한국문화예술위원회
연구용역과제 최종보고서

2022
공공영역
문화다양성 평가연구

2023. 2

문화체육관광부 한국문화예술위원회 서울대학교 산학협력단

한국문화예술위원회
연구용역과제 최종보고서

2022 공공영역 문화다양성 평가연구

2023. 2.

문화체육관광부 한국문화예술위원회 서울대학교 산학협력단

제 출 문

한국문화예술위원회 귀중

본 보고서를 「2022 공공영역 문화다양성 평가 연구」의 최종보고서로 제출합니다.

2023. 2.

서울대학교 행정대학원 교수 이 수 영

연 구 진

2022 공공영역 문화다양성 평가 연구

책임연구원 이수영 (서울대학교 행정대학원 교수)

공동연구원 전창후 (서울대학교 식물생산과학부 교수)
강성춘 (서울대학교 경영학과 교수)
배유경 (서울대학교 다양성위원회 책임전문위원)

연구보조원 이하영 (서울대학교 행정대학원 박사과정)
서효림 (서울대학교 행정대학원 석사과정)
조소연 (서울대학교 행정대학원 석사과정)

<요약문>

요 약 문

제1장 서론

□ 연구의 배경 및 목적

- **연구의 배경**
  - o 문화다양성에 대한 공공영역의 관심 환기 및 증진 활동 참여도 제고
  - o 공공영역의 문화다양성 수준을 객관적으로 평가하고 정기적으로 관리할 수 있는 체계 마련

- **연구의 목적**
  - o 본 연구는 문화다양성 개념에 대한 고찰을 토대로 공공기관의 문화다양성 개념을 정의하고(제2장), 이를 실제로 평가할 수 있는 공공기관 문화다양성 평가지표를 개발(제3장), 시범평가를 실시함으로써 공공기관의 문화다양성 현황을 진단하고(제4장) 향후 공공기관 문화다양성 평가의 활용도 제고방안을 모색하고자 함(제5장)

□ 연구의 내용 및 방법

- **연구의 내용**
  - o 문화다양성 개념 고찰 및 공공기관 문화다양성 개념 개발
    - 평가지표 개발을 위한 기초 작업으로서 문화다양성 개념 고찰
      - · 유네스코 협약 및 법률상 기존의 문화다양성 개념 비판적 검토
      - · 문화, 다양성, 그리고 문화다양성의 개념 정의
      - · 문화다양성 개념의 구성요소 및 차원 분류
      - · 유사개념과의 구분
      - · 공공기관 문화다양성 개념 개발
  - o 공공기관 문화다양성 평가를 위한 지표 개발
    - (사례조사) 공공기관 문화다양성 관련 국내외 사례조사
    - (평가영역) 공공기관 문화다양성 평가영역 설정
    - (평가지표) 공공기관 문화다양성 평가지표 개발
      - · 공공기관 문화다양성 차원별·영역별 평가지표 탐색
      - · 지표별 가중치 도출 및 핵심 평가지표 선정

o 개발 지표에 따른 공공기관 시범평가

- (현황분석) 공공기관 문화다양성 및 문화다양성 관리 현황 파악
  · 공공기관 문화다양성 관리를 위한 시사점 도출
- (메타평가) 공공기관 문화다양성 평가에 대한 메타평가 실시
  · 공공기관 문화다양성 평가의 보완·발전을 위한 시사점 도출

o 평가결과 활용 활성화 방안 제언

- (공공기관) 평가결과 활용한 기관 차원의 문화다양성 관리방안 제시
  · 개발된 문화다양성 평가지표를 토대로 각 기관의 문화다양성 관리 성과를 체계적·지속적으로 모니터링 할 수 있는 체크리스트 개발
- (정부부처) 문화다양성 평가결과 기반 피드백 강화방안 제시

• **연구의 방법**

[표 S-1] 연구의 방법

연구 방법	(제2장) 공공기관 문화다양성 개념 개발	(제3장) 공공기관 문화다양성 평가지표 개발	(제4장) 공공기관 문화다양성 시범평가	(제5장) 공공기관 문화다양성 평가활용방안
문헌 조사	√	√		√
사례 조사		√		√
자문 조사	√	√		√
통계 수집			√	
설문 조사			√	
AHP 분석		√		
요인 분석			√	
기술 통계			√	

<요약문>

제2장 공공기관 문화다양성 개념 개발

□ 문화다양성의 개념

- **문화다양성의 개념**
  - o (유네스코 협약) 「문화적 표현의 다양성 보호와 증진 협약」(유네스코, 2005)의 문화다양성 개념은 “집단과 사회의 문화가 표현되는 다양한 방식”으로, 다양한 양식의 예술적 창작, 생산, 보금, 배포, 향유 과정에서 나타나는 다양성을 포함
  - o (법적 정의) 「문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률」(이하 ‘문화다양성법’)의 문화다양성 개념은 “집단과 사회의 문화가 집단과 사회 간 그리고 집단과 사회 내에 전하여지는 다양한 방식으로 표현되는 것”으로, 인류의 문화유산이 표현, 진흥, 전달되는 데에 사용되는 방법의 다양성과 예술적 창작, 생산, 보급, 유통, 향유 방식 등에서의 다양성을 포함

- **문화다양성의 구성요소 및 차원**
  - o 본 연구는 선행연구를 토대로 문화와 다양성의 하위 차원을 각각 두 가지씩 구성하고, 이를 조합하여 [표 S-2]와 같이 문화다양성 개념의 네 가지 하위 차원을 도출
  - o 문화의 하위 차원 구성
    - (생활양식) 사회 구성원으로서 습득한 지식, 관습, 도덕, 법률, 예술, 신앙 등을 모두 포함하는 복합적 총체로서 구성원의 사고방식이나 행동은 물론 이것이 기초하고 있는 관념체계까지 포괄(Tylor, 1871)
    - (문화산물) 지적·정신적·예술적 산물로서 창의성을 바탕으로 만들어진 전통문화유산, 문화콘텐츠, 예술 활동 등 다양한 문화예술 산물을 포괄(Ife, 2005: 382; 조권중·김위정, 2004: 8)
  - o 다양성의 하위 차원 구성
    - (표면적 다양성) 연령, 성별, 인종, 장애 등 가시성이 높아 즉각적으로 확인 가능한 범주에 따른 다양성. 보통 외재적으로 결정되어 변동 가능성이 적다는 특징을 보임(Harrison et al., 1998; Harrison et al., 2002)
    - (심층적 다양성) 가시성이 낮아 즉각적인 확인이 어렵고 장·단기적 소통을 통해 확인할 수 있는 내재적 범주에 따른 다양성. 내재적 범주는 변동 가능성이 있는 편이며, 대표적인 예로는 심리적 특성과 관련된 가치관, 믿음, 태도 등의 범주와 경험에 바탕을 둔 교육수준, 근속연수,

직급, 고용 지위 등의 범주를 들 수 있음(Phillips & Loyd, 2006; Tyran & Gibson, 2008; 노종호, 2017; 최도림, 2012)

[표 S-2] 문화다양성 개념의 구성요소 및 차원

구분		다양성	
		표면적	심층적
문화	생활양식	표면적 범주에 따른 생활양식 다양성 [예] 여성 관리자 비율, 다문화 구성원 고용률	심층적 범주에 따른 생활양식 다양성 [예] 시민단체 다양성, 비정규직 처우 개선
	문화산물	표면적 범주에 따른 문화산물 다양성 [예] 장애인 문화접근성, 다문화 구성원 문화접근성	심층적 범주에 따른 문화산물 다양성 [예] 소득에 따른 문화향유 격차, 비주류 문화예술 장르 비중

- **유사개념과의 구분**

o 문화다양성의 유사개념: 사회적 가치, 사회적 책임, ESG

- (사회적 가치) 경제뿐만 아니라 사회·환경·문화 등을 포함하는 영역에서 공공의 이익 및 공동체의 지속가능한 발전에 기여하는 핵심가치(관계부처 합동, 2020; 영국, 「Public Service Act」)
- (사회적 책임) 기업이 사회의 목적과 가치에 맞게 의사결정을 하고 사회에 바람직한 방향으로 행동에 옮기는 의무(Bowen, 1953)
- (ESG) 환경·사회·지배구조의 약자로 기업 경영 활동을 환경경영, 사회적 책임, 건전하고 투명한 지배구조에 초점을 둔 지속가능성을 달성하기 위한 기업 경영의 3가지 핵심요소를 의미(관계부처 합동, 2021)

o 문화다양성과 유사개념의 구분

- 문화다양성과 그 유사개념으로서 사회적 가치, 사회적 책임, ESG 간 개념적 중첩을 종합하여 정리하면 [표 S-3]과 같음
- 문화다양성 개념이 타 유사개념들과 구분될 수 있는 주요한 차별적 요소는 '심층적·문화산물 다양성'으로 확인됨
  · 따라서 일반적인 문화다양성 개념을 확장·변용하여 공공기관에 적용할 수 있는 문화다양성 개념을 개발할 때에도, 문화다양성 개념 특유의 구성요소로서 심층적·문화산물 다양성 차원에 특히 초점을 두고 작업을 진행하고자 함

<요약문>

[표 S-3] 문화다양성과 유사개념 간 개념 중첩

문화 다양성 하위 차원	사회적 가치	사회적 책임	ESG
표면적·생활양식 다양성	중첩	중첩	중첩
심층적·생활양식 다양성	중첩	중첩	
표면적·문화산물 다양성	중첩	중첩	
심층적·문화산물 다양성		부분 중첩	

□ 공공기관 문화다양성의 개념

- **공공기관 문화다양성 개념 개발 필요성**
  - o 기존의 문화다양성 개념은 주로 소수자 이슈와 관련된 국가·사회 수준에서의 '문화적 정체성' 영역과 문화산업의 보호 및 획일화 지양과 관련된 '문화적 표현'의 영역에서 논의(라도삼 외, 2018; 윤소영 외, 2019)
    - (문화적 정체성) 주로 표면적 범주에 따른 생활양식 다양성
    - (문화적 표현) 주로 심층적 범주에 따른 문화산업 다양성
  - o 기존의 문화다양성 개념을 공공기관에 그대로 적용할 경우,
    - 거시적 국가·사회 수준에서 논의되는 문화다양성 개념과 중범위적 공공기관 수준에서 논의되는 문화다양성 개념이 다를 수 있고,
    - 문화산업 중심의 기존 개념이 적용될 수 있는 공공기관 유형은 문화체육관광부 산하 문화기관 및 지자체 산하 문화재단 등으로 상당히 제한된다는 한계
  - o 따라서 좀 더 일반적이고 보편적인 공공기관의 맥락에서 정의된 '공공기관 문화다양성' 개념을 새로이 개발할 필요

- **공공기관 문화다양성의 개념**
  - o 기존의 문화다양성 개념 수정 및 확장
    - 표면적 문화다양성 개념에서 심층적 문화다양성 개념으로 확장
      - · (기존) 성별, 인종, 연령, 장애 등 표면적 범주에 따른 개인 수준의 출신적 정체성 중심의 문화다양성
      - · (공공기관) 개인 수준의 출신적 정체성뿐만 아니라 기관의 일원으로서 조직 경험에 바탕을 둔 직급, 종사상 지위 등 기관 수준의 사회적 정체성 고려하여 심층적 범주를 포괄하는 문화다양성 개념으로 확장 필요
    - 협의의 문화예술 산물 중심의 문화기관 한정적 개념에서 광의의 정책

(사업) 산물 포괄하는 범 공공기관적 개념으로 확장

· (기존) 문화예술 분야에 한정된 협의의 예술적 산출물 중심의 다양성 개념

· (공공기관) 문화예술 분야뿐만 아니라 SOC, 에너지, 정책금융, 보건의료, 농림, 환경 등 공공기관 분야 전반을 아우르는 광의의 정책·사업 산물 다양성 개념으로 확장 필요

- **공공기관 문화다양성의 구성요소 및 차원**

o 본 연구의 공공기관 문화다양성 개념은 '표면적 다양성에서 심층적 다양성으로의 확장' 및 '협의의 문화산물 다양성에서 광의의 정책·사업산물 다양성으로의 확장'을 통해 [표 S-4]와 같은 4개의 하위 차원으로 구성

o 표면적 다양성에서 심층적 다양성으로의 확장

- (표면적 다양성) 가시성이 높아 즉각적으로 확인 가능하며, 외재적으로 결정되어 거의 불변하는 특징을 지닌 범주(예: 성별, 연령, 장애, 인종)에 의한 다양성(Harrison et al., 1998; Harrison et al., 2002)

- (심층적 다양성) 가시성이 낮아 즉각적인 확인이 어렵고, 장·단기적 상호작용을 통해 획득·변화될 수 있는 내재적 속성을 지닌 범주에 의한 다양성(Phillips & Loyd, 2006; Tyran & Gibson, 2008; 노종호, 2017; 최도림, 2012)

  · 본 연구에서는 심층적 다양성의 범주를 심리적·가치적 특성(예: 가치관, 이념적 신념, 종교, 취향, 성적지향)과 사회적·경험적 특성(예: 소득수준, 교육수준, 근속연수, 직급, 고용 지위)에 관한 범주로 구분

  · 심리적·가치적 특성이 기존의 일반적인 문화다양성 개념에서 주로 논의되던 심층적 범주라면, 사회적·경험적 특성은 공공기관 근로자의 조직 경험 및 사회적 정체성을 고려하여 공공기관 문화다양성 개념에서 주목하고자 하는 심층적 범주임

o 협의의 문화산물 다양성에서 광의의 정책·사업산물 다양성으로 확장

- (생활양식 다양성) 구성원의 사고방식이나 행동은 물론 이것이 기초하고 있는 관념체계까지 포괄하는 복합적 총체로서 광의의 문화에 해당하는 생활양식 다양성(Tylor, 1871)

- (정책·사업산물 다양성) 일반적인 문화다양성 개념에서처럼 문화예술 산물에 한정하지 않고(Ife, 2005; 조권중·김위정, 2004) SOC, 에너지, 정

책금융, 보건의료, 농림, 환경 등 공공기관의 전 분야를 아우를 수 있는 광의의 정책·사업 산물 다양성

[표 S-4] 공공기관 문화다양성 개념의 구성요소 및 차원

구분		다양성	
		'표면적 다양성' (가시적·출신적 범주)	'심층적 다양성' (심리적·가치적 범주, 사회적·경험적 범주)
문화	생활양식	차원 ① 표면적 범주에 따른 생활양식 다양성 [예] 여성 관리자 비율, 신체적 약자 시설이용 편의	차원 ② 심층적 범주에 따른 생활양식 다양성 [예] 원활한 의견 개진 및 소통, 비정규직 처우 개선
	정책/사업산물	차원 ③ 표면적 범주에 따른 정책·사업산물 다양성 [예] 소수집단 수혜사업 비중, 소수집단 공공서비스 접근성	차원 ④ 심층적 범주에 따른 정책·사업산물 다양성 [예] 정책·사업의 문화(유산) 영향 고려, 문화예술 및 공공서비스 소외분야 발굴·지원

- **공공기관 문화다양성 범주 탐색**

[표 S-5] 공공기관 문화다양성 범주 탐색

<table>
<tr><th>표면적</th><th colspan="3">심층적</th></tr>
<tr><th>가시적·출신적</th><th>심리적·가치적</th><th colspan="2">사회적·경험적</th></tr>
<tr><td>성별</td><td>성격·개성·사고방식</td><td colspan="2">소득수준</td></tr>
<tr><td>연령</td><td>성적지향</td><td colspan="2">교육수준</td></tr>
<tr><td>장애</td><td>종교</td><td colspan="2">혼인상태·자녀유무</td></tr>
<tr><td>인종·민족·국적</td><td>가치관·신념</td><td rowspan="11">조직 및 직무 관련</td><td>직종·직렬</td></tr>
<tr><td>언어</td><td>문화적 배경</td><td>직급</td></tr>
<tr><td>지역</td><td>전통</td><td>고용지위·근로형태</td></tr>
<tr><td rowspan="10"></td><td>문화예술취향·소수장르</td><td>소속부서·조직서열</td></tr>
<tr><td>정책선호</td><td>근무지</td></tr>
<tr><td rowspan="9"></td><td>근속연수</td></tr>
<tr><td>노조가입 여부</td></tr>
<tr><td>신분보장</td></tr>
<tr><td>직무경험</td></tr>
<tr><td>전문성·지식·기술·능력</td></tr>
<tr><td>인간관계·네트워크</td></tr>
</table>

제3장 공공기관 문화다양성 평가지표 개발

□ 공공기관 문화다양성 평가영역 설정

o 기존의 문화다양성 평가영역 및 공공기관 평가영역 논의를 바탕으로 [표 S-6]와 같이 공공기관 문화다양성 평가영역을 도출

[표 S-6] 공공기관 문화다양성 평가영역

<table>
<tr><td rowspan="2">구분</td><td colspan="4">문화다양성 차원</td></tr>
<tr><td>①
표면적
생활양식
다양성</td><td>②
심층적
생활양식
다양성</td><td>③
표면적
정책·사업산물
다양성</td><td>④
심층적
정책·사업산물
다양성</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Ⅰ. 경영관리</td><td colspan="4">Ⅰ-1. 경영전략 및 리더십</td></tr>
<tr><td colspan="4">Ⅰ-2. 문화다양성 인식</td></tr>
<tr><td colspan="2">Ⅰ-3. 인적관리</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2">Ⅰ-4. 물적관리</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>Ⅱ. 주요사업</td><td colspan="2"></td><td colspan="2">주요사업의 계획·활동·성과를
문화다양성 측면에서 종합평가</td></tr>
</table>

□ 공공기관 문화다양성 평가지표 탐색

- **경영관리 평가지표 탐색**

o 기존의 문화다양성 평가지표, 기존의 공공기관 평가지표, 선행연구 등을 바탕으로 경영전략 및 리더십, 문화다양성 인식, 인적관리, 물적관리 등 네 개 영역의 문화다양성 평가지표 탐색(본보고서 pp. 42-50 참고)

- **주요사업 문화다양성 범주 탐색**

o 주요사업을 대상으로 공공기관의 문화다양성 관리 노력 및 성과를 평가할 수 있는 지표를 탐색함(본보고서 pp. 78-88 참고)

- 기획재정부 공공기관 경영평가의 주요사업 평가지표 중 문화다양성 가치와 관련된 평가지표를 폭넓게 탐색하고, 이를 문화예술 산물에 대한 다양성 평가지표(협의의 문화다양성 평가지표)와 일반적인 정책·사업 산물에 대한 다양성 평가지표(광의의 문화다양성 평가 지표)로 구분

o 지표 탐색은 2020년도 기획재정부 공공기관 경영평가 대상이었던 131개 공공기관(36개 공기업, 95개 준정부기관)과 문화체육관광부 소관 36개 기타공공기관 및 단체를 포함하여 총 226개 공공기관을 대상으로 진행

o 탐색 결과를 토대로 평가지표 풀(pool)을 구성하고 주요사업 문화다양성 평가지표 개발을 위한 시사점 도출

- 각 지표별 관련 범주(예: 장애, 국적, 소득, 장르 등)를 확인하고, 기존의 경영평가 주요사업 평가지표 중 문화다양성과 관련된 지표들은 주로 어떤 범주에 초점을 두고 있는지 파악함으로써 향후 지표개발 시 보완·활용
- 기관 또는 사업의 유형에 따라 관련 문화다양성 지표의 특성이 어떻게 달라지는지 확인하고, 향후 주요사업 문화다양성 평가지표의 적용대상 분류 시 활용

o 문화예술 산물 다양성 및 일반 정책·사업 산물 다양성 평가지표 탐색 결과를 토대로 [표 S-7]과 같은 공공기관 주요사업 문화다양성 평가지표 개발 틀을 구성함

[표 S-7] 주요사업 문화다양성 평가지표 개발 틀

구분	대상사업	
	수요자 지원	공급자 지원
문화예술 산물 다양성 평가지표	'문화서비스 사업' 수요자의 문화예술 산물 향유 접근성 제고 [범주] 문화예술 향유 소외 대상 연령, 장애, 국적(북한이탈주민, 다문화 구성원 포함), 언어, 지역, 소득, 군인[a], 수감자[a], 학교·가정·성폭력 피해자[b]	'문화진흥·기반 사업' 공급자의 문화예술 산물 창작 접근성 제고 [범주] 문화예술 생산 소외 대상 연령, 장애, 국적(북한이탈주민, 다문화 구성원 포함), 지역, 소득, 장르
일반 정책·사업 산물 다양성 평가지표	'공공복지·지원 사업' 수요자의 생활양식 향유 접근성 제고 [범주] 생활양식 향유 소외 대상 연령, 장애, 국적(북한이탈주민, 다문화 구성원 포함), 지역, 소득, 가족 구성, 고용 지위, 직종, 기업 규모(중소기업, 소상공인, 전통시장 포함)	'해당 없음'

주) a=문화예술 산물 향유에 물리적 장벽 지닌 문화 소외계층, b=문화예술 산물 향유의 심리적 장벽 지닌 문화 소외계층

□ 공공기관 문화다양성 평가지표 선정

- **공공기관 문화다양성 평가지표 선정**

[표 S-8] 공공기관 문화다양성 평가지표

범주	평가지표
경영관리	1 경영전략 및 리더십 1-1) 경영전략 ① 전략체계에 문화다양성 가치 고려 ② 연간계획에 문화다양성 가치 고려 ③ 가치선언에 문화다양성 가치 고려 1-2) 리더십 ① 기관장의 문화다양성 현안 해결 노력 및 성과 ② 기관장의 문화다양성 동기부여 노력 및 성과 1-3) 문화다양성 관리 ① 문화다양성 업무 전담기구·담당자 존부 ② 경영성과보고서에 문화다양성 관리 노력·성과 반영 여부 ③ 문화다양성 관련 데이터 수집·관리 여부
	2 문화다양성 인식 2-1) 문화다양성 인식 ① 문화다양성 인지도 관련 인식조사 존부 및 결과 ② 문화다양성 중요도 관련 인식조사 존부 및 결과 ③ 문화다양성 포용도 관련 인식조사 존부 및 결과 ④ 문화다양성 평등도 관련 인식조사 존부 및 결과
	3 인적관리 3-1) 채용 및 인력구성 ① 채용계획에 사회형평적 인력 활용 관련 내용 포함 여부 ② 채용과정에서 편견·차별 줄이기 위한 노력 ③ 사회형평적 인력구성 현황 3-2) 평가·승진 ① 평가·승진 규정·계획에 차별금지 관련 내용 명시 여부 ② 상위직 구성 현황 3-3) 교육훈련 ① 구성원 문화다양성 역량 강화 교육 제공 여부 ② 소수집단 적응 지원 교육 제공 여부 3-4) 참여·소통 ① 구성원 의견 제안 제도적 장치 마련 여부 ② 대표조직 다양성 현황
	4 물적관리 4-1) 시설관리 ① 시설 개선·관리 노력 : 장애물 없는 생활환경 인증 여부, 시설개선 의무사항 이행 여부, 기타 시설이용 편의 및 접근성 제고 노력 여부 ② 민원 접수·처리 노력 4-2) 정보관리 ① 정보통신접근성(웹/모바일 접근성) 품질인증 여부 ② 정보접근약자 정보접근성 제고 서비스 제공 여부

주요사업관리	일반 공공기관		5 공공복지 및 지원사업 5-1) 생활양식 향유기회 확대사업 : 정책·사업산물 소비 다양성 증진
	문화기관	문화서비스	6 문화서비스 사업 6-1) 문화 향유기회 확대사업 : 문화예술산물 소비 다양성 증진
		문화진흥기반	7 문화진흥·기반 사업 7-1) 문화 창작기회 확대사업 : 문화예술산물 생산 다양성 증진

o 기관 유형별 평가지표 조정

- 일반 공공기관

: 경영관리(경영전략 및 리더십/문화다양성 인식/인적관리/물적관리) + 주요사업관리(공공복지 및 지원사업-생활양식 향유기회 확대)

- 문화예술분야 공공기관

· 문화서비스 기관

: 경영관리(경영전략 및 리더십/문화다양성 인식/인적관리/물적관리) + 주요사업관리(문화서비스 사업-문화 향유기회 확대)

· 문화진흥·기반 기관

: 경영관리(경영전략 및 리더십/문화다양성 인식/인적관리/물적관리) + 주요사업관리(문화진흥·기반-문화 창작기회 확대)

• **공공기관 문화다양성 평가지표 선정**

o 분석방법: 계층분석절차(AHP) 기법

o 분석대상: 성과평가 또는 경영관리 업무를 담당하는 공공기관 실무자 9명과 행정학 교수 2명 등 총 11명을 대상으로 쌍대비교 설문조사 실시

o 분석절차

- 쌍대비교 설문

· 네 개 계층별(1계층 2개 평가영역, 2계층 4개 평가요소, 3계층 13개 평가지표, 4계층 21개 세부 평가지표) 요인 간 상대적 중요도 묻는 쌍대비교 설문 실시

- 일관성 비율 도출

· 본 연구에서는 평가지표 가중치 도출에 앞서 각 응답자의 응답 결과를 대상으로 CR을 계산하여 0.2 이상이면 이원 비교의 일관성이 유지되지 않아 서수적 순위 결정이 어렵다고 보고 사전 제거함으로써 응답 결과의 일관성이 확보된 유효 응답지만을 대상으로 분석

· CR 계산 결과 11명의 응답자 중 일관성 기준을 충족하지 못하는 응답자는 1명(CR=.252; 문화예술위원회 소속)으로 확인되었고, 나머

지 응답자 10명의 CR은 .043~.157로 일관성 기준을 충족하는바, CR 기준을 통과한 10명의 응답자를 가중치 도출을 위한 최종적인 분석 대상으로 선정함

- 기하평균을 이용한 통합 가중치 도출

o 분석결과

[표 S-9] 공공기관 문화다양성 평가지표별 상대적 가중치

영역	평가요소		세부 평가지표
1단계	2단계	3단계	4단계
Ⅰ 경영 관리 (.485)	Ⅰ-1. 경영 전략 및 리더십 (.200)	1) 경영전략 (.086)	① 전략체계 (.036)
			② 연간계획 (.032)
			③ 가치선언 (.018)
		2) 리더십 (.072)	① 문화다양성 현안 (.043)
			② 동기부여 (.029)
		3) 문화다양성 관리 (.043)	① 전담기구 및 담당자 (.009)
			② 문화다양성 성과관리 (.021)
			③ 문화다양성 데이터 관리 (.013)
	Ⅰ-2. 문화 다양성 인식 (.078)	1) 인지도 (.023)	
		2) 중요도 (.017)	
		3) 포용도 (.020)	
		4) 평등도 (.018)	
	Ⅰ-3. 인적 관리 (.176)	1) 채용 및 인력구성 (.061)	① 채용계획 (.023)
			② 채용교육 (.016)
			③ 인력구성 (.022)
		2) 평가·승진 (.032)	① 규정 및 계획 (.018)
			② 상위직 구성 (.014)
		3) 교육훈련 (.045)	① 문화다양성 역량 교육 (.029)
			② 소수집단 지원 교육 (.016)
		4) 참여·소통 (.038)	① 참여·소통 채널 (.023)
			② 대표조직 다양성 (.015)
	Ⅰ-4. 물적 관리 (.031)	1) 시설관리 (.012)	① 시설 개선·관리 (.006)
			② 민원 접수·처리 (.006)
		2) 정보관리 (.018)	① 정보통신 접근성 품질인증 (.006)
			② 정보접근성 제고 서비스 (.012)
Ⅱ 주요 사업 (.515)	· (일반기관) 공공복지 및 지원사업 · (문화기관) 문화진흥·기반사업, 문화서비스 사업		

<요약문>

제4장 공공기관 문화다양성 시범평가

□ 평가 개요

- **평가 대상**
  - o 일반 공공기관 3개(공기업 1개, 준정부기관 2개), 문화기관 3개(문화진흥·기반 기관 2개, 문화서비스 기관 1개), 총 6개 공공기관의 성과평가 또는 경영관리 업무 담당자를 대상으로 평가 진행

[표 S-10] 시범평가 대상기관 및 응답자 정보

기관			응답자	
구분		기관명	부서	직급
일반 기관 (3개)	공기업 (1개)	주택도시보증공사	채권관리실	차장
	준정부기관 (2개)	국민연금공단	기획조정실	차장
		근로복지공단	성과평가부	차장
문화 기관 (3개)	문화진흥기관 (2개)	문화예술교육진흥원	경영기획팀	대리
		영화진흥위원회	경영혁신팀	대리
	문화서비스기관 (1개)	예술의 전당	기획조정부	대리

- **평가 기간 및 방법**
  - o (평가 기간) 2022년 12월 14일~2023년 1월 13일
  - o (평가 방법) 구조화된 설문지를 통한 서면조사

- **기관별 응답 범위**

[표 S-11] 기관별 응답 범위 유형

구분	분류기준	응답범위	대상기관
A 유형 (3개)	문화예술 분야 기관이 아닌 일반공공기관	경영관리+ 주요사업 중 '공공복지 및 지원사업'	주택토지보증공사 국민연금공단 근로복지공단
B 유형 (1개)	문화예술 분야 기관 중 문화서비스를 제공하거나 공연예술 향수 기회 제공 기관	경영관리+ 주요사업 중 '문화서비스 사업'	예술의 전당
C 유형 (2개)	문화예술 분야 기관 중 문화예술 육성·활성화를 위한 공익적 사업 수행 기관	경영관리+ 주요사업 중 '문화진흥·기반 사업'	문화예술교육진흥원 영화진흥위원회

□ 공공기관 문화다양성 시범평가 결과 및 시사점

[표 S-12] 시범평가 결과 및 시사점

구분	조사내용	응답결과	시사점
1-1) 경영 전략	① 전략체계에 문화다양성 가치고려	▪ 있음 66.7% ▪ 없음 33.3% · 정관 16.7% · 중장기계획 및 경영목표 66.7%	▪ 정관에 문화다양성 가치 반영된 기관은 거의 없음 ▪ 다양성 가치를 명시하기보다 '인권 존중', '사회적 가치' 등 포괄적 유사 개념을 언급 ▪ 일반기관뿐 아니라 문화기관의 경우에도 표면적 범주(예: 연령, 소득, 지역) 중심의 한정적 다양성 논의, 심층적 범주(예: 장르) 포함하여 다양성 논의 확장할 필요 ☞ 정관, 중장기 계획 및 경영목표 상에 문화다양성 보호·확산 철학 반영될 필요 ☞ 특히, 문화기관의 경우 표면적·심층적 다양성을 함께 고려하여 확장된 문화다양성 철학 반영할 필요
	② 연간계획에 문화다양성 가치고려	▪ 있음 66.7% ▪ 없음 33.3%	▪ 대부분 기관의 연간 사업계획에 문화다양성 가치 반영되어있으나, 내부 구성원이 향유하는 생활양식 다양성(경영관리) 또는 외부 고객이 향유하는 정책·사업산물 다양성(주요사업) 중 어느 하나에만 초점을 둔 경우가 많음 ☞ 연간 사업계획 상에 내부 구성원 및 외부 고객이 향유하는 문화다양성 가치를 함께 균형적으로 반영할 필요
	③ 가치선언에 문화다양성 가치고려	▪ 있음 66.7% ▪ 없음 33.3% · 별도 문화다양성 선언문 0.0% · 윤리·인권경영 선언문 66.7%	▪ 별도의 문화다양성 선언문이 존재하는 기관은 한 곳도 없음 ▪ 윤리·인권경영 선언문 등에 고용 및 업무 시 차별 금지를 규정하는 수준에서 문화다양성 가치를 제한적으로 고려하는 기관이 대부분 ☞ 기관별 문화다양성 보호·확산 선언문 작성으로 기관 내 가치공유 선행될 필요
1-2) 리더십	① 기관장의 문화다양성 현안해결 노력·성과	▪ 우수 66.7% ▪ 보통 16.7% ▪ 미흡 16.7%	▪ 대부분 기관에서 문화다양성 가치의 보호·확산과 관련된 사업과제를 발굴·추진하고자 한 기관장의 노력을 엿볼 수 있었음 ▪ 다만, 신년사나 회의 등에서 발언을 통한 기관장의 관심과 노력에서 나아가 실제 사업·제도 추진 성과나 포상 사례 등 기관장의 실질적인 역할·노력 강화할 필요 ☞ 문화다양성 관련 현안해결을 위한 기관장의 실질적 역할·노력 강화할 필요
	② 기관장의 문화다양성	▪ 우수 16.7% ▪ 보통 33.3%	▪ 문화다양성 가치의 보호·확산을 위해 핵심 가치를 공유하고, 관련 교육·행사 등을

구분	조사내용	응답결과	시사점
	동기부여 노력·성과	▪ 미흡 50.0%	지원하는 등 구성원의 문화다양성 동기부여를 위한 기관장의 노력은 문화기관에 한하여 확인됨 ▪ 기관의 문화다양성 보호·확산을 위한 기관장의 노력 및 성과는 가치공유 등을 통한 구성원의 문화다양성 동기부여보다는 구체적인 문화다양성 현안해결 쪽에 무게가 실려있음 ☞ 문화기관뿐 아니라 일반기관에서도 구성원의 문화다양성 동기부여를 위한 기관장의 노력 요구됨 ☞ 문화다양성 관련 현안해결과 더불어 구성원의 문화다양성 동기부여를 위한 기관장의 노력 강화할 필요
1-3) 문화 다양성 관리	① 문화다양성 전담기구·담당자 존부	▪ 있음 0.0% ▪ 없음 100.0% · 전담기구 0.0% · 담당자 0.0% · 유사기구 66.7% · 유사업무 담당자 66.7%	▪ 문화다양성 업무 전담 기구를 설치하고 있는 기관은 없었고, 관련성 높은 부서(예: 인권경영위원회, 사회적가치 전략위원회, ESG 경영국)에서 문화다양성 업무를 수행하는 경우가 대부분 ▪ 문화다양성 업무 담당자도 명시적으로 지정되기보다 윤리·인권경영 등 관련성 높은 업무의 담당자가 문화다양성 업무도 함께 수행하는 형태 ☞ 기관의 문화다양성 경영 의지를 확산하고 관련 이슈를 지속적으로 파악하여 관리·대응할 수 있도록 문화다양성 업무 전담기구 또는 담당자 지정 필요
	② 경영성과 보고서에 문화다양성 관리 노력·성과 반영 여부	▪ 있음 83.3% ▪ 없음 16.7%	▪ 일반기관의 경우 내부 구성원과 외부 고객의 문화다양성 보호·증진을 위한 관리 노력이 균형적으로 확인됨 ▪ 반면, 문화기관의 경우 외부 고객의 문화예술산물 향유 접근성 제고를 위한 관리 노력에 치중된 경향을 보이며, 외부 고객의 문화예술산물 생산 접근성이나 내부 구성원의 생활양식 접근성 제고를 위한 관리 노력은 상대적으로 미흡해 보임 ☞ 내부 구성원과 외부 고객의 문화다양성 보호·증진을 위한 균형적 관리 노력 필요 ☞ 특히, 문화기관 중 문화진흥·기반 기관의 경우 외부 고객의 문화예술산물 생산 접근성 제고를 위한 관리(예: 소외계층의 창작활동 지원, 소외장르 창작자 지원) 노력 및 성과를 경영성과 보고서에 더욱 적극적으로 반영할 필요
	③ 문화다양성 관련 데이터	▪ 있음 66.7% ▪ 없음 33.3%	▪ 일반기관의 경우 주로 경영관리 문화다양성 관련 데이터(예: 임직원 채용·승진 관련 성별·장애인·고졸자 통계)를 수집·관리하는

구분	조사내용	응답결과	시사점
	수집·관리 여부		경우가 많음 ▪ 반면, 문화기관의 경우 주요사업 문화다양성 관련 데이터(예: 수혜자 수, 사업 현황, 고객만족도)를 수집·관리하는 경우가 많음 ☞ 기관의 문화다양성 수준 및 관리 성과를 파악하기 위해 경영관리 및 주요사업 문화다양성 관련 데이터를 정기적으로 수집·관리하고, 내·외부적으로 공표하여 기관의 문화다양성 보호·증진 의지를 강조함과 동시에 체계적인 문화다양성 관리를 위한 기초자료 마련할 필요
2 문화 다양성 인식	1) 인지도	▪ 인식조사 있음 16.7% ▪ 인식조사 없음 83.3% · 응답결과 평균 90.19점(100점 만점 환산)	▪ 기관 및 구성원의 문화다양성 인식을 파악하기 위해 정기·수시 조사를 시행하고 있는 기관 자체가 거의 없고, 특히 문화다양성 인지도 관련 문항이 포함된 기관의 비율이 가장 낮았음 ▪ 인지도 관련 문항도 문화다양성의 개념보다는 기본적인 인권에 대한 숙지 정도를 묻는 문항에 가까움 ☞ 기관 및 구성원의 전반적인 문화다양성 인식을 점검할 수 있는 정기조사 필요 ☞ 특히, 인권, 윤리, 사회적 가치, ESG 등 유사개념보다 생소한 개념인 만큼 기관 및 구성원의 문화다양성 인지도 수준을 점검·제고할 수 있는 조사 문항 포함할 필요
	2) 중요도	▪ 인식조사 있음 50.0% ▪ 인식조사 없음 50.0% · 응답결과 평균 84.87점(100점 만점 환산)	▪ 문화다양성 중요도보다는 기본적인 인권이 존중되는 정도나 인권·윤리경영을 중요시하는 정도를 묻는 문항에 가까움 ☞ 기관 및 구성원들이 문화다양성 가치를 중요하게 여기며 다양한 정체성, 문화적 규범, 관습 등을 존중하는 정도를 확인할 수 있는 조사 문항 마련할 필요
	3) 포용도	▪ 인식조사 있음 33.3% ▪ 인식조사 없음 66.7% · 응답결과 평균 90.06점(100점 만점 환산)	▪ 다양한 문화나 다름에 대한 포용 수준을 확인하기에는 지엽적인 문항들로 구성됨(예: 개인의 사생활 존중, 인권 침해 구제) ☞ 다양한 문화에 대한 존중, 다름에 대한 표현의 자유 보장 정도 등 문화다양성 포용도 확인할 수 있는 조사 문항 마련할 필요
	4) 평등도	▪ 인식조사 있음 50.0% ▪ 인식조사 없음 50.0% · 응답결과 평균	▪ 기관 및 구성원의 문화다양성 인식을 파악하기 위한 조사 중 문화다양성 평등도 관련 문항을 포함한 기관의 비율이 가장 높았으며, 주로 기관의 인사관리 전반에서

<요약문>

구분	조사내용	응답결과	시사점
		80.34점(100점 만점 환산)	성별, 학연, 지연, 정규직 여부 등에 따른 차별이 존재하는지에 초점을 두고 있음 ▪ 차별로 인한 감사·인권신고 등 접수·처리 현황은 주관적 인식조사가 갖는 한계를 보완하고, 기관의 문화다양성 평등도 수준을 객관적으로 점검할 수 있는 중요 정보임에도, 이를 관리·공개하는 기관은 상당히 드물다는 한계 ☞ 성별, 학연, 지연, 정규직 여부 등 현재 문화다양성 평등도와 관련하여 중점적으로 다뤄지고 있는 일부 범주 외에 장애, 다문화가족, 지역인재, 고졸자 등을 포괄하여 기관의 문화다양성 평등도 수준 진단할 필요 ☞ 기관의 문화다양성 평등도 수준을 객관적으로 점검할 수 있는 차별로 인한 감사·인권신고 등 접수·처리 현황 관리·공표 필요
3-1) 채용 및 인력 구성	① 채용계획에 사회형평적 인력활용 관련내용 포함 여부	▪ 있음 100.0% ▪ 없음 0.0% · 여성 50.0% · 장애인 100.0% · 북한이탈주민 50.0% · 다문화가족 50.0% · 지역인재 83.3% · 고졸자 83.3%	▪ 모든 응답 기관에서 채용계획에 사회형평적 인력 활용과 관련된 내용을 포함하고 있으며, 각 범주별 포함 비율은 장애인(100.0%), 지역인재, 고졸자(83.3%), 여성, 북한이탈주민, 다문화가족(50.0%) 순으로 확인됨 ▪ 일반기관에 비해 문화기관의 경우 채용계획에 북한이탈주민, 다문화가족(0.0%) 인력 활용에 관한 내용을 반영하는 비율이 상당히 저조함 ☞ 다른 범주에 비해 채용계획상 고려가 미진한 북한이탈주민, 다문화가족 인력 등의 활용과 관련된 내용을 채용계획에 고려하는 방안 고려해 볼 만함
	② 채용과정의 편견·차별 줄이기 위한 노력	▪ 있음 100.0% ▪ 없음 0.0%	▪ 모든 응답 기관에서 불합리한 응시 제한 금지, 블라인드 면접 실시, 면접위원 사전교육 등 다양한 방식으로 채용과정의 편견·차별 줄이기 위해 노력한다고 응답함
	③ 사회형평적 인력구성 현황	▪ 전체직원 수 대비 비율 · 여성 52.83% · 지역인재 14.53% · 고졸자 5.32% · 장애인 2.72% · 북한이탈주민 및 다문화가족 0.02% ▪ 신규채용직원 수 대비 비율 · 여성 56.27% · 지역인재 26.23%	▪ 전체직원 수 대비 사회형평적 인력 비율보다 신규채용 직원 수 대비 사회형평적 인력 비율이 더 높은바, 점차 사회형평적 인력 활용이 증가하고 있는 추세를 반영하는 듯 보임 ▪ 다만, 전체직원 수 대비 장애인 비율 평균 2.7%로 의무고용률 3.6%(50인 이상 사업장)에 미치지 못하고, 신규채용 직원 수 대비 지역인재 비율 평균 26.2%(지역이전 공공기관 평균 28.8%)로 지역인재 의무채용 비율 30.0%에 미치지 못하는 것으로 확인됨

구분	조사내용	응답결과	시사점
		· 고졸자 6.73% · 장애인 5.67% · 북한이탈주민 및 다문화가족 0.00%	☞ 신규채용 장애인 비율, 지역인재 비율 관리 필요
3-2) 평가 승진	① 평가·승진 규정 및 계획에 차별 금지 명시 여부	▪ 있음 66.7% ▪ 없음 33.3% · 여성 66.7% · 장애인 16.7% · 북한이탈주민 0.0% · 다문화가족 0.0% · 지역인재 16.7% · 고졸자 0.0	▪ 여성, 장애인, 지역인재 등의 범주를 중심으로 평가·승진 규정 및 계획에 차별금지 관련 내용이 명시되어 있는 것으로 확인됨 ☞ 여성, 장애인, 지역인재뿐 아니라 타 범주(북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재)도 포괄하여 기관에서 공정한 경쟁이 가능하도록 고려할 필요
	② 사회형평적 인력 상위직 구성현황	▪ 전체임원 수 대비 비율 · 여성 32.85% · 고졸자 1.67% · 장애인 1.52% · 그 외 0.00% ▪ 전체관리자 수 대비 비율 · 여성 40.10% · 장애인 1.08% · 지역인재 1.02% · 고졸자 0.67% · 그 외 0.00%	▪ 6개 응답 기관의 여성 임원 비율 평균은 32.85%, 여성 관리자 비율 평균은 40.10%로 2022년 목표치(여성임원 비율 23%, 여성 관리자 비율 28%)를 상회하는 것으로 확인됨 ▪ 그러나 기관유형별로 살펴보면, 일반기관은 여성 임원 11.63%, 여성 관리자 35.63%, 문화기관은 여성 임원 54.07%, 여성 관리자 44.57%로 문화기관의 상위직 여성 비율 평균이 훨씬 높았음 ▪ 모든 범주에서 전체 직원 수 대비 사회형평적 인력의 비율(여성 53.96%, 장애인 2.69%, 북한이탈주민 및 다문화가족 0.02%, 지역인재 14.55%, 고졸자 5.32%)보다 전체 임원 또는 전체 관리자 수 대비 사회형평적 인력의 비율이 낮게 나타났으며, 특히 지역인재(전체 임원·관리자 수 대비 비율이 전체 직원 수 대비 비율의 7.0%, 0.0% 수준), 고졸자(전체 임원·관리자 수 대비 비율이 전체 직원 수 대비 비율의 12.6%, 31.4% 수준) 범주에서 그 격차가 큰 것으로 확인됨 ☞ 일반기관 여성 임원 비율 관리 필요 ☞ 상위직 구성 시 성별 외 다른 범주에 대한 고려도 균형적으로 필요
3-3) 교육 훈련	① 문화다양성 역량 강화교육 제공 여부	▪ 있음 83.3% ▪ 없음 16.7%	▪ 6개 응답 기관 중 대부분이 문화다양성 역량 강화교육을 제공하고 있는 것으로 확인되었고, 교육 내용은 기본인권 교육, 장애인 인식개선 교육 등이 주를 이룸 ☞ 문화다양성 역량이란 단순히 기본 인권에 대한 이해나 장애인에 대한 인식개선을 넘어 다양한 문화 간 차이, 문화다양성의 개념과 가치 등에 대한 이해를 바탕으로 다양한 사회문화적 배경의 구성원들과 효과적으로 소통·협업할 수 있는 역량을

<요약문>

구분	조사내용	응답결과	시사점
			말하는바, 현재 기관이 제공하는 문화다양성 역량 강화교육의 협소한 내용을 확장할 필요
	② 소수집단 지원교육 제공 여부	▪ 있음 33.3% ▪ 없음 66.7%	▪ 6개 응답 기관 중 소수집단 지원교육을 제공하는 기관의 비율은 33.3%에 불과하고, 교육 내용은 모두 여성 관리자 대상의 역량 강화교육인 것으로 확인됨 ☞ 여성 외에도 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족 등 다양한 범주의 소수집단 기관 적응을 지원하기 위한 교육을 제공할 필요
3-4) 참여 소통	① 구성원 의견 제안 제도·장치 마련 여부	▪ 있음 100.0% ▪ 없음 0.0%	▪ 모든 응답 기관에 구성원이 의견을 제안할 수 있는 제도적 장치(예: 노동조합, 청년 이사제, 상시 제안제도)가 마련되어 있는 것으로 확인됨
	② 대표조직 구성 다양성 현황	▪ 전체 노조원 수 대비 비율 · 여성 55.20% · 장애인 1.35% · 북한이탈주민 0.0% · 다문화가족 0.0% · 고졸자 4.0% · 비정규직 2.82%	▪ 전체 직원 수 대비 각 범주의 비율과 전체 노조원 수 대비 각 범주의 비율이 대체로 유사한바, 기관 구성원을 대표하는 조직이 다양한 사회문화적 배경의 구성원들로 구성된 것으로 보임
4-1) 시설 관리	① 시설 개선·관리 노력	▪ BF 인증 · 있음 33.3% · 없음 66.7% ▪ 시설개선 의무사항 이행 여부 · 있음 10.0.0% · 없음 0.0% ▪ 기타 접근성 제고 노력(청사 미보유 기관) · 있음 66.7% · 없음 33.3%	▪ BF 인증 취득 기관은 33.3%에 불과, 66.7%는 시설을 임차하거나 인증대상이 아닌바 해당 없음으로 나타남 ▪ 대부분의 응답 기관에서 매개시설, 내부시설, 위생시설, 안내시설 등의 개선 의무사항을 이행하고 있음 ▪ 청사 미보유 기관 중 66.7%가 기타 시설이용 편의 및 접근성 제고를 위해 노력한다고 응답함(예: 용역 근로자 휴게·위생시설 제공, 장애인 도움 요청벨 설치, 위험성 평가 및 아차사고 발굴 등) ☞ 기본적으로 갖추어야 할 BF 인증, 시설개선 의무사항 등 외에 구성원 및 고객의 시설이용 편의 및 접근성을 제고하기 위한 다각적 노력 필요
	② 민원 접수·처리 노력	▪ 있음 100.0% ▪ 없음 0.0%	▪ 모든 응답기관에서 직원 및 고객의 불만 사항을 청취·개선하기 위해 노력한다고 응답함(예: 고객만족도 조사, 신문고·고객의 소리 등을 통한 민원접수, 고객자문단 운영 등) ☞ 고객만족도 조사, 민원접수, 고객자문단 운영 등 민원 청취를 위한 노력과 더불어 접수된 민원의 처리실적 및 실질적 개선 결과를 관리하기 위한 노력도 병행할 필요

구분	조사내용	응답결과	시사점
4-2) 정보 관리	① 정보통신 접근성 품질인증 여부	▪ 있음 66.7% ▪ 없음 33.3% · 웹 접근성 인증 취득 66.7% · 모바일 접근성 인증 취득 3.33%	▪ 정보통신접근성 품질인증 중 웹 접근성 인증 취득 기관의 비율(66.7%)이 모바일 접근성 인증 취득 기관의 비율(33.3%) 보다 높았고, 문화기관에 비해 일반기관에서 정보통신접근성 품질인증을 취득한 기관의 비율이 더 높은 것으로 확인됨 ☞ 웹 접근성 인증뿐 아니라 모바일 접근성 인증 취득 활성화 필요
	② 정보접근 약자 접근성 제고서비스 제공 여부	▪ 홈페이지 · 있음 66.7% · 없음 33.3% -음성서비스 33.3% -큰글씨서비스 33.3% -수어서비스 16.7% -자막수어서비스 50.0% -색상무관 콘텐츠 제공 50.,0% -고대비텍스트 지원 50.0% -장애인용 홈페이지 별도운영 0.0% -다국적언어 33.3% ▪ SNS · 있음 66.7% · 없음 33.3% -음성서비스 16.7% -큰글씨서비스 0.0% -수어서비스 0.0% -자막수어서비스 50.0% -색상무관 콘텐츠 제공 0.,0% -고대비텍스트 지원 0.0% -장애인용 홈페이지 별도운영 0.0% -다국적언어 16.7% ▪ 홍보물 및 안내책자 · 있음 66.7% · 없음 33.3% -큰글씨서비스 0.0% -점자인쇄물 제공 16.7% -다국적언어 50.0%	▪ 홈페이지(음성 서비스, 큰글씨 서비스, 수어 서비스, 자막 수어 서비스, 색상무관 콘텐츠 제공, 고대비 텍스트 제공, 다국적 언어 등 7개 서비스), SNS(음성 서비스, 자막 수어 서비스, 다국적 언어 등 3개 서비스), 홍보물 및 안내책자(점자인쇄물 제공, 다국적 언어 등 2개 서비스) 순으로 기관이 평균적으로 제공하는 정보접근성 제고 서비스의 범위가 더 넓은 것으로 확인됨 ▪ 정보접근약자 접근성 제고를 위해 제공되는 서비스 종류 및 범위가 일반·문화 기관 간 큰 차이를 보이지는 않음 ▪ 선택지로 제시된 정보접근성 제고 서비스 외에도 유선 고객센터 운영, 24시간 상담 챗봇 운영, 외국인 전용 상담센터 운영, 시각장애인용 음성바코드 제공 등 다양한 정보접근성 제고 서비스를 제공하고 있는 것으로 확인됨 ☞ 정보접근약자의 접근성 제고를 위한 서비스는 주로 홈페이지를 대상으로 제공되고 있으나, 오늘날 모바일 기기 활용도가 빠르게 증가하고 있음을 고려할 때 SNS를 대상으로 제공되는 정보 접근성 제고 서비스 확장 필요 ☞ 정보접근약자를 장애인, 노인 등의 신체적 약자와 외국인, 북한이탈주민 및 다문화가족, 수감자 등의 문화적 약자로 구분할 경우, 현재의 정보 접근성 제고 서비스는 주로 전자에 초점을 두고 있는 바, 문화적 약자의 정보 접근성 제고를 위한 서비스 확장 필요

<요약문>

구분	조사내용	응답결과	시사점
5-1) 공공 복지 및 지원 사업	▪ (주택도시보증공사) 서민주거복지 금융지원 강화사업 ▪ (국민연금공단) 취약계층 보험료 지원사업		▪ 같은 카테고리로 분류되는 사업 내에서도 공통으로 적용할 수 있는 주요 사업 평가지표를 발굴하기 어려움 ▪ 문화다양성 보호·증진과 관련된 사업(예: 공공복지·지원 사업, 문화서비스 사업, 문화진흥·기반 사업)을 주된 사업 영역으로 하지 않는 기관의 경우, 문화다양성 평가영역에 주요 사업이 포함되면 평가에 불리하게 작용할 수 있고, 기관이 수행해야 할 본질적인 사업과 주객전도될 수 있다는 우려 ☞ 주요 사업에 대한 문화다양성 평가 시 문화다양성 보호·증진 자체를 목표로 하는 주요 사업의 계획·활동·성과·환류 측면을 평가하기보다, 각 기관의 특성에 따라 다양하게 추진되는 주요 사업의 계획·활동·성과·환류 측면에서 문화다양성 가치를 보호·증진하기 위한 노력 수준을 비계량적으로 평가하는 방법을 고려해볼 만함 ☞ 문화다양성 평가를 경영관리 영역에 한정하여 실시하고 주요 사업 영역의 경우 평가보다는 사례조사의 차원에서 문화다양성 보호·증진에 기여한 우수사례를 발굴하여 공유·포상하는 식으로 접근하는 방법도 고려해볼 만함
5-2) 문화 서비스 사업	▪ (예술의 전당) 해당 없음		
5-3) 문화 진흥 기반 사업	▪ (문화예술교육진흥원) 온라인 문화예술교육 지원사업 ▪ (영화진흥위원회) 지역영화 기획개발 및 제작지원 사업		

□ 공공기관 문화다양성 평가 메타평가

- **메타평가의 개념**

o 메타평가(meta evaluation)란 다양한 기준에 따라 평가를 종합적으로 검토하는 평가에 대한 평가, 상위 평가를 말함(Orata, 1940; Scriven, 1981)

o 메타평가를 위해서는 평가에 대한 평가를 수행할 수 있는 기준으로서 평가표준(evaluation standards)을 정립할 필요가 있으며, 본 연구에서는 [표 S-13]과 같이 PUFA 모형과 CIPP 모형을 토대로 공공영역 문화다양성 평가에 대한 메타평가 기준을 설정함

[표 S-13] 공공영역 문화다양성 평가 메타평가 기준

평가 요소		평가내용
여건	평가의지	▪ 평가기관이 평가에 대해 적극적인 의지를 가지고 있는가?
	평가소통	▪ 평가주체와 평가대상 간 의사소통과 협력이 있었는가?
	평가대상고려	▪ 평가를 받는 피평가 기관의 상황을 고려하였는가?
투입	평가자원	▪ 평가에 필요한 충분한 자원을 확보하였는가?
	평가주기·시간	▪ 평가주기 및 시간이 적정하고 충분하였는가?
과정	평가자료	▪ 평가자료의 양적 충분성 및 질적 적정성을 확보하였는가?
	평가지표	▪ 적합한 평가지표를 사용하였는가?
	평가방법	▪ 평가방법 및 자료 분석기법이 적절한가?
산출	평가결과	▪ 정확한 평가결과가 산출되었는가?
	평가활용	▪ 평가결과가 유용하게 활용되었는가?

- **메타평가 결과 및 시사점**

[표 S-14] 메타평가 결과 및 시사점

평가기준		메타평가 결과	시사점
여건	평가의지	▪ 대상기관 중 문화체육관광부 소관 기타공공기관의 경우 문화체육관광부 측의 적극적인 참여 독려를 통해 기관 섭외가 이루졌으며, ▪ 개별 섭외가 이루어진 일반 공공기관에 비해 응답 품질 양호	▪ 피평가 기관의 평가 협조 및 응답 품질 확보를 위해 평가기관의 적극적인 평가 추진 의지 뒷받침될 필요
	평가소통	▪ 평가·피평가 기관 간 충분한 사전 소통이 이루어지지 않음에 따라 문화다양성 평가의 필요성, 평가에 사용된 개념 등에 대한 피평가 기관의 이해 미흡	▪ 응답의 정확성, 원활한 평가 협조 등을 확보하기 위해 본격적 평가에 앞서 피평가 기관과의 충분한 소통을 통해 문화다양성 평가의 필요성, 문화다양성 개념에 대한 이해 제고하는 과정 선행될 필요
	평가대상고려	▪ 시범 평가에 사용된 평가지표 개발 과정에서 피평가 기관을 대상으로 두 차례 자문 조사 실시하여 평가지표 간 상대적 중요성, 평가 체계 전반에 대한 건의사항 등 수렴	▪ 피평가 기관의 현실적인 응답 여건, 피평가 기관이 특히 관심을 갖고 중시하는 부분 등을 포착하여 평가에 반영할 필요
투입	평가자원	▪ 소수 기관 대상의 시범 평가인 만큼 대규모 평가인력이나 공식적 평가 기구는 부재, 평가 활동을 위한 예산 또한 일회적으로 책정	▪ 평가에 투입되는 인적·물적 요소들을 확인하여 충분한 평가자원 확보되었는지 점검할 필요
	평가주기·시기	▪ 기관의 경영평가 시기와 맞물려 피평가 기관의 평가	▪ 피평가 기관의 평가 부담을 고려하여 타 평가 시기와

<요약문>

평가기준		메타평가 결과	시사점
		부담 증가로 응담 품질 저하, 회수 지연 등의 문제 발생	중첩되지 않도록 평가 시기 조정 필요
과정	평가자료	▪ 자기기입식 서면 설문방식으로 수집된 평가자료의 양과 질이 각 기관 작성자의 재량에 따라 좌우되는 한계 ▪ 차별로 인한 감사·인권신고 현황 등 기관 입장에서 민감한 평가자료의 경우 공개되지 않는 경우가 많았음	▪ 각 기관 작성자의 재량에 따라 평가자료의 양과 질이 좌우되지 않도록 상세한 작성 매뉴얼 제공할 필요 ▪ 민감한 사안과 관련된 평가자료 공개 및 확보 방안 마련할 필요
	평가지표	▪ 평가지표의 수가 지나치게 많고 복잡함 ▪ 일부 계량지표의 경우 기관 경영 현실에 대한 고려 부족 · (문화다양성 인식) 주관적 자기기입식 인식조사 결과만을 평가지표로 사용하여 변별력 확보하기 어려움 · (채용 및 인력구성) 전체 직원 중 사회형평적 인력 비율 관련 계량 지표의 경우 정·현원 규모가 큰 기관의 경우 비율 변화가 크지 않아 평가 시 불리 · (평가·승진) 임원 중 사회형평적 인력 비율은 기관 특성 및 경영상황에 따라 다를 수 있고, 소수 임원진 내에 여러 범주 구성원의 대표성 확보하는 데 한계가 있으며, 임원진 구성이 기관 의지에 따라 이루어지지 않음 · (시설관리) 다수 사옥 보유 기관의 경우 사옥마다 시설관리 현황 다를 수 있음 ▪ 공공기관이 수행하는 기능·사업의 종류와 특성 다양한 만큼 주요 사업을 대상으로 공공기관 범용적 문화다양성 평가지표를 개발하는 작업 자체가 적절치 않다는 지적 · 같은 카테고리에 속한 기관	▪ 평가지표의 수 간소화하고, 특히 기존의 공공기관 경영평가와 중복되는 지표 조정 필요 ▪ 기관 경영 현실 고려하여 일부 계량지표 개선 필요 · (문화다양성 인식) 주관적 인식조사 외에 실제 기관·구성원들의 문화다양성 인식 수준을 확인할 수 있는 가시적 활동·노력을 추가적인 비계량 지표로 확인할 필요 · (채용 및 인력구성) 지표구성 이후 기관의 사회형평적 인력 비율 향상 노력을 평가할 수 있도록 채용실적 지표와 연계·통합된 지표개발 고려해볼 만함 · (평가·승진) 임원 구성 비율을 계량 지표화하여 일괄 평가할 경우 기관의 다양성 및 현실적 경영환경 고려하지 못하는바, 비계량 지표의 고려요소 정도로 제한적으로 반영하는 방법 고려해볼 만함 · (시설관리) 다수 사옥 보유 기관에 시설관리 평가 어떻게 적용할지 상세 기준·지침 마련할 필요 ▪ 주요사업 평가 지표 수정 필요 · 문화다양성 보호·증진 자체를 목표로 하는 주요 사업에 대한 평가가 아니라, 각 기관 특성에 따라 다양하게 추진되는 주요 사업의 계획·활동·성과·환류 측면에서 문화다양성 가치를

평가기준		메타평가 결과	시사점
		내에서도 공통으로 적용 가능한 주요 사업 평가지표 발굴 어려움 · 문화다양성 보호·증진과 관련 적은 사업을 주된 사업 영역으로 하는 기관의 경우, 문화다양성 평가영역에 주요 사업 포함 시 불리, 본질적 사업과 주객전도될 우려	보호·증진하기 위한 노력 수준을 비계량적으로 평가하는 방법 고려해볼 만함 · 문화다양성 평가를 경영관리 영역에 한정하여 실시하고, 주요 사업 영역은 평가보다 사례조사의 차원에서 문화다양성 보호·증진에 기여한 우수사례 발굴하여 공유·포상하는 식의 접근 고려해볼 만함
	평가방법	▪ 비계량 평가지표의 세부 항목 지나치게 구체적·한정적으로 규정하여 기관 간 차이 반영하기 곤란하다는 한계 ▪ 기존 평가와의 중복 상당하고 피평가 기관 부담 증가 ▪ 공공기관을 대상으로 본격적인 문화다양성 평가를 추진하기에 아직 각 기관에서 문화다양성 개념에 대한 이해, 문화다양성 평가에 대한 공감대 충분치 않은 상황	▪ 비계량 평가지표 구성 시 기관에 자율성 부여하여 기관 간 차이 반영될 수 있도록 수정 필요 ▪ 별도의 공공기관 문화다양성 평가 신설 대신 기존의 공공기관 경영평가 지표에 문화다양성 관리 항목을 추가하는 방안 고려해볼 만함 ▪ 차후 문화다양성 ‘평가’보다는 ‘조사’로 접근하여 공공기관 문화다양성 수준 및 관리 현황을 파악하고, 조사 결과의 공표, 우수사례 공유 등 공공영역 전반에 문화다양성 개념에 대한 이해와 가치에 대한 공감을 강화하는 작업이 현재 단계에서는 더 필요하리라 판단됨
산출	평가결과	▪ 각 기관 작성자의 재량에 따라 평가자료의 양과 질이 좌우됨에 따라 정확한 평가결과 도출 곤란 ▪ 각 기관이 수행하는 기능 및 사업의 다양성 고려할 때 범용 지표를 적용하여 산출된 평가 점수 또는 등급을 의미 있는 평가결과라고 보기 어려움	▪ 차후 문화다양성 ‘평가’보다는 ‘조사’로 접근하여 공공기관 문화다양성 수준 및 관리 현황을 파악하고, 조사 결과의 공표, 우수사례 공유 등 공공영역 전반에 문화다양성 개념에 대한 이해와 가치에 대한 공감을 강화하는 작업이 현재 단계에서는 더 필요하리라 판단됨
	평가활용	▪ 평가 점수나 등급보다 시범 평가 과정에서 수집된 기관별 구체적인 문화다양성 관리 노력, 우수사례 등이 향후 공공기관의 문화다양성 보호·증진을 위한 관리 방안 모색·추진에 활용도 더 높을 것으로 보임	

<요약문>

제5장 공공기관 문화다양성 평가 활용방안

□ 기관 차원의 활용방안

o 공공기관 문화다양성 조사 항목 및 세부 지표를 바탕으로 각 기관이 문화다양성 보호·증진을 위한 기관 운영을 스스로 모니터링하고 성과를 점검할 수 있는 체크리스트 표준(안)를 도출함

[표 S-15] 공공기관 문화다양성 관리 체크리스트 표준(안)

구분			점검 문항	
경영관리	경영 전략 및 리더십	경영전략	▪ 기관의 정관, 중장기 계획 및 경영목표에 문화다양성 보호·증진 책무를 반영하였다.	▪ 1.1).①
			▪ 기관의 연간 사업계획에 문화다양성 보호·증진 책무를 반영하였다.	▪ 1.1).②
			▪ 기관의 문화다양성 보호·증진 의지를 담은 선언을 마련하였다.	▪ 1.1).③
		리더십	▪ 기관장은 문화다양성 관련 현안을 해결하기 위해 노력한다.	▪ 1.2).①
			▪ 기관장은 직원에게 문화다양성 보호·증진 동기를 부여하기 위해 노력한다.	▪ 1.2).②
		문화다양성 관리	▪ 문화다양성 보호·증진 업무를 전담하는 기구(부서)와 담당자를 지정하였다.	▪ 1.3).①
			▪ 문화다양성 성과점검을 위해 경영성과보고서에 기관의 문화다양성 보호·증진 노력 및 성과를 포함하였다.	▪ 1.3).②
			▪ 문화다양성 성과점검을 위해 관련 데이터를 정기적으로 수집·관리하였다.	▪ 1.3).③
	문화 다양성 인식	인지도	▪ 기관 및 모든 직원은 문화다양성이란 개념을 잘 이해하고 있다.	▪ 2.1)
		중요도	▪ 기관 및 모든 직원은 문화다양성 가치를 중요하게 여긴다.	▪ 2.2)
		포용도	▪ 기관 및 모든 직원은 다양한 정체성, 문화적 규범을 존중하며, '다름' 또는 이에 대한 표현의 자유를 인정한다.	▪ 2.3)
		평등도	▪ 기관에 성별, 장애, 국적, 지역, 학력, 고용 지위 등 소속 범주나 문화적 차이에 따른 차별이 존재하지 않는다. · 관리지표 차별로 인한 감사·인권신고 접수 건수 및 처리현황	▪ 2.4)
	인적 관리	채용 및 인력구성	▪ 기관의 채용규정 및 채용계획에 사회형평적 인력 활용에 관한 내용을 포함하였다.	▪ 3.1).①
			▪ 서류심사, 면접 등 채용 과정에서 지원자에 대한 편견과 차별을 줄이기 위해 노력한다.	▪ 3.1).②
			▪ 인력구성 시 사회형평적 인력 활용을 위해	▪ 3.1).③

구분			점검 문항	
			노력하며, 사회형평적 인력 비율을 관리하고 있다. · 관리지표 전체 직원 수 대비 여성/장애인/ 북한이탈주민 및 다문화가족/ 지역인재/고졸자 비율 · 관리지표 신규 채용직원 수 대비 여성/장애인/북한이탈주민 및 다문화가족/ 지역인재/고졸자 비율	
		평가·승진	▪ 기관의 인사 규정, 평가·승진 심사계획 등에 직원의 사회·문화적 배경에 따른 차별 없이 평가·승진이 이루어져야 함을 명시하였다.	▪ 3.2).①
			▪ 상위직 구성 시 사회형평적 인력이 대표될 수 있도록 노력하며, 임원 및 관리자 중 사회형평적 인력 비율을 관리하고 있다. · 관리지표 임원 수 대비 여성/장애인/북한이탈주민 및 다문화가족/ 지역인재/고졸자 비율 · 관리지표 관리자 수 대비 여성/장애인/북한이탈주민 및 다문화가족/ 지역인재/고졸자 비율	▪ 3.2).②
		교육훈련	▪ 기관은 직원의 문화다양성 역량을 강화하기 위한 교육을 제공하였다. · 관리지표 직원의 문화다양성 역량 강화와 관련된 교육훈련 실적	▪ 3.3).①
			▪ 기관은 사회형평적 인력의 기관 적응을 지원하기 위한 교육을 제공하였다. · 관리지표 사회형평적 인력의 기관 적응 지원을 위한 교육훈련 실적	▪ 3.3).②
		참여·소통	▪ 기관은 직원이 기관 운영 및 업무에 관해 자유롭게 의견을 제안할 수 있는 제도적 장치를 마련하고 있다.	▪ 3.4).①
			▪ 기관의 노동조합은 다양한 사회문화적 배경의 직원들로 구성되어 있다. · 관리지표 전체 노조원 수 대비 여성/장애인/북한이탈주민 및 다문화가족/ 고졸자/비정규직 비율	▪ 3.4).②
	물적 관리	시설관리	▪ 기관은 직원과 고객의 시설 이용 편의 및 접근성 제고를 위해 장애물 없는 생활환경 인증(BF)을 취득하였다. · 관리지표 장애물 없는 생활환경 인증(BF) 취득 여부 ▪ 기관은 장애인·노인·임산부 등의 편의 증진을 위해 시설개선 의무사항을 이행하였다. · 관리지표 시설개선 의무사항 이행 여부 ▪ 기관은 BF 인증 및 시설개선 의무사항 이행 이외에 직원과 고객의 시설 이용 편의 및 접근성 제고를 위해 시설을 개선하였다.	▪ 4.1).①

<요약문>

구분			점검 문항	
			▪ 기관은 시설 이용 관련 직원과 고객의 불만 사항을 청취하고 개선하기 위해 노력하였다. · 관리지표 시설 이용 관련 민원 접수 및 조치 실적	▪ 4.1).②
		정보관리	▪ 정보통신접근성 품질인증제도에 따른 접근성 국가 표준 2종을 취득하였다. · 관리지표 웹 접근성 인증 취득 여부, 모바일 앱 접근성 인증 취득 여부	▪ 4.2).①
			▪ 홈페이지, SNS, 홍보물 및 안내 책자에 장애인, 노인, 외국인 등 정보취약계층의 정보접근성을 제고하기 위한 서비스를 제공하고 있다. · 관리지표 홈페이지·SNS·홍보물 내 음성서비스/큰글씨서비스/수어서비스/동영상내 자막·수어서비스/색상무관 콘텐츠/ 고대비텍스트/장애인용 별도 홈페이지/ 점자인쇄물/다국적 언어 등 접근성 제고 서비스 제공 여부	▪ 4.2).②
주요 사업	공공복지 및 지원사업		▪ 고객이 차별·배제 없이 다양한 생활양식을 향유할 수 있도록 기관이 산출하는 정책·사업산물에 대한 소외계층의 접근성을 보장하기 위해 노력하였다. · 고객의 생활양식 향유 기회 확대를 위한 공공복지 및 지원사업 계획·활동·성과·환류 점검	▪ 5-1)
	문화서비스 사업		▪ 고객이 차별·배제 없이 다양한 문화예술 산물을 향유할 수 있도록 기관이 산출하는 정책·사업산물에 대한 소외계층의 접근성을 보장하기 위해 노력하였다. · 고객의 문화예술 향유 기회 확대를 위한 문화서비스 사업 계획·활동·성과·환류 점검	▪ 5-2)
	문화진흥·기반 사업		▪ 고객이 차별·배제 없이 다양한 문화예술 산물을 창작할 수 있도록 기관이 산출하는 정책·사업산물에 대한 소외계층의 접근성을 보장하기 위해 노력하였다. · 고객의 문화예술 창착 기회 확대를 위한 문화진흥·기반 사업 계획·활동·성과·환류 점검	▪ 5-3)

□ 정부 차원의 활용방안

o 공공기관 문화다양성 정기 조사 실시 및 결과 공개

- 문화다양성을 고려한 경영관리 및 사업수행을 유도하기 위해 매년 공공기관을 대상으로 정기적인 문화다양성 조사를 실시하여 각 기관의 문화다양성 수준 및 관리 현황을 점검하고 공유하는 방안 검토
- 공공기관 문화다양성 관리 체크리스트에서 제시한 주요 관리 지표 데이터를 수집·분석하여 대외적으로 공개
- 기관마다 수행하는 기능 및 사업 특성에 상당한 차이가 존재하는 만큼 일괄적인 평가 점수나 평가 등급을 산출하기는 곤란하나, 문화다양성 주요 지표 데이터를 정기적으로 수집·공개함으로써 공공영역 전반의 문화다양성 수준 및 관리 현황을 점검하고 문화다양성에 대한 공공기관의 관심을 환기할 수 있을 것으로 기대함

o 우수사례 발굴 및 포상

- 정기 조사를 통해 각 기관에서 추진한 문화다양성 보호·증진 사업 또는 각 기관의 주요 사업 추진과정에서 문화다양성 보호·증진을 위해 노력한 우수사례를 발굴하여 포상·확산하는 방안 검토
  · 고객이 차별·배제 없이 다양한 생활양식 및 문화예술 산물을 향유·창작할 수 있도록 소외계층의 접근성 보장을 주된 기능 또는 주요 사업 영역으로 하는 기관의 경우 문화다양성 보호·증진을 목표로 하는 우수 사업 사례를 발굴
  · 그 외 기관의 경우 각 기관의 주요 사업을 추진하는 과정에서 문화다양성 보호·증진을 위해 노력한 우수사례를 발굴

o 포럼 등 행사 개최를 통한 기관 간 네트워킹 지원

- 공공영역에서 문화다양성 개념에 대한 인지 및 중요성에 대한 공감대 형성을 위해 포럼 등 행사를 개최하는 방안 검토
  · 문화다양성 정기 조사 결과 및 우수사례를 공유함과 동시에 각 기관의 문화다양성 업무를 전담하는 기구 또는 담당자 간 네트워킹을 지원하는 정책 공유의 장으로서 문화다양성 포럼 개최

o 공공기관 경영평가에 문화다양성 지표 적용

- 공공기관이 문화다양성 보호·증진을 위한 기관 운영을 실행할 수 있도록 공공기관 경영평가 지표에 문화다양성 관리 항목을 추가하는 방안 검토

· 경영관리 범주의 '사회적 책임' 하위 지표로 문화다양성 지표를 신설하거나,
· 기존의 사회적 책임 하위 지표(일자리 및 균등한 기회, 상생·협력 및 지역발전, 윤리경영 등)의 세부 평가지표로 문화다양성 관련 내용을 추가하는 방안을 고려해볼 만함

목 차

제 1 장 서론 ····· 1

제 1 절 연구의 배경 및 목적 ····· 1

1. 연구의 배경 ····· 1

2. 연구의 목적 ····· 1

1) 공공기관의 문화다양성 개념적 토대 마련 ····· 1

2) 공공기관 문화다양성 평가지표 개발 ····· 1

3) 공공기관 문화다양성 시범평가 실시 ····· 2

4) 평가결과 활용 활성화 방안 제시 ····· 3

제 2 절 연구의 내용 및 방법 ····· 3

1. 연구의 내용 ····· 3

1) 시간적 범위: 2022년 기준 ····· 3

2) 공간적 범위 ····· 3

3) 내용적 범위 ····· 3

2. 연구의 방법 ····· 4

제 2 장 공공기관 문화다양성 개념 개발 ····· 6

제 1 절 문화다양성의 개념 ····· 6

1. 문화, 다양성, 그리고 문화다양성 ····· 6

1) 문화의 개념 ····· 6

2) 다양성의 개념 ····· 6

3) 문화다양성의 개념 ····· 9

2. 문화다양성의 구성요소 및 차원 ····· 10

1) 문화와 다양성의 차원 조합 ····· 10

2) 문화다양성 특유의 차원 분류 ····· 12

3) 소결 ····· 12
3. 유사개념과의 구분 ····· 13
1) 문화다양성의 유사개념: 사회적 가치, 사회적 책임, ESG ····· 13
2) 문화다양성과 유사개념의 구분 ····· 17
제 2 절 공공기관 문화다양성의 개념 ····· 22
1. 공공기관 문화다양성 개념 개발 필요성 ····· 22
2. 공공기관 문화다양성의 개념 ····· 22
3. 공공기관 문화다양성의 구성요소 및 차원 ····· 23
1) 공공기관 문화다양성의 구성요소 및 차원 ····· 23
2) 공공기관 문화다양성의 범주 설정 ····· 24

제 3 장 공공기관 문화다양성 평가지표 개발 ····· 27
제 1 절 공공기관 문화다양성 평가영역 설정 ····· 27
1. 기존의 문화다양성 평가영역 ····· 27
1) 국내 문헌 ····· 27
2) 해외 문헌 ····· 30
2. 기존의 공공기관 평가영역 ····· 37
1) 기획재정부 공공기관 경영평가 ····· 37
2) 국민권익위원회 공공기관 종합청렴도 평가 ····· 40
3. 공공기관 문화다양성 평가영역 ····· 41
제 2 절 공공기관 문화다양성 평가지표 탐색 ····· 42
1. 경영관리 ····· 42
1) 경영전략 및 리더십 평가지표 탐색 ····· 42
2) 문화다양성 인식 평가지표 탐색 ····· 43
3) 인적관리 평가지표 탐색 ····· 45
4) 물적관리 평가지표 탐색 ····· 48

2. 주요사업 ····· 50
1) 문화예술 산물 다양성 평가지표 탐색 ····· 51
2) 일반 정책·사업 산물 다양성 평가지표 탐색 ····· 60
3) 주요사업 문화다양성 평가지표 탐색: 종합 ····· 77
제 3 절 공공기관 문화다양성 평가지표 선정 ····· 89
1. 공공기관 문화다양성 평가지표 선정 ····· 89
1) 평가지표안에 대한 자문의견 종합 ····· 89
2) 공공기관 문화다양성 평가지표 선정 ····· 92
2. 평가지표별 가중치 도출 ····· 103
1) 분석방법: 계층분석절차(AHP) 기법 ····· 103
2) 분석대상 ····· 103
3) 분석절차 ····· 104
4) 분석결과 ····· 107

제 4 장 공공기관 문화다양성 시범평가 ····· 111
제 1 절 평가 개요 ····· 111
1. 평가 목적 ····· 111
2. 평가 대상 ····· 111
1) 평가 대상 ····· 111
2) 응답 기관 특성 ····· 113
3. 평가 기간 및 방법 ····· 114
4. 평가 내용 및 기관별 응답 범위 ····· 114
1) 평가 내용 ····· 114
2) 기관별 응답 범위 ····· 117

제 2 절 공공기관 문화다양성 평가결과 ····· 118

1. 경영전략 및 리더십 ····· 118

1) 경영전략 ····· 118

2) 리더십 ····· 122

3) 문화다양성 관리 ····· 125

2. 문화다양성 인식 ····· 128

1) 문화다양성 인지도 ····· 129

2) 문화다양성 중요도 ····· 130

3) 문화다양성 포용도 ····· 131

4) 문화다양성 평등도 ····· 131

3. 인적관리 ····· 133

1) 채용 및 인력구성 ····· 133

2) 평가·승진 ····· 138

3) 교육훈련 ····· 140

4) 참여·소통 ····· 143

4. 물적관리 ····· 146

1) 시설관리 ····· 146

2) 정보관리 ····· 149

5. 주요사업 ····· 154

1) 공공복지 및 지원사업: 일반 공공기관 대상 ····· 154

2) 문화서비스 사업: 문화서비스 기관 대상 ····· 156

3) 문화진흥·기반 사업: 문화진흥·기반 기관 대상 ····· 157

7. 공공기관 문화다양성 제고를 위한 시사점 ····· 160

제 3 절 공공기관 문화다양성 평가 메타평가 ····· 167

1. 메타평가의 개념 ····· 167

2. 메타평가의 기준 ····· 168

3. 메타평가의 결과 ····· 169

1) 여건평가 ····· 169
2) 투입평가 ····· 170
3) 과정평가 ····· 170
4) 산출평가 ····· 173
4. 공공기관 문화다양성 평가 개선을 위한 시사점 ····· 174

제 5 장 공공기관 문화다양성 조사 활용방안 ····· 177
제 1 절 기관 차원의 활용방안 ····· 177
제 2 절 정부 차원의 활용방안 ····· 180

참 고 문 헌 ····· 182
[부록 1] 2022 공공영역 문화다양성 시범평가 설문지 ····· 187

표 차례

[표 1-1] 연구의 방법 ····· 5
[표 2-1] 다양성 범주에 관한 선행연구 검토 ····· 8
[표 2-2] 문화다양성의 개념: 유네스코 협약 및 법적 정의 ····· 10
[표 2-3] 문화다양성의 차원 분류 ····· 10
[표 2-4] 문화다양성 개념의 구성요소 및 차원 ····· 13
[표 2-5] 사회적 가치 구성요소 ····· 14
[표 2-6] 사회적 책임 구성요소 ····· 15
[표 2-7] ESG 구성요소 ····· 16
[표 2-8] 사회적 가치와 문화다양성 개념의 중첩 ····· 17
[표 2-9] 사회적 책임과 문화다양성 개념의 중첩 ····· 18
[표 2-10] ESG와 문화다양성 개념의 중첩 ····· 20
[표 2-11] 문화다양성과 유사개념 간 개념 중첩 ····· 21
[표 2-12] 공공기관 문화다양성 개념의 구성요소 및 차원 ····· 24
[표 2-13] 기존의 문화다양성 핵심 범주 ····· 25
[표 2-14] 공공기관 문화다양성 범주 탐색 ····· 26
[표 3-1] 문화다양성 평가영역 관련 국내문헌 검토 ····· 27
[표 3-2] 문화다양성 평가영역 관련 해외문헌 검토 ····· 31
[표 3-3] 기획재정부 공공기관 경영평가 항목 및 지표 ····· 38
[표 3-4] 공공기관 문화다양성 평가영역 ····· 41
[표 3-5] 경영전략 및 리더십 평가지표 탐색 ····· 42
[표 3-6] 문화다양성 인식 평가지표 탐색 ····· 44
[표 3-7] 인적관리 평가지표 탐색 ····· 45
[표 3-8] 물적관리 평가지표 탐색 ····· 49
[표 3-9] 주요사업 문화다양성 평가지표 탐색 대상 ····· 50

[표 3-10] 문화예술 산물 다양성 지표 탐색 ····· 54
[표 3-11] 일반 정책·사업 산물 다양성 지표 탐색 ····· 62
[표 3-12] 주요사업 문화다양성 평가지표 개발 틀 ····· 77
[표 3-13] 문화서비스 사업 대상 문화예술 산물 다양성 평가지표 탐색 ····· 78
[표 3-14] 문화진흥·기반 사업 대상 문화예술 산물 다양성 평가지표 탐색 ····· 79
[표 3-15] 공공복지·지원 사업 대상 일반 정책·사업 산물 다양성 평가지표 탐색 · 82
[표 3-16] 공공기관 문화다양성 평가지표 ····· 92
[표 3-17] 쌍대비교 설문조사 응답자 특성 ····· 104
[표 3-18] 공공기관 문화다양성 평가지표별 상대적 가중치 ····· 110
[표 4-1] 시범평가 대상기관 및 응답자 정보 ····· 112
[표 4-2] 응답 기관 특성 ····· 113
[표 4-3] 시범평가 내용 ····· 115
[표 4-4] 기관별 응답 범위 유형 ····· 118
[표 4-5] 응답결과: 1.1) 경영전략 ····· 118
[표 4-6] 응답결과: 1.1).① 전략체계에 문화다양성 가치 고려 ····· 119
[표 4-7] 응답결과: 1.1).② 연간계획에 문화다양성 가치 고려 ····· 120
[표 4-8] 응답결과: 1.1).③ 가치선언에 문화다양성 가치 고려 ····· 121
[표 4-9] 응답결과: 1.2) 리더십 ····· 122
[표 4-10] 응답결과: 1.2).① 기관장의 문화다양성 현안 해결 노력 및 성과 ····· 123
[표 4-11] 응답결과: 1.2).② 기관장의 문화다양성 동기부여 노력 및 성과 ····· 124
[표 4-12] 응답결과: 1.3) 문화다양성 관리 ····· 125
[표 4-13] 응답결과: 1.3).① 문화다양성 업무 전담기구·담당자 존부 ····· 126
[표 4-14] 응답결과: 1.3).② 경영성과보고서에 문화다양성 관리 노력·성과 반영 여부 127
[표 4-15] 응답결과: 1.3).③ 문화다양성 관련 데이터 수집·관리 여부 ····· 128
[표 4-16] 응답결과: Ⅰ.2. 문화다양성 인식 ····· 128
[표 4-17] 문화다양성 인지도 관련 설문 문항 및 응답결과 ····· 129
[표 4-18] 문화다양성 중요도 관련 설문 문항 및 응답결과 ····· 130

[표 4-19] 문화다양성 포용도 관련 설문 문항 및 응답결과 ····· 131
[표 4-20] 문화다양성 평등도 관련 설문 문항 및 응답결과 ····· 132
[표 4-21] 최근 5년간 차별로 인한 감사·인권신고 접수·처리 현황 ····· 133
[표 4-22] 응답결과: 3.1) 채용 및 인력구성 ····· 134
[표 4-23] 응답결과: 3.1).① 채용계획에 사회형평적 인력 활용 관련 내용 포함 여부 ···· 134
[표 4-24] 응답결과: 3.1).② 채용과정 편견·차별 줄이기 위한 노력 여부 ····· 135
[표 4-25] 응답결과: 3.1).③ 사회형평적 인력 구성 현황 ····· 137
[표 4-26] 응답결과: 3.2) 평가·승진 ····· 138
[표 4-27] 응답결과: 3.2).① 평가·승진 규정 및 계획에 ····· 139
[표 4-28] 응답결과: 3.2).② 사회형평적 인력 상위직 구성 현황 ····· 140
[표 4-29] 응답결과: 3.3) 교육훈련 ····· 141
[표 4-30] 응답결과: 3.3).① 문화다양성 역량 강화 교육 제공 여부 ····· 141
[표 4-31] 응답결과: 3.3).② 소수집단 지원 교육 제공 여부 ····· 143
[표 4-32] 응답결과: 3.4) 참여·소통 ····· 144
[표 4-33] 응답결과: 3.4).① 구성원 의견 제안 제도적 장치 마련 여부 ····· 144
[표 4-34] 응답결과: 3.4).② 대표조직 구성 현황 ····· 145
[표 4-35] 응답결과: 4.1) 시설관리 ····· 146
[표 4-36] 응답결과: 4.1).① 장애물 없는 생활환경 인증 여부 ····· 147
[표 4-37] 응답결과: 4.1).② 시설 개선 의무사항 여부 ····· 147
[표 4-38] 응답결과: 4.1).③ 청사 미보유 기관 시설이용 편의 및 접근성 제고 노력 148
[표 4-39] 응답결과: 4.1).④ 민원 접수·처리 노력 ····· 148
[표 4-40] 응답결과: 4.2) 정보관리 ····· 149
[표 4-41] 응답결과: 4.2).① 정보통신접근성 품질인증 여부 ····· 150
[표 4-42] 응답결과: 4.2).② 정보접근약자 정보접근성 제고 서비스 여부 ····· 151
[표 4-43] 응답결과: 4.2).③ 기타 정보접근성 제고 서비스 ····· 153
[표 4-44] 응답결과: 5.1) 공공복지 및 지원사업: 일반 공공기관 대상 ····· 154
[표 4-45] 응답결과: 5.2) 문화서비스 사업: 문화서비스 기관 대상 ····· 156

[표 4-46] 응답결과: 5.3) 문화진흥·기반 사업: 문화진흥·기반 기관 대상 ····· 157
[표 4-47] 시범조사 결과 및 시사점 ····· 160
[표 4-48] 공공영역 문화다양성 평가 메타평가 기준 ····· 169
[표 4-49] 메타평가 결과 및 시사점 ····· 174
[표 5-1] 공공기관 문화다양성 관리 체크리스트 표준(안) ····· 177

그림 차례

[그림 2-1] 다양성의 개념: 종류, 균형, 차이 ····· 7
[그림 3-1] 국민권익위원회 종합청렴도 평가 체계 ····· 40
[그림 3-2] 경영관리와 주요사업의 쌍대비교 설문 문항 예 ····· 106

제 1 장 서론

제 1 절 연구의 배경 및 목적

1. 연구의 배경

o 문화다양성에 대한 공공영역의 관심 환기 및 증진활동 참여도 제고

o 공공영역의 문화다양성 수준을 객관적으로 평가하고 정기적으로 관리할 수 있는 체계 마련

2. 연구의 목적

1) 공공기관의 문화다양성 개념적 토대 마련

o 공공영역의 고유한 특성 반영한 공공기관 문화다양성 개념 개발

- 기존의 문화다양성 개념은 주로 소수자 이슈와 관련된 국가·사회 수준에서의 '문화적 정체성' 영역과 문화산업의 보호 및 획일화 지양과 관련된 '문화적 표현'의 영역에서 논의됨(라도삼 외, 2018; 윤소영 외, 2019)
- 기존의 문화다양성 개념을 공공기관에 그대로 적용할 경우,
  · 거시적 국가·사회 수준에서 논의되는 문화다양성 개념과 중범위적 공공기관 수준에서 논의되는 문화다양성 개념이 다를 수 있고,
  · 문화산업 중심의 기존 개념이 적용될 수 있는 공공기관 유형은 문화체육관광부 산하 문화기관 및 지자체 산하 문화재단 등으로 상당히 제한된다는 한계
- 이에 본 연구는 좀 더 일반적이고 보편적인 공공기관의 맥락에서 정의된 '공공기관 문화다양성' 개념을 새로이 개발하고자 함

o 기존의 문화다양성 개념 확장

- 표면적 문화다양성 개념에서 심층적 문화다양성 개념으로 확장
- 협의의 문화예술 산물 중심의 문화기관 한정적 개념에서 광의의 정책·사업 산물 포괄하는 범 공공기관적 개념으로 확장

2) 공공기관 문화다양성 평가지표 개발

o 공공기관 문화다양성 평가지표의 다각적 탐색

- 본 연구는 문헌검토, 사례조사, 전문가 자문 등 다양한 방식을 활용하여

이론적·실무적 측면을 함께 고려한 폭넓은 평가지표 탐색을 시도

o AHP 기법을 활용한 평가지표 간 체계적 가중치 도출

- AHP(Analytic Hierarchy Process) 기법은 평가요소 간 가중치를 체계적인 계량적 절차를 통해 결정할 수 있고, 전문가의 객관적·주관적 정보를 종합적으로 사용할 수 있으며, 분석절차가 합리적 의사결정의 절차와 부합한다는 장점을 지님(고길곤·하혜영, 2008)
- 본 연구는 합리적 의사결정에 기반한 AHP 기법을 활용하여 좀 더 체계적인 방식으로 공공기관 문화다양성 평가지표 간 가중치 도출

3) 공공기관 문화다양성 시범평가 실시

o 시범평가를 통해 공공기관 문화다양성 및 문화다양성 관리 현황 점검

- 공공기관의 문화다양성 및 문화다양성 관리 현황을 면밀하게 파악하여 공공영역을 중심으로 문화다양성 가치의 보호·확산을 위한 기초자료 제공
  · 공공영역의 문화다양성은 문화산업의 보호 및 획일화 지양과 관련된 문화적 표현의 영역에서 주로 논의됨에 따라 기존의 현황 조사는 문화기관에 한정되어 실시되어 옴
  · 이에 본 조사는 문화기관뿐 아니라 다양한 성격의 일반 공공기관을 포괄하여 좀 더 일반적이고 보편적인 맥락에서 공공영역의 문화다양성 현황을 파악하고자 함
- 경영관리와 주요사업으로 평가영역을 구분하고 항목별 진단을 통해 공공기관의 문화다양성 수준 및 개선 이슈 도출
  · 구성원들의 생활양식 다양성에 초점을 둔 경영관리 영역과 고객들이 향유하는 정책·사업 산물 다양성에 초점을 둔 주요사업 영역을 함께 조사하여, 기관 내·외부 및 표면적·심층적 범주를 아우르는 종합적 관점에서 공공기관의 문화다양성 현황을 파악하고자 함

o 개발된 지표 및 평가 체계에 대한 메타평가 실시

- 메타평가란 '평가에 대한 평가(evaluation of evaluation)', 즉 평가 그 자체와 평가과정 및 피드백 기능 평가를 포함하는 평가체제 전반에 대한 종합적 평가를 말함(노화준, 2010: 48)
- 메타평가를 통해 단순히 개발된 평가지표의 타당성 점검에 그치는 것이 아니라 평가의 여건, 투입, 과정, 산출 전반에 대한 상위 평가를 진행하고자 함
- 본 연구에서 도출된 메타평가 결과는 향후 공공기관 문화다양성 평가를 위한 체크리스트 개발 및 평가의 지속적인 보완·발전에 기여할 수 있음

4) 평가결과 활용 활성화 방안 제시

- o 평가대상인 공공기관 관점에서 평가결과를 활용하여 기관 차원의 문화다양성 보호·증진 방안 마련할 수 있도록 문화다양성 관리 체크리스트 제시
- o 평가기관인 문화체육관광부 관점에서 평가결과를 활용하여 정부 차원의 문화다양성 보호·증진 방안 마련할 수 있도록 피드백 강화방안 제시

제 2 절 연구의 내용 및 방법

1. 연구의 내용

1) 시간적 범위: 2022년 기준

2) 공간적 범위

- o 공공기관의 운영에 관한 법률 적용·관리대상인 공공기관[1)]
- o 문화다양성 시범평가 대상
  - 일반 공공기관 3개
    - · (공기업) 주택도시보증공사
    - · (준정부기관) 국민연금공단, 근로복지공단
  - 문화예술분야 공공기관 3개
    - · (문화서비스 기관) 예술의 전당
    - · (문화진흥·기반 기관) 문화예술교육진흥원, 영화진흥위원회

3) 내용적 범위

- o 문화다양성 개념 고찰 및 공공기관 문화다양성 개념 개발
  - 평가지표 개발을 위한 기초 작업으로서 문화다양성 개념 고찰
    - · 유네스코 협약 및 법률상 기존의 문화다양성 개념 비판적 검토
    - · 문화, 다양성, 그리고 문화다양성의 개념 정의
    - · 문화다양성 개념의 구성요소 및 차원 분류
    - · 유사개념과의 구분
    - · 공공기관 문화다양성 개념 개발

---

1) 문화다양성 평가지표 개발은 공공기관 운영에 관한 법률 적용·관리대상인 공공기관 전체를 대상으로 진행되었고, 개발된 평가지표를 통한 문화다양성 시범평가는 일반 공공기관 3개, 문화예술분야 공공기관 3개, 총 6개의 공공기관을 대상으로 진행되었음

o 공공기관 문화다양성 평가를 위한 지표 개발
- (사례조사) 공공기관 문화다양성 관련 국내외 사례조사
- (평가영역) 공공기관 문화다양성 평가영역 설정
- (평가지표) 공공기관 문화다양성 평가지표 개발
  · 공공기관 문화다양성 차원별·영역별 평가지표 탐색
  · 지표별 가중치 도출 및 핵심 평가지표 선정

o 개발 지표에 따른 공공기관 시범평가
- (현황분석) 공공기관 문화다양성 및 문화다양성 관리 현황 파악
  · 공공기관 문화다양성 관리를 위한 시사점 도출
- (메타평가) 공공기관 문화다양성 평가에 대한 메타평가 실시
  · 공공기관 문화다양성 평가의 보완·발전을 위한 시사점 도출

o 평가결과 활용 활성화 방안 제언
- (공공기관) 평가결과 활용한 기관 차원의 문화다양성 관리방안 제시
  · 개발된 문화다양성 평가지표를 토대로 각 기관의 문화다양성 관리 성과를 체계적·지속적으로 모니터링 할 수 있는 체크리스트 개발
- (정부부처) 문화다양성 평가결과 기반 피드백 강화방안 제시

2. 연구의 방법

o 본 연구는 문화다양성 개념에 대한 고찰을 토대로 공공기관의 문화다양성 개념을 정의하고(제2장), 이를 실제로 평가할 수 있는 공공기관 문화다양성 평가지표를 개발(제3장), 시범평가를 실시함으로써(제4장) 공공기관의 문화다양성 현황을 진단하고 향후 공공기관 문화다양성 평가의 활용도 제고방안을 모색하고자 함(제5장)

o 연구내용별 구체적인 추진 방법은 아래 [표 1-1]과 같음

[표 1-1] 연구의 방법

연구 방법	(제2장) 공공기관 문화다양성 개념 개발	(제3장) 공공기관 문화다양성 평가지표 개발	(제4장) 공공기관 문화다양성 시범평가	(제5장) 공공기관 문화다양성 평가활용방안
문헌 조사	√	√		√
사례 조사		√		√
자문 조사	√	√		√
통계 수집			√	
설문 조사			√	
AHP 분석		√		
요인 분석			√	
기술 통계			√	

제 2 장 공공기관 문화다양성 개념 개발

제 1 절 문화다양성의 개념

1. 문화, 다양성, 그리고 문화다양성

1) 문화의 개념

⑴ 학술적 정의

o 문화(culture)라는 개념은 이를 바라보는 관점에 따라 달리 정의될 수 있으며, 문화에 대한 학술적 정의는 크게 문화를 '관념체계'로 보는 관점, '생활양식'으로 보는 관점, '문화산물'로 보는 관점 등으로 나뉨

o (관념체계) 한 사회 구성원들의 생활양식이 기초하고 있는 관념체계

- 문화는 구체적으로 관찰된 행동 유형이 아니라 그러한 행위를 위한, 또는 그러한 행위를 규제하는 규칙의 체계로서 사고방식과 행동을 유도하는 기준, 표준, 규칙(Goodenough, 1961)

o (생활양식) 한 사회집단의 생활양식

- 인간이 사회 구성원으로서 습득한 지식, 신앙, 예술, 법률, 도덕, 관습, 그리고 기타 모든 능력과 기술을 포함하는 복합적 총체(Tylor, 1871)

o (문화산물) 지적·정신적·예술적 산물

- 창의성을 바탕으로 만들어진 문화산물로서 전통문화유산, 문화콘텐츠, 예술 활동 등 다양한 문화·예술적 산물을 포괄(Ife, 2005: 382; 조권중·김위정, 2004: 8)

⑵ 유네스코 협약상 정의

o 유네스코 협약상 문화의 개념은 문화·예술적 산물로서 협의의 문화뿐만 아니라 사회 구성원들의 생활양식과 이러한 생활양식이 기초하고 있는 관념체계를 포괄하는 복합적 총체로서 광의의 문화를 뜻함

o (세계 문화다양성 선언) 사회와 사회 구성원의 특유한 정신적·물질적·지적·감성적 특성의 총체로, 예술 및 문학 형식뿐 아니라 생활양식, 함께 사는 방식, 가치 체계, 전통과 신념을 포함(UNESCO, 2001)

2) 다양성의 개념

⑴ 다양성의 개념

o 다양성(diversity)이란 어떤 대상을 상이한 범주로 구분할 수 있고 범주 간

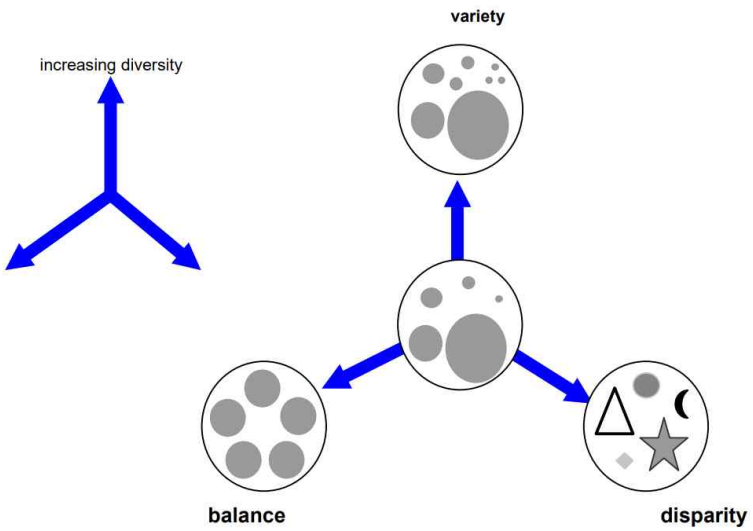
차이가 있음을 의미하는 상대적 개념(DiTomaso et al., 2007)

- 조직관리 분야에서는 조직 내에서 어떤 속성에 대한 조직 구성원 간 차이 또는 유사성과 관련된 집합적 혼합의 정도를 나타내는 개념으로 사용됨 (Jackson et al., 2003; Cox, 1994; 노종호, 2009)

o 다양성은 범주의 종류(variety), 균형(balance), 차이(disparity)가 혼합된 개념으로 다른 조건이 같다면 범주의 종류가 많고, 범주 간 균형이 맞으며, 범주 간 차이가 클수록 다양하다는 의미(Moreau & Peltier, 2004; Stirling, 1998)

- 범주의 종류는 범주의 수, 범주의 균형은 각 범주가 차지하는 비중이 균형을 이루는 정도, 범주 간 차이는 각 범주가 유사하지 않은 정도를 말함

[그림 2-1] 다양성의 개념: 종류, 균형, 차이



출처: Stirling(1998:41)

(2) 다양성의 유형

o 다양성의 유형은 구분되는 '범주'의 특성에 따라 다양하게 분류됨. 학자마다 명칭이나 세부적인 분류는 조금씩 차이를 보이지만, 범주의 가시성, 변화 가능성, 직무 관련성 등을 주요 기준으로 하여 다양성을 유형화한다는 점에서는 공통적임

o 표면적/심층적 다양성(Harrison et al., 1998; Harrison et al., 2002)

- (표면적 다양성) 성별, 연령, 인종, 민족 등 가시성이 높고 즉각적으로 확인 가능하며 거의 불변하는 특징을 지닌 범주에 의한 다양성

- (심층적 다양성) 가치관, 믿음, 태도, 지식 등 겉으로 잘 드러나지 않아 가

시성이 낮고 장·단기적 상호작용을 통해 획득·변화될 수 있는 내재적 속성을 지닌 범주에 의한 다양성(Phillips & Loyd, 2006; Tyran & Gibson, 2008; 노종호, 2017; 최도림, 2012)

o 인구통계적/경험적/인지적 다양성(De Anca & Aragón, 2018)

- (인구통계적 다양성) 성별, 인종 등 태어날 때부터 결정되고 평생 유지되는 범주에 의한 다양성. 선택권 없이 외재적으로 정해지는 분류 과정을 통한 출신 정체성(identities of origin)에 기반
- (경험적 다양성) 능력, 취미, 친분 등 삶의 경험에 바탕 한 범주에 의한 다양성. 성장 정체성(identities of growth)에 기반
- (인지적 다양성) 어떤 문제에 접근하고 사고하는 방식, 가치관, 관심사 등 인지적 범주에 의한 다양성. 본인의 가치관이나 관심사에 의해 선택되고 추진되는 자기식별을 통한 열망 정체성(identities of aspiration)에 기반

o 선행연구에서 제시된 다양성의 유형을 분류하는 다양한 범주들을 정리하면 아래의 [표 2-1]과 같음

[표 2-1] 다양성 범주에 관한 선행연구 검토

연구	범주	예시
Gardenswartz & Rowe (1994)	즉각적 가시성 없음	성격
	부분적 가시성 있음	연령, 성별, 성적지향, 신체 능력, 민족, 인종
	소통 가능	소득, 개인적 습관, 취미, 종교, 교육 배경, 직업 경험, 외모, 자녀 유무, 혼인상태, 지역
	조직 관련	직급, 직종, 직렬/직류(기능 단위), 부서, 근속기간, 근무지, 노조 가입 여부
McGrath et al. (1995)	인구학적 특성	연령, 성별, 성적지향, 인종, 민족
	직무관련 특성	지식, 기술, 능력
	가치적 특성	가치관, 신념, 태도
	개인적 성향	성격, 사고방식
	지위적 특성	조직 서열, 소속, 신분보장, 전문성
Pelled (1996)	높은 가시성, 낮은 직무관련성	연령, 성별, 인종, 민족
	낮은 가시성, 높은 직무관련성	근속연수, 교육수준, 기능적 배경
Jackson et al. (1995)	높은 가시성	연령, 성별, 인종, 민족, 장애
	낮은 가시성	교육수준, 태도, 기술, 능력, 가치, 신분보장, 기능적 배경, 개인적 성향, 성적지향

연구	범주	예시
Jehn et al. (1999)	사회적 범주	성별, 인종, 민족
	정보	교육수준, 훈련, 근로경험
	가치	가치관, 신념
Harrison et al. (2002)	인구통계적 특성 (표면적)	연령, 성별, 인종, 민족, 국적, 장애
	심리적 특성 (심층적)	가치, 개성, 태도, 종교, 교육수준, 신분보장
Mannix & Neale (2005)	사회적 범주	연령, 성별, 성적지향, 장애, 인종, 민족, 종교
	지식·기술적 특성	교육수준, 지식, 정보, 전문성, 훈련, 경험, 능력
	가치적 특성	문화적 배경, 이념적 신념
	개인적 성향	인지 스타일, 감성적 기질, 동기요인
	지위적 특성	신분보장, 근속연수, 직위
	관계적 특성	근로관계 네트워크, 프렌드십, 지역사회 연계, 집단 내 멤버십
이근주·이수영 (2012)	높은 가시성, 낮은 변화가능성	연령, 성별, 인종, 민족
	높은 가시성, 높은 변화가능성	직업, 직위, 직급, 언어
	낮은 가시성, 낮은 변화가능성	출신지역, 가족배경, 성격
	낮은 가시성, 높은 변화가능성	교육수준, 가치관, 정규직/비정규직 여부

출처: 이근주·이수영(2012: 184-5) 재가공

3) 문화다양성의 개념

- o (유네스코 협약) 「문화적 표현의 다양성 보호와 증진 협약」(유네스코, 2005)의 문화다양성 개념은 “집단과 사회의 문화가 표현되는 다양한 방식”으로, 다양한 양식의 예술적 창작, 생산, 보급, 배포, 향유 과정에서 나타나는 다양성을 포함
- o (법적 정의) 「문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률」(이하 ‘문화다양성법’)의 문화다양성 개념은 “집단과 사회의 문화가 집단과 사회 간 그리고 집단과 사회 내에 전하여지는 다양한 방식으로 표현되는 것”으로, 인류의 문화유산이 표현, 진흥, 전달되는 데에 사용되는 방법의 다양성과 예술적 창작, 생산, 보급, 유통, 향유 방식 등에서의 다양성을 포함

[표 2-2] 문화다양성의 개념: 유네스코 협약 및 법적 정의

개념	문화적 표현의 다양성 보호와 증진 협약(유네스코, 2005)	문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률(법률 제17406호, 2020.12.10. 시행)
문화 다양성	**제4조(정의) 1.** “문화다양성”이란 집단과 사회의 문화가 표현되는 다양한 방식을 말한다. 이러한 표현들은 집단과 사회의 내부에서 그리고 집단과 사회 사이에서 전승된다. 문화다양성은 인류의 문화유산이 다양한 문화적 표현을 통해 표현되고, 증대되며, 전승되는 다양한 방식을 통해서 뿐만 아니라, 사용된 방법과 기술에 관계없이 다양한 양식의 예술적 창작, 생산, 보급, 배포 및 향유를 통해서도 명확하게 나타난다.	**제2조(정의) 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.
(참고) 문화적 표현	**제4조(정의) 3.** “문화적 표현”이란 개인, 집단, 사회의 창의성에서 귀결되는 표현으로서 문화콘텐츠를 가지는 것을 말한다.	**제2조(정의) 2.** “문화적 표현”이란 개인, 집단, 사회의 창의성에서 비롯된 표현으로서 문화적 정체성에서 유래하거나 문화적 정체성을 표현하는 상징적 의미, 예술적 영역 및 문화적 가치를 지니는 것을 말한다.

2. 문화다양성의 구성요소 및 차원

1) 문화와 다양성의 차원 조합

o 문화다양성 개념을 구성하는 ‘문화’와 ‘다양성’의 차원을 조합하는 방식으로 문화다양성의 차원을 분류해 볼 수 있음

- (문화) 문화산물/관념체계/생활양식
- (다양성) 표면적 범주/심층적 범주

[표 2-3] 문화다양성의 차원 분류

구분		문화		
		문화산물	관념체계	생활양식
다양성	표면적	문화산물*표면적	관념체계*표면적	생활양식*표면적
	심층적	문화산물*심층적	관념체계*심층적	생활양식*심층적

o 이러한 차원 분류(표 2-3)를 유네스코 협약 및 문화다양성법에 정의된 문화다양성 개념에 적용해보면 다음과 같음

- “집단·사회의 문화가 다양한 방식으로 표현”= 생활양식*표면적
  · (집단·사회문화) 생활양식으로서 문화
  · (다양성) 표면적 다양성

    문화다양성법상(제2조의1) 다양성 개념이 표면적 범주에 기반한 것이라 법률에 명시되지는 않았으나, 동법 시행령(제11조제2항의2)에서 ‘문화다양성 보호와 증진 교육’의 내용을 “국적·민족·인종·종교·언어·지역·성별·세대·장애 등에 따른 다양한 문화의 내용”이라고 정하고 있는바, 이는 문화다양성법상 다양성 개념이 주로 표면적 범주에 기반하고 있음을 시사
- “문화유산의 표현·진흥·전달 방법 다양성”= 생활양식*표면적
  · (문화유산)[2] 생활양식으로서 문화
  · (다양성) 표면적 다양성

    문화다양성법에 따라 수립된 제1차 문화다양성 보호 및 증진 기본계획(2021, 관계부처합동; 이하 ‘문화다양성 기본계획’)에 포함된 문화유산 관련 핵심 과제들[3]은 한국의 전통문화 보호·전수, 개발도상국 문화유산 보호 지원, 지역어 보존·보호, 문화도시 조성 등 대부분 국가나 지역과 같은 표면적 범주에 기반
- “예술적 창작·생산·보급·유통·향유 방식의 다양성”= 문화산물*심층적
  · (문화예술) 지적·정신적·예술적 산물로서 문화
  · (다양성) 심층적 다양성

    문화산물로서 문화예술의 다양성은 주로 문화콘텐츠의 시장 구조, 장르, 내용 다양성을 중심으로 논의되는데(문화다양성 기본계획 1-1-2), 이는 취향이나 관심사와 같은 경험적·인지적 범주에 기반
- 종합하면, 유네스코 협약 및 문화다양성법상 문화다양성 개념은
  · 문화의 개념을 광의의 생활양식 차원과 협의의 문화산물 차원으로 구분하여, 생활양식으로서 문화의 다양성은 주로 표면적 범주를 중심으로, 문화산물로서 문화의 다양성은 심층적 범주를 중심으로 이해하는 경향
  · 다양성 개념을 구성하는 종류, 균형, 차이의 세 차원 중에서는 범주의 수와 각 범주가 차지하는 비중에 초점을 두고 종류와 균형의 두 차원을 중심으로 논의

---

2) 문화유산이란 “장래의 문화적 발전을 위하여 다음 세대 또는 젊은 세대에게 물려줄 만한 가치를 지닌 사회의 문화적 소산으로 과학, 기술, 관습, 규범 및 정신적·물질적 각종 문화재, 문화양식 따위를 모두 포함”하는 개념(글로벌 세계대백과사전, 2004)

3) 【국가범주기반】 1-1-1-④(세계문자박물관 운영); 1-1-3-②(전통문화 및 전통문화 활용 콘텐츠 해외 확산 지원)-한지 유네스코 인류무형유산 등재; 1-2-1-②(문화 분야 개도국 지원 사업 활성화)
【지역범주기반】 1-1-1-①(지역어 보존·보호); 1-1-4-①(도시별 특색있는 문화도시 조성)

2) 문화다양성 특유의 차원 분류

o 상기와 같이 일반적인 '문화'와 '다양성'의 차원을 조합하여 문화다양성 개념의 차원을 분류할 수도 있으나, 일부 학자들은 아래와 같이 문화다양성[4] 개념 특유의 차원을 제시

- 공급/소비 다양성(supplied/consumed diversity)
- 상품/공급자/소비자 다양성(product/producer/consumer diversity)

o 공급/소비 다양성(Eaton & Lipsey, 1989; Van Cuilenburg & Van der Wurf, 2001)

- (공급 다양성) 이용 가능한(available) 문화의 다양성
- (소비 다양성) 실제로 소비된 문화의 다양성
  · 소비 다양성은 소비자의 취향과 공급 다양성을 모두 반영
  · 수요 다양성(demanded diversity)은 실제 공급과는 독립적으로 소비자 수요 측면의 다양성만 고려한다는 점에서 소비 다양성과 차이 존재

o 상품/공급자/소비자 다양성(Ranaivoson, 2007)

- (상품 다양성) 제공되는 문화 특성의 다양성
- (공급자 다양성) 문화의 생산·유통 등 전 과정에서 공급자의 다양성
- (소비자 다양성) 문화를 향유하는 소비자의 다양성

3) 소결

o 문화다양성 개념의 정교화 및 체계적 평가지표 개발을 위해 개념의 하위 차원을 어떻게 구성하고, 어떤 차원에 초점 둘 것인지 논의 필요

o 본 연구는 선행연구를 토대로 문화와 다양성의 하위 차원을 각각 두 가지씩 구성하고, 이를 조합하여 [표 2-4]과 같이 문화다양성 개념의 네 가지 하위 차원을 도출

- 문화의 하위 차원 구성
  · (생활양식) 사회 구성원으로서 습득한 지식, 관습, 도덕, 법률, 예술, 신앙 등을 모두 포함하는 복합적 총체로서 구성원의 사고방식이나 행동은 물론 이것이 기초하고 있는 관념체계[5]까지 포괄(Tylor, 1871)
  · (문화산물) 지적·정신적·예술적 산물로서 창의성을 바탕으로 만들어진 전통문화유산, 문화콘텐츠, 예술 활동 등 다양한 문화예술 산물을 포괄(Ife, 2005: 382; 조권중·김위정, 2004: 8)

---

4) 문화다양성 특유의 차원 분류 시 문화의 개념은 지적·정신적·예술적 문화산물로서 협의의 문화로 접근

5) 문화의 개념 정의 시 관념체계로서 문화와 생활양식으로서 문화를 구분하기도 하나, 생활양식은 관념체계에 기초하여 유도되는바(Goodenough, 1961) 분석 틀의 간명성을 위해 본 연구에서는 양자를 포괄하여 하나의 하위 차원으로 구성함

- 다양성의 하위 차원 구성

· (표면적 다양성) 연령, 성별, 인종, 장애 등 가시성이 높아 즉각적으로 확인 가능한 범주에 따른 다양성. 보통 외재적으로 결정되어 변동 가능성이 적다는 특징을 보임(Harrison et al., 1998; Harrison et al., 2002)

· (심층적 다양성) 가시성이 낮아 즉각적인 확인이 어렵고 장·단기적 소통을 통해 확인할 수 있는 내재적 범주에 따른 다양성. 내재적 범주는 변동 가능성이 있는 편이며, 대표적인 예로는 심리적 특성과 관련된 가치관, 믿음, 태도 등의 범주와 경험에 바탕을 둔 교육수준, 근속연수, 직급, 고용 지위 등의 범주를 들 수 있음(Phillips & Loyd, 2006; Tyran & Gibson, 2008; 노종호, 2017; 최도림, 2012)

[표 2-4] 문화다양성 개념의 구성요소 및 차원

구분		다양성	
		표면적	심층적
문화	생활양식	표면적 범주에 따른 생활양식 다양성 [예] 여성 관리자 비율, 다문화 구성원 고용률	심층적 범주에 따른 생활양식 다양성 [예] 시민단체 다양성, 비정규직 처우 개선
	문화산물	표면적 범주에 따른 문화산물 다양성 [예] 장애인 문화접근성, 다문화 구성원 문화접근성	심층적 범주에 따른 문화산물 다양성 [예] 소득에 따른 문화향유 격차, 비주류 문화예술 장르 비중

3. 유사개념과의 구분

1) 문화다양성의 유사개념: 사회적 가치, 사회적 책임, ESG

o 문화다양성 개념은 사회적 약자에 대한 지원이나 다양한 주체 간 상생을 도모한다는 점에서 최근 강조되고 있는 사회적 가치, 사회적 책임, ESG 등의 유사개념들과 중첩되는 영역 존재함. 따라서 문화다양성 개념이 이러한 유사개념들과 공통되거나 차이를 보이는 부분은 무엇인지 검토하고, 유사개념과의 구분 및 관계 정립을 통해 문화다양성 개념을 고찰할 필요

(1) 사회적 가치(Social Value: SV)

o (개념) 경제뿐만 아니라 사회·환경·문화 등을 포함하는 영역에서 공공의 이익 및 공동체의 지속가능한 발전에 기여하는 핵심가치(관계부처 합동, 2020; 영국, 「Public Service Act」)

o (구성요소) 선행연구 및 관련 법률상 사회적 가치 구성요소

[표 2-5] 사회적 가치 구성요소

구분	구성요소
영국 「공공서비스법」 (2012)	· 기술 및 고용촉진 · 지역기업 성장지원 · 건강·안전·회복력 있는 공동체 구축 · 환경보호 및 개선 · 사회 혁신 촉진
GRI Standards (2016)	· (경제) 경제적 성과와 시장 영향력, 구매 관행 · (환경) 에너지, 대기오염배출, 환경규범 준수 · (사회) 고용, 노사관계, 직장보건 및 안전, 교육훈련, 다양성과 균등한 기회, 지역사회, 공공정책
한국 「사회적 가치 실현전략」 (2020)	· (인권) 인간의 존엄성을 유지하는 기본 권리로서 인권의 보호 · (안전) 재난과 사고로부터 안전한 근로, 생활환경의 유지 · (복지) 건강한 생활이 가능한 보건복지의 제공 · (노동) 노동권의 보장과 근로조건의 향상 · (사회통합) 사회적 약자에 대한 기회제공과 사회통합 · (상생) 대기업·중소기업 간의 상생과 협력 · (일자리) 품위 있는 삶을 누릴 수 있는 양질의 일자리 창출 · (지역사회) 지역사회 활성화와 공동체 복원 · (지역경제) 경제활동을 통한 이익이 지역에 순환되는 지역경제 공헌 · (사회적 책임) 윤리적 생산과 유통을 포함한 기업의 자발적인 사회적 책임 이행 · (환경) 환경의 지속가능성 보전 · (참여) 시민적 권리로서 민주적 의사결정과 참여의 실현 · (공동체) 그 밖에 공동체의 이익실현과 공공성 강화
고동현 외 (2016)	· 사회경제적 안전성, 사회적 포용성, 사회적 응집성, 사회적 역능성
김정인 (2018)	· 형평성, 공동체주의, 통합성, 보편성, 보장성, 지속가능성, 공유성, 포용적 성장, 민주성, 개방성, 윤리성, 공개성, 안전, 건강

⑵ 사회적 책임(Corporate Social Responsibility: CSR)

o (개념) 기업이 사회의 목적과 가치에 맞게 의사결정을 하고 사회에 바람직한 방향으로 행동에 옮기는 의무(Bowen, 1953)

- 조직의 의사결정 및 활동에 사회 및 환경적 고려사항을 반영하고, 조직의 결정과 활동이 사회와 환경에 미치는 영향에 대해 책임지는 의지(산업표준심의회, 2010: 7)

o (구성요소) 선행연구 및 관련 법률상 사회적 책임 구성요소

[표 2-6] 사회적 책임 구성요소

구분	구성요소
ISO 26000 (2010)	· (조직 거버넌스) 의사결정 프로세스 및 구조 · (인권) 실사, 인권 리스크 상황, 연루·공모 회피, 고충처리, 차별 및 취약집단, 시민권 및 정치적 권리, 경제적·사회적·문화적 권리, 근로에서의 근본원칙 및 권리 · (노동관행) 고용 및 고용관계, 근로조건 및 사회적 보호, 사회적 대화, 근로에서의 보건 및 안전, 작업장에서의 인적 개발 및 훈련 · (환경) 오염 예방, 지속 가능한 자원 이용, 기후변화 완화 및 적응, 환경보호 및 생물 다양성·자연서식지 복원 · (공정운영관행) 반부패, 책임 있는 정치적 참여, 공정경쟁, 가치사슬에서의 사회적 책임 촉진, 재산권 존중 · (소비자 이슈) 공정 마케팅 및 사실적이고 편파적이지 않은 정보 및 공정계약 관행, 소비자의 보건 및 안전 보호, 지속가능소비, 소비자 서비스 ·지원 및 불만·분쟁 해결, 소비자 데이터 보호 및 프라이버시, 필수 서비스에 대한 접근, 교육 및 인식 · (지역사회 참여 및 발전) 지역사회 참여, 교육 및 문화, 고용 창출 및 기능 개발, 기술 개발 및 기술접근성, 부 및 소득 창출, 보건, 사회적 투자
Carroll (1979), Maignan (2001), 김성수 (2009)	· (경제적 책임) 자기이익 극대화 및 적자생존 원칙 기반의 재화 및 서비스 공급, 이익 극대화 등 관련 책임 · (법적 책임) 최대다수의 최대행복 원칙 기반의 상법 및 형법상 책임, 행정지도 등 관련 책임 · (윤리적 책임) 보편적 의무 및 지켜야 할 도리 기반의 신뢰, 법정신, 투명거래 등 관련 책임 · (자선적 책임) 사회적 약자의 최대복지 원칙 기반의 기부, 자선사업, 지역공헌 등 관련 책임

⑶ ESG(Environment·Social·Governance)

o (개념) 환경·사회·지배구조의 약자로 기업 경영 활동을 환경경영, 사회적 책임, 건전하고 투명한 지배구조에 초점을 둔 지속가능성(sustainability)을 달성하기 위한 기업 경영의 3가지 핵심요소를 의미(관계부처 합동, 2021)

- (환경) 기업의 경영활동 과정에서 발생하는 환경 영향 전반을 포괄하는 요소들이 포함되며, 최근 기후변화와 관련된 탄소중립, 재생에너지 사용 등이 중요한 요소로 부각
- (사회) 임직원, 고객, 협력회사, 지역사회 등 다양한 이해관계자에 대한 기업의 권리와 의무, 책임 등의 요소가 포함되고, 최근 인권, 안전, 보건 등에 대한 이슈가 화두
- (지배구조) 회사의 경영진과 이사회, 주주 및 회사의 다양한 이해관계자의 권리와 책임에 대한 영역으로 이사회의 다양성, 임원 급여, 윤리경영 및 감사기구 등이 강조

o (구성요소) K-ESG 가이드라인상 구성요소

[표 2-7] ESG 구성요소

구분	구성요소	
K-ESG (2021)	환경 (E)	· (환경경영 목표) 환경경영 목표 수립, 환경경영 추진체계 · (원부자재) 원부자재 사용량, 재생 원부자재 비율 · (온실가스) 온실가스 배출량, 온실가스 배출량 검증 · (에너지) 에너지 사용량, 재생에너지 사용 비율 · (용수) 용수 사용량, 재사용 용수 비율 · (폐기물) 폐기물 배출량, 폐기물 재활용 비율 · (오염물질) 대기오염물질 배출량, 수질오염물질 배출량 · (환경 법/규제위반) 환경 법/규제위반 · (환경 라벨링) 친환경 인증 제품 및 서비스 비율
	사회 (S)	· (목표) 목표 수립 및 공시 · (노동) 신규 채용 및 고용 유지, 정규직 비율, 자발적 이직률, 교육훈련비, 복리후생비, 결사의 자유 보장 · (다양성 및 양성평등) 여성 구성원 비율, 여성 급여 비율, 장애인 고용률 · (산업안전) 안전보건 추진체계, 산업재해율 · (인권) 인권정책 수립, 인권 리스크 평가 · (동반성장) 협력사 ESG 경영, 협력사 ESG 지원, 협력사 ESG 협약사항 · (지역사회) 전략적 사회공헌, 구성원 봉사참여 · (정보보호) 정보보호 시스템 구축, 개인정보 침해 및 구제 · (사회 법/규제위반) 사회 법/규제위반
	지배구조 (G)	· (이사회 구성) 이사회 내 ESG 안건 상정, 사외이사 비율, 대표의사 이사회 의장 분리, 이사회 성별 다양성, 사외의사 전문성 · (이사회 활동) 전체 이사 출석률, 사내이사 출석률, 이사회 산하 위원회, 이사회 안건 처리 · (주주권리) 주주총회 소집 공고, 주주총회 개최일, 집중/전자/서면 투표제, 배당정책 및 이행 · (윤리경영) 윤리규범 위반사항 공시 · (감사기구) 내부감사부서 설치, 감사기구 전문성 · (지배구조 법/규제위반) 지배구조 법/규제위반
	정보공시 (P)	· (정보공시 형식) ESG 정보공시 방식, 주기, 범위 · (정보공시 내용) ESG 핵심이슈 및 KPI · (정보공시 검증) ESG 정보공시 검증

출처: 관계부처 합동(2021), K-ESG 가이드라인 v1.0

2) 문화다양성과 유사개념의 구분

o 문화다양성 개념이 사회적 가치, 사회적 책임, ESG 등 유사개념의 어떤 구성요소들과 중첩되는지 살펴보고, 개념적 중첩이 존재하는 영역 외에 문화다양성 개념의 고유성이 인정되는 영역은 무엇인지 검토함

(1) 사회적 가치와 문화다양성 개념의 중첩

o 문화다양성의 네 가지 하위 차원(표 2-3) 중 표면적 범주에 따른 생활양식 다양성, 표면적 범주에 따른 문화산물 다양성, 심층적 범주에 따른 생활양식 다양성 등 세 개 차원에서 사회적 가치와의 개념적 중첩 존재

[표 2-8] 사회적 가치와 문화다양성 개념의 중첩

구성 요소	문화다양성 개념과의 관계	
	문화다양성 관련 내용	문화다양성과의 관계
사회 통합	· 사회적 약자에 대한 기회제공과 사회통합 : 여성, 노인, 청소년, 신체장애자, 기타 생활능력이 없는 국민도 인간으로서의 존엄과 가치를 보장받을 수 있는 사회보장 정책 추진	· 표면적 범주(성별, 연령, 장애)에 따른 생활양식 다양성 지원 · 심층적 범주(소득)에 따른 생활양식 다양성 지원 · 표면적 범주에 따른 문화산물 다양성[6] 지원
상생	· 대기업·중소기업 간 상생과 협력 : 시장의 지배와 경제력 남용을 방지하고, 경제 주체 간 조화를 통한 경제 민주화 위해 필요한 규제·조정	· 표면적 범주(기업규모)에 따른 문화산물[7] 다양성 지원
지역 사회	· 지역사회 활성화와 공동체 복원 : 자치와 분권의 원칙을 지역 공동체 차원에서 보장하는 지방자치 실현	· 표면적 범주(지역)에 따른 생활양식 다양성 지원
지역 경제	· 경제활동을 통한 이익이 지역에 순환되는 지역경제 공헌 : 지역 간 균형 발전 위한 지역경제 육성, 수도권 과밀화 부작용 해소	· 표면적 범주(지역)에 따른 문화산물 다양성 지원
참여	· 시민적 권리로서 민주적 의사결정과 참여 실현 : 민주적 의사결정과 시민 참여를 통한 국민주권 국가 실현을 위한 정부 운영방식 개선, 참여 기제 확보, 참여 수준 심화	· 심층적 범주(가치관)에 따른 생활양식 다양성 지원
공동체	· 기타 공동체 이익실현 및 공공성 강화 : 경제적 양극화 등으로 파괴된 사회 공동체 회복 추구, 시민사회 등 제3섹터의 지원 및 육성	· 심층적 범주(가치관)에 따른 생활양식 다양성 지원

6) 인간으로서 존엄·가치에 문화산물 향유할 권리도 포함되는바, 소비 측면에서의 문화산물 다양성 지원과 관련된 구성요소로 분류함

⑵ 사회적 책임과 문화다양성 개념의 중첩

o 사회적 책임은 문화다양성의 네 가지 하위 차원(표 2-4)과 모두 부분적으로 개념적 중첩 존재. 다만, 사회적 책임과 심층적 범주에 따른 문화산물 다양성 개념이 중첩되는 부분은 주로 사회경제적 역량(소득, 교육수준, 문해력 등)에 따른 문화산물 접근 가능성에 관한 것으로 한정되는 경향

[표 2-9] 사회적 책임과 문화다양성 개념의 중첩

구성 요소	문화다양성 개념과의 관계	
	문화다양성 관련 내용	문화다양성과의 관계
조직 거버넌스	· 소수집단 고위직 비율 : 대표성 낮은 그룹(여성, 인종 및 소수민족 그룹 포함)이 고위직 차지할 공정한 기회 촉진	· 표면적 범주(성별, 인종, 민족)에 따른 생활양식 다양성 지원
	· 양방향 의사소통 프로세스 : 의견 일치 및 불일치 영역을 식별하고 갈등 해결을 위해 협상하는 양방향 의사소통 프로세스 수립	· 심층적 범주(견해)에 따른 생활양식 다양성 지원
인권	· 고충처리 접근가능성 : 언어, 문맹, 재원 부족, 거리 장애, 보복 우려 등 고충처리 메커니즘에의 접근 장벽 해소할 수 있도록 지원	· 표면적 범주(언어, 지역), 심층적 범주(교육수준)에 따른 생활양식 다양성 지원
	· 취약집단 차별 금지 : 취약집단에 대한 직·간접적 차별 금지, 취약집단 구성원의 권리 인식 제고 ※ 취약집단: 여성, 장애인, 아동, 토착민, 이주자(이주근로자), 혈통에 따라 차별받는 집단(예: 카스트), 인종에 따라 차별받는 집단, 기타 취약집단(고령층, 난민, 빈곤층, 문맹, HIV/AIDS 환자, 소수종교집단 등)	· 표면적 범주(성별, 연령, 장애, 인종, 민족, 국적), 심층적 범주(소득, 교육수준, 건강상태, 종교)에 따른 생활양식 다양성 지원
	· 시민권 및 정치적 권리 : 언론 및 표현의 자유. 조직 구성원이 내·외부에서 조직을 비판하더라도 그러한 견해나 의견에 대한 억압 금지 : 내부 징계 조치 전 정당한 절차에 접근하고 항변할 권리 보장	· 심층적 범주(견해)에 따른 생활양식 다양성 지원
	· 경제적·사회적·문화적 권리 : 빈곤층의 구매력에 맞게 제품 또는 서비스 제공 : 종교 및 문화 관행에 대한 권리 존중	· 심층적 범주(소득)에 따른 문화산물 다양성 지원 · 심층적 범주(종교, 관행)에 따른 생활양식 다양성 지원

7) 협의의 문화산업 산물뿐만 아니라 다양한 산업 분야의 산물도 포함하는 광의의 관점에서 공급 측면의 문화산물 다양성 지원과 관련된 구성요소로 분류함

구성 요소	문화다양성 개념과의 관계	
	문화다양성 관련 내용	문화다양성과의 관계
	· 근로에서의 근본원칙 및 권리 : 고용정책 및 관행, 수입, 고용 조건, 훈련 및 승진에 대한 접근성, 고용 종료 등에 있어서 성별, 연령, 장애, 인종, 국적, 혼인 상태, 가족사항, 성적 지향, 건강상태, 종교, 사회적 신분, 정치적 견해 등에 근거한 차별 금지	· 표면적 범주(성별, 연령, 장애, 인종, 국적), 심층적 범주(혼인 상태, 가족사항, 성적 지향, 건강상태, 종교, 사회적 신분, 정치적 견해)에 따른 생활양식 다양성 지원
노동 관행	· 근로조건 및 사회적 보호 : 가능한 어디에서든지 국가적·종교적 전통 및 관습 준수를 허용	· 심층적 범주(전통, 관습)에 따른 생활양식 다양성 지원
	· 근로에서의 보건 및 안전 : 산업안전 및 보건 리스크가 큰 여성(임산부, 최근 출산 또는 모유 수유 중인 여성)과 남성, 장애인, 청소년 근로자, 경험이 없는 등 특수한 상황에 있는 근로자에게 다르게 영향 미칠 수 있는 구체적인 방식 필요 : 하청계약 근로자, 파트타임 및 임시직 근로자에게도 동등한 보건 및 안전 보호 제공	· 표면적 범주(성별, 연령, 장애), 심층적 범주(건강상태, 업무경험, 고용지위)에 따른 생활양식 다양성 지원
소비자 이슈	· 공정 마케팅 : 성별, 장애, 인종, 종교, 성적지향 등과 관련하여 고정관념을 고착시키는 글, 오디오, 이미지 사용 금지 : 광고 및 마케팅에 있어 아동을 포함한 취약집단의 최상의 이익을 우선적으로 고려, 이들의 이익에 해가 되는 활동 참여 금지	· 표면적 범주(성별, 장애, 인종), 심층적 범주(종교, 성적지향)에 따른 생활양식 다양성 지원
	· 소비자의 보건 및 안전보호 : 경우에 따라 취약집단을 위해 특별히 맞춤화된 제품 및 서비스 제공 : 소비자의 능력 격차 고려, 특히 정보 프로세스에 할당된 시간 측면에서 제품과 서비스에 대한 적절한 정보 설계 보장	· 표면적 범주(연령, 장애, 언어), 심층적 범주(교육수준, 문해력)에 따른 문화산물 다양성 지원
	· 필수 서비스에 대한 접근 : 요금 미납 시 합리적 시간 제공 없이 필수 서비스 중단 금지 : 가격 및 수수료 책정 시 빈곤층에 보조금 지급하는 요금제 제공 : 모든 소비자 집단에 차별 없이 동등한 품질의 서비스 제공	· 심층적 범주(소득)에 따른 문화산물 다양성 지원

구성 요소	문화다양성 개념과의 관계	
	문화다양성 관련 내용	문화다양성과의 관계
지역 사회 참여 및 발전	· 지역사회 참여 : 사회투자 및 지역사회 발전 활동의 우선순위 결정 시 취약집단의 선택이 확대되고 권리가 존중되는 방식으로 이들의 참여 보장	· 표면적 범주(성별, 연령, 인종), 심층적 범주(소득 수준)에 따른 생활양식 다양성 지원
	· 교육 및 문화 : 취약집단의 학습 기회 촉진 : 조직의 활동이 문화유산에 영향 미치는 경우 문화유산을 보존·보호할 수 있도록 지원	· 표면적 범주(성별, 연령, 인종), 심층적 범주(소득 수준)에 따른 생활양식 다양성 지원 · 심층적 범주(전통)에 따른 문화산물 다양성 지원
	· 부 및 소득 창출 : 지역사회의 기존 경제활동 다양성 촉진 : 지역 공급자에게 우선권 부여	· 표면적 범주(지역)에 따른 문화산물 다양성 지원
	· 사회적 투자 : 저소득층 및 취약집단을 위한 식량 및 기타 필수제품에 대한 접근 제공하는 프로그램에의 기여 고려	· 표면적 범주(성별, 연령, 인종), 심층적 범주(소득 수준)에 따른 생활양식 다양성 지원

(3) ESG와 문화다양성 개념의 중첩

o ESG는 문화다양성의 네 가지 하위 차원(표 2-4) 중 표면적 범주에 따른 생활양식 다양성 차원에 한하여 개념적 중첩 존재

[표 2-10] ESG와 문화다양성 개념의 중첩

구성 요소		문화다양성 개념과의 관계	
		문화다양성 관련 내용	문화다양성과의 관계
사회 (S)	다양성 및 양성평등	· 여성 구성원 비율 : 모든 직급의 구성원 다양성 관리	· 표면적 범주(성별)에 따른 생활양식 다양성 지원
		· 여성 급여 비율 : 소수계층, 취약계층, 기타 단순 신체적 차이를 사유로 급여 지급에 차별을 두는 인사제도 및 고용 관행 있는지 점검	· 표면적 범주(성별)에 따른 생활양식 다양성 지원
		· 장애인 고용률 : 장애인이 능력에 따라 보장받고 고용되어 합리적 보수 받을 권리 향상될 수 있도록 지원	· 표면적 범주(장애)에 따른 생활양식 다양성 지원

구성 요소		문화다양성 개념과의 관계	
		문화다양성 관련 내용	문화다양성과의 관계
지배 구조 (G)	이사회 구성	· 이사회 성별 다양성 : 이사회가 다양한 이해관계자 요구사항 두루 고려하여 의사결정에 임할 수 있도록 이사회 구성원의 배경 다양성 점검	· 표면적 범주(성별)에 따른 생활양식 다양성 지원

⑷ 소결

o 문화다양성과 그 유사개념으로서 사회적 가치, 사회적 책임, ESG 간 개념적 중첩을 종합하여 정리하면 [표 2-11]과 같음

- (사회적 가치) 표면적·생활양식 다양성, 심층적·생활양식 다양성, 표면적·문화산물 다양성 등 세 개 차원에서 중첩
- (사회적 책임) 문화다양성의 네 가지 하위 차원에서 모두 개념적 중첩 존재. 다만, 심층적·문화산물 다양성과 사회적 책임 개념이 중첩되는 부분은 사회경제적 역량(소득, 교육수준, 문해력 등)과 같이 거의 표면적 범주에 가까운 범주에 따른 문화산물 접근 가능성과 관련된 부분에 한정되는바, 이외에 심리적 측면에서의 심층적 범주(예: 가치관, 의견, 취향)나 조직 및 업무 경험과 관련된 심층적 범주(예: 직급, 근속연수, 고용지위)에 따른 문화산물 다양성은 사회적 책임 개념과 구분 가능
- (ESG) 주로 표면적·생활양식 다양성 차원과 중복

[표 2-11] 문화다양성과 유사개념 간 개념 중첩

문화 다양성 하위 차원	사회적 가치	사회적 책임	ESG
표면적·생활양식 다양성	중첩	중첩	중첩
심층적·생활양식 다양성	중첩	중첩	
표면적·문화산물 다양성	중첩	중첩	
심층적·문화산물 다양성		부분 중첩	

o 분석결과, 문화다양성 개념이 타 유사개념들과 구분될 수 있는 주요한 차별적 요소는 '심층적·문화산물 다양성'으로 확인됨

- 따라서 이어지는 제2절에서 일반적인 문화다양성 개념을 확장·변용하여 공공기관에 적용할 수 있는 문화다양성 개념을 개발할 때에도, 문화다양성 개념 특유의 구성요소로서 심층적·문화산물 다양성 차원에 특히 초점을 두고 작업을 진행하고자 함

제 2 절 공공기관 문화다양성의 개념

1. 공공기관 문화다양성 개념 개발 필요성

o 기존의 문화다양성 개념은 주로 소수자 이슈와 관련된 국가·사회 수준에서의 '문화적 정체성' 영역과 문화산업의 보호 및 획일화 지양과 관련된 '문화적 표현'의 영역에서 논의(라도삼 외, 2018; 윤소영 외, 2019)

- (문화적 정체성) 주로 표면적 범주에 따른 생활양식 다양성
- (문화적 표현) 주로 심층적 범주에 따른 문화산업 다양성

o 기존의 문화다양성 개념을 공공기관에 그대로 적용할 경우,

- 거시적 국가·사회 수준에서 논의되는 문화다양성 개념과 중범위적 공공기관 수준에서 논의되는 문화다양성 개념이 다를 수 있고,
- 문화산업 중심의 기존 개념이 적용될 수 있는 공공기관 유형은 문화체육관광부 산하 문화기관 및 지자체 산하 문화재단 등으로 상당히 제한된다는 한계

o 따라서 좀 더 일반적이고 보편적인 공공기관의 맥락에서 정의된 '공공기관 문화다양성' 개념을 새로이 개발할 필요

2. 공공기관 문화다양성의 개념

o 기존의 문화다양성 개념 수정 및 확장

- 표면적 문화다양성 개념에서 심층적 문화다양성 개념으로 확장
  - · (기존) 성별, 인종, 연령, 장애 등 표면적 범주에 따른 개인 수준의 출신적 정체성 중심의 문화다양성
  - · (공공기관) 개인 수준의 출신적 정체성뿐만 아니라 기관의 일원으로서 조직 경험에 바탕을 둔 직급, 종사상 지위 등 기관 수준의 사회적 정체성 고려하여 심층적 범주를 포괄하는 문화다양성 개념으로 확장 필요
- 협의의 문화예술 산물 중심의 문화기관 한정적 개념에서 광의의 정책(사업) 산물 포괄하는 범 공공기관적 개념으로 확장
  - · (기존) 문화예술 분야에 한정된 협의의 예술적 산출물 중심의 다양성 개념
  - · (공공기관) 문화예술 분야뿐만 아니라 SOC, 에너지, 정책금융, 보건의료, 농림, 환경 등 공공기관 분야 전반을 아우르는 광의의 정책(사업) 산물 다양성 개념으로 확장 필요

3. 공공기관 문화다양성의 구성요소 및 차원

1) 공공기관 문화다양성의 구성요소 및 차원

o 공공기관 문화다양성 개념의 정교화 및 체계적 평가지표 개발을 위해 공공기관의 특성을 반영하여 문화다양성 개념의 하위 차원 구성할 필요

- 기존의 일반적인 문화다양성 개념이 표면적 범주에 따른 생활양식 다양성(표 2-11, 차원 ①)과 심층적 범주에 따른 문화산물 다양성(표 2-11, 차원 ④)에 초점을 두었다면,
- 본 연구의 공공기관 문화다양성 개념은 '표면적 다양성에서 심층적 다양성으로의 확장' 및 '협의의 문화산물 다양성에서 광의의 정책·사업산물 다양성으로의 확장'을 통해 [표 2-12]와 같은 4개의 하위 차원으로 구성

o 표면적 다양성에서 심층적 다양성으로의 확장

- (표면적 다양성) 가시성이 높아 즉각적으로 확인 가능하며, 외재적으로 결정되어 거의 불변하는 특징을 지닌 범주(예: 성별, 연령, 장애, 인종)에 의한 다양성(Harrison et al., 1998; Harrison et al., 2002)
- (심층적 다양성) 가시성이 낮아 즉각적인 확인이 어렵고, 장·단기적 상호작용을 통해 획득·변화될 수 있는 내재적 속성을 지닌 범주에 의한 다양성(Phillips & Loyd, 2006; Tyran & Gibson, 2008; 노종호, 2017; 최도림, 2012)
  - 본 연구에서는 심층적 다양성의 범주를 심리적·가치적 특성(예: 가치관, 이념적 신념, 종교, 취향, 성적지향)과 사회적·경험적 특성(예: 소득수준, 교육수준, 근속연수, 직급, 고용 지위)에 관한 범주로 구분
  - 심리적·가치적 특성이 기존의 일반적인 문화다양성 개념에서 주로 논의되던 심층적 범주라면, 사회적·경험적 특성은 공공기관 근로자의 조직 경험 및 사회적 정체성을 고려하여 공공기관 문화다양성 개념에서 주목하고자 하는 심층적 범주임

o 협의의 문화산물 다양성에서 광의의 정책·사업산물 다양성으로 확장

- (생활양식 다양성) 구성원의 사고방식이나 행동은 물론 이것이 기초하고 있는 관념체계까지 포괄하는 복합적 총체로서 광의의 문화에 해당하는 생활양식 다양성(Tylor, 1871)
- (정책·사업산물 다양성) 일반적인 문화다양성 개념에서처럼 문화예술 산물에 한정하지 않고(Ife, 2005; 조권중·김위정, 2004) SOC, 에너지, 정책금융, 보건의료, 농림, 환경 등 공공기관의 전 분야를 아우를 수 있는 광의의 정책·사업 산물 다양성

[표 2-12] 공공기관 문화다양성 개념의 구성요소 및 차원

구분		다양성	
		'표면적 다양성' (가시적·출신적 범주)	'심층적 다양성' (심리적·가치적 범주, 사회적·경험적 범주)
문화	생활양식	차원 ① 표면적 범주에 따른 생활양식 다양성 [예] 여성 관리자 비율, 신체적 약자 시설이용 편의	차원 ② 심층적 범주에 따른 생활양식 다양성 [예] 원활한 의견 개진 및 소통, 비정규직 처우 개선
	정책/사업산물	차원 ③ 표면적 범주에 따른 정책·사업산물 다양성 [예] 소수집단 수혜사업 비중, 소수집단 공공서비스 접근성	차원 ④ 심층적 범주에 따른 정책·사업산물 다양성 [예] 정책·사업의 문화(유산) 영향 고려, 문화예술 및 공공서비스 소외분야 발굴·지원

2) 공공기관 문화다양성의 범주 설정

⑴ 기존의 문화다양성 범주

o 기존의 일반적인 문화다양성 개념에서 사용되는 대표적인 범주들을 살펴보면 [표 2-12]와 같음

- 기존의 문화다양성 개념에서는 표면적 범주(예: 성별, 연령, 장애, 인종 등)를 중심으로 소수집단을 구분하고 이들에 대한 포용과 지원에 관한 논의가 주를 이룸

[표 2-13] 기존의 문화다양성 핵심 범주

유럽 다양성 헌장(2010)	독일 다양성 헌장(2006)	Loden & Rosener (1991)		문체부 (2013)		문체부 (2015)		문체부 (2017)		서울연 (2018, 2021)
성별	성별	내적	성별	문화 정체성	성다양성 (여성, 성소수자)	소수자	성별(여성)	기본	성별	성별
성적지향	성적지향		성적지향				성소수자		성적지향	성적지향·성정체성
나이	나이		나이		세대		장애인		세대	세대
민족·인종	인종		인종		–		다문화이주민		민족	민족·인종·국적
			민족		–		북한이탈주민		국적	
장애	신체능력		신체능력		장애		–		장애문화	장애
종교	종교	외적	종교	사회 문화	종교	하위 문화	세대	환경	종교	종교·사상
	국적		지역		권역		지방문화		지역	출신지역
	철학		수입		국적		전통문화		전통	–
			교육		언어		–		소득	–
			직업		–		–		혼인	–
			부모	문화 예술	독립문화예술	비주류 문화예술	독립문화예술		예술취향	비주류 문화예술 취향
			혼인		다원문화예술		대안문화예술			
			외모		커뮤니티 문화예술					
			습관		다국적 문화예술					
			여가							

- 심층적 범주로는 사회적으로 형성된 범주(예: 소득, 교육수준, 직업, 혼인 상태 등)나 주관적으로 형성된 예술 취향적 범주(예: 독립문화예술, 대안문화예술 등) 등이 활용됨

⑵ 공공기관 문화다양성의 범주 설정

o 공공기관 문화다양성의 범주 설정은 결국, 앞서 논의한 표면적·심층적 다양성과 관련된 구체적인 범주들을 어떻게 선별하여 공공기관 문화다양성 개념에 적용할 것인가의 문제

o 본 연구에서는 기존의 일반적인 문화다양성 개념에서 사용되는 범주들 가운데 공공기관 문화다양성 개념에 적용하기에 적절한 범주들을 선별하고, 기존의 문화다양성 개념에서는 고려되지 않았으나 공공기관 문화다양성 개념에서는 추가로 고려될 필요가 있는 범주들을 새로이 발굴하는 방식으로 [표 2-13]과 같이 공공기관 문화다양성 범주를 탐색

- 범주의 탐색은 기존 문헌검토, 연구진 브레인스토밍, 전문가 및 관계자(공공기관 근로자) 자문 등의 방법을 사용하여 진행

[표 2-14] 공공기관 문화다양성 범주 탐색

<table>
<tr><th>표면적</th><th colspan="3">심층적</th></tr>
<tr><th>가시적·출신적</th><th>심리적·가치적</th><th colspan="2">사회적·경험적</th></tr>
<tr><td>성별</td><td>성격·개성·사고방식</td><td colspan="2">소득수준</td></tr>
<tr><td>연령</td><td>성적지향</td><td colspan="2">교육수준</td></tr>
<tr><td>장애</td><td>종교</td><td colspan="2">혼인상태·자녀유무</td></tr>
<tr><td>인종·민족·국적</td><td>가치관·신념</td><td rowspan="11">조직 및 직무 관련</td><td>직종·직렬</td></tr>
<tr><td>언어</td><td>문화적 배경</td><td>직급</td></tr>
<tr><td>지역</td><td>전통</td><td>고용지위·근로형태</td></tr>
<tr><td rowspan="4"></td><td>문화예술취향·소수장르</td><td>소속부서·조직서열</td></tr>
<tr><td>정책선호</td><td>근무지</td></tr>
<tr><td rowspan="3"></td><td>근속연수</td></tr>
<tr><td>노조가입 여부</td></tr>
<tr><td>신분보장</td></tr>
<tr><td>직무경험</td></tr>
<tr><td>전문성·지식·기술·능력</td></tr>
<tr><td>인간관계·네트워크</td></tr>
</table>

제 3 장 공공기관 문화다양성 평가지표 개발

제 1 절 공공기관 문화다양성 평가영역 설정

1. 기존의 문화다양성 평가영역

1) 국내 문헌

o 문화다양성 관련 기존의 국내 문헌을 검토한 결과, 문화다양성을 평가하는 공통된 평가영역으로 크게 다음과 같은 네 가지 영역이 확인됨

- (정책) 문화다양성 제고를 위한 정책, 제도, 경영관리 등 평가
  · 사회적 다문화 현상에 초점을 둔 생활양식 다양성 제고 정책
  · 문화예술 편중 현상에 초점을 둔 문화산물 다양성 제고 정책
    · 소수집단 접근성 확보를 위한 문화산물 향유활동 지원 정책
    · 소수장르 보호를 위한 문화산물 창조활동 지원 정책
- (여건) 문화다양성 제고를 위한 시설, 인력, 자원 등 기반 여건 평가
- (활동) 문화예술 향유 및 창조 활동, 이와 관련된 주요사업 등 평가
- (인식) 소수집단, 소수장르, 문화다양성, 문화다양성 정책 등에 대한 인식 평가

[표 3-1] 문화다양성 평가영역 관련 국내문헌 검토

연구	평가영역		주요 내용
문체부 (2013)	사회 문화	환경	· (범주) 국적, 권역, 종교, 언어 · (초점) 사회적 다문화 현상
		제도	
		인식	
	문화 정체성	환경	· (범주) 여성, 성소수자, 장애, 유아·아동, 청소년, 노인 · (초점) 소수집단 문화예술 접근성
		제도	
		인식	
	문화 예술	환경	· (범주) 독립문화예술, 다원문화예술, 커뮤니티 문화예술, 다국적 문화예술 · (초점) 문화예술 장르 다양성
		제도	
		인식	
문체부 (2015)	정책	정책수립	· (범주) · 소수자: 여성, 성소수자, 장애인, 청소년, 노인, 다문화 이주민, 북한이탈주민 · (초점) 소수집단 문화예술 접근성
		정책실행	
		정책예산	
	여건	기반시설	
		자원	

연구	평가영역		주요 내용
		지원인력	
	활동	향유활동	· (범주) · 소수자: 여성, 성소수자, 장애인, 청소년, 노인, 다문화 이주민, 북한이탈주민 · (초점) 소수집단 문화예술 접근성 · 문화예술 향유활동 참여도, 친밀도, 만족도, 포용도, 평등도
		창조활동	· (범주) · 하위문화: 전통문화, 지방문화 · 비주류문화예술: 독립문화예술, 대안문화예술 · (초점) 문화예술 장르 다양성 · 문화예술 창조활동 참여도, 친밀도, 만족도, 포용도, 평등도
	인식		· (범주) · 소수자: 여성, 성소수자, 장애인, 청소년, 노인, 다문화 이주민, 북한이탈주민 · (초점) 사회적 다문화 현상 · 소수·취약집단 친밀도, 수용도, 필요도, 포용도, 평등도
광주문화재단(2016)	문화다양성 인식 및 태도		· (범주) 해당 없음 · (초점) 문화다양성 인지도 및 필요성 인식
	사회적 소수자와의 거리감		· (범주) 성소수자, 장애인, 노인, 다문화 이주민, 북한이탈주민, 종교 · (초점) 사회적 다문화 현상
	사회적 소수자에 대한 인식 및 태도		· (범주) 성소수자, 장애인, 노인, 다문화 이주민, 북한이탈주민 · (초점) 사회적 다문화 현상, 소수집단 문화예술 접근성
	비주류 문화에 대한 인식 및 태도		· (범주) 전통문화, 지역문화, 독립문화예술, 대안문화예술 · (초점) 문화예술 장르 다양성
	문화다양성 정책		· (범주) 해당 없음 · (초점) 문화다양성 정책 인지도 및 필요성 인식
문체부(2017)	정책	정책수립	· (범주) 해당 없음 · (초점) 문화다양성 정책 현황
		정책실행	
		정책예산	
	여건	기반시설	· (범주) 성소수자, 장애인, 결혼이주민, 외국인근로자, 북한이탈주민, 타종교인 · (초점) 소수집단 문화예술 접근성
		자원	
		지원인력	
	활동		· (범주) · 소수자: 성소수자, 장애인, 결혼이주민, 외국인근로자, 북한이탈주민,

연구	평가영역		주요 내용
			타종교인 · 비주류문화예술: 독립문화, 전통문화, 지역문화 · (초점) 사회적 다문화 현상, 문화예술 장르 다양성 · 소수집단 포용도·친밀도, 문화다양성 인지도, 문화다양성 정책 만족도, 소수장르 수용도
	인식		· (범주) · 소수자: 성소수자, 장애인, 결혼이주민, 외국인근로자, 북한이탈주민, 타종교인 · (초점) 사회적 다문화 현상 · 소수·취약집단 포용도·수용도, 문화다양성 인지도, 관심도, 필요도
인천 발전 연구원 (2017)	정책	정책수립	· (범주) · 소수자: 여성, 성소수자, 정신장애인, 지체장애인, 청소년, 노인, 다문화 이주민, 북한이탈주민 · 소수문화: 독립문화, 전통문화, 생활문화 · (초점) 사회적 다문화 현상, 소수집단 문화예술 접근성, 문화예술 장르 다양성 · 소수자 및 소수문화 인지도, 수용도, 참여도, 평등도
		정책실행	
		정책예산	
	여건	시설여건	
		자원여건	
		인력여건	
	활동		
	인식		
부산 문화 재단 (2018)	소수집단		· (범주) 성소수자, 장애인, 난민, 외국인 근로자, 결혼이주민, 이주민 자녀, 외국인 유학생, 북한이탈주민 · (초점) 사회적 다문화 현상 · 소수집단 및 사회갈등에 대한 인식, 전반적 문화다양성 인식
	사회갈등요소		
	전반적 문화다양성 인식		
문화 예술 위원회 (2021)	경영 관리	경영체계	· (범주) 여성, 장애, 청년, 이전지역, 북한이탈주민, 다문화가족 · (초점) 사회적 다문화 현상
		선언·교육	
		성과점검	
		성과환류	
		인사관리	
	주요 사업	사업기획	· (범주) 해당 없음 · (초점) 소수집단 문화예술 접근성, 문화예술 장르 다양성
		보조사업자 다양성 관리	
		주요심의	
	시설 관리	시설접근성	· (범주) 임산부, 장애인, 영유아, 노인, 외국인 · (초점) 소수집단 문화예술 접근성
		정보접근성	

<table>
<tr><th>연구</th><th colspan="2">평가영역</th><th>주요 내용</th></tr>
<tr><td rowspan="2">서울
연구원
(2021)</td><td colspan="2">개인</td><td>· (범주) 해당 없음
· (초점) 사회적 다문화 현상
· 문화다양성 인지도, 수용도, 차별경험, 비주류 문화표현 보유도</td></tr>
<tr><td colspan="2">사회</td><td>· (범주) 해당 없음
· (초점) 사회적 다문화 현상
· 문화다양성 수용도, 문화다양성 정책 중요도</td></tr>
<tr><td rowspan="15">문체부
(2018)</td><td rowspan="2">정책
수립</td><td>정책계획·
연구개발</td><td rowspan="15">· (범주) 해당 없음
· (초점) 문화다양성 정책 평가</td></tr>
<tr><td>공식적
의견수렴</td></tr>
<tr><td rowspan="4">정책
집행</td><td>제도·법규</td></tr>
<tr><td>전담조직·인력</td></tr>
<tr><td>재원확보</td></tr>
<tr><td>정책홍보</td></tr>
<tr><td rowspan="2">정책
내용</td><td>사업·재원·
참여자</td></tr>
<tr><td>담당자 교육</td></tr>
<tr><td rowspan="2">정책
인식</td><td>주민
문화다양성의식</td></tr>
<tr><td>소수자
문화예술활동
참여만족</td></tr>
<tr><td rowspan="3">정책
여건</td><td>기반시설</td></tr>
<tr><td>활동여건</td></tr>
<tr><td>민간인력</td></tr>
<tr><td rowspan="2">정책
효과</td><td>연속성·
지속가능성</td></tr>
<tr><td>자체평가시스템</td></tr>
</table>

2) 해외 문헌

o 문화다양성 관련 기존의 해외 문헌을 검토한 결과, 문화다양성을 평가하는 공통된 평가영역으로 크게 다음과 같은 다섯 가지 영역이 확인됨

- (거버넌스·리더십) 기관의 지배구조 및 운영체계에 문화다양성 가치가 반영된 정도, 문화다양성 가치를 보호·확산하고자 하는 기관장 등 리더의 의지와 노력을 평가
- (인식·태도) 문화다양성 가치에 대한 구성원들의 인지·존중 수준 평가

- (인사관리) 채용, 성과관리, 승진, 교육훈련, 지식관리 등 인사관리 전반에 걸쳐 문화다양성 가치가 반영된 정도를 평가
- (정책·서비스) 기관에서 생산하는 정책 및 서비스의 계획에서부터 집행, 평가에 이르는 전 과정에 문화다양성 가치가 반영된 정도를 평가
- (문화다양성 관리) 문화다양성 가치를 보호·확산하고자 하는 기관의 관리 노력에 대한 평가
  · 문화다양성 관리를 위한 전담 조직, 인력, 자원 할당
  · 문화다양성 관련 목표 설정 및 성과 모니터링
  · 기관 내 문화다양성 실태 파악을 위한 정기적 조사 실시
  · 효과적인 문화다양성 관리를 위해 관련 정보 및 양적·질적 데이터 수집(예: 인구통계학적 정보, 퇴사 시 직장 내 차별 경험 수집 등)
  · 문화다양성 가치 존중하는 조직문화 구축

[표 3-2] 문화다양성 평가영역 관련 해외문헌 검토

연구	평가영역	주요 내용
Cukier & Smarz (2012)	리더십·거버넌스	· 지배구조 및 운영체계에 다양성 가치 반영 · 리더(고위직 임원)의 다양성 제고 의지·노력
	인사관리	· 채용, 성과관리, 승진, 교육훈련, 지식관리, 능력개발 등 인사관리 전반에 다양성 가치 반영
	삶의 질·조직문화	· 유연근무제, 가족친화정책 운영 현황 · 직원의 업무량 및 스트레스 관리 현황
	모니터링	· 소수집단 참여도 모니터링 · 다양성 관련 목표 존재 · 정기적 직원 설문조사 실시 · 동일노동·동일임금 준수 감사 실시
	다양성과 가치사슬 통합	· 상품개발, 마케팅·고객서비스, 소통, 미디어 구매, 자선, 정부와의 관계, 조달 등 전 가치사슬에 다양성 가치 반영
	파이프라인 개발	· 다양성 촉진 프로그램에의 참여 · 교육기관과의 파트너십 체결 시 대표성 고려, 교육기관·정부·협회와 협력하여 진행하는 봉사활동에 대표성 고려 · 소수집단의 직업진입 장려 프로그램 지원 · 다양성 조치 촉진 위한 연구·평가 지원
Australian Human Right Comission (n.d.)	리더십과 헌신	· 지배구조 및 운영체계에 문화다양성 가치 반영 · 조직의 문화다양성 제고 노력 정기적 홍보 · 문화다양성 가치 전략 개발 및 정보 제공을 위한 전담 기관·인력 존재

연구	평가영역	주요 내용
	전략	· 조직 전략에 문화다양성 가치 반영
	우수 직원 탐색	· 구인 광고, 직무 기술, 선발 기준 등 작성 및 홍보 시 문화다양성 고려
	우수 직원 선발	· 직원 선발 시 문화적 배경 관련 편견 방지하기 위한 조치(예: 지원서 식별 정보 제거, 심사위원 배경 다양화)
	우수 직원 유지	· 다양한 문화적 배경 가진 직원들의 역량 개발, 경력개발, 경험 기회제공 · 다양한 문화적 배경 가진 직원들의 승진 및 근속 지원 · 다양한 문화적 배경 가진 직원들의 요구 반영하여 정기적으로 복지 정책 검토
	문화다양성 존중 조직문화	· 행사나 업무일정 계획 시 문화·종교적 중요 기념일 고려 · 문화다양성 관련 교육 및 정보 제공 · 문화다양성 지원 관행·행동 포상 · 다양한 문화적 배경 가진 직원들에 대한 불평등 대우 평가·점검 · 다양한 문화적 요구 지원하는 편의시설 투자(예: 기도실) · 조직 홍보물에 다양한 문화적 배경 반영한 이미지 포함 · 간행물 발간 시 포괄적 언어 사용
	문화다양성 전략 성과관리	· 퇴사 시 직장 내 차별 경험 정보 수집 · 문화다양성 전략 진행 상황에 대한 공식적 평가 및 결과 보고 · 문화다양성 목표 달성 위해 다양한 양적·질적 데이터 수집
Central Vancouver Island Multicultural Society (n.d.)	인식	· 문화다양성 태도 · 다양한 차이에 대한 긍정적 시각 · 본인의 문화적 관점이 자신의 판단에 미치는 영향 인지 · 다문화 상황에서 불편함 느낄 수 있음을 인정하고 이를 성장과정의 일부로 수용
	지식	· 문화다양성 인지 · 문화 간 차이와 문화 내 차이 인지 · 인종, 성적지향, 종교 등으로부터 도출된 다양한 정체성 인지 · 인종차별, 배제 등과 관련된 역사적 사건, 현재의 관행 인지
	기술	· 문화다양성 행동 · 인종차별적 행동 목격 시 개입 · 다양한 사람들과 관계 형성하기 위한 관계 구축 기술 사용 · 타인의 문화·신념 존중하는 방식·행동

연구	평가영역	주요 내용
D'Netto & Sohal (1999)	채용	· 소수집단 채용 지원 · 소수집단 포함한 선발위원회 구성, 인사관리 부서 내 소수집단 직원 포함 · 직무 설명 및 선택 시 소수집단 요구 반영
	훈련 및 개발	· 다문화 환경 고려한 관리능력 개발 제도 · 소수집단 대상 경력관리 프로그램 존재 · 소수집단 대상 영어 강좌 존재 · 고정관념 완화 교육 프로그램 존재, 문화적 예민함 다루기 위한 제도 존재
	성과평가	· 개인특성 아닌 성과 중심의 평가, 객관적 기준과 공정한 관행 · 다양한 문화적 배경의 평가패널 구성, 성과 평가 시 평가자의 문화적 배경 영향 차단 · 승진 시 소수집단 차별 금지 · 최고위직 다문화 구성원 비중 · 소수집단 배려 제도 도입
	문화다양성의 과제	· 문화다양성으로 인한 결근·이직 증가 · 소수집단의 조직문화 적응 지원 제도 · 문화다양성으로 인한 갈등, 의사소통 문제 · 문화다양성으로 인한 교육비용 증가
	문화다양성의 장점	· 문화다양성을 통한 혁신적 솔루션 증가, 다양한 의견 창출 · 문화다양성을 통한 경쟁 우위 창출, 생산성 향상, 고객 서비스 향상 · 문화다양성을 통한 직원 동기부여 향상, 사기 진작, 직원 만족도 제고
Multicultural Mental Health Resource Centre (n.d.)	조직문화	· 문화적 관습·신념·관행에 대한 권리 존중 · 서비스 제공 받는 개인의 다양성·권리 존중 · 서비스 제공하는 개인의 다양성·권리 존중 · 관리 및 서비스 제공 전략 고안 시 문화다양성 고려
	공식문서 체크리스트	· 기업 강령, 정책 강령, 정책 및 절차 매뉴얼, 인사 매뉴얼, 프로그램 매뉴얼, 홍보자료 등 공식문서에 문화적으로 다양한 사람들을 위한 서비스 언급
	거버넌스	· 이사회 구성 시 문화 다양성 반영 · 이사회 구성원에게 기관 및 지역사회 문화다양성 관련 통계자료 제공 · 이사회 구성원의 문화 역량 평가, 이사 선출 시 문화적으로 다양한 인력 관리역량 고려 · 문화역량 관련 목표 달성 위한 리더십 제공 · 계획 과정에 문화적으로 다양한 개인·집단 참여 보장
	관리	· 모든 사람 존중하는 환경 조성 · 문화역량 관련 기관의 미션·목표 달성 계획

연구	평가영역		주요 내용
			수립 · 문화적으로 다양한 배경의 직원 채용 · 문화적으로 다양한 직원들과 함께 일할 수 있는 경험·역량 지원 · 관리자 기술 평가 시 문화역량 반영 · 기금 마련 시 문화적으로 다양한 그룹 참여 · 문화다양성 관련 통계 정보 관리 및 문화다양성 옹호 활동에 정보 사용
	정책 개발	정책 개발 과정	· (정책개발그룹 구성) 문화다양성 문제 잘 알고 있는 구성원으로 구성 · (정책개발 준비) 문화역량 관련 법령 및 문헌 검토, 문화단체별 정책입장 검토하여 정책개발에 통합, 문화역량 증진 비전 도출 · (문화역량 정책개발) 문화적으로 다양한 구성원 포함하여 주요 다양성 문제 식별, 문화역량 정책의 바람직한 결과 정의, 의견수렴, 정책 수정 · (이사회 승인 요청) 문화역량정책 보고서 작성 및 프리젠테이션 · (문화역량 정책 전달) 문화역량 정책 전달, 문화적으로 적절한 메시지 사용 · (문화역량 정책 시행) 문화역량 정책 시행에 문화적으로 다양한 참여자 포함, 문화역량 정책 추진에 충분한 재원·인력 제공 · (문화역량 정책 평가) 매년 문화역량 정책 추진상황 보고서 작성, 문화역량 정책 지표 탐색 시 문화적으로 다양한 참여자 포함
		정책 내용	· (직원채용) 문화적으로 다양한 배경 가진 직원을 조직의 모든 수준에서 고용, 특정 문화적 배경 가진 후보자 배제하는 선발절차 제거, 인력구성의 문화적 다양성 위해 직원의 문화적 구성에 대한 데이터베이스 구축, 문화적으로 다양한 사람들 대표하는 커뮤니티의 정보 네트워크·단체 통해 채용 공고 · (직원유지) 문화역량 성과 정기적 검토, 직원들에게 문화역량 교육 제공, 문화적 다양성 지원 분위기 조성, 비차별적 정책 마련 · (자발적 리더십) 문화적으로 다양한 지역사회에서 자원봉사자 모집, 자원봉사기회 유연성 장려, 자원봉사자 문화적 구성에 대한 데이터베이스 개발 · (문화적 편향 사건 처리) 문화적으로 편향된 언어·행동·관행에 명확한 입장 구비, 문화적 편향 사건 처리 절차 마련 · (교육훈련) 문화적 다양성과 상호작용 관련

연구	평가영역		주요 내용
			역량 교육, 다양한 가족 및 지역사회 문화적 관습 교육, 문화적으로 편향되고 차별적 관행에 인식·대처할 수 있는 교육 제공 · (지역사회 관계) 운영 절차·지침은 지역사회의 문화다양성 인정하고 문화적으로 다양한 사람들의 참여 모색, 민족문화 및 이민자 봉사 단체와의 협력, 지역사회 문화적 역량 향상시키는 지역사회 네트워크 참여 의무화, 문화적 포용성 옹호 위해 지역사회 기관과 협력
		서비스 제공 방법	· 지역사회 인구통계학적 다양성 고려 · 인종·문화·언어·경제적 장벽 식별, 서비스 이용 장벽 제거 전략 구사 · 문화적으로 다양한 집단 참여, 문화적으로 다양한 인구의 요구 충족
		대화 및 자료	· 문화적으로 다양한 인구와의 소통 장벽 식별·극복 · 문화적으로 다양한 커뮤니티에 프로그램 및 서비스 홍보 · 비영어권 공동체 구성원에 통·번역 서비스 제공 · 모든 자료에서 문화적 편견에 대해 평가, 변경 의무화 · 문화적 역량 관련 비디오, 출판물, 서비스 매뉴얼 개발 · 사진·포스터 등에 문화다양성 보장, 뉴스레터 및 기타 출판물에 문화적으로 다양한 작가·예술작품 포함
	프로그램 · 프로젝트 개발	참여 프로세스 구축	· 프로젝트 개발 과정에 문화적으로 다양한 공동체 포함, 프로젝트 확정 전에 지역사회 내 문화적으로 다양한 집단 대표하는 단체와 상의 · 서비스 분야에서 문화역량과 관련된 문제 식별을 위해 문화적으로 다양한 지역사회와 협력, 문화적으로 다양한 지역사회의 서비스 요구 이해
		목표 목적 개발	· 새로운 서비스를 받게 될 문화적으로 다양한 고객들을 명확히 식별 · 문화역량을 포함하여 목표 설정
		활동 개발	· 문화역량을 보장하는 활동을 포함하여 모든 활동의 개요를 명확히 설명 · 문화적으로 역량있는 서비스 제공방법 식별 · 문화적으로 다양한 공동체와 협의하여 문화적으로 다양한 사람들의 요구 해결
		자원 요청 및	· 서비스 제공의 문화적 역량 촉진하기 위해 문화적으로 다양한 지역사회의 공식·비공식

연구	평가영역		주요 내용
		할당	자원 및 지원 서비스 확보, 문화적으로 다양한 개인, 기업, 종교단체, 문화단체의 기부 확보 · 프로젝트 활동 수행의 문화적 역량 보장할 수 있는 적절한 서비스(통번역)에 적당한 자원 할당 · 마케팅 전략 개발 시 문화적으로 다양한 직원, 자원봉사자, 지역사회 구성원 포함
		평가 계획	· 프로젝트가 문화적으로 미치는 장·단기 영향 평가할 수 있는 프로세스 보유 · 프로젝트의 혜택에 대해 문화적으로 다양한 지역사회와 협의 · 고객 평가 시 문화간 기술, 문화 역학에 관한 지식 사용, 문화역량 갖춘 평가도구 사용
	서비스 제공	계획	· 실행계획 수립 시 문화역량과 문화 역학에 관한 지식 활용 · 계획 수립 시 문화적으로 다양한 고객 참여, 일반적 목표와 문화 관련 목표 설정 위해 고객과 협력
		개입	· 직원들은 서비스 제공이 문화역량 갖추어야 함을 인식, 직원들은 문화역량과 비공식 지원 네트워크를 서비스 제공에 활용하여 고객 지원 · 모든 개입 시 문화적, 역사적 관점이 특정 문화그룹에 미치는 영향을 고려 · 서비스 제공의 문화역량 수준 평가할 때 고객의견을 포함 · 서비스 효과와 민감도 학습을 위해 문화 단체와 상의
		지지	· 직원들은 옹호활동이 서비스에 적절히 통합되도록 보장 · 차별 금지, 동등한 접근권 보장, 서비스 형평성 등을 적극적으로 옹호하는 지역사회 단체들과 협력 · 문화적으로 다양한 사람들에게 직·간접적으로 영향 미치는 프로그램, 정책, 서비스 옹호하기 위해 노력
Schim et al. (2003)	문화적 역량 행동		· 특정 그룹에 대한 일반화 지양, 문화그룹 특성에 대한 발언·농담 지양 · 문화적 장애물 제거 노력, 잠재적 서비스 장벽 인지 · 문화적 배경 다른 사람과의 관계 형성 시 고객들의 피드백 반영 · 동료들을 통해 문화적 배경 다른 사람들에 대해 학습, 다른 사람의 문화적 유산 학습하기 위해 다양한 자료 사용

연구	평가영역	주요 내용
	문화적 인지감수성	· 모든 사람이 문화적 배경과 관계 없이 존중받아야 함을 인지 · 종교적 신념이 많은 문화 집단의 중요한 측면임을 인지 · 공통의 문화적 배경을 가진 사람들 간에도 종종 개인차가 존재함을 인지 · 문화적 배경에 따라 돌봄·관심을 이해하는 방식이 다를 수 있음을 인지 · 다른 문화집단에 대해 아는 것이 가족·돌봄 관련 업무 수행에 도움이 된다고 인지

2. 기존의 공공기관 평가영역

1) 기획재정부 공공기관 경영평가

o 기획재정부의 공공기관 경영실적 평가제도(공공기관의 운영에 관한 법률 제48조)는 공기업·준정부기관의 자율·책임경영체계 확립을 위해, 매년 경영 노력과 성과를 공정하고 객관적으로 평가하는 제도

- 평가지표는 공공기관의 경영실적을 체계적이고 종합적으로 평가할 수 있도록 경영관리와 주요사업의 2개 범주로 구성되며, 각 범주별 주요 평가내용은 [표 3-3]과 같음

o 공공기관의 경영 노력과 성과에 대한 평가 체계 중 일부를 공공기관의 문화다양성 보호·확산 노력과 성과를 평가하는 체계에 적용해볼 수 있음

o 경영관리와 주요사업의 구분

- 공공기관 경영평가에서는 경영전략 및 리더십, 사회적 가치 구현, 업무효율, 조직·인사·재무관리, 보수 및 복리후생관리, 혁신과 소통 등 기관의 내부적 관리·운영에 대한 '경영관리' 평가와 주요사업의 계획·활동·성과를 종합적으로 평가하는 '주요사업' 평가를 구분

- 이러한 평가영역 구분 방식은 본 연구에서 정의한 공공기관 문화다양성의 하위 차원 중 생활양식으로서 문화다양성과 정책·사업산물로서 문화다양성의 평가영역을 구분하는데 적용해 볼 만함

  · 생활양식으로서 문화다양성은 기관의 내부적 관리·운영과 관련하여 조직 구성원들의 다양한 생활양식이 존중받는 정도(예: 신체적 약자 시설이용 편의, 비정규직 처우 개선 등)

  · 정책·사업산물로서 문화다양성은 기관이 주요사업을 계획, 집행하여 고객들에게 공공서비스를 제공하고 그 성과를 평가하는 전 과정에 걸

쳐서 문화다양성 가치가 존중받는 정도(예: 소수집단 공공서비스 접근성, 공공서비스 소외분야 발굴·지원, 사업의 문화영향평가 등)

o 경영관리 범주의 구체적 평가항목 중 경영전략 및 리더십, 사회적 가치 구현, 조직·인사·재무관리, 혁신과 소통 등은 문화다양성 관리 노력과도 밀접한 관련이 있는바, 문화다양성 평가항목 설정 시 적용해 볼 만함

[표 3-3] 기획재정부 공공기관 경영평가 항목 및 지표

범주	평가영역	평가지표	
경영관리	경영전략 및 리더십	전략기획	· 기관의 설립목적에 부합하는 비전, 경영목표, 경영전략의 수립과 이를 실행하기 위한 노력과 성과를 평가
		경영개선	· 기관의 기능조정·신규사업 발굴 및 경영개선 계획 수립·시행 실적 등 경영효율성 제고를 위한 기관의 노력과 성과를 평가
		리더십	· 경영계약 이행 노력·성과, 구성원 동기부여, 이사회 운영 등 기관장의 리더십을 평가
	사회적 가치 구현	일자리 창출	· 비정규직의 정규직 전환 실적, 청년 미취업자 실적을 평가 · 일자리 창출(민간부문의 일자리 창출 포함)과 고용의 질 개선을 위한 노력과 성과를 평가
		균등한 기회와 사회통합	· 사회적 약자에 대한 고용과 보호 등 사회통합 노력과 성과를 평가 · 사회형평적 인력 활용과 균등한 기회보장을 위한 노력과 성과를 평가
		안전 및 환경	· 환경보전 및 환경의 지속가능성을 위한 노력과 성과를 평가 · 재난·사고로부터 안전한 근로 생활환경을 유지하기 위한 노력과 성과를 평가
		상생·협력 및 지역발전	· 지역경제 활성화와 중소기업 사회적 경제 기업과의 상생·협력을 위한 실적을 평가 · 지역사회발전 및 지역경제 활성화와 중소기업·소상공인 등과의 상생·협력을 위한 노력과 성과를 평가
		윤리경영	· 경영활동시 경제적·법적 책임과 더불어 사회적 통념으로 기대되는 윤리적 책임을 준수하려는 노력과 성과를 평가
	업무효율		· 업무효율 향상 실적을 평가
	조직·인사·재무관리	조직·인사 일반 (삶의 질	· 조직 및 인적자원 관리와 성과관리 체계의 구축·운영 노력과 성과를 평가

범주	평가영역	평가지표	
		제고)	
		재무예산 운영·성과 (중장기 재무관리계획)	· 기관의 경영상황을 고려하여 재무(예산) 안정성, 투자 및 집행효율성 등을 평가 · 공공기관의 운영에 관한 법률 제39조의 2에 따른 중장기재무관리계획 이행실적을 평가 · 건전한 재무구조 및 합리적 예산운용을 위한 재무예산 관리시스템 구축 및 운영 성과를 평가
	보수 및 복리 후생관리	보수 및 복리후생	· 직무 중심의 합리적 보수체계로의 전환을 위한 기관의 노력과 성과를 평가 · 합리적인 보수 및 복리후생 제도 구축을 위한 노력과 성과를 평가
		총인건비 관리	· 공기업·준정부기관 예산편성 지침의 총인건비 인상률 준수 여부를 평가
		노사관계	· 협력적 노사관계를 위한 노력과 성과를 평가
	혁신과 소통	혁신노력 및 성과	· 혁신계획의 적정성, 기관장의 혁신리더십, 혁신추진체계 구축, 혁신 문화 조성 등을 위한 노력과 성과를 평가 · 국민 등 대내외 이해관계자와의 소통·참여, 투명성 제고를 위한 노력과 성과를 평가
		국민소통	· 경영투명성 제고를 위해 경영정보 공개시스템(알리오)에 공시하는 자료의 정확성 및 적시성 등을 평가 · 고객만족도, 사회적 가치 기여도 조사결과에 나타난 고객만족도, 사회적 가치 기여도의 수준을 평가
주요사업		주요사업 계획·활동·성과 종합평가	· 주요사업 계량지표 구성의 적정성 및 목표의 도전성을 평가 · 추진계획 수립·집행·성과·환류 및 사회적 가치 실현 등 주요사업의 전반적인 추진 성과를 평가
가점	혁신성장	· 혁신성장 수요 창출, 혁신 기술 융합, 혁신성장 인프라 구축, 혁신지향 공공조달 등을 위한 노력과 성과를 평가	
	코로나19 대응 노력과 성과	· 코로나19 고통분담, 정부정책 대응, 한국판 뉴딜 추진을 위한 노력과 성과를 평가	

출처: 기획재정부(2021), 2021년도 공공기관 경영평가편람

2) 국민권익위원회 공공기관 종합청렴도 평가

o 국민권익위원회는 각급 기관의 청렴수준과 부패취약분야 등을 정확히 측정·진단해 예방적이고 효과적인 반부패 전략을 위한 기초자료를 제공하고, 이를 바탕으로 각급 기관이 자율적인 반부패 개선 노력을 적극적으로 추진할 수 있도록 촉진·지원하기 위한 목적으로 2002년부터 공공기관의 청렴수준을 평가하는 체계를 구축해 운영(국민권익위원회, 2022: 3)

- 종합청렴도 평가는 이해관계자 설문조사로 측정하는 청렴체감도, 각급 기관의 반부패 개선노력의 실적과 성과를 평가하는 청렴노력도, 기관별 부패사건 발생 현황을 평가하는 부패실태를 반영하여 종합지표로 구성(그림 3-1)

[그림 3-1] 국민권익위원회 종합청렴도 평가 체계

<table>
<tr><td colspan="4">종합청렴도 (100점 만점)</td></tr>
<tr><td>청렴체감도</td><td colspan="2">청렴노력도</td><td>부패실태(감점)</td></tr>
<tr><td>< 내용 >
외부업무, 내부 조직운영 과정에서 체감한 부패 인식·경험
* 변화하는 환경을 반영하고, 결과의 신뢰도를 제고할 수 있도록 평가 모형·항목 재구성
* 부패경험 항목 반영방식 변경(감점화)</td><td>반부패 계획·인프라 등 추진체계와 추진실적 평가</td><td>부패방지 시책 효과성 평가</td><td>기관별 부패사건 발생 현황
* 주요 부패사건 평가 강화 및 감점 확대</td></tr>
<tr><td>< 방식 >
민원인·내부직원 설문</td><td>내·외부 전문가 정량·정성평가</td><td>내부직원 설문</td><td>정량평가 + 주요 사건 등 정성평가</td></tr>
<tr><td colspan="4">< 대상 >
매년 평가(중앙·지방 행정기관, 시·도교육청, 공기업·준정부기관, 대규모·주요 국공립대학·공공의료기관 등) 기관 + 기본계획 상 선정기준에 따라 추가로 선정된 기관 등 573개 기관(잠정)
※ 교육지원청(176개) 전수 평가(시·도교육청 결과에 반영), 기초지자체 및 소규모 준정부기관 등은 단계별 평가지표를 적용해 평가</td></tr>
</table>

출처: 국민권익위원회(2022), 2022년도 공공기관 종합청렴도 평가 기본계획

o 종합청렴도 평가 체계 중 일부를 공공기관의 문화다양성 보호·확산 노력과 성과를 평가하는 체계에 적용해볼 수 있음

o 청렴체감도와 유사한 방식으로 문화다양성 체감도 평가

- 종합청렴도 평가에서 청렴체감도는 민원인·내부직원 설문조사를 통해 외부업무, 내부 조직운영 과정에서 체감한 부패 인식·경험을 평가하는 항목
- 이와 유사한 방식으로 조직 구성원들이 기관의 내부적 운영·관리 과정에

서 체감한 문화다양성 인식·경험을 평가하는 문화다양성 체감도 항목을 고려해볼 만함

o 청렴노력도와 유사한 방식으로 문화다양성관리 노력도 평가

- 종합청렴도 평가에서 청렴노력도는 내·외부 전문가의 정량·정성평가 및 내부직원 설문을 통해 반부패 계획·인프라 등 추진체계와 추진실적, 부패방시 시책 효과성 등을 평가하는 항목
- 이와 유사한 방식으로 기관의 문화다양성 관리체계 및 성과를 평가하는 문화다양성관리 노력도 항목을 고려해볼 만함

3. 공공기관 문화다양성 평가영역

o 앞서 검토한 기존의 문화다양성 평가영역 및 공공기관 평가영역 논의를 바탕으로 [표 3-4]와 같이 공공기관 문화다양성 평가영역을 도출

[표 3-4] 공공기관 문화다양성 평가영역

<table>
<tr><td rowspan="2">구분</td><td colspan="4">문화다양성 차원</td></tr>
<tr><td>①
표면적
생활양식
다양성</td><td>②
심층적
생활양식
다양성</td><td>③
표면적
정책·사업산물
다양성</td><td>④
심층적
정책·사업산물
다양성</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Ⅰ. 경영관리</td><td colspan="4">Ⅰ-1. 경영전략 및 리더십 (⊃ 문화다양성 관리)</td></tr>
<tr><td colspan="4">Ⅰ-2. 문화다양성 인식(문화다양성 체감도≒청렴체감도)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Ⅰ-3. 인적관리</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2">Ⅰ-4. 물적관리</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>Ⅱ. 주요사업</td><td colspan="2"></td><td colspan="2">주요사업의 계획·활동·성과를
문화다양성 측면에서 종합평가</td></tr>
</table>

제 2 절 공공기관 문화다양성 평가지표 탐색

1. 경영관리

1) 경영전략 및 리더십 평가지표 탐색

o 경영전략, 리더십, 문화다양성 관리 등 세 가지 하위 영역으로 구분하여 평가지표를 탐색함

- (경영전략) 기관의 비전, 목표, 전략 등 경영전략에 문화다양성 가치를 반영하기 위한 노력과 성과를 평가
- (리더십) 기관의 문화다양성 보호·증진을 위한 기관장·임원 등 최고 관리자의 노력과 성과를 평가
- (문화다양성 관리) 기관의 문화다양성 보호·증진을 위한 계획, 실행, 평가, 개선 등 종합적 관리 노력과 성과를 평가[8)]

[표 3-5] 경영전략 및 리더십 평가지표 탐색

구분	평가지표 예시	지표유형
경영전략	기관의 정관, 중기 전략체계에 문화다양성 보호·증진 책무를 반영하고 있는가?	비계량
	기관의 연간 사업계획에 문화다양성 보호·증진 책무를 반영하고 있는가?	
	기관의 문화다양성 보호·증진 책무 이행 의지를 담은 선언을 마련하고 있는가?	
	기관의 문화다양성 보호·증진 선언을 모든 직원과 이해관계자들에게 전달하는가?	
리더십	기관의 문화다양성 보호·증진 책무를 이행하기 위한 기관장의 노력과 성과는 적절한가?	비계량
	기관의 문화다양성 보호·증진 책무를 이행하기 위한 임원진의 노력과 성과는 적절한가?	
	기관의 임원진을 대상으로 문화적 역량에 대한 평가 또는 교육이 존재하는가? ※ 문화적 역량(cultural capacity/competence): 다양한 문화를 지닌 사람들과 효과적이고 적절한 의사소통을 끌어낼 수 있는 인지적·정서적·행동적 능력. 문화적 역량이 높은 자는 문화가 행동, 가치, 신념에 미치는 영향에 대한 이해를 바탕으로 다른 문화와의 차이를 존중할 수 있음(Alizadeh & Chavan, 2016; Deardorff,	

8) 기관의 문화다양성 보호·증진을 위한 종합적인 관리 노력과 성과(문화다양성 관리 영역) 역시 넓게 보면 기관의 경영전략에 문화다양성 가치를 반영하기 위한 노력과 성과(경영전략 영역)에 포함될 수 있음. 그러나 기관의 전반적 경영전략에 문화다양성 가치가 얼마만큼 반영되고 있는지와 별도로 문화다양성 가치의 보호·증진을 위한 전략(계획·실행·평가·개선) 자체가 얼마만큼 성공적으로 수행되고 있는지 평가하기 위해 본 연구에서는 두 하위 영역을 구분하여 구성함

구분	평가지표 예시	지표유형
	2009)	
	기관의 문화다양성 보호·증진 책무를 감독하기 위해 지정된 임원이 최소 한 명 이상 존재하는가?	계량
	기관의 임원진 구성 시 문화적으로 다양한 집단(예: 성별, 연령, 출신대학, 전공)이 대표될 수 있도록 고려하는가? · 이사회 성별 다양성 지수 · 이사회 연령 다양성 지수 · 이사회 출신대학 다양성 지수 · 이사회 전공 다양성 지수 ※ 다양성 지수는 모두 Blau Index($1-\sum p_i^2$; p_i는 범주i가 차지하는 비중) 방식을 사용하여 도출	
문화다양성 관리	기관의 문화다양성 보호·증진을 위한 목표와 정책이 수립되어있는가?	비계량
	기관의 문화다양성 목표 및 관련 정책 수립 시 문화적으로 다양한 구성원들이 참여하는 의견수렴 및 수정 절차가 존재하는가?	
	기관의 문화다양성 수준 및 관리 성과를 파악하기 위해 다양한 양적·질적 데이터를 수집·관리하고 있는가?	
	기관의 문화다양성 관리 성과(당초 계획 대비 정성적·정량적 실적)를 정기적으로 점검하고 있는가?	계량
	기관의 문화다양성 관리 성과가 이사회에 정기적으로 보고되는가?	
	기관의 문화다양성 보호·증진 업무를 전담하는 기구(예: 다양성위원회)가 존재하는가?	
	기관의 문화다양성 보호·증진 업무에 필요한 재원과 인력을 충분히 제공하는가? · 문화다양성 보호·증진 관련 예산/전체 예산 · 문화다양성 보호·증진 관련 인력/전체 인력	

2) 문화다양성 인식 평가지표 탐색

o 문화다양성 가치에 대한 인식과 문화다양성 보호·증진 조치에 대한 인식으로 하위 영역을 구분하여 평가지표를 탐색함

- (문화다양성 가치에 대한 인식) 문화다양성 가치에 대한 구성원들의 인지도, 중요도, 포용도, 평등도 인식을 평가
- (문화다양성 보호·증진 조치에 대한 인식) 문화다양성 가치를 보호·증진하기 위한 기관의 조치에 대한 구성원들의 필요도 인식을 평가
  · 일반 기관의 경우 생활양식 다양성 가치와 관련된 보호·증진 조치의 필요도 인식을 평가
  · 문화 유관 기관의 경우 생활양식 다양성 가치와 더불어 문화예술산물 다양성 가치와 관련된 보호·증진 조치의 필요도 인식을 함께 평가

[표 3-6] 문화다양성 인식 평가지표 탐색

구분	평가지표 예시		지표유형
문화다양성 가치에 대한 인식	인지도	기관의 구성원들은 문화다양성이란 개념의 의미를 잘 인지하고 있는가? ※ 문화다양성: 다양한 집단과 사회의 문화가 다양한 방식으로 표현되는 것을 말하며, 예술적 창작·생산·유통·향유 방식 등의 다양성을 포함(생활양식 다양성+문화예술 다양성)	비계량
	중요도	기관의 구성원들은 문화다양성 가치를 얼마만큼 중요하게 여기는가?	비계량
		기관의 구성원들은 문화다양성 가치가 우리 사회에 꼭 필요하다고 생각하는가?	
	포용도	기관에서 문화다양성이 얼마만큼 용인되는가?	비계량
		기관은 구성원들의 다양한 문화적 규범, 정체성, 관습, 소통 방식 등에 관심을 기울이며 이를 인정하고 존중하는가?	
		기관에서 '다름'에 대한 표현의 자유가 충분히 보장되는가?	
		기관의 구성원들은 비주류·소외집단을 동료로 얼마만큼 잘 받아들이는가? ※ 비주류·소외집단(minority group): 힘이나 세력이 약한 집단, 사회에서 불리한 위치에 있는 집단(예: 여성, 아동, 노인, 장애인, 외국인, 북한이탈주민, 다문화구성원, 소수언어권, 낙후지역주민, 저소득층, 저학력층, 하위직, 비정규직)	
	평등도	기관에서 비주류·소외집단의 권익이 충분히 보장되고 있는가?	비계량
		기관에서 사회·문화적 차이가 차별로 이어지는가? (비주류·소외집단에 대한 차별)	
문화다양성 보호·증진 조치에 대한 인식	필요도	기관의 구성원들은 문화다양성 인지도 제고를 위한 기관의 조치가 필요하다고 생각(지지)하는가?	비계량
		기관의 구성원들은 문화다양성 가치의 중요도를 설득하기 위한 기관의 조치가 필요하다고 생각(지지)하는가?	
		기관의 구성원들은 소외집단 또는 소외장르에 대한 포용도 제고를 위한 기관의 조치가 필요하다고 생각(지지)하는가?	
		기관의 구성원들은 소외집단 또는 소외장르에 대한 차별 시정을 위한 기관의 조치가 필요하다고 생각(지지)하는가?	

3) 인적관리 평가지표 탐색

o 채용 및 인력구성, 평가·승진·보상, 후생복지, 참여·소통 등 네 개의 하위 영역을 구분하여 평가지표를 탐색함

- (채용 및 인력구성) 기관의 채용 및 인력구성과 관련하여 문화다양성 가치를 보호·증진하기 위한 노력과 성과를 평가
- (평가·승진) 기관의 평가·승진과 관련하여 문화다양성 가치를 보호·증진하기 위한 노력과 성과를 평가
- (복리후생) 기관의 복리후생과 관련하여 문화다양성 가치를 보호·증진하기 위한 노력과 성과를 평가
- (참여·소통) 기관의 참여·소통과 관련하여 문화다양성 가치를 보호·증진하기 위한 노력과 성과를 평가

[표 3-7] 인적관리 평가지표 탐색

구분	평가지표 예시		지표유형
채용 및 인력구성	채용	기관의 채용 공고는 문화 다양성을 고려하여 작성되고 홍보되는가? · 채용 공고는 알기 쉬운 언어로 작성되어 모든 사람이 쉽게 이해할 수 있는가? · 채용 관련 웹사이트, 안내 자료 등에 다양한 문화적 배경을 가진 사람들의 이미지를 포함하고 있는가?	비계량
		채용 담당 부서, 인터뷰 패널, 최종 선발위원회 등에 과소대표된 소외집단 구성원을 포함하고 있는가?	계량
		서류 심사, 면접 등 채용 과정에서 다양한 배경을 가진 지원자에 대한 편견과 차별을 줄이기 위해 노력하고 있는가? · 서류 및 면접 평가 전 지원자의 식별 정보를 제거하고, 직무와 무관한 개인정보 질문을 금지하고 있는가(블라인드 채용)? · 인터뷰 패널들을 대상으로 편견 없는 채용을 위한 전문 교육이 이루어지고 있는가?	비계량
		소외집단 채용 노력 · 기관의 직원 채용 및 인턴십과 관련하여 다양성 가치와 관련된 목표 설정(예: 과소대표된 소외집단의 채용 목표치 설정) · 기관별 고졸 적합업무 발굴 및 고졸 채용계획 수립·이행 실적 · 장애인 고용 컨설팅 이행사항 추진 등 장애인 채용 노력	비계량
		소외집단 채용 실적 · 여성 및 경력단절여성 고용 실적 · 청년미취업자 고용 실적	계량

구분	평가지표 예시		지표유형
		· 장애인 의무고용 실적 · 저소득층(공무원임용시험령 제2조의 규정에 의하여 저소득층에 속하는 사람) 고용 실적 · 북한이탈주민·다문화 구성원 고용 실적 · 비수도권 인재 고용 실적, 혁신도시 이전지역 인재 고용 실적 · 국가유공자 우선채용 · 용역근로자 보호지침 준수	
		비정규직·간접고용 정규직 전환 실적 · 공공부문 비정규직 연차별 전환계획 상 연도별 계획 대비 실적	계량
	인력구성	비주류·소외집단 구성원 비율 · 표면적 범주: 여성, 노인, 장애인, 외국인, 북한이탈주민, 다문화구성원, 낙후지역주민 · 심층적·심리적 범주: 성적지향 · 심층적·사회적 범주: 저소득층, 저학력층, 비정규직	계량
평가·승진	평가	평가 시 사회문화적 배경에 따른 차별을 배제하기 위해 노력하고 있는가? · 다양한 배경의 피평가자에게 동일한 평가기준을 적용하는가? · 관리자는 평가의 공정성에 대한 피드백을 제공하는가? · 평가자의 사회문화적 배경의 차이가 성과평가에 영향을 미치는지 지속적으로 모니터링하는 프로그램이 존재하는가?	비계량
		관리자 평가 시 문화다양성 관리 성과를 반영하고 있는가? · 관리자 성과평가 시 문화다양성 관련 목표 달성도를 반영하는가? · 관리자 성과평가체계에 문화다양성 관리 책임이 포함되어 있는가?	비계량
	승진	기관은 사회문화적 배경과 관계없이 모든 구성원에게 리더십 개발 및 승진 기회를 동등하게 제공하는가? · 소외집단에 속한 구성원이 승진하기 위해서는 주류집단에 속한 구성원보다 더 높은 성과를 낼 필요가 있는가?	비계량
		승진 계획 수립 시 문화다양성 관련 목표가 고려되는가? · 문화적으로 다양한 배경의 직원을 모든 직급에서 일정 비율 고용하도록 규정하고 있는가?	계량
		승진 심사 시 다양한 배경의 구성원들과 함께 일할 수 있는 문화적 역량을 반영하는가?	비계량
		임원임명에 있어 양성평등 실현을 위한 노력과 성과	비계량, 계량

구분	평가지표 예시	지표유형
	· 임원임명 목표제에 따른 목표 및 이행계획 정정성, 목표대비 실적, 목표달성을 위한 노력 등 · 여성관리자(본부직제상 부서장 임용이 가능한 직급) 확대	
교육훈련	기관은 구성원의 문화적 역량을 강화하기 위한 교육을 제공하고 있는가? · 신입사원 오리엔테이션에 문화다양성 교육이 포함되어 있는가? · 관리자를 대상으로 한 다문화 환경에서 일하기 위한 관리능력 개발 교육이 존재하는가? · 모든 구성원에게 문화다양성 관련 교육이 제공되는가? ※ 문화다양성 관련 교육: 자신과 다른 배경의 구성원과 효과적으로 소통, 문화적으로 편향되거나 차별적인 관행·고정관념을 인식하고 대처, 다양한 배경의 고객·구성원과 효과적으로 협업, 다양한 사회문화적 맥락에서 갈등 해결 등 구성원의 문화적 역량 강화를 위한 교육	비계량
	기관은 소외집단 구성원을 지원하기 위한 교육을 제공하고 있는가? · 소외집단에 속한 신입사원들의 기관 적응을 지원하기 위한 교육·제도가 존재하는가? · 소외집단에 속한 구성원을 지원하기 위한 경력관리프로그램이 존재하는가? · 소외집단에 속한 구성원들을 위한 맞춤형 교육 프로그램이 제공되는가? · 기관의 교육 및 훈련 프로그램 개발 과정에 다양한 배경의 구성원들이 참여하고 있는가?	비계량
복리후생	기관의 복지 프로그램 설계 시 다양한 구성원의 니즈를 반영하는가?	비계량
	소외집단 구성원(고졸자, 무기계약직, 별도 직군, 여성)에 대한 처우를 개선하고 차별을 해소하기 위해 노력하고 있는가? · 소외(비정규직·무기계약직), 주류집단(정규직) 간 복리후생비 격차	비계량, 계량
	기관은 구성원의 일·가정 양립을 위해 노력하고 있는가? · 가족친화인증 여부, 자동육아휴직제, 남성근로자 육아휴직이용률, 유연근무제(탄력근무제, 원격근무제 등) 활용실적, 헌혈공가 도입 여부 등 ※ 일·가정 양립은 소득수준, 가족구조 등의 심층적·사회적 범주에 따른 생활양식 다양성의 보호·증진과 관련된다는 점에서 인사관리 문화다양성 평가지표로 포함	계량

구분	평가지표 예시		지표유형
		소외집단의 인권존중을 위해 노력하고 있는가? · 인권교육 실시 · 인권 침해 구제절차, 고충처리제도 등 운영	비계량
참여·소통	참여	기관의 구성원들이 업무 및 기관 운영에 관해 자유롭게 의견을 제안할 수 있는 제도가 마련되어 있는가?	비계량
		기관의 최고의사결정기구 등에 과소대표되는 소외집단 구성원의 참여를 확대하기 위한 목표가 존재하는가?	비계량
		기관의 구성원을 대표하는 조직(예: 노조, 직장협의회)은 다양한 사회문화적 배경의 구성원들로 구성되어 있는가?	계량
	소통	기관은 다양한 구성원들과의 소통 채널을 제도적으로 구축·운영하기 위해 노력하고 있는가? · 정기적 직원 참여 설문조사 실시 · 모든 구성원에게 기관의 성과 및 전반적 운영에 관한 정보 전달	비계량
		구성원과의 참여·소통이 기관의 운영에 실질적으로 반영되는가?	비계량

4) 물적관리 평가지표 탐색

o 시설관리, 정보관리, 기타 물적관리 등 세 개 하위 영역으로 구분하여 평가지표를 탐색함

- (시설관리) 신체적 약자(예: 장애인, 노인, 임산부 등)와 문화적 약자(예: 외국인, 북한이탈주민, 다문화 구성원 등)를 포함한 모든 구성원의 기관 시설이용에 어려움이 없도록 생활양식 다양성 가치를 보호·증진하기 위한 노력과 성과를 평가
- (정보관리) 신체적 약자(예: 장애인, 노인, 임산부 등)와 문화적 약자(예: 외국인, 북한이탈주민, 다문화 구성원 등)를 포함한 모든 구성원의 정보이용에 어려움이 없도록 생활양식 다양성 가치를 보호·증진하기 위한 노력과 성과를 평가
- (기타 물적관리) 문화다양성 가치를 보호·증진하기 위한 기타 물적관리 노력과 성과를 평가

[표 3-8] 물적관리 평가지표 탐색

구분	평가지표 예시		지표유형
시설관리	계획	신체적 약자(예: 장애인, 노인, 임산부 등)의 시설이용 개선 계획을 마련하고 있는가?	비계량
		문화적 약자(예: 외국인, 북한이탈주민, 다문화 구성원 등)의 시설이용 개선 계획을 마련하고 있는가?	비계량
	접근성 개선	장애물 없는 환경을 만들기 위해 업무시설을 개선하고자 노력하는가? · 매개시설(주출입구 접근로, 주차구역), 내부시설(엘리베이터), 위생시설(화장실 입구, 일반화장실, 다목적 화장실), 안내시설(안내사인, 유도사인, 유도블록) 등과 관련하여 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 시행령」 별표 2에 따른 시설개선 의무사항 이행 여부 · 장애물 없는 생활환경 인증(barrier free: BF) 취득 여부 및 등급 ※ 장애물 없는 생활환경 인증: 2015년 7월 29일부터 국가나 지방자치단체가 신축하는 청사, 문화시설 등 공공건물 및 공중이용시설 중 대통령령으로 정하는 시설은 의무적으로 장애물없는 생활환경 인증(BF)을 받아야 함(「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률」 제10조의2). 인증절차는 예비인증과 본인증 2단계로 구성되어 있고 심사기준에 따라 최우수, 우수, 일반 등급이 부여되며 본인증 유효기간은 5년임	비계량, 계량
		기관의 시설이용과 관련된 구성원의 불만 사항을 청취하고 개선하고자 노력하는가? · 시설이용 만족도 조사 · 시설이용 관련 민원 접수 및 처리실적	비계량
정보관리	계획	신체적 약자(예: 장애인, 노인, 임산부 등)의 정보이용 편의 증진 계획을 마련하고 있는가?	비계량
		문화적 약자(예: 외국인, 북한이탈주민, 다문화 구성원 등)의 정보이용 편의 증진 계획을 마련하고 있는가?	비계량
	접근성 개선	기관 홈페이지, 업무 포털 등의 인식 용이성을 높이기 위해 노력하고 있는가? · 외국인 이용자를 배려한 다국어서비스 제공 · 시각장애인을 위한 화면낭독 서비스 제공 · 청각장애인을 위한 자막서비스 제공	비계량, 계량
		기관 구성원 간 디지털 정보 격차를 축소하기 위해 노력하고 있는가? · 디지털 리터러시(digital literacy) 교육	비계량
기타 물적관리		공공조달 시 지역경제, 중소기업, 사회적 경제 기업 등과의 상생을 고려하고 있는가?	계량

구분	평가지표 예시	지표유형
	· 중소기업생산품, 기술개발생산품, 사회적기업·협동조합생산품, 전통시장 온누리 상품권, 여성기업생산품, 장애인생산품, 국가유공자활용사촌생산품 등	

2. 주요사업

o 주요사업을 대상으로 공공기관의 문화다양성 관리 노력 및 성과를 평가할 수 있는 지표를 탐색함

- 기획재정부 공공기관 경영평가의 주요사업 평가지표 중 문화다양성 가치와 관련된 평가지표를 폭넓게 탐색하고, 이를 문화예술 산물에 대한 다양성 평가지표(협의의 문화다양성 평가지표)와 일반적인 정책·사업 산물에 대한 다양성 평가지표(광의의 문화다양성 평가지표)로 구분

o 지표 탐색은 2020년도 기획재정부 공공기관 경영평가 대상이었던 131개 공공기관(36개 공기업, 95개 준정부기관)[9]과 문화체육관광부 소관 36개 기타공공기관 및 단체를 포함하여 총 226개 공공기관을 대상으로 진행

[표 3-9] 주요사업 문화다양성 평가지표 탐색 대상

공기업		준정부기관			문화체육관광부 소관 기타공공기관 및 단체				
공기업 (1)	공기업 (2)	기금 관리형	위탁 집행형	강소형	문화 진흥기반	문화 서비스	체육 진흥	심의 검사	자회사
10	26	12	42	41	14	11	3	6	2
36		95			36				
226									

o 탐색 결과를 토대로 평가지표 풀(pool)을 구성하고 주요사업 문화다양성 평가지표 개발을 위한 시사점을 도출하고자 함

- 각 지표별 관련 범주(예: 장애, 국적, 소득, 장르 등)를 확인하고, 기존의

9) 공기업(1): 공공기관의 운영에 관한 법률(이하 “법률”) 제4조 내지 제6조에 따라 지정된 공기업 중 사회기반시설(SOC)에 대한 계획과 건설, 관리 등을 주요 업무로 하는 대규모 기관; 공기업(2): 법률 제4조 내지 제6조에 따라 지정된 공기업 중 특정 분야의 산업에 대한 진흥을 주요 업무로 하는 기관, 중소형 SOC기관, 자회사 등; 기금관리형 준정부기관: 법률 제4조 내지 제6조에 따라 직원정원이 50인 이상이고, 국가재정법에 따라 기금을 관리하거나 기금의 관리를 위탁받은 기관 중에서 기금관리형 준정부기관으로 지정된 기관(강소형 기관은 제외); 위탁집행형 준정부기관: 법률 제4조 내지 제6조에 따라 직원정원이 50인 이상이고, 기금관리형 준정부기관이 아닌 기관 중에서 위탁집행형 준정부기관으로 지정된 기관(강소형 기관은 제외); 강소형 준정부기관: 법률 제4조 내지 제6조에 따라 위탁집행형 준정부기관으로 지정된 기관 중에서 정원이 300인 미만인 기관과 기금관리형 준정부기관으로 지정된 기관 중에서 자산규모(위탁관리하는 기금자산 포함)가 1조원 미만이고 정원이 300인 미만인 기관.

경영평가 주요사업 평가지표 중 문화다양성과 관련된 지표들은 주로 어떤 범주에 초점을 두고 있는지 파악함으로써 향후 지표개발 시 보완·활용

- 기관 또는 사업의 유형에 따라 관련 문화다양성 지표의 특성이 어떻게 달라지는지 확인하고, 향후 주요사업 문화다양성 평가지표의 적용대상 분류 시 활용

1) 문화예술 산물 다양성 평가지표 탐색

o 문화예술 산물 다양성(협의의 문화다양성)과 관련된 주요사업 평가지표를 사용하고 있는 공공기관은 대부분 문화 유관기관으로서 문화체육관광부 소관 기타공공기관 및 단체에 해당함

- 특히 그중에서도 문화진흥·기반 기관(예: 영화진흥위원회, 전통공연예술진흥재단, 한국문화예술교육진흥원, 한국문학번역원)과 문화서비스 기관(국립극단, 국립발레단, 국립오페라단, 국립합창단, 국악방송, 서울예술단, 예술의 전당, 정동극장, 코리안심포니오케스트라)에서 문화예술 산물 다양성과 관련된 주요사업 평가지표를 사용하는 경우가 많았음
- 문화체육관광부 소관 기타공공기관 및 단체 외에 문화예술 산물 다양성과 관련된 주요사업 평가지표를 사용하고 있는 공공기관은 아시아문화원과 시청자 미디어 재단(강소형 준정부기관)뿐이었음

o 탐색된 문화예술 산물 다양성 평가지표들은 크게 수요자 측면과 공급자 측면의 지표로 구분 가능함

- 수요자 측면의 문화예술 산물 다양성 지표는 주로 수요자의 문화예술 산물 향유 접근성 제고와 관련되며, 연령, 장애, 인종·국적·민족(다문화 구성원, 북한이탈주민), 언어, 지역, 소득 등 표면적(가시적·출신적) 범주를 중심으로 구성됨
- 공급자 측면의 문화예술 산물 다양성 지표는 주로 공급자의 문화예술 산물 생산활동 접근성 제고와 관련되며, 심층적 범주로서 장르와 관련된 다양성 지표들이 주를 이루었으나, 연령이나 언어와 같은 표면적 범주와 관련된 다양성 지표들도 일부 확인됨
  - 주로 다뤄지는 장르는 전통문화(예: 전통공연, 국악)와 창작예술(예: 창작·실험극, 신규레퍼토리)이었고, 이 외에 고전한국영화, 아시아문화 등의 장르와 관련된 지표도 확인됨

o 본 연구에서 기설정한 문화다양성의 주요 범주(표 2-13) 외에 군인, 교도소·소년원 수감자, 학교폭력 피해자·가해자, 가정폭력·성폭력 피해자, 난치병 환자 등의 범주가 추가로 탐색 됨

- 일반적인 다양성 논의에서 다뤄지는 소외계층 범주와 문화예술 향유와 관련된 문화 소외계층 범주가 다소 상이할 수 있음을 시사함
  · 예를 들어, 일반적인 정책·사업 산물이나 기관의 경영관리와 관련된 광의의 생활양식 다양성 지표에서 중요하게 다뤄지는 성별, 성적지향, 가족 구성, 고용 지위 등의 범주는 문화예술 산물 다양성 지표에서는 거의 다뤄지지 않으며,
  · 군인, 교도소·소년원 수감자, 난치병 환자 등 이동에 제약이 있거나 학교폭력 피해자·가해자, 가정폭력·성폭력 피해자 등 문화향유에 심리적 장벽을 지닌 대상들을 문화 소외계층 범주로 포함하여 문화예술 산물 다양성 논의를 전개함
- 따라서 주요사업 문화다양성 평가지표 개발 시 일반적 다양성 범주와 구분되는 문화예술 산물 특유의 다양성 범주로 어떤 것들을 포함할지 고민 필요

o 기관의 주요사업을 대상으로 문화예술 산물 다양성과 관련된 평가지표를 사용 중인 공공기관 유형이 상당히 제한적인 것으로 나타났는바, 이를 고려하여 문화예술 산물 다양성 평가지표를 적용할 수 있는 기관 또는 사업 유형을 분류할 필요
- 예를 들어, 문화 유관기관의 다섯 가지 유형(문화진흥·기반 기관, 문화서비스 기관, 체육진흥 기관, 심의검사 기관, 자회사) 중 문화예술 산물 다양성 평가지표를 적용하기에 적합한 문화진흥·기반 기관과 문화서비스 기관으로 주요사업 문화다양성 평가 대상을 제한하거나,
- 기관 유형이 아닌 사업 유형을 기준으로 각 기관의 문화진흥·기반 사업과 문화서비스 사업으로 주요사업 문화다양성 평가 대상을 제한하는 방안을 고려해 볼 수 있음

o 아울러 심층적 범주로서 문화예술 장르와 관련하여, 어떤 기준으로 문화예술 산물 다양성과 관련된 장르를 설정할 것인지에 대한 논의 필요
- 예를 들어, [표 3-10]의 문화예술 산물 다양성 지표 탐색 시 기존의 문화다양성 논의에서 다뤄지는(표 2-13) 전통문화, 창작문화 등의 장르와 관련된 다양성 지표들을 포함하였는데,
- 향후 문화예술 산물 다양성 평가지표 개발을 위한 장르 범주 설정 시 어떤 장르를 포함·제외할 것인가에 대한 합의된 기준 필요
- 본 연구에서는 기존의 문화다양성 논의에서 다뤄지는 장르 범주(표 2-13)와 경영평가의 주요사업 평가지표 중 문화산물 다양성과 관련된 지표에서 다뤄지는 장르 범주(표 3-10)를 참고하여 전통문화예술, 독립문화예술 기

타 소수문화예술 장르와 관련된 문화예술 산물 장르 다양성 지표를 개발하고자 함

- (전통문화예술) 보호 가치가 있으나 계승·전승자가 적어 사라질 위기에 있는 전통문화예술 장르
- (독립문화예술) 제작과 유통에서 주류에 속하지 않고 자체적으로 제작·유통 시스템을 구축한 비주류 문화예술 장르
- (기타 소수문화예술) 그밖에 창작·향유자가 적고 현재 시장에서 소외되었지만 보호 가치가 있거나 활성화가 필요한 장르

[표 3-10] 문화예술 산물 다양성 지표 탐색

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
문체부 소관 기타공공기관 및 단체	영화진흥위원회	영화문화의 가치확산	문화소외계층 관람환경 개선 성과 = 가치봄 영화 온오프라인 관람실적/ 지원예산 · 가치봄: 시청각 장애인의 영화관람을 위한 한글자막 화면해설 서비스 · 지원예산: 장애인 관람환경 개선사업 예산	장애	· 수요자 측면에서 문화예술 산물 접근성 강화하여 다양성 가치에 기여
문체부 소관 기타공공기관 및 단체	한국문화예술교육진흥원	사회 문화예술교육 지원사업	문화소외계층 문화예술교육 활성화 = 문화소외계층 대상 문화예술교육 지원기관 수 · 문화소외계층 문화예술교육: 복지기관 지원사업, 부처 간 협력 문화예술교육지원사업, 문화예술 치유 프로그램 지원사업 등 · 문화소외계층 범위: 아동·노인·장애인 복지시설, 군부대, 교정시설, 치료감호소, 소년원학교, 보호관찰소, 산업단지 근로자, 방과후청소년, 학교 밖 청소년, 지역아동센터, 북한이탈주민, 상이군경 학교폭력 피·가해학생, 군대부적응자, 성·가정 폭력피해자, 난치병환자 및 가족, 감정노동자, 치매위험노인 등	연령, 장애, 북한이탈주민, + *군인,* *범죄자,* *학교·가정·성폭력 피해자,* *난치병 환자,* *산업단지근로자,* *감정노동자*	· 수요자 측면에서 문화예술 산물 접근성 강화하여 다양성 가치에 기여
문체부 소관 기타공공기관 및 단체	한국문학번역원	한국문학 전문 번역가 양성사업	해외 원어민 번역가 발굴양성 성과 = 한국문학번역원 지원·개최 해외 한국학대학 번역실습워크숍 개최건수 · 소수언어권·신규개최의 경우 번역가 수 절대적으로 부족한 소수언어권의 한국문학 전문 번역가 발굴을 위한 번역교육의 기회 확대로서 높은 파급효과를 고려해 3의 가중치 부여 · 주요언어권·신규개최는 2의 가중치, 주요 및 소수언어권 기존 개최는 1의 가중치 부여	언어	· 공급자 측면에서 문화예술 산물 언어 다양성 강화

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
문체부 소관 기타공공기관 및 단체	한국영상자료원	한국영화 디지털 정보자원 구축 및 제공 사업	한국고전영화 온라인 VOD 이용자 수 확대 = 온라인을 통해 상영하는 한국고전영화 1편당 관람객 수 = 연간 이용객 수/ 서비스 편수	장르 (한국고전영화)	· 공급자 측면에서 문화예술 산물 장르 다양성 강화
문체부 소관 기타공공기관 및 단체	전통공연예술진흥재단	전통공연예술 전승 및 보급	전승 및 보급 참여도 = 전승 및 보급 사업의 참여자 수 총 평균	장르 (전통공연예술)	· 공급자 측면에서 문화예술 산물 장르 다양성 강화
		전통공연예술 대국민 향유 활성화 사업	대국민 향유도 = 공연별 관람자 수/ 공연 객석 수		
		전통공연예술 창작발굴 및 활성화 사업	창작작품 활성화도 = 창작작품 중 공연화 된 사업별 관람객 수 /공연별 객석 수		
문체부 소관 기타공공기관 및 단체	예술의 전당	문화원거리층 문화향유기회 확대	공연영상화사업 효율화 성과 = 연간 영상물 상영횟수/투입인력 · 상영횟수: 방송채널 상영횟수+극장 상영횟수+지역 문예회관 상영횟수+기타 사회시설(학교, 교정소, 군부대 등) 상영횟수	연령, 장애, 다문화구성원, 북한이탈주민, 지역, 소득, + *군인,* *범죄자*	· 수요자 측면에서 문화예술 산물 접근성 강화하여 다양성 가치에 기여
			문화햇살사업 효율화 성과 = 연간 문화햇살사업 수혜자수/투입인력 · 문화햇살사업 수혜자수: 문화햇살사업 연간 초청 인원+문화햇살콘서트 관람자수 · 문화햇살사업: 문화소외계층 공연·전시 무료초청 사업 · 문화햇살콘서트: 문화햇살사업의 일환으로 문화원거리층을 대상으로 한 무료관람 콘서트 개최사업		

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
문체부 소관 기타공공기관 및 단체	정동극장	정동극장 전통 공연 사업	단원 정기공연 유료객석점유율 = 유료관객 수/ 총객석 수	장르 (전통공연)	· 공급자 측면에서 문화예술 산물 장르 다양성 강화
			단원 전통프로그램 추진횟수		
			경주상설공연 객석점유율 = 총관객 수/ 총객석 수		
		공공극장의 사회적 가치 구현 사업	청춘만발공연 유료객석점유율 = 유료관객 수/ 총객석 수 · 청춘만발: 만30세 미만 청년국악예술인의 첫 무대 지원 사업	연령, 장르 (국악)	· 공급자 측면에서 문화예술 활동 접근성 강화하여 다양성 가치에 기여 · 공급자 측면에서 문화예술 산물 장르 다양성 강화
문체부 소관 기타공공기관 및 단체	재단법인 국악방송	라디오콘텐츠 제작 및 가청권 확대	국악방송 청취 선호도 = 하루 평균 30분 이상 라디오 듣는 응답자 중 국악방송을 1~3순위로 청취하는 응답자 비율	장르 (국악)	· 공급자 측면에서 문화예술 산물 장르 다양성 강화
			국악방송 인지도 = 하루 평균 30분 이상 라디오 듣는 응답자 중 국악방송을 안다고 응답한 응답자 비율		
		영상콘텐츠 제작 및 전문채널 운영	영상콘텐츠 만족도 = 만족도 지수와 전년대비 향상도를 4:6의 비율로 합산		
		전통문화 진흥 및 대외협력	대외협력사업 실적 = 유관기관과의 협력사업 실적(횟수)		
문체부 소관 기타공공기관	(재)국립극단	공연사업	소극장 유료객석점유율 = 유료관람객 수/ 총객석 수	장르 (창작·실험극)	· 공급자 측면에서 문화예술 산물

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
및 단체			· 소극장에서 제작된 창작·실험극(창작 초연, 한곡 고전 등 실험 또는 신작 대상)		장르 다양성 강화
		창작자원 개발사업	창작콘텐츠 프로그램 운영 활성화 노력도 = 창작콘텐츠 개발 프로그램 참가자 수 /창작콘텐츠 개발 프로그램 운영좌석 수		
문체부 소관 기타공공기관 및 단체	(재)코리안 심포니 오케스트라	외부초청 및 지역초청 공연을 통한 문화향유	외부 초청 및 지역공연 성과 = 외부초청 및 지역공연 수입료	지역	· 수요자 측면에서 문화예술 산물 접근성 강화하여 다양성 가치에 기여
문체부 소관 기타공공기관 및 단체	(재)국립 오페라단	지역문화 교류사업	문화교류(지역공연) 활성화 성과 = 관람객점유율 = 입장관객 수/ 총객석 수	지역	· 수요자 측면에서 문화예술 산물 접근성 강화하여 다양성 가치에 기여
		문화 확산사업	오페라 저변확대 성과 = 지역순회오페라 객석 점유율 = 입장관객 수/ 총객석 수		
문체부 소관 기타공공기관 및 단체	국립 발레단	레퍼토리화 사업	신규작품 유료판매점유율 = 유료관람객 수/ 객석 수	장르 (신규 레퍼토리)	· 공급자 측면에서 문화예술 산물 장르 다양성 강화
		공익공연 및 지역순회공연	공익 및 지역공연 객석 점유율 = 관람객 수/ 총객석 수	장애, 다문화 구성원, 지역, 소득	· 수요자 측면에서 문화예술 산물 접근성 강화하여 다양성 가치에 기여
문체부 소관	국립합창단	합창공연의	지방 외부 공연 횟수	지역	· 수요자 측면에서

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
기타공공기관 및 단체		창작 및 공연 활성화	· 지방공연+방방곡곡+외부공연+해외공연+경연대회 횟수		문화예술 산물 접근성 강화하여 다양성 가치에 기여
			지방 외부 공연 매출액 · 지방공연+방방곡곡+외부공연+해외공연 출연료		
		합창공연의 수요개발 및 저변 확대	창작공연 객석점유율 = 관람객 수/ 객석 수	장르 (창작공연)	· 공급자 측면에서 문화예술 산물 장르 다양성 강화
문체부 소관 기타공공기관 및 단체	(재)서울예술단	국내외 교류 및 확산	객석 점유율 = 지역공연 관람객 수/ 총객석 수	지역	· 수요자 측면에서 문화예술 산물 접근성 강화하여 다양성 가치에 기여
		창작음악극(가무극) 정기공연	창작공연 유료객석 점유율 = 유료관람객 수/ 총객석 수	장르 (창작음악극)	· 공급자 측면에서 문화예술 산물 장르 다양성 강화
문체부 소관 기타공공기관 및 단체	대한체육회	국제스포츠 역량 및 활동 증진	메달획득 다변화 지수 = 메달획득 종목 수/ 참여대회 전체종목 수	장르 (종목)	· 공급자 측면에서 문화예술 산물 장르 다양성 강화
강소형 준정부기관	아시아문화원	아시아 문화예술 콘텐츠 제작·운영	콘텐츠 활성화 성과 = (공연사업 확산 객석점유율의 득점×0.35) + (공연사업 확산 사회적가치 서비스율의 득점×0.15) + (전시체험 관람객 수의 득점×0.3) + (교육프로그램 참가자 수의 득점×0.2)	장르 (아시아문화)	· 공급자 측면에서 문화예술 산물 장르 다양성 강화
강소형 준정부기관	시청자미디어재단	소외계층의 방송시청	시·청각장애인의 장애인방송 만족도 제고 = (자막방송 만족도×1/3) + (수어방송 만족도×1/3)	장애	· 수요자 측면에서 문화예술 산물

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
		환경 개선	+ (화면해설 방송만족도×1/3)		접근성 강화하여 다양성 가치에 기여

주) *기울임체*=본 연구의 주요 범주에 해당하지 않는 기타 범주

2) 일반 정책·사업 산물 다양성 평가지표 탐색

o 일반 정책·사업 산물 다양성(광의의 문화다양성)과 관련된 주요사업 평가지표는 본 연구의 탐색 대상인 공기업, 준정부기관, 문화체육관광부 소관 기타공공기관 및 단체 등 모든 유형의 공공기관에서 사용되고 있는 것으로 확인됨

- 특히 준정부기관에서 일반 정책·사업 산물 다양성과 관련된 주요사업 평가지표를 사용하는 경우가 많았고, 그중에서도 기금관리형(58.3%, 7개 기관), 강소형(36.6%, 15개 기관), 위탁집행형(21.4%, 9개 기관) 순으로 일반 정책·사업 산물 다양성 평가지표를 사용 중인 기관의 비중이 높았음
- 문체부 소관 기타공공기관 및 단체의 경우 앞서 논의한 문화예술 산물 다양성과 관련된 평가지표가 주를 이루었으나, 일반 정책·사업 산물 다양성과 관련된 평가지표들도 일부 발견되었음(예: 청년취업자 확대 기여 성과, 장애인 생활체육 참여율)
- 한편, 공기업의 경우 전체 36개 기관 중 11.1%에 해당하는 4개 기관(공기업Ⅰ=1개 기관, 10.0%; 공기업Ⅱ=4개 기관, 11.5%)만이 일반 정책·사업 산물 다양성과 관련된 주요사업 평가지표를 사용 중인 것으로 나타남

o 문화예술 산물 다양성 평가지표가 수요·공급자 측면의 지표를 모두 포함했던 것과 달리, 일반 정책·사업 산물 다양성 평가지표는 수요자 측면의 지표로만 구성됨

- 여기에는 일반 정책·사업 산물의 수요자인 일반 국민의 생활양식 다양성 제고와 관련된 지표들이 포함되며, 국민이 기본적인 생활양식을 향유 할 수 있는 접근성이 장애, 연령, 소득, 국적, 지역과 같은 특정 범주에 따라 제약되지 않도록 하는 것을 목적으로 함
- 일반 정책·사업 산물 다양성 지표에서 주로 다뤄지는 범주는 연령, 장애, 국적, 지역 등 가시적·출신적 성격을 지닌 표면적 범주와 소득, 가족 구성, 고용 직위, 직종 등 사회적·경험적 성격을 지닌 심층적 범주임
  · 심층적 범주와 관련하여 문화예술 산물 다양성에서는 문화예술 장르와 같은 심리적·가치적 성격의 심층적 범주가 다뤄졌다면, 일반 정책·사업 산물 다양성에서는 소득, 가족 구성, 고용 지위, 직종과 같은 사회적·경험적 성격의 심층적 범주가 다뤄진다는 것이 특징임

o 본 연구에서 기설정한 문화다양성의 주요 범주(표 2-13) 외에 인권, 기업규모(중소기업, 소상공인, 전통시장) 등의 범주도 추가로 탐색 됨

o 기관의 주요사업을 대상으로 일반 정책·사업 산물 다양성과 관련된 평가

지표를 사용하고 있는 공공기관의 유형은 포괄적이었으나, 이러한 평가지표가 적용되는 사업의 유형은 다소 제한적인 것으로 확인됨

- 일반 정책·사업 산물 다양성 평가지표의 활용은 주로 소외계층을 대상으로 한 복지사업(예: 주거복지사업, 장애인 지원사업, 외국인 고용 지원사업)이나 소외 지역(예: 농·어촌 활성화 사업, 광산지역 자립기반 조성), 소외 직종(예: 농업 활성화 사업, 유치원교직원 연금수급권 확보 사업), 소외 기업(예: 전통시장 경쟁력 강화사업, 중소·중견기업 지식재산 경쟁력 강화사업)을 대상으로 한 지원사업에 한정되는 경향을 보임
- 이러한 지표 적용상의 제약을 고려하여 일반 정책·사업 산물 다양성 평가지표를 적용할 기관 또는 사업 유형을 분류할 필요
  · 예를 들어, 공공기관의 다양한 사업 유형 중에서도 일반 정책·사업 산물 다양성 평가지표를 적용하기에 적합한 소외 범주(예: 소외계층·지역·직종·기업)를 대상으로 하는 지원사업으로 평가 대상을 제한하는 방안을 고려해 볼 수 있음

o 아울러 어떤 기준으로 소외 범주를 설정할 것인지에 대한 논의가 필요함

- 예를 들어, [표 3-11]의 일반 정책·사업 산물 다양성 지표에는 [표 2-12]의 표면적·심층적 범주 중 일부와 관련된 지표만이 포함되어 있는데, 향후 일반 정책·사업 산물 다양성 평가지표 개발을 위한 소외 범주 설정 시 어떤 범주를 포함·제외할 것인가에 대한 합의된 기준을 마련할 필요
- 본 연구에서는 기존의 문화다양성 논의에서 다뤄지는 범주(표 2-12)와 경영평가의 주요사업 평가지표 중 일반 정책·사업 산물 다양성과 관련된 지표에서 주로 다뤄지는 범주(표 3-11)를 참고하여 다음과 같이 소외 범주를 설정하였으며, 이러한 범주를 대상으로 한 지원사업에 적용할 수 있는 일반 정책·사업 산물 다양성 평가지표를 개발하고자 함
  · (표면적 범주) 성별, 연령, 장애, 인종·민족·국적(북한이탈주민, 다문화구성원 포함), 지역
  · (심층적 범주) 소득, 가족구성, 고용지위, 직종

[표 3-11] 일반 정책·사업 산물 다양성 지표 탐색

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
문체부 소관 기타공공기관 및 단체	한국출판문화산업진흥원	출판문화산업 성장기반 조성 사업	청년 취업자 확대 기여 성과 = 신규 청년채용자수/ 대상사업 지원액 · 신규 청년채용자수: 청년내일채움공제 사업을 통해 정규직으로 취합한 당해 연도 인원수 (고용노동부 워크넷 자료) · 대상사업 지원액: 당해 연도 사업비 집행액	연령	· 일반 정책·사업 산물 다양성보다는 경영관리의 인적관리 다양성 관련 지표
문체부 소관 기타공공기관 및 단체	한국예술인복지재단	불공정관행 개선지원 및 사회보험료 지원	불공정관행 개선 지원 실적 = 연간 불공정 상담실적 또는 연간 신문고 접수처리실적 중 높은 실적 · 상담실적: 불공정관행 개선 관련 법률·심리 상담 처리실적(매년 1월~12월 기준) · 접수처리실적: 신문고에 사건접수처리 되어 사실조사 등 절차가 진행 중인 사건 · 불공정행위(예술인복지법 제6조의2 및 동법 시행령 제3조의2 별표1): 1) 우월적인 지위를 이용하여 예술인에게 불공정한 계약 조건을 강요하거나 계약 조건과 다른 활동을 강요하는 행위, 2) 예술인에게 적정한 수익배분을 거부·지연·제한하는 행위, 3) 부당하게 예술인의 예술창작활동을 방해하거나 지시·간섭하는 행위, 4) 계약과정에서 알게 된 예술인의 정보를 부당하게 이용하거나 제3자에게 제공하는 행위	고용지위	· 일반 정책·사업 산물 다양성보다는 경영관리의 인적관리 다양성 관련 지표
문체부 소관 기타공공기관 및 단체	대한체육회	전문체육 육성 기반 강화	선수인권사업 인지도 · 스포츠현장 설문조사 결과(주요 국내 종합경기 대회에서, 선수·지도자·학부모를 대상으로, 대한체육회 선수인권 교육, 홍보, 상담 등 관련	*인권*	· 특정 범주에 초점을 두지 않고 인간의 다양한 권리 존중을

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
			서비스에 대한 인지도 향상 정도를 측정)		추구하는 정책·사업이라는 점에서 다양성 가치에 기여
			선수폭력에 대한 인식 개선도 = 스포츠현장 설문조사결과 "개선된"이상의 답변을 한 응답자의 비율 · 스포츠현장 설문조사 결과(주요 국내 종합경기대회에서, 선수·지도자· 학부모를 대상으로 선수 폭력 및 성폭력 실태의 개선도를 측정)		
문체부 소관 기타공공기관 및 단체	대한장애인체육회	장애인 선수 저변 확대사업	장애인 선수 등록 수 = 종목별 가맹경기단체에 등록된 장애인 선수 수	장애	· 장애 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
		장애인 우수 선수 육성사업	장애인 국제대회 경기력 향상도 = $(a÷A)×\alpha + (b÷B)×\beta + (c÷C)×\gamma\}/ \{(A÷A)×\alpha + (B÷B)×\beta + (C÷C)×\gamma\} × 100$ · A: 참여대회(이벤트) 금메달 총수, a: 금메달 획득수, α: 금메달 가중치(5) · B: 참여대회(이벤트) 은메달 총수, b: 은메달 획득수, β: 은메달 가중치(3) · C: 참여대회(이벤트) 동메달 총수, c: 동메달 획득수, γ: 동메달 가중치(1)		
		장애인 생활체육 활성화 사업	장애인 생활체육 참여율 = 생활체육 참여 장애인 수/ 장애인 등록인구 · 주2회 이상, 1회 30분 이상 체육활동에 참여하는 비율, 전국 장애인 대상 표본 설문조사 결과 활용		
문체부 소관 기타공공기관 및 단체	태권도진흥재단	태권도 국제 교류 협력 사업	태권도 해외 보급 성과 = 해외 태권도 교실 참가자 수(50%) + 국내 외국인 대상 태권도 교실 참가자 수(50%)	국적	· 국적 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
공기업(1)	한국토지 주택공사	주거복지사업	주거취약계층 지원노력 = 매입·전세임대·공공리모델링주택 실적 ÷ 공급계획	장애, 소득, 가족구성	· 장애, 소득, 가족구성 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
			임대주택의 효율적 운영 = 총 공가일수 ÷ LH 임대주택 재고호수		
			임대상가를 활용한 사회적 약자 창업공간 지원 = 사회적 약자 공급호수 ÷ 공공임대상가 공급호수		
		공공주택사업	공공주택사업 성과 = 공공주택사업 노력도(1점) + 공공주택사업 승인달성도(1점) + 공공주택사업 준공달성도(3점) · 공공주택사업 노력도: 공공주택 착공호수 /공공주택 미착공호수 · 공공주택사업달성도(승인): 공공주택 승인호수 /공공주택 승인계획호수 · 공공주택사업 달성도(준공): 공공주택 준공호수 /공공주택 준공계획호수		
공기업(2)	강원랜드	동반성장 및 지역경제 회생사업	폐광지역 상생기여 노력 · 1) 지역가맹점 기여금액 ÷ 총 사용금액 · 2) 구매계약 대금 지급액 + 사회공헌 사업비 집행액	지역	· 지역 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
			폐광지역 경제활력 제고 · 1) 누적생존업체수(3년) ÷ 창원지원 업체수(3년) · 2) 사회통합형 일자리 고용자수		
공기업(2)	제주국제자유도시개발센터	제주국제 자유도시 핵심사업	첨단과학기술단지 활성화 성과 = 첨단과학기술단지 고용창출 성과 = 당해 연도 제주첨단과학기술단지 내 입주기업	지역	· 지역 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
			고용증가율/ 입주기업 고용증가율 · 기준치: 전국국가산업단지 고용 증가율 전년도 실적 또는 직전 3개년 평균 실적 중 높은 실적		다양성 제고
			제주영어교육도시 활성화 성과 = 학생 충원율 실적/ 학생 충원율 목표		
		제주국제 자유도시 투자사업	신화역사공원 일자리 창출 성과 = 도민고용률 실적/ 목표		
		면세점 수입사업	면세점 활용 중소기업 등 경제활성화 성과 = 제주지역 중소기업 매출액+사회적 경제 기업 매출액	*중소기업*	· 기업 규모 범주에 초점을 두고 중소기업 상생을 통한 국민의 생활양식 다양성 제고
공기업(2)	주택도시 보증공사	보증사업	서민주거복지 향상을 위한 보증지원 = (도시재생활성화×0.4) + (서민주거지원강화×0.4) + (주택사업자지원강화×0.2)	장애, 소득, 가족구성	· 장애, 소득, 가족구성 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
		기금수탁사업	서민주거안정을 위한 임대주택 공급 활성화 = (공공임대주택 공급실적×0.3) + (공공지원임대주택 공급실적× 0.7)		
			지역경제 활성을 위한 도시재생 지원 = (도시재생사업 지원액×0.5) + (도시재생사업 지원건수×0.5)	지역	· 지역 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
기금관리형 준정부기관	공무원 연금공단	복지사업	복지사업 운영성과 = (복지수혜액 향상도×0.5) + (미래세대를 위한 주거지원율×0.5) · 복지시설 복지수혜액 향상도: (복지시설 복지수혜액 향상도×0.8) + (제휴복지 복지수혜액 향상도×0.2) · 복지시설 복지수혜액 향상도: 복지시설 복지수혜액/ 전·현직 공무원 수 · 제휴복지 복지수혜액 향상도: 제휴복지 복지수혜액/ 전·현직 공무원 수 · 미래세대를 위한 주거지원율: 신혼부부·자녀양육가정 신규입주 세대수/ 신규교체 입주세대 수	가족구성	· 가족구성 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
기금관리형 준정부기관	국민연금공단	가입자 관리사업	국민연금 사각지대 해소 성과 · 1) 취약계층 가입자 확대 = (가입 일용근로자 수 ÷ 일용근로자 확인대상자 수) · 2) 소득신고자 확대 성과 = (소득신고자 ÷ 국민연금가입자)	장애, 소득, 가족구성	· 장애, 소득, 가족구성 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
		연금급여 관리사업	기초연금 수급자 확대 노력 = 당해 연도말 기초연금 수급자 수		
			급여 적기지급 성과 · 1) 연금급여 적기지급 성과 = 적기 지급자 ÷ (연금수급권 발생자-임의계속가입자) · 2) 장애연금 적기지급성 성과 = 20일 초과 건수의 합 ÷ 장애연금 심사결정 건수의 합		
		장애인 지원사업	장애인등록심사 신속성 제고 = 20일 초과건수의 합 ÷ 장애인등록	장애	· 장애 범주에 초점을 두고

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
			심사결정건수의 합		국민의 생활양식 다양성 제고
			서비스 지원 종합조사 신속성 제고 = 9일 초과건수의 합 ÷ 당해연도 종합조사 의뢰건수		
기금관리형 준정부기관	국민체육진흥공단	체육진흥사업	국민체육 참여 향상 = (생활체육참여 확대 성과×0.8) + (장애인생활체육참여 확대 성과×0.2)	장애	· 장애 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
		스포츠산업 육성사업	스포츠중소기업 경쟁력 강화 = (당해연도 매출액-전년도 매출액)/ 전년도 매출액	*중소기업*	· 기업 규모 범주에 초점을 두고 중소기업 상생을 통한 국민의 생활양식 다양성 제고
			스포츠중소기업 일자리 창출 = (당해연도 고용인원-전년도 고용인원)/ 전년도 고용인원		
기금관리형 준정부기관	근로복지공단	복지연금사업	취약계층 근로자 보호 강화 = (취약계층 근로자 퇴직연금 가입률×0.5) + (취약계층 근로자 체당금 회수율(사업장 수)×0.3) + (취약계층 근로자 체당금 회수율(금액)×0.2)	소득	· 소득 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
기금관리형 준정부기관	사립학교교직원연금공단	가입자 관리사업	제도소외계층(유치원교직원) 연금수급권 확보노력 = (유치원교직원 재직기간 연장노력 건수 ÷ 유치원 재직자 수×0.3) + (유치원교직원 재직기간 10년 이상자 수 ÷ 유치원 재직자 수×0.7)	직종	· 직종 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
기금관리형 준정부기관	한국자산관리공사	가계·기업 안정지원사업	금융소외자 신용회복지원성과 = 완제자율 평점×0.5 + 완제약정률 평점×0.5	소득	· 소득 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
기금관리형 준정부기관	한국주택 금융공사	유동화사업	주택담보대출 취약차주 지원노력 = 유동화자산 채무조정 건수 = (0.2×원금상환유예 건수) + (0.2×지연배상금 감면 건수) + (0.6 저소득층 지원프로그램 건수)	소득	· 소득 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
		주택금융신용 보증기금사업	무주택 서민 정책보증 지원 실적 = 전세자금보증 공급액 + 구입자금보증 공급액	장애, 소득, 가족구성	· 장애, 소득, 가족구성 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
			사회적 약자 등 서민의 주거안정 지원 노력 = 주거취약계층 전월세보증 공급건수 ÷ 총 월세보증 공급건수		
		주택연금 보증사업	고령층 생활안정지원 성과 = 주택연금 이용자 수 ÷ 60세 이상 자가가구 수	연령	· 연령 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
위탁집행형 준정부기관	국민건강 보험공단	자격 및 부과·징수 사업	건강보험료 소득 부과비중 확대 성과 = 소득에 대한 당년도 건강보험료 부과금액 ÷ 당년도 건강보험료 부과금액×100	장애, 소득 + *질환*	· 장애, 소득, 질환 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
		보험급여 관리사업	의료취약계층 의료비 부담 완화 성과 · 1) 중증질환산정특례 운영성과: 산정특례 수혜자 수, 산정특례 수혜금액 · 2) 재난적의료비 지원사업 성과		
		장기요양 보험 사업	지역사회 돌봄을 위한 재가급여 이용 확대 성과 = 재가급여 이용자 수 ÷ 장기요양 급여이용자 수×100		
위탁집행형 준정부기관	국토안전 관리원	국민생활기반 시설 안전확보	사회적 취약계층 이용 소규모시설 안전 확보 성과 = (완전 확보율×70%) + (안전역할 강화율×30%) · 1) 안전 확보율: 소규모 취약시설 안전점검 실적	장애, 소득	· 장애, 소득 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
			÷ 전체 대상시설물 · 2) 안전역량 강화율: 소규모 취약시설 안전교육 이수인원 ÷ 안전교육 투입인력		다양성 제고
위탁집행형 준정부기관	소상공인시장 진흥공단	전통시장 경쟁력 강화	온누리상품권 유효 가맹점 확대 = ∑당해년도 유효 가맹점포수	*전통시장, 소상공인*	· 기업 규모 범주에 초점을 두고 전통시장 상생을 통한 국민의 생활양식 다양성 제고
			전통시장 매출액 증대 = 전통시장매출액 ÷ (대형마트+전통시장매출액)		
			전통시장 안전확보 성과 · 1) 안전 확보율 = (전통시장 안전점검 시행 시장수 ÷ 전체 전통시장 수)×0.6 · 2) 화재 공제 가입률 = (화재공제가입 점포수 ÷ 전통시장 내 점포 수)×0.4		
위탁집행형 준정부기관	한국농수산 식품유통공사	농어촌활력 증진사업	농어촌마을 활력 제고 = (농어촌관광방문객수실적/농어촌관광방문객수목표)×0.7 + (농촌마을총매출액/농촌마을수×0.3	지역	· 지역 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
위탁집행형 준정부기관	한국방송통신 전파진흥원	전파관리 강화	사회취약계층(영·유아, 어린이) 시설 전자파 관리 성과 = 사회취약계층(영·유아, 어린이) 시설 전자파측정 개소	연령	· 연령 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
위탁집행형 준정부기관	한국사회보장 정보원	사회보장정보 시스템 운영	사회취약계층 복지서비스 제공 성과 · 1) 사회취약계층 지원 확대 성과 · 2) 권리구제 대상자 지원 확대 성과	소득	· 소득 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
위탁집행형 준정부기관	한국산업인력 공단	근로자 평생학습지원	직업능력개발훈련 질 관리 성과 = 자체훈련 참여 중소기업 사업장 수/	*중소기업*	· 기업 규모 범주에 초점을 두고

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
			직업능력개발훈련 참여 중소기업 사업장 수		중소기업 상생을 통한 국민의 생활양식 다양성 제고
			청년 취업지원 성과 · 1) 취업지원사업(I) 취업인원/ 취업지원사업(I) 수료인원 · 2) 취업지원사업(II) 취업인원/ 취업지원사업(II) 수료인원	연령	· 연령 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
		외국인 고용 지원	외국인고용지원사업 성과 · 1) 외국인근로자 도입인원 수/ 외국인근로자 도입쿼터 · 2) 사업장 방문 조기적응 지원 인원 수/ 외국인근로자 도입인원 수	국적	· 국적 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
위탁집행형 준정부기관	한국장애인 고용공단	맞춤형 취업지원	장애인 맞춤형 취업지원을 통한 취업성과 = 장애인 취업건수(취업 후 60일 이상 고용유지)/ 경제활동 장애인구	장애	· 장애 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
			보조공학기기 지원을 통한 고용의무사업체 중증장애인 신규 고용 성과 = 보조공학기기 지원을 통한 50인 이상 고용의무사업체 중증장애인 신규 고용창출 인원수/ 전체 보조공학기기 지원 인원수		
		기업의 일자리 확대 지원	장애인 고용의무 미이행 사업주의 의무일자리 충족률 = 미이행사업주 장애인근로자 및 국가·지방자치단체의 공무원수/ 미이행사업주 및 국가·지방자치단체의 고용의무인원수		

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
			장애인 표준사업장을 통한 중증장애인 일자리 창출 성과 = 장애인 표준사업장 신규 확대×0.4 + 장애인 표준사업장 인증 취소×0.3 + 장애인 표준사업장을 통한 중증장애인 일자리 창출 성과×0.3		
		경쟁력 있는 장애인력 양성	직업능력개발훈련 서비스 수혜비율 = (직업능력개발훈련 서비스 인원/ 경제활동 장애인구) ×1,000		
			직업능력개발훈련을 통한 양질의 취업 확대 = (50인이상 사업체에 취업하여 60일 이상 고용을 유지한 인원/ 양성훈련을 통한 취업인원)×100		
위탁집행형 준정부기관	한국장학재단	공공성을 강화하는 학자금 대출 사업	청년 학자금대출 부담 완화를 위한 취업후상환 학자금대출 이용 확대 노력 = 소득 8구간 이하 취업후상환 학자금대출 이용자 수/ 소득 8구간 이하 학자금대출 이용자 수	소득	· 소득 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
		학비부담 경감을 위한 국가장학금 사업	저소득계층 국가장학 지원 확대 성과 = 저소득계층 국가장학금 선정건수/ 전체 국가장학금 선정건수		
		미래를 이끌어 갈 인재육성 지원 사업	균등한 기회 제공을 위한 멘토링 확대 노력 = 다문화·탈북학생멘토링 멘티 인원/ 다문화가정 초중고교 재학생 수	다문화 구성원	· 국적·민족·인종(다문화 구성원) 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
강소형 준정부기관	농림수산식품교육문화	농업 전문인력 육성사업	농업 전문인력 육성성과 = 농업인력 육성성과(8점) + 청년농업인	지역, 직종	· 지역, 직종 범주에 초점을 두고

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
	정보원		영농정착률(2점) · 농업인력 육성성과: 농업인 소득 증가 기여율 × 0.6 + 농고·농대생 농산업 취·창업률 × 0.4 · 청년농업인 영농정착률: (당해연도 40세 미만 창업형 후계농 종사자 수/ 당해연도 40세 미만 창업형 후계농 수)×100		국민의 생활양식 다양성 제고
		농업·농촌 활성화 사업	도농교류 확대 및 소비 활성화 성과 = 도시농업 참여자수(4점) + 소비확산성과(2점) · 도시농업 참여자수: 농식품부 도시농업 실태조사 결과 도시농업참여자수 · 소비확산 성과: (당해년도 가공용 쌀 소비량(톤)/ 전년도 쌀 생산량(톤))× 100		
			귀농귀촌 활성화 성과 = 귀농귀촌 상담 후 정착률(4.2점) + 귀농귀촌상담만족도(2.8점) · 귀농귀촌 상담 후 정착률: 당해연도 귀농귀촌인 수/ (귀농귀촌관심자+귀농준비자) · 귀농귀촌 상담만족도: 귀농귀촌종합센터 상담 서비스 만족도 조사 결과		
강소형 준정부기관	한국건강가정진흥원	가족 다양성 수용증진 사업	다양한 가족 수용성 제고 성과 = 다양한 가족 수용성 확대 성과×0.6 + 수용성 교육 효과×0.4	다문화 구성원	· 국적·민족·인종(다문화 구성원) 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
강소형 준정부기관	한국건강증진개발원	건강증진정책 제도기반 구축	농어촌 지역보건의료기관 이용자 증가율 = {(시설공사 완료 후 월 평균 실적-시설공사 완료	지역	· 지역 범주에 초점을 두고

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
			전 월 평균 실적)/ 시설 공사 완료 전 월 평균 실적} × 100(%)		국민의 생활양식 다양성 제고
강소형 준정부기관	한국과학창의재단	과학기술 문화 조성	과학문화 격차해소 성과 = 도서벽지지역 과학문화 프로그램 수혜자수/ 도서벽지지역 초중고 학생 수	지역	· 지역 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
강소형 준정부기관	한국광해관리공단	광산지역 자립 기반 조성	폐광지역 경제활성화를 위한 일자리 창출 성과 = 폐광지역진흥사업 당해연도 신규 고용인원 ÷ 당해연도 집행액	지역	· 지역 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
강소형 준정부기관	한국노인인력개발원	노인인자리 토양 조성	취업교육 이수자 중 취업자 수 = 취업자 수/ 취업교육 이수자 수	연령	· 연령 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
			재정지원 노인일자리 내실화 · 1) 노인일자리 신규 아이템 개발 수의 평점 · 2) 노인일자리 시범사업 참여자 수의 평점		
		맞춤형 노인 일자리 활성화	시니어인턴 계속고용률 · 인턴십 참여 완료자 중 계속 고용된 인원/ 시니어 인턴십 참여 완료자 수		
			고령자친화기업 고용 기여도 = 선정목표 달성률(60%)+고용인원 달성률(40%)		
강소형 준정부기관	한국디자인진흥원	맞춤형 디자인 지원 사업	디자인 일자리 창출 성과 = 조기 정규직 전환자 수/ 일자리 창출 지원사업 대상자	고용지위	· 고용지위 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
강소형 준정부기관	한국보육진흥원	보육의 공공성 강화 사업	취약보육 운영 어린이집 공공성 강화 성과 = 장애아보육 컨설팅 참여 보육교직원 수/	장애	· 장애 범주에 초점을 두고

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
			장애아보육 어린이집 담당 보육교직원 수		국민의 생활양식 다양성 제고
강소형 준정부기관	한국수목원 관리원	수목원 서비스 사업	수목원 교육 성과 = 수목원 이수 평점×0.3 + 사회적 약자 대상 교육 이수 평점×0.4 + 취업평점×0.3	연령, 장애, 소득	· 연령, 장애, 소득 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
강소형 준정부기관	한국우편사업 진흥원	우정문화 보급 및 홍보	중소상인 홍보활동 지원 = 생활정보홍보우편물 신규 이용고객 수(명)	*소상공인*	· 기업 규모 범주에 초점을 두고 소상공인 상생을 통한 국민의 생활양식 다양성 제고
			문화소외계층 우정문화 확산 노력 = 문화소외계층 참여자 수(명)	연령, 장애, 소득	· 연령, 장애, 소득 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
강소형 준정부기관	한국청소년 상담복지 개발원	상담복지 통합지원체계 활성화	학교밖청소년 학업복귀 및 사회진입 성과 = (학업복귀 인원+사회진입 인원)/ 서비스 수혜인원 ×100	연령	· 연령 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
강소형 준정부기관	한국청소년활동진흥원	국립청소년 수련원 운영	청소년수련활동 품질 개선 성과 = 청소년수련활동 신뢰성 제고 성과 평점×0.6 + 청소년수련활동 효익성지수 평점×0.4 · 청소년수련활동 신뢰성 제고 성과: 인증 청소년수련활동 운영 건수/ 청소년수련활동 운영	연령, 소득	· 연령, 소득 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
			건수 · 청소년수련활동 효익성 지수: 고객만족도 조사결과(효익성 지수)		
			국립수련원 공공성 강화 성과 = 취약계층 활동지원 인원/ 국립수련원 이용 인원		
		청소년활동 안전 강화	인증수련활동 활성화 강화 = 인증프로그램 활성화 성과 평점×0.5 + 인증프로그램 참여청소년 증대 성과 평점×0.5 · 인증프로그램 활성화 성과: 실시 인증프로그램 수 / 인증프로그램 수 · 인증프로그램 참여청소년 증대 성과: 인증프로그램 참여청소년 수/ 청소년 인구 수		
		청소년활동 현장지원 내실화	청소년활동 현장지원서비스 강화 성과 = 활동정보서비스 활성화 성과 평점×0.4 + 프로젝트활동 효과유의성 증대 성과×0.6 · 활동정보서비스 활성화 성과 평점: 활동정보서비스 페이지 뷰 수/ 활동정보서비스 방문자 수 · 프로젝트활동 효과유의성 증대 성과: 효과유의성검증 청소년 주도 프로젝트 활동 수/ 청소년 주도 프로젝트 활동 수		
강소형 준정부기관	한국콘텐츠진흥원	콘텐츠 제작지원을 통한 사회적가치 확대	지역균형발전을 위한 지역 콘텐츠 지원율 = 당해연도 비수도권 직접지원 예산/ 당해연도 대상사업 직접지원 예산	지역	· 지역 범주에 초점을 두고 국민의 생활양식 다양성 제고
강소형 준정부기관	한국특허전략개발원	중소·중견기업 지식재산	지식재산 전략지원을 통한 지식재산권 창출 성과 = [지재권 출원건수×0.5 + 지재권 등록건수×0.5]/	*중소기업*	· 기업 규모 범주에 초점을 두고

기관유형	기관명	주요사업명	계량지표	관련 범주	비고
		경쟁력 강화	당해연도와 전년도 지원 금액		소상공인 상생을 통한 국민의 생활양식 다양성 제고
강소형 준정부기관	해양수산과학기술진흥원	해양수산 시장창출 성과 제고	해양수산 중소중견기업 지원 = {(참여 중소·중견기업 수×0.3) + (중소·중견기업 고용인원×0.3)/ 3년 평균 중소·중견기업 참여 과제 예산} + (기술인증 실적×0.4)	*중소기업*	· 기업 규모 범주에 초점을 두고 소상공인 상생을 통한 국민의 생활양식 다양성 제고

3) 주요사업 문화다양성 평가지표 탐색: 종합

o 상기의 문화예술 산물 다양성 및 일반 정책·사업 산물 다양성 평가지표 탐색 결과를 토대로 [표 3-12]와 같은 공공기관 주요사업 문화다양성 평가지표 개발 틀을 구성함

[표 3-12] 주요사업 문화다양성 평가지표 개발 틀

구분	대상사업	
	수요자 지원	공급자 지원
문화예술 산물 다양성 평가지표	'문화서비스 사업' 수요자의 문화예술 산물 향유 접근성 제고 [범주] 문화예술 향유 소외 대상 연령, 장애, 국적(북한이탈주민, 다문화 구성원 포함), 언어, 지역, 소득, 군인[a], 수감자[a], 학교·가정·성폭력 피해자[b]	'문화진흥·기반 사업' 공급자의 문화예술 산물 창작 접근성 제고 [범주] 문화예술 생산 소외 대상 연령, 장애, 국적(북한이탈주민, 다문화 구성원 포함), 지역, 소득, 장르
일반 정책·사업 산물 다양성 평가지표	'공공복지·지원 사업' 수요자의 생활양식 향유 접근성 제고 [범주] 생활양식 향유 소외 대상 연령, 장애, 국적(북한이탈주민, 다문화 구성원 포함), 지역, 소득, 가족 구성, 고용 지위, 직종, 기업 규모(중소기업, 소상공인, 전통시장 포함)	'해당 없음'

주) a=문화예술 산물 향유에 물리적 장벽 지닌 문화 소외계층, b=문화예술 산물 향유의 심리적 장벽 지닌 문화 소외계층

⑴ 문화예술 산물 다양성 평가지표

가. 문화서비스 사업 대상

o 문화서비스 사업을 대상으로 수요자의 문화예술 산물 향유 접근성을 강화하기 위해 문화 소외집단의 문화 향유기회 확대와 문화 향유역량 강화 등 두 개의 하위 영역으로 구분하여 평가지표를 탐색함

[표 3-13] 문화서비스 사업 대상 문화예술 산물 다양성 평가지표 탐색

구분	평가지표 예시		지표유형
문화향유기회 확대사업	계획	기관의 주요 영역에서 문화 소외집단의 문화 향유기회 확대와 관련된 사업을 중요한 업무로 기획하고 있는가? · 사업 건수, 예산	비계량, 계량
		문화 소외집단의 문화 향유기회 확대와 관련된 사업을 별도로 관리하고 있는가?	비계량
	활동·성과	문화 소외집단의 문화 향유기회 확대와 관련된 사업의 추진계획이 적절하게 집행되었는가?	비계량
		문화 소외집단의 문화 향유기회 확대와 관련된 사업의 성과는 적정한 수준인가?	비계량
		공익공연 활성화 성과 = 객석점유율(입장관객수/ 총객석수)	계량
		문화햇살사업 효율화 성과 = 연간 문화햇살사업 수혜자수/투입인력 · 문화햇살사업: 문화소외계층 공연·전시 무료초청 사업 · 문화햇살사업 수혜자수: 연간 초청 인원+관람자수	
		공연영상화사업 효율화 성과 = 연간 영상물 상영횟수/투입인력 · 상영횟수: 방송채널 상영횟수+극장 상영횟수+지역 문예회관 상영횟수+기타 사회시설(학교, 교정소, 군부대 등) 상영횟수	
		지역공연 활성화 성과 = 지역공연 수입료·매출액, or 객석점유율(입장관객수/ 총객석수) or 지역공연 횟수	
		문화소외집단 관람환경 개선 성과 = 가치봄 영화 온오프라인 관람실적/ 지원예산 · 가치봄: 시청각 장애인의 영화 관람을 위한 한글자막 화면해설 서비스	
	환류	문화 소외집단의 문화 향유기회 확대와 관련된 사업의 환류활동은 적절하게 수행되었는가?	비계량
문화향유역량 강화사업	계획	기관의 주요 영역에서 문화 소외집단의 문화 향유역량 강화와 관련된 사업을 중요한 업무로 기획하고 있는가?	비계량, 계량

구분	평가지표 예시		지표유형
		· 사업 건수, 예산	
		문화 소외집단의 문화 향유역량 강화와 관련된 사업을 별도로 관리하고 있는가?	비계량
	활동·성과	문화 소외집단의 문화 향유역량 강화와 관련된 사업의 추진계획이 적절하게 집행되었는가?	비계량
		문화 소외집단의 문화 향유역량 강화와 관련된 사업의 성과는 적정한 수준인가?	비계량
		문화소외집단 문화예술교육 활성화 = 문화 소외계층 대상 문화예술교육 지원기관 수	계량
	환류	문화 소외집단의 문화 향유역량 강화와 관련된 사업의 환류활동은 적절하게 수행되었는가?	비계량

나. 문화진흥·기반 사업 대상

o 문화진흥·기반 사업을 대상으로 공급자의 문화예술 산물 생산활동 접근성을 강화하기 위해 소수장르 홍보 및 인식개선, 소수장르 공연·상영 활성화, 소수장르 전승·확산, 소외집단 창작활동 지원 등 네 개의 하위 영역으로 구분하여 평가지표를 탐색함.

[표 3-14] 문화진흥·기반 사업 대상 문화예술 산물 다양성 평가지표 탐색

구분	평가지표 예시		지표유형
소수장르 홍보 및 인식개선사업	계획	기관의 주요 영역에서 소수장르 홍보 및 인식개선과 관련된 사업을 중요한 업무로 기획하고 있는가? · 사업 건수, 예산	비계량, 계량
		소수장르 홍보 및 인식개선과 관련된 사업을 별도로 관리하고 있는가?	비계량
	활동·성과	소수장르 홍보 및 인식개선과 관련된 사업의 추진계획이 적절하게 집행되었는가?	비계량
		소수장르 홍보 및 인식개선과 관련된 사업의 성과는 적정한 수준인가?	비계량
		소수장르 문화 인지도 = 해당 소수장르 문화를 안다고 응답한 응답자 비율	계량
		소수장르 문화 선호도 = 해당 소수장르 문화를 선호한다고 응답한 응답자 비율	
	환류	소수장르 홍보 및 인식개선과 관련된 사업의 환류활동은 적절하게 수행되었는가?	비계량
소수장르 공연·상영 활성화 사업	계획	기관의 주요 영역에서 소수장르 공연·상영 활성화 사업을 중요한 업무로 기획하고 있는가? · 사업 건수, 예산	비계량, 계량

구분	평가지표 예시		지표유형
		소수장르 공연·상영 활성화 사업을 별도로 관리하고 있는가?	비계량
	활동·성과	소수장르 공연·상영 활성화 사업의 추진계획이 적절하게 집행되었는가?	비계량
		소장자료 수집·관리 시 소수장르 창작활동 지원에 대한 고려가 존재하는가? · 소장자료 선정·관리 시 소수장르 자료에 대한 배려를 포함하는 다양성 검토 기준이 있는가?	계량
		문화시설 대관 시 소수장르 창작활동 지원에 대한 고려가 존재하는가? · 문화시설 대관자 선정 시 소수장르를 위한 장치가 있는가?(예: 대관료 감면, 우선권 부여 등)	계량
		소수장르 공연·상영 활성화 사업의 성과는 적정한 수준인가?	비계량
		소수장르 공연 (유료)객석 점유율 = (유료)관객 수/ 총객석 수	계량
		소수장르 문화 향유 만족도 = 소수장르 공연·콘텐츠 만족도, 소수장르 공연·콘텐츠 만족도 증가율	계량
		소수장르 온라인 VOD 이용 활성화 성과 = 온라인 상영 소수장르 영화 1편당 관람객 수 (연간 이용객 수/ 서비스 편수)	계량
	환류	소수장르 공연·상영 활성화 사업의 환류활동은 적절하게 수행되었는가?	비계량
소수장르 전승 및 확산사업	계획	기관의 주요 영역에서 소수장르 전승 및 확산사업을 중요한 업무로 기획하고 있는가? · 사업 건수, 예산	비계량, 계량
		소수장르 전승 및 확산사업을 별도로 관리하고 있는가?	비계량
	활동·성과	소수장르 전승 및 확산사업의 추진계획이 적절하게 집행되었는가?	비계량
		소수장르 전승 및 확산사업의 성과는 적정한 수준인가?	비계량
		전승 및 보급 참여도 = 소수장르문화 전승 및 보급사업 참여자 수 평균	계량
		소수장르 콘텐츠 프로그램 활성화 성과 = 소수장르 콘텐츠 개발 프로그램 참가자 수/ 소수장르 개발 프로그램 운영좌석 수	
		소수장르 관련 대외협력 실적 = 유관기관과의 협력사업 실적(횟수)	
		청춘만발공연 유료객석점유율 = 유료관객 수/ 총객석 수	

구분	평가지표 예시		지표유형
		· 청춘만발: 만30세 미만 청년국악예술인의 첫 무대 지원 사업	
	환류	소수장르 전승 및 확산사업의 환류활동은 적절하게 수행되었는가?	비계량
소외집단 창작활동지원 사업	계획	기관의 주요 영역에서 소외집단 창작활동 지원과 관련된 사업을 중요한 업무로 기획하고 있는가? · 사업 건수, 예산	비계량, 계량
		소외집단 창작활동 지원과 관련된 사업을 별도로 관리하고 있는가?	비계량
	활동·성과	소외집단 창작활동 지원과 관련된 사업의 추진계획이 적절하게 집행되었는가?	비계량
		보조사업자 선정 시 소외집단의 창작활동 지원에 대한 고려가 존재하는가? · 보조사업자 선정을 위한 심의위원 구성 시, 다양성·형평성 제고를 위해 균형안배 원칙(성별·연령별·지역별)이 마련되어 있는가? · 보조사업자 선정기준에 소외집단에 대한 최소한의 배려를 명시하고 있는가?(예: 여성·장애인·사회적 기업 가점 부여, 성별·연령·지역에 따른 심사결과 균형안배 고려 등)	계량
		소장자료 수집·관리 시 소외집단의 창작활동 지원에 대한 고려가 존재하는가? · 소장자료 수집·관리를 위한 심의위원 구성 시, 다양성·형평성 제고를 위해 균형안배 원칙(성별·연령별·지역별)이 마련되어 있는가? · 소장자료 선정·관리 시 소외집단(성별·연령·장애·국적·지역 등)에 속한 예술가의 작품에 대한 배려를 포함하는 다양성 검토 기준이 있는가?	계량
		문화시설 대관 시 소외집단의 창작활동 지원에 대한 고려가 존재하는가? · 문화시설 대관을 위한 심의위원 구성 시, 다양성·형평성 제고를 위해 균형안배 원칙(성별·연령별·지역별)이 마련되어 있는가? · 문화시설 대관자 선정 시 소외집단(성별·연령·장애·국적·지역 등)에 대한 최소한의 배려를 명시하는가? (예: 대관료 감면, 우선권 부여 등)	계량
		신체적 약자(장애인, 노인, 임산부)에 해당하는 예술가들에게 장애물 없는 환경을 만들기 위해 문화시설을 개선하고자 노력하는가? · 매개시설(주출입구 접근로, 주차구역), 내부시설(엘리베이터), 위생시설(화장실 입구, 일반화장실, 다목적 화장실), 안내시설(안내사인, 유도사인, 유도블록) 등과 관련하여	비계량, 계량

구분	평가지표 예시		지표유형
		「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 시행령」 별표 2에 따른 시설개선 의무사항 이행 여부 · 장애물 없는 생활환경 인증(barrier free: BF) 취득 여부 및 등급	
		소외집단 창작활동 지원과 관련된 사업의 성과는 적정한 수준인가?	비계량
	환류	소외집단 창작활동 지원과 관련된 사업의 환류활동은 적절하게 수행되었는가?	비계량

(2) 일반 정책·사업 산물 다양성 평가지표

o 공공복지 및 지원사업을 대상으로 수요자의 생활양식 향유 접근성을 강화하기 위해 소외집단, 소외지역, 소외직종, 소외기업 지원 등 네 개의 하위 영역으로 구분하여 평가지표를 탐색함

- 소외집단 지원사업은 취업·고용·창업 지원, 불공정 근로관행 개선, 주거복지 및 생활안전 지원, 금융·연금·보험 지원, 보육·교육 지원, 체육활동 지원, 소외집단 대상 인식개선 사업 등을 포함함

[표 3-15] 공공복지·지원 사업 대상 일반 정책·사업 산물 다양성 평가지표 탐색

구분	평가지표 예시			지표유형
소외집단 지원사업	계획	기관의 주요 영역에서 소외집단 지원과 관련된 사업을 중요한 업무로 기획하고 있는가? · 사업 건수, 예산		비계량, 계량
		소외집단 지원과 관련된 사업을 별도로 관리하고 있는가?		비계량
	활동·성과	소외집단 지원과 관련된 사업의 추진계획이 적절하게 집행되었는가?		비계량
		소외집단 지원과 관련된 사업의 성과는 적정한 수준인가?		비계량
		취업 고용 창업 지원	소외집단 취업지원성과 · 취업인원 수/ 취업지원 프로그램 수료인원 수 · 소외집단 취업건수/ 경제활동 소외집단인구 · 신규 취약집단 채용자 수/ 대상사업 지원액	계량
			소외집단 직업능력개발 지원성과 · 직업능력개발훈련 서비스수혜율 = (직업능력개발훈련 서비스 인원/ 경제활동 취약집단인구) × 1,000 · 직업능력개발훈련 양질의 취업성과 = (50인이상 사업체에 취업하여 60일 이상 고용을 유지한 인원/ 양성훈련을 통한 취업인원) × 100 · 직업능력개발훈련 질 관리 성과	

구분	평가지표 예시			지표유형
			= 자체훈련 참여 중소기업 사업장 수/ 직업능력개발훈련 참여 중소기업 사업장 수	
			소외집단 일자리 내실화 · 조기 정규직 전환자 수/ 일자리 창출 지원사업 대상자 수 · 소외집단 일자리 신규 아이템 개발 수 평점 · 소외집단 일자리 시범사업 참여자 수 평점	
			소외집단 고용지원 성과 · 인턴십 참여 완료자 중 계속 고용된 인원/ 소외집단 인턴십 참여 완료자 수 · 선정목표 달성률(60%) + 소외집단 고용인원 달성률(40%) · 소외집단 근로자 도입인원 수/ 소외집단 근로자 도입 쿼터 · 사업장 방문 조기적응 지원인원 수/ 취약집단 근로자 도입인원 수	
			장애인 고용지원 성과 · 보조공학기기 지원을 통한 고용의무사업체 중증장애인 신규 고용 성과 = 보조공학기기 지원을 통한 50인 이상 고용의무사업체 중증장애인 신규 고용창출 인원 수/ 전체 보조공학기기 지원 인원 수 · 장애인 고용의무 미이행 사업주의 의무일자리 충족률 = 미이행사업주 장애인근로자 및 국가·지방자치단체의 공무원 수/ 미이행사업주 및 국가·지방자치단체의 고용의무인원 수 · 장애인 표준사업장 통한 중증장애인 일자리 창출 성과 = 장애인 표준사업장 신규 확대×0.4 + 장애인 표준사업장 인증 취소×0.3 + 장애인 표준사업장 통한 중증장애인 일자리 창출 성과×0.3	
			임대상가를 활용한 소외집단 창업공간 지원 = 소외집단 공급호수/ 공공임대상가 공급호수	계량
		불공정 근로 관행 개선	소외집단 불공정 근로관행 개선지원 실적 · 연간 불공정 상담실적 또는 연간 신문고 접수처리실적 중 높은 실적 ※ 참고: 예술인복지법 상 불공정행위(제6조의2) · 1. 우월적인 지위를 이용하여 예술인에게 불공정한 계약 조건을 강요하거나 계약 조건과 다른 활동을 강요하는 행위; 2. 예술인에게 적정한 수익배분을 거부·지연·제한하는 행위; 3. 부당하게 예술인의 예술창작활동을 방해하거나 지시·간섭하는 행위; 4. 계약과정에서 알게 된	

구분	평가지표 예시			지표유형
			예술인의 정보를 부당하게 이용하거나 제3자에게 제공하는 행위 · 예술업계 대상 불공정 관행 개선사업 평가지표이나, 고용지위에 따른 타 업종 불공정 관행 개선사업에 적용 가능	
		주거 복지	소외집단 주거안정 지원사업 성과 · 매입·전세임대·공공리모델링주택 실적/ 공급계획 · 임대주택 공급 활성화 = 공공임대주택 공급실적×0.3 + 공공지원임대주택 공급실적× 0.7 · 임대주택의 효율적 운영 = 총 공가일수/ LH 임대주택 재고호수 · 공공주택사업 성과 = 공공주택사업 노력도(1점) + 공공주택사업 승인 달성도(1점) + 공공주택사업 준공달성도(3점)	계량
			소외집단 주거복지 향상을 위한 보증지원 · (도시재생활성화×0.4) + (서민주거지원강화×0.4) + (주택사업자지원강화×0.2) · 소외집단 전월세보증 공급건수/ 총 월세보증 공급건수 · 전세자금보증 공급액 + 구입자금보증 공급액	
			미래세대를 위한 주거지원율 · 신혼부부·자녀양육가정 신규입주 세대수/ 신규교체 입주세대 수	
		생활 안전 지원	소외집단 이용 소규모시설 안전 확보 성과 · (완전 확보율×70%) + (안전역할 강화율×30%) · 안전 확보율 = 소규모 취약시설 안전점검 실적/ 전체 대상시설물 · 안전역량 강화율 = 소규모 취약시설 안전교육 이수인원/ 안전교육 투입인력	계량
			소외집단 시설 전자파 관리 성과 · 소외집단 시설 전자파측정 개소	
		금융 지원	금융소외자 신용회복 지원성과 · 완제자율 평점×0.5 + 완제약정률 평점×0.5	계량
			주택담보대출 취약차주 지원노력 · 유동화자산 채무조정 건수 = (0.2×원금상환유예 건수) + (0.2×지연배상금 감면 건수) + (0.6×저소득층 지원프로그램 건수)	
		연금 보험 지원	국민연금 사각지대 해소 성과 · 취약계층 가입자 확대 = 가입 일용근로자 수/ 일용근로자 확인대상자 수	계량

구분	평가지표 예시			지표유형
			기초연금 수급자 확대 노력 · 당해 연도 말 기초연금 수급자 수	
			취약계층 근로자 보호 강화 · (취약계층 근로자 퇴직연금 가입률×0.5) + (취약계층 근로자 체당금 회수율(사업장수) ×0.3) + (취약계층 근로자 체당금 회수율 (금액)×0.2)	
			장애인 연금 지원 성과 · 장애연금 적기지급 성과 = 20일 초과 건수의 합/ 장애연금 심사결정 건수의 합 · 장애인등록심사 신속성 제고 = 20일 초과건수의 합/ 장애인등록 심사결정건수의 합	
			고령층 생활안정지원 성과 · 주택연금 이용자 수/ 60세 이상 자가가구 수	
			건강보험료 소득 부과비중 확대 성과 · 소득에 대한 당년도 건강보험료 부과금액/ 당년도 건강보험료 부과금액×100	
			의료취약계층 의료비 부담 완화 성과 · 중증질환산정특례 운영성과 = 산정특례 수혜자 수, 산정특례 수혜금액 · 재난적의료비 지원사업 성과	
			지역사회 돌봄을 위한 재가급여 이용 확대 성과 · 재가급여 이용자 수/ 장기요양 급여이용자 수×100	
		보육 교육 지원	소외집단 학비부담경감 지원성과 · 청년 학자금대출 부담 완화를 위한 취업후상환 학자금대출 이용 확대 노력 = 소득 8구간 이하 취업후상환 학자금대출 이용자 수/ 소득 8구간 이하 학자금대출 이용자 수 · 저소득계층 국가장학 지원 확대 성과 = 저소득계층 국가장학금 선정건수/ 전체 국가장학금 선정건수	계량
			학교밖청소년 학업복귀 및 사회진입 성과 · (학업복귀 인원+사회진입 인원)/ 서비스 수혜인원 ×100	
			국립수련원 공공성 강화 성과 · 취약계층 활동지원 인원/ 국립수련원 이용 인원	
			균등한 기회 제공을 위한 멘토링 확대 노력 · 다문화·탈북학생 멘토링 멘티 인원/ 다문화가정 초중고교 재학생 수	
			취약보육 운영 어린이집 공공성 강화 성과 · 장애아보육 컨설팅 참여 보육교직원 수/	

구분	평가지표 예시			지표유형
			장애아보육 어린이집 담당 보육교직원 수	
		체육 활동 지원	장애인 선수 지원 사업 성과 · 종목별 가맹 경기단체에 등록된 장애인 선수 수 · 장애인 국제대회 경기력 향상도	계량
			장애인 생활체육 참여율 · 생활체육 참여 장애인 수/ 장애인 등록인구 · (생활체육참여 확대 성과×0.8) + (장애인생활체육참여 확대 성과×0.2)	
			외국인 생활체육 활성화 성과 · 해외 태권도 교실 참가자 수(50%) + 국내 외국인 대상 태권도 교실 참가자 수 (50%)	
		인식 개선 지원	소외집단 수용도 인식 제고 성과 · 소외집단 수용성 확대 성과×0.6 + 소외집단 수용성 교육효과×0.4	계량
	환류	소외집단 지원과 관련된 사업의 환류활동은 적절하게 수행되었는가?		비계량
소외지역 지원사업	계획	기관의 주요 영역에서 소외지역 지원사업을 중요한 업무로 기획하고 있는가? · 사업 건수, 예산		비계량, 계량
		소외지역 지원사업을 별도로 관리하고 있는가?		비계량
	활동·성과	소외지역 지원사업의 추진계획이 적절하게 집행되었는가?		비계량
		폐광지역 활성화 성과 · 폐광지역 상생기여 노력 = 지역가맹점 기여금액/ 총 사용금액, 구매계약 대금 지급액 + 사회공헌 사업비 집행액 · 폐광지역 경제활력 제고 = 누적 생존업체수(3년)/ 창업 지원업체수(3년), 사회통합형 일자리 고용자 수, 폐광지역진흥사업 당해연도 신규 고용인원/ 당해연도 집행액		계량
		농어촌지역 활성화 성과 · (농어촌 관광방문객수 실적/농어촌 관광방문객수 목표) ×0.7 + (농촌마을총매출액/농촌마을수)×0.3 · 농어촌 지역보건의료기관 이용자 증가율 = {(시설공사 완료 후 월 평균 실적-시설공사 완료 전 월 평균 실적)/ 시설 공사 완료 전 월 평균 실적} × 100(%) · 과학문화 격차해소 성과 = 도서벽지지역 과학문화 프로그램 수혜자수/ 도서벽지지역 초중고 학생 수		계량
		기타 지역 활성화 성과 · 첨단과학기술단지 고용창출 성과 = 당해 연도 제주첨단과학기술단지 내 입주기업		계량

구분	평가지표 예시		지표유형
		고용증가율/ 입주기업 고용증가율 · 제주영어교육도시 활성화 성과 = 학생 충원율 실적/ 학생 충원율 목표 · 신화역사공원 일자리 창출 성과 = 도민고용률 실적/ 목표 · 지역경제 활성을 위한 도시재생 지원 = (도시재생사업 지원액×0.5) + (도시재생사업 지원건수×0.5) · 지역균형발전을 위한 지역 콘텐츠 지원율 = 당해연도 비수도권 직접지원 예산/ 당해연도 대상사업 직접지원 예산	
	환류	소외지역 지원사업의 환류활동은 적절하게 수행되었는가?	비계량
소외직종 지원사업	계획	기관의 주요 영역에서 소외직종 지원사업을 중요한 업무로 기획하고 있는가? · 사업 건수, 예산	비계량, 계량
		소외직종 지원사업을 별도로 관리하고 있는가?	비계량
	활동·성과	소외직종 지원사업의 추진계획이 적절하게 집행되었는가?	비계량
		소외직종 지원사업의 성과는 적정한 수준인가?	비계량
		농업 지원사업 · 농업 전문인력 육성성과 = 농업인력 육성성과(8점) + 청년농업인 영농정착률(2점) · 도농교류 확대 및 소비 활성화 성과 = 도시농업 참여자수(4점) + 소비확산성과(2점) · 귀농귀촌 활성화 성과 = 귀농귀촌 상담 후 정착률(4.2점) + 귀농귀촌상담만족도(2.8점)	계량
		제도소외계층(유치원교직원) 연금수급권 확보노력 · (유치원교직원 재직기간 연장노력 건수/유치원 재직자 수)×0.3) + (유치원교직원 재직기간 10년 이상자 수/ 유치원 재직자 수)×0.7	계량
	환류	소외직종 지원사업의 환류활동은 적절하게 수행되었는가?	비계량
소외기업 지원사업	계획	기관의 주요 영역에서 소외기업 지원사업을 중요한 업무로 기획하고 있는가? · 사업 건수, 예산	비계량, 계량
		소외기업 지원사업을 별도로 관리하고 있는가?	비계량
	활동·성과	소외기업 지원사업의 추진계획이 적절하게 집행되었는가?	비계량
		중소기업 상생 지원 성과 · 면세점 활용 중소기업 등 경제활성화 성과 = 제주지역 중소기업 매출액+사회적 경제 기업 매출액 · 스포츠중소기업 경쟁력 강화	계량

구분	평가지표 예시		지표유형
		= (당해연도 매출액-전년도 매출액)/ 전년도 매출액 · 지식재산 전략지원을 통한 지식재산권 창출 성과 = [지재권 출원건수×0.5 + 지재권 등록건수×0.5]/ 당해연도와 전년도 지원 금액 · 해양수산 중소중견기업 지원 = {(참여 중소·중견기업 수×0.3) + (중소·중견기업 고용인원×0.3)/ 3년 평균 중소·중견기업 참여 과제 예산} + (기술인증 실적×0.4)	
		전통시장 및 소상공인 상생 지원 성과 · 온누리상품권 유효 가맹점 확대 = ∑당해년도 유효 가맹점포수 · 전통시장 매출액 증대 = 전통시장매출액/ (대형마트+전통시장매출액) · 전통시장 안전확보 성과 = (전통시장 안전점검시행 시장 수/전체 전통시장 수) ×0.6 = (화재공제가입 점포수/ 전통시장 내 점포 수)×0.4 · 중소상인 홍보활동 지원 = 생활정보홍보우편물 신규 이용고객 수(명)	계량
	환류	소외기업 지원사업의 환류활동은 적절하게 수행되었는가?	비계량

⑶ 주요사업 문화다양성 관련 종합 계량지표

o 기관의 주요사업 평가지표(계량) 구성에 문화다양성 가치를 반영하고 있는 정도를 평가하는 종합지표의 활용을 고려해볼 수 있음

- 문화다양성 관련 주요사업 수/전체 주요사업 수
- 문화다양성 관련 사업 수/전체 사업 수
- 문화다양성 관련 사업 예산/전체 사업 예산
- 문화다양성 관련 주요사업 계량지표 수/전체 주요사업 계량지표 수

o 다만, 기관 특성상 주요사업 및 계량지표 구성에 문화다양성 가치를 반영하기 적절치 않은 경우도 존재하는바,

- 기관 특성을 고려하여 종합지표 적용 제외 기관을 구분하거나,
- 종합지표를 추가적인 참고지표로만 활용하는 방안을 고려해볼 수 있음

제 3 절 공공기관 문화다양성 평가지표 선정

1. 공공기관 문화다양성 평가지표 선정

1) 평가지표안에 대한 자문의견 종합

- o 공공기관 문화다양성 평가로 인한 공공기관 부담 우려. 평가지표 너무 많고 복잡한바, 간소화 필요
- o 경영평가와 중복되는 부분 상당, 차별화 또는 일원화 필요
- o 문화다양성 평가지표는 경영관리 부문에서 일괄 평가하는 것이 적절해보임. 문화다양성은 전사적으로 추진해야 할 분야라고 생각되며 주요사업 부문에서 평가하기에 적절하지 않아 보임

⑴ 경영관리

- o 경영전략 및 리더십
  - (경영전략) 큰 틀에서 수립되는 경영전략에 문화다양성 가치를 구체적으로 반영하기는 쉽지 않을 듯함. 이보다는 기관의 윤리·인권 경영 추진전략(체계)에의 문화다양성 가치 반영 정도를 평가하는 것이 더 적절할 수 있음
  - (경영전략) 정관, 중기 전략체계를 정관 및 규정, 중기 전략체계 등으로 범위를 확대할 필요. 정관은 기관마다 범위가 다르고 때로는 매우 한정적인 범위로 운영되기도 하여 문화다양성에 대한 내용이 들어가기 어려운 경우도 많음
  - (경영전략) 기관의 문화다양성 보호·증진 선언을 모든 직원과 이해관계자들에게 전달하는가와 관련하여, 가치공유는 기관장의 역할인바 경영전략보다 리더십 하위 지표에 포함하는 것이 적절할 것
  - (리더십) 인권경영을 위한 기관장의 노력과 문화다양성 가치 연결하여 평가해볼 수 있을 듯함
  - (리더십) 기관 임원진 구성 시 문화적으로 다양한 집단이 대표될 수 있도록 고려하는가와 관련하여, 임원의 성별, 연령, 출신대학 등 비율은 기관의 사업 특성 및 경영상황에 따라 다를 수 있는 것으로, 일괄적으로 계량지표화 하여 평가하는 것은 기관의 다양성과 경영환경을 고려하지 못할 수 있음. 다만, 문화다양성의 반영 필요성을 위해 비계량지표의 고려요소로 일부 반영하는 방법 생각해볼 수 있음
  - (리더십) 임원진 구성 관련, 다양하고 새로운 의견이 나올 수 있도록 특

히, 비상임 이사가 주기적으로 교체되고 있는가를 포함하는 것 고려해볼 만함

- (리더십) 임원진 구성 관련, 출신 대학과 전공 다양성은 다소 중첩되니 둘 중 하나 제외할 필요
- (리더십) 임원진 구성 관련, 이사회가 소수로 구성됨에 따라 성별, 연령, 출신대학, 전공을 다양하게 대표하기 어렵고, 이사회의 구성이 기관의 노력에 따라 이루어지지 않는 현실을 고려할 필요
- (문화다양성 관리) 경영전략 및 리더십 지표와 일부 중복되는 경향. 평가지표 일원화 및 간소화 필요. 문화다양성 관리의 하위 지표들이 경영전략 및 리더십 관련 내용도 포괄하는바, 문화다양성 관리 항목만으로도 충분한 평가 가능하다고 봄
- (문화다양성 관리) 문화다양성 보호·증진을 위한 추진계획 및 실적을 홈페이지나 공공기관 알리오 시스템에 경영공시하는 등 투명성 제고 노력을 기울이는 정도를 평가할 필요
- (문화다양성 관리) 문화다양성 보호와 증진 관련 예산과 인력을 전체 예산과 인력에서 명확히 구분하기 어려울 수도 있는바, 계량지표 실적 집계가 용이하도록 구체적인 내용이 필요
- (기타) 공공기관의 특성상 기관장의 의지와 노력이 문화다양성 도입, 공유 및 전파에 가장 중요하니 향후 가중치를 가장 높게 부여할 필요

o 문화다양성 인식

- 사회적 가치 기여도 조사와 유사하게 구성원 및 사업고객 대상 인식조사를 활용한 평가 고려해볼 만함
- 인식도 조사를 연간 또는 반기별로 지속하며 그 추이를 평가할 필요
- 인식 수준뿐 아니라 인식개선 정도도 함께 평가할 필요
- 구성원의 주관적 인식을 평가 요소로 삼는 것 적절하지 않을 수 있고, 구성원의 인식 수준을 기관에 문의하는 방식의 평가가 공정하고 정확하게 이루어지기 어려울 듯함
- (포용도) 여성 비율이 50%에 육박하는 실정으로 여성이 비주류 소외집단으로 보기 어렵고, 아동, 노인, 소수언어권, 저학력층은 기관에서 일하는 동료로 찾아보기가 어려운 편
- (평등도) 기관에서 차별로 인한 감사, 인권신고 등이 접수나 처리된 건수 등을 문화다양성 가치에 대한 인식 중 평등도에 대한 계량지표로 활용할 수 있을 듯

o 인적관리

- (채용 및 인력구성) 비주류·소외집단 구성원 비율(계량) 관련, 전체 구성원 대비 비주류·소외집단 구성원 비율을 평가하는 지표로 구성되어, 정·현원 규모가 큰 기관들의 경우, 인원 비율 변화 영향이 크지 않아 불이익 우려됨. 지표구성 이후 시점을 기준으로, 기관의 비주류·소외집단 구성원 비율 향상 노력을 객관적으로 평가할 수 있도록 채용실적 지표와 연계·통합된 평가 필요
- (채용 및 인력구성) '비정규직 · 간접고용 정규직 전환실적(공공부문 비정규직 연차별 전환계획 상 연도별 계획 대비 실적)' 지표는 대부분 공공기관이 목표를 달성한 상황이고, '민간부문 성장지원'이라는 새정부의 정책방향과 일치하지 않기에 지표에서 제외하는 것이 필요 (2)
- (복리후생) 모든 직원들이(일반직, 정규직 전환자) 동등하게 시설물 및 복리후생 시설(복지 포인트 지원액 등 포함)을 이용할 수 있는지에 관한 평가지표 고려해볼 만함
- 공공기관 경영평가의 균등기회와 중복되는 지표(예: 소외집단 채용실적) 제거하거나 일원화 필요
- 소외집단 구성원 비율 산정 시 성적지향, 저소득층, 저학력층 등의 범주 적용하는 것 민감한 문제일 수 있음
- 복리후생 지표의 경우 일·가정 양립, 윤리경영·인권경영 등 현재 경영평가 지표와 중복됨
- 노사관계와 관련된 문화다양성 지표도 개발할 필요

o 물적관리

- (시설관리) 기관 시설 이용 관련 구성원의 불만 사항 관련하여 기존의 안전 지표 중 안전문화 확산(예: 안전신문고, 안전협의체) 노력 과정에 관한 평가지표도 고려해볼 만함
- (정보관리) 구성원의 디지털 리터러시는 인적자원 및 성과관리 지표 중 HRD(디지털 역량강화)지표를 통해 평가 가능한바 중복됨
- (정보관리) 신체적 약자(예: 장애인, 노인, 임산부)나 문화적 약자(예: 외국인, 북한이탈주민, 다문화 구성원) 등이 조직 구성원에 해당하지 않거나 주요사업 고객에도 해당하지 않는 경우 이를 필수 평가항목으로 적용하는데 무리 있음
- (기타 물적관리) 공공조달 관련 계량지표는 현재 경영평가 지표에 이미 반영되어 있는바 중복됨

⑵ 주요사업

- o 공공기관별 주요사업은 기관별 비교가 어렵기에 전년대비 향상실적 및 비계량 실적을 병행 평가하여 평가의 실효성과 공정성을 확보하는 것이 중요
- o 소외집단, 소외지역, 소외직종, 소외기업 등에 대한 정의와 근거가 명확히 제시될 필요
- o 기관 공통으로 적용할 수 있는 항목으로 간소화 필요
- o 공공복지·지원 사업을 수행하지 않는 기관의 경우 이를 주요사업으로 기획하여 사업 건수나 예산 등으로 평가하는 경우 자칫 주객전도될 우려있는 바, 주요사업과 연계한 공공복지·지원 사업 발굴 노력 등에 대한 평가가 더 적절할 수 있음

2) 공공기관 문화다양성 평가지표 선정

[표 3-16] 공공기관 문화다양성 평가지표

범주			평가지표
경영관리			1 경영전략 및 리더십
			1-1) 경영전략
			1-2) 리더십
			1-3) 문화다양성 관리
			2 문화다양성 인식
			2-1) 문화다양성 인식
			3 인적관리
			3-1) 채용 및 인력구성
			3-2) 평가·승진
			3-3) 교육훈련
			3-4) 참여·소통
			4 물적관리
			4-1) 시설관리
			4-2) 정보관리
주요사업관리	일반 공공기관		5 공공복지 및 지원사업
			5-1) 생활양식 향유기회 확대사업 : 정책·사업산물 소비 다양성 증진
	문화기관	문화 서비스	6 문화서비스 사업
			6-1) 문화 향유기회 확대사업 : 문화예술산물 소비 다양성 증진
		문화 진흥기반	7 문화진흥·기반 사업
			7-1) 문화 창작기회 확대사업 : 문화예술산물 생산 다양성 증진

※ 기관유형별 평가지표 조정

* 일반 공공기관: 경영관리(경영전략 및 리더십/문화다양성 인식/인적관리/물적관리)
  + 주요사업관리(공공복지 및 지원사업)
* 문화 유관기관:
  - 문화서비스기관: 경영관리(경영전략 및 리더십/문화다양성 인식/인적관리/물적관리)
    + 주요사업관리(문화서비스 사업)
  - 문화진흥·기반기관: 경영관리(경영전략 및 리더십/문화다양성 인식/인적관리/물적관리)
    + 주요사업관리(문화진흥·기반 사업)

1 경영전략 및 리더십

(1) 경영전략

평가지표	세부평가내용	
1-1) 경영전략	지표정의	• 기관의 경영전략에 문화다양성 보호·증진을 위한 내용의 반영 및 이를 실행하기 위한 노력과 성과를 평가한다. ※ **문화다양성**이란 성별, 장애, 국적, 지역, 직급, 고용 지위 등에 따라 **△기관 구성원**들이 차별·배제되지 않고 다양한 **생활양식 접근성**을 보장받는 것(예: 여성 관리자 비율, 신체적 약자 시설이용 편의, 비정규직 처우 개선), **△고객**들이 차별·배제되지 않고 다양한 **정책·사업 산물에 대한 접근성**을 보장받는 것(예: 사회적 소수자 대상 복지·지원사업, 문화소비 소외계층 대상 문화서비스 사업, 문화생산 소외계층 대상 문화진흥·기반 사업)을 의미한다. * 생활양식 소외계층: 다양한 생활양식을 향유할 수 있는 접근성이 제약되는 소외계층(예: 여성, 장애인, 고령자, 북한이탈주민, 다문화가족, 저소득층, 농어촌 주민, 중소기업, 전통시장·소상공인 등) * 문화소비 소외계층: 다양한 문화예술산물을 향유할 수 있는 접근성이 제약되는 소외계층(예: 장애인, 고령자, 북한이탈주민, 다문화가족, 저소득층, 농어촌 주민, 군인, 수감자 등) * 문화생산 소외계층: 다양한 문화예술산물을 생산할 수 있는 접근성이 제약되는 소외계층(예: 장애인, 고령자, 북한이탈주민, 다문화가족, 저소득층, 소외장르 창작자 등)
	적용대상	• 공통(일반기관 및 문화기관)
	지표유형	• 비계량
	세부평가내용	① **(전략체계)** 기관의 정관, 중장기 계획 및 경영목표, 내규 등에 문화다양성 보호·증진을 위한 내용이 반영되어있는가? 비계량 ※ 정관: 목적, 주요사업, 역할과 기능 등 ※ 중장기 계획 및 경영목표: 미션, 비전, 핵심가치, 전략목표, 전략과제 등 ② **(연간계획)** 기관의 당해연도 사업계획에 문화다양성 보호·증진을 위한 내용이 반영되어있는가? 비계량 ③ **(가치선언)** 기관의 문화다양성 보호·증진 의지가 담겨 있는 별도의 선언문이 존재하거나, 기관의 윤리·인권경영 선언문 내에 문화다양성 보호·증진을 위한 내용이 반영되어있는가? 비계량

(2) 리더십

평가지표	세부평가내용	
(2) 리더십	지표정의	• 기관의 문화다양성 가치 확산 및 문화다양성 보호·증진을 위한 기관장의 노력과 성과를 평가한다.
	적용대상	• 공통(일반기관 및 문화기관)
	지표유형	• 비계량
	세부 평가내용	① **(문화다양성 현안)** 기관이 당면한 문화다양성 관련 문제, 주요 현안을 해결하기 위한 기관장의 노력과 성과는 어떠한가? 비계량 ② **(동기부여)** 기관의 문화다양성 보호·증진을 위한 핵심 가치 공유, 혁신 촉발 등 조직 구성원의 문화다양성 동기 부여를 위한 기관장의 노력과 성과는 어떠한가? 비계량

(3) 문화다양성 관리

평가지표	세부평가내용	
(3) 문화다양성 관리	지표정의	• 기관의 문화다양성 보호·증진을 위한 관리 노력과 성과를 평가한다.
	적용대상	• 공통(일반기관 및 문화기관)
	지표유형	• 계량 및 비계량
	세부 평가내용	① **(전담기구 및 담당자)** 기관의 문화다양성 보호·증진 업무를 전담하는 기구 또는 담당자가 존재하는가? (예: 다양성 위원회, 문화다양성 업무 전담자) 계량 ※ **전담기구**는 꼭 상설이 아니더라도 소위원회, 자문기구, 한시적 운영 TF 등을 모두 포함 ② **(문화다양성 성과관리)** 기관의 경영성과보고서에 문화다양성 보호·증진을 위해 노력한 성과가 포함되어 있는가? 비계량 ※ **경영성과보고서**란 작성 연도의 기관 운영실적 평가결과를 기술한 보고서로 기관운영 및 주요사업 성과가 반영된 보고서를 의미한다. 대표적으로 경영실적보고서, 지속가능경영보고서, 윤리경영보고서, 인권경영보고서, 연차보고서, 백서 등을 포함한다. ③ **(문화다양성 데이터 관리)** 기관의 문화다양성 수준 및 관리 성과를 파악하기 위해 문화다양성 관련 데이터를 정기적으로 수집·관리하고 있는가? (예: 다양성 보고서 발간, 다양성 실태조사 등을 통한 임직원 성별 데이터, 지역인재 채용 데이터, 장애인 채용 데이터 등 수집·관리) 비계량

2 문화다양성 인식

평가지표	세부평가내용	
(1) 문화다양성 인식	지표정의	• 문화다양성 가치에 대한 기관 및 구성원들의 인식 수준을 평가한다. ※ **문화다양성**이란 성별, 장애, 국적, 지역, 직급, 고용 지위 등에 따라 △**기관 구성원**들이 차별·배제되지 않고 다양한 **생활양식 접근성**을 보장받는 것(예: 여성 관리자 비율, 신체적 약자 시설이용 편의, 비정규직 처우 개선), △**고객**들이 차별·배제되지 않고 다양한 **정책·사업 산물에 대한 접근**

		성을 보장받는 것(예: 사회적 소수자 대상 복지·지원사업, 문화소비 소외계층 대상 문화서비스 사업, 문화생산 소외계층 대상 문화진흥·기반 사업)을 의미한다.
	적용대상	• 공통(일반기관 및 문화기관)
	지표유형	• 계량 및 비계량
	세부 평가내용	① **(인지도)** 기관 및 구성원들은 문화다양성이란 개념의 의미를 잘 인지하고 있는가? 비계량 ② **(중요도)** 기관 및 구성원들은 문화다양성 가치를 중요하게 여기며 다양한 정체성과 문화적 규범, 관습 등을 존중하는가? 비계량 ③ **(포용도)** 기관에서 '다름'에 대한 표현의 자유가 충분히 보장되는가? (예: 성정체성, 채식주의 등을 자유롭게 표현 가능함) 비계량 ④ **(평등도)** 기관에서 성별, 장애, 국적, 지역, 직급, 고용 지위 등 소속 범주에 따른 차별이 존재하는가? 비계량 계량

3 인적관리

(1) 채용 및 인력구성

평가지표	세부평가내용	
(1) 채용 및 인력구성	지표정의	• 채용 및 인력구성에 있어 성별, 장애, 국적, 지역, 연령, 학력 등에 의한 차별 및 배제를 금지하고 사회형평적 인력 활용을 위한 기관의 노력과 성과를 평가한다. ※ **사회형평적 인력활용**이란 성별, 장애, 국적, 지역, 연령, 학력 등에 의한 차별과 배제를 완화하고 균형 있는 채용기회를 보장하기 위해 **여성, 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재, 고졸자 등**에 대한 **제도적 배려(제한경쟁, 가산점 부여, 채용목표제 등)**를 도입하는 것을 의미한다. 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제9조(인사 운영의 기본원칙) 3. 국가유공자·장애인·여성·지방인재·이공계 전공자·저소득층(「공무원임용시험령」 제2조의 규정에 의하여 저소득층에 속하는 사람)·북한이탈주민·다문화가족 등에 대한 사회형평적 인력 활용이 되도록 노력 「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」 제5조(사회형평적 인력활용) ① 공기업·준정부기관의 장은 국가유공자·장애인·여성·비수도권 지역인재(혁신도시 이전지역인재를 포함한다)·이공계 전공자·고졸자 등에 대한 채용기회를 확대하여 사회형평적 인력활용이 활성화되도록 인력활용계획을 수립하고 이를 이행하도록 노력하여야 한다. ② 제1항의 규정에 따른 인력활용계획에는 다음 각호의 사항이 포함된다. 1. 공개경쟁채용시 양성평등·이공계·비수도권 지역인재 채용목표제 등의 도입; 2. 장애인·국가유공자 의무 고용 및 여성관리직 임용목표제 추진 등에 관한 사항; 3. 직무능력평가 도입 등 고졸 적합 직무에 고졸자가 채용될 수 있도록 지원하기 위한 조치; 4. 기타 균형있는 인력활용을 위한 조치
	적용대상	• 공통(일반기관 및 문화기관)
	지표유형	• 계량 및 비계량

	세부 평가내용	① **(채용계획)** 기관의 채용규정 및 채용계획에 사회형평적 인력 활용과 관련된 내용이 포함되어 있는가? 비계량 ② **(채용교육)** 서류심사, 면접 등 채용 과정에서 다양한 배경의 지원자에 대한 편견과 차별을 줄이기 위해 노력하는가? (예: 평가 전 식별 정보 제거, 직무 무관 개인정보 관련 질문 금지, 편견 없는 채용을 위한 심사자 대상 문화다양성 교육 등) 비계량 ③ **(인력구성)** 인력구성에 있어 여성, 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재, 고졸자 등의 비율은 어느 정도인가? 계량 - 전체 직원 중 여성·장애인·북한이탈주민·다문화가족·지역인재·고졸자 비율 및 전년대비 증가율 - 올해 신규 채용된 직원 중 여성·장애인·북한이탈주민·다문화가족·지역인재·고졸자 비율 및 전년대비 증가율

(2) 평가·승진

평가지표	세부평가내용	
(2) 평가 승진	지표정의	• 평가와 승진에 있어 성별, 장애, 국적, 지역, 연령, 학력 등에 의한 차별과 배제 없이 공정한 기회를 보장하기 위한 기관의 노력과 성과를 평가한다.
	적용대상	• 공통(일반기관 및 문화기관)
	지표유형	• 계량 및 비계량
	세부 평가내용	① **(규정 및 계획)** 기관의 인사 규정에 성별, 장애, 국적, 지역, 연령, 학력 등 직원의 사회문화적 정체성에 관계 없이 차별 없는 평가·승진이 이루어져야 함을 명시하고, 이를 위한 계획을 마련하고 있는가? 비계량 ② **(상위직 구성)** 임원 및 관리자 중 여성, 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재, 고졸자 등의 비율은 어느 정도인가? 계량 ※ **임원**이란 기관장, 이사, 감사를 말하고, **관리자**란 부장, 팀장 등 본부 최하위 부서장 직위 이상 임용이 가능한 자를 말한다.

(3) 교육훈련

평가지표	세부평가내용	
(3) 교육 훈련	지표정의	• 구성원의 문화다양성 역량을 강화할 수 있는 교육을 제공하기 위한 기관의 노력을 평가한다. ※ **문화다양성 역량**이란 다양한 문화 간 차이, 문화다양성의 개념과 가치 등에 대한 이해를 바탕으로 다양한 사회문화적 배경의 구성원들과 효과적으로 소통하며 갈등을 해결하고 협업할 수 있는 역량을 말한다. ※ 문화다양성 역량 강화 교육 예: 문화체육관광부·한국문화예술위원회 제공 <문화다양성 전문인력 양성 연수>, 나라배움터 문화체육관광부 <문화다양성의 이해>, 장애인 인식개선 교육, 그 외 다문화 및 외국인 이해, 북한이탈주민 이해 등과 관련된 제반 교육과정
	적용대상	• 공통(일반기관 및 문화기관)
	지표유형	• 계량 및 비계량

	세부 평가내용	① **(문화다양성 역량 교육)** 기관 구성원의 문화다양성 역량을 강화할 수 있는 교육을 제공하기 위해 노력하고 있는가? 계량 비계량 - 구성원의 문화다양성 역량 강화와 관련된 교육훈련 실적 ② **(소수집단 지원 교육)** 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족 등 소수집단 구성원의 기관 적응을 지원하기 위한 교육이 제공되는가? 계량 비계량 - 소수집단 구성원의 기관 적응 지원을 위한 교육훈련 실적 ※ **소수집단 구성원**에는 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족, 고졸자 등이 포함된다.

(4) 참여·소통

평가지표	세부평가내용	
(4) 참여 소통	지표정의	• 성별, 장애, 국적, 지역, 연령, 학력, 직급 등 사회문화적 배경에 의한 차별과 배제 없이 모든 구성원에게 참여와 소통의 기회를 보장하기 위한 기관의 노력을 평가한다.
	적용대상	• 공통(일반기관 및 문화기관)
	지표유형	• 비계량
	세부 평가내용	① **(참여·소통 채널)** 기관 구성원들이 업무 및 기관 운영에 관해 자유롭게 의견을 제안할 수 있는 제도적 장치가 마련되어 있는가? 비계량 ② **(대표조직 다양성)** 기관 구성원을 대표하는 조직(예: 노조, 직장협의회)은 다양한 사회문화적 배경의 구성원들로 구성되어 있는가? 비계량

4 물적관리

(1) 시설관리

평가지표	세부평가내용	
(1) 시설 관리	지표정의	• 직원과 고객의 시설 이용 편의 및 접근성 제고를 위한 기관의 노력을 평가한다.
	적용대상	• 공통(일반기관 및 문화기관)
	지표유형	• 계량 및 비계량
	세부 평가내용	① **(장애물 없는 생활환경 인증)** 기관 시설에 장애물 없는 생활환경 인증(BF)을 받았는가, 받았다면 인증 등급은 무엇인가? 계량 ※ **장애물 없는 생활환경 인증**: 2015년 7월 29일부터 **국가나 지방자치단체가 신축하는 청사, 문화시설 등 공공건물 및 공중이용시설 중 대통령령으로 정하는 시설은 의무적으로 장애물 없는 생활환경 인증(BF)을 받아야** 한다(「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률」 제10조의2). 인증절 차는 예비인증과 본인증 2단계로 구성되어 있고 심사기준에 따라 최우수, 우수, 일반 등급이 부여되며 본 인증 유효기간은 5년이다. ② **(시설개선 의무사항 이행)** 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한

		법률 시행령」 별표 2에 따른 시설개선 의무사항을 이행하였는가? 계량 ※ 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 여부**를 확인한다. ③ **(청사 미보유 기관)** 청사 미보유 기관의 경우 BF 인증, 시설개선 의무사항 이행 외에 직원과 고객의 시설 이용 편의 및 접근성 제고를 위해 어떤 노력을 기울이는가? 비계량 ④ **(민원접수·처리)** 기관 시설의 이용과 관련된 직원과 고객의 불만 사항을 청취하고 개선하고자 노력하는가? 비계량

(2) 정보관리

평가지표	세부평가내용	
(2) 정보관리	지표정의	• 기관이 홈페이지, SNS, 홍보물, 안내 책자 등을 통해 제공하는 정보에 대한 직원과 고객의 이용 편의 및 접근성 제고를 위한 기관의 노력을 평가한다. ※ **기관 홈페이지·SNS**란 기관 대표 홈페이지와 대표 SNS 계정을 말하며, **기관 홍보물·안내 책자**란 기관의 활동과 사업에 관한 정보 제공을 목적으로 만든 기관지, 리플릿(소책자), 포스터(전단), 디지털 사이니지 등을 말한다. ※ **정보접근성 제고**란 정보 이용자의 상황과 능력에 상관없이 누구나 동일하게 정보에 접근할 수 있도록 정보서비스를 제공하는 것을 의미한다.
	적용대상	• 공통(일반기관 및 문화기관)
	지표유형	• 계량 및 비계량
	세부평가내용	① **(정보통신접근성 품질인증)** 정보통신접근성 품질인증제도에 따른 접근성 국가표준 2종(웹 접근성 인증, 모바일 앱 접근성 인증)을 취득하였는가? 계량 ※ **웹 접근성(web accessibility) 인증**이란 장애인, 고령자 등 정보접근약자가 웹 사이트 이용에 불편이 없도록 「지능정보화기본법」 제47조 및 동법 시행규칙 제5조에 의거 '국가표준 한국형 웹 콘텐츠 접근성 지침 2.1'을 준수한 웹사이트에 대해 정보통신접근성(웹접근성) 수준을 인정하고 이를 상징하는 정보통신접근성(웹접근성) 품질 마크를 부여하는 인증 제도이며, **모바일 앱 접근성(mobile accessibility) 인증**이란 국가표준인 '모바일 애플리케이션 콘텐츠 접근성 지침 2.0'의 준수여부를 평가하는 전문가 심사와 장애유형별 사용자가 주어진 과업의 수행가능여부를 평가하는 사용자 심사를 수행, 두 심사의 평균 점수가 90점 이상인 경우 인증 마크를 부여하는 제도이다. ② **(정보접근성 제고 서비스)** 홈페이지, SNS, 홍보물 및 안내 책자 등을 통해 정보를 제공할 때 기관은 장애인, 고령자, 외국인 등 정보접근약자의 정보접근성 제고를 위해 어떤 서비스를 제공하는가? 비계량

5 공공복지 및 지원사업

<table>
<tr><th>평가지표</th><th colspan="3">세부평가내용</th></tr>
<tr><td rowspan="5">(1) 생활양식 향유기회 확대 사업</td><td>지표정의</td><td colspan="2">• 고객이 성별, 연령, 장애, 국적, 지역, 소득 등에 따라 차별받거나 배제되지 않고 다양한 생활양식을 향유할 수 있도록 기관이 산출하는 다양한 정책·사업 산물에 대한 생활소외계층의 접근성을 보장하기 위한 기관의 노력과 성과를 주요사업의 계획·활동·성과·환류 측면에서 평가한다.
※ 생활양식 향유 접근성이 제약되는 생활소외계층(예: 여성, 장애인, 고령자, 북한이탈주민, 다문화가족, 저소득층, 비수도권, 농어촌, 중소기업, 전통시장·소상공인 등)을 대상으로 한 공공복지 및 지원사업은 문화다양성 중 <u>일반 정책·사업산물 소비 다양성</u> 제고와 관련된다.
※ 본 지표의 생활소외계층에는 여성, 장애인, 고령자, 북한이탈주민, 다문화가족, 저소득층, 농어촌, 중소기업, 전통시장·소상공인 등이 포함된다.</td></tr>
<tr><td>적용대상</td><td colspan="2">• 일반기관</td></tr>
<tr><td>지표유형</td><td colspan="2">• 비계량, 계량</td></tr>
<tr><td rowspan="2">세부 평가내용</td><td>계획</td><td>• 기관은 생활소외계층이 다양한 생활양식을 향유할 수 있도록 정책·사업 산물에의 접근성을 확대하기 위한 사업계획을 수립하였는가?
– 사업계획의 구체성 및 적정성 비계량
– 사업예산 및 건수 계량
※ 생활소외계층 생활양식 향유 접근성 확대를 위한 복지·지원사업 예시: 장애인 생활체육 활성화 사업, 노인일자리 토양 조성 사업, 가족 다양성 수용증진 사업, 주거취약계층 지원사업, 농업·농촌 활성화 사업, 전통시장 경쟁력 강화 사업 등</td></tr>
<tr><td>활동·성과</td><td>• 생활소외계층의 생활양식 향유기회 확대와 관련된 사업의 추진계획은 적절하게 집행되었는가?
– 실행계획에 따른 추진내용의 적정성, 사업수행을 위한 조직·인력·예산운용의 적정성 및 효율성 제고 노력, 사업 추진과정에 발생한 환경변화 및 문제점 등에 대한 대응 노력 등 비계량
– 예산집행률 계량
• 생활소외계층의 생활양식 향유기회 확대와 관련된 사업의 성과는 적정한 수준인가?
– 기관 및 사업내용에 맞게 자율지표 설정 계량 비계량
※ 기관·사업별 자율지표 설정 예시
* (대한장애인체육회) 장애인 생활체육 활성화 성과=생활체육 참여 장애인 수/장애인 등록인구
* (한국노인인력개발원) 시니어 인턴 계속 고용률=인턴십 참여 완료자 중 계속 고용된 인원/시니어 인턴십 참여 완료자 수; 고령자 친화기업 고용 기여도=(선정목표 달성률*0.6)+(고용인원 달성률*0.4)
* (한국건강가정진흥원) 다양한 가족 수용성 제고 성과=(다양한 가족 수용성 확대성과*0.6)+(수용성 교육 효과*0.4)
* (한국토지주택공사) 주거취약계층 지원성과=매입·전세임대·공공리모델링주택 실적/공급계획; 임대상가를 활용한 사회적 약자 창업공간 지원성과=사회적 약자 공급호수/공공임대상가 공급호수
* (소상공인시장진흥공단) 전통시장 매출액 증대성과=전통시장매출액/(대형마트+전통시장매출액)</td></tr>
</table>

		환류	• 생활소외계층의 생활양식 향유기회 확대와 관련된 사업의 환류활동은 적절하게 수행되었는가? – 사업추진과정 중 모니터링 여부, 환류시스템 구축여부 등 비계량

6 문화서비스 사업

평가지표	세부평가내용		
(1) 문화소비 향유기회 확대사업	지표정의		• 고객이 연령, 장애, 국적, 지역, 소득 등에 따라 차별받거나 배제되지 않고 다양한 문화예술 산물을 향유할 수 있도록 문화향유 소외계층의 향유 접근성을 보장하기 위한 기관의 노력과 성과를 주요사업의 계획·활동·성과·환류 측면에서 평가한다. ※ **문화예술산물 향유 접근성**이 제약되는 문화소외계층(예: 장애인, 고령자, 북한이탈주민, 다문화가족, 저소득층, 비수도권, 농어촌 주민 등)을 대상으로 한 **문화서비스 사업**은 문화다양성 중 **문화예술 산물 소비 다양성** 제고와 관련된다. ※ **본 지표의 문화향유 소외계층**에는 장애인, 고령자, 북한이탈주민, 다문화가족, 저소득층, 농어촌 주민, 군인, 수감자 등이 포함된다.
	적용대상		• 문화기관
	지표유형		• 비계량, 계량
	세부 평가내용	계획	• 기관은 문화소비 소외계층(소비)이 다양한 문화예술산물을 향유할 수 있도록 접근성을 확대하기 위한 사업계획을 수립하였는가? – 사업계획의 구체성 및 적정성 비계량 – 사업예산 및 건수 계량 ※ **문화소비 소외계층 문화예술산물 향유 접근성 확대를 위한 문화서비스 사업 예시**: 문화원거리층 문화향유기회 확대사업, 공익공연 및 지역순회공연 사업, 소외계층의 방송시청 환경 개선 사업 등
		활동·성과	• 문화소비 소외계층의 문화예술산물 향유기회 확대와 관련된 사업의 추진계획은 적절하게 집행되었는가? – 실행계획에 따른 추진내용의 적정성, 사업수행을 위한 조직·인력·예산운용의 적정성 및 효율성 제고 노력, 사업 추진과정에 발생한 환경변화 및 문제점 등에 대한 대응 노력 등 비계량 – 예산집행률 계량 • 문화소비 소외계층의 문화예술산물 향유기회 확대와 관련된 사업의 성과는 적정한 수준인가? – 기관 및 사업내용에 맞게 자율지표 설정 계량 비계량 ※ **기관·사업별 자율지표 설정 예시** * (예술의 전당) 공연영상화 사업 효율화 성과=연간 영상물 상영횟수/투입인력 · 상영횟수: 방송채널 상영횟수+극장 상영횟수+지역 문예회관 상영횟수+기타 사회시설(학교, 교정소, 군부대 등) 상영횟수 * (예술의 전당) 문화햇살사업 효율화 성과=연간 문화햇살사업 수혜자수/투입인력 · 문화햇살사업 수혜자수: 문화햇살사업 연간 초청 인원+문화햇

			살콘서트 관람자수 · 문화햇살사업: 문화소외계층 공연·전시 무료초청 사업 · 문화햇살콘서트: 문화햇살사업의 일환으로 문화원거리층을 대상으로 한 무료관람 콘서트 개최사업 * (영화진흥위원회) 문화소외계층 관람환경 개선 성과=가치봄 영화 온오프라인 관람실적/지원예산 · 가치봄 영화: 시청각 장애인의 영화관람을 위한 한글자막 화면해설 서비스 · 지원예산: 장애인 관람환경 개선사업 예산 * (국립오페라단) 지역공연 활성화 성과=관람객점유율=입장관객수/총객석수 * 위의 예시 외에도 문화소외계층(소비)의 문화예술산물 향유 접근성 확대를 위한 다양한 사업성과 지표를 기관 특성에 맞게 자율적으로 발굴하여 설정 · 큰글씨·눈높이 캡션 : 노인, 어린이, 장애인 등의 전시관람 지원을 위한 큰글자 캡션 제작 및 캡션위치 조정 등 · 배리어프리영상제작 : 수어, 한글자막, 음성안내 등 장애인을 위한 다양한 서비스를 제공하는 영상 · 점자도서
		환류	• 문화소비 소외계층의 문화예술산물 향유기회 확대와 관련된 사업의 환류활동은 적절하게 수행되었는가? - 사업추진과정 중 모니터링 여부, 환류시스템 구축여부 등 비계량

7 문화진흥·기반 사업

평가지표	세부평가내용	
(1) 문화생산 기회 확대 사업	지표정의	• 고객이 연령, 장애, 국적, 지역, 소득, 장르 등에 따라 차별받거나 배제되지 않고 다양한 문화예술 산물을 생산할 수 있도록 문화생산 소외계층의 생산 접근성을 보장하기 위한 기관의 노력과 성과를 주요사업의 계획·활동·성과·환류 측면에서 평가한다. - 장애인, 고령자, 북한이탈주민, 다문화가족, 저소득층 등의 창작활동 지원, 전통문화, 독립문화, 창작문화, 기타 소수문화 등 소외장르 창작자에 대한 배려를 포함해 문화적 표현의 다양성 증진을 위한 기관의 노력과 성과를 주요사업의 계획·활동·성과·환류 측면에서 평가한다. ※ **문화예술산물 생산 접근성**이 제약되는 문화소외계층(예: 장애인, 고령자, 북한이탈주민, 다문화가족, 저소득층, 소외장르 등)을 대상으로 한 **문화진흥·기반 사업**은 문화다양성 중 **문화예술 산물 생산 다양성** 제고와 관련된다. ※ **본 지표의 문화생산 소외계층**에는 장애인, 고령자, 북한이탈주민, 다문화가족, 저소득층, 소외장르 창작자 등이 포함된다. * **소외장르**란 정책적 보호 없이는 창작·유통·향유의 기반이 위축되거나 사라질 위기에 처하게 될 분야로, **전통문화예술, 독립문화예술, 기타 소수문화예술** 등을 포함한다. · 전통문화예술: 보호 가치가 있으나 계승·전승자가 적어 사라질 위기에 있는 전통문화예술 장르 · 독립문화예술: 제작과 유통에서 주류에 속하지 않고 자체적으로 제작·유통 시스템을 구축한 비주류 문화예술 장르

		· 기타 소수문화예술: 그밖에 창작·향유자가 적고 현재 시장에서 소외되었지만 보호 가치가 있거나 활성화가 필요한 장르	
	적용대상	• 문화기관	
	지표유형	• 비계량, 계량	
	세부 평가내용	계획	• 기관은 문화생산 소외계층이 다양한 문화예술산물을 생산할 수 있도록 접근성을 확대하기 위한 사업계획을 수립하였는가? - 사업계획의 구체성 및 적정성 비계량 - 사업예산 및 건수 계량 ※ **문화생산 소외계층 문화예술산물 생산 접근성 확대를 위한 문화진흥·기반 사업 예시**: 청년국악예술인 지원사업, 전통공연예술 전승 및 보급 사업, 아시아 문화예술 콘텐츠 제작·운영 사업 등
		활동·성과	• 문화생산 소외계층의 문화예술산물 생산기회 확대와 관련된 사업의 추진계획은 적절하게 집행되었는가? - 실행계획에 따른 추진내용의 적정성, 사업수행을 위한 조직·인력·예산운용의 적정성 및 효율성 제고 노력, 사업 추진과정에 발생한 환경변화 및 문제점 등에 대한 대응 노력 등 비계량 - 예산집행률 계량 • 문화생산 소외계층의 문화예술산물 생산기회 확대와 관련된 사업의 성과는 적정한 수준인가? - 기관 및 사업내용에 맞게 자율지표 설정 계량 비계량 ※ **기관·사업별 자율지표 설정 예시** * (정동극장) 공공극장의 사회적 가치 구현 성과=청춘만발공연 유료객석점유율=유료관객수/총객석수 · 청춘만발: 만30세 미만 청년국악에술인의 첫 무대 지원 사업 * (전통공연예술진흥재단) 전통공연예술 전승 및 보급성과=전승 및 보급 참여도=전승 및 보급사업 참여자 수 총 평균; 전통공연예술 대국민 향유 활성화 성과=대국민향유도=공연별 관람자수/공연객석수 * (국립재단) 창작자원 개발사업성과=창작콘텐츠 프로그램 운영 활성화 노력도=창작콘텐츠 개발 프로그램 참가자수/창작콘텐츠 개발 프로그램 운영좌석수 * 위의 예시 외에도 문화생산 소외계층의 문화예술산물 생산 접근성 확대를 위한 다양한 사업성과 지표를 기관 특성에 맞게 자율적으로 발굴하여 설정
		환류	• 문화생산 소외계층의 문화예술산물 생산기회 확대와 관련된 사업의 환류활동은 적절하게 수행되었는가? - 사업추진과정 중 모니터링 여부, 환류시스템 구축여부 등 비계량

2. 평가지표별 가중치 도출

1) 분석방법: 계층분석절차(AHP) 기법

- o 계층분석절차(Analytic Hierarchy Process: AHP) 기법은 Saaty(1980)에 의해 개발된 다기준의사결정 방식으로, 의사결정의 평가 기준이 다수이며 복합적인 경우 상호 배반적인 대안들의 체계적인 평가를 지원하는 의사결정 지원 기법 중 하나임(Saaty, 1980)
- o AHP 기법은 합리적 의사결정모형과 시스템 이론을 바탕으로 의사결정 문제를 그 중요도에 따라 계층을 구조화하고 계층요소들의 중요도를 쌍대비교(pairwise comparison)를 통해 도출함(노화준, 2003)
- o 의사결정의 전 과정을 단계별로 분석하여 해결함으로써 의사결정의 객관성을 높이고, 평가요소 간 가중치를 체계적인 계량적 절차를 통해 결정할 수 있으며, 쌍대비교를 통해 도출된 가중치의 일관성을 확인할 수 있다는 점에서 합리적 의사결정 절차와 부합하는 강점을 지닌 분석기법이라 평가됨(고길곤·하혜영, 2008)

2) 분석대상

- o 공공기관 문화다양성 평가지표별 가중치 도출을 위해 성과평가 또는 경영관리 업무를 담당하는 공공기관 실무자 9명과 행정학 교수 2명 등 총 11명[10]을 대상으로 쌍대비교 설문조사를 실시함
- o 공공기관의 문화다양성 평가지표 간 상대적 중요도를 평가하는 작업은 충분한 관련 경험과 정보, 전문적 지식을 요하는 전문가 의사결정의 영역임. 본 연구의 쌍대비교 설문조사에 참여한 응답자들은 모두 최소 5년 이상의 관련 경력을 보유한 자들로 문화다양성 평가지표 간 상대적 중요도를 평가하기에 충분한 경험과 지식을 갖춘 것으로 판단됨
- o 쌍대비교 설문조사 참여 인원은 총 11명이며 구체적인 응답자 특성은 [표 3-17]와 같다.

10) AHP 기법은 주로 소수의 전문가 집단을 대상으로 하며(박수정·최영출, 2010: 289) AHP 기법을 사용한 국내 49개 실증연구를 메타분석 한 고길곤·하혜영(2008)의 연구에서도 유효 응답 수가 50개 이하인 경우가 대다수인 것으로 확인됨. 따라서 본 연구에서 확보한 11명의 응답자 수는 쌍대비교를 통해 공공기관 문화다양성 평가지표별 가중치를 도출하기에 적절한 수준이라고 판단됨

[표 3-17] 쌍대비교 설문조사 응답자 특성

구분	기관			부서	직급
교수 (2명)	서울대학교			행정학과	교수
	경남대학교			행정학과	조교수
공공기관 실무자 (9명)	일반기관 (3명)		주택토지보증공사	채권관리실	차장
			국민연금공단	기획조정실	차장
			근로복지공단	성과평가부	차장
	문화 기관 (6명)	문화진흥기관 (4명)	한국문화정보원	경영관리부	책임
			문화예술교육진흥원	경영기획팀	대리
			한국문화예술위원회	정책혁신부	과장
			영화진흥위원회	경영혁신팀	대리
		문화서비스기관 (2명)	예술의 전당	기획조정부	대리
			국악방송	경영기획부	차장

3) 분석절차

⑴ 쌍대비교 설문

o 설문 내용은 [표 3-18]과 같이 네 개 계층별 요인 간 상대적 중요도를 묻는 문항으로 구성됨

- (1계층: 평가영역) 경영관리, 주요사업 등 총 2개 평가영역
- (2계층: 평가요소) 경영관리 영역 하위의 경영전략 및 리더십, 문화다양성 인식, 인적관리, 물적관리 등 총 4개 평가요소
- (3계층: 평가지표) 총 13개 평가지표
  · 경영관리 영역-경영전략 및 리더십 요소 하위의 경영전략, 리더십, 문화다양성 관리 등 3개 평가지표
  · 경영관리 영역-문화다양성 인식 요소 하위의 인지도, 중요도, 포용도, 평등도 등 4개 평가지표
  · 경영관리 영역-인적관리 요소 하위의 채용 및 인력구성, 평가·승진, 교육훈련, 참여·소통 등 4개 평가지표
  · 경영관리 영역-물적관리 요소 하위의 시설관리, 정보관리 등 2개 평가지표
- (4계층: 세부 평가지표) 총 21개 세부 평가지표
  · 경영관리 영역-경영전략 및 리더십 요소-경영전략 지표 하위의 전략체계, 연간계획, 가치선언 등 3개 세부 평가지표
  · 경영관리 영역-경영전략 및 리더십 요소-리더십 지표 하위의 문화다양성 현안, 동기부여 등 2개 세부 평가지표
  · 경영관리 영역-경영전략 및 리더십 요소-문화다양성 관리 지표 하위

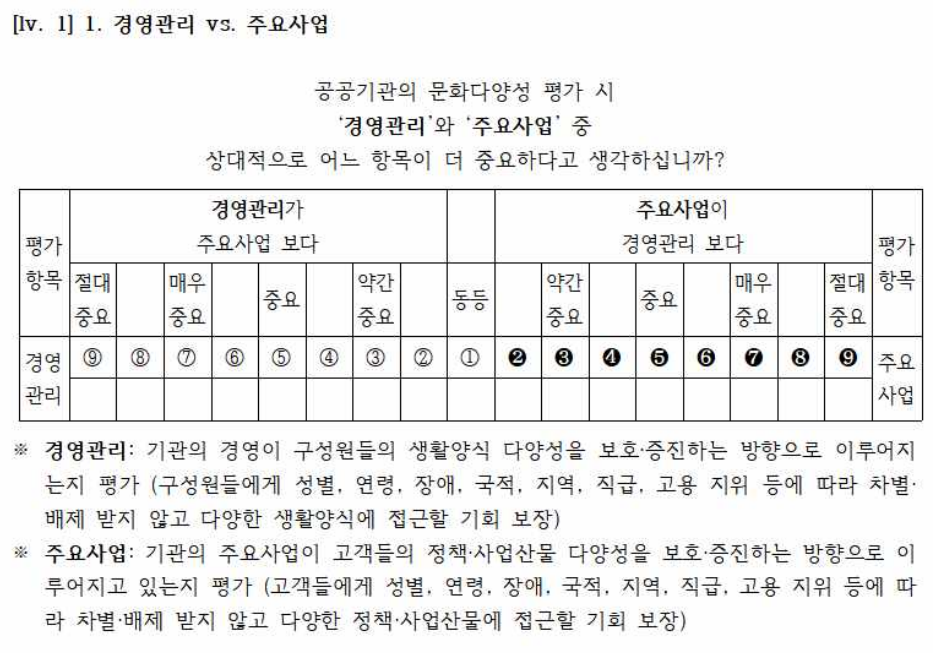
의 전담기구 및 담당자, 문화다양성 성과관리, 문화다양성 데이터 관리 등 3개 세부 평가지표

- · 경영관리 영역-인적관리 요소-채용 및 인력구성 지표 하위의 채용계획, 채용교육, 인력구성 등 3개 세부 평가지표
- · 경영관리 영역-인적관리 요소-평가·승진 지표 하위의 규정 및 계획, 상위직 구성 등 2개 세부 평가지표
- · 경영관리 영역-인적관리 요소-교육훈련 지표 하위의 문화다양성 역량교육, 소수집단 지원 교육 등 2개 세부 평가지표
- · 경영관리 영역-인적관리 요소-참여·소통 지표 하위의 참여·소통 채널, 대표조직 다양성 등 2개 세부 평가지표
- · 경영관리 영역-물적관리 요소-시설관리 지표 하위의 시설 개선·관리, 민원 접수·처리 등 2개 세부 평가지표
- · 경영관리 영역-물적관리 요소-정보관리 지표 하위의 정보통신 접근성 품질인증, 정보접근성 제고 서비스 등 2개 세부 평가지표

o 본 연구에서 사용한 구체적인 쌍대비교 문항 및 척도는 [그림 3-2]와 같음. 각 계층에 포함된 평가항목을 두 개씩 짝지어 어느 것이 상대적으로 더 중요하다고 생각하는지 묻고, Saaty(1980)가 제안하여 가장 일반적으로 통용되고 있는 양방향 9점 척도(총 17점 척도)를 사용하여 측정함(Tsinidou et al., 2010; 오재록, 2006; 이광희·이석민, 2016)

o 이때 쌍대비교의 대상이 되는 두 요소의 중요도는 서로 역수 관계에 있다는 역수성 공리(reciprocal axiom)를 전제하는데(Saaty, 1991), 1계층 요인을 예를 들어 설명하자면 공공기관의 문화다양성 평가 시 경영관리가 주요사업보다 a배 중요시되면, 주요사업은 경영관리보다 1/a배 중요시됨을 의미함(조근태 외, 2003: 4)

[그림 3-2] 경영관리와 주요사업의 쌍대비교 설문 문항 예



[lv. 1] 1. 경영관리 vs. 주요사업

공공기관의 문화다양성 평가 시
'경영관리'와 **'주요사업'** 중
상대적으로 어느 항목이 더 중요하다고 생각하십니까?

평가항목	**경영관리**가 주요사업 보다									**주요사업**이 경영관리 보다								평가항목
	절대중요		매우중요		중요		약간중요		동등		약간중요		중요		매우중요		절대중요	
경영관리	⑨	⑧	⑦	⑥	⑤	④	③	②	①	❷	❸	❹	❺	❻	❼	❽	❾	주요사업

※ **경영관리**: 기관의 경영이 구성원들의 생활양식 다양성을 보호·증진하는 방향으로 이루어지는지 평가 (구성원들에게 성별, 연령, 장애, 국적, 지역, 직급, 고용 지위 등에 따라 차별·배제 받지 않고 다양한 생활양식에 접근할 기회 보장)

※ **주요사업**: 기관의 주요사업이 고객들의 정책·사업산물 다양성을 보호·증진하는 방향으로 이루어지고 있는지 평가 (고객들에게 성별, 연령, 장애, 국적, 지역, 직급, 고용 지위 등에 따라 차별·배제 받지 않고 다양한 정책·사업산물에 접근할 기회 보장)

⑵ 일관성 비율 도출

o AHP 기법 사용 시 우선순위는 의사결정자의 판단에 따른 이원 비교에 근거를 두는바, 의사결정자가 실시한 판단의 일관성이 우선순위의 신뢰도에 결정적인 역할을 함. 따라서 일관성 검증이 필요하며 의사결정자 개개인의 판단 오차 정도를 측정하는 일관성 비율(consistency ratio: CR)을 계산함으로써 AHP 결과의 신뢰성을 확인할 수 있음(이창효, 2000: 141-143)

> 신뢰성 비율 $CR=CI/RI=(\lambda max-n/n-1)\cdot(1/RI)$
> ※ λmax: 이원비교행렬의 가장 큰 고유치
> ※ n: 비교되는 기준의 수
> ※ AHP 이원비교행렬에서는 $\lambda max \geq n$의 관계가 항상 성립하며, 완벽한 일관성을 지니는 비교행렬의 경우 $\lambda max=n$, 일관성이 클수록 λmax가 n에 가까워짐
> ※ RI(random index): 1부터 9 사이의 난수를 사용해서 구성한 비교행렬의 CI 평균값으로, 경험적 자료로부터 얻은 행렬의 차원별 평균 무작위 지수를 의미함

o CR이 0.1 이내이면 이원 비교가 일관성 있는 것으로 판단하고, 0.2 이내이면 수용할 수 있는 수준의 일관성 갖춘 것으로 판단하며, 0.2 이상이면 이원 비교의 일관성이 유지되지 않는 것으로 판단함(Saaty & Kearns, 1985; 노화준 외, 1996; 이창효, 2000)

o 본 연구에서는 평가지표 가중치 도출에 앞서 각 응답자의 응답 결과를 대상으로 CR을 계산하여 0.2 이상이면 이원 비교의 일관성이 유지되지 않아

서수적 순위 결정이 어렵다고 보고 사전 제거함으로써 응답 결과의 일관성이 확보된 유효 응답지만을 대상으로 분석을 실시함

o CR 계산 결과 11명의 응답자 중 일관성 기준을 충족하지 못하는 응답자는 1명(CR=.252; 문화예술위원회 소속)으로 확인되었고, 나머지 응답자 10명의 CR은 .043~.157로 일관성 기준을 충족하는바, CR 기준을 통과한 10명의 응답자를 가중치 도출을 위한 최종적인 분석대상으로 선정함

⑶ 기하평균을 활용한 통합 가중치 도출

o 응답자별 이원 비교 결과를 기하평균(geometric mean)하여 전체 응답자의 통합된 가중치를 도출함(이성대 외, 2013; 이한우 외, 2016; 최길수, 2003). 기하평균은 개별 응답자의 평가치를 통합할 때 쌍대비교 행렬의 역수성을 유지하는 유일한 방법이며(Aczél & Saaty, 1983), 특히 의사결정과 관련된 경험적 자료나 선행연구가 부족한 경우에 유용하게 사용될 수 있음(고길곤・하혜영, 2008: 299)

4) 분석결과

o 통합 가중치 도출 결과는 [표 3-18]와 같음

- (1계층: 평가영역) 경영관리와 주요사업 등 두 가지 평가영역에 대한 상대적 중요도 및 우선순위는 '주요사업(.515)→경영관리(.485)'의 순서로 나타남. 공공기관의 문화다양성을 평가하는 데 있어서 주요사업과 경영관리 영역의 중요도는 비슷한 수준이지만, 고객들이 향유할 수 있는 정책·사업 산물 다양성과 관련된 주요사업 영역을 기관 구성원들의 생활양식 다양성과 관련된 경영관리 다양성보다 상대적으로 좀 더 중요한 것으로 인식됨
- (2계층: 평가요소) 경영관리 영역에 포함된 네 가지 평가요소에 대한 상대적 중요도 및 우선순위는 '경영전략 및 리더십(.413)→인적관리(.363)→문화다양성 인식(.161)→물적관리(.063)'의 순서로 나타났으며, 전체 평가영역 및 평가요소에 대한 복합 가중치는 경영전략 및 리더십 .200, 인적관리 .176, 문화다양성 인식 .078, 물적관리 .031로 도출됨
- (3계층: 평가지표)
  · 경영관리 영역의 경영전략 및 리더십 요소에 포함된 세 가지 평가지표에 대한 상대적 중요도 및 우선순위는 '경영전략(.427)→리더십(.359)→문화다양성 관리(.214)'의 순서로 나타났고, 복합 가중치는 경영전략 .086, 리더십 .072, 문화다양성 관리 .043으로 도출됨
  · 경영관리 영역의 문화다양성 인식 요소에 포함된 네 가지 평가지표에 대한 상대적 중요도 및 우선순위는 '인지도(.297)→포용도(.258)→평등

도(.226)→중요도(.219)'의 순서로 나타났고, 복합 가중치는 인지도 .023, 포용도 .020, 평등도 .018, 중요도 .017로 도출됨

· 경영관리 영역의 인적관리 요소에 포함된 네 가지 평가지표에 대한 상대적 중요도 및 우선순위는 '채용 및 인력구성(.347)→교육훈련(.256)→참여·소통(.216)→평가·승진(.181)'의 순서로 나타났고, 복합 가중치는 채용 및 인력구성 .061, 교육훈련 .045, 참여·소통 .038, 평가·승진 .032로 도출됨

· 경영관리 영역의 물적관리 요소에 포함된 두 가지 평가지표에 대한 상대적 중요도 및 우선순위는 '정보관리(.600)→시설관리(.400)'의 순서로 나타났고, 복합 가중치는 정보관리 .018, 시설관리 .012로 도출됨

- (4계층: 세부 평가지표)

· 경영관리-경영전략 및 리더십-경영전략 지표에 포함된 세 가지 세부 지표에 대한 상대적 중요도 및 우선순위는 '전략체계(.416)→연간계획(.374)→가치선언(.210)'의 순서로 나타났고, 복합 가중치는 전략체계 .036, 연간계획 .032, 가치선언 .018로 도출됨

· 경영관리-경영전략 및 리더십-리더십 지표에 포함된 두 가지 세부 지표에 대한 상대적 중요도 및 우선순위는 '문화다양성 현안(.597)→동기부여(.403)'의 순서로 나타났고, 복합 가중치는 문화다양성 현안 .043, 동기부여 .029로 도출됨

· 경영관리-경영전략 및 리더십-문화다양성 관리 지표에 포함된 세 가지 세부 지표에 대한 상대적 중요도 및 우선순위는 '문화다양성 성과관리(.487)→문화다양성 데이터 관리(.297)→전담기구 및 담당자(.216)'의 순서로 나타났고, 복합 가중치는 문화다양성 성과관리 .021, 문화다양성 데이터 관리 .013, 전담기구 및 담당자 .009로 도출됨

· 경영관리-인적관리-채용 및 인력구성 지표에 포함된 세 가지 세부 지표에 대한 상대적 중요도 및 우선순위는 '채용계획(.372)→인력구성(.368)→채용교육(.260)'의 순서로 나타났고, 복합 가중치는 채용계획 .023, 인력구성 .022, 채용교육 .016으로 도출됨

· 경영관리-인적관리-평가·승진 지표에 포함된 두 가지 세부 지표에 대한 상대적 중요도 및 우선순위는 '규정 및 계획(.574)→상위직 구성(.426)'의 순서로 나타났고, 복합 가중치는 규정 및 계획 .018, 상위직 구성 .014로 도출됨

· 경영관리-인적관리-교육훈련 지표에 포함된 두 가지 세부 지표에 대한 상대적 중요도 및 우선순위는 '문화다양성 역량 교육(.654)→소수집단 지원 교육(.346)'의 순서로 나타났고, 복합 가중치는 문화다양성 역량 교육 .029, 소수집단 지원 교육 .016으로 도출됨

· 경영관리-인적관리-참여·소통 지표에 포함된 두 가지 세부 지표에 대한 상대적 중요도 및 우선순위는 '참여·소통 채널(.601)→대표조직 다양성(.399)'의 순서로 나타났고, 복합 가중치는 참여·소통 채널 .023, 대표조직 다양성 .015로 도출됨
· 경영관리-물적관리-시설관리 지표에 포함된 두 가지 세부 지표에 대한 상대적 중요도 및 우선순위는 '시설 개선·관리(.462)→민원 접수·처리(.538)'의 순서로 나타났고, 복합 가중치는 시설 개선·관리 .006, 민원 접수·처리 .006으로 도출됨
· 경영관리-물적관리-정보관리 지표에 포함된 두 가지 세부 지표에 대한 상대적 중요도 및 우선순위는 '정보접근성 제고 서비스(.672)→정보통신 접근성 품질인증(.328)'의 순서로 나타났고, 복합 가중치는 정보접근성 제고 서비스 .012, 정보통신 접근성 품질인증 .006으로 도출됨

[표 3-18] 공공기관 문화다양성 평가지표별 상대적 가중치

영역	평가요소		세부 평가지표
1단계	2단계	3단계	4단계
Ⅰ 경영 관리 (.485)	Ⅰ-1. 경영 전략 및 리더십 (.200)	1) 경영전략 (.086)	① 전략체계 (.036)
			② 연간계획 (.032)
			③ 가치선언 (.018)
		2) 리더십 (.072)	① 문화다양성 현안 (.043)
			② 동기부여 (.029)
		3) 문화다양성 관리 (.043)	① 전담기구 및 담당자 (.009)
			② 문화다양성 성과관리 (.021)
			③ 문화다양성 데이터 관리 (.013)
	Ⅰ-2. 문화 다양성 인식 (.078)	1) 인지도 (.023)	
		2) 중요도 (.017)	
		3) 포용도 (.020)	
		4) 평등도 (.018)	
	Ⅰ-3. 인적 관리 (.176)	1) 채용 및 인력구성 (.061)	① 채용계획 (.023)
			② 채용교육 (.016)
			③ 인력구성 (.022)
		2) 평가·승진 (.032)	① 규정 및 계획 (.018)
			② 상위직 구성 (.014)
		3) 교육훈련 (.045)	① 문화다양성 역량 교육 (.029)
			② 소수집단 지원 교육 (.016)
		4) 참여·소통 (.038)	① 참여·소통 채널 (.023)
			② 대표조직 다양성 (.015)
	Ⅰ-4. 물적 관리 (.031)	1) 시설관리 (.012)	① 시설 개선·관리 (.006)
			② 민원 접수·처리 (.006)
		2) 정보관리 (.018)	① 정보통신 접근성 품질인증 (.006)
			② 정보접근성 제고 서비스 (.012)
Ⅱ 주요 사업 (.515)	· (일반기관) 공공복지 및 지원사업 · (문화기관) 문화진흥·기반사업, 문화서비스 사업		

제 4 장 공공기관 문화다양성 시범평가

제 1 절 평가 개요

1. 평가 목적

o 공공기관의 문화다양성 및 문화다양성 관리 현황을 면밀하게 파악하여 공공영역을 중심으로 문화다양성 가치의 보호·확산을 위한 기초자료 제공

- 공공영역의 문화다양성은 문화산업의 보호 및 획일화 지양과 관련된 문화적 표현의 영역에서 주로 논의됨에 따라 기존의 현황 조사는 문화기관에 한정되어 실시되어 옴
- 이에 본 평가는 문화기관뿐 아니라 다양한 성격의 일반 공공기관을 포괄하여 좀 더 일반적이고 보편적인 맥락에서 공공영역의 문화다양성 현황을 파악하고자 함

o 경영관리와 주요사업으로 평가영역을 구분하고 항목별 진단을 통해 공공기관의 문화다양성 수준 및 개선 이슈 도출

- 구성원들의 생활양식 다양성에 초점을 둔 경영관리 영역과 고객들이 향유하는 정책·사업 산물 다양성에 초점을 둔 주요사업 영역을 함께 조사하여, 기관 내·외부 및 표면적·심층적 범주를 아우르는 종합적 관점에서 공공기관의 문화다양성 현황을 파악하고자 함

2. 평가 대상

1) 평가 대상

o 일반 공공기관 3개(공기업 1개, 준정부기관 2개), 문화기관 3개(문화진흥·기반 기관 2개, 문화서비스 기관 1개), 총 6개 공공기관의 성과평가 또는 경영관리 업무 담당자를 대상으로 평가 진행

o (일반기관) 공기업이란 직원정원이 50명, 총수입액이 30억원, 자산규모가 10억원 이상이면서, 총수입액 중 자체수입액이 차지하는 비중이 50% 이상인 공공기관을 의미함. 준정부기관이란 직원정원이 50명, 총 수입액이 30억원, 자산규모가 10억원 이상이면서, 총수입액 중 자체수입액이 차지하는 비중이 50% 미만인 공공기관을 말하며 기금관리형 준정부기관과 위탁집행

형 준정부기관으로 나뉨

- (산업진흥·서비스 공기업) 공기업 중 특정 분야 산업진흥 및 대국민 공공서비스 제공을 주요 업무로 하는 기관
- (기금관리형 준정부기관) 직원정원이 50인 이상이고,「국가재정법」에 따라 기금을 관리하거나 기금의 관리를 위탁받은 기관 중에서 기금관리형 준정부기관으로 지정된 기관
- 본 연구에서는 산업진흥·서비스 공기업에 해당하는 주택토지보증공사와 기금관리형 준정부기관에 해당하는 국민연금공단, 근로복지공단 등 총 3개의 일반 공공기관을 조사 대상으로 선정

o (문화기관) 기타공공기관이란 기획재정부 장관에 의해 매년 지정되는 공공기관 중 공기업이나 준정부기관이 아닌 공공기관을 말하며, 문화체육관광부 소관 기타공공기관은 기관의 설립목적, 미션, 공공서비스 성격 등을 고려하여 문화진흥·기반 기관, 문화서비스 기관, 체육진흥 기관, 심의검사 기관 등으로 나뉨

- (문화진흥·기반 기관) 문화・예술 관련 조사연구·교육훈련·진흥 지원·예술인 복지 등 주로 문화·예술 육성 및 활성화를 위한 공익적 사업을 수행하는 기관
- (문화서비스 기관) 공연장, 전시장, 자료원 등 문화시설을 운영·관리하여 국민에게 문화서비스를 제공하는 기관과 예술단체를 운영・관리하여 국민에게 공연예술 향수 기회를 제공하는 기관
- 본 연구에서는 문화진흥·기반 기관에 해당하는 문화예술교육진흥원, 영화진흥위원회와 문화서비스 기관에 해당하는 예술의 전당 등 총 3개의 문화기관을 조사 대상으로 선정

[표 4-1] 시범평가 대상기관 및 응답자 정보

기관			응답자	
구분		기관명	부서	직급
일반 기관 (3개)	공기업 (1개)	주택도시보증공사	채권관리실	차장
	준정부기관 (2개)	국민연금공단	기획조정실	차장
		근로복지공단	성과평가부	차장
문화 기관 (3개)	문화진흥기관 (2개)	문화예술교육진흥원	경영기획팀	대리
		영화진흥위원회	경영혁신팀	대리
	문화서비스기관 (1개)	예술의 전당	기획조정부	대리

2) 응답 기관 특성

[표 4-2] 응답 기관 특성

구분		기관명	주요 기능 및 역할
일반 공공 기관	공기업	주택 토지 보증 공사	· 주택에 대한 분양보증, 임대보증금보증, 조합주택시공 보증 등 보증업무 · 전세보증금반환보증, 모기지보증 등 정부정책 지원을 위한 보증업무 · 보증을 이행하기 위한 업무와 구상권 행사를 위한 업무 · 공유형모기지 수탁 등 국가 및 지방자치단체 위탁 업무 · 주택도시기금법에 따른 기금의 운용·관리에 관한 업무
	준정부 기관	국민 연금 공단	· 가입자에 대한 기록의 관리 및 유지 · 연금보험료의 부과, 급여의 결정 및 지급 · 가입자, 가입자였던 자, 수급권자 및 수급자를 위한 자금의 대여와 복지 시설의 설치·운영 등 복지사업 · 기금증식을 위한 자금 대여사업 · 전 국민을 위한 노후준비서비스 사업 · 보건복지부장관이 위탁한 기금의 관리·운용
		근로 복지 공단	· 보험가입자와 수급권자 기록의 관리·유지 · 보험료징수법에 따른 보험료와 그 밖의 징수금의 징수 · 보험급여의 결정과 지급 · 보험급여 결정 등에 관한 심사 청구의 심리·결정 · 산업재해보상보험 시설의 설치·운영 · 업무상 재해를 입은 근로자 등의 진료·요양 및 재활 · 근로자 등의 건강을 유지·증진하기 위하여 필요한 건강진단 등 예방 사업 · 근로자의 복지 증진을 위한 사업
문화 예술 기관	문화 서비스 기관	예술의 전당	· 예술의전당 운영 · 공연 및 작품전시 활동과 그 보급 · 문화예술 교육사업 · 문화예술 관계자료의 수집관리 및 보급과 조사연구 · 문화예술의 국내외 교류사업 · 상주단체의 설립과 운영 · 후원회운영 등을 통한 운영보존자금의 적립사업
	문화 진흥 기반 기관	문화 예술 교육 진흥원	· 학교, 교육시설·단체 간 상호 연계 협력망 구축 및 운영 · 교육시설 및 교육단체에 대한 지원 및 평가, 교원의 연수지원 · 문화예술교육 지원을 위한 학술 연구 및 조사 · 문화예술교육사 양성 및 연수 · 문화예술교육에 필요한 시설 및 장비 확충 · 문화예술교육 지원을 위한 국제협력 및 관련 사업 수행
		영화 진흥 위원회	· 영상제작 관련 시설의 관리·운영 · 영화발전기금의 관리·운용 · 한국영화 진흥 및 영화산업 육성 등을 위한 조사·연구·교육·연수 · 영화의 유통배급 지원 · 디지털시네마와 관련된 영상기술의 개발과 표준 제정·보급, 품질인증 및 영화상영관 등의 시설기준 등에

구분		기관명	주요 기능 및 역할
			관한 사항 · 한국영화의 해외진출 및 국제교류 · 예술영화, 독립영화, 애니메이션 영화, 소형영화 및 단편영화의 진흥 · 지역 영상문화 진흥 · 비디오산업진흥시책의 추진

3. 평가 기간 및 방법

o (평가 기간) 2022년 12월 14일~2023년 1월 13일

o (평가 방법) 구조화된 설문지를 통한 서면조사

4. 평가 내용 및 기관별 응답 범위

1) 평가 내용

o 경영관리: 기관의 경영이 구성원들의 생활양식 다양성을 보호·증진하는 방향으로 이루어지고 있는지 점검

- (경영전략 및 리더십) 기관의 경영전략에 문화다양성 가치를 반영하기 위한 노력과 성과, 기관의 문화다양성 보호·증진을 위한 최고 관리자의 노력과 성과
- (문화다양성 인식) 문화다양성 가치에 대한 구성원들의 인식 수준
- (인적관리) 채용·인력구성, 평가·보상, 복리후생, 참여·소통 등 기관의 인적관리와 관련하여 문화다양성 보호·증진을 위한 기관의 노력과 성과
- (물적관리) 시설관리, 정보관리 등 기관의 물적관리와 관련하여 문화다양성 보호·증진을 위한 기관의 노력과 성과

o 주요사업: 기관의 주요사업이 고객들의 정책·사업 산물 다양성을 보호·증진하는 방향으로 이루어지고 있는지 계획, 활동, 성과, 환류의 측면에서 종합적으로 점검

- (공공복지 및 지원사업) 고객이 성별, 연령, 장애, 국적, 지역, 소득 등에 따라 차별받거나 배제되지 않고 다양한 생활양식을 향유할 수 있도록 기관이 산출하는 다양한 정책·사업 산물에 대한 소외계층의 생활양식 접근성을 보장하기 위한 기관의 노력과 성과
- (문화서비스 사업) 고객이 연령, 장애, 국적, 지역, 소득 등에 따라 차별받거나 배제되지 않고 다양한 문화예술 산물을 향유할 수 있도록 소외계층

의 문화향유 접근성을 보장하기 위한 기관의 노력과 성과

- (문화진흥·기반 사업) 고객이 연령, 장애, 국적, 지역, 소득, 장르 등에 따라 차별받거나 배제되지 않고 다양한 문화예술 산물을 생산할 수 있도록 소외계층의 문화생산 접근성을 보장하기 위한 기관의 노력과 성과

[표 4-3] 시범평가 내용

구분		주요내용
경영관리	1. 경영전략 및 리더십	▪ [경영전략] 기관의 경영전략에 문화다양성 보호·증진을 위한 내용의 반영 및 이를 실행하기 위한 노력과 성과 · (전략체계) 정관, 중장기 계획 및 경영목표, 내규 등에 문화다양성 보호·증진을 위한 내용 반영 여부 · (연간계획) 당해연도 사업계획에 문화다양성 보호·증진을 위한 내용 반영 여부 · (가치선언) 문화다양성 보호·증진 의지가 담겨 있는 별도의 선언문 존부, 윤리·인권경영 선언문 내 문화다양성 보호·증진을 위한 내용 반영 여부
		▪ [리더십] 기관의 문화다양성 가치 확산 및 문화다양성 보호·증진을 위한 기관장의 노력과 성과 · (문화다양성 현안) 당면한 문화다양성 관련 문제, 주요 현안을 해결하기 위한 기관장의 노력과 성과 · (동기부여) 문화다양성 보호·증진을 위한 핵심 가치 공유, 혁신 촉발 등 조직 구성원의 문화다양성 동기 부여를 위한 기관장의 노력과 성과
		▪ [문화다양성 관리] 기관의 문화다양성 보호·증진을 위한 관리 노력과 성과 · (전담기구 및 담당자) 문화다양성 보호·증진 업무를 전담하는 기구 또는 담당자 존부 · (문화다양성 성과관리) 경영성과보고서 내 문화다양성 보호·증진을 위해 노력한 성과 포함 여부 · (문화다양성 데이터 관리) 문화다양성 수준 및 관리 성과를 파악하기 위한 문화다양성 관련 데이터 정기 수집·관리 여부
	2. 문화다양성 인식	▪ [문화다양성 인식] 문화다양성 가치에 대한 기관 및 구성원들의 인식 수준 · (인지도) 문화다양성 개념의 의미를 인지하고 있는 정도 · (중요도) 문화다양성 가치를 중요하게 여기며 다양한 정체성과 문화적 규범, 관습 등을 존중하는 정도 · (포용도) '다름'에 대한 표현의 자유가 충분히 보장되는 정도 · (평등도) 성별, 장애, 국적, 지역, 직급, 고용 지위 등 소속 범주에 따른 차별이 존재하는 정도
	3. 인적관리	▪ [채용 및 인력구성] 채용 및 인력구성에 있어 성별, 장애, 국적, 지역, 연령, 학력 등에 의한 차별 및 배제를 금지하고 사회형평적 인력 활용을 위한 기관의 노력과 성과 · (채용계획) 채용규정 및 채용계획에 사회형평적 인력 활용과 관련된 내용 포함 여부 · (채용교육) 서류심사, 면접 등 채용 과정에서 다양한

구분		주요내용	
		배경의 지원자에 대한 편견과 차별을 줄이기 위한 노력 · (인력구성) 인력구성에 있어 여성, 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재, 고졸자 등의 비율	
		▪ [평가·승진] 평가와 승진에 있어 성별, 장애, 국적, 지역, 연령, 학력 등에 의한 차별과 배제 없이 공정한 기회를 보장하기 위한 기관의 노력과 성과 · (규정 및 계획) 인사 규정에 성별, 장애, 국적, 지역, 연령, 학력 등 직원의 사회문화적 정체성에 관계 없이 차별 없는 평가·승진이 이루어져야 함을 명시하고, 이를 위한 계획을 마련하고 있는지 여부 · (상위직 구성) 임원 및 관리자 중 여성, 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재, 고졸자 등의 비율	
		▪ [교육훈련] 구성원의 문화다양성 역량을 강화할 수 있는 교육을 제공하기 위한 기관의 노력 · (문화다양성 역량 교육) 구성원의 문화다양성 역량을 강화할 수 있는 교육을 제공하기 위한 노력 · (소수집단 지원 교육) 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족 등 소수집단 구성원의 기관 적응을 지원하기 위한 교육	
		▪ [참여·소통] 성별, 장애, 국적, 지역, 연령, 학력, 직급 등 사회문화적 배경에 의한 차별과 배제 없이 모든 구성원에게 참여와 소통의 기회를 보장하기 위한 기관의 노력 · (참여·소통 채널) 구성원들이 업무 및 기관 운영에 관해 자유롭게 의견을 제안할 수 있는 제도적 장치 마련 여부 · (대표조직 다양성) 구성원을 대표하는 조직(예: 노조, 직장협의회)이 다양한 사회문화적 배경의 구성원들로 구성되어 있는지 여부	
	4. 물적관리	▪ [시설관리] 직원과 고객의 시설 이용 편의 및 접근성 제고를 위한 기관의 노력 · (시설개선·관리) 장애물 없는 생활환경 인증 여부 및 등급, 시설개선 의무사행 이행 여부, 시설 이용 편의·접근성 제고를 위한 노력 · (민원접수·처리) 기설 이용 관련 직원 및 고객의 불만사항 청취하고 개선하려는 노력	
		▪ [정보관리] 홈페이지, SNS, 홍보물, 안내 책자 등을 통해 제공하는 정보에 대한 직원과 고객의 이용 편의 및 접근성 제고를 위한 기관의 노력 · (정보통신접근성 품질인증) 정보통신접근성 품질인증제도에 따른 접근성 국가표준 2종(웹 접근성 인증, 모바일 앱 접근성 인증) 취득 여부 · (정보접근성 제고 서비스) 홈페이지, SNS, 홍보물 및 안내 책자 등을 통해 정보를 제공할 때 장애인, 고령자, 외국인 등 정보접근약자의 정보접근성 제고를 위해 제공하는 서비스 수준	
주요사	5. 공공복지 및 지원 사업	▪ [생활양식 향유기회 확대사업] 고객이 차별·배제 없이 다양한 생활양식 향유할 수 있도록 기관의	· (계획) 사업계획 구체성 및 적정성, 사업예산 및 건수

구분		주요내용	
업		정책·사업 산물에 대한 소외집단의 생활양식 접근성을 보장하는 기관의 노력과 성과를 주요사업의 계획·활동·성과·환류 측면에서 점검	· (활동·성과) 실행계획에 따른 추진내용 적정성, 사업수행을 위한 조직·인력·예산운용 적정성 및 효율성 제고 노력, 사업 추진과정에서 발생한 환경변화 및 문제점 등에 대한 대응 노력, 예산집행률, 기관 및 사업내용에 맞게 자율지표 설정 · (환류) 사업추진과정 중 모니터링 여부, 환류 시스템 구축 여부 등
	6. 문화서비스 사업	▪ [문화 향유기회 확대사업] 고객이 차별·배제 없이 다양한 문화예술 산물 향유할 수 있도록 소외집단의 문화향유 접근성을 보장하는 기관의 노력과 성과를 주요사업의 계획·활동·성과·환류 측면에서 점검	
	7. 문화진흥·기반사업	▪ [문화 생산기회 확대사업] 고객이 차별·배제 없이 다양한 문화예술 산물 생산할 수 있도록 소외집단의 문화생산 접근성을 보장하는 기관의 노력과 성과를 주요사업의 계획·활동·성과·환류 측면에서 점검	

2) 기관별 응답 범위

o 평가 대상 기관의 특성을 고려하여 응답범위에 따라 유형을 A, B, C로 구분하였으며, 경영관리 영역은 모든 기관이 응답하되 주요사업 영역은 기관 특성에 따라 응답 범위를 달리 적용함

- A 유형(경영관리+주요사업 중 '공공복지 및 지원사업'): 문화예술 분야 기관이 아닌 일반 공공기관은 경영관리 영역의 경영전략 및 리더십(1번), 문화다양성 인식(2번), 인적관리(3번), 물적관리(4번)와 주요사업 영역의 공공복지 및 지원사업(5번)에 응답
- B 유형(경영관리+주요사업 중 '문화서비스 사업'): 문화예술 분야 기관 중 공연장, 전시장, 자료원 등 문화시설을 운영·관리하여 국민에게 문화서비스를 제공하거나 기관과 예술단체를 운영・관리하여 국민에게 공연예술 향수 기회를 제공하는 문화서비스 기관은 경영관리 영역의 경영전략 및 리더십(1번), 문화다양성 인식(2번), 인적관리(3번), 물적관리(4번)와 주요사업 영역의 문화서비스 사업(6번)에 응답
- C 유형(경영관리+주요사업 중 '문화진흥·기반 사업'): 문화예술 분야 기관 중 문화·예술 관련 조사연구·교육훈련·진흥 지원·예술인 복지 등 주로 문화·예술 육성 및 활성화를 위한 공익적 사업을 수행하는 문화진흥·기반 기관은 경영관리 영역의 경영전략 및 리더십(1번), 문화다양성 인식(2번),

인적관리(3번), 물적관리(4번)와 주요사업 영역의 문화진흥·기반 사업(7번)에 응답

[표 4-4] 기관별 응답 범위 유형

구분	분류기준	응답범위	대상기관
A 유형 (3개)	문화예술 분야 기관이 아닌 일반공공기관	경영관리+ 주요사업 중 '공공복지 및 지원사업'	주택토지보증공사 국민연금공단 근로복지공단
B 유형 (1개)	문화예술 분야 기관 중 문화서비스를 제공하거나 공연예술 향수 기회 제공 기관	경영관리+ 주요사업 중 '문화서비스 사업'	예술의 전당
C 유형 (2개)	문화예술 분야 기관 중 문화예술 육성·활성화를 위한 공익적 사업 수행 기관	경영관리+ 주요사업 중 '문화진흥·기반 사업'	문화예술교육진흥원 영화진흥위원회

제 2 절 공공기관 문화다양성 평가결과

1. 경영전략 및 리더십

1) 경영전략

o 기관의 전략체계, 연간계획, 가치선언 등에 문화다양성 보호·증진을 위한 내용 반영 여부

- 6개 응답 기관 중 전략체계(정관, 중장기 계획 및 경영목표 등)에 문화다양성 가치를 고려하고 있는 기관은 66.7%, 당해연도 사업계획에 문화다양성 가치를 고려하고 있는 기관은 66.7%, 가치선언(별도의 문화다양성 선언문, 윤리·인권경영 선언문 등)에 문화다양성 가치를 고려하고 있는 기관은 66.7%로 확인됨

[표 4-5] 응답결과: 1.1) 경영전략

조사내용		빈도분석(%)		상세내역 (복수응답)
		있음	없음	
1).①	전략체계에 문화다양성 가치 고려	66.7	33.3	▪ 정관 16.7% ▪ 중장기 계획 및 경영목표 66.7%
1).②	연간계획에 문화다양성 가치 고려	66.7	33.3	-
1).③	가치선언에 문화다양성 가치 고려	66.7	33.3	▪ 별도 문화다양성

조사내용		빈도분석(%)		상세내역 (복수응답)
		있음	없음	
				선언문 0.0% ▪ 윤리·인권경영 선언문 66.7%

(1) 전략체계에 문화다양성 가치 고려 여부

o 기관의 전략체계에 문화다양성 가치 고려 여부에 대해 '있음'(정관+중장기 계획 및 경영목표)이 66.7%, '없음'이 33.3%인 것으로 나타남

o 전략체계 세부 유형별로 살펴보면, '정관'이 16.7%, '중장기 계획 및 경영목표'가 66.7%로 기관의 정관보다는 중장기 계획 및 경영목표에 문화다양성 가치를 고려하고 있는 기관이 더 많은 것으로 나타남

o 기관유형별로 살펴보면, 일반 공공기관과 문화예술분야 공공기관 모두 전략체계에 문화다양성 가치를 고려하는 기관의 비율이 66.7%로 동일하였음

[표 4-6] 응답결과: 1.1).① 전략체계에 문화다양성 가치 고려

구분		정관	중장기 계획 및 경영목표
일반	주택도시보증공사		[중장기 사업전략] ▪ 안전·사람 존중의 사회 구현 ▪ 서민실수요자 주거 안전망 강화 ▪ 저소득층·사회초년생 등 취약계층 보증가입 활성화
	국민연금공단		[중장기 경영목표] ▪ 윤리·준법의 사회적 책임 확대: 인권존중문화 조성 ▪ NPS형 일자리 창출: 사회형평적 균등기회 확대
	근로복지공단	해당 없음	
문화	예술의전당	해당 없음	
	문화예술교육진흥원		[중장기 전략계획] ▪ (미션) 모든 국민이 전 생애에 걸쳐 양질의 문화예술교육을 누릴 수 있도록 지원함으로써 국민의 문화적 삶의 질과 국가의 문화역량을 높이는 데 기여 ▪ (비전) 더 가까이 누리는 문화예술교육, 함께 만들어 가는 문화예술교육

구분		정관	중장기 계획 및 경영목표
			▪ (전략목표) 문화예술교육 가치 확산(문화예술교육 참여기회 확대), 사회적 가치 경영 추구(윤리 및 인권경영 강화) ▪ (핵심가치) '혁신성', '다양성', '협력', '공정성' '전문성'
	영화진흥위원회	[정관] ▪ 제4장 직무 > 제18조(위원회의 사업) ① 위원회는 제2조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사업을 수행한다. 9. 영화 문화의 다양성 촉진	[KOFIC 경영전략체계] ▪ 4대 전략목표 [Ⅲ]보편적 영화문화 가치 확산> 12대 전략과제 8 차별 없는 영화 접근환경 조성, 9 지역 영화 균형 발전체계 구축

(2) 연간계획에 문화다양성 가치 고려 여부

o 기관의 연간계획에 문화다양성 가치 고려 여부에 대해 '있음'이 66.7%, '없음'이 33.3%인 것으로 나타남

o 기관유형별로 살펴보면, 일반 공공기관과 문화예술분야 공공기관 모두 연간계획에 문화다양성 가치를 고려하는 기관의 비율이 66.7%로 동일하였음

[표 4-7] 응답결과: 1.1).② 연간계획에 문화다양성 가치 고려

구분		연간 사업계획
일반	주택도시보증공사	▪ 무주택 서민 금융지원 강화 ▪ 청년·신혼부부 대출상품 제도개선 ▪ 고령층·주거취약층 대상 신상품 발굴 ▪ 저소득층 공공임대주택 질적 개선 ▪ ESG 경영기반 확산을 위한 보증료 할인(중소기업, 사회공헌활동 등 다양한 ESG 우수기업에게 보증료 할인 혜택)
	국민연금공단	▪ 사회통합을 위한 사회 취약계층과 지역인재 채용을 확대하고 여성 인재 및 조직 내 소수자에 대한 균등기회 제공 ▪ 사회형평적 균등기회 확대 · 취약계층에 대한 사회형평적 채용 지속 - 장애인, 취업보호대상자, 저소득층, 다문화가정 등 다양한 사회 구성원에 대한 포용적 채용을 지속 확대 - 장애인 등이 입사 후 조직 내 안착하여 자신의 역량을 발휘할 수 있도록 근무 여건 등 불편사항 지속 발굴·개선 · 공단과 이전지역의 동반성장 노력 강화 - 지역대학의 연금관리학과 커리큘럼 체계화, 현장실습 확대 운영 등 NPS 맞춤형 인재 양성을 통한 지역인재 채용 목표 달성 추진 - 비수도권 인재의 취업 기회 확대를 위한 권역별 채용 지속 추진
	근로복지공단	해당 없음

구분		연간 사업계획
문화	예술의 전당	해당 없음
	문화예술교육진흥원	▪ (학교문화예술교육) 예술꽃씨앗학교 지원 ▪ (사회문화예술교육) 문화소외계층 문화예술교육 지원, 취약계층 아동 청소년 예술 활동 지원 ▪ (문화예술교육기반구축) 온라인 문화예술교육 지원
	영화진흥위원회	▪ 문화소외계층관람환경개선 · 장애인 관람환경 개선사업 · 찾아가는 영화관 운영지원 · 작은영화관 기획전 상영지원 · 영상나눔버스 운영 ▪ 지역영화 기획개발 및 제작지원 ▪ 지역 영화문화 활성화 지원

(3) 가치선언에 문화다양성 가치 고려 여부

o 기관의 가치선언에 문화다양성 가치 고려 여부에 대해 '있음'(별도 선언문+윤리·인권경영 선언문)이 66.7%, '없음'이 33.3%인 것으로 나타남

o 가치선언 세부 유형별로 살펴보면, '별도의 문화다양성 선언문'을 보유한 기관은 한 곳도 없었으나, 66.7%의 기관에서 '윤리·인권경영 선언문'에 문화다양성 가치를 고려하고 있는 것으로 확인됨

o 기관유형별로 살펴보면, 일반 공공기관과 문화예술분야 공공기관 모두 가치선언에 문화다양성 가치를 고려하는 기관의 비율이 66.7%로 동일하였음

[표 4-8] 응답결과: 1.1).③ 가치선언에 문화다양성 가치 고려

구분		별도의 문화다양성 선언문	윤리·인권경영 선언문
일반	주택도시보증공사		[인권경영실행지침] ▪ 제5조(고용 및 업무의 차별금지) 공사는 고용 및 업무에 있어서 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 신체조건, 출신, 정치적 견해 등을 이유로 차별하지 않는다.
	국민연금공단		[윤리헌장] ▪ 우리는 임직원 및 대내외 이해관계자의 인권을 존중하고 균등한 기회를 부여하며 모두의 발전과 삶의 질 향상을 위해 노력한다. [인권경영헌장] ▪ 우리는 고용에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과

구분		별도의 문화다양성 선언문	윤리·인권경영 선언문
			출신 지역에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.
	근로복지공단	해당 없음	
문화	예술의 전당	해당 없음	
	문화예술교육진흥원		[인권경영실행지침] ▪ 제6조(고용상의 차별금지) 진흥원은 고용에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.
	영화진흥위원회		[인권경영선언문] ▪ 하나, 우리는 성별 성정체성, 종교, 장애, 학력, 나이, 인종, 정치적 성향, 출신지역 등에 따른 일체의 차별을 금지하며, 인사에 불이익을 주지 않는다.

2) 리더십

o 기관의 문화다양성 보호·증진 및 가치확산을 위한 기관장의 노력과 성과 수준[11)]

- 6개 응답 기관 중 문화다양성 현안 해결을 위한 기관장의 노력과 성과가 우수한 기관은 66.7%, 보통인 기관은 16.7%, 미흡한 기관은 16.7%, 구성원의 문화다양성 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과가 우수한 기관은 16.7%, 보통인 기관은 33.3%, 미흡한 기관은 50.5%로 확인됨
- 기관의 문화다양성 보호·증진을 위한 기관장의 노력과 성과는 핵심가치 공유 등을 통한 구성원의 문화다양성 동기부여보다는 구체적인 문화다양성 관련 현안을 해결하는 쪽에 좀 더 무게가 실려있는 것으로 보임

[표 4-9] 응답결과: 1.2) 리더십

조사내용		빈도분석(%)		
		우수	보통	미흡
2).①	기관장의 문화다양성 현안 해결 노력 및 성과	66.7	16.7	16.7
2).②	기관장의 문화다양성 동기부여 노력 및 성과	16.7	33.3	50.0

11) 기관의 문화다양성 보호·증진 및 가치확산을 위한 기관장의 노력이 부재한 경우 '미흡', 기관장의 관심과 노력은 엿볼 수 있으나 가시적·실질적 성과가 확인되지는 않는 경우 '보통', 기관장의 관심 및 노력과 더불어 가시적·실질적 성과까지 확인되는 경우 '우수' 기관으로 분류하였음

⑴ 기관장의 문화다양성 현안 해결 노력 및 성과

o 문화다양성 현안 해결을 위한 기관장의 노력과 성과가 우수한 기관은 66.7%, 보통인 기관은 16.7%, 미흡한 기관은 16.7%로 확인됨

o 기관유형별로 살펴보면, 일반 공공기관(33.3%)보다 문화예술분야 공공기관(100.0%)에서 문화다양성 현안 해결을 위한 기관장의 노력과 성과가 우수한 기관의 비율이 더 높은 것으로 나타남

[표 4-10] 응답결과: 1.2).① 기관장의 문화다양성 현안 해결 노력 및 성과

구분		기관장의 문화다양성 현안 해결 노력 및 성과	
일반	주택도시보증공사	▪ ('21.5. 전사 전략회의) "주거안정은 모든 국민이 바라는 중요한 가치인 만큼, 보증과 기금대출을 넘어 법률 개정까지 다각적 방면으로 서민 주거지원 방안을 강구할 것" → 서민·중산층 주거안정 지원(전세금보증료 인하, 청년 보증부 월세 무이자대출 지원, 청년 전세보증료 할인) ▪ ('21.5. 임원주간회의) "지역별 양극화와 주택 노후화 심화 등 도시재생의 역할이 점차 커지고 있는 만큼 우리의 전문성을 적극 활용하여 국민체감의 성과를 창출해내야만 한다" → 도시재생 활성화 및 주거환경 개선(스타트업 기업에 대해 72억원 투자, 청년·창업가에 저렴하게 임대, 소규모재생 사업 4,301억원 지원) ▪ ('21.6. 임원주간회의) "현 주택시장 불안정은 공급부족이 핵심 원인, 우리는 2·4대책 등 정책을 적극 지원하여 공공과 민간의 주택공급을 앞당기는데 최선을 다할 것" → 주택시장 안정화 지원(공공전세 등 2·4대책 주택공급 금융지원을 위한 신상품 개발, 주택사업자 보증료율 인하, 임대주택 임차료 동결, 고령 임대사업자 수익 보전 상품 개발)	우수
	국민연금공단	▪ (2022년도 신년사) 보험료 지원제도 도입 등으로 취약계층 사각지대 해소에 최선을 다할 것과 윤리인권부서 기능개편을 통해 사전 예방기능을 강화할 것임을 전 직원에 강조 ▪ (2022년도 9차 지사장 회의: 업무상임이사 주재) 저소득자 보험료 지원사업 우수사례 전파 및 사업추진 애로사항 청취 후 사업 중요성 강조	보통
	근로복지공단	해당 없음	미흡
문화	예술의전당	▪ 인력관리 효율성과 인사 공정성 제고를 위한 인사 관련 사규 보완 · 정부지침, 종합감사 결과 등에 따라 적시적으로 사규 보완(임금규정, 임금지급내규, 승진관리내규, 상벌규정, 인사평가내규, 임금피크제 운영내규 등) ▪ 공무직 근무여건 개선을 위한 노력 · 공무직 직무범주 운영정책 수립 및 운용: 공무직종의 체계적인 인력운영과 업무 동기부여를 위해 직무범주 재설계 · 공무직(환경미화팀) 운영 효율화: 주6일 근무에서 주5일로 환경미화팀의 근로일수를 줄이고 처우개선 및 업무 혁신을 통해 인력운영 효율화 ▪ 새정부 문화정책 중 하나인 장애예술인 창작 기회 확대에 부응 · 전시 <상상을 깨우다-Dreambility> 후원으로 발달장애 아티스트 창작활동 지원	우수

구분		기관장의 문화다양성 현안 해결 노력 및 성과	
	문화예술교육진흥원	▪ ['사회문화예술교육 지원체계' 개편] · (문제인식) 그간 문화예술교육 프로그램이 학교, 취약/특수계층 시설 중심 우선 지원됨에 따라, 일반 시민 대상 문화다양성 가치 보호·확산을 위한 문화예술교육 프로그램 참여율 및 인지도 저조 · (해결노력) 일반 시민 대상 문화예술교육 확대를 위한 사업구조(사회문화예술교육) 개편 관련 부처/관계기관 협의, 개편안 마련, 관련 조직 정비 · (주요성과) 사업구조개편안 및 실행기반 마련을 통해 문화예술교육 정책 서비스 확산을 통해 문화다양성 등 사회적 가치 확산 기반 마련	우수
	영화진흥위원회	▪ 시나리오공모전 등 7개 공모사업 성평등지수 제도 적용 시행 → 문체부 양성평등 정책 우수사례 선정	우수

(2) 기관장의 문화다양성 동기부여 노력 및 성과

o 문화다양성 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과가 우수한 기관은 16.7%, 보통인 기관은 33.3%, 미흡한 기관은 50.0%로 확인됨

o 기관유형별로 살펴보면, 일반 공공기관(0.0%)보다 문화예술분야 공공기관(33.3%)에서 문화다양성 동기부여를 위한 기관장의 노력과 성과가 우수한 기관의 비율이 더 높은 것으로 나타남

[표 4-11] 응답결과: 1.2).② 기관장의 문화다양성 동기부여 노력 및 성과

구분		기관장의 문화다양성 동기부여 노력 및 성과	
일반	주택도시보증공사	해당 없음	미흡
	국민연금공단	해당 없음	미흡
	근로복지공단	해당 없음	미흡
문화	예술의전당	▪ 조직 소통 활성화를 위한 '사장과의 대화'운영 및 워크숍 재개 · 코로나로 운영이 어려웠던 워크숍 재개 및 각 부서별 사장과의 대화 시간을 마련하여 직원 소통 활성화	보통
	문화예술교육진흥원	▪ [기관 핵심가치 중 '다양성' 가치 확산 위한 직원 학습모임 지원, 적극행정 우수사례 선정] · (문제상황) 문화다양성 가치 보호.확산과 연계한 문화예술교육 정책사업 발굴.개편 위해, 조직구성원의 전문역량 강화 및 조직문화 확산 필요성 확대 · (해결노력) 기관 핵심가치('다양성' 포함) 내재화를 위한 신입직원교육 및 워크숍 추진, 직원 학습모임(CoP) 지원 강화	우수

구분		기관장의 문화다양성 동기부여 노력 및 성과	
		*관련 활동 적극 홍보를 통한 참여율 증진 노력 · (주요성과) '(사회)문화예술교육 지원체계 개편' 등 학습모임 운영결과를 사업과 연계·반영을 통해 문화다양성 가치 증진을 위한 기반 마련, 해당 사례의 기관 적극행정 우수사례 선정·포상을 통해 직원 동기부여 마련	
	영화진흥위원회	▪ (기관장 활동) 주요 공모사업 사회적 가치 실현 반영 지시, 문화산업계 선도적인 역할 주문	보통

3) 문화다양성 관리

o 기관의 문화다양성 보호·증진을 위한 관리 노력과 성과

- 6개 응답 기관 중 문화다양성 업무를 전담하는 기구 또는 담당자가 존재하는 기관은 0.0%, 경영성과보고서에 문화다양성 관리 노력 및 성과를 반영하는 기관은 83.3%, 문화다양성 관련 데이터를 수집·관리하고 있는 기관은 66.7%로 확인됨

[표 4-12] 응답결과: 1.3) 문화다양성 관리

조사내용		빈도분석(%)		상세내역 (복수응답)
		있음	없음	
3).①	문화다양성 업무 전담기구·담당자 존부	0.0	100.0	▪ 전담기구 0.0% ▪ 전담 담당자 0.0% ▪ 유사기구 66.7% ▪ 유사업무 담당자 66.7%
3).②	경영성과보고서에 문화다양성 관리 노력·성과 반영 여부	83.3	16.7	-
3).③	문화다양성 관련 데이터 수집·관리 여부	66.7	33.3	▪ 경영관리 문화다양성 관련 데이터 수집·관리 50,0% ▪ 주요사업 문화다양성 관련 데이터 수집·관리 33.3%

⑴ 문화다양성 업무 전담기구 및 담당자 존재 여부

o 문화다양성 업무 전담기구 및 담당자 존재 여부에 대해 '있음'(전담기구+담당자)이 0.0%, '없음'이 100.0%로 확인됨

o 문화다양성 업무 전담기구는 없으나 관련성 높은 유사기구·부서(예: 인권경영위원회, 사회적가치 전략위원회, ESG 경영국)에서 문화다양성 업무를 수행한다고 응답한 기관은 66.7%, 그렇지 않은 기관은 33.3%였음

o 문화다양성 업무를 전담하는 담당자는 없으나 관련성 높은 업무(예: 윤리·인권경영, 사회적 가치, ESG)의 담당자가 문화다양성 업무도 함께 수행

한다고 응답한 기관은 66.7%, 그렇지 않은 기관은 33.3%였음

o 기관유형별로 살펴보면, 일반 공공기관과 문화예술분야 공공기관 모두 문화다양성 업무 전담기구 및 담당자가 존재하는 기관의 비율은 0.0%로 같았으나, 관련성 높은 유사기구·부서 또는 관련성 높은 업무 담당자가 문화다양성 업무를 함께 수행한다고 응답한 기관의 비율은 일반 공공기관(100.0%)이 문화예술분야 공공기관(33.3%)보다 훨씬 높은 것으로 나타남

[표 4-13] 응답결과: 1.3).① 문화다양성 업무 전담기구·담당자 존부

구분		전담기구	담당자
일반	주택도시보증공사	유사기구 [인권경영위원회] ▪ (주요업무) 인권경영기본계획 수립, 인권영향평가 실시, 구성원 인권교육 실시	유사업무담당 [준법지원실장] ▪ (주요업무) 인권경영기본계획 수립, 인권영향평가 실시, 구성원 인권교육 실시
	국민연금공단	유사기구 [인권경영위원회] ▪ (주요업무) 인권 관련 사항 심의·의결 유사기구 [사회적가치전략위원회] ▪ 공단의 사회적 가치 실현과 관련된 주요 정책결정사항의 심의·의결	유사업무담당 [인사혁신실 윤리경영부장] ▪ (주요업무) 윤리·인권경영 총괄
	근로복지공단	유사기구 [ESG 경영국 ESG 지원부] ▪ (주요업무) 전사 윤리·인권경영 추진계획 수립 및 실행 과제 이행	유사업무담당 [ESG 경영국 ESG 지원부 차장/대리] ▪ (주요업무) 전사 윤리·인권경영 추진계획 수립 및 실행 과제 이행, 윤리·인권경영 관련 규정 및 위원회 운영, 윤리·인권문화 확산 교육 활동 등
문화	예술의전당	해당 없음	
	문화예술교육진흥원	유사기구 [인권경영위원회] ▪ (주요업무) 인권경영 기본계획 수립에 관한 사항, 인권개선 권고에 관한 사항, 인권침해 접수사건에 대한 구제 조치에 관한 사항, 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항	유사업무담당 [법무지원실 인권 담당자] ▪ (주요업무) 기관 윤리·인권경영, 청렴정책 운영 관리
	영화진흥위원회	해당 없음	

(2) 경영성과보고서에 문화다양성 관리 노력·성과 반영 여부

o 경영성과보고서에 문화다양성 관리 노력·성과 반영 여부에 대해 '있음'이 83.3%, '없음'이 16.7%로 나타남

o 기관유형별로 살펴보면, 일반 공공기관(100.0%)이 문화예술분야 공공기관(66.7%)보다 경영성과보고서에 문화다양성 관리 노력·성과를 반영하는 기관의 비율이 더 높은 것으로 나타남

[표 4-14] 응답결과: 1.3).② 경영성과보고서에 문화다양성 관리 노력·성과 반영 여부

구분		경영성과보고서에 문화다양성 관리 노력·성과 반영
일반	주택도시보증공사	▪ 서민·중산층 주거안정 지원(전세금보증료 인하, 청년 보증부 월세 무이자대출 지원, 청년 전세보증료 할인) ▪ 도시재생 활성화 및 주거환경 개선(스타트업 기업에 대해 72억원 투자, 청년·창업가에 저렴하게 임대, 소규모재생 사업 4,301억원 지원) ▪ ESG 경영전략 수립·선포하여 사회적 책임 강화 노력(범죄피해자 공공임대주택 임차보증금 후원, 시니어 주택수리, 경력단절여성 일자리 사업, 시니어에게 개인보증업무 일부 위탁하여 일자리 제공) ▪ 다양한 소통채널을 활용한 취약계층 처우개선(고졸·여성 취약요소 점검 및 지원 강화, 무기계약직 차별요소 개선) ▪ 취약계층 주거안전 제고(아동학대 등 긴급 주거지원 필요아동 임차자금 지원, 판잣집·고시원거주자 등 보증금 지원, 노후주택 공사지원, 우범지역 주거안전시설 지원 등) ▪ 재해 피해국민 위한 물품·금액 지원(소상공인 생계 지원, 재난위기가정 물품지원, 이재민에 주택보수비용 지원 등) ▪ 양성평등 임원 임명 목표달성을 위한 장단기 종합플랜 수립 ▪ 청년이사제 도입하여 하위직급 직원과의 소통 강화 ▪ 노동이사제 도입에 대한 노사합의 완료('20.12) ▪ 용역근로자 근로계약 개선, 휴게시설 제공 ▪ 양성평등위원회 운영
	국민연금공단	▪ 여성관리자 비율 기관 전년 대비, 공공기관 목표대비 상회 ▪ 균형인사 우수기관 인사혁신처장賞 수상
	근로복지공단	▪ 인권경영 규정, 인권경영선언문 개정 등 추진기반 강화(비차별 조건 확대, 공단 사업 추가 반영 등) ▪ 공단 業에 기반한 내·외부 이해관계자 인권증진 실현(산업재해 예방조치 필요 사업장 지원을 통한 취약계층 부담완화, 플랫폼社 신고 특례 도입 및 확대로 사회안전망 강화, 위탁사무계약 법률전문가 사전자문 등 인권친화적 공급망 구축)
문화	예술의전당	해당 없음
	문화예술교육진흥원	▪ 학교문화예술교육 지원사업: 예술꽃 씨앗학교 ▪ 사회문화예술교육 지원사업: 취약계층 문화예술교육 지원사업(복지시설 이용자, 특수취약계층 중심), 취약계층 아동청소년 예술활동 지원(꿈의오케스트라, 꿈의댄스팀), 온라인 문화예술교육
	영화진흥위원회	▪ 영화문화의 가치확산 · (소외계층) 장애인, 격오지 주민 등 문화소외계층의 영화문화 향유권 제고 - 가치봄 영화 제작 확대 등 장애인 영화 접근성 제고 노력 - 비대면 프로그램 확대 및 다각화 등 소외지역 영화문화 활성화 지속 노력

(3) 문화다양성 관련 데이터 수집·관리 여부

o 문화다양성 관련 데이터 수집·관리 여부에 대해 '있음'이 66.7%, '없음'이 33.3%로 나타남

o 기관유형별로 살펴보면, 일반 공공기관과 문화예술분야 공공기관 모두 문화다양성 관련 데이터를 수집·관리하는 기관의 비율이 66.7%로 동일함

[표 4-15] 응답결과: 1.3).③ 문화다양성 관련 데이터 수집·관리 여부

구분		문화다양성 관련 데이터 수집·관리 여부	
일반	주택도시보증공사	▪ (인권관리영향평가) 각 지표별 소관부서가 체크리스트 지표 항목에 대해 평가	▪ 경영관리 문화다양성 관련 데이터 수집·관리
	국민연금공단	▪ (내부 인사자료 수집) 직원 채용 및 승진 등과 관련하여 여성, 장애인, 고졸 구성원 현황 파악	▪ 경영관리 문화다양성 관련 데이터 수집·관리
	근로복지공단	해당 없음	-
문화	예술의전당	해당 없음	-
	문화예술교육진흥원	▪ 인권영향평가 결과 데이터 관리: 조사 용역업체를 통한 데이터 관리 ▪ 기관 주요사업 행정통계 생산 및 관리: 사업만족도, 수요조사, 현황조사 등의 데이터를 통계·조사 연구 전담부서에서 관리	▪ 경영관리 및 주요사업 문화다양성 관련 데이터 수집·관리
	영화진흥위원회	▪ 찾아가는 영화관 상영실적(회), 방문실적(개처), 참여자수(명); 작은영화관 수혜자수(명), 상영회차수, 상영작품수, 좌석점유율 등 문화다양성 제고 사업 관련 데이터를 현장 점검 등의 방식으로 관리	▪ 주요사업 문화다양성 관련 데이터 수집·관리

2. 문화다양성 인식

o 문화다양성 가치에 대한 기관 및 구성원들의 인식 수준

- 6개 응답 기관 중 구성원을 대상으로 한 인식조사에 문화다양성 인지도, 중요도, 포용도, 평등도와 관련된 내용을 포함하고 있는 기관은 각각 16.7%, 50.0%, 33.3%, 50.0%였고, 이들 기관의 문화다양성 인식 관련 응답 결과 평균은 인지도(90.19점), 중요도(84.87점), 포용도(90.06점), 평등도(80.34점) 순으로 나타남(100점 만점 환산)[12]

12) 구체적인 설문응답 결과를 비공개한 기관(국민연금공단)을 제외하고 계산된 평균 점수임

[표 4-16] 응답결과: Ⅰ.2. 문화다양성 인식

조사내용		빈도분석(%)		응답결과 평균 (100점 만점 환산)
		있음	없음	
1)	문화다양성 인지도 관련 인식조사 존부	16.7	83.3	90.19
2)	문화다양성 중요도 관련 인식조사 존부	50.0	50.0	84.87
3)	문화다양성 포용도 관련 인식조사 존부	33.3	66.7	90.06
4)	문화다양성 평등도 관련 인식조사 존부	50.0	50.0	80.34

1) 문화다양성 인지도

o 문화다양성 개념과 가치에 대한 기관 및 구성원들의 인지도 수준

- 문화다양성 인지도와 관련된 각 기관의 구체적인 설문 문항 및 응답 결과는 [표 4-17]과 같음

o 구성원을 대상으로 한 인식조사에 문화다양성 인지도와 관련된 내용을 포함하고 있는 기관은 6개 응답 기관 중 일반 공공기관인 주택도시보증공사 뿐이었고(16.7%), 응답 결과 평균은 90.19점(100점 만점 환산)으로 나타남

- 다만, 주택도시보증공사의 인식조사 문항도 문화다양성 개념 자체에 대한 구성원들의 인지도 수준보다는 기본 인권에 대한 숙지 정도를 묻는 문항에 가깝다는 점에서 한계가 있음

[표 4-17] 문화다양성 인지도 관련 설문 문항 및 응답결과

구분		설문 문항	응답결과 (100점 만점 환산)
일반	주택도시보증공사	▪ 공사는 모든 직원이 기본 인권을 숙지하도록 체계적인 인권교육을 실시하고 있으며, 이러한 교육에 만족한다.	89.96점
		▪ 공사의 인권영향평가는 인권 현황을 파악하고 실제적·잠재적 인권 침해를 사전에 방지하는 데 효과가 있다.	90.41점
	국민연금공단	해당 없음	
	근로복지공단	해당 없음	
문화	예술의전당	해당 없음	
	문화예술교육진흥원	해당 없음	
	영화진흥위원회	해당 없음	

2) 문화다양성 중요도

o 기관 및 구성원들이 문화다양성 가치를 중요하게 여기고 다양한 문화적 규범과 정체성 등을 존중하는 정도

- 문화다양성 중요도와 관련된 각 기관의 구체적인 설문 문항 및 응답 결과는 [표 4-18]과 같음

o 구성원을 대상으로 한 인식조사에 문화다양성 중요도와 관련된 내용을 포함하고 있는 기관은 6개 응답 기관 중 주택도시보증공사, 국민연금공단, 근로복지공단 등 총 세 곳으로(50.0%) 모두 일반 공공기관이었고, 응답 결과 평균은 84.87점(100점 만점 환산)으로 나타남

- 문화다양성 중요도에 관한 설문 문항 또한 기관 및 구성원들이 문화다양성 가치를 중요하게 여기며 다양한 정체성, 문화적 규범, 관습 등을 존중하는 정도보다는 기관에서 기본적인 인권이 존중되는 정도나 인권·윤리경영을 중요하게 여기는 정도를 묻는 문항에 가깝다는 점에서 한계가 있음

[표 4-18] 문화다양성 중요도 관련 설문 문항 및 응답결과

구분		설문 문항	응답결과 (100점 만점 환산)
일반	주택도시 보증공사	▪ 공사는 인권존중책임을 원활히 수행하기 위하여 인권경영체계를 구축하고 효과적으로 운영하고 있다.	90.04점
		▪ 공사의 내부직원과 외부고객의 인권은 보호되고 있다고 생각하십니까?	88.46점
		▪ 공사 전체적인 인권의식 및 실천수준은 높다고 생각하십니까?	89.96점
	국민연금 공단	▪ 나는 공단의 기관장 및 부서장들이 인권 존중의 중요성을 인식하고 있다고 생각한다	비공개
		▪ 나는 공단 전 직급이 상호 인권 존중을 위해 노력한다고 생각한다	비공개
		▪ 나는 공단의 인권경영을 위한 제도를 잘 마련하고 있다고 생각한다	비공개
		▪ 나는 윤리경영 관련 규정(윤리헌장, 임직원 행동강령 등)을 준수하기 위해 노력한다	비공개
	근로복지 공단	▪ 조직 내에서 나의 인권이 존중되고 있다.	78.32점
		▪ 조직 내에서 다른 사람의 인권은 존중되고 있다.	77.58점
문화	예술의 전당	해당 없음	
	문화예술 교육진흥원	해당 없음	
	영화진흥 위원회	해당 없음	

3) 문화다양성 포용도

o 기관에서 '다름'에 대한 자유가 보장되는 정도

- 문화다양성 포용도와 관련된 각 기관의 구체적인 설문 문항 및 응답 결과는 [표 4-19]와 같음

o 구성원을 대상으로 한 인식조사에 문화다양성 포용도와 관련된 내용을 포함하고 있는 기관은 6개 응답 기관 중 주택도시보증공사와 국민연금공단 등 총 두 곳으로(33.3%) 모두 일반 공공기관이었고, 응답 결과 평균은 90.06점(100점 만점 환산)으로 나타남

[표 4-19] 문화다양성 포용도 관련 설문 문항 및 응답결과

구분		설문 문항	응답결과 (100점 만점 환산)
일반	주택도시 보증공사	▪ 임직원은 직원 개개인의 인격과 사생활을 존중한다.	91.16점
		▪ 공사는 인권경영에 대한 직원들의 제안 및 개선의견을 시스템개선에 적극 반영하고 있다.	89.59점
		▪ 공사에는 실효성 있는 인권침해 구제 수단이 마련되어 있다.	89.44점
	국민연금 공단	▪ 우리 공단은 부조리 및 인권침해 발생 시 신고·상담할 수 있는 채널을 잘 갖추고 있다.	비공개
		▪ 나는 부조리·인권침해 발생 시 공단이 사건을 공정하게 처리한다고 생각한다	비공개
	근로복지 공단	해당 없음	
문화	예술의 전당	해당 없음	
	문화예술 교육진흥원	해당 없음	
	영화진흥 위원회	해당 없음	

4) 문화다양성 평등도

o 기관에서 성별, 장애, 국적, 지역, 직급, 고용 지위 등의 범주에 따라 차별이 존재하는 정도

- 문화다양성 평등도와 관련된 각 기관의 구체적인 설문 문항 및 응답 결과는 [표 4-20]과 같음

o 구성원을 대상으로 한 인식조사에 문화다양성 평등도와 관련된 내용을 포

함하고 있는 기관은 6개 응답 기관 중 주택도시보증공사, 국민연금공단, 근로복지공단 등 총 세 곳으로(50.0%) 모두 일반 공공기관이었고, 응답 결과 평균은 80.34점(100점 만점 환산)으로 나타남

- 문화다양성 평등도에 관한 설문 문항은 주로 고용, 승진, 평가, 보상, 교육 등 기관의 인사관리 전반에서 구성원의 소속 범주에 따른 차별이 존재하는지 묻는 문항이었으며, 특히 성별, 학연, 지연, 정규직 여부 등에 따른 차별에 초점을 두고 있는 것으로 확인됨

[표 4-20] 문화다양성 평등도 관련 설문 문항 및 응답결과

구분		설문 문항	응답결과 (100점 만점 환산)
일반	주택도시 보증공사	▪ 임직원은 교육, 승진, 평가 등에 있어 능력과 자질에 따라 공정하게 평가되고 있다.	88.54점
		▪ 우리 공사 직원들은 평소에 성희롱에 대한 경각심을 가지고 행동한다.	91.39점
		▪ 우리 공사 직원들은 권한을 남용하여 업무를 처리하거나 부당한 요구를 하는 등 갑질행위를 하지 않는다.	90.94점
	국민연금 공단	▪ 나는 정당한 사유 없이 교육, 승진, 보상 등에서 차별받지 않는다	비공개
	근로복지 공단	▪ 조직 내 성별에 의한 차별이 존재하지 않는다.	70.56점
		▪ 조직 내 정규직과 비정규직간 고용 차별이 존재하지 않는다.	69.99점
		▪ 조직 내 학연, 지연 등에 따른 차별이 존재하지 않는다.	70.63점
문화	예술의 전당	해당 없음	
	문화예술 교육진흥원	해당 없음	
	영화진흥 위원회	해당 없음	

o (참고) 문화다양성 평등도와 관련하여 최근 5년간 기관에서 차별로 인한 감사·인권신고 등이 접수된 건수 및 처리결과 현황은 [표 4-21]과 같음

- 최근 5년간 차별로 인한 감사·인권신고 등 접수·처리 현황에 관한 자료를 제공한 기관은 6개 응답 기관 중 근로복지공단과 영화진흥위원회 등 두 곳뿐이었고, 사안의 구체적인 내용은 근로복지공단의 경우에만 확인할 수 있었음

- 근로복지공단의 경우 최근 5년간 차별로 인한 인권신고 1건, 감사 14건으

로 총 15건이었고, 이중 성희롱 사안이 11건으로 가장 많은 비중을 차지했으며 고용 지위(비정규직, 기간제)에 따른 차별 사안이 3건으로 뒤를 이었음

[표 4-21] 최근 5년간 차별로 인한 감사·인권신고 접수·처리 현황

구분		감사	인권신고	기타
일반	주택도시보증공사	해당 없음		
	국민연금공단	비공개		
	근로복지공단	[14건] ▪ 중징계 9건(성희롱) ▪ 경징계 1건(성희롱) ▪ 내부종결 4건 · 비정규직, 기간제 직원 차별대우 3건 · 성희롱 1건	[1건] ▪ 인권침해구제위원회 개최 결과, 인권 침해 또는 차별행위 비해당 및 신고인 주장 불이익 소급해소에 따라 사건 종결	
문화	예술의전당	비공개		
	문화예술교육진흥원	해당 없음		
	영화진흥위원회			[5건] ▪ 합의 3건 ▪ 불인정 2건

3. 인적관리

1) 채용 및 인력구성

o 채용 및 인력구성 시 차별과 배제를 금지하고 사회형평적 인력 활용을 위한 노력과 성과 수준

- 6개 응답 기관 모두 채용계획(채용규정, 채용계획 등)에 사회형평적 인력 활용과 관련된 내용을 포함하고 있고, 채용 과정에서 편견과 차별을 줄이기 위해 노력하는 것으로 응답함
- 6개 응답 기관의 인력구성 평균을 살펴보면 전체 직원 중 여성 52.8%, 장애인 2.7%, 북한이탈주민 0.0%, 다문화가족 0.0%, 지역인재 14.5%, 고졸자 5.3%로 확인되었고, 신규 채용 직원 중 여성 56.3%, 장애인 5.7%, 북한이탈주민 0.0%, 다문화가족 0.0%, 지역인재 26.2%, 고졸자 6.7%로 확인됨

[표 4-22] 응답결과: 3.1) 채용 및 인력구성

조사내용			빈도분석(%)		상세내역
			있음	없음	
1).①	채용계획에 사회형평적 인력 활용 관련 내용 포함 여부		100.0	0.0	▪ 여성 50.0% ▪ 장애인100.0% ▪ 북한이탈주민 50.0% ▪ 다문화가족 50.0% ▪ 지역인재 83.3% ▪ 고졸자 83.3%
1).②	채용과정에서 편견·차별 줄이기 위한 노력		100.0	0.0	-
조사내용			전체 직원 중 비율 평균(%)		신규 채용직원 중 비율 평균(%)
1).③	사회형평적 인력구성 현황	여성	52.8		56.3
		장애인	2.7		5.7
		북한이탈주민	0.0		0.0
		다문화가족	0.0		0.0
		지역인재	14.5		26.2
		고졸자	5.3		6.7

(1) 채용계획에 사회형평적 인력 활용 관련 내용 포함 여부

o 기관의 채용계획에 사회형평적 인력 활용 관련 내용 포함 여부에 대해 ‘있음’(채용규정+채용계획)이 100.0%, ‘없음’이 0.0%인 것으로 나타남

o 세부 대상별로 살펴보면, 장애인(100.0%)이 가장 높았고, 뒤이어 지역인재(83.3%), 고졸자(83.3%), 여성(50.0%), 북한이탈주민(50.0%), 다문화가족(50.0%) 순으로 나타남

o 기관유형별로 살펴보면, 일반 공공기관의 경우 3개 응답 기관 모두 채용계획에 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재, 고졸자 인력 활용과 관련된 내용이 포함되어 있고, 채용계획에 여성 인력 활용과 관련된 내용이 포함된 기관은 66.7%였음. 반면, 문화예술분야 공공기관의 경우 장애인 인력 활용에 관한 내용만 3개 응답 기관의 채용계획에 모두 포함되어 있고, 채용계획에 지역인재(66.7%), 고졸자(66.7%), 여성(33.3%) 인력 활용과 관련된 내용이 포함된 기관의 비율은 일반기관보다 작았으며, 특히 채용계획에 북한이탈주민(0.0%)과 다문화가족(0.0%) 인력 활용에 관한 내용을 포함하고 있는 기관은 한 곳도 없는 것으로 확인됨

[표 4-23] 응답결과: 3.1).① 채용계획에 사회형평적 인력 활용 관련 내용 포함 여부

구분		있음							없음
		여성	장애인	북한 이탈주민	다문화 가족	지역 인재	고졸자	기타	
일반	주택도시 보증공사		√	√	√	√	√	· 저소득층 · 국가유공자	
	국민연금 공단	√	√	√	√	√	√	· 저소득층 · 국가유공자 · 이공계전공자	
	근로복지 공단	√	√	√	√	√	√		
문화	예술의 전당		√				√	· 국가유공자	
	문화예술 교육진흥원		√			√		· 국가유공자 · 청년	
	영화진흥 위원회	√	√			√	√		

(2) 채용과정에서 편견·차별 줄이기 위한 노력

o 채용과정에서 편견·차별을 줄이기 위해 노력한다고 응답한 기관이 100.0%, 그렇지 않다고 응답한 기관이 0.0%인 것으로 나타남

o 채용과정에서 편견·차별을 줄이기 위한 기관의 구체적인 노력으로 성별·신체조건·종교·학력·연령 등에 의한 불합리한 응시 제한 금지, 직무수행능력과 직접 관련이 없는 인적사항 관련 정보가 포함되어 있지 않은 블라인드 면접 실시, 면접위원 사전교육 등이 확인됨

[표 4-24] 응답결과: 3.1).② 채용과정 편견·차별 줄이기 위한 노력 여부

구분		채용과정에서 편견·차별 줄이기 위한 노력
일반	주택도시 보증공사	[직원채용운영세칙] ▪ 제10조(서류심사) ④ 제1항에 따른 서류심사를 실시할 경우, 입사지원서를 통하여 응시자의 출신지역, 가족관계, 학력 등 직무수행능력과 직접 관련이 없는 인적사항에 대한 정보를 요구할 수 없다. ▪ 면접 시에도 응시자의 출신지역, 가족관계, 학력 등 직무수행능력과 직접 관련이 없는 인적사항 관련 정보가 포함되어 있지 않은 블라인드 면접 실시, 직무 무관 개인정보 관련 질문 금지, 면접위원 사전교육 실시
	국민연금 공단	[직원채용업무처리지침] ▪ 제3조(채용원칙) ② 응시자의 공평한 기회보장을 위해 성별·신체조건·신앙·학력·연령 등에 의한 불합리한 제한을 두어서는 아니 된다. ③ 채용 시 직무수행 능력과 직접 관련이 없는 응시자의

구분		채용과정에서 편견·차별 줄이기 위한 노력
		출신지역·가족관계·학력 등 인적사항에 대한 정보를 요구할 수 없으며, 이를 전형에 활용할 수 없다 ▪ 제11조(면접시험) ① 면접시험은 블라인드 방식으로 진행하며, 심사위원에게 지원자의 이름, 출신학교, 출신지역, 나이 등 개인 신상정보를 제공할 수 없다 [2022년도 사업운영계획] ▪ 고졸 취업희망자 지원 강화: 코로나19에 따라 더 소외되는 지역과 계층에 찾아가는 채용설명회 개최 및 고등학생 대상 설명회 개최 범위 확대 · 상업계열 특성화고 및 일반고 대상 설명회 범위 확대, 전북 소재 학교→전국 단위로 확대 ▪ 무결점 채용 시스템 운영 및 선발 시 인사검증 강화: 공정채용 확인서 청구절차 신설, 채용점검위원회 운영 등 채용 관련 규정 준수 및 면접 시 블라인드 처리 등으로 공정성 제고 [2022년도 NPS 윤리인권경영 추진계획] ▪ 채용의 공정성 및 투명성 강화 장치 지속 개선·보완 · 면접 내부위원, 필기시험 감독요원 등에 대한 사전교육 강화, 면접위원 제척사유 사전 확인 등 무결점 채용을 위한 시스템 구축 ▪ 채용 신체검사 폐지로 불합리한 채용 제도 개선 · 관련 인사규정 및 채용 공고의 신체검사서 제출 규정 삭제 · 채용 결격사유 규정을 삭제하여 균등한 취업기회 보장 및 검사에 소요되는 경제적 부담을 경감하여 입사 지원자의 편의 제고
	근로복지공단	▪ 평가 전 식별 정보 제거(블라인드 채용), 직무능력평가와 무관한 사항 제공 금지, 면접전형 시작 전 면접관 태도교육 실시
문화	예술의 전당	▪ 국가직무능력표준(NCS) 기반 채용 · 기관 채용대상 직무를 NCS 기반으로 체계화하고 해당 직무별 상세내용 및 직무능력평가기준(직업기초능력·직무수행능력)을 사전 공지하며 해당 평가기준을 토대로 인재 선발 · 정부의 채용 프로세스를 준수하여 직무능력 평가 결과 기준으로 인재 선발 ▪ 블라인드 채용 · 평등한 기회, 공정한 과정을 위한 공공기관 블라인드 채용 가이드라인 준수 · 서류전형·면접에서 편견이 개입될 수 있는 학력·출신지·신체조건 등 차별 요소가 있는 인적사항의 요구를 최소화하고, 직무와 관련된 교육·훈련, 자격, 경험을 평가하는 능력중심 채용 ▪ 웹기반 채용솔루션 사용 및 외부 평가자 활용 · 체계적인 관리를 위한 채용전문업체의 솔루션 사용 · 채용 단계별 외부 평가자 섭외를 통하여 객관성과 공정성 확보
	문화예술교육진흥원	▪ 채용 공정성 확보를 위한 채용 평가 기준 및 절차 재정비('22.12월) · NCS 객관식 필기전형 도입, 직무분석 및 역량모델링 기반 채용기준 보완('23년 정식 도입/예정)
	영화진흥위원회	▪ 평가 전 식별 정보 제거(출신지역, 가족관계, 신체조건, 학력 등의 항목 배제)

(3) 사회형평적 인력 구성 현황

o 6개 응답 기관의 전체 직원 수 대비 사회형평적 인력의 평균 비율을 살펴보면 여성 52.83%, 지역인재 14.53%, 고졸자 5.32%, 장애인 2.72%, 북한이탈주민 및 다문화가족 0.02% 순으로 나타남

- 기관 유형별로 살펴보면, 일반기관의 경우 여성 50.43%, 지역인재 6.97%, 고졸자 5.53%, 장애인 3.20%, 북한이탈주민 및 다문화가족 0.05% 순이었고, 문화기관의 경우 여성 55.23%, 지역인재 22.10%, 고졸자 5.10%, 장애인 2.23%, 북한이탈주민 및 다문화가족 0.00% 순으로 나타남

o 신규 채용 직원 수 대비 사회형평적 인력의 평균 비율은 여성 56.27%, 지역인재 26.23%, 고졸자 6.73%, 장애인 5.67%, 북한이탈주민 및 다문화가족 0.00% 순으로 나타남

- 기관 유형별로 살펴보면, 일반기관의 경우 여성 56.70%, 지역인재 32.86%, 고졸자 7.90%, 장애인 4.00%, 북한이탈주민 및 다문화가족 0.00% 순이었고, 문화기관의 경우 여성 55.83%, 지역인재 19.60%, 장애인 7.33%, 고졸자 5.57%, 북한이탈주민 및 다문화가족 0.00% 순으로 나타남

[표 4-25] 응답결과: 3.1).③ 사회형평적 인력 구성 현황

구분		전체 직원 수						
		전체	여성	장애인	북한이탈주민	다문화가족	지역인재	고졸자
일반	주택도시보증공사	1,039명 (100%)	387명 (37.2%)	32명 (3.1%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	180명 (17.3%)	71명 (6.8%)
	국민연금공단	7,596명 (100%)	4,330명 (57.0%)	281명 (3.7%)	11명* (0.1%)		238명 (3.1%)	343명 (4.5%)
	근로복지공단	10,067명 (100%)	5,752명 (57.1%)	277명 (2.8%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	52명 (0.5%)	535명 (5.3%)
문화	예술의전당	358명 (100%)	154명 (43.0%)	5명 (1.4%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	40명 (11.2%)
	문화예술교육진흥원	153명 (100%)	127명 (76.4%)	3명 (2.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	43명 (28.1%)	0명 (0.0%)
	영화진흥위원회	123명 (100%)	57명 (46.3%)	4명 (3.3%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	47명 (38.2%)	5명 (4.1%)
구분		신규 채용 직원 수						
		전체	여성	장애인	북한이탈주민	다문화가족	지역인재	고졸자
일반	주택도시보증공사	121명 (100%)	54명 (44.6%)	7명 (5.8%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	98명 (81.0%)	11명 (9.1%)
	국민연금공단	329명 (100%)	200명 (60.8%)	13명 (4.0%)	0명* (0.0%)		51명 (15.5%)	28명 (8.5%)

구분		신규 채용 직원 수						
		전체	여성	장애인	북한 이탈주민	다문화 가족	지역 인재	고졸자
일반	근로복지 공단	719명 (100.0%)	465명 (64.7%)	16명 (2.2%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	15명 (2.1%)	44명 (6.1%)
문화	예술의 전당	30명 (100%)	10명 (33.3%)	5명 (16.7%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	5명 (16.7%)
	문화예술 교육진흥원	19명 (100%)	16명 (84.2%)	1명 (5.3%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	8명 (42.1%)	0명 (0.0%)
	영화진흥 위원회	6명 (100%)	3명 (50.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	1명 (16.7%)	0명 (0.0%)

* 국민연금공단의 경우 북한이탈주민과 다문화가족 직원 현황을 합산하여 관리

2) 평가·승진

o 평가·승진 시 차별과 배제 없이 공정한 기회를 보장하기 위한 노력과 성과 수준

- 6개 응답 기관 중 66.7%가 평가·승진 규정 및 계획에 직원의 사회문화적 정체성과 관계없이 차별 없는 평가·승진이 이루어져야 함을 명시하고 있는 것으로 응답함
- 6개 응답 기관의 상위직 구성 평균을 살펴보면 전체 임원 중 여성 32.9%, 장애인 1.5%, 북한이탈주민 0.0%, 다문화가족 0.0%, 지역인재 0.0%, 고졸자 1.7%로 확인되었고, 전체 관리자 중 여성 40.1%, 장애인 1.1%, 북한이탈주민 0.0%, 다문화가족 0.0%, 지역인재 1.0%, 고졸자 0.7%로 확인됨

[표 4-26] 응답결과: 3.2) 평가·승진

조사내용			빈도분석(%)		상세내역
			있음	없음	
2).①	평가·승진 규정 및 계획에 차별 금지 관련 내용 명시 여부		66.7	33.3	▪ 여성 66.7% ▪ 장애인 16.7% ▪ 북한이탈주민 0.0% ▪ 다문화가족 0.0% ▪ 지역인재 16.7% ▪ 고졸자 0.0%
조사내용			전체 임원 중 비율 평균(%)		전체 관리자 중 비율 평균(%)
2).②	상위직 구성 현황	여성	32.9		40.1
		장애인	1.5		1.1
		북한이탈주민	0.0		0.0
		다문화가족	0.0		0.0
		지역인재	0.0		1.0
		고졸자	1.7		0.7

⑴ 평가·승진 규정 및 계획에 차별금지 관련 내용 명시 여부

o 기관의 평가·승진 규정 및 계획에 차별금지 관련 내용 명시 여부에 대해 ‘있음’(규정+계획)이 66.7%, ‘없음’이 33.3%인 것으로 나타남

o 세부 대상별로 살펴보면, 여성(66.7%)이 가장 높았고, 장애인(16.7%)과 지역인재(16.7%)가 뒤를 이었음

o 기관유형별로 살펴보면, 평가·승진 규정 및 계획에 여성에 대한 차별금지 내용을 명시한 기관의 비율은 일반 공공기관과 문화예술분야 공공기관 모두 66.7%로 동일하였으나, 장애인과 지역인재에 대한 차별금지 내용을 명시한 기관은 문화예술분야 공공기관에서만 확인되었고(문화예술교육진흥원), 북한이탈주민, 다문화 가족, 고졸자 등에 대한 차별금지를 명시한 기관은 일반 공공기관과 문화예술분야 공공기관에서 모두 확인되지 않음

[표 4-27] 응답결과: 3.2).① 평가·승진 규정 및 계획에 차별금지 관련 내용 명시 여부

구분		있음							없음
		여성	장애인	북한 이탈주민	다문화 가족	지역 인재	고졸자	기타	
일반	주택도시 보증공사	√							
	국민연금 공단	√							
	근로복지 공단								√
문화	예술의 전당								√
	문화예술 교육진흥원	√	√			√			
	영화진흥 위원회	√							

⑵ 상위직 구성 현황

o 6개 응답 기관의 전체 임원 수 대비 사회형평적 인력의 평균 비율을 살펴보면 여성 32.85%, 고졸자 1.67%, 장애인 1.52%, 북한이탈주민 및 다문화가족 0.00%, 지역인재 0.00% 순으로 나타남

- 기관 유형별로 살펴보면, 일반기관의 경우 여성 11.63%, 장애인 3.03%, 그 외 0.0% 순이었고, 문화기관의 경우 여성 54.07%, 고졸자 3.33%, 그 외 0.0% 순으로 나타남

o 전체 관리자 수 대비 사회형평적 인력의 평균 비율은 여성 40.10%, 장애

인 1.08%, 지역인재 1.02%, 고졸자 0.67%, 북한이탈주민 및 다문화가족 0.0% 순으로 나타남

- 기관 유형별로 살펴보면, 일반기관의 경우 여성 35.63%, 장애인 2.17%, 지역인재 2.03%, 그 외 0.0% 순이었고, 문화기관의 경우 여성 44.57%, 고졸자 1.33%, 그 외 0.0% 순으로 나타남

[표 4-28] 응답결과: 3.2).② 사회형평적 인력 상위직 구성 현황

구분		전체 임원 수						
		전체	여성	장애인	북한 이탈주민	다문화 가족	지역 인재	고졸자
일반	주택도시 보증공사	11명 (100%)	2명 (18.2%)	1명 (9.1%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)
	국민연금 공단	6명 (100%)	1명 (16.7%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)
	근로복지 공단	6명 (100%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	별도관리 자료없음	별도관리 자료없음	별도관리 자료없음	별도관리 자료없음
문화	예술의 전당	18명 (100%)	4명 (22.2%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)
	문화예술 교육진흥원	1명 (100%)	1명 (100%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)
	영화진흥 위원회	10명 (100%)	4명 (40.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	1명 (10.0%)
구분		전체 관리자 수						
		전체	여성	장애인	북한 이탈주민	다문화 가족	지역 인재	고졸자
일반	주택도시 보증공사	408명 (100%)	111명 (27.2%)	11명 (2.7%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	25명 (6.1%)	0명 (0.0%)
	국민연금 공단	1,152명 (100%)	483명 (41.9%)	별도관리 자료없음	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)
	근로복지 공단	1,232명 (100%)	466명 (37.8%)	47명 (3.8%)	별도관리 자료없음	별도관리 자료없음	별도관리 자료없음	별도관리 자료없음
문화	예술의 전당	20명 (100%)	7명 (35.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)
	문화예술 교육진흥원	18명 (100%)	12명 (66.7%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)
	영화진흥 위원회	25명 (100%)	8명 (32.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	1명 (4.0%)

3) 교육훈련

o 구성원의 문화다양성 역량을 강화하고 소수집단의 기관 적응을 지원하는 교육을 제공하기 위한 기관의 노력 수준

- 6개 응답 기관 중 83.3%가 구성원의 문화다양성 역량을 강화할 수 있는

교육을 제공하고 있는 것으로 응답함

- 6개 응답 기관 중 33.3%가 소수집단 구성원의 기관 적응을 지원하는 교육을 제공하고 있는 것으로 응답함

[표 4-29] 응답결과: 3.3) 교육훈련

조사내용		빈도분석(%)		상세내역
		있음	없음	
3).①	구성원 문화다양성 역량 강화 교육 제공 여부	83.3	16.7	-
3).①	소수집단 적응 지원 교육 제공 여부	33.3	66.7	-

(1) 구성원 문화다양성 역량 강화 교육 제공 여부

o 구성원의 문화다양성 역량 강화 교육 제공 여부에 대해 '있음'이 83.3%, '없음'이 16.7%인 것으로 나타남

o 기관유형별로 살펴보면, 문화예술분야 공공기관(66.7%)보다 일반 공공기관(100.0%)에서 구성원의 문화다양성 역량 강화를 위한 교육을 제공하는 기관의 비율이 더 높은 것으로 나타남

[표 4-30] 응답결과: 3.3).① 문화다양성 역량 강화 교육 제공 여부

구분		문화다양성 역량 강화 교육
일반	주택도시보증공사	[인권기본교육] ▪ 교육내용: 인권경영의 이해, 인권경영 사례 ▪ 교육대상: 전 임직원 ▪ 교육방법: 국가인권위원회 인권교육센터 온라인 비대면 교육 ▪ 교육횟수: 1회 ▪ 교육참여율: 99.4%(총 참여 인원 964명/총 대상 인원 970명) ▪ 예산비중: 0.0%(해당 교육예산 0백만원/전체 교육예산 2,150백만원)
	국민연금공단	[직장 내 장애인 인식개선 교육 및 장애인식개선교육] ▪ 교육내용: 장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해, 직장 내 장애인의 인권, 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의 제공, 장애인 고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도 등 ▪ 교육대상: 전 임직원 ▪ 교육방법: 공단 사이버연수원 사이트를 통한 온라인 동영상 강의 ▪ 교육횟수: 1회(1.5시간) ▪ 교육참여율: 100.0%(총 참여 인원 7,486명/총 대상 인원 7,486명) ▪ 예산비중: 1.3%(해당 교육예산 38백만원/전체 교육예산 2,938백만원) [임직원 윤리·인권경영 교육] ▪ 교육내용: 윤리경영의 이해 및 실천, 인권경영과 인권보호 등 ▪ 교육대상: 전 임직원 ▪ 교육방법: 공단 사이버연수원 사이트를 통한 온라인 동영상 강의 ▪ 교육횟수: 1회(2시간) ▪ 교육참여율: 100.0%(총 참여 인원 7,486명/총 대상 인원 7,486명)

구분		문화다양성 역량 강화 교육
		▪ 예산비중: 1.2%(해당 교육예산 35백만원/전체 교육예산 2,938백만원)
	근로복지공단	[장애인 인식개선교육] ▪ 교육내용: 직장 내 장애인 인식 개선을 위한 교육 ▪ 교육대상: 전 임직원 ▪ 교육방법: 온라인 강의 ▪ 교육횟수: 1회 ▪ 교육참여율: 98.6%(총 참여 인원 9,577명/총 대상 인원 9,712명) ▪ 예산비중: 자료 없음 [장애와 인권] ▪ 교육내용: 장애인의 인권 개선을 위한 교육 ▪ 교육대상: 전 임직원 ▪ 교육방법: 온라인 강의 ▪ 교육횟수: 1회 ▪ 교육참여율: 100.0%(총 참여 인원 11명/총 대상 인원 11명) ▪ 예산비중: 자료 없음
문화	예술의전당	해당 없음
	문화예술교육진흥원	[장애인 인식개선교육] ▪ 교육내용: 고용법/복지법 기준 장애인 인식개선 법정교육 ▪ 교육대상: 전 임직원 ▪ 교육방법: 온라인 및 기관 직접 운영 ▪ 교육횟수: 1회(2시간) ▪ 교육참여율: 87.8%(총 참여 인원 151명/총 대상 인원 172명) ▪ 예산비중: 자료 없음
	영화진흥위원회	[문화다양성 특강 '영화(문화) 특강'] ▪ 교육내용: 예술과 도시의 섬 영도 등 ▪ 교육대상: 전 임직원 ▪ 교육방법: 온/오프라인 교육 ▪ 교육횟수: 5회 ▪ 교육참여율: 27.6%(총 참여 인원 34명/총 대상 인원 123명) ▪ 예산비중: 2.6%(해당 교육예산 2.723백만원/전체 교육예산 104백만원) [장애인 인식개선 교육] ▪ 교육내용: 장애에 대한 평견과 차별, 장애인고용촉진법 등 ▪ 교육대상: 전 임직원 ▪ 교육방법: 나라배움터 온라인교육 ▪ 교육횟수: 2회 ▪ 교육참여율: 98.4%(총 참여 인원 121명/총 대상 인원 123명) ▪ 예산비중: 0.0%(해당 교육예산 0백만원/전체 교육예산 104백만원)

⑵ 소수집단 지원 교육 제공 여부

o 소수집단 구성원 지원 교육 제공 여부에 대해 '있음'이 33.3%, '없음'이 66.7%인 것으로 나타남

o 기관유형별로 살펴보면, 문화예술분야 공공기관(0.0%)보다 일반 공공기관(66.7%)에서 소수집단 구성원의 기관 적응을 지원하기 위한 교육을 제공

하는 기관의 비율이 더 높은 것으로 나타남

[표 4-31] 응답결과: 3.3).② 소수집단 지원 교육 제공 여부

구분		소수집단 지원 교육
일반	주택도시보증공사	해당 없음
	국민연금공단	[여성 중간관리자 역량 강화 교육] ▪ 교육내용: 여성 중간관리자의 역량과 리더십 향상을 위한 스킬 학습 ▪ 교육대상: 3~4급 여성 직원 ▪ 교육방법:오프라인 소집교육 ▪ 교육횟수: 1회(7시간) ▪ 교육참여율: 100.0%(총 참여 인원 30명/총 대상 인원 30명) ▪ 예산비중: 0.2%(해당 교육예산 5백만원/전체 교육예산 2,938백만원) [이화 리더십과정] ▪ 교육내용: 리더십 역량 강화 실습 프로그램, 팀빌딩 리더십 증진 위한 세미나, 인문학 워크숍 등 ▪ 교육대상: 3~4급 여성 직원 ▪ 교육방법:오프라인 소집교육 ▪ 교육횟수: 5회(총 25시간) ▪ 교육참여율: 33.3%(총 참여 인원 2명/총 대상 인원 6명) ▪ 예산비중: 1.0%(해당 교육예산 30백만원/전체 교육예산 2,938백만원)
	근로복지공단	[여성관리자 핵심역량강화과정] ▪ 교육내용: 여성인재 양성 방안 및 리더십 교육 등 ▪ 교육대상: 3급 이상 여성 직원 ▪ 교육방법:오프라인 소집교육 ▪ 교육횟수: 1회 ▪ 교육참여율: 95.0%(총 참여 인원 38명/총 대상 인원 40명) ▪ 예산비중: 0.6%(해당 교육예산 12.8백만원/전체 교육예산 2,015.9백만원)
문화	예술의전당	해당 없음
	문화예술교육진흥원	해당 없음
	영화진흥위원회	해당 없음

4) 참여·소통

o 구성원의 사회문화적 배경에 따른 차별과 배제 없이 모든 구성원에게 참여와 소통의 기회를 보장하기 위한 기관의 노력 수준

- 6개 응답 기관 모두 구성원들이 업무 및 기관운영에 관해 의견을 제안할 수 있는 제도적 장치(예: 노동조합, 청년이사제, 상시 제안제도)를 마련하

고 있는 것으로 응답함

- 6개 응답 기관의 대표조직 다양성을 살펴보면, 노조가 존재하는 경우 평균적으로 전체 노조원 중 여성 55.2%, 장애인 1.4%, 북한이탈주민 0.0%, 다문화가족 0.0%, 고졸자 4.0%, 비정규직 0.2%로 확인됨

[표 4-32] 응답결과: 3.4) 참여·소통

조사내용			빈도분석(%)		상세내역
			있음	없음	
4).①	구성원이 의견 제안할 수 있는 제도적 장치 마련 여부		100.0	0.0	-
조사내용			전체 노조원 중 비율 평균(%)		
4).②	대표조직 다양성 현황	여성	55.2		
		장애인	1.4		
		북한이탈주민	0.0		
		다문화가족	0.0		
		고졸자	4.0		
		비정규직	0.2		

(1) 구성원 의견 제안 제도적 장치 마련 여부

o 구성원 의견 제안 제도적 장치 마련 여부에 대해 '있음'이 100.0%, '없음'이 0.0%인 것으로 나타남

[표 4-33] 응답결과: 3.4).① 구성원 의견 제안 제도적 장치 마련 여부

구분		구성원 의견 제안 제도적 장치
일반	주택도시보증공사	▪ 노조 ▪ 청년이사제
	국민연금공단	▪ 노동조합 구성(청년위원회-MZ조합원, 행복위원회-공무직조합원 등) ▪ 노사협의체 운영 ▪ 노동자대표 이사회 참관제 도입 ▪ 노동이사 임명을 위한 국민연금법 개정 추진 등 ▪ 제안제도 상시 운영 및 우수제안에 대한 인사·보수상 우대조치
	근로복지공단	▪ 구성원들이 소속기관 노사간담회, 지부장회의 또는 노동조합 본조를 통해 자유롭게 의견을 제안하고 있으며, 회사측에서는 찾아가는 노사간담회 등을 통해 적극적으로 구성원들의 의견을 청취하여 기관 운영에 활용하고 있음 · 상향식 노사협의체 운영(분기): 소속기관 노사간담회 → 미해결 안건 → 본부 통합노사협의회 · 병원별 노사협의회 운영(분기): 소속병원별(10개소) 노사협의회를 통한 병원 특성 적극 반영 · 조합활동 적극 지원: 단체협약서에 따라 근무시간 중의 조합활동 인정(운영위원회,상무집행위원회, 지부장회의 등) · 회사측의 적극적 의견 수렴: 찾아가는 노사간담회(지역본부별 및

<table>
<tr><th colspan="2">구분</th><th>구성원 의견 제안 제도적 장치</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td>병원별), 노사합동워크숍 등</td></tr>
<tr><td rowspan="3">문화</td><td>예술의 전당</td><td>▪ 노·사 공통의 목표 달성을 위한 협력적 노사관계
· 노·사 공감대 형성을 위한 주기적인 노사 소통채널 운영
· 3개 노조와 원만한 노·사관계 유지 및 임금·단체협약 진행
<table><tr><th>구분</th><th>주기</th><th>주요 내용</th></tr><tr><td>임금 협상</td><td>매년</td><td>정부의 임금인상 가이드라인을 준수하여 임금인상률 협상</td></tr><tr><td>단체 협상</td><td>매년</td><td>근로조건의 유지와 개선을 위한 적법한 협상 진행</td></tr><tr><td>노사 협의회</td><td>분기</td><td>노사 협의사항에 관한 지속적·주기적 공유</td></tr><tr><td>산업안전 보건위</td><td>분기</td><td>근로자의 건강한 일터조성을 위한 노사공동협의체 구성</td></tr><tr><td>임금체계 협의체</td><td>격주</td><td>일반직 임금체계 개선을 위한 노·사 협의체 운영</td></tr><tr><td>수시 협의</td><td>수시</td><td>근로조건과 관련한 정책시행 전 노동조합 의견 청취</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>문화 예술 교육 진흥원</td><td>▪ 노사협의회 운영
· 노사 간 참여와 협력을 통한 직원 복지증진 및 건전한 발전 도모하고 근로조건 향상의 공동 목표를 향한 세부과제 도출·적용을 통한 근로자들의 직무 만족도 제고에 기여(분기별 1회 정기협의 및 수시협의)</td></tr>
<tr><td>영화 진흥 위원회</td><td>▪ 노조</td></tr>
</table>

(2) 대표조직 구성 현황

o 노조가 존재하는 6개 응답 기관의 노조 구성 현황을 살펴보면 평균적으로 전체 노조원 수 대비 여성 55.20%, 장애인 1.35%, 북한이탈주민 0.0%, 다문화가족 0.0%, 고졸자 4.00%, 비정규직 2.82%인 것으로 나타남

- 기관 유형별로 살펴보면, 일반기관의 경우 여성 56.43%, 비정규직 5.63%, 고졸자 3.00%, 장애인 1.17%, 그 외로 0.0% 순이었고, 문화기관의 경우 여성 53.97%, 고졸자 5.00%, 장애인 1.53%, 그 외 0.0% 순으로 나타남

[표 4-34] 응답결과: 3.4).② 대표조직 구성 현황

구분		전체 노조원 수						
		전체	여성	장애인	북한 이탈주민	다문화 가족	고졸자	비정규직
일반	주택도시 보증공사	870명 (100%)	371명 (42.6%)	30명 (3.4%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	71명 (8.2%)	0명 (0.0%)
	국민연금 공단	6,270명 (100%)	4,179명 (66.7%)	별도관리 자료없음	별도관리 자료없음	별도관리 자료없음	51명 (0.8%)	1,058명 (16.9%)
	근로복지 공단	8.054명 (100%)	4,832명 (60.0%)	9명 (0.1%)	별도관리 자료없음	별도관리 자료없음	별도관리 자료없음	0명 (0.0%)

구분		전체 노조원 수						
		전체	여성	장애인	북한 이탈주민	다문화 가족	고졸자	비정규직
문화	예술의 전당	296명 (100%)	131명 (44.3%)	3명 (1.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	31명 (10.5%)	0명 (0.0%)
	문화예술 교육진흥원	6명 (100%)	4명 (66.7%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)
	영화진흥 위원회	110명 (100%)	56명 (50.9%)	4명 (3.6%)	0명 (0.0%)	0명 (0.0%)	5명 (4.5%)	0명 (0.0%)

4. 물적관리

1) 시설관리

o 직원과 고객의 시설이용 편의 및 접근성 제고를 위한 기관의 노력 수준

- 6개 응답 기관 중 33.3%가 장애물 없는 생활환경 인증(BF)을 받았고, 100.0%가 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 시행령」별표2에 따른 시설개선 의무사항을 이행하였으며, 청사를 보유하지 않은 3개 기관의 경우 66.7%가 직원 및 고객의 시설이용 편의 및 접근성 제고를 위해 노력한다고 응답함
- 6개 응답 기관 중 100.0%가 기관의 시설이용과 관련된 직원 및 고객의 불만사항을 청취·개선하기 위해 노력한다고 응답함

[표 4-35] 응답결과: 4.1) 시설관리

조사내용			빈도분석(%)		상세내역
			있음	없음	
1).①	시설 개선·관리 노력	장애물 없는 생활환경 인증 여부	33.3	66.7	▪ BF 인증받지 않은 기관은 모두 시설 임차 등의 사유로 인증대상 아님
		시설개선 의무사항 이행 여부	100.0	0.0	▪ 매개시설 83.3% ▪ 내부시설 83.3% ▪ 위생시설 83.3% ▪ 안내시설100.0% ▪ 기타시설 50.0%
		기타 시설이용 편의 및 접근성 제고 노력 여부	66.7	33,3	▪ 청사 미보유 3개 기관 중 접근성 제고 노력 기관 비율
1).②	민원 접수·처리 노력		100.0	0.0	-

⑴ 시설 개선·관리 노력 여부

o 기관 시설의 장애물 없는 생활환경 인증(BF) 여부에 대해 ‘있음’이 33.3%, ‘없음’이 66.7%인 것으로 나타남

- BF 인증을 받지 않은 기관은 모두 시설 임차 등의 사유로 인증 대상이 아닌 경우에 해당함

[표 4-36] 응답결과: 4.1).① 장애물 없는 생활환경 인증 여부

구분		있음		없음(사유)
		인증연도	인증등급	
일반	주택도시보증공사			시설 임차
	국민연금공단*	2017년	우수	
	근로복지공단			시설 임차
문화	예술의전당			인증 대상기관 아님
	문화예술교육진흥원			시설 임차
	영화진흥위원회	2021년	우수	

* 국민연금의 경우 제1사옥인 본부 1관(행복연금관)을 기준으로 작성

o 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 시행령」 별표2에 따른 시설개선 의무사항 이행 여부에 대해 이행한 기관이 100.0%, 이행하지 않은 기관이 0.0%으로 확인됨

- 시설 유형별로 의무사항 이행 비율을 살펴보면, 안내시설(100.0%)이 가장 높았고, 뒤이어 매개시설(83.3%), 내부시설(83.3%), 위생시설(83.3%), 그리고 기타시설(50.0%) 순으로 나타남

[표 4-37] 응답결과: 4.1).② 시설 개선 의무사항 여부

구분		매개시설			내부시설			위생시설			안내시설			기타시설	
		장애인 주출입구 접근로	장애인 전용 주차구역	주출입구 높이차이 제거	장애인 출입가능 출입구	장애인 통행가능 복도	장애인 통행가능 계단 등	장애인용 대변기	장애인용 소변기	장애인용 세면대	점자블록	시청각 장애인 안내설비	시청각 장애인 경보설비	장애인 이용가능 접수대 등	임산부 등 휴게시설
일반	주택도시보증공사	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	국민연금공단	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√

구분		매개시설			내부시설			위생시설			안내시설			기타시설	
		장애인 주출입구 접근로	장애인 전용 주차구역	주출입구 높이차이 제거	장애인 출입가능 출입구	장애인 통행가능 복도	장애인 통행가능 계단 등	장애인용 대변기	장애인용 소변기	장애인용 세면대	점자블록	시청각 장애인 안내설비	시청각 장애인 경보설비	장애인 이용가능 접수대 등	임산부 등 휴게시설
	근로복지공단	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		
문화	예술의 전당	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
	문화예술교육진흥원										√				
	영화진흥위원회	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		

o 청사를 보유하지 않은 3개 기관의 경우, 66.7%가 직원 및 고객을 위한 시설이용 편의 및 접근성 제고를 위해 노력한다고 응답함

[표 4-38] 응답결과: 4.1).③ 청사 미보유 기관 시설이용 편의 및 접근성 제고 노력

구분		시설이용 편의 및 접근성 제고 노력
일반	주택도시보증공사	▪ 용역근로자에게 휴게, 위생시설 제공(13.4평) ▪ 콜센터 직원 전용 휴게실 마련 ▪ 위험성 평가 및 아차사고(near miss) 발굴하여 위험요인 발굴·제거
	국민연금공단	청사 보유
	근로복지공단	▪ 일부 소속기관 장애인 도움요청벨(주차장 등에서 도움이 필요한 경우 벨을 눌러서 요청) 운영
문화	예술의 전당	해당 없음
	문화예술교육진흥원	해당 없음
	영화진흥위원회	청사 보유

(2) 민원 접수·처리 노력

o 모든 응답 기관이 기관 시설의 이용과 관련된 직원과 고객의 불만 사항을 청취하고 개선하기 위해 노력한다고 응답함

- 직원 및 고객의 불만 사항을 청취·개선하기 위한 기관의 노력은 주로 고객만족도 조사, 신문고·고객의 소리 등을 통한 민원접수, 고객자문단 운영 등의 형태로 이루어짐

[표 4-39] 응답결과: 4.1).④ 민원 접수·처리 노력

구분		민원 접수·처리 노력
일반	주택도시보증공사	▪ 공사 전 부서·임직원이 참여한 아차사고(Near miss) 발굴하여 조치 완료(68건)하여 전사 위험 제거
	국민연금공단	▪ 아차사고 가이드북 발간 ▪ 국민연금 안전신문고 운영 등
	근로복지공단	▪ 고객만족도 조사 시, 방문한 소속기관의 서비스환경(시설)의 편의 및 쾌적성 등 항목에 대한 설문 실시
문화	예술의전당	▪ 고객 민원의 다각도 청취 및 즉각적인 개선조치 시행 · 국민신문고 민원 접수 · 기관 홈페이지 내 고객의 소리 민원접수 · 고객만족도조사 실시 · 고객자문단 운영 및 자문회의 개최
	문화예술교육진흥원	▪ 시설 이용 관련 민원 접수·처리 실적 관리 개선 노력
	영화진흥위원회	▪ 내부만족도 조사 실시

2) 정보관리

o 직원과 고객의 정보이용 편의 및 접근성 제고를 위한 기관의 노력 수준

- 6개 응답 기관 중 66.7%가 정보통신접근성 품질인증(웹 접근성 인증+모바일 접근성 인증)을 받은 것으로 확인됨
- 6개 응답 기관 중 66.7%가 홈페이지, SNS, 홍보물 및 안내 책자 등을 통해 정보를 제공할 때 장애인, 고령자, 외국인 등 정보접근약자의 정보접근성 제고를 위한 서비스를 제공한다고 응답함

[표 4-40] 응답결과: 4.2) 정보관리

조사내용		빈도분석(%)		상세내역
		있음	없음	
2).①	정보통신접근성 품질인증 여부	66.7	33.3	· 웹 접근성 인증 취득 66.7% · 모바일 접근성 인증 취득 33.3%
2).②	정보접근약자 정보접근성 제고 서비스 제공 여부	66.7	33.3	· [홈페이지] 자막 수어 50.0%,

조사내용		빈도분석(%)		상세내역
		있음	없음	
				색상무관 콘텐츠 50.0%, 고대비 텍스트 50.0%, 음성 서비스 33.3%, 큰글씨 서비스 33.3%, 다국적 언어 33.3%, 수어 서비스 16.7%, 그 외 0.0% · [SNS] 자막수어 50.0%, 음성 서비스 16.7%, 다국적 언어 16.7%, 그 외 0.0% · [홍보물] 다국적 언어 50.0%, 점자 인쇄물 16.7%, 그 외 0.0%

⑴ 정보통신접근성 품질인증 여부

o 정보통신접근성 품질인증 여부에 대해 ‘있음’이 66.7%, ‘없음’이 33.3%인 것으로 나타남

- 6개 응답 기관 중 국가표준 한국형 웹 콘텐츠 접근성 지침 2.1을 준수하여 웹 접근성 인증을 취득한 기관은 66.7%, 모바일 애플리케이션 콘텐츠 접근성 지침 2.0을 준수하여 모바일 접근성 인증을 취득한 기관은 33.3%인 것으로 확인됨
- 기관 유형별로 살펴보면, 일반 공공기관의 경우 웹 접근성 인증을 취득한 기관은 100.0%, 모바일 접근성 인증을 취득한 기관은 33.3%였고, 문화예술분야 공공기관의 경우 웹 접근성 인증을 취득한 기관은 33.3%, 모바일 접근성 인증을 취득한 기관은 33.3%였음

[표 4-41] 응답결과: 4.2).① 정보통신접근성 품질인증 여부

구분		웹 접근성 인증 취득 여부	모바일 접근성 인증 취득 여부
일반	주택도시보증공사	O	X
	국민연금	O	O

구분		웹 접근성 인증 취득 여부	모바일 접근성 인증 취득 여부
	공단		
	근로복지공단	O	X
문화	예술의 전당	O	O
	문화예술교육진흥원	X	X
	영화진흥위원회	X	X

(2) 정보접근약자 정보접근성 제고 서비스 제공 여부

o 6개 응답 기관 중 66.7%가 장애인, 고령자, 외국인 등 정보접근약자의 정보접근성 제고를 위한 서비스를 제공한다고 응답함

- 서비스 유형별로 살펴보면, 홈페이지, SNS, 홍보물 및 안내책자를 대상으로 정보접근성 제고 서비스를 제공하는 기관의 비율은 모두 66.7%로 동일했으나, 홈페이지(음성 서비스, 큰글씨 서비스, 수어 서비스, 자막 수어 서비스, 색상무관 콘텐츠 제공, 고대비 텍스트 제공, 다국적 언어 등 7개 서비스), SNS(음성 서비스, 자막 수어 서비스, 다국적 언어 등 3개 서비스), 홍보물 및 안내책자(점자인쇄물 제공, 다국적 언어 등 2개 서비스) 순으로 기관이 평균적으로 제공하는 정보접근성 제고 서비스의 범위가 더 넓은 것으로 확인됨

o 홈페이지를 대상으로 제공되는 정보접근성 제고 서비스는 자막 수어 서비스(50.0%), 색상 무관 콘텐츠 제공(50.0%), 고대비 텍스트 지원(50.0%), 음성 서비스(33.3%). 큰글씨 서비스(33.3%), 다국적 언어(33.3%), 수어 서비스(16.7%) 순이며, 장애인용 홈페이지는 별도로 운영되지 않음

o SNS를 대상으로 제공되는 정보접근성 제고 서비스는 자막 수어 서비스(50.0%). 음성 서비스(16.7%), 다국적 언어(16.7%) 순이며, 큰글씨 서비스, 수어 서비스, 색상 무관 콘텐츠 제공, 고대비 텍스트 지원, 장애인용 홈페이지 별도 운영 등의 서비스는 제공되지 않음

o 홍보물 및 안내책자를 대상으로 제공되는 정보접근성 제고 서비스는 다국적 언어(50.0%), 점자 인쇄물 제공(16.7%) 순이며 큰글씨 서비스는 제공되지 않음

[표 4-42] 응답결과: 4.2).② 정보접근약자 정보접근성 제고 서비스 여부

구분		홈페이지									
		음성 서비스	큰글씨 서비스	수어 서비스	동영상내 자막수어 서비스	색상무관 콘텐츠 제공	고대비 텍스트 지원	장애인용 홈페이지 별도운영	점자 인쇄물 제공	다국적 언어	없음
일반	주택도시보증공사					√	√		-		
	국민연금공단	√	√	√	√	√	√		-	√	
	근로복지공단								-		√
문화	예술의전당								-		√
	문화예술교육진흥원	√			√				-		
	영화진흥위원회		√		√	√	√		-	√	
구분		SNS									
		음성 서비스	큰글씨 서비스	수어 서비스	동영상내 자막수어 서비스	색상무관 콘텐츠 제공	고대비 텍스트 지원	장애인용 홈페이지 별도운영	점자 인쇄물 제공	다국적 언어	없음
일반	주택도시보증공사				√				-		
	국민연금공단				√				-		
	근로복지공단								-		√
문화	예술의전당								-		√
	문화예술	√			√				-		

구분		홈페이지									
		음성 서비스	큰글씨 서비스	수어 서비스	동영상내 자막수어 서비스	색상무관 콘텐츠 제공	고대비 텍스트 지원	장애인용 홈페이지 별도운영	점자 인쇄물 제공	다국적 언어	없음
	교육 진흥원										
	영화 진흥 위원회								-	√	
구분		홍보물 및 안내책자									
		음성 서비스	큰글씨 서비스	수어 서비스	동영상내 자막수어 서비스	색상무관 콘텐츠 제공	고대비 텍스트 지원	장애인용 홈페이지 별도운영	점자 인쇄물 제공	다국적 언어	없음
일반	주택 도시 보증 공사	-		-	-	-	-	-		√	
	국민 연금 공단	-		-	-	-	-	-		√	
	근로 복지 공단	-		-	-	-	-	-			√
문화	예술의 전당	-		-	-	-	-	-			√
	문화 예술 교육 진흥원	-		-	-	-	-	-	√		
	영화 진흥 위원회	-		-	-	-	-	-		√	

o (참고) 이외에도 각 기관은 다음과 같은 정보접근성 제고 서비스를 제공하고 있는 것으로 확인됨

[표 4-43] 응답결과: 4.2).③ 기타 정보접근성 제고 서비스

구분		기타 정보접근성 제고 서비스
일반	주택도시 보증공사	▪ 유선 고객센터 운영
	국민연금 공단	▪ 유선 상담센터 운영 ▪ 평일 낮시간 상담센터 이용 어려운 고객을 위한 24시간 상담 챗봇 운영 ▪ 외국인 밀집지역에 인도네시아어, 태국어, 필리핀어 등 외국인

구분		기타 정보접근성 제고 서비스
		상담사가 근무하는 외국인전용상담센터 운영 ▪ 외국인 전용 유선상담센터(7개 언어로 상담 제공) 운영 ▪ 외국인 가입자를 위하여 15개 언어로 제작된 가입내역 안내문 모바일 발송
	근로복지공단	▪ 유선 고객센터 운영 ▪ 공단사보「보이스 아이」서비스 제공
문화	예술의 전당	▪ 홈페이지 챗봇(고객안내서비스) 운영 · 시나리오 챗봇: 정해진 응답 규칙을 바탕으로 사용자와 소통 · 상담원 연결: 상담원과 실시간 채팅을 통하여 문의 해결 ▪ 유선 고객센터(콜센터) 및 서비스플라자(대면 고객센터) 상시 운영
	문화예술교육진흥원	▪ 시각장애인용 음성바코드 솔루션 프로그램 '보이스아이' 소프트웨어 구매로 시각장애인 대상 정보접근성 제고 노력
	영화진흥위원회	▪ 유선 고객센터 운영

5. 주요사업

1) 공공복지 및 지원사업: 일반 공공기관 대상

o 고객이 차별·배제 없이 다양한 생활양식을 향유할 수 있도록 기관이 산출하는 다양한 정책·사업 산물에 대한 접근성을 보장하기 위한 노력과 성과 수준

- 주요사업 영역의 공공복지 및 지원사업 응답 기관에 해당하는 3개 일반 공공기관 중 주택도시보증공사는 '서민주거복지 금융지원 강화사업'을, 국민연금공단은 '취약계층 보험료지원사업(실업크레딧)'을 주요사업으로 설정함
- 근로복지공단의 경우 고객의 다양한 생활양식 향유를 위한 정책·사업 산물 접근성 보장이 기관의 주요사업 범위에 해당하지 않는바, 응답 불가하다는 답변

[표 4-44] 응답결과: 5.1) 공공복지 및 지원사업: 일반 공공기관 대상

구분		공공복지 및 지원사업
일반	주택도시보증공사	▪ 서민주거복지 금융지원 강화사업
	국민연금공단	▪ 취약계층 보험료지원사업(실업크레딧)
	근로복지공단	▪ 해당 없음

⑴ 주택도시보증공사: 서민주거복지 금융지원 강화사업

o (계획) 소외계층이 다양한 생활양식을 향유할 수 있도록 정책·사업 산물 접근성을 확대하기 위한 사업계획을 수립하였는가?

- 기관은 일정 소득 미만의 청년, 신혼부부, 자녀장려금 수급자, 주거급여 수급자 등에게 주택전세자금, 월세자금, 구입자금을 저리로 대출해주는 저소득층 대상 금융지원사업을 계획하여 추진함
- 총 사업비: 78,836억원

o (집행) 사업계획이 적절하게 집행되었는가?

- 청년 전용 대출한도 확대(0.7억원→2억원) 및 보증금 한도(1억원→3억원) 확대, 신혼부부 전용 대출한도 확대(2억원→3억원) 및 보증금 한도(3억원→4억원) 확대
- 청년 전용 보증부 월세대출 지원 확대하여 월세금 부담 완화
- 노년층의 안정적 주거생활 지원을 위해 고령가구 맞춤형 주거금융 상품 마련
- 비정상 거처(비닐하우스, 반지하 등) 거주자의 주거상향 이주지원(공공·민간임대주택) 보증금 상품 신설
- 내집마련 디딤돌대출 원금상환 유예 및 금리·상환방식 변경 허용하여 취약계층 원리금 부담 완화
- 공공분양주택 전용 모기지 상품(나눔형, 선택형, 일반형) 마련하여 주거선택권 제공
- 전세사기 피해 임차인 대상 버팀목 전세자금 대출 신설

o (성과) 사업성과는 적정한 수준인가?

- 주거안정금융지원율=(당해연도 수요자대출 집행률/목표 집행률)*100
- 목표 78,836억원 대비 80,637억원 집행하여 102.3% 달성

o (환류) 사업 환류 활동은 적절하게 수행되었는가?

- 주간 업무보고 및 주간 국토부 보고로 기금대출 집행실적, 국토부 실적/예산 피드백
- 수탁기관 협의체와 제도개선 관련 의견수렴(매월)
- 정책지원 국토부 회의로 기금제도 협의·이행실적 점검(수시)
- 임원주간회의에서 부서별 주요 업무사항 보고(주간)
- 전사경영전략회의에서 경영전략 이행실적 점검(분기)
- 본부 실적점검회의에서 본부별 실적 및 사업계획 이행점검(분기)
- 홈페이지, 신문고 등을 통한 대국민 의견수렴 및 은행 업무담당자 대상 아이디어 공모전 등 통해 다양하고 투명한 의견수렴 추진 및 개선사항 도출

⑵ 국민연금공단: 취약계층 보험료지원사업(실업크레딧)

o (계획) 소외계층이 다양한 생활양식을 향유할 수 있도록 정책·사업 산물 접근성을 확대하기 위한 사업계획을 수립하였는가?

- 기관은 실업자의 노후소득 보장을 강화하기 위해 구직급여 수혜 기간동안 국민연금 보험료의 일부를 지원하고 그 기간을 연금 가입 기간으로 산입하는 취약계층 보험료 지원 사업을 계획하여 추진함
- 지원대상: 18세 이상 60세 미만의 구직급여 수급자 중 국민연금 가입자 또는 가입한 적이 있으면서 재산 6억원 이하, 종합소득(사업·근로소득 제외) 1,680만원 이하인 자
- 총 사업비: 305억원

o (집행) 사업계획이 적절하게 집행되었는가?

- 코로나19로 사회 전반에 실업률이 상승한 상황임에도 고용보험 구직급여 수급자는 감소하였으나, 개별 신청안내와 모바일앱을 활용한 비대면 신청 채널 확대로 신청편의를 제고하여, 지원대상자는 전년 대비 증가하였음
- 실업으로 생계에 어려움을 겪는 계층의 보험료 납부 부담 경감과 가입 유지로 취약계층의 안정적 수급권 확보에 기여
- 예산집행률: 100%

o (성과) 사업성과는 적정한 수준인가?

- 2016년 최초 시행 이후 누적 2백만명 이상 지원

o (환류) 사업 환류 활동은 적절하게 수행되었는가?

- 매월 예산집행실적 점검
- 성과점검회의 반기 1회
- 분기별 추진실적 점검·분석 및 피드백

2) 문화서비스 사업: 문화서비스 기관 대상

o 고객이 차별·배제 없이 다양한 문화예술 산물을 향유할 수 있도록 기관이 산출하는 다양한 문화예술 산물에 대한 접근성을 보장하기 위한 노력과 성과 수준

- 주요사업 영역의 문화서비스 사업 응답 기관에 해당하는 1개 문화서비스 기관인 예술의 전당의 경우, 고객의 다양한 문화예술 산물 향유를 위한 접근성 보장 사업에 해당 사업 없음으로 응답함

[표 4-45] 응답결과: 5.2) 문화서비스 사업: 문화서비스 기관 대상

구분		문화서비스 사업
문화서비스	예술의 전당	▪ 해당 없음

3) 문화진흥·기반 사업: 문화진흥·기반 기관 대상

o 고객이 차별·배제 없이 다양한 문화예술 산물을 생산할 수 있도록 기관이 산출하는 다양한 문화예술 산물에 대한 접근성을 보장하기 위한 노력과 성과 수준

- 주요사업 영역의 문화진흥·기반 사업 응답 기관에 해당하는 2개 문화진흥·기반 기관 중 문화예술교육진흥원은 '온라인 문화예술교육 지원사업'을, 영화진흥위원회는 '지역영화 기획개발 및 제작지원사업'을 주요사업으로 설정함

[표 4-46] 응답결과: 5.3) 문화진흥·기반 사업: 문화진흥·기반 기관 대상

구분		문화진흥·기반 사업
문화진흥기반	문화예술교육진흥원	▪ 온라인 문화예술교육 지원사업
	영화진흥위원회	▪ 지역영화 기획개발 및 제작지원 사업

⑴ 문화예술교육진흥원: 온라인 문화예술교육 지원사업

o (계획) 소외계층이 다양한 문화예술산물을 생산할 수 있도록 접근성을 확대하기 위한 사업계획을 수립하였는가?

- 기관은 온라인을 통한 문화예술 향유와 교육 수요 증가에 대응하기 위해 체계적인 온라인 문화예술교육 지원체계를 마련하고, 온라인 문화예술교육의 기반 환경 점검 및 중장기 대응 전략을 수립하고자 온라인 문화예술교육 지원사업을 계획하여 추진함
- 온라인 환경과 교육대상의 특성을 반영한 문화예술교육 프로그램을 개발·지원하고, 프로그램 개발 단계에서부터 운영 활성화를 고려한 사업계획 수립 및 유관기관 협업 등을 통해 적극적 홍보 및 활성화 계획
- 지원대상: 노인, 장애인
- 총 사업비: 660백만원

o (집행) 사업계획이 적절하게 집행되었는가?
- (추진내용 적정성) 프로그램 기획·개발 및 활성화 지원 강화 (프로그램 개발/활성화/사업성과 관리)
- (자원배분 적정성) 전년대비 사업비 120% 증가('21년 300백만→'22년 660백만(장애인 480백만, 노인 180백만), 사업운영 인력 3명('21년 2명→'22년 3명)
- (환경변화 개선노력) 유관기관 및 단체 협력 대상 특화 현장성 있는 프로그램 개발 운영, 콘텐츠 활성화를 위한 파트너쉽 기반 연계지원 구조 마련
- 예산집행률: 100%

o (성과) 사업성과는 적정한 수준인가?
- (사업 대상 확대) 전년대비 디지털 취약계층 지원사업 대상 확대(장애인→장애인, 노인)
- (사업 산출물) 디지털 취약계층 대상 비대면 문화예술교육 콘텐츠 17종 개발(장애인 12종, 노인 5종)
- (사업 참여자) 참여자수 224명(장애인 153명, 노인 71명), 참여자 만족도(노인 88.6점) 관계자 만족도(장애 90.5점, 노인 90점)

o (환류) 사업 환류 활동은 적절하게 수행되었는가?
- 사업 모니터링(18회/장애 13회, 노인 5회), 수혜자 만족도조사 결과 분석하여 차년도 사업계획 수립·운영 시 개선 반영 (차년도 사업 미진행)

⑵ 영화진흥위원회: 지역영화 기획개발 및 제작지원사업

o (계획) 소외계층이 다양한 생활양식을 향유할 수 있도록 정책·사업 산물 접근성을 확대하기 위한 사업계획을 수립하였는가?
- 기관은 지역 영화인력 육성 및 지역 영상산업 저변확대를 도모하고, 지역 영상 생태계 형성을 통해 한국 영화산업의 균형 발전을 유도하고자 지역 영화 기획개발 및 제작지원사업을 계획하여 추진함
- 지원대상: 지역영화인
- 총 사업비: 4억원

o (집행) 사업계획이 적절하게 집행되었는가?
- 영화제작의 마중물 '기획개발' 지원 확대로 지역 창작활동 영위 도모
  · 기획개발 접수편수 대폭 증가에 따라 기획개발 선정 규모 확대
  · '20년: 접수편수 9편, 지원편수 5편, 지원금액 35백만원
  · '21년: 접수편수 33편, 지원편수 9편, 지원금액 5백만원

- 지역 영화인 생계 보장을 위한 예술인고용보험제도 활용 독려
  · 사업설명회에서 가입 절차 등 안내
  · 총 10개 지역 26편 선정 및 지원, 지역영화 스태프 총 428명 참여
- 지역민과 함께하는 지역영화 향유 기회 확대 노력
  · 지역방송 및 온라인 플랫폼을 통해 지역영화 유통 활성화: 인천N방송, Wavve in Bisan, 전주영화 마케팅 지원 사업 등
  · 독립·예술영화 유통배급지원센터 인디그라운드 지역영화 기획전 개최
- 지역·현장영화인 맞춤형 전문교육프로그램 지원통해 지역인재 양성에 기여
  · 지역 영화영상 단체의 자체개발 특화 프로그램 공모 및 선정: 4개 지역 선정(전북전주, 전북고창, 부산, 인천)
  · 다큐멘터리 워크숍, 사운드 후반작업 교육, 영화제작 워크숍 지원
- 예산집행률: 100%

o (성과) 사업성과는 적정한 수준인가?
- 예산매칭 성과로 지자체 차원 기획개발 및 제작지원 사업 규모 확대
  · 주요 증액 지역(지방비): 광주('20년 140백만원→'21년 380백만원), 대구('20년 33백만원→'21년 55백만원)
- 428명 지역 일자리 창출
- 영화제 진출 80건(전년 대비 21% 상승), 개봉 8편(전년 대비 60% 상승)
- 총 58명 지역 전문인력 양성

o (환류) 사업 환류 활동은 적절하게 수행되었는가?
- 사업 모니터링·평가·환류 시스템 구축
  · (계획수립 및 실행) 중장기 경영전략 수립, 사회적 가치 중점과제 설정, 전년도 성과점검 및 당해연도 성과지표 설정, 사업계획 및 자원배분, 수행과제별 전략실행, 외부의견수렴 및 벤치마킹
  · (모니터링) 영화진흥사업공청회, 민원관리, 전문가 의견, e나라도움, 사업실적보고회(분기), 경영회의(주간), 본부장 회의(월간)
  · (성과평가) 경영실적평가, 고객만족도조사, 부서 및 개인평가, 기관혁신 및 사회적 가치 실현
  · (환류) 규정·사업요강 개정, 현업팀 워크숍(우수사례 공유), 중장기 경영전략 보완, 차년도 사업계획 및 자원배분
- '20년도 자체평가 및 '21년도 환류 활동
  · ('20년도 자체평가) 코로나로 인한 지역 영화산업 종사자 수 급감에도 지역영화 지원작 일자리 창출 6.3% 상승
  · ('21년도 환류결과) (확산) 포스트코로나 영화정책 중점과제 '지역영화 네트워크 확대'를 위한 사업 평가지표 개발

7. 공공기관 문화다양성 제고를 위한 시사점

[표 4-47] 시범조사 결과 및 시사점

구분	조사내용	응답결과	시사점
1-1) 경영전략	① 전략체계에 문화다양성 가치고려	▪ 있음 66.7% ▪ 없음 33.3% · 정관 16.7% · 중장기계획 및 경영목표 66.7%	▪ 정관에 문화다양성 가치 반영된 기관은 거의 없음 ▪ 다양성 가치를 명시하기보다 '인권 존중', '사회적 가치' 등 포괄적 유사 개념을 언급 ▪ 일반기관뿐 아니라 문화기관의 경우에도 표면적 범주(예: 연령, 소득, 지역) 중심의 한정적 다양성 논의, 심층적 범주(예: 장르) 포함하여 다양성 논의 확장할 필요 ☞ 정관, 중장기 계획 및 경영목표 상에 문화다양성 보호·확산 철학 반영될 필요 ☞ 특히, 문화기관의 경우 표면적·심층적 다양성을 함께 고려하여 확장된 문화다양성 철학 반영할 필요
	② 연간계획에 문화다양성 가치고려	▪ 있음 66.7% ▪ 없음 33.3%	▪ 대부분 기관의 연간 사업계획에 문화다양성 가치 반영되어있으나, 내부 구성원이 향유하는 생활양식 다양성(경영관리) 또는 외부 고객이 향유하는 정책·사업산물 다양성(주요사업) 중 어느 하나에만 초점을 둔 경우가 많음 ☞ 연간 사업계획 상에 내부 구성원 및 외부 고객이 향유하는 문화다양성 가치를 함께 균형적으로 반영할 필요
	③ 가치선언에 문화다양성 가치고려	▪ 있음 66.7% ▪ 없음 33.3% · 별도 문화다양성 선언문 0.0% · 윤리·인권경영 선언문 66.7%	▪ 별도의 문화다양성 선언문이 존재하는 기관은 한 곳도 없음 ▪ 윤리·인권경영 선언문 등에 고용 및 업무 시 차별 금지를 규정하는 수준에서 문화다양성 가치를 제한적으로 고려하는 기관이 대부분 ☞ 기관별 문화다양성 보호·확산 선언문 작성으로 기관 내 가치공유 선행될 필요
1-2) 리더십	① 기관장의 문화다양성 현안해결 노력·성과	▪ 우수 66.7% ▪ 보통 16.7% ▪ 미흡 16.7%	▪ 대부분 기관에서 문화다양성 가치의 보호·확산과 관련된 사업과제를 발굴·추진하고자 한 기관장의 노력을 엿볼 수 있었음 ▪ 다만, 신년사나 회의 등에서 발언을 통한 기관장의 관심과 노력에서 나아가 실제 사업·제도 추진 성과나 포상 사례 등 기관장의 실질적인 역할·노력 강화할 필요 ☞ 문화다양성 관련 현안해결을 위한 기관장의 실질적 역할·노력 강화할 필요
	② 기관장의 문화다양성	▪ 우수 16.7% ▪ 보통 33.3%	▪ 문화다양성 가치의 보호·확산을 위해 핵심 가치를 공유하고, 관련 교육·행사 등을

구분	조사내용	응답결과	시사점
	동기부여 노력·성과	▪ 미흡 50.0%	지원하는 등 구성원의 문화다양성 동기부여를 위한 기관장의 노력은 문화기관에 한하여 확인됨 ▪ 기관의 문화다양성 보호·확산을 위한 기관장의 노력 및 성과는 가치공유 등을 통한 구성원의 문화다양성 동기부여보다는 구체적인 문화다양성 현안해결 쪽에 무게가 실려있음 ☞ 문화기관뿐 아니라 일반기관에서도 구성원의 문화다양성 동기부여를 위한 기관장의 노력 요구됨 ☞ 문화다양성 관련 현안해결과 더불어 구성원의 문화다양성 동기부여를 위한 기관장의 노력 강화할 필요
1-3) 문화 다양성 관리	① 문화다양성 전담기구·담당자 존부	▪ 있음 0.0% ▪ 없음 100.0% · 전담기구 0.0% · 담당자 0.0% · 유사기구 66.7% · 유사업무 담당자 66.7%	▪ 문화다양성 업무 전담 기구를 설치하고 있는 기관은 없었고, 관련성 높은 부서(예: 인권경영위원회, 사회적가치 전략위원회, ESG 경영국)에서 문화다양성 업무를 수행하는 경우가 대부분 ▪ 문화다양성 업무 담당자도 명시적으로 지정되기보다 윤리·인권경영 등 관련성 높은 업무의 담당자가 문화다양성 업무도 함께 수행하는 형태 ☞ 기관의 문화다양성 경영 의지를 확산하고 관련 이슈를 지속적으로 파악하여 관리·대응할 수 있도록 문화다양성 업무 전담기구 또는 담당자 지정 필요
	② 경영성과 보고서에 문화다양성 관리 노력·성과 반영 여부	▪ 있음 83.3% ▪ 없음 16.7%	▪ 일반기관의 경우 내부 구성원과 외부 고객의 문화다양성 보호·증진을 위한 관리 노력이 균형적으로 확인됨 ▪ 반면, 문화기관의 경우 외부 고객의 문화예술산물 향유 접근성 제고를 위한 관리 노력에 치중된 경향을 보이며, 외부 고객의 문화예술산물 생산 접근성이나 내부 구성원의 생활양식 접근성 제고를 위한 관리 노력은 상대적으로 미흡해 보임 ☞ 내부 구성원과 외부 고객의 문화다양성 보호·증진을 위한 균형적 관리 노력 필요 ☞ 특히, 문화기관 중 문화진흥·기반 기관의 경우 외부 고객의 문화예술산물 생산 접근성 제고를 위한 관리(예: 소외계층의 창작활동 지원, 소외장르 창작자 지원) 노력 및 성과를 경영성과 보고서에 더욱 적극적으로 반영할 필요
	③ 문화다양성 관련 데이터	▪ 있음 66.7% ▪ 없음 33.3%	▪ 일반기관의 경우 주로 경영관리 문화다양성 관련 데이터(예: 임직원 채용·승진 관련 성별·장애인·고졸자 통계)를 수집·관리하는

구분	조사내용	응답결과	시사점
	수집·관리 여부		경우가 많음 ▪ 반면, 문화기관의 경우 주요사업 문화다양성 관련 데이터(예: 수혜자 수, 사업 현황, 고객만족도)를 수집·관리하는 경우가 많음 ☞ 기관의 문화다양성 수준 및 관리 성과를 파악하기 위해 경영관리 및 주요사업 문화다양성 관련 데이터를 정기적으로 수집·관리하고, 내·외부적으로 공표하여 기관의 문화다양성 보호·증진 의지를 강조함과 동시에 체계적인 문화다양성 관리를 위한 기초자료 마련할 필요
2 문화 다양성 인식	1) 인지도	▪ 인식조사 있음 16.7% ▪ 인식조사 없음 83.3% · 응답결과 평균 90.19점(100점 만점 환산)	▪ 기관 및 구성원의 문화다양성 인식을 파악하기 위해 정기·수시 조사를 시행하고 있는 기관 자체가 거의 없고, 특히 문화다양성 인지도 관련 문항이 포함된 기관의 비율이 가장 낮았음 ▪ 인지도 관련 문항도 문화다양성의 개념보다는 기본적인 인권에 대한 숙지 정도를 묻는 문항에 가까움 ☞ 기관 및 구성원의 전반적인 문화다양성 인식을 점검할 수 있는 정기조사 필요 ☞ 특히, 인권, 윤리, 사회적 가치, ESG 등 유사개념보다 생소한 개념인 만큼 기관 및 구성원의 문화다양성 인지도 수준을 점검·제고할 수 있는 조사 문항 포함할 필요
	2) 중요도	▪ 인식조사 있음 50.0% ▪ 인식조사 없음 50.0% · 응답결과 평균 84.87점(100점 만점 환산)	▪ 문화다양성 중요도보다는 기본적인 인권이 존중되는 정도나 인권·윤리경영을 중요시하는 정도를 묻는 문항에 가까움 ☞ 기관 및 구성원들이 문화다양성 가치를 중요하게 여기며 다양한 정체성, 문화적 규범, 관습 등을 존중하는 정도를 확인할 수 있는 조사 문항 마련할 필요
	3) 포용도	▪ 인식조사 있음 33.3% ▪ 인식조사 없음 66.7% · 응답결과 평균 90.06점(100점 만점 환산)	▪ 다양한 문화나 다름에 대한 포용 수준을 확인하기에는 지엽적인 문항들로 구성됨(예: 개인의 사생활 존중, 인권 침해 구제) ☞ 다양한 문화에 대한 존중, 다름에 대한 표현의 자유 보장 정도 등 문화다양성 포용도 확인할 수 있는 조사 문항 마련할 필요
	4) 평등도	▪ 인식조사 있음 50.0% ▪ 인식조사 없음 50.0% · 응답결과 평균	▪ 기관 및 구성원의 문화다양성 인식을 파악하기 위한 조사 중 문화다양성 평등도 관련 문항을 포함한 기관의 비율이 가장 높았으며, 주로 기관의 인사관리 전반에서 성별, 학연, 지연, 정규직 여부 등에 따른

구분	조사내용	응답결과	시사점
		80.34점(100점 만점 환산)	차별이 존재하는지에 초점을 두고 있음 ▪ 차별로 인한 감사·인권신고 등 접수·처리 현황은 주관적 인식조사가 갖는 한계를 보완하고, 기관의 문화다양성 평등도 수준을 객관적으로 점검할 수 있는 중요 정보임에도, 이를 관리·공개하는 기관은 상당히 드물다는 한계 ☞ 성별, 학연, 지연, 정규직 여부 등 현재 문화다양성 평등도와 관련하여 중점적으로 다뤄지고 있는 일부 범주 외에 장애, 다문화가족, 지역인재, 고졸자 등을 포괄하여 기관의 문화다양성 평등도 수준 진단할 필요 ☞ 기관의 문화다양성 평등도 수준을 객관적으로 점검할 수 있는 차별로 인한 감사·인권신고 등 접수·처리 현황 관리·공표 필요
3-1) 채용 및 인력 구성	① 채용계획에 사회형평적 인력활용 관련내용 포함 여부	▪ 있음 100.0% ▪ 없음 0.0% · 여성 50.0% · 장애인 100.0% · 북한이탈주민 50.0% · 다문화가족 50.0% · 지역인재 83.3% · 고졸자 83.3%	▪ 모든 응답 기관에서 채용계획에 사회형평적 인력 활용과 관련된 내용을 포함하고 있으며, 각 범주별 포함 비율은 장애인(100.0%), 지역인재, 고졸자(83.3%), 여성, 북한이탈주민, 다문화가족(50.0%) 순으로 확인됨 ▪ 일반기관에 비해 문화기관의 경우 채용계획에 북한이탈주민, 다문화가족(0.0%) 인력 활용에 관한 내용을 반영하는 비율이 상당히 저조함 ☞ 다른 범주에 비해 채용계획상 고려가 미진한 북한이탈주민, 다문화가족 인력 등의 활용과 관련된 내용을 채용계획에 고려하는 방안 고려해 볼 만함
	② 채용과정의 편견·차별 줄이기 위한 노력	▪ 있음 100.0% ▪ 없음 0.0%	▪ 모든 응답 기관에서 불합리한 응시 제한 금지, 블라인드 면접 실시, 면접위원 사전교육 등 다양한 방식으로 채용과정의 편견·차별 줄이기 위해 노력한다고 응답함
	③ 사회형평적 인력구성 현황	▪ 전체직원 수 대비 비율 · 여성 53.96% · 지역인재 14.55% · 고졸자 5.32% · 장애인 2.69% · 북한이탈주민 및 다문화가족 0.02% ▪ 신규채용직원 수 대비 비율 · 여성 56.27% · 지역인재 26.23% · 고졸자 6.73%	▪ 전체직원 수 대비 사회형평적 인력 비율보다 신규채용 직원 수 대비 사회형평적 인력 비율이 더 높은바, 점차 사회형평적 인력 활용이 증가하고 있는 추세를 반영하는 듯 보임 ▪ 다만, 전체직원 수 대비 장애인 비율 평균 2.7%로 의무고용률 3.6%(50인 이상 사업장)에 미치지 못하고, 신규채용 직원 수 대비 지역인재 비율 평균 26.2%(지역이전 공공기관 평균 28.8%)로 지역인재 의무채용 비율 30.0%에 미치지 못하는 것으로 확인됨 ☞ 신규채용 장애인 비율, 지역인재 비율 관리

구분	조사내용	응답결과	시사점
		· 장애인 5.65% · 북한이탈주민 및 다문화가족 0.00%	필요
3-2) 평가 승진	① 평가·승진 규정 및 계획에 차별 금지 명시 여부	▪ 있음 66.7% ▪ 없음 33.3% · 여성 66.7% · 장애인 16.7% · 북한이탈주민 0.0% · 다문화가족 0.0% · 지역인재 16.7% · 고졸자 0.0	▪ 여성, 장애인, 지역인재 등의 범주를 중심으로 평가·승진 규정 및 계획에 차별금지 관련 내용이 명시되어 있는 것으로 확인됨 ☞ 여성, 장애인, 지역인재뿐 아니라 타 범주(북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재)도 포괄하여 기관에서 공정한 경쟁이 가능하도록 고려할 필요
	② 사회형평적 인력 상위직 구성현황	▪ 전체임원 수 대비 비율 · 여성 32.85% · 고졸자 1.67% · 장애인 1.52% · 그 외 0.00% ▪ 전체관리자 수 대비 비율 · 여성 40.10% · 장애인 1.09% · 지역인재 1.02% · 고졸자 0.67% · 그 외 0.00%	▪ 6개 응답 기관의 여성 임원 비율 평균은 32.85%, 여성 관리자 비율 평균은 40.10%로 2022년 목표치(여성임원 비율 23%, 여성 관리자 비율 28%)를 상회하는 것으로 확인됨 ▪ 그러나 기관유형별로 살펴보면, 일반기관은 여성 임원 11.62%, 여성 관리자 35.65%, 문화기관은 여성 임원 54.07%, 여성 관리자 44.56%로 문화기관의 상위직 여성 비율 평균이 훨씬 높았음 ▪ 모든 범주에서 전체 직원 수 대비 사회형평적 인력의 비율(여성 53.96%, 장애인 2.69%, 북한이탈주민 및 다문화가족 0.02%, 지역인재 14.55%, 고졸자 5.32%)보다 전체 임원 또는 전체 관리자 수 대비 사회형평적 인력의 비율이 낮게 나타났으며, 특히 지역인재(전체 임원·관리자 수 대비 비율이 전체 직원 수 대비 비율의 7.0%, 0.0% 수준), 고졸자(전체 임원·관리자 수 대비 비율이 전체 직원 수 대비 비율의 12.6%, 31.4% 수준) 범주에서 그 격차가 큰 것으로 확인됨 ☞ 일반기관 여성 임원 비율 관리 필요 ☞ 상위직 구성 시 성별 외 다른 범주에 대한 고려도 균형적으로 필요
3-3) 교육 훈련	① 문화다양성 역량 강화교육 제공 여부	▪ 있음 83.3% ▪ 없음 16.7%	▪ 6개 응답 기관 중 대부분이 문화다양성 역량 강화교육을 제공하고 있는 것으로 확인되었고, 교육 내용은 기본인권 교육, 장애인 인식개선 교육 등이 주를 이룸 ☞ 문화다양성 역량이란 단순히 기본 인권에 대한 이해나 장애인에 대한 인식개선을 넘어 다양한 문화 간 차이, 문화다양성의 개념과 가치 등에 대한 이해를 바탕으로 다양한 사회문화적 배경의 구성원들과 효과적으로 소통·협업할 수 있는 역량을 말하는바, 현재 기관이 제공하는

구분	조사내용	응답결과	시사점
			문화다양성 역량 강화교육의 협소한 내용을 확장할 필요
	② 소수집단 지원교육 제공 여부	▪ 있음 33.3% ▪ 없음 66.7%	▪ 6개 응답 기관 중 소수집단 지원교육을 제공하는 기관의 비율은 33.3%에 불과하고, 교육 내용은 모두 여성 관리자 대상의 역량 강화교육인 것으로 확인됨 ☞ 여성 외에도 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족 등 다양한 범주의 소수집단 기관 적응을 지원하기 위한 교육을 제공할 필요
3-4) 참여 소통	① 구성원 의견 제안 제도·장치 마련 여부	▪ 있음 100.0% ▪ 없음 0.0%	▪ 모든 응답 기관에 구성원이 의견을 제안할 수 있는 제도적 장치(예: 노동조합, 청년 이사제, 상시 제안제도)가 마련되어 있는 것으로 확인됨
	② 대표조직 구성 다양성 현황	▪ 전체 노조원 수 대비 비율 · 여성 55.20% · 장애인 1.4% · 북한이탈주민 0.0% · 다문화가족 0.0% · 고졸자 10.8% · 비정규직 0.2%	▪ 전체 직원 수 대비 각 범주의 비율과 전체 노조원 수 대비 각 범주의 비율이 대체로 유사한바, 기관 구성원을 대표하는 조직이 다양한 사회문화적 배경의 구성원들로 구성된 것으로 보임
4-1) 시설 관리	① 시설 개선·관리 노력	▪ BF 인증 · 있음 33.3% · 없음 66.7% ▪ 시설개선 의무사항 이행 여부 · 있음 10.0.0% · 없음 0.0% ▪ 기타 접근성 제고 노력(청사 미보유 기관) · 있음 66.7% · 없음 33.3%	▪ BF 인증 취득 기관은 33.3%에 불과, 66.7%는 시설을 임차하거나 인증대상이 아닌바 해당 없음으로 나타남 ▪ 대부분의 응답 기관에서 매개시설, 내부시설, 위생시설, 안내시설 등의 개선 의무사항을 이행하고 있음 ▪ 청사 미보유 기관 중 66.7%가 기타 시설이용 편의 및 접근성 제고를 위해 노력한다고 응답함(예: 용역 근로자 유게·위생시설 제공, 장애인 도움 요청벨 설치, 위험성 평가 및 아차사고 발굴 등) ☞ 기본적으로 갖추어야 할 BF 인증, 시설개선 의무사항 등 외에 구성원 및 고객의 시설이용 편의 및 접근성을 제고하기 위한 다각적 노력 필요
	② 민원 접수·처리 노력	▪ 있음 100.0% ▪ 없음 0.0%	▪ 모든 응답기관에서 직원 및 고객의 불만 사항을 청취·개선하기 위해 노력한다고 응답함(예: 고객만족도 조사, 신문고·고객의 소리 등을 통한 민원접수, 고객자문단 운영 등) ☞ 고객만족도 조사, 민원접수, 고객자문단 운영 등 민원 청취를 위한 노력과 더불어 접수된 민원의 처리실적 및 실질적 개선 결과를 관리하기 위한 노력도 병행할 필요
4-2)	① 정보통신	▪ 있음 66.7%	▪ 정보통신접근성 품질인증 중 웹 접근성

구분	조사내용	응답결과	시사점
정보관리	접근성 품질인증 여부	▪ 없음 33.3% · 웹 접근성 인증 취득 66.7% · 모바일 접근성 인증 취득 3.33%	인증 취득 기관의 비율(66.7%)이 모바일 접근성 인증 취득 기관의 비율(33.3%) 보다 높았고, 문화기관에 비해 일반기관에서 정보통신접근성 품질인증을 취득한 기관의 비율이 더 높은 것으로 확인됨 ☞ 웹 접근성 인증뿐 아니라 모바일 접근성 인증 취득 활성화 필요
	② 정보접근 약자 접근성 제고서비스 제공 여부	▪ 홈페이지 · 있음 66.7% · 없음 33.3% -음성서비스 33.3% -큰글씨서비스 33.3% -수어서비스 16.7% -자막수어서비스 50.0% -색상무관 콘텐츠 제공 50.,0% -고대비텍스트 지원 50.0% -장애인용 홈페이지 별도운영 0.0% -다국적언어 33.3% ▪ SNS · 있음 66.7% · 없음 33.3% -음성서비스 16.7% -큰글씨서비스 0.0% -수어서비스 0.0% -자막수어서비스 50.0% -색상무관 콘텐츠 제공 0.,0% -고대비텍스트 지원 0.0% -장애인용 홈페이지 별도운영 0.0% -다국적언어 16.7% ▪ 홍보물 및 안내책자 · 있음 66.7% · 없음 33.3% -큰글씨서비스 0.0% -점자인쇄물 제공 16.7% -다국적언어 50.0%	▪ 홈페이지(음성 서비스, 큰글씨 서비스, 수어 서비스, 자막 수어 서비스, 색상무관 콘텐츠 제공, 고대비 텍스트 제공, 다국적 언어 등 7개 서비스), SNS(음성 서비스, 자막 수어 서비스, 다국적 언어 등 3개 서비스), 홍보물 및 안내책자(점자인쇄물 제공, 다국적 언어 등 2개 서비스) 순으로 기관이 평균적으로 제공하는 정보접근성 제고 서비스의 범위가 더 넓은 것으로 확인됨 ▪ 정보접근약자 접근성 제고를 위해 제공되는 서비스 종류 및 범위가 일반·문화 기관 간 큰 차이를 보이지는 않음 ▪ 선택지로 제시된 정보접근성 제고 서비스 외에도 유선 고객센터 운영, 24시간 상담 챗봇 운영, 외국인 전용 상담센터 운영, 시각장애인용 음성바코드 제공 등 다양한 정보접근성 제고 서비스를 제공하고 있는 것으로 확인됨 ☞ 정보접근약자의 접근성 제고를 위한 서비스는 주로 홈페이지를 대상으로 제공되고 있으나, 오늘날 모바일 기기 활용도가 빠르게 증가하고 있음을 고려할 때 SNS를 대상으로 제공되는 정보 접근성 제고 서비스 확장 필요 ☞ 정보접근약자를 장애인, 노인 등의 신체적 약자와 외국인, 북한이탈주민 및 다문화가족, 수감자 등의 문화적 약자로 구분할 경우, 현재의 정보 접근성 제고 서비스는 주로 전자에 초점을 두고 있는 바, 문화적 약자의 정보 접근성 제고를 위한 서비스 확장 필요
5-1) 공공	▪ (주택도시보증공사) 서민주거복지 금융지원		▪ 같은 카테고리로 분류되는 사업 내에서도 공통으로 적용할 수 있는 주요사업

구분	조사내용	응답결과	시사점
복지 및 지원 사업	강화사업 ▪ (국민연금공단) 취약계층 보험료 지원사업		평가지표를 발굴하기 어려움 ▪ 문화다양성 보호·증진과 관련된 사업(예: 공공복지·지원 사업, 문화서비스 사업, 문화진흥·기반 사업)을 주된 사업 영역으로 하지 않는 기관의 경우, 문화다양성 평가영역에 주요사업이 포함되면 평가에 불리하게 작용할 수 있고, 기관이 수행해야 할 본질적인 사업과 주객전도될 수 있다는 우려 ☞ 주요사업에 대한 문화다양성 평가 시 문화다양성 보호·증진 자체를 목표로 하는 주요사업의 계획·활동·성과·환류 측면을 평가하기보다, 각 기관의 특성에 따라 다양하게 추진되는 주요사업의 계획·활동·성과·환류 측면에서 문화다양성 가치를 보호·증진하기 위한 노력 수준을 비계량적으로 평가하는 방법을 고려해볼 만함 ☞ 문화다양성 평가를 경영관리 영역에 한정하여 실시하고 주요사업 영역의 경우 평가보다는 사례조사의 차원에서 문화다양성 보호·증진에 기여한 우수사례를 발굴하여 공유·포상하는 식으로 접근하는 방법도 고려해볼 만함
5-2) 문화 서비스 사업	▪ (예술의 전당) 해당 없음		
5-3) 문화 진흥 기반 사업	▪ (문화예술교육진흥원) 온라인 문화예술교육 지원사업 ▪ (영화진흥위원회) 지역영화 기획개발 및 제작지원 사업		

제 3 절 공공기관 문화다양성 평가 메타평가

1. 메타평가의 개념

o 메타평가(meta evaluation)란 다양한 기준에 따라 평가를 종합적으로 검토하는 평가에 대한 평가, 상위 평가를 말함(Orata, 1940; Scriven, 1981)

o 메타평가의 개념은 메타평가의 대상으로서 평가를 어떻게 정의하는가에 따라 다양하게 제시됨

- (최협의) 하나 또는 여러 개의 기존 평가에서 발견했던 결과들을 재분석하는 형태의 평가 종합(Chelimsky, 1985; 김명수, 2000)
- (협의) 평가 자체에 대한 평가를 말하며(Cook & Gruder, 1978), 이때 평가 자체는 형성·과정 평가를 제외한 산출·영향·사후평가에 한정함

- (광의) 전체적인 평가 체제에 대한 평가(Larson & Berliner, 1983). 평가체제를 구성하는 평가투입과 평가과정 및 평가효과 등에 대한 평가로 다수의 연구에서 메타평가를 광의의 개념인 평가체제에 대한 평가로 정의함

o 본 연구에서는 광의의 관점에서 메타평가를 평가 그 자체와 평가과정 및 피드백 기능 평가를 포함하는 평가체제 전반에 대한 종합적 평가로 정의하고자 함(노화준, 2010: 48)

2. 메타평가의 기준

o 메타평가를 위해서는 평가에 대한 평가를 수행할 수 있는 기준으로서 평가표준(evaluation standards)을 정립할 필요

o PUFA 모형

- 미국의 교육평가표준위원회(1994)와 Worthen 등(1997)은 메타평가의 기준으로 적합성(propriety), 유용성(utility), 실현가능성(feasibility), 정확성(accuracy) 등 네 개의 기준을 제시함
  - (적합성) 평가가 사업 개선에 적합한 평가인지 점검함. 이는 평가에 관련된 사람들뿐 아니라 평가결과에 영향을 받는 사람들까지 고려하면서 합법적·도덕적으로 실행된 것임을 보여주기 위한 기준임
  - (유용성) 평가가 평가 관련자에게 쓸모있는 평가인지 점검함
  - (실현가능성) 평가가 현실적으로 가능한 평가인지 점검함
  - (정확성) 평가가 정확하게 수행된 평가인지 점검함

o CIPP 모형

- 1960년대 미국의 '초중등교육법'의 실행과정에서 오하이오 주립대 평가센터의 연구를 통해 개발된(Stufflebeam, 1983: 119) CIPP 모형에서는 여건(context), 투입(input), 과정(process), 산출(product) 등 네 개의 기준을 제시함
  - (여건) 평가 환경의 장단점 확인
  - (투입) 투입 시 들어가는 비용과 효과를 분석
  - (과정) 평가진행활동을 점검하여 피드백 정보 제공
  - (산출) 평가의 공헌도 판단

o 본 연구에서는 [표 4-48]과 같이 PUFA 모형과 CIPP 모형을 토대로 공공영역 문화다양성 평가에 대한 메타평가 기준을 설정함

- 공공영역 문화다양성 평가를 평가하기 위한 내용적 범주로 평가의 여건, 투입, 과정, 산출 등 네 가지 범주를 선정하고, 각 범주의 적합성, 유용성, 실현가능성, 정확성 등을 점검

[표 4-48] 공공영역 문화다양성 평가 메타평가 기준

평가 요소		평가내용
여건	평가의지	▪ 평가기관이 평가에 대해 적극적인 의지를 가지고 있는가?
	평가소통	▪ 평가주체와 평가대상 간 의사소통과 협력이 있었는가?
	평가대상고려	▪ 평가를 받는 피평가 기관의 상황을 고려하였는가?
투입	평가자원	▪ 평가에 필요한 충분한 자원을 확보하였는가?
	평가주기·시간	▪ 평가주기 및 시간이 적정하고 충분하였는가?
과정	평가자료	▪ 평가자료의 양적 충분성 및 질적 적정성을 확보하였는가?
	평가지표	▪ 적합한 평가지표를 사용하였는가?
	평가방법	▪ 평가방법 및 자료 분석기법이 적절한가?
산출	평가결과	▪ 정확한 평가결과가 산출되었는가?
	평가활용	▪ 평가결과가 유용하게 활용되었는가?

3. 메타평가의 결과

1) 여건평가

⑴ 평가의지

o 본 시범 평가는 공공영역의 문화다양성 수준을 객관적으로 평가하고 정기적으로 관리할 수 있는 체계를 마련하기 위한 목적에서 6개 공공기관을 대상으로 실시됨

o 대상기관의 문화다양성 현황을 파악함과 동시에 새로이 개발된 공공영역 문화다양성 평가지표의 적절성 및 평가방식의 실효성을 점검하기 위한 적극적인 추진 의지를 바탕으로 평가가 진행됨

o 대상기관 중 문화체육관광부 소관 기타공공기관의 경우 문화체육관광부 측의 적극적인 참여 독려를 통해 기관 섭외가 이루어졌는바, 평가기관의 본 시범 평가에 대한 추진 의지를 엿볼 수 있음

⑵ 평가소통

o 사전에 본 시범 평가에 대해 평가 주체와 평가 대상 간 충분한 소통이 이루어지지 못함에 따라 평가의 필요성이나 평가에 사용된 용어(예: 문화다양성, 생활양식 다양성, 정책·사업산물 다양성 등)에 대한 이해도가 다소 떨어지는 한계를 보임

- 기존의 공공기관 경영평가 항목과 중복되는 부분이 상당한바 확실한 차별화가 어려운 이상 문화다양성 평가를 별도로 실시해야 할 필요성에 공감할 수 없다는 의견
- 시범 평가에서 사용된 문화다양성이라는 개념 자체에 대한 이해가 부족한

상황이며, 응답의 정확성 및 평가의 실효성을 높이기 위해서는 본격적인 평가에 앞서 문화다양성에 대한 각 기관의 이해가 제고되어야 한다는 의견

⑶ 평가대상에 대한 고려

- o 시범 평가에 사용된 평가지표를 개발하는 과정에서 피평가 기관을 대상으로 두 차례 자문 조사를 통해 각 평가지표의 적절성, 추가로 고려되어야 할 평가지표, 평가지표 간 상대적 중요성, 평가 체계 전반에 대한 건의사항 등을 수렴하는 과정을 거침
- o 이러한 과정을 통해 문화다양성 평가와 관련하여 피평가 기관의 현실적인 응답 여건이나 피평가 기관이 특히 관심을 가지고 중시하는 부분 등을 포착하여 시범 평가에 반영함

2) 투입평가

⑴ 평가자원

- o 평가에 투입되는 대표적인 평가자원으로 평가인력, 평가조직, 평가예산 등을 들 수 있음
- o 본 평가의 경우 소수 기관을 대상으로 시범적으로 진행된 평가인만큼 대규모 평가인력이나 공식적 권한을 가진 평가 기구가 존재하지는 않았으며, 평가 활동을 위한 예산 또한 일회적으로 책정되었음

⑵ 평가주기·시간

- o 본 시범 평가는 일회성 평가로 2022년 12월 14일부터 2023년 1월 13일까지 1개월 간 진행됨
- o 시범 평가 시기와 기관의 경영평가 시기가 맞물림에 따라 피평가 기관의 평가 부담이 늘어나 응답 품질의 저하, 회수 지연 등의 문제가 발생하였는바 향후 문화다양성 평가 시 타 평가 시기와 중첩되지 않도록 조정할 필요

3) 과정평가

⑴ 평가자료

- o 본 시범 평가에 사용된 평가자료는 모두 자기기입식 서면 설문자료이며, 각 기관의 성과평가 또는 경영관리 업무담당자를 통해 작성되어 이메일로 수집되었음
- o 상세한 자료 작성 매뉴얼 없이 평가가 진행되다 보니 각 기관 작성자의

재량에 따라 평가자료의 양과 질이 좌우되는 문제가 발생함

- 예를 들어, 문화다양성 보호·증진을 위한 내용이 반영된 사업계획이 존재함에도 이를 기입하지 않거나, 구성원의 문화다양성 역량을 강화하기 위해 기관에서 실시하고 있는 교육이 존재함에도 이를 기입하지 않는 등 작성 부담을 이유로 담당자가 자의적으로 누락시킨 평가자료가 상당할 수 있다는 한계가 있음
- 차별로 인한 감사·인권신고 접수·처리 현황 등 민감한 평가자료는 기관에 따라 공개하지 않는 경우도 많아 평가자료의 양적 충분성 및 질적 적정성을 확보하기 쉽지 않았음

⑵ 평가지표

o (평가지표 수) 평가지표 수가 지나치게 많고 복잡한바 대폭 간소화할 필요가 있으며, 특히 기존의 공공기관 경영평가와 중복되는 평가지표에 대한 조정이 필요하다는 의견이 많았음

o (경영 관리) 일부 계량지표의 경우 기관 경영 현실에 대한 고려가 부족하여 수정이 필요하다는 의견이 제시됨

- 2. 문화다양성 인식 구성원의 주관적 자기기입식 인식조사 결과를 평가지표로 사용하거나 구성원의 전반적 인식 수준을 기관 스스로 응답하도록 하는 방식으로는 긍정 편향 등의 발생으로 정확하고 변별력 있는 평가를 기대하기 어려움. 따라서 인식조사 외에 실제로 기관 또는 구성원들의 문화다양성 인식 수준을 확인할 수 있는 가시적 활동이나 노력을 비계량 지표를 통해 추가로 확인하는 방식이 더 적절할 수 있음
- 3-1) 채용 및 인력구성 전체 직원 수 대비 여성, 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재, 고졸자 등 사회형평적 인력 비율과 관련된 계량지표의 경우, 정·현원 규모가 큰 기관들은 사회형평적 인력의 수가 증가하더라도 비율 변화가 크지 않아 평가에 불리할 수 있음. 지표구성 이후 시점을 기준으로 기관의 사회형평적 인력 비율 향상 노력을 객관적으로 평가할 수 있도록 채용실적 지표와 연계·통합된 지표 개발을 고려해 볼 만함
- 3-2) 평가·승진 임원 중 여성, 장애인, 지역인재, 고졸자 등의 비율은 기관의 사업 특성이나 경영상황에 따라 다를 수 있기에 이를 계량 지표화하여 일괄적으로 평가하는 경우 기관의 다양성 및 현실적인 경영환경을 고려하지 못한다는 문제를 지님. 아울러 소수로 구성되는 임원진 내에 여러 범주의 구성원을 다양하게 대표하기 어렵다는 한계가 있고, 임원진 구성이 기관의 의지에 따라 이루어지지 않는다는 현실도 고려할 필요. 따라서

임원진 구성의 범주별 다양성을 비계량 지표의 고려 요소 정도로 일부 반영하는 방법을 고려해 볼 만함

- 4-1) 시설관리 전국에 다수의 사옥을 보유하고 있는 기관의 경우, 사옥마다 시설관리 관련 사항에 차이를 보일 수 있는바 이때 시설관리 평가를 어떻게 적용할 것인지 보다 상세한 기준과 지침 마련할 필요

o (주요사업) 공공기관이 수행하는 기능 및 사업의 종류와 특성이 너무나 다양한 만큼 주요사업을 대상으로 공공기관 범용적인 문화다양성 평가지표를 개발하는 작업 자체가 적절하지 않을 수 있음

- 같은 카테고리로 분류되는 문화서비스 기관 또는 문화진흥·기반 기관 내에서도 공통으로 적용할 수 있는 주요사업 평가지표를 발굴하기 어렵다는 의견이 대다수임
- 문화다양성 보호·증진과 관련된 사업(예: 공공복지·지원 사업, 문화서비스 사업, 문화진흥·기반 사업)을 주된 사업 영역으로 하지 않는 기관의 경우 문화다양성 평가영역에 주요사업이 포함되면 평가에 불리하게 작용할 수 있고, 기관이 수행해야 할 본질적인 사업과 주객전도될 수 있다는 우려가 제기됨
- 주요사업에 대한 문화다양성 평가 시 문화다양성 보호·증진 자체를 목표로 하는 주요사업의 계획·활동·성과·환류 측면을 평가하기보다, 각 기관의 특성에 따라 다양하게 추진되는 주요사업의 계획·활동·성과·환류 측면에서 문화다양성 가치를 보호·증진하기 위한 노력 수준을 비계량적으로 평가하는 방법을 고려해볼 만함. 아울러 주요사업의 경우 기관별 비교가 어렵기에 전년 대비 향상실적 및 비계량 실적을 병행 평가하여 평가의 실효성과 공정성을 확보하는 것이 중요한 과제일 것
- 문화다양성 평가를 경영관리 영역에 한정하여 실시하고 주요사업 영역의 경우 평가보다는 사례조사의 차원에서 문화다양성 보호·증진에 기여한 우수사례를 발굴하여 공유·포상하는 식으로 접근하는 방법도 고려해볼 만함

⑶ 평가방법

o (자율 평가) 비계량 평가지표의 세부 항목을 너무 구체적이고 한정적으로 규정하기보다 기관에 자율성 부여하는 방향으로 구성하여 기관 간 차이를 고려한 평가가 가능해야 할 것

o (경영평가에의 통합) 기존 평가와의 중복을 줄이고 피평가 기관의 부담을 완화하기 위해 별도의 공공기관 문화다양성 평가를 신설하는 대신 기존의 공공기관 경영평가 지표에 문화다양성 관리 항목을 추가하는 방안을 검토

해볼 수 있음

o (문화다양성 조사) 공공기관이 수행하는 기능 및 사업의 다양성을 고려할 때 문화다양성 '평가'보다는 '조사'로 접근하여 차후 지속적인 조사를 시행하는 것이 적절해 보임

- 당초 본 시범 평가는 공공영역의 문화다양성 수준을 객관적으로 평가하고 정기적으로 관리할 수 있는 체계를 마련하고자, 공공기관을 대상으로 문화다양성 평가지표 및 평가방식의 적절성을 점검하기 위해 실시됨
- 평가 점수 및 등급 도출을 염두에 두고 AHP 기법을 사용하여 각 평가영역 및 세부 평가 요소별 상대적 가중치를 도출하기도 하였으나, 시범 평가 결과 공공기관에 범용적으로 적용할 수 있는 평가지표를 발굴하는 데 한계가 있는바 서로 다른 성격의 기관 또는 사업을 같은 선상에서 비교하여 평가하는 것은 적절하지 않다는 지적이 다수 제기됨
- 아울러 공공기관을 대상으로 본격적인 문화다양성 평가를 추진하기에는 아직 각 기관에서 문화다양성 개념에 대한 이해나 문화다양성 평가에 대한 공감대가 충분치 않은 상황이라는 점 또한 한계임
- 따라서 차후에도 문화다양성 '평가'보다는 '조사'로 접근하여 공공기관의 문화다양성 수준 및 관리 현황을 파악하고, 조사 결과의 공표, 정기 포럼 등을 통한 조사 결과 공유 및 담당자 네트워크 지원, 우수사례 발굴 및 포상 등 공공영역 전반에 문화다양성 개념에 대한 이해와 가치에 대한 공감을 강화해가는 것이 현재 단계에서는 더 효과적이고 필요한 작업이라고 판단됨

4) 산출평가

⑴ 평가결과

o 각 기관 작성자의 재량에 따라 평가자료의 양과 질이 좌우됨에 따라 이를 바탕으로 정확한 평가결과를 도출하기 어려운 상황

o 각 기관이 수행하는 기능 및 사업의 성격이 상당히 차이를 보이는바, 범용지표를 통해 타당한 평가결과를 도출하는데 한계가 있고 평가요소별 상대적 가중치를 적용하여 점수 또는 등급을 산출하더라도 의미 있는 평가결과라고 보기 어려움

⑵ 평가활용

o 각 기관이 수행하는 기능 및 사업 영역의 다양성을 고려할 때 일괄적 평가를 바탕으로 산출된 문화다양성 평가 점수나 등급 자체는 향후 공공기

관의 문화다양성 관리에 활용도가 높지 않으리라 판단됨

o 다만, 시범 평가 과정에서 수집된 기관별 구체적인 문화다양성 관리 노력(예: 문화다양성 보호·증진을 위한 사업계획, 문화다양성 성과관리 현황, 문화다양성 역량 교육, 고객의 생활양식 및 문화산물 향유기회 확대사업 등)의 경우 향후 공공기관의 문화다양성 보호·증진을 위한 다양한 관리 방안을 모색·추진하는데 유용한 시사점 제공할 수 있을 것으로 기대됨

4. 공공기관 문화다양성 평가 개선을 위한 시사점

[표 4-49] 메타평가 결과 및 시사점

평가기준		메타평가 결과	시사점
여건	평가의지	▪ 대상기관 중 문화체육관광부 소관 기타공공기관의 경우 문화체육관광부 측의 적극적인 참여 독려를 통해 기관 섭외가 이루졌으며, ▪ 개별 섭외가 이루어진 일반 공공기관에 비해 응답 품질 양호	▪ 피평가 기관의 평가 협조 및 응답 품질 확보를 위해 평가기관의 적극적인 평가 추진 의지 뒷받침될 필요
	평가소통	▪ 평가·피평가 기관 간 충분한 사전 소통이 이루어지지 않음에 따라 문화다양성 평가의 필요성, 평가에 사용된 개념 등에 대한 피평가 기관의 이해 미흡	▪ 응답의 정확성, 원활한 평가 협조 등을 확보하기 위해 본격적 평가에 앞서 피평가 기관과의 충분한 소통을 통해 문화다양성 평가의 필요성, 문화다양성 개념에 대한 이해 제고하는 과정 선행될 필요
	평가대상고려	▪ 시범 평가에 사용된 평가지표 개발 과정에서 피평가 기관을 대상으로 두 차례 자문 조사 실시하여 평가지표 간 상대적 중요성, 평가 체계 전반에 대한 건의사항 등 수렴	▪ 피평가 기관의 현실적인 응답 여건, 피평가 기관이 특히 관심을 갖고 중시하는 부분 등을 포착하여 평가에 반영할 필요
투입	평가자원	▪ 소수 기관 대상의 시범 평가인 만큼 대규모 평가인력이나 공식적 평가 기구는 부재, 평가 활동을 위한 예산 또한 일회적으로 책정	▪ 평가에 투입되는 인적·물적 요소들을 확인하여 충분한 평가자원 확보되었는지 점검할 필요
	평가주기·시기	▪ 기관의 경영평가 시기와 맞물려 피평가 기관의 평가 부담 증가로 응답 품질 저하, 회수 지연 등의 문제 발생	▪ 피평가 기관의 평가 부담을 고려하여 타 평가 시기와 중첩되지 않도록 평가 시기 조정 필요
과정	평가자료	▪ 자기기입식 서면 설문방식으로 수집된 평가자료의 양과 질이	▪ 각 기관 작성자의 재량에 따라 평가자료의 양과 질이

평가기준		메타평가 결과	시사점
		각 기관 작성자의 재량에 따라 좌우되는 한계 ▪ 차별로 인한 감사·인권신고 현황 등 기관 입장에서 민감한 평가자료의 경우 공개되지 않는 경우가 많았음	좌우되지 않도록 상세한 작성 매뉴얼 제공할 필요 ▪ 민감한 사안과 관련된 평가자료 공개 및 확보 방안 마련할 필요
	평가지표	▪ 평가지표의 수가 지나치게 많고 복잡함	▪ 평가지표의 수 간소화하고, 특히 기존의 공공기관 경영평가와 중복되는 지표 조정 필요
		▪ 일부 계량지표의 경우 기관 경영 현실에 대한 고려 부족 · (문화다양성 인식) 주관적 자기기입식 인식조사 결과만을 평가지표로 사용하여 변별력 확보하기 어려움 · (채용 및 인력구성) 전체 직원 중 사회형평적 인력 비율 관련 계량 지표의 경우 정·현원 규모가 큰 기관의 경우 비율 변화가 크지 않아 평가 시 불리 · (평가·승진) 임원 중 사회형평적 인력 비율은 기관 특성 및 경영상황에 따라 다를 수 있고, 소수 임원진 내에 여러 범주 구성원의 대표성 확보하는 데 한계가 있으며, 임원진 구성이 기관 의지에 따라 이루어지지 않음 · (시설관리) 다수 사옥 보유 기관의 경우 사옥마다 시설관리 현황 다를 수 있음	▪ 기관 경영 현실 고려하여 일부 계량지표 개선 필요 · (문화다양성 인식) 주관적 인식조사 외에 실제 기관·구성원들의 문화다양성 인식 수준을 확인할 수 있는 가시적 활동·노력을 추가적인 비계량 지표로 확인할 필요 · (채용 및 인력구성) 지표구성 이후 기관의 사회형평적 인력 비율 향상 노력을 평가할 수 있도록 채용실적 지표와 연계·통합된 지표개발 고려해볼 만함 · (평가·승진) 임원 구성 비율을 계량 지표화하여 일괄 평가할 경우 기관의 다양성 및 현실적 경영환경 고려하지 못하는바, 비계량 지표의 고려 요소 정도로 제한적으로 반영하는 방법 고려해볼 만함 · (시설관리) 다수 사옥 보유 기관에 시설관리 평가 어떻게 적용할지 상세 기준·지침 마련할 필요
		▪ 공공기관이 수행하는 기능·사업의 종류와 특성 다양한 만큼 주요사업을 대상으로 공공기관 범용적 문화다양성 평가지표를 개발하는 작업 자체가 적절치 않다는 지적 · 같은 카테고리에 속한 기관 내에서도 공통으로 적용 가능한 주요사업 평가지표 발굴 어려움 · 문화다양성 보호·증진과 관련	▪ 주요사업 평가 지표 수정 필요 · 문화다양성 보호·증진 자체를 목표로 하는 주요사업에 대한 평가가 아니라, 각 기관 특성에 따라 다양하게 추진되는 주요사업의 계획·활동·성과·환류 측면에서 문화다양성 가치를 보호·증진하기 위한 노력 수준을 비계량적으로 평가하는 방법 고려해볼 만함 · 문화다양성 평가를 경영관리

평가기준		메타평가 결과	시사점
		적은 사업을 주된 사업 영역으로 하는 기관의 경우, 문화다양성 평가영역에 주요사업 포함 시 불리, 본질적 사업과 주객전도될 우려	영역에 한정하여 실시하고, 주요사업 영역은 평가보다 사례조사의 차원에서 문화다양성 보호·증진에 기여한 우수사례 발굴하여 공유·포상하는 식의 접근 고려해볼 만함
	평가방법	▪ 비계량 평가지표의 세부 항목 지나치게 구체적·한정적으로 규정하여 기관 간 차이 반영하기 곤란하다는 한계 ▪ 기존 평가와의 중복 상당하고 피평가 기관 부담 증가 ▪ 공공기관을 대상으로 본격적인 문화다양성 평가를 추진하기에 아직 각 기관에서 문화다양성 개념에 대한 이해, 문화다양성 평가에 대한 공감대 충분치 않은 상황	▪ 비계량 평가지표 구성 시 기관에 자율성 부여하여 기관 간 차이 반영될 수 있도록 수정 필요 ▪ 별도의 공공기관 문화다양성 평가 신설 대신 기존의 공공기관 경영평가 지표에 문화다양성 관리 항목을 추가하는 방안 고려해볼 만함 ▪ 차후 문화다양성 '평가'보다는 '조사'로 접근하여 공공기관 문화다양성 수준 및 관리 현황을 파악하고, 조사 결과의 공표, 우수사례 공유 등 공공영역 전반에 문화다양성 개념에 대한 이해와 가치에 대한 공감을 강화하는 작업이 현재 단계에서는 더 필요하리라 판단됨
산출	평가결과	▪ 각 기관 작성자의 재량에 따라 평가자료의 양과 질이 좌우됨에 따라 정확한 평가결과 도출 곤란 ▪ 각 기관이 수행하는 기능 및 사업의 다양성 고려할 때 범용 지표를 적용하여 산출된 평가 점수 또는 등급을 의미 있는 평가결과라고 보기 어려움	▪ 차후 문화다양성 '평가'보다는 '조사'로 접근하여 공공기관 문화다양성 수준 및 관리 현황을 파악하고, 조사 결과의 공표, 우수사례 공유 등 공공영역 전반에 문화다양성 개념에 대한 이해와 가치에 대한 공감을 강화하는 작업이 현재 단계에서는 더 필요하리라 판단됨
	평가활용	▪ 평가 점수나 등급보다 시범 평가 과정에서 수집된 기관별 구체적인 문화다양성 관리 노력, 우수사례 등이 향후 공공기관의 문화다양성 보호·증진을 위한 관리 방안 모색·추진에 활용도 더 높을 것으로 보임	

제 5 장 공공기관 문화다양성 조사 활용방안

제 1 절 기관 차원의 활용방안

o 공공기관 문화다양성 조사 항목 및 세부 지표를 바탕으로 각 기관이 문화다양성 보호·증진을 위한 기관 운영을 스스로 모니터링하고 성과를 점검할 수 있는 체크리스트 표준(안)를 도출함

[표 5-1] 공공기관 문화다양성 관리 체크리스트 표준(안)

구분			점검 문항	
경영 관리	경영 전략 및 리더십	경영전략	▪ 기관의 정관, 중장기 계획 및 경영목표에 문화다양성 보호·증진 책무를 반영하였다.	▪ 1.1).①
			▪ 기관의 연간 사업계획에 문화다양성 보호·증진 책무를 반영하였다.	▪ 1.1).②
			▪ 기관의 문화다양성 보호·증진 의지를 담은 선언을 마련하였다.	▪ 1.1).③
		리더십	▪ 기관장은 문화다양성 관련 현안을 해결하기 위해 노력한다.	▪ 1.2).①
			▪ 기관장은 직원에게 문화다양성 보호·증진 동기를 부여하기 위해 노력한다.	▪ 1.2).②
		문화다양성 관리	▪ 문화다양성 보호·증진 업무를 전담하는 기구(부서)와 담당자를 지정하였다.	▪ 1.3).①
			▪ 문화다양성 성과점검을 위해 경영성과보고서에 기관의 문화다양성 보호·증진 노력 및 성과를 포함하였다.	▪ 1.3).②
			▪ 문화다양성 성과점검을 위해 관련 데이터를 정기적으로 수집·관리하였다.	▪ 1.3).③
	문화 다양성 인식	인지도	▪ 기관 및 모든 직원은 문화다양성이란 개념을 잘 이해하고 있다.	▪ 2.1)
		중요도	▪ 기관 및 모든 직원은 문화다양성 가치를 중요하게 여긴다.	▪ 2.2)
		포용도	▪ 기관 및 모든 직원은 다양한 정체성, 문화적 규범을 존중하며, '다름' 또는 이에 대한 표현의 자유를 인정한다.	▪ 2.3)
		평등도	▪ 기관에 성별, 장애, 국적, 지역, 학력, 고용 지위 등 소속 범주나 문화적 차이에 따른 차별이 존재하지 않는다. · 관리지표 차별로 인한 감사·인권신고 접수 건수 및 처리현황	▪ 2.4)
	인적 관리	채용 및 인력구성	▪ 기관의 채용규정 및 채용계획에 사회형평적 인력 활용에 관한 내용을 포함하였다.	▪ 3.1).①
			▪ 서류심사, 면접 등 채용 과정에서 지원자에	▪ 3.1).②

구분			점검 문항	
			대한 편견과 차별을 줄이기 위해 노력한다.	
			▪ 인력구성 시 사회형평적 인력 활용을 위해 노력하며, 사회형평적 인력 비율을 관리하고 있다. · 관리지표 전체 직원 수 대비 여성/장애인/ 북한이탈주민 및 다문화가족/ 지역인재/고졸자 비율 · 관리지표 신규 채용직원 수 대비 여성/장애인/북한이탈주민 및 다문화가족/ 지역인재/고졸자 비율	▪ 3.1).③
		평가·승진	▪ 기관의 인사 규정, 평가·승진 심사계획 등에 직원의 사회·문화적 배경에 따른 차별 없이 평가·승진이 이루어져야 함을 명시하였다.	▪ 3.2).①
			▪ 상위직 구성 시 사회형평적 인력이 대표될 수 있도록 노력하며, 임원 및 관리자 중 사회형평적 인력 비율을 관리하고 있다. · 관리지표 임원 수 대비 여성/장애인/북한이탈주민 및 다문화가족/ 지역인재/고졸자 비율 · 관리지표 관리자 수 대비 여성/장애인/북한이탈주민 및 다문화가족/ 지역인재/고졸자 비율	▪ 3.2).②
		교육훈련	▪ 기관은 직원의 문화다양성 역량을 강화하기 위한 교육을 제공하였다. · 관리지표 직원의 문화다양성 역량 강화와 관련된 교육훈련 실적	▪ 3.3).①
			▪ 기관은 사회형평적 인력의 기관 적응을 지원하기 위한 교육을 제공하였다. · 관리지표 사회형평적 인력의 기관 적응 지원을 위한 교육훈련 실적	▪ 3.3).②
		참여·소통	▪ 기관은 직원이 기관 운영 및 업무에 관해 자유롭게 의견을 제안할 수 있는 제도적 장치를 마련하고 있다.	▪ 3.4).①
			▪ 기관의 노동조합은 다양한 사회문화적 배경의 직원들로 구성되어 있다. · 관리지표 전체 노조원 수 대비 여성/장애인/북한이탈주민 및 다문화가족/ 고졸자/비정규직 비율	▪ 3.4).②
	물적 관리	시설관리	▪ 기관은 직원과 고객의 시설 이용 편의 및 접근성 제고를 위해 장애물 없는 생활환경 인증(BF)을 취득하였다. · 관리지표 장애물 없는 생활환경 인증(BF) 취득 여부 ▪ 기관은 장애인·노인·임산부 등의 편의 증진을 위해 시설개선 의무사항을 이행하였다. · 관리지표 시설개선 의무사항 이행 여부	▪ 4.1).①

구분			점검 문항	
			▪ 기관은 BF 인증 및 시설개선 의무사항 이행 이외에 직원과 고객의 시설 이용 편의 및 접근성 제고를 위해 시설을 개선하였다.	
			▪ 기관은 시설 이용 관련 직원과 고객의 불만 사항을 청취하고 개선하기 위해 노력하였다. · 관리지표 시설 이용 관련 민원 접수 및 조치 실적	▪ 4.1).②
		정보관리	▪ 정보통신접근성 품질인증제도에 따른 접근성 국가 표준 2종을 취득하였다. · 관리지표 웹 접근성 인증 취득 여부, 모바일 앱 접근성 인증 취득 여부	▪ 4.2).①
			▪ 홈페이지, SNS, 홍보물 및 안내 책자에 장애인, 노인, 외국인 등 정보취약계층의 정보접근성을 제고하기 위한 서비스를 제공하고 있다. · 관리지표 홈페이지·SNS·홍보물 내 음성서비스/큰글씨서비스/수어서비스/동영상내 자막·수어서비스/색상무관 콘텐츠/ 고대비텍스트/장애인용 별도 홈페이지/ 점자인쇄물/다국적 언어 등 접근성 제고 서비스 제공 여부	▪ 4.2).②
주요 사업	공공복지 및 지원사업		▪ 고객이 차별·배제 없이 다양한 생활양식을 향유할 수 있도록 기관이 산출하는 정책·사업산물에 대한 소외계층의 접근성을 보장하기 위해 노력하였다. · 고객의 생활양식 향유 기회 확대를 위한 공공복지 및 지원사업 계획·활동·성과·환류 점검	▪ 5-1)
	문화서비스 사업		▪ 고객이 차별·배제 없이 다양한 문화예술 산물을 향유할 수 있도록 기관이 산출하는 정책·사업산물에 대한 소외계층의 접근성을 보장하기 위해 노력하였다. · 고객의 문화예술 향유 기회 확대를 위한 문화서비스 사업 계획·활동·성과·환류 점검	▪ 5-2)
	문화진흥·기반 사업		▪ 고객이 차별·배제 없이 다양한 문화예술 산물을 창작할 수 있도록 기관이 산출하는 정책·사업산물에 대한 소외계층의 접근성을 보장하기 위해 노력하였다. · 고객의 문화예술 창착 기회 확대를 위한 문화진흥·기반 사업 계획·활동·성과·환류 점검	▪ 5-3)

제 2 절 정부 차원의 활용방안

o 공공기관 문화다양성 정기 조사 실시 및 결과 공개
- 문화다양성을 고려한 경영관리 및 사업수행을 유도하기 위해 매년 공공기관을 대상으로 정기적인 문화다양성 조사를 실시하여 각 기관의 문화다양성 수준 및 관리 현황을 점검하고 공유하는 방안 검토
- 공공기관 문화다양성 관리 체크리스트에서 제시한 주요 관리 지표 데이터를 수집·분석하여 대외적으로 공개
- 기관마다 수행하는 기능 및 사업 특성에 상당한 차이가 존재하는 만큼 일괄적인 평가 점수나 평가 등급을 산출하기는 곤란하나, 문화다양성 주요 지표 데이터를 정기적으로 수집·공개함으로써 공공영역 전반의 문화다양성 수준 및 관리 현황을 점검하고 문화다양성에 대한 공공기관의 관심을 환기할 수 있을 것으로 기대함

o 우수사례 발굴 및 포상
- 정기 조사를 통해 각 기관에서 추진한 문화다양성 보호·증진 사업 또는 각 기관의 주요사업 추진과정에서 문화다양성 보호·증진을 위해 노력한 우수사례를 발굴하여 포상·확산하는 방안 검토
  · 고객이 차별·배제 없이 다양한 생활양식 및 문화예술 산물을 향유·창작할 수 있도록 소외계층의 접근성 보장을 주된 기능 또는 주요사업 영역으로 하는 기관의 경우 문화다양성 보호·증진을 목표로 하는 우수 사업 사례를 발굴
  · 그 외 기관의 경우 각 기관의 주요사업을 추진하는 과정에서 문화다양성 보호·증진을 위해 노력한 우수사례를 발굴

o 포럼 등 행사 개최를 통한 기관 간 네트워킹 지원
- 공공영역에서 문화다양성 개념에 대한 인지 및 중요성에 대한 공감대 형성을 위해 포럼 등 행사를 개최하는 방안 검토
  · 문화다양성 정기 조사 결과 및 우수사례를 공유함과 동시에 각 기관의 문화다양성 업무를 전담하는 기구 또는 담당자 간 네트워킹을 지원하는 정책 공유의 장으로서 문화다양성 포럼 개최

o 공공기관 경영평가에 문화다양성 지표 적용
- 공공기관이 문화다양성 보호·증진을 위한 기관 운영을 실행할 수 있도록 공공기관 경영평가 지표에 문화다양성 관리 항목을 추가하는 방안 검토
  · 경영관리 범주의 '사회적 책임' 하위 지표로 문화다양성 지표를 신설

하거나,

· 기존의 사회적 책임 하위 지표(일자리 및 균등한 기회, 상생·협력 및 지역발전, 윤리경영 등)의 세부 평가지표로 문화다양성 관련 내용을 추가하는 방안을 고려해볼 만함

참 고 문 헌

Aczél, J., & Saaty, T. L. (1983). Procedures for synthesizing ratio judgements. Journal of mathematical Psychology, 27(1), 93-102.

Alizadeh, S., & Chavan, M. (2016). Cultural competence dimensions and outcomes: a systematic review of the literature. Health & social care in the community, 24(6), e117-e130.

Bowen, H. R. (1953). Social responsibilities of the businessman. University of Iowa Press.

Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. Academy of management review, 4(4), 497-505.

Chelimsky, Eleanor(ed.)(1985). Program Evaluation: Patterns and Directions.

Cook, T. D., & Gruder, C. L. (1978). Metaevaluation research. Evaluation Quarterly, 2(1), 5-51.

Cox, T. (1994). Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice. Berrett-Koehler Publishers.

Cukier, W., & Smarz, S. (2012). Diversity Assessment Tools: A Comparison. International Journal of Knowledge, Culture & Change Management, 11(6).

D'Netto, B., & Sohal, A. S. (1999). Human resource practices and workforce diversity: an empirical assessment. International Journal of Manpower.

De Anca, C., & Aragón, S. (2018). The 3 types of diversity that shape our identities. Harvard Business Review, 5(24), 2-5.

Deardorff, D. K. (2009). Implementing intercultural competence assessment. The SAGE handbook of intercultural competence, 477-491.

DiTomaso, N., Post, C., & Parks-Yancy, R. (2007). Workforce diversity and inequality: Power, status, and numbers. Annu. Rev. Sociol., 33, 473-501.

Gardenswartz, L., & Rowe, A. (1994). Diversity management: practical application in a health care organization. Frontiers of health services management, 11(2), 36-40.

Goodenough, W. H. (1961). Comment on cultural evolution. Daedalus, 90(3), 521-528.

Harrison, D. A., Price, K. H., Gavin, J. H., & Florey, A. T. (2002). Time, teams, and task performance: Changing effects of surface-and deep-level

diversity on group functioning. Academy of Management Journal, 45(5): 1029-1045.

Harrison, D.A., Price, K.H., & Bell, M.P. (1998). Beyond relational demography: Time and the effects of surface and deep-level diversity on work group cohesion. Academy of Management Journal, 41(1): 96-107.

Ife, J. (2002). 지역사회복지개발 (류혜정 역). 인간과 복지.

Jackson, S. E., Joshi, A., & Erhardt, N. L. (2003). Recent research on team and organizational diversity: SWOT analysis and implications. Journal of management, 29(6), 801-830.

Jackson, S. E., May, K. E., Whitney, K., Guzzo, R. A., & Salas, E. (1995). Understanding the dynamics of diversity in decision-making teams. Team effectiveness and decision making in organizations, 204, 261.

Jehn, K.A., Northcraft, G.B., & Neale, M.A. (1999). Why differences make a difference: A field study of diversity, conflict, and performance in workgroups. Administrative Science Quarterly, 44:741-763.

Larson, R. C., & Berliner, L. (1983). On evaluating evaluations. Policy Sciences, 16(2), 147-163.

Loden, M., & Rosener, J. B. (1991). Workforce America!: Managing employee diversity as a vital resource. McGraw-Hill.

Maignan, I. (2001). Consumers' perceptions of corporate social responsibilities: A cross-cultural comparison. Journal of business ethics, 30, 57-72.

Mannix, Elizabeth & Margaret A. Neale. (2005). What differences make a difference?: The promise and reality of diverse teams in organizations. Psychological Science in the Public Interest. 6(2): 31-55.

McGrath, J. E., Berdahl, J. L., & Arrow, H. (1995). Traits, expectations, culture, and clout: The dynamics of diversity in work groups.

Moreau, F., & Peltier, S. (2004). Cultural diversity in the movie industry: A cross-national study. Journal of Media Economics, 17(2), 123-143.

Orata, P. T. (1940). Evaluating evaluation. The Journal of Educational Research, 33(9), 641-661.

Pelled, L. H. (1996). Demographic diversity, conflict, and work group outcomes: An intervening process theory. Organization science, 7(6), 615-631.

Phillips, K. W., & Loyd, D. L. (2006). When surface and deep-level diversity collide: The effects on dissenting group members. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 99(2), 143-160.

Ranaivoson, H. (2007). Measuring cultural diversity: a review of existing

definitions. Recuperado el, 23.
Saaty, T. L. (1991). Some mathematical concepts of the analytic hierarchy process. Behaviormetrika, 18(29), 1-9.
Saaty, T. L., & Kearns, K. P. (1985). Analytical planning: The organization of systems. The analytic hierarchy process series, 4.
Saaty, T. L. (1980) The Analytic Hierarchy Process. McGraw-Hill, New York.
Schim, S. M., Doorenbos, A. Z., Miller, J., & Benkert, R. (2003). Development of a cultural competence assessment instrument. Journal of Nursing Measurement, 11(1), 29-40.
Scriven, M. (1981). Evaluation Thesaurus. Inverness, California: Edgepress.
Scriven, M. and Stufflebeam D.L., Eds., Evaluation Models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation, Kluwer, Norwell, 117-141. http://dx.doi.org/10.1007/978-94-009-6669-7_1
Stirling, A. (1998). On the economics and analysis of diversity. Science Policy Research Unit, Electronic Working Papers Series, 28, 1-156.
Stufflebeam, D.L. (1983) The CIPP Model for Program Evaluation. In: Madaus, F.F.,
The Joint Committee(미국 교육평가표준위원회). (1994). Program Evaluation Standards. Sage Publications.
Tsinidou, M., Gerogiannis, V., & Fitsilis, P. (2010). Evaluation of the factors that determine quality in higher education: an empirical study. Quality assurance in Education, 18(3), 227-244.
Tylor, E. B. (1871). Primitive Culture: Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Art and Custom. J. Murray.
Tyran, K. L., & Gibson, C. B. (2008). Is what you see, what you get? The relationship among surface-and deep-level heterogeneity characteristics, group efficacy, and team reputation. Group & Organization Management, 33(1), 46-76.
UNESCO. 2001. 세계 문화다양성 선언
UNESCO. 2005. 문화적 표현의 다양성 보호와 증진 협약
Van der Wurff, R., & Van Cuilenburg, J. (2001). Impact of moderate and ruinous competition on diversity: The Dutch television market. The Journal of Media Economics, 14(4), 213-229.
Worthen, B. R. et al. (1997). "Metaevaluation Form" http://students.ed.uiuc.edu
고길곤·하혜영. (2008). 정책학 연구에서 AHP 분석기법의 적용과 활용. 한국정책학회보, 17(1): 287-315.

고동현·이재열·문명선·한솔. (2016). 사회적 경제와 사회적 가치: 자본주의의 오래된 미래. 한울엠플러스.
관계부처 합동. (2021). K-ESG 가이드라인 v1.0.
관계부처 합동. (2020). 사회적 가치 실현을 위한 공공부문의 추진전략.
광주문화재단. (2016). 2016 문화다양성 실태조사
국민권익위원회. (2022). 2022년도 공공기관 종합청렴도 평가 기본계획
기획재정부. (2021). 2021년도 공공기관 경영평가편람
김명수. (2000). 공공정책평가론. 서울: 박영사.
김성수. (2009). 企業의 社會的 責任 (CSR) 의 理論的 變遷史에 관한 硏究. 기업경영연구, 16(1), 1-25.
김정인. (2018). 사회적 가치 실현을 위한 공직가치에 관한 시론적 연구: 포용적 성장을 중심으로. 한국인사행정학회보, 17(1): 57-83.
노종호. (2009). 우리나라 공무원의 다양성 인식과 효과에 관한 연구: 외국인 공무원 채용에 대한 인식을 중심으로. 행정논총, 47(1), 233-254.
노종호. (2017). 표면적 다양성과 심층적 다양성이 팀 성과에 미치는 영향에 관한 연구: 서울시 자치구 팀을 중심으로. 한국거버넌스학회보, 24(1), 99-128.
노화준·노시평·김태일. (1996). 정부출연 연구기관 종합평가 모형에 관한 연구; 평가요소의 개발과 가중치 설정. 한국정책학회보, 5(1), 30-54.
노화준. (1995). 정책학원론, 박영사.
노화준. (2010). 정책평가론 (제4판). 법문사.
라도삼·조윤정·이정현. (2018). 서울시 문화다양성 의제와 정책방안. 서울연구원.
문화예술위원회. (2021). 문화다양성 보호·확산을 위한 문화기관 운영 매뉴얼 개발 연구
문화체육관광부. (2013). 문화다양성 지표개발 기초연구
문화체육관광부. (2015). 문화다양성 보호 및 증진 기본계획 수립연구
문화체육관광부. (2017). 문화다양성 실태조사 보고서
문화체육관광부. (2018). 문화다양성정책 평가지표 개발 및 시험평가 연구
박수정, & 최영출. (2010). 교육지원청 기능의 우선순위에 대한 AHP 분석. 교육행정학연구, 28(4), 281-300.
부산문화재단. (2018). 부산시 문화다양성 지표개발을 통한 실태조사
산업표준심의회. (2021). 사회적 책임에 대한 지침(KS A ISO 26000: 2010).
서울연구원. (2018). 서울시 문화다양성 의제와 정책방안
서울연구원. (2021). 서울시 문화다양성 시민인식지표 개발과 정책과제
오재록. (2006). 관료제 권력의 측정과 권력지수의 개발: 45 개 중앙행정기관을 대상으로. 행정논총, 44(4), 177-197.
윤소영·이성우·이학준·황아람. (2019). 2019 문화다양성 정책 연차보고서. 한국문화

관광연구원.
이광희, & 이석민. (2016). 행정관리역량 평가제도의 지표개선 연구. 한국사회와 행정연구, 26(4), 111-136.
이근주, & 이수영. (2012). 다양성의 유형화를 위한 시론적 연구. 한국인사행정학회보, 11(1), 175-197.
이성대, 염동문, & 이경은. (2013). AHP 를 이용한 사회복지사 채용기준에 대한 우선순위 분석. 한국사회복지학, 65(3), 131-153.
이창효. (2000). 집단의사결정론. 서울: 세종출판사.
이한우, 염동문, & 강봉석. (2016). AHP 분석을 통한 어린이집 평가인증지표에 대한 중요도 연구: 경남지역 40 인 이상 어린이집을 중심으로. 지방정부연구, 20(1), 307-325.
인천발전연구원. 2017. 인천시 문화다양성 지표 개발 연구
조권중·김위정. (2004). 서울시민의 문화격차: 실태와 정책과제. 서울시정개발연구원.
조근태, 김성준, 김대식, 조영우, & 이종인. (2003). AHP 를 이용한 미래유망기술 투자의 우선순위 설정-농촌개발 및 자원분야를 중심으로. 농촌계획, 9(3), 41-46.
최길수. (2003). 지방정부 행정개혁의 목적과 수단에 관한 연구: AHP 의 상대적 중요도를 중심으로. 한국행정연구, 12(3), 178-207.
최도림. (2012). 다양성에 대한 이론 및 연구 동향과 한국에의 적용 가능성. 한국인사행정학회보, 11(1), 111-129.

[부록 1] 2022 공공영역 문화다양성 시범평가 설문지

2022 공공영역 문화다양성 평가연구 시범 조사

안녕하십니까? 문화체육관광부와 한국문화예술위원회는 국가정책의 핵심 전달체계이자 실행기구인 공공영역의 '문화다양성'에 대한 인지도를 제고하고 관련 보호·증진 활동을 독려하고자 지난 2020년, 「문화다양성 보호·확산을 위한 문화기관 운영 매뉴얼 개발 연구」를 추진한 바 있습니다. 현재는 이에 대한 후속연구로 **공공영역의 문화다양성 수준을 객관적으로 평가하고 정기적으로 관리**할 수 있는 체계를 마련하고자 **「2022 공공영역 문화다양성 평가 연구」를 진행**하고 있습니다. 관련하여 평가지표(안)이 붙임과 같이 도출됨에 따라 지표의 올바른 활용과 적용을 위해 일부 공공기관을 대상으로 시범 조사를 실시하고자 합니다.

본 시범 조사는 문화다양성 평가지표를 개발하는 연구 과정의 일환이며, 귀하가 소속된 기관에 대한 실제 평가가 아닙니다. 조사 결과는 공공기관의 문화다양성 현황을 파악하고, 개발 중인 공공영역 문화다양성 평가지표(안) 및 평가방식의 실효성을 제고하기 위한 목적으로만 활용될 예정이오니, 객관적인 의견을 기재 부탁드립니다. 또한 본 조사 내용은 무기명으로 처리되어 응답자의 신상정보는 일체 공개되지 않으며 정책 자료 목적 외에는 어떠한 목적으로도 사용되지 않고 통계법 제33조에 의하여 비밀이 보장됩니다. 바쁘신 와중에 귀한 시간 내어 협조해주심에 감사드립니다.

- ㅇ 연구발주 : 문화체육관광부·한국문화예술위원회
- ㅇ 연구수행 : 서울대학교 산학협력단
- ㅇ 연구책임 : 서울대학교 행정대학원 이수영 교수
- ㅇ 조사문의 : 서울대학교 행정대학원 이하영 연구원(lhy89@snu.ac.kr, 02-880-9271)
- ㅇ 조사기간 : 2022.12.14.~2022.12.28.

[검토 및 의견작성 방법안내]

ㅇ 검토기간 : 2022.12.14.~2022.12.28.
ㅇ 검토방식 : 서면
ㅇ 향후일정 : 시범 조사 결과를 토대로 공공영역 문화다양성 현황 파악 및 시사점 도출
ㅇ 공문필요시 발급 가능

※ 문화다양성 보호 및 증진활동 추진 관련근거
* 유네스코 [문화적 표현의 다양성 보호와 증진에 관한 협약]
*「문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률」제3조(국가 및 지방자치단체의 책무)
* 제20대 대통령실 <120대 국정과제> 국정목표3. 56번 과제(일상이 풍요로워지는 보편적 문화복지 실현)
* 2022 문화체육관광부 비전전략체계 추진방향 ②온 국민이 공정하고 차별 없이 문화를 누림 등

□ 연구 개요

ㅇ **(연구 배경)** 2010년 「유네스코 문화다양성 협약」 비준 이후, 협약 이행을 위해 2014년 「문화다양성 보호와 증진에 관한 법률(이하 '문화다양성법')」이 제정되면서 국내에서도 문화다양성 논의가 본격화되기 시작하였습니다. 문화다양성법에 따라 4년마다 문화다양성 기본계획을 수립하도록 규정되어 있고, 공공영역을 중심으로 문화다양성 보호 및 증진 활동이 촉구되고 있습니다.

ㅇ **(연구 목적)** 이에 본 연구는 문화다양성에 대한 공공영역의 관심 환기 및 증진 활동에 대한 참여를 제고하기 위해 공공영역의 문화다양성 수준을 객관적으로 평가하고 정기적으로 관리할 수 있는 평가체계를 마련하고자 합니다.

ㅇ **(연구 내용)** 본 연구는 크게 다음과 같은 네 가지 내용으로 구성됩니다: ① 공공기관 문화다양성 개념 개발 ② 공공기관 문화다양성 평가지표 개발 ③ 개발된 지표에 따른 일부 기관 시범 평가 실시 ④ 평가결과 활용 활성화 방안 모색. 이 가운데 본 의견 조사는 '② 공공기관 문화다양성 평가지표 개발' 과정의 일환이며, 지표(안)에 대한 공공기관 실무자의 의견을 파악하는데 목적을 두고 있습니다.

□ 문화다양성의 개념

ㅇ **(문화다양성의 개념)** 문화다양성이란 '개인, 집단, 사회의 다양한 생각, 가치관, 표현의 차이를 존중하며 공존하는 상태'를 의미하며, 본 연구에서는 공공기관의 문화다양성을 생활양식의 다양성과 정책·사업산물의 다양성을 포함하는 개념으로 정의하였습니다.

- **(생활양식 다양성) 기관의 구성원**들이 성별, 연령, 장애, 국적, 지역, 직급, 고용 지위 등의 범주에 따라 차별받거나 배제되지 않고 **다양한 생활양식에 대한 접근기회**를 보장받는 것 (예: 여성 관리자 비율, 신체적 약자 시설이용 편의, 비정규직 처우 개선 등)
- **(정책·사업 산물 다양성) 기관의 고객**들이 성별, 연령, 장애, 국적, 지역, 직급, 고용 지위 등의 범주에 따라 차별받거나 배제되지 않고 기관이 산출하는 **다양한 정책·사업 산물에 대한 접근기회**를 보장받는 것
  - 일반 공공기관의 고객들이 정책·사업 산물을 향유할 수 있는 접근성 보장 (예: 사회적 소수자 대상 각종 지원사업, 농어촌지역 활성화 사업 등)
  - 문화 유관기관의 고객들이 문화예술 산물을 향유 또는 생산할 수 있는 접근성 보장 (예: 문화 소외계층 대상 각종 공익공연 활성화 사업, 소수 장르 진흥 사업 등)
    - 문화 유관기관의 고객은 문화예술 산물의 수요자(예: 관객)와 공급자(예: 창작자)를 모두 포함하는바, 다양한 문화예술 산물을 향유할 수 있는 수요 측면의 접근성과 다양한 문화예술 산물을 생산할 수 있는 공급 측면의 접근성을 모두 포함

□ 문화다양성의 평가영역

ㅇ **(문화다양성의 평가영역)** 본 연구는 문화다양성 개념의 두 가지 하위 차원인 생활양식 다양성과 정책·사업 산물 다양성을 바탕으로 공공기관의 문화다양성 평가영역을 다음과 같이 구분하였습니다.

<공공기관 문화다양성 평가영역>

<table>
<tr><td rowspan="2">구분</td><td colspan="2">문화다양성 차원</td></tr>
<tr><td>생활양식 다양성</td><td>정책·사업 산물 다양성</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Ⅰ. 경영관리</td><td colspan="2">Ⅰ-1. 경영전략 및 리더십</td></tr>
<tr><td colspan="2">Ⅰ-2. 문화다양성 인식</td></tr>
<tr><td>Ⅰ-3. 인적관리</td><td></td></tr>
<tr><td>Ⅰ-4. 물적관리</td><td></td></tr>
<tr><td>Ⅱ. 주요사업</td><td></td><td>주요사업의
계획·활동·성과·환류를
문화다양성 측면에서 종합평가</td></tr>
</table>

ㅇ **(경영관리)** 기관의 경영이 구성원들의 생활양식 다양성 및 고객들의 정책·사업 산물 다양성을 보호·증진하는 방향으로 이루어지고 있는지 평가

- **(경영전략 및 리더십)** 기관의 경영전략에 문화다양성 가치를 반영하기 위한 노력과 성과, 기관의 문화다양성 보호·증진을 위한 최고 관리자의 노력과 성과 등을 평가
- **(문화다양성 인식)** 문화다양성 가치에 대한 구성원들의 인식 수준을 평가
- **(인적관리)** 채용·인력구성, 평가·보상, 복리후생, 참여·소통 등 기관의 인적관리와 관련하여 문화다양성 보호·증진을 위한 기관의 노력과 성과를 평가
- **(물적관리)** 시설관리, 정보관리 등 기관의 물적관리와 관련하여 문화다양성 보호·증진을 위한 기관의 노력과 성과를 평가

  ※ 경영전략 및 리더십, 문화다양성 인식에 대한 평가는 구성원들의 생활양식 다양성과 고객들의 정책·사업 산물 다양성을 포괄하는 광의의 문화다양성 개념을 적용하고, 기관의 인적관리, 물적관리에 대한 평가는 문화다양성 개념의 하위 차원 중 구성원들의 생활양식 다양성 개념을 적용함

ㅇ **(주요사업)** 기관의 주요사업이 고객들의 정책·사업 산물 다양성을 보호·증진하는 방향으로 이루어지고 있는지 계획, 활동, 성과, 환류의 측면에서 종합적으로 평가

- **(일반 공공기관)** 고객들이 성별, 연령, 장애, 국적, 지역, 직급, 고용 지위 등의 범주에 따라 차별받거나 배제되지 않고 기관이 산출하는 다양한 **정책·사업 산물을 향유할 수 있도록 접근기회**를 보장하기 위한 기관의 노력과 성과를 평가
  - 일반 공공기관의 주요사업 문화다양성 평가는 주로 사회적 소수자 대상의 공공복지·지원 사업을 대상으로 진행

- **(문화 유관기관)** 고객들이 성별, 연령, 장애, 국적, 지역, 직급, 고용 지위 등의 범주에 따라 차별받거나 배제되지 않고 기관이 산출하는 다양한 **문화예술 산물을 향유·생산할 수 있도록 접근기회**를 보장하기 위한 기관의 노력과 성과를 평가
  · 문화 유관기관의 주요사업 문화다양성 평가는 주로 문화 소외계층(수요자)과 문화예술가(공급자) 대상의 문화서비스 사업 및 문화진흥·기반 사업을 대상으로 진행

□ 작성 시, 유의사항

- **(개념의 이해)** '문화다양성'의 개념과 범주가 매우 넓으므로 작성 시, 혼란이 있을 수 있습니다. 응답 중 제시된 개념이나 평가지표와 관련하여 궁금하신 점이 있으시면 조사원에게 문의해주십시오.
- **(개념의 확장성)** '문화다양성'은 '다양성' 가치에 기반한 폭넓은 개념입니다. 때에 따라 '개방성', '형평성', '포용성' 등의 단어로 표현될 때도 있습니다. 본 연구에서 사용하는 공공기관 문화다양성은 기관의 구성원 및 고객이 성별, 연령, 장애, 국적, 지역, 직급, 고용 지위 등의 범주에 따라 차별받거나 배제되지 않고 다양한 생활양식 및 정책·사업 산물에의 접근기회를 보장받는 것을 말하는바, 개방성, 형평성, 포용성 등의 가치를 포괄하는 넓은 의미의 개념을 말합니다.
- **(기타 의견)** 향후 지표 보완작업을 위해 현재 평가지표의 문제점이나 개선방안 등과 관련된 의견이 있으시면 비고란에 적어주셔도 좋습니다.

□ 범주별 평가지표 구성(안)

범주			평가지표	계	비계량	계량
경영관리 (60)			**1 경영전략 및 리더십**			
			1-1) 경영전략 1-2) 리더십 1-3) 문화다양성 관리			
			2 문화다양성 인식			
			2-1) 문화다양성 인식			
			3 인적관리			
			3-1) 채용 및 인력구성 3-2) 평가·승진 3-3) 교육훈련 3-4) 참여·소통			
			4 물적관리			
			4-1) 시설관리 4-2) 정보관리			
			소계			
주요사업관리 (40)	일반 공공기관		**5 공공복지 및 지원사업**			
			5-1) 생활양식 향유기회 확대사업 : 일반 정책·사업산물 소비 다양성 증진			
			소계			
	문화유관기관	문화서비스기관	**6 문화서비스 사업**			
			6-1) 문화 향유기회 확대사업 : 문화예술산물 소비 다양성 증진			
			소계			
		문화진흥·기반기관	**7 문화진흥·기반 사업**			
			7-1) 문화 생산기회 확대사업 : 문화예술산물 생산 다양성 증진			
			소계			
합계						

※ 기관유형별 평가지표 조정

* 일반 공공기관: 경영관리(경영전략 및 리더십/문화다양성 인식/인적관리/물적관리)(60)
  + 주요사업관리(공공복지 및 지원사업)(40)
* 문화 유관기관:
  - 문화서비스기관: 경영관리(경영전략 및 리더십/문화다양성 인식/인적관리/물적관리)(60)
    + 주요사업관리(문화서비스 사업)(40)
  - 문화진흥·기반기관: 경영관리(경영전략 및 리더십/문화다양성 인식/인적관리/물적관리)(60)
    + 주요사업관리(문화진흥·기반 사업)(40)

ㅇ 아래 첨부된 평가지표안(지표정의, 세부 평가내용)을 살펴보시고, **확인자료**란에 제시된 항목들을 작성해주십시오. 아울러 현재 평가지표의 문제점이나 개선방안 등 관련 의견이 있으시면 **비고란**에 추가로 적어주셔도 좋습니다.

□ (PART. Ⅰ) 경영관리

1 경영전략 및 리더십

(1) 경영전략

평가지표	세부평가내용	
1-1) 경영전략	지표정의	• 기관의 경영전략에 문화다양성 보호·증진을 위한 내용의 반영 및 이를 실행하기 위한 노력과 성과를 평가한다. ※ **문화다양성**이란 성별, 장애, 국적, 지역, 직급, 고용 지위 등에 따라 **△기관 구성원**들이 차별·배제되지 않고 다양한 **생활양식 접근성**을 보장받는 것(예: 여성 관리자 비율, 신체적 약자 시설이용 편의, 비정규직 처우 개선), **△고객**들이 차별·배제되지 않고 다양한 **정책·사업 산물에 대한 접근성**을 보장받는 것(예: 사회적 소수자 대상 복지·지원사업, 문화소비 소외계층 대상 문화서비스 사업, 문화생산 소외계층 대상 문화진흥·기반 사업)을 의미한다. * 생활양식 소외계층: 다양한 생활양식을 향유할 수 있는 접근성이 제약되는 소외계층(예: 여성, 장애인, 고령자, 북한이탈주민, 다문화가족, 저소득층, 농어촌 주민, 중소기업, 전통시장·소상공인 등) * 문화소비 소외계층: 다양한 문화예술산물을 향유할 수 있는 접근성이 제약되는 소외계층(예: 장애인, 고령자, 북한이탈주민, 다문화가족, 저소득층, 농어촌 주민, 군인, 수감자 등) * 문화생산 소외계층: 다양한 문화예술산물을 생산할 수 있는 접근성이 제약되는 소외계층(예: 장애인, 고령자, 북한이탈주민, 다문화가족, 저소득층, 소외장르 창작자 등)
	적용대상	• 공통(일반기관 및 문화기관)
	지표유형	• 비계량
	세부 평가내용	① **(전략체계)** 기관의 정관, 중장기 계획 및 경영목표, 내규 등에 문화다양성 보호·증진을 위한 내용이 반영되어있는가? 비계량 ※ 정관: 목적, 주요사업, 역할과 기능 등 ※ 중장기 계획 및 경영목표: 미션, 비전, 핵심가치, 전략목표, 전략과제 등 ② **(연간계획)** 기관의 당해연도 사업계획에 문화다양성 보호·증진을 위한 내용이 반영되어있는가? 비계량 ③ **(가치선언)** 기관의 문화다양성 보호·증진 의지가 담겨 있는 별도의 선언문이 존재하거나, 기관의 윤리·인권경영 선언문 내에 문화다양성 보호·증진을 위한 내용이 반영되어있는가? 비계량
응답을 위한 확인자료		
• **(확인자료)** 정관, 중장기 계획 및 경영목표, 당해연도 사업계획, 윤리·인권경영 선언문 또는 별도의 문화다양성 선언문 등 • 보기 중 해당 내용에 모두 체크 후 규정 및 계획 명칭과 세부 내용(조항 및 조문내용, 계획내용 등)을 작성하십시오.		

□ ① 정관	규정 및 계획 명칭	
	세부 내용	
□ ② 중장기 계획 및 경영목표	규정 및 계획 명칭	
	세부 내용	
□ ③ 내규	규정 및 계획 명칭	
	세부 내용	
□ ④ 당해연도 사업계획	규정 및 계획 명칭	
	세부 내용	
□ ⑤ 윤리·인권경영 선언문	규정 및 계획 명칭	
	세부 내용	
□ ⑥ 별도의 문화다양성 선언문	규정 및 계획 명칭	
	세부 내용	
□ ⑦ 없음		

비고

(2) 리더십

평가지표		세부평가내용
(2) 리더십	지표정의	• 기관의 문화다양성 가치 확산 및 문화다양성 보호·증진을 위한 기관장의 노력과 성과를 평가한다.
	적용대상	• 공통(일반기관 및 문화기관)
	지표유형	• 비계량
	세부 평가내용	① **(문화다양성 현안)** 기관이 당면한 문화다양성 관련 문제, 주요 현안을 해결하기 위한 기관장의 노력과 성과는 어떠한가? 비계량 ② **(동기부여)** 기관의 문화다양성 보호·증진을 위한 핵심 가치 공유, 혁신 촉발 등 조직 구성원의 문화다양성 동기 부여를 위한 기관장의 노력과 성과는 어떠한가? 비계량

응답을 위한 확인자료

- **(확인자료)** 문화다양성 보호·증진을 위한 기관장의 노력 및 성과 증빙 자료 등 (예: 현장활동 실적, 이해관계자 소통, 핵심 가치 내재화, 동기부여 활동 성과 등)
- 기관이 당면한 문화다양성 관련 문제, 주요 현안을 해결하기 위한 기관장의 노력과 성과는 어떠한가?

- 기관의 문화다양성 보호·증진을 위한 핵심 가치 공유, 혁신 촉발 등 조직 구성원의 문화다양성 동기 부여를 위한 기관장의 노력과 성과는 어떠한가?

비고

(3) 문화다양성 관리

평가지표	세부평가내용	
(3) 문화다양성 관리	지표정의	• 기관의 문화다양성 보호·증진을 위한 관리 노력과 성과를 평가한다.
	적용대상	• 공통(일반기관 및 문화기관)
	지표유형	• 계량 및 비계량
	세부 평가내용	① **(전담기구 및 담당자)** 기관의 문화다양성 보호·증진 업무를 전담하는 기구 또는 담당자가 존재하는가? (예: 다양성 위원회, 문화다양성 업무 전담자) 계량 ※ **전담기구**는 꼭 상설이 아니더라도 소위원회, 자문기구, 한시적 운영 TF 등을 모두 포함 ② **(문화다양성 성과관리)** 기관의 경영성과보고서에 문화다양성 보호·증진을 위해 노력한 성과가 포함되어 있는가? 비계량 ※ **경영성과보고서**란 작성 연도의 기관 운영실적 평가결과를 기술한 보고서로 기관운영 및 주요사업 성과가 반영된 보고서를 의미한다. 대표적으로 경영실적보고서, 지속가능경영보고서, 윤리경영보고서, 인권경영보고서, 연차보고서, 백서 등을 포함한다. ③ **(문화다양성 데이터 관리)** 기관의 문화다양성 수준 및 관리 성과를 파악하기 위해 문화다양성 관련 데이터를 정기적으로 수집·관리하고 있는가? (예: 다양성 보고서 발간, 다양성 실태조사 등을 통한 임직원 성별 데이터, 지역인재 채용 데이터, 장애인 채용 데이터 등 수집·관리) 비계량

응답을 위한 확인자료

- **(확인자료)** 문화다양성 전담기구 및 전담자 존부, 경영성과보고서(경영실적보고서, 지속가능경영보고서, 윤리경영보고서, 인권경영보고서, 연차보고서, 백서 등), 다양성 보고서, 다양성 실태조사 결과 등
- 기관의 문화다양성 보호·증진 업무를 전담하는 기구가 존재하는가?
  - 1) 전담기구 존부 ① 있음 → 2), 3) 문항으로 ② 없음
  - 2) 전담기구 명칭 [ ]
  - 3) 전담기구 주요 업무 [ ]
- 기관의 문화다양성 보호·증진 업무를 전담하는 담당자가 존재하는가?
  - 1) 담당자 존부 ① 있음 → 2), 3) 문항으로 ② 없음
  - 2) 소속 부서 및 직위 [ ]
  - 3) 주요 업무 [ ]
- 기관의 경영성과보고서에 문화다양성 보호·증진을 위한 노력과 성과가 포함되어 있는가?
  - 1) 포함 여부 ① 포함 → 2), 3) 문항으로 ② 불포함
  - 2) 경영성과보고서 명칭 [ ]
  - 3) 세부 내용 [ ]
- 기관의 문화다양성 수준 및 관리 성과를 파악하기 위해 문화다양성 관련 데이터를 정기적으로 수집·관리하고 있는가?

1) 데이터 관리 여부	① 관리함 → 2), 3) 문항으로 ② 관리하지 않음
2) 수집 대상 데이터	
3) 수집 방식	

비고

2 문화다양성 인식

평가지표	세부평가내용	
(1) 문화다양성 인식	지표정의	• 문화다양성 가치에 대한 기관 및 구성원들의 인식 수준을 평가한다. ※ **문화다양성**이란 성별, 장애, 국적, 지역, 직급, 고용 지위 등에 따라 **△기관 구성원**들이 차별·배제되지 않고 다양한 **생활양식 접근성**을 보장받는 것(예: 여성 관리자 비율, 신체적 약자 시설이용 편의, 비정규직 처우 개선), **△고객**들이 차별·배제되지 않고 다양한 **정책·사업 산물에 대한 접근성**을 보장받는 것(예: 사회적 소수자 대상 복지·지원사업, 문화소비 소외계층 대상 문화서비스 사업, 문화생산 소외계층 대상 문화진흥·기반 사업)을 의미한다.
	적용대상	• 공통(일반기관 및 문화기관)
	지표유형	• 계량 및 비계량
	세부 평가내용	① **(인지도)** 기관 및 구성원들은 문화다양성이란 개념의 의미를 잘 인지하고 있는가? 비계량 ② **(중요도)** 기관 및 구성원들은 문화다양성 가치를 중요하게 여기며 다양한 정체성과 문화적 규범, 관습 등을 존중하는가? 비계량 ③ **(포용도)** 기관에서 '다름'에 대한 표현의 자유가 충분히 보장되는가? (예: 성정체성, 채식주의 등을 자유롭게 표현 가능함) 비계량 ④ **(평등도)** 기관에서 성별, 장애, 국적, 지역, 직급, 고용 지위 등 소속 범주에 따른 차별이 존재하는가? 비계량 계량

응답을 위한 확인자료

- **(확인자료)** 기관 구성원 대상 인식조사, 차별로 인한 감사·인권신고 등 접수·처리 건수 등
- 기관 구성원을 대상으로 한 인식조사가 존재하는가?

  1) 인식조사 존부 ① 있음 → 2) 문항으로 ② 없음

  2) 인식조사 내용 중 문화다양성 인지도, 중요도, 포용도, 평등도와 관련된 내용이 있다면 모두 체크 후 해당 문항 및 응답 결과를 작성하십시오. (인식조사가 정기적으로 실시되는 경우, 최근 5년 간 관련 문항 및 응답 결과를 모두 작성)

  □ ① 문화다양성 인지도 □ ② 문화다양성 중요도 □ ③ 문화다양성 포용도
  □ ④ 문화다양성 평등도

관련 문항	
세부 응답 결과	

- 기관은 문화다양성의 개념을 잘 인지하고 중요하게 인식하고 있는가? (예: 문화다양성 관련 법령 및 지침 준수, 정부 정책사항 협력 정도 등)

- 최근 5년간 기관에서 차별로 인한 감사·인권신고 등이 접수된 건수와 처리결과를 작성하십시오.

※ 기관 내부에서 접수된 신고 건수 외에 국가인권위원회, 국민권익위원회, 주무부처 등 **외부에서 접수된 신고 건수도 모두 포함**

※ 「국가인권위원회법」 제2조(정의) 3. "**평등권 침해의 차별행위**"란 합리적인 이유 없이 **성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등**을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위

1) 감사

건수	
처리결과	

2) 인권신고

건수	
처리결과	

3) 기타

건수	
처리결과	

비고

3 인적관리

(1) 채용 및 인력구성

<table>
<tr><th>평가지표</th><th colspan="2">세부평가내용</th></tr>
<tr><td rowspan="5">(1)
채용 및
인력구성</td><td>지표정의</td><td>• 채용 및 인력구성에 있어 성별, 장애, 국적, 지역, 연령, 학력 등에 의한 차별 및 배제를 금지하고 사회형평적 인력 활용을 위한 기관의 노력과 성과를 평가한다.
※ 사회형평적 인력활용이란 성별, 장애, 국적, 지역, 연령, 학력 등에 의한 차별과 배제를 완화하고 균형 있는 채용기회를 보장하기 위해 <u>여성, 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재, 고졸자 등</u>에 대한 <u>제도적 배려(제한경쟁, 가산점 부여, 채용목표제 등)</u>를 도입하는 것을 의미한다.
「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제9조(인사 운영의 기본원칙) 3. 국가유공자·장애인·여성·지방인재·이공계 전공자·저소득층(「공무원임용시험령」 제2조의 규정에 의하여 저소득층에 속하는 사람)·북한이탈주민·다문화가족 등에 대한 사회형평적 인력 활용이 되도록 노력
「공기업·준정부기관의 인사운영에 관한 지침」 제5조(사회형평적 인력활용) ① 공기업·준정부기관의 장은 국가유공자·장애인·여성·비수도권 지역인재(혁신도시 이전지역인재를 포함한다)·이공계 전공자·고졸자 등에 대한 채용기회를 확대하여 사회형평적 인력활용이 활성화되도록 인력활용계획을 수립하고 이를 이행하도록 노력하여야 한다. ② 제1항의 규정에 따른 인력활용계획에는 다음 각호의 사항이 포함된다.
1. 공개경쟁채용시 양성평등·이공계·비수도권 지역인재 채용목표제 등의 도입; 2. 장애인·국가유공자 의무 고용 및 여성관리직 임용목표제 추진 등에 관한 사항; 3. 직무능력평가 도입 등 고졸 적합 직무에 고졸자가 채용될 수 있도록 지원하기 위한 조치; 4. 기타 균형있는 인력활용을 위한 조치</td></tr>
<tr><td>적용대상</td><td>• 공통(일반기관 및 문화기관)</td></tr>
<tr><td>지표유형</td><td>• 계량 및 비계량</td></tr>
<tr><td>세부
평가내용</td><td>① (채용계획) 기관의 채용규정 및 채용계획에 사회형평적 인력 활용과 관련된 내용이 포함되어 있는가? 비계량
② (채용교육) 서류심사, 면접 등 채용 과정에서 다양한 배경의 지원자에 대한 편견과 차별을 줄이기 위해 노력하는가? (예: 평가 전 식별 정보 제거, 직무 무관 개인정보 관련 질문 금지, 편견 없는 채용을 위한 심사자 대상 문화다양성 교육 등) 비계량
③ (인력구성) 인력구성에 있어 여성, 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재, 고졸자 등의 비율은 어느 정도인가? 계량
- 전체 직원 중 여성·장애인·북한이탈주민·다문화가족·지역인재·고졸자 비율 및 전년대비 증가율
- 올해 신규 채용된 직원 중 여성·장애인·북한이탈주민·다문화가족·지역인재·고졸자 비율 및 전년대비 증가율</td></tr>
<tr><th colspan="3">응답을 위한 확인자료</th></tr>
<tr><td colspan="3">• (확인자료) 채용규정 및 채용계획, 전체 직원 수 및 신규 채용 직원 수 대비 여성, 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재, 고졸자 비율 등
• 보기 중 해당 내용에 모두 체크 후 규정 및 계획 명칭과 세부 내용(조항 및 조문내용, 계획내용 등)을 작성하십시오. (채용규정 및 채용계획 내 사회형평적 인력 활용과 관련된 내용을 모두 작성)</td></tr>
</table>

□ ① 여성 □ ② 장애인 □ ③ 북한이탈주민 □ ④ 다문화가족
□ ⑤ 지역인재 □ ⑥ 고졸자 □ ⑦ 없음

규정 명칭	
세부 내용 (조항 및 조문내용)	

계획 명칭	
세부 계획내용	

- 서류심사, 면접 등 채용 과정에서 다양한 배경의 지원자에 대한 편견과 차별을 줄이기 위한 기관의 노력을 작성하십시오. (예: 평가 전 식별 정보 제거, 직무 무관 개인정보 관련 질문 금지, 편견 없는 채용을 위한 심사자 대상 문화다양성 교육 등)

- 귀 기관의 인력 규모 및 여성, 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재, 고졸자 직원의 비율은 어느 정도입니까?

※ 전체 직원 수: 임원, 관리자 포함 전체 직원 수

1) 전체 직원 수 대비 비율

전체 직원 수(명)			
여성 직원 수(명)		전체 직원 수 대비 여성 직원 비율(%)	
장애인 직원 수(명)		전체 직원 수 대비 장애인 직원 비율(%)	
북한이탈주민 직원 수(명)		전체 직원 수 대비 북한이탈주민 직원 비율(%)	
다문화가족 직원 수(명)		전체 직원 수 대비 다문화가족 직원 비율(%)	
지역인재 직원 수(명)		전체 직원 수 대비 지역인재 직원 비율(%)	
고졸자 직원 수(명)		전체 직원 수 대비 고졸자 직원 비율(%)	

2) 신규 채용 직원 수 대비 비율

신규 채용 직원 수(명)			
신규 채용 여성 직원 수(명)		신규 채용 직원 수 대비 여성 직원 비율(%)	
신규 채용 장애인 직원 수(명)		신규 채용 직원 수 대비 장애인 직원 비율(%)	
신규 채용 한이탈주민 직원 수(명)		신규 채용 직원 수 대비 북한이탈주민 직원 비율(%)	
신규 채용 다문화가족 직원 수(명)		신규 채용 직원 수 대비 다문화가족 직원 비율(%)	
신규 채용 지역인재 직원 수(명)		신규 채용 직원 수 대비 지역인재 직원 비율(%)	
신규 채용 고졸자 직원 수(명)		신규 채용 직원 수 대비 고졸자 직원 비율(%)	

비고

(2) 평가·승진

평가지표	세부평가내용	
(2) 평가·승진	지표정의	• 평가와 승진에 있어 성별, 장애, 국적, 지역, 연령, 학력 등에 의한 차별과 배제 없이 공정한 기회를 보장하기 위한 기관의 노력과 성과를 평가한다.
	적용대상	• 공통(일반기관 및 문화기관)
	지표유형	• 계량 및 비계량
	세부 평가내용	① **(규정 및 계획)** 기관의 인사 규정에 성별, 장애, 국적, 지역, 연령, 학력 등 직원의 사회문화적 정체성에 관계 없이 차별 없는 평가·승진이 이루어져야 함을 명시하고, 이를 위한 계획을 마련하고 있는가? 비계량 ② **(상위직 구성)** 임원 및 관리자 중 여성, 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재, 고졸자 등의 비율은 어느 정도인가? 계량 ※ **임원**이란 기관장, 이사, 감사를 말하고, **관리자**란 부장, 팀장 등 본부 최하위 부서장 직위 이상 임용이 가능한 자를 말한다.

응답을 위한 확인자료

- **(확인자료)** 인사규정 및 평가 및 승진심사계획, 임원 및 관리자 수 대비 여성, 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재, 고졸자 비율 등
- 보기 중 해당 내용에 모두 체크 후 규정 및 계획 명칭과 세부 내용(조항 및 조문내용, 계획내용 등)을 작성하십시오. (인사규정, 평가 및 승진심사계획 내 차별 없는 평가·승진과 관련된 내용을 모두 작성)

☐ ① 여성 ☐ ② 장애인 ☐ ③ 북한이탈주민 ☐ ④ 다문화가족
☐ ⑤ 지역인재 ☐ ⑥ 고졸자 ☐ ⑦ 없음

규정 명칭	
세부 내용 (조항 및 조문내용)	

계획 명칭	
세부 계획내용	

- 귀 기관의 임원 및 관리자 규모와 이중 여성, 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족, 지역인재, 고졸자 직원의 비율은 어느 정도입니까?

전체 임원 수(명)			
여성 임원 수(명)		여성 임원 비율(%)	
장애인 임원 수(명)		장애인 임원 비율(%)	
북한이탈주민 임원 수(명)		북한이탈주민 임원 비율(%)	
다문화가족 임원 수(명)		다문화가족 임원 비율(%)	
지역인재 임원 수(명)		지역인재 임원 비율(%)	
고졸자 임원 수(명)		고졸자 임원 비율(%)	

전체 관리자 수(명)	

여성 관리자 수(명)		여성 관리자 비율(%)	
장애인 관리자 수(명)		장애인 관리자 비율(%)	
북한이탈주민 관리자 수(명)		북한이탈주민 관리자 비율(%)	
다문화가족 관리자 수(명)		다문화가족 관리자 비율(%)	
지역인재 관리자 수(명)		지역인재 관리자 비율(%)	
고졸자 관리자 수(명)		고졸자 관리자 비율(%)	

비고

(3) 교육훈련

평가지표	세부평가내용	
(3) 교육훈련	지표정의	• 구성원의 문화다양성 역량을 강화할 수 있는 교육을 제공하기 위한 기관의 노력을 평가한다. ※ **문화다양성 역량**이란 다양한 문화 간 차이, 문화다양성의 개념과 가치 등에 대한 이해를 바탕으로 다양한 사회문화적 배경의 구성원들과 효과적으로 소통하며 갈등을 해결하고 협업할 수 있는 역량을 말한다. ※ 문화다양성 역량 강화 교육 예: 문화체육관광부·한국문화예술위원회 제공 <문화다양성 전문인력 양성 연수>, 나라배움터 문화체육관광부 <문화다양성의 이해>, 장애인 인식개선 교육, 그 외 다문화 및 외국인 이해, 북한이탈주민 이해 등과 관련된 제반 교육과정
	적용대상	• 공통(일반기관 및 문화기관)
	지표유형	• 계량 및 비계량
	세부 평가내용	① **(문화다양성 역량 교육)** 기관 구성원의 문화다양성 역량을 강화할 수 있는 교육을 제공하기 위해 노력하고 있는가? 계량 비계량 - 구성원의 문화다양성 역량 강화와 관련된 교육훈련 실적 ② **(소수집단 지원 교육)** 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족 등 소수집단 구성원의 기관 적응을 지원하기 위한 교육이 제공되는가? 계량 비계량 - 소수집단 구성원의 기관 적응 지원을 위한 교육훈련 실적 ※ **소수집단 구성원**에는 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족, 고졸자 등이 포함된다.

응답을 위한 확인자료

- **(확인자료)** 교육훈련 내규 및 인사규정 내 교육훈련 조항, 연간 직원 교육훈련 계획서 및 결과보고서 등
- 기관 구성원의 문화다양성 역량을 강화하기 위해 기관에서 실시한 교육이 있다면 그 명칭, 내용, 대상, 방법, 횟수, 참여율, 예산 등을 작성하십시오.

교육 명칭	
교육 내용	
교육 대상 (전직원/임원 및 관리자/신입사원 등)	
교육 방법	
교육 횟수	
교육 참여율	- 총 참여 인원(A): _____ 명 - 총 대상 인원(B): _____ 명

	- 참여율(A/B *100): _____ %
해당 교육예산 규모	- 전체 예산 규모: _____ 원 - 전체 교육예산 규모: _____ 원 - 해당 교육예산 규모: _____ 원

- 장애인, 북한이탈주민, 다문화가족 등 소수집단 구성원의 기관 적응을 지원하기 위한 교육이 있다면 그 명칭, 내용, 대상, 방법, 횟수, 참여율, 예산 등을 작성하십시오.

교육 명칭	
교육 내용	
교육 대상 (장애인/북한이탈주민/다문화가족 등)	
교육 방법	
교육 횟수	
교육 참여율	- 총 참여 인원(A): _____ 명 - 총 대상 인원(B): _____ 명 - 참여율(A/B *100): _____ %
해당 교육예산 규모	- 전체 예산 규모: _____ 원 - 전체 교육예산 규모: _____ 원 - 해당 교육예산 규모: _____ 원

비고

(4) 참여·소통

평가지표	세부평가내용	
(4) 참여·소통	지표정의	• 성별, 장애, 국적, 지역, 연령, 학력, 직급 등 사회문화적 배경에 의한 차별과 배제 없이 모든 구성원에게 참여와 소통의 기회를 보장하기 위한 기관의 노력을 평가한다.
	적용대상	• 공통(일반기관 및 문화기관)
	지표유형	• 비계량
	세부 평가내용	① **(참여·소통 채널)** 기관 구성원들이 업무 및 기관 운영에 관해 자유롭게 의견을 제안할 수 있는 제도적 장치가 마련되어 있는가? 비계량 ② **(대표조직 다양성)** 기관 구성원을 대표하는 조직(예: 노조, 직장협의회)은 다양한 사회문화적 배경의 구성원들로 구성되어 있는가? 비계량

응답을 위한 확인자료

- **(확인자료)** 노조 및 직장협의회 구성 현황 등
- 구성원들이 업무 및 기관 운영에 관해 자유롭게 의견을 제안할 수 있도록 기관은 어떠한 제도적 장치를 마련하고 있는가?

• 귀 기관의 노조 구성 현황은 어떻습니까?

1) 노조 존부	① 있음 → 2) ~ 7) 문항으로	② 없음
2) 전체 노조원 수	총 _____ (명)	
3) 여성 노조원 수	총 _____ (명)	
4) 장애인 노조원 수	총 _____ (명)	
5) 북한이탈주민 노조원 수	총 _____ (명)	
6) 다문화가족 노조원 수	총 _____ (명)	
7) 고졸자 노조원 수	총 _____ (명)	
8) 비정규직 노조원 수	총 _____ (명)	

비고

4 물적관리

(1) 시설관리

평가지표	세부평가내용	
(1) 시설관리	지표정의	• 직원과 고객의 시설 이용 편의 및 접근성 제고를 위한 기관의 노력을 평가한다.
	적용대상	• 공통(일반기관 및 문화기관)
	지표유형	• 계량 및 비계량
	세부 평가내용	① **(장애물 없는 생활환경 인증)** 기관 시설에 장애물 없는 생활환경 인증(BF)을 받았는가, 받았다면 인증 등급은 무엇인가? 계량 ※ **장애물 없는 생활환경 인증**: 2015년 7월 29일부터 **국가나 지방자치단체가 신축하는 청사, 문화시설 등 공공건물 및 공중이용시설 중 대통령령으로 정하는 시설은 의무적으로 장애물 없는 생활환경 인증(BF)을 받아야** 한다(「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률」 제10조의2). 인증절 차는 예비인증과 본인증 2단계로 구성되어 있고 심사기준에 따라 최우수, 우수, 일반 등급이 부여되며 본 인증 유효기간은 5년이다. ② **(시설개선 의무사항 이행)** 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 시행령」 별표 2에 따른 시설개선 의무사항을 이행하였는가? 계량 ※ 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 여부**를 확인한다. ③ **(청사 미보유 기관)** 청사 미보유 기관의 경우 BF 인증, 시설개선 의무사항 이행 외에 직원과 고객의 시설 이용 편의 및 접근성 제고를 위해 어떤 노력을 기울이는가? 비계량 ④ **(민원접수·처리)** 기관 시설의 이용과 관련된 직원과 고객의 불만 사항을 청취하고 개선하고자 노력하는가? 비계량
응답을 위한 확인자료		

- **(확인자료)** 시설 현황자료 및 건축물 소개자료, 시설이용 관련 만족도 조사, 시설이용 관련 민원 접수·처리 실적 등
- 기관 업무시설의 장애물 없는 생활환경 인증(BF) 여부 및 인증 등급을 작성해주십시오.

1) 기관 시설에 장애물 없는 생활환경 인증(BF)을 받으셨습니까?	① 예 → 2)로 이동 ② 아니오 → 3)으로 이동
2) BF 인증을 받은 연도 및 BF 인증 등급	인증 연도: _____ 인증 등급: _____
3) BF 인증을 받지 않은 사유	(예: 시설 임차, BF 인증 대상기관 아님 등)

- 기관 업무시설의 「장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률 시행령」 별표 2에 따른 시설개선 의무사항 이행 여부를 확인한 후, 아래 보기 중 해당하는 내용을 **모두** 선택하십시오.

1) 매개시설	□ ① 장애인등의 통행이 가능한 주출입구 접근로(유효폭·기울기, 바닥재질 및 마감 고려) □ ② 장애인전용 주차구역 □ ③ 주출입구 높이 차이 제거(주출입구와 통로의 턱낮추기, 휠체어 리프트 또는 경사로 설치)
2) 내부시설	□ ① 장애인 등의 출입이 가능한 출입구(문)(유효폭·형태 및 부착물 고려) □ ② 장애인 등의 통행이 가능한 복도(유표폭, 바닥재질 및 마감·부착물 고려) □ ③ 장애인 등의 통행이 가능한 계단, 장애인용 승강기, 장애인용 에스컬레이터, 휠체어 리프트 또는 경사로
3) 위생시설	□ ① 장애인용 대변기 □ ② 장애인용 소변기 □ ③ 장애인용 세면대
4) 안내시설	□ ① 점자블록(주출입구, 도로, 교통시설 연결 보도에 점자블록 설치) □ ② 시각 및 청각장애인 유도 및 안내설비 □ ③ 시각 및 청각장애인 경보 및 피난설비
5) 그 밖의 시설	□ ① 장애인 등의 이용이 가능한 접수대·작업대 □ ② 임산부 등을 위한 휴게시설

- 청사를 보유하지 않은 기관의 경우(예: 시설 임차) 상기의 BF 인증, 시설개선 의무사항 외에 직원과 고객의 시설 이용 편의 및 접근성 제고를 위해 어떤 노력을 기울이는가?

- 기관 시설의 이용과 관련된 직원과 고객의 불만 사항을 청취하고 개선하기 위하여 기관은 어떤 노력을 기울이는가? (예: 시설 이용 관련 만족도 조사 실시 여부 및 결과, 시설 이용 관련 민원 접수·처리 실적 등)

비고

(2) 정보관리

평가지표	세부평가내용	
(2) 정보관리	지표정의	• 기관이 홈페이지, SNS, 홍보물, 안내 책자 등을 통해 제공하는 정보에 대한 직원과 고객의 이용 편의 및 접근성 제고를 위한 기관의 노력을 평가한다. ※ **기관 홈페이지·SNS**란 기관 대표 홈페이지와 대표 SNS 계정을 말하며, **기관 홍보물·안내 책자**란 기관의 활동과 사업에 관한 정보 제공을 목적으로 만든 기관지, 리플릿(소책자), 포스터(전단), 디지털 사이니지 등을 말한다. ※ **정보접근성 제고**란 정보 이용자의 상황과 능력에 상관없이 누구나 동일하게 정보에 접근할 수 있도록 정보서비스를 제공하는 것을 의미한다.
	적용대상	• 공통(일반기관 및 문화기관)
	지표유형	• 계량 및 비계량
	세부 평가내용	① **(정보통신접근성 품질인증)** 정보통신접근성 품질인증제도에 따른 접근성 국가표준 2종(웹 접근성 인증, 모바일 앱 접근성 인증)을 취득하였는가? 계량 ※ **웹 접근성(web accessibility) 인증**이란 장애인, 고령자 등 정보접근약자가 웹 사이트 이용에 불편이 없도록 「지능정보화기본법」 제47조 및 동법 시행규칙 제5조에 의거 '국가표준 한국형 웹 콘텐츠 접근성 지침 2.1'을 준수한 웹사이트에 대해 정보통신접근성(웹접근성) 수준을 인정하고 이를 상징하는 정보통신접근성(웹접근성) 품질 마크를 부여하는 인증 제도이며, **모바일 앱 접근성(mobile accessibility) 인증**이란 국가표준인 '모바일 애플리케이션 콘텐츠 접근성 지침 2.0'의 준수여부를 평가하는 전문가 심사와 장애유형별 사용자가 주어진 과업의 수행가능여부를 평가하는 사용자 심사를 수행, 두 심사의 평균 점수가 90점 이상인 경우 인증 마크를 부여하는 제도이다. ② **(정보접근성 제고 서비스)** 홈페이지, SNS, 홍보물 및 안내 책자 등을 통해 정보를 제공할 때 기관은 장애인, 고령자, 외국인 등 정보접근약자의 정보접근성 제고를 위해 어떤 서비스를 제공하는가? 비계량

응답을 위한 확인자료

- **(확인자료)** 기관 홈페이지, SNS, 홍보물, 안내 책자 등
- 정보통신접근성 품질인증 취득 여부

1) '국가표준 한국형 웹 콘텐츠 접근성 지침 2.1'을 준수하여 웹 접근성 인증을 취득하였는가?	① 예 ② 아니오
2) '모바일 애플리케이션 콘텐츠 접근성 지침 2.0'을 준수하여 모바일 접근성 인증을 취득하였는가?	① 예 ② 아니오

- 기관의 홈페이지, SNS, 홍보물·안내 책자를 대상으로 아래 보기에 제시된 접근성 제고 서비스 중 기관에서 제공 중인 사항을 모두 선택하십시오.

	① 음성 서비스	② 큰글씨 서비스	③ 수어 서비스	④ 동영상내 자막·수어 서비스	⑤ 색상무관 콘텐츠 제공	⑥ 고대비 텍스트 지원	⑦ 장애인용 홈페이지 별도운영	⑧ 점자 인쇄물 제공	⑨ 다국적 언어	⑩ 없음
1) 홈페이지	□	□	□	□	□	□	□	-	□	□
2) SNS	□	□	□	□	□	□	□	-	□	□
3) 홍보물·안내책자	-	□	-	-	-	-	-	□	□	□

4) 위의 제시된 보기 이외에 기타 기관이 제공하는 정보접근성 제고 서비스가 있다면 그 내용을 작성하십시오. (예: 인터넷·모바일 사용이 어려운 고객을 위한 유선 고객센터 운영 등)

5) 연간 점자 문서 요구 현황, 제공 실적 및 공개 여부

※ 「점자법」 제12조의2((공공기관등의 점자 문서 제공 등) ① 공공기관등은 시각장애인이 요구하는 경우에는 **일반활자 문서를 동일한 내용의 점자(전자점자를 포함한다. 이하 같다) 문서로 제공**하여야 한다. ② 공공기관등은 제1항에 따른 **연간 점자 문서 요구 현황 및 그 제공 실적**을 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제7조에 따라 다음해 1월 31일까지 정보통신망을 이용하여 **공개하여야 한다**.

① 연간 점자문서 요구 현황	_____ 건
② 연간 점자문서 제공 실적	_____ 건
③ 연간 점자문서 제공 실적 공개 여부	□ 공개 □비공개

비고

□ (PART.Ⅱ) 주요사업관리

5 공공복지 및 지원사업

평가지표	세부평가내용		
(1) 생활양식 향유기회 확대사업	지표정의	• 고객이 성별, 연령, 장애, 국적, 지역, 소득 등에 따라 차별받거나 배제되지 않고 다양한 생활양식을 향유할 수 있도록 기관이 산출하는 다양한 정책·사업 산물에 대한 생활소외계층의 접근성을 보장하기 위한 기관의 노력과 성과를 주요 사업의 계획·활동·성과·환류 측면에서 평가한다. ※ **생활양식 향유 접근성**이 제약되는 생활소외계층(예: 여성, 장애인, 고령자, 북한이탈주민, 다문화가족, 저소득층, 비수도권, 농어촌, 중소기업, 전통시장·소상공인 등)을 대상으로 한 **공공복지 및 지원사업**은 문화다양성 중 **일반 정책·사업산물 소비 다양성** 제고와 관련된다. ※ **본 지표의 생활소외계층**에는 여성, 장애인, 고령자, 북한이탈주민, 다문화가족, 저소득층, 농어촌, 중소기업, 전통시장·소상공인 등이 포함된다.	
	적용대상	• 일반기관	
	지표유형	• 비계량, 계량	
	세부 평가내용	계획	• 기관은 생활소외계층이 다양한 생활양식을 향유할 수 있도록 정책·사업 산물에의 접근성을 확대하기 위한 사업계획을 수립하였는가? - 사업계획의 구체성 및 적정성 비계량 - 사업예산 및 건수 계량 ※ **생활소외계층 생활양식 향유 접근성 확대를 위한 복지·지원사업 예시**: 장애인 생활체육 활성화 사업, 노인일자리 토양 조성 사업, 가족 다양성 수용증진 사업, 주거취약계층 지원사업, 농업·농촌 활성화 사업, 전통시장 경쟁력 강화 사업 등

		활동·성과	• 생활소외계층의 생활양식 향유기회 확대와 관련된 사업의 추진계획은 적절하게 집행되었는가? – 실행계획에 따른 추진내용의 적정성, 사업수행을 위한 조직·인력·예산운용의 적정성 및 효율성 제고 노력, 사업 추진과정에 발생한 환경변화 및 문제점 등에 대한 대응 노력 등 비계량 – 예산집행률 계량 • 생활소외계층의 생활양식 향유기회 확대와 관련된 사업의 성과는 적정한 수준인가? – 기관 및 사업내용에 맞게 자율지표 설정 계량 비계량 **※ 기관·사업별 자율지표 설정 예시** * (대한장애인체육회) 장애인 생활체육 활성화 성과=생활체육 참여 장애인 수/장애인 등록인구 * (한국노인인력개발원) 시니어 인턴 계속 고용률=인턴십 참여 완료자 중 계속 고용된 인원/시니어 인턴십 참여 완료자 수; 고령자친화기업 고용 기여도=(선정목표 달성률*0.6)+(고용인원 달성률*0.4) * (한국건강가정진흥원) 다양한 가족 수용성 제고 성과=(다양한 가족 수용성 확대성과*0.6)+(수용성 교육 효과*0.4) * (한국토지주택공사) 주거취약계층 지원성과=매입·전세임대·공공리모델링주택 실적/공급계획; 임대상가를 활용한 사회적 약자 창업공간 지원성과=사회적 약자 공급호수/공공임대상가 공급호수 * (소상공인시장진흥공단) 전통시장 매출액 증대성과=전통시장매출액/(대형마트+전통시장매출액)
		환류	• 생활소외계층의 생활양식 향유기회 확대와 관련된 사업의 환류활동은 적절하게 수행되었는가? – 사업추진과정 중 모니터링 여부, 환류시스템 구축여부 등 비계량

응답을 위한 확인자료

- **(확인자료)** 연간 사업계획서, 사업운영지침 등 지원 대상과 내용을 알 수 있는 자료, 성과보고서 등
- 생활소외계층이 다양한 생활양식을 향유할 수 있도록 정책·사업 산물에의 접근성을 확대하기 위해 수립한 사업계획에 대해 기술하시오.

1) 생활소외계층이 다양한 생활양식을 향유할 수 있도록 정책·사업 산물에의 접근성을 확대하기 위해 수립한 사업계획이 있는가?	① 있음 → 3)으로 이동 ② 없음 → 2)로 이동
2) 해당 사업계획을 수립하지 않은 이유	(예: 생활소외계층 대상 복지·지원 사업이 본 기관의 주요 사업 범위에 해당하지 않음)
3) 해당 사업 개요 ※ 예산이 독립적으로 계획되지 않은 하위 사업의 경우 괄호 안에 사업명 작성, 예: 주택도시보증공사 보증사업(서민주거복지 향상을 위한 보증지원)	① 사업명: _____ ② 지원대상: (예: 장애인, 저소득층, 다문화가족 등) ③ 총 지원사업비: _____ (원)
4) 경상비·인건비 제외 2022년 주요사업 예산	_____ (원)

- 생활소외계층의 생활양식 향유기회 확대와 관련된 사업의 추진계획은 적절하게 집행되었는가?
  1) 실행계획에 따른 추진내용의 적정성, 사업수행을 위한 조직·인력·예산운용의 적정성 및 효율성 제고 노력, 사업 추진과정에 발생한 환경변화 및 문제점 등에 대한 대응 노력 등 관련 실적을 기술하시오.

2) 예산집행률: _____ (%)

- 생활소외계층의 생활양식 향유기회 확대와 관련된 사업의 성과는 적정한 수준인가? 기관 및 사업내용에 맞게 자율지표 설정하여 관련 실적을 기술하시오.

- 생활소외계층의 생활양식 향유기회 확대와 관련된 사업의 환류활동은 적절하게 수행되었는가? 사업추진과정 중 모니터링 여부, 환류시스템 구축여부 등 관련 실적을 기술하시오.

비고

6 문화서비스 사업

평가지표	세부평가내용		
(1) 문화소비 향유기회 확대사업	지표정의	• 고객이 연령, 장애, 국적, 지역, 소득 등에 따라 차별받거나 배제되지 않고 다양한 문화예술 산물을 향유할 수 있도록 문화향유 소외계층의 향유 접근성을 보장하기 위한 기관의 노력과 성과를 주요 사업의 계획·활동·성과·환류 측면에서 평가한다. ※ **문화예술산물 향유 접근성**이 제약되는 문화소외계층(예: 장애인, 고령자, 북한이탈주민, 다문화가족, 저소득층, 비수도권, 농어촌 주민 등)을 대상으로 한 **문화서비스 사업**은 문화다양성 중 **문화예술 산물 소비 다양성** 제고와 관련된다. ※ **본 지표의 문화향유 소외계층**에는 장애인, 고령자, 북한이탈주민, 다문화가족, 저소득층, 농어촌 주민, 군인, 수감자 등이 포함된다.	
	적용대상	• 문화기관	
	지표유형	• 비계량, 계량	
	세부 평가내용	계획	• 기관은 문화소비 소외계층(소비)이 다양한 문화예술산물을 향유할 수 있도록 접근성을 확대하기 위한 사업계획을 수립하였는가? - 사업계획의 구체성 및 적정성 비계량 - 사업예산 및 건수 계량 ※ **문화소비 소외계층 문화예술산물 향유 접근성 확대를 위한 문화서비스 사업 예시**: 문화원거리층 문화향유기회 확대사업, 공익공연 및 지역순회공연 사업, 소외계층의 방송시청 환경 개선 사업 등
		활동·성과	• 문화소비 소외계층의 문화예술산물 향유기회 확대와 관련된 사업의 추진계획은 적절하게 집행되었는가? - 실행계획에 따른 추진내용의 적정성, 사업수행을 위한 조직·인력·예산운용의 적정성 및 효율성 제고 노력, 사업 추진과정에 발생한 환경

			변화 및 문제점 등에 대한 대응 노력 등 비계량 - 예산집행률 계량 • 문화소비 소외계층의 문화예술산물 향유기회 확대와 관련된 사업의 성과는 적정한 수준인가? - 기관 및 사업내용에 맞게 자율지표 설정 계량 비계량 **※ 기관·사업별 자율지표 설정 예시** * (예술의 전당) 공연영상화 사업 효율화 성과=연간 영상물 상영 횟수/투입인력 · 상영횟수: 방송채널 상영 횟수+극장 상영 횟수+지역 문예회관 상영 횟수+기타 사회시설(학교, 교정소, 군부대 등) 상영 횟수 * (예술의 전당) 문화햇살사업 효율화 성과=연간 문화햇살사업 수혜자수/투입인력 · 문화햇살사업 수혜자수: 문화햇살사업 연간 초청 인원+문화햇살콘서트 관람자수 · 문화햇살사업: 문화소외계층 공연·전시 무료초청 사업 · 문화햇살콘서트: 문화햇살사업의 일환으로 문화원거리층을 대상으로 한 무료관람 콘서트 개최사업 * (영화진흥위원회) 문화소외계층 관람환경 개선 성과=가치봄 영화 온오프라인 관람실적/지원예산 · 가치봄 영화: 시청각 장애인의 영화관람을 위한 한글자막 화면해설 서비스 · 지원예산: 장애인 관람환경 개선사업 예산 * (국립오페라단) 지역공연 활성화 성과=관람객점유율=입장관객수/총객석수 * 위의 예시 외에도 문화소외계층(소비)의 문화예술산물 향유 접근성 확대를 위한 다양한 사업성과 지표를 기관 특성에 맞게 자율적으로 발굴하여 설정 · 큰글씨·눈높이 캡션 : 노인, 어린이, 장애인 등의 전시관람 지원을 위한 큰글자 캡션 제작 및 캡션위치 조정 등 · 배리어프리영상제작 : 수어, 한글자막, 음성안내 등 장애인을 위한 다양한 서비스를 제공하는 영상 · 점자도서
		환류	• 문화소비 소외계층의 문화예술산물 향유기회 확대와 관련된 사업의 환류활동은 적절하게 수행되었는가? - 사업추진과정 중 모니터링 여부, 환류시스템 구축여부 등 비계량

응답을 위한 확인자료

- **(확인자료)** 연간 사업계획서, 사업운영지침 등 지원 대상과 내용을 알 수 있는 자료, 성과보고서 등
- 문화소비 소외계층이 다양한 문화예술산물을 향유할 수 있도록 접근성을 확대하기 위해 수립한 사업계획에 대해 기술하시오.

1) 문화소비 소외계층이 다양한 문화예술산물을 향유할 수 있도록 접근성을 확대하기 위해 수립한 사업계획이 있는가?	① 있음 → 3)으로 이동 ② 없음 → 2)로 이동
2) 해당 사업계획을 수립하지 않은 이유	(예: 문화소비 소외계층 대상 문화서비스 사업이 본 기관의 주요 사업 범위에 해당하지 않음)
3) 해당 사업 개요 ※ 예산이 독립적으로 계획되지 않은 하위 사업의 경우 괄호 안에 사업명 작성	① 사업명: _____ ② 지원대상: (예: 장애인, 저소득층, 다문화가족 등) ③ 총 지원사업비: _____ (원)
4) 경상비·인건비 제외 2022년 주요사업 예산	_____ (원)

- 문화소비 소외계층의 문화예술산물 향유기회 확대와 관련된 사업의 추진계획은 적절하게 집행되었는가?
  1) 실행계획에 따른 추진내용의 적정성, 사업수행을 위한 조직·인력·예산운용의 적정성 및 효율성 제고 노력, 사업 추진과정에 발생한 환경변화 및 문제점 등에 대한 대응 노력 등 관련 실적을 기술하시오.

  2) 예산집행률: _____ (%)

- 문화소비 소외계층의 문화예술산물 향유기회 확대와 관련된 사업의 성과는 적정한 수준인가? 기관 및 사업내용에 맞게 자율지표 설정하여 관련 실적을 기술하시오.

- 문화소비 소외계층의 문화예술산물 향유기회 확대와 관련된 사업의 환류활동은 적절하게 수행되었는가? 사업추진과정 중 모니터링 여부, 환류시스템 구축여부 등 관련 실적을 기술하시오.

비고

7 문화진흥·기반 사업

평가지표	세부평가내용	
(1) 문화생산기회 확대사업	지표정의	• 고객이 연령, 장애, 국적, 지역, 소득, 장르 등에 따라 차별받거나 배제되지 않고 다양한 문화예술 산물을 생산할 수 있도록 문화생산 소외계층의 생산 접근성을 보장하기 위한 기관의 노력과 성과를 주요 사업의 계획·활동·성과·환류 측면에서 평가한다. – 장애인, 고령자, 북한이탈주민, 다문화가족, 저소득층 등의 창작활동 지원, 전통문화, 독립문화, 창작문화, 기타 소수문화 등 소외장르 창작자에 대한 배려를 포함해 문화적 표현의 다양성 증진을 위한 기관의 노력과 성과를 주요 사업의 계획·활동·성과·환류 측면에서 평가한다.

			※ **문화예술산물 생산 접근성**이 제약되는 문화소외계층(예: 장애인, 고령자, 북한이탈주민, 다문화가족, 저소득층, 소외장르 등)을 대상으로 한 **문화진흥·기반 사업**은 문화다양성 중 **문화예술 산물 생산 다양성** 제고와 관련된다. ※ **본 지표의 문화생산 소외계층**에는 장애인, 고령자, 북한이탈주민, 다문화가족, 저소득층, 소외장르 창작자 등이 포함된다. * **소외장르**란 정책적 보호 없이는 창작·유통·향유의 기반이 위축되거나 사라질 위기에 처하게 될 분야로, **전통문화예술, 독립문화예술, 기타 소수문화예술** 등을 포함한다. · 전통문화예술: 보호 가치가 있으나 계승·전승자가 적어 사라질 위기에 있는 전통문화예술 장르 · 독립문화예술: 제작과 유통에서 주류에 속하지 않고 자체적으로 제작·유통 시스템을 구축한 비주류 문화예술 장르 · 기타 소수문화예술: 그밖에 창작·향유자가 적고 현재 시장에서 소외되었지만 보호 가치가 있거나 활성화가 필요한 장르
	적용대상		• 문화기관
	지표유형		• 비계량, 계량
	세부 평가내용	계획	• 기관은 문화생산 소외계층이 다양한 문화예술산물을 생산할 수 있도록 접근성을 확대하기 위한 사업계획을 수립하였는가? - 사업계획의 구체성 및 적정성 비계량 - 사업예산 및 건수 계량 ※ **문화생산 소외계층 문화예술산물 생산 접근성 확대를 위한 문화진흥·기반 사업 예시**: 청년국악예술인 지원 사업, 전통공연예술 전승 및 보급 사업, 아시아 문화예술 콘텐츠 제작·운영 사업 등
		활동·성과	• 문화생산 소외계층의 문화예술산물 생산기회 확대와 관련된 사업의 추진계획은 적절하게 집행되었는가? - 실행계획에 따른 추진내용의 적정성, 사업수행을 위한 조직·인력·예산운용의 적정성 및 효율성 제고 노력, 사업 추진과정에 발생한 환경변화 및 문제점 등에 대한 대응 노력 등 비계량 - 예산집행률 계량 • 문화생산 소외계층의 문화예술산물 생산기회 확대와 관련된 사업의 성과는 적정한 수준인가? - 기관 및 사업내용에 맞게 자율지표 설정 계량 비계량 ※ **기관·사업별 자율지표 설정 예시** * (정동극장) 공공극장의 사회적 가치 구현 성과=청춘만발공연 유료객석점유율=유료관객수/총객석수 · 청춘만발: 만30세 미만 청년국악예술인의 첫 무대 지원 사업 * (전통공연예술진흥재단) 전통공연예술 전승 및 보급성과=전승 및 보급 참여도=전승 및 보급사업 참여자 수 총 평균; 전통공연예술 대국민 향유 활성화 성과=대국민향유도=공연별 관람자수/공연객석수 * (국립재단) 창작자원 개발사업성과=창작콘텐츠 프로그램 운영 활성화 노력도=창작콘텐츠 개발 프로그램 참가자수/창작콘텐츠 개발 프로그램 운영좌석수 * 위의 예시 외에도 문화생산 소외계층의 문화예술산물 생산 접근성 확대를 위한 다양한 사업성과 지표를 기관 특성에 맞게 자율

			적으로 발굴하여 설정
		환류	• 문화생산 소외계층의 문화예술산물 생산기회 확대와 관련된 사업의 환류활동은 적절하게 수행되었는가? - 사업추진과정 중 모니터링 여부, 환류시스템 구축여부 등 비계량

응답을 위한 확인자료

- **(확인자료)** 연간 사업계획서, 사업운영지침 등 지원 대상과 내용을 알 수 있는 자료, 성과보고서 등
- 문화생산 소외계층이 다양한 문화예술산물을 생산할 수 있도록 접근성을 확대하기 위해 수립한 사업계획에 대해 기술하시오.

1) 문화생산 소외계층이 다양한 문화예술산물을 생산할 수 있도록 접근성을 확대하기 위해 수립한 사업계획이 있는가?	① 있음 → 3)으로 이동 ② 없음 → 2)로 이동
2) 해당 사업계획을 수립하지 않은 이유	(예: 문화생산 소외계층 대상 문화진흥·기반사업이 본 기관의 주요 사업 범위에 해당하지 않음)
3) 해당 사업 개요 ※ 예산이 독립적으로 계획되지 않은 하위 사업의 경우 괄호 안에 사업명 작성	① 사업명: _____ ② 지원대상: (예: 장애인, 소외장르 창작자 등) ③ 총 지원사업비: _____ (원)
4) 경상비·인건비 제외 2022년 주요사업 예산	_____ (원)

- 문화생산 소외계층의 문화예술산물 생산기회 확대와 관련된 사업의 추진계획은 적절하게 집행되었는가?
  1) 실행계획에 따른 추진내용의 적정성, 사업수행을 위한 조직·인력·예산운용의 적정성 및 효율성 제고 노력, 사업 추진과정에 발생한 환경변화 및 문제점 등에 대한 대응 노력 등 관련 실적을 기술하시오.

  2) 예산집행률: _____ (%)

- 문화생산 소외계층의 문화예술산물 생산기회 확대와 관련된 사업의 성과는 적정한 수준인가? 기관 및 사업내용에 맞게 자율지표 설정하여 관련 실적을 기술하시오.

- 문화생산 소외계층의 문화예술산물 생산기회 확대와 관련된 사업의 환류활동은 적절하게 수행되었는가? 사업추진과정 중 모니터링 여부, 환류시스템 구축여부 등 관련 실적을 기술하시오.

비고

□ 기타 의견

비고
• 이 외에 공공기관 문화다양성 평가지표안과 관련하여 기타 의견이 있다면 자유롭게 말씀해주십시오. ☞


문화체육관광부


한국문화예술위원회


서울대학교
산학협력단