
2023년 인권경영 보고서

2024. 7.



❏ 목 차 ❏

I. 인권경영 추진체계	1
1. 인권정책 추진체계 및 로드맵	1
2. 인권경영 추진조직	3
3. 인권정책 선언	7
II. 인권영향평가	8
1. 2023년 인권영향평가 개요	8
2. 2023년 인권영향평가 결과	9
III. 인권경영 주요활동	11
1. 2023년 인권경영지수 측정	11
2. 실태조사	12
3. 내외부 이해관계자 수렴	13
4. 지역사회 취약계층 지원	14
5. 인권침해 예방교육	15
6. 모의신고 훈련	15
IV. 인권침해 구제절차	17
V. 종합적 평가	19

I

인권경영 추진체계

1. 인권경영 추진체계 및 로드맵

- (추진체계) 공사는 2018년부터 인권경영 관련 전담조직, 규범체계, 구제절차를 마련하고 인권경영 추진체계를 지속적으로 강화
 - 인권경영 추진조직 신설, 인권경영규정 등 규범체계의 개정, 인권상담센터의 접근성 개선 등을 추진해왔음

추진조직	의사결정·감독 기구	전담조직	실행조직
	인권경영위원회	ESG경영처 윤리경영팀	윤리인권담당관 (본사, 국내외 지사)
규범체계	인권경영헌장	인권경영규정	인권경영 매뉴얼
구제채널	인권상담센터	직장 내 괴롭힘 상담센터	성희롱·성폭력 상담센터

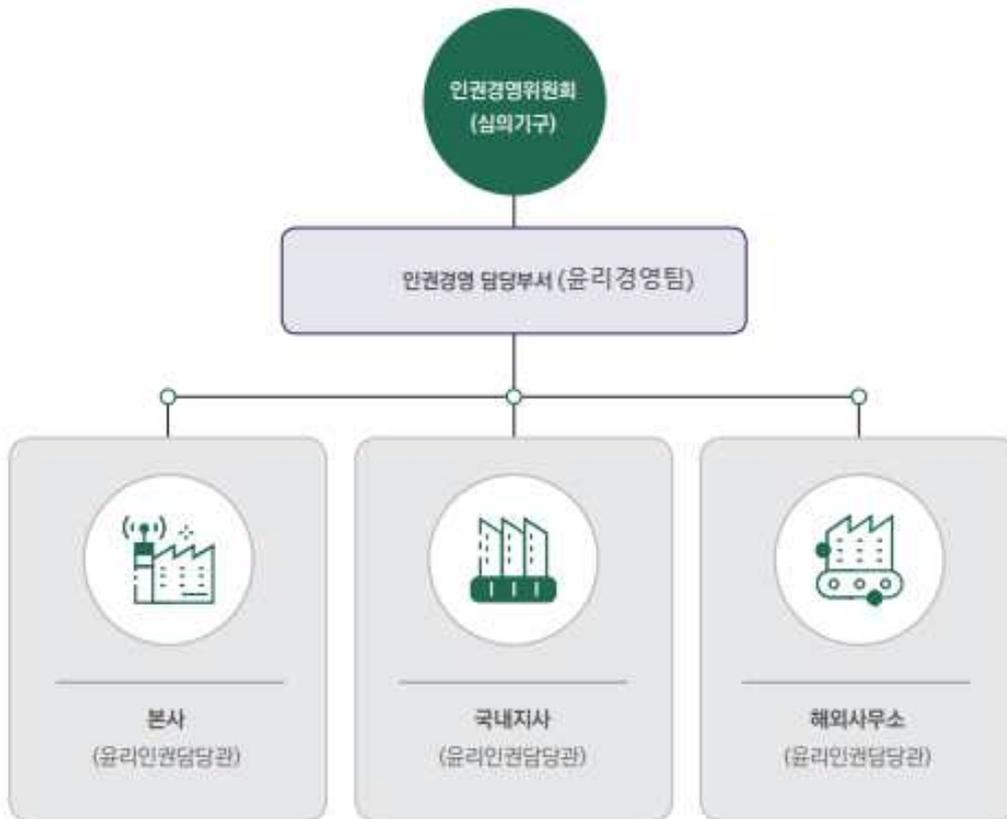
- (로드맵) 공사 미션 ‘국민의 삶의 질 향상’에 맞춰 인권경영 비전 및 전략을 수립하여 인권경영 실천력 향상을 위해 노력 중
 - 매년 초 인권경영 비전 및 전략 방향에 맞는 과제를 발굴, 이를 바탕으로 인권경영 운영계획 수립 및 집행

인권경영 비전	인권경영 실천을 통해 국민과 함께 하는 에너지 공기업		
추진전략	인권경영 체계 실효성 확보	인권 보호조치 강화	인권의식 제고
연도별 목표	2023년	2024년	2025년~
	인권경영 체계 강화	인권존중 문화 확산	인권경영 고도화
추진과제	인권경영 성과관리체계 수립 및 성과공시 강화	내외부 이해관계자 인권소통 확대	인권영향평가 대상 확대

□ 제도 및 추진체계 개선 경위

구분	인권경영 제도 및 추진체계 개선
2023년	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영지수 지표 개선 및 시범측정(4월) • 기관운영 인권영향평가 실시(7월) • 인권경영 전담조직(윤리경영팀) 신설(7월) • 홈페이지 인권침해 신고채널 통합(8월) • 여성인권 실태조사 실시(9월) • 「인권경영규정」 개정(11월)
2022년	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 규범 및 제도 정비 : 인권경영규정 재정비, 인권상담센터 활성화 • 인권침해 구제절차 개선 : 정부정책, 관련 법령 등에 따른 피해자 보호 및 신고인 신분보장 강화 등 관련 규정 개정 및 개선 • 성과공시 체계 강화 : 인권경영지수 개발
2021년	<ul style="list-style-type: none"> • 2021년 인권경영 세부운영 계획 수립(5월) • 해외사무소 등을 포함한 부서별 인권담당관 지정·운영(6월) • 홈페이지 내 인권경영 독립메뉴 신설(6월) • 주요사업 인권영향평가 2단계 실시(7월)
2020년	<ul style="list-style-type: none"> • 해외사무소 등을 포함한 부서별 인권담당관 지정·운영(4월) • 주요사업 인권영향평가 대상사업 선정(7월), 주요사업 인권영향평가 1단계 실시(7월) • 국민연금공단 등 6개 공공기관 공동 인권경영진단 실시(11월) • 2021년 인권경영 기본계획 수립(12월) • 「인권경영헌장」 영문본 배포(12월) • 「인권경영규정」 개정(12월)
2019년	<ul style="list-style-type: none"> • 이사회 의결을 통한 「인권경영헌장」 제정(1월) • 제1회 인권경영위원회 개최(1월) • 「인권경영헌장」 선포식 시행(3월) • 「인권경영규정」 개정(4월) • 지역사회 인권보호·증진을 위한 민·관·공 업무협약 체결(9월) • 기관운영 인권영향평가 실시(8월)
2018년	<ul style="list-style-type: none"> • 2018년-2019년 인권경영 도입 및 추진 기본계획 수립(9월) • 인권경영 기초실태조사 결과보고(11월) • 「인권경영규정」 제정(12월) • 인권경영위원회 위원 구성(12월)

2. 인권경영 추진조직



□ 인권경영위원회(의사결정 감독·기구)

○ 개요

- 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항 심의·의결을 위해 2018년 12월 구성

○ 주요기능 [인권경영규정 제20조(설치 및 기능)]

- ① 인권경영 관련 계획과 평가에 관한 사항
- ② 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항
- ③ 인권영향평가를 포함한 인권경영실천·점검의무에 관한 사항
- ④ 인권침해행위 조사결과 심의, 인권침해 여부 결정, 구제 및 처분 등에 관한 사항
- ⑤ 그 밖에 사장 또는 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

○ 위원구성 [인권경영규정 제21조(구성)]

- 위원장 : 외부위원 중 호선
- 내부위원 : 인권경영 담당 본부장 포함 2인의 본부장
- 외부위원 : 인권단체 활동가, 교수, 변호사 등 사외 전문가 3인,
이중 1인은 노동조합 추천

구 분	성명	비고
내부위원 (2인)	경영지원본부장	
	기획재무본부장	
외부위원 (3인)	이○○ 교수	위원장
	김○○ 변호사	
	박○○ 노무사	

【제6차 인권경영위원회(2023.12.)】



○ 인권경영위원회 권고사항의 이행현황

연도	권고사항	이행현황
2023년	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 추진 및 의견수렴에 있어 Top-down 방식 뿐만 아니라, 다양한 채널을 통한 Bottom-up 방식도 고려 필요(12월) • 외부 이해관계자에 대한 교육기회 제공 관련 효과성 제고 노력 필요(12월) 	<p>'2024년 인권경영 운영계획'에 반영하여 과제 수립 및 추진 중</p>
2022년	<ul style="list-style-type: none"> • 인권상담센터 상담원의 역할과 책임, 교육에 대한 사항을 추후 규정개정 시 보완하도록 권고 (12월) • 인권경영지수는 추후 시범측정을 거쳐 지표개선 등 검토 권고 (12월) 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권상담센터 상담원 인권 교육 참가(비정기) • 인권경영지수 지표개선 실시 ('23.4월)
2021년	<ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가 결과를 임직원 대상 교육 등을 통해 전달 권고 (12월) • 인권상담센터 신고 시 익명신고가 가능하도록 운영 권고 (12월) 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권영향평가 결과 포탈 게시 예정('24~) • 익명신고가 보장되도록 인권경영규정 개정('22.12)
2020년	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영 세부 매뉴얼 마련 권고 (11월) • 협력사 직원 인권보호 방안 마련 권고 (11월) 	<ul style="list-style-type: none"> • 매년 초 인권경영 운영계획 수립 및 집행 ('21.12.~) • 계약업체의 '근로자 권리보호 이행서약제' 도입('21.11)
2019년	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영헌장 제정 시 인권경영 일반원칙이 빠짐 없이 헌장에 반영되게 하고, 피해자 구제조치 실천의지가 강화되도록 문구 수정 (1월) • 인권침해 신고채널 마련 권고 (12월) 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영헌장에 인권경영 일반원칙 반영하여 제정('21.12.) • 인권침해 신고채널 마련('20.12.)

□ 윤리경영팀(인권경영 전담조직)

○ 개요

- 구성원의 윤리·인권 의식 강화와 고충처리기능 강화 등을 위해 2023년 7월 인권경영 전담조직을 독립 및 신설

○ 효과

- 인권침해신고(직장내 괴롭힘/성희롱) 해결건수 증가 ('22년 0건 → '23년 5건)
- 다수의 청렴활동 실적이 인정되어 권익위 청렴노력도 등급 상승 (5→2등급)

□ 윤리인권담당관(인권경영 실행조직)

○ 개요

- 조직 내 인권의식 제고 및 윤리문화 확산을 위해 2020년부터 부서별 윤리인권담당관 선정(국내지사 및 해외사업장 포함)
- 연초 윤리인권담당관 지정 시 당해연도 활동 과제 부여

○ 주요활동

- CEO 청렴메시지 부서원에 메일, 사내메신저 등으로 전달(연중)
- 전직원 인권교육 부서원 참석 독려
- 윤리인권담당관 워크숍(6월) : 기관장 주관으로 윤리인권담당관의 공사 인권의식 제고를 위한 의견 개진, 주요 이슈 토론 등

○ 평가 및 보상

- 윤리인권담당관이 제출한 연간 활동보고서를 바탕으로 우수활동부서 선정 및 포상(12월)

* 평가내용 : 부서원 교육 참여율, 취약분야 개선관련 우수 아이디어 제출 등

3. 인권정책 선언(인권경영헌장)

- 공사는 2019년 1월 사업수행 및 경영활동 과정에서 인권경영 실천을 위해 임직원의 행동 및 가치판단의 기준으로 인권경영헌장 선포

한국석유공사 인권경영헌장

제정 2019.1.25.

우리 공사는 석유자원의 개발과 석유비축 및 석유유통구조의 개선에 관한 사업을 효율적으로 수행함으로써 국내 석유수급 안정과 국민경제 발전에 기여함을 목적으로 한다.

이러한 목적 사업 수행 및 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치 향상을 위한 인권경영 실천을 위해 노력하며, 이를 위해 임직원이 준수해야 할 올바른 행동과 가치판단의 기준으로서 다음과 같이 「인권경영헌장」을 선포하고 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 세계인권선언과 유엔 글로벌컴팩트(UNGC)의 10대 원칙 등 인권에 대한 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

하나, 우리는 고용에 있어 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신지역 등에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

하나, 우리는 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 직원의 인권을 보호하고, 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 금지한다.

하나, 우리는 안전하고 위생적인 작업환경을 조성하여 산업안전을 보장한다.

하나, 우리는 협력사와 투명하고 공정하게 거래하며, 모든 사업 활동 중에 인권을 침해하지 않도록 노력한다.

하나, 우리는 사업 활동 지역에서 현지 주민의 인권을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 국내의 환경 관련 법규를 준수하고, 환경보호와 환경재해 예방을 위해 노력한다.

하나, 우리는 고객의 만족과 개인정보 보호를 위해 노력한다.

하나, 우리는 사업추진 과정에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 이행한다.

 **NOC 한국석유공사**

* 2024년 공사사업 특성 반영 및 이해관계자 의견수렴 통해 인권경영헌장 개정 예정

II

인권영향평가

1. 2023년 인권영향평가 개요

□ 평가개요

- 평가근거 : 인권경영규정 제27조(인권영향평가 실시)
- 평가목적
 - 공사 경영활동 과정에서 이해관계자의 인권에 영향을 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권 리스크 평가 및 대응 계획 수립
- 평가기간 : 2023. 7. 5. ~ 10. 5. (3개월간)
- 평가수행기관 : 외부 용역기관
 - 평가의 신뢰성을 위해 외부 전문용역기관에 위탁

□ 평가대상 및 평가방법

- 평가대상
 - ‘기관운영’ 전반에 대해 실시
 - 본사 인권 관련 부서 대상 (윤리경영팀, 인사팀, 복지팀, 안전총괄팀 등 12개팀)으로 실태 점검 및 증빙 확인

【과거 인권영향평가 실시 내용】

- 2019년부터 매년 분야를 선정하여 인권영향평가 실시 중

구 분	2019년	2020년	2021년	2022년
평가대상	기관운영 전반	비축기지 (울산·평택·곡성), 유통사업처, 울산건설출장소	비축기지 (거제·여수·서산· 구리·용인·동해)	해외 E&P 사업장 5개
평가결과	-*	95.8점	93.2점	94.7점

* 체크리스트 검토만 실시하고 점수화하지 않음

○ 평가방법

- 공사 기관운영에 적합한 평가지표(186개) 도출 후 지표별 자가 점검 결과 및 증빙을 평가수행기관에서 검증·평가

2. 2023년 인권영향평가 결과

□ 평가결과

○ 평균 평점 99.1점

【분야별 평가결과 총괄표】

분 야	지표 수	예	보완 필요	아니오	정보 없음	해당 없음	점 수
인권경영 체제의 구축	39	34	5	0	0	0	93.6
고용상의 비차별	13	13	0	0	0	0	100.0
결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	14	0	0	0	0	100.0
강제 노동의 금지	12	12	0	0	0	0	100.0
아동노동의 금지	12	12	0	0	0	0	100.0
산업안전 보장	19	19	0	0	0	0	100.0
책임 있는 공급망 관리	10	9	0	0	1	0	100.0
환경권 보장	21	21	0	0	0	0	100.0
소비자인권 보호	7	7	0	0	0	0	100.0
근로자에 대한 인도적 대우	39	37	2	0	0	0	97.4
합계	186	178	7	0	1	0	99.1

- * 점수산정 방식 : 지표별로 '예(2점), 보완필요(1점), 아니오(0점), 정보없음 및 해당없음(평가제외)' 중 선택한 결과를 합산한 후, 지표수 기준 만점 대비 합산 점수를 100점 기준으로 환산
- * 전반적으로 지표 관련 내용 충분히 이행 중(178개/186개=95.7%)
- * 단, '보완필요' 사항 등 개선권고 사항 일부 확인(8개/186개=4.3%, '보완필요' 7개, '정보없음' 1개)
- * '보완필요' 사항 중심으로 개선권고 사항 발굴(6개)

□ 개선권고 사항

- 2개 분야 총 6개 개선권고 사항 발굴 및 조치계획 수립

분 야	항 목	개선권고 사항 및 조치계획
인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개선권고 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 인권경영헌장 재정비 시 이해관계자 의견 반영 및 중요 인권현안 표명 - 인권경영규정 내 인권경영헌장의 정기적인 재검토 및 개선 관련 규정 추가 ○ 조치계획 <ul style="list-style-type: none"> - 인권경영헌장 재정비(2024년)
	구제절차 운영	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개선권고 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 인권경영규정 내 인권상담센터 접수 사건에 대한 조사방식 구체화 및 피해자에게 조사상황 공유 등 명시 - 권한자/조사권자(인권경영위원, 상담센터장 등)가 인권침해를 가했을 경우 등 이해상충이 발생하는 상황에 대한 규정 추가 ○ 조치계획 <ul style="list-style-type: none"> - 인권경영규정 등 개정(2024년)
근로자에 대한 인도적 대우	조직문화 개선	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개선권고 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 업무상 불필요한 회식, 모임 참석 강요 등을 방지하기 위한 활동 추진 ○ 조치계획 <ul style="list-style-type: none"> - 직장 내 괴롭힘 사례집 발간 등 인권교육 강화(2024년)
	근로자 휴식권 보장	<ul style="list-style-type: none"> ○ 개선권고 사항 <ul style="list-style-type: none"> - SNS 통해 무분별한 시간대의 업무지시를 방지하기 위한 '실 권리'보장 강화 ○ 조치계획 <ul style="list-style-type: none"> - 자유로운 조직문화 조성을 위한 캠페인 실시(2024년)

* 인권경영규정 제27조에 의거 인권영향평가 결과는 제6차 인권경영위원회에서 심의 및 채택 완료(2023.12.7)

Ⅲ

인권경영 주요활동

1. 2023년 인권경영지수 측정

□ 개요

- 목적 : 인권경영 수준에 대한 계량적 측정을 통해 공사의 인권경영 역량 지속적 강화
- 대상기간 : 2023.1.1.(화) ~ 12.31.(수), 1년간
- 측정방식 : 해당지표 담당부서 인터뷰 및 증빙자료 확인

【KNOC 인권경영 지수】

- 인권경영에 대한 조직원의 인식 제고 및 문화 정착 노력을 계량적으로 평가하기 위해 측정 지표 자체 개발('22.11월)
 - 계획(Plan)-실행(Do)-평가(See) 관점에서 인권정책과 체계, 주요 인권활동 성과 등 총 46개 평가 지표(100점 만점)로 구성

<인권경영지수 지표 구성>

관점(3개)	분야(6개)	지표(예시)(46개)
계획(Plan)	인권정책과 체계	인권경영현장 적절성
	인권계획 수립	인권경영계획 수립 여부
실행(Do)	인권문화 정착	인권교육 참여자 수
	인권이슈 관리	인권침해 방지조치 계획 적절성
평가(See)	주요 인권 활동 성과	정규직 임직원 비율
	주요 인권 후속 조치	구제접수채널 운영 여부

□ 지수 측정 결과

- '23년 측정 결과 : 90.7점(전년 84.2점 대비 6.5↑)
- 주요 상승요인
 - 해외법인 인권경영 외부소통 및 인권이슈 관리 노력도 실적 반영
 - 인권경영 전담부서(윤리경영팀) 신설로 인권경영 운영 체계 강화
 - 장애인 고용 및 육아휴직자 비율 증가

2. 실태조사

□ 여성인권 실태조사

○ 개요

- (배경) 성비위 사건 발생에 따른 인권 사각지대 해소 필요성이 증가하여, 공사 최초 여성인권 실태조사 실시
- (방법) 여성직원 대상 무기명 오프라인 설문지 배포
- (기간) 2023년 9월 14일~2023년 10월 6일

○ 응답결과 및 시사점

- (우수항목) 모성보호 제도 구비 정도와 관련 조직 분위기
- (미흡항목) 성비위 구제제도 신뢰도, 승진/근무평정 관련 양성평등
- (시사점) 인권침해 구제제도의 접근성과 신고자 보호조치를 강화하는 한편, 공정하고 투명한 인사제도에 대한 이해도 제고 필요

○ 향후 계획

- 매년 정기적으로 여성인권 실태조사를 실시하여, 관련 제도 및 문화 수준을 진단하여 변화 추이를 파악할 계획
- 실태조사 결과 부족한 부분으로 판정된 제도 및 문화는 관련 부서 (인재경영처 등)와 협의하여 2024년 보완 추진

□ 갑질근절 실태조사

○ 개요

- (목적) 조직 내 갑질 수준 진단 및 문제점과 개선과제 도출
- (방법) 전문 조사업체 통한 온라인 설문
- (기간) 2023년 5월 31일 ~ 2023년 6월 14일

- 응답결과 및 시사점
 - (종합점수) 7.05점(10점에 가까울수록 긍정적)

【연도별 종합점수 추이】

구 분	2021년	2022년	2023년
종합점수	8.34	6.92	7.05

- (우수항목) 동료간 의사소통, 신고제도운영
- (미흡항목) 강압적 분위기, 상·하급자 의사소통
- (시사점) 강압적 분위기, 상/하급자 의사소통의 문제 등 상·하위 직급 구성원 간의 경직된 관계 발현

- 향후 계획
 - 상위직 대상 청렴/윤리 집중 교육, 하위직에 대한 상담, 구성원의 경직된 관계 해소를 위해 소통 관련 교육 강화

3. 내외부 이해관계자 의견수렴

□ 자회사 근무직원 의견 수렴 간담회

- 추진배경
 - 그간 누적된 신고채널 접수사례 분석 결과 자회사 직원들의 의견 수렴이 필요하다고 판단하여 진행
- 일정 : 2023년 11월 30일
- 실시 내용 : 인권 관련 의견 수렴 및 신고채널 안내
- 결과 및 조치계획
 - 의견수렴 결과 조리/미화직원 호칭 변경 완료
 - 공사 전직원 인권 교육 시, 자회사 근무 직원까지 참석 대상 확대

□ MZ세대 간담회

○ 추진배경

- 자체 청렴도 조사 및 갑질근절 실태조사 결과, 하위직급 구성원들이 강압적 분위기로 인한 의사소통의 어려움, 인사 업무의 투명성과 공정성에 대해 부정적으로 응답

○ 일정 : 2023년 8월 28일 ~ 9월 12일

○ 실시 내용

- 본사 및 9개 전지사의 하위직(5~8급, 지원직) 총 205명에 대해 순환 간담회 실시
- 취약분야 관련부서(인사, 감사, 윤리) 합동진행

○ 결과 및 조치계획

- 조직 내 인권 관련 의견 수렴(42건) 및 개선과제 발굴
- 지원직 직원 처우개선 실시(12월) : 성과급 부여, 근속연수에 따른 호칭 부여, 승급제도 도입

4. 지역사회 취약계층 지원

울산 태풍피해 복구지원 등 KNOC플로깅 릴레이(3~8월) - 본사 및 9개 지사 지역사회(574명)와 협력 진행	혹한기 대비 지역 에너지 소외이웃 전기매트 지원(11월)	안전취약 세대 주거환경 개선 지원 (11월)
		

5. 인권침해 예방교육

□ 목적

- 인권침해 예방을 위해 대면교육 및 유튜브 라이브를 통한 실시간 화상교육, 이러닝 교육 병행 실시
- 직급별·연차별 맞춤형 교육을 실시하여 인권 의식 제고에 기여

□ 교육 내용

【2023년 인권침해 예방교육】

교육대상	교육내용
간부직	• 갑질근절·직장내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 예방교육
공직 생애주기 대상자 -신입사원, 승진자, 해외주재원, 인턴	• 인권, 청렴, 반부패교육 실시(9회, 271명 수료)
전직원 공통	• 4대폭력 예방교육 방법 확대 (기존) 사이버 온라인 교육만 실시 +(개선) 대면 및 실시간 화상교육

6. 모의신고 훈련

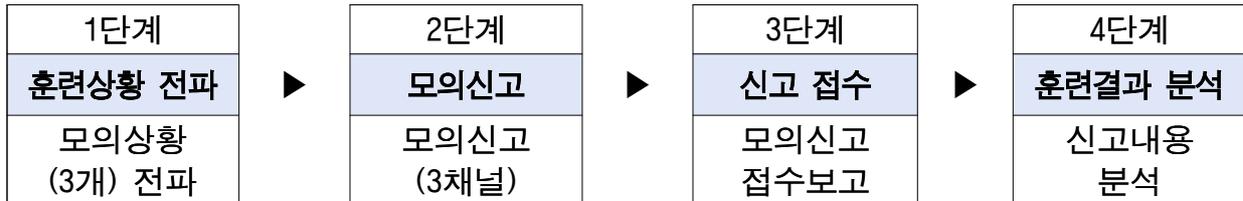
□ 목적

- 신고채널 활성화를 통한 인권 친화적이고 청렴한 문화 정착을 위해 2022년부터 실시
- 각종 사내 신고제도 및 신고채널의 접근성 및 효율성 점검

□ 훈련 개요

- 훈련일자 : 2023.7.6(목) ~ 2023.07.13(목)
- 훈련대상 : 전직원 대상
 - 2022년에는 윤리인권담당관을 대상으로 모의신고 훈련을 실시했으나, 2023년부터 전직원 대상으로 확대하여 실시

- 훈련내용 : 훈련상황 전파 후 모의신고 점검
 - 모의상황을 전파하여 참가자의 모의신고를 통해 신고율 등을 분석하여 신고채널의 접근성 및 효율성을 점검
 - 점검 결과를 바탕으로 신고채널 개편 및 홍보 강화방안 마련



□ 훈련 결과

【모의상황 및 신고채널 별 신고건수】

구분	내용	신고채널	신고건수
상황 1	A사업 특정감사 요구 익명신고	레드취슬 (모의신고용)	58건
상황 2	부당한 특혜 수수 실명신고	부패(부조리)신고센터 (홈페이지)	55건
상황 3	여성인권침해 대리신고	인권상담센터 (이메일)	30건

□ 성과

- 공사 홈페이지의 신고채널 접근경로를 단일화하여 클릭 3회로 신고가능하도록 개편
- 구성원들에게 신고채널 이용방법, 신고 요건 등에 대해 검토하는 기회를 제공하여 신고채널 홍보 효과
 - * 모의신고 훈련 후 실시한 설문조사에서 모의신고 실시 전 채널 인식도는 '잘 알고 있었다'가 28%에 불과하였으나, 모의신고 실시 후 77% 정도가 인식도가 향상됐다고 응답

IV

인권침해 구제절차

□ 목적

- 공사 임직원 및 이해관계자의 인권보호 및 증진을 위해 구축
- 공사가 자신의 인권을 침해했거나 타인이 인권침해와 관련되거나, 또는 침해당한 사실을 알게된 경우에 대해 상담·신고 가능

□ 공사 운영 각종 신고채널 현황

구 분		접근경로	비고
사내포탈	성희롱·성폭력	실명/익명 K-Center ▶ e-HR ▶ 인사관리 ▶ 고충상담 ▶ 성희롱·성폭력 상담	사내 지정상담원과 신고전 상담가능
	직장내 괴롭힘	실명/익명 K-Center ▶ e-HR ▶ 인사관리 ▶ 고충상담 ▶ 직장내괴롭힘 상담	사내 지정상담원과 신고전 상담가능
	열린감사방	익명 K-Center ▶ 청렴소통방 ▶ 열린감사방 ▶ 상임감사위원 또는 감사실장 선택	상임감사위원 또는 감사실장에게 직접 내용 전달
홈페이지	KNOC 익명신고(무기명)	익명 홈페이지 ▶ 신고제안센터 ▶ 신고 ▶ KNOC 익명신고 QR코드 이용(명함) 또는 검색창에 레드휘슬 검색 ▶ 헬프라인 ▶ 한국석유공사 입력	IP가 남지 않는 보안기술 적용, 제보자 익명성 보장
	성희롱·성폭력	실명/익명	사내 지정상담원과 신고전 상담가능
	직장내 괴롭힘	실명/익명	사내 지정상담원과 신고전 상담가능
	부패(부조리)신고	실명	직무 관련된 부당한 압력이나 청탁, 항응 및 금품수수행위 등의 부조리 신고
	청탁금지법 위반행위 신고	실명	청탁금지법에 따른 부정청탁 및 금품등의 수수 신고
	공익신고	실명 홈페이지 ▶ 신고제안센터 ▶ 신고 ▶ 해당메뉴	공익침해행위가 발생 또는 발생할 우려가 있다는 사실을 신고
	불법하도급 신고	실명	포상심위위원회를 거쳐 포상금지급
	보조금 부정청구 신고	실명	석유유통구조개선사업 보조금 등 부정 청구 신고
	예산낭비 신고	실명	공사의 수행 업무중 예산이 낭비되고 있다는 국민의 판단시 신고
	인권침해신고	실명/익명	인권침해 피해자의 권리회복과 구제절차
사이버 민원실	실명 홈페이지 ▶ 신고제안센터 ▶ 민원 ▶ 사이버민원실	공사 행정처리에 대한 이의신청 및 부당하거나 억울한 사항에 대한 진정 등	

□ 공사 인권상담센터 및 구제절차 이용방법

공사 인권상담센터 및 구제절차 이용방법

구제절차 제도 주요 내용

신고대상
<ul style="list-style-type: none"> • 기관의 경영활동으로 인해 법적으로 보장된 본인 또는 이해관계자의 인권에 대한 침해행위 및 처벌행위가 발생한 경우
피해자 보호 조치
<ul style="list-style-type: none"> • 2차 피해가 발생하지 않도록 공사의 피해자 보호조치 의무 발생 (인권경영규정 제33조) • 외부 전문가에게 상담·조사 요청 가능 (인권경영규정 제31조) • 공정한 처리를 위하여 위원회의 심의를 거쳐 구제조치 여부 등 결정 (인권경영규정 제31조의4) • 피해자 및 신고인의 신고사건 기록 열람·복사 청구권 보장 (인권경영규정 제35조)
신고인의 신분보장 및 성실의무
<ul style="list-style-type: none"> • 신고인 및 신고내용 비밀보장, 신고에 따른 불이익 처분금지 (인권경영규정 제33조) • 신고인이 신고의 내용이 허위라는 사실을 알았거나 알 수 있었음에도 불구하고 신고한 경우에는 제33조에 의한 보호를 받을 수 없음 (인권경영규정 제29조의2)

인권상담센터 운영 프로세스

인권상담센터 신고 접수	<ul style="list-style-type: none"> • 방문, 우편, 전화, 팩스, 이메일을 통한 접수 • 침해 신고 시 '인권침해신고서' 작성 • 인권경영담당관과 상담
접수내용 사전조사	<ul style="list-style-type: none"> • 접수내용 보완(신고내용 미확정 또는 불특정) • 반려(종결) <ol style="list-style-type: none"> ① 14일 이내 보완 미실시 ② 신고취하 ③ 피해 발생일로부터 1년 이상 경과 ④ 명백히 거짓인 경우 ⑤ 외부 구제절차 진행/종결 ⑥ 피해자의 조사 미희망 ⑦ 동일 반복 신고 ⑧ 신고 취지 부적절 ⑨ 위원회의 판단
분류 및 이송	<ul style="list-style-type: none"> • (윤리경영팀) 성희롱·성폭력/직장 내 괴롭힘 행동강령 / 기타 인권침해 • (감사실) 반부패 공익신고 / 민원 / 기타 • (국가인권위원회, 수사기관 등) 상급기관의 조사 필요시
상담·조사 및 피해자 보호조치	<ul style="list-style-type: none"> • 사건조사(현장조사, 문서열람, 시료채취 등) • 조사결과 작성 • 종결 <ol style="list-style-type: none"> ① 조사 중지(소재불명, 조사불가능, 불필요 등) ② 조사 중 해결(합의, 취하 등)
인권경영위원회 조사결과 심의 및 의결	<ul style="list-style-type: none"> • 조사결과 심의 / 보강조사 결정 • 의결 : ① 각하 ② 기각 ③ (인용)구제 및 시정권고 <ul style="list-style-type: none"> • 중지 및 시정 • 원상회복 등 구제조치 • 재발방지 법령·제도·정책 관행 개선
결과 통지 및 구제조치 이행	<ul style="list-style-type: none"> • 의결일로부터 7일 이내 처리결과 통보 • 의결일로부터 30일 이내 구제조치 이행 계획 수립
처리기간	<ul style="list-style-type: none"> • 접수일로부터 최장 2개월 이내 처리 • 30일 이내 1회 연장 포함

□ 신고접수 및 처리결과(2022~2023년)

연도	사건유형	발생현황*	처리결과
2022	성비위	1	가해자 징계(정직 3개월)
	직장내 괴롭힘	0	-
2023	성비위	2	①가해자 징계(정직 3개월) ②가해자 징계(정직 1개월)
	직장내 괴롭힘	3	①가해자 경고 처분 ②가해자 징계(감봉 3개월) ③가해자 징계(정직 1개월)

* 사건 신고일자 기준

* 2023년 성비위와 직장내 괴롭힘이 한 사건으로 접수되어 중복 산정한 건 1건

□ 2023년 인권경영의 성과

- 2018년부터 시작된 인권경영 체계와 관련 제도가 안정적으로 정착
 - 매년 인권영향평가, 인권경영지수 측정을 통해 인권 이슈 및 개선 사항을 발굴하여 차년도 과제로 지속 추진 중
 - 공사 직원뿐만 아니라 자회사 직원의 의견도 수렴하여 대내외 이해관계자 의견 수렴 범위 확대
 - 인권침해신고 인식도 향상으로 관련 신고 및 처리건수 증가

□ 2023년 인권경영의 미진사항

- 공사 이해관계자 의견 수렴 범위 확대 미흡
 - 이해관계자 범위 확대가 강조되는 세계 인권경영의 흐름에 비추어 볼 때, 공사 외부 이해관계자 의견 수렴 추가 확대 필요
 - 자회사뿐만 아니라 협력사, 지역주민의 의견 수렴 추진 예정
- 인권교육 내용의 다양성 및 대상자 범위 확대 부족
 - 인권교육이 갑질 및 직장 내 괴롭힘 교육에 한정되어 있어, 인권 경영 교육의 콘텐츠 다양화 필요
 - 2024년부터 인권교육 대상자를 자회사, 협력사로 확대 예정
- 인권침해 사례 및 신고자 보호 제도 홍보 한계
 - 인권침해 사례를 교육하여, 구성원들이 인권침해 신고 요건을 명확하고 구체적으로 인식할 수 있도록 돕는 노력 부족
 - 신고자 보호 제도를 적극적으로 홍보하여 인권침해 신고에 주저하지 않도록 개선 필요