사업 인권영향평가 결과, 사업기획, 고객 인권 보호, 직원 인권 보호 3개 평가분야에서 개선 필요성이 있는 것으로 평가됨
 - 도서관 운영이나 프로그램 기획 단계에서 고객/직원 등의 인권보호를 위한 내용(인권침해 방지, 인권침해 시 대응방안 등)의 반영이 미흡한 것으로 평가됨
 - 도서관 행사 및 프로그램 진행자를 대상으로 하는 인권침해 예방 교육은 미흡한 것으로 평가됨
 - 도서관 이용, 도서관 프로그램 신청 및 안내, 운영과정에서 발생할 수 있는 부당한 요구, 갑질, 언어폭력 등에 적절하게 대응할 수 있는 매뉴얼이나 방침은 미흡한 것으로 평가됨

(2) 인권경영 평가시스템 개선의견

- 재단은 2023년 인권영향평가 결과를 기반으로 14개 개선과제를 도출하고 개선과제 이행을 위해 노력하고 있는 것으로 확인됨. 개선과제 이행실적에 대한 지속적인 모니터링을 통해 추진실적을 점검하고, 이행실적 제고를 위한 노력은 필요할 것으로 판단됨
- 향후에도 정기적인 기관운영·주요사업 인권영향평가를 통해 실재적, 잠재적 인권리스크를 식별할 필요가 있으며, 자체평가와 더불어 외부 전문기관을 통한 기관운영 및 주요사업 인권영향평가의 정기적인 실시를 권장함
- 재단은 현재 임직원의 인권경영 의식 수준을 파악하기 위한 인권경영 실태 조사를 실시하고 있으나, 재단 직원을 대상으로 인권경영 현황에 대한 인터뷰는 수행하지 않는 것으로 확인됨. 2023년 인권경영 실태조사 이후,

연도별 개선 및 인식 변화에 대한 추이 분석 등을 위해 지속적으로 인권 경영 실태조사를 실시할 것을 권고함

- 마지막으로 책임 있는 공급망 관리를 위해 협력회사의 인권경영 모니터링을 위한 실태조사 등도 필요할 것으로 판단됨

<표 23> 2023년 인권경영 개선과제

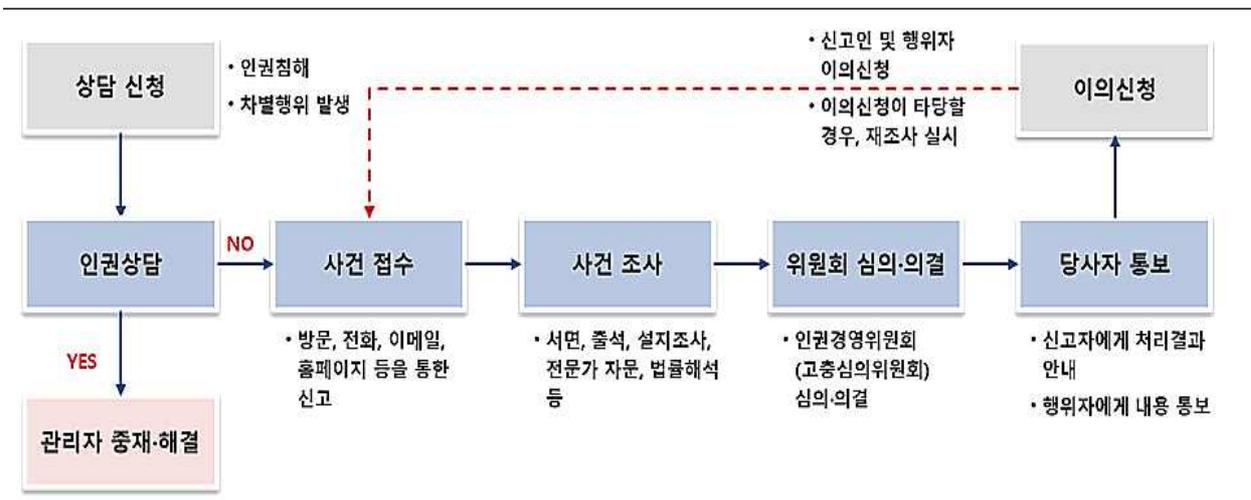
구분	평가항목	세부과제	협조부서
기관 운영	인권경영 체제의 구축	• 대표이사의 인권경영 메시지 홈페이지 또는 사내 인트라넷에 게시	감사팀
		• 인권경영 실태조사(연1회 이상)을 실시하고 공유	감사팀
		• 인권경영 선언문 및 지침 개정	감사팀
		• 인권 교육을 지속적이고 정기적으로 실시 권장	총무팀
	책임있는 공급망 관리	• 인권보호에 대한 의무이행을 위한 인권존중 의무이행 서약서 요구	전 부서
		• 불공정 거래 개선 및 공정거래 환경 조성을 위해 부당계약 자가진단 체크리스트 등을 활용한 자가진단의 필요성	재무회계팀 외 해당부서
	환경권 보장	• 환경정보에 대한 정기적인 공개 필요	시설체육 운영팀
		• 정보의 공개 또는 제공할 수 있도록 하는 규정이나 제도 개선 요구	시설체육 운영팀
	직원 인권보호	• 사법적/비사법적 지원을 제공할 수 있는 지원방안 마련 필요	총무팀
		• 외상 후 스트레스 등의 치료를 위한 지원 필요	총무팀
주요 사업	사업기획	• 고객/직원 등의 인권보호를 위한 내용(인권침해 예방, 인권침해 시 대응 방안 등)이 반영된 사업계획 수립이 필요	해당 전 부서
	고객인권 보호	• 행사 및 프로그램 진행자로부터 발생가능한 인권침해 예방을 위해 인권교육을 실시할 필요성	해당 전 부서
		• 인권침해 예방 안내책자, 매뉴얼, 공문 등의 서면자료 제공 등의 노력 필요	해당 전 부서
직원인권 보호	• 부당한 요구, 갑질, 언어폭력 등에 적절하게 대응할 수 있는 매뉴얼이나 방침 개발이 필요.	해당 전 부서	

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 마련²³⁾하고 있으며, 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼을 작성하여 배포하고 있음. 그리고 온·오프라인 신고 채널을 상시 운영하고 있음

<그림 16> 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

23) 인권경영 지침 제6장(인권침해구제) 제31조

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 강화할 것으로 판단됨. 리플렛, 포스터 등을 통해 신고방법 및 구제절차를 안내하는 방법을 다양화할 필요성이 있으며, 홈페이지 내 인권경영 카테고리별 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 인권존중 문화 확산 및 인권경영에 대한 임직원의 의식 제고를 위해 직장 내 괴롭힘 방지 및 갑질 예방 교육, 세상변화와 문화다양성 교육 등 다양한 인권경영 교육 프로그램을 진행함

<그림 17> 인권경영 교육 및 공감대 확산 프로그램 운영 활동



세상변화와 문화다양성 교육(2023.08.03.)



직장 내 장애인 인식개선 교육(2024.04.23.)

(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 24> 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, 인권영향 평가 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 교육을 진행하고 있으나 인권경영 공감대 확산 프로그램 등 실시하지 않고 있는 것으로 확인됨
- 인권경영 공감대 확산 프로그램은 임직원의 인권경영 인식 수준에 따라 다양한 형태와 내용으로 발전시켜 나갈 수 있음. 향후 임직원의 적극적이고 주도적으로 인권경영 활동에 참여할 수 있는 단계가 되면 인권존중 문화 확산 아이디어 공모전, 고위직 주도형 교육 및 캠페인 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

4. 재단의 인권경영 주요 이슈

가. 2023년 화성시 출자·출연기관 경영실적평가 편람²⁴⁾

- 2024년(2023년도) 화성시 출자·출연기관 경영실적평가 편람에서 제시하고 있는 인권경영(가중치 2.0점) 지표의 정의 및 평가내용은 다음과 같음

<표 25> 2024년 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"> • <u>모범거래모델 도입* 여부 등 불공정 거래 개선</u> 및 공정거래 환경 조성 노력과 성과 * 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 • <u>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</u> * 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. - 구제절차란 피해자 보호와 구제를 위한 절차로써 제도화는 구제절차 지침, 매뉴얼, 가이드라인을 의미하고 대상은 내부직원, 고객, 지역주민, 이해관계자를 포함해야 하며 시행에 대한 평가와 개선은 제도 운영의 실적과 성과 그리고 효용성에 대한 평가와 개선 실적을 의미한다(개선실적 없는 경우 기관의 상황 및 내용 고려하여 평가). • 각 보고서를 통합한 최종보고서가 있는 경우 최종보고서로 평가한다. 				

24) 출처 : 2024년 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 2024년 7월 19일부터 8월 2일까지 15일간 온라인 설문조사를 진행하였으며, 재단 직원 339명 중 185명이 응답하여 응답률은 54.6%²⁵⁾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 339명 대상 • 339명 중 185명 응답(응답률 54.6%, 전년대비 11.0% 증가)
조사 방법	• 웹(web)과 모바일 기반의 온라인 설문조사(online survey)
조사 기간	• 2024년 7월 19일(금) ~ 8월 2일(금), 15일간 진행

(2) 응답자 특성

- 2024년 인권경영 실태조사의 성별 및 직급에 따른 응답 현황은 다음과 같음

<표 27> 인권경영 실태조사 응답자 특성

성별	구분	남성	여성	계		
	응답	63(34.1%)	122(65.9%)	185(100.0%)		
직급	구분	3급 이상	4급	5급	6급	공무직
	응답	21(11.4%)	19(10.3%)	42(22.7%)	51(27.6%)	38(20.5%)
	구분	무기직근로자	기간제근로자	기타	총계	
	응답	4(2.2%)	8(4.3%)	7(4.4%)	185(100.0%)	

25) 2023년 응답률 43.6%(159명 응답/365명 대상) 대비 11.0% 증가

나. 점수 산출 방식

- 5점 척도 문항의 경우, 100점으로 환산하고 15개 항목을 단순평균하여 종합점수를 산출함
 - 100점 환산 공식 : $60점 + 10 \times (5점\ 척도\ 점수 - 1)$
- 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

- 인권경영 실태조사 조사 내용은 인권경영 인식 수준, 인권경영체계 구축 수준, 인권침해 예방 노력 수준, 인권리스크 및 대응방안 마련, 기타 의견, 인구통계학적 질문 6개 분야 31개 항목으로 구성됨

<표 29> 인권경영 실태조사 조사 내용

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

인권침해 예방 노력 수준 ²⁶⁾	11	재단 직원의 고용상 차별대우(신설)	5점 척도
	12	결사 및 단체교섭의 자유 보장(신설)	5점 척도
	13	산업안전 및 보건 증진	5점 척도
	14	책임있는 협력사 관리	5점 척도
	15	이해관계자 인권 및 정보보호	5점 척도
	16	재단 직원의 인권보호(통합)	5점 척도
인권리스크 및 대응방안 마련	17	인권 취약 그룹	단일선택
	18	인권 취약 사업(임직원)	2개 선택
	19	인권 취약 사업(고객/이해관계자)	2개 선택
	20	재단 인트라넷 자유토론방 이용 경험(신설)	단일선택(Y/N)
	21	자유토론방 활용 목적이나 내용(신설)	단일선택
	22	자유토론방 운영의 적절성(신설)	단일선택
	23	자유토론방 개선방안(신설)	단일선택
	24	인권침해 경험	단일선택(Y/N)
	25	인권침해 유형	중복선택
	26	인권침해 주체	단일선택
	27	인권침해행위 대응방안	중복선택
	28	인권경영 개선방안	단일선택
기타 의견	29	인권보호·존중문화 확산을 위한 의견 및 건의사항	주관식
인구통계학적 질문	30	성별	단일선택
	31	직급	단일선택

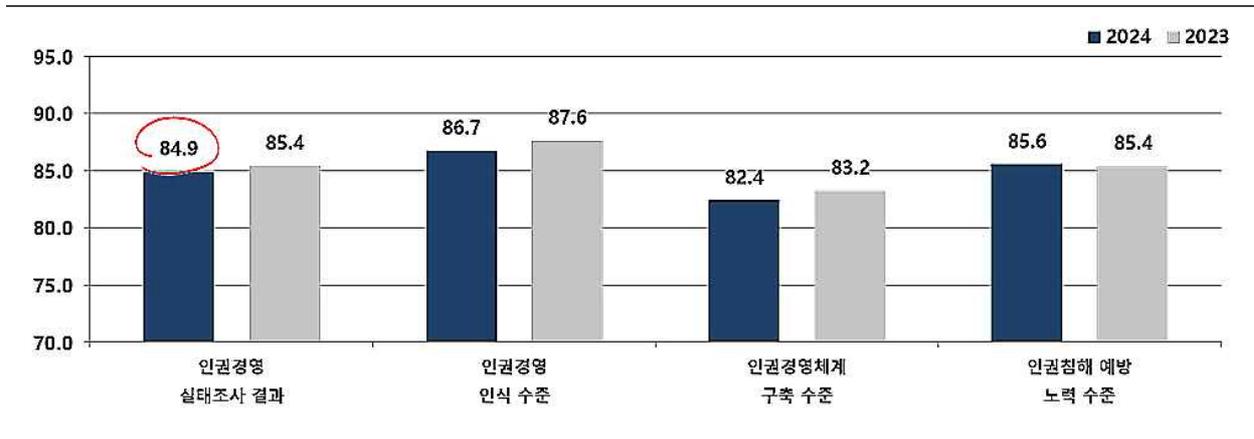
26) 2문항 신설, 1문항 통합·폐지로 2024년 인권침해 예방 노력 수준 분야는 6문항으로 재설정(5문항 → 6문항)

2. 인권경영 실태조사 결과

가. 인권경영 실태조사 3개 분야 결과

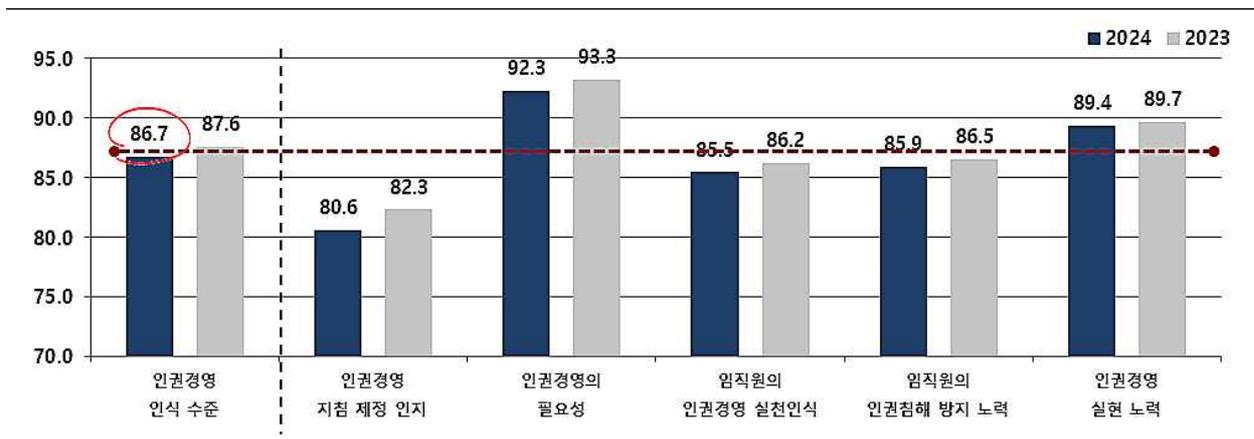
- 2024년 임직원 대상 인권경영 실태조사 결과, 종합점수는 84.9점(-0.5점)으로 나타났으며 인권경영 인식 수준은 86.7점(-0.9점), 인권경영체제 구축 수준은 82.4점(-0.8점), 인권침해 예방 노력 수준은 85.6점(+0.2점)으로 조사됨

<그림 18> 인권경영 실태조사 결과



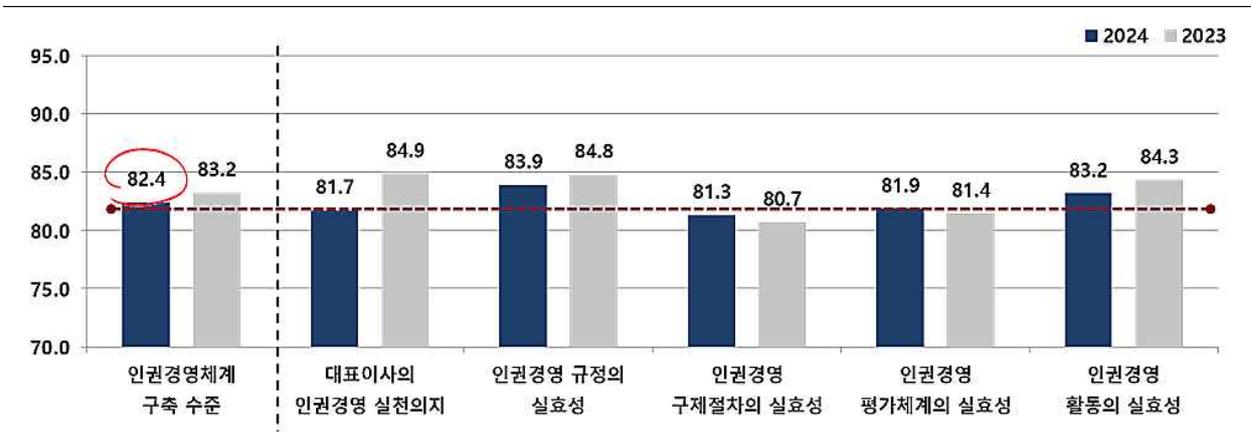
- 인권경영 인식 수준 분야 중 인권경영의 필요성이 92.3점(-0.9점)으로 가장 높게 나타났으나, 인권경영 지침 제정 인지는 80.6점(-1.7점)으로 가장 낮게 나타남(5개 항목 모두 전년대비 감소함)

<그림 19> 인권경영 인식 수준 분야 조사 결과



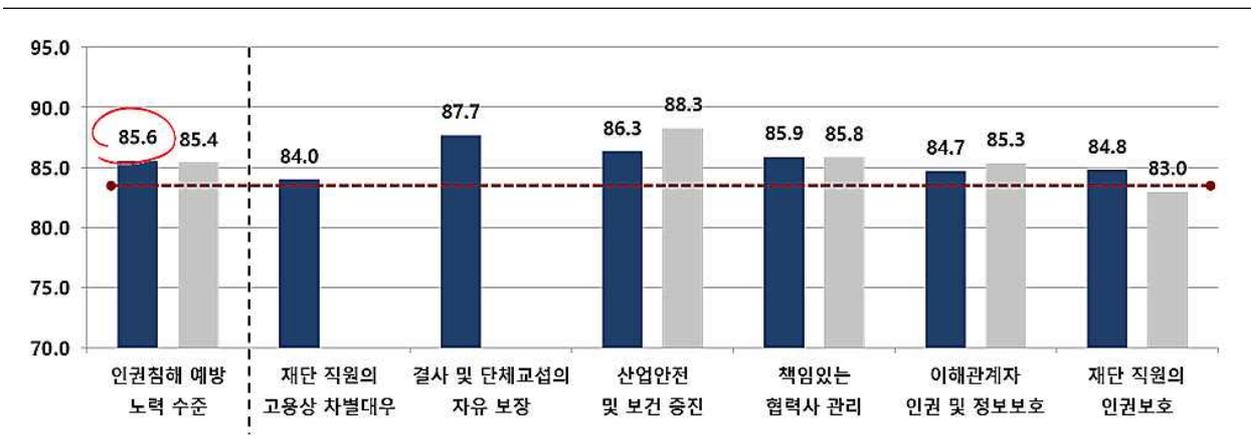
- 인권경영체계 구축 수준 분야 중 인권경영 규정의 실효성이 83.9점(-0.9점)으로 가장 높게 나타났으나, 인권경영 구체절차의 실효성(81.3점, +0.6점)과 대표이사의 인권경영 실천의지(81.7점, -3.2점)는 상대적으로 낮게 나타남
 - 5개 항목 중 인권경영 구체절차의 실효성(81.3점, +0.6점), 인권경영 평가체계의 실효성(81.9점, +0.4점) 2개 항목의 점수만 상승함

<그림 20> 인권경영체계 구축 수준 분야 조사 결과



- 인권침해 예방 노력 수준 분야 중 결사 및 단체교섭의 자유 보장이 87.7점으로 가장 높게 나타났으나, 재단 직원의 고용상 차별대우는 84.0점으로 상대적으로 낮게 나타남
 - 6개 항목 중 재단 직원의 인권보호(84.8점, +19.점) 항목은 상승하였으나, 산업안전 및 보건 증진(86.3점, -2.0점), 이해관계자 인권 및 정보보호(84.7점, -0.6점) 2개 항목의 점수는 하락함

<그림 21> 인권침해 예방 노력 수준 분야 조사 결과



나. 인권리스크 및 대응방안 마련 조사 결과

- 재단의 임직원에게 인권침해 리스크가 가장 높은 사업은 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영(22.7%), 도서 대여·반납(20.2%), 주차장 운영(18.9%), 화성 뱃놀이 축제 및 정조 효 문화제(7.9%), 공연장(기획공연·대관)운영(6.8%) 등의 순으로 나타남
- 재단 고객 및 이해관계자에게 인권침해 리스크가 가장 높은 사업은 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영(10.5%), 화성예술활동지원(9.9%), 도서 대여·반납(9.4%), 공연장(기획공연·대관)운영(8.8%), 화성형 문화예술 후원프로젝트(8.6%) 등의 순으로 나타남²⁷⁾

<표 30> 인권침해 리스크가 가장 높은 사업

No	사업명(임직원 관점)	응답	비율	사업명(고객/이해관계자 관점)	응답	비율
1	화성예술활동지원	23	4.1	화성예술활동지원	55	9.9
2	화성형 문화예술 후원프로젝트	12	2.2	화성형 문화예술 후원프로젝트	48	8.6
3	거점 예술 활동 활성화 지원사업	8	1.4	거점 예술 활동 활성화 지원사업	47	8.5
4	스포츠(수영·헬스·생활체육)운영	126	22.7	스포츠(수영·헬스·생활체육)운영	58	10.5
5	화성 뱃놀이 축제 및 정조 효 문화제	44	7.9	화성 뱃놀이 축제 및 정조 효 문화제	36	6.5
6	공연장(기획공연·대관)운영	38	6.8	공연장(기획공연·대관)운영	49	8.8
7	기획전시 운영	3	0.5	기획전시 운영	17	3.1
8	문화자치 협의체 운영	15	2.7	문화자치 협의체 운영	16	2.9
9	라이징스타를 찾아라	4	0.7	라이징스타를 찾아라	16	2.9
10	시민 크리에이터의 지속가능한 활동	6	1.1	시민 크리에이터의 지속가능한 활동	11	2.0
11	화성시 생활시장 화인	7	1.3	화성시 생활시장 화인	21	3.8
12	주차장 운영	105	18.9	주차장 운영	47	8.5
13	독서프로그램 운영	21	3.8	독서프로그램 운영	22	4.0
14	도서 대여·반납	112	20.2	도서 대여·반납	52	9.4
15	도서관의날·도서관 주간행사 운영	16	2.9	도서관의날·도서관 주간행사 운영	24	4.3
16	다문화 사업	15	2.7	다문화 사업	36	6.5

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

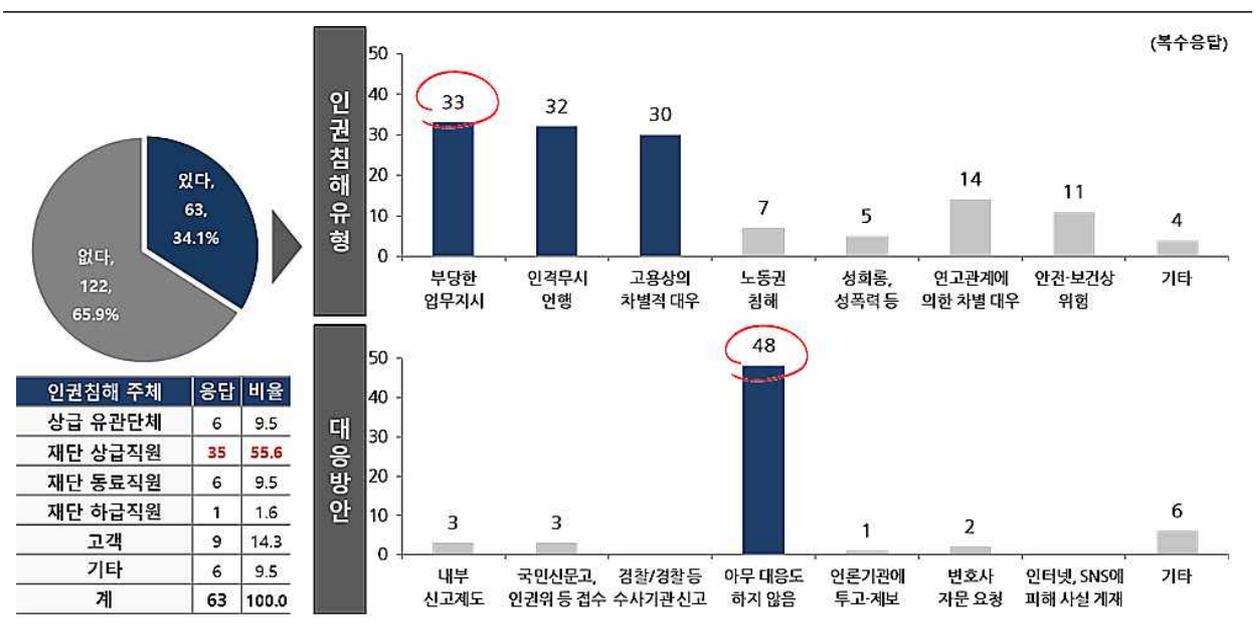
- 재난 내 인권침해 리스크가 가장 높은 그룹은 공무원 근로자(17.8%)로 나타났으며, 전문(사서, 시설)직 근로자(16.8%)와 기간제 근로자(16.8%)는 두 번째로 높게 나타남

<표 31> 인권침해 취약 그룹

구분	전문직	무기직	공무직	기간제	여성	남성	신입
비율	16.8	0.5	17.8	16.8	1.1	2.7	6.5
구분	지원부서	사업부서	임신/양육	장애직원	교대근무	퇴직예정	기타
비율	9.7	7.0	2.2	1.6	2.7	8.1	6.5

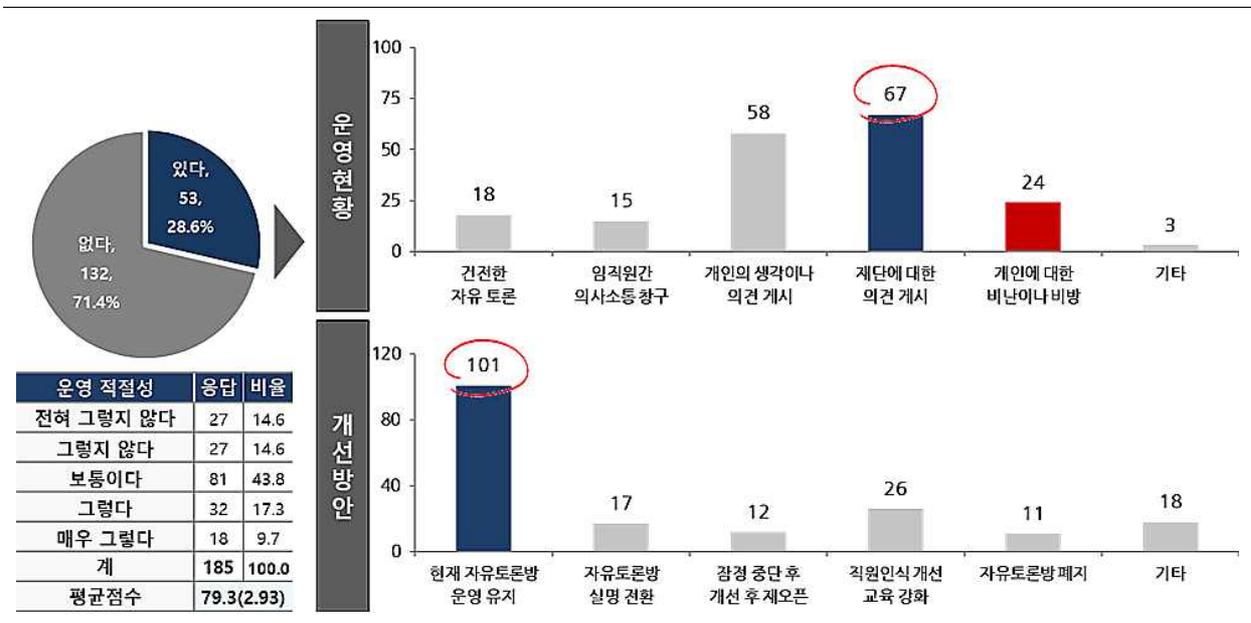
- 재난 내에서 인권침해 행위를 경험한 비율은 전체 응답자 중 **34.1%(63명/122명)**로 나타났으며, 인권침해 주체는 **재단 상급직원(55.6%)**, 고객(14.3%), 상급 유관단체(9.5%), 재단 동료직원(9.5%) 등의 순서로 나타남
 - 인권침해 유형으로는 **우월적 지위를 이용한 부당한 업무지시 (24.3%)**, **인격 무시 언행(폭언, 폭행, 외모비하 등)(23.5%)**, **고용상의 차별적 대우(평가, 승진, 이동배치 등)(22.1%)** 등의 순서로 나타남
 - 인권침해를 당한 경우, **아무 대응도 하지 않는다고 응답한 비율(76.2%)**이 가장 높게 나타남

<그림 22> 인권침해 유형 및 대응방법



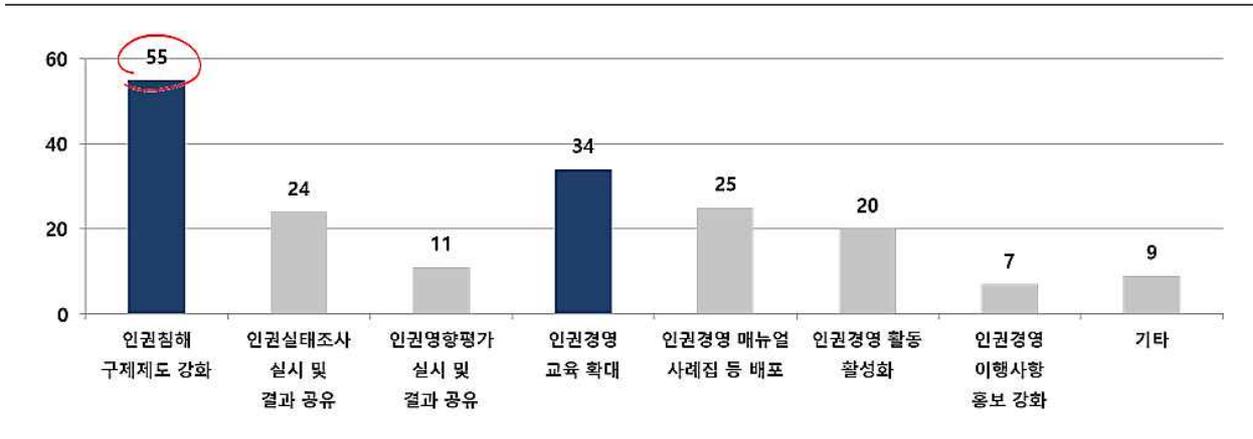
- 재단 인트라넷의 자유토론방에 글을 게시한 경험이 있는 비율은 전체 응답자 중 28.1%(63명/122명)로 나타났으며, 자유토론방 운영 적절성(평균 2.93점)에 대한 긍정적 응답은 27.0%, 부정적 응답은 29.2%로 나타남
 - 재단 자유토론방은 재단에 대한 의견 게시(36.2%), 개인의 생각이나 의견 게시(31.4%) 등으로 활용되는 것으로 나타났으나, 개인에 대한 비난이나 비방(13.0%) 목적으로 활용되는 경우도 적지 않는 것으로 나타남
 - 현재 자유토론방 운영을 유지하자는 의견(54.6%)이 가장 많았으나, 직원 인식 개선 교육 강화(14.1%), 자유토론방 실명 전환(9.2%), 자유토론방 잠정 중단 후 개선방안 마련 이후 재오픈(6.5%), 자유토론방 폐지(5.9%) 등의 의견을 고려할 때 재단의 자유토론방 개선은 반드시 필요할 것으로 판단됨

<그림 23> 재단 자유토론방 운영 현황 및 개선방안



- 재단의 인권리스크 방지 등 인권경영을 위한 개선방안에 대한 조사 결과, 규정 보완, 홍보 강화 등 인권침해 구제제도 강화(29.7%), 인권경영 교육 확대 (18.4%), 인권경영 가이드라인, 매뉴얼, 사례집 등 배포(13.5%), 인권경영 실태 조사 정기적 실시 및 결과 공유(13.0%) 등의 순으로 나타남

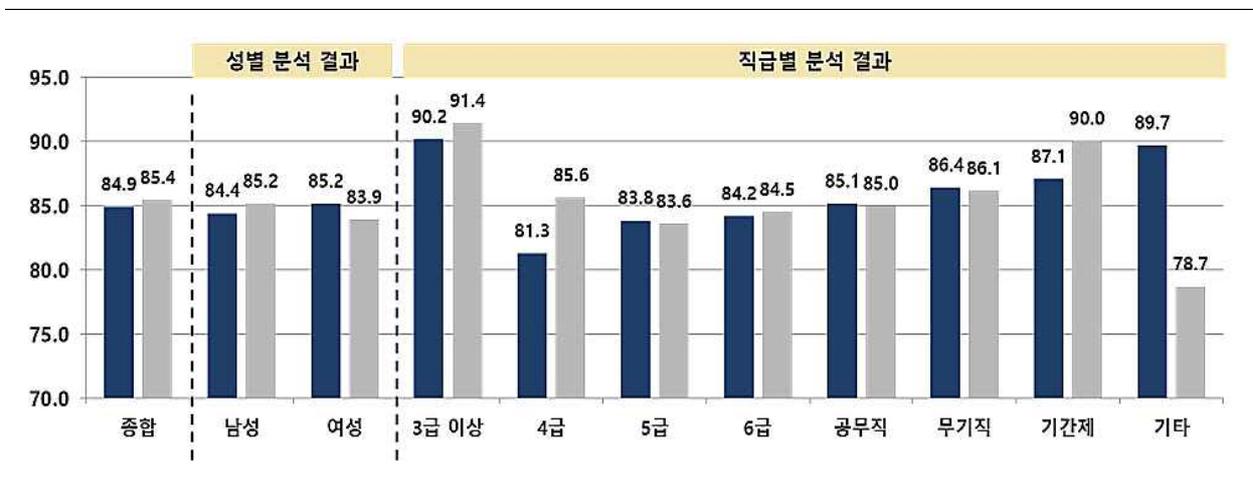
<그림 24> 인권경영 개선방안 조사 결과



다. 응답자 특성별 결과

- 인권경영 실태에 대한 성별 분석 결과, 여성은 85.2점(전년대비 1.3점 증가), 남성은 84.4점(전년대비 0.8점 감소)으로 여성이 0.8점 높은 것으로 조사되었으나 큰 차이는 없는 것으로 분석됨
- 인권경영 실태에 대한 직급별 분석 결과, 3급 이상(90.2점, 전년대비 1.3점 감소) 직원은 가장 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 조사되었으나 4급 직원(81.3점, 4.3점 감소)은 가장 부정적으로 인식하고 있는 것으로 조사됨
- 5급(83.8점, +0.2점), 6급(84.2점, -0.3점)은 평균 이하로 조사됨

<그림 25> 인권경영 실태조사 응답자 특성별 결과



3. 인권경영 실태조사 세부 결과 및 기타의견

가. 인권경영 실태조사 세부 결과

- 인권경영 실태조사 16개 설문 항목 중 인권경영의 필요성(92.3점)에 대해 가장 긍정적으로 인식하는 것으로 조사되었으며, 인권경영 실현 노력(89.4점), 결사 및 단체교섭의 자유 보장(87.7점)도 상대적으로 높게 나타남
- 인권경영 지침 제정 인지(80.6점)를 가장 부정적으로 인식하는 것으로 조사되었으며, 인권경영 구제절차의 실효성(81.4점), 대표이사의 인권경영 실천 의지(81.7점)도 상대적으로 낮게 나타남

<표 32> 인권경영 실태조사 세부 결과

설문 항목		응답빈도(%)					점수 (점)
		매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	
1	인권경영 지침 제정 인지	11.4	20.5	29.2	28.6	10.3	80.6
2	인권경영의 필요성	3.2	0.0	7.6	48.6	40.5	92.3
3	임직원의 인권경영 실천인식	7.0	5.9	30.3	38.9	17.8	85.5
4	임직원의 인권침해 방지 노력	5.9	7.6	27.6	38.9	20.0	85.9
5	인권경영 실현 노력	2.2	2.2	21.1	48.6	25.9	89.4
6	대표이사의 인권경영 실천의지	11.4	15.1	30.3	31.4	11.9	81.7
7	인권경영 규정의 실효성	6.5	9.7	35.7	34.6	13.5	83.9
8	인권경영 구제절차의 실효성	11.4	17.3	31.9	25.9	13.5	81.3
9	인권경영 평가체계의 실효성	9.2	13.5	38.4	27.0	11.9	81.9
10	인권경영 활동의 실효성	8.1	10.8	36.8	29.7	14.6	83.2
11	재단 직원의 고용상 차별대우	10.3	12.4	23.2	35.1	18.9	84.0
12	결사 및 단체교섭의 자유 보장	5.4	3.2	23.2	45.4	22.7	87.7
13	산업안전 및 보건 증진	7.0	5.4	25.4	41.6	20.5	86.3
14	책임있는 협력사 관리	4.9	6.5	33.0	36.2	19.5	85.9
15	이해관계자 인권 및 정보보호	6.5	5.9	38.9	31.4	17.3	84.7
16	재단 직원의 인권보호	8.1	9.2	27.0	37.8	17.8	84.8

나. 기타 의견 및 건의사항

- 인권보호·존중문화 확산을 위한 의견 및 건의사항으로 다양한 의견이 제시되었으나, 명예훼손, 인권침해 가능성이 높은 자유게시판 개선, 인권침해 피해자 보호조치 강화 및 가해자 처벌 강화, 악성민원에 대한 고객보호 조치 강화, 정기적인 인사(이동배치) 및 명확한 규정 재정립, 지속적인 인권의식 개선 교육(의무시간 확보) 및 홍보, 임직원 계층별 다양한 인권침해 사례 발굴 및 전파, 인권침해 피해 신고에 대한 익명성 보장 및 피해자 보호 강화 등에 대한 의견이 가장 많이 제시됨

- 명예훼손, 인권침해 가능성이 높은 자유게시판 개선 필요
- 인권침해사례 게시판 개설 필요
- 자유토론방 의견에 대한 공식적인 답변 필요(일정 수 이상 동의시 답변 필요)
- 자유토론방에 대한 전담관리자 배치 필요
- 임직원이 존중하는 조직문화 구축 필요
- 인권침해 피해자 보호조치 강화 및 가해자 처벌 강화
- 악성민원에 대한 고객보호조치 강화 필요(통화 녹음 등)
- 조직문화 활성화를 위한 문화생활 확대 필요
- 정기적인 인사(이동배치 등) 및 명확한 규정 재정립 필요
- 팀장 상향평가제도 도입 필요
- 채용/근로계약 시 근무지 명시 필요
- 지속적인 인권의식 개선 교육(의무시간 확보) 및 홍보 필요
- 임직원 계층별 다양한 인권침해 사례 발굴 및 전파
- 인권침해 피해 신고에 대한 익명성 보장 및 피해자 보호 강화
- 고용형태(일반직, 공무원)에 따른 차별대우 금지
- (내부직원) 인권침해 구제 및 예방절차 강화 필요

4. 인권경영 실태조사 종합 및 시사점

- 임직원 대상 인권경영 실태조사 결과, 종합점수는 84.9점(0.5점 감소)으로 나타남. 분야별로 살펴보면 인권경영 인식 수준이 86.7점(0.9점 감소)으로 가장 높게 나타났으나, 인권경영체제 구축 수준이 82.4점(0.8점 감소)으로 가장 낮게 나타남. 인권침해 예방 노력 수준은 85.6점으로 전년대비 0.2점 증가한 것으로 조사됨
- 인권경영 인식 수준 분야(86.7점)를 항목별로 살펴보면, 인권경영 지침 제정 인지(80.6점, 1.7점 감소)가 인권경영 인식 수준 분야의 5개 항목 중 최하위 항목으로 나타나 인권경영 지침에 대한 지속적인 교육 및 홍보가 필요할 것으로 판단됨. 특히, 인권경영 지침이 2021년 11월 26일에 제정하고 인권경영 교육 및 활동 등을 지속적으로 추진하고 있음에도 불구하고 이에 대한 직원들의 인지도가 낮은 것은 시급하게 개선해야 할 문제라고 판단됨
- 인권경영체제 구축 수준 분야(82.4점)를 항목별로 살펴보면, 인권경영 구체 절차의 실효성 항목(81.3점, 0.6점 증가)이 인권경영체제 구축 수준 분야의 5개 항목 중 최하위 항목으로 나타나 구체절차에 대한 제도적·의식적 개선은 지속적으로 필요할 것으로 판단됨. 대표이사의 인권경영 실천의지 항목은 81.7점(3.2점 감소)으로 두 번째로 낮은 점수를 기록함. 인권경영 추진에 대한 대표이사의 강력한 추진의지를 표방하고, 인권경영 이행사항 결과에 대한 지속적인 홍보 노력도 필요할 것으로 판단됨
- 인권침해 예방 노력 수준 분야(85.6점)를 항목별로 살펴보면, 재단 직원의 고용상 차별대우 항목(84.0점)이 인권침해 예방 노력 수준 분야의 6개 항목 중 최하위 항목으로 나타남. 종교, 성별, 학력, 출신 지역 등의 이유로 근로자의 고용, 승진, 교육 등에서 차별대우를 금지하는 조항이 규정에 명시되어 있으나, 실질적으로 차별대우가 존재할 것으로 예상됨. 따라서 고용상의 차별대우에 대한 지속적인 모니터링과 이에 대한 처벌 강화 등이 필요할 것으로 판단됨
- 인권리스크 및 대응방안 마련 분야를 항목별로 살펴보면, 인권 취약 그룹은 공무직 근로자가 17.8%로 가장 높은 응답률을 기록하였으며, 전문(사서, 시설

(전기, 건축)직 근로자(16.8%)와 기간제 근로자(16.8%)도 높게 나타남. 고용 형태에 따라 인권침해 행위가 발생하지 않도록 전사적인 캠페인 시행 등을 통해 임직원의 인권의식을 제고하는 것이 바람직할 것으로 판단되며, 인권 침해자에 대한 처벌 강화도 필요할 것으로 판단됨

- 전체 응답자의 **34.1%(63명/122명)가 인권침해 경험**이 있는 것으로 나타났으나 인권침해 경험자의 76.2%가 아무 대응도 하지 않는 것으로 조사됨. 경험자들이 직접 경험한 인권침해 경험 유형으로는 **우월적 지위를 이용한 부당한 업무지시 (24.3%)**, 인격무시 언행(폭언, 폭행, 외모비하 등)(23.5%), 고용상의 차별적 대우(평가, 승진, 이동배치 등)(22.1%) 등의 순서로 나타나 재단 내 갑질, 부당한 업무지시 및 인격무시 언행 등의 근절을 위한 제도 강화 및 활동이 필요할 것으로 판단되며, 고용상의 차별적 대우금지를 위한 노력도 필요할 것으로 판단됨
- 한편 재단 인트라넷의 자유토론방에 글을 게시한 경험이 있는 비율은 전체 응답자 중 28.1%(63명/122명)로 나타났으며, 자유토론방 운영 적절성(평균 2.93점)에 대한 긍정적 응답은 27.0%, **부정적 응답은 29.2%**로 나타남. 자유토론방이 긍정적인 측면도 있으나 **개인에 대한 비난이나 비방(13.0%) 목적으로 활용되는 경우도** 적지 않는 것으로 나타나 직원인식 개선 교육 강화, 자유토론방 실명 전환, 자유토론방 잠정 중단 후 개선방안 마련 이후 재오픈), 자유토론방 폐지 등의 개선방안 마련이 반드시 필요할 것으로 판단됨
- 인권침해 구제제도 강화((29.7%)가 인권경영 개선을 위해 가장 필요한 것으로 나타남. 따라서 인권침해 피해자가 구제절차를 적절하게 활용할 수 있도록 구제절차의 이용 편리성을 제고하는 노력이 필요하며, 이를 위해 규정 보완이나 홍보 강화 등이 필요할 것으로 판단됨
- 그리고 재단의 인권보호·존중문화 확산 및 실현을 위해서는 인권침해 피해자 보호조치 강화 및 가해자 처벌 강화, 악성민원에 대한 고객보호 조치 강화, 정기적인 인사(이동배치) 및 명확한 규정 재정립, 임직원 계층별 다양한 인권침해 사례 발굴 및 전파, 인권침해 피해 신고에 대한 익명성 보장 및 피해자 보호 강화 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, 32개 평가항목 및 135개 평가지표로 구성됨²⁸⁾

<표 33> 기관운영 인권영향평가 체크리스트

평가분야	평가항목	평가지표	비고
1. 인권경영 체제의 구축	6	29	
2. 고용상의 비차별	3	14	
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	3	12	
4. 강제 노동의 금지	1	5	
5. 아동노동의 금지	1	3	
6. 산업안전 보장	5	20	
7. 책임 있는 공급망 관리	3	8	
8. 환경권 보장	3	11	
9. 고객 인권 보호	3	14	
10. 직원 인권 보호	4	19	
계	32	135	

- 재단의 기관운영 인권영향평가 체크리스트 10개 분야는 32개 평가항목으로 구성되어 있으며, 각 평가분야별 평가항목은 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼 (국가인권위원회, 2018)’ 지침에 따라 1개~5개로 구성되어 있음
 - 직원 인권 보호 평가분야(4개 항목 19개 평가지표)는 신설하였으며, 현지 주민의 인권 보호 평가분야는 삭제함²⁹⁾

28) 2022년 기관운영 인권영향평가 체크리스트: 10개 평가분야, 31개 평가항목, 127개 평가지표

29) 2022년 조정 후, 직원 인권 보호 평가분야 재설정

- 기관운영 인권영향평가 체크리스트 10개 평가분야에 대한 구체적인 세부 평가항목은 다음과 같음

<표 34> 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	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. 안전보건관리 계획 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	32개	135개

2. 타기관 기관운영 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹

가. 타기관 기관운영 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹 종합

- 서울문화재단, 부천문화재단, 영등포문화재단, 한국문화예술위원회 4개 기관의 기관운영 인권영향평가 체크리스트를 조사·분석한 결과, 공공기관 인권경영 매뉴얼을 기반으로 기관 특성에 맞게 수정, 보완하여 운영하는 것으로 나타남³⁰⁾
 - 서울문화재단, 영등포문화재단 2개 기관은 공공기관 인권경영 매뉴얼을 기반으로 기관 특성에 맞게 평가분야, 평가항목 및 평가지표를 신설, 수정·보완, 삭제하여 운영하고 있음(근로자 인권 보호 신설)
 - 부천문화재단, 한국문화예술위원회 2개 기관은 최소한의 기관운영 인권영향평가 체크리스트를 활용하고 있는 것으로 나타남(9개 평가분야)

<표 35> 타기관 기관운영 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹 종합

구분	평가 분야	평가 항목	평가 지표	주요 특징
화성시문화재단	10	32	135	<ul style="list-style-type: none"> • 인권교육 시행, 안전보건관리계획 수립, 서비스 불만족 시 조치 3개 항목 신설 • 외국인근로자 비차별, 양질의 휴식 보장 2개 항목 삭제
서울문화재단	11	36	182	<ul style="list-style-type: none"> • 2022년 기관운영 인권영향평가 체크리스트 유지 • 인권경영 체제의 구축 강화, 현지주민의 인권 보호 축소 • 소비자 인권보호 → 고객 및 예술인 인권보호
부천문화재단	9	29	137	<ul style="list-style-type: none"> • 아동노동의 금지 평가분야 삭제 • 근로자의 인격적 대우와 노동권 보장 신설
영등포문화재단	11	37	185	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 체제의 구축 강화 • 직장 내 인권보호 신설
한국문화예술위원회	9	22	92	<ul style="list-style-type: none"> • 고용상의 차별금지 등 9개 분야 효율화 • 고객 인권보호, 근로자 인권보호 2개 분야 삭제 • 평가항목 39개 → 22개, 평가지표 187개 → 92개
공공기관 인권경영 매뉴얼	10	33	158	<ul style="list-style-type: none"> • 국가인권위원회에서 공공기관 기관운영 인권영향평가 체크리스트 제시

30) 출처 : 2023 서울문화재단 인권영향평가 결과 보고(서울문화재단, 2023. 09), 2023년 인권영향평가 결과보고서(부천문화재단, 2023. 12), 2023년 영등포문화재단 인권영향평가 결과보고(2023. 12.), 2023년도 한국문화예술위원회 인권영향평가 결과보고서(한국문화예술위원회, 2023. 10)

나. 타기관 기관운영 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹

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

<표 36> 서울문화재단 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. 보안담당직원 등에 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·감질 방지	20	직장 내 인권 보호 신설
		11-2. 직장 내 성희롱 금지		
		11-3. 장애인근로자 보호		
		11-4. 감정노동근로자 보호		
계		182		

(2) 부천문화재단 : 9개 평가분야, 29개 평가항목, 137개 평가지표

<표 37> 부천문화재단 기관운영 인권영향평가 체크리스트

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

(3) 영등포문화재단 : 11개 평가분야, 37개 평가항목, 185개 평가지표

<표 38> 영등포문화재단 기관운영 인권영향평가 체크리스트

평가분야	평가항목	지표	비고	
1	인권경영 체제의 구축	1-1. 인권존중 정책 선언	41	11개 평가지표 신설 (30개 → 41개)
		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	9	
		7-2. 모니터링 실시		
		7-3. 보안담당직원 등에 의한 인권침해 방지		
8	현지주민의 인권 보호	8-1. 지역주민 인권의 존중보호	10	
		8-2. 지역주민의 지적재산권 보호		
9	환경권 보장	9-1. 환경경영체제 수립 및 유지	18	
		9-2. 환경정보의 공개		
		9-3. 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙		
		9-4. 비상계획 수립		
10	소비자인권 보호	10-1. 고객 보호를 위한 법령 준수	15	
		10-2. 제품 결함 시 조치		
		10-3. 소비자 사생활 보호		
11	직장 내 인권 보호	11-1. 직장 내 괴롭힘·갑질 방지	18	직장 내 인권 보호 신설
		11-2. 직장 내 성희롱 금지		
		11-3. 장애인 근로자 보호		
		11-4. 감정노동 근로자 보호		
계		182		

(4) 한국문화예술위원회 : 11개 평가분야, 39개 평가항목, 92개 평가지표

<표 39> 한국문화예술위원회 기관운영 인권영향평가 체크리스트

평가분야		평가항목	지표	비고
1	인권실사 이행체계 구축	1-1. 거버넌스 및 인권정책	21	인권경영 체제의 구축 → 인권실사 이행체계 구축
		1-2. 인권정책 이행 제도화		
		1-3. 부정적 인권영향 파악 및 평가		
		1-4. 부정적 인권영향 개선		
		1-5. 고충처리장치 및 구제		
2	고용상의 비차별	2-1. 고용상의 비차별	6	2개 항목 삭제
		2-2. 적극적 평등 조치		
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	3-2. 노동조합 활동 불이익 처우 금지	6	2개 항목 삭제
		3-3. 단체교섭 보장 및 성실한 이행		
4	강제노동의 금지	4-1. 모든 형태의 강제노동 금지	5	1개 항목으로 통합
5	아동노동의 금지	5-1. 아동노동의 효과적 철폐	3	1개 항목으로 통합
6	산업안전 보장	6-1. 작업장 안전	21	2개 항목 삭제 근로자 인권보호 통합
		6-2. 임산부 및 장애인 등 보호		
		6-3. 폭력 및 괴롭힘으로부터 보호		
7	공급망 인권실사	7-1. 공정한 대우	10	1개 항목 삭제
		7-2. 공급망에 의한 인권침해 예방		
8	지역사회 인권존중	8-1. 참여권 보장	10	고객 인권보호 통합
		8-2. 문화예술 향유권 존중		
		8-3. 사생활 보호		
9	환경권 보장	9-1. 기후변화 대응	10	2개 항목 통합 (기후변화 대응)
		9-2. 환경정보의 공개		
		9-3. 비상계획 수립		
계			92	

3. 기관운영 인권영향평가 체크리스트 재설계

가. 기관운영 인권영향평가 평가기준 및 평가등급 체계

- 화성시문화재단은 기관운영 인권영향평가 체크리스트의 평가기준 및 평가 등급 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 평가 등급 기준 수립
- 인권영향평가 체크리스트 평가기준은 명확하게 설정되어 있으므로 現 평가 기준을 유지하고, 경영평가 및 성과관리 측면에서 평가등급별 서열화 적용 가능성 및 관리 효율성, 내·외부 고객의 이해 용이성 및 비교가능성 확보 등을 위하여 화성시문화재단의 평가등급도 現 9등급 체계를 유지함(100점 만점으로 환산)

<그림 26> 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				
▶ <u>‘現 평가기준 유지’</u>										
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 2023년 화성시문화재단 기관운영 인권영향평가 체크리스트 검토, 4개 기관(서울문화재단, 부천문화재단, 영등포문화재단 및 한국문화예술위원회) 기관운영 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹, 재단의 인권경영 실행체계 진단 및 인권경영 실태조사 등을 수행함
- 재단의 2023년 기관운영 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 설계한 화성시문화재단 기관운영 인권영향평가 체크리스트 개선(안)을 인권경영 주관 부서인 감사팀과 검토 및 수정·보완하여 2024년 8월 16일에 완성함
- 기관운영 인권영향평가 체크리스트 개선(안)은 2024년 8월 22일 인권경영 위원회에서 심의·의결하여 수정, 보완함

(1) 인권경영 체제의 구축

- 개선방향 : 1개 평가항목 신설, 2개 지표 신설, 2개 지표 삭제(6개 평가항목 → 7개 평가항목, 29개 지표 → 30개 지표)

<표 40> 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	삭제	1번과 중복되며, 재단에 문제가 될 인권 현안에 대한 특별한 이슈는 없음
		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.	삭제	재단과 직접적인 관련성이 낮음
		5	계약 등 협력회사의 활동도 인권영향도 평가의 범위에 포함시킨다.	-	
1-3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	1	재단은 인권경영을 제도화를 위한 필요조치를 이행하였다.	수정	
		2	재단은 인권경영 문제를 다루는 전담부서 설치 또는 담당자를 지정하였다.	-	
		3	재단은 인권준수 감시기구 및 제도를 운영 중이다.	-	
		4	재단은 인권에 부정적 인권영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	-	
		5	재단은 구성원의 인권의식 수준 진단 및 제고를 위한 인권경영 실태조사(설문조사)를 정기적으로 실시한다.	-	
1-4	인권경영성과	1	재단은 인권경영성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	-	
		2	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	-	
		3	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	-	
		4	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	-	
		5	보고는 재단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	-	
		6	인권경영 활동에 대한 성과는 객관적이고 적정하다	-	
1-5	구제절차 마련	1	재단의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	-	
		2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	-	
		3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	-	
		4	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	-	
		5	피해자가 기관 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	-	
		6	구제절차는 개별적인 문제해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	-	
1-6	인권교육 시행	1	재단은 임직원을 대상으로 정기적으로 인권교육을 실시한다.	-	
		2	인권경영 담당자와 관련부서를 대상으로 인권경영 이행을 위한 교육 및 훈련을 실시한다.	-	

1-7	인권경영 개선과제 이행	1	재단은 인권영향평가 결과를 바탕으로 인권경영 개선과제를 도출하고, 이행계획을 수립한다.	신설	인권경영 개선과제 이행을 위해 이행계획 수립 필요
		2	재단은 인권경영 개선과제 이행실적을 점검하는 등 개선과제 이행을 위해 노력한다.	신설	인권경영 개선과제 이행을 위한 지속적인 모니터링 필요
		3	재단은 인권경영 개선과제를 이행계획에 따라 추진하여 성과 목표를 달성하였다.	신설	인권경영 개선과제 이행계획에 따른 추진성과 달성 필요

(2) 고용상의 비차별

- 개선방향 : 현행유지(14개 지표 유지)

<표 41> 고용상의 비차별 개선방향

No.	평가항목	평가지표	개선	비고	
2-1	고용상 비차별	1	재단은 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.	-	
		2	재단은 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건은 제시하지 않는다.	-	
		3	재단은 임금, 복리후생제도 등 근로조건에서 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 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, 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.	-	
		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.	-	

(3) 결사 및 단체교섭의 자유 보장

○ 개선방향 : 1개 지표 삭제(12개 지표 → 11개 지표)

<표 42> 결사 및 단체교섭의 자유 보장 개선방향

No.	평가항목	평가지표	개선	비고
3-1	결사·단체교섭의 자유	1 재단은 노동조합의 설립과 활동을 보장한다.	-	-
		2 재단은 노동조합 등을 통해 근로자가 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 보장한다.	-	-
		3 재단은 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	-	-
		4 재단은 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	-	-
3-2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	1 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자라는 이유나 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	-	-
		2 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것, 특정한 노동조합의 조합원이 될 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	-	-
		3 근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	-	-
3-3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	1 재단은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	-	-
		2 재단은 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 가능한 범위내에서 정보를 제공할 수 있다.	-	-
		3 재단은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 근로자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	삭제	공공기관의 특성상, 경영상의 이유로 해고 불가능
		4 재단은 근로자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 재단 대표 또는 재단 대표가 위임한 자가 참여하여 협상한다.	-	-
		5 재단은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	-	-

(4) 강제 노동의 금지

- 개선방향 : 현행유지(5개 지표 유지)

<표 43> 강제 노동의 금지 개선방향

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

(5) 아동노동의 금지

- 개선방향 : 현행유지(3개 지표 유지)

<표 44> 아동노동의 금지 개선방향

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

(6) 산업안전 보장

○ 개선방향 : 현행유지(20개 지표 유지)

<표 45> 산업안전 보장 개선방향

No.	평가항목	평가지표	개선	비고	
6-1	안전보건관리 계획 수립 (신설)	1	재단은 사용자 위원과 근로자 위원으로 구성된 안전보건위원회가 구성되어 있다.	-	
		2	재단은 중대재해처벌법 등 정부의 산업재해 규제 강화 정책에 대응하기 위한 안전관리체계를 구축하고 있다.	-	
		3	안전보건을 위한 실행방안 마련 및 계획을 수립하고, 모니터링하고 있다.	-	
		4	안전보건을 위한 규정 및 매뉴얼 등을 마련하고 있다.	-	
6-2	작업장 안전	1	재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	-	
		2	재단의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용가능 하도록 관리되고 있다.	-	
		3	재단 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	-	
		4	재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	-	
		5	재단은 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경 측정을 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 : 현행유지(8개 지표 유지)

<표 46> 책임 있는 공급망 관리 개선방향

No.	평가항목	평가지표	개선	비고
7-1	협력기관 등의 인권경영 실천 지원	1 재단은 계약당사자들이 계약관련 모든 업무 영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	-	
		3 재단은 용역 계약 시 인권보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	-	
		3 재단은 불공정 거래 개선 및 공정거래 환경 조성을 위해 부당계약 자가진단을 실시한다.	-	
		4 재단은 협력회사와 계약 시 해당 사업과 무관한 요구사항을 추가하거나, 기술이전을 요구하는 등 불공정한 요구를 하지 않는다.	-	
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 47> 환경권 보장 개선방향

No.	평가항목	평가지표	개선	비고	
8-1	환경경영체제 수립 및 유지	1	재단은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	-	
		2	재단은 환경 관련 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 지표 삭제(14개 지표 → 13개 지표)

<표 48> 고객인권 보호 개선방향

No.	평가항목	평가지표	개선	비고
9-1	고객 권익 보장	1 재단 사업으로 인하여 고객의 생명, 건강, 안전을 해치지 않기 위해서 관련 법령의 기준에 따라 필요한 주의 의무를 다하고 있다.	-	
		2 고객의 권익을 보장하기 위해 재단의 사업과 관련된 정보를 정확하고 명확한 정보를 제공한다.	-	
		3 재단의 사업과 관련된 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공되며, 필요한 경우 외국어로 번역된 정보를 제공한다.	-	
		4 재단은 고객의 권리보호 준수를 위해 상품과 서비스에 대한 합리적인 위약금을 산정하고 있다.	-	
9-2	서비스 불만족 시 조치	1 재단은 고객이 재단 사업으로 인한 불만사항, 민원 등을 자유롭게 제기할 수 있도록 필요한 제도를 운영한다.	-	
		2 재단의 서비스에 문제가 발생할 경우, 고객의 불만족을 해결하기 위하여 노력한다.	-	
		3 재단의 서비스로 인하여 고객이 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.	-	
9-3	고객 사생활 보호	1 재단은 고객의 사생활을 존중하고, 재단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	-	
		2 고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	-	
		3 고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	삭제	고객정보의 수집 및 관리 책임자는 고객정보의 수집 및 관리 지침에 명시되어 있음 책임자 이름 비공개 원칙 (직원의 개인정보보호 목적)
		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 : 2개 지표 신설, 2개 지표 수정, 2개 지표 삭제(19개 지표 → 19개 지표)

<표 49> 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.	수정	(평가지표 간소화) 재단은 직장 내 괴롭힘과 갑질 근절을 위하여 재단의 규정을 마련하고 있다.
		2 재단은 직장 내 괴롭힘, 갑질 행위 등을 근절하고 상호 존중문화를 조성하기 위하여 추진체계를 구축하여 추진 목표에 따른 실행과제를 이행한다.	삭제	인권경영 개선과제 이행 평가항목 신설로 삭제(중복)
		3 재단은 직원들이 신의성실의 원칙을 준수하고, 직원 간 상호 존중하는 조직문화 운영에 관한 방침을 마련하고 있다.	신설	직원의 신의성실 원칙 준수 및 직원 간 상호 존중의 조직문화 구축 필요
		4 재단 내 우월적 지위를 이용하여 부당한 업무지시가 없도록 예방한다.	-	
		5 재단은 외모와 신체를 비하하는 발언, 반말, 욕설·폭언·폭행 등 비인격적인 언행이 발생하지 않도록 예방한다.	-	
		6 재단은 직장 내 괴롭힘 또는 갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우 금지, 2차 피해 방지, 분리조치 등 피해자 보호 대책을 마련하고 있다.	-	
		7 재단은 직장 내 괴롭힘과 갑질 예방을 위해 주기적으로 교육을 실시한다.	-	
		8 재단은 직장 내 괴롭힘과 갑질 행위 실태 파악을 위해 설문조사 등을 통해 의견청취를 할 수 있다.	-	
10-2	성희롱·성폭력 예방	1 재단은 직장 내 성희롱·성폭력 예방을 위해 정기적으로 교육을 실시한다.	-	
		2 재단은 직장 내 성희롱·성폭력 신고는 누구나 할 수 있도록 다양한 접수 창구를 마련한다.	수정	재단은 직장 내 성희롱·성폭력에 관한 인권침해를 다루는 구제절차를 마련하고 있다.
		3 재단은 직장 내 성희롱·성폭력 발생 시 적절한 조치의무(행위자 징계, 피해자 불이익 조치금지 등)을 마련했다.	삭제	신고 창구, 조치의무 통합(2번과 3번 통합)
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.	-	
		6 재단은 자유게시판이 건전한 목적으로 사용될 수 있도록 모니터링하고 개선·조치한다.	신설	명예훼손, 인권침해 가능성이 높은 자유게시판에 대한 관리 강화 필요

10-4	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 적정하게 실시하고 있다.	-	

다. 기관운영 인권영향평가 체크리스트 설계 결과

- 재단의 2023년 화성시문화재단 기관운영 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 기관운영 인권영향평가 체크리스트 설계 결과, 1개 평가항목 신설, 5개 평가지표 신설, 2개 평가지표 수정 및 6개 평가지표를 삭제함
 - 10개 평가분야 → 10개 평가분야 유지
 - 32개 평가항목 → 33개 평가항목, 1개 평가항목 증가(1개 신설)
 - 135개 평가지표 → 134개 평가지표, 1개 지표 감소(5개 신설, 6개 삭제)
- 기관운영 인권영향평가 체크리스트는 10개 평가분야 33개 평가항목, 134개 평가지표로 재설정함

<표 50> 기관운영 인권영향평가 재설계 비교표

평가분야	평가항목					평가지표				
	현재	신설	삭제	수정	최종	현재	신설	삭제	수정	최종
1. 인권경영 체제의 구축	6	1			7	29	3	2		30
2. 고용상의 비차별	3				3	14				14
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	3				3	12		1		11
4. 강제 노동의 금지	1				1	5				5
5. 아동노동의 금지	1				1	3				3
6. 산업안전 보장	5				5	20				20
7. 책임 있는 공급망 관리	3				3	8				8
8. 환경권 보장	3				3	11				11
9. 고객 인권 보호	3				3	14		1		13
10. 직원 인권 보호	4				4	19	2	2	2	19
계	32	1	0	0	33	135	5	6	2	134

- 기관운영 인권영향평가 체크리스트 재설계에 따른 평가항목별 평가지표 변화는 다음과 같음

<표 51> 기관운영 인권영향평가 체크리스트 평가지표 비교표

평가분야	평가항목	평가지표			
		As Is	To Be	증감	
1	인권경영 체제의 구축	1-1. 인권존중 정책선언	5	4	-1
		1-2. 인권영향평가 실시	5	4	-1
		1-3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	5	5	-
		1-4. 인권경영성과	6	6	-
		1-5. 구제절차 마련	6	6	-
		1-6. 인권교육 시행	2	2	-
		1-7. 인권경영 개선과제 이행(신설)	0	3	+3
2	고용상의 비차별	2-1. 고용상 비차별	5	5	-
		2-2. 고용상 남녀비차별	6	6	-
		2-3. 비정규직 근로자 비차별	3	3	-
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	3-1. 결사·단체교섭의 자유	4	4	-
		3-2. 노동조합 활동 불이익 처우 금지	3	3	-
		3-3. 단체교섭 보장 및 성실한 이행	5	4	-1
4	강제 노동의 금지	4-1. 강제노동 금지	5	5	-
5	아동노동의 금지	5-1. 연소자 고용 금지	3	3	-
6	산업안전 보장	6-1. 안전보건관리계획 수립	4	4	-
		6-2. 작업장 안전	5	5	-
		6-3. 임산부 및 장애인 등 보호	4	4	-
		6-4. 필수장비 제공 및 교육 실시 등	4	4	-
		6-5. 산업재해 피해근로자 지원	3	3	-
7	책임 있는 공급망 관리	7-1. 협력기관 등의 인권경영 실천 지원	4	4	-
		7-2. 모니터링 실시	2	2	-
		7-3. 보안담당직원에 의한 인권침해 방지	2	2	-
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	3	3	-
		9-3. 고객 사생활 보호	7	7	-
10	직원 인권 보호	10-1. 직장 내 괴롭힘·갑질 예방	7	7	-
		10-2. 성희롱·성폭력 예방	3	2	-1
		10-3. 직원 보호	5	6	+1
		10-4. 모성보호 및 일·가정 양립	4	4	-
계		135	134	-1	

4. 기관운영 인권영향평가 체크리스트

가. 인권경영 체제의 구축

<표 52> 인권경영 체제의 구축

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
		총계						
1-1	인권존중 정책선언	소계						
		1	재단은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.					
		2	인권정책선언은 기관의 최고위 수준에서 표명된 것이다.					
		3	재단의 인권정책선언은 기관 내부와 외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.					
		4	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.					
1-2	인권영향 평가 실시	소계						
		1	재단은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.					
		2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.					
		3	인권영향평가 실행 시 기관 내·외부의 전문가를 참여시킨다.					
		4	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 내외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.						
		3	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.						
		4	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.						
		5	보고는 재단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.						
		6	인권경영 활동에 대한 성과는 객관적이고 적정하다						
1-5	구제절차 마련	소계							
		1	재단의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.						
		2	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.						덴마크 HRCA
		3	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.						
		4	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.						
		5	피해자가 기관 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.						
		6	구제절차는 개별적인 문제해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.						
1-6	인권교육 시행	소계							
		1	재단은 임직원을 대상으로 정기적으로 인권교육을 실시한다.						
		2	인권경영 담당자와 관련부서를 대상으로 인권경영 이행을 위한 교육 및 훈련을 실시한다.						
1-7	인권경영 개선과제 이행	소계							
		1	재단은 인권영향평가 결과를 바탕으로 인권경영 개선과제를 도출하고, 이행계획을 수립한다.						
		2	재단은 인권경영 개선과제 이행실적을 점검하는 등 개선과제 이행을 위해 노력한다.						
		3	재단은 인권경영 개선과제를 이행계획에 따라 추진하여 성과 목표를 달성하였다.						

나. 고용상의 비차별

<표 53> 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 54> 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 근로자 대표가 단체협상을 요구 할 때 의사결정권이 있는 재단 대표 또는 재단 대표가 위임한 자가 참여하여 협상한다.					
		4	재단은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.					

라. 강제 노동의 금지

<표 55> 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 56> 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 57> 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, 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 작업환경 측정을 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 58> 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 59> 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 환경 관련 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 60> 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	고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.						
		4	고객 정보는 민원고객의 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.						
		5	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.						
		6	고객 개인정보 파기계획을 수립하여 개인정보가 불필요해질 경우 절차에 따라 파기한다.						

차. 직원 인권 보호

<표 61> 직원 인권 보호

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

		소계						
10-4	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.					

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 문화예술을 진흥을 목적으로 설립한다고 화성시문화재단 정관 제1조(목적)에 규정하고 있음

(3) 재단의 주요사업

- 정관에서 규정하고 있는 재단의 주요사업은 다음과 같음

<표 62> 재단의 주요사업

재단의 목적사업 리스트	
1. 문화예술의 국내외 교류사업 및 업무	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. 문화복지시설의 관리 및 운영	10. 문화재단 설립목적에 맞는 화성시장이 수행하는 사업
5. 위탁사업의 운영 및 관리	11. 제암리 3.1운동 순국기념관 및 화성 3.1운동만세길 관리 및 운영
6. 그 밖에 재단의 목적달성에 필요한 사항	12. 제부도아트파크 관리 및 운영

나. 화성시문화재단 주요사업 현황

- 재단의 2024년 16개 주요사업 목록, 사업운영 현황 등을 고려하여 주요사업 인권영향평가 16개 주요사업 리스트를 도출함³¹⁾

<표 63> 재단의 16개 주요사업 리스트

No	사업명	사업비(백만원)			참여·이용 인원(명/대)		
		2023	2024	증가비율	2023		2024
					목표	실적	목표
1	화성예술활동지원	43	43	0.00	-	10,000	-
2	화성형 문화예술 후원프로젝트	119	120	0.84	1,300	5,000	7,000
3	거점 예술 활동 활성화 지원사업	-	597	신규	-	-	10,000
4	스포츠(수영·헬스·생활체육)운영	1,073	1,139	6.15	41,107	96,728	73,044
5	화성 뱃놀이 축제 및 정조 효 문화제	3,294	2,942	-10.69	-	273,951	230,000
6	공연장(기획공연·대관)운영	2,904	2,269	-21.87	20,000	27,164	30,000
7	기획전시 운영	561	605	7.84	45,000	59,352	65,268
8	문화자치 협의체 운영	71	18	-74.65	-	204	206
9	라이징스타를 찾아라	259	260	0.39	1,000	2,550	1,500
10	시민 크리에이터의 지속가능한 활동 기반 마련	72	52	-27.78	290	343	515
11	화성시 생활시장 화인	238	238	0.00	55,030	57,340	60,030
12	주차장 운영	38	39	2.63	500,000	548,751	550,000
13	독서프로그램 운영	591	607	2.71	118,137	264,345	128,543
14	도서 대여·반납	0	0	비예산	1,271,248	2,062,036	2,143,648
15	도서관의날·도서관 주간행사 운영	20	27	35.00	3,627	6,834	4,362
16	다문화 사업	12	11	-8.33	600	725	800
합계		9,295	8,967	-3.53	2,057,339	3,415,323	3,304,916

31) 화성시 생활시장 화인: 시민운영자 수와 마켓 방문객 수 포함, 주차장 운영: 이용자동차 기준

다. 인권 취약 사업 실태조사 결과

- 인권 취약 사업 실태조사 결과는 다음과 같음

<표 64> 인권 취약 사업 실태조사 결과

No	사업명	임직원 인권침해 리스크			고객 및 이해관계자 인권침해 리스크		
		응답	비율	순위	응답	비율	순위
1	화성예술활동지원	23	4.1%	6	55	9.9%	2
2	화성형 문화예술 후원프로젝트	12	2.2%	11	48	8.6%	5
3	거점 예술 활동 활성화 지원사업	8	1.4%	12	47	8.5%	6
4	스포츠(수영·헬스·생활체육)운영	126	22.7%	1	58	10.5%	1
5	화성 뱃놀이 축제 및 정조 효 문화제	44	7.9%	4	36	6.5%	8
6	공연장(기획공연·대관)운영	38	6.8%	5	49	8.8%	4
7	기획전시 운영	3	0.5%	16	17	3.1%	13
8	문화자치 협의체 운영	15	2.7%	9	16	2.9%	14
9	라이징스타를 찾아라	4	0.7%	15	16	2.9%	14
10	시민 크리에이터의 지속가능한 활동 기반 마련	6	1.1%	14	11	2.0%	16
11	화성시 생활시장 화인	7	1.3%	13	21	3.8%	12
12	주차장 운영	105	18.9%	3	47	8.5%	6
13	독서프로그램 운영	21	3.8%	7	22	4.0%	11
14	도서 대여·반납	112	20.2%	2	52	9.4%	3
15	도서관의날·도서관 주간행사 운영	16	2.9%	8	24	4.3%	10
16	다문화 사업	15	2.7%	9	36	6.5%	8
계		555	100%		555	100%	

라. 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정

(1) 주요사업 인권영향평가 대상사업 평가 결과

- 화성시문화재단 16개 주요사업 중 재단의 사업규모(사업예산 규모), 사업의 지속성장 가능성, 사업의 인권 취약성, 고객 인권 취약성, 고객에 대한 파급력을 기준으로 주요사업 후보군 5개를 선정함³²⁾

<표 65> 주요사업 선정기준 및 배점

No.	주요사업 선정기준	선정기준별 배점				
		1점	2점	3점	4점	5점
1	사업규모	0.45억 미만	0.9억 이상	1.8억 이상	3.6억 이상	7.2억 이상
2	사업의 지속성장 가능성	-10.0% 미만	0.0% 미만 ~ - 10.0% 이상	예산 동결 (신규/비예산)	0.0% 이상 ~ 10.0% 미만	10.0% 초과
3	임직원 인권 취약성	14위~16위	11위~13위	7위~10위	4위~6위	1위~3위
4	고객 인권 취약성	14위~16위	11위~13위	7위~10위	4위~6위	1위~3위
5	고객에 대한 파급력	5,000명 미만	10,000명 이상	20,000명 이상	40,000명 이상	80,000명 이상

- 5개 주요사업 후보군 선정기준(사업규모, 사업의 지속성장 가능성, 임직원 인권 취약성, 고객 인권 취약성, 고객에 대한 파급력)에 따라 재단의 16개 주요사업을 평가한 결과는 다음과 같음
 - 스포츠(수영·헬스·생활체육)운영(23점) 사업이 1위로 나타남
 - 주차장 운영(19점)과 도서 대여·반납(19점) 사업이 공동 2위로 나타남
 - 화성 뱃놀이 축제 및 정조 효 문화제(18점)와 독서프로그램 운영(18점) 사업이 공동 4위로 나타남

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

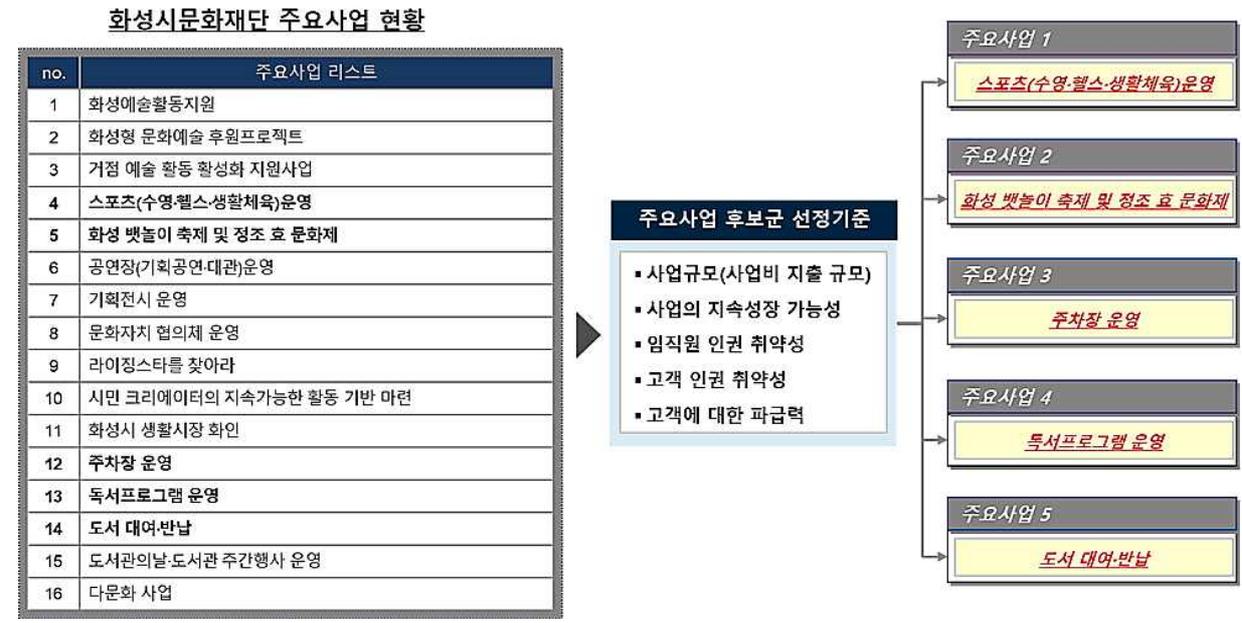
<표 66> 16개 주요사업 평가 결과

No	사업명	대상사업 선정기준 및 배점						순위
		사업 규모	지속 가능성	임직원 인권 취약성	고객 인권 취약성	고객 파급력	합계	
1	화성예술활동지원	1	3	4	5	2	15	7
2	화성형 문화예술 후원프로젝트	2	4	2	4	1	13	11
3	거점 예술 활동 활성화 지원사업	4	3	2	4	2	15	7
4	스포츠(수영·헬스·생활체육)운영	5	4	5	5	4	23	1
5	화성 뱃놀이 축제 및 정조 효 문화제	5	1	4	3	5	18	4
6	공연장(기획공연·대관)운영	5	1	4	4	3	17	6
7	기획전시 운영	4	4	1	2	4	15	7
8	문화자치 협의체 운영	1	1	3	1	1	7	15
9	라이징스타를 찾아라	3	4	1	1	1	10	13
10	시민 크리에이터의 지속가능한 활동 기반 마련	1	1	1	1	1	5	16
11	화성시 생활시장 화인	3	3	2	2	4	14	10
12	주차장 운영	1	4	5	4	5	19	2
13	독서프로그램 운영	4	4	3	2	5	18	4
14	도서 대여·반납	1	3	5	5	5	19	2
15	도서관의날·도서관 주간행사 운영	1	5	3	3	1	13	11
16	다문화 사업	1	2	3	3	1	10	13

(2) 주요사업 인권영향평가 대상사업 후보군

- 재단의 16개 주요사업 평가 결과, 스포츠(수영·헬스·생활체육)운영, 주차장 운영, 도서 대여·반납, 화성 뱃놀이 축제 및 정조 효 문화제, 독서프로그램 운영 5개 사업이 주요사업 후보군으로 도출됨

<그림 27> 주요사업 인권영향평가 대상사업 후보군



(3) 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정

- 16개 주요사업 평가 결과와 기존 주요사업(2022년 공연장 운영 및 사업, 2023년 도서관 운영 및 사업) 및 2024년 사업 특성 등을 고려하여 인권경영 주관부서 및 관련부서와 논의를 통해 최종적으로 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영으로 인권영향평가 대상사업으로 선정함

<표 67> 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정

No	사업명	평가 결과		대상사업		사업 확정
		점수	순위	1안	2안	
1	스포츠(수영·헬스·생활체육)운영	23	1	◎	X	◎
2	주차장 운영	19	2	X	X	
3	도서 대여·반납	19	2	X	◎	
4	화성 뱃놀이 축제 및 정조 호 문화제	18	4	X	X	
5	독서프로그램 운영	18	4	X	◎	

2. 現 주요사업 인권영향평가 체크리스트

- 주요사업 인권영향평가 체크리스트는 재단의 주요사업을 대상으로 실제적·잠재적인 인권리스크를 파악하여 평가하기 위한 평가도구임
 - 재단의 2023년 주요사업은 도서관 운영 및 사업으로 선정하였으며, 주요사업 인권영향평가 체크리스트는 사업기획, 공정운영, 사회약자 이용편의 보장, 안전보장, 고객 인권 보호, 직원 인권 보호, 사업결과 및 환류의 7개 평가항목 및 31개 평가지표로 구성됨
- 도서관 운영 및 사업에 대한 주요사업 인권영향평가 체크리스트 7개 평가항목, 31개 평가지표는 다음과 같음

<표 68> 도서관 운영 및 사업 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표
1	사업기획	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	1 도서관 이용자 및 프로그램 참여자의 권리침해(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	1 정보취약계층 및 사회적약자의 온라인 접근성 제고를 위해 노력을 기울이고 있다.
		2 사회적약자 편의성을 고려하여 편의시설(접근로, 주차구역, 출입문, 화장실 등) 생활환경에 노력을 기울이고 있다.
		3 시설은 외국인 및 저시력자 이용을 위한 안내시설(사인물,리플릿 등)이 설치되어 있다.

4	안전보장	1	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 이용자의 안전을 위한 교육 및 홍보를 하고 있다.
5	고객 인권 보호	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	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	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.
		4	만족도 조사를 결과를 차년도 도서관 운영 및 사업기획에 반영한다.

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 나타남³³⁾

<표 69> 타기관 주요사업 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹 종합

구분	대상사업	주요 특징
화성시문화재단	도서관 운영 및 사업	<ul style="list-style-type: none"> • 7개 평가항목 31개 평가지표 • 스포츠(수영·헬스·생활체육)운영을 대상으로 주요사업 체크리스트 개발 예정
부천문화재단	지원사업	<ul style="list-style-type: none"> • 4개 평가항목 12개 평가지표 • 사업공고(3개), 지원대상 선정(3), 계약(3), 지원활동(3)
	교육사업	<ul style="list-style-type: none"> • 4개 평가항목 13개 평가지표 • 교육준비(5), 교육콘텐츠(2), 교육운영(3), 정보관리(3)
	전시사업	<ul style="list-style-type: none"> • 5개 평가항목 27개 평가지표 • 안내 서비스(6), 전시관 관리(5), 안전보건(7), 근로자 보호(6), 고객정보보호(3)
안양문화예술재단	지원사업	<ul style="list-style-type: none"> • 3개 평가항목 16개 평가지표 • 지원사업 공모(5), 지원사업 선정(5), 지원사업자 활동(6)
	공연사업	<ul style="list-style-type: none"> • 3개 평가항목 16개 평가지표 • 사업계획 수립(4), 사업 협력관계(6), 사업홍보 및 운영(6)
미추홀구 시설관리공단	공영주차장	<ul style="list-style-type: none"> • 6개 평가항목 21개 평가지표 • 민간위탁운영(5), 시설물 관리(3), 안전(4), 운영(3), VOC(4), 개인정보관리(2)
	국민체육센터 사업	<ul style="list-style-type: none"> • 5개 분야 16개 항목 30개 평가지표 • 국민체육센터 운영, 수영, GX, 헬스, 다목적체육관 5개 분야
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)

33) 출처 : 2023년 인권영향평가 결과보고서(부천문화재단, 2023. 12), 2023 안양문화예술재단 인권영향평가 결과보고(안양문화예술재단, 2024. 01), 2022년 인천미추홀구시설관리공단 인권영향평가 보고서(미추홀구시설관리공단, 2022. 09), 화성시여성가족청소년재단 2023년 인권영향평가 용역 최종보고서(2023. 08)

나. 타기관 주요사업 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹

(1) 부천문화재단 주요사업 인권영향평가 체크리스트

① 지원사업 인권영향평가 체크리스트

<표 70> 지원사업 인권영향평가 체크리스트

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

② 교육사업 인권영향평가 체크리스트

<표 71> 교육사업 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표	
1	교육준비	1	재단의 교육 모집공고는 다양한 채널을 통해 누구나 확인할 수 있도록 제공한다.
		2	재단의 교육 신청은 성별, 연령, 학력 등 차별없이 누구나 신청(접수)할 수 있다.
		3	재단은 교육 대상자 선발에 대한 합리적인 기준이 있으며, 공정하게 선정한다.
		4	재단은 교육강사선정을위한공정한기준을가지고있으며,특히청소년교육시성범죄기록등을선제적으로 조회하고있다.
		5	재단은 강사비(보수)는 상호 합의된 기준에 적합하게 지급한다.
2	교육콘텐츠	1	재단은 교육 교재에 인권 차별적 용어가 없는지 검수한다.
		2	재단은 교육생 중에 재외동포, 외국인, 이민자 등이 있을 경우, 다국어 번역 교육자료를 제공한다.
3	교육운영	1	재단은 교사의 폭언, 폭행 등의 학생 인권 침해가 발생하지 않도록 관련 예방 교육 및 사후 점검을 실시한다
		2	교육생의 교육 문의 및 불만에 대해 신속하게 답변하고 있다.
		3	재단은 교육 설문조사 결과를 실제 교육계획 수립에 최대한 반영한다.
4	정보관리	1	재단은 교육생의 개인정보 처리목적을 명확하게 하고 목적에 필요한 범위에서 최소한의 개인정보만을 적법하고 정당하게 수집한다.
		2	재단은 교육생의 개인정보 처리목적에 필요한 범위에서 적합하게 개인정보를 처리하고 그 목적 외 용도로 활용하지 않는다.
		3	재단은 개인정보보호 정책에 따라 교육생의 개인정보를 생성부터 파기까지 체계적으로 관리하고 있다.

③ 전시사업 인권영향평가 체크리스트

<표 72> 전시사업 인권영향평가 체크리스트

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

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

(2) 안양문화예술재단 주요사업 인권영향평가 체크리스트

① 지원사업 인권영향평가 체크리스트

<표 73> 지원사업 인권영향평가 체크리스트

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

② 공연사업 인권영향평가 체크리스트

<표 74> 공연사업 인권영향평가 체크리스트

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

(3) 미추홀구시설관리공단 주요사업 인권영향평가 체크리스트

① 공영주차장 인권영향평가 체크리스트

<표 75> 공영주차장 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표
1	민간위탁운영	1 공단은 공영주차장 민간위탁운영 사업자 선정을 위한 입찰공고 시, 입찰자의 입찰참가제한 또는 계약조건을 공평하게 제시하고 공개한다
		2 공단은 공영주차장 민간위탁운영 사업자 선정을 위한 입찰공고 시, 입찰 예정가격은 공정하고 객관적 근거에 기반하여 책정된다.
		3 공단은 공영주차장 민간위탁운영 사업자 선정 평가 결과 공개 이후 선정 과정 및 결과에 이의가 있는 지원자의 이의제기를 확인하고 처리한다.
		4 공단은 공영주차장 민간위탁관리 사업자의 불만사항이나 건의사항을 수렴할 수 있는 상시 소통 채널을 안내하고 접수된 고충 등을 확인하고 처리한다.
		5 공단은 민간위탁 공영주차장 이용고객의 피해(과다요금징수, 카드결제거부 등)가 발생하지 않도록 위탁 사업자를 대상으로 정기적으로 교육 및 안내를 실시한다.
2	시설물 관리	1 공단은 공영주차장의 사회약자 이용편의를 위한 시설을 설치하여 이용가능하도록 한다.
		2 공단은 실내에 위치한 공영주차장 내 조도(lux)를 이용고객의 안전 상 적절하게 유지하며 이를 지속적으로 관리한다.
		3 공단은 공영주차장 바닥의 물기, 기름기, 이물질 방치 등으로 인한 이용객 및 차량 통행의 위험이 없도록 하고, 항상 시설물을 안전하고 청결한 상태로 관리한다.
2	안전	1 공단은 공영주차장 내 응급환자 발생에 대응하기 위해 이용객 접점 근로자를 대상으로 안전교육을 실시한다.
		2 공단은 공영주차장 시설 내 위급상황에 대비하기 위한 장비들(AED, 소화기 등) 및 구급약품을 구비하고 있다.
		3 공단은 공영주차장 내 부정주차로 발생하는 이용고객의 피해를 방지하기 위한 대응 조치를 시행하고 있다.
		4 공단은 노상주차장 주차관리원(현장관리직)의 주차요금 징수 및 주차장 관리 업무 중 안전사고(차량 충돌 등)가 발생하지 않도록 지속적으로 근로자를 대상으로 안전교육을 실시한다.
4	운영	1 공단은 추첨제 주차장 접수 시 다양한 접수채널을 운영하여 이용객들의 접수과정에 어려움이 없도록 한다.
		2 공단은 추첨제 주차장 공석 발생 시 공정성 및 형평성을 고려하여 배정을 진행한다.
		3 공단은 QR결제 주차장 운영 시 결제특성에 따라 이용자의 불편함이 발생하지 않도록 이용자를 대상으로 주차장 이용방법을 안내한다.
5	VOC	1 공단은 공영주차장 이용객의 불만사항이나 건의사항을 수렴하고 처리하는 체계 및 인력을 확보하고 있다.
		2 공단의 공영주차장 이용객의 불만사항이나 건의사항을 수렴할 수 있는 채널은 공개적이고 접근성이 용이하다.
		3 공단은 공영주차장 이용객의 불만사항이나 건의사항을 신속하게 처리한다.
		4 공단은 공영주차장 이용객의 불만사항이나 건의사항의 처리과정 및 조치결과를 상세하게 고지한다.
6	개인정보관리	1 공단은 공영주차장 사업 진행 시 수집된 개인정보의 유출 및 불법사용을 방지하기 위해 개인정보 관리지침에 따라 개인정보관리를 실시한다.
		2 공단은 공영주차장 사업 운영 시 개인정보를 취급하는 인원에 대하여 보안교육을 실시한다.

② 국민체육센터 사업 인권영향평가 체크리스트

○ 국민체육센터 운영

<표 76> 국민체육센터 운영 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표	
1	기획	1	공단은 공영주차장 민간위탁운영 사업자 선정에 관한 입찰공고 시, 입찰자의 입찰참가제한 또는 계약조건을 공정하게 제시하고 공개한다.
2	개인정보관리	1	공단은 미추홀구 국민체육센터 사업 진행 시 수집된 개인정보의 유출 및 불법사용을 방지하기 위해 개인정보 관리지침에 따라 개인정보관리를 실시한다.
		2	공단은 미추홀구 국민체육센터 사업 운영 시 개인정보를 취급하는 인원에 대하여 보안교육을 실시한다.
3	시설물	1	공단은 미추홀구 국민체육센터 내 수영/GX/헬스장 이용객 편의를 위한 탈의실, 샤워실, 사물함 등의 시설물을 적절하게 운영하고 있다.
4	안전	1	공단은 미추홀구 국민체육센터 내 안전사고 발생에 대비하여 인근 병원 또는 소방서와 업무협약 등을 체결하여 응급의료지원체계를 갖추고 있다.
5	VOC	1	공단은 미추홀구 국민체육센터 강사의 고충을 정기적으로 청취하고 지원한다.
		2	공단은 미추홀구 국민체육센터 이용객의 불만사항이나 건의사항을 수렴하고 처리하는 체계 및 인력을 확보하고 있다.
		3	공단은 미추홀구 국민체육센터 이용객의 불만사항이나 건의사항을 수렴할 수 있는 채널은 공개적이고 접근성이 용이하다.
		4	공단은 미추홀구 국민체육센터 이용객의 불만사항이나 건의사항을 신속하게 처리한다.
		5	공단은 미추홀구 국민체육센터 이용객의 불만사항이나 건의사항의 처리과정 및 조치결과를 상세하게 고지한다.
6	코로나19 대응	1	공단은 미추홀구 국민체육센터 코로나19 예방 및 확산 방지를 위하여 마스크 착용 방역지침을 게시 및 안내한다.
		2	공단은 미추홀구 국민체육센터 코로나19 예방 및 확산 방지를 위하여 시설 내 이용객의 밀집도 완화 환경을 조성한다.
		3	공단은 미추홀구 국민체육센터 코로나19 예방 및 확산 방지를 위하여 시설 내 주기적 환기 및 소독을 실시한다.
		4	공단은 미추홀구 국민체육센터 코로나19 예방 및 확산 방지를 위하여 실내 취식 관련 준수 의무사항을 게시 및 안내한다.

○ 다목적 체육관

<표 77> 다목적 체육관 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표	
1	안전	1	공단은 미추홀구 국민체육센터 다목적체육관 시설물의 정기적인 안전점검을 실시한다.
2	운영	1	공단은 미추홀구 국민체육센터 다목적체육관 대관신청절차를 사전에 충분히 안내하고, 공정하게 대관이용자를 선정하여 운영한다.
		2	공단은 미추홀구 국민체육센터 다목적체육관 대관신청자에게 시설물의 기술정보를 상세하게 제공하여 사용자의 이용에 차질이 없도록 한다.
		3	공단은 미추홀구 국민체육센터 다목적체육관 건축물/시설물 결함으로 인하여 이용자의 사용에 손해가 발생한 경우, 이에 대한 보상체계를 마련하고 있다.

○ 수영

<표 78> 수영 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표	
1	시설물	1	공단은 미추홀구 국민체육센터 수영장 내 낙상사고 예방을 위해 안전 시설물을 설치하여 관리하고 있다.
		2	공단은 미추홀구 국민체육센터 수영장 수질을 항상 깨끗한 상태로 유지하여 이용객의 피해가 없도록 한다.
2	안전	1	공단은 미추홀구 국민체육센터 수영시설 운영 시 체육시설법 시행규칙에 의거하여 안전근무요원을 배치 및 운영한다
3	강사 운영관리	1	공단은 미추홀구 국민체육센터 단시간 수영강사 모집 공고문 작성 시, 응시자격, 지도/강습조건, 모집과정 등을 상세하게 고지한다.
		2	공단은 미추홀구 국민체육센터 단시간 수영강사 선정 시 공정하게 심사하기 위해 객관적인 기준을 마련하여 운영한다.
		3	공단은 미추홀구 국민체육센터 단시간 수영강사 선정 평가 결과 공개 이후 선정 과정 및 결과에 이의신청이 발생하면 신속하게 확인하고 처리한다.
4	운영	1	공단은 미추홀구 국민체육센터 수영 강습프로그램을 더욱 더 많은 시민들이 공평하게 이용할 수 있는 기회를 제공하기 위한 교육과정 및 예약 시스템을 운영한다.
		2	공단은 미추홀구 국민체육센터 수영교실 운영시 강습공간에 맞게 적절한 교육인원을 유지한다.

○ GX

<표 79> GX 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표	
1	강사 운영관리	1	공단은 미추홀구 국민체육센터 GX 강사의 근태관리를 철저히 하여 교육운영에 차질이 없도록 한다.
2	운영	1	공단은 미추홀구 국민체육센터 강사의 사정으로 인하여 GX 프로그램 진행에 차질이 발생할 경우 수강생의 권리회복을 위한 매뉴얼을 구비하고 있다.

○ 헬스

<표 80> GX 인권영향평가 체크리스트

No.	평가항목	평가지표	
1	안전	1	공단은 미추홀구 국민체육센터 헬스장 운영 시 운동시설 및 기구에 의한 안전사고를 예방하기 위해 정기적으로 안전점검을 실시한다.
2	운영	1	공단은 미추홀구 국민체육센터 헬스장 운영 시 안전사고 예방을 위하여 운영요원을 배치하여 운영한다.

(4) 화성시여성가족청소년재단 주요사업 인권영향평가 체크리스트

- 유엔아이센터 스포츠 프로그램 인권영향평가 체크리스트

<표 81> 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
 - 사업규모(사업비 지출 규모), 사업의 지속성장 가능성, 임직원 인권 취약성, 고객 인권 취약성, 고객에 대한 파급력을 기준으로 재단의 16개 주요사업을 평가하여 5개 주요사업 후보군을 도출하였으며, 인권경영 주관부서 및 관련부서와 논의를 통해 최종적으로 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영으로 인권영향평가 대상사업으로 선정함
 - 화성시문화재단의 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 인권영향평가 체크리스트는 재단의 도서관 운영 및 사업 인권영향평가 체크리스트를 기반으로 타기관 주요사업 인권영향평가 체크리스트 벤치마킹과 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영의 특성을 고려하여 주요사업 인권영향평가 체크리스트를 개발하였으며, 인권경영 주관부서인 감사팀과 검토 및 수정·보완하여 2023년 8월 16일에 완성함
- 주요사업 인권영향평가 체크리스트 개선(안)은 2024년 8월 22일 인권경영 위원회에서 심의·의결하여 수정, 보완함
- 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 인권영향평가 체크리스트는 7개 평가항목, 33개 평가지표로 구성됨

<표 82> 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 인권영향평가 체크리스트

주요사업		평가항목	평가지표	비고
1	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영	1-1. 사업기획	3	
		1-2. 공정운영	7	
		1-3. 사회약자 이용편의 보장	3	
		1-4. 안전보장	7	
		1-5. 고객 인권 보호	6	
		1-6. 직원 인권 보호	4	
		1-7. 사업결과 및 환류	3	
		계	33개	

가. 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 인권영향평가 체크리스트

<표 83> 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 인권영향평가 체크리스트

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)	
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음		
총계									
1	사업 기획	소계							
		1	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 기획 단계부터 인권침해 예방 등 이용자의 인권보호를 고려하여 기획하려고 노력한다.						
		2	이용자의 권익을 위해 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 방식 혁신 및 새로운 프로그램 발굴을 위해 노력한다.						
		3	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영의 세부계획을 수립할 때, 고객의 의견을 수렴한다.						
2	공정운영	소계							
		1	스포츠(수영·헬스·생활체육) 이용자의 권리 침해(차별, 권리, 제약) 없이 운영하고 있다.						
		2	스포츠(수영·헬스·생활체육) 이용자는 국적, 성별, 나이, 장애 등에 의해 불합리한 차별을 받지 않는다.						
		3	동탄복합문화센터에서 운영하는 스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램이나 행사 등의 정보는 다양한 채널을 통해 누구나 확인할 수 있도록 공유한다.						
		4	스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램 기획 및 홍보를 위하여 활용하는 매체의 지적재산권, 저작권을 준수하여 시행한다.						
		5	정보소외계층, 다문화 가정 등 우리나라 언어에 취약한 계층을 위한 스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램이나 행사 등을 운영하고 있다.						
		6	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 관련 업무 매뉴얼은 규정된 기준을 따른다.						
		7	스포츠(수영·헬스·생활체육) 이용자의 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	동탄복합문화센터 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 관련 재난 안전 계획을 수립하고 있다.						
		2	동탄복합문화센터는 난간 및 안전올타리 등의 안전시설이 설치되어 있다.						
		3	동탄복합문화센터 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 관련 안전관리 담당직원이 배치되어 있다.						
		4	동탄복합문화센터 스포츠 시설물의 안전점검은 주기적으로 실시하고 있다.						
		5	동탄복합문화센터 스포츠 시설을 항상 깨끗한 상태로 유지하여 이용객의 피해가 없도록 한다.						
		6	동탄복합문화센터 내 수영·헬스·생활체육 이용자 응급조치를 위한 상비약 등은 상시 이용가능하며 잘 구비되어 있다.						
		7	동탄복합문화센터 내 수영·헬스·생활체육 이용자의 안전을 위한 교육 및 홍보를 하고 있다.						
5	고객 인권 보호	소계							
		1	스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램 강사로부터 발생하는 인권침해 예방을 위하여 교육을 실시한다.						
		2	동탄복합문화센터 내 수영·헬스·생활체육 이용자 편의를 위한 탈의실, 샤워실, 사물함 등의 시설물을 적절하게 운영하고 있다.						
		3	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 과정에서 얻은 모든 이용자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.						
		4	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 과정에서 얻은 정보 및 자료를 사업목적 외에 다른 용도로 사용하거나 제공할 수 없도록 관리하고 있다.						
		5	개인정보 취급자는 개인정보 취급자에 의한 정보유출이 발생하지 않도록 교육받고 있다.						
		6	재단 직원 및 강사 등으로부터 갑질, 인권침해 등의 사건사고를 접수 및 신고할 수 있는 채널을 운영하고 있다.						
6	직원 인권 보호	소계							
		1	직원 보호를 위한 고객응대 문구를 점점에 부착 및 홍보한다.						
		2	고객 등 이해관계자의 부당한 요구, 갑질, 언어폭력 등에 적절하게 대응할 수 있는 매뉴얼이나 방침을 마련하고 있다.						
		3	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 직원 및 강사가 갑질, 인권침해 등을 당했을 때, 사건사고를 접수 신고할 수 있는 채널을 운영하고 있다.						
		4	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 직원 및 강사들의 휴게시설이 설치되어 있다.						

		소계					
7	사업결과 및 환류	1	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영(행사 및 프로그램 등) 결과를 투명하게 공개한다.				
		2	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영의 개선점 발굴, 인권침해 실태 파악 등을 위한 만족도 조사를 정기적으로 실시한다.				
		3	만족도 조사 결과를 차년도 스포츠(수영·헬스·생활체육) 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 인권 실천·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

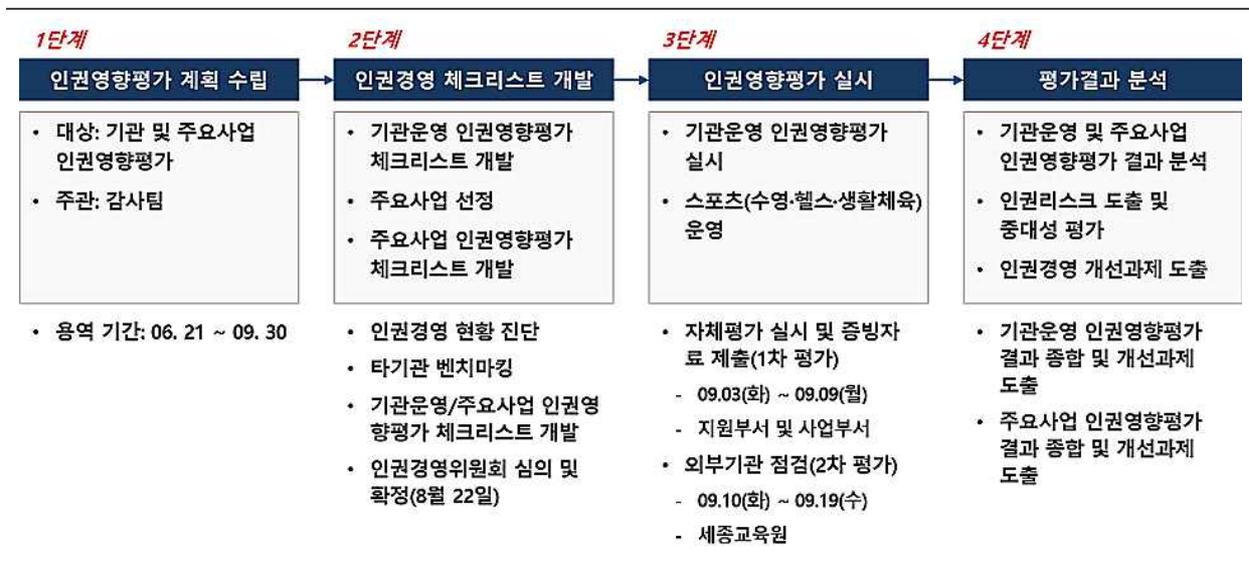
이를 예방하거나 최소화하기 위한 평가를 의미함. 2024년 주요사업 인권영향평가 대상사업은 ‘스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영’으로 선정함

- 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영의 평가항목은 사업기획, 공정운영, 사회약자 이용편의 보장, 안전보장, 고객 인권보호, 직원 인권보호, 사업 결과 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 28> 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 계획수립 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 84> 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 절차 및 방법

단계		주요 내용
1단계	인권영향평가 계획수립	<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 <u>스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영</u>으로 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 91.9점(1등급)으로 나타났으나, 환경권 보장, 책임 있는 공급망 관리, 직원 인권 보호, 산업안전 보장 4개 평가분야에 대한 개선 노력이 요구됨
- 1등급(90점 이상) : 인권경영 체계의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 고객 인권 보호 6개 평가분야
- 2등급(80점 이상) : 산업안전 보장, 책임있는 공급망 관리, 직원 인권 보호 3개 평가 분야
- 3등급(70점 이상) : 환경권 보장 1개 평가분야
- 4등급(60점 이상) 이하 : 없음

<그림 29> 기관운영 인권영향평가 종합



- 기관운영 인권영향평가 결과, 33개 평가항목 중 1등급 24개, 2등급 2개, 3등급 4개, 4등급 2개, 5등급 1개, 6등급 이하 0개로 평가됨
 - ‘정보없음’ 이나 ‘해당없음’ 으로 평가된 평가항목은 없음

- 기관운영 인권영향평가 결과, 134개 평가지표 중 109개 평가지표가 평가 기준에 부합하는 것(‘예’)으로 나타났으며, 19개 평가지표는 보완 필요, 1개 평가지표는 ‘아니오’ 로 나타남. 그리고 5개 지표는 ‘해당없음’ 으로 평가됨
 - ‘정보없음’ 으로 평가된 평가항목은 없음

<표 85> 기관운영 인권영향평가 종합

평가분야	답변결과						평가결과	
	예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	계	점수	등급
1. 인권경영 체계의 구축	26	3	0	0	1	30	94.8	1등급
2. 고용상의 비차별	14	0	0	0	0	14	100.0	1등급
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	11	0	0	0	0	11	100.0	1등급
4. 강제 노동의 금지	5	0	0	0	0	5	100.0	1등급
5. 아동노동의 금지	2	0	0	0	1	3	100.0	1등급
6. 산업안전 보장	13	4	0	0	3	20	88.2	2등급
7. 책임 있는 공급망 관리	5	3	0	0	0	8	81.3	2등급
8. 환경권 보장	6	4	1	0	0	11	72.7	3등급
9. 고객 인권 보호	13	0	0	0	0	13	100.0	1등급
10. 직원 인권 보호	14	5	0	0	0	19	86.8	2등급
계	109	19	1	0	5	104	91.9	1등급

나. 기관운영 인권영향평가 추이

- 2024년 재단의 기관운영 인권영향평가 평균 점수는 91.9점(1등급)으로 2023년 기관운영 인권영향평가 평균 점수(95.9점)보다 4.0점 하락한 것으로 분석됨 (2022년 대비 4.2% 하락)
 - 10개 평가분야 중 2개 평가분야의 점수는 2023년 대비 증가하였으나, 3개 평가분야 점수는 2023년 대비 감소함(5개 평가분야는 2023년, 2024년 모두 100점으로 평가된 평가분야임)
 - 산업안전 보장(11.8점 감소), 환경권 보장(22.8점 감소), 직원 인권 보호(7.9점 감소) 3개 평가분야 개선을 위한 노력이 가장 시급한 과제로 판단됨
 - 인권경영 체계의 구축(1.7점 증가)과 책임 있는 공급망 관리(6.3점 증가)는 전년대비 증가하였으나, 지속적인 개선이 요구됨

<표 86> 기관운영 인권영향평가 결과 비교

평가분야	2024년	2023년	차이	증감률	비고
1. 인권경영 체계의 구축	94.8	93.1	+1.7	1.8%	
2. 고용상의 비차별	100.0	100.0	-	0.0%	
3. 결사 및 단체교섭의 자유 보장	100.0	100.0	-	0.0%	
4. 강제 노동의 금지	100.0	100.0	-	0.0%	
5. 아동노동의 금지	100.0	100.0	-	0.0%	
6. 산업안전 보장	88.2	100.0	-11.8	-11.8%	
7. 책임 있는 공급망 관리	81.3	75.0	+6.3	8.4%	
8. 환경권 보장	72.7	95.5	-22.8	-23.9%	
9. 고객 인권 보호	100.0	100.0	-	0.0%	
10. 직원 인권 보호	86.8	94.7	-7.9	-8.3%	
계	91.9	95.9	-4.0	-4.2%	

다. 10개 평가분야별 평가 결과

- 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별 등 기관운영 인권영향평가 10개 평가분야별, 평가항목별 평가 결과는 다음과 같음

<표 87> 기관운영 인권영향평가 10개 평가분야별 평가 결과

평가분야	평가항목	지표수	점수	등급	
총계		134	91.9	1등급	
1	인권경영 체제의 구축	소계	30	94.8	1등급
	1-1. 인권존중 정책선언	4	100.0	1등급	
	1-2. 인권영향평가 실시	4	100.0	1등급	
	1-3. 인권경영 제도화를 위한 필요조치	5	100.0	1등급	
	1-4. 인권경영성과	6	100.0	1등급	
	1-5. 구제절차 마련	6	80.0	2등급	
	1-6. 인권교육 시행	2	75.0	3등급	
	1-7. 인권경영 개선과제 이행	3	100.0	1등급	
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	11	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	4	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	88.2	2등급
		6-1. 안전보건관리계획 수립	4	87.5	2등급
		6-2. 작업장 안전	5	62.5	4등급
		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	81.3	2등급
		7-1. 협력기관 등의 인권경영 실천 지원	4	75.0	3등급
		7-2. 모니터링 실시	2	75.0	3등급
		7-3. 보안담당직원에 의한 인권침해 방지	2	100.0	1등급
8	환경권 보장	소계	11	72.7	3등급
		8-1. 환경경영체제 수립 및 유지	5	50.0	5등급
		8-2. 환경정보의 공개	2	75.0	3등급
		8-3. 비상계획 수립	4	100.0	1등급
9	고객 인권 보호	소계	13	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	6	100.0	1등급
10	직원 인권 보호	소계	19	86.8	2등급
		10-1. 직장 내 괴롭힘·갑질 예방	7	92.9	1등급
		10-2. 성희롱·성폭력 예방	2	100.0	1등급
		10-3. 직원 보호	6	66.7	4등급
		10-4. 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 화성시 문화재단은 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 지향하기 위하여 인권경영을 선언하고 인권경영 지침 제정 등 인권경영 체계를 구축하였으며, 인권경영 고도화를 위해 노력하고 있는 것으로 평가됨
- 재단은 인권경영 활성화를 통한 대내외 인권존중 문화 확산을 위해 인권경영 추진체계를 수립하고, 3대 추진전략 7개 실행과제를 도출하였으나, 기관장의 인권경영 추진의지 표명을 위해 인권경영선언 선포식을 개최할 필요성이 있으며, 대표이사의 인권경영 메시지를 재단 홈페이지 또는 사내 인트라넷에 게시할 필요성이 있음
- 인권경영위원회와 인권경영 주관부서 등 인권경영 추진조직을 구축하여 운영하고 있으나, 인권경영위원회는 외부위원을 과반수 이상으로 구성해야 하며, 인권경영 추진조직이 인권경영을 효율적으로 총괄·집행할 수 있도록 감사 기능과 인권경영과 겹칠, 성희롱, 고충상담 기능을 분리할 필요성이 있음
- 인권영향평가 결과를 기반으로 개선과제를 도출하고 개선과제 이행을 위해 노력하고 있는 것으로 확인됨. 개선과제 이행실적 제고를 위해 지속적인 모니터링은 필요할 것으로 판단됨
- 인권경영 지침과 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼을 통해 인권침해 구제 절차를 명문화하고 있으나, 구제절차에 대한 실효성 확보를 위해 인권경영 지침과 피해자 구제 매뉴얼에 대한 보완은 필요함
- 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 노동의 금지, 아동노동의 금지 및 고객 인권 보호 6개 평가분야는 매우 우수한 수준으로 평가됨. 다만, 산업안전 보장, 책임 있는 공급망 관리, 환경권 보장 및 직원 인권 보호 4개 평가분야에 대한 개선 노력은 필요함

(2) 주요 평가분야별 평가의견

■ 『인권경영 체제의 구축』

- 재단은 2021년 12월에 재단의 인권경영 추진의지를 선언하였으나, 現 대표 이사의 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
- 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 권고함. 즉, 최소한 내부위원 3명, 외부위원 3명 총 6명으로 인권경영위원회를 구성할 것을 권고함
- 재단의 인권경영 전담부서는 현재 감사팀으로 되어 있으나, 감사팀은 인권경영뿐만 아니라 감사, 갑질, 성희롱, 고충상담 등의 업무를 2명이 수행하고 있는 것으로 확인됨. 감사 기능의 독립성을 확보하고, 재단의 인권경영체계 고도화 및 인권경영 확산을 위해 인권경영 전담부서 분리를 권고함
- 인권경영 구제절차에 대해 재단의 인권경영 지침과 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼에 명시하고 있고, 전자결재 게시판이나 홈페이지 등을 통해 인권침해 신고 및 구제를 요청할 수 있으나, 실질적인 접근은 미흡한 것으로 나타남. 인권경영 실태조사 결과, 전체 응답자(185명) 중 63명(34.1%)이 인권침해 경험이 있는 것으로 나타났으나, 구제절차 신청은 없는 것으로 나타남. 따라서 인권침해 피해자 보호조치 강화 및 가해자 처벌 강화 등 인권침해 구제제도 강화, 인권경영 교육 확대 등이 요구되며 특히, 인권침해 구제절차의 실효성 제고를 위해 인권침해 구제절차 매뉴얼 고도화 또는 인권침해 구제절차 지침 마련 등을 권고함
- 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

■ 『산업안전 보장』

- 재단은 중대재해처벌법 등 정부의 산업재해 규제 강화 정책에 대응하기 위한 안전관리체계를 구축하고 있으며, 산업안전보건위원회를 구성하여 주기적으로 운영하고 있는 것으로 나타났으며, 안전보건을 위한 규정 및 매뉴얼을 마련하고 있는 것으로 나타남
- 그러나 재단의 15개소(재단 5개소, 도서관 10개소)를 대상으로 2024년 위험성 평가 용역을 실시한 결과, 다양한 유해 · 위험요인이 발견되었으며, 이에 따라 시설별 개선계획 수립을 요청한 상태임
- 따라서 재단 15개소의 유해 · 위험요인 개선계획 추진 과정에 대한 모니터링이 필요함. 즉, 재단의 사업장 안전을 위해 개선계획에 따른 실적관리도 필요한 상황임

■ 『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 서약서를 받거나 용역계약서류에 인권보호에 대한 의무이행 관련 내용을 추가할 것을 권고함
- 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 2024년 ESG 경영 추진 계획(안)을 통해 친환경 문화 선도를 추구하고, 녹색제품 구매율 47.9% 달성, ESS(에너지 저장장치) 설치, 태양광 발전설비 설치, 친환경 문화사업 전개 등의 실적을 달성하였으나, 환경 관련 정보를 체계적으로 수집하고 있다고 평가하기 어려움. 따라서 환경 관련 정보수집 체계화를 위한 방안 마련이 요구됨
- 2024년 ESG 경영 추진 계획(안)에서 환경경영 생태계 확장, 친환경 문화사업 발굴 및 추진 2개 전략과제에 따른 실천과제 및 달성목표를 설정하였으나 도서관 친환경 프로그램 중심으로 설계되어 있기 때문에 실천과제 및 목표의 적절성 검토가 필요할 것으로 판단됨
- 특히, 재단 활동과 시설, 서비스 전반에 대한 실천과제 수립이 필요하며, 실천과제 및 달성목표 설정에 대한 논리적이고 객관적인 근거 제시가 요구됨
- 2023년에는 환경 관련 근로자 교육훈련을 실시한 것으로 확인되었으나 2024년에는 환경 관련 근로자 교육훈련에 대한 실시 자료가 없는 것으로 확인됨에 따라 2025년 교육계획에 환경 교육을 포함하여 환경 관련 교육을 정기적으로 추진할 것을 권고함
- 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』

- 2024 인권경영 실태조사 결과, 응답자의 34.1%(63명)이 인권침해 경험이 있다고 응답하였으며, 부당한 업무지시가 33건(24.3%)으로 가장 많은 인권 침해 유형으로 나타남
- 직장 내 갑질 경험도 전체 응답자의 23.7%(44명)이 경험한 것으로 나타났으며, 갑질 형태도 부당한 업무지시(44.4%)가 가장 많은 것으로 나타남
- 인권경영 지침, 취업규정 등에 부당한 업무지시를 하지 않도록 명시되어 있으나, 부당한 업무지시 예방을 위한 실질적인 노력은 필요할 것으로 판단됨
- 재단은 인권경영 지침, 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼 등을 통해 재단 직원의 인권침해에 대한 구제 및 사후관리 절차를 마련하고 있으나, 외부 고객 등으로부터의 인격 침해적 언행(폭언, 폭행, 협박 등)에 대한 재단 직원의 대처요령 및 재단의 방침이 미흡한 상황임. 따라서 고객응대 매뉴얼 고도화 등을 통해 재단 직원의 인권침해 예방을 위한 노력이 요구됨
- 재단 직원이 외부 고객 등으로부터 인권침해를 당했을 경우, 재단 직원을 위한 사법적 지원을 제공하지는 못하는 상황임. 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
- 자유게시판의 건전한 사용을 위해 전사적 차원에서 지속적인 모니터링 등 노력하고 있으나, 자유게시판의 건전한 사용을 위한 개선방안은 필요한 상황임

2. 기관운영 인권영향평가 세부평가결과

가. 인권경영 체제의 구축

<표 88> 인권경영 체제의 구축

N ◎.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)	
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음		
총계			26	3			1		
1-1	인권존중 정책선언	소계	4						
		1	재단은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	◎					감사팀 (재)화성시문화재단_인권선언문 선포식 계획(안)
		2	인권정책선언은 기관의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	◎					감사팀 인권선언문 선포식
		3	재단의 인권정책선언은 기관 내부와 외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	◎					감사팀 인권경영위원회
		4	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	◎					감사팀 (인권경영선언문 홈페이지 공개화면)
1-2	인권영향 평가 실시	소계	4						
		1	재단은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.	◎					감사팀 (재)화성시문화재단 인권영향평가 계획(안)수립
		2	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	◎					감사팀 인권경영지침
		3	인권영향평가 실행 시 기관 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	◎					감사팀 인권경영지침
		4	계약 등 협력회사의 활동도 인권영향도 평가의 범위에 포함시킨다.	◎					재무회계팀 근로조건 이행확약서 부당계약 자가진단 체크리스트
1-3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	소계	5						
		1	재단은 인권경영을 제도화를 위한 필요조치를 이행하였다.	◎					감사팀 인권경영 계획안 수립
		2	재단은 인권경영 문제를 다루는 전담부서 설치 또는 담당자를 지정하였다.	◎					감사팀 인권경영도입추진계획(안)
		3	재단은 인권준수 감시기구 및 제도를 운영 중이다.	◎					감사팀 고충처리(신고)창구운영 상담원지정
		4	재단은 인권에 부정적 인권영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	◎					감사팀 인권경영지침
		5	재단은 구성원의 인권의식 수준 진단 및 제고를 위한 인권경영 실태조사(설문조사)를 정기적으로 실시한다.	◎					감사팀 인권경영실태조사

		소계	6				
1-4	인권경영 성과	1	재단은 인권경영성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	◎			감사팀 인권영향평가 계획(안)수립
		2	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	◎			감사팀 인권영향평가 계획(안)수립
		3	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	◎			감사팀 인권영향평가 계획(안)수립
		4	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.	◎			감사팀 인권영향평가 계획(안)수립
		5	보고는 재단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	◎			감사팀 인권영향평가 계획(안)수립
		6	인권경영 활동에 대한 성과는 객관적이고 적정하다	◎			감사팀 인권경영 계획(안)수립

소계		3	2			1	
1-5	구제절차 마련	1 재단의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	◎				감사팀 인권경영 도입추진계획(안)
		2 구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	◎				감사팀 인권경영지침
		3 구제절차는 접근과 이용이 용이하다.		◎			감사팀 전자결재 게시판, 홈페이지 신고센터, 인권경영지침, 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼, 인권경영 실태조사 결과 재단의 인권경영 지침과 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼에 명시하고 있고, 전자결재 게시판이나 홈페이지 등을 통해 인권침해 신고 및 구제를 요청할 수 있으나, 실질적인 접근은 미흡한 것으로 나타남 인권경영 실태조사 결과, 전체 응답자(185명) 중 63명(34.1%)이 인권침해 경험이 있는 것으로 나타났으나, 구제절차 신청은 없는 것으로 나타남 인권침해 피해자 보호조치 강화 및 가해자 처벌 강화 등 인권침해 구제제도 강화, 인권경영 교육 확대 등이 요구됨
		4 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.					◎ 감사팀 인권경영 도입추진계획(안), 인권경영지침, 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼 화성시문화재단의 경우, 인권침해 신고가 없기 때문에 구제절차에 따른 결과를 제공하는 것이 불가능한 상황임
		5 피해자가 기관 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	◎				감사팀 인권경영 도입추진계획(안), 인권경영지침, 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼
		6 구제절차는 개별적인 문제해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.		◎			감사팀 인권경영 도입추진계획(안), 인권경영지침, 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼 재단의 인권경영 지침과 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼에 구제절차 방법, 사후 조치사항 등을 명시하고 있으나 근본적인 원인을 개선하는 과정을 포함하지 못하는 것으로 확인됨 따라서 인권침해 구제절차에 대한 매뉴얼 개선 등이 필요함

1-6	인권교육 시행	소계		1	1				
		1	재단은 임직원을 대상으로 정기적으로 인권교육을 실시한다.		◎				<p>경영지원팀 「직장 내 장애인 인식개선 교육」 공통필수 교육 계획(안) 경영지원팀-4003(2024.04.15.), 공통필수 교육 결과보고, 경영지원팀-4685(2024.04.30.)</p> <p>직장 내 장애인 인식개선 교육을 진행하였으나 전체 직원의 43명이 수강한 것으로 확인되었으나 전체 임직원의 1/4 이하 수준으로 나타남</p> <p>그리고 재단 임직원의 인권에 대한 이해도를 향상하고, 인권존중 문화 확산 및 인권경영에 대한 임직원의 의식 제고를 위해서는 인권경영에 대한 교육을 실시할 것을 권고함</p>
		2	인권경영 담당자와 관련부서를 대상으로 인권경영 이행을 위한 교육 및 훈련을 실시한다.	◎				<p>감사팀/경영지원팀 교육이수 결과보고(감사팀, 이선화), 감사팀-1138(2023.05.30.)</p>	
1-7	인권경영 개선과제 이행	소계		3					
		1	재단은 인권영향평가 결과를 바탕으로 인권경영 개선과제를 도출하고, 이행계획을 수립한다.	◎				<p>감사팀 인권영향평가 결과보고</p>	
		2	재단은 인권경영 개선과제 이행실적을 점검하는 등 개선과제 이행을 위해 노력한다.	◎				<p>감사팀 인권영향평가 결과 알림</p>	
		3	재단은 인권경영 개선과제를 이행계획에 따라 추진하여 성과 목표를 달성하였다.	◎				<p>감사팀 인권경영지침 일부개정</p>	

나. 고용상의 비차별

<표 89> 고용상의 비차별

N ◎.	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.	◎					경영지원팀 채용공고문
		2	재단은 근로자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건은 제시하지 않는다.	◎					경영지원팀 채용공고문
		3	재단은 임금, 복리후생제도 등 근로조건에서 노동자를 차별하지 않는다.	◎					채용공고문 취업규정 제91조
		4	재단은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 근로자를 차별하지 않는다.	◎					채용공고문 취업규정 제91조
		5	재단은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 근로자를 차별하지 않는다.	◎					채용공고문 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.	◎					경영지원팀 채용공고문
		2	재단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 성별에 관계없이 동일한 임금을 제공한다.	◎					채용공고문 취업규정 제91조
		3	재단은 임금, 복리후생제도 등 근로조건에서 여성노동자를 차별하지 않는다.	◎					채용공고문 취업규정 제91조
		4	재단은 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	◎					채용공고문 취업규정 제91조
		5	재단은 근로자의 정년, 퇴직 및 해고에서 성별에 따른 차별을 하지 않는다.	◎					채용공고문 취업규정 제91조
		6	재단은 여성근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	◎					채용공고문 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 90> 결사 및 단체교섭의 자유 보장

N ◎.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)	
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음		
총계			14						
3-1	결사· 단체 교섭의 자유	소계	4						
		1	재단은 노동조합의 설립과 활동을 보장한다.	◎					경영지원팀-8695(2024. 7. 26.) 단체협약 행정관청 신고, 단체협약서(2024~2027)
		2	재단은 노동조합 등을 통해 근로자가 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 보장한다.	◎					경영지원팀-8695(2024. 7. 26.) 단체협약 행정관청 신고, 단체협약서(2024~2027)
		3	재단은 노동조합 활동을 포함하는 근로자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	◎					경영지원팀-8695(2024. 7. 26.) 단체협약 행정관청 신고, 단체협약서(2024~2027)
		4	재단은 정기적으로 근로자의 대표와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.	◎					경영지원팀-8695(2024. 7. 26.) 단체협약 행정관청 신고, 단체협약서(2024~2027)
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.	◎					경영지원팀-8695(2024. 7. 26.) 단체협약 행정관청 신고, 단체협약서(2024~2027)
		2	근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것, 특정한 노동조합의 조합원이 될 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	◎					경영지원팀-8695(2024. 7. 26.) 단체협약 행정관청 신고, 단체협약서(2024~2027)
		3	근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.	◎					경영지원팀-8695(2024. 7. 26.) 단체협약 행정관청 신고, 단체협약서(2024~2027)
3-3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	소계	4						
		1	재단은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	◎					경영지원팀-8695(2024. 7. 26.) 단체협약 행정관청 신고, 단체협약서(2024~2027)
		2	재단은 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 가능한 범위내에서 정보를 제공할 수 있다.	◎					경영지원팀-8695(2024. 7. 26.) 단체협약 행정관청 신고, 단체협약서(2024~2027)
		3	재단은 근로자 대표가 단체협상을 요구 할 때 의사결정권이 있는 재단 대표 또는 재단 대표가 위임한 자가 참여하여 협상한다.	◎					경영지원팀-8695(2024. 7. 26.) 단체협약 행정관청 신고, 단체협약서(2024~2027)
		4	재단은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	◎					경영지원팀-8695(2024. 7. 26.) 단체협약 행정관청 신고, 단체협약서(2024~2027)

라. 강제 노동의 금지

<표 91> 강제 노동의 금지

N ◎.	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, 경영지원팀 인권경영지침 제7조, 취업규정 제96조
		2	재단은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 근로자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	◎					경영지원팀 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, 경영지원팀 인권경영지침 제7조, 취업규정 제96조
		4	근로자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	◎					경영지원팀 취업규정 제21조
		5	근로자는 누구나 합리적인 수준의 사전 통지 이후에 재단을 그만둘 수 있다.	◎					경영지원팀 취업규정 제63조

마. 아동노동의 금지

<표 92> 아동노동의 금지

N ◎.	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.	◎					경영지원팀 채용공고문, 취업규정 제10조
		2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.					◎	경영지원팀 채용공고문/취업규정 제10조 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.	◎					경영지원팀 채용공고문, 최종합격자 공고. 취업규정 제10조

바. 산업안전 보장

<표 93> 산업안전 보장

N ◎.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
총계			13	4			3	
6-1	안전보건 관리계획 수립	소계	3	1				
		1	재단은 사용자 위원과 근로자 위원으로 구성된 안전보건위원회가 구성되어 있다.	◎				시설체육운영팀 산업안전보건위원회 회의록
		2	재단은 중대재해처벌법 등 정부의 산업재해 규제 강화 정책에 대응하기 위한 안전관리체계를 구축하고 있다.		◎			시설체육운영팀 안전보건 작업허가제 시행, 산업안전보건위원회 회의록, 안전보건관리 기본 계획수립, 안전보건관리규정
		3	안전보건을 위한 실행방안 마련 및 계획을 수립하고, 모니터링하고 있다.	◎				시설체육운영팀 안전보건관리 기본 계획수립
		4	안전보건을 위한 규정 및 매뉴얼 등을 마련하고 있다.	◎				시설체육운영팀 안전보건관리규정
6-2	작업장 안전	소계	1	3			1	
		1	재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.		◎			시설체육운영팀 2024년 위험성평가 용역 실시 계획(안), 2024년 위험성평가 결과 개선계획 회신 요청
		2	재단의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용가능 하도록 관리되고 있다.		◎			재단은 재단 5개소, 도서관 10개소 총 15개소를 대상으로 2024년 위험성평가 용역을 실시함 2024년 위험성평가 결과, 다양한 유해·위험요인이 발견되었으며, 이에 따라 시설별 개선계획 수립을 요청한 상태임 따라서 15개소의 개선계획 추진 과정에 대한 모니터링이 필요함
		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.	◎				시설체육운영팀 안전보건관리 기본 계획수립, 안전보건관리규정, 2024년 위험성평가 용역 실시 계획(안), 2024년 위험성평가 결과 개선계획 회신 요청
5	재단은 유해물질로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경 측정을 실시한다.					◎	시설체육운영팀 작업환경 측정 미대상	

6-3	임산부 및 장애인 등 보호	소계		3				1	
		1	임산부, 장애인 기타 취약 근로자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.					◎	시설체육운영팀 야간근로, 방사선노출, 유해화학물질 등 관련 근무환경이 없는 사업장
		2	재단은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	◎					경영지원팀 취업규정 제24조의2
		3	임신을 한 근로자가 요청이 있는 경우, 해당 근로자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	◎					경영지원팀 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 안전보건관리 기본 계획수립
		2	재단은 근로자를 대상으로 산업안전에 관한 교육을 전문가를 통해 정기적으로 실시한다.	◎					시설체육운영팀 관리감독자 안전보건 교육 계획(안) 및 결과보고, 하반기 근로자 정기산업안전보건교육 계획(안) 및 결과보고
		3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	◎					시설체육운영팀 관리감독자 안전보건 교육 계획(안) 및 결과보고, 하반기 근로자 정기산업안전보건교육 계획(안) 및 결과보고
		4	재단은 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 근로자에 대한 건강진단을 실시한다.	◎					경영지원팀 건강검진 시행
6-5	산업재해 피해 근로자 지원	소계		2				1	
		1	재단은 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원할 수 있는 산업재해보상보험법의 적용을 받는다.	◎					경영지원팀 취업규정 제88조, 산재보험 가입증명서
		2	재단은 업무상 재해가 발생한 때에는 근로자가 산업재해 보상보험에 의한 보상을 받을 수 있도록 필요한 조치를 하고 적극적으로 협조한다.					◎	경영지원팀 산재보험 가입증명서
		3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	◎					시설체육운영팀 안전보건관리 기본 계획수립

사. 책임 있는 공급망 관리

<표 94> 책임 있는 공급망 관리

N ◎.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
총계			5	3				
소계			2	2				
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 이행서약서 재단은 입찰이나 계약 시, 청렴계약 이행서약서와 근로조건 이행확약서 등을 제출받고 있으나, 인권보호에 대한 의무이행을 직접적으로 요구하고 있지 않기 때문에 인권존중 의무이행 서약서를 받거나 용역계약서류에 인권보호에 대한 의무이행 관련 내용을 추가할 것을 권고함
		2	재단은 용역 계약 시 인권보호 존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	◎				재무회계팀 용역 계약시 용역계약 특수조건, 근로조건 이행확약서, 청렴계약 이행서약서 재단은 입찰이나 계약 시, 청렴계약 이행서약서와 근로조건 이행확약서 등을 제출받고 있으나, 인권보호에 대한 의무이행을 직접적으로 요구하고 있지 않기 때문에 인권존중 의무이행 서약서를 받거나 용역계약서류에 인권보호에 대한 의무이행 관련 내용을 추가할 것을 권고함
		3	재단은 불공정 거래 개선 및 공정거래 환경 조성을 위해 부당계약 자가진단을 실시한다.	◎				재무회계팀 (용역계약서류 중 수의계약 체결 제한 여부 확인서, 부당계약 자가진단 체크리스트
		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.		◎				감사팀/재무회계팀 인권경영 지침, 용역 계약시 용역계약 특수조건, 근로조건 이행확약서, 청렴계약 이행서약서 <u>인권경영 지침에 협력회사의 인권보호 준수를 위해 노력하고 지원하도록 명시되어 있음</u> <u>근로조건 이행확약서에 근로기준법 등을 준수하도록 요구하고 있으나, 협력회사의 인권보호 준수 여부를 직접적으로 모니터링하지 못하는 상황으로 인터뷰나 설문조사 등을 통해 협력회사의 인권보호 준수 여부를 모니터링할 것을 권고함</u>
		2	재단은 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.	◎				감사팀/재무회계팀 인권경영 지침, 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼, 근로조건 이행확약서	
7-3	보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	소계		2					
		1	재단은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	◎				경영지원팀 개인정보보호 교육	
		2	재단의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	◎				보안담당 직원 개인정보보호교육 수료증	

아. 환경권 보장

<표 95> 환경권 보장

N ◎.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
		총계	6	4	1			
		소계	1	3	1			
8-1	환경경영 체제 수립 및 유지	1 재단은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	◎					기획조정팀 2024년 ESG 경영 추진계획(안)
		2 재단은 환경 관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.		◎				기획조정팀 2024년 ESG 경영 추진계획(안) 재단은 2024년 ESG 경영 추진 계획(안)을 통해 친환경 문화 선도를 추구하고 있으나, 환경 관련 정보를 체계적으로 수집하고 있다고 평가하기 어려움 따라서 환경 관련 정보수집 체계화를 위한 방안 마련이 요구됨
		3 환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.		◎				기획조정팀 2024년 ESG 경영 추진계획(안)
		4 재단은 재단 활동뿐만 아니라, 시설과 서비스의 개발과 제공에서 환경 성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.		◎				재단은 2023년 ESG 경영 추진 결과, 녹색제품 구매율 47.9% 달성, ESS(에너지 저장장치) 설치, 태양광 발전설비 설치, 친환경 문화사업 전개 등의 실적을 달성함 2024년 ESG 경영 추진 계획(안)에서 환경경영 생태계 확장, 친환경 문화사업 발굴 및 추진 2개 전략과제에 따른 실천과제 및 달성목표를 설정하였으나 도서관 친환경 프로그램 중심으로 설계되어 있기 때문에 실천과제 및 목표의 적절성 검토가 필요할 것으로 판단됨 특히, 재단 활동과 시설, 서비스 전반에 대한 실천과제 수립이 필요하며, 실천과제 및 달성목표 설정에 대한 논리적이고 객관적인 근거 제시가 요구됨
		5 재단은 환경과 관련하여 정기적으로 근로자를 교육하고 훈련한다.				◎		경영지원팀 2023년 더 나은 지구를 위한 나의 Green 습관 캠페인 결과보고 2023년에는 환경 관련 근로자 교육훈련을 실시한 것으로 확인되었으나 2024년에는 환경 관련 근로자 교육훈련에 대한 실시 자료가 없는 것으로 확인됨

8-2	환경 정보의 공개	소계		1	1				
		1	재단은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 근로자에게 제공한다.	◎					시설체육운영팀 동탄복합문화센터 수실검사서, 동탄복합문화센터 수영장 수진검사실시 결과보고
		2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우는 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.		◎				시설체육운영팀 동탄복합문화센터 수실검사서, 동탄복합문화센터 수영장 수진검사실시 결과보고 재단은 체육시설의 설치·이용에 관한 법률 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 중대시민재해 안전계획서, 화재, 재난, 지진 대응 매뉴얼(2024), 비상연락 체계도
		2	재단은 근로자를 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	◎					시설체육운영팀 중대시민재해 안전계획서, 화재, 재난, 지진 대응 매뉴얼(2024), 비상연락 체계도, 소방훈련1, 소방훈련2
		3	재단은 비상사태가 발생한 경우 비상사태 용역기관에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해 두었다.	◎					시설체육운영팀 중대시민재해 안전계획서, 화재, 재난, 지진 대응 매뉴얼(2024), 비상연락 체계도
		4	재단과 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.	◎					시설체육운영팀 의무실 운영

자. 고객 인권 보호

<표 96> 고객 인권 보호

N ◎.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)	
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음		
총계									
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.	◎					전부서 중대시민재해 안전계획서, 화재, 재난, 지진 대응 매뉴얼(2024), 시설체육운영 스포츠시설 운영관리 지침, 동탄복합문화센터 스포츠시설 이용약관
		2	고객의 권익을 보장하기 위해 재단의 사업과 관련된 정보를 제공할 수 있다.	◎					전부서 주요사업 계획, 경영실적평가 결과 등 공시, 시설체육운영 스포츠시설 운영관리 지침, 동탄복합문화센터 스포츠시설 이용약관
		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 공시
		4	재단은 고객의 권리보호 준수를 위해 상품과 서비스에 대한 합리적인 위약금을 산정하고 있다.	◎					전부서 시설체육운영 스포츠시설 운영관리 지침, 동탄복합문화센터 스포츠시설 이용약관
9-2	서비스 불만족 시 조치	소계	3						
		1	재단은 고객이 재단 사업으로 인한 불만사항, 민원 등을 자유롭게 제기할 수 있도록 필요한 제도를 운영한다.	◎					전부서 [홈페이지] 고객의 소리, [홈페이지] Q&A
		2	재단의 서비스에 문제가 발생할 경우, 고객의 불만을 해결하기 위하여 노력한다.	◎					전부서 [홈페이지] 고객의 소리, [홈페이지] Q&A
		3	재단의 서비스로 인하여 고객이 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.	◎					전부서 영조물배상보험 가입 등

		소계	6				
9-3	고객 사생활 보호	1	재단은 고객의 사생활을 존중하고, 재단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	◎			전부서 개인정보내부관리계획 및 개인정보처리방침 수립 공개, DB암호화(D'am◎), DB접근제어(ChakraMax), pc개인정보암호화(pcfilter), 개인정보 노출필터(smartXfilter) 설치 운영
		2	고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	◎			경영지원팀 개인정보 내부관리 계획 및 개인정보처리방침
		3	고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	◎			전부서 개인정보 내부관리 계획 및 개인정보처리방침
		4	고객 정보는 민원고객의 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	◎			전부서 개인정보 내부관리 계획 및 개인정보처리방침
		5	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	◎			전부서 pc 개인정보 암호화(pcFilter) 설치 운영, 개인정보 노출필터(smartXfilter) 설치 운영
		6	고객 개인정보 파기계획을 수립하여 개인정보가 불필요해질 경우 절차에 따라 파기한다.	◎			경영지원팀 개인정보 내부관리 계획

차. 직원 인권 보호

<표 97> 직원 인권 보호

N ◎.	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	6	1					
		1	재단은 직장 내 괴롭힘과 갑질 근절을 위하여 재단의 규정을 마련하고 있다.	◎					경영지원팀 취업규정 제87조의2
		2	재단은 직원들이 신의성실의 원칙을 준수하고, 직원 간 상호 존중하는 조직문화 운영에 관한 방침을 마련하고 있다.	◎					경영지원팀 취업규정 제87조의2
		3	재단 내 우월적 지위를 이용하여 부당한 업무지시가 없도록 예방한다.		◎				감사팀/경영지원팀 인권경영 지침, 취업규정 제87조의2, 2024년 인권경영 실태조사 결과, 2024년 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 인식 실태조사 결과 2024 인권경영 실태조사 결과, 응답자의 34.1%(63명)이 인권침해 경험이 있다고 응답하였으며, 부당한 업무지시가 33건(24.3%)으로 가장 많은 인권침해 유형으로 나타남 직장 내 갑질 경험도 전체 응답자의 23.7%(44명)이 경험한 것으로 나타났으며, 갑질 형태도 부당한 업무지시(44.4%)가 가장 많은 것으로 나타남 인권경영 지침, 취업규정 등에 부당한 업무지시를 하지 않도록 명시되어 있으나, 부당한 업무지시 예방을 위한 실질적인 노력은 필요할 것으로 판단됨
		4	재단은 외모와 신체를 비하하는 발언, 반말, 욕설·폭언·폭행 등 비인격적인 언행이 발생하지 않도록 예방한다	◎					경영지원팀 취업규정 제87조의2
		5	재단은 갑질 행위 발생 시 피해자 불이익 처우 금지, 2차 피해 방지, 분리조치 등 피해자 보호 대책을 마련하고 있다.	◎					경영지원팀 취업규정 제87조의3
		6	재단은 직장 내 괴롭힘, 갑질 등 예방을 위해 주기적으로 교육을 실시한다.	◎					경영지원팀 2024년 임직원 교육훈련 기본계획(안), 총무팀-1193(2024.02.01.) 2024년 4분기 교육 실시 예정
		7	재단은 직장 내 괴롭힘 및 갑질 행위 실태 파악을 위해 설문조사 등을 통해 의견청취를 할 수 있다.	◎					감사팀 2024년 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 인식 실태조사 결과

		소계	2				
10-2	성희롱· 성폭력 예방	1	재단은 직장 내 성희롱·성폭력 예방을 위해 정기적으로 교육을 실시한다.	◎			경영지원팀 2024년 임·직원 교육훈련 기본계획(안), 총무팀-1193(2024.02.01.) 2024년 4분기 교육 실시 예정
		2	재단은 직장 내 성희롱·성폭력에 관한 인 권침해를 다루는 구제절차를 마련하고 있 다.	◎			경영지원팀 취업규정 제93조

		소계	2	4			
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.		◎		<p>감사팀 인권침해 구제절차 매뉴얼</p> <p><u>재단은 인권침해와 관련하여 인권경영 지침, 인권침해 구제절차 매뉴얼 등을 통해 구제절차를 제공함</u></p> <p><u>그러나 외부 고객 등으로부터의 인격 침해적 언행(폭언, 폭행, 협박 등)에 대한 재단 직원의 대처요령 및 재단의 방침이 미흡한 상황임</u></p> <p><u>따라서 고객응대 매뉴얼 고도화 등을 통해 재단 직원의 인권침해 예방을 위한 노력이 요구됨</u></p>
		2	재단은 외부 고객 등으로부터의 인격 침해적 언행에 대한 대처요령 및 재단의 방침을 직원들에게 적절한 방식으로 숙지시킨다.	◎			<p>감사팀 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼 등 게시판 공유</p>
		3	재단 직원이 외부 고객 등으로부터 인격 침해적 언행을 경험한 경우, 이에 대해 사법적·비사법적 지원을 제공한다.		◎		<p>감사팀/경영지원팀 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼</p> <p><u>재단은 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼 등을 통해 재단 직원의 인권침해에 대한 구제 및 사후관리 절차를 마련하고 있으나, 재단 직원을 위한 사법적 지원을 제공하지 못함</u></p> <p><u>재단 직원의 인권침해 구제 및 예방을 위해 재단 전사 차원에서 적극적인 지원방안 마련이 필요할 것으로 판단됨</u></p>
		4	재단 직원이 외부 고객 등으로부터 인격 침해적 언행을 경험한 경우, 이에 대해 심리치료를 제공하는 등 피해직원의 정신적 회복을 위해 적절한 지원을 제공한다.		◎		<p>감사팀/경영지원팀 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼</p> <p><u>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 지원은 제공하지 못함</u></p> <p><u>재단 직원의 심리적 안정과 건강한 직장생활을 위해 인권침해에 따라 발생하는 외상후 스트레스 등의 치료를 위한 지원이 필요하다고 판단됨</u></p>
		5	재단은 노동기준에 따른 휴식시간과 근로자의 자유로운 휴식활동을 보장한다.	◎			<p>경영지원팀 취업규정 제21조</p>
		6	재단은 자유게시판이 건전한 목적으로 사용될 수 있도록 모니터링하고 개선조치한다.		◎		<p>경영지원팀/감사팀</p> <p><u>자유게시판의 건전한 사용을 위해 지속적인 모니터링 등 노력하고 있으나, 자유게시판의 건전한 사용을 위한 개선방안은 필요한 상황임</u></p>

		소계	4				
10-4	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.	◎			경영지원팀 취업규정 제39조의3, 제89조, 제89조의2, 제90조
		2	재단은 육아휴직의 자유로운 사용을 위해, 적극적인 결원 보충 제도를 운영한다.	◎			경영지원팀 취업규정 제12조의3
		3	근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 기간은 최대 10일을 보장한다.	◎			경영지원팀 취업규정 제39조의3
		4	재단은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 등으로 가족을 돌보기 위한 제도를 법률에 따라 보장하고 적절하게 실시하고 있다.	◎			경영지원팀 취업규정 제32조의2

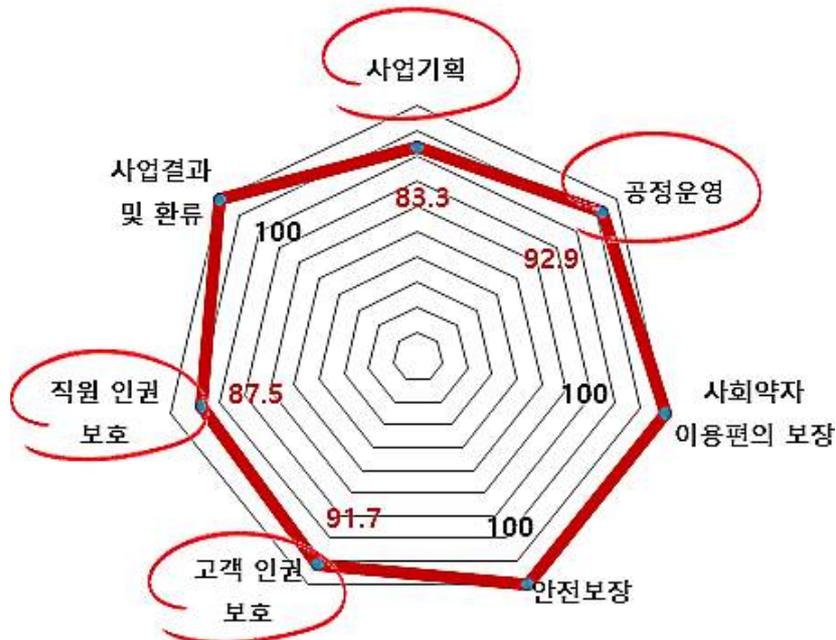
III. 주요사업 인권영향평가 결과

1. 주요사업 인권영향평가 결과 종합

가. 주요사업 인권영향평가 종합

- ‘스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영’에 대한 인권영향평가 결과, 평균 93.8점(1등급)으로 나타났으나, 사업기획, 공정운영, 고객 인권 보호, 직원 인권 보호 4개 평가항목에 대한 개선 노력이 요구됨
- 7개 평가항목 중 1등급 5개, 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 30> 주요사업 인권영향평가 결과 종합



- 주요사업 인권영향평가 결과, 33개 평가지표 중 28개 평가지표가 평가기준에 부합하는 것(‘예’)으로 나타났으며, 4개 평가지표는 보완이 필요한 것으로 나타남. ‘정보없음’은 1개 평가지표로 나타남
 - ‘아니오’, ‘해당없음’으로 평가된 평가항목은 없음

<표 98> 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	6	1				7	92.9	1등급
3. 사회약자 이용편의 보장	2			1		3	100.0	1등급
4. 안전보장	7					7	100.0	1등급
5. 고객 인권 보호	5	1				6	91.7	1등급
6. 직원 인권 보호	3	1				4	87.5	2등급
7. 사업결과 및 환류	3					3	100.0	1등급
계	28	4	0	1	0	33	93.8	1등급

나. 주요사업 인권영향평가 추이

- 2024년 화성시문화재단의 주요사업 인권영향평가 평균 점수는 93.8점(1등급)으로 2023년 주요사업 인권영향평가 평균 점수(95.2점)보다 1.4점 하락한 것으로 분석됨(2023년 대비 1.5% 하락)³⁴⁾
 - 고객 인권 보호 평가항목의 점수는 2023년 대비 증가함(사회약자 이용편의 보장, 안전보장, 사업결과 및 환류 3개 평가항목은 2023년, 2024년 모두 100점으로 평가된 평가항목임)
 - 사업기획(83.3점), 직원 인권 보호(87.5점) 2개 평가항목은 2023년과 동일한 수준이지만 2등급 수준으로 주요사업 인권영향평가 7개 평가항목 중 개선을 위한 노력이 가장 필요한 평가항목으로 판단됨
 - 공정운영 평가항목은 2023년 대비 7.1점이 감소한 평가항목으로 1등급으로 평가되었지만, 모니터링과 향상을 위한 노력이 필요한 평가항목임

<표 99> 주요운영 인권영향평가 결과 비교

평가항목	2024년	2023년	차이	증감률	비고
1. 사업기획	83.3	83.3	-	0.0%	
2. 공정운영	92.9	100.0	-7.1	-7.1%	
3. 사회약자 이용편의 보장	100.0	100.0	-	0.0%	
4. 안전보장	100.0	100.0	-	0.0%	
5. 고객 인권 보호	91.7	90.0	+1.7	1.9%	
6. 직원 인권 보호	87.5	87.5	-	0.0%	
7. 사업결과 및 환류	100.0	100.0	-	0.0%	
계	93.8	95.2	-1.4	-1.5%	

34) 2023년 주요사업 인권영향평가 대상 사업은 '도서관 운영 및 사업'이고 2024년 주요사업 인권영향평가 대상 사업은 '스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영'으로 직접 비교하는 것에 한계가 있으나 주요사업이라는 측면에서 점수를 비교 분석함

다. 주요사업 인권영향평가 평가의견

(1) 주요사업 인권영향평가 종합의견

- 화성시문화재단의 2023년 주요사업 인권영향평가 대상사업은 도서관 운영 및 사업으로 선정하였으나, 2024년은 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영으로 선정함. 재단에서 추진하는 사업 중 핵심사업을 중심으로 주요사업 인권영향평가 대상사업을 선정하고, 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영에 대한 인권영향평가를 위해 주요사업 인권영향평가 체크리스트를 개발하는 등 재단의 핵심사업 전반에 인권경영 의지를 표명하고자 노력한 것으로 판단됨
- 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영에 대한 인권영향평가를 위한 평가항목인 사회약자 이용편의 보장, 안전보장, 사업결과 및 환류 3개 평가항목은 인권침해가 유발하거나 연루되지 않기 위한 시스템을 구축하고 있는 것으로 평가됨. 다만, 7개 평가항목 중 사업기획, 공정운영, 고객 인권 보호, 직원 인권보호 4개 평가항목에 대한 개선은 필요한 것으로 나타남
- 향후 사업규모, 사업의 인권 취약성, 고객에 대한 파급력 등을 고려하여 인권영향평가 대상사업을 검토할 필요성이 있으며, 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영에 대한 주요사업 인권영향평가 체크리스트에 대한 지속적인 업데이트도 필요함

(2) 주요 평가항목별 평가의견

■ 『사업기획』

- 시설체육운영팀은 누구나 누리는 스포츠 복지를 실현 및 지속발전적인 시민 편의시설 제공을 위해 높은 이용가치 실현, 시설관리 체계화, 기본 복지 저변 확대의 3대 추진전략을 수립하고, 10개 추진과제를 추진함
- 특히, 산업안전, 시설 보안, 소외계층과 사회적 약자 배려, ESG 경영 실천, 사회공헌 사업 등을 추진함. 그러나 스포츠 운영 과정에서 발생할 수 있는 고객/직원의 인권보호에 관한 내용은 미흡한 상황임

- 따라서 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 기획 단계에서 고객/직원 등의 인권보호를 위한 내용(인권침해 방지, 인권침해 시 대응방안 등)이 반영된 기본운영 계획수립이 필요함

■ 『공정운영』

- 동탄복합문화센터에서는 연간 총 63개 수영 프로그램 운영, 연간 총 19개 헬스장 및 GX 프로그램 운영 및 사회공헌 사업을 하고 있으며, 소외계층 이용료 감면, 사회적 약자 배려 공간 지원 등을 하고 있음
- 그러나 정보소외계층, 다문화 가정 등 우리나라 언어에 취약한 계층을 위한 스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램이나 행사 등은 미흡한 상황임
- 누구나 누리는 스포츠 복지 실현을 위해서는 정보소외계층, 다문화 가정 등 우리나라 언어에 취약한 계층을 위한 스포츠 프로그램이나 행사를 기획하고 운영할 필요성이 있음

■ 『고객 인권 보호』

- 재단 내부직원을 대상으로 직장 내 장애인 인식개선 및 갑질 예방 교육, 청렴교육 등 다양한 윤리교육을 실시하고 있는 것으로 확인되었으나, 스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램 강사 등으로부터 발생가능한 인권침해 예방을 위해 인권교육을 실시할 필요성이 있음
- 스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램 강사 등을 대상으로 인권교육을 실시하는 것이 현실적으로 어렵다면 인권침해 예방 안내책자, 매뉴얼, 공문 등의 서면자료 제공 등의 노력이 필요함

■ 『직원 인권 보호』

- 재단 임직원의 인권보호를 위해 인권경영 지침을 제정하고, 고객응대 근로자 보호제도 음성안내, 안내데스크 홍보물 부착 등을 하고 있으나, 수영, 헬스, 생활체육 등 스포츠 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. 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 평가 결과

<표 100> 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 인권영향평가 체크리스트

N ◎.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
총계			28	4		1		
소계			2	1				
1	사업 기획	1 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 기획 단계 부터 인권침해 예방 등 이용자의 인권보호 를 고려하여 기획하려고 노력한다.		◎			시설체육운영팀 2024년 시설체육운영팀 기본운영 계획(안) <u>시설체육운영팀은 누구나 누리는 스포츠 복지를 실현 및 지속발전적인 시민 편의시설 제공을 위해 높은 이용가치 실현, 시설관리 체계화, 기본 복지 저변 확대의 3대 추진전략을 수립하고, 10개 추진과제를 추진함</u> <u>특히, 산업안전, 시설 보안, 소외계층과 사회적 약자 배려, ESG 경영 실천, 사회공헌 사업 등을 추진함</u> <u>그러나 스포츠 운영 과정에서 발생할 수 있는 고객/직원의 인권보호에 관한 내용은 미흡한 상황임. 따라서</u> <u>스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 기획 단계에서 고객/직원 등의 인권보호를 위한 내용(인권침해 방지, 인권침해 시 대응방안 등)이 반영된 기본운영 계획수립이 필요함</u>	
		2 이용자의 권익을 위해 스포츠(수영·헬스·생 활체육) 운영 방식 혁신 및 새로운 프로그 램 발굴을 위해 노력한다.	◎				시설체육운영팀 동탄복합문화센터 수영 프로그램 운영 개선(안)	
		3 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영의 세부계 획을 수립할 때, 고객의 의견을 수렴한다.	◎				시설체육운영팀 2024년 시설체육운영팀 기본운영 계획(안), 2023년 동탄복합문화센터 스포츠 이용만족도 설문조사 계획(안), 2023년 동탄복합문화센터 이용만족도 조사 결과보고	

소계		6	1			
1	스포츠(수영·헬스·생활체육) 이용자의 권리 침해(차별, 권리, 제약) 없이 운영하고 있다.	◎				시설체육운영팀 2024년 시설체육운영팀 기본 운영 계획(안), 시설체육운영 스포츠시설 운영관리 지침, 동탄복합문화센터 스포츠시설 이용약관
2	스포츠(수영·헬스·생활체육) 이용자는 국적, 성별, 나이, 장애 등에 의해 불합리한 차별을 받지 않는다.	◎				시설체육운영팀 2024년 시설체육운영팀 기본 운영 계획(안), 시설체육운영 스포츠시설 운영관리 지침, 동탄복합문화센터 스포츠시설 이용약관
3	동탄복합문화센터에서 운영하는 스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램이나 행사 등의 정보는 다양한 채널을 통해 누구나 확인할 수 있도록 공유한다.	◎				시설체육운영팀 동탄복합문화센터 홈페이지(https://www.hcf.or.kr/hdmc/121)
4	스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램 기획 및 홍보를 위하여 활용하는 매체의 지적재산권, 저작권을 준수하여 시행한다.	◎				시설체육운영팀 시설체육운영 스포츠시설 운영관리 지침, 동탄복합문화센터 스포츠시설 이용약관
2	공정운영					시설체육운영팀 2024년 시설체육운영팀 기본운영 계획(안), 2023년 동탄복합문화센터 스포츠 이용만족도 설문조사 계획(안), 2023년 동탄복합문화센터 이용만족도 조사 결과보고 동탄복합문화센터에서는 연간 총 63개 수영 프로그램 운영, 연간 총 19개 헬스장 및 GX 프로그램 운영 및 사회공헌 사업을 하고 있으며, 소외계층 이용료 감면, 사회적 약자 배려 공간 지원 등을 하고 있음 그러나 정보소외계층, 다문화 가정 등 우리나라 언어에 취약한 계층을 위한 스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램이나 행사 등은 미흡한 상황임 누구나 누리는 스포츠 복지 실현을 위해서는 정보소외계층, 다문화 가정 등 우리나라 언어에 취약한 계층을 위한 스포츠 프로그램이나 행사를 기획하고 운영할 필요성이 있음
5	정보소외계층, 다문화 가정 등 우리나라 언어에 취약한 계층을 위한 스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램이나 행사 등을 운영하고 있다.		◎			
6	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 관련 업무 매뉴얼은 규정된 기준을 따른다.	◎				시설체육운영팀 시설체육운영 스포츠시설 운영관리 지침, 동탄복합문화센터 스포츠시설 이용약관
7	스포츠(수영·헬스·생활체육) 이용자의 민원 및 불편사항 접수 절차가 마련되어 있다.	◎				시설체육운영팀 동탄복합문화센터 홈페이지 게시판(https://www.hcf.or.kr/hdmc/121)

		소계	2		1		
3	사회약자 이용편의 보장	1	정보취약계층 및 사회적약자의 온라인 접근성 제고를 위해 노력을 기울이고 있다.			◎	시설체육운영팀 자료 없음
		2	사회적약자 편의성을 고려하여 편의시설(접근로, 주차구역, 출입문, 화장실 등) 생활환경에 노력을 기울이고 있다.	◎			시설체육운영팀 동탄복합문화센터 사진 증빙운
		3	시설은 외국인 및 저시력자 이용을 위한 안내시설(사인물,리플릿 등)이 설치되어 있다.	◎			시설체육운영팀 동탄복합문화센터 사진 증빙
4	안전보장	소계		7			
		1	동탄복합문화센터 스포츠(수영,헬스,생활체육) 운영 관련 재난 안전 계획을 수립하고 있다.	◎			시설체육운영팀 화성시문화재단 중대재해 매뉴얼, 화재, 재난, 지진 대응 매뉴얼, 2024년 위험성평가 용역 실시 계획(안)
		2	동탄복합문화센터는 난간 및 안전올타리 등의 안전시설이 설치되어 있다.	◎			시설체육운영팀 동탄복합문화센터 사진 증빙
		3	동탄복합문화센터 스포츠(수영,헬스,생활체육) 운영 관련 안전관리 담당직원이 배치되어 있다.	◎			시설체육운영팀 시설체육운영 스포츠시설 운영관리 지침, 2024년 시설체육운영팀 기본운영 계획(안)
		4	동탄복합문화센터 스포츠 시설물의 안전점검은 주기적으로 실시하고 있다.	◎			시설체육운영팀 2024년 위험성평가 용역 실시 계획(안)
		5	동탄복합문화센터 스포츠 시설을 항상 깨끗한 상태로 유지하여 이용자의 피해가 없도록 한다.	◎			시설체육운영팀 2024년 위험성평가 용역 실시 계획(안), 시설체육운영 스포츠시설 운영관리 지침
		6	동탄복합문화센터 내 수영,헬스,생활체육 이용자 응급조치를 위한 상비약 등은 상시 이용가능하며 잘 구비되어 있다.	◎			시설체육운영팀 시설체육운영 스포츠시설 운영관리 지침, 2024년 시설체육운영팀 기본운영 계획(안), 의무실 운영(사진 증빙)
7	동탄복합문화센터 내 수영,헬스,생활체육 이용자의 안전을 위한 교육 및 홍보를 하고 있다.	◎			시설체육운영팀 시설체육운영 스포츠시설 운영관리 지침, 2024년 시설체육운영팀 기본운영 계획(안)		

		소계	5	1			
5	고객 인권 보호	1	스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램 강사로부터 발생하는 인권침해 예방을 위하여 교육을 실시한다.		◎		<p>시설체육운영팀 시설체육운영팀 추석 연휴 청렴교육(안)</p> <p><u>재단 내부직원을 대상으로 직장 내 장애인 인식개선 및 갑질 예방 교육, 청렴교육 등 다양한 윤리교육을 실시하고 있는 것으로 확인되었으나, 스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램 강사 등으로부터 발생가능한 인권침해 예방을 위해 인권교육을 실시할 필요성이 있음</u></p> <p><u>스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램 강사 등을 대상으로 인권교육을 실시하는 것이 현실적으로 어렵다면 인권침해 예방 안내책자, 매뉴얼, 공문 등의 서면자료 제공 등의 노력이 필요함</u></p>
		2	동탄복합문화센터 내 수영·헬스·생활체육 이용자 편의를 위한 탈의실, 샤워실, 사물함 등의 시설물을 적절하게 운영하고 있다.	◎			<p>시설체육운영팀 동탄복합문화센터 사진 증빙</p>
		3	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 과정에서 얻은 모든 이용자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.	◎			<p>시설체육운영팀 동탄복합문화센터 스포츠시설 운영관리 지침, 동탄복합문화센터 스포츠시설 이용약관</p>
		4	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 과정에서 얻은 정보 및 자료를 사업목적 외에 다른 용도로 사용하거나 제공할 수 없도록 관리하고 있다.	◎			<p>시설체육운영팀 동탄복합문화센터 스포츠시설 운영관리 지침, 동탄복합문화센터 스포츠시설 이용약관</p>
		5	개인정보 취급자는 개인정보 취급자에 의한 정보유출이 발생하지 않도록 교육받고 있다.	◎			<p>시설체육운영팀 동탄복합문화센터 스포츠시설 운영관리 지침, 시설체육운영팀 추석 연휴 청렴교육(안)</p>
		6	재단 직원 및 강사 등으로부터 갑질, 인권침해 등의 사건사고를 접수 및 신고할 수 있는 채널을 운영하고 있다.	◎			<p>시설체육운영팀 동탄복합문화센터 홈페이지 게시판(https://www.hcf.or.kr/hdmc/121)</p>

6	직원 인권 보호	소계		3	1			
		1	직원 보호를 위한 고객응대 문구를 점점에 부착 및 홍보한다.	◎				시설체육운영팀 동탄복합문화센터 사진 증빙
		2	고객 등 이해관계자의 부당한 요구, 갑질, 언어폭력 등에 적절하게 대응할 수 있는 매뉴얼이나 방침을 마련하고 있다.		◎			시설체육운영팀 화성시문화재단 통합규정, 시설체육운영 스포츠시설 운영관리 지침, 동탄복합문화센터 스포츠시설 이용약관 재단 임직원의 인권보호를 위해 인권경영 지침을 제정하고, 고객응대 근로자 보호제도 음성안내, 안내데스크 홍보물 부착 등을 하고 있으나, 수영, 헬스, 생활체육 등 스포츠 프로그램 신청 및 안내, 운영 과정에서 발생할 수 있는 부당한 요구, 갑질, 언어폭력 등에 적절하게 대응할 수 있는 매뉴얼이나 방침 개발이 필요함
		3	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 직원 및 강사가 갑질, 인권침해 등을 당했을 때, 사건사고를 접수 신고할 수 있는 채널을 운영하고 있다.	◎				감사팀 전자결재 게시판, 홈페이지 신고센터, 인권경영지침, 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼
		4	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 직원 및 강사들의 휴게시설이 설치되어 있다.	◎				시설체육운영팀 동탄복합문화센터 강사대기실 사진 증빙
7	사업결과 및 환류	소계		3				
		1	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영(행사 및 프로그램 등) 결과를 투명하게 공개한다.	◎				시설체육운영팀 2024년 시설체육운영팀 기본 운영 계획(안), 동탄복합문화센터 홈페이지(https://www.hcf.or.kr/hdmc/121)
		2	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영의 개선점 발굴, 인권침해 실태 파악 등을 위한 만족도 조사를 정기적으로 실시한다.	◎				시설체육운영팀 2024년 시설체육운영팀 기본운영 계획(안), 2023년 동탄복합문화센터 스포츠 이용만족도 설문조사 계획(안), 2023년 동탄복합문화센터 이용만족도 조사 결과보고
		3	만족도 조사를 결과를 차년도 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 및 사업기획에 반영한다.	◎				시설체육운영팀 2024년 시설체육운영팀 기본 운영 계획(안), 동탄복합문화센터 수영 프로그램 운영 개선(안), 2023년 동탄복합문화센터 스포츠 프로그램 이용만족도 설문조사 계획(안), 2023년 동탄복합문화센터 스포츠 프로그램 이용만족도 조사 결과보고

제4장 인권경영 선언문 및 지침 개선

I . 인권경영 선언문 및 지침 개선방안

1. 인권경영 선언문 개정안

가. 인권경영 선언문 검토 결과

- 화성시문화재단의 인권경영 선언문에는 인권경영을 추진하고 실천해야 하는 주체가 임직원으로 명시되어 있음
- 그러나 인권경영에 대한 실천의지를 기관장이 대내외에 널리 선포하고, 인권경영을 조직의 최고 경영이념으로 정립하는 등 기관의 인권경영 활동에 대한 기관장의 추진의지를 나타내는 활동인 기관장의 인권경영 추진의지 선언이 가장 중요하기 때문에 인권경영 주체에 화성시문화재단 대표이사를 포함할 필요성이 있음

<표 101> 인권경영 선언문 검토 결과

현재(As Is)	개정안(To Be)
우리 화성시문화재단은 시민의 행복을 우선으로 생활 문화 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.	우리 화성시문화재단은 시민의 행복을 우선으로 생활 문화 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, 대표이사(임직원 포함) 가 지켜야 할 행동과 가치판단의 기준으로 다음과 같이 선언하고 그 실천을 다짐한다.
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 대표이사(임직원 포함) 가 모든 이해관계자에 대하여 인종, 종교, 장애, 성별·성적 지향, 학력, 나이, 출신 지역, 정치적 견해, 문화적 차이 등을 이유로 어떠한 차별도 허용하지 않는다.
화성시문화재단 임직원 일동	화성시문화재단 대표이사(임직원 포함) 일동

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, **대표이사(임직원 포함)**가 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 **대표이사(임직원 포함)를 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 환경 관련 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 **대표이사(임직원 포함)** 일동

2. 인권경영 지침 개정안

가. 제3장 인권경영 체계 개정안

- 제16조(인권경영 선언) 인권경영 선언문 개정에 따라 인권경영 지침에서 규정하고 있는 인권경영의 주체도 변경할 필요성이 있음

<표 102> 제3장 인권경영 체계 제16조(인권경영 선언) 개정안

현재(As Is)	개정안(To Be)
제16조(인권경영 선언) 재단은 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영선언문 [별표1]을 선포하고, 임직원은 인권경영선언문을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼아 실천한다.	제16조(인권경영 선언) 재단은 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영선언문 [별표1]을 선포하고, 대표이사(임직원 포함) 는 인권경영선언문을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼아 실천한다.

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, 사회적 취약계층, 지역주민 등에서 2명 이내로 대표이사가 위촉함
- 인권경영위원회는 내부위원 60%, 외부위원 40%로 구성되어 있기 때문에 내부위원 중심으로 인권경영위원회 안건에 대해 심의·의결될 가능성이 있음. 따라서 의사결정의 투명성을 보장하기 위해서는 외부위원을 과반수 이상으로 구성할 필요성이 있음

<표 103> 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 구성하며, 위원장은 대표이사로 한다. 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. 	<p>제23조(구성) 위원회는 다음과 같이 구성한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 위원회는 위원장 1인을 포함하여 5인 내외 위원으로 구성하며, 위원장은 경영기획본부장으로 한다. 2. 위원은 내부위원과 외부위원으로 구성한다. 3. 내부위원은 노동조합 대표, 경영기획본부장 2명을 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 3명 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.

다. 제6장 인권침해구제 개정안

- 화성시문화재단은 인권경영 지침과 인권침해 구제절차 및 구제 매뉴얼을 통해 인권침해 구제절차를 명문화하고 있으나, 구제절차에 대한 실효성 확보를 위해 인권경영 지침 개정이 필요한 상황임
- 인권침해구제 절차는 제6장 인권침해구제 제31조(인권침해구제 절차)에서 유일하게 명시하고 있기 때문에 인권침해구제를 위한 인권경영 지침 시행 세칙을 제정할 필요성이 있음

<표 104> 제6장 인권침해구제 제31조(인권침해구제 절차) 개정안

현재(As Is)	개정안(To Be)
<p>제31조(인권침해구제 절차) 재단은 인권침해 구제를 위한 절차를 아래와 같이 제정한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 재단은 인권피해자가 신분보장을 받으면서 자유롭게 진정할 수 있도록 구제절차를 만들고 이를 공지한다. 2. 사업 활동에 영향을 받은 모든 이해관계자는 재단의「인권경영선언문」을 포함한 국제인권규범 및 대한민국헌법과 법률 등에서 보장된 권리에 대한 차별 등 인권을 침해당한 경우 구제절차를 이용 할 수 있다. 3. 주관부서는 신고자가 원하는 경우 인권구제를 위하여 인권경영위원장에게 인권경영위원회 회의개회를 요구할 수 있다. 4. 인권경영위원회는 침해 행위자에 대하여 침해행위를 금하도록 권고할 수 있다. 5. 주관부서 및 인권경영위원회 위원 등은 신고자에 대하여 비밀을 보장하며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 6. 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 별도로 정한다. 	<p>제31조(인권침해구제 절차) 재단은 인권침해 구제를 위한 절차를 아래와 같이 제정한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 재단은 인권피해자가 신분보장을 받으면서 자유롭게 진정할 수 있도록 구제절차를 만들고 이를 공지한다. 2. 사업 활동에 영향을 받은 모든 이해관계자는 재단의「인권경영선언문」을 포함한 국제인권규범 및 대한민국헌법과 법률 등에서 보장된 권리에 대한 차별 등 인권을 침해당한 경우 구제절차를 이용 할 수 있다. 3. 주관부서는 신고자가 원하는 경우 인권구제를 위하여 인권경영위원장에게 인권경영위원회 회의개회를 요구할 수 있다. 4. 인권경영위원회는 침해 행위자에 대하여 침해행위를 금하도록 권고할 수 있다. 5. 주관부서 및 인권경영위원회 위원 등은 신고자에 대하여 비밀을 보장하며, 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 6. 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 인권경영 지침 시행세칙에서 정한다.

II. 인권경영체계 고도화 방안 수립

1. 인권경영 개선과제(안)

- 화성시문화재단의 인권경영 현황 진단(인권경영 실태조사 포함), 기관운영 및 주요사업 인권영향평가 결과 등을 기반으로 재단의 인권경영 개선과제(안)을 도출함

<표 105> 인권경영 개선과제(안)

구분	평가분야	No.	개선과제(안)	비고
기관운영	인권경영 체계의 구축	1	인권경영 선언문 발표	現 대표이사
		2	인권경영 지침 개정	
		3	인권경영 지침 시행세칙 제정	구제절차
		4	인권경영 전담부서 신설	
		5	인권경영 교육 활성화	
	산업안전 보장	6	재단 시설의 유해·위험요인 개선계획 모니터링	
	책임 있는 공급망 관리	7	인권존중 의무이행 서약서 활용	2023년 개발
		8	협력기관 인권보호 준수여부 모니터링	설문조사 등
	환경권 보장	9	환경 관련 정보수집 체계화	
		10	환경경영체계 실현을 위한 실행계획 수립	
		11	정기적인 환경교육 실시	
		12	환경정보에 대한 정기적인 공개	
	직원 인권 보호	13	부당한 업무지시 예방 및 대응방안 수립	
		14	인권침해 가해자 처벌 강화	
		15	인권침해 임직원 케어 프로그램 도입	
		16	자유게시판 개선방안 마련	
주요사업	사업기획	17	인권경영 기반의 스포츠시설 기본운영 계획수립	
	공정운영	18	취약계층을 위한 스포츠 프로그램/행사 기획	정보/언어
	고객 인권 보호	19	스포츠 프로그램 강사 대상 인권교육 실시	
	직원 인권 보호	20	고객응대 매뉴얼 고도화	

2. 홈페이지 및 내부 인트라넷 운영 개선방안

- 재단 인트라넷의 자유토론방에 글을 게시한 경험이 있는 비율은 전체 응답자 중 28.1%(63명/122명)로 나타났으며, 자유토론방 운영 적절성(평균 2.93점)에 대한 긍정적 응답은 27.0%, 부정적 응답은 29.2%로 나타남
 - 재단 자유토론방은 재단에 대한 의견 게시(36.2%), 개인의 생각이나 의견 게시(31.4%) 등으로 활용되는 것으로 나타났으나, 개인에 대한 비난이나 비방(13.0%) 목적으로 활용되는 경우도 적지 않는 것으로 나타남
 - 현재 자유토론방 운영을 유지하자는 의견(54.6%)이 가장 많았으나, 직원 인식 개선 교육 강화(14.1%), 자유토론방 실명 전환(9.2%), 자유토론방 잠정 중단 후 개선방안 마련 이후 재오픈(6.5%), 자유토론방 폐지(5.9%) 등의 의견을 고려할 때 재단의 자유토론방 개선은 반드시 필요할 것으로 판단됨
- 자유토론방이 긍정적인 측면도 있으나 개인에 대한 비난이나 비방 목적으로 활용되는 경우도 적지 않는 것으로 나타나 직원인식 개선 교육 강화, 자유토론방 실명 전환, 자유토론방 잠정 중단 후 개선방안 마련 이후 재오픈, 자유토론방 폐지 등의 개선방안 마련이 반드시 필요할 것으로 판단됨

[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, **대표이사(임직원 포함)**가 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 **대표이사(임직원 포함)**를 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 환경 관련 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 대표이사(임직원 포함) 일동

[별첨2] 인권경영 지침 시행세칙(안)

화성시문화재단 인권경영 지침 시행세칙(안)

제정 2024.00.00.

제1장 총칙

제1조(목적) 이 세칙은 화성시문화재단이 「인권경영 선언문」 및 「인권경영 지침」에 따라 인권침해 진정에 대한 접수, 조사 및 구제 업무에 필요한 세부사항을 규정하여 인권의 보호와 향상에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 세칙에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각호와 같다.

1. "인권침해"란 '재단'과 「인권경영 지침」 제3조 4호에서 정의하고 있는 '이해관계자'가 「인권경영 선언문」과 「인권경영 지침」이 정의한 인권을 위반하여 사업활동을 수행한 경우를 말한다.
2. "진정인"이란 위 1호에 따라 인권침해를 사유로 인권경영 주관부서에 진정을 제기한 사람을 말한다.
3. "피진정인"이란 피해자에게 인권침해를 하였다고 진정인에 의하여 특정된 사인 또는 재단과 협력사를 말한다.
4. 본 세칙에서 언급한 "인권경영 주관부서", "인권경영위원회"는 「화성시문화재단 인권경영 지침」의 정의에 따른다.

제3조(조사와 처리 원칙)

- ① 진정의 접수, 조사 및 구제업무를 담당하는 자는 직무수행 중 알게 된 비밀을 지키고 진정인, 피진정인, 인권옹호자 등 대리인의 인권을 보호하여야 한다.
- ② 인권경영 주관부서 내 인권경영 주관부서는 사건을 접수한 때로부터 종결할 때까지 사건의 처리과정 및 결과 등을 친절하게 안내·설명하여 진정인과 대리인이 이해·납득할 수 있도록 성실하게 노력하여야 한다.

제4조(사건처리기한) 진정은 이를 접수한 날로부터 최대 6개월 이내에 처리하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기한을 연장할 경우 문서로 진정인에게

그 사유를 설명하고 최대한 빠른 시일 내에 처리하여야 한다.

제2장 진정의 접수

제5조(진정의 접수) 인권경영 주관부서는 「별지 제1호 서식」에 따라 진정을 접수한다. 진정인의 사정으로 부득이한 경우 진정 서류는 우편, 팩스, 전자우편으로도 받을 수 있다.

제6조(문서에 의한 진정)

- ① 진정인은 「별지 제1호 서식」에 따라 진정서를 작성하여 제5조에 따라 접수한다.
- ② 진정인이 「별지 제1호 서식」이 아닌 문서를 제출하여 진정한 경우 인권경영 주관부서는 해당 서식에 따라 진정서를 작성하여 제출하도록 진정인에게 권고할 수 있다.

제7조(구술에 의한 진정) 진정인이 직접 진정서를 작성할 수 없는 경우, 인권경영 주관부서는 진정인으로부터 듣고 확인한 내용을 기재한 다음 「별지 제1호 서식」에 의한 진정서를 작성하여 진정인으로 하여금 내용을 확인하고 서명 또는 날인하게 하여야 한다.

제8조(진정내용의 보완요구)

- ① 인권경영 주관부서장은 진정내용이 특정되어 있지 아니하여 진정의 요지를 알 수 없을 경우 진정인에게 해당 진정을 접수하지 아니할 수 있음을 설명하고, 보완하여야 할 사항을 구체적으로 제시하여 10일 이내에 이를 보완할 것을 요구하여야 한다.
- ② 진정인이 1항에 따라 10일 이내에 보완하지 않은 경우 해당 진정을 접수하지 않을 수 있으며, 이 경우 즉시 그 사유를 기재하여 서면 통보하여야 한다.

제9조(대리인 및 대표자)

- ① 진정인은 노무사, 변호사, 인권단체 활동가 등 인권옹호자를 대리인으로 선임할 수 있다.
- ② 인권단체가 대리인으로 진정할 때에는 단체의 대표자 명의로 하여야 한다.
- ③ 다수의 진정인이 동일한 내용의 진정을 하는 경우 진정인은 대표자를 선정할 수

있다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 대리인 또는 대표자는 그 권한을 증명하는 문서를 진정서와 함께 제출하여야 한다.

⑤ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 대리인 또는 대표자가 그 권한 내에서 진정인을 대신 한 의사표시 또는 인권경영위원회가 진정인에 대한 것임을 표시하고 대리인 또는 대표자에게 한 의사표시는 진정인에 대하여 직접 효력이 생긴다.

제10조(접수확인 및 진정 사건기록의 관리)

① 인권경영 주관부서는 진정을 접수한 뒤 「별지 제2호 서식」에 의한 접수 증명원을 진정인에게 이메일 또는 우편으로 송달한 뒤 접수가 되었음을 상호 확인한다.

② 인권경영 주관부서는 진정서에 접수번호를 기재하고 「별지 제3호 서식」의 진정 사건기록 표지를 붙여 전자문서와 별책으로 작성하여 관리하여야 한다.

제3장 사건의 분류 및 조사

제11조(진정사건의 분류)

① 인권경영 주관부서는 신고·접수된 진정사건을 「별지 제4호 서식」의 접수 대장에 등재해야 한다.

② 접수 후 인권경영 주관부서장은 직제규정시행세칙 상의 분장업무에 따라 담당부서의 장을 지정하여 사건을 이송한다.

③ 제2항에 따라 사건을 이송받은 담당부서의 장은 관련 사규 및 자체 업무 매뉴얼에 따라 사건을 처리한 후 그 결과를 인권경영 주관부서장에게 통지한다.

④ 위 제1항 내지 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 경우에는 제12조 이하의 규정에 따라 인권경영 주관부서장이 진정사건을 총괄한다.

1. 분장업무 불명확, 단일부서 처리 불가 등 제2항에 따른 담당부서의 지정이 어려운 경우
2. 제3항에 따른 담당부서의 조치결과에 진정인이 불복하거나 인권경영 주관부서장이 추가조치가 필요하다고 인정한 경우
3. 진정사건의 담당부서가 따로 있는 경우에도, 진정인이 인권경영위원회에서 조사하여 줄 것을 요청하고, 인권경영 주관부서장이 그 필요성을 인정하는 경우

4. 그 밖에 대표이사 또는 인권경영 주관부서장이 인권경영위원회의 심의가 필요하다고 인정하는 경우

제12조(진정사건의 조사)

- ① 인권경영 주관부서장은 제11조에 의한 담당부서 처리사건 외의 모든 진정 사건 조사를 총괄하며, 필요한 경우 외부전문가에게 조사를 요청할 수 있다. 이 경우 외부전문가에게는 별도로 정하는 바에 따라 조사에 필요한 비용을 지급할 수 있다.
- ② 인권경영 주관부서의 조사 담당자는 필요하다고 인정하는 경우 인권경영 주관부서장의 승인을 받아 진행 중인 사건들을 분리 또는 병합하여 처리할 수 있다.
- ③ 조사 담당자는 인권침해 사건과 연루된 임직원에게 조사에 응할 것을 요청할 수 있으며 당사자와 부서장은 성실히 조사에 임해야 한다.
- ④ 인권경영위원회의 승인을 받은 진정사건 조사에 대한 세부 절차와 가이드를 담은 매뉴얼을 만들어 활용한다.
- ⑤ 인권경영 주관부서장은 조사 기간 중 2차 피해가 발생하지 않도록 필요한 조치를 취한다.
- ⑥ 인권경영 주관부서장은 조사를 마친 후 각 호의 사항을 기재한 조사결과 보고서를 작성하여 인권경영위원회에 제출한다.
 1. 진정의 개요
 2. 조사의 방법과 경과
 3. 진정인과 관계인 등이 주장하는 내용의 요지
 4. 조사결과 인정된 사실과 증거의 요지
 5. 사건에 대한 인권경영 주관부서장의 검토의견
- ⑦ 인권경영 주관부서장은 조사결과 보고서에 전항의 기재사항 이외에 필요한 사항을 추가로 기재할 수 있다.
- ⑧ 인권경영 주관부서장은 조사결과 보고서 작성 중에 필요한 경우 간단한 정보·자료 보완과 사실 확인을 진정인과 피진정인 등에게 구두, 전화, 전자우편 등의 방법으로 할 수 있고, 이때 자료를 요구한 사실과 내용은 문서 또는 전산망 등에 기록으로 남겨야 한다.

제13조(조사중지)

- ① 인권경영 주관부서장은 진정사건을 조사하는 과정에서 다음 각호에 해당하는 사유로 인하여 더 이상 조사를 진행할 수 없는 경우에는 조사를 중지하고 결과를

인권경영위원회에 정기적으로 보고한다.

1. 진정인 또는 피해자의 소재가 불명인 경우
2. 사건해결 및 진상규명에 핵심적인 피진정인, 중요 참고인 및 법인의 소재가 불명인 경우

② 제1호 및 제2호 사유로 조사를 중지하는 경우에는 진정인(진정인이 소재불명인 경우 제외)에게 즉시 그 사유를 기재하여 서면 통보하여야 한다.

제14조(진정의 각하) 인권경영위원회는 진정사건이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 진정을 각하할 수 있다. 인권경영 주관부서장은 각하 결정에 대하여 지체없이 진정인에게 그 결과와 이유를 서면으로 통지하여야 한다.

1. 진정이 제2조 1호에 근거한 인권침해의 범위가 아닌 경우
2. 진정의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
3. 피해자가 아닌 사람이 한 진정에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
4. 진정의 원인이 된 사실이 발생한 날로부터 1년 이상 지난 경우. 다만, 진정의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 인권경영위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
5. 진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 징계, 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우
6. 진정이 익명이나 가명으로 제출된 경우. 다만, 진정인의 신분보호 등을 위해 인권경영위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
7. 진정이 인권경영위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
8. 진정인이 진정을 취하한 경우
9. 인권경영위원회가 결정한 사건과 같은 사실에 대하여 다시 진정한 경우
10. 진정의 취지가 그 진정의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우
11. 그밖에 절차를 진행하는 것이 명백히 부적절한 경우

제4장 인권경영위원회 심의·의결

제15조(인권경영위원회의 심의)

- ① 인권경영위원회는 인권경영 주관부서장으로부터 조사결과 보고서를 전달받은 후 늦어도 1개월 이내 인권경영위원회 회의를 개최한다.
- ② 인권경영위원회의 심의기간은 최종 의결까지 최대 3개월로 하고, 회의의 개최 횟수는 인권경영위원 간 협의에 따른다.
- ③ 인권경영위원회는 조사결과 보고서의 내용에 비추어 보아 보완 조사가 필요한 경우 그 사항을 특정하여 인권경영 주관부서장으로 하여금 추가조사를 하도록 요청한다. 인권경영 주관부서장은 조사방법 및 내용을 기재한 추가조사보고서를 작성하여 인권경영위원회에 보고하며, 인권경영위원은 제출된 추가조사보고서를 기초로 진정사건을 심의한다.

제16조(피진정인에 대한 의견진술기회의 부여)

- ① 인권경영위원회는 심의기간 동안 필요한 경우 피진정인(피진정인 소속기관을 포함한다)에게 의견 진술의 기회를 부여할 수 있다.
- ② 피진정인은 서면 또는 출석을 통해 의견을 진술할 수 있다. 인권경영위원회는 피진정인의 의견 진술의 기회를 부여한 후 필요하면 대리인이 구두로 진술하게 하거나, 또는 서면으로 자료를 제출하게 할 수 있다.
- ③ 인권경영 주관부서장은 피진정인이 서면으로 의견을 진술하거나 의견 진술을 하지 않겠다는 등의 의사를 표시한 경우 이를 해당 인권경영위원회에 보고한다.

제17조(진정의 기각) 인권경영위원회는 심의 결과 다음 각 호에 해당하는 경우 진정을 기각하고, 진정인에게 그 결과와 이유를 서면으로 통지하여야 한다.

1. 진정 심의 결과 사실이 아니라고 판단되는 경우
2. 「인권경영 선언문」과 「인권경영 지침」을 위반하지 않은 경우
3. 이미 피해 회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 아니 하다고 인정되는 경우

제18조(합의)

- ① 인권경영위원회는 조사 중이거나 조사가 끝난 진정에 대하여 사건의 공정한 해결을 위하여 필요한 구제조치를 당사자에게 제시하고 합의를 권고할 수 있다.
- ② 제1항에 의거 진정인 또는 피해자와 피진정인 사이에 합의를 이룬 경우 「별지

제9호 서식」에 따라 양측 당사자는 서명 또는 날인이 포함된 합의서를 작성하여 인권경영 주관부서에 제출하여야 한다.

③ 인권경영 주관부서장은 당사자에게 합의서에 기재된 내용을 확인한 후, 그 합의 내용 및 결과를 인권경영위원회에게 보고하며 인권경영위원회는 합의서 내용을 참작하여 사건의 종결 여부를 결정할 수 있다. 종결을 결정한 경우 진정인에게 즉시 그 사유를 기재하여 서면으로 통보하여야 한다.

④ 인권경영 주관부서는 합의된 사항을 사건조사결과 보고서에 명확히 기록하여 공개한다.

제19조(인권경영위원회의 권고 의결)

① 인권경영위원회는 심의 결과, 인권침해가 일어났다고 인정되는 경우 피진정인, 재단 및 관련 협력사의 장에게 다음 각 호의 사항의 이행을 권고할 수 있다.

1. 조사대상 인권침해 행위의 중지
2. 원상회복, 손해배상, 사과, 비재정적 보상 및 그밖에 필요한 구제조치
3. 인권침해행위자에 대한 감사의뢰, 교육명령 등 제재 조치
4. 재발방지를 위한 조치
5. 제도·정책·관행의 시정 또는 개선

② 인권경영위원회는 심의 결과, 인권침해 등에 이르지 아니하더라도 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우 인권경영위원회 위원장에게 제도·정책·관행의 시정 또는 개선에 대한 의견을 표명할 수 있다.

③ 제1, 2항에 따라 권고 등을 받은 인권경영위원회 위원장은 그 권고사항을 존중하고 이행하기 위하여 노력하여야 한다.

④ 제1, 2항에 따라 권고를 받은 인권경영위원회 위원장 등은 권고를 받은 날부터 90일 이내에 그 권고사항의 이행계획을 대표이사에게 통지하여야 한다.

⑤ 제1, 2항에 따라 권고를 받은 인권경영위원회 위원장 등은 그 권고의 내용을 이행하지 아니할 경우에는 그 이유를 대표이사에게 통지하여야 한다.

⑥ 인권경영위원회는 필요하다고 인정하면 제1, 2항에 따른 위원회의 권고와 의견표명 및 제4항에 따라 권고를 받은 인권경영위원회 위원장 등이 통지한 내용을 공표할 수 있다.

제20조(사건처리결과의 통지)

① 인권경영위원회는 다음 각호의 사항을 기재한 심의 결과 사건종결 보고서를 작성

하여 대표이사에게 제출하여야 한다.

1. 인권경영 주관부서장의 조사결과 보고서에 포함된 내용 중 필요하다고 인정되는 사항
 2. 제19조에 따른 인권경영위원회의 권고 의결 사항
 3. 관계기관의 제도, 관행 개선 등 그 밖에 필요하다고 생각하는 후속 조치 등
- ② 인권경영위원회 위원장은 인권경영위원회의 사건종결보고서를 인권경영 주관부서장을 통하여 진정인에게 통지한다.
- ③ 인권경영위원회가 제20조에 따라 진정을 기각한 경우 인권경영 주관부서를 통하여 진정인에게 기각 결정문을 통지한다.
- ④ 사건처리결과 통지 기한은 다음 각호에 따른다.
1. 진정을 각하한 경우 지체 없이
 2. 진정을 기각한 경우 의결일로부터 14일 이내
 3. 제19조에 따라 권고 등을 의결한 경우 의결일로부터 14일 이내
 4. 진정을 기각함과 동시에 제22조에 따라 제도 개선 등 의견표명 등을 의결한 경우 의결일로부터 14일 이내
- ⑤ 진정인이 제4항의 처리결과에 동의하지 않는 경우 사안의 성격에 따라 외부 구제기관(법원, 국가인권위 등)에 구제요청을 할 수 있으며, 인권경영 주관부서장은 절차 안내, 자료제공 등 진정인의 요청 사항에 대해 적극 협조하여야 한다.

제21조(긴급구제조치)

- ① 진정에 대하여 긴급구제조치가 필요하다고 인정할만한 상당한 이유가 있는 경우 인권경영위원회는 즉시 그 필요한 조치의 내용에 관한 안건을 작성하여 인권경영위원회 위원장에게 보고한 후 안건을 상정하여야 한다.
- ② 인권경영위원회는 제1항에 의하여 안건이 상정된 경우 지체 없이 조치가 필요한지의 여부 또는 필요한 조치를 심의하여 의결하여야 한다.
- ③ 긴급구제조치를 의결한 경우에는 진정인, 피진정인, 관계인 등에게 긴급구제조치 통보서를 즉시 송부할 수 있다.

제22조(진정의 취하 등)

- ① 진정인이 진정을 취하하고자 하는 경우에는 「별지 제10호 서식」에 따라 그 뜻을 명시한 취하서를 인권경영 주관부서에 제출하여야 한다.
- ② 인권경영 주관부서는 취하서를 제출한 진정인이 요청한 경우 진정사건과 관련된

문서 또는 물건 등을 반환 및 폐기할 수 있다.

③ 인권경영위원회는 취하서 검토 후 해당 사건을 종결한다.

제5장 보칙

제23조(진정인 등의 보호)

① 인권경영 주관부서는 진정사건을 조사하는 데 진정인의 신상을 보호하고 사건과 관련된 증거 자료를 공개하여서는 아니 된다. 다만, 본인의 동의가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 인권경영위원회, 인권경영 주관부서 등에 소속되어 관련 업무를 수행하는 자는 진정인과 그 대리인의 보호를 최우선으로 고려하여야 하며, 정당한 사유 없이 그들의 신원이 노출될 우려가 있는 자료를 공개하거나 누설하여서는 아니 된다.

제24조(불이익 금지) 누구든지 이 규정에 따라 신고, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.

제25조(기록의 열람·복사) 진정인과 대리인 등은 인권경영 주관부서에 진정사건기록의 열람·복사 등을 청구할 수 있다.

제26조(기록 열람의 제한)

① 인권경영 주관부서장은 다음 각 호에 해당하는 사항에 대하여는 기록의 열람·복사 등을 제한할 수 있다.

1. 법령에 의하여 비밀로 분류되거나 비공개로 규정된 사항
2. 피진정인이 소속된 관계기관 내부의 의사결정에 관한 사항으로서 공개될 경우 그 기관의 업무수행에 중대한 지장을 초래할 수 있는 사항

② 기록 열람 청구의 전부나 일부를 불허하는 경우에는 청구인에게 그 이유를 명시하여 통지하여야 한다.

제27조(권고 후 사후관리)

① 인권경영위원회가 제19조에 따라 의결을 내린 뒤에는 인권경영위원회 위원장이

해당 권고의 이행 여부 등을 점검하고 인권경영보고서 등을 통해 공개하여야 한다.

② 제1항의 규정에 따른 권고 수용 여부 및 점검 등에 관하여 요구되는 세부 사항은 인권경영위원회 위원장이 별도로 정할 수 있다.

부 칙

이 규정은 2000년 00월 00일로부터 시행한다.

인권침해 진정조사 및 구제 요청서

1. 진정인 인적 사항

- 가. 성 명
- 나. 주민등록번호
- 다. 주 소
- 라. 연락처
- 마. 소 속
- 바. 피진정인(법인)과의 관계

2. 대리인 인적 사항

- 가. 성 명
- 나. 주민등록번호
- 다. 주 소
- 라. 연락처
- 마. 소 속
- 바. 진정인과의 관계

3. 피진정인(법인) 인적 사항

- 가. 성 명 (법인명)
- 나. 주 소 (사업장 주소)
- 나. 진정인과의 관계

4. 진정 개요

- 가. 발생 일시
- 나. 발생 장소
- 다. 인권침해 사실 개요 (인권경영 선언문 및 이행규정 위반 근거)
- 라. 주요 이해관계자 의견
- 다. 기타 참고 사항

상기의 피해사실을 제출하오니 조사 후 조치하여 주시기 바랍니다.

20 . . .

진정인 ○○○ (서명)

[별지 제2호 서식]

인권침해 진정 접수 증명원

진정사건 번호 ○ ○ ○

진정 접수일 20 . . .

진 정 인 ○ ○ ○

○○시 ○○구 ○○길 ○○

(111111 - 1111111)

대 리 인 △ △ △

○○시 ○○구 ○○길 ○○

(111111 - 1111111)

위 사건에 대하여 화성시문화재단 인권경영 주관부서에
진정을 접수하였음을 증명합니다.

20 . . .

화성시문화재단 인권경영 주관부서장

진정사건 기록표지

진정사건 기록표지						
사 건 명						
당사자 표시	진 정 인				대 리 인	
	피 진 정 인				대 리 인	
접수						
종결						
실무부서 담당자	소 속		성 명		연 락 처	
주관부서 담당자	소 속		성 명		연 락 처	

[별지 제4호 서식]

인권침해사항 접수 및 처리대장

접수 번호	접수 일자	신고인		인권침해 내용	처리결과	회신 일자	확인
		소속 부서	성명				

서면결의서

안 건 :

제4장 인권경영위원회 제15조 3항의 규정에 의거 위의 안건을 서면결의 방식으로 처리 요청하오니 동의 여부를 해당란에 서명하여 주시기 바랍니다.

위원명	서면결의 채택		의결						서명
	동의	부동의	원안 의결	조건부 의결	수정 의결	보류	재부의	부의	
위원									
위원									
위원									
위원									
위원									
위원장									

※ 위 건을 다음과 같이 확인함.

- 가. 원안의결
- 나. 조건부의결
- 다. 수정의결
- 라. 보류
- 마. 재부의
- 바. 부결

20 . . .

인권경영위원회 위원장 (인)

[별지 제6호 서식]

인권경영위원회 결정서

심의 및 결정일 : 20 . . .

제 회 화성시문화재단 인권경영위원회에 부의된
인권침해 진정 사건에 대하여 위원회는 다음과 같이 심의하여 결정한다.

- 다 음 -

건 명	
결정내용	

년 월 일

화성시문화재단 인권경영위원회 위원장

(인)

[별지 제7호 서식]

인권경영위원회 서명록

년 제 회 인권경영위원회 서명록

20 년 월 일
화성시문화재단 인권경영위원회

위 심의·결정내용을 명확하게 하기 위하여 위원 서명 날인함.

구 분	성 명	날 인	의 견
위원장			
위 원			
위 원			
위 원			
위 원			
위 원			

[별지 제8호 서식]

인권경영위원회 의사관리대장

회의 차수	일자	의안 번호	건 명	소관 부서	의결 결과	비고

[별지 제9호 서식]

인권침해 진정 합의서

진정사건 번호 ○ ○ ○

진정 접수일 20 . . .

진 정 인 ○ ○ ○

○○시 ○○구 ○○길 ○○

(111111 - 1111111)

피 진 정 인(법인) △ △ △

○○시 ○○구 ○○길 ○○

(111111 - 1111111)

재단 인권경영 주관부서에 접수된 위 진정사건에 대하여 진정인과 피진정인 간에 아래와 같이 원만히 합의합니다.

- 아 래 -

- 1.
- 2.
- 3.

20 . . .

진정인 ○ ○ ○ (인)

피진정인 △ △ △ (인)

[별지 제10호 서식]

인권침해 진정 취하서

진정사건 번호 ○ ○ ○

진정 접수일 20 . . .

진 정 인 ○ ○ ○

○○시 ○○구 ○○길 ○○

(111111 - 1111111)

재단 인권경영 주관부서에 접수된 위 진정사건에 대하여 아래와 같은 사유로 진정을 취하합니다.

- 아 래 -

- 1.
- 2.
- 3.

20 . . .

진정인 ○ ○ ○ (인)이

**[별첨3] 기관운영 인권영향평가
체크리스트**

기관운영 인권영향평가 체크리스트

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

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 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	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.						
1-7	인권경영 개선과제 이행	소계							
		1	재단은 인권영향평가 결과를 바탕으로 인권경영 개선과제를 도출하고, 이행계획을 수립한다.						
		2	재단은 인권경영 개선과제 이행실적을 점검하는 등 개선과제 이행을 위해 노력한다.						
		3	재단은 인권경영 개선과제를 이행계획에 따라 추진하여 성과 목표를 달성하였다.						

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 근로자 대표가 단체협상을 요구 할 때 의사결정권이 있는 재단 대표 또는 재단 대표가 위임한 자가 참여하여 협상한다.					
		4	재단은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.					

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 안전 관리체계를 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 작업환경 측정을 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 환경 관련 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	고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.					
		4	고객 정보는 민원고객의 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.					
		5	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.					
		6	고객 개인정보 파기계획을 수립하여 개인정보가 불필요해질 경우 절차에 따라 파기한다.					

10

직원 인권 보호

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

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

**[별첨4] 주요사업 인권영향평가
체크리스트**

주요사업 인권영향평가 체크리스트

주요사업		평가항목	평가지표	비고
1	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영	1-1. 사업기획	3	
		1-2. 공정운영	7	
		1-3. 사회약자 이용편의 보장	3	
		1-4. 안전보장	7	
		1-5. 고객 인권 보호	6	
		1-6. 직원 인권 보호	4	
		1-7. 사업결과 및 환류	3	
		소계	33개	

1

스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영

No.	항목	평가지표	답변결과					담당부서/증빙자료(근거)
			예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
		총계						
1	사업 기획	소계						
		1	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 기획 단계부터 인권침해 예방 등 이용자의 인권보호를 고려하여 기획하려고 노력한다.					
		2	이용자의 권익을 위해 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 방식 혁신 및 새로운 프로그램 발굴을 위해 노력한다.					
		3	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영의 세부계획을 수립할 때, 고객의 의견을 수렴한다.					
2	공정운영	소계						
		1	스포츠(수영·헬스·생활체육) 이용자의 권리 침해(차별, 권리, 제약) 없이 운영하고 있다.					
		2	스포츠(수영·헬스·생활체육) 이용자는 국적, 성별, 나이, 장애 등에 의해 불합리한 차별을 받지 않는다.					
		3	동탄복합문화센터에서 운영하는 스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램이나 행사 등의 정보는 다양한 채널을 통해 누구나 확인할 수 있도록 공유한다.					
		4	스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램 기획 및 홍보를 위하여 활용하는 매체의 지적재산권, 저작권을 준수하여 시행한다.					
		5	정보소외계층, 다문화 가정 등 우리나라 언어에 취약한 계층을 위한 스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램이나 행사 등을 운영하고 있다.					
		6	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 관련 업무 매뉴얼은 규정된 기준을 따른다.					
		7	스포츠(수영·헬스·생활체육) 이용자의 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	동탄복합문화센터 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 관련 재난 안전 계획을 수립하고 있다.						
		2	동탄복합문화센터는 난간 및 안전울타리 등의 안전시설이 설치되어 있다.						
		3	동탄복합문화센터 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 관련 안전관리 담당직원이 배치되어 있다.						
		4	동탄복합문화센터 스포츠 시설물의 안전점검은 주기적으로 실시하고 있다.						
		5	동탄복합문화센터 스포츠 시설을 항상 깨끗한 상태로 유지하여 이용객의 피해가 없도록 한다.						
		6	동탄복합문화센터 내 수영·헬스·생활체육 이용자 응급조치를 위한 상비약 등은 상시 이용가능하며 잘 구비되어 있다.						
		7	동탄복합문화센터 내 수영·헬스·생활체육 이용자의 안전을 위한 교육 및 홍보를 하고 있다.						
5	고객 인권 보호	소계							
		1	스포츠(수영·헬스·생활체육) 프로그램 강사로부터 발생하는 인권침해 예방을 위하여 교육을 실시한다.						
		2	동탄복합문화센터 내 수영·헬스·생활체육 이용자 편의를 위한 탈의실, 샤워실, 사물함 등의 시설물을 적절하게 운영하고 있다.						
		3	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 과정에서 얻은 모든 이용자의 개인정보를 보호하고 무분별하게 수집하지 않는다.						
		4	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 과정에서 얻은 정보 및 자료를 사업목적 외에 다른 용도로 사용하거나 제공할 수 없도록 관리하고 있다.						
		5	개인정보 취급자는 개인정보 취급자에 의한 정보유출이 발생하지 않도록 교육받고 있다.						
		6	재단 직원 및 강사 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	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 직원 및 강사가 갑질, 인권침해 등을 당했을 때, 사건사고를 접수 신고할 수 있는 채널을 운영하고 있다.						
		4	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 직원 및 강사들의 휴게시설이 설치되어 있다.						

		소계					
7	사업결과 및 환류	1	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영(행사 및 프로그램 등) 결과를 투명하게 공개한다.				
		2	스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영의 개선점 발굴, 인권침해 실태 파악 등을 위한 만족도 조사를 정기적으로 실시한다.				
		3	만족도 조사를 결과를 차년도 스포츠(수영·헬스·생활체육) 운영 및 사업기획에 반영한다.				

[별첨5] 인권경영 실태조사 설문지

안녕하십니까?

화성시문화재단의 2024년 인권영향평가 용역을 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 보호**됩니다. 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 응답해 주시기를 부탁드립니다.

감사합니다.

2024년 7월

문의처 세종교육원 책임연구원 김OO 박사

1. 인권경영 인식 수준

1. 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

2. 재단이 신뢰받는 공공기관이 되기 위해서 인권경영이 필요하다고 생각하십니까?

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

3. 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

4. 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

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. 재단은 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 인종, 종교, 장애, 성별·성적 지향, 학력, 나이, 출신 지역, 정치적 견해, 문화적 차이 등을 이유로 근로자의 고용, 승진, 교육 등에서 차별대우를 하지 않는다고 생각하십니까?
 ① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
12. 재단은 노동조합 결성, 가입, 활동 등 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하고 있다고 생각하십니까?
 ① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
13. 재단은 산업안전 및 보건 증진을 위해 안전하고 위생적인 근무여건을 조성하고 있다고 생각하십니까?
 ① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
14. 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
15. 재단은 이해관계자 및 협력기관(단체)의 인권보호 및 정보보호를 위한 제도 마련을 하고 있다고 생각하십니까?
 ① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
16. 재단은 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 보장, 일·가정 양립 등 인권보호를 위해 노력하고 있다고 생각하십니까?
 ① 매우 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

4. 인권리스크 및 대응방안 마련

17. 재단 임직원 중 인권에 가장 취약한 그룹은 무엇이라고 생각하십니까?
 (* 지원부서는 감사팀과 경영기획본부 내 기획조정팀, 경영지원팀, 재무회계팀, 시설체육운영팀을 의미합니다.)
- ① 전문(사서, 시설(전기, 건축)직 근로자 ② 무기직 근로자 ③ 공무원 근로자 ④ 기간제 근로자 ⑤ 여성직원
 ⑥ 남성직원 ⑦ 신입직원 ⑧ 지원부서 근무자 ⑨ 사업부서 근무자 ⑩ 임신 및 영유아 양육직원
 ⑪ 장애직원 ⑫ 교대근무자 ⑬ 퇴직예정 직원 ⑭ 기타()

18. (임직원의 인권침해 가능성) 재단 사업을 운영하는 임직원이 고객이나 이해관계자로부터 인권침해를 당할 가능성이 큰 사업은 무엇이라고 생각하십니까? (2개 선택)

- ① 화성예술활동지원
- ② 화성형 문화예술 후원프로젝트
- ③ 거점 예술 활동 활성화 지원사업
- ④ 스포츠(수영·헬스·생활체육)운영
- ⑤ 화성 뱃놀이 축제 및 정조 효 문화제
- ⑥ 공연장(기획공연·대관)운영
- ⑦ 기획전시 운영
- ⑧ 문화자치 협의체 운영
- ⑨ 라이징스타를 찾아라
- ⑩ 시민 크리에이터의 지속가능한 활동 기반 마련
- ⑪ 화성시 생활시장 화인
- ⑫ 주차장 운영
- ⑬ 독서프로그램 운영
- ⑭ 도서 대여·반납
- ⑮ 도서관의날·도서관 주간행사 운영
- ⑯ 다문화 사업

19. (고객/이해관계자의 인권침해 가능성) 고객이나 이해관계자가 재단 사업에 참여(또는 신청)하는 경우, 재단 임직원으로부터 인권침해를 당할 가능성이 큰 사업은 무엇이라고 생각하십니까? (2개 선택)

- ① 화성예술활동지원
- ② 화성형 문화예술 후원프로젝트
- ③ 거점 예술 활동 활성화 지원사업
- ④ 스포츠(수영·헬스·생활체육)운영
- ⑤ 화성 뱃놀이 축제 및 정조 효 문화제
- ⑥ 공연장(기획공연·대관)운영
- ⑦ 기획전시 운영
- ⑧ 문화자치 협의체 운영
- ⑨ 라이징스타를 찾아라
- ⑩ 시민 크리에이터의 지속가능한 활동 기반 마련
- ⑪ 화성시 생활시장 화인
- ⑫ 주차장 운영
- ⑬ 독서프로그램 운영
- ⑭ 도서 대여·반납
- ⑮ 도서관의날·도서관 주간행사 운영
- ⑯ 다문화 사업

20. 귀하는 재단 인트라넷의 자유토론방에 글을 게시하거나 댓글을 작성한 경험이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

21. 재단 인트라넷의 자유토론방은 현재 어떤 목적이나 내용으로 활용되고 있다고 생각하십니까?

- ① 건전한 자유 토론
- ② 임직원간 의사소통 창구
- ③ 개인의 생각이나 의견 게시
- ④ 재단에 대한 의견 게시
- ⑤ 개인에 대한 비난이나 비방
- ⑥ 기타()

22. 재단 인트라넷의 자유토론방은 현재 자유토론방 개설 취지와 목적에 맞게 운영되고 있다고 생각하십니까?

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

23. 재단 인트라넷의 자유토론방을 취지에 맞게 운영하기 위해서 현재 가장 필요한 개선방안은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 현재 자유토론방 운영 유지
- ② 자유토론방 실명 전환
- ③ 자유토론방 잠정 중단 후 개선방안 마련 이후 재오픈
- ④ 직원인식 개선 교육 강화
- ⑤ 자유토론방 폐지
- ⑥ 기타()

24. 귀하는 재단에 근무하면서 인권침해 경험이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

25. (24번에서 “예”라고 응답한 응답자) 인권침해 경험이 있다면 다음 중 어떤 유형의 인권침해 경험이 있습니까?
(복수응답)

- ① 우월적 지위를 이용한 부당한 업무 지시
- ② 인격무시 언행(폭언, 폭행, 외모비하, 반말 등)
- ③ 고용상의 차별적 대우(평가, 승진, 이동배치 등)
- ④ 노동권 침해(결사 및 단체교섭 억압, 강제노동 등)
- ⑤ 성희롱, 성폭력 등
- ⑥ 연고관계에 의한 차별 대우
- ⑦ 안전·보건상 위험
- ⑧ 기타()

26. (24번에서 “예”라고 응답한 응답자) 귀하가 경험한 인권침해의 주체는 주로 누구입니까?

- ① 상급 유관단체
- ② 재단 상급직원
- ③ 재단 동료직원
- ④ 재단 하급직원
- ⑤ 고객
- ⑥ 기타()

27. (24번에서 “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()

28. 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

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

끝