

제4장 인권경영체계 고도화

I. 중대성 평가 및 개선과제 도출

1. 중대성 평가 및 주요 인권이슈 도출

가. 중대성 평가 개요

(1) 중대성 평가 도입 배경

- 국가인권위원회는 공공기관 인권경영 매뉴얼(2018년)에 이어 인권경영 이행사항을 점검하여 이해관계자에게 보고하는 방법을 구체적으로 제시하기 위하여 국가인권위원회 인권경영 보고 및 평가지침을 마련함⁴²⁾
- 인권영향평가를 하면서 “중대성 평가” 도 병행하여 식별된 인권이슈 중에서 우선적으로 대처할 ‘주요 인권이슈’ 도출을 권고함
 - 중대성 평가는 관련 실태조사, 이해관계자의 복잡성과 다양성, 인권영향 수준, 위법여부, 침해의 심각성⁴³⁾, 피해자의 수, 피해의 사후적 구제 가능성, 국가 정책, 기업의 업종, 피해 발생 장소 등 다양한 변수에 대한 고려가 필요함
 - 주요 인권이슈는 인권영향평가 과정에서 드러난 인권이슈 중 중대성 평가를 통해 기관이 해당년도에 대응하기로 결정한 인권이슈를 의미함
- 주요 인권이슈는 인권영향평가의 최종결과물로서 인권경영 보고에 반드시 포함되어야 한다고 명시함

(2) 중대성 평가 방법

- 국가인권위원회의 인권경영 보고 및 평가지침에 따라 중대성 평가를 추진함
 - 2024년도 인권경영 결과보고 및 2025년 인권영향평가 결과 등을 기반으로 인권영향평가 전문기관에서 평가하되, 기관 특성 및 현황을 고려하기 위하여 재단 감사팀에서 조정하여 최종 점수를 산출함

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

43) 예컨대 생명·신체와 관련한 침해는 재산에 대한 침해보다 더 심각하다고 할 수 있음

- 중대성 평가란 인권영향평가의 일부로서, 식별된 여러 인권이슈 중에서 일정한 기준에 의해 우선적으로 주요 인권이슈를 선정하는 절차를 의미함. 재단이 모든 인권이슈를 즉시 해결하는 것은 어려우므로 중대성 평가는 인권경영 개선의 효율성을 추구함
- 중대성은 이행수준, 영향 심각도, 발생 가능성의 세 가지 기준으로 판단함
 - 이행수준 : 인권영향평가의 점수산정 방식으로 이행률을 계산하여 이행률에 따라 1~5점 차등 부여(5점: 60% 미만, 4점: 60% 이상, 3점: 70% 이상, 2점: 80% 이상, 1점: 90% 이상)
 - 영향 심각도 : 사업성과에 영향을 주는 정도, 필요한 사업관리 수준, 재정 손실 수준, 법 위반에 의한 영향 수준, 이해관계자에 미치는 영향을 고려하여 1~5점 차등 부여(5점: 매우 심각한 영향, 4점: 매우 중대, 3점: 중대, 2점: 보통, 1점: 경미)
 - 발생 가능성 : 과거 발생한 빈도, 현재나 미래에 발생가능성 유무, 발생 가능성 정도로 평가하여 1~5점 차등 부여(5점: 확실, 4점: 높음, 3점: 보통, 2점: 낮음, 1점: 희박)
- 중대성 평가(이행수준, 영향 심각도, 발생 가능성) 결과, 세 가지 지표별 점수를 합산한 점수가 높을수록 주요 인권이슈로서 높은 우선순위를 부여함
 - 총점 11점 이상 : 중대성 평가 결과 ‘상’
 - 총점 7점 이상 ~ 10점 이하 : 중대성 평가 결과 ‘중’
 - 6점 이하 : 중대성 평가 결과 ‘하’

나. 중대성 평가 결과

(1) 중대성 평가 결과

- 기관운영 인권영향평가 10개 평가분야, 35개 평가항목 및 예술인 지원사업 인권영향평가 6개 평가항목 중 보완이나 개선이 필요한 평가지표가 포함된 평가항목에 대한 중대성 평가 결과는 다음과 같음

<표 100> 중대성 평가 결과

구분		중대성 평가 요소			합계
분야/사업	평가항목	이행수준	영향 심각도	발생 가능성	
인권경영 체계의 구축	인권교육 시행	5점	1점	2점	8점
		이행률 60% 미만	부정적 영향이 거의 발생하지 않음	문제 발생 가능성 약간 있음. 제도 운영 측면의 모니터링 필요	
	인권경영 개선과제 이행	4점	3점	4점	11점
		이행률 60%	발생할 경우, 재단 업무·사업성과에 부정적 영향 가능성 있음	문제 발생 가능성 높음. 제도의 미흡한 부분 개선이 시급함	
	5개 평가항목*	2점	3점	2점	7점
		이행률 80%	발생할 경우, 재단 업무·사업성과에 부정적 영향 가능성 있음	문제 발생 가능성 약간 있음. 제도 운영 측면의 모니터링 필요	
고용상의 비차별	고용상 비차별	5점	4점	4점	13점
		0%	발생할 경우, 재단 업무·사업성과에 부정적 영향 발생	문제 발생 가능성 높음. 제도의 미흡한 부분 개선이 시급함	
	2개 평가항목*	1점	3점	1점	5점
		해당 없음	발생할 경우, 재단 업무·사업성과에 부정적 영향 가능성 있음	현재 및 향후 발생가능성이 거의 없음	
결사 및 단체교섭의 자유 보장	3개 평가항목*	1점	3점	1점	5점
		해당 없음	발생할 경우, 재단 업무·사업성과에 부정적 영향 가능성 있음	현재 및 향후 발생가능성이 거의 없음	
강제 노동의 금지	2개 평가항목*	1점	3점	1점	5점
		해당 없음	발생할 경우, 재단 업무·사업성과에 부정적 영향 가능성 있음	현재 및 향후 발생가능성이 거의 없음	
아동노동의 금지	2개 평가항목*	1점	2점	1점	4점
		해당 없음	부정적 영향을 쉽게 완화할 수 있고, 제한된 자원으로 관리 가능	현재 및 향후 발생가능성이 거의 없음	

산업안전 보장	작업장 안전	5점	4점	4점	13점
		확인 불가	발생할 경우, 재단 업무·사업성과에 부정적 영향 발생	문제 발생 가능성 높음 제도의 미흡한 부분 개선이 시급함	
	4개 평가항목*	1점	4점	2점	7점
		이행률 100%	발생할 경우, 재단 업무·사업성과에 부정적 영향 발생	문제 발생 가능성 약간 있음. 제도 운영 측면의 모니터링 필요	
책임 있는 공급망 관리	협력기관 등의 인권경영 실천 지원	5점	3점	3점	11점
		이행률 50%	발생할 경우, 재단 업무·사업성과에 부정적 영향 가능성 있음	문제 발생 가능성 있음. 제도의 미흡한 부분 개선 필요	
	모니터링 실시	5점	3점	2점	10점
		이행률 50%	발생할 경우, 재단 업무·사업성과에 부정적 영향 가능성 있음	문제 발생 가능성 약간 있음. 제도 운영 측면의 모니터링 필요	
	2개 평가항목*	1점	4점	2점	7점
		해당 없음	발생할 경우, 재단 업무·사업성과에 부정적 영향 발생	문제 발생 가능성 약간 있음. 제도 운영 측면의 모니터링 필요	
환경권 보장	4개 평가항목*	3점	3점	2점	8점
		이행률 75%	발생할 경우, 재단 업무·사업성과에 부정적 영향 가능성 있음	문제 발생 가능성 약간 있음. 제도 운영 측면의 모니터링 필요	
고객 인권 보호	3개 평가항목*	1점	4점	2점	7점
		이행률 100%	발생할 경우, 재단 업무·사업성과에 부정적 영향 발생	문제 발생 가능성 약간 있음. 제도 운영 측면의 모니터링 필요	
직원 인권 보호	직원 보호	5점	3점	4점	12점
		이행률 0%	발생할 경우, 재단 업무·사업성과에 부정적 영향 가능성 있음	문제 발생 가능성 높음 제도의 미흡한 부분 개선이 시급함	
	3개 평가항목*	1점	3점	2점	6점
		해당없음	발생할 경우, 재단 업무·사업성과에 부정적 영향 가능성 있음	문제 발생 가능성 약간 있음. 제도 운영 측면의 모니터링 필요	
예술인 지원사업	직원 인권 보호	5점	4점	3점	12점
		이행률 0%	발생할 경우, 재단 업무·사업성과에 부정적 영향 발생	문제 발생 가능성 있음. 제도의 미흡한 부분 개선 필요	
	5개 평가항목*	1점	4점	3점	8점
		이행률 100%	발생할 경우, 재단 업무·사업성과에 부정적 영향 발생	문제 발생 가능성 있음. 제도의 미흡한 부분 개선 필요	

* 별도 평가된 항목을 제외한 항목들로 해당 분야 평가

(2) 주요 인권이슈 도출

- 중대성 평가 결과, 기관운영 측면의 주요 인권이슈는 ① 인권경영 개선 과제 이행, ② 고용상 비차별, ③ 작업장 안전, ④ 협력기관 등의 인권경영 실천 지원, ⑤ 직원 보호 5개로 분석됨
- 중대성 평가 결과, 주요사업 측면의 주요 인권이슈는 직원 인권 보호 1개로 분석됨

2. 인권경영 개선과제(안)

가. 기관운영 개선과제(안)

- 기관운영 5개 분야 6개 평가항목과 주요사업 1개 평가항목에 대한 8개 개선과제(안)는 다음과 같음(공통과제 1개)

<표 101> 기관운영 개선과제(안)

분야/사업	항목	개선과제(안)	비고
인권경영 체계의 구축	인권경영 개선과제 이행	인권경영 개선과제 이행관리 고도화	신규
고용상의 비차별	고용상 비차별	공무직 근로자 관리규정 개정(명절휴가비)	신규
산업안전 보장	작업장 안전	재단 사업장 안전·보건 현장점검 지적사항 개선계획 추진 모니터링	계속
책임 있는 공급망 관리	협력기관 등의 인권경영 실천 지원	인권존중 의무이행 서약서 개발 및 도입	계속
직원 인권 보호	직원 보호	고객응대 매뉴얼 고도화(공통)	계속
		인권침해 임직원 케어 프로그램 도입	계속
예술인 지원사업	직원 인권 보호	고객응대 매뉴얼 고도화(공통)	계속
		- 민원 유형별 대응방안 및 프로세스 교육 - 민원 유형별 대응 매뉴얼 개발	신규

I . 인권경영 선언문 및 지침 개선방안

1. 인권경영 선언문 검토 결과

가. 인권경영 선언문 검토 결과

- 재단의 인권경영 선언문은 인권경영 지침의 인권경영 일반원칙의 내용(기본 원칙, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 및 아동노동 금지, 안전 및 보건, 직원의 인권보호, 구제조치 등)을 모두 포괄하고 있으므로 현재 재단의 인권경영 선언문은 유지하는 것이 적절하다고 판단됨

인권경영 선언문

우리 화성시문화관광재단은 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.

화성시문화관광재단 대표이사(임직원 포함) 일동

2. 인권경영 지침 검토 결과

- 재단의 인권경영 지침은 2021년 11월 26일이 제정되었으며, 2023년 10월 16일, 2024년 10월 10일 2차 개정됨. 그리고 2025년 1월 24일에 재명 개정함
 - 제1장 총칙 제1조(목적) 개정
 - 제3장 인권경영 체계 제16조(인권경영 선언), 제19조(인권경영 주관부서) 개정
 - 제4장 인권경영위원회 제23조(구성) 개정
 - 제6장 인권침해구제 제31조(인권침해구제 절차) 개정
- 인권경영 지침 제31조(인권침해구제 절차) 개정에 따라 인권경영 지침 시행세칙을 2024년 10월 10일에 제정함
- 재단의 인권경영 지침 검토 결과, 인권경영 지침 개정 후, 인권경영 지침과 관련하여 개정 이슈가 없는 것으로 확인됨. 따라서 현재 재단의 인권경영 지침은 유지하는 것이 적절하다고 판단됨

화성시문화관광재단 인권경영 지침

2021. 11. 26. 제정
2023. 10. 16. 개정
2024. 10. 10. 개정
2025. 01. 24.(재명개정)

제1장(총칙) 제1조(목적) ~ 제3조(정의)

제2장(인권경영 일반원칙) 제4조(기본원칙) ~ 제15조(구제조치)

제3장(인권경영 체계) 제16조(인권경영 선언) ~ 제21조(인권이행 활동 지원)

제4장(인권경영위원회) 제22조(설치 및 기능) ~ 제28조(위원의 위촉 해지)

제5장(인권영향평가) 제29조(인권영향평가) ~ 제30조(인권영향평가 실시 및 보고)

제6장(인권침해구제) 제31조(인권침해구제 절차)

제7장(보칙) 제32조(기타)

[별첨1] 기관운영 인권영향평가 체크리스트

기관운영 인권영향평가 체크리스트

평가분야		평가항목	평가지표
1	인권경영 체제의 구축	1-1. 인권존중 정책선언	4
		1-2. 인권영향평가 실시	3
		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	3
		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	4
		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
		7-4. 공정사회 구현을 위한 노력	3
8	환경권 보장	8-1. 환경경영체제 수립 및 유지	5
		8-2. 환경보호 활동	2
		8-3. 환경정보의 공개	2
		8-4. 비상계획 수립	4

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

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.					
1-3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	소계						
		1	재단은 인권경영을 제도화를 위한 필요조치를 이행하였다.					
		2	재단은 인권경영 문제를 다루는 전담부서 설치 또는 담당자를 지정하였다.					
		3	재단은 인권준수 감시기구 및 제도를 운영 중이다.					
		4	재단은 인권에 부정적 인권영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.					
		5	재단은 구성원의 인권의식 수준 진단 및 제고를 위한 인권경영 실태조사(설문조사)를 정기적으로 실시한다.					
1-4	인권경영 성과	소계						
		1	재단은 인권경영성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.					
		2	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.					
		3	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.					
		4	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어진다.					
		5	보고는 재단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.					
		6	인권경영 활동에 대한 성과는 객관적이고 적정하다					

1-5	구제절차 마련	소계						
		1 재단의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.						
		2 구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.						덴마크 HRCA
		3 구제절차는 접근과 이용이 용이하다.						
		4 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.						
		5 피해자가 기관 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.						
		6 구제절차는 개별적인 문제해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.						
1-6	인권교육 시행	소계						
		1 재단은 임직원을 대상으로 정기적으로 인권교육을 실시한다.						
		2 인권경영 담당자와 관련부서를 대상으로 인권경영 이행을 위한 교육 및 훈련을 실시한다.						
1-7	인권경영 개선과제 이행	소계						
		1 재단은 인권영향평가 결과를 바탕으로 인권경영 개선과제를 도출하고, 이행계획을 수립한다.						
		2 재단은 인권경영 개선과제 이행실적을 점검하는 등 개선과제 이행을 위해 노력한다.						
		3 재단은 인권경영 개선과제를 이행계획에 따라 추진하여 성과 목표를 달성했다.						

2

고용상의 비차별

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

3

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 노동조합 대표자와 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.						
3-2	노동조합 활동 불이익 처우금지	소계							
		1	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 근로자라는 이유나 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.						
		2	근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것, 특정한 노동조합의 조합원이 될 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.						
		3	근로자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 근로자를 해고하거나 불이익한 처우를 제공하지 않는다.						
		4	재단은 노동조합 전임자 및 근로시간 면제자에게 부여된 근로시간면제 시간을 법령상 한도 내에서 관리한다.						
3-3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	소계							
		1	재단은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.						
		2	재단은 근로자 대표에게 근로자 대표로서의 활동수행에 가능한 범위 내에서 정보를 제공할 수 있다.						
		3	재단은 근로자 대표가 단체협상을 요구 할 때 의사결정권이 있는 재단 대표 또는 재단 대표가 위임한 자가 참여하여 협상한다.						
		4	재단은 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.						

4

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.						

5

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.					

6

산업안전 보장

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

7

책임 있는 공급망 관리

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

8

환경권 보장

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

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 불만족을 해결하기 위하여 노력한다.					
		3	재단의 서비스로 인하여 고객이 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.					
9-3	고객 사생활 보호	소계						
		1	재단은 고객의 사생활을 존중하고, 재단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.					
		2	고객정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.					
		3	고객정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름과 연락처가 공개되어 있다.					
		4	고객 정보를 수집할 때에는 그 사실을 고객에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.					
		5	고객 정보는 민원고객의 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.					
		6	고객의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.					
		7	고객 개인정보 파기계획을 수립하여 개인정보가 불필요해질 경우 절차에 따라 파기한다.					

10

직원 인권 보호

No.	항목	평가지표		답변 결과					담당부서/증빙자료(근거)
				예	보완 필요	아니 오	정보 없음	해당 없음	
총계									
10-1	직장 내 괴롭힘· 갑질 예방	소계							
		1	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.						

[별첨2] 주요사업 인권영향평가 체크리스트

주요사업 인권영향평가 체크리스트

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

1

예술인 지원사업

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

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

[별첨3] 인권경영 실태조사 설문지

안녕하십니까?

화성시문화관광재단의 2025년 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.

2025년 7월

문의처

세종교육원 책임연구원 김재원 박사(010-3006-1502, contact@sejonghrd.co.kr)

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 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
15. 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

16. 재단 본부 중 인권에 가장 취약한 본부는 어디라고 생각하십니까?
 ① 경영기획본부 ② 예술의전당본부 ③ 예술진흥본부 ④ 문화진흥본부
 ⑤ 관광진흥본부 ⑥ 도서관본부 ⑦ 직속부서(감사팀, 안전관리팀)
17. 재단 임직원 중 인권에 가장 취약한 직렬은 무엇이라고 생각하십니까?
 ① 행정직 근로자 ② 사서직 근로자 ③ 기술직 근로자 ④ 무기직 근로자
 ⑤ 공무직 근로자 ⑥ 기간제 근로자 ⑦ 기타()

18. 재단 임직원 중 인권에 가장 취약한 임직원은 누구라고 생각하십니까?

- ① 남성직원 ② 여성직원 ③ 신입직원 ④ 임신 및 영유아 양육직원
⑤ 장애직원 ⑥ 퇴직예정 직원(임금피크제) ⑦ 교대근무자 ⑧ 기타()

19. 화성시문화관광재단 유연근무제 사용 직원의 경우, 일반직원(유연근무제를 신청하지 않은 직원)과 비교할 때 규정이나 제도 등의 적용에 차별이 있다고 생각하십니까?

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

20. 화성시시립도서관(도서관본부)은 도서관 내에서 이동배치(전보)하는 것을 원칙으로 하고 있습니다. 도서관본부 인력과 타 본부 인력 간 이동배치(교류)를 하지 않는 것이 차별이라고 생각하십니까?

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

21. 재단 인트라넷의 자유토론방의 운영에 필요한 개선방안은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 현재 자유토론방 운영 유지(개선 필요없음) ② 자유토론방 모니터링 강화(예: 욕설/비방 즉시 삭제 등)
③ 자유토론방 활성화를 위한 직원인식 개선 교육 강화 ④ 우수 제안 인센티브 제공(예: 휴가, 가점 등)
⑤ 익명과 기명 이원화(단, 기명 게시판은 답변 의무화) ⑥ 욕설/비방성 글에 대한 '신고하기' 버튼 활성화
⑦ 기타()

22. (인권침해 피해자가 임직원인 경우) 재단 임직원이 내외부 고객이나 이해관계자로부터 인권침해를 당할 가능성이 큰 사업은 무엇이라고 생각하십니까? (2개 선택)

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| ① 예술인 지원사업 | ② 화성·반석·누림 공연장 기획·운영 |
| ③ 축제사업 | ④ 화성예술의전당 기획·운영 |
| ⑤ 예산·이사회 등 기관경영 | ⑥ 홍보 및 언론대응 |
| ⑦ 인사·노무·송무·복무 | ⑧ 전산·정보공개청구·고객의소리 |
| ⑨ 계약·지출 | ⑩ 시설운영 및 스포츠 강습 |
| ⑪ 찾아가는공연장, 화성시에술단 | ⑫ 기획전시 |
| ⑬ 미디어 센터 운영 등 미디어 활성화 | ⑭ 문화자치 협의체 |
| ⑮ 생활문화 동호회, 생활시장화인 | ⑯ 관광기획전략 및 콘텐츠 개발 |
| ⑰ 도서관 운영 및 독서환경 구축 | ⑰ 생애주기별 독서 문화프로그램 기획·운영 |

29. 재단 임직원의 인권침해 예방 및 인권보호를 위해 필요한 부분이 있다면 무엇이라고 생각하십니까? (2개 선택)

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| ① 노사협의회 활성화 방안 마련 | ② 근로자의 고용, 승진, 이동배치 등 차별금지제도 강화 |
| ③ 갑질, 직장내괴롭힘 등의 방지를 위한 제도 강화 | ④ 인권침해 피해자 관리/회복 프로그램 도입 |
| ⑤ 레드히슬 헬프라인(기밀 보장 외부 신고 시스템) 도입 | ⑥ 인권침해 가해자에 대한 처벌 강화 |
| ⑦ 인권경영 우수자에 대한 포상제도 도입 | ⑧ 기타() |

5. 기타 의견

30. 화성시문화관광재단의 인권보호·존중문화 확산을 위한 의견이 있으시면 자유롭게 말씀해 주십시오.

6. 인구통계학적 질문

31. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- | | |
|------|------|
| ① 남성 | ② 여성 |
|------|------|

32. 귀하의 직급은 무엇입니까?

- | | | | |
|-----------|-----------|-----------|---------|
| ① 3급 이상 | ② 4급 | ③ 5급 | ④ 6급 |
| ⑤ 공무원 근로자 | ⑥ 무기직 근로자 | ⑦ 기간제 근로자 | ⑧ 기타() |

끝