
2021년 인권경영 실행 보고

2021. 12.

한국에너지정보문화재단

목 차

I. 인권경영 개요

① 배경 및 목적	1
② 추진단계	1
③ 인권경영 추진체계	2
④ 인권경영 추진경과	2
⑤ 추진성과	3

II. 2021년 인권경영 운영

① 인권경영 중기계획	4
② 2021년 인권경영 주요 추진실적	4
③ 개선과제	5

III. 향후 추진 계획

7

<붙임1> 인권경영 이행지침

<붙임2> 인권영향평가 분야별 결과

2021년 인권경영 실행 보고

I. 인권경영 개요

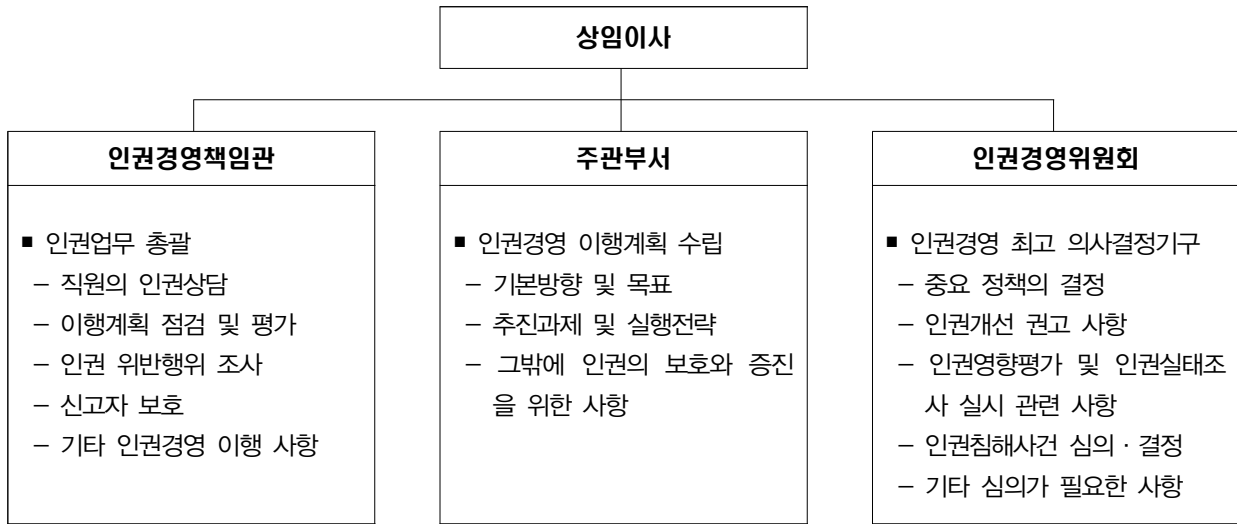
1. 배경 및 목적

- 우월적 지위·권한을 남용한 갑질이 지속적으로 발생하고, 공공·민간 영역 구분없이 사회전반에 광범위하게 퍼져 있어 국민의 관심과 문제의식 고조
 - 이에 국가인권위원회에서 공공기관이 인권경영을 실행하도록 ‘인권경영 매뉴얼’을 기본으로 재단의 인권경영체계를 구축하고 인권침해를 예방하고자 함
- ※ 근거 : 공공기관 인권경영 매뉴얼(국가인권위원회, 2018.8월)

2. 추진단계



3 인권경영 추진체계



4 인권경영 추진 경과

- 인권경영 이행계획 수립(2018.11.16.)
- 공공분야 갑질근절 가이드라인 공지(내부 2019.3.4., 외부 2019.4.8.)
- 직장내 괴롭힘 예방대응 지침 제정(2019.8.6.)
- 인권경영 이행지침 제정 (2019. 8. 8.)
- 노사상생 공동선언문 서명 및 선포식 개최(2019.12.30.)
- 갑질행위 위험진단 자가점검(2019년, 2020년, 2021년)
- 인권영향평가 실시 및 결과 공개(2020년)
- 인권침해 구제절차 평가(2020.11.6.)
- 성희롱·성폭력 예방지침 현행화(2021년)
- 인권침해 관련 핫라인 구성 및 활성화(2021년)
- 상호존중의 날 운영(2021년)
- 인권경영 내재화 교육 시행(매년 연중)
 - 직장내 괴롭힘 예방, 갑질예방, 인권경영, 장애인인식개선, 아동학대방지, 4대폭력 예방 등

5 추진성과

○ 인권경영 추진 시스템 구축

- 인권경영 주관부서, 인권경영위원회, 인권경영책임관 지정, 운영
- ‘인권경영 이행지침’ 제정 및 ‘인권경영 선언문’ 채택 및 공표
- 인권침해 등 관련 상담 창구 및 신고자 보호 제도 운영

○ 인권경영 의식 내재화

- 인권경영 관련 교육 실시(인권경영, 갑질예방 등)
- ‘상호존중의 날’ 운영
- 갑질행위 자가진단을 통한 갑질발생 예방

○ 인권영향평가 추진

- 기관운영 인권영향평가 실시 (10개분야 158개 지표)
- 주요사업 인권영향평가 실시 (2개분야 28개 지표)
- 인권영향평가 결과 개선 관련 모니터링

○ 인권침해 구제절차 운영

- 인권침해 사건에 대한 신속한 대응 및 실효성 있는 구제절차 구축 완료

구분	내용
신고 및 접수	<ul style="list-style-type: none"> • 상임이사 또는 인권경영책임관에게 신고 • 인권경영위원회 인지하고 3분의1 이상 동의를 한 경우 위원회 상정으로 인정
처리	<ul style="list-style-type: none"> • 신고의 접수대장 기록 및 인권경영위원회 상정 • 인권경영책임관의 조사 및 보고(위원장 및 상임이사) • 인권경영위원회 개최 여부 결정(위원장)
조사	<ul style="list-style-type: none"> • 인권경영위원회에서 조사 <ul style="list-style-type: none"> - 당사자, 관계인의 출석 또는 진술서, 자료 제출 요구 - 현장 조사 및 관련 정보 조회
결정	<ul style="list-style-type: none"> • 위원회 심의 및 결과 통지
시정조치	<ul style="list-style-type: none"> • 위반 사항에 대한 시정 • 인사조치 및 재발방지 교육 등 시행

II. 2021년 인권경영 운영

1 인권경영 중기계획

목 표	인권경영 핵심가치 실현으로 인권존중 문화조성			
로드맵	인권경영 체계 구축 (2019년)	인권영향평가 실시 (2020년)	인권경영 실행공개 (2021년)	구제절차 제공 (2022년)
추진 방향	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영시스템 구축 인권경영 선언공표 인권경영 이해제고 	<ul style="list-style-type: none"> 내부 인권실태 점검 인권영향평가 이행 인권침해 예방 	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영 실행 인권보호 조직문화 강화 인권경영 전과정 공개 	<ul style="list-style-type: none"> 구제절차 시스템 고도화 피해자 중심의 절차 점검 인권침해 사례 '0' 도전
추진 내용	<ul style="list-style-type: none"> 인권경영 실행제도 구축 인권선언문 작성·확산 다양한 인권교육 이행 인권경영 내재화 	<ul style="list-style-type: none"> 인권침해 내부 설문조사 인권영향평가 결과 공개 익명신고 게시판 운영 인권 구제절차 점검 	<ul style="list-style-type: none"> 실행과제 마련·이행 인권보호 공감대 확대 노사협의체 운영 인권경영 교육 강화 	<ul style="list-style-type: none"> 구제절차 평가 설문조사 외부 전문가 연계 점검 인권영향평가 자체점검

2 2021년 인권경영 주요 추진실적

① 인권보호 조직문화 강화

○ 갑질행위 자가진단 실시

- 관리자, 인사·계약, 직장문화 부문의 갑질진단을 통해 갑질 예방

○ 인권침해 신고 핫라인 구축

- 기관장이 직접 관리하는 온·오프라인 익명 신고제도 도입 및 운영

○ 인권경영을 위한 교육 실시

- 인권경영, 갑질예방, 장애인 인식개선, 직장내 괴롭힘 예방, 아동학대 예방, 감정노동보호, 4대폭력 예방 교육 이행

○ 지속적인 제도개선을 통한 시스템 고도화

- 성희롱·성폭력 예방지침 현행화

② 인권영향평가 개선 추진

○ 기관운영 부문(10개분야 158개 지표)

항목	개선 과제	지표번호
인권존중 정책선언	전문가 및 이해관계자들의 자문 추진	1-1-3
인권영향평가 정기적 실시	격년제 인권영향평가 실시	1-2-3
협력회사 등의 인권침해 예방	·협력회사의 인권보호 의무이행을 위한 간담회 등 개최	7-1-1
	·협력회사 선정시 인권보호 상황 평가절차 반영	7-1-2
	·계약 상대자의 모든 업무영역에 인권존중 관련 내용 추가	7-1-3
	·계약시 인권보호 및 존중에 관한 내용을 서면 요구	7-1-4
모니터링 실시	협력회사의 인권보호 준수여부 모니터링 시행	7-2-1
협력회사 등의 인권침해 예방	·환경경영체제 수립	9-1-1
	·환경관련 정보 수집 평가체계 수립	9-1-2
비상계획 수립	·환경재해 방지 비상계획 수립	9-4-1
	·현지주민 대피 포함 비상대응 매뉴얼 보완	9-4-3

○ 주요사업 부문(2개분야 28개 지표)

항목	개선 과제	비고
사회적 약자의 이용기회 증진	·장애등급제 폐지 관련 안내배너 설치	1-2-3
	·외국인 이용자를 위한 영문홈페이지 제공	1-2-5

3 개선과제

○ 인권경영 인지도 제고

- 인권경영시스템이 이미 구축되어 있고 다양한 교육을 진행하고 있으나, 인권경영에 대한 인지도가 높지 않고 갑질행위 등에 대한 우려가 높아짐
 - ▶ 관리자의 인권경영에 대한 인식제고와 실천을 유도할 수 있는 실행과제의 도입과 적극적인 관리가 필요
 - ▶ 인권침해에 대한 적극적인 보호제도 운영 홍보와 신고 인센티브 고려

○ 인권영향평가 개선

- 인권영향평가 체크리스트의 실효성이 떨어진다는 일부 의견 검토

- ▶ 인권위원회 체크리스트를 재단의 실정과 환경에 적합한 지표로 개선하고 주요사업의 분야를 확대하여 인권경영이 사업에 적극 반영 유도

○ 인권경영 환류체계 강화

- 인권경영에 대한 환류체계가 약해 구성원의 관심이 부족함
 - ▶ 인권경영 전반에 대한 운영 내용을 직원들에게 홍보하고, 외부 협력사 등 이해관계자에게 정보를 제공하고 이를 투명하게 공개
 - ▶ 내부 성과지표 또는 평가항목 반영 검토

Ⅲ. 향후 추진 계획

□ 인권침해 구제절차 점검

- 재단의 인권침해 구제절차에 대한 문제점 도출 및 제도 이용의 편의성 제고를 위한 점검 및 제도개선 이행

□ 인권영향평가 체크리스트 개선

- 주요사업 및 기관운영 관련 지표 점검
- 주요사업 점검분야 확대 검토

□ 인권침해 신고 활성화 및 교육 강화

- 인권침해에 대한 적극적인 조치 및 가해자 엄중처벌, 피해자 보호 강화
- 인권경영 관련 다양한 교육 실시 및 효과 제고
 - 온·오프라인 등 효과성 높은 교육 방법 검토
 - 인권경영 이슈에 대한 지속적인 공지 및 캠페인 실시
- 인권침해에 적극적으로 대응할 수 있고 접근이 편리한 제도 도입
 - MZ 세대가 주축이 되는 모니터링단 또는 청년인권위원회 구성·운영

□ 지속적인 인권 관련 제도개선으로 인권경영 고도화

- 인권경영 관련 재단 규정의 현행화
 - 인권경영 이행지침, 직장 내 괴롭힘 예방·대응 지침, 성희롱·성폭력 예방지침 등
- 갑질위험 관련 진단결과의 개선 강화
- 타 기관의 사례 발굴 및 전문가 의견 반영

□ 국가인권정책 기본계획(법무부, '18년 8월) 정책과제 반영 검토

- | | |
|-------------------------|-------------------------------|
| ① 모든 사람의 생명·신체를 보호하는 사회 | ⑤ 모든 사람이 더 나은 미래를 추구하는 사회 |
| ② 모든 사람이 평등한 사회 | ⑥ 모든 사람이 동등한 권리를 누리는 공정한 사회 |
| ③ 모든 사람이 기본적 자유를 누리는 사회 | ⑦ 인권의식과 인권문화를 높여가는 사회 |
| ④ 모든 사람이 정의 실현에 참여하는 사회 | ⑧ 인권 친화적 기업 활동을 위해 함께 노력하는 사회 |

<붙임1>

인권경영 이행 지침

2019.8.8 제정

제1장 총칙

제1조(목적) 이 지침은 한국에너지정보문화재단(이하 '재단'이라 한다)과 소속 임직원, 이해관계자의 인권보호와 증진에 관한 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 정함을 그 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. '인권'이라 함은 다음 각 항목의 법규에서 인정하거나 그에 명시적으로 규정되어 있지 않을 지라도 당연히 존중되어야 할 인간으로서의 가치 및 자유와 권리를 말한다.
 - 가. 헌법 및 법률에서 보장하는 권리
 - 나. 국제인권법을 포함한 각종 인권규범 및 인권선언 등에서 인정하는 권리
 - 다. 국가인권위원회가 인권경영 가이드라인 등에서 예시하는 권리
2. '인권경영'이라 함은 재단의 모든 경영활동 과정에서 제1호의 인권을 존중하고 보장하는 것을 말한다.
3. '임직원'이라 함은 재단에 소속된 모든 임원과 직원을 말한다.
4. '이해관계자'라 함은 법인, 자연인을 불문하고 재단의 경영활동에 관하여 직·간접적으로 이해관계를 갖는 자를 말한다.

제3조(적용범위) 이 지침은 임직원, 이해관계자를 대상으로 한다.

제2장 인권경영체계

제4조(인권경영의 선언) ①재단은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장함을 내용으로 하는 인권경영 선언문(별지 제1호)을 작성하고, 임직원은 이 선언문을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼아 실천한다.

②재단은 제1항의 인권경영 선언문을 재단 홈페이지 등에 공지하여 그 실천의지를 표명한다.

제5조(이행계획의 수립) 상임이사는 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 이행계획을 수립하고 이를 추진하여야 한다.

1. 인권경영의 기본방향 및 목표
2. 인권경영의 추진과제 및 실행전략
3. 그밖에 인권의 보호와 증진을 위하여 필요한 사항

제6조(주관부서의 지정 및 행정적 지원) ①상임이사는 제5조에 따라 수립한 이행계획을 효과적으로 추진하기 위하여 인권경영 주관부서(이하 '주관부서'라 한다)를 두고 주관부서의 장이 인권경영 관련 업무를 총괄하도록 한다.

②상임이사는 주관부서에 인권경영 업무의 수행에 필요한 행정적 지원을 할 수 있다.

제7조(인권교육) 상임이사는 모든 임직원의 인권의식을 높이기 위한 인권교육을 연 1회 이상 실시하여야 하며 사이버교육, 집합교육, 교재 등으로 시기와 방법을 선택할 수 있다.

제8조(인권경영활동의 점검 및 공시) ①상임이사는 재단의 인권경영 이행현황을 확인하기 위하여 체크리스트(별지 제2호) 등의 방법을 통한 자체 점검을 실시하여야 한다.

②상임이사는 재단의 인권경영 추진성과 및 제1항의 자체 점검결과를 재단의 홈페이지에 공개하여야 한다.

제9조(인권보호 등을 위한 정책적 지원) 재단은 재단이 체결하는 각종 계약 등에 있어서 인권의 보호와 증진 및 사회적 약자의 보호 등을 위하여 노력하는 계약 상대방을 정책적으로 지원하거나 배려할 수 있으며, 계약 상대방의 영역 내에서 계약기간 중에 인권침해 사실 등이 발견되는 경우 불이익을 부과할 수 있음을 계약조건에 포함시킬 수 있다.

제3장 인권경영위원회

제10조(설치 및 기능) 재단에 인권경영의 효율적 추진을 위한 최고 의사결정기구로 인권경영위원회(이하 '위원회'라 한다)를 두며, 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의, 의결한다.

1. 인권경영의 추진에 관한 중요 정책의 결정
2. 인권의 개선을 위한 권고에 관한 사항
3. 인권영향평가 및 인권실태조사의 실시에 관한 사항

4. 인권침해사건의 심의 및 결정에 관한 사항
5. 그밖에 위원장이 인권의 보호 및 증진을 위하여 심의가 필요하다고 인정하는 사항

제11조(구성) ①위원회는 위원장, 부서장, 노사협의회 근로자위원을 포함하여 5인 이내로 구성하며 인권 증진 관련 분야에서 전문성있는 외부위원을 포함할 수 있다.

②내부위원은 당연직으로 하며 임기는 그 직위에 재임하는 기간 동안으로 한다.

③외부위원의 임기는 2년으로 하며, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

④위원회 위원장은 기획관리실장으로 한다.

⑤위원회 간사는 인권경영책임관으로 한다.

⑥위원회의 위원의 위촉과 해제는 상임이사가 한다.

제12조(소집 및 회의) ①위원장은 상임이사나 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 회의를 소집한다.

②위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대해서는 서면으로 의결할 수 있다.

제13조(참석수당) 위원회에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 참석수당을 지급할 수 있다.

제14조(의견청취) 위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석케 하여 의견을 청취할 수 있다.

제15조(비밀누설 금지) 위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 안된다.

제16조(위원의 위촉 해제) 상임이사는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기 만료 전이라도 해당위원을 위촉 해제할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀 등을 누설한 때
3. 인권침해에 연루된 경우
4. 외부위원이 선임 당시 직위에서 변동사항이 발생하여 외부위원으로서의 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때
5. 질병이나 그밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때

제4장 인권의 구제

제17조(인권을 침해하는 지시 등의 금지) ①임직원은 동료나 하급자의 인권을 침해하는 행위나 지시를 해서는 안된다.

②임직원은 이해관계자의 인권을 침해하는 행위를 해서는 안된다.

제18조(인권경영책임관) 감사부서 내에 관련 업무를 총괄하는 인권경영책임관을 두며, 인권경영 책임관은 다음과 같은 각 호의 업무를 수행한다.

1. 직원의 인권 상담에 관한 사항
2. 인권경영 이행계획 준수 여부 점검 및 평가
3. 인권 위반행위의 접수, 조사, 처리 및 신고자 보호에 관한 사항
4. 그밖에 인권경영의 이행을 위해 필요한 사항

제19조(인권침해행위의 신고 및 접수) ①자신의 인권을 침해당했거나 타인의 인권이 침해당한 사실을 알게 된 경우에는 누구든지 상임이사 또는 인권경영책임관에게 신고할 수 있다(별지 제 3호)

②위원회나 위원이 사건을 자체 인지하여 전체 위원 3분의 1 이상의 찬성 또는 동의를 얻은 경우에는 해당 사건이 위원회에 상정된 것으로 본다.

제20조(인권침해 사건의 처리) 인권침해로 신고받은 사건에 대하여 인권경영책임관은 접수대장(별지 제4호)에 등재한 후 사건을 즉시 위원회에 상정하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다.

1. 신고의 내용이 명백히 거짓이거나 이유가 없다고 인정되는 경우
2. 피해자가 아닌 사람이 한 신고에서 피해자가 조사를 원하지 아니하는 것이 명백한 경우
3. 신고의 원인이 된 사실이 발생한 날로부터 1년 이상 지나 신고한 경우
4. 신고가 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사 기관의 수사 또는 그밖에 법률에 따른 권리구제 절차가 진행중이거나 종결된 경우
5. 신고가 익명이나 가명으로 제출된 경우
6. 신고가 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
7. 신고인이 진정을 취하하는 경우
8. 위원회가 접수를 취소한 사건을 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우
9. 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정

에 반하는 경우

제21조(인권침해행위의 처리) ①인권경영책임관은 인권침해행위로 신고, 접수된 사건에 대하여 즉시 조사를 하고 인권침해 여부를 확인하여 인권침해행위가 있다고 판단한 경우 근거자료를 첨부하여 위원장 및 상임이사에게 보고해야 한다.

②위원장은 인권침해행위 안건의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 위원회의 심의를 거쳐 처리하게 할 수 있다.

제22조(조사의 방법) 위원회는 접수된 사건을 다음 각 호에서 정한 방법으로 조사할 수 있다.

1. 신고인, 피해자, 피신고인(이하 '당사자'라 한다) 또는 관계인에 대한 출석요구, 진술청취 또는 진술서 제출 요구
2. 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
3. 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정
4. 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회

제23조(결정) ①위원회가 상정된 사건을 조사, 심의한 결과 사건의 내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 기각 결정을 하며, 사건의 신고자 또는 이해관계자에게 그 결과와 이유를 통지하여야 한다.

1. 사건의 내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없는 경우
2. 조사 결과 인권의 침해나 차별행위에 해당하지 아니하는 경우
3. 이미 피해회복이 이루어지는 등 별도의 구제조치가 필요하지 않다고 인정되는 경우

②위원회가 상정된 사건에 대하여 그 인권침해 여부를 결정할 때에는 인권침해 심의결정서(별지 제5호)를 작성하고, 위원장과 출석한 위원이 서명 또는 날인하여야 한다(별지 제6호).

제24조(신고인의 신분보장) 위원회 위원은 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

제25조(인권침해 여부에 대한 상담) ①임직원은 직무를 수행하면서 지침 위반 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영책임관과 상담한 후 처리할 수 있다.

②상임이사는 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소통 채널, 상담실 설치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제26조(시정과 조치) 재단은 인권침해 사실 및 지침 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에게 대해서는 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제5장 인권영향평가

제27조(인권영향평가) ①위원회는 재단의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권 위험을 사전에 파악하고 이를 예방하기 위해 특정 정책이나 사업을 대상으로 인권영향 평가를 실시할 수 있다.

②인권영향평가에 대한 세부 절차와 방법은 사안에 따라 상임이사가 별도로 계획을 수립하여 시행할 수 있다.

제28조(인권영향 이행사항 점검 및 공개) 인권경영책임관은 인권영향 평가 결과보고서를 작성하고 이를 재단 홈페이지 등에 공개한다.

제29조(인권실태조사) 위원회는 인권침해사건의 신고, 민원접수 등 조사의 필요성이 인정되는 경우 인권실태조사를 할 수 있다.

제6장 보칙

제30조(기타) 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 재단 규정에서 정하는 바에 따른다.

제7장 부칙

이 규칙은 2019년 8월 8일부터 시행한다.

인권경영 선언문

우리는 ‘인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영’을 선언하고 임직원이 준수하여야 할 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼으며 아래와 같이 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 인권 가치와 원칙이 임직원의 일상적인 경영활동에서 실행되고 조직 내 관행과 문화로 정착될 수 있도록 인권경영 체계 구축 등 필요한 제도와 정책을 수립하고 실행한다.

하나, 우리는 인권영향평가를 실시하여 인권점검 실천의무를 실행하고 그 결과를 성실히 반영하여 인권이 침해되지 않도록 노력한다.

하나, 우리는 노사협의회의 조직과 활동을 존중하며, 고용안정을 위해 노력한다.

하나, 우리는 업무나 계약 상대방 등 모든 이해관계자의 인권을 존중한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하며 적극적인 구제를 위해 노력할 뿐만 아니라, 지속적인 인권개선활동으로 인권 경영의 선두에 선다.

[별지 제2호]

인권영향평가 체크리스트

연 번	체크 항목	답변				
		예	보완 필요	아니오	정보없음	해당없음
1	인권경영 체제의 구축					
2	고용상의 비차별					
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장					
4	강제노동의 금지					
5	근로환경 안전 보장					
6	이해당사자 인권보호					
	합계					

[별지 제3호]

인권침해 신고서

신고자	성명		소속		직위 (직급)	
신고사항						
피해 일시 및 장소						
피침해자						
침해자						
침해내용						
	20 . . . 신고자 (서명)					

[별지 제4호]

인권침해사항 접수 및 처리대장

접수 번호	접수 일자	신고인		인권침해 내용	처리결과	회신일자	확인	
		성명	소속부 서				상담원	위원장

[별지 제5호]

인권침해 심의·결정서

심의 및 결정일: 20 . . .

제 회 한국에너지정보문화재단 인권경영위원회에 부의된 인권침해 신고 사건에 대하여 위원회는 다음과 같이 심의하여 결정한다.

다 음

건명	

년 월 일

한국에너지정보문화재단 인권경영위원회 위원장

(인)

[별지 제6호]

인권경영위원회 서명록

년 제 회 인권경영위원회 서명록

20 년 월 일
한국에너지정보문화재단 인권경영위원회

위 심의 결정내용을 명확하게 하기 위하여 위원 서명 날인함.

	성명	날인	의견
위원장			
위원			
위원			
위원			
위원			
위원			
위원			
위원			
위원			

<붙임2>

□ 인권영향평가 분야별 결과

가. 기관운영 인권영향평가

	분야	지표	답변내용				
			예	보완필요	아요	정보없음	해당없음
1	인권경영 체제의 구축	30	28	2			
2	고용상의 비차별	17	14				3
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	16	5				11
4	강제 노동의 금지	11	8				3
5	아동노동의 금지	14	10				4
6	산업안전 보장	17	15				2
7	책임있는 공급망 관리	10	3	1	4		2
8	현지주민의 인권 보호	10	6				4
9	환경권 보장	18	7	4	1		6
10	소비자인권 보호	15	12				3
합계		158	108	7	5		38

나. 주요사업 인권영향평가

	분야	지표	답변내용				
			예	보완필요	아요	정보없음	해당없음
1	에너지정보관 운영	16	14		2		
2	e-전환포럼 운영	12	12				
합계		28	26		2		