

2020년

경기문화재단 인권영향평가  
결과보고서



GyeongGi Cultural Foundation  
경기문화재단



# 제 출 문

---

경기문화재단 귀하

본 연구물을 경기문화재단 인권영향평가  
최종 보고서로 제출합니다.

2020. 12. 7.

---

아시아인권문화연대



## 연구진

---

이 완 | 아시아인권문화연대

장 현 선 | (주)장앤파트너스 그룹

이 탁 건 | 재단법인 동천

---

## 연구기획

---

문 형 순 | 경기문화재단 청림경영실

---



# 목 차

---

I. 인권영향평가 지표 개발 및 실행의 목적과 배경	1	IV. 종합 평가 결과	51
II. 인권영향평가 설계 및 실행	3	1. 종합 평가 점수 및 의견	
1. 인권영향평가 지표 설계 과정		2. 기관운영 부분 의견	
2. 경기문화재단 인권영향평가 지표의 특징		3. 지원사업 부분 의견	
3. 경기문화재단 인권영향평가 과정		V. 기관운영 부분 평가 결과	57
III. 인권영향평가 세부 지표 구성	11	1. 인권경영체제의 구축	
1. 인권경영체제의 구축		2. 고용상의 비차별 및 권리보장	
2. 고용상의 비차별 및 권리보장		3. 결사 및 단체교섭의 자유보장	
3. 결사 및 단체교섭의 자유보장		4. 강제노동의 금지	
4. 강제노동의 금지		5. 아동노동의 금지	
5. 아동노동의 금지		6. 산업안전 보장	
6. 산업안전 보장		7. 책임있는 공급망 관리	
7. 책임있는 공급망 관리		8. 현지주민의 인권보호	
8. 현지주민의 인권보호		9. 환경권 보장	
9. 환경권 보장		10. 이용자 인권보호	
10. 이용자 인권보호		11. 문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절	
11. 문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절		VI. 사업운영 부분 평가 결과	101
12. 지원사업		12. 지원사업	
		VII. 별첨 - 경기문화재단 인권영향평가	109
		지표 및 평가 결과	

---

## [표 - 목 차]

[표-1]	인권영향평가 지표개발 인터뷰 참가자 명단	[표-23]	2-1 고용상의 비차별 및 권리보장 7
[표-2]	인권영향평가 기관운영 부분 지표 수정사항	[표-24]	2-1 고용상의 비차별 및 권리보장 8
[표-3]	인권영향평가 지원사업 부분 지표 수정사항	[표-25]	2-1 고용상의 비차별 및 권리보장 9
[표-4]	인권영향평가 기관운영 부분 세부지표 수정사항	[표-26]	2-1 고용상의 비차별 및 권리보장 10
[표-5]	인권영향평가 지원사업 부분 세부지표 수정사항	[표-27]	2-2 고용상 남녀 비차별 및 권리보장
[표-6]	경기문화재단 인권영향평가 과정	[표-28]	2-3 비정규직 노동자 비차별 및 권리보장
[표-7]	1-1 인권존중 정책 선언	[표-29]	2-4 이주노동자 비차별 및 권리보장 1
[표-8]	1-2 인권영향평가 정기적 실시	[표-30]	2-4 이주노동자 비차별 및 권리보장 2
[표-9]	1-3 인권경영 제도화를 위한 필요 조치 1	[표-31]	2-4 이주노동자 비차별 및 권리보장 3
[표-10]	1-3 인권경영 제도화를 위한 필요 조치 2	[표-32]	3-1 결사 · 단체교섭의 자유
[표-11]	1-3 인권경영 제도화를 위한 필요 조치 3	[표-33]	3-2 노동조합 활동 불이익 처우 금지
[표-12]	1-4 인권경영성과 1	[표-34]	3-3 단체교섭 보장 및 성실한 이행 1
[표-13]	1-4 인권경영성과 2	[표-35]	3-3 단체교섭 보장 및 성실한 이행 2
[표-14]	1-4 인권경영성과 3	[표-36]	3-4 노동조합 부재 시 대안적 조치
[표-15]	1-4 인권경영성과 4	[표-37]	4-1 강제노동 금지
[표-16]	1-5 구제절차 마련	[표-38]	4-2 재단 소속 기관 및 협력단체 등에 의한 강제노동 예방
[표-17]	2-1 고용상의 비차별 및 권리보장 1	[표-39]	5-1 부당한 연소자 고용금지
[표-18]	2-1 고용상의 비차별 및 권리보장 2	[표-40]	5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 1
[표-19]	2-1 고용상의 비차별 및 권리보장 3	[표-41]	5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 2
[표-20]	2-1 고용상의 비차별 및 권리보장 4	[표-42]	5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 3
[표-21]	2-1 고용상의 비차별 및 권리보장 5	[표-43]	5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 4
[표-22]	2-1 고용상의 비차별 및 권리보장 6	[표-44]	5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 5
		[표-45]	5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 6



---

[표-46]	6-1 작업장 안전	[표-69]	11-2 혐오표현의 근절 1
[표-47]	6-2 임산부 및 장애인 등 보호 1	[표-70]	11-2 혐오표현의 근절 2
[표-48]	6-2 임산부 및 장애인 등 보호 2	[표-71]	11-2 혐오표현의 근절 3
[표-49]	6-3 필수장비 제공 및 교육 실시 등	[표-72]	11-2 혐오표현의 근절 4
[표-50]	6-4 산업재해 피해노동자 지원	[표-73]	11-2 혐오표현의 근절 5
[표-51]	7-1 협력 기관 및 단체 등의 인권침해 예방	[표-74]	경기문화재단 인권영향평가 영역 비교
[표-52]	7-2 모니터링 실시	[표-75]	12-1 지원사업 사업계획 수립 1
[표-53]	7-3 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 1	[표-76]	12-1 지원사업 사업계획 수립 2
[표-54]	7-3 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 2	[표-77]	12-1 지원사업 사업계획 수립 3
[표-55]	7-3 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 3	[표-78]	12-1 지원사업 사업계획 수립 4
[표-56]	8-1 지역주민 인권의 존중 · 보호	[표-79]	12-2 지원사업 공모신청 및 선정 1
[표-57]	8-2 지적재산권 보호	[표-80]	12-2 지원사업 공모신청 및 선정 2
[표-58]	9-1 환경경영체제 수립 및 유지	[표-81]	12-2 지원사업 공모신청 및 선정 3
[표-59]	9-2 환경정보의 공개	[표-82]	12-2 지원사업 공모신청 및 선정 4
[표-60]	9-3 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	[표-83]	12-2 지원사업 공모신청 및 선정 5
[표-61]	9-4 비상계획 수립	[표-84]	12-2 지원사업 공모신청 및 선정 6
[표-62]	10-1 이용자 보호를 위한 법령 준수	[표-85]	12-2 지원사업 공모신청 및 선정 7
[표-63]	10-2 재화 및 서비스 결함시 조치	[표-86]	12-2 지원사업 공모신청 및 선정 8
[표-64]	10-3 이용자 인권 보호	[표-87]	12-2 지원사업 공모신청 및 선정 9
[표-65]	11-1 문화다양성의 보호와 증진 1	[표-88]	12-2 지원사업 공모신청 및 선정 10
[표-66]	11-1 문화다양성의 보호와 증진 2	[표-89]	12-3 지원사업운영 1
[표-67]	11-1 문화다양성의 보호와 증진 3	[표-90]	12-3 지원사업운영 2
[표-68]	11-1 문화다양성의 보호와 증진 4	[표-91]	12-3 지원사업운영 3

---

- 
- [표-92] 12-3 지원사업운영 4
  - [표-93] 12-3 지원사업운영 5
  - [표-94] 12-4 지원사업 결과보고 및 환류 1
  - [표-95] 12-4 지원사업 결과보고 및 환류 2
  - [표-96] 12-4 지원사업 결과보고 및 환류 3
  - [표-97] 12-4 지원사업 결과보고 및 환류 4
  - [표-98] 12-4 지원사업 결과보고 및 환류 5
  - [표-99] 기관운영 부분 평가 점수
  - [표-100] 지원사업 부분 평가 점수
  - [표-101] 기관운영 부분 세부지표 평가 결과
  - [표-102] 지원사업 부문 세부지표 평가 결과
  - [표-103] 1. 인권경영 체제의 구축 인권영향평가 결과
  - [표-104] 1-1 인권존중 정책 선언 인권영향평가 세부결과
  - [표-105] 1-2 인권영향평가 정기적 실시 인권영향평가 세부결과
  - [표-106] 1-3 인권경영 제도화를 위한 필요조치 인권영향평가 세부결과
  - [표-107] 1-4 인권경영성과 인권영향평가 세부결과
  - [표-108] 1-5 구제절차 마련 인권영향평가 세부결과
  - [표-109] 2. 고용상 비차별 및 권리보장 인권영향평가 결과
  - [표-110] 2-1 고용상 비차별 및 권리보장 인권영향평가 세부결과
  - [표-111] 2-2 고용상 남녀 비차별 및 권리보장 인권영향평가 세부결과
  - [표-112] 2-3 비정규직 노동자 및 권리보장 인권영향평가 세부결과
  - [표-113] 2-4 이주노동자 비차별 및 권리보장 인권영향평가 세부결과
  - [표-114] 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장 인권영향평가 결과
  - [표-115] 3-1 결사 및 단체교섭의 자유 인권영향평가 세부결과
  - [표-116] 3-2 노동조합 활동 불이익 처우 금지 인권영향평가 세부결과
  - [표-117] 3-3 단체교섭 보장 및 성실한 이행 인권영향평가 세부결과
  - [표-118] 4. 강제노동의 금지 인권영향평가 결과
  - [표-119] 4-1 강제노동 금지 인권영향평가 세부결과
  - [표-120] 4-2 재단 소속기관 및 협력단체 등에 의한 강제노동 예방 인권영향평가 세부결과
  - [표-121] 5. 아동노동의 금지 인권영향평가 결과
  - [표-122] 5-1 부당한 연소자 고용금지 인권영향평가 세부결과
  - [표-123] 5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 인권영향평가 세부결과
  - [표-124] 6. 산업안전 보장 인권영향평가 결과
  - [표-125] 6-1 작업장 안전 인권영향평가 세부결과
  - [표-126] 6-2 임산부 및 장애인 등 보호 권영향평가 세부결과
  - [표-127] 6-3 필수장비 제공 및 교육실시 등 인권영향평가 세부결과
-

- 
- [표-128] 6-4 산업재해 피해노동자 지원  
인권영향평가 세부결과
  - [표-129] 7. 책임 있는 공급망 관리  
인권영향평가 결과
  - [표-130] 7-1 협력 기관 및 단체 등의 인권침해 예방  
인권영향평가 세부결과
  - [표-131] 7-2 모니터링 실시 인권영향평가 세부결과
  - [표-132] 7-3 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지  
인권영향평가 세부결과
  - [표-133] 8. 현지 주민의 인권보호  
인권영향평가 결과
  - [표-134] 8-1 지역주민 인권의 존중·보호  
인권영향평가 세부결과
  - [표-135] 8-2 지적재산권 보호 인권영향평가  
세부결과
  - [표-136] 9. 환경권 보장 인권영향평가 결과
  - [표-137] 9-1 환경경영체제 수립 및 유지  
인권영향평가 세부결과
  - [표-138] 9-2 환경정보의 공개 인권영향평가  
세부결과
  - [표-139] 9-3 환경정보에 대한 예방적 접근의 원칙  
인권영향평가 세부결과
  - [표-140] 9-4 비상계획 수립 인권영향평가 세부결과
  - [표-141] 10. 이용자의 인권보호 인권영향평가 결과
  - [표-142] 10-1 이용자를 위한 법령 준수  
인권영향평가 세부결과
  - [표-143] 10-2 재화 및 서비스 결함 시 조치  
인권영향평가 세부결과
  - [표-144] 10-3 이용자 사생활 보호  
인권영향평가 세부결과
  - [표-145] 11. 문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절  
인권영향평가 결과
  - [표-146] 11-1 문화다양성의 보호와 증진  
인권영향평가 세부결과
  - [표-147] 11-2 혐오표현의 근절 인권경영  
인권영향평가 세부결과
  - [표-148] 12. 지원사업 인권영향평가 결과
  - [표-149] 12-1 지원사업 사업계획 수립  
인권영향평가 세부결과
  - [표-150] 12-2 지원사업 공모신청 및 선정  
인권영향평가 세부결과
  - [표-151] 12-3 지원사업 운영 인권영향평가 세부결과
  - [표-152] 12-4 지원사업 결과보고 및 환류  
인권영향평가 세부결과
-

## [그림 - 목 차]

---

- [그림-1] 경기문화재단 인권영향평가 종합 결과
  - [그림-2] 1. 인권경영 체제의 구축 인권영향평가 결과 점수
  - [그림-3] 2. 고용상의 비차별 및 권리보장 인권영향평가 결과 점수
  - [그림-4] 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장 인권영향평가 결과 점수
  - [그림-5] 4. 강제노동의 금지 인권영향평가 결과 점수
  - [그림-6] 5. 아동노동의 금지 인권영향평가 결과 점수
  - [그림-7] 6. 산업안전 보장 인권영향평가 결과 점수
  - [그림-8] 7. 책임 있는 공급망 관리 인권영향평가 결과 점수
  - [그림-9] 8. 현지 주민의 인권보호 인권영향평가 결과 점수
  - [그림-10] 9. 환경권 보장 인권영향평가 결과 점수
  - [그림-11] 10. 이용자 인권 보호 인권영향평가 결과 점수
  - [그림-12] 11. 문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절 인권영향평가 결과 점수
  - [그림-13] 12. 지원사업 부분 인권영향평가 결과 점수
-

# 1. 인권영향평가 지표개발 및 실행의 목적과 배경



## I. 인권영향평가 지표개발 및 실행의 목적과 배경

- 인권영향평가는 UN 기업과 인권 이행지침에서 제시하는 인권 실천 점검 의무의 핵심도구로 전 세계의 많은 기업과 공공기관이 이에 따른 절차를 만들고 실천하고 있음.
- 국내에서도 국가인권위원회가 2018년 인권경영 구현을 위해 모든 공공기관에 인권영향평가를 권고하였으며, 이미 많은 공공기관이 실행하고 있음.
- 경기문화재단은 2019년 인권경영위원회를 발족하였고, 인권경영선언문과 인권경영규칙을 채택 및 발표하였으며, 인권경영규칙 제27조 및 제28조에 인권영향평가 실시를 규정하고 있음.
- 인권영향평가를 실시하고 이를 통해 인권증진을 추구하는 것은 관련 위험 관리 차원을 넘어 기관 구성원과 이해관계자 모두의 인권증진으로 이어지므로, 기관의 실질적인 경쟁력을 향상하게 되며 사회에 이바지하는 공공기관 본연의 목적에도 부합함.
- 경기문화재단 또한 인권영향평가를 실시하여야 하나, 현재 제시된 인권영향평가 표준안은 문화예술분야의 특수성을 모두 담아내지 못하고 있으며, 문화 분야의 인권경영에서 함께 다루어야 하는 문화다양성, 그리고 최근 한국 사회에서 새롭게 대두되고 있는 '괴롭힘' 및 '혐오표현' 의 문제 등도 포함하지 못하고 있음.
- 따라서, 문화예술 공공기관인 경기문화재단의 특수성을 담아내고 현재의 시대적 환경에 부합하는 인권영향평가 지표개발이 필요함.
- 또한, 이를 활용한 인권영향평가를 통해 경기문화재단의 인권 및 다양성 증진은 물론, 포용성과 창의성 증진을 통해 공공기관으로서 기관의 발전뿐만 아니라 경기도 지역사회에도 긍정적인 역할을 할 수 있을 것임.

## II. 인권영향평가 설계 및 실행



## II. 인권영향평가 설계 및 실행

### 1. 인권영향평가 지표 설계 과정

#### 가. 국내외 사례 문헌연구

- 인권영향평가 지표개발 관련 선행 연구를 기초자료로 활용하고, 인권경영 및 인권영향평가를 주제로 한 국내외 연구 보고서를 통해 주요 쟁점 및 동향을 파악하였고, 최근 각 공공기관의 인권영향평가 내용을 분석하여 지표개발에 참고함.
- 기업과 인권 관련 UN 지침, EU 내 관련 자료 그리고 이미 시행되고 있는 다른 해외 공공기관의 자료를 분석하여, 경기문화재단에 적용 가능한 인권영향평가 지표개발에 활용함.
- 기준 및 참조가 될 수 있는 다양한 형태의 가이드라인, 특히 인권침해와 관련하여 이미 시행되고 있는 가이드라인을 분석하여 인권영향평가 지표에 적용함.
  - 국가인권위원회, <제2차 이주인권 가이드라인>, 2019
  - 법무부, <기업 인권경영 표준지침 (안)>, 2019
  - 국가인권위원회 <공공기관 인권경영 매뉴얼>, 2018
  - SOGI법정책연구회, <성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인>, 2018
  - 이주민방송MWTV, <인종차별 예방과 문화다양성 증진을 위한 방송제작 가이드라인>, 2018
  - 국가인권위원회, <인권경영 가이드라인 및 체크리스트>, 2014
  - 국가인권위원회, <스포츠인권 가이드라인>, 2010

#### 나. 국내 타 기관 및 문화예술분야 자료 분석

- 국가인권위원회의 인권영향평가 표준안은 물론, 이미 시행되고 있는 타 분야 공공기관의 인권영향평가 지표를 분석함.
- 한국문화예술위원회의 인권영향평가 결과 등, 공공기관의 인권영향평가 지표 및 결과보고서를 분석하는 한편, 문화 다양성과 관련된 자료를 연구하여 문화예술 공공기관에 적합한 인권영향평가 지표개발에 활용함.
- 표준계약서, 용역계약서, 근로계약서 등 기관 내 각종 서류 양식 및 재단 내부 지침 등을 조사하여 인권영향평가 지표개발에 활용했음.
- 인권경영에 관련한 최신 인권 이슈와 변화된 사회상을 반영하기 위하여, 국가인권위원회의 최근 결정례 등을 살피고, '괴롭힘' 및 '혐오표현' 금지 등이 반영될 수 있도록 했음.





- 문화예술분야의 공공기관으로서 '문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률'에 의거한 문화다양성의 보호와 증진에 관한 내용을 평가지표에 넣어 그 중요성을 상기할 수 있도록 했음.

## 다. 1대1 면접

- 문화 현장에 적합한 인권영향평가 지표개발을 위해 문화예술 활동의 기획 및 실행 관계자, 예술가 그리고 재단의 노동조합과 심층 면접 조사를 실시하여 인권경영과 관련한 경기문화재단의 환경을 분석하였음.

〈표-1〉 인권영향평가 지표개발 인터뷰 참가자 명단

분류	인터뷰 참가자
노동조합부분	김지나 경기문화재단 통합노동조합
타 문화예술재단	강주희 안양문화재단 차장
경기문화재단 사업부분	정지선 경기예술인지원센터 센터장
인권경영 연구자	김태은 국가인권위원회 혐오차별대응기획단
문화예술기획자	안태호 웹진 예술과 경영 편집장
기관운영 및 박물관 부분	박종강 경기도어린이박물관 행정팀장

## 라. 전문가 자문

- 인권영향평가 지표 2차 안에 관하여 문화예술 분야 및 인권 관련 전문가에게 자문을 구하고 이를 지표개발에 반영함.
  - 김태은 국가인권위원회 혐오차별대응기획단
  - 손경년 (전)부천문화재단 대표이사

## 2. 경기문화재단 인권영향평가 지표의 특징

### 가. 평가지표의 주요 특징

- 직장내 괴롭힘, 갑질 피해 등 근로기준법 및 산업안전보건법 등의 최근 개정된 부분을 반영하였음.
- 혐오표현의 근절은 공공기관의 기관운영 및 사업운영에 있어 매우 중요한 평가 요소임. 이에 따라 타 공공기관과 표준안에 제시되지 않은 혐오표현과 관련된 항목을 지표에 추가하였음.
- 기업의 운영에 있어 다양한 가치의 공존은 매우 중요하며, 특히나 문화예술분야 공공기관에서의 문화다양성의 증진



은 공공기관의 의무일 뿐만 아니라, 기관의 설립 목적이 되어야 함. 이에 따라 '문화다양성의 증진'을 인권영향평가 항목으로 추가하였음.

- 지원사업이 전체사업에서 차지하는 비중이 매우 큰 경기문화재단의 특징을 반영하여 사업수행 영역을 신설하였음.
- 경기문화재단의 인권영향평가 지표는 총 2개 부분, 12개 항목, 39개 지표, 194개 세부지표로 구성함.

## 나. 인권영향평가 지표 비교표

- 기관운영 부분은 국가인권위원회 '공공기관 인권영향평가 체크리스트' (2018)와 비교
- 지원사업 부분은 한국문화예술위원회 '인권영향평가 지표' (2019)와 비교

### 종합표 기관운영부분

〈표-2〉 인권영향평가 기관운영 부분 지표 수정사항

항 목	주요 수정 및 보완사항 여부
1 인권경영 체제의 구축	수정 및 보완
2 고용상의 비차별 및 권리보장	수정 및 보완
3 결사 및 단체교섭의 자유보장	수정 및 보완
4 강제노동의 금지	수정 및 보완
5 아동노동의 금지	수정 및 보완
6 산업안전보장	수정 및 보완
7 책임 있는 공급망 관리	수정 및 보완
8 지역주민의 인권보호	수정 및 보완
9 환경권 보장	
10 이용자 인권보호	수정 및 보완
11 문화다양성 증진과 혐오표현 근절	신설

### 종합표 지원사업 부분

〈표-3〉 인권영향평가 지원사업 부분 지표 수정사항

항 목	주요 수정 및 보완사항 여부
12 지원사업	수정 및 보완



## | 기관운영부문 항목

〈표-4〉 인권영향평가 기관운영 부분 세부지표 수정사항

	항 목	지 표	수정 및 보완 여부
1	인권경영 체제의 구축	1-1 인권존중 정책 선언	
		1-2 인권영향평가 정기적 실시	수정 및 보완
		1-3 인권경영 제도화를 위한 필요조치	수정 및 보완
		1-4 인권경영성과	수정 및 보완
		1-5 구제절차 마련	
2	고용상의 비차별 및 권리보장	2-1 고용상 비차별 및 권리보장	수정 및 보완
		2-2 고용상 남녀 비차별 및 권리보장	
		2-3 비정규직 노동자 비차별 및 권리보장	수정 및 보완
		2-4 이주노동자 비차별 및 권리보장	
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	3-1 결사 및 단체교섭의 자유	수정 및 보완
		3-2 노동조합 활동 불이익 처우금지	
		3-3 단체교섭 보장 및 성실한 이행	수정 및 보완
		3-4 노동조합 부재 시 대안적 조치	
4	강제노동의 금지	4-1 강제노동금지	
		4-2 재단 소속기관 및 협력단체 등에 의한 강제 노동 예방	수정 및 보완
5	아동노동의 금지	5-1 부당한 연소자 고용금지	
		5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	수정 및 보완
6	산업안전보장	6-1 작업장 안전	
		6-2 임산부 및 장애인 등 보호	수정 및 보완
		6-3 필수장비 제공 및 교육 실시 등	
		6-4 산업재해 피해노동자 지원	
7	책임 있는 공급망 관리	7-1 협력기관 및 단체 등의 인권침해 예방	수정 및 보완
		7-2 모니터링 실시	수정 및 보완
		7-3 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	수정 및 보완
8	현지 주민의 인권보호	8-1 지역주민 인권의 존중 보호	수정 및 보완
		8-2 지적재산권 보호	수정 및 보완
9	환경권 보장	9-1 환경경영체제 수립 및 유지	
		9-2 환경정보의 공개	
		9-3 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	
		9-4 비상계획 수립	



항 목		지 표	수정 및 보완 여부
10	이용자 인권보호	10-1 이용자 보호를 위한 법령 준수	수정 및 보완
		10-2 재화 및 서비스 결함 시 조치	수정 및 보완
		10-3 이용자 사생활 보호	
11	문화다양성 증진과 혐오 표현 근절	11-1 문화다양성의 보호와 증진	신설
		11-2 혐오표현의 근절	신설

## | 지원사업 부문 항목

〈표-5〉 인권영향평가 지원사업 부문 세부지표 수정사항

항 목		지 표	수정 및 보완 여부
12	지원사업	12-1 지원사업 사업계획 수립	수정 및 보완
		12-2 지원사업 공모 신청 및 선정	수정 및 보완
		12-3 지원사업 운영	수정 및 보완
		12-4 지원사업 결과보고 및 환류	수정 및 보완

## 3. 경기문화재단 인권영향평가 과정

〈표-6〉 경기문화재단 인권영향평가 과정

일 정	내 용	세부내용
8월 8일~17일	연구계약 및 착수	
8월 17일 ~ 9월 9일	사전연구	국내외 관련 자료 수집 타 기관 인권영향평가 검토 해외 인권영향평가 검토 최근 관련 법 재개정 현황 파악 인권영향평가 관련 최신 이슈 검토
9월 9일 ~ 9월 24일	인권영향평가 1차(안) 구성	관련 연구 진행
9월 24일 ~ 10월 13일	1차(안) 평가 및 자문 진행	인권경영 관련 전문가 경기문화재단 노동조합 문화예술기관 종사자 경기문화재단 사업부분 담당 문화예술기획자 기관운영 및 박물관 부분
10월 13일 ~ 10월 23일	인권영향평가 2차(안) 구성	관련 연구 진행



일 정	내 용	세부내용
10월 19일 ~ 10월 23일	2차(안) 평가 및 자문 진행	문화예술기관 대표 인권영향평가 관련 전문가
10월 23일 ~ 10월 30일	인권영향평가 지표 완성	관련 연구 진행
10월 30일 ~ 11월 6일	경기문화재단 인권영향평가 지표 체크	경기문화재단 기관운영 및 사업 담당 부서
11월 7일 ~ 11월 14일	세부내용 의견 청취 및 추가 자료 보완	경기문화재단 경영, 사업 부서 및 노동조합 의견 청취 및 관련 내용 추가 자료 보완
11월 15일 ~ 11월 30일	평가 보고서 작성	연구진 평가 진행 및 보고서 작성
12월 1일 ~ 12월 7일	결과 발표 및 결과보고서 제출	결과발표회 진행



### Ⅲ. 인권영향평가 세부지표구성



### Ⅲ. 인권영향평가 세부지표구성

#### 1. 인권경영 체제의 구축

##### 가. 1-1 인권존중 정책 선언

- 인권경영의 실행을 위해, 기관의 인권 리스크를 면밀히 검토하고, 기관의 인권존중 의지를 공개적으로 천명하는지를 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-7〉 1-1 인권존중 정책 선언

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1 <u>회사</u> 는 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책 선언을 했다.	<u>재단</u> 은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책 선언을 했다.
2 인권정책선언은 <u>회사</u> 의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	인권정책선언은 <u>재단</u> 의 최고위 수준에서 표명된 것이다.
<u>회사</u> 의 인권정책선언은 <u>회사</u> 내부의 외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	<u>재단</u> 의 인권정책선언은 <u>재단</u> 내부의 외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.
<u>회사</u> 의 인권정책선언은 해당 <u>회사</u> 에서 특별히 문제가 될 가능성이 있는 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.	<u>재단</u> 의 인권정책선언은 <u>재단</u> 에서 특별히 문제가 될 가능성이 있는 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.
인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.
인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.

- 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.

##### 나. 1-2 인권영향평가 정기적 실시

- 인권경영 실행을 위해, 정기적이고 실효적인 인권영향평가를 시행하는지를 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-8〉 1-2 인권영향평가 정기적 실시

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1 <u>회사</u> 는 인권영향평가를 정기적으로 실시했다.	<u>재단</u> 은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.
인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권 규범을 준거로 한다.	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권 규범을 준거로 한다.





국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
3	인권영향평가 실행 시 <u>회사</u> 내·외부의 전문가를 참여시킨다.		인권영향평가 실행 시 <u>재단</u> 내·외부의 전문가를 참여시킨다.
4	기관(기업) 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의한다.		재단 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의한다.
5	<u>자회사나 협력회사</u> 의 활동도 인권영향 평가의 범위에 포함시킨다.		재단과 <u>재단 소속기관</u> 활동도 인권영향 평가의 범위에 포함시킨다.
6	인권영향평가는 정기적으로 실시한다.		[삭제]

- 해당 지표는 국가인권위원회 지표를 대체로 수정 없이 사용하되, 자회사, 지사 등이 없는 재단의 조직적 특성을 반영함.
- 국가인권위원회 지표 1-2의 6번 세부지표는 1번 세부지표와 중복되어 삭제함.

#### 다. 1-3 인권경영 제도화를 위한 필요 조치

- 인권경영의 제도화를 위해 인권경영 추진을 위한 내부조직 설치, 인권침해에 대한 기관의 대응 여부 등을 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-9〉 1-3 인권경영 제도화를 위한 필요 조치 1

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
1	<u>회사</u> 는 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.		<u>재단</u> 은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.
2	<u>회사</u> 는 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 설치한다.		<u>재단</u> 은 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 설치했다.

- 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.

〈표-10〉 1-3 인권경영 제도화를 위한 필요 조치 2

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
3	[신설]		<u>재단</u> 은 인권경영 증진에 기여한 직원에게 인센티브 제공 등의 시스템을 마련한다.

- 직원 포상 제공 등 인권경영의 도입 및 정착을 유도하기 위한 인센티브 제공 여부의 평가가 가능하도록 신설함.

〈표-11〉 1-3 인권경영 제도화를 위한 필요 조치 3

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
4	<u>회사</u> 는 인권준수 감시 장치를 마련했다.		<u>재단</u> 은 인권준수 감시 장치를 마련했다.
5	<u>회사</u> 는 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.		<u>재단</u> 은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.



	국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
6	자회사나 협력회사에 의한 인권침해가 발견될 경우, <u>회사</u> 차원에서 대응한다.	재단이나 재단 소속기관에 의한 인권침해가 발견될 경우, <u>재단</u> 차원에서 대응한다.

○ 해당 지표는 국가인권위원회 지표를 대체로 수정 없이 사용하되, 자회사, 지사 등이 없는 재단의 조직적 특성을 반영함.

## 라. 1-4 인권경영성과

○ 인권경영성과를 정기적 및 실효적으로 평가하는지 여부 등을 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-12〉 1-4 인권경영성과 1

	국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1	<u>회사</u> 는 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 평가를 통해서 확인한다.	<u>재단</u> 은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 <u>지표</u> 를 통해서 확인한다.
2	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해 관계자로부터 의견을 수렴한다.	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해 관계자로부터 의견을 수렴한다.
3	인권경영 성과를 정기적으로 보고한다.	인권경영 성과를 정기적으로 <u>최고 의사결정기관</u> 에 보고한다.

○ 해당 지표는 국가인권위원회 지표를 대체로 수정 없이 사용하되, 인권경영 성과의 보고 대상을 명시하여 인권경영 성과에 대한 실효성 있는 내부보고 여부를 평가하도록 함.

〈표-13〉 1-4 인권경영성과 2

	국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
	인권경영 성과 보고는 공개적으로 이루어 진다.	[삭제]

○ 인권경영 성과 결과에 대한 외부 공개가 중요하다고 판단하여, 성과 보고의 공개 여부를 평가하는 해당 지표를 삭제함.

〈표-14〉 1-4 인권경영성과 3

	국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
4	보고는 <u>회사</u> 의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	보고는 <u>재단</u> 의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.
5	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.
6	보고내용에 대한 검증을 거친다.	보고내용에 대한 <u>외부 전문가</u> 의 검증을 거친다.

○ 해당지표는 국가인권위원회 지표를 대체로 수정 없이 사용하되, 검증의 주체를 명시하여 실효성 있는 검증 여부를 평가하도록 함.



〈표-15〉 1-4 인권경영성과 4

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문 화재단 인권영향평가 지표
7 [신설]	인권경영 성과를 정기적으로 외부에 공개한다.

○ 인권경영 성과 결과에 대한 외부 공개가 중요하다고 판단하여, 해당 지표를 신설함.

## 마. 1-5 구제절차 마련

○ 인권침해에 대한 구체적이고 실효적인 구제절차 도입 여부 등을 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-16〉 1-5 구제절차 마련

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1 <u>회사</u> 의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	<u>재단</u> 의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.
2 구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.
3 구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	구제절차는 접근과 이용이 용이하다.
4 구제절차에 따른 결과를 관련 이해 관계자에게 신속하게 제공한다.	구제절차에 따른 결과를 관련 이해 관계자에게 신속하게 제공한다.
5 피해자가 <u>회사</u> 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	피해자가 <u>재단</u> 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.
6 구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.

○ 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.



## 2. 고용상의 비차별 및 권리보장

- 국가인권위원회가 제시한 인권영향평가 지표를 1차적 기준으로 하되, '장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률'상의 장애인 노동자 비차별 관련 규정 및 최근 제·개정된 근로기준법 및 산업안전보건법상의 노동자 권리보장 관련 규정을 지표에 적극 반영하였음.
- 그 외 최근 입법 추진 중인 평등법 등 고용상의 비차별과 관련된 최근 사회적 논의를 반영하였음.
- 경기문화재단 인권경영선언문 및 운영규칙 상 노동자 비차별 및 권리보장에 관한 내용을 반영하였음.

### 가. 2-1 고용상 비차별 및 권리보장

- 직원의 채용과 노동에 있어 비차별 및 인권보장 의무를 다하고 있는지를 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-17〉 2-1 고용상의 비차별 및 권리보장 1

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1 <u>회사는 고용과 관련하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역 등을 이유로 차별하지 않는다.</u>	<u>재단은 고용과 관련하여 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 신체적 조건, 출신지역, 정치적 견해 등을 포함한 국내외 기준과 규범 및 국가인권위원회법에서 정하는 모든 종류의 차별을 하지 않는다.</u>

- 인권경영선언문 및 인권경영 운영규칙 [제4조(고용상의 비차별)] 상의 문언을 그대로 차용해 폭넓은 차별에 대한 평가가 가능하도록 제시함.

〈표-18〉 2-1 고용상의 비차별 및 권리보장 2

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
2 <u>회사는 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하지 않는다.</u>	<u>재단은 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하거나 이를 기준으로 채용적합성을 평가하지 않는다.</u>

- 고용 광고 외에도, 실제 채용 절차 중 차별적인 채용이 이루어지지 않도록 상세하게 제시함.

〈표-19〉 2-1 고용상의 비차별 및 권리보장 3

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
3 [신설]	<u>재단은 동일한 사업 내 동일가치 노동에 대한 임금결정 기준 및 임금 지급에서 노동자를 차별하지 않는다.</u>

- 임금 결정 기준 및 임금 지급에서도 차별을 방지하기 위해 신설함.
- 이미 2-2 이하 고용 비차별 항목에 포함된 지표로, 일반 고용 비차별 항목에도 추가함.



〈표-20〉 2-1 고용상의 비차별 및 권리보장 4

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
4	회사는 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.	재단은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.	

○ 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.

〈표-21〉 2-1 고용상의 비차별 및 권리보장 5

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
5	회사는 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.	재단은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.	

○ 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.

〈표-22〉 2-1 고용상의 비차별 및 권리보장 6

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
6	[신설]	재단은 근로·휴게시간, 안전과 재해 처리 등의 근로조건에서 노동자를 차별하지 않는다.	

○ 노동자의 근로, 휴게시간, 안전과 재해 처리 등의 근로조건에서의 차별을 방지하기 위해 신설함.

〈표-23〉 2-1 고용상의 비차별 및 권리보장 7

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
7	회사는 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.	재단은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.	

○ 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.

〈표-24〉 2-1 고용상의 비차별 및 권리보장 8

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
8	[신설]	재단은 직장 내 괴롭힘 예방과 피해자 보호를 위한 제반 조치를 취한다.	

○ 최근 개정된 근로기준법 (“직장 내 괴롭힘 금지법”) 상의 기준을 제시하고, 인권경영선언문에 포함된 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 재단의 책무를 반영하기 위해 신설함.

○ 법령상 정의된 개념으로, 추가적인 정의규정이 불필요하며, 상사 등이 아니라 재단의 책무에 초점이 맞춰진 지표인 점을 고려하여 예방 및 피해자 보호 중심으로 제시함.



〈표-25〉 2-1 고용상의 비차별 및 권리보장 9

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
9 [신설]	<u>재단은 고객 응대 노동자들이 업무와 관련되어 이용자로 부터 폭언, 폭행 등을 받지 않도록 필요한 조치를 한다.</u>

- 산업안전보건법 제41조 (고객의 폭언 등으로 인한 건강장애 예방조치)에 따라 재단 내 대면 업무를 담당하는 직원들이 민원인 등으로부터 폭언, 폭행 등을 받지 않도록 하는 재단의 책무를 반영하기 위해 신설함.

〈표-26〉 2-1 고용상의 비차별 및 권리보장 10

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
10 [신설]	<u>재단은 장애인 및 특정 신체조건을 가진 노동자가 근로 조건에서 부당하게 차별받지 않도록 정당한 편의를 제공한다.</u>

- 장애인 및 특정 신체조건을 가진 자가 부당하게 차별받지 않도록 재단이 정당한 편의를 제공할 책무를 반영하여 신설함.
- 장애인차별금지법에서 규정하는 장애인 외에도, 질병 감염인 등 신체조건 상 정당한 편의 제공이 필요한 자를 포함하기 위해 '특정 신체조건을 가진 자'를 대상에 명시함.
- '정당한 편의'는 장애인차별금지법 등에서 '경영상의 과도한 부담' 등의 이유를 예외로 하는 제한해석이 확립되어 있어, 본 지표도 이를 따르기로 하되 문언상 상세히 예외를 나열하지는 않음.

## 나. 2-2 고용상 남녀 비차별 및 권리보장

- 여성 직원의 채용과 노동에 있어 비차별 및 인권보장 의무를 다하고 있는지를 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-27〉 2-2 고용상 남녀 비차별 및 권리보장

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1 회사는 여성 노동자를 모집 채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.	<u>재단은 여성 노동자를 모집 채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.</u>
2 회사는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대해서 성별을 이유로 임금을 차별하지 않는다.	<u>재단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대해서 성별을 이유로 임금을 차별하지 않는다.</u>
3 회사는 임금 외에 복리후생제도에서 남녀를 차별하지 않는다.	<u>재단은 임금 외에 복리후생제도에서 남녀를 차별하지 않는다.</u>



국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
4	회사는 노동자의 교육 배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	재단은 노동자의 교육 배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	
5	회사는 노동자의 정년퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하지 않는다.	재단은 노동자의 정년퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하지 않는다.	
6	회사는 여성 노동자의 혼인 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	재단은 여성 노동자의 혼인 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	

○ 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.

### 다. 2-3 비정규직 노동자 비차별 및 권리보장

○ 비정규직 직원의 채용과 근로에 있어 비차별 및 인권보장 의무를 다하고 있는지를 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-28〉 2-3 비정규직 노동자 비차별 및 권리보장

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
1	회사는 비정규직 노동자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	재단은 비정규직 노동자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	
2	회사는 비정규직임을 이유로 재단 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별하지 않는다.	재단은 비정규직임을 이유로 재단 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별하지 않는다.	
3	회사는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	재단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	

○ 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.

### 라. 2-4 이주노동자 비차별 및 권리보장

○ 이주 배경 직원의 채용과 노동에 있어 비차별 및 인권보장 의무를 다하고 있는지를 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-29〉 2-4 이주노동자 비차별 및 권리보장 1

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
1	회사는 외국인 노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.	재단은 이주노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.	

○ 국적으로 구별되는 외국인 노동자보다 광의의 개념으로, 귀화한 내국인 등을 포함하는 이주노동자의 개념을 사용함.



〈표-30〉 2-4 이주노동자 비차별 및 권리보장 2

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
2 <u>회사는 외국인 노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 배려한다.</u>	<u>재단은 이주노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 필요한 조치를 취한다.</u>

- 국적으로 구별되는 외국인 노동자보다 광의의 개념으로, 귀화한 내국인 등을 포함하는 이주노동자의 개념을 사용함.
- '종교적, 문화적 권리'의 개념 자체로 이주노동자가 당연히 향유 할 수 있도록 보장된 권리라는 점을 고려, 필요한 조치를 취할 재단의 책무를 명시적으로 정함.

〈표-31〉 2-4 이주노동자 비차별 및 권리보장 3

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
3 <u>해외에서 활동하는 기관(기업)(자회사, 지사 등)은 현지 문화와 제도를 존중한다.</u>	<u>해외에서 활동하는 재단 소속기관은 현지 문화와 제도를 존중한다.</u>

- 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.





### 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장

#### 가. 3-1 결사·단체교섭의 자유

○ 노동조합 등 노동자의 결사 및 단체교섭의 자유를 온전히 보장하는지 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-32〉 3-1 결사·단체교섭의 자유

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
1	회사는 노동조합의 설립을 허용한다.	재단은 노동조합의 활동을 존중한다.	
2	회사는 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 허용한다.	재단은 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 지원한다.	
3	회사는 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	재단은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	
4	회사는 정기적으로 노동자의 대표와 단체 교섭 사항에 대해 협의하여 결정한다.	재단은 정기적으로 노동자의 대표와 단체 교섭 사항에 대해 협의하여 결정한다.	

○ 해당지표는 국가인권위원회 지표를 대체로 수정 없이 사용하되, 노동조합 설립 및 운영은 재단의 허가사항이 아니라 법정 권리라는 점을 반영하여 수정함.

#### 나. 3-2 노동조합 활동 불이익 처우 금지

○ 노동조합 가입 또는 활동으로 인해 불이익 처우를 하지 않는지를 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-33〉 3-2 노동조합 활동 불이익 처우 금지

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
1	노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	
2	노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	
3	노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	
4	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	



	국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
5	노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.

○ 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.

### 다. 3-3 단체교섭 보장 및 성실한 이행

○ 노동조합과의 실효적인 단체협상을 보장하고, 협상 결과를 성실히 이행하는지를 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-34〉 3-3 단체교섭 보장 및 성실한 이행 1

	국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1	회사는 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	재단은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.
2	회사는 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동 수행에 필요한 정보를 제공한다.	재단은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동 수행에 필요한 정보를 제공한다.
3	회사는 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.	재단은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.
4	회사는 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 회사 대표가 참여하여 협상한다.	재단은 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 재단 대표가 참여하여 협상한다.

○ 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.

〈표-35〉 3-3 단체교섭 보장 및 성실한 이행 2

	국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
5	회사는 단체교섭을 통해 성립된 단체 협약의 이행을 위해 지속적으로 노력한다.	재단은 단체교섭을 통해 성립된 단체 협약을 성실히 이행한다.

○ 해당지표는 단체 협약의 실질적이고 결과적인 이행에 대한 재단의 책무를 명시적으로 규정함.

### 라. 3-4 노동조합 부재 시 대안적 조치

○ 노동조합이 없는 경우에도 직원들이 노동조건 등에 대해 논의할 수 있도록 보장하는지를 평가하기 위해 도입된 지표임.



〈표-36〉 3-4 노동조합 부재 시 대안적 조치

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1 <u>회사</u> 에 노동조합이 없는 경우 <u>회사</u> 는 직원들이 독립적으로 노동 관련 문제를 논의할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.	<u>재단</u> 에 노동조합이 없는 경우 <u>재단</u> 은 직원들이 독립적으로 노동 관련 문제를 논의할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.
2 노동조합이 없더라도 노동자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.	노동조합이 없더라도 노동자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.

○ 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.



## 4. 강제노동의 금지

### 가. 4-1 강제노동 금지

○ 직원에 대한 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있는지 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-37〉 4-1 강제노동 금지

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
1	회사는 모든 종류의 강제노동을 금지한다.	재단은 모든 종류의 강제노동을 금지한다.	
2	회사는 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	재단은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	
3	회사는 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	재단은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	
4	회사는 노동자가 원하지 않는 의무적 초과 노동을 실시하지 않는다.	재단은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과 노동을 실시하지 않는다.	
5	회사는 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로 강제노동을 강요하지 않는다.	재단은 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로 강제노동을 강요하지 않는다.	
6	회사는 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.	재단은 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.	
7	노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.	
8	노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 회사를 그만둘 수 있다.	노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 재단을 그만둘 수 있다.	

○ 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.

### 나. 4-2 재단 소속기관 및 협력단체 등에 의한 강제노동 예방

○ 기관뿐만 아니라 기관의 공급망(supply chain) 등 기관과 법적, 경영적 관계를 맺는 조직들의 모든 종류의 강제노동을 금지하기 위해 기관이 실질적으로 노력하는지 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-38〉 4-2 재단 소속 기관 및 협력단체 등에 의한 강제노동 예방

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
1	회사는 해외에서 활동하는 자회사나 협력회사에서 강제노동이 일어나지 않도록 필요한 조치를 취한다.	재단은 해외에서 활동하는 재단 소속기관이나 협력단체 등에서 강제노동이 일어나지 않도록 필요한 조치를 취한다.	



국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
2 <u>자회사나 협력회사에서 강제노동을 이용하거나 그</u> 에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.	재단은 재단 소속기관이나 협력단체 등에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속 적으로 감시한다.
3 인신매매, 채무 노역 등에 관여하는 업체에서 인 력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건 을 구매하지 않는다.	인신매매, 채무 노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공 급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않 는다.

○ 해당지표는 국가인권위원회 지표를 수정 없이 사용하되, 자회사 등이 없는 재단의 조직적 특성을 반영함.



## 5. 아동노동의 금지

### 가. 5-1 부당한 연소자 고용금지

○ 부당하게 연소자를 고용하지 않기 위해 실효적인 조치를 취하고 있는지 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-39〉 5-1 부당한 연소자 고용금지

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
1	회사는 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	재단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	
2	회사는 해외에서 활동하는 경우에도 15세미만의 자를 고용하지 않는다.	재단이 해외에서 활동하는 경우에도 15세미만의 자를 고용하지 않는다.	
3	회사는 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	재단은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	
4	회사는 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	재단은 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하는 일이 없다.	
5	회사는 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	재단은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	
6	출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.	출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.	

○ 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.

### 나. 5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치

○ 연소자를 고용한 경우에도 아동 인권 보호 및 준법 의무를 다하고 있는지 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-40〉 5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 1

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
1	연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다.	연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다.	

○ 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.

〈표-41〉 5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 2

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로 조건을 명시한 근로 계약서를 작성한다.	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, <u>청소년 노동과 관련한</u> 근로조건을 명시한 근로 계약서를 작성한다.	



- 청소년 보호를 위한 근로조건을 명시한 근로 계약서 작성 의무를 명시함.

〈표-42〉 5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 3

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로 시간은 1일 7시간, 1주일 40시간을 초과하지 않는다.	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로시간은 1일 7시간, 1주일 35시간을 초과하지 않는다 (다만 당사자 간 합의에 따라, 1일 1시간, 1주일 5시간 추가 가능).

- 근로기준법상 법정된 사용자 의무를 반영하여 수정함. (근로기준법 제69조)

〈표-43〉 5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 4

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.
의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.	의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.

- 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.

〈표-44〉 5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 5

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
회사는 아동들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.	재단은 연소자들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.

- 아동을 연소자로 수정하여, 용어를 통일하고 청소년 보호를 위한 재단의 책무를 명시함.

〈표-45〉 5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 6

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
회사는 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자를 고용하지 않는다.	재단은 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자를 고용하지 않는다.
연소자들의 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.	연소자들의 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.

- 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.



## 6. 산업안전 보장

### 가. 6-1 작업장 안전

○ 근무환경의 안전이 항시 보장되는지 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-46〉 6-1 작업장 안전

	국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1	회사는 작업장의 안전 장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.	재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적이도록 유지한다.
2	회사의 비상 탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용 가능하도록 관리되고 있다.	재단의 비상 탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용 가능하도록 관리되고 있다.
3	회사 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	재단 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.
4	회사는 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.
5	회사는 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경 측정을 실시한다.	재단은 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경 측정을 실시한다.

○ 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.

### 나. 6-2 임산부 및 장애인 등 보호

○ 임산부 및 장애인 등의 안전 및 이동권 보장을 위한 조치를 다 하고 있는지 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-47〉 6-2 임산부 및 장애인 등 보호 1

	국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생 조치가 실시되고 있다.	임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생 조치가 실시되고 있다.
2	회사는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	재단은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만의 자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.





국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
3 임신한 노동자의 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	임신한 노동자의 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.

○ 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.

〈표-48〉 6-2 임신부 및 장애인 등 보호 2

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
4 장애인들이 회사 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	장애인 등이 재단 및 재단 소속기관 내에서 이동하는 데 어려움이 없도록 조치하고 있다.

○ 장애인 외 이동권 보장이 필요한 자를 포함하도록 수정하고, 재단 외에도 재단 소속기관 내 이동권 보장을 위한 재단의 책무를 확장 규정하였음.

## 다. 6-3 필수장비 제공 및 교육 실시 등

○ 직원 안전을 위한 필수장비 및 관련 교육 등을 제공하는지 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-49〉 6-3 필수장비 제공 및 교육 실시 등

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1 회사는 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	재단은 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.
2 노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 노동자에게 제공되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 노동자에게 제공되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.
3 작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.
4 회사는 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등은 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	재단은 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등을 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.
5 회사는 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.	재단은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.

○ 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.



## 라. 6-4 산업재해 피해노동자 지원

○ 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸린 직원을 지원하기 위한 조치를 다하고 있는지 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-50〉 6-4 산업재해 피해노동자 지원

	국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1	회사는 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	재단은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.
2	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체 없이 지급한다.	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체 없이 지급한다.
3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.

○ 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.



## 7. 책임 있는 공급망 관리

### 가. 7-1 협력 기관 및 단체 등의 인권침해 예방

- 기관의 협력기관 및 단체 등의 인권보호 의무 이행을 요구하고, 이를 보장하기 위한 조치를 다하고 있는지 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-51〉 7-1 협력 기관 및 단체 등의 인권침해 예방

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1 <u>회사는 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호에 대한 의무 이행을 요구한다.</u>	재단은 공급업자, 하청업자 및 지원사업 대상 등의 협력 기관과 단체 등(이하 "협력 기관 및 단체 등")의 인권보호에 대한 의무 이행을 요구한다.
2 <u>회사는 협력 기관의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력회사를 선정하는 절차를 가지고 있다.</u>	재단은 협력 기관 및 단체 등의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력 기관 및 단체 등을 선정하는 절차를 가지고 있다.
3 <u>회사는 모든 계약에 공급업자와 다른 동업자들이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.</u>	재단은 모든 계약에 주요 협력기관 및 단체 등이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.
4 <u>회사는 협력회사와 계약 시 인권 보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.</u>	재단은 협력기관 및 단체 등과의 계약 시 인권 보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.

- 자회사 등이 없는 재단의 조직적 특성을 반영하고, 재단이 시행하는 지원사업 대상자를 인권보호 의무 이행을 위한 상대방에 포함함.

### 나. 7-2 모니터링 실시

- 기관의 협력기관 및 단체 등의 인권보호 의무 이행을 실효적으로 보장하기 위해, 모니터링 및 의무 불이행에 따른 불이익 부여 등의 조치를 다 하고 있는지 평가하기 위해 도입된 지표임.

〈표-52〉 7-2 모니터링 실시

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1 <u>회사는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 공급업자, 하청업자, 자회사 기타 주요 협력회사의 인권보호 준수 여부를 모니터링한다.</u>	재단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 <u>협력기관 및 단체</u> 등의 인권보호 준수 여부를 모니터링한다.
2 <u>회사는 모니터링 결과 협력회사의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 관계의 단절을 고려한다.</u>	재단은 모니터링 결과 <u>협력기관 및 단체</u> 등의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 가능한 제재조치를 고려한다.

- 자회사 등이 없는 재단의 조직적 특성을 반영하고, 재단이 시행하는 지원사업 대상자를 인권보호 의무 이행을 위한 상대방에 포함함.



- 협력기관 및 단체 등의 인권침해 사실이 시정되지 않는 경우, 관계의 단절 외에 가능한 제재조치를 고려할 수 있도록, 인권침해 시정을 위한 재단의 선택지 범위를 확대하였음.

## 다. 7-3 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지

- 시설 보안담당 직원의 인권침해 방지를 위한 조치를 다 하고 있는지를 평가하기 위해 도입된 지표임. (정보보안 담당 직원의 인권침해 방지는 별도 항목에서 평가)

〈표-53〉 7-3 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 1

	국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1	회사는 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	재단은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.
2	회사의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	재단의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.

- 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함

〈표-54〉 7-3 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 2

	국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
3	회사가 보안사무를 외주하는 경우, <u>계약서를 통해 명시적으로 인권보호 준칙의 준수를 요구한다.</u>	재단이 보안사무를 외주하는 경우, <u>인권보호 준칙의 준수 의무를 미이행 시 계약을 파기할 수 있다는 내용을 포함하여 계약한다.</u>

- 인권보호 준칙 준수를 강제하기 위한 외주계약의 규정 내용을 구체화하여 제시하였음.

〈표-55〉 7-3 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 3

	국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
4	회사가 보안사무를 외주하는 경우, 인권 보호 준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.	재단이 보안사무를 외주하는 경우, 인권 보호 준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.

- 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.



## 8. 현지 주민의 인권보호

### 가. 8-1 지역주민 인권의 존중 · 보호

- 회사나 기관이 지역주민 인권을 존중을 위한 조치를 다 하고 있는지를 하기 위해 도입된 지표임.
- 지역주민의 인권존중과 보호의 경우, 관련 기관이 해외에서 활동하는 경우에서 현지의 원주민과 관련한 내용에서 출발한 것임. 국내에서 주로 활동하는 기관의 경우에도 관련 사항이 있다면 적용할 수 있음.

〈표-56〉 8-1 지역주민 인권의 존중 · 보호

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
1	회사는 토지 소유주를 비롯하여 토지의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다.	재단은 토지 및 건물 소유주를 비롯하여 토지 및 건물의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다.	
2	관련 법령에서 회사 활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.	관련 법령에서 재단 활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.	
3	회사는 토지 구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 있는지 확인한다.	재단은 토지 및 건물 구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 있는지 확인한다.	
4	회사는 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다.	재단은 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다.	
5	회사는 토지의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.	재단은 토지 및 건물의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.	
6	회사는 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당 이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 한다.	재단은 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당 이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 한다.	
7	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.	

- 8-1-1, 8-1-3, 8-1-5 세부지표의 경우 경기문화재단의 경우 '토지' 보다는 '건물'이 해당하는 경우가 대부분으로 이에 따라 '토지'를 '토지 및 건물'로 변경 적용함.
- 경기문화재단의 경우, 경기도가 전부 출연한 공공기관으로 주로 경기도가 소유주인 토지와 건물을 위탁운영 하는 형식으로 기관이 운영되고 있으므로, 대부분은 해당 사항이 없는 것으로 보임.

### 나. 8-2 지적재산권 보호

- 국가인권위원회의 표준안은 항목의 이름이 '지역주민의 지적재산권 보호'로 되어있으며, 기업이 해외에 진출한 경우에 현지 주민들이 관습적으로 소유한 지적 재산권 등에 대한 보호를 염두에 둔 지표임. 경기문화재단의 경우 관련한



업무의 특성상 예술가, 예술단체, 문화예술종사자 및 단체의 문화예술 활동의 결과물과 관련한 부분에 접점이 있으므로 이 분야의 명칭을 '지역주민의 지적재산권 보호'에서 '지적재산권 보호'로 변경함.

〈표-57〉 8-2 지적재산권 보호

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1 <u>회사는 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.</u>	<u>재단은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.</u>
2 <u>회사는 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.</u>	<u>재단은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.</u>
3 <u>모든 지적재산권의 소유자와 협상할 때는 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 적절한 보상을 제공한다.</u>	<u>모든 지적재산권의 양수 및 이용허락 등을 위해서는 소유자에게 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 합당한 보상을 제공한다.</u>

- 재단은 사업 파트너와 각종 문화콘텐츠 제작 시 저작권에 관한 내용이 발생할 소지가 있으므로, 이를 고려하여 8-2-3 세부지표의 내용을 구체화하여 '지적재산권의 소유자와 협상'을 '지적재산권의 양수 및 이용허락'으로 수정하고, '적절한 보상'을 '합당한 보상'으로 수정하였음.



## 9. 환경권 보장

### 가. 9-1 환경경영체제 수립 및 유지

○ 기업이나 기관이 환경경영에 있어 필요한 조치를 취하고 있는지를 판단하는 지표임.

〈표-58〉 9-1 환경경영체제 수립 및 유지

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
1	회사는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	재단은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	
2	회사는 환경 관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	재단은 환경 관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	
3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	
4	회사는 회사 활동뿐만 아니라, 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.	재단은 재단 활동뿐만 아니라, 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.	
5	회사는 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다.	재단은 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다.	

○ 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.

### 나. 9-2 환경정보의 공개

○ 기업이나 기관이 환경정보 공개의무를 이행하고 있는지를 판단하는 지표임.

〈표-59〉 9-2 환경정보의 공개

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
1	회사는 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	재단은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	
2	회사는 환경 관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	재단은 환경 관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	
3	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	

○ 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.

### 다. 9-3 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

○ 환경문제는 문제가 생기면, 원상을 회복할 수 없는 피해가 발생하는 경우가 많으므로 이를 예방하기 위한 필요 조



치를 하고 있는지를 평가하는 지표임.

〈표-60〉 9-3 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
1	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.	환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.	
2	새로운 <u>제품</u> 을 개발하거나 사업의 확장을 고려하는 경우, 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.	새로운 <u>사업</u> 을 수행하거나 사업의 확장을 고려하는 경우, 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.	
3	환경영향평가 결과 심각한 환경 영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.	환경영향평가 결과 심각한 환경 영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.	
4	환경 훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경 훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.	환경 훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경 훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.	
5	대규모 환경오염피해를 대비하여 환경 책임 보험에 가입하였다.	대규모 환경오염피해를 대비하여 환경 책임 보험에 가입하였다.	

○ 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.

## 라. 9-4 비상계획 수립

○ 환경피해 발생 시에 대한 적절한 비상계획을 수립하고 있는지를 평가하는 지표임.

〈표-61〉 9-4 비상계획 수립

국가인권위원회 인권영향평가 지표		경기문화재단 인권영향평가 지표	
1	환경 훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	환경 훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	
2	회사는 노동자들을 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	재단은 노동자들을 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	
3	회사는 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지 주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.	재단은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지 주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.	
4	회사는 비상사태 발생한 경우 지역사회, 관련 당국, 외부 비상사태 용역회사에 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해두었다.	재단은 비상사태 발생한 경우 지역사회, 관련 당국, 외부 비상사태 용역회사에 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해두었다.	





	국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
5	회사는 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.	재단과 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.

○ 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.



## 10. 이용자 인권보호

### 가. 10-1 이용자 보호를 위한 법령 준수

○ 기업이나 기관을 이용하는 모든 이용자 보호를 위해 필요한 사항을 준수하고 있는지를 판단하는 지표임.

〈표-62〉 10-1 이용자 보호를 위한 법령 준수

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1 회사는 <u>제품의 결함</u> 으로 인해 <u>소비자의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해, 제품의 설계, 제조, 표시를 함에 있어서</u> 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.	재단은 재단이 제공하는 <u>재화·용역 등 서비스(이하 '재화 및 서비스')</u> 의 결함으로 인해 이용자의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해 관련 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.
2 회사는 <u>제품을 공급함에 있어 제조, 설계 또는 표시 등에 결함이 발생하지 않도록 사전평가를 실시</u> 한다.	재단은 <u>재화 및 서비스를 제공함에 있어 제조, 설계 또는 표시 등에 결함이 발생하지 않도록 사전평가를 실시</u> 한다.
3 <u>소비자의 알권리 보호를 위해 가격정보, 성분, 사용법, 보관법 등에 관해 정확하고 명확한 정보를</u> 제공한다.	<u>이용자의 알권리 보호를 위해 이용방법, 가격정보 등에 관해 정확하고 명확한 정보를</u> 제공한다.
4 회사는 <u>상품 또는 용역에 관한 표시·광고를 할 때 소비자를 속이거나 이용자로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않는다.</u>	재단은 <u>재화 및 서비스에 관한 표시·광고를 할 때 이용자를 속이거나 이용자로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않는다.</u>
5 회사는 제공하는 상품과 서비스의 가격, 거래조건, 제품특성 등을 포함하여 합리적 소비에 필요한 중요한 정보를 제공한다.	[삭제]
6 <u>상품 및 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로</u> 제공하며, 지역에 따라 <u>현지어로 된 정보를</u> 제공한다.	<u>재화 및 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로</u> 제공하며, 지역에 따라 <u>현지어로 된 정보를</u> 제공한다.

○ 재단의 시설과 서비스를 이용하는 사람을 지칭할 때, '이용자'라는 표현이 더욱 적절하다고 보아, 국가인권위원회 표준안의 표제 '소비자 보호를 위한 법령 준수'를 '이용자 보호를 위한 법령 준수'로 바꾸었음.

○ 주로 문화예술과 관련된 사업과 프로그램을 제공하는 재단의 특성을 반영하여 '상품'을 '재화 및 서비스'로 변경함.

○ 10-1-3번 세부지표는 프로그램과 서비스를 주로 제공하는 경기문화재단의 특성을 반영하여, '성분, 사용법, 보관법'을 삭제하였음.

○ 10-1-5번 세부지표는 경기문화재단의 특성상 제품특성에 관한 내용이 사업영역에 없으며, 나머지 내용의 경우 10-1-4 등에서 이미 다루고 있으므로 삭제함.

○ 이외 내용은 특별한 변경사항 없이 국가인권위원회의 표준안을 그대로 적용함.



## 나. 10-2 재화 및 서비스 결함시 조치

○ 재화나 서비스의 결함에 대한 사항으로 결함 발생 시 적절한 조치를 취하고 있는지 등을 평가하는 지표임.

〈표-63〉 10-2 재화 및 서비스 결함시 조치

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1 <u>회사는 제품의 결함으로 인하여 소비자에게 피해가 발생한 경우 소비자들에게 제품의 위험성을 알리고 해당상품을 조속히 회수(리콜) 한다.</u>	재단은 재화 및 서비스의 결함으로 인하여 이용자에게 피해가 발생한 경우 이용자들에게 문제점을 알리고 문제를 조속히 시정한다.
2 <u>제품이 시장으로 출하된 이후 제품의 결함이 발견되면 이를 소비자에게 알린다.</u>	재화 및 서비스의 결함으로 인하여 이용자가 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.
3 <u>제품의 결함으로 인하여 소비자가 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.</u>	[삭제]

○ 재단의 시설과 문화예술 프로그램을 이용하는 사람을 지칭할 때, '이용자'라는 표현이 더욱 적절한 점을 고려, '소비자'를 '이용자'로 변경함.

○ 주로 문화예술과 관련된 사업과 프로그램을 제공하는 재단의 특성을 반영하여 '상품'을 '재화 및 서비스'로 변경함.

○ 10-2-3의 내용은 10-2-1의 내용과 합쳐 지표를 구성함.

## 다. 10-3 이용자 인권보호

○ 재화나 서비스의 제공 시 이용자의 인권보호를 위해 필요한 조치를 취하고 있는지를 평가하는 지표임.

〈표-64〉 10-3 이용자 인권 보호

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1 <u>회사는 소비자의 사생활을 존중하고, 재단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.</u>	재단은 이용자의 사생활을 존중하고, 재단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.
2 <u>소비자 정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.</u>	이용자 정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.
3 <u>소비자 정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.</u>	이용자 정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.
4 <u>소비자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 소비자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.</u>	이용자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 이용자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.



	국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
5	소비자 정보는 소비자가 동의한 목적이외의 용도로 사용하지 않는다.	이용자 정보는 이용자가 동의한 목적이외의 용도로 사용하지 않는다.
6	소비자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	이용자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.

- 재단의 시설과 문화예술 프로그램을 이용하는 사람을 지칭할 때, '이용자'라는 표현이 더욱 적절한 점을 고려, '소비자'를 '이용자'로 변경함.
- 이용자의 정보인권을 보호하는 기관의 기초적인 책무로, 다른 내용은 국가인권위원회의 표준안을 그대로 사용하였음.



## 11. 문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절

- 문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절은 인권경영에 있어 매우 중요한 요소이지만, 기존의 국가인권위원회 제시안이나, 다른 공공기관의 인권영향평가 지표에는 포함되어 있지 않았음.
- 문화다양성의 보호와 증진은 2014년 제정된 문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률에 따라 중앙과 지방정부 모두의 의무사항임으로 공공기관인 경기문화재단도 그 의무를 가지고 있음.
- 특히나 문화예술분야 공공기관에서의 문화다양성의 증진은 공공기관의 의무로서뿐만 아니라, 기관의 설립 목적이 되어야 함. 따라서, '문화다양성의 증진'을 인권영향평가의 항목으로 추가하였음.
- 또한, 혐오표현은 한국사회의 평화로운 공존과 인권보장을 해치는 요소임. 타인의 기본적인 정체성을 멸시하고 공동체의 평화로운 공존을 해가 되는 혐오표현은 반드시 근절해야 함.
- 따라서, 혐오표현의 근절은 공공기관의 기관운영 및 사업운영에 있어 매우 중요한 평가 요소임. 이에 따라 타 공공기관과 국가인권위원회의 제시안에 표기되지 않은 혐오표현 관련 항목을 지표에 추가하였음.

### 가. 11-1 문화다양성의 보호와 증진

〈표-65〉 11-1 문화다양성의 보호와 증진 1

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1 [신설]	재단은 문화다양성이 인권경영의 중요한 요소임을 천명했다.

- 문화다양성의 보호와 증진은 문화예술분야에서 더욱 강조되는 기본적 원칙으로, 인권경영의 기본요소로 정착해야 함에 따라 지표를 신설함.

〈표-66〉 11-1 문화다양성의 보호와 증진 2

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
2 [신설]	재단은 재단의 사업 및 운영에 다양한 문화적 배경을 가진 사람이 참여할 수 있도록 조치를 취하고 있다.

- 다양한 정체성을 가진 사람의 포용 또는 배제 여부가 문화다양성 보호와 증진에 있어 주요 평가 항목이므로, 기초적인 평가 척도를 신설함.

〈표-67〉 11-1 문화다양성의 보호와 증진 3

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
3 [신설]	재단은 문화다양성이 보호·증진된 사업 및 기획을 재단의 성과로 인식하고 이를 축적 및 공유하고 있다.



- 재단의 설립 목적과 현재 활동을 감안했을 때, 문화다양성 보호와 증진을 위한 사업이 지속적으로 펼쳐지기 위해서는 이를 성과로 인식하고 이를 축적 및 공유하는 것이 매우 중요하므로 지표를 신설함.

〈표-68〉 11-1 문화다양성의 보호와 증진 4

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
4 [신설]	<u>재단은 문화다양성 증진을 위한 다양한 사업적 시도와 기획을 권장하기 위해 이를 적절한 방식으로 포상하고 사례로 공유하고 있다.</u>

- 문화다양성은 다양성의 본질적 특성상 새로운 시도와 기획이 지속적으로 추진되어야 함. 이를 제도적으로 응원하기 위하여 포상과 사례공유가 필요하여 지표를 신설함.

## 나. 11-2 혐오표현의 근절

〈표-69〉 11-2 혐오표현의 근절 1

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1 [신설]	<u>재단은 혐오표현이 발생하지 않도록 최선의 노력을 할 것을 천명했다.</u>

- 혐오표현 근절을 위한 재단의 의지를 명시적으로 천명하는 것은 꼭 필요한 사항으로 이를 지표에 신설함.

〈표-70〉 11-2 혐오표현의 근절 2

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
2 [신설]	<u>재단은 구성원들이 혐오표현이 무엇인지 인지하고 대응할 수 있도록 정기적인 교육을 포함한 조치를 취한다.</u>

- 일상에서 관용적으로 사용되는 표현 중에서도 본인도 모르게 쓰이는 혐오표현이 있으며, 이를 통해 특정 집단에 대한 편견과 혐오가 발생할 수 있음. 따라서 혐오표현이 무엇인지, 왜 근절되어야 하는지에 대한 정기적인 교육이 반드시 필요함에 따라 관련 지표를 신설함.

〈표-71〉 11-2 혐오표현의 근절 3

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
3 [신설]	<u>혐오표현이 발생했을 때에 필요한 조사와 대응 절차가 만들어져 있다.</u>

- 혐오표현의 발생했을 때, 이를 묵과하고 넘어가면 더욱 큰 혐오표현으로 이어질 수밖에 없음. 따라서 적절한 방식으로 조사하고 이에 대해 대응하는 것이 인권경영에 있어 필수적인 요소로 이를 지표로 신설함.



〈표-72〉 11-2 혐오표현의 근절 4

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
4 [신설]	<u>혐오표현 발생 시 절차에 대해 구성원들이 알 수 있도록 적절한 방식으로 교육과 홍보가 이루어지고 있다.</u>

- 혐오표현이 발생했을 때는 즉각적으로 이에 대해 대응을 하는 것이 중요함. 따라서 재단의 구성원들이 혐오표현이 발생했을 때, 적절한 방식으로 대응할 수 있도록 평상시에 교육과 홍보가 이루어져야 하므로 이를 지표로 신설함.

〈표-73〉 11-2 혐오표현의 근절 5

국가인권위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
5 [신설]	<u>재단은 혐오표현이 발생했을 때, 재발되지 않도록 적절한 조치를 취한다.</u>

- 혐오표현이 발생했을 때, 이에 대한 대응으로, 교육, 홍보, 상담, 제재 등 이에 대한 적절한 조치가 취해져야 유사한 사례가 반복적으로 일어나는 것을 예방할 수 있으므로 이를 지표로 신설함.



## 12. 지원사업

- 지원사업에 관련된 지표는 국가인권위원회 표준안에 포함되어 있지 않으나 기관(기업) 운영의 특수성을 반영하는 인권영향평가 지표를 개발하여 적용할 것을 권고하고 있음.
- 문화예술분야 공공기관 중 한국문화예술위원회가 2019년에 처음으로 인권영향평가를 실시하였으며, 국가인권위원회의 표준안에 포함되어 있지 않은 지원사업에 대한 평가지표를 설계하여 시행하였음.
- 경기문화재단의 인권영향평가는 문화예술분야 공공기관인 한국문화예술위원회의 평가지표 구성을 참고하여, 관련 주체가 다양하고 협력관계가 중요한 경기예술활동 지원사업을 선정하여 평가지표를 구성하였음.
- 경기문화재단의 경기예술활동 지원사업을 예시로 개발된 주요사업 인권영향평가 지표는 지원사업의 사업계획 수립단계를 별도로 구분하여 인권 리스크를 점검하도록 했다는 점이 특징적임.
- 또한, 경기문화재단의 인권영향평가 지표는 지원사업 공모 신청 및 선정단계에서의 인권 리스크를 점검하기 위한 지표를 10개로 세분화함으로써 지원사업의 특성상 계획 및 선정과정에서 발생할 수 있는 다양한 상황에서의 인권 상황을 점검할 수 있도록 하였음.

〈표-74〉 경기문화재단 인권영향평가 영역 비교

구분	한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
대상 사업	문화누리카드 (전국 소외계층 대상 문화이용권 배포)	경기예술활동 지원사업 (경기도 31개 시군단위별 예술 활동 지원)
지표 구성	시행계획 및 지침 확정·교부 (3개 지표)	지원사업 사업계획 수립 (4개 지표)
	사업운영 (6개 지표)	지원사업 공모 신청 및 선정 (10개 지표)
	결과보고 (2개 지표)	지원사업 운영 (5개 지표)
	사업결과 및 현장 의견 정책 환류 (3개 지표)	지원사업 결과보고 및 환류 (5개 지표)
	총 14개 지표	총 24개 지표

### 가. 12-1. 지원사업 사업계획 수립

〈표-75〉 12-1 지원사업 사업계획 수립 1

	한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1	위원회의 사업 시행 세부계획 및 지침 확정과정에서 <u>지역별 소수자 집단, 사회적 약자(소외계층), 문화예술 향유실태를 고려하는 절차가 있다.</u>	<u>경기예술활동 지원사업 시행 세부계획 및 지침 확정과정에서 사회적 소수자의 문화예술 접근성 차이를 고려하는 것을 의무화하거나 권장하는 지침이 있다.</u>

- 지원사업의 특성을 고려하여 세부지표를 구성하였으며, 예술위의 문화예술 향유실태를 경기문화재단 평가대상 사업





에 맞추어 문화예술 접근성 차이로 수정함.

〈표-76〉 12-1 지원사업 사업계획 수립 2

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
위원회의 사업시행 세부계획 및 지침 수립 절차에 2 <u>이해관계자의 의견수렴을 의무화하거나 권장하는</u> 지침이 있다.	<u>경기예술활동 지원사업 시행 세부계획 및 지침 확정 과정에서 기초단위 사업협력기관 및 사업참여자(예술가·예술단체), 수혜자(도민)의 의견수렴을 의무화하거나 권장하는 지침이 있다.</u>

- 경기문화재단의 평가대상 사업은 기초문화재단과의 협력관계 형성이 매우 중요함. 따라서 이러한 특징을 반영하여 사업참여자와의 의견수렴 과정에서 사업참여자를 명시함.

〈표-77〉 12-1 지원사업 사업계획 수립 3

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
위원회의 사업시행 세부계획 및 지침 확정하는 과정에서 해당 사업에 대한 정보 접근성 정도를 고려하는 절차가 있다. 3	<u>경기예술활동 지원사업 시행 세부계획 및 지침 확정 과정에서 해당 사업에 대한 사업참여자(예술가·예술단체)의 정보 접근성 정도를 고려하는 절차가 있다.</u>

- 정보 접근성의 대상인 사업참여자를 예술가 및 예술단체로 명시하여 평가 시 사업참여자에 대한 해석에 혼선이 오지 않도록 함.

〈표-78〉 12-1 지원사업 사업계획 수립 4

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
4 [신설]	<u>경기예술활동 지원사업 시행 세부계획 및 지침 확정과정에서 해당 사업의 전년도 인권영향평가 결과의 개선 권고사항을 반영하였다.</u>

- 사업계획 수립 과정에서 전년도 인권영향평가 결과를 반영하도록 하는 지표를 신설하여 인권영향평가 결과를 사업계획에 반영하는 환류 절차를 강화하기 위해 지표를 추가함.

## 나. 12-2 지원사업 공모 신청 및 선정

〈표-79〉 12-2 지원사업 공모신청 및 선정 1

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1 <u>위원회에는 인권침해를 유발하거나 연루되어 있는 문화예술 종사자(단체)를 문예기금사업 지원 또는 심의과정에서 제외하거나 불이익을 주는 정책 또는 제도가 있다.</u>	<u>인권침해를 유발하였거나 이에 연루되어 있는 사업참여자(문화기획자, 예술가, 문화예술단체)를 경기예술활동 지원사업 지원신청 또는 심의과정에서 제외하거나 불이익을 주는 정책 또는 제도가 있다.</u>



- 평가대상 사업인 경기예술활동 지원사업의 공모신청 특징을 고려하여 사업참여자 및 심의대상자인 예술가·예술단체를 명시하였음.

〈표-80〉 12-2 지원사업 공모신청 및 선정 2

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
2	2
위원회는 문예기금 지원을 받고 있는 단체 또는 종사자가 인권침해를 유발하거나 연루된 경우 영향력 범위 안에서 개선을 요구하거나 사업비를 회수할 수 있는 정책 또는 제도가 있다.	경기예술활동 지원사업 공모에 선정되어 지원을 받고 있는 단체 또는 종사자가 인권침해를 유발하였거나 이에 연루된 경우 영향력 범위 안에서 개선을 요구하거나 사업비를 회수할 수 있는 정책 또는 제도가 있다.

- 예술위의 지표를 유지하였으며, 지원사업에 선정되어 지원을 받고있는 단체 또는 종사자가 인권침해를 유발하거나 연루된 경우에 대한 처리절차를 명시함.

〈표-81〉 12-2 지원사업 공모신청 및 선정 3

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
3 [신설]	3
[신설]	경기예술활동 지원사업 신청시 사업운영과 관련된 모든 계약에 대해 관련 법규를 준수하고 정당한 대가를 지급하겠다는 준법 및 공정거래 서약서를 작성하도록 하고 있다.

- 준법 및 공정거래에 관한 의무조항을 신설하여 지원사업에 참여하는 예술가·예술단체가 공정거래를 준수하도록 함.

〈표-82〉 12-2 지원사업 공모신청 및 선정 4

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
4 [신설]	4
[신설]	경기예술활동 지원사업 심의에 관여하는 추천위원 및 평가위원의 구성에서 특정 사회적 소수자(성별, 연령, 지역 등)가 배제되지 않도록 하는 지침이 있다.

- 평가위원 추천위원회 및 평가위원 구성에서 사회적 소수자 포함 의무를 명시함.

〈표-83〉 12-2 지원사업 공모신청 및 선정 5

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
5 [신설]	5
[신설]	경기예술활동 지원사업 심의에 참여하는 평가위원에게 공정심사에 위배되는 언어 및 비언어적 표현예시를 포함한 사전 지침을 전달하고, 평가위원이 이를 위반할 경우 평가에서 배제하는 처리절차를 가지고 있다.

- 평가위원이 예술가·예술단체에게 공정심사에 위배되는 언어적·비언어적 표현을 하지 않도록 사전지침을 제시함으로써 심의시 나타날 수 있는 인권 리스크를 제거함.



〈표-84〉 12-2 지원사업 공모신청 및 선정 6

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
6 위원이 의사결정 과정에서 자유롭게 본인의 의사를 표명할 수 있는 환경이 조성되어 있다.	<u>경기예술활동 지원사업 심의에 참여한 평가위원이 자유롭게 의사결정을 할 수 있는 평가운영지침을 가지고 있다.</u>

- 지표의 대상자를 지원사업 심의에 참여한 평가위원으로 명시하고 평가위원이 자유롭게 의사결정을 할 수 있는 분위기 조성에서 자유로운 의사결정이 보장된 절차가 명시된 평가운영지침을 보유 여부로 지표를 구체화함.

〈표-85〉 12-2 지원사업 공모신청 및 선정 7

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
7 물리적 환경이나 의사소통 문제로 심의절차 참여에 제약이 있는 경우 정당한 편의를 제공한다.	<u>경기예술활동 지원사업 심의 대상인 예술가·예술단체가 물리적 환경이나 의사소통 문제로 심의절차 참여에 제약이 있는 경우 정당한 편의를 제공한다.</u>

- 지표의 대상자를 심의에 참여하는 예술가·예술단체로 명시함.

〈표-86〉 12-2 지원사업 공모신청 및 선정 8

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
8 [신설]	<u>경기예술활동 지원사업 공모 심의과정에서 사업참여자(예술가·예술단체)에게 차별적인 요소를 확인하고 이를 제거하여 평등한 기회를 보장하기 위한 정책 및 제도가 있다.</u>

- 심의과정에서 발생할 수 있는 차별적 요소를 확인하고 제거하여 평등한 기회를 보장하기 위한 정책 및 제도의 구축을 평가함.

〈표-87〉 12-2 지원사업 공모신청 및 선정 9

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
9 선정결과 및 지원 규모에 대한 이의신청이 있을 시 이를 공정하게 처리하는 절차를 마련하고 있다.	<u>경기예술활동 지원사업 선정결과 및 지원 규모에 대한 이의신청이 있을 시 이를 공정하게 처리하는 절차가 있다.</u>

- 경기예술활동 지원사업 문구를 추가하였고 이외 예술위의 지표를 그대로 사용함.

〈표-88〉 12-2 지원사업 공모신청 및 선정 10

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
10 <u>심의절차에 참여하는 문화예술 종사자(단체)가 절차와 방식에 대한 이의를 제기할 시 이를 공정하게 처리하는 절차가 마련되어 있다.</u>	<u>경기예술활동 지원사업 심의에 참여하는 예술가·예술단체가 심의절차와 방식에 대한 이의를 제기할 수 있는 절차가 있고, 이러한 이의제기를 공정하게 처리하는 제도 및 지침이 있다.</u>



- 심의 및 선정과정에서 필요한 평가 운영지침 및 이의제기 처리절차 지침을 명기함으로써 실제 해당 과정에서의 인권 리스크를 줄일 수 있도록 함.

### 다. 12-3. 지원사업 운영

〈표-89〉 12-3 지원사업운영 1

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1 <u>사업담당자는 해당 사업이 시혜가 아닌 문화향유권 보장 및 증진 관련 국가 및 지방자치단체의 의무 이행의 일환이란 점을 명확하게 이해하고 있다.</u>	<u>경기예술활동 지원사업 담당자는 해당 사업이 지역 기초 단위의 경기예술활동을 통해 지역민의 문화향유권 보장 및 지역예술가의 활동 활성화라는 사업의 취지를 명확하게 이해하고 있다.</u>

- 경기문화재단 지원사업 인권영향평가 대상 사업으로 선정된 경기예술활동 지원사업의 특징을 반영하여 사업의 취지를 명시할 수 있도록 수정함.

〈표-90〉 12-3 지원사업운영 2

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
2 [신설]	<u>사업운영 전반에 사회적 소수자에 대한 부정적인 인식을 확산시킬 수 있는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 과정 및 지침이 있다.</u>

- 경기예술활동 지원사업은 경기도 31개 시군에서 일어나는 예술 활동으로 지역주민에게 미치는 파급력이 큰 사업적 특징을 가지고 있어, 사업운영 과정에서 일어나는 예술 활동에서 사회적 소수자에 대한 부정적 인식이 노출되지 않도록 점검하는 지표를 포함함.

〈표-91〉 12-3 지원사업운영 3

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
3 [신설]	<u>경기예술활동 지원사업 운영과정에서 예술가 및 예술단체가 차별을 받지 않도록 조치를 취하고 있다.</u>

- 운영과정에서 예술가 및 예술단체가 차별받지 않도록 하는 전반적인 차별금지 조항을 포함하였음.

〈표-92〉 12-3 지원사업운영 4

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
4 <u>사업내용에 대한 대상자 정보 접근성을 제고하기 위한 다양한 조치를 취하고 있다.</u>	<u>경기예술활동 지원사업 운영과정에서 사회적 소수자가 경기예술활동 사업을 관람하거나 참여할 수 있도록 물리적 환경 조성 및 정보접근성 제고를 위한 조치를 취하고 있다.</u>

- 정보접근성 이외에도 문화예술 활동(공연·전시 등)에 대한 물리적 접근성에 의한 지역주민 참여의 차별성이 발생하지 않도록 조치하는 지표를 추가함.



〈표-93〉 12-3 지원사업운영 5

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
5 위원회는 사업대상자의 고충을 접수하는 <u>채널을 마련하고 운용하고 있다.</u>	<u>경기예술활동 지원사업 운영과정에 기초단위 사업협력기관 및 사업참여자(예술가 및 예술단체)의 고충을 접수하고 처리하는 절차를 마련하고 운용하고 있다.</u>

- 고충 접수 처리는 사업운영 전체 과정에서 고충 처리 접수 채널뿐만 아니라 이를 절차로 구축하고 처리하는 제도로 지표를 수정함.

## 라. 12-4. 지원사업 결과보고 및 환류

〈표-94〉 12-4 지원사업 결과보고 및 환류 1

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
1 결과보고는 <u>소수자 집단, 사회적 약자의 공동체 문화생활 참여 및 향유 등 인권증진 성과를 포함하고 있다.</u>	결과보고는 <u>이용자의 문화적 권리향상 등 인권증진 성과를 포함하고 있다.</u>

- 경기예술활동 지원사업의 성과를 이용자의 문화적 권리향상으로 명시하여 인권증진 성과를 결과보고에 포함하도록 수정함.

〈표-95〉 12-4 지원사업 결과보고 및 환류 2

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
2 결과보고는 <u>문화누리카드 수혜자 및 전달체계 종사자들의 의견 청취를 포함하고 있다.</u>	결과보고는 <u>기초단위 사업협력기관, 사업참여자(예술가·예술단체) 및 수혜자(도민)의 의견 청취 내용을 포함하고 있다.</u>

- 결과보고에 포함되는 한국문화예술위원회의 평가사업을 경기예술활동 지원사업으로 변경하고 사업운영 절차에서 사업참여자 및 수혜자 모두의 의견 청취를 포함할 것을 명시함.

〈표-96〉 12-4 지원사업 결과보고 및 환류 3

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
3 <u>문화누리카드 수혜자 및 전달체계 종사자들의 의견 청취 결과를 사업정책 및 이행절차에 반영하는 시스템을 갖추고 있다.</u>	<u>경기예술활동 지원사업의 이해관계자(기초단위 사업협력기관 및 사업참여자)의 의견 청취 결과를 사업정책 수립 및 계획에 반영하는 체계를 갖추고 있다.</u>

- 경기예술활동 지원사업의 성격상 협력관계가 매우 중요하여 결과보고에 사업협력기관, 사업참여자 의견 청취 내용을 포함하도록 강화함으로써 전달체계 종사자를 명시하여 환류 조치가 운영될 수 있도록 함.



〈표-97〉 12-4 지원사업 결과보고 및 환류 4

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
4 [신설]	<u>결과보고는 사업운영 과정에서 준수해야 하는 인권영향 평가지표 점검내용을 포함하고 있다.</u>
○ 인권영향평가의 결과가 재단 차원에서 관리적 측면으로만 활용되지 않고 실제 사업운영 현장인 31개 시군의 경기도 예술활동에서 나타날 수 있도록 사업결과보고에 인권영향평가 결과를 포함하도록 하였음.	

〈표-98〉 12-4 지원사업 결과보고 및 환류 5

한국문화예술위원회 인권영향평가 지표	경기문화재단 인권영향평가 지표
5 <u>사업결과의 인권성과를 담당자 보상과 인센티브에 반영하고 있다.</u>	<u>결과보고를 통해 확인된 경기도예술활동 지원사업의 인권 성과를 사업참여자에게 보상한다.</u>
○ 사업운영 과정에서 도출된 인권증진성과를 사업담당자에서 사업에 참여하는 예술가·예술단체로 변화함으로써 지원사업이 운영되는 현장에서 인권증진 성과가 발현될 수 있도록 조치할 수 있게 평가지표를 수정함.	

## IV. 종합 평가 결과

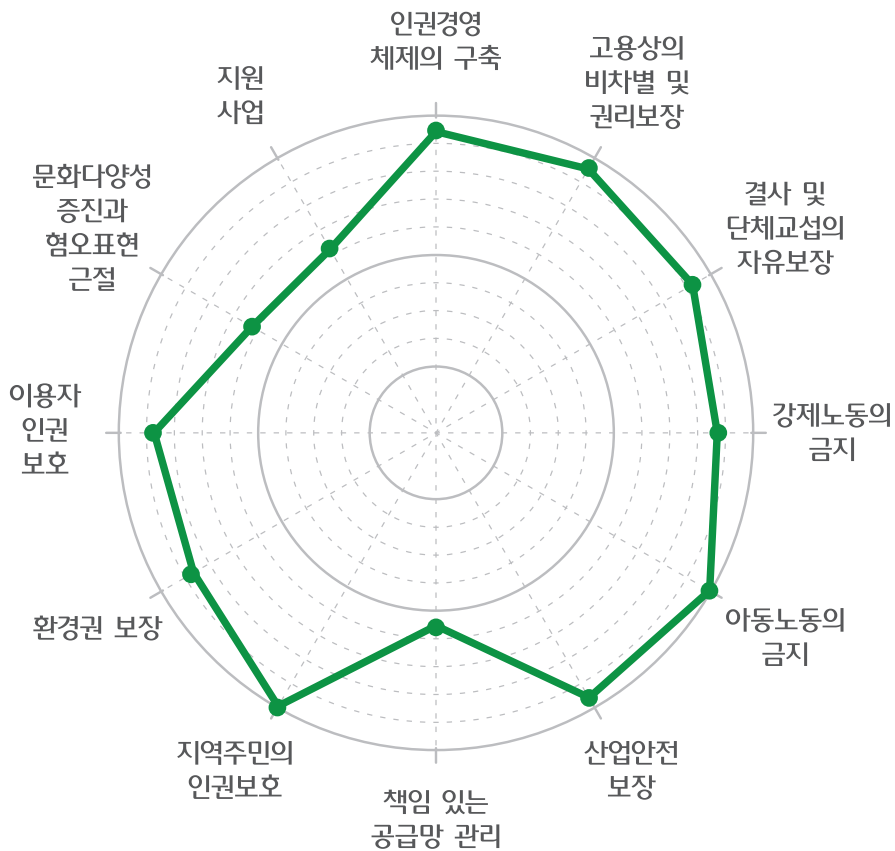


## IV. 종합 평가 결과

### 1. 종합 평가 점수 및 의견

#### 가. 종합의견

- 경기문화재단의 인권영향평가 결과, 기관운영은 87.7점, 사업운영은 66.7점으로 산출됨.
- '인경경영 체제의 구축', '고용상의 비차별 및 권리보장', '결사 및 단체 교섭의 자유보장', '강제노동의 금지', '아동노동의 금지', '산업안전 보장', '현지 주민의 인권보장', '환경권 보호', 그리고 '이용자 인권보호' 항목은 항목별로 몇 가지의 보완사항이 있으나, 대체로 높은 평가를 받았음.
- 기관운영 부분에서는 새롭게 추가된 항목인, '문화다양성 증진과 혐오표현의 근절' 그리고 '책임 있는 공급망관리' 영역이 상대적으로 보완사항이 많았음.
- 사업운영 부분은 기존 공공기관 표준안에서 비해 새롭게 추가된 부분으로 상대적으로 보완사항이 많았음.



[그림-1] 경기문화재단 인권영향평가 종합 결과





## 나. 기관운영 및 지원사업 부분 평가 점수

### 점수 산출 방식

$$[(\text{*항목 수} \times 2) \div \{(\text{'예' 체크 수} \times 2) + (\text{'보완필요' 체크 수} \times 1)\}] * 100 =$$

\*항목 수 = '해당없음'을 제외한 나머지 항목

### 1) 기관운영부분 평가 점수

〈표-99〉 기관운영부분 평가 점수

항 목	평가 점수
1 인권경영 체제의 구축	94.6
2 고용상의 비차별 및 권리보장	95.2
3 결사 및 단체교섭의 자유보장	92.3
4 강제노동의 금지	87.5
5 아동노동의 금지	100.0
6 산업안전 보장	96.4
7 책임 있는 공급망 관리	56.3
8 지역주민의 인권보호	100.0
9 환경권 보장	87.5
10 이용자 인권보호	88.5
11 문화다양성 증진과 혐오표현 근절	66.7
<b>기관운영 부분 합계</b>	<b>87.7</b>

### 2) 지원사업 부분 평가 점수

〈표-100〉 지원사업 부분 평가 점수

항 목	평가 점수
12 지원사업	66.7
<b>지원사업 부분 합계</b>	<b>66.7</b>

### 3) 기관운영부분 세부지표 평가 결과

〈표-101〉 기관운영 부분 세부지표 평가 결과

항 목	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	합계 (해당없 음 제외)
1 인권경영 체제의 구축	25	3	0	0	2	28
2 고용상의 비차별 및 권리보장	19	2	0	0	1	21



항 목	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	합계 (해당없 음 제외)
3 결사 및 단체교섭의 자유보장	11	2	0	0	3	13
4 강제노동의 금지	6	2	0	0	3	8
5 아동노동의 금지	4	0	0	0	10	4
6 산업안전 보장	13	1	0	0	3	14
7 책임 있는 공급망 관리	2	5	1	0	2	8
8 지역주민의 인권보호	2	0	0	0	8	2
9 환경권 보장	7	0	1	0	10	8
10 이용자 인권보호	10	3	0	0	0	13
11 문화다양성 증진과 혐오표현 근절	3	6	0	0	0	9

#### 4) 지원사업 부문 세부지표 평가 결과

〈표-102〉 지원사업 부문 세부지표 평가 결과

항 목	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	합계 (해당없 음 제외)
12 지원사업	8	12	1	0	3	21



## 2. 기관운영 부분 의견

- '인권경영체제 구축과 충실한 이행'을 위해 인권영향평가 정기 실시 계획과 근거 규정 확립, 포상제도 도입, 외부 구제절차 이용 등에 대한 내부절차 마련 필요
- '고용상의 비차별 및 권리보장'과 '결사 및 단체교섭의 자유보장'에서 노동조합 측과 평가 이견이 노출된 부분에 있어 향후 상호 간 의사소통 필요
- '강제노동의 금지'를 위해, 사후 보상 휴가를 부여하더라도 사전 동의 없는 휴일 근무 지시 자제 그리고 근무시간 외에 메신저를 통한 업무지시 자제 필요
- 장애인 등 교통약자들이 재단 및 재단 소속 기관 내에서 이동 시 어려움이 없도록 조치 필요
- 재단 협력기관 및 단체의 인권준수를 위해 재단 측의 권한 및 절차 명시 필요
- '환경권의 보장'을 위해 정기적인 교육과 훈련이 필요. 재단 구성원에게 관련 내용 제공 필요
- '이용자 인권 보호' 항목에서는 재단의 서비스에 대한 사전평가제도 고려, 서비스에 대한 정보 제공은 가급적 쉬운 방식과 언어로 제공 필요 시각장애인에 대한 정보 제공 노력 필요
- 뮤지엄형 지표는 뮤지엄이 재단의 산하기관으로 재단이 이미 총괄로 시행하고 있거나, 뮤지엄이 재단의 관련한 모든 지침을 동일하게 따르고 있으므로, 별도의 지표가 필요하지 않을 것으로 판단하였음. 이에 따라 별도의 지표는 추가하지 않았음.

## 3. 지원사업 부분 의견

- '지원사업 계획수립', '공모신청 및 선정', '운영' 그리고 '결과보고 및 환류 단계' 중 '결과보고 및 환류 단계'를 제외한 모든 지표에서 인권증진을 위해 더욱 세밀한 조치와 노력이 필요함.
- 지원사업 계획 수립 시 대상자와 적용 범위에 대한 명확한 지침을 통해 인권을 고려한 계획수립 필요
- '공모신청 및 선정단계'는 다양한 관련 주체가 연결되어 있어 지원사업 부문 중 인권보장과 침해 요소 점검에 대한 염두가 더욱 필요한 큰 영역임.
- 특히 심사에 참여하는 평가위원이 평가대상의 인권침해 요인을 제거할 수 있도록 평가 운영지침 마련이 필요함.
- 사업운영 단계에서 다양한 주체들이 사업운영과정에 지리적 및 정보접근성이 고려되고 다양한 사회적 소수자가 이에 차별받지 않을 조치 필요함.
- 지원사업의 결과보고 및 환류 과정에서 인권 고려가 긍정적으로 환류할 수 있는 장치 필요함.
- 사업 결과보고에 지원사업에 참여한 개인 및 단체의 인권증진 성과 사례 포함 필요함.





## V. 기관운영 부분 평가 결과

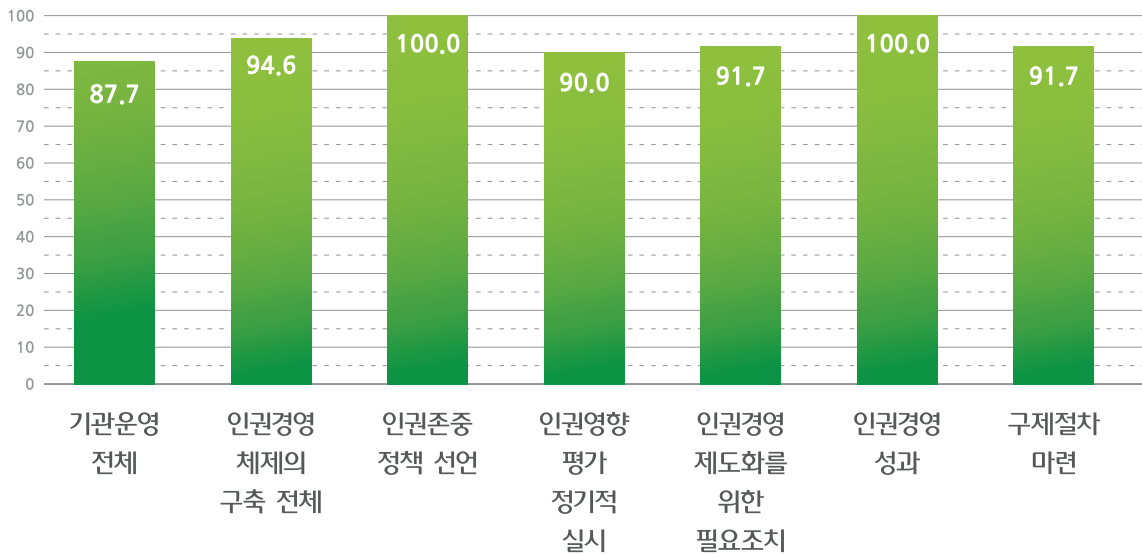


## IV. 기관운영 부분 평가 결과

### 1. 인권경영 체제의 구축

#### 가. 인권영향평가 결과

- 해당 분야 인권영향평가 결과, 94.6점의 인권영향평가 점수가 산출됨.
- 해당 분야 인권영향평가 지표는 1-1 인권존중 정책 선언, 1-2 인권영향평가 정기적 실시, 1-3 인권경영 제도화를 위한 필요조치, 1-4 인권경영성과 및 1-5 구제절차 마련 총 5개의 세부지표로 구성되어 있음.
- 대체로 재단은 인권경영 체제 구축을 위해 인권정책선언, 인권영향평가 실시, 인권경영의 제도화, 인권경영 성과의 확인, 인권침해에 대한 구제절차 수립 등의 조치를 다 하는 것으로 평가됨.
- 다만 직원 대상 인센티브 부여, 외부 구제절차 관련 절차 등 일부 세부항목에서 개선이 필요할 것으로 보임.



[그림 2] 1. 인권경영 체제의 구축 인권영향평가 결과 점수

<표 103> 1. 인권경영 체제의 구축 인권영향평가 결과

1. 인권경영 체제의 구축	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1-1 인권존중 정책 선언	5				1
1-2 인권영향평가 정기적 실시	4	1			
1-3 인권경영 제도화를 위한 필요조치	5	1			



1. 인권경영 체제의 구축	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1-4 인권경영성과	6				1
1-5 구체절차 마련	5	1			
합 계	25	3			2

## 나. 지표별 의견

### 1) 1-1 인권존중 정책 선언

- 재단은 2019년 대표이사의 승인으로 채택된 인권경영선언문을 통해 인권존중 정책을 선언하였음.
- 인권정책선언은 인권경영위원회의 회의 및 의견 교환을 통해 수립되었으며, 노동조합의 검토를 거쳤음.
- 인권정책선언은 국가인권위원회가 제시한 공공기관 인권영향평가 체크리스트를 기반으로, 국내외 기준과 규범에서 정하는 주요 인권 의제들을 포괄하고, 내부 이해관계자들의 의견수렴을 통해 특별히 재단과 관련성이 있을 수 있는 인권 현안을 포함하였음.
- 인권정책선언은 홈페이지에 공개되었으며, 직원 및 관련 기관에 공문 등을 통해 전달되었음.

〈표 104〉 1-1 인권존중 정책 선언 인권영향평가 세부결과

1-1 인권존중 정책 선언	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책 선언을 했다.</li> <li>- 인권정책선언은 재단의 최고위 수준에서 표명된 것이다.</li> <li>- 재단의 인권정책선언은 재단 내부의 외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.</li> <li>- 재단의 인권정책선언은 재단에서 특별히 문제 될 가능성이 있는 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.</li> <li>- 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.</li> </ul>	

### 2) 1-2 인권영향평가 정기적 실시

- 재단은 인권영향평가를 필요에 따라 실시한다고 정하고 있으며 [(인권경영 운영규칙 제27조(인권영향평가), 제28조



(인권영향평가 실시 및 보고)), 2020년 인권영향평가를 실시하였으나 정기 실시에 대한 계획은 수립되지 아니하였음.

- 인권영향평가는 국가인권위원회가 제시한 공공기관 인권영향평가 체크리스트를 기반으로, 국내외 기준과 규범에서 정하는 주요 인권 의제들을 포괄하고 있음.
- 인권영향평가 시행을 위해 인권활동가, 공익변호사, 문화정책연구자를 포함하여 연구진을 구성하고 관련 내·외부 전문가에게 자문 의견을 수렴함.
- 인권영향평가 시행을 위해 노동조합과의 협의를 진행함.
- 재단 외 재단 소속기관 활동도 인권영향평가의 범위에 포함하였음.

〈표 105〉 1-2 인권영향평가 정기적 실시 인권영향평가 세부결과

1-2 인권영향평가 정기적 실시	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권 규범을 준거로 한다.</li> <li>- 인권영향평가 실행 시 재단 내·외부의 전문가를 참여시킨다.</li> <li>- 재단 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의한다.</li> <li>- 재단과 재단 소속기관 활동도 인권영향 평가의 범위에 포함시킨다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.</li> </ul>

### 3) 1-3 인권경영 제도화를 위한 필요조치

- 재단은 인권경영위원회 구성, 인권경영 운영규칙 제정, 인권경영선언문 발표, 인권경영 전담조직 지정 (청렴경영실) 등 인권경영 제도화를 위해 필요한 조치를 이행하였다고 평가됨.
- 재단은 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 지정하였음 (청렴경영실, 부서별 업무분장 규칙 제3조).
- 재단은 취업규정에서 일반적인 포상 규정을 두고 있으나 [취업규정 제53조(포상)], 인권경영 증진에 기여한 직원에게 포상하는 개별적인 근거 규정은 없음.
- 재단은 노사 고충처리위원회, 성희롱·성폭력 고충상담, 직장 내 괴롭힘 및 갑질, 인권침해 등을 위한 고충 처리 창구를 운영 중으로, 인권준수 감시 장치를 마련하였다고 평가되며, 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취하기 위한 인권침해 구제위원회 설치 등 일반적인 절차가 규정되어 있음 [취업규정





제64조(고충처리), 인권경영 운영규칙 제13조(구제조치), 제6장 인권침해 구제].

- 재단은 상술한 절차에 따라 재단이나 재단 소속기관에 의한 인권침해가 발견되면 재단 차원에서 대응하는 것으로 평가됨.
- 재단 외 재단 소속기관 활동도 인권영향평가의 범위에 포함하였음.

〈표 106〉 1-3 인권경영 제도화를 위한 필요조치 인권영향평가 세부결과

1-3 인권경영 제도화를 위한 필요조치	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.</li> <li>- 재단은 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 설치했다.</li> <li>- 재단은 인권준수 감시 장치를 마련했다.</li> <li>- 재단은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.</li> <li>- 재단이나 재단 소속기관에 의한 인권침해가 발견될 경우, 재단 차원에서 대응한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 인권경영 증진에 기여한 직원에게 인센티브 제공 등의 시스템을 마련한다.</li> </ul>

#### 4) 1-4 인권경영성과

- 재단은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 지표를 통해서 확인하고 있는 것으로 평가됨 (2020년 경기도 공공기관 경영평가 경영실적보고서, 2021년 경기도 공공기관 경영평가 매뉴얼).
- 재단은 인권경영 성과 확인 시 인권경영위원회 등 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴할 절차가 있는 것으로 평가됨.
- 재단은 인권경영위원회를 통해 인권경영 성과를 최고 의사결정기관에 정기적으로 보고하는 것으로 평가됨.
- 재단은 경영평가보고서 등을 통해 인권경영 성과를 평가하기 위해 충분한 정보를 포함하여 인권경영성과를 보고하고 있다고 평가됨.
- 보고내용은 인권경영위원회 등 외부 전문가 검증을 거치고, 홈페이지 및 경영실적보고서 등을 통해 정기적으로 외부에 공개하는 것으로 평가됨.



〈표 107〉 1-4 인권경영성과 인권영향평가 세부결과

1-4 인권경영성과	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보안 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 지표를 통해서 확인한다.</li> <li>- 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해 관계자로부터 의견을 수렴한다.</li> <li>- 인권경영 성과를 정기적으로 최고 의사결정기관에 보고한다.</li> <li>- 보고는 재단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.</li> <li>- 보고내용에 대한 외부 전문가의 검증을 거친다.</li> <li>- 인권경영 성과를 정기적으로 외부에 공개한다.</li> </ul>	

### 5) 1-5 구제절차 마련

- 재단은 상술한 고충 처리 창구, 인권침해 구제위원회 등을 설치 및 운영하여 재단의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공하고 있음.
- 인권침해 구제절차는 국가인권위원회가 제시한 구제절차의 제공 가이드라인에 따라 수립하여, 인권규범에 기반을 두었다고 평가됨.
- 구제절차는 홈페이지 및 내부업무포탈 등에 공개하고 있어, 접근과 이용이 용이하다고 평가됨.
- 구제절차에 따른 결과는 신고인에게 신속하게 통보됨 [인권경영 운영규칙 제31조 (인권침해 행위의 처리) 제5항].
- 피해자가 재단이 마련한 구제절차 외의 절차를 이용하려는 경우의 조력 절차 및 기준에 관해서는 규정하고 있는 내부 규정 등이 부재함.
- 구제절차에 따라 재단은 인권침해 사실 및 규정 위반 사항에 대해 시정하고, 재단 규정에 따른 징계, 재발 방지 교육 등 필요한 조치를 하는 것으로 평가됨 [인권경영 운영규칙 제35조(시정과 조치)]



〈표 108〉 1-5 구제절차 마련 인권영향평가 세부결과

1-5 구제절차 마련	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.</li> <li>- 구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.</li> <li>- 구제절차는 접근과 이용이 용이하다.</li> <li>- 구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.</li> <li>- 구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 피해자가 재단 구제절차 이외 다른 절차를 이용하는 경우 그에 성실하게 조력한다.</li> </ul>

## 다. 권고사항

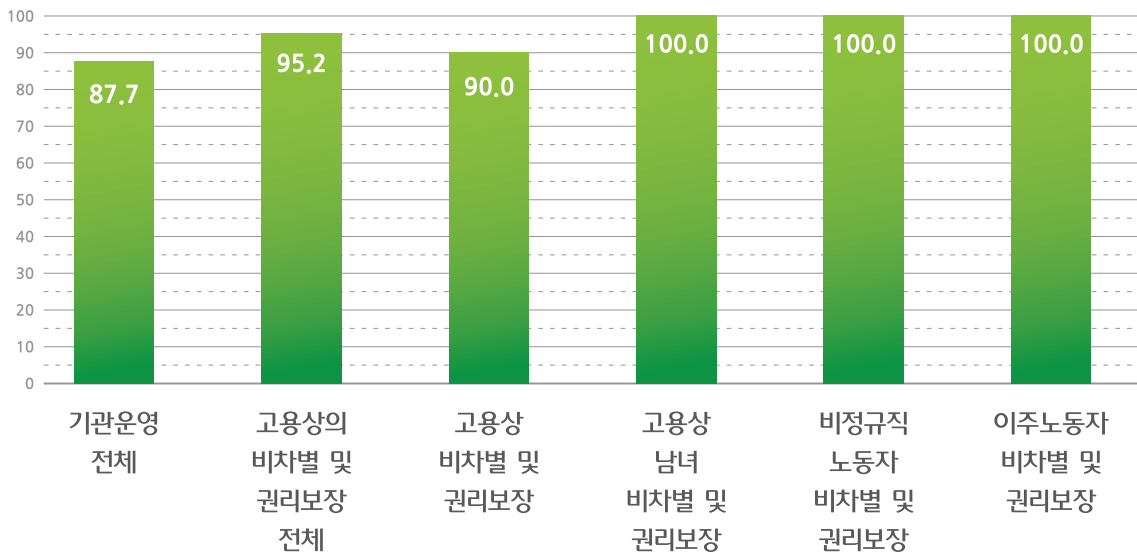
- 재단은 인권경영선언문 채택 및 인권경영 운영규칙 제정 등 인권경영 체계 구축을 위한 준비를 충실히 진행한 것으로 보이나, 일부 개선 사항이 식별됨.
- 인권영향평가를 정기적으로 실시하기 위한 계획수립 및 근거 규정을 확립하고, 인권경영 체계의 발전 및 유지를 위해 포상제도 도입 등 내부절차를 마련하길 권고함.
- 이후 인권경영 제도화를 위해 정기적인 보고, 의견수렴, 공개 등을 충실히 진행할 수 있도록 경영진의 관심이 지속 유지되어야 할 것으로 보임.
- 그 외에도 인권침해에 대해 내부 구제절차뿐만 아니라 외부 구제절차도 자유롭게 사용할 수 있도록 조력 절차 및 기준에 대한 내부 규정을 수립할 것을 권고함.



## 2. 고용상의 비차별 및 권리보장

### 가. 인권영향평가 결과

- 해당 분야 인권영향평가 결과, 95.2점의 인권영향평가 점수가 산출됨.
- 해당 분야 인권영향평가 지표는 2-1 고용상 비차별 및 권리보장, 2-2 고용상 남녀 비차별 및 권리보장, 2-3 비정규직 노동자 비차별 및 권리보장 및 2-4 이주노동자 비차별 및 권리보장 총 4개의 세부지표로 구성되어 있음.
- 남녀 노동자, 비정규직 노동자 및 이주노동자에 대한 비차별 및 권리보장 세부지표에서는 보완필요 의견이 없어, 지표에서 요구하는 사회적 소수자 비차별 및 권리보장을 위한 1차적 의무는 다하고 있는 것으로 평가됨.
- 2-1 고용상 비차별 및 권리보장 세부지표에서 보완필요 의견이 2개가 도출되었으며, 재단 경영 측과 노동조합 측 간 의견이 상이한 지표도 여러 개 있음.



[그림 3] 2. 고용상의 비차별 및 권리보장 인권영향평가 결과 점수

(표 109) 2. 고용상 비차별 및 권리보장 인권영향평가 결과

2. 고용상 비차별 및 권리보장	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
2-1 고용상 비차별 및 권리보장	8	2			
2-2 고용상 남녀 비차별 및 권리보장	6				
2-3 비정규직 노동자 비차별 및 권리보장	3				
2-4 이주노동자 비차별 및 권리보장	2				1
합 계	19	2			1



## 나. 지표별 의견

### 1) 2-1 고용상 비차별 및 권리보장

- 재단은 채용 공고문에서 직무와 무관한 기준 또는 조건을 제시하지 않고 있으며, 노조와의 단체 협약에서도 인사상의 차별행위를 금지할 의무를 명문화하였음 [2018.5.16. 체결 경기문화재단통합노동조합-경기문화재단 단체협약서 제41조(인사원칙), 제43조(승진), 제59조(남녀평등과 모성보호), 제60조(모집과 채용에서의 평등), 제61조(임금 및 임금 이외의 금품 등 차별금지), 제62조(정년·퇴직에서의 차별금지), 제70조(복지후생의 원칙), 제72조(복지후생시설), 제82조(차별행위금지)].
- 재단은 취업규정에서 균등대우를 규정하고 있고 [취업규정 제5조(균등대우)], 노조와의 단체협약에서 임금의 차별금지를 규정하고 있는 등, 임금결정 기준 및 임금 지급에서 차별적이지 않다고 평가하였음. 다만 직제에 따라 업무성과 평가가 차별적으로 시행되고 있다는 노동조합의 의견이 있었음.
  - 업무성과 평가는 향후 차등적 임금 지급의 근거로 사용되는 만큼, 일부 직제 소속 노동자에 대한 임금 지급이 차별적이라는 노동조합의 의견을 재단이 경청하고 업무성과 평가 기준의 공개 등 우려를 불식하기 위한 조치를 취할 필요가 있다고 평가됨.
  - 다만, 상급자의 평가 재량에 따라 이루어지는 업무성과 평가가 본질적으로 차별적이라고 보기 힘들어, 연구진은 관련 이해관계자와 충분한 논의 후 해당 항목은 '예'로 평가하기로 함.
- 재단은 취업규정에서 균등대우를 규정하고 [취업규정 제5조(균등대우)] 노조와의 단체협약에서 임금 외의 금품 등 차별금지 및 복지후생의 차별금지를 규정하고 있는 등, 복지후생제도가 차별적이지 않다고 평가하였음. 다만 '원격지 지원' 제도가 차별적으로 운영되고 있다는 노동조합의 의견이 있었음.
  - 재단의 기존 정규직 직원이 인사발령을 통해 원격지근무지에 근무하게 될 경우 '원격지 지원' 제도에 따라 추가적인 임금 지원이 있으나, 운영직 직원은 원격지 지원을 받지 못하는 문제가 있는 것으로 보임 (경기문화재단 공문 인사팀-1039 "원격지 근무 직원 생활지원 건 관련 회신" 등).
  - 원격지 지원에 대한 규정과 지침을 개정하지 않아 직렬에 따른 차별이 발생하는 문제로, 개선이 필요할 것으로 보임. 연구진은 노동조합 측의 의견을 반영하여 해당 항목은 '보완 필요'로 평가하기로 함.
- 재단은 취업규정에서 균등대우를 규정하고 [취업규정 제5조(균등대우)] 노조와의 단체협약에서 인사관리, 승진 등의 차별행위 금지를 규정하고 있는 등 교육, 배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않고 있는 것으로 평가됨.
- 재단은 취업규정에서 균등대우를 규정하고 [취업규정 제5조(균등대우)] 노조와의 단체협약에서 차별행위 금지를 규정하고 있는 등 근로·휴게시간, 안전과 재해 처리 등의 근로조건에서 노동자를 차별하지 않고 있는 것으로 평가됨.
- 재단은 취업규정에서 균등대우를 규정하고 [취업규정 제5조(균등대우)] 노조와의 단체협약에서 정년·퇴직에서의 차별행위 금지를 규정하고 있는 등 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않고 있는 것으로 평가됨.
- 재단은 직장 내 괴롭힘 방지 규칙을 제정하여 운영하는 등, 직장 내 괴롭힘 예방과 피해자 보호를 위한 조치를 취하고 있는 것으로 평가됨 (경기문화재단 규칙 제302호 "경기문화재단 직장 내 괴롭힘 방지 규칙").



- 재단은 고객 응대 노동자들이 업무와 관련되어 이용자로부터 폭언, 폭행 등을 받지 않도록 안내표지를 설치하였으나, 폭언, 폭행 발생 시 대응 절차를 정하는 내부 규정 및 지침이 부재한 것으로 평가됨.

〈표 110〉 2-1 고용상 비차별 및 권리보장 인권영향평가 세부결과

2-1 고용상 비차별 및 권리보장	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 고용과 관련하여 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 용모 등 신체적 조건, 출신지역, 정치적 견해 등을 포함한 국내외 기준과 규범 및 국가인 권위원회법에서 정하는 모든 종류의 차별 (이하 '차별')을 하지 않는다.</li> <li>- 재단은 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하거나 이를 기준으로 채용 적합성을 평가하지 않는다.</li> <li>- 재단은 동일한 사업 내 동일가치 노동에 대한 임금 결정 기준 및 임금 지급에서 노동자를 차별하지 않는다.</li> <li>- 재단은 노동자의 교육 배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.</li> <li>- 재단은 근로·휴게시간, 안전과 재해 처리 등의 근로조건에서 노동자를 차별하지 않는다.</li> <li>- 재단은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.</li> <li>- 재단은 직장 내 괴롭힘 예방과 피해자 보호를 위한 제반 조치를 취한다.</li> <li>- 재단은 장애인 및 특정 신체조건을 가진 노동자가 근로조건에서 부당하게 차별받지 않도록 정당한 편의를 제공한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.</li> <li>- 재단은 고객응대노동자들이 업무와 관련되어 이용자로부터 폭언, 폭행 등을 받지 않도록 필요한 조치를 한다.</li> </ul>

## 2) 2-2 고용상 남녀 비차별 및 권리보장

- 재단은 채용 공고문에서 여성 노동자에 대한 직무와 무관한 기준 또는 조건을 제시하지 않고 있으며, 노조와의 단체협약에서도 인사상의 차별행위를 금지할 의무를 명문화하였음 [2018.5.16. 체결 경기문화재단통합노동조합-경기문화재단 단체협약서 제41조(인사원칙), 제43조(승진), 제59조(남녀평등과 모성보호), 제60조(모집과 채용에서의 평등), 제61조(임금 및 임금 이외의 금품 등 차별금지), 제62조(정년·퇴직에서의 차별금지), 제70조(복지후생의 원칙), 제72조(복지후생시설), 제82조(차별행위금지)].
- 재단은 취업규정에서 남녀 균등대우를 규정하고 [취업규정 제103조(고용에 있어 남녀의 평등한 기회 및 대우)] 노조



와의 단체협약에서 차별행위 금지를 규정하고 있는 등 성별을 이유로 임금을 차별하지 않고 있는 것으로 평가됨.

- 재단은 취업규정에서 남녀 균등대우를 규정하고 [취업규정 제103조(고용에 있어 남녀의 평등한 기회 및 대우)] 노조와의 단체협약에서 차별행위 금지를 규정하고 있는 등 성별을 이유로 임금 외의 복리후생제도를 차별하지 않고 있는 것으로 평가됨.
- 재단은 취업규정에서 남녀 균등대우를 규정하고 [취업규정 제103조(고용에 있어 남녀의 평등한 기회 및 대우)] 노조와의 단체협약에서 차별행위 금지를 규정하고 있는 등 성별을 이유로 교육 배치 및 승진에서 차별하지 않고 있는 것으로 평가됨.
- 재단은 취업규정에서 남녀 균등대우를 규정하고 [취업규정 제103조(고용에 있어 남녀의 평등한 기회 및 대우)] 노조와의 단체협약에서 정년·퇴직에서의 차별행위 금지를 규정하고 있는 등 성별을 이유로 정년퇴직 및 해고에서 차별하지 않고 있는 것으로 평가됨.
- 재단은 취업규정에서 남녀 균등대우를 규정하고 [취업규정 제103조(고용에 있어 남녀의 평등한 기회 및 대우)] 노조와의 단체협약에서 정년·퇴직에서의 차별행위 금지를 규정하고 있는 등, 여성노동자의 혼인 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 하는 근로계약을 체결하지 않고 있는 것으로 평가됨.

〈표 111〉 2-2 고용상 남녀 비차별 및 권리보장 인권영향평가 세부결과

2-2 고용상 남녀 비차별 및 권리보장	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보안 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 여성 노동자를 모집 채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.</li> <li>- 재단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대해서 성별을 이유로 임금을 차별하지 않는다.</li> <li>- 재단은 임금 외에 복리후생제도에서 남녀를 차별하지 않는다.</li> <li>- 재단은 노동자의 교육 배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.</li> <li>- 재단은 노동자의 정년 퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하지 않는다.</li> <li>- 재단은 여성노동자의 혼인 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.</li> </ul>	

### 3) 2-3 비정규직 노동자 비차별 및 권리보장

- 재단은 취업규정에서 균등대우를 규정하고 [취업규정 제5조(균등대우)] 기간제근로자 운영규칙을 제정하여 (경기문



화재단 규칙 제307호 “경기문화재단 기간제근로자 운영규칙”) 기간제노동자의 연봉 및 복리후생비를 재단 연봉제 운영규정에 따라 지급하며 (경기문화재단 규칙 제365호 “경기문화재단 연봉제 운영규정”), 노조와의 단체협약에서 인사상의 차별행위를 금지할 의무를 명문화하였음 [2018.5.16. 체결 경기문화재단통합노동조합-경기문화재단 단체협약서 제41조 (인사원칙), 제43조(승진), 제59조(남녀평등과 모성보호), 제60조(모집과 채용에서의 평등), 제61조 (임금 및 임금 이외의 금품 등 차별금지), 제62조(정년·퇴직에서의 차별금지), 제70조(복지후생의 원칙), 제72조(복지후생시설), 제82조(차별행위금지)].

- 이에 따라 재단은 비정규직 노동자에 대해 편의, 임금 등에 대해 차별하지 않는 것으로 평가됨.

〈표 112〉 2-3 비정규직 노동자 및 권리보장 인권영향평가 세부결과

2-3 비정규직 노동자 비차별 및 권리보장	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 비정규직 노동자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.</li> <li>- 재단은 비정규직임을 이유로 재단 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별하지 않는다.</li> <li>- 재단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.</li> </ul>	

#### 4) 2-4 이주노동자 비차별 및 권리보장

- 재단은 취업규정에서 균등대우를 규정하고 [취업규정 제5조(균등대우)] 노조와의 단체협약에서 인사상의 차별행위를 금지할 의무를 명문화하였음 [2018.5.16. 체결 경기문화재단통합노동조합-경기문화재단 단체협약서 제41조 (인사원칙), 제43조(승진), 제59조(남녀평등과 모성보호), 제60조(모집과 채용에서의 평등), 제61조(임금 및 임금 이외의 금품 등 차별금지), 제62조(정년·퇴직에서의 차별금지), 제70조(복지후생의 원칙), 제72조(복지후생시설), 제82조(차별행위금지)].

- 이에 따라 재단은 이주노동자를 차별하지 않고 종교, 문화적 권리를 향유하는데 필요한 조치를 취하고 있는 것으로 평가됨.





〈표-113〉 2-4 이주노동자 비차별 및 권리보장 인권영향평가 세부결과

2-4 이주노동자 비차별 및 권리보장	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 이주노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.</li> <li>- 재단은 이주노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 필요한 조치를 취한다.</li> </ul>	

#### 다. 권고사항

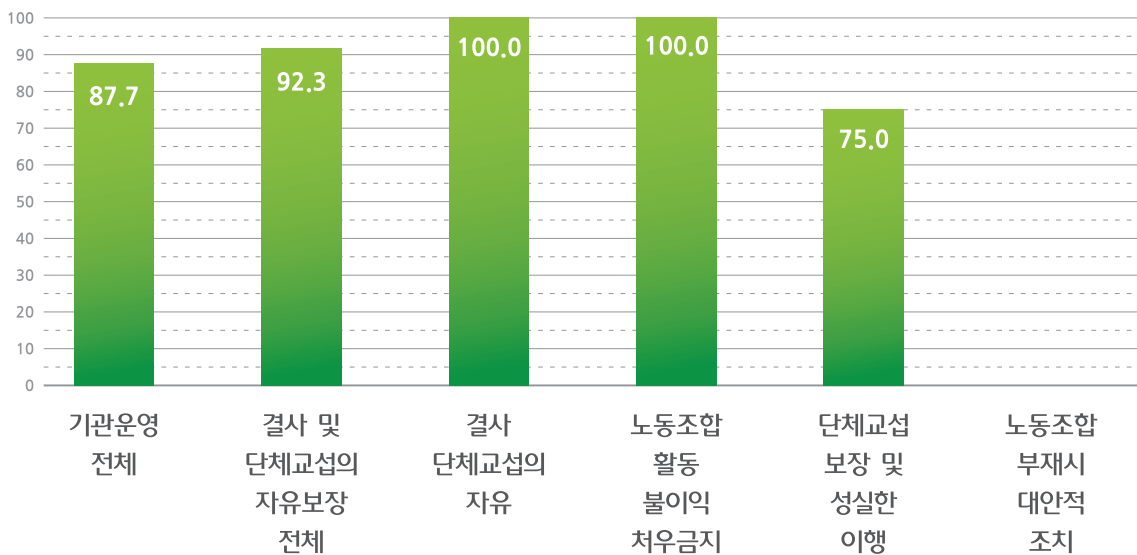
- 개별 지표 평가에 대한 재단 측과 노동조합 측의 이견이 여러 개 식별되었는데, 상호간의 투명한 의사소통이 부족한 결과로 판단됨.
- 특히 원격지 근무자 지원 등 복리후생제도에 있어 차별이 없도록 제도적으로 정비하고, 고객 응대 노동자들이 업무와 관련되어 이용자로부터 폭언, 폭행 등을 받았을 시 대처에 대한 내부 지침을 수립할 것을 권고함.



### 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장

#### 가. 인권영향평가 결과

- 해당 분야 인권영향평가 결과, 92.3점의 인권영향평가 점수가 산출됨.
- 해당 분야 인권영향평가 지표는 결사 및 단체교섭의 자유, 노동조합 활동 불이익 처우의 금지, 단체교섭의 보장 및 성실한 이행 및 노동조합 부재 시 대안적 조치 총 4개의 세부지표로 구성되어 있음.
- 재단 측과 노동조합 측이 모두 이견 없이 결사 및 단체교섭의 자유 보장 및 노동조합 활동 불이익 처우 금지 지표에 대한 긍정 의견을 제출하여 결사 및 단체교섭의 자유보장을 위한 재단의 의무는 다하고 있는 것으로 평가됨.
- 다만 단체교섭의 협상 과정에서 재단 대표가 참여하지 않는 것에 대한 부정적 평가가 있으며, 단체교섭의 성실한 이행이 이루어지지 않는 것으로 평가되는 등 일부 보완이 필요할 것으로 보임.



[그림 4] 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장 인권영향평가 결과 점수

〈표-114〉 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장 인권영향평가 결과

3. 결사 및 단체교섭의 자유보장	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
3-1 결사 및 단체교섭의 자유	4				
3-2 노동조합 활동 불이익 처우 금지	5				
3-3 단체교섭 보장 및 성실한 이행	2	2			1
3-4 노동조합 부재시 대안적 조치					2
합 계	11	2			3



## 나. 지표별 의견

### 1) 3-1 결사·단체교섭의 자유

- 재단은 인권경영 운영규칙에서 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하고 [경기문화재단 규칙 제312호 “경기문화재단 인권경영 운영규칙” 제5조(결사 및 단체교섭의 자유 보장)], 노조와 단체협약을 체결하고 단체협약에서 조합활동을 보장하는 등 노동조합의 활동을 존중하는 것으로 평가됨 [2018.5.16. 체결 경기문화재단통합노동조합-경기문화재단 단체협약서 제6조 (조합활동의 보장), 제7조 (조합활동 침해에 대한 제재조치), 제10조(시설편의 제공)].
- 재단은 노조와의 단체협약에서 조합활동을 보장하는 등 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 지원하는 것으로 평가됨.
- 재단은 노조와의 단체협약에 따라 시설편의를 제공하는 등 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 지원하는 것으로 평가됨.
- 재단은 취업규정에서 노사협의회 설치를 명문화하고[취업규정 제105조(노사협의회)], 정기적으로 노동조합과 단체협약을 체결하는 등 노동자의 대표와 정기적으로 단체교섭사항에 대해 협의하여 결정하는 것으로 평가됨.

〈표-115〉 3-1 결사 및 단체교섭의 자유 인권영향평가 세부결과

3-1 결사 및 단체교섭의 자유	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 노동조합의 활동을 존중한다.</li> <li>- 재단은 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 지원한다.</li> <li>- 재단은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.</li> <li>- 재단은 정기적으로 노동자의 대표와 단체 교섭사항에 대해 협의하여 결정한다.</li> </ul>	

### 2) 3-2 노동조합 활동 불이익 처우 금지

- 재단은 인권경영 운영규칙에서 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하고 [경기문화재단 규칙 제312호 “경기문화재단 인권경영 운영규칙” 제5조(결사 및 단체교섭의 자유 보장)], 취업규정에서 균등대우를 규정하고 있으며 [취업규정 제5조(균등대우)], 노조와 단체협약을 체결하고 단체협약에서 조합활동을 보장하는 등 노동조합 활동을 이유로 노동자에게 불이익한 처우를 하지 않는 것으로 평가됨 [2018.5.16. 체결 경기문화재단통합노동조합-경기문화재단 단체협약서 제6조 (조합활동의 보장), 제7조 (조합활동 침해에 대한 제재조치), 제10조(시설편의 제공)].



- 이에 따라 재단은 노동자의 특정 노동조합 가입 또는 탈퇴를 고용조건으로 하지 않고, 노동조합 대표 또는 노동조합의 위임을 받은 노동자에게 불이익한 처우를 하지 않으며, 정당한 단체행위 참가 또는 사업주의 위법행위 신고 등을 이유로 불이익한 처우를 하지 않는 것으로 평가됨.

〈표-116〉 3-2 노동조합 활동 불이익 처우 금지 인권영향평가 세부결과

3-2 노동조합 활동 불이익 처우 금지	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보안 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.</li> <li>- 노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.</li> <li>- 노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.</li> <li>- 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.</li> <li>- 노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.</li> </ul>	

### 3) 3-3 단체교섭 보장 및 성실한 이행

- 재단은 노조와 단체협약을 체결하는 과정에서 성실하게 협의하는 것으로 평가됨 [2018.5.16. 체결 경기문화재단통합노동조합-경기문화재단 단체협약서 제91조 (교섭원칙), 제92조 (교섭요구), 제93조 (교섭의무), 제102조(재교섭)].
- 또한, 재단은 노조와의 단체협약에서 자료제출 의무를 명시하는 등 [2018.5.16. 체결 경기문화재단통합노동조합-경기문화재단 단체협약서 제97조 (자료제출)] 노동자 대표에게 활동 수행에 필요한 정보를 성실히 제공하는 것으로 평가됨.
- 재단은 경영상의 이유로 불가피한 해고를 한 사례가 없어, 해당 지표에 대한 평가는 불가하였음.
- 재단은 노동조합과의 단체교섭 과정에서 교섭에 대한 권한을 위임받은 직원을 참여시켜 협상하고 있음. 노동조합 측은 재단 대표 또는 경영본부장이 참여하지 않는다며 부정적으로 평가하였음.



- 노동조합법에 따라 적법하게 교섭에 대한 권한을 위임받은 직원이 단체협약 협상에 참여하는 관행이 위법하지는 않으나, 원만하고 발전적인 노사관계 형성과 유지를 위해 교섭뿐만 아니라 단체협약의 체결에 대한 실질적인 권한이 있는 대표가 참여하거나, 일상적인 인사권한을 위임받은 경영진 등이 참여하는 것이 바람직하다는 노동조합 측의 의견을 반영하여, 해당 항목을 '보완필요'로 평가함

- 재단은 노동조합과의 단체교섭을 통해 성립된 단체 협약을 성실히 이행한다고 평가하였으나, 노동조합 측은 다수 조항이 일방적으로 준수되고 있지 않다고 평가함.
  - 신입직원 채용 시 노조설명회 시간 미부여[단체협약 제8조(조합원 교육)], 직원 인사발령 시 자녀의 취학, 주거 이전의 용이 등을 고려하지 않은 일방적인 인사발령[단체협약 제41조(인사원칙)], 급식비 미지급 [단체협약 제75조(급식)] 등 일부 조항에 대해 노동자 측에서 단체협약이 성실히 이행되고 있지 않다고 평가함이 합리적인 사례들이 확인되어, 노동조합 측의 의견을 반영하여 해당 항목을 '보완필요'로 평가함.

〈표-117〉 3-3 단체교섭 보장 및 성실한 이행 인권영향평가 세부결과

3-3 단체교섭 보장 및 성실한 이행	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.</li> <li>- 재단은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동 수행에 필요한 정보를 제공한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사 결정권이 있는 재단 대표가 참여하여 협상한다.</li> <li>- 재단은 단체교섭을 통해 성립된 단체 협약을 성실히 이행한다.</li> </ul>

#### 4) 3-4 노동조합 부재시 대안적 조치

- 해당 지표는 노동조합이 부재한 경우 재단의 조치를 평가하는 목적인데, 재단 내 노동조합이 정상적으로 설립 및 활동하고 있어 평가하지 않음.

#### 다. 권고사항

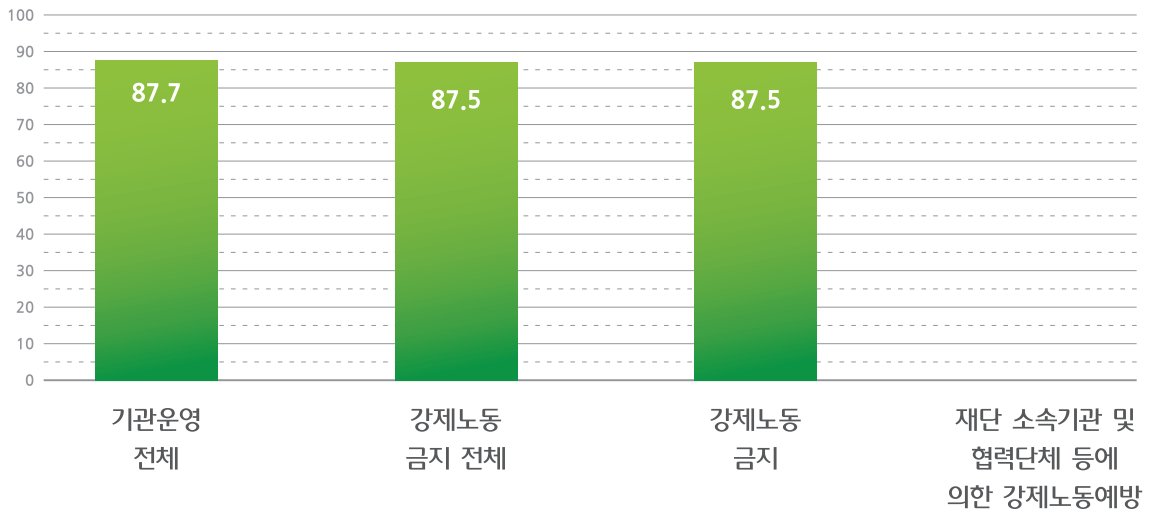
- 재단은 대체로 노동자의 결사 및 단체교섭의 자유를 형식적, 실질적으로 보장하고 있으나, 단체협약의 체결 및 이행에 대해 일부 미비한 점이 확인됨.
- 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 성실한 이행에 대한 노동조합 측의 우려를 불식시킬 수 있도록 성실한 이행을 위해 노력할 것을 권고함.
- 노동조합과의 단체협상 시 가급적 의사결정권이 있는 재단 대표나 일상적인 인사권한을 위임받은 경영진이 참여할 것을 권고함.



## 4. 강제노동의 금지

### 가. 인권영향평가 결과

- 해당 분야 인권영향평가 결과, 87.5점의 인권영향평가 점수가 산출됨.
- 해당 분야 인권영향평가 지표는 4-1 강제노동 금지 및 4-2 재단 소속기관 및 협력단체 등에 의한 강제노동 예방 총 2개의 세부지표로 구성되어 있음.
- 대체로 강제노동 금지를 위한 재단의 의무를 다하고 있는 것으로 보이나, 초과 노동 등 금지를 위한 재단의 의무 이행에 있어 일부 보완이 필요할 것으로 보임.



[그림 5] 4. 강제노동의 금지 인권영향평가 결과 점수

〈표-118〉 4. 강제노동의 금지 인권영향평가 결과

4. 강제노동의 금지		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
4-1	강제노동 금지	6	2			
4-2	재단 소속기관 및 협력단체 등에 의한 강제노동 예방					3
합 계		6	2			3



## 나. 지표별 의견

### 1) 4-1 강제노동 금지

- 재단은 인권경영 운영규칙에서 강제노동 및 아동노동을 금지하고 있고 [경기문화재단 규칙 제312호 “경기문화재단 인권경영 운영규칙” 제7조(강제노동 및 아동노동 금지)], 근로기준법을 준수하여 강제노동을 금지하고 있는 것으로 평가됨.
- 재단은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 노력하는 것으로 평가됨.
  - 최근 간접고용근로자에서 전환된 운영 직렬의 경우 기존 경력인정에 대한 설명이 불성실하다는 노동조합 측의 의견이 있었음. 그러나 재단은 전환 당시 “공공기관 2단계 기관 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인”을 준용하고 간접고용근로자의 대표(13명)로 구성된 간접고용협의회를 설치, 전환 관련 제반 내용을 협의 및 의결하여 결정하고, 이에 따라 경력 인정한 것으로 보임. 따라서 관련 이해관계자와 충분한 논의 후 해당 항목을 ‘예’로 평가함.
- 재단은 근로기준법 등 관련 법령을 준수하여 노동자에게 부당하게 신분증, 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는 것으로 평가됨.
- 재단 측은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과 노동을 실시하지 않는다고 평가하였으나, 노동조합 측은 일부 사업추진 관련 주말에 진행되는 사업을 위해 주무부서가 아님에도 행사 진행을 위해 본인 의사에 반하여 초과근무를 하였다고 평가함.
  - 근로기준법은 노동자 대표와의 서면 합의에 따라 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 주는 보상 휴가제 (근로기준법 제57조)의 적용을 배제하지 않고 있으나, 단체협약은 초과근무에 대한 직원의 사전 동의를 명시하고 초과근무 거부에 대한 불이익 처우 금지 의무를 재단에 부여하고 있으며 [단체협약 제32조(연장근로, 야간근로, 휴일근로)], 보상 휴가제는 직원이 재단의 근무 지시에 동의하여 휴일근무를 한 때에만 실시함을 규정하고 있음 [단체협약 제37조(휴일의 대체)].
  - 따라서 근로기준법 및 단체협약상의 노사 간 합의 내용에 비추어 보면 초과근무를 위해서는 직원의 사전 동의가 선행되어야 함. 재단은 초과근무일 별도 고지, 개별 노동자의 초과근무 승인 절차 등 직원의 사전 동의를 득하기 위한 노력을 강구하고 있는 것으로 평가됨. 다만 형식적인 사전 동의가 있더라도 사실상 본인의 의사에 반하여 강제된 휴일 노동은 보상 휴가가 부여되더라도 부당한 초과 노동에 해당할 수 있다는 노동조합 측의 의견을 일정 부분 반영하여, 해당 항목을 ‘보완필요’로 평가함.
- 재단은 근로기준법을 준수하여 폭행, 협박, 감금 등으로 강제노동을 강요하지 않고, 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다고 평가됨.
- 재단 측은 노동자가 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다고 평가하였으나, 노동조합 측은 근무시간 이후 업무지시 사례의 수가 상당하다고 평가하였음.
  - 일부 부서에서 단체 카톡방 개설 등을 통해 퇴근한 노동자에 대해 근무시간 이후의 업무지시가 이루어지고 있는 사례를 확인하였으므로, 노동조합 측의 의견을 반영하여 해당 항목을 ‘보완필요’로 평가함.



○ 노동자는 근로기준법에 따라 합리적인 수준의 사전통지 이후에 재단을 그만둘 수 있다고 평가됨.

〈표-119〉 4-1 강제노동 금지 인권영향평가 세부결과

4-1 강제노동 금지	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 모든 종류의 강제노동을 금지한다.</li> <li>- 재단은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.</li> <li>- 재단은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.</li> <li>- 재단은 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로 강제노동을 강요하지 않는다.</li> <li>- 재단은 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.</li> <li>- 노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 재단을 그만둘 수 있다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과 노동을 실시하지 않는다.</li> <li>- 노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.</li> </ul>

## 2) 4-2 재단 소속기관 및 협력단체 등에 의한 강제노동 예방

○ 해당 지표는 재단 소속기관 및 협력단체가 해외에서 활동하는 경우 등에 있어 강제노동의 예방을 위한 재단의 책무를 평가하는 목적인데, 해당하는 사항이 없어 평가하지 않음.

〈표-120〉 4-2 재단 소속기관 및 협력단체 등에 의한 강제노동 예방 인권영향평가 세부결과

4-2 재단 소속기관 및 협력단체 등에 의한 강제노동 예방	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'

## 다. 권고사항

○ 재단은 보상 휴가를 부여하더라도 직원의 사전 동의 없는 휴일 근무 지시를 자제할 것을 권고함.

○ 단체 카톡방 등을 통해 이루어지는 상급자의 업무지시도 근무에 해당하므로, 근무시간 이후의 메신저 등을 통한 업무지시는 자제할 것을 권고함.

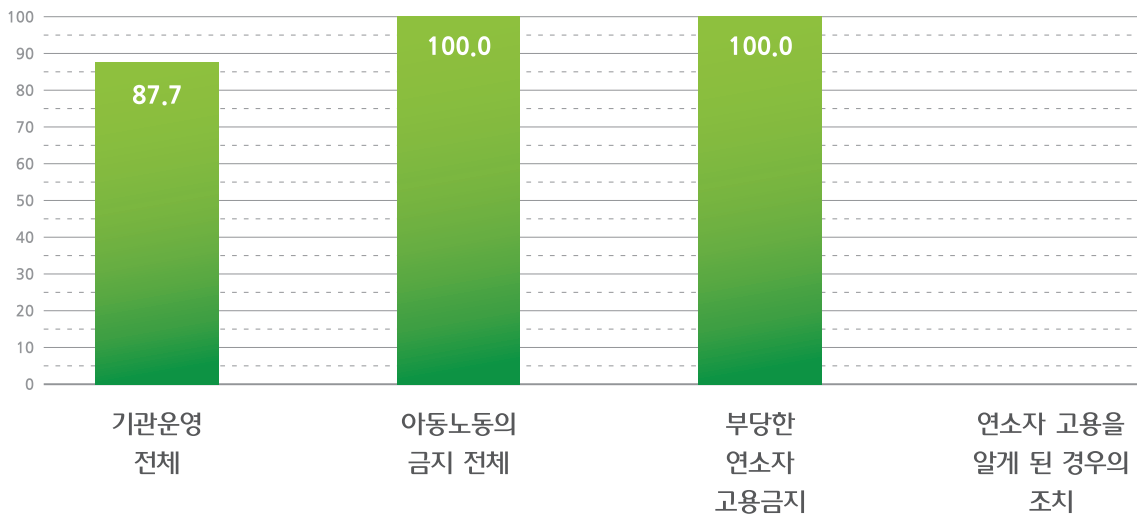




## 5. 아동노동의 금지

### 가. 인권영향평가 결과

- 해당 분야 인권영향평가 결과, 100점의 인권영향평가 점수가 산출됨.
- 해당 분야 인권영향평가 지표는 5-1 부당한 연소자 고용금지 및 5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 총 2개의 세부지표로 구성되어 있음.
- 재단은 부당한 연소자 고용을 하지 않고 있는 것으로 평가됨.



[그림 6] 5. 아동노동의 금지 인권영향평가 결과 점수

〈표 121〉 5. 아동노동의 금지 인권영향평가 결과

5. 아동노동의 금지	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
5-1 부당한 연소자 고용금지	4				2
5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치					8
합 계	4				10

### 나. 지표별 의견

#### 1) 5-1 부당한 연소자 고용금지

- 재단은 근로기준법을 준수하여 [근로기준법 제64조 (최저 연령과 취직인허증)] 15세 미만의 연소자 또는 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않으며, 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하고 있음 [인권경영



운영규칙 제7조(강제노동 및 아동노동 금지)].

〈표-122〉 5-1 부당한 연소자 고용금지 인권영향평가 세부결과

5-1 부당한 연소자 고용금지	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.</li> <li>- 재단은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.</li> <li>- 재단은 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소를 고용하는 일이 없다.</li> <li>- 재단은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.</li> </ul>	

## 2) 5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치

○ 해당 지표는 재단이 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치인데, 해당하는 사항이 없어 평가하지 않음.

〈표-123〉 5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 인권영향평가 세부결과

5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'

## 다. 권고사항

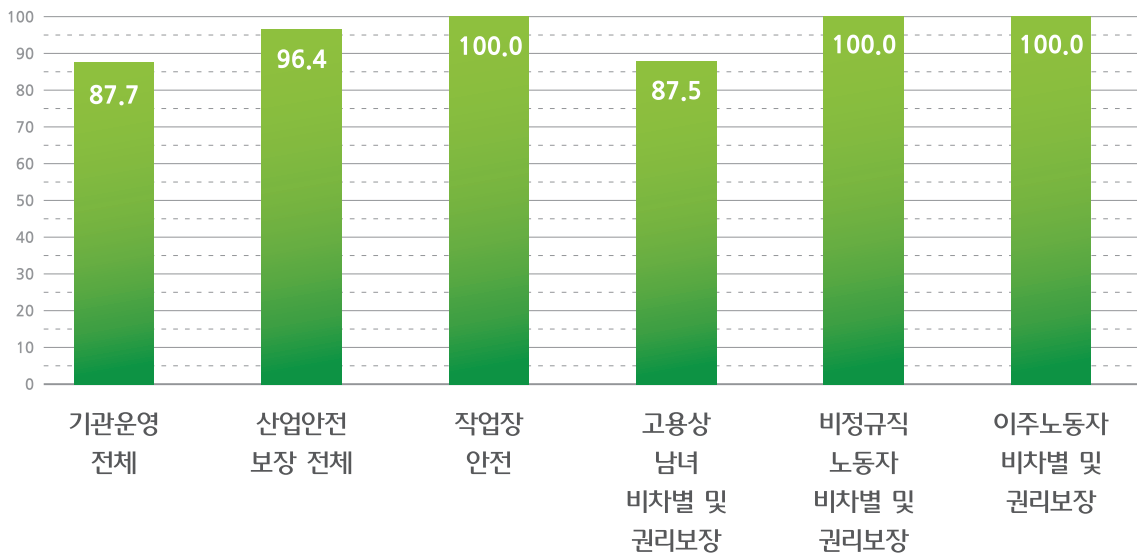
○ 특별한 권고사항 없음.



## 6. 산업안전 보장

### 가. 인권영향평가 결과

- 해당 분야 인권영향평가 결과, 96.4점의 인권영향평가 점수가 산출됨.
- 해당 분야 인권영향평가 지표는 6-1 작업장 안전, 6-2 임산부 및 장애인 등 보호, 6-3 필수장비 제공 및 교육 실시 등 및 6-4 산업재해 피해노동자 지원 총 4개의 세부지표로 구성되어 있음.
- 재단은 대체로 작업장 안전을 위한 책무를 다하고 있으나, 장애인 등의 이동권 보장을 위해 추가 조치가 필요한 것으로 평가됨.



[그림 7] 6. 산업안전 보장 인권영향평가 결과 점수

<표 124> 6. 산업안전 보장 인권영향평가 결과

6. 산업안전 보장	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
6-1 작업장 안전	4				1
6-2 임산부 및 장애인 등 보호	3	1			
6-3 필수장비 제공 및 교육실시 등	3				2
6-4 산업재해 피해노동자 지원	3				
합 계	13	1			3



## 나. 지표별 의견

### 1) 6-1 작업장 안전

- 재단은 재단 및 각 기관별 시설안전관리 매뉴얼 및 재난 상황별 매뉴얼을 작성하여 이에 따라 시설을 관리하고 있음 [인권경영 운영규칙 제8조(산업안전 보장)].
- 재단은 산업안전보건법상 작업환경 측정대상이 아님 (산업안전보건법 제125조). 다만 실내공기질관리법에 따라 실내 공기질을 연 1회 측정하고 있음 (실내공기질 관리법 제3조).

〈표-125〉 6-1 작업장 안전 인권영향평가 세부결과

6-1 작업장 안전	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.</li> <li>- 재단의 비상 탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용 가능하도록 관리되고 있다.</li> <li>- 재단 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.</li> <li>- 재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.</li> </ul>	

### 2) 6-2 임산부 및 장애인 등 보호

- 재단은 근로기준법을 준수하여 임산부에 대한 근로시간 단축, 출산휴가 부여, 수유 시간 부여 등을 시행하고 있으며 남녀고용평등법에서 정하는 기간을 초과하여 육아휴직 기간을 보장하고 있음 (취업규정 제99조 또는 제102조).
- 재단은 근로기준법을 준수하여 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성을 도덕상 또는 보건상 위험한 사업에 근로시키지 않고 있음 [근로기준법 제65조 제1항, 취업규정 제99조(임산부의 보호)].
- 재단은 임신한 노동자의 요청이 있는 경우, 경미한 근로로 전환시키고 있음 [취업규정 제100조(경미한 직무 전환)].
- 재단은 장애인등편의법 제3조에 따라 박물관 및 미술관은 경사로 및 장애인 승강기를 설치하였으나, 경기상상캠퍼스의 경우, 일부 시설 보완이 필요하다고 평가됨.



〈표-126〉 6-2 임산부 및 장애인 등 보호 인권영향평가 세부결과

6-2 임산부 및 장애인 등 보호	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생 조치가 실시되고 있다.</li> <li>- 재단은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만의 자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.</li> <li>- 임신한 노동자의 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인 등이 재단 및 재단 소속기관 내에서 이동하는 데 어려움이 없도록 조치하고 있다.</li> </ul>

### 3) 6-3 필수장비 제공 및 교육실시 등

- 재단은 산업안전보건법에 따라 상시 근로자 50인 이상 사업장을 대상으로 산업안전교육을 분기별 실시하고 있으며 [산업안전보건법 제16조, 단체협약 제49조(안전보건교육)], 관할 소방서와 합동으로 소방훈련 및 민방위 훈련을 정기적으로 실시하고 있음.
- 정기적인 건강진단을 실시하고 있음 [취업규정 제109조(건강진단), 단체협약 제50조(건강검진)] 노동자가 위험한 곳에서 작업하거나, 건강장해를 유발하는 물질 등이 발생하지 않아 해당 항목은 평가하지 않음.

〈표-127〉 6-3 필수장비 제공 및 교육실시 등 인권영향평가 세부결과

6-3 필수장비 제공 및 교육실시 등	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.</li> <li>- 작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.</li> <li>- 재단은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.</li> </ul>	

### 4) 6-4 산업재해 피해노동자 지원

- 재단은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비를 지체 없이 지급함 [취업규정 제65조(위로금), 단체협약 제55조(재해보상)].



- 재단은 시설물 유지관리를 위한 연간 시설물 안전관리 추진계획을 수립하고 있음.

〈표-128〉 6-4 산업재해 피해노동자 지원 인권영향평가 세부결과

6-4 산업재해 피해노동자 지원	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.</li> <li>- 요양보상비 등을 지급하는 경우 지체 없이 지급한다.</li> <li>- 전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.</li> </ul>	

## 다. 권고사항

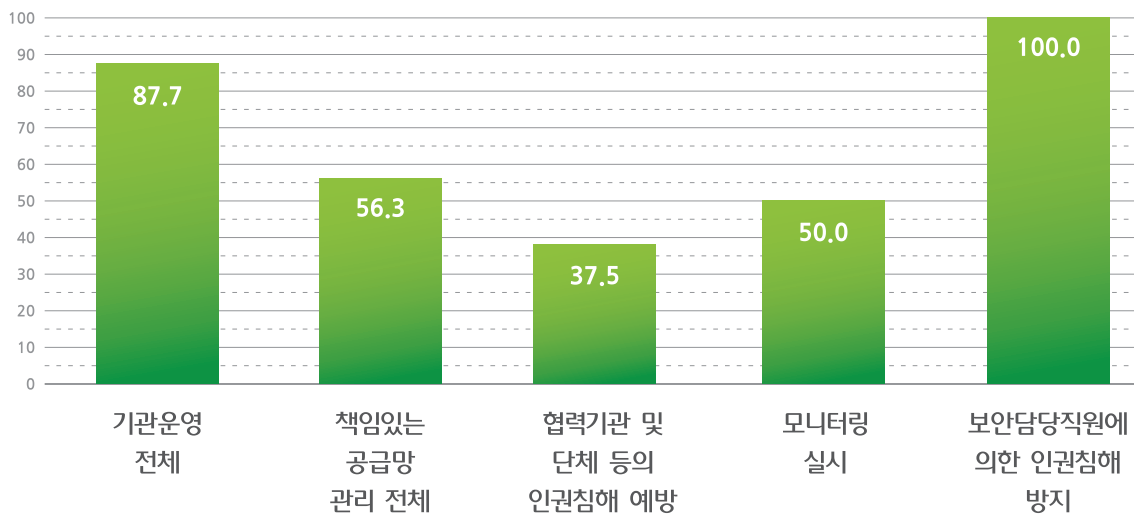
- 장애인 등이 재단 및 재단 소속기관 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 재단 시설 내 경사로 및 장애인 승강기를 설치할 것을 권고함.



## 7. 책임 있는 공급망 관리

### 가. 인권영향평가 결과

- 해당 분야 인권영향평가 결과, 56.3점의 인권영향평가 점수가 산출됨.
- 해당 분야 인권영향평가 지표는 7-1 협력 기관 및 단체 등의 인권침해 예방, 7-2 모니터링 실시 및 7-3 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 총 3개의 세부지표로 구성되어 있음.
- 재단은 대체로 협력기관 및 단체 등과 계약관계 등을 맺으며 상대방이 인권보호를 다하고 있는지 보장하는 조치가 미흡한 것으로 평가되며, 상대방의 인권보호 준수 여부를 상시적으로 확인하는 절차도 미흡한 것으로 평가됨.
- 재단은 시설 보안담당 직원의 인권침해 방지를 위한 조치를 취하고 있는 것으로 평가됨.



[그림 8] 7. 책임있는 공급망 관리 인권영향평가 결과 점수

〈표 129〉 7. 책임 있는 공급망 관리 인권영향평가 결과

7. 책임 있는 공급망 관리	예	보안 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
7-1 협력 기관 및 단체 등의 인권침해 예방		3	1		
7-2 모니터링 실시		2			
7-3 보안담당직원에 의한 인권침해 방지	2				2
합 계	2	5	1		2



## 나. 지표별 의견

### 1) 7-1 협력 기관 및 단체 등의 인권침해 예방

- 재단은 계약상대자에게 청렴계약 이행각서를 징구하며 [임직원행동강령 운영규칙 제23조(청렴한 계약의 체결 및 이행)], 청렴계약 이행각서는 상대방이 담합 등 불공정 행위, 부당 이익 제공 등을 하지 않고 상대방 임직원이 그러한 행위를 하지 않도록 내부절차를 확립하겠다는 내용을 확약하도록 하고 있음 (임직원행동강령 운영규칙 별제 제20호 서식). 일부 문예기금 보조사업자들에게는 (예술인지원센터, 온라인미디어 예술활동지원사업, 코로나19 극복을 위한 공연예술창작활성화 지원사업) 성희롱·성폭력 예방 등에 관한 서약서를 작성하게 하여, 사업수행자 전원에 대한 성희롱·성폭력 예방 교육 실시 및 성희롱·성폭력 사건 발생 시 절차 등을 수립할 의무를 부여하고 있음. 그러나 재단과 계약 체결 등을 통해 거래 관계에 있는 모든 협력기관 및 단체 등에 대한 포괄적인 인권보호 의무 이행 요구 절차는 확립되어 있지 않은 것으로 평가됨.
- 재단은 협력 기관 및 단체 등의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력 기관 및 단체를 산정하는 절차를 가지고 있지 않음.
- 재단은 앞서 서술한 청렴계약 이행각서, 성희롱·성폭력 예방 등에 관한 서약서 등을 통해 일부 인권보호·준법 의무를 계약 상대방에게 요구하는 것 외에는 주요 협력기관 및 단체 등이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 계약에 포함시키지 않고 있음.
- 재단은 인권경영 운영규칙에서 협력기관의 사업 활동의 영향력이 미치는 지역에서 인권 및 문화다양성의 가치가 침해되지 않도록 유의할 의무를 정하고 있으나 [인권경영 운영규칙 제9조(책임 있는 협력관계)], 이를 위해 상술한 각서 등 외에는 인권 보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구하고 있지 않음.

〈표-130〉 7-1 협력 기관 및 단체 등의 인권침해 예방 인권영향평가 세부결과

7-1 협력 기관 및 단체 등의 인권침해 예방		
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'	인권영향평가 평가 결과 '아니오'
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 공급업자, 하청업자 및 지원사업 대상 등의 협력기관과 단체 등(이하 "협력 기관 및 단체 등")의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.</li> <li>- 재단은 모든 계약에 주요 협력기관 및 단체 등이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.</li> <li>- 재단은 협력 기관 및 단체 등과의 계약 시 인권 보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 협력 기관 및 단체 등의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력 기관 및 단체를 산정하는 절차를 가지고 있다.</li> </ul>





## 2) 7-2 모니터링 실시

- 재단은 협력기관 및 단체 등의 사업 관리 감독 차원에서 현장방문, 상담 등을 진행하나, 인권보호 준수 모니터링에 대한 지침이 부재하여 체계적이며 상시적인 모니터링은 이루어지지 않고 있음.
- 재단은 인권경영 운영규칙에서 인권과 문화다양성의 가치를 심각하게 침해하는 목표를 내세우거나 활동을 하는 단체 및 개인과 협력관계를 유지하거나 개시하지 않는다고 규정하고 있으나 [인권경영 운영규칙 제9조(책임 있는 협력 관계)], 이를 위해 상술한 각서, 서약서 등 외에는 시정 요구 및 가능한 제재조치를 정하는 내부 지침이나 절차가 없음.

〈표-131〉 7-2 모니터링 실시 인권영향평가 세부결과

7-2 모니터링 실시	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력기관 및 단체 등의 인권보호 준수 여부를 모니터링한다.</li> <li>- 재단은 모니터링 결과 협력기관 및 단체 등의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 가능한 제재조치를 고려한다.</li> </ul>

## 3) 7-3 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지

- 재단은 시설보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 별도의 교육을 실시하는 등 유의하고 있음 [인권경영 운영규칙 제19조(인권교육)].
- 재단은 보안사무를 외주하고 있지 않아, 해당 지표는 모두 '해당 없음'으로 평가함.

〈표-132〉 7-3 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지 인권영향평가 세부결과

7-3 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.</li> <li>- 재단의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.</li> </ul>	



## 다. 권고사항

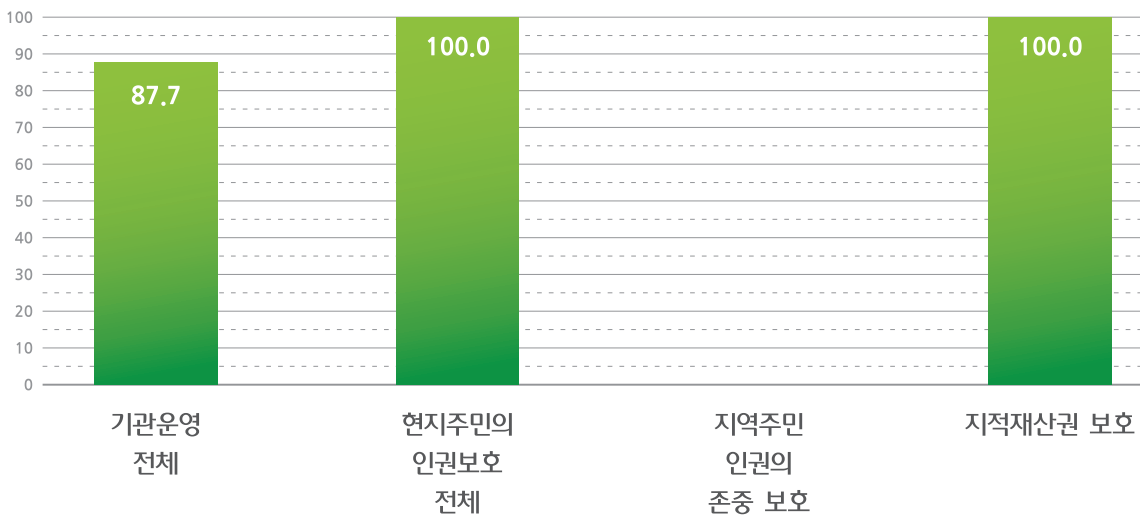
- 재단은 협력기관 및 단체 등에 대해 일부 준법 의무 서약을 징구하는 것 외에 일반적인 인권보호 의무를 요구하고 감독하는 절차가 없으므로, 이에 대한 시정을 권고함.
- 구체적으로, 협력기관 및 단체 등과 계약 체결 시 계약 내 인권준수 조항을 삽입하여, 계약 상대방이 업무 중 인권 존중 의무를 다할 수 있도록 보장하고, 상대방의 인권존중의무 준수 여부의 감독 및 평가를 위한 재단 측의 권한 및 구체적인 절차를 명시할 것을 권고함.



## 8. 현지 주민의 인권보호

### 가. 인권영향평가 결과

- 경기문화재단의 '현지 주민의 인권보호'에 대한 인권영향평가를 진행한 결과 100점의 인권영향평가 점수가 산출됨.
- 현지 주민의 인권보호에 관한 평가지표는 총 2개의 세부지표를 포함하고 있으며, '지역주민 인권의 존중·보호'와 '지적재산권 보호'로 나누어져 있음.
- 이 중 '지역주민 인권의 존중·보호'에서는 7개의 세부지표에서 모두 '해당없음'으로 평가하였음.
- '지적재산권 보호' 경우 3개의 세부지표 중 1개 항목에서 해당없음으로 평가되었고, 나머지 2개 항목은 '예'로 평가되었음. 이에 따라 100점으로 산출되었음.



[그림 9] 8. 현지주민의 인권보호 인권영향평가 결과 점수

〈표 133〉 8. 현지 주민의 인권보호 인권영향평가 결과

8. 현지 주민의 인권보호	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
8-1 지역주민 인권의 존중·보호					7
8-2 지적재산권 보호	2				1
합 계	2				8



## 나. 지표별 의견

### 1) 8-1 지역주민 인권의 존중·보호

- 경기문화재단은 경기도가 전부 출연한 공공기관이며, 토지의 소유권은 모두 경기도가 가지고 있고, 건물 또한 위탁운영의 형식임. 따라서 이 지표에 해당 사항이 없는 것으로 판단하였음.

〈표-134〉 8-1 지역주민 인권의 존중·보호 인권영향평가 세부결과

8-1 지역주민 인권의 존중·보호	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'

### 2) 8-2 지적재산권 보호

- 재단은 재단과 관련한 여러 사업에 있어 지적재산권과 관련하여 저작권법 제24조의 2를 준수하고 있는 것으로 판단함.
- 8-2-2의 경우 재단은 저작권이 지적재산의 소유권을 확인할 때, 관습적으로 보호되는지를 판단한다는 지표는 주로 해외에서 직접적인 저작권과 관련한 법의 보호를 받지 못하는 못하지만, 원주민이 오랜 시간 지속적으로 사용하고 있는 관습적 형태의 권리를 염두에 둔 조항으로, 경기문화재단의 활동과 관련이 없어 해당없음으로 판단함.
- 재단은 재단의 활동과 연관되어 지적재산권의 양수 및 이용허락 등을 받을 때, '출판물 제작관리 규칙 제5조(저작권)'와 재단의 '뮤지엄숍 운영 문화상품관리규칙 제17조(지적재산권)'의 조항을 준수하고 있는 것으로 판단됨.

〈표-135〉 8-2 지적재산권 보호 인권영향평가 세부결과

8-2 지적재산권 보호	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.</li> <li>- 모든 지적재산권의 양수 및 이용허락 등을 위해서는 소유자에게 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 합당한 보상을 제공한다.</li> </ul>	

## 다. 권고사항

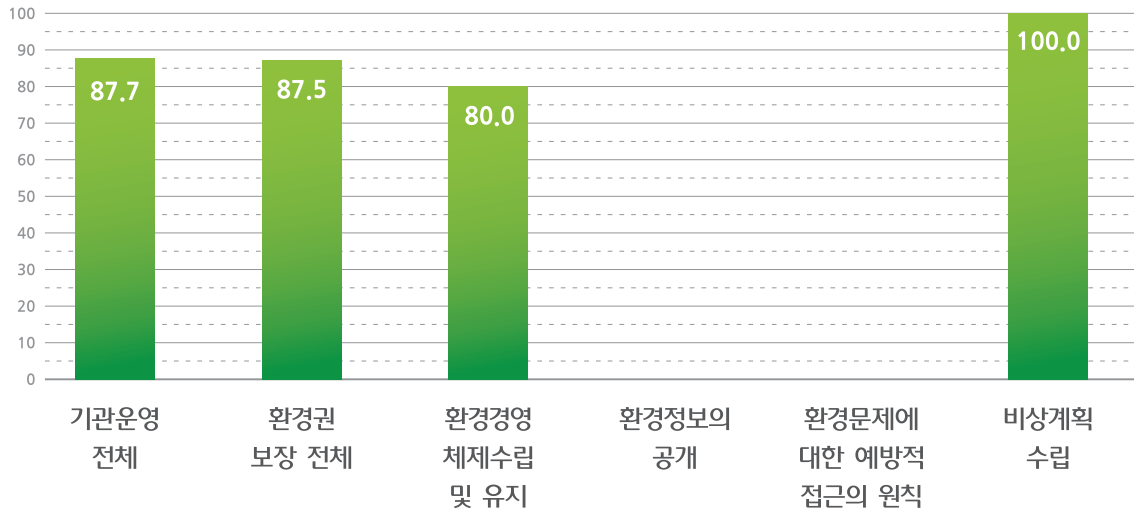
- 재단의 업무 특성상, 문화예술과 관련한 창작물에서 발생하는 저작권 보호를 위해 어느 기관보다도 더 큰 책임과 엄격한 관리가 필요할 것으로 생각됨. 현행 규칙 준수를 넘어 더 적극적인 지적재산권 및 저작권 권리 옹호에 나섰으면 함.



## 9. 환경권 보장

### 가. 인권영향평가 결과

- 경기문화재단의 '환경권 보장'에 대한 인권영향평가를 진행한 결과 87.5점으로 산출됨.
- '환경권 보장' 분야에 대한 평가지표는 총 4개의 지표를 포함하고 있으며, '환경경영체제 수립 및 유지', '환경정보의 공개', '환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙', 그리고 '비상계획수립'으로 구성되어 있음.
- 이중 '환경경영체제 수립 및 유지' 지표는 5개의 세부지표로 나누어져 있으며, 4개 항목에서 '예'로 나머지 1개의 세부지표에서 '아니오'로 평가되었으며, 80점으로 산출되었음.
- '환경정보의 공개' 지표에서는 3개 세부지표 모두를 '해당없음'으로 평가하였음.
- '환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙' 은 5개의 세부지표를 가지고 있고 모두 '해당없음'으로 평가하였음.
- '비상계획수립'에 관한 지표는 총 5개의 세부지표 중, 3개 세부지표가 '예'로 평가되었고 2개 지표는 '해당없음'으로 평가하여, 100점으로 산출되었음.



[그림 10] 9. 환경권 보장 인권영향평가 결과 점수

<표136> 9. 환경권 보장 인권영향평가 결과

구분	예	보안 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
9. 환경권 보장					
9-1 환경경영체제 수립 및 유지	4		1		
9-2 환경정보의 공개					3



9. 환경권 보장	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
9-3 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙					5
9-4 비상계획 수립	3				2
합 계	7		1		10

## 나. 지표별 의견

### 1) 9-1 환경경영체제 수립 및 유지

- 경기문화재단은 2020년 환경정보 공개대상 사업장으로 지정되어 '환경정보공개 시스템'을 통해 관련 자료를 등록하여 관리하는 방식으로 관련 사항을 준수하여 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있으며 관련 정보를 수집하고 평가하고 있음.
- 또한 '환경정보 공개 시스템'을 통해 관련 자료를 등록하여 가능한 목표를 설정 및 점검할 수 있게 되었으며, 더불어 '온실가스감축 관리시스템'을 통해 관련 자료를 등록 관리하고 있음.
- 재단은 2020년 경기도 공공기관 경영평가 경영실적보고서의 경영평가 평가지표인 사회적 가치-친환경경영 항목을 통해 지속적인 관리를 하고 있으며, 녹색 제품 의무 구매 등을 통해 재단의 활동에서 환경성과를 개선하기 위한 노력을 수행하고 있는 것으로 평가됨.
- 하지만, 환경과 관련한 정기적인 교육은 없는 것으로 평가됨.

〈표-137〉 9-1 환경경영체제 수립 및 유지 인권영향평가 세부결과

9-1. 환경경영체제 수립 및 유지	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '아니요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.</li> <li>- 재단은 환경 관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.</li> <li>- 환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.</li> <li>- 재단은 재단 활동뿐만 아니라, 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다.</li> </ul>



## 2) 9-2 환경정보의 공개

- 재단은 '환경정보공개' 시스템을 통해 정보를 등록하였으나, 시스템상 현재 일반에게 공개되고 있지 않아 '해당없음'으로 평가함.
- 관련 정보는 2021년 3월부터 일반에게 공개되므로 세부지표는 그 이후부터 평가하는 것이 바람직할 것으로 판단함.

〈표138〉 9-2 환경정보의 공개 인권영향평가 세부결과

9-2 환경정보의 공개	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보안 필요'

## 3) 9-3 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

- 경기문화재단의 기관운영 및 사업의 특성이 사전에 환경영향평가의 대상이 아니며, 해당 지표의 취지인 대규모 환경 피해가 예상되는 사업장이 아니고, '환경오염피해 배상책임 및 구제에 관한 법률'에서 정한, 적용대상 시설이 아니므로, 9-3 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙을 '해당없음'으로 평가함.

### \*환경오염피해 배상책임 및 구제에 관한 법률의 적용대상

제3조(적용대상) 이 법의 적용대상이 되는 시설은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 시설을 말한다.  
(개정 2016.1.27, 2017.1.17)

1. '대기환경보전법' 제2조 제11호에 따른 대기오염물질배출시설
2. '물환경보전법' 제2조 제10호·제11호에 따른 폐수배출시설 또는 폐수무방류배출시설
3. '폐기물관리법' 제2조 제8호에 따른 폐기물처리시설로서 같은 법 제25조 제3항에 따라 폐기물처리업자가 설치한 시설 및 같은 법 제29조 제2항에 따른 승인 또는 신고 대상 시설
4. '건설폐기물의 재활용촉진에 관한 법률' 제2조 제16호에 따른 건설폐기물 처리시설(건설폐기물의 재활용 촉진에 관한 법률, 제13조의2 제2항에 따른 임시보관장소를 포함한다)
5. '가축분뇨의 관리 및 이용에 관한 법률' 제2조 제3호에 따른 배출시설로서 같은 법 제11조에 따른 허가 또는 신고 대상 시설
6. '토양환경보전법' 제2조 제3호에 따른 토양오염관리대상시설
7. '화학물질관리법' 제2조 제11호에 따른 취급시설로서 같은 법 제27조에 따른 유해화학물질 영업을 하는 자 및 같은 법 제41조에 따른 위해관리계획서를 제출하여야 하는 자의 취급시설
8. '소음·진동관리법' 제2조 제3호에 따른 소음·진동배출시설
9. '잔류성오염물질 관리법' 제2조 제2호에 따른 배출시설
10. '해양환경관리법' 제2조 제17호에 따른 해양시설 중 대통령령으로 정하는 시설
11. 그 밖에 대통령령으로 정하는 시설



〈표-139〉 9-3 환경정보에 대한 예방적 접근의 원칙 인권영향평가 세부결과

9-3 환경정보에 대한 예방적 접근의 원칙	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보안 필요'

#### 4) 9-4 비상계획 수립

- 재단은 재단 및 기관별 시설안전관리 매뉴얼을 통해 화재, 태풍, 지진, 비상시 근무, 미아 발생 등의 항목에 대해 기관에 맞게 수정하여 준수하고 있으며 경기문화재단 소방계획서에 따라 시설관리 부서에서 일일 관리하고 있음.
- 재단은 또한 이를 통해 노동자들을 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시하고 있으며, 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 논의하여 비상사태시 대피방법을 숙지하게 하고 있음.
- 9-4-5 세부지표의 경우 재단과 병원과의 거리가 가까우므로 '해당없음'으로 평가함.

〈표-140〉 9-4 비상계획 수립 인권영향평가 세부결과

9-4. 비상계획 수립	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '아니오'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 노동자들을 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.</li> <li>- 재단은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지 주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.</li> <li>- 재단은 비상사태 발생한 경우 지역사회, 관련 당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해두었다.</li> </ul>	

#### 다. 권고사항

- 환경권의 보장은 필수적인 인권의 구성요소로 재단의 기관운영과 사업 진행에 있어 반드시 사전에 고려되어야 함.
- 환경권의 중요성과 환경피해 예방을 위해 정기적인 교육과 훈련이 필요함. 따라서 이와 관련한 내용을 재단 구성원들에게 제공을 권고함.
- 환경정보 공개의 경우 2020년 환경정보 공개 시스템에 관련 내용을 등록하여, 2021년 3월에 공개되므로 해당 지표에 한 평가를 '해당없음'으로 표기하였으나, 이후 지속적으로 관련한 정보 지속적으로 제공되어야 할 것임.
- 재단이 관련 법령 대상 시설이 아니라 하더라도, 환경문제에 대해서는 피해가 생기기 전에 사전 예방적 접근의 원칙은 매우 중요한 원칙으로 재단 구성원의 교육 시 관련 내용을 포함하는 것이 바람직함.

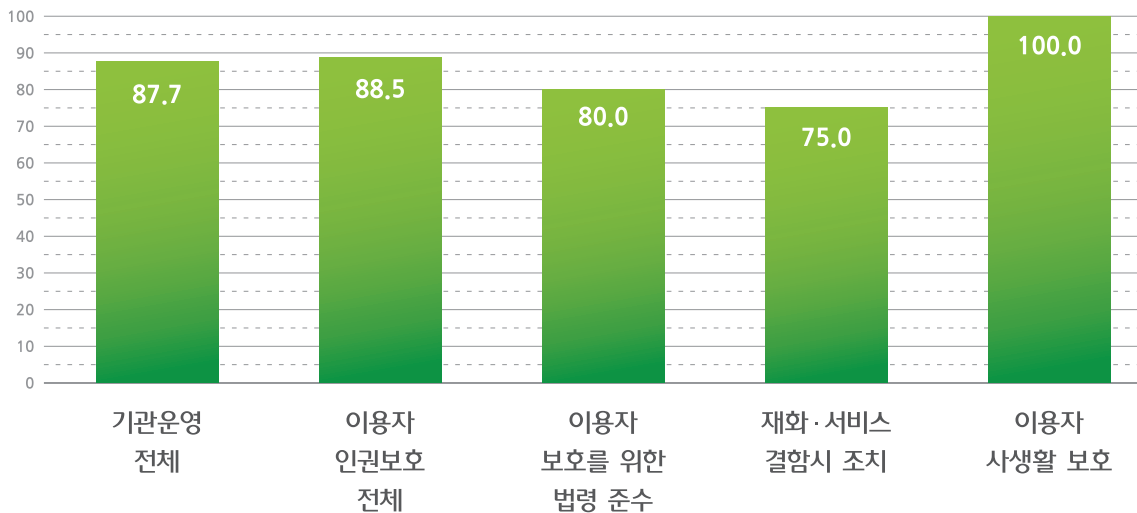




## 10. 이용자 인권보호

### 가. 인권영향평가 결과

- 경기문화재단의 '이용자 인권보호'에 대한 인권영향평가를 진행한 결과 88.5점의 인권영향평가 점수가 산출됨.
- 이용자 인권보호에 관한 평가지표는 총 3개의 세부지표를 포함하고 있으며, '이용자 보호를 위한 법령 준수', '재화 및 서비스 결함 시 조치', '이용자 사생활 보호'로 나누어져 있음.
- 이 중 '이용자 보호를 위한 법령 준수'에서는 5개의 세부지표에서 2개의 보완필요 지표가 있었으며, 80점으로 산출됨.
- '재화 및 서비스 결함 시 조치' 경우 2개의 항목 중 1개 항목에서 보완 필요를 평가되었고, 이에 따라 75점으로 산출됨.
- '이용자 사생활 보호'는 6개의 세부지표중 6개 모두에서 '예'로 평가되어 100점 만점으로 평가됨.



[그림 11] 10. 이용자 인권 보호 인권영향평가 결과 점수

<표-141> 10. 이용자의 인권보호 인권영향평가 결과

10. 이용자의 인권 보호	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
10-1 이용자 보호를 위한 법령 준수	3	2			
10-2 재화 및 서비스 결함시 조치	1	1			
10-3 이용자 사생활 보호	6	0			
합 계	10	3			



## 나. 지표별 의견

### 1) 10-1 이용자 보호를 위한 법령 준수

- 재단은 재단이 제공하는 재화 및 용역 서비스 등에서 이용자의 생명이나 건강과 안전을 해치지 않게 하기 위한 노력을 해야 함. 재단은 이에 관련한 시설물안전법상 의무를 준수하고 있으며, 지방공공기관 안전기본계획을 수립하여 매년 안전 점검을 실시하고 있음.
- 재단은 재화 및 서비스를 제공할 때, 제조 및 설계 또는 표시 등에 결함이 발생하지 않도록 사전평가를 실시하여야 함. 재단은 기관 자문위원회운영 등을 통해 이를 반영하고 있고, 재단이 실시하는 이용자에 대한 서비스 제공시 담당자와 책임자가 이를 상시적으로 확인하고 있으나 이를 명시적으로 정한 규칙은 없음.
- 재단은 이용자의 알권리를 보호하기 위해, 홈페이지 내에 경영공시 청구, 규정, 규칙 및 데이터 개방 등 관련 자료를 게시하고 있음.
- 또한, 이용자가 재단이 제공하는 재화 및 서비스에서 이용자를 속이거나 부당한 광고를 하지 않기 위해, 언론홍보위원회 운영규칙 제3장(위원회의 사무)을 준수하고 있음.
- 재단은 재화 및 서비스에 대한 정보를 이용자가 알기 쉬운 언어로 제공하기 위해 홈페이지에 일부 내용을 한국어/영어로 제작 운영하고 일부 서비스와 사업에 대해서 다국어 브로슈어를 제공하고 있으나, 그 범위가 매우 한정적이며, 시각장애인의 접근권에 대한 부분은 부족한 부분이 있음.

〈표-142〉 10-1 이용자 보호를 위한 법령 준수 인권영향평가 세부결과

10-1 이용자 보호를 위한 법령 준수	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 재단이 제공하는 재화, 용역 등 서비스 (이하 '재화 및 서비스')의 결함으로 인해 이용자의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해 관련 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.</li> <li>- 이용자의 알권리 보호를 위해 이용방법, 가격정보 등에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.</li> <li>- 재단은 재화 및 서비스에 관한 표시·광고를 할 때 이용자를 속이거나 이용자로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않는다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 재화 및 서비스를 제공함에 있어 제조, 설계 또는 표시 등에 결함이 발생하지 않도록 사전평가를 실시한다.</li> <li>- 재화 및 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.</li> </ul>

### 2) 10-2 재화 및 서비스 결함 시 조치

- 재단은 재화 및 서비스의 결함으로 인해 이용자에게 피해가 발생한 경우, 홈페이지 또는 전화로 상담이 가능한 시



시스템을 가지고 있으나, 이용자들에게 문제점을 알리고 조속한 시정을 위한 별도의 규정이나 장치를 가지고 있지 않음.

- 재단은 재화 및 서비스의 결함으로 인해 이용자가 손실을 당한 경우에 이를 보상하기 위하여, 소속기관 운영규정 제 33조(사용료의 반환) 경기문화센터 운영규칙 제11조 (사용료의 납부 및 반환), 경기상상캠퍼스 운영규칙 제 16조(시간 및 사용료) 3항, 제21조(손해배상 등)의 규정을 가지고 있음.

〈표-143〉 10-2 재화 및 서비스 결함 시 조치 인권영향평가 세부결과

10-2 재화 및 서비스 결함 시 조치	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재화 및 서비스의 결함으로 인하여 이용자가 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 재화 및 서비스의 결함으로 인하여 이용자에게 피해가 발생한 경우 이용자들에게 문제점을 알리고 문제를 조속히 시정한다.</li> </ul>

### 3) 10-3 이용자 사생활 보호

- 재단은 이용자의 사생활 및 개인정보 보호를 위해, 전자정부법, 국가 정보보안 기본지침, 국가 사이버안전 관리 규정, 경기도 정보보호 관리체계 운영규정을 준수하고 있으며, 같은 법과 지침 및 규정에 따라 이용자 정보의 수집 및 관리책임자가 지정되어 있고 이름이 공개되어 있음.
- 또한, 이용자에게 이용자 정보수집에 대해 자발적 동의를 구하고 동의한 목적 용도 이외에는 사용하지 않으며, 개인정보가 외부로 유출되지 않도록, 정보보호 관리체계 운영규칙 제19조(공개서버 보안관리), 제20조(홈페이지 게시 자료 보안관리), 제21조 (사용자계정 관리 및 보안 정보 인가), 제22조(비밀번호 관리) 규정을 준수하고 있음.

〈표-144〉 10-3 이용자 사생활 보호 인권영향평가 세부결과

10-2 재화 및 서비스 결함 시 조치	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 이용자의 사생활을 존중하고, 재단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.</li> <li>- 이용자 정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.</li> <li>- 이용자 정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.</li> <li>- 이용자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 이용자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.</li> <li>- 이용자 정보는 이용자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.</li> </ul>	



## 10-2 재화 및 서비스 결함 시 조치

인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보안 필요'
- 이용자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	

### 다. 권고사항

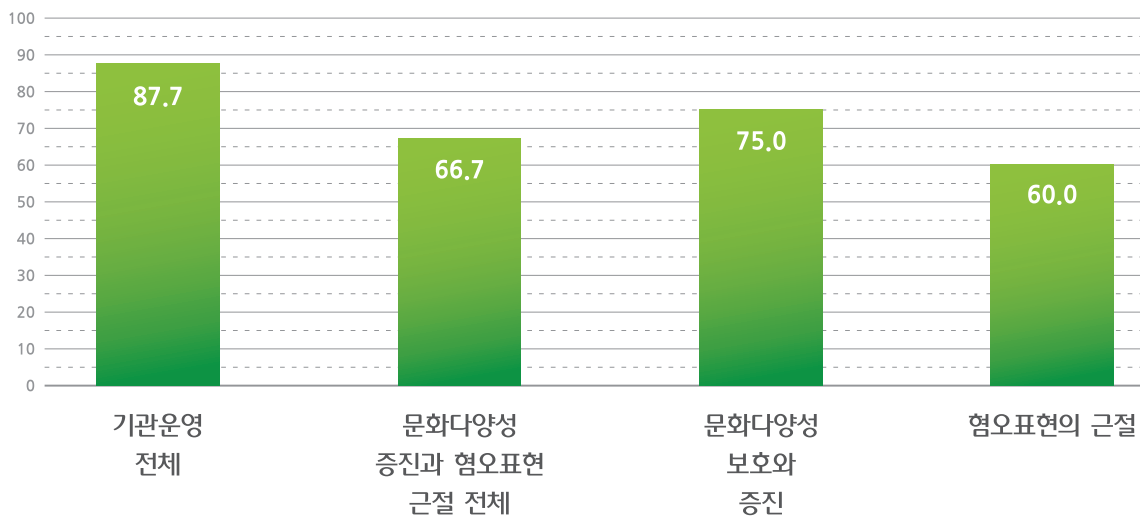
- 재단의 특성상 연간 많은 이용자가 재단의 서비스를 이용하고 있으며, 언제든지 재화나 서비스와 관련한 결함으로 이용자에게 피해가 발생할 가능성이 상존함. 따라서 이를 사전에 파악할 수 있는 사전평가제도와 이용자에게 피해가 발생한 경우, 문제점을 신속히 알리고 이를 시정할 수 있는 규정을 명문화하는 것이 필요함.
- 재단의 재화 및 서비스에 대한 정보는 재단 이용 대상자가 가급적 이해하기 쉬운 방식과 언어로 제공되어야 함. 현재 일부 사업에 국한된 다국어 안내나 시각장애인을 위한 정보 제공에 노력할 필요가 있음.
- 이용자 사생활 보호를 위해 관련 규정을 모두 준수하고 있는 것으로 보이며, 향후에도 지속적으로 규정 준수가 필요함.



## 11. 문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절

### 가. 인권영향평가 결과

- 경기문화재단의 '문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절'에 대한 인권영향평가를 진행한 결과 66.7점의 인권영향평가 점수가 산출됨.
- '문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절'에 대한 평가지표는 총 2개의 세부지표를 포함하고 있으며, '문화다양성의 보호와 증진' 그리고 '혐오표현 근절'로 나누어져 있음.
- 이 중 문화다양성의 증진 지표에서는 4개의 세부지표에서 2개의 세부지표가 '보완필요'로 판단되었으며, 75점으로 산출되었음.
- '혐오표현의 근절' 지표의 경우 5개의 세부지표 중 4개의 세부지표에서 '보완필요'가 평가되었고, 이에 따라 60점으로 산출되었음. 혐오표현의 근절은 4개 세부지표에서 개선의 여지가 있음.
- '문화다양성의 보호와 증진과 혐오표현의 근절'은 새롭게 추가된 항목으로, 이에 따라 재단 경영에 있어 일부 준비가 미흡한 측면이 보임.



[그림 12] 11. 문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절 인권영향평가 결과 점수

<표-145> 11. 문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절 인권영향평가 결과

11. 문화다양성의 보호와 혐오표현의 근절	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
11-1 문화다양성의 보호와 증진	2	2			
11-2 혐오표현의 근절	1	4			
합 계	3	6			



## 나. 지표별 의견

### 1) 11-1 문화다양성의 보호와 증진

- 경기문화재단은 인권경영선언과 인권운영규칙을 통해 문화다양성이 인권경영의 중요한 요소임을 천명하고 있음.
- 재단의 사업 및 운영에 다양한 문화적 배경을 가진 사람이 참여 할 수 있는 조항을 인권경영 규칙 9조(책임 있는 협력관계)에 따라 보장할 수 있음.
- 재단은 2019년 '경기도 문화다양성 정책 현황 및 발전 방향 연구'를 수행하는 등, 문화다양성의 보호 및 증진을 위한 기획 및 사업을 재단의 성과로 이어가기 위해 노력하고 있음.
- 현재 재단은 문화다양성 증진을 위한 다양한 사업적 시도와 기획을 권장하기 위해 재단 비전체계에 '문화다양성 사업'을 정책 방향에 반영하였고, 문화다양성 교육사업을 통해 사업기획을 권장하고 있음.

〈표-146〉 11-1 문화다양성의 보호와 증진 인권영향평가 세부결과

11-1. 문화다양성의 보호와 증진	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 문화다양성이 인권경영의 중요한 요소임을 천명한다.</li> <li>- 재단은 문화다양성이 보호 · 증진된 사업 및 기획을 재단의 성과로 인식하고 이를 축적 및 공유하고 있다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 재단의 사업 및 운영에 다양한 문화적 배경을 가진 사람이 참여할 수 있도록 조치를 취하고 있다.</li> <li>- 재단은 문화다양성 증진을 위한 다양한 사업적 시도와 기획을 권장하기 위해 이를 적절한 방식으로 포상하고 사례로 공유하고 있다.</li> </ul>

### 2) 11-2 혐오표현의 근절

- 재단의 인권경영선언문과 인권경영 운영규칙 등을 통해 간접적으로 이를 금지하고 있으나, 명시적으로 혐오표현이라는 용어는 없음.
- 재단은 국가인권위원회의 '혐오표현 예방 교안 동영상'을 사내 인트라넷을 통해 교육함으로써, 재단 구성원들이 혐오표현이 무엇인지 인지하고 대응할 수 있는 정기적인 교육프로그램을 수행하였음.
- 재단은 경기문화재단 인권경영 운영규칙 제2장의 제 6조(직원 인권 보호) 규정과 제6장 (인권침해구제)을 통해 대응 절차를 마련하고 있으며 이를 준용하여 혐오표현 발생 시 대응할 수 있을 것으로 보임. 그러나 혐오표현이 명시적으로 언급되어 있지는 않음.
- 재단의 인권경영선언과 인권경영 운영규칙을 준용하여 혐오표현 발생 시 절차에 대해서, 재단 구성원들에 대한 교육



과 홍보가 일부 있으나, 역시나 혐오표현이라는 단어가 명시적으로 언급되어 있지 않고 있음.

- 혐오표현 발생 시, 재단 인권경영 운영규칙 제 6장(인권침해구제) 절차에 따라 재발되지 않도록 적절한 조치를 취할 수 있음.

〈표-147〉 11-2 혐오표현의 근절 인권영향평가 세부결과

11-2. 혐오표현의 근절	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 구성원들이 혐오표현이 무엇인지 인지하고 대응할 수 있도록 정기적인 교육을 포함한 조치를 취한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 재단은 혐오표현이 발생하지 않도록 최선의 노력을 할 것을 천명한다.</li> <li>- 혐오표현이 발생했을 때 필요한 조사와 대응 절차가 만들어져 있다.</li> <li>- 혐오표현 발생 시 절차에 대해 구성원들이 알 수 있도록 적절한 방식으로 교육과 홍보가 이루어지고 있다.</li> <li>- 재단은 혐오표현이 발생했을 때, 재발되지 않도록 적절한 조치를 취한다.</li> </ul>

## 다. 권고사항

- 문화예술분야의 공공기관에서 '문화다양성 증진'이 가지는 의미를 고려하면, 재단의 모든 운영과 사업에서 문화다양성이 더욱 가시적으로 드러나고 빈번하게 접할 수 있도록 여러 방면의 노력이 더해졌으면 함.
- 성과 평가 항목에 문화다양성 항목을 신설하고, 재단의 모든 사업기획과 운영에서도 문화다양성의 가치가 항상 함께할 수 있도록 제도적으로 강조될 필요가 있음.
- 혐오표현이 가지는 인권침해와 사회적 해악을 감안했을 때, 현재보다 더욱 강력한 조치가 필요함. 현재 재단의 인권경영선언문과 인권경영 운영규칙을 통해 상당 부분 이를 해결할 수 있다고는 하나, '혐오표현'을 인권경영선언문과 인권경영 운영규칙에 명시하고, 구성원들에 대한 인권교육시 혐오표현에 관한 내용을 포함하기를 권고함.





## VI. 사업운영 부분 평가 결과

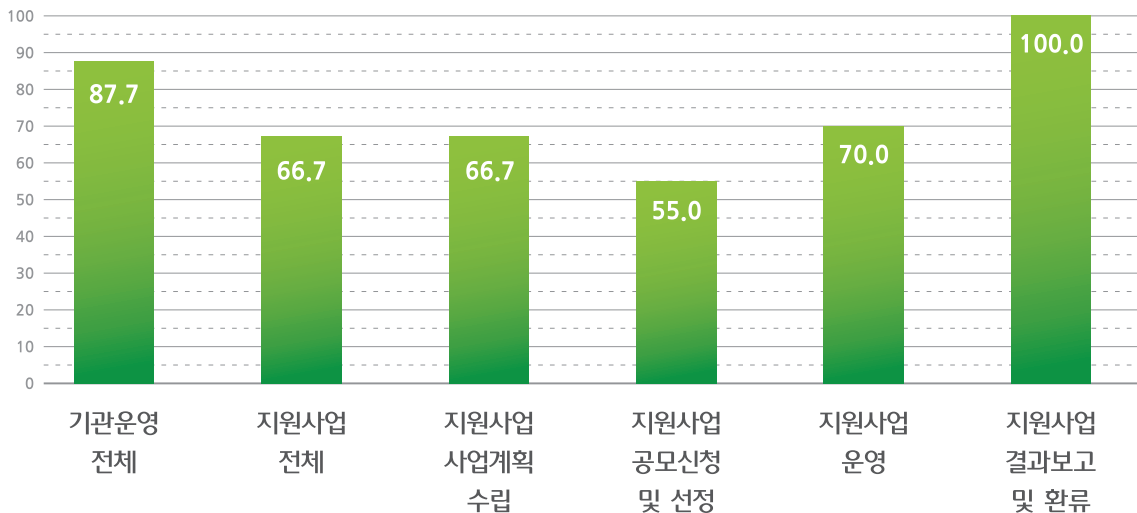


## V. 사업운영 부분 평가 결과

### 12. 지원사업

#### 가. 인권영향평가 결과

- 경기문화재단의 지원사업에 대한 인권영향평가를 경기예술활동 지원사업을 평가대상으로 하여 진행한 결과, 66.7점의 인권영향평가 점수가 산출됨.
- 지원사업에 대한 평가지표는 총 4개의 세부지표를 포함하고 있으며, '사업계획 수립', '공모신청 및 선정', '사업 운영', '결과보고 및 환류'의 단계로 구성됨.
- 세부지표별로 보았을 때, '지원사업 결과보고 및 환류'의 인권영향평가 결과가 100점으로 지원사업 내 인권영향평가 세부지표 중 가장 높은 점수를 기록함.
- 지원사업은 계획을 수립하고 공모를 진행하여 사업을 운영한 이후, 결과를 보고하고 환류하는 일련의 단계로 운영되는데, 사업계획수립 시점부터 인권경영의 주요사항을 점검하는 것이 필요함.
- 특히, 지원사업의 공모신청 및 선정의 단계에서 인권 리스크를 점검하고 이를 개선하는 방안을 마련할 필요 있음.



[그림 13] 12. 지원사업 부분 인권영향평가 결과 점수

- 지원사업에 대한 인권영향평가 결과에서 인권영향평가의 세부지표를 충족한 예에 해당하는 지표가 8개인 반면, 보완 필요한 영역은 12개로, 인권 측면에서 개선이 필요함.
- 특히, '지원사업 공모신청 및 선정과정'에서는 보완이 필요한 지표가 약 7개에 달해, 이후 반드시 개선이 필요함.



〈표-148〉 12. 지원사업 인권영향평가 결과

12. 지원사업	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
12-1 지원사업 사업계획 수립	1	2			1
12-2 지원사업 공모신청 및 선정	2	7	1		
12-3 지원사업 운영	2	3			
12-4 지원사업 결과보고 및 환류	3				2
합 계	8	12	1		3

## 나. 지표별 의견

### 1) 12-1 지원사업 사업계획 수립

- 경기문화재단의 경기예술활동 지원사업은 주요 협력단위인 기초문화재단 관계자들과 정기적인 간담회를 진행하고, 2021년 사업개선 방향 도출을 위한 의견수렴을 진행하는 등 기초단위 사업협력기관의 의견수렴을 운영 중임.
- 인권경영 운영규칙 제10조 '재단은 제공하는 정보와 지원이 모든 사람에게 차별 없이 공정하고 평등하게 제공될 수 있도록 노력한다.'에 의거하여 재단은 차별 없는 지원 조항에서 사회적 소수자의 문화예술 접근성 차이를 고려하고 사업참여자의 정보접근성 정도를 고려하고자 노력하고 있음.
- 그러나 운영규칙 제10조의 차별금지 조항의 포괄적 적용으로 사회적 소수자나 사업참여자의 정보접근성 차이를 명시하지 않았음. 이는 지원사업이 가지고 있는 특성을 고려하더라도 다양한 주체에게 접근 가능하다는 점을 고려했다고 보기 어려워 보완이 필요함.

〈표-149〉 12-1 지원사업 사업계획 수립 인권영향평가 세부결과

12-1. 지원사업 사업계획 수립	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경기예술활동 지원사업 시행 세부계획 및 지침 확정 과정에서 기초단위 사업협력기관 및 사업참여자(예술가·예술단체), 수혜자(도민)의 의견수렴을 의무화하거나 권장하는 지침이 있다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경기예술활동 지원사업 시행 세부계획 및 지침 확정 과정에서 사회적 소수자의 문화예술 접근성 차이를 고려하는 것을 의무화하거나 권장하는 지침이 있다.</li> <li>- 경기예술활동 지원사업 시행 세부계획 및 지침 확정 과정에서 해당 사업에 대한 사업참여자(예술가·예술단체)의 정보접근성 정도를 고려하는 절차가 있다.</li> </ul>



## 2) 12-2 지원사업 공모신청 및 선정

- 지원사업 공모신청 및 선정은 운영단계별로 보완 필요한 지표가 상대적으로 많음.
- 문화예술 지원사업 공모에 선정된 단체·종사자가 인권침해를 유발하였거나 연루된 경우, 인권경영 운영규칙 제9조 3항의 '재단은 인권과 문화다양성의 가치를 심각하게 침해하는 목표를 내세우거나 활동을 하는 단체 및 개인과 협력관계를 유지하거나 개시하지 않는다.'를 적용하여 심의과정에서 제외·불이익을 주거나 사업비 회수를 진행할 수 있을 것으로 판단됨.
- 반면 경기예술활동 지원사업 운영과 관련된 모든 계약의 공정성을 확보해야 하기 위해서는 지원사업 전반에 걸쳐 공정계약과 공정거래 준수에 관련된 사항을 의무적으로 동의해야 하는 제도를 도입할 필요가 있음. 일례로 2020년 진행된 <온라인미디어 예술활동 지원사업>은 저작권, 계약관계에서 참여단체가 공정거래를 하겠다는 확인서 및 표준 계약서 도입을 시행하였음.
- 지원사업의 심의에 참여하는 평가위원 구성과 평가위원의 심의시 공정심사에 위배되는 언어 및 비언어적인 표현을 제재할 수 있는 지침은 명시되어 있지 않아 이에 대한 보완이 필요함.
- 경기예술활동 지원사업의 선정결과 및 지원 규모, 심의절차와 방식에 대한 이의신청이 가능하다는 점을 대상자에게 알려주고 있으나 공식적인 이의신청 창구를 개설하는 등의 절차적 보완이 필요함.
- 이외에 문화예술진흥지원금 운영규칙에는 심의위원 구성의 절차는 명시되어 있으나, 평가위원이 자유롭게 의사결정을 할 수 있는 심의평가회의 운영지침은 마련되어 있지 않아, 독립성을 유지하고 개별 위원 의견이 고루 반영될 수 있는 운영지침의 구성이 필요함.

〈표-150〉 12-2 지원사업 공모신청 및 선정 인권영향평가 세부결과

12-2. 지원사업 공모신청 및 선정		
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'	인권영향평가 평가 결과 '아니오'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권침해를 유발하였거나 이에 연루되어 있는 사업참여자(문화 기획자, 예술가, 문화예술단체)를 경기예술활동 지원사업 지원 신청 또는 심의과정에서 제외하거나 불이익을 주는 정책 또는 제도가 있다.</li> <li>- 경기예술활동 지원사업 공모에 선정되어 지원을 받고 있는 단</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경기예술활동 지원사업 신청시 사업운영과 관련된 모든 계약에 대해 관련 법규를 준수하고 정당한 대가를 지급하겠다는 준법 및 공정거래 서약서를 작성하도록 하고 있다.</li> <li>- 경기예술활동 지원사업 심의에 관여하는 추천위원 및 평가위원의 구성에서 특정 사회적 소수</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경기예술활동 지원사업 심의에 참여한 평가위원이 자유롭게 의사결정을 할 수 있는 평가운영 지침을 가지고 있다.</li> </ul>



12-2. 지원사업 공모신청 및 선정		
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'	인권영향평가 평가 결과 '아니오'
<p>체 또는 종사자가 인권침해를 유발하였거나 이에 연루된 경우 영향력 범위 안에서 개선을 요구하거나 사업비를 회수할 수 있는 정책 또는 제도가 있다.</p>	<p>자(성별, 연령, 지역 등)가 배제되지 않도록 하는 지침이 있다</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경기예술활동 지원사업 심의에 참여하는 평가위원에게 공정심사에 위배되는 언어 및 비언어적 표현예시를 포함한 사전 지침을 전달하고, 평가위원이 이를 위반할 경우 평가에서 배제하는 처리절차를 가지고 있다.</li> <li>- 경기예술활동 지원사업 심의 대상인 예술가·예술단체가 물리적 환경이나 의사소통 문제로 심의절차 참여에 제약이 있는 경우 정당한 편의를 제공한다..</li> <li>- 경기예술활동 지원사업 공모 심의과정에서 사업참여자(예술가·예술단체)에게 차별적인 요소를 확인하고 이를 제거하여 평등한 기회를 보장하기 위한 정책 및 제도가 있다.</li> <li>- 경기예술활동 지원사업 선정결과 및 지원 규모에 대한 이의신청이 있을 시 이를 공정하게 처리하는 절차가 있다.</li> <li>- 경기예술활동 지원사업 심의에 참여하는 예술가·예술단체가 심의절차와 방식에 대한 이의를 제기할 수 있는 절차가 있고, 이러한 이의제기를 공정하게 처리하는 제도 및 지침이 있다.</li> </ul>	

### 3) 12-3 지원사업 운영

- 경기예술활동 지원사업은 기초단위 문화예술활동을 위한 사업으로 구성되었으며, 이러한 이유로 기초문화재단과의 협력체계를 구성하고 있음. 또한, 기초문화재단과의 사업협력 및 사업 전체의 지향점을 공유하고 고충 접수·처리를 위해 정기적으로 기초문화재단 사업담당자 간담회를 운영하고 있음.



- 반면, 사업운영 전반에서 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 확산할 수 있는 내용이나 소재를 확인하기 위한 절차나 사업운영 과정에서 예술가 및 예술단체가 차별받지 않도록 점검하는 부분은 현재 운영되고 있지 않아 이에 대한 조치를 위해 필요한 제도 및 규칙 제정이 필요함.
- 정보접근성의 개선과 관련하여 사업운영 과정에서 사회적 소수자가 경기예술활동 지원사업을 관람하거나 참여할 수 있는 환경을 마련해야 하며 이러한 내용은 재단 인권경영 운영규칙 제12조의 정보 투명성 및 개인정보 보호에 명시되어 있으나, 현재 사업담당자가 개별적으로 사업 홍보를 진행하고 있어, 지침의 실행방안을 마련해야 함.

〈표-151〉 12-3 지원사업 운영 인권영향평가 세부결과

12-3. 지원사업 운영	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 경기예술활동 지원사업 담당자는 해당 사업이 지역 기초단위의 경기예술활동을 통해 지역민의 문화향유권 보장 및 지역예술가의 활동 활성화라는 사업의 취지를 명확하게 이해하고 있다.</li> <li>- 경기예술활동 지원사업 운영과정에 기초단위 사업협력기관 및 사업참여자(예술가·예술단체)의 고충을 접수하고 처리하는 절차를 마련하고 운용하고 있다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업운영 전반에 사회적 소수자에 대한 부정적인 인식을 확산시킬 수 있는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 과정 및 지침이 있다.</li> <li>- 경기예술활동 지원사업 운영과정에서 예술가 및 예술단체가 차별을 받지 않도록 조치를 취하고 있다.</li> <li>- 경기예술활동 지원사업 운영과정에서 사회적 소수자가 경기예술활동 사업을 관람하거나 참여할 수 있도록 물리적 환경 조성 및 정보접근성 제고를 위한 조치를 취하고 있다.</li> </ul>

#### 4) 12-4 지원사업 결과보고 및 환류

- 경기문화재단은 지원사업의 결과보고 및 환류 절차에서 결과보고 시 사업참여자(예술가·예술단체) 및 수혜자(도민)의 의견을 만족도 조사를 통해 수렴하고 이를 사업계획에 반영하고 있음. 또한, 이용자의 문화적 권리향상에 대한 성과는 사업결과 및 전문가 평가지표에 반영되고 있음.
- 반면 본 평가는 1회차 인권영향평가로 해당이 되지 않으나 다음 연도부터는 결과보고 시 사업운영 과정에서 준수해야 하는 인권영향평가 지표 점검내용을 포함해야 하며, 인권성과를 지원사업의 참여단체의 보상체계에 반영할 필요 있음.

〈표-152〉 12-4 지원사업 결과보고 및 환류 인권영향평가 세부결과

12-4. 지원사업 결과보고 및 환류	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 결과보고는 이용자의 문화적 권리 향상 등 인권증진성과를 포함하고 있다.</li> <li>- 결과보고는 기초단위 사업협력기관, 사업참여자(예술가·예술단체) 및 수혜자(도민)의 의견 청취 내용을 포함하고 있다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업운영 전반에 사회적 소수자에 대한 부정적인 인식을 확산시킬 수 있는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 과정 및 지침이 있다.</li> <li>- 경기예술활동 지원사업 운영과정에서 예술가 및 예술단체가 차별을 받지 않도록 조치를 취하고 있다.</li> </ul>



12-4. 지원사업 결과보고 및 환류

인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
- 경기예술활동 지원사업의 이해관계자(기초단위 사업 협력기관 및 사업참여자)의 의견 청취 결과를 사업정책 수립 및 계획에 반영하는 체계를 갖추고 있다.	- 경기예술활동 지원사업 운영과정에서 사회적 소수자가 경기예술활동 사업을 관망하거나 참여할 수 있도록 물리적 환경 조성 및 정보접근성 제고를 위한 조치를 취하고 있다.

다. 권고사항

- 지원사업 사업계획 수립단계에서는 명확한 지침을 통해 사업대상자 및 사업운영 방식의 인권을 고려한 계획이 구체적으로 명시되어야 함.
- '경기문화재단 성평등위원회 설치 및 운영규칙' 제4조의 '대표이사는 특정 성별의 참여가 현저한 부분에 대해 해당 성별 참여를 위한 적극적 조치를 취한다.'는 조항은 지원사업에도 적용 가능하며 참여단체의 대표 및 참여자의 성비에 대한 점검 및 이를 계획단계부터 고려하는 것이 필요함.
- 지원사업 공모신청 및 선정의 단계는 공모신청 및 선정에 관련된 주체가 다양하고 세부적 단계가 있어 인권영향평가를 위한 지표가 많은 영역임. 특히, 지원사업 심의에 참여하는 평가위원의 자유로운 의사결정을 보장해주고, 평가위원이 평가대상인 예술단체 및 예술가에게 가할 수 있는 인권침해 요인을 제거할 수 있는 평가운영지침을 만들고 이를 적용하는 것이 필요함.
- 지원사업 운영은 관련된 협력 주체와 사업운영의 당사자, 이에 따른 수혜자 등 다양한 주체들이 포함된 단계임. 특히, 경기도의 지리적 특성을 감안하였을 때, 사업운영 과정에서 지리적 접근성, 정보접근성 등의 차이로 인해 지원사업 수혜에서 도민 또는 사회적 소수자가 차별받지 않도록 조치를 취할 필요가 있음.
- 지원사업의 결과보고 및 환류의 과정에서 인권성과에 주목하는 것은 사업계획, 심의 및 선정, 운영과정에서 인권 리스크를 제거하는 제재 중심의 인권영향평가 활용을 긍정적으로 환류할 수 있도록 하기 위한 장치로서 의미가 있음. 특히, 사업 결과보고에서 지원사업에 참여한 예술가·예술단체의 인권증진 성과를 결과보고에 포함하는 것은 향후 인권증진 성과의 사례가 공유되어 긍정적 순환이 일어날 수 있도록 하기 위한 기초적인 방안임.





**Ⅶ. 별첨 :**  
**경기문화재단 인권영향평가**  
**지표 및 평가 결과**



## | 기관운영부문

구 분		지 표 구 분
1	인권경영 체제의 구축	1-1 인권존중 정책 선언
		1-2 인권영향평가 정기적 실시
		1-3 인권경영 제도화를 위한 필요조치
		1-4 인권경영성과
		1-5 구제절차 마련
2	고용상의 비차별 및 권리보장	2-1 고용상 비차별 및 권리보장
		2-2 고용상 남녀 비차별 및 권리보장
		2-3 비정규직 노동자 비차별 및 권리보장
		2-4 이주노동자 비차별 및 권리보장
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	3-1 결사 단체교섭의 자유
		3-2 노동조합 활동 불이익 처우금지
		3-3 단체교섭 보장 및 성실한 이행
		3-4 노동조합 부재 시 대안적 조치
4	강제노동의 금지	4-1 강제노동금지
		4-2 재단 소속기관 및 협력단체 등에 의한 강제노동 예방
5	아동노동의 금지	5-1 부당한 연소자 고용금지
		5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치
6	산업안전보장	6-1 작업장 안전
		6-2 임산부 및 장애인 등 보호
		6-3 필수장비 제공 및 교육 실시 등
		6-4 산업재해 피해노동자 지원
7	책임 있는 공급망 관리	7-1 협력기관 및 단체 등의 인권침해 예방
		7-2 모니터링 실시
		7-3 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지
8	현지 주민의 인권보호	8-1 지역주민 인권의 존중 보호
		8-2 지적재산권 보호
9	환경권 보장	9-1 환경경영체제 수립 및 유지
		9-2 환경정보의 공개
		9-3 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙
		9-4 비상계획 수립
10	이용자인권보호	10-1 이용자 보호를 위한 법령 준수
		10-2 재화 및 서비스 결함 시 조치
		10-3 이용자 사생활 보호
11	문화다양성 증진과 혐오표현 근절	11-1 문화다양성의 보호와 증진
		11-2 혐오표현의 근절

## | 사업부문

구 분		지 표 구 분
12	지원사업	12-1 지원사업 사업계획 수립
		12-2 지원사업 공모 신청 및 선정
		12-3 지원사업 운영
		12-4 지원사업 결과보고 및 환류



## ■ 세부평가지표 기관운영 부문

### 1. 인권경영 체제의 구축

#### 1-1 인권존중 정책 선언

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 정책선언을 했다.	○				
2 인권정책선언은 재단의 최고위 수준에서 표명된 것이다.	○				
3 재단의 인권정책선언은 재단 내부의 외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어 졌다.	○				
4 재단의 인권정책선언은 재단에서 특별히 문제될 가능성이 있는 인권 현안이 무엇인지가 표명되었다.	○				
5 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	○				
6 인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.					○
소 계	5				1

#### 1-2 인권영향평가 정기적 실시

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.		○			
2 인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 준거로 한다.	○				
3 인권영향평가 실행 시 재단 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	○				
4 재단 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의한다.	○				
5 재단과 재단 소속기관 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	○				
소 계	4	1			



### 1-3 인권경영 제도화를 위한 필요조치

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	재단은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	○			
2	재단은 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 설치했다.	○			
3	재단은 인권경영 증진에 기여한 직원에게 인센티브 제공 등의 시스템을 마련한다.		○		
4	재단은 인권준수 감시 장치를 마련했다.	○			
5	재단은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	○			
6	재단이나 재단 소속기관에 의한 인권침해가 발견될 경우, 재단 차원에서 대응한다.	○			
소 계		5	1		

### 1-4 인권경영성과

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	재단은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 지표를 통해서 확인한다.	○			
2	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.	○			
3	인권경영 성과를 정기적으로 최고 의사결정기관에 보고한다.	○			
4	보고는 재단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	○			
5	보고는 시간의 추이에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관적이다.				○
6	보고내용에 대한 외부 전문가의 검증은 거친다.	○			
7	인권경영 성과를 정기적으로 외부에 공개한다.	○			
소 계		6			1



### 1-5 구제절차 마련

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	○				
2 구제절차는 국내법 또는 국제법 등 인권규범에 기반을 두었다.	○				
3 구제절차는 접근과 이용이 용이하다.	○				
4 구제절차에 따른 결과를 관련 이해 관계자에게 신속하게 제공한다.	○				
5 피해자가 재단 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.		○			
6 구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.	○				
소 계	5	1			

### 1번 종합계

1번 종합계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비 고
합 계	25	3			2	



## 2. 고용상의 비차별 및 권리보장

### 2-1 고용상 비차별 및 권리보장

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 고용과 관련하여 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 용모 등 신체적 조건, 출신지역, 정치적 견해 등을 포함한 국내외 기준과 규범 및 국가인권위원회법에서 정하는 모든 종류의 차별(이하 '차별')을 하지 않는다.	○				
2 재단은 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하거나 이를 기준으로 채용적합성을 평가하지 않는다.	○				
3 재단은 동일한 사업 내 동일가치 노동에 대한 임금결정 기준 및 임금 지급에서 노동자를 차별하지 않는다.	○				
4 재단은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.		○			
5 재단은 노동자의 교육 배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.	○				
6 재단은 근로·휴게시간, 안전과 재해 처리 등의 근로조건에서 노동자를 차별하지 않는다.	○				
7 재단은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.	○				
8 재단은 직장 내 괴롭힘 예방과 피해자 보호를 위한 제반 조치를 취한다.	○				
9 재단은 고객응대노동자들이 업무와 관련되어 이용자로부터 폭언, 폭행 등을 받지 않도록 필요한 조치를 한다.		○			
10 재단은 장애인 및 특정 신체조건을 가진 노동자가 근로조건에서 부당하게 차별받지 않도록 정당한 편의를 제공한다.	○				
소 계	8	2			



## 2-2 고용상 남녀 비차별 및 권리보장

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 여성 노동자를 모집 채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.	○				
2 재단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대해서 성별을 이유로 임금을 차별하지 않는다.	○				
3 재단은 임금 외에 복리후생제도에서 남녀를 차별하지 않는다.	○				
4 재단은 노동자의 교육 배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	○				
5 재단은 노동자의 정년 퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하지 않는다.	○				
6 재단은 여성노동자의 혼인 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	○				
	6				

## 2-3 비정규직 노동자 비차별 및 권리보장

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 비정규직 노동자임을 이유로 사업장내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	○				
2 재단은 비정규직임을 이유로 재단 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별을 하지 않는다.	○				
3 재단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	○				
소 계	3				



## 2-4 이주노동자 비차별 및 권리보장

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 이주노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.	○				
2 재단은 이주노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 필요한 조치를 취한다.	○				
3 해외에서 활동하는 재단 소속기관은 현지 문화와 제도를 존중한다.					○
소 계	2				1

## 2번 종합계

2번 종합계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비 고
합 계	19	2	0	0	1	





### 3. 결사 및 단체교섭의 자유보장

#### 3-1 결사·단체교섭의 자유

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 노동조합의 활동을 존중한다.	○				
2 재단은 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 지원한다.	○				
3 재단은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.	○				
4 재단은 정기적으로 노동자의 대표와 단체 교섭 사항에 대해 협의하여 결정한다.	○				
소 계	4				

#### 3-2 노동조합 활동 불이익 처우 금지

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 노동자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합 활동을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	○				
2 노동자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○				
3 노동자가 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하지 않는다.	○				
4 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 노동자에게 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.	○				
5 노동자가 정당한 단체행위에 참가하거나 노동위원회에 사업주의 위법행위를 신고하거나 그에 관한 증언 등을 하였다는 이유로 노동자를 해고하거나 불이익한 처우를 하지 않는다.	○				
소 계	5				



### 3-3 단체교섭 보장 및 성실한 이행

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	○				
2 재단은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동 수행에 필요한 정보를 제공한다.	○				
3 재단은 경영상의 이유로 불가피하게 해고를 하는 경우에 노동자 대표에게 사전에 통보하고 성실하게 협의한다.					○
4 재단은 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때 의사결정권이 있는 재단 대표가 참여하여 협상한다.		○			
5 재단은 단체교섭을 통해 성립된 단체 협약을 성실히 이행한다.		○			
소 계	2	2			1

### 3-4 노동조합 부재시 대안적 조치

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단에 노동조합이 없는 경우 재단은 직원들이 독립적으로 노동관련 문제를 논의할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.					○
2 노동조합이 없더라도 노동자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.					○
소 계					2

### 3번 종합계

3번 종합계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비 고
합 계	11	2	0	0	3	



## 4. 강제노동의 금지

### 4-1 강제 노동 금지

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 모든 종류의 강제노동을 금지한다.	○				
2 재단은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 배려한다.	○				
3 재단은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증·여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	○				
4 재단은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과노동을 실시하지 않는다.		○			
5 재단은 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신 상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 수단으로 강제노동을 강요하지 않는다.	○				
6 재단은 노동자에게 부채를 안긴 후 빚을 담보로 한 강제근로를 실시하지 않는다.	○				
7 노동자는 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.		○			
8 노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 재단을 그만둘 수 있다.	○				
소 계	6	2			

### 4-2 재단 소속기관 및 협력단체 등에 의한 강제노동 예방

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 해외에서 활동하는 재단 소속기관이나 협력단체 등에서 강제노동이 일어나지 않도록 필요한 조치를 취한다.					○



지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
2 재단은 재단 소속기관이나 협력단체 등에서 강 제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.					○
3 인신매매, 채무노역 등에 관여하는 업체에서 인 력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건 을 구매하지 않는다.					○
소 계					3

#### 4번 종합계

4번 종합계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비 고
합 계	6	2	0	0	3	



## 5. 아동노동의 금지

### 5-1 부당한 연소자 고용금지

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	○				
2 재단이 해외에서 활동하는 경우에도 15세미만의 자를 고용하지 않는다.					○
3 재단은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	○				
4 재단은 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소를 고용하는 일이 없다.	○				
5 재단은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.	○				
6 출생증명서가 없는 국가에서 활동하는 경우, 적절하게 나이를 확인하는 대안적 방법을 고려한다.					○
소 계	4				2

### 5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 연소자를 고용한 것을 알게 된 경우, 즉시 고용을 중지시키기보다는 교육기회를 제공하거나 다른 구제조치를 취한다.					○
2 15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 청소년 노동과 관련한 근로조건을 명시한 근로 계약서를 작성한다.					○
3 15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 근로시간은 1일 7시간, 1주일 35시간을 초과하지 않는다. (다만 당사기간 합의에 따라, 1일 1시간, 1주일 5시간 추가 가능)					○



지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
4					○
5					○
6					○
7					○
8					○
소 계					8

## 5번 종합계

5번 종합계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비 고
합 계	4	0	0	0	10	



## 6. 산업안전 보장

### 6-1 작업장 안전

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적일도록 유지한다.	○				
2 재단의 비상탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용 가능하도록 관리되고 있다.	○				
3 재단 내의 환기와 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소, 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	○				
4 재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	○				
5 재단은 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경 측정을 실시한다.					○
소 계	4				1

### 6-2 임산부 및 장애인 등 보호

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 임산부, 장애인 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생조치가 실시되고 있다.	○				
2 재단은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만의 자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	○				
3 임신을 한 노동자의 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	○				
4 장애인 등이 재단 및 재단 소속기관 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.		○			
소 계	3	1			



### 6-3 필수장비 제공 및 교육실시 등

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	○				
2 노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보가 노동자에게 제공되고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.					○
3 작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	○				
4 재단은 노동자의 건강장애를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등을 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.					○
5 재단은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.	○				
소 계	3				2

### 6-4 산업재해 피해노동자 지원

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	○				
2 요양보상비 등을 지급하는 경우 지체 없이 지급한다.	○				
3 전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	○				
소 계	3				

### 6번 종합계

6번 종합계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비 고
합 계	13	1	0	0	3	





## 7. 책임 있는 공급망 관리

### 7-1 협력 기관 및 단체 등의 인권침해 예방

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 공급업자, 하청업자 및 지원사업 대상 등의 협력기관과 단체 등(이하 "협력 기관 및 단체 등")의 인권보호에 대한 의무이행을 요구한다.		○			
2 재단은 협력 기관 및 단체 등의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력 기관 및 단체를 산정하는 절차를 가지고 있다.			○		
3 재단은 모든 계약에 주요 협력기관 및 단체 등이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.		○			
4 재단은 협력 기관 및 단체 등과의 계약 시 인권 보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.		○			
소 계		3	1		

### 7-2 모니터링 실시

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력기관 및 단체 등의 인권보호 준수여부를 모니터링한다.		○			
2 재단은 모니터링 결과 협력기관 및 단체 등의 인권침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 가능한 제재조치를 고려한다.		○			
소 계		2			

### 7-3 보안담당 직원에 의한 인권침해 방지

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 보안담당 직원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	○				



지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
2 재단의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	○				
3 재단이 보안 사무를 외주하는 경우, 인권보호 준칙의 준수 의무를 미이행 시 계약을 파기할 수 있다는 내용을 포함하여 계약한다.					○
4 재단이 보안 사무를 외주하는 경우, 인권 보호준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.					○
소 계	2				2

## 7번 종합계

7번 종합계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비 고
합 계	2	5	1	0	2	



## 8. 현지주민의 인권보호

### 8-1 지역주민 인권의 존중 · 보호

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 토지 및 건물 소유주를 비롯하여 토지 및 건물의 소유권 이전에 영향을 받는 당사자와 협의한다.					○
2 관련 법령에서 재단활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.					○
3 재단은 토지 및 건물 구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리자가 있는지 확인한다.					○
4 재단은 지역주민의 재산권을 확보하기 위한 수단으로 강제수단을 이용하지 않는다.					○
5 재단은 토지 및 건물의 소유권이 이전됨으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.					○
6 재단은 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야 하는 주민들로부터 부당 이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 한다.					○
7 법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립, 제공한다.					○
소 계					7

### 8-2 지적재산권 보호

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 타인의 지식을 이용할 때 그것이 지적재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	○				



지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
2 재단은 저작권이나 지적재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지적재산권인지를 검토한다.					○
3 모든 지적재산권의 양수 및 이용허락 등을 위해서는 소유자에게 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 합당한 보상을 제공한다.	○				
소 계	2				1

### 8번 종합계

8번 종합계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비 고
합 계	2	0	0	0	8	



## 9. 환경권 보장

### 9-1 환경경영체제 수립 및 유지

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	○				
2 재단은 환경관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	○				
3 환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	○				
4 재단은 재단 활동뿐만 아니라, 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.	○				
5 재단은 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다.			○		
소 계	4		1		

### 9-2 환경정보의 공개

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.					○
2 환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경 사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우가 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.					○
3 환경정책을 개발할 때, 노동자, 공급자, 시민 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.					○
소 계					3



### 9-3 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 환경 문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지한다.					○
2 새로운 사업을 수행하거나 사업의 확장을 고려하는 경우, 이것이 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.					○
3 환경영향평가 결과 심각한 환경영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.					○
4 환경훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경훼손의 가능성이 없지 않다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.					○
5 대규모 환경오염피해를 대비하여 환경책임 보험에 가입하였다.					○
소 계					5

\*환경오염피해 배상 책임 및 구제에 관한 법률 제 17조(환경책임보험의 가입 의무등)

### 9-4 비상계획 수립

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.					○
2 재단은 노동자들을 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	○				
3 재단은 비상사태 대응계획을 해당 지역 및 당국과 함께 개발했으며, 현지주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.	○				
4 재단은 비상사태 발생한 경우 지역사회, 관련당국, 외부 비상사태 용역회사에게 즉시 통보할 수 있는 정보 장치를 마련해두었다.	○				



지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
5 재단과 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.					○
소 계	3				2

### 9번 종합계

9번 종합계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비 고
합 계	7	0	1	0	10	



## 10. 이용자 인권 보호

### 10-1. 이용자 보호를 위한 법령 준수

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 재단이 제공하는 재화, 용역 등 서비스 (이하 '재화 및 서비스')의 결함으로 인해 이용자의 생명, 건강, 안전을 해치지 않도록 하기 위해 관련 법령의 기준에 따라 필요한 주의를 기울이고 있다.	○				
2 재단은 재화 및 서비스를 제공함에 있어 제조, 설계 또는 표시 등에 결함이 발생하지 않도록 사전평가를 실시한다.		○			
3 이용자의 알권리 보호를 위해 이용방법, 가격정보 등에 관해 정확하고 명확한 정보를 제공한다.	○				
4 재단은 재화 및 서비스에 관한 표시·광고를 할 때 이용자를 속이거나 이용자로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시·광고를 하지 않는다.	○				
5 재화 및 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.		○			
소 계	3	2			

### 10-2 재화 및 서비스 결함 시 조치

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 재화 및 서비스의 결함으로 인하여 이용자에게 피해가 발생한 경우 이용자들에게 문제점을 알리고 문제를 조속히 시정한다.		○			
2 재화 및 서비스의 결함으로 인하여 이용자가 손실을 당한 경우에 그 손실을 보상한다.	○				
소 계	1	1			





### 10-3 이용자 사생활 보호

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 이용자의 사생활을 존중하고, 재단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	○				
2 이용자정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	○				
3 이용자정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	○				
4 이용자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 이용자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	○				
5 이용자 정보는 이용자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	○				
6 이용자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	○				
소 계	6				

### 10번 종합계

10번 종합계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비 고
합 계	10	3	0	0	0	



## 11. 문화다양성 증진과 혐오표현의 근절

### 11-1 문화다양성의 보호와 증진

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 문화다양성이 인권경영의 중요한 요소임을 천명했다.	○				
2 재단은 재단의 사업 및 운영에 다양한 문화적 배경을 가진 사람이 참여할 수 있도록 조치를 취하고 있다.		○			
3 재단은 문화다양성이 보호·증진된 사업 및 기획을 재단의 성과로 인식하고 이를 축적 및 공유하고 있다.	○				
4 재단은 문화다양성 증진을 위한 다양한 사업적 시도와 기획을 권장하기 위해 이를 적절한 방식으로 포상하고 사례로 공유하고 있다.		○			
소 계	2	2			

### 11-2 혐오표현의 근절

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 재단은 혐오표현이 발생하지 않도록 최선의 노력을 할 것을 천명했다.		○			
2 재단은 구성원들이 혐오표현이 무엇인지 인지하고 대응할 수 있도록 정기적인 교육을 포함한 조치를 취한다.	○				
3 혐오표현이 발생했을 때에 필요한 조사와 대응 절차가 만들어져 있다.		○			
4 혐오표현 발생 시 절차에 대해 구성원들이 알 수 있도록 적절한 방식으로 교육과 홍보가 이루어지고 있다.		○			



지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
5 재단은 혐오표현이 발생했을 때, 재발되지 않도록 적절한 조치를 취한다.		0			
소 계	1	4			

### 11번 종합계

11번 종합계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비 고
합 계	3	6	0	0	0	



## ■ 세부평가지표 사업 부문

### 12. 지원사업

#### 12-1 지원사업 사업계획 수립

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 경기예술활동 지원사업 시행 세부계획 및 지침 확정 과정에서 사회적 소수자의 문화예술 접근 성 차이를 고려하는 것을 의무화하거나 권장하는 지침이 있다.		○			
2 경기예술활동 지원사업 시행 세부계획 및 지침 확정 과정에서 기초단위 사업협력기관 및 사업참 여자(예술가·예술단체), 수혜자(도민)의 의견 수 렴을 의무화하거나 권장하는 지침이 있다.	○				
3 경기예술활동 지원사업 시행 세부계획 및 지침 확정 과정에서 해당 사업에 대한 사업참여자(예 술가·예술단체)의 정보 접근성 정도를 고려하는 절차가 있다.		○			
4 경기예술활동 지원사업 시행 세부계획 및 지침 확정과정에서 해당 사업의 전년도 인권영향평가 결과의 개선 권고사항을 반영하였다.					○
소 계	1	2			1

#### 12-2 지원사업 공모신청 및 선정

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1 인권침해를 유발하였거나 이에 연루되어 있는 사 업참여자(문화기획자, 예술가, 문화예술단체)를 경기예술활동 지원사업 지원신청 또는 심의과정 에서 제외하거나 불이익을 주는 정책 또는 제도 가 있다.	○				



지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
2	○				
3		○			
4		○			
5		○			
6			○		
7		○			
8		○			
9		○			
10		○			
소 계	2	7	1		



### 12-3 지원사업 운영

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	○				
2		○			
3		○			
4		○			
5	○				
소 계	2	3			

### 12-4 지원사업 결과보고 및 환류

지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	○				
2	○				



지 표	답 변 결 과				
	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
3	○				
4					○
5					○
소 계	3				2

### 사업 부분 종합계

12번 종합계	예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	비 고
합 계	8	12	1	0	3	









GyeongGi Cultural Foundation  
경기문화재단