

2022년  
경기문화재단  
인권영향평가  
보고서



# 제 출 문

---

경기문화재단 귀하

본 연구물을 경기문화재단 인권영향평가  
최종 보고서로 제출합니다.

2022. 12. 30.

---



한국정책학회

# 목차

<b>I. 인권영향평가 목적과 배경</b> .....	<b>1</b>
1. 인권영향평가 목적 .....	2
가. 인권영향평가의 목적 .....	2
나. 인권영향평가의 범위 및 원칙 .....	3
다. 사업의 원칙 .....	3
2. 대내외 인권경영 환경분석 및 인권경영 관련 기관 규정 및 제도 .....	4
가. 인권의 의미 변화 및 인권경영의 배경 .....	4
나. 유사개념 비교 : 인권, 기본권, 시민권 .....	5
다. 인권의 분류 .....	5
라. 인권경영의 배경 .....	8
마. 기업과 인권에 관한 국제적 기준 .....	9
바. 국내 정부 기관의 규정 및 제도 검토 .....	12
3. 인권경영 우수기업 벤치마킹 사례 .....	16
가. 해외사례(유니레버) .....	16
나. 민간기업 사례(LG화학) .....	17
다. 공공기관 사례(KOTRA) .....	18
라. 공공기관 사례(한국가스공사) .....	19
4. SWOT 분석을 통한 경기문화재단의 인권경영 진단 방향성 도출 .....	21
<b>II. 인권영향평가 설계 및 실행</b> .....	<b>22</b>
1. 인권영향평가 지표 설계 과정 .....	23
가. 국내외 사례 문헌연구 및 자료 분석 .....	23
2. 경기문화재단 인권영향평가 지표의 특징 .....	24
가. 평가지표의 주요 특징 .....	24
나. 인권영향평가 지표 비교표 .....	24
3. 인권영향평가 세부지표구성 .....	28
가. 인권경영 체제의 구축 .....	28
나. 고용상의 비차별 및 권리보장 .....	33
다. 결사 및 단체교섭의 자유보장 .....	36
라. 강제노동의 금지 .....	39
마. 연소자 노동의 금지 .....	41
바. 산업안전 보장 .....	43
사. 책임 있는 공급망 관리 .....	46
아. 재산권 및 지식재산권의 보호 .....	48
자. 환경권 보장 .....	50
차. 이용자 인권보호 .....	53

카. 문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절	56
타. 사업부문(일반사업)	58
파. 사업부문(뮤지엄군)	63

### III. 인권영향평가 개요 및 평가결과 ..... 66

#### 1. 인권영향평가 실시개요 ..... 67

가. 자가진단 평가 개요 및 결과	67
나. 인권영향평가 최종평가 개요	69

#### 2. 최종 평가 점수 및 의견 ..... 70

가. 종합의견	70
나. 기관운영 및 지원사업부문 평가 점수 산출방식	73
다. 기관운영 부문 평가 점수	73
라. 사업부문(일반사업) 평가점수	73
마. 사업부문(뮤지엄군) 평가점수	74
바. 기관운영 부문 세부지표 평가결과	74
사. 사업부문(일반사업) 세부지표 평가결과	75
아. 사업부문(뮤지엄군) 세부지표 평가결과	75
자. 기관운영 부문 의견	76
차. 사업부문(일반사업) 의견	76
카. 사업부문(뮤지엄군) 의견	77

#### 3. 인권영향평가결과 : 기관운영 부문 ..... 78

가. 인권경영 체제의 구축	78
나. 고용상의 비차별 및 권리보장	86
다. 결사 및 단체교섭의 자유보장	93
라. 강제노동의 금지	98
마. 연소자 노동의 금지	101
바. 산업안전 보장	103
사. 책임 있는 공급망 관리	108
아. 재산권 및 지식재산권의 보호	112
자. 환경권 보장	115
차. 이용자 인권 보호	119
카. 문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절	123

#### 4. 인권영향평가결과 : 사업부문 ..... 127

가. 대상사업 선정	127
나. 사업부문(일반사업)	128
다. 사업부문(뮤지엄군)	139

### IV. 개선 권고사항 ..... 143

#### 1. 주요 미흡사항 및 대응방안 ..... 144

가. 인권영향평가 결과 미흡사항 .....	144
나. 재단 내 직장 내 괴롭힘 방지 정책 고도화 필요 .....	144
다. 인권경영 및 신고·구제절차에 대한 구성원 대상 홍보 필요 .....	144
라. 인권경영 인프라의 고도화 필요 .....	144
<b>2. 재단 인권경영 체계 고도화 방향성 .....</b>	<b>145</b>
가. 인권경영 체계 고도화 .....	145
나. 중장기 추진 로드맵 고도화 필요 .....	145

**V. 별첨 .....** **146**

# 표 차례

표 1 인권, 기본권, 시민권의 의미 체계 .....	5
표 2 ILO 4가지 분야 핵심적 노동기준 .....	9
표 3 내부 여건분석, SWOT 분석을 통한 추진 목표 도출 .....	21
표 4 인권영향평가 기관운영 부문 지표 수정사항 .....	25
표 5 인권영향평가 주요사업부문 지표 수정사항 .....	25
표 6 인권영향평가 기관운영 부문 세부지표 수정사항 .....	26
표 7 인권영향평가 주요사업부문 세부지표 수정사항 .....	27
표 8 인권존중 정책 선언 .....	28
표 9 인권영향평가 정기적 실시 .....	29
표 10 인권경영 제도화를 위한 필요 조치 .....	30
표 11 인권경영성과 .....	30
표 12 구제절차 마련 .....	31
표 13 인권교육 시행 .....	32
표 14 고용상의 비차별 및 권리보장 .....	33
표 15 고용상 남녀 비차별 및 권리보장 .....	34
표 16 비정규직 노동자 비차별 및 권리보장 .....	35
표 17 이주노동자 비차별 및 권리보장 .....	35
표 18 결사·단체교섭의 자유 .....	36
표 19 노동조합 활동 불이익 처우 금지 .....	36
표 20 단체교섭 보장 및 성실한 이행 .....	37
표 21 노동조합 부재 시 대안적 조치 .....	38
표 22 강제노동 금지 .....	39
표 23 재단 소속 기관 및 협력단체 등에 의한 강제노동 예방 .....	40
표 24 부당한 연소자 고용금지 .....	41
표 25 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치 .....	42
표 26 작업장 안전 .....	43
표 27 임산부 및 장애인 등 보호 .....	43
표 28 필수장비 제공 및 교육 실시 등 .....	44
표 29 산업재해 피해노동자 지원 .....	45
표 30 협력기관 및 단체 등의 인권 침해 예방 .....	46
표 31 모니터링 실시 .....	46
표 32 보안담당 직원에 의한 인권 침해 방지 .....	47
표 33 지역주민의 재산권 보호 .....	48
표 34 지식재산권 보호 .....	49
표 35 환경경영체제 수립 및 유지 .....	50
표 36 환경정보의 공개 .....	50
표 37 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙 .....	51
표 38 비상계획 수립 .....	51
표 39 이용자 보호를 위한 법령 준수 .....	53

표 40	제품 및 서비스 결합 조치	53
표 41	이용자 정보인권 보호	54
표 42	문화다양성의 보호와 증진	56
표 43	혐오표현의 근절	57
표 44	경기문화재단 사업부문(일반사업) 지표 영역	58
표 45	대상사업 사업계획 수립	59
표 46	대상사업 지원 대상 선정 및 관리	60
표 47	교육 홍보 및 운영	61
표 48	사업 결과보고 및 환류	62
표 49	경기문화재단 사업부문(뮤지엄군) 지표 영역	63
표 50	사업 운영 계획 수립	63
표 51	사업 추진 및 외부협력자 관리	64
표 52	대상사업 결과보고 및 환류	65
표 53	인권영향평가 외부 인권 전문가 현황	69
표 54	인권영향평가 결과	70
표 55	기관운영 부문 평가 점수	73
표 56	사업부문(일반사업) 평가점수	73
표 57	사업부문(뮤지엄군) 평가점수	74
표 58	기관운영 부문 세부지표 평가결과	74
표 59	사업부문(일반사업) 세부지표 평가결과	75
표 60	사업부문(뮤지엄군) 세부지표 평가결과	75
표 61	인권경영 체제의 구축 인권영향평가 결과	78
표 62	인권경영 체제의 구축 인권영향평가 결과	79
표 63	인권존중 정책 선언 인권영향평가 세부결과	80
표 64	인권영향평가 정기적 실시 인권영향평가 세부결과	81
표 65	인권경영 제도화를 위한 필요조치 인권영향평가 세부결과	82
표 66	인권경영성과 인권영향평가 세부결과	83
표 67	구제절차 마련 인권영향평가 세부결과	84
표 68	인권교육 시행 인권영향평가 세부결과	85
표 69	고용상의 비차별 및 권리보장 인권영향평가 결과	86
표 70	고용상의 비차별 및 권리보장 인권영향평가 결과	87
표 71	고용상의 비차별 및 권리보장 인권영향평가 세부결과	89
표 72	고용상 남녀 비차별 및 권리보장 인권영향평가 세부결과	90
표 73	비정규직 노동자 및 권리보장 인권영향평가 세부결과	91
표 74	이주노동자 비차별 및 권리보장 인권영향평가 세부결과	91
표 75	결사 및 단체교섭의 자유보장 인권영향평가 결과	93
표 76	결사 및 단체교섭의 자유보장 인권영향평가 결과	94
표 77	결사 및 단체교섭의 자유 인권영향평가 세부결과	95
표 78	노동조합 활동 불이익 처우 금지 인권영향평가 세부결과	95
표 79	단체교섭 보장 및 성실한 이행 인권영향평가 세부결과	96
표 80	강제노동의 금지 인권영향평가 결과	98

표 81 강제노동의 금지 인권영향평가 결과 .....	99
표 82 강제노동 금지 인권영향평가 세부결과 .....	100
표 83 연소자 노동의 금지 인권영향평가 결과 .....	101
표 84 연소자 노동의 금지 인권영향평가 결과 .....	102
표 85 부당한 연소자 고용금지 인권영향평가 세부결과 .....	102
표 86 산업안전 보장 인권영향평가 결과 .....	103
표 87 산업안전 보장 인권영향평가 결과 .....	104
표 88 작업장 안전 인권영향평가 세부결과 .....	105
표 89 임산부 및 장애인 등 보호 인권영향평가 세부결과 .....	106
표 90 필수장비 제공 및 교육실시 등 인권영향평가 세부결과 .....	106
표 91 산업재해 피해노동자 지원 인권영향평가 세부결과 .....	107
표 92 책임 있는 공급망 관리 인권영향평가 결과 .....	108
표 93 책임 있는 공급망 관리 인권영향평가 결과 .....	109
표 94 협력기관 및 단체 등의 인권 침해 예방 인권영향평가 세부결과 .....	110
표 95 모니터링 실시 인권영향평가 세부결과 .....	111
표 96 보안담당 직원에 의한 인권 침해 방지 인권영향평가 세부결과 .....	111
표 97 재산권 및 지식재산권의 보호 인권영향평가 결과 .....	112
표 98 재산권 및 지식재산권의 보호 인권영향평가 결과 .....	113
표 99 지식재산권 보호 인권영향평가 세부결과 .....	114
표 100 환경권 보장 인권영향평가 결과 .....	115
표 101 환경권 보장 인권영향평가 결과 .....	116
표 102 환경경영체제 수립 및 유지 인권영향평가 세부결과 .....	117
표 103 환경정보의 공개 인권영향평가 세부결과 .....	117
표 104 비상계획 수립 인권영향평가 세부결과 .....	118
표 105 이용자 인권 보호인권영향평가 결과 .....	119
표 106 이용자 인권보호 인권영향평가 결과 .....	120
표 107 이용자 보호를 위한 법령 준수 인권영향평가 세부결과 .....	121
표 108 재화 및 서비스 결함 시 조치 인권영향평가 세부결과 .....	121
표 109 이용자 정보인권 보호 인권영향평가 세부결과 .....	122
표 110 문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절 인권영향평가 결과 .....	123
표 111 문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절 인권영향평가 결과 .....	124
표 112 문화다양성의 보호와 증진 인권영향평가 세부결과 .....	125
표 113 혐오표현의 근절 인권경영 인권영향평가 세부결과 .....	126
표 114 대상 사업군 선정 .....	127
표 115 사업계획상 주요 사업별 평가 및 선정 .....	127
표 116 최종 인권영향평가 대상 주요 사업부문 선정결과 .....	128
표 117 사업부문(일반사업) 인권영향평가 결과 .....	128
표 118 사업부문(일반사업) 인권영향평가 점수 .....	129
표 119 사업부문 인권영향평가 결과_일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산 .....	130
표 120 사업부문 인권영향평가 결과_일반사업2: 통합문화체육관광광이용권 .....	130
표 121 사업부문 인권영향평가 결과_일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축 .....	130



표 122 대상사업 사업계획 수립 인권영향평가 세부결과_일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산 .....	131
표 123 대상사업 사업계획 수립 인권영향평가 세부결과_일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업 .....	132
표 124 대상사업 사업계획 수립 인권영향평가 세부결과_일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축 .....	133
표 125 대상사업 지원 대상 선정 및 관리 인권영향평가 세부결과_일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산 .....	134
표 126 대상사업 지원 대상 선정 및 관리 인권영향평가 세부결과_일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업 .....	135
표 127 대상사업 지원 대상 선정 및 관리 인권영향평가 세부결과_일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축 .....	135
표 128 사업 운영 인권영향평가 세부결과_일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산 .....	136
표 129 사업 운영 인권영향평가 세부결과_일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업 .....	137
표 130 사업 운영 인권영향평가 세부결과_일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축 .....	137
표 131 사업 결과보고 및 환류 인권영향평가 세부결과_일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산 .....	138
표 132 사업 결과보고 및 환류 인권영향평가 세부결과_일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업 .....	138
표 133 사업 결과보고 및 환류 인권영향평가 세부결과_일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축 .....	138
표 134 사업부문(뮤지엄군) 인권영향평가 결과 .....	139
표 135 사업부문(뮤지엄군: 경기도박물관 교육체험프로그램) 인권영향평가 결과 .....	140
표 136 사업 운영 계획 수립 인권영향평가 세부결과 .....	140
표 137 사업 추진 및 외부협력자 관리 인권영향평가 세부결과 .....	141
표 138 대상사업 결과보고 및 환류 인권영향평가 세부결과 .....	142
표 139 기관운영 부문 지표구성 .....	147
표 140 사업부문(일반사업) 지표구성 .....	148
표 141 사업부문(뮤지엄군) 지표구성 .....	148

# 그림 차례

그림 1	인권의 세대별 구분과 인권 목록 .....	6
그림 2	경기문화재단 인권영향평가 종합 결과(2021년과 2022년 평가결과 비교) .....	67
그림 3	경기문화재단 인권영향평가 종합 결과 .....	68
그림 4	경기문화재단 인권영향평가 종합 결과(2021년과 2022년 평가결과 비교) .....	70
그림 5	경기문화재단 인권영향평가 종합 결과 .....	71
그림 6	인권경영 체제의 구축 인권영향평가 결과 점수 .....	79
그림 7	고용상의 비차별 및 권리보장 인권영향평가 결과 점수 .....	87
그림 8	결사 및 단체교섭의 자유보장 인권영향평가 결과 점수 .....	94
그림 9	강제노동의 금지 인권영향평가 결과 점수 .....	98
그림 10	연소자 노동의 금지 인권영향평가 결과 점수 .....	101
그림 11	산업안전 보장 인권영향평가 결과 점수 .....	104
그림 12	책임 있는 공급망 관리 인권영향평가 결과 점수 .....	109
그림 13	재산권 및 지식재산권의 보호 인권영향평가 결과 점수 .....	113
그림 14	환경권 보장 인권영향평가 결과 점수 .....	116
그림 15	이용자 인권보호 인권영향평가 결과 점수 .....	119
그림 16	문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절 인권영향평가 결과 점수 .....	124
그림 17	사업부문(일반사업) 인권영향평가 결과 .....	129
그림 18	사업부문(뮤지엄군: 경기도박물관 교육체험프로그램) 인권영향평가 결과 .....	139

---

## I. 인권영향평가 목적과 배경

# 1. 인권영향평가 목적

## 가. 인권영향평가의 목적

- 기관운영 및 주요사업 전반에 대한 인권 친화적 경영체계 구축을 통한 기관 소임직원과 이해관계자의 인권보호 및 인권 침해 예방을 목적으로 함.
- 이를 통해 기관 특성을 반영한 최적의 인권 친화적 경영체계 구축을 추진함.
- 인권영향평가는 UN 기업과 인권 이행지침에서 제시하는 인권 실천 점검 의무의 핵심도구임. 세계적으로 이미 많은 기업과 공공기관이 이를 실천하고 있음.
  - 국내에서도 국가인권위원회가 2018년 인권경영 구현을 위해 모든 공공기관에 인권영향평가를 권고하였으며, 많은 공공기관이 참여하고 있음.
- 경기문화재단은 2019년 인권경영위원회를 발족하였고, 인권경영선언문과 인권경영운영규칙을 제정하여 발표하였음.
  - 경기문화재단 인권경영운영규칙 제27조 및 제28조에 인권영향평가 실시를 규정하고 있으며, 이에 따라 2020년부터 매년 인권영향평가를 실시한 바 있음.
- 인권영향평가 실시는 윤리와 정의의 측면 그리고 인권이라는 기본적 가치의 측면에서 당연히 필요함.
  - 기관의 입장에서는 인권에 관한 리스크를 줄이는 목적뿐만 아니라, 기관의 실질적인 경쟁력을 향상하고 사회에 기여하는 공공기관의 본연의 목적에 부합하는 일임.
- 2022년에는 2021년 평가의 미비점을 돌아보고 지표 및 평가과정을 보완할 필요가 있었으며, 특히, 주요사업부문에 대한 지표 설계를 수정 및 보완하였음.
- 이를 통해, 경기문화재단이 가지는 문화분야의 특수성과 공공기관의 역할에 적합한 인권영향평가 지표를 완성하고, 적합한 인권영향평가 지표 평가를 통해 인권경영은 물론, 경기도 차원의 인권 및 다양성 증진에 기여할 수 있을 것임.

**나. 인권영향평가의 범위 및 원칙**

- 평가의 범위
  - 인권 친화적 경영체계 점검
  - 재단 인권경영 관련 기관 규정 등 검토 및 최적화
- 기관운영 및 주요사업부문 인권영향평가 체크 리스트 고도화
  - 주요 이해관계자(임직원, 협력업체, 지역사회 등) 별 발생 가능한 인권 이슈 및 영향요인 파악을 통한 기존 체크 리스트 개선
  - 국가인권위원회에서 발표한 「공공기관 인권경영 매뉴얼」 기반으로 재단의 고유 환경을 반영한 체크 리스트 개선 실시
- 인권영향평가 실시 및 점검
  - 인권영향평가 관련 담당 부서 및 담당자 교육 시행
  - 개선된 체크 리스트를 통한 담당자 자가 진단 실시
  - 외부전문가의 인권영향평가 실시 및 결과 보고서 발간

**다. 사업의 원칙**

- 인권의 의미 및 인권경영 관련 정책 동향에 대한 정보수집 분석
- 인권영향평가 실시 및 인권리스크에 대한 대책 마련
- PDCA 기반의 인권경영 환류 체계구축
- 인권 침해 사례에 대한 구제 절차 방안 등 로드맵 마련

## 2. 대내외 인권경영 환경분석 및 인권경영 관련 기관 규정 및 제도

### 가. 인권의 의미 변화 및 인권경영의 배경

#### ○ 인권의 의미 및 개념

- 인권은 사람 '인(人)'과 권리 '권(權)'의 합성어(영어로는 human rights)이며, '사람이기 때문에 누려야 하는 권리'로 정의함. 또한, 권리의 사전적 의미는 '인간이 인간답게 살기 위해 요구할 수 있는 자유와 서비스'임.
- 인권은 누구나 요구할 수 있는 권리가 아니라 도덕적 정당성을 갖는 권리이기 때문에 인권은 '옳고 정당한 것'에 대한 가치판단의 문제와 관계가 있음. 프랑스 철학자 알랭 바디우(Alain Badiou)는 인권을 '악이 아닌 것에 대한 권리'라 규정하고, 조효제 교수는 인권을 의권(義權)이라 칭하기도 함.
- 인권은 존엄한 인간성을 유지하는 데 필요한 권리이자, 인간의 존엄성을 지키는 데 필요한 정치적·사회적 보장책이기도 함.
- 인권은 어디서나 차별 없이 적용되어야 한다는 보편적 원칙을 갖고 있으며, 인권의 실현을 통해 모든 인간은 자유, 평등, 인간 존중이 보장되는 가운데 자신의 삶을 자율적으로 결정할 수 있는 주체적 인간으로 성장할 수 있음.
- 1948년 12월 10일 제3회 유엔총회에서 만장일치로 채택된 세계인권선언문은 인간 모두의 존엄성과 권리를 인정하고 있으며, 이를 모체로 국제인권규약들이 만들어졌고, 국제 인권규약의 성실한 이행은 국제법적 의무이며, 우리 헌법상 국내법적 의무이기도 함.

#### ○ 우리나라가 가입한 7개 인권조약

- '경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR)'
- '시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR)'
- '모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약(ICERD)'
- '여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 국제협약(CEDAW)'
- '고문과 그 밖의 잔혹한·비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약(CAT)'
- '아동권리에 관한 협약(CRC)'
- '장애인 권리 협약(CRPD)'

- 헌법상 기본권 조항은 국민의 인권을 보장하고 있으며, 국가인권위원회법 제2조는 "인권이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및

국제 관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.”라고 정의하고 있음.

**나. 유사개념 비교 : 인권, 기본권, 시민권**

- 인권은 기본권, 시민권 등과 비교함으로써 그 의미를 명확하게 이해할 수 있음.
- 기본권은 헌법으로 보장된 국민의 기본적인 권리를 의미하지만, 인권은 헌법상 기본권으로 설정된 권리보다 넓으며 시원적 권리로 볼 수 있음.
  - 기본권이 인권을 드러내는 방식이지만 기본권이 인권 전부를 드러내는 건 아님.
  - 인권 일부가 기본권으로 설정되기 때문에 논리상으로 인권이 기본권보다 그 범위가 넓다고 볼 수 있음.
- 시민권(citizenship)은 특정 정치체제 시민으로서 자격과 자질을 가진 사람들에게만 부여되는 권리를 의미하나, 인권은 인종이나 종교·성·언어에 상관없이 인간이라는 사실 때문에 모든 사람에게 부여되는 권리임.
  - 인권이라는 용어는 프랑스혁명 이후 프랑스 국회가 1789년 헌법 서문으로 채택한 <인간과 시민의 권리선언>에서 처음 등장했으며, 여기서 인권은 시민권과 함께 거론되었음.
  - 시민권은 일종의 자격과 지위에 기초한 권리로서 시민의 자격을 갖춘 사람만이 가질 수 있는 권리이며, 모든 시민이 인간답게 살기 위해 서로에게 또는 공동체와 정부에 요구할 수 있는 서비스와 지위로서, 국가라는 정치 기구 및 제도 속에서 구체적으로 실현된 인권이라 할 수 있음.

표 1 인권, 기본권, 시민권의 의미 체계

인권	기본권	시민권
모든 인간에게 부여된 권리 - 초역사성, 초실정성, 초국 가성, 보편성, 절대성 등 - 모든 사람의 존엄성 인정	법에 따라 보장된 국민의 기본적인 권리 - 특정한 사공간에 한정 - 절차를 거쳐 정해진 실정 법적 권리	시민권은 특정 정치체제의 시민으로서 자격과 자질을 가진 사람들에게 부여되는 권리 - ‘우리’와 ‘그들’을 구별 - 시민으로서 자격과 자질, 권리와 의무 관계가 형성됨.

(국가인권위원회 자료 발췌)

**다. 인권의 분류**

- 프랑스 인권학자이자 유네스코의 인권부장이던 카렐 바삭(Karel Vasak)은 인권을 인권의 생성단계에 따라 제1세대, 제2세대, 제3세대 인권으로 분류함.

- 제1세대 인권은 자유권을 중심으로 시민적·정치적 권리를 강조하는 개념으로서 인간 생활에 국가의 개입을 금지하고 국가의 권력으로부터 개인을 보호하는 자연권 사상을 근간으로 한 소극적 성격을 갖는 권리임.
- 제2세대 인권은 사회적 평등에 기초하여 분배적 정의의 기준에 따라 자원 배분에 대한 국가의 개입을 요구하는 권리이며, 적극적 성격을 갖는 권리임.
- 제3세대 인권은 개인보다는 집단의 권리를 강조하는 연대의 권리, 공동체의 권리로서 제1세대와 제2세대 인권이 한 국가 내에서의 권리였다면 제3세대 인권은 전(全) 지구적 차원의 권리이며, 인간의 존엄과 인권 의미를 새롭게 정립하고 개별국가의 권한을 넘어서는 문제들을 해결하려는 시도로서 주목받고 있음.
  - 평화적 생존권, 발전의 권리, 환경에 대한 권리들이 포함됨.

그림 1 인권의 세대별 구분과 인권 목록

구 분	특 징	강조점	핵심내용	주요권리 목록
제1세대 인권 자유권	- 자유주의적 인권관 - 18세기 시민혁명	자 유	- 시민적·정치적 권리 - ~부터 자유강조 (소극적 권리)	- 신체의 자유, 사상 표현 의 자유, 생명권, 재산권, 참정권 등 구성
제2세대 인권 사회권	- 사회주의적 인권관 - 사회혁명과 세계대전 거치면서 확립	평 등	- 경제적·사회적 권리 - ~대한 권리 강조 (적극적)	- 노동권, 사회 보장권, 교육권, 문화권, 건강권 등 구성
제3세대 인권 연대권	- 문화주의적 인권관 - 개발도상국 인권관 - 19세기 말 등장 이후 현재 확립 과정	연 대 (우 애)	- 공동체적 유대, 민족적 연대, 집단적 권리 강조	- 평화권, 발전권, 환경권, 인류공동 유산에 대한 권리 등 구성

(국가인권위원회 자료 발췌)

1) 인권개념의 확장

- 인권은 역사 발전과 환경변화 과정에서 내용과 항목이 수정·확장되며, 추상적인 권리에 머무르지 않고 실행력을 담보할 수 있는 법적 권리로 발전하고 있으며, 시대적·공간적·사회적 조건 속에서 인간의 존재 상황에 관한 질문을 통해 그 의미가 변화되고 있음.
- 민주주의 발전과 신자유주의 시장경제가 확대되면서, 인권문제는 국가권력에 의한 자유권 침해에서 경제·사회적 불평등 및 차별에 의한 인권 침해로 확대 전환됨.



- 신자유주의 경제화, 노동환경 유연화, 사회적 양극화로 인한 경제적 불평등과 사회적 약자에 대한 차별은 인권의 주요 과제로 등장함
- 유엔 2030 지속가능발전목표와 더불어 현대사회는 정치적, 사회·경제적 문제 외에 환경적 이슈가 인권문제로 중요하게 주목받고 있으며 자연과 공존하는 쾌적한 생활 환경에 대한 시민 요구가 증대함.

## 2) 삶의 질(well-being) 관심 증가

- 인권은 최소한의 권리를 규정하고 보호하기 위한 보호막의 역할과 동시에 인간이 누릴 수 있는 높은 수준의 삶의 권리를 포함하는 개념이며, '삶의 질(well-being)'에 대한 관심과 욕구가 높아지면서 연관된 다양한 사안들이 인권 차원에서 접근되고 있음.
- 인권은 인간의 삶을 종합적으로 담고 있으므로 인간의 총체적 삶의 증진이라는 측면에서 총체적 관점으로 접근하고, 광범위하게 이해하려는 경향이 대두되고 있음.
- 인권은 행복을 추구하는 인간 모두에게 보장되어야 할 권리들의 가치를 정당화하고 있으므로, 인권이 잘 지켜지고 인권의 항목이 지속해서 증가하는 도시는 '좋은 도시'를 상징함.
- 기존의 인권은 국가의 폭력에 의한 시민권의 침해나 생존에 필요한 조건에 초점을 두었지만 '삶의 질'에 대한 담론이 확산하고 인권이 다양하게 변화하면서, 인권이 기초적인 삶의 조건에 대한 최소한의 권리보장이 아니라 가능한 한 높은 수준의 권리보장으로 확대되고 있다는 점에서 인권은 '최소 주의적 관점'에서 '최대주의적 관점'으로 변화함.
- 오늘날 인권의 목표는 '모든 인간은 평등하다.' '모든 의제 설정 영역에서 민주적 원칙을 준수하라' 등과 같은 민주주의의 원칙에 가까워지고 있다는 점에서 점점 더 민주주의 사상 자체와 비슷한 내용을 담고 있음.
  - 또한, 인권은 개별적 인간의 존재 상황에 관한 질문으로 시작되었지만, 점차 인간과 인간의 관계적 측면을 강조하고 있음.
- 사람과 사람 사이의 공감을 통해서 서로 호혜적인 존중과 좋은 인간관계가 삶의 질을 높이는 주요한 요건이 되고 있음.
  - 개인의 권리를 넘어서 사람과의 관계 형성이 인권이 지향하는 또 다른 목적이라는 점에서 인권은 공동체적 지향의 성격을 갖고 있음.

- 이러한 점에서 인권은 '공평하고 좋은 세상의 상징적 등가물'로 이해되고 있으며, '인권공동체'는 이러한 맥락을 종합한 표현임.

## 라. 인권경영의 배경

### 1) 인권경영에 대한 역사적 배경

- 근대적 인권개념은 국가에 의한 인권 침해에 염두에 둔 것이었지만, 사적 영역의 모든 주체가 인권 침해자가 될 수 있다는 인식이 꾸준히 확산하였음.
  - 국제인권법상의 비국가 행위자(Non-state Actors)의 영향력이 커지면서 개별국가가 비국가 행위자들의 인권 침해를 통제하기가 점점 힘들어졌음. 특히 20세기 후반, 기업에 대한 국제사회의 관심은 세계화로 팽창된 다국적기업에 의한 비윤리적이고 인권 침해적 활동에 대한 국제사회의 각성을 촉발하였음.
- 유엔인권위원회는 기업과 인권에 대한 개선을 요구하며 2005년 7월 코피 아난 당시 유엔사무총장은 존 러기(John Ruggie) 하버드대 교수를 기업과 인권에 관한 유엔사무총장 특별대표(Special Representative of the UN Secretary-General for business and Human Rights)에 임명하고, 유엔인권위원회는 그를 특별대표로 지명하는 결의를 채택하고, 존 러기 교수에게 인권에 관한 다국적기업 및 기타 사업체와 기업 책임 기준을 확인하고 규정하는 임무를 부여하였음.
- 2008년 6월 유엔 인권이사회는 유엔사무총장 특별대표가 제출한 "보호, 존중 그리고 구제 : 기업과 인권을 위한 프레임워크"를 채택하였고, 2011년 6월 다시 "기업과 인 권이행지침"을 실천기준으로 채택하였음.
- 이로써 기업에 '인권경영 책임'이 있다는 점이 국제적으로 승인되었으며 국가는 '기업의 인권경영책임'을 실현하도록 제도적 기반을 마련하고 인권경영을 장려해야 한다는 것이 유엔 차원에서 결의로 확인된 것임.
  - 국가는 기업이 인권을 존중하도록 법 과 제도를 구축할 의무를 지니고, 기업은 인권존중 책임을 지며, 사법적·비사법적 인 권침해 구제 수단을 마련해야 한다는 것이 기업과 인권을 위한 프레임워크의 핵심임. "국가의 인권 보호 의무, 기업의 인권존중 책임, 구제책 마련"이라는 기업과 인권을 위한 프레임워크는 세계 각국의 정부, NGO 들의 "기업과 인권"에 관한 공통의 용어 로 자리매김하게 되었음.

마. 기업과 인권에 관한 국제적 기준

1) 다국적기업 및 사회 정책에 관한 원칙의 삼자 선언

- ILO 다국적기업 삼자 선언(Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy)은 다국적기업이 사회경제적 발전에 긍정적 이바지하고 부정적 영향을 최소화하도록 하기 위한 목적으로 1977년에 채택되었고, 이후 2000년, 2009년에 각각 개정되었음.
- ILO 삼자 선언은 정부, 고용자, 노조 간의 합의를 대변한다는 규범으로서 법률적 구속력은 없지만, 기업 활동에 관하여 권위적이고 보편적으로 적용할 수 있다는 일련의 기대를 담고 있음.
  - 기업은 이를 이행함으로써 사회책임에 대한 약속을 증명할 수 있고, 노조는 기업이 책임 있는 주체가 되도록 하는 데에서 이 선언을 이용할 수 있으며 정부에게 노동인권 증진을 위한 활동을 촉구할 때 이 선언을 근거로 삼을 수 있음
  - ILO 삼자 선언은 일반정책, 고용, 훈련, 작업장 및 생활조건, 노사관계 등 5개 분야에서 기업에 권고하는 내용을 담고 있음.
  - 전체 59개 조항으로 이루어져 있어 노동인권에 관한 아주 상세한 지침을 제공하고 있음.

2) 노동에 대한 기본원칙과 권리에 관한 ILO 선언

- ILO는 1998년 제86회 ILO 총회에서 '노동에 있어서 기본원칙과 권리에 관한 선언'을 발표하였음.
  - 동 선언의 경우 인권에 대한 명시적 언급은 없지만, 기본적으로 기업의 인권 존중 필요성을 제시하고 있다는 점에서 중요한 의미가 있음.
  - 이 선언은 ILO가 제시한 4가지 핵심적 노동기준을 존중, 촉진하고 또한 실현할 의무를 부담한다는 점을 명확히 밝히고 있음.

표 2 ILO 4가지 분야 핵심적 노동기준

분야	ILO조약
결사의 자유 및 단체교섭권	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 조약(87호, 1948년)</li> <li>■ 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 조약(98호, 1949년)</li> </ul>
강제노동의 금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 강제노동에 관한 조약(29호, 1930년)</li> <li>■ 강제노동의 폐지에 관한 조약(105호, 1957년)</li> </ul>
아동노동의 실효적 폐지	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 취업의 최저연령에 관한 조약(138호, 1973년)</li> <li>■ 가혹한 형태의 아동노동 금지 및 철폐에 관한 조약</li> </ul>
고용 및 직업에 있어서 차별금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 동일가치 노동에 대한 남녀노동자에 대한 동일보수에 관한 조약(100호, 1951년)</li> <li>■ 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 조약(111호, 1958년)</li> </ul>

- 이들 핵심규약은 기업들이 반드시 준수해야 할 최소한이며, 비준 여부와 관계없이 모든 가입국이 지켜야 할 의무라고 할 수 있음. 다만, 준수하지 않아도 ILO가 기업을 제재할 강제력을 갖지 못한다는 점에서는 한계가 있음.

### 3) UN 글로벌 콤팩트

- 1999년 코피아난 유엔사무총장이 주창하여 인권, 노동, 환경, 반부패 등 4대 분야로 나누어 UN이 추구하는 이념을 달성하기 위한 노력의 한 가지로 UN 글로벌 콤팩트가 창설됨.
- UNGC는 국가 단계를 거치지 않고, 유엔과 기업과의 직접적인 연결을 매개로 하는 플랫폼의 역할을 하는데, 세계인권선언, 국제노동기구의 노동에서의 기본원칙과 권리에 관한 선언, 환경과 개발에 대한 리우 선언, UN 부패방지협약 등을 기초로 하여 인권, 노동, 환경, 반부패 4대 분야 10대 원칙을 기업의 경영에 결합할 수 있는 기본 틀을 제공하고 있음.
- 전 세계적으로 10,000여 개 이상의 기업과 단체들이 가입하였으며, 국내에서는 2021년 5월 현재 267개 단체가 가입되어 있음.

### 4) ISO 26000(사회적 책임에 관한 국제표준 인증)

- ISO 26000은 2010년 11월 1일 국제표준화기구가 발표한 '사회책임에 대한 지침(Guidance on Social Responsibility)'으로서 기업뿐만 아니라 정부, 소비자, 노동계, NGO 및 서비스 등의 6대 이해관계자의 사회적 책임에 대한 기준을 제시하고 있음.
- 이 기준은 각국의 기업, 정부, 정부 간 조직, 노동자, 소비자, 비정부 조직을 포함한 다양한 이해관계자들에 의해 만들어졌으며, 그러한 점에서 전 세계적으로 권위 있는 표준의 하나로 인정받고 있음. 구체적으로 환경, 인권, 노동 관행, 지배구조, 지역사회, 참여 및 개발, 공정거래, 소비자 이슈로 구분하여 각각에 대한 구체적인 기준을 제시하고 있음.

### 5) OECD 다국적기업 가이드라인

- OECD의 탄생 배경은 제2차 세계대전 뒤 유럽은 미국의 유럽 부흥계획(마셜플랜)을 수용하기 위해 1948년 4월, 16개 서유럽 국가를 회원으로 유럽경제협력기구(OEEC)를 발족하고, 1950년에는 미국·캐나다를 준 회원국으로 받아들이고 1960년 12월, OEEC의 18개 회원국과 미국·캐나다 등 20개국 각료와 당시 유럽공동체(EEC:유럽경제공동체) 유럽석탄철강공동체(ECSC), 유럽원자력공동체(EURATOM)의 대표가 모여 경제협력개발 기구 조약(OECD 조약)에 서명함으로써 OECD가 탄생됨.
- OECD 다국적기업 가이드라인은 개발된 시장경제와 다원적 민주주의라는 가치관을 공유하는 국가

간 경제사회 정책협의체로서, 다국적기업이 여러 가지 다양한 활동을 통하여 개발도상국의 경제사회 발전에 기여하고 또한 세계화 과정에서 청렴성을 확보하는 데 그 목적을 두었음.

- 비록 이 지침 자체가 강제성을 가지고 있는 것은 아니나 다국적기업의 활동 원칙을 천명한 것으로 매우 중요한 의미를 지니고 있으며 한국은 1996년 12월에 가입했음.

## 6) GRI 가이드라인

- GRI(Global Reporting Initiative)는 포괄적인 지속가능성 보고의 틀을 제공하는 네트워크 조직임. GRI는 NGO인 CERES와 유엔기구인 UNEP(유엔환경프로젝트)의 주도로 1997년에 지구적으로 표준화된 환경보고서의 틀을 제공할 목적으로 보스턴에서 출발했다가, 1998년 경제, 사회를 포함한 보고서의 틀을 제공하기로 방향을 선회했고 2002년 4월 상설기관으로 발족함.
- GRI는 기존의 보고서 틀이 갖는 모호성과 환경에 대한 과도한 치우침을 극복하기 위해 보다 정교하고 포괄적이며 표준화된 보고서의 틀을 제공함으로써 보고서의 준비와 평가를 간소화할 뿐만 아니라 보고서의 신뢰성, 객관성, 비교 가능성을 확보하고자 했고, 환경, 사회, 지배구조에 관해 보고하는 것을 주류화하고자 함.

## 7) SA(Social Accountability) 8000(사회적 인증 규범)

- 사회적 책임 국제기구(Social Accountability International, SAI)는 미국 노동부 산하 노동 문제 사업기관으로, 국제적인 비정부 기관이자 여러 이해관계자가 참여하는 기관임. 사회적으로 책임있는 규범들을 개발하고 시행함으로써 작업장과 공동체 증진에 헌신하고 있음. 이 중 1997년에 제정된 사회적 책임 SA 8000은 SAI의 핵심적인 규범으로 감사 기능을 수행하는 최초의 사회적 인증 규범임.
- 세계인권선언과 국제노동기구협약, 유엔아동권리협약에 설명된 국제인권 규범의 원칙에 기반을 두고 사회적 성과를 측정하기 위한 공동 기업 규범을 만든 것임.
  - 가입 기관들은 6개월 간격의 관리심사를 받아 규범 준수가 지속해서 유지되는지 검토받아야 하며, 인증 지속 기간은 최대 3년임.
- 기본적인 노동자 인권을 보호하는 절차와 정책도 채택해야 함. 기준은 2001년 개정되었는데 아동노동, 보상, 차별, 강제노동 금지, 노동시간, 보건 및 안전, 단결권과 단체교섭권 및 노동 경영시스템 등이 추가로 포함됨.

## 바. 국내 정부 기관의 규정 및 제도 검토

- 최근 우리나라는 경제·사회적 양극화의 심화, 혐오 표현과 혐오 증가, 플랫폼 노동자의 인권 문제 코로나 양극화로 인한 인권 문제 등 사회적으로 관심이 큰 인권 문제가 지속적으로 발생하고있는 실정임. 특히 모 항공사 신입직원에 대한 선정적인 춤 강요 등 사회적으로 공분을 불러일으킨 직장 내 성희롱·성폭력 사건이 크게 논란이 되었음.
- 2017년 ‘헌법’ 개정에도 관해서도 활발한 논의가 있었고, 국무조정실에서 주관하는 정부 업무평가에 ‘인권개선’ 항목이 신설되어 중앙부처의 위원회 권고 수용 노력 등에 대한 제도적 평가 틀 마련 등 새 정부의 출범으로 정부와 지방자치단체의 인권에 대한 관심도가 한층 높아졌음.
- 또한, 기업과 인권 국가인권정책기본계획(NAP) 수립 촉구, 2017 인권경영포럼 개최, 2017 대한민국 공공 혁신위원회 최고경영자 세션 참가 등을 통해 인권경영에 대한 공공기관의 인식 변화에 노력을 기울임.
- 기업과 인권 분야와 관계가 있는 정부 부처로는 노동, 국제 및 국내 규범, 경제 등의 주제를 다루는 고용노동부, 법무부, 기획재정부 등이 있음. 그 밖에도 국민권의 위원회, 공정거래위원회, 중소벤처기업부, 코트라 등도 관련 정부 기관에 포함됨.

### 1) 국가인권위원회

- 국가인권위원회(이하 위원회)는 모든 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 보호하고 그 수준을 향상하게 시킴으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 구현하고 민주적 기본질서 확립에 이바지함을 목적으로 설립됨.
- 위원회는 헌법에 보장된 국민의 권리를 적극적으로 옹호하고, 국가인권위원회법에 서 정한 인권의 보호와 향상을 위한 업무를 수행하는 종합 인권 전담 국가기관이자, 그 활동의 방향을 국제인권 규범에서 찾는 이중적이고도 특수한 성격을 지니고 있으며 이를 정리하면 다음과 같음.
  - 사회적 약자와 소수자의 권리를 보호하고 증진하기 위해 설립된 종합 인권 전담 국가 기구임.
  - 입법, 사법, 행정 3부 어디에도 속하지 않고 인권 문제를 중립적으로 해결할 수 있는 독립기구임.
- 개별적인 인권 침해나 차별행위에 대한 조사·고발 및 진정에 대한 청문·심리를 할 수 있으며, 인권 침해 피해자를 구제하고 가능성이 있는 법령·제도·관행 등의 개선

을 권고하는 업무를 수행하는 준사법기구임.

- 국내법에 따라 국가기관 일부로 구성되어 활동한다는 점에서 국내법상의 기구라는 형태와 정체성을 가지고 있지만, 국제인권법을 토대로 성립되고 그 이행을 담당하는 준 국제기구
- 2014년 9월 25일 국가인권위원회는 인권경영의 국제규범을 국내 기업들이 자발적으로 이행하도록 하고자 '인권경영 가이드라인 및 체크 리스트'를 발간함.
  - 또한, 공공기관 이 인권경영에 대한 사회적 인식확산과 인권경영을 실천할 수 있는 제도적 여건이 마련될 수 있도록 30개 공기업 대표 및 87개 준정부기관장을 대상으로 권고함.
- 이것은 기업이 인권경영을 도입하고 이를 실천하는 데 필요한 일반원칙과 운영원칙을 제시하고 이를 실질적으로 활용하기 위한 점검 항목과 사례를 상세히 소개하고 있으며, 또한 체크 리스트를 제공해 기업들이 자신들의 인권과 관련된 위험 상황을 파악하고 대응할 수 있도록 하기 위한 것임.
- 인권경영 가이드라인 운영원칙(주요 내용)
  - 인권경영체제의 구축
  - 고용상의 비차별
  - 결사 및 단체교섭의 자유 보장
  - 강제노동의 금지
  - 아동노동의 금지
  - 산업 안전 보장
  - 책임 있는 공급망 관리
  - 현지 주민의 인권 보호
  - 환경권 보장
  - 소비자 인권 보호

## 2) 법무부

- 법무부는 인권 보호와 제도적 실천을 목표로 하는 범국가적 종합용역을 제1차 기본용역(2007~2011), 제2차 기본용역(2012~2016)에 이어 2018년 8월 7일 제3차 기본용역(2018~2022)을 수립·공표함. 우리 정부의 인권정책 청사진을 담은 '제3차 국가인권정책 기본용역'을 국가인권정책협의회(의장: 법무부 장관)에서 의결한 후 국무회의에 보고함.

### 3) 고용노동부

- 고용노동부는 '국민 누구나 원하는 일자리에서 마음껏 역량을 발휘하는 나라'를 업무혁신 비전으로, '노동자 존중 사회실현과 차별 없는 일터 조성으로 노동자 권익 보호' 등 5대 전략목표 및 '소통과 협력을 바탕으로 노동 존중 사회실현의 기틀 마련' 등 7개 성과목표를 정책추진 방향으로 다음과 같이 수립·공표하였음.
- 고용노동부 정책추진 방향(2021)
  - 노동자 존중 사회 실현과 차별 없는 일터 조성으로 노동자 권익 보호
  - 양질의 일자리 창출과 일자리 안전망 강화를 위한 기반 마련
  - 성별·연령별 맞춤형 일자리 지원 강화
  - 미래 노동시장에 대비하는 직업 능력개발 체제 구축
  - 안전하고 건강한 일터 조성

### 4) 여성가족부

- 여성가족부는 '여성·가족·청소년이 함께 만드는 성평등한 민주사회'를 비전으로 '일터와 삶터에서의 성차별 해소', '여성 폭력 예방 및 대응력 강화' 등 4대 정책 목표 및 '소통과 거버넌스로 양성평등 문화확산', '공공·민간·지역에서의 여성 의사결정 권한 강화', '신속하고 강력한 여성폭력 대응체계 마련' 등 20개 실천과제를 2018년 중점 추진과제로 수립함.
  - 성폭력 피해 사실을 공개하는 '미투(Me too) 운동' 확산을 계기로 우리 사회의 성희롱·성폭력 범죄를 완전히 뿌리 뽑기 위해 범정부 차원의 총괄·조정 기능을 강화하고 더욱더 적극적이고 실효성 있는 대응을 위해 여성가족부 장관이 위원장인 범정부 협의체를 구성·운영하고 있음.

### 5) 기획재정부

- 기획재정부 장관은 헤럴드경제신문 氣 UP 포럼 축사에서 "사람 중심 투자는 사람 중심의 기업 경영이 정착·확산돼야 성공할 수 있다"라며 "기업이 직원들을 인재로 대우하고 키울 때 직원들은 기업의 가치와 경쟁력을 높이는 역할을 하게 될 것"이라고 말함.
  - 이어 "공정 경제는 기업과 기업인들이 공정한 시장 질서 확립의 모범이 되는가에 크게 좌우될 것"이라며 "기업과 기업인들이 먼저 공정의 잣대를 스스로 엄격하게 대줄 것"을 당부한 바 있음.
- 공공기관의 입장에서 특히 주목할 사실은, 2018년 공공기관 경영평가의 윤리경영



평가 지표에 인권교육, 인권 침해 구제 절차 등 인권 존중을 위한 기관의 노력과 활동이 세부 평가내용에 포함되어 경영실적이 평가될 수 있도록 평가 기준을 마련했다는 사실임.

## 6) 인권경영 개념 정립

- 기업의 사회적 영향력이 확대되면서 기업 활동과 관련한 인권 침해 문제는 국내외를 불문하고 사회적 문제로 대두되고 있으며, UN, OECD 등 국제기구를 비롯한 국제사회에 서는 기업의 인권 존중 책임을 강화하는 동시에 기업 활동으로 인해 발생하는 인권 침해를 예방하며, 인권 침해 발생 시 이를 신속히 구제할 수 있도록 하기 위한 국제규범을 정립해 가고 있음.
- 이윤의 추구를 설립 목적으로 수익성만을 고려한 기업 경영정책은 저임금, 강제노동, 아동노동, 열악한 근로 환경 등과 같은 인권 문제를 발생시킴에 따라 인권경영을 종래 CSR의 한 부문으로서 취급되는 경향이 있음.
  - 기존 ILO 기준이나 ISO26000 등도 기업의 사회적 책임의 요소 중 하나로서 인권적 측면을 강조함. 그러나 UN 인권이사회가 2011년 6월 채택한 'UN 기업과 인권 이행지침'은 인권경영의 표준화된 국제규범으로 자리를 잡아가고 있으며, 인권경영의 중요성이 전 세계적으로 인식되기 시작함. 최근 우리나라 국가인권위원회에서도 기업의 인권경영을 위해 다양한 사업 및 정책을 시행하고 있음.
- 국가인권위원회에서는 인권경영을 "기업을 경영하는 과정에 있어 사람을 중시하는 경영, 즉 인간으로서의 존엄과 가치를 중시하고 보호하는 경영"이라고 정의함.
  - 기업은 이제 이윤 극대화에만 몰두할 것이 아니라, 기업의 사회적 영향력을 고려한 영리활동을 하여야 한다는 것을 강조하며, 기업에 소속된 노동자뿐 아니라 협력업체 및 하청업체 노동자, 나아가 소비자와 지역주민 등 기업 활동과 관련한 이해관계자 모두의 인권을 존중하는, 사람 존중의 인권경영(Business and Human Rights)을 펼쳐나가기 위해 다양한 방법을 모색하고 있음.
- 한편 CSR(Corporate Social Responsibility 기업의 사회적 책임) 전문가들이 주장하는 인권경영은 기업이 인권 침해 상황에 공모·가담하지 않고 오히려 인권 상황을 개선하기 위해 인권 침해 상황을 예방하고, 인권준수를 보장하기 위한 수단을 마련하는 동시에, 인권 수준과 관련된 이해로 증진하는 노력을 기울여야 한다는 것을 의미함
  - 구체적으로는 기업의 핵심 가치에 인권 존중의 이념을 선언하도록 하여 기업의 중요한 의사결정 과정에 인권 문제가 항상 고려되도록 통합하는 작업이 중요하며 그 밖에 시민단체를 비롯한 이해관계자가 참여하는 옴부즈만이나 내부 신고 제도의 설치, 주기적인 진단 평가시행 등의 활동을 통해 인

권 존중의 취지가 경영에 내재화되는 작업을 의미함.

- 국가인권위원회는 2017년 '인권경영 표준 매뉴얼' 제작사업을 하였고, 이는 기업의 내부시스템을 수립하고 절차를 개발하고 문화를 확산하는 등 인권경영을 추진하면서 각자의 상황에 맞게 적용할 수 있도록 가이드 역할을 돕도록 개발함.
- 그 과정에서 2018년 4개 시범 기관을 대상으로 인권경영 매뉴얼 시범이 적용되었고, 최종 '인권경영 표준 매뉴얼'을 제시함.

### 3. 인권경영 우수기업 벤치마킹 사례

#### 가. 해외사례(유니레버)

- 다국적 소비재기업으로 생활용품과 식품 등을 주요사업으로 하고 있어 원재료 납품 과정에서 저개발국 협력사들에 대한 영향력을 토대로 인권경영을 활발히 전개하고 있음.

##### 1) 공급망 내 인권 보호

- 인권 범위를 외부로 확대, 협력사를 인권리스크 발생 가능성 및 심각도에 따라 3그룹 관리함.
- 가장 인권리스크에 취약한 협력사의 경우 자체 진단(질의지), 실사, 3자 검증, 개선 활동의 단계를 거쳐 인권리스크 최소화함.
- 협력사 개선 활동 이행에 90일을 제공하며, 협력사는 반드시 기한 내에 조치
- Follow-up 실사를 통해 인권리스크 발생 여부 재차 확인

##### 2) UNGPRF(UN Guiding Principles Reporting Framework) 적용보고서 발간

- 유니레버는 UNGPRF를 적용하여 인권정보 공개하고 있으며 UNGPRF에서 요구하는 모든 사항에 응답함.
- UN Guiding Principles Reporting Framework(UNGPRF)는 기업 활동에 있어 인권 강화를 위해 만들어진 지침으로 유니레버, M&S, ABNARMO 등의 세계적 기업이 인권 보고를 위해 활용함.

##### 3) UN SDGs 세부 목표와 연계

- 차별, 공평한 보상, 강제노동, 근무시간 등으로 이루어진 8개의 자체 중요 인권 이

슈를 식별함.

- 자체 중요 인권 이슈를 단순히 UN SDGs 연계에서 끝내지 않고 세부 목표와 연결함
- UN SDGs 세부 목표 이행을 위한 기업 활동을 공개하며 이에 따른 영향 및 결과도 자세히 공유

## 나. 민간기업 사례(LG화학)

- LG화학은 DJSI 및 EcoVadis의 평가를 받고 있어 글로벌 수준의 인권경영체계를 구축, 관리하고 있음.

### 1) 인권 취약그룹 파악 및 리스크 완화

- 사업 내 3개 핵심 인권 취약그룹을 선정하여 별도로 관리 : 생산기술직 노동자, 임산부, 아동 및 미성년 노동자
- 해당 그룹별 리스크를 관리하여 매년 목표화하고 리스크 완화에 집중

### 2) 인권의 범위를 공급망으로 확대

- 제삼자 기관을 동반한 실사, 국제협약체 가입 등을 통해 강제노동, 아동노동 등 인권 침해를 유발하는 광물이 원재료로 사용되는 것을 사전에 차단(코발트 등)
- 협력사 평가할 때 인권을 포함한 CSR 평가를 시행하여 공급망 내 협력사의 인권 수준 및 인식 향상

### 3) 체계적 인권관리 프로세스

- 개선계획 수립, 모니터링, 자가 진단, 현장점검, 개선과제 도출의 순서로 인권리스크 관리 프로세스 구축
- 자가 진단 시 CSR 자가 진단 Tool을 활용하여 국내외 전 생산사업장의 근로 여건 및 인권 관련 리스크를 파악
- 자가 진단 후에는 사업장을 선별하여 제3자기관 현장점검 실시

### 4) 글로벌 인권노동 방침 준수

- 국내사업장뿐만 아니라 해외에서도 인권경영을 실천하기 위해 글로벌 인권노동 방

### 침 수립

- 인도적 대우, 강제 노동금지, 아동노동 금지, 차별금지, 근로시간, 임금 및 복리후생, 결사의 자유 총 7개로 구분
- 글로벌 인권노동 방침은 전 세계 모든 사업장에 적용, 해외 임직원뿐만 아니라 고객 및 협력사 등 모든 이해관계자에게 적용되는 방침
- 폴란드 등 해외 자회사는 성평등 이슈에 따라 임직원 관리기준에서 성별, 나이, 국가 등 제외

## 다. 공공기관 사례(KOTRA)

- 전 세계에서 비즈니스를 하고 있어 인권경영이 중요한 이슈로 부각, 국내 공공기관 중 가장 처음으로 인권조직, 인권체계를 글로벌 수준으로 구축하여 체계적으로 추진 중

### 1) 인권경영 거버넌스 강화

- 인권경영의 경영 영향력을 높이기 위해 위원회, 운영사무국, 전담관 등 지정
  - 인권윤리경영위원회 : 사장을 위원장으로 하는 최고 의사결정기구
  - 인권윤리경영 실무위원회 : 실질적인 업무 추진 영역별 협의기구
  - 인권윤리경영 사무국 : 전담조직
  - 인권윤리경영 전담관
  - 클린신고센터 : 기존 반부패 기능에 인권 분야 기능 강화

### 2) 지역본부별 인권리스크 식별 및 관리

- 여러 국가에 진출해 있어 각기 다른 인권 이슈가 발생, 국가별 인권 이슈에 대응하고 있음.
  - 중국은 소수민족 차별, 판시(인맥) 관행, 그리스는 노동 관행 이슈, 중동국가는 외국인과 여성 차별 이슈, 환경 법규 미흡 등을 고려
  - 각국에 진출한 무역관에서 각기 다른 해외지역본부별 인권 리스크를 조기에 발굴하여 관리(UNGC 10대 원칙 적용)

### 3) UNGPRF 활용 보고서 발간

- 기업의 인권 보고를 위한 지침인 UN Guiding Principles Reporting Framework를 활용하여 지속가능경영 보고서 내 인권 내용 작성
- 인권 존중 의지 대외 공개 여부, 피해자를 위한 사후 지원 활동, 주요 인권 이슈 선정 방법 등 2개의 지침으로 구성

#### 4) 인권영향평가 시행

- 사업 계획 및 추진단계에서 인권을 침해할 소지가 있다고 판단되는 경우 인권영향평가 실시
- 인권영향평가지 직원 인권뿐만 아니라 모든 이해관계자의 인권 고려
- 해외 조직망에 대한 인권영향평가를 실시하여 인권에 부정적인 영향을 미치는 요인 발굴
- 인권영향평가의 결과를 분석하여 인권 및 노동환경 개선 활동에 활용

### 라. 공공기관 사례(한국가스공사)

- 인권경영 체계구축과 함께 실질적인 인권경영의 확산을 위해 구제 활동에 집중 및 가치사슬에 맞춘 인권영향평가 시행

#### 1) 인권경영 의사결정 강화

- 인권경영위원회
  - 역할 : 인권경영 관련 계획 심의, 인권영향평가 포함 인권 실천 점검 의무
  - 구성 : 내부위원 4인 / 외부위원 3인
  - 내부위원을 사장 포함 공사 최고위층 구성으로 실질적인 의사결정 가능
- 진정심의위원회
  - 역할 : 공사 인권 침해 사건 진정 심의 및 피해자 구제
  - 구성 : 내부위원 2인 / 외부위원 3인
  - 인권경영위원회와 분리하고, 외부위원을 과반수로 두어 인권 침해 구제의 독립성 확보 및 신속성 제고

#### 2) 실질적인 구제 규정 및 체계

- 인권경영 규정 시행세칙('18.9 제정)

- 목적 : 인권 침해 진정에 대한 접수, 조사 및 구제 업무에 필요한 세부 사항
- 외부 구제기관 이용 가능, 진정인의 보호, 불이익 금지, 인권피해자의 신분보장을 명시

○ 인권상담센터 설치

- 신고 접수와 더불어 피해자 구제 및 사고 재발 방지 활동 전개를 위한 상담센터 설치
- 세부 신고 및 처리 절차는 홈페이지 공개

**3) 가치사슬에 맞춘 인권영향평가**

○ 인권영향평가

- 목적 : 공사 기관 운영 및 사업 과정에서 발생할 수 있는 실제적 잠재적 인권리스크 파악 및 평가
- 기관 인권영향평가 : 인권위 체크 리스트에 공사 특성을 담은 지표 추가(정보인권 보호, 여성 권리 모성 보호, 직원 인권 보호)
- 주요사업부문 인권영향평가 : 가치사슬별 인권 영향도 평가(이해관계자 범위 분석)는 경영진의 논의를 통한 주요사업 선정 → 생산 운영 담당자 인터뷰를 통한 체크 리스트 작성, 주요사업부문 인권영향평가 체크 리스트 확정
- 기업 활동 전반과 공사 생산 운영 분야에 대한 모니터링 및 개선과제 도출 기반

## 4. SWOT 분석을 통한 경기문화재단의 인권경영 진단 방향성 도출

표 3 내부 여건분석, SWOT 분석을 통한 추진 목표 도출

	강점(Strength)	약점(Weakness)	
<b>대내여건</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•경영진의 강력한 인권경영 의지</li> <li>•인권경영 점검 정례화 및 국제규 범 법규준수 관행</li> <li>•인권경영의 체계적 시스템 활용으로 인권경영 선도기관으로서 도약</li> <li>•ESG 경영 및 사회적 가치 활동의 지속적 확대</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•인권경영체계의 중간 단계로 구제절차 등 점검 및 개선 필요</li> <li>•인권존중 조직문화 조성 필요</li> <li>•안전관리 강화대책의 시설보안 규정 강화 필요</li> <li>•직원 외 이해관계자 인권보호 필요</li> </ul>	
<b>대외여건</b>	<p>기회(Opportunity)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•ESG경영 강화에 따른 투명성 및 신뢰성 강화</li> <li>•정부의 지속적 인권강화</li> <li>•도민의 인권경영 관심 상승</li> <li>•정부 부처와 공기업을 대상으로 인권경영 시행 관련 권고</li> </ul>	<p>S-O전략(공격전략)</p> <p>【인권경영 추진 체계 구축】 인권경영위원회의 전문적인 운영, 인권경영 실행을 위한 제도 구축 인권역량강화 및 전문가 양성</p> <p>【인권의식이 높은 직원을 통한 인권경영 역량 제고】 인권의식과 도덕성이 높은 직원 의 적극 참여를 통한 역량 강화</p>	<p>W-O전략(약점보완)</p> <p>【정기적인 인권영향평가 실시】 인권영향평가 주체·지표 개선 정기적인 인권영향평가 추진</p> <p>【인권영향평가 결과 환류 및 개선】 인권영향평가 결과에 따른 보완 과제 선정 인권리스크 부문에 대한 현장 조사를 통한 개선과 지속적인 모니터링</p>
	<p>위협(Threat)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•내부 괴롭힘에 대한 우려</li> <li>•정부의 기관에 대한 윤리·인권경영 평가 강화</li> <li>•인권 경영 등 사회적 책임 확대</li> <li>•대외적 경영 여건의 악화</li> </ul>	<p>S-T전략(위협최소화)</p> <p>【직원에 대한 인권경영 교육】 인권에 기본개념 및 인권경영시 스템에 대한 구체적인 교육 실시</p> <p>【인권과제 발굴 및 시행】 기관 특성에 맞는 인권과제 발굴 및 실행을 통한 인권경영 실천력 강화</p>	<p>W-T전략(생존전략)</p> <p>【기관특성에 맞는 인권경영추진】 이해관계자 의견 및 전문가 자문 등을 반영하여 기관 특성 맞는 인권경영 추진</p> <p>【구제절차와의 체계 및 지표개발】 인권 침해 피해자의 인권보호를 위한 구제절차의 체계 및 지표의 마련 투명하고 공정한 조직인력 운영</p>

- '경기도민의 문화행복을 위한 문화플랫폼 만들기' 및 문화로 가꾸는 살기 좋은 경기도'의 목표를 추진하는 기관으로서 인권경영 강화 및 이해관계자 인권 보호를 통한 인권 존중 가치 실현
- 정기적인 인권영향평가를 실시하여 인권리스크의 사전 보완 과제발굴 및 개선을 통한 무결점 조직 구현
- 인권경영 종합지표 개발 및 활용을 통한 체계적인 인권경영 발판 마련
- 인권교육 및 캠페인을 벌여 인권경영 확산

---

## II. 인권영향평가 설계 및 실행



## 1. 인권영향평가 지표 설계 과정

### 가. 국내외 사례 문헌연구 및 자료 분석

- 본 연구에서는 인권경영지표 보완과 추가 개발을 위해 관련 선행 연구를 살펴보는 과정을 진행하고 이를 활용함.
- 또한, 인권경영과 관련한 최근의 국내외 자료를 추가하여 살펴보고, 주요 쟁점 및 동향을 파악했으며, 더불어 경기문화재단과 유사한 역할을 가진 공공기관의 인권경영 자료와 절차 등을 수집 분석하여 지표개발에 참고함.
- UN의 기업과 인권과 관련된 자료 및 EU의 관련 자료 그리고 이미 시행되고 있는 다른 해외 공공기관의 자료를 분석하여, 경기문화재단에 적용 가능한 인권경영지표 개발에 활용함.
  - 경기문화재단, <더 나은 문화예술교육을 위한 문화다양성 안내서>, 2021
  - 국가인권위원회, <인권경영 보고 및 평가 지침>, 2022
  - 국가인권위원회, <공공기관·공기업 인권영향평가 현황 실태조사 및 개선방안 연구>, 2020
  - 국가인권위원회, <제2차 이주인권 가이드라인>, 2019
  - 국가인권위원회, <공공기관 인권경영 매뉴얼>, 2018
  - 국가인권위원회, <인권경영 표준 매뉴얼 제작을 위한 연구>, 2017
  - 국가인권위원회, <인권경영 가이드라인 및 체크 리스트>, 2014
  - 국가인권위원회, <스포츠인권 가이드라인>, 2010
  - 법무부, <기업 인권경영 표준지침(안)>, 2019
  - 이주민방송MWTB, <인종차별 예방과 문화다양성 증진을 위한 방송제작 가이드라인>, 2018
  - SOGI법정책연구회, <성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인>, 2018

## 2. 경기문화재단 인권영향평가 지표의 특징

### 가. 평가지표의 주요 특징

- 2020년 평가지표 개발 시, 직장 내 괴롭힘, 갑질 피해 등 근로기준법 및 산업안전보건법 등의 최근 개정된 부문을 반영하였으며, 2022년은 직장 내 괴롭힘 방지 내용 보완 등 체계를 고도화함.
- 문화다양성 증진과 혐오표현의 근절은 공공기관의 기본적인 책무이며, 특히나 문화다양성 증진은 문화재단 본연의 업무 수행과 깊은 연관이 있는바 이를 2020년 지표에서 신설하였으며, 2022년 지표에서도 지속 유지하고 있음.
- 2020년에 신설했던 사업 분야의 지표를, 평가 이후에 받은 피드백과 추가 조사를 통해 보다 지표의 목적에 충실하게 수정 보완하였음.

#### 1) 기관운영 부문

- 공공기관 인권경영 매뉴얼 내 인권영향평가 체크리스트, 전문가 의견 리서치, 관계자 인터뷰, 조직 및 업무현황 조사 등을 통해 2022년 경기문화재단의 인권영향평가 지표는 총 2개 부문, 13개 항목, 43개 지표, 222개 세부지표로 구성함.

#### 2) 주요사업부문

- 공공기관 인권경영 매뉴얼 및 재단의 대내외환경 및 주요사업을 바탕으로 중점 추진사업, 다양한 이해관계자, 파급 영향력 등을 종합적으로 고려하여 총 4개 사업을 선정함.
- 2021년 주요사업부문은 지원사업과 뮤지엄 전시사업, 뮤지엄 교육사업 지표로 구분되었으며, 2022년 진행된 경기문화재단의 문화사업을 고려해 일반사업과 뮤지엄군으로 수정 및 통합하였음.

### 나. 인권영향평가 지표 비교표

- 기관운영 부문은 국가인권위원회 '공공기관 인권영향평가 체크 리스트'(2018)와 비교해서 작성했던 2021년 지표를 기준으로 변화된 환경과 추가 보완해야 할 내용을 수정 보완함.

1) 종합표 - 기관운영 부문

표 4 인권영향평가 기관운영 부문 지표 수정사항

번호	항 목	주요 수정 및 보완사항 여부
1	인권경영 체제의 구축	수정 및 보완
2	고용상의 비차별 및 권리보장	유지
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	유지
4	강제노동의 금지	유지
5	연소자 노동의 금지	유지
6	산업안전 보장	수정 및 보완
7	책임 있는 공급망 관리	유지
8	재산권 및 지식재산권의 보호	유지
9	환경권 보장	유지
10	이용자 인권보호	유지
11	문화다양성 증진과 혐오표현 근절	유지

2) 종합표 - 주요사업부문

표 5 인권영향평가 주요사업부문 지표 수정사항

번호	항 목	주요 수정 및 보완사항 여부
12	사업부문(일반사업)	신설
13	사업부문(유지업군)	신설

3) 기관운영 부문 항목

표 6 인권영향평가 기관운영 부문 세부지표 수정사항

번호	항목	지표	수정 및 보완 여부
1	인권경영 체제의 구축	1-1 인권존중 정책 선언	문구수정
		1-2 인권영향평가 정기적 실시	수정 및 보완
		1-3 인권경영 제도화를 위한 필요조치	
		1-4 인권경영성과	
		1-5 구제절차 마련	
		1-6 인권교육 시행	신설
2	고용상의 비차별 및 권리보장	2-1 고용상의 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	연소자 노동의 금지	5-1 부당한 연소자 고용금지	
		5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	
6	산업안전 보장	6-1 작업장 안전	수정 및 보완
		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 인권 침해 예방	
		7-2 모니터링 실시	
		7-3 보안담당 직원에 의한 인권 침해 방지	

번호	항목	지표	수정 및 보완 여부
8	재산권 및 지식재산권의 보호	8-1 지역주민 재산권 보호(지식재산권 이외의 재산)	
		8-2 지식재산권 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	이용자 인권보호	10-1 이용자 보호를 위한 법령 준수	
		10-2 재화 및 서비스 결함 시 조치	
		10-3 이용자 정보인권보호	
11	문화다양성 증진과 혐오표현 근절	11-1 문화다양성의 보호와 증진	
		11-2 혐오표현의 근절	

4) 주요사업부문 항목

표 7 인권영향평가 주요사업부문 세부지표 수정사항

번호	항목	지표	수정 및 보완 여부
12	사업부문(일반사업)	12-1 대상사업 사업계획 수립	신설
		12-2 대상사업 지원 대상 선정 및 관리	신설
		12-3 사업 운영	신설
		12-4 사업 결과보고 및 환류	신설
13	사업부문(뮤지엄군)	13-1 사업운영 계획 수립	신설
		13-2 사업 추진 및 외부협력자 관리	신설
		13-3 대상사업 결과보고 및 환류	신설

### 3. 인권영향평가 세부지표구성

#### 가. 인권경영 체제의 구축

##### 1) 인권존중 정책 선언

- 인권경영 실행에 있어 최고 의사결정기구를 비롯하여 전 기관 차원의 인권경영 의지확인 및 합의는 매우 중요함.
- 따라서 인권경영의 의지를 갖추고, 그 기초가 되는 각종 정책을 마련하고, 이를 외부적으로 공개하는지를 평가하기 위해 도입된 지표임.

표 8 인권존중 정책 선언

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 인권정책선언을 했다.	재단은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 인권정책선언을 했다.
2	인권정책선언은 재단의 최고 의사결정기구 수준에서 표명된 것이다.	인권정책선언은 재단의 최고 의사결정기구 수준에서 표명된 것이다.
3	재단의 인권정책선언은 재단 내·외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	재단의 인권정책선언은 재단 내·외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.
4	재단의 인권정책선언은 재단에서 특별히 문제가 될 가능성이 있는 인권 현안이 무엇인지를 명시하고 있다.	재단의 인권정책선언은 재단에서 특별히 문제가 될 가능성이 있는 인권 현안이 무엇인지를 명시하고 있다.
5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.
6	인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.	인권정책선언은 재단 내·외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 참여아래 정기적으로 환류되고 개선된다.

- 문구수정 외의 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.

2) 인권영향평가 정기적 실시

- 인권영향평가는 인권경영 실행을 위해 가장 중요한 과정 중 하나임. 정기적이고 실효성 있는 인권영향평가를 실시하는지를 평가하기 위해 도입된 지표임.

표 9 인권영향평가 정기적 실시

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.	재단은 <u>기관운영에 대한</u> 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.
2	[신설]	재단은 주요사업에 대한 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.
3	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권 규범을 기준으로 한다.	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권 규범을 기준으로 한다.
4	인권영향평가 실행 시 재단 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	인권영향평가 실행 시 재단 내·외부의 전문가를 참여시킨다.
5	재단 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 <u>협의를 통해</u>	재단 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 <u>협의를 통해</u> 인권영향평가를 실시한다.
6	재단과 재단 소속기관 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	재단과 재단 소속기관 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.

- 인권영향평가에 대한 정기적 실시 여부 문항을 기관운영과 주요사업부문으로 세부 구분함.

3) 인권경영 제도화를 위한 필요 조치

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

표 10 인권경영 제도화를 위한 필요 조치

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.	재단은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행하였다.
2	재단은 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 설치했다.	재단은 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 설치했다.
3	재단은 인권경영 증진에 기여한 직원에게 인센티브 제공 등의 제도를 마련한다.	재단은 인권경영 증진에 기여한 직원에게 인센티브 제공 등의 제도를 마련한다.
4	재단은 인권준수 감시 장치를 마련했다.	재단은 인권준수 감시 장치를 마련했다.
5	재단은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.	재단은 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취한다.
6	재단이나 재단 소속기관에 의한 인권 침해가 발견될 경우, 재단 차원에서 대응한다.	재단이나 재단 소속기관에 의한 인권 침해가 발견될 경우, 재단 차원에서 대응한다.

- 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.

4) 인권경영성과

- 인권경영성과를 정기적으로 확인하고 이를 인권경영에 환류하는 것은 인권경영의 실효성 확보에 매우 중요하기 때문에 인권경영성과의 정기적인 확인, 공개 여부, 객관성 등을 평가하기 위해 도입된 지표임.

표 11 인권경영성과

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 지표를 통해서 확인한다.	재단은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 지표를 통해서 확인한다.
2	인권경영 성과 확인 시 내외부 전문가와 이해 관계자로부터 의견을 수렴한다.	인권경영 성과 확인 시 내외부 전문가와 이해 관계자로부터 의견을 수렴한다.
3	인권경영 성과를 정기적으로 최고 의사결정기관에 보고한다.	인권경영 성과를 정기적으로 최고 의사결정기구에 보고한다.



번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
4	보고는 재단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	보고는 재단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.
5	보고는 시간의 흐름에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관된 지표와 문장으로 작성한다.	보고는 시간의 흐름에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관된 지표와 문장으로 작성한다.
6	보고내용에 대한 외부 전문가의 검증을 거친다.	보고내용에 대한 외부 전문가의 검증을 거친다.
7	인권경영 성과를 정기적으로 외부에 공개한다.	인권경영 성과를 정기적으로 외부에 공개한다.

○ 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.

5) 구제절차 마련

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

표 12 구제절차 마련

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에 대해 구제절차를 제공한다.	재단의 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 이해관계자에게 신속하게 제공한다.	구제절차에 따른 결과를 관련 이해관계자에게 신속하게 제공한다.
5	피해자가 재단 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.	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.	구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.

○ 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.

## 6) 인권교육 시행

- 직무 수행에 필요한 직원 인권을 보장하기 위한 교육 및 훈련을 시행하기 위해 도입된 지표임.

표 13 인권교육 시행

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	(신설)	재단은 임직원을 대상으로 정기적인 교육을 실시한다.
2	(신설)	재단은 소속기관 및 협력사를 포함한 이해관계자들이 인권교육을 받을 수 있도록 지원한다.
3	(신설)	인권경영담당자를 대상으로 인권경영 이행을 위한 교육 및 훈련을 실시한다.

- 직원 인권을 보장하기 위한 관련 교육 및 훈련을 지원하기 위한 지표를 신설함.

**나. 고용상의 비차별 및 권리보장**

- 2022년 평가에서는 국가인권위원회가 제시한 인권영향평가 지표를 1차적 기준으로 하되, '장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률' 상의 장애인 노동자 비차별 관련 규정, 제·개정된 근로기준법, 산업안전보건법상의 노동자 권리보장 관련 규정 및 최근 입법 추진 중인 평등법 등 고용상의 비차별과 관련된 최근 사회적 논의를 반영하였음.
- 또한 경기문화재단 인권경영선언문 및 운영규칙 상 노동자 비차별 및 권리보장에 관한 내용을 반영한 지표도 그대로 유지하였음.

**1) 고용상의 비차별 및 권리보장**

- 고용영역(채용, 임금, 복리후생, 교육, 휴게시간, 근로시간, 퇴직, 해고, 직장 내 괴롭힘 등)에 있어 비차별 및 인권보호 의무를 다하고 있는지를 평가하기 위해 도입된 지표임.

표 14 고용상의 비차별 및 권리보장

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
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.	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 채용 적합성을 평가하지 않는다.	재단은 노동자 모집·채용 시 직무의 수행에 필요하지 않은 조건을 제시하거나 이를 기준으로 채용 적합성을 평가하지 않는다.
3	재단은 동일한 사업 내 동일가치 노동에 대한 임금결정 기준 및 임금 지급에서 노동자를 차별하지 않는다.	재단은 동일한 사업 내 동일가치 노동에 대한 임금결정 기준 및 임금 지급에서 노동자를 차별하지 않는다.
4	재단은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.	재단은 임금 외에 복리후생제도에서 노동자를 차별하지 않는다.
5	재단은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.	재단은 노동자의 교육·배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.
6	재단은 근로·휴게시간, 안전과 재해 처리 등의 근로조건에서 노동자를 차별하지 않는다.	재단은 근로·휴게시간, 안전과 재해 처리 등의 근로조건에서 노동자를 차별하지 않는다.
7	재단은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.	재단은 노동자의 정년, 퇴직 및 해고에서 노동자를 차별하지 않는다.

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
8	재단은 직장 내 괴롭힘 예방과 피해자 보호를 위한 제반 조치를 취한다.	재단은 직장 내 괴롭힘 예방과 피해자 보호를 위한 제반 조치를 취한다.
9	재단은 고객 응대 노동자들이 업무와 관련되어 이용자로부터 폭언, 폭행 등을 받지 않도록 필요한 조치를 한다.	재단은 고객 응대 노동자들이 업무와 관련되어 이용자로부터 폭언, 폭행 등을 받지 않도록 필요한 조치를 한다.
10	재단은 장애인 및 특정 신체조건을 가진 노동자가 근로 조건에서 부당하게 차별받지 않도록 정당한 편의를 제공한다.	재단은 장애인 및 특정 신체조건을 가진 노동자가 근로 조건에서 부당하게 차별받지 않도록 정당한 편의를 제공한다.

- 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.
- 현재는 해당 지표에 대한 평가주체를 인사팀으로 정리하였지만, 고객 응대 노동자들을 안내데스크, 경영지원팀, 인사팀 등 다양한 부서에서 관리하고 있는바, 향후 해당 항목에 대한 평가를 정확하게 하기 위하여, 각 업무별 고객 응대 노동자들을 관리하는 부서에서 평가가 가능한 형태로 세분화하는 등의 지표 개선 작업을 검토할 수 있음.

2) 고용상 남녀 비차별 및 권리보장

- 고용영역(채용, 노동, 임금 등)에 있어 성별에 따른 차별이 이루어지지 않는지, 비차별 및 인권보호 의무를 다하고 있는지를 평가하기 위해 도입된 지표임.

표 15 고용상 남녀 비차별 및 권리보장

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 여성 노동자를 모집 채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건과 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.	재단은 노동자를 모집 채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건과 미혼 조건 등을 요구하지 않는다.
2	재단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대해서 성별을 이유로 임금을 차별하지 않는다.	재단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대해서 성별을 이유로 임금을 차별하지 않는다.
3	재단은 임금 외에 복리후생제도에서 남녀를 차별하지 않는다.	재단은 임금 외에 복리후생제도에서 남녀를 차별하지 않는다.
4	재단은 노동자의 교육 배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.	재단은 노동자의 교육 배치 및 승진에서 남녀를 차별하지 않는다.
5	재단은 노동자의 정년퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하지 않는다.	재단은 노동자의 정년퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하지 않는다.
6	재단은 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 2021년 지표를 그대로 적용함.

**3) 비정규직 노동자 비차별 및 권리보장**

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

표 16 비정규직 노동자 비차별 및 권리보장

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 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	재단은 비정규직임을 이유로 재단 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별하지 않는다.	재단은 비정규직임을 이유로 재단 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별하지 않는다.
3	재단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	재단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.

○ 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.

**4) 이주노동자 비차별 및 권리보장**

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

표 17 이주노동자 비차별 및 권리보장

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 이주노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.	재단은 이주노동자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하지 않는다.
2	재단은 이주노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 필요한 조치를 취한다.	재단은 이주노동자가 자신이 가진 종교적, 문화적 권리를 누릴 수 있도록 필요한 조치를 취한다.
3	해외에서 활동하는 재단 소속기관은 현지 문화와 제도를 존중한다.	해외에서 활동하는 재단 소속기관은 현지 문화와 제도를 존중한다.

○ 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.

**다. 결사 및 단체교섭의 자유보장**

**1) 결사·단체교섭의 자유**

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

**표 18 결사·단체교섭의 자유**

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 노동조합 활동을 존중한다.	재단은 노동조합 활동을 존중한다.
2	재단은 노동조합 등을 통해 노동자가 자유롭게 모임을 가지고 근로조건 등에 대해 소통할 수 있도록 지원한다.	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.	재단은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.
4	재단은 정기적으로 노동자의 대표와 단체 교섭 사항에 대해 협의하여 결정한다.	재단은 정기적으로 노동자 대표와 단체 교섭 사항에 대해 협의하여 결정한다.

- 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.

**2) 노동조합 활동 불이익 처우 금지**

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

**표 19 노동조합 활동 불이익 처우 금지**

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 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.

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 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 2021년 지표를 그대로 적용함.

**3) 단체교섭 보장 및 성실한 이행**

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

표 20 단체교섭 보장 및 성실한 이행

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.	재단은 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와 성실하게 협의한다.
2	재단은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동 수행에 필요한 정보를 제공한다.	재단은 노동자 대표에게 노동자 대표로서의 활동 수행에 필요한 정보를 제공한다.
3	재단은 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	노동자 대표가 단체협상을 요구할 때에는 의사결정권이 있는 재단 대표가 참여하여 협상한다.	노동자 대표가 단체협상을 요구할 때에는 의사결정권이 있는 재단 대표가 참여하여 협상한다.
5	재단은 단체교섭을 통해 성립된 단체 협약을 성실히 이행한다.	재단은 단체교섭을 통해 성립된 단체 협약을 성실히 이행한다.

○ 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.

**4) 노동조합 부재 시 대안적 조치**

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

표 21 노동조합 부재 시 대안적 조치

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단에 노동조합이 없는 경우 재단은 직원들이 독립적으로 노동 관련 문제를 논의할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.	재단에 노동조합이 없는 경우 재단은 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 2021년 지표를 그대로 적용함.



**라. 강제노동의 금지**

**1) 강제노동 금지**

- 직원에 대한 모든 종류의 강제노동 금지 여부를 평가하기 위해 도입된 지표임.
- 강제노동은 단지 물리적인 강제를 넘어 업무 시간 이외의 연락 등 실질적인 강제노동의 개념도 포함되는 개념임.

표 22 강제노동 금지

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 모든 종류의 강제노동을 금지한다.	재단은 모든 종류의 강제노동을 금지한다.
2	재단은 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	재단은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증이나 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	재단은 노동자의 행동을 제약할 목적으로 각종 신분증이나 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.
4	재단은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과 노동을 실시하지 않는다.	재단은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과 노동을 실시하지 않는다.
5	재단은 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	재단은 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 재단을 그만둘 수 있다.	노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 재단을 그만둘 수 있다.

- 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.

**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 23 재단 소속 기관 및 협력단체 등에 의한 강제노동 예방

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 해외에서 활동하는 재단 소속기관이나 협력단체 등에서 강제노동이 일어나지 않도록 필요한 조치를 취한다.	재단은 해외에서 활동하는 재단 소속기관이나 협력단체 등에서 강제노동이 일어나지 않도록 필요한 조치를 취한다.
2	재단은 재단 소속기관이나 협력단체 등에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.	재단은 재단 소속기관이나 협력단체 등에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.
3	인신매매, 채무 노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.	인신매매, 채무 노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.

○ 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.

마. 연소자 노동의 금지

1) 부당한 연소자 고용금지

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

표 24 부당한 연소자 고용금지

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	재단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.
2	재단이 해외에서 활동하는 경우, 해당 국가의 법률을 준수한다. 단, 해당 국가와 국내연소자 고용금지에 대한 기준이 다를 경우 더 엄격한 기준을 준수한다.	재단이 해외에서 활동하는 경우, 해당 국가의 법률을 준수한다. 단, 해당 국가와 국내연소자 고용금지에 대한 기준이 다를 경우 더 엄격한 기준을 준수한다.
3	재단은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	재단은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.
4	재단은 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하지 않는다.	재단은 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하지 않는다.
5	재단은 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 2021년 지표를 그대로 적용함.

2) 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치

- 연소자를 고용한 경우에도 아동 인권 보호 및 근로기준법 등에 대한 준법 의무를 다하고 있는지 평가하기 위해 도입된 지표임.

표 25 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 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.
2	15세 이상 18세 미만인 자를 고용하는 경우, 청소년 노동과 관련한 근로조건을 명시한 근로 계약서를 작성한다.	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 당사자 간 합의에 따라, 1일 1시간, 1주일 5시간 추가 가능).	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).
4	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.
5	의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.	의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.
6	재단은 연소자들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.	재단은 연소자들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.
7	재단은 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자를 고용하지 않는다.	재단은 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자를 고용하지 않는다.
8	연소자들의 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.	연소자들의 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.
9	연소자 문화예술인의 인권을 보호하기 위한 지침이 있다.	연소자 문화예술인의 인권을 보호하기 위한 지침이 있다.

○ 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.

**바. 산업안전 보장**

**1) 작업장 안전**

○ 근무환경의 안전이 항시 보장되는지 평가하기 위해 도입된 지표임.

**표 26 작업장 안전**

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.
2	재단의 비상 탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용 가능하도록 관리되고 있다.	재단 시설의 비상 탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용 가능하도록 관리되고 있다.
3	재단 내의 환기와 실내온도, 조명, 음·용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소 및 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.	재단 시설의 환기와 실내온도, 조명, 음·용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소 및 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.
4	재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.	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.	재단은 유해물질로부터 노동자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해서 작업환경 측정을 실시한다.

○ 문구수정 외의 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.

**2) 임산부 및 장애인 등 보호**

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

**표 27 임산부 및 장애인 등 보호**

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	임산부, 장애인 및 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생 조치가 실시되고 있다.	임산부, 장애인 및 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생 조치가 실시되고 있다.
2	재단은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만의 자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	재단은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만의 자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 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.
4	장애인 등이 재단 및 재단 소속기관 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.	장애인 등이 재단 및 재단 소속기관 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 조치하고 있다.

○ 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.

**3) 필수장비 제공 및 교육 실시 등**

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

표 28 필수장비 제공 및 교육 실시 등

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며, 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	재단은 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며, 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.
2	재단은 노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보를 노동자에게 제공하고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.	재단은 노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보를 노동자에게 제공하고, 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	재단은 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적 인자 등을 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.	재단은 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적인자 등을 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.
5	재단은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.	재단은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.

○ 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.

**4) 산업재해 피해노동자 지원**

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

표 29 산업재해 피해노동자 지원

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	재단은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.
2	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다.	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 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 2021년 지표를 그대로 적용함.

사. 책임 있는 공급망 관리

1) 협력기관 및 단체 등의 인권 침해 예방

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

표 30 협력기관 및 단체 등의 인권 침해 예방

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 공급업자, 하청업자 및 지원사업 대상 등의 협력기관과 단체 등(이하 "협력기관 및 단체 등")의 인권보호에 대한 의무 이행을 요구한다.	재단은 공급업자, 하청업자 및 사업 대상 등의 협력기관과 단체 등(이하 "협력기관 및 단체 등")의 인권보호에 대한 의무 이행을 요구한다.
2	재단은 협력기관 및 단체 등의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력기관 및 단체 등을 선정하는 절차를 가지고 있다.	재단은 협력기관 및 단체 등의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력기관 및 단체 등을 선정하는 절차를 가지고 있다.
3	재단은 모든 계약에 주요 협력기관 및 단체 등이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	재단은 모든 계약에 주요 협력기관 및 단체 등이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.
4	재단은 협력기관 및 단체 등과의 계약 시 인권 보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	재단은 협력기관 및 단체 등과의 계약 시 인권 보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.

- 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.

2) 모니터링 실시

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

표 31 모니터링 실시

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력기관 및 단체 등의 인권보호 준수 여부를 모니터링한다.	재단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력기관 및 단체 등의 인권보호 준수 여부를 모니터링한다.
2	재단은 협력기관 및 단체 등의 인권 침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 가능한 제재조치를 고려한다.	재단은 협력기관 및 단체 등의 인권 침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 가능한 제재조치를 고려한다.

- 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.



3) 보안담당 직원에 의한 인권 침해 방지

- 시설 보안담당 직원의 인권 침해 방지를 위한 조치를 다하고 있는지를 평가하기 위해 도입된 지표임. (정보보안 담당 직원의 개인정보 관련 인권 침해 방지는 별도 항목에서 평가)

표 32 보안담당 직원에 의한 인권 침해 방지

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 보안담당 직원에 의한 인권 침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	재단은 보안담당 직원에 의한 인권 침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.
2	재단의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	재단의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.
3	재단이 보안사무를 외주하는 경우, 인권보호 준칙의 준수 의무를 이행하지 않을 경우, 계약을 파기할 수 있다는 내용을 포함하여 계약한다.	재단이 보안사무를 외주하는 경우, 인권보호 준칙의 준수 의무를 이행하지 않을 경우 계약을 파기할 수 있다는 내용을 포함하여 계약한다.
4	재단이 보안사무를 외주하는 경우, 인권 보호 준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링 한다.	재단이 보안사무를 외주하는 경우, 인권 보호 준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링한다.

- 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.

아. 재산권 및 지식재산권의 보호

1) 지역주민의 재산권 보호(지식재산권 이외의 재산)

- 기관이 지역주민 인권을 존중을 위한 조치를 다하고 있는지를 평가하기 위해 도입된 지표임.
- 이 부문의 지표는 지식재산권을 제외한 재산에 관한 것이며, 구체적으로는 지역주민의 유형의 재산, 즉, 동산, 부동산에 대한 재산권과 관련된 지표임.
- 2021년 인권영향평가 지표의 경우, 경기문화재단 운영 특성 및 평가의 내실화, 평가담당자의 지표에 대한 이해를 높이기 위해 '재산권 및 지식재산권의 보호'로 목차 제목을 수정하였고 인권영향평가의 내용을 구체화하였음.
- 지역주민의 인권존중과 보호의 내용은 관련 기관이 해외에서 활동하는 경우, 현지의 원주민과 사이에서 발생할 수 있는 인권 침해 내용에서 출발한 것임. 국내에서 주로 활동하는 기관의 경우에도 관련 사항이 있다면 적용할 수 있음.
- 해당 지표는 향후, 재단의 사업의 특성, 범위, 대상자, 이해관계자 및 인권영향평가 사업의 고도화에 따라 평가대상이 되는 인권의 내용을 확장할 수 있음.

표 33 지역주민의 재산권 보호

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 토지 및 건물의 매매 등과 관련하여 토지 및 건물 소유주와 소유권 이전에 영향을 받는 이해관계자들과 협의한다.	재단은 토지 및 건물의 매매 등과 관련하여 토지 및 건물 소유주와 소유권 이전에 영향을 받는 이해관계자들과 협의한다.
2	관련 법령에서 재단 활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.	관련 법령에서 재단 활동과 관련하여 지역민과의 협의를 요구하는 경우 이를 준수한다.
3	재단은 토지 및 건물 구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리가 있는지 확인한다.	재단은 토지 및 건물 구매 시 법률상 소유자가 누구인지 확인하며, 지역주민의 법과 관습에 따른 권리가 있는지 확인한다.
4	재단은 강제적인 수단을 이용하여 지역주민의 재산(동산 및 부동산) 등을 취득하거나 확보하지 않는다.	재단은 강제적인 수단을 이용하여 지역주민의 재산(동산 및 부동산) 등을 취득하거나 확보하지 않는다.
5	재단은 토지 및 건물의 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	재단은 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.

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
7	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우, 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립하여 제공한다.	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립하여 제공한다.

○ 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.

2) 지식재산권 보호

○ 저작권이나 지식재산을 이용하기 위해 지식재산권을 보호하고 관리하기 위해 도입된 지표임.

표 34 지식재산권 보호

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 타인의 지식재산을 이용할 때 그것이 지식재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	재단은 타인의 지식재산을 이용할 때 그것이 지식재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.
2	재단은 저작권이나 지식재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지식재산권인지를 검토한다.	재단은 저작권이나 지식재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지식재산권인지를 검토한다.
3	모든 지식재산권의 취득 및 이용허락 등을 위해서는 소유자에게 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 합당한 보상을 제공한다.	모든 지식재산권의 취득 및 이용허락 등을 위해서는 소유자에게 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 합당한 보상을 제공한다.
4	재단은 재단이 취득한 지식재산권 및 사업운영에서 연관된 이해관계자의 지식재산권을 보호하고 관리하는 종합적인 지침을 가지고 있다.	재단은 재단이 취득한 지식재산권 및 사업운영에서 연관된 이해관계자의 지식재산권을 보호하고 관리하는 종합적인 지침을 가지고 있다.

○ 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.

자. 환경권 보장

1) 환경경영체제 수립 및 유지

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

표 35 환경경영체제 수립 및 유지

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	재단은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.
2	재단은 환경 관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	재단은 환경 관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.
3	재단은 환경개선을 위한 측정 가능한 목표를 설정하고 정기적으로 목표가 적절한지를 점검한다.	재단은 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.	재단은 재단 활동뿐만 아니라, 제품과 서비스의 개발과 제공에서 환경성과를 개선하기 위한 노력을 지속적으로 수행한다.
5	재단은 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다.	재단은 환경과 관련하여 정기적으로 노동자를 교육하고 훈련한다.

○ 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 그대로 적용함.

2) 환경정보의 공개

○ 기업이나 기관이 환경정보 공개의무를 이행하고 있는지를 판단하는 지표임.

표 36 환경정보의 공개

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.	재단은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.
2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경 사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우에 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경 사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우에 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.
3	환경정책을 개발할 때, 노동자, 공급자, 시민 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.	환경정책을 개발할 때, 노동자, 공급자, 시민 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.

○ 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 적용함.

3) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

- 환경은 문제가 생기면, 원상을 회복할 수 없는 피해가 발생하는 경우가 많으므로 이를 예방하기 위한 필요 조치를 하고 있는지를 평가하는 지표임.

표 37 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	환경문제에 대해서는 환경문제 발생의 예방을 원칙으로 삼는다.	환경문제에 대해서는 환경문제 발생의 예방을 원칙으로 삼는다.
2	새로운 사업을 수행하거나 사업의 확장을 고려하는 경우, 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.	새로운 사업을 수행하거나 사업의 확장을 고려하는 경우, 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 있다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.	환경 훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경 훼손의 가능성이 있다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.
5	대규모 환경오염피해를 대비하여 환경 책임 보험에 가입하였다.	대규모 환경오염피해를 대비하여 환경 책임 보험에 가입하였다.

- 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 적용함.

4) 비상계획 수립

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

표 38 비상계획 수립

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	환경 훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.	환경 훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.
2	재단은 노동자들을 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	재단은 노동자들을 대상으로 사전에 정해진 비상사태 대응지침에 따른 대응훈련을 정기적으로 실시한다.
3	재단은 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.

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
4	재단은 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.
5	재단과 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.	재단과 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.

○ 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 적용함.

차. 이용자 인권보호

1) 이용자 보호를 위한 법령 준수

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

표 39 이용자 보호를 위한 법령 준수

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
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.	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.	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.	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.	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.	재화 및 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.

- 특별한 변경사항 없이 2021년 인권영향평가 지표를 그대로 적용함.

2) 제품 및 서비스 결함 조치

- 제품이나 서비스의 결함에 대한 사항으로 결함 발생 시 적절한 조치를 취하고 있는지를 평가하는 지표임.

표 40 제품 및 서비스 결함 조치

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 재화 및 서비스의 결함으로 인하여 이용자에게 피해가 발생한 경우 이용자들에게 문제점을 알리고 문제를 조속히 시정한다.	재단은 재화 및 서비스의 결함으로 인하여 이용자에게 피해가 발생한 경우 이용자들에게 문제점을 알리고 문제를 조속히 시정한다.
2	재화 및 서비스의 결함으로 인하여 이용자가 손실을 당하였을 때 그 손실을 보상한다.	재화 및 서비스의 결함으로 인하여 이용자가 손실을 당하였을 때 그 손실을 보상한다.

- 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 적용함.

3) 이용자 정보인권 보호

- 제품이나 서비스의 제공 시 이용자의 정보인권 보호를 위해 필요한 조치를 취하고 있는지를 평가하는 지표임.

표 41 이용자 정보인권 보호

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 이해관계자의 사생활을 존중하고, 재단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	재단은 이해관계자의 사생활을 존중하고, 재단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.
2	이해관계자 정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	이해관계자 정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.
3	이해관계자 정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	이해관계자 정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.
4	이해관계자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 이해관계자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	이해관계자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 이해관계자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.
5	이해관계자 정보는 이해관계자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	이해관계자 정보는 이해관계자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.
6	이해관계자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	이해관계자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.

- 재단의 시설과 문화예술 프로그램을 이용하는 사람을 지칭할 때, 2021년 인권영향평가 지표에서는 '이용자'에서 '이해관계자' 표현으로 변경하였으며, 2022년에도 '이해관계자' 표현으로 유지하였음.
- 이용자의 범위를 정의하면, '재단의 서비스 (온라인 서비스 포함)을 이용하는 일반 시민, 뮤지엄 등을 이용하는 일반 시민, 관람객, 그리고 예술지원사업에 참여하거나 재단의 각종 사업에 참여하는 문화예술인 등이 있을 수 있음. 이와 더불어 이해관계자란 재단과 함께 협업하는 문화예술인, 문화예술단체, 협력 업체, 협력기관 등을 포괄하는 개념으로 정의함.
- 2021년 이 지표에서 보호하고자 하는 정보인권의 범위와 지표의 취지에 비추어, 이용자라는 표현보다 이해관계자라는 표현이 더욱 적절할 것으로 판단하였고, 현재의 내용에는 일부 맞지 않지만, 재단 업무의 특수성을 고려하여 해당 지표에서는 이해관계자의 개인정보를 인권영향평가 지표에 포괄하도록 수정함.
- 다만 기관 정보화시스템 고도화 이후, 개인정보의 통합관리와는 별개로, 이용자의



개인정보와 이해관계자(예술인 및 협력업체 등)의 개인정보 관리가 다시 업무별로 나누어진다면, 위 인권영향평가 지표도 다시 분리해야 할 것으로 사료됨.

**카. 문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절**

- 문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절은 인권경영에 있어 매우 중요한 요소이지만, 기존의 국가인권위원회 제시안이나, 다른 공공기관의 인권영향평가 지표에는 포함되어 있지 않아, 2020년 경기문화재단 인권영향평가 지표에 신설하여 포함하였음.
- 문화다양성의 보호와 증진은 2014년 제정된 문화다양성의 보호와 증진에 관한 법률, 그리고 2021년에 발표된 제1차 문화다양성 기본계획에 의해 공공기관인 경기문화재단도 그 의무를 지고 있음.
- 특히나 문화예술분야 공공기관에서의 문화다양성의 증진은 공공기관의 의무로서뿐만 아니라, 기관의 설립 목적이 되어야 함.
- 또한, 혐오표현의 근절은 공공기관의 기관운영 및 사업운영에 있어 매우 중요한 평가 요소임.

**1) 문화다양성의 보호와 증진**

**표 42 문화다양성의 보호와 증진**

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 문화다양성이 인권경영의 중요한 요소임을 천명했다.	재단은 문화다양성이 인권경영의 중요한 요소임을 천명했다.
2	재단은 재단의 사업 및 운영에 다양한 문화적 배경을 가진 사람이 참여할 수 있도록 조치를 취하고 있다.	재단은 재단의 사업 및 운영에 다양한 문화적 배경을 가진 사람이 참여할 수 있도록 조치를 취하고 있다.
3	재단은 문화다양성 보호 및 증진과 관련한 사업을 재단의 성과로 인식하고 이를 축적 및 공유하고 있다.	재단은 문화다양성 보호 및 증진과 관련한 사업을 재단의 성과로 인식하고 이를 축적 및 공유하고 있다.
4	재단은 문화다양성 보호와 증진을 위한 다양한 사업적 시도와 기획을 권장하기 위해 적절한 방식의 포상을 제공하고 사례로 공유하고 있다.	재단은 문화다양성 보호와 증진을 위한 다양한 사업적 시도와 기획을 권장하기 위해 적절한 방식의 포상을 제공하고 사례로 공유하고 있다.

- 특별한 변경사항 없이 2021년 지표를 적용함.

## 2) 혐오표현의 근절

표 43 혐오표현의 근절

번호	2021 경기문화재단 인권영향평가 지표	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 혐오표현이 발생하지 않도록 최선의 노력을 할 것을 천명했다.	재단은 혐오표현이 발생하지 않도록 최선의 노력을 할 것을 천명했다.
2	재단은 구성원들이 혐오표현이 무엇인지 인지하고 대응할 수 있도록 정기적인 교육을 포함한 조치를 취한다.	재단은 구성원들이 혐오표현이 무엇인지 인지하고 대응할 수 있도록 정기적인 교육을 포함한 조치를 취한다.
3	혐오표현이 발생했을 때에 필요한 조사와 대응 절차가 만들어져 있다.	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.	혐오표현 발생 시 절차에 대해 구성원들이 알 수 있도록 적절한 방식으로 교육과 홍보가 이루어지고 있다.
5	재단은 혐오표현이 발생했을 때, 재발되지 않도록 적절한 조치를 취한다.	재단은 혐오표현이 발생했을 때, 재발되지 않도록 적절한 조치를 취한다.

○ 특별한 변경사항 없이 2021년 인권영향평가 지표를 그대로 적용함.

### 타. 사업부문(일반사업)

- 경기문화재단은 한국문화예술위원회의 2019년 인권영향평가 지표를 기준으로 2020년 경기문화재단 인권영향평가 지표 영역에 지원사업 지표를 개발하였으며, 2022년 일반사업으로 지표를 전면 보완 및 수정하였음.
- 2020년 지원사업 지표는 경기문화재단의 지역예술활동 지원사업을 예시로 개발되었으며, 2021년 또한 동일 사업으로 평가지표를 보완·수정하였고, 해당 사업에 대한 평가결과를 수록함.
- 2021년 평가지표에서는 공모신청 및 선정의 단계를 공모 준비와 공모 심의의 단계로 구분하여 총 5개 영역(지원사업 사업계획 수립, 지원사업 공모 준비, 지원사업 공모 심의, 지원사업 운영, 지원사업 결과보고 및 환류)으로 구성되었으나, 2022년 평가지표에서는 대상사업 진행 단계를 사업 선정과 사업 결과보고의 단계로 구분하여 총 4개영역(대상사업 사업계획 수립, 대상사업 지원 대상 선정 및 관리, 사업 운영, 사업 결과보고 및 환류)으로 구성함.

표 44 경기문화재단 사업부문(일반사업) 지표 영역

지표 영역	세부지표 수
대상사업 사업계획 수립	9
대상사업 지원 대상 선정 및 관리	10
사업 운영	8
사업 결과보고 및 환류	3
합계	총 30개 지표

1) 대상사업 사업계획 수립

표 45 대상사업 사업계획 수립

번호	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 대상사업 계획 수립시 전년도 인권영향평가결과의 개선권고사항을 반영하는 제도가 있다.
2	재단은 수행하는 대상사업에 대해 고객에게 공정하고 공평한 신청기회를 제공한다.
3	재단은 사업 신청 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 인권 침해를 유발하는 표현과 내용이 있는지 점검한다.
4	재단은 사업 심의에 참여하는 예술가 중 이동이나 의사소통이 불편한 정도의 장애나 제약이 있는 경우, 편의를 제공하는 제도가 있다.
5	재단은 대상사업 계획 수립시 사회적 소수자와 문화예술접근성이 낮은 문화향유자를 고려하는 제도가 있다.
6	재단은 대상사업 계획 수립시 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가, 문화향유자의 의견을 반영하는 제도가 있다.
4	재단은 대상사업 계획 수립시 예술가들의 정보접근 역량 차이를 고려한, 평등한 정보접근권에 대한 제도가 있다.
8	재단은 대상사업의 사업계획 공고문 작성 시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)의 자격 조건을 공정하게 제시하고 공개한다.
9	재단은 대상사업에 있어, 지원 사업이 특정 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에 집중되지 않고 공정하게 혜택이 배분되고 있는지 점검한다.

- 대상사업 사업계획 수립은 총 9개의 세부지표로 구성됨.
- 사업을 계획할 때에는 사회적 소수자와 문화예술교육에 접근성이 낮은 사람을 모두 고려하여 사업 계획에 대한 수립이 이루어지고 있는지를 평가함.
- 경기문화재단의 평가대상 사업은 기초문화재단과의 협력 관계 형성이 매우 중요하다는 특징을 반영하여 사업참여자와의 의견수렴 과정에서 사업참여자를 명시하고, 문화향유자의 의견을 반영하여 지원사업 계획이 수립되어야 한다는 내용을 포함함.
- 대상 사업에 대한 차별이 발생하지 않도록 자격 조건이나 지원 혜택이 공정하게 제기되고 있는지를 평가하는 지표를 구성함.

2) 대상사업 지원 대상 선정 및 관리

표 46 대상사업 지원 대상 선정 및 관리

번호	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 사업 진행 과정에서 수집하는 대상(고객, 예술)의 개인(신용)정보에 대한 관리체계를 갖추어 정보 누출 방지를 위해 노력한다.
2	재단은 사업 심의에 참여하는 추천위원 및 평가위원이 다양하게 구성될 수 있도록 성별·연령·지역 등 세부 요건을 고려하는 제도가 있다.
3	재단의 대상사업의 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)을 선정하기 위한 평가위원을 선정하는 과정은 공정하고 객관적이며 투명하게 실시한다.
4	재단은 사업 심의에 참여하는 평가위원이 공정심사에 위배되는 언어 및 비언어적 표현을 사용하지 않도록 사전 지침을 배포하고, 위반시 평가에서 배제하는 제도가 있다.
5	재단은 사업 심의에 참여하는 평가위원의 자유로운 의사결정을 보장하는 제도가 있다.
6	재단은 대상사업의 신청·접수시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)이 인권경영 실천 노력을 할 수 있도록 가이드를 제시한다.
7	재단은 대상사업 신청과 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 누구나 쉽게 이해할 수 있는 용어를 사용하고, 이에 접근할 수 있도록 정보를 공개하고 있다.
8	재단은 사업 심의절차와 방식에 대해 예술가 및 예술단체가 이의를 제기하고 이를 공정하게 처리하는 제도가 있다.
9	직원은 대상사업 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역) 접점 전반에서 고객에게 비인격적인 언행 및 인격 모독성 발언을 하지 않는다.
10	재단은 대상사업에 참여하는 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역) 중 인권 침해를 유발하였거나 연루된 자를 지원신청 또는 심의과정에서 제외하거나 불이익을 주는 제도가 있다.

- 사업 지원 대상 선정 및 관리는 총 10개의 세부지표로 구성됨.
- 재단이 지원사업에 관련된 서류의 이해도와 정보 접근성을 높이기 위한 내용을 포함함.
- 마지막으로 재단의 지원사업 평가위원 추천위원 및 평가위원 구성의 다양성을 확보하는 제도를 통해 평가위원의 다양성을 확보하는 것을 평가함.

3) 사업 운영

표 47 교육 홍보 및 운영

번호	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 선정된 예술가 및 예술단체의 사업 운영과정 및 결과물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 포함하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 제도가 있다.
2	재단은 사업에 선정된 개인 또는 단체 중 인권 침해를 유발하거나 연루된 개인이 포함된 경우 선정을 취소하거나 사업비를 회수할 수 있는 제도가 있다.
3	재단은 사회적 소수자가 사업으로 개최되는 공연·전시 및 프로그램에 참여할 수 있도록 정보를 전달하고 이동하여 관람 및 참여할 수 있도록 하는 제도가 있다.
4	재단은 사업 운영과정에서 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가·예술단체의 고충을 접수하고 처리하는 제도가 있다.
5	재단은 전화상담, 방문 등 고객 및 민원인과 접촉이 일어나는 경우 폭언 등 인권 침해가 일어나지 않도록 교육을 하고 있다.
6	직원은 대상사업을 이유로 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에게 유형을 불문하고 강제노동이나 금전적·비금전적 행위를 요구하지 않는다.
7	재단은 사업운영과 관련하여 직원에 대한 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방 교육과 고충처리체계를 갖추고 있다.
8	재단은 사업운영과 관련하여 직원에게 업무범위를 벗어난 부당한 지시, 알선·청탁을 하지 않는다.

- 교육 홍보 및 운영은 총 8개의 세부지표로 구성됨.
- 재단의 사업운영 전반에서 사회적 소수자에 대한 부정적 내용이나 소재를 점검해야 함.과 더불어 사업운영 과정뿐만 아니라 결과물에서도 이를 점검해야 한다는 점을 명기함.
- 특히, 외부협력자의 인권 침해사항에 대한 관리·감독과 외부협력자(개인 및 업체·단체)가 인권 침해를 유발/연루된 경우에도 계약을 철회할 수 있는 내용을 포함함.
- 정보 접근성 이외에도 문화예술활동(공연·전시 등)에 대한 물리적 접근성에 의한 지역주민 참여의 차별성이 발생하지 않도록 조치하는 내용의 지표를 구성함.
- 재단의 사업 운영 전체 과정에서 고충 처리 접수 절차를 구축하고 운영하여 협력기관 및 관계자의 의견을 수렴해야 한다는 내용을 포함함.

4) 사업 결과보고 및 환류

표 48 사업 결과보고 및 환류

번호	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	재단은 사업의 결과보고서에 인권영향평가 지표 점검내용을 포함한다
2	재단은 인권영향평가 지표 점검 결과, 인권증진 성과 달성에 기여한 재단의 사업담당자 및 예술가·예술단체를 결과보고서에 명시하고 이를 보상하는 제도가 있다.
3	재단은 인권영향평가 지표 점검 결과 인권증진성과를 달성하지 못한 사항에 대한 개선계획을 결과보고서에 포함한다.

- 사업결과 보고 및 환류는 총 3개 지표로 구성함.
- 결과보고에 인권영향평가 결과를 포함하여 인권영향평가 결과가 재단의 사업운영에 환류되어야 한다는 의미의 내용을 포함함.
- 인권영향평가 지표 점검 결과를 통한 보상과 더불어 인권증진 성과 미달성 사항에 대한 개선계획을 결과보고서에 포함하도록 하는 지표를 구성함.
- 재단은 결과보고서에 인권영향평가 지표 점검내용을 포함하고, 인권증진성과를 명시한 후 이를 달성한 관련자에게 보상하는 제도와 미달성 사항에 대한 개선계획을 포함하도록 하는 등, 인권증진 성과 및 과제를 환류할 수 있도록 하는 지표를 포함함.



**파. 사업부문(뮤지엄군)**

- 경기문화재단은 재단 소속 뮤지엄을 총 7개 보유하고 있으며, 해당 뮤지엄의 기본 기능인 전시·교육사업에 대한 인권영향평가를 위해 다음과 같이 지표를 설계함.
- 본 지표는 문화체육관광부의 뮤지엄 평가인증의 주요 범주와 경기문화재단이 문화 예술교육의 문화다양성 증진을 위해 개발한 '더 나은 문화예술교육을 위한 문화다양성 안내서'의 주요 내용을 참고하여 구성함.

**표 49 경기문화재단 사업부문(뮤지엄군) 지표 영역**

지표 영역	세부지표 수
사업운영 계획 수립	6
사업 추진 및 외부협력자 관리	6
대상사업 결과보고 및 환류	4
합계	총 16개 지표

**1) 사업 운영 계획 수립**

**표 50 사업 운영 계획 수립**

번호	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	뮤지엄은 수행하는 대상사업에 대해 고객에게 공정하고 공평한 신청기회를 제공한다.
2	뮤지엄은 공모사업 진행 시, 참여하는 교육개발자, 예술가 등이 사업의 공고, 계획 신청 및 접수의 전과정에 누구나 쉽게 정보에 접근할 수 있도록 하는 지침이 있다.
3	뮤지엄은 사업 신청 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 인권 침해를 유발하는 표현과 내용이 있는지 점검한다.
4	뮤지엄은 대상사업 기획 수립시 사회적 소수자와 문화예술접근성이 낮은 문화향유자를 고려하는 지침이 있다.
5	뮤지엄은 대상사업 계획 수립시 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가, 문화향유자의 의견을 반영하는 제도가 있다
6	뮤지엄은 대상사업 계획 수립시 예술가들의 정보접근 역량 차이를 고려한, 평등한 정보접근권에 대한 제도가 있다.

- 사업 운영 계획 수립은 총 6개의 세부지표로 구성됨.
- 사업 운영 계획 수립 시에는 사회적 소수자와 문화예술 접근성이 낮은 문화향유자

를 모두 고려하는 내용의 지표를 구성함.

- 뮤지엄 관련 협력 관계에 해당하는 공모사업 참여 예술가, 전시 설치에 관련된 외부협력자 등과의 협력 관계를 형성하는 과정 및 내용에서 인권에 관련된 요소를 확인하는 내용을 포함함.

2) 사업 추진 및 외부협력자 관리

표 51 사업 추진 및 외부협력자 관리

번호	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	뮤지엄은 사업 개발 및 진행을 위한 외부협력자와의 계약에 대해 준법 및 공정거래 서약서를 작성한다.
2	뮤지엄은 사업개발 및 진행을 위한 외부협력자의 인권을 침해하는 사항이 발생하지 않았는지 관리 및 감독하고 있다.
3	뮤지엄은 사업개발 및 진행시 협력하는 개인 및 협력업체 중 인권 침해를 유발하거나 연루된 개인이 포함된 경우 계약을 철회할 수 있는 제도가 있다.
4	뮤지엄은 사업개발 및 진행과정에서 협력관계 및 계약관계에 있는 개인·협력업체의 고충을 접수하고 처리하는 제도가 있다.
5	뮤지엄은 사업 추진 과정에서 수집하는 대상(고객, 예술)의 개인(신용)정보에 대한 관리체계를 갖추어 정보 누출 방지를 위해 노력한다.
6	뮤지엄은 선정된 교육개발업체 및 개인과 관련하여 사업 운영과정 및 결과물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 포함하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 제도가 있다.

- 사업 추진 및 외부협력자 관리는 총 6개의 세부지표로 구성됨.
- 뮤지엄 사업 관련 협력 관계에 해당하는 공모사업 참여 예술가, 전시 설치에 관련된 외부협력자 등과의 협력 관계를 형성하는 과정 및 내용에서 인권에 관련된 요소를 확인하는 지표로 구성됨.
- 특히, 외부협력자의 인권 침해사항에 대한 관리·감독과 외부협력자(문화예술인)가 인권 침해를 유발·연루된 경우에도 계약을 철회할 수 있는 내용을 포함함.
- 마지막으로 결과물에서 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 조장하는 내용이 없어야 한다는 점을 평가함.

3) 대상사업 결과보고 및 환류

표 52 대상사업 결과보고 및 환류

번호	2022 경기문화재단 인권영향평가 지표
1	뮤지엄은 전사교육 연구 결과보고서(보고서, 발간물 등) 및 전시도록 등 전시 결과물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 조장하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 제도가 있다.
2	뮤지엄은 전사교육 연구 결과보고서에 인권영향평가 지표 점검내용을 포함한다.
3	뮤지엄은 인권영향평가 지표 점검 결과 인권증진성과를 달성하는 데에 기여한 교육단체·예술단체가 있는 경우 이를 결과보고서에 명시하고 이를 보상하는 제도가 있다.
4	뮤지엄은 인권영향평가 지표 점검 결과 인권증진성과를 달성하지 못한 사항이 있는 경우 이에 대한 개선계획을 마련한다.

- 대상사업 결과보고 및 환류는 총 4개의 세부지표로 구성됨.
- 뮤지엄의 전사·교육 연구 결과는 전시 결과물에서의 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 조장하는 사항을 확인하는 등 홍보의 과정과 내용에서의 인권을 확인함.

---

### III. 인권영향평가 개요 및 평가결과

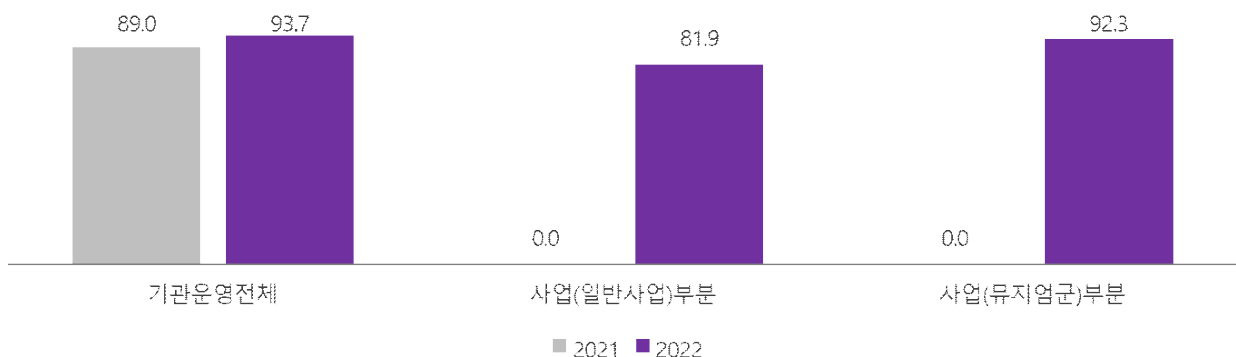
## 1. 인권영향평가 실시개요

- 경기문화재단의 인권경영은 1단계로 자가진단을 실시하고, 2단계로 외부 인권 전문가의 재평가를 실시하는 구조로써, 이를 통해 보다 심층적인 인권영향평가가 가능하게 함.

### 가. 자가진단 평가 개요 및 결과

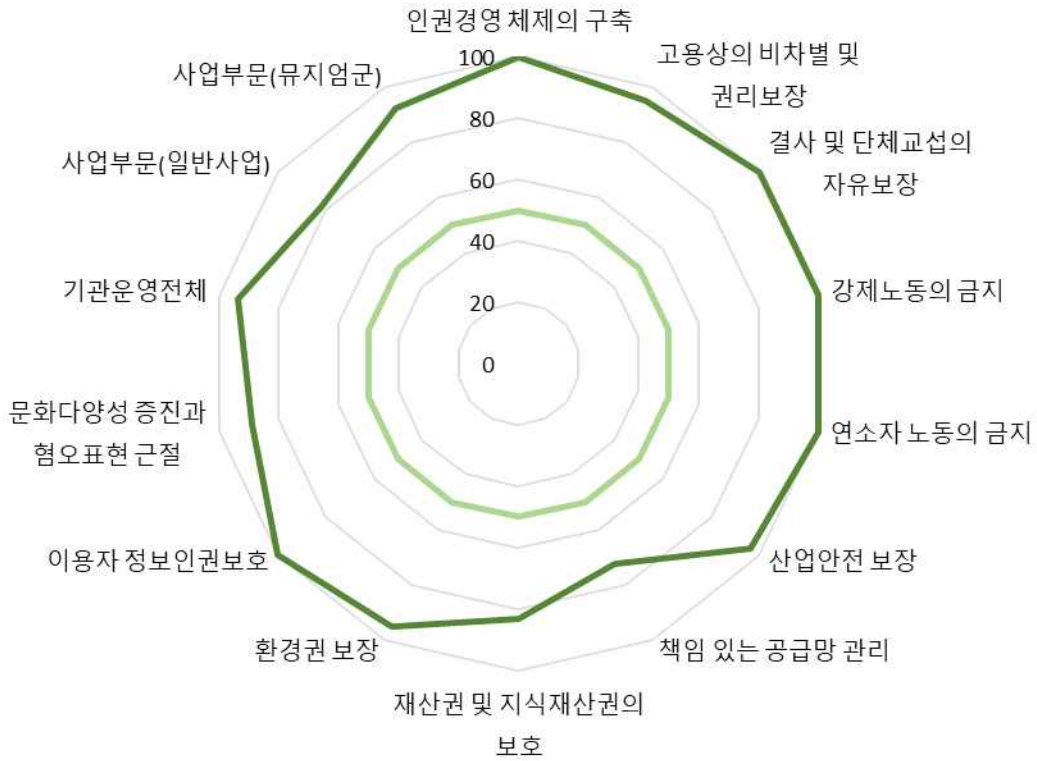
- 2022년 경기문화재단 인권영향평가 자가진단 결과, 기관운영 부문은 93.7점, 사업부문(일반사업)은 81.9점, 사업부문(뮤지엄군)은 92.3점으로 산출됨.
- 2021년 평가결과와 비교하면, 기관운영 부문은 2021년 89.0점에서 4.7점 상승하였으며, 사업부문(일반사업)부문과 사업부문(뮤지엄군)부문은 2022년 신설되었음.

그림 2 경기문화재단 인권영향평가 종합 결과(2021년과 2022년 평가결과 비교)



- 2020년 '현지 주민의 인권보호'에서 문화재단의 특성을 반영하여 2021년 '재산권 및 지식재산권의 보호'로 바뀐 영역과 '책임있는 공급망 관리' 그리고 '문화다양성 증진과 혐오표현의 근절'에서 일부 미비점이 나타났으며, 지표상 드러난 몇 가지의 보완사항이 있으나, 대체로 높은 평가를 받았음.
- 사업부문(일반사업)과 사업부문(뮤지엄군)은 새롭게 신설된 항목으로 다른 부문에 비해 상대적으로 보완사항이 많은 것으로 평가됨.
- 사업부문에서 드러난 몇 가지 보완사항과 기관운영 부문의 보완사항에 대해 향후 검토와 개선이 필요한 상황이며, 사업부문(일반사업)과 사업부문(뮤지엄군)은 평가 첫해임을 감안하여, 현재의 평가에 대한 분석 이후, 개선 노력이 있어야 할 것으로 사료됨.

그림 3 경기문화재단 인권영향평가 종합 결과



나. 인권영향평가 최종평가 개요

- 최종평가는 각 분야별 전문가 및 내부위원의 참여를 통해 실시함.

표 53 인권영향평가 외부 인권 전문가 현황

분야	소속	직위(직급)	성명
인권변호사	법무법인 길상	변호사	김00
인권전문가	스포츠투리센터	팀장	최00
인권단체 대표	복지법인 소망	소장	백00
인권 관련 교수	국립공주대학교	교수	공00
사업 직접 수혜자	경기도문화원연합회	사무국장	최00
내부 구성원(노조)	경기문화재단	노조	이00

- 최종평가는 규정 등 부문은 변호사가 집중적으로 검토, 고객 서비스 부문은 직접 수혜자가 집중적으로 검토, 내부 구성원 부문은 내부구성원이 집중 검토를 하는 등 각 전문 분야별 집중검증 및 교차검증을 통해 평가의 신뢰성 및 객관성을 확보함.
- 최종평가는 자가진단결과에 대한 검증 및 본평가로 진행됨.

## 2. 최종 평가 점수 및 의견

### 가. 종합의견

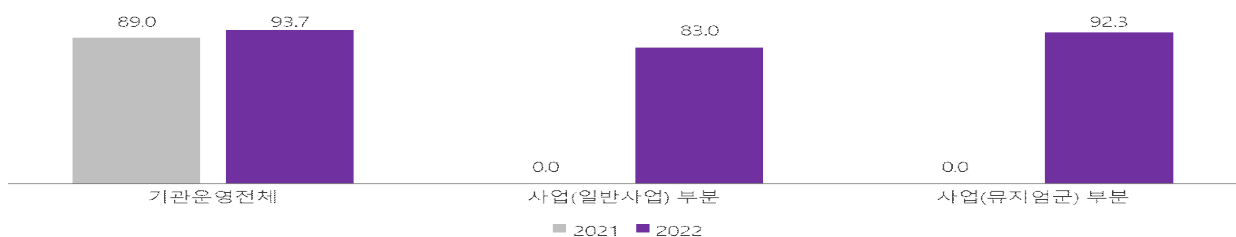
- 경기문화재단은 기관 및 사업운영 전반에서 인권경영을 위한 제도적 기반을 갖추고 있음.
- 재단은 경기도민의 문화행복을 위한 문화플랫폼 만들기'와 '문화로 가꾸는 살기 좋은 경기도'라는 목표를 달성하기 위한 다양한 사업을 수행하고 있으며 사업과 관계된 지역주민, 지자체, 임직원 등 이해관계자가 다양해지고 복잡해짐에 따라 이해관계자들에게 미치는 잠재적·실질적 인권위험을 파악하는 것은 재단의 인권경영 실천에 있어 중요한 과제임.
- 이에 재단은 국가인권위원회가 제시한 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 2019년부터 인권경영 시스템을 구축하고, 인권경영 담당조직을 구성하여 정기적으로 인권영향평가를 실시하고 있으며, 지금까지의 인권영향평가 대비 개선된 실적과 인권리스크를 줄이기 위한 노력을 평가하기 위하여 2022년 인권영향평가를 실시하면서 평가의 방법으로 외부 전문기관의 현장실사방식을 채택함으로써 객관성과 전문성, 신뢰도를 높이하고자 하는 노력을 엿볼 수 있음.
- 2022년 경기문화재단 인권영향평가 결과, 기관운영 부문은 93.7점, 사업부문(일반사업)은 83.0점, 사업부문(뮤지엄군)부문은 92.3점으로 산출됨.

표 54 인권영향평가 결과

구분	기관운영	사업부문(일반사업)	사업(뮤지엄군)
인권영향평가	93.7 (자가진단 93.7)	83.0 (자가진단 81.9)	92.3 (자가진단 92.3)

- 2021년 평가결과와 비교하면, 기관운영 부문은 2021년 89.0점에서 5.7점 상승하였으며, 사업부문(일반사업)과 사업부문(뮤지엄군)은 2022년 신설되었음.

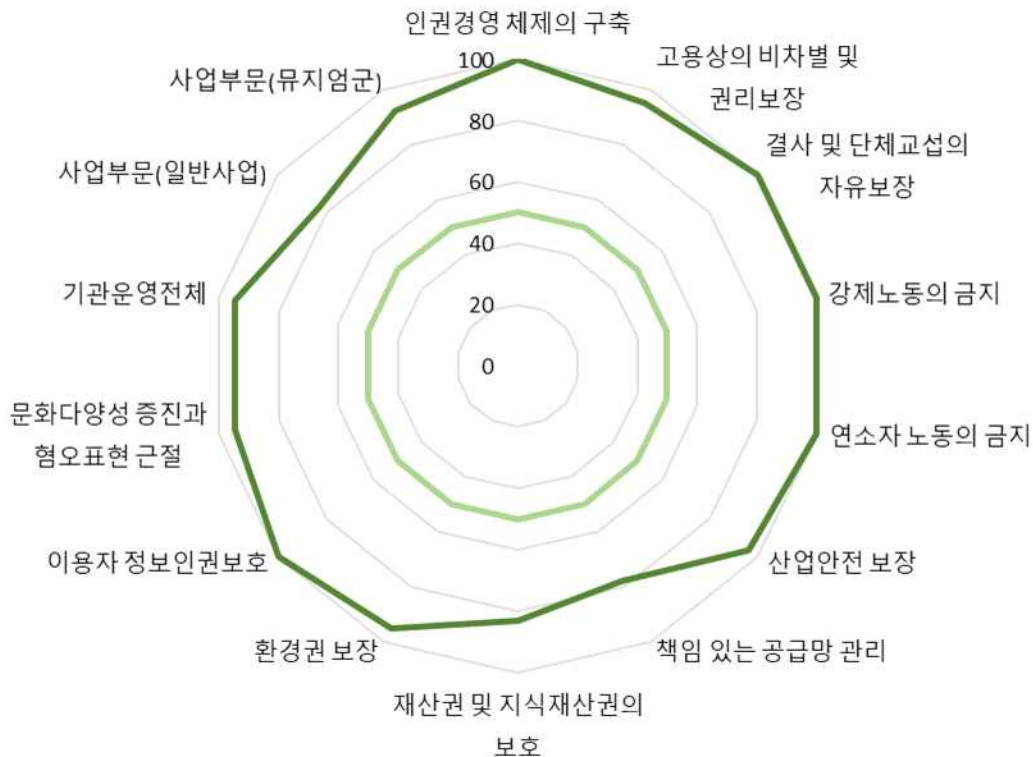
그림 4 경기문화재단 인권영향평가 종합 결과(2021년과 2022년 평가결과 비교)





- 기관운영 부문의 경우 일부 지표가 변동되었다는 점을 감안하면, 산출된 점수보다 더욱 뚜렷한 개선이 이루어진 것으로 평가됨.
- '인권경영 체제의 구축', '고용상의 비차별 및 권리보장', '결사 및 단체 교섭의 자유 보장', '강제노동의 금지', '연소자 노동의 금지', '산업안전 보장', '이용자 정보인권 보호'는 대체적으로 잘 지켜지고 있었음.
- '재산권 및 지식재산권의 보호' 영역과 '책임있는 공급망 관리' 에서 일부 미비점이 나타났으며, 지표상 드러난 몇 가지의 보완사항이 있으나, 대체로 높은 평가를 받았음.
- 사업부문(일반사업 및 뮤지엄군)은 새롭게 신설된 항목으로 다른 부문에 비해 상대적으로 보완사항이 많은 것으로 평가됨.
- 사업부문에서 드러난 몇 가지 보완사항과 기관운영 부문의 보완사항에 대해 향후 검토와 개선이 필요한 상황이며, 사업부문(일반사업 및 뮤지엄군)은 평가 첫해임을 감안하여 현재의 평가에 대한 분석 이후 개선 노력이 있어야 할 것으로 사료됨.

그림 5 경기문화재단 인권영향평가 종합 결과



- 평가결과 일부 평가항목에서 취약한 부분이 발견되었으나 해당 분야는 장기적인 측면에서 관련 법령과 국가 및 도 정책, 지침에 따라 개선 가능한 과제로 보여지며, 타 기관의 우수사례 벤치마킹을 통해 점진적으로 보완해나가야 할 것임.
- 재단은 인권경영 추진 3년차로 인권경영 시스템을 더욱 견고히 하고 인권경영이 조직 내에 체화될 수 있도록 많은 노력과 관심을 기울이고 있으며, 인권경영 실천의지를 바탕으로 인권경영을 선도하는 기관으로 발전하는데 필요한 인프라 및 역량을 충분히 확보할 수 있음.

나. 기관운영 및 지원사업부문 평가 점수 산출방식

1) 점수 산출 방식

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

\*항목 수 = '해당 없음'을 제외한 나머지 항목

다. 기관운영 부문 평가 점수

표 55 기관운영 부문 평가 점수

번호	항목	평가 점수
1	인권경영 체제의 구축	100.0
2	고용상의 비차별 및 권리보장	95.2
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	100.0
4	강제노동의 금지	100.0
5	연소자 노동의 금지	100.0
6	산업안전 보장	96.4
7	책임 있는 공급망 관리	72.2
8	재산권 및 지식재산권의 보호	83.3
9	환경권 보장	95.0
10	이용자 정보인권보호	100.0
11	문화다양성 증진과 혐오표현 근절	94.4
기관운영 부문 합계		93.7

라. 사업부문(일반사업) 평가점수

표 56 사업부문(일반사업) 평가점수

번호	항목	평가점수
12	사업부문(일반사업)	83.0
사업부문(일반사업) 합계		83.0

마. 사업부문(유지엄군) 평가점수

표 57 사업부문(유지엄군) 평가점수

번호	항목	평가점수
13	사업부문(유지엄군)	92.3
	사업부문(유지엄군) 합계	92.3

바. 기관운영 부문 세부지표 평가결과

표 58 기관운영 부문 세부지표 평가결과

번호	항목	예	보완필요	아니오	정보없음.	해당 없음.	합계 (해당 없음. 제외)
1	인권경영 체제의 구축	34	0	0	0	0	34
2	고용상의 비차별 및 권리보장	19	2	0	0	1	21
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	13	0	0	0	3	13
4	강제노동의 금지	8	0	0	0	3	8
5	연소자 노동의 금지	4	0	0	0	11	4
6	산업안전 보장	13	1	0	0	3	14
7	책임 있는 공급망 관리	6	2	1	0	1	9
8	재산권 및 지식재산권의 보호	2	1	0	0	8	3
9	환경권 보장	9	1	0	0	8	10
10	이용자 정보인권보호	13	0	0	0	0	13
11	문화다양성 증진과 혐오표현 근절	8	1	0	0	0	9

사. 사업부문(일반사업) 세부지표 평가결과

표 59 사업부문(일반사업) 세부지표 평가결과

번호	항목	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	합계 (해당 없음. 제외)
12	사업부문(일반사업) 일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산	19	0	3	0	8	22
	일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업	21	5	4	0	0	30
	일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축	12	3	1	0	14	16

아. 사업부문(유지엄군) 세부지표 평가결과

표 60 사업부문(유지엄군) 세부지표 평가결과

번호	항목	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	합계 (해당 없음. 제외)
13	사업부문(유지엄군)	12	0	1	0	3	13

### 자. 기관운영 부문 의견

- 2021년에 권고된, '고용상의 비차별 및 권리보장' 항목에서는 투명한 소통 지속이 필요하며, 특히, 고객 응대 노동자들이 폭언·폭행 등으로부터 보호받을 수 있는 내부 지침 추진 권고 등은 여전히 보완이 필요함.
- 지표별 담당자는 인권에 대한 지식역량을 충분히 보유하고 있으며, 자발적 개선의 지에 따른 인권개선 노력을 전개함.
- 2021년 미비했던 책임 있는 공급망 관리는 개선되고 있으며 이런 노력을 지속 강화하여야 함.
- 기록경영시스템 도입을 통한 지식관리노력도 성과를 보이고 있음.
- ESG관점에서
  - (E)환경에 대한 중요성과 실천적 노력이 강화됨.에 따라 재단은 지속가능한 친환경 경영을 위한 구성원의 의식함양 및 관련 교육을 충분히 실시하고 있음.
  - (S)사회적 약자에 대한 문화접근성을 개선하고, 문화다양성을 강화하는 동시에 혐오표현 근절 노력을 통해 사회관점의 인권가치 보호 및 강화노력을 지속 전개중임.
  - (G)사업 및 업무 특성상 많은 이해관계자가 있으며, 이들의 의견수렴 및 소통을 위한 쉬운 방식과 다양한 언어로 충분한 정보 제공을 추진 중임.

### 차. 사업부문(일반사업) 의견

- 사업부문(일반사업)은 기관운영 부문과 비교하여 인권경영 수준이 다소 낮게 평가된 부문이 있으나, 피평가 사업의 특성 및 규모를 고려하였을 경우, 대체적으로 보통의 수준으로 볼 수 있음.
- 하지만 개선하여야 할 요소는 많은 편으로, 담당자가 개선 필요 사항에 대한 인지는 하고 있으나 예산·인력부족 등의 사유로 인해 실행하지 못한 평가항목이 다수임.
- 따라서 인권경영에 대한 부서장의 보다 적극적인 관심과 리더십이 요구되며 구성원의 역량 강화 및 제 규정 개정 등 인프라의 강화 노력 역시 요구됨.

- 아울러 차기년도에는 당해년도 지적사항에 대한 충실한 환류를 위한 프로세스 구축 및 실행이 요구되며, 이의 성과 관리를 통해 인권경영 수준을 향상시키려는 노력이 요구됨.

#### 카. 사업부문(뮤지엄군) 의견

- 사업부문(뮤지엄군)의 경우, 인권경영 평가항목 전반에 걸쳐 우수한 실적을 보이고 있음.
- 전년도 대비 구성원의 의식 수준 및 자발적 실행 노력 수준이 상당히 우수하며, 부서장의 노력 역시 우수함.
- 따라서 수준 높은 인권경영의 지속 실행 및 유지를 위한 노력이 요구됨.

### 3. 인권영향평가결과 : 기관운영 부문

#### 가. 인권경영 체제의 구축

##### 1) 인권영향평가 결과

- 경기문화재단의 '인권경영 체제의 구축'에 대한 인권영향평가를 진행한 결과, 100점으로 산출됨.
- 2021년 100점과 비교하여 변동이 없음.

표 61 인권경영 체제의 구축 인권영향평가 결과

구분	인권경영 체제의 구축
최종평가	100.0 (자가진단 점수 100.0)

- '인권경영 체제의 구축' 분야에 대한 평가지표는 총 6개의 지표를 포함하고 있으며, '인권존중 정책 선언', '인권영향평가 정기적 실시', '인권경영 제도화를 위한 필요조치', '인권경영성과', '구제절차 마련' 그리고 '인권교육 시행'으로 구성되어 있음.
- '인권존중 정책 선언' 지표는 6개의 세부지표로 나누어져 있으며, 모든 항목에서 '예'로 평가되어 100점으로 산출되었음.
- '인권영향평가 정기적 실시' 지표는 6개의 세부지표로 나누어져 있으며, 모든 항목에서 '예'로 평가되어 100점으로 산출되었음.
- '인권경영 제도화를 위한 필요조치' 지표는 6개의 세부지표로 나누어져 있으며, 모든 항목에서 '예'로 평가되어 100점으로 산출되었음.
- '인권경영성과' 지표는 7개의 세부지표로 나누어져 있으며, 모든 항목에서 '예'로 평가되어 100점으로 산출되었음.
- '구제절차 마련' 지표는 6개의 세부지표로 나누어져 있으며, 모든 항목에서 '예'로 평가되어 100점으로 산출되었음.



- '인권교육 시행' 지표는 3개의 세부지표로 나누어져 있으며, 모든 항목에서 '예'로 평가되어 100점으로 산출되었음.
- 2022년의 경우 임직원 대상 정기적인 교육 실시, 이해관계자 대상 인권교육 지원, 인권경영담당자 대상 교육 시행 등의 세부항목들이 신설됨.

그림 6 인권경영 체제의 구축 인권영향평가 결과 점수

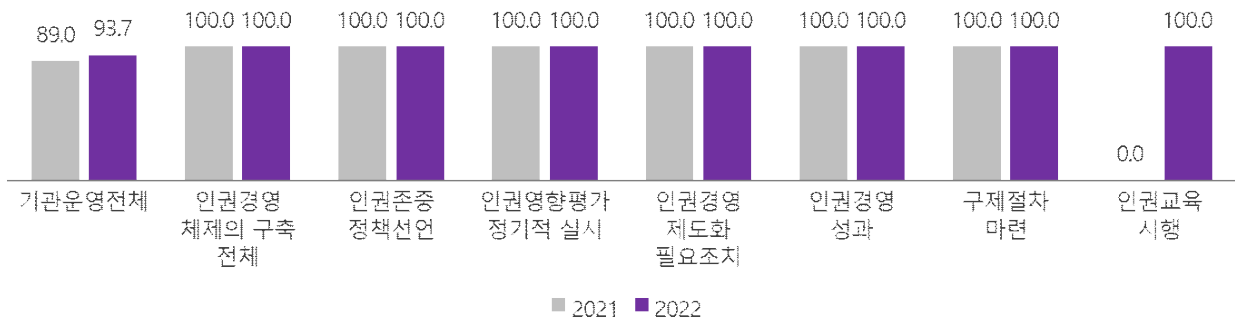


표 62 인권경영 체제의 구축 인권영향평가 결과

번호	인권경영 체제의 구축	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1-1	인권존중 정책 선언	6				
1-2	인권영향평가 정기적 실시	6				
1-3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	6				
1-4	인권경영성과	7				
1-5	구제절차 마련	6				
1-6	인권교육 시행	3				
합계		34				

2) 지표별 의견

○ 인권존중 정책 선언

- 경기문화재단은 2019년 대표이사의 승인으로 채택된 '경기문화재단 인권경영선언문'을 통해 인권존중 정책을 선언하였음.
- 해당 인권정책선언은 인권경영위원회의 회의 및 의견 교환을 통해 수립되었으며, 노동조합의 검토를 거쳤음.
- 인권정책선언은 국내외 기준과 규범에서 정하는 주요 인권 의제들을 포괄하고, 내·외부 이해관계자들의 의견수렴을 통해 특별히 재단과 관련성이 있을 수 있는 인권 현안을 포함하였음.
- 인권정책선언은 홈페이지에 공개되었으며, 직원 및 관련 기관에 공문 등을 통해 전달되었음.
- 2022년 현재 인권정책선언은 홈페이지에서 접근이 쉬운 방식으로 공개되어 있음을 확인함.
- 2020년 인권영향평가를 바탕으로 인권정책선언 내용 검토를 완료하고 2021년 9월에 인권경영 운영규칙을 개정함.

표 63 인권존중 정책 선언 인권영향평가 세부결과

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 인권정책선언을 했다.</li> <li>• 인권정책선언은 재단의 최고 의사결정기구 수준에서 표명된 것이다.</li> <li>• 재단의 인권정책선언은 재단 내·외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.</li> <li>• 재단의 인권정책선언은 재단에서 특별히 문제가 될 가능성이 있는 인권 현안이 무엇인지를 명시하고 있다.</li> <li>• 인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.</li> <li>• 인권정책선언은 재단 내·외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 참여아래 정기적으로 환류되고 개선된다.</li> </ul>	

○ 인권영향평가 정기적 실시

- 경기문화재단은 인권영향평가를 필요에 따라 실시한다고 정하고 있으며 [(인권경영 운영규칙 제27조(인권영향평가), 제28조(인권영향평가 실시 및 보고)], 2021년에 이어 2022년에도 인권영향평가를 실시함.
- 2022년도 인권영향평가는 국가인권위원회가 제시한 공공기관 인권영향평가 체크 리스트를 기반으로, 국내외 기준과 규범에서 정하는 주요 인권 의제들을 포괄하고 있음.
- 2022년도 인권영향평가 시행을 위해 연구진을 구성하고 관련 내·외부 전문가에게 자문 의견을 수렴함.
- 2022년도 인권영향평가 시행을 위해 노동조합과의 협의를 진행함.
- 주요사업에 대한 정기적인 인권영향평가를 실시한다는 지표를 신설하였음.

표 64 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>• 재단은 기관운영에 대한 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.</li> <li>• 재단은 주요사업에 대한 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.</li> <li>• 인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 기준으로 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 협의를 통해 인권영향평가를 실시한다</li> <li>• 재단과 재단 소속기관 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.</li> </ul>	

○ 인권경영 제도화를 위한 필요조치

- 재단은 2022년 현재 인권경영위원회 구성, 인권경영 운영규칙 제정, 인권경영선언문 발표, 인권경영 전담조직 지정(인권감사관) 등 인권경영 제도화를 위해 필요한 조치를 이행하고 있음.
- 재단은 인권경영 문제를 다루는 전담 부서를 지정하였음. (인권감사관, 부서별 업무분장 규칙 제3조)
- 재단은 2021. 7. 22. 취업규정을 개정하여 인권경영 증진에 기여한 직원에게 포상하는 개별적인 근거를 마련함.[취업규정 제53조(포상)]
- 재단은 노사 고충처리위원회, 성희롱·성폭력 고충상담, 직장 내 괴롭힘 및 갑질, 인권 침해 등을 위한 고충 처리 창구를 운영하고, 홈페이지를 통해 인권 침해신고센터를 안내하는 등 인권준수 감시 장치를 마련하였다고 평가됨.
- 또한, 인권에 부정적 영향을 미치거나 그럴 가능성이 발견된 경우 즉시 필요한 조치를 취하기 위한 인권 침해 구제위원회 설치 등 일반적인 절차가 규정되어 있음. [취업규정 제64조(고충처리), 직장 내 괴롭힘 방지 규칙 제2장~4장, 인권경영 운영규칙 제13조(구제조치), 제6장 인권 침해 구제, 성평 등위원회 설치 및 운영 규칙]
- 재단은 상술한 절차에 따라 재단이나 재단 소속기관에 의한 인권 침해가 발견되면 재단 차원에서 대응하는 것으로 평가됨.

표 65 인권경영 제도화를 위한 필요조치 인권영향평가 세부결과

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 인권경영 증진에 기여한 직원에게 인센티브 제공 등의 제도를 마련한다.</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 인권 침해가 발견될 경우, 재단 차원에서 대응한다.</li> </ul>	

○ 인권경영성과

- 재단은 정량적 지표 또는 정성적 지표를 통해 인권경영 성과를 확인하고 있는 것으로 평가됨. (2022년 경기도 공공기관 경영평가 경영실적보고서 등)
- 재단은 인권경영 성과 확인 시 인권경영위원회 등 내·외부 전문가와 이해관계자로부터 의견을 수렴할 절차가 있는 것으로 평가됨.
- 재단은 인권경영위원회를 통해 인권경영 성과를 최고 의사결정 기관에 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, 홈페이지의 인권자료실 및 경영실적보고서 등을 통해 정기적으로 외부에 공개하는 것으로 평가됨.
- 2021년 인권영향평가 결과의 지표를 반영하여 시간의 흐름에 따른 변화를 알 수 있는 2022년 인권영향평가 보고를 하고 있다고 평가됨.

표 66 인권경영성과 인권영향평가 세부결과

인권경영성과	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 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 이해관계자로부터 의견을 수렴한다.</li> <li>• 인권경영 성과를 정기적으로 최고 의사결정기구에 보고한다.</li> <li>• 보고는 재단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.</li> <li>• 보고는 시간의 흐름에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관된 지표와 문장으로 작성한다.</li> <li>• 보고내용에 대한 외부 전문가의 검증을 거친다.</li> <li>• 인권경영 성과를 정기적으로 외부에 공개한다.</li> </ul>	

○ 구제절차 마련

- 재단은 앞서 언급한 고충 처리 창구, 인권 침해 구제위원회 등을 설치하고 운영하여 재단의 활동으로 인해 인권에 부정적인 영향을 받은 사람에게 구제절차를 제공하고 있음.
- 인권 침해 구제절차는 국가인권위원회가 제시한 구제절차의 제공 가이드라인에 따라 수립되었으며, 인권규범에 기반을 두었다고 평가됨.
- 구제절차는 홈페이지 및 내부업무포탈 등에 공개하고 있어, 접근과 이용이 용이하다고 평가됨.
- 구제절차에 따른 결과는 신고인에게 신속하게 통보됨.[인권경영 운영규칙 제31조(인권 침해 행위의 처리) 제5항]
- 피해자가 재단이 마련한 구제절차 외의 절차를 이용하려는 경우, 그에 성실하게 조력한다는 내부 규정을 신설함. [인권경영 운영규칙 제29조(인권 침해 구제위원회) 제3항]
- 구제절차에 따라 재단은 인권 침해 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 67 구제절차 마련 인권영향평가 세부결과

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 사람에게 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>• 피해자가 재단 구제절차 이외 다른 절차를 이용하려는 경우 그에 성실하게 조력한다.</li> <li>• 구제절차는 개별적인 문제 해결에 그치지 않고, 그에 합당한 근본적 원인을 개선하는 과정을 포함한다.</li> </ul>	

3) 인권교육 시행

- 재단은 임직원과 이해관계자(소속기관 및 협력사)를 대상으로 인권과 관련된 정기적인 교육을 지원하고 실시하고 있음.[인권경영 운영규칙 제19조(인권교육)]
- 인권경영담당자를 대상으로 인권경영 이행을 위한 교육 및 훈련을 진행하고 있음. (양성평등 교육원, 권익위 청렴연수원, 경기도 지식 등을 통한 교육수강)

표 68 인권교육 시행 인권영향평가 세부결과

구제절차 마련	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 임직원을 대상으로 정기적인 교육을 실시한다.</li> <li>• 재단은 소속기관 및 협력사를 포함한 이해관계자들이 인권교육을 받을 수 있도록 지원한다.</li> <li>• 인권경영담당자를 대상으로 인권경영 이행을 위한 교육 및 훈련을 실시한다.</li> </ul>	

#### 4) 권고사항

- 재단은 2021년 인권영향평가를 반영하여 2022년에 관련 규정을 개정하거나 신설하는 등 노력을 충실히 기울이고 있으므로 이를 지속 강화하여야 함.
- 인권경영관련 정책들을 지속적으로 검토, 개선을 할 수 있도록 경영진의 관심이 유지되어야 할 것임.

나. 고용상의 비차별 및 권리보장

1) 인권영향평가 결과

- 경기문화재단의 '고용상의 비차별 및 권리보장'에 대한 인권영향평가를 진행한 결과 95.2점으로 산출됨.
- 2021년 95.2점과 비교하여 변동이 없음.

표 69 고용상의 비차별 및 권리보장 인권영향평가 결과

구분	고용상의 비차별 및 권리보장
최종평가	95.2 (자가진단 점수 95.2)

- '고용상의 비차별 및 권리보장'에 관한 평가지표는 총 4개의 지표를 포함하고 있으며, '고용상의 비차별 및 권리보장', '고용상 남녀 비차별 및 권리보장', '비정규직 노동자 비차별 및 권리보장' 및 '이주노동자 비차별 및 권리보장'으로 구성되어 있음.
- 이 중 '고용상의 비차별 및 권리보장'에서 10개의 세부지표 중 2개의 세부지표가 '보완필요'로 평가되었고, 이는 2021년 영향평가 이후 2022년 인권영향평가 시기까지 개선되지 않았다고 평가됨. 이에 따라 90점으로 산출되었음.
- '고용상 남녀 비차별 및 권리보장' 지표의 경우 6개의 세부지표 모두 '예'로 평가되었고 이에 따라 100점으로 산출되었음.
- '비정규직 노동자 비차별 및 권리보장' 지표의 경우 3개의 세부지표 모두 '예'로 평가되었고 이에 따라 100점으로 산출되었음.
- '이주노동자 비차별 및 권리보장'지표의 경우 3개의 세부지표 중 2개의 세부지표가 '예'로 1개의 세부지표가 '해당 없음'으로 평가되었고 이에 따라 100점으로 산출되었음.
- 위 모든 세부지표에 대한 평가에 대해서도 노동조합 측이 큰 이견을 표명하지 않은 것으로 평가됨.



그림 7 고용상의 비차별 및 권리보장 인권영향평가 결과 점수

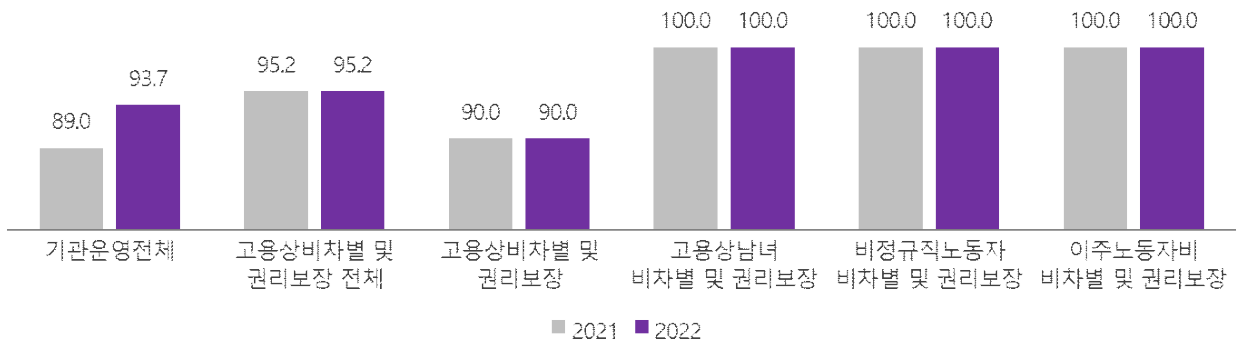


표 70 고용상의 비차별 및 권리보장 인권영향평가 결과

번호	고용상의 비차별 및 권리보장	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
2-1	고용상의 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
	합계	19	2			1

2) 지표별 의견

○ 고용상의 비차별 및 권리보장

- 재단은 채용시 지원자에게 직무와 무관한 기준 또는 조건을 제시하지 않고 있음. 또 노조와의 단체협약으로 '인사상 차별행위 금지의무'를 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 성별, 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다고 규정하고 있고 [취업규정 제5조(균등대우)], 노조와의 단체협약에서 임금의 차별금지를 규정하고 있는 등, 임금결정 기준 및 임금 지급에서 차별적이지 않다고 평가하였음.
- 재단은 취업규정에서 균등대우를 규정하고 [취업규정 제5조(균등대우)] 노조와의 단체협약에서 임금 이외의 금품 등 차별금지 및 복지후생의 차별금지를 규정하고 있는 등, 복리후생제도가 차별적이지

않다고 평가하였음.

- 다만 2020년 '원격지 지원' 제도가 차별적으로 운영되고 있다는 노동조합의 의견이 있었으나, 2021년에도 이에 대한 특별한 개선조치가 이루어지지 않았음. 그리하여 2022년에도 해당 항목은 '보완 필요'로 평가하기로 함.
- 재단은 취업규정에서 균등대우를 규정하고 [취업규정 제5조(균등대우)] 노조와의 단체협약에서 인사 관리, 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 차별 행위 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.
- 재단은 취업규정에서 균등대우를 규정하고 노조와의 단체협약에서 차별행위 금지를 규정하고 있는 등 현재 근무 중인 노동자에 대한 정당한 편의 제공의 차별이 없는 것으로 평가됨.

표 71 고용상의 비차별 및 권리보장 인권영향평가 세부결과

고용상의 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 국내외의 기준과 규범 및 국가인권위원회법에서 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 임금결정 기준 및 임금 지급에서 노동자를 차별하지 않는다.</li> <li>• 재단은 노동자의 교육배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.</li> <li>• 재단은 근로휴게시간, 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 고객 응대 노동자들이 업무와 관련되어 이용자로부터 폭언, 폭행 등을 받지 않도록 필요한 조치를 한다.</li> </ul>

○ 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(차별행위 금지)].
- 재단은 취업규정에서 남녀 균등대우를 규정하고 [취업규정 제103조(고용에 있어 남녀의 평등한 기회 및 대우)] 노조와의 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 72 고용상 남녀 비차별 및 권리보장 인권영향평가 세부결과

고용상 남녀 비차별 및 권리보장	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보안 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 노동자를 모집 채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건과 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 정년퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하지 않는다.</li> <li>• 재단은 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.</li> </ul>	

○ 비정규직 노동자 비차별 및 권리보장

- 재단은 취업규정에서 균등대우를 규정하고 [취업규정 제5조(균등대우)] 기간제근로자 운영규칙을 운영하여 비정규직 노동자임을 이유로 사업장 내에서 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 대우를 받지 않은 것으로 평가됨.
- 재단은 취업규정에서 균등대우를 규정하고 [취업규정 제5조(균등대우)] 기간제근로자 운영규칙을 운영하여 비정규직 노동자임을 이유로 재단 내에서 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별받고 있지 않은 것으로 평가됨.
- 이에 따라 재단은 비정규직 노동자에 대해 편의, 임금 등에 대해 차별하지 않는 것으로 평가됨.

표 73 비정규직 노동자 및 권리보장 인권영향평가 세부결과

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>	

○ 이주노동자 비차별 및 권리보장

- 재단은 취업규정에서 균등대우를 규정하고 [취업규정 제5조(균등대우)] 노조와의 단체협약에서 인사의 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 74 이주노동자 비차별 및 권리보장 인권영향평가 세부결과

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>	

### 3) 권고사항

- 재단의 개별 지표에 대한 평가결과에 대하여 노동조합 측의 특별한 이견이 없었고 앞으로도 고용상의 비차별 및 권리보장과 관련하여 노동조합 측과 투명한 소통을 유지하도록 지속 유지할 것을 권고함.
- 임시직 대상의 복리후생제도 차별 및 약성 민원에 대한 구성원의 보호를 위한 대응 방안을 수립하여 관리할 필요성이 있음.

다. 결사 및 단체교섭의 자유보장

1) 인권영향평가 결과

- 경기문화재단의 '결사 및 단체교섭의 자유보장'에 대한 인권영향평가를 진행한 결과, 100점의 인권영향평가 점수가 산출됨.
- 2021년 100점과 비교하여 변동이 없음.

표 75 결사 및 단체교섭의 자유보장 인권영향평가 결과

구분	결사 및 단체교섭의 자유보장
최종평가	100.0 (자가진단 점수 100.0)

- '결사 및 단체교섭의 자유보장'에 관한 평가지표는 총 4개의 지표를 포함하고 있으며, '결사·단체교섭의 자유', '노동조합활동 불이익 처우 금지', '단체교섭 보장 및 성실한 이행', '노동조합 부재시 대안적 조치'로 구성되어 있음.
- 이 중 '결사·단체교섭의 자유'지표의 경우 4개의 세부지표가 모두 '예'로 평가되었고 이에 따라 100점으로 산출되었음.
- '노동조합활동 불이익 처우 금지'지표의 경우 5개의 세부지표가 모두 '예'로 평가되었고 이에 따라 100점으로 산출되었음.
- '단체교섭 보장 및 성실한 이행'지표의 경우 5개의 세부지표 중 4개의 항목이 '예'로, 1개의 항목이 '해당 없음'으로 평가되었고 이에 따라 100점으로 산출되었음.
- '노동조합 부재 시 대안적 조치'지표의 경우, 2개 세부지표가 모두 '해당 없음'으로 평가되었음.
- 2021년과 동일하게 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.

그림 8 결사 및 단체교섭의 자유보장 인권영향평가 결과 점수

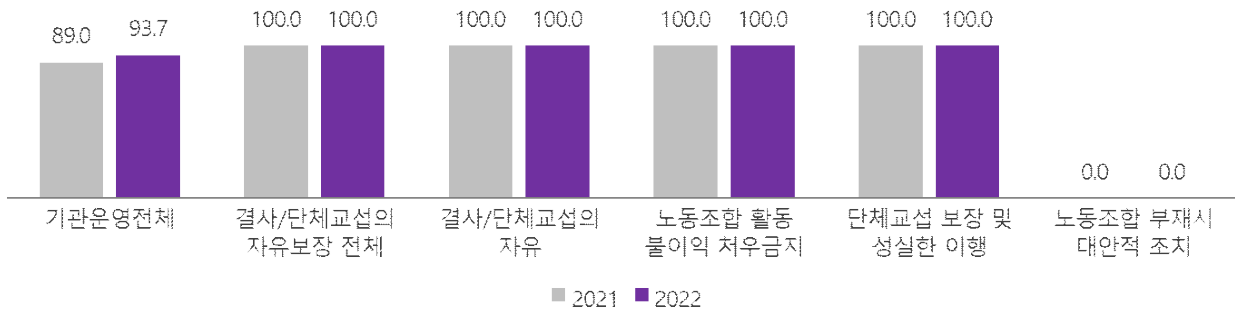


표 76 결사 및 단체교섭의 자유보장 인권영향평가 결과

번호	결사 및 단체교섭의 자유보장	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
3-1	결사·단체교섭의 자유	4				
3-2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	5				
3-3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	4				1
3-4	노동조합 부재시 대안적 조치					2
	합계	13				3

2) 지표별 의견

○ 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 취업규정에서 노사협의회 설치를 명문화하고[취업규정 제105조(노사협의회)], 정기적으로 노동조합과 단체협약을 체결하는 등 노동자의 대표와 정기적으로 단체교섭 사항에 대해 협의하여 결정하는 것으로 평가됨.



표 77 결사 및 단체교섭의 자유 인권영향평가 세부결과

결사 및 단체교섭의 자유	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보안 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 노동조합 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 노동자자의 대표와 단체 교섭 사항에 대해 협의하여 결정한다.</li> </ul>	

○ 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.
- 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 78 노동조합 활동 불이익 처우 금지 인권영향평가 세부결과

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>	

○ 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 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때, 일상적인 인사권한을 위임받은 경영본부장을 참석하게 하여 의사결정권이 있는 자가 협상에 참여하고 있다고 평가됨.
- 재단은 노동조합과의 단체교섭을 통해 성립된 단체 협약을 성실히 이행한다고 평가하였고 이에 노동조합측은 재단의 평가결과에 대해 이견을 제시하지 않아, 노동조합과의 단체 협약은 성실히 이행되고 있다고 평가됨.

표 79 단체교섭 보장 및 성실한 이행 인권영향평가 세부결과

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> <li>• 노동자 대표가 단체협상을 요구할 때에는 의사결정권이 있는 재단 대표가 참여하여 협상한다.</li> <li>• 재단은 단체교섭을 통해 성립된 단체 협약을 성실히 이행한다.</li> </ul>	

○ 노동조합 부재 시 대안적 조치

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

3) 권고사항

- 재단은 대체로 노동자의 결사 및 단체교섭의 자유를 형식적, 실질적으로 보장하고

있으므로, 앞으로도 지속 유지할 것을 권고함.

- 단체교섭을 통해 성립된 단체협약의 성실한 이행에 대하여 노동조합 측이 특별한 문제사항을 지적하진 않았는 바, 앞으로도 지속적으로 투명한 소통을 통해 단체협약이 계속 성실히 이행될 수 있도록 노력할 것을 권고함.

라. 강제노동의 금지

1) 인권영향평가 결과

- 경기문화재단의 '강제노동의 금지'에 대한 인권영향평가를 진행한 결과 100점으로 산출됨.
- 2021년 100점과 비교하여 변동이 없음.

표 80 강제노동의 금지 인권영향평가 결과

구분	강제노동의 금지
최종평가	100.0 (자가진단 점수 100.0)

- '강제노동의 금지'에 관한 평가지표는 총 2개의 지표를 포함하고 있으며, '강제노동의 금지', '재단 소속기관 및 협력단체 등에 의한 강제노동 예방'으로 구성되어 있음.
- 이중 '강제노동 금지' 지표의 경우, 8개의 세부지표 모두 '예'로 평가되었고 이에 따라 100점으로 산출되었음.
- '재단 소속기관 및 협력단체 등에 의한 강제노동 예방' 지표의 경우, 3개의 세부지표 모두 '해당 없음'으로 평가되었음.
- 대체로 강제노동 금지를 위한 재단의 의무를 다하고 있는 것으로 평가됨.
- 2021년 개선되었던 관리자에 대한 교육 진행이 2022년에도 유지되고 있다고 평가됨.

그림 9 강제노동의 금지 인권영향평가 결과 점수

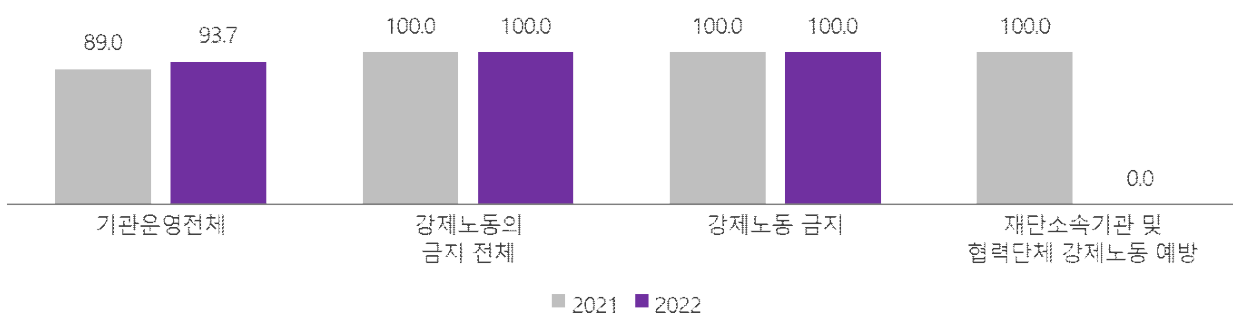


표 81 강제노동의 금지 인권영향평가 결과

번호	강제노동의 금지	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
4-1	강제노동 금지	8				
4-2	재단 소속기관 및 협력단체 등에 의한 강제노동 예방					3
	합계	8				3

2) 지표별 의견

○ 강제노동 금지

- 재단은 인권경영 운영규칙에서 강제노동 및 아동노동을 금지하고 있고 [경기문화재단 규칙 제312호 “경기문화재단 인권경영 운영규칙” 제7조(강제노동 및 아동노동 금지)], 근로기준법을 준수하여 강제 노동을 금지하고 있는 것으로 평가됨.
- 재단은 공정하고 투명한 고용 계약을 위해 노력하며, 노동자가 이를 이해할 수 있도록 노력하는 것으로 평가됨. [취업규정 제42조(계약), 취업규정 제43조(근로계약기간)]
- 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 평가하였고 이에 노동조합 측에서도 이견을 표하지 않아, 현재 재단은 노동자의 의사에 반한 초과 노동을 강제하지 않는다고 평가됨.
- 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 평가하였고, 노동조합 측에서도 이견을 표하지 않아, 현재 재단은 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있는 것으로 평가됨.
- 노동자는 근로기준법에 따라 합리적인 수준의 사전통지 이후에 재단을 그만둘 수 있다고 평가됨.

표 82 강제노동 금지 인권영향평가 세부결과

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 신분증이나 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.</li> <li>• 재단은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과 노동을 실시하지 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 근무시간 이후 원하는 경우 언제든지 작업장을 떠날 수 있다.</li> <li>• 노동자는 누구나 합리적인 수준의 사전통지 이후에 재단을 그만둘 수 있다.</li> </ul>	

○ 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.

3) 권고사항

- 노동조합 측과 투명한 소통을 통해 부당한 강제노동이 없는 상태 유지를 권장함.

마. 연소자 노동의 금지

1) 인권영향평가 결과

- 경기문화재단의 '연소자 노동의 금지'에 대한 인권영향평가를 진행한 결과 100점으로 산출됨.
- 2021년 100점과 비교하여 변동이 없음.

표 83 연소자 노동의 금지 인권영향평가 결과

구분	연소자 노동의 금지
최종평가	100.0 (자가진단 점수 100.0)

- '연소자 노동의 금지'에 관한 평가지표는 총 2개의 지표를 포함하고 있으며, '부당한 연소자 고용금지', '연소자 고용을 알게 된 경우의 조치'로 구성되어 있음.
- 이중 '부당한 연소자 고용금지' 지표의 경우 6개의 세부지표 중 4개의 세부지표가 '예', 2개의 세부지표가 '해당 없음'으로 평가되어 이에 따라 100점으로 산출되었음.
- '연소자 고용을 알게 된 경우의 조치' 지표의 경우 9개 항목 모두 '해당 없음'으로 평가되었음.
- 재단은 부당한 연소자 고용을 하지 않고 현재, 연소자 문화예술인에 대한 지원 및 섭외행사도 없는 것으로 평가됨.

그림 10 연소자 노동의 금지 인권영향평가 결과 점수

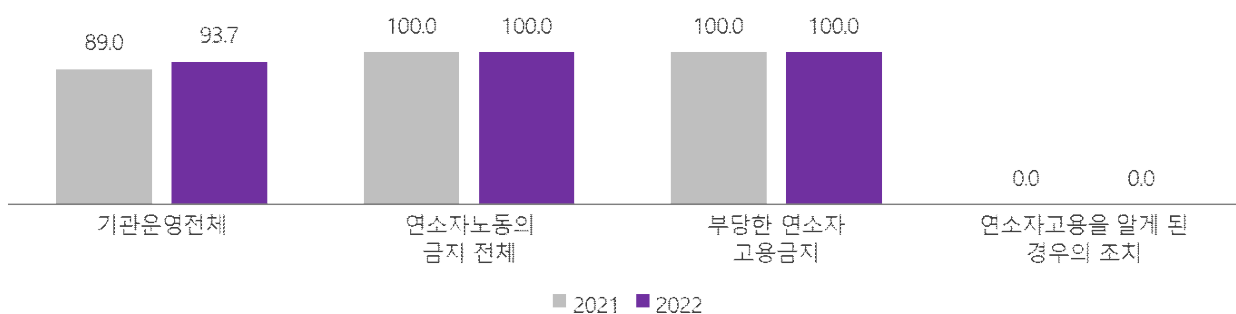


표 84 연소자 노동의 금지 인권영향평가 결과

연소자 노동의 금지		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
5-1	부당한 연소자 고용금지	4				2
5-2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치					9
합계		4				11

2) 지표별 의견

○ 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 85 부당한 연소자 고용금지 인권영향평가 세부결과

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 연소자를 고용하지 않는다.</li> <li>• 재단은 서류를 통해 노동자의 나이를 확인한 후 고용하며, 신분 위조를 방지하기 위해 신분증명서의 확실성을 검토한다.</li> </ul>	

○ 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치

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

3) 권고사항

- 장기적으로 재단의 사업 범위와 영향력이 확장됨.에 따라, 직접 고용 및 섭외의 대상은 아니더라도, 재단의 사업과 직간접적으로 연관된 연소자 문화예술인의 인권에 대해 더욱 주의 깊은 고려가 필요함.



바. 산업안전 보장

1) 인권영향평가 결과

- 경기문화재단의 '산업안전 보장'에 대한 인권영향평가를 진행한 결과 96.4점으로 산출됨.
- 2021년 96.4점과 비교하여 변동이 없음.

표 86 산업안전 보장 인권영향평가 결과

구분	산업안전 보장
최종평가	96.4 (자가진단 점수 96.4)

- '산업안전 보장'에 관한 평가지표는 총 4개의 지표를 포함하고 있으며 '작업장 안전', '임산부 및 장애인 등 보호', '필수장비 제공 및 교육실시 등', '산업재해 피해노동자 지원'으로 구성되어 있음.
- 이 중 '작업장 안전' 지표의 경우, 5개의 세부지표 중 4개의 세부지표가 '예'로, 1개의 세부지표가 '해당 없음'으로 평가되었고 이에 따라 100점으로 산출되었음.
- '임산부 및 장애인 등 보호' 지표의 경우, 4개의 세부지표 중 3개의 세부지표가 '예'로, 1개의 세부지표가 '보완필요'로 평가되었고 이에 따라 87.5점으로 산출되었음.
- '필수장비 제공 및 교육실시 등' 지표의 경우 5개의 세부지표 중 3개의 세부지표가 '예'로, 2개의 세부지표가 '해당 없음'으로 평가되었고 이에 따라 100점으로 산출되었음.
- '산업재해 피해노동자 지원' 지표의 경우 3개의 세부지표 모두 '예'로 평가되었고 이에 따라 100점으로 산출되었음.
- 재단은 대체로 작업장 안전을 위한 책무를 다하고 있음. 2021년 경기문화재단 경기상상캠퍼스의 경우, 장애인 등의 이동권을 충분히 보장하기 위한 설비(경사로, 에스컬레이터, 승강기 등)가 충분하지 않다는 지적을 받았고, 이는 재단의 이전에 따라 자연스럽게 해소 될 것으로 판단됨.
- 아울러 2021년 지적된 내용인 '건물의 노후에 따른 설비설치의 어려움' 등의 경우 외형적 요소인 건물의 노후화 등으로 인해 개선되지 못하고 있으나, 재단의 이전을

앞두고 있어 자연스럽게 해소될 것으로 기대함.

그림 11 산업안전 보장 인권영향평가 결과 점수

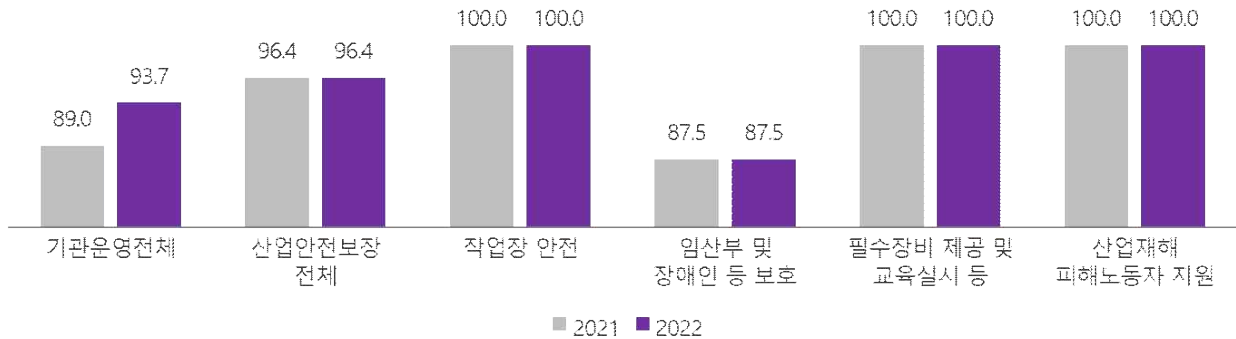


표 87 산업안전 보장 인권영향평가 결과

번호	산업안전 보장	예	보완 필요	아니오	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				
	합계	13	1			3

2) 지표별 의견

○ 작업장 안전

- 재단은 각 부서별로 매일 점검결과를 일일점검일지에 기록하여 관리하고 있음.
- 이에, 작업장 안전장구와 시설이 안전하고 위생적이며, 비상 탈출구가 항시 이용 가능하고, 재단 내의 환기와 실내온도, 조명, 음.용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식 보관시설, 숙소 및 화장실 등이 적절하게 관리가 되고 있고 이를 위한 모니터링 절차도 적절하게 실행되고 있다고 평가됨.

- 재단은 산업안전보건법상 작업환경 측정대상이 아님(산업안전보건법 제125조)
- 다만 실내공기질관리법에 따라 실내공기질을 연 1회 측정하고 있음.(실내공기질 관리법 제3조)

표 88 작업장 안전 인권영향평가 세부결과

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>• 재단 시설의 비상 탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항상 이용 가능하도록 관리되고 있다.</li> <li>• 재단 시설의 환기와 실내온도, 조명, 음·용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소 및 화장실 등이 적절하게 관리되고 있다.</li> <li>• 재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적으로 유지되도록 모니터링하는 절차를 가지고 있다.</li> </ul>	

○ 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)]
- 장애인 등이 재단 및 재단 소속기관 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 노력하여야 하며, 이는 재단의 이전에 따라 자연스럽게 해소될 것으로 기대함.

표 89 임신부 및 장애인 등 보호 인권영향평가 세부결과

임산부 및 장애인 등 보호	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>임산부, 장애인 및 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>

○ 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 90 필수장비 제공 및 교육실시 등 인권영향평가 세부결과

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>	

○ 산업재해 피해노동자 지원

- 재단은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비를 지체 없이 지급함.[취업규정 제65조(위로금), 단체협약 제55조(재해보상)]
- 재단은 산업안전보건관리위원회 운영계획을 수립하고 회의를 개최하는 등 시설물 유지관리를 위한 연간 시설물 안전관리 추진계획을 수립, 운영하고 있음.

표 91 산업재해 피해노동자 지원 인권영향평가 세부결과

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 지체없이 지급한다.</li> <li>전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.</li> </ul>	

### 3) 권고사항

- 장애인 등이 재단 및 재단 소속기관 내에서 이동하는데 어려움이 없도록 노력하여야 하며, 이는 재단의 이전에 따라 자연스럽게 해소될 것으로 기대함.

사. 책임 있는 공급망 관리

1) 인권영향평가 결과

- 경기문화재단의 '책임 있는 공급망 관리'에 대한 인권영향평가를 진행한 결과 72.2점의 인권영향평가 점수가 산출됨.
- 2021년 56.3점에서 2022년 72.2점으로 개선됨.

표 92 책임 있는 공급망 관리 인권영향평가 결과

구분	책임 있는 공급망 관리
최종평가	72.2 (자가진단 점수 72.2)

- '책임 있는 공급망 관리'에 관한 평가지표는 총 3개의 지표를 포함하고 있으며, '협력기관 및 단체 등의 인권 침해 예방', '모니터링 실시', '보안담당직원에 의한 인권 침해 방지'로 구성되어 있음.
- 이 중 '협력기관 및 단체 등의 인권 침해 예방' 지표의 경우 4개의 세부지표 중 3개의 세부지표가 '예'로, 1개의 세부지표가 '아니오'로 평가되었고 이에 따라 62.5점으로 산출되었음.
- '모니터링 실시' 지표의 경우 2개의 세부지표 중 1개의 세부지표가 '예'로, 1개의 세부지표가 '보완필요'로 평가되었고 이에 따라 50점으로 산출되었음.
- '보안담당직원에 의한 인권 침해 방지' 지표의 경우 4개의 세부지표 중 2개의 세부지표가 '예'로, 1개의 세부지표가 '보완필요'로, 1개의 세부지표가 '해당 없음'으로 평가되었고 이에 따라 83.3점으로 산출되었음.
- 2021년 인권영향평가 결과, 재단은 대체로 협력기관 및 단체 등과 계약을 맺을 때, 계약 상대방의 인권보호 의무를 확인하고, 요구하며, 준수 여부를 상시로 모니터링 하는 절차가 미흡한 것으로 평가되어 재단은 앞으로 계약서에 서면으로 인권보호 의무 조항을 넣는 것을 검토하는 등의 계획들을 회신한 바, 2022년 인권영향평가에서 개선되었음을 확인함.
- 재단은 시설 보안담당 직원의 인권 침해 방지를 위한 조치를 취하고 있는 것으로 평가되었고 이는 2021년 인권영향평가의 상황과 크게 변동된 점이 없음.

그림 12 책임 있는 공급망 관리 인권영향평가 결과 점수

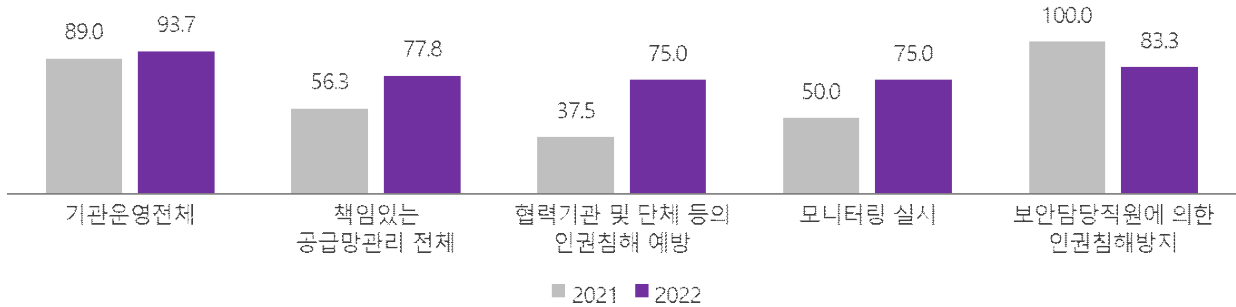


표 93 책임 있는 공급망 관리 인권영향평가 결과

번호	책임 있는 공급망 관리	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
7-1	협력기관 및 단체 등의 인권 침해 예방	3		1		
7-2	모니터링 실시	1	1			
7-3	보안담당직원에 의한 인권 침해 방지	2	1			1
합계		6	2	1		1

2) 지표별 의견

○ 협력기관 및 단체 등의 인권 침해 예방

- 재단은 계약상대자에게 청렴계약 및 인권존중 이행각서를 징구하며 [임직원행동강령 운영규칙 제23 조(청렴한 계약의 체결 및 이행)], 청렴계약 및 인권존중 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 별지 제20호 서식)
- 문예공모지원사업에서는 2021년부터 정기공모, 특별공모, 기획공모의 지원신청자에게 성희롱·성폭력 예방 등에 관한 서약서와 청렴계약 및 인권존중 이행각서를 작성하게 하여, 사업수행자 전원에 대한 성희롱·성폭력 예방 교육 실시 및 성희롱·성폭력 사건 발생 시 절차 등을 수립할 의무 및 사업수행의 청렴의무를 부여하고 있음.
- 재단은 앞서 서술한 청렴계약 및 인권존중 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 포함함.

- 이러한 인권 침해 예방 체계의 작동을 점검하고 관리하는 관리 시스템은 구축되어 동작하고 있으나 일부 개선점이 발견됨.
- 아울러 협력기관의 인권상태를 점검하고 이를 차기년도 사업에 반영하는 프로세스 및 제규정을 구축할 필요성이 있음.

표 94 협력기관 및 단체 등의 인권 침해 예방 인권영향평가 세부결과

협력기관 및 단체 등의 인권 침해 예방	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '아니오'
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 공급업자, 하청업자 및 사업 대상 등의 협력기관과 단체 등(이하 "협력기관 및 단체 등")의 인권보호에 대한 의무 이행을 요구한다.</li> <li>• 재단은 모든 계약에 주요 협력기관 및 단체 등이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.</li> <li>• 재단은 협력기관 및 단체 등과의 계약 시 인권 보호·존중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 협력기관 및 단체 등의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력기관 및 단체 등을 선정하는 절차를 가지고 있다.</li> </ul>

○ 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 있으며 [인권경영 운영규칙 제9조(책임 있는 협력관계)], 이를 위해 상술한 각서, 서약서 등 외에는 시정 요구 및 가능한 제재조치를 정하는 내부 지침이나 절차가 있음.[인권경영 운영규칙 제3조(책임있는 협력관계) 제3항]



표 95 모니터링 실시 인권영향평가 세부결과

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

○ 보안담당 직원에 의한 인권 침해 방지

- 재단은 시설보안담당 직원에 의한 인권 침해가 발생하지 않도록 별도의 교육을 실시하는 등 유의하고 있음. [인권경영 운영규칙 제19조(인권교육)]
- 재단에서 보안사무를 외주하는 경우, 인권보호준칙의 준수 의무를 이행하지 않을 시 계약을 파기 할 수 있다는 내용을 포함하는 계약서 작성 과정이 이루어지지 않음.

표 96 보안담당 직원에 의한 인권 침해 방지 인권영향평가 세부결과

보안담당 직원에 의한 인권 침해 방지	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>재단은 보안담당 직원에 의한 인권 침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.</li> <li>재단의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>재단이 보안사무를 외주하는 경우, 인권보호 준칙의 준수 의무를 이행하지 않을 경우 계약을 파기할 수 있다는 내용을 포함하여 계약한다.</li> </ul>

3) 권고사항

- 협력기관 및 단체 등의 인권 침해 예방 노력과 모니터링 부문은 전년대비 많은 노력을 통해 큰 개선 실적을 보이고 있으나, 상대적으로 여전히 낮은 수준을 보임.
- 기관은 협력기관 및 단체 등과 계약 체결 시 계약 내 인권 보호, 인권 존중 준수 조항을 삽입하고 문서로서 의무 부여 등 개선노력을 보이고 있으므로, 이를 보다 강화하여야 함.
- 아울러 협력기관 및 단체에 대한 구체적인 모니터링 절차를 수립하고 이를 규정화 할 것을 권고함.

## 아. 재산권 및 지식재산권의 보호

### 1) 인권영향평가 결과

- 경기문화재단의 '재산권 및 지식재산권의 보호'에 대한 인권영향평가를 진행한 결과 83.3점으로 산출됨.
- 2021년 83.3점과 비교하여 변동 없음.

표 97 재산권 및 지식재산권의 보호 인권영향평가 결과

구분	재산권 및 지식재산권의 보호
최종평가	83.3 (자가진단 점수 83.3)

- '재산권 및 지식재산권의 보호'에 관한 평가지표는 총 2개의 지표를 포함하고 있으며, '지역주민의 재산권 보호(지식재산권 이외의 재산)'와 '지식재산권 보호'로 나누어져 있음.
- 이 중 '지역주민의 재산권 보호(지식재산권 이외의 재산)'지표의 경우 7개의 세부지표가 모두 '해당 없음'으로 평가되었음.
- '지식재산권 보호'의 경우 4개의 세부지표 중 1개 항목에서 '해당 없음'으로 평가되었고, 기존의 2개 항목은 '예'로 평가되었음. 지식재산권 보호와 관련된 기록경영관리지침 마련 및 시스템의 개발계획과 관련하여 새롭게 신설된 지표는 아직 시스템 개발이 완료되지 않아 '보완필요'로 평가되었음. 이에 따라 83.3점으로 산출되었음.
- 따라서 점수자체는 2021년 인권영향평가와 동일하며, 유무형의 예술 관련 지식재산권을 다루는 재단의 업무 특성상 이해관계자의 지식재산권을 보호하고 관리하는 종합지침을 개발하는 과정이 완료되고 개인정보 및 지식정보에 대한 보안이 철저히 잘 이루어진다면, 지식재산권 보호가 더욱 잘 실현될 수 있을 것으로 기대됨.

그림 13 재산권 및 지식재산권의 보호 인권영향평가 결과 점수

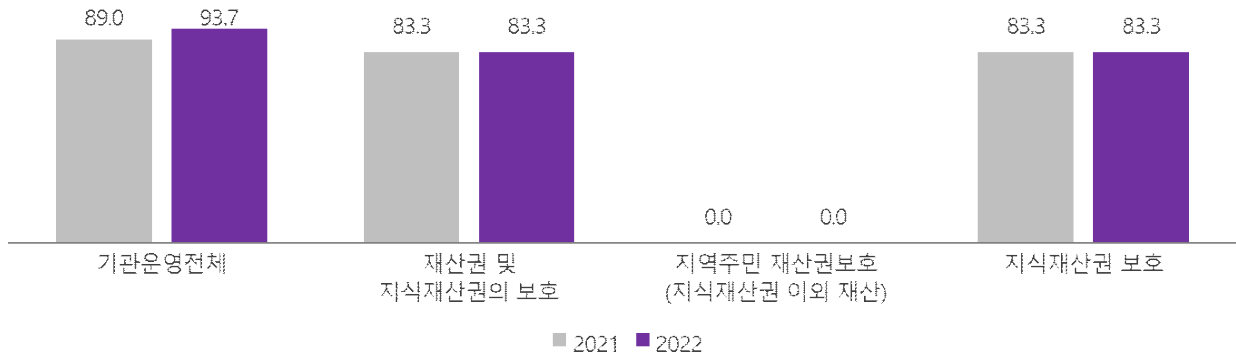


표 98 재산권 및 지식재산권의 보호 인권영향평가 결과

번호	재산권 및 지식재산권의 보호	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
8-1	지역주민 재산권 보호(지식재산권 이외의 재산)					7
8-2	지식재산권 보호	2	1			1
	합계	2	1			8

2) 지표별 의견

○ 지역주민 재산권 보호(지식재산권 이외의 재산)

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

○ 지식재산권 보호

- 재단은 재단과 관련한 여러 사업에 있어 지식재산권과 관련하여 저작권법 제24조의2를 준수하고 있는 것으로 판단함.
- '재단은 저작권이나 지식재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지식재산권인지를 검토 한다는 지표는 주로 해외에서 직접적인 저작권과 관련한 법의 보호를 받지 못하지만, 원주민이 오랜 시간 지속해서 사용하고 있는 관습적 형태의 권리를 염두에 둔 조항으로, 경기문화재단의 활동과 관련이 없어 해당 없음으로 판단함.
- 재단은 재단의 활동과 연관되어 지식재산권의 양수 및 이용허락 등을 받을 때, '출판물 제작관리 규칙 제5조(저작권)과 재단의 '뮤지엄숍 운영 문화상품관리규칙 제17조(지적재산권)의 조항을 준수하

고 각 단위 사업별계약서에 지식재산권 관련 조항을 명시하고 있는 것으로 판단됨.

- 재단에서 취득한 지식재산권 및 사업 운영과 관련된 이해관계자의 지식재산권을 보호하고 관리하기 위해 종합적인 지침(누리집 내 공공누리 저작권 표시, 누리집 약관에 지식재산권 보호에 대한 부문이 명시됨.)이 마련되었지만 2022년 인권영향평가 결과에서 보완이 필요하다고 판단됨.

표 99 지식재산권 보호 인권영향평가 세부결과

지식재산권 보호	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 타인의 지식재산을 이용할 때 그것이 지식재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.</li> <li>• 모든 지식재산권의 취득 및 이용허락 등을 위해서는 소유자에게 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 합당한 보상을 제공한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 재단이 취득한 지식재산권 및 사업 운영에서 연관된 이해관계자의 지식재산권을 보호하고 관리하는 종합적인 지침을 가지고 있다.</li> </ul>

3) 권고사항

- 재단의 업무 특성상, 문화예술과 관련한 창작물에서 발생하는 저작권 보호를 위해 어느 기관보다도 더 큰 책임과 엄격한 관리가 필요하고 이를 위해 기록경영 체계의 도입 및 관리를 실시 중으로, 관련 규정의 고도화를 통한 지식재산권 보호노력을 보다 강화하여야 함.

## 자. 환경권 보장

### 1) 인권영향평가 결과

- 경기문화재단의 '환경권 보장'의 인권영향평가를 진행한 결과 95.0점으로 산출됨.
- 2021년 90점에서 5.0점 상승되었음.

표 100 환경권 보장 인권영향평가 결과

구분	환경권 보장
최종평가	95.0 (자가진단 점수 95.0)

- '환경권 보장' 분야에 대한 평가지표는 총 4개의 지표를 포함하고 있으며, '환경경영 체제 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 '보완필요'로 평가되었으며, 90점으로 산출되었음.
- '환경정보의 공개' 지표에서는 2개 세부지표는 '예'로 평가되었고, 1개 세부지표는 '해당 없음'으로 평가하였음.
- '환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙' 은 5개의 세부지표를 가지고 있고 모두 '해당 없음'으로 평가하였음.
- '비상계획수립'에 관한 지표는 총 5개의 세부지표 중, 3개 세부지표가 '예'로 평가되었고 2개 지표는 '해당 없음'으로 평가하여, 100점으로 산출되었음.

그림 14 환경권 보장 인권영향평가 결과 점수

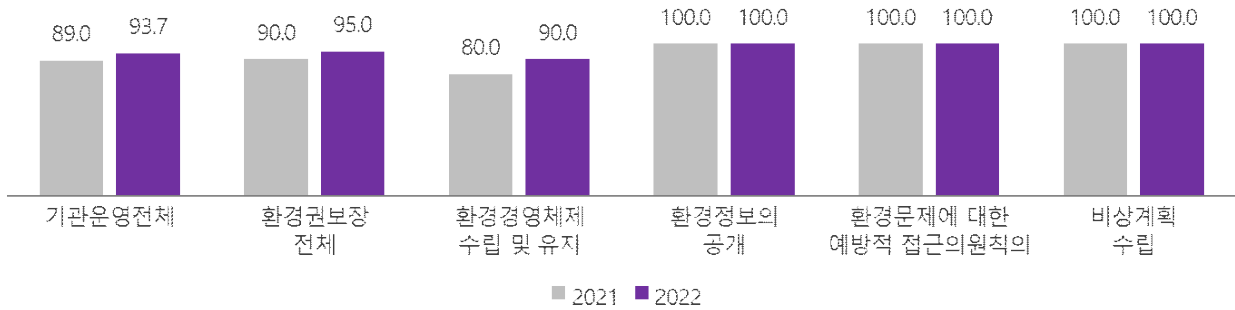


표 101 환경권 보장 인권영향평가 결과

번호	환경권 보장	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
9-1	환경경영체제 수립 및 유지	4	1			
9-2	환경정보의 공개	2				1
9-3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙					5
9-4	비상계획 수립	3				2
	합계	9	1			8

2) 지표별 의견

○ 환경경영체제 수립 및 유지

- 경기문화재단은 2020년부터 환경정보 공개대상 사업장으로 지정되어 '환경정보공개 시스템'으로 관련 자료를 등록 및 관리해야 함.
- 2022년에는 해당되는 관련 자료를 등록하여 관리하는 방식으로 환경경영체제를 준수하고 있는 것으로 평가됨.
- 또한 2021년부터 '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 2022년에도 경기도 공공기관 경영평가 경영실적보고서의 경영평가 평가지표인 사회적 가치-친환경경영 항목과 녹색 제품 의무 구매 등을 통해 환경성과 노력을 수행하고 있음.
- 아울러 ESG경영도입에 따라 2022년은 환경과 관련한 교육을 실시하고 있는 것으로 파악됨.
- 다만 이런 교육이 일회성이 아닌, 정기적인 교육으로 수행되어야 할 필요성이 있음.

표 102 환경경영체제 수립 및 유지 인권영향평가 세부결과

환경경영체제 수립 및 유지	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.</li> <li>• 재단은 환경 관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.</li> <li>• 재단은 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>

○ 환경정보의 공개

- 재단은 2021년 3월부터 2022년까지 '환경정보공개 시스템'을 통해 정보가 일반에게 공개되고 있어 모두 '예'로 평가함.
- 다만, 환경정보의 공개 세부 지표 등의 경우 관련 환경정책개발항목에 해당하지 않아 '해당 없음'으로 평가함.

표 103 환경정보의 공개 인권영향평가 세부결과

환경정보의 공개	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '해당 없음'
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.</li> <li>• 환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경 사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우에 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 환경정책을 개발할 때, 노동자, 공급자, 시민 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.</li> </ul>

○ 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

- 경기문화재단의 주 사업은 물론, 기관운영의 전반적 특성이 환경영향평가의 대상이 아님. 또한 해당 지표의 취지인 환경피해가 예상되는 사업장이 아니라고 판단함.
- 더불어 '환경오염피해 배상책임 및 구제에 관한 법률'에서 정한 적용대상 시설이 아니므로 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙을 '해당 없음'으로 평가함.

○ 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 대피 방법을 숙지하게 하고 있음.
- 재단과 의료기관과의 물리적 거리가 매우 비교적 가까움에 따라 '해당 없음'으로 평가함.

표 104 비상계획 수립 인권영향평가 세부결과

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, 외부비상사태 용역회사에 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해두었다.</li> </ul>	

3) 권고사항

- 환경정보 공개의 경우 2021년 3월부터 환경정보 공개 시스템에 관련 내용을 공개하고 있음. 이후 관련 정보가 지속적으로 제공되어야 할 것임.
- 재단은 ESG경영체계를 구축하고 환경보호를 위한 다양한 노력을 진행하고 있으므로 이를 유지할 필요성이 있음.



차. 이용자 인권 보호

1) 인권영향평가 결과

- 경기문화재단의 '이용자 인권보호'에 대한 인권영향평가를 진행한 결과 100점으로 산출됨.
- 2021년 96.2점과 비교하여 3.8점 상승하였음.

표 105 이용자 인권 보호 인권영향평가 결과

구분	이용자 인권 보호
최종평가	100.0 (자가진단 점수 100.0)

- 이용자 인권보호에 관한 평가지표는 총 3개의 세부지표를 포함하고 있으며, '이용자 보호를 위한 법령 준수', '재화 및 서비스 결함 시 조치', '이용자 정보인권 보호'로 나누어져 있음.
- 이 중 '이용자 보호를 위한 법령 준수'에서는 5개의 세부지표에서 모두 '예'로 평가되어, 100점으로 산출됨.
- '재화 및 서비스 결함 시 조치'의 경우 2개의 세부지표에서 모두 '예'로 평가되어, 100점으로 산출됨.
- '이용자 정보인권 보호'는 6개의 세부지표 중 6개 모두에서 '예'로 평가되어 100점 만점으로 평가됨.

그림 15 이용자 인권보호 인권영향평가 결과 점수

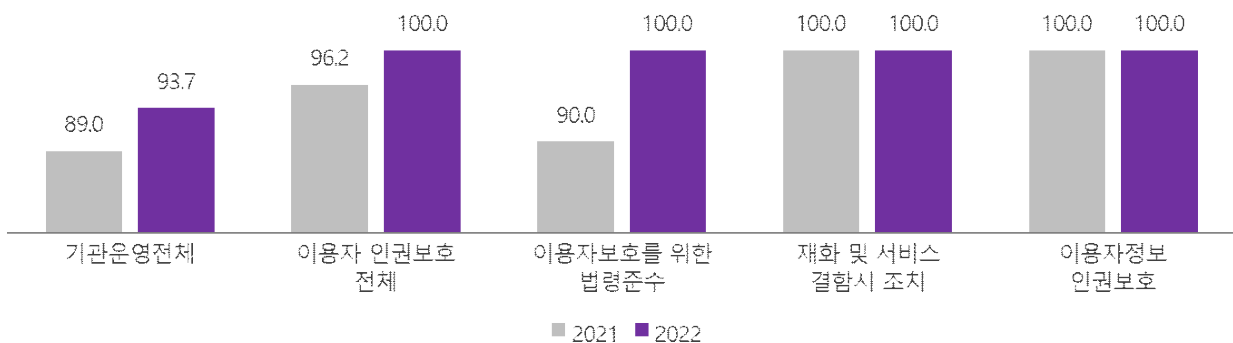


표 106 이용자 인권보호 인권영향평가 결과

번호	이용자 인권 보호	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
10-1	이용자 보호를 위한 법령 준수	5				
10-2	재화 및 서비스 결함시 조치	2				
10-3	이용자 정보인권 보호	6				
	합계	13				

2) 지표별 의견

○ 이용자 보호를 위한 법령 준수

- 재단은 재단이 제공하는 재화 및 용역 서비스 등에서 이용자의 생명이나 건강과 안전을 해치지 않게 하기위해 노력을 해야 함.
- 2021년 4월 개정시행된 지방공공기관 안전보건관리 가이드라인을 준수하고 있으며, 매년 안전점검을 실시하고 있는 것으로 평가됨.
- 재단은 지지씨멤버스 이용약관에 규정된 이용자 보호를 위한 사항을 준수함.
- 재단은 이용자의 알권리를 보호하기 위해, 홈페이지 내 사전정보 공표, 행정정보 공개, 경영고시, 정보공개청구, 규정규칙 공개 및 데이터 개방을 실시하고 있으며, 대관, 사전예약 등에 대한 이용방법, 가격정보 등을 제공하고 있음.
- 또한, 이용자가 재단이 제공하는 재화 및 서비스에서 이용자를 속이거나 부당한 광고를 하지 않기 위해, 언론홍보위원회 운영규칙 제3장(위원회의 사무)을 준수하고 있음.
- 재단은 재단의 각종 활동과 서비스에 대한 정보를 이를 이용하는 이용자가 이해할 수 있는 언어로 제공해야 하며, 이를 위해 일부 내용을 영어로 제작하거나, 일부 사업에 대해 다국어 브로셔 등을 제공하고 있음.
- 2021년 부족했던 시각장애인의 정보 접근권[수어서비스 운영]이 보완되었음.

표 107 이용자 보호를 위한 법령 준수 인권영향평가 세부결과

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>• 재단은 재화 및 서비스를 제공함에 있어 제조, 설계 또는 표시 등에 결함이 발생하지 않도록 사전평가를 실시한다.</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> <li>• 재화 및 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.</li> </ul>	

○ 재화 및 서비스 결함 시 조치

- 재단은 지지씨멤버스의 이용규정에 따라, 이용재화 및 서비스의 결함으로 인해 이용자에게 피해가 발생한 경우, 문제점을 알리거나 상담을 할 수 있는 시스템을 가지고 있으며, 이를 준수하고 있는 것으로 평가됨.
- 재단은 이용자가 재단의 재화 및 서비스의 결함으로 인해 손실을 당한 경우, 이를 보상하기 위하여, 운영규정 제33조(사용료의 반환) 경기문화센터 운영규칙 제11조(사용료의 납부 및 반환), 경기상상캠퍼스 운영규칙 제 16조(시간 및 사용료) 3항, 제21조(손해배상 등)의 규정을 가지고 있으며 이를 준수하고 있음.

표 108 재화 및 서비스 결함 시 조치 인권영향평가 세부결과

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

○ 이용자 정보인권 보호

- 재단은 이해관계자(이해관계자 표기에 대한 설명은 이용자 인권보호 지표 설명 부문 참고)의 정보인권 보호를 위해, 전자정부법, 국가 정보보안 기본지침, 국가 사이버안전 관리 규정, 경기도 정보보호

관리체계 운영규정 및 지지씨 멤버십 이용약관, 홈페이지 이용약관을 준수하고 있음.

- 이해관계자의 정보의 수집 및 관리 지침에 관해서는 지지씨멤버스 회원가입 동의절차를 준수하고 있으며, 이를 공개하고 있음.
- 재단은 이해관계자에 대한 정보보호 관리체계 운영규칙 제 2절, 제19조(공개서버 보안관리), 제20조(홈페이지 게시자료 보안관리), 제21조(사용자계정 관리 및 보안 정보 인가), 제22조(비밀번호 관리) 규정을 준수하고 있으며, 이에 따라, 정보수집에 대해 자발적 동의를 구하고 동의한 목적 용도 이외에는 사용하지 않으며, 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 주의를 기울이고 있는 것으로 평가됨.

표 109 이용자 정보인권 보호 인권영향평가 세부결과

이용자 정보인권 보호	
인권영향평가 평가 결과 '예'	인권영향평가 평가 결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 이해관계자의 사생활을 존중하고, 재단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.</li> <li>• 이해관계자 정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.</li> <li>• 이해관계자 정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.</li> <li>• 이해관계자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 이해관계자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.</li> <li>• 이해관계자 정보는 이해관계자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.</li> <li>• 이해관계자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.</li> </ul>	

3) 권고사항

- 재단의 특성상 연간 많은 이용자와 이해관계자가 재단의 서비스를 이용하고 있음. 따라서, 재단이 제공하는 각종 재화나 서비스와 관련한 결함으로 이용자와 이해관계자에게 피해가 생길 가능성은 언제나 있음.
- 피해 발생 이전에 이를 사전에 파악할 수 있도록 사전평가제도, 그리고 피해가 발생한 경우, 신속하고 정확하게 이를 알리고 시정할 수 있는 프로세스를 준수하여야 함.

카. 문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절

1) 인권영향평가 결과

- 경기문화재단의 '문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절'에 대한 인권영향평가를 진행한 결과 94.4점의 인권영향평가 점수가 산출됨.
- 2021년 61.1점과 비교하여 33.3점 상승하였음.

표 110 문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절 인권영향평가 결과

구분	문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절
최종평가	94.4 (자가진단 점수 88.9)

- '문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절'에 대한 평가지표는 총 2개의 세부지표를 포함하고 있으며, '문화다양성의 보호와 증진' 그리고 '혐오표현 근절'로 나누어져 있음.
- 이 중 문화다양성의 보호와 증진 지표에서는 4개의 세부지표에서 모두 '예'로 평가되었고, 이에 따라 100점으로 산출되었음.
- '혐오표현의 근절' 지표의 경우 5개의 세부지표 중 4개의 세부지표에서 '예'로 평가되었고, 1개의 세부지표에서는 '보완필요'로 평가하여 이에 따라 90점으로 산출되었음.
- '문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절'은 2020년 지표 구성시 기존의 국가인권위원회의 표준지표와 비교하여 새롭게 추가된 항목으로, 2020년 최초 평가에 비해 점수가 상당히 높아짐.

그림 16 문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절 인권영향평가 결과 점수

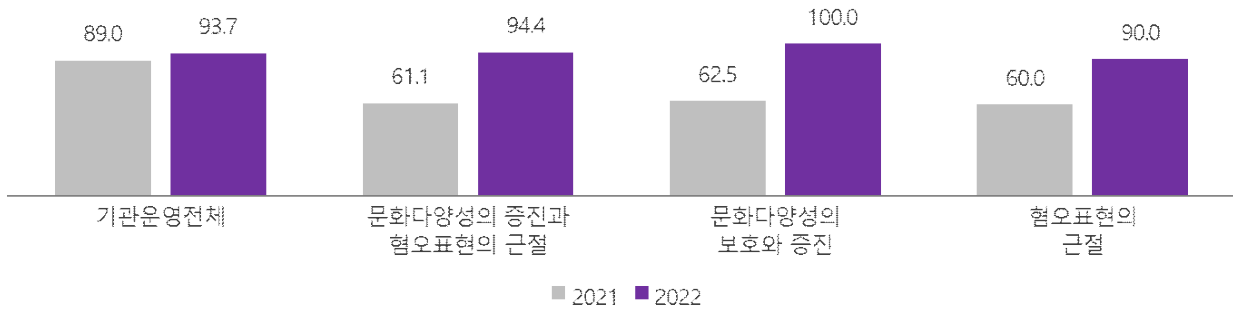


표 111 문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절 인권영향평가 결과

번호	문화다양성의 증진과 혐오표현의 근절	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
11-1	문화다양성의 보호와 증진	4				
11-2	혐오표현의 근절	4	1			
	합계	8	1			

2) 지표별 의견

○ 문화다양성의 보호와 증진

- 재단은 인권경영선언과 인권운영규칙에서 문화다양성이 인권경영의 중요한 요소임을 명확하게 천명하고 있음.
- 재단은 인권경영 운영규칙 제1조(목적), 제 9조(책임있는 협력관계)에서 사업 및 운영에 다양한 문화적 배경을 가진 사람의 참여를 보장하는 조항을 가지고 있음.
- 재단은 예술교육팀의 문화다양성 가치확산 사업, 문화다양성 안내서 제작사업등을 진행하며 문화다양성 가치 확산에 힘쓰고 있으며, 이를 업무계획에 포함하는 등 성과로 인식하고 있음.
- 재단은 다양한 사업적 시도와 기획을 권장하기 위해 지속가능경영(ESG경영)활동 공모전을 통해서 조직 내 사회(S)부문에서 우수성과 및 사례를 선정하여 포상(지역화폐)을 제공하고 사례로 공유하고 있음.

표 112 문화다양성의 보호와 증진 인권영향평가 세부결과

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

○ 혐오표현의 근절

- 재단은 재단의 인권경영선언문과 인권경영 운영규칙 등에서 직장 내 괴롭힘 방지 규칙등을 통해 포괄적으로 유사한 행위를 제재하고 있으나, 혐오표현이 발생했을 경우의 절차에 대한 교육과 홍보가 미흡함.
- 재단은 인권감사관 인권교육을 통해 혐오표현 관련 교육을 실시하고 있음
- 재단은 경기문화재단 인권경영 운영규칙 제2장의 제5조에 근거하여 관련 행위에 대한 조사 및 처리를 규정하고 있으며, 제6조(직원 인권 보호) 규정과 제6장(인권 침해구제)을 통해 대응 절차가 마련되어 있음.
- 재단은 관련 규정 및 규칙을 재단 누리집에 게시하고 있으나 그 홍보 효과는 충분하지 않을 것으로 판단됨.
- 재단은 제5조 '직장 내 괴롭힘 방지 규칙'에 근거하여 혐오표현 발생 시, 재단 인권경영 운영규칙 제6장(인권 침해구제) 절차에 따라 재발되지 않도록 적절한 조치를 취할 수 있음.

표 113 혐오표현의 근절 인권경영 인권영향평가 세부결과

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

3) 권고사항

- 문화다양성 증진은 정부의 각종 중장기 계획에서 주요 항목으로 다루어지고 있으며, 제1차 문화다양성 기본계획이 발표되면서 더욱 중요하게 다루어지고 있음. 특히나 공공기관에서의 이에 대한 책무는 더욱 커질 것으로 보이며, 재단의 각종 사업은 물론 경영에 있어서도 각별한 이해가 필요함.
- 일상업무 중 혐오표현의 사용 사례를 수집하고, 혐오표현 예방 및 근절을 위한 교육내용화하여 인권교육 과정상 포함할 필요성이 있음.



## 4. 인권영향평가결과 : 사업부문

### 가. 대상사업 선정

- 인권영향평가의 주요사업은 뮤지엄군의 통합 및 도민 직접지원 사업을 신설하여 대상사업을 선정함.

표 114 대상 사업군 선정

항목	'21년	'22년
지원사업	수정 및 보완 (일부 신설)	-
뮤지엄군	신설	통합 대표사업 선정
도민 직접 지원 사업	-	신설

- 재단의 사업계획상 주요 사업을 대상으로 연구진 및 외부전문가의 참여아래 사회적 관심도, 대내적 중요도, 대외적 파급력 및 정량점수를 기준으로 사업선정기준을 설정함.

표 115 사업계획상 주요 사업별 평가 및 선정

타 기관 인권영향평가 주요사업 선정기준																																																																																																					
인천관광공사 주요사업 선정기준			인천도시공사 주요사업 선정기준			국민철도 SR 주요사업 선정기준																																																																																															
<ul style="list-style-type: none"> <li>대상사업은 사업의 대내/외 파급효과, 예산규모, 공사 내 비중, 이해관계자 규모 등을 종합적으로 고려하여 선정</li> <li>선정절차는 인권지킴이 전체회의 의견수렴을 통해 인권경영위원 차원으로 확정</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>기관의 주력사업 또는 대표사업 중에서 국민 및 이해관계자의 인권에 영향을 줄 수 있는 사업으로 선정</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 주요사업 선정 시 중점 추진사업 여부, 이해관계자 효율성, 지역이슈 연계성, 파급 영향력을 종합적으로 고려함</li> </ul>																																																																																															
타 중앙부처 평가체계 사업선정 기준																																																																																																					
행안부 정책실명제 사업선정기준					재정사업 심층평가 사업선정기준																																																																																																
<ul style="list-style-type: none"> <li>국정과제 등 주요 국정 현안에 관한 사항</li> <li>총 사업비가 일정 금액 이상인 사업</li> <li>국민생활에 미치는 영향이 큰 사업</li> <li>그밖에 중점관리라 필요하다고 인정하는 사업</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>정책적 기준 : 재정운영상 중요성, 국민/사회 관심도, 국가정책 추진시 중요성</li> <li>기술적 기준 : 대상사업 자료확보 가능성, 타사업간 비교가능성, 평가수행 가능성</li> </ul>																																																																																																
<div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 10px;"> <span>대내외 파급효과</span> <span>예산규모</span> <span>재단 내 사업비중</span> <span>이해관계자 규모</span> <span>사회적 관심도</span> <span>사업기간</span> <span>국정현안 연계성</span> <span>자료확보 가능성</span> <span>평가 용이성</span> </div> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">사업명</th> <th rowspan="2">부서</th> <th>정량 점수</th> <th>사회적 관심도 (10점)</th> <th>대내적 중요도 (10점)</th> <th>대외적 파급력 (10점)</th> <th rowspan="2">평균</th> <th rowspan="2">순위</th> </tr> <tr> <th>5%</th> <th>35%</th> <th>20%</th> <th>35%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 통합문화체육관광이공권 사업</td> <td>생활문화팀</td> <td>10.00</td> <td>10</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>8.75</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2 경기도사이버도서관 운영</td> <td>IT홍보팀</td> <td>5.43</td> <td>5</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>4.02</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>3 IT자원관리 및 정보보안</td> <td>IT홍보팀</td> <td>5.07</td> <td>5</td> <td>8</td> <td>6</td> <td>5.70</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>4 종합 네트워크 홍보</td> <td>IT홍보팀</td> <td>5.07</td> <td>9</td> <td>8</td> <td>6</td> <td>7.10</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>5 구독형 전자책 서비스</td> <td>IT홍보팀</td> <td>5.07</td> <td>9</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>7.60</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>6 정보화시스템 기획개발</td> <td>IT홍보팀</td> <td>5.06</td> <td>10</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>8.50</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>7 고객 마케팅</td> <td>IT홍보팀</td> <td>5.06</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>7</td> <td>6.40</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>8 통합 홈페이지 운영</td> <td>IT홍보팀</td> <td>5.05</td> <td>9</td> <td>8</td> <td>8</td> <td>7.80</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>9 경기문화 통합 콘텐츠 확산</td> <td>IT홍보팀</td> <td>5.02</td> <td>10</td> <td>9</td> <td>9</td> <td>8.70</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>10 문화이음 및 사회공헌 활동</td> <td>IT홍보팀</td> <td>5.01</td> <td>6</td> <td>2</td> <td>8</td> <td>5.55</td> <td>13</td> </tr> </tbody> </table>										사업명	부서	정량 점수	사회적 관심도 (10점)	대내적 중요도 (10점)	대외적 파급력 (10점)	평균	순위	5%	35%	20%	35%	1 통합문화체육관광이공권 사업	생활문화팀	10.00	10	8	9	8.75	1	2 경기도사이버도서관 운영	IT홍보팀	5.43	5	3	4	4.02	18	3 IT자원관리 및 정보보안	IT홍보팀	5.07	5	8	6	5.70	11	4 종합 네트워크 홍보	IT홍보팀	5.07	9	8	6	7.10	9	5 구독형 전자책 서비스	IT홍보팀	5.07	9	7	8	7.60	8	6 정보화시스템 기획개발	IT홍보팀	5.06	10	8	9	8.50	4	7 고객 마케팅	IT홍보팀	5.06	6	8	7	6.40	10	8 통합 홈페이지 운영	IT홍보팀	5.05	9	8	8	7.80	6	9 경기문화 통합 콘텐츠 확산	IT홍보팀	5.02	10	9	9	8.70	2	10 문화이음 및 사회공헌 활동	IT홍보팀	5.01	6	2	8	5.55	13
사업명	부서	정량 점수	사회적 관심도 (10점)	대내적 중요도 (10점)	대외적 파급력 (10점)	평균	순위																																																																																														
		5%	35%	20%	35%																																																																																																
1 통합문화체육관광이공권 사업	생활문화팀	10.00	10	8	9	8.75	1																																																																																														
2 경기도사이버도서관 운영	IT홍보팀	5.43	5	3	4	4.02	18																																																																																														
3 IT자원관리 및 정보보안	IT홍보팀	5.07	5	8	6	5.70	11																																																																																														
4 종합 네트워크 홍보	IT홍보팀	5.07	9	8	6	7.10	9																																																																																														
5 구독형 전자책 서비스	IT홍보팀	5.07	9	7	8	7.60	8																																																																																														
6 정보화시스템 기획개발	IT홍보팀	5.06	10	8	9	8.50	4																																																																																														
7 고객 마케팅	IT홍보팀	5.06	6	8	7	6.40	10																																																																																														
8 통합 홈페이지 운영	IT홍보팀	5.05	9	8	8	7.80	6																																																																																														
9 경기문화 통합 콘텐츠 확산	IT홍보팀	5.02	10	9	9	8.70	2																																																																																														
10 문화이음 및 사회공헌 활동	IT홍보팀	5.01	6	2	8	5.55	13																																																																																														

11	ESG 경영활성화 및 내부 평가	경영기획실	3.06	7	10	9	7.75	7
12	책임경영 촉진	경영기획실	3.05	5	3	5	4.25	16
13	인적자원확보 및 협의체 운영	인사팀	2.66	3	6	5	4.13	17
14	직원 역량강화 프로그램 운영	인사팀	2.65	2	6	3	3.08	20
15	조직문화활성화 프로그램 운영	인사팀	2.64	2	10	8	5.63	12
16	상상캠퍼스 환경개선	경영지원팀	2.42	3	2	7	4.02	19
17	경기창작센터 생활문화센터 조성	생활문화팀	1.78	5	4	6	4.74	15
18	예술인 권익보호 및 창작지원	예술인지원팀	1.42	6	5	6	5.27	14
19	Let's DMZ	지역문화실	1.30	9	8	9	7.97	5
20	예술인 전수조사 및 DB구축	예술인지원팀	1.25	9	9	10	8.51	3
1	경기도 문화재 돌봄사업	경기문화재단연구원	1.12	6	8	8	6.56	8
2	경기도박물관 전시운영	경기도박물관	0.86	6	9	10	7.44	5
3	문화유적 학술조사	경기문화재단연구원	0.82	10	5	7	6.99	7
4	경기도박물관 소장품 보존관리	경기도박물관	0.81	9	8	10	8.29	3
5	경기도박물관 교육체험프로그램	경기도박물관	0.80	10	9	9	8.49	1
6	경기도박물관 편의시설 운영	경기도유지엄	0.78	9	9	10	8.49	2
7	홍원(주변지역) 정비 및 관리	경기문화재단연구원	0.78	8	7	8	7.04	6
8	경기도박물관 관람객 서비스	경기도박물관	0.78	6	5	7	5.59	10
9	경기도박물관 학술연구	경기도박물관	0.78	10	6	10	8.24	4
10	문화유산 보존처리	경기문화재단연구원	0.78	9	6	5	6.14	9

○ 최종적으로 부문별 4개 사업을 선정함.

표 116 최종 인권영향평가 대상 주요 사업부문 선정결과

부문	인권영향평가 대상 사업
정책부문	예술인 전수조사 및 DB구축
지원사업부문	통합문화체육관광이용권 사업
전시/교육부문	경기문화 통합 콘텐츠 확산
유지엄군	경기도박물관 교육체험프로그램

나. 사업부문(일반사업)

1) 인권영향평가 결과

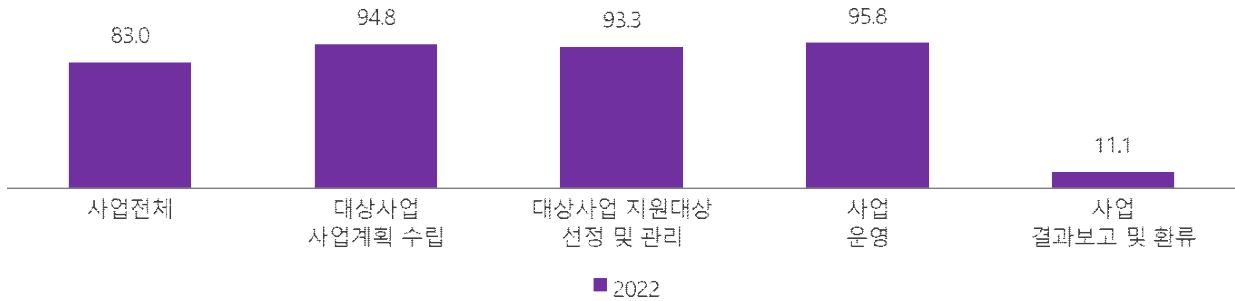
○ 경기문화재단의 사업부문(일반사업) 인권영향평가는 일반사업을 평가대상으로 하여 진행한 결과, 83.0점의 인권영향평가 점수가 산출됨.

표 117 사업부문(일반사업) 인권영향평가 결과

구분	사업부문(일반사업)
최종평가	83.0 (자가진단 점수 81.9)

- 세부지표별로 보았을 때, '사업 운영'이 95.8점으로 사업부문(일반사업) 인권영향평가 세부지표 중 가장 높지만, '사업 결과보고 및 환류'의 점수는 11.1점으로 낮음.
- 사업부문(일반사업)은 '일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산', '일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업', '일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축' 총 3가지로, 점수의 산출은 각 3개 사업의 개별 인권영향평가 점수를 평균하여 산출함.

그림 17 사업부문(일반사업) 인권영향평가 결과



- 대상사업 사업계획 수립의 경우 일반 사업3의 점수가 가장 낮으며, 대상사업 지원대상 선정 및 관리 및 사업운영에서는 사업2가 점수가 낮고, 사업 결과보고 및 환류부문에서도 전반적으로 점수가 낮음.

표 118 사업부문(일반사업) 인권영향평가 점수

번호	사업부문(일반사업)	일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산	일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업	일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축
12-1	대상사업 사업계획 수립	100.0	94.4	90
12-2	대상사업 지원 대상 선정 및 관리	100.0	80	100.0
12-3	사업 운영	100.0	87.5	100.0
12-4	사업 결과보고 및 환류	0	0	33.3
총점(100점 만점)		86.4	78.4	84.4

표 119 사업부문 인권영향평가 결과\_일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산

번호	사업부문(일반사업)	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
12-1	대상사업 사업계획 수립	8	0	0	0	1
12-2	대상사업 지원 대상 선정 및 관리	5	0	0	0	5
12-3	사업 운영	6	0	0	0	2
12-4	사업 결과보고 및 환류	0	0	3	0	0
합계		19	0	3	0	8

표 120 사업부문 인권영향평가 결과\_일반사업2: 통합문화체육관광이용권

사업부문(일반사업)	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
12-1 대상사업 사업계획 수립	8	1	0	0	0
12-2 대상사업 지원 대상 선정 및 관리	6	4	0	0	0
12-3 사업 운영	7	0	1	0	0
12-4 사업 결과보고 및 환류	0	0	3	0	0
합계	21	5	4	0	0

표 121 사업부문 인권영향평가 결과\_일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축

번호	사업부문(일반사업)	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
12-1	대상사업 사업계획 수립	4	1	0	0	4
12-2	대상사업 지원 대상 선정 및 관리	3	0	0	0	7
12-3	사업 운영	5	0	0	0	3
12-4	사업 결과보고 및 환류	0	2	1	0	0
합계		12	3	1	0	14

2) 지표별 의견

○ 대상사업 사업계획 수립

- 일반사업에서는 일반사업1) 경기문화 통합 콘텐츠 확산, 일반사업2) 통합문화체육관광이용권 사업, 일반사업3) 예술인 전수조사 및 DB구축을 대상으로 평가를 실시함.

- 사업계획 수립 시 사회적 소수자를 배제하거나 인권 침해를 유발하는 내용이 포함되어 있는지 점검하고 있음.(경영기획실-3370 '경기문화재단 주요사업 사전검토 항목 작성 제도화 시행 알림')
- '일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산, '일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업'에서는 대상사업 사업계획 수립 시 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가, 문화향유자의 의견을 반영하기 위해 고객설문조사 및 대표메일 공개 등으로 운영 민원을 접수, 개선(지지씨 플랫폼)하는 제도를 운영하고 있음.
- 다만, '일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산, '일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업, '일반사업 3: 예술인 전수조사 및 DB구축' 총 3개의 사업 모두 참여 대상자의 이동성이나 의사소통에 편의를 제공하는 제도의 보완이 필요함.
- 특히 사업의 환류부문은 3개 사업이 동시에 시급한 개선이 요구됨.

표 122 대상사업 사업계획 수립 인권영향평가 세부결과\_일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산

대상사업 사업계획 수립	
인권영향평가 평가결과 '예'	인권영향평가 평가결과 '해당 없음'
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 대상사업 계획 수립시 전년도 인권영향평가결과의 개선권고사항을 반영하는 제도가 있다.</li> <li>• 재단은 수행하는 대상사업에 대해 고객에게 공정하고 공평한 신청기회를 제공한다.</li> <li>• 재단은 사업 신청 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 인권 침해를 유발하는 표현과 내용이 있는지 점검한다.</li> <li>• 재단은 대상사업 계획 수립시 사회적 소수자와 문화예술접근성이 낮은 문화향유자를 고려하는 제도가 있다.</li> <li>• 재단은 대상사업 계획 수립시 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가, 문화향유자의 의견을 반영하는 제도가 있다</li> <li>• 재단은 대상사업 계획 수립시 예술가들의 정보접근 역량 차이를 고려한, 평등한 정보접근권에 대한 제도가 있다.</li> <li>• 재단은 대상사업의 사업계획 공고문 작성 시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)의 자격 조건을 공정하게 제시하고 공개한다.</li> <li>• 재단은 대상사업에 있어, 지원 사업이 특정 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에 집중되지 않고 공정하게 혜택이 배분되고 있는지 점검한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 사업 심의에 참여하는 예술가 중 이동이나 의사소통이 불편한 정도의 장애나 제약이 있는 경우, 편의를 제공하는 제도가 있다.</li> </ul>

표 123 대상사업 사업계획 수립 인권영향평가 세부결과\_일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업

대상사업 사업계획 수립	
인권영향평가 평가결과 '예'	인권영향평가 평가결과 '보완 필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 대상사업 계획 수립시 전년도 인권영향평가결과의 개선권고사항을 반영하는 제도가 있다.</li> <li>• 재단은 수행하는 대상사업에 대해 고객에게 공정하고 공평한 신청기회를 제공한다.</li> <li>• 재단은 사업 신청 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 인권 침해를 유발하는 표현과 내용이 있는지 점검한다.</li> <li>• 재단은 대상사업 계획 수립시 사회적 소수자와 문화예술접근성이 낮은 문화향유자를 고려하는 제도가 있다.</li> <li>• 재단은 대상사업 계획 수립시 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가, 문화향유자의 의견을 반영하는 제도가 있다</li> <li>• 재단은 대상사업 계획 수립시 예술가들의 정보접근 역량 차이를 고려한, 평등한 정보접근권에 대한 제도가 있다.</li> <li>• 재단은 대상사업의 사업계획 공고문 작성 시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)의 자격 조건을 공정하게 제시하고 공개한다.</li> <li>• 재단은 대상사업에 있어, 지원 사업이 특정 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에 집중되지 않고 공정하게 혜택이 배분되고 있는지 점검한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 사업 심의에 참여하는 예술가 중 이동이나 의사소통이 불편한 정도의 장애나 제약이 있는 경우, 편의를 제공하는 제도가 있다.</li> </ul>

- '일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축'은 도내 예술인 및 예술단체 대상 설문조사를 실시하는 사업으로 이동성과 의사소통에 제약이 있는 경우 편의를 제공하는 지표에 해당하지 않음.
- '일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축'의 경우 지원 사업이 아니기 때문에 지원사업이 특정 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에 집중되지 않고 공정하게 혜택이 배분되고 있는지를 점검하는 지표는 해당하지 않음.

표 124 대상사업 사업계획 수립 인권영향평가 세부결과\_일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축

대상사업 사업계획 수립		
인권영향평가 평가결과 '예'	인권영향평가 평가결과 '보완 필요'	인권영향평가 평가결과 '해당 없음'
<ul style="list-style-type: none"> <li>재단은 대상사업 계획 수립시 전년도 인권영향평가결과 개선권고사항을 반영하는 제도가 있다.</li> <li>재단은 수행하는 대상사업에 대해 고객에게 공정하고 공평한 신청기회를 제공한다.</li> <li>재단은 사업 신청 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 인권 침해 유발하는 표현과 내용이 있는지 점검한다.</li> <li>재단은 대상사업 계획 수립시 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가, 문화향유자의 의견을 반영하는 제도가 있다</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>재단은 대상사업 계획 수립시 예술가들의 정보접근 역량 차이를 고려한, 평등한 정보접근권에 대한 제도가 있다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>재단은 사업 심의에 참여하는 예술가 중 이동이나 의사소통이 불편한 정도의 장애나 제약이 있는 경우, 편의를 제공하는 제도가 있다.</li> <li>재단은 대상사업 계획 수립시 사회적 소수자와 문화예술접근성이 낮은 문화향유자를 고려하는 제도가 있다.</li> <li>재단은 대상사업의 사업계획 공고문 작성 시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)의 자격 조건을 공정하게 제시하고 공개한다.</li> <li>재단은 대상사업에 있어, 지원 사업이 특정 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에 집중되지 않고 공정하게 혜택이 배분되고 있는지 점검한다.</li> </ul>

○ 대상사업 지원 대상 선정 및 관리

- '일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산은 GGC플랫폼상 글쓰기회원의 자발적 글쓰기(콘텐츠 생성)로 운영되는 플랫폼으로 공고, 심의 등의 사업 단계는 없음.  
평가위원의 다양성 고려 제도, 공정하고 객관적인 평가위원 선정 과정 제도, 부적절한 언어 및 비언어적 표현 사용 시 불이익, 평가위원의 자유로운 의사결정 제도는 해당하지 않음.
- 경기문화재단 인권경영 가이드 및 개인정보보호 준수에 따라 대상사업의 신청·접수시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)이 인권경영 실천을 노력하도록 가이드를 제시하고 있음.
- 지지씨의 사용자 메뉴를 우리말로 표기하는 등 대상사업 신청과 관련된 모든 행정처리 절차 및 업무수행 진행 시 누구든지 쉽게 이해할 수 있는 용어를 사용하고 접근할 수 있도록 정보를 공개하는 시스템이 있음.

표 125 대상사업 지원 대상 선정 및 관리 인권영향평가 세부결과\_일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산

대상사업 지원 대상 선정 및 관리	
인권영향평가 평가결과 '예'	인권영향평가 평가결과 '해당 없음'
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 사업 진행 과정에서 수집하는 대상(고객, 예술)의 개인(신용)정보에 대한 관리체계를 갖추어 정보 누출 방지를 위해 노력한다.</li> <li>• 재단은 대상사업의 신청·접수시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)이 인권경영 실천 노력을 할 수 있도록 가이드를 제시한다.</li> <li>• 재단은 대상사업 신청과 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 누구나 쉽게 이해할 수 있는 용어를 사용하고, 이에 접근할 수 있도록 정보를 공개하고 있다.</li> <li>• 재단은 사업 심의절차와 방식에 대해 예술가 및 예술단체가 이의를 제기하고 이를 공정하게 처리하는 제도가 있다.</li> <li>• 직원은 대상사업 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역) 접점 전반에서 고객에게 비인격적인 언행 및 인격 모독성 발언을 하지 않는다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 사업 심의에 참여하는 추천위원 및 평가위원이 다양하게 구성될 수 있도록 성별·연령·지역 등 세부 요건을 고려하는 제도가 있다.</li> <li>• 재단의 대상사업의 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)을 선정하기 위한 평가위원을 선정하는 과정은 공정하고 객관적이며 투명하게 실시한다.</li> <li>• 재단은 사업 심의에 참여하는 평가위원이 공정심사에 위배되는 언어 및 비언어적 표현을 사용하지 않도록 사전 지침을 배포하고, 위반시 평가에서 배제하는 제도가 있다.</li> <li>• 재단은 사업 심의에 참여하는 평가위원의 자유로운 의사결정을 보장하는 제도가 있다.</li> <li>• 재단은 대상사업에 참여하는 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역) 중 인권 침해를 유발하였거나 연루된 자를 지원신청 또는 심의과정에서 제외하거나 불이익을 주는 제도가 있다.</li> </ul>

- '일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업'은 대상사업 지원 대상 선정 시 참여하는 추천위원 및 평가위원의 다양성이 고려되도록 하는 제도와 부적절한 언어 및 비언어적 표현 사용에 대한 지침 위반 시 불이익을 주는 제도에 대한 보완이 필요함.[경기문화재단 문화예술진흥지원금 운영 규칙 제4조 (지원사업의 심의)]
- 또한, 대상사업 지원 대상 선정 시 절차와 방식에 대해 발생하는 예술가 및 예술단체의 이의를 제기할 수 있도록 하고 이를 공정하게 처리하는 제도에 대한 보완이 필요함.



표 126 대상사업 지원 대상 선정 및 관리 인권영향평가 세부결과\_일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업

대상사업 지원 대상 선정 및 관리	
인권영향평가 평가결과 '예'	인권영향평가 평가결과 '보완필요'
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 사업 진행 과정에서 수집하는 대상(고객, 예술)의 개인(신용)정보에 대한 관리체계를 갖추어 정보 누출 방지를 위해 노력한다.</li> <li>• 재단의 대상사업의 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)을 선정하기 위한 평가위원을 선정하는 과정은 공정하고 객관적이며 투명하게 실시한다.</li> <li>• 재단은 사업 심의에 참여하는 평가위원의 자유로운 의사결정을 보장하는 제도가 있다.</li> <li>• 재단은 대상사업의 신청·접수시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)이 인권경영 실천 노력을 할 수 있도록 가이드를 제시한다.</li> <li>• 재단은 대상사업 신청과 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 누구나 쉽게 이해할 수 있는 용어를 사용하고, 이에 접근할 수 있도록 정보를 공개하고 있다.</li> <li>• 직원은 대상사업 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역) 접점 전반에서 고객에게 비인격적인 언행 및 인격 모독성 발언을 하지 않는다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 사업 심의에 참여하는 추천위원 및 평가위원이 다양하게 구성될 수 있도록 성별·연령·지역 등 세부 요건을 고려하는 제도가 있다.</li> <li>• 재단은 사업 심의에 참여하는 평가위원이 공정심사에 위배되는 언어 및 비언어적 표현을 사용하지 않도록 사전 지침을 배포하고, 위반시 평가에서 배제하는 제도가 있다.</li> <li>• 재단은 사업 심의절차와 방식에 대해 예술가 및 예술단체가 이의를 제기하고 이를 공정하게 처리하는 제도가 있다.</li> <li>• 재단은 대상사업에 참여하는 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역) 중 인권 침해를 유발하였거나 연루된 자를 지원신청 또는 심의과정에서 제외하거나 불이익을 주는 제도가 있다.</li> </ul>

○ '일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축사업'은 사업추진상 민감한 개인정보를 취득하므로 특히 이를 주의하여야 함.

표 127 대상사업 지원 대상 선정 및 관리 인권영향평가 세부결과\_일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축

대상사업 지원 대상 선정 및 관리	
인권영향평가 평가결과 '예'	인권영향평가 평가결과 '해당 없음'
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 사업 진행 과정에서 수집하는 대상(고객, 예술)의 개인(신용)정보에 대한 관리체계를 갖추어 정보 누출 방지를 위해 노력한다.</li> <li>• 재단은 대상사업 신청과 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 누구나 쉽게 이해할 수 있는 용어를 사용하고, 이에 접근할 수 있도록 정보를 공개하고 있다.</li> <li>• 직원은 대상사업 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역) 접점 전반에서 고객에게 비인격적인 언행 및 인격 모독성 발언을 하지 않는다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 사업 심의에 참여하는 추천위원 및 평가위원이 다양하게 구성될 수 있도록 성별·연령·지역 등 세부 요건을 고려하는 제도가 있다.</li> <li>• 재단의 대상사업의 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)을 선정하기 위한 평가위원을 선정하는 과정은 공정하고 객관적이며 투명하게 실시한다.</li> <li>• 재단은 사업 심의에 참여하는 평가위원이 공정심사에 위배되는 언어 및 비언어적 표현을 사용하지 않도록 사전 지침을 배포하고, 위반시 평가에서 배제하는 제도가 있다.</li> <li>• 재단은 사업 심의에 참여하는 평가위원의 자유로운 의사결정을 보장하는 제도가 있다.</li> <li>• 재단은 대상사업의 신청·접수시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)이 인권경영 실천 노력을 할 수 있도록 가이드를 제시한다.</li> <li>• 재단은 사업 심의절차와 방식에 대해 예술가 및 예술단체가 이의를 제기하고 이를 공정하게 처리하는 제도가 있다.</li> <li>• 재단은 대상사업에 참여하는 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역) 중 인권 침해를 유발하였거나 연루된 자를 지원신청 또는 심의과정에서 제외하거나 불이익을 주는 제도가 있다.</li> </ul>

○ 사업 운영

- 재단은 선정된 예술가·예술단체의 지원사업 운영과정 및 결과물에서 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 포함하는 내용이나 소재가 있는지 확인하고 점검하기 위하여 사업운영 중 평가 및 모니터링을 통해 해당 내용을 점검하고 있음.
- 또한, 재단은 지원사업 수행 시 선정단체가 개별 홍보를 통해 다양한 계층의 도민들이 참여할 수 있도록 유도하고 있으나, 재단이 사회적 소수자의 지원사업 참여를 위해 홍보하는 별도의 채널을 제공하고 있지 않음. 경기문화재단 통합채널인 지지씨멤버스의 공지사항/게시판의 경우 지원사업에 참여한 개인·단체가 요청했을 때만 홍보를 지원하고 있어 이에 대한 보완이 필요함.

표 128 사업 운영 인권영향평가 세부결과\_일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산

사업 운영	
인권영향평가 평가결과 '예'	인권영향평가 평가결과 '해당 없음'
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 선정된 예술가 및 예술단체의 사업 운영과정 및 결과물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 포함하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 제도가 있다.</li> <li>• 재단은 사업 운영과정에서 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가·예술단체의 고충을 접수하고 처리하는 제도가 있다.</li> <li>• 재단은 전화상담, 방문 등 고객 및 민원인과 접촉이 일어나는 경우 폭언 등 인권 침해가 일어나지 않도록 교육을 하고 있다.</li> <li>• 직원은 대상사업을 이유로 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에게 유형을 불문하고 강제노동이나 금전적·비금전적 행위를 요구하지 않는다.</li> <li>• 재단은 사업운영과 관련하여 직원에 대한 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방 교육과 고충처리체계를 갖추고 있다.</li> <li>• 재단은 사업운영과 관련하여 직원에게 업무범위를 벗어난 부당한 지시, 알선·청탁을 하지 않는다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재단은 사업에 선정된 개인 또는 단체 중 인권 침해를 유발하거나 연루된 개인이 포함된 경우 선정을 취소하거나 사업비를 회수할 수 있는 제도가 있다.</li> <li>• 재단은 사회적 소수자가 사업으로 개최되는 공연·전시 및 프로그램에 참여할 수 있도록 정보를 전달하고 이동하여 관람 및 참여할 수 있도록 하는 제도가 있다.</li> </ul>

표 129 사업 운영 인권영향평가 세부결과\_일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업

사업 운영	
인권영향평가 평가결과 '예'	인권영향평가 평가결과 '아니오'
<ul style="list-style-type: none"> <li>재단은 선정된 예술가 및 예술단체의 사업 운영과정 및 결과물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 포함하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 제도가 있다.</li> <li>재단은 사회적 소수자가 사업으로 개최되는 공연·전시 및 프로그램에 참여할 수 있도록 정보를 전달하고 이동하여 관람 및 참여할 수 있도록 하는 제도가 있다.</li> <li>재단은 사업 운영과정에서 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가·예술단체의 고충을 접수하고 처리하는 제도가 있다.</li> <li>재단은 전화상담, 방문 등 고객 및 민원인과 접촉이 일어나는 경우 폭언 등 인권 침해가 일어나지 않도록 교육을 하고 있다.</li> <li>직원은 대상사업을 이유로 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에게 유형을 불문하고 강제노동이나 금전적·비금전적 행위를 요구하지 않는다.</li> <li>재단은 사업운영과 관련하여 직원에 대한 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방 교육과 고충처리체계를 갖추고 있다.</li> <li>재단은 사업운영과 관련하여 직원에게 업무범위를 벗어난 부당한 지시, 알선·청탁을 하지 않는다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>재단은 사업에 선정된 개인 또는 단체 중 인권 침해를 유발하거나 연루된 개인이 포함된 경우 선정을 취소하거나 사업비를 회수할 수 있는 제도가 있다.</li> </ul>

표 130 사업 운영 인권영향평가 세부결과\_일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축

사업 운영	
인권영향평가 평가결과 '예'	인권영향평가 평가결과 '해당 없음'
<ul style="list-style-type: none"> <li>재단은 사업 운영과정에서 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가·예술단체의 고충을 접수하고 처리하는 제도가 있다.</li> <li>재단은 전화상담, 방문 등 고객 및 민원인과 접촉이 일어나는 경우 폭언 등 인권 침해가 일어나지 않도록 교육을 하고 있다.</li> <li>직원은 대상사업을 이유로 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에게 유형을 불문하고 강제노동이나 금전적·비금전적 행위를 요구하지 않는다.</li> <li>재단은 사업운영과 관련하여 직원에 대한 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방 교육과 고충처리체계를 갖추고 있다.</li> <li>재단은 사업운영과 관련하여 직원에게 업무범위를 벗어난 부당한 지시, 알선·청탁을 하지 않는다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>재단은 선정된 예술가 및 예술단체의 사업 운영과정 및 결과물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 포함하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 제도가 있다.</li> <li>재단은 사업에 선정된 개인 또는 단체 중 인권 침해를 유발하거나 연루된 개인이 포함된 경우 선정을 취소하거나 사업비를 회수할 수 있는 제도가 있다.</li> <li>재단은 사회적 소수자가 사업으로 개최되는 공연·전시 및 프로그램에 참여할 수 있도록 정보를 전달하고 이동하여 관람 및 참여할 수 있도록 하는 제도가 있다.</li> </ul>

○ 사업 결과보고 및 환류

- 재단은 사업 결과 보고 및 환류에 대한 전반적인 프로세스가 구축되어 있지 않음.
- 따라서 사업진행상 노출되고 점검된 인권경영상 미흡사항을 차기년도 사업계획에 충실히 반영할 수 있는 프로세스의 구축이 요구됨.

표 131 사업 결과보고 및 환류 인권영향평가 세부결과\_일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산

사업 결과보고 및 환류	
인권영향평가 평가결과 '예'	인권영향평가 평가결과 '아니오'
	<ul style="list-style-type: none"> <li>재단은 사업의 결과보고서에 인권영향평가 지표 점검내용을 포함한다.</li> <li>재단은 인권영향평가 지표 점검 결과, 인권증진 성과 달성에 기여한 재단의 사업담당자 및 예술가·예술단체를 결과보고서에 명시하고 이를 보상하는 제도가 있다.</li> <li>재단은 인권영향평가 지표 점검 결과 인권증진성과를 달성하지 못한 사항에 대한 개선계획을 결과보고서에 포함한다.</li> </ul>

표 132 사업 결과보고 및 환류 인권영향평가 세부결과\_일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업

사업 결과보고 및 환류	
인권영향평가 평가결과 '예'	인권영향평가 평가결과 '아니오'
	<ul style="list-style-type: none"> <li>재단은 사업의 결과보고서에 인권영향평가 지표 점검내용을 포함한다.</li> <li>재단은 인권영향평가 지표 점검 결과, 인권증진 성과 달성에 기여한 재단의 사업담당자 및 예술가·예술단체를 결과보고서에 명시하고 이를 보상하는 제도가 있다.</li> <li>재단은 인권영향평가 지표 점검 결과 인권증진성과를 달성하지 못한 사항에 대한 개선계획을 결과보고서에 포함한다.</li> </ul>

표 133 사업 결과보고 및 환류 인권영향평가 세부결과\_일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축

사업 결과보고 및 환류	
인권영향평가 평가결과 '보완필요'	인권영향평가 평가결과 '아니오'
<ul style="list-style-type: none"> <li>재단은 사업의 결과보고서에 인권영향평가 지표 점검내용을 포함한다.</li> <li>재단은 인권영향평가 지표 점검 결과 인권증진성과를 달성하지 못한 사항에 대한 개선계획을 결과보고서에 포함한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>재단은 인권영향평가 지표 점검 결과, 인권증진 성과 달성에 기여한 재단의 사업담당자 및 예술가·예술단체를 결과보고서에 명시하고 이를 보상하는 제도가 있다.</li> </ul>

3) 권고사항

- 인권경영상황을 점검하고 이를 차기년도 사업계획상 반영할 수 있도록 하는 환류 시스템의 구축이 요구되며, 제 규정의 점검 및 신설뿐만 아니라 담당자의 의식함양 노력도 요구됨.

다. 사업부문(뮤지엄군)

1) 인권영향평가 결과

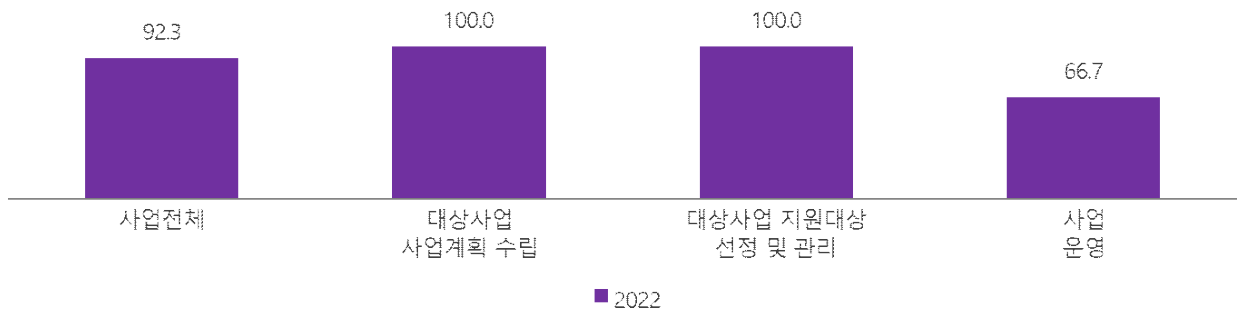
- 경기문화재단 소속 뮤지엄(경기도박물관 교육체험프로그램) 사업에 대한 인권영향평가 결과, 92.3점의 인권영향평가 점수가 산출됨.

표 134 사업부문(뮤지엄군) 인권영향평가 결과

구분	사업부문(뮤지엄)
최종평가	92.3 (자가진단 점수 92.3)

- 세부지표별로 보았을 때, '대상사업 사업계획 수립' 및 '대상사업 지원대상 선정 및 관리'가 만점인 100점을 받았으며, 이에 비해 '사업 운영'의 평가점수는 70점 미만으로 낮음.

그림 18 사업부문(뮤지엄군: 경기도박물관 교육체험프로그램) 인권영향평가 결과



○ 사업부문(뮤지엄군: 경기도박물관 교육체험프로그램) 개별 결과

- '교육체험 프로그램'의 대상사업 사업계획 수립과 대상사업 지원대상 선정 및 관리의 항목별 점수는 100점으로 나타남.
- 반면, 사업운영의 점수는 66.7점으로 나타나 상당히 낮은 수준을 보이고 있음.

표 135 사업부문(뮤지엄군: 경기도박물관 교육체험프로그램) 인권영향평가 결과

번호	사업부문(뮤지엄군: 경기도박물관 교육체험프로그램)	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
13-1	사업 운영 계획 수립	4	0	0	0	2
13-2	사업 추진 및 외부협력자 관리	6	0	0	0	0
13-3	대상사업 결과보고 및 환류	2	0	1	0	1
합계		12	0	1	0	3

2) 지표별 의견

○ 사업 운영 계획 수립

- 경기문화재단의 경기도박물관 교육체험프로그램은 '경기문화재단 주요사업 사전검토 항목' 준수를 통해 사회적 소수자와 문화예술 접근성이 낮은 문화향유자를 고려하고 있음.
- 또한, 해당 사전검토 항목에는 혐오표현을 사전에 확인하는 항목이 포함되어 있어, 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 조장하는 내용이나 소재의 포함 여부를 확인함.

표 136 사업 운영 계획 수립 인권영향평가 세부결과

사업 운영 계획 수립 부문	
인권영향평가 평가결과 '예'	인권영향평가 평가결과 '해당 없음'
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 뮤지엄은 수행하는 대상사업에 대해 고객에게 공정하고 공평한 신청기회를 제공한다.</li> <li>• 뮤지엄은 사업 신청 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 인권 침해를 유발하는 표현과 내용이 있는지 점검한다.</li> <li>• 뮤지엄은 대상사업 기획 수립시 사회적 소수자와 문화예술접근성이 낮은 문화향유자를 고려하는 지침이 있다.</li> <li>• 뮤지엄은 대상사업 계획 수립시 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가, 문화향유자의 의견을 반영하는 제도가 있다</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 뮤지엄은 공모사업 진행 시, 참여하는 교육개발자, 예술가 등이 사업의 공고, 계획 신청 및 접수의 전과정에 누구나 쉽게 정보에 접근할 수 있도록 하는 지침이 있다.</li> <li>• 뮤지엄은 대상사업 계획 수립시 예술가들의 정보접근 역량 차이를 고려한, 평등한 정보접근권에 대한 제도가 있다.</li> </ul>

○ 사업 추진 및 외부협력자 관리

- 경기문화재단은 뮤지엄행정팀을 통해 뮤지엄의 계약에 일괄적으로 준법 및 공정거래 서약서를 작성하고 있음.
- 반면, 현재 뮤지엄에서는 별도의 공모사업을 운영하지 않고 있어, 뮤지엄에서 공모사업을 진행할 시 참여자(예술가·예술단체)의 정보 접근성을 고려하는 사항은 평가지표에서 '해당 없음'으로 평가하였으나, 뮤지엄이 점차 외부협력을 강화하고, 지역의 공공 문화기반시설로서 역할을 위해 지역예술가·예술단체와의 협력을 위한 공모사업이 설계될 가능성을 고려했을 때, 공모사업 지침에 참여작가·예술단체의 정보 접근성 차이를 고려할 필요 있음.

표 137 사업 추진 및 외부협력자 관리 인권영향평가 세부결과

사업 추진 및 외부협력자 관리
인권영향평가 평가결과 '예'
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 뮤지엄은 사업 개발 및 진행을 위한 외부협력자와의 계약에 대해 준법 및 공정거래 서약서를 작성한다.</li> <li>• 뮤지엄은 사업개발 및 진행을 위한 외부협력자의 인권을 침해하는 사항이 발생하지 않았는지 관리 및 감독하고 있다.</li> <li>• 뮤지엄은 사업개발 및 진행시 협력하는 개인 및 협력업체 중 인권 침해를 유발하거나 연루된 개인이 포함된 경우 계약을 철회할 수 있는 제도가 있다.</li> <li>• 뮤지엄은 사업개발 및 진행과정에서 협력관계 및 계약관계에 있는 개인·협력업체의 고충을 접수하고 처리하는 제도가 있다.</li> <li>• 뮤지엄은 사업 추진 과정에서 수집하는 대상(고객, 예술)의 개인(신용)정보에 대한 관리체계를 갖추어 정보 누출 방지를 위해 노력한다.</li> <li>• 뮤지엄은 선정된 교육개발업체 및 개인과 관련하여 사업 운영과정 및 결과물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 포함하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 제도가 있다.</li> </ul>

○ 대상사업 결과보고 및 환류

- 뮤지엄은 교육 진행 후 결과보고서나 발간물 또는, 결과물에서 등에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 조장하는 내용이 포함되어 있는지를 확인하기 위해 '경기문화재단 주요사업 사전검토 항목'을 배포하고 점검하고 있어, 제도적 장치가 마련되어 있으나, 차년도에는 해당 점검 사항에 관한 결과가 도출되어 환류될 필요 있음.
- 뮤지엄의 교육사업에 대한 인권영향평가는 점검내용을 교육 결과보고서에 포함하고, 인권증진 성과와 보상, 그리고 인권증진 개선계획 등을 결과보고서에 포함할 필요 있음.

표 138 대상사업 결과보고 및 환류 인권영향평가 세부결과

대상사업 결과보고 및 환류		
인권영향평가 평가결과 '예'	인권영향평가 평가결과 '아니오'	인권영향평가 평가결과 '해당 없음'
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 뮤지엄은 전사·교육 연구 결과보고서(보고서, 발간물 등) 및 전시도록 등 전시 결과물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 조장하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 제도가 있다.</li> <li>• 뮤지엄은 전사·교육 연구 결과보고서에 인권영향평가 지표 점검내용을 포함한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 뮤지엄은 인권영향평가 지표 점검 결과 인권증진성과를 달성하는 데에 기여한 교육단체·예술단체가 있는 경우 이를 결과보고서에 명시하고 이를 보상하는 제도가 있다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 뮤지엄은 인권영향평가 지표 점검 결과 인권증진성과를 달성하지 못한 사항이 있는 경우 이에 대한 개선계획을 마련한다.</li> </ul>

3) 권고사항

- 뮤지엄은 재단 경영기획실이 2021년 8월 17일에 배포한 '경기문화재단 주요사업 사전검토 항목'을 반영하여 사업의 내용 및 주제를 점검하고 있으며 우수한 점검실적을 보이고 있음.
- 사업운영 수립 단계는 뮤지엄이 교육을 기획하고 준비하여 운영하는 데에 관련된 외부 협력자의 인권증진과 이들의 인권 침해를 관리·감독하는 의무를 가지며, 이를 위해 계약 시 청렴계약 및 인권존중 이행 각서를 작성하고 있음.
- 사업추진 및 외부협력자 관리 단계에서는 뮤지엄 행정팀을 일원화하여, 뮤지엄의 계약에 일괄적으로 청렴계약 및 인권존중 이행 각서를 작성하고 있음.
- 효율적 환류를 위한 다양한 활동을 전개하고 있으나 이를 제도적으로 보완 및 보다 체계적으로 수행할 필요가 있음.



---

## IV. 개선 권고사항

## 1. 주요 미흡사항 및 대응방안

### 가. 인권영향평가 결과 미흡사항

- 사업부문의 인권영향평가 환류체계를 구축·운영하여야 함. 다만 이는 개별사업으로 진행하기 보다는 뮤지엄의 수행 사업 전체를 대상으로 사업성과 분석 및 인권경영 차원의 모니터링 시스템을 구축하는 것이 바람직함.
- 이외 장애인 이동권 보장 등 일부 미흡사항이 발견되나, 이는 재단의 이전에 따라 新건물 입주시 자연스럽게 해소될 것으로 판단됨.

### 나. 재단 내 직장 내 괴롭힘 방지 정책 고도화 필요

- 직장 내 괴롭힘은 노동자의 자살까지 부르는 사례가 발생하고 있어 직장 내에서부터 다양한 보호방안 필요성 제기되고 법제화에까지 이르고 있음.
- 직장 내 괴롭힘 문제는 시대가 변화했음을 인식하고 권력과 위계를 이용한 직장 내 괴롭힘을 엄하게 처벌하고 근절하겠다는 관점에서 접근하여야 함.  
아울러 궁극적으로는 조직문화 및 조직구성원 인식이 변화되어야 하므로 조직문화의 개선을 추진하여야 함.
- 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생시 조치, 인사규정상 괴롭힘의 유형 및 처벌 규정, 조사 결과에 따른 처벌 규정을 명확화하는 등 제도적 관점에서도 접근이 요구됨.

### 다. 인권경영 및 신고·구제절차에 대한 구성원 대상 홍보 필요

- 구성원 스스로 인권침해를 인식하고 신고 및 구제 절차를 받을 수 있도록 교육과 별도로 인권침해 개념, 인권침해 신고절차, 내·외부 구제절차 등의 홍보 노력이 요구됨.

### 라. 인권경영 인프라의 고도화 필요

- 인권과 직장 내 고충상담, 관련교육의 강화 등 인권상황을 통합적으로 점검하고 관리가 가능하도록 재단 내 인권관련 기능 및 조직의 고도화를 중장기적으로 추진할 필요성이 있음.
- 아울러 인권경영과 관련한 역할과 권한을 명확히 정의하고, 관련 부서간 협업체계를 구축하여 운영할 필요성이 있음.

## 2. 재단 인권경영 체계 고도화 방향성

### 가. 인권경영 체계 고도화

- 구성원의 인권의식 함양을 위한 교육을 지속강화하는 동시에, 재단만의 특성을 반영한 인권경영선언문의 고도화를 추진하여야 함. 특히 관리자 및 경영진 대상의 인권 의식 수준에 대한 지속적 관리가 요구됨.
- 구성원 대상 인권의식 수준진단을 통해 인권경영 강화를 위한 개선방향을 보다 구체적·현장 지향적으로 도출할 필요성이 있으며, 이를 통해 도출된 과제는 실행을 위한 성과관리 체계에 연동되어야 함.  
아울러 인권 침해 및 예방사례의 발굴 및 구성원 대상 소통을 통한 일선 업무현장에서의 인권의식 강화노력을 보다 강화하여야 함.
- 기관의 ESG경영과 관련하여 G(지배구조)가 인권경영과 밀접한 연계성을 가지고 있으므로, ESG경영과 연계한 인권경영의 전략 정합성 및 연계성을 확보하여야 함.

### 나. 중장기 추진 로드맵 고도화 필요

- 대외환경 변화 및 재단의 내부 경영환경 변화를 반영한 인권경영 중장기 로드맵을 수립하고 환경과 필요에 맞는 고도화를 통해 인권존중 조직문화 실현 노력이 필요함.

---

## V. 별첨

# 1. 2022년 경기문화재단 인권영향평가 지표 구성현황

## 가. 기관운영 부문

표 139 기관운영 부문 지표구성

번호	구분	지표 구분
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
		1-6 인권교육 시행
2	고용상의 비차별 및 권리보장	2-1 고용상의 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 결사단체교섭의 자유
		3-2 노동조합 활동 불이익 처우 금지
		3-3 단체교섭 보장 및 성실한 이행
		3-4 노동조합 부재시 대안적 조치
4	강제노동의 금지	4-1 강제노동금지
		4-2 재단 소속기관 및 협력단체 등에 의한 강제노동예방
5	연소자 노동의 금지	5-1 부당한 연소자 고용금지
		5-2 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치
6	산업안전 보장	6-1 작업장 안전
		6-2 임산부 및 장애인 등 보호
		6-3 필수장비 제공 및 교육실시 등
		6-4 산업재해 피해노동자 지원
7	책임 있는 공급망 관리	7-1 협력기관 및 단체 등의 인권 침해 예방
		7-2 모니터링 실시
		7-3 보안담당 직원에 의한 인권 침해 방지
8	재산권 및 지식재산권의 보호	8-1 지역주민 재산권 보호(지식재산권 이외의 재산)
		8-2 지식재산권 보호

번호	구분	지표 구분
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	이용자 인권보호	10-1 이용자 보호를 위한 법령 준수
		10-2 재화 및 서비스 결함 시 조치
		10-3 이용자 정보인권 보호
11	문화다양성 증진과 혐오표현 근절	11-1 문화다양성의 보호와 증진
		11-2 혐오표현의 근절

### 나. 사업부문(일반사업)

표 140 사업부문(일반사업) 지표구성

번호	구분	지표 구분
12	사업부문 (일반사업)	12-1 대상사업 사업계획 수립
		12-2 대상사업 지원 대상 선정 및 관리
		12-3 사업 운영
		12-4 사업 결과보고 및 환류

### 다. 사업부문(유지엄군)

표 141 사업부문(유지엄군) 지표구성

번호	구분	지표 구분
13	사업부문 (유지엄군)	13-1 사업운영 계획 수립
		13-2 사업 추진 및 외부협력자 관리
		13-3 대상사업사업 결과보고 및 환류

## 2. 세부평가지표 기관운영 부문 자가진단 결과

### 가. 인권경영 체제의 구축

#### 1) 인권존중 정책 선언

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 인권정책선언을 했다.	○				
2	인권정책선언은 재단의 최고 의사결정기구 수준에서 표명된 것이다.	○				
3	재단의 인권정책선언은 재단 내·외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	○				
4	재단의 인권정책선언은 재단에서 특별히 문제가 될 가능성이 있는 인권 현안이 무엇인지를 명시하고 있다.	○				
5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	○				
6	인권정책선언은 재단 내·외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 참여아래 정기적으로 환류되고 개선된다.	○				
소계		6				

#### 2) 인권영향평가 정기적 실시

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 기관운영에 대한 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.	○				
2	재단은 주요사업에 대한 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.	○				
3	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 기준으로 한다.	○				
4	인권영향평가 실행 시 재단 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	○				
5	재단 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의를 통해 인권영향평가를 실시한다	○				
6	재단과 재단 소속기관 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	○				
소계		6				

3) 인권경영 제도화를 위한 필요조치

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	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 제도를 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 인권 침해가 발견될 경우, 재단 차원에서 대응한다.	○				
소계		6				

4) 인권경영성과

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 지표를 통해서 확인한다.	○				
2	인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가와 이해 관계자로부터 의견을 수렴한다.	○				
3	인권경영 성과를 정기적으로 최고 의사결정기구에 보고한다.	○				
4	보고는 재단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	○				
5	보고는 시간의 흐름에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관된 지표와 문장으로 작성한다.	○				
6	보고내용에 대한 외부 전문가의 검증을 거친다.	○				
7	인권경영 성과를 정기적으로 외부에 공개한다.	○				
소계		7				



5) 구제절차 마련

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	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 이해관계자에게 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.	○				
소계		6				

6) 인권교육 시행

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 임직원을 대상으로 정기적인 교육을 실시한다.	○				
2	재단은 소속기관 및 협력사를 포함한 이해관계자들이 인권교육을 받을 수 있도록 지원한다.	○				
3	인권경영담당자를 대상으로 인권경영 이행을 위한 교육 및 훈련을 실시한다.	○				
소계		3				

7) 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	34					

나. 고용상의 비차별 및 권리보장

1) 고용상의 비차별 및 권리보장

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	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 채용 적합성을 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 교육배치 및 승진에서 노동자를 차별하지 않는다.	○				
6 재단은 근로휴게시간, 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 고객 응대 노동자들이 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.	○				
소계	8	2			

2) 고용상 남녀 비차별 및 권리보장

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1 재단은 노동자를 모집 채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건과 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 정년퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하지 않는다.	○				
6 재단은 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	○				
소계	6				

3) 비정규직 노동자 비차별 및 권리보장

지표	답변결과					
	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
1	재단은 비정규직 노동자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	○				
2	재단은 비정규직임을 이유로 재단 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별하지 않는다.	○				
3	재단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	○				
소계		3				

4) 이주노동자 비차별 및 권리보장

지표	답변결과					
	예	보완 필요	아니오	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.					○
소계		2				1

5) 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	비고
합계	19	2			1	

**다. 결사 및 단체교섭의 자유보장**

**1) 결사·단체교섭의 자유**

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 노동조합 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 노동자자의 대표와 단체 교섭 사항에 대해 협의하여 결정한다.	○				
소계		4				

**2) 노동조합 활동 불이익 처우 금지**

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	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.	○				
소계		5				

3) 단체교섭 보장 및 성실한 이행

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	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	노동자 대표가 단체협상을 요구할 때에는 의사결정권이 있는 재단 대표가 참여하여 협상한다.	○				
5	재단은 단체교섭을 통해 성립된 단체 협약을 성실히 이행한다.	○				
소계		4				1

4) 노동조합 부재시 대안적 조치

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단에 노동조합이 없는 경우 재단은 직원들이 독립적으로 노동 관련 문제를 논의할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.					○
2	노동조합이 없더라도 노동자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.					○
소계						2

5) 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	비고
합계	13				3	

라. 강제노동의 금지

1) 강제 노동 금지

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니 오	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 신분증이나 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	○			
4	재단은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과 노동을 실시하지 않는다.	○			
5	재단은 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 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.	○			
소계		8			

2) 재단 소속기관 및 협력단체 등에 의한 강제노동 예방

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니 오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 해외에서 활동하는 재단 소속기관이나 협력단체 등에서 강제노동이 일어나지 않도록 필요한 조치를 취한다.				○
2	재단은 재단 소속기관이나 협력단체 등에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.				○
3	인신매매, 채무 노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.				○
소계					3

3) 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	8				3	

마. 연소자 노동의 금지

1) 부당한 연소자 고용금지

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	○			
2	재단이 해외에서 활동하는 경우, 해당 국가의 법률을 준수한다. 단, 해당 국가와 국내연소자 고용금지에 대한 기준이 다를 경우 더 엄격한 기준을 준수한다.				○
3	재단은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	○			
4	재단은 교육프로그램을 병행하여 고용이 금지된 연소자를 고용하지 않는다.	○			
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.				○
소계		4			2

2) 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	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 당사자 간 합의에 따라, 1일 1시간, 1주일 5시간 추가 가능).				○
4	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.				○
5	의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.				○
6	재단은 연소자들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.				○
7	재단은 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자를 고용하지 않는다.				○
8	연소자들의 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.				○
9	연소자 문화예술인의 인권을 보호하기 위한 지침이 있다.				○
소계					9

## 3) 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	4				11	



바. 산업안전 보장

1) 작업장 안전

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	○				
2	재단 시설의 비상 탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용 가능하도록 관리되고 있다.	○				
3	재단 시설의 환기와 실내온도, 조명, 음.용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소 및 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.					○
소계		4				1

2) 임산부 및 장애인 등 보호

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	임산부, 장애인 및 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생 조치가 실시되고 있다.	○				
2	재단은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만의 자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	○				
3	임신한 노동자의 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	○				
4	장애인 등이 재단 및 재단 소속기관 내에서 이동하는 데 어려움이 없도록 조치하고 있다.		○			
소계		3	1			

3) 필수장비 제공 및 교육실시 등

지표	답변결과					
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	
1	재단은 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며, 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	○				
2	재단은 노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보를 노동자에게 제공하고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.					○
3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	○				
4	재단은 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적인자 등을 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.					○
5	재단은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.	○				
소계		3				2

4) 산업재해 피해노동자 지원

지표	답변결과					
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	
1	재단은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	○				
2	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다.	○				
3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	○				
소계		3				

5) 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	13	1			3	

사. 책임 있는 공급망 관리

1) 협력기관 및 단체 등의 인권 침해 예방

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 공급업자, 하청업자 및 사업 대상 등의 협력기관과 단체 등(이하 "협력기관 및 단체 등")의 인권보호에 대한 의무 이행을 요구한다.		○			
2	재단은 협력기관 및 단체 등의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력기관 및 단체 등을 선정하는 절차를 가지고 있다.			○		
3	재단은 모든 계약에 주요 협력기관 및 단체 등이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	○				
4	재단은 협력기관 및 단체 등과의 계약 시 인권 보호준중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	○				
소계		2	1	1		

2) 모니터링 실시

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력기관 및 단체 등의 인권보호 준수 여부를 모니터링한다.		○			
2	재단은 협력기관 및 단체 등의 인권 침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 가능한 제재조치를 고려한다.		○			
소계			2			

3) 보안담당 직원에 의한 인권 침해 방지

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 보안담당 직원에 의한 인권 침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	○				
2	재단의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	○				
3	재단이 보안사무를 외주하는 경우, 인권보호 준치의 준수 의무를 이행하지 않을 경우 계약을 파기할 수 있다는 내용을 포함하여 계약한다.	○				

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
4	재단이 보안사무를 외주하는 경우, 인권 보호 준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링한다.					○
소계		3				1

4) 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	5	3	1		1	

아. 재산권 및 지식재산권의 보호

1) 지역주민 재산권 보호(지식재산권 이외의 재산)

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 토지 및 건물의 매매 등과 관련하여 토지 및 건물 소유주와 소유권 이전에 영향을 받는 이해관계자들과 협의한다.				○
2	관련 법령에서 재단 활동과 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 강제적인 수단을 이용하여 지역주민의 재산(동산 및 부동산) 등을 취득하거나 확보하지 않는다.				○
5	재단은 토지 및 건물의 소유권이 이전됨.으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.				○
6	재단은 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야하는 주민들로부터 부당 이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 한다.				○
7	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립하여 제공한다.				○
소계					7

2) 지식재산권 보호

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 타인의 지식재산을 이용할 때 그것이 지식재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	○			
2	재단은 저작권이나 지식재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지식재산권인지를 검토한다.				○
3	모든 지식재산권의 취득 및 이용허락 등을 위해서는 소유자에게 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 합당한 보상을 제공한다.	○			
4	재단은 재단이 취득한 지식재산권 및 사업 운영에서 연관된 이해관계자의 지식재산권을 보호하고 관리하는 종합적인 지침을 가지고 있다.		○		
소계					2 1 1

## 3) 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	2	1			8	

자. 환경권 보장

1) 환경경영체제 수립 및 유지

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	○				
2	재단은 환경 관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	○				
3	재단은 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.		○			
소계		4	1			

2) 환경정보의 공개

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.	○				
2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경 사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우에 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.	○				
3	환경정책을 개발할 때, 노동자, 공급자, 시민 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.					○
소계		2				1

3) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	환경문제에 대해서는 환경문제 발생의 예방을 원칙으로 삼는다.					○
2	새로운 사업을 수행하거나 사업의 확장을 고려하는 경우, 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.					○
3	환경영향평가 결과 심각한 환경 영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.					○

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니 오	정보 없음.	해당 없음.
4	환경 훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경 훼손의 가능성이 있다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.				○
5	대규모 환경오염피해를 대비하여 환경 책임 보험에 가입하였다.				○
소계					5

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

4) 비상계획 수립

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니 오	정보 없음.	해당 없음.
1	환경 훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립한다.				○
2	○				
3	○				
4	○				
5					○
소계					3

5) 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	9	1			8	



차. 이용자 인권 보호

1) 이용자 보호를 위한 법령 준수

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 재단이 제공하는 재화용역 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 표시광고를 할 때 이용자를 속이거나 이용자로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시광고를 하지 않는다.	○				
5	재화 및 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.	○				
소계		5				

2) 재화 및 서비스 결함 시 조치

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	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 당하였을 때 그 손실을 보상한다.	○				
소계		2				

3) 이용자 정보인권보호

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 이해관계자의 사생활을 존중하고, 재단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	○				

지표	답변결과					
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	
2	이해관계자 정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	○				
3	이해관계자 정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	○				
4	이해관계자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 이해관계자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	○				
5	이해관계자 정보는 이해관계자가 동의한 목적이외의 용도로 사용하지 않는다.	○				
6	이해관계자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	○				
소계		6				

4) 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	13					

카. 문화다양성 증진과 혐오표현의 근절

1) 문화다양성의 보호와 증진

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	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 문화다양성 보호 및 증진과 관련한 사업을 재단의 성과로 인식하고 이를 축적 및 공유하고 있다.	○				
4	재단은 문화다양성 보호와 증진을 위한 다양한 사업적 시도와 기획을 권장하기 위해 적절한 방식의 포상을 제공하고 사례로 공유하고 있다.	○				
소계		4				

2) 혐오표현의 근절

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	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.		○			
5	재단은 혐오표현이 발생했을 때, 재발되지 않도록 적절한 조치를 취한다.	○				
소계		3	2			

3) 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	7	2				

### 3. 세부평가지표 사업부문 자가진단 결과

#### 가. 사업부문(일반사업)

##### 1) 대상사업 사업계획 수립

○ 일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 대상사업 계획 수립시 전년도 인권영향평가결과의 개선권고사항을 반영하는 제도가 있다.	○			
2	재단은 수행하는 대상사업에 대해 고객에게 공정하고 공평한 신청기회를 제공한다.	○			
3	재단은 사업 신청 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 인권 침해를 유발하는 표현과 내용이 있는지 점검한다.	○			
4	재단은 사업 심의에 참여하는 예술가 중 이동이나 의사소통이 불편한 정도의 장애나 제약이 있는 경우, 편의를 제공하는 제도가 있다.				○
5	재단은 대상사업 계획 수립시 사회적 소수자와 문화예술접근성이 낮은 문화향유자를 고려하는 제도가 있다.	○			
6	재단은 대상사업 계획 수립시 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가, 문화향유자의 의견을 반영하는 제도가 있다	○			
7	재단은 대상사업 계획 수립시 예술가들의 정보접근 역량 차이를 고려한, 평등한 정보접근권에 대한 제도가 있다.	○			
8	재단은 대상사업의 사업계획 공고문 작성 시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)의 자격 조건을 공정하게 제시하고 공개한다.	○			
9	재단은 대상사업에 있어, 지원 사업이 특정 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에 집중되지 않고 공정하게 혜택이 배분되고 있는지 점검한다.	○			
소계		8			1

○ 일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 대상사업 계획 수립시 전년도 인권영향평가결과의 개선권고사항을 반영하는 제도가 있다.	○			

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
2	재단은 수행하는 대상사업에 대해 고객에게 공정하고 공평한 신청기회를 제공한다.	○			
3	재단은 사업 신청 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 인권 침해를 유발하는 표현과 내용이 있는지 점검한다.	○			
4	재단은 사업 심의에 참여하는 예술가 중 이동이나 의사소통이 불편한 정도의 장애나 제약이 있는 경우, 편의를 제공하는 제도가 있다.			○	
5	재단은 대상사업 계획 수립시 사회적 소수자와 문화예술접근성이 낮은 문화향유자를 고려하는 제도가 있다.			○	
6	재단은 대상사업 계획 수립시 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가, 문화향유자의 의견을 반영하는 제도가 있다	○			
7	재단은 대상사업 계획 수립시 예술가들의 정보접근 역량 차이를 고려한, 평등한 정보접근권에 대한 제도가 있다.	○			
8	재단은 대상사업의 사업계획 공고문 작성 시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)의 자격 조건을 공정하게 제시하고 공개한다.	○			
9	재단은 대상사업에 있어, 지원 사업이 특정 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에 집중되지 않고 공정하게 혜택이 배분되고 있는지 점검한다.	○			
소계		7	1	1	

○ 일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 대상사업 계획 수립시 전년도 인권영향평가결과의 개선권고사항을 반영하는 제도가 있다.		○		
2	재단은 수행하는 대상사업에 대해 고객에게 공정하고 공평한 신청기회를 제공한다.	○			
3	재단은 사업 신청 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 인권 침해를 유발하는 표현과 내용이 있는지 점검한다.	○			
4	재단은 사업 심의에 참여하는 예술가 중 이동이나 의사소통이 불편한 정도의 장애나 제약이 있는 경우, 편의를 제공하는 제도가 있다.				○
5	재단은 대상사업 계획 수립시 사회적 소수자와 문화예술접근성이 낮은 문화향유자를 고려하는 제도가 있다.				○
6	재단은 대상사업 계획 수립시 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가, 문화향유자의 의견을 반영하는 제도가 있다	○			

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
7	재단은 대상사업 계획 수립시 예술가들의 정보접근 역량 차이를 고려한, 평등한 정보접근권에 대한 제도가 있다.	○			
8	재단은 대상사업의 사업계획 공고문 작성 시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)의 자격 조건을 공평하게 제시하고 공개한다.				○
9	재단은 대상사업에 있어, 지원 사업이 특정 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에 집중되지 않고 공정하게 혜택이 배분되고 있는지 점검한다.				○
소계		3	2		4

2) 대상사업 지원 대상 선정 및 관리

○ 일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 사업 진행 과정에서 수집하는 대상(고객, 예술)의 개인(신용)정보에 대한 관리체계를 갖추어 정보 누출 방지를 위해 노력한다.	○				
2	재단은 사업 심의에 참여하는 추천위원 및 평가위원이 다양하게 구성될 수 있도록 성별·연령·지역 등 세부 요건을 고려하는 제도가 있다.					○
3	재단의 대상사업의 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)을 선정하기 위한 평가위원을 선정하는 과정은 공정하고 객관적이며 투명하게 실시한다.					○
4	재단은 사업 심의에 참여하는 평가위원이 공정심사에 위배되는 언어 및 비언어적 표현을 사용하지 않도록 사전 지침을 배포하고, 위반시 평가에서 배제하는 제도가 있다.					○
5	재단은 사업 심의에 참여하는 평가위원의 자유로운 의사결정을 보장하는 제도가 있다.					○
6	재단은 대상사업의 신청·접수시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)이 인권경영 실천 노력을 할 수 있도록 가이드를 제시한다.	○				
7	재단은 대상사업 신청과 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 누구나 쉽게 이해할 수 있는 용어를 사용하고, 이에 접근할 수 있도록 정보를 공개하고 있다.	○				
8	재단은 사업 심의절차와 방식에 대해 예술가 및 예술단체가 이의를 제기하고 이를 공정하게 처리하는 제도가 있다.	○				
9	직원은 대상사업 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역) 접점 전반에서 고객에게 비인격적인 언행 및 인격 모독성 발언을 하지 않는다.	○				
10	재단은 대상사업에 참여하는 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역) 중 인권 침해를 유발하였거나 연루된 자를 지원신청 또는 심의과정에서 제외하거나 불이익을 주는 제도가 있다.					○
소계		5				5

○ 일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 사업 진행 과정에서 수집하는 대상(고객, 예술)의 개인(신용)정보에 대한 관리체계를 갖추어 정보 누출 방지를 위해 노력한다.	○				

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
2		○			
3	○				
4		○			
5	○				
6	○				
7	○				
8		○			
9	○				
10		○			
소계	6	4			

○ 일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	○				
2					○
3					○



지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
4					○
5					○
6					○
7	○				
8					○
9	○				
10					○
소계	3				7

### 3) 사업 운영

○ 일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 선정된 예술가 및 예술단체의 사업 운영과정 및 결과물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 포함하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 제도가 있다.	○			
2	재단은 사업에 선정된 개인 또는 단체 중 인권 침해를 유발하거나 연루된 개인이 포함된 경우 선정을 취소하거나 사업비를 회수할 수 있는 제도가 있다.				○
3	재단은 사회적 소수자가 사업으로 개최되는 공연·전시 및 프로그램에 참여할 수 있도록 정보를 전달하고 이동하여 관람 및 참여할 수 있도록 하는 제도가 있다.		○		
4	재단은 사업 운영과정에서 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가·예술단체의 고충을 접수하고 처리하는 제도가 있다.	○			
5	재단은 전화상담, 방문 등 고객 및 민원인과 접촉이 일어나는 경우 폭언 등 인권 침해가 일어나지 않도록 교육을 하고 있다.	○			
6	직원은 대상사업을 이유로 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에게 유형을 불문하고 강제노동이나 금전적·비금전적 행위를 요구하지 않는다.	○			
7	재단은 사업운영과 관련하여 직원에 대한 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방 교육과 고충처리체계를 갖추고 있다.	○			
8	재단은 사업운영과 관련하여 직원에게 업무범위를 벗어난 부당한 지시, 알선·청탁을 하지 않는다.	○			
소계		6	1		1

○ 일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 선정된 예술가 및 예술단체의 사업 운영과정 및 결과물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 포함하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 제도가 있다.		○		
2	재단은 사업에 선정된 개인 또는 단체 중 인권 침해를 유발하거나 연루된 개인이 포함된 경우 선정을 취소하거나 사업비를 회수할 수 있는 제도가 있다.	○			
3	재단은 사회적 소수자가 사업으로 개최되는 공연·전시 및 프로그램에 참여할 수 있도록 정보를 전달하고 이동하여 관람 및 참여할 수 있도록 하는 제도가 있다.	○			

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
4	재단은 사업 운영과정에서 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가예술단체의 고충을 접수하고 처리하는 제도가 있다.	○			
5	재단은 전화상담, 방문 등 고객 및 민원인과 접촉이 일어나는 경우 폭언 등 인권 침해가 일어나지 않도록 교육을 하고 있다.	○			
6	직원은 대상사업을 이유로 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에게 유형을 불문하고 강제노동이나 금전적·비금전적 행위를 요구하지 않는다.	○			
7	재단은 사업운영과 관련하여 직원에 대한 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방 교육과 고충처리체계를 갖추고 있다.	○			
8	재단은 사업운영과 관련하여 직원에게 업무범위를 벗어난 부당한 지시, 알선·청탁을 하지 않는다.	○			
소계		7	1		

○ 일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 선정된 예술가 및 예술단체의 사업 운영과정 및 결과물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 포함하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 제도가 있다.				○
2	재단은 사업에 선정된 개인 또는 단체 중 인권 침해를 유발하거나 연루된 개인이 포함된 경우 선정을 취소하거나 사업비를 회수할 수 있는 제도가 있다.				○
3	재단은 사회적 소수자가 사업으로 개최되는 공연·전시 및 프로그램에 참여할 수 있도록 정보를 전달하고 이동하여 관람 및 참여할 수 있도록 하는 제도가 있다.				○
4	재단은 사업 운영과정에서 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가예술단체의 고충을 접수하고 처리하는 제도가 있다.		○		
5	재단은 전화상담, 방문 등 고객 및 민원인과 접촉이 일어나는 경우 폭언 등 인권 침해가 일어나지 않도록 교육을 하고 있다.	○			
6	직원은 대상사업을 이유로 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에게 유형을 불문하고 강제노동이나 금전적·비금전적 행위를 요구하지 않는다.	○			
7	재단은 사업운영과 관련하여 직원에 대한 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방 교육과 고충처리체계를 갖추고 있다.	○			
8	재단은 사업운영과 관련하여 직원에게 업무범위를 벗어난 부당한 지시, 알선·청탁을 하지 않는다.	○			
소계		4	1		3

4) 사업 결과보고 및 환류

○ 일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 사업의 결과보고서에 인권영향평가 지표 점검내용을 포함한다			○		
2	재단은 인권영향평가 지표 점검 결과, 인권증진 성과 달성에 기여한 재단의 사업담당자 및 예술가·예술단체를 결과보고서에 명시하고 이를 보상하는 제도가 있다.			○		
3	재단은 인권영향평가 지표 점검 결과 인권증진성과를 달성하지 못한 사항에 대한 개선계획을 결과보고서에 포함한다.			○		
소계				3		

○ 일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 사업의 결과보고서에 인권영향평가 지표 점검내용을 포함한다			○		
2	재단은 인권영향평가 지표 점검 결과, 인권증진 성과 달성에 기여한 재단의 사업담당자 및 예술가·예술단체를 결과보고서에 명시하고 이를 보상하는 제도가 있다.			○		
3	재단은 인권영향평가 지표 점검 결과 인권증진성과를 달성하지 못한 사항에 대한 개선계획을 결과보고서에 포함한다.			○		
소계				3		

○ 일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 사업의 결과보고서에 인권영향평가 지표 점검내용을 포함한다		○			
2	재단은 인권영향평가 지표 점검 결과, 인권증진 성과 달성에 기여한 재단의 사업담당자 및 예술가·예술단체를 결과보고서에 명시하고 이를 보상하는 제도가 있다.		○			

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
3	재단은 인권영향평가 지표 점검 결과 인권증진성과를 달성하지 못한 사항에 대한 개선계획을 결과보고서에 포함한다.	0				
소계		1	2			

○ 3개 사업 합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	50	12	7	0	21	

나. 사업부문(뮤지엄군)

1) 사업 운영 계획 수립

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	뮤지엄은 수행하는 대상사업에 대해 고객에게 공정하고 공평한 신청기회를 제공한다.	○				
2	뮤지엄은 공모사업 진행 시, 참여하는 교육개발자, 예술가 등이 사업의 공고, 계획 신청 및 접수의 전과정에 누구나 쉽게 정보에 접근할 수 있도록 하는 지침이 있다.					○
3	뮤지엄은 사업 신청 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 인권 침해를 유발하는 표현과 내용이 있는지 점검한다.	○				
4	뮤지엄은 대상사업 기획 수립시 사회적 소수자와 문화예술접근성이 낮은 문화향유자를 고려하는 지침이 있다.	○				
5	뮤지엄은 대상사업 계획 수립시 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가, 문화향유자의 의견을 반영하는 제도가 있다.	○				
6	뮤지엄은 대상사업 계획 수립시 예술가들의 정보접근 역량 차이를 고려한, 평등한 정보접근권에 대한 제도가 있다.					○
소계		4				2

2) 사업 추진 및 외부협력자 관리

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	뮤지엄은 사업 개발 및 진행을 위한 외부협력자와의 계약에 대해 준법 및 공정거래 서약서를 작성한다.	○				
2	뮤지엄은 사업개발 및 진행을 위한 외부협력자의 인권을 침해하는 사항이 발생하지 않았는지 관리 및 감독하고 있다.	○				
3	뮤지엄은 사업개발 및 진행시 협력하는 개인 및 협력업체 중 인권 침해를 유발하거나 연루된 개인이 포함된 경우 계약을 철회할 수 있는 제도가 있다.	○				
4	뮤지엄은 사업개발 및 진행과정에서 협력관계 및 계약관계에 있는 개인·협력업체의 고충을 접수하고 처리하는 제도가 있다.	○				
5	뮤지엄은 사업 추진 과정에서 수집하는 대상(고객, 예술)의 개인(신용)정보에 대한 관리체계를 갖추어 정보 누출 방지를 위해 노력한다.	○				
6	뮤지엄은 선정된 교육개발업체 및 개인과 관련하여 사업 운영과정 및 결과물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 포함하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 제도가 있다.	○				

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
소계	6				

3) 대상사업 결과보고 및 환류

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	뮤지엄은 전사교육 연구 결과보고서(보고서, 발간물 등) 및 전시도록 등 전시 결과물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 조장하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 제도가 있다.	○			
2	뮤지엄은 전사교육 연구 결과보고서에 인권영향평가 지표 점검내용을 포함한다.	○			
3	뮤지엄은 인권영향평가 지표 점검 결과 인권증진성과를 달성하는데 기여한 교육단체·예술단체가 있는 경우 이를 결과보고서에 명시하고 이를 보상하는 제도가 있다.			○	
4	뮤지엄은 인권영향평가 지표 점검 결과 인권증진성과를 달성하지 못한 사항이 있는 경우 이에 대한 개선계획을 마련한다.				○
소계	2		1		1

4) 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	12		1		3	

## 4. 세부평가지표 기관운영 부문 평가결과

### 1. 인권경영 체제의 구축

#### ○ 인권존중 정책 선언

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 인권존중의 책무를 다하려고 한다는 취지의 인권정책선언을 했다.	○				
2	인권정책선언은 재단의 최고 의사결정기구 수준에서 표명된 것이다.	○				
3	재단의 인권정책선언은 재단 내·외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 자문을 통해 만들어졌다.	○				
4	재단의 인권정책선언은 재단에서 특별히 문제가 될 가능성이 있는 인권 현안이 무엇인지를 명시하고 있다.	○				
5	인권정책선언은 공개적이며, 모든 직원과 이해관계자들에게 전달되었다.	○				
6	인권정책선언은 재단 내·외부 전문가 및 이해관계자들과의 적절한 참여아래 정기적으로 환류되고 개선된다.	○				
소계		6				

#### ○ 인권영향평가 정기적 실시

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 기관운영에 대한 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.	○				
2	재단은 주요사업에 대한 인권영향평가를 정기적으로 실시한다.	○				
3	인권영향평가는 국내법뿐만 아니라 국제적 차원의 인권규범을 기준으로 한다.	○				
4	인권영향평가 실행 시 재단 내·외부의 전문가를 참여시킨다.	○				
5	재단 활동으로 인해 부정적 인권 영향을 받을 것으로 예상되는 개인 또는 집단과 협의를 통해 인권영향평가를 실시한다	○				
6	재단과 재단 소속기관 활동도 인권영향평가의 범위에 포함시킨다.	○				
소계		6				



○ 인권경영 제도화를 위한 필요조치

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	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 제도를 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 인권 침해가 발견될 경우, 재단 차원에서 대응한다.	○				
소계		6				

○ 인권경영성과

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 인권경영 성과를 정량적 지표 또는 정성적 지표를 통해서 확인한다.	○				
2	인권경영 성과 확인 시 내외부 전문가와 이해 관계자로부터 의견을 수렴한다.	○				
3	인권경영 성과를 정기적으로 최고 의사결정기구에 보고한다.	○				
4	보고는 재단의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있다.	○				
5	보고는 시간의 흐름에 따른 변화를 알 수 있을 만큼 객관적이고 일관된 지표와 문장으로 작성한다.	○				
6	보고내용에 대한 외부 전문가의 검증을 거친다.	○				
7	인권경영 성과를 정기적으로 외부에 공개한다.	○				
소계		7				

○ 구제절차 마련

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	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 이해관계자에게 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.	○				
소계		6				

○ 인권교육 시행

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 임직원을 대상으로 정기적인 교육을 실시한다.	○				
2	재단은 소속기관 및 협력사를 포함한 이해관계자들이 인권교육을 받을 수 있도록 지원한다.	○				
3	인권경영담당자를 대상으로 인권경영 이행을 위한 교육 및 훈련을 실시한다.	○				
소계		3				

○ 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	34					

1) 고용상의 비차별 및 권리보장

○ 고용상의 비차별 및 권리보장

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	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 채용 적합성을 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 교육배치 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 고객 응대 노동자들이 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.	○				
소계		8	2			

○ 고용상 남녀 비차별 및 권리보장

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 노동자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건과 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 정년퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하지 않는다.	○				

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
6	재단은 여성노동자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 하는 근로계약을 체결하지 않는다.	○				
소계		6				

○ 비정규직 노동자 비차별 및 권리보장

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 비정규직 노동자임을 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 하는 노동자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.	○				
2	재단은 비정규직임을 이유로 재단 내에서의 업무와 관련하여 제공되는 편의에 있어서 차별하지 않는다.	○				
3	재단은 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급한다.	○				
소계		3				

○ 이주노동자 비차별 및 권리보장

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	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.					○
소계		2				1

○ 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	19	2			1	

2) 결사 및 단체교섭의 자유보장

○ 결사·단체교섭의 자유

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 노동조합 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 노동자자의 대표와 단체 교섭 사항에 대해 협의하여 결정한다.	○				
소계		4				

○ 노동조합 활동 불이익 처우 금지

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	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.	○				
소계		5				

○ 단체교섭 보장 및 성실한 이행

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	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	노동자 대표가 단체협상을 요구할 때에는 의사결정권이 있는 재단 대표가 참여하여 협상한다.	○				
5	재단은 단체교섭을 통해 성립된 단체 협약을 성실히 이행한다.	○				
소계		4				1

○ 노동조합 부재시 대안적 조치

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단에 노동조합이 없는 경우 재단은 직원들이 독립적으로 노동 관련 문제를 논의할 수 있도록 하는 대안적인 조치를 제공한다.					○
2	노동조합이 없더라도 노동자들이 노동조건에 대하여 자유롭게 논의하도록 회의실 등 편의를 제공한다.					○
소계						2

○ 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	13				3	

3) 강제노동의 금지

○ 강제 노동 금지

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	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 신분증이나 여행증명서 등의 제출을 요구하지 않는다.	○				
4	재단은 노동자가 원하지 않는 의무적 초과 노동을 실시하지 않는다.	○				
5	재단은 노동자를 폭행, 협박, 감금 그 밖에 정신상 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.	○				
소계		8				

○ 재단 소속기관 및 협력단체 등에 의한 강제노동 예방

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 해외에서 활동하는 재단 소속기관이나 협력단체 등에서 강제노동이 일어나지 않도록 필요한 조치를 취한다.					○
2	재단은 재단 소속기관이나 협력단체 등에서 강제노동을 이용하거나 그에 연루될 가능성이 높을 경우, 이를 지속적으로 감시한다.					○
3	인신매매, 채무 노역 등에 관여하는 업체에서 인력을 공급받지 않으며, 이들에 의해 생산된 물건을 구매하지 않는다.					○
소계						3

## ○ 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	8				3	



4) 연소자 노동의 금지

○ 부당한 연소자 고용금지

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 15세 미만의 연소자를 고용하지 않는다.	○			
2	재단이 해외에서 활동하는 경우, 해당 국가의 법률을 준수한다. 단, 해당 국가와 국내연소자 고용금지에 대한 기준이 다를 경우 더 엄격한 기준을 준수한다.				○
3	재단은 중학교에 재학 중인 18세 미만의 자를 고용하지 않는다.	○			
4	재단은 교육프로그램을 병자하여 고용이 금지된 연소자를 고용하지 않는다.	○			
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.				○
소계		4			2

○ 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	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 당사자 간 합의에 따라, 1일 1시간, 1주일 5시간 추가 가능).				○
4	15세 이상 18세 미만인 자를 고용할 때는 친권자나 후견인의 동의를 받는다.				○
5	의무교육 대상자를 고용하는 경우, 그 고용으로 인하여 의무교육이 중지되지 않도록 조치한다.				○
6	재단은 연소자들의 건강, 안전, 도덕의식에 해로운 작업을 규정한 정책을 수립하였다.				○
7	재단은 장시간 노동, 야간 노동에 18세 미만 노동자를 고용하지 않는다.				○
8	연소자들의 노동에 적합한 체력을 갖추었는지 확인하기 위해 건강진단을 실시한다.				○

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
9	연소자 문화예술인의 인권을 보호하기 위한 지침이 있다.					○
소계						9

○ 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	4				11	

5) 산업안전 보장

○ 작업장 안전

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 작업장의 안전장구와 시설이 늘 안전하고 위생적하도록 유지한다.	○				
2	재단 시설의 비상 탈출구가 장애물로 막혀 있지 않으며, 항시 이용 가능하도록 관리되고 있다.	○				
3	재단 시설의 환기와 실내온도, 조명, 음.용수, 세면대, 의자, 작업복, 음식보관시설, 숙소 및 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.					○
소계		4				1

○ 임산부 및 장애인 등 보호

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	임산부, 장애인 및 기타 취약 노동자에 대한 별도의 안전 및 위생 조치가 실시되고 있다.	○				
2	재단은 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성, 18세 미만의 자를 도덕상·보건상 위험한 사업에 근로시키지 않는다.	○				
3	임신한 노동자의 요청이 있는 경우, 해당 노동자의 근무지를 변경하기 위한 적절한 조치를 취한다.	○				
4	장애인 등이 재단 및 재단 소속기관 내에서 이동하는 데 어려움이 없도록 조치하고 있다.		○			
소계		3	1			

○ 필수장비 제공 및 교육실시 등

지표	답변결과					
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	
1	재단은 노동자들이 직무수행에 필수적인 보호장비를 제공하며, 산업안전에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.	○				
2	재단은 노동자가 위험한 곳에서 작업하는 경우, 위험성에 관한 정보를 노동자에게 제공하고, 노동자가 원하는 경우 추가적인 정보에 대한 접근을 보장한다.					○
3	작업장의 위생과 안전에 대한 정기적인 교육이 관련 전문가에 의해서 이루어진다.	○				
4	재단은 노동자의 건강장해를 유발하는 화학물질 및 물리적인자 등을 법이 정하는 분류기준에 따라 분류하고 관리한다.					○
5	재단은 노동자의 건강을 보호·유지하기 위하여 노동자에 대한 건강진단을 실시한다.	○				
소계		3				2

○ 산업재해 피해노동자 지원

지표	답변결과					
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	
1	재단은 노동자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸리면 요양비 등을 지원한다.	○				
2	요양보상비 등을 지급하는 경우 지체없이 지급한다.	○				
3	전문가 등의 의견을 수렴하여 산업재해를 예방하기 위한 정책을 수립, 운영한다.	○				
소계		3				

○ 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	13	1			3	

6) 책임 있는 공급망 관리

○ 협력기관 및 단체 등의 인권 침해 예방

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 공급업자, 하청업자 및 사업 대상 등의 협력기관과 단체 등(이하 "협력기관 및 단체 등")의 인권보호에 대한 의무 이행을 요구한다.	○				
2	재단은 협력기관 및 단체 등의 인권보호 상황을 평가하고 그 결과에 따라 협력기관 및 단체 등을 선정하는 절차를 가지고 있다.			○		
3	재단은 모든 계약에 주요 협력기관 및 단체 등이 모든 업무영역에서 인권을 존중해 줄 것을 기대한다는 내용을 포함시킨다.	○				
4	재단은 협력기관 및 단체 등과의 계약 시 인권 보호준중에 관한 내용을 서면으로 요구한다.	○				
소계		3		1		

○ 모니터링 실시

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 협력기관 및 단체 등의 인권보호 준수 여부를 모니터링한다.		○			
2	재단은 협력기관 및 단체 등의 인권 침해 사실이 드러나면 시정을 요구하고, 시정이 되지 않을 경우 가능한 제재조치를 고려한다.	○				
소계		1	1			

○ 보안담당 직원에 의한 인권 침해 방지

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 보안담당 직원에 의한 인권 침해가 발생하지 않도록 각별히 유의한다.	○				
2	재단의 보안담당 직원은 인권보호와 관련한 별도의 교육을 받는다.	○				
3	재단이 보안사무를 외주하는 경우, 인권보호 준칙의 준수 의무를 이행하지 않을 경우 계약을 파기할 수 있다는 내용을 포함하여 계약한다.		○			

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
4	재단이 보안사무를 외주하는 경우, 인권 보호 준칙이 준수되는지 지속적으로 모니터링한다.					○
소계		2	1			1

○ 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	6	2	1		1	

7) 재산권 및 지식재산권의 보호

○ 1) 지역주민 재산권 보호(지식재산권 이외의 재산)

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 토지 및 건물의 매매 등과 관련하여 토지 및 건물 소유주와 소유권 이전에 영향을 받는 이해관계자들과 협의한다.				○
2	관련 법령에서 재단 활동과 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 강제적인 수단을 이용하여 지역주민의 재산(동산 및 부동산) 등을 취득하거나 확보하지 않는다.				○
5	재단은 토지 및 건물의 소유권이 이전됨.으로 인해 심각하게 피해를 입는 당사자나 제3자들과 협의를 한다.				○
6	재단은 부적절한 강제이주에 가담하거나 이주를 해야하는 주민들로부터 부당 이득을 챙기지 않으며, 그에게 적절한 보상을 한다.				○
7	법률에서 이주자의 보호에 관한 규정이 있을 경우 이를 준수하고 법률 취지에 맞는 대책을 수립하여 제공한다.				○
소계					7

○ 지식재산권 보호

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 타인의 지식재산을 이용할 때 그것이 지식재산권에 의해서 보호되는 대상이 아닌지 사전에 조사한다.	○			
2	재단은 저작권이나 지식재산의 소유권을 확인할 때는 관습적으로 보호되는 지식재산권인지를 검토한다.				○
3	모든 지식재산권의 취득 및 이용허락 등을 위해서는 소유자에게 설명을 한 후 동의를 얻으며, 필요한 경우 합당한 보상을 제공한다.	○			
4	재단은 재단이 취득한 지식재산권 및 사업 운영에서 연관된 이해관계자의 지식재산권을 보호하고 관리하는 종합적인 지침을 가지고 있다.		○		
소계					1

## ○ 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	2	1			8	



8) 환경권 보장

○ 1) 환경경영체제 수립 및 유지

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있다.	○				
2	재단은 환경 관련 정보를 체계적으로 수집하고 평가한다.	○				
3	재단은 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.		○			
소계		4	1			

○ 환경정보의 공개

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 노동자에게 제공한다.	○				
2	환경정보는 정기적으로 공개하며, 환경 사고가 났거나 이해관계자의 요구가 있는 경우에 가급적 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공한다.	○				
3	환경정책을 개발할 때, 노동자, 공급자, 시민 등 관련 이해관계자들에게 정보를 공개하고 이들과 협의한다.					○
소계		2				1

○ 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	환경문제에 대해서는 환경문제 발생의 예방을 원칙으로 삼는다.					○
2	새로운 사업을 수행하거나 사업의 확장을 고려하는 경우, 환경에 미치는 영향을 고려하며, 필요한 경우 환경영향평가를 실시한다.					○
3	환경영향평가 결과 심각한 환경 영향의 가능성이 발견되면 이를 방지하거나 완화하기 위하여 필요한 조치를 취한다.					○

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
4	환경 훼손에 대한 과학적 입증이 없다고 하더라도, 심각한 환경 훼손의 가능성이 있다면 이를 최소화하기 위한 노력을 한다.				○
5	대규모 환경오염피해를 대비하여 환경 책임 보험에 가입하였다.				○
소계					5

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

○ 비상계획 수립

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	환경 훼손과 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, 현지 주민도 대피를 포함하여 비상시 대응방법을 알고 있다.	○			
4	재단은 비상사태 발생한 경우 지역사회, 관련 당국, 외부비상사태 용역회사에 즉시 통보할 수 있는 경보장치를 마련해두었다.	○			
5	재단과 병원간의 거리가 먼 경우 응급조치를 위한 시설과 의료진을 확보하고 있다.				○
소계					3

○ 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	9	1			8	

9) 이용자 인권 보호

○ 이용자 보호를 위한 법령 준수

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 재단이 제공하는 재화용역 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 표시광고를 할 때 이용자를 속이거나 이용자로 하여금 잘못 알게 하는 부당한 표시광고를 하지 않는다.	○				
5	재화 및 서비스에 대한 정보는 이해하기 쉬운 언어로 제공하며, 지역에 따라 현지어로 된 정보를 제공한다.	○				
소계		5				

○ 재화 및 서비스 결함 시 조치

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	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 당하였을 때 그 손실을 보상한다.	○				
소계		2				

○ 이용자 정보인권보호

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 이해관계자의 사생활을 존중하고, 재단이 수집, 저장하는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취한다.	○				
2	이해관계자 정보의 수집 및 관리지침이 마련되었으며, 공개되어 있다.	○				

지표	답변결과					
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	
3	이해관계자 정보의 수집 및 관리 책임자가 지정되어 있고, 책임자의 이름이 공개되어 있다.	○				
4	이해관계자 정보를 수집할 때에는 그 사실을 이해관계자에게 알리며, 자발적 동의를 구한다.	○				
5	이해관계자 정보는 이해관계자가 동의한 목적 이외의 용도로 사용하지 않는다.	○				
6	이해관계자의 개인정보가 외부로 유출되지 않도록 보안에 특별한 주의를 기울인다.	○				
소계		6				

○ 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	13					

10) 증진과 혐오표현의 근절

○ 문화다양성의 보호와 증진

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	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 문화다양성 보호 및 증진과 관련한 사업을 재단의 성과로 인식하고 이를 축적 및 공유하고 있다.	○			
4	재단은 문화다양성 보호와 증진을 위한 다양한 사업적 시도와 기획을 권장하기 위해 적절한 방식의 포상을 제공하고 사례로 공유하고 있다.	○			
소계		4			

○ 혐오표현의 근절

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	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.		○		
5	재단은 혐오표현이 발생했을 때, 재발되지 않도록 적절한 조치를 취한다.	○			
소계		4	2		

○ 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	8	1				

## 5. 세부평가지표 사업부문 평가결과

### 가. 사업부문(일반사업)

#### 1) 대상사업 사업계획 수립

##### ○ 일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 대상사업 계획 수립시 전년도 인권영향평가결과의 개선권고사항을 반영하는 제도가 있다.	○			
2	재단은 수행하는 대상사업에 대해 고객에게 공정하고 공평한 신청기회를 제공한다.	○			
3	재단은 사업 신청 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 인권 침해를 유발하는 표현과 내용이 있는지 점검한다.	○			
4	재단은 사업 심의에 참여하는 예술가 중 이동이나 의사소통이 불편한 정도의 장애나 제약이 있는 경우, 편의를 제공하는 제도가 있다.				○
5	재단은 대상사업 계획 수립시 사회적 소수자와 문화예술접근성이 낮은 문화향유자를 고려하는 제도가 있다.	○			
6	재단은 대상사업 계획 수립시 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가, 문화향유자의 의견을 반영하는 제도가 있다.	○			
7	재단은 대상사업 계획 수립시 예술가들의 정보접근 역량 차이를 고려한, 평등한 정보접근권에 대한 제도가 있다.	○			
8	재단은 대상사업의 사업계획 공고문 작성 시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)의 자격 조건을 공정하게 제시하고 공개한다.	○			
9	재단은 대상사업에 있어, 지원 사업이 특정 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에 집중되지 않고 공정하게 혜택이 배분되고 있는지 점검한다.	○			
소계		8			1

○ 일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 대상사업 계획 수립시 전년도 인권영향평가결과의 개선권고사항을 반영하는 제도가 있다.	○			
2	재단은 수행하는 대상사업에 대해 고객에게 공정하고 공평한 신청기회를 제공한다.	○			
3	재단은 사업 신청 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 인권 침해를 유발하는 표현과 내용이 있는지 점검한다.	○			
4	재단은 사업 심의에 참여하는 예술가 중 이동이나 의사소통이 불편한 정도의 장애인 제약이 있는 경우, 편의를 제공하는 제도가 있다.		○		
5	재단은 대상사업 계획 수립시 사회적 소수자와 문화예술접근성이 낮은 문화향유자를 고려하는 제도가 있다.	○			
6	재단은 대상사업 계획 수립시 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가, 문화향유자의 의견을 반영하는 제도가 있다	○			
7	재단은 대상사업 계획 수립시 예술가들의 정보접근 역량 차이를 고려한, 평등한 정보접근권에 대한 제도가 있다.	○			
8	재단은 대상사업의 사업계획 공고문 작성 시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)의 자격 조건을 공평하게 제시하고 공개한다.	○			
9	재단은 대상사업에 있어, 지원 사업이 특정 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에 집중되지 않고 공정하게 혜택이 배분되고 있는지 점검한다.	○			
소계		8	1		

○ 일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 대상사업 계획 수립시 전년도 인권영향평가결과의 개선권고사항을 반영하는 제도가 있다.	○			
2	재단은 수행하는 대상사업에 대해 고객에게 공정하고 공평한 신청기회를 제공한다.	○			
3	재단은 사업 신청 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 인권 침해를 유발하는 표현과 내용이 있는지 점검한다.	○			
4	재단은 사업 심의에 참여하는 예술가 중 이동이나 의사소통이 불편한 정도의 장애인 제약이 있는 경우, 편의를 제공하는 제도가 있다.				○

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
5	재단은 대상사업 계획 수립시 사회적 소수자와 문화예술접근성이 낮은 문화향유자를 고려하는 제도가 있다.				○
6	재단은 대상사업 계획 수립시 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가, 문화향유자의 의견을 반영하는 제도가 있다	○			
7	재단은 대상사업 계획 수립시 예술가들의 정보접근 역량 차이를 고려한, 평등한 정보접근권에 대한 제도가 있다.		○		
8	재단은 대상사업의 사업계획 공고문 작성 시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)의 자격 조건을 공평하게 제시하고 공개한다.				○
9	재단은 대상사업에 있어, 지원 사업이 특정 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에 집중되지 않고 공정하게 혜택이 배분되고 있는지 점검한다.				○
소계		4	1		4



2) 대상사업 지원 대상 선정 및 관리

○ 일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 사업 진행 과정에서 수집하는 대상(고객, 예술)의 개인(신용)정보에 대한 관리체계를 갖추어 정보 누출 방지를 위해 노력한다.	○				
2	재단은 사업 심의에 참여하는 추천위원 및 평가위원이 다양하게 구성될 수 있도록 성별·연령·지역 등 세부 요건을 고려하는 제도가 있다.					○
3	재단의 대상사업의 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)을 선정하기 위한 평가위원을 선정하는 과정은 공정하고 객관적이며 투명하게 실시한다.					○
4	재단은 사업 심의에 참여하는 평가위원이 공정심사에 위배되는 언어 및 비언어적 표현을 사용하지 않도록 사전 지침을 배포하고, 위반시 평가에서 배제하는 제도가 있다.					○
5	재단은 사업 심의에 참여하는 평가위원의 자유로운 의사결정을 보장하는 제도가 있다.					○
6	재단은 대상사업의 신청·접수시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)이 인권영향 실천 노력을 할 수 있도록 가이드를 제시한다.	○				
7	재단은 대상사업 신청과 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 누구나 쉽게 이해할 수 있는 용어를 사용하고, 이에 접근할 수 있도록 정보를 공개하고 있다.	○				
8	재단은 사업 심의절차와 방식에 대해 예술가 및 예술단체가 이의를 제기하고 이를 공정하게 처리하는 제도가 있다.	○				
9	직원은 대상사업 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역) 접점 전반에서 고객에게 비인격적인 언행 및 인격 모독성 발언을 하지 않는다.	○				
10	재단은 대상사업에 참여하는 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역) 중 인권 침해를 유발하였거나 연루된 자를 지원신청 또는 심의과정에서 제외하거나 불이익을 주는 제도가 있다.					○
소계		5				5

○ 일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 사업 진행 과정에서 수집하는 대상(고객, 예술)의 개인(신용)정보에 대한 관리체계를 갖추어 정보 누출 방지를 위해 노력한다.	○				
2	재단은 사업 심의에 참여하는 추천위원 및 평가위원이 다양하게 구성될 수 있도록 성별·연령·지역 등 세부 요건을 고려하는 제도가 있다.		○			
3	재단의 대상사업의 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)을 선정하기 위한 평가위원을 선정하는 과정은 공정하고 객관적이며 투명하게 실시한다.	○				
4	재단은 사업 심의에 참여하는 평가위원이 공정심사에 위배되는 언어 및 비언어적 표현을 사용하지 않도록 사전 지침을 배포하고, 위반시 평가에서 배제하는 제도가 있다.		○			
5	재단은 사업 심의에 참여하는 평가위원의 자유로운 의사결정을 보장하는 제도가 있다.	○				
6	재단은 대상사업의 신청·접수시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)이 인권경영 실천 노력을 할 수 있도록 가이드를 제시한다.	○				
7	재단은 대상사업 신청과 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 누구나 쉽게 이해할 수 있는 용어를 사용하고, 이에 접근할 수 있도록 정보를 공개하고 있다.	○				
8	재단은 사업 심의절차와 방식에 대해 예술가 및 예술단체가 이의를 제기하고 이를 공정하게 처리하는 제도가 있다.		○			
9	직원은 대상사업 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역) 접점 전반에서 고객에게 비인격적인 언행 및 인격 모독성 발언을 하지 않는다.	○				
10	재단은 대상사업에 참여하는 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역) 중 인권 침해를 유발하였거나 연루된 자를 지원신청 또는 심의과정에서 제외하거나 불이익을 주는 제도가 있다.		○			
소계		6	4			

○ 일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 사업 진행 과정에서 수집하는 대상(고객, 예술)의 개인(신용)정보에 대한 관리체계를 갖추어 정보 누출 방지를 위해 노력한다.	○				
2	재단은 사업 심의에 참여하는 추천위원 및 평가위원이 다양하게 구성될 수 있도록 성별·연령·지역 등 세부 요건을 고려하는 제도가 있다.					○
3	재단의 대상사업의 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)을 선정하기 위한 평가위원을 선정하는 과정은 공정하고 객관적이며 투명하게 실시한다.					○
4	재단은 사업 심의에 참여하는 평가위원이 공정심사에 위배되는 언어 및 비언어적 표현을 사용하지 않도록 사전 지침을 배포하고, 위반시 평가에서 배제하는 제도가 있다.					○
5	재단은 사업 심의에 참여하는 평가위원의 자유로운 의사결정을 보장하는 제도가 있다.					○
6	재단은 대상사업의 신청·접수시 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)이 인권경영 실천 노력을 할 수 있도록 가이드를 제시한다.					○
7	재단은 대상사업 신청과 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 누구나 쉽게 이해할 수 있는 용어를 사용하고, 이에 접근할 수 있도록 정보를 공개하고 있다.	○				
8	재단은 사업 심의절차와 방식에 대해 예술가 및 예술단체가 이의를 제기하고 이를 공정하게 처리하는 제도가 있다.					○
9	직원은 대상사업 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역) 접점 전반에서 고객에게 비인격적인 언행 및 인격 모독성 발언을 하지 않는다.	○				
10	재단은 대상사업에 참여하는 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역) 중 인권 침해를 유발하였거나 연루된 자를 지원신청 또는 심의과정에서 제외하거나 불이익을 주는 제도가 있다.					○
소계		3				7

3) 사업 운영

○ 일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 선정된 예술가 및 예술단체의 사업 운영과정 및 결과물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 포함하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 제도가 있다.	○			
2	재단은 사업에 선정된 개인 또는 단체 중 인권 침해를 유발하거나 연루된 개인이 포함된 경우 선정을 취소하거나 사업비를 회수할 수 있는 제도가 있다.				○
3	재단은 사회적 소수자가 사업으로 개최되는 공연·전시 및 프로그램에 참여할 수 있도록 정보를 전달하고 이동하여 관람 및 참여할 수 있도록 하는 제도가 있다.				○
4	재단은 사업 운영과정에서 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가·예술단체의 고충을 접수하고 처리하는 제도가 있다.	○			
5	재단은 전화상담, 방문 등 고객 및 민원인과 접촉이 일어나는 경우 폭언 등 인권 침해가 일어나지 않도록 교육을 하고 있다.	○			
6	직원은 대상사업을 이유로 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에게 유형을 불문하고 강제노동이나 금전적·비금전적 행위를 요구하지 않는다.	○			
7	재단은 사업운영과 관련하여 직원에 대한 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방 교육과 고충처리체계를 갖추고 있다.	○			
8	재단은 사업운영과 관련하여 직원에게 업무범위를 벗어난 부당한 지시, 알선·청탁을 하지 않는다.	○			
소계		6			2

○ 일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음
1	재단은 선정된 예술가 및 예술단체의 사업 운영과정 및 결과물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 포함하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 제도가 있다.	○			
2	재단은 사업에 선정된 개인 또는 단체 중 인권 침해를 유발하거나 연루된 개인이 포함된 경우 선정을 취소하거나 사업비를 회수할 수 있는 제도가 있다.		○		

지표	답변결과					
	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
3	재단은 사회적 소수자가 사업으로 개최되는 공연·전시 및 프로그램에 참여할 수 있도록 정보를 전달하고 이동하여 관람 및 참여할 수 있도록 하는 제도가 있다.	○				
4	재단은 사업 운영과정에서 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가·예술단체의 고충을 접수하고 처리하는 제도가 있다.	○				
5	재단은 전화상담, 방문 등 고객 및 민원인과 접촉이 일어나는 경우 폭언 등 인권 침해가 일어나지 않도록 교육을 하고 있다.	○				
6	직원은 대상사업을 이유로 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에게 유형을 불문하고 강제노동이나 금전적·비금전적 행위를 요구하지 않는다.	○				
7	재단은 사업운영과 관련하여 직원에 대한 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방 교육과 고충처리체계를 갖추고 있다.	○				
8	재단은 사업운영과 관련하여 직원에게 업무범위를 벗어난 부당한 지시, 알선·청탁을 하지 않는다.	○				
소계		7		1		

○ 일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축

지표	답변결과					
	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	
1	재단은 선정된 예술가 및 예술단체의 사업 운영과정 및 결과물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 포함하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 제도가 있다.					○
2	재단은 사업에 선정된 개인 또는 단체 중 인권 침해를 유발하거나 연루된 개인이 포함된 경우 선정을 취소하거나 사업비를 회수할 수 있는 제도가 있다.					○
3	재단은 사회적 소수자가 사업으로 개최되는 공연·전시 및 프로그램에 참여할 수 있도록 정보를 전달하고 이동하여 관람 및 참여할 수 있도록 하는 제도가 있다.					○
4	재단은 사업 운영과정에서 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가·예술단체의 고충을 접수하고 처리하는 제도가 있다.	○				
5	재단은 전화상담, 방문 등 고객 및 민원인과 접촉이 일어나는 경우 폭언 등 인권 침해가 일어나지 않도록 교육을 하고 있다.	○				
6	직원은 대상사업을 이유로 대상(기관, 예술가, 기획자, 지역)에게 유형을 불문하고 강제노동이나 금전적·비금전적 행위를 요구하지 않는다.	○				
7	재단은 사업운영과 관련하여 직원에 대한 갑질 및 직장 내 괴롭힘 예방 교육과 고충처리체계를 갖추고 있다.	○				

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
8	재단은 사업운영과 관련하여 직원에게 업무범위를 벗어난 부당한 지시, 알선·청탁을 하지 않는다.	○				
소계		5				3

4) 결과보고 및 환류

○ 일반사업1: 경기문화 통합 콘텐츠 확산

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 사업의 결과보고서에 인권영향평가 지표 점검내용을 포함한다			○		
2	재단은 인권영향평가 지표 점검 결과, 인권증진 성과 달성에 기여한 재단의 사업담당자 및 예술가·예술단체를 결과보고서에 명시하고 이를 보상하는 제도가 있다.			○		
3	재단은 인권영향평가 지표 점검 결과 인권증진성과를 달성하지 못한 사항에 대한 개선계획을 결과보고서에 포함한다.			○		
소계				3		

○ 일반사업2: 통합문화체육관광이용권 사업

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 사업의 결과보고서에 인권영향평가 지표 점검내용을 포함한다			○		
2	재단은 인권영향평가 지표 점검 결과, 인권증진 성과 달성에 기여한 재단의 사업담당자 및 예술가·예술단체를 결과보고서에 명시하고 이를 보상하는 제도가 있다.			○		
3	재단은 인권영향평가 지표 점검 결과 인권증진성과를 달성하지 못한 사항에 대한 개선계획을 결과보고서에 포함한다.			○		
소계				3		

○ 일반사업3: 예술인 전수조사 및 DB구축

지표		답변결과				
		예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	재단은 사업의 결과보고서에 인권영향평가 지표 점검내용을 포함한다		○			
2	재단은 인권영향평가 지표 점검 결과, 인권증진 성과 달성에 기여한 재단의 사업담당자 및 예술가·예술단체를 결과보고서에 명시하고 이를 보상하는 제도가 있다.			○		
3	재단은 인권영향평가 지표 점검 결과 인권증진성과를 달성하지 못한 사항에 대한 개선계획을 결과보고서에 포함한다.		○			

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
소계		2	1		

○ 3개 사업 합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	52	8	8	0	22	



나. 사업부문(뮤지엄군)

1) 사업 운영 계획 수립

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	뮤지엄은 수행하는 대상사업에 대해 고객에게 공정하고 공평한 신청기회를 제공한다.	○			
2	뮤지엄은 공모사업 진행 시, 참여하는 교육개발자, 예술가 등이 사업의 공고, 계획 신청 및 접수의 전과정에 누구나 쉽게 정보에 접근할 수 있도록 하는 지침이 있다.				○
3	뮤지엄은 사업 신청 관련 모든 행정절차 및 업무수행 프로세스상 인권 침해를 유발하는 표현과 내용이 있는지 점검한다.	○			
4	뮤지엄은 대상사업 기획 수립시 사회적 소수자와 문화예술접근성이 낮은 문화향유자를 고려하는 지침이 있다.	○			
5	뮤지엄은 대상사업 계획 수립시 협력관계에 있는 도내 기초문화재단과 예술가, 문화향유자의 의견을 반영하는 제도가 있다	○			
6	뮤지엄은 대상사업 계획 수립시 예술가들의 정보접근 역량 차이를 고려한, 평등한 정보접근권에 대한 제도가 있다.				○
소계		4			2

2) 사업 추진 및 외부협력자 관리

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	뮤지엄은 사업 개발 및 진행을 위한 외부협력자와의 계약에 대해 준법 및 공정거래 서약서를 작성한다.	○			
2	뮤지엄은 사업개발 및 진행을 위한 외부협력자의 인권을 침해하는 사항이 발생하지 않았는지 관리 및 감독하고 있다.	○			
3	뮤지엄은 사업개발 및 진행시 협력하는 개인 및 협력업체 중 인권 침해를 유발하거나 연루된 개인이 포함된 경우 계약을 철회할 수 있는 제도가 있다.	○			
4	뮤지엄은 사업개발 및 진행과정에서 협력관계 및 계약관계에 있는 개인, 협력업체의 고충을 접수하고 처리하는 제도가 있다.	○			
5	뮤지엄은 사업 추진 과정에서 수집하는 대상(고객, 예술)의 개인(신용)정보에 대한 관리체계를 갖추어 정보 누출 방지를 위해 노력한다.	○			
6	뮤지엄은 선정된 교육개발업체 및 개인과 관련하여 사업 운영과정 및 결과물에 사회적 소수자에 대한 부정적 인식을 포함하는 내용이나 소재가 포함되어 있는지 확인하는 제도가 있다.	○			
소계		6			

3) 대상사업 결과보고 및 환류

지표	답변결과				
	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.
1	○				
2	○				
3			○		
4					○
소계	2		1		1

4) 종합계

종합계	예	보완 필요	아니오	정보 없음.	해당 없음.	비고
합계	12		1		3	