

---

# 2025년도 한국해외인프라도시개발지원공사 인권경영 보고서

---

2025.12.



## 목 차

I. 한국해외인프라도시개발지원공사 인권경영 개요	1
II. 인권경영 추진체계 및 인권경영 정책	.....2
III. 2025년 인권영향평가 결과	.....7
IV. 구제절차	..... 19
V. 인권교육	..... 22
VI. 종합결과 및 공개와 소통	..... 24
참고. 한국해외인프라도시개발지원공사 인권경영헌장	.... 26

## 1. 도입배경

- 공공기관 인권경영체계 구축·실행 권고('18.08, 국가인권위)
- 국가인권위원회 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼’을 활용, 공공기관 인권경영체계 구축과 실행을 권고함
- 인권경영 추진 체계(‘공공기관 인권경영 매뉴얼’)

[1단계] 인권경영 체계 구축



[2단계] 인권영향평가



[3단계] 인권경영 실행



[4단계] 구제절차의 제공

## 2. 인권경영 관련 규정

규정	내용
인권헌장 (2021.06. 제정)	공사 직원으로서 모든 임직원이 지켜야 할 행동과 가치판단 기준
인권경영 이행 지침 (2022.06. 제정)	임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관하여 계획의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 규정
직장 내 괴롭힘 예방 지침 (2023.09. 제정)	직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 발생 시 처리에 필요한 세부사항을 규정
성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침 (2020.06. 제정)	임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 성희롱 및 성폭력 예방을 위한 필요 사항을 규정

## 2

## 인권경영 추진체계 및 인권경영 정책

## 1. 2025년도 한국해외인프라도시개발지원공사 인권경영 추진체계

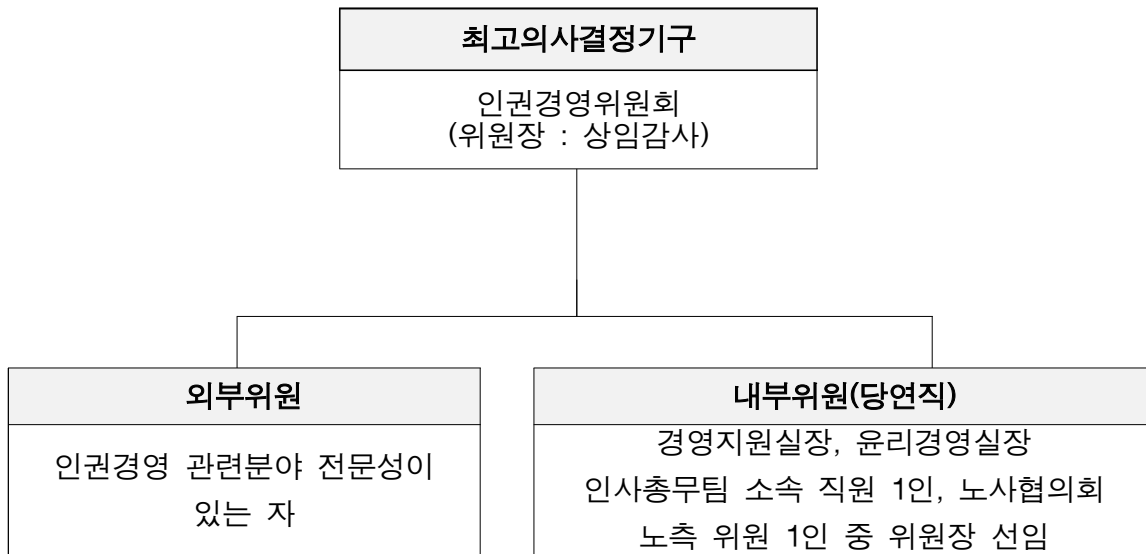
## 인권경영 비전 및 전략

인권 비전	인간의 존엄을 최우선 가치로 삼는 글로벌 인권·책임경영 KIND		
전략 목표	인권경영 확산기 (2026년)	인권경영 정착기 (2027년)	인권경영 선도기 (2028년~)
세부 전략 및 과제	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권경영위원회 운영체계 정비               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정례 심의(연 2회), 의사결정 프로세스 명문화, 안건표준화</li> </ul> </li> <li>개인정보 관리체계 고도화(수집-보관-파기 기준 확립)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 보유기간 자동 소거 기능 도입</li> </ul> </li> <li>접근권한 최소화 구조 재설계</li> <li>인권침해 대응 매뉴얼 및 2차 피해 방지 절차 제정               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 신고·조사·보호·사후관리 전 단계 표준 프로토콜 구축</li> </ul> </li> <li>인권교육 기본체계 재정비 및 참여율 관리 착수               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 관리자 중심 → 참여형 사례형 교육 개편, 이수 현황 모니터링 체계 구축</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권 PDCA 운영체계 본격 적용               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 부서별 계획-이행-점검-개선 절차 정착, 이행을 정기점검</li> </ul> </li> <li>정보취약계층 접근성 개선 및 시스템 접근성 점검(연 1회 이상)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 온라인 시스템 접근성 진단, 장애 유형별 가이드라인 적용</li> </ul> </li> <li>고충조사 결과 환류체계 운영 및 이행 모니터링 강화               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사건 종결 이후 후속조치 이행 여부 추적관리(재발방지 체계화)</li> </ul> </li> <li>협력사·외주인력 대상 개인정보·인권보호 의무 강화               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 계약서 의무조항 표준화, 미준수 시 제재 규정 적용</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권·개인정보·안전 분야 통합 성과공시 체계 구축               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정량지표(이행률·교육률) + 정성 사례 공개하여 대외 투명성 제고</li> </ul> </li> <li>부서 단위 인권 리스크 사전진단제(HRDD Lite) 운영               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업단위 리스크 분석 → 사전조치 → 이행검증 체계 내재화</li> </ul> </li> <li>인권침해 예방교육 고도화 및 직무맞춤형 심화 과정 도입               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직무별(상당·대만·기획 등) 특화 교육 개발 및 역량평가 연계</li> </ul> </li> <li>인권친화 문화 확산 프로그램 정착 및 내부 캠페인 상시화               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권 우수사례(Top10) 공모·공시, 연중 조직문화 캠페인 운영</li> </ul> </li> </ul>

	계획(P)	실행(D)	평가(C)	조치(A)
환류 체계	<b>【인권경영위원회】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 기관의 비전과 연계한 인권경영 추진 전략 수립</li> <li>■ 인권경영 추진계획, 세부과제, 부서별 역할 등 명문화</li> </ul>	<b>【인권경영 담당부서】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 인권실태조사 및 인권영향평가 실시</li> <li>■ 인권침해 예방 교육 및 전직원 대상 홍보</li> </ul>	<b>【인권영향평가】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 연차별 인권경영 이행실적 점검</li> <li>■ 실태조사 결과 및 영향평가 결과 정기 분석</li> </ul>	<b>【구제절차】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 미흡 사항에 대한 후속조치 및 개선활동 계획 수립</li> <li>■ 제도 보완, 지침 개정, 우수 사례 발굴 등 실행</li> </ul>

## 2. 인권경영위원회

- (설치목적) 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진
- (주요기능) 임직원을 포함한 이해관계자의 인권보호 및 증진을 위한 다음 사항을 심의
  - 인권경영 추진에 관한 제도, 정책, 개선 등에 필요한 사항에 권고 또는 의견 표명
  - 인권영향평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고
  - 인권침해행위에 대한 조사와 구제 심의
  - 그 밖에 기관장 또는 위원장이 인권의 보장과 향상을 위하여 필요하다고 결정한 사항
- (구성) 위원회는 위원장 1인, 당연직 위원 2인을 포함하여 5인 이상, 7인 이내로 구성



### 3. 인권경영 주관부서

☐ (담당부서) 윤리경영실

☐ (주요업무)

- 인권경영 기본계획 수립 및 시행에 관한 사항
- 인권교육의 시행에 관한 사항
- 인권영향평가의 시행에 관한 사항
- 그 밖에 기관장 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

#### 4. 인권경영 추진현황

분야	상세 내용
인권존중 정책선언	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공사는 2021년 06월 인권헌장을 선포하고, 이 선언문을 인권 경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천하고자 있음</li> <li>• 인권헌장은 최종 승인 후 공사 홈페이지 공개 및 이해관계자들에게 전달하여 실천 의지를 표명하였음</li> <li>• 인권헌장은 국제 인권기준 준수 및 모든 이해관계 인권 보호를 핵심 원칙으로 반영하여 재검토되었음</li> </ul>
인권영향평가 정기적실시	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2023년 인권영향평가를 실시한 이래, 2024년 10월 외부 전문기관인 한국경영인증원을 통해 인권영향평가를 실시하였음</li> <li>• 인권영향평가는 공공기관으로서 국내법뿐만 아니라 세계인권선언 및 주요 국제인권 규범을 준수하고 있음</li> <li>• 모든 경영활동 과정에서 부정적 인권요인을 예방하기 위해 노력하고 있음</li> <li>• 인권영향평가를 포함한 인권경영 성과보고는 기관운영 전반 및 주요사업의 분야별 평가결과와 문제점, 개선과제를 포함하여 공사의 활동을 평가하기에 충분한 정보를 담고 있음</li> <li>• 인권경영 변화추이를 분석하여 성과를 홈페이지에 공개하고 있음</li> </ul>
인권경영 제도화를 위한 필요조치	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영을 제도화하기 위해 2021년 6월부터 현재까지 인권경영헌장 및 인권경영 이행지침 제·개정, 인권증진을 위한 정책 개발과 집행, 교육 등을 체계적으로 시행하고 있음</li> <li>• 협력사가 인권경영을 실천할 수 있도록 요구하고 있음</li> <li>• 공사는 인권경영 정책실행 전반에 대한 의사결정기구로서 독립적인 인권경영위원회를 운영하고 있음</li> <li>• 직장 내 괴롭힘 방지교육, 갑질 예방교육, 아동학대 예방교육, 직장 내 성희롱/성폭력 예방 교육 등을 통해 기관내 부정적 인권요인을 예방하기 위해 노력하고 있음</li> <li>• 실명 신고 뿐만 아니라 익명성을 보장하는 온/오프라인 인권침해 신고센터를 운영하고 있음</li> <li>• 직장 내 부조리 근절을 위한 직장 내 성희롱 및 괴롭힘, 부당한 업무지시 및 각종 제도개선 등을 신고 또는 상담하도록 인권침해 구제절차를 내규에 반영하여 안내하고 있음</li> </ul>
구제절차 마련	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공사는 인권을 침해받은 피해자의 권리와 신분을 철저히 보호하고 유사사례가 재발하지 않도록 인권경영 이행지침을 마련하고 지침내 구제절차 규정을 마련하였음</li> </ul>

분야	상세 내용
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인권경영 담당부서장을 지정하고 갑질 등 인권침해를 포함한 상담센터를 운영 중</li> <li>• 내부직원 대상 “찾아가는 고충상담센터”를 통해서 임직원 의고충을 상담받고 있으며, 협력사 대상 청렴옹역 해피콜 및 홈페이지를 통한상담을 실시하고 있음</li> <li>• 안심노무사 및 변호사 대리신고제도 운영을 통해 신고자가 심적 부담을 덜고 원활하게 신고 할 수 있는 익명 신고채널을 운영하고 있음</li> <li>• 이 밖에도 내·외부 이해관계자를 위한 다방면의 온·오프라인 신고채널을 운영중임</li> </ul>



- 국가인권위원회(이하 인권위)의 「공공기관 인권경영 매뉴얼」에 따른 가이드라인을 준수하고,
- '25년도 공사의 실정에 맞도록 실제적·효과적으로 인권영향평가를 실시함

□ (목적) 가. 기관의 인권경영 현황 점검 및 잠재적 인권리스크 사전방지

나. 인권 취약점에 대한 선제적 조치를 통해 기관의 지속가능한 발전 도모

\* (실시근거) 인권경영 이행지침 제5장, 공공기관 인권경영 매뉴얼

□ (실시범위) 기관운영·주요사업 인권영향평가(해외수주기반구축사업)

□ (평가주체) 윤리경영실 주관 및 한국윤리인권연구원 실시

□ (평가절차 및 기간)

연번	구분	주요 내용	기간
1	인권영향평가 체크리스트 설계	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권영향평가 체크리스트 지표 구성</li> <li>- 기관운영 및 주요사업 체크리스트 설계</li> <li>- 체크리스트 내용(적절성 등)에 대한 주관부서 의견 수렴 및 한국윤리인권연구원의 자문</li> </ul>	~11월 01주 (~11.05.)
↓			
2	인권영향평가 TF팀 구성	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권영향평가 TF팀 구성</li> <li>- 평가지표별 담당자 확정 및 회의 참석 메일 송부</li> </ul>	~11월 01주 (~11.05.)
↓			
3	인권영향평가 체크리스트 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 체크리스트 평가지표 이해를 위한 교육 및 설명(대면)</li> <li>- 지표에 대한 이해, 체크리스트 평가 및 평가표 제출(윤리경영실)</li> </ul>	11월 11일
↓			
4	인권영향평가 증빙자료 제출	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권영향평가(기관운영 및 주요사업) 평가 실시 및 자료 제출</li> <li>- 체크리스트 평가에 따른 관련 증빙자료 제출(윤리경영실)</li> </ul>	~11월 04주 (~11.24)
↓			
5	인권영향평가 외부전문가 평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 제출 자료를 기반으로 외부위원 평가위원의 평가</li> <li>- 평가방법: 한국윤리인권연구원의 서면평가 및 제출</li> </ul>	11월 04주~ (11.25.~)
↓			
6	인권영향평가 보고서 작성	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인권영향평가 1차, 2차 평가의 결과와 중대성 평가 결과를 토대로 인권영향평가 보고서 작성</li> </ul>	12월 01주~ (12.01.~)

# 1. 기관운영 인권영향평가 결과

## 가. 평가 개요

□ (평가대상) 「공공기관 인권경영 매뉴얼」을 기반으로 공사 실정을 반영하여 25년 기관운영 인권영향평가 체크리스트 지표 구성

○ (‘25년도 체크리스트) 13개 분야, 46개 항목, 221개 지표\*

\* ‘24년도(11개 분야, 189개 지표) 대비 32개 지표 증가

○ (담당 부서)

구분	소속		담당자		담당지표
	기관	부서	직위	성함	
기관 운영		윤리경영실	대리	오수현	인권경영 체제 구축
		인사총무팀	과장	유우정	고용상의 비차별
		투자정책지원실	대리	권기만	
		인사총무팀	팀장	석운정	결사 및 단체교섭의 자유 보장
		인사총무팀	팀장	석운정	강제 노동의 금지
		프로젝트운영실	과장	강민아	
		윤리경영실	대리	오수현	
		인사총무팀	팀장	석운정	아동노동의 금지
		인사총무팀	과장	장만희	산업안전 보장
		재무계약팀	대리	장다솔	책임있는 공급망 관리
		윤리경영실	대리	오수현	
		인사총무팀	과장	장만희	
		윤리경영실	대리	오수현	현지주민의 인권보호
		성과평가팀	과장	김민주	환경권 보장
		인사총무팀	대리	장민지	
		인사총무팀	과장	장만희	
		국민소통팀	대리	민소영	고객 인권 보호
		인사총무팀	과장	장만희	개인정보 보호 및 정보인권 보장
		인사총무팀	과장	유우정	직원 인권 보호
		인사총무팀	과장	석다함	
		인사총무팀	대리	김범준	건강권 (보건의료 및 감염병)
주요 사업		성과평가팀	팀장	전승수	사업전략 및 계획수립 적정성
		윤리경영실	대리	오수현	

구분	소속		담당자		담당지표
	기관	부서	직위	성함	
	사업총괄실		대리	윤수현	
	기획팀		대리	윤수빈	
	기획팀		대리	손유진	
	사업총괄실		과장	이해란	사업진행 및 실행체계 효율성
	사업총괄실		대리	윤수현	
	사업총괄실		과장	김보름	
	투자정책지원실		대리	권기만	
	윤리경영실		대리	오수현	
	성과평가팀		팀장	전승수	사업성과 및 지속가능성 관리
	리스크관리실		대리	김희진	
	투자정책지원실		대리	권기만	
	성과평가팀		팀장	전승수	환류 및 개선체계 적정성
	국민소통팀		대리	박수민	
	사업총괄실		과장	이해란	
	사업총괄실		대리	윤수현	

- (평가) 부서별 점검 → 한국윤리인권연구원 검증 및 평가 → 결과 작성
- (세부절차) ① 체크리스트 작성 → ② 체크리스트 교육 및 점검 → ③ 체크리스트 취합 및 검증 등 → ④ 평가 분석 및 결과 작성
- (각 부서) 체크리스트 답변, 증빙자료 기재 및 보완·개선사항\* 작성
- \* 답변이 ‘보완필요’ 또는 ‘아니오’ 인 경우, 비교란에 보완사항 기재

## 나. 평가결과

- (체크리스트 결과) 전체 221개 지표 중 213개\*(97.3%) 이행 완료
- \* 정보없음, 해당없음 포함
- 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 산업 안전 보장, 환경권 보장, 고객 인권 보호, 개인정보 보호 및 정보인권 보장, 직원 인권 보호 등 9개 분야 모든 지표 이행
- 책임 있는 공급망 관리, 개인정보 보호 및 정보인권 보장 등 2개 분야 보완 필요
- 아동노동의 금지, 현지주민의 인권보호 2개 분야 전체 해당없음

**< `25년도 기관운영 인권영향평가 체크리스트 결과(내부평가) >**

번호	분 야	평가 결과					
		합 계	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	인권경영 체제의 구축	33	33				
2	고용상의 비차별	17	17				
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	12				4
4	강제 노동의 금지	11	9				2
5	아동 노동의 금지	14					14
6	산업 안전 보장	17	9	3			5
7	책임 있는 공급망 관리	10	6				4
8	현지주민의 인권 보호	10					10
9	환경권 보장	18	14				4
10	고객 인권 보호	15	10				5
11	개인정보 보호 및 정보인권 보장	16	9	1	1		5
12	직원 인권 보호	28	26				2
13	보건의료 및 감염병	16	14				2
합 계	개수	221개	159개	4개	1개	0개	57개
	비율(%)	100%	71.9%	1.8%	0.5%	0%	25.8%

**< `25년도 기관운영 인권영향평가 체크리스트 결과(외부평가) >**

번호	분 야	평가 결과					
		합 계	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
1	인권경영 체제의 구축	33	33				
2	고용상의 비차별	17	17				
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	12				4
4	강제 노동의 금지	11	9				2
5	아동 노동의 금지	14					14
6	산업 안전 보장	17	9	3			5
7	책임 있는 공급망 관리	10	6				4
8	현지주민의 인권 보호	10					10
9	환경권 보장	18	14				4
10	고객 인권 보호	15	10				5
11	개인정보 보호 및 정보인권 보장	16	9	4	1		2
12	직원 인권 보호	28	26				2
13	보건의료 및 감염병	16	14				2
합 계	개수	221개	159개	7개	1개	0개	54개
	비율(%)	100%	71.9%	3.2%	0.4%	0%	24.5%

## 2. 주요사업 인권영향평가 결과

### 가. 평가 개요

□ (평가 대상) 공사의 인권경영 확산력, 사업특성 등을 반영하여 '25년 인권영향평가 대상 주요사업 선정 및 체크리스트 구성

○ ('25년 주요사업) 해외수주기반구축사업

○ ('25년 체크리스트) 1개 분야, 4개 항목, 22개 지표

구분	분야	지표수	담당자
주요사업	해외수주기반구축사업	22	
	사업전략 및 계획수립 적정성	5	전승수
			오수현
			윤수현
			윤수빈
			손유진
	사업진행 및 실행체계 효율성	7	이해란
			윤수현
			김보름
			권기만
			오수현
	사업성과 및 지속가능성 관리	5	전승수
			김희진
			권기만
	환류 및 개선체계 적정성	5	전승수
			박수민
			이해란
			윤수현
합 계		22	

- (평가) 부서별 점검 → 한국윤리인권연구원 검증 및 평가 → 결과 작성
- (세부절차) ① 체크리스트 작성 → ② 체크리스트 교육 및 점검 → ③ 체크리스트 취합 및 검증 등 → ④ 평가 분석 및 결과 작성
- (각 부서) 체크리스트 답변, 증빙자료 기재 및 보완·개선사항\* 작성
- \* 답변이 ‘보완필요’ 또는 ‘아니오’ 인 경우, 비고란에 보완사항 기재

## 나. 평가 결과

- (체크리스트 결과) 전체 22개 지표 중 22개\*(100%) 이행 완료

\* 정보없음, 해당없음 포함

### < `25년도 주요사업 인권영향평가 체크리스트 결과(내부평가) >

구분	분 야	평가 결과					
		합 계	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
주요사업	해외수주기반구축사업	22	22	22			
합 계	개수	22개	22개	0개	0개	0개	0개
	비율(%)	100%	100%	00%	0%	0%	0%

### < `25년도 주요사업 인권영향평가 체크리스트 결과(외부평가) >

구분	분 야	평가 결과					
		합 계	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
주요사업	해외수주기반구축사업	22	22	22			
합 계	개수	22개	22개	0개	0개	0개	0개
	비율(%)	100%	100%	00%	0%	0%	0%

### 3. 인권실태조사 결과

- (조사대상) 공사 내부 임직원
- (참여현황) (내부) 총 76명 응답
- (조사기간) 2025.11.17. ~ 11.26.
- (조사내용) 인권인식, 조직환경, 차별, 성희롱·성폭력, 갑질, 직장 내 괴롭힘, 구제절차 등 7개 영역 39개 문항
- (인권실태조사 결과)
  - 2025년 한국해외인프라도시개발지원공사 임직원을 대상으로 실시한 인권 실태조사 결과, 종합점수는 7.37점(10점 만점 기준)으로 나타났으며, 이는 기준 만족 수준인 7.50점을 하회하는 '보통' 수준에 해당함.
  - 7개 주요 분야 중 '성희롱·성폭력 경험' 분야가 8.06점으로 가장 높게 평가되어, 해당 문제의 발생 가능성이 낮고, 조직 내에서 비교적 안전하게 보호받고 있다고 인식된 것으로 해석됨. 반면 '구제절차' 분야는 6.66점으로 가장 낮아, 인권침해 발생 시의 대응 체계에 대한 신뢰는 상대적으로 낮은 편임을 시사함
  - '인권인식' 분야에서는, '사회적 인권이슈 대응'이 7.34점으로 가장 높아 조직이 외부 사회적 이슈에 대한 관심과 대응 의지를 일정 수준 갖추고 있는 것으로 평가되었다. 반면 '실질적 인권 작동'이 6.74점으로 가장 낮아, 인권 관련 제도와 정책이 존재하더라도 실제 업무 과정에서 충분히 구현되지 못하고 있음을 확인할 수 있었다. 특히 '인권보장제도 구축(6.84점)'과 '인권소통 분위기(6.84점)' 역시 평균 대비 낮은 수준을 보이고 있어, 인권에 대한 직원의 체감도와 실행 간의 간극이 여전히 존재함을 보여주며, 조직문화와 실천체계 강화가 필요한 것으로 판단된다.
  - '조직환경' 분야에서는, '작업장 안전 및 위생관리'가 8.06점으로 가장 높아 근로환경의 기본적 작업장 안전과 위생관리가 비교적 주기적으로 이행되고 있는 것으로 나타났다. 반면 '업무시간 외 업무연락 규제'는 5.39점으로 가장 낮아, 일과 휴식의 구분, 일과 삶의 균형이 여전

히 조직 내 고질적 문제로 작용하고 있음을 확인할 수 있었다. 특히 ‘인사상 차별(6.81점)’ 과 ‘상명하복 분위기(6.97점)’ 등 공정·평등한 대우 및 조직문화 관련된 항목들이 평균 대비 낮은 수준을 보임에 따라, 조직 내 신뢰 기반의 인사·소통 구조 확립이 요구되며, 변화하는 시대에 맞게 조직문화도 변화하는 등 제도적 보완이 필요한 것으로 판단된다.

- ‘차별 경험’ 분야에서는, ‘차별 경험(직·간접)’ 항목이 8.95점으로 높은 점수를 나타내 직원들이 일상적인 차별을 크게 경험하지는 않는 것으로 보인다. 그러나 ‘차별 방지 활동’ (6.68점)와 ‘차별 예방 노력’ (6.97점)은 평균 수준에 머물러 차별 대응체계가 충분히 인지되고 있지 않으며, 조직 내 차별 이슈를 사전에 방지·관리하는 체계가 실질적으로 작동하고 있지 않음을 시사한다. 즉, 차별이 빈발하지는 않으나, 현재의 제도 운영력으로는 향후 리스크 발생 시 신속·공정한 대응에 한계가 있을 수 있으므로 체계 고도화가 필요하다.
- ‘성희롱·성폭력 경험’ 분야의 세부항목 중 ‘성희롱·성폭력 경험(직·간접)’ 이 9.61점으로 매우 높은 점수를 기록한 것은 실제 발생 사례가 적다는 의미로 긍정적이지만, 반면 ‘성희롱·성폭력 구제절차의 실효성’ (7.17점)과 ‘성희롱·성폭력 예방 노력’ (7.40점)은 상대적으로 낮아, 예방체계의 일상적 체감도와 절차적 신뢰도가 충분하지 않음을 의미한다. 특히 성범죄 관련 교육, 2차 피해 방지 체계, 피해자 보호조치 등에 대한 추가적 안내 및 개선 필요성이 제기된다.
- ‘갑질 분야’의 경우, ‘갑질 경험’ 은 8.95점으로 나타나 직·간접 경험은 높지 않은 것으로 확인된다. 그러나 ‘갑질 근절 대책 운영’ (6.81점)과 ‘갑질 예방 노력’ (6.78점)은 모두 낮은 점수대로, 조직이 제도적으로 시행하고 있는 갑질 예방체계가 직원에게 충분히 전달되지 않았거나 실효성에 대한 신뢰가 낮은 상황으로 볼 수 있다. 이는 관리자 중심의 조직문화 점검, 예방교육 강화, 사례 공유 및 사후 모니터링 체계 확립이 필요한 지점이다.
- ‘직장 내 괴롭힘 분야는 ‘직장 내 괴롭힘 경험(직·간접)’ (9.21점)은 높게 나타나 실제 발생 사례가 적다는 의미로 긍정적이지만, 그럼에도



불구하고 ‘직장 내 괴롭힘 구제절차의 실효성’ (6.71점)과 ‘직장 내 괴롭힘 예방 노력’ (6.81점)은 모두 낮아, 괴롭힘 방지체계의 신뢰도가 낮고 실제 제도적 개입에 대한 체감이 부족함을 의미한다. 이는 신고경로 다양화, 익명 보호 강화, 조사 절차 투명성 제고 등 기관 내부 프로세스 정비가 시급한 항목이다.

- ‘구제절차’ 분야에서는, 모든 항목이 낮은 점수로 특히 ‘고충상담 만족도’가 5.71점으로 가장 낮게 나타났다. 이는 고충 처리 결과의 적정성, 후속조치의 신뢰성, 상담 접근성 등 전반적 구제체계의 실효성이 매우 낮음을 보여준다. ‘인권침해 구제절차의 실효성’ (6.68점), ‘인권침해 발생 시 피해자 구제 노력’ (6.64점), ‘조직의 실질적인 인권실태 파악 노력’ (6.68점) 등 모든 단계에서 개선 필요성이 확인되며, 이는 기관의 인권보장 신뢰도와 직접적으로 연계되는 핵심 영역이므로 가장 우선적 개선과제로 설정할 필요가 있다.
- 종합적으로 볼 때, 대부분의 인권침해 관련 항목에서 ‘예방 조치’와 ‘구제절차’에 대한 체감도가 종합점수에 미치지 못하고 있으며, 특히 구제절차의 실효성에 대한 신뢰 수준이 낮게 나타나는 경향이 확인되었다. 이는 향후 조직 내 인권침해 발생 시 실질적 대응 역량과 피해자 보호 체계에 대한 제도적 보완이 필요함을 시사한다.

## 4. 중대성 평가 및 주요 인권이슈 도출

- 2025년도 인권영향평가 결과 한국해외인프라도시개발지원공사는 제도적 기반이 충분히 구축되어 있으나, 현행 인권경영체계의 운영 실효성 및 환류 기능 강화가 향후 핵심 과제로 판단되어 3개의 주요 인권이슈를 도출하여 그에 맞는 대응방안을 제시함

### < 기관운영 주요 인권이슈 도출 및 대응방안(1) >

분야		인권경영 체제의 구축
주요 인권이슈		인권경영현장 및 인권영향평가 운영의 실효성 확보 및 인권경영 결과의 환류체계 보완
중대성 평가	발생 가능성	2
	영향 심각성	3
	점수	5
	분류	중 위험군
개선과제		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>인권경영 현장 실효성 제고</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권경영 현장을 조직 문화에 실질적으로 반영하기 위한 전 직원 대상 선언문 공유 및 이해교육 실시</li> <li>- 업무지침 및 행동강령 등에 인권존중 요소를 통합하고, 실제 적용사례를 발굴 및 전파</li> <li>- 인권 관련 내부 캠페인과 연계하여 선언의 메시지를 상시적으로 리마인드할 수 있도록 운영</li> </ul> </li> <li>▪ <b>인권영향평가의 정례화와 결과 기반 개선 연계</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권영향평가를 연간 일정에 반영 후, 정기적으로 실시</li> <li>- 평가결과를 바탕으로 한 제도 개선 권고안 마련 및 이행 점검체계 병행</li> <li>- 내부 인권경영위원회 또는 외부자문단과 함께 평가의 객관성과 실효성 확보</li> </ul> </li> <li>▪ <b>대내외 성과 공유 및 소통 확대</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직원 대상 설명회, 뉴스레터, 내부 인트라넷을 활용하여 성과 결과와 개선 조치를 투명하게 공유</li> <li>- 이해관계자(시민단체, 협력사, 이용자)와의 대외 간담회를 통해 인권경영 성과를 공개하고 피드백을 반영</li> </ul> </li> </ul>

## < 기관운영 주요 인권이슈 도출 및 대응방안(2) >

분야		개인정보 보호 및 정보인권 보장
주요 인권이슈		디지털 학습환경 확산에 따른 개인정보 유출·정보격차 위험 증가 및 정보취약계층 접근성 저하
증대성 평가	발생 가능성	3
	영향 심각성	4
	점수	7
	분류	중 위험군
개선과제		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 개인정보 관리체계 고도화 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 개인정보 처리 전 과정(수집·보관·폐기)에 대한 위험도 점검 절차를 주기적으로 시행하고, ‘데이터 보존기간 자동 소거 기능’을 포함한 기술적 통제 강화</li> </ul> </li> <li>▪ 정보취약계층 접근성 개선 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 장애인·고령자·저소득층 등 정보약자 대상 맞춤형 접근 지원 가이드라인 신설 및 접근성 점검</li> </ul> </li> <li>▪ 정보보호 교육 의무화 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 개인정보 처리 직원 및 외주인력 대상 연 1회 이상 정보인권 교육 실시 및 이행 점검</li> </ul> </li> <li>▪ 정보보호 관리결과의 환류체계 구축 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 점검결과를 기관 인권위원회에 보고하여 제도개선으로 연계하는 피드백 절차 마련</li> </ul> </li> <li>▪ 정보보호 및 AI 정보인권 교육의 의무화 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 업무용 생성형 AI 사용 증가에 따라, 전 직원 대상 AI 윤리·정보인권 교육을 정례화하여 데이터 입력·출력 과정에서 발생할 수 있는 개인정보 유출·오용 위험 예방</li> <li>- 실제 업무에서 자주 사용하는 생성형 AI의 데이터 처리 방식, 모델 특성, 위험요인(학습·저장 가능성 여부 등)을 교육에 포함하여 실효성 증가</li> </ul> </li> <li>▪ AI 정보인권 기반의 투명성·책임성 강화체계 구축 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 업무 처리 시 입력 가능한 정보 범위, 금지 정보(민감·개인정보), 검토 절차를 명확히 하고 전 직원에게 공지·이행</li> <li>- AI 활용 목적과 결과물 생성 과정의 판단 기준·데이터 처리 방식을 문서화하여, 정보주체와 내부 구성원이 이해할 수 있는 수준의 투명성 확보</li> <li>- 생성형 AI 도입 및 사용 단계에서 자동 수집·자동 학습 위험성, 외부 서버 전송 여부 등을 사전 검토하고, 필요 시 기술적 차단조치를 시행</li> <li>- 가명처리·비식별화 등 개인정보 보호조치가 AI 활용 과정에서도 실질적으로 적용되는지 정기 점검</li> </ul> </li> </ul>

### < 주요사업 주요 인권이슈 도출 및 대응방안(3) >

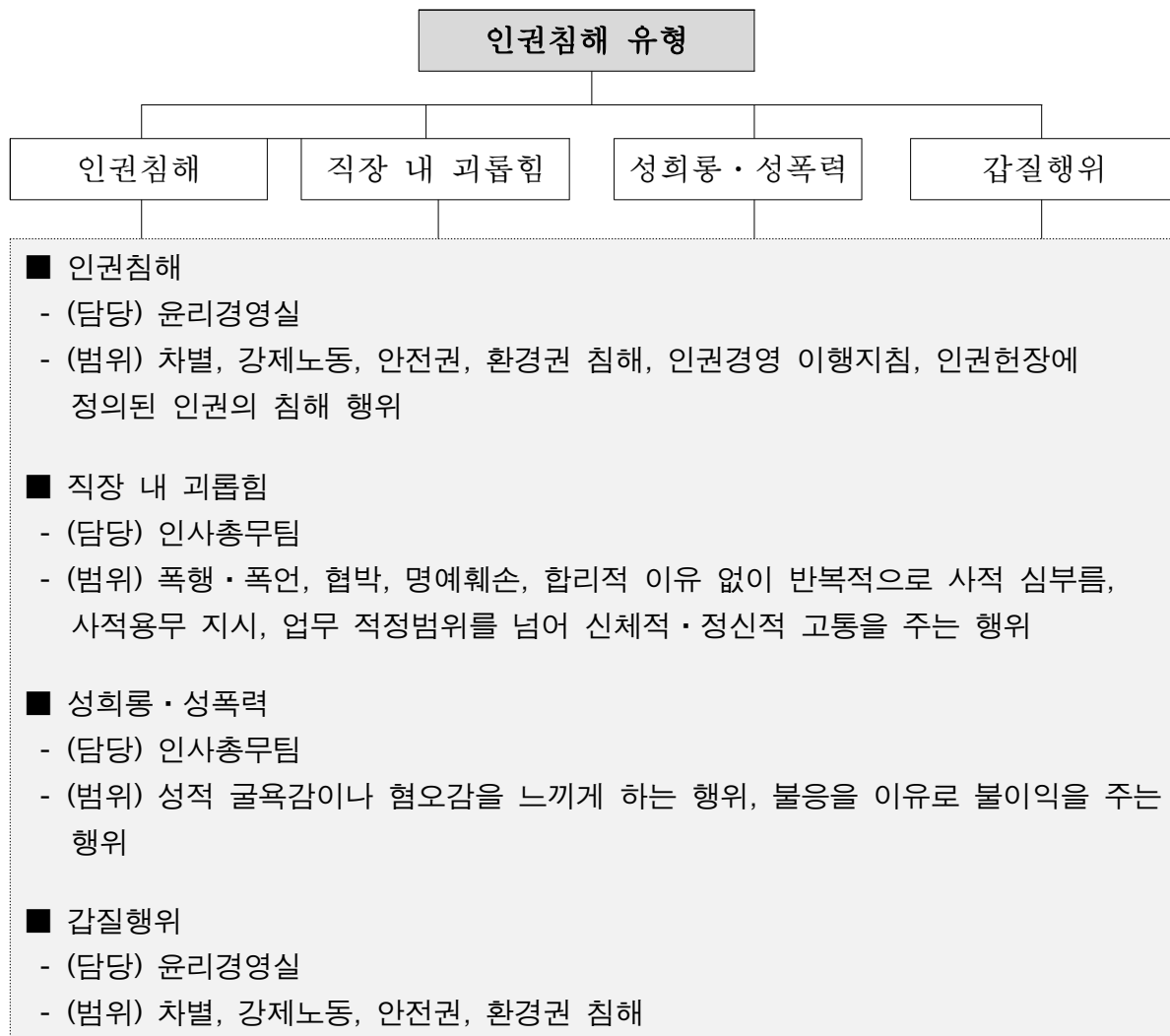
분야		직원 인권 보호
주요 인권이슈		직장 내 괴롭힘·성희롱 등 인권 침해 예방 및 피해자 보호체계의 실효성 강화 필요
증대성 평가	발생 가능성	3
	영향 심각성	4
	점수	7
	분류	중 위험군
개선과제		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>인권친화 10계명 사내 공모 및 공개</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 매년 업데이트를 통해 인권의식 증진 과정 가시화</li> <li>· 예) 반인권 처우 및 부당 업무지시 등의 근절</li> </ul> </li> <li>▪ <b>2차 피해 방지 절차의 제도화</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인권침해 신고 후 조사·조치 과정에서 2차 피해 발생을 방지하기 위한 별도 규정 및 피해자 보호조치 세부기준 마련</li> </ul> </li> <li>▪ <b>고충처리 결과의 환류 체계 구축 및 이행 모니터링 강화</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고충 접수 및 조사 후 결과만 통보하는 방식에서, 후속 조치의 이행 여부를 일정 기간 추적·관리하는 모니터링 시스템을 도입 및 실효성 있는 구제와 재발 방지 체계 확보</li> </ul> </li> <li>▪ <b>인권침해 예방교육의 내실화</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 관리자 중심 교육에서 벗어나 실사례 기반 참여형 프로그램으로 전환</li> </ul> </li> </ul>

## 1. 목 적

- ☐ 인권침해 사실을 신고하여 분쟁을 조정받거나 피해자의 권리를 원상회복시키는 절차
- ☐ 인권침해 구제시스템 홍보를 통해 구제절차에 대한 이해도 및 접근성 제고

※ 국가인권위원회(이하 ‘인권위’)의 공공기관 인권경영 매뉴얼 및 기관 인권경영 이행지침 제6장(인권침해 규제)에 따른 인권침해 구제절차를 운영

## 2. 인권침해 신고센터



### 3. 인권침해(일반) 구제절차

#### □ 인권침해 구제절차 단계

구분	내용
인권침해 신고 및 접수	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대상 : 피해자, 인권침해를 인지한 직원 등</li> <li>• 신고내용 : 인권침해 내용 등</li> <li>• 접수방법 : 방문, 전화, 이메일, 공사 홈페이지 등</li> </ul>
사건조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신고된 사실에 대한 사실관계 파악 및 자료 수집</li> <li>• 피해자, 신고인, 피신고인에 대한 조사 추진</li> <li>• 인권침해 여부 확인 후 위원장 보고</li> </ul>
인권경영위원회 소집 및 심의	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 행위자에 대한 조치 · 피해자 보호조치 권고 등</li> <li>• 재발방지 대책 제언</li> </ul>
시정 및 조치	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시정조치 : 인권침해 사실 및 지침위반 사항에 대한 시정</li> <li>• 인사조치 : 인권침해행위 임직원 인사조치</li> <li>• 모니터링 : 피신고인에 대한 교육 등</li> </ul>

5. 구제절차 운영실적

□ 2025년도 인권침해 신고접수사건 처리내역

(단위 : 건)

진정 내용	성희롱·성폭력	직장 내 괴롭힘	인권침해
진정 건수	0	0	0

## 1. 목 적

- ☐ 임직원의 인권의식 함양 및 인권존중 문화확산을 위하여 전 임직원을 대상으로 인권교육을 실시함

※ 국가인권위원회(이하 ‘인권위’)의 공공기관 인권경영 매뉴얼 및 기관 인권경영 이행지침 제13조(인권교육)에 따라 정기적으로 인권교육 실시

## 2. 2024년도 인권교육 실적

- ☐ 2024년 인권교육 수행실적

구분	대상	교육과정	교육 인원	시행일자	교육기관
인권경영	전직원	인권경영과 세대갈등	14명	24.09.20	한국경영인증원
		기업과 인권경영	24명	24.10.17	국가인권위원회
	담당자	인권영향평가 지표 담당자 교육	9명	24.09.20	한국경영인증원
폭력예방	전직원	4대폭력 예방교육		24.연중	휴넷
부패방지 · 청렴	전직원	청탁금지법		24.연중	휴넷
		공공기관 청렴 · 반부패교육		24.연중	휴넷
		2024 알기쉬운 이해충돌방지법		24.연중	휴넷
갑질(직장 내 괴롭힘) 예방	전직원	직장 내 괴롭힘(갑질) 예방 교육		24.연중	휴넷
아동학대 예방	전직원	아동학대 신고의무자 및 공공부문 종사자 아동학대 예방 교육		24.연중	휴넷
보건 · 안전	전직원	소방안전교육		24.연중	휴넷
		소방안전교육(대면)	19명	24.10.31	내부 담당자



개인정보 보호	전직원	개인정보보호 교육		24.연중	휴넷
장애인 인식개선	전직원	직장 내 장애인 인식 개선 교육		24.연중	휴넷

## 2. 2025년도 인권교육 실적

### □ 2025년 인권교육 수행실적

구분	대상	교육과정	교육 인원	시행일자	교육기관
인권경영	전직원	인권과 인권경영의 이해	20명	25.12.3	한국윤리인권연구원
	담당자	인권영향평가 지표 담당자 교육	9명	25.11.11	한국윤리인권연구원
폭력예방	전직원	4대폭력 예방교육		25.연중	휴넷
부패방지 · 청렴	전직원	2025년도 신규 · 승직직원 대면 청렴교육	18명	25.9.30	국가인권위원회
		2025년도 고위공직자 청렴교육	16명	25.10.27	국가인권위원회
		부패방지경영시스템 인증 교육(총 3차)	11명	2025.3.28 2025.5.9. 2025.6.30	C&IM
		청탁금지법		25.연중	휴넷
		공공기관 청렴 · 반부패교육		25.연중	휴넷
		2025 알기쉬운 이해충돌방지법		25.연중	휴넷
갑질(직장 내 괴롭힘) 예방	전직원	직장 내 괴롭힘(갑질) 예방 교육		25.연중	휴넷
아동학대 예방	전직원	아동학대 신고의무자 및 공공부문 종사자		25.연중	휴넷

		아동학대 예방 교육			
보건 · 안전	전직원	소방안전교육		25.연중	휴넷
		소방안전교육(대면)	19명	25.10.23	내부 담당자
개인정보 보호	전직원	개인정보보호 교육		25.연중	휴넷
장애인 인식개선	전직원	직장 내 장애인 인식 개선 교육		25.연중	휴넷

## 6 종합결과 및 공개와 소통

### 1. 2025년도 인권경영 성과

- ☐ 외부 인권경영 전문기관을 통한 객관적 인권경영 진단으로 인권경영 고도화 과정 수행
- ☐ 인권경영 이행지침 ‘5장 인권영향평가’에 따라 기관 인권경영 전 단계 진단
- ☐ 기관의 인권경영 현황 점검 및 잠재적 인권리스크 사전 방지를 위한 내부 임직원 인권실태조사 실시, 인권리스크 사전 방지를 위한 내부 임직원 인권실태조사 실시

### 2. 인권경영 성과 공개 현황

- ☐ 한국해외인프라도시개발지원공사 홈페이지
  - ESG보고서 내 공사 인권경영 추진활동 및 성과 게재
  - 공사 홈페이지 내 인권경영 추진활동 및 성과 보고

### 3. 이해관계자 소통

- ☐ 2025년 인권경영 이해관계자 소통
  - 2025년 내부 인권실태 조사
    - (기간) 2025.11.17. ~ 11.26.
    - (대상) 전 임직원
    - (내용) 내부 인권존중의식 실태 및 기관의 인권경영 현황 등 설문조사
  - 2025년 내부 청렴도 조사
    - (기간) 2025.11.17. ~ 11.26.
    - (대상) 전 임직원

- (내용) 공사 내 청렴 인식 및 부패경험 측정, 부패방지 대책 마련 관련 설문조사

○ 2025년 외부 청렴도 조사

- (기간) 2025.11.17. ~ 11.26.
- (대상) 협력업체
- (내용) 공사 부패인식 및 부패경험 설문조사

## 참 고

## 한국해외인프라도시개발지원공사 인권경영 헌장

우리는 해외건설의 미래를 여는 투자개발 선도기업으로서 우리 기업의 해외진출을 선도하여 해외 투자개발사업의 이익과 가치를 세상과 공유한다는 미션을 달성하기 위해 인간의 존엄성과 기본권을 최우선으로 생각하는 인권경영을 지향한다.

이를 위해 우리는 모든 경영활동 과정에서 임직원, 협력사, 고객, 지역 및 해외 현지 주민 등 이해관계자와 원활히 소통하며 KIND가 준수해야 할 올바른 행동과 가치판단의 기준인 「인권경영헌장」을 다음과 같이 선언하고, 인권경영의 정착과 공유·확산을 위해 최선의 노력을 다할 것을 다짐한다.

하나, 우리는 대한민국 공동체의 일원으로서 「대한민국헌법」에 명시된 인간으로서의 천부적 존엄과 기본권을 존중하며 보호한다.

하나, 우리는 UN 세계인권선언, 국제노동(ILO) 협약 등 인권에 대한 국내외 기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

하나, 우리는 다양성을 존중하며, 인종, 종교, 장애, 성별, 사회적 신분, 학력, 나이, 신체적 조건, 출신 지역, 정치적 견해 등에 따른 일체의 차별을 금지하고, 사회적 약자·소수자의 권리를 보호한다.

하나, 우리는 결사 및 단체교섭의 자유와 권리를 보장하며, 고용 안정 및 양질의 일자리 창출을 위해 노력한다.

하나, 우리는 모든 임직원의 인권을 보호하고, 특히 성차별적 제도와 관행을 타파하여, 여성 근로자의 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.

하나, 우리는 아동노동, 강제노동을 금지하며, 보건, 안전, 근무 시간 등과 관련하여 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

하나, 우리는 안전하고 쾌적한 근무 환경을 제공하여 모든 임직원의 안전과 건강을 보호한다.

하나, 우리는 인권 친화적 기업문화가 정착될 수 있도록 직장 내 성희롱, 괴롭힘, 갑질 등 각종 인권침해를 적극적으로 예방하고 대응한다.

하나, 우리는 협력업체와 상생 발전을 위해 투명하고 공정하게 거래하며, 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.

하나, 우리는 국내외 환경 관련 법규를 준수하고, 환경보호와 지속가능한 자원의 활용을 위해 노력한다.

하나, 우리는 업무상 취득한 개인정보를 보호하고, 국민과 고객의 정보 접근권을 보장한다.

하나, 우리는 업무과정에 있어 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공하며, 사전 예방을 위해서 적극 노력한다.