
2025년 인권경영 보고서

2026. 6.

코 레 일 로 지 스 (주)

목 차

I. 인권경영 추진체계 및 인권정책선언	3
II. 인권영향평가	7
III. 구제절차	18
IV. 인권경영 교육	21
V. 기타 인권경영 활동	23
VI. 종합적 평가, 공개의 원칙 및 소통	26

1

인권경영 추진체계

□ 전략체계

미션	철도물류·운영 서비스로 고객 편의와 국가 물류안정		
비전	안전과 혁신을 지향하는 철도 물류·수송 플랫폼		
핵심가치	신뢰	안전	혁신
중장기 경영목표	매출액 증대 1,158억 원	운영지원 안정화 철도사고 발생건수 제로	고객만족도 향상 90점
인권목표	차별 없이 서로가 존중받는 기업문화 구현		
인권전략	인권경영 체계 고도화	인권보호 체계 강화	인권친화 조직문화 확산
6대 실행과제	① 추진체계 정비 ② 인권경영 실행력 제고	③ 예방관리체계 확립 ④ 인권침해 구제체계 강화	⑤ 상호존중 문화 정착 ⑥ 인권 향상 프로그램 추진
실행체계	규범 품질관리 강화 • 인권경영지침, 운영매뉴얼 • 인권경영헌장 • 성희롱·직장 내 괴롭힘 예방지침	관리 제도운영 및 개선 • 인권분야 인사노무처 • 윤리분야 경영기획처 • 청렴분야 감사실	조치 신고 및 구제 • 신고 고충상담원, 신고센터 • 구제 인권구제위원회, 성희롱고충심의위원회 • 처분 고충상담원, 신고센터
환류체계	모니터링 - 인권의식수준 진단 - 인권경영실태 조사	분석평가 - 인권경영지수 - 인권영향평가	환류 진단·평가결과 피드백 및 개선
기대효과	타 기관 대비 높은 수준의 인권 감수성으로 인권친화적 기업문화 조성		

□ 인권경영 관련 규정

관련 규정 (제·개정일)	주요 내용
인권경영헌장 (2025. 8. 6. 개정)	- 모든 임직원이 준수해야 할 가치판단 및 행동규범의 기준 - 기관의 인권경영 추진의지 다짐 및 대내·외 공표
인권경영 지침 (2024. 12. 26. 개정)	회사 임직원을 비롯한 이해관계자의 인권보호 및 증진에 관한 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항 등
성희롱·성폭력·스토킹 예방 및 2차 피해방지 지침 (2025. 2. 28. 제정)	「양성평등기본법」 및 같은 법 시행령, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에 따라 회사의 성희롱·성폭력·스토킹 및 2차 피해 예방·관리를 위하여 필요한 사항을 정함
직장 내 괴롭힘 예방지침 (2025. 8. 4. 제정)	「근로기준법」 및 「취업규칙」에 따라 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하여 임·직원들이 안전하게 근로할 수 있도록 함
취업규칙 (2025. 12. 3. 개정)	「근로기준법」에 따라 회사의 직장 내 괴롭힘 예방·관리를 위하여 필요한 사항을 정함

□ 인권경영 조직체계



□ 인권경영 책임 및 담당부서

○ (책 임 자) 인사노무처장

1. 직원의 인권교육 및 상담에 관한 사항
2. 인권경영 이행계획의 준수여부 점검 및 평가

3. 인권 위반행위의 접수·조사·처리 및 신고자 보호에 관한 사항
4. 그 밖에 인권경영의 이행을 위해 필요한 사항

○ (담당부서) 인사노무처

1. 정기적인 인권경영계획 수립 및 시행에 관한 사항
2. 인권교육의 시행에 관한 사항
3. 인권영향평가의 시행에 관한 사항
4. 그 밖에 사장 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

○ (각 부서) 부서별 인권경영 지정 담당자

1. 정기회의: 인권경영 방향 및 정책에 대한 의견 제시, 재발방지 대책 마련
2. 인권 실태조사 및 홍보: 사전 파악 및 홍보활동 참여
3. 인권교육: 인권전문 교육 참석, 부서원 대상 인권 자료 배포
4. 인권상담: 부서내 인권 상담 및 신고, 재발방지 위한 사후관리

□ 인권경영위원회

- (기 능) 인권경영 전반에 대한 정책 자문 및 제언활동
- (내 용) ① 인권영향평가 등 실행 점검 및 개선과제 검토
 ② 인권침해행위 구제제도 등 피해조치 관련 자문
 ③ 정부 인권정책 및 법률 공유 업무 적용방안 제시 등
- (구 성) 위원장(경영관리본부장), 내부위원(영업본부장은 당연직, 근로자위원 1명), 외부위원(인권관련 전문가 등)

2 인권정책선언 내용 보고

□ 인권정책 선언 및 공포

- (제정·선언) 회사는 UN 세계인권선언 등 인권 관련 국내외 기준에 따라 인권정책을 선언함

- (제정 내용) 회사 인권정책의 근간이 되는 8대 원칙* 포함(제정 '22. 10. 19) * 임직원, 고객, 협력회사 등 회사 대내외 모든 이해관계자에 대한 인권정책

□ 인권정책 확산 노력

- (대 외) 인권경영헌장 선포(개정 '25. 8. 6.) 및 회사 홈페이지 내 인권경영헌장 공표
- (대 내) 인권경영헌장 사내 게시(온·오프라인)

코레일로지스 인권경영헌장

우리는 「국민과 함께하는 종합물류 기업」이라는 비전을 위해 모든 경영 활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하는 인권경영을 적극 실천할 것을 다짐하며,

이를 위해 전 임직원이 지켜야 할 올바른 행동규범과 가치판단의 원칙으로서 다음과 같이 「코레일로지스 인권경영헌장」을 선포한다.

하나, 우리는 사람을 최우선으로 인권의 가치를 지지하며, 유엔 기업과 인권 이행원칙 등 국제·국내 인권 기준 및 규범을 준수한다.

하나, 우리는 경영활동에서 발생하는 인권침해를 예방하고 적극적인 구제를 위해 노력한다.

하나, 우리는 성별, 나이, 신체조건, 용모, 학력, 국적, 인종, 장애, 종교, 출생지, 정치적 견해 등 '다름'을 이유로 고용 및 업무에서 차별하지 않으며, 상호존중과 배려하는 조직문화를 형성한다.

하나, 우리는 강제노동 및 아동노동을 금지한다.

하나, 우리는 임직원의 권익 보호와 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 안전하고 위생적인 작업환경을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

하나, 우리는 국내외 환경관련 법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

하나, 우리는 모든 이해관계자의 인권보호를 위해 노력하며, 인권경영 정착과 확산을 위해 최선을 다한다.

하나, 우리는 고객의 정보접근권을 보장하며 업무상 수집한 개인정보 등 이해관계자의 정보를 보호한다.

2025. 8. 6.

코레일로지스(주) 대표이사 한 상 덕

한상덕

Ⅱ 인권영향평가

1 인권영향평가 개요

□ 추진목적

- 회사의 경영활동이 임직원, 공급업체, 지역주민 등 내·외부 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

□ 평가개요

- 평가기간: 2025. 7. ~ 2025. 12.
- 평가방법: 평가지표 담당부서별 자체평가(1차) 및 외부전문가 현장실사(2차)
- 평가기준: 지표별 4개 응답항목*으로 구성(예, 보완필요, 아니요, 해당없음)

* (예=지표이행 준수), (보완필요=이행 중이나 미흡), (아니오=미이행), (해당없음=회사와 관련 없음)

- 평가범위: 기관운영 및 주요사업

- 기관운영 항목 및 지표 수(11개 분야 30개 항목 148개 지표)

구분	분야	항목수/지표수	구분	분야	항목수/지표수
1	인권경영 체제의 구축	5개/44개	7	책임있는 공급망 관리	3개/8개
2	고용상의 비차별	3개/15개	8	현지주민의 인권보호	1개/3개
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	3개/14개	9	환경권 보장	4개/13개
4	강제노동의 금지	1개/8개	10	소비자인권 보호	1개/1개
5	아동노동의 금지	1개/5개	11	직장 내 인권보호	4개/20개
6	산업안전보장	4개/17개			

* 11개 분야 공공기관 인권영향평가 체크리스트 표준안을 기초로 기관의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시

- 주요사업 항목 및 지표 수 (4개 항목 15개 지표)

구분	분야	항목수/지표수
1	철도운영사업자원	4개/15개

* 회사의 사업수행이 다양한 이해관계자의 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시

2 평가결과

가. 결과 종합

- 2025년 인권영향평가는 기관 특성을 반영하여 평가지표를 고도화 하고, 전년도 불필요·중복 지표를 정비한 체크리스트를 기반으로 실시함. 또한 ESG 및 중대성평가 관련 지표를 반영하는 등 평가체계를 개선하여 인권경영의 실효성을 제고함
- 인권경영 체계는 전반적으로 안정적으로 운영되고 있는 것으로 확인되었으며, 향후 피해자 보호 중심의 구제체계 마련 및 사후 관리 강화, 외부 전문기관 연계를 통한 신고·상담 및 조사체계 보완, 신고 접근성 및 조사절차의 신뢰성 제고, 취약계층 인권보호 및 차별 예방 강화, 직장 내 괴롭힘 예방 및 조직문화 개선 등을 중점 개선과제로 도출됨

□ 기관운영

- 2025년 기관운영 평가 결과 2024년에 비해 개선되고 있는 것으로 평가됨. 특히 2024년 부분적인 지표의 재평가 및 기관과 관련이 없는 지표의 평가제외 등으로 2024년 89.2점에서 2025년 97.7점으로 상승함
- 세부적인 평가결과 ‘인권경영 체제의 구축’ 분야에서 인권정책 선언 또는 인권경영 헌장의 검토 유무, 인권위(2022)의 중대성 평가 대상 선정의 다양화 및 체계 마련, ESG 분야의 인권경영 반영 측면에서의 구성원뿐만 아니라 이해관계자의 인권 보호

측면에서 다소 미흡한 부분이 나타남

- 또한 인권경영 정보 공개 측면에서 현재(2025) 기준으로 외부 이해관계자의 정보 접근성이 매우 한정적으로 이에 대한 개선이 요구됨
- 마지막으로 인권침해 피해자에 대한 사후 관리 측면에서의 지속적인 지원 등 제도적 마련이 필요함

□ 주요사업

- “철도운영사업지원” 평가는 96.9점으로 전년도(96.4점) 대비 소폭 향상되었으며, 안전보건관리 체계 구축, 근로자 보호 및 작업환경 개선, 휴식권 및 복지시설 보장 분야는 우수한 수준으로 평가됨. 다만, 조직문화 및 근무환경 분야는 지속적인 개선 노력이 필요한 것으로 나타남

나. 기관운영평가

① 인권경영 체제의 구축

□ 평가의견

- ‘인권경영 체제의 구축’은 전년도 78.0점에서 86.4점으로 개선되었으며, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 이동노동의 금지, 산업안전 보장, 환경권 보장, 소비자 인권보호 등은 두 해 모두 100점을 유지함

□ 권고의견

- 인권존중 정책선언: ‘인권정책선언은 정기적으로 재검토되고 개선된다.’에 대한 평가 결과 해당 연도 대내외 인권 이슈를 반영할 필요가 있음
- 인권영향평가 정기적 실시: 인권위(2022)에 따르면 인권영향평가에서 도출된 이슈와 기관 외 인권이슈 등 다양한 인권 이슈 등을 고려하여 중대성 평가를 실시할 것을 권고함

- 인권경영 제도화를 위한 필요조치: 내부구성원의 인권(S) 관련한 부분은 반영되고 있지만, 관련 이해관계자의 인권경영 참여(G)에 대한 부분이 미비한 것으로 평가됨. 이에 기관의 인권경영에 조직 구성원 뿐만 아니라 관련된 이해관계자의 의견을 반영할 수 있는 방안 마련이 필요함
- 인권경영 성과: 구성원 또는 외부이해관계자를 대상으로 구제절차에 대해 이해도와 인지도를 높일 수 있는 별도의 매뉴얼이나 이행가이드를 마련할 필요가 있음

연번	항목	답변결과				점수
		예	보완필요	아니요	해당없음	
1	인권존중 정책선언	5		1		83.3
2	인권영향평가 정기적 실시	8		1		88.9
3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	10		1		90.9
4	인권경영 성과	6		1		85.7
5	구제절차 마련	9		2		81.8
소계		38	0	6	0	86.4

② 고용상의 비차별

☐ 권고의견

- 권고의견 없음

연번	항목	답변결과				점수
		예	보완필요	아니요	해당없음	
1	고용상 비차별	6				100
2	고용상 남녀비차별	6				100
3	비정규직 근로자 비차별	3				100
소계		15				100

③ 결사 및 단체교섭의 자유보장

☐ 평가의견

- ‘기관은 노동조합 활동을 포함하는 노동자 모임을 위해 회의실 등 편의를 제공한다.’에 대한 평가 결과 ‘아니요’로 평가됨

□ 권고의견

- 노동조합의 활동을 보장하기 위한 기관 시설 내 별도의 공간을 마련할 필요가 있음

연번	항목	답변결과				점수
		예	보완필요	아니요	해당없음	
1	결사·단체교섭의 자유	3		1		75.0
2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	5				100.0
3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	5				100.0
소계		13		1		92.9

④ 강제노동의 금지

□ 권고의견

- 권고의견 없음

연번	항목	답변결과				점수
		예	보완필요	아니요	해당없음	
1	강제노동의 금지	8				100
소계		8				100

⑤ 아동노동의 금지

□ 권고의견

- 권고의견 없음

연번	항목	답변결과				점수
		예	보완필요	아니요	해당없음	
1	연소자 고용 금지	5				100
소계		5				100

⑥ 산업안전 보장

☐ 권고의견

- 권고의견 없음

연번	항목	답변결과				점수
		예	보완필요	아니요	해당없음	
1	작업장 안전	5				100
2	임산부 및 장애인 등 보호	4				100
3	필수장비 제공 및 교육시설 등	5				100
4	산업재해 피해근로자 지원	3				100
소계		17				100

⑦ 책임 있는 공급망 관리

☐ 권고의견

- 권고의견 없음

연번	항목	답변결과				점수
		예	보완필요	아니요	해당없음	
1	협력회사 등의 인권침해 예방	2			2	100
2	모니터링 실시				2	-
3	보안담당 직원에 의한 인권침해 방지	2				100
소계		4			4	100.0

⑧ 현지주민의 인권보호

☐ 권고의견

- 권고의견 없음

연번	항목	답변결과				점수
		예	보완필요	아니요	해당없음	
1	지역주민의 지적재산권 보호	3				100
소계		3				100

⑨ 환경권 보장

☐ 권고의견

- 권고의견 없음

연번	항목	답변결과				점수
		예	보완필요	아니요	해당없음	
1	환경경영체제 수립 및 유지	5				100
2	환경정보의 공개	2				100
3	환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	2				100
4	비상계획 수립	4				100
소계		13				100

⑩ 소비자인권 보호

☐ 권고의견

- 권고의견 없음

연번	항목	답변결과				점수
		예	보완필요	아니요	해당없음	
1	고객보호를 위한 법령 준수	1				100
소계		1				100

⑪ 직장 내 인권 보호

☐ 평가의견

- ‘모성보호 및 일 생활균형’ 항목에서 ‘기관은 모성보호 지원 사업 수행 시 여성근로자의 의견을 반영한다.’에 대한 평가 결과 ‘보완필요’로 평가됨

☐ 권고의견

- 여성근로자협의회 운영지침이 내부규정으로 마련되어 있으며 해당 지침에 따라 운영중임. 다만, 규정상에는 분기별 1회를 원칙

으로 하나 현재 활동이 활발하지 못하여 연1회로 진행하고 있어, 보다 적극적인 운영과 의견 수렴 및 반영이 필요

연번	항목	답변결과				점수
		예	보완필요	아니요	해당없음	
1	직장 내 괴롭힘 방지	5				100.0
2	직장 내 성희롱 금지	5				100.0
3	장애인 근로자 보호	5				100.0
4	모성보호 및 일 생활균형	4	1			90.0
소계		19	1			97.5

다. 주요사업평가

① 주요사업 (철도운영사업지원)

□ 2025년 지표 고도화

- ‘철도운영사업지원’에 대한 평가는 2023년 주요사업으로 선정되어 평가를 진행하였고, 2025년 재선정하여 평가를 진행함
- 2025년 체크리스트는 직군별 구분 없이 전 사업 공통으로 적용되는 4개 분야로 재편되었으며, 「안전보건관리 체계 구축」, 「근로자 보호 및 작업환경 개선」, 「휴식권 및 복지시설 보장」, 「조직문화 및 근무환경」의 4개 대분류와 총 16개 지표로 단일화된 구조로 재구성함
- 이는 2023년 체크리스트에서 직군별로 분산되어 있던 동일 성격 지표(예: 보호구 지급, 위험성평가, 휴게시설 운영 등)를 하나의 항목으로 통합하여 중복성을 조정하기 위함이고. 2023년의 직군별 「근로자 보호」 항목에 포함되었던 입환작업 절차, 무전기 지급, 차량 이동 사고 예방 등 세부 지표는 2025년 “근로자 보호 및 작업환경 개선” 항목으로 재구성되어, 직군 간 공통 기준으로 통합된 형태로 구성함
- 더불어 2023년에 각각 별도로 존재하던 직군별 「휴식권 보장」 지

표는 2025년에서 하나의 단일 항목(휴식권 및 복지시설 보장)으로 정리하여, 휴게시설 설치·운영, 성별 분리 여부, 휴식시간 부여 등 중복 요소가 구조적으로 통합함

- 2023년 체크리스트에는 존재하지 않았던 “조직문화 및 근무환경” 항목이 2025년 새롭게 추가되어 고충청취, 피로·과로 적합성 검사, 의사소통 체계, 현장 모니터링 등 조직 운영의 인권 리스크를 별도 영역으로 평가하도록 구성함

□ 평가의견

- 근로자 인권보호 영역은 ‘근로자 인권보호’, ‘야간·교대근무자 보호’, ‘보건·안전 등 근로여건’에서 각각 4개 지표 모두 ‘예’로 평가되어 100.0점임
- ‘휴식권 보장’에서는 3개 지표가 ‘예’, 1개 지표가 ‘보완필요’로 나타나 87.5점으로 평가됨

□ 권고의견

- 전체 소계는 예 15개, 보완필요 1개로 구성되며 종합 점수는 96.9점으로 평가되어 전반적으로 근로자 인권보호 수준은 높게 유지되었으나 휴식권 보장 분야에서 제도적 보완 필요성이 제기되는 것으로 나타남

연번	항목	답변결과				점수
		예	보완필요	아니요	해당없음	
1	근로자 인권보호	4				100.0
2	야간·교대근무자 보호	4				100.0
3	보건·안전 등 근로여건	4				100.0
4	휴식권 보장	3	1			87.5
소계		15	1			96.9

3

중대성 평가 통한 주요 인권 이슈 보고

□ 중대성 평가 기준

- 중대성 평가는 해당 인권이슈의 발생 가능성(likelihood)과 영향 심각성(consequence)을 기준으로 실시
 - (발생 가능성) 연구원 및 타 공공기관에서 과거에 발생한 빈도, 현재나 미래에 발생할 가능성 등을 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여
 - (영향 심각성) 해당 인권이슈가 현실화되었을 때 기관의 사업성과 및 평판에 영향을 주는 정도, 재정손실 수준, 법 위반 여부에 의한 영향 수준, 이해관계자에게 미치는 영향 등을 고려하여 수준 1부터 수준 5까지 평가하여 점수 부여

□ 중대성 평가 대상 선정 및 결과

- 인권영향평가(기관운영 및 주요사업), 인권경영 인식 및 실태조사, 국내 공공기관 인권 이슈들을 종합분석하여 아래와 같이 중대성 평가 대상을 선정함
 - 중대성 평가 대상표

인권영향평가 (정량적 평가)	인권경영 인식 (정성적 평가)	기관 외 인권이슈	중대성평가 대상 인권이슈
인권존중 정책선언 인권영향평가 정기적 실시 인권경영 제도화를 위한 필요조치 인권경영 성과 구제절차 마련 모성보호 및 일 생활균형 휴식권 보장	신고 실효성 부족 갈등 및 보복 우려 조사·처리 절차 신뢰 부족	직장 내 괴롭힘 및 조직문화 비정규직 차별 소외계층 (장애인·비정규직 등) 구조적 차별	신고·조사 절차 불신 차별 및 취약계층 인권침해 위험 직장내 관계 갈등 및 괴롭힘 위험

- 중대성 평가 결과표

구분	발생 가능성(Likelihood)				영향의 심각성 (consequence)				결과	순위
	이해 관계자의 복잡성	인권 영향 수준	위법 여부	결과	침해의 심각성	피해자의 크기 및 범위	피해의 사후적 구제가능 성	결과		
신고·조사 절차 불신	4	3	2	9	3	3	3	9	81	3
차별 및 취약계층 인권침해 위험	4	3	3	10	4	5	3	12	120	2
직장 내 관계 갈등 및 괴롭힘 위험	4	4	4	12	5	4	4	13	156	1

5 인권영향평가 결과에 따른 개선 과제

□ 기관운영 개선과제

구분	세부 실행방안	기대 효과
사후관리 기반 피해자 보호 중심 구제체계 정착	- 사건 종결 후 6개월 상태 점검 의무화 - 업무조정·병가·법률 심리 상담 연계 - 가해자 접촉 제한 및 기록 비공개 강화 - 신고절차 접근성 제고(홈페이지 첫화면)	- 신고 신뢰성 제고 - 피해회복권 실질 보장 및 2차 피해 방지
외부 인권조직 연계를 통한 대응체계 고도화	- 외부조직 통한 익명 신고 대리 운영 - 상담 및 접수 검증 시 외부 전문가 참여 - 중대 사건 외부 공동조사 및 이첩 강화 - 외부조직 연계 사후관리 + 내부환류 강화	- 괴롭힘·차별 예방 실효성 강화 - 조사 공정성 & 신뢰 회복 - 조직문화 지속적 개선

□ 2026년 제도적 개선방안

○ 체계적인 인권경영 관련 정보 제공(홈페이지) 방안 마련

- 기관의 인권경영 활동 정보, 인권침해 관련 신고센터 등을 종합한 인권경영 카테고리를 개설하여 관련 정보를 적극적으로 공개

○ 구제절차 인식 제고 및 안내

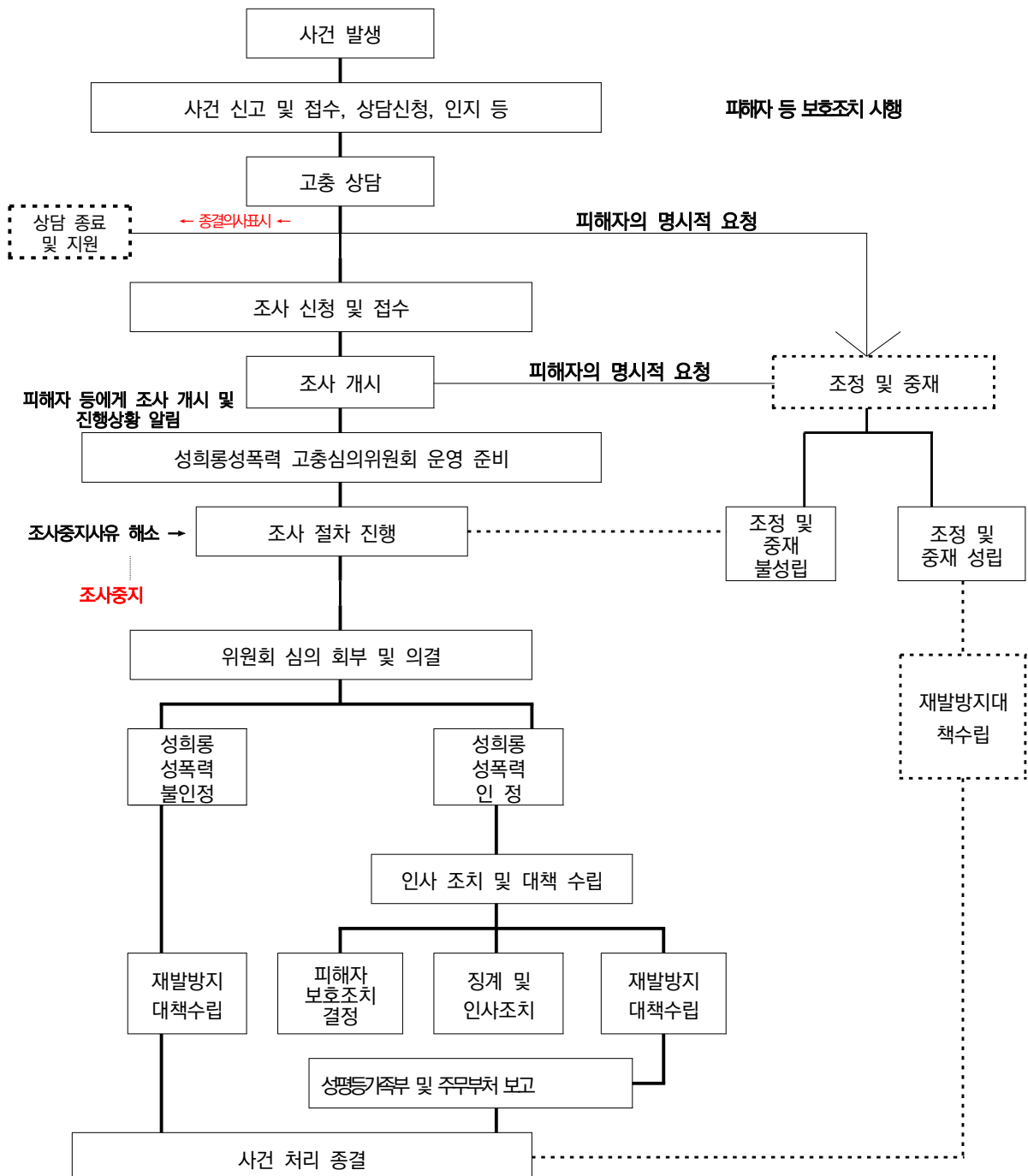
- 구제절차의 상담, 신고, 조사, 처리 등 전반적인 과정을 구성원 및 이해관계자가 수월하게 인식할 수 있도록 별도의 인권침해 매뉴얼 등을 마련

III 구제절차

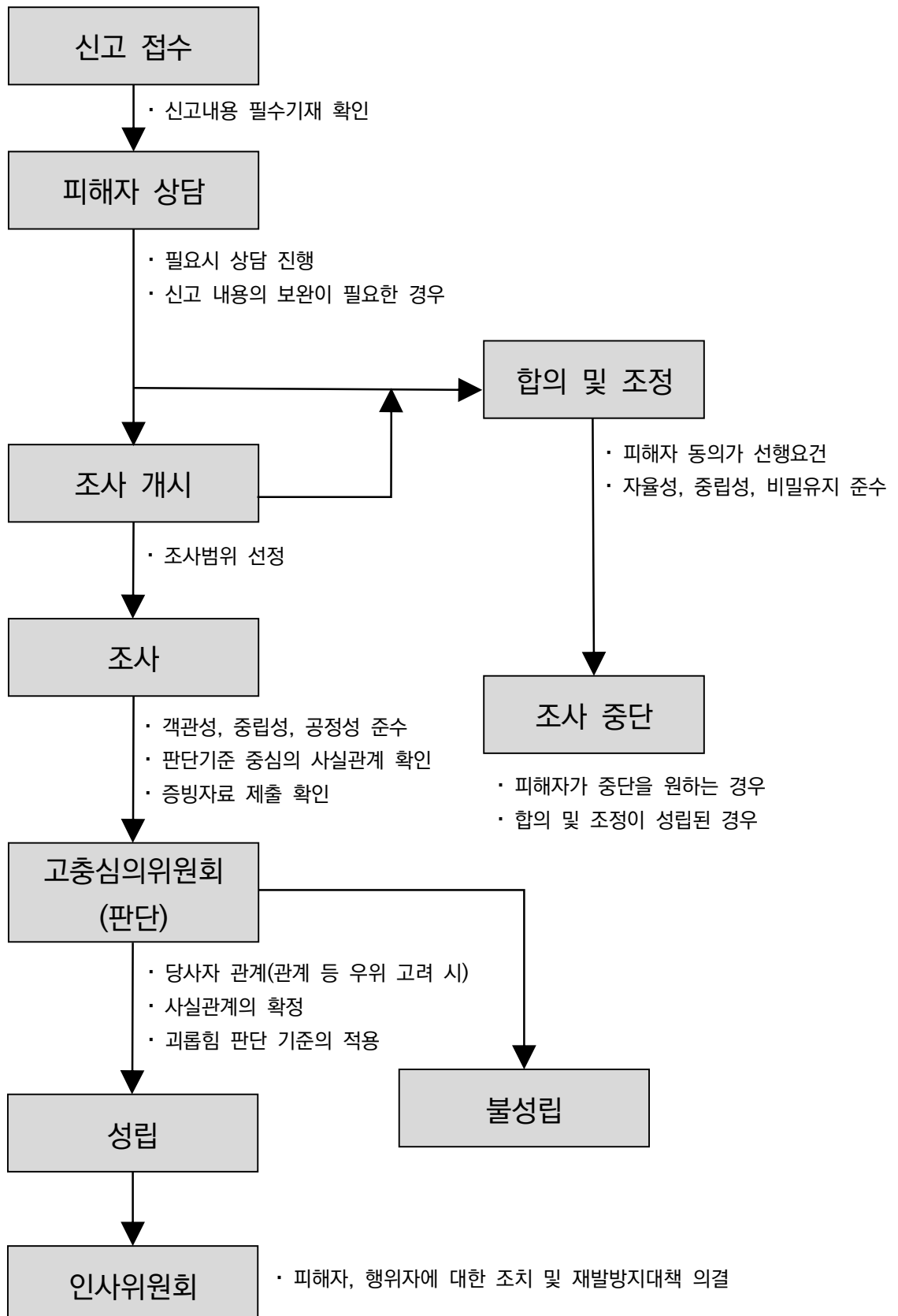
1 구제절차 개요

□ 인권침해 구제절차

- (운영근거) 「인권경영 지침」, 「성희롱·성폭력·스토킹 예방 및 2차 피해방지 지침」, 「직장 내 괴롭힘 예방지침」
- 성희롱·성폭력 등 고충상담 처리 절차



○ 직장 내 괴롭힘 처리 절차



2

구제절차 운영실적

□ 대내외 신고 채널

- (내 부) 고충상담창구 운영(성고충상담원 4명, 고충상담원 2명), 사내 그룹웨어에 신고방법 및 절차 등 안내
- (외 부) 신뢰성과 수용성 강화를 위한 외부 전문 상담 창구 ‘해피워크센터’ 신설

* 전문가 1:1 다이렉트 상담(유선, 이메일, 방문상담)

□ 접수 및 처리내역

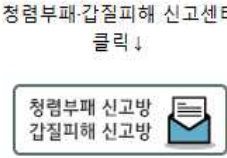
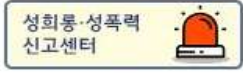
- 2025년 고충처리상담원에 접수된 고충상담 내역 ‘조치 완료’
- 신고 처리 절차에 따라 사건 조사 및 심의 완료

연 도	인권침해 상담건수
2025년	1건

* 고충상담 접수 → 상담 및 조사 → 고충심의위원회 심의·의결 → 결정 통지

□ 구제절차 홍보실적

- 고충상담·신고채널 활성화
- 고충상담창구 홍보, 고충처리 가이드북 배포, 신고센터 안내 및 구제절차 안내(사내게시판, 홈페이지)

				
고충상담창구 안내판 설치	고충처리가이드북 배포	청렴·갑질 신고센터	성희롱·성폭력 신고센터	(신설) 해피워크센터

IV 인권경영 교육

1 추진개요

□ 추진목적

- 임직원의 인권 감수성을 제고하고 인권존중 문화를 조직 내에 정착시켜 일상적 업무 환경에서 실천
- 직장 내 각종 인권침해와 차별 행위를 사전에 예방하고, 업무 수행 과정에서 발생할 수 있는 잠재적 인권침해 요소를 방지

2 인권교육 실적 (법정의무교육 제외)

□ 인권교육 확대 실시

- (대 상) 임직원 및 부서별 인권경영 지정담당자
- (방 식) 대면, 비대면 교육, 교육자료 배포 및 외부 교육기관 참석 등
- (내 용) 임직원 대상 인권교육을 확대하고 지정담당자에 대한 전문교육을 실시하여 인권교육 체계 고도화

임직원 교육 확대	인권 담당자 전문·심화 교육
• 법정교육 외 인권교육 자료 업로드	• 인권경영 담당자 국가인권위원회 주관 기업과 인권 전문교육 이수
• 인권 홍보물 배부	• 인권경영 부서별 지정담당자 실무 역량 강화를 위하여 특별교육 실시
• 국가인권위원회 및 고용노동부 인권자료 그룹웨어 게시	• 인권영향평가 지표별 평가위원 평가방식 교육

□ 운영실적

① 성희롱·성폭력 예방교육

교육일시	교육명	교육시간	교육장소	교육강사(기관)	교육인원
2024.2.7.~8	고충상담원 교육	14시간	온라인	한국양성평등 교육진흥원	1명
2024.8.27.	폭력예방교육 (성희롱·성폭력)	2시간	본사 (고위직 별도 교육)	문O윤 강사	8명

② 갑질예방 및 상호존중 조직문화 교육

교육일시	교육명	교육시간	교육장소	교육강사(기관)	교육인원
2025.12.10.	청렴윤리 교육	2시간	본사	이O표 강사	30명
2025.7.9.	갑질 예방 교육	1시간	온라인	-	1명
2025.3.4.	직장에서 소리치지 않고 통하는 방법	3시간	온라인	-	1명
2025.4.17.	리더 고민 상담소	2	본사	현O숙 코치	15명
2025.7.10.	리더 상호 존중 간담회	2	본사	조O경 코치	9명

③ 인권경영 역량강화 교육

교육일시	교육명	교육시간	교육장소	교육강사(기관)	교육인원
2025.10.30.~31.	기업과 인권 역량강화 과정	12	집체	국가인권위원회	1명
2025.2.19.	공정채용 전문교육	2	집체	국민권익위원회	1명
2025.6.2.	공정채용 평가위원 교육	5	집체	고용노동부	1명

④ 장애인 인식개선 교육

교육일시	교육명	교육시간	교육장소	교육강사	교육인원
2025.6.4.	장애인 모델과 함께하는 패션 쇼케이스	1시간	본사	전O연 강사	35명

1

직원보호 강화

- (목 적) 산업재해 예방과 이직률 및 생산성 저하 방지를 위해 직원이 안전하고 편안한 근무환경에서 근무할 수 있도록 인권 중심의 보호 체계를 구축
- (방 식) 취약계층 직원 보호 및 휴식권 보장 등과 관련하여 근무환경 내 휴식 및 편의 인프라 개선
- (성 과) 취약계층 인권보호
 - 현장 유휴부지를 활용하여 사업소 휴게실 등 환경개선(10개소)
 - 임산부 근로자 보호 강화(수유실 개선, 편의용품 지급, 태아검진 보건휴가 사용 활성화, 임신기 근로 단축제도 운영)
 - 장애인 직업 생활 상담원 선임을 통한 장애인 근로자 지원

2

인권친화적 조직문화 개선

- 코레일로지스 「인권경영 주간」 운영
 - 매월 11일 ‘상호존중의 날’ 운영 및 인권의식 개선 캠페인 실시
 - 세계 인권의 날(매년 12월 10일)과 연계한 인권경영 주간 운영
 - * 인권경영 현장 게시 등 인권존중 문화 확산 활동 추진
- 일·가정 양립 제도 활성화
 - 가족친화제도 홍보 및 사용독려로 이용률 지속 개선
 - 장기재직휴가 제도 신설을 통한 재충전 기회 부여
 - 출산·육아지원 제도 확대
 - * 배우자 임신검진 동행 휴가제도 신설
 - * 자녀수당 확대 지원

□ 참여형 조직문화 확산

○ 직급·세대 간 상호이해 증진을 위한 멘토링제도 운영

구분	조직적응멘토링	커리어멘토링	리버스멘토링
대상자	신규 입사자	전환 배치자, 복직자	임원 및 관리자
기간	입사 후 3개월	발령 후 2개월	최대 3개월

○ 주니어보드 2기 활동

- ESG 실천 캠페인, 지역사회공헌활동 시행

○ 여성근로자협의회 운영

- 일·생활 균형 활성화 캠페인, 위기가정 영유아지원 등

3 대외 공신력 확보

□ 인증개요

목 적	인권경영 고도화 및 대외 공신력 확보를 위해 경영시스템에 대한 외부 인증심사 실시
인증표준	인권경영시스템(HRMS)
인증기관	중소벤처기업인증원
심사기간	2025. 9. ~ 2025. 11.
인증범위	철도연계 운송, 하역, 보관 및 입환서비스
유효기간	2025. 11. 21.~2028. 11. 20.

4 인권실태조사 실시

□ 실태조사 개요

조사목적	· 인권침해 예방 및 구제절차 제공을 위한 기관 내부 규정의 적용 실태 파악 및 개선 · 기관 인권침해 피해자 구제절차 실효성 방안 도출
조사대상	코레일로지스 소속 근로자(총 522명 응답)
조사방법	구조화된 설문에 의한 온라인 조사
조사기간	2025. 9. 23. ~ 2025. 10. 12.
조사기관	한국다원정책연구원

□ 실태조사 설문구성

구분	항목	문항 수
인권경영 체제 구축 수준	최고경영자의 인권경영 실천의지	1
	인권경영 규정의 실효성	1
	인권 교육의 실효성	1
	인권 프로그램의 인권존중문화 형성에 대한 실효성	1
	인권리스크 모니터링의 실효성	1
인권침해 예방 노력 수준	임직원 차별 금지	1
	산업안전 및 보건 보장	1
	협력회사 인권보호	1
	직원 인권보호	1
	상호존중문화 조성	1
	직장 내 괴롭힘 및 갑질 예방	1
	성희롱 및 성폭력 예방	1
인권침해 경험 및 대응 유형	인권침해 인식	2
	인권침해 경험 (차별, 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 갑질)	1
	인권침해(차별행위, 직장 내 괴롭힘, 성희롱/성폭력) 대응 유형	2
	구제절차 인식	6
응답자 특성		4
총 문항 수		27

□ 인권경영 인식 및 실태조사 결과(요약)

문제점	주요 내용
신고 실효성 부족	신고하더라도 가해자 처벌 및 조치가 실현될 것이라는 신뢰가 낮음. 구제제도 효과성이 낮고, 신고 기피 이유 중 “신고해도 소용없을 것 같아서”가 주요 요인으로 나타남
갈등 및 보복 우려	문제 제기 시 갈등 악화 가능성과 보복 우려 높게 나타나, 구성원들이 인권침해 사실을 신고하기 어려운 환경이 형성되어 있음
조사·처리 절차 신뢰 부족	- 인권사건 접수·조사·처리 절차의 접근성 및 공정성 문항이 모두 평균 2.82점으로 낮게 평가됨 - 절차 자체가 실질적 보호장치로 인식되지 않으며 신뢰성이 부족함

VI 종합적 평가, 공개의 원칙 및 소통

1 2025년 인권경영 추진 성과

□ 인권경영 체계 구축

- 「인권경영헌장」 및 「인권경영 지침」 개정 및 공표: 홈페이지 및 사내 그룹웨어에 게시하고, 전 직원과 공유함
- 정기적 인권영향평가 실시: 2023년부터 매년 인권영향평가를 실시하고 있으며, 외부 전문가와 협력하여 평가의 객관성을 확보하고 있음
- 구제절차 강화: 고충상담원 교육을 통해 전문성을 강화하고, 외부 전문가가 참여하는 구제절차를 운영하고 있음

□ 책임있는 공급망 관리

- 협력사 근로자 권리보호 이행서약서 신설

□ 직장 내 인권보호를 위한 「직장 내 괴롭힘 예방지침」 제정

□ 2025년 인권영향평가 외부 전문기관을 통한 실시

- 기관운영 분야의 총점은 2024년 89.2점에서 2025년 97.7점으로 상승함
 - ‘책임 있는 공급망 관리’가 2024년 25.0점에서 2025년 100.0점으로 개선됨
 - ‘인권경영 체제의 구축’은 78.0점에서 86.4점으로 개선되었으며, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 이동노동의 금지, 산업안전 보장, 환경권 보장, 소비자 인권보호 등은 두 해 모두 100점을 유지함
- 주요사업(철도운영사업지원)은 100점으로 평가됨

☐ 이해관계자 공개

- (추진목적) 인권경영의 지속적인 추진 및 활동사항 전파
- (공개내용) 인권영향평가 및 인권경영 결과 등
- (공개방법) 홈페이지, 사내 그룹웨어 게시판 게시