



2023년 인권경영 성과 보고서

2023. 12. 29.

서울에너지공사
인사노무부

목 차

I . 인권경영 체계구축	1
① 추진개요	1
② 추진체계	3
③ 정책선언 및 확산	6
II . 인권영향평가 실시	7
① 추진개요	7
② 평가범위 및 기준	8
③ 평가결과	10
III . 인권경영 소통	13
① 인권경영 공개	13
② 인권경영 교육	15
IV . 구제절차 운영	17
① 설치목적 및 추진체계	17
② 처리절차 및 현황	18
③ 인권경영 이행규정	19

1 추진 개요

○ 추진배경

- 인권경영의 글로벌 법제화 추세와 공공기관의 인권경영 선도 요구 증대

- 유럽연합의 기업 지속가능 실사지침 발의(유럽 중심으로 세계 주요국의 인권경영의 법률화·제도화 추세)
- (국내) '18년 공공기관 인권경영 매뉴얼 배포, '21년 7월 공공기관의 인권경영체계 구축 및 이행현황 공시 의무화(공공기관의 인권경영 중요성 강화)
- 지속가능발전법, ESG 기본법 등 인권경영을 포함하는 ESG경영 논의 증가

- 글로벌 공시기준에 따른 인권의 관심도(중요도) 향상

- 글로벌 주요 3대 공시(EU CSRD, IFRS S1·S2, 미 SEC)의 “인권경영, 탄소중립, 지속가능성 등”에 초점: 경영공시 대상기업 세계화(규모가 확대)
- 기업경영에서 인권이 지속가능경영의 핵심적인 동력으로 공감대 형성(사업전반에 인권경영의 중요성 부각)
- 글로벌 흐름과 국민 관심도 향상에 따라 노동권, 환경권 등 인권 보호 노력 필요

- 산업별 특화 공시에 따른 인권경영 관리 필요성 대두

- 「제1차 국가 탄소중립·녹색성장 기본계획(2023~2042)」 등 특정 산업 분야에 더 특화된 기준 등장 → 사업별 공급망 내 발생가능한 인권문제에 대한 책임 증가
- 公社와 협력회사 간의 사업활동 전반에서 인권경영 리스크(갑질, 불법고용, 중대재해, 환경위해 등) 관리 강화 요구

- 지방공기업 경영평가지표 내 인권경영 이행 수준 평가 강화

- 사회적 책임(행안부 경영평가지표) 내 윤리경영 세부평가내용으로서 인권경영
- 인권경영 체계 구축의 노력 및 성과, 인권경영(사업)의 성과 공개 노력, 구체절차 제도화의 타당성

○ 추진경위

[2019년] 인권경영 추진계획 수립(9/6), 인권경영 이행규정 제정(11/15), 인권경영 선언식(12/2), 인권상담구제센터(신설, 12/19), 인권영향평가 실시(12/26)

[2020년]: 인권경영위원회 구성(9명, 2/21), 인권경영 이행규정 개정(1차, 5/27), '20년 인권경영 기본계획 수립(10/16), '20년 인권영향평가 실시(12/9)

[2021년]: '20년 인권영향평가 결과 보고(1/25), '21년 인권경영 기본계획 수립(3/3), '21년 인권리스크 이행계획 수립(3/25), '21년 인권영향평가 실시(7/23), 인권경영 이행규정 개정(2차, 8/25), '22년 인권리스크 개선과제 이행계획 수립(10/23), '21년 인권영향평가 결과 보고(12/20), '21년 인권리스크 이행실적 결과 보고(12/31)

[2022년]: 제2기 인권경영위원회 구성(2/9), '21년 인권경영 성과 보고서 발간(2/18), '22년 인권경영 기본계획 수립(3/24), '22년 인권영향평가 결과 보고(10/13), '22년('21년 도출) 인권리스크 개선과제 이행 결과 보고(12/15)

[2023년]

- '22년 인권경영 성과 보고서 발간(1/2), 인권경영 이행규정 개정(4/3), '23년 인권경영 기본계획 수립(3/17), '23년('22년 도출) 인권리스크 개선과제 이행 결과보고(12/1)
- 인권경영 선언문 개정·선포(4/25), 인권경영 전담부서 재편(6/1), 인권경영 분야 교육 시행 결과보고(12/28), 인권경영헌장 개정 계획 수립(12/26), 시민위원회 대상 인권교육 시행(9/14)
- '23년 인권영향평가 준공(9/27), '23년 도출 인권리스크 이행계획 대내외 의견수렴: 인권경영위원회(12/13)·시민위원회(12/19)

○ 공공기관 인권경영 단계별 추진결과

①인권경영체계 구축 추진완료	②인권영향평가 실시 추진완료	③인권경영 확산·공개 추진완료	④구제절차 제공 추진완료
<ul style="list-style-type: none"> •인권경영 전담조직 · 인권경영위원회 구성 •인권경영 선언 · 공표 	<ul style="list-style-type: none"> •평가 대상선정*, 지표 개선, 인권이슈 점검, 리스크 도출 *기관운영, 사업운영 •인권실태조사 	<ul style="list-style-type: none"> •대 시민 인권경영 관련 활동(성과) 공개 *시민위원회 보고 •인권보호 노력 전파 	<ul style="list-style-type: none"> •고충처리제도 정비 •고충상담원 역량 강화 •구제절차 홍보

2 추진 체계

○ 인권경영담당관 지정: 기획경영본부장

- 인권경영 이행 총괄, 인권경영위원회 운영

○ 인권경영 전담부서 및 담당자 지정: 경영지원실 인사노무부

- 신고인의 보호, 가해자 인사조치, 대응(교육 등) 계획 수립 및 이행에 대한 신속성·효과성 제고를 위한 인권담당부서 재편(인재개발원→인사노무부)
- 인권 침해 관련 조사 역할 분리(인권담당부서→감사실)를 통한 신뢰성 제고

○ 인권경영 실무추진단 구성·운영

- 구성목적: 인권경영 과제추진에 직원(유관부서) 참여를 통한 실행력 강화
- 운영방법: 유관부서별 담당자(1인 이상) 구성 후 실무회의 및 교육 시행
- 2023년 활동내용

구분	활동내용
인권리스크 개선과제 실행	<ul style="list-style-type: none"> •'23년 인권리스크('22년 도출) 개선 이행실적·결과도출 •인권리스크('23년 도출) 개선 이행계획 도출
'23년도 인권영향평가	<ul style="list-style-type: none"> •인권경영 추진배경 교육 및 착수보고회 참여 •지표 개발·고도화를 위한 워크숍(인터뷰) •인권영향평가 체크리스트 실무교육 및 근거자료 작성

○ **인권경영위원회 운영: 제2기 인권경영위원회**

- 역할: 公社 임직원 포함 이해관계자의 인권보호 및 증진을 위한 인권 관련
주요사항* 심의·의결

※인권경영 추진의 중요 정책에 관한 사항, 인권 개선 권고에 관한 사항, 인권영향평가에
관한 사항, 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

- 구성: 제2기 인권경영위원회(2022. 2. 9.) / 내·외부 위원 총9명

구분	소속(직위)	성명	성별	비고
당연직	公社 기획경영본부장	이○○	남	-
	公社 노동이사	이○○	여	-
	公社 경영지원실장	이○○	남	-
위촉직	노무법인 돌담 공인노무사	김○○	여	신임위촉
	국제사이버대학교 교수	김○○	여	연임
	법무법인 청음 파트너 변호사	함○○	남	신임위촉
	SK그룹 사내대학 연구원	박○○	여	신임위촉
	서울대학교 인권센터 전문위원	김○○	여	신임위촉

- 임기: 2022. 1. 1. ~ 2023. 12. 31. <2년>

- 2023년 운영실적: 총10건 심의

구분	개최일	심의내용
제1차	'23. 2. 24.	•'23년 인권경영 기본계획(안)
제2차	'23. 4. 27.	•'23년 인권영향평가 추진계획(안) •기관운영 인권영향평가 체크리스트 개선(안) •사업운영 인권영향평가 사업선정 작성 양식(안) •인권실태조사 설문지(안)
제3차	'23. 12. 13.	•'23년 인권영향평가 결과보고서(안) •'23년 인권리스크('22년 도출) 개선과제 이행실적 평가
제4차	'23. 12. 27.	•인권실태조사 결과보고서(안) •인권경영 이행규정 개정(안) •'23년 인권경영보고서(안)

○ 인권경영 중장기 로드맵 수립(2023년 현행화)

비전 사람 중심의 인권경영으로 지속가능한 에너지공급과 서울시민 삶의 질 향상


핵심가치	신뢰	투명	소통	내실	책임	상생
단계별 추진목표	도입기('19년~'22년) 인권경영의 성공적 도입		성장기('23년~'26년) 인권경영의 성장기		발전기('27년~'30년) 인권경영의 발전·안정화	
주요과제	인권 관련 규범 제정		인권 관련 규범 개정 (인권 이슈 반영)		인권 관련 규범 강화	
	인권영향평가 도입		인권영향평가 고도화		인권영향평가 확대 (공급망·지역사회)	
	기본제도 구축 (구제절차 마련)		전담부서 전문성 강화		인권경영 종합평가	
	인권교육 시행		인권교육·홍보 확대		인권경영 보고서 고도화	

○ 2023년 추진전략·과제 및 성과

- '23년 목표: 내·외부 이해관계자 인권경영 확산을 통한 인권 존중 문화 조성

추진 전략	추진 과제	주요 성과지표	단위	목표	실적
인권경영 추진체계 고도화	인권영향평가 실시	인권이슈 도출	시행 여부	'23년 시행	용역 준공 (10건 도출)
	인권경영위원회 운영	개최 횟수	회	3회	4회
인권 보장 체계 강화	인권리스크 사전 예방	인권리스트 이행률	%	100%	100% (4건 완료)
	인권침해 구제절차 개선	제도 개선 건수	건	2건	2건 창구 일원화, 대외 홍보
인권 존중 문화 확산	맞춤형 인권교육 시행	교육 이수률	%	100%	100%
	캠페인 및 홍보 활동	인권존중 캠페인 시행 횟수	회	5회	5회

- 인권경영 구현을 위한 公社 실천다짐 선포(최초 '19. 12월) 후 환경·경영변화에 따라 개정 및 확산 노력



인권경영선언문

우리는 '지속가능한 친환경 에너지의 안정적 공급을 통해 시민의 삶의 질 향상'에 기여하고 '행복한 미래 에너지 가치를 선도하는 친환경에너지 공기업'으로 인간의 존엄과 가치를 최우선으로 지향한다. 이를 위해 우리는 인권경영의 정착과 모든 이해관계자가 지켜야 할 행동과 가치판단의 기준으로써 국제인권기준을 반영한 「서울에너지공사 인권경영헌장」을 다음과 같이 선언한다.

하나. 우리는 인간으로서의 존엄과 가치를 존중하는 인권경영을 실천한다.

하나. 우리는 성별, 연령, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신 지역 등을 이유로 차별하지 않는다.

하나. 우리는 헌법상 보장되는 노동3권인 단결권, 단체교섭권, 단체행동권의 자유를 보장한다.

하나. 우리는 어떠한 형태의 강제노동과 아동노동도 허용하지 않는다.

하나. 우리는 모성 및 부성 보호와 일·생활 균형을 위해 노력한다.

하나. 우리는 직원에게 안전하고 위생적인 근무환경을 조성하여 산업안전 및 건강권을 보장한다.

하나. 우리는 협력회사와 상생발전을 위해 노력하며, 인권경영을 실천하도록 지원하고 협력한다.

하나. 우리는 사업을 함에 있어 국내외 지역주민의 인권을 존중하고 보호한다.

하나. 우리는 국내외 환경 법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위하여 노력한다.

하나. 우리는 업무상 수집한 개인 정보를 보호하며 이해관계자의 정보 접근권을 보장한다.

하나. 우리는 경영활동에서 발생하는 인권침해를 사전에 예방하고 적절한 구제조치를 제공한다.

우리는 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권을 보호하고, 인권경영의 정착과 확산을 위해 최선을 다할 것을 다짐합니다.

서울에너지공사 임직원 일동

1 추진 개요

- 추진 목적: 公社 경영활동에 대한 인권영향평가를 통해 실제적·잠재적 인권 리스크를 파악·평가하여 지속가능한 발전을 도모하고자 함
- 추진기간: 2023. 7월 ~ 2023. 12월 (4.5개월)
- 추진경위

과 업	추진일정	주요내용
추진계획 수립	6/23(금)	• 인권영향평가 방향성 설정, 컨설팅 기관 선정계획
착수보고회	7/7(금)	• 인권경영 내·외부 환경 및 公社 사업현황 분석 • 유관부서 워크숍: 인권영향평가 대상사업 논의, 참여 유도 및 공감대 형성
[기관운영] 평가지표 고도화	7/12(화)	• 평가지표 검토(인권경영위원회 권고사항* 반영): 30개 지표 신설, 83개 지표 수정·삭제 *해당없는 지표 삭제(과도한 지표수 조정), 환경 관련 지표 개선(탄소중립법 반영)
[주요사업] 대상사업 확정, 평가지표 개발	7/18(화)	• 집단에너지 사업 선정(공무부, 열수송서비스부) • 公社 사업 문헌분석→대상사업 이해관계자 인터뷰→사업특화 지표개발(2개 사업대상 34개 지표 개발)
실무 교육 및 근거자료 작성	9/11(월)	• 기관·사업 운영 지표별 담당자 교육 • 교육내용: 인권경영 개념, 인권영향평가 개요(추진 절차), 근거자료 작성방법 및 작성예시
인권영향평가 및 개선과제 도출	9/18(월) ~ 10/19(목)	• 인권경영 평가위원단(전문 컨설팅 기관) 평가 • 지표별 근거자료에 기반한 평가 • 평가결과에 따른 개선과제 도출(10건)
방지계획 수립	11/10(금) ~ 12/15(금)	• 소관부서 의견수렴을 통한 개선과제 이행계획 수립 • 인권영향평가 결과보고(인권경영위원회 심의·의결)

2 평가범위 및 기준

○ 기관운영 인권영향평가: 지표 고도화

- 국가인권위원회 인권경영 매뉴얼(기관운영 인권영향평가 체크리스트)에서 최근 이슈가 되고 있는 인권리스크* 항목을 반영

*중대 재해 처벌, 내·외부 개인정보 유출 피해, 대내외 갑질 등

(참고한 관련근거) 근로기준법, 고용노동부 직장내 괴롭힘 판단 및 예방대응 매뉴얼, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 행안부 공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인, 산업안전보건법, 중대재해 처벌 등에 관한 법률, 개인정보 보호법

- 公社 인권경영위원회 권고사항('23년 2월) 반영

*해당사항이 없는 지표를 삭제하여 과도한 지표 수 조정, 「탄소중립법」을 반영한 환경 관련 지표 개선

구분	이슈 분야	지표 수		
		'23년	'22년	증감
1	인권경영 체제의 구축	34	32	+2
2	고용상의 비차별	10	15	△5
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	10	14	△4
4	강제 노동의 금지	3	8	△5
5	아동 노동의 금지	0	6	△6
6	산업안전 보장	23	18	+5
7	책임 있는 공급망 관리	7	8	△1
8	현지주민의 인권 보호	1	4	△3
9	환경권 보장	16	18	△2
10	고객 인권 보호	10	15	△5
11	근로자의 인격적 대우와 노동권 보장	17	39	△22
합계 (유지 94개, 신규 30개, 삭제 76개, 수정 7개)		131	177	△46

○ 사업운영 인권영향평가: **지표 개발**

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

〈체크리스트 개발 프로세스〉

단계 구분	세부내용(산출물)	주요 확인사항
사업분석	<ul style="list-style-type: none"> • 선정사업의 분석: 사업의 목적·주요기능·주요 이해관계자 	Q1 대상사업의 주요 이해관계자가 요구하는 리스크는? Q2 잠재적 리스크가 높을 것으로 예상되는 업무는?
인권리스크 도출*	<ul style="list-style-type: none"> • 선정사업의 Value Chain 분석 • 업무별 인권리스크 도출 	Q1 기관의 주요기능을 대표하는 사업 중 현재 리스크가 높은 가치사슬은? Q2 주요사업 추진과정 상 발생할 수 있는 리스크 요인은? Q3 이해관계자별 리스크를 측정할 수 있는 자료와 방식은?
지표화	<ul style="list-style-type: none"> • 이해관계자 시점의 지표 도출 • 사업운영 지표(체크리스트) 확정 	<ul style="list-style-type: none"> • 사업 파악 정확성 및 이해관계자 소통 • 활용 자료원 다양성(가치사슬분석, 인터뷰 등)

*①사업 추진 시 가치사슬에 따라 발생할 수 있는 인권리스크를 도출 → ②도출된 가치사슬별 인권리스크에 따라 업무별 인권리스크 파악 → ③ 인권리스크 수준 파악 및 이해관계자와의 관계성 매칭 → ④이해관계자 유형 및 집단 크기를 고려한 이해관계자 민감도 파악

- 2개 사업 대상 5개 지표분야 **총34개 지표개발**

대상사업		이슈 분야	지표수
집단 에너지	공무부	기획, 운영, 안전관리, 협력업체 관리	15
	열수송서비스부	기획, 운영, 안전관리, 협력업체 관리, 커뮤니케이션	19
합계			34

3 평가결과

○ 기관운영 인권영향평가 결과

구분	이슈 분야	지표 수					
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	계
1	인권경영 체제의 구축	32	2	0	0	0	34
2	고용상의 비차별	10	0	0	0	0	10
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	10	0	0	0	0	10
4	강제 노동의 금지	3	0	0	0	0	3
5	산업안전 보장	23	0	0	0	0	23
6	책임 있는 공급망 관리	7	0	0	0	0	7
7	현지주민의 인권 보호	1	0	0	0	0	1
8	환경권 보장	16	0	0	0	0	16
9	고객 인권 보호	9	1	0	0	0	10
10	근로자의 인격적 대우와 노동권 보장	16	1	0	0	0	17
합계		127	4	0	0	0	131

▼ 개선과제 도출 ▼

구분	이슈 분야	개선과제
기관 운영 (4)	인권존중 정책선언	'22년 개정된 인권경영 선언문에 관한 검토 및 추가 개정 필요
	인권경영 내재화	주요 외부 이해관계자를 대상으로 인권침해 실태파악 활동 필요
	고객 사생활 존중	정보유출 등 피해예방 전문성 강화를 위한 개인정보 전담인력 별도 지정
	갑질근절	외부 이해관계자 대상 갑질 실태파악 실시 필요

○ 사업운영 인권영향평가 결과

구분		이슈 분야	지표 수					
			예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	계
공무부	1	기획	3	0	0	0	0	3
	2	운영	3	1	0	0	0	4
	3	안전관리	4	0	0	0	0	4
	4	협력업체관리	1	2	0	0	0	3
열수송서비스부	5	기획	4	0	0	0	0	4
	6	운영	3	1	0	0	0	4
	7	안전관리	6	0	0	0	0	6
	8	협력업체관리	1	1	0	0	0	2
	9	커뮤니케이션	2	1	0	0	0	3
합계			27	6	0	0	0	33

▼ 개선과제 도출 ▼

구분	이슈 분야		개선과제
사업 운영 (6)	공무부	운영	유지·보수업무 협업을 위한방안 마련 (부서 내 교육 시행)
		협력업체 관리	협력업체 인권리스크 해소를위한 상시 소통창구 운영
		협력업체 관리	이해관계자 인권경영 확산지원 (협력업체 대상 인권안내자료 배포)
	열수송 서비스부	운영	열사용시설 관리자 대상 오프라인 기술교육 시행
		협력업체 관리	이해관계자 인권경영 확산지원 (협력업체 대상 인권안내자료 배포)
		커뮤니케 이션	동절기 열공급 중단 시요금감면 외 지원활동 (난방용품 지원 등) 시행

○ 2023년 도출 인권리스크 및 개선방안

지표내용		개선과제(2023년 도출)	추진계획(2024년 이행)	담당 부서
기관 운영	1	인권존중 정책선언	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영선언문 검토('23. 12월) 인권경영위원회 심의('24년 4월) 인권경영 이행규정 개정('24년 6월) 	인사 노무부
	2	인권경영 내재화	<ul style="list-style-type: none"> 협력업체 대상 인권실태조사 용역 시행('24년 6월) 결과분석('24년 9월) 인권경영위원회 심의('24년 하반기) 	인사 노무부
	3	고객 사생활 존중	<ul style="list-style-type: none"> 개인정보 담당인력 지정(개인정보 내부관리 계획 개정)('24년 6월) 개인정보 담당 인력 역량 강화: 교육 1회 시행('24년 12월) 	정보 시스템 부
	4	갑질근절	<ul style="list-style-type: none"> 협력업체 대상 인권실태조사 용역 시행('24년 7월) 결과분석('24년 10월) 인권경영위원회 심의('24년 하반기) 	인사 노무부
사업 운영	5	운영	<ul style="list-style-type: none"> 유지·보수업무 협업을 위한 방안 마련 (부서내 교육 시행) 	공무부
	6	협력업체 관리	<ul style="list-style-type: none"> 상시 소통창구 담당자(부서 내 담당자 1명, 公社 담당자 1명)지정('24년 3월까지 완료) 계약 공고문 안내창구 기재 ※ 계약 체결 시 진행(총무계약부) 	
	7	협력업체 관리	<ul style="list-style-type: none"> 이해관계자 인권경영 확산 지원(협력업체 대상 인권 안내자료 배포) 	
	8	운영	<ul style="list-style-type: none"> 열사용시설 관리자 대상 오프라인 기술교육 시행 	열수송 서비스 부
	9	협력업체 관리	<ul style="list-style-type: none"> 이해관계자 인권경영 확산 지원(협력업체 대상 인권 안내자료 배포) 	
	10	커뮤니케이션	<ul style="list-style-type: none"> 동절기 열공급 중단 시 요금감면 외 지원활동(난방용품 지원 등) 시행 	

○ 2023년 인권리스크(2022년 도출) 개선실적

- 개선과제 총 4건(기관운영 2건, 사업운영 2건) 이행률 100%
- 세부 이행내용

구분		과제 세부내용	이행실적
기관 운영 (2)	1	인권경영 선언문 항목 고도화 → 公社비전, 설립목적, 국내외 인권 규범, 인권경영 추진의지 등을 연계	<ul style="list-style-type: none"> ●인권선언문 개선의견 검토 (인권경영위원회 심의, ' 22. 12. 27.) ●사규심의 및 개정(' 23. 4. 3.)
	2	직장내 괴롭힘 관련 과태료 부과내용 매뉴얼에 명시 → 사장, 사장의 배우자, 4촌 이내 친인척이 직장 내 괴롭힘 시 과태료 부과 대상	<ul style="list-style-type: none"> ●직장 내 괴롭힘 사건 처리 매뉴얼 개정(' 22. 10. 13.) ●사내 전산망 게시 완료
사업 운영 (2)	3	여성 휴게실·화장실·샤워실 분리운영 → 노동권 존중 및 성희롱·성폭력 예방을 위해 분리 운영	<ul style="list-style-type: none"> ●서부·동부지사 휴게실 조성공사 예산 편성(' 22. 12월) ●동부지사 공사완료(' 23. 3. 14.) ●서부지사 공사완료(' 23. 12. 29.)
	4	입찰공고 이후 평가과정 등에 대한 이의제기 대응체계 보완 → 입찰 참가업체의 평가과정, 결과의 공 정·투명성 등에 대한 이의제기 대응	<ul style="list-style-type: none"> ●협력업체 선정 시 이의제기 관련 대응 업무체계 수립(' 23. 3. 3.)

Ⅲ

인권경영 소통

1 인권경영 공개

○ 인권경영 선언문 확산

- 임직원은 인권경영 선언문을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천 노력 (인권경영 실천 다짐, 다양성 존중, 인권침해예방 등 포함)
- '인권 존중의 날' 캠페인 시행을 통한 인권 존중 문화 조성
- 인권경영 추진 의지를 대내·외 확산을 위해 언론 보도자료 배포

○ 公社 인권경영에 시민(시민위원회) 참여 및 소통 신규


- 시민위원회 위원 대상 맞춤형 인권교육 시행('23. 9. 14.)
 - 시민위원회 20명 중 9명 수료, 집합교육(인권경영의 이해)
- '23년 인권영향평가 결과보고 및 '24년 이행계획 의견수렴('23. 12. 19.)

○ 인권경영제도 홍보 및 인권 존중 문화 대외 확산 노력

- 공급망 내 인권 경영 제도 확산(외부 이해관계자 인권침해 대응)을 위한 인권상담구제센터 홍보 (협력회사 대상 안내 메일 송부)
- 협력회사 대상 인권경영 실천 의지를 담은 公社 인권경영 선언문 배포

○ 인권경영 성과 공개

- 인권경영 기본계획, 인권경영위원회 개최결과(회의록), 인권영향평가 보고서, 인권경영 성과 보고서 등
(대내) 사내전산망 게시판, 전부서 협조전 발송
(대외) 공사 홈페이지, 클린아이(지방공기업경영정보공개시스템)

인권경영 홍보		인권경영 정보공개	
			
<p>인권상담구제센터 홍보 포스터 배포</p>	<p>인권경영선언문 공표</p>	<p>(대내) 사내전산망 게시</p>	<p>(대외) 公社 홈페이지 공시</p>

2 인권경영 교육

- 임직원의 인권의식 함양 및 인권존중 문화 확산을 위해 2023년 인권 관련 8개 교육 분야, 온·오프라인 시행

- 교육 분야별 이행실적: 8개 분야 중 7개 분야 수료율 100%

연번	교육 분야	추진내용
1	아동학대 예방교육	<ul style="list-style-type: none"> • 아동학대 신고의무자 및 공공부문 종사자 아동학대 예방교육 • '23. 5. 2.(화) ~ 15.(월) / 온라인 학습(서울시 인재개발원) • 소임직원 271명 수료 (이수율 100%)
2	갑질 근절 예방교육	<ul style="list-style-type: none"> • 갑질 근절 교육 • '23. 6. 12.(월) ~ 23.(금) / 온라인 학습(경기도 평생학습포털) • 소임직원 266명 수료 (이수율 100%)
3	직장 내 괴롭힘 예방교육	<ul style="list-style-type: none"> • e-직장 내 괴롭힘 예방교육(1기) • '23. 9. 21.(목) ~ 10. 13.(금) / 온라인 학습(서울시 인재개발원) • 소임직원 278명 수료 (이수율 100%)
4	감정노동자 권리보호 교육	<ul style="list-style-type: none"> • 감정노동 권리보장 교육(전임직원), 감정노동 관리자 교육(간부) • '23. 11. 14.(화) ~ 28.(화) / 온라인 학습(감정노동 권리보호센터) • 소임직원 275명 수료 (이수율 98%, 미수료자 5명)
5	고충상담원 교육	<ul style="list-style-type: none"> • 성희롱 성폭력 고충상담원 전문과정 • '23. 12. 4.(월) ~ 15.(금) / 온라인 학습(서울시 인재개발원) • 公社 고충상담원 3명 수료 (이수율 100%)
6	4대 폭력 예방교육	<ul style="list-style-type: none"> • e-4대 폭력예방교육(직장내 성희롱 성폭력 예방교육)(1기) • e-4대 폭력예방교육(가정폭력·성매매 예방교육)(1기) • '23. 8. 1.(화) ~ 18.(금) / 온라인 학습(서울시 인재개발원) • 소임직원 275명 수료 (이수율 100%) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • 고위직 대상 별도 폭력예방 교육 • '23. 11. 22.(수) / 집합교육(강사: 성문화연구소 대표) • 간부(실·차·지사장 이상) 16명 수료 (이수율 100%)

연번	교육 분야	추진내용
7	인권 교육	<ul style="list-style-type: none"> •e-인권경영의 이해 등 •'23. 5. 15.(월) ~ 25.(목) / 온라인 학습(서울시 인재개발원) •쏠임직원 272명 수료 (이수율 100%)
		<ul style="list-style-type: none"> •인권현장 탐방교육(남산 자유길) •'23. 11. 16.(목) / 집합교육(강사: 프로그램 전문해설사) •자율 참석 29명 수료
		<ul style="list-style-type: none"> •e-인권교육 인권감수성 향상 •'23. 12. 6.(수) ~ 15.(금) / 온라인 학습(서울시 인재개발원) •중도입사자 복직자 11명 수료 (이수율 100%)
		<ul style="list-style-type: none"> •기업과 인권 직무 심화 과정 •'23. 8. 21.(월) ~ 23.(수) / 집합교육(국가인권위원회) •인권경영 업무 담당자 1명 수료
		<ul style="list-style-type: none"> •인권영향평가 지표별 담당자 교육 •'23. 9. 11.(월) / 집합교육(인권영향평가 전문기관: 인사이트) •지표별 담당자 10명 수료
		<ul style="list-style-type: none"> •이해관계자(시민위원회) 맞춤형 인권교육 •'23. 9. 14.(목) / 집합교육(인권위 동영상 활용) •이해관계자 대상 시민위원 9명 수료
8	직장 내 장애인 인식 개선 교육	<ul style="list-style-type: none"> •고용노동부와 보건복지부가 함께하는 장애인식 개선교육 •'23. 7. 3.(월) ~ 14.(금) / 온라인 학습(한국장애인개발원) •쏠임직원 280명 수료 (이수율 100%)
		<ul style="list-style-type: none"> •e-직장 내 장애인 인식개선교육(발달장애인 인식개선편) •'23. 12. 4.(월) ~ 15.(금) / 온라인 학습(서울시 인재개발원) •쏠임직원 271명 수료 (이수율 97%, 미수료자 8명)

○ 인권존중 문화 확산 캠페인 실시

- 인권 친화적 조직 문화 기반 마련을 위해 ‘인권 존중의 날’ 운영(5회)
- 인권과 관련한 주제를 선정하여 카드뉴스 대내외 배포
(대내) 사내그룹망 인권경영게시판에 공지, 전사 협조전 발송
(대외) 公社 홈페이지 청렴인권경영 게시판에 홍보

3월	5월	7월	9월	11월
				
젠더 감수성	일·생활균형 지원제도	고객 개인정보보호 실천수칙	인권경영 알아보기	랜섬웨어 피해예방 수칙

IV

구제절차 운영

1 설치목적 및 추진체계

○ 公社 고충 유형별 처리기구

고충 유형	관련법률 및 규정	처리기구
인권침해	<ul style="list-style-type: none"> ●국가인권위원회법 ●公社 인권경영 이행규정, 인권침해 구제기준 	인권침해구제 (소)위원회
성희롱·성폭력 및 2차피해	<ul style="list-style-type: none"> ●양성평등기본법, 성매매피해자보호법 ●여성폭력방지기본법 ●公社 성희롱·성폭력 및 2차피해 예방규정 	고충심의위원회
직장 내 괴롭힘	<ul style="list-style-type: none"> ●근로기준법, 직장 내 괴롭힘 금지 및 피해자 보호·지원에 관한 조례 ●公社 직장 내 괴롭힘 방지 규정 	고충처리위원회
근무조건·근로환경, 기타 개인 신상문제	<ul style="list-style-type: none"> ●근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률 ●公社 인사규정 시행내규 제8장 ●고충처리위원회 운영지침 	고충처리위원회

○ 구제절차 기능

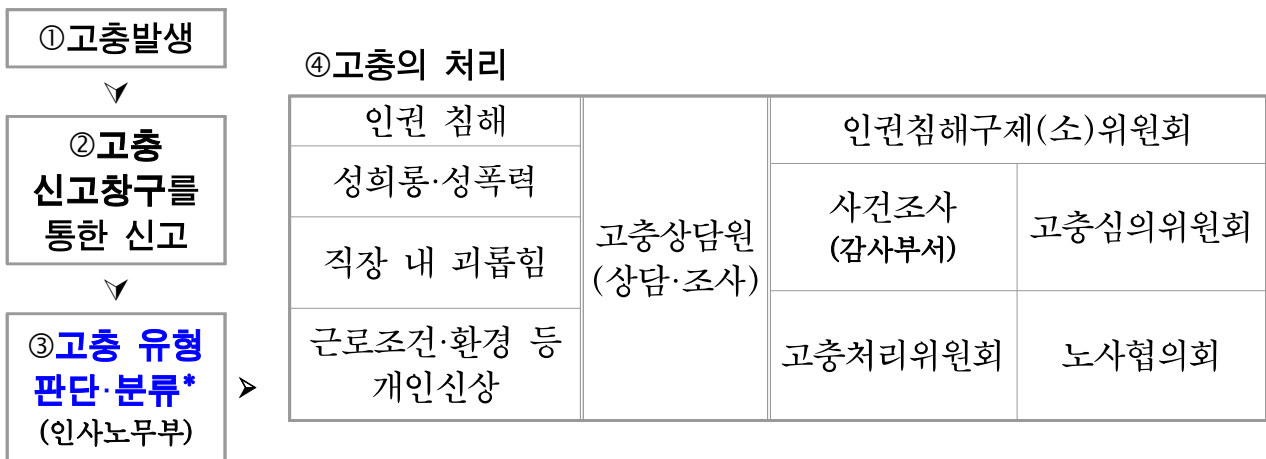
- 公社의 구성원이 가해자 또는 피해자인 인권침해사안, 그 외 公社의 통제 범위 영역에서 발생한 인권침해사안의 신고접수·조사 및 구제조치 결정
※ 협력사 등 외부 이해관계자 신고 가능
- 인권침해 방지를 위한 제도개선 방안 제안 접수 및 도입 검토
- 가해자에 대한 재발방지교육 및 피해자에 대한 법률상담·심리상담 등 지원

○ 구제절차 운영원칙

- [신뢰성] 신고 접수, 상담, 사건 조사, 처리 등 과정 전반 **익명성 보장**
- [전문성] 고충상담원의 역량 강화 교육 시행, 상담과 조사 업무 분리:
감사실 전담 조사, 인권 전문가 과반으로 구성된 인권침해구제위원회에서 사건 심의·의결

2 처리절차 및 현황

○ 고충 신고에 따른 처리절차



※ 고충신고 창구 일원화 개선

- 고충별 분리 운영되는 신고창구를 일원화하고 담당부서에서 고충유형을 분류하여 처리함으로써 신고자의 부담 경감 (신고접수 효율화)
- 고충신고창구: (온라인) humanrights@i-se.co.kr
(서 면) 인권진정함, 팩스(02-2640-5189)

○ 인권침해 사건 유형별 처리현황

고충유형	청구일 (접수일)	처리결과			조치내용
		위원회	심의일자	결과	
직장 내 괴롭힘 (언어적 괴롭힘)	'23. 1. 11.	사건조사 (감사실) 및 처분요구	'23. 3. 7.	처분요구	관련자 훈계, 주의 조치
직장 내 괴롭힘 (업무적 괴롭힘, 대인관계 괴롭힘)	'23. 5. 9.	사건조사 (감사실)	'23. 5. 24.	기각, 종결	기각내용 통보

3 인권경영 이행규정

- 公社 비전, 설립목적, 국내외 인권 규범, 인권경영 추진 의지를 명시하고 변화하는 사회적·정치적 인권 패러다임과 公社의 주요사업 간의 연계성 강화를 위해 인권경영 이행규정 개정('23. 4. 3.)

○ 주요 개정 내용

- 제5조(결사 및 단체교섭의 자유 보장) 노동 3권에 관한 사항을 구체화하여 명시
- 제5조의2(모성 및 부성 보호 및 일·생활 균형) 모성 및 부성 보호와 일·생활 균형 조항 신설
- 제7조(산업안전보장) 제1항 휴식권 보장 문구 추가 및 3항 사고 또는 질병 발생 시 관련법 명시
- 제12조(정보인권 보호) 이해관계자 정보 접근권 근거 명시하여 2항 신설
- 제22조(위원의 제척·회피) 인권경영위원회 심의 의결 사항에 인권침해 피해자와 연관되는 사항이 없어 기피와 관련한 2항 삭제

별첨 서울에너지공사 인권경영 이행규정 1부. 끝.

인권경영 이행규정

규정 제56호
[제정 2019. 11. 15.]
인사노무부

개정 2020. 5. 27.
개정 2021. 8. 25.
전부개정 2022. 5. 30.

개정 2023. 4. 3.

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 서울에너지공사(이하“공사”)의 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 중시하고, 나아가 건강한 조직문화 조성을 위하여 임직원과 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 필요사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 헌법과 법률이 규정하고 있거나 대한민국이 가입 비준한 국제 인권조약 및 국제관습법이 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”이란 공사에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권 친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 공사가 인권정책 선언을 하고 인권실천 점검 의무를 이행하며 인권침해 피해자에 대한 구제 절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 공사와 근로계약을 맺고 근무하는 모든 임직원(기간제 근로자 · 현장 실습생 등 포함)을 말한다.
4. “이해관계자”란 공사의 경영활동과 관련된 외부의 사람으로서 정부, 지방자치단체, 협력회사, 지역주민 등을 말한다.
5. “기관운영 인권영향평가”라 함은 공사의 활동 전반을 대상으로 실시하는 평가로서 인권경영 체계, 고용상의 차별금지, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제 노동 및 아동노동의 금지, 산업안전 보장, 책임 있는 공급망 관리, 지역주민의 인권보호, 환경권 보장 등 포괄적인 분야를 대상으로 하는 평가를 말한다.
6. “사업운영 인권영향평가”라 함은 공사가 추진하는 특정 사업을 대상으로 실시하는 평가로서 해당 사업이 인권에 미치는 부정적 영향을 사전에 파악하고 분석하여 이를 예방하거나 최소화하기 위한 평가를 말한다.

7. “인권침해”란 공사 구성원 또는 이해관계자의 인권을 침해하거나, 인권을 영위하는 데 있어서 불편 또는 부담을 주는 행위를 말한다.

제3조(적용 범위) 이 규정은 공사의 모든 임직원 및 이해관계자에 적용하며 인권경영과 관련하여 법령·조례 및 규정에서 특별히 정한 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 따른다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조(고용상의 차별금지) 공사는 노동자의 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역·국가·민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적 지향, 학력, 병력 등을 이유로 고용, 승진, 교육 등에서 차별대우하지 않는다.

제5조(결사 및 단체교섭의 자유 보장) 공사는 모든 노동자의 결사의 자유와 단결권 및 단체교섭권, 행동권을 보장한다. <개정 2023. 4. 3.>

제5조의2(모성 및 부성 보호와 일·생활 균형) 공사는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관련 법령이 보장하는 모성 및 부성 보호와 일·생활 균형을 위해 노력한다. <신설 2023. 4. 3.>

제6조(강제노동 및 아동노동의 금지) 공사는 노동자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지하며, 15세 미만의 아동을 고용하여 노동하도록 하지 않는다.

제7조(산업안전보장) ① 공사는 노동자들에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공하며 안전에 대한 권리와 휴식권을 보장한다. <개정 2023. 4. 3.>

② 공사는 사업을 진행함에 있어 이해관계자의 안전을 보장하는 제도와 환경을 조성한다.

③ 공사는 작업장에서 사고 또는 질병이 발생한 경우 「산업안전보건법」 등 관련법에 따라 조치를 취한다. <신설 2023. 4. 3.>

제8조(책임 있는 공급망 관리) ① 공사는 모든 협력회사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.

② 공사는 사업활동이 일어나는 지역에서 협력회사를 포함하여 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다.

③ 공사는 다양한 이해관계자에게 공사의 인권경영 정책을 알리고 이를 이행하도록 지원하고 협력한다.

제9조(지역주민의 인권 보호) 공사는 사업활동이 일어나는 지역에서 지역주민의 생명권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 존중하고 보호한다.

제10조(환경권 보장) ① 공사는 사업활동이 일어나는 지역에서 지역주민들이 유해물질과 소음 등으로 인해 고충을 겪지 않도록 노력한다.

② 공사는 환경경영체계를 수립하고 지속적으로 관련한 정보를 대내외에 공개한다.

③ 공사는 환경권 보장을 위해 실천적인 노력을 한다.

제11조(직원의 인권보호) 공사는 협력회사를 포함한 모든 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적 노동환경 조성을 위한 적극적 인권 보호 의무를 지닌다.

제12조(정보인권 보호) ① 공사는 경영활동 중 취득한 개인정보를 「개인정보보호법」 등 개인정보 관련 법령에 따라 보호한다.

② 공사는 이해관계자가 경영정보를 적절히 제공받고 요청할 수 있도록 정보 접근권을 보장한다.

〈신설 2023. 4. 3.〉

제3장 인권경영 체계

제13조(인권 존중 및 차별금지) ① 임직원 및 공사와 관련된 이해관계자는 「대한민국헌법」과 「국가인권위원회법」 등 관계 법령에서 금지하는 차별을 받지 않아야 하며, 상호 간의 인권을 침해하는 행위를 하여서는 안된다.

② 공사는 협력회사에 인권침해가 발생했을 경우 인권침해 중단을 요청해야 한다.

제14조(인권경영의 선언) 사장은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장함을 내용으로 하는 “인권경영 선언문”(별표 제1호) 선포하고 임직원은 이 선언문을 인권경영의 행동 규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천한다.

제15조(인권경영 기본계획) 사장은 다음 각 호의 사항을 포함한 인권경영 기본계획을 수립하고 이를 시행한다.

1. 인권경영 기본방향 및 목표
2. 인권경영 추진과제 및 실행계획
3. 그 밖의 인권증진을 위해 필요한 사항

제16조(인권경영 주관부서) 사장은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 인권경영 주관부서를 두며, 주관부서장은 인권경영 담당 부서장으로서 다음 각 호의 역할을 수행한다.

1. 인권경영 계획 수립 및 이행 총괄
2. 인권실태조사와 인권영향 평가를 포함한 인권실천 점검 의무의 계획 및 실시

3. 인권상담구제센터 운영
4. 인권경영위원회의 운영
5. 임직원을 대상으로 한 인권교육 실시
6. 그 밖에 인권보호와 존중을 위해 필요한 사항

제17조(인권증진 활동 지원 등) 사장은 인권보호 및 증진 정책을 추진하기 위하여 인권 관련 기관 또는 단체에 대하여 예산의 범위에서 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

제18조(인권교육) ① 사장은 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권교육을 연 1회 이상 실시하여야 하며, 전 임직원이 일정 시간의 인권교육을 이수하도록 독려하여야 한다.

② 사장은 인권 존중 문화를 확산시키기 위하여 필요한 경우에는 협력회사 등 이해관계자를 대상으로 인권교육을 실시하도록 권장할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 인권교육은 공사의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 사이버 교육, 집합교육 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제19조(설치 및 기능) 사장은 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 주요사항을 심의 의결하기 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 두며, 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의 의결한다.

1. 인권경영 추진의 중요 정책에 관한 사항
2. 인권 개선 권고에 관한 사항
3. 인권영향평가에 관한 사항
4. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

제20조(구성) ① 위원회는 위원장을 포함하여 9명 이내로 하되 외부위원을 과반수로 구성한다.

② 위원회의 위원장은 외부위원 중 호선한다.

③ 내부위원은 기획경영본부장, 노동이사, 인권경영 주관부서장, 경영지원처장을 당연직으로 한다.

④ 외부위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 사장이 위촉하는 자로 한다.

1. 대학교수, 변호사, 노무사 등 인권 관련 전문적 지식과 경험이 풍부한 전문가

2. 협력회사, 지역주민 등 이해관계 대표자

3. 여성, 장애인 등 사회적 취약계층을 대표할 수 있는 자

⑤ 내부위원의 임기는 그 직위의 재임 기간으로 하며 외부위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.

⑥ 위원회의 간사는 인권경영 주관부서장이 지명하는 자로 한다.

⑦ 위원회 구성 시 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과해서는 아니 된다.

제21조(소집 및 회의) ① 위원회의 회의는 정기 회의와 임시 회의로 구분하며, 정기 회의는 연 2회 개최함을 원칙으로 하되, 필요시 수시로 개최할 수 있다.

② 사장이나 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 임시 회의를 소집한다.

③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 수 있다.

⑤ 위원회의 안건 심의에 있어 필요한 경우 관련 회의안건의 당사자 또는 이해관계자를 참석하게 하여 그 의견을 들을 수 있다.

⑥ 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야 한다.

⑦ 이 규정에서 정한 것 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원장이 정한다.

제22조(위원의 제척·회피) ① 위원이 해당 안건에 대한 직·간접적인 이해당사자인 경우 그 안건의 심의 의결에서 제척된다.

② 해당 안건에 대한 직·간접적인 이해당사자이거나 공정을 기하기 어려운 사정이 있는 위원은 스스로 그 안건의 심의 의결을 회피할 수 있다. <개정 2023. 4. 3.>

③ 위원장은 제척·회피에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다. 다만, 위원장이 결정하기에 상당하지 아니한 경우에는 위원회의 의결로 결정한다. <개정 2023. 4. 3.>

제23조(위원의 해촉) 사장은 위원이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때

2. 질병이나 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때

3. 외부위원이 선임 당시 직위에서 변동사항이 발생하였을 때

4. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제24조(비밀 누설 금지) 회의에 참석한 위원, 당사자 또는 이해관계자는 위원회의 심의와 관련하여 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제25조(외부위원 수당 등) 사장은 외부위원의 회의 참석 또는 개별 자문 시 예산에서 정한 범위 내에서 수당을 지급할 수 있다.

제5장 인권영향평가

제26조(인권영향평가의 실시) ① 사장은 공사의 경영활동이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권 위험을 사전에 파악하고 이를 예방하기 위하여 기관운영 인권영향 평가를 실시할 수 있다.

② 사장은 공사가 시행하고자 하는 주요 사업이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권에 중대한 영향을 미칠 우려가 있다고 판단하는 경우에는 사업운영 인권영향 평가를 실시할 수 있다.

③ 인권영향 평가에 대한 세부 절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시할 수 있다.

제27조(보고서의 작성 및 공개) ① 위원회는 인권영향 평가 결과 보고서를 바탕으로 인권 침해 방지 조치의 시행 및 지속적인 점검 등을 사장에게 보고할 수 있다.

② 사장은 인권영향 평가 결과 보고서 및 권고사항을 공사 홈페이지 등을 통해 공개하여야 한다.

제6장 인권침해의 구제

제28조(인권상담구제센터) 사장은 주관부서에 인권침해 신고 접수 및 처리하는 인권상담구제센터를 두며, 인권상담구제센터장은 주관부서의 장으로 한다.

제29조(인권침해의 신고 및 처리) ① 인권침해를 당하거나 타인의 인권침해 사실을 인지한 사람 또는 단체(이하 “신고인”라고 한다.)는 방문 또는 서면, 전화, 이메일 등의 방법으로 인권상담구제센터에 신고할 수 있다.

② 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 별도의 기준을 제정하여 운영한다.

부칙(2022. 5. 30.)

(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행한다.

부칙(2023. 4. 3.)

(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행한다.