
2022년 기관운영 인권영향평가 결과 요약

2022. 11.

제 I 장. 인권경영 추진현황



1 인권경영 추진 체계

□ 인권경영 추진 개요

- 한국수출입은행(이하 은행)은 2018년말 인권경영 전담조직 마련을 시작으로, 인권경영 실행세칙을 제정, 인권경영선언문을 공표하는 한편, 인권경영 관련 사항에 대한 심의를 위해 내외부 위원으로 구성된 인권경영위원회를 운영하고 있음
- 은행은 인권경영 로드맵에 따라 2022년 기관운영 인권영향평가를 통해 잠재적·실질적 인권리스크를 파악하고 향후 은행의 인권경영 세부전략 및 개선과제를 도출하였음.
- 아울러 2022년에는 인권실태조사를 실시하여 인권경영의 성과를 측정하고자 함
- 은행은 이를 통해 이해관계자들의 인권을 보호·증진하고 인권침해를 예방하는 한편, 인권경영 체계를 고도화하고자 함

[한국수출입은행 인권경영 로드맵]

	인권경영 도입기	인권경영 성장기	인권경영상속기
도입 단계	인권경영 기본제도 정비 및 전략체계 수립 및 공표	글로벌 인권 모니터링 체계 구비 등 인권경영 고도화 추진	인권전략 및 과제 점검 등 상시 모니터링
	2019~2021년	2022~2023년	2024년~
이행 로드맵	인권영향평가(기관운영 및 주요사업 평가 정기 실시) 인권 실태조사 → 인권경영 제도정비 → 인권 실태조사 → 인권경영 제도정비 인권 경영체계 보완 → 인권 모니터링 체계 구축 → 인권 모니터링 상시 추진 인권 구제절차 창구 다원화 인권교육체계구축 → 인권 교육 고도화 및 지속 개선		
세부 과제	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 전략체계 보완 및 의지 대내외 공표 • 인권관련 내부 지침 및 제도 재정립 • 내외부 이해관계자 인권침해 신고 및 구제절차 마련 • 인권경영 기본 교육 강화 • 인권경영 개선활동 및 전략과제 상시 추진 		

2 인권침해 구제절차 수립

□ 인권경영 구제절차 수립

- 은행은 인권침해 구제를 위하여 전담조직을 지정하여 인권침해 사건 발생시 이를 신고할 수 있는 접수창구를 마련하였으며,
- 은행의 기존 고충처리 체계 및 활용 절차 및 국가인권위원회 구제절차 등의 분석을 통해 은행에 적합한 구제절차를 수립하였음

[인권침해 구제절차 개관]

단계	세부절차
신고 접수	<ul style="list-style-type: none"> • 인권침해 신고서를 작성하여 인권경영 전담조직에 신고 • 인권침해여부 판단 및 신고 접수
사건유형 분류	<ul style="list-style-type: none"> • 사건 유형 분류 • 신고이첩 여부 판단
중재	<ul style="list-style-type: none"> • 당사자간 합의 진행 <ul style="list-style-type: none"> - (합의 성립) 사건 종결 - (합의 불성립) 조사단계 실시
사건 조사	<ul style="list-style-type: none"> • 진술서 및 증거자료 등 요청 (필요시 외부자문) • 사건 조사결과보고서 작성 및 인권경영위원회 안건 상정 * 신고내용 비밀누설금지 및 신고 불이익 방지 조치
구제 조치	<ul style="list-style-type: none"> • (인권경영위원회 개최) 심의·의결 <ul style="list-style-type: none"> - 인권침해행위 해당 여부 - 피해자 구제조치 권고
결과 통지	<ul style="list-style-type: none"> • 사건 당사자 앞 처리결과 통지
이의 신청	<ul style="list-style-type: none"> • 전담조직 앞 이의신청 가능

- 은행은 다양한 고충처리 제도 운영으로 피해자가 신고할 수 있는 접수창구를 다원화하고, 인권침해 행위 유형에 따른 적절한 구제절차가 진행되도록 타 제도와 연계하여 효율적으로 운영함

* 인권침해 신고시 사건 유형을 분류하여 가장 적합한 구제제도를 이용할 수 있도록 지원

[인권침해 유형별 분류표]

구 분			인권침해 분류			
			직장 내 성희롱·성폭력	직장 내 괴롭힘	갑질	인권침해
상황별 판단 기준	이해 관계자	지위	직장 내 지위 또는 관계의 우위를 이용	직장 내 지위 또는 관계의 우위를 이용	기관 또는 기관 재직자가 사회·경제적 우월적 지위 이용	기관운영 주요사업 등 기관 경영의 모든 이해관계자
		범주	기관 내부	기관 내부	기관 내/외부	기관 내/외부
행위별 판단 기준	행위자		사업주, 상급자, 근로자 등	사업주, 상급자, 근로자 등	국가기관 공무원 및 직원 또는 사인(私人)	모든 인격 (개인/법인/기관)
	피해자		기관 내부 근로자	기관 내부 근로자	기관 내/외부 모든 사람	기관 내/외부 모든 사람
	침해행위		성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위 또는 업무상 불이익을 주는 행위	업무상 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위	권한 남용 및 영향력을 행사하여 상대방에게 행하는 부당한 요구나 처우	성희롱·성폭력, 직장내 괴롭힘, 갑질에서 다루지 못하는 인권침해 사건
적용범위			근로자가 근로하는 모든 사업장 내에 적용	모든 임·직원 (기간제 근로자 포함)	공무를 위탁받아 행하는 기관·개인 또는 법인, 공무원	임직원, 협력사, 고객, 지역사회 등을 포함하는 모든 이해관계자
주관부서			인사부		윤리준법부	ESG 경영부

제 II 장. 2022년 기관운영 인권영향평가 결과



1 전년도 개선과제 이행점검

□ 전년도 개선과제 이행점검 결과

○ 2021년 실시된 인권영향평가 결과 4개의 개선과제가 도출되었음

- (이행 완료) 4개 개선과제 중 모든 과제에 대해 이행 완료함
- '협력회사의 인권경영 실천의지 명문화 추진' 관련, 자회사, 협력회사 등의 인권경영 내재화를 위한 지속적인 노력이 요구됨
- '구제절차 시행에 대한 평가 및 보완' 관련, 추후 인권실태조사 결과를 반영하여 지속적으로 제도에 대한 개선 노력이 이루어질 필요가 있음

<'21년도 개선과제 이행결과>

분야	2021년 인권영향평가 개선과제	이행 현황	
		이행여부	이행 내용
1. 인권경영 체제의 구축	1. 임직원 대상 인권 실태조사 실시	이행 완료	▶ 인권실태조사 설계 및 조사 실시 완료
	2. 구제절차 시행에 대한 평가 및 보완	이행 완료	▶ 구제절차 운영 기준 및 매뉴얼 마련 완료 ▶ 인권실태조사를 통해 구제절차 운영 현황에 대해 모니터링 실시
	3. 인권경영에 대한 대내외 인식 확산	이행 완료	▶ 전체 구성원 및 인권경영 관련 업무 담당자 대상 교육 실시 ▶ 인권경영 관련 홍보 게시물 활용을 통한 인식 확산 실시
6. 책임있는 공급망 관리	4. 협력회사의 인권경영 실천의지 명문화 추진	이행 완료	▶ 업무 계약 체결 시 계약상대자로부터 '인권보호 서약서' 징구하도록 계약세칙 개정

2 2022년 기관운영 인권영향평가 실시

1 인권영향평가 실시 개요

□ 인권영향평가 추진 배경

- 인권영향평가는 인권영향을 미리 예상하여 긍정적 영향을 강화하고, 부정적 영향을 차단하는 것을 목적으로 수행하는 활동을 말함
- '영향평가'는 정치, 경제, 사회, 문화 등 국가의 광범위한 영역에 영향을 미치는 행위에 대하여 다양한 기준으로 그 영향을 평가하여 목적 실현을 위한 최적화된 정책 등을 도출하기 위한 수단으로 정착함
 - 인권에 대한 영향을 미리 예상하여 긍정적 영향을 강화하거나 촉진하고 부정적 영향을 예방하거나 차단함
 - 인권에 대한 다양한 영향이 발생한 이후에 긍정적 영향과 부정적 영향을 수집·분석하여 원인을 확인한 후 긍정적 영향은 증진시키고 부정적 영향은 축소시키는 기능을 촉진시킬 수 있음

□ 평가기간 : 2022년 09월 22일 ~ 11월 04일

□ 평가일정

추진 일정	진행 내용
'22. 09. 22 ~ 09. 23	• '21년도 기관운영 인권영향평가 결과 Review
'22. 09. 23 ~ 10. 04	• 기관운영 인권영향평가 체크리스트 고도화 - 법령 개정 사항과 성평등, 모성보호 관련 체크리스트 보완을 통해 10개 분야 154개 지표 설계 (기존 10개 분야, 139개 지표)
'22. 10. 12	• 인권영향평가 기관운영 지표 확정 및 교육
'22. 10. 13 ~ 10. 26	• 각 지표별 담당부서의 체크리스트 증빙자료 작성 및 자가진단
'22. 10. 26 ~ 11. 02	• 인권영향평가 체크리스트 취합
'22. 10. 26 ~ 11. 04	• 외부기관(KMAC) 인권영향평가 실시

□ 평가목적

- 은행의 경영활동이 임직원, 고객, 협력사 등 내외부 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 규명
- 인권에 부정적인 영향을 미칠 경우(또는 가능성이 있는 경우) 이를 해결·예방하는 개선방안을 도출하고 향후 인권경영 추진 방향을 제시함으로써 인권존중 경영에 기여

□ 평가주체

- (내부) 은행 각 지표별 담당부서 자가진단
- (외부) 한국능률협회컨설팅(KMAC)
 - 객관적이고 독립적인 인권영향평가 결과를 도출하기 위해 은행 내부 자가진단과 외부 전문기관 진단을 병행하여 실시함

□ 평가범주

- 인권경영 체계, 고용상의 비차별, 단체교섭의 자유 보장, 산업안전, 고객 인권 보호 등 국가인권위원회 공공기관 인권경영 매뉴얼을 기반으로 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 2022년도 신규 이슈를 반영하여 인권영향평가 실시

분야		담당부서
1	인권경영 체제의 구축	ESG경영부, 윤리준법부, 인사부
2	고용상의 비차별	인사부, 투자금융부
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	인사부
4	강제 노동 및 아동노동 금지	인사부, 안전운영부, 투자금융부
5	산업안전 보장	안전운영부, 인사부
6	책임있는 공급망 관리	안전운영부
7	환경권 보장	ESG경영부, 안전운영부, 여신총괄부, 기술환경심의부, 비상계획실
8	ESG경영	ESG경영부
9	고객 인권 보호	여신총괄부, 정보보호실
10	직원 인권 보장	인사부, 안전운영부, 정보보호실

□ 평가절차

- 인권영향평가 계획 수립 → 2022년 기관운영 체크리스트(안) 작성 → 인권영향평가 기관운영 지표 교육 → 체크리스트 검토·확정 → 각 지표별 담당부서의 체크리스트 증빙자료 작성 및 자가진단 → 외부기관(KMAC) 인권영향평가 실시 → 평가결과 제출 → 인권경영위원회 심의 → 최고경영진 보고 → 결과 공개

□ 평가방법

- 국가인권위원회 인권경영 매뉴얼에서 제시한 지표와 원칙, 사례를 참고하여 인권영향평가 체크리스트 지표별 객관적 증빙자료와 평가기준을 표준화함
- 은행의 각 지표별 담당부서 실무자를 대상으로 인권경영 지표교육을 실시하여 인권영향평가의 이해증진과 협력을 도모하였으며, 기관운영 지표에 대한 의견 수렴을 통해 최종 평가지표 확정
- 내부 자가진단을 거친 후 외부 전문기관의 독립적인 평가를 통해 “예”로 응답한 지표의 객관적 증빙자료를 확인하고, “보완필요” 답변에 해당하는 지표가 있는지 여부를 중점적으로 확인(개선과제 도출 중점)
- 인권경영 전담부서인 ESG경영부의 주도 하에 외부 전문기관 평가 결과를 인권경영 관련부서에 배포하여 평가 결과에 대한 이의제기·수정의견을 반영
- 최종 진단 결과 및 증빙자료에 대하여 인권경영위원회의 의견을 수렴하여 인권영향평가 결과 최종 확정

2 인권영향평가 지표 구성

□ 체크리스트 지표 개발 및 확정

- 2022년 인권 이슈(최근 근로기준법 등 법령 제·개정, ESG경영)과 관련하여 지표를 보완하고 은행의 특성에 맞도록 재구성함
 - 근로기준법 제48조 및 시행령 제27조의 2에 따른 임금명세서 교부, 산업안전보건법 제41조 및 시행령 제41조에 따른 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등
- 인권경영체계에 대한 지속적인 모니터링을 위해 '21년도에 효율화 한 일부 지표를 다시 반영하여 관리함
 - 인권정책선언 노력 등 4개 분야 총 11개 지표를 재포함

[2022년 기관운영 인권영향평가 지표의 구성]

2021년			2022년			
분야	2021년 지표 구성	지표수	분야	2022년 지표 구성	지표수	변경사항
1	인권경영 체제의 구축	27	1	인권경영 체제의 구축	33	<ul style="list-style-type: none"> • '21년도에 삭제 하였던 지표를 인권 경영위원회 권고, 지속 관리 필요성에 따라 재포함
2	고용상의 비차별	17	2	고용상의 비차별	18	<ul style="list-style-type: none"> • 성평등 및 모성보호 관련 항목 추가
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	15	<ul style="list-style-type: none"> • '21년도 삭제 지표 재포함
4	강제 노동 및 아동노동 금지	11	4	강제 노동 및 아동노동 금지	14	<ul style="list-style-type: none"> • '21년도 삭제 지표 재포함
5	산업안전 보장	17	5	산업안전 보장	22	<ul style="list-style-type: none"> • 산업재해 피해근로자 지원 문항 세분화 • 기존 코로나19 관련 문항을 '감염병 관리'로 유형 구분 추가하여 편성
6	책임 있는 공급망 관리	8	6	책임있는 공급망 관리	8	<ul style="list-style-type: none"> • 변경사항 없음
7	환경권 보장	15	7	환경권 보장	15	<ul style="list-style-type: none"> • 변경사항 없음
8	고객 인권 보호	12	8	ESG경영	3	<ul style="list-style-type: none"> • 21년 인권 이슈 부분 중 ESG경영을 유형 구분하여 추가 편성
9	직원 인권 보장	6	9	고객 인권 보호	12	<ul style="list-style-type: none"> • 변경사항 없음
10	2021 인권 이슈	12	10	직원 인권 보장	14	<ul style="list-style-type: none"> • 근로기준법 개정 사항 반영 • 모성보호 및 일가정 양립 유형 추가하여 지표 세분화
합계		139	합계		154	-

3 2022년 기관운영 인권영향평가 결과

- 2022년 기관운영 인권영향평가 결과 은행은 인권경영을 체계적으로 실시할 수 있는 규범적·제도적 기반 마련 이후 지속적으로 관리해오고 있으며, 국가인권위원회에서 권고하는 인권경영 이행사항 및 인권경영 체제구축 권고사항을 대부분 준수하고 있는 것으로 확인됨

- 총 154개 기관운영 지표 중 '예' 151개 '보완 필요' 3개로 평가됨

분야	지표수	진단 결과				
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음
1	인권경영 체제의 구축	33	32	1	-	-
2	고용상의 비차별	18	18	-	-	-
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	15	15	-	-	-
4	강제 노동 및 아동노동 금지	14	14	-	-	-
5	산업안전 보장	22	22	-	-	-
6	책임있는 공급망 관리	8	6	2	-	-
7	환경권 보장	15	15	-	-	-
8	ESG경영	3	3	-	-	-
9	고객 인권 보호	12	12	-	-	-
10	직원 인권 보장	14	14	-	-	-
합계		154	151	3	-	-

- 전년도 인권영향평가 결과 도출된 개선과제를 대부분 이행함에 따라, 2022년 평가시 상당수의 지표가 '예'로 평가되었으며 지속적으로 관리가 필요한 '인권경영 체제의 구축'과 중장기적으로 추진 가능한 과제인 '협력회사의 인권경영 실천의지 명문화 추진' 분야만 '보완 필요'로 평가됨

- '보완 필요'로 도출된 지표를 포함하여 2022년도에는 ①인권정책선언 및 인권 정책의 지속적 재검토 및 내재화, ②임직원 대상 정기 인권 실태조사의 실시 및 환류, ③자회사 및 협력회사 등 외부 이해관계자 대상의 인권경영 확산의 3가지 개선과제가 도출됨

① 인권정책선언 및 인권정책의 지속적 재검토 및 내재화 - 중장기 과제

- 은행은 정기적으로 실시하는 인권실태조사 결과, 사회문화적 이슈, 법령 제개정 사항 등을 고려하여 인권정책선언 및 인권정책(인권경영 시행계획 등)을 지속적으로 재검토하여 인권경영 실천 방향을 꾸준히 점검하고 대내외 이해관계자 대상으로 한 교육과 홍보 등의 방식을 통해 인권경영을 내재화할 필요가 있음.

② 임직원 대상 정기 인권실태조사의 실시 및 환류 - 중장기 과제

- 은행은 2022년 인권실태조사를 실시하였음. 인권실태조사의 목적은 인권경영의 추진 성과를 확인하고 구성원이 실제로 개선을 필요로 하는 부분을 확인하고자 함인 만큼, 향후에도 정기적으로 인권실태조사를 실시하고 조사 결과를 분석하여 취약한 영역에 대한 개선 등을 통해 실제로 은행의 인권 수준이 향상될 수 있도록 관리할 필요가 있음

③ 자회사 및 협력회사 등 외부 이해관계자 대상의 인권경영 확산 - 중장기 과제

- 은행은 2022년부터 전년도 인권영향평가 결과에서의 권고 과제(협력회사의 인권경영 실천의지 명문화 추진) 이행을 위해 계약 체결 시 인권경영서약서를 제출 받음
- 다만 해당 서약서는 선언적 조치로 실제 자회사 및 협력회사에서 인권침해 사례가 발생하는지를 확인하거나, 관련 사례가 확인될 경우 이를 제재하기 위한 권한에 법적 한계가 있음
- 이에, 은행의 인권경영 추진 노력과 자회사 및 협력회사의 인권경영 동참 필요성을 지속적으로 상기시키고 자회사 및 협력회사 대상 인권경영 이슈 및 구제절차 공유 등의 방법을 검토하여 외부 이해관계자의 인권경영 확산이 이루어질 수 있도록 노력할 필요가 있음

/끝/