
2025

한국석유공사 인권경영보고서

2025 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

6 2025년도 종합평가

• 2025년도 주요성과	20
---------------	----

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)
- 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

2025

- 5~9월 '찾아가는 인권상담소' 운영
- 본사, 울산 · 동해 · 곡성지사
- 6월 기관운영/주요사업 인권영향평가 실시
제9차 인권경영위원회 개최
- 7월 '인권경영규정' 개정
- 신고인의 대리신고 조건 완화 및
상담원 · 조사원 변경신청 신설
- 10월 안심인권상담소 도입
카톡 채널 'KNOC 윤리ON' 개설
- 11월 제10차 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 국내외 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(영문본)

KNOC Charter on Human Rights Management

We at Korea National Oil Corporation aim to contribute to the stable supply of oil in Korea and to further the development of the national economy by efficiently conducting business activities related to the development of oil resources, oil stockpiling, the improvement of oil distribution and carbon-neutral initiatives.

In conducting business activities to meet these goals and all other operational activities, we shall strive to respect human rights, and advance human dignity and values. To this end we declare the KNOC Charter on Human Rights Management to be our standards of conduct and judgment, as in the following:

We shall support and comply with international standards and norms on human rights, labor, the environment, safety, and anti-corruption, including the Universal Declaration of Human Rights and the Ten Principles of the United Nations Global Compact (UNGC).

We shall respect diversity for all stakeholders, including executives and employees, and strictly prohibit any unreasonable discrimination based on gender, age, race, disability, religion, political orientation, or place of origin.

We shall guarantee the freedom of association and the right to collective bargaining.

We shall comply with the labor principles ratified by the Republic of Korea among the labor standards of the International Labour Organization (ILO), and prohibit all forms of forced labor and child labor.

We shall promote occupational safety and health to ensure that all stakeholders, including executives and employees, can work in a safe and hygienic environment.

We shall engage with contractors in a transparent and fair manner, and support them in practicing human rights management.

We shall respect and protect the human rights of local residents in the communities where we conduct our business activities.

We shall comply with environmental laws and regulations domestically and internationally, and strive to protect the environment and prevent environmental disasters.

We shall strive to satisfy customers and protect their privacy.

We shall take prompt and appropriate action regarding human rights violations that occur during business activities.

To this end, we pledge to work together to ensure that all stakeholders, including executives and employees, can achieve sustainable development while being fully guaranteed universal freedoms, rights, and human dignity

◆ 인권경영 전략체계

공사는 2024년 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	
2025년 세부 전략과제	- 인권영향평가 통한 위험관리 - 찾아가는 인권상담소 실시	- 기관장 주도 존중의식 확산 - 이해관계자 소통 강화	- 인권침해 내규 강화 - 신고센터 접근성 개선	

◆ 인권경영 관련 규정

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

관련 규정
• (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 등 규정 • (인사규정, 인사규정 시행세칙) 성희롱, 직장 내 괴롭힘 등 각종 인권침해 행위자에 대한 징계 절차, 불이익 사항 등 규정

2025년도 인권경영 관련 규정 개정 현황	
직장 내 괴롭힘 예방규정 (3월)	• 직장 내 괴롭힘 심의 절차 공정성 제고 - 심의위원회 외부위원 의촉 의무화(제13조) - 심의위원회 위원 구성 성비 명시(제13조)
성희롱·성폭력 예방규정 (3월)	• 성희롱·성폭력 심의 절차 공정성 제고 - 심의위원회 외부위원 의촉 의무화(제14조) - 표결절차의 공정성 제고 위한 위원 구성 조정(제14조) - 심의위원회에 대한 기피절차 명확화(제15조)
인권경영규정 (7월)	• 신고자의 신분보호 및 신고 접근성 강화 - 신고인의 상담원, 조사원 변경 신청 근거 마련(제31조) - 심의위원회 위원 제척·기피 절차 명확화(제24조) - 대리신고 요건 완화(제29조)

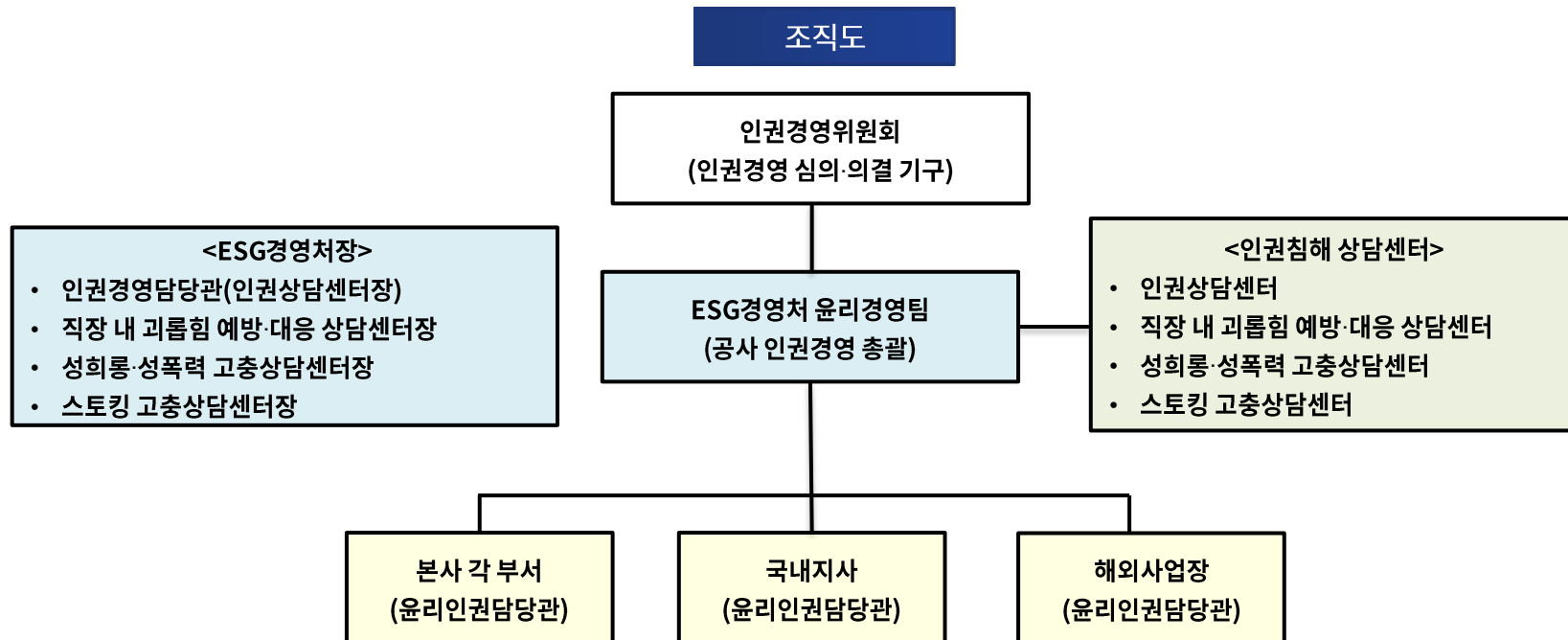
◆ 인권경영 추진조직

- (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
- (2025년 운영내용) 인권교육, 인권존중 프로그램, 인권침해 신고센터 개편 등을 실시, 자세한 내용은 보고서 참고
- (2025년 운영성과) 2024~2025년 인권침해 위반사례 Zero 달성

조직도



운영목적	전담부서의 윤리·인권정책 전파, 부서별 자율과제 발굴과 실천을 유도하여 윤리·인권문화 확산
윤리인권담당관 추진체계	- 총괄운영 : ESG경영처 윤리경영팀 - 대상부서 : 총 36개 - 본사 처·실 : 21개, 국내 비촉지사 : 9개, 해외사업장 6개 - 대상부서 단위 각 1명 담당관 지정 및 운영
윤리인권담당관 주요 역할 및 활동	(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)
2025년 윤리인권담당관 워크숍	- 윤리인권담당관의 역할 이해 제고 및 역량 강화 교육 실시 - 외부전문가 초빙을 통한 윤리위험 관리제도 관련 변동 사항 및 외부 윤리정책 동향 설명 - 윤리·인권 신규 제도(안심인권상담소 제도, 윤리인권 카카오톡 상담채널 'KNOC윤리ON' 등) 안내 - 윤리인권담당관 업무매뉴얼 배포 및 체크리스트 징구
평가 및 보상	- 부서별 연간 활동보고서를 평가하여 우수부서 시상 및 포상금 수여 - 평가내용 : 윤리위험 통제과제 이행계획서 및 결과보고서 제출, 교육 이수율, 워크숍 및 이벤트 참석여부 등

2023년 CEO와 함께하는 윤리인권담당관워크숍(6월)



2024년 CEO와 함께하는 윤리인권담당관 워크숍(9월)



2025년 외부전문가와 함께하는 윤리인권담당관 워크숍(9월)



운영개요

- 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항 심의·의결을 위해 2018년 12월 구성 한 후, 매년 1회 이상 인권경영위원회 개최

주요역할(인권경영규정 제20조)

- 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)

- 위원 총 5명으로 구성
 - 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
- * 외부위원 임기 : 2년, 1회에 한하여 연임 가능

<인권경영위원회 위원구성 현황('25.12월 기준)>

구분	이름	비고
외부위원 (3인)	이 OO 교수	위원장
	김OO 변호사	
	박OO 노무사	
내부위원 (2인)	기획재무본부장	인권경영 담당
	경영지원본부장	

2025년도 운영내용

- 인권경영위원회 2차례 개최
 - (제9차) 의결안건 1건, 보고안건 1건 심의
 - (제10차) 의결안건 1건, 보고안건 1건 심의

<인권경영위원회 안건 의결현황(2025년)>

	안건	의결결과
제9차	(의결) 제2025-1호 인권경영규정 일부 개정(안)	원안의결
	(보고) 제2025-1호 2025년 인권영향평가 추진현황	원안접수
제10차	(의결) 제2025-1호 2025년 인권영향평가 결과	원안의결
	(보고) 제2025-2호 2025년 상담체계 개선사항 보고	원안접수

<제9차 인권경영위원회(6월)>



<제10차 인권경영위원회(11월)>



인권경영위원회 권고사항의 이행현황(최근 5개년)

연도	주요 권고사항	이행현황
2025년	• 해외사업이 많은 공사 상황을 반영한 인권교육 검토 필요(6월) • 인권영향평가 지표 개발 시 현행 법률 내용 검토 필요(6월) • 외부 상담채널의 지속적 홍보 및 신뢰성 확보 중요(9월) • 코로나 이후 선호도가 증가한 온라인 상담 채널의 적극 홍보 필요(9월)	• 해외부임 직원 대상 별도 인권 교육 및 서약 실시('25.1월/7월) • 인권영향평가 지표 개발 시 노무법인 자문 완료('25.6월) • 외부 상담채널 및 온라인 상담 채널 관련 참여 이벤트 개최, 사내포털 수시 안내 등을 통한 홍보 지속 실시('25~26년 연중)
2024년	• 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)	• 외부이해관계자의 날 개최('24.12월) • 인권영향평가 지표 개발 시 외부 전문가 의견수렴 실시('25.6월) • 직장 내 괴롭힘 사례집 전직원 배포 완료('24.12월) • 찾아가는 인권상담소 '본사/곡성/동해/울산지사' 실시('25.5~9월)
2023년	• 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)	• 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	• 인권상담센터 상담원의 전문 교육 이수 의무화 권고 (12월) • 인권경영지수는 추후 시범측정을 거쳐 지표개선 등 검토 권고 (12월)	• 인권상담센터 상담원 전문교육 이수 실시 중 • 인권경영지수 지표개선 실시('23.4월)
2021년	• 인권영향평가 결과를 임직원 대상 교육 등을 통해 전달 권고 (12월) • 인권상담센터 신고 시 익명신고가 가능하도록 운영 권고 (12월)	• 인권영향평가 결과 인권경영보고서에 공시('22년~) • 익명신고가 보장되도록 인권경영규정 개정('22.12월)

◆ 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

공연형 교육	노무사 특강	사이버 교육	수시 교육
• 국민권익위원회 청렴LIVE 교육(7월) - 갑질예방, 부당지시 등 주제 교육 - 상황극·판소리·특강을 통한 이해도 제고	• 찾아가는 인권상담소(5~9월) - 직장 내 인권침해 사례 및 대응방법 특강 - 본사·울산·동해·곡성지사 대상 실시	• 인권침해 예방교육(연중) - 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력 예방교육 - 2025년 이수율 99% 기록	• 청렴윤리 뉴스레터 '인권' 주제 발간(7월) - 인권침해 예방규정, 상담·신고 Q&A 등 • E-E Day 등 참여형 이벤트(연중) - 나의 인권다짐 한줄쓰기 등

◆ 대상 맞춤형 교육

고위직/승진자/신입직원 인권 교육	해외사업장 특화 인권교육	이해관계자 접점 부서 인권교육	인권침해 고충상담원 역량강화 교육
• 고위직 대상 성희롱·성폭력 예방교육(12월) • 승진자 대상 갑질예방 교육(2월, 10월) • 신입직원 대상 갑질예방 교육(8월)	• CEO의 해외사업장 방문 인권교육(3~7월) • 해외부임자 대상 인권교육(1월, 7월)	• 외부 이해관계자 접점 부서 갑질근절 교육 - 디지털혁신단(6월), 유통사업처(11월)	• 성희롱·성폭력 고충상담원 1명 (6월) • 직장 내 괴롭힘 고충상담원 2명 (7월)

<권익위 청렴LIVE 교육>



<찾아가는 인권상담소>



<인권 뉴스레터>



<이해관계자 접점 부서 인권교육>



◆ 개요

공사는 조직 내 인권의식 제고를 위해 임직원을 대상으로 다양한 채널의 인권 상담과 그룹별 맞춤 소통 프로그램을 운영하고 있으며, 협력사 및 지역사회의 인권 강화 지원책을 마련하는 등 외부 이해관계자에게도 인권존중 문화가 확산될 수 있도록 노력하고 있습니다.

◆ 익명성·전문성이 보장된 新상담·신고 시스템 구축

노무사 대면상담 '찾아가는 인권상담소'

- (목적)
 - 자체청렴도 조사, 간담회 등을 통해 확인된 임직원의 전문적인 인권상담 요구 부응
 - 전문성과 익명성을 보강한 인권 상담 프로그램 추진을 통한 인권침해 사전 예방
- (내용)
 - 인권 전문 노무사의 실제 사례 교육
 - 희망자 대상 개별 인권상담 통해 익명성 보장 및 맞춤형 대응책 제시
- (결과)
 - 본사 및 3개 지사(울산/동해/국성) 대상 실시
 - 전년 대비 참여인원 교육 2.5배, 상담 3배 증가



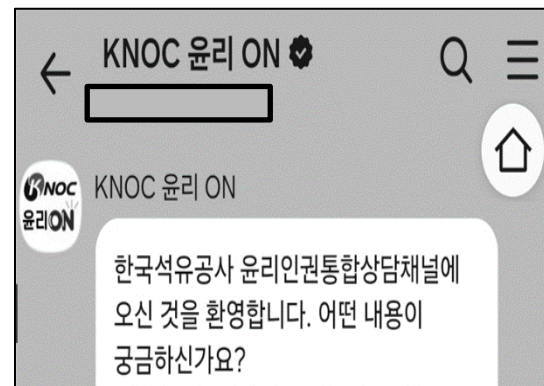
노무사 익명상담 '안심인권상담소'

- (목적)
 - '찾아가는 인권상담소'의 공간·시간 제약 극복을 통한 상담 수혜자 확대
 - 전문가 익명 상담 제도 도입을 통한 구성원의 내부 상담 제도 관련 신분노출 우려 완화
- (내용)
 - 공사 전용 노무사 전화 및 홈페이지 개설
 - 공사 직원 누구나, 언제, 어디서나 이용 가능
- (결과)
 - 노무사 익명 상담 상시 진행을 통해 직원들의 인권침해 고민 조기 해소 지원



카카오톡 상담채널 'KNOC 윤리ON'

- (목적)
 - 공사 윤리·인권 통합 상담 채널 개설을 통한 상담 접근성 개선
 - 공간·시간의 제약 없는 윤리·인권 정보 제공
- (내용)
 - 연중무휴 상담(익명/실명 선택 가능) 접수 후 상담원이 근무시간 내 순차적으로 응답
 - 챗봇 통한 윤리·인권 매뉴얼, Q&A 등 정보 제공
- (결과)
 - '25년 카카오톡 채널 상담건수 113건, 익명상담건수 11건 기록



◆ 그룹별 맞춤형 소통 강화

기관장 주도 인권존중의지 전파

- 기관장의 구성원 접점 소통
 - (팀) 캐주얼 티타임 통한 건의사항 청취 (3/4월)
 - (신입직원) 함께 식사하며 조직문화 토론 (8월)
 - (실무직원) 고객만족도 평가 향상에 기여한 실무직원 대상 격려 (5월)



국내 현장 근로자 고충 해소

- (인권고충) 찾아가는 인권상담소(5~9월)
 - 윤리경영팀과 외부 인권 전문 노무사의 3개 지사 방문 통한 인권 고충 접수 및 상담
- (인사고충) 전 비촉지사 순회 방문(상·하반기 2회)
 - 비촉지사 직원 고충 및 근로조건 개선 의견 수렴



해외 파견 근로자 인권의식 강화

- (부임 전) 인권침해 예방조치 실시
 - 해외 파견 전 현지 맞춤형 인권 교육 실시
 - 해외 부임자 대상 윤리·인권 서약서 징구
- (부임 후) 해외사업장 윤리·인권 선언식 실시
 - 전 해외사업장 6개소 64명 참여



◆ 외부 이해관계자 인권 보호 강화

협력사의 안전한 일터 조성

- 안전상생 프로그램 '안전 Pace-Maker' 도입
 - 희망 협력사 대상 안전체계 구축 컨설팅, 실무형 안전교육, 안전용품 지원 등 실시
- 상주 협력사 직원 대상 안전 우수자 포상 실시
 - 매월 위험요소를 발굴한 직원 선정 포상



지역사회 환경보호 활동

- (어촌 지원) 사업장 어촌 친환경 어구 기부(7월)
- (해초 숲 복원) 잘피 식재 후원 및 환경정화(11월)
- (하천살리기) 민·관·공 1사 1하천 환경정화(3/5월)
- (G9 플로깅) 본·지사 인근 환경정화 활동(연중)



지역상생 사회공헌 활동

- (에너지복지) 냉·난방용품 및 난방유 등 지원(65백만원)
- (산불복구) 영남권 산불피해 복구 성금 기부(1억원)
- (학생성장) 다문화 자녀 멘토링 지원, 장애학생 직업훈련 지원, 지역 학생 진로탐색기회 제공
- (고령층복지) 급식소 이전 및 노인복지관 휴게공간 마련 (40백만원)



◆ 인권리스크 관리체계 개요

공사는 2019년부터 매년 인권영향평가를 실시하여 사업 및 경영활동의 부정적 인권 영향을 진단하고 있으며, 2021년 인권경영지수를 자체 개발해 인권경영 수준을 매년 정량 평가하고 인권리스크를 관리하였습니다. 인권경영 관리체계 안정화에 따라 2026년부터 인권경영지수 운영을 종료하고, 타 환류체계를 통해 관련 지표를 관리할 예정입니다.

◆ 2025년 인권영향평가

실시목적	• 기관의 경영활동이 이해관계자의 인권에 미치는 영향을 사전에 점검하고, 인권침해를 예방하거나 개선하기 위해 실시				
평가절차	 인권영향평가 실시계획 수립  ★공사 차별점 평가 지표 개선 및 보완  지표별 자가점검 및 증빙자료 제출  외부 전문가의 자가점검 결과 검토  개선과제 도출 및 이행계획 수립				
	외부 전문가를 활용한 인권영향평가 절차 개선으로 인권 리스크 관리 강화				
	2024년 자체 검토 위주 평가 개선 • 공사-전문기관 협업		2025년 외부 전문가의 평가 참여 ① 노동청 협의체 참여 지표 개발 전 주요 노동 이슈 파악 ② 노무법인 자문 안전·노동 부문 지표 세분화 및 확충 ③ 인권경영위원회 검토 인권전문위원의 지표 적정성 최종 검토		
평가대상	기관운영		주요사업(비촉사업)		
	• 10개 분야* 232개 지표 평가('24년 대비 29개 증가) * 10개 분야 : 인권경영 체제의 구축, 고용상의 비차별, 산업안전 보장, 책임 있는 공급망 관리, 환경권 보장, 정보보호 및 보안 등		• 9개지사 3개년 평가 로드맵* 에 따라 울산/곡성/동해지사 평가 * '24년 서산/여수/거제 → '25년 울산/곡성/동해 → '26년 구리/평택/용인 • 3개 분야* 177개 지표 평가(이전 평가 '21년 대비 18개 증가) * 3개 분야 :비촉기지 운영, 비촉기지 근로자 인권보호, 지역사회 영향 관리		

◆ 2025년 인권영향평가(계속)

평가결과

기관운영(99.4점)

분야	지표수	점수
인권경영 체제의 구축	59	99.6
고용상의 비차별	17	100.0
결사 및 단체교섭의 자유 보장	14	100.0
강제 노동의 금지	16	100.0
아동노동의 금지	12	100.0
산업안전 보장	22	100.0
책임 있는 공급망 관리	16	100.0
환경권 보장	21	100.0
소비자 인권 보호	12	100.0
근로자에 대한 인도적 대우	43	97.7
합계	232	99.4

• 2024년 결과 (99.1점) 대비 점수 상승

• 232개 지표 중 226개 이행, 6개 지표에서 개선요소 발견

비축사업(100점)

구분	지표 수	점수
울산지사	59	100.0
곡성지사	59	100.0
동해지사	59	100.0
합계	177	100.0

• 종전 평가(96.1점) 대비 점수 상승

• 177개 지표 중 177개 이행

- 종전 평가 시(2020~2021년) 도출된 개선권고 사항을 모두 이행한 결과, 높은 점수 기록

* 개선권고 이행사항 : 근로자 휴게공간 마련(무더위 쉼터 및 한파 쉼터), 협력업체 직원 대상 안전보건 및 인권침해 예방 의견함 설치, 현지주민 및 협력사 간담회 실시 등

• 2024년 결과 (99.1점) 대비 점수 상승

• 232개 지표 중 226개 이행, 6개 지표에서 개선요소 발견

* 인권경영규정 제27조에 의거 인권영향평가 결과는 제10차 인권경영위원회에서 심의 및 채택 완료

[참고] 과거 평가결과	구분	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년
	대상	기관운영	주요사업 (석유비축·유통사업)	주요사업 (석유비축)	주요사업 (석유개발)	기관운영	기관운영/ 주요사업(석유비축)
	결과	-	95.8점	93.2점	94.7점	99.1점	99.1/100점

◆ 2025년 인권영향평가(계속)

2025년도 주요 권고사항 및 조치계획	분야	권고사항	조치계획
	인권경영 체제의 구축	• (여성폭력 피해자 2차 피해 방지 규정 강화) 성희롱·성폭력 예방규정 상 2차 피해에 대한 명확한 규정 필요	• 성희롱·성폭력 예방규정 개정 추진 (2026년 3분기)
		• (KNOC 인권침해 피해자 보호 매뉴얼 마련) 인권침해 피해자의 명확한 절차/내용 이해를 위한 별도 매뉴얼 마련 필요	• 인권침해 구제절차 매뉴얼 발간 완료 (2026년 2월)
		• (MZ세대 타겟 홍보 강화) MZ세대 직원이 선호하는 채널을 활용한 인권제도·프로그램 홍보 강화	• MZ직원 협의체 운영 (2026년 5월 발족)
	근로자에 대한 인도적 대우	• (심이 있는 일터 구현을 위한 프로그램·캠페인) 워라밸을 고려한 제도가 자연스럽게 활용되고 문화로 정착되기 위한 추가적 인식 확산 캠페인 전개 필요	• 윤리·인권 뉴스레터 발행 등 관련 캠페인 및 홍보 지속 실시 (연중)

2024년도 주요 권고사항 및 조치결과	분야	권고사항	조치계획
	인권경영 체제의 구축	• (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	• 직장 내 괴롭힘 담당자 2명 업무역량강화 교육 수강 완료 (2025년 7월)
		• (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	• 인권경영규정 개정 완료(2025년 7월)
	근로자에 대한 인도적 대우	• (인권침해 실태조사 강화) 인권 사각지대 개선 및 실제적 인권 리스크 대응을 위해 정기적인 인권 실태조사 필요	• 갑질실태조사 실시(2025년 4~5월) • MZ세대 인권실태조사 실시(2025년 8월)
		• (조직문화 개선) 열린 소통문화 활성화가 중요한 시기이므로 조직문화 개선을 위한 콘텐츠 등을 배포하고 적극적으로 활동 기획 및 추진 필요	• 청렴캠페인송 제작 및 배포, E-E day 실시 등 (2025년 연중)

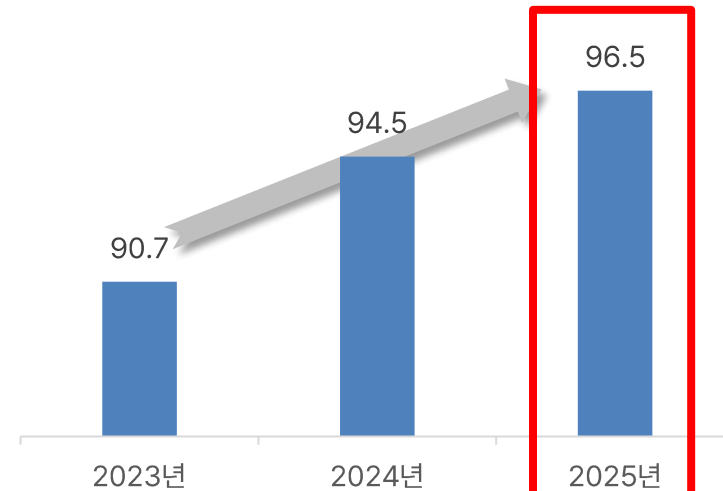
◆ 2025년 인권경영지수 결과 및 향후계획

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

2025년 결과 분석 및 향후 계획

- 2025년 점수 주요 상승요인
 - 여성관리자 양성 교육 실시 등을 통해 여성관리자 비율 증가
 - 환경 관련 지표(용수 재사용량, 폐기물 배출량)의 개선
 - 중소기업제품 등 우선 구매 실적 증가
- 향후 계획
 - 인권경영지수 점수의 지속 상승으로 지수 도입 목적인 '인권경영 실행력 제고 및 내재화' 실현
 - 현행 인권경영지수 운영을 종료하고 인권영향평가 등 타 환류체계를 통해 주요 지표 관리 지속 예정

◆ 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.

상담·신고유형		일반 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)
사 건 처 리 절 차	상담 및 신고접수	(사내) 윤리경영팀 (사외) 안심인권상담소	(사내) 윤리경영팀, 감사실, 노동조합 (사외) 안심인권상담소	(사내) 윤리경영팀, 노동조합 (사외) 안심인권상담소	(사내) 윤리경영팀, 노동조합 (사외) 안심인권상담소
	조사	필요 시 외부 조사위원 위촉	외부 조사위원 위촉	외부 조사위원 위촉	외부 조사위원 위촉
	심의	인권경영위원회 (외부위원 참여)	직장 내 괴롭힘 심의위원회 (외부위원 참여)	성희롱·성폭력 심의위원회 (외부위원 참여)	스토킹 심의위원회 (외부위원 참여)
	징계결정	징계위원회 (외부위원 참여)	징계위원회 (외부위원 참여)	징계위원회 (외부위원 참여)	징계위원회 (외부위원 참여)

◆ 인권침해 구제제도 운영 결과

2025년에는 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력, 스토킹, 기타 인권침해 등 인권침해 사건이 발생하지 않았습니다.

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

◆ 인권침해 구제제도 세부운영 절차

절차	인권침해 (인권상담센터)	직장 내 괴롭힘 (직장 내 괴롭힘 예방·대응 상담센터)	성희롱·성폭력/ 스토킹 (성희롱·성폭력/스토킹 고충상담센터)
	• 방문, 우편, 전화, 공사 홈페이지, 이메일(kbhr@knoc.co.kr) 통한 접수 가능		
상담·사전조사	• 신고인과 상담 결과 신고내용을 특정할 수 없는 경우 보완 요구 → 14일 내에 보완하지 않는 경우 종결처리 가능	• 상담 결과 신청자의 신고의사 확인 후 신고 접수	• 상담 결과 신청자의 신고의사 확인 후 신고 접수
분류·이송	• 신고 사건이 다른 구제절차에 해당되는 경우 이송 - 직장 내 괴롭힘, 성희롱·성폭력, 공익신고 등	-	-
조사	• 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	• 외부 조사위원 위촉 가능 • (약식조사) 피해자가 행위자와의 분리조치만을 원하는 경우 또는 당사자 간 합의를 원하는 경우 • (정식조사) 최대 40일 이내 완료	• 외부 조사위원 위촉 가능 • 최대 30일 이내 완료
심의·의결	• 인권경영위원회의 조사결과 심의 및 의결(각하/기각/인용) • 필요 시 보강조사 실시 결정	• 심의 및 의결 사항 : 직장 내 괴롭힘 해당여부, 징계여부 등 징계 건의, 피해자 보호 조치 등 • 심의위원회의 징계 처분 요구에 근거하여 징계 양정 결정	• 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	• 신고인에게 결과 통지(의결일로부터 7일 이내) • 구제조치 이행계획 수립(의결일로부터 20일 이내) • 피해자 보호조치(심리 상담, 근무장소 변경, 휴가 등) 이행	• 피해자 보호조치(유급휴가, 배치전환, 심리상담 등) 실시	• 피해자 보호조치(유급휴가, 배치전환, 심리상담 등) 실시
비밀유지 의무	• 관련 업무 수행자는 비밀 유지 의무를 지니며, 신고내용이 누설된 경우 경위를 조사하여 책임자에게 징계 등 조치	• 관련 업무 수행자는 비밀 유지 의무를 지니며, 보안각서를 작성 및 제출	• 관련 업무 수행자는 비밀 유지 의무를 지니며, 보안각서를 작성 및 제출

◆ 실행과제 주요 추진실적

2025년 실행과제	주요 추진실적
新상담·신고체계 구축	• 외부 전문가 익명상담 제도 ‘안심인권상담소’ 도입, 카카오톡 익명상담 채널 ‘KNOC윤리ON’ 개설
안심 신고환경 조성	• 인권경영규정 등 인권침해 관련 규정 개정을 통한 신고인의 신분보호 강화 및 심의 공정성 제고
안전·노동 중심의 인권리스크 관리 체계 강화	• 인권영향평가 과정에 외부 전문가(노무법인, 인권경영위원) 참여를 통한 인권리스크 관리 강화
조직 내부 그룹별 맞춤 소통	• 기관장 주도의 그룹별 소통 프로그램 시행, 국내외 지사 직원 맞춤형 인권 소통 프로그램 실시
외부 이해관계자 지원 강화	• 협력사의 안전 강화 및 인권침해 예방 프로그램 시행, 지역사회 그룹별 지원책 운영

◆ 핵심 성과

2년('24~25년) 연속
인권침해 사건 미발생

갑질근절지수
4년 연속 상승

종합청렴도 외부체감도
97.2점 기록
(동일유형공기업 평균대비 +4.5점)