
2024

한국석유공사 인권경영보고서

2024 KNOC Human Rights Management Report

Contents

1 인권경영체계

- 인권경영 추진경과 3
- 인권경영헌장 4
- 인권경영 전략 및 규정 6

2 인권경영 거버넌스

- 인권경영 추진조직 및 전담부서 7
- 윤리인권담당관 8
- 인권경영위원회 9

3 인권존중문화 확산

- 인권교육 11
- 인권존중 프로그램 12

4 인권리스크 관리체계

- 인권영향평가 14
- 인권경영지수 17

5 인권침해 구제절차

- 인권침해 구제제도 18
- 인권침해 구제절차 19
- 모의신고 훈련 및 신고센터 개편 20

6 2024년도 종합평가

- 2024년도 주요성과 21

2018

- 9월 인권경영 추진 기본계획(안) 수립
- 11월 인권경영 기초실태조사 실시
- 12월 「인권경영규정」 제정
인권경영위원회 구성



2019

- 1월 제1차 인권경영위원회 개최
「인권경영헌장」 제정
- 3월 「인권경영헌장」 선포식
- 8월 기관운영 인권영향평가 실시
- 11월 제2차 인권경영위원회 개최



2020

- 4월 윤리인권담당관 지정·운영 시작
- 6월 주요사업(1단계) 인권영향평가 실시
- 11월 제3차 인권경영위원회 개최
- 12월 「인권경영규정」 개정
- 인권침해 구제절차 구체화
- 인권경영위원회 기능 강화



2021

- 7월 주요사업(2단계) 인권영향평가 실시
- 12월 제4차 인권경영위원회 개최
「인권경영규정」 개정
- 인권침해 신고인 보호 강화
- 인권영향평가 정기 실시 의무화



2022

- 7월 주요사업(3단계) 인권영향평가 실시
- 11월 인권경영시스템 인증 획득
「KNOC 인권경영지수」 자체개발
모의신고 훈련 실시
- 12월 「인권경영규정」 개정
- 신고사건 처리기한 단축
- 대리신고 요건 완화
제5차 인권경영위원회 개최

2023

- 7월 기관운영 인권영향평가 실시
모의신고 훈련 실시
인권경영 전담조직 신설(윤리경영팀)
인권경영 전담조직 신설(윤리경영팀)
- 11월 「인권경영규정」 개정
- 강제 및 아동노동 금지 구체적 명시
- 성차별 보호 대상을 여성에서
근로자로 확대
- 12월 제6차 인권경영위원회 개최

2024

- 1월 인권경영 전담조직 확대(ESG경영처)
- 6월 기관운영/주요사업 인권영향평가 실시
- 8월 제7차 인권경영위원회 개최
- 9월 존중 일터 정책 선언식 개최
모의신고 훈련 실시
- 11월 '찾아가는 인권상담소' 운영
- 거제, 여수, 서산지사
- 12월 제8차 인권경영위원회 개최

◆ 인권경영헌장

공사는 사업수행 및 경영활동 과정에서 인권경영 실천을 위해 2019년 인권경영헌장을 선포하였으며, 2024년에 이를 개정함으로써 인권경영 실천의지를 재확인하였습니다.

우리 공사는 석유자원의 개발, 석유비축, 석유유통구조의 개선, 탄소중립 및 온실가스에 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 인권, 노동, 환경, 안전, 반부패 등의 가치를 명시한 세계인권선언과 유엔 글로벌컴팩트(UNGC)의 10대 원칙 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

하나, 우리는 임직원을 포함한 이해관계자에 대하여 다양성을 존중하며 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신지역 등에 따른 합리적인 이유없는 일체의 차별을 금지한다.

하나, 우리는 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 국제노동기구(ILO)의 노동원칙 중 국가가 비준한 노동원칙을 준수하며, 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동을 금지한다.

하나, 우리는 협력사와 투명하고 공정하게 거래하며, 협력사가 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.

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

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

하나, 우리는 고객의 만족과 개인정보 보호를 위해 노력한다.

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

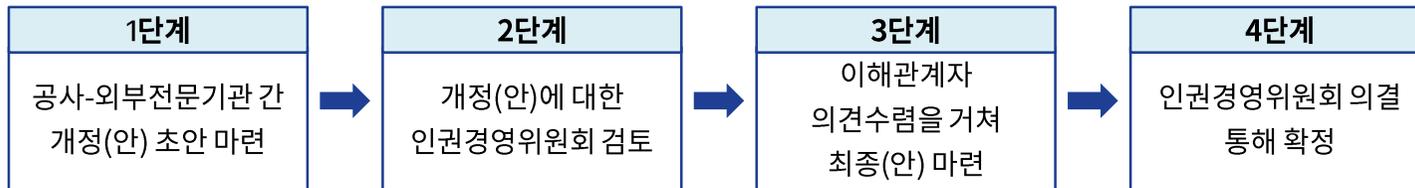
이를 위해 우리는 임직원을 비롯한 이해관계자가 보편적 자유와 권리, 인간적 존엄성을 보장받으면서 지속 가능한 발전을 할 수 있도록 함께 노력할 것을 다짐한다.

◆ 인권경영헌장 개정노력

추진방향

- (내용) 2019년 인권경영헌장 제정 이후의 인권영향평가를 통해 파악된 현안, 국내외 인권 이슈, 가치 및 규범의 변화를 반영하여 개정
 - 기존 인권경영헌장은 UN의 10대 원칙을 준용하여 제정된 바, 이후 인권영향평가 등을 통해 파악된 공사 이해관계자의 특성과 현안을 보완하는 차원에서 개정 추진(2023년도 인권영향평가 개선권고사항)
- (절차) 전문가 및 이해관계자 의견수렴을 통한 개정 추진
 - 전문가 : 제7차 인권경영위원회(제7차·제8차) 위원 의견수렴 2회 실시
 - 이해관계자 : 공사 홈페이지 개시(2024년 12월) 통해 의견수렴 실시

<인권경영헌장 개정 절차>



개정사항

- (국제인권규범 준수 강화) 공사 이해관계자의 다양성 존중·차별금지·안전 및 보건 증진 강조, 국제노동기구(ILO)의 노동원칙 준수 강화
- (인권경영 확산) 동반성장 문화 확산을 위한 협력사 인권경영 실천 지원 선언
- (인권경영 실천의지) 인권침해 사전예방 선언을 통한 인권침해 예방 의지 표명
- (이해관계자 강조) 내·외부 이해관계자를 고려한 지속가능한 발전을 위한 노력 의지 선언

◆ 인권경영 전략체계

공사는 2024년 인권경영의 도약을 위해 대내외 환경변화, 윤리경영 표준모델 진단 및 타 기관 벤치마킹 결과를 고려하여 인권경영 전략체계를 재수립하였으며, 신규 전략 체계에 따라 세부 전략과제를 수립하여 이행하고 있습니다.

비전	미래 가치에 신뢰를 "더하는(PLUS)" Clean No.1 KNOC			
인권경영 프레임워크	People 사람우선	Leadership 솔선수범	Upgrade 체계개선	Safety 위험통제
전략목표	인권침해사건 Zero 달성			
전략방향	사람·현장 중심의 인권경영 추구			
전략과제	 소통기반의 인권존중 문화 확산	 인권경영 제도 및 영향평가 강화	 인권 피해자의 신속한 권리 회복	
2024년 세부 전략과제	- 인권영향평가 통한 위험관리 - 찾아가는 인권상담소 실시	- 기관장 주도 존중의식 확산 - 이해관계자 소통 강화	- 인권침해 내규 강화 - 신고센터 접근성 개선	

◆ 인권경영 관련규정

공사는 임직원과 이해관계자의 인권보호, 권익증진, 인권침해에 대한 구제를 실현하기 위해 아래 사규를 기반으로 인권경영을 추진하고 있습니다.

관련규정
<ul style="list-style-type: none"> (인권경영규정) 인권경영 일반원칙, 인권경영체계, 인권경영위원회, 인권영향평가, 인권침해 구제 등 규정 (성희롱·성폭력 예방규정, 직장 내 괴롭힘 예방규정, 스토킹 예방규정) 각 인권침해에 관한 예방업무, 교육, 고충상담 및 신고처리절차 등 규정 (행동강령) 부당지시 금지, 사적 노무 요구 금지, 직무권한 등을 행사한 부당 행위의 금지 등 규정 (인사규정, 인사규정 시행세칙) 성희롱, 직장 내 괴롭힘 등 각종 인권침해 행위자에 대한 징계 절차, 불이익 사항 등 규정

2024년도 인권경영 관련규정 제·개정 현황		
제정	스토킹 예방규정 (6월)	· 「스토킹 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 시행('23.7.)에 따라 내부 지침 마련
개정	행동강령 (1월)	· 갑질 예방강화를 위한 관련조항 신설 - 부적절한 시간대 업무지시 금지(제36조의2) - 상급자의 직원 신고방해 금지(제36조의3)
	인사규정 (9월)	· 성비위 대응 강화 - 채용 결격사유에 대지털 성범죄 포함(제9조) - 성비위 징계시효 확대 3년→10년(제50조) - 성비위 사건 징계위원회에 피해자와 동일 성별 위원 1/3 이상 구성 의무화(제54조의2)

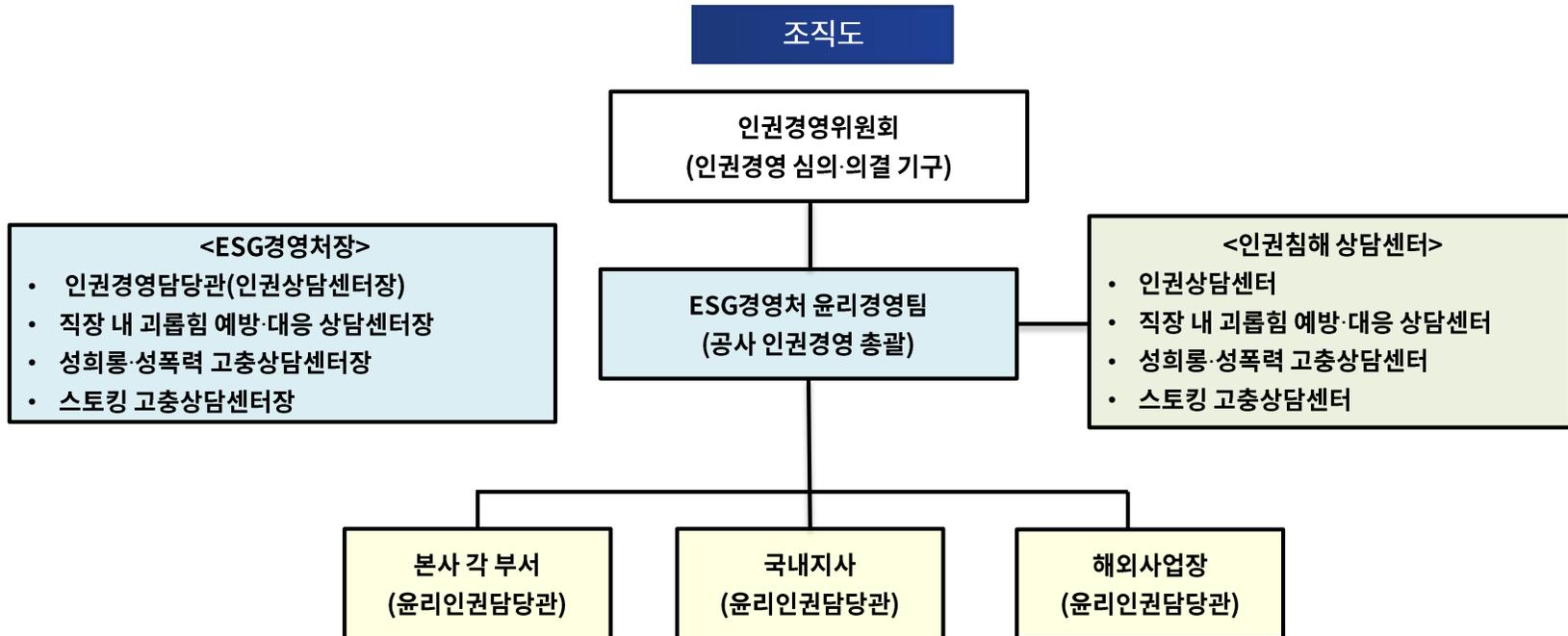
◆ 인권경영 추진조직

- (전담부서) 2023년 인권경영 전담조직으로 분리·독립(윤리경영팀), 2024년 'ESG경영처'로 확대하여 인권경영 계획 수립, 인권리스크 식별 및 대응, 인권의식 제고 등 인권경영 총괄 이행
- (인권경영위원회) 2018년 12월 인권경영 방향, 정책 등에 대한 심의·의결기구로서 구성 후 매년 정기적으로 인권경영 계획 및 이행결과에 대해 심의·의결 실시
- (윤리인권담당관) 2020년부터 인권경영 실행 조직으로 본사 및 국내외 사업장에 지정 및 운영 중, 인권경영이 유기적으로 실행되도록 각 부서에서 지원하는 역할
- (인권침해 신고센터) ESG경영처 산하에 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 등 각종 인권 침해 상담·신고센터를 운영하며 피해자에 대한 구제절차와 신속한 피해 회복을 지원

◆ 인권경영 전담부서

- (개요) 임직원 인권의식 제고와 고충처리 기능 강화를 위해 2023년 7월 인권경영 전담조직 '윤리경영팀' 신설, 2024년 1월 처실단위인 ESG경영처로 확대하여 외부 이해관계자 관리기능 강화
- (2024년 운영내용) 인권교육, 인권존중 프로그램, 인권침해 신고센터 개편 등을 실시, 자세한 내용은 보고서 참고
- (2024년 운영성과) 인권침해 위반사례가 발생하지 않았으며, 11년만에 국민권의 위원회 종합청렴도 2등급 달성

조직도



<p>운영목적</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 전담부서의 윤리·인권정책 전파, 부서별 자율과제 발굴과 실천을 유도하여 윤리·인권문화 확산
<p>윤리인권담당관 추진체계</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 총괄운영 : ESG경영처 윤리경영팀 • 대상부서 : 총 35개 - 본사 처·실 : 20개, 국내 비촉지사 : 9개, 해외사업장 6개 • 대상부서 단위 각 1명 담당관 지정 및 운영
<p>윤리인권담당관 주요 역할 및 활동</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (홍보 및 상담) 윤리인권경영 관련 제도·법규 부서 내 홍보 및 상담 • (교육실적 관리) 부서별 윤리·인권경영 교육 이수 실적 관리, 전 임직원 대상 교육 참석 독려 및 수강 확인 등 이행 • (과제 발굴·실행) 윤리위험 식별 및 통제체계 부서별 통제과제 발굴 및 실행 • (활동보고) 부서별 연간 활동보고서 제출(미제출시 KPI감점)
<p>윤리인권담당관 워크숍</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 사례위주의 윤리·인권 실무 및 상담 역량강화 교육 • 윤리·인권 취약분야에 대한 개선방안 논의 • 공사 윤리·인권경영 제도, 시스템, 신고채널 등 홍보 • 공사 윤리위험 식별 및 통제체계 안내 및 부서별 통제과제 설정
<p>평가 및 보상</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 부서별 연간 활동보고서를 평가하여 우수부서 시상 및 포상금 수여 • 평가내용 : 윤리위험 통제과제 이행계획서 및 결과보고서 제출, 교육 이수율, 워크숍 및 이벤트 참석여부 등

2022년 윤리인권 담당관 워크숍(11월)



2023년 CEO와 함께하는 윤리인권담당관워크숍(6월)



2024년 CEO와 함께하는 윤리인권담당관 워크숍(9월)



운영개요
<ul style="list-style-type: none"> 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항 심의·의결을 위해 2018년 12월 구성 한 후, 매년 1회 이상 인권경영위원회 개최

주요역할(인권경영규정 제20조)
<ul style="list-style-type: none"> 인권경영 관련 계획과 평가에 관한 사항 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항 인권영향평가를 포함한 인권경영실천·점검의무에 관한 사항 인권침해행위 조사결과 심의, 인권침해 여부 결정, 구제 및 처분 등에 관한 사항 그 밖에 사장 또는 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

위원구성(인권경영규정 제21조)															
<ul style="list-style-type: none"> 위원 총 5명으로 구성 <ul style="list-style-type: none"> - 위원장 : 외부위원 중 호선 - 내부위원 : 인권경영 담당 본부장 포함 2인의 본부장 - 외부위원 : 인권단체 활동가, 대학교수, 변호사, 노무사 등 사외전문가 3인, 이 중 1인은 노동조합 추천 <p><인권경영위원회 위원구성 현황(2025년 7월 현재)></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">구분</th> <th style="width: 45%;">이름</th> <th style="width: 40%;">비고</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">외부위원 (3인)</td> <td style="text-align: center;">이 OO 교수</td> <td style="text-align: center;">위원장</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">김 OO 변호사</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">박 OO 노무사</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">내부위원 (2인)</td> <td style="text-align: center;">기획재무본부장</td> <td style="text-align: center;">인권경영 담당</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">경영지원본부장</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	구분	이름	비고	외부위원 (3인)	이 OO 교수	위원장	김 OO 변호사		박 OO 노무사		내부위원 (2인)	기획재무본부장	인권경영 담당	경영지원본부장	
구분	이름	비고													
외부위원 (3인)	이 OO 교수	위원장													
	김 OO 변호사														
	박 OO 노무사														
내부위원 (2인)	기획재무본부장	인권경영 담당													
	경영지원본부장														

2024년도 운영내용															
<ul style="list-style-type: none"> 인권경영위원회 2차례 개최 <ul style="list-style-type: none"> - (제7차 인권경영위원회) 보고안건 2건 검토, 울산 비축기지 인권경영 이행실태 현장점검 - (제8차 인권경영위원회) 의결안건 3건 심의·의결 <p style="text-align: center;"><인권경영위원회 안건 의결현황(2024년)></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 60%;">안건</th> <th style="width: 35%;">의결결과</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">제7차</td> <td style="text-align: center;">(보고) 제2024-1호 인권경영현장 개정(안)</td> <td style="text-align: center;">원안접수</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(보고) 제2024-2호 2024년 인권경영 추진현황</td> <td style="text-align: center;">원안접수</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">제8차</td> <td style="text-align: center;">(의결) 제2024-1호 2024년 인권영향평가 결과</td> <td style="text-align: center;">원안의결</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(의결) 제2024-2호 인권경영현장 개정(안)</td> <td style="text-align: center;">수정의결</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(의결) 제2024-3호 2025년 인권경영 운영계획</td> <td style="text-align: center;">원안의결</td> </tr> </tbody> </table>		안건	의결결과	제7차	(보고) 제2024-1호 인권경영현장 개정(안)	원안접수	(보고) 제2024-2호 2024년 인권경영 추진현황	원안접수	제8차	(의결) 제2024-1호 2024년 인권영향평가 결과	원안의결	(의결) 제2024-2호 인권경영현장 개정(안)	수정의결	(의결) 제2024-3호 2025년 인권경영 운영계획	원안의결
	안건	의결결과													
제7차	(보고) 제2024-1호 인권경영현장 개정(안)	원안접수													
	(보고) 제2024-2호 2024년 인권경영 추진현황	원안접수													
제8차	(의결) 제2024-1호 2024년 인권영향평가 결과	원안의결													
	(의결) 제2024-2호 인권경영현장 개정(안)	수정의결													
	(의결) 제2024-3호 2025년 인권경영 운영계획	원안의결													

제7차 인권경영위원회(8월)



제8차 인권경영위원회(12월)



인권경영위원회 권고사항의 이행현황

연도	권고사항	이행현황
2024년	<ul style="list-style-type: none"> 지역사회, 협력사 등 외부 이해관계자에게 공사의 인권경영 추진의지 적극 홍보 필요(8월) 인권영향평가 지표 개선 시 외부 이해관계자 의견수렴 권고(12월) 직장 내 괴롭힘에 대한 구성원 내 공통된 인식확산 필요(12월) 접근성이 낮은 지사 중심으로 '찾아가는 인권상담소' 확대 필요(12월) 	<ul style="list-style-type: none"> 외부이해관계자의 날 개최('24.12월) 2025년 인권영향평가 지표 개선 시 외부 이해관계자 의견수렴 예정 직장 내 괴롭힘 사례집 전직원 배포 완료('24.12월) 2025년 찾아가는 인권상담소 '곡성/동해/울산지사' 추진
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) 	<ul style="list-style-type: none"> 취약그룹 별(여성직원, 하위직, 비축지사)대면소통, 찾아가는 인권상담소 개최 등 다양한 방식으로 의견수렴 추진('24년~) 외부 이해관계자의 날 개최('24.12월) 전문강사 초빙 갑질예방교육에 협력사 직원 참여('24.4월)
2022년	<ul style="list-style-type: none"> 인권상담센터 상담원의 전문 교육 이수 의무화 권고 (12월) 인권경영지수는 추후 시범측정을 거쳐 지표개선 등 검토 권고 (12월) 	<ul style="list-style-type: none"> 인권상담센터 상담원 전문교육 이수 실시 중 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 인권경영보고서에 공시('22년~) 익명신고가 보장되도록 인권경영규정 개정('22.12월)
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"> '인권경영 매뉴얼' 제정('21.12월) 계약업체의 '근로자 권리보호 이행서약제' 도입('21.11)
2019년	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영현장 제정 시 인권경영 일반원칙이 빠짐 없이 현장에 반영되게 하고, 피해자 구제조치 실천의지가 강화되도록 문구 수정 (1월) 인권침해 신고채널 마련 권고 (12월) 	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영현장에 인권경영 일반원칙 반영하여 제정('21.12월) 인권침해 신고채널 마련('20.12월)

◆ **실시근거**

• 인권경영규정 제18조(인권교육)

- ① 인권경영 담당부서는 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위해 관련 교육을 연1회 이상 실시한다. 교육의 시기와 방법은 인권경영 담당부서장이 선택하여 실시한다.
- ② 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

◆ **전 직원 대상 교육**

전 직원 대면교육	사이버교육	사례집 배포	참여형 교육
<ul style="list-style-type: none"> • 권익위 청렴연수원 방문교육(4월) - 갑질예방, 청탁금지법 등 강의 - 골든벨 퀴즈 형식을 통한 참여 유도 	<ul style="list-style-type: none"> • 인권침해 예방교육(연중) - 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 예방교육 - 2024년 이수율 99.8% 기록 	<ul style="list-style-type: none"> • 직장내 괴롭힘 사례집 자체 제작/배포(12월) - 직장내 괴롭힘 개념 및 주요사례 안내 - 전 간부직원 1인 1권 배포 	<ul style="list-style-type: none"> • 매월 22일 E-E day 이벤트(연중) - 인권 관련 퀴즈, 인권침해자가진단 - 인권침해 대응을 위한 시뮬레이션

◆ **대상 맞춤형 교육**

고위직/승진자/해외부임자	비촉지사	인권경영 담당자 및 고충상담원	외부이해관계자
<ul style="list-style-type: none"> • 고위직대상 성희롱·성폭력 예방교육(11월) • 승진자대상 기관장의 상호존중 교육(3월) • 해외부임자대상 윤리·인권교육(1월) 	<ul style="list-style-type: none"> • 노무사의 거제·여수·서산지사 방문 직장 내 괴롭힘 예방교육 실시(11월) • 상임감사의 전 비촉지사(9개) 방문 찾아가는 청렴교육 실시(연중) 	<ul style="list-style-type: none"> • 국가인권위원회 인권경영 담당자 인권역량강화과정 이수(5월) • 성희롱·성폭력 고충상담원 2명 교육(8월) 	<ul style="list-style-type: none"> • 자회사, 용역사 등 9개 협력사 직원 대상 윤리·인권위험 및 신고센터 교육(1,12월) • 외부 이해관계자 접점이 많은 직원대상 갑질예방, 청탁금지 교육 실시(1,6,12월)

<권익위 청렴연수원 방문교육>



<승진자 대상 기관장 상호존중 교육>
한국석유공사 과장 승진자 교육



<직장 내 괴롭힘 사례집>



<외부 이해관계자의 날>



◆ 개요

공사는 조직 내 인권의식 제고를 위해 임직원에게 전문가 익명 인권상담, 경영진 주도의 소통프로그램 등을 제공하고 있으며, 협력사 및 지역사회와 정기적으로 소통 프로그램을 운영하는 등 외부 이해관계자에게도 인권존중 문화가 확산될 수 있도록 노력하고 있습니다.

◆ 조직 내 인권존중 의식 확산 추진

찾아가는 인권상담소	존중일터 정책선언식	갑질근절 캠페인
<ul style="list-style-type: none"> • (목적) <ul style="list-style-type: none"> - 자체청렴도 조사, 간담회 등을 통해 확인된 임직원의 전문적인 인권상담 요구 부응 - 전문성과 익명성을 보강한 인권 상담 프로그램 추진을 통한 인권침해 사전 예방 • (내용) <ul style="list-style-type: none"> - 인권 전문 노무사의 직장 내 괴롭힘 등 상담 사례를 통한 교육 - 희망자 대상 개별 인권상담 통해 익명성 보장 및 맞춤형 대응책 제시 • (결과) <ul style="list-style-type: none"> - 3개 지사(서산/여수/거제) 직원 53명 참여 - 높은 직원 만족도 달성(4.6점/5점) 	<ul style="list-style-type: none"> • (목적) <ul style="list-style-type: none"> - 임직원의 상호 존중의지 대내외 천명 - 상위직부터 솔선수범하는 갑질근절 문화 확산 • (내용) <ul style="list-style-type: none"> - 사장, 상임감사위원, 부서장급 30여명 선언문 낭독 - 선언문은 총 5개 내용으로 구성 ‘직원들의 존중받을 권리, 회사의 인권존중 의지, 경영진의 상시점검 의지, 관리자의 갑질예방 의지, 직원들의 상호존중 의지’ • (결과) <ul style="list-style-type: none"> - 본사 및 지사 직원 근무공간에 선언문 부착을 통한 인권존중문화 조성 	<p><갑질 예방 소통간담회 실시></p> <ul style="list-style-type: none"> • 상임감사위원의 팀장 및 대리 이하 직원과 소통 • 총 21회, 121명 소통 - [팀장] 갑질 유발 언행 등 유의 사항 당부 및 갑질 예방 관련 수평적 의견 교환 - [대리 이하] 갑질 대처법 등 소통 <p>< 갑질근절 뮤직비디오 제작></p> <ul style="list-style-type: none"> • 갑질 유형을 주제로 직원이 직접 작사 및 출연 • 사내 홍보 및 공사 유튜브 게시 <p><일상 속 갑질예방 콘텐츠 노출 강화></p> <ul style="list-style-type: none"> • 상황극, 노래, 삽화 등 다양한 형식의 갑질근절 사례와 대처법이 포함된 갑질예방 영상 사내 송출
		

◆ 인권침해 취약그룹 소통 강화

여성직원/하위직

- 양성평등주간 커리어워크 운영
 - CEO-여성직원 소통간담회
 - 성차별 언어개선 캠페인, 양성평등 영화제
- 대리급 실무직원 토크 콘서트
 - CEO의 소그룹 밀착소통
 - 대리 35명 고충사항 청취



비촉지사

- 지사 최초 찾아가는 타운홀 미팅(거제지사)
 - CEO의 경영현안 설명 및 고충 청취
 - 모든 지사 직원 실시간 영상참여
- 상임감사위원의 찾아가는 청렴 교육
 - 국내 9개 지사 방문 교육 및 고충청취
 - 지사 직원 274명 참여



협력사

- ICT 사업 용역 청렴실천 선언식
 - 공사 경영진과 용역사 대표 간 갑질근절 등 선언문 낭독, 용역사 직원 및 발주직원 교육 실시
- 외부이해관계자의 날 개최
 - 9개 협력사 직원 대상 교육 및 인권침해 관련 의견 수렴 실시



◆ 지역사회 소통 확대

지역학생 대상 인권공모전

- (목적) 지역 학생과의 인권의견교류 강화
- (대상) 울산지역 고등학생, 대학생
- (결과) 총 5개작 포상
 - 대상 : 차별은 사회의 '빛', 인권은 사회의 '빛'
 - 우수상 : 한 번 끌어올린 인권, 끊임없이 생산되는 공사의 미래입니다!



동해 심해탐사 관련 인근주민과 소통

- 지진 우려 해소 위한 국내대륙붕 안전대응 T/F 운영
- 공사-포항 상호발전 협력센터 개소 통한 어민 피해 대응
- 포항 어민과 포항 해변 플로깅 실시



지역사회 공헌

- 전통시장 활성화 연계 취약계층 400세대 지원
 - 전통시장 반찬·농수산물 꾸러미 지원
- 취약계층 집수리 봉사활동
- 지역 공부방 봉사활동 대학생 지원
- 지역 소상공인 활성화를 위한 플리마켓 동행 행사



◆ 인권리스크 관리체계 개요

공사는 2019년부터 매년 인권영향평가를 실시하여 공사 사업 및 경영활동이 인권에 미치는 부정적 영향을 진단하고 있으며, 2021년 인권경영지수를 자체 개발하여 공사의 인권 경영수준을 매년 정량적으로 평가하여 인권리스크를 관리하고 있습니다.

◆ 2024년 인권영향평가

<p>실시목적</p>	<p>• 기관의 경영활동이 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 사전에 점검하고, 인권침해를 예방하거나 개선하기 위해 실시</p>								
<p>평가절차</p>	 <p>인권영향평가 실시계획 수립</p>	 <p>평가 지표 개선 및 보완</p>	 <p>지표별 자가점검 및 증빙자료 제출</p>	 <p>외부 전문가의 자가점검 결과 검토</p>	 <p>개선과제 도출 및 이행계획 수립</p>				
<p>평가대상</p>	<p>• 과거 신고사건 및 간담회 의견 분석 후 비촉지사의 인권리스크 점검 필요성을 인식, 기관운영 및 비촉사업 병행평가 결정</p> <table border="1" data-bbox="375 876 2053 1305"> <thead> <tr> <th data-bbox="375 876 1189 943">기관운영</th> <th data-bbox="1189 876 2053 943">주요사업(비촉사업)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="375 943 1189 1305"> <p>• 인권경영 매뉴얼, 이해관계자 특성, 인권 정책 및 이슈 등을 파악하여</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10개 분야* 203개 지표 평가 결정 * 10개 분야: 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전 보장, 책임 있는 공급망 관리, 환경권 보장, 정보보호 및 보안, 근로자에 대한 인도적 대우 - 전년대비 17개 지표 증가 </td> <td data-bbox="1189 943 2053 1305"> <ul style="list-style-type: none"> • 근무인원, 지사 접근성 등을 고려하여 9개지사 3개년 평가 로드맵 수립 - '24년 서산/여수/거제 → '25년 울산/곡성/동해 → '26년 구리/평택/용인 • 비촉사업의 특성, 근로자 인권 평가 강화 등을 고려하여 - 3개 분야* 177개 지표 평가 결정 * 3개 분야: 비촉기지 운영, 비촉기지 근로자 인권보호, 지역사회 영향 관리 - 이전 비촉사업 평가 시(2021년) 대비 18개 지표 증가 </td> </tr> </tbody> </table>					기관운영	주요사업(비촉사업)	<p>• 인권경영 매뉴얼, 이해관계자 특성, 인권 정책 및 이슈 등을 파악하여</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10개 분야* 203개 지표 평가 결정 * 10개 분야: 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전 보장, 책임 있는 공급망 관리, 환경권 보장, 정보보호 및 보안, 근로자에 대한 인도적 대우 - 전년대비 17개 지표 증가 	<ul style="list-style-type: none"> • 근무인원, 지사 접근성 등을 고려하여 9개지사 3개년 평가 로드맵 수립 - '24년 서산/여수/거제 → '25년 울산/곡성/동해 → '26년 구리/평택/용인 • 비촉사업의 특성, 근로자 인권 평가 강화 등을 고려하여 - 3개 분야* 177개 지표 평가 결정 * 3개 분야: 비촉기지 운영, 비촉기지 근로자 인권보호, 지역사회 영향 관리 - 이전 비촉사업 평가 시(2021년) 대비 18개 지표 증가
기관운영	주요사업(비촉사업)								
<p>• 인권경영 매뉴얼, 이해관계자 특성, 인권 정책 및 이슈 등을 파악하여</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10개 분야* 203개 지표 평가 결정 * 10개 분야: 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 노동의 금지, 아동노동의 금지, 산업안전 보장, 책임 있는 공급망 관리, 환경권 보장, 정보보호 및 보안, 근로자에 대한 인도적 대우 - 전년대비 17개 지표 증가 	<ul style="list-style-type: none"> • 근무인원, 지사 접근성 등을 고려하여 9개지사 3개년 평가 로드맵 수립 - '24년 서산/여수/거제 → '25년 울산/곡성/동해 → '26년 구리/평택/용인 • 비촉사업의 특성, 근로자 인권 평가 강화 등을 고려하여 - 3개 분야* 177개 지표 평가 결정 * 3개 분야: 비촉기지 운영, 비촉기지 근로자 인권보호, 지역사회 영향 관리 - 이전 비촉사업 평가 시(2021년) 대비 18개 지표 증가 								

◆ 2024년 인권영향평가(계속)

평가결과	기관운영(99.1점)			비축사업(100점)		
	분야	지표수	점수	구분	지표 수	점수
	인권경영 체제의 구축	49	94.9	여수지사	59	100.0
	고용상의 비차별	15	100.0	서산지사	59	100.0
	결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	100.0	거제지사	59	100.0
	강제 노동의 금지	16	100.0	합계	177	100.0
	아동노동의 금지	12	100.0			
	산업안전 보장	19	100.0			
	책임 있는 공급망 관리	9	100.0			
	환경권 보장	21	100.0			
소비자 인권 보호	9	100.0				
근로자에 대한 인도적 대우	39	96.2				
합계	203	99.1				

- 2021년 결과(93.2점) 대비 점수 상승
- 177개 지표 중 174개 이행, 3개 지표는 `해당없음`으로 평가됨
- 2021년 평가 시 도출된 개선권고 사항을 모두 이행한 결과, 높은 점수 기록
- * 개선권고 이행사항 : 지사별 윤리인권담당관 지정 및 인권 콘텐츠 전파, 외부 이해관계자 간담회 개최, 협력사 계약시 협력사 직원 인권보호를 위한 '근로자 권리보호 이행서약서' 징구 등

• 2023년 결과 (99.1점)와 동일

• 203개 지표 중 195개 이행, 8개 지표에서 개선요소 발견

* 인권경영규정 제27조에 의거 인권영향평가 결과는 제8차 인권경영위원회에서 심의 및 채택 완료

[참고] 과거 평가결과	구분	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
	대상	기관운영	주요사업 (석유비축·유통사업)	주요사업 (석유비축)	주요사업 (석유개발)	기관운영
	결과	-	95.8점	93.2점	94.7점	99.1점

◆ 2024년 인권영향평가(계속)

2023년도 권고사항 이행결과	분야	항목	권고사항	이행결과
	2023년도 권고사항 이행결과	인권경영 체제의 구축	인권존중 정책선언	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영헌장 재정비 시 이해관계자 의견 반영 및 중요 인권현안 표명
구제절차 운영			<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 	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영규정 개정 추진(2025년 3분기)
근로자에 대한 인도적 대우		조직문화 개선	<ul style="list-style-type: none"> 업무상 불필요한 회식, 모임 참석 강요 등을 방지하기 위한 활동 추진 	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 괴롭힘 사례집 발간, E-E day를 통한 퀴즈 및 시뮬레이션 등 캠페인 강화(2024년~)
		근로자 휴식권 보장	<ul style="list-style-type: none"> SNS 통해 무분별한 시간대의 업무지시를 방지하기 위한 '쉼 권리' 보장 강화 	<ul style="list-style-type: none"> 행동강령 개정 완료(2024년 1월)
2024년도 권고사항 및 조치계획	분야	권고사항		조치계획
	인권경영 체제의 구축	<ul style="list-style-type: none"> (인권침해 구제 전문성 강화) 직장 내 괴롭힘 및 차별, 갑질, 성희롱 등 각 유형에 따른 해당 구제절차 담당자 전문성 강화 역량교육 또는 외부기관 연계 등 고려 		<ul style="list-style-type: none"> 구제절차 담당자 전문성 강화 역량교육 수강 (2025년 3분기)
		<ul style="list-style-type: none"> (인권 구제절차 고도화) 인권 관련 상담·조사 담당자가 가해자로 지목되거나 조사·심의 위원이 가해자와 관련되어 있는 경우 등 회피·제척 등 이해충돌 측면에서 규정이나 조치가 마련되어야 함 		<ul style="list-style-type: none"> 인권경영규정 개정 추진(2025년 3분기)
	근로자에 대한 인도적 대우	<ul style="list-style-type: none"> (인권침해 실태조사 강화) 인권 사각지대 개선 및 실제적 인권 리스크 대응을 위해 정기적인 인권 실태조사 필요 		<ul style="list-style-type: none"> 갑질실태조사 실시(2025년 2분기) Z세대 직원 인권실태조사 실시(2025년 3분기)
<ul style="list-style-type: none"> (조직문화 개선) 열린 소통문화 활성화가 중요한 시기이므로 조직문화 개선을 위한 콘텐츠 등을 배포하고 적극적으로 활동 기획 및 추진 필요 		<ul style="list-style-type: none"> 청렴캠페인송 제작 및 배포, E-E day 실시 등 (2025년 연중) 		

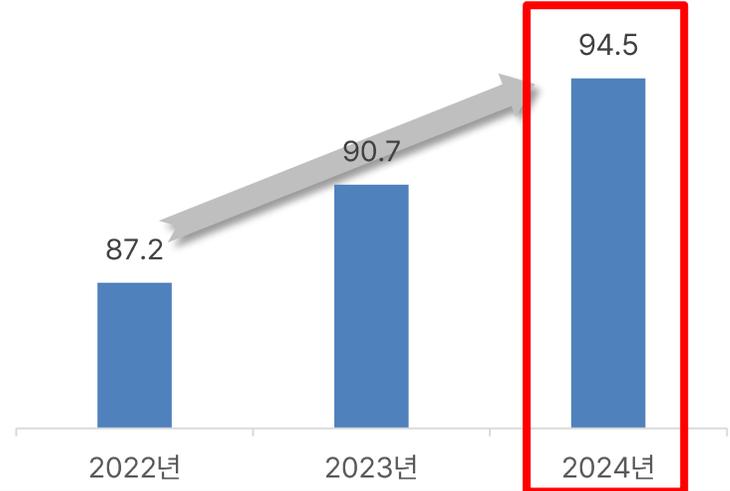
◆ 2024년 인권경영지수

목적 및 평가절차

2022년 인권경영 수준에 대한 계량적 측정을 통해 공사의 인권경영 역량 지속적 강화를 위해 자체 개발



최근 3년 인권경영지수 점수



인권경영지수 지표구성

관점(3개)	분야(6개)	지표(예시, 총 46개)
계획(Plan)	인권정책과 체계	인권경영현장 적절성
	인권계획 수립	인권경영 계획 수립여부
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

2024년 상승요인

- 인권경영 관련 컨퍼런스, 울산지역 공공기관 윤리인권경영 협의체 참여 등 이해관계자 소통 노력 확대
- 미래 여성인재 양성 로드맵 수립 등 여성인력 양성 노력을 통한 여성관리자 비율 증가 및 여성직원 채용 확대
- 일·가정양립 조직문화 조성을 통한 남성 직원 및 전체 직원 육아휴직자 비율 향상
- 공공기관 종합청렴도평가 등급 1단계 상승(3등급 → 2등급)

◆ 인권침해 구제제도 개요

공사는 공사 임직원과 파견근로자 등 공사와 업무, 고용, 그 밖의 관계에 있는 근로자 등을 위해 인권침해 상담·신고센터를 운영하고 있습니다. 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 등 각 인권침해 유형별로 고충상담원을 지정하여 상담과 신고 절차 안내를 실시하고 있습니다. 조사/심의/징계 단계에서는 외부 전문가 참여를 통해 인권침해 여부 판단 및 징계의 객관성, 전문성, 공정성을 확보하고 있습니다.

신고유형	인권침해	직장 내 괴롭힘	성희롱·성폭력	스토킹	
담당센터 (센터장)	인권상담센터 (인권경영담당관: ESG경영처장)	직장 내 괴롭힘 예방·대응 상담센터 (ESG경영처장)	성희롱·성폭력 고충상담센터 (ESG경영처장)	스토킹 고충상담센터 (ESG경영처장)	
사건처리절차 ↓	상담 신고접수	윤리경영팀 인권경영 담당자	윤리경영팀, 노동조합	윤리경영팀, 노동조합	
	조사	조사위원 위촉	조사위원 위촉	조사위원 위촉	
	심의	인권경영위원회 (외부위원 참여)	직장 내 괴롭힘 심의위원회 (외부위원 참여)	성희롱·성폭력 심의위원회 (외부위원 참여)	스토킹 심의위원회 (외부위원 참여)
	징계결정	인권경영위원회 (외부위원 참여)	징계위원회 (외부위원 참여)	징계위원회 (외부위원 참여)	징계위원회 (외부위원 참여)

◆ 인권침해 구제제도 운영 결과

2024년에는 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력, 스토킹, 기타 인권침해 등 인권침해 사건이 발생하지 않았습니다.

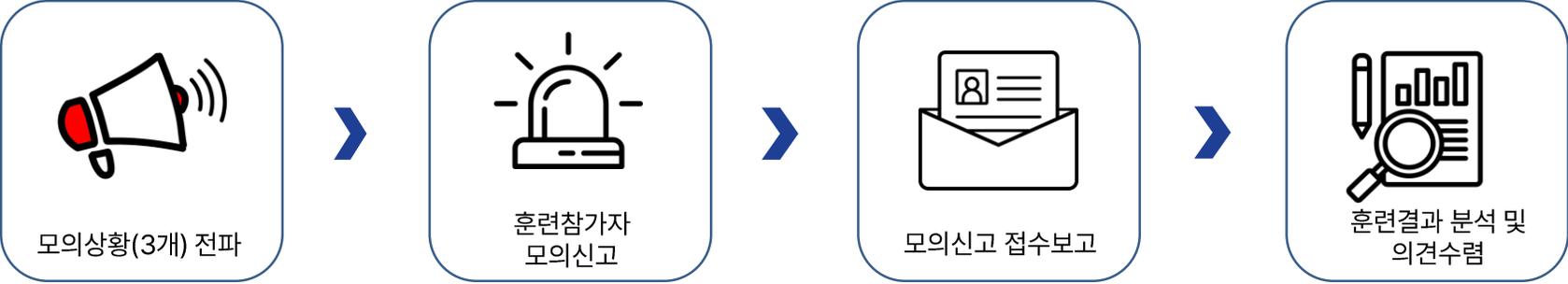
	기타 인권침해	직장 내 괴롭힘	성희롱·성폭력	스토킹
신고건수	0건	3건	0건	0건
인정건수	0건	0건	0건	0건

절차	인권침해 (인권상담센터)	직장 내 괴롭힘 (직장 내 괴롭힘 예방·대응 상담센터)	성희롱·성폭력/ 스토킹 (성희롱·성폭력 /스토킹 고충상담센터)
	<ul style="list-style-type: none"> 방문, 우편, 전화, 이메일(kbhr@knoc.co.kr) 통한 접수 가능 		
상담·사전조사	<ul style="list-style-type: none"> 신고인과 상담 결과 신고내용을 특정할 수 없는 경우 보완 요구 → 14일 내에 보완하지 않는 경우 종결처리 가능 	<ul style="list-style-type: none"> 상담 결과 신청자의 신고의사 확인 후 신고 접수 	<ul style="list-style-type: none"> 상담 결과 신청자의 신고의사 확인 후 신고 접수
분류·이송	<ul style="list-style-type: none"> 신고 사건이 다른 구제절차에 해당되는 경우 이송 - 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력, 공익신고 등 	-	-
조사	<ul style="list-style-type: none"> 외부 조사위원 위촉 가능 사건조사(현장조사, 문서열람 등) 후 결과 작성 조사 중지 사유(소재불명 등)가 있거나 조사 중 해결(합의, 취하 등)된 경우 조사 종결 	<ul style="list-style-type: none"> 외부 조사위원 위촉 가능 (약식조사) 피해자가 행위자와의 분리조치만을 원하는 경우 또는 당사자 간 합의를 원하는 경우 (정식조사) 최대 40일 이내 완료 	<ul style="list-style-type: none"> 외부 조사위원 위촉 가능 최대 30일 이내 완료
심의·의결	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영위원회의 조사결과 심의 및 의결(각하/기각/인용) 필요 시 보강조사 실시 결정 	<ul style="list-style-type: none"> 심의 및 의결 사항 : 직장 내 괴롭힘 해당여부, 징계여부 등 징계 건의, 피해자 보호 조치 등 심의위원회의 징계 처분 요구에 근거하여 징계 양정 결정 	<ul style="list-style-type: none"> 심의 및 의결 사항 : 성희롱·성폭력/스토킹 해당여부, 징계여부 등 징계 건의, 피해자 보호 조치 등 심의위원회의 징계 처분 요구에 근거하여 징계 양정 결정
구제조치·피해자 보호조치	<ul style="list-style-type: none"> 신고인에게 결과 통지(의결일로부터 7일 이내) 구제조치 이행계획 수립(의결일로부터 20일 이내) 피해자 보호조치(심리 상담, 근무장소 변경, 휴가 등) 이행 	<ul style="list-style-type: none"> 피해자 보호조치(유급휴가, 배치전환, 심리상담 등) 실시 	<ul style="list-style-type: none"> 피해자 보호조치(유급휴가, 배치전환, 심리상담 등) 실시
비밀유지 의무	<ul style="list-style-type: none"> 관련 업무 수행자는 비밀 유지 의무를 지니며, 신고내용이 누설된 경우 경위를 조사하여 책임자에게 징계 등 조치 	<ul style="list-style-type: none"> 관련 업무 수행자는 비밀 유지 의무를 지니며, 보안각서를 작성 및 제출 	<ul style="list-style-type: none"> 관련 업무 수행자는 비밀 유지 의무를 지니며, 보안각서를 작성 및 제출

◆ 모의신고 훈련

실시목적 • 신고제도 활성화를 통한 청렴·반부패 및 갑질근절 문화 정착, 직원의 신고제도 이해도 제고 및 신고제도의 접근성 점검

훈련절차



모의상황(3개) 전파 → 훈련참가자 모의신고 → 모의신고 접수보고 → 훈련결과 분석 및 의견수렴

3개년 모의신고 훈련

- 2022년~2024년 3개년 모의신고 훈련 실시를 통해 조직 내 신고채널 인지도 개선 추진

구분	실시 대상	신고채널
2022년	윤리인권담당관	인권상담센터, 열린감사방, 부패신고센터
2023년	전 직원	인권상담센터, 레드휘슬, 부패신고센터
2024년	하위직급 및 신입직원	직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력, 레드휘슬

◆ 인권침해 신고센터 개편

실시목적 • 모의신고 훈련 후 의견수렴에서 확인된 직원들의 건의사항 및 사규 등 제도 개정 사항 반영

2024년 개편내용

- 사내포털 신고센터의 접근성 제고
 - 사내포털 메인화면에 원클릭으로 신고채널에 접속할 수 있는 아이콘 배치
 - '인권고충상담' 아이콘 클릭 후 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력, 스토킹 등 상담/신고 가능



• 사규 개정을 반영하여 스토킹 신고채널 추가

◆ 전략과제 주요 추진실적

2024년 세부 전략과제	주요 추진실적
인권영향평가 통한 위험관리	<ul style="list-style-type: none"> • 기관운영 및 비촉사업 병행 평가를 실시하여, 공사 경영활동이 인권에 미칠 부정적 영향을 사전 파악 및 대응
찾아가는 인권상담소 실시	<ul style="list-style-type: none"> • 거제지사, 서산지사, 여수지사에서 실시하여, 직원 53명 참여 및 높은 직원 만족도(4.6점/5점) 기록 • 인권영향평가로 인지하기 어려운 개인의 인권침해 리스크까지 사전 파악 및 대응
기관장 주도 존중의식 확산	<ul style="list-style-type: none"> • 존중일터 정책선언식, 기관장의 인권침해 취약그룹(여성직원/하위직/비촉지사) 소통 강화, 승진자 대상 상호존중 교육 실시
이해관계자 소통 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 내부 이해관계자와의 소그룹/대면 소통을 강화함과 동시에 협력사, 지역사회 등 외부 이해관계자와 소통 확대
인권침해 내규 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 스톱킹 예방규정 신설, 행동강령 및 인사규정 개정
신고센터 접근성 개선	<ul style="list-style-type: none"> • 사내포털 메인화면에 원클릭 신고센터 아이콘 배치, 스톱킹 신고센터 신설

◆ 핵심 성과

국민권익위원회
종합청렴도 2등급 달성

'남녀고용평등/일·가정 양립'
고용노동부 장관상 수상

인권침해 사건 미발생