

인권경영을 통해 이익과 가치를 세상과 공유하는 공기업

한국해외인프라도시개발지원공사(KIND)

2024년 인권경영 보고서

2024. 10.



목 차

I.

인권경영 추진체계

인권경영 추진체계	1
인권경영현장 제정	3
인권경영현장 선언	5

II.

구제절차

구제절차 개요	6
인권침해 구제기구	7
인권침해 구제절차	9

III.

인권경영 교육

2024년 인권경영 교육 실적	10
------------------------	----

IV.

인권영향평가

인권영향평가 개요	11
인권영향평가 평가지표	14
기관운영 인권영향평가 결과	16
기관운영 분야별 상세 평가	17
주요사업 인권영향평가 결과	27
주요사업 분야별 상세 평가	28
중대성 평가	29

V.

종합적 평가, 공개 및 소통

종합적 평가	34
주요 개선과제	37
개선과제에 대한 이행실적	42
공개 및 소통	43

I 인권경영 추진체계

1 인권경영 추진체계

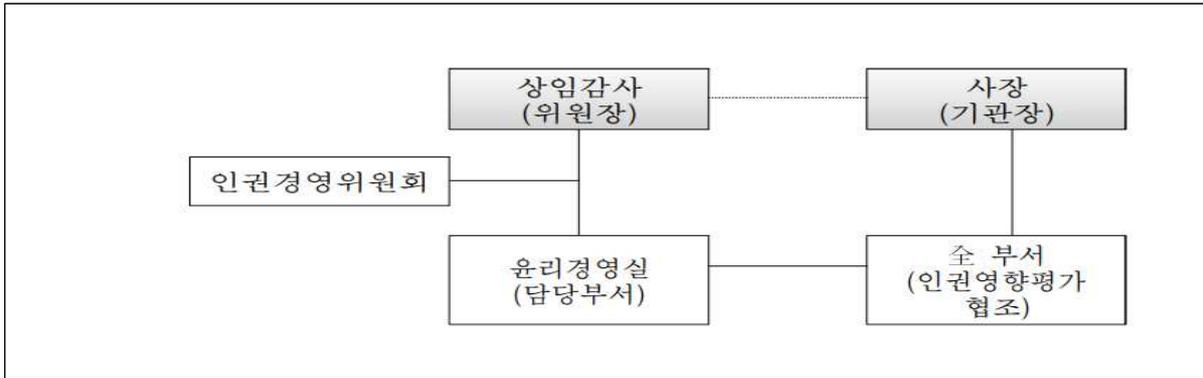
□ 인권경영 추진전략

KIND 비전	해외투자개발사업의 시작과 미래를 여는 든든한 동반자이자 선도주체		
인권비전	임직원의 조직내 인권보호와 민주적 조직문화 조성을 지향하는 KIND		
추진 로드맵	도입기 (2021) <ul style="list-style-type: none"> 인권경영시스템 구축 윤리인권경영위원회 구성 인권존중 기업문화 조성 	정착기 (2022~2023) <ul style="list-style-type: none"> (’22 실시) 인권경영시스템 내재화 (’22 실시) 인권감수성 증진프로그램 운영 (’23 예정) 인권영향평가 실시 	확산기 (2024~2026) <ul style="list-style-type: none"> 인권영향평가 고도화 인권경영 기업문화 확산 이해관계자 인권보호 확대
전략목표 / 중점과제	인권경영 제도화 <ul style="list-style-type: none"> 인권헌장 제정 인권경영 이행지침 제정 인권경영조직화(부서, 위원회 설치) 인권경영 추진계획, 전략 및 로드맵 	인권경영 내재화 <ul style="list-style-type: none"> 인권영향평가 실시 인권영향평가 체크리스트 인권경영 이행사항 모니터링/개선 인권경영 교육실시 	인권경영 고도화 <ul style="list-style-type: none"> 인권경영 문화 대내외 확산 인권경영 제도개선·검증 인권경영 보고서 발간 인권경영 베스트 프랙티스 전수
	내부진단(계량화) <ul style="list-style-type: none"> 부문별 자가진단 보고서 지표 반영 및 가감점 항목 운영(향후) 	외부평가 <ul style="list-style-type: none"> 공공기관 경영성과 평가 인권영향평가 인권경영위원회 외부위원 	환류 <ul style="list-style-type: none"> 취약분야 제도·규정 개선 내부평가지표 반영 차기년도 계획반영

□ 인권경영 관련 규정

인권헌장 (’21. 06. 제정)	공사 직원으로서 모든 임직원이 지켜야 할 행동과 가치판단 기준
인권경영 이행지침 (’22. 06. 제정)	임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관하여 계획의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 규정
직장 내 괴롭힘 예방 지침 (’23. 09. 제정)	직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 발생 시 처리에 필요한 세부사항을 규정
성희롱 성폭력 예방 및 2차 피해 방지 지침 (’20. 06. 09. 제정)	임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 성희롱 및 성폭력 예방을 위한 필요 사항을 규정

□ 인권경영 조직체계



□ 인권경영위원회

○ (기능) 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

○ (담당부서) 윤리경영실 * 소 부서 인권영향평가 협조 및 인권경영 실행

○ (구성) 위원장(상임감사), 당연직 위원 2인(경영지원실장 및 윤리경영실장)을 포함한 5인 이상 7인 이내로 구성(외부위원 포함 구성 가능)

구분	자격
외부 위원	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 관련분야 전문성이 있는 자 • 임기: 1년
내부 위원	<ul style="list-style-type: none"> • 인사총무팀 소속 1인 노사협의회 노측 1인 중 하나에 해당하는 사람 중 위원장 선임 • 임기: 직위의 재임기간

□ 인권경영 추진현황

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

구제절차 마련	<ul style="list-style-type: none"> • 공사는 인권을 침해받은 피해자의 권리와 신분을 철저히 보호하고 유사사례가 재발하지 않도록 인권경영 이행지침을 마련하고 지침내 구제절차 규정을 마련하였음 • 인권경영 담당부서장을 지정하고 갑질 등 인권침해를 포함한 상담센터를 운영 중 • 내부직원 대상 “찾아가는 고충상담센터” 를 통해서 임직원의 고충을 상담받고 있으며, 협력사 대상 청렴용역 해피콜 및 홈페이지를 통한상담을 실시하고 있음 • 안심노무사 및 변호사 대리신고제도 운영을 통해 신고자가 심적 부담을 덜고 원활하게 신고 할 수 있는 익명 신고채널을 운영하고 있음 • 이 밖에도 내·외부 이해관계자를 위한 다방면의 온·오프라인 신고채널을 운영중임
------------	---

2 인권헌장 제·개정

- 모든 임직원의 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 인권헌장을 제정(' 21.6월) 및 개정(' 23.12월)
 - (제정 목적) 공사의 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위함
 - (적용 범위) 임직원(비정규직 포함) 전원은 본 윤리헌장을 준수하며, 나아가 모든 이해관계자가 인권헌장을 준수토록 권장하여야 함
 - * 본 인권헌장에서 다루는 사항이 현지국가 법규와 상충되는 경우에는 현지법규를 우선 준수하고, 해당 국가의 법규를 반영하여 본 인권헌장을 개정할 수 있으며 필요시 세부정책 수립 가능함
 - (인권경영 체계) 인권헌장에 따라 인권경영시스템을 수립하며, 정기적으로 인권리스크를 평가 및 개선하고 그 결과를 이해

관계자와 공유. 인권경영 담당조직은 신의성실 원칙에 따라 인권리스크 관리체계를 이행하며, 인권관리 절차를 주기적으로 점검함



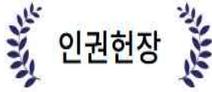
* 인권경영 담당조직 수행업무 : ①인권헌장 제·개정 ②인권경영 실행계획 수립 ③인권리스크 평가 ④고충처리 채널운영 ⑤내부교육 및 보고, 대외 커뮤니케이션

○ (주요 가치) 공사 내·외부 이해관계자가 주요하게 다루는 가치를 인권경영헌장에 포함

- 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

3 인권헌장 선언

□ 공사는 인권헌장을 모든 임·직원이 지켜야 할 행동과 가치판단의 원칙으로 선포하고 인권경영의 정착과 실천을 다짐함



우리는 세계 인프라시장을 선도하는 기관으로써 우리기업의 해외진출을 지원하여 해외인프라·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 출신지역에 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 자유를 보장하며 모든 임직원에게 충분한 의사소통의 기회를 제공한다.

- 하나, 우리는 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하며, 아동노동, 강제노동을 금지하고 국제노동기구(ILO)가 권고하는 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

- 하나, 우리는 안전하고 위생적인 작업환경을 조성하여 산업안전 및 건강권을 보장한다.

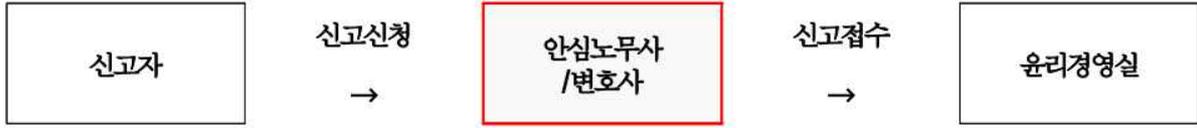
- 하나, 우리는 지역주민 및 협력사와의 상생발전을 위해 노력하며, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.

II 구제절차

1 구제절차 개요

- 공사는 인권을 침해 받은 피해자의 권리와 신분을 철저히 보호하고 유사사례가 재발하지 않도록 인권경영 이행지침을 마련하고 지침내 구제절차 규정을 마련하였음
- 공사는 인권경영 담당부서장을 지정하고 갑질 등 인권침해 예방을 위한 상담센터를 운영 중임
- 인권 존중 문화를 확산하고 인권경영을 확립하기 위해 인권이슈를 제보할 수 있는 채널을 운영하고 있음. 제보 사항이 접수될 경우, 조사과정을 거쳐 관련 절차에 따라 조치 실시
- 내부직원 대상 “찾아가는 고충상담센터”를 통해서 임직원의 고충을 상담받고 있으며, 협력사 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 보안절차에 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

[안심노무사/변호사 대리신고제도 운영절차]



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

2 인권침해 구제기구

- 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

[인권이슈 제보 채널]

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

[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, 인권헌장에 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 행위 	(홈페이지) KIND 홈페이지 내 부패방지법 위반신고 (기타) 방문, 전화, 우편 등
성희롱·성폭 력 신고	인사총무팀 ☎ 02-6746-7354(남) ☎ 02-6746-7375(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

3 인권침해 구체절차

□ 인권침해 구제절차 및 내용 상세

구분	내용
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
사건조사	<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
인권경영위원회 소집 및 심의	<ul style="list-style-type: none"> 행위자에 대한 조치·피해자 보호조치 권고 등 재발방지 대책 제언
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



Ⅲ 인권경영 교육

1 2024년 인권경영 교육 실적

구분	대상	교육과정	교육인원	시행일자	교육기관 또는 강사
인권경영	전직원	인권경영과 세대갈등	14명	2024.9.20.(1h)	한국경영인증원 노무사
		기업과 인권경영	24명	2024.10.17.(1h)	국가인권위원회 전문강사
	담당자	인권영향평가 지표 담당자 교육	9명	2024.9.20.(1h)	한국경영인증원 노무사
폭력예방	전직원	4대폭력 예방교육	진행중	2024.연중.(4h)	휴넷
부패방지·청렴	전직원	청탁금지법	진행중	2024.연중.(1h)	휴넷
		공공기관 청렴·반부패교육	진행중	2024.연중.(2h)	휴넷
		2024 알기쉬운 이해충돌방지법	진행중	2024.연중.(4h)	휴넷
	임원, 승진·산규직원	공직생애주기 청렴교육	25명	2024.8.30.(1h)	청렴연수원 전문강사
	과건직원·비상임임원	청렴교육	9명	2024.8.12.~8.30.(2h)	국민권익위원회
갑질(직장내 괴롭힘) 예방	전직원	직장 내 괴롭힘(갑질) 예방 교육	진행중	2024.연중.(1h)	휴넷
아동학대 예방	전직원	아동학대 신고의무자 및 공공부문 종사자 아동학대 예방 교육	진행중	2024.연중.(1h)	휴넷
보건·안전	전직원	소방안전교육	진행중	2024.연중.(1h)	휴넷
		소방안전교육(대면)	19명	2024.10.31.(1h)	내부 담당자
개인정보 보호	전직원	개인정보보호 교육	진행중	2024.연중.(1h)	휴넷
장애인 인식 개선	전직원	직장 내 장애인 인식 개선 교육	진행중	2024.연중.(1h)	휴넷

IV 인권영향평가

1 인권영향평가 개요

□ 인권영향평가 개요

- 목적 : 공사의 인권보호 실태 파악 및 인권침해 요인을 사전 검토·보완하여 임직원 및 이해관계자의 인권증진을 도모하고, 이러한 노력을 대내외에 천명하기 위함
- 평가대상 : 기관운영 전반, 주요사업 부문
- 평가주관 : (내부) 한국해외인프라도시개발지원공사 윤리경영실 / (외부) 한국경영인증원 평가위원
- 평가기간 : 2024.07.24. ~ 2024.10.21.

□ 주요활동

- '24.08.06. : 인권영향평가 추진계획(안) 수립
- '24.08.07. ~ 09. 19. : 주요사업 선정 및 지표개발
- '24.09.20. : 인권영향평가 지표교육 실시
- '24.09.30. : 인권영향평가 외부전문위원 현장실사
- '24.10.15. : 최종보고서 제출

□ 평가절차

- (내 부) 1차 : 지표교육 / 2차 : 자체평가
- (외 부) 3차 : 내·외부 이해관계자 인터뷰(현장 실사) / 4차: 전문가 평가
- (위원회) 5차 : 인권경영위원회 보고(의견수렴)

□ 기관운영

- (평가범주) 인권경영 체계, 고용, 노동권, 산업안전 등 공공 기관 인권영향평가 체크리스트 표준안을 기초로 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시
- (평가지표) 11개 분야 37개 항목 189개 세부지표

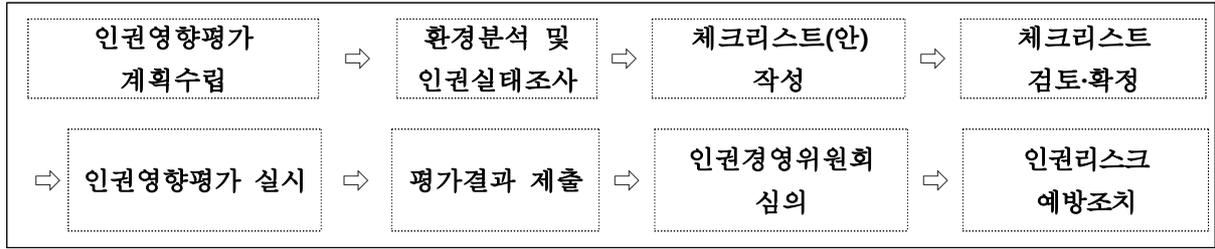
구분	분야	항목수/지표수
1	인권경영체계 구축	5개/42개
2	고용상의 비차별	4개/17개
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	4개/16개
4	강제 노동의 금지	2개/11개
5	아동노동의 금지	2개/14개
6	산업안전 보장	4개/17개
7	책임있는 공급망 관리	3개/10개
8	현지주민의 인권보호	2개/10개
9	환경권 보장	4개/18개
10	소비자 인권 보호	3개/15개
11	직장 내 인권 보호	4개/20개

□ 주요사업

- (평가대상) “One Team Korea 사업” 은 이용자, 지역주민, 협력사, 다양한 직종의 내부 직원 등 다양한 이해관계자가 참여하는 사업으로, 그 파급력 등을 고려하였을 때, 사업의 대표성과 시의성이 높아 인권영향평가 대상 주요사업으로 선정함
- (평가범주) 기관의 사업수행이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시
- (평가지표) 1개 사업 6개 항목 17개 세부지표

구분	분야	항목수/지표수
1	One Team Korea 사업	6개/17개

○ (평가절차)



2 인권영향평가 평가지표

□ 기관운영 세부 평가지표

연번	분야	항목	지표수
1	인권경영체계 구축	(1) 인권존중 정책 선언	41
		(2) 인권영향평가 정기적 실시	
		(3) 인권경영 제도화를 위한 필요조치	
		(4) 인권경영 성과	
		(5) 구제절차 마련	
2	고용상의 비차별	(6) 고용상 비차별	17
		(7) 고용상 남녀 비차별	
		(8) 비정규직 근로자 비차별	
		(9) 외국인 근로자 비차별	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	(10) 결사 및 단체교섭의 자유	16
		(11) 노동조합 활동 불이익 처우 금지	
		(12) 단체교섭 보장 및 성실한 이행	
		(13) 노동조합 부재 시 대안적 조치	
4	강제 노동의 금지	(14) 강제노동 금지	11
		(15) 자회사, 협력사에 의한 강제노동 예방	
5	아동노동의 금지	(16) 연소자 고용 금지	14
		(17) 연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	
6	산업안전 보장	(18) 작업장 안전	17
		(19) 임산부 및 장애인 등 보호	
		(20) 필수장비 제공 및 교육 실시	
		(21) 산업재해 피해근로자 지원	
7	책임있는 공급망 관리	(22) 협력사 등의 인권침해 예방	10
		(23) 모니터링 실시	
		(24) 보안담당직원에 의한 인권침해 예방	
8	현지주민의 인권보호	(25) 지역주민 인권의 존중·보호	10
		(26) 지역주민의 지적재산권 보호	
9	환경권 보장	(27) 환경경영체제 수립 및 유지	18
		(28) 환경정보의 공개	
		(29) 환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	
		(30) 비상계획 수립	
10	소비자 인권 보호	(31) 소비자 보호를 위한 법령 준수	15
		(32) 제품 결함 시 조치	
		(33) 소비자 사생활 보호	

11	직장 내 인권 보호	(34) 직장 내 괴롭힘 방지	20
		(35) 직장 내 성희롱 금지	
		(36) 장애인 근로자 보호	
		(37) 감정노동 근로자 보호	

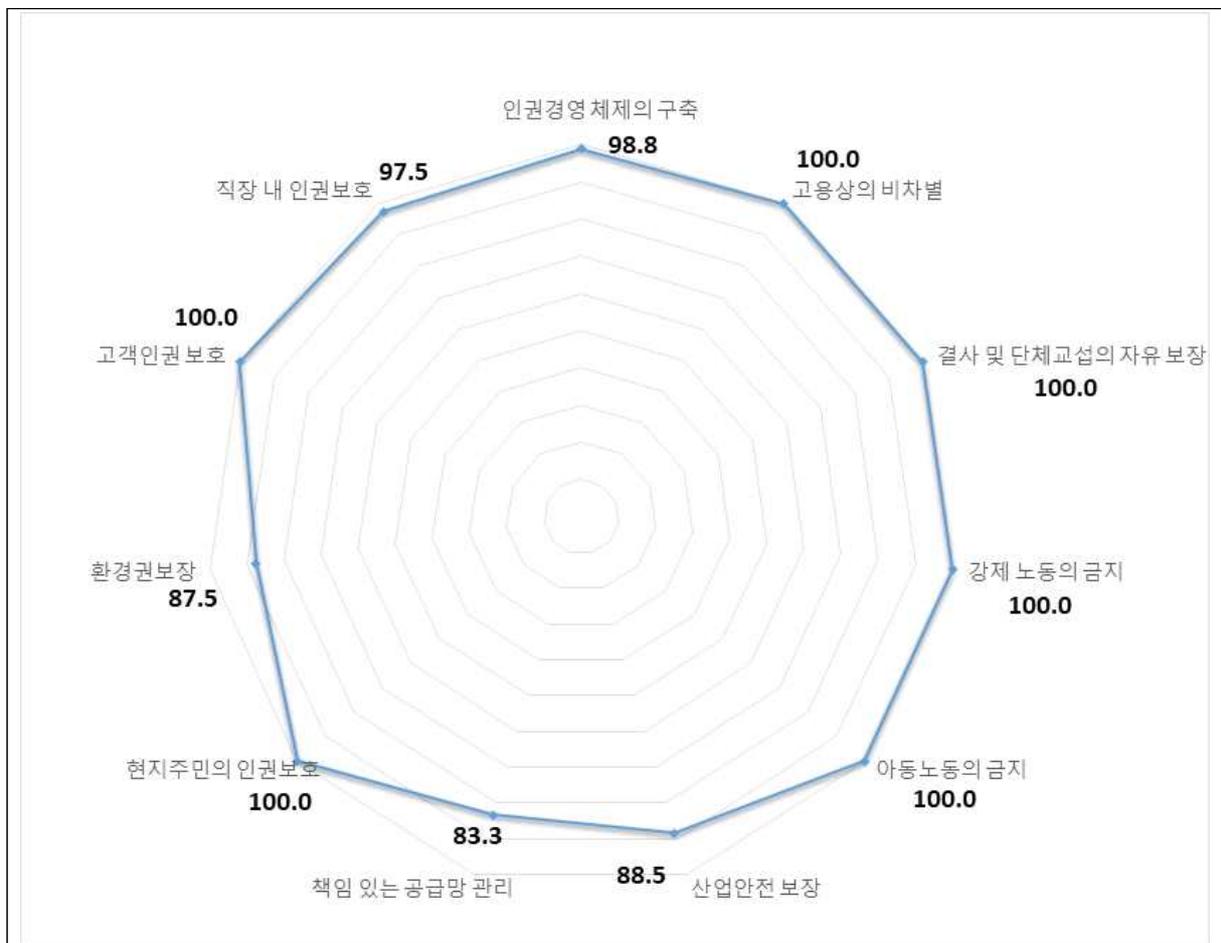
□ 주요사업 세부 평가지표

연번	분야	항목	지표수
1	One Team Korea 사업	(1) 사업의 인권경영체제	17
		(2) 정부·민간 협력 및 진출 확대	
		(3) 공정 운영	
		(4) 환경보장	
		(5) 안전보장	
		(6) 근로자 인권보호	

3 기관운영 인권영향평가 결과

□ 기관운영 종합 점수 : 95.9% (270점 중 259점 획득)

- ▶ 기관운영 영향평가 결과 95.9%로 전반적으로 매우 우수함
- ▶ 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 현지 주민의 인권보호, 소비자 인권 보호 총 6개 분야는 달성률 100%로 매우 우수
- ▶ 인권경영체제의 구축, 책임 있는 공급망 관리, 산업안전보장, 환경권 보장, 직장 내 인권보호는 상대적으로 다소 미흡



No.	분 야	결과					
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	환산 점수
1	인권경영 체제의 구축	40	1	0	0	0	98.8%
2	고용상의 비차별	17	0	0	0	0	100.0%
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	3	0	0	0	13	100.0%
4	강제 노동의 금지	9	0	0	0	2	100.0%
5	아동노동의 금지	0	0	0	0	14	-
6	산업안전 보장	10	3	0	0	4	88.5%
7	책임 있는 공급망 관리	4	2	0	0	4	83.3%
8	현지주민의 인권보호	0	0	0	0	10	-
9	환경권보장	13	2	1	0	2	87.5%
10	소비자인권 보호	10	0	0	0	5	100.0%
	직장 내 인권보호	19	1	0	0	0	97.5%
	총점	125	9	1	0	54	95.9%

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

4 기관운영 분야별 상세 평가

□ 기관운영 점검 집계결과 종합

- 총 189개 항목 중 예 125개, 아니오(미실시) 1개, 보완필요 9개, 정보없음 0개, 해당없음 54개로 집계됨
- (보완필요) 인권경영 체제의 구축, 산업안전 보장, 책임 있는 공급망 관리, 환경권 보장, 직장 내 인권보호와 같이 일부 항목은 보완이 필요함
- (아니오) 환경권 보장 일부 항목을 주요 개선과제에 반영
- (정보없음) 없음
- (해당없음) 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전 보장, 책임 있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 소비자 인권 보호와 같이 일부 항목은 한국해외인프라도시개발지원공사 활동과 직·간접적

해당사항이 없으며, 향후에도 관련성이 없음

- (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 개선과제에 대한 상세평가는 다음과 같음

1) 분야 1. 인권경영 체제의 구축

□ 운영현황

- 기관은 2021년 6월 인권헌장을 제정한 뒤 2023년 12월 개정하였음
- 기관은 2023년 인권영향평가를 최초로 시행하였고 외부 전문기관을 통해 실시하였음
- 기관은 인권헌장 및 인권경영 이행지침을 제정하였음
- 기관은 인권경영위원회를 두고 정기적으로 회의를 진행하며, 인권침해 및 갑질피해 등 인권준수 감시를 실시하고 있음
- 기관은 내부 직원을 대상으로 갑질 등 고충신고를 받고 있으며, 용역사 대상으로는 청렴 용역 해피콜과 홈페이지를 통한 상담을 진행하고 있음

□ 평가요약

- 기관의 인권경영은 국내외에서 진행하는 인프라 및 도시 개발 사업에서 인권 보호를 최우선으로 삼고, 사업 운영 전반에 걸쳐 인권침해를 예방하고 책임 있는 경영을 실천하는 것을 목표로 하고 있음
- 특히 해외 프로젝트에서 국제인권 기준과 현지 법을 준수해야 하며, 사업이 미치는 영향을 고려하여 다양한 이해관계자의

인권을 보호하는 데 중점을 두고 있음

- 기관은 해외투자개발사업의 시작과 미래를 여는 든든한 동반자이자 선도주체로서 우리기업의 해외진출을 지원하여 해외인프라·도시개발의 이익과 가치를 세상과 공유한다는 미션을 달성하고자 노력하고 있으며, 인권 존중의 책무를 정의하고 인권헌장 제·개정을 통해 대표이사의 인권경영 의지를 표명하고 있음
- 기관은 임직원, 협력사, 고객, 지역 사회 등 이해관계자와의 부정적 인권 영향을 예상하고, 인권침해를 예방하기 위해 노력하고 있음
- 윤리경영실을 인권경영 전담부서로 지정하고, 인권침해 구제절차를 마련하여 모니터링 시행 및 인권침해 발견 시 즉각 대응하는 체계를 갖추고 있음
- 기관은 인권에 부정적 영향을 미치거나 가능성이 발견된 경우 인권경영 이행지침 상에 인권침해행위로 신고, 접수된 사건에 대하여 즉시 조사를 규정하고 있음
- 기관은 모든 협력 업체가 인권경영을 실천하도록 적절한 조치를 하고 있으며, 협력사에 의한 중대한 인권침해가 시정되지 않으면 그들과의 거래를 중지하고 있음
- 인권경영 정책실행 전반에 대한 의사결정 기구로서 독립적인 인권경영위원회를 운영하고 있으며, 상임감사가 위원장인 인권경영위원회에서 인권경영 정책에 필요사항에 권고 또는 의견을 표명하고 있음
- 기관은 내부 직원 대상 찾아가는 고충 상담센터를 통해서 임직원의 고충을 받고 있고, 용역사 대상 청렴 용역 해피콜 또는 홈페이지를 통한 상담을 실시하고 있으며, 또한 안심 노무사 대리신고제도 운용을 통해 신고자가 심적 부담을 덜고 원활하게 신고할 수 있는 익명 신고 채널을 운영하고 있음

- 기관은 구제절차 외에 다른 절차 제기된 인권침해행위가 기관의 소관 사항이 아니라고 판단되는 경우 관계기관(국가인권위원회, 상위기관 등)에 해당 사항을 이관하도록 하고 있으며, 구제절차는 개별적인 문제에 그치지 않고, 근본적인 원인을 개선하는 과정을 포함하고 있음

□ (권고의견)

- 인권교육에 대한 직급별(대표이사, 임원, 관리자, 일반 직원 등) 교육이 필요함(각 직급의 역할과 책임에 맞는 교육을 시행하여, 인권경영이 조직 전체에서 일관되게 실천되도록 하는 것이 중요하며, 이를 통해 조직 내에서 인권 존중 문화를 확립하고, 인권침해를 방지하며, 공정한 경영활동을 촉진할 수 있음)

결과 그래프		달성률: 98.8%	
	No	항목	계
	1	인권존중 정책선언	100.0
	2	인권영향평가 정기적 실시	100.0
	3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	95.0
	4	인권경영 성과	100.0
5	구제절차 마련	100.0	

2) 분야 6. 산업안전 보장

□ 운영현황

- 기관은 IFC에 입주해있으며, 소유주(IFC)에 의하여 실내온도, 조명, 음용수, 세면대, 의자 등 물리적 환경이 관리되고 있음
- 기관은 안전보건관리규정 제15조(안전보건교육 실시)에 따라 산업안전 관련 교육에 대계획을 수립하고 그에 따라 실시하고 있음
- 기관의 취업규칙 제31조(건강진단)에 따라 모든 임직원이 매년마다 일반건강진단을 실시하고 있음

□ 평가요약

- 여성전용 휴게실이 50층 및 51층에 각각 설치되어 운영 중에 있음
- 장애인용 화장실, 점자블럭, 주차구역 등이 설치·운영 중에 있음
- 손소독용 알코올을 제외한 다른 유해화학물질은 취급하고 있지 않으며, 모든 임직원이 매년마다 일반건강진단을 실시하고 있음
- 보수규정 시행세칙 제14조에 업무상 재해로 인정될 경우 연간보수 월 해당액의 80%를 지급한다고 규정하고 있으나, 현재까지 업무상재해가 발생된 사례는 없음
- 안전관리 대행기관인 대한산업안전협회와 계약을 체결하여 매년마다 위험성 평가를 통한 산업재해 예방을 위한 정책 수립 및 유해·위험 요인의 개선 활동을 전개해 나가고 있음

□ 권고의견

- 사무업무 특성상 근골격계 질환에 대한 지속적인 사후관리와 사무실 내 직원들의 이동 동선에 돌출된 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 공유할 것을 권고함
- 위험성평가 결과를 반영한 사업장 안전·위생 점검 체크리스트를 작성하여 주기적인 모니터링을 실시할 것을 권고함

결과 그래프		달성률: 88.5%																
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항 목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>작업장 안전</td> <td>62.5</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>임산부 및 장애인 등 보호</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>필수장비 제공 및 교육실시 등</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>산업재해 피해근로자 지원</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>		No	항 목	계	1	작업장 안전	62.5	2	임산부 및 장애인 등 보호	100.0	3	필수장비 제공 및 교육실시 등	100.0	4	산업재해 피해근로자 지원	100.0
No	항 목	계																
1	작업장 안전	62.5																
2	임산부 및 장애인 등 보호	100.0																
3	필수장비 제공 및 교육실시 등	100.0																
4	산업재해 피해근로자 지원	100.0																

3) 분야 7. 책임 있는 공급망 관리

□ 운영현황

- 기관은 협력업체와 계약 시 계약규정 내에 ‘근로자 권리보호 이행서약서’ 를 제정하여 인권보호에 대한 의무이행을 업체에 요구하고 있으며 관련 서류를 서면으로 받고 있음
- 기관은 용역 수행사에 대한 갑질 등에 대해 청렴용역 해피콜을 운영하고 있음
- 보안 담당 직원은 소유주(IFC)와 계약된 용역업체로서 기관과는 관련이 없음

□ 평가요약

- 계약규정 내에 ‘근로자 권리보호 이행서약서’ 를 제정하여 인권보호에 대한 의무이행을 주요 업체인 회계법인, 법무법인, 엔지니어링 회사(설계기술 타당성조사) 등에 요구하여 서면으로 받고 있음
- 외부 이해관계자 대상 설문을 통해 갑질 등 인권침해를 조사하고 있음
- 청렴용역 해피콜을 통해 용역 수행사에 대한 갑질 등 인권 침해 사전 방지 노력을 기울이고 있음
- 인권경영 이행지침 제6조에는 협력회사의 중대한 인권침해 미시정시 거래 중지 등 협력회사의 인권침해 문제에도 직접적으로 대응하고 있음

□ 권고의견

- 협력업체와 계약을 체결하기 전에, 포털 사이트를 통한 조회에서 최근 2년 내에 인권 이슈로 인한 사회적 물의를

야기한 사실이 있는지 여부를 확인하고, 해당 시 선정 대상에서 배제시킨다는 내용을 반영할 것을 권고함

- 계약규정 제6조에 해당 서식을 명확히 규정하여 나타낼 것을 권고함

결과 그래프		달성률: 83.3%													
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항 목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>협력회사 등의 인권침해 예방</td> <td>75.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>모니터링 실시</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>보안 담당 직원에 의한 인권침해 방지</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>		No	항 목	계	1	협력회사 등의 인권침해 예방	75.0	2	모니터링 실시	100.0	3	보안 담당 직원에 의한 인권침해 방지	-
No	항 목	계													
1	협력회사 등의 인권침해 예방	75.0													
2	모니터링 실시	100.0													
3	보안 담당 직원에 의한 인권침해 방지	-													

4) 분야 9. 환경권 보장

운영현황

- 기관은 2022년~2024년 ESG경영 추진계획 수립 및 실행하고 있음
- 기관은 내부적으로 ESG 경영추진단, ESG 위원회를 두고 있음
- 기관은 공공부문 온실가스 감축목표를 설정하고 공개하고 있음
- 기관은 ALIO 정기공시를 통해 환경과 관련한 정보를 일반 대중과 근로자에게 제공하고 있음

평가요약

- 기관은 ISO 14001 환경경영시스템의 구축을 위해 컨설팅을 진행 중에 있음
- 기관은 ESG 위원회를 개최하여 ESG 경영 추진계획 수립 시 근로자, 외부전문가, 유관 기관 등과 공사의 현 상황을 공유하고 추진과제 협의 후 추진계획을 확정함
- 기관은 사업선정위원회의 사업선정 평가 시 환경기준의 적합성과 사회·환경에의 영향을 평가항목을 두는 등 예방적 접근을 추진 중임

- 사무활동 특성상 적용 가능한 자원 사용, 에너지 사용 등과 관련된 환경영향을 유발하는 중대한 환경측면을 선정하여 사후관리하고 있음
- 주관팀에서 연 1회 소유주(IFC) 주관하는 소방대피훈련에 참가한 후, 그 훈련 내용에 대해 직원들에게 전달교육을 실시하고 있음
- 기관은 IFC 내 임차 사용 중에 있으며, 반경 2km 내 종합병원 (여의도성모병원) 이 위치함

□ 권고의견

- 화재 발생 등의 상황에 대응할 수 있는 비상상황 시나리오를 작성한 후 임직원들과 공유하고, 이 시나리오에 따라 훈련을 주기적으로 실시할 것을 권고함
- 비상연락망에는 KIND의 안전담당자는 물론, 보다 신속한 대응을 위하여 건물 소유주(IFC)의 안전담당자 연락처도 포함시켜 게시할 것을 권고함

결과 그래프		달성률: 87.5%	
		No	항목
1	환경경영체제 수립 및 유지	계	100.0
2	환경정보의 공개	계	100.0
3	환경 문제에 대한 예방적 접근의 원칙	계	100.0
4	비상계획 수립	계	60.0

5) 분야 11. 직장 내 인권 보호

□ 운영현황

- 기관은 취업규칙에서 금지되는 직장내 괴롭힘 행위를 명시하고 있음
- 기관은 직장 내 괴롭힘 예방교육 실시하였음(' 23년 100% 수료, ' 24년 온라인 교육 진행 중)

- 기관에는 남녀 각 1명씩 고충상담원 지정되어 있음
- 기관에는 피해자 보호 규정 마련되어 있음(성희롱·성폭력 예방지침 13조)
- 기관은 장애인 의무고용 기준을 준수하고 있음
- 기관은 감정노동자들에 대하여 근로자지원프로그램 통해 심리진단, 상담, 힐링 프로그램 제공하고 있음

□ 평가요약

- 현재 기관의 직장 내 괴롭힘 관련 규정은 취업규칙에 포함되어 있으며, 성희롱·성폭력 예방 등에 대한 내용은 성희롱·성폭력 예방 지침 상 명문화되어 있음
- 고충처리를 위해 인사 관련 부서의 고충상담원을 지정하고 4급 이상 일정 근속기간이 충족된 직원 중 성별을 고려하여 임명하고 있어 고충처리의 원활한 운영을 위해 노력하고 있음
- 장애인 근로자 보호와 감정노동 근로자 보호를 위한 내용을 명문화한 규정은 없으나 인사제도나 기타 기관운영에 있어 실질적으로 장애인근로자 고용 확대와 보호를 위해 노력하고 있으며, 감정노동 근로자 보호를 위한 활동을 하고 있음
- 전년도 인권영향평가의 권고사항을 수용하여 직장 내 인권 침해 예방을 위해 노력하고 있음

□ 권고의견

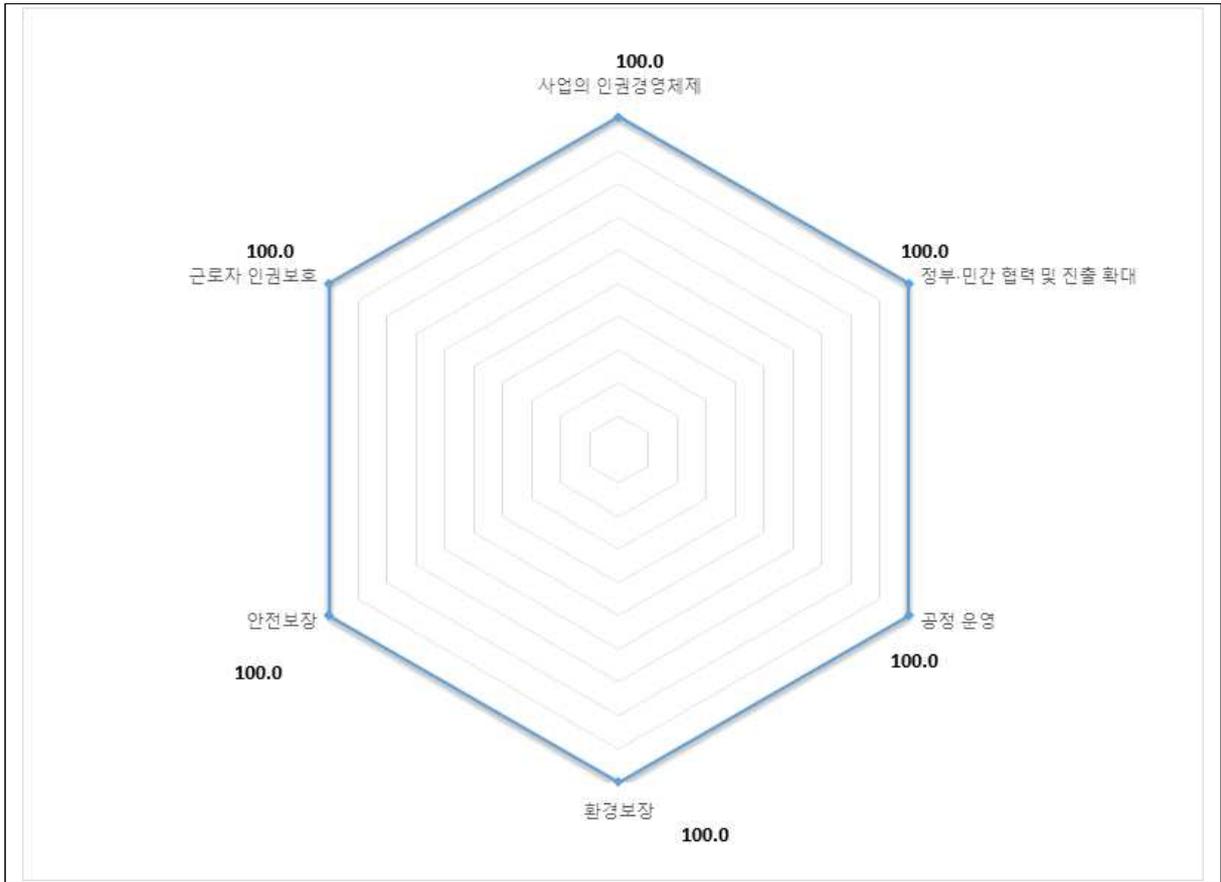
- 고충처리프로세스나 인권침해 센터 등을 통한 직장 내 괴롭힘 사건 발생 시 조치와 관련한 내용에 대한 규정 있으나, 신고인의 편의성과 신뢰성 확보 및 신속한 구제를 위해 보다 구체적인 구제절차를 취업규칙상 반영할 것을 권고함

결과 그래프		달성률: 97.5%																
<p>A horizontal bar chart with four categories on the y-axis and a percentage scale from 0.0 to 100.0 on the x-axis. The bars represent the following values: '직장 내 괴롭힘 방지' at 90.0, '직장 내 성희롱 금지' at 100.0, '장애인근로자 보호' at 100.0, and '감정노동근로자 보호' at 100.0.</p>		<table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th> <th>항목</th> <th>계</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>직장 내 괴롭힘 방지</td> <td>90.0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>직장 내 성희롱 금지</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>장애인 근로자 보호</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>감정노동 근로자 보호</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table>		No	항목	계	1	직장 내 괴롭힘 방지	90.0	2	직장 내 성희롱 금지	100.0	3	장애인 근로자 보호	100.0	4	감정노동 근로자 보호	100.0
No	항목	계																
1	직장 내 괴롭힘 방지	90.0																
2	직장 내 성희롱 금지	100.0																
3	장애인 근로자 보호	100.0																
4	감정노동 근로자 보호	100.0																

5 주요사업 인권영향평가 결과

□ 종합 점수 : 100.0% (40점 중 40점 획득)

▶ 주요사업 영향평가 결과 100.0%로 매우 우수하게 운영하고 있음



No.	분 야	결과					환산 점수
		예	보완 필요	아니 요	정보 없음	해당 없음	
1	사업의 인권경영체제	3	0	0	0	0	100.0%
2	정부·민간 협력 및 진출 확대	5	0	0	0	0	100.0%
3	공정 운영	2	0	0	0	0	100.0%
4	환경보장	2	0	0	0	0	100.0%
5	안전보장	2	0	0	0	0	100.0%
	근로자 인권보호	3	0	0	0	0	100.0%
	총점	17	0	0	0	0	100.0%

6 주요사업 분야별 상세 평가

- 주요사업(One Team Korea 사업) 점검 집계결과 종합
 - 총 17개 지표 중 예 17개, 아니오(미실시) 0개, 보완필요 0개, 정보없음 0개, 해당없음 0개로 집계됨
 - (보완필요) 없음
 - (아니오) 없음
 - (정보없음) 없음
 - (해당없음) 없음
 - (개선과제) 지표별 미이행 과제(‘보완필요’, ‘아니오’)에 대한 세부 개선 과제와 ‘예’로 이행되는 사항에 대한 별도의 권고의견 없음

7 중대성 평가

- 국가인권위원회의 인권경영 보고 및 평가지침에 의해 중대성 평가를 실시함
- 인권영향평가를 기반으로 인권영향전문평가단이 평가함
- ‘중대성 평가’란 인권영향평가의 일부로서 식별된 여러 인권이슈 중에서 일정한 기준에 의해 우선적으로 ‘주요 인권 이슈’를 선정하는 절차를 말함. 기관이 인권이슈를 일거에 해결하는 것은 어려우므로 ‘중대성 평가’는 인권경영 개선의 효율성을 추구함
- 중대성 평가기준
 - 중대성은 다음 3가지 기준으로 판단
 - ① 이행수준 : 인권영향평가의 점수산정 방식으로 이행률을 계산하여 이행률에 따라 1~5점 차등 부여
 - ② 영향심각도 : 사업성과에 영향을 주는 정도, 필요한 사업관리 수준, 재정손실 수준, 법 위반에 의한 영향 수준, 이해관계자에 미치는 영향을 고려하여 1~5점 차등 부여
 - ③ 발생가능성 : 과거 발생한 빈도, 현재나 미래에 발생가능성 유무, 발생 가능성 정도로 평가하여 1~5점 차등 부여

[중대성 평가방법]

요소	척도	판단기준
이행수준	5	인권영향평가체크리스트 이행율 70% 이상
	4	인권영향평가체크리스트 이행율 80% 이상
	3	인권영향평가체크리스트 이행율 90% 이상
	2	인권영향평가체크리스트 이행율 95% 이상
	1	인권영향평가체크리스트 이행율 100%
영향심각도*	5	매우 심각한 영향(EXTREME)
	4	매우중대(HIGH)
	3	중대(MEDIUM)
	2	보통(LOW)
	1	경미(VERY LOW)
발생가능성**	5	확실(EXTREME)
	4	높음(HIGH)
	3	보통(MEDIUM)
	2	낮음(LOW)
	1	희박(VERY LOW)

* 영향심각도

등급	정의	구분	내용
5	매우 심각한 영향 (EXTREME)		모든 이해관계자에 대한 신뢰와 상실 등 조직의 계속성에 의문을 가질만한 매우 심각한 영향
4	매우 중대 (HIGH)	일반사항	부정적 영향심각도가 회사 업무 또는 사업성과에 큰 영향을 줄 수 있음
			사업계획을 변경하여 특별관리를 실행할 필요가 있는 수준(사업부 정리 및 구조조정)
		이미지 평판	Major 매체에 보도되고, 1년 이상의 부정적 영향이 지속되며, 주기적으로 부정적인 사례로 평가됨
		재정 손실	매출 손실이 사업계획 대비 5% 이하 감소
		준법영향	민사, 형사, 행정소송이 발생하여 처벌 및 업무정지(수사대상 가능성)
	이해관계자 영향	상당한 이해관계자의 손실 복구비용 발생 및 회사 미래 성장에 심각한 위협 발생할 수 있음	
3	중대 (MEDIUM)	일반사항	부정적 영향 심각도가 회사 업무 또는 사업성과에 영향을 줄 수 있음
			일반적 운영관리 이외에 추가적인 관리가 필요한 수준
		이미지 평판	지역 여론의 관심이 발생하고 제품 및 기업브랜드에 대한 부정적 영향이 1년 이내로 지속될 수 있음
		재정 손실	매출 손실이 사업계획 대비 2% 이하 감소
		준법영향	민사, 형사, 행정소송이 발생하여 인원들에 대하여 법적 책임이 발생할 수 있음
	이해관계자 영향	상당한 이해관계자의 손실 복구비용 발생 및 회사 미래 성장에 일부 위협 발생할 수 있음	
2	보통 (LOW)	일반사항	부정적 영향을 쉽게 완화할 수 있고 제한적 자원과 노력으로 운영관리가 가능한 정도
			제한적으로 지역 여론의 관심이 발생할 수 있고, 제품 및 기업브랜드에 부정적인 영향이 발생할 수 있음
		재정 손실	매출 손실이 미미하게 발생할 수 있음
		준법영향	소액의 벌금, 경미한 행정처분, 경영상의 과제 등이 발생할 수 있음
		이해관계자 영향	이해관계자의 불만에 대한 약간의 복구비용 발생할 수 있음
1	경미 (VERY LOW)	일반사항	부정적 영향이 거의 발생하지 않으며 부서 내에서 교육, 의사소통 등으로 관리 가능한 정도
			지역 여론, 제품 및 회사 브랜드에 대한 부정적인 영향이 거의 발생하지 않음
		재정 손실	매출 또는 순익 손실의 발생이 거의 없음
		준법영향	내부적 조치 및 최소한의 예방책을 요구하는 경고 및 시정명령
		이해관계자 영향	이해관계자의 의사소통으로 해결가능한 정도

**** 발생가능성**

등급	정 의	내 용
5	확실 (EXTREME)	1. 과거 6개월 이내 발생한 경험이 다수 있음
		2. 현재 및 향후 발생가능성이 지속될 예정임
		3. 발생가능성이 90% 초과
4	높음 (HIGH)	1. 과거 1년 내 발생한 경험 있음
		2. 현재 및 향후 발생가능성이 높음
		3. 발생가능성이 60% 초과~90% 이하
3	보통 (MEDIUM)	1. 과거 3년 내 발생한 경험 있음
		2. 현재 및 향후 발생가능성이 있음
		3. 발생가능성이 25% 초과~60% 이하
2	낮음 (LOW)	1. 과거에 3년 내 발생한 경험 없음
		2. 현재 및 향후 발생가능성이 있음
		3. 발생가능성이 5% 초과~25% 이하
1	희박 (VERYLOW)	1. 과거 5년 내 발생한 경험 없음
		2. 현재 및 향후 발생가능성 거의 없음
		3. 발생가능성이 5% 이하

○ 상기 지표별 점수를 합산한 점수가 높을수록 주요 인권 이슈로 높은 우선순위를 부여받음

- 총점 11점 이상 : 중대성 평가 결과 ‘상’
- 총점 6점 이상 ~ 10점 이하 : 중대성 평가 결과 ‘중’
- 총점 5점 미만 : 중대성 평가 결과 ‘하’

이행수준	발생가능성	영향심각도	총점	수준
5	5	5	15	상
4	4	4	14	
3	3	3	13	
2	2	2	12	
1	1	1	11	
			10	중
			9	
			8	
			7	
			6	하
			5	
			4	
			3	
			2	
			1	
			0	

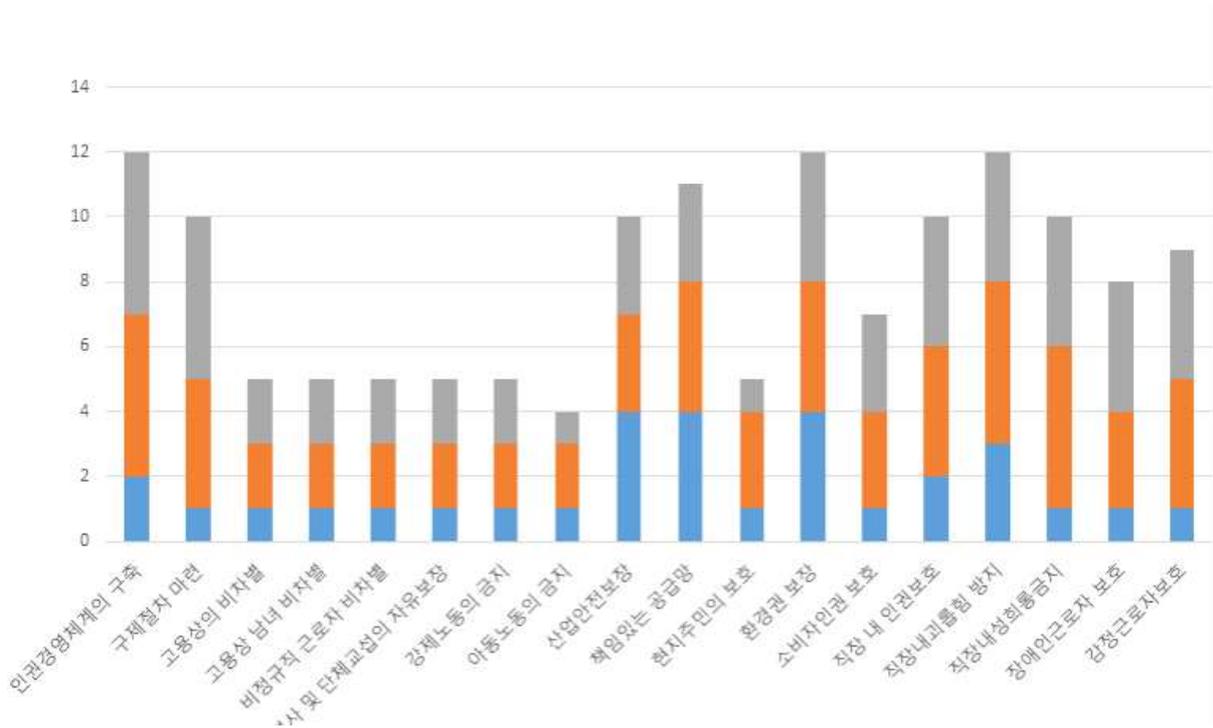
□ 한국해외인프라도시개발지원공사 중대성 평가 결과

[한국해외인프라도시개발지원공사 중대성 평가 결과표]

인권영향평가 항목		중대성 평가			
분야	항 목	이행 수준	영향 심각도	발생 가능성	합 계
	1. 인권경영 체제의 구축	2	5	5	12
	1.5 구제절차 마련	1	4	5	10
	2. 고용상의 비차별	1	2	2	5
	2.2 고용상 남녀 비차별	1	2	2	5
	2.3 비정규직 근로자 비차별	1	2	2	5
	3. 결사 및 단체교섭의 자유보장	1	2	2	5
	4. 강제노동의 금지	1	2	2	5
	5. 아동노동의 금지	1	2	1	4
	6. 산업안전보장	4	3	3	10
	7. 책임 있는 공급망 관리	4	4	3	11
	8. 현지주민의 인권보호	1	3	1	5
	9. 환경권 보장	4	4	4	12
	10. 소비자 인권보호	1	3	3	7
	11. 직장 내 인권보호	2	4	4	10
	11.1 직장 내 괴롭힘 방지	3	5	4	12
	11.2 직장 내 성희롱 금지	1	5	4	10
	11.3 장애인근로자 보호	1	3	4	8
	11.4 감정노동근로자 보호	1	4	4	9

□ 중대성 평가 결과

- 상기 중대성 평가 요소들을 바탕으로 그래프로 분석하면 아래와 같으며, 중대성 평가 분석 점수를 토대로 단계별 개선방안을 제시하고자 함



V 종합적 평가, 공개 및 소통

1 종합적 평가

□ 인권영향평가 결과 종합

- 한국해외인프라도시개발지원공사는 인권경영위원회를 운영하여 인권경영체계를 갖추고 있으며, 인권정책 선언, 정기적인 인권영향평가 실시, 인권경영 제도화, 구체절차 마련 등 주요 영역에서 우수한 성과를 보이고 있음
- 고용 형태, 성별에 따라 차별이 발생하지 않도록 관련 규정에 차별을 금지하고 있고, 노사협의회를 통해 노사 간 소통을 진행하고 있음
- 산업안전과 공급망 관리, 직장 내 인권보호를 위하여 필요한 규정과 절차를 마련해두었음
- 기관운영에 대한 인권영향평가 결과 전반적으로 우수하나 인권경영체제, 환경권, 직장 내 근로자 인권과 관련하여 개선해야 하는 지점을 확인함

□ 기관운영

- 기관운영 영향평가 결과 95.9%로 전반적으로 매우 우수함
- 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 아동노동의 금지, 현지 주민의 인권보호, 소비자 인권 보호 총 6개 분야는 달성률 100%로 매우 우수
- 인권경영체제의 구축, 책임 있는 공급망 관리, 산업안전보장, 환경권 보장, 직장 내 인권보호는 상대적으로 다소 미흡

□ 기관운영 전년도 인권영향평가 결과 비교

[체크리스트 종합 진단 결과]

NO	분야	예			보완필요			아니오		
		2023	2024	증감	2023	2024	증감	2023	2024	증감
1	인권경영 체제의 구축	38	40	△2	2	1	▽1	0	0	
2	고용상의 비차별	16	17	△1	1	0	▽1	0	0	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	2	3	△1	0	0		0	0	
4	강제 노동의 금지	9	9		0	0		0	0	
5	아동노동의 금지	0	0		0	0		0	0	
6	산업안전 보장	10	10		3	3		0	0	
7	책임있는 공급망 관리	5	4	▽1	1	2	△3	0	0	
8	현지주민의 인권보호	0	0		0	0		0	0	
9	환경권 보장	10	13	△3	0	2	△2	1	1	
10	소비자 인권 보호	10	10		0	0		0	0	
11	직장 내 인권보호	16	19	△3	3	1	▽2	1	0	▽1
총점		116	125	△9	10	9	▽1	2	1	▽1

- 2023년 평가에서는 총 189개 항목 중 예 116개, 아니오(미실시) 2개, 보완필요 10개, 정보없음 0개, 해당없음 61개로 집계되었으며, 올해 2024년 평가에서는 총 189개 항목 중 예 125개, 아니오(미실시) 1개, 보완필요 9개, 정보없음 0개, 해당없음 54개로 집계됨
- 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별 분야에서 “예”가 증가하고 “보완필요”가 감소하였음
- 결사 및 단체교섭의 자유 보장 분야에서 “예”가 증가하였음
- 책임있는 공급망 관리 분야에서 “예”가 감소하고 “보완필요”가 증가하였음
- 환경권 보호 분야에서 “예”와 “보완필요” 모두 증가하였음
- 직장 내 인권보호 분야에서 “예”가 증가하고 “보완필요”, “아니오”가 감소하였음
- 기관운영 종합점수가 전년도 2023년 기관 운영 평가 결과

94.5점에서 2024년 95.9점으로 1.9점 높아져 기관이 인권경영을 위하여 지속적으로 노력하고 있다고 보임

□ 주요사업

- “One Team Korea 사업” 주요사업 영향평가 결과 100%로 매우 우수함
- 본 주요사업 평가 결과 전체 영역에서 인권 관련 조치가 이루어지고 있는 것으로 확인된 바, 추후 매년 진행되는 인권영향평가를 통해 타 주요사업 인권영향평가를 통해 지속적 노력을 기울일 필요가 있음

2 주요 개선과제

□ 종합결과

○ 기관 인권영향평가, 중대성평가 결과

No	분야	평가결과	
		기관 인권영향평가	중대성평가
1	인권경영 체제의 구축	98.8	12
2	고용상의 비차별	100.0	5
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	100.0	5
4	강제 노동의 금지	100.0	5
5	아동노동의 금지	100.0	4
6	산업안전 보장	88.5	10
7	책임있는 공급망 관리	83.3	11
8	현지주민의 인권보호	100.0	5
9	환경권 보장	87.5	12
10	소비자 인권 보호	100.0	7
11	직장 내 인권보호	97.5	12

□ 주요 개선과제

분야	항목	세부 내용	개선과제(안)
인권경영 체제의 구축	인권경영 제도화를 위한 필요조치	▷ 최고경영자 등 경영진을 대상으로 하는 교육 프로그램 운영	임원진 대상, 관리자급 대상, 일반 직원 대상, 신규 직원 대상 등 직급별로 나누어 인권경영에 대한 교육을 실시
환경권 보장	비상계획 수립	▷ 현재 기관에는 환경/안전 보건 관련 비상사태에 대한 시나리오가 없으므로 화재 발생, 안전사고 발생에 대한 시나리오를 작성하고 훈련을 실시	발생 가능한 비상사태의 유형을 파악한 후 각각의 대응 시나리오를 작성하고, 시나리오의 효과성을 확인하기 위하여 주기적으로 훈련 프로그램 운영
직장 내 인권보호	직장 내 괴롭힘 방지	▷ 직장 내 괴롭힘 구제 절차를 취업규칙 등에 구체적으로 명시	신고 절차를 단계별로 명확히 명시하고, 신고 양식 제공하며, 상담과 교육을 지속 병행

□ 개선과제 실행계획

○ 개선과제명 1: 최고경영자 등 경영진을 대상으로 하는 교육 프로그램 운영

분야	인권경영 체제의 구축
<p>현황 및 주요이슈</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 계층별 교육안은 기관 내에서 모든 직급(대표이사, 임원, 관리자, 일반 직원 등)에 맞춤형으로 인권경영 교육을 제공하는 계획을 의미함 • 각 직급의 역할과 책임에 맞는 교육을 실시하여, 인권경영이 조직 전체에서 일관되게 실천되도록 하는 것이 중요함 • 이를 통해 조직 내에서 인권 존중 문화를 확립하고, 인권침해를 방지하며, 공정한 경영활동을 촉진할 수 있음
<p>개선방향</p>	<p>1. 임원진 대상 인권경영 교육 임원진은 조직의 의사결정과 경영 방향을 설정하는 데 중요한 역할을 하므로, 인권경영의 중요성을 인식하고, 이를 조직 내 정책과 전략에 반영하는 것을 목표로 함</p> <ul style="list-style-type: none"> - 교육 내용 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 인권경영의 중요성과 책임 ▪ 기업의 사회적 책임과 인권 ▪ 의사결정 시 인권고려 ▪ 인권경영 현장 및 정책 수립 ▪ ESG의 인권경영 연계 ▪ MZ들과의 인권 침해 이슈 및 의사소통 방법 등 - 교육 방법 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 사례 중심 강의 및 토론 ▪ 인권경영 실천을 위한 워크숍 ▪ 글로벌 인권 문제에 대한 사례 연구 <p>2. 관리자급 대상 인권경영 교육 관리자는 조직 내 인권경영 실천을 책임지고, 팀원들이 인권을 존중하며 업무를 수행할 수 있도록 지도하는 역할을 합니다. 관리자급 교육은 인권침해를 예방하고, 인권 관련 이슈를 해결할 수 있는 리더십을 제공하는 것을 목표로 함</p> <ul style="list-style-type: none"> - 교육 내용 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 인권 침해 방지 및 대응 ▪ 공정한 채용과 승진 절차 ▪ 인권 경영 실천 방안 ▪ 인권 고충 처리 절차 ▪ 윤리적 리더십과 인권

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ MZ들과의 인권 침해 이슈 및 의사소통 방법 등 <ul style="list-style-type: none"> - 교육 방법 ▪ 역할극(Role play) 및 시뮬레이션 ▪ 인권경영 사례 연구와 문제 해결 워크숍 ▪ 직장 내 인권 이슈와 관련된 토론 <p>3. 일반 직원 대상 인권경영 교육</p> <p>임직원들은 인권경영의 기본 원칙을 이해하고, 자신의 업무에서 인권을 존중하는 태도를 기르는 것이 목표입니다. 이를 통해 직장 내 차별, 괴롭힘, 성희롱 등을 방지하고, 동료 간 존중 문화를 형성할 수 있음</p> <ul style="list-style-type: none"> - 교육 내용 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 인권경영 기본 원칙 ▪ 직장 내 차별 및 성희롱 방지 ▪ 근로자의 권리와 책임 ▪ 인권 침해 발생 시 대응 ▪ 공정한 직장 문화 형성 ▪ 구제절차 및 조사절차 - 교육 방법 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 온라인 및 오프라인 교육 병행 ▪ 사례 기반 학습과 토론 ▪ 퀴즈 및 실습을 통한 인권 인식 제고 <p>4. 신규 직원 대상 인권경영 오리엔테이션</p> <p>신규 직원에게 인권경영의 중요성을 이해시키고, 조직 내에서 인권을 존중하는 문화를 배울 수 있도록 돕는 것이 목적입니다. 이 교육은 회사의 인권 경영 방침과 기본적인 윤리 규범을 숙지하도록 함</p> <ul style="list-style-type: none"> - 교육 내용 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 인권경영 소개 ▪ 직장 내 인권 존중 규범 ▪ 인권 보호 시스템 ▪ 직장 내 차별 방지 및 다양성 존중 ▪ 구제절차 및 조사절차 - 교육 방법 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 오리엔테이션과 함께 진행되는 기본 교육 ▪ 사례 중심의 짧은 강의와 그룹 토론 ▪ 실습과 퀴즈를 통한 이해도 점검
<p>효과성 측정방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 직급별 교육(안) 및 실행 결과 보고 • 교육 만족도 설문 결과

○ 개선과제명 2: 비상사태 시나리오의 작성 및 운용

분야	환경권 보호
<p>현황 및 주요이슈</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 환경/안전보건 관련 비상사태에 대한 시나리오가 없음 예) 화재 발생, 안전사고 발생 (심장마비 발생으로 심폐소생술 시행 시 등)
<p>개선방향</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 환경/안전보건 관련 발생 가능한 비상사태의 유형을 파악한 후 각각의 대응 시나리오를 작성함 예) 화재 발생, 안전사고 발생(심장마비 발생으로 심폐소생술 시행 시 등) 2. 비상 대응 시나리오의 효과성을 확인하기 위하여 주기적으로 시나리오에 대한 훈련을 실시함(1회/년) 3. 시나리오 훈련을 종료한 직후에는 반드시 강평을 실시하여 미흡한 부분이 없는지를 확인 후 보완 조치하고 해당 시나리오에도 반영하여 개정 조치함
<p>효과성 측정방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 매년 실시하는 내부심사 시마다 각 사업장별로 비상사태 대응 훈련에 대해 년 1회 실시하였는지 ‘결과물(기록)’ 로써 확인함 산출식 ; (비상 시나리오 훈련 횟수 / 비상 시나리오 갯수 * 1회) * 100% = ?

○ 개선과제명 3: 직장 내 괴롭힘 구제 절차를 취업규칙 등에 구체적으로 명시할 것

분야	직장 내 인권보호
<p>현황 및 주요이슈</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 최근 타 기관이나 기업에서 직장 내 괴롭힘 관련 이슈가 자주 발생하고 있으며, 직장 내 괴롭힘 문제가 발생한 경우 구제 절차가 제대로 작동하지 않으면 피해자에 대한 신속한 구제가 이루어질 수 없는 바, 직장 내 괴롭힘 관련 구체적인 구제절차 정비가 요구됨
<p>개선방향</p>	<p>다음의 내용을 반영하여 직장 내 괴롭힘 구제절차 내용을 취업규칙등에 구체적으로 명시할 것을 제안함</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 명확한 신고 절차 수립 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 단계별 절차 명시: 신고 절차를 단계별로 명확히 명시하여, 피해자가 어떤 절차를 거쳐야 하는지 쉽게 이해할 수 있도록 함

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 신고 양식 제공: 표준화된 신고 양식을 제공하여 피해자가 필요한 정보를 빠짐없이 기재할 수 있도록 함 <p>2. 접근성 향상</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 다양한 신고 채널 마련: 이메일, 전화, 온라인 포털 등 다양한 신고 채널을 마련하여 피해자가 편리하게 신고할 수 있도록 함 ▪ 익명 신고 시스템 도입: 피해자가 신분 노출 없이 신고할 수 있도록 익명 신고 시스템을 도입 <p>3. 신고자 보호 강화</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 비밀 유지: 신고자의 신원을 철저히 비밀로 유지하고, 신고로 인해 불이익을 받지 않도록 보호 ▪ 보복 금지: 신고 후 보복 행위가 발생하지 않도록 엄격한 규정을 마련하고, 위반 시 강력한 처벌을 부과 <p>4. 신속하고 공정한 조사</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 조사팀 구성: 독립적인 조사팀을 구성하여 신속하고 공정한 조사를 실시 ▪ 조사 절차 투명성 확보: 조사절차를 투명하게 공개하여 모든 과정이 공정하게 진행됨을 보장 <p>5. 구성원 인식 향상을 위한 활동</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 구제절차가 취업규칙 등에 명시된 것에 대해 구성원이 충분히 인식할 수 있도록 지속적인 상담과 교육을 통한 인식 향상 활동을 할 것
<p>효과성 측정방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 내 인권구제절차 효용성 평가 • 신고 절차와 조사 과정에 대한 만족도 조사 • 직장 내 괴롭힘 자가진단

3 개선과제에 대한 이행실적

□ 2023년 인권영향평가 개선과제 및 이행실적

- '23년 인권영향평가 결과, 3개의 주요 인권이슈가 도출되었으며, 주요 인권이슈 별 개선과제 이행실적은 다음과 같음

[2023년 개선과제 이행 현황]

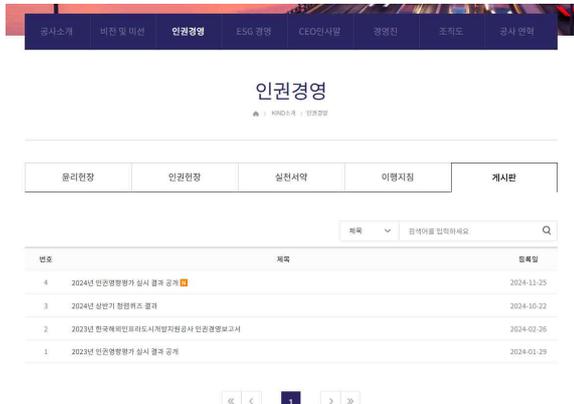
구분	주요내용	결과
① 인권경영 체계 구축 절차 실효성 점검	<ul style="list-style-type: none"> 구제조치 내용을 구체화하여 제도 개선(인권경영이행 지침 개정) 인권경영 결과 대외(홈페이지) 공개 	완료
② 업무 특성을 반영한 산업 안전관리체계 수립	<ul style="list-style-type: none"> 위험성평가 실시 위험성 감소대책 수립 후 후속조치(안전표지 부착, 조명시설 설치 등) 완료 	완료
③ 직장 내 괴롭힘 예방 조치 강화	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 괴롭힘 예방, 대응, 처리절차 내용을 포함하여 직장 내 괴롭힘 예방 지침 제정 	완료

인권경영 이행지침 및 직장 내 괴롭힘 예방지침	위험성 감소 조치 (끼임·안전주의 표지 부착)
<p>제18조(인권침해행위의 처리) ① 인권경영 담당 부서장은 인권침해행위 신고, 접수된 시점에 대하여 즉시 조사를 하고 인권침해 여부를 확인하며, 인권침해 행위가 있다고 판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 위원장에게 보고하고, 위원장의 승인을 얻어 즉시 조사 또는 위원회 상정을 결정하여야 한다.</p> <p>② 위원장은 인권침해행위와 안전의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 위원회의 심의를 거쳐 처리하게 할 수 있다.</p> <p>③ 다만 제1항의 인권침해행위가 공사의 소위사항이 아니라고 판단되는 경우 인권경영 담당 부서장의 장은 관계기관(한국인프라개발원)의 중재 제정 사항을 이관할 수 있다. (2023.12.7. 개정)</p> <p>제19조(의결결과 통보 및 이의제기) ① 인권경영 담당부서는 인권침해 신고에 대한 종결처리나 위원회의 결과를 신고인에게 종결처리나 위원회의 결정일로부터 7일 이내에 신고인이 지정한 방법 또는 이메일, 우편, 문자메시지 등을 통하여 통보하여야 한다. 다만, 익명으로 신고된 경우에는 그러하지 아니 한다.</p> <p>② 신고인은 종결처리 결과나 위원회의 결정에 대한 정보를 받은 날로부터 7일 이내에 담당부서에 이의제기를 할 수 있다. 다만, 추가적인 증거제시나 위원회 결정에 규정이나 절차적 흠결이 있는 경우에 한한다.</p> <p>③ 인권경영 담당 부서장은 이의제기 접수 후, 추가의 증거제시나 위원회 결정의 규정이나 절차적 흠결이 있다고 판단하는 경우, 위원회에 해당 근거를 추가하여 재심의를 청구하여야 한다.</p> <p>④ 이의제기에 대한 심판 절차는 신고 절차를 준용한다. (2023.12.7. 본조신설)</p> <p>제20조(인권침해예방위원회에 대한 상담) ① 임직원은 직무를 수행하면서 지 침 위반 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영 담당 부서장과 상담 한 후 처리할 수 있다.</p> <p>② 기관장은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소동 제정, 상담실 설치 등 필요한 조치를 취할 수 있다. (2023.12.7. 본조신설)</p>	<p style="text-align: center;">직장 내 괴롭힘 예방 지침</p> <p style="text-align: center;">(개정 2023.09.28)</p> <p>제1조(목적) 이 지침은 취업규칙 제32조에 따라 한국해외인프라도시개발 지원공사(이하 "회사"라고 한다)의 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 발생 시 처리에 필요한 세부 사항을 정함으로써 직원이 안전한 근무도 할 수 있도록 함을 목적으로 한다.</p> <p>제2조(적용범위) 이 지침은 임직원과 협력사 직원에게 적용한다.</p> <p>제3조(직장 내 괴롭힘 행위의 금지) 임직원은 직장에서의 괴롭 또는 관계 동지 유죄를 입증하여 업무상 적정행위를 넘어 다른 직원 및 협력사 직원에게 신체적 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다.</p> <p>제4조(금지되는 직장 내 괴롭힘 행위) 등서에서 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위는 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 신체에 대하여 폭행하거나 위협하는 행위 직속·간접적인 폭언이나 폭행 다른 직원을 알선 또는 은밀한 방식에 모욕감을 주거나 개인사에 대한 소문을 퍼뜨리는 등 명예를 훼손하는 행위 인격적 자유 없이 반복적으로 개인 업무를 중 사적인 용무를 지시하는 행위 인격적 자유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 행위 임의적으로 파견하거나, 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보 또는 의사결정 과정에서 배제하거나 무시하는 행위 정당한 이유 없이 상급기간 동안 근무계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 일을 지시하거나 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무

4 공개 및 소통

□ 인권경영 보고 채널

- 인권경영위원회 회의 시 인권영향평가 결과 및 인권경영 제도 개선방안 등 보고
- ESG보고서 내 공사 인권경영 추진활동 및 성과 게재
- 공사 홈페이지 내 인권경영 추진활동 및 성과보고

인권영향평가 결과보고서	홈페이지 게시
<p style="text-align: center;">2024년 인권영향평가 결과요약</p> <p>□ 추진배경</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 기업은 인권영향평가를 수행함으로써 인권에 대한 부정적인 영향을 효과적으로 예방·완화할 수 있고, 기업이 사회에 미치는 긍정적인 영향력을 극대화할 수 있음 ○ 이는 인권을 보호하기 위한 모든 합리적 조치를 취했다는 것을 대내외에 보여줌으로써 미래의 잠재적인 법적 분쟁을 예방하고 대비하는데 도움을 줄 수 있음 <p>□ 주요경과</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ '24. 07. 11 : 인권영향평가 추진계획 수립 ○ '24. 08. 07 - 09. 19 : 주요사업 선정 및 지표개발 ○ '24. 09. 20 : 인권영향평가 지표교육 실시(대상: 평가 대상 사업담당자 등) ○ '24. 09. 30 : 인권영향평가 외부전문위원 현장실사 ○ '24. 10. 17 : 최종보고서 작성 및 조치사항 도출 <p>□ 주요내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 인권영향평가는 기관운영과 주요사업 분야로 나누어 외부전문기원을 통해 실시 ○ (기관운영 체크리스트) <ul style="list-style-type: none"> - 인권경영 가이드라인 및 체크리스트를 기반으로 미디어 리서치, 관계자 인터뷰, 조직 및 업무현황 조사 등을 통해 11개 분야 37개 항목 189개 세부지표 확정 및 평가 ○ (주요사업 체크리스트) <ul style="list-style-type: none"> - 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 한국해의인프라도시개발지원공사의 대내외환경 및 중장기전략을 바탕으로 중점 추진사업, 다양한 이해관계자, 지역 이슈 연계성, 파급 영향력 등을 종합적으로 고려하여 "One Team Korea 사업"을 평가(6개 항목, 17개 지표) - "One Team Korea 사업"은 이용자, 지역주민, 협력사, 여러 직위의 내부 직원 등 다양한 이해관계자가 참여하는 사업으로, 그 파급력 등을 고려하였을 때, 사업의 대표성과 시의성이 높아 인권영향평가 대상 주요사업으로 선정함 	

□ 내·외부 이해관계자 공유

- 인권경영 성과 공개사항에 대한 별다른 이의제기 없음