

세계 인프라 시장을 선도하는

KIND, One Team Korea

Korea Overseas

Infrastructure & Urban

Development Corporation

2023년 한국해외인프라도시개발지원공사 인권경영 보고서

2023. 12.



목 차

I. 한국해외인프라도시개발지원공사

인권경영 운영 현황 1

1. 한국해외인프라도시개발지원공사
(KIND) 소개 1
2. 공사 인권경영 운영 현황 2

II. 인권경영 추진개요 2

1. 인권경영시스템의 고도화 2
2. 정책·제도 정비 3
3. 인권경영 실무조직 운영 활성화 3
4. 인권영향평가(요약) 4
5. 인권경영 교육 실시 5
6. 이해관계자 인권보호 5

III. 인권경영 추진체계 6

1. 인권헌장 제정 6
2. 공사 인권헌장 7
3. 인권경영 거버넌스 8
4. 인권경영 이행계획 9

IV. 인권영향평가 관련 보고 10

1. 인권영향평가 실시 개요 10
2. 중대성 평가 13
3. 이해관계자 요구 및 기대사항 13
4. 주요사업 선정 14
5. 인권영향평가 세부 평가지표 14
6. 인권영향평가 결과(종합) 16
7. 기관운영 인권영향평가 결과 17
8. 주요사업 인권영향평가 결과 19
9. 인권경영 주요 개선과제 21

V. 구제절차 관련 보고 24

1. 구제절차 개요 24
2. 인권이슈 제보 채널 25
3. 인권침해 신고센터 26
4. 인권침해 구제절차 27

VI. 인권경영 교육관련 보고 27

- 1. 추진개요 27
- 2. 2023년 인권교육 실적 28
- 3. 2023년 추진전략 29
- 4. 세부 실행과제 29

VII. 기타 인권경영 활동 30

- 1. KIND 상호존중의 날 30
- 2. (내부) 찾아가는 고충상담센터 30
- 3. (외부) 협력업체 갑질상담 31

VIII. 종합적 평가 31

- 1. 인권경영체계 강화 31
- 2. 이해관계자 인권 보호 및 증진 32
- 3. 인권존중 문화 확산 32
- 4. 인권경영 모니터링 강화 33

IX. 공개의 원칙 및 소통 33

- 1. 인권경영 성과의 보고 및 공개 33
- 2. 내·외부 이해관계자 공유 33

1 한국해외인프라도시개발지원공사(KIND) 소개

- 한국해외인프라도시개발지원공사(이하 ‘공사’)는 2018년 4월 25일 시행된 해외건설촉진법에 따라 설립되어, 2018년 6월 공식 출범한 대한민국 정부차원의 해외투자개발사업 전문 지원기관에 해당함
- 공사는 한국 기업의 해외 인프라 개발·투자 사업 진출을 위한 사업정보 플랫폼이자 Team Korea 사업추진을 위한 플랫폼으로서, 당사국의 지속가능한 성장을 추구하고 투자에 대한 안정적인 이익 확보를 위한 사업개발·투자 활동을 영위하고자 함
- 사업분야는 교통인프라, 도시개발, 전력/에너지, 플랜트, 수자원 및 환경 등이 있으며, 해외 PPP사업 정보관리 및 정책분석, 국가별 사업환경을 고려한 사업제안의 사업발굴 단계, 예비/본 타당성 조사 지원과 같은 사업개발 단계, 그리고 대출, 펀드 투자 연계와 직접투자 등의 금융지원의 단계로 행해짐
- 공사는 “우리기업의 해외 진출을 지원하여 해외 인프라·도시개발의 이익과 가치를 세상과 공유한다” 는 미션을 수행하기 위하여 다음과 같은 비전을 두고 있음

비전 및 미션

▲ > KIND소개 > 비전 및 미션

미션

우리기업의 해외 진출을 지원하여 해외 인프라·도시개발의 이익과 가치를 세상과 공유합니다.

비전

해외투자개발사업의 시작과 미래를 여는 든든한 동반자이자 선도 주체

핵심가치

혁신적 도전

협력하는 관계

최고수준 인재

신뢰받는 기관

경영목표

해외투자 승인실적 극대화

내실경영 체계 확립

고객만족 우수기업 달성

전략과제

해외투자 승인실적 극대화
· 글로벌 협력 플랫폼 고도화
· Team Korea 참여 활성화
· 사업포트폴리오 다변화

내실경영 체계 확립
· 리스크관리 역량 고도화
· 공공정책 수행기능 강화
· 금융지원 역량강화

고객만족 우수기업 달성
· 성과중심 기관 운영 토대 마련
· 공갈과 배려의 조직문화 구현
· ESG 경영 내재화

2 공사 인권경영 운영 현황

- 공사는 인권을 존중하고 인권 리스크를 해소하도록 2021년 6월에 「인권헌장」을 제정하여 선언함
- 2022년 6월 인권경영 이행지침을 제정하여 인권영향평가 근거를 마련하였으며, 중장기 인권경영 추진체계에 따라 2023년부터 인권영향평가를 시행하고 경영진 및 인권경영위원회에 보고
- 윤리인권경영위원회를 운영하고 있음
- 공사는 인권영향평가, 인권경영 추진에 관한 필요사항 등 인권경영의 성과를 내·외부 전문가들로 구성된 인권경영위원회에 정기적으로 보고 및 의견을 수렴하고 있음
- 홈페이지에 갑질피해 등 신고를 할 수 있는 채널이 존재하고 인권경영 이행지침에 인권침해행위로 신고 및 접수된 사건에 대하여 즉시 조사 및 확인하여 처리하도록 규정하고 있음

II 인권경영 추진개요

1 인권경영시스템의 고도화

- 현대사회에서 인권은 노동권, 건강권, 환경권 등까지 확대되며, 사실상 모든 영역에서 인권이 기본적인 전제조건이라 할 수 있음
- 공사는 인권존중 문화 확산을 위해 전략목표와 추진전략을 수립하였으며, 인권침해 위험이 높은 분야를 제도적으로 보완하고 경영 전반의 인권리스크를 밀착 관리하고 있음
- 특히 인권경영의 범위를 협력업체까지 확대하고 있음. 즉 공사 임직원

뿐만 아니라 협력업체의 인권경영을 지원하기 위한 체계를 강화하는 등 인권존중의 가치가 경영 전반에 내재화될 수 있도록 노력하고 있음

- 또한 조직의 변화와 사회적 이슈를 반영하여 인권경영체계와 제도를 사회적 요구 수준으로 강화하고 인권침해 예방을 위한 선진화된 기법의 구축에 힘쓰고 있음

2 정책 · 제도 정비

- 공사는 인권리스크를 효율적으로 관리하고 인권경영시스템 구축을 위해 인권헌장과 인권경영이행지침을 제정함
- 내외부 전문가와 함께 내부심사, 경영검토 등을 시행하고, 발견된 부적합 사항을 신속하게 개선하여 인권침해 사전 예방에 앞장서고 있음
- 협력업체 선정 시에도 인권경영 실천 노력 여부를 평가할 수 있는 항목을 신설하여 협력업체의 인권보호 실천을 유도하고 있으며, 불공정 계약조건 체크리스트를 마련하여 협력업체에 과도한 부담을 전가하는 일이 없도록 원천 차단하고 있음
- 이외에도 계약 규정 상의 차별적 요소를 개정하고 차별금지과 갑질 근절을 위해서도 다양한 활동을 추진함

3 인권경영 실무조직 운영 활성화

- 상임감사를 위원장으로 하는 윤리인권경영위원회를 설치하고 정기적으로 회의를 개최하고 있음
- 윤리인권경영위원회는 공사의 인권경영 추진 계획을 심의하고, 인권실적을 점검하며 인권침해 예방을 위한 제언을 하는 역할을 수행하고 있음
- 위원회의 독립성 보장을 위해 UNGC 등 외부위원을 포함한 내외부 위원 6인으로 구성하여 운영하고 있음

- 인권을 침해받은 피해자의 권리와 신분을 철저히 보호하고 유사 사례가 재발하지 않도록 인권경영 이행지침 내 구제 관련 규정을 마련함
- 이에 따라 공사는 인권경영 담당부서를 지정하고 갑질 등 인권침해 상담도 가능한 찾아가는 고충상담센터를 운영 중임

4 인권영향평가(요약)

- 인권영향평가 실시
 - 2018년 6월 창립 이래 최초로 2023년 6월부터 9월까지, 기관운영 및 주요사업 대상 평가 실시
- 평가범주
 - (기관운영) 인권경영 체계, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 현지주민 등 공공기관 인권영향평가 체크리스트 표준안을 기초로 회사의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위해 평가 실시
 - (주요사업) 회사의 사업수행이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위해 평가 실시

5 인권경영 교육 실시

- 최근 직장 내 괴롭힘 등으로 인해 인권침해를 호소하는 사람들이 늘어나고 있는 추세라고 함. 공사는 이러한 인권이슈에 대한 임직원 인식 제고를 위해 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 성폭력, 가정폭력 및 성매매 예방교육을 온라인으로 제공함
- 또한 국가인권위원회 「인권경영 보고 및 평가지침」에 따라 인권경영 교육을 시행함으로써 공사 임직원의 인권경영에 대한 공감대 형성 과 확산을 도모하였고, 교육 품질 향상을 위한 교육 만족도 조사를 시행하였음

6 이해관계자 인권보호

- 사회적 약자 인권보장과 대내외 이해관계자 인권 보호를 위해 인권취약그룹 면담, 협력업체 인권실태 조사 등을 통해 취약점을 발굴·개선하고 있음
- 공사 협력업체 대상 인권침해 위반 행위를 살펴보고, 장애인 채용 시 가산점 부여 등 폭넓은 인권경영을 추진해 왔음
- 공사 업무와의 연관성을 고려한 유관기관 협의체를 구성하는 등 네트워크 강화에도 힘쓰고 있음. 특히 협력 기업과의 신규사업 시 협약서 내 이해관계자 인권보호 조항을 신설하여 인권친화적인 환경을 조성하는데 앞장서고 있음

III 인권경영 추진체계

1 인권헌장 제정

- 모든 임직원의 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 인권헌장을 제정함('21.6월)
- (제정 목적) 공사의 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위함
- (적용 범위) 임직원(비정규직 포함) 전원은 본 윤리헌장을 준수하며, 나아가 모든 이해관계자가 윤리헌장을 준수토록 권장하여야 함.
 - * 본 인권헌장에서 다루는 사항이 현지국가 법규와 상충되는 경우에는 현지법규를 우선 준수하고, 해당국가의 법규를 반영하여 본 인권헌장을 개정할 수 있으며 필요시 세부정책 수립 가능함.
- (인권 관리체계) 인권헌장에 따라 인권경영시스템을 수립하며, 정기적으로 인권리스크를 평가 및 개선하고 그 결과를 이해관계자와 공유. 인권경영 담당조직은 신의성실 원칙에 따라 인권리스크 관리체계를 이행하며, 인권관리 절차를 주기적으로 점검함



* 인권경영 담당조직 수행업무 : ①인권헌장 제·개정 ②인권경영 실행계획 수립 ③인권리스크 평가 ④고충처리 채널운영 ⑤내부교육 및 보고, 대외 커뮤니케이션

- (주요 가치) 공사 내·외부 이해관계자가 주요하게 다루는 가치를 아래와 같이 인권헌장에 포함함

- 1) (차별금지) 합리적 이유 없이 임직원의 고용에 관한 차별을 철폐하고, 다양성을 존중하는 조직문화 구축
- 2) (근로조건 준수) 사업을 영위하는 모든 국가의 노동관계법을 존중하며, 임직원의 역량 개발을 지원하고, 직무수행에 적합한 환경을 제공
- 3) (인도적 대우) 임직원의 사생활 및 개인정보 보호, 불합리한 대우금지
- 4) (결사 및 교섭의 자유) 결사와 단체교섭의 자유를 보장하며 충분한 의사소통 기회 제공
- 5) (강제노동 및 아동노동 금지) 임직원의 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 않고, 아동노동을 원칙적으로 금지
- 6) (산업안전 보장) 안전한 근로환경에서 근무하도록 지원
- 7) (지역주민 인권보호) 지역주민의 인권 및 안전보건 권리 보호

2 공사 인권헌장

우리는 세계 인프라시장을 선도하는 기관으로서 우리 기업의 해외진출을 지원하여 해외 인프라·도시개발의 이익과 가치를 세상과 공유한다는 미션을 달성하고자 노력한다.

우리는 모든 경영활동에서 사회적 가치 실현을 위한 인권경영에 노력하고 있으며, 인권관련 원칙과 정책은 임직원, 협력사, 고객, 지역사회 등 영향력을 행사할 수 있는 모든 이해관계자를 대상으로 한다.

우리는 인권존중의 책무를 정의하고 『KIND 인권헌장』이행을 다짐한다.

하나. 우리는 인권에 대한 UN인권기본헌장 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수하며 인권침해를 사전에 예방하고, 적극적 구제를 위해 노력한다.

하나. 우리는 합리적인 이유없이 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신 지역에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중하는 문화를 구축한다.

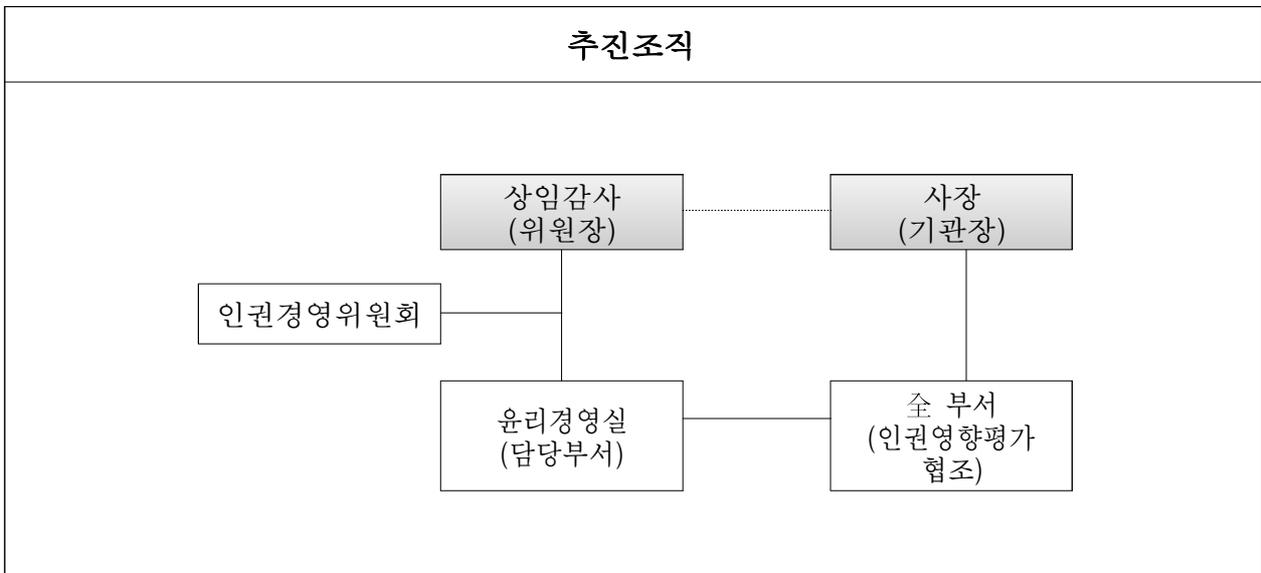
하나. 우리는 모든 임직원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 정신적으로나 육체적으로 강압, 학대, 불합리한 대우를 하지 않는다.

- 하나. 우리는 **의사표현의 자유**를 보장하며 모든 임직원에게 충분한 의사소통의 기회를 제공한다.
- 하나. 우리는 **결사 및 단체교섭의 자유**를 보장하며, **아동노동, 강제노동을 금지**하고 국제노동기구(ILO)가 권고하는 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.
- 하나. 우리는 안전하고 위생적인 **작업환경**을 조성하여 **산업안전 및 건강권**을 보장한다.
- 하나. 우리는 **지역주민 및 협력사와의 상생발전**을 위해 노력하며, **인권경영을 실천**할 수 있도록 지원한다.

3 인권경영 거버넌스

- 공사는 인권경영을 체계적으로 추진하기 위해 「인권경영 이행지침」에 따라 인권경영위원회를 구성하고, 상임감사를 위원장으로 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 업무를 수행하고 있음
- 인권경영 담당부서는 사장 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항들의 업무를 수행함

[표1] KIND 인권경영 추진조직



4

인권경영 이행계획

□ '23년 인권경영체계 구축

구 분	세부 추진내용	일 정
규정 제·개정 시 인권침해요소 검토	공사의 규정 제·개정 시 임직원 및 이해관계자의 인권침해 발생 예방을 위한 절차 마련	2분기 ~ 3분기

□ 인권영향평가 실시

구 분	세부 추진내용	일 정
인권영향평가 체크리스트 정비	인권영향평가에 대하여 공사의 사업성격에 맞게 인권영향평가 체 크리스트 정비 또한 최근 사회적으로 관심이 높아지고 있는 안전·보건, 갑질, 성희롱에 대한 지표 개발 및 적용 확대	3분기
주요 사업 인권영향평가 확대	“금융투자지원사업”은 이용자, 지역주민, 협력회사, 내부직원 등 다양한 이해관계자가 참여하는 사업으로, 그 파급력 등을 고려하여, 사업의 대표성과 시의성이 높아 인권영향평가 대상 주요사업으로 선정	3분기

□ 인권경영 실행 및 공개

구 분	세부 추진내용	일 정
인권경영 교육프로그램 운영	교육훈련계획 수립 시 인권에 관한 내용이 포함된 교육훈련 프로그램 수립 및 운영	1분기 ~ 4분기

□ 구제절차의 제공

구 분	세부 추진내용	일 정
구제절차의 지속적 개선	인권침해 구제절차의 점검 및 개선방안 마련	1분기 ~ 4분기

IV 인권영향평가 관련 보고

1 인권영향평가 실시 개요

- 공사는 인권영향평가를 통해 공사의 부정적 인권영향을 식별하고 방지·완화하며, 이러한 노력을 대내외에 천명하는 포괄적 절차를 운영하고 있음
 - 포괄적 절차에는 실제적·잠재적 인권리스크에 대한 평가, 그 결과를 기업 운영과 활동 전반에 반영하고 실천하는 과정, 취해진 조치의 효과성에 대한 모니터링, 그리고 이 모든 절차에 대해 이해관계자와 소통하는 단계로 구성되어 있음
- 인권리스크는 통상적 ‘리스크 관리’에서 전제하는 재무적 성과와 관련된 위험성 외에 기업의 운영과 활동이 사람의 인권을 침해하거나 제한할 위험성을 내포함
- 공사는 적절한 인권실사를 수행함으로써 인권에 대한 부정적인 영향을 효과적으로 예방·완화할 수 있음은 물론, 기업이 사회에 미치는 긍정적인 영향력을 최대화할 수 있으며, 효과적인 인권실사를 통해 이해관계자와의 관계를 개선할 수 있고, 궁극적으로 우호적인 기업평판을 유지하는데 도움을 주며, 인권침해 및 차별을 야기하거나 연루되지 않는 한편, 인권을 보호하기 위한 모든 합리적 조치를 취했다는 것을 대내외에 보여줌으로써 미래의 잠재적인 법적 분쟁을 예방하고 대비하는데 도움을 줄 수 있음
- 인권영향평가의 절차와 방법은 기업의 규모 및 가용자원, 기업이 대내외적으로 직면한 인권리스크의 수준 및 심각성 등에 따라 유연하게 적용될 수 있으며, 각 기업은 현실 가능한 선에서 출발하여 점진적으로 로드맵에 따라 실시하기를 권장함
- 공사의 인권영향평가는 일시적인 절차가 아니라, 공사의 인권경영과

책임경영을 달성하기 위해 연속적이고 일관되게 진행되고 있음

□ 인권영향평가 실시

- 평가주관 : (내부) 한국해외인프라도시개발지원공사 윤리경영실
(외부) 한국경영인증원 평가위원
- 실시기간 : 2023년 06월 20일 ~ 2023년 09월 19일
- '23. 06. 29 : 인권영향평가 추진계획(안)
- '23. 06. 30 ~ 08. 08 : 주요사업 선정 및 지표개발
- '23. 08. 10 : 인권영향평가 지표교육 실시(대상: 평가 대상 사업 담당자 등)
- '23. 08. 29 : 인권영향평가 외부전문위원 현장실사
- '23. 09. 15 : 최종보고서 제출

□ 평가범주

- (기관운영) 인권경영 체계, 고용, 노동권, 산업안전, 공급망, 현지주민 등 공공기관 인권영향평가 체크리스트 표준안을 기초로 공사의 경영 활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가실시함
- (주요사업) “금융투자지원사업” 이용자, 지역주민, 협력회사, 내부 직원 등 다양한 이해관계자가 참여하는 사업으로, 그 파급력 등을 고려할 때, 사업의 대표성과 시의성이 높아 인권영향평가 대상 주요 사업으로 선정함

□ 평가절차

- (추진경과) 인권영향평가 계획 수립 → 환경분석 → 체크리스트(안) 작성 → 체크리스트 검토·확정 → 인권영향평가 실시 → 평가결과 제출 → 경영진 심의 → 인권리스크 방지조치

□ 평가방법

- 국가인권위원회 인권경영 가이드라인에서 제시한 지표와 원칙, 사례를 참고하여 기관운영 영향평가 체크리스트 지표별 객관적 증빙자료와 평가기준을 표준화하였으며, 표준화된 평가방법 및 기준을 제공하여 같은 질문에 대하여 다른 의미로 해석하는 것을 최소화
- 인권경영 담당자 및 관리자, 지표에 대한 내부평가자를 대상으로 지표 교육을 실시하여 인권영향평가의 중요성과 평가방법에 대하여 숙지하고, 기관운영 및 주요사업 지표에 대한 의견수렴을 통해 최종 평가 지표 확정
- 각 평가 대상 사업담당자 및 인권경영 담당자를 대상으로 내부 자체 평가를 진행한 후 외부전문위원의 현장실사를 통해 “예” 로 응답한 지표의 객관적 증빙자료를 확인하고, “아니오” 답변에 해당하는 지표가 있는지 여부를 중점적으로 확인(개선과제 도출 중점)
- 평가자의 주관적인 판단에 의존하는 평가지표의 특성상, 서로 다른 두 집단이 독립적으로 평가할 수 있도록 하는 것이 맞으나, 최초로 시행되는 점을 감안하여 같은 지표에 대하여 실무담당자의 인터뷰를 실시하여 평가(예를 들어, 고용상 비차별 분야 중 비정규직의 비차별 항목에 대한 평가는 실무담당자 평가→외부 전문가 평가절차를 거침)
- 인권경영 전담부서인 윤리경영실 주도하에 현장실사 결과를 인권경영 협력부서(관련 부서)에 배포하여 평가 결과에 대한 수정 의견을 청취

□ 평가결과

- 기관운영 인권영향평가 결과 : 94.5% (256점 중 242점 획득)
- 주요사업 인권영향평가 결과 : 100%
- 최종 취합된 진단결과 및 증빙자료(본 최종보고서)를 인권경영위원회에 제출하여 추가 의견을 수렴하고 개선과제를 도출

2

중대성 평가

- 인권영향평가 시 중대성 평가를 시행하며, 식별된 여러 인권 이슈 중에서 관련 실태조사, 이해관계자의 복잡성과 다양성, 인권 영향 수준, 위법 여부, 침해의 심각성(예컨대 생명·신체와 관련한 침해는 재산에 대한 침해보다 더 심각하다고 할 수 있음), 피해자의 수, 피해의 사후적 구제 가능성, 국가정책, 기업의 업종, 피해 발생 장소 등 다양한 변수를 고려하여, 우선적으로 대처할 주요 인권 이슈를 도출함
- 인권영향평가의 본질적인 목적은 주요 인권 이슈를 도출하고 그에 대한 실효적인 대책을 수립하여 시행하는 것에 있음
- 체크리스트 평가 결과에 따른 항목별 득점과 종합 점수는 최종 결과물이 아닌 참고사항임을 양지하되, 점수 산출이 주요 인권 이슈 도출에 방해로 작용하지 않도록 경영진의 이해와 관심 필요

3

이해관계자 요구 및 기대사항

이해관계자	요구 및 기대사항
지역사회	환경권·재산권 보장
일반국민	투명한 정보 공개 등 경영투명성 제고, 인권존중 기업 이미지 제고
서비스 이용고객	분쟁 시 공정 처리, 고객 인권 및 개인정보 보호
정부/국회/지자체	이해관계자 인권증진을 위한 협력 네트워크 구축, 관련법규 준수
협력업체	공정계약 및 계약내용 준수, 물리적, 언어적 폭력 금지 등 인격적 대우, 산업안전 보장
임직원	고용상 차별금지, 인격권·건강권·휴식권 등 우호적 노동환경 조성
노사협의회	안전사고 예방 증진활동, 노사 협약 성실한 이행

4 주요사업 선정

주요사업

- 금융투자지원사업

주요사업 선정 목적

- 다양한 이해관계자가 얽혀 있는 금융투자지원사업의 특성상 사업 수행 과정에서 ① 업무에 종사하고 있는 근로자의 인권침해가 발생 하는지, ② 지역주민의 인권을 침해하고 있진 않은지, ③ 사업과 무관한 정보를 협력회사에 요구하는 등의 갑질이 존재하는지 등 인권침해요소를 파악하여 이해관계자에게 미치는 영향의 정도가 어떠한지를 점검할 실익이 있음

5 인권영향평가 세부 평가지표

기관운영 평가지표

- (기관운영) 11개 분야 37개 항목 189개 지표

연번	분야	항목	지표수
1	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	41
		인권영향평가 정기적 실시	
		인권경영 제도화를 위한 필요조치	
		인권경영 성과	
		구제절차 마련	
2	고용상의 비차별	고용상 비차별	17
		고용상 남녀비차별	
		비정규직 근로자 비차별	
		외국인 근로자 비차별	

3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사 및 단체교섭의 자유	16
		노동조합 활동 불이익 처우 금지	
		단체교섭 보장 및 성실한 이행	
		노동조합 부재 시 대안적 조치	
4	강제노동의 금지	강제노동 금지	11
		자회사, 협력 기관에 의한 강제노동 예방	
5	아동노동의 금지	연소자고용 금지	14
		연소자고용을 알게 된 경우의 조치	
6	산업안전 보장	작업장 안전	17
		임산부 및 장애인 등 보호	
		필수장비 제공 및 교육 실시	
		산업재해 피해근로자 지원	
7	책임 있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방	10
		모니터링 실시	
		보안담당 직원에 의한 인권침해 예방	
8	현지 주민의 인권보호	지역주민 인권의 존중·보호	10
		지역주민의 지적재산권 보호	
9	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	18
		환경정보의 공개	
		환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	
		비상계획 수립	
10	소비자인권 보호	소비자 보호를 위한 법령 준수	15
		제품 결함 시 이상 시 조치	
		소비자 사생활 보호	
11	직장 내 인권보호	직장 내 괴롭힘 방지	20
		직장 내 성희롱 금지	
		장애인근로자 보호	
		감정노동근로자 보호	

○ (주요사업) 1개 사업 4개 항목 14개 지표

연번	사업	항목	지표수
1	금융투자 지원사업	사업의 인권체제	14
		투자의뢰사의 인권보호	
		공정운영	
		개인정보보호 및 지적재산권보호	

□ 인권영향평가 결과 종합

- 공사는 2021년에 인권헌장을 제정하였고, 2022년 인권경영 이행 지침을 제정하여 인권영향평가 근거를 마련하였으며, 올해 처음으로 외부위원과 함께 인권영향평가를 실시함
- 기관운영 총 189개 지표, 주요사업 총 14개 지표에 대하여 인권영향평가를 진행한 결과 전반적으로 우수한 성과를 보임
- 다만, 일부 분야에서는 보완책이 필요한 바, 산업안전 보장, 책임 있는 공급망 관리, 그리고 직장 내 괴롭힘 방지와 관련하여서는 개선해야 하는 과제를 확인함

□ 기관운영

- 기관운영 영향평가 결과 94.5%로 전반적으로 우수함
- 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 노동의 금지, 소비자 인권 보호는 달성률 100%로 매우 우수한 상태이고, 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 소비자 인권 보호는 달성률 100% 이상에 해당함
- 산업안전 보장 분야와 관련하여 사무업무 특성을 반영한 산업안전 관리 체계를 수립할 필요가 있고, 책임있는 공급망 관련 분야와 관련하여 협력사의 인권 보호 상황을 평가하는 등의 모니터링 체계를 강화할 것을 권고함

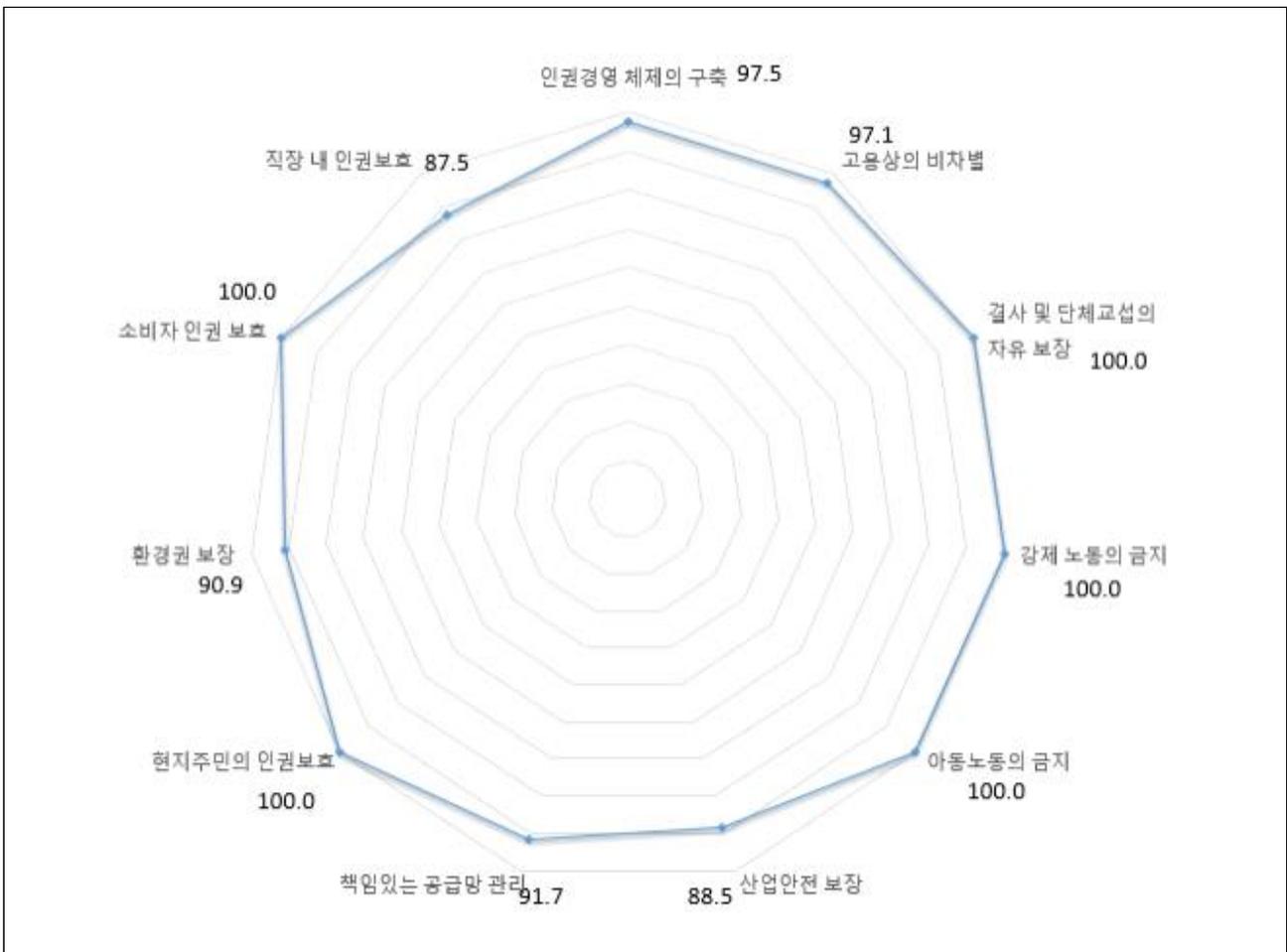
□ 주요사업

- “금융투자 지원사업”에 대한 주요사업 인권영향평가 결과 매우 우수한 결과가 도출됨
- 사업의 인권체제, 투자의뢰사의 인권보호, 공정운영, 개인정보보호 및 지적재산권보호 등 총 4개의 각 분야에서 달성률 100%를 나타냄

7 기관운영 인권영향평가 결과

□ 종합 점수 : 94.5% (256점 중 242점 획득)

- ▶ 기관운영 영향평가 결과 94.5%로 전반적으로 우수
- ▶ 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 노동의 금지 분야 전반적으로 매우 우수
- ▶ 산업안전 보장, 직장 내 인권보호는 다소 미흡
- ▶ 아동노동의 금지, 현지주민의 인권보호 분야는 모든 지표상 해당없음으로 나타남



No.	분 야	결과			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	인권경영 체제의 구축	82	80	78	97.5%

2	고용상의 비차별	34	34	33	97.1%
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	32	4	4	100.0%
4	강제 노동의 금지	20	18	18	100.0%
5	아동노동의 금지	28	0	0	-
6	산업안전 보장	34	26	23	88.5%
7	책임있는 공급망 관리	20	12	11	91.7%
8	현지주민의 인권보호	20	0	0	-
9	환경권 보장	36	22	20	90.9%
10	소비자 인권 보호	30	20	20	100.0%
11	직장 내 인권보호	40	40	35	87.5%
총점		378	256	242	94.5%

※ 점수 산출식 : [(예×2점)+(보완필요×1점)+(아니오×0점)+(정보없음×0점)]÷(해당없음 제외한 전체문항×2점)

□ 기관운영 점검 집계결과

○ 총 189개 항목 중 예 116개, 아니오(미실시) 2개, 보완필요 10개, 정보없음 0개, 해당없음 61개로 집계됨

- (미실시) 해당 사항 없음

- (보완필요) 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 산업안전 보장, 책임있는 공급망 관리, 그리고 직장 내 인권보호 중에서 일부 항목은 보완이 필요함

- (해당없음) 인권경영 체제의 구축, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전 보장, 책임있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 소비자 인권 보호 일부 항목은 점검일 현재 공사 활동과 직·간접적 해당사항이 없으며, 향후에도 관련성이 없을 것으로 보임

- (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘아니요’, ‘보완필요’, ‘정보없음’)에 대한 세부 개선과제를 도출하였으며, ‘예’로 이행되는

사항에 대하여도 잠재적 인권위험 요소로 판단되는 경우 이행강화를 위한 권고사항을 도출함

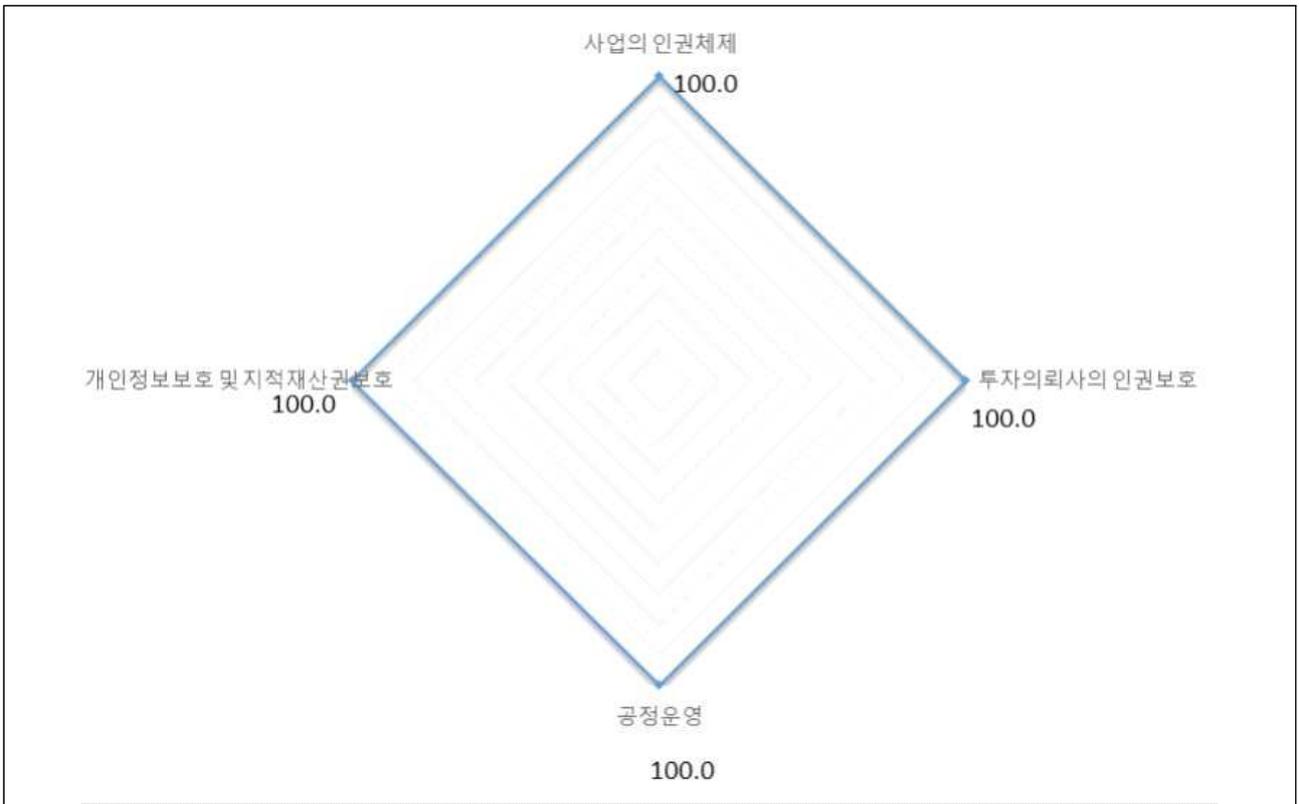
[기관운영 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	분 야	평가결과					계
		예.	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	
1	인권경영 체제의 구축	38	2	0	0	1	41
2	고용상의 비차별	16	1	0	0	0	17
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	2	0	0	0	14	16
4	강제 노동의 금지	9	0	0	0	2	11
5	아동노동의 금지	0	0	0	0	14	14
6	산업안전 보장	10	3	0	0	4	17
7	책임있는 공급망 관리	5	1	0	0	4	10
8	현지주민의 인권보호	0	0	0	0	10	10
9	환경권 보장	10	0	1	0	7	18
10	소비자 인권 보호	10	0	0	0	5	15
11	직장 내 인권보호	16	3	1	0	0	20
합 계		116	10	2	0	61	189

8 주요사업 인권영향평가 결과

□ 종합 점수 : 100%

- ▶ 주요사업 영향평가 결과 100% 으로 매우 우수한 상태
- ▶ 사업의 인권체제, 투자의뢰사의 인권보호, 공정운영, 개인정보보호 및 지적재산권 보호 모두 매우 우수한 상태



No.	분 야	결과			
		배점	조정배점	득점	달성률
1	사업의 인권체제	6	6	6	100.0%
2	투자의뢰사의 인권보호	10	10	10	100.0%
3	공정운영	6	6	6	100.0%
4	개인정보보호 및 지적재산권보호	6	6	6	100.0%
총점		28	28	28	100.0%

※ 점수 산출식 : [(예×2점)+(보완필요×1점)+(아니오×0점)+(정보없음×0점)]÷(해당없음 제외한 전체문항×2점)

□ 주요사업 점검 집계결과

- 총 14개 지표 중 예 14개, 아니오(미실시) 0개, 보완필요 0개, 정보없음 0개, 해당없음 0개로 집계됨

[주요사업 인권영향평가 종합 진단결과]

No.	분 야	평가결과					
		예.	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	계
1	사업의 인권체제	3	0	0	0	0	3
2	투자의뢰사의 인권보호	5	0	0	0	0	5
3	공정운영	3	0	0	0	0	3
4	개인정보보호 및 지적재산권보호	3	0	0	0	0	3
합 계		14	0	0	0	0	14

9 인권경영 주요 개선과제

□ 주요 인권 이슈에 대한 개선과제

○ 공사의 주요 인권 이슈에 대응하기 위하여 우선적으로 다루어져야 할 개선 과제를 도출함

- 인권경영 체계 구제절차 실효성 점검

- 공사는 인권침해 구제절차 내규를 갖추고 있으며, 현재 운영 중임
- 현재 잘 운영하고 있는 인권경영의 체계를 확고히하기 위해 임직원 및 이해관계자에게 인권침해 구제절차를 홍보하고, 구제조치 및 이행결과 통지 등 절차를 검증할 것을 권고함

- 공사의 업무 특성을 반영한 산업안전관리체계 수립

- 초고층 건물에 입주한 사무업무 직군이라는 공사의 특성을 반영하여 위험성평가를 실시하고 그 결과와 공사 내 안전 및 보건관리체계가 연계될 필요가 있음
- 일반 사무직 근로자에게 발생할 수 있는 베임, 찢림, 끼임, 부적절한 작업자세 등 유해·위험을 파악하고 요인별 통제방안을 마련하여 산업재해를 예방하여야 함

- 직장 내 괴롭힘 예방 조치 강화

- 현재 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 관련 규정을 명시하고 있으나, 구체적인 구제절차를 명시하지 않고 조치에 대한 내용만을 기술하고 있어 이에 대한 보완책으로 구체적인 구제절차를 마련할 것을 권고함
- 직장 내 괴롭힘 예방 및 2차 피해 방지 등의 내용을 반영한 예방대응 매뉴얼을 제정할 필요성이 있음

□ 인권영향평가 기관운영 권고의견

○ 공사의 인권영향평가 결과, 15개 권고의견을 제시함

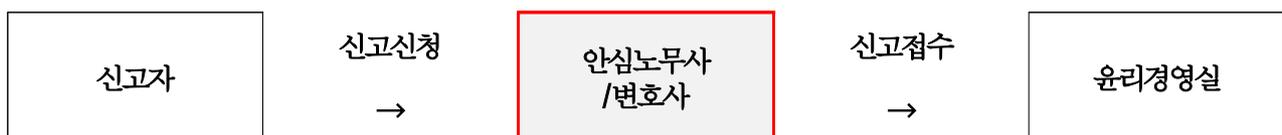
항목	세부 항목	권고의견
인권경영 체계의 구축	인권경영 성과	- 인권현장과 인권경영 이행지침 뿐만 아니라 인권경영 추진실적 및 인권영향평가 결과를 공개할 것
	구제절차 마련	- 공사는 인권침해 구제절차 내규를 갖추고 있음. 현재 잘 운영하고 있는 인권경영의 체계를 확고히 하기 위해 임직원 및 이해관계자에게 인권침해 구제절차를 홍보하고, 구제조치 및 이행결과 통지 등 절차를 검증할 것을 권고함
고용상의 비차별	외국인 근로자 비차별	- 현재 공사에서 업무를 운영하는 과정에서 외국인 노동자를 차별한 예는 없지만 외국인노동자 보호의 명확화를 위해 외국인 노동자와 체결하는 근로계약서에 “외국인 노동자라는 이유로 부당한 처우를 받지 아니한다”는 문구를 명시할 것을 권고함
결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사 및 단체교섭의 자유	- 인권현장과 인권경영이행지침 상 결사 및 단체교섭 보장에 대한 선언적 규정이 명시되어 있지 않아 관련 법이 준수되고 있음에도 대외적으로 관련 내용이 누락되어 제대로 지켜지지 않는 것처럼 인식될 수 있어 인권현장과 인권경영이행지침 상 결사 및 단체교섭 보장 내용을 포함하여 규정할 것을 권고함
산업안전 보장	작업장 안전	- 사무업무 특성상 근골격계 질환에 대한 지속적인 사후 관리와 사무실 내 직원들의 이동 동선에 돌출된 일부 캐비닛의 모서리에 찍힐 위험이 있으므로 개선할 것을 권고함 - 현재의 50~51층에 입주한 곳에서 안전한 대피처(1층 또는 옥상층)까지 이동이 가능하도록 대피 계획 등에 관한 문서를 작성한 후 직원들과 공유하는 것이 바람직함 - 위험성평가 결과를 반영하여 안전점검 체크리스트를 작성하여 주기적인 모니터링을 실시할 것을 권고함

책임있는 공급망 관리	협력회사 등 이해관계자의 인권침해 예방	- 계약규정 제6조에 별지4호 근로자 권리보호 이행서약서 사용에 대한 내용을 명확히 규정하여 나타낼 것을 권고함
환경권 보장	환경경영체계 수립 및 유지	- ISO 14001 표준 요구사항을 참고하여 환경경영 시스템을 수립, 운영할 것을 권고함
	비상계획 수립	- 화재 발생 등의 상황에 대응할 수 있는 비상상황 시나리오를 작성한 후 임직원들과 공유할 것을 권고함 - 비상연락망에는 KIND의 안전담당자는 물론, 보다 신속한 대응을 위하여 건물 소유주(IFC)의 안전담당자 연락처도 포함시켜 공지할 것을 권고함
직장 내 인권보호	직장 내 괴롭힘 금지	- 현재 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 관련 규정을 명시하고 있으나, 구체적인 구제절차를 명시하지 않고 조치에 대한 내용만을 기술하고 있어 이에 대한 보완책으로 구체적인 구제절차를 마련할 것을 권고함
	직장 내 성희롱 금지	- 최근 문제가 되고 있는 직장 내 성희롱 2차 피해 관련 규정, 즉 성희롱 피해 신고로 인해 피해자 의사에 반하여 피해자의 개인정보나 피해사실 등이 유출되지 않도록 하는 방법을 마련할 것을 권고함
	장애인 근로자 보호	- 현재 지원 중인 시스템을 통한 설문조사에 장애인 차별 진단 부분을 한 항목 포함해서 진행할 것을 권고
	감정노동근로자 보호	- 현재 직접적인 민원 대응에 따른 감정노동을 하고 있는 직무가 명확하게 구분되어 있지 아니하므로, 감정노동의 범위를 확대하여 내부 구성원들이 관련 이슈에 노출되지 않도록 하는 감정노동근로자 보호 관련 규정을 마련할 것을 권고함

V 구제절차 관련 보고

1 구제절차 개요

- 공사는 인권을 침해받은 피해자의 권리와 신분을 철저히 보호하고 유사사례가 재발하지 않도록 인권경영 이행지침을 마련하고 지침내 구제절차 규정을 마련하였음. 이에 따라 공사는 인권경영 담당부서장을 지정하고 갑질 등 인권침해를 포함한 상담센터를 운영 중임
- 공사는 인권 존중 문화를 확산하고 인권경영을 확립하기 위해 인권 이슈를 제보할 수 있는 채널을 운영하고 있음. 제보 사항이 접수될 경우, 조사과정을 거쳐 관련 절차에 따라 조치하고 있음
- 내부직원 대상 찾아가는 고충상담센터를 통해서 임직원의 고충을 상담받고 있으며, 용역사 대상 청렴용역 해피콜 및 홈페이지를 통한 상담을 실시하고 있음
- 안심노무사 및 변호사 대리신고제도 운영을 통해 신고자가 심적 부담을 덜고 원활하게 신고 할 수 있는 익명 신고채널을 운영하고 있음
- 인권경영 이행지침, 성희롱·성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침, 직장 내 괴롭힘 예방지침을 운영 중이며, 갑질 근절 시행대책 운영강화를 위한 방안도 마련하였음. 모든 제보내용은 엄격한 보안 절차에 따라 비공개로 처리되며, 실명 제보자에 대해서는 철저한 신분보장을 약속하고 있으며, 본인이 겪은 피해사례 또는 구성원들의 피해를 목격한 경우에도 모두 상담 및 제보가 가능함
- 안심노무사/변호사 대리신고제도 운영절차



- 상담신청 및 신고절차는 이메일 원칙이며, 사실관계 확인 및 신고 사건에 대하여 조사·확인에 심각한 제약이 발생하거나, 타 조사 기관에서 신고자의 신분사항을 요구하는 경우 조사과정에서 안심노무사를 통해 신분공개 ‘동의’ 절차를 진행할 수 있음

2 인권이슈 제보 채널

- 공사는 모든 이해관계자가 인권 침해 이슈, 인권 관련 고충 등을 제보할 수 있는 여러 가지 채널을 마련하고 있음
- 일반민원·상담을 할수 있는 ①고객센터(상담문의)와 갑질 등 신고가 가능한 ②신고센터로 나누어 아래와 같이 운영중임

고객센터	신고센터
위치 및 연락처	인사·채용비리 신고
상담문의	청탁금지법 위반신고
(구)상담게시판	부패방지법 위반신고
사이트맵	공익신고
방문예약	기업성장응답센터
	신고내역보기

3

인권침해 신고센터

신고채널	고충상담	신고범위	신고접수
인권침해 신고	윤리경영실 ☎ 02-6746-7383	<ul style="list-style-type: none"> 차별, 강제노동 안전권, 환경권 침해 인권경영 이행지침, 인권현장에 정의된 인권의 침해 행위 	(포털) 쪽지 (기타) 방문, 전화, 우편 등
직장 내 괴롭힘 신고	인사총무팀 ☎ 02-6746-7354	<ul style="list-style-type: none"> 폭행·폭언, 협박, 명예훼손 합리적 이유 없이 반복적으로 사적 심부름, 사적용무 지시 업무 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주는 행위 	(홈페이지) KIND 홈페이지 내 부패방지법 위반신고 (기타) 방문, 전화, 우편 등
성희롱·성폭력 신고	인사총무팀 ☎ 02-6746-7354(남) ☎ 02-6746-7454(여)	<ul style="list-style-type: none"> 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 불응을 이유로 불이익을 주는 행위 	(포털) 쪽지 (기타) 방문, 전화, 우편 등
갑질행위 신고	윤리경영실 ☎ 02-6746-7383	<ul style="list-style-type: none"> 차별, 강제노동 안전권, 환경권 침해 	(포털) 익명신고채널 (홈페이지) KIND 홈페이지 내 부패방지법 위반신고

4 인권침해 구제절차

구분	내용
① 인권침해 신고 및 접수	<ul style="list-style-type: none"> - 대상 : 피해자, 인권침해를 인지한 직원 등 - 신고내용 : 인권침해 내용 등 - 접수방법 : 방문, 전화, 이메일, 공사 홈페이지 등
② 사건 조사	<ul style="list-style-type: none"> - 신고된 사실에 대한 사실관계 파악 및 자료 수집 - 피해자, 신고인, 피신고인에 대한 조사 추진 - 인권침해 여부 확인 후 위원장 보고
③ 인권경영위원회 심의	<ul style="list-style-type: none"> - 행위자에 대한 조치·피해자 보호조치 권고 등 - 재발방지 대책 제언
④ 시정 및 조치	<ul style="list-style-type: none"> - 시정조치 : 인권침해 사실 및 지침위반 사항에 대한 시정 - 인사조치 : 인권침해행위 임직원 인사조치 - 모니터링 : 피신고인에 대한 교육 등

VI 인권경영 교육관련 보고

1 추진개요

□ 추진목적

- 법정교육과 별도로 인권을 독립적 주제로 선정한 교육을 통해 구성원들의 인권경영에 대한 공감대 형성과 확산
- 교육평가 및 환류시스템 구축 등 교육품질 강화 노력을 통한 효과성 제고

2

2023년 인권교육 실적

□ 인권경영 운영실적

- 전 임직원 대상 인권을 주제로 대면교육 실시
- 교육품질 강화를 위한 교육만족도 설문조사 시행

□ 교육만족도 조사 결과

- 인권교육 만족도 설문조사 결과, 94.4점으로 나타남
- 문항별로는 강사부문이 가장 높으며, 교육효과는 상대적으로 낮은 수준임

2023년 인권교육 강사 만족도 조사결과

교육날짜: 2023년 9.15.(금), 9.19(화)

연번	강의평가		
	교육효과	강사부문	운영부문
개별 평점	92.5	95.8	95
전체 평균	94.4		

* 교육참석자 27인 중 응답인원은 26인

□ 개선 요구사항

- (효과 제고) 임직원이 업무를 하면서 활용할 수 있는 ‘손에 잡히는 인권교육’ 필요

□ 시사점

- 간과하기 쉬운 인권침해행위 사례교육 등 이해하기 쉽고 접근이 용이한 인권교육주제 선정

3

2023년 추진전략

'23년도 목표

인권경영체제 정착

추진 전략	대내외 협력강화	투명한 제도	실천하는 의식
중점 과제	<ul style="list-style-type: none"> •준법 지원 조직 강화 •반부패 협력 활성화(UNGC) 	<ul style="list-style-type: none"> •전문가의견을 반영한 제도 정비 •대내·외 갑질근절활동 강화 	<ul style="list-style-type: none"> •윤리의식 조성 및 확산 •안심 신고문화 정착

4

세부 실행과제

□ 대내외 협력강화

- (준법지원 조직 강화) 준법지원 담당부서가 인권침해 조사를 담당하여 인권침해 행위 여부를 판단할수 있도록 권한 부여
- (반부패 협력 활성화) 세계 최대의 자발적 기업시민(기업에 시민이라는 인격 부여) 이니셔티브인 UNGC의 활동에 동참하여 인권과 반부패를 포함한 10대 원칙 이행

□ 투명한 제도 운영

- (전문가 권고사항을 반영한 제도의 정비) 국민권익위 및 국가인권위 권고사항 뿐만 아니라 인권영향평가 권고사항도 제 규정에 반영
- (대내·외 갑질근절 활동 강화) 직원 대상 ‘찾아가는 고충상담’ 실시, 이해관계인 대상 갑질 상담을 통한 갑질근절을 위한 노력 강화

□ 윤리의식 강화

- (윤리의식 조성 및 확산) 청렴·인권 교육의 확대, 윤리 관련 사내 소통 수단의 활성화
- (안심 신고 문화 정착) 안심 대리신고제도 운영하고, 관련 내용 직원 숙지토록 홍보

VII 기타 인권경영 활동

1 KIND 상호존중의 날

- 직원 간 상호존중문화 조성 및 갑질·직장내 괴롭힘 예방을 위해 매월 2회(11일, 22일)에 걸쳐 공문이나 사내게시판을 통해 상호존중의 날을 전파 및 시행하고 있음

2023년 추진내용(11월 예시)

해인투자개발사업의 든든한 동반자 KIND


한국에너지산업투자개발공사

수신 수신자 참조
(경유)

제목 11월 상호 존중의 날 알림

- 관련근거
가. 감사실-221호(2019.09.19.) 공사 갑질 근절 보완 대책 알림
나. 감사실-252호(2019.10.10.) 상호 존중의 날 운영 알림
- 공사 갑질 근절 보완 대책 후속조치의 일환으로 매월 11일과 22일을 「상호 존중의 날」로 운영하고 있습니다.
- 11월 상호 존중의 날을 아래와 같이 운영하오니 적극적으로 참여해 주시기 바랍니다.
가. 날짜 : 2023.11.10.(금) 및 11.22.(수) + 2023.11.11.(토) 대체
나. 의미 : 서로 동등하게 상호 존중하고 배려한다(1=1)
다. 내용 : 전직원이 함께 실천하기
- 서로 존댓말 사용하기
- 올바른 호칭 사용하기
- 먼저 웃으며 인사하기
- 칭찬 주고받기. 끝

윤리경영실장 직인생략

수신자 기획조정실장, 경영지원실장, 시범용사업장, 인프라사업장, 통영트사업장, 도시개발사업장, 우크라이나 재건지원실장, 리스크관리실장, 금융펀드실장, 정책사업실장

2023. 11. 10. 이찬환 (인사) 고수현

☞ [공지] 상호 존중의 날

게시처	정보관 서면	게시일	2023-11-22 09:18
게시판	공지사항	종류명	양구
유선			

번호 977 쪽수 19 (52) 조회/댓글/추천/비밀



상호 존중의 날
매월 11일 & 22일

서로 존댓말 쓰기
"아", "네" 등의 비평어는 서로 존중하는 언어 사용하기

웃으며 인사하기
"안녕하세요", "고맙습니다" 등 먼저 인사하기

칭찬 주고 받기
서로 칭찬 할 수 있는, 따뜻한 말 한마디 건네기

2 (내부) 찾아가는 고충상담센터

- 추진목적: 공감과 배려의 조직문화 조성을 위하여 고충청취 생활화 및 직장내 괴롭힘 근절(갑질 포함)
- 상담내용 : ①직장내 괴롭힘(갑질피해) ②임직원 행동강령 준수 ③청탁금지법 및 부패방지 관련 상담·신고
- 상담기간 : 2023.5월 ~ 12월
- 상담대상 : 공사 전 직원

3 (외부) 협력업체 갑질상담

- 상담목적 : 갑질행위 예방 및 근절, 반부패 · 청렴문화 확산
- 상담기간 : 2023. 9. 15. ~ 10. 20.(화)
- 상담대상 : 회계법인, 엔지니어링 사 등 10개 회사
- 상담결과 : 상담대상 모두 갑질 경험 ‘없음’ 응답
- 기타사항 : 용역수행 관련 불편사항 및 기타의견 접수

VIII 종합적 평가

1 인권경영체계 강화

- 조직의 인권을 보호하고, 인권경영 조직문화 조성을 위한 추진체계 강화

인권비전	임직원의 조직내 인권보호와 민주적 조직문화 조성을 지향하는 KIND		
'23년도 목표	인권경영 시스템 정착		
추진과제	이해관계자 인권 보호 및 증진	인권존중 문화 확산	인권경영 모니터링 강화
	<ul style="list-style-type: none"> • 용역 수행사 대상 갑질 예방 • 임직원 인권교육 및 상담 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 네트워킹 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가 시행 • 인권경영 제도 개선
추진체계	활동 보고	인권경영위원회, ESG위원회	담당부서 윤리경영실
	내부 규범	인권헌장 (개정), 인권경영 이행지침 (개정), 직장 내 괴롭힘 예방 지침 (제정), 성희롱 성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침 (개정)	
구제절차	신고	인권침해신고서 접수 > 조사	침해 여부 조사·확인, 위원장 보고 > 조치
			재발방지 조치

- 추진성과

- 인권경영체계를 지속적으로 보완·개선한 결과 “인권침해 Zero” 달성

2

이해관계자 인권 보호 및 증진

<p>용역 수행사 갑질근절 ⇒ 기업간 상생·존중</p> <ul style="list-style-type: none"> 공사의 용역 수행사 대상 갑질 조사 대면상담 및 이메일 설문조사(80개 기관)를 통한 갑질 여부 조사 → 용역 수행사의 고충 사항을 익명 공유하여 갑질 주의 환기 	<p>임직원 교육·상담 ⇒ 인권의식 제고 및 침해 예방</p> <ul style="list-style-type: none"> 국가인권위원회 「인권경영 보고 및 평가지침」에 따른 임직원 오프라인 인권교육 실시(국가인권위 전문교육 수료 강사 초빙) 상담센터 운영(성, 괴롭힘: 인사팀 갑질 등: 윤리경영실) 근로자 지원 프로그램(EAP) 상담서비스 제공(7~12월)
<p>갑질 조사 방식 다양화 : 이메일 설문 → 이메일설문 + 전화·대면 상담 2년 연속 용역 수행사 갑질 설문조사 결과 : “갑질경험 Zero” 응답</p>	<p>오프라인 인권 교육 실시(최초) * 임직원 27명 참여, 만족도 94.4점 EAP 도입(최초, 6개월)</p>

□ 추진성과

- 대내외 소통으로 인권침해 사전예방하여 2년 연속 용역 수행사 갑질 설문조사 결과 “갑질 Zero” 달성

3

인권존중 문화 확산

□ 대외 인권 네트워킹, 글로벌 기준 준수로 사회적 책임경영 실시

<p>협력사 네트워킹 ⇒ 인권경영 연대</p> <ul style="list-style-type: none"> 서울신용보증재단 등과 인권경영 협력관계 구축(방문협의, 4월) 	<p>UNGC 글로벌 기준 준수 ⇒ 사회적 책임경영 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> 정기총회(4월), 여성 리더스 네트워크 세션(11월), 코피아 리더스 서밋(11월) 참여
<p>2023 인권경영위원회 개최(11월) 외부위원으로 S재단 노동이사 신규 위촉, 인권영향평가 결과 등 검증</p>	<p>UNGC 3년 연속 회원자격 유지(* 20년 최초 가입) 인권현장에 결사·단체교섭의 자유* 반영(12월) * 국제노동기구(ILO) 기본협약</p>

□ 추진성과

- 인권경영을 위한 대외협력 및 교류로 “인권존중문화 확산”에 기여

4

인권경영 모니터링 강화

□ 조직 구성원의 인권을 보호하고, 인권경영문화 조성 및 확산을 위한 추진체계 강화

인권영향평가 제도 도입 · 시행		평가결과	
평가 대상	<ul style="list-style-type: none"> 기관운영(공사 인권경영 수준 전반) 주요사업(금융투자지원사업) 	기관운영	주요사업
지표 설계	<ul style="list-style-type: none"> 전문가+관련팀/실(6개) 11개 분야 189개 지표(신설) 		
인권 경영 제도 개선 (3건)	<ul style="list-style-type: none"> ① (인권경영 이행지침) 구체조치 및 이행결과 통지내용 신설 조치완료 ② (직장 내 괴롭힘 예방 지침) 직장 내 괴롭힘 발생시 구제절차 마련 조치완료 ③ (성희롱 예방 지침) 2차 피해 방지 내용 신설 조치완료 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> 달성률 94.5% (256점 중 242점 획득) </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> 달성률 100.0% (28점 중 28점 획득) </div>

□ 추진성과

○ 창립 후 인권영향평가 첫 시행한 결과, 외부전문기관(한국경영인증원) 평가 결과 “우수” 달성

IX 공개의 원칙 및 소통

1 인권경영 성과의 보고 및 공개

- 인권경영위원회 회의 시 인권영향평가 결과보고 청취 및 인권경영 제도 개선방안 등 보고
- ESG보고서 내 공사의 인권경영 추진활동 및 성과 게재
- 공사 홈페이지에 인권경영 추진활동 및 성과 공개

2 내·외부 이해관계자 공유

□ 인권경영 성과 공개사항에 대한 별다른 이의제기 없음