

---

# 2023년 한국도자재단 인권경영 관련 실태조사 및 영향평가 결과보고서

---

2023. 11.



# 제 출 문

한국도자재단 귀하

본 보고서를 「2023년 한국도자재단 인권경영 관련 실태 조사 및 영향평가」 용역에 대한 결과보고서로 제출합니다.

2023. 11.

한국거버넌스혁신연구소

대표 나 현 민

연구책임자 : 나 현 민 대표

연구원 : 하 태 수 연구위원

연구원 : 김 미 경 선임연구원



# 목 차

## 제1장 과업수행 개요 및 요약

### 제1절 과업수행 개요 ..... 1

1. 과업명 ..... 1

2. 과업의 배경 및 목적 ..... 1

3. 과업의 세부 내용 ..... 1

### 제2절 인권영향평가 결과 요약 ..... 3

1. 결과 종합의견 ..... 3

2. 인권영향평가 결과 분석 ..... 3

## 제2장 한국도자재단 일반 및 인권경영 현황 ..... 7

### 제1절 한국도자재단 일반현황 ..... 7

1. 한국도자재단 조직 현황 ..... 7

2. 한국도자재단 인력 현황 ..... 8

### 제2절 한국도자재단 주요사업 현황 ..... 9

1. 기관 주요사업 현황 ..... 9

2. 경기도자페어 사업 ..... 10

3. 교육사업 ..... 14

### 제3절 한국도자재단 인권경영 ..... 22

1. 한국도자재단 인권경영 정의 .....	22
2. 한국도자재단 인권경영 연혁 .....	23
3. 한국도자재단 인권경영 추진체계 .....	24
<b>제4절 한국도자재단 인권경영 관련 조례 .....</b>	<b>27</b>
1. 경기도 인권보장 및 증진에 관한 조례 .....	27
1. 한국도자재단 인권경영 운영 매뉴얼 .....	29
<b>제3장 인권영향평가 결과 .....</b>	<b>37</b>
<b>제1절 인권영향평가 개요 .....</b>	<b>37</b>
1. 인권영향평가 의의 .....	37
2. 인권영향평가 지표체계 .....	37
<b>제2절 기관운영 인권영향평가 결과 .....</b>	<b>39</b>
1. 평가 결과 .....	39
2. 분야별 평가 결과 .....	40
<b>제3절 주요사업 인권영향평가 결과 .....</b>	<b>44</b>
1. 평가 결과 .....	44
2. 분야별 평가 결과 .....	44
<b>제4장 인권침해 및 대응인식 조사 .....</b>	<b>49</b>
<b>제1절 인권침해 및 대응인식 조사개요 .....</b>	<b>49</b>

1. 인권침해 및 대응인식 설문문항 구성 .....	49
2. 조사 방법 및 분석 .....	50
<b>제2절 인권침해 및 대응방안 조사결과 .....</b>	<b>51</b>
1. 응답자 특성 .....	51
2. 일반적인 인권인식 .....	53
3. 인권보호 및 인권신장을 위한 효과적인 방법 인식 .....	55
4. 인권침해와 차별 경험 .....	56
5. 성희롱 / 성폭력 경험 및 대응 .....	59
6. 직장 내 괴롭힘 / 갑질 .....	63
7. 한국도자재단의 구성원 인권 보장 인식 .....	68
8. 인권 교육 및 개선 인식 .....	70
<b>제3절 한국도자재단 주요 인권 이슈 .....</b>	<b>72</b>
1. 중대성 평가 .....	72
2. 중대성 평가 대상 및 결과 .....	75
3. 한국도자재단 인권 이슈 대응 방안 .....	76
<b>제5장 인권경영지수 진단 결과 .....</b>	<b>81</b>
<b>제1절 인권경영지수 모델 개요 .....</b>	<b>81</b>
1. 인권경영 수준 진단 모델의 5대 방향 .....	81
2. 인권경영 수준 진단 모델 .....	81
3. 인권경영 수준 진단 4대 관점별 주요 구성사항 .....	82

3. 인권경영 수준 진단 지표 진단 방식 .....	85
<b>제2절 인권경영지수 진단 결과 .....</b>	<b>89</b>
1. 한국도자재단 인권경영 우수사항 .....	89
2. 한국도자재단 인권경영 개선사항 .....	90
3. 한국도자재단 인권경영 진단 점수 및 등급 .....	91
<b>제3절 한국도자재단 인권경영 개선과제 및 총평 .....</b>	<b>92</b>
1. 인권경영 수준 진단 영역별 주요 개선과제 .....	92
2. 총평 .....	93
<b>[붙임]</b>	
붙임 1. 한국도자재단 기관운영 체크리스트 종합통계표 .....	96
붙임 1. 한국도자재단 주요사업 체크리스트 종합통계표 .....	97

## 표 목차

[표 1] 임원 및 일반직 인원 현황표('22. 12. 31. 기준) .....	8
[표 2] 무기계약직 인원 현황표('22. 12. 31. 기준) .....	8
[표 3] 2022년도 한국도자재단 주요사업 및 핵심사업 .....	9
[표 4] 한국도자재단 2016~2022년 경기도자페어 오프라인 행사 개최 현황 · 10	
[표 5] 한국도자재단 2020~2022년 온라인 페어행사 개최 현황 .....	11
[표 6] 2023년 경기도자페어 행사 세부 구성 .....	13
[표 7] 2023년 경기도자페어 행사 세부 구성 .....	13
[표 8] 2023년도 한국도자재단 교육사업 목록(2023.9. 현재) .....	14
[표 9] 한국도자재단 인권경영 경과표 .....	23
[표 10] 2022년 한국도자재단 인권경영 추진 조직의 역할 .....	25
[표 11] 인권영향평가 지표 체계 .....	38
[표 12] 기관운영 인권영향평가 체크리스트 결과 .....	39
[표 13] 주요사업 인권영향평가 체크리스트 결과 .....	44
[표 14] 인권침해 및 대응인식 설문문항 구성표 .....	49
[표 15] 인권침해 및 대응인식 지표 및 분석 방법 .....	50
[표 16] 인권영향평가 결과를 통한 인권 리스크 .....	72
[표 17] 인권실태조사 결과를 통한 인권 리스크 .....	73
[표 18] 워드클라우드 분석 결과표 .....	74
[표 19] 워드클라우드 분석 결과표 .....	75
[표 20] 중대성 평가 결과표 .....	76
[표 21] 주요 인권 이슈 대응 방안표 .....	78
[표 22] 인권경영 수준 진단 영역별 세부지표 .....	84

[표 23] 인권경영 수준 진단 종합 결과표 ..... 91

## 그림 목차

[그림 1] 한국도자재단 조직 구성도 ..... 7

[그림 2] 2023년 경기도자페어 주요 사업구성 ..... 12

[그림 3] 2023년 경기도자페어 사업 추진절차 ..... 12

[그림 4] 국가인권위원회 인권경영 4단계 추진체계도 ..... 22

[그림 5] 2022년 한국도자재단 인권경영 추진전략 ..... 24

[그림 6] 2022년 한국도자재단 인권경영 전담조직 구성도 ..... 25

[그림 7] 한국도자재단 인권경영헌장 ..... 26

[그림 8] 인권침해 워드클라우드 분석결과 ..... 73

[그림 9] 구제 절차 워드클라우드 분석결과 ..... 74

[그림 10] 인권경영 수준 진단 모델 ..... 82





# 제1장 과업수행 개요 및 요약

---

제1절 과업수행 개요

제2절 인권영향평가 결과 요약



# 제1장 과업수행 개요 및 요약

## 제1절 과업수행 개요

### 1. 과업명

- 2023 한국도자재단 인권관련 실태조사 및 영향평가 용역

### 2. 과업의 배경 및 목적

#### 가. 과업의 배경

- 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 정기적 인권영향평가 시행 필요

#### 나. 과업의 목적

- 경영활동 및 주요사업 운영 중, 대내외 이해관계자에게 영향을 줄 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 사전에 파악하고 평가하여 기관의 지속가능한 발전 도모

### 3. 과업의 세부 내용

#### 가. 한국도자재단 현, 인권경영체계(조직, 규정, 등) 분석 및 점검

- 한국도자재단 인권헌장 검토 및 개정사항 제안
- 한국도자재단 규정(매뉴얼) 등 제도 검토, 보완·개선안 도출
  - 반 인권적 요소(고용, 인사, 산업안전, 복무 등) 개정 안 도출
  - 인권보호를 위한 사회적 역할(소통, 돌봄, 환경 등) 제안
  - 구제위원회의 여성비율 및 외부위원 확대 등 공정성 개선방안

#### 나. 인권실태조사(주요 사업별 안전 등 노동환경과 인권침해 요소 점검 및 진단)

- 인권영향평가 항목에 대한 객관적인 평가지표 개발
- 책임있는 공급망 실태조사

#### 다. 인권경영 추진

- 인권경영 개선과제 도출 및 이행계획 수립
  - 인권경영 개선과제 성과지표 개발
  - 인권 친화적 경영을 위한 개선과제 도출 및 이행계획 수립
  - 잠재적 주요 인권리스크 관리를 위한 개선사항 제언
- 인권경영 로드맵 수립
  - PDCA 기반의 인권경영 환류 체계 구축
  - 인권침해 사례에 대한 구제절차 방안 등 로드맵 마련

## 라. 인권영향평가 실시 및 결과분석

- 기관운영 및 주요사업의 인권영향평가 체크리스트 작성
  - 주요 이해관계자별(임직원, 협력사, 지역사회 등) 인권이슈 파악
  - 재단 특성에 맞는 최적의 체크리스트 작성
  - 주요사업(교육사업 및 도자페어)의 인권영향평가 체크리스트 작성
- 2023년도 한국도자재단 인권영향평가 실시
  - 각 인권영향평가 부분별 업무담당자 교육
  - 인권영향평가 안건 검토 및 최적화
- 2023년도 한국도자재단 인권영향평가 보고
  - 한국도자재단 인권경영위원회 성과보고회
  - 인권영향평가 결과보고서 작성 제출 등

## 제2절 인권영향평가 결과 요약

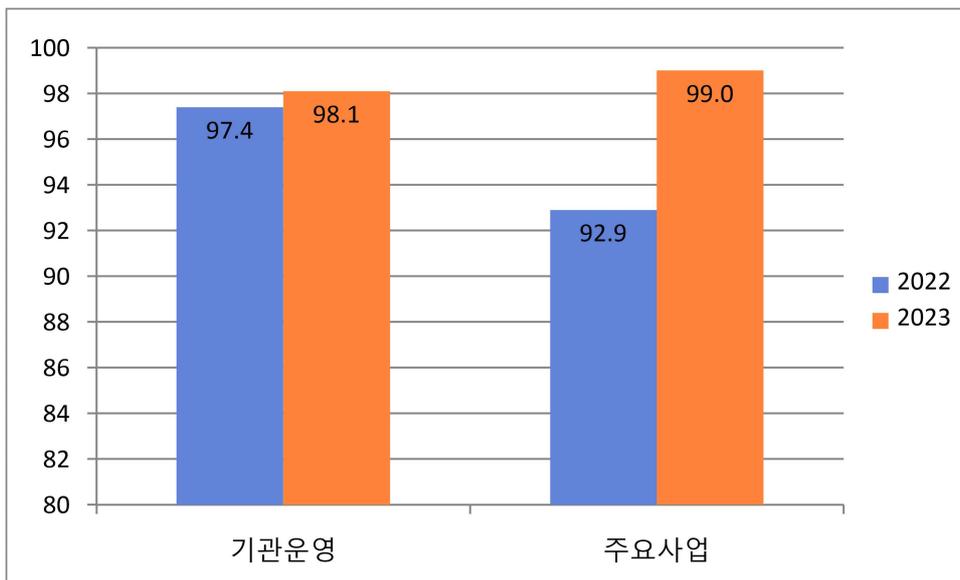
### 1. 결과 종합의견

- 재단은 기관운영 과정에서 인권침해 예방을 위한 각종 제도적 기반이 적절히 마련되어 있으며 시행되고 있어 임직원 및 이해관계자의 인권보호에 긍정적 영향을 미치고 있음
- 2022년 인권영향평가에서 도출된 인권리스크가 2023년 인권영향평가 시 개선된 것으로 파악되나, 현 시점에서 새롭게 도출된 주요 인권이슈를 파악하고 이를 개선하고 인권경영을 고도화할 것을 권고함

### 2. 인권영향평가 결과 분석

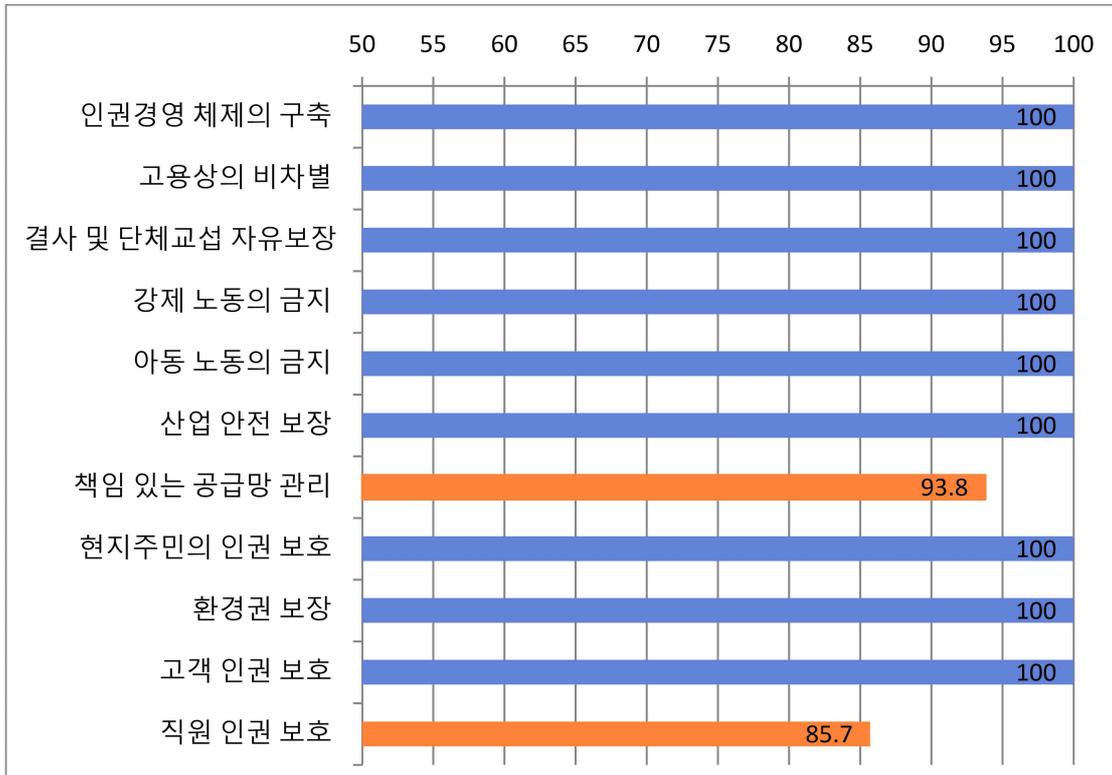
- 2023년 인권영향평가 결과를 100점 만점으로 환산한 결과 기관운영 인권영향평가는 98.1점, 주요사업 인권영향평가는 99.0점으로 평가됨
- 전년도에 비해 기관운영 인권영향평가의 결과가 소폭 상승하였으나 올해 다른 분야에서 새로이 과제가 도출된 점을 고려하여 개선 계획을 수립해야 하며, 주요사업 인권영향평가의 경우 전년도와 다른 사업을 대상으로 시행하였으나 전 분야에서 우수하게 평가됨

[단위: 점]



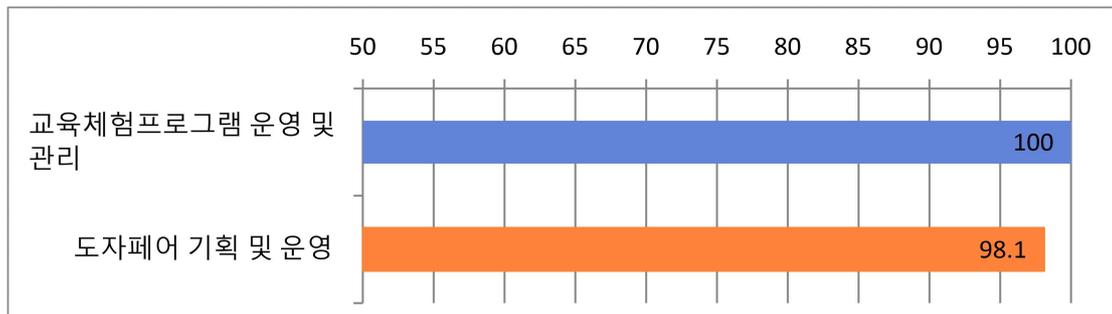
### 가. 기관운영 결과 요약

- 기관운영 11개 분야 중 인권영향평가 결과는 '책임 있는 공급망 관리' 분야와 '직원 인권 보호' 분야를 제외한 분야에서 종합점수 98.1점으로 평가됨
- '책임 있는 공급망 관리' 및 '직원 인권 보호'의 개선 관련 계획을 수립 및 활동을 추진하여야 함



### 나. 주요사업 결과 요약

- 주요사업 2개 분야 중 인권영향평가 결과는 '도자페어 기획 및 운영' 분야에서 개선이 필요한 사항이 도출되어 종합점수 99.0점으로 평가됨



## 제2장 한국도자재단 일반 및 인권경영 현황

---

제1절 한국도자재단 일반현황

제2절 한국도자재단 주요사업 현황

제3절 한국도자재단 인권경영



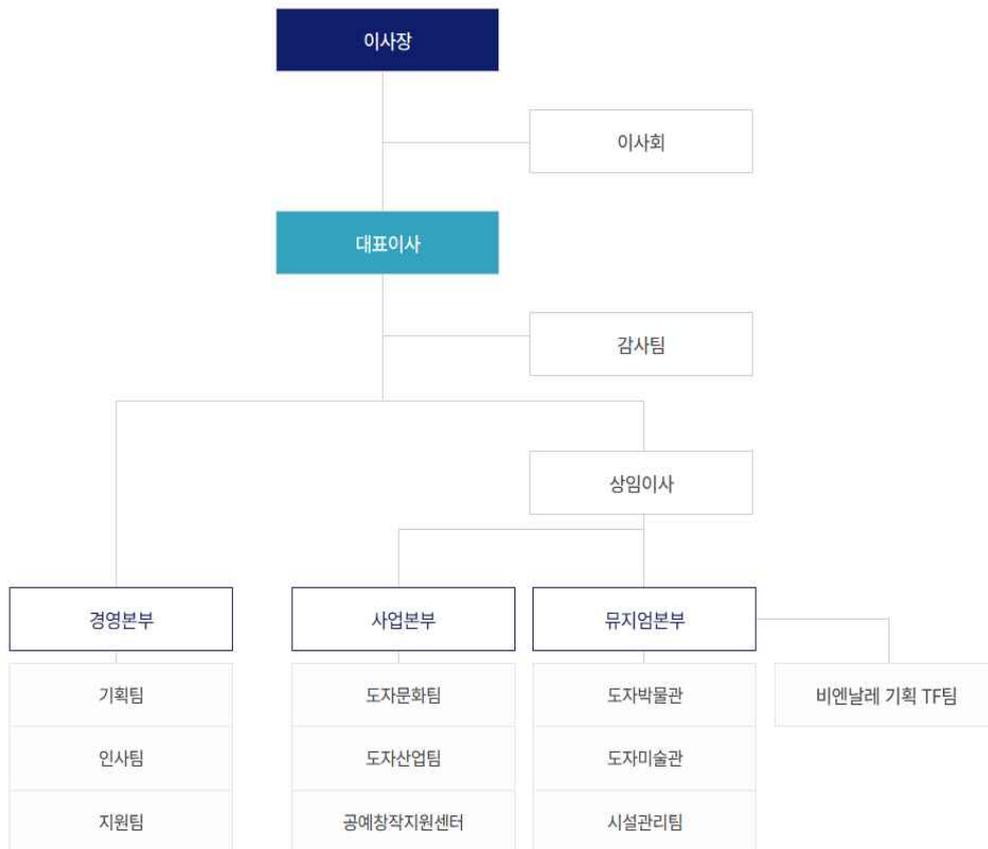
## 제2장 한국도자재단 일반 및 인권경영 현황

### 제1절 한국도자재단 일반현황

#### 1. 한국도자재단 조직 현황

- 한국도자재단의 조직은 3본부 10팀 1TF팀으로 조직되어 있음
- 이사장을 중심으로 한 이사회가 구성되어 있으며, 대표이사는 감사팀과 3개 본부의 업무를 총괄함
- 3개 본부는 경영본부, 사업본부, 뮤지엄본부로 구성되어 있으며, 경영본부와 사업본부는 3개씩의 팀을 두고 있으나 뮤지엄본부는 3개 팀(도자박물관, 도자미술관, 시설관리팀) 외 TF팀으로 1개 비엔날레기획TF팀을 두고 있음

[그림 1] 한국도자재단 조직 구성도



출처: 한국도자재단 홈페이지(<https://www.kocef.org/>)

## 2. 한국도자재단 인력 현황

### 가. 일반직 인력 현황

- 2022년 기준 한국도자재단의 임원 및 전문위원과 기능직을 포함한 일반직 인원은 총 66명으로 조사됨
- 정원 67명 대비 현원 66명으로 일반직이 정원 대비 3명이 부족하나 전문위원 2명의 인력이 운영되고 있어 전체적으로 1명의 인력이 정원 대비 적게 운영되고 있음

[표 1] 임원 및 일반직 인원 현황표('22. 12. 31. 기준)

구분	합계	임원	일반직					전문위원	기능직
			수석	책임	선임	주임	사원		
정원	67	2	3	10	20	14	14	-	4
현원	66	2	3	10	17	16	12	2	4

출처: 2023년('22년 실적) 경영실적보고서(한국도자재단, 2023)

### 나. 무기계약직 인력 현황

- 무기계약직 인력의 경우, 2022년 기준 총 38명의 인원이 있는 것으로 조사됨
- 정원 45명 대비 현원 38명으로 정원 대비 전기통신, 교육강사, 전시, 방호 및 미화 부문의 인력이 부족한 것으로 나타남

[표 2] 무기계약직 인원 현황표('22. 12. 31. 기준)

구분	합계	무기계약직													
		판매	소장품 관리	사무 보조	비서	토목 조경	전기 통신	가스 기계	교육 강사	조리	매표	전시	운전	방호	미화
정원	45	6	2	1	1	1	2	1	4	2	1	8	1	8	7
현원	38	6	2	1	1	1	1	1	3	2	1	7	1	6	5

출처: 2023년('22년 실적) 경영실적보고서(한국도자재단, 2023)

## 제2절 한국도자재단 주요사업 현황

### 1. 기관 주요사업 현황

- 한국도자재단의 주요사업은 「한국도자재단 정관」 제4조 사업으로 크게 다음과 같은 사업으로 구분할 수 있음
  - 경기세계도자비엔날레 등 문화행사 개최
  - 도자미술관 운영 및 도예인 창작환경 조성
  - 3개시 특화 도자테마파크 운영을 통한 도자관광 활성화
  - 도자문화의 생활화를 위한 공공문화사업
  - 도자산업 활성화를 위한 도예인 경쟁력 강화지원
- 한국도자재단은 2022년 주요사업별 핵심사업으로 다음의 사업들을 추진함

[표 3] 2022년도 한국도자재단 주요사업 및 핵심사업

주요사업	핵심사업	담당부서
세계도자비엔날레 등 문화행사 개최	① 경기세계도자비엔날레 개최준비	비엔날레기획TF팀
도자미술관 운영 및 도예인 창작환경 조성사업	① 경기도도자미술관 운영	도자미술관
	② 경기도도자박물관 운영	도자박물관
	③ 경기생활도자미술관 운영	도자미술관
	④ 공예창작지원센터 운영	공예창작지원센터
	⑤ 전통공예원 운영	도자박물관
도자테마파크 조성 및 운영	① 세라피아 시설관리 및 운영	시설관리팀
	② 도자공원 시설관리 및 운영	
	③ 도자세상 시설관리 및 운영	
도자문화의 생활화를 위한 공공문화사업	① 토락교실운영	도자미술관
	② ClayPlay 도자체험교실 운영	도자박물관
	③ 찾아가는 도자체험 아카데미	도자문화팀
도자산업 활성화를 위한 경쟁력 강화사업	① 경기도도자페어	도자산업팀
	② 전통도자 계승·발전 지원사업	도자문화팀
	③ 도예단체 홍보마케팅 행사지원	도자문화팀
	④ 도예인경쟁력강화지원사업	도자산업팀
	⑤ 도자세상 쇼핑몰 운영	도자산업팀

출처: 2023년(22년 실적) 경영실적보고서(한국도자재단, 2023)

## 2. 경기도자페어 사업

### 가. 2022년까지 사업 추진현황

#### 1) 오프라인 행사 개최 현황

- 2016~2019년과 2022년, 총 5회 개최 국내 최대 도자전문 페어행사 개최
- 주요 성과
  - (도자판로 확대) 축제 판매행사의 지역적 한계를 극복하는 서울권 도자 상품 판매 플랫폼 마련을 통해 경기도 도자상품 소개 및 판매기회 확대
  - (도자문화 확산) 현대 생활도자의 리빙, 식문화 실용 제안과 소비 경향을 제시하는 기획전시 및 공모전 등을 통해 도자 트렌드를 선도하는 국내 유일의 도자전문 페어행사로 자리매김

[표 4] 한국도자재단 2016~2022년 경기도자페어 오프라인 행사 개최 현황

개최년도	행사명	행사주제	행사장소	사업예산	참가요장	방문객
2022년	경기도자페어 & 핸드아티코리아 (7.28~31)	다시 만나는 도자일상	COEX C홀 (공동개최)	5.3억 (on+off)	64개	36,212명
2019년	경기도자페어 (12.5~8)	공간을 담다	aT센터 1전시장 (단독개최)	6억 (off line)	98개	16,085명
2018년	G-세라믹페어 (11.8~11)	맛있는 그릇	aT센터 1전시장 (단독개최)	6억 (off line)	115개	19,994명
2017년	G-세라믹페어 (11.9~12)	그릇의 품격	aT센터 2전시장 (단독개최)	5.75억 (off line)	101개	14,081명
2016년	G-세라믹라이프페어 (6.16~19)	관계잇기	SETEC 1,2관 (단독개최)	5억 (off line)	134개	11,320명

#### 2) 온라인 행사 개최 현황

- 2020~2022년, 총 3회 개최
- 주요 성과
  - (위기극복 지원) 코로나19 상황 급격한 판매 부진에 직면한 도내 도예업체의 온라인 판로개척 지원을 통해 상품매출 향상에 기여
  - (온라인 판로개척) 유력한 온라인 매체인 「네이버쇼핑」 플랫폼 활용과 협업을 통

해 성장 가능성 큰 온라인 시장 안정적으로 진입

- (시장변화 대응) 코로나19 상황 급증하는 온라인 쇼핑 수요에 대응을 위한 온라인 판매 마케팅 지원으로 홍보 및 활성화에 기여함으로 도예업체의 경쟁력을 강화

[표 5] 한국도자재단 2020~2022년 온라인 페어행사 개최 현황

개최년도	행사명	행사주제	행사장소	사업예산	참가요장	방문객
2022년	온라인 경기도자페어 (7.28~31)	다시 만나는 도자일상	네이버 리빙원도	2.6억 (5.3억 중)	173개	2,068,554명 (온라인스토어 + 쇼핑라이브)
2021년	경기도자온라인페어 (10.1~10)	ON세상 도자여행	네이버 리빙원도	4.5억	173개	5,186,491명 (연간)
2020년	경기도자온라인페어 (11.27~12.6)	1,300°C의 溫택트	네이버 리빙원도	5.54억	123개	679,408명 (연간)

## 나. 2023년 사업 추진계획

### 1) 사업 개요

#### ○ 추진 배경

- 코로나 장기화와 경기침체로 도자산업 매출 불황에 따른 도예업계에 대한 지원방안으로 대면형 대형 판매행사 플랫폼 제공하는 판매활성화 지원 대책 마련 필요
- 전문 리빙.아트페어와 연계한 경기도자페어 확대와 선택 가능한 다회 개최 등 판매 활성화를 위한 도예인들의 지속적 지원 요청

#### ○ 추진 방향

- 경기도자페어 확대 및 다회 개최
  - 경기도자페어 확대 및 다회 개최하여 대면형 판매행사 플랫폼 복원 제공
  - 상반기 특별관 운영 2회(4/6월). 하반기 도자페어 개최(12월)
- 유명 플랫폼 협업 개최
  - 유명 전문 리빙.아트페어 행사 개최사와 협업 개최를 통해 안정적으로 행사 플랫폼을 확보하고 마케팅, 홍보 상호 협력으로 판매 활성화 주력
- 페어 참가자 경쟁력 강화
  - 참가자 상품성 및 경쟁력 강화를 위한 별도 전시.관측 공간 구성 및 제공을 통해 페어 행사의 경쟁력 확보

[그림 2] 2023년 경기도자페어 주요 사업구성



## 2) 주요 사업내용

### ○ 홈테이블데코페어 공동 및 다회 추진

- (업무협약 체결) 홈테이블데코 및 더 메종 주최사인 리드케이웨어스와 전략적 파트너십 체결을 통한 공동개최 추진으로 전문 리빙·아트페어와의 연계한 마케팅, 홍보채널, 관람객 및 바이어 등을 공유하여 양 행사 간 마케팅 시너지 기대
- (행사장 확보) 행사장 단독 대관이 어려운 실정 감안, Coex에서 개최중인 「홈테이블데코페어 서울」 공동개최와 더불어 「더 메종」 및 「홈테이블데코페어 부산」의 특별관 참가 등 선택 가능한 다회 개최로 안정적인 행사 기회제공 및 공간 확보

[그림 3] 2023년 경기도자페어 사업 추진절차



○ 행사 운영

- (판매관 운영) 총 110개 부스 (3×3m)
- (현장 이벤트 운영) 협업 개최하는 홈테이블데코페어와 부대행사 및 프로그램을 공동 개발하며, 도자관련 콘텐츠를 특화하여 진행

[표 6] 2023년 경기도자페어 행사 세부 구성

구분	주요 내용	비고
판매관 운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 창작지원 참가자(일반) 판매부스로 통일</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 판매부스 총 110개 운영 (경기도자페어 80 + 더 메종 20 + 부산 홈데코 10)</li> </ul>
이벤트	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 관람객 참여 도자 관련 체험 클래스</li> <li>• 현장판매 활성화 프로모션</li> <li>• 상품 품평회 및 바이어 초청 구매상담회</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 홈테이블데코(코엑스) 이벤트</li> <li>• 콘텐츠 및 공간 공유</li> <li>• 구매상담 부스 등 운영</li> </ul>

○ 입장권 및 관람객 유치

- (입장권 체계) 홈테이블데코페어 입장권 및 사전등록 시스템 적용
- (관람객 유치) 일반, 단체관람객 및 기업체

○ 행사 홍보

- (추진방향) 홈테이블데코페어와 홍보채널을 공유하여 시너지 효과를 극대화하고, 수도권 거주 도자 수요층과 기업체 방문 유치에 주력하여 매출 활성화에 기여

[표 7] 2023년 경기도자페어 행사 세부 구성

구분	주요 내용	비고
온라인 홍보	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단 및 경기도자페어 누리집(정비) 활용</li> <li>• 공식 SNS 개설 및 계정 운영</li> <li>• 홈테이블데코 및 리빙 관련 커뮤니티 바이럴 마케팅</li> <li>• 까사리빙 온라인 단독전시 등 리드케이웨어스 협업 활용</li> </ul>	온라인페어 추진 시 연동
매체 홍보	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 행사 티 개발</li> <li>• 행사 리플렛, 참가자 가이드 북 등 종이 인쇄물 제작</li> <li>• 리빙 관련 종이 매체 행사 광고</li> <li>• 현수막, 가로배너 등 옥외 광고</li> </ul>	

### 3. 교육사업

#### 가. 2023년 교육사업 총괄

- 한국도자재단은 2023년 9월 기준 교육사업으로 4개 부서에서 총 15개 사업을 추진하고 있는 것으로 조사됨
- 경기도자미술관은 '2023년 경기도자미술관 문화예술교육' 사업의 단위 사업으로 5개 교육사업을 추진
- 경기도자박물관은 '경기도자문화 박물관 교육'을 비롯한 5개의 교육사업을 추진
- 도자문화팀은 교육사업으로 '2023 찾아가는 도자문화 나눔사업' 1개 사업을 추진
- 경기공예창작지원센터는 '2023 KCDF 공예교육프로그램'을 비롯한 4개의 교육사업을 추진

[표 8] 2023년도 한국도자재단 교육사업 목록(2023.9. 현재)

담당 부서명	단위 사업명	교육 대상	비고
계	15개 과정		
경기도자미술관 (5)	토락교실 흙놀이공방	유아~어린이(개인 및 단체)	
	지역연계	유아, 청소년, 성인, 문화사회계층, 사회적약자	
	토락교실 창작공방	어린이~성인(개인)	
	주말 방과 후 학교(외부공모사업)	어린이, 청소년	
	노는예술(외부공모사업)	가족단위	
경기도자박물관 (5)	경기도자문화 박물관 교육(Clay Play)	어린이~성인(개인, 가족 및 단체)	
	경기도 지역문화유산 교육	초등학생, 가족, 사회적 약자	
	박물관 도자문화강좌	도예인, 성인일반	
	제9회 아름다운 우리도자 글·그림대회	전국 초·중학생	
	문화예술교육사 역량강화	초등학생, 성인	
도자문화팀 (1)	2023 찾아가는 도자문화 나눔사업	문화취약계층-일반인/ 문화취약계층-도예인	
경기공예 창작지원센터 (4)	2023 KCDF 공예교육프로그램	문화취약계층	
	심화 공예교육	공예인	
	일반 공예교육	일반인	
	여주시, 여주교육청 연계 교육	교직원, 여주시민	

출처: 한국도자재단 내부 자료

## 나. 경기도자미술관

### 1) 교육사업 개요

- 사업명 : 2023년 경기도자미술관 문화예술교육
- 기 간 : 2022년 11월 ~ 2023년 12월
- 장 소 : 경기도자미술관 전역(설봉산, 미술관 및 광장, 토락교실 주변)
- 교육내용 : 총 18종(지역연계 포함)
  - 미술관 전시연계 교육 : 예술전시 감상 및 이해교육 3종
  - 토락교실 교육 : 흙놀이공방(7종) 및 창작공방(6종) 포함 13종
  - 지역연계 교육 : 경기도 내 다문화, 장애인, 문화취약지역 학교 및 학부모, 시 단위 가족센터 등을 대상으로 한 현장방문 및 내방교육 2종
  - 공모사업 교육 : 미술관 진로교육, 장애인교육 등 문화예술교육 전반 공모선정교육

### 2) 교육사업 주요 내용

- 토락교실 흙놀이공방
  - 목표: 자연환경 친화 문화예술교육을 통한 창의성과 자기 표현력 개발 및 가족화합
  - 방향: 경기도 내 작가 및 관련기관, 문화예술교육 단체화 협업하여 교유기획·운영
  - 세부 교육 프로그램: 7종
    - '1끝나고 1로모여', '어린이 예술놀이 탐험대', '미술관 숲놀이 탐험대', '딩동댕, 음악 탐험대', '가족음악 만들기', '특별교육: 학교종이 땡땡', '작가교육'
- 토락교실 창작공방
  - 목표: 예술활동을 통한 정서적 안정을 통해 자아 존중감과 건강한 사회인으로 성장
  - 방향: 입주작가 5명의 예술활동을 중심으로 하는 일반인 대상 예술교육
  - 세부 교육 프로그램 : 6종
    - '마블링 도자기 만들기', '나만의 별에 사는 도자기컵 만들기', '인사이드 아웃 (INSIDE OUT)', '1인가구 라이프스타일', '나만의 멘토 만들기', '국제교류 레지던스'

○ 지역연계

- 운영방향 : 경기도 내 장애인 및 문화소외지역, 소외계층을 대상으로 문화예술에 대한 이해 및 대상별 맞춤형 교육 제공
- 운영내용 : 토락교실 - 놀이공방 교육내용 중 선택하여 운영
- 운영대상 : 경기도 내 장애인, 문화취약계층, 가족센터 등

○ 문화예술교육 공모사업

- 운영방향 : 재단이 신청할 수 있는 공모사업은 모두 신청하여 선정확률 제고
- '23년 9월 기준 2개 공모사업 선정('주말 방과 후 학교', '노는예술' 사업)

**다. 경기도자박물관**

**1) 경기도자문화 박물관 교육**

○ 교육사업 개요

- 사업명 : 경기도자문화 박물관 교육
- 사업기간 : 2023. 1. ~ 12.
- 프로그램 : 도자문화 프로그램, 시즌 이벤트 프로그램
- 교육장소 : 경기도자박물관 교육실, 참여 학교
- 참여인원 : 5,600명

○ 교육내용

- 도자문화 프로그램
  - 개인 프로그램 : '우리가족 질그릇', '세라믹 몬', '백자 색(色)을 입다'
  - 단체 프로그램 : '박물관 탐험대', '찾아가는 박물관'
- 시즌 이벤트 프로그램
  - 도자편지 : '세라믹 러브레터', '땡큐쌈CUP' 등 가족에 대한 사랑, 부모님에 대한 감사한 마음 및 스승의날 스승에 대한 감사와 존경의 마음을 도자기 편지로 전하는 프로그램
  - 여름방학 「임금님 찬s」 : 조선시대 임금님이 사용한 도자기를 전시와 재미있는 영

- 상, 체험을 통한 프로그램
- 전시 연계 프로그램 : 전시관람과 교육을 함께하는 프로그램

## 2) 지역문화유산 교육

### ○ 교육사업 개요

- 사업명 : 2023년 지역문화유산 교육
- 사업기간 : 2023. 4. ~ 12.
- 프로그램 : '우리고장 문화유산 탐방' 등 3종
- 교육장소 : 경기도자박물관, 참여 학교 및 기관
- 참여대상 및 인원 : 초등생 ~ 성인, 1,000명

### ○ 교육내용

- 우리고장 문화유산 탐방 : 기관협업을 통해 우리고장의 우수문화유산을 알아보는 교육프로그램
- 나는야 고고학자 : 박물관이 가지고 있는 여러 직업군 중 고고학자에 대해 이해하고 유물의 발굴과 복원 등의 경험을 통해 가족이 함께 진로 탐색
- 같은 마음 다른 문화 : 지역사회 문화적 요구에 부합하고, 사회적 약자를 배려하는 프로그램

## 3) 박물관 도자문화강좌

### ○ 교육사업 개요

- 사업명 : 2023 박물관 도자문화강좌
- 사업기간 : 2023. 2. ~ 12.
- 프로그램 : '도자문화강좌', '어린이문화유산탐험대', '분원백자관 체험교육' 등 3종
- 교육장소 : 경기도자박물관 및 분원백자자료관, 참여학교(단체) 등
- 참여대상 및 인원 : 초등생 ~ 성인, 2,350명

### ○ 교육내용

- 박물관 도자문화강좌 : 깊이 있는 우리도자 이야기, 도자로 보는 인문학, 방방곡곡 문화유산 탐방 등

- 어린이문화유산탐험대 : 이론과 실기를 병행한 우리도자의 이해 및 체험 제공
- 분원백자관 체험교육 : 관람객이 전자패드를 이용하여 스스로 하는 전시 관람교육과 체험

#### 4) 제9회 아름다운 우리도자 글·그림대회

##### ○ 사업 개요

- 사업명 : 2023 제9회 아름다운 우리도자 글·그림대회
- 사업기간 : 2023. 8. ~ 12.
- 프로그램 : '우리고장 문화유산 탐방' 등 3종
- 대회장소 : 경기도자박물관 1층 기획전시실, 2층 상설전시실
- 참여대상 및 인원 : 전국 초등·중학생 450명 내·외

##### ○ 사업내용

- 우리나라 도자문화에 대한 이해를 돕고, 관심을 제고할 수 있는 대회 추진
- 미래세대인 어린이와 청소년들에게 한국의 도자문화와 도자역사의 가치를 공유하고, 도자를 자유롭게 표현하는 기회를 제공하여 우리나라 도자에 대한 관심과 자긍심을 고취하는 계기를 마련

#### 5) 문화예술교육사 역량강화

##### ○ 교육사업 개요

- 사업명 : 2023 문화예술교육사 현장역량강화 보조금 사업
- 사업기간 : 2023. 3. ~ 12.
- 프로그램 : 총 2종
  - '나만의 제사 #기억하고 싶은 너에게', '분원의 탐정 #찾아라! 사라진 임금님의 백자'
- 교육장소 : 경기도자박물관 및 각 학교
- 참여대상 및 인원 : 초등생 ~ 성인, 250명 내외

##### ○ 교육내용

- 기획전시 주제와 의도를 문화예술을 통해 쉽게 풀어내어, 참여자에게 내재화하기

위한 프로그램으로 구성

- 조선백자와 분원에 대한 역사적 소재와 아트그라운드 ‘뛰어노는 예술교육’으로 풀어 어린이들이 신체적, 시각적 경험을 통해 우리 역사를 재미있게 호기심을 유발 할 수 있도록 중점을 둠
- 문화예술교육을 통해 창의력과 통찰력, 개인의 예술적 감수성을 증진시키고 성취감을 느낄 수 있는 교육프로그램으로 제공

## 라. 도자문화팀

### 1) 교육사업 개요

- 사업명 : 2023 찾아가는 도자문화 나눔사업
- 기 간 : 2022년 5월 ~ 2023년 12월
- 내 용 : 경기도 31개 시군 문화취약계층 및 도민 대상 우수 도자문화체험기회 제공
  - 경기도내 문화취약계층 <찾아가는 도자문화 아카데미>
  - 경기 도정연계 <경기도 문화사계> 행사 도자문화나눔 부스 참가
  - 경기도 축제성(계기성) 행사내 <축제로 찾아가는 도자문화체험>
  - 경기도 및 시군 대상 <찾아가는 도자공예 전시>

### 2) 교육사업 주요 내용

- 찾아가는 도자문화 아카데미
  - 사업대상: 경기도 내 도자공방(도예가) / 문화취약계층기관
  - 사업목적
    - 경기도 31개 시·군 문화취약계층 대상 우수한 도자문화 체험기회를 통하여 문화향유 기회 제공 및 도자문화 확산 기여
    - 계층별로 흥미, 관심사를 반영한 차별화된 우수 도자교육 프로그램 제공
    - 협력공방(도예가) 아카데미 운영을 통해 도예가의 역량강화 및 일거리 창출효과
  - 사업내용
    - 경기도내 문화취약계층기관 50개소, 3,000명 도자체험 프로그램 운영

○ 경기도 문화사계

- 사업대상: 경기도 내 도자공방(도예가) / 경기구청사 방문 도민
- 사업목적
  - 경기 도청과 연계하여 자연경관이 뛰어난 경기 옛청사를 활용한 도민의 문화향유 기회 제공
  - 경기도 <문화사계> 행사에 우수한 도자문화 체험기회 제공을 통해 관람객 및 경기도민에게 문화향유 기회 및 도자문화 확산에 기여
  - 협력공방, 교육강사의 도자문화나눔 행사운영을 통해 도예가의 일거리 창출효과
- 사업내용
  - 경기도 <문화사계> 행사에 참가하여 관람객 참여형 도자체험부스 운영
  - 전기물레 도자체험, 코일링 도자체험, 무스토이 체험 등 도자체험 프로그램 운영

○ 축제성 행사로 찾아가는 도민과 함께하는 도자문화체험

- 사업대상: 경기도 내 도자공방(도예가), 교육강사풀, 등록도예가 / 31개시군축제 등
- 사업목적 : 축제성(계기성)행사 관람객 대상, 우수 도자체험 프로그램 운영
  - 경기도 31개 시·군 주최 축제(계기성)행사에 우수한 도자문화 체험기회 제공을 통해 관람객 및 경기도민에게 문화향유 기회 및 도자문화 확산에 기여
  - 협력공방(도예가) 축제 도자문화체험 운영을 통해 도예가의 일거리 창출효과 발생
- 사업내용
  - 경기도내 축제(계기성)행사에 참가하여 도자체험프로그램 운영
  - 전기물레 도자체험, 코일링 도자체험, 무스토이 체험 등 도자체험 프로그램 운영
  - 축제행사 목적과 연관성 있는 도자체험 프로그램 제공

○ 찾아가는 도자공예 전시

- 사업목적 : 축제성(계기성)행사 관람객 대상, 우수 도자체험 프로그램 운영
  - 경기도민에게 도자공예순회전시를 통해 우수한 도자문화 전시 관람기회를 통하여 문화향유 기회 제공 및 도자문화 확산 기여
- 사업내용 : 경기지역 도자명장 명인의 작품 40여점 전시

## 마. 경기공예창작지원센터

### 1) 2023 KCDF 행복한 공예교육

#### ○ 교육사업 개요

- 사업명 : 2023 행복한 공예교육
- 사업기간 : 2023. 1. ~ 12.
- 사업대상 : 지역공예가 및 문화취약계층
- 사업목적 : 지역공예가와 문화취약계층 연계 공예교육 보급으로 공예가 활동 지원 및 문화예술 향유 기회 확대
- 참여인원 : 총 206명 <공예가 50명, 교육 참여자(취약계층) 156명>

#### ○ 사업내용

- 2023 KCDF 행복한 공예교육 사업운영 지침 준용
  - 도 내 31시군 등 지자체 연계한 문화취약계층 기관 발굴 <참여기관 모집>
  - 경기도 공예가 활용 행복한 공예교육프로그램 진행 <공예가 모집>
- 지역 내 공예 예술가 및 공예자원을 활용한 교육프로그램 기획 운영비 지원

### 2) 공예인 역량강화 교육

- 추진방향 : 차별화된 주문식 교육 운영으로 공예인의 맞춤형 역량강화 추진

#### ○ 교육사업 개요

- 운영방향 : 공예인 심화교육 운영을 통한 생산 고도화 및 자립성장 육성
- 운영기간 : 2023년 4월 ~ 11월
- 운영장소 : 공예창작지원센터
- 교육분야 : 도자, 유리, 금속, 목공, 기타 등 프로그램 운영

#### ○ 교육내용

- 전수 심화교육 : 도자 전수 프로그램
- 전공 심화교육 : 도자, 유리, 금속, 목공, 전공 프로그램
- 주문식 교육 : 촬영 장비활용, 영감 충전소 공예에서 읽다, 스토리텔링 큐레이션 비즈니스 마케팅 브랜드 활용, 전시 및 작품 디스플레이 기법

## 제3절 한국도자재단 인권경영

### 1. 한국도자재단 인권경영 정의

#### 가. 국가인권위원회의 인권에 대한 정의 및 인권경영

- 인권경영이란 기업 또는 기관에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영 활동을 수행하는 것을 의미함

[그림 4] 국가인권위원회 인권경영 4단계 추진체계도



출처: 공공기관 인권경영 매뉴얼 2018(국가인권위원회, 2018)

## 나. 한국도자재단의 인권경영

- 한국도자재단은 「인권경영 운영 매뉴얼」 제2조 정의에서 재단의 인권경영을 다음과 같이 정의함
  - “인권경영” 이라 함은 재단의 모든 경영활동 과정에서 제1호의 인권을 존중하고 보장하는 것을 의미함

## 2. 한국도자재단 인권경영 연혁

- 2018년 12월 「인권경영 실행 지침」 제정을 통해 인권경영 실행목적, 인권경영체계, 인권경영위원회 구성과 운영, 인권영향평가, 인권실태조사, 이행사항, 구제에 관한 사항을 규정
- 2020년 재단 최초의 인권영향평가를 수행하고, 인권경영위원회를 최초 회의를 개최하여 인권영향평가 결과에 관한 심의·의결을 위한 회의 개최
- 2021년 인권영향평가 시행 및 인권경영 운영 매뉴얼 개정
- 2022년 인권영향평가 시행 및 인권경영헌장과 인권경영 운영 매뉴얼을 개정

[표 9] 한국도자재단 인권경영 경과표

일 자	주요 추진내용	비 고
2018. 12	「인권경영 실행 지침」 제정	
2020. 12	재단 최초 인권영향평가 수행	
2020. 12	인권경영위원회 최초 회의 개최	
2020. 12	인권경영헌장 개정	
2021. 11	2021년 인권영향평가	
2021. 12	「인권경영 운영 매뉴얼」 개정	
2022. 11	인권경영헌장 개정	
2022. 11	2022년 인권영향평가	
2022. 12	「인권경영 운영 매뉴얼」 개정	

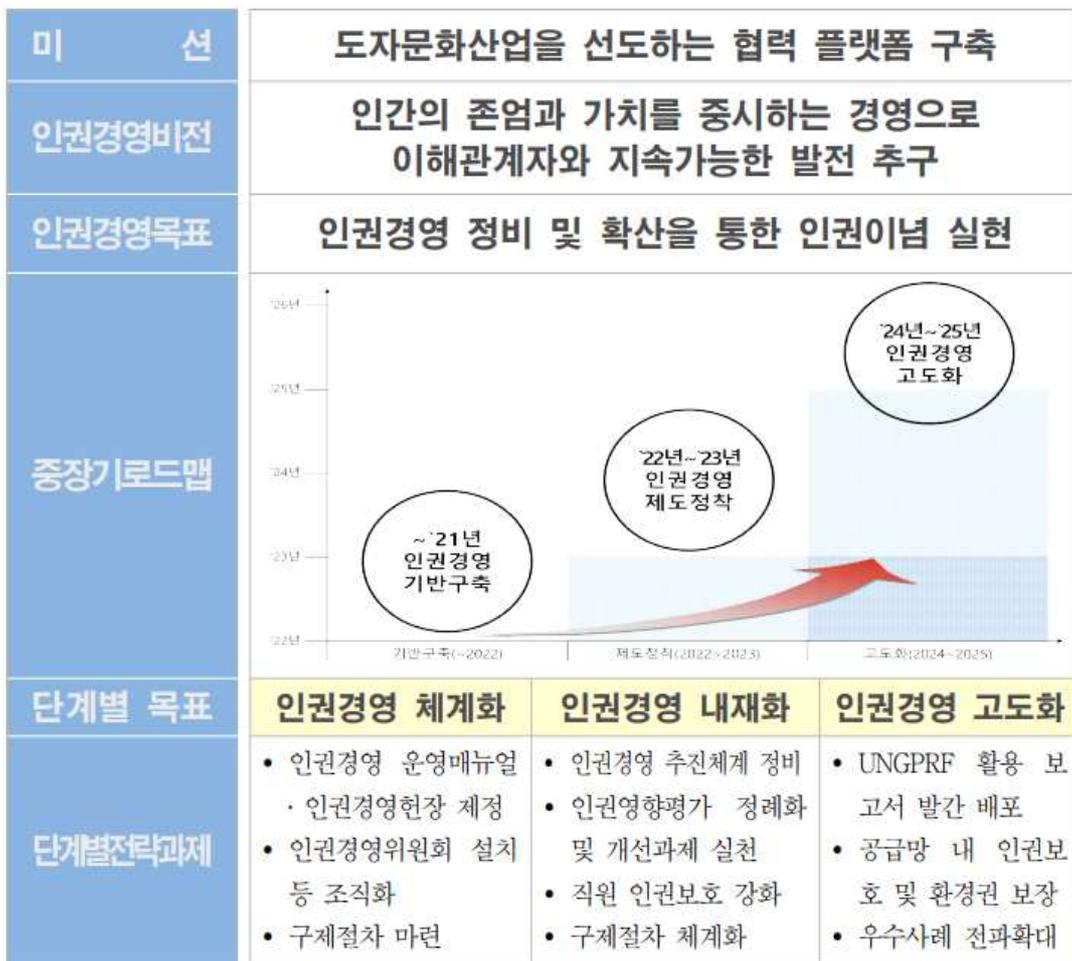
출처: 한국도자재단 2021~2023년 경영실적보고서

### 3. 한국도자재단 인권경영 추진체계

#### 가. 인권경영 추진전략

- 국가인권위원회 인권경영 권고('18.8.29) 및 경기도 공공기관 및 중소기업 CSR 활성화 지원조례 시행에 따른 인권경영 강화 필요성 증대
- 재단 인권경영 운영 매뉴얼에 따른 인권경영 지속 추진 및 재정비

[그림 5] 2022년 한국도자재단 인권경영 추진전략



출처: 한국도자재단 홈페이지(<https://www.kocef.org/>)

## 나. 인권경영 추진 조직

- 한국도자재단의 인권경영 진단조직은 2022년 '정책기획팀'에서 '감사팀'으로 변경
- 인권경영을 추진하기 위해 먼저 공단의 인권경영을 총괄하는 대표이사를 중심으로 인권경영 관련 사항에 대한 의사결정 기구인 윤리·인권경영위원회, 재단의 인권경영 계획 수립 및 이행을 총괄하는 인권경영책임관(감사팀장)과 인권경영 관련 제반 업무를 담당하는 감사팀으로 구성 및 운영

[그림 6] 2022년 한국도자재단 인권경영 전담조직 구성도



출처: 2023년('22년 실적) 경영실적보고서(한국도자재단, 2023)

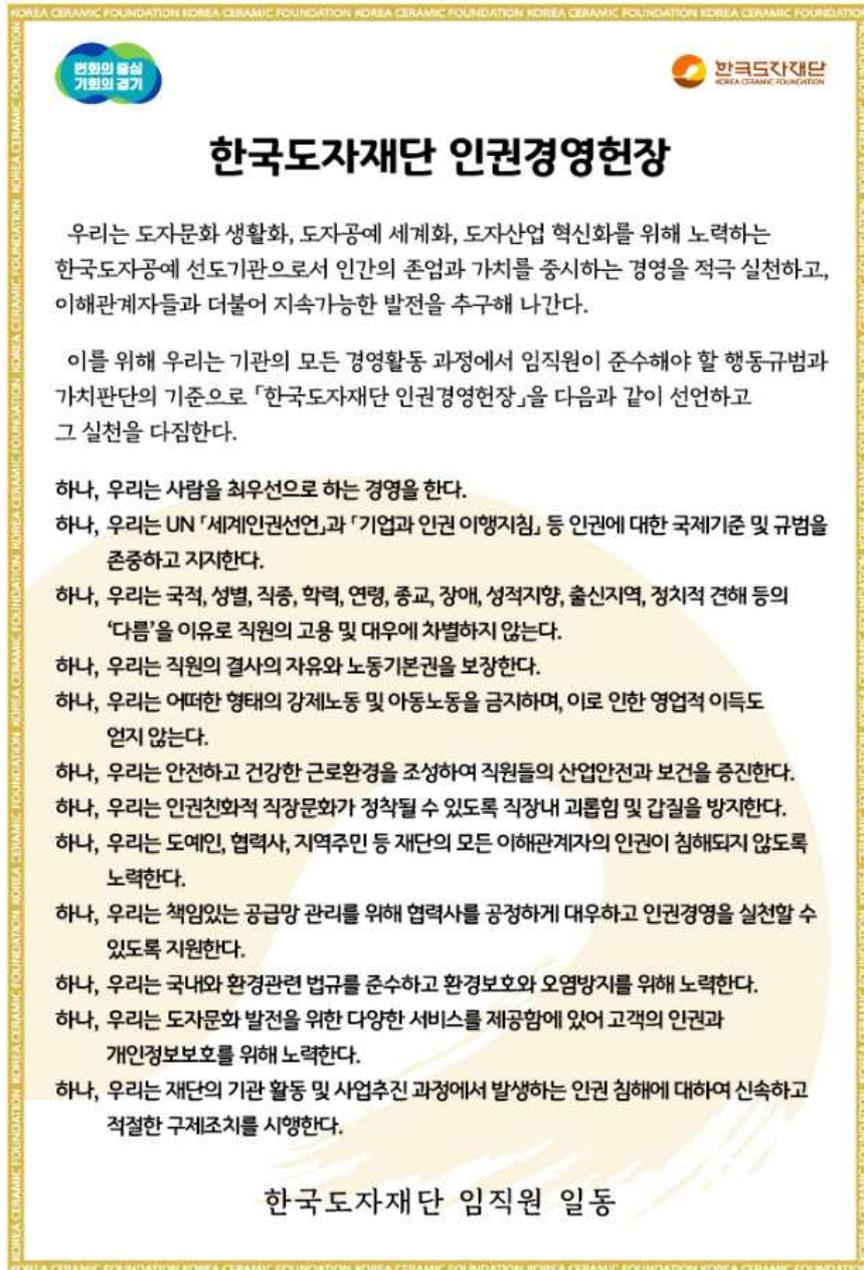
[표 10] 2022년 한국도자재단 인권경영 추진 조직의 역할

조직구성	기능 및 역할
대표이사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영 실행 총괄관리</li> <li>• 인권존중 및 침해예방제도 관리</li> </ul>
인권경영위원회	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단 인권경영 추진사항 전반에 대한 심의·의결</li> <li>• 인권영향평가 결과에 대한 심의·의결</li> <li>• 인권침해사건에 대한 구제</li> </ul>
인권경영책임관(감사팀장)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영계획 수립 및 이행 총괄</li> <li>• 인권실천·점검 의무 계획 및 실시</li> </ul>
이행관리(유관 부서장)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 부서간 협업과제 실행 협의·조정</li> </ul>
인권경영 실행(감사팀)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영 관련 제반 업무 전담</li> <li>• 인권교육 및 확산 활동</li> </ul>

## 다. 인권경영 현장

- 2019년 인권경영헌장을 최초 제정, 최고경영자가 승인하고 선포함
- 2020년 기관의 핵심가치 및 기관 특성을 반영하여 1차 개정하여 선포함
- 2022년 인권영향평가 결과를 반영하여 인권경영 실천 항목을 구체적으로 보완하여 2차 개정후 이해관계자에게 공유·확산함

[그림 7] 한국도자재단 인권경영헌장



출처: 한국도자재단 홈페이지(<https://www.kocef.org/>)

## 제4절 한국도자재단 인권경영 관련 조례

### 1. 경기도 인권보장 및 증진에 관한 조례

- 한국도자재단은 「경기도 인권보장 및 증진에 관한 조례」와 한국도자재단 인권경영 운영 매뉴얼에 준거하여 인권침해 구제절차를 마련하고 있음
- 먼저 「경기도 인권보장 및 증진에 관한 조례」 제4장에서 인권침해의 조사 및 구제에 관한 사항을 명시하고 있으며, 주요 조항 및 사항내용을 살펴보면 다음과 같음

#### 제4장제19조(인권센터 설치·운영)

- ① 도지사는 인권침해에 대한 상담·조사·구제 등 인권보장 및 증진을 위한 사업을 지속적이고 효율적으로 추진하기 위하여 경기도 인권센터(이하 “인권센터”라 한다)를 둘 수 있다.
- ② 인권센터에는 센터장과 직원을 둔다.
- ③ 제2항에 따른 센터장과 직원은 인권 관련 전문지식 또는 근무 경험이 있는 사람으로서, 「지방공무원법」에 따른 지방공무원으로 임용한다.
- ④ 인권센터의 업무는 다음 각 호와 같다.
  1. 인권침해사항에 대한 접수 및 상담, 조사, 구제
  2. 인권 관련 실태조사
  3. 인권 관련 프로그램 개발, 교육, 홍보
  4. 인권 보호와 증진을 위한 정책연구
  5. 그 밖에 도민의 인권보장 및 증진을 위하여 필요한 사항
- ⑤ 도지사는 인권센터 업무 중 필요한 사항을 외부 전문기관 또는 단체에 위탁할 수 있으며, 위탁 운영에 필요한 절차 및 방법에 대해서는 「경기도 사무위탁조례」에 따른다.
- ⑥ 그 밖에 인권센터 운영 등에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

#### 제20조(인권보호관 운영)

- ① 도지사는 인권침해에 대한 상담·조사·구제 등을 위하여 다음 각 호의 분야별로 상임 인권보호관과 비상임 인권보호관을 둔다.
  1. 인권침해 : 7인 이상 9인 이하
  2. 인권침해 중 성희롱·성폭력 등 : 7인 이상 9인 이하

- ② 인권보호관 중 상임 인권보호관은 「지방공무원법」에 따른 지방공무원으로 임용하고, 비상임 인권보호관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 도지사가 위촉한다.
  1. 인권 관련 분야의 비영리 민간단체·법인이 추천하는 사람
  2. 인권 조사·구제 경험이 있는 사람
  3. 인권 관련 분야의 전문지식이 있는 사람
- ③ 비상임 인권보호관의 임기는 2년으로 하고 1회에 한하여 연임할 수 있으며, 보궐 인권보호관의 임기는 전임 인권보호관의 남은 기간으로 한다.
- ④ 비상임 인권보호관의 위촉 해제는 「경기도 각종 위원회 설치 및 운영 조례」 제9조제1항을 준용한다.
- ⑤ 도지사는 인권보호관의 상담·조사·구제업무의 독립을 보장하여야 하며 효율적인 업무 수행을 위하여 필요한 경비를 지원할 수 있다.

**제22조(상담 및 조사)**

- ① 상임 인권보호관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관이 행하는 업무수행과 관련하여 발생한 인권침해에 대하여 발생한 날로부터 2년이 경과하지 아니한 상태에서 인권센터에 상담신청 등이 접수되었거나 도지사 또는 위원회가 의뢰한 사항을 조사할 수 있다. 다만, 상임 인권보호관이 중대한 인권침해 등의 사안이 있다고 판단하는 경우 직권으로 조사할 수 있다.
  1. 도 및 그 소속 행정기관
  2. 도내 시·군(도위임사무에 한한다)
  3. 도가 출자하거나 출연하여 설립한 기관
  4. 도의 사무를 위탁받은 기관
  5. 도의 지원을 받는 단체 및 각종 사회복지시설
- ② 상임 인권보호관은 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나의 사유에 해당하는 경우에는 조사를 할 수 없다.
  1. 인권침해를 당한 본인 이외의 제3자가 한 조사신청에 대하여 본인이 조사를 원하지 않는 것이 명백한 경우
  2. 조사신청의 원인이 된 사실과 관련한 법원의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법령에 따른 권리구제 절차나 조정절차가 진행중이거나 종결된 경우
  3. 그 밖에 조사신청이 이유가 없거나, 거짓에 근거하고 있거나, 인권보호 이외의 다른 목적을 위하여 이루어졌음이 명백한 경우 <개정 2022.12.30.>
- ③ 상임 인권보호관은 인권침해에 대한 조사를 위하여 제1항 각 호의 기관에 대해

- 여 현장방문·문서열람·시료채취 등을 하거나 조사대상자에게 자료제출, 출석·진술 등을 요구할 수 있다.
  - ④ 상임 인권보호관은 조사를 진행할 때 필요한 경우 조사부서의 장에게 지원을 요청하거나 비상임 인권보호관, 전문가 등의 참여를 요청할 수 있다.
  - ⑤ 도지사는 상임인권보호관 궐위 등 필요시 비상임 인권보호관 또는 외부 전문가에게 인권침해에 대하여 조사를 수행하도록 할 수 있다.
  - ⑥ 도지사는 조사에 참여한 사람에게 예산의 범위 안에서 수당 등을 지급할 수 있다.
- 「경기도 인권보장 및 증진에 관한 조례」 제4장19조는 인권센터의 설치 및 운영에 관한 사항을 담고 있으며, 인권침해사항에 대한 접수 상담, 조사, 구제, 관련 실태조사 등을 주요 역할을 규정하고 있음
  - 제20조는 이를 위한 인권운영관에 관한 사항을 내용으로 하며, 제22조에서는 경기도 내 상담 및 조사 기관 등을 명시하고 있음

## 1. 한국도자재단 인권경영 운영 매뉴얼

- 한국도자재단의 인권경영 운영 매뉴얼에서는 인권경영체계, 인권경영위원회, 인권의 구제, 인권영향평가에 관한 사항을 명시하고 있음
- 이 중 인권경영 및 인권영향평가의 주요 목적인 구제절차와 관련된 사항을 살펴보면 다음과 같음

### 제3장제9조(설치 및 기능)

인권경영의 효율적 추진을 위한 최고 의사결정기구로서 인권 경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 두며, 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인권경영 계획의 수립에 관한 사항
2. 인권경영의 추진에 관한 주요 정책의 결정
3. 인권의 개선을 위한 권고에 관한 사항
4. 인권영향평가 및 인권실태조사의 실시에 관한 사항
5. 그 밖에 위원장이 인권의 보호 및 증진을 위하여 심의가 필요하다고 인정되는 사항

#### 제15조(비밀누설 금지)

회의에 참석한 위원, 당사자 또는 이해관계자는 위원회의 심의와 관련하여 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

#### 제4장제17조(인권을 저해하는 지시 등의 금지)

- ① 임직원은 동료나 하급자의 인권을 저해하는 행위나 지시를 하여서는 아니 된다.
- ② 임직원은 이해관계자의 인권을 저해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

#### 제18조(인권경영책임관의 지정 및 상담)

- ① 대표이사는 주관부서의 장을 “인권경영책임관” 으로 지정하며, 인권경영책임관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.
  1. 직원의 인권교육 및 상담에 관한 사항
  2. 인권경영 이행계획의 준수여부 점검 및 평가
  3. 인권 위반행위의 접수·조사·처리 및 신고자 보호에 관한 사항
  4. 그 밖에 인권경영의 이행을 위하여 필요한 사항
- ② 임직원은 직무를 수행하면서 이 규정을 위반하는지의 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영책임관과 상담한 후 처리할 수 있다.
- ③ 대표이사는 제2항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 상담실의 설치 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

#### 제20조(인권침해의 신고 및 접수)

- ① 자신의 인권을 침해당했거나 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 된 경우에는 누구든지 대표이사 또는 인권경영책임관에게 신고할 수 있다.
- ② 신고자는 별지 제1호 서식의 인권침해 신고서를 인권경영책임관에게 접수하여야 하며, 재단은 방문접수 외에도 전화 및 이메일, 홈페이지 클린신고센터 등을 통한 온라인 접수를 병행할 수 있도록 하여야 한다.
- ③ 인권경영책임관은 신고된 내용이 인권침해행위에 명백하게 해당하지 않는 경우에는 인권침해 신고가 아닌 민원으로 접수하거나 관련 지침에 따라 처리 할 수 있다.

#### 제21조(인권침해 사건의 처리절차)

- ① 인권침해로 신고받은 사건에 대하여 인권경영책임관은 신고의 유형을 직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘, 갑질, 기타 인권침해로 분류하여 인사부서 및 감사부서

를 통해 조사할 수 있으며 이에 따른 조사결과서는 구제위원회 또는 고충처리위원회, 성폭력심의위원회 등 해당 위원회로 이관하여 심의에 반영한다.

- ② 제1항의 조사를 위해서 인권경영책임관은 관련 부서장 및 업무담당자(이하 “관련부서장 등”이라 한다)에게 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있으며, 관련부서장 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.
- ③ 구제위원회는 상정된 사건에 대하여는 접수일로부터 15일 이내에 이를 심의하여야 한다. 다만, 부득이한 경우에는 심의기간을 15일 이내에서 연장할 수 있다.

**제22조(결정서의 작성 및 송부 등)**

- ① 구제위원회가 상정된 사건에 대하여 그 인권침해 여부를 결정한 때에는 인권침해 심의·결정서(별지 제2호 서식, 이하 “결정서”라 한다)를 작성하고, 위원장과 출석한 위원이 서명 또는 날인하여야 한다.
- ② 구제위원회에서 심의·의결된 결정에 대하여 위원장은 10일 이내에 그 내용을 신고인에게 서면으로 통보하여야 하며, 대표이사에게 인권침해행위에 대한 시정 및 조치를 요구하여야 한다.
- ③ 구제위원회는 상정된 사건의 인권침해 행위가 심각한 경우에는 대표이사에게 국가인권위원회 또는 수사기관에 신고하도록 요구할 수 있다.

**제23조(이의제기)**

- ① 구제위원회의 심의결과에 대한 이의제기는 아래 각호의 기준에 따라야 한다.
  - 1. (구제절차 제척의 이의제기) 신고의 제척에 대한 이의제기는 별도로 접수하지 아니하는 것을 원칙으로 한다.
  - 2. (심의결과에 따른 이의제기) 양 당사자는 구제위원회의 인권침해 심의결과를 통보받은 후 이의가 있을 경우 통보일로부터 10일 이내에 별지 제3호 서식의 이의신청서를 제출하여야 하며, 이의제기는 1회에 한한다. 이 경우 심의위원회를 열어 재심의 하여야 한다.
  - 3. 구제위원회가 징계권고의 의결을 하고 처리결과가 통보된 경우에는 별도의 이의 제기를 인정하지 아니하며, 이후 징계처분에 대한 이의신청으로 갈음한다.

**제24조(신고인의 신분보장)**

- ① 대표이사, 구제위원회, 인권경영책임관 및 인권관련 직무 수행자는 인권 관련 신고인, 피해자, 피해내용 등 그 신고 내용에 대한 비밀을 보장해야 하며, 신고

에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만 신고내용이 음해를 목적으로 하거나 무고한 것이 명백한 경우에는 그러지 아니한다.

- ② 인권침해의 신고로 인하여 신고인의 위반행위가 발견된 경우, 구제위원회는 그 신고인에 대한 징계처분 등을 함에 있어서는 그 신고행위를 참작하여 이를 감경 또는 면제할 수 있다.

**제25조(피해자 보호)**

피해자 등이 고충의 해소를 요청할 경우 대표이사는 근무장소의 변경, 보호휴가, 배치전환 등의 분리 보호조치를 할 수 있으며, 피해자의 구제와 정신적 안정을 도모하기 위한 법률자문, 상담지원 등의 조치를 취할 수 있다.

**제26조(가해자 조치)**

인권침해 구제위원회에서 가해자에 대한 재발방지교육 및 상담 등을 요구한 경우, 대표이사는 당사자에게 그 이행을 명할 수 있다. 이때 가해자는 이행결과를 주관부서에 서면으로 제출하여야 한다.

**제27조(무기명 신고의 처리)**

- ① 무기명의 신고는 접수·처리하지 않는 것을 원칙으로 한다.
- ② 제 1항에도 불구하고 기명의 신고방법으로는 본인에게 불이익의 개연성이 있거나 신고 내용이 사실로서 진정성이 높다고 인권경영책임관이 인정하는 경우에는 예외적으로 접수·처리 할 수 있다.

**제28조(시정과 징계)**

- ① 대표이사는 특별한 사정이 없는 한 제22조 제2항 및 제3항에 따른 위원회의 요구에 따라 인권침해행위의 시정 등 필요한 조치를 하여야 하며, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에 대하여는 재발방지 교육, 전보, 징계, 수사기관에의 신고 등 필요한 조치를 다하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 징계의 종류, 정차, 효력 등은 인사규정에서 정하는 바에 따르며, 인권침해 행위자가 신고자에게 신고행위 등을 이유로 불이익을 가한 경우에는 이를 가중하여 징계할 수 있다.

- 한국도자재단의 인권경영 운영 매뉴얼은 인권침해에 대한 보다 구체적인 구제절차 과정에서 가장 중요한 신고인의 신분보장(제24조), 피해자에 대한 보호(제25조) 등의

내용을 포함하고 있음

- 다만 제3장제9조(인권경영위원회)의 인권경영위원회의 역할과 제4장(시정과 조치)의 세부 내용을 구체적으로 포괄하고 있지 못함
  - 인권경영 매뉴얼에서 해당 사안에 대한 중대성 및 심각성 등을 고려한 징계 조치를 취한 경우 이에 대한 심의 내용을 명시할 필요가 있음



## 제3장 인권영향평가 결과

---

제1절 인권영향평가 개요

제2절 기관운영 인권영향평가 결과

제3절 주요사업 인권영향평가 결과



## 제3장 인권영향평가 결과

### 제1절 인권영향평가 개요

#### 1. 인권영향평가 의의

- 인권영향평가는 기관이 사업 수행의 결과 또는 그 활동으로 인해 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하고 평가하는 절차를 의미함
- 인권영향평가는 UN 「기업과 인권 이행지침」에서 제시하는 인권 실천·점검의무의 핵심 도구로, 평가 과정을 통해 기관 활동이 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 측정하고, 부정적 영향이 예상될 경우 이를 예방 또는 해결하기 위한 방안을 제시함으로써 기관 활동이 인권 친화적으로 수행될 수 있도록 도움
- 인권영향평가는 기관운영 인권영향평가와 주요사업 인권영향평가로 구분됨
- 기관운영 인권영향평가는 기관 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로, 인권경영 체제, 고용, 노동권, 산업안전, 협력업체, 지역주민, 고객 및 직원 등 포괄적인 분야를 대상으로 실시하는 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. 재단의 2023년 주요사업 인권영향평가는 '2023 경기도자페어'를 대상으로 선정함

#### 2. 인권영향평가 지표체계

- 기관운영 인권영향평가 지표는 국가인권위원회 「공공기관 인권경영 매뉴얼」에서 제시한 '기관운영 인권영향평가 체크리스트' 체계를 기반으로 한 2022년 지표체계를 유지하되, 기관 특성을 고려한 지표 개선(유사 지표의 병합, 삭제, 문구 수정 등) 및 사회적 흐름 반영 등을 통해 평가지표를 고도화함
- 주요사업 인권영향평가 지표는 '2023 경기도자페어'를 대상으로 실시하며 지표를 신규 개발하여 진행함

[표 11] 인권영향평가 지표 체계

구분	분야	2022년	2023년	GAP ('23-'22)	
기관 운영	1	인권경영 체제의 구축	33	31	▼ 2
	2	고용상의 비차별	17	14	▼ 3
	3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	16	-
	4	강제 노동의 금지	11	10	▼ 1
	5	아동노동의 금지	14	4	▼ 10
	6	산업 안전 보장	17	17	-
	7	책임 있는 공급망 관리	10	8	▼ 2
	8	현지주민의 인권 보호	10	5	▼ 5
	9	환경권 보장	18	18	-
	10	고객 인권 보호	15	15	-
	11	직원 인권 보호	28	7	▼ 21
<b>합계</b>		<b>189</b>	<b>145</b>	<b>▼ 44</b>	
주요 사업	1	교육체험프로그램 운영 및 관리	-	14	▲ 14
	2	도자페어 기획 및 운영	-	13	▲ 13
<b>합계</b>		<b>-</b>	<b>27</b>	<b>▲ 27</b>	

## 제2절 기관운영 인권영향평가 결과

### 1. 평가 결과

- 2023년 기관운영 인권영향평가 결과 전체 145개 지표 중 해당 없음 8개를 제외한 137개 지표는 예 135개(98.5%), 아니요 2개(1.5%)로 나타났으며, 100점 만점으로 환산한 결과 98.1점으로 도출됨
- 협력회사 등의 인권침해 예방과 인권침해 예방 및 조치에 대한 2개의 개선사항이 도출됨

[표 12] 기관운영 인권영향평가 체크리스트 결과

연번	분야	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	인권경영 체제의 구축	31	0	0	0	0	100
2	고용상의 비차별	14	0	0	0	0	100
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	0	0	0	2	100
4	강제 노동의 금지	6	0	0	0	4	100
5	아동노동의 금지	2	0	0	0	2	100
6	산업 안전 보장	17	0	0	0	0	100
7	책임 있는 공급망 관리	7	0	1	0	0	87.5
8	현지주민의 인권 보호	5	0	0	0	0	100
9	환경권 보장	18	0	0	0	0	100
10	고객 인권 보호	15	0	0	0	0	100
11	직원 인권 보호	6	0	1	0	0	85.7
<b>합계(평점)</b>		<b>135</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>98.1</b>

## 2. 분야별 평가 결과

### 가. 인권경영 체제의 구축

○ 체크리스트 진단 결과

연번	항목	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	인권존중 정책선언	6	0	0	0	0	100
2	인권영향평가 정기적 실시	5	0	0	0	0	100
3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	4	0	0	0	0	100
4	인권경영 성과	7	0	0	0	0	100
5	구제절차 마련	9	0	0	0	0	100
소계		31	0	0	0	0	100

### 나. 고용상의 비차별

○ 체크리스트 진단 결과

연번	항목	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	고용상 비차별	5	0	0	0	0	100
2	고용상 남녀비차별	6	0	0	0	0	100
3	비정규직 근로자 비차별	3	0	0	0	0	100
소계		14	0	0	0	0	100

### 다. 결사 및 단체교섭의 자유 보장

○ 체크리스트 진단 결과

연번	항목	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	결사·단체교섭의 자유	4	0	0	0	0	100
2	노동조합 활동 불이익 처우	5	0	0	0	0	100
3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	5	0	0	0	0	100
4	노동조합 부재시 대안적 조치	0	0	0	0	2	-
소계		14	0	0	0	2	100

## 라. 강제 노동의 금지

○ 체크리스트 진단 결과

연번	항목	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	강제노동의 금지	6	0	0	0	2	100
2	자회사/협력회사에 의한 강제노동 예방	0	0	0	0	2	-
소계		6	0	0	0	4	100

## 마. 아동노동의 금지

○ 체크리스트 진단 결과

연번	항목	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	연소자 고용 금지	2	0	0	0	2	100
소계		2	0	0	0	2	100

## 바. 산업안전 보장

○ 체크리스트 진단 결과

연번	항목	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	사업장 안전	5	0	0	0	0	100
2	임산부 및 장애인 등 보호	4	0	0	0	0	100
3	필수장비 제공 및 교육실시 등	5	0	0	0	0	100
4	산업재해 피해근로자 지원	3	0	0	0	0	100
소계		17	0	0	0	0	100

## 사. 책임 있는 공급망 관리

○ 체크리스트 진단 결과

연번	항목	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	협력회사 등의 인권침해 예방	3	0	1	0	0	87.5
2	모니터링 실시	2	0	0	0	0	100
3	보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	2	0	0	0	0	100
소계		7	0	1	0	0	93.8

○ 개선 및 발전 방안

연번	과제내용	현황 및 개선방안
1	협력회사의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차 마련	<ul style="list-style-type: none"> <li>협력회사가 인권보호를 위해 제공하는 제품 또는 서비스의 인권침해 요소 가능성을 분석하고 최소화하고 있는지, 또는 만족도 조사를 통해 문제점과 개선점을 파악하고 있는지 등의 상황을 파악하는 프로세스를 마련해야 한다.</li> </ul>

아. 현지주민의 인권 보호

○ 체크리스트 진단 결과

연번	항목	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	지역주민 인권의 존중 및 보호	2	0	0	0	0	100
2	지역주민의 지식재산권 보호	3	0	0	0	0	100
소계		5	0	0	0	0	100

자. 환경권 보장

○ 체크리스트 진단 결과

연번	항목	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	환경경영체제 수립 및 유지	5	0	0	0	0	100
2	환경정보의 공개	3	0	0	0	0	100
3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	5	0	0	0	0	100
4	비상계획 수립	5	0	0	0	0	100
소계		18	0	0	0	0	100

### 차. 고객 인권 보호

○ 체크리스트 진단 결과

연번	항목	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	고객보호를 위한 법령 준수	6	0	0	0	0	100
2	서비스·정보 등 이상 시 조치	3	0	0	0	0	100
3	고객 사생활 보호	6	0	0	0	0	100
소계		15	0	0	0	0	100

### 카. 직원 인권 보호

○ 체크리스트 진단 결과

연번	항목	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	인권침해 예방 및 조치	4	0	1	0	0	80.0
2	휴식권	2	0	0	0	0	100
소계		6	0	1	0	0	85.7

○ 개선 및 발전 방안

연번	과제내용	현황 및 개선방안
1	고객 또는 민원으로부터 임직원을 보호할 수 있는 장치 및 가이드라인 마련	<ul style="list-style-type: none"> <li>재단은 고객 또는 민원으로 인해 임직원에게 피해가 발생함을 방지하고, 발생하였을 시 보호하기 위한 대책을 마련해야 한다. 민원 업무를 담당하는 임직원에게 안전설비를 지급하고, 직원 전용 출입문·투명 가림막 등을 설치하며 피해 발생 시 재단 차원의 법적 대응과 의료비 지원 등이 제공되도록 보완해야 한다.</li> </ul>

## 제3절 주요사업 인권영향평가 결과

### 1. 평가 결과

- 2023년 주요사업 인권영향평가 결과 전체 27개 지표는 예 26개(96.3%), 보완 필요 1개(3.7%)로 나타났으며, 100점 만점으로 환산한 결과 99.0점으로 도출됨
- 기획 및 운영에 대한 1개의 개선사항이 도출됨

[표 13] 주요사업 인권영향평가 체크리스트 결과

연번	분야	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	교육체험프로그램 운영 및 관리	14	0	0	0	0	100
2	도자페어 기획 및 운영	12	1	0	0	0	98.1
합계(평점)		26	1	0	0	0	99.0

### 2. 분야별 평가 결과

#### 가. 교육체험프로그램 운영 및 관리

- 체크리스트 진단 결과

연번	항목	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	기획 및 운영	4	0	0	0	0	100
2	참여자의 인권보호	5	0	0	0	0	100
3	강사의 인권보호	5	0	0	0	0	100
소계		14	0	0	0	0	100

## 나. 도자페어 기획 및 운영

### ○ 체크리스트 진단 결과

연번	항목	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	기획 및 운영	4	1	0	0	0	95.0
2	관람객의 인권보호	4	0	0	0	0	100
3	참여업체(참가자)의 인권보호	4	0	0	0	0	100
소계		12	1	0	0	0	98.1

### ○ 개선 및 발전 방안

연번	과제내용	현황 및 개선방안
1	도자페어 관련 정보(일시, 장소 등)를 다양한 언어로 제공	<ul style="list-style-type: none"> <li>재단은 국내행사인 도자페어를 안내하기 위해 국문 정보를 제공하고 있으나, 행사 고객층의 다양성을 고려하여 영어, 일어, 중국어 등의 다양한 언어 및 신체적 약자를 배려한 점자, 음성안내 등을 제공해야 한다.</li> </ul>



## 제4장 인권침해 및 대응인식 조사

---

제1절 인권침해 및 대응인식 조사개요

제2절 인권침해 및 대응인식 조사결과

제3절 한국도자재단 주요 인권 이슈



## 제4장 인권침해 및 대응인식 조사

### 제1절 인권침해 및 대응인식 조사개요

#### 1. 인권침해 및 대응인식 설문문항 구성

- 인권침해 및 대응인식 설문문항은 응답자 특성 및 일반적인 인권인식 등 총 7개 영역, 63개 문항으로 구성됨
- 한국도자재단 구성원의 일반적인 인권에 대한 인식과 성희롱/성폭력, 직장 내 괴롭힘, 갑질 등의 경험 및 대처 방법 등에 대한 문항으로 구성
- 무엇보다 해당 경험 및 피해를 입었을 시 대응하지 못한 문항과 보기를 제시하여 기관의 인권침해 구제제도 또는 시스템에 대한 문제점과 대안 마련의 근거를 제시하고 있음

[표 14] 인권침해 및 대응인식 설문문항 구성표

영역	세부 영역	문항 수
I. 인구통계학적 요인	응답자 특성(기본 사항)	5개 내외(부서 협의)
I. 인권 인식	인권의 일반적인 인식	5개
	인권 보호 및 인권신장	5개
II. 인권침해와 차별 경험 및 대처	인권침해 및 차별 경험	9개
III. 성희롱/성폭력 피해 경험 및 대처	성희롱/성폭력 피해 경험	13개
IV. 직장 내 괴롭힘/갑질	직장 내 괴롭힘/갑질 인식	2개
	직장 내 괴롭힘/갑질 경험	10개
V. 인권보장 수준	기관(조직)의 인권보장 수준	7개
VI 인권교육 및 개선		7개
계		63개

## 2. 조사 방법 및 분석

### 가. 조사 방법

- 설문 대상
  - 한국도자재단 전직원
- 설문 기간
  - 2023년 10월 17일 ~ 10월 31일까지(15일 간)
  - 응답자 총 131명(임직원) 중 54명(불성실 응답자 제외, 응답률 약 41%)
- 결과 분석 방법
  - spss25.0 통계프로그램
  - 빈도분석
  - 기술통계분석

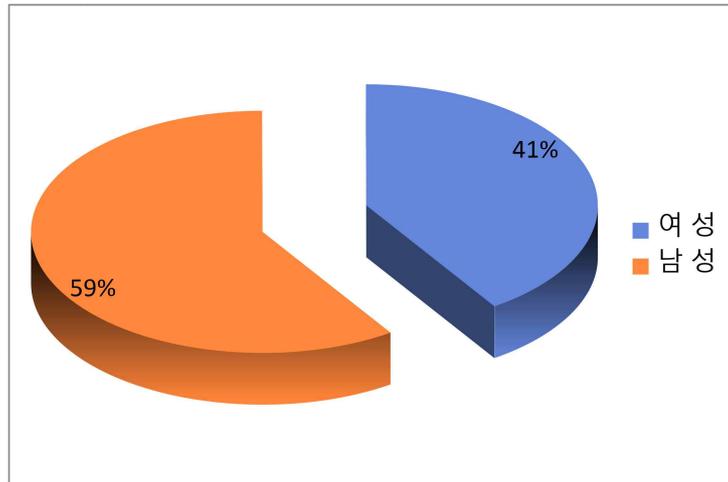
[표 15] 인권침해 및 대응인식 지표 및 분석 방법

영역	세부 영역	지표 및 분석방법
I. 인구통계학적 요인	응답자 특성(기본 사항)	순차적 / 빈도분석
I. 인권 인식	인권의 일반적인 인식	5점 척도 / 기술통계분석 순차적 / 빈도분석
	인권 보호 및 인권신장	
II. 인권침해와 차별 경험 및 대처	인권침해 및 차별 경험	명목/ 빈도분석
III. 성희롱/성폭력 피해 경험 및 대처	성희롱/성폭력 피해 경험	
IV. 직장 내 괴롭힘/갑질	직장 내 괴롭힘/갑질 인식	
	직장 내 괴롭힘/갑질 경험	
V. 인권보장 수준	기관(조직)의 인권보장 수준	기술통계분석
VI. 인권교육 및 개선		명목/ 빈도분석

## 제2절 인권침해 및 대응방안 조사결과

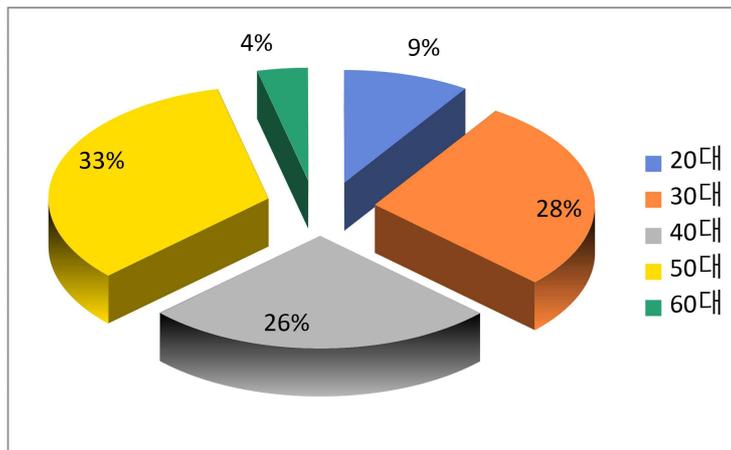
### 1. 응답자 특성

#### ○ 성 별



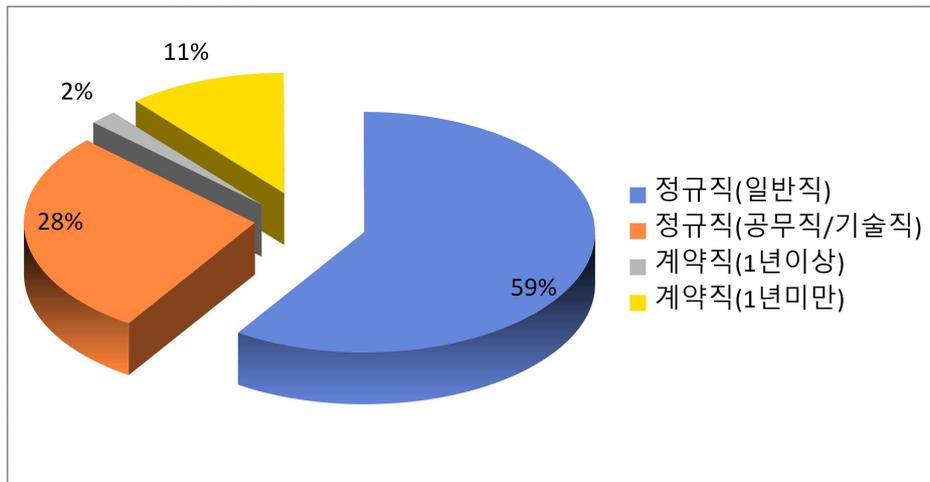
구분	빈도	퍼센트
남성	22	40.7
여성	32	59.3
계	54	100.0

#### ○ 연 령



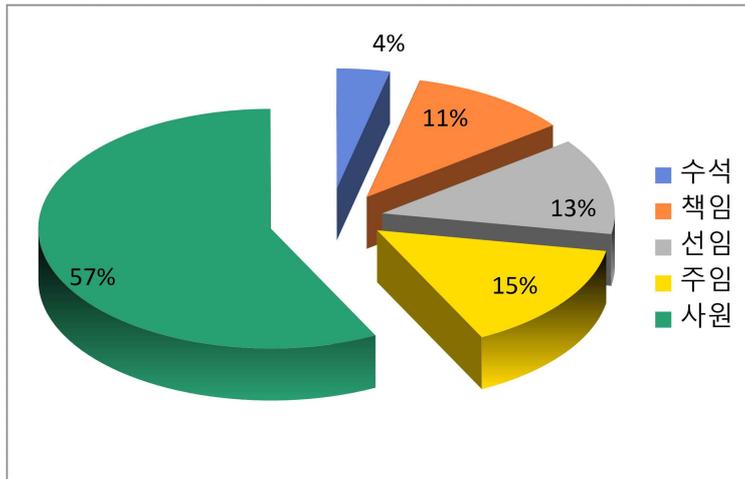
구 분	빈 도	퍼센트
20대	5	9.3
30대	15	27.8
40대	14	25.9
50대	18	33.3
60대	2	3.7
계	54	100.0

○ 고용 신분



구 분	빈 도	퍼센트
정규직(일반직)	32	59.3
정규직(공무직/기술직)	15	27.8
계약직(1년이상)	1	1.9
계약직(1년미만)	6	11.1
계	54	100.0

○ 직급



구 분	빈 도	퍼센트
수석	2	3.7
책임	6	11.1
선임	7	13.0
주임	8	14.8
사원	31	57.4
계	54	100.0

2. 일반적인 인권인식

- 한국도자재단의 일반적인 인권인식으로 '인권'이라는 단어의 접촉빈도, 이에 대한 감정, 사회에서의 인권의 존중 정도, 사회적약자의 인권에 대한 사회의 노력 정도, 그리고 사회에서의 인권의 심각성 정도를 조사함
  - 인권에 대한 접촉빈도는 비교적 자주 접하는 수준
  - 인권에 대한 긍정적인 감정
  - 사회에서의 인권이 존중되는 편
  - 사회적 약자에 대한 사회의 인권 노력
  - 사회에서의 심각한 인권문제 인식

1. 귀하는 평소에 인권이라는 단어를 어느 정도 자주 접하십니까?		
(1) 거의 매일 접한다	2명	3.85%
(2) 비교적 자주 접한다	19명	36.54%
(3) 보통이다	13명	25.00%
(4) 가끔씩 접한다	11명	21.15%
(5) 거의 접하지 못한다	7명	13.46%

2. 귀하는 인권이라는 단어를 접하셨을 때 느끼는 감정은 어떠하십니까?		
(1) 매우 긍정적이다	15명	28.85%
(2) 다소 긍정적이다	15명	28.85%
(3) 보통이다	19명	36.54%
(4) 다소 부정적이다	3명	5.77%
(5) 매우 부정적이다	0명	0.00%

3. 귀하는 우리 사회에서 인권이 얼마나 존중되고 있다고 생각하십니까?		
(1) 매우 존중된다	3명	5.77%
(2) 존중되는 편이다	28명	53.85%
(3) 보통이다	18명	34.62%
(4) 존중되지 않는 편이다	3명	5.77%
(5) 전혀 존중되지 않는다	0명	0.00%

4. 귀하는 우리 사회가 소외되고 어려운 사람들의 인권에 대해 적극적인 관심을 갖고 노력하고 있다고 보십니까?		
(1) 매우 노력한다	2명	3.92%
(2) 노력하는 편이다	22명	43.14%
(3) 보통이다	20명	39.22%
(4) 노력하지 않는 편이다	7명	13.73%
(5) 전혀 노력하지 않는다	0명	0.00%

5. 귀하는 우리 사회에서 일어나는 인권문제가 얼마나 심각하다고 생각하십니까?		
(1) 전혀 심각하지 않다	0명	0.00%
(2) 별로 심각하지 않다	2명	3.92%
(3) 보통이다	25명	49.02%
(4) 대체로 심각하다	23명	45.10%
(5) 매우 심각하다	1명	1.96%

### 3. 인권보호 및 인권신장을 위한 효과적인 방법 인식

○ 인권보호 및 인권신장을 위한 효과적인 방법에 대한 인식 조사한 결과는 다음과 같음

- 인권보호를 위한 개인 노력의 중요성 인식
- 관행이나 제도의 변화 필요
- 적극적인 인권침해에 대한 조사와 구제 필요
- 인권교육 강화 필요

1. 인권을 보호하고 존중하기 위해서는 각 개인이 노력해야 한다.		
(1) 매우 그렇다	26명	50.98%
(2) 그렇다	23명	45.10%
(3) 보통이다	0명	0.00%
(4) 그렇지 않다	2명	3.92%
(5) 전혀 그렇지 않다	0명	0.00%

2. 인권침해 및 차별 소지가 있는 관행이나 제도를 고쳐야 한다.		
(1) 매우 그렇다	28명	54.90%
(2) 그렇다	20명	39.22%
(3) 보통이다	2명	3.92%
(4) 그렇지 않다	1명	1.96%

3. 인권보호를 위한 법률이나 제도를 마련하여야 한다.		
(1) 매우 그렇다	27명	54.00%
(2) 그렇다	20명	40.00%
(3) 보통이다	3명	6.00%
(4) 그렇지 않다	0명	0.00%

4. 적극적으로 인권침해에 대해 조사하고 권고하여야 한다.		
(1) 매우 그렇다	24명	48.00%
(2) 그렇다	25명	50.00%
(3) 보통이다	1명	2.00%
(4) 그렇지 않다	0명	0.00%

5. 인권의식을 높일 수 있도록 인권교육을 강화하여야 한다.		
(1) 매우 그렇다	25명	49.02%
(2) 그렇다	23명	45.10%
(3) 보통이다	3명	5.88%
(4) 그렇지 않다	0명	0.00%

#### 4. 인권침해와 차별 경험

- 인권침해와 차별 경험을 묻는 문항에 대한 분석결과 응답자의 20% 이상 '경험 있음'으로 응답한 항목은 성별, 나이, 직업이나 소득, 비정규직으로 나타남

1. 귀하 또는 지인이 다음과 같은 인권침해나 차별을 받은 경험이 있습니까?		
본인의 성별		
경험 있음	14명	33.33%
경험 없음	28명	66.67%
나이		
경험 있음	10명	23.81%
경험 없음	32명	76.19%
직업이나 소득 등 경제적 지위		
경험 있음	11명	26.83%
경험 없음	30명	73.17%
비정규직		
경험 있음	16명	37.21%
경험 없음	27명	62.79%

3. 문항 1과 같은 인권침해 행위의 가해자의 성별은 어떻게 됩니까?		
(1) 남성	17명	62.96%
(2) 여성	1명	3.70%
(3) 기타	9명	33.33%

- 인권침해 및 차별 행위에 대해 참은 경우가 응답자의 42.86%로 나타났고, 그 이유에 대해 '신고해도 가해자 처벌이 어려운 것 같아서(가해자 편을 들거나 합의를 종용하는 경우)'가 해당 문항 응답자의 33.33%로 나타남
  - 이 외 '신고 절차가 복잡하거나 시간이 오래 걸려서'가 16.67%
  - '오히려 문제가 더 심각해질 수 있어서' 11.11%
  - '별일 아니라고 생각해서' 11.11%
  - '주변에 알려지는 것이 두려워서' 11.11%
- 인권침해 및 차별 행위가 발생하였을 시 기관의 대처를 묻는 문항에 대한 문항의 답변 중 '적절한 조치가 없었다'의 경우 전체 응답자의 47.06%로 나타남

4. 귀하 또는 지인은 피해를 경험하거나 목격하였을 때 어떻게 대처하였습니까?		
(1) 그냥 참았다	12명	42.86%
(2) 가해 당사자에게 직접 항의했다	2명	7.14%
(3) 동료 또는 상사에게 도움을 요청하였다	2명	7.14%
(4) 해당 부서(인권센터, 감사실, 인사팀 등)에 신고 접수하였다	5명	17.86%
(5) 대처 방법을 모른다	3명	10.71%
(6) 기타	4명	14.29%

5. 귀하 또는 지인이 참은 이유는 무엇입니까?		
(1) 오히려 문제가 더 심각해질 수 있어서	2명	11.11%
(2) 별일 아니라고 생각해서	2명	11.11%
(3) 신고 절차가 복잡하거나 시간이 오래 걸려서	3명	16.67%
(4) 신고해도 가해자 처벌이 어려울 것 같아서(가해자 편을 들거나 합의 종용 등)	6명	33.33%
(5) 가해자의 직접 및 간접적인 보복이 두려워서	1명	5.56%
(6) 주변에 알려지는 것이 두려워서(안 좋은 소문이나 사건 사례로 지속적 거론 등)	2명	11.11%
(7) 어떻게 대응할지 몰라서	1명	5.56%
(8) 기타	1명	5.56%

6. 해당 기관 또는 부서는 어떠한 조치를 취했습니까?		
(1) 적절한 조치가 없었다	8명	47.06%
(2) 고충상담원과의 상담, 고충처리절차 등에 대한 안내 등을 충분히 받았다	1명	5.88%
(3) 피해자 보호조치(상담, 휴가, 업무/부서 이동 등)를 취했다	1명	5.88%
(5) 인권침해 행위자에 대해 신속하게 조사를 실시했다	1명	5.88%
(7) 업무 및 인사사고 등의 불이익을 받지 않도록 하였다	1명	5.88%
(8) 인권침해 행위자를 징계 조치했다	2명	11.76%
(9) 외부기관의 조치, 권고 등에 협조했다	1명	5.88%
(10) 동료/행위자 등에 의한 피해자 비난, 따돌림, 소문 유포 등(2차 피해)에 대해 조치하였다	1명	5.88%
(11) 기타	1명	5.88%

7. 귀하 또는 지인은 인권침해 피해 경험으로 어떠한 영향을 받으셨습니까?		
(1) 특별한 영향 없음	3명	11.54%
(2) 근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐	5명	19.23%
(3) 직장을 그만두고 싶었음	5명	19.23%
(4) 직장 만족도가 낮아짐	1명	3.85%
(5) 직장의 관련 제도 및 절차, 문화 등에 대한 실망감을 느꼈음	5명	19.23%
(7) 분노, 우울감, 두려움, 자살생각, 자존감 하락 등 정신적으로 힘들	5명	19.23%
(9) 기타	2명	7.69%

- 향후 인권침해 등의 피해를 입을 시 신고할 의향을 묻는 문항에 대한 답변 중 '신고할 의향이 없다'가 전체 응답자의 22.92%로 나타남

8. 향후 귀하는 인권침해 피해를 입으신다면 신고할 의향은 있습니까?		
(1) 신고할 의향이 있다	32명	66.67%
(2) 신고할 의향이 없다	11명	22.92%
(3) 신고할 방법 및 기관(부서)를 모른다	5명	10.42%

- 신고할 의향이 없는 중요한 이유로
  - '문제를 제기해도 기관/조직에서 묵인할 거 같아서' 31.58% 및 '기타' 26.32%
  - '업무와 직장생활에서 어려움이나 불이익 등을 받을까 걱정되어서'와 '대처 방법을 잘 몰라서'가 각각 10.53%로 나타남

9. 신고할 의향이 없는 가장 중요한 이유는 무엇입니까?		
(1) 문제를 제기해도 기관/조직에서 묵인할 거 같아서	6명	31.58%
(2) 인권침해 업무담당자의 공정성과 전문성에 신뢰가 가지 않아서	1명	5.26%
(3) 넘어갈 수 있는 문제라고 생각해서	1명	5.26%
(4) 소문, 평판, 따돌림, 비난 등에 대한 두려움 때문에	1명	5.26%
(5) 업무와 직장생활에서 어려움이나 불이익 등을 받을까 걱정되어서	2명	10.53%
(6) 행위자와 사이가 불편해질까 봐서	1명	5.26%
(7) 직장을 그만두게 될까 봐서(자의 또는 타의)	0명	0.00%
(8) 대처 방법을 잘 몰라서	2명	10.53%
(9) 기타	5명	26.32%

## 5. 성희롱 / 성폭력 경험 및 대응

- 성희롱/성폭력 경험을 묻는 문항에 대한 응답 결과 외모에 대한 평가, 음담패설 및 성적농담, 신체 특정 부위를 쳐다보는 행위 등의 경험이 주로 나타남

1. 귀하 또는 지인이 다음과 같은 성희롱/성폭력 피해 경험이 있습니까?		
외모에 대한 성적 비유나 평가		
경험 있음	5명	12.82%
경험 없음	34명	87.18%
음담패설 및 성적 농담(SNS, 전화, 문자, 메신저, 이메일 등 포함)		
경험 있음	4명	10.26%
경험 없음	35명	89.74%
가슴, 엉덩이 등 특정 신체 부위를 쳐다보는 행위		
경험 있음	4명	10.26%
경험 없음	35명	89.74%

2. 문항 1과 같은 성희롱/성폭력 가해자와의 관계는 어떻게 됩니까?		
(1) 직장 내 상급자	4명	36.36%
(3) 고객(협력사 또는 대행사 등)	1명	9.09%
(4) 기타	6명	54.55%

3. 문항 1과 같은 성희롱/성폭력 가해자의 성별은 어떻게 됩니까?		
(1) 남성	6명	60.00%
(2) 여성	0명	0.00%
(3) 기타	4명	40.00%

- 성희롱/성폭력 발생 장소는 '회식 장소'와 '기타'가 각각 전체 응답자의 30.00%로 가장 높은 빈도를 보임

4. 당시 성희롱/성폭력 발생 장소는 어떻게 됩니까?		
(1) 직장 내(사무실, 회의실 등)	2명	20.00%
(2) 회식 장소	3명	30.00%
(3) 야유회, 워크숍 등	1명	10.00%
(4) 출장, 외부미팅 등	1명	10.00%
(5) 기타	3명	30.00%

- 성희롱/성폭력 피해에 대한 대처 방안을 묻는 문항에 대한 답변 중 '참고 넘어감'이 전체 응답자의 50.00%를 차지함

7. 귀하 또는 지인은 성희롱/성폭력 피해에 대해 어떻게 대처하셨습니다?		
(1) 참고 넘어감	5명	50.00%
(4) 상급자에게 알리고 조치를 상의함	1명	10.00%
(6) 외부 기관을 통해 공식적으로 신고함	1명	10.00%
(7) 기타	3명	30.00%

- 성희롱/성폭력 피해에 대해 참고 넘어간 이유는
  - '신고해도 가해자 처벌이 어려울 것 같아서(가해자 편을 들거나 합의 종용 등)', '주변에 알려지는 것이 두려워서(안 좋은 소문이나 사건 사례로 지속적 거론 등)', '어떻게 대응할지 몰라서'가 각각 전체 응답자의 28.57%로 나타남

8. 귀하 또는 지인이 참고 넘어간 이유는 무엇입니까?		
(3) 신고 절차가 복잡하거나 시간이 오래 걸려서	1명	14.29%
(4) 신고해도 가해자 처벌이 어려울 것 같아서(가해자 편을 들거나 합의 중용 등)	2명	28.57%
(6) 주변에 알려지는 것이 두려워서(안 좋은 소문이나 사건 사례로 지속적 거론 등)	2명	28.57%
(7) 어떻게 대응할지 몰라서	2명	28.57%

- 성희롱/성폭력 피해가 발생하였을시 기관의 적절한 조치가 없다고 응답한 경우가 50.00%로 나타남

9. 기관에서는 어떠한 조치를 취했습니까?		
(1) 적절한 조치가 없었다	2명	50.00%
(10) 동료/행위자 등에 의한 피해자 비난, 따돌림, 소문 유포 등(2차 피해)에 대해 조치하였다	1명	25.00%
(11) 기타	1명	25.00%

10. 귀하 또는 지인은 성희롱/성폭력 피해 경험으로 어떠한 영향을 받으셨습니까?		
(1) 특별한 영향 없음	1명	10.00%
(3) 직장을 그만두고 싶었음	1명	10.00%
(4) 직장 만족도가 낮아짐	1명	10.00%
(5) 직장(내 성희롱 예방 기관 및 정책, 문화 등)에 대한 실망감을 느꼈음	1명	10.00%
(7) 분노, 우울감, 두려움, 자살생각, 자존감 하락 등 정신적으로 힘들	4명	40.00%
(9) 기타	2명	20.00%

- 성희롱/성폭력 피해를 당하거나 목격하였을 시 '신고할 의향이 없다'가 전체 응답자의 6.67%로 나타남

- 신고할 의향이 없다는 가장 중요한 이유로

- '기타'가 전체 응답자의 37.50%
- '성희롱/성폭력 관련 업무담당자의 공정성과 전문성에 신뢰가 가지 않아서'가 25.00%로 나타남

11. 향후 귀하는 성희롱/성폭력 피해를 당하거나 목격하였을 시 신고할 의향은 있습니까?		
(1) 신고할 의향이 있다	41명	91.11%
(2) 신고할 의향이 없다	3명	6.67%
(3) 신고할 방법 및 기관(부서)를 모른다	1명	2.22%

12. 신고할 의향이 없는 가장 중요한 이유는 무엇입니까?		
(1) 문제를 제기해도 기관/조직에서 묵인할 거 같아서	1명	12.50%
(2) 성희롱/성폭력 관련 업무담당자의 공정성과 전문성에 신뢰가 가지 않아서	2명	25.00%
(4) 소문, 평판, 따돌림, 비난 등에 대한 두려움 때문에	1명	12.50%
(5) 업무와 직장생활에서 어려움이나 불이익 등을 받을까 걱정되어서	1명	12.50%
(9) 기타	3명	37.50%

○ 성희롱/성폭력 피해가 발생하였을 시 가장 중요한 사항을 묻는 문항에 대한 답변 중

- '행위자(가해자)에 대한 강력한 징계'가 전체 응답자의 24.44%
- '가해자와의 분리 등 피해자 보호' 24.44%
- '합리적이고 객관적 조사절차의 마련과 진행'이 15.56%로 나타남

13. 다음 중 성희롱/성폭력이 발생하였을 시 가장 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?		
(1) 합리적이고 객관적 조사절차의 마련과 진행	7명	15.56%
(2) 행위자(가해자)에 대한 강력한 징계	11명	24.44%
(3) 피해자 및 신고자에 대한 비밀 보장	6명	13.33%
(4) 피해자 및 신고자에 대한 불이익 금지	6명	13.33%
(5) 가해자와의 분리 등 피해자 보호	11명	24.44%
(6) 피해자 지원(심리 상담, 유급휴가, 법률지원 등)	3명	6.67%
(7) 기타	1명	2.22%

## 6. 직장 내 괴롭힘 / 갑질

- 최근 한국도자재단 내 직장 내 괴롭힘 또는 갑질의 심각성을 묻는 문항에 대해 '보통이다'가 전체 응답자의 34.78%로 나타남
  - '심각하다'라고 인식하는 응답자도 전체 응답자의 28.27%를 차지하고 있음

1. 귀하는 최근 1년 간 기관 내 직장 내 괴롭힘 또는 갑질의 심각성에 대해 어떻게 생각하십니까?		
(1) 매우 심각하다	4명	8.70%
(2) 약간 심각하다	9명	19.57%
(3) 보통이다	16명	34.78%
(4) 별로 심각하지 않다	12명	26.09%
(5) 전혀 심각하지 않다	5명	10.87%

- 직장 내 괴롭힘이나 갑질을 발생시키는 원인으로는
  - '개인의 윤리 및 인권 의식 부족'이 전체 응답자의 40.63%
  - '경직적이고 권위적인 조직 문화'가 25.00%
  - '가해자에 대한 처벌 부족'이 21.88%로 나타남

2. 귀하가 속한 기관 내에서 직장 내 괴롭힘이나 갑질을 발생시키는 가장 큰 원인은 무엇이라고 생각하십니까?		
(1) 경직적이고 권위적인 조직 문화	8명	25.00%
(2) 가해자에 대한 처벌 부족	7명	21.88%
(3) 신고자 및 피해자에 대한 보호 부족	3명	9.38%
(4) 개인의 윤리 및 인권 의식 부족	13명	40.63%
(5) 기타	1명	3.13%

- 직장 내 괴롭힘이나 갑질의 경험 및 목격 경험을 묻는 문항에 대한 분석결과
  - '(언어적 괴롭힘) 욕설, 폭언, 모욕, 비방, 차별성 발언'의 경험 또는 목격한 경우가 34.15%로 가장 높은 빈도를 보임
  - 이 외 '(업무적 괴롭힘) 태움, 허드렛일 지시, 고의적 업무 미배정, 야근/휴일근무 강요 등'이 20.00%
  - '(집단 괴롭힘) 대화나 모임에서의 따돌림 등 소문 및 누명을 확산하는 행위'가 15.38%

- '(신체적 괴롭힘) 폭행이 이루어지거나, 협박 및 물건이나 서류를 던지는 행위' 12.50%
- '(업무 외 괴롭힘) 회식 음주, 개인적인 심부름, 단체활동 강요 등'이 10.26%로 나타남

1. 귀하 또는 지인이 다음과 같은 직장 내 괴롭힘/갑질 피해를 경험하거나 목격한 적이 있습니까?		
(신체적 괴롭힘) 폭행이 이루어지거나, 협박 및 물건이나 서류를 던지는 행위		
경험 있음	5명	12.50%
경험 없음	35명	87.50%
(언어적 괴롭힘) 욕설, 폭언, 모욕, 비방, 차별성 발언		
경험 있음	14명	34.15%
경험 없음	27명	65.85%
(업무적 괴롭힘) 태움, 허드렛일 지시, 고의적 업무 미배정, 야근/유일근무 강요 등		
경험 있음	8명	20.00%
경험 없음	32명	80.00%
(업무 외 괴롭힘) 회식 음주, 개인적인 심부름, 단체활동 강요 등		
경험 있음	4명	10.26%
경험 없음	35명	89.74%
(집단 괴롭힘) 대화나 모임에서의 따돌림 등 소문 및 누명을 확산하는 행위		
경험 있음	6명	15.38%
경험 없음	33명	84.62%

2. 문항 1과 같은 괴롭힘/갑질 행위 가해자와의 관계는 어떻게 됩니까?		
(1) 직장 내 상급자	16명	84.21%
(2) 직장 내 동급자 또는 하급자	1명	5.26%
(4) 기타	2명	10.53%

3. 문항 1과 같은 괴롭힘/갑질 행위 가해자의 성별은 어떻게 됩니까?		
(1) 남성	15명	78.95%
(2) 여성	2명	10.53%
(3) 기타	2명	10.53%

- 직장 내 괴롭힘 또는 갑질 피해를 당하였을 시 대처 방안 중 '그냥 참았다', '동료 또는 상사에게 도움을 요청하였다', '대처 방법을 모른다'가 각각 20.00%의 응답을 보임

4. 귀하 또는 지인이 피해를 경험하거나 목격하였을 때 어떻게 대처하였습니까?		
(1) 그냥 참았다	4명	20.00%
(2) 가해 당사자에게 직접 항의했다	3명	15.00%
(3) 동료 또는 상사에게 도움을 요청하였다	4명	20.00%
(4) 해당 부서(인권센터, 감사실, 인사팀 등)에 신고 접수하였다	3명	15.00%
(5) 대처 방법을 모른다	4명	20.00%
(6) 기타	2명	10.00%

- 해당 피해를 경험하거나 목격한 경우 참은 이유로는
  - '오히려 문제가 더 심각해질 수 있어서'가 전체 응답자의 47.06%로 나타났고,
  - '신고 절차가 복잡하거나 시간이 오래 걸려서'가 33.33%의 빈도를 보임

5. 귀하 또는 지인이 참은 이유는 무엇입니까? (응답 후 문항 7로)		
(1) 오히려 문제가 더 심각해질 수 있어서	8명	47.06%
(3) 신고 절차가 복잡하거나 시간이 오래 걸려서	3명	33.33%
(4) 신고해도 가해자 처벌이 어려울 것 같아서(가해자 편을 들거나 합의 종용 등)	2명	22.22%
(5) 가해자의 직접 및 간접적인 보복이 두려워서	1명	11.11%
(6) 주변에 알려지는 것이 두려워서(안 좋은 소문이나 사건 사례로 지속적 거론 등)	2명	22.22%

- 해당 상황이 발생하였을 시 기관의 대처 중 적절한 조치를 취하지 않았다는 응답이 전체 응답자의 40.00%로 나타남

6. 해당 기관 또는 부서는 어떠한 조치를 취했습니까?		
(1) 적절한 조치가 없었다	4명	40.00%
(2) 고충상담원과의 상담, 고충처리절차 등에 대한 안내 등을 충분히 받았다	2명	20.00%
(8) 직장 내 괴롭힘/갑질 행위자를 징계 조치했다	1명	10.00%
(10) 동료/행위자 등에 의한 피해자 비난, 따돌림, 소문 유포 등(2차 피해)에 대해 조치하였다	1명	10.00%
(11) 기타	2명	20.00%

7. 귀하 또는 지인은 직장 내 괴롭힘/갑질 피해 경험으로 어떠한 영향을 받으셨습니까?		
(1) 특별한 영향 없었음	2명	10.00%
(2) 근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어짐	5명	25.00%
(3) 직장을 그만두고 싶었음	2명	10.00%
(4) 직장 만족도가 낮아짐	3명	15.00%
(5) 직장의 관련 제도 및 절차, 문화 등에 대한 실망감을 느꼈음	3명	15.00%
(6) 직장 내 대인관계에 어려움이 생김	1명	5.00%
(7) 분노, 우울감, 두려움, 자살생각, 자존감 하락 등 정신적으로 힘들	2명	10.00%
(9) 기타	2명	10.00%

- 향후 직장 내 괴롭힘/갑질의 피해 상황이 발생하였을 시 이에 대한 신고의향을 묻는 문항에 대한 응답 결과 '신고할 의향이 없다'가 전체 응답자의 10.87%를 차지함

8. 향후 귀하는 직장 내 괴롭힘/갑질 피해를 입으신다면 신고할 의향은 있습니까?		
(1) 신고할 의향이 있다	39명	84.78%
(2) 신고할 의향이 없다	5명	10.87%
(3) 신고할 방법 및 기관(부서)를 모름	2명	4.35%

- 신고할 의향이 없는 이유로
  - '문제를 제기해도 기관/조직에서 묵인할 거 같아서'가 전체 응답자의 40.00%
  - '업무와 직장생활에서 어려움이나 불이익 등을 받을까 걱정되어서'와 '기타'가 각각 20.00%로 나타남

9. 신고할 의향이 없는 가장 중요한 이유는 무엇입니까?		
(1) 문제를 제기해도 기관/조직에서 묵인할 거 같아서	4명	40.00%
(2) 관련 업무담당자의 공정성과 전문성에 신뢰가 가지 않아서	1명	10.00%
(3) 넘어갈 수 있는 문제라고 생각해서	1명	10.00%
(5) 업무와 직장생활에서 어려움이나 불이익 등을 받을까 걱정되어서	2명	20.00%
(9) 기타	2명	20.00%

- 직장 내 괴롭힘/갑질이 발생하였을 시 가장 중요한 사항을 묻는 문항에 대한 응답 중
- '행위자(가해자)에 대한 강력한 징계'가 전체 응답자 중 38.30%로 가장 높은 빈도를 보이고 있으며
  - '합리적이고 객관적 조사절차의 마련과 진행'이 19.15%
  - '피해자 및 신고자에 대한 불이익 금지'가 17.02%로 나타남

10. 다음 중 직장 내 괴롭힘/갑질이 발생하였을 시 가장 중요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?		
(1) 합리적이고 객관적 조사절차의 마련과 진행	9명	19.15%
(2) 행위자(가해자)에 대한 강력한 징계	18명	38.30%
(3) 피해자 및 신고자에 대한 비밀 보장	4명	8.51%
(4) 피해자 및 신고자에 대한 불이익 금지	8명	17.02%
(5) 가해자와의 분리 등 피해자 보호	6명	12.77%
(6) 피해자 지원(심리 상담, 유급휴가, 법률지원 등)	1명	2.13%
(7) 기타	1명	2.13%

## 7. 한국도자재단의 구성원 인권 보장 인식

- 한국도자재단의 인권 보장 관련 노력 등에 대해서는 긍정적인 인식을 하고 있음
- 기관의 인권침해 관련 부서와 담당자에 대한 인식은 대체로 하고 있지만 인식하지 못하는 경우도 약 전체 응답자의 15%~28%가 인식하지 못하고 있음

1. 기관은 구성원들의 인권을 어느 정도 보장하고 있다고 생각합니까?		
(1) 매우 존중되고 있다	6명	12.77%
(2) 존중되고 있는 편이다	27명	57.45%
(3) 보통이다	11명	23.40%
(4) 존중되고 있지 못한 편이다	3명	6.38%
(5) 전혀 존중되고 있지 못하다	0명	0.00%

2. 기관은 구성원들의 인권을 증진하기 위한 노력이 어느 정도라고 생각합니까?		
(1) 매우 노력한다	6명	12.77%
(2) 노력하고 있는 편이다	23명	48.94%
(3) 보통이다	14명	29.79%
(4) 노력하지 않는 편이다	3명	6.38%
(5) 전혀 노력하지 않는다	1명	2.13%

3. 기관은 인권침해 관련 고충을 전달할 수 있는 공식적인 제도가 있는 것을 알고 있습니까?		
(1) 알고 있다	34명	72.34%
(2) 알지 못한다	13명	27.66%

4. 귀하는 귀하가 속한 기관(부서)의 고충처리 담당자가 누구인지 알고 있습니까?		
(1) 알고 있다	33명	84.62%
(2) 알지 못한다	6명	15.38%

○

5. 기관(부서)는 신고 및 접수된 사항을 신속하게 처리합니까?		
(1) 매우 그렇다	7명	18.42%
(2) 그런 편이다	19명	50.00%
(3) 보통이다	8명	21.05%
(4) 그렇지 않은 편이다	3명	7.89%
(5) 전혀 그렇지 않다	1명	2.63%

- 향후 인권침해(차별, 성희롱/성폭력, 직장 내 괴롭힘/갑질 등)를 경험할 경우 신고할 의향을 묻는 문항에 대한 응답 결과 '없다'가 전체 응답자의 15.22%를 차지함
- 신고할 의향이 없는 이유로 '기타'가 전체 응답자의 28.57%로 가장 높은 빈도를 보임
  - '구제절차에 대한 믿음이 가지 않아서'와 '문제를 크게 만들고 싶지 않아서'가 각각 21.43%로 나타남

6. 만약 귀하 또는 지인이 조직 내에서 인권침해나 성희롱/성폭력, 직장 내 괴롭힘/갑질을 경험하게 된다면 인권센터 등 관련 부서에 신고할 의향은 있습니까?		
(1) 있다	39명	84.78%
(2) 없다	7명	15.22%

7. 만약 신고할 의향이 없다면 가장 중요한 사유는 다음 중 무엇입니까?		
(1) 구제절차에 대한 믿음이 가지 않아서	3명	21.43%
(2) 내부신고제도 등이 존재하더라도 신고하면 불이익을 당할 수 있다는 의식 때문에	2명	14.29%
(3) 업무처리 과정이나 결과가 투명하게 공개되지 않아서	1명	7.14%
(4) 문제를 크게 만들고 싶지 않아서	3명	21.43%
(5) 본인의 신상이 알려질까 두려워서	1명	7.14%
(8) 기타	4명	28.57%

## 8. 인권 교육 및 개선 인식

- 인권교육 및 개선 인식에 대해서는 전반적으로 긍정적으로 인식 및 인지하고 있고 한국도자재단 구성원 대부분이 관련 기관 내·외 국가기관·지자체·공공기관에서 교육을 받은 경험이 있는 것으로 나타났고, 해당 교육의 효과에 대해서도 긍정적으로 인식하고 있음

1. 귀하는 다른 사람의 인권을 존중하고 차별하지 않으려면 어떻게 해야 하는지 알고 있습니까?		
(1) 매우 잘 안다	10명	21.74%
(2) 아는 편이다	24명	52.17%
(3) 보통이다	10명	21.74%
(4) 모르는 편이다	2명	4.35%

2. 귀하는 본인이 인권침해나 차별을 받았을 때 무엇을 어떻게 해야 하는지 알고 있습니까?		
(1) 매우 잘 안다	10명	21.28%
(2) 아는 편이다	18명	38.30%
(3) 보통이다	16명	34.04%
(4) 모르는 편이다	2명	4.26%
(5) 전혀 모른다	1명	2.13%

3. 귀하는 지난 1년 동안 인권교육을 받은 적이 있습니까?		
(1) 있다	40명	85.11%
(2) 없다	7명	14.89%

4. 귀하는 어디에서 인권교육을 받았습니까?		
(1) 국가인권위원회	4명	9.52%
(2) 국가기관·지자체·공공기관	17명	40.48%
(3) 교육청·학교 등 교육기관	0명	0.00%
(4) 시민사회단체	1명	2.38%
(5) 민간기업·사업체	1명	2.38%
(6) 내부기관 또는 부서(인권센터 등)	19명	45.24%
(7) 기타	0명	0.00%

5. 귀하는 인권교육을 주로 어떤 방식으로 받았습니까?		
(1) 내부 강사에 의한 집합교육	3명	7.32%
(2) 외부 강사에 의한 집합교육	18명	43.90%
(3) 온라인(사이버) 교육	20명	48.78%
(4) 시청각 교육	0명	0.00%
(5) 기타	0명	0.00%

6. 귀하가 받은 인권교육이 인권을 이해하는데 얼마나 도움이 되었다고 생각하십니까?		
(1) 매우 도움이 된다	15명	34.88%
(2) 다소 도움이 된다	17명	39.53%
(3) 보통이다	9명	20.93%
(4) 별로 도움이 되지 않는다	2명	4.65%
(5) 전혀 도움이 되지 않는다	0명	0.00%

7. 귀하는 전반적으로 인권교육이 얼마나 필요하다고 생각하십니까?		
(1) 매우 필요하다	20명	43.48%
(2) 필요한 편이다	23명	50.00%
(3) 보통이다	3명	6.52%
(4) 별로 필요하지 않다	0명	0.00%
(5) 전혀 필요하지 않다	0명	0.00%

### 제3절 한국도자재단 주요 인권 이슈

#### 1. 중대성 평가

##### 가. 중대성 평가 기준

- 국가인권위원회는 '인권경영 보고 및 평가지침(2022.08)'을 통해 인권영향평가 결과 식별된 여러 인권 이슈를 대상으로 중대성 평가를 실시하여 우선적으로 대처할 주요 인권 이슈를 도출하도록 권고하였음
- 인권영향평가 결과 도출된 인권 이슈와 'GRI Standards', 'NPO 지속가능성 보고 가이드라인', 국내 대외 인권이슈 분석을 위한 클라우드 분석 등을 통해 도출된 인권 이슈들을 대상으로 연구원 TF가 1차 중대성 평가를 실시함
- 중대성 평가는 해당 인권 이슈의 발생 가능성(likelihood)과 영향 심각성(consequence)을 기준으로 실시
  - 발생 가능성 : 연구원 및 타 공공기관에서 과거에 발생한 빈도, 현재나 미래에 발생할 가능성 등을 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여
  - 영향 심각성 : 해당 인권 이슈가 현실화되었을 때 기관의 사업성과 및 평판에 영향을 주는 정도, 재정손실 수준, 법 위반 여부에 의한 영향 수준, 이해관계자에게 미치는 영향 등을 고려하여 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여
- 중대성 평가 결과를 토대로 인권 이슈별 점수를 산출하고 기관이 우선 대응하여야 하는 인권 이슈를 순위별로 제시

##### 나. 국내 인권 이슈

- 인권영향평가 결과 도출된 인권이슈

[표 16] 인권영향평가 결과를 통한 인권 리스크

구분	인권 이슈
기관운영	책임있는 공급망 관리, 직원 인권 보호
주요사업	도자페어 관련 정보(언어) 제공의 다양화

○ 인권실태조사 결과 도출된 인권이슈

[표 17] 인권실태조사 결과를 통한 인권 리스크

구분	인권 이슈
인권실태조사	합리적이고 개관적인 조사절차의 마련과 진행 행위자(가해)에 대한 강력한 징계 구제절차의 접근성

○ GRI Standards의 인권 지표

- 임직원 인권관리(412-1~3), 윤리경영·공정거래(102-16~17, 205-2~3, 206-1), 산업 안전보건 관리(403-1~10), 공정한 채용 및 성과 보상(불공정한 채용 및 성과보상)(401-1, 405-2), 임직원 복리후생 강화(401-2) 등 6개 인권 이슈를 도출함

○ NPO 지속가능성 보고 가이드라인

- 기본적인 노동 권리 준수 현황(OS4.1), 직원의 만족도와 고충 처리를 위한 절차(OS4.4)

라. 대외 이슈 분석(클라우드 분석)

○ 중대성 평가를 위해 빅카인즈(Big Kinds)를 활용한 클라우드 분석을 실시함

- 키워드는 국내 인권 이슈 파악을 위해 '인권침해'를 1차 키워드로 선정하였으며, '구제 절차'를 2차 키워드로 설정하여 분석함
- 2022년 1월부터 2023년 10월까지 1,000건 기사 활용(가중치 부여)

[그림 8] 인권침해 워드클라우드 분석결과





[표 19] 워드클라우드 분석 결과표

구분	한국도자재단 인권영향평가 (재단 내 인권이슈)	GRI, NPO (기관 외 인권 이슈)	워드클라우드 분석 (기관 외 인권 이슈)	중대성 평가 대상 인권 이슈
기관 운영	책임있는 공급망 관리 직원 인권 보호	산업안전보건 관리(403-1~10) 등	피해자(근로자)	피해자 정보 누출
주요 사업	도자페어 관련 정보(언어) 제공의 다양화		인권보호 실태조사	서비스 정보 제공의 다양화
인권 실태 조사	합리적이고 객관적인 조사절차의 마련과 진행		임직원 인권관리 고충처리  노동권리 등	성폭력 피해 최소화  애로사항  개인정보
	가해자에 대한 철저한 징계			가해자에 대한 소극적 처벌(징계)

## 2. 중대성 평가 대상 및 결과

- 위 인권 이슈 도출을 통해 한국도자재단의 인권경영 관련 총 5개의 인권 이슈를 도출하였음
  - 피해자 정보 누출
  - 서비스 정보 제공의 다양화
  - 구제절차의 신뢰성
  - 구제절차의 접근성
  - 가해자에 대한 소극적 처벌(징계)
- 5개의 인권 이슈 대상에 대한 발생가능성과 심각성을 기준으로 중대성 평가를 실시함
  - 중대성 평가는 인권영향평가 2차 평가를 실시한 외부 인권 전문가(5인)가 중대성 평가 대상 이슈에 대한 발생가능성(이해관계자의 복잡성, 인권영향수준, 위법여부,

정책과의 연관성, 업종, 피해발생장소 등)과 영향의 심각성(침해의 심각성, 피해자의 크기 및 범위, 피해의 사후적 구제 가능성 등)을 종합적으로 고려하여 평가 실시

- 분석 결과 1순위는 '피해자 정보 누출', 2순위는 '구제절차의 신뢰성'과 '가해자에 대한 소극적 처벌(징계)'로 나타남

[표 20] 중대성 평가 결과표

인권 이슈	인권별 이슈			
	중대성 평가		점수	분류
	발생가능성	심각성		
피해자 정보 누출	5	5	10	1순위
서비스정보 제공의 다양화	3	4	7	-
구제절차의 신뢰성	4	5	9	2순위
구제절차의 접근성	3	4	7	-
가해자에 대한 소극적 처벌(징계)	4	5	9	2순위

구 분	중대성 평가 기준		인권별 이슈 점수산출 기준		
점 수	발생 가능성	심각성	고위험군	중위험군	보통위험군
		1-5	1-5	8-10	5-7

### 3. 한국도자재단 인권 이슈 대응 방안

#### 가. 피해자에 대한 정보보호

- 인권침해 행위로 인한 피해를 입은 당사자를 대상으로 하는 조사 과정 및 처리과정에서 피해자의 정보보호에 대한 제도와 시스템 측면에서 구체적인 매뉴얼이 마련되어야 함
  - 특히 피해자의 정보 유출로 인한 2차 피해를 방지하기 위한 사항을 내용으로 하는 매뉴얼 마련이 필요함
  - 예) 피해자 및 가해자 조사 장소 설정(기관 내 공간 지양)
  - 2차 피해 가해 주체(관리자, 인권경영책임관 등) 설정 및 가해 양상 사례 중심으로

대책 마련 등

## 나. 인권침해 구제절차의 제도적 정비

- 인권침해(차별, 성희롱/성폭력, 직장 내 괴롭힘 및 갑질 등)가 발생하였을 시 해당 상황 또는 사건 등으로 인한 피해자에 대한 구제절차에 대한 기관 구성원의 신뢰가 낮은 것을 의미함
- 재단의 「인권경영 매뉴얼」의 경우 인권침해 또는 차별 행위가 발생하였을 시 '인권경영책임관'에게 신고하고, 인권경영책임관은 신고 및 접수된 사건에 대해 조사 및 그 여부를 확인하도록 명시하고 있음(제4장제18조)
  - 해당 행위에 대한 조사과정은 객관성과 중립성이 가장 중요한 요인이라고 할 수 있기 때문에 인권 위반행위의 접수 조사·처리 및 신고자의 보호와 관련한 '인권경영책임관'의 역할을 보다 명확하게 제시할 수 있는 개정이 필요함
- 한국도자재단은 인권침해 발생 시 각 상황에 따른 구제절차 매뉴얼을 마련하고 있음. 하지만 인권침해 및 대응 방안 조사 결과 해당 상황으로 인한 피해자의 신고 의향이 없는 가장 큰 이유로 '문제를 제기해도 기관/조직에서 묵인할 것 같다'는 인식이 강하게 작용하고 있음. 따라서 대내적으로 인권침해 등 관련 사건 및 상황이 발생하였을 시 신속한 조사와 처리 과정이 필요함
- 또한 한국도자재단 홈페이지를 통한 신고 방식이나 경기도 인권센터 등을 통한 신고 및 접수 방식에서 좀 더 다양한 신고 및 고충 신고 방안 마련 필요

## 다. 가해자에 대한 소극적 처벌

- 한국도자재단의 「인권경영 매뉴얼」에서는 각 '행위에 대한 조사와 구제', '사건에 대한 조사 및 처리' 등을 명시하고 있음
- 하지만 본 용역의 실태조사 조사 결과 인권침해(성희롱/성폭력, 직장 내 갑질 및 괴롭힘, 차별 등) 구제절차에 대한 실효성(신뢰성)이 매우 부족한 것으로 나타남
  - 이러한 결과는 신고 및 접수, 조사, 피해자에 대한 다양한 지원 등에 대한 제도적 마련은 되어 있으나 해당 사항에 대한 처리결과에 대한 불신을 의미함
  - 한국도자재단 인권경영 매뉴얼 제9조에서 인권경영위원회의 설치 및 기능의 사항 중 인권경영 계획, 관련 주요 정책의 결정, 권고, 인권영향평가 및 실태조사의 실시에 관한 사항 등에 대해서는 구체적으로 명시하고 있음
  - 하지만 심각한 인권침해 등에 대한 심의 및 의결 기능은 누락되어 있음

- 이처럼 가해자에 대한 처벌(징계 등)의 누락은 기관의 구제절차가 정상적으로 작동 하더라도 가해자에 대한 불명확한 또는 불투명한 처리결과를 초래할 수 있고, 이는 기관의 구제절차 자체에 대한 불신으로 이어질 수 있음
- 피해자의 신고는 있지만 결과는 부재할 수 있는 가능성이 존재하고, 궁극적으로 피해자에 대한 정보유출과 해당 사안의 조직 내 공론화로 인한 2의 피해 등으로 이어질 가능성이 있음

[표 21] 주요 인권 이슈 대응 방안표

인권 이슈	세부 내용 및 대응방안
인권침해 구제절차에 대한 정비	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 「인권경영 매뉴얼」 개정을 통한 인권경영위원회의 역할 중 징계 등에 관한 규정 신설 필요</li> <li>✓ 재단 내 인권침해 구제절차 등의 기관 구성원 대상 교육 및 홍보를 통한 적극적인 기관의 노력 표방</li> </ul>
피해자에 대한 정보보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 피해자 정보보호를 위한 처리과정에서의 제도적 및 시스템 측면에서 구체적인 대안 마련(매뉴얼의 구체화 등)</li> </ul>
가해자에 대한 소극적 처벌(징계)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 인권침해 가해자에 대한 처벌 규정 정비와 이에 대한 조직 내 홍보 및 인식 제고</li> </ul>

## 제5장 인권경영지수 진단 결과

---

제1절 인권경영지수 모델 개요

제2절 인권경영지수 진단 결과

제3절 한국도자재단 인권경영 총평



## 제5장 인권경영지수 진단 결과

### 제1절 인권경영지수 모델 개요

#### 1. 인권경영 수준 진단 모델의 5대 방향

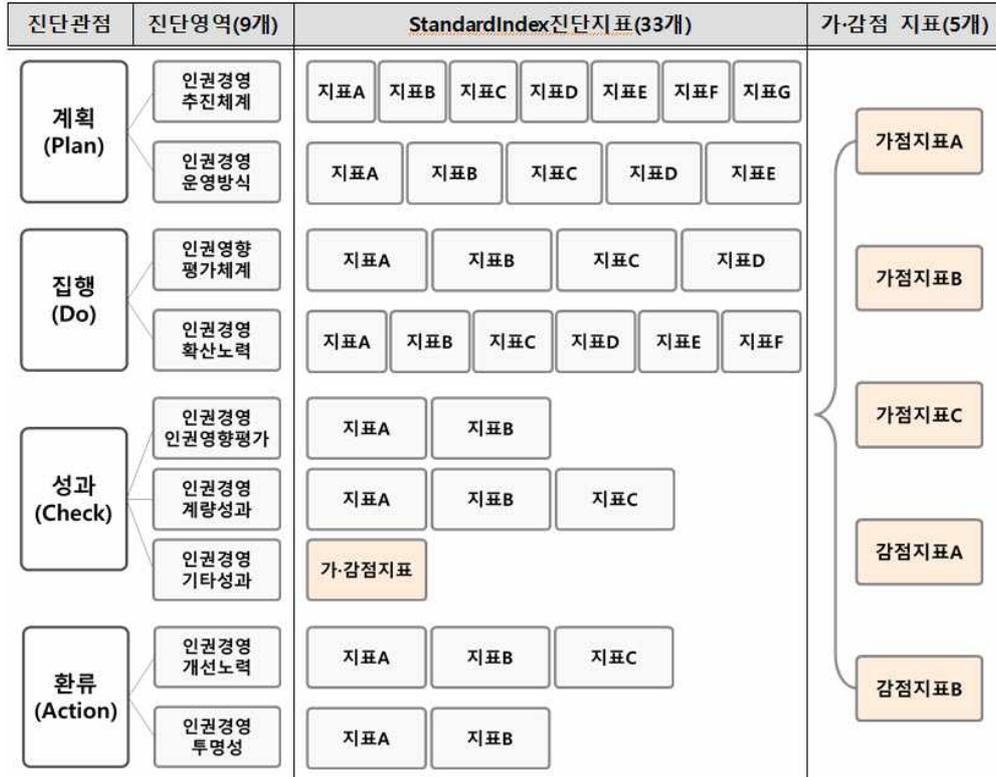
- 신뢰성 : 진단 모델의 이론적 근거 확보를 위한 공신력 있는 국내·외 다수의 평가 및 진단 방법론 활용
  - 공공기관 인권경영 평가 지표(안), CHR<sup>B1</sup>, 인권경영 매뉴얼에 기반한 평가 방법론 활용
- 포괄성 : 인권경영 수준 향상이 가능하도록 기관의 인권경영 추진 활동 전반의 노력과 성과를 강조
  - 인권경영 추진을 위한 기관의 노력과 이에 기반한 성과를 비중 있게 진단함
- 간결성 : 진단 시, 측정 부담을 줄이기 위해 적부 평가지표 비중을 높이고 비계량 지표 비중은 최소화
  - 비계량 지표 평가 시 소요되는 평가자 및 피평가자의 인력과 시간을 최소화하기 위함
- 객관성 : 인권경영 수준 평가의 객관성 확보를 위하여 신뢰할 수 있는 Data를 진단에 활용
  - 객관성 있는 진단 과정을 바탕으로 인권경영 수준의 계량화된 결과 도출
- 활용성 : 인권 관련 경영평가 관점의 성과와 지표를 연계하여 경영평가 대응력 향상
  - 인권경영 수준 진단 수준 향상을 도모함과 동시에 경영평가 지표별 대응도 함께 추진 가능

#### 2. 인권경영 수준 진단 모델

- 인권경영 수준 진단 모델 구성
  - 인권경영 진단지수 체계는 4대 진단관점, 9개 진단영역, 38개 진단지표로 구성되었으며, 진단영역별 가중치가 배분되어 있음

1) CHR<sup>B</sup> : 기업의 인권 성과에 대하여 객관적이고 신뢰할 수 있는 외부 진단을 위해 여러 가지 수준의 지표를 통하여 기업의 인권성과를 평가하고 발표하는 비영리 단체

[그림 10] 인권경영 수준 진단 모델



### 3. 인권경영 수준 진단 4대 관점별 주요 구성사항

○ PLAN (인권경영 체계와 추진계획의 구체성 및 적정성)

- 기관의 특성, 이해관계자와 인권경영 체계와의 연계성이 고려되어 있는가?
- 인권경영을 위한 규정, 조직, 위원회 등은 충실하고 적정하게 수립되어 있는가?
- 인권침해에 방지대책과 구제를 수행하였는가?

PLAN 단계별 세부 요구사항

<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권경영이행선언 적정성</li> <li>· 인권경영이행선언 전파</li> <li>· 인권경영 선언 및 규범의 타당성</li> <li>· 인권경영 전담부서(인력) 지정 여부</li> <li>· 인권경영위원회 구성의 적정성</li> <li>· 인권경영위원회 권한</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권경영위원회 구성의 대표성</li> <li>· 기관인권 실태조사 실시 여부</li> <li>· 인권경영 추진 계획(전략) 적정성</li> <li>· 인권침해 구제절차의 적정성</li> <li>· 인권침해 구제절차 효과성</li> <li>· 인권침해 구제절차 효율성</li> </ul>
--	--

○ DO (인권경영 추진계획에 따른 집행의 적절성)

- 인권영향 평가지표 최적화를 위한 노력은 적절하였는가?
- 인권영향평가 주체 및 방식은 적절하였는가?
- 인권경영 확산을 위한 노력은 적절하였는가?

DO 단계별 세부 요구사항

<ul style="list-style-type: none"> <li>· 기관운영 인권영향평가 지표의 적정성</li> <li>· 주요사업 인권영향평가 지표의 적정성</li> <li>· 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정 적합성</li> <li>· 인권영향평가 방식의 적정성</li> <li>· 인권경영 프로그램 운영 여부</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권경영 확산 노력의 적정성</li> <li>· 국내외 인권경영</li> <li>· 직원 대상 인권교육 실적</li> <li>· 대내외 인권경영 소통/전파 체계</li> <li>· 기관장의 인권경영 관심 및 지지</li> </ul>
--	--

○ CHECK (인권경영 추진실적의 계량적·비계량적 성과)

- 이해관계자의 인권존중을 위한 기관운영 체계를 평가하였는가?
- 기관의 주요사업 수행 중 인권침해 리스크에 대한 지표개발이 적절하였는가?
- 인권경영 효과성 수준은 어떠한가?

CHECK 단계별 세부 요구사항

<ul style="list-style-type: none"> <li>· 기관운영 인권영향평가 결과에 따른 개선계획 수립</li> <li>· 주요사업 인권영향평가 결과에 따른 개선계획 수립</li> <li>· 장애인의무고용율</li> <li>· 사회형평적 인력 채용 실적</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청렴도 평가 등급</li> <li>· 인권침해 발생 건 수</li> <li>· 산업안전재해 발생 건 수</li> <li>· 인권경영 관련 언론 기사/외부 수상</li> <li>· 여성/가족친화인증</li> <li>· 구제절차 효용성 평가</li> </ul>
--	--

○ ACTION (인권경영 환류 활동의 적절한 수행)

- 인권침해 예방에 대한 조치 및 개선활동이 이뤄졌는가?
- 제시된 인권경영 성과를 통한 개선사항을 도출 및 반영하였는가?

ACTION 단계별 세부 요구사항

<ul style="list-style-type: none"> <li>· 기관운영 인권영향평가 환류체계</li> <li>· 주요사업 인권영향평가 환류체계</li> <li>· 경영평가 인권경영 지적사항 개선 실적</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인권경영 공개 여부 (투명성)</li> <li>· 인권경영 민원 대응</li> </ul>
--	--

[표 22] 인권경영 수준 진단 영역별 세부지표

구분	진단영역	진단 지표	유형	배점
PLAN	인권경영 추진체계	인권경영이행선언 적정성	적/부	1.50
		인권경영이행선언 전파	적/부	1.00
		인권경영 선언 및 규범의 타당성	적/부	1.50
		인권경영 전담부서 (인력) 지정 여부	적/부	1.50
		인권경영위원회 구성의 적정성	적/부	1.50
		인권경영위원회 권한	적/부	0.50
	인권경영 운영방식	인권경영위원회 구성의 대표성	적/부	1.00
		기관인권 실태조사 실시 여부	적/부	3.00
		인권경영 추진 계획(전략) 적정성	적/부	3.00
		인권 침해 구제절차의 적정성	적/부	4.50
		인권침해 구제절차 효과성	비계량	7.50
		인권침해 구제절차 효율성	비계량	2.50
소 계				29.00
DO	인권영향평가 체계	기관운영 인권영향평가 지표의 적정성	비계량	3.75
		주요사업 인권영향평가 지표의 적정성	비계량	5.00
		주요사업 인권영향평가 대상사업 선정 적합성	적/부	1.25
	인권경영 확산 노력	인권영향평가 방식의 적정성	적/부	3.75
		인권경영 프로그램 운영 여부	비계량	1.25
		인권경영 확산 노력의 적정성	적/부	3.00
		국내외 인권경영 참여/네트워킹	적/부	2.00
		직원 대상 인권교육 실적	적/부	3.75
		대내외 인권경영 소통/전파 체계	적/부	2.50
		기관장의 인권경영 관심 및 지지	비계량	3.75
소 계				30.00
CHECK	인권영향평가	기관운영 인권영향평가 결과 개선	계량	3.00
		주요사업 인권영향평가 결과 개선	계량	3.00
	인권경영 계량성과	장애인의무고용율	계량	3.00
		사회형평적 인력 채용 실적	계량	3.00
		정보보안관리실태평가 등급	계량	1.50
		청렴도 평가 등급		3.00
	인권경영 기타성과	인권 침해 발생 건수	계량	감점
		산업안전재해 발생 건수	계량	감점
인권경영 관련 언론 기사 또는 외부 수상		계량	가점	
		여성/가족친화인증	적/부	가점
		구제절차 효용성 평가	계량	가점
소 계				16.50
ACTION	인권경영 개선노력	기관운영 인권영향평가 환류 실적	계량	6.00
		주요사업 인권영향평가 환류 실적	계량	6.00
		경평 인권경영 지적사항 개선 실적	계량	1.50
	인권경영 투명성	인권경영 공개 여부(투명성)	비계량	2.00
인권경영 민원 대응		비계량	2.00	
소 계				17.50
총 점 (가점항목 7점 포함)				100.00

### 3. 인권경영 수준 진단 지표 진단 방식

#### 가. PLAN

○ 인권경영 추진 체계

진단 지표	진단 방식
인권경영이행선언 적정성	인권경영 전문위원 5인의 적/부 판단 결과 종합
인권경영이행선언 전파	
인권경영 선언 및 규범의 타당성	
인권경영 전담부서(인력) 지정 여부	
인권경영위원회 구성의 적정성	
인권경영위원회 권한	
인권경영위원회 구성의 대표성	

○ 인권경영 운영 방식

진단 지표	진단 방식 및 고도화
기관인권 실태조사 실시 여부	인권경영 전문위원 5인의 적/부 판단 결과 종합
인권경영 추진 계획(전략) 적정성	
인권침해 구제절차의 적정성	
인권침해 구제절차 효과성	인권경영 전문위원 5인의 지표별 진단 점수 평균
인권침해 구제절차 효율성	

#### 나. DO

○ 인권영향평가 체계

진단 지표	진단 방식
기관운영 인권영향평가 지표의 적정성	인권경영 전문위원 5인의 지표별 진단 점수 평균
주요사업 인권영향평가 지표의 적정성	
주요사업 인권영향평가 대상사업 선정 적합성	인권경영 전문위원 5인의 적/부 판단 결과 종합
인권영향평가 방식의 적정성	

○ 인권경영 확산 노력

진단 지표	진단 방식
인권경영 프로그램 운영 여부	인권경영 전문위원 5인의 지표별 평가점수 평균  인권경영 전문위원 5인의 적/부 판단 결과 종합
인권경영 확산 노력의 적정성	
국내외 인권경영 참여/네트워킹	
직원 대상 인권교육 실적	
대내외 인권경영 소통/전파 체계	
기관장의 인권경영 관심 및 지지	인권경영 전문위원 5인의 지표별 진단 점수 평균

다. CHECK

○ 인권영향평가

진단 지표	진단 방식
기관운영 인권영향평가 결과 개선	당해년도 인권영향평가 결과 지표에 대한 개선계획 수립 비율
주요사업 인권영향평가 결과 개선	

○ 인권경영 계량성과

진단 지표	진단 방식
장애인 의무 고용율	[장애인 의무 고용율 3.4% 기준 고용 비율 산정] S등급(100% 득점) : 90% 초과 ~ 100% A등급(80% 득점) : 80% 초과 ~ 90% 이하 B등급(60% 득점) : 70% 초과 ~ 80% 이하 C등급(40% 득점) : 60% 초과 ~ 70% 이하 D등급(20% 득점) : 60% 이하
사회형평적 인력 채용 실적	[사회형평적 인력 채용 목표대비 실적] S등급(100% 득점) : 90% 초과 ~ 100% A등급(80% 득점) : 80% 초과 ~ 90% 이하 B등급(60% 득점) : 70% 초과 ~ 80% 이하 C등급(40% 득점) : 60% 초과 ~ 70% 이하 D등급(20% 득점) : 60% 이하
청렴도 평가 등급	[청렴도평가 등급 점수별 구간 점수] 9점 이상 ~ 10점 (100% 득점) 8점 이상 ~ 9점 미만 (80% 득점) 7점 이상 ~ 8점 미만 (60% 득점) 6점 이상 ~ 7점 미만 (40% 득점) 6점 미만 (20% 득점)

○ 인권경영 기타 성과

진단 지표	진단 방식
인권 침해 발생 건수	인권 침해 건 당 -1점
산업안전재해 발생 건수	사망 -1점, 부상 -0.2점
인권경영 관련 언론 기사 또는 외부 수상	건 당 +0.3점(최대 10건)
여성/가족친화인증	인증 유지 시, +1점
구제절차 효용성 평가	구제절차 효용성 평가 실시 시, +3점

**다. ACTION**

○ 인권경영 개선노력

진단 지표	진단 방식
기관운영 인권영향평가 환류 실적	직전년도 인권영향평가 결과지표에 대한 개선활동 완료 비율
주요사업 인권영향평가 환류 실적	
경영 인권경영 지적사항 개선 실적	전년도 경영평가 중, 인권경영 지적사항 개선 실적

○ 인권경영 투명성

진단 지표	진단 방식
인권경영 공개 여부 (투명성)	인권경영 전문위원 5인의 지표별 진단 점수 평균
인권경영 민원 대응	인권경영 전문위원 5인의 지표별 진단 점수 평균

## 제2절 인권경영지수 진단 결과

### 1. 한국도자재단 인권경영 우수사항

#### 가. PLAN

- 재단은 인권경영을 체계적으로 실시할 수 있는 제도 및 시스템 등을 기반으로 기관 사업 관련하여 다양한 분야에서 인권 보호를 위한 활동이 수행되고 있음
- 인권경영을 추진하기 위한 중장기 로드맵을 수립하고 연도별 실행과제를 설정하고 있다는 점은 우수하다고 볼 수 있으며, 특히 2022년 추진해야 할 구체적인 실행과제 이행체계를 갖추고 있다고 볼 수 있음
- 재단은 「인권경영 매뉴얼」을 마련하여 구제절차와 관련하여 제9조, 제15조, 제17조, 제18조, 제20조, 21조, 제22조, 제23조, 제24조, 제25조, 제26조, 제27조, 제28조 등에서 인권침해 관련 사항을 마련하여 인권침해 구제절차에 제도적 틀을 마련하였음

#### 나. DO

- 재단의 전반적인 사업 과정과 이 과정에서 발생할 수 있는 다양한 인권침해(성희롱, 성폭력, 직장 내 갑질 등) 관련 경기도 인권센터, 헬프라인 등 해당 상황이 발생하였을 시 다양한 신고 방식을 제공하고 있음

#### 다. CHECK

- 2022년 기관운영 및 주요사업 인권영향평가에서 도출된 개선점에 대한 사항이 반영되어 2023년 인권경영 추진계획을 마련하였으며 이를 통해 재단 인권경영 실시에 대한 확고한 의지를 확인할 수 있음

#### 라. ACTION

- 인권경영 관련한 민원에 대하여 기관 차원에서 적절하게 대응하고 개선 및 조치하고 있고, 이러한 결과 및 성과 지표를 고도화함

## 2. 한국도자재단 인권경영 개선사항

### 가. PLAN

- 한국도자재단 인권침해구제 매뉴얼을 통한 구제절차 안내와 재단 내·외부의 구제절차 이용자에게 정보제공이 이루어지고 있지만 피해자 보호와 관련한 제2의 제3의 피해를 예방하고, 특히 가해자 처벌 및 재발방지대책에 대한 내용이 좀 더 구체적으로 추가되어야 할 필요가 있음

### 나. DO

- 인권경영 확산을 위한 노력은 하고 있지만 내부 구성원 및 외부 이해관계자를 대상으로 관련 정보에 접근할 수 있는 다양한 채널을 마련할 필요가 있음

### 다. CHECK

- 정보약자를 배려한 정책을 추진하기 위해 재단 홈페이지 내 경영정보 및 인권경영 이행 현황, 주요 사업 안내에 관한 사항을 명시하고 접근을 용이하게 하여 접근성을 높이도록 노력할 필요가 있음

### 라. ACTION

- 매년 인권영향평가를 실시하여 인권 이슈를 도출하고 이에 대한 대안을 마련하고 있지만 실질적인 재단 구성원의 인식은 제외되고 있기 때문에 실질적인 인권리스크를 도출하기에는 다소 무리가 있음
- 이에 재단 인권침해 상황 발생 시 이를 구제할 수 있는 시스템 및 규정 등에 대한 관련 조사 또는 진단(실태조사 또는 해당 구제시스템 및 관련 규정 등)를 통해 현실적인 대안 마련이 필요함

### 3. 한국도자재단 인권경영 진단 점수 및 등급

- 재단의 인권경영 수준 진단 결과 94.90점을 획득했으며, 매우 우수(AA) 등급으로 나타남

[표 23] 인권경영 수준 진단 종합 결과표

구분	진단영역	배점	득점(23)
PLAN	인권경영 추진체계	8.50	8.50
	인권경영 운영방식	20.50	19.70
소 계		29.00	28.20
DO	인권영향평가 체계	13.75	13.10
	인권경영 확산 노력	16.25	16.00
소 계		30.00	29.10
CHECK	인권영향평가	6.00	6.00
	인권경영 계량성과	10.5	8.90
	인권경영 기타성과	가/감점(7)	7.00
소 계		16.50	21.90
ACTION	인권경영 개선노력	13.50	12.00
	인권경영 투명성	4	3.70
소 계		17.50	15.70
총 점		100	94.90

등급	점수	수준 정의
탁월 (S)	95 ~ 100점	전사차원의 인권경영 추진·지원 체계를 갖추고 인권활동 내재화가 달성되었으며, 대내·외 인권경영을 선도하고 있는 수준
매우 우수 (AA)	90 ~ 95점 미만	모든 인권 영역에서 적절한 인권경영 체계를 갖추고 효과적인 인권 활동이 이루어지고 있으며, 뛰어난 성과를 달성하고 있는 수준
우수 (A)	80 ~ 90점 미만	대부분의 영역에서 적절한 체계를 갖추고 양호한 인권경영 활동이 이루어지고 있으며, 높은 성과를 달성하고 있는 수준
보통 (BB)	70 ~ 80점 미만	대부분의 영역에서 양호한 체계를 갖추고 있고 부분적인 인권 경영 활동과 일부 성과가 나타나는 수준
미흡 (B)	60 ~ 70점 미만	기본적인 체계를 갖추고 있지만, 활동과 성과는 다소 부족한 수준으로 적극적인 개선이 필요한 수준
부진 (C)	60점 미만	인권경영 체계가 체계적이지 못하고 인권경영 활동과 성과가 부진하여 전반적인 개선이 필요한 수준

## 제3절 한국도자재단 인권경영 개선과제 및 총평

### 1. 인권경영 수준 진단 영역별 주요 개선과제

#### 가. PLAN

- 인권경영 추진체계
  - 진단 지표 : 인권경영위원회 운영 활성화
  - 인권경영 위원회가 구성 및 운영되고 있지만 관련 근거의 검토 등을 통한 운영의 활성화 필요
- 인권경영 운영방식
  - 진단 지표 : 인권침해 구제절차의 구체성 및 홍보
  - 인권경영 이행지침을 통해 구제절차에 대한 사항이 마련되어 있지만 처리 과정에 있어 피해자 보호 및 사후 가해자에 대한 처벌조치 등에 대한 구체적인 내용을 추가 및 보완할 필요가 있음

#### 나. DO

- 인권영향평가 체계
  - 진단 지표 : 주요사업 인권영향평가 대상사업 간의 연계성
  - 사업 간의 연계성을 고려하여 실질적인 이해관계자 및 인권 이슈 등 발굴 필요

#### 다. CHECK

- 인권경영 기타 성과 : 인권침해 발생 건수, 산업안전 발생 건수
  - 재단의 주요 사업의 특성상 이해관계자와의 관계에서 발생할 수 있는 인권침해가 중요한 이슈이기 때문에 이에 대한 지속적인 계획 수립 및 예방 노력이 필요함

#### 라. ACTION

- 인권경영 투명성
  - 진단 지표 : 인권경영 공개 여부 (투명성)
  - 재단의 인권경영 성과를 보고하고 의견을 수렴하기 위한 노력이 필요하며 인권경영 보고서 작성을 통해 이행 현황 점검 및 개선계획 수립

## 2. 총평

### 가. 인권경영 수준 진단 의의

- '18년에 국가인권위원회가 권고한 공공기관의 인권경영 도입을 시점으로 모든 공공기관은 인권경영을 도입하고 있으나, 공공기관 인권경영 매뉴얼에는 인권경영의 기반이 되는 UNGPs의 인권경영 성과에 대한 측정과 이에 대한 환류체계(UNGP 20)가 누락되어 있음
- 때문에 대부분의 공공기관은 공공기관 인권경영 매뉴얼에 근거하여 인권경영 체계 구축, 인권영향평가, 인권경영 실행 및 공개, 구제절차 마련의 4단계에 따라 인권경영을 추진하고 있으나, 인권경영 추진 성과를 측정하고 이를 관리하여 앞으로 나아가야 할 방향성을 잡지 못하고 있음
- 인권경영 성과의 모니터링 및 관리를 위하여 재단은 본 인권경영 수준 진단 프로젝트를 바탕으로 재단의 인권경영 추진 실적에 대한 점검을 시행하고 개선과제와 방향성을 도출함으로써 인권경영의 지속가능성을 위한 추진 동력을 마련했다고 봄

### 나. 향후 추진사항

- '23년 인권경영지수 평가 결과, PDCA관점에서 재단의 인권경영 추진 현황을 진단 영역별로 명확하게 계량적 점수로 확인할 수 있었으며, 이를 바탕으로 장기적 관점에서 재단이 목표로 해야 할 인권경영 수준을 설정할 수 있음
- 본 용역을 통해 재단이 인권경영을 지속적으로 추진하기 위한 다양한 영역별 개선과제를 도출하고 개선 방향성을 제시하였음
- 향후 재단은 본 용역에서 제시한 개선과제에 대하여 개선계획을 수립하고 개선활동을 추진하여 환류체계를 운영함으로써 타 기관의 모범이 될 수 있는 우수한 인권경영 추진 기관으로의 초석을 마련했다고 볼 수 있음



## **붙 임**

---

**붙임 1. 인권영향평가 기관운영 체크리스트 종합통계표**

**붙임 2. 인권영향평가 주요사업 체크리스트 종합통계표**

**붙임 1. 한국도자재단 기관운영 체크리스트 종합통계표**

연번	분야	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	인권경영 체제의 구축	31	0	0	0	0	100
2	고용상의 비차별	14	0	0	0	0	100
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	0	0	0	2	100
4	강제 노동의 금지	6	0	0	0	4	100
5	아동노동의 금지	2	0	0	0	2	100
6	산업 안전 보장	17	0	0	0	0	100
7	책임 있는 공급망 관리	7	0	1	0	0	87.5
8	현지주민의 인권 보호	5	0	0	0	0	100
9	환경권 보장	18	0	0	0	0	100
10	고객 인권 보호	15	0	0	0	0	100
11	직원 인권 보호	6	0	1	0	0	85.7
<b>합계(평점)</b>		<b>135</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>98.1</b>

**붙임 1. 한국도자재단 주요사업 체크리스트 종합통계표**

연번	분야	답변결과					점수
		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	
1	교육체험프로그램 운영 및 관리	14	0	0	0	0	100
2	도자페어 기획 및 운영	12	1	0	0	0	98.1
<b>합계(평점)</b>		<b>26</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>99.0</b>

---

## 2023년 한국도자재단 인권경영 관련 실태조사 및 영향평가

발행처 : 한국도자재단

기획 및 용역사 : 한국거버넌스혁신연구소

발행일 : 2023. 11.

---