



문화다양성 보호·확산을 위한 문화기관 운영 매뉴얼 개발 연구

2021. 01.



한국문화예술위원회

제 출 문

한국문화예술위원회 귀하

본 보고서를 『문화다양성 보호·확산을 위한 문화기관 운영 매뉴얼 개발 연구』의 최종보고서로 제출합니다.

2021년 1월

한국문화관광연구원 원장 김 대 관

● ● ● 연구참여

연구책임

정보람 | 한국문화관광연구원 연구원

공동연구

윤소영 | 한국문화관광연구원 연구위원

김민경 | 한국문화관광연구원 위촉책임연구원

연구진

황아람 | 한국문화관광연구원 위촉연구원

목 차

제1장 연구개요	1
제1절 연구배경 및 목적	3
1. 연구배경	3
2. 연구목적	4
제2절 연구범위 및 방법	5
1. 연구범위	5
2. 연구방법	6
제2장 공공기관 문화다양성 운영 매뉴얼의 필요성	9
제1절 문화다양성 보호·확산 정책의 개념	11
1. 한국의 문화다양성 보호·확산 정책 특징	11
2. UNESCO 문화다양성 협약의 의의	17
제2절 공공기관 문화다양성 운영 매뉴얼의 필요성	22
1. 문화다양성 정책과 공공기관의 특징	22
2. 문화다양성 기관운영 매뉴얼 필요성	24
제3절 문화다양성 보호·확산을 위한 기관운영 주요 영역	28
1. 문화다양성 정책의 의의	28
2. 공공기관 운영에서 문화다양성 주요 영역	30
제3장 국내외 사례분석	33
제1절 사회적 가치 구현 관련 기관운영 가이드라인	35
1. 사회적 가치(책임) 강화 기관운영 가이드라인	35
2. 인적자원관리 다양성과 포용성 관련 기관운영 가이드	42
제2절 문화기관 다양성 보호·확산 운영관련 가이드라인	49
1. 문화기관 다양성 보호·확산을 위한 가이드라인 개발 사례	49
2. 문화다양성 보호·확산을 위한 협력기관 관리 사례	54
3. 문화기관 다양성 보호·확산을 위한 기관운영 사례	59

제3절 분석결과 및 시사점	65
제4장 문화다양성 보호·확산을 위한 기관운영 쟁점 및 현황	69
제1절 문화분야 공공기관 운영의 문화다양성 쟁점	71
1. 공공기관 운영에 대한 사회적 책임성 요구	71
2. 문화순환주기(Culture cycle)에 따른 문화다양성 이슈	78
제2절 문화다양성 보호·확산을 위한 공공기관 운영 현황조사	91
1. 조사개요	91
2. 조사결과	97
제3절 분석결과 및 시사점	132
제5장 공공기관 문화다양성 운영 매뉴얼 개발(안)	143
제1절 매뉴얼의 구성	145
1. 매뉴얼 개요	145
2. 매뉴얼 구성 및 주요 내용	146
제2절 PDCA 단계별 관리방안	149
1. Plan(계획)	149
2. Do(실행)	178
3. Check(평가)	181
4. Act(개선)	183
제3절 매뉴얼 활용 방안 및 정책적 제언	184
부록	189
공공기관 현황조사지	191
참고문헌	224

표 목 차

〈표 1-1〉 연구수행 체계	7
〈표 2-1〉 국내 문화다양성 법률과 유네스코 협약에서 문화다양성 정의	11
〈표 2-2〉 문화다양성 정책개념 구분	12
〈표 2-3〉 문화다양성 정책 예산 중 무지개다리사업 예산 비율	15
〈표 2-4〉 문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률 제정 이유	17
〈표 2-5〉 유네스코 문화다양성 협약의 문화다양성 원칙	18
〈표 2-6〉 「세계인권선언」 제27조	20
〈표 2-7〉 문화기관의 운영목적별 유형 구분	23
〈표 2-8〉 「문화비전 2030」의 문화다양성정책과 공공기관 운영 관련 내용	24
〈표 3-1〉 공공기관 경영평가 ‘사회적 가치’ 반영(2017년도→2018년도)	37
〈표 3-2〉 사회적 가치구현 관련 경영평가 지표 변경내역	38
〈표 3-3〉 기획재정부 공공기관 경영평가 사회적 가치 구현 평가지표 세부내용	38
〈표 3-4〉 지방출자출연기관 경영평가 ‘사회적 가치’ 반영(2017년→2018년)	39
〈표 3-5〉 문체부 산하 공공기관 경영평가 사회적 가치 구현 지표 변화	40
〈표 3-6〉 문체부 산하 공공기관 경영평가 사회적 가치 구현 지표 세부평가 내용	40
〈표 3-7〉 한국표준협회 ISO 26000 이행수준 진단 체크리스트	41
〈표 3-8〉 ISO 30415 다양성과 포용성 프레임워크	43
〈표 3-9〉 유엔글로벌컴팩트 기업과 인권경영 내용	44
〈표 3-10〉 유엔글로벌컴팩트 기업과 인권경영 실사 프로세스	45
〈표 3-11〉 유엔글로벌컴팩트 기업과 인권경영지침서 실사 체크리스트	45
〈표 3-12〉 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼 구성	46
〈표 3-13〉 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼 세부내용	47
〈표 3-14〉 국가인권위원회 기관 운영 인권영향평가 체크리스트(종합통계표)	48
〈표 3-15〉 국가인권위원회 기관 운영 인권영향평가 체크리스트(세부평가지표)	48
〈표 3-16〉 영국예술위 평등실행계획의 수립 및 작성을 위한 교육자료	49
〈표 3-17〉 영국예술위 평등실행계획 작성을 위한 체크리스트	50
〈표 3-18〉 영국예술위 평등실행계획 작성 템플릿	51
〈표 3-19〉 미국 오케스트라 연맹 형평성, 다양성, 포용성 증진 목표/전략	52
〈표 3-20〉 미국 오케스트라 연맹 형평성, 다양성, 포용성 증진을 위한 체크리스트	52

〈표 3-21〉 미국 박물관협회 다양성, 형평성, 접근성 및 포용성 실행 안내서	54
〈표 3-22〉 영국예술위 ‘다양성을 위한 창의적 사례’ 점검내용	55
〈표 3-23〉 영국예술위 ‘다양성을 위한 창의적 사례’ 종합평가	56
〈표 3-24〉 영국 BBC 다양성과 포용성 목표 및 실행계획	57
〈표 3-25〉 영국 BBC 다양성과 포용성 제작 요청사항	58
〈표 3-26〉 메트로폴리탄 미술관 반 인종차별과 다양성 계획 주요내용	59
〈표 3-27〉 클리블랜드 미술관 다양성, 형평성, 포용성 계획 주요내용	62
〈표 3-28〉 신시내티 심포니 오케스트라 다양성, 형평성, 포용성 이니셔티브 목적 및 목표	63
〈표 3-29〉 신시내티 심포니 오케스트라 다양성, 형평성, 포용성 실행계획 내용	64
〈표 3-30〉 각 사례 개요	68
〈표 3-31〉 기관경영 및 사업운영 측면에서 다양성 영역	68
〈표 4-1〉 문화체육관광부 산하 공공기관 경영평가 지표 중 ‘사회적 가치 구현’ 내용	71
〈표 4-2〉 공공기관의 사회형평적 인력활용 의무사항	74
〈표 4-3〉 공공기관의 사회형평적 인력활용 대상 범위	74
〈표 4-4〉 연도별 여성관리자 임용 계획	76
〈표 4-5〉 ‘표준계약서’ 사용 명시된 문화분야 법률	77
〈표 4-6〉 지원분야별 여성 심의위원 비율	80
〈표 4-7〉 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 ‘다양성영화’ 관련 조항	84
〈표 4-8〉 BF인증 실적 현황	89
〈표 4-9〉 시도별 전체 문화기반시설 중 배리어프리(Barrier Free) 인증 비율 및 개수	90
〈표 4-10〉 조사개요	92
〈표 4-11〉 조사 대상기관 목록	92
〈표 4-12〉 조사내용	94
〈표 4-13〉 응답범위 유형	95
〈표 4-14〉 결과분석 유형	96
〈표 4-15〉 조사 회수율	97
〈표 4-16〉 응답기관의 특성	98
〈표 4-17〉 응답결과: 1. 경영체계	99
〈표 4-18〉 응답결과: 1-1. 기관의 경영 전략체계에 문화다양성 경영 원칙 고려	99
〈표 4-19〉 응답결과: 1-2. 경영성과보고서에 문화다양성 보호·증진 노력 성과 반영 여부	100

〈표 4-20〉 응답결과: 2. 인사·교육	101
〈표 4-21〉 응답결과: 2-1. 인사규정에 차별 및 배제 금지, 공정한 기회 보장 관련 내용 포함 여부	102
〈표 4-22〉 응답결과: 2-2. 채용·승진 과정에서 사회형평적 인력 활용을 위한 노력	103
〈표 4-23〉 응답결과: 2-3. 여성 임원·관리자 확대 노력	104
〈표 4-24〉 응답결과: 2-3. 여성 임원·관리자·직원 비율	105
〈표 4-25〉 응답결과: 2-4. 장애인 임원·관리자·직원 확대 노력 (규정 및 계획수립 여부)	106
〈표 4-26〉 응답결과: 2-4. 장애인 임원·관리자·직원 비율	106
〈표 4-27〉 응답결과: 2-5. 성범죄자에 대한 징계 및 취업제한 노력	107
〈표 4-28〉 응답결과: 2-6. 문화다양성 이해 관련 직장 내 교육 실시 여부	108
〈표 4-29〉 응답결과: 3. 문화다양성 보호·확산을 위한 사업계획 및 실행	108
〈표 4-30〉 응답결과: 3-1. 다양한 예술가 지원을 위한 연간 사업계획 여부	109
〈표 4-31〉 응답결과: 3-2. 문화예술 장르의 다양성 증진을 고려한 연간 사업계획	110
〈표 4-32〉 응답결과: 3-3. 다양한 사회적 소수자의 문화활동 참여 독려 관련 연간 사업계획 여부	111
〈표 4-33〉 응답결과: 4. 보조사업 관리	111
〈표 4-34〉 응답결과: 4-1. 보조사업 심사위원 운영 공정성 강화 노력 (심사위원 구성의 균형)	113
〈표 4-35〉 응답결과: 4-1. 보조사업 심사위원 운영 공정성 강화 노력 (제척·기피·회피 사항)	113
〈표 4-36〉 응답결과: 4-1. 보조사업 심사위원 운영 공정성 강화 노력 (심사위원 참여제한)	114
〈표 4-37〉 응답결과: 4-2. 보조사업 지원 우선순위 설정 (소수자 우선지원 및 참여제한)	115
〈표 4-38〉 응답결과: 4-2. 보조사업 지원 우선순위 설정(소외장르 우선지원)	116
〈표 4-39〉 응답결과: 4-3. 보조사업자 성과 관리(문화다양성 이해관련 교육 및 성과수집)	117
〈표 4-40〉 응답결과: 5. 소장품 및 소장자료 관리	117
〈표 4-41〉 응답결과: 5-1. 소장품·소장자료 심사위원 운영 공정성 강화 노력 (위원구성의 균형)	118
〈표 4-42〉 응답결과: 5-1. 소장품·소장자료 심사위원 운영 공정성 강화 노력 (제척·기피·회피 사항)	119
〈표 4-43〉 응답결과: 5-1. 소장품·소장자료 심사위원 운영 공정성 강화 노력 (심사위원 참여제한)	119

〈표 4-44〉 응답결과 4-5. 소장품·소장자료 선정 우선순위 설정(다양한 예술가 및 소외장르 우선검토)	120
〈표 4-45〉 응답결과: 6. 시설대관	121
〈표 4-46〉 응답결과: 6-1. 시설대관 심사위원 운영 공정성 강화 노력 (심사위원 구성의 균형)	121
〈표 4-47〉 응답결과: 6-1. 시설대관 심사위원 운영 공정성 강화 노력 (제척·기피·회피 사항)	122
〈표 4-48〉 응답결과: 6-1. 시설대관 심사위원 운영 공정성 강화 노력 (심사위원 참여제한)	122
〈표 4-49〉 응답결과: 6-2. 대관 기회 우선순위 설정(소수자 우선지원 및 참여제한)	123
〈표 4-50〉 응답결과: 6-2. 대관 기회 우선순위 설정(소수장르 우선지원)	124
〈표 4-51〉 응답결과: 7. 접근성 제고	124
〈표 4-52〉 응답결과: 7-1. 관객개발(맞춤형 서비스) 노력(홈페이지, SNS, 홍보물 정보제공)	126
〈표 4-53〉 응답결과: 7-1. 관객개발(맞춤형 서비스) 노력(이용편의 증진 서비스)	127
〈표 4-54〉 응답결과: 7-2. BF 인증 여부(업무시설)	128
〈표 4-55〉 응답결과: 7-2. 장애인·노인·임산부 등의 편의증진을 위한 시설개선 이행여부(업무시설)	129
〈표 4-56〉 응답결과: 7-2. BF 인증 여부(문화시설)	130
〈표 4-57〉 응답결과: 7-2. 장애인·노인·임산부 등의 편의증진을 위한 시설개선 이행여부(문화시설)	131
〈표 5-1〉 PDCA 단계별 관리방안	148
〈표 5-2〉 문화다양성 경영 체크리스트 표준(안)	152
〈표 5-3〉 2021년 문화체육관광부 소관 기타 공공기관 경영실적 평가지표 (경영관리 범주)	185
〈표 5-4〉 2021년 지방출연기관 경영실적평가 제안모델(행정안전부)	186

그림 목 차

[그림 2-1] ‘문화다양성’ 트렌드 분석	25
[그림 2-2] ‘문화다양성’ 연관어 분석	25
[그림 3-1] ISO 26000 사회적 책임 7대 핵심 주제	36
[그림 3-2] 영국예술위 ‘다양성을 위한 창의적 사례’ 결과발표 예시(리더십)	56
[그림 4-1] 분야별 ‘성희롱·성폭력을 직접 경험한 적이 있다’ 응답률	79
[그림 4-2] 일반영화와 독립·예술영화 이용점유율(2020.1~2020.10)	84
[그림 4-3] 시도별 전체 문화기반시설 중 배리어프리(Barrier Free) 인증 비율	90



제1장 연구개요

제1절 | 연구 배경 및 목적

제2절 | 연구 범위 및 방법

제1절 | 연구배경 및 목적

1. 연구배경

■ 국제사회, 문화다양성 정책 및 한국의 문화다양성 선도국 역할강조

- 유네스코는 문화다양성을 인류공동의 유산으로 보고 소수자의 자유와 인권 존중, 창의성의 원천인 문화유산 보존, 문화상품과 문화서비스의 특수성 인지, 문화산업의 다양성 보장 등을 중시
- 한국은 2010년 유네스코 문화다양성 협약의 비준국이 되었고, 2014년 관련 법을 제정, 2017년 문화다양성 협약 정부 간 위원회에서 위원국, 2020년 부의장국, 2021년 의장국으로 선출되어 국제사회에서 선도적 역할 부여

■ 정책실행 현장 문화다양성 경영 미흡

- 정책 전달체계인 공공기관의 문화다양성 개념에 대한 이해 및 인식 부족과 문화다양성 측면의 기관 운영경험 부족 등으로 기관운영에 있어서 문화다양성 개념을 중요하게 고려하지 않거나, 개념을 축소하여 해석하는 경향
 - 문화다양성 보호·확산 실행을 위한 구체적 지침이 없어 문화분야 공공기관은 문화다양성 경영 도입 및 체계적, 전략적 수행에 어려움을 겪고 있음
 - 일부 문화다양성을 고려한 문화서비스를 제공하는 경우에도 문화다양성 개념을 다문화 정책 혹은 사회적 소수를 지원하는 정책으로 제한하여 이해하는 경향

■ 문화다양성 보호·확산을 위한 공공기관 운영 매뉴얼 개발 필요

- 국제사회에서 문화다양성 정책채택 및 현장 확산이 강조되고 있는 가운데, 한국은 문화다양성 협약 위원국으로서 국제사회에서 선도적 역할이 부여되었으므로, 공공기관에서의 문화다양성 보호·확산 기관운영 필요
- 이에 문화다양성 보호·확산 철학을 공공기관 운영에 체계적으로 반영할 수 있는 문화다양성 보호·확산을 위한 공공기관 운영 매뉴얼을 개발함

2. 연구목적

■ 문화 분야 공공기관의 문화다양성 기관운영 매뉴얼 개발

- 문화 분야 공공기관의 경영활동 수준과 주력하는 사업의 범위 및 특성을 파악하여 문화다양성 운영 가이드라인 적용 방안 모색하고, 이러한 분석을 토대로 문화다양성 경영 이행을 위한 매뉴얼 개발
 - 문화다양성 정책의 의의에 기반하여 문화다양성 보호·증진을 위한 공공기관 운영의 주요영역을 도출하고, 문화분야 공공기관 운영의 문화다양성 보호·확산 관련 쟁점 분석을 통해 문화분야 공공기관에 요구되는 역할과 지침을 구체화함
- 문화 분야 공공기관이란 문화체육관광부 소속기관, 산하기관, 유관기관과 지방자치단체 산하 지역문화재단을 포함한 문화정책·행정의 핵심 전달체계 기관을 의미

■ PDCA 단계별 문화다양성 기관운영 관리방안을 제시

- 매뉴얼 구성은 문화다양성 보호·확산을 위한 기관운영 시스템 구축을 위해 PDCA(Plan-Do-Check-Act) 사이클에 따른 관리방안을 제시
- 문화다양성 보호·확산 매뉴얼을 통해 기대하는 바를 제시하고, 문화다양성 보호·확산 기본원칙을 기관운영에 적용하는데 참고가 되는 예시와 모니터링할 수 있는 체크리스트 표준안을 제시함

■ 문화다양성 기관운영의 정착 및 확산을 위한 환류방안 모색

- 기관 스스로 문화다양성 정책을 고려한 기관운영에 대한 중요성을 인식하고 경영활동 및 사업실행에 문화다양성 보호·증진을 위한 노력을 할 수 있도록 매뉴얼을 활용하여 경영목표를 수립하고, 이행, 모니터링, 환류 방안을 검토
- 문화분야 공공기관의 문화다양성을 고려한 기관운영 및 사업수행을 적극 유도하기 위한 방안(정보공개, 평가연동 등)과 기관별 특성과 주요사업 영역을 고려한 매뉴얼 단계별 적용방안 등을 검토

제2절 | 연구범위 및 방법

1. 연구범위

■ 시간적 범위

- 기준년도 2019~2020년

■ 공간적 범위

- 문화체육관광부 소속기관 19개, 산하 공공기관 32개, 유관기관 12개
- 지방자치단체 소속 문화재단 91개

■ 내용적 범위

- 문화다양성 보호·확산 매뉴얼 필요성 검토
 - 문화다양성 보호·확산 정책 현황 및 한계
 - 문화다양성 보호·확산 매뉴얼 개발의 필요성
- 문화 분야 공공기관 문화다양성 기관운영 환경 및 현황 조사
 - 문화다양성 보호·확산 관련 문화분야 공공기관 운영 쟁점분석
 - 문화 분야 공공기관의 문화다양성 기관운영 현황조사
- 국내외 문화다양성 보호·확산 관련 지침/매뉴얼 사례 검토
 - 사회적 책임, 인권, 포용 등에 대한 공공기관 운영 가이드 사례 분석
 - 문화다양성 보호·확산 관련 가이드 구성, 작성 및 관리체계 사례 분석
- 문화다양성 보호·확산 매뉴얼 개발 및 환류방안 제시
 - 문화다양성 보호·확산을 위한 공공기관 운영 및 관리 기본방향 제시
 - 문화다양성 보호·확산을 위한 공공기관 운영 매뉴얼 작성(체크리스트 등)
 - 매뉴얼 활용도 제고 및 환류를 위한 제도적 보완 방안 제시

2. 연구방법

■ 연구 수행 방법

➤ 문헌연구

- 문화다양성과 관련된 국내외 학술논문 및 단행본, 유관기관 지침서, 발표자료, 언론보도, 통계보고서 등을 수집하여 분석
- 유네스코 문화다양성 협약서, 유네스코 협약 정부간위원회 발표지침, 한국의 문화다양성 국가보고서, 실태조사 등의 정책 자료를 수집하여 한국의 문화다양성 정책 현황 분석

➤ 전문가 FGI/관계자 심층면접

- 문화다양성 보호·확산 관련 연구자, 정책 지침 및 제도관련 전문가 등을 대상으로 FGI(Focused group interview)를 실시하고, 문화분야 공공기관 내부 운영파악을 위해 관계자 심층면접(In-Depth Interview)을 실시

➤ 문화 분야 공공기관 대상 현황조사

- 문화다양성 보호·확산을 위한 기관운영 현황파악을 위해 문화 분야 공공기관의 경영부서 담당자를 대상으로 설문조사를 실시함
- 조사대상 : 문화체육관광부 소속기관 18개, 산하 공공기관 34개, 유관기관 12개 및 지역문화재단 92개, 총 155개 공공기관
- 조사내용 : 문화분야 공공기관의 문화다양성 보호·확산 관련 기관운영 현황 조사를 통해 문화다양성 관련 기관운영 수준과 이슈를 파악

➤ 국내외 사례조사

- 국내외에서 기관운영에 정부정책을 공유하고 경영활동을 유도하는 지침과 문화다양성 보호·확산 관련 지침 제작 및 활용 사례를 검토함
- 국내외 문화다양성 보호·확산과 관련된 다양한 분야(인권, 성별, 사회적책임 등)의 지침 작성 및 환류 사례를 검토

〈표 1-1〉 연구수행 체계

구분	주요내용
매뉴얼 필요성 검토	- 문화다양성 보호·확산 정책의 개념 검토 - 공공기관 문화다양성 운영 매뉴얼의 필요성 분석 - 문화다양성 보호·확산을 위한 기관운영 주요영역 도출
국외 사례 분석	- 문화다양성 보호·확산을 위한 기관운영 가이드라인 사례 분석 - 문화다양성 보호·확산을 위한 기관운영 성과지표 사례분석 - 문화다양성 보호·확산을 위한 보조사업 관리 사례 분석 - 국제표준화기구(ISO), 유엔글로벌컴팩트(UNGC), 영국예술위원회, 미국오케스트라 연맹, 미국박물관협회, 메트로폴리탄미술관, 클리블랜드 미술관, 신시내티 심포니 오케스트라, BBC 등
쟁점분석 및 공공기관 현황조사	- 문화분야 공공기관 운영의 문화다양성 쟁점 분석 - 문화다양성 보호·확산을 위한 공공기관 운영 현황조사 - 대상 : 문화체육관광부 소속기관 18개, 산하 공공기관 34개, 유관기관 12개 및 지역문화재단 92개, 총 155개 공공기관 - 조사내용 : 문화분야 공공기관의 문화다양성 보호·확산 관련 기관운영 현황 조사를 통해 문화다양성 관련 기관운영 수준과 이슈를 파악
매뉴얼 개발	- 문화다양성 보호·확산을 위한 공공기관 운영 및 관리 기본방향 제시 - 매뉴얼의 구성 및 PDCA 단계별 관리방안 제시 - 문화다양성 업무 식별 및 점검방안 제시 - 체크리스트 표준안 제시
매뉴얼 활용방안 제시	매뉴얼 활용도 제고 및 환류를 위한 제도적 보완 방안 제시



제2장 공공기관 문화다양성 운영 매뉴얼의 필요성

- 제1절 | 문화다양성 보호·확산 정책의 개념
- 제2절 | 공공기관 문화다양성 운영 매뉴얼의 필요성
- 제3절 | 문화다양성 보호·확산을 위한 기관운영 주요영역

제절 | 문화다양성 보호·확산 정책의 개념

1. 한국의 문화다양성 보호·확산 정책 특징

■ 문화다양성 보호·확산 정책, 2014년 관련 법률 제정으로 구체화

- 문화다양성 정책은 2014년 「문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률(이하 문화다양성 법률)」 제정(2014.05.28.)으로 구체화되었고, 문화다양성 법률에는 문화다양성 보호와 증진에 관한 정책 수립 및 시행에 관한 기본사항을 규정
 - 법안은 총 15개 조문으로 구성되어 있으며, ①문화다양성 등에 대한 정의, ②기본 계획 수립, ③문화다양성위원회 설치, ④실태조사, ⑤국가보고서의 작성, ⑥문화다양성의 날 제정 등을 주요 내용으로 함
- 문화다양성 법률에서 정의하는 문화다양성은 문화적 표현의 다양성, 문화유산의 표현, 진흥, 전달되는 방법의 다양성, 예술적 창작, 생산, 보급, 유통, 향유방식의 다양성을 포함함
 - 문화다양성이란 “집단과 사회의 문화가 집단과 사회 간 그리고 집단과 사회 내에 전하여지는 다양한 방식으로 표현되는 것을 말하며, 그 수단과 기법에 관계없이 인류의 문화유산이 표현, 진흥, 전달되는 데에 사용되는 방법의 다양성과 예술적 창작, 생산, 보급, 유통, 향유방식 등에서의 다양성”을 의미

〈표 2-1〉 국내 문화다양성 법률과 유네스코 협약에서 문화다양성 정의

문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률 (한국, 2014.05.28 제정)	문화적 표현의 다양성 보호와 증진에 관한 협약 (유네스코위원회, 2005.10.20 채택)
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “문화다양성”이란 집단과 사회의 문화가 집단과 사회 간 그리고 집단과 사회 내에 전하여지는 다양한 방식으로 표현되는 것을 말하며, 그 수단과 기법에 관계없이 인류의 문화유산이 표현, 진흥, 전달되는 데에 사용되는 방법의 다양성과 예술적 창작, 생산, 보급, 유통, 향유 방식 등에서의 다양성을 포함한다.	제4조(정의) 1. 문화다양성 “문화다양성”은 집단과 사회의 문화가 표현되는 다양한 방식을 말한다. 이러한 표현들은 집단 및 사회의 내부 또는 집단 및 사회 상호간에 전해진다. 문화다양성은 여러 가지 문화적 표현을 통해 인류의 문화유산을 표현하고, 풍요롭게 하며, 전달하는 데 사용되는 다양한 방식뿐 아니라, 그 방법과 기술이 무엇이든지 간에 문화적 표현의 다양한 형태의 예술적 창조, 생산, 보급, 배포 및 향유를 통해서도 명확하게 나타난다.

■ 인권 존중 측면(문화정체성)과 문화적 예외(창조성) 측면에서 정책 개념화

- 문화다양성 정책은 크게 두 가지로 구분되며, 인권 존중 측면에서 ‘문화적 정체성에 기인한 문화적 표현’과 문화적 예외를 기초로 하는 ‘창조성에 기인한 문화적 표현’으로 귀결됨(문화체육관광부, 2018)
- 전자는 언어와 같은 상징적 의미가 인권과 다양한 차이를 존중해서 타인과 평화롭게 공존하며 사회의 지속가능한 발전을 도모하는 조건을 형성하는 것을 우선적 목적으로 하는 정책임
- 후자는 문화예술/문화산업 생태계와 직결되는 표현으로 독과점이나 불공정한 생태계가 초래하는 위험으로부터 문화 종다양성을 보호하고, 창조적 주체들의 사회적 지위와 권리를 보장하는 것을 우선적 목적으로 하는 정책임

〈표 2-2〉 문화다양성 정책개념 구분

구분	내용	대상
문화정체성에 기인하는 표현	언어와 같은 상징적 의미가 인권과 다양한 차이를 존중해서 타인과 평화롭게 공존하며 사회의 지속가능한 발전을 도모하는 조건을 형성하는 것을 우선적 목적으로 하는 범주	나이, 성별/젠더, 장애, 민족/인종, 성적 지향, 종교 등에서 기인하는 상징적 의미, 예술적 차원, 문화적 가치 등
창조성에 기인하는 표현	문화예술/문화산업 생태계와 직결되는 표현으로 생태계의 산업구조나 시장원리 속에서 다양한 문화적 표현의 종다양성을 유지·발전할 수 있는 상태를 원칙으로 하며, 독과점이나 불공정한 생태계가 초래하는 위험으로부터 그러한 종다양성을 보호하고, 창조적 주체들의 사회적 지위와 권리를 보장하는 것을 우선적 목적으로 하는 범주	문화예술을 포함하는 문화·창조산업의 영역에서의 창조, 생산, 유통, 전파, 접근/향유

자료 : 문화체육관광부(2018), 「문화비전 2030: 사람이 있는 문화」 참고 및 재구성

■ 다문화가정 및 이주민 대상 정책에서 문화적 다양한 표현확대 정책으로 확장

- 한국의 문화다양성 정책은 초기 다문화가족, 결혼이주여성, 이주민 등 한국사회 내의 주류 사회구성원 그룹으로부터 배제된 소수자 집단인 국적·민족·인종적 차이를 지닌 이주 집단을 대상으로 하였음
- 2005년부터 문화체육관광부 내 외국인근로자 및 이주민 대상 전담부서 설치, 이주민의 문화 존중과 국민 인식개선 사업, 이주민 대상 문화체험 등 다문화주의 정책이 오늘날 문화다양성 정책으로 발전되었음(정보람, 2019)

- 2005년 부처 내 ‘외국인근로자 문화적 지원 과제 탑승팀’에서 외국인 노동자에 대한 인식개선, 홍보 등을 추진, 2006년 ‘다문화사회 대비 문화적 지원 TF팀’에서 다문화 정책방안과 문화적 지원방안을 연구, 2007년 ‘다문화정책팀’에서 ‘다문화정책 추진 방향’을 발표하였음
- 다문화주의 정책 당시 문화체육관광부는 이주민의 다양한 문화 존중과 내국인·이주민간의 상호 문화적 소통을 위한 정책을 추진하고자 하였으며, 이주민을 대상으로 문화체험, 한국어 교육 등 대상에 중점을 둔 사업이 주를 이루고 있었음
- 2005년 유네스코의 문화다양성 협약 체결, 한미 FTA 협상에서 스크린쿼터제 축소 논의로부터 시작된 문화예술계의 문화적 예외 주장 등으로 문화다양성에 대한 관심이 높아졌으나 정책영역으로 구체화되지 않음
- 2010년 문화다양성 협약 비준 이후 ‘문화다양성 정책’ 용어가 처음 등장하였으나, 국내 이주민 대상의 다문화정책과 동일하게 언급되어 문화다양성 협약이 의미하는 문화다양성 정책보다 협소하게 접근됨(노시훈, 2020)
- 2014년 문화다양성 법률 제정 이후 문화다양성 정책의 의의를 이전의 다문화주의 담론 한계에서 벗어나 우리 사회에 내포해 있는 다양한 문화갈등을 해소하는 사회통합을 추구하고 있음
 - 소득계층 간, 세대 간, 지역 간의 문화 차이, 노인·장애인·청소년·여성 등 사회의 다양한 소수자 문화와 주류문화, 농어촌과 도시 문화 등, 우리 사회에 내포해 있는 다양한 문화갈등을 해소해 사회통합을 추구하고 있음

■ 소수대상 지원이 아닌 사회통합 정책 강조, ‘혐오표현 금지’

- 「문화비전2030」은 차별과 혐오표현을 문화다양성 침해의 핵심으로 보고, ‘혐오표현 금지 법제화’를 제안하면서 문화다양성 침해를 금지하고 국민의 인식개선 등을 제시함
- 혐오표현이란 개인 및 집단의 문화적 정체성을 이유로 차별을 정당화, 조장, 강화하는 효과를 갖는 표현으로, 공공연한 혐오표현의 사용은 사회 내 차별을 정당화시키고 중오범죄로 이어질 수 있음
 - 혐오표현이란 “성별, 장애, 종교, 나이, 출신지역, 인종, 성적지향 등을 이유로 어떤 개인·집단에게, ①모욕, 비하, 멸시, 위협, 또는 ②차별·폭력의 선전과 선동을 함으로써 차별을 정당화·조장·강화하는 효과를 갖는 표현”을 의미(국가인권위원회, 2019)

- 장애, 성별, 특정 지역, 국적과 관련한 사회적 약자와 소수자에 대한 혐오와 차별적 언어가 사용되고 있으며, 공익적 활동을 최우선의 목표로 두어야 하는 공공기관의 혐오표현에 대한 개선 필요
 - 국가인권위원회(2019)의 「2019년 국가인권실태조사」에 따르면 전체 국민의 70%가 한국사회 내의 차별 정도가 심하다고 응답함
 - 국가인권위원회(2019)의 「2019년 혐오표현 국민인식조사」에 따르면 1년간 온오프라인에서 혐오표현을 접한 사람은 10명 중 6명(64.2%) 정도이며, 대상별로는 특정 지역 출신 74.6%, 여성 68.7%, 노인 76.8%, 성소수자 67.7%, 이주민 66.0%, 장애인 58.2% 순으로 나타남

■ 소수, 소외, 소멸 대상의 낙인과 역차별 논란 주의

- 문화다양성 정책은 특정 대상이나 문화 창작에 관련된 이해관계자들만의 권리 보장이 아닌 사회통합을 지향하는 정책으로서 국민 수용성 제고와 국가 구성원 전체의 문화창작권과 향유권 보장에 집중해야 함
- 다만 문화다양성 정책은 사회통합을 지향하지만, 문화다양성 정책 대상을 구체화하는 과정에서 소수, 소외, 소멸 대상으로 낙인하거나, 정책지원의 역차별 논란을 불러일으켜 문화다양성의 본질적 가치를 저해시킬 수 있음
 - 사회적 낙인은 사회나 집단 등에 의해 형성되는 인식과 부정적 판단으로(Vogel, Wade, and Haake, 2006), 소수 집단을 구분하는 행위 자체나 소수에 속했다는 이유만으로 차별의 대상이 되기 쉬움(Lenhardt, 2004)
- 소수집단, 소외 및 소멸장르를 보호하고 문화적 차이를 존중한다는 이유로 정책대상을 구체화하는 접근은 문화적 분리, 사회적 낙인이 될 수 있으며, 대상에 포함된 집단의 수용거부, 대상에서 배제된 집단이나 장르는 역차별 등과 같은 갈등을 증폭시킬 수 있음
 - 지자체의 문화다양성 조례 제정 과정에서 동성애, 이슬람 문화 등에 대한 반대 여론이 지역사회 내 갈등을 불러일으키자, 갈등의 대상이 되는 부분을 조례에서 제외하거나(포괄적인 젠더를 인정하는 ‘성’에서 남녀의 차이를 인정하는 ‘성별’로 수정) 조례 제정 자체를 철회(부천, 청주, 대전, 김포, 경상북도)
- 소수자나 소외장르, 소멸산업은 시대적 맥락과 사회적 관점, 위치하는 입장에 따라 변화되기 때문에 성, 나이, 장애, 인종, 국적, 종교 등의 인종적, 신체적, 문화적 측면에서 소수에 해당되는 집단은 상황과 여건에 따라 다름

- 청년과 원로 계층이 정책영역에서 경제적, 사회적으로 지원이 필요한 소수 혹은 소외집단으로 대상화되면서 30대 신진작가와 원로작가에 대한 정책지원이 증가하다보니 정책 사각지대에 있는 현재의 소수/소외집단은 40대라는 현장의 의견
- 인디문화, 실험예술, 독립영화 등 비상업적인 영역을 비주류 문화이자 소수문화라 여기는 편지만, 언더영역, B급 장르들이 인기를 얻으면서 주류와 비주류의 경계가 모호해지거나 역전하는 현상이 빈번하게 발생

■ 문화 간 상호교류, 교육, 공감대 형성 등 정책사업 추진

- 2014년 문화다양성 정책의 법적근거를 확보하면서 문화체육관광부는 문화 간 상호교류 및 소통활성화 사업(무지개다리사업, 아카이빙), 문화다양성 교육, 문화다양성 공감대 형성 및 확산 등을 본격 추진하고 있음
 - 문화 간 상호교류 및 소통활성화 사업은 무지개다리사업과 아카이빙 사업을 포함하며, 지역 내 다양한 문화 및 문화주체들 간 교류의 기회를 제공하고, 이주민 단체, 문화단체 등과 지역사회 간 네트워크를 구축하는 것을 주요 목적으로 함
 - 문화다양성 교육은 우리나라의 특수성과 전통을 고려한 커리큘럼 개발, 전문인력 연수, 학교 내 문화다양성 연구학교를 지정·운영하는 사업을 포함
 - 문화다양성 공감대 형성 및 확산은 문화다양성 주간행사, 유네스코 문화다양성 협약 정부 간 위원국(2017~2021)으로서 역할 이행, 문화다양성위원회 구성 및 운영 등을 포함
- 2020년 기준 문화다양성 정책 예산은 총 30억 원 수준이며, 이 중 다양한 문화 주체와 네트워크를 구축하는 ‘무지개다리사업’ 예산이 전체의 73% 수준을 차지하는 문화다양성 정책의 대표적 사업임

〈표 2-3〉 문화다양성 정책 예산 중 무지개다리사업 예산 비율

(단위: 백만원)

예산 구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
문화다양성 정책 총 예산	2,930	2,890	2,694	3,173	2,513	3,013
무지개다리 사업	2,390	2,390	2,275	2,584	2,200	2,200
기타 사업	540	500	419	589	313	813
무지개다리 사업 예산 편성 비율	81.5%	82.6%	84.4%	81.4%	87.5%	73.0%

주 : 기타사업은 문화다양성 증진 정책 개발, 문화다양성 주간 행사 및 인식제고, 문화다양성 교육(커리큘럼개발 및 교육인력 연수), 문화다양성 온라인 아카이브 운영(온라인·미디어 소통 채널 구축) 사업 예산의 합계

자료 : 문화체육관광부 홈페이지(<https://www.mcst.go.kr/kor>) 예산편성자료

■ 유네스코 문화다양성 위원국으로서 국제사회에서 다양성 정책 선도 역할 부여

- 유네스코 문화다양성 협약 정부간위원회에서 한국의 역할이 2017년 위원국, 2020년 부의장국, 2021년 의장국으로 점점 중요해짐
- 한국은 2017년 6월 12~15일 프랑스 파리 유네스코(유엔 교육과학문화기구) 본부에서 열린 제6차 유네스코 문화다양성 협약 당사국 총회에서 위원국에 선출되었으며, 2021년 6월까지 4년간 중국, 몽골과 함께 아시아태평양 그룹 위원국으로 활동함
 - 유네스코 문화다양성 협약 정부간위원회는 협약 당사국 145개국 중 24개국으로 구성되며, 대륙별 6개 그룹 중 아시아태평양지역에서는 한국을 포함해 중국과 몽골이 활동하고 있음
 - 유네스코 문화 다양성 협약 제6차 당사국 총회에서 한국은 4년 임기(2017~2021년)의 위원국, 제13차 정부간위원회에서는 부의장국으로 선출
 - 제14차 정부간위원회에서 한국은 국가차원에서의 문화다양성 증진 노력과 한국영화 ‘기생충’의 아카데미 4관왕 수상이 영미권 주류문화를 벗어나 문화적 다양성을 증진한 사례로 긍정적인 평가를 받아 의장국으로 선출됨
- 이로써 아시아지역을 대표하여 국가경제규모와 국제영향력에 부합하는 주도권을 발휘할 수 있는 문화정책 개발(국가 상황과 여건에 맞는 이슈 발굴, 전략개발)을 통해 국제사회 내에서 한국의 입지 강화 요구

2. UNESCO 문화다양성 협약의 의의

■ 한국 문화다양성 법률, 유네스코 문화다양성 협약을 기반으로 제정

- 한국의 문화다양성 법률은 2005년 채택된 유네스코의 「문화적 표현의 다양성 보호와 증진에 관한 협약(이하 문화다양성 협약)」에 대해 2010년 한국이 비준국이 되면서 본격 추진됨
 - 유네스코는 2005년 10월 20일 제33회 총회에서 「문화적 표현의 다양성 보호와 증진에 관한 협약」을 채택하였고, 협약은 총 154개국 중 148개국의 찬성, 2개국의 반대(미국, 이스라엘), 기권 2개국(호주, 키리바티)으로 체결됨
 - 2010년 7월 한국은 유네스코 문화다양성 협약의 110번째 비준국이 되면서 협약 당사국으로서 권리와 의무가 부여되었고, 정책적으로 적극 추진하기 위해 2014년 「문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률」을 제정함

〈표 2-4〉 문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률 제정 이유

유네스코의 문화적 표현의 다양성 보호와 증진에 관한 협약이 발효함에 따라, 문화다양성 보호와 증진에 관한 정책 수립 및 시행에 관한 기본사항을 규정함으로써 문화다양성에 대한 이해를 증진시키고 다양한 문화에 대한 수용성을 높여, 사회통합과 새로운 문화 창조가 이루어질 수 있도록 하려는 것임

자료: 정보람(2019), 「문화다양성 보호 및 증진사업 개선방안」, 15쪽

■ 각국의 고유한 문화를 증진 및 보호, 국제적 규정으로 발전시키기 위한 협약

- 유네스코는 협약이전 2001년 「세계문화다양성 선언」을 통해 문화를 일반 경제상품이나 소비품으로 간주해서는 안 되고, 문화다양성의 보호는 윤리적 의무이자 인간 존엄성으로부터 분리할 수 없는 것으로 강조
- 문화다양성 협약은 전 지구적 차원에서 각 국가, 민족, 지역, 공동체 고유의 문화를 증진하고 보호하기 위한 공공 정책의 필요성을 인식하고, 이를 위한 국가 간 협력을 중시함(조한승, 2008)
- 문화다양성을 국제법적 규정으로 발전시키기 위해 협약을 체결하며, 각국은 문화정체성 확보를 위해 다양한 규제나 제도를 채택하고 문화적으로 취약한 개발도상국들을 지원하기 위한 국제 협력을 증진하도록 요구받음

■ 인권, 주권, 존엄성, 국제협력, 문화발전, 지속가능성, 접근성, 개방성/균형을 강조

- 문화다양성협약 채택에 중요한 역할은 ①유네스코 설립 이래 주창하여 온 포괄적 문화 권리의 보호·증진 ②무역상품으로써의 문화를 보호해야 한다는 주권적 권리의 문화보호로 정리됨(박선희, 2015)
- 협약은 35개 조문과 6개 부속서로 구성되어 있고 제2조에서 8개의 원칙(Guiding principles)을 제시하고 있으며, 이는 인권, 주권, 존엄성, 국제협력, 문화개발, 지속가능성, 접근성, 개방성/균형 등임
 - ①인권 및 기본적 자유의 존중의 원칙 ②주권의 원칙 ③모든 문화의 동등한 존엄 및 존중의 원칙 ④국제적인 연대 및 협력의 원칙 ⑤개발의 경제적 측면과 문화적 측면의 상호보완 원칙 ⑥지속가능성의 원칙 ⑦자유로운 접근의 원칙 ⑧개방성 및 균형성의 원칙 등임

〈표 2-5〉 유네스코 문화다양성 협약의 문화다양성 원칙

원칙	내용
1) 인권과 기본적 자유존중의 원칙	국제법에 의해 보장된 인권을 침해하거나 그 범위를 제한할 목적으로 본 협약의 조항을 인용해서는 안 된다. 문화적 다양성은 표현정보 교환 의사소통의 자유를 비롯하여 문화적 표현방식을 자유로이 선택하는 개인의 능력 등과 같은 기본적인 자유가 보장될 때에만 보호받고 증진될 수 있다.
2) 주권의 원칙	유엔헌장과 국제법 원칙에 의거하여 국가는 자국의 영토 내에서 문화적 표현의 다양성을 보호하고 증진하기 위한 정책과 방안을 채택할 주권을 지닌다.
3) 모든 문화의 동등한 존엄과 존중의 원칙	문화적 표현의 다양성을 보호하고 증진하는 일은 소수 민족이나 토착민의 문화를 포함하여 모든 문화가 동등한 존엄성을 지니며 동일하게 존중되어야 한다는 사실을 전제로 한다.
4) 국제적인 연대 및 협력의 원칙	국제적 협력과 연대는 각국 특히 개발도상국이 초기단계에 있거나 이미 확립된 자국의 문화산업을 포함하여 문화적 표현수단을 형성하고 강화할 수 있도록 하는 국내외적 노력을 목적으로 해야 한다.
5) 개발의 경제적 측면과 문화적 측면의 상호보완 원칙	문화는 발전의 원동력이기 때문에 발전의 문화적 측면은 그 경제적 측면만큼이나 중요하여 개인이나 민족은 이에 참여하고 향유할 기본적인 권리를 지닌다.
6) 지속가능성의 원칙	문화다양성은 개인과 사회에 풍부한 자산이 된다. 현재와 미래세대가 혜택을 누릴 수 있도록 지속가능한 발전을 이루기 위해 반드시 필요한 조건은 문화다양성을 보호하고 증진하는 일이다.
7) 자유로운 접근의 원칙	문화다양성을 높이고 상호이해를 촉진하기 위해서는 누구나 전 세계 각국의 풍부하고 다양한 문화적 표현에 접근할 수 있어야 하고 각 문화가 자문화를 표현하고 널리 알리기 위한 표현수단을 획득할 수 있어야 한다.
8) 개방성 및 균형성의 원칙	국가가 문화적 표현의 다양성을 지원하는 방안을 채택할 때는 다른 국가의 문화에 대한 개방성을 적절한 방식으로 증진해야 하며 이러한 방안이 본 협약이 추구하는 목적과 부합함을 확인해야 한다.

자료 : 문화체육관광부(2016), 『2017 문화다양성 정책 연차보고서』 재구성

■ 종 다양성 개념, 다양한 문화의 정체성 보존으로 인류의 발전 가능 논리

- 유네스코는 세계발전위원회(World Commission on Culture and Development: WCCD)를 통해 1995년 「우리의 창조적 다양성(Our Creative Diversity)」 보고서를 발표하였고, 이 논의를 바탕으로 2001년 「세계문화다양성 선언」이 발표되었음
- WCCD의 보고서에서는 생태계 유지를 위한 ‘생물다양성’(bio-diversity)‘과 마찬가지로 문화도 위협으로부터 보호하고 문화의 정체성을 지속적으로 보강 받아야 인류의 발전이 가능하다고 주장하였음
- 「세계문화다양성 선언」 제1조는 자연을 위해 생물다양성(bio-diversity)이 필요한 것과 마찬가지로 인류 공동의 유산인 문화의 교류, 혁신, 창조를 위해 문화다양성이 필요함을 주장
- 문화를 생물의 종 다양성의 보호와 마찬가지로 후대에 값진 유산으로 보존할 가치로 논의하고 세계화, 자유무역, 미디어 시장이 문화의 동질성과 문화콘텐츠의 다양성을 위협한다는 것임(정보람·황아람, 2020)

■ (문화적 권리) 국제사회에서 통용되는 인권 준용, 차별 배제

- 문화다양성 협약에서 인권은 중요 가치로 제시되고 있으며, 협약의 제2조 원칙 1에서 문화다양성 보호·증진을 위해 세계인권선언 및 국제사회에 통용되는 인권을 저해하지 않아야 함을 제시
- 또한 동 협약 5조 1에서 체약국은 유엔헌장, 국제법의 원칙 및 국제적으로 인정받은 인권문서에 따를 것을 조건으로 명시함으로써 문화다양성의 보호와 증진이 인권과 근본적인 자유를 침해할 수 없음을 재확인함
- 협약이전 세계문화다양성선언은 서두에서 1966년에 체결된 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」(ICESCR, 1966), 「시민, 정치적 권리의 국제규약」(ICCPR, 1966) 등 두 개의 국제인권 규약을 언급함
 - 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」제15조, 「시민, 정치적 권리의 국제규약」제27조에는 각각 문화생활에 참여할 권리, 과학적 진보 향유의 권리, 자신의 저작물에 대해 보호받을 권리와 인종적, 종교적, 언어적 소수민족이 존재하는 국가에서 소수민족의 문화향유와 표현, 자국 언어 사용의 권리 보호를 언급

- 2005년 채택된 유네스코 문화다양성 협약은 세계인권선언(1948) 및 국제 사회에서 통용되는 인권을 준용하도록 권고하고 있으며, 이는 인종, 국적, 민족 등에 따른 차별을 배제하고자 함에 있음
 - UN은 1945년 제2차 세계대전 당시 인종·민족적 정체성을 이유로 한 차별, 인권유린 및 침해와 같은 만행에 대해 반성하고 방지하기 위해 「세계인권선언」에서 모든 인류의 보편적이고 기본적인 권리에 대해 논의
 - 제2차 세계대전 종전 이후 성소수자, 타민족, 인종, 국적 등 전 세계적으로 만연했던 인권침해 사태에 대한 인류의 반성을 촉구하고 모든 인간의 기본적 권리를 존중해야 한다는 취지를 구체화하였음
- 「세계인권선언」에 명시된 인권이란 시민적·정치적 권리, 노동 권리, 교육받을 권리, 예술을 창조하고 향유할 권리 등을 포함하며, 동 선언 제27조에서 공동체의 문화생활에 참여하고 창작물을 보호받는 권리를 다루고 있음

〈표 2-6〉 「세계인권선언」 제27조

1. 모든 사람은 공동체의 문화생활에 자유롭게 참여하며 예술을 향유하고 과학의 발전과 그 혜택을 공유할 권리를 가진다.
2. 모든 사람은 자신이 창작한 과학적, 문학적 또는 예술적 산물로부터 발생하는 정신적, 물질적 이익을 보호받을 권리를 가진다.

- 문화적 권리에 대한 논의는 이후 「일반대중의 문화생활 참여 및 기여에 관한 권고」(1976), 「인종과 인종차별적 편견에 대한 선언」(1978), 「예술가의 지위에 관한 권고」(1980), 「소수자 권리에 관한 선언」(1992) 등으로 지속 확대됨
- 다양성의 문제를 서로 다른 문화 간의 상호관계에서 다른 문화와의 차이점을 인식하는 것도 중요하지만, 서로 다른 사회를 구성하고 있는 다양한 집단들의 문제를 포용해야 한다는 것(Lévi Strauss, 1952)을 토대로 함

■ (문화적 예외) 세계화와 자유무역에 따른 문화적 주권 침해 위협에 대한 대응

- 문화다양성 협약은 세계화로 인하여 위협받고 있는 문화상품과 서비스에 대한 특수한 성격을 부여하기 위한 것으로, 다양한 지역, 토착, 특성적 문화들을 국제법 차원으로 보호하고자 하는 규정임
 - 상업자본과 국제무역기구의 무역 협정에서 문화와 서비스에 대한 예외 규정을 들 수 있는 협약으로 각 나라가 문화다양성 증진과 자국의 문화에 대한 보호조치를 취할 수 있는 권한을 부여함

- 1980년대 이후 세계 자유무역 시장이 대두된 환경에서 선진국 주류문화의 침범, 특히 미국 중심의 문화 획일화를 우려한 유럽연합국가 등 자국 문화를 보호하기 위한 조치로 문화다양성 협약을 강력하게 지지하였음

 - 미국 주도로 진행되는 무역자유화 내지 세계화의 진전에 따라 문화적 주권의 침해 위협에 직면, 각국은 자국의 문화정체성 및 고유성에 대한 보호와 자국의 자주적 생존권을 자각하고 문화주권 위기에 대응하는 노력으로 문화다양성 쟁점이 부각됨
 - 문화다양성협약의 채택과정에서 미국정부의 강력한 비판과 저항에도 불구하고 148개 국가가 찬성하였음
- 문화다양성 협약의 직접적인 취지는 소수자 보호 문제보다는 미국의 독점적 문화산업의 위협으로부터 자국의 문화상품과 서비스를 보호하는 주권원칙, 즉 문화상품의 특수성, 문화예외성에 의의가 있음(박선희, 2009)

 - 1990년대 초반 우루과이 라운드(Uruguay Round) 협상에서 무역협정을 서비스 부분까지 확대하려는 미국에 대해 프랑스는 ‘문화적 예외성(exception culturelle)’ 개념을 내세워 문화를 다른 상품과 동일하게 취급할 수 없다고 주장(한국문화관광연구원, 2014)
 - 문화적 예외란 국가의 문화상품은 다른 국가의 문화정체성에 영향을 끼쳐 변화시키거나 잠식할 수 있기 때문에 문화상품과 서비스는 다른 무역품과는 본질적으로 다르며, 이는 별도로 취급되어야 한다는 것을 의미함(박동준, 2010)

제2절 | 공공기관 문화다양성 운영 매뉴얼의 필요성

1. 문화다양성 정책과 공공기관의 특징

■ 문화분야 공공서비스 제공 및 문화정책 실현에 핵심 전달체계

- 공공기관은 공익적 활동과 이익의 실현을 목표로 설립된 기관으로, 문화 분야 공공기관은 문화예술·문화산업(콘텐츠)·체육·관광 분야의 정책 실행과 공공서비스 제공을 담당하는 문화정책의 핵심 전달 주체임
 - 일반적으로 공공기관이란 공적 활동과 이익을 위해 설립·운영되는 기관으로 관공서, 공기업, 준정부기관 등을 아우르나, 협소하게는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 근거해 매년 기획재정부 장관이 지정한 정부의 투자·출자 또는 재정지원으로 설립·운영되는 기관을 의미하며 산하 공공기관으로 지칭함
 - 지방자치단체의 경우 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」에 근거한 출자·출연기관을 공공기관이라 할 수 있으며, 문화분야는 대표적으로 지방자치단체 소관의 문화재단이 있음
- 민법에 근거하여 설립되어 정부로부터 출연금, 보조금 등 재정지원을 받고 사무를 위탁받거나 독점적 사업권을 부여받는 방식으로 운영됨
 - 정부 산하 공공기관은 정부로부터 출연금, 보조금 따위를 받는 기관이나 단체, 또는 법령에 의하여 직접 정부로부터 업무를 위탁받거나 독점적 사업권을 부여받은 기관이나 단체를 의미함
- 문화다양성 정책의 대부분은 문화체육관광부 소관 공공기관을 통해 실행되므로, 효율적 정책 추진을 위해서는 정책 실행주체로서 해당 공공기관의 역할이 중요함

■ 기관별 설립목적 및 사업성격이 상이, 크게 진흥기반과 서비스제공으로 구분

- 기관별 설립목적과 주요사업의 성격이 상이하고, 문화예술, 콘텐츠, 관광, 체육 등 분야가 있으며, 운영목적별로는 1)문화진흥 및 기반확보를 위한 사업(연구, 교육 등) 기관, 2)국민을 대상으로 문화서비스(공연, 전시, 도서 등) 제공기관으로 구분할 수 있음

- 문화진흥·기반 확보 유형은 문화·예술 관련 조사연구·교육훈련·진흥 지원·예술인 복지 등 주로 문화·예술 육성 및 활성화를 위한 공익적 사업을 수행하는 기관을 의미
- 문화서비스 제공 유형은 공연장, 전시장, 자료원 등 문화시설을 운영·관리하여 국민에게 문화 서비스를 제공하는 기관과 예술단체를 운영·관리하여 국민에게 공연 예술 향수 기회를 제공하는 기관을 의미

〈표 2-7〉 문화기관의 운영목적별 유형 구분

구분	유형구분 기준
문화진흥·기반 확보	문화·예술 관련 조사연구·교육훈련·진흥 지원·예술인 복지 등 주로 문화·예술 육성 및 활성화를 위한 공익적 사업을 수행하는 기관
문화서비스 제공	공연장, 전시장, 자료원 등 문화시설을 운영·관리하여 국민에게 문화 서비스를 제공하는 기관과 예술단체를 운영·관리하여 국민에게 공연 예술 향수 기회를 제공하는 기관

자료: 한국정책학회(2019), 「문화체육관광부 산하 기타공공기관 및 단체 경영평가 제도 개선」, 15쪽. 참고 및 부분 발췌

■ 조직, 인사, 재정, 사업 측면에서 규모와 범위 차이가 큰 특징

- 문화 분야 공공기관은 한국관광공사나 그랜드코리아레저(주)와 같은 대규모 조직부터 한국예술인복지재단, 예술경영지원센터와 같은 소규모 기관에 이르기 까지 조직, 인사, 재정, 사업의 규모가 매우 다양
 - 전체 인력규모가 최대 1,880명인 그랜드코리아레저(주)와 최소 39명인 한국예술인 복지재단의 차이는 상당함
 - 이러한 차이는 유사한 기능을 가지고 있는 기관들에서도 나타나는데, 예를 들어 출판, 영화, 문화예술, 문화산업에 대한 진흥과 지원을 담당하고 있는 한국출판문화산업 진흥원(92명), 영화진흥위원회(126명), 한국문화예술위원회(272명), 한국콘텐츠 진흥원(510명)에서도 인력의 차이가 존재
- 또한 수행하는 내용에 있어서도 문화예술, 체육, 관광에 대한 진흥 또는 지원 기능을 하는 기관과 일반국민 등 소비자를 대상으로 하는 서비스 제공 기관 등 사업의 범위와 기관별 기능, 특성도 매우 다양하여 일률적인 관리체계를 적용하기 어려운 측면이 존재(한국행정학회, 2016)

2. 문화다양성 기관운영 매뉴얼 필요성

■ 문화다양성 정책 이행을 위한 정책영역 설정과 공공기관의 책임성 강조

- 현 정부는 국정과제 67-4 “지역 간 문화 균형발전 및 문화다양성 확보”를 설정하고, 「문화비전 2030」에서 문화정책 3대 방향 중 하나로 ‘공동체의 다양성 실현’을 설정하는 등 문화다양성 확보와 실현을 강조함
- 특히 「문화비전 2030」에서 문화다양성 정책 실행을 위한 구체적인 정책 영역 설정과, 문화체육관광부 소관 지원사업과 기금운용, 소속기관 운영에 있어서 문화다양성 보호·증진을 위한 노력과 책임성을 강조함
 - 소속기관의 운영 주체, 관련 종사자, 보조사업자 자격요건 등 공공기관의 경영활동과 사업운영 과정에서의 문화다양성 규정 및 상벌규정을 제도화할 것을 제안(문화체육관광부, 2018)
 - 문화 분야 공공기관에는 도서관, 공연장, 박물관·미술관, 문예회관, 영화관 등 각종 문화기반시설에 문화다양성 보호·확산 운영 규정 마련과 기관평가 시 문화다양성 평가항목 개발 및 적용을 제안(문화체육관광부, 2018)

〈표 2-8〉 「문화비전 2030」의 문화다양성정책과 공공기관 운영 관련 내용

구분	내용
(가칭) 문화다양성 쿼터제	운영에 관한 의사결정을 하는 이사회, 기관장, 운영위원회 인적 구성에 적용
직원 문화다양성 보호	문화기반시설 소속 직원의 다양한 정체성 보장
기관 운영 방식 개선	기관 운영방식에 소수자의 문화정체성과 관련된 다양한 문화적 표현의 전파와 접근의 공평성을 보장
문화다양성 관점의 프로그램 운영	문화프로그램에서 소수자의 문화정체성 관련 관점의 적용
프로그램 개발	소수자의 문화정체성에 대한 인식을 제고하기 위한 문화 프로그램의 개발·활동 지원

자료 : 문화체육관광부 (2018), 「문화비전 2030: 사람이 있는 문화」 180쪽, 참고 및 재구성

■ 한국 문화다양성 관련 정책 및 실행수단 관련 모니터링 권고

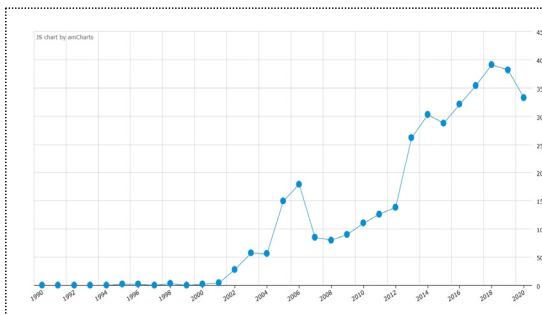
- 2017년 제62차 UN 사회 문화적 권리 위원회 국가보고서 심의에서 한국은 문화다양성 가치에 관한 국민인식 제고 및 관련 정책과 실행수단의 효과성 모니터링을 권고받음

- 문화다양성 정책의 주요 실행주체인 공공 문화기관에서 문화다양성의 철학과 가치에 대한 인식과 이해를 명확히 하고, 이에 기반한 경영전략 및 사업수행이 중요함

■ 문화다양성을 소통, 교류로 한정하는 경향, 문화산업 보호 초점 부족

- ▶ 유네스코 문화다양성 협약 취지에는 인권과 자유존중, 소수 문화에 대한 존엄과 존중뿐만 아니라 국가 정체성을 위한 문화적 표현 보호, 문화 접근성, 국제적 협력과 연대 등 포괄적 영역에서의 노력이 필요함
- ▶ 그러나 국내 정책에서 다문화가정 및 외국인 대상 복지와 처우 개선 영역이 문화다양성 정책의 시초에 해당되다 보니, 문화다양성 정책을 소수자 복지 사업으로 협소하게 이해하는 경향
- ▶ 현장에서는 문화다양성을 소통과 협력을 위한 특정 사업인 ‘무지개다리사업’으로 협소하게 이해하는 경향이 강하며, 특히 다양한 예술의 표현, 문화산업의 보호 등에 대한 초점은 부족
- 국내 주요 언론기사에서 언급된 ‘문화다양성’ 키워드와 가장 자주 쓰이는 단어는 ‘무지개다리 사업’으로, 지역문화기관을 중심으로 소통과 협력 프로그램을 추진하는 무지개다리 사업을 즉 문화다양성으로 이해되고 있음

[그림 2-1] ‘문화다양성’ 트렌드 분석



분석기간: 1990.1~2020.10

주 : 경향신문 외 54개 언론사 뉴스기사, 상위 1,000건 분석

자료 : 빅카인즈를 활용하여 연구자 분석

[그림 2-2] ‘문화다양성’ 연관어 분석



분석기간: 2015.1~2020.10

주 : 경향신문 외 54개 언론사 뉴스기사, 상위 1,000건 분석

자료 : 빅카인즈를 활용하여 연구자 분석

- 문화다양성협약은 기본적으로 문화상품 및 서비스의 경제적·문화적 이중성이 인정되어야 한다는 취지이므로, 소수자의 인권과 더불어 그동안 부족했던 다양한 예술적 표현, 문화산업 보호 등에 대한 초점을 반영할 필요

■ 기업, 학교 등 조직에서 다양성, 포용성 강화 사례 등장

- 기업에서는 조직성과 증대를 위해 다양성 관리의 중요성을 인식하였으며, 최근 인적자원관리의 전략이자 새로운 마케팅 방안으로 다양성을 고려하고 있음(박정민 외, 2020)
 - ‘다양성과 포용성’ 기업 문화의 궁극적인 의미는, 조직 내 성별, 다양한 정체성, 출신 국가·지역의 직원 채용 확대가 아니라 조직 내 구성원의 정체성과 취향 등에 따른 차이(다양성)를 있는 그대로 인정하고 수용(포용성)
 - 다양성은 다양한 경제·사회·문화적 배경을 지닌 직원의 다양하고 색다른 관점, 아이디어를 수용해 경영 전략에 반영하여 장기적으로 다양한 정체성의 잠재고객의 니즈를 파악할 수 있다는 점에서 긍정적으로 평가하기도 하며, 기업의 다양성과 포용성 철학이 소비자 선택에 중요한 기준이 되어 영업이익과도 직결
 - 2020 맥킨지 보고서는 “젠더 다양성과 인종·문화적 다양성이 높은 상위 25% 기업이 다양성이 낮은 하위 25% 기업보다 수익률이 각각 25%, 36% 높다는 근거를 제시하며, 기업이 젠더와 인종뿐만 아니라 성소수자, 연령·세대 등 다양한 차원에서 다양성을 추구해야 한다고 조언”(홍성수, 2020.11.27.)
- ‘다양성과 포용성’에 관한 국제 규범과 글로벌 기업의 선도적 조직문화 개선 노력 이행에 따라, 최근 한국 기업, 학교 등 사회전반 조직에서 ‘다양성과 포용성’ 가치 강조
 - 파이낸셜 타임스(Financial Times)는 850개 글로벌 기업의 오스트리아, 프랑스, 독일, 이탈리아, 스위스, 영국 등 16개국, 10만 명 이상의 직원 대상 설문조사를 실시하여 2021 다양성 리더(Diversity Leaders 2021) 선정
- 기업뿐만 아니라 하버드, 코넬, 스탠퍼드, 옥스퍼드 및 한국의 서울대학교, 고려대학교와 같은 대학에서 다양성 관리를 체계적으로 하기 위해 위원회를 조직하고 보고서를 발간하는 등 다양성 관리 향상
 - 2020년 10월 오비맥주는 조직의 다양성 관리를 위해 다양성·포용성 위원회(Diversity & Inclusion)를 발족하였고 격월마다 다양성 존중, 편견 최소화, 포용 문화, 해외 모범 사례, 세대 차이 등의 주제에 대해 논의함(정현석, 2020.12.09.)
 - 2016년 2월 서울대학교 총장직속 자문기구로 다양성 위원회가 출범하였고, 다양성에 대한 이해와 존중이 이루어지는 창조적 학문공동체와 건강한 대학문화의 구축을 위해 활동함

■ 유네스코 협약 및 문화다양성 법률의 포괄성, 현장의 구체적 방침 필요

- 문화다양성 정책은 유네스코 협약을 이행하는 데 의의를 두고 있는데 유네스코 협약은 국가적, 국제적 차원에서 문화다양성 정책을 채택하고 이를 이행하도록 하는 조치들을 포괄적으로 규정하고 있음
- 유네스코 문화다양성 협약은 가치 지향적이고 국제 인권규약과 같은 보편적 규칙 형태이기 때문에(조한승, 2008), 현장에서 사업화되는 과정에서 문화다양성 협약의 취지를 올바르게 반영하지 못하는 경향이 있음
 - 협약은 국가적 수준에서 문화다양성 보호와 증진을 위한 당사국의 여러 국내 조치들(제6조~제8조)을 포괄적으로 규정하고 있으며, 주로 국가의 권리로서 여러 규정에서 문화다양성 보호를 위해 국가가 취해야 하는 수단에 대해서 언급하고 있음
- 공공기관 운영에 있어서 문화다양성 보호·확산 활동을 장려하고 인식을 확산하기 위해서는 경영 전반에서 이행해야 하는 실행지침이 필요하며, 기관의 주요 상황과 요구를 반영한 다양성 보호·증진 영역을 발굴해 나가야 함

제3절 | 문화다양성 보호·확산을 위한 기관운영 주요 영역

1. 문화다양성 정책의 의의

■ 개인의 권리보다 사회의 상황과 요구를 고려한 다양한 집단의 문제 포용

- 문화다양성 협약은 개인에게 문화권(cultural rights)을 부여하는 문제보다는 당사국이 국가적, 국제적 차원에서 문화다양성 정책을 채택하고 이를 이행하도록 하는 데 초점을 맞추고 있음(귀도 카루두치, 2006)
 - 「세계인권선언」에서 처음 등장한 ‘문화권’은 본래 개인차원에서 정의되었으나, 60여년간 국제사회에서 논의가 지속되며 집단차원의 권리를 의미하는 것으로 변화하였음(김남국, 2010)
 - 협약은 국가적 수준에서 문화다양성 보호와 증진을 위한 당사국의 여러 국내 조치들(제6조~제8조)을 포괄적으로 규정하고 있으며, 국가의 권리로서 여러 규정에서 문화다양성 보호를 위해 국가가 취해야 하는 수단에 대해서 언급하고 있음
- 협약은 개인 또는 공동체의 실질적인 권리보다 국가의 문화다양성 보호를 위한 수단을 규정하고 있고, 소수자나 토착민 등 다양한 사회집단과 여성의 특수한 상황과 요구를 고려하여 문화적 표현 기회를 제공하도록 명시하고 있음(서헌제, 2008)

■ 문화상품 및 서비스의 특수성, 예외성 인정, 각국의 문화정체성 보호 노력

- 유네스코 문화다양성 협약의 기본 정신은 문화활동, 상품 및 서비스가 정체성과 가치, 의미를 전달하므로 단순히 상업적인 가치만으로 다루어서는 안 되는 것으로 보고, 경제적 특성과 문화적 특성 모두를 인정하고 있음
 - 1980년대 이후 세계화와 그에 따른 자유무역 논의에 있어 프랑스가 ‘문화적 예외’를 주장하며 문화산업의 자유무역을 반대하였고, 당시의 논의가 오늘날 문화다양성협약 체결의 계기가 됨

- 문화적 표현의 다양성을 통해 세계 각국의 다양한 문화적 가치를 고양하고 세계화의 물결 속에 전 세계가 직면한 문화의 단일성과 종속화에 대응하기 위하여 채택된 다자간 국제협약임(김용섭, 2017)
- 문화상품과 서비스가 정체성, 가치, 의미를 전달하는 매개체라는 성격을 인정함으로써 문화가 단순한 상품이나 소비재로 취급되어서는 안 된다는 점을 강조함(박선희, 2009)
- 문화적 예외에 기초한 ‘창조성에 기인한 표현 영역’은 기초예술, 독립문화와 같은 주류문화로부터 소외된 영역의 다양한 예술적 표현에 대한 보호와 증진 필요에 대한 관점으로, 특히 자본주의 시장경제 체제 하의 도태 위기 문화의 보호를 통해 문화예술생태계의 다양성을 유지하는데 의의
 - 2000년대 이후 강조된 문화적 예외 차원의 접근방식은 국가·사회·문화 간의 소외에서 문화적 독재를 견제하고 다양한 기초예술, 순수예술, 독립예술 등을 시장의 경제논리에서 보호와 육성할 필요가 있다는 논리에서 강조

■ 문화적 표현에 대한 관용과 수용성을 높이는 사회통합 정책

- 문화다양성 협약에는 기본적으로 문화는 시간과 공간을 걸쳐 다양한 양식을 가지고, 그 다양성은 인류를 구성하는 사람의 정체성과 문화적 표현의 독특성과 다원성에서 구현된다고 규정하고 있음
 - 협약은 문화다양성을 인류공동의 유산으로 보고 문화다양성 보호와 인간 존엄성 존중 및 소수자와 원주민의 자유와 인권 존중, 문화다양성을 존중하는 문화적 권리 보장, 창의성의 원천인 문화유산 보존, 문화상품과 문화서비스의 특수성 인지, 문화산업의 육성 등을 규정
- 문화다양성이 인간의 존엄성을 존중하는 것이자 윤리적 의무로서 인권을 침해하는데 사용할 수 없음을 강조하고 있는데, 일반적인 인권이 ‘보호’의 측면이 강하다면, 문화다양성에서 인권은 존중, 인정, 상생, 화해와 같은 다원적이고 유기적인 개념으로 상호작용 개념을 포함함
- 문화적 권리에 기초한 ‘문화정체성에 기인한 표현 영역’은 모든 인간 개개인의 문화적 차이의 존재를 인정하고 문화예술의 창조와 향유의 권리를 보장하는 인권적 관점으로, 주류사회에 대한 동화가 아닌 공존을 지향함

2. 공공기관 운영에서 문화다양성 주요 영역

문화다양성 보호·증진을 위한 공공기관 운영의 주요영역은 ①문화다양성 경영체계 구축, ②사회형평적 인사관리, ③문화적 표현의 다양성 보장, ④창작/유통 지원의 공정성 강화, ⑤시장경제에서 소외분야·장르 보호, ⑥신체적 약자의 향유권 보장 등임

■ 문화다양성 보호·확산을 위한 경영체계 구축

- 공공기관에서 유네스코 문화다양성 협약의 취지를 반영한 기관운동을 체계적으로 이행하기 위한 경영체계 구축이 선행되어야 하며, 이를 통해 기관의 내외부에 문화다양성 가치가 확산, 환류되어야 함
- 여기에는 문화다양성 전략수립(조직화, 선언, 직원교육), 문화다양성 성과관리(성과수집, 이해관계자 전사, 이행점검, 최고경영진 결과보고 및 공개) 등 체계가 필요

■ 소수자가 차별받거나 배제되지 않는 사회형평적 인사관리

- 공공기관의 채용 및 부서배치 시에 성별, 장애, 지역, 북한이탈주민, 다문화가족 등을 이유로 차별해서는 안 되고, 국제사회와 국내 규정에서 정하는 인권 조치를 성실하게 이행해야 함
- 특히 관리자, 임원 등의 인사 조치와 승진인사 등에 사회적 소수자가 배제되지 않고 동등한 존중과 기회를 제공해야 하며, 양성 평등한 인사 필요

■ 소수자(신체적, 권력적, 경제적)의 문화적 표현의 다양성 보장

- 신체적, 권력적, 경제적으로 소수의 위치에 처한 상황에서 문화적 표현의 다양성이 저해되지 않도록 창작기회를 보장하는 적절한 조치를 취해야 함
- 특히 성희롱 성폭력, 위계에 의한 폭력 문제를 심각하게 인지하고 위법자에 대한 지원과 참여를 전면 제한할 필요

■ 문화예술 창작, 유통의 공정성 강화

- 예술적 창작과 보급에 있어서 표현이 편향되지 않도록 공적지원에 대한 공정성·투명성이 강화되어야 하며, 지원 대상 선정의 투명성, 절차적 합리성을 강조하고 사각지대에 있는 예술가에 대한 공정 환경이 구축되어야 함
- 지원에 대한 공정성은 균등한 지원을 의미하는 형평성과 다른 가치임을 분명히 이해해야 하며, 작품의 질, 분야·장르별 예술적 다양성에 기여하는 작품 판단에 대한 공정하고 투명한 심사체계가 필요함
 - 소수자의 예술지원은 사회의 주류에 편입되어 동등한 기회를 보장받는 시혜성, 형평성 의미가 아닌, 장애, 국적, 지역 등의 상황에서 다양한 시각과 삶의 경험으로 예술을 표현하는 방식과 관점이 다르고 새로운 예술적 시도와 형식을 추구할 수 있기 때문에 지원하는 것임

■ 시장경제에서 자본력, 비주류로 소외받는 분야·장르 보호

- 자본주의 시장경제체제하에서 나타나는 경쟁과 독점, 문화 획일화 현상으로 부터 소외·소멸 위기에 놓인 비주류(비인기) 문화상품·서비스를 보호하고자 관련 분야·장르를 발굴 및 정의하고, 지원하는 방안을 마련해야 함
- 상대적으로 보호가 수반되어야 하는 분야·장르에 대한 검토와 발굴을 지속하고, 그 결과를 기관 주요사업계획 및 우선순위에 반영 필요

■ 신체적 약자에 대한 향유권 보장(정보접근성, 시설접근성)

- 신체적, 문화적으로 약자의 상황에 놓인 사람들이 다양한 문화시설에 접근하는데(장애물 없는 환경), 그리고 문화를 소비하는데(예약·예매·대여서비스 등) 발생하는 불편한 요인들을 제거하기 위한 노력이 강화되어야 함
- 특히 코로나19 영향으로 디지털 환경에서의 문화소비가 확대된 만큼 비대면 서비스와 온라인 플랫폼 상의 장애요인을 줄이기 위한 노력 필요



제3장 국내외 사례분석

제1절 | 사회적 가치 구현 관련 기관운영 가이드라인

제2절 | 문화기관 다양성 보호·확산 관련 기관운영 가이드라인

제3절 | 분석결과 및 시사점

제1절 | 사회적 가치 구현 관련 기관운영 가이드라인

1. 사회적 가치(책임) 강화 기관운영 가이드라인

1) ISO 26000 사회적 책임 국제표준

■ 국제표준화기구(ISO), 사회적 책임 국제표준(Guidance on social responsibility) 개발

- 국제화시대 다국적 기업의 사회적 영향력이 증대함에 따라, 인권, 노동, 부패 등의 문제를 해결하기 위한 기업의 사회적 책임 증대 노력이 필요하다는 논의가 국제적으로 가속화됨
 - 2003년 다보스 포럼에서 기업의 사회적 책임 및 시민의식강화를 통한 기업의 윤리적 경영이 매우 중요하게 거론된 이후, 기업과 사회 모두 지속가능한 발전을 위해 사회적 책임을 준수해야 할 필요성에 공감하는 국제사회의 분위기가 형성
- 국제표준화기구(ISO)는 기업, 국가기관, 비영리단체들의 사회적 책임을 강화하고자 하는 목적을 가지고 ‘사회적 책임 국제표준’(Guidance on social responsibility)을 개발 및 배포

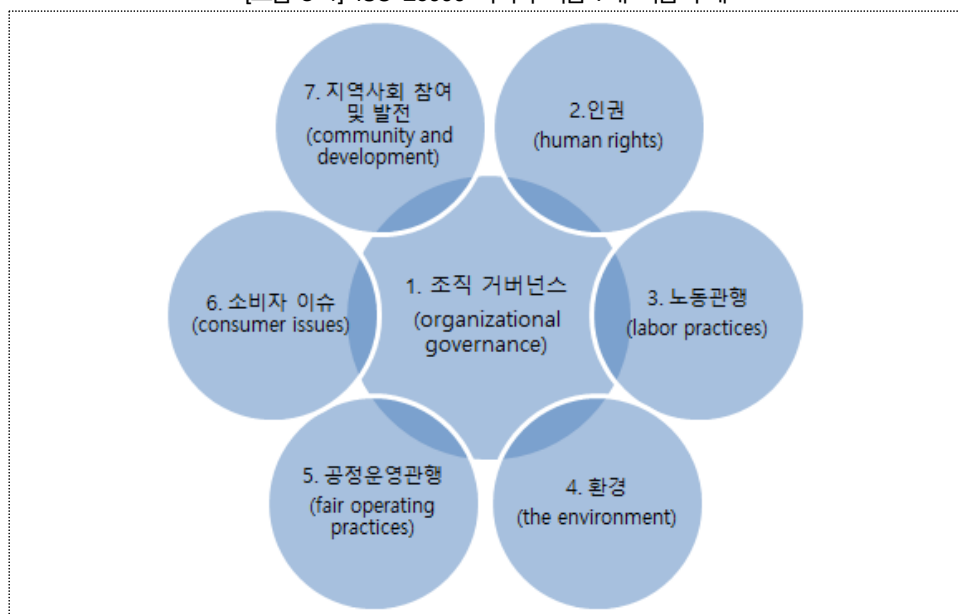
■ 다양한 형태의 조직이 사회적 책임을 준수할 수 있도록 보편적 지침을 제시

- 국제표준화기구(ISO)는 UN, OECD 등의 여러 국제기구에서 제안한 사회적 책임과 관련된 국제 규범들을 검토하고, 이를 바탕으로 사회적 책임을 적용해야 할 범위를 광의적으로 개념화함
- 소속국가 또는 위치한 장소에 관계없이 다양한 형태의 조직 모두가 사회적 책임을 준수할 수 있도록 보편적 지침을 제시하고자 노력하였고, 중·장기적이고 포괄적인 관점에서 지침 내용을 구성함
 - 2005년부터 2010년까지 총 8회의 총회를 통한 각국의 국제표준안 검토 및 논의가 있었으며 2010년 11월 ‘사회적 책임’에 관한 지침을 개발하고 국제표준으로 선언
 - 지침개발 과정에는 정부, 기업, 노동, 소비자, NGO 및 기타 서비스, 지원·연구기관 등의 다양한 이해관계자를 대표하는 90여 개국 400~500명의 전문가 참여

■ 사회적 책임 7대 핵심주제 도출, 영역별 기대사항 제시

- 국제표준화기구는 사회적 책임을 보다 통합적으로 개념화하고, 기관운영 시 사회적 책임을 강화하고자 하는 노력을 영역별로 계획 및 진단할 수 있도록 사회적 책임 7대 핵심 주제(core subjects)를 도출
 - 지침은 사회적 책임 ‘적용범위’, ‘용어정의’, ‘개념이해’, ‘원칙’ 등 기본적인 논의부터 ‘사회적 책임의 두 가지 기본실행’, ‘7대 핵심 주제와 쟁점’, ‘기관운영과 사회적 책임의 통합을 위한 지침’ 등 심화적인 논의까지 포함하여 구성되어 있음
- 국제표준화기구의 사회적 책임 7대 핵심 주제는 1)조직 거버넌스, 2)인권, 3)노동 관행, 4)환경, 5)공정운영 관행, 6)소비자 이슈, 7)지역사회참여와 발전이며, 각 주제별로 총 240여 개의 준수 기대사항을 제시함

[그림 3-1] ISO 26000 사회적 책임 7대 핵심 주제



자료 : 국제표준화기구(2018), ISO 26000 Guidance on social responsibility: Discovering ISO 26000

2) 국내적용 ① : 공공기관 경영평가 반영

■ 2019년, 공공기관 경영평가의 사회적 가치 구현 지표 신설(2018년도 평가 반영)

- 문재인 정부는 공공기관의 사회적 가치 실현을 100대 국정과제 중 하나로 설정, 공공기관에게 사회적 가치를 실현해야 하는 선도적 역할을 부여하고 공공기관 경영평가에서 사회적 가치구현 평가를 강화

- 2017년 12월 정부는 공공기관 경영평가 제도를 개편, 2018년 평가편람에 반영하였으며 공공기관의 사회적 가치에 관련한 지표 배점을 기존의 5점에서 최대 24점까지 확대 조정함(공기업 5점→24점, 준정부기관 5점→22점)
- ‘경영전략 및 사회공헌’ 지표의 하부에 ‘전략기획 및 사회적 책임’으로 평가하다가, ‘사회적 가치구현’ 평가항목을 별도로 신설하여 일자리 창출, 균등한 기회와 사회통합, 안전 및 환경, 상생협력 및 지역발전, 윤리경영 등 구체화하고 평가를 강화함

〈표 3-1〉 공공기관 경영평가 ‘사회적 가치 반영(2017년도→2018년도)

범주	(개편전) 2017년도 평가지표	(개편후) 2018년도~2020년도 현재 평가지표
경영 관리	1. 경영전략 및 사회공헌	1. 경영전략 및 리더십
	- 전략기획 및 사회적 책임	
	- 기관 경영혁신	- 전략기획
	- 국민평가	- 경영개선
	- 정부 3.0	- 리더십
	- 경영정보 공시	
	- 정부권장 정책	
	2. 업무효율	2. 사회적 가치 구현
		- 일자리 창출
		- 균등한 기회와 사회통합
주요 사업	3. 조직 및 인적자원관리	(3) 업무효율*
		3. 조직·인사·재물관리
		- 조직·인사 일반 (삶의 질 제고)
		- 재무예산 운영·성과
		- 자금운용관리 및 성과**
	4. 재무예산관리	4. 보수 및 복리후생관리
	- 재무예산운영(관리업무비)	- 보수 및 복리후생
	- 자구노력 이행성과	- 총인건비관리
	- 재무예산성과	- 노사관계
	(부채감축달성도)(중장기 재무관리계획)	
	5. 보수 및 복리후생 관리	5. 혁신과 소통
	- 보수 및 복리후생 (성과연봉제 운영의 적절성)	- 혁신노력 및 성과
	- 총인건비관리	- 국민소통
	- 노사관계	
	소 계	소 계
주요 사업	주요사업 계획·활동·성과를 종합평가	주요사업 계획·활동·성과를 종합평가
	소 계	소 계

주 1) 평가지표 중 ‘(3) 업무효율’은 공기업에만 해당하는 지표임

2) 평가지표 중 ‘3. 조직·인사·재물관리’의 ‘자금운용관리 및 성과’는 기금관리형 준정부기관에만 해당

자료 : 기획재정부(2020), 「공공기관 경영평가 편람」

〈표 3-2〉 사회적 가치 구현 관련 경영평가 지표 변경내역

1. 경영전략 및 사회공헌		2. 사회적 가치 구현	
(1) 전략기획 및 사회적 책임	기관의 비전과 목표를 구현하기 위한 경영전략의 수립과 시행, 국정과제 이행 노력, 윤리성·투명성·안전성 제고와 공정사회 구현 등을 위한 기관의 노력과 성과를 평가	(1) 일자리 창출	비정규직의 정규직 전환 실적, 청년 미취업자, 시간선택제 실적을 평가
		(2) 균등한 기회와 사회통합	사회적 약자에 대한 고용과 보호 등 사회통합 노력과 성과를 평가
		(3) 안전 및 환경	환경보전 및 환경의 지속가능성을 위한 노력과 성과를 평가 재난·사고로부터 안전한 근로·생활환경을 유지하기 위한 노력과 성과를 평가
		(4) 상생·협력 및 지역발전	지역경제 활성화와 중소기업·사회적 경제 기업과의 상생·협력을 위한 실적을 평가
		(5) 윤리경영	경영활동시 경제·법적 책임과 더불어 사회적 통념으로 기대되는 윤리적 책임을 준수하려는 노력과 성과를 평가

- 경영관리 부문의 ‘사회적 가치 구현’에 대해 해당부문 55점 만점(공기업) 중 24점, 45점 만점(준정부기관)의 22점의 매우 높은 수준의 배점을 부과함으로써, 공공기관의 사회적 가치 창출 역할을 강조

〈표 3-3〉 기획재정부 공공기관 경영평가 사회적 가치 구현 평가지표 세부내용

범주	평가지표		지표정의	배점
경영관리	사회적 가치 구현	일자리창출	- 비정규직의 정규직 전환 실적, 청년미취업자, 시간선택제 실적 평가 - 일자리 창출(민간부문 포함)과 고용의 질 개선을 위한 노력과 성과평가	6-7
		균등한 기회와 사회통합	- 사회적 약자에 대한 고용과 보호 등 사회통합 노력과 성과평가 - 사회형평적 인력 활용과 균등한 기회보장을 위한 노력과 성과 평가	3-4
		안전 및 환경	- 안전한 근로환경 및 환경의 지속가능성을 위한 기관의 실적 평가 - 재난·사고로부터 안전한 근로·생활환경의 유지를 위한 노력과 성과 평가	5
		상생·협력 및 지역발전	- 지역경제 활성화와 중소기업·사회적 경제 기업과의 협력·상생을 위한 실적 평가 - 지역사회 및 지역경제 활성화와 중소기업·소상공인 등과의 협력·상생을 위한 기관의 노력과 성과를 평가	5
		윤리경영	경영활동을 수행함에 있어서 경제적·법적 책임은 물론 사회적 통념으로 기대되는 윤리적 책임을 준수하고자 하는 기관의 노력과 성과를 평가	3
소계				22-24

자료: 기획재정부(2020) 2020년도 공공기관 경영평가편람(수정)

- 주요사업 부문에서도 주요사업 계획·활동·성과를 종합평가하는 ‘주요사업 성과관리의 적정성’ 영역이 ‘사회적 가치 실현’ 평가와 연계되도록 하여 공공기관의 사회적 가치 창출의 중요성을 더욱 강조함

■ 행정안전부 소관, 지방자치단체 출자·출연기관 경영평가 지표 ‘사회적 가치’ 신설

- ▶ 행정안전부에서도 2018년부터 지방자치단체 출자·출연기관의 경영실적 평가편람에 별도의 ‘사회적 가치’ 평가지표를 신설하여 일자리 확대와 사회적 책임에 대한 평가 기준 마련, 25점을 배점
 - 2018년 지방공기업 경영평가에는 일자리 창출(5), 일자리 질 개선(5), 고객 및 주민참여(3), 윤리경영(3), 노사상생(4), 재난·안전관리(5), 지역사회 공헌활동(5), 사회적 약자 배려(3), 친환경 경영(2)으로 구성된 ‘사회적 가치’ 평가지표를 총 35점으로 배점
 - 지방출자출연기관의 경영실적 평가는 2020년 재개편되어 평가 영역을 지속가능경영, 경영성과, 사회적 가치로 재편되었으며, 사회적 가치에는 ‘일자리 확대’와 ‘사회적 책임’이 평가부문으로 구성되어 있음. 여기서 사회적 책임은 ‘소통 및 참여’, ‘윤리경영’, ‘재난·안전관리’, ‘지역상생발전’에 대해 평가함

〈표 3-4〉 지방출자출연기관 경영평가 ‘사회적 가치’ 반영(2017년→2018년)

구분	2017 평가영역 및 평가부문	2018 평가영역 및 평가부문	2020 평가영역 및 평가부문
출자기관	경영성과	경영성과	경영성과
	- 수익성(12) - 안정성(12) - 생산성(11) - 성장성(10) - 사업성과 적절성(10) - 고객만족(10)	- 수익성(7) - 안정성(6) - 생산성(6) - 성장성(6) - 사업성과 적절성(10) - 고객만족(10) 사회적 가치 - 일자리 확대(10) - 사회적 책임(15)	- 수익성(8) - 안정성(8) - 생산성(7) - 성장성(7) - 사업성과 적절성(5) - 고객만족(10) 사회적 가치 - 일자리 확대(10) - 사회적 책임(20)
출연기관	경영성과	경영성과	경영성과
	- 기관 유형별 지표(30) - 사업성과 적절성(10) - 고객만족(10)	- 기관 유형별 지표(25) - 사업성과 적절성(10) - 고객만족(5) 사회적 가치 - 일자리 확대(10) - 사회적 책임(15)	- 기관 유형별 지표(25) - 사업성과 적절성(10) - 고객만족(5) 사회적 가치 - 일자리 확대(10) - 사회적 책임(20)

주 : 2019년 편람은 2018년 경영실적에 대한 평가 기준

자료 : 행정안전부(2018), 「2019년 지방출자출연기관 경영평가 편람」

■ 문화체육관광부 소관, 공공기관 경영평가 ‘사회적 가치 구현’ 평가지표 보완

☞ 문화체육관광부는 소관 공공기관(기타 공공기관) 경영평가를 시작한 2014년도 경영평가부터 ‘사회책임 경영’을 별도의 평가지표로 구성하고 있었으며, 2020년도 평가부터 ‘사회적 가치구현’으로 확장

- ‘사회적가치 구현’ 세부평가 내용은 ‘윤리 및 인권 경영 노력’, ‘사회 책임성 제고 노력’, ‘좋은 일자리 창출 노력’으로 구성되어 있고, 비계량 9점과 계량 1점(윤리 및 인권경영 노력과 활동)을 합하여 총 10점을 배점

〈표 3-5〉 문체부 산하 공공기관 경영평가 사회적 가치 구현 지표 변화

2014년도 2015년도 평가영역 및 평가부문		2016년도 2017년도 평가영역 및 평가부문	
경영 전략	3. 사회책임 경영	경영 전략	3. 사회책임 경영
	- 윤리경영 노력과 활동(4) - 사회 책임성 제고 노력(3)		- 윤리경영 노력과 활동 - 사회 책임성 제고 노력 (5)
2018년도 2019년도 평가영역 및 평가부문		2020년도 평가영역 및 평가부문	
경영 전략	3. 사회책임 경영	경영 관리	3. 사회적 가치 구현
	- 윤리경영 노력과 활동(2) - 인권경영 노력과 활동(2) - 사회 책임성 제고 노력(3) - 좋은 일자리 창출 노력(3)		- 윤리 및 인권 경영 노력과 활동(3/1) - 사회 책임성 제고 노력(3) - 좋은 일자리 창출 노력(3)

〈표 3-6〉 문체부 산하 공공기관 경영평가 사회적 가치 구현 지표 세부평가 내용

평가지표	세부평가 내용
윤리 및 인권 경영 노력	- 경영투명성 제고를 위해 경영정보 공개시스템(알리오)에 공시하는 자료의 적확성 및 적시성(계량) - 윤리경영 관련 전담조직과 지침 마련 유무, 실질적 운영 여부, 교육실적, 반부패 청렴 교육실시 및 임직원 참여도 등 - 인권 교육 및 훈련 실시 여부, 인권침해 구제절차, 고충처리제도 운영결과, 성희롱·성폭력 사건 예방 및 대응체계 점검결과 등 - 공연예술단체 표준계약서 사용여부, 안전한 노동 환경 구축을 위한 개선 실적 및 이에 대한 만족도 결과 등 - 인사관리의 공정성을 확보하기 위한 기관 내부의 제도와 절차
사회 책임성 제고 노력	- 사회책임경영(사회공헌 활동 포함) 수행관련 전략과 사업, 추진체계, 방안 관련 근거 자료 - 내·외부 기관 주관의 채용 공정성 조사 결과, 기관별 장애인 의무고용률, 청년 의무고용률 준수 현황, 비수도권 인재 채용, 지방이전기관의 지역인재 채용 현황, 여성임원 비율, 여성채용비율 전년 대비 확대비율, 경력단절여성 고용 등 여성인력활용 현황 등 - 고졸자, 무기계약직, 별도직군, 여성 등에 대한 불합리한 차별 해소, 적절한 처우개선 등을 위한 노력과 성과 - 기관 경영활동 및 사업 시 문화·예술·방송·콘텐츠 등 분야별 표준계약서 사용 여부 등
좋은 일자리 창출 노력	- 다양한 근로형태 도입 및 운영 실적 또는 계획 수립 내부결재 자료 - 비정규직 정규직 전환 성과를 알 수 있는 근거자료, 공공 · 민간부문 일자리 창출을 위한 기관의 노력과 성과를 확인할 수 있는 자료, 비정규직 운용 최소화를 위한 사전심사제 운영 여부 및 정규직비정규직 직원 비율 등

자료 : 문화체육관광부(2020) 비계량 공통지표 평가 매뉴얼

3) 국내적용 ② : ISO 26000 이행수준 진단 체크리스트

 한국표준협회, ISO 26000 이행수준 진단 체크리스트 제공

➤ 한국표준협회는 국내 기업, 공공기관, 비영리단체들이 ISO 26000에 효과적으로 대응할 수 있도록 이행수준 진단 체크리스트를 개발하고 웹사이트를 통해 공개함

- 한국표준협회는 ISO 26000 이행수준 진단은 ①프로세스 진단과 ②주제별 진단으로 구분되며, 프로세스 진단은 사회적 책임 인식에서 개선까지 8단계별 주요 점검 내용이고 주제별 진단은 ISO 26000 사회적책임 7대 핵심 주제별 점검내용임

〈표 3-7〉 한국표준협회 ISO 26000 이행수준 진단 체크리스트

구분	영역	주요 점검 내용
프로세스 진단	1. 사회적 책임 인식	경영자의 의지를 바탕으로 조직의 현 상황 검토
	2. 이해관계자의 식별 및 확인	이해관계자의 관심과 요구사항을 검토, 참여전략수립
	3. 핵심주제 및 이슈 분석	쟁점검토와 조직 내부역량 분석을 통해 쟁점목록 작성
	4. 우선순위와 실행전략 수립	조직역량을 고려해 개선 관리해야 할 쟁점의 우선순위, 목표와 실행계획을 수립
	5. 실행	전략과 비전, 목표와 실행계획을 실행하고 사회적 책임성과를 주기적으로 모니터링
	6. 의사소통	성과 보고서를 작성하여 이해관계자와 의사소통
	7. 검증	성과의 신뢰성을 제고하기 위해 활동과 보고
	8. 개선	성과를 주기적으로 검토하여 지속적 개선으로 연결
주제별 진단	1. 조직거버넌스	사회적책임 원칙을 존중하고 이를 기존의 사업관행에 통합하는 활동
	2. 인권	조직 내와 조직의 영향권 내의 인권을 존중하고 보호하며 준수하며 실현하는 활동
	3. 노동관행	조직 내와 협력업체를 대상으로 근로자의 노동환경에 영향을 미치는 정책과 관행
	4. 환경	환경에 미치는 조직의 영향을 줄이기 위해 조직의 결정과 활동의 의미를 고려하여 통합적으로 접근하는 활동
	5. 공정 운영관행	조직과 파트너, 공급자 등 조직과 타 조직간 거래의 윤리적 행동에 관심을 두는 활동
	6. 소비자 이슈	소비자교육, 공정하고 투명한 마케팅정보와 계약, 지속가능소비촉진 등 소비자권리 보호 활동
	7. 지역사회 참여 및 발전	지역사회의 권리를 인식하고 존중하며 그 자원과 기회를 극대화 하려고 노력하는 활동

자료 : 한국표준협회 홈페이지, ISO 26000 대응 www.ksa.or.kr/ksa_kr/875/subview.do (최종접속일 2021.01.11.)

2. 인적자원관리 다양성과 포용성 관련 기관운영 가이드

1) ISO 30415 인적자원관리 다양성과 포용성편 국제표준

■ 국제표준화기구(ISO)는 인적자원관리 다양성과 포용성편 국제표준을 개발

- 국제표준화기구(ISO)는 공공기관, 기업 및 비영리단체(NGO)를 대상으로 하는 인적자원관리 다양성과 포용성편(Human resource management – Diversity & Inclusion)을 개발
 - 인적자원관리 국제표준으로서 ‘ISO 30400: 인적자원관리 용어편’, ‘ISO 30405: 인적자원관리 채용 지침편’, ‘ISO 30408: 인적자원관리 거버넌스에 대한 지침편’, ‘ISO 30409: 인적자원관리 인력계획(workforce planning)편’ 등에 이어, ‘ISO 30415: 인적자원관리 다양성과 포용성(diversity & inclusion)’의 개발을 진행
 - 현재 국제표준안 초안(draft international standard, DIS) 단계이며, 승인(approved work item, AWI) 단계로 넘어가기 위한 절차들이 남아있음
- 조직 운영 시스템 뿐 아니라 조직 구성원들 모두가 다양성과 포용성 증진을 위해 지속적으로 헌신할 수 있도록 하는 업무환경 및 조직문화 조성을 목표로 하며, 기관경영 및 인적자원 관리 측면에서의 표준지침을 제공
 - 다양성과 포용성을 개념화하는 과정에서 함께 사용되는 유사한 단어들(평등, 공정, 공평 등)의 정의를 함께 제시하고, 이를 통해 다양성과 포용성을 광의적 개념으로 정의할 수 있도록 함
 - 표준지침 개발의 기반을 제공한 원칙들을 소개하며, 특히, 지침을 준수하는 단체들이(기업 및 기관 포함) 각 단체들의 상황과 맥락에 맞추어 다양성과 포용성을 강화할 수 있는 가장 적절한 접근법을 결정하고, 이를 단체 운영 및 사업 실행에 통합할 수 있도록 함
 - 보다 효과적인 다양성 및 포용성 실행을 위하여 다양성과 포용성 실행을 위한 조직 구성원들의 의무와 책임, 다양성과 포용성 프레임워크(diversity and inclusion framework)를 포함하여 표준지침 구성
 - 포용적 문화(inclusive culture)조성 평가지표, 인적자원관리 주기모형(life cycle) 등 또한 포함하여 효과적인 자가진단 유도

■ 전략수립을 위한 다양성과 포용성 프레임워크 제공

- 조직에서 다양한 인력영입·관리와 함께 각 조직의 전략 수립을 지원하기 위한 다양성과 포용성 프레임워크를 제공하고 있으며, 전략수립 시 고려사항과 전략실행과정을 점검 및 평가할 수 있는 지표 등을 포함하고 있음

〈표 3-8〉 ISO 30415 다양성과 포용성 프레임워크

주요 고려사항	평가지표
• 다양성과 포용성을 중요하게 인식해야 하는 이유가 확립되어 있는가, 기관 경영진들은 포용적인 조직문화를 개발하고 유지하고자 진심을 다해 노력하고 있는가 • 다양성과 포용성 원칙 및 달성 목표들이 기관의 정관, 운영 및 사업실행에 내재되어 있는가 • 조직의 모든 구성원이 다양성과 포용성 달성 목표를 이해 및 공유하고 있는가 • 기관구성원 및 부서 목표가 다양성과 포용성 목표와 연계되어 있는가 그리고 목표달성과 관련된 위험요소와 기회 등을 검토하고 문서화 하였는가, 다양성과 포용성 목표달성을 위한 과정을 평가하기 위한 지표들을 마련하였는가 • 기존 계획, 시스템, 정관, 사업수행과정 등이 개인, 집단 및 다른 이해관계자들의 다양성과 포용성을 침해하고 있지는 않은가	• 다양성과 포용성 위험요소 및 기회의 비율 변화 • 다양성과 포용성 목표를 달성하고자하는 활동들의 효과성 • 다양성과 포용성 관련 이해관계자들과의 소통에 관여하는 기관 활동의 효과성 • 다양성과 포용성의 관점에서 인력구성 및 이해관계자들을 인지하는 경영진의 노력 영향 • 정보 접근성 및 의사소통 방식과 장치의 효과성 • 다양성과 포용성 활동 및 목표설정에 대한 환류 • 기관에 의해 존중받고 있다고 느끼는 인력의 비율 • 다양성과 포용성 침해 신고 수

자료 : ISO(2019), ISO/DIS 30415 Human resource management—Diversity and inclusion

2) 국내적용 ① : 기업과 인권경영지침서 실사 가이드라인

■ 유엔글로벌컴팩트 한국협회 ‘기업과 인권경영지침서 실사 가이드라인’ 개발

- 글로벌 기업의 인권침해 논란이 국제적으로 이슈가 되자 2000년 “기업은 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중해야 한다”를 제1원칙으로 하는 유엔글로벌컴팩트가 출범됨
- 유엔글로벌컴팩트 한국협회는 기업의 운영과 조직문화에 인권경영을 내재화하고, 지속가능성을 높이하고자 ‘기업과 인권경영 지침서 : 실사(due diligence) 가이드라인’을 제작·배포함
 - 유엔은 2008년 ‘보호·존중·구제’ 프레임워크를 발표하였고, 2011년 국가의 인권 보호 의무, 기업의 인권 존중책임, 구제책에 대한 접근성을 기반으로 한 ‘기업과 인권 이행 지침(UN guiding principles on business and human rights, UNGP)’을 배포

- 유엔글로벌컴팩트 한국협회를 통해 기업과 공공기관을 대상으로 하는 ‘기업과 인권경영지침서 실사 가이드라인’ 한국편을 제공
- 실사가이드라인 한국편은 기업 및 공공기관의 인권 존중 문화 확산, 효과적인 인권경영 이행 시스템화, 인권친화적인 조직 문화 확산 지원, 인권침해 등으로 인한 기업의 부정적인 영향 사전 예방관리 등을 그 내용으로 함

■ 관련 사례, 핵심영역 및 영역별 목적, 세부실행과제, 체크리스트 등을 포함

- 기업과 인권경영지침서 실사 가이드라인은 기업과 인권에 대한 글로벌 가이드라인, 각 국가별 법과 제도, 한국정부 추진동향 등 다양한 기업과 인권 관련 동향을 제시하고 있음

〈표 3-9〉 유엔글로벌컴팩트 기업과 인권경영 내용

구분	주요 내용
글로벌 가이드라인	• OECD 다국적 기업 가이드라인 • ILO 다국적기업과 사회정책에 관한 삼자선언 • 유엔 기업과 인권 이행지침
국가별 법 제도	• 미국 도드-프랭크법, 캘리포니아 공급망 투명성 법률 • 영국 현대판 노예방지법 • 호주 현대판 노예방지법 • 프랑스 기업인권 모니터링 의무법 • EU 분쟁 광물 규정 • 캐나다 현대판 노예방지법 • 인도네시아 인권침해 방지에 관한 인증 메커니즘을 조성하는 2017년 제2호 장관령
한국정부 추진동향	• 국가인권위원회 인권경영 매뉴얼 개발 및 배포 • 기획재정부 공공기관 경영평가 지표 내 인권경영 항목 추가 • 법무부 제3차 국가인권정책기본계획 내 인권경영 항목 신설 • 고용노동부 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 등

자료 : 유엔글로벌컴팩트 한국협회(2019) 기업과 인권경영지침서 실사 가이드라인

- 인권존중 문화 형성을 위한 5대 핵심 영역을 설정하고 세부실행과제와 관련 사례들을 함께 제시하여 참여주체의 인권경영 개념과 실행에 대한 이해도를 높이고자 함
- 기업 내 인권존중문화 형성을 위한 핵심영역으로 ①인권정책 선언 및 개발, ②인권영향평가, ③인권경영 시스템 수립 및 이행, ④성과 모니터링 및 공시, ⑤고충처리메커니즘 등을 제시
- 각 영역별 목적을 달성하기 위한 세부 실행 과제를 제시하고, 세부 실행 과제에 대한 이해를 높일 수 있도록 실제 기업운영 사례를 제공하고 있음

〈표 3-10〉 유엔글로벌컴팩트 기업과 인권경영 실사 프로세스

영역	목적	세부실행 과제
1. 인권정책 선언 및 개발	인권정책개발을 위한 환경 조성	- 고위경영진의 지지 형성 - 인권정책 개발
2. 인권영향평가	실제적, 잠재적 인권 리스크를 파악하고 구체적 이슈 아젠다를 도출	- 사전조사를 통한 정보수집 - 평가 및 분석 - 우선순위 이슈 선정 및 개선
3. 인권경영 시스템 수립 및 이행	기업의 영향권 범위 내에서 인권 리스크를 사전에 예방하고 완화	- 실행을 위한 자원배분 - 임직원대상 소통 및 교육 - 제재 및 인센티브제도 도입 - 사업 파트너 및 공급망 관리 - 정부 협력 및 공동노력추구
4. 성과 모니터링 및 공시	인권 시스템의 원활한 이행 여부의 지속적 확인 및 개선	- 성과 모니터링 - 이해관계자 공시
5. 고충처리메커니즘	기업의 인권 침해 관련 고충을 제기 및 구제 수단을 모색	- 고충처리메커니즘 수립 - 고충처리메커니즘 운영

자료 : 유엔글로벌컴팩트 한국협회(2019) 기업과 인권경영지침서 실사 가이드라인

- 경영차원에서 인권을 보호하고 강화하려는 노력 및 사업을 주기적으로 모니터링하고 관리할 수 있도록 진단 체크리스트를 제공하고 있으며, 점검방식은 ‘예’, ‘아니오’, ‘계획 중’에서 선택하고 진행상황을 표기하도록 구성됨
- 체크리스트는 ①인권정책 선언 및 고위 경영진의지지, ②인권정책 개발, ③인권영향평가, ④인권경영 시스템 수립, ⑤자원배분, ⑥소통 및 교육, ⑦제재 및 인센티브, ⑧사업파트너 및 공급망 관리, ⑨정부협력 및 공동노력, ⑩성과 모니터링, ⑪성 이해관계자 공시, ⑫고충처리 메커니즘 등에 대한 점검사항을 제공

〈표 3-11〉 유엔글로벌컴팩트 기업과 인권경영지침서 실사 체크리스트

구분	지표	예	아니오	계획중	진행상황
인권정책 선언 및 고위경영진의 지지	인권 정책(선언문, 헌장, 규정, 행동강령 등)을 수립하였는가				
	인권정책을 대외적으로 공개하고 있는가				
	고위 경영진이 인권 정책에 대한 강력하고 분명한 지지를 대내외적으로 선언하고 있는가				
	고위 경영진은 인권정책 수립 및 이행을 관리·감독하고, 이를 이사회에서 정기적으로 논의하는가				
	고위 경영진이 인권 정책 이행 및 지속적인 개선을 위한 자원을 충분히 배정하고 있는가				

주: 체크리스트의 일부 내용만 예시로 작성하였음

자료 : 유엔글로벌컴팩트 한국협회(2019), 기업과 인권경영지침서 실사 가이드라인

3) 국내적용 ② : 공공기관 대상 인권경영 매뉴얼

■ 국가인권위원회, 공공기관의 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 개발

- 제3차 국가인권정책기본계획(2018~2022)에서 인권경영 제도화 및 피해구제가 정책목표로 설정되었고, 기업과 인권에 관한 사항을 국가의 보호의무로 강조하고, 공공기관 경영평가 항목에 인권경영 관련 사항을 일부 반영
- 그러나 인권경영에 대한 평가 항목이 구체적이지 않고, 공공기관이 인권경영 도입 및 체계적, 전략적 수행에 어려움을 겪음에 따라 국가인권위원회는 공공기관의 인권경영 실행을 지원하기 위한 인권경영 매뉴얼을 개발
- 인권경영 매뉴얼은 국제사회에서 인권경영을 선도하고 공공기관에 의한 인권 침해 예방을 목적으로, 정부 및 지방자치단체 공공기관들의 인권경영 실행을 지원하고 이를 평가할 수 있는 지침서임

■ 효과적인 실행을 유도하고자 인권경영을 단계를 구분하고, 단계별 세부과제를 설정

- 인권경영을 ①인권경영 체계 구축, ②인권영향평가 실시, ③인권경영(사업) 실행 및 공개, ④구제절차 등 4단계로 구성하여, 단계별 세부목표 및 실행과제를 제공

〈표 3-12〉 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼 구성

실행단계	세부목표
1. 인권경영 체계 구축	• 인권경영추진시스템 구축 • 인권경영 선언문 작성 및 공표 • 기관(기업)내 각 부서확산 • 기관(기업)의 영향권 내에 있는 모든 협력사에 확산
2. 인권영향평가의 실시	• 기관(기업)운영 인권영향평가 • 주요사업 인권영향평가
3. 인권경영(사업) 실행, 공개	• 인권경영(사업)실행 • 인권경영 전 과정 공개
4. 구제절차의 제공	• 구제절차 연구와 준비 • 구제절차 수립 • 구제절차 시행 • 구제절차 시행에 대한 평가와 개선

자료 : 국가인권위원회(2018), 공공기관 인권경영 매뉴얼

〈표 3-13〉 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼 세부내용

실행단계	세부목표	실행방안 및 과제
1단계 인권경영 체계 구축	• 인권경영추진 시스템 구축	• 인권경영 담당 부서와 담당자를 지정합니다 • 인권경영 실행을 위한 제도를 구축합니다 • 인권경영위원회를 구성합니다 • 인권교육과 훈련을 실시합니다
	• 인권경영 선언 문 작성 및 공표	• 인권경영 선언을 위한 임·직원, 노동조합, 공급망, 지역주민, 고객, 인권전문가 등 이해관계자와 협력관계를 구축합니다(인권경영위원회로 대체 가능) • 이해관계자를 대상으로 기관(기업)의 인권경영 현황 및 실태 설문 또는 면담조사 등을 활용하여 기관(기업)의 인권현황 기초 실태조사를 실시합니다 • 파악된 인권경영 실태를 바탕으로 인권경영선언문 초안을 작성하여 공개적으로 의견을 수렴합니다. • 인권경영 선언문을 작성합니다 • 인권경영선언문에 대한 최고경영진의 승인을 받습니다 • 인권경영선언문을 공표합니다.
	• 기관(기업)내 각 부서확산	• 인권경영 선언문을 인쇄물로 만들어 기관(기업) 내에 배포합니다 • 인권경영 선언식을 동영상으로 제작하여 기관(기업) 인트라넷에 올립니다 • 인권경영 선언문의 설명자료를 만들어 기관(기업) 내에 공유합니다
	• 기관(기업)의 영 향권 내에 있는 모든 협력사에 확산	• 공급망과 기관(기업)의 영향권 내의 모든 협력사에 인권경영 선언문을 배포합니다 • 기관(기업) 홈페이지에 인권경영 선언문과 선언식 동영상을 올립니다 • 인권경영 선언문을 외국어로 번역해서 해외 협력업체에도 알립니다

주: 총4단계 실행단계 중 1단계에 대한 세부목표 및 실행방안을 예시로 작성하였음

자료 : 국가인권위원회(2018) 공공기관 인권경영 매뉴얼

■ 인권경영 수행정도를 자체 점검하는 인권영향평가 체크리스트 제공

- 공공기관이 인권존중 경영 수행과정 및 결과를 자체적으로 점검 할 수 있도록 인권영향평가 체크리스트를 제공하고 있으며, 10대 이슈에 대한 점검표인 종합통계표와 10대 이슈 세부 항목에 대한 세부평가지표로 구성되어 있음
 - 종합통계표는 ①인권경영체제의 구축, ②고용상의 비차별, ③결사 및 단체교섭의 자유 보장, ④강제 노동의 금지, ⑤아동노동의 금지, ⑥산업안전 보장, ⑦책임있는 공급망 관리, ⑧현지주민의 인권보호, ⑨환경권 보장, ⑩소비자인권 보호 등 10개로 구성되어 있음
 - 응답방식은 ‘예’, ‘보완필요’, ‘아니요’, ‘정보없음’, ‘해당없음’에서 선택함

〈표 3-14〉 국가인권위원회 기관 운영 인권영향평가 체크리스트(종합통계표)

	이슈	답변결과				
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축					
2	고용상의 비차별					
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장					
4	강제 노동의 금지					
5	아동노동의 금지					
6	산업안전 보장					
7	책임 있는 공급망 관리					
8	현지주민의 인권 보호					
9	환경권 보장					
10	소비자인권 보호					
합 계						

자료 : 국가인권위원회(2018) 기관(기업) 운영 인권영향평가 체크리스트

〈표 3-15〉 국가인권위원회 기관 운영 인권영향평가 체크리스트(세부평가지표)

항목	지표		답변결과					비고
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
인권 존중 정책 선언	1	회사는 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책 선언을 했다.						
	2	인권정책선언은 회사의 최고위 수준에서 표명된 것이다.						
	3	회사의 인권정책선언은 회사내부와 외부전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.						
	4	회사의 인권정책선언은 해당 회사에서 특별히 문제될 가능성이 큰 중요한 인권 현안이 무엇인가가 표명되었다.						
	5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.						
	6	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.						
소 계								

주: 세부평가지표 분야1. 인권경영체제의 구축 중 인권존중 정책선언 항목에 대한 내용을 예시로 작성하였음

자료 : 국가인권위원회(2018) 기관(기업) 운영 인권영향평가 체크리스트

제2절 | 문화기관 다양성 보호·확산 운영관련 가이드라인

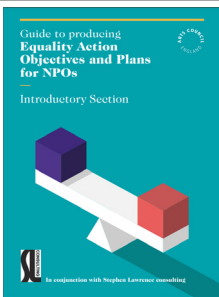
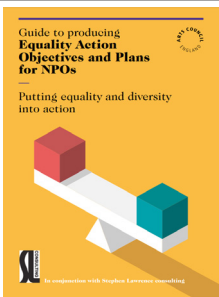
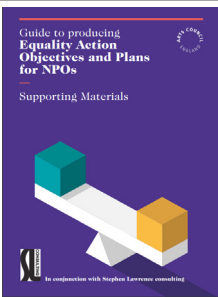
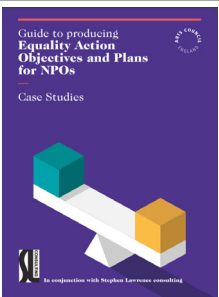
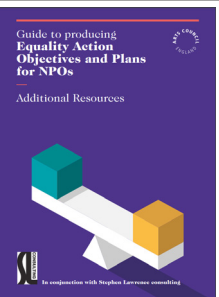
1. 문화기관 다양성 보호·확산을 위한 가이드라인 개발 사례

1) 영국예술위원회 평등실행계획 지침(Equality Action Plan Guidance)

■ 영국예술위원회, 법적으로 요구되는 평등실행계획 수립을 위한 지침 개발

- 영국예술위원회는 지원기관(National Portfolio Organization, NPO)에게 법적 의무사항인 평등실행계획(Equality Action Plan) 수립 및 작성을 안내하는 지침을 개발
 - 영국은 2010년 평등법(Equality Act) 제정으로 다양성과 평등 논의가 사회 전반에 공론화되었고, 평등법에 의해 평등실행계획을 수립해야 함
- 지침은 평등과 다양성에 대한 정의 및 법적근거, 예술위원회의 실행방향 및 요구사항 전반을 포함하는 개요편, 평등실행계획 관련 기본정보 및 작성법을 포함하는 실행편, 사례 및 추가자료를 제공하는 참고자료편으로 구성

〈표 3-16〉 영국예술위 평등실행계획의 수립 및 작성을 위한 교육자료

개요편	실행편	참고자료편			
- 평등과 다양성에 대한 정의, 법적 근거, 예술위원회의 실행방향 및 요구사항 등	- 평등실행계획에 대한 기본정보, 작성법 및 가이드라인 등	- 보조자료(supporting materials), 사례연구(case studies), 추가 지원 자료(additional resources) 등			
					

자료: 영국예술위원회(Arts Council England) 홈페이지 참고, <https://www.artscouncil.org.uk/>

- 실행편에는 평등실행계획서 작성시 고려해야할 사항을 ①일반적 측면, ②‘다양성을 위한 창의적 사례’ 준수 측면, ③다양한 관객 개발 측면, ④이사진 구성 측면, ⑤채용 및 직원관리측면 등 업무영역에 따라 구체적으로 제공

〈표 3-17〉 영국예술위 평등실행계획 작성을 위한 체크리스트

구분	내용
일반적 측면	• 평등과 다양성에 대한 현재 수준을 나타내는 전후맥락(context)을 제공하였는가 • 평등법에서 명시하는 보호받아야할 특성(protected characteristics) 중 집중해야할 부분을 파악하였는가, 그렇다면 그 이유는 무엇인가 • 아래와 같은 내용을 포함하는 구체적인(specific), 측정가능한(measurable), 성취가능한(achievable), 현실적인(realistic) 그리고 시의적절한(time-bound) 실행계획을 수립 하였는가 - 실행하고자하는 조치, 책임자 및 기간 - 예상되는 영향을 어떻게 검토하고 점검 할 것인가 - 실행한 계획들을 어떻게 입증하고, 실행으로부터 학습한 내용을 공유할 것인가
‘다양성을 위한 창의적 사례’ 준수 측면	• 다양한 그리고 충분히 대변되지 않은 집단(under-represented groups)의 사람들이 예술적 재능을 발전시키고자하는 프로그램, 사람들 및 업무에 대하여 느끼는 장벽을 이해하고자 어떻게 그들의 의견을 수렴할 것인지 명확하게 하였는가 • 프로그램, 소장품 컬렉션 및 전시를 어떻게 다양화 할 것인지 설정하였는가 • 다양한 배경을 가진 창의·문화분야 전문가들과의 협업을 보장하는 조치들을 파악하였는가 • 예술적 재능 개발 이니셔티브가 다양한 배경의 사람들에게 도달할 수 있도록 하는 방법을 확실히 설정하였는가 • 계획의 실행과 그 영향의 점검을 이사회가 어떻게 보장할 것인지 그 방법을 자세히 명시하였는가 • ‘다양성을 위한 창의적 사례’의 모범 실행사례를 어떻게 홍보하고 공유할 것인지 보여주었는가 • 위의 모든 사항을 증명해낼 수 있는 방법을 명확하게 설정하였는가
다양한 관객 개발 측면	• 관객이 유입되는 지역의 인구 프로필에 대한 세부정보를 제공하였는가 • 실제 방문객들의 인구통계학적 특성을 어떻게 이해할 것인지에 대한 점검 과정 또는 접근 방식을 설정하였는가 • 관객을 개발하는데 있어 나타나는 격차들을 해결하기 위한 조치를 구체적으로 지정하였는가 • 충분히 대변되지 않은 집단(under-represented groups) 구성원의 참여를 저해하는 장벽을 인식하고 이를 해결하기 위해 그들과 어떻게 협할 것인지 구체적으로 설명하였는가 • 더욱 다양한 관객에게 다가가기 위한 마케팅 실행계획을 포함하였는가 • 프로그램 및 관련활동들에 관객들이 더욱 쉽게 접근할 수 있도록 하는 법을 파악하였는가
이사진 구성 측면	• 보다 다양한 이사회 및 경영진을 모집하기 위한 실행방안을 설정하였는가 • 신규 또는 기존 이사회 및 경영진 구성원들의 평등성 및 다양성 증진을 위한 노력을 보장하고자하는 방안들을 개발하였는가 • 이사회 및 경영진 관리 프로세스가 유연하고 포용적일 수 있도록 보장하는 방안들을 검토하였는가 • 이사회가 평등 및 다양성 의제를 어떻게 이끌어 나갈 것인지 보여주는 방법을 구체적으로 지정하였는가
채용 및 직원관리측면	• 직원의 출신지역에 대한 인구통계학적 정보를 포함하였는가 • 직원의 출신지역에 대한 인구통계학적 정보를 사용하기 위해, 그들의 출신지역에 대한 설문조사를 어떻게 실시했고, 그 결과를 분석하였는지에 대한 절차를 명확히 하였는가 • 어떠한 격차라도 확인되었다면, 다양한 배경의 사람들을 모집 및 유지하기 위한 실행방안을 구체화 하였는가 • 다양한 배경을 가진 사람들이 귀하의 조직에서 자원봉사 할수 있도록 장려하는 실행방안을 개발하였는가 • 평등 및 다양성 증진과 관련한 도전과제들(예: 다수의 ‘말하고 싶지 않음’ 또는 일부 영역의 낮은 응답률과 같은 이슈)을 어떻게 해결할 것인지 설정하였는가 • 평등 및 다양성 교육, 경력개발 및 포용적 업무방식에 대한 계획을 구상하였는가

자료: 영국예술위원회(2017) Guide to producing Equality Action Objectives and Plans for NPOs: Putting equality and diversity into action

- 보조자료로 목표, 실천계획, 담당부서, 수행담당자 기간, 목표 달성 측정지표 등이 포함된 평등실행계획 수립 및 작성을 위한 템플릿을 제공하여, 계획수립의 이해를 돕고자 함

〈표 3-18〉 영국예술위 평등실행계획 작성 템플릿

구분	주요내용의 예시
목표	• 정보전달 및 기관 접근성 향상
실행	• 웹사이트 접근성 지침 준수
담당부서	• 디지털팀/마케팅팀
수행담당자	• 디지털발전팀 직원
기간	• 지속적인 검토
목표달성측정지표	• 웹사이트 접근성 지침을 준수하고 있는가 • 웹사이트에 공공정보가 공개되어 있는가

자료: 영국예술위원회(2017), Guide to producing Equality Action Objectives and Plans for NPO: Supporting Materials

2) 미국오케스트라연맹 형평성, 다양성, 포용성 증진 프레임워크

■ 오케스트라 조직의 형평성, 다양성, 포용성 증진을 위한 교육자료 개발 및 온라인 공개

- 미국 오케스트라 연맹(League of American Orchestras)은 다양한 연구 및 현장 전문가들과의 논의를 통해 오케스트라 분야에서 다양성 증진을 위한 노력이 매우 중요한 의제임을 인식
 - 미국 오케스트라 연맹은 오케스트라 분야의 인종·민족·성별 다양성에 대한 연구, 다양성 포럼 및 태스크 포스 운영을 통해 오케스트라 직원, 이사진 및 단원 등 의견을 수렴하였고, 오케스트라 분야의 지속가능한 성장을 위해서는 다양성 증진이 중요한 이슈임을 도출
- 2018년부터 미국 오케스트라 연맹은 오케스트라 분야의 형평성, 다양성, 포용성 증진을 지원하는 교육 자료를 개발하고 온라인 웹사이트를 통해 공개하는 사업을 시작
 - 미국 오케스트라 연맹에 가입된 북미지역 오케스트라 분야에서 활동하는 개인 및 단체회원은 약 1,700여 명 이상이며, 오케스트라 단원, 직원 및 이사진의 공정성, 다양성 및 포용성에 대한 이해를 높이기 위한 교육 자료를 주로 제공함
 - 교육자료 개발을 위해 미국 오케스트라 연맹은 관련자료 수집 및 문헌연구와 현장 실태조사를 실시하였고, 오케스트라 단체 및 타 분야의 우수실행사례를 공유함

■ 형평성, 다양성, 포용성 증진을 위한 전략적 프레임워크 제공

- 형평성, 다양성, 포용성 증진의 중요성과 필요성에 대한 이해를 높이기 위한 설명과 전략적 프레임워크를 개발하고, 2019년 1월부터 웹사이트를 통해 공개하고 있음
 - 미국 오케스트라 연맹이 ‘형평성, 다양성, 포용성 증진 사업을 실시하게 된 배경부터, ‘형평성’, ‘다양성’, ‘포용성’ 관련 유사단어들의 정의를 구체적으로 서술하고, 전략적 프레임워크의 비전과 가치를 공유함
 - 2대 핵심 목표와 이를 달성하기 위한 실행전략을 함께 제시하여, 형평성, 다양성, 포용성 증진 노력에 대한 이해를 높이고자 함

〈표 3-19〉 미국 오케스트라 연맹 형평성, 다양성, 포용성 증진 목표/전략

핵심목표	실행전략
1. 형평성, 다양성 및 포용성 증진의 중요성에 대한 합의 형성	• 형평성, 다양성, 포용성 증진을 위한 프레임워크 개발 • 오케스트라 분야를 아우르는 비전을 정의하고 관련 성과지표를 개발 • 형평성, 다양성 및 포용성을 단체경영에 있어 중심 주제로 인식, 오케스트라 관련분야에서 충분히 대변되지 않은 집단의 발언권 신장
2. 형평성, 다양성 및 포용성 증진 실행과 이를 뒷받침하는 조직문화 지원	• 지속적인 대화 소집 및 촉진 • 견고한 자료집 개발 및 연구 • 형평성, 다양성 및 포용성 증진을 위한 전문가 영입 및 자문 지원 • 모범사례의 공유 및 모델링

자료: 미국 오케스트라 연맹(2019), Equity, Diversity, and Inclusion: An Evolving Strategic Framework

- 오케스트라 단체가 형평성, 다양성, 포용성을 증진하고자 하는 노력과 성과를 자가 점검할 수 있도록 점검기준을 제공함

〈표 3-20〉 미국 오케스트라 연맹 형평성, 다양성, 포용성 증진을 위한 체크리스트

주요내용
1. 오케스트라의 구성원들 내에서 형평성, 다양성, 포용성의 복잡함과 미묘함에 대한 보다 넓은 이해를 구축하고 있는가 2. 오케스트라 이사진, 직원 및 단원들이 형평성, 다양성, 포용성을 핵심조직 가치로 인식하고, 이를 증진하는 데 있어 같은 방향을 향하고 있는가 3. 형평성, 다양성, 포용성이 주요 원칙으로서 오케스트라의 활동에 전반적으로 내재되었는가 4. 오케스트라 공연 및 지역사회 참여 프로그램 기획 등이 형평성, 다양성, 포용성 증진에 대한 헌신을 바탕으로 이루어지고 있는가 5. 인사/채용, 오디션 및 이사진 구성과 같은 오케스트라 내부경영구조가 형평성, 다양성, 포용성 증진을 위한 노력을 반영하고 있는가 6. 오케스트라 구성원 및 공연 기획 측면 모두에서 인구 통계학적으로 더욱 다양해지고 있는가 7. 오케스트라가 형평성, 다양성, 포용성 증진과 관련된 숙의, 학습 및 실행을 위한 공간과 자원을 꾸준히 그리고 지속가능한 방식으로 개발 및 공급하고 있는가

자료: 미국 오케스트라 연맹(2019), Equity, Diversity, and Inclusion: An Evolving Strategic Framework

3) 미국 박물관협회 다양성, 형평성, 접근성 및 포용성 실행 안내서

■ 박물관/미술관 운영관련 다양성, 형평성, 접근성 및 포용성 자료개발·공유

- 미국 박물관협회(American Alliance of Museums)는 박물관의 지속가능한 발전을 위하여 기관경영 및 주요사업에 다양성, 형평성, 접근성 및 포용성이 중요하게 고려되어야 함을 인식
 - 2016-2020 미국 박물관협회 경영계획 수립을 위한 조사에서 박물관/미술관 조직과 사업 모든 부분에서 다양성, 형평성, 접근성 및 포용성 증진이 박물관/미술관의 생존력, 사회와의 관계, 지속가능성에 가장 필수적으로 고려되어야 할 이슈로 도출
- 박물관/미술관과 관련 기관이 기관경영 및 사업운영에 있어서 다양성, 형평성, 접근성 및 포용성의 중요성을 이해하고, 계획 및 실행을 지원하는 자료를 개발하고 웹사이트에 공개함
 - 협회 내 다양성과 포용성 특별위원회를 구성하고, 다양성, 형평성, 접근성 및 포용성 증진을 위한 현장 중심의 실행안내서, 전략모음집, 참고자료, 성소수자를 환영하는 가이드라인(LGBTQ Welcoming Guidelines for Museums) 등을 연구개발
 - 자료는 웹사이트를 통하여 공개하고, 모범 실행사례를 발굴하고 시사점을 분석하여 회원기관들과 공유함

■ 다양성, 형평성, 접근성 및 포용성 실행 안내서 개발

- 소장품관리, 교육과 해석, 거버넌스와 경영지원, 인적자원 등 박물관/미술관 경영에 필요한 모든 분야에 다양성이 반영될 수 있도록 통합적인 관점에서의 실행 안내서를 개발
- 5대 핵심 실행원칙과 이를 적용한 현장 적용활동의 예시를 함께 제공하여, 회원기관들의 이해도를 높이하고자 노력함
 - 박물관 구성원은 무의식적인 편견을 마주하고 해결하려는 노력을 해야 하고, 다양성, 형평성, 접근성, 포용성을 정의하는 데 있어 같은 방향을 바라보아야 하며, 포용성은 박물관의 지속가능성과 효과성의 중심임
 - 장기적이고 진정한 있는 발전을 이루어내기 위해 시스템적 변화를 추구해야 하고 직원, 자원봉사자 및 경영진들 모두에게 포용적인 리더십 개발이 필요함

〈표 3-21〉 미국 박물관협회 다양성, 형평성, 접근성 및 포용성 실행 안내서

핵심 실행원칙	내용
1. 모든 박물관 전문 인력들은 무의식적인 편견(unconscious bias)을 마주하고 해결하려는 노력을 해야함	• 무의식적인 편견을 마주하고 해결하려는 노력으로 볼 수 있는 현장 교육프로그램 제안 ○ 무의식적인 편견 훈련(unconscious bias training) ○ 내재적 편견 연관 검사(implicit bias association tests) ○ 상호문화능력평가(intercultural competence assessment) ○ 문화적 역량 평가(cultural competency training) ○ 자가 진단(예: 성격적 특성과 리더십 스타일 설문조사)
2. 다양성, 형평성, 접근성, 포용성을 정의하는데 있어 같은 방향을 바라보아야 함	• 현장에서 발생할 수 있는 혼동을 줄이기 위한 노력으로 다양성, 공정성, 접근성 및 포용성의 용어적 정의 제시
3. 포용성은 박물관의 지속가능성과 효과성의 중심임	• 포용성이 박물관 운영에서 중요하게 고려되어야 하는 이유를 연구결과와 인용과 함께 논의
4. 장기적이고 진정성 있는 발전을 이루어내기 위해 시스템적 변화를 추구해야함	• 장기적이고 진정성 있는 발전을 위한 체크리스트 문항 제안 ○ 박물관 경영 전반에 다양성 계획이 수립되어 있는가 ○ 박물관 소장품, 전시 및 연구 활동 등이 어떻게 소외된 공동체(marginalized communities)를 반영할 것인가? ○ 박물관의 파트너는 누구인가? ○ 박물관 협력업체들의 인력구성은 충분히 대변되지 않은 집단(under-represented groups)을 포함하고 있는가? ○ 형평성의 중요함을 지지하지 않는 사람들에게 어떻게 다가갈 것인가?
5. 직원, 자원봉사자 및 경영진들 모두에게 포용적인 리더십 개발이 필요함	• 포용성이 박물관 조직문화의 일부분이 되도록 하는데 추천하는 현장 활동 예시 ○ 뛰어난 포용성 또는 포용성 증진 노력을 보여준 조직 구성원을 발굴하여, 보상하고 모범사례로서 강조 ○ 이제 막 업무를 시작한 전문인력들을 대상으로 포용성 훈련 교육 제공 ○ 포용성 증진을 위한 직원모임(employee resource groups) 구성 ○ 포용성 증진에 방해가 되는 요인을 해결하기 위하여 직원들과 공동체 연합 구축

자료: 미국 박물관협회(2018), Facing Change: Insights from the American Alliance of Museums' Diversity, Equity, Accessibility, and Inclusion Working Group

2. 문화다양성 보호·확산을 위한 협력기관 관리 사례

1) 영국예술위원회 ‘다양성을 위한 창의적 사례’ 관리

■ 영국예술위원회, 지원기관(문화기관/단체)의 다양성 강화와 사회적 책무 강조

- 영국예술위원회는 위원회의 지원을 받는 문화기관 및 예술단체(National Portfolio Organization, NPO)들이 다양성 강화에 기여하는 사회적 책임을 강조하고 체계적으로 관리함

- 문화기관 및 예술단체의 창의적 활동, 조직운영, 관객개발 등 활동 전반에 다양성과 평등 가치가 반영 및 내재화될 수 있도록 ‘다양성을 위한 창의적 사례(Creative Case for Diversity)’ 실시하고 있음
- ‘다양성을 위한 창의적 사례’는 관련 기관 및 단체의 활동 전반에 대해 6개의 주제별 다양성 측면에서 고려되어야 사항을 정하고, 점검기준에 따라 평가하고 모범사례를 공유함
 - 영국예술위원회는 보조금을 지원받는 기관 및 단체를 대상으로 6가지 주제영역에 따른 다양성과 평등 증진 노력 또는 활동을 점검하며, 지원사업 결과보고 시 관련 자료의 제출 의무를 공지하고 있음

〈표 3-22〉 영국예술위 ‘다양성을 위한 창의적 사례’ 점검내용

주제	세부내용
1. 문화예술적 프로그램 (artistic or cultural programme)	• 다양성이 문화예술적 프로그램을 기획하고 홍보하는 핵심 추진 요소로서 프로그램의 모든 측면에 걸쳐 내재화되어 있는가
2. 박물관 운영/예술적 재능 발전 (development of artistic talent/ museum practice)	• 박물관 운영 또는 예술적 재능 발전을 위한 지원과 다양한 예술인 및 단체들의 작품을 전시 및 발표하는 플랫폼을 공급하는가
3. 문화예술적 참여 방해요인의 해소 (addressing barriers to artistic or cultural involvement)	• 평등법에서 명시하는 보호받아야 할 특성을 가진 집단(protected characteristics groups)에 속하는 사람들이 문화예술적 활동에 참여하고 나아가 보다 적극적으로 개입하는 데 있어 직면할 수 있는 어려움 및 방해가 되는 요인에 빠르게 대응하는가
4. 자원관리 및 점검 (resourcing and monitoring)	• ‘다양성을 위한 창의적 사례’를 효과적으로 준수할 수 있도록 자원사용에 우선순위를 배정하였는가
5. 자체 평가 (self-evaluation)	• 다양성에 대한 끊임없는 자체 평가, 우수사례 공유 및 지속적인 학습을 위해 노력하는가
6. 리더십 (sector leadership)	• 문화예술계의 다양성과 평등을 증진하는 폭넓은 이니셔티브들에 참여하고, 관계자들과 적극적으로 교류(networking) 하는가

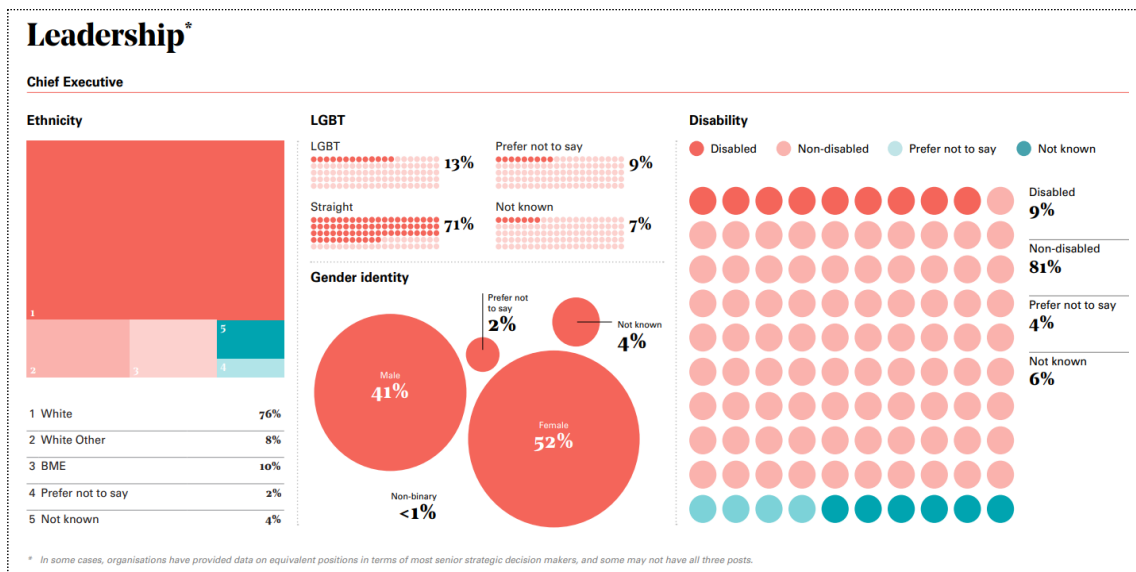
자료: 영국예술위원회 홈페이지, The National Portfolio Investment Programme 2018-22: Monitoring prompts for Band 1 organisations.

■ 다양성 증진 노력을 종합 평가하고 매년 결과보고서를 발표

- 영국예술위원회의 보조금을 지원받는 기관 및 단체들이 제출한 자료를 바탕으로 문화예술부문에서 다양성과 평등을 증진하고자하는 노력과 실행을 평가하고, 「평등, 다양성과 창의적 사례 결과 보고서(Equality, Diversity and the Creative Case: A Data Report)」로 매년 발표함

- 보고서에는 보조금 지원기관(NPO)과 영국예술위원회 및 5개 지역위원회(Area Council)의 인력구성(조직원, 리더십, 이사진 등), 관객 데이터, 프로그래밍 등의 다양성을 나타내는 통계자료 분석을 포함하고 있음
- 인적자원 구성의 다양성 기준은 성별, 인종, 장애여부, 성적지향 등이며, 조사과정에서의 낙인효과를 고려하여 응답항목에 '말하고 싶지 않음'을 포함하고 있음

[그림 3-2] 영국예술위 '다양성을 위한 창의적 사례' 결과발표 예시(리더십)



자료: 영국예술위원회(2020) Equality, Diversity and the Creative case: A Data Report 2018-19

- 보조금 지원기관은 다양성과 관련된 6가지 주요기준에 대해 미충족(not met), 충족(met), 우수한(strong), 뛰어난(outstanding)의 4가지 척도로 종합 평가하고 결과 내역을 보고서에 공개함

〈표 3-23〉 영국예술위 '다양성을 위한 창의적 사례' 종합평가

대상	주요기준	평가 결과(시각화)
영국예술위 지원기관 (NPO)	예술적 프로그래밍에 다양성을 통합한 정도	1% Not met 43% Met 50% Strong 5% Outstanding
	프로그램 기획 및 전달에 참여하는 인력의 다양성 정도	
	다양한 예술인 및 단체들의 재능 개발 지원 정도	
	다양한 작업을 제공하기 위한 자원배분 및 우선순위 지정 정도	
	자체 평가 및 모범사례공유 정도	
	문화예술분야의 평등과 다양성을 촉진하기 위한 이니셔티브에 참여 또는 추진하는 정도	

자료: 영국예술위원회(2020, p.61) Equality, Diversity and the Creative case: A Data Report 2018-19

2) 영국 BBC, 다양성과 포용성 제작 가이드라인

■ BBC 시청자, 직원, 협력업체/파트너의 다양성과 포용성 증진을 위한 계획 수립

- 영국 BBC는 시청자, 직원, 협력업체 및 파트너의 다양성과 포용성 증진을 위해, 다양성과 포용성 5개년 실행계획 및 전략(Diversity and Inclusion Action Plan and Strategy 2016-20) 수립하고 2020년까지의 목표 및 실행계획을 설정

〈표 3-24〉 영국 BBC 다양성과 포용성 목표 및 실행계획

대상	2020년까지의 목표	실행계획
시청자	- 드라마부터 뉴스까지 모든 장르의 동영상(screen), 생방송(on-air) 그리고 주연역할(in lead roles)에 나타나는 여성의 비율이 50%가 되도록 노력 - 드라마부터 뉴스까지 모든 장르의 영상, 생방송 그리고 주연 역할에 나타나는 흑인, 아시안 그리고 소수민족의 비율이 15%까지 될 수 있도록 노력 - 동영상 그리고 몇몇의 주연역할을 포함하는 생방송에 나타나는 장애인의 비율이 8%가 되도록 노력 - 몇몇의 주연역할을 포함하여 동영상에 나타나는 LGBT의 비율이 8%가 되도록 노력	- 다양성 외주제작 가이드라인(Diversity Commissioning Guideline)¹⁾ 배포 및 활용 - 전 직원을 대상으로 하는 다양성 교육을 위해 투자 - 장애인, 소수민족공동체, 청년 등을 포함하는 다양성이 강조된 시청자 패널(audience panels) 활용
직원	- 나이, 성별, 인종 등의 다양성이 균형 잡힌 고위 경영진(senior leadership team)구성 - 소수인종 직원 및 경영진 비율이 15%가 되도록 노력 - 장애인 직원 및 경영진 비율이 8%가 되도록 노력 - 첫 시도로서, LGBT 고용비율이 8%가 되도록 노력	- 다양한 배경을 가진 인력 채용 - 리더십 구성원 대상으로 다양성과 포용성 교육 - 다양한 배경의 리더십 구성 - 방송 산업계 미래 인력 풀의 다양성을 위하여 견습생프로그램 실행 - 장애인 친화적 기관시설 조성(유니버설 디자인)
협력업체 및 파트너	(외주 제작업체와의 관계) 외주 제작업체들이 BBC와 함께 다양성 목표와 타겟을 이해하고 그 가치를 확산할 수 있도록 유도 (타 기관과의 관계) 방송 산업계 이외 분야의 조직/단체/기관 과도 협력하여, 시청자들에게 새로운 통찰력 및 해당 분야에 대한 정보를 제공하고, 우리가 제공하는 서비스를 다양한 분야에서 가능한 쉽게 이용할 수 있도록 노력	- 다양성 자문위원회(Diversity Advisory Panel) 구성 및 활용 - Creative Diversity Network(방송산업분야 다양성증진단체)와의 지속적 협업 및 DIAMOND²⁾ 프로그램의 적극 활용 - 다양한 분야의 단체들과의 협업을 통해 다양성 가치를 실현하기 위해 노력

자료: BBC(n.d.) Diversity and Inclusion Strategy 2016-20: Diversity includes everyone

■ BBC 제작부서 및 외주업체 대상, 다양성과 포용성 제작 가이드라인 제공

- BBC 제작부서 및 외주업체를 대상으로 방송 산업에서 다양성과 포용성 증진이 강조되어야 할 주요영역, 목표, 영역별 실행 요구사항이 포함된 다양성과 포용성 제작 가이드라인(Diversity and Inclusion Commissioning Guidelines)을 제공

1) 방송 산업에서 강조되어야 할 다양성 영역으로 묘사(portrayal), 캐스팅, 프로덕션 팀, 진입장벽, 선임 편집자의 역할을 강조

2) 지속적인 다양성 데이터를 수집하고 실행을 점검하기 위한 단일 온라인 시스템

- 가이드라인은 ‘다양성과 포용성 실행계획 및 5개년 전략’과 연계하여 소수집단에게 기회를 제공하고 보다 다양한 경험과 창의성을 발휘하여 제작하며, 다양한 사회·문화적 배경을 묘사하는 등의 목적을 포함함
 - 첫째, ‘다양성과 포용성 실행계획 및 5개년 전략’에서 제시하는 흑인, 아시아인, 그 외 소수인종, 장애인, 성소수자(LGBT), 여성 등이 등장하는 비율을 충족시킬 것, 둘째, 소수집단의 인재들이 진출할 수 있는 기회를 늘릴 것
 - 셋째, 더 많은 목소리와 경험들이 제작과정에 반영될 수 있도록 창의성을 발휘할 것, 넷째, 화면에 묘사되는 사회·문화적 배경의 범위를 넓히고 모든 계층의 시청자들을 대상으로 소통과 참여를 극대화하며 등장인물들을 더 진정성있게 표현할 것
- 방송 산업에서 다양성이 더욱 강화되어야 할 주요 영역은 ①프로그램 출연자 묘사, ②캐스팅, ③프로덕션 팀, ④진입장벽, ⑤선임 에디터 역할 등이며 영역별 주요 요구사항을 제시함

〈표 3-25〉 영국 BBC 다양성과 포용성 제작 요청사항

영역	요청사항
프로그램 출연자 묘사	• 성소수자(LGBT), 흑인, 아시아인, 그 외 소수인종(BAME), 장애인 인재 등을 포함하여 작가를 선택하는 풀(pool)을 넓게 고려할 것 • 국가, 지역, 모든 사회경제적 배경, 지역어 및 소수언어 등을 포함하여, UK 내 모든 공동체를 정확하게 나타낼 수 있도록 연구하는 것을 장려할 것 • 모든 장르의 방송에서, 민족성, 성적 지향성 및 신체적·정신적 장애들이 배우와 엑스트라를 통해 우연적으로 묘사될 때에도 진정성(authenticity)을 고려할 것 • 한회가 아닌 시리즈의 처음부터 끝까지 다양성을 고려하고 있음을 입증할 것
캐스팅	• 캐스팅 감독 및 관련 직무에 있는 사람들이 다양성과 포용성을 위한 노력을 의식하고 있도록 할 것 • 다양한 인재들이 고려될 수 있도록 캐스팅이 필요한 역할들을 최대한 다양한 에이전시에 광범위하게 홍보할 것 • 장애를 가진 배우나 진행자들이 어떠한 오디션에 참여하더라도 접근성에 있어 어려움이 없도록 확실하게 보장할 것 등
프로덕션 팀	• BBC가 2020년까지 목표로 하는 여성, 흑인, 아시아인, 그 외 소수인종(BAME), 성소수자(LGBT), 장애인, 지역인재 등의 등장, 채용 및 묘사 비율을 준수하고자 노력할 것 • 각 프로덕션이 화면 밖에서 또한 다양성을 증가시키기 위해 어떠한 조치들을 취할 것인지 문서화 하도록 할 것 • 성소수자(LGBT), 흑인, 아시아인, 그 외 소수인종(BAME), 장애인 인재 등을 포함하여 작가를 선택하는 풀(pool)을 넓게 고려할 것 • 모든 고용주가 노동연금부의 Access to Work에 대해 반드시 완전히 알고 있도록 할 것 • DIAMOND를 통해 다양성을 증진하고자 하는 노력을 점검하고, 실행계획을 수립할 것 등
진입장벽	• 무급 인턴십을 없애고, 모든 유급 인턴십 및 한시적 무급 직업훈련(time-limited unpaid work experience) 직위를 다양한 인재 풀(pool)에게 개방할 것 • 공고된 직무능력이 업무수행에 꼭 필요한 요구사항인지, 특정 집단 출신의 지원자에게 불필요한 장벽을 만들지 않는지 확실하게 확인할 것 • 다양한 인재들의 승진에 혜택을 줄 수 있는 네트워킹 기회를 확인하거나 만들 것 등
선임 에디터 역할(Senior Editorial Roles)	• 충분히 대변되지 않은 집단(under-represented groups)에서 우수한 잠재력을 가진 인재들을 발굴하고, 그들이 선임 에디터로 성장할 수 있도록 준비시키고, 지원할 것 • 선임 에디터로서의 의무와 책임 그리고 역할을 말로만 표현하지 말고, 실제 행동으로 옮길 것 • 충분히 대변되지 않은 집단에서 새롭게 편집진에 합류한 직원들에게 트레이닝, 역량교육, 코칭 등을 제공할 것 등

자료: BBC(n.d.). Content Diversity and Inclusion Commissioning Guidelines

3. 문화기관 다양성 보호·확산을 위한 기관운영 사례

1) 메트로폴리탄 미술관 반 인종차별과 다양성 계획

■ 메트로폴리탄 미술관, 2020년 반인종차별과 다양성 계획 발표

- 2020년 7월 메트로폴리탄 미술관은 반 인종차별과 다양성 계획(Anti-Racism & Diversity Plan)을 발표, 반 인종차별과 다양성 존중을 위해 더욱 노력하고자 하는 기관의 의지를 공개적으로 선언
- ‘반 인종차별과 다양성 계획을 수립’하고 2021년 기관경영부터 ①채용, 인사, 직원 관리, ②소장품과 프로그램, ③거버넌스와 공동체 영역에서 다양성 증진 노력
 - ‘채용, 인사, 직원관리’ 영역은 부서구성원들의 인구통계학적 다양성 뿐 아니라 최고다양성책임자 채용, 반인종차별주의 교육 같은 다양성 증진과 관련된 직원 교육 등을 포함
 - ‘소장품과 프로그램’의 다양성에서는 주류 서양미술사학의 관점이 아닌 보다 넓고 다양한 관점에서 기존 소장품들을 재해석하는 것과, 흑인, 토착민, 유색인 관련 전문가들과의 협업을 강조함
 - ‘거버넌스와 공동체’ 영역에서는 다양한 배경을 가진 이사진 구성과 공동체와의 협업 강화를 통한 다양성 증진에 집중하고 있음

〈표 3-26〉 메트로폴리탄 미술관 반 인종차별과 다양성 계획 주요내용

구분		세부내용
채용, 인사, 직원관리	반인종차별주의 교육관련	• 보이지 않는 편견, 다양한 형태의 차별, 구조적·제도적 인종차별 등에 대한 인식을 제고하는 교육 실시. 편견과 차별의 범위는 좁게는 미술관 내, 넓게는 문화예술부문의 이슈까지 포함 • 교육 프로그램은 직급에 따라 다음과 같이 시간차를 두고 공급될 예정이며, 매년 실시하고자 함 - 부서장급 이상의 관리직: 60일 이내 - 모든 직원 및 이사진: 180일 이내 - 자원봉사자: 360일 이내 • 메트로폴리탄 미술관을 구성하는 모든 직원, 이사진, 자원봉사자들이 인종차별적 선언과 행동을 다루는 정책 및 행동규범의 침해를 보고할 수 있는 다양한 절차를 확실히 이해하도록 하고, 이러한 내용에 대한 안내를 일 년에 두 번 정기적으로 송부
	4개월 내 최고다양성책임자(CDO) 채용	• 최고다양성책임자(Chief Diversity Office)는 CEO에게 직접 보고할 수 있는 권리를 가지고 있으며, 미술관 임원으로서의 지위 부여됨 • 최고다양성책임자의 사무실은 지원인력, 필요한 예산 및 기타 자원을 포함하여 구성되며, 인사팀과 법무팀의 지원 또한 보장받음

구분	세부내용
리더십 구성의 다양성 제고	- 임원 승진 및 영입을 위한 모든 절차는 그 과정에 대한 상급자의 사전승인과 후보자들의 다양한 약력에 대한 공개를 요구할 것 - 헤드헌팅회사 이용시, 흑인, 토착민, 유색인 후보자들을 추천 및 고용한 이력이 있는지 확인할 것 - 서류 심사, 면접 등에 참여하는 직원들을 대상으로 보이지 않는 편견에 대한 인지를 강화하고, 효과적인 인터뷰진행 등에 대한 이해를 높일 수 있도록 구체적인 채용가이드라인과 교육훈련을 공급할 것
부서구성원의 다양성 관련	- 학예, 보존 및 다른 전문 직급의 직원들을 더욱 다양하게 모집하도록 노력할 것 - 모든 직급 수준에서 흑인, 토착민, 유색인 직원들의 진류와 발전을 저해하는 장애물들을 확인하고, 이를 해결하기 위하여 노력할 것 - 모든 직위의 경쟁력과 형평성을 보장하기 위하여 포괄적인 급여 형평성 검토를 수행할 것 - 현재 인턴십과 펠로우십 구조를 다음과 같이 조정 및 검토할 것: - 학부·대학원생 유급 인턴십의 비율을 현재 36%에서 2022년까지 100%로 확대 - 고등학생 인턴십 프로그램에 참여하는 학교 중 국가로부터 Title 1 보조금*을 지원받는 학교의 비율을 현행 50%에서 2022년까지 75% 확대 - 전통적인 미술사 분야에 국한되지 않는 다양한 분야의 학자, 시각·공연예술인들을 섭외하기 위하여, 관련 인력풀의 흑인, 토착민, 유색인 배경을 가진 전문가들의 비율을 확대하고, 이들을 지원하는 학제 간 펠로우십의 숫자를 증가할 것 - 최고다양성책임자가 흑인, 토착민, 유색인 배경을 가진 사람들의 인턴십, 펠로우십 및 채용 기회를 지원하기 위하여 다양한 대학들과 업무협약(MOU)을 맺을 수 있도록 협조요청 할 것. 특히 역사적으로 미국 내 흑인들의 고등교육을 위해 세워진 학교(Historically Black Colleges and University, HBCUs)를 중심으로 함 - 자원봉사자 회원의 다양성을 높이고, 도시의 인구통계학적 특성을 더욱 면밀히 반영하기 위하여 다양한 자원봉사단체들과 함께 일할 것
공동체 발전, 직원 멘토링, 직원 리소스 그룹(ERGs) 등을 위한 지속적인 자원과 지원 공급	- 신입 직원교육의 일환으로서 가치와 공동체정신에 더욱 집중할 것 - 직원들의 참여와 프로젝트를 지원하기에 충분한 예산 제공, 미술관의 의사결정 및 이니셔티브와의 쌍방향 소통 강화, 직원들의 전문성과 경력 개발 지원 제공 등을 통해 직원 리소스 그룹(Employee Resource Group)을 지원할 것 - 멘토링 프로그램의 운영 또는 기타 방식 등을 통해 미술관 내 서로 다른 부서의 직원들이 동료로서 관계를 구축하고, 서로 네트워킹 할 수 있는 기회를 확대할 것
소장품과 프로그램	- 보다 다양하고 확대된 미술사를 발전시키기 위하여 복합적이고 익숙하지 않은 서사 및 다 문화적 관점을 다루는 전시 프로그램, 행사, 출판의 기획 및 운영을 더욱 보강 - 다음 3년 동안 예정된 전시, 설치 미술, 프로그램 들 중 위와 같은 성격을 가진 것들을 파악 - 미술사의 다양한 분야를 대상으로 하는 이니셔티브, 전시 및 작품 수집을 지원하기 위하여 3~5만 달러(약 33.4억~55.7억 원)의 기금을 구축 및 집행 - 주요 프로그램을 기획하는 동안, 시기의 적절성, 접근법 그리고 현재 행사와의 관계를 고려 - 전시 기획 및 전시실 재배치 시, 1)개념을 비평할 수 있는, 2)기존관점을 확장하고 도전할 수 있는, 3)새로운 서사와 해석의 개발을 지원할 수 있는, 4)제도적인 편견들을 조사할 수 있는 권한을 가진 프로젝트 자문위원회(project advisory committees) 구성 및 실행 - 미술관 프로그램 기획 시 흑인, 토착민, 유색인 배경을 가진 학예사, 학자, 외부 공동연구자 및 예술인들과의 협업을 더욱 강력하게 진행 - 이미 존재하는 교육부서와의 연계와 더불어, 더욱 다양한 관객의 개발과 메시지 전달을 위하여 지역 공동체와 미술관 대외협력부서(external affairs) 및 디지털 부서 사이의 직접적인 상호교류(direct engagement)를 발전시킬 것

구분	세부내용
컬렉션과 그 서사의 다양성	• 소장품과 소장품들의 서사를 다양하게 할 것 • 무엇보다도 미술관이 이미 소유하고 있는 작품들에 집중하여, 어떻게 미술관이 그 작품들을 소유하게 되었는지 논의하고, 어떻게 미술관이 그 작품들을 잘 전시하고, 맥락화 할 수 있을지 고민할 것. 이는 이미 매우 뛰어난 컬렉션에 새로운 작품을 추가하는 것보다 더 큰 우선순위가 될 것임 • 다수의 관점과 다양한 시각을 반영하는 부서 간 협업과 발표를 지원할 것, 대안과 갈등 및 반대이견 등을 토론할 수 있는 공간을 만들고, 지리적·역사적으로 다른 문화들을 포용하고 이해하는 태도를 발전시킬 것 • 미술관이 보유한 작품들이 가진 다양한 사회적, 정치적, 경제적 맥락과 얹힌 역사들을 강조할 것 • 흑인, 토착민, 유색인 예술가들에 의해 창작된 예술품을 수집하는데 집중할 것. 이를 위해 앞으로 12개월 이내, 20~21세기 흑인, 토착민, 유색인 예술가들의 작품 수를 증가하기 위하여 총 10만 달러(약 111.5억 원)의 기금을 마련할 것 • 흑인 예술인들의 작품에 대한 새로운 장학금 및 연구출판을 지원하고, 흑인 예술가들의 유산과 역사를 재 탐구하는 연구에 투자할 것. 미술사학자, 비평가 및 다른 학자들의 의견들을 수용하여 서양미술사 모든 기간에서 흑인문화와 흑인을 주제로 한 작품들을 해석할 것 • 글로벌 현대 예술 작품을 수집하는 뛰어난 프로그램을 더욱 확대할 것 • 미술관의 역사와 소장품을 해석하고 새로운 시각으로 바라보는데 있어 다양한 예술적 발언(artistic voices) 및 인문학 분야의 방문학자들과 함께 일할 것 • 문화유산에 대한 담론을 포함하여 신선하고 다양한 서사를 나타낼 것, 이를 위해 곧 시작될 사하라 이남 아프리카, 오세아니아, 고대 미국 및 고대 근동(near east)전시실 재배치 및 아시아 예술관을 포함하는 영구 컬렉션 전시실 재개관 관련하여 지역 문화 전문가, 학예사 및 다양한 발언들과 함께 협력할 것 • 유색인 집단 또는 개인들을 표현하는 전시에 대해 반 인종차별 접근을 위한 전략을 구현할 것. 현재 컬렉션 내에서 맥락적 정보와 대화를 검토하고 업데이트 할 것, 이는 미국관, 유럽관 등부터 시작할 것 • 예술사의 과거와 현재에 대한 다양한 관점을 강조하고 내러티브를 확장하는 디지털 채널 프로그램을 기획하는 데 우선순위를 둘 것. 갤러리 전시에 멀티미디어 콘텐츠 및 맥락을 통합할 것. 이는 사하라 이남, 오세아니아 고대 미국관의 재개관부터 시범적으로 실시할 것 • 서사의 새로운 연속성을 생성하기 위하여 미술관 내 특정 컬렉션, 특별 전시장의 위치를 재배치는 장기계획을 고려할 것
거버넌스와 공동체	• 미술관에 물품을 공급하는 협력업체로서 흑인, 토착민, 유색인, 여성, 성소수자, 재향군인 등에 의해 경영되는 사업체들과 계약 맺는 비율을 높일 것 • 다양성, 공정성, 포용성, 접근성 증진 계획실행을 지원할 수 있는 데스크 포스 구성할 것 • 흑인, 토착민, 유색인을 대표할 수 있는 이사진을 영입할 것 • 문화 참여 자문위원회(Advisory Committee on Cultural Engagement)에 미술관 이사회 대표를 추가하고, 이사회의 대외협력 위원회에 문화참여자문위원을 초대하며, 문화 참여 자문위원회와의 파트너십을 강화 할 것 • 레지던시 프로그램 내 시민실행프로젝트(civic practice project)를 강화 할 것

자료: 메트로폴리탄 미술관 (2020.7.6.) Our Commitments to Anti-Racism, Diversity, and a Stronger Community 바탕으로 재구성
www.metmuseum.org/blogs/now-at-the-met/2020/the-mets-plans-for-anti-racism (최종접속: 2020.11.09)

2) 클리블랜드 미술관, 다양성, 형평성, 포용성 계획

■ 클리블랜드 미술관, 2019년 다양성, 형평성, 포용성 증진을 위한 계획 발표

- 2019년 클리블랜드 미술관은 102년의 기관 역사상 처음으로 ‘다양성과 형평성, 포용성 계획(Diversity, Equity and Inclusion Plan)’을 발표
- ‘예술적’, ‘장소적’, ‘관객개발’, ‘자원공급·개발’, ‘조직문화’ 등을 다양성이 강화되어야 하는 5개의 주요 영역으로 설정하고, 미술관 경영진, 직원, 자원봉사자, 회원 및 관객 사이에서 다양성이 증진될 수 있도록 세부 이행계획을 수립

〈표 3-27〉 클리블랜드 미술관 다양성, 형평성, 포용성 계획 주요내용

구분	세부내용
예술적 측면	• 미술관이 영향을 미칠 수 있는 범위와 사회적 관련성을 확장하기 위해 현재 사람들의 삶에 영향을 주는 이슈, 사건들과 관련된 작품전시 및 프로그램을 기획할 것 • 역사적으로 소외된 사람들의 대표성(representation)을 결정하는 미술관의 소장작품 및 전시기획을 조사하고 추적할 것 • 전시 해설팀에 공동체 참여 전문가(communitiy engagement specialist)를 배치하여, 전시실 내 안내해석 및 어플리케이션을 통해 새로운 관객과 더욱 잘 소통할 수 있도록 할 것 • 예술에 대한 다양한 관점을 제시하기 위하여, 디지털, 소셜 미디어, 인쇄 출판 플랫폼을 모두 사용할 것
장소적 측면	• 미술관을 방문하는 사람들 개개인 모두가 환영받는 기분을 느낄 수 있도록 미술관 곳곳에 유니버설 디자인 원칙을 적용할 것 • 현장의 모범 사례를 반영하고, 모든 관객들을 더욱 잘 수용할 수 있도록 하는 새로운 이니셔티브를 위한 일정을 수립하고, 이에 대한 접근성 감사를 수행할 것 • 미술관을 방문하는 모든 관객들이 안전하고 활기차게 환영받는 것을 보장하고, 야외 공간의 사용을 극대화하는 것을 목표로 공동체 참여 과정을 통합하는 종합계획(grounds master plan)을 수립할 것
관객개발 측면	• 더욱 다양한 관객층을 개발하고, 예술분야의 공정성과 포용성 이슈 해결을 위한 프로그램 개발을 위하여 시민단체, 문화 및 교육기관등과의 파트너십을 확대 할 것 • 지속적으로 유지되는 관계 개발을 위해 신규 및 비정기적 방문자들에게 효과적으로 다가가기 위한 마케팅, 홍보, 소통 전략을 개발할 것 • 반복적인 다양성, 형평성, 포용성 관련 이슈를 확인하고, 해결하기 위해 관객 만족도 관련 자료를 모니터링할 것 • 신규 및 기존 관객들의 흥미를 자극하기 위해, 미술관에서 제공하는 문화서비스들을 다양한 방식으로 소개할 것 • 관심영역을 확인하고, 보다 역동적인 프로그램을 기획하기 위하여, 대상 관객들의 의견을 구하고 적용할 것
다양성을 증진 위한 자원공급·개발측면 (지표개발, 파트너십, 교육, 연구 등)	• 다양성, 형평성, 포용성(DEI) 증진을 위한 미술관의 노력들을 추적할 수 있는 측정지표들을 개발하고 배포할 것, 그리고 결과자료를 공개할 것 • 광범위한 서비스 영역에서 다양한 공급업체들과 계약을 추구 할 것 • 부서별 예산과 스케줄 계획시 DEI교육 수립 할 것 • 주변 지역 주민과 연결하고, 그들을 미술관으로 초대하는 찾아가는 프로그램(outreach programs)을 지원하기 위한 재정지원 파트너를 찾을 것 • 경비보안 전문원(security), 관객 서비스 및 자원봉사자들의 역할을 고려하여, 미술관 관객에 대한 새로운 접근방식들을 연구하고, 실험하며 실행할 것

구분	세부내용
조직문화적 측면	• 클리블랜드 미술관의 노력을 전략화, 모니터링 및 자문 할 수 있도록, 그리고 미술관 스스로와 후원자들 및 모든 관객들을 책임 질 수 있도록 다양한 기능을 가지고 모든 부서를 아우르는 다양성, 형평성, 포용성팀을 구축할 것 • 다양성, 형평성, 포용성에 대해 광범위하고 깊이 있는 이해를 돕는 직원 교육 프로그램을 개발 연구할 것, 프로그램의 효과성을 평가하기 위한 직원 설문조사도 함께 진행 할 것 • 글로벌 리더로서 클리블랜드 미술관의 위치를 확고하게 할 수 있도록, 다양한 배경, 관점과 함께 높은 수준의 재능과 성과를 창출할 수 있는 직원들을 모집하고, 채용된 직원들의 경력개발과 진류를 위해 노력할 것 • 다양한 배경을 가진 자원자들의 채용을 위하여 새로운 자원자 모집 경로 및 전략을 연구 개발 할 것 • 채용과 관련하여, 몇 명이나 지원했는지, 어떤 사람이 지원했는지, 그중 누가 합격통보를 받고 입사를 결정했는지 등에 대한 포괄적인 자료 수집을 통한 인구통계학적 결과를 검토하고 추적할 것 • 다양성, 형평성, 포용성 증진 목적 달성을 위해 승계계획(succession planning), 코칭, 멘토링과 같이 성과 및 직업 잠재력을 극대화 할 수 있는 인재 관리 프로그램을 수립할 것 • 직원들이 조직의 다양성, 형평성, 포용성 증진 측면에 대해 질문하고 건의사항을 표명할 수 있는 소통채널을 인지 할 수 있도록 할 것 • 직원 오리엔테이션 및 교육에서 다양성, 형평성, 포용성 증진의 중요성을 전달하고, 이 교육 참여여부를 연간 성과 평가와 연결할 것 • 인력 대표성(workforce representation)의 향상을 위해 펠로우십, 인턴십을 개발하고 실행할 것 • 다양성, 형평성, 포용성 증진 관련 업무를 인식하는 시스템 구축할 것

자료: 클리블랜드 미술관(2019) For the benefit of all: the CMA's Diversity, Equality and Inclusion Plan 바탕으로 재구성
www.clevelandart.org/sites/default/files/documents/other/Diversity%20Equity%20and%20Inclusion%20Plan.pdf (최종접속: 2020. 11.25)

3) 신시내티 심포니 오케스트라, 다양성, 형평성, 포용성 실행 계획

■ 신시내티 심포니 오케스트라 다양성, 형평성, 포용성 이니셔티브 강화

- 신시내티 심포니 오케스트라는 ‘10개년 전략 계획(2020~2030)’을 수립하면서 ‘다양성, 형평성, 포용성 이니셔티브’를 더욱 강화하고자 하였으며, 오케스트라가 무대 위, 무대 밖, 지역사회 내 공동체를 더 반영하기 위한 목표를 수립

〈표 3-28〉 신시내티 심포니 오케스트라 다양성, 형평성, 포용성 이니셔티브 목적 및 목표

구분	세부내용
목적	무대 위 무대 밖, 그리고 신시내티 심포니 오케스트라가 속한 지역사회 내 모두에서 오케스트라 공동체와 세상을 더 잘 반영하는 것
목표	• 2025년까지 소외계층 관객 비율을 8%로 달성할 것 • 2025년까지 오케스트라 오디션에 참여하는 흑인, 토착민, 유색인의 비율을 14%로 달성할 것 • 오케스트라 프로그램에서 여성/소수성 및 흑인, 토착민, 유색인 작곡가, 지휘자 및 기타 초청 예술인의 비율이 2019/20 시즌을 충족하거나 초과하도록 할 것 (5년마다 측정) • 2025년까지 흑인 라틴계 아티스트의 비율을 20%로 증가 시킬 것 • 공동체를 더욱 잘 반영하기 위해 직원 구성을 다양화 할 것 • 공동체를 더욱 잘 반영하기 위해 자원봉사자 기반을 더욱 다양화 할 것 • 충분히 대변되지 않은 집단 출신 음악가(under-represented musicians)들의 참여 증진을 위해 인력 풀을 개발하고, 전국을 대상으로 하는 오케스트라 컨소시엄, 콘서트토리, 학교를 런칭하며, 이를 신시내티 지역에서 인큐베이팅 할 것 • 최소한 한 곳 이상의 신시내티 소외지역에서 엘 시스템과 같은 교육 프로그램의 실시를 검토할 것 • 소외된 이웃들에게 초점을 맞추어 무료 여름 공원 콘서트를 기획할 것

자료: 신시내티 심포니 오케스트라(2019) 2019 CSO Strategic Plan: DE&I Goal & Objectives 바탕으로 재구성
s3.amazonaws.com/cincinnati-symphony.org/DE%26I-Addenda.pdf (최종접속일 : 2021.01.11.)

2020년 다양성, 형평성, 포용성 실행 계획 수립

- 신시내티 심포니 오케스트라는 ‘다양성, 형평성, 포용성 이니셔티브’의 실행에 더욱 집중하고자하는 노력의 일환으로서 2020년 ‘다양성과 형평성, 포용성 실행 계획(Diversity, Equity and Inclusion Action Plan)’을 수립
- ①조직구성, 직원교육, 실행평가, ②채용절차, ③지역공동체와의 관계증진, ④미래인재개발 등의 영역에서 다양성, 형평성 포용성을 증진하고자 하는 실행전략을 수립

〈표 3-29〉 신시내티 심포니 오케스트라 다양성, 형평성, 포용성 실행계획 내용

구분	세부내용
조직구성, 직원교육, 실행평가 측면	• 다양성, 형평성, 포용성 증진 실행을 더욱 강화하고 잘 지원할 수 있도록 오케스트라 조직 구조 구축할 것 • 오케스트라 행정직원, 이사진 및 음악가들을 대상으로 문화적 역량(cultural competency)과 암묵적 편견(implicit bias) 교육을 실시할 것 • 출범 31주년을 맞이한 오케스트라의 다문화 인식 위원회를 재투자 및 재구성 할 것 • 다양성, 형평성, 포용성 관점에서 오케스트라의 모든 마케팅, 소통, 후원 및 디지털/소셜 미디어 자료들을 재평가 할 것
채용절차 측면	• 오케스트라 내의 모든 지원서, 면접, 고용/계약서 및 보수 등과 관련한 정책 및 관행을 재검토하여 공정성과 형평성을 보장하기 위해 노력할 것
지역공동체와의 관계증진 측면	• 상설 공동체 자문위원회(Community Advisory Council)를 소집하여, 오케스트라가 중요한 공동체 이니셔티브를 지원하고 확충할 수 있도록 도울 것 • 신시내티 지역의 다양한 문화단체와의 관계를 개발하고 증진시킬 것 • 모든 오케스트라 프로그램에서 흑인, 토착민, 유색인 예술가와의 협업을 지속적으로 확대할 것 • 새로운 프로그램을 공동개발하기 위해 아프리카계 미국인들이 이끄는 예술단체와 장기적인 파트너십을 형성할 것
미래인재개발 측면	• 오케스트라의 기존 인턴십 프로그램을 진화시키고, 유색인 배경을 가진 미래 예술 리더의 육성을 위한 지속적인 멘토십 프로그램 개발할 것 - 지역 고등교육기관과의 파트너십을 통해 멘토십을 학년도와 연계할 것 - 기존의 오케스트라 인턴십을 무급에서 유급으로 전환하고, 오케스트라 분야의 경력개발에 관심 있는 학생들의 정당한 접근을 보장할 것

자료: 신시내티 심포니 오케스트라(2020) Diversity, Equity and Inclusion Action Plan 바탕으로 재구성
www.cincinnatisymphony.org/about/diversity-equity-inclusion/ (최종접속일 : 2021.01.11.)

제3절 | 분석결과 및 시사점

■ 공공기관의 경영 및 주요사업에 사회적 가치 중시

- 공공기관, 기업, 비정부단체 등의 사회적 가치 실현 및 창출을 중요시하는 국내외적 흐름 속에서, ‘사회적 책임’, ‘다양성’, ‘인권존중’ 등을 강화하고자하는 기관경영 지침들이 개발 및 확산됨
 - 국제사회가 준수해야할 지침으로서 국제표준화기구(ISO)는 ‘ISO 26000: 사회적 책임 국제표준’, ‘ISO 30415: 인적자원관리 다양성과 포용성편’을 개발
 - 유엔 산하 유엔글로벌컴팩트(UNGC)는 유엔 ‘기업과 인권 이행지침’을 준수하는 문화를 확산시키고자 ‘기업과 인권 지침서: 실사 가이드라인’을 제작
- 공공기관 운영에 사회적 가치를 적극 반영하고자 「공공기관의 사회적 가치 실현에 관한 기본법안」이 2014년부터 2020년 현재까지 발의 시도되었고, 공공기관 경영평가에 ‘사회적 가치 구현’ 지표가 신설되었음

■ 주요 국가의 문화기관 및 단체에 다양성 확산을 위한 지침 개발

- 영국예술위원회, 미국 오케스트라 연맹, 미국 박물관 협회 등의 문화예술지원 기관들은 소속 문화기관 또는 예술단체의 다양성 존중 및 강화노력을 더욱 장려하고자 실행 가이드라인 등을 포함하는 자료를 개발
- 영국예술위는 영국예술위의 지원을 받는 문화기관 또는 예술단체가 법적으로 요구되는 평등실행계획을 효과적으로 수립하고 실행할 수 있도록 평등실행 계획 지침을 개발하고 웹사이트를 통해 공개
 - 평등실행계획 지침은 개요편, 실행편, 참고자료편으로 구성되어 있고 작성 가이드라인과 체크리스트, 템플릿, 모범사례집 등을 포함하여 기관 또는 단체들이 관객, 인력구성, 리더십구성 등의 영역에서 다양성을 지속적으로 제고할 수 있도록 지원
- 미국 오케스트라 연맹은 형평성과 다양성, 포용성 온라인 자료 센터 운영하고 미국 오케스트라 연맹에 가입되어 있는 회원을 대상으로 오케스트라 경영 시 형평성, 다양성 및 포용성에 대한 이해를 높이기 위한 자료를 제공
 - ‘공연 레퍼토리의 다양성 강화를 위한 관련 자료집’, ‘형평성, 다양성 및 포용성 증진을 위한 전략 프레임워크’ 또한 개발하고 공공자료로서 공개함

- ‘형평성, 다양성 및 포용성 증진을 위한 전략 프레임워크’의 경우 핵심목표, 실행전략, 그리고 성과지표 또한 포함
- 미국 박물관 협회는 박물관 경영에 필요한 모든 분야(인적자원관리, 관객개발, 전시 및 교육프로그램 기획 등)에 다양성이 반영될 수 있도록 다양성, 형평성, 접근성 및 포용성 관련 실행안내서를 개발
- 핵심 실행원칙 및 이를 준수할 수 있는 현장활동의 예시를 함께 제공하여, 회원기관들이 각 기관의 성격 및 상황에 맞추어 다양성, 형평성, 접근성 및 포용성 증진 활동을 이루어나갈 수 있도록 장려

■ 영국예술위원회, 문화기관의 다양성 증진 성과를 결과보고서로 발표

- 영국예술위는 보조금 지원사업 실행 시 ‘다양성을 위한 창의적 사례’ 실시하여, 문화기관 및 예술단체들이 다양성을 존중하는 기관경영 및 사업을 계획하고 실행 할 수 있도록 지원하고 유도함
- ‘다양성을 위한 창의적 사례’의 실시에 따라 영국예술위의 보조금을 지원 받는 기관 또는 단체는 해당 기간 동안 다양성과 평등 증진 노력 또는 활동을 나타내는 자료를 제출할 의무가 있음
- 영국예술위는 수집된 자료를 분석하여 매년 결과보고서를 발표하며 이를 통해 실제 문화기관 및 예술단체들이 영국사회의 다양성 증진을 위하여 얼마나 노력하고, 어떻게 기여하고 있는지 점검하고 인식을 강화시킴
- 영국예술위원회는 보조금 지원을 받는 기관 또는 단체로부터 다양성 관련 데이터를 수집하고, 이를 분석하여 「평등, 다양성과 창의적 사례 결과 보고서(Equality, Diversity and the Creative Case: A Data Report)」를 매년 발표

■ 현장 중심의 다양성 지침 개발을 위한 노력

- 주요국가의 다양성 증진 관련 지침은 개발초기단계부터 관련분야 현장 전문가들과의 소통을 기반으로 발전시키고, 관련 계획수립 및 지침을 개발함
- 미국 오케스트라 연맹은 관련 전문가들을 대상으로 자문회의, 사례연구 등을 진행하여 오케스트라 분야에서 강화되어야 할 다양성 의제 도출
- 미국 박물관협회 또한 박물관 전문가들을 대상으로 박물관의 생존력, 사회와의 관련성, 지속가능성을 높이기 위한 방안으로서 다양성 증진의 중요성을 도출
- 지침개발 시 다양성이 강화되어야 할 영역을 제시하고, 영역별 실천과제와 함께,

실제 현장에서의 적용을 돕는 다양한 자료와 모범 사례 등을 공유함으로써 문화기관 및 예술단체들에게 다양성에 대한 이해를 높이고 실효성을 꾀함

- 영국예술위원회, 미국 오케스트라 연맹 및 미국 박물관 협회 모두 기관경영 및 사업 기획에 다양성 관점을 반영하는 데 있어 추천 목표, 원칙, 현장 활동, 관련 용어의 정의 등을 포함하는 자료집을 웹사이트를 통해 공개·배포하고, 모범 사례를 공유

■ 전시, 공연, 방송 등 문화서비스 기관은 기관 특성에 맞는 다양성 전략 수립

- 주요국가 박물관/미술관, BBC 등 방송기관은 다양성을 존중하는 조직문화 및 사업실행을 추진 및 강화하기 위하여 각 기관의 특성과 상황에 맞는 실행 전략 및 계획 등을 수립
 - 2020년 메트로폴리탄 미술관은 반 인종차별과 다양성 존중에 더욱 헌신하고자 하는 의지를 공개적으로 선언하고, ‘반 인종차별과 다양성 계획’을 수립. 발표된 계획에서 다양성을 더욱 강화하고자 하는 영역은 크게 ‘채용, 인사, 직원관리’, ‘소장품과 프로그램’, ‘거버넌스와 공동체’로 설정
 - 2019년 클리블랜드 미술관은 102년의 기관 역사상 처음으로 ‘다양성과 형평성, 포용성 계획’을 발표하여, 기관 경영시 ‘예술적’, ‘장소적’, ‘관객개발’, ‘자원공급·개발’, ‘조직문화’ 등의 5개 주요 영역에서 다양성을 더욱 강화하고자 함
 - 2020년 신시내티 심포니 오케스트라는 기존의 ‘다양성과 형평성, 포용성 이니셔티브’를 더욱 강화하고자 ‘다양성과 형평성, 포용성 실행 계획’을 공개적으로 발표
 - 실행계획은 조직구성, 직원교육, 실행평가 측면 및 채용, 지역공동체와의 관계증진, 미래인재개발 등의 영역에서 집중적으로 다양성, 형평성 포용성을 증진하고자 함
 - 영국 BBC는 ‘시청자’, ‘직원’, ‘외주제작 협력업체 및 파트너’를 주요 대상으로 하여, ‘다양성과 포용성 5개년(2016~2020) 실행계획 및 전략’을 수립하고 달성하고자 하는 세부목표와 실행계획을 제시

■ 개별 문화기관의 다양성 계획은 실행 및 환류를 고려하여 수립

- 전시, 공연, 방송기관들은 다양성 증진을 위한 전략 수립 시 다양성 증진 및 보호를 위한 실행의 계획부터 평가까지 고려하여, 경영전반에 그 가치가 반영되고 환류되는 시스템을 구축
- 특히 주요영역을 발굴하고 영역별 목표를 설정, 이를 점검하기 위한 세부지표를 제안하고 있으며, 주로 직원구성의 인구통계학적 다양성과 직원교육, 사업 기획 및 지역사회와의 협업 등을 점검하는 기준을 제시하고 있음

- 메트로폴리탄 미술관, 클리블랜드 미술관, 신시내티 심포니 오케스트라, 영국 BBC는 기관 내 다양성이 강화되어야 하는 주요 영역을 발굴·설정하고, 각 영역별 달성해야 하는 세부 목표를 각 기관의 상황에 맞추어 제시함

〈표 3-30〉 각 사례 개요

기관 및 계획 명칭	다양성 영역 예시	세부 지표 예시
메트로폴리탄 미술관 반 인종 차별과 다양성 계획	직원구성, 소장품과 프로그램 및 이사진 등	• 반인종차별주의 교육 • 리더십구성의 다양성확대 • 부서구성원의 다양성확대 • 공동체 발전, 직원 멘토링 등을 위한 지속적인 자료공급과 지원 • 전시, 행사, 출판물 등의 다양성 • 컬렉션과 그 서사의 다양성 등
클리블랜드 미술관 다양성, 형평성, 포용성 계획	예술적 실행, 장소, 관객 개발, 자원의 공급, 조직 문화 등	• 전시 및 교육 프로그램의 접근성 확대 • 유니버설 디자인을 활용하여 장애인/노인 등의 시설 접근성 확대 • 소수문화를 대표하는 다양한 공동체들과의 협업 • 전 직원을 대상으로 다양성 교육 실시 • 조직구성원 및 리더십의 다양성 확대 • 채용과정의 공정성 확대 및 다양성 관점 반영 등
신시내티 심포니 오케스트라 다양성, 공정성, 포용성 실행 계획	조직구조 및 리더십, 협업관계, 관객, 미래인재 등	• 신시내티 지역의 다양한 지역공동체 및 문화단체와의 협업 확대 • 조직구조적 다양성 확보 • 전 직원 대상으로 문화적 편견 교육 • 채용절차에 공정성 내재화 • 클래식음악계 유색인종 리더 개발을 위한 교육 • 비 코케이시언계 예술가와의 협업 증대 • 아프리카 아메리카계 예술단체와의 장기적 협업 • 모든 부서의 다양성 실행 자체평가 • 지역의 인구통계학적 특성을 반영한 자원봉사자의 다양성 확보 등
BBC 다양성과 포용성 5개년 전략 다양성과 포용성 제작 가이드라인	시청자, 직원, 협력업체 및 파트너십, 출연자 묘사, 캐스팅 등	• 시청자, 직원을 위한 다양성 및 포용성 증진을 위한 전략으로서 목표와 실행계획 제시 • 외주제작 협력업체 및 파트너십 기관을 위한 다양성 및 포용성 가이드라인 제시

〈표 3-31〉 기관경영 및 사업운영 측면에서 다양성 영역

구분	기관	영국예술위	미국 박물관협회	미국 오케스트라연맹	메트로폴리탄 미술관	클리블랜드 미술관	신시내티심포니 오케스트라	BBC
기관경영의 다양성 측면		직원/리더십/ 이사진구성	조직구성원관리/인력교육/ 협력업체관리	조직문화. 직원/경영진/ 이사진 구성 자원공급	직원/경영진/ 이사진 구성	자원공급/ 조직문화/장소	조직구조/ 리더십/ 협업관계	직원구성/ 협력업체 및 파트너/시청자
사업운영의 다양성 측면		문화예술적 프로그램 기획	소장품/ 전시기획/ 연구활동	공연 및 지역사회 참여 프로그램 기획	소장품/전시· 교육 프로그램 기획/연구	예술적실행/ 관객개발	관객/미래인재 개발/공연레파토리 기획	출연자묘사/ 캐스팅/ 프로덕션 팀



제 4 장

문화다양성 보호 · 확산을 위한 기관운영 쟁점 및 현황

제1절 | 문화 분야 공공기관 운영의 문화다양성 쟁점

제2절 | 문화다양성 보호 · 확산을 위한 공공기관 운영 현황조사

제3절 | 분석결과 및 시사점

제1절 | 문화분야 공공기관 운영의 문화다양성 쟁점

1. 공공기관 운영에 대한 사회적 책임성 요구

공공기관은 경영활동 및 사업 추진에서 사회적 책임성 제고를 위한 노력을 요구받고 있으며, ①채용, 인력활용, 적절한 처우 등에 차별적 요인을 배제하고, ②문화·예술·방송·콘텐츠 등 제 분야에 서 표준계약서 사용으로 종사자들의 기본 권리를 보호해야 하며 이에 대한 경영실적을 평가받음

■ | 문체부 공공기관 경영평가에 근거, 문화 분야 공공기관의 사회적 책임 평가 강조

- 문재인정부는 공공기관의 사회적 가치 실현을 100대 국정과제 중 하나로 설정. 공공기관에게 사회적 가치 실현을 선도해야 하는 역할을 부여하고, 공공기관 경영평가에서 이를 평가하는 지표를 강화
- 문화 분야 공공기관의 사회적 책임 요구사항은 문화체육관광부 산하 공공기관 경영평가에서 확인할 수 있으며, 2020년도 실적에 대한 평가체계 경영관리 영역 하부 지표로서 ‘사회적 가치 구현’ 노력을 평가하고 있음
- 경영관리의 하부지표인 ‘사회적 가치 구현’은 ‘윤리 및 인권경영 노력과 활동’, ‘사회책임성 제고 노력’, ‘좋은 일자리 창출 노력’으로 구성되어 있는데, 이 중 문화다양성 철학이 반영되어 있는 내용으로서 ‘사회 책임성 제고 노력’에 대한 요구사항을 살펴보고자 함

〈표 4-1〉 문화체육관광부 산하 공공기관 경영평가 지표 중 ‘사회적 가치 구현’ 내용

평가범주	평가지표	평가내용
경영 관리	사회적 가치 구현 - 사회 책임성 제고 노력	① 기관 경영활동 및 사업 추진 시 기관의 설립목적에 부합하는 사회책임성 제고를 위한 노력과 성과 ② 차별적 요인 배제 등 채용과정 전반의 공정성·투명성 제고를 위한 노력과 성과, 사회형평적 인력 활용과 균등한 기회보장, 고졸자, 무기계약직, 별도직군, 여성 등에 대한 불합리한 차별 해소, 적절한 처우개선 등을 위한 노력과 성과 ③ 기관 경영활동 및 사업 시 문화·예술·방송·콘텐츠 등 제 분야의 표준계약서 사용 여부 등

자료 : 문화체육관광부(2020), 「2020년도 경영실적보고서 작성지침」

1) 기관 설립목적에 부합하는 사회 책임성 제고 노력

■ 기관의 사회 책임경영 체계 및 활동, 부적절한 관행에 대한 제도개선 평가

- 기관 경영활동 및 사업 추진 시 기관의 설립목적에 부합하는 사회 책임성 제고를 위한 노력과 성과를 평가함
- 구체적으로 기관의 설립목적 및 핵심 업무에 부합하는 사회 책임성 제고 방안의 마련과 실행, 지속성 있는 사회 책임성 제고 활동, 부적절한 관행과 제도의 적극적 확인 및 제도개선 등을 평가함

■ 기관의 설립목적 및 핵심 업무와 관련한 사회 책임성 제고 방안과 지속적 활동

- 기관의 설립목적 및 핵심 업무와 관련한 사회 책임성 제고를 위한 방안 마련과 실행을 평가하며, 특히 공공기관이 일반적으로 수행하는 사회공헌 활동 이외에 기관의 핵심 업무와 관련한 활동들이 이루어지고 있는지를 중시함
 - 기관의 단순한 자원봉사 수준의 활동을 평가하는 것이 아니라, 사회 책임성(social responsibility)의 관점에서 기관의 핵심 업무와 관련하여 수행되는 책임 있는 활동을 하는지를 평가
 - 다만 사회책임성에 기초한 활동이 기관별로 다양한 형태로 이루어지고 있다는 점에서, 기존에 기관이 수행하던 일반적인 사회공헌 활동도 포함하여 평가
- 또한 기관이 수행하고 있는 사회 책임성 관련 활동이 일회성으로 이루어지는 것인지, 중장기적으로 지속적으로 이루어질 수 있도록 제도화된 것인지를 평가함
 - 기관의 사회 책임성 제고 활동이 지역사회 등에 실질적이고 지속적으로 기여할 수 있는 활동인지를 평가

■ 부적절한 관행과 제도의 적극적 확인 및 개선

- 기관 경영 및 사업운영과 관련한 부적절한 관행 및 제도를 확인하고, 이를 개선하기 위한 노력의 적극성 및 성과의 적절성을 평가함
 - 예를 들어 일감 몰아주기, 불공정 약관, 일방적 계약 불이행, 단가 후려치기 등 불공정 거래관행 및 갑질 행위 근절을 위한 기관의 노력과 성과 평가

2) 채용과정의 공정성·투명성, 사회형평적 인력활용, 불합리한 차별해소

■ 채용과정의 공정성·투명성 제고와 사회형평적 인력활용, 처우개선 평가

- 차별적 요인 배제 등 채용과정의 공정성·투명성 제고를 위한 노력과 성과, 사회형평적 인력 활용과 균등한 기회보장, 불합리한 차별 해소 및 처우개선(고졸자, 무기계약직, 별도직군, 여성 등)을 위한 노력과 성과를 평가함
- 구체적으로 인사관리의 공정성 확보를 위한 제도와 절차, 사회형평적 인력활용을 위한 의무사항 이행, 여성인력 활용실적, 고졸자, 무기계약직, 별도직군, 여성 등에 대한 불합리한 차별 해소 및 처우 개선 등을 평가함

■ 차별적 요인 배제 등 채용과정 전반의 공정성·투명성 제고

- 학력, 인사청탁, 연고 등 불공정한 요소가 인사(특히 신규채용, 승진)에 영향을 미치지 않도록 하기 위한 기관 자체 노력과 인사 공정성 확보를 위한 기관 내부의 관련 제도와 절차, 시스템을 평가함
 - 블라인드 채용 실시, 직무수행능력평가 등을 통한 투명성 제고 노력 등과 공공기관 채용프로세스별 표준매뉴얼 준수 여부 등을 검토함
 - 인사관리의 공정성을 확보하기 위한 기관 내부의 제도와 절차를 확인하고, 실질적인 작동을 확인함

■ 공공기관으로서 준수해야 할 사회형평적 인력활용을 위한 의무사항 이행

- 공공기관으로서 준수해야 할 사회형평적 인력활용을 위한 의무사항 이행여부를 확인하고(장애인 및 청년 의무고용), 비수도권 인재 채용·지방이전 기관의 이전지역 인재채용 등 사회형평적 인력활용 성과를 평가함
 - 장애인고용촉진 및 직업재활법 제28조의2(공공기관 장애인 의무고용률의 특례), 청년고용촉진 특별법 제5조(공공기관의 청년미취업자 고용 의무)에 따라 기관별 장애인 의무고용률(3.4%), 청년 의무고용률(3%) 등은 법적 의무사항임
 - 문화체육관광부 산하 공공기관 중 지방이전기관은 영화진흥위원회, 한국문화예술위원회, 영상물등급위원회, 게임물관리위원회, 한국출판문화산업진흥원, 한국저작권위원회 등이며, 해당 기관은 이전지역 인재 채용 노력과 성과를 평가받음

〈표 4-2〉 공공기관의 사회형평적 인력활용 의무사항

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조의2(공공기관 장애인 의무고용률의 특례) 제28조에도 불구하고 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사·지방공단과 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자기관·출연기관은 상시 고용하고 있는 근로자수에 대하여 장애인을 다음 각 호의 구분에 해당하는 비율 이상 고용하여야 한다. 이 경우 의무고용률에 해당하는 장애인 수를 계산할 때에 소수점 이하는 버린다. 1. 2017년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지: 1천분의 32 2. 2019년 이후: 1천분의 34 「청년고용촉진 특별법」 제5조(공공기관의 청년미취업자 고용 의무) ① 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관과 「지방공기업법」에 따른 지방공기업 중 대통령령으로 정하는 공공기관과 지방공기업의 장은 매년 각 공공기관과 지방공기업의 정원의 100분의 3 이상씩 청년 미취업자를 고용하여야 한다. 다만, 구조조정 등 불가피한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우는 제외한다. …(생략) ⑤ 정부는 제1항에 따른 청년 미취업자 고용 실적을 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제48조에 따른 경영실적 평가와 「지방공기업법」 제78조에 따른 경영평가에 반영하여야 한다. …(생략)
--

■ 사회형평적 인력활용 의무사항 준수와 함께 기관의 노력 과정 및 내용 중시

- 사회형평적 인력활용 의무사항 준수 여부뿐만 아니라 사회형평적 인력활용 목표기준 달성을 위해 노력한 과정 및 내용을 함께 확인하며, 기관 특성에 따른 사회형평적 인력을 설정하고 활용하기 위한 노력이 필요함
- 법에서 명시하는 사회형평적 인력은 의무적으로 인력활용 비율 정하고 있는 장애인, 여성뿐만 아니라 북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재, 국가유공자, 이공계 전공자, 저소득층 등을 포함하고 있음

〈표 4-3〉 공공기관의 사회형평적 인력활용 대상 범위

「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제9조(인사운영 기본원칙) ① 공기업·준정부기관은 인사 운영에 있어 다음 각 호의 원칙을 준수하여야 한다. …(생략) 3. 국가유공자·장애인·여성·지방인재·이공계 전공자·저소득층(「공무원임용시험령」 제2조의 규정에 의하여 저소득층에 속하는 사람)·북한이탈주민·다문화가족 등에 대한 사회형평적 인력 활용이 되도록 노력 …(생략) 「공공기관 혁신에 관한 지침」 제21조(일자리 창출 노력 및 사회형평적 인력 활용) …(생략) ② 공공기관은 국가유공자·장애인·여성(경력단절여성 포함)·지역인재·고졸자·청년 등에 대한 채용기회를 확대하여 사회형평적 인력활용이 활성화되도록 인력활용계획을 수립하여 이행한다. ③ 제2항의 규정에 따른 인력활용계획은 다음 각 호의 내용을 포함한다. 1. 장애인·국가유공자 의무 고용에 관한 사항 2. 양성평등채용 및 여성관리자 확대 추진 등에 관한 사항 3. 청년 미취업자 고용 의무 준수에 관한 사항

4. 고졸채용 확대 및 보수, 승진 등 근로조건의 합리적 운영에 관한 사항
 5. 청년인턴 제도의 내실화 및 보수 등 근로 조건의 합리적 운영에 관한 사항
 6. 비수도권 지역인재 채용 확대 및 혁신도시 이전지역 인재 채용목표제 준수에 관한 사항
 7. 기타 균형있는 인력 활용을 위한 조치 등에 관한 사항
- ...(생략)

- 특히 장애인, 여성, 북한이탈주민에 대한 공공기관의 인력활용 노력은 개별 법률에서도 강조하고 있으며, 기획재정부의 공기업·준정부기관 대상 경영평가는 2020년부터 ‘사회적 가치 구현’(총 24점/22점) 지표 중 4점을 차지하는 ‘균등한 기회와 사회통합’ 부문에 저소득층, 북한이탈주민, 다문화 가족, 중증 장애인 등 사회적 다양성을 고려한 채용으로 적용 범위 확대
 - 정부·지자체·공공기관의 북한이탈주민 채용 권고는 「북한이탈주민의 보호 및 정착 지원에 관한 법률」 제18조의2에 명시되어 있으며, 여성 채용에 관해서는 「양성평등기본법」 제22조와 제24조, 「남녀고용평등법」 제7조, 장애인 고용에 대해서는 「장애인차별금지법」 제10조, 「장애인고용법」 제27조에 명시
 - 2020년 이전 균등한 기회와 사회통합 부문의 사회형평적 인력이 청년, 고졸자, 지역인재로 국한되었으나 범위를 저소득층, 북한이탈주민, 다문화 가족, 중증장애인으로 확대(공기업은 비계량 3점, 준정부기관은 비계량 2점)

■ 공공기관으로서 균등한 기회보장을 위해 노력한 활동 및 성과

- 공공기관으로서 균등한 기회보장을 위해 여성관리자(여성임원) 및 여성채용 확대, 경력단절여성 고용 등 여성인력활용 실적을 평가함
 - 여성관리자는 비상임·상임을 포함하며 부서장 이상 임용 직급을 의미함
- 한편 관계부처 합동(2019)「범정부 균형인사 추진계획(안)」에는 여성임원 없는 공공기관에 1명 이상 여성임원을 임용하고 실적을 기관평가에 반영, 2022년까지 20% 이상 여성임원 임용 달성 계획을 발표하여 여성인력활용을 보다 강조
 - 2019년까지 공기업·준정부기관에 최소 1인 이상 여성 임원 임용, 2022년까지 공공기관의 임원 임명 20%, 여성 관리자 임용 28% 목표로 하며, 2020년부터 기타 공공기관의 여성임원 임용 실적은 주무부처 정부업무평가에 반영
 - 이는 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제43조(임원임명 시 고려사항)에 의거 여성임원의 비율이 20%이상 되도록 노력, 부칙(2018.12.21.) 제2조에 따라 ‘시행일로부터 2019.12.31.까지 여성 임원이 최소 1인 이상 임명되도록 한다’는 조항에 따름

〈표 4-4〉 연도별 여성관리자 임용 계획

(단위 : %)

구분	부분	'18년(실적)	'19년	'20년	'21년	'22년
중앙 부처	①고위공무원단	6.7	7.2	8.2	9.6	10.0
	②본부과장급(4급 이상)	17.5	18.4	19.8	21.0	22.5
지자체	③지방과장급(5급 이상)	15.6	15.9	16.8	18.6	20.0
공공 기관	④공공기관 임원*	17.9	18.4	18.9	19.4	20.0
	⑤공공기관 관리자**	22.8	24.1	25.4	26.6	28.0

자료: 관계부처 합동(2019), 「범정부 균형인사 추진계획(안)」, 6쪽.

■ 고졸자, 무기계약직, 별도직군, 여성 등 대상 불합리한 차별 해소

- 고졸자, 무기계약직, 별도직군, 여성 등에 대한 차별 해소 및 처우 개선 (복지 포인트, 명절상여금, 식비 또는 교육비 지급 등), 차별 없는 근무환경 조성을 위한 노력과 성과를 평가함
- 처우 개선은 추가적 예산이 소요되기 때문에 실적에 대한 평가와 함께 개선을 위한 기관 차원의 노력과 기관장 관심 정도 등 노력과 과정을 중시

3) 문화·예술·방송·콘텐츠 등 분야 표준계약서 사용

■ 영화, 대중문화, 만화, 방송, 출판, 예술, 저작권 등 표준계약서 사용 평가

- 공공기관의 경영활동 및 사업운영 시 문화·예술·방송·콘텐츠 등 관련 분야의 표준계약서 사용 여부 등을 평가함
- 구체적으로 영화, 대중문화, 만화, 방송, 출판, 예술, 저작권 등 표준계약서를 사용하여 관련 분야 종사자들의 공정한 계약을 지원하기 위한 기관의 노력과 성과를 평가함

■ 10개 분야에 60종의 표준계약서 개발과 사용 권고

- 2012년 11월 시행된 「예술인복지법」 제5조(표준계약서의 보급)에 근거해 국가는 예술인의 복지 증진을 위해 표준계약서를 개발, 보급해야 함
 - 당시 제2조에 따른 창작, 실연, 기술지원 총 3종의 공연예술 분야 표준계약서 개발을 시작으로 현재는 영화(9종), 대중문화예술(6종), 만화(6종), 출판(7종), 공연예술

(3종), 저작권(4종), 게임(5종), 미술(11종), 애니메이션(4종) 총 10개 분야 60종이 개발된 상태

- 문화 분야의 표준계약서는 비정규직, 프리랜서라는 특성과 무계약, 구두계약 관행, 계약 관련 전문지식 부족에 의한 문화예술계의 불공정 관행을 개선하고, 예술인의 최소한의 권익을 보호하기 위한 목적으로 시작됨

- 2016년 「예술인복지법」 개정을 통해 문화예술용역의 서면계약 체결을 의무화하였으며, 표준계약서 사용에 대해 명시하고 있는 문화분야 법률은 「예술인복지법」, 「콘텐츠산업 진흥법」, 「대중문화예술산업발전법」 등 12개임

〈표 4-5〉 ‘표준계약서’ 사용 명시된 문화분야 법률

법률	조항 및 내용
대중문화예술산업발전법	제7조 대중문화예술용역 관련 계약 제8조 표준계약서의 제정·보급
만화진흥에 관한 법률	제9조 유통질서의 확립
문화산업진흥기본법	제12조의2 공정한 거래질서 구축
애니메이션산업 진흥에 관한 법률	제10조 표준계약서
영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률	제3조의5 표준계약서의 사용 및 확산 제3조의8 임금체불 등에 관한 제재
영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률 시행령	제4조의3 영화노사정협의회
예술인복지법	제4조의4 문화예술용역 관련 계약 제5조 표준계약서의 보급
예술인복지법 시행규칙	제3조 표준계약서의 보급
이스포츠허브(전자스포츠허브) 진흥에 관한 법률	제7조의2 표준계약서의 제정·보급
저작권법 시행령	제51조 이용계약체결에 필요한 정보 제73조 저작물의 공정한 이용을 위한 사업
콘텐츠산업 진흥법	제24조 공정한 유통 환경 조성 등 제25조 표준계약서
콘텐츠산업 진흥법 시행령	제17조 표준화추진사업 등의 위탁

■ 전문예술인의 복지와 인권 보호 노력 강조

- 2020년 6월부터 문화예술용역계약 체결 시 서면계약서 미작성, 계약서상 의무 명시사항 미기재 등 위반사항에 대한 조사와 시정명령을 하도록 시행령이 개정되었으며, 이를 통해 예술인들의 피해를 구제하고 인권과 안정적인 창작활동 기반이 마련됨

2. 문화순환주기(Culture cycle)에 따른 문화다양성 이슈

문화순환주기(Culture cycle)에 따른 문화다양성 이슈는

①문화예술·체육계 위계폭력⇒창의적 표현 저해, ②창작지원의 불공정성⇒예술적 창작/생산 정치화 우려,
③독과점과 비인기 영역의 쇠퇴⇒다양한 예술적 생산/보급 저해, ④신체적 약자의 예술활동과 소비 장벽
⇒자유로운 창작/향유 저해 등임

1) 문화예술·체육계 위계폭력 ⇒ 창의적 표현 저해

■ 문화·예술·체육·관광의 위계폭력 양상

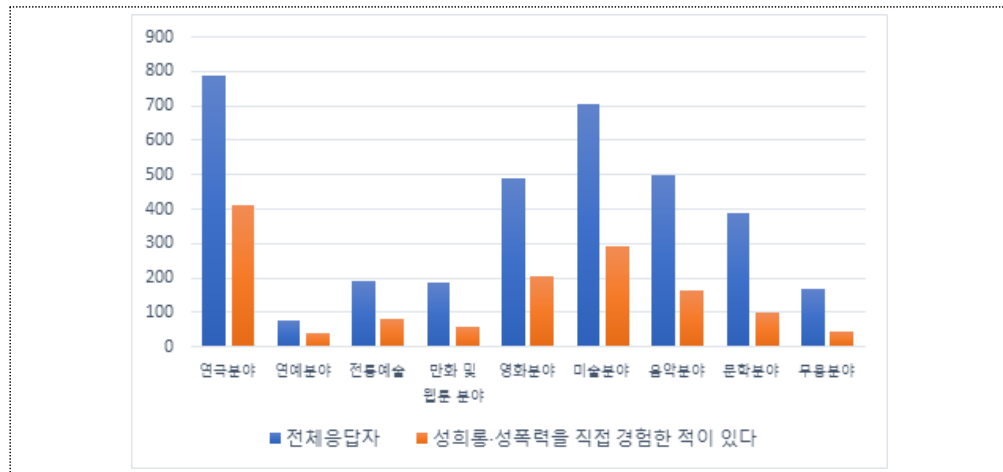
- 문화, 예술, 체육 분야는 어린 시절부터 중고등학교, 대학교, 이후 전문예술인/체육인으로까지 경력이 이어지는 동안 선생님이나 선배와의 관계가 지속되는 특성으로 인해 위계적인 문화가 잔존함
- 트라이애슬론 국가대표 고 최숙현 선수의 죽음이나 쇼트트랙 국가대표 심석희 선수의 성폭력과 폭행, 극단 연희단거리패의 대표이자 연출인 이윤택의 소속 단원에 대한 성폭력 등은 위계구조 속에서 발생한 사건임
- 이러한 폭력 양상은 남성이 여성에게 가하는 형태로만 나타나지 않으며, 남성이 남성에게 폭력을 행사하거나 남성적인 위치에 있는 여성도 위계폭력을 행사할 수 있다는 점에서 젠더위계로 바라보아야 하며, 남성성과 여성성으로 구분된 문화예술계/체육계에 만연한 스테레오타입이 원인이 됨

■ 문화예술계 성희롱·성폭력 문제 대두

- SNS를 중심으로 한 문화예술계 성희롱·성폭력 고발과 ‘미투(#METOO)’ 해시태그 운동은 그동안 가려졌던 문화예술계의 성폭행 관행을 이슈화하는 계기가 되었고, 2018년 문화체육관광부와 국가인권위원회가 ‘성희롱·성폭력 특별조사단’을 운영해 관련 사건에 대한 조사 착수
- 문화예술계 성희롱·성폭력 특별조사단 결과보고서에 따르면, 실태조사에 응했던 문화예술계 종사자 3,718명 중 1,513명(40.7%)이 ‘성희롱·성폭력을 직접 경험한 적이 있다’고 응답
 - 해당 설문조사는 단체 및 협회 등의 문화예술계 종사자 대상으로 성희롱·성폭력 피해 경험과 발생원인, 성희롱·성폭력 근절을 위해 필요한 조치에 대한 내용으로 구성

- 특히, 여성 응답자 2,478명 중 과반을 넘는 1,429명(57.7%)가 ‘성희롱·성폭력을 직접 경험한 적이 있다’고 응답해, 남성 응답자 1,240명 중 84명(6.8%)에 비해 월등히 높은 비율을 보여줌
 - 이는 문화예술계 내 성별지위에 따른 차별과 폭행의 관행이 만연하였음을 시사
- 분야별로는 연극분야 52.4%, 연예분야 52%, 전통예술 42.7%, 만화 및 웹툰 분야 42.7%, 영화분야 42.4%, 미술분야 41.6%, 음악분야 33.2%, 문학분야 26.1%, 무용분야 25.3% 순으로 나타남

[그림 4-1] 분야별 ‘성희롱·성폭력을 직접 경험한 적이 있다’ 응답률



자료: 문화예술계 성희롱·성폭력 특별조사단 활동 결과, 재구성

■ 문화예술계 성희롱·성폭력 해결을 위한 제도적 조치

- 성희롱·성폭력 예방교육 의무, 예방조치 마련, 중대한 성희롱, 성폭력 발생 시 지원금 회수 등이 명문화된 법과 성희롱·성폭력 해당자를 문화예술계에서 공적지원 수혜 및 심사위원활동을 배제하기 위한 제도가 마련되었음
 - 「문화산업진흥 기본법」에 성희롱·성폭력 예방교육 의무, 예방조치 마련, 중대한 성희롱, 성폭력 발생 시 지원금 회수 등을 요구할 수 있는 법률적 근거 조항 마련하였고, 분야별 표준계약서에 성희롱·성폭행·성추행 방지를 위한 내용을 포함하였음
 - 문화예술계 공적지원 배제를 위해 문화체육관광부 「국고보조금 통합관리지침」 제7조(보조사업자 선정 제한 기준)와 제9조(보조사업자선정 위원회 위원)의 개정, 신설을 통해 보조사업자 선정 및 심사위원 위촉 제한 기준을 마련, 향후 보조사업자의 성희롱·성폭력 관련 사건이 발생했을 때 보조금 교부 유예 조항을 포함

관련 사례

공공지원의 성희롱·성폭력 연루자 배제

- 한국문화예술위원회, 「2021 문예진흥기금 공모사업 지원신청 안내」 중

문예진흥기금 공모사업 주요 개편내용

- 예술 생태계 안에서의 안전망을 더욱 강화합니다.
- (성희롱·성폭력 예방) 문화예술계 성희롱·성폭력 근절을 위한 제도를 강화합니다.
- 지원신청 시 국가문화예술지원시스템에서 성희롱·성폭력 예방에 관한 서약서 확인 및 제출을 의무화합니다.
- 선정단체 대상 지원금 교부 전 강화된 서약서 및 성평등 행동강령의 제출을 의무화합니다.
- 성희롱·성폭력 혐의가 있는 자 및 단체는 지원선정 대상에서 제외합니다.

지원신청 부적격자

- 성희롱·성폭력범죄의 혐의와 관련하여 수사를 받거나 또는 기소되어 판결이 확정되지 아니한 자 또는 단체로서 이로 인하여 보조사업 수행이 곤란하거나 불확실하다고 인정되는 경우
- 단, 관련 수사 및 기소 등이 없었더라도 성희롱·성폭력범죄의 혐의가 명확히 드러난 자 또는 단체의 경우 위원회를 통해 지원여부 결정

자료: 한국문화예술위원회, 「2021 문예진흥기금 공모사업 지원신청 안내」

문화예술계의 남성 중심적 권력 구조, 도제식 관계 문제

- 한국문화관광연구원(2020)에 따르면, 문화 예술 분야에서 활동하는 여성 수가 많은 반면 실질적인 지위는 남성보다 낮으며 그 이유로 타 산업에 비해 여성의 직업 선택 비중이 높지만 창조성과 남성성을 연관시키는 예술가의 남성화가 스테레오타입으로 자리잡아 여성의 활동에 장애가 된다고 봄
- 이에 권위가 있는 지위는 주로 남성이 맡게 되는데, 연구 결과에서도 문화예술 및 문화산업 모든 분야에서 여성 심사위원 비율이 50%를 넘지 않으며, 특히 애니메이션, 콘텐츠, 영화산업의 여성 심사위원 비율이 현저히 떨어진다고 나타남

〈표 4-6〉 지원분야별 여성 심의위원 비율

(단위 : 개, %)

구분	지원분야별 여성 심의위원 비율									
	전체	공연	시각	영화	방송	애니	출판	콘텐츠	복합	기타
2019	157	35.0%	48.3%	28.0%	25.0%	17.0%	42.0%	20.2%	34.5%	37.3%
2018	151	46.2%	44.0%	43.3%	24.5%	17.5%	40.0%	15.3%	41.1%	37.5%
2017	92	49.3%	66.9%	48.6%	22.5%	21.9%	45.0%	24.3%	38.8%	51.7%

자료 : 한국문화관광연구원(2020), 「문화·체육·관광 분야 성인지 현황 조사·분석 연구」

- 문화예술계 성희롱·성폭력 특별조사단에서 발표한 조사 결과 중 성희롱·성폭력 근절을 위해 필요한 조치를 살펴보면, 프리랜서라는 예술계의 고용형태가 성희롱·성폭력이 자행되는 분위기를 형성하고 있음을 시사

 - 성희롱·성폭력 근절을 위해 필요한 조치에 대해 ‘프리랜서 등으로 활동하는 문화예술인을 보호할 수 있는 법률 정비’(68.2%), ‘성희롱·성폭력 행위자에 대한 공공기관 등 채용 제한’(60.4%) 및 ‘국가보조금 지원 제한’(56.2%), ‘문화예술계 성희롱·성폭력 전담기구 설치 필요’(51.9%) 순으로 응답
- 가장 큰 문제는 문화예술계가 학연, 지연, 유명세 등으로 얽혀 있다는 것과 피해자가 권력의 하위에 있는 예술대학교 학생, 신진 예술가이고 가해자가 교수, 유명작가 등 선배나 스승이라는 권력의 중심에 있다는 것임
- 이러한 권력 구조 속에서도 심사위원이나 지원의 결정권자가 주로 남성으로 이뤄져 있다는 점에서 성별지위를 이용한 성희롱·성폭력 발생의 원인이 됨

2) 창작지원의 불공정성 ⇒ 예술적 창작/생산 획일화 우려

■ 문화예술지원 공정성 문제 제기와 예술인 권리침해 재발방지 조치

- 2017년 정권에 비판적인 문화예술인에 대해 정부가 사찰, 감시, 검열, 배제, 통제, 차별 등의 일명 문화계 블랙리스트 사건이 공론화되면서 창작지원의 공정성 문제가 제기됨
- 문화분야 주요 공공기관의 창작지원 심사과정에서의 불공정성이 표면 위로 드러났고, 2020년 12월 23일 헌법재판소는 해당 사건을 표현의 자유 침해, 문화예술인의 평등권 침해 등 헌법에 위배되는 위헌 행위로 결론
- 2017년 당시 문화예술인의 권리 침해 재발방지를 위한 모니터링 강화, 불공정 행위 단체에 대한 행정처분 및 공공지원 사업의 배제 등의 대안 마련이 요구되어, 한국예술인복지재단 내 ‘불공정행위신고상담센터’를 개소(2017.12.), 예술인 신문고 운영 등의 조치 시행

 - 한국문화예술위원회는 제7기 비상임위원을 위촉하며, 위원회 구성의 다양성을 고려함. 그 결과 신임 비상임위원 8명 중 남녀가 각 4명(50%), 30~40대와 50~60대가 각 4명(50%)으로 성별, 연령별 균형을 이룸

■ 문화예술지원 심사의 투명성, 전문성 강화 노력에도 여전히 공정성 논란

- 문재인정부는 문화행정의 공정성을 강조하였고 100대 국정과정의 하나에 예술인 권익보장, 예술지원의 공공성, 예술인 권리 확보 문제를 제시, 전문예술가 및 창작자의 활동을 지원하거나 지급·관리·운영하는 문화예술지원기관들의 독립성과 자율성, 심사의 투명성을 실현하기 위한 목표를 설정

 - 국정과제 '68. 창작 환경 개선과 복지 강화로 예술인의 창작권 보장'은 예술인 권익 보장, 공정한 보상체계 구축, 예술인복지 강화, 문화예술진흥기금 대책 마련, 국민 중심의 문화행정체계 구축 등을 주요 내용으로 함
- 이에 한국문화예술위원회, 한국문화예술교육진흥원 등 공공기관에서는 지원사업 심사의 투명성, 전문성을 강화하기 위해 전문가 풀을 마련하고 심사고충처리를 담당하는 옴부즈만을 설치하여 운영 중임
- 한편 문화시설 대관에도 대관 선정·심사 과정의 투명성 미흡, 특정단체 특혜 제공 및 이용자 권리 제한, 불합리한 사용료 징수, 불공정·불편한 대관사용 조건, 대관 중요정보 공개 부실 등의 문제가 제기됨
- 국민권익위원회(2020)는 「공공 문화시설 대관 투명성 제고」를 통해 문화시설 대관자 선정의 투명성 제고, 특정단체 특혜 및 사용제한 금지, 사용료 징수의 적정성 확보, 대관사용 조건의 불공정·불편 요인 제거, 중요정보 공개로 행정 효율성 제고 등 개선방안을 마련하였음
- 그러나 여전히 지원 분야에 대한 편중성과 심사위원 구성의 비전문성에 논란이 있는데 이는 예술성에 대한 주관적인 판단으로 평가하는 문화예술자체의 특성 때문이며, 이는 심사 절차의 체계성과 공정성, 투명성으로 개선해야 함

관련 사례 문화예술지원의 공정성 논란

- 중부매일(2020.3.11.), “00문화재단 문화예술지원사업 공정성 ‘논란’”
 (….) 지난달 14일 선정결과가 발표된 ‘찾아가는 문화활동 지원사업’은 **전체 예산의 절반이 음악장르에 편중**되다가 음악분야 신청 단체가 **전체의 절반을 차지**함에도 음악분야 심사위원 비중은 20%에 불과해 심층적 심사가 어려웠다는 지적이다.
 (….) 모두 9명의 심의위원이 심의를 맡았지만 **장르별로 전문성 심사와 예산분배 형평성이 떨어져** 심의에 대해 **이의제기가 접수된 상황**이다. (….)

중부매일(2020.3.11.), “000 문화예술지원사업 공정성 ‘논란’” <http://www.jbnews.com/news/articleView.html?idxno= 1282196>

■ 공정성에 대한 명확한 이해, 심사과정과 절차의 투명성·공정성 확보 중요

- 문화예술지원에 있어 공정성은 지원 대상 선정의 투명성, 절차적 합리성 등을 강조하는 개념으로, 누구에게나 동등하고 균등한 기회를 제공하는 형평성의 개념이 아닌 심사과정에서의 불합리한 처리의 개선을 의미
- 공정성은 예술지원 선정과정의 투명성과 전문성, 절차적 합리성과 엄정성을 의미하고 형평성은 예술지원의 혜택이 사회구성원에게 고르게 분배되는 가치를 반영하여 상황에 따라 규칙의 유연 적용을 가능하게 하는 개념이기에, 공정성과 형평성은 서로 대치되는 개념임
- 그러나 예술인은 예술지원 공정성을 작품의 질, 취약지역, 소외장르에 대한 차등 지원으로 균등한 지원은 균등한 배분으로 이해하는 경향이 있는데, 균등한 지원은 오히려 공정성을 저해할 수 있음(양현미, 2010)
- 예술지원 공정성에 대한 문제제기는 ①분야별·장르별 분배, ②신진예술가와 기성예술가의 분배, ③수도권과 지역 간 분배, ④심사위원과 신청자의 유착관계 등이 제기되고 있음(양현미, 2010)
- 분야별·장르별 예술적 다양성에 기여하는 작품 지원이 필요하며, 이를 위해서 지원신청 단계, 지원심의 단계, 환류 및 평가 단계 전반에서 심사과정 및 절차의 투명성과 공정성이 요구됨
 - 김세훈, 서순복(2012)에 따르면 문화예술계 종사자들은 공정성을 위해 ‘예술적 다양성을 풍부하게 해주는 작품에 대한 지원(68.2%)’, ‘잠재력을 갖춘 작가들에 대한 지원(46.5%)’, ‘소수가 아닌 다수가 누릴 수 있는 작품에 대한 우선 지원(40.4%)’, ‘예술적 수월성에 초점을 맞춘 지원(20.2%)’ 순으로 필요하다고 응답

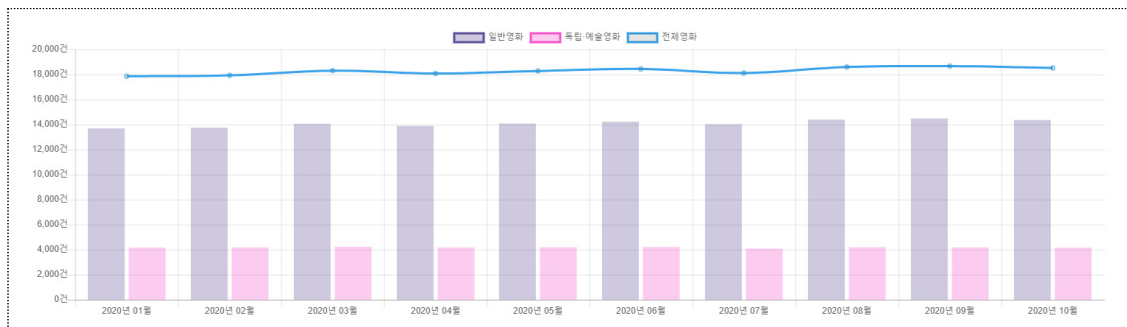
3) 독과점과 비인기 영역의 쇠퇴 ⇒ 다양한 예술적 생산/보급 저해

■ 문화산업의 독과점 문제와 관객의 선택권 존중 필요

- 음악, 공연 무용, 영화, 미술관, 박물관 등 영역 중에서 영화는 향유/소비가 가장 활발한 분야이나, 영화산업계 내 상업영화 우위 현상과 자본력에 따른 독과점으로 독립영화, 예술영화 등 침체

- 2019년 기준 문화예술 종류별 관람률은 영화 58.4%, 음악연주회 16.5%, 박물관 15.7%, 연극·마당극·뮤지컬 13.7%, 미술관 13% 순임(통계청, 2019)
- 2020년 1월~10월까지의 통계를 보면, 전체 작품 수 182,861건 중 독립·예술영화 가 41,839건이며, 전체 이용건수 45,467,623건 중 독립·예술영화가 6,155,562건을 차지해 약 13.5%의 이용점유율을 보임

[그림 4-2] 일반영화와 독립·예술영화 이용점유율(2020.1~2020.10)



주 : 2020년 1월~10월 통계

자료: 영화관입장권통합전산망(KOBIS)(<https://www.kobis.or.kr/kobis/business/stat/online/onlineArtMovieStat.do>)

- 문화예술계 제작과 유통의 독점적인 구조는 관객의 선택권(자기결정권) 박탈, 편향적 소비 행태를 조장하며 궁극적으로 대항 분야 및 장르에서 다양성 저하라는 문제를 내포
 - 문화예술계의 독과점 현상은 소수장르에 대한 관객의 접근성과 선택권을 저해한다는 점에서 문화다양성의 확산에 걸림돌이 됨

■ 구조적으로 특수하게 놓인 소수, 소외 장르에 대한 지원 추진

- 정책적으로는 문화콘텐츠의 기획·개발, 제작 초기 단계에 있는 사업자나 소외 장르를 애니메이션, 음원, 출판 등으로 보고 해당 분야에 중점적으로 투자하는 ‘콘텐츠 모험투자펀드’를 운영하고 있음
- 영화진흥위원회를 중심으로 영화산업계에서는 예술영화, 독립영화 등 실험적이고 예술적이며 자본의 영향을 덜 받는 영화를 ‘다양성 영화’라고 지칭하고, 이에 대한 별도의 지원 사업을 추진하고 있음

〈표 4-7〉 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 ‘다양성영화’ 관련 조항

- 제3조 11, 12항 : 영화진흥기본계획 및 시행계획에 ‘영상문화의 다양성·공공성 증진’
- 제14조(영화진흥위원회의 기능) 9항 : ‘예술영화, 애니메이션영화, 소형영화 및 단편영화의 진흥’
- 제25조(기금의 용도) : 영화예술과 다양성영화 그리고 전문관 관련 사항

- 영화진흥위원회는 예술영화, 독립영화를 포함하는 ‘다양성 영화’에 대한 심의 기준을 명확히 하는 업무지침을 마련
 - 영진위 내규에 따르면 예술영화란 미학적 가치가 뛰어나고, 창의적, 실험적인 작품, 문화다양성의 확대에 기여하는 작품, 예술적 관점과 사회문화적 관점에서 문화유산으로서 보존의 가치가 있는 작품으로 규정
 - 독립영화란 상업영화의 투자, 제작, 배급 방식으로부터 독립되어 제작한 영화로서 창작자의 예술적 의도가 우선시 되고, 영화의 다양성을 확대하며 주류 상업영화로부터 탈피한 주제 선정 등을 기준으로 함

관련 사례

예술·독립영화 및 다양성영화의 정의

- 다양성영화 : 예술영화, 독립영화, 다큐멘터리영화, 고전영화를 총칭하는 개념
 - 예술영화 : 예술영화의 법적 기준은 없으나 영진위의 내규를 참고 가능
 - 독립영화 : 독립영화(independent film)는 “메이저 필름스튜디오나 대형 엔터테인먼트 에이전시 시스템 바깥에서 제작된 영화”를 가리키며, “일반적으로 ‘저예산 제작-제한 배급-영화제 상영’이라는 생태계를 가짐
 - 다양성영화: 다양성영화에 대한 법률적 정의는 부재하나 일반적으로 영화진흥위원회에서 예술영화와 독립영화를 포함하는 상위개념으로 사용함. 그러나 여전히 예술영화, 독립영화, 다양성영화라는 용어가 혼용됨

주 : 초기 한국의 독립영화는 1980년대 말~1990년대 초 민주화운동 시기에 정치운동으로서의 영화를 가리키는 용어를 뜻하였으나 현재는 저예산영화의 의미를 지님

자료: 노철환(2018), 「예술·독립영화의 정의와 배급 상영지원정책 연구」, 74~77쪽

- 한편 국립현대미술관은 <소외장르의 재발견>이라는 전시를 통해 소외장르를 ‘판화’로 보고 판화에 대한 특별한 지원을 강화한 사례도 있음

■ 시대적 상황과 분야 구조적 특성에 따른 소외·소멸 분야 발굴 및 지원 필요

- 새로운 예술적 시도, 도전을 강조하는 ‘소외 혹은 비주류 장르’와 동시대 대중의 주목을 덜 받아 도태되고 있지만 문화정체성 유지를 위해 중요하게 고려되어야하는 ‘소멸위기 문화’는 문화다양성 보호·확산에 중요한 대상임
- 소외 혹은 비주류 장르는 주류 문화예술계의 관습으로부터 탈피해 새로운 예술적 실험을 시도하는 특징을 보이는 문화예술활동을 주로 지칭하며, 광의적으로는 실험예술, 다원예술, 협의적으로는 인디음악, 인디북, 예술영화, 독립영화 등을 포함할 수 있음

- 1960년대의 해프닝, 미디어아트로부터 시작해 플럭서스, 장소 특정적 공연 및 미술, 환경예술, 대지미술 등이 있으며 최근에 와서는 AI 아트나 웹뮤지컬, 웹판소리(판소리+문학+시각예술) 등 범위가 확장됨
- 소멸위기 문화는 사회·문화·기술적 변화와 대중의 문화적 취향 변화로 인해 과거에 비해 주목을 덜 받게 되는 문화예술 분야로, 식민 지배를 받았던 국가에서는 토착문화, 원주민문화도 포함될 수 있음
- 동시대 대중의 문화적 취향에 부합하지 않는 과거의 민중예술인 탈춤, 판소리, 오페라, 클래식과 같은 문화를 소멸위기 문화로 볼 수 있으며, 현대적 관점에서는 힘함에 밀린 미국의 팝(pop) 음악도 일종의 소멸위기 문화로 간주할 수 있음

4) 신체적 약자의 예술활동과 소비 장벽 ⇒ 자유로운 창작/향유 저해

■ 장애인 등 사회적 약자의 문화예술활동 접근성 제고를 위한 노력 확대

- 문화예술계에서 장애인의 관람 확대를 위한 혁신적인 시도들이 많이 이뤄지고 있음. 장애인 예술 감상을 돕기 위해 미술관의 작품을 재배치한다거나 공연시 수어통역사를 배우와 동등한 위치에 배치하는 새로운 미학적 시도를 하는 등 배리어프리 전시/공연을 위한 노력이 그 예시임
- 영국 테이트모던 미술관은 작품 배치 높이를 바꾸거나 시각장애인을 위한 조각 작품을 만질 수 있는 프로그램, 학습장애를 가진 사람들에게 작품 설명을 하는 프로그램 등을 시도(박신의 외, 2018)
- 한국에서도 최근 배리어프리 전시와 공연이 늘어나는 추세임. 2019년 남산예술센터의 시즌프로그램인 극단 ‘여기는 당연히, 극장’의 〈7번 국도〉는 첫 공연과 마지막 공연에 청각장애인을 위한 문자통역과 수어통역, 시각장애인을 위한 음성해설을 제공하였으며, 수어통역사를 배우처럼 활용하여 미학적 구도가 깨지지 않도록 배치
- 또한 공공기관에서는 문화예술지원신청이나 홈페이지 접근에 물리적 한계를 갖는 장애인을 위한 개선 노력을 시도하고 있음. 예를 들어 서울문화재단은 문화예술지원사업을 소개하는 동영상 자료에 자막과 수어 서비스를 제공하고, 국립현대미술관은 「국립현대미술관 인터넷 홈페이지 관리 규정」 제8조(홈페이지구축)에 장애인 및 정보화 소외계층을 고려한 웹접근성 준수를 명시
- 장애인, 노인, 임산부, 어린이 및 일시적 장애인 등의 문화시설 접근성과 이용 편의성을 증진하기 위해 장애물 없는 생활환경 인증제도(BF인증)를 운영

- 국가나 지자체가 신축하는 청사, 문화시설, 교육 및 연구시설과 같은 공공건물에 대한 BF인증이 의무화되었으며, 지자체에서는 BF인증을 의무적으로 취득하는 조례를 제정하는 실정
- BF인증은 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률」 제10조의2에 근거해 시행되며, 문화시설은 동법 제10조의2 제3항에 따라 의무적으로 인증을 받아야 하고 그 밖에 인증의무 대상은 제7조에 따른 대상 시설이 해당됨

■ 장애인 문화예술 활동에 대한 정책 강화

- 2020년 6월 9일 「장애예술인 문화예술 활동 지원에 관한 법률」 제정을 통해 장애예술인에 대한 활동지원을 개별법에 명시, 장애인 예술활동을 복지정책의 일환이 아닌 다양한 문화적 표현을 위한 문화다양성 관점으로 접근함
 - 장애인 문화예술정책은 복지정책의 일환으로 관리되다가 2009년 1월부터 문화체육관광부 소관으로 이관되고, 문체부 소관 여러 법률의 조항에서 장애예술인 지원을 명시하다가 2020년 개별법을 제정하여 장애예술인 문화예술활동지원을 본격화
 - 장애인의 문화예술 활동을 명시한 법령은 「문화예술진흥법», 「문화산업진흥기본법», 「문화예술교육지원법», 「장애인차별금지법», 「장애인복지법」이며, 56개 지방자치단체에서 ‘장애인 문화예술 활동 지원 조례’를 제정하고 있음
- 동 법에서는 장애예술인의 문화예술활동 관련 실태조사, 창작지원, 고용지원, 문화시설 접근성 제고 등의 내용을 포함하고 있으며, 장애예술인 지원을 위한 예산은 2021년 247억 원으로 전년대비 58% 증액되었음
 - 장애예술인의 직간접 창작지원 사업(125억원), 장애예술인을 위한 전문 교육(4억원). 찾아가는 장애인 문화예술학교 사업, 장애인 예술인력 양성 사업(15억원), 국제장애예술주간 사업 등 국제교류 사업(12억원), 장애예술 공연장 조성 사업(84억원), 장애예술인 일자리 지원(7억원)

■ 영국, 싱가포르, 홍콩 등 여러 국가에서 포용적 예술로 장애예술 지원 확대

- 영국뿐만 아니라 싱가포르, 홍콩, 호주에서도 장애예술을 포용적 예술(inclusive arts) 개념에 포함하여 복지 관점의 시혜적 지원이 아닌 장애예술인/단체의 예술 활동을 중요한 예술지원 정책으로 추진함
 - 포용적 예술이란 “장애를 가진 사람들을 포함한 다양한 소수집단들의 예술 활동과 관련된 창의적 활동과 이에 관련된 미학적 전략을 포괄하는 용어”(Austin et al., 2014)

- ▶ 영국, 미국 등 해외에서는 장애인을 위한 음성, 자막, 수어 해설 공연을 추진하고 별도의 예약 서비스를 마련하는 노력을 확대하고 있음

관련 사례

영국의 Access London Theatre

- 영국 웨스트엔드 지역 극장연합회(Society of London Theatre)는 장애를 가진 사람들의 공연 접근성을 향상하기 위한 서비스 체계(Access London Theatre)를 구축

구분	의미	세부내용
	음성해설서비스 제공 Audio Described Performances	배우의 대사, 음악뿐만 아니라 무대 위의 모든 시각적 요소 가령, 디자인, 세트, 의상, 배우의 표정과 동작에 대한 음성 해설 제공
	자막해설서비스 제공 Captioned Performances	무대세트 위에 배치되는 자막해설
	수어해설서비스 제공 BSL Interpreted	무대 위에 수어 해설사가 수어를 통해 공연을 해설
	편안한 공연서비스 제공 Relaxed Performances	학습장애, 자폐증 장애인 등의 편안한 관람을 위해 조명, 음향을 조절

자료: Access London Theatre(<https://officiallondontheatre.com/access/access-performances/>)

관련 사례

뉴욕 현대미술관(MOMA) 장애인 친화적 서비스

- 미국 뉴욕의 현대미술관(MOMA)은 장애를 가진 사람들의 전시 감상 및 프로그램 참여를 확대하기 위한 자체 서비스를 제공

구분	의미	세부내용
	휠체어 접근 서비스 제공	미술관 입구, 전시 공간, 화장실 등에 휠체어 접근이 가능하도록 하고, 휠체어 대여 서비스 등 제공
	시각장애를 가진 사람들을 위한 서비스 제공	큰 글씨 및 점자 안내, 전시 음성해설 서비스 등 제공
	청각장애를 가진 사람들을 위한 서비스 제공	자막서비스, 수어해설서비스 등 제공
-	지적발달장애를 가진 사람들을 위한 서비스 제공	지적발달장애인들과 그 가족들을 위해 직접 체험할 수 있는 환경이 강조되는 핸드온(hands-on) 워크숍 제공
-	치매를 가진 사람들을 위한 서비스 제공	치매를 가진 사람들을 위한 해설 서비스 제공 교육자료 개발 등

자료: MOMA (<https://www.moma.org/visit/accessibility/>) 최종접속일 2021.01.19.

■ 장애인 예술인 지원 정책적 강조에도 불구하고 현장에서의 불편은 여전

- 다만 장애예술지원 정책은 신체적 결함을 가진 장애인에 대한 지원이 주를 이루고 있어 학습 장애나 자폐와 같은 정신적 장애인에 대한 배려와 서비스, 지원은 상대적으로 미흡
 - 해외에서는 자폐증 장애인의 공연예술 감상을 돕기 위해 자폐증 친화적 공연을 운영하기도 하는데, 이는 빛과 소리에 예민한 자폐증 장애인을 위해 조명과 음향을 서서히 끈다거나 평소보다 공연장의 빛을 밝게 해두며, 배우들과 스태프들이 자폐증 장애인이 돌발 행동을 하더라도 놀라지 않도록 미리 교육을 받도록 함(박신의 외, 2018)
 - 서울시립교향악단에서도 발달장애인을 위한 공익 공연을 시작함. 이 공연은 2017년 예술의전당에서 열린 서울시립교향악단 공연에서 자폐아동이 소리를 지르며 황급히 퇴장한 사건이 온라인상에서 논란이 된 것을 계기로 발달장애 아동을 위한 공연의 필요성을 느껴 시작하게 된 것임
- 그러나 2017년 기준으로 인증의무가 있는 국가 및 지방자치단체는 30% 수준, 공사 및 공단 등 민간부문은 2%대로 BF인증률은 저조한 상황임(한국보건사회연구원, 2018)

〈표 4-8〉 BF인증 실적 현황

(단위 : 건)

구분	계	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
총계	2,589	4	18	45	96	115	126	155	188	629	1,213
인증 대상	민간	515	1	3	24	52	46	49	50	106	130
	공공	2,074	3	15	21	44	69	77	105	523	1,083
인증 단계	예비 인증	2,015	3	13	33	89	89	87	92	123	545
	본 인증	574	1	5	12	7	26	39	63	84	272

자료 : 한국보건사회연구원(2018), 「장애물 없는 생활환경(BF) 인증제도 활성화 방안 연구」, 6쪽

- 2017년 기준, 전국 문화기반시설 1,874개 중 BF인증을 받은 시설은 39개로 2% 수준임(문화체육관광부, 2019)
 - 문화기반시설 BF인증 비율은 「2017년 지역문화실태조사」를 기준으로 하며, 시설 유형별로 공공도서관(24개), 등록박물관(8개), 등록미술관(2개), 문예회관(2개), 문화보급·전수시설(2개), 지방문화원(1개)임
 - 지역별로 서울과 인천이 각각 7개로 가장 많았으며, 경기도와 전라도 각각 6개, 대전광역시 4개 순임

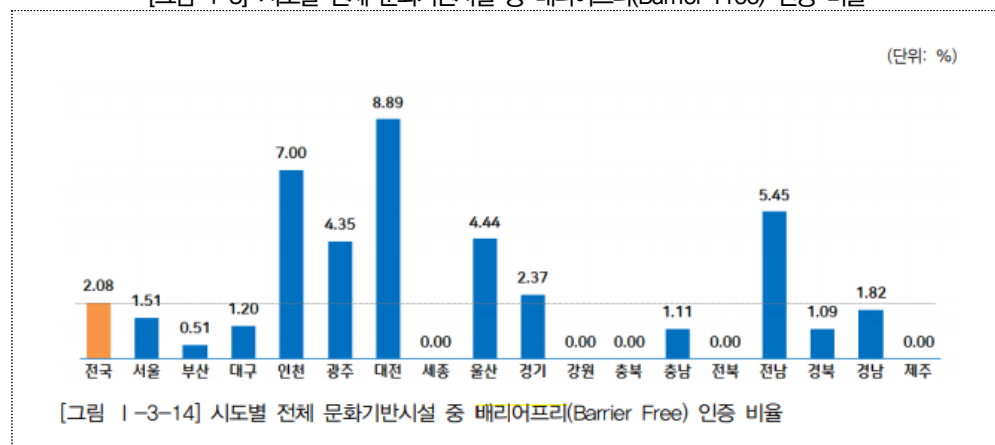
〈표 4-9〉 시도별 전체 문화기반시설 중 배리어프리(Barrier Free) 인증 비율 및 개수

(단위 : %, 개)

사·도·명	비율	총계	사·도·명	비율	총계
전국	2.08	39	경기	2.37	6
서울	1.51	7	강원	0.00	0
부산	0.51	1	충북	0.00	0
대구	1.20	1	충남	1.11	1
인천	7.00	7	전북	0.00	0
광주	4.35	2	전남	5.45	6
대전	8.89	4	경북	1.09	1
세종	0.00	0	경남	1.82	1
울산	4.44	2	제주	0.00	0

자료: 문화체육관광부(2019), 「2017년 기준 지역문화실태조사-현황통계 분석」, 59쪽

[그림 4-3] 시도별 전체 문화기반시설 중 배리어프리(Barrier Free) 인증 비율



자료: 문화체육관광부(2019), 「2017년 기준 지역문화실태조사-현황통계 분석」, 58쪽

- 신체적 약자가 보다 자유롭게 문화시설에 접근하고(장애물 없는 환경), 예약·예매·대여서비스, 민원서비스 등 각종 대민서비스 이용에 불편함을 줄이기 위한 보다 적극적인 노력 필요

제2절 | 문화다양성 보호·확산을 위한 공공기관 운영 현황조사

1. 조사개요

■ 문화분야 공공기관의 문화다양성 보호·확산을 위한 주요항목 조사

- 문화분야 공공기관의 경영체제와 주요업무에서 문화다양성 보호·확산에 대한 이해를 높이고, 현재 문화다양성 보호·확산을 위한 기관운영 수준을 진단하기 위한 목적으로 구성·설계
- 공공기관의 일반적인 경영상황을 고려하여 문화다양성 관련 기관운영 수준을 진단하였으며, 경영관리와 주요사업으로 이원화하여 대분류를 구분하고, 항목별 진단을 통하여 공공기관의 문화다양성 수준과 개선 이슈를 도출

■ 조사대상 : 문체부 관계기관 64개, 지역문화재단 92개

- 문화체육관광부 소속기관 18개, 산하 공공기관 34개, 유관기관 12개 및 지역문화재단 92개, 총 155개 공공기관의 경영부서 경영평가 담당자를 대상으로 조사 진행
 - 문화체육관광부 소속기관이란 부처에 소속된 부속기관을 의미하며, 「문화체육관광부와 그 소속기관 직제」에 근거하여 설립·운영된 기관으로 2020년 기준으로 19개 기관이 소속되어 있음
 - 문화체육관광부 산하 공공기관은 기획재정부 장관에 의해 매년 지정되는 공공기관으로 2020년 기준 문화체육관광부 산하 32개 공공기관이 지정됨
 - 유관기관은 소속기관, 산하 공공기관에 포함되지는 않으나, 주요 문화예술시설을 운영하거나 국공립 기관에 입주하여 사업을 추진하는 단체(국립발레단, 국립오페라단, 국립현대무용단 등), 문화체육관광부의 특정한 사무를 위임 또는 위탁받아 운영하는 단체 12개를 의미함
 - 지역문화재단은 지자체의 조례를 근거로 설립되어 공연장, 전시장, 도서관 등 시설 운영·관리와 문화예술 창작지원, 문화예술 교육, 축제 및 행사 등 진흥사업, 생활예술 활성화 등 지역문화진흥 사업을 수행하는 기관으로 2019년 말 기준 92개임

〈표 4-10〉 조사개요

구분	내용
조사목적	문화분야 공공기관의 문화다양성 관련 경영의 수준과 이슈를 파악
조사대상	총 155개 문화분야 공공기관 - 문화체육관광부 소속기관 18개, 산하 공공기관 34개, 유관기관 12개 및 지역문화재단 92개
조사방법	구조화된 설문지를 통한 컴퓨터 기반 온라인조사(CAWI)
조사기간	2020년 12월 9일 ~ 2021년 1월 8일

〈표 4-11〉 조사 대상기관 목록

구분	기관명
소속기관	한국예술종합학교, 국립국악중학교·국립국악고등학교, 국립전통예술중학교·국립전통예술고등학교, 국립중앙박물관, 국립국어원, 국립중앙도서관, 해외문화홍보원, 국립중앙극장, 국립현대미술관, 국립국악원, 국립민속박물관, 대한민국역사박물관, 국립한글박물관, 예술원사무국, 한국정책방송원, 국립아시아문화전당, 국립장애인도서관
산하기관	그랜드코리아레저(주), 국민체육진흥공단, 한국언론진흥재단, 국제방송교류재단, 한국콘텐츠진흥원, 아시아문화원, 한국관광공사, (재)국악방송, (재)예술경영지원센터, 예술의전당, (재)한국문화정보원, 게임물관리위원회, 국립박물관문화재단, 대한장애인체육회, 대한체육회, 세종학당재단, 영상물등급위원회, 태권도진흥재단, 영화진흥위원회, 한국문화예술위원회, 한국공예디자인문화진흥원, 한국도박문제관리센터, 한국문학번역원, 한국문화관광연구원, 한국문화예술교육진흥원, 한국문화진흥주식회사, 한국영상자료원, 한국예술인복지재단, 한국저작권보호원, 한국저작권위원회, 한국체육산업개발(주), 한국출판문화산업진흥원
유관기관	국립극단, 국립발레단, 국립오페라단, 국립합창단, 국립현대무용단, 서울예술단, 코리아심포니오케스트라, (재)정동극장, 한국문화원연합회, 한국문화예술회관연합회, 지역문화진흥원, 국제문화교류진흥원
문화재단	[광역] 서울문화재단, 부산문화재단, 대구문화재단, 인천문화재단, 광주문화재단, 대전문화재단, 울산문화재단, 세종시문화재단, 경기문화재단, 강원문화재단, 충북문화재단, 충남문화재단, 전라남도문화관광재단, 전라북도문화관광재단, 경남문화예술진흥원, 제주문화예술재단 [기초] 종로문화재단, 중구문화재단, 성동문화재단, 성북문화재단, 마포문화재단, 구로문화재단, 영등포문화재단, 강남문화재단, 서초문화재단, 도봉문화재단, 강북문화재단, 은평문화재단, 금천문화재단, 광진문화재단, 동대문문화재단, 동작문화재단, 금정문화재단, 도심재생문화재단, 대구동구문화재단, 수성문화재단, 달서문화재단, 달성문화재단, 대구행복북구문화재단, 부평구문화재단, 서구문화재단, 고래문화재단, 용인문화재단, 부천문화재단, 고양문화재단, 의정부예술의전당, 하남문화재단, 화성시문화재단, 성남문화재단, 안양문화예술재단, 안산문화재단, 수원문화재단, 오산문화재단, 군포문화재단, 김포문화재단, 광명문화재단, 여주세종문화재단, 춘천시문화재단, 원주문화재단, 강릉문화재단, 영월문화재단, (재)평창군문화예술재단, 정선아리랑문화재단, 인제군문화재단, 홍천문화재단, 횡성문화재단, 청주시문화산업진흥재단, 충주중원문화재단, 영동축제관광재단, 아산문화재단, 천안문화재단, 당진문화재단, 백제문화재추진위원회, 영암문화재단, 목포문화재단, 담양군문화재단, 강진군문화관광재단, 전주문화재단, 익산문화관광재단, 완주문화재단, 창원문화재단, 사천문화재단, 김해문화재단, 거제문화예술재단, 밀양문화재단, 거창문화재단, 경주문화재단, 영주문화관광재단, 청송문화관광재단, 청도우리정신문화재단, 포항문화재단, 양양축제관광재단,

주 : 문화재단은 「2019년 문화기반시설 총람」을 기준으로 2019년 1월 1일까지 설립, 운영되는 기관을 대상으로 함

■ 경영체계, 인사·교육, 사업기획, 보조사업관리, 소장품 관리, 시설관리, 접근성 제고 진단

- 경영체계, 인사·교육, 사업기획, 보조사업관리, 소장품 관리, 시설관리, 접근성 부문에서 조사
- **[경영체계]** 기관의 정관, 미션 및 비전, 경영목표 등 비전 및 전략체계에 문화다양성 경영원칙을 반영하고, 기관의 문화다양성 보호·확산을 위한 경영활동과 사업성과를 점검하는 수준
- **[인사·교육]** 장애인, 여성, 북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재 등의 사회형평적 인력 활용을 위해 노력하고 공정한 기회를 보장하며, 문화다양성 이해를 증진하기 위한 직장 내 교육 수준
- **[사업기획]** 시장경제에서 자본력, 비인기 상황으로 소외받는 독립예술·전통문화 등 소수분야·장르를 발굴 및 지원하고, 사회적 소수자(신체적, 권력적, 경제적)의 문화적 표현의 다양성 보장을 위한 노력 수준
- **[보조사업관리]** 창작, 유통 지원의 심의위원 공정성 강화(균형안배 원칙, 제척·기피·회피 기준)와 성범죄자 참여를 제한하고, 보조사업자에게 문화다양성 보호·증진 교육/안내, 성과관리를 위한 노력 수준
- **[소장품/소장자료 관리]** 소장자료 수집·관리를 위한 심의위원 공정성 강화(균형안배 원칙, 제척·기피·회피 기준)와 성범죄자 참여를 제한하고, 다양한 예술가 및 소외 분야·장르 소장을 촉진하기 위한 노력 수준
- **[시설대관]** 문화시설의 대관을 위한 심의위원 공정성 강화(균형안배 원칙, 제척·기피·회피 기준)와 성범죄자 참여를 제한하고, 다양한 예술가 및 소외 분야·장르에 대한 대관을 촉진하기 위한 노력 수준
- **[접근성 제고]** 신체적 약자가 보다 자유롭게 문화시설에 접근하고(장애물 없는 환경), 예약·예매·대여서비스, 민원서비스 등 각종 대민서비스 이용에 불편함을 줄이기 위한 노력 수준

〈표 4-12〉 조사내용

중분류	주요내용
1. 경영체계	■ 기관의 정관, 미션 및 비전, 경영목표 등 비전 및 전략체계에 문화다양성 경영원칙을 반영하고, 기관의 문화다양성 보호·확산을 위한 경영활동과 사업성과를 점검하는 수준 - 경영 전략체계에 문화다양성 경영 원칙 고려 여부 - 경영성과보고서에 문화다양성 보호·확산 노력 성과 반영 여부
2. 인사 교육	■ 장애인, 여성, 북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재 등의 사회형평적 인력 활용을 위해 노력하고 공정한 기회를 보장하며, 문화다양성 이해를 증진하기 위한 직장 내 교육 수준 - 사회형평적 인력 활용 여부(인사, 채용, 승진 등) - 여성 임직원 채용 및 관리자 비율 - 장애인 임직원 채용 및 관리자 비율 - 성범죄자에 대한 징계 및 취업제한 법적 의무 준수 여부 - 문화다양성 관련 직장 내 교육 시행 여부
3. 사업기획	■ 시장경제에서 자본력, 비인기 상황으로 소외받는 독립예술·전통문화 등 소수분야·장르를 발굴 및 지원하고, 사회적 소수자(신체적, 권력적, 경제적)의 문화적 표현의 다양성 보장을 위한 노력 수준 - 다양한 예술가 지원 계획 여부(연간 사업계획) - 다양한 장르 지원 계획 여부(연간 사업계획) - 사회적 소수자 문화활동 지원 계획 여부(연간 사업계획)
4. 보조사업 관리	■ 창작, 유통 지원의 심의위원 공정성 강화(균형안배 원칙, 제척·기피·회피 기준)와 성범죄자 참여를 제한하고, 보조사업자에게 문화다양성 보호·확산 교육/안내, 성과관리를 위한 노력 수준 - 심사위원 구성 기준(구성의 다양성, 제척·기피·회피, 성범죄자 제한) - 보조사업자 선정 기준(사회적 소수자 배려, 성범죄자 제한) - 보조사업자 선정 기준(소외장르 최소 배려) - 보조사업자 대상 문화다양성 교육 시행 여부 - 보조사업 결과보고서 내 문화다양성 보호·확산 노력 성과 반영 여부
5. 소장품 및 소장자료 관리	■ 소장자료 수집·관리를 위한 심의위원 공정성 강화(균형안배 원칙, 제척·기피·회피 기준)와 성범죄자 참여를 제한하고, 다양한 예술가 및 소외 분야·장르 소장품을 촉진하기 위한 노력 수준 - 심사위원 구성 기준(구성의 다양성, 제척·기피·회피, 성범죄자 제한) - 소장품 및 소장자료의 다양성 검토 기준(선정·관리 기준)
6. 시설 대관	■ 문화시설의 대관을 위한 심의위원 공정성 강화(균형안배 원칙, 제척·기피·회피 기준)와 성범죄자 참여를 제한하고, 다양한 예술가 및 소외 분야·장르에 대한 대관을 촉진하기 위한 노력 수준 - 심사위원 구성 기준(구성의 다양성, 제척·기피·회피, 성범죄자 제한) - 시설대관 신청자 선정 기준(사회적 소수자 배려) - 시설대관 신청자 선정 기준(소외장르 최소 배려)
7. 접근성 제고	■ 신체적 약자가 보다 자유롭게 문화시설에 접근하고(장애물 없는 환경), 예약·예매·대여서비스, 민원서비스 등 각종 대민서비스 이용에 불편함을 줄이기 위한 노력 수준 - 정보취약계층을 배려한 이용편의 증진 서비스 제공 여부 - 사회적 소수자를 배려한 대민서비스 제공 여부 - 업무시설에 BF 인증 취득 여부 및 시설 접근성 제고 노력 여부 - 문화시설에 BF 인증 취득 여부 및 시설 접근성 제고 노력 여부

■ 기관의 주요사업 특성을 고려하여, 조사 응답범위를 달리 적용

- 조사 대상 기관의 특성을 고려해 응답범위에 따라 유형을 A, B, C로 구분하였으며, 경영관리는 모든 기관이 응답하되 주요사업은 기관특성에 따라 응답범위를 다르게 하여 적용함
- A 유형(경영관리+주요사업 전체) : 문화예술분야 사업 및 지원(보조)을 폭넓게 하는 기관으로, 자체 사업기획(4번), 보조사업 관리(5번), 소장자료 관리(6번), 문화시설 관리(7번) 모두 응답
 - B 유형(경영관리+주요사업 중 ‘보조사업’) : 문화예술분야 기관이 아니기 때문에 주요사업 전체에 대해 조사하기 어려운 체육·관광기관에 해당하며, ‘보조사업 관리(5번)’만 응답
 - C 유형(경영관리) : 문화예술분야 진흥 및 연구중심 사업을 추진하고 대체로 지원(보조)을 하지않는 기관으로, 연구기관, 심의기관 등에 해당되며, 경영관리만 응답

〈표 4-13〉 응답범위 유형

유형구분	분류기준	응답범위	대상기관
A 유형 (135개)	문화예술분야 사업 및 지원(보조)을 폭넓게 하는 기관	(전체) 경영관리+ 주요사업	국립아시아문화전당, 국립중앙박물관, 국립현대미술관, 국립민속박물관, 대한민국의사박물관, 국립한글박물관, 국립중앙도서관, 국립장애인도서관, 국립중앙극장, 국립국악원, 한국정책방송원, 해외문화홍보원, 예술원사무국 한국문화예술위원회, 한국영상자료원, 국립박물관문화재단, 예술의전당, 한국예술인복지재단, 아시아문화원, 한국언론진흥재단, 한국콘텐츠진흥원, 영화진흥위원회, 한국공예디자인문화진흥원, 한국출판문화산업진흥원, 한국문학번역원, 한국문화예술교육진흥원, 세종학당재단, (재)예술경영지원센터, (재)한국문화정보원, 국제방송교류재단, (재)국악방송 (재)정동극장, 한국문화예술회관연합회, 한국문화원연합회, 지역문화진흥원, 국제문화교류진흥원, 국립극단, 국립발레단, 국립오페라단, 국립합창단, 국립현대무용단, 서울예술단, 코리아심포니오케스트라 지역문화재단 92개
B 유형 (5개)	문화예술분야가 아닌 체육 및 관광분야 기관	(부분) 경영관리+ 주요사업 중 ‘보조사업’	국민체육진흥공단, 태권도진흥재단, 대한체육회, 대한장애인체육회, 한국관광공사
C 유형 (15개)	문화예술분야 진흥 및 연구중심, 지원(보조)보다 자체사업 중심의 기관	(부분) 경영관리	문화기반 구축 기관 국립국어원, 한국문화관광연구원, 한국예술종합학교, 국립국악중학교/고등학교, 국립전통예술중학교/고등학교 심의·검사·관리 기관 한국저작권위원회, 게임물관리위원회, 영상물등급위원회, 한국도박문제관리센터, 한국저작권보호원 자회사 한국체육산업개발, 한국문화진흥주식회사, 그랜드코리아레저

■ 기관의 주요사업 특성을 고려하여, 주요사업 유형별 결과분석 실시

➤ 조사 결과는 기관의 유형별 특성을 고려해 4개 유형으로 나누어 분석함

- A유형은 문화진흥 및 기반확보를 위한 사업(연구, 교육 등)을 수행하는 기관, B유형은 국민을 대상으로 문화서비스(공연, 전시, 도서 등)를 제공하는 기관임
- C유형은 지방자치단체 조례에 근거하여 설치, 문화진흥 및 기반확보를 위한 사업과 서비스를 제공하는 기관, D유형은 문화예술, 문화산업 이외의 체육 및 관광진흥을 위한 사업을 수행하는 기관임

〈표 4-14〉 결과분석 유형

유형구분	분류기준	기관명
A유형 문화진흥·기반 (34개)	문화진흥 및 기반확보를 위한 사업(연구, 교육 등)을 수행하는 기관	산하 공공기관(21개) 한국문화예술위원회, 영화진흥위원회, 한국출판문화산업진흥원, 한국문화예술교육진흥원, 한국문화관광연구원, 한국문학번역원, 한국공예디자인문화진흥원, 한국문화정보원, (재)예술경영지원센터, 한국영상자료원, 한국예술인복지재단, 세종학당재단, 언론진흥재단, 국제방송교류재단, 한국콘텐츠진흥원, 아시아문화원, 한국저작권위원회, 게임물관리위원회, 영상물등급위원회, 한국저작권보호원, 한국문화진흥(주) 소속기관(9개) 한국예술종합학교, 국립국악중학교·국립국악고등학교, 국립전통예술중학교·국립전통예술고등학교, 국립국어원, 해외문화홍보원, 예술원사무국, 한국정책방송원 유관기관(4개) 한국문화예술회관연합회, 한국문화원연합회, 지역문화진흥원, 국제문화교류진흥원
B유형 문화서비스 (21개)	국민을 대상으로 문화서비스(공연, 전시, 도서 등)를 제공하는 기관	산하 공공기관(3개) (재)예술의전당, (재)국악방송, 국립박물관문화재단 소속기관(10) 국립중앙박물관, 국립중앙도서관, 국립중앙극장, 국립현대미술관, 국립국악원, 국립민속박물관, 대한민국역사박물관, 국립한글박물관, 국립아시아문화전당, 국립장애인도서관 유관기관(8개) 국립극단, 국립발레단, 국립오페라단, 국립합창단, 국립현대무용단, 서울예술단, 코리안심포니오케스트라, (재)정동극장
C유형 지역문화재단 (92개)	지방자치단체 조례에 근거하여 설치, 문화진흥 및 기반확보를 위한 사업과 서비스를 제공하는 기관	지역문화재단(92개) (광역문화재단) 서울문화재단, 부산문화재단, 대구문화재단, 인천문화재단, 광주문화재단, 대전문화재단, 울산문화재단, 세종시문화재단, 경기문화재단, 강원문화재단, 충북문화재단, 충남문화재단, 전라남도문화관광재단, 전라북도문화관광재단, 경남문화예술진흥원, 제주문화예술재단 (기초문화재단) 종로문화재단, 중구문화재단, 성동문화재단, 성북문화재단, 마포문화재단, 구로문화재단, 영등포문화재단, 강남문화재단, 서초문화재단, 도봉문화재단, 강북문화재단, 은평문화재단, 금천문화재단, 광진문화재단, 동대문문화재단, 동작문화재단, 금정문화재단, 도심재생문화재단, 대구동구문화재단, 수성문화재단, 달서문화재단, 달성문화재단, 대구행복북구문화재단, 부평구문화재단, 서구문화재단, 고래문화재단, 용인문화재단, 부천문화재단, 고양문화재단, 의정부예술의전당, 하남문화재단, 화성시문화재단, 성남문화재단, 안양문화예술재단, 안산문화재단, 수원문화재단

유형구분	분류기준	기관명
		단, 오산문화재단, 군포문화재단, 김포문화재단, 광명문화재단, 여주세종문화재단, 춘천시문화재단, 원주문화재단, 강릉문화재단, 영월문화재단, (재)평창군문화예술재단, 정선아리랑문화재단, 인제군문화재단, 홍천문화재단, 횡성문화재단, 청주시문화산업진흥재단, 충주중원문화재단, 영동축제관광재단, 아산문화재단, 천안문화재단, 당진문화재단, 백제문화재추진위원회, 영암문화재단, 목포문화재단, 담양군문화재단, 강진군문화관광재단, 전주문화재단, 익산문화관광재단, 완주문화재단, 창원문화재단, 사천문화재단, 김해문화재단, 거제문화예술재단, 밀양문화재단, 거창문화재단, 경주문화재단, 영주문화관광재단, 청송문화관광재단, 청도우리정신문화재단, 포항문화재단, 양양축제관광재단,
D유형 관광·체육진흥 (8개)	문화예술, 문화산업 이외의 체육 및 관광진흥을 위한 사업을 수행하는 기관	산하 공공기관(8개) 대한체육회, 대한장애인체육회, 태권도진흥재단, 체육진흥공단, 한국체육산업개발(주), 한국관광공사, 한국도박문제관리센터, 그랜드코리아레저(주)

2. 조사결과

■ 155개 조사대상 중 106개 기관이 응답, 회수율 68.4%

- 조사 대상기관 155개 중 106개 기관이 응답함. 문체부 소속기관 16개, 산하 공공기관 23개, 유관기관 7개, 지역문화재단 60개로부터 응답지를 회수하였으며, 회수율 68.4%로 나타냄
 - 문화체육관광부 소속기관 18개, 산하 공공기관 34개, 유관기관 12개 및 지역문화재단 92개 기관, 총 155개 기관을 대상으로 조사 실시하였음
- 본 조사는 문화체육관광부가 각 기관에 참여협조 공문을 발송하고 기관 내 경영실적관리 담당자가 응답하는 방식으로 진행되었고, 오류를 최소화하고 내용확인에 신뢰성을 높이기 위해 증빙서류를 제출하도록 하였으나, 응답기관 담당자의 응답에 대한 분석임에 따라 사실이 아닌 값이 포함될 수 있음

〈표 4-15〉 조사 회수율

구분	조사대상 수	응답 수	회수율(%)
전체	155	106	68.4
문체부 소속기관	18	16	88.9
문체부 산하 공공기관	34	23	67.6
문체부 유관기관	12	7	58.3
지역문화재단	92	60	65.2

설립목적 및 주요사업에 따른 기관유형별, 직원 수에 따른 규모별 분석 실시

- 기관의 설립목적 및 주요사업 특성에 따라 총 4개 유형으로 구분하여 분석하고, 직원 수에 따른 기관 규모별로 5개 구간으로 구분하여 분석함
 - 응답지의 상세내역은 복수응답으로 구성되어 있어 상세내역의 합이 100%를 초과할 수 있음
- 기관 유형별 구성비는 문화진흥·서비스 24.5%(26개소), 문화서비스 15.1%(16개소), 지역문화재단 56.6%(60개소), 관광·체육진흥 3.8%(4개소)를 나타냄
- 기관 규모별 구성비는 직원수 10명~30명 미만 14.2%(15개소), 30명~50명 미만 21.7%(23개소), 50명~100명 미만 28.3%(30개소), 100명~200명 미만 20.8%(22개소), 200명 이상 15.1%(16개소)를 나타냄

〈표 4-16〉 응답기관의 특성

구분		사례수(개소)	구성비(%)
기관 유형	계	106	100.0
	문화진흥·기반	26	24.5
	문화서비스	16	15.1
	지역문화재단	60	56.6
	관광·체육진흥	4	3.8
기관 규모 (직원 수)	계	106	100.0
	10명~30명 미만	15	14.2
	30명~50명 미만	23	21.7
	50명~100명 미만	30	28.3
	100명~200명 미만	22	20.8
	200명 이상	16	15.1

1) 경영체계

기관의 비전 및 전략체계에서 문화다양성 반영 여부와 성과점검 수준

- 106개 응답기관 중 74.5%가 경영 전략체계에 문화다양성 경영원칙을 고려하고 있으며, 59.4%가 경영성과보고서에 문화다양성 보호·확산 노력을 반영하고 있는 것으로 응답

〈표 4-17〉 응답결과: 1. 경영체계

번호	조사문항	사례수 (개소)	빈도분석(%)		상세내역 (복수응답)
			있음	없음	
1-1	경영 전략체계에 문화다양성 경영 원칙 고려	106	74.5	25.5	- 정관 33.0% - 중기계획 50.9% - 연간계획 47.2%
1-2	경영성과보고서에 문화다양성 보호·확산 노력 성과 반영(2019년 기준)	106	59.4	40.6	-

1-1. 경영 전략체계에 문화다양성 경영 원칙 고려 여부

- 기관의 경영 전략체계에 문화다양성 경영 원칙 고려 여부에 대해 ‘있음’(정관 +중장기 계획 및 경영 목표+당해연도 사업계획)이 74.5%, ‘없음’ 25.5%인 것으로 나타남
- 경영 전략체계 유형별로 살펴보면, ‘중장기 계획 및 경영 목표’가 50.9%로 가장 높고 다음으로 ‘당해연도 사업계획’ 47.2%, ‘정관’ 33.0% 순으로 나타났음
 - 기관 유형별로는 문화서비스(있음 87.5%), 지역문화재단(있음 80%)과 같이 국민을 대상으로 문화서비스(공연, 전시, 도서 등)를 제공하거나 사업을 실행하는 기관에서 높게 나타났고, 상대적으로 문화진흥·기반(있음 46.2%) 확보를 위한 사업(연구, 교육 등)을 추진하는 기관이 낮게 나타남
 - 기관 규모별로는 직원 수 200명 이상 규모가 큰 기관(있음 87.5%)에서 상대적으로 높게 나타났고, 이보다 작은 직원규모 4개 구간에서는 방향성이 일정하지 않음

〈표 4-18〉 응답결과: 1-1. 기관의 경영 전략체계에 문화다양성 경영 원칙 고려

구분		사례수 (개소)	있음			없음	
			중장기계획 및 경영목표	당해연도 사업계획	정관		
[전체]		106	50.9	47.2	33.0	74.5	25.5
기관 유형	문화진흥-기반	26	34.6	30.8	38.5	53.8	46.2
	문화서비스	16	62.5	68.8	50.0	87.5	12.5
	지역문화재단	60	56.7	48.3	25.0	80.0	20.0
	관광-체육진흥	4	25.0	50.0	50.0	75.0	25.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	60.0	46.7	46.7	73.3	26.7
	30명~50명 미만	23	43.5	47.8	21.7	73.9	26.1
	50명~100명 미만	30	50.0	43.3	26.7	76.7	23.3
	100명~200명 미만	22	45.5	36.4	31.8	63.6	36.4
	200명 이상	16	62.5	68.8	50.0	87.5	12.5

1-2. 경영성과보고서에 문화다양성 보호·확산 노력 성과 반영 여부

- 경영성과보고서에 문화다양성 보호·확산 노력 성과 반영에 대해 ‘반영함’이라는 응답이 59.4%로 ‘반영하지 않음’(40.6%)보다 높게 나타남
 - 기관 유형별로는 문화서비스(있음 68.8 %), 지역문화재단(있음 61.7 %)과 같이 국민을 대상으로 문화서비스(공연, 전시, 도서 등)를 제공하거나 사업을 실행하는 기관에서 높게 나타났고, 상대적으로 문화진흥·기반(있음 46.2%) 확보를 위한 사업(연구, 교육 등)을 추진하는 기관이 낮게 나타남
 - 기관 규모별로는 직원 수 10명~30명 미만(있음 46.7%), 30명~50명 미만(있음 52.5%), 50명~100명 미만(있음 53.3%), 100명~200명 미만(있음 77.3%), 200명 이상(68.8%) 등으로, 대체로 규모가 큰 기관일수록 경영성과보고서에 문화다양성 보호·증진 노력 성과를 반영하는 것으로 나타남
 - 문화다양성 보호·확산 성과가 반영된 경영성과보고서는 경영실적(평가)보고서뿐만 아니라 윤리경영보고서, 인권경영보고서, 지속가능경영보고서, 성과관리시행계획 자체평가보고서, 사업 결과보고서, 관리역량평가 실적보고서 등을 포함하고 있음

〈표 4-19〉 응답결과: 1-2. 경영성과보고서에 문화다양성 보호·증진 노력 성과 반영 여부

		사례수 (개소)	있음(반영함)	없음(반영하지 않음)
[전체]		106	59.4	40.6
기관 유형	문화진흥·기반	26	46.2	53.8
	문화서비스	16	68.8	31.3
	지역문화재단	60	61.7	38.3
	관광·체육진흥	4	75.0	25.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	46.7	53.3
	30명~50명 미만	23	52.2	47.8
	50명~100명 미만	30	53.3	46.7
	100명~200명 미만	22	77.3	22.7
	200명 이상	16	68.8	31.3

2) 인사·교육 측면

사회형평적 인력 활용을 위한 노력과 문화다양성 이해 증진 교육 수준

- 106개 응답기관 중 73.6%가 인사규정에 차별·배제 금지, 공정한 기회 보장 관련 내용 포함하고 있고, 68.9%가 채용·승진 과정에서 사회형평적 인력 활용을 위해 노력하는 것으로 응답

- 106개 응답기관 중 84%가 인사규정에 성범죄자에 대한 징계 및 취업제한 관련 내용을 포함하고 있고, 74.5%가 신규채용 시 신원조치를 통해 성범죄 경력을 조회하며, 98.1%는 문화다양성 이해 증진을 위한 직장 내 교육을 실시하는 것으로 응답

〈표 4-20〉 응답결과: 2. 인사교육

번호	조사문항		사례수 (개소)	빈도분석(%)		상세내역 (복수응답)
				있음	없음	
2-1	인사규정에 차별배제 금지, 공정한 기회 보장 관련 내용 포함 여부		106	73.6	26.4	- 장애인 55.7% - 성별 65.1% - 북한이탈주민 25.5% - 다문화가족 19.8% - 지역인재 25.5% - 나이(청년, 고령층) 52.8% - 학력(고졸인재) 50.9%
2-2	채용·승진 과정에서 사회형평적 인력 활용 노력		106	68.9	31.1	- 장애인 53.8% - 여성 34.0% - 북한이탈주민 16.0% - 다문화가족 11.3% - 지역인재 28.3% - 나이(청년, 고령층) 34.9% - 학력(고졸인재) 34.9%
2-3	여성 임원·관리자 확대 노력		106	17.9	82.1	-
2-4	장애인 임원·관리자·직원 확대 노력	임원·관리자	106	34.9	65.1	-
		직원채용	106	27.4	72.6	
2-5	성범죄자에 대한 징계 및 취업제한 노력	규정화	106	84.0	16.0	-
		경력조회	106	61.3	38.7	-
2-6	문화다양성 이해 관련 직장 내 교육 실시 여부 (2019년 기준)		106	98.1	1.9	- 장애인 인식개선 교육 84.0% - 성희롱·성폭행 예방교육 95.3% - 문화다양성 이해 교육 17.9% - 기타 4.7%

2-1. 인사규정에 차별 및 배제 금지, 공정한 기회 보장 관련 내용 포함 여부

- 인사규정에 차별 및 배제 금지, 공정한 기회 보장 관련 내용 포함 여부에 대해 ‘있음’이 73.6%로 ‘없음’ 26.4%보다 높게 나타남
- 대상별로는 성별(65.1%)이 가장 높았고, 장애인(55.7%), 나이(청년, 고령층)(52.8%), 학력(고졸인재)(50.9%) 순으로 이는 모두 50%이상 기관이 사회형평인력 대상으로 고려하고 있었으며, 이외 지역인재(25.5%), 북한이탈주민(25.5%), 다문화가족(19.8%)도 사례가 확인되었음

- 기관 유형별로는 문화서비스(있음 75%), 지역문화재단(있음 83.3%)과 같이 국민을 대상으로 문화서비스(공연, 전시, 도서 등)를 제공하거나 사업을 실행하는 기관에서 높게 나타났고, 상대적으로 문화진흥·기반(있음 53.8%) 확보를 위한 사업(연구, 교육 등)을 추진하는 기관이 낮게 나타남
- 기관 규모별로는 직원 수 10명~30명 미만(있음 73.3%), 30명~50명 미만(있음 73.9%), 50명~100명 미만(있음 73.3%), 100명~200명 미만(있음 59.1%), 200명 이상(93.7%) 등으로, 대체로 규모가 큰 기관일수록 인사규정에 차별 및 배제 금지, 공정한 기회 보장 관련 내용을 포함하는 것으로 나타남

〈표 4-21〉 응답결과: 2-1. 인사규정에 차별 및 배제 금지, 공정한 기회 보장 관련 내용 포함 여부

구분		사례수 (개소)	있음							없음	
			성별	장애인	나이 (청년, 고령층)	학력 (고졸 인재)	북한이탈 주민	지역인재	다문화 가족		
[전체]		106	65.1	55.7	52.8	50.9	25.5	25.5	19.8	73.6	26.4
기관 유형	문화진흥·기반	26	50.0	50.0	38.5	46.2	15.4	34.6	15.4	53.8	46.2
	문화서비스	16	68.8	68.8	43.8	50.0	31.3	37.5	18.8	75.0	25.0
	지역문화재단	60	71.7	55.0	61.7	55.0	30.0	20.0	23.3	83.3	16.7
	관광·체육진흥	4	50.0	50.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	66.7	40.0	60.0	60.0	33.3	26.7	20.0	73.3	26.7
	30명~50명 미만	23	65.2	43.5	52.2	39.1	26.1	17.4	21.7	73.9	26.1
	50명~100명 미만	30	63.3	56.7	53.3	50.0	26.7	26.7	23.3	73.3	26.7
	100명~200명 미만	22	54.5	50.0	40.9	50.0	27.3	31.8	18.2	59.1	40.9
	200명 이상	16	81.3	93.8	62.5	62.5	12.5	25.0	12.5	93.7	6.3

➤ 성별, 장애인, 나이(청년, 고령), 학력(고졸인재) 등 대상에 대해 조사기관의 1/2 이상에서 인사규정에서 차별 및 배제금지, 공정한 기회보장 내용을 포함하는 것은 개별법에서 고용률을 관리하고 있기 때문으로 판단됨

- 장애인, 청년은 의무고용률을 법에서 정하고 있으며, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조의2(공공기관 장애인 의무고용률의 특례)에서 장애인 의무고용률 3.4%, 「청년고용촉진 특별법」 제5조(공공기관의 청년미취업자 고용 의무)에서 청년 의무고용률 3%를 정하고 있음
- 여성인력 채용은 「양성평등기본법」 제22조와 제24조, 「남녀고용평등법」 제7조에서 권고하고, 여성 임원은 「범정부 균형인사 추진계획」에 의거 2019년까지 공기업·준정부기관에 최소 1인 이상 여성 임원 임용, 2022년까지 공공기관의 임원 임명 20%, 여성 관리자 임용 28% 목표로 하며, 2020년부터 기타 공공기관의 여성임원 임용 실적은 주무부처 정부업무평가에 반영하게 되어있음

2-2. 채용·승진 과정에서 사회형평적 인력 활용을 위한 노력

- 채용 및 승진 과정에서 사회형평적 인력 활용 노력 여부에 대해 ‘있음’이 68.9%, ‘없음’이 31.1%로 나타남
- 대상별로는 장애인(53.8%)이 가장 높고 1/2 이상이 해당되었으며, 이외 나이(청년, 고령층)(34.9%), 학력(고졸인재)(34.9%), 여성(34.0%) 지역인재(28.3%), 북한이탈주민(16.0%), 다문화가족(11.3%) 사례가 확인되었음
 - 기관 유형별로는 문화서비스(있음 81.2%) 기관, 문화진흥·기반(있음 73.1%) 기관과 같은 중앙정부(문화체육관광부) 소속기관 및 산하 공공기관에서 높게 나타났고, 상대적으로 지역문화재단(있음 61.7%)이 낮음
 - 기관 규모별로는 직원 수 10명~30명 미만(있음 53.3%), 30명~50명 미만(있음 56.5%), 50명~100명 미만(있음 63.3%), 100명~200명 미만(있음 77.3%), 200명 이상(100%) 등으로, 직원 수가 많은 규모가 큰 기관일수록 채용 및 승진 과정에서 사회형평적 인력 활용을 위한 노력을 하는 경향을 나타냄
- 인사규정 상에 차별 및 배제 금지, 공정한 기회 보장 관련 내용은 성별(65.1%), 장애인(55.7%), 나이(청년, 고령층)(52.8%), 학력(고졸인재)(50.9%)을 주요 대상으로 반영하고 있으나, 실제 채용·승진 과정에서 사회형평적 인력 활용을 위한 노력은 장애인(53.8%)을 주요 대상으로 함

〈표 4-22〉 응답결과: 2-2. 채용·승진 과정에서 사회형평적 인력 활용을 위한 노력

		사례수 (개소)	있음							없음	
			장애인	나이 (청년, 고령층)	학력 (고졸인재)	여성	지역인재	북한이탈 주민	다문화 가족		
[전체]		106	53.8	34.9	34.9	34.0	28.3	16.0	11.3	68.9	31.1
기관 유형	문화진흥·기반	26	61.5	46.2	50.0	53.8	50.0	15.4	19.2	73.1	26.9
	문화서비스	16	75.0	25.0	37.5	31.3	18.8	18.8	12.5	81.2	18.8
	지역문화재단	60	41.7	28.3	25.0	26.7	18.3	13.3	5.0	61.7	38.3
	관광·체육진흥	4	100.0	100.0	75.0	25.0	75.0	50.0	50.0	100	0.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	33.3	33.3	40.0	13.3	13.3	6.7	6.7	53.3	46.7
	30명~50명 미만	23	30.4	30.4	26.1	34.8	17.4	8.7	0.0	56.5	43.5
	50명~100명 미만	30	46.7	23.3	26.7	23.3	23.3	10.0	6.7	63.3	36.7
	100명~200명 미만	22	72.7	36.4	27.3	50.0	40.9	22.7	22.7	77.3	22.7
	200명 이상	16	93.8	62.5	68.8	50.0	50.0	37.5	25.0	100	0.0

2-3. 여성 임원·관리자 확대 노력

- 여성 임원·관리자 확대를 위한 계획(임원과 관리자 여성 비율 법적 권고 준수, 여성 임직원 비율 확대 노력)에 대해 ‘없음’이 82.1%로 ‘있음’ 17.9%보다 높게 나타남
 - 기관 유형별로는 문화진흥·기반(있음 34.6%) 기관이 상대적으로 높고, 지역문화재단(있음 10%), 문화서비스(있음 6.3%)로 나타남
 - 기관 규모별로는 직원 수 10명~30명 미만(있음 0%), 30명~50명 미만(있음 13%), 50명~100명 미만(있음 16.7%), 100명~200명 미만(있음 27.3%), 200명 이상(31.3%) 등으로, 규모가 큰 기관일수록 여성 임원·관리자 비율을 관리함
 - 여성 임원·관리자·직원 비율 확대를 위한 계획수립 사례는 ‘여성고용확대 계획’, ‘2020~2024 임원임명 목표 및 이행 계획’, ‘적극적 고용개선조치 시행계획서’, ‘여성관리자(위원) 목표제 운영 계획’, ‘여성관리자 및 여성인원 확대 계획’, ‘사회적 가치 성과창출 전략 계획’ 등에서 목표를 설정하고 있음

〈표 4-23〉 응답결과: 2-3. 여성 임원·관리자 확대 노력

구분		사례수 (명)	있음	없음
[전체]		106	17.9	82.1
기관 유형	문화진흥·기반	26	34.6	65.4
	문화서비스	16	6.3	93.8
	지역문화재단	60	10.0	90.0
	관광·체육진흥	4	75.0	25.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	0.0	100.0
	30명~50명 미만	23	13.0	87.0
	50명~100명 미만	30	16.7	83.3
	100명~200명 미만	22	27.3	72.7
	200명 이상	16	31.3	68.8

- 106개 응답기관의 임원·관리자·직원 비율 평균을 살펴보면 여성임원 25.3%, 여성관리자 33.4%, 여성직원 51.5%로 확인되어, 직원 수는 남성에 비해 여성이 많지만 임원 및 관리자로 갈수록 여성비율이 낮음
 - 기관 유형별로는 문화서비스 기관(여성직원 40.9%, 여성관리자 44.3%, 여성임원 27.3%)이 여성직원 및 관리자 비율이 상대적으로 높고, 문화진흥·기반 기관(여성직원 53.7%, 여성관리자 30.3%, 여성임원 32.5%)은 관리자급 여성비율이 상대적으로 높게 나타남
 - 기관 규모별 차이는 경향성을 나타내지 않음

〈표 4-24〉 응답결과: 2-3. 여성 임원·관리자·직원 비율

		사례수 (명)	여성임원비율	여성관리자비율	여성직원비율
[전체]		106	25.3	33.4	51.5
기관 유형	문화진흥·기반	26	32.5	30.3	53.7
	문화서비스	16	27.3	44.3	60.7
	지역문화재단	60	22.5	32.5	49.4
	관광·체육진흥	4	22.3	21.7	36.8
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	18.4	38.9	42.4
	30명~50명 미만	23	29.6	32.4	52.2
	50명~100명 미만	30	27.5	34.0	56.5
	100명~200명 미만	22	25.2	30.9	50.9
	200명 이상	16	22.6	31.4	50.4

2-4. 장애인 임원·관리자·직원 확대 노력

- 임원 및 관리자 인용 시 장애인이 배제되지 않기 위한 노력 여부에 대해 ‘없음’이라는 응답이 65.1%로 ‘있음’(34.9%)보다 높게 나타남
 - 기관 유형별로 차이는 경향성을 나타내고 있지 않으며, 기관 규모별로는 직원 수 10명~30명 미만(있음 20%), 30명~50명 미만(있음 21.7%), 50명~100명 미만(있음 36.7%), 100명~200명 미만(있음 50%), 200명 이상(43.8%) 등으로, 대체로 규모가 큰 기관일수록 장애인 임원·관리자·직원 비율을 관리함
 - 장애인 임원 및 관리자 확대를 위한 별도의 계획을 마련하기보다 기존의 인사규정, 채용규칙, 채용계획, 사회적 가치성과 창출전략 등을 토대로 장애인 인사, 승진 및 처우에 있어 차별하지 않을 근거를 확보하고 있다고 응답한 기관이 다수였으며, 장애유무를 인사의 판단 기준으로 삼지 않음
- 106개 응답기관 중 장애인 직원 3.4%이상 의무고용 기관인 직원 수 50인 이상 기관은 68개소(64.2%)이고, 장애인 직원 채용 계획 여부에 대해 ‘없음’ 72.6%, ‘있음’ 27.4%으로 나타남
 - 기관 유형별로는 문화진흥·기반(있음 42.3%) 기관에서 상대적으로 높게 나타났고, 문화서비스(있음 18.8%), 지역문화재단(있음 20%) 순으로 나타남
 - 기관 규모별로는 직원 수 10명~50명 미만(있음 0%), 50명~100명 미만(있음 36.7%), 100명~200명 미만(있음 40.9%), 200명 이상(56.3%) 등으로, 법정 의무기관이 아닌 경우 계획수립된 사례가 없고(50인 미만) 대체로 규모가 큰 기관일수록 장애인 채용 계획 수립비율이 높은 것으로 나타남

〈표 4-25〉 응답결과: 2-4. 장애인 임원·관리자·직원 확대 노력(규정 및 계획수립 여부)

		사례수 (명)	임원·관리자 확대 노력(규정, 계획)		직원채용 계획	
			있음	없음	있음	없음
[전체]		106	34.9	65.1	27.4	72.6
기관 유형	문화진흥·기반	26	42.3	57.7	42.3	57.7
	문화서비스	16	25.0	75.0	18.8	81.3
	지역문화재단	60	33.3	66.7	20.0	80.0
	관광·체육진흥	4	50.0	50.0	75.0	25.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	20.0	80.0	0.0	100.0
	30명~50명 미만	23	21.7	78.3	0.0	100.0
	50명~100명 미만	30	36.7	63.3	36.7	63.3
	100명~200명 미만	22	50.0	50.0	40.9	59.1
	200명 이상	16	43.8	56.3	56.3	43.8

- 106개 응답기관의 임원·관리자·직원 비율 평균을 살펴보면 장애인 임원 0.1%, 장애인관리자 0.3%, 장애인직원 3%로 확인되어, 장애인 직원 수는 법정비율에 따라 일정 확보되었으나 임원 및 관리자 비율은 극소수임
- 기관 유형별로는 문화진흥·기반(장애인직원 7.6%, 장애인 관리자 0.1%)이 장애인 직원 및 관리자 비율이 상대적으로 높고, 문화서비스(장애인 직원 2.5%, 장애인 관리자 0.4%), 지역문화재단(장애인 직원 1.5%, 장애인 관리자 0.2%)로 나타났으며, 장애인 임원은 관광·체육진흥 기관 유형에서만 1.8% 확인됨
 - 장애인 직원비율은 기관 규모별로는 직원 수 10명~30명 미만(0.4%), 30명~50명 미만(1.4%), 50명~100명 미만(4.6%), 100명~200명 미만(4.8%), 200명 이상(2.8%) 등 대체로 규모가 큰 기관일수록 장애인직원 비율이 높은 것으로 나타남

〈표 4-26〉 응답결과: 2-4. 장애인 임원·관리자·직원 비율

		사례수 (개소)	장애인임원비율	장애인관리자비율	장애인직원비율
[전체]		106	0.1	0.3	3.0
기관 유형	문화진흥·기반	26	0.0	0.1	7.6
	문화서비스	16	0.0	0.4	2.5
	지역문화재단	60	0.0	0.2	1.5
	관광·체육진흥	4	1.8	1.5	4.1
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	0.0	0.1	0.4
	30명~50명 미만	23	0.0	0.1	1.4
	50명~100명 미만	30	0.0	0.4	4.6
	100명~200명 미만	22	0.3	0.3	4.8
	200명 이상	16	0.1	0.4	2.8

2-5. 성범죄자에 대한 징계 및 취업제한 노력

- 인사규정에 성범죄자 징계 및 취업제한을 명시하고 있는 기관은 84.0%, 실제 직원채용 시 성범죄 경력 조화를 실시하고 있는 기관은 61.3%로 나타남
 - 기관 유형별로는 인사규정 상의 성범죄자 제한은 뚜렷한 차이를 나타내지 않고 전반적으로 규정화되어있는 한편, 신규직원 채용 시 성범죄 경력조화는 지역문화재단(실시 71.7%)과 문화서비스(실시 62.4%)기관이 상대적으로 높음
 - 기관 규모별로 규모가 큰 기관일수록 규정화가 잘 되어있고, 신규직원 채용 시 성범죄 경력조화는 기관 규모별 차이가 경향성을 나타내고 있지 않음

〈표 4-27〉 응답결과: 2-5. 성범죄자에 대한 징계 및 취업제한 노력

		사례수 (개소)	인사규정에 성범죄자 제한 명시		신규직원 채용시 성범죄 경력조회	
			있음	없음	실시	미실시
[전체]		106	84.0	16.0	61.3	38.7
기관 유형	문화진흥 기반	26	76.9	23.1	42.3	57.7
	문화서비스	16	93.8	6.3	62.5	37.5
	지역문화재단	60	83.3	16.7	71.7	28.3
	관광·체육진흥	4	100.0	0.0	25.0	75
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	73.3	26.7	66.7	33.3
	30명~50명 미만	23	82.6	17.4	69.6	30.4
	50명~100명 미만	30	83.3	16.7	36.7	63.3
	100명~200명 미만	22	81.8	18.2	77.3	22.7
	200명 이상	16	100.0	0.0	68.8	31.2

2-6. 문화다양성 이해 관련 직장 내 교육 실시 여부

- 문화다양성 이해를 증진하기 위한 직장 내 교육을 실시하는 기관은 98.1%로 나타났으나, 이는 대부분 소수자 대상별 교육으로 확인됨
- 교육내용은 구체적으로 ‘성희롱·성폭행 예방교육’이 95.3%, ‘장애인 인식개선 교육’ 84.0% 등 소수자 대상 교육이자 법정 의무교육이 대부분을 차지하고 있으며, 문화다양성의 이해 교육은 17.9% 사례가 확인되었음
 - 문화다양성 이해교육 이행(17.9%)에 대해 기관 유형별로 살펴보면 지역문화재단이 23.3%(14개)로 가장 많은데, 이중 50%(인천서구문화재단, 김포문화재단, 성동문화재단, 부천문화재단, 영월문화재단, 영주문화관광재단, 익산문화관광재단)는 문체부 무지개다리 사업 수행기관으로써 교육을 수행하고 있는 것으로 나타남
 - 기관 규모별 차이는 경향성을 나타내지 않음

- ‘문화다양성 이해 교육’의 교육명칭은 문화다양성 이해 교육, 찾아가는 문화다양성 교육, 문화재단 문화다양성 교육, 문화다양성 워크숍, 인권교육, 통일문화교육, 수어통역교육, 산업안전보건교육 등으로 확인됨

〈표 4-28〉 응답결과: 2-6. 문화다양성 이해 관련 직장 내 교육 실시 여부

구분		사례수 (개소)	있음					없음
			성희롱·성폭행 예방교육	장애인인식개 선 교육	문화다양성 이해 교육	기타		
[전체]		106	95.3	84.0	17.9	4.7	98.1	1.9
기관 유형	문화진흥·기반	26	96.2	76.9	15.4	0.0	96.2	3.8
	문화서비스	16	93.8	100.0	6.3	0.0	100	0.0
	지역문화재단	60	95.0	81.7	23.3	8.3	98.3	1.7
	관광·체육진흥	4	100.0	100.0	0.0	0.0	100	0.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	100.0	73.3	20.0	6.7	100	0.0
	30명~50명 미만	23	95.7	78.3	17.4	4.3	100	0.0
	50명~100명 미만	30	96.7	90.0	16.7	10.0	96.7	3.3
	100명~200명 미만	22	86.4	86.4	13.6	0.0	95.5	4.5
	200명 이상	16	100.0	87.5	25.0	0.0	100	0.0

3) 사업기획 측면

■ 소수분야·장르 지원과 사회적 소수자의 문화적 표현의 다양성 보장 노력

- 92개 응답기관 중 77.2%는 다양한 예술가 지원 위한 연간 사업계획이 있고, 44.6%는 문화예술 장르의 다양성 증진을 고려한 연간 사업계획이 있으며, 58.7%는 다양한 사회적 소수자 문화활동 참여 독려 관련 사업 계획이 있는 것으로 응답

〈표 4-29〉 응답결과: 3. 문화다양성 보호·확산을 위한 사업계획 및 실행

번호	조사문항	사례수 (개소)	빈도분석(%)		상세내역
			있음	없음	
3-1	다양한 예술가 지원 위한 연간 사업계획	92	77.2	22.8	- 장애예술가 10.9% - 여성예술가 7.6% - 지역예술가 60.9% - 신진예술가 46.7% - 인지도 낮은 국가 10.9% - 기타 9.8%
3-2	문화예술 장르의 다양성 증진을 고려한 연간 사업계획	92	44.6	55.4	- 독립예술 15.2% - 전통문화예술 30.4% - 소외장르 17.4%
3-3	다양한 사회적 소수자 문화활동 참여 독려 관련 연간 사업 계획	92	58.7	41.3	-

3-1. 다양한 예술가 지원을 위한 연간 사업계획

- ▶ 다양한 예술가를 지원하기 위한 사업 계획 여부에 대해 ‘있음’이 77.2%로 ‘없음’ 22.8%보다 높게 나타남
- ▶ 다양한 예술가 대상별로는 지역예술가(60.9%/지역 85%, 중앙 15.7%)가 가장 높게 나타났으며 신진예술가(46.7%), 장애예술가(10.9%), 인지도가 낮은 국가 및 문화권(10.9%), 여성예술가(7.6%), 기타(9.8%) 순으로 나타남
- ▶ 이 중 지역예술가의 경우 지역문화재단은 지역 내 예술가를, 중앙부처 소속 및 산하기관은 지역 간 예술가를 의미하여 해석에 유의해야 하는데, 문화재단을 제외한 지역 간 균형지원을 의미하는 지역예술가 지원 비율은 평균 15.7%임

〈표 4-30〉 응답결과: 3-1. 다양한 예술가 지원을 위한 연간 사업계획 여부

구분		사례수 (명)	있음						없음	
			지역 예술가	신진 예술가 (만 35세 미만)	장애 예술가	인지도가 낮은 국가 및 문화권	여성 예술가	기타		
[전체]		92	60.9	46.7	10.9	10.9	7.6	9.8	77.2	22.8
기관 유형	문화진흥-기반	16	25.0	18.8	12.5	18.8	18.8	6.3	37.5	62.5
	문화서비스	16	6.3	62.5	6.3	25.0	12.5	18.8	68.7	31.3
	지역문화재단	60	85.0	50.0	11.7	5.0	3.3	8.3	90	10.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	66.7	33.3	0.0	13.3	0.0	6.7	73.3	26.7
	30명~50명 미만	23	76.2	57.1	9.5	4.8	0.0	0.0	85.7	14.3
	50명~100명 미만	30	64.3	50.0	21.4	10.7	14.3	10.7	78.6	21.4
	100명~200명 미만	22	40.0	33.3	0.0	13.3	6.7	20.0	73.3	26.7
	200명 이상	16	46.2	53.8	15.4	15.4	15.4	15.4	69.2	30.8

3-2. 문화예술 장르의 다양성 증진을 고려한 연간 사업계획

- ▶ 문화예술 다양한 장르 및 분야를 지원하기 위한 사업 계획에 대해 ‘없음’ 55.4%로 ‘있음’ 44.6%보다 높은 것으로 나타남
- ▶ 다양한 예술가 대상별로는 전통문화예술(30.4%)가 가장 높게 나타났으며 소외장르(17.4%), 독립예술(15.2%) 순으로 나타남
 - 기관 유형별/기관 규모별 유의미한 경향성이 발견되지는 않았고 소외장르에 대한 인식 수준에 차이가 크게 나타남에 따라, 기관의 목적사업 영역에서 소외장르 발굴

과정을 중시하고 별도의 관리(예산 및 사업건수)가 필요할 것으로 판단됨

- 소외장르를 순수예술과 같이 대중적 선호도가 낮은 분야로 이해하는가 하면, 생활 예술과 같은 정책영역으로 인식하기도 하고, 판소리, 판화 등 분야 내(판소리-국악, 판화-시각미술)의 특정 장르로 구체적으로 접근하기도 함
- 더불어 예술의 분야나 장르가 아닌 예술의 주제를 사회적 소수자(어린이, 노인, 장애인, 성소수자 등)로 나타내는 것을 소외장르로 이해하기도 함

〈표 4-31〉 응답결과: 3-2. 문화예술 장르의 다양성 증진을 고려한 연간 사업계획

		사례수 (명)	있음				없음
			전통문화예술	소외장르	독립예술		
[전체]		92	30.4	17.4	15.2	44.6	55.4
기관 유형	문화진흥·기반	16	31.3	12.5	18.8	43.7	56.3
	문화서비스	16	43.8	25.0	0.0	50.0	50.0
	지역문화재단	60	26.7	16.7	18.3	43.3	56.7
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	20.0	6.7	6.7	26.7	73.3
	30명~50명 미만	23	38.1	28.6	9.5	52.4	47.6
	50명~100명 미만	30	32.1	21.4	14.3	42.9	57.1
	100명~200명 미만	22	20.0	6.7	33.3	53.3	46.7
	200명 이상	16	38.5	15.4	15.4	46.2	53.8

3-3. 다양한 사회적 소수자의 문화활동 참여 독려 관련 연간 사업계획

- ▶ 장애인, 여성, 북한이탈주민, 다문화가족, 외국인, 노인과 청년 등 사회적 소수자의 문화활동 참여 독려를 위한 사업계획에 대해 ‘있음’ 58.7%로 ‘없음’(41.3%)보다 높게 나타남
 - 기관 유형별로는 문화서비스(있음 75%) 기관이 상대적으로 높았고, 문화진흥·기반(있음 56.3%), 지역문화재단(있음 55%)도 1/2 이상이 소수자 문화활동 참여독려 사업계획이 있는 것으로 나타남
 - 기관 규모별로는 직원 수 10명~30명 미만(있음 40%), 30명~50명 미만(있음 47.6%), 50명~100명 미만(있음 50%), 100명~200명 미만(있음 93.3%), 200명 이상(76.9%) 등으로, 대체로 규모가 큰 기관일수록 사회적 소수자 문화활동 참여독려 사업계획이 있는 것으로 나타남

〈표 4-32〉 응답결과: 3-3. 다양한 사회적 소수자의 문화활동 참여 독려 관련 연간 사업계획 여부

		사례수 (개소)	있음	없음
[전체]		92	58.7	41.3
기관 유형	문화진흥·기반	16	56.3	43.8
	문화서비스	16	75.0	25.0
	지역문화재단	60	55.0	45.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	40.0	60.0
	30명~50명 미만	23	47.6	52.4
	50명~100명 미만	30	50.0	50.0
	100명~200명 미만	22	93.3	6.7
	200명 이상	16	76.9	23.1

4) 보조사업 관리

■ 보조사업자 선정의 심의공정성 및 우선순위 설정

- ▶ 96개 응답기관 중 18.7%가 보조사업 관련 규정에 균형안배 또는 사업특성에 따른 심사위원 구성을 명시하고, 42.7%는 심사위원의 제척·기파·회피 사항을 명시하고 있으며, 12.5%는 성범죄자의 심의위원 참여를 제한하는 것으로 응답
- ▶ 더불어 27.1%는 사회소수자 보조사업 우선지원 및 성범죄자 보조사업 참여를 제한하고, 5.2%는 소외장르를 우선지원하고(소외장르 별도의 공모 전형 마련), 11.5%는 보조사업자를 대상으로 문화다양성 안내 혹은 교육을 실시하고, 13.5%는 보조사업 결과보고서에 문화다양성 보호·증진 노력 및 성과를 포함하도록 하는 것으로 응답

〈표 4-33〉 응답결과: 4. 보조사업 관리

주요내용			사례수 (개소)	빈도분석(%)		상세내역
				있음	없음	
4-1	보조사업 심사위원 운영 공정성 강화 노력 (심사위원 구성 및 참여 제한)	위원 구성(균형안배)	96	18.7	81.3	- 성별 12.5% - 연령 6.3% - 지역 14.6% - 국적 1.0% - 장애인 2.1% - 북한이탈주민 0.0%
		제척·기파·회피 사항	96	42.7	57.3	- 제척·기파·회피 41.7% - 특혜의 배제 8.3%
		성범죄자 참여제한	96	12.5	87.5	- 성범죄 경력조치 1.0% - 서약서제출 의무 2.1% - 해촉 가능성 명시 11.5%

주요내용			사례수 (개소)	빈도분석(%)		상세내역
				있음	없음	
4-2	보조사업 지원 우선순 위 설정	사회적 소수자 우선지원 및 성범죄자 참여 제한	96	27.1	72.9	- 사회적기업 가산점 10.4% - 소수집단 참여증진 사업 3.1% - 심사결과 균형안배 10.4% - 성범죄자 선정 부적격 기준 12.5% - 성폭력 방지 사유서 의무 제출 12.5%
		소외장르 우선지원	96	5.2	94.8	-
4-3	보조사업자 성과 관리	문화다양성 교육 이행	96	11.5	88.5	-
		문화다양성 성과수집	96	13.5	86.5	-

4-1. 보조사업 심사위원 운영 공정성 강화 노력(위원 구성 및 참여제한)

- 보조사업자 심의 관련 규정에 심사위원의 균형안배 또는 사업특성에 따른 심사위원의 구성 내용 포함 여부에 대해 ‘없음’이 81.3%로 ‘있음’ 18.7%보다 높게 나타남
- 심의위원 구성 고려대상 별로는 지역(14.6%)이 가장 높고, 다음으로 성별(12.5%), 연령(6.3%), 장애인(2.1%), 국적(1%) 순으로 나타났고, 응답 보기에 제시된 북한이탈주민은 해당되는 기관이 없는 것으로 나타남
 - 심사위원의 균형적인 시각을 반영하고 전문적인 심사를 위해 일반적으로 심사위원의 성별, 연령, 지역, 분야전문성을 고려하는 것으로 나타났고, 장애인, 국적을 고려한다고 응답한 기관은 균등한 안배가 아닌 분야전문가(장애인 체육지원 등)로 심사위원 대상을 특정하여 포함하는 것으로 확인됨
 - 기관 유형별로는 문화서비스 기관은 모두 보조사업 심사위원 구성 관련 규정화된 내용이 없는 것으로 나타났으나, 문화서비스 기관은 공연, 전시, 도서 등을 제공하는 특성상 직접 서비스를 제공하거나 시설을 대관하는 형태이기 때문에 보조사업자 관리 업무가 해당사항 없는 것으로 판단됨
 - 지역문화재단은 장애인, 국적에 따른 심사위원 구성 고려내용이 없었는데, 이는 지역문화재단이 장애인, 국적에 따른 분야전문성을 요구하는 목적사업을 운영하는 것이 아니기 때문으로 판단됨
 - 기관 규모별 차이는 경향성을 나타내지 않음

〈표 4-34〉 응답결과: 4-1. 보조사업 심사위원 운영 공정성 강화 노력(심사위원 구성의 균형)

		사례수 (개소)	있음						없음	
			지역	성별	연령	장애인	국적	북한이탈주민		
[전체]		96	14.6	12.5	6.3	2.1	1.0	0.0	18.7	81.3
기관 유형	문화진흥-기반	16	25.0	25.0	12.5	6.3	6.3	0.0	31.2	68.8
	문화서비스	16	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	지역문화재단	60	16.7	11.7	6.7	0.0	0.0	0.0	20.0	80.0
	관광·체육진흥	4	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	75.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	30명~50명 미만	23	14.3	4.8	4.8	0.0	0.0	0.0	14.3	85.7
	50명~100명 미만	30	32.1	21.4	14.3	0.0	0.0	0.0	35.7	64.3
	100명~200명 미만	22	0.0	11.8	0.0	5.9	0.0	0.0	11.8	88.2
	200명 이상	16	13.3	20.0	6.7	6.7	6.7	0.0	20.0	80.0

- 보조사업자 심의 관련 규정에 심의위원의 제척·기파·회피에 관한 내용 포함에 대해 ‘없음’이 57.3%로 ‘있음’ 42.7%보다 높게 나타남
- 구체적으로 제척·기파·회피(41.7%) 사항을 명시하는 경우가 대부분에 속하고, 특혜의 배제(8.3%) 사항도 일부 사례가 확인되었음
 - 기관 유형별로는 문화진흥·기반(있음 87.5%) 기관 대부분이 보조사업 심사위원의 제척·기파·회피 관련 사항을 규정화하고 있고, 상대적으로 지역문화재단(있음 40%)의 규정화 비율이 낮음
 - 문화서비스 기관은 모두 보조사업 심사위원 제척·기파·회피 관련 규정화된 내용이 없는 것으로 나타났으나, 문화서비스 기관은 공연, 전시, 도서 등을 제공하는 특성상 직접 서비스를 제공하거나 시설을 대관하는 형태이기 때문에 보조사업자 관리 업무가 해당사항 없는 것으로 판단됨
 - 관 규모별 차이는 경향성을 나타내지 않음

〈표 4-35〉 응답결과: 4-1. 보조사업 심사위원 운영 공정성 강화 노력(제척·기파·회피 사항)

		사례수 (개소)	있음			없음
			제척·기파·회피	특혜의 배제		
[전체]		96	41.7	8.3	42.7	57.3
기관 유형	문화진흥·기반	16	87.5	18.8	87.5	12.5
	문화서비스	16	0.0	0.0	0.0	100.0
	지역문화재단	60	38.3	6.7	40.0	60.0
	관광·체육진흥	4	75.0	25.0	75.0	25.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	13.3	6.7	13.3	86.7
	30명~50명 미만	23	42.9	4.8	42.9	57.1
	50명~100명 미만	30	50.0	14.3	53.6	46.4
	100명~200명 미만	22	41.2	5.9	41.2	58.8
	200명 이상	16	53.3	6.7	53.3	46.7

- 보조사업자 심사위원으로 성범죄자 참여를 제한하기 위한 노력에 대해 ‘없음’이 87.5%로 ‘있음’ 12.5%보다 높게 나타남
- 구체적으로 심사위원 위촉 후 성범죄 관련 사항 확인 시 해임·해촉(11.5%) 사항을 명시하는 경우가 가장 높고, 서약서 제출 및 확인 의무화(2.1%) 사항도 일부 사례가 확인되었음
 - 성범죄 경력조회는 당사자의 동의(동의서)로 관할 경찰서 의뢰 후 회신까지 약 5~10일 기간이 소요되는데 심사위원회가 비상설적으로 단기간 운영됨에 따라 효율성, 실효성 측면에서 한계가 있음(본 조사에서 성범죄 경력조회 사례가 지역문화재단에서 1건 확인되었으나 예외적인 경우로 통상 심사위원 위촉 시 진행되는 업무절차는 아님)
 - 기관 규모별 차이는 경향성을 나타내지 않음

〈표 4-36〉 응답결과: 4-1. 보조사업 심사위원 운영 공정성 강화 노력(심사위원 참여제한)

		사례수 (개소)	있음				없음
			성범죄 관련 사항 확인 시 해임·해촉	성폭력 방지 서약서 제출 및 확인 의무화	성범죄 경력 조회		
[전체]		96	11.5	2.1	1.0	12.5	87.5
기관 유형	문화진흥·기반	16	12.5	6.3	0.0	18.7	81.3
	문화서비스	16	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	지역문화재단	60	13.3	1.7	1.7	13.3	86.7
	관광·체육진흥	4	25.0	0.0	0.0	25.0	75.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	6.7	0.0	0.0	6.7	93.3
	30명~50명 미만	23	4.8	4.8	0.0	4.8	95.2
	50명~100명 미만	30	14.3	0.0	0.0	14.3	85.7
	100명~200명 미만	22	17.6	0.0	5.9	17.6	82.4
	200명 이상	16	13.3	6.7	0.0	20	80.0

4-2. 보조사업 지원 우선순위 설정(소수자/소수장르 우선지원 및 참여제한)

- 보조사업자 선정 시 사회적 소수자에 대한 우선지원 및 성범죄자 참여 제한에 대해 ‘없음’이 72.9%로 ‘있음’ 27.1%보다 높게 나타남
- 구체적으로 성범죄자에 대한 보조사업자 지원신청 부적격처리(있음 12.5%)와 보조사업자 성폭력 방지 서약서 제출(있음 12.5%)이 가장 높았고, 다음으로 여성기업, 장애인기업, 사회적기업에 가점 부여(있음 10.4%), 성별·연령·

지역에 따라 보조사업자 균형안배(있음 10.4%), 보조사업 내용에 사회적 소수집단 참여 증진(3.1%)로 나타남

- 여성기업·장애인기업·사회적기업에 가점을 부여하는 사례는 공공기관 우선구매 제도에 의한 대·중소기업 상생협력 차원에서 장애인기업, 여성기업, 사회적기업 등 중소기업의 제품을 우선구매하는 차원에서 보조사업자 가점을 부여하고 있음
- 본 조사에서 확인된 보조사업 내용에 사회적 소수집단 참여 사례 1건은 경제적 취약계층에게(보조사업 대상) 우선 지원하는 내용으로(청소년 경제 취약계층 우선기회 제공) 확인되었음
- 즉 보조사업자 선정에 성범죄 관련 참여제한, 사회적 기업(장애인기업, 여성기업, 사회적기업 등)과 경제적 취약계층에 대한 가점부여, 성별·연령·지역에 따른 균형안배 등은 낮은 비율이지만 보조사업 지원 우선순위 설정 사례가 확인되었음
- 기관유형별로는 문화진흥·기반(있음 50%)이 상대적으로 높게 나타났고, 지역문화재단(있음 28.3%), 문화서비스(있음 6.2%) 기관의 일부 사례가 확인되었으며, 기관 규모별 차이는 경향성을 나타내지 않음

〈표 4-37〉 응답결과: 4-2. 보조사업 지원 우선순위 설정(소수자 우선지원 및 참여제한)

		사례수 (개소)	있음						없음
			(참여제한) 성범죄자의 보조사업 지원신청 부적격 처리	(참여제한) 보조사업자 성폭력 방지 서약서 제출	(우선지원) 여성기업, 장애인기업, 사회적기업 가점 부여	(우선지원) 성별·연령·지 역에 따라 보조사업자 균형안배	(우선지원) 사업내용에 사회적 소수집단 참여 증진		
[전체]		96	12.5	12.5	10.4	10.4	3.1	27.1	72.9
기관 유형	문화진흥-기반	16	18.8	18.8	25.0	12.5	6.3	50.0	50.0
	문화서비스	16	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	6.2	93.8
	지역문화재단	60	15.0	15.0	8.3	13.3	3.3	28.3	71.7
	관광·체육진흥	4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0	6.7	93.3
	30명~50명 미만	23	9.5	19.0	4.8	9.5	4.8	28.6	71.4
	50명~100명 미만	30	25.0	17.9	14.3	17.9	3.6	39.3	60.7
	100명~200명 미만	22	0.0	5.9	5.9	0.0	0.0	11.8	88.2
	200명 이상	16	20.0	13.3	26.7	13.3	6.7	40.0	60.0

- 보조사업자 선정 시 소외장르에 대한 우선지원에 대해 ‘없음’이 94.8%로 ‘있음’ 5.2%보다 높게 나타났으며, 소외장르에 대한 우선지원 사례는 가점을 주는 방식이 아닌 별도의 소외장르 공모전형을 운영하는 방식임

- 본 조사에서 보조사업 소외장르에 대한 지원 사례는 보조사업 선정의 심의단계에

서 가점이나 검토 우선 지침을 제공하는 방식이 아닌, 사업기획 단계에서 소외장르를 별도의 전형으로 운영하는 방식임

- 이는 문화예술분야 보조사업자 선정은 분야/장르 형평적 배분보다 사업운영의 전문성과 선정절차의 공정성이 우선시되기 때문에, 심의단계가 아닌 기획단계에서 별도의 전형을 마련하는 방식을 채택하고 있음
- 기관 규모별 차이는 경향성을 나타내지 않음

〈표 4-38〉 응답결과: 4-2. 보조사업 지원 우선순위 설정(소외장르 우선지원)

		사례수 (개소)	있음	없음
[전체]		96	5.2	94.8
기관 유형	문화진흥·기반	16	25.0	75.0
	문화서비스	16	0.0	100.0
	지역문화재단	60	1.7	98.3
	관광·체육진흥	4	0.0	100.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	0.0	100.0
	30명~50명 미만	23	4.8	95.2
	50명~100명 미만	30	3.6	96.4
	100명~200명 미만	22	5.9	94.1
	200명 이상	16	13.3	86.7

4-3. 보조사업자 성과 관리(문화다양성 이해관련 교육 및 성과수집)

- 보조사업자에게 문화다양성 보호·증진 가치 준수를 위한 안내/교육 여부에 대해 ‘없음’이 88.5%로 ‘있음’ 11.5%보다 높게 나타났으며, 보조사업 결과보고서에 문화다양성 보호·증진 위한 노력 및 성과 포함 여부에 대해 ‘없음’이 86.5%로 ‘있음’ 13.5%보다 높게 나타났음
 - 기관유형별로는 문화진흥·기반(교육 11.5%, 성과관리 13.5%), 문화서비스(교육 6.3%, 성과관리 12.5%), 지역문화재단(교육 13.3%, 성과관리 16.7%)로 나타났으며, 관광·체육진흥은 사례가 확인되지 않음
 - 기관 규모별 차이는 경향성을 나타내지 않음

〈표 4-39〉 응답결과: 4-3. 보조사업자 성과 관리(문화다양성 이해관련 교육 및 성과수집)

		사례수 (개소)	문화다양성 이해 안내/교육		문화다양성 관련 성과수집(결과보고서)	
			있음	없음	있음	없음
[전체]		96	11.5	88.5	13.5	86.5
기관 유형	문화진흥 기반	16	12.5	87.5	6.3	93.8
	문화서비스	16	6.3	93.8	12.5	87.5
	지역문화재단	60	13.3	86.7	16.7	83.3
	관광·체육진흥	4	0.0	100.0	0.0	100.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	13.3	86.7	6.7	93.3
	30명~50명 미만	23	23.8	76.2	28.6	71.4
	50명~100명 미만	30	10.7	89.3	17.9	82.1
	100명~200명 미만	22	0.0	100.0	0.0	100.0
	200명 이상	16	6.7	93.3	6.7	93.3

5) 소장품 및 소장자료 관리

■ 소장품 및 소장자료 선정의 심의공정성 및 우선순위 설정

- 92개 응답기관 중 6.5%가 소장품 선정 관련 규정에 균형안배 또는 사업특성에 따른 심사위원 구성을 명시하고, 10.9%는 심사위원의 제척·기피·회피 사항을 명시하고 있음
- 더불어 2.2%는 성범죄자의 심의위원 참여를 제한하며, 3.3%는 소장품 및 소장자료 선정에 다양한 예술가 및 소외장르 우선 검토하는 것으로 응답

〈표 4-40〉 응답결과: 5. 소장품 및 소장자료 관리

주요내용			사례수 (개소)	빈도분석(%)		상세내역
				있음	없음	
5-1	소장품 소장자료 관련 심사위원 운영 공정성 강화 노력 (심사위원 구성 및 참여 제한)	위원 구성(균형안배)	92	6.5	93.5	- 성별 3.3% - 연령 2.2% - 지역 3.3% - 국적 2.2% - 장애인 1.1% - 북한이탈주민 0.0%
		제척·기피·회피 사항	92	10.9	89.1	-
		성범죄자 참여제한	92	2.2	97.8	- 성범죄 경력조치 0.0 % - 서약서제출 의무 1.1% - 해촉 가능성 명문화 2.2%
5-2	소장품 및 소장자료 선정 우선순위 설정(다양한 예술가 및 소외장르 우선검토)		92	3.3	96.7	-

5-1. 소장품·소장자료 심사위원 운영 공정성 강화 노력(위원구성 및 참여제한)

- 소장품·소장자료 선정 심의위원 구성의 균형안배 또는 사업특성에 따른 심사위원의 구성 내용 포함 여부에 대해 ‘없음’이 93.5%로 ‘있음’ 6.5%보다 높게 나타남
- 심의위원 구성 고려대상 별로는 지역, 성별이 각각 3.3%로 가장 높고 다음으로 연령과 국적이 각각 2.2%, 장애인 1.1% 순으로 나타났고, 응답 보기에 제시된 북한이탈주민은 해당되는 기관이 없는 것으로 나타남
 - 심사위원의 균형적인 시각을 반영하고 전문적인 심사를 위해 일반적으로 심사위원의 성별, 연령, 지역, 분야전문성을 고려하는 것으로 나타났고, 장애인, 국적을 고려한다고 응답한 기관은 소장품·소장자료 심의가 아닌 기관의 기록물 관리(홈페이지) 관련 위원회 운영을 염두하여 응답함에 따라 엄밀하게 이는 응답오류에 해당됨
 - 기관 유형별로는 지역문화재단이 지역(3.3%), 성별, 연령, 국적, 장애인 각각 1.7%로 여러 대상을 포괄하고 있고, 문화진흥·기반 기관은 지역, 연령, 국적 각각 6.3%로 성별, 장애인에 대한 고려 사례는 없으며, 문화서비스 기관은 성별(12.5%) 이외에 지역, 연령, 국적, 장애인에 대한 고려 사례는 확인되지 않음
 - 기관 규모별 차이는 경향성을 나타내지 않음

〈표 4-41〉 응답결과: 5-1. 소장품·소장자료 심사위원 운영 공정성 강화 노력(위원구성의 균형)

		사례수 (개소)	있음							없음
			성별	지역	연령	국적	장애인	북한이탈주민		
[전체]		92	3.3	3.3	2.2	2.2	1.1	0.0	6.5	93.5
기관 유형	문화진흥·기반	16	0.0	6.3	6.3	6.3	0.0	0.0	12.5	87.5
	문화서비스	16	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	87.5
	지역문화재단	60	1.7	3.3	1.7	1.7	1.7	0.0	3.3	96.7
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	30명~50명 미만	21	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	0.0	4.8	95.2
	50명~100명 미만	28	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	100명~200명 미만	15	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	13.3	86.7
	200명 이상	13	7.7	7.7	7.7	7.7	0.0	0.0	23.1	76.9

- 소장품·소장자료 선정 심의 관련 규정에 심의위원의 제척·기피·회피에 관한 내용 포함에 대해 ‘없음’ 89.1%로 ‘있음’ 10.9%보다 높게 나타났고, 구체적으로 제척·기피·회피(10.9%), 특혜의 배제(2.2%)로 소수 사례가 확인됨
 - 기관 유형별, 기관 규모별 차이는 경향성을 나타내지 않음

〈표 4-42〉 응답결과: 5-1. 소장품·소장자료 심사위원 운영 공정성 강화 노력(제척·기파·회피 사항)

		사례수 (개소)	있음			없음
			제척·기파·회피	특혜의 배제		
[전체]		92	10.9	2.2	10.9	89.1
기관 유형	문화진흥·기반	16	6.3	6.3	6.2	93.8
	문화서비스	16	12.5	0.0	12.5	87.5
	지역문화재단	60	11.7	1.7	11.7	88.3
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	0.0	0.0	0	100.0
	30명~50명 미만	21	14.3	4.8	14.3	85.7
	50명~100명 미만	28	3.6	0.0	3.6	96.4
	100명~200명 미만	15	13.3	0.0	13.3	86.7
	200명 이상	13	30.8	7.7	30.8	69.2

- 소장품·소장자료 선정 심의위원으로 성범죄자 참여를 제한하기 위한 노력에 대해 ‘없음’ 97.8%로 ‘있음’ 2.2%보다 높게 나타남
- 구체적으로 심사위원 위촉 후 성범죄 관련 사항 확인 시 해임·해촉 2.2%, 서약서 제출 및 확인 의무화 1.1% 등이며, 응답 보기에 제시된 성범죄 경력조회는 해당되는 기관이 없는 것으로 나타남
 - 성범죄 경력조회는 당사자의 동의(동의서)로 관할 경찰서 의뢰 후 회신까지 약 5~10일 기간이 소요되는데 심사위원회가 비상설적으로 단기간 운영됨에 따라 효율성, 실효성 측면에서 한계가 있음
 - 기관 유형별, 기관 규모별 차이는 경향성을 나타내지 않음

〈표 4-43〉 응답결과: 5-1. 소장품·소장자료 심사위원 운영 공정성 강화 노력(심사위원 참여제한)

		사례수 (개소)	있음			없음	
			성범죄 관련 사항 확인 시 해임·해촉	성폭력 방지 서약서 제출 및 확인 의무화	성범죄 경력 조회		
[전체]		92	2.2	1.1	0.0	2.2	97.8
기관 유형	문화진흥·기반	16	6.3	6.3	0.0	6.2	93.8
	문화서비스	16	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	지역문화재단	60	1.7	0.0	0.0	1.7	98.3
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	30명~50명 미만	21	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	50명~100명 미만	28	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	100명~200명 미만	15	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	200명 이상	13	15.4	7.7	0.0	15.4	84.6

5-2. 소장품·소장자료 선정 우선순위 설정(다양한 예술가 및 소외장르 우선검토)

- 소장품·소장자료 선정 시 다양한 예술가 및 소외장르 우선검토 기준 ‘없음’이 96.7% ‘있음’ 3.3%보다 높게 나타났으며, 우선검토 기준이 있다고 응답한 기관 사례는 도서자료 선정기준으로 예술가/작가의 지원다양성과 장르에 대한 기준을 제시하는 것은 아님
- 실제로 소장품·소장자료 선정에 예술가 혹은 작가의 균형지원이나 소외장르에 대한 우선검토 기준을 마련한 사례는 확인되지 않음

〈표 4-44〉 응답결과 4-5. 소장품·소장자료 선정 우선순위 설정(다양한 예술가 및 소외장르 우선검토)

		사례수 (개수)	있음	없음
[전체]		92	3.3	96.7
기관 유형	문화진흥·기반	16	0.0	100.0
	문화서비스	16	0.0	100.0
	지역문화재단	60	5.0	95.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	0.0	100.0
	30명~50명 미만	21	9.5	90.5
	50명~100명 미만	28	0.0	100.0
	100명~200명 미만	15	6.7	93.3
	200명 이상	13	0.0	100.0

6) 시설대관

시설대관의 심의공정성 및 우선순위 설정

- 67개 응답기관 중 9%가 대관심의 관련 규정에 균형안배 또는 사업특성에 따른 심사위원 구성을 명시하고, 13.4%는 심사위원의 제척·기피·회피 사항을 명시하고 있으며, 4.5%는 성범죄자의 심의위원 참여를 제한하는 것으로 응답
- 더불어 29.9%는 사회적 소수자 우선지원 및 성범죄자 참여를 제한하고, 13.4%는 소외장르를 우선지원(우선권, 세제혜택 등)하는 것으로 응답

〈표 4-45〉 응답결과: 6. 시설대관

주요내용			사례수 (개소)	빈도분석(%)		상세내역
				있음	없음	
6-1	대관 심사위원 운영 공정성 강화 노력 (심사위원 구성 및 참여제한)	위원 구성(균형안배)	67	9.0	91.0	- 성별 4.5% - 연령 1.5% - 지역 6.0% - 국적 0.0% - 장애인 0.0% - 북한이탈주민 0.0%
		제척·기파·회피 사항	67	13.4	86.6	- 제척·기파·회피 13.4% - 특혜의 배제 1.5%
		성범죄자 참여제한	67	4.5	95.5	- 성범죄 경력조회 0.0 % - 서약서제출 의무 1.5% - 해촉 가능성 명시 4.5%
6-2	대관 기회 우선순위 설정	사회적 소수자 우선지원 및 성범죄자 참여 제한	67	29.9	70.1	- 사회적소수자 우선권 6.0% - 사회적소수자 감면 9.0% - 사회적물자의 취소 14.9% - 서약서제출 의무 7.5% - 기타 7.5%
		소외장르 우선지원	67	13.4	86.6	- 독립예술 우선권/감면 4.5% - 전통문화 우선권/감면 4.5% - 소외장르 우선권/감면 1.5% - 기타 6.0%

6-1. 시설대관 심사위원 운영 공정성 강화 노력(위원 구성 및 참여제한)

- ▶ 시설대관 심의 관련 규정에 심사위원의 균형안배 또는 사업특성에 따른 심사위원의 구성 내용 포함 여부에 대해 ‘없음’이 91%로 ‘있음’ 9%보다 높게 나타남
- ▶ 심의위원 구성 고려대상 별로는 지역(6%)이 가장 높고, 다음으로 성별(4.5%), 연령(1.5%) 순으로 나타났고, 응답 보기에 제시된 장애인, 국적, 북한이탈주민은 해당되는 기관이 없는 것으로 나타남

〈표 4-46〉 응답결과: 6-1. 시설대관 심사위원 운영 공정성 강화 노력(심사위원 구성의 균형)

		사례수 (개소)	있음						없음	
			지역	성별	연령	장애인	국적	북한이탈주민		
[전체]		67	6.0	4.5	1.5	0.0	0.0	0.0	9.0	91.0
기관 유형	문화진흥·기반	5	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	80.0
	문화서비스	11	0.0	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2	81.8
	지역문화재단	51	5.9	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	94.1
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	10	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10	90.0
	30명~50명 미만	15	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	93.3
	50명~100명 미만	19	5.3	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	94.7
	100명~200명 미만	11	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	90.9
	200명 이상	12	8.3	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0	16.7	83.3

- ▶ 보조사업자 심의 관련 규정에 심의위원의 제척·기피·회피에 관한 내용 포함에 대해 ‘없음’ 86.6%이 ‘있음’ 13.4%보다 높게 나타났고, 구체적으로 대부분 제척·기피·회피 13.4%, 특혜의 배제 1.5%로 확인됨

〈표 4-47〉 응답결과: 6-1. 시설대관 심사위원 운영 공정성 강화 노력(제척·기피·회피 사항)

		사례수 (개소)	있음			없음
			제척·기피·회피	특혜의 배제		
[전체]		67	13.4	1.5	13.4	86.6
기관 유형	문화진흥·기반	5	20.0	20.0	20.0	80.0
	문화서비스	11	18.2	0.0	18.2	81.8
	지역문화재단	51	11.8	0.0	11.8	88.2
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	10	0.0	0.0	0.0	100.0
	30명~50명 미만	15	20.0	0.0	20	80.0
	50명~100명 미만	19	5.3	0.0	5.3	94.7
	100명~200명 미만	11	18.2	0.0	18.2	81.8
	200명 이상	12	25.0	8.3	25.0	75.0

- ▶ 보조사업자 심사위원으로 성범죄자 참여를 제한하기 위한 노력에 대해 ‘없음’ 95.5%로 ‘있음’ 4.5%보다 높게 나타남
- ▶ 구체적으로 심사위원 위촉 후 성범죄 관련 사항 확인 시 해임·해촉 4.5%, 서약서 제출 및 확인 의무화 1.5%이고, 응답 보기에 제시된 성범죄경력조회는 해당되는 기관이 없는 것으로 나타남
 - 성범죄 경력조회는 당사자의 동의(동의서)로 관할 경찰서 의뢰 후 회신까지 약 5~10일 기간이 소요되는데 심사위원회가 비상설적으로 단기간 운영됨에 따라 효율성, 실효성 측면에서 한계가 있음

〈표 4-48〉 응답결과: 6-1. 시설대관 심사위원 운영 공정성 강화 노력(심사위원 참여제한)

		사례수 (개소)	있음				없음
			성범죄 관련 사항 확인 시 해임·해촉	성폭력 방지 서약서 제출 및 확인 의무화	성범죄 경력 조회		
[전체]		67	4.5	1.5	0.0	4.5	95.5
기관 유형	문화진흥·기반	5	20.0	20.0	0.0	20	80.0
	문화서비스	11	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	지역문화재단	51	3.9	0.0	0.0	3.9	96.1
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	10	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	30명~50명 미만	15	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	50명~100명 미만	19	5.3	0.0	0.0	5.3	94.7
	100명~200명 미만	11	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	200명 이상	12	16.7	8.3	0.0	16.7	83.3

6-2. 대관 기회 우선순위 설정(소수자/소수장르 우선지원 및 참여제한)

- 대관 선정 시 사회적 소수자에 대한 우선지원 및 사회적 물의자 참여 제한에 대해 ‘없음’이 70.1%로 ‘있음’ 29.9%보다 높게 나타남
- 구체적으로 사회적 물의를 일으킨 자의 대관신청 제한 및 취소 14.9%, 대관 시설 이용에 사회적 물의자 배제 서약서 제출 7.5%, 사회적 소수자 대관료 감면 9%, 사회적 소수자 대관우선권 부여 6%로 나타남
 - 대관은 장애예술인, 여성예술인 등 예술인을 대상으로 수수료를 감면하거나, 대관 신청이 경합될 경우 사회적 배려 대상자를 우선 승인하는 등 사회적 소수자에 대한 우선순위를 부여하는 사례가 확인됨
 - 앞서 보조사업자 선정, 소장품·소장자료 선정의 경우 심의과정에서 다양한 예술가 및 소외장르를 우선지원 하지 않고 사업기획 과정에서 소수장르 대상 공모사업을 별도의 전형으로 제공하는 방식과 달리, 대관은 심의과정에서 우선기회를 제공함

〈표 4-49〉 응답결과: 6-2. 대관 기회 우선순위 설정(소수자 우선지원 및 참여제한)

		사례수 (개소)	있음						없음
			(참여제한) 사회적 물의를 일으킨 자의 대관신청제 한 및 취소	(참여제한) 대관시설 이용에 사회적 물자와 배제 서약서 제출	(우선지원) 사회적 소수자 대관료 감면	(우선지원) 사회적 소수자 대관우선권	기타		
[전체]		67	14.9	7.5	9.0	6.0	7.5	29.9	70.1
기관 유형	문화진흥·기반	5	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0	40.0	60.0
	문화서비스	11	18.2	0.0	0.0	9.1	18.2	45.5	54.5
	지역문화재단	51	13.7	7.8	11.8	5.9	3.9	25.5	74.5
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	10	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	30명~50명 미만	15	6.7	13.3	13.3	6.7	0.0	13.3	86.7
	50명~100명 미만	19	15.8	10.5	15.8	5.3	5.3	31.6	68.4
	100명~200명 미만	11	27.3	0.0	9.1	9.1	18.2	54.5	45.5
	200명 이상	12	25.0	8.3	0.0	8.3	16.7	50.0	50.0

- 대관 선정 시 소수장르(분야)에 대한 우선지원에 대해 ‘없음’이 86.6%로 ‘있음’ 13.4%보다 높게 나타남
- 구체적으로 독립예술 우선권 부여 및 대관료 감면과 전통문화예술 우선권 부여 및 대관료 감면이 각각 4.5%, 소외장르 우선권 부여 및 대관료 감면이 1.5%로 나타남
 - 전통예술, 민족예술과 같은 전통문화를 대관의 주요 기준으로 두거나, 독립영화에

사용료를 감면, 순수예술(클래식, 국악, 연극, 무용)/뮤지컬 /대중음악, 재즈, 월드뮤직 등 상업성 수준에 따라 대관료 차등지원 등의 사례가 확인됨

〈표 4-50〉 응답결과: 6-2. 대관 기회 우선순위 설정(소수장르 우선지원)

		사례수 (명)	있음					없음
			독립예술 우선권 부여 및 대관료 감면	전통문화예술 우선권 부여 및 대관료 감면	소외 장르 우선권 부여 및 대관료 감면	기타		
[전체]		67	4.5	4.5	1.5	6.0	13.4	86.6
기관 유형	문화진흥·기반	5	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	80.0
	문화서비스	11	9.1	27.3	9.1	18.2	45.5	54.5
	지역문화재단	51	2.0	0.0	0.0	3.9	5.9	94.1
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	10	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	30명~50명 미만	15	0.0	0.0	0.0	6.7	6.7	93.3
	50명~100명 미만	19	5.3	5.3	0.0	0.0	10.5	89.5
	100명~200명 미만	11	9.1	0.0	0.0	18.2	27.3	72.7
	200명 이상	12	8.3	16.7	8.3	8.3	25.0	75.0

7) 접근성 제고 측면

■ 신체적·문화적 약자의 정보접근성, 시설접근성 제고

- 106개 응답기관 중 44.3%는 관객 이용편의 증진을 위한 홈페이지 정보제공을 개선하였고, 23.6%는 SNS 상 정보제공을 개선하였고, 25.5%는 홍보물 및 안내책자의 정보제공을 개선하였으며, 66%는 이용편의 서비스를 개선한 것으로 응답
- 106개 응답기관 중 8.5%는 업무시설에 BF 인증을 취득하였고, 67개 응답기관 중 9%는 문화시설에 BF 인증을 취득한 것으로 응답

〈표 4-51〉 응답결과: 7. 접근성 제고

			사례수 (개소)	빈도분석(%)		상세내역
				있음	없음	
7-1	관객개발 (맞춤형서비스)	정보취약계층 이용편의_홈페이지	106	44.3	55.7	- 다국어 언어 27.4% - 큰글씨 16% - 색무관 콘텐츠 15.1% - 동영상자막 수어13.2% - 고대비 텍스트 12.3% - 음성서비스 8.5% - 수어서비스 2.8% - 장애인 홈페이지 0.9%

			사례수 (개소)	빈도분석(%)		상세내역
				있음	없음	
		정보취약계층 이용편의_SNS	106	23.6	76.4	- 동영상자막 수어14.2% - 다국적 언어 6.6% - 색무관 콘텐츠 4.7% - 고대비 텍스트 2.8% - 음성서비스 1.9% - 수어서비스 1.9% - 큰글씨 0.9%
		정보취약계층 이용편의_홍보물	106	25.5	74.5	- 다국적 언어 20.8% - 점자인쇄물 6.6% - 큰글씨 4.7%
		신체적·문화적 약자 이용편의	106	66.0	34.0	- 좌석배치 49.1% - 방문 전화 예약 38.7% - 다국어 서비스 13.2% - 다국어 자료 대여 9.4% - 유모차 할체어 32.1%
7-2	시설 접근성 제고	업무시설에 BF 인증 여부	106	8.5	(모름) 25.5	- 해당없음 66.0
		문화시설에 BF 인증 여부	67	9.0	(모름) 29.9	- 해당없음 61.2

7-1. 관객개발(맞춤형 서비스) 노력

- 장애인, 노인, 외국인 등 정보취약계층 이용편의 증진을 위한 서비스는 홈페이지 44.3%, SNS 23.6%, 홍보물/안내책자 25.5% 수준으로 제공
- 홈페이지 서비스는 다국적 언어(27.4%), 큰글씨(16%), 색에 무관한 콘텐츠(15.1%), 동영상 내 자막 수어(13.2%), 고대비 텍스트(12.3%), 음성서비스(8.5%), 수어서비스(2.8%), 장애인 홈페이지 운영(0.9%) 순임
- SNS는 동영상 내 자막 수어(14.2%), 다국적 언어(6.6%), 색에 무관한 콘텐츠(4.7%), 고대비 텍스트(2.8%), 음성서비스(1.9%), 수어서비스(1.9%), 큰글씨(0.9%) 순이고, 홍보물/안내책자는 다국적 언어(20.8%), 점자인쇄물(6.6%), 큰글씨(4.7%) 순임
 - 기관 유형별로는 문화서비스 기관이 정보취약계층 이용편의 증진 서비스 제공 비율이 높고(홈페이지 81.2%, SNS 37.5%, 홍보물 50%), 지역문화재단이 상대적으로 비율이 낮음(홈페이지 21.7%, SNS 16.7%, 홍보물 15%)
 - 기관 규모별로는 홈페이지, SNS, 홍보물/안내책자 모두 규모가 큰 기관일수록 서비스 제공 비율이 높아지는 것으로 나타남
- 국민을 대상으로 공연, 전시, 도서 등을 제공하는 문화서비스 기관의 특성상 관객편의가 중요한 목적사업이기 때문에 서비스 제공비율이 높고, 서비스 제공은 지속적인 예산이 요구되므로 기관규모가 클수록 서비스 제공비율이 높은 것으로 판단됨

〈표 4-52〉 응답결과: 7-1. 관객개발(맞춤형 서비스) 노력(홈페이지, SNS, 홍보물 정보제공)

		사례수 (명)	있음										없음
			다국적 언어	큰 글씨 서비스	색에 무관한 콘텐츠 제공	동영상 내 자막 수어 서비스	고대비 텍스트 지원	음성 서비스	수어 서비스	장애인용 페이지 운영	점자 인쇄물		
[전체] 홈페이지		106	27.4	16.0	15.1	13.2	12.3	8.5	2.8	0.9	-	44.3	55.7
기관 유형	문화진흥·기반	26	46.2	19.2	15.4	19.2	11.5	11.5	3.8	0.0	-	65.4	34.6
	문화서비스	16	68.8	18.8	31.3	37.5	31.3	25.0	12.5	6.3	-	81.2	18.8
	지역문화재단	60	5.0	13.3	8.3	5.0	5.0	3.3	0.0	0.0	-	21.7	78.3
	관광·체육진흥	4	75.0	25.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	-	100	0.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	6.7	13.3	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7	-	20	80.0
	30명~50명 미만	23	8.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-	8.7	91.3
	50명~100명 미만	30	13.3	10.0	6.7	10.0	6.7	10.0	0.0	0.0	-	40.0	60.0
	100명~200명 미만	22	63.6	27.3	36.4	31.8	27.3	18.2	0.0	0.0	-	81.8	18.2
	200명 이상	16	50.0	37.5	31.3	18.8	25.0	6.3	12.5	0.0	-	75.0	25.0
[전체] SNS		106	6.6	0.9	4.7	14.2	2.8	1.9	1.9	-	-	23.6	76.4
기관 유형	문화진흥·기반	26	15.4	0.0	7.7	7.7	3.8	3.8	3.8	-	-	23.1	76.9
	문화서비스	16	18.8	0.0	0.0	25.0	0.0	6.3	0.0	-	-	37.5	62.5
	지역문화재단	60	0.0	1.7	5.0	11.7	1.7	0.0	0.0	-	-	16.7	83.3
	관광·체육진흥	4	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	25.0	-	-	75.0	25.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0	-	-	6.7	93.3
	30명~50명 미만	23	4.3	0.0	0.0	4.3	0.0	0.0	0.0	-	-	8.7	91.3
	50명~100명 미만	30	3.3	3.3	3.3	10.0	0.0	0.0	0.0	-	-	20.0	80.0
	100명~200명 미만	22	13.6	0.0	13.6	36.4	4.5	0.0	9.1	-	-	50.0	50.0
	200명 이상	16	12.5	0.0	6.3	12.5	12.5	12.5	0.0	-	-	31.2	68.8
[전체] 홍보물/안내책자		106	20.8	4.7	-	-	-	-	-	-	6.6	25.5	74.5
기관 유형	문화진흥·기반	26	26.9	0.0	-	-	-	-	-	-	3.8	26.9	73.1
	문화서비스	16	43.8	6.3	-	-	-	-	-	-	12.5	50.0	50.0
	지역문화재단	60	8.3	5.0	-	-	-	-	-	-	5.0	15.0	85.0
	관광·체육진흥	4	75.0	25.0	-	-	-	-	-	-	25.0	75.0	25.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	6.7	6.7	-	-	-	-	-	-	6.7	13.3	86.7
	30명~50명 미만	23	8.7	8.7	-	-	-	-	-	-	4.3	17.4	82.6
	50명~100명 미만	30	16.7	0.0	-	-	-	-	-	-	6.7	20.0	80.0
	100명~200명 미만	22	45.5	9.1	-	-	-	-	-	-	9.1	50.0	50.0
	200명 이상	16	25.0	0.0	-	-	-	-	-	-	6.3	25.0	75.0

- ▶ 신체적 약자(노인, 장애인, 임산부) 및 문화적 약자(외국인)의 이용편의 증진을 위한 서비스 있음은 66%로 없음 34%보다 높음
- ▶ 구체적으로 노약자·장애인 좌석배치 시 비상시 대피 용이, 시야 확보, 동반자 동석이 가능한 위치에 배정(49.1%), 방문·전화를 통한 예약서비스(38.7%),

유모차·휠체어 대여서비스(32.1%), 다국어 예약서비스·민원서비스 (13.2%), 다국어 자료 대출서비스(9.4%) 순으로 나타남

- 기관 유형별로는 문화서비스(있음 100%), 지역문화재단(있음 71.7%)의 서비스 제공 비율이 높고, 문화진흥·기반 기관은 26.9%로 상대적으로 서비스 비율이 낮음
- 기관 규모별로는 직원 수 10명~30명 미만(있음 53.3%), 30명~50명 미만(있음 69.6%), 50명~100명 미만(있음 56.7%), 100명~200명 미만(있음 68.2%), 200명 이상(87.5%) 등, 대체로 규모가 큰 기관일수록 서비스를 제공하는 것으로 나타남

〈표 4-53〉 응답결과: 7-1. 관객개발(맞춤형 서비스) 노력(이용편의 증진 서비스)

		사례수 (명)	있음					없음	
			좌석배치 편의고려 (비상대피, 시아, 동반자 동석 등)	방문·전화 예약서비스 운영	유모차/휠체 어 대여서비스	다국어 예약/민원 서비스	다국어 자료 대출서비스 (도서 등)		
[전체]		106	49.1	38.7	32.1	13.2	9.4	66.0	34.0
기관 유형	문화진흥·기반	26	15.4	11.5	11.5	11.5	11.5	26.9	73.1
	문화서비스	16	56.3	87.5	68.8	62.5	37.5	100	0.0
	지역문화재단	60	60.0	38.3	30.0	1.7	1.7	71.7	28.3
	관광·체육진흥	4	75.0	25.0	50.0	0.0	0.0	100	0.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	26.7	20.0	13.3	6.7	0.0	53.3	46.7
	30명~50명 미만	23	60.9	47.8	39.1	4.3	0.0	69.6	30.4
	50명~100명 미만	30	40.0	33.3	16.7	10.0	3.3	56.7	43.3
	100명~200명 미만	22	54.5	36.4	40.9	13.6	22.7	68.2	31.8
	200명 이상	16	62.5	56.3	56.3	37.5	25.0	87.5	12.5

7-2. BF 인증 및 접근성 제고(업무시설, 문화시설)

- 106개 응답기관 중 업무시설에 장애물 없는 생활환경(BF) 인증을 취득한 기관은 8.5%로 나타났고, 업무시설 BF 인증 법정 의무기관 관련 내용파악이 안되거나 BF인증 의무에 대해 알고 있지 못하는 경우가 25.5%로 나타남
- 기관 유형별로는 문화진흥·기반 기관은 인증 사례가 없고, 지역문화재단 인증 8.3%, 문화서비스 기관 인증 18.8%로 나타났음
- 기관 규모별로는 직원수 50명미만의 소규모 기관에서는 인증 사례가 없고, 50명~100명 미만 16.7%, 100명~200명 미만 13.6%, 200명 이상 6.3%가 인증됨

〈표 4-54〉 응답결과: 7-2. BF 인증 여부(업무시설)

		사례수 (명)	있음	모름 (법정의무기관인 경우)	해당없음 (시설을 임대하거나 BF 인증 대상기관 아님)
[전체]		106	8.5	25.5	66.0
기관 유형	문화진흥·기반	26	0.0	26.9	73.1
	문화서비스	16	18.8	43.8	37.5
	지역문화재단	60	8.3	21.7	70.0
	관광·체육진흥	4	25.0	0.0	75.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	0.0	20.0	80.0
	30명~50명 미만	23	0.0	26.1	73.9
	50명~100명 미만	30	16.7	20.0	63.3
	100명~200명 미만	22	13.6	27.3	59.1
	200명 이상	16	6.3	37.5	56.3

- 업무시설에 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 시행령」 별표 2에 따른 시설개선 의무사항 이행 여부(세분류)에 대해 1/2 이상이 설치하고 있는 내용은 접근로(55.7%), 주차구역(55.7%), 대변기(54.7%), 점자블록(53.8%), 출입구(52.8%), 계단·승강기·엘리베이터, 휠체어리프트·경사로(52.8%), 주출입구 높이제거(50.9%) 등임
- 한편 1/2 이하 비율인 내용은 장애인 접수대·작업대(22.6%), 시청각장애인 경보·파란설비(29.2%), 임산부 휴게시설(34%), 시청각장애인 안내(34%), 세면대(41.5%), 장애인 통행복도(47.2%) 등임
 - 기관 유형별로는 문화서비스기관과 지역문화재단의 준수 비율이 문화진흥·기반 기관에 비해 상대적으로 높고, 기관 규모별로는 규모가 큰 기관일수록 시설개선 이행 비율이 높은 것으로 나타남

〈표 4-55〉 응답결과: 7-2. 장애인·노인·임산부 등의 편의증진을 위한 시설개선 이행여부(업무시설)

		사례수 (명)	장애인 등의 통행이 가능한 주출입구 접근로	장애인 전용주차 구역	장애인용 대변기	점자블록	장애인 등의 출입구	장애인 등의 통행이 가능한 계단, 승강기, 에스컬레이터, 휠체어 리프트 또는 경사로	장애인용 소변기	주출입구 높이 차이 제거
[전체]		106	55.7	55.7	54.7	53.8	52.8	52.8	51.9	50.9
기관 유형	문화진흥·기반	26	46.2	46.2	38.5	38.5	42.3	50.0	38.5	46.2
	문화서비스	16	56.3	56.3	56.3	62.5	62.5	68.8	56.3	56.3
	지역문화재단	60	60.0	60.0	61.7	58.3	55.0	50.0	56.7	51.7
	관광·체육진흥	4	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	46.7	33.3	33.3	33.3	40.0	40.0	40.0	20.0
	30명~50명 미만	23	60.9	69.6	60.9	65.2	56.5	47.8	52.2	52.2
	50명~100명 미만	30	53.3	43.3	50.0	50.0	43.3	46.7	43.3	50.0
	100명~200명 미만	22	54.5	59.1	59.1	54.5	54.5	54.5	54.5	54.5
	200명 이상	16	62.5	75.0	68.8	62.5	75.0	81.3	75.0	75.0

		사례수 (명)	장애인 등의 통행이 가능한 복도	장애인 등의 사용이 가능한 세면대	시각 및 청각장애인 유도 및 안내	임산부 등을 위한 휴게시설	시청각장애 인 경보 및 피난설비	장애인 등 이용 가능한 접수대· 작업대	해당사항 없음
[전체]		106	47.2	41.5	34.0	34.0	29.2	22.6	34.0
기관 유형	문화진흥·기반	26	38.5	19.2	19.2	7.7	11.5	11.5	50.0
	문화서비스	16	62.5	62.5	56.3	50.0	62.5	56.3	31.3
	지역문화재단	60	46.7	45.0	33.3	41.7	26.7	18.3	26.7
	관광·체육진흥	4	50.0	50.0	50.0	25.0	50.0	25.0	50.0
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	15	26.7	33.3	13.3	6.7	13.3	13.3	46.7
	30명~50명 미만	23	47.8	26.1	30.4	39.1	26.1	13.0	26.1
	50명~100명 미만	30	46.7	40.0	30.0	33.3	23.3	23.3	40.0
	100명~200명 미만	22	45.5	50.0	40.9	36.4	36.4	18.2	36.4
	200명 이상	16	68.8	62.5	56.3	50.0	50.0	50.0	18.8

- 67개 응답기관 중 문화시설에 장애물 없는 생활환경(BF) 인증을 취득한 기관은 9%로 나타났고, 문화시설 BF 인증 법정 의무기관 관련 내용파악이 안되거나 BF인증 의무에 대해 알고 있지 못하는 경우가 29.9%로 나타남
 - 기관 유형별로는 문화진흥·기반 기관은 인증 사례가 없고, 지역문화재단 인증 7.8%, 문화서비스 기관 인증 18.2%로 나타났음
 - 기관 규모별로는 직원수 30명미만의 소규모 기관에서는 인증 사례가 없고, 30명~50명 미만 6.7%, 50명~100명 미만 15.8%, 100명~200명 미만 18.2%, 200명 이상 0%가 인증됨

〈표 4-56〉 응답결과: 7-2. BF 인증 여부(문화시설)

		사례수 (개소)	있음	모름 (법정의무기관인 경우)	해당없음 (시설을 임대하거나 BF 인증 대상기관 아님)
[전체]		67	9.0	29.9	61.2
기관 유형	문화진흥·기반	5	0.0	20.0	80.0
	문화서비스	11	18.2	45.5	36.4
	지역문화재단	51	7.8	27.5	64.7
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	10	0.0	30.0	70.0
	30명~50명 미만	15	6.7	33.3	60.0
	50명~100명 미만	19	15.8	21.1	63.2
	100명~200명 미만	11	18.2	18.2	63.6
	200명 이상	12	0.0	50.0	50.0

- 문화시설에 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 시행령」 별 표 2에 따른 시설개선 의무사항 이행 여부(세분류)에 대해 1/2 이상이 설치하고 있는 내용은 주차구역(92.5%), 접근로(85.1%), 출입구(83.6%), 대변기(82.1%), 점자블록(77.6%), 통행복도(76.1%), 계단·승강기·에스컬레이터, 휠체어리프트·경사로(76.1%), 주출입구 높이제거(65.7%), 장애인열람석 1%준수(62.7%), 임산부 및 영유아 이용시설(58.2%), 시·청각 장애인 안내설비(55.2%) 등임
- 한편 1/2 이하 비율인 내용은 장애인 접수대·작업대(29.9%), 시·청각 장애인 피난설비(31.3%), 장애인 대표소·판매기·음료대(32.8%), 임산부 휴게시설(41.8%) 순임
 - 기관 유형별 차이는 경향성을 나타내지 않고, 기관 규모별로는 규모가 큰 기관일수록 시설개선 이행 비율이 높은 것으로 나타남

〈표 4-57〉 응답결과: 7-2. 장애인·노인·임산부 등의 편의증진을 위한 시설개선 이행여부(문화시설)

		사례수 (명)	장애인 전용주차 구역	장애인 등의 통행이 가능한 주출입구 접근로	장애인 등의 출입이 가능한 출입구	장애인용 대변기	점자블록	장애인 등의 통행이 가능한 복도	장애인 등의 통행이 가능한 계단, 장애인용 승강기, 에스컬레 이터, 휠체어 리프트 또는 경사로	주출입구 높이 차이 제거
[전체]		67	92.5	85.1	83.6	82.1	77.6	76.1	76.1	65.7
기관 유형	문화진흥·기반	5	100.0	80.0	80.0	80.0	80.0	80.0	100.0	80.0
	문화서비스	11	100.0	81.8	90.9	90.9	90.9	81.8	100.0	81.8
	지역문화재단	51	90.2	86.3	82.4	80.4	74.5	74.5	68.6	60.8
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	10	90.0	70.0	70.0	60.0	60.0	70.0	90.0	60.0
	30명~50명 미만	15	93.3	86.7	86.7	80.0	80.0	73.3	60.0	53.3
	50명~100명 미만	19	84.2	84.2	78.9	84.2	78.9	68.4	63.2	57.9
	100명~200명 미만	11	100.0	100.0	90.9	90.9	72.7	81.8	81.8	90.9
	200명 이상	12	100.0	83.3	91.7	91.7	91.7	91.7	100.0	75.0

		사례수 (명)	장애인 관람석 열람석 1%	영유아용 거치대 등 임산부 및 영유아 이용시설	시각 및 청각장애인 유도 및 안내설비	임산부 등을 위한 휴게시설	장애인 등 이용 가능한 매표소· 판매기 음료대	시청각 장애인 경보 및 파란설비	장애인 등 이용 가능한 접수대 작업대
[전체]		67	62.7	58.2	55.2	41.8	32.8	31.3	29.9
기관 유형	문화진흥·기반	5	60.0	40.0	20.0	20.0	40.0	20.0	40.0
	문화서비스	11	63.6	81.8	81.8	63.6	72.7	72.7	63.6
	지역문화재단	51	62.7	54.9	52.9	39.2	23.5	23.5	21.6
기관 규모 (직원수)	10명~30명 미만	10	50.0	10.0	30.0	0.0	20.0	20.0	20.0
	30명~50명 미만	15	60.0	53.3	60.0	40.0	13.3	13.3	6.7
	50명~100명 미만	19	57.9	57.9	47.4	47.4	26.3	26.3	26.3
	100명~200명 미만	11	81.8	81.8	72.7	54.5	63.6	36.4	54.5
	200명 이상	12	66.7	83.3	66.7	58.3	50.0	66.7	50.0

제3절 | 분석결과 및 시사점

번호	조사문항	상세내역 (복수응답)	분석 특이사항	매뉴얼 적용방안
1-1	경영 전략체계에 문화다양성 경영 원칙 고려	▶있음 74.5% ▶없음 25.5% -중기계획 50.9% -연간계획 47.2% -정관 33.0%	-문화서비스제공기관(87.5%), 지역문화재단(80%)과 같이 국민을 대상으로 공연, 전시, 도서 등 서비스를 제공 기관에서 주로 전략체계에 반영(문화진흥·기반, 46.2%)	-정관, 중기 계획, 연간계획 상에 문화다양성 보호·확산 철학이 반영될 필요 -기관별 문화다양성 보호·확산 선언문 작성으로 기관경영 영역 구체화 및 조직 내 공유가 선행되어야 함
1-2	경영성과보고서에 문화다양성 보호·확산 노력 성과 반영(2019년 기준)	▶있음 59.4% ▶없음 40.6%	-규모가 큰 기관일수록 경영성과보고서에 문화다양성 보호·증진 노력 성과를 반영(직원 수 30명 미만 46.7%~200명 이상 68.8%)	-경영평가에 문화다양성을 착안 사항으로 강조하거나, 문화다양성 경영을 별도평가 지표로 수정하는 방안 고려
2-1	인사규정에 차별·배제 금지, 공정한 기회 보장 관련 내용 포함	▶있음 73.6% ▶없음 26.4% -성별 65.1% -장애인 55.7% -나이 52.8% -학력 50.9% -북한이탈주민 25.5% -다문화가족 19.8% -지역인재 25.5%	-성별, 장애인, 나이(청년, 고령), 학력(고졸인재) 등 대상에 대해 조사기관의 1/2 이상에서 인사규정에서 차별 및 배제 금지, 공정한 기회보장 내용을 포함하는 것은 개별법에서 고용률을 관리하고 있기 때문	-채용은 법정의무고용(장애인 3.4%, 청년 3%)과 양성평등 고용 관련 법정권고를 고려, 장애, 여성, 청년에 대한 신규채용 인력구성 관리 필요
2-2	채용·승진 과정에서 사회형평적 인력 활용 노력	▶있음 68.9% ▶없음 31.1% -장애인 53.8% -나이 34.9% -학력 34.9% -여성 34.0% -지역인재 28.3% -북한이탈주민 16.0% -다문화가족 11.3%	-규모가 큰 기관일수록 채용·승진 과정에서 사회형평적 인력 활용(직원 수 30명 미만 53%~200명 이상 100%) -여성인력은 사회형평적 배분 기회보다(34%) 공정한 기회 보장(65.1%) 측면의 접근이 우세	-여성인력은 균등한 지원을 의미하는 형평성이 아닌 조직에서 공정한 경쟁을 할 수 있도록 보장하는 공정성 측면의 접근 필요

번호	조사문항		상세내역 (복수응답)	분석 특이사항	매뉴얼 적용방안
2-3	여성 임원·관리자 확대 노력		▶있음 17.9% ▶없음 82.1%	-2022년까지 공공기관의 여성 임원 20%, 여성 관리자 28%를 목표하고, 2020년부터 기타 공공기관의 여성임원 임용 실적을 주무부처 정부업무평가에 반영함에도 여성임원·관리자 확대 노력 소극적(17.9%) -응답기관 평균 여성임원 25.3%, 여성관리자 33.4%, 여성직원 51.5%, 일반직원은 남성에 비해 여성비율이 높지만 임원 및 관리자로 갈수록 여성비율이 낮아짐	-여성임원 임용 이력 관리 필요 -여성관리자 비율 관리 필요
2-4	장애인 임원·관리자 직원 확대 노력	임원·관리자	▶있음 34.9% ▶없음 65.1%	-장애인 채용은 직원 수 50인 이상 사업장에 대해 3.4% 의무 고용률이 부과, 본 조사에서 50인 미만 조직은 장애인 채용계획 사례가 없는 것으로 확인 -응답기관 평균 장애인 직원 3%, 장애인 직원 고용비율에 상당수준 근접, 임원·관리자 비율은 장애인임원 0.1%, 장애인관리자 0.3% 수준	-신규채용 장애인 비율 관리 필요
		직원 채용	▶있음 27.4% ▶없음 72.6%		
2-5	성범죄자에 대한 징계 및 취업제한 노력	규정화	▶있음 84.0% ▶없음 16.0%	-규모가 큰 기관일수록 성범죄자 취업제한 징계 규정화가 잘 되어있고, (직원수 30명 미만 73.3%~200명 이상 100%) -직원채용시 성범죄 경력조회는 기관규모에 따른 경향성이 없고, 공연, 전시, 도서, 체육 시설은 법상 성범죄자 취업을 제한함에도 문화서비스 기관 성범죄 경력조회는 다소 소극적(62.5%)	-성범죄자 취업제한 및 징계관련 규정화 강화, 성범죄 경력조회 실적 관리 필요
		경력조회	▶있음 61.3% ▶없음 38.7%		

번호	조사문항	상세내역 (복수응답)	분석 특이사항	매뉴얼 적용방안
2-6	문화다양성 이해 관련 직장 내 교육 실시 여부(2019년 기준)	▶있음 98.1% ▶없음 1.9% -성희롱·성폭행 예방교육 95.3% -장애인 인식개선 교육 84.0% -문화다양성 이해 교육 17.9% -기타 4.7%	-응답기관 대부분이 성희롱·성폭행 예방교육, 장애인 인식개선 교육 등 소수자 대상 인식개선 교육이자 법정 의무교육을 응답, 문화다양성 이해 교육은 17.9% 불과 -문화다양성 이해교육은 문화재단(23.3%)이 문화진흥·기반(15.4%), 문화서비스(6.3%) 기관에 비해 상대적으로 높은데, 이는 문화재단을 중심으로 실행되는 무지개다리사업 추진 과정에서 문화다양성 이해교육을 실시하는 경향을 나타냄	-문화다양성 이해를 위한 직원교육 실적 관리 필요
3-1	다양한 예술가 지원 위한 연간 사업계획	▶있음 77.2% ▶없음 22.8% -지역예술가 60.9% (중앙 15.7%, 지역 85%) -신진예술가 46.7% -인지도 낮은 국가 10.9% -장애예술가 10.9% -여성예술가 7.6% -기타 9.8%	-다양한 예술가 대상으로 지역 예술가가 과반 이상의 응답을 나타냈으나, 이는 중앙부처 소속 및 산하기관은 지역 간 균형 지원을 지역문화재단은 지역 내 예술가 지원을 고려한 응답으로 해석유의 -지역예술가 이외에 신진예술가 지원이 46.7%로 상대적으로 적극적인 지원 대상으로 판단됨 -다만 신진예술가 지원으로 추구하는 바는 실험적이고 창의적인 도전으로 다양한 문화적 표현 확장이므로, 특정 연령대를 기준으로 삼는 것은 바람직하지 않음 -문화다양성 측면에서 다양한 예술가를 지원하는 이유는 다양한 배경의 경험이 창의적인 표현을 이끌어 낼 수 있기 때문이며, 소수를 다수의 영역으로 이끌기 위한 형평성 측면의 지원과 의미를 구분하여 접근할 필요	-예술가와 같은 사람에 대한 지원은 신체적, 문화적, 경제적 이유로 사회적 소수에 처한 상황에서 공정한 경쟁을 할 수 있도록 지원 방안 모색 필요 -기관의 목적사업 추진 과정에서 창작활동 지원이 필요한 소수자를 발굴, 별도의 예산관리 필요

번호	조사문항		상세내역 (복수응답)	분석 특이사항	매뉴얼 적용방안
3-2	문화예술 장르의 다양성 증진을 고려한 연간 사업계획		▶있음 44.6% ▶없음 55.4% -전통문화예술 30.4% -소외장르 17.4% -독립예술 15.2%	-소외장르를 순수예술과 같이 대중적 선호도가 낮은 분야로 이해하는가 하면, 생활예술과 같은 정책영역으로 인식하기도 하고, 판소리, 판화 등 분야 내 (판소리-국악, 판화-시각미술) 구체적인 장르로 접근하기도 함 -소외, 소멸의 가치는 시대적 흐름에 따라 끊임없이 변화되고, 소외장르를 특징하는 과정에서 발생할 수 있는 낙인 부작용도 고려해야 함	-기관의 목적사업 추진 과정에서 자본력, 비주류로 소외받는 영역에 대한 발굴, 데이터관리가 중요함 -소수분야 장르 발굴을 주요한 업무로 수행하고, 별도의 예산관리 필요
3-3	다양한 사회적 소수자 문화활동 참여 독려 관련 연간 사업 계획		▶있음 58.7% ▶없음 41.3%	-신체적, 문화적, 경제적 이유로 문화소비(향유)가 불평등한 상황에서 공정한 소비를 할 수 있도록 접근성 개선, 우선권 보장 등의 방식 필요	-경제적 취약계층 문화활동 우선 지원 방안, 신체적·문화적 약자 접근성 개선 필요
4-1	보조사업 심사 위원 운영 공정성 강화 노력	위원 구성 (균형안배)	▶있음 18.7% ▶없음 81.3% -지역 14.6% -성별 12.5% -연령 6.3% -장애인 2.1% -국적 1.0% -북한이탈주민 0.0%	-심사위원의 균형적인 시각을 반영하고 전문적인 심사를 위해 성별, 연령, 지역, 분야전문성을 고려하는 것으로 나타남 -장애인, 국적을 고려한다고 응답한 기관은 균등한 안배가 아닌 분야전문가(장애인 체육지원 등)로 심사위원 대상을 특정하여 포함하는 것으로 확인	-심사위원 구성비용 관리(여성비용, 평균연령, 수도권 비중) 필요
		제척·기피·회피 사항	▶있음 42.7% ▶없음 57.3% -제척·기피·회피 41.7% -특혜의 배제 8.3%	-기관 유형별 문화진흥·기반(있음 87.5%) 기관에서 관련 내용을 규정화하고 있으며, 상대적으로 지역문화재단(40%) 비율이 낮음 -심의위원의 제척·기피·회피 사항은 공정성·투명성 담보의 필수사항으로 적극 이행 필요	-심의위원 운영관련 규정에 심의위원 구성 및 제척·기피·회피 사항 명문화 필요

번호	조사문항		상세내역 (복수응답)	분석 특이사항	매뉴얼 적용방안
		성범죄자 참여제한	▶있음 12.5% ▶없음 87.5% -해촉 가능성 명시 11.5% -서약서제출 의무 2.1% -성범죄 경력조치 1.0%	-문화예술계 성폭력·성희롱 이 슈발현에 비해 실제 성범죄자 제한 조치는 소극적(성범죄자 참여제한 12.5%) -성범죄 경력조치는 관할 경찰 서 의뢰를 통해 진행되어 위원 회가 비상설적으로 단기간 운 영됨을 고려할 때 효율성 측면 한계	-심의위원 대상 성범죄 예방관련 서약서 작성 의무화 필요
4-2	보조사업 지원 우선순위 설정	사회적 소수자 우선지원 및 성범죄자 참여 제한	▶있음 27.1% ▶없음 72.9% -사회적기업 가산점 10.4% -심사결과 균형안배 10.4% -성범죄자 신청 부적격 12.5% -성폭력 방지 서약서 12.5% -소수집단 참여증진 사업 3.1%	-보조사업자 선정에 성범죄 관 련 참여제한, 사회적 기업(장 애기업, 여성기업, 사회적기업 등)과 경제적 취약계층에 대한 가점부여, 성별 연령·지역에 따른 균형안배 등은 낮은 비율 이지만 보조사업 지원 우선순 위 설정 사례가 확인 - 사회적 기업(여성기업·장애인 기업·사회적기업 등)에 가점 을 부여하는 사례는 공공기관 우선구매 제도 이행 일환으로 대기업-중소기업 상생협력 차원에서 보조사업자 가점을 부여한 것으로 확인	-보조사업 대상이 편중되지 않도 록 관련 구성통계(여성비율, 평 균연령, 수도권 비중)를 관리하 고, 해당 정보를 심의위원에게 제공하여 균형감 있는 심의 추진 필요 -보조사업자 대상 성범죄 예방관 련 서약서 작성 의무화 필요
		소외장르 우선지원	▶있음 5.2% ▶없음 94.8%	-조사에서 보조사업 소외장르 에 대한 지원 사례는 보조사업 선정의 심의단계에서 가점이 나 검토 우선 지참을 제공하는 방식이 아닌, 사업기획 단계에 서 소외장르를 별도의 전형으 로 운영하는 방식임 -다만, 기획단계에서 소외장르 를 규정할 경우 낙인효과나 역 차별의 우려가 있고 분야 내에 서도 상업성, 대중성에 따라 소외되는 영역이 존재	-기관의 목적사업 추진 과정에서 자본력, 비주류로 소외받는 영 역에 대한 발굴 -소수분야 장르를 정의하고 보조 사업 심의 과정에서 우선지원하며, 별도의 예산으로 관리할 필요 (경합 시 우선순위 부여 등)

번호	조사문항		상세내역 (복수응답)	분석 특이사항	매뉴얼 적용방안
4-3	보조사업자 성과 관리	문화다양성 교육 이행	▶있음 11.5% ▶없음 88.5%	-사업 실천영역인 보조사업자 의 문화다양성 철학과 영역에 대한 이해 중요하나 교육이행 소극적(11.5%)	-보조사업 착수단계에서 문화다 양성 보호·확산 관점 안내 및 교 육 필요
		문화다양성 성과수집	▶있음 13.5% ▶없음 86.5%	-사업 실천영역인 보조사업자 의 문화다양성 관점의 실적관 리 중요하나 성과수집 소극적 (13.5%)	-보조사업 계약단계에서 보조사 업자의 문화다양성 관점 실적관 리 및 결과보고서 필요
5-1	소장품· 소장자료 관련 심사위원 운영 공정성 강화 노력 (심사위원 구성 및 참여제한)	위원구성 (균형안배)	▶있음 6.5% ▶없음 93.5% -성별 3.3% -지역 3.3% -연령 2.2% -국적 2.2% -장애인 1.1% -북한이탈주민 0.0%	-심사위원의 균형적인 시각을 반영하고 전문적인 심사를 위 해 일반적으로 심사위원의 성 별, 연령, 지역, 분야전문성을 고려하는 것으로 나타남 -장애인, 국적을 고려한다고 응 답한 기관의 소장품·소장자료 심사가 아닌 기관의 기록물 관 리(홈페이지) 관련 위원회 운영 을 염두하여 응답함에 따라 엄 밀하게는 응답오류에 해당됨	-심사위원 구성비율 관리(여성비 율, 평균연령, 수도권 비중) 필요
		제작·기파· 회피 사항	▶있음 10.9% ▶없음 89.1% -제작·기파·회피 10.9% -특혜의 배제 2.2%	-심의위원의 제작·기파·회피 사 항은 공정성·투명성 담보의 필 수사항으로 적극 이행 필요	-심의위원 운영관련 규정에 심의 위원 구성 및 제작·기파·회피 사 항 명문화 필요
		성범죄자 참여제한	▶있음 2.2% ▶없음 97.8% -성범죄 경력조치 0.0 % -서약서제출 의무 1.1% -해촉 가능성 명시 2.2%	-문화예술계 성폭력·성희롱 이 슈발현에 비해 실제 성범죄자 제한 조치는 소극적(성범죄자 참여제한 2.2%) -성범죄 경력조치는 관할 경찰 서 의뢰를 통해 진행되어 위원 회가 비상설적으로 단기간 운 영됨을 고려할 때 효율성 측면 한계	-심의위원 대상 성범죄 예방관련 서약서 작성 의무화 필요

번호	조사문항		상세내역 (복수응답)	분석 특이사항	매뉴얼 적용방안
5-2	소장품 및 소장자료 선정 우선순위 설정 (다양한 예술가 및 소외장르 우선검토)		▶있음 3.3% ▶없음 96.7%	-소장품 소장자료 선정에 예술가 혹은 작가의 균형지원이나 소외장르에 대한 우선검토 기준을 마련한 사례는 확인되지 않음(있음 3.3%는 도서자료 선정기준임) -선정은 분야/장르 형평적 배분보다 작품(자료)의 예술적 가치와 기관운영 목적과의 부합성 등이 우선 검토기준임 -다만, 기획단계에서 소외장르 를 규정할 경우 낙인효과나 역 차별의 우려가 있고, 분야 내에 서도 상업성, 대중성에 따라 소외되는 영역이 존재	-사업 기획단계 및 기관의 목적사 업 추진 과정에서 자본력, 비주 류로 소외받는 영역에 대한 검토 및 발굴 -소수분야·장르를 정의하고 소장 품 선정 심의 과정에서 우선지원 하며, 별도의 예산으로 관리할 필요(경합 시 우선순위 부여 등)
6-1	대관 심사위원 운영 공정성 강화 노력 (심사위원 구성 및 참여제한)	위원 구성 (균형안배)	▶있음 9.0% ▶없음 91.0% -지역 6.0% -성별 4.5% -연령 1.5% -국적 0.0% -장애인 0.0% -북한이탈주민 0.0%	-균형적인 시각을 반영하고 전 문적인 심사를 위해 일반적으 로 심사위원의 성별, 연령, 지 역, 분야전문성을 고려하는 것 으로 나타남	-심사위원 구성비율 관리(여성비 율, 평균연령, 수도권 비중) 필요
		제척·기피· 회피 사항	▶있음 13.4% ▶없음 86.6% -제척·기피·회피 13.4% -특혜의 배제 1.5%	-심사위원의 제척·기피·회피 사 항은 공정성·투명성 담보의 필 수사항으로 적극 이행 필요	-심사위원 운영관련 규정에 심의 위원 구성 및 제척·기피·회피 사 항 명문화 필요
		성범죄자 참여제한	▶있음 4.5% ▶없음 95.5% -해촉 가능성 명시 4.5% -서약서제출 의무 1.5% -성범죄 경력조치 0.0 %	-문화예술계 성폭력·성희롱 이 슈발현에 비해 실제 성범죄자 제한 조치는 소극적(성범죄자 참여제한 4.5%) -성범죄 경력조치는 관할 경찰 서 의뢰를 통해 진행되어 위원 회가 비상설적으로 단기간 운 영됨을 고려할 때 효율성 측면 한계	-심사위원 대상 성범죄 예방관련 서약서 작성 의무화 필요

번호	조사문항		상세내역 (복수응답)	분석 특이사항	매뉴얼 적용방안
6-2	대관 기회 우선순위 설정	사회적 소수자 우선지원 및 성범죄자 참여 제한	▶있음 29.9% ▶없음 70.1% -사회적소수자 우선권 6.0% -사회적소수자 감면 9.0% -사회적물일자 취소 14.9% -서약서제출 의무 7.5% -기타 7.5%	-대관의 경우 장애인예술인, 여성 예술인 등을 대상으로 수수료를 감면하거나, 대관신청이 결합될 경우 사회적 배려 대상자를 우선 승인하는 등 사회적 소수자에 대한 우선순위를 부여하는 사례가 일부 확인되었으나, 이는 지역사례로 국립시설과 기타 지역문화시설의 대관 의미와 위상을 고려해야 함 -국립 혹은 규모가 큰 문화시설의 경우 국공립과 민간단체 간 대관기회 형평성 이슈가 존재	-보조사업자 구성비율(여성비율, 평균연령, 수도권 비중, 국립-민간 비중) 관리 필요 -보조사업자 대상 성범죄 예방관련 서약서 작성 의무화 필요
		소외장르 우선지원	▶있음 13.4% ▶없음 86.6% -독립예술 우선권/감면 4.5% -전통문화 우선권/감면 4.5% -소외장르 우선권/감면 1.5% -기타 6.0%	-전통예술, 민족예술과 같은 전통문화를 대관의 주요 기준으로 두거나, 독립영화에 사용료를 감면, 순수예술(클래식, 국악, 연극, 무용)/뮤지컬/대중음악, 재즈, 월드뮤직 등 상업성 수준에 따른 대관료 차등지원 등의 사례가 확인됨 -이는 공모사업 지원 혹은 소장품 소장자료선정과 같이 주제를 구체화하지 않고, 장소 내에서 다양한 콘텐츠가 기획될 수 있도록 하는 대관이 특정 장르(독립예술, 전통 및 민족예술 등)에 혜택을 부여하고 해당 영역을 진흥하려는 의도가 있기 때문	-기관의 목적사업 추진 과정에서 자본력, 비주류로 소외받는 영역에 대한 발굴 필요 -소수분야 장르를 정의하고 대관심의 과정에서 우선지원하며, 별도의 예산으로 관리

번호	조사문항		상세내역 (복수응답)	분석 특이사항	매뉴얼 적용방안
7-1	관객개발 (맞춤형 서비스)	정보취약계층 이용편의_홈 페이지	▶있음 44.3% ▶없음 55.7% -다국적 언어 27.4% -큰글씨 16% -색무관 콘텐츠 15.1% -동영상자막 수어13.2% -고대비 텍스트 12.3% -음성서비스 8.5% -수어서비스 2.8% -장애인 홈페이지 0.9%	-기관 유형별로는 문화서비스 기관에서 정보취약계층 이용 편의 증진 서비스 제공 비율이 높고(홈페이지 81.2%, SNS 37.5%, 홍보물 50%), 상대적 으로 지역문화재단의 비율은 낮음(홈페이지 21.7%, SNS 16.7%, 홍보물 15%) -기관 규모별로는 홈페이지, SNS, 홍보물/안내책자 모두 규모가 큰 기관일수록 서비스 제공 비율이 높아지는 것으로 나타남 -전시, 공연, 도서 등 문화시설은 이용자 편의제공과 맞춤형 서 비스가 중요하나, 홈페이지 및 SNS, 홍보물을 통한 정보제공 이용편의 개선은 소극적	-사회적 약자에 대한 맞춤형 분석 과 편의증진 노력으로 다양한 관 객 유입 필요 -관객 구성비율 관리(여성비중, 장애인비중, 외국인비중, 평균 연령, 수도권 비중) 필요
		정보취약계층 이용편의_ SNS	▶있음 23.6% ▶없음 76.4% -동영상자막 수어14.2% -다국적 언어 6.6% -색무관 콘텐츠 4.7% -고대비 텍스트 2.8% -음성서비스 1.9% -수어서비스 1.9% -큰글씨 0.9%		
		정보취약계층 이용편의_홍보물	▶있음 25.5% ▶없음 74.5% -다국적 언어 20.8% -점자인쇄물 6.6% -큰글씨 4.7%		
		신체적·문화적 약자 이용편의	▶있음 66.0% ▶없음 34.0% -좌석배치 49.1% -방문·전화 예약 38.7% -다국어 서비스 13.2% -다국어 자료 대여 9.4% -유모차·휠체어 32.1%	-좌석배치 49.1% -방문·전화 예약 38.7% -다국어 서비스 13.2%	-장애인, 노인, 임산부 등 신체적 약자, 외국인, 탈북민 등 문화적 약자의 관점에서 장애물 없는 환 경조성 필요 -이용불편 관련 민원접수 및 조치 실적 관리 필요

번호	조사문항		상세내역 (복수응답)	분석 특이사항	매뉴얼 적용방안
7-2	시설 접근성 제고	업무시설에 BF 인증 여부	▶있음 8.5% ▶모름 25.5% ▶해당없음 66.0%	-업무시설에 장애물 없는 생활 환경(BF) 인증을 취득한 기관은 9개소(8.5%)에 불과, 66% 기관은 임차하거나 법정업무 부과 년도 이전 건립되는 등 해당없음으로 나타났고 25.5% 기관에서 BF 인증을 모르는 것으로 확인	-업무시설 장애물 개선 실적 관리 필요
		문화시설에 BF 인증 여부	▶있음 9.0% ▶모름 29.9% ▶해당없음 61.2%	-문화시설에 장애물 없는 생활 환경(BF) 인증을 취득한 기관은 6개소(9%)에 불과, 61.2% 기관은 임차하거나 법정업무 부과 년도 이전 건립되는 등 해당없음으로 나타났고 29.9% 기관에서 BF 인증을 모르는 것으로 확인	-문화시설 장애물 개선 실적 관리 필요



제 5 장

공공기관 문화다양성 운영 매뉴얼 개발(안)

제1절 | 매뉴얼의 구성

제2절 | PDCA 단계별 관리방안

제3절 | 매뉴얼 활용방안 및 정책 제언

제1절 | 매뉴얼의 구성

1. 매뉴얼 개요

■ 매뉴얼의 정의 : 문화다양성 보호·확산을 위한 기관경영 활동 실행지침

- 문화다양성 기관운영 매뉴얼은 공공기관의 문화다양성 보호·확산 책임을 강조하고, 기관운영에 있어 문화다양성 보호·확산 활동 장려와 이에 대한 인식 확산을 위해 경영 전반에서 이행해야 실행 지침서임
 - ‘매뉴얼’이란 이용자에게 필요한 정보를 제공하는 설명서, 안내서의 의미를 지니며, 기관경영 매뉴얼은 기관의 경영시스템을 마련하고 운영하기 위한 표준화된 절차를 포함한 보고서를 의미
 - 문화다양성 매뉴얼이란 기관의 경영시스템을 마련하고 운영하기 위한 표준화된 절차를 포함한 보고서로, 공공기관 운영 시 문화다양성 보호·확산을 위해 이행해야 하는 단계별 실행 지침서를 의미함
- 국제협약에 합치되고 한국의 문화분야 공공기관 운영 현황을 고려한 표준매뉴얼을 제공하여, 다양한 형태와 규모, 사업특성을 가진 공공기관이 실무에서 활용할 수 있도록 함
 - 문화다양성 보호·확산의 필요성 및 기본철학(유네스코 문화다양성 협약의 내용 및 해설, 주요 고려사항 등), 조직원의 역할, 사업기획 적용방법, 협력파트너 적용방법, 성과점검 등 기관운영 활용지침을 제시

■ 매뉴얼 적용범위 : 문체부 관계 공공기관 및 지자체 소관 문화재단 대상

- 본 연구에서 제안하는 문화다양성 보호·확산을 위한 공공기관 운영 매뉴얼은 문화체육관광부 관계 공공기관(소속기관 및 공공기관, 유관기관), 지방자치단체 소관 문화재단을 염두하여 작성되었음
- 매뉴얼 적용대상은 단계적 확대가 필요하며 우선 시범운영에서는 문화예술 및 문화산업 관련 공공기관에 적용하고, 다음으로 광의의 문화정책에 포함되는 관광 및 체육 관련 공공기관 적용이 순차적으로 적용될 필요

2. 매뉴얼 구성 및 주요 내용

■ 문화다양성 보호·확산을 위한 기관운영 PDCA 관리방안, 체크리스트 제공

- 매뉴얼 구성은 문화다양성 보호·확산을 위한 기관운영 시스템 구축을 위해 PDCA(Plan-Do-Check-Act) 사이클에 따른 관리방안을 제공함
 - PDCA 사이클은 계획을 세우고 실행하면서 업무의 진행정도를 평가하고 그 결과를 새로운 계획에 반영하는 개선활동으로, 조직의 성과를 향상시키고자 하는 순환 체계(환류) 개념 틀임(Deming, 1992)
 - 주로 기관의 경영차원에서 효과적인 운용수단으로 평가되는 PDCA 사이클은 Plan(계획), Do(실행), Check(평가), Act(개선)의 4가지 반복적 단계를 논리적 순서로 연결하여 지속적인 개선 활동을 전제함
- 문화다양성 보호·확산 매뉴얼을 통해 기대하는 바를 제시하고, 문화다양성 보호·확산 기본원칙을 기관운영에 적용하는데 참고가 되는 예시와 모니터링할 수 있는 체크리스트를 제시함
 - 문화다양성 정책 취지에 근거한 문화다양성 경영 선언문 예시, 실행업무 예시, 이해관계자 성과관리 방법 및 체크리스트 등 실무지침을 제공함

■ [Plan] 문화다양성 기관운영 전략의 개발 및 평가를 위한 기준 설정

- Plan(계획)은 문화다양성 기관운영 전략의 개발 및 평가를 위한 기준을 설정하는 단계로 기본적인 의사결정을 담당하며, 기관특성에 적합한 문화다양성 전략 수립과 문제파악을 위한 자료를 수집 및 분석함
- 관리방안으로 1)실무조직 구성(담당자지정), 2)문화다양성경영 선언(선언, 지침 마련), 3)경영의지 내외부 확산(공개, 임직원교육), 4)문화다양성 고려 업무 프로그래밍(발굴 및 시행) 등이 요구됨
 - 업무 프로그래밍 영역은 조직·인사관리(채용, 배치, 승진), 주요사업 발굴 및 추진, 주요사업 관련 심의(소장품 구입, 보조사업자 선정, 시설대관), 시설 및 정보 접근성 제고 등임

■ [Do] 문화다양성 업무실행 계획을 업무 프로세스에 적용 및 수행

- Do(실행)는 문화다양성 업무실행 계획을 업무 프로세스에 적용 및 수행하는 단계로, 계획(Plan)단계의 이행과정에서 발생하는 변화를 파악하고 점검(평가)을 위한 자료를 수집함
- 관리방안으로 1)문화다양성 업무실적 및 성과 수집(문서작성), 2)이해관계자 확산, 3)이해관계자 다양성 성과수집(보조사업 실적 검토) 등이 요구됨

■ [Check] 문화다양성 기관전략과 실행의 긴밀한 연계·수행을 평가

- Check(평가)는 계획수립(Plan) 단계의 문화다양성 전략과 실행(Do) 단계 업무이행에 대한 연계·수행을 평가하는 단계로, 모니터링을 통해 계획 단계에서 설정된 목표와 실행된 결과의 차이를 확인하고 자료를 분석함
- 관리방안으로 1)문화다양성 기관담당자와 업무담당자 면담평가 2)체크리스트 점검 평가 등이 요구됨

■ [Act] 평가/분석 결과로 문화다양성 기관운영 표준화 도출 및 피드백

- Act(개선)은 평가(Check) 단계에서의 평가/분석을 통해 문화다양성 기관운영 표준화를 도출하고 피드백하는 단계로, 이행 결과가 성공적이면 기관운영 방식을 표준화하고, 성공적이지 못하면 계획을 수정하고 프로세스를 재검토함
- 관리방안으로 1)모니터링 분석 및 피드백(이행점검), 2)문화다양성 기관운영 결과보고(최고경영진 보고, 공개) 등이 요구됨

〈표 5-1〉 PDCA 단계별 관리방안

	단계정의	관리방안	관리주체
Plan (계획)	- 문화다양성 기관운영 전략의 개발 및 평가를 위한 기준 설정, 기본적인 의사결정을 담당 - 기관특성에 적합한 문화다양성 전략 수립과 문제파악을 위한 자료를 수집 및 분석	방향 및 목표 설정	최고경영진
		문화다양성 성과관리 담당자 지정	최고경영진
		문화다양성 경영 선언	다양성 담당자
		임직원 교육(경영의지 확산)	다양성 담당자
		문화다양성 관리 계획	해당부서
Do (실행)	- 문화다양성 업무실행 계획을 업무 프로세스에 적용 및 수행 - 계획의 이행과정에서 발생하는 변화를 파악하고 점검(평가)을 위한 자료를 수집	실행	해당부서
		이해관계자 확산(과업지침, 교육)	해당부서
		이해관계자 다양성 성과수집	해당부서
		문화다양성 업무실적 및 성과 수집	해당부서
Check (평가)	- 계획수립단계의 전략과 실행단계의 업무 이행 연계 평가 - 계획 단계에서 설정된 목표와 실행된 결과의 차이를 분석	실행결과 자체분석	해당부서
		점검 및 평가	다양성 담당자
Act (개선)	- 평가결과 분석 및 피드백 - 이행 결과가 성공적일 경우 기관운영 방식을 표준화, 그렇지 않을 경우 계획수정	실적분석 및 부진시책 마련	해당부서
		문화다양성 성과종합 결과보고	다양성 담당자

제2절 | PDCA 단계별 관리방안

1. Plan(계획)

1) 기관운영 방향 및 목표설정

문화다양성 보호·확산을 위한 기관운영 방향과 계획을 수립하고, 이를 실천하기 위한 시스템을 구축하는 단계로 ①기관운영 방향 및 목표설정, ②담당자 지정, ③체크리스트 개발 등을 이행함

(1) 문화다양성 보호·확산을 위한 기관운영 방향 및 목표설정

- 각 기관의 주요사업 특성을 고려하여 문화다양성 보호·확산을 위한 우선순위 및 중점 추진분야를 파악하고, 기관운영 방향 및 목표를 설정함

사례

[신시내티심포니오케스트라] 다양성, 형평성, 포용성 이니셔티브 방향 및 목표

■ 목적(Goal)

- 무대 위 무대 밖, 그리고 신시내티 심포니 오케스트라가 속한 지역사회 내 모두에서 오케스트라 공동체와 세상을 더 잘 반영하는 것

■ 목표(Objectives)

- 2025년까지 소외계층 관객 비율을 8%로 달성할 것
- 2025년까지 오케스트라 오디션에 참여하는 흑인, 토착민, 유색인의 비율을 14%로 달성할 것
- 오케스트라 프로그램에서 여성/소수성 및 흑인, 토착민, 유색인 작곡가, 지휘자 및 기타 초청 예술인의 비율이 2019/20 시즌을 충족하거나 초과하도록 할 것 (5년마다 측정)
- 2025년까지 흑인 라틴계 이사진의 비율을 20%로 증가 시킬 것
- 공동체를 더욱 잘 반영하기 위해 직원 구성을 다양화 할 것
- 공동체를 더욱 잘 반영하기 위해 자원봉사자 기반을 더욱 다양화 할 것
- 충분히 대변되지 않은 집단 출신 음악가(under-represented musicians)들의 참여 증진을 위해 인력 풀을 개발하고, 전국을 대상으로 하는 오케스트라 컨소시엄, 콘서트바토리, 학교를 런칭하며, 이를 신시내티 지역에서 인큐베이팅 할 것
- 최소한 한 곳 이상의 신시내티 소외지역에서 엘 시스템과 같은 교육 프로그램의 실시를 검토할 것
- 소외된 이웃들에게 초점을 맞추어 무료 여름 공원 콘서트를 기획할 것

사례

클리블랜드 미술관 다양성, 형평성, 포용성 계획

■ 예술적 측면

- 미술관이 영향을 미칠 수 있는 범위와 사회적 관련성을 확장하기 위해 현재 사람들의 삶에 영향을 주는 이슈, 사건들과 관련된 작품전시 및 프로그램을 기획할 것
- 역사적으로 소외된 사람들의 대표성(representation)을 결정하는 미술관의 소장작품 및 전시기획을 조사하고 추적할 것
- 전시 해설팀에 공동체 참여 전문가(community engagement specialist)를 배치하여, 전시실내 안내해석 및 어플리케이션을 통해 새로운 관객과 더욱 잘 소통할 수 있도록 할 것
- 예술에 대한 다양한 관점을 제시하기 위하여, 디지털, 소셜 미디어, 인쇄 출판 플랫폼을 모두 사용할 것

■ 장소적 측면

- 미술관을 방문하는 사람들 개개인 모두가 환영받는 기분을 느낄 수 있도록 미술관 곳곳에 유니버설 디자인 원칙을 적용할 것
- 현장의 모범 사례를 반영하고, 모든 관객들을 더욱 잘 수용할 수 있도록 하는 새로운 이니셔티브를 위한 일정을 수립하고, 이에 대한 접근성 감사를 수행할 것
- 미술관을 방문하는 모든 관객들이 안전하고 활기차게 환영받는 것을 보장하고, 야외 공간의 사용을 극대화하는 것을 목표로 공동체 참여 과정을 통합하는 종합계획(grounds master plan)을 수립할 것

■ 관객개발 측면

- 더욱 다양한 관객층을 개발하고, 예술분야의 공정성과 포용성 이슈 해결을 위한 프로그램 개발을 위하여 시민단체, 문화 및 교육기관등과의 파트너십을 확대 할 것
- 지속적으로 유지되는 관계 개발을 위해 신규 및 비정기적 방문자들에게 효과적으로 다가가기 위한 마케팅, 홍보, 소통 전략을 개발할 것
- 반복적인 다양성, 형평성, 포용성 관련 이슈를 확인하고, 해결하기 위해 관객 만족도 관련 자료를 모니터링 할 것
- 신규 및 기존 관객들의 흥미를 자극하기 위해, 미술관에서 제공하는 문화서비스들을 다양한 방식으로 소개할 것
- 관심영역을 확인하고, 보다 역동적인 프로그램을 기획하기 위하여, 대상 관객들의 의견을 구하고 적용할 것

■ 다양성을 증진을 위한 자원공급·개발측면(지표개발, 파트너십, 교육, 연구 등)

- 다양성, 형평성, 포용성(DEI) 증진을 위한 미술관의 노력들을 추적할 수 있는 측정지표들을 개발하고 배포할 것, 그리고 결과자료를 공개할 것
- 광범위한 서비스 영역에서 다양한 공급업체들과 계약을 추구 할 것
- 부서별 예산과 일정계획시 다양성, 형평성, 포용성교육 수립 할 것
- 주변 지역 주민과 연결하고, 그들을 미술관으로 초대하는 찾아가는 프로그램(outreach programs)을 지원하기 위한 재정지원 파트너를 찾을 것
- 경비보안 전문원(security), 관객 서비스 및 자원봉사자들의 역할을 고려하여, 미술관 관객에 대한 새로운 접근방식들을 연구하고, 실험하며 실행 할 것

■ 조직문화적 측면

- 클리블랜드 미술관의 노력을 전략화, 모니터링 및 자문 할 수 있도록, 그리고 미술관 스스로와, 후원자들 및 모든 관객들을 책임 질 수 있도록 다양한 기능을 가지고 모든 부서를 아우르는 다양성, 형평성, 포용성팀을 구축할 것
- 다양성, 형평성, 포용성에 대해 광범위하고 깊이 있는 이해를 돕는 직원 교육 프로그램을 개발 연구할 것, 프로그램의 효과성을 평가하기 위한 직원 설문조사도 함께 진행 할 것
- 글로벌 리더로서 클리블랜드 미술관의 위치를 확고하게 할 수 있도록, 다양한 배경, 관점과 함께 높은 수준의 재능과 성과를 창출할 수 있는 직원들을 모집하고, 채용된 직원들의 경력개발과 잔류를 위해 노력할 것

(2) 문화다양성 성과관리 담당자 지정

- 최고경영진(이사회 또는 기관장)은 문화다양성 경영 의지를 확산하고 조직원들이 관련 이슈를 지속적으로 논의할 수 있도록 문화다양성 성과관리 담당자를 지정함
 - 문화다양성 성과관리 전담 부서 설치가 바람직하지만 공공기관이 요구받는 사회적 책임경영, 인권경영 등 다양한 경영원칙과의 관계와 기관의 인력상황을 고려할 때 현 수준에서는 전담 담당자 지정이 현실적임
 - 문화 공공기관 경영관리 상황을 고려하여 윤리경영, 인권경영 등 관련성이 높은 업무 담당자를 문화다양성 성과관리 담당자로 배치하거나, 경영평가 부서에 문화다양성 성과관리 업무를 배정하는 방법을 고려할 수 있음
- 문화다양성 성과관리 담당자의 역할은 기관이 직면한 문화다양성 경영 이슈를 파악하고 기관의 특성을 고려한 문화다양성 보호·확산 목표 설정, 장기적·단기적인 세부 실행계획 수립, 모니터링 및 피드백을 통한 대응방안을 모색함
 - 문화다양성 성과관리 담당자는 문화다양성 기관운영 전략의 개발 및 평가를 위한 기준을 설정하고, 해당부서별 관련업무가 효과적으로 추진될 수 있도록 지원함

(3) 관련부서와 협의를 통해 문화다양성 모니터링을 위한 체크리스트 작성

- 문화다양성 성과관리 담당자는 관련부서와 협의를 통해 문화다양성 보호·확산 기관운영을 모니터링하고 성과를 점검할 수 있는 체크리스트를 작성함

사례

[미국 오케스트라 연맹] 형평성, 다양성, 포용성 증진을 위한 체크리스트

- 오케스트라의 구성원들 내에서 형평성, 다양성, 포용성의 복잡함과 미묘함에 대한 보다 넓은 이해를 구축하고 있는가
- 오케스트라 이사진, 직원 및 단원들이 형평성, 다양성, 포용성을 핵심조직 가치로 인식하고, 이를 증진하는데 있어 같은 방향을 향하고 있는가
- 형평성, 다양성, 포용성이 주요 원칙으로서 오케스트라의 활동에 전반적으로 내재되었는가
- 오케스트라 공연 및 지역사회 참여 프로그램 기획 등이 형평성, 다양성, 포용성 증진을 위한 노력을 반영하고 있는가
- 인사/채용, 오디션 및 이사진 구성과 같은 오케스트라 내부경영구조가 형평성, 다양성, 포용성 증진을 위한 노력을 반영하고 있는가
- 오케스트라 구성원 및 공연 기획 측면 모두에서 인구 통계학적으로 더욱 다양해지고 있는가
- 오케스트라가 형평성, 다양성, 포용성 증진과 관련된 숙의, 학습 및 실행을 위한 공간과 자원을 꾸준히 그리고 지속가능한 방식으로 개발 및 공급하고 있는가

- 체크리스트 작성은 문화체육관광부에서 제시한 문화다양성 경영 가이드라인 및 체크리스트 표준(안)을 기반으로 각 기관의 실정에 맞게 개발함

〈표 5-2〉 문화다양성 경영 체크리스트 표준(안)

항목		점검문항	관리지표
경영 관리	경영 체계	기관의 정관, 중기 전략체계에 문화다양성보호·증진 책무를 반영하였다.	
		기관의 연간 사업계획에 문화다양성 보호·증진 책무를 반영하였다.	
		문화다양성 보호·증진 기관운영 담당자를 지정하고 업무를 배정하였다.	
	선언/ 교육	기관은 문화다양성 보호·증진 책무 이행 의지를 담은 선언을 마련하였다	
		문화다양성 보호·증진 선언을 대외적으로 공개하였다.	
		문화다양성 보호·증진 선언을 모든 직원과 이해관계자에게 전달하였다.	
		문화다양성 보호·증진 정책 이해를 위한 직원 교육을 실시하였다.	-문화다양성 이해를 위한 직원교육 실적
	성과 점검	기관의 문화다양성 성과점검을 위한 자체 평가지표를 개발하였다.	
		문화다양성 기관운영 점검을 정기적으로 실시하였다.	
		문화다양성 기관운영 점검 실행에 내·외부 전문가가 참여하였다.	
		문화다양성 기관운영 점검 범위에 협력사(보조사업자 등)의 활동도 포함된다.	
	성과 환류	당초 계획대비 실적을 정성적, 정량적으로 분석하였다.	
		문화다양성 성과 보고서는 기관의 활동 정보를 충분히 분석하고 있다.	
		문화다양성 성과를 최고경영진에게 보고하였다.	
		문화다양성 성과를 대외적으로 공개하였다.	
	인사 관리	사회형평적 인력 활용에 관한 법적의무 사항을 준수하였다.	-직원 인력구성 (장애, 성별, 청년(신규), 이전지역(신규), 북한이탈주민/다문화가족)
		법적 의무 외에 사회형평적 인력 활용을 위한 계획을 마련하였다.	
		성범죄자에 대한 취업을 제한하였다.	
		관리자 비율을 양성평등하도록 노력하며, 여성관리자 비율을 관리하고 있다.	-여성관리자 비율 -여성임원 임용 이력
주요 사업	사업 기획 (자체, 공모)	기관의 주요영역에서 소수분야·장르 발굴을 중요한 업무로 수행하였다.	
		소수분야·장르 지원을 별도로 관리하고 있다.	-소수분야·장르 지원실적(건수, 예산)
		소수분야·장르를 독립된 공모전형으로 기획·추진하였다.	
		기관의 주요영역에서 창작활동 지원이 필요한 사회적 소수자 발굴을 중요한 업무로 수행하였다.	
		사회적 소수자 창작활동 지원을 별도로 관리하고 있다.	-사회적 소수자 창작지원 실적(건수, 예산)
		사회적 소수자 창작활동 지원을 독립된 공모전형으로 기획·추진하였다.	

항목	점검문항	관리지표
보조 사업자 다양성 관리	보조사업 참여시 성희롱·성폭력 예방 관련 서약을 받았다.	
	보조사업자를 대상으로 문화다양성 보호·확산 관점을 안내하였다.	
	보조사업자의 문화다양성 보호·확산 노력을 성과를 결과보고서에 반영하도록 하였다.	
	심의위원 구성에 제척·기피·회피 기준을 적용하였다.	
	심의가 균형적 시각으로 공정하게 진행되도록 성별, 지역, 나이를 편중되지 않게 관리하고 있다.	-심의위원 구성(여성비율, 연령대 구성, 비수도권 비중)
	심의위원을 대상으로 성희롱·성폭력 예방 관련 서약을 받았다.	
	심의위원을 대상으로 문화다양성 보호·확산 관점을 안내하였다.	
주요 심의 (보조, 소장품, 대관)	보조사업 지원의 지역불균형, 분야 편중현상을 완화할 수 있도록 심사자료를 제공하였다.	-보조사업 비수도권 지원비율, 세부분야별 지원실적
	소장품·소장자료 수집에 분야 편중현상을 완화할 수 있도록 심사자료를 제공하였다.	-소장품 신규작가 수집 비율, 세부분야별 수집 실적
	대관 지원에 분야 편중현상을 완화하고 공공-민간 간 대관기회 형평성을 고려할 수 있도록 심사자료를 제공하였다.	-대관 민간-공공 비율, 세부분야별 대관 실적
시설 접근성	장애인, 노인, 임산부 등 신체적 약자의 시설이용 개선 계획을 마련하였다.	-신체적/문화적 약자 이용시설 개선 실적 ※장애인, 노인, 임산부, 영유아, 외국인 대상별 상세실적 검토
	외국인 등 문화적 약자의 시설이용 개선 계획을 마련하였다.	
	장애물 없는 환경을 위해 업무시설을 개선하였다.	-업무시설 장애물 개선 실적
	장애물 없는 환경을 위해 문화시설을 개선하였다.	-문화시설 장애물 개선 실적
	업무시설에 장애물 없는 생활환경 인증(BF)을 취득하였다	
	문화시설에 장애물 없는 생활환경 인증(BF)을 취득하였다	
시설 관리	장애인, 노인, 임산부 등 신체적 약자의 정보이용 편의증진 계획을 마련하였다.	-신체적/문화적 약자 정보이용 편의 증진 실적 ※장애인, 노인, 임산부, 영유아, 외국인 대상별 상세실적 검토
	외국인 등 문화적 약자의 정보이용 편의증진 계획을 마련하였다.	
	홈페이지 및 SNS, 홍보물에 장애인, 노인, 임산부, 외국인을 위한 서비스를 제공하고 있다.	
	장애인, 노인, 임산부, 외국인을 위한 예약서비스가 충분히 구축되어 있다.	
	외국인의 정보이용 편의증진 계획을 마련하였다.	
	장애인, 노인, 임산부, 외국인을 위한 예약서비스가 충분히 구축되어 있다.	
	기관의 문화서비스 제공에 대한 불만사항을 청취하고 이를 개선하였다.	-민원접수 및 조치 실적

2) 문화다양성경영 선언 및 임직원 교육

문화다양성 보호·확산을 위한 기관운영 비전과 의지를 대내외에 공유하고 확산하는 단계로
①문화다양성 기관경영 선언, ②문화다양성 이해 교육 등을 이행함

(1) 문화다양성 보호·확산을 위한 기관경영 선언

- 기관의 경영활동 및 주요사업 추진 시 문화다양성의 가치를 반영하고자 하는 의지를 공식적으로 보여주기 위하여 ‘문화다양성 보호·확산 경영 선언’을 작성하고 홈페이지에 공개함

예시 문화다양성 경영 선언문(안)

- 하나, 우리는 UNESCO의 「문화적 표현의 다양성 보호와 증진 협약」에서 말하는 문화다양성에 대한 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.
- 하나, 우리는 성별, 장애, 인종, 지역 등의 이유로 차별·배제되지 않는 환경을 제공하고, 모든 문화를 동등하게 존중하고 존엄한다.
- 하나, 우리는 시장경제에서 자본력, 비주류로 소외받는 분야·장르를 발굴하며, 미래세대에게 전달되도록 적극적인 지원을 제공한다.
- 하나, 우리는 신체적, 문화적 특성으로 문화적 활동과 소비에 장애가 발생하지 않도록, 사용자 맞춤형 정보서비스 제공과 편의증진을 위해 노력한다.
- 하나, 우리는 문화의 창작(제작), 보급에 있어서 공정환경을 조성하고, 절차적 합리성과 투명성에 있어서 일체의 불공정하나 행위를 하지 않는다.
- 하나, 우리는 모든 이해관계 파트너가 문화적 표현의 다양성을 실천하도록 지원한다.

(2) 유네스코 협약의 문화다양성 원칙 고려, 문화다양성의 이해 관련 임직원 교육

- 임직원을 대상으로 유네스코 문화다양성 협약의 이념과 철학을 담고 있는 문화적 다양성에 대한 이해 교육을 실시하며, 여기서 문화다양성 이해 교육은 성폭력·성희롱 개선, 장애인식개선 등 특정 소수자(혹은 소수집단) 이해 교육이 아님
- 문화다양성 관점을 반영한 기관 경영전략체계 수립을 위해 최고경영자의 의지 뿐 아니라 내부 조직원, 이사진 등 기관의 영향력 내에 있는 모든 이해관계자에게 그 가치를 확산하는 것이 중요

참고

유네스코 문화다양성 협약의 문화다양성 원칙

- 인권과 기본적 자유존중의 원칙
 - 국제법에 의해 보장된 인권을 침해하거나 그 범위를 제한할 목적으로 본 협약의 조항을 인용해서는 안 된다. 문화적 다양성은 표현정보 교환 의사소통의 자유를 비롯하여 문화적 표현방식을 자유로이 선택하는 개인의 능력 등과 같은 기본적 자유가 보장될 때에만 보호받고 증진될 수 있다.
- 주권의 원칙
 - 유엔헌장과 국제법 원칙에 의거하여 국가는 자국의 영토 내에서 문화적 표현의 다양성을 보호하고 증진하기 위한 정책과 방안을 채택할 주권을 지닌다.
- 모든 문화의 동등한 존엄성과 존중의 원칙
 - 문화적 표현의 다양성을 보호하고 증진하는 일은 소수 민족이나 토착민의 문화를 포함하여 모든 문화가 동등한 존엄성을 지니며 동일하게 존중되어야 한다는 사실을 전제로 한다.
- 국제적 연대와 협력의 원칙
 - 국제적 협력과 연대는 각국 특히 개발도상국이 초기단계에 있거나 이미 확립된 자국의 문화산업을 포함하여 문화적 표현수단을 형성하고 강화할 수 있도록 하는 국내외적 노력을 목적으로 해야 한다.
- 개발의 경제적 측면과 문화적 측면의 상호보완원칙
 - 문화는 발전의 원동력이기 때문에 발전의 문화적 측면은 그 경제적 측면만큼이나 중요하여 개인이나 민족은 이에 참여하고 향유할 기본적인 권리를 지닌다.
- 지속가능성의 원칙
 - 문화다양성은 개인과 사회에 풍부한 자산이 된다. 현재와 미래세대가 혜택을 누릴 수 있도록 지속가능한 발전을 이루기 위해 반드시 필요한 조건은 문화다양성을 보호하고 증진하는 일이다.
- 자유로운 접근의 원칙
 - 문화다양성을 높이고 상호이해를 촉진하기 위해서는 누구나 전 세계 각국의 풍부하고 다양한 문화적 표현에 접근할 수 있어야 하고 각 문화가 자문화를 표현하고 널리 알리기 위한 표현수단을 획득할 수 있어야 한다.
- 개방성과 균형의 원칙
 - 국가가 문화적 표현의 다양성을 지원하는 방안을 채택할 때는 다른 국가의 문화에 대한 개방성을 적절한 방식으로 증진해야 하며 이러한 방안이 본 협약이 추구하는 목적과 부합함을 확인해야 한다.

3) 문화다양성 관리 계획

해당부서에서 기관특성에 적합한 문화다양성 관리 계획을 수립하는 단계로

①인사관리(채용, 배치, 승진), ②사업기획, ③주요심의, ⑤시설관리 등에서 세부계획을 수립함

(1) 인사관리(채용, 배치, 승진) : 사회형평적 인력활용과 공정한 기회 보장

- 채용 및 부서배치, 승진에 성별, 장애, 지역, 북한이탈주민, 다문화가족 등을 이유로 차별해서는 안 되고, 국제사회와 국내 규정에서 정하는 인권 조치, 사회형평적 인력활용과 공정한 기회보장 관련 사항을 준수함
- 내부규정에 차별·배제 금지, 공정한 기회 보장, 성범죄자 취업제한 및 근무제한 등의 사항을 명시하고, 사회형평적 인력활용 및 공정한 기회보장 관련 계획을 마련하고 실천함

사례

[아시아문화원] 단체협약서

■ 제78조(차별행위 금지)

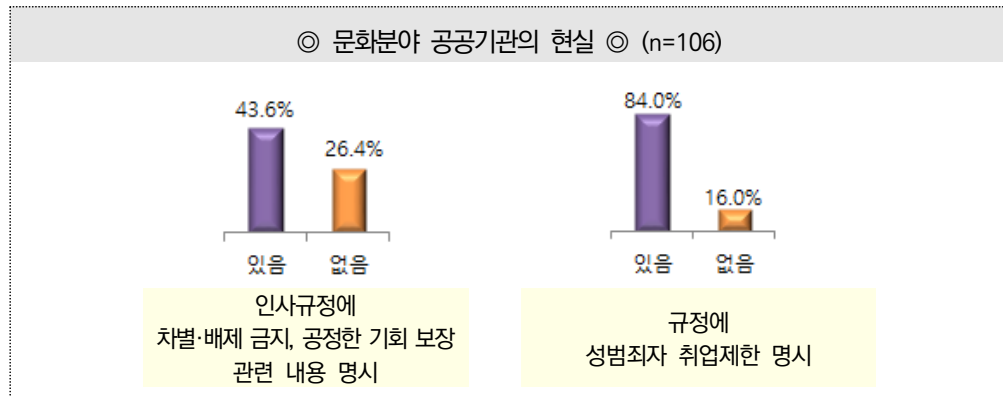
- 문화원은 평등권 침해의 차별행위를 해서는 안된다. 평등권 침해의 차별행위란 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체조건, 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태, 상황, 인종, 피부색, 사상, 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 학력, 병력 등을 이유로 차별하는 것을 말한다.

사례

[영국예술위원회] 평등실행 계획 작성을 위한 체크리스트: 채용 및 직원관리

■ 채용 및 직원관리

- 직원의 출신지역에 대한 인구통계학적 정보를 포함하였는가
- 직원의 출신지역에 대한 인구통계학적 정보를 사용하기 위해 출신지역 설문조사 방법과 결과분석에 대한 절차를 명확히 하였는가
- 어떠한 격차라도 확인되었다면, 다양한 배경의 사람들을 모집 및 유지하기 위한 실행방안을 구체화 하였는가
- 다양한 배경을 가진 사람들이 조직에서 자원봉사 할 수 있도록 장려하는 실행방안을 개발 하였는가
- 평등 및 다양성 증진과 관련한 도전과제들(예: 다수의 '말하고 싶지 않음' 또는 일부 영역의 낮은 응답률 등)을 어떻게 해결할 것인지 설정 하였는가
- 평등 및 다양성 교육, 경력개발 및 포용적 업무방식에 대한 계획을 구상 하였는가



① 채용

- 신규직원 채용에 사회형평적 인력 활용을 위한 계획을 마련하고, 성범죄 경력 조화를 실시하며, 직원구성의 성별, 연령(청년 채용), 장애, 지역(이전지역인재 채용), 북한이탈주민 및 다문화가족 등 인구통계학적 특징 자료를 관리함
- 사회형평적 인력 활용과 공정한 기회보장에 관한 법령에서 규정하고 있는 책임과 의무 및 정부방침을 준수하고, 성희롱·성폭력 범죄 근절을 위한 조직문화 조성을 위해 성범죄 가해자에 대해 근무 및 채용을 제한 처리함

관련제도 공공기관의 사회형평적 인력활용 관련 정부방침

■ 장애인 의무고용 제도

- 국가, 지방자치단체와 50명 이상 공공기관, 민간기업 사업주에게 장애인을 일정 비율 이상 고용하도록 의무를 부과하고, 미준수 시 부담금(100명 이상) 부과
- 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관과 지방공기업의 경우 장애인을 3.4% 이상 고용하여야 함(장애인고용촉진 및 직업재활법 제28조의 2)

■ 공공기관 청년 의무고용 제도

- 공공기관 및 지방공기업의 경우 3%이상 청년 미취업자 고용의무 부과하고(청년고용촉진 특별법 제5조), 청년 신규 고용률 3% 미만인 기관에 대하여 명단 공표, 청년 신규고용 실적을 경영평가 반영함
- * 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관 중 공기업, 준정부기관, 정원이 30명 이상인 기타공공기관과 「지방공기업법」에 따른 지방공기업 중 정원이 30명 이상인 지방공사 및 지방공단

■ 이전 지역인재 채용목표 제도

- 지방으로 이전한 공공기관 신규인력 일정비율을 이전기관이 위치한 사도의 지역인재 선발(공공기관의 지방이전에 따른 혁신도시 건설 및 지원에 관한 특별법)
- 지역인재 채용 의무화는 2022년까지 5년에 걸쳐 단계적으로 추진되며, 2018년에는 18% 수준을 적용하고, 매년 3%씩 기준을 높여 2022년 30% 기준을 적용(19년 21% → 20년 24% → 21년 27% → 22년 30%)
- * 문화체육관광부 산하 공공기관 중 지방이전기관은 영화진흥위원회, 한국문화예술위원회, 영상물등급위원회, 게임물관리위원회, 한국출판문화산업진흥원, 한국저작권위원회 등이 해당됨

관련제도 공공기관의 성희롱·성폭력 근절 관련 정부방침

■ 성범죄자 취업제한 제도

- 공연시설, 전시시설, 도서관, 지역문화복지시설, 문화보급·전수시설, 체육시설 등을 포함한 아동·청소년 관련기관 등을 운영하거나 아동·청소년 관련기관 등에 취업 성범죄자의 취업을 제한함(아동·청소년의 성보호에 관한 법률 제56조)

* 취업제한 및 채용 시 성범죄 경력 확인

- (취업제한 대상) 06.6.30 이후 아동·청소년대상 성범죄를 범하여 형이 확정된 자, '10.4.15. 이후 성인대상 성범죄를 범하여 형이 확정된 자
- 국립문화예술 기관·단체 임직원 채용 및 징계 규정을 강화하고 관련 서약서 제출을 의무화, 표준계약서에 성폭력 예방 및 문제 발생 시 계약해지 조항 명문화 등 조치(2018년 범정부 「직장 및 문화예술계 성희롱·성폭력 근절 대책」)

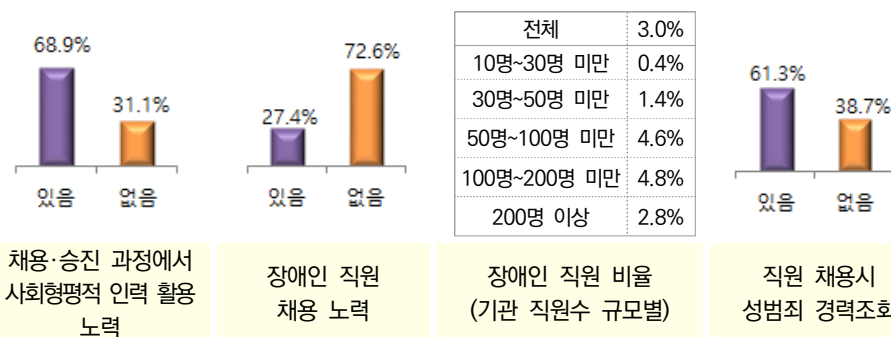
예시 신규채용 및 직원구성 목표관리

- 직원구성의 사회형평적 특성실적 파악 후 5개년 목표비율 설정, 실적을 매년 관리함
- 신규채용 혹은 직원구성 목표제를 설정하고 이를 달성하기 위해 가점, 할당 및 구분전형 등을 적용

(단위: %)

부분	실적					계획(목표)				
	'16년	'17년	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년	'25년
29세미만 신규채용										
이전 지역인재 신규채용										
장애인 직원										
여성 직원										
북한이탈주민/다문화가족 직원										

◎ 문화분야 공공기관의 현실 ◎ (n=106)



② 부서배치 및 승진

- 부서배치 및 승진에 양성평등하고 공정한 경쟁이 이루어질 수 있도록 여성임원 및 관리자 목표관리 계획을 마련하고, 기관장, 이사, 감사 등 임원구성에서 여성비율과 최하위 부서장 직위 이상의 관리자 여성 비율을 관리함

관련제도 공공기관의 여성 임원 및 관리자 확대 관련 정부방침

- 여성 임원 및 관리자 확대 계획(법정부 균형인사 추진계획)
 - 2019년까지 공기업·준정부기관에 최소 1인 이상 여성 임원 임용, 2022년까지 공공기관의 임원 임명 20%, 여성 관리자 임용 28% 목표로 하며, 2020년부터 기타 공공기관의 여성임원 임용 실적은 주무부처 정부업무평가에 반영함

〈공공기관 연도별 여성관리자 임용계획〉

부분	'18년(실적)	'19년	'20년	'21년	'22년
공공기관 임원	17.9%	18.4%	18.9%	19.4%	20.0%
공공기관 관리자*	22.8%	24.1%	25.4%	26.6%	28.0%

*부장, 팀장 등 본부 최하위 부서장 직위 이상

- 여성 임원 최소 20% 임명 권고
 - 공기업 및 준정부기관 임원을 임명하는 경우 임명권자는 임원의 여성비율이 20% 이상 되도록 노력해야 함(공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침 제43조)

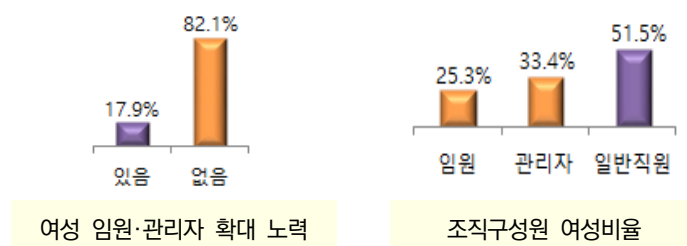
예시 여성관리자 목표관리

- 임원(기관장, 이사, 감사)과 부서장 여성비율 현황 파악 후 5개년 목표비율 설정, 실적관리

부분	실적					계획(목표)				
	'16년	'17년	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년	'25년
임원(기관장, 이사, 감사)										
관리자(최하위 부서장*이상)										

*부장, 팀장 등 본부 최하위 부서장 직위 이상

◎ 문화분야 공공기관의 현실 ◎ (n=106)



(2) 사업기획 : 소외분야·장르 지원, 사회적 소수자 문화적 표현의 다양성 보장

- 시장경제에서 자본력, 비인기 상황으로 소외받는 독립예술·전통문화 등 소외 분야·장르를 발굴 및 지원하고, 사회적 소수자(신체적, 권력적, 경제적)의 문화적 표현의 다양성 보장을 위해 지원사업을 구상하고 예산을 별도로 관리함
- 다양성 개념은 포괄적, 추상적이면서 소수 혹은 소외에 대한 관점은 입장에 따라 달라질 수 있으므로, 발굴된 소수 혹은 소외 영역을 구체적으로 정의함
 - 영화진흥위원회에서는 예술영화, 독립영화를 ‘다양성 영화’라는 범주에 포함하고 있으며, 예술영화, 독립영화에 대한 기준을 구체화하여 제시하고 있음

사례

[영화진흥위원회] 예술영화, 독립영화 기준

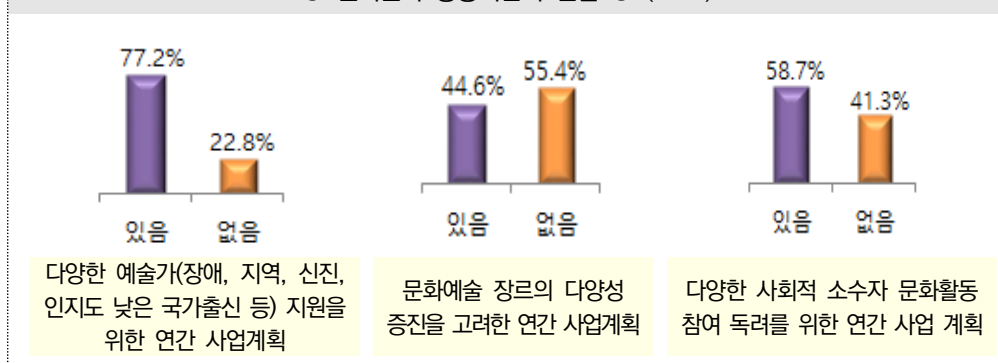
〈예술영화 인정〉

- ① 예술영화 인정에 관한 심사기준은 다음 각 호와 같다.
 1. 작품의 영화 미학적 가치가 뛰어난 국내외 작가 영화
 2. 소재, 주제, 표현방법 등에 있어 기존 영화와는 다른 새로운 특색을 보이는 창의적, 실험적인 작품
 3. 국내에서 거의 상영된 바 없는 개인, 집단, 사회, 국가의 삶을 보여주는 작품으로서 문화 간 지속적 교류, 생각의 자유로운 유통, 문화다양성의 확대에 기여하는 작품
 4. 예술적 관점, 사회문화적 관점에서 문화유산으로서의 보존 가치가 있는 작품
- ...

〈독립영화 인정〉

- ① 독립영화란 이윤 확보를 1차 목적으로 하는 일반 상업영화의 투자/제작/배급 방식으로부터 독립되어 제작 완료된 영화로서, 인정기준은 다음 각 호와 같다.
 1. 일반 상업영화와 달리 창작자의 예술적 의도가 우선시 되어 제작된 영화
 2. 주류 상업 영화와 다른 시각적 경험을 줄 수 있는 새로운 스타일 또는 내용으로 영화문화의 다양성을 확대하는 영화
 3. 정치적, 사회적, 문화적 이슈 등 주류 영화산업에서 다루지 않는 주제들을 과감히 다루고 있는 영화

◎ 문화분야 공공기관의 현실 ◎ (n=92)



① 소수분야·장르 지원

- 소수분야·장르 지원은 시장의 경제논리에서 벗어나 정책적 보호 없이는 창작·유통·향유의 기반이 위축되거나 사라질 위기에 처한 영역으로 전통문화, 독립예술, 인디문화, 다원예술 등을 포함함
- 기관의 기능과 성격을 고려하여 보호가 필요한 영역을 발굴하고 전시, 공연, 콘텐츠제작 등 기회 제공 및 활성화 지원을 추진하며, 지원 실적을 별도로 관리함

예시

소수분야·장르 지원 실적관리

■ 소수분야·장르 지원영역 발굴 및 추진 절차

문제인식	소수분야·장르 발굴	소수분야·장르 정의	실적관리
-전시, 공연, 콘텐츠제작 등에서 창작, 유통, 향유의 기반 위축 문제 검토 -(예) 창작지원 영역에서 복합장르, 독립/실험예술, 비주류 대중예술 등 다원예술 지원 부족	⇒ -문제 인식된 소수분야·장르 영역 지원 구체화 -(예) 다원예술 지원분야 신설(연극, 무용, 음악, 전통예술+다원예술)	⇒ -소수분야·장르 지원영역 범위설정 -(예) 다원예술 : 공연예술 장르 융복합 창작활동 지원	⇒ -지원영역을 분리하고 지원 건수 및 예산 실적을 관리

■ 소수분야·장르 지원 실적관리

구분	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년
소수분야·장르 지원건수					
소수분야·장르 지원예산					

② 사회적 소수자 문화적 표현의 다양성 보장

- 사회적 소수자 문화적 표현의 다양성 보장은 사회적 소수자(신체적, 권력적, 경제적)의 문화적 표현의 다양성 보장을 위한 지원으로, 성, 나이, 장애, 인종, 종교 등의 이유로 차별하지 않고 문화 간 소통과 공존의 실천을 의미함
- 신체적, 문화적, 경제적 이유로 사회적 소수에 처한 상황을 발굴하고, 창작 및 향유 기회 제공 및 활성화 지원을 추진하며, 지원 실적을 별도로 관리함

관련제도 장애예술인 지원관련 정부 방침

- 장애예술인지원법 제정(2020.6.9.)
 - 장애예술인들의 문화예술활동 실태조사 및 지원계획 수립, 창작 활동 지원, 작품 발표 기회 확대, 고용 지원, 문화시설 접근성 제고 등을 주요 내용으로 포함
- 2021년 문체부 장애예술인 지원예산 58% 증액('20년 156억 원 → '21년 247억 원)
 - 장애예술인의 직간접 창작지원 사업(125억 원), 장애예술인을 위한 전문 교육(4억 원), 장애인 예술인력 양성 사업(15억 원), 국제장애예술주간 사업 등 국제교류 사업(12억 원) 등을 확대하고, 장애예술 공연장 조성 사업(84억 원), 장애예술인 일자리 지원(7억 원) 등을 신규 추진

예시 사회적 소수자 문화적 표현의 다양성 보장 실적관리

■ 사회적 소수자 지원대상 발굴 및 추진 절차

문제인식	사회적 소수자 발굴	사회적 소수자 정의	실적관리
-성, 나이, 장애, 인종, 종교 등의 이유로 문화적 표현 위축 문제 검토 -(예) 장애예술인, 장애아동의 문화권 취약, 18년 장애인문화예술활동 실태조사결과 전문교육 필요 44.5%, 발달장애예술인 49%	-문제 인식된 사회적 소수자 대상 영역 지원 구체화 -(예) 발달장애아동을 대상으로 예술교육 추진	-사회적 소수자 대상 지원영역 범위설정 -(예) 장애아동 : 특수학교(급) 초,중,고등 학생 및 지적장애, 발달장애 아동의 전시 감상 교육 지원	-지원영역을 분리하고 지원 건수 및 예산 실적을 관리

■ 사회적 소수자 지원 실적관리

구분	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년
사회적 소수자 지원건수					
사회적 소수자 지원예산					

(3) 주요사업 관련 심의(보조사업자 선정, 소장품 구입, 시설대관)

- 다양한 문화예술 콘텐츠가 제작, 유통, 향유될 수 있도록 보조사업자 선정, 소장품 구입, 시설대관 등 주요사업 관련 각종 심의·결정에 있어서 공정성과 절차적 합리성을 확보함
- 심의관련 내부규정에 제척·기피·회피 사항과 양성평등 실현을 위한 성범죄자 참여 제한 사항을 명시하고, 심의위원 구성 시 공정성·투명성, 균형적 시각, 전문성이 확보되도록 심의위원 구성기준(체크리스트)을 마련함

- 체크리스트 작성은 아래의 예시 심사위원 구성 체크리스트를 기반으로 각 기관의 실정에 맞게 개발함

예시 심사위원 구성 체크리스트

■ 심사위원의 공정성·투명성

내용	체크
외부 심사위원 비율을 50% 이상으로 구성하였는가?	
심사위원과 심사대상 간에 출신학교, 사제지간 등에 관련이 없는가?	
심사위원이 심사대상과 친족관계가 아닌가?	
최근 1년 이내 심사대상이 속한 법인·단체에 심사위원이 자문, 연구, 용역 등 활동을 하지 않았는가?	
최근 3년 이내 심사대상이 속한 법인·단체에 심사위원이 임원 또는 직원으로 재직하지 않았는가?	
심사위원에게 성희롱·성폭력 관련 범죄행위가 없으며, 양성평등한 시각으로 심사할 것을 포함한 서약서를 받았는가?	

■ 심사위원의 균형 시각

내용	체크
심사위원이 특정 성별, 지역, 나이에 편중되지 않는가?	
수도권 이외 지역의 심사위원을 고르게 선발하였는가?	
특정 작가나 특정 장르에 편중되지 않도록 심사안내 하였는가?	
경합시 소외장르에 우선 기회를 부여하도록 심사안내 하였는가?	

■ 심사위원의 전문성

내용	체크
문화예술분야에 심사위원의 경력기간이 충분하가?	
문화예술분야에 심사위원의 전문적 식견이 충분한가?	
심사 주관점이 있는 경우(장애예술, 북한예술, 제3국 예술 등) 이에대한 식견을 고려하여 심사위원을 구성하였는가?	

관련제도 공공기관의 국고보조금 등 공적지원 시 성희롱·성폭력 행위자 배제

■ 국고보조금 등 공적 지원 시 성희롱·성폭력 행위자 배제

- 성폭력 등 사회적 물의를 일으킨 자 지원 배제(직장 및 문화예술계 성희롱·성폭력 근절 대책, '18년)
- 문체부 국고보조금 지침을 개정하여 지원 배제 명문화('18년 上), 문화예술위원회, 예술 인복지재단 등 공공단체의 공모사업 시행지침 개정

① 보조사업

- ▶ 보조사업 지원은 심사의 투명성과 전문성, 절차적 합리성을 확보하도록 심사위원 구성과 절차를 체계화하되, 예술의 성장성과 확장성을 고려한 차원에서 균형과 형평성 확보 관점을 반영하여 중장기 및 연간 계획을 수립함
- ▶ 심사위원단 구성에는 기관에서 마련한 심의위원 구성 체크리스트를 적용하고 성희롱·성폭력 예방 관련 서약을 받으며, 심사위원을 대상으로 문화다양성 보호·확산 관점을 안내하여 균형과 형평성을 고려하게 함
- ▶ 다양한 시각에서 균형감 있는 심의를 운영하기 위해 지역, 성별, 신진 안배(심의별 최소 1인 이상)를 고려하여 심의위원단을 위촉하고, 비수도권 비율, 여성비율, 연령별 구성비 실적을 관리함

사례

[문화예술위원회] 공모사업 심의 지역최소보장제

2019년부터 지역불균형 해소를 위해 문학, 시각예술, 공연예술, 예술인력육성 등 11개 사업에 최소보장제를 적용하여, 비수도권 지역에 대하여 신청대비 선정비율 최소 25%를 상회할 수 있도록 심의위원회에 권고하고 있음

〈수도권 및 비수도권 지원 비율〉

분야	2018년			2019년		
	신청건수	선정건수	선정비율	신청건수	선정건수	선정비율
수도권	5,535	1,980	73.8%	4,346	1,268	71.4%
비수도권	2,507	703	26.2%	1,936	703	28.6%
계	8,042	2,683	100%	6,282	1,776	100%

〈지역최소보장제 시범적용 결과: 2020년 신나는예술여행(매칭형)〉

매칭형 지원 단체(1,597건)	매칭형 선정 단체(115건)
수도권 66% : 비수도권 34%	수도권 63% : 비수도권 37%

예시

보조사업 심사위원 구성 실적관리

- 심사위원 구성시 지역(수도권 외), 성별, 연령별 균형 안배(심의별 최소 1인), 실적관리

부분	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년
심사위원 비수도권 비율					
심사위원 여성비율					
심사위원 연령대*					

*30대/40대/50대/60대 각 연령대별 구성비

- ② 심사 시 지역불균형 해소를 위해 지원사업의 비수도권 비율을 고려하고, 분야·장르 내 세부분야 편중현상을 고려할 수 있도록 지원사업 소재지, 분야·장르 내 세부분야별 지원/선정 정보를 제공하고 실적을 관리함
- 보조사업은 예술가 혹은 단체에게 공연, 전시, 행사 등 문화활동 지원을 통해 대중에게 문화서비스를 제공하기 때문에 지역 간 형평성 개념이 적용되고, 예술가와 예술단체의 수도권 집중현상을 고려하여 지역균형 기준은 수도권과 비수도권으로 함

예시

보조사업 심사 기초자료 : 지원사업자 소재지별, 분야·장르 내 세부분야별

- 분야·장르별 사업자 소재지를 구분하여(수도권/비수도권) 지원/선정 검토, 지역불균형 완화

구분	수도권	비수도권
신청(지원) 건수		
선정 건수		

- 분야·장르 내에서 세부분야를 구분하여 지원/선정 검토, 특정 세부분야 편중현상 완화

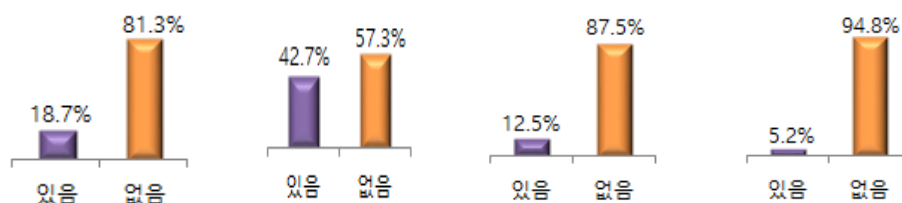
〈문화예술 지원분야·장르 내 세부분야〉

분야·장르 구분	세부분야(예시)
문학	시, 시조, 동시, 소설, 희곡, 동화, 평론, 수필, 기타
시각예술	- 동양화, 서양화, 판화, 조각, 설치, 사진, 영상, 공예, 서예, 기타
연극	- 창작극, 번역극, 마임·넌버벌, 인형극, 아동극, 뮤지컬, 기타
무용	- 한국무용, 현대무용, 발레, 기타
음악	- 기악, 성악, 작곡발표, 기타
전통예술	- 연희, 국악기악, 국악성악, 전통무용, 작곡발표, 기타
다원예술	- 다양한 매체(공연, 전시, 퍼포먼스 등)이 융합된 복합장르

〈문학 세부분야별 지원/선정 검토 및 실적관리 자료 양식(예시)〉

구분	시	시조	동시	소설	희곡	동화	평론	수필
지원 건수								
선정 건수								

◎ 문화분야 공공기관의 현실 ◎ (n=96)



보조사업 심사위원
구성의 균형안배(성별,
지역, 연령 등)

규정에 보조사업
심사위원 구성의
제척·기피·회피 명시

성범죄자의 보조사업
심사자격 제한
(서약서 작성 등)

소외장르에 대한
보조사업 우선검토

② 소장품

- 미술관·박물관·도서관 등의 소장품·소장자료 수집은 심사의 투명성과 전문성, 절차적 합리성을 확보하도록 심사위원 구성과 절차를 체계화하고, 특정 작가나 장르가 편중되지 않도록 중장기 및 연간 계획을 수립함
- 심사위원단 구성에는 기관에서 마련한 심의위원 구성 체크리스트를 적용하고 성희롱·성폭력 예방 관련 서약을 받으며, 심사위원을 대상으로 문화다양성 보호·확산 관점을 안내하여 균형과 형평성을 고려하게 함
- 다양한 시각에서 균형감 있는 심의를 운영하기 위해 특정 성별에 편중되지 않도록 심의위원을 구성하고(최소 1인 이상 혹은 특정성별 60% 초과 금지), 성별 구성비 실적을 관리함
 - 가치평가위원회, 가격평가위원회, 수집심의위원회의 등 소장품·소장자료 수집 과정 전반에 구성되는 위원회별 성별 구성비 실적 관리

사례

국립현대미술관 작품수집관리 규정

■ 제14조(작품수집심의위원회)

- ① 수집대상 작품을 최종심의하기 위해 작품심의위원회(이하 수집심의위원회)를 둔다.
 - ②수집심의위원회는 관장, 학예연구실장 및 학예관련 부서(팀)장 5인 이상으로 구성하되 당연직을 포함하여 **특정 성별로만 위원회가 구성되는 경우 최소 1인 이상은 다른 성별로 위촉하도록 한다.** 위원장은 관장으로 한다
 - ③수집심의위원회는 가치평가위원회와 가격자문위원회의 결과 등을 참고하여 작품의 가격, 수집여부를 심의하고, 관장은 그 결과에 따라 수집한다.
- ...(생략)

예시

소장품·소장자료 심사위원 구성 실적관리

■ 심사위원 구성시 성별 균형 안배(심의별 최소 특정성별 1인이상), 실적관리

부분	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년
심사위원 여성비율					

- 심사 시 역사·미술사적, 미적, 희소적인 가치, 가격 등에 대한 평가를 거쳐 결정하되, 분야·장르 내 세부분야 편중현상, 신규작가 진입을 고려할 수 있도록 소장품 세부분야별/신규소장 여부 정보를 제공하고 실적을 관리함
 - 분야·장르 내 세부분야를 세분화하여 선정 시 최소한의 배분을 고려하도록 심사

기초자료를 제공하고, 세부분야별 최소 1건은 선정할 수 있도록(예, 국립현대미술관 소장품 분류 중 서예 최소 1건 등) 권고함

사례 [국립현대미술관] 소장품 장르별 분류체계 및 소장실적

국립현대미술관 소장품은 11개의 부문으로 분류하여 관리하고 있으며, 회화/한국화(KO), 회화II(PA), 판화(PR), 드로잉(DR), 조각(SC), 뉴미디어(NM), 공예(CR), 사진(PH), 서예(CA), 건축(AR), 디자인(DE) 등임

〈국립현대미술관 소장품 분류별 수집 실적〉

구분	한국화	회화	서예	드로잉·판화	조각	뉴미디어	공예	사진	디자인	건축
2020	11	65	8	5	6	26	5	3	2	2
2019	31	56	0	7	14	39	6	37	0	3
2018	12	36	0	29	33	17	2	92	0	1

예시 소장품 심사 기초자료 : 분야·장르 내 세부분야별, 신규소장 작가 여부

- 분야·장르 내 세부분야를 구분하여 지원/선정 검토, 특정 세부분야 편중현상 완화

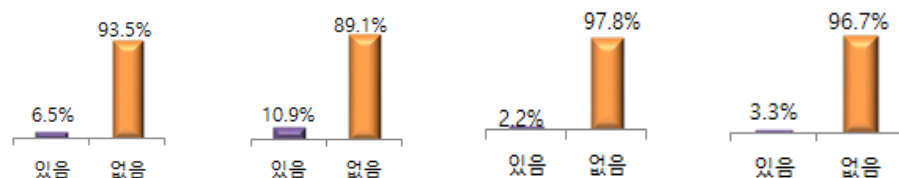
〈미술작품 세부분야별 수집심사 대상 검토자료 양식〉

구분	한국화	회화	서예	드로잉·판화	조각	뉴미디어	공예	사진	디자인	건축
기소장 작가 건수										
신규 작가 건수										
전체										

〈소장품 세부분야별 수집 실적 관리〉

구분	한국화	회화	서예	드로잉·판화	조각	뉴미디어	공예	사진	디자인	건축
수집 건수										

◎ 문화분야 공공기관의 현실 ◎ (n=92)



소장품·소장자료
심사위원 구성의
균형안배(수도권 외,
성비, 연령 등)

규정에
소장품·소장자료
심사위원 구성의
제척·기파·회피 명시

성범죄자의
소장품·소장자료
심사자격 제한
(서약서 작성 등)

다양한 예술가 및
소외장르에 대한
소장품·소장자료 우선 검토

③ 대관

- 공연장·미술관 등 대관은 심사의 투명성과 전문성, 절차적 합리성을 확보하도록 심사위원 구성과 절차를 체계화하고, 특정 단체나 대관자, 작품 장르가 편중되지 않도록 중장기 및 연간 계획을 수립함
- 심사위원단 구성에는 기관에서 마련한 심의위원 구성 체크리스트를 적용하고 성희롱·성폭력 예방 관련 서약을 받으며, 심사위원을 대상으로 문화다양성 보호·확산 관점을 안내하여 균형과 형평성을 고려하게 함
- 다양한 시각에서 균형감 있는 심의를 운영하기 위해 특정 성별에 편중되지 않도록 심의위원을 구성하고(최소 1인 이상 혹은 특정성별 60% 초과 금지), 성별 구성비 실적을 관리함

사례

국립극장 대관운영 규정

■ 제5조(대관심의위원회 구성 및 운영)

- ① 대관의 공정성과 대관신청의 적격성을 심의하기 위하여 대관심의위원회(이하 '위원회'라 한다)를 구성·운영한다.
 - ② 위원회의 위원장은 위원 가운데 호선으로 정한다.
 - ③ 위원회는 위원장 1명을 포함한 8명 이내의 위원으로 구성한다.
 - ④ 위원회 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 극장장이 위촉하되, **특정 성별이 위촉 직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 한다.** 다만 다음 제2호 내지 제3호에 해당하는 5명 이상의 외부전문가를 포함하여야 한다.
- ...(생략)

예시

대관 심사위원 구성 실적관리

■ 심사위원 구성시 성별 균형 안배(심의별 최소 특정성별 1인이상), 실적관리

부분	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년
심사위원 여성비율					

- 심사 시 예술성과 대중성, 공공성과 수익성을 종합적으로 평가하고, 분야·장르 편중현상과 대관단체 및 대관자(예술가)의 형평성을 고려할 수 있도록 분야별/대관자 유형별 정보를 제공하고 실적을 관리함
 - 국공립 문화시설의 대관은 단순히 장소를 대여하는 개념이 아닌 예술성과 공공성이 높으면서 대중성과 수익성이 확보되어야 하고, 전통적인 분야 수요 이외에 실험적 작품, 복합장르 등 다양한 장르 작품, 민간과 기회의 형평성 등을 고려할 필요

사례

공연 장르별 공연실적/ 대관자 유형별 대관 실적

■ 공연 장르별 공연건수/일수/횟수(2019년기준)

구분	연극	뮤지컬	무용	발레	양악	오페라	국악	복합
공연건수	5,969	4,757	1,999	512	13,678	400	3,949	3,454
공연일수	45,818	28,494	3,288	780	14,865	648	4,799	7,247
공연횟수	59,930	42,166	3,668	885	15,767	714	5,262	10,471

* 총 1,334개소(중앙 37, 문예회관 434, 기타공공 273, 대학로 138, 대학로 외 민간 452)

사례

[예술의전당] 기획·국공립·민간단체별 공연장 대관 실적

■ 기획·국공립·민간단체별 공연장 대관 실적(2019년기준)

공연장 구분	총 대관일	기획	국립단체, 상주단체	공동주최	일반대관 등
오페라극장	334일	4일 (1%)	116일 (35%)	135일 (40%)	79일 (23%)
CJ 토월극장	334일	28일 (8%)	107일 (32%)	14일 (4%)	185일 (55%)
자유소극장	334일	129일 (39%)	33일 (10%)	28일 (8%)	144일 (43%)
콘서트홀	278일	61일 (22%)	15일 (5%)	-	199일 (72%)
IBK 챔버홀	278일	19일 (7%)	4일 (1%)	-	248일 (89%)
리사이틀홀	278일	4일 (1%)	-	-	270일 (97%)

예시

대관 심사 기초자료 : 장르별, 기획·국공립·민간단체별

■ 공연 및 전시 장르를 세부 구분하여 지원/선정 검토, 특정 세부분야 편중현상 완화

〈장르별 대관심사 대상 검토자료 양식(예시)〉

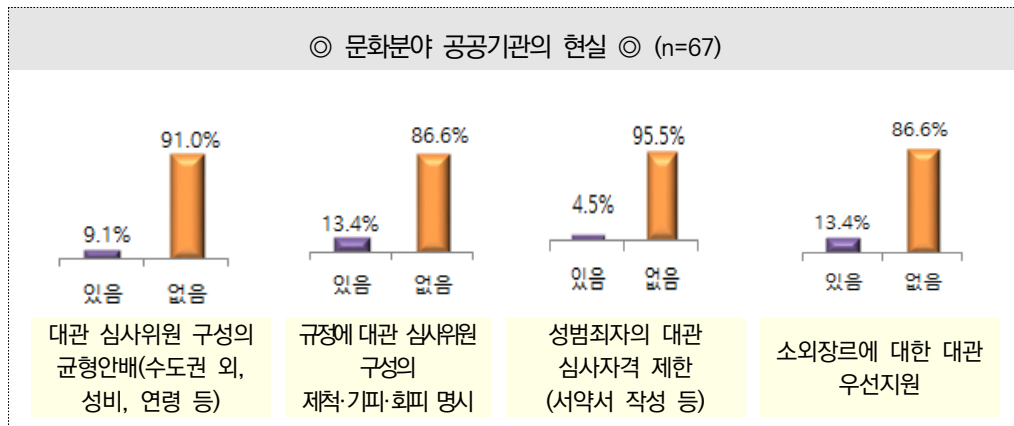
구분	연극	뮤지컬	무용	발레	양악	오페라	국악	복합
기획								
국립/상주단체								
민간단체								
공동주체								
전체								

〈대관 분야별 실적 관리〉

구분	연극	뮤지컬	무용	발레	양악	오페라	국악	복합
대관 건수								
대관 일수								

〈대관자 유형별 실적 관리〉

구분	총 대관일	기획	국립/상주단체	민간단체	공동주체
대관 일수					



(4) 시설 및 정보 접근성 제고

- ▶ 장애인, 노인, 임산부 등 신체적 약자, 외국인과 같은 문화적 약자가 문화시설 및 서비스를 이용하는 데 어려움이 없도록 유니버설 디자인(Universal Design) 원칙을 적용하여 시설 접근성과 이용 편의성 증진 계획을 수립함
 - 유니버설디자인은 시설 및 서비스 이용에 성별, 나이, 장애, 언어 등으로 인한 제약을 받지 않도록 설계하는 개념으로서, 문화시설 유니버설 디자인은 누구나 즐길 수 있는 문화시설을 목표로 시설접근성, 공간디자인, 안내정보, 서비스 등에 적용 지침을 제공하고 있음(문화체육관광부, 2013)
 - 청각장애인을 위한 문자통역과 수어통역, 시각장애인을 위한 음성해설을 제공, 학습 장애나 자폐와 같은 정신적 장애인에 대한 배려, 동반자 객실 배치 및 이동 동선에 따라 전시작품 재배치 등 시설 및 서비스 설계

사례 영국 Access London Theatre 장애인 친화적 공연 서비스

구분	의미	세부내용
	음성해설서비스 제공 Audio Described Performances	배우의 대사, 음악뿐만 아니라 무대 위의 모든 시각적 요소 가령, 디자인, 세트, 의상, 배우의 표정과 동작에 대한 음성 해설 제공
	자막해설서비스 제공 Captioned Performances	무대세트 위에 배치되는 자막해설
	수어해설서비스 제공 BSL Interpreted	무대 위에 수어 해설사가 수어를 통해 공연을 해설
	편안한 공연서비스 제공 Relaxed Performances	학습장애, 자폐증 장애인 등의 편안한 관람을 위해 조명, 음향을 조절

사례

뉴욕 현대미술관(MOMA) 장애인 친화적 서비스

구분	의미	세부내용
	휠체어 접근 서비스 제공	미술관 입구, 전시 공간, 화장실 등에 휠체어 접근이 가능하도록 하고, 휠체어 대여 서비스 등 제공
	시각장애를 가진 사람들을 위한 서비스 제공	큰 글씨 및 점자 안내, 전시 음성해설 서비스 등 제공
	청각장애를 가진 사람들을 위한 서비스 제공	자막서비스, 수어해설서비스 등 제공
-	지적발달장애를 가진 사람들을 위한 서비스 제공	지적발달장애인들과 그 가족들을 위해 직접 체험할 수 있는 환경이 강조되는 핸드온(hands-on) 워크샵 제공
-	치매를 가진 사람들을 위한 서비스 제공	치매를 가진 사람들을 위한 해설 서비스 제공 교육자료 개발 등

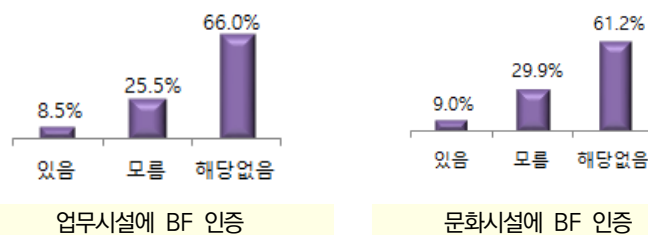
- 장애물 없는 문화시설을 위한 연간계획 수립 시 문화시설 유니버설디자인 체크리스트를 적용하여 진단하고, 장애물 없는 문화시설과 관련하여 법령에서 규정하고 있는 책임과 의무 및 정부방침을 준수함

관련제도

장애물 없는 생활환경 인증(Barrier Free: BF)

- 2015년 7월 29일부터 국가나 지방자치단체가 신축하는 청사, 문화시설 등 공공건물 및 공중이용시설 중 대통령령으로 정하는 시설은 의무적으로 장애물 없는 생활환경 인증(BF)을 받아야 함(장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 제10조의2)
- 장애물 없는 생활환경 인증 의무시설 중 '문화 및 집회시설' 분류에 공연장 및 관람장, 전시장, 집회장, 동·식물원이 포함되어 있음(장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 시행령 별표 2의2)
- 인증절차는 예비인증과 본인증 2단계로 구성되어 있고, 심사기준에 따라 최우수, 우수, 일반 등급이 부여되며, 본인증 유효기간은 5년임

◎ 문화분야 공공기관의 현실 ◎ (문화시설 n=67, 이외 n=106)



참고

문화시설(문화예술회관) 유니버설디자인 체크리스트

문화체육관광부에서 발표한 「문화시설 유니버설디자인 길잡이(2013.9)」에서는 다음과 같은 체크리스트를 제공하고 있음

■ 매개시설

구분	내용	체크
주출입구 접근로	주출입구의 접근로는 단차와 같은 장애물의 방해 없이 접근이 용이합니까?	
	주출입구에는 휠체어사용자와 같이 도움이 필요한 방문자가 도움을 요청할 수 있는 인터폰이 설치되어 있습니까?	
	주출입구에는 해당시설에서 이용 가능한 편의시설이 픽토그램, 문자, 음성 등으로 충분히 안내되어 있습니까?	
주차구역	여성운전자 및 유모차를 이용하는 유아동반자 등을 배려하여 여성전용 주차구역이 설치되어 있습니까?	
	동물 픽토그램, 텍스트, 색채, 소리 등 인지단서 제공으로 차량 위치를 잘 찾을 수 있게 되어 있습니까?	
	차도와 분리되어 출입구까지 연결된 보행안전통로가 설치되어 있습니까?	

■ 내부시설

구분	내용	체크
엘리베이터	버튼 등 조작부는 휠체어사용자가 이용하기 쉬운 위치에 설치되어 있습니까?	
	휠체어사용자의 이동을 고려하여 문의 개폐 속도를 늦출 수 있는 기능버튼이 설치되어 있습니까?	
	청각장애인을 위해 비상버튼과 조작반의 정보를 시각적인 수단으로 제공하고 있습니까?	
	엘리베이터 내부에 액정모니터를 설치하여 문의 개폐여부, 비상시 대응상황 요령 등을 문자, 음성으로 안내하고 있습니까?	
	층수나 도어의 개폐, 승강 방향을 음성으로 안내하고 있습니까?	

■ 위생시설

구분	내용	체크
화장실 입구	장애인전용화장실이 아닌 다목적화장실이 설치되어 있습니까?	
	남 자 · 여자 화장실에 유아 동반자가 이용할 수 있는 간이 다목적화장실이 설치되어 있습니까?	
	화장실 외면에 화장실 내부구조와 이용 가능한 설비가 그림, 문자, 점자로 표시되어 있습니까?	
	기저귀교환대가 설치되어 있습니까?	
일반 화장실	여자화장실내에 남자아이와 함께 화장실을 이용 가능하도록 남아용 소변기가 설치되어 있습니까?	
	어린이들도 이용할 수 있는 낮은 높이의 세면대가 설치되어 있습니까?	
	화장실 단위 부스중의 한곳에 영유아 의자가 설치되어있어 영유아를 동반한 채 화장실을 이용할 수 있습니까?	
	남자소변기에 어린이, 어른 모두가 이용할 수 있는 투입구가 낮은 소변기가 설치되어 있습니까?	
	소변기 위쪽에 가방 등을 놓아둘 수 있는 거치대가 설치되어 있습니까?	

구분	내용	체크
다목적 화장실	화장실내에 휠체어의 회전공간이 확보되어 있습니까?	
	양변기에 어린이 변기커버를 설치하여 어린이, 어른 모두 사용할 수 있도록 되어 있습니까?	
	장애인전용화장실이 아닌 장애인, 유아동반자, 고령자 등 모두가 이용할 수 있는 다목적 화장실이 설치되어 있습니까?	
	양변기외에, 어린이용 변기, 간이침대, 기저귀교환대, 오스토메이트 등 대응 설비들이 적절히 배치되어 있습니까?	
	일반화장실과 다목적화장실의 구별이 되게 바깥 문쪽에 픽토그램, 문자 등으로 표시되어 있습니까?	
	변기에 앉았다가 일어날 수 없거나, 바닥에 넘어졌을 때 조작할 수 있는 위치에 비상호출 버튼이 설치 되어있습니까?	
보조건 화장실	문화시설 1층 화장실 부근에 보조건 (맹인안내견, 청각장애인 안내견, 개호견 등) 화장실이 설치되어 있습니까?	
	시각장애인이 보조건화장실 이용을 요청할 경우 안내데스크의 직원이 화장실까지 안내하여 용무를 마칠 수 있도록 서비스를 제공하고 있습니까?	

■ 안내시설

구분	내용	체크
안내사인	종합안내사인에 전광판이 설치되어 평소 문화시설 행사 소식, 뉴스 등을 알리고 비상상황 발생 시 소리정보를 인식하기 힘든 청각장애인, 헤드폰 착용 보행자 등에게 정보전달이 이루어질 수 있도록 되어 있습니까?	
	종합안내사인에는 함께 터치도가 설치되어 일반이용자, 시각장애자 모두 한 곳에서 정보전달이 이루어지도록 되어 있습니까?	
유도사인	문화시설 대지의 입구에서 주차장, 주출입구, 내부시설, 편의시설을 이용자가 동선에 따라 이동할 수 있도록 포인트가 되는 장소에 적절하게 사인이 설치되어 있습니까?	
	사용자들이 짧은 시간에 정보를 읽고 진행방향을 판단할 수 있도록 표기 내용은 단순하고 직관적으로 알기 쉽게 되어 있습니까?	
안내사인 유도사인의 정보	외국어나 어린이 등도 인식할 수 있도록 시설이나 금지사항 등이 픽토그램으로 표시되어 있습니까?	
유도블록	점자 블록은 저시력자가 인식할 수 있도록 바닥면과 대조적이면서도 주변환경과 조화가 되는 색상으로 설치되어 있습니까?	
	주출입로의 미끄럼방지 매트가 유도블록경로를 방해하지는 않습니까?	
	공연 등이 끝난 후 약시자의 길안내와 비장애인의 보행안전을 위해 문화시설의 부근에 조명 부착형 점자블록이 설치되어 있습니까?	

■ 홈페이지

구분	내용	체크
인식의 용이성	외국인이용자를 배려한 다국어서비스가 제공되고 있습니까?	
	시각장애인을 위해 화면낭독서비스가 제공되고 있습니까?	
	청각장애인도 음성정보를 인식할 수 있도록 자막서비스가 제공되고 있습니까?	
운용의 용이성	시각장애인도 콘텐츠를 음성으로 인식할 수 있도록 대체 텍스트를 제공하는 화면낭독프로그램이 설치되어 있습니까?	
	지리정보 콘텐츠, 가상현실 콘텐츠 등 시각적인 방법으로만 접근이 가능한 콘텐츠를 제외하고 웹페이지에서 제공하는 모든 기능은 키보드만으로 사용할 수 있도록 구성되어 있습니까?	
	화면낭독프로그램을 이용하는 경우 반복되는 메뉴 등을 페이지마다 다시 듣게 되는 불편을 막기 위해, 메뉴 등과 같이 페이지마다 공통되면 반복되는 영역을 건너뛸 수 있는 방법이 제공되고 있습니까?	
이해의 용이성	어린이, 지적 장애인등도 이해할 수 있는 표현을 사용하고 있습니까?	
	어린이, 지적 장애인등의 이해를 도울 수 있도록 주석등이 제공되어 있습니까?	
문화시설 이용약자를 위한 서비스 안내코너	문화시설의 이용약자를 배려하여 홈페이지에 턴어서비스나 장애인 접근 가능한 경로 등의 안내를 제공하고 있습니까?	
	사전 의뢰 시 문화시설 이용약자에게 시설 및 프로그램 이용에 관한 편의를 제공한다는 것을 안내하고 있습니까?	

■ 공연장

구분	내용	체크
객석	장애인전용석은 휠체어사용자가 접근, 대피하기 쉽도록 출입구에서 가까운 곳에 설치되어 있습니까?	
	장애인 관람석을 분산 배치하여 다양한 좌석의 선택권이 부여되도록 배려하고 있습니까?	
	휠체어사용자가 동반자와 함께 공연을 관람할 수 있도록 동반자좌석이 배치되어 있습니까?	
	휠체어사용자 전용좌석 부근에 전원플러그가 설치되어 있어 공연 중에 휠체어를 충전할 수 있도록 배려하고 있습니까?	
무대	다른 관객에게 피해를 주지 않고 공연을 즐길 수 있도록 부모와 어린이가 함께 관람할 수 있는 어린이 동반 관람석이 설치되어 있습니까?	
	청각장애인 및 난청노인 등을 위해 공연안내 및 공연내용에 대한 자막안내서비스를 제공하고 있습니까?	
	공연자의 무대추락 및 벽면 충돌을 방지하기 위해 무대 가장자리의 색상과 재질을 달리하여 경고표시를 하고 있습니까?	
	휠체어사용자, 유모차이용자의 무대접근을 위해 무대 또는 대기실에 경사로나 리프트와 같은 단차제거 시설이 설치되어 있습니까?	
	청각장애인을 위한 집단보청장치(자기루프)를 구비하고 있습니까?	
야외공연장	유모차나 휠체어로도 객석이나 무대로 접근이 용이도록 경사가 설치되어 있습니까?	
	약사자 등이 무대에서 떨어지는 일이 없도록 무대가장자리의 색상과 재질이 다르게 처리되어 있습니까?	

■ 전시장

구분	내용	체크
출입구 및 통로	유모차이용자, 휠체어사용자 등 모두가 단차 없이 이동이 가능하도록 되어 있습니까?	
	전시장 내에서 휠체어가 다른 관람객을 방해하지 않고 통행할 수 있도록 0.9미터 이상의 통로폭을 확보하고 있습니까?	
전시물	선채로 관람하는 성인과 휠체어사용자가 공통적으로 보기 쉬운 범위에 전시물이 설치되어 있습니까?	
	앉은 상태에서도 서 있는 사람들 만큼 명확히 보일 수 있도록 전시물이 설치되어 있습니까?	
	휠체어사용자의 무릎부분이 전시대 안으로 들어갈 수 있도록 전시물이 설치되어 있습니까?	
전시프로그램	신체적 혹은 인지적 장애에 관계없이 누구나 전시물을 직접 만지고 조작함으로써 흥미와 호기심을 유발하고 능동적으로 학습할 수 있도록 되어 있습니까?	
	체험전시 중 시연을 할 경우 크기가 크고 대비가 높은 모형을 사용하여 멀리서도 인식할 수 있도록 되어 있습니까?	
	시각장애인을 위해 만질 수 있는 모형과 음성해설장치가 설치 되어있습니까?	
전시관람 지원시설	청각장애인도 정보를 인식할 수 있도록 전시내용을 음성 및 문자로 전달하는 전시가이드단말기가 구비되어 있습니까?	
	전시투어 시 청각장애관람객에게 수화통역서비스를 제공하고 있습니까?	
	시각장애인을 위해 점자를 적용한 안내서 및 전시장 지도를 제공하고 있습니까?	
	전시유인물은 노인을 포함하여 약시자, 난독증이 있는 관람객 등을 고려하여 큰 활자, 분명한 서체의 사용과 충분한 줄 간격으로 구성되어 있습니까?	
휴식용 벤치및 의자	장시간 서있는 것이 곤란한 고령자나 임산부를 포함한 모두가 적절한 휴식을 취할 수 있도록 벤치가 전시실내에 설치되어 있습니까?	

■ 강연장

구분	내용	체크
강연장	강연을 듣는 동안 휠체어를 충전할 수 있도록 되어 있습니까?	
지원시설	외국인, 청각장애인을 위한 자막표시장치와 수화통역서비스를 제공하고 있습니까?	

■ 지원시설

구분	내용	체크
안내데스크	휠체어사용자, 어린이 등을 위해 낮은 카운터가 설치되어 있습니까?	
	외국어나 수화서비스를 제공하는 사인안내가 있습니까?	
	안내데스크에 음성가이드, 휠체어, 유모차 대여코너의 안내사인이 설치되어 있습니까?	
	안내데스크에 시각장애인, 비장애인 모두 이용할 수 있는 점자표기 팜플렛이 구비되어 있습니까?	
	의사소통에 문제가 있는 청각 및 언어장애인, 외국인을 위해 커뮤니케이션보드, 필담용구가 준비되어 있습니까?	
매표소	휠체어를 탄채 접근이 가능한 활동공간이 확보되어 있습니까?	
	카운터 하단에 휠체어의 접근이 가능하도록 무릎공간이 확보되어 있습니까?	
	티켓 구매와 관련된 의사소통이 원활히 이루어지도록 커뮤니케이션보드, 필담용구 등이 준비되어 있습니까?	
물품보관소	어린이, 휠체어사용자를 위해 높이가 낮은 카운터가 일반카운터 옆에 설치되어 있습니까?	
	물품보관소, 안내데스크, 유모차대여소 등 인적 서비스가 이루어지는 장소 부근에 핸드폰 충전기가 설치되어 있습니까?	
	물품보관함의 열쇠와 보관함의 번호는 숫자 외에 점자로 표기되어 있습니까?	
	물품보관함의 사용법을 문자, 픽토그램, 점자로 표기하여 누구나 이용할 수 있도록 하였습니까?	
수유실	여성전용 모유수유실과 남성도 이용할 수 있는 가족 수유실이 설치되어 있습니까?	
	수유실 내부에 기저귀교환대, 의자, 테이블, 물 끓이는 설비 등이 구비되어 있습니까?	
	공간 등의 제한으로 별도 수유실 설치가 곤란한 경우 남녀공용 수유실이 설치되어 있습니까?	
	남녀공용 수유실 내부에는 한쪽에 문을 닫은 모유수유부스가 설치되어 있습니까?	
놀이방	유모차 등의 이동을 위해 출입구는 자동문으로 설치되어 있습니까?	
	자동문 출입구에는 '아이의 손을 잡고 입장해 주세요'와 같은 주의 사인이 부착되어 있습니까?	
	출입구 통로는 유모차 등의 이동 및 회전을 위한 공간을 확보되어 있습니까?	
	유모차 이동에 장애가 되는 단차가 제거되어 있습니까?	
	보호자가 안심하고 공연을 즐길 수 있도록 탁아서비스를 제공하고 있습니까?	

- ② 신체적/문화적 약자의 시설이용 및 서비스 개선 실적을 계획대비 개선, 관련 불편사항 접수와 개선 실적으로 관리하며, 실적 작성 시 장애인, 노인, 임산부, 영유아, 외국인 대상별 상세실적을 작성함

예시

장애물 없는 문화시설 개선 실적 관리

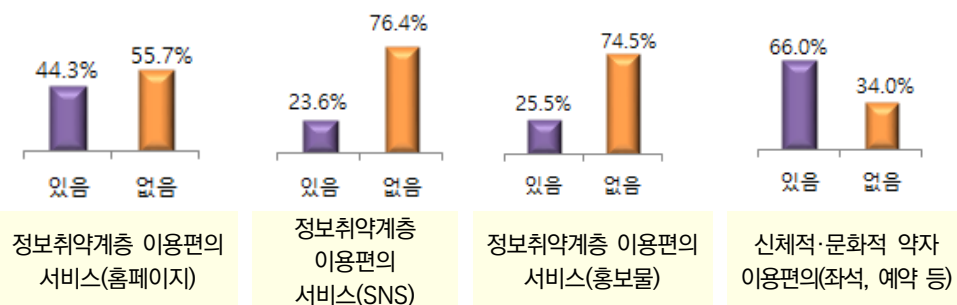
■ 장애물 없는 문화시설 계획대비 실적

구분	계획	실적/성과
장애인 대상		
노인 대상		
임산부 대상		
영유아 대상		
외국인 대상		
공통		

■ 시설이용 및 서비스 관련 민원접수 및 조치 실적

구분	불편사항	조치사항
장애인 대상		
노인 대상		
임산부 대상		
영유아 대상		
외국인 대상		
공통		

◎ 문화분야 공공기관의 현실 ◎ (문화시설 n=67, 이외 n=106)



2. Do(실행)

1) 실행계획 이행

문화다양성 보호·확산을 위한 업무 실행계획을 이행하는 단계로

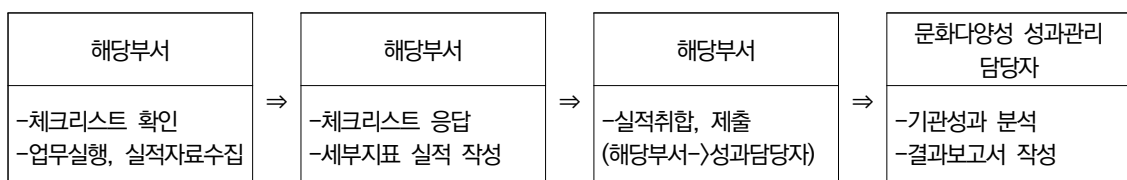
①문화다양성 실행 및 모니터링, ②문화다양성 실적 작성 등을 이행함

(1) 문화다양성 관련 업무실행 및 모니터링

- 해당부서는 기관 특성에 적합한 문화다양성 관리 계획을 업무 프로세스에 적용하고 실행함
- 계획의 이행과정에서 발생하는 변화를 파악하고 점검(평가)을 위한 자료를 수집하는 등 실적을 관리하고 모니터링함
 - 해당부서는 문화다양성 계획을 모니터링하고 성과를 점검할 수 있는 체크리스트(관리지표)를 충분히 숙지하고 이해해야 함

(2) 문화다양성 관련 실적 작성

- 문화다양성 체크리스트 세부지표에 대한 응답과 관리지표 실적은 충분한 근거를 바탕으로 작성되어야 하며, 해당부서는 관련 자료를 확보하고 실적을 작성함
- 해당부서는 체크리스트 지표를 기반으로 문화다양성 관련 실적을 취합하여 문화다양성 성과관리 담당자에게 제출하고, 문화다양성 성과관리 담당자는 이를 종합적으로 분석 및 평가하여 결과보고서에 반영함



2) 보조사업자 다양성 관리

전시, 공연, 행사 등을 실행하는 보조사업자(예술가 혹은 단체) 대상 다양성을 관리하는 단계로
 ①문화다양성 실적관리 안내, ②문화다양성 실적 수집 등을 이행함

(1) 보조사업자 대상 문화다양성 실적관리 안내

- 전시, 공연, 행사 등을 실행하는 보조사업자(예술가 혹은 단체)의 사업에 문화다양성 보호·확산 관점이 반영될 수 있도록 문화다양성 보호·확산 개념과 실적관리에 대한 사항을 안내함
- 보조사업 추진 시 문화다양성 보호·확산 관점을 반영하고, 사업 결과보고 시 (실적보고서 혹은 정산보고서에 포함) 문화다양성 관련 실적을 구체적으로 보고하도록 안내함

(2) 보조사업자 대상 문화다양성 실적 수집

- 보조사업자 사업 추진 시 소수·소외 분야·장르를 고려한 프로그래밍, 기획자(제작자), 예술가, 참여자의 다양한 인구구성, 수도권 이외 지역 확산 등에 대한 실적을 관리함

예시

보조사업자 문화다양성 관련 실적작성 항목

■ 보조사업자 및 참여자 구성의 다양성

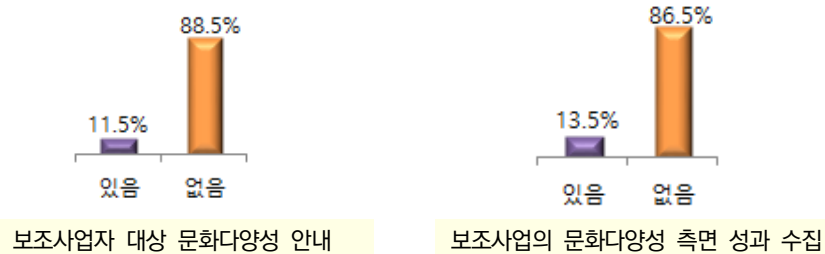
부분	보조사업 참여자		보조사업자 (개인/단체)
	제작자(기획자)	예술가	
성별(남/여)			
연령대(10/20/30/40/50/60)			
소재지(수도권/비수도권)			
인종(내국인/외국인)			

*보조사업자 단체는 조직대표 성별 추가 조사

■ 문화다양성 확보 노력(개방형)

- 문화예술 프로그램 기획 및 홍보에서 다양성 확보 노력
- 다양한 예술가 및 단체 기회제공 노력
- 사회적 소수자의 문화예술 제공 노력
- 문화다양성 보호·확산 관련 성과관리 노력과 자체점검 및 공유 노력

◎ 문화분야 공공기관의 현실 ◎ (n=96)



사례

영국예술위원회 보조사업자 다양성 평가

■ 영국예술위원회 다양성 평가(Creative Case for Diversity)

- 영국예술위원회는 보조사업자(NPO)를 대상으로 다양성 평가로 '다양성을 위한 창의적 사례(Creative Case for Diversity)'를 실시, 6개 주요기준에 대해 4점 척도로 평가하고 인력구성 등 관련 통계를 포함한 결과보고서를 발표
- 평가기준은 ①다양성을 통합한 예술적 프로그래밍, ②프로그램 개발 및 제공에 다양한 인력 참여, ③다양한 예술인 및 단체의 인재육성 지원, ④다양한 작업을 제공하기 위한 자원 및 우선순위 지정, ⑤자체 평가 및 모범사례공유, ⑥문화예술분야의 평등과 다양성을 촉진하기 위한 이니셔티브에 참여/추진 등임

■ 보조사업 참여자 다양성 관련 결과보고 자료

- 영국예술위원회는 보조사업자(NPO)를 대상으로 다양성 평가를 위해 관련 자료를 결과보고 자료에 제출하도록 의무 부여
- 보조사업자에게 ①문화예술적 요소, ②박물관 운영 또는 예술적 재능 개발, ③문화예술적 참여 방해요인 해소, ④자원관리 및 점검, ⑤자체평가, ⑥리더십 등 부문에 대한 근거자료 제출 요구

구분	근거자료 수집 착안사항
1. 문화예술적 프로그램	문화예술적 프로그램을 기획하고 홍보하는 핵심 추진 요소로서 다양성이 프로그램의 모든 측면에 내재화되어있는가
2. 박물관 운영/예술적 재능 개발	박물관 운영 또는 예술적 재능 개발을 위한 지원과 다양한 예술인 및 단체들의 작품을 전시 및 발표하는 플랫폼을 공급하는가
3. 문화예술적 참여 방해요인의 해소	평등법에서 명시하는 보호받아야 할 특성을 가진 집단에 속하는 사람들이 문화예술적 활동에 관심을 가지고 적극적으로 참여할 수 있도록 어려움 및 방해가 되는 요인을 빠르게 대응하였는가
4. 자원관리 및 점검	'다양성을 위한 창의적 사례'를 효과적으로 준수할 수 있도록 자원사용에 우선순위를 배정하였는가
5. 자체 평가	다양성에 대한 지속적인 자체 점검과 우수사례 공유 및 학습을 위해 노력하는가
6. 리더십	문화예술계의 다양성과 평등을 증진하는 폭넓은 이니셔티브에 참여하고, 관계자들과 적극적으로 교류 하였는가

3. Check(평가)

1) 문화다양성 자체점검 및 평가

문화다양성 보호·확산을 위한 해당부서의 이행계획을 점검하는 단계로 해당부서는
①체크리스트에 의거 자체점검, ②성과관리 담당자와 면담 등을 이행함

(1) 해당부서, 체크리스트에 의거 자체 점검

- 해당부서는 체크리스트에 의거하여 자체점검하고 관리지표 실적과 보조사업자 실적을 종합하여 계획대비 이행실적을 작성함
- 계획대비 초과 또는 부진 실적에 대한 원인을 분석하여 체크리스트 세부지표 별 의견을 작성하고, 문화다양성 성과관리 담당자에게 제출함

예시

체크리스트 의거 자체점검(안)

해당부서 담당자는 체크리스트에 의거하여 응답 및 관리지표를 작성하고, 계획대비 초과 또는 부진실적에 대한 원인을 분석한 점검의견을 작성함

항목	점검사항	관리지표	점검의견
사업 기획	기관의 주요영역에서 소수분야·장르 발굴을 중요한 업무로 수행하였다.	-소수분야· 장르 예산	
	소수분야·장르 지원을 별도로 관리하고 있다.		
	소수분야·장르를 독립된 공모전형으로 기획·추진하였다.		
	기관의 주요영역에서 창작활동 지원이 필요한 사회적 소수자 발굴을 중요한 업무로 수행하였다.	-사회적 소수자 창작지원 예산	
	사회적 소수자 창작활동 지원을 별도로 관리하고 있다.		
	사회적 소수자 창작활동 지원을 독립된 공모전형으로 기획·추진하였다.		

(2) 문화다양성 성과관리 담당자와 해당부서 담당자 간 면담

- 문화다양성 성과담당자는 해당부서 담당자와의 면담을 통해 사업 추진 과정에 있어 문화다양성 보호·확산에 저해되는 활동, 애로사항, 문제점 등을 청취하고, 해결하기 위한 노력과 대응방안을 공유함

2) 문화다양성 성과 종합분석

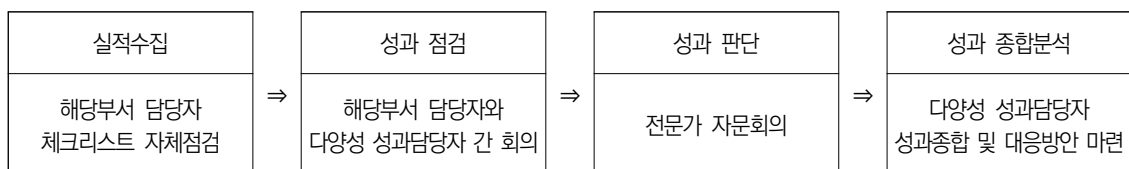
문화다양성 보호·확산을 위한 계획과 업무이행에 대한 연계·수행을 평가하는 단계로
 ①문화다양성 기관성과 종합분석, ②내·외부 전문가 자문 등을 이행함

(1) 문화다양성 성과담당자, 문화다양성 성과 종합분석

- 문화다양성 성과담당자는 해당부서의 실적과 자체점검 결과를 종합하여 문화다양성 기관성과를 종합적으로 분석하고 결과보고서를 작성함
- 종합분석은 전년도 평가결과 처리 및 이행실적, 성과를 함께 평가하고 성과증진 및 개선을 위해 경영체계, 예산배분, 조직운영 전반에 걸쳐 대응 방안을 마련함
 - 경영체계에서는 규칙, 규정, 제도에서 문화다양성을 저해하는 내용을 수정하고, 리더십에서 문화다양성 역량을 제고함
 - 예산배분에서는 기관에서 지정한 우선순위 영역에 대해 최소한의 기준을 마련해두고 차기년도 예산 계획에 반영함
 - 조직운영에서는 조직 내 문화다양성 인식 함양을 위해 조직문화를 개선하고 매년 개선·보완된 문화다양성 이해 교육을 이행해야 함

(2) 내·외부 전문가 자문

- 문화다양성 성과 종합분석 과정에서 해당부서 및 이해관계자와 소통하고, 외부 전문가 의견을 충분히 수렴하여 평가함
- 문화다양성 정책 관련 전문가는 기관운영 실적과 다양성 수준을 해석하고 잠재적인 리스크를 사전에 파악하고 의견을 전달함



4. Act(개선)

1) 결과분석 및 피드백

문화다양성 보호·확산을 위한 기관운영 성과를 분석하고 피드백하는 단계로
①성과분석 및 부진시책 마련, ②개선계획 수립 등을 이행함

(1) 성과분석 및 부진시책 마련

- 문화다양성 기관운영 이행 결과가 성공적일 경우 기관운영 방식을 표준화하고 그렇지 않을 경우 부진시책을 마련함

(2) 해당부서, 개선계획 수립

- 성과분석 결과가 부진한 경우 해당부서는 다음년도 계획(안)에 개선의견을 반영하여 업무계획을 수립하고, 필요시 체크리스트를 보완함

2) 문화다양성 기관성과 결과보고

문화다양성 보호·확산을 위한 기관운영 성과를 대내외에 공유하고 확산하는 단계로
①문화다양성 기관성과 결과보고, ②문화다양성 기관성과 발표 등을 이행함

(1) 문화다양성 기관성과 결과보고(최고경영진 대상)

- 문화다양성 성과관리 담당자는 성과종합 결과보고서를 작성하고, 이를 최고경영진에게 보고함
- 보고서에는 문화다양성 보호·확산을 위한 목표와 이행 계획, 실행 결과, 사업별 실적과 성과를 포함해야 하고, 문화다양성·확산을 위해 마련된 대응방안의 효과성을 분석한 내용 포함

(2) 문화다양성 기관성과 발표

- 문화다양성 기관운영 결과(기관성과)는 홈페이지, 언론 등을 통해 발표하고 대외적으로 공개함

제3절 | 매뉴얼 활용 방안 및 정책적 제언

■ 문화다양성 보호·확산을 위한 기관운영 결과분석 및 공개

- 공공 문화기관에서 문화다양성을 고려한 기관운영과 사업수행을 적극 유도하기 위해, 매년 문화기관의 문화다양성 보호·확산 관점에서의 실태를 분석하고 이를 공개하는 방안 검토
 - 영국 예술위원회는 평등, 다양성과 창조성 관점에서 보조금 지원기관의 특징(장애인 참여비율, 다양한 인종의 참여비율, 참여자 성별비율, 지역별 사업진행 비율 등)을 분석하고 이를 공개함
- 매뉴얼에서 제시한 체크리스트 관리지표의 데이터를 수집하고, 이를 분석하고 대외적으로 공개함

■ 문화다양성 보호·확산 자체점검 계획 및 결과를 사업운영조건에 연동

- 공공 문화기관이 문화다양성 보호·확산 매뉴얼에 따라 문화다양성 철학을 기관운영에 반영하고 주요사업의 고려사항으로 추진하며 이를 환류할 수 있는 장치 필요
- 이에 상위기관이 하위기관에 예산을 지원할 때(문화체육관광부-소관공공기관, 보조사업 교부기관-보조사업 수행기관) 매뉴얼에 따라 문화다양성 보호·확산 자체점검 계획을 수립하고 그 결과를 보고하도록 조건을 제시

■ 문화체육관광부 및 지방자치단체 경영평가에 문화다양성 지표적용

- 공공기관의 경영방침에 공공기관 문화다양성 보호·확산을 위한 경영을 실행할 수 있도록 공공기관 경영평가 지표에 문화다양성 경영 항목을 추가하는 방안 검토
- 「문화체육관광부 소관 기타 공공기관 등의 경영평가에 관한 규정」(훈령 제 359호) 제5조의 규정에 의한 기타공공기관의 경영실적 평가지표(표준모형 적용기관)에서 경영관리의 '사회적 가치 구현'의 하부 지표 신설 혹은 '사회 책임성 제고 노력'의 착안사항에 문화다양성 관련 내용을 추가하는 방안임

〈표 5-3〉 2021년 문화체육관광부 소관 기타 공공기관 경영실적 평가지표(경영관리 범주)

평가 범주	평가지표	지표정의
경영 관리	1. 경영전략 및 리더십	
	- 경영비전 실행 전략 및 노력	기관의 설립목적에 부합되는 비전, 경영목표, 경영전략의 수립과 이를 실행하기 위한 노력과 성과를 평가
	- 리더십	기관의 당면한 문제, 주요 현안과제 해결, 구성원 동기부여 등 기관장의 리더십 및 혁신 리더십을 평가
	2. 고객관리	
	- 고객관리 활동	기관의 핵심업무와 관련한 고객의 만족도 향상을 위한 기관의 노력과 성과를 평가
	- 고객만족도	고객만족도 조사 결과(계량)
	3. 사회적 가치 구현	
	- 윤리 및 인권 경영 노력과 활동	기관의 경영활동 시 경제적, 법적 책임과 더불어 사회적 통념으로 기대되는 윤리적 책임을 준수하고, 임·직원, 외부 고객 등 기관의 경영활동에 관계된 이해관계자들의 인권을 보호하기 위한 노력과 성과를 평가
	- 사회 책임성 제고 노력	사회 공헌, 상생, 공정사회 구현 등을 위한 기관의 노력과 성과를 평가
	- 좋은 일자리 창출 노력	좋은 일자리 창출과 고용의 질 개선을 위한 기관의 노력과 성과를 평가
	4. 조직·인사·재무 관리	
	- 조직·인사 관리	조직 및 인적자원 관리와 성과관리 체계의 구축·운영 노력과 성과를 평가
	- 재무예산 관리	기관의 건전한 재무구조 및 합리적 예산운용을 위한 재무예산 관리시스템 구축 및 운영 성과를 평가
	5. 보수 및 복리후생 관리	
	- 보수 및 복리후생	합리적인 보수 및 복리후생 제도 구축을 위한 노력과 성과를 평가
	- 총인건비 인상률	총인건비 인상률(계량)
	- 노사관리	노사관계 합리성 제고를 위한 노력과 성과를 평가
	6. 정부정책 협력	
	- 공공정보 개방 및 활용	정보공개, 데이터 개방, 정보공유, 수요자 맞춤형 서비스 제공 등 공공정보 개방 및 활용을 위한 노력과 성과를 평가
	- 정부정책협력도	정부 정책의 효과적 추진을 위한 기관의 활동과 실적을 평가
	- 혁신노력 및 성과	혁신계획의 적정성, 혁신추진체계 구축, 혁신 문화조성 등을 위한 노력과 성과를 평가

- 사회적 가치 구현의 하위 영역에 ‘문화다양성 경영 노력과 활동’을 새로이 포함할 경우 타 지표의 배점 조정이 요구되지만, 경영평가 운영 상의 이슈가 문화기관 특수성에 적절한 지표 적용이므로 배점조정을 통한 지표신설을 고려할 수 있을 것임
- ‘사회 책임성 제고 노력’의 착안사항으로 문화다양성 경영 관련 사항을 평가하는 방안은 타 지표 배점에 영향이 가지 않기 때문에 실천가능성이 높지만,

별도의 배점이 부여되지 않음에 따라 적극적인 이행을 기대하기에는 부족할 것임

- 문화다양성 기관운영과 관련하여 경영평가에서 판단할 수 있는 자료나 평가는 문화다양성 성과종합 결과보고서(체크리스트 자가진단 포함) 내용을 활용하도록 함

➤ 다음으로 지역문화재단의 경영실적 평가의 표준모델에 문화다양성 항목을 포함하는 방안으로 행정안전부에서 제공하는 지방 출자 및 출연기관 경영평가 제안모델에(표준모델) 문화다양성 관련 지표를 반영하는 방안임

- 행정안전부는 지방출자 및 출연기관의 경영실적평가를 위한 표준모델을 제안하여 매년 지방자치단체에 제안하고 있음
- 지역문화재단은 민법상 재단법인으로 구분되어 다른 출연기관과 같은 유형으로 구분되어 평가됨
- 지방출연기관 평가영역의 사회적 가치(대분류)에서 일자리 확대, 사회적 책임 등에 추가적으로 ‘문화다양성 보호와 확산 노력’을 제안할 수 있음
- 이 제안모델은 행정안전부에서 각 지방자치단체에 가이드라인으로 배포하는 것이고, 실제 지방자치단체의 실정에 맞게 평가지표 및 내용을 달리 설정하고 있으므로 새로운 추가 모델을 제안하고 이에 대한 추가모델 운영 사례를 발굴하여 지자체에 홍보하는 전략이 필요함

〈표 5-4〉 2021년 지방출연기관 경영실적평가 제안모델(행정안전부)

평가영역 (대분류)	평가부문(중분류)	주요 평가내용
지속가능경영	경영총의 리더십	○ 기관의 사명과 사회적 역할 파악 및 경영목표 달성을 위한 노력과 성과, 대내외 이해관계자와의 협력증진 노력과 성과 ○ 비전미션 달성을 위한 경영전략 수립 및 실행, 핵심사업 성과 달성을 위한 자원배분 및 추진과정의 적정성 ○ 기관의 설립목적, 조직성과 달성을 위한 효율적인 기반 구축 및 운영 여부 ○ 지방출자·출연기관 관련 법령, 인사 조직지침, 예산편성 및 집행지침 등의 준수 여부
	전략 경영	
	조직인사관리	
	재무관리	
경영성과	기관유형별지표	○ 주요사업성과, 고유사업목표의 적정성 및 달성정도, 고객만족도 등 경영활동 성과를 제대로 창출하고 있는지 여부
	사업성과 적절성	
	고객만족	
사회적 가치	일자리 확대	○ 일자리 창출 및 일·가정 양립을 통한 일자리확대와 소통 및 참여, 윤리경영, 인권경영, 재난·안전관리, 지역상생발전 등 사회적 책임을 통해 공동체 발전에 기여하고 있는지 여부
	사회적 책임	

■ 문화다양성 매뉴얼 적용의 단계적 적용

- 기관별 특성과 주요사업 영역을 고려하여 문화다양성 기관운영 매뉴얼 적용을 4단계로 구분하여 단계적 추진
- 초기 시범적용을 통해 실제 기관운영에서 매뉴얼 적용 개선점을 도출하고, 매뉴얼을 보완하여 실현가능하면서 적용이 시급한 문화기관, 문체부 관계기관을 중심으로 적용해 나가며, 최종적으로는 공공기관 전체에 적용

구분	대상기관
1단계 (시범적용)	■ 진흥(사업)/시설/지역문화재단 등 기관 특성별 3~5개소 시범적용 - 문화진흥(사업) 기반 기관(예, 한국문화예술위원회) - 문화시설 기반 기관(예, 국립현대미술관) - 지역문화재단
2단계 (문화분야+ 신청기관)	■ 문체부 산하 공공기관 및 소속기관(문화분야) 38개소 ■ 지역문화재단(무지개다리사업기관) 30개소 내 ■ 신청기관 - 문체부 산하 공공기관, 문체부 소속기관 중 문화 분야 기관 * 체육, 관광 및 심의·검사·관리 기관, 자회사 제외(한국저작권위원회, 한국저작권보호원, 게임물관리위원회, 영상물등급위원회, 한국도박문제관리센터, 한국체육산업개발, 한국문화진흥주식회사, 그랜드코리아레저, 대한체육회, 대한장애인체육회, 태권도진흥재단, 체육진흥공단, 한국관광공사) - 지역문화재단은 지자체 소관이므로 무지개다리사업 기관에 우선 적용함 ■ 기타 매뉴얼 적용을 신청하는 기관 반영
3단계 (문화체육관광분야+ 신청기관)	■ 문체부 산하 공공기관 및 소속기관(전체) 51개소 ■ 지역문화재단(무지개다리사업기관) 30개소 내 ■ 신청기관 - 문체부 산하 공공기관에 적용하고, 지역문화재단은 지자체 소관이므로 무지개다리사업 기관에 우선 적용함 - 이외에 매뉴얼 적용을 신청하는 기관에 적용
4단계	■ 전체 공공기관 및 신청기관 적용



부록

공공기관 현황조사지

문화다양성 보호·확산 관련 공공기관 운영 현황 조사

안녕하십니까?

문화체육관광부 산하 정책연구기관인 한국문화관광연구원에서는「문화다양성 보호·확산을 위한 문화기관 운영 매뉴얼 개발 연구」의 일환으로 ‘문화다양성 보호·확산 관련 공공기관 운영 현황’을 조사하고자 합니다.

본 설문조사는 귀하가 소속된 기관을 평가하는 것이 아니며, 문화다양성 기관운영 현황을 파악하기 위한 목적으로만 활용됩니다. 조사문항에 해당사항이 적거나 많다고 하여 기관운영 성과를 달리 평가하는 것이 아니니 객관적 사실을 응답해주시기 바랍니다.

또한 본 설문조사 내용은 무기명으로 통계 처리되어 참여자의 신상정보는 일체 공개되지 않으며, 정책 자료 목적 외에는 어떠한 목적으로도 사용되지 않고 통계법 33조에 의하여 비밀이 보장됩니다. 바쁘신 중에도 본 설문조사에 참여해 주셔서 감사드립니다.

■ 주관기관 : 문화체육관광부·한국문화관광연구원

■ 연구책임 : 한국문화관광연구원 문화정책연구실 정보람 박사

■ 조사문의 : 현대리서치 오탉경 연구원(tkoh@hri4u.com, 02-3218-9635) /

한국문화관광연구원 황아람 연구원(aram6135@kcti.re.kr, 02-2669-8920)

■ 조사기간 : 2020. 12. 9. ~ 2020. 12. 23.

■ 설문참여 방법 : 웹 링크를 접속하여 설문 응답

주관기관



문화체육관광부



한국문화관광연구원
Korea Culture & Tourism Institute

조사 수행기관



현대리서치연구소

[현황조사 작성방법]

※ 시간이 다소 소요될 수 있으니 반드시 「문화다양성 보호·확산 관련 공공기관 운영 현황조사 작성요령」(이하 작성요령) 상의 확인자료 준비, 작성요령을 숙지하시어 응답해주세요.

1. 작성 시작 전, 별도 첨부된 「작성요령」 내의 **확인자료 목록(4쪽)**을 확인하여 준비하신 후 **작성요령의 예시(32~33쪽)**를 참고해주세요.
2. 「작성요령」 **5쪽~31쪽의 조사항목 설명 또는 문항 아래 제시된 설명자료를 참고**하시어 각각의 문항에 응답해주세요.
3. 응답은 2020년 11월을 기준으로 작성해주세요.
단, “2019년 1월~12월”로 명시되어 있는 경우 2019년 1년을 기준으로 응답해주세요.
4. 모든 응답을 완료한 후 응답지와 함께 증빙자료를 첨부로 제출해주세요.

증빙자료는 설문 완료 시점에 나오는 안내에 맞게 업로드 해 주시기 바랍니다.

[문화다양성 경영 기본방향]

○ 문화다양성은 개인, 집단, 사회의 다양한 생각, 가치관, 표현의 차이를 존중하며 공존하는 상태를 의미하며, 예술적 창작, 생산, 유통 및 향유방식 등의 다양성 등을 포함합니다. 성별·세대·지역·인종·계층 등에 따른 다양한 생각과 표현이 문화예술, 문화산업, 미디어 등의 영역에서 차별받거나 배제되지 않고 공정한 접근기회를 보장받는 것을 말합니다.

※ 문화다양성 경영이란 기관 내부 및 주요활동 영역에서 문화적 표현이 다양해질 수 있는 경영체계 구축 및 사업운영 원칙을 수립하는 것을 의미합니다.

- 경영관리 측면 : 조직, 인사, 고객관리에 있어 소수자가 차별받거나 배제되지 않도록 하고, 정기적인 문화다양성 교육 실시 및 모범사례 공유를 의미합니다.
- 주요사업 측면 : 문화적 권리와 문화예술의 사회적 가치를 고려한 사업 우선순위 설정, 보조사업자 선정에 있어 공정성·투명성 강화, 수혜자의 접근성 제고 방안 마련 등을 의미합니다.

[경영관리]

1 경영전략과 성과

Q1-1. 기관의 정관, 미션 및 비전, 경영목표 등 비전 전략 체계에 문화다양성 경영원칙을 고려하고 있는가?

① (지표설명)

기관의 설립목적과 역할을 정한 정관, 경영 방향을 제시하는 중장기계획 및 경영목표, 당해연도 사업계획 등에 문화다양성의 가치를 반영하기 위한 기관의 노력과 의지를 점검한다.

- **문화다양성 경영원칙**이란 △**경영관리**(조직, 인사, 고객관리)에 있어 소수자가 차별받거나 배제되지 않도록 하고, 문화다양성 교육 실시 및 모범사례 공유, △**주요사업**에서 문화적 권리와 문화예술의 사회적 가치를 고려한 사업 우선순위 설정, 보조사업자 선정에 있어 공정성·투명성 강화, 수혜자의 접근성 제고 방안 마련 등 조직구성원의 다양성, 사업영역 및 수혜자의 다양성 등을 제고하기 위한 제 원칙을 의미한다.

② (점검방식)

- ❶ 정관(목적, 주요사업, 역할과 기능 등),
- ❷ 중장기 계획 및 경영목표(미션 및 비전, 핵심가치, 전략목표, 전략과제 등),
- ❸ 당해연도 사업계획에 문화다양성 경영원칙 반영 여부 확인 및 내용 작성

③ (응답을 위한 확인자료)

정관, 중장기계획 및 경영목표, 당해연도 사업계획 등 기관의 운영원칙을 확인할 수 있는 자료

※ 보기 중 해당 내용에 모두 체크 후 규정 및 계획 명칭과 세부 내용(조항 및 조문내용, 계획내용)을 작성하십시오.

☐ ① 정관

규정 및 계획 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용, 계획내용)	

☐ ② 중장기계획 및 경영목표

규정 및 계획 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용, 계획내용)	

☐ ③ 당해연도 사업계획

규정 및 계획 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용, 계획내용)	

☐ ④ 없음

Q1-2. (2019년 1월 ~ 12월 기준)기관의 연간활동에 관한 경영성과보고서에 문화다양성 보호·증진을 위해 노력한 성과가 포함되어 있는가?

① (지표설명)

문화다양성 보호·증진을 위한 기관의 경영성과 관리 노력을 점검한다.

- **경영성과보고서**란 작성 연도의 기관 운영실적 평가 결과를 기술한 보고서로 기관운영 및 주요사업 성과가 반영된 보고서를 의미하며, 대표적으로 ‘경영실적보고서’와 ‘지속가능경영보고서’, ‘윤리경영보고서’, ‘인권경영보고서’, ‘연차보고서’, ‘백서’ 등을 포함한다.

② (점검방식)

경영실적보고서, 지속가능경영보고서, 백서, 연차보고서 등 기관의 당해연도 경영활동, 사업추진내용이 기록된 성과보고서에 문화다양성 보호·증진 노력과 성과의 포함 여부 확인 및 내용 작성

③ (응답을 위한 확인자료)

기관의 당해연도 경영활동, 사업추진내용이 기록된 성과보고서

※ 근거 자료(경영실적보고서 등) 명칭과 세부 내용을 작성하십시오.

① 예

경영성과보고서 명칭	
세부 내용	

② 아니오

2 조직·인사관리

Q2-1. 인사규정 내에 장애·성별·국적·지역·나이에 의한 차별 및 배제 금지, 공정한 기회 보장 관련 내용을 포함하고 있는가?

① (지표설명)

임직원 개인의 문화적 정체성을 이유로 한 인사상의 차별 없이 공정한 기회를 보장하기 위한 기관의 노력과 의지를 점검한다.

- **차별없는 기회보장**이란 장애·성별·국적·지역·나이 등 개인이 가진 문화적 정체성에 관계없이 평등하게 채용, 교육, 배치, 승진 등 인사관리를 해야 함을 의미한다.

② (점검방식)

인사규정을 확인하여 채용·교육·배치·승진에 있어 차별 없는 기회보장이 명시된 대상자 범위를 응답지에서 모두 선택

③ (응답을 위한 확인자료)

인사규정

※ 보기 중 해당내용에 모두 체크 후 해당 내용이 포함된 규정 명칭(인사규정 등)과 세부 내용(조항 및 조문내용)을 작성하십시오.
(인사규정 내 ‘차별’, ‘배제’, ‘균등 기회 보장’ 등의 키워드를 가지고 있는 조항을 모두 작성(복수일 경우도 모두 작성))

☐ ① 장애인

☐ ② 성별

☐ ③ 북한이탈주민

☐ ④ 다문화가족

☐ ⑤ 지역인재

☐ ⑥ 나이(청년, 고령층)

☐ ⑦ 학력(고졸인재)

☐ ⑧ 없음

규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	

Q2-2. 채용·승진에 있어 장애인, 여성, 북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재 등의 **사회형평적 인력 활용**을 위해 노력하고 있는가?

① (지표설명)

다양한 사회적 소수자의 권리를 보장하고 공공기관으로서 사회적 책임을 다하기 위한 채용 노력 및 성과를 점검한다.

- **사회형평적 인력활용**이란 장애, 성별, 연령, 지역, 국적 등에 의한 사회적 차별을 보완하고 균형있 사회참여 기회를 제공하기 위해 장애인, 여성, 북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재, 청년, 고령층, 저소득층 등에 대한 제도적 배려(제한경쟁, 가산점 부여, 채용목표제 등)를 도입하는 것을 의미한다.

※ 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제9조(인사운영 기본원칙)에서 국가유공자, 장애인, 여성, 지역인재, 이공계 전공자, 저소득층, 북한이탈주민, 다문화가족에 대한 사회형평적 인력 활용을 규정, 「공공기관 혁신에 관한 지침」 제21조(일자리 창출 노력 및 사회형평적 인력활용)에서는 국가유공자, 장애인, 여성, 지역인재, 고졸자, 청년에 대한 사회형평적 인력활용을 규정함

※ 「공공기관 경영평가」 평가지표의 하나인 '사회적 가치 구현'에 사회형평적 인력 채용에 대한 가점 항목이 반영되어 있으며, 2019 「법정부 균형인사 추진계획」에 따라 2020년부터 북한이탈주민, 다문화가정 출신 인재를 채용한 기관의 경우 경영평가 인센티브를 부여

② (점검방식)

채용규정 및 채용계획에 명시된 사회형평적 인력 활용 관련 내용 확인 후, 응답지에 제시된 사회형평적 인력의 범위에서 기관 해당 사항 모두 선택

③ (응답을 위한 확인자료)

채용규정 및 채용계획

※ 보기 중 해당내용에 모두 체크 후 근거 자료 규정 명칭(인사규정, 채용규정, 채용계획 등)과 세부 내용(조항 및 조문내용)을 작성하십시오.

- ☐ ① 장애인
- ☐ ② 여성
- ☐ ③ 북한이탈주민
- ☐ ④ 다문화가족
- ☐ ⑤ 지역인재
- ☐ ⑥ 나이(청년, 고령층)
- ☐ ⑦ 학력(고졸인재)
- ☐ ⑧ 없음

규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	

Q2-3. 임원과 관리자의 여성 비율 법적 권고를 준수하고, 여성 임직원 비율을 확대하기 위해 노력하는가?

◆ 해당 없을 경우 0명으로 기재

* 여성임원, 여성관리자의 비율 20% 권고

① (지표설명)

기관의 여성 임원 및 여성 관리자 채용 현황을 점검하고, 여성 임직원 비율을 확대하기 위한 기관의 노력을 확인한다.

- **임원**이란 기관장, 이사, 감사를 말하며, **관리자**란 부장, 팀장 등 본부 최하위 부서장 직위 이상 임용이 가능한자를 말한다.
- **임원과 관리자의 여성비율 법적권고**는 「공공기관 경영에 관한 지침」제43조(임원 임명시 고려사항)에 따른 **여성임원 비율 20% 이상 권고** 사항과 「공공기관 혁신에 관한 지침」제21조(일자리 창출 노력 및 사회형평적 인력활용) 제3항 제2호에 따른 **‘여성관리자 확대를 위한 노력과 성과’**를 의미한다.

※ 정부·지자체·공공기관 합동 2019「범정부 균형인사 추진계획」에 따라 기타공공기관은 2020년부터 **여성임원 임용실적을 주무부처의 정부업무평가에 반영**토록 추진함

- **여성 임직원 비율 확대를 위한 노력**이란 양성평등채용목표제 시행, 경영지침 등에 양성평등채용을 위한 근거 마련 등을 의미한다.

② (점검방식)

① 여성 임직원 수 및 총인원대비 비율 작성

② 임직원 여성 비율 확대를 위한 계획 유무 확인 및 내용 작성

③ (응답을 위한 확인자료) 임원/관리자/직원 현황자료 & 채용계획, 승진심사계획 등

1) 귀 기관의 여성 인력 규모는 어느 정도입니까?

① 임원	전체 임원 수(명)	
	여성 임원 수(명)	
	여성 임원 비율(%)	
② 관리자	전체 관리자 수(명)	
	여성 관리자 수(명)	
	여성 관리자 비율(%)	
③ 직원 (임원 제외, 관리자 포함 전체 직원 수)	전체 직원 수(명)	
	여성 직원 수(명)	
	여성 직원 비율(%)	

2) 기관 자체의 여성 임원 및 관리자 비율 확대를 위한 계획이 있습니까? (예: 목표설정 등)

(1)계획 여부	① 있음(↓ 명칭 및 내용 입력)	② 없음
(2)계획 명칭		
(3)세부 계획 내용		

Q2-4. 직원 구성에 있어 장애인 비율 법적 의무를 준수하고, 임원과 관리자에 장애인이 포함되도록 노력하는가?

- ◆ 해당 없을 경우 0명으로 기재
- * 전체 직원 대비 장애인 직원 비율 3.4%

① (지표설명)

법적의무 사항인 공공기관의 장애인 의무채용 이행 여부를 점검하고, 임원과 관리자의 장애인비율 확대를 위한 기관의 노력을 확인한다.

- 공공기관의 장애인 채용은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조에 따른 정부·지자체, 28조의2에 따른 공공기관·지방공사·지방공단 및 출자·출연기관에서 상시 고용 근로자 수의 3.4% 이상 장애인을 의무적으로 고용해야 함을 말함

사업장 규모	3.4% 의무고용 여부	과태료 여부
50인 미만	해당없음	해당없음
50인 이상~100인 미만	의무고용	과태료 부과 비대상
100인 이상	의무고용	과태료 부과 대상

- * 3.4% 이상 장애인 의무고용은 상시 고용 근로자 50인 이상 사업장에 해당함
- * 상시 고용 근로자 50인 이상 100인 미만인 사업장은 3.4% 이상 장애인 의무고용을 실시해야 하지만, 과태료 부과 대상이 아님
- * 상시 고용 근로자 100인 이상인 사업장은 3.4% 이상 장애인 의무고용을 실시하여야 하며, 미준수 시 과태료 부과 대상임

- 임원과 관리자에 장애인 포함을 위한 노력이란 임원의 임용과 직원의 승진심사 등 관련 규정에 장애인 차별금지 및 공정한 기회보장을 명시하는 등 의사결정권한이 있는 자리에 장애인이 배제되지 않도록 노력하는 것을 말함

② (점검방식)

- ① 전체 직원 대비 장애인 직원 의무비율 3.4% 준수 여부 확인 및 총인원대비 비율 작성
- ② 장애인 채용을 위한 계획 유무 확인 및 내용 작성
- ③ 임원·관리자에 장애인 포함을 위한 노력 확인

③ (응답을 위한 확인자료) 임원/관리자/직원 현황자료, 채용계획, 승진심사계획 등

1) 귀 기관의 전체 인력 규모는 어느 정도입니까?

① 전체 직원 수 작성 : ()명

② 임원

전체 임원 수(명)	
장애인 임원 수(명)	
장애인 임원 비율(%)	

③ 관리자

전체 관리자 수(명)	
장애인 관리자 수(명)	
장애인 관리자 비율(%)	

④ 직원

(임원 제외, 관리자 포함 전체 직원 수)

전체 직원 수(명)	
장애인 직원 수(명)	
장애인 직원 비율(%)	

2) 장애인 직원 의무고용 사업장 해당 여부를 선택해주시요.

계획 여부 ① 해당없음 ② 의무고용 해당(↓ 미준수 사유 작성)

3) 현재 장애인 직원 비율이 3.4%이하인 경우 이유에 대해 작성하십시오. (과태료를 납부하는 경우 사유를 작성하십시오)	
이유	(예시) 상시 근로자 50인 미만으로 의무고용 사업장에 해당되지 않음 (예시) 상시 근로자 50인 이상~100인 미만으로 의무고용 사업장에 해당되나 과태료 부과 대상은 아님. 문화서비스를 중심으로 운영되는 기관이기 때문에 장애인 직원이 담당할 수 있는 업무가 미비하여 별도의 채용을 진행하지 않음 (예시) 상시 근로자 100인 이상으로 의무고용 준수, 미준수시 과태료 부과 의무가 있음. 기관은 연구에 대한 전문성이 필요한 직위가 대부분으로 장애인 직원을 채용하기 쉽지 않기 때문에 장애인 직원 채용 미준수에 대한 과태료를 납부하고 있음
4) 기관 자체의 임원 및 관리자 임용 시 장애인이 배제되지 않도록 노력하고 있습니까?	
규정 및 계획 여부	① 있음(↓ 명칭 및 내용 입력) ② 없음
규정 및 계획 명칭	
세부 내용	(예시) 임원 및 관리자의 임용과 승진심사 시 장애를 이유로 배제되지 않음을 명시한 규정(「인사규칙」 제00조)이 있으며, 현재 관리자급 직원 중 장애인 00명 근무 중임
5) 기관 자체의 장애인 직원 채용을 위한 계획이 있습니까?	
계획 여부	① 있음(↓ 명칭 및 내용 입력) ② 없음
계획 명칭	
세부 계획 내용	

Q2-5. 인사규정에 성범죄자의 승진제한 및 징계에 관한 사안을 포함하고 있으며, 성범죄자 취업제한 법적 의무를 준수하고 있는가?

① (지표설명)

성희롱·성폭력 예방을 위한 기관의 의지와 법적의무 준수 여부를 확인한다.

- **성범죄자의 승진제한 및 징계에 관한 사안**이란 성희롱·성폭력 행위자에 대하여 무관용 원칙에 따라 승진을 제한하고, 행위자와 2차 피해 유발자 등에 대해 징계를 부과하는 것을 말함

※ **성범죄**란 아동·청소년 및 성인을 대상으로 하는 강간·추행 관련 범죄, 디지털 성범죄, 성매매 범죄 및 제반 성희롱·성폭력 범죄를 의미함

- 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조(아동·청소년 관련 기관등에의 취업제한 등) 및 제57조(성범죄의 경력자 점검·확인)에 의거해 취업제한 및 채용 시 성범죄 경력 확인을 할 수 있음

- 2018년 범정부 「직장 및 문화예술계 성희롱·성폭력 근절 대책」: 국립문화예술 기관·단체 임직원 채용 및 징계 규정을 강화하여 관련 서약서 제출을 의무화, 표준계약서에 성폭력 예방 및 문제 발생 시 계약해지 명문화를 추진하고 있음

② (점검방식)

인사 및 채용규정 등 각종 내규상의 성범죄자 승진제한 및 징계 조항 유무 확인, 성범죄 연루자에 대한 취업 제한 조치 여부 확인

③ (응답을 위한 확인자료)

인사규정, 채용규정 등

1) 인사규정에 성범죄자의 승진제한 및 징계에 관한 사안을 포함하고 있으며, 성범죄자 취업제한 법적 의무를 준수하고 있는가?

① 예

② 아니오

2) 인사규정, 채용규정, 채용계획 등에 성범죄자 취업제한, 승진제한, 징계 조치 내용에 대해 작성하십시오.			
(1) 취업제한 관련 내용	규정 및 계획 명칭		
	세부 내용		
(2) 승진제한 관련 내용	규정 및 계획 명칭		
	세부 내용		
(3) 징계 관련 내용	규정 및 계획 명칭		
	세부 내용		
3) 신규채용 직원에 대한 <u>신원조회</u> 시 성범죄 경력 조회 실시 여부를 작성하십시오.			
실시 여부	① 실시	② 미실시	③ 근거 규정 없음

Q2-6. (2019년 1월 ~ 12월 기준) 문화다양성 이해를 증진하기 위한 직장 내 교육을 실시하기 위해 노력하고 있는가?

① (지표설명)

문화다양성의 개념과 가치에 대한 이해를 제고하기 위한 기관의 노력과 법정 의무 사항인 장애인 인식개선 교육, 성희롱·성폭행 예방 교육 및 성인지 교육 시행 여부를 확인한다.

- **문화다양성 이해 교육**이란 성별·세대·지역·인종·계층 등의 다양한 문화 간의 차이, 사회 내 문화적 다양성의 중요성과 가치 등에 대한 이해 제고를 목적으로 하는 교육으로, 사회구성원의 다양한 문화적 정체성 및 문화예술의 다양성 등을 포함함

※ 문화체육관광부·한국문화예술위원회 제공 <문화다양성 전문인력 양성 연수>, 나라배움터 문화체육관광부 <문화다양성의 이해> 과정('21년 제공 예정)을 포함하며, 다문화 및 외국인 이해, 북한이탈주민 이해 등과 관련된 제반 교육과정을 말함

- **장애인 인식개선 교육**은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」제5조의2에 명시된 의무사항이며, 2019「법정부 균형인사 추진계획」에 따라 연 1회, 1시간 이상 실시해야 한다.
- **성희롱 예방교육**은 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」제13조에 명시된 의무사항이며, 국가와 지자체 소속 공무원은 「양성평등기본법」제18조에 따라 성인지 교육을 받도록 규정되어 있다.

② (점검방식)

기관의 교육훈련 계획 및 실적 확인 후, 응답지에 제시된 문화다양성 유관 교육 중 기관 해당 사항 모두 선택

③ (응답을 위한 확인자료)

교육훈련 내규 및 인사규정 내 교육훈련 조항 / 연간 직원교육훈련 계획서 및 결과보고서

※ 보기 중 해당내용에 모두 체크 후

기관에서 실시한 교육의 규정 명칭과 교육 내용을 작성하십시오.

교육대상은 임원 대상인지 전직원 대상인지를 작성하십시오.

교육 방법 및 교육 횟수를 작성하십시오.

☐ ① 장애인 인식개선 교육

교육 명칭	
교육 내용	
교육 대상(임원 혹은 전직원 대상 여부)	
교육 방법	
교육 횟수	

☐ ② 성희롱·성폭행 예방교육

교육 명칭	
교육 내용	
교육 대상(임원 혹은 전직원 대상 여부)	
교육 방법	
교육 횟수	

☐ ③ 문화다양성 이해 교육

교육 명칭	
교육 내용	
교육 대상(임원 혹은 전직원 대상 여부)	
교육 방법	
교육 횟수	

☐ ④ 기타()

교육 명칭	
교육 내용	
교육 대상(임원 혹은 전직원 대상 여부)	
교육 방법	
교육 횟수	

☐ ⑤ 없음

3 고객관리

Q3-1. 기관 홈페이지·SNS, 홍보물 및 안내책자 등에 장애인, 노인, 외국인 등 정보취약계층의 이용편의를 증진하기 위한 서비스를 제공하고 있는가? (장애인, 노인, 외국인 등)

① (지표설명)

정보취약계층인 장애인, 노인, 외국인 등이 쉽게 기관이 제공하는 정보에 접근할 수 있도록 하기 위한 기관의 노력을 확인한다.

- **기관 홈페이지·SNS**란 기관 대표 홈페이지와 대표 SNS 계정을 말하며, 기관 홍보물 및 안내책자란 기관의 활동과 사업에 관한 정보제공을 목적으로 만든 기관지, 리플릿(소책자), 포스터(전단), 디지털 사이니지 등을 말한다.
- **정보접근성 증진**이란 정보이용자의 상황과 능력에 상관없이 누구나 동일하게 정보에 접근할 수 있도록 정보서비스를 제공하는 것을 의미한다.

※ 「전자정부법」 제16조 및 제19조에 따르면, 행정·공공기관은 국민이 신체적·사회적 여건 등에 관계없이 손쉽게 전자정부서비스에 접근하여 안전하고 편리하게 이용할 수 있도록 웹사이트를 구축·운영해야 함
 ※ 2020년 개정 「전자정부 웹사이트 품질관리 지침」(행안부 고시 제2020-38호)에 의하면 행정기관은 장애인 웹접근성, 빠른 접근을 위한 접속성, 사용자 경험을 중시한 편의성 제고 등을 고려하도록 웹사이트 품질관리를 위해 계획을 수립하고 진단을 시행하도록 권장됨

② (점검방식)

- ① 기관 홈페이지의 메인페이지, 공지사항, 민원, 보도자료, 게시판, 자료실 등 국민이 주로 이용하는 페이지와 멀티미디어 제공 페이지(유튜브·SNS 포함)
- ② 기관 주요 홍보물 및 안내책자를 대상으로 응답지에 제시된 접근성 제고 서비스 중 기관에서 제공 중인 사항을 모두 선택

③ (응답을 위한 확인자료)

기관 대표 홈페이지 및 주요사업 홈페이지, 기관 SNS 서비스, 기관 홍보물 및 안내책자

	① 음성 서비스	② 큰 글씨 서비스	③ 수어 서비스	④ 동영상 내 자막·수어 서비스	⑤ 색에 무관한 콘텐츠 제공	⑥ 고대비 텍스트 지원	⑦ 별도의 장애인용 홈페이지 운영	⑧ 점자 인쇄물 제공	⑨ 다국적 언어	⑩ 없음
홈페이지	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	-	☐	☐
SNS	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
홍보물 및 안내책자	-	☐	-	-	-	-	-	☐	☐	☐

※ 기타 선택형 응답지 이외의 서비스가 있을 시 서비스 내용을 작성하십시오.

기타 서비스 있을시 작성	(1) 장애인	
	(2) 노인	
	(3) 외국인	
	(4) 기타	

Q3-2. 기관은 예약·예매·대여서비스, 민원서비스 등 각종 **대민서비스** 제공에 있어 장애인, 노인, 외국인 등 **사회적 소수자가 쉽게 접근할 수 있도록** 노력하고 있는가?

① (지표설명)

장애인, 노인, 어린이와 임산부, 외국인 등 사회적 소수자의 서비스 이용편의 증진을 위해 다양한 형태의 예약서비스 제공, 좌석배치 등 서비스 제공과정에서 사회적 소수자의 특별한 필요에 대한 배려 등 접근성 보장을 위한 기관의 노력을 확인한다.

- 예시: △노약자·장애인 좌석배치 시 비상시 대피 용이, 시야 확보, 동반자 동석이 가능한 위치에 정, △노인 등 디지털 정보 활용능력이 낮은 이용자를 위해 방문·전화를 통한 예약서비스 운영, △국인을 위한 다국어 예약서비스·민원서비스 및 소장자료(도서 등) 대출서비스 제공, △유모차·휠체어 대여서비스 제공 등

② (점검방식)

기관에서 제공하는 예약·예매·대여서비스 및 민원·안내 서비스 현황, 행사·공연 등 참여형 서비스의 좌석 배치 안내도 및 관련 규정 등을 확인 후, 사회적 소수자 배려와 관련해 응답지에 제시된 사항 중 기관 해당 사항 모두 선택

③ (응답을 위한 확인자료)

기관 홈페이지·SNS·안내홍보물, 사업계획서 및 결과보고서, 관련 규정·지침 등 점검내용을 확인할 수 있는 자료

- ☐ ① 노약자·장애인 좌석배치 시 비상시 대피 용이, 시야 확보, 동반자 동석이 가능한 위치에 배정
- ☐ ② 디지털 정보 활용능력이 낮은 이용자를 위해 방문·전화를 통한 예약서비스 운영
- ☐ ③ 외국인을 위한 다국어 예약서비스·민원서비스 제공
- ☐ ④ 외국인을 위한 다국어 소장자료(도서 등) 대출서비스 제공
- ☐ ⑤ 유모차·휠체어 대여서비스 제공
- ☐ ⑥ 없음

※ 기타 선택형 응답지 이외의 서비스가 있을 시 서비스 내용을 작성하십시오.

기타 서비스 있을시 작성	(1) 장애인	
	(2) 노인	
	(3) 외국인	
	(4) 기타 추야 계층	

Q3-3. 기관의 업무시설(본원 기준)에 장애물 없는 생활환경 인증(BF)을 취득하는 등 직원과 고객의 시설 이용 편의와 접근성 제고를 위해 노력하고 있는가?

① (지표설명)

기관 시설(본원, 분원, 교육시설, 업무시설 등)에 장애인, 노약자, 임산부, 외국인 등 사회적 소수자의 접근성 제고를 위한 BF 취득 여부 및 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 시행령」별표 2에 따른 시설개선 의무사항 이행 여부를 확인한다.

- 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률」제10조의2 제3항에 따라 국가나 지방자치단체가 신축하는 청사, 문화시설 등 공공건물 및 공중이용시설 중 대통령령으로 정하는 시설의 경우 의무적으로 **장애물 없는 생활환경 인증(BF)**을 받아야 함

② (점검방식)

기관 업무시설의 장애물 없는 생활환경 인증(BF) 여부 확인, 인증 받지 않은 경우 응답지에 제시된 편의시설 설치기준* 달성 여부 점검

- * 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 시행령」별표 2에 따른 시설개선 의무사항으로, 시설별 편의시설의 종류가 상이하여 여기서는 공공건물 및 공중이용시설 일반사항을 중심으로 편의시설 설치 여부를 확인한다.

③ (응답을 위한 확인자료)

시설 현황자료 및 건축물 소개자료

1) 기관의 업무시설(본원 기준)에 장애물 없는 생활환경 인증(BF)을 받으셨습니까?

※ <① 예>의 경우 BF인증을 받은 연도와 인증 등급을 작성하십시오.

※ <② 아니오>의 경우 사유를 작성해주십시오.

※ <③ 해당없음>은 업무시설을 임대하는 경우 선택해 주십시오.

① 예(→ 2)로 이동)

BF인증을 받은 연도	BF인증 등급

② 아니오(법정의무기관인 경우)(→ 2)로 이동)

사유

③ 해당없음(시설을 임대하거나 BF 인증 대상기관 아님)(→ 2)로 이동)

2) 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 시행령」별표 2에 따른 시설개선 의무사항 이행 여부를 확인 후 해당 내용을 모두 선택하십시오.

* 이하 업무시설의 대상시설은 “청사”(국가 또는 지방자치단체 청사), “사무소”(금융업소, 사무소, 신문사, 오피스텔, 그 밖에 이와 유사한 용도의 시설 권장), “지사”(국민건강보험공단, 국민연금공단, 한국장애인고용공단, 근로복지공단 및 그 자사)로 표시함

(1) 매개시설	☐ ① 장애인 등의 통행이 가능한 주출입구 접근로(유효폭·기울기, 바닥재질 및 마감 고려) ☐ ② 장애인전용주차구역 ☐ ③ 주출입구 높이 차이 제거(주출입구와 통로의 턱낮추기, 휠체어리프트·경사로 설치)
(2) 내부시설	☐ ① 장애인 등의 출입이 가능한 출입구(문)(유효폭·형태 및 부착물 고려) ☐ ② 장애인 등의 통행이 가능한 복도(유효폭, 바닥재질 및 마감 고려) ☐ ③ 장애인 등의 통행이 가능한 계단, 장애인용 승강기·에스컬레이터, 휠체어 리프트 또는 경사로
(3) 위생시설	☐ ① 장애인용 대변기(남자용·여자용 각 1개 이상) ☐ ② 장애인용 소변기(소변기 양옆의 수평·수직 손잡이 설치) * 사무소 권장 ☐ ③ 세면대(휠체어 발판이 들어갈 수 있는 하부 구조, 보행곤란자를 위한 수평손잡이 설치, 수도꼭지의 접자 냉·온수 구분 표시 등) * 사무소 권장
(4) 안내시설	☐ ① 점자블록 * 청사·자사 의무 ☐ ② 시각 및 청각장애인 유도 및 안내설비 * 청사·자사 의무 ☐ ③ 시청각장애인 경보 및 피난설비 * 청사·자사 의무
(5) 그 밖의 시설	☐ ① 장애인 등 이용 가능한 접수대·작업대 * 청사·자사 의무/사무소 ☐ ② 임산부 등을 위한 휴게시설 * 청사 의무/ 사무소·자사 권장

[주요사업]

4 사업기획

Q4-1. (2019년 1월 ~ 12월 기준) 문화적 표현의 다양성 증진을 위해 장애·성별·국적·지역·나이 등에 있어 다양한 예술가를 지원하기 위한 연간 사업계획이 있는가?

① (지표설명)

기관에서 주최·주관 및 관리·운영하는 사업에 참여하는 예술가가 장애·성별·국적·지역·나이 등 문화적 정체성을 기준으로 차별받지 않도록 하며, 사회적 소수자에 속하는 예술가의 참여를 증진하는 등 다양한 예술가를 육성하기 위한 기관의 노력을 점검한다.

- **다양한 예술가의 육성**은 예술가의 문화적 정체성을 인정하는 것을 전제로 하며, 사회문화적·경제적 지·특성으로 인해 창작활동 및 시장접근의 기회를 보장받기 어려운 소수 예술가가 지원대상에 포함되어야 의미한다. 대표적으로 장애예술인 및 여성예술인, 지역예술인, 신진예술인(만 35세 미만) 지원 등이 포함된다. 또한, 국내 인지도가 낮은 국가와 문화권의 작품·작가를 국내에 소개하고, 문화예술인력의 국제교·장려함으로써 문화적 표현의 다양성을 증진하기 위한 사업 역시 포함된다.

② (점검방식)

연간 사업계획서 및 사업운영지침 내 다양한 예술가의 지원과 관련한 사업내용의 유무를 점검하고, 해당 있을 경우 그 지원대상 및 내용을 작성

③ (응답을 위한 확인자료)

연간 사업계획서, 사업운영지침 등 지원대상과 내용을 알 수 있는 자료

1) 귀 기관의 다양한 예술가를 지원하기 위한 2019년도 전체 사업 예산을 작성하십시오

(경상비, 인건비를 제외한 주요사업 예산 작성) 원

2) 귀 기관의 다양한 예술가를 지원하기 위한 2019년도 전체 연간사업 중 해당하는 것을 보기에서 골라 작성하십시오

※ 예산이 독립적으로 계획되지 않은 내역 사업의 경우 ()에 작성, 예: 사업명 창작활동지원(여성예술가 창작지원)

※ 사업이 여러 개일 경우 사업명 칸에 모두 작성

☐ ① 장애예술가

사업명	
총 지원사업비	

☐ ② 여성예술가

사업명	
총 지원사업비	

☐ ③ 지역예술가

사업명	
총 지원사업비	

☐ ④ 신진예술가(만 35세 미만)

사업명	
총 지원사업비	

☐ ⑤ 인지도가 낮은 국가 및 문화권

사업명	
총 지원사업비	

☐ ⑥ 기타

사업명	
총 지원사업비	

☐ ⑦ 없음

Q4-2. (2019년 1월 ~ 12월 기준) 독립예술·전통문화 등 보호의 필요성이 있는 문화예술 분야 지원을 포함해 문화예술 장르의 다양성 증진을 고려한 연간 사업계획이 있는가?

① (지표설명)

기관에서 보호·육성하고자 하는 문화예술 분야의 선정에 있어 정책적 보호가 필요한 독립예술·전통문화, 소외 장르에 대한 배려를 포함해 문화적 표현의 다양성 증진을 위한 기관의 노력을 점검한다.

- **보호의 필요성이 있는 문화예술 분야**란 정책적 보호 없이는 창작·유통·향유의 기반이 위축되거나 사라질 위기에 처하게 될 분야로, 독립예술, 전통문화예술, 소외장르를 의미한다.

* 독립예술 : 인디장르 및 10인 미만의 소규모 영세단체 등

* 전통문화예술 : 보호 가치가 있으나 계승·전승자가 적어 사라질 위기에 있는 전통문화예술 장르 및 언어 등

* 소외장르 : 보호 가치가 있으나 창작·향유자가 적고 시장에서 소외되어 활성화가 필요한 분야

② (점검방식)

연간 사업계획서 및 사업운영지침 내 독립예술·전통문화, 소외 장르를 포함해 다양한 분야의 육성을 위한 사업계획의 유무를 점검하고, 해당 있을 경우 그 지원대상 및 내용을 작성

③ (응답을 위한 확인자료)

연간 사업계획서, 사업운영지침 등 지원대상과 내용을 알 수 있는 자료

1) 귀 기관의 독립예술·전통문화예술 등 보호의 필요성이 있는 문화예술 분야를 지원하기 위한 2019년도 전체 사업 예산을 작성하십시오

(경상비, 인건비를 제외한 주요사업 예산 작성) 원

2) 귀 기관의 독립예술·전통문화예술 등 보호의 필요성이 있는 문화예술 분야 지원을 포함해 문화예술 장르의 다양성 증진을 고려한 2019년도 전체 연간사업 중 해당하는 것을 보기에서 골라 작성하십시오

※ 예산이 독립적으로 계획되지 않은 내역 사업의 경우 ()에 작성, 예: 사업명 창작활동지원(독립예술단체 창작지원)

※ 사업이 여러 개일 경우 사업명 칸에 모두 작성

☐ ① 독립예술

사업명	
총 지원사업비	

☐ ② 전통문화예술

사업명	
총 지원사업비	

☐ ③ 소외장르

사업명	
총 지원사업비	

☐ ④ 없음

3) 귀 기관의 사업 특성을 고려한 '소외장르'란 무엇인지 작성하십시오.(5개 내외로 작성)

Q4-3. (2019년 1월 ~ 12월 기준) 장애인, 여성, 북한이탈주민, 다문화가족, 외국인, 노인과 청년 등 다양한 사회적 소수자의 문화활동 참여를 독려하기 위해 관련 사업을 추진하고 있는가?

① (지표설명)

장애인, 여성, 북한이탈주민, 다문화가족, 외국인, 노인과 청년 등 다양한 사회구성원을 서비스 수혜자로 발굴하여 이들의 문화활동 참여를 증진하기 위한 기관의 노력을 점검한다.

- 예시: 장애인·다문화가족·노인과 청년 등이 함께 어울릴 수 있는 교육·창작·향유·전시·축제 프로그램 개발 등

② (점검방식)

연간 사업계획서, 사업운영지침 등을 확인하여 추진 혹은 계획 중인 사업 중 사회적 소수자의 문화활동 지원 사업 유무 확인 및 사업내용 작성

③ (응답을 위한 확인자료)

연간 사업계획서, 사업운영지침 등 지원대상과 내용을 알 수 있는 자료

※ <①예>의 경우 사업 명칭과 내용을 작성하십시오.

① 예

사업 명칭	
사업 내용	
사업 예산	

② 아니오

5 보조사업 관리

Q5-1. 보조사업자 선정을 위한 심의위원의 구성 시, 성별·연령별·지역별 **균형안배 원칙** 및 **제척·기피·회피**에 관한 규정이 있고, **성범죄자 선정 제한**을 위한 장치가 마련되어 있는가?

① (지표설명)

보조사업자 선정을 위한 심의위원 구성 시,

- ① 다양성·형평성을 제고하기 위하여 성별·연령·지역 등 각 위원 문화적 특징을 고려하여 균형안배하고, 사업특성에 따른 심의위원 구성을 위해 노력하며,
- ② 투명성을 제고하기 위하여 심의대상자와 이해관계에 있는 위원의 제척·기피·회피 및 특혜의 배제에 관한 규정을 두고,
- ③ 문화예술계 성희롱·성폭행 재발 방지를 위해 성범죄자 위촉 방지 조치를 마련하는 등 문화적 표현의 다양성이 보장될 수 있는 보조사업 추진환경 구축을 위한 기관의 노력을 점검한다.

- 심의위원의 균형안배란 심의의 다양성 제고를 위해 성별, 연령, 지역 등에 따른 다양한 인사를 고루 위촉해야 함을 의미한다.
- 사업특성에 따른 심의위원 구성이란 장애(예술)인, 북한이탈주민, 다문화가족 등 특정 대상이 참여하는 공모사업 또는 대상 지원사업의 경우 심의위원에 장애(예술)인, 북한이탈주민, 다문화가족을 포함할 수 있도록 노력해야 함을 의미한다.
- 제척·기피·회피에 관한 규정이란 심의대상자와 친인척 관계 등 이해관계 있는 심의위원을 해당 심의에서 배제하기 위한 규정을 의미한다.
- 특혜의 배제에 관한 규정이란 지연·혈연·학연 등을 이유로 특정인에게 혜택을 주거나 차별하여서는 아니 됨을 규정한 조항을 의미한다.
- 성범죄자 위촉 방지 조치란 심의위원 위촉 시 ①성범죄 경력을 조회하여 해당 사항이 있는 자를 배제하거나, ②성폭력 방지 서약서 및 확인서 제출을 의무화하고, ③위촉 후에도 관련 사항 확인 시 해임·해촉할 수 있도록 명문화하는 것 등을 말한다.

② (점검방식)

심의위원 관련 규정 및 지침에서 관련 내용 유무 확인 후, 응답지에서 제시하는 내용 중 기관 해당사항 모두 선택 및 내용 작성

③ (응답을 위한 확인자료)

심의규정, 심의위원회 운영지침 등

- 1) 보조사업자 선정을 위한 심의위원 구성에 관한 규정에 있어 **심사위원의 균형안배** 또는 **사업특성에 따른 심사위원의 구성**을 명시하고 있는 조항에서 **고려하고 있는 대상**을 보기에서 모두 고르십시오.

- ☐ ① 성별 ☐ ② 연령 ☐ ③ 지역 ☐ ④ 국적
☐ ⑤ 장애인 ☐ ⑥ 북한이탈주민 ☐ ⑦ 없음

※ 해당 내용이 포함된 규정 명칭과 세부 내용(조항 및 조문내용)을 작성하십시오.

규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	

2) 보조사업자 선정을 위한 심의위원 구성의 제척·기피·회피에 관한 규정 중 해당하는 것을 보기에서 모두 고르십시오.

☐ ① 제척·기피·회피

☐ ② 특혜의 배제

☐ ③ 없음

※ 해당 내용이 포함된 규정 명칭과 세부 내용(조항 및 조문내용)을 작성하십시오.

(관련 조항이 2개 이상으로 구분되어 있어도 한 칸에 모두 작성)

규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	

3) 보조사업자 선정을 위한 심의위원 구성 시 성범죄자 심의위원 제한을 위해 실시하는 것을 보기에서 모두 고르십시오.

☐ ① 성범죄 경력 조회

☐ ② 성폭력 방지 서약서 제출 및 확인 의무화

☐ ③ 위촉 후 성범죄 관련 사항 확인 시 해임·해촉할 수 있음을 명문화

☐ ④ 없음

※ 해당 내용이 포함된 규정 명칭과 세부 내용(조항 및 조문내용)을 작성하십시오.

(관련 조항이 2개 이상으로 구분되어 있어도 한 칸에 모두 작성)

규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	

Q5-2. 보조사업자 선정기준에, 사회적 소수자에 대한 최소한의 배려를 명시하고, 성범죄자 참여를 제한하는 장치가 있는가?

① (지표설명)

보조사업자 선정 시,

① 다양성·형평성 제고를 위해 장애·성별·연령·지역·국적 등에 따른 사회적 소수자를 배려하는 장치를 마련하고, ② 문화예술계 성희롱·성폭력 예방을 위해 성범죄자의 보조사업 참여 제한 조치를 마련하는 등 문화적 표현의 다양성이 보장될 수 있는 사업 추진환경 구축을 위한 기관의 노력을 점검한다.

- 사회적 소수자 배려 장치란 보조사업자 공모·선정 과정에서 ▲여성기업, 장애인기업, 사회적기업에 가점을 부여하는 등 제도적 노력, ▲사업 수혜대상에 장애인, 여성, 북한이탈주민, 다문화가족, 청년과 노인 등 사회적 소수집단을 포함하려는 노력 여부를 심사 시 착안사항에 반영하거나, ▲성별·연령·지역에 따른 심사결과의 균형안배를 고려하는 등의 정성적 노력을 포함한다.

- 성범죄자 참여 제한 조치란 공모사업 지원신청 부적격자 기준에 성범죄 경력을 명시, 계약체결 시 성폭력 방지 서약서 제출의무 명시 등의 조치를 말한다.

② (점검방식)

과업지시서, 사업설명자료, 보조사업자 선정 심사기준 등 관련 제도·지침 확인 후, 응답지에서 제시하는 내용 중 기관 해당 사항 모두 선택 및 내용 작성

③ (응답을 위한 확인자료)

보조사업 공모 요강, 과업지시서, 사업설명자료, 심사기준 등

※ 해당 내용이 포함된 규정 명칭과 세부 내용(조항 및 조문내용)을 작성하십시오.

- ☐ ① 여성기업, 장애인기업, 사회적기업에 가점 부여
- ☐ ② 보조사업 이행 시 사회적 소수집단 참여 증진 사업계획 여부
- ☐ ③ 성별·연령·지역에 따른 심사결과 균형안배 고려
- ☐ ④ 성범죄자에 대한 보조사업자 지원신청 부적격 기준 명시
- ☐ ⑤ 보조사업 계약 체결 시 성폭력 방지 서약서 의무 제출 명시
- ☐ ⑥ 없음

규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	
규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	
규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	
규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	
규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	

Q5-3. 보조사업자 선정기준에, 소외 장르에 대한 최소한의 배려를 위한 장치가 있는가?

① (지표설명)

보조사업자 선정 시, 소외 장르 보호를 위한 최소한의 선정기준을 두어 문화적 표현의 다양성이 보장될 수 있는 문화생태계 구축을 위한 기관의 노력을 점검한다.

- 소외장르 보호를 위한 최소한의 선정기준이란 문화예술 장르별 보조사업자 선정에 있어 소외 분야(보호 가치가 있으나 창작·향유자가 적고 시장에서 소외되어 활성화가 필요한 분야) 관련 최소한 1건 이상 선정결과에 포함되도록 기준을 설정하는 등의 노력을 의미한다.
※ 예시: ‘시각미술’ 분야 창작지원 보조사업 선정 시, ‘판화’와 같은 소외 분야 창작자(물)가 최소 1건은 선정되도록 배려/ ‘전통예술인’ 지원 시 ‘서예’와 같은 소외 분야 창작자가 누락되지 않도록 최소 선정비율을 제시

② (점검방식)

과업지시서, 사업설명자료, 보조사업자 선정 심사기준 등관련 제도·지침 확인 후, 응답지에서 제시하는 내용 중 기관 해당 사항 모두 선택 및 내용 작성

③ (응답을 위한 확인자료)

보조사업 공모 요강, 과업지시서, 사업설명자료, 심사기준 등
※ 사업 명칭과 내용, 심사기준을 작성하십시오.

① 예

사업 명칭	
사업 내용	
심사기준 작성	

② 아니오

Q5-4. 사업의 수행 시 문화다양성의 보호·증진 가치를 준수하도록 보조사업자에게 안내 또는 교육하고 있는가?

① (지표설명)

보조사업자의 문화다양성에 대한 인식을 제고하고 사업 실행과정에서 문화다양성의 가치 침해·훼손을 방지하기 위한 안내지침 공유 및 교육 제공 여부를 확인한다.

- **문화다양성 안내지침 공유 및 교육 제공**이란 사업의 과업지시서·공모 요강·사업설명자료에 문화다양성의 개념 설명과 문화다양성 가치 인식·실천을 위한 지침을 포함하고, 가능한 수준에서 보조사업자를 대상으로 문화다양성 이해 교육을 수강토록 함을 의미한다.

※ 예시: 문화다양성 정책의 대표 사업인 무지개다리 사업은 <사업 안내문>에 권고사항을 제시하며 사업의 실행 주체가 문화다양성의 가치를 인식하고 실천할 수 있도록 유도 / 종로문화재단은 <2020 무지개다리사업-제3회 종로 문화다양성 연극제>를 운영하며 공모신청자가 문화다양성 워크숍에 필수로 참여하도록 하고 있음

② (점검방식)

과업지시서, 공모 요강, 사업설명자료 등에 문화다양성 안내지침 공유 및 교육에 관한 내용의 유무 확인

③ (응답을 위한 확인자료)

과업지시서, 사업설명자료 등

※ 해당 내용이 포함된 자료명과 세부 내용을 작성하십시오.

① 예

자료명	
세부 내용	

② 아니오

Q5-5. 보조사업 결과보고서에 문화다양성 보호·증진을 위한 노력 및 성과를 포함하도록 하고 있는가?

① (지표설명)

사업수행 과정에서 문화다양성의 가치가 확산될 수 있도록 문화다양성 보호·증진을 위한 보조사업자의 노력과 성과(문화다양성 안내지침 준수를 위한 계획 수립 및 이행)를 확인·관리·환류하기 위한 장치 마련 여부를 확인한다.

- **사업 결과보고서**는 보조사업 종료 후 사업 결과에 대해 작성하여 제출하는 각종 보고서를 말하며 정산 보고서, 성과보고서 등을 포함한다.
- **문화다양성 보호·증진을 위한 보조사업자의 노력과 성과**는 사업수행 과정에서 문화다양성 가치 확산을 위해 보조사업자가 수립한 계획 및 그 이행의 결과를 말한다.

② (점검방식)

사업의 정산보고서, 성과보고서 등 각종 결과보고서 작성기준에 문화다양성 성과 관련 작성기준 유무 확인 및 내용 작성

③ (응답을 위한 확인자료)

정산보고서, 성과보고서 등 각종 사업 결과보고서 양식 및 작성기준

실제 제출된 사업 결과보고서

※ 해당 내용이 포함된 사업 결과보고서 명칭과 세부 내용을 작성하십시오.

① 예

사업 결과보고서 명칭	
세부 내용	

② 아니오

6	소장품 및 소장자료 관리 ※ 소장자료란 박물관·미술관의 소장작품·기타작품, 도서관의 도서관자료·수탁자료·특수자료 등 문화시설 내에 보유하거나 기탁받은 자료를 의미합니다.
---	--

Q6-1. 소장자료 수집·관리를 위한 심의위원의 구성 시, 성별·연령별·지역별 **균형안배** 원칙 및 **제척·기피·회피**에 관한 규정이 있고, **성범죄자 선정 제한**을 위한 장치가 마련되어 있는가?

① (지표설명)

소장품·소장자료의 수집·관리를 위한 가치평가, 가격자문, 수집심의 목적의 위원회 구성 시,

- ① 다양성·형평성을 제고하기 위하여 성별·연령·지역 등 각 위원의 문화적 특징을 고려하여 균형안배하고,
- ② 투명성을 제고하기 위하여 수집·평가와 관련해 부당 이익을 취할 수도 있는 이해관계자의 제척·기피·회피 및 특혜의 배제에 관한 규정을 두고,
- ③ 문화예술계 성희롱·성폭력 재발 방지를 위해 성범죄자 위촉 방지 조치를 마련하는 등 문화적 표현의 다양성이 보장될 수 있는 환경 구축을 위한 기관의 노력을 점검한다.

- **소장자료**란 박물관·미술관의 소장작품·기탁작품, 도서관의 도서관자료·수탁자료·특수자료 등 문화시설 내에 보유하거나 기탁받은 자료를 의미한다.
- **심의위원의 균형안배**란 심의의 다양성 제고를 위해 성별, 연령, 지역 등에 따른 다양한 인사를 고루 위촉해야 함을 말한다.
- **제척·기피·회피에 관한 규정**이란 심의대상자와 친인척 관계 등 이해관계 있는 심의위원을 해당 심의에서 배제하기 위한 규정을 의미한다.
- **특혜의 배제에 관한 규정**이란 지연·혈연·학연 등을 이유로 특정인에게 혜택을 주거나 차별하여서는 아니 됨을 규정한 조항을 의미한다.
- **성범죄자 위촉 방지 조치**란 심의위원 위촉 시 ①성범죄 경력을 조회하여 해당 사항이 있는 자를 배제하거나, ②성폭력 방지 서약서 및 확인서 제출을 의무화하고, ③위촉 후에도 관련 사항 확인 시 해임·해촉할 수 있도록 명문화하는 것 등을 말한다.

② (점검방식)

소장자료 수집·관리 규정에서 관련 내용의 유무를 확인 후, 응답지에서 제시하는 내용 중 기관 해당사항 모두 선택 및 내용 작성

③ (응답을 위한 확인자료)

소장품 수집·관리규정, 도서관 자료 관리규정 등

1) 소장자료 수집·관리를 위한 심의위원 구성의 균형안배 중 해당하는 것을 보기에서 모두 고르십시오.

- ☐ ① 성별 ☐ ② 연령 ☐ ③ 지역 ☐ ④ 국적
☐ ⑤ 장애인 ☐ ⑥ 북한이탈주민 ☐ ⑦ 없음

※ 해당 내용이 포함된 규정 명칭과 세부 내용(조항 및 조문내용)을 작성하십시오.

규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	

2) 소장자료 수집·관리를 위한 심의위원 구성의 제척·기피·회피에 관한 규정 중 해당하는 것을 보기에서 모두 고르십시오.

- ☐ ① 제척·기피·회피 ☐ ② 특혜의 배제 ☐ ③ 없음

※ 해당 내용이 포함된 규정 명칭과 세부 내용(조항 및 조문내용)을 작성하십시오.

(관련 조항이 2개 이상으로 구분되어 있어도 한 칸에 모두 작성)

규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	

3) 소장자료 수집·관리를 위한 심의위원 구성 시 성범죄자 심의위원 제한을 위해 실시하는 것을 보기에서 모두 고르십시오.

- ☐ ① 성범죄 경력 조회 ☐ ② 성폭력 방지 서약서 제출 및 확인 의무화
☐ ③ 위촉 후 성범죄 관련 사항 확인 시 해임·해촉할 수 있음을 명문화 ☐ ④ 없음

※ 해당 내용이 포함된 규정 명칭과 세부 내용(조항 및 조문내용)을 작성하십시오.

(관련 조항이 2개 이상으로 구분되어 있어도 한 칸에 모두 작성)

규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	

Q6-2. 소장자료 선정·관리 시, 장애·성별·국적·지역·나이에 따라 **다양한 예술가의 작품** 및 **소외 분야(장르)** 자료에 대한 배려를 포함하는 **다양성 검토 기준**이 있는가?

① (지표설명)

다양한 문화유산 및 예술작품의 보존·전달·제공을 위해 소장자료 수집·관리규정에 자료의 다양성 검토기준이 있는지 확인한다.

- **소장자료의 다양성 검토기준**이란

- ① 장애·성별·지역·국적·나이 등 다양한 문화적 특징을 지닌 창작자들의 작품을 균형있게 소장하고,
- ② 장애예술인 및 여성창작자, 지역예술가와 같이 사회문화적·경제적 지위나 특성으로 인해 창작활동과 시장접근의 기회를 보장받기 어려운 소수 예술가에게 특별한 관심을 기울이며,
- ③ 보호의 필요성이 큰 독립예술, 전통문화예술과 소외 장르에 대한 배려를 규정한 기준을 말한다.

② (점검방식)

소장자료 수집·관리 규정에서 관련 내용의 유무를 확인 후, 응답지에서 제시하는 내용 중 기관 해당사항 모두 선택 및 내용 작성

③ (응답을 위한 확인자료)

소장품수집·관리규정, 도서관자료 관리규정

※ 해당 내용이 포함된 규정 명칭과 세부 내용(조항 및 조문내용)을 작성하십시오.

① 예

규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	

② 아니오

7

문화시설 관리

※ 공연장, 도서관, 전시장 등 문화서비스 기관인 경우 혹은 시설을 관리하는 경우 응답
해당하지 않는 경우 '기타의견'으로 이동

Q7-1. 문화시설의 대관을 위한 심의위원의 구성 시, 성별·연령별·지역별 **균형안배 원칙** 및 **제척·기피·회피**에 관한 규정이 있고, **성범죄자 선정 제한**을 위한 장치가 마련되어 있는가?

① (지표설명) 대관 신청에 관한 심의위원 구성 시,

- ① 다양성·형평성을 제고하기 위하여 성별·연령·지역 등 각 위원들의 문화적 특징을 고려하여 균형안배하고, 사업특성에 따른 심의위원 구성을 위해 노력하며,
- ② 투명성을 제고하기 위하여 심의대상자와 이해관계에 있는 위원들의 제척·기피·회피 및 특혜의 배제에 관한 규정을 두고,
- ③ 문화예술계 성희롱·성폭력 재발 방지를 위해 성범죄자 위촉 방지 조치를 마련하는 등 문화적 표현의 다양성이 보장될 수 있는 환경 구축을 위한 기관의 노력을 점검한다.

- **문화시설**이란 「문화예술진흥법」제2조 제1항 제3호에 따른 **공연시설, 전시시설, 도서관 시설 및 복합문화시설** 등을 의미한다.
- **심의위원의 균형안배**란 심의의 다양성 제고를 위해 성별, 연령, 지역 등에 따른 다양한 인사를 고루 위촉해야 함을 의미한다.
- **사업특성에 따른 심의위원 구성**이란 심의의 형평성 제고를 위해 장애(예술)인, 북한이탈주민, 다문화가족 등 사회적 소수자가 신청 혹은 그와 관련된 내용의 문화예술 활동을 목적으로 하는 신청의 경우 심의위원에 장애(예술)인, 북한이탈주민, 다문화가족을 포함할 수 있도록 노력해야 함을 의미한다.
- **제척·기피·회피에 관한 규정**이란 심의대상자와 친인척 관계 등 이해관계 있는 심의위원을 해당 심의에서 배제하기 위한 규정을 의미한다.
- **특혜의 배제에 관한 규정**이란 지연·혈연·학연 등을 이유로 특정인에게 혜택을 주거나 차별하여서는 아니 됨을 규정한 조항을 의미한다.
- **성범죄자 위촉 방지 조치**란 심의위원 위촉 시 ①성범죄 경력을 조회하여 해당 사항이 있는 자를 배제하거나, ②성폭력 방지 서약서 및 확인서 제출을 의무화하고, ③위촉 후에도 관련 사항 확인 시 해임·해촉할 수 있도록 명문화하는 것 등을 말한다.

② (점검방식)

공연장·전시장 등 문화시설 대관규정의 심의위원 선정기준 확인 후, 응답지에 제시된 사항 중 기관 해당 사항 모두 선택 및 내용 작성

③ (응답을 위한 확인자료)

공연장 대관규정, 전시장 대관규정, 시설관리 규정

1) 문화시설의 대관을 위한 심의위원 구성에 관한 규정에 있어 심사위원의 균형안배 또는 사업특성에 따른 심사위원의 구성을 명시하고 있는 조항에서 고려하고 있는 대상을 보기에서 모두 고르십시오.

- ☐ ① 성별 ☐ ② 연령 ☐ ③ 지역 ☐ ④ 국적
☐ ⑤ 장애인 ☐ ⑥ 북한이탈주민 ☐ ⑦ 없음

※ 해당 내용이 포함된 규정 명칭과 세부 내용(조항 및 조문내용)을 작성하십시오.

규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	

2) 문화시설의 대관을 위한 심의위원 구성의 제척·기피·회피에 관한 규정 중 해당하는 것을 보기에서 모두 고르십시오.

- ☐ ① 제척·기피·회피 ☐ ② 특혜의 배제 ☐ ③ 없음

※ 해당 내용이 포함된 규정 명칭과 세부 내용(조항 및 조문내용)을 작성하십시오.

(관련 조항이 2개 이상으로 구분되어 있어도 한 칸에 모두 작성)

규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	

3) 문화시설의 대관을 위한 심의위원 구성 시 성범죄자 심의위원 제한을 위해 실시하는 것을 보기에서 모두 고르십시오.

- ☐ ① 성범죄 경력 조회 ☐ ② 성폭력 방지 서약서 제출 및 확인 의무화
☐ ③ 위촉 후 성범죄 관련 사항 확인 시 해임·해촉할 수 있음을 명문화 ☐ ④ 없음

※ 해당 내용이 포함된 규정 명칭과 세부 내용(조항 및 조문내용)을 작성하십시오.

(관련 조항이 2개 이상으로 구분되어 있어도 한 칸에 모두 작성)

규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	

Q7-2. 문화시설 대관자 선정 시, **사회적 소수자**에 대한 최소한의 배려를 명시하고, **사회적 물의를 일으킨 자와 관련된 대관을 제한하는** 장치가 있는가?

① (지표설명)

대관자 선정 시,

① 다양성·형평성 제고를 위해 장애·성별·연령·지역·국적 등에 따른 사회적 소수자를 배려하는 장치를 마련하고, ② 성희롱·성폭력·갑질·차별·혐오 등과 관련되어 물의를 일으킨 자에 대한 대관 제한 조치를 마련하는 등 문화적 표현의 다양성이 보장될 수 있는 환경 구축을 위한 기관의 노력을 점검한다.

- **사회적 소수자 배려 장치**란 대관자 선정 과정에서 장애(예술)인, 북한이탈주민, 다문화가족 등 **사회적 소수자**가 신청하거나 그와 관련된 내용의 문화예술 활동을 목적으로 하는 신청의 경우 선정에 있어 혜택(우선권 부여, 대관료 감면 등)을 부여하는 등의 제도적 배려를 의미한다.

- **사회적 물의자 관련 대관 제한**이란

- ① **성범죄 연루자, 갑질·차별·혐오표현 및 기타 선량한 풍속에 반하는 행위로 사회적 물의를 일으킨 자의 대관 신청을 제한**하고,
- ② 대관의 목적활동인 전시·공연 등이 **사회적 물의를 일으킨 작가와 관련 있는 경우 대관을 취소**할 수 있음을 계약서에 명시하며,
- ③ 대관 계약 시, 대관의 목적활동에 **사회적 물의자를 포함시키지 않음**을 명시한 서약서 제출을 의무화하는 등의 조치를 말한다.

② (점검방식)

공연장·전시장 등 기관의 문화시설 대관규정 확인 후, 응답지에서 제시하는 사항 중 기관 해당 사항 모두 선택 및 내용 작성

③ (응답을 위한 확인자료)

공연장 대관규정, 전시장 대관규정

※ 해당 내용이 포함된 규정 명칭과 세부 내용(조항 및 조문내용)을 작성하십시오.

- ☐ ① 장애·성별·연령·지역·국적 등 사회적 소수자의 대관 신청 시 **우선권 부여**
- ☐ ② 장애·성별·연령·지역·국적 등 사회적 소수자의 대관 신청 시 **대관료 감면**
- ☐ ③ 사회적 물의를 일으킨 자의 **대관 신청 제한 및 취소 제도 운영**
- ☐ ④ 대관신청자의 사회적 물의자를 포함시키지 않음을 명시한 **서약서 제출 의무화**
- ☐ ⑤ 기타 관련 규정
- ☐ ⑥ 없음

규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	
규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	
규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	
규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	
규정 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	

Q7-3. 문화시설 대관자 선정 시, 독립예술·전통문화예술 및 소외 장르를 위한 장치가 있는가?

① (지표설명)

대관자 선정 시, 독립예술·전통문화예술 및 소외 장르에 특별한 관심을 기울임으로써 문화적 표현의 다양성이 보장될 수 있는 환경 구축을 위한 기관의 노력을 점검한다.

- 독립예술·전통문화예술 및 소외 장르에 대한 관심이란 정책적 보호가 필요한 독립예술, 전통문화예술, 소외 장르 관련 대관 신청의 경우 선정에 있어 혜택(우선권 부여, 대관료 감면 등)을 부여하는 등의 제도적 배려를 의미한다.

② (점검방식)

공연장·전시장 등 문화시설 대관규정 및 대관심의위원 규정, 대관심의계획 확인 후, 응답지에서 제시하는 사항 중 기관 해당 사항 모두 선택 및 내용 작성

③ (응답을 위한 확인자료)

공연장 대관규정, 전시장 대관규정

※ 해당 내용이 포함된 규정 명칭과 세부 내용(조항 및 조문내용)을 작성하십시오.

☐ ① 독립예술 장르 우선권 부여 및 대관료 감면

규정 및 계획 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	

☐ ② 전통문화예술 장르 우선권 부여 및 대관료 감면

규정 및 계획 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	

☐ ③ 소외 장르 우선권 부여 및 대관료 감면

규정 및 계획 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	

☐ ④ 기타 관련 규정

규정 및 계획 명칭	
세부 내용(조항 및 조문내용)	

☐ ⑤ 없음

Q7-4. 기관이 대관하는 문화시설에 장애물 없는 생활환경 인증(BF)을 취득하는 등 공중의 시설 접근성 제고를 위해 노력하고 있는가?

① (지표설명)

기관이 대관하는 문화시설에 장애인, 노약자, 임산부, 외국인 등 사회적 소수자의 접근성 제고를 위한 BF 취득 여부 및 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 시행령」별표 2에 따른 시설개선 의무 사항 이행 여부를 확인한다.

- 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률」제10조의2 제3항에 따라 국가나 지방자치단체가 신축하는 청사, 문화시설 등 공공건물 및 공중이용시설 중 대통령령으로 정하는 시설의 경우 의무적으로 **장애물 없는 생활환경 인증(BF)**을 받아야 함

② (점검방식)

▲ 기관이 운영 및 대관하는 문화시설 유무 선택,

▲ 시설현황 자료 및 건축물 소개자료에서 BF인증 여부 확인,

▲ 응답지에 제시된 시설 접근성 제고를 위한 편의시설 설치기준* 달성 여부 점검

*「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 시행령」별표 2에 따른 문화시설 시설개선 의무사항으로, 시설별 편의시설의 종류가 상이하여 여기서는 공연장, 전시장, 도서관을 중심으로 편의시설 설치 여부를 확인한다.

③ (응답을 위한 확인자료)

시설 현황자료 및 건축물 소개자료

1) 기관이 대관하는 문화시설에 장애물 없는 생활환경 인증(BF)을 받으셨습니까?

① 예(→ 2)로 이동)

BF인증을 받은 연도	
BF인증 등급	

② 아니요(법정의무기관인 경우)(→ 2)로 이동)

사유	
----	--

③ 해당없음(시설을 위탁관리하거나 BF 인증 대상기관 아님)(→ 2)로 이동)

2) 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 시행령」 별표 2에 따른 설치기준에 부합되는 시설을 모두 선택 하십시오.

(1) 매개시설	☐ ① 장애인 등의 통행이 가능한 주출입구접근로 ☐ ② 장애인전용주차구역 ☐ ③ 주출입구 높이 차이 제거
(2) 내부시설	☐ ① 장애인 등의 출입이 가능한 출입구(문) ☐ ② 장애인 등의 통행이 가능한 복도 ☐ ③ 장애인 등의 통행이 가능한 계단, 장애인용 승강기·에스컬레이터, 휠체어 리프트 또는 경사로
(3) 위생시설	☐ ① 장애인용 대변기(남자용·여자용 각 1개 이상) ☐ ② 영유아용 거치대 등 임산부 및 영유아 이용시설
(4) 안내시설	☐ ① 점자블록 * 공연장·전시장 의무/도서관 권장 ☐ ② 시각 및 청각장애인 유도 및 안내설비 * 공연장 의무/전시장·도서관 권장 ☐ ③ 시청각장애인 경보 및 피난설비
(5) 그 밖의 시설	☐ ① 장애인 관람석·열람석 1% * 공연장·도서관 의무사항/전시장 제외 ☐ ② 장애인 등 이용 가능한 접수대·작업대 * 도서관 권장/공연장·전시장 제외 ☐ ③ 장애인 등 이용 가능한 매표소·판매기·음료대 * 공연장 의무/전시장 권장/도서관 제외 ☐ ④ 임산부 등을 위한 휴게시설 * 공연장·전시장 의무/도서관 권장

■ 기타 의견

※ 문화다양성 보호·확산을 위한 기관경영에 적용되어야 할 사항 및 고려사항을 자유롭게 작성해주세요.

--

■ 기본 정보

기관명			
부서명			
근무기간		년	개월

☞ 본 설문에 성실하게 참여해 주신데 대한 감사의 의미로 모바일 상품권을 전송해 드리고자 합니다.
 입력해 주신 번호는 모바일 상품권 발송을 위해서만 사용되어집니다.
 모바일 상품권 발송은 본 설문이 종료된 후 모든 응답자들에게 일괄 발송됩니다.

응답자 성명		휴대폰 번호		-		-	
--------	--	--------	--	---	--	---	--

■ 끝까지 설문에 응답해주셔서 감사합니다. 본 조사는 통계적 목적 이외에 다른 용도로 사용되지 않습니다. ■

참고문헌

- 관계부처 합동(2019). 「법정부 균형인사 추진계획(안)」
- 국가인권위원회(2018). 「공공기관 인권경영 매뉴얼」
- _____ (2018). 「기관(기업) 운영 인권영향평가 체크리스트」
- _____ (2019). 「2019년 혐오차별 국민인식조사」
- 국제표준화기구(2018). 「ISO 26000 Guidance on social responsibility: Discovering ISO 26000」
- 기획재정부(2020). 「2020년도 공공기관 경영평가 편람」
- 김남국(2010). 문화적 권리와 보편적 인권-세계인권선언에서 문화다양성 협약까지, 「국제정치논총」, 50(1), 261-284.
- 김용섭(2017). UNESCO 문화다양성 협약을 둘러싼 법적 문제, 「행정법연구」, 51, 189-213.
- 노시훈(2020). 사회연결망분석을 통한 문화다양성 정책과 인식의 변화에 대한 연구, 「인문학연구」, 59, 703-740.
- 노철환(2018). 예술·독립영화의 정의와 배급 상영지원정책 연구, 「아시아영화연구」, 10(2), 69-95.
- 문화체육관광부(2016). 「2017 문화다양성 정책 연차보고서」
- _____ (2018). 「문화비전 2030: 사람이 있는 문화」
- _____ (2019). 「2017년 기준 지역문화실태조사-현황통계 분석」
- _____ (2019). 「2019년 문화기반시설 총람」
- _____ (2020). 「2020년도 경영실적보고서 작성지침」
- 박동준(2010). 유럽연합의 문화통합과 문화적 예외 그리고 문화다양성, 「유럽사회문화」, 5(0), 59-99.
- 박선희(2009). 유네스코 「문화다양성협약」과 프랑스의 전략, 「한국정치학회보」, 43(3), 195-217.
- _____ (2015). 유네스코 「문화다양성협약」의 적용문제 연구, 「EU연구」, 40, 157-183.
- 박신의, 심규선, 주명진(2018). '포용적 예술'(inclusive arts)을 통한 장애 예술의 개념적 연구, 「문화예술경영학연구」, 11(2), 39-61.
- 박정민, 최도림, 이순호(2020). 다양성 관리가 인식된 성과와 조직몰입에 미치는 영향 : 국책연구기관을 중심으로, 「한국콘텐츠학회논문지」, 20(2), 626-635.
- 서헌제(2008). 문화다양성협약에 대한 법리적 연구: 문화상품의 국제교역과 문화권을 중심으로, 「중앙법학」, 10(2), 211-247.
- 양현미(2010). 「문화예술 지원의 공정성 제고를 위한 기초연구」, 한국문화관광연구원.
- 유엔글로벌컴팩트한국협회(2019). 「기업과 인권 지침서 실사 가이드라인」

- 정보람(2019). 「문화다양성 보호 및 증진사업 개선방안」, 한국문화관광연구원.
- 정보람, 황아람(2020). 문화다양성 가치실현을 위한 공공기관 경영의 쟁점 분석, 「문화산업연구」, 20(4), 129-138.
- 조한승(2008), 문화다양성협약에 대한 국제정치-국제법 학제적 조망, 「한국정치학회보」, 42(4), 409-428.
- 한국문화관광연구원(2014). 「문화·체육·관광 분야 성인지 현황 조사·분석 연구」, 문화체육관광부(연구책임: 류정아).
- _____ (2020). 「문화다양성 보호 및 증진 기본계획 수립 기초연구」, 문화체육관광부(연구책임: 류정아).
- 한국보건사회연구원(2018). 「장애물 없는 생활환경(BF) 인증제도 활성화 방안 연구」 (연구책임: 김성희).
- 한국삶의질학회·통계개발원(2019). 「2019년 국가인권실태조사」, 국가인권위원회(연구책임: 한준)
- 한국정책학회(2019), 「문화체육관광부 산하 기타공공기관 및 단체 경영평가 제도 개선」(연구책임: 한승준)
- 행정안전부(2018), 「2019년 지방출자출연기관 경영평가 편람」
- 귀도 카루두치 (2006). 「유네스코 협약체계 내에서 본 문화적 표현의 다양성 보호와 증진협약」, 문화권과 문화다양성 국제회의 자료집.
- American Alliance of Museums(2018). Facing Change: Insights from the American Alliance of Museums' Diversity, Equity, Accessibility, and Inclusion Working Group.
- Andrew Clapham (2006). Human Rights Obligations of Non-State Actors. Oxford: Oxford University Press.
- Arts Council England(2017). Guide to producing Equality Action Objectives and Plans for NPO: Supporting Materials.
- _____ (2017). Guide to producing Equality Action Objectives and Plans for NPOs: Putting equality and diversity into action
- _____ (2017), The National Portfolio Investment Programme 2018/19-2021/22: Monitoring prompts for Band 1 organisations
- _____ (2020). 2018-19 Equality, Diversity, and the Creative Case: A Data Report.
- Bowen, H. R., and Johnson, F. E. (1953). Social responsibility of the businessman. New York: Harper.
- Vogel, D. L., Wade, N. G., and Haake, S. (2006). "Measuring the self-stigma associated

with seeking psychological help,” *Journal of Counseling Psychology*, 53(3), pp. 325–337.

League of American Orchestras(2019). *Equity, Diversity, and Inclusion: An Evolving Strategic Framework*.

Lenhardt, R. A. (2004). “Understanding the mark: Race, stigma, and equality in context,” *New York University Law Review*, 79, pp. 803–931.

The Cleveland Museum of Art(2019). *For the benefit of all: the CMA’s Diversity, Equality and Inclusion*.

UNESCO (1998). *World Culture Report 1998: Culture, Creativity and Markets*.

_____(2000). *World culture report, 2000: cultural diversity, conflict and pluralism*.

_____(2001). *Universal Declaration on Cultural Diversity*.

_____(2005). *Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expression*.

World Commission for Culture and Development (1995). *Our creative diversity: report of the World Commission on Culture and Development*.

홈페이지

(국내)

국립현대미술관 www.mmca.go.kr

문화체육관광부 www.mcst.go.kr

서울문화재단 www.sfac.or.kr

영화관입장권통합전산망(KOBIS) www.kobis.or.kr

통계청 kostat.go.kr

한국표준협회 www.ksa.or.kr

한국문화예술위원회 <https://www.arko.or.kr>

(국외)

국제표준화기구(ISO) <https://www.iso.org/home.html>

미국박물관협회(American Alliance of Museum) <https://www.aam-us.org>

미국오케스트라연맹(League of American Orchestras) <https://americanorchestras.org>

미국메트로폴리탄미술관

미국클리블랜드미술관(The Cleveland Museum of Art) <https://www.clevelandart.org>

미국신시내티심포니오케스트라(Cincinnati Symphony Orchestra) <https://www.cincinnati-symphony.org/>
 영국예술위원회(Arts Council England) <https://www.artscouncil.org.uk>
 영국 BBC <https://www.bbc.co.uk/diversity/>

기사

정현석(2020.12.09.). 다양성과 포용을 핵심가치화하라, 파이낸스투데이,
<http://www.fntoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=243229>
 홍성수(2020.11.27.), “차별금지는 윤리를 넘어 ‘조직의 생존 문제’ 시사IN
<https://www.sisain.co.kr/news/articleView.html?idxno=43207>

문화다양성 보호·확산을 위한
문화기관 운영 매뉴얼 개발 연구

발 행 일 2021년 1월
발 행 처 한국문화예술위원회
연구기관 한국문화관광연구원
인 쇄 처 더크리홍보(주)
