
2022년 인권경영보고서

2022.12.

목 차

1. 인권경영 추진 개요	3
2. 인권경영 추진 체계	4
3. 인권영향평가 추진 개요	9
4. 기관운영 인권영향평가 실시	11
5. 사업운영 인권영향평가 실시	16
6. 인권존중 문화 조성	18
7. 인권경영 성과 확산	20

1 인권경영 추진 개요

1 추진배경

- (국제) 기업의 인권보호 및 존중에 대한 전 세계적 요구 대두
 - 「UN 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)」 제정 (유럽연합, 2011년)
 - 「ILO 다국적 기업과 사회정책 원칙에 관한 삼자선언」 (국제노동기구, 1977년)
 - 「OECD 다국적기업 가이드라인」 (경제협력개발기구, 1976년)
- (국내) 공공기관의 인권존중 책임 요구 증가에 따라 공공기관 인권경영 선도
 - 「제3차 국가인권정책 기본계획」 (법무부, 2018~2022년)
 - 「공공기관 인권경영 매뉴얼」 (국가인권위원회, 2018년)
 - 「공공기관 인권경영 가이드라인 및 체크리스트」 적용 권고 (국가인권위원회, 2014년)

2 추진경과

- 2019년
 - (9.6.) '19년 인권경영 추진계획 수립 (11.15.) 인권경영 이행규정 제정 (12.2.) 인권경영 선언식, (12.19.) 인권상담구제센터(신설) (12.26.) '19년 인권영향평가 실시
- 2020년
 - (2.21.) 인권경영위원회 구성(9명) (5.27.) 인권경영 이행규정 개정(1차) (10.16.) '20년 인권경영 기본계획 수립 (12.9.) '20년 인권영향평가 실시
- 2021년
 - (1.25.) '20년 인권영향평가 결과 보고 (3.3.) '21년 인권경영 기본계획 수립 (3.25.) '21년 인권리스크 이행계획 수립 (7.23.) '21년 인권영향평가 실시 (8.25.) 인권경영 이행규정 개정 (2차) (12.20.) '21년 인권영향평가 결과 보고 (10.23.) '22년 인권리스크 개선과제 이행계획 수립 (12.31.) '21년 인권리스크 이행실적 결과 보고
- 2022년
 - (2.9.) 제2기 인권경영위원회 구성 (2.18.) '21년 인권경영 성과 보고서 발간 (3.24.) '22년 인권경영 기본계획 수립 (10.13.) '22년 인권영향평가 결과 보고 (12.15.) '22년('21년 도출) 인권리스크 개선과제 이행 결과 보고

2

인권경영 추진 체계

1 인권경영 추진 체계

인권비전			
인권경영 기반의 시민 삶의 질 향상에 기여하는 친환경 에너지공기업			
추진 로드맵	인권경영 체제 정착기 (`19~`21)	인권경영 문화 확산기 (`22~`23)	인권경영 고도화 (`24~)
	·인권경영 기본제도 구축 ·인권영향평가 실시 ·인권감수성 향상 교육 실시 ·인권침해 구제절차 마련	·인권영향평가 지표개선 추진 ·인권감수성 향상 교육 체계적 운영 ·인권침해 구제절차 정립 ·인권경영인증제도 도입	·인권경영 기본제도 선진화 ·인권경영 평가체계 마련 ·인권존중문화 내재화 ·인권침해 구제절차 내실화
인권목표			
인권리스크 요소 ZERO			
추진 전략	1. 인권경영 추진기반 강화	2. 인권 존중 문화 조성	3. 인권경영 성과 확산
	1. 인권경영 추진체계 개선 2. 인권경영 제도 안정화	3. 인권 감수성 제고 4. 인권취약분야 집중개선	5. 인권경영 거버넌스 체계 구축 6. 인권경영 성과 확산
추진 과제	① 인권영향평가 지표개선 ② 인권경영위원회 참여 강화 ③ 인권 관련 규정 정비 ④ 인권침해 구제절차 개선	⑤ 교육참여자별 맞춤형 교육지원 ⑥ 인권존중 문화 확산 캠페인 ⑦ 인권 보호 모니터링 ⑧ 인권리스크 요소 개선	⑨ 실무협의체 운영 ⑩ 이해관계자 간담회 실시 ⑪ 인권경영 정보 공개 ⑫ 인권경영 성과 보고

2 인권경영 추진 체계

구분	구성	주요역할	근거
인권경영 위원회	내부위원 4명 외부위원 5명	- 인권경영 추진의 중요 정책에 관한 사항 - 인권 개선 권고에 관한 사항 - 인권영향평가에 관한 사항 등	규정 제4장 인권경영위원회
인권침해 구제위원회	내부위원 2명 외부위원 3명	- 신고인 또는 피해자의 권리의 원상회복, 사과, 비재 정적 보상 등 구제 조치 - 피신고인 또는 가해자에 대한 교육명령 등 제재 조치	기준 제21조 (인권침해구제위원회)
인권구제 소위원회	내부위원 1명 외부위원 2명	- 사건의 분류, 각하, 임시 조치, 조정 등	기준 제12조 (인권구제소위원회)
인권경영 주관부서	인재개발원 (인권담당자)	- 인권경영 계획 수립 및 이행 총괄 - 인권실태조사와 인권영향 평가를 포함한 인권실천 점검 의무의 계획 및 실시 - 인권상담구제센터 및 인권경영위원회의 운영 - 임직원을 대상으로 한 인권교육 실시 등	규정 제16조 (인권경영 주관부서)
인권경영 추진부서	체크리스트 주요부서 실무자	- 인권영향평가 교육 참석 - 인권영향평가 체크리스트 증빙자료 제출 - 인권리스크 개선과제 방지조치 마련 및 이행	인재개발-1512('22.5.26.) '22년 인권영향평가 추진계획'

3 인권경영위원회 구성·운영

○ 제2기 인권경영위원회 구성 ('22. 2. 9.)

- 역할: 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 주요사항 심의 의결
- 임기: (당연직) 직위 재임 기간, (위촉직) '22. 1. 1. ~ '23.12.31. (2년, 연임 가능)
- 구성: 외부위원은 인권관련 전문적 지식과 경험이 풍부한 전문가 (총 9인: 내부 4인, 외부 5인)

구분	직위	성명	성별	구분	소속	직위	성명	성별
당연직	기획경영본부장	이*완	남	위촉직	노무법인 돌담	공인노무사	김*미	여
	노동이사	이*영	여		국제사이버대학교	사회복지학과 교수	김*정	여
	인재개발원장	최*환	남		법무법인 청음	파트너 변호사	함*우	남
	경영지원처장	한*호	남		SK 그룹 사내대학	연구원	박*애	여
					서울대학교 인권센터	전문위원	김*윤	여

○ 인권경영위원회 운영

개최일	심의 안건	비고
1차 (3.14.)	(심의) 제2기 인권경영위원회 위원장 선출, 인권경영 기본계획(안), 인권경영 이행규정 개정(안)	재적9명/출석9명
2차 (4.14.)	(심의) 인권경영 이행규정 개정(안), 인권침해 구제기준 제정안	재적9명/출석9명
3차 (9. 7.)	(심의) '22년 인권영향평가 결과 보고서(안)	재적9명/출석6명
4차 (12.27.)	(심의) 인권경영 이행규정 개정(안), '22년 인권경영 보고서(안), 인권경영지수 관리계획(안)	재적9명/출석9명

4 인권경영 제도 구축

○ 인권경영 이행규정 제정 ('19.11.15.)

- 목적: 공사의 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하고, 나아가 건강한 조직문화 조성을 위하여 임직원과 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 필요사항을 내규로 제정
- 구성: 총 6장 23개 조항, 별표 1호, 별지 1~3호

<ul style="list-style-type: none"> ○ 제1장 총칙: 목적, 정의, 적용 범위 ○ 제2장 인권경영체계: 인권존중 및 차별금지, 인권경영의 선언, 인권경영 기본계획, 인권경영담당자, 인권증진 활동 지원 등, 인권교육 ○ 제3장 인권경영위원회: 설치 및 기능, 구성, 소집 및 회의, 위원의 제척 기피 회피, 의견청취, 비밀누설 금지, 외부위원 수당 등 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제4장 인권영향평가: 인권영향평가의 실시, 보고서의 작성 및 공개 ○ 제5장 인권의 구제: 인권침해의 신고 및 상담, 인권침해 행위의 처리, 시정 및 조치, 신고인의 신분보장 ○ 제6장 보칙 ○ 별표: 인권경영 선언문 ○ 별지: 인권침해 상담접수신청서, 인권침해 고충상담일지, 인권침해 조사요청서
---	---

○ **인권경영 이행규정 개정** ('22. 5.30., 전부개정)

- 구성: 총 6장 29개 조항, 별표 1호

○ 제1장 총칙: 목적, 정의, 적용 범위	○ 제4장 인권경영위원회: 설치 및 기능, 구성, 소집 및 회의, 위원회의 제척기피회피, 위원의 해촉, 비밀 누설 금지, 외부위원 수당 등
○ 제2장 인권경영 일반원칙: 고용상의 차별금지, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동 및 아동노동의 금지, 산업안전보장, 책임 있는 공급망 관리, 지역주민의 인권 보호, 환경권 보장, 직원의 인권보호, 정보인권 보호	○ 제5장 인권영향평가: 인권영향평가의 실시, 보고서의 작성 및 공개
○ 제3장 인권경영 체계: 인권 존중 및 차별금지, 인권경영의 선언, 인권경영 기본계획, 인권경영 주관부서, 인권증진 활동 지원 등, 인권교육	○ 제6장 인권침해의 구제: 인권상담구제센터, 인권침해의 신고 및 처리
	○ 별표 1호 인권경영 선언문

5 인권침해 구제절차 제공

① 인권침해 구제기준 제정 ('22. 6.20.)

- 목적: 대한민국 헌법, 대한민국이 가입 비준한 국제 인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치와 자유와 권리를 침해당했을 경우 피해자의 권리를 원상 회복시키는 절차를 내규로 제정

- 구성: 총4장, 25개 조항, 별지 1~11호

제1장(총칙) 목적, 정의, 적용범위, 다른 법령 등과의 관계, 조사와 처리의 원칙, 불이익 금지
제2장(인권침해의 신고 및 접수) 인권상담구제센터의 업무범위, 신고의 방법, 대리인 또는 대표자 선임, 인권침해 구제절차, 신고의 접수 및 이관, 인권구제소위원회, 신고의 각하, 조정, 임시조치, 신고의 취하, 조사 의뢰
제3장(인권침해의 조사) 사건의 조사, 조사중지, 조사 결과의 보고 및 통지
제4장(인권침해구제위원회) 인권침해구제위원회 구성, 위원의 제척·기피·회피, 구제위원회의 운영, 시정 및 조치, 이의신청

- 절차: (4월) 인권경영위원회 심의 (5월) 사규 심의, 시민위원회 의견 수렴 (10월) 협력회사 의견 수렴
- 인권침해 구제절차

1. 사건 신고 및 접수상담 (인권상담구제센터)	- 대상: 인권침해를 당하거나 타인의 인권침해 사실을 인지한 사람·단체 - 범위: 공사의 통제 범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무관련성이 있는 영역에서 공사 임직원이 가해자 또는 피해자인 인권침해 사건 - 상담: 신고인 또는 피해자(상담일지 작성, 접수대장 등재, 접수증명원 발부)
2. 조사여부 판단 및 조사 (인권구제소위원회/감사실)	- 센터장 직권 또는 필요시 인권구제소위원회 소집, 사건 분류*, 임시조치, 조정 - 조정 불성립 시 정식조사(조사 결과 보고서 작성)
3. 심의 및 의결 (인권침해구제위원회)	- 신고인 또는 피해자 권리의 원상회복 등 구제조치에 대한 사항 - 심의의결서 사장 통지
4. 시정 및 조치 (인권경영 주관부서)	- 당사자 결정통지 및 재발방지대책 시행(2차 피해 방지 상시 모니터링)

*성희롱, 성폭력 및 2차 피해 사건, 직장 내 괴롭힘 사건, 공익 부조리 신고 사건, 단순 민원 사항은 별도 절차에 따라 처리

○ 성희롱·성폭력 및 2차 피해사건 처리 절차

1. 인지 단계	<ul style="list-style-type: none"> - 사건 발생, 신고 및 접수 · 사건의 신고 및 접수, 상담 신청 · 인지: 조직 내 소문, SNS, 익명 실태조사
2. 신고접수 및 상담 (인재개발원)	<ul style="list-style-type: none"> - 고충상담 실시 · 신뢰 구축 및 기초 정보의 확인/ 신고인 및 피해자 보호조치 안내 · 사건 내용 및 인적 사항 비밀 보장 - 조사 의뢰(→ 감사실)
3. 사건 조사 (감사실)	<ul style="list-style-type: none"> - 조사 접수일부터 20일 이내 조사 완료(필요 시 10일의 범위 안에서 기간 연장) - 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사를 원하거나, 조사 중지를 서면으로 요청하는 경우 해당 사건의 조사를 다른 기관으로 이관 또는 중지할 수 있음 - 조사 결과를 감사에게 보호 후, 인권업무 담당부서(인재개발원)의 장에게 통보
4. 처리단계 (인재개발원 및 관련 부서)	<ul style="list-style-type: none"> - 성희롱·성폭력 및 2차 피해 고충심의위원회 개최, 심의·의결 - 조사 결과 통보 - 행위자에 대한 조치(징계 및 인사조치) - 재발 방지 조치 시행 · 피해자 등에 대한 조치, 예방교육 실시 및 재발방지 대책 수립·시행

○ 직장 내 괴롭힘 사건 처리 절차

1. 인지 단계	<ul style="list-style-type: none"> - 사건 발생 - 사건 신고 및 접수 · 사건의 신고 및 접수, 상담 신청 · 사이버 신고 창구 활용 가능
2. 신고접수 및 상담 (인재개발원)	<ul style="list-style-type: none"> - 고충상담 실시 · 신뢰 구축 및 기초 정보의 확인 · 신고인 및 피해자 보호조치 안내 · 사건 내용 및 인적 사항 비밀 보장 - 당사자간 해결 · 피해자가 가해자와 합의를 원하는 경우, 고충상담원이 약식 조사 실시 후 합의 진행 - 합의가 이루어지지 않은 경우, 조사 의뢰(→ 감사실)
3. 사건 조사 (감사실)	<ul style="list-style-type: none"> - 조사 접수일부터 20일 이내 조사 완료 (필요 시 10일의 범위 안에서 기간 연장) - 피해자가 법령에 따라 다른 기관에서 조사를 원하거나, 조사 중지를 서면으로 요청하는 경우 해당 사건의 조사를 다른 기관으로 이관 또는 중지할 수 있음 - 조사결과를 감사에게 보호 후, 인권업무 담당부서(인재개발원)의 장에게 통보
4. 처리단계 (인재개발원/관련 부서)	<ul style="list-style-type: none"> - 직장 내 괴롭힘 고충심의위원회 개최, 심의·의결 - 심의 결과 통보 - 행위자에 대한 조치(징계 및 인사조치) - 재발 방지 조치 시행 · 피해자 등에 대한 조치/ 예방교육 실시 및 재발방지 대책 수립·시행

② 인권상담구제센터 운영

○ 업무 범위

구분	주요내용	비고
인권상담	<ul style="list-style-type: none"> - 인권침해에 대한 신고 접수 및 상담 - 인권침해에 대한 조사 의뢰 및 처리 - 인권침해 처리 관련 부서 간 협조 및 조정에 관한 사항 - 인권침해구제위원회 및 인권구제소위원회 운영 - 그 밖에 인권침해 예방을 위한 교육·홍보 등에 관한 사항 	인권상담구제센터 (인재개발원)
조사실시	- 각하, 조정, 취하 등에 해당하지 않는 경우 정식 조사 실시	감사실

○ 신고 방법

구분	신고방법	비고
전용메일	humanright@i-se.co.kr	인권침해 신고 메일주소
방문/우편	(07978)서울시 양천구 목동서로20, 인권상담구제센터	인권담당자
전화/팩스	02-2640-5356/ 02-2640-5359	인권담당자
인권진정함	인권 진정함을 통한 서면 신고	목동본사, 동부지사, 마곡지사 비치

6 인권구제소위원회 구성·운영

- 역할: 접수된 사건의 분류, 조사의뢰, 임시 조치, 조정 등 결정을 위해 구성
- 임기: (당연직) 직위 재임 기간 (위촉직) '22. 1. 1. ~ '23.12.31. (인권경영위원회 위원 위촉)
- 구성: 총 3인(내부 1인, 외부 2인)

구분	직위	성명	성별	구분	소속	직위	성명	성별
당연직	인권상담구제센터장	최*환	남	위촉직	노무법인 돌담	공인노무사	김*미	여
					법무법인 청음	파트너 변호사	함*우	남

7 인권침해 사건 유형별 처리현황

사건유형	신고일	처리결과	비고
개인정보 침해	12.12.	조정	인권침해 구제기준 제14조
직장 내 괴롭힘	9. 7.	조사 중지	직장 내 괴롭힘 방지규정 제13조 제3항

3

인권영향평가 추진 개요

1 평가개요

○ 목적

- 공사 경영활동이 임직원과 이해관계자의 인권에 미칠 수 있는 인권 위험 사전 파악
- 사전 파악된 인권리스크 개선활동을 통해 인권경영 실천 및 인권존중 문화 확산

○ 대상

- 기관운영: 공사 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 인권리스크 여부 측정
- 사업운영: 공사가 시행하는 주요 사업이 인권에 미칠 수 있는 영향 파악 및 측정

2 평가체계

① 평가방법

- ‘예’, ‘보완필요’, ‘아니오’, ‘정보 없음’, ‘해당 없음’의 응답이 가능하도록 구성

‘예’는 인권 리스크를 인지하고 있으며, 해당 내용을 이행하고 있음을 의미/ ‘보완필요’나 ‘아니오’는 기관의 인권리스크 예방조치가 추가적으로 필요/ ‘정보없음’은 자료가 맞지 않거나 없는 경우를 말하여 평가가 불가능한 경우/ ‘해당없음’은 지표가 기관과 상관이 없는 경우

② 평가내용

기관운영(11개 분야 177개 지표)	사업운영(2개 사업 8개 항목 44개 지표)
1. 인권경영 체제의 구축 2. 고용상의 비차별 3. 결사 및 단체교섭의 자유 4. 강제 노동의 금지 5. 아동 노동의 금지 6. 산업안전 보장 7. 책임있는 공급망 관리 8. 현지 주민의 인권 보호 9. 환경권 보장 10. 고객 인권 보호 11. 근로자의 인격적 대우와 노동권 보장	<집단에너지 발전사업> 1. 기획 2. 보일러 운영 3. 유통 4. 사용자 시설관리 5. 유지보수 6. 민원 대응 <태양광발전소 운영사업> 1. 협력업체 선정 2. 산업안전

3 추진 경과

구분		주요내용
1	착 수 보 고	인권영향평가 지표 개발, 평가 방향성 설정 등 일정: '22. 6. 16.(목) *용역사: 인사이트(주)
2	인 권 실 태 조 사	인권 실태파악을 위한 임직원 온라인 설문조사 실시 및 결과분석 일정: '22. 7. 4. (월) ~ 11. (월) 대상: 임직원 286명, 총 95명 응답 (33.2%)
3	사업운영 인권영향 평 가 지 표 개 발 인 터 뷰	사업운영 인권영향평가 대상사업 선정 및 지표 개발 일정: '22. 7. 26. (화) 대상: 사업 부서장/담당자 선정사업: 집단에너지 발전사업, 태양광 발전소 운영사업
4	인 권 영 향 평 가 근거자료 수집 교육	일정: '22. 8. 2. (화) 대상: 기관운영/사업운영 인권영향평가 지표별 담당자 내용: 인권경영 및 인권영향평가 이해, 지표별 근거자료 제출 방법
5	인 권 영 향 평 가 실	일정: '22. 8. 12. (금) ~ 23. (화) 평가주체: 인권경영 전문 외부평가위원단 평가방식: 지표별 근거자료에 기반한 평가
6	개 선 과 제 도	인권영향평가 결과에 따른 개선과제 도출 인권영향평가 결과 보고서(안) 작성
7	인 권 경 영 위 원 회 개	일정: '22. 9. 7. (수) 안건: 인권영향평가 결과 보고서(안) 심의

4 지표고도화

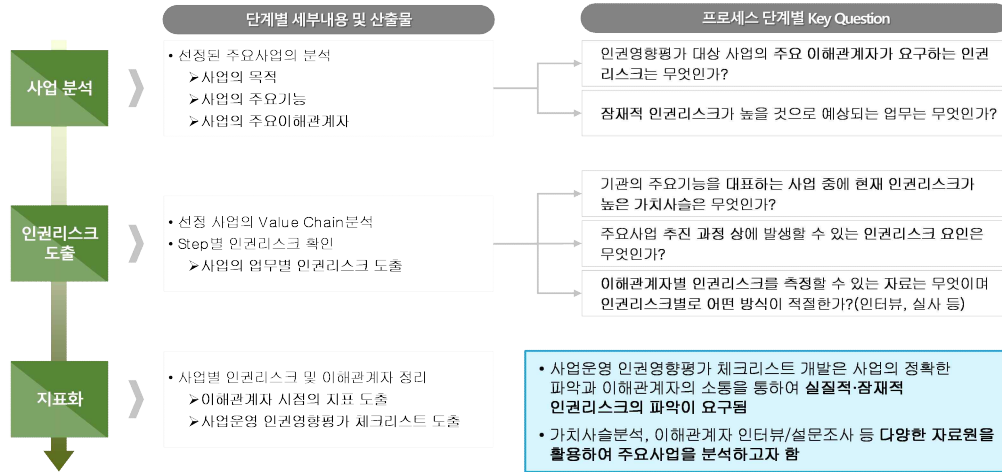
○ 기관운영 인권영향평가 체크리스트 지표고도화

- 「공공기관 인권경영 매뉴얼」의 기관운영 인권영향평가 체크리스트에서 기본 인권사항 관련 항목 중 지속적 검토가 필요한 항목들과 최근 이슈가 되고 있는 인권리스크(산업안전, 환경, 직장내 괴롭힘, 성희롱·성폭력, 모성보호, 일·가정 양립 등) 항목을 추가·보완하고, 기 확인 사항이거나 시의성 면에서 현재 상황과 맞지 않는 항목(코로나19 대응 등)을 삭제하여 기관운영 인권영향평가 체크리스트의 합목적성을 달성함

구 분	내 용	지표 수
유지	매년 정기적으로 실시 여부를 점검해야 하는 사항	131
	지난 평가 결과에 따른 개선사항에 대한 점검 필요	9
신규	국내외 제도, 인권환경 등의 변화에 따른 신규 점검 사항	32
삭제	기관과 무관한 지표	22
	既확인사항으로 반복하여 점검할 필요가 없는 지표	6
수정	지표의 문구 일부 수정(기관 특성 반영)	5
	합계 (삭제된 지표 제외)	177

○ 사업운영 인권영향평가 지표개발 Framework

- 사업운영과 관련한 규정, 규칙, 지침, 경영평가실적보고서, 사업 관련 프로세스 및 가이드라인 등을 분석하여 인권영향평가 체크리스트를 개발함



○ 주요사업 분석

- 주요사업 가치사슬 및 업무 프로세스를 고려하여 자료 분석
- 사업별 주요 이해관계자 인터뷰 실시

4 기관운영 인권영향평가 실시

1 기관운영 인권영향평가 지표 고도화 세부 내용

○ 인권경영체제의 구축

- 유엔 기업과 인권 이행지침 및 공공기관 인권경영 매뉴얼에 따라 기관 인권경영체제의 구축 분야 지표를 추가·수정하고, 기 확인 지표를 삭제함

분야	항목	지표	구분
인권경영체제 구축	인권경영체제화를 위한 필요조치	공사는 인권경영 문제를 다루는 전담부서 설치 또는 담당자를 지정했다.	수정
		공사는 인권준수 감시기구 및 제도를 운영한다.	수정
		공사는 임직원을 상대로 인권침해 예방과 실태파악을 위한 설문조사를 실시한다.	신규
		인권경영위원회의 구성은 인권관련 전문가를 포함하여 객관적이고 공정하게 구성했다.	신규
	인권경영성과	인권영향평가 결과에 대한 모니터링 및 이행점검을 실시한다.	신규
	구제절차 관련	구제 접수를 위한 다양한 채널을 운영하고 인권 침해 유형에 따라 적절한 구제절차를 제공한다.	수정

○ 고용상의 비차별

- 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률에 따라 고용상의 비차별 분야 관련 지표를 추가함

분야	항목	지표	구분
고용상의 비차별	고용상 남녀 비차별	공사는 공정한 임금 체계를 위한 보수 및 평가체계를 구축하고 있다.	신규

○ 산업안전보장

- 산업안전보건법, 중대재해처벌 등에 관한 법률 등에 따라 산업안전보장 분야 관련 지표를 추가·수정함

분야	항목	지표	구분
산업안전보장	임산부 및 장애인 등 보호	공사는 직장내 장애인 인식개선 교육을 정기적으로 실시한다.	신규
	산업재해 피해근로자 지원	업무상 재해로 인한 부상 및 질병에 대한 보상은 근로기준법 또는 산업재해보상보험법에 의거하여 보상한다.	수정

○ 고객인권 보호

- 소비자보호법에 따라 고객인권 보호 분야 관련 지표를 추가함

분야	항목	지표	구분
고객인권보호	고객 사생활 존중	공사는 개인정보보호교육을 정기적으로 실시 한다.	신규

○ 근로자의 인격적 대우와 인권침해 예방

- 근로기준법, 고용노동부 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방대응 매뉴얼, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 등에 따라 ‘근로자의 인격적 대우와 인권침해 예방’ 관련 지표를 추가하고, ‘코로나19 대응 진단결과’ 관련 지표를 삭제함

분야	항목	지표	구분
근로자의 인격적 대우와 노동권보장	직장 내 괴롭힘 금지	공사는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우, 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위해 객관적으로 조사를 실시한다	수정
		공사는 직장 내 괴롭힘 예방을 위해 담당조직 운영, 홍보 등의 활동을 실시한다.	신규
		공사는 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 분리조치(근무장소의 변경, 배치전환 등)을 실시한다	신규
		공사는 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대한 징계, 분리조치(근무장소의 변경, 배치전환) 등 필요한 조치를 한다	신규
		공사는 직장 내 괴롭힘 발생 시 당사자 등을 대상으로 정확한 원인 규명을 위한 조사 프로세스를 구축하고 있다.	신규

		공사는 직장 내 괴롭힘 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하지 않는다.	신규
		공사는 사장, 임원, 주요 간부 직원 등 4촌 이내의 혈족, 인척의 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 대응 지침이 마련되어 있다	신규
성희롱·성폭력 예방		직장 내 성희롱·성폭력 예방을 위해 정기적으로 교육을 실시한다.	신규
		공사는 직장 내 성희롱·성폭력 신고는 누구나 할 수 있도록 다양한 접수 창구를 마련한다.	신규
		직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치가 마련되어 있다.	신규
노동기본권 준수		공사는 근로자의 시간급 임금에 당해연도 최저임금액 기준금액('22년 최저임금 9,160원) 이상을 준수한다.(월 급여 1,944,440원)	신규
		공사는 근로자의 근로시간은 법정 근로시간(1주 40시간, 본인 의사에 따라 연장근로 최대 12시간까지)인 주 최대 52시간을 초과하지 않는다.	신규
		공사는 근로자의 휴일근로 시 8시간 이내 통상임금의 50% 이상, 8시간 초과시 통상임금 100%이상을 가산하여 지급한다.	신규
		공사는 근로계약 체결 시 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가의 근로조건에 대한 사항을 명시하여 근로자에게 교부한다.	신규
		공사는 공사 내 근로자가 휴식을 취할 수 있도록 적절한 휴게시설을 제공한다.	신규
		공사는 법적 기준에 따라 근로시간에 따른 적정 휴게시간을 보장한다.	신규
		공사는 모든 근로자가 업무와 관련하여 다른 사람의 폭언 등으로 건강장해가 발생하거나 현저한 우려가 있는 경우 업무 일시 중단 등(업무의 일시적 중단 또는 전환, 휴게시간 연장, 건강장해 치료 및 상담지원, 고소·고발·손해배상 청구 등에 필요한 지원)의 조치를 한다.	신규
		공사는 코로나19에 따른 거리두기 단계별 조치에 근거하여 근무밀집도 최소화를 위한 근무 인원 제한을 실시한다.	신규
		공사는 적합한 재택근무 형태를 선정하고 운영 관리 방법을 마련하였다.	신규
		공사는 공사내부 직원을 대상으로 재택근무의 정착을 위한 교육(인식개선, 근무규정 소개 등)을 실시한다.	신규
모성 보호 · 일가정 양립		공사는 근로자가 '감염병의 예방 및 관리에 관한 법률'에 따라 입원 격리되는 경우 그 기간동안 유급휴가를 부여한다.	신규
		공사는 임신근로자가 1일 소정 근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 신청할 경우 허용한다.	신규
		임신 중인 여성근로자가 모성을 보호하거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용한다.	신규
		공사는 여성근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용한다.	신규
		공사는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 기간은 최대 유급 10일을 보장한다.	신규
		근로자의 육아기 근로시간 단축은 주 최대 35시간, 통상임금의 100%를 준수한다.	신규
			신규

2 기관운영 인권영향평가 지표 총괄표

평가지표	지표 수		증감 (B-A)
	2021년(A)	2022년(B)	
1. 인권경영 체제의 구축	29	32	+3
2. 고용상의 비차별	17	15	-2
3. 결사 및 단체교섭의 자유	16	14	-2
4. 강제 노동의 금지	11	8	-3
5. 아동 노동의 금지	14	6	-8
6. 산업 안전 보장	17	18	+1
7. 책임 있는 공급망 관리	10	8	-2
8. 현지 주민의 인권 보호	10	4	-6
9. 환경권 보장	18	18	-
10. 고객 인권 보호	15	15	-
11. 근로자의 인격적 대우와 노동권 보장	15	39	+24
합계	172	177	+5

3 기관운영 인권영향평가 결과

평가지표		예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	계
1	인권경영 체제의 구축	31	1	-	-	-	32
2	고용상의 비차별	15	-	-	-	-	15
3	결사 및 단체교섭의 자유	14	-	-	-	-	14
4	강제 노동의 금지	8	-	-	-	-	8
5	아동 노동의 금지	5	-	-	-	1	6
6	산업 안전 보장	18	-	-	-	-	18
7	책임 있는 공급망 관리	8	-	-	-	-	8
8	현지 주민의 인권 보호	4	-	-	-	-	4
9	환경권 보장	18	-	-	-	-	18
10	고객 인권 보호	15	-	-	-	-	15
11	근로자의 인격적 대우와 노동권 보장	38	1	-	-	-	39
합 계		174	2	0	0	1	177

4 기관운영 평가 결과 분석

○ 총평

- '19년 인권경영을 도입하여 본격적으로 인권경영 체제를 구축하기 위해 노력하고 있으며, '22년 인권영향평가를 실시함에 있어 공사 특성에 맞는 지표 개발을 통해 총 177개 지표로 공사 운영에서 발생할 수 있는 실질적·잠재적 인권리스크를 진단하였음. 공사는 '22년 인권영향평가를 4회차 시행하는 기관으로 기관운영 인권영향평가 실시를 위한 담당자 지정, 근거자료 수집 등 추진체계가 우수하게 구축되어 있음

○ 인권경영 체제의 구축 분야

- 전체적으로 양호한 진단 결과가 도출되었으나, 인권경영선언문의 고도화가 필요한 것으로 나타남. 인권경영 선언문 고도화 개선과제는 현행 공사의 인권정책 선언문 내 전문과 항목을 개정하는 개선과제로 전문은 국내외 인권 규범과 이니셔티브와 공사의 비전, 설립목적 등을 연계하여 인권경영 추진 의지를 명시하고, 9개의 항목은 국내 사회적, 정치적 인권 패러다임과 공사의 주요사업을 연관시켜 항목을 추가·개정·통합·삭제 등 인권경영위원회 안건으로 정기적인 검토와 고도화가 필요함
- 기관운영 인권영향평가 진단결과, 구제절차 체계가 적절하게 구축되어 있는 것으로 진단되었으나, 인권 실태조사 결과에 따르면 실제 임직원이 체감하는 공사 구제절차의 실효성은 인권영향평가 결과에 비해 다소낮은 것으로 분석되어 향후 실효성 있는 구제절차 고도화가 필요함
- 구제절차 고도화의 세부사항으로 근로자의 인권침해 발생 시 피해를 구제하기 위해 구제절차 접수 방법 설명·교육 등을 통한 접근성 강화와 홍보, 비밀유지 및 2차 피해 예방, 임직원의 구제절차 신뢰성 확보를 위해 피해자 권리회복을 위한 조치사항과 가해자 양형 및 양형근거 등을 구제절차 결과에 포함하여 즉각 공개하여 체제의 투명성 제고가 필요한 상황임

○ 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유, 강제노동의 금지, 아동 노동의 금지, 산업 안전 보장 분야

- 국내·외법령을 준수하고, 차별과 부당한 조치 등의 인권 리스크를 예방조치가 적절하게 추진되고 있는 것으로 진단됨

○ 책임있는 공급망 관리

- 공공기관으로서 협력업체와 공급업체 등 외부 이해관계자에게 인권경영 확산 노력이 필요하나, 협력업체의 내부 경영체계 간접 우려와 인권침해 시 계약 단절에 대한 법적 근거가 없어 이행하기 어려워 협력업체와 사전에 인권경영준수 서약서, 청렴 계약 이행 서약서 징구를 통하여 인권경영을 확산하고 있음. 또한, 공공기관의 주요 외부 이해관계자인 현지주민의 인권 보호를 위하여, 공사는 적극적인 협의체계와 지적재산권 보호를 위한 사전·후 검토 체계를 구축하여 인권 리스크를 최소화하고 있음

○ 환경권 보장

- 에너지산업, 발전산업을 영위하고 있는 공공기관으로 최근 국내·외 대두되고 있는 탄소중립, ESG 등과 밀접한 연관성을 띄고 있으며, 폐기물, 오염물질, 폐수 배출을 관리하기 위해 환경경영체계, 환경책임보험, 비상대응체계 등을 수립하고 정기적인 배출량 측정과 감축 노력을 이행하고 있음

○ 고객 인권 보호

- 4차 산업혁명 시대에 개인정보보호를 위하여 공사는 정기적인 개인정보보호 교육을 실시하며, 개인정보보호 유출에 대한 예방 및 대응체계를 구축하여, 고객 및 국민의 개인정보보호를 위해 노력하고 있음

○ 근로자의 인격적 대우와 노동권 보장

- 직장 내 괴롭힘 금지, 성희롱·성폭력 예방, 근로자의 기본권 보장을 위해 우선적으로 법령 개정에 따른 규정을 보완할 필요가 있으며, 더 나아가 다양한 예방 활동뿐만 아니라 정기적인 실태조사, 인터뷰, 근로자 지원 프로그램(EAP) 등의 적극적인 활용을 통해 더욱 높은 수준의 인권침해 예방효과를 기대할 수 있음

5 인권경영위원회 심의 의견 ('22. 9. 7.)

- 체크리스트 지표 수가 너무 많으므로 '해당 없음' 결과 지표는 삭제하고, 실질적 인권경영 실천 방안 모색
- 올해 시행된 탄소중립법의 내용을 차년도 인권영향평가의 '환경' 관련 지표에 반영 검토
- 인권실태조사 임직원 참여율 제고 방안을 모색하고, 전년도와 비교하여 개선사항을 지속 해서 모니터링할 필요
- 상대적으로 장기근속 직원의 참여율이 저조하므로, 장기근속 직원의 실태조사 참여율 제고 방안 모색

6 기관운영 인권리스크 이행계획 ('23. 2월 내 완료)

분야	항목	개선과제	부서명
인권경영 체제의구축	인권존중 정책선언	인권경영 선언문에 공사의 비전, 설립목적과 국내외 인권규범과 연계하여 인권경영 추진의지와 변화하는 사회적, 정치적 인권 패러다임과 공사 주요사업을 연관지어 항목 고도화	인재 개발원
근로자의 인격적대우와 노동권 보장	직장 내 괴롭힘 금지	근로기준법 개정에 따라 사장, 사장의 배우자, 4촌 이내 친인척이 직장 내 괴롭힘을 하면 과태료 부과 내용이 추가되었으며, 이에 따른 직장 내 괴롭힘 금지 매뉴얼 등 개정 ('22.10.13. 완료)	인재 개발원

5 사업운영 인권영향평가 실시

1 사업운영 인권영향평가 결과

분야	항목	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음	계
집단 에너지 발전사업	기획	7	-	-	-	-	7
	보일러 운영	12	1	-	-	-	13
	유통	4	-	-	-	-	4
	사용가 시설관리	2	-	-	-	-	2
	유지보수	3	-	-	-	-	3
	민원대응	6	-	-	-	-	6
소계		34	1	-	-	-	35
태양광 발전소 운영사업	협력업체 선정	7	1	-	-	-	8
	산업안전	1	-	-	-	-	1
소계		8	1	-	-	-	9
합계		42	2	-	-	-	44

2 사업운영 평가 결과 분석

○ 집단에너지 발전사업

- 집단에너지 발전사업은 20년 이상 지속해온 공사의 주요사업으로, 주기적으로 인권영향평가를 통하여 산업안전, 환경보호, 근로자 보호, 민원대응 관련 인권 리스크 진단이 필요함
- 공사는 2022년 집단에너지 발전사업 인권영향평가 결과 기획, 유통, 사용자 시설관리, 유지보수, 민원대응 분야의 인권 리스크를 우수하게 관리하는 것으로 진단됨. 단, 보일러 운영 분야에서 남녀차별 또는 성희롱·성폭력 등의 인권 리스크 예방을 위해 탈의실, 샤워실, 휴게실을 분리하는 개선활동이 필요한 것으로 진단되었으며, 공사 경영환경 및 발전소 운영상황에 적합한 개선계획 수립이 필요함

○ 태양광 발전소 운영사업

- 태양광 발전소 운영사업은 최근 대두되는 친환경에너지를 고려하여 선정한 인권영향평가 대상 사업이며, 공사가 직접 추진하는 집단에너지 발전사업과 다르게 협력업체를 선정하여 관리·감독하는 사업임
- 태양광 발전소 운영사업 가치사슬 분석을 바탕으로 협력업체 선정과 산업안전 두 분야로 지표를 구성하였음. 공사는 협력업체 선정 단계에서 갑질금지, 공정성 및 투명성 확보를 위해 다양한 노력과 협력업체 선정 전 의견조사 및 이의제기에 대한 대응체계는 적절하게 구축되어 있으나, 협력업체 선정 후 발생하는 이의제기에 대한 대응체계는 미흡한 것으로 진단되어, 협력업체 선정 후 제기될 수 있는 투명성, 공정성 등의 이슈에 대한 대응체계 구축이 필요한 것으로 진단됨

3 사업운영 인권리스크 이행계획 ('23. 2월 내 완료)

분야	항목	개선과제	부서명
집 단 에 너 지 발 전 사 업	보 일 러 운 영	노동권 존중 및 성희롱 성폭력 예방을 위해 여성 휴게실, 화장실, 샤워실 등을 분리하여 운영	총무부
태양광발전소 운 영 사 업	협 력 업 체 선 정	입찰 공고 이후 참가업체의 평가 과정 및 결과의 공정성, 투명성 등에 대한 이의제기 체계 보완	그린에너지 운영부

6

인권존중 문화 조성

1 임직원 인권교육 실시

- 교육 대상: 임직원 286명
- 교육주제(강사)
 - (1~3차) 행정인권, 디지털격차, 감정노동을 중심으로 (한국정책개발연구원 윤정화 수석연구원)
 - (4차) 인권 감수성 향상과 공직 세대공감 (카이스트 이지연 교수)
 - (5차) e-감염병 위기와 인권행정, e-사례로 이해하는 인권행정, e-인권 토크, e-인권 토크! 대화가 필요해 (서울시 인재개발원 교육 과정 중 선택 수강)
- 교육 결과: 286명 이수(100%)
 - 기관장 1명, 간부(1급) 5명, 직원 280명 (남 225명, 여 61명)

구분	계	1차 (7.4)	2차 (7.4)	3차 (7.5)	4차 (7.7)	5차 (7.8.~19)
계	286명	67명	77명	29명	22명	91명
집 합 교 육	195명	67명	77명	29명	22명	-
온 라 인 교 육	91명	-	-	-	-	91명

2 인권담당자 역량향상 교육 수강

- 목 적: 공공기관 인권실무자의 인권감수성과 기업인권 지식 함양 및 실천 역량 제고
- 과 정 명: 2022년 제1차 기업과 인권 역량과정 (교육기관: 국가인권위원회)
- 기 간: '22. 5. 9. ~ 11. (21시간)
- 교육대상: 인권담당자(1명)

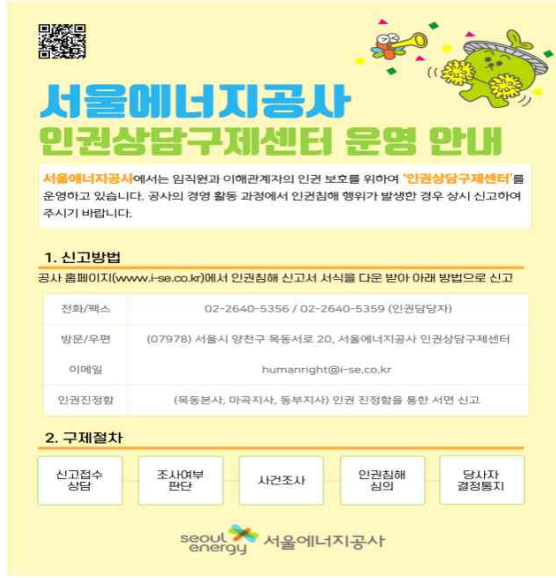
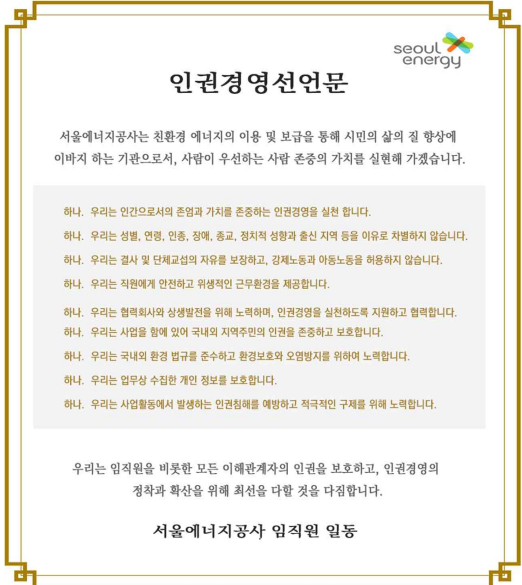
3 인권존중 문화 확산 캠페인 실시

- 인권 존중의 날 운영
 - 목적: 인권 친화적 조직 문화 기반 마련을 위해 '인권 존중의 날' 운영(5회)
 - 내용: 인권과 관련한 주제를 선정하여 카드뉴스 대내외 배포

4월	7월	9월	10월	11월
				
차별과 혐오 발언 알아보기	인권테스트, 나의 인권온도 확인하기	세계인권선언문	성평등 언어사전	인권경영 가이드

○ 인권경영 홍보

- 대내외 이해관계자의 인권침해 사건 발생 시 인권구제 절차를 제공하기 위해 마련된 인권상담구제센터 및 인권경영 실천 의지를 담은 공사 인권경영 선언문 임직원 및 협력회사 홍보

 <p>서울에너지공사 인권상담구제센터 운영 안내</p> <p>서울에너지공사에서는 임직원과 이해관계자의 인권 보호를 위하여 '인권상담구제센터'를 운영하고 있습니다. 공사의 경영 활동 과정에서 인권침해 행위가 발생한 경우 즉시 신고하여 주시기 바랍니다.</p> <p>1. 신고방법</p> <p>공사 홈페이지(www.fse.co.kr)에서 인권침해 신고서 서식을 다운 받아 아래 방법으로 신고</p> <table border="1"> <tr> <td>전화/팩스</td> <td>02-2640-5356 / 02-2640-5359 (인권담당자)</td> </tr> <tr> <td>발문/우편</td> <td>(07978) 서울시 양천구 목동서로 20, 서울에너지공사 인권상담구제센터</td> </tr> <tr> <td>이메일</td> <td>humanright@fse.co.kr</td> </tr> <tr> <td>인권진정장</td> <td>(목동본사, 마곡지사, 동부지사) 인권 진정함을 통한 서면 신고</td> </tr> </table> <p>2. 구제절차</p> <p>신고접수 상담 조사여부 판단 사건조사 인권침해 심의 당사자 결정통지</p> <p>seoul energy 서울에너지공사</p>	전화/팩스	02-2640-5356 / 02-2640-5359 (인권담당자)	발문/우편	(07978) 서울시 양천구 목동서로 20, 서울에너지공사 인권상담구제센터	이메일	humanright@fse.co.kr	인권진정장	(목동본사, 마곡지사, 동부지사) 인권 진정함을 통한 서면 신고	 <p>인권경영선언문</p> <p>서울에너지공사는 친환경 에너지의 이용 및 보급을 통해 시민의 삶의 질 향상에 이바지 하는 기관으로서, 사람이 우선하는 사람 존중의 가치를 실현해 가겠습니다.</p> <p>하나. 우리는 인간으로서의 존엄과 가치를 존중하는 인권경영을 실천 합니다.</p> <p>하나. 우리는 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신 지역 등을 이유로 차별하지 않습니다.</p> <p>하나. 우리는 결사 및 단체괴롭힘의 자유를 보장하고, 강제노동과 아동노동을 허용하지 않습니다.</p> <p>하나. 우리는 직원에게 안전하고 위생적인 근무환경을 제공합니다.</p> <p>하나. 우리는 협력회사와 상생발전을 위해 노력하며, 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력합니다.</p> <p>하나. 우리는 사업을 함에 있어 국내외 지역주민의 인권을 존중하고 보호합니다.</p> <p>하나. 우리는 국내외 환경 법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위하여 노력합니다.</p> <p>하나. 우리는 업무상 수집한 개인 정보를 보호합니다.</p> <p>하나. 우리는 사업활동에서 발생하는 인권침해를 예방하고 적극적인 구제를 위해 노력합니다.</p> <p>우리는 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권을 보호하고, 인권경영의 정착과 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐합니다.</p> <p>서울에너지공사 임직원 일동</p>
전화/팩스	02-2640-5356 / 02-2640-5359 (인권담당자)								
발문/우편	(07978) 서울시 양천구 목동서로 20, 서울에너지공사 인권상담구제센터								
이메일	humanright@fse.co.kr								
인권진정장	(목동본사, 마곡지사, 동부지사) 인권 진정함을 통한 서면 신고								
(7월) 인권상담구제센터 홍보 포스터	(8월) 인권경영선언문 배포								

4 인권취약분야 집중개선

- 조치결과: 100% 이행 완료 ('19년~'21년, 총36건)
- 인권리스크 개선과제 이행현황
 - 기관운영 분야

구분	개선사항
인권경영체제의 구축	인권경영 이행규정 개정, 인권 존중의 날 운영, 인권경영 홍보, 중장기 로드맵 수립, 인권영향평가 지표개선, 인권침해 구제기준 제정, 인권경영지수 관리계획 수립
강제노동의 금지	이해관계자 간담회 실시
책임 있는 공급망 관리	인권경영 이행규정 개정, 이해관계자 간담회, 공급자 행동강령 제정
직장 내 인권보호	취업근로자 근무환경 개선, 장애유형별 적합직무 개발

- 사업운영 분야

구분	개선사항
집단에너지사업	외국인 근로자 근무 현황 파악 및 필요시 현지어로 된 리플릿 교육자료 제공, 열공급 중단 사고 발생 시 상황 전달, 질소산화물 자동측정자료 실시간 공개, 안전보건관리 규정 개정
신재생에너지사업	태양광 관련 민원대응 매뉴얼 제정

7 인권경영 성과 확산

1 인권경영 거버넌스 체계 구축

○ 인권경영 소통공유회 참여

- 목적: '서울형 인권경영' 추진 방안 논의 및 거버넌스 협력 강화
- 주제: 인권침해 구제절차 및 고충처리 메커니즘 모델 토대 구축 및 협력 방안 모색
- 일시: '22. 12. 2.(금) 13:30
- 참석: 서울시 5대 공사·공단 인권경영 부서장 및 실무자 등 16명
- 장소: 서울주택도시공사 14층 대회의실



○ 대외 이해관계자 간담회 실시


- 목적: 이해관계자 대상의 공사 인권경영 주요활동 안내 및 의견 수렴
- 내용: '인권침해 구제기준'(22.6.) 및 '공급자 행동강령'(22.8.) 제정 건에 대한 의견수렴
- 대상: 주요 협력회사(30개사) 실무자 (이메일 발송)
- 기간: '22.10. 7. ~ 21. (14일)

2 인권경영 정보 공개

○ 주요내용: 인권경영 기본계획, 위원회 개최 결과, 인권영향평가 보고서, 인권경영보고서 등

- (대내) 사내전산망 / (대외) 홈페이지 (<https://www.i-se.co.kr>)

사내메일	외부메일	게시판	전자도서관	발달센터	검색
인권경영 (24) ☆ 즐겨찾기					
삭제	읽음	이동	추가기능		
<input type="checkbox"/>	상대	번호	제목		
<input type="checkbox"/>	25		성화릉성폭력 및 2차 피해 사건처리 매뉴얼(개정 2022. 12. 16.)		
<input type="checkbox"/>	24		11월 인권 존중의 날 캠페인 알림		
<input type="checkbox"/>	23		직장 내 괴롭힘 사건처리 매뉴얼(22. 10. 13. 개정)		
<input type="checkbox"/>	22		10월 인권 존중의 날 캠페인 알림		
<input type="checkbox"/>	21		9월 인권 존중의 날 캠페인 알림		
<input type="checkbox"/>	20		「인권경영 선언문」 개정 알림		
<input type="checkbox"/>	19		인권상담구제센터 홍보용 포스터 및 명함 게시		
<input type="checkbox"/>	18		(7월) 인권 존중의 날 캠페인 알림		
<input type="checkbox"/>	17		인권침해 구제절차 매뉴얼		
<input type="checkbox"/>	16		직장 내 괴롭힘 사건처리 매뉴얼		
<input type="checkbox"/>	15		성화릉 성폭력 및 2차 피해 사건처리 매뉴얼		
<input type="checkbox"/>	14		인권침해 사례 게시		
<input type="checkbox"/>	13		(4월) 인권 존중의 날 캠페인 알림		
<input type="checkbox"/>	12		2021년 인권경영 성과 보고서 공유		



서울에너지공사

정보공개

청렴인권경영

집단지너지

신재생에너지

청렴인권경영

추진전략

추진과제

청렴규범


청렴경영게시판

공부스만 운영 현황

사이버검사실

인권경영게시판

인권상담구제센터













> 청렴인권경영 > 인권경영게시판

인권경영게시판

22건 1page / 3page

검색어

순번	제목	첨부파일	공개여부
22	2022년 서울에너지공사 인권영향평가 결과		공개
21	(10월) 인권 존중의 날 캠페인 알림		공개
20	(9월) 인권 존중의 날 캠페인 알림		공개
19	2022년 제3회 인권경영위원회 개최 결과		공개
18	인권상담구제센터 홍보용 포스터		공개
17	(7월) 인권 존중의 날 캠페인 알림		공개
16	(4월) 인권 존중의 날 캠페인 알림		공개
15	2022년 제2회 인권경영위원회 개최 결과		공개
14	2022년도 서울에너지공사 인권경영 기본계획		공개
13	2022년 제1회 인권경영위원회 개최 결과		공개

대내) 사내전산망> 전자도서관> 기타> 인권경영

대외) 홈페이지> 청렴인권경영> 인권경영 게시판

끝.