

2024년 인권영향평가 결과

1 전년도 인권영향평가 권고사항 이행 현황

① 공무직 인사관리 및 보수체계 개편

- 공무직 간 갈등 요인 해소를 위해 새로운 인사제도 수립 및 공감대 형성 필요
 - (지침제정) 근무평정 결과를 승급여부 결정 근거로 활용하는 등 공무직 인사관리지침 제정('24.1월) 및 공무직 직군전환 승인조치로 인사고충 해소('24.2월)
 - (소통확대) 사장님과의 식사를 통한 직원 격려 및 애로사항 청취, 경영지원처 순환근무 실시, 소통활성화 교육 등(연중)

② 고충처리제도 인식개선 및 주기적 정비

- 고충처리시스템의 비밀보호에 대한 인식 개선 노력 및 제도 자체에 대한 지속적인 모니터링 필요
 - (인식개선) 찾아가는 인권센터 등 인권교육을 통해 고충처리절차 및 비밀유지에 대한 홍보 실시
 - (모니터링) 고충처리제도 이용 당사자 대상 설문조사 실시('24.11월) 및 차년도 인권경영 추진과제에 설문결과 반영

③ 인권보호관의 근거 및 직무범위 규정 마련

- 인권보호관의 근거가 없는 경우에는 직무범위와 기능·역할이 불명확해지므로 규정 필요
 - (규정마련) 성희롱·성폭력 예방지침 및 직장내괴롭힘 예방지침 내 고충상담원의 업무 상세 사항 열거 및 업무구분
 - (임무부여) 분기별 자체 인권교육 실시 및 결과 보고, 인권침해 상담·접수 및 보고

2 '24년도 인권영향평가 개요

- (추진기간) '24. 9. 9.(월) ~ 11. 7.(목)
- (추진방법) 외부 전문기관과의 협업을 통한 진단 실시
 - 내외부 구성원 대상 온라인 실태(설문)조사, 이해관계자 인터뷰
- (평가대상) 기관운영 및 주요사업
- (추진절차)

사전준비	인권영향평가	결과 분석
• 인권교육, 키포프 회의 • 국내외 자료조사	→ • 지표별 리스크 평가 • 인권경영 실태조사 • 이해관계자 인터뷰	→ • 중대성 평가 • 주요 인권이슈 선정 • 개선과제 도출

- (주요내용) 이해관계자 인터뷰 대상자 다양화 및 체크리스트 방식에서 리스크 식별 방식으로 변경

2023 인권영향평가	
한정된 인터뷰 대상자	- 주로 본사 소속의 저연차 직원이 대부분임(일부 본사 소속 공무원) -> 지역 본부/지사의 인권 리스크 파악 어려움 -> 근속연수가 낮은 직원들의 의견은 수렴하였으나 다양한 업무특성을 반영하지 못함
체크리스트 방식	'22년에 비교하여, 중대성 평가와 연동할 수 있는 체크리스트 양식 활용

변경사항 및 기대효과	
인터뷰 대상자 확대	인터뷰 대상자 다양화하여 대면/비대면 인터뷰 실시 - 저연차(남/녀), 공무원, 육아휴직 복귀자, 협력사, 지역 검사원, 인권보호관 -> 공무원 비율 확대 및 협력사 직원 포함하여 다양한 고용형태 반영 -> 육아휴직 복귀자 인터뷰를 통해 인권측면에서 일 생활의 균형과 근로조건 파악 -> 사무직뿐만 아니라 지역 검사원 의견 수렴하여 실질적인 리스크 파악
리스크 식별 방식	현업부서에서 각 지표에 대해 심각성 수준/심각성 범위/심각성 구제 가능성/발생빈도에 따라 리스크 식별 및 입증 자료 제시

① 리스크 식별

- (조사방법) 현업부서 대상 리스크 식별 및 입증자료 제시
- (조사기간) 기관운영 '24. 10. 16.(수) ~ 23.(수)
주요사업 '24. 10. 25.(금) ~ 31.(목)
- (조사내용) 8개(기관운영), 3개(주요사업) 분야 4개 항목으로 리스크 식별
 - 분야: 인권경영체계의 구축, 고충처리 메커니즘, 차별, 노동조합 활동, 강제근로, 산업안전보건, 공급망 관리, 소비자의 권리, 이해관계자 및 검사/진단 업무 종사자, 지역주민의 인권보호
 - 항목: 심각성 수준, 심각성 범위, 심각성 구제 가능성, 발생빈도

② 인권경영 실태조사**1) 공사 임직원 실태조사**

- (조사대상) 공사 임직원(총 426명 참여)
- (조사방법) 온라인 설문조사
- (조사기간) '24. 9. 30.(월) ~ 10. 11.(금)
- (조사내용) 7개 분야 31개 항목에 대해 인권 리스크 도출 및 우선순위 선정

2) 외부이해관계자 실태조사

- (조사대상) 주요 협력사 임직원 6명
- (조사방법) 온라인 설문조사
- (조사기간) '24. 10. 10.(목) ~ 10. 18.(금)
- (조사내용) 인권경영 및 인권 공급망 실사 관점 관련된 13개 항목
- (조사결과) 표본이 작으나 모든 설문문항에 대한 응답결과가 긍정적

3 이해관계자 인터뷰

- (일 시) 2024. 10. 30.(수), 31.(목)
- (장 소) 본사 2층 2-2 회의실, 6층 인권상담센터, 유선
- (대 상) 총 33명 (그룹별 인터뷰 대상자 4~5명)
 - 선정기준 : 인권분야 잠재적, 비교적 취약층*

* 근속연수(5년 이하 저연차), 고용형태, 업무특성(고위험직군, 출장빈도) 등 고려하여 선정

- (방 법) 소규모 그룹 인터뷰 / 전화 인터뷰

시 간 \ 진 행	컨설턴트A	컨설턴트B	비 고
10:30 ~ 11:20	그룹1 (지연차 남, 4명)	그룹2 (지연차 여, 4명)	지역검사원 5명 인권보호관 4명 전화인터뷰 진행
13:00 ~ 13:50	그룹3 (공무직-미화/경비, 4명)	그룹4 (유아휴직 복귀자, 4명)	
14:00 ~ 14:50	그룹5 (공무직-시설관리, 4명)	그룹6 (협력사, 4명)	

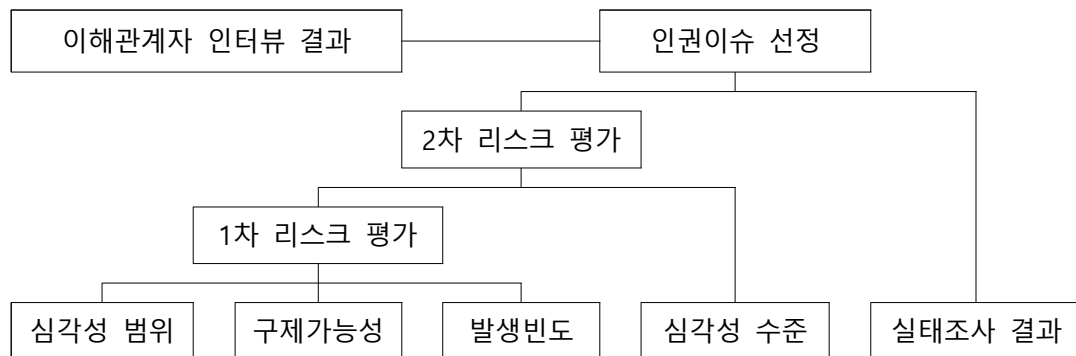
- (내 용) 인권문화에 대한 생각, 고충처리 메커니즘에 대한 이해도, 차별 또는 불공정하게 느껴지는 부분, 직무스트레스 유발 요인, 사업장에서의 안전 문제 등 질의응답
- (결 과)

이슈	인터뷰 내용 검토 결과
고충처리 시스템	- (인권보호관 전문성 제고 방안) 잦은 순환보직으로 인해 고충처리상담 업무 연속성이 떨어지고 이는 전문성에 영향을 미침. 인권보호관 단톡방과 같은 커뮤니케이션 채널을 만들어 여러 사람의 판단 후 결과를 낼 수 있도록 정보공유·질의응답이 이루어질 수 있는 채널이 필요함 - (성비위로 전보된 근로자에 대한 정보 고지) 어떤 사유로 전보되었는지 전보 받은 부서에 명확히 고지될 필요가 있음. 간부가 인지를 하고 회의 및 출장 등 최대한 접촉 없이 업무 분장을 조절하여 안전한 업무 환경을 조성하여야 함 - (고충처리절차 투명성 강화) 기관의 고충처리 및 구제절차 내역을 전사적으로 투명하게 공유할 필요가 있음. 고충 유형별, 사건 개요, 진행과정 및 처리 결과를 투명하게 공개하면, 경각심을 불러일으켜 사건 발생 방지 효과를 거둘 수 있고, 고충처리 이용에 심리적 장벽을 느끼지 않아 절차 활성화에 도움이 됨

차별	- (여성 검사원 대상 사택 지원) 올해부터 여성 검사원들이 많아지는 추세로 여성 검사원 대상 사택 지원을 신속하게 진행할 필요가 있음
근로조건	- (육아휴직 대체근무자 인센티브) 즉시성이 결여된 대체인력 충원보다 인센티브 제공 방안이 더욱 효과적일 수 있음. 대체인력 지원금 제공 및 기관에 있는 전보 마일리지 등 기존의 제도를 활용하여 인센티브 지급을 추가하는 방안도 고려할 수 있음 - (육아휴직 후 복직 절차 체계화) 휴직 전과 많이 달라진 시스템 및 규정에 생경함을 느끼게 되고 업무를 하면서 일일이 찾아야 하는 번거로움이 있으므로 원활한 복귀가 가능하도록 안내와 교육 체계가 마련되어야 함
산업안전	- (EAP 활성화) 인터뷰 결과 EAP 제도에 대한 인지도가 낮은 것으로 식별됨. 특히 대민업무근로자 대상의 섬세한 프로그램 설계가 필요할 것으로 보임 - (식수인원 예측) 인원이 적으면 잔반 발생으로 인한 환경적 비용이 늘어나고, 인원이 많아지면 서두르면서 화상, 베임, 찢림 등 안전 리스크가 높아짐. 식사 이용 패턴 빅데이터를 기반으로 권장 식수를 제안하는 '식수 예측시스템' 도입을 고려해 볼 수 있음 - (원활한 개인보호구 제공) 본사에서 안전모와 안전화의 정기지급은 잘 이루어지고 있으나 일부 개인보호구가 즉시 지급되지 않는 경향이 있음. 신입사원의 경우 현장점검 투입 시점까지 지급되지 않는 경우가 있어 빠른 대책마련과 지원이 필요함
인권존중 문화	- (회식 인식개선 캠페인 활성화) 조직에서 단합은 간과할 수 없는 필수요소로, 음주가 아닌 다른 형식으로 대체하여 단합을 도모할 수 있음. 음주를 동반하지 않을 때 건전한 피드백이 오가며 단합을 도모할 수 있다는 인식 캠페인이 필요할 것으로 보임 - (MZ위원회 실효적인 운영 방안) 혁신은 다양한 관점과 생각의 교차점에서 나오므로 다양한 경험, 배경을 가진 직원들의 관심이 필요함. 인센티브 연계 방안 및 의견개진에 적극적인 권한 부여 등 관심도 제고 방안을 고심할 필요가 있음 - (실효적인 교육 운영) 상시적인 교육이 운영되어도 변화가 더딘 이유는 교육의 내용과 방법이 형식적으로 이루어지는 것에서 비롯됨. 기관의 실질적인 문제점을 식별하여 교육 주제 선정부터 대상, 진행방식 등 여러 측면에 대해 고심할 필요가 있음

④ 중대성평가를 통한 주요 인권이슈 선정

- (평가의의) 모든 부정적인 인권영향을 언제나 동시에 해결할 수 있는 것은 아니므로, 우선순위를 지정할 필요가 있는 경우 가장 심각한 인권 영향에서부터 시작해야 함
- (평가방법) 리스크 식별표, 실태조사, 인터뷰 결과를 반영하고 종합하여 주요 인권이슈 선정



- (선정결과)

주요 인권 이슈	근거 및 선정 사유
1순위	
I.1-1 최고경영진의 역할	2순위(정량평가)→1순위 조정(정성평가 반영) - 제도 및 정책 정비의 필요성
I.1-2 인권경영전담조직 운영	3순위(정량평가)→1순위 조정(정성평가 반영) - 인권경영 담당부서 업무 확장에 따른 정비 필요성
I.2-1 인권영향평가 실시	2순위(정량평가)→1순위 조정(정성평가 반영) - 인권영향평가 방법의 전환에 따른 정량적 평가 지표 마련
II.1-1 고충상담신고체계의 구축	3순위(정량평가)→1순위 조정(정성평가 반영) - 고충처리 메커니즘 고도화 필요성
II.2-1 구제체계 구축	
II.2-2 피해자 보호	
2순위	
I.1-4 인권경영교육 실시	정량평가(유지)
III. 고용상 비차별	- 선정(정성평가 반영) - 이해관계자 인터뷰 결과 반영 필요성
V.1-2 간접적 강제근로	3순위(정량평가)→2순위 조정(정성평가 반영) - 이해관계자 인터뷰 결과 반영 필요성
V.2-1 근로계약의 이행	3순위(정량평가)→2순위 조정(정성평가 반영) - 이해관계자 인터뷰 결과 반영 필요성
VI. 산업안전보건	- 선정(정성평가 반영) - 이해관계자 인터뷰 결과 반영 필요성
3순위	
I.1-3 인권경영위원회 운영	정량평가(유지)
I.3-1 인권경영 보고	- 선정(정성평가 반영) - 성과 공유의 필요성
VII.1-1 인권경영체계의 공유 및 확산	1순위(정량평가)→3순위 조정(정성평가 반영)
VII.2-1 공급망에서의 강제근로 예방	내부 제도 및 정책 연계 필요성

4 인권이슈 대응계획

① 주요 인권이슈 대응 계획

- 인권영향평가 결과 선정된 주요 인권 이슈에 관한 개선 방안 도출
- (도출방법) 주요 인권이슈별 담당자에게 인권영향평가 결과를 공유('24.12.6)하여 개선 방안 논의

- 인권경영체계

세부 내용	대응계획	관련부서
- 인권영향평가 결과를 바탕으로 인권정책 관련 문서 개정	- '25 인권경영위원회 통하여 인권 현장 개정	윤리경영
- 인권교육 커리큘럼 및 교육에 대한 환류 체계 강화	- 직급이나 업무특성별 맞춤형 교육 실시(관리자: 윤리인권리더십 교육) - 인권교육 종료 후 QR코드 활용한 만족도 조사 실시	윤리경영

- 고충처리시스템

세부 내용	대응계획	관련부서
- 인권보호관 전문성 제고	- 토론 및 사례 위주의 전국 인권보호관 대상 역량강화교육 실시 - 인권보호관 업무매뉴얼 제작	윤리경영

- 안전보건

세부 내용	대응계획	관련부서
- 산업단지/고압시설에 대한 위험성 분석 후 휴대용 매뉴얼 제작	- 위험성 기반 시설분류 추진 및 사업장 자체 안전관리 추진 현황과 중점 관리 사항 파악 - (중장기)이후 매뉴얼 제작 및 배포	석유화학 산업시설

② 대응 계획 실행 성과

- 임직원에 대한 외부 이해관계자의 인권침해 신고 “Zero”