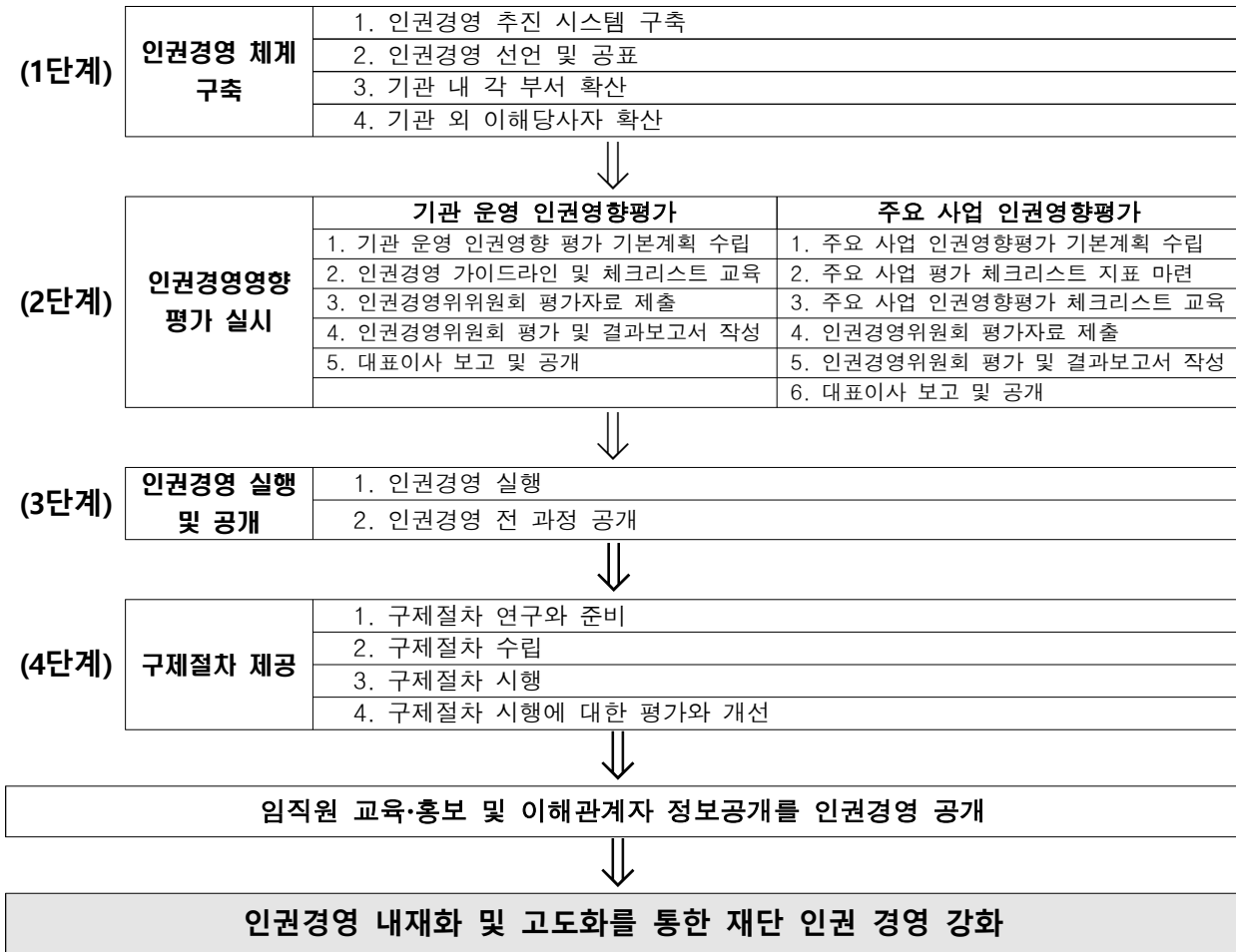


2024년 인권경영 보고서

1 배경 및 목적

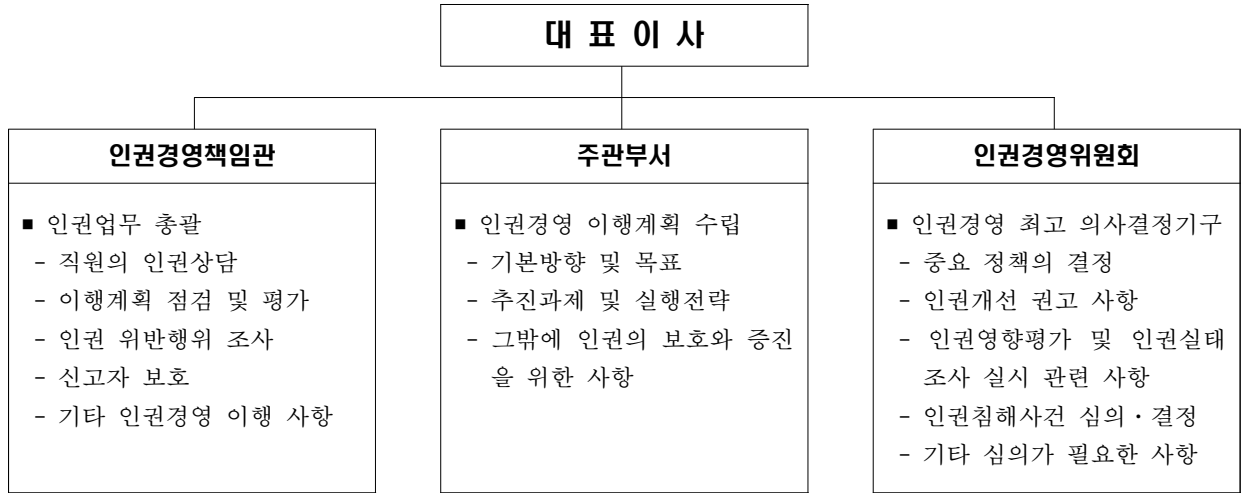
- 우월적 지위·권한을 남용한 갑질이 지속적으로 발생하고, 공공·민간 영역 구분없이 사회전반에 광범위하게 퍼져 있어 국민의 관심과 문제의식 고조
- 이에 국가인권위원회에서 공공기관이 인권경영을 실행하도록 ‘인권경영 매뉴얼 (2018년)’을 기본으로 재단의 인권경영체계를 구축하고 인권침해 예방·추진 중
- 관련하여 국가인권위원회에서 의결한 ‘공공기관·공기업 인권경영 강화를 위한 인권경영 보고 및 평가지침’ (2022.5.4.)에 따라 재단의 인권경영 활동에 관한 인권경영보고서를 재단 홈페이지에 등재하고자 함

2 추진단계



3 인권경영 추진체계

<표1. 조직체계>



1. 인권경영 관련 규정

- 재단은 총칙, 인권경영체계, 인권경영위원회, 인권의 구제, 인권영향평가 등 총 7장 30개조항으로 구성된 「인권경영 이행지침」을 제정(2019.8.8.)하고 동 지침에 ‘인권경영 선언문’을 포함시킴
- 또한 「직장내 괴롭힘 예방대응지침」을 제정(2019.8.6.)하였으며, 「성희롱·성폭력 예방지침」등을 지속적으로 현행화(2022.10.25.)하고 있음

2. 인권경영 체계

- 기관의 인권경영 총 책임자는 기관장(대표이사)이며, 인권경영의 효율적 추진을 위해 최고 의사결정기구로 ‘인권경영위원회’를 두고 있음
- 인권경영위원회는 위원장을 포함해 부서장과 근로자위원, 외부위원 등을 포함하여 구성할 수 있도록 규정하고 있으며 운영을 위해 인권경영책임관을 감사부서에 두고 있음 (표1. 조직체계 참고)

4 인권정책 선언

1. 인권정책의 추진 경과 및 성과

- 재단은 「인권경영 이행계획 수립(2018.11.16.)」하고 「공공분야 갑질근절 가이드라인 공지(내부 2019.3.4., 외부 2019.4.8.)」하는 등 인권경영을 위한 정책의 기반을 마련함

- 이후 임직원이 모두 참여하여 「노사상생 공동선언문 서명 및 선포식 개최 (2019.12.30.)」를 추진하였음
- 이후 임직원이 모두 참여하여 「한국에너지정보문화재단 윤리헌장 (2023.12.18. 제정 및 선포식)」을 추진하였음
- 이후 2024년에는 임직원 및 용역업체 직원을 대상으로 「갑질 및 인권침해 예방을 위한 간담회」를 추진하고 있음
- 재단의 ‘인권경영 선언문’은 재단 웹사이트에 등재 완료함
- 재단과 계약을 체결하는 협력업체에 대해 ‘인권경영 이행서약서’를 체결하여 이해관계자에 대한 인권보호·고용안정·노동환경 등 권리보호 강화

5 인권영향평가

1. 인권침해 예방을 위한 자체진단 이행

가. 진단 개요

- 목적 : 갑질행위 발생 가능성에 대한 자가 점검 및 갑질 예방
- 기간 : 2024. 12. 9. ~ 12. 23.
- 대상 : 전 직원 (총 31명 중 31명 응답)
- 방법 : ‘공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인’(2019.2)에서 제시한 체크리스트 4종, 산업부 직원 산하기관 법인카드 사용(국정감사시 갑질 관련 이슈사항) 문항 추가 배포 및 회수, 자유로운 의견개진 및 설문결과 익명성 보장

나. 진단 결과

- 재단 직장문화에서의 갑질발생 가능성은 전년도에 비해 16% 낮아진 것으로 나타남
 - 갑질발생 가능성이 ‘높거나 매우높다’고 생각하는 비율이 16%로 전년 32%대비 하락
- 실, 팀장 및 계약, 인사 담당자의 자가진단 결과는 갑질발생 위험도가 매우 낮은 것으로 응답
 - 개인별 진단(팀장·실장) : 갑질 발생 가능성이 ‘낮다’고 생각하는 비율 100%
 - 업무유형별(인사, 계약) : 갑질 발생 가능성이 ‘낮다’고 생각하는 비율 100%

응답자 중 29%는 [문항1-7] 신고자 불이익을 우려(그렇다, 매우그렇다)하였으며 이는 내부고발자에 대한 개인정보 노출과 불이익 우려 및 갑질 신고 후 실제 사후조치에 대한 불신이 작용한 것으로 보이나 작년 조사결과인 42%보다 13% 감소하였음.

직장문화 관련, 관리자와 실무자와의 갑질행위 관련 인식차가 상당부분 개선되고 있는 것으로 생각되며, 전체적으로 지속적인 직원 간 소통, 갑질인식 제고 및 예방교육이 필요함.

다. 후속조치

- 직원 참여 '월간회의' 날에 기관장이 자체진단 결과 공유
- 관리자의 갑질인식 제고 및 세대 간 갈등예방을 위한 인권교육, 청렴문화 확산을 위한 부패방지교육(12.13) 시행
- 기관장 주도 교육 및 훈시 : 월간회의, 사내 메신저
 - 갑질 및 인권침해예방, 행동강령, 청탁금지법 등 재단 규정 준수당부
- 클린신고센터(내부; 메신저, 외부; 재단 및 감사원 홈페이지 등) 운영
- 감사관이 간부급이하 직원대상 갑질 및 인권침해 예방 간담개최

2. 이해관계자 확대 및 보호 노력(성과)

- 가. 재단은 기존의 재단 사옥시설 유지·운영을 위한 용역업체 직원 등에 대한 인권보호를 위해 협력업체와 주기적 간담 및 교육이행 등을 독려함
- 나. 2023년부터 계속하여 이해관계자를 확대하여 재단 사업진행시 관련된 계약업체에 대해 '인권경영 이행서약서' 를 체결하여 재단과 연계된 협력업체 및 해당직원에게 대한 인권보호를 위해 노력함
- 다. 인권경영 고도화를 위해 마음의소리, 클린신고센터 운영, 상호존중의 날 지정 및 관련 교육 강화

6 구제절차

1. 인권침해 구제절차 운영

- 인권침해 사건에 대한 신속한 대응 및 실효성 있는 구제절차 등 마련

구분	내용
신고 및 접수	<ul style="list-style-type: none"> • 대표이사 또는 인권경영책임관에게 신고 • 인권경영위원이 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

2. 구제절차 운영 성과

- 재단은 ‘인권경영 이행지침’에 따라 구제절차를 운영하고 있으나, 인권 침해 사례에 대한 신고나 상담이 ‘0건’으로 인권경영 효과 상승

7 인권경영 교육

1. 인권경영 교육체계

- 재단은 인권경영 전담부서인 ‘감사관’을 운영하며 인권경영을 위한 규정, 교육, 상담 및 신고처리 등을 수행하고 있음
- 인권교육의 강력한 이행을 위해 ‘인권경영 이행지침’에 모든 임직원을 대상으로 인권교육을 연1회 이상 시행하도록 규정하고 있으며, 직장내 교육의 효과를 높이기 위해 연간 교육일정을 수립하여 추진함
- 인권경영을 위해 4대폭력 예방교육, 인권경영 교육, 갑질예방교육, 직장내 괴롭힘 방지교육 등을 주기적으로 시행하여 인권경영 내재화 강화

2. 인권경영 관련 교육 실적 및 성과

○ 교육실적

구분	시간	교육방법	기간	참석인원	비고
4대폭력 예방	4	온라인	5.20~24	37명	임직원 참여
장애인인식개선	1	온라인	5.20~24	37명	임직원 참여
직장내괴롭힘방지	1	온라인	7.22~26	37명	임직원 참여
인권경영	1	온라인	7.22~26	37명	임직원 참여
갑질예방	1	온라인	7.22~26	37명	임직원 참여
이해충돌방지법, 청탁금지법, 공직자행동강령	3	온라인	10.28~11.1	35명	임직원 참여
세대간 갈등예방을 위한 인권교육, 부패방지교육	2	오프라인	12.13	31명	임직원 참여

○ 운영성과

- 인권경영, 갑질예방 관련 교육에는 기관장을 포함한 전 직원이 참여하고 수료하여 100%의 참여율을 보였으며, 다양한 인권 및 갑질 관련 교육을 수강함으로써 인권경영의 이해, 인권침해 및 갑질발생 사전차단·예방을 강화하여 인권경영에 대한 체계적인 이해를 강화함
- 임직원을 대상으로 관리자의 갑질인식 제고 및 세대간 갈등예방을 위한 맞춤형 교육 시행, 일반직원 대상 갑질 및 인권침해 예방을 위한 간담회 등을 시행하여 전년도에 비해 갑질발생 가능성이 32%에서 16%로 낮아짐

8 종합평가

- 재단은 올해 중점적으로 비정규직 및 신규 입사직원을 대상으로 기관장과 간담회 등을 통해 업무만족 및 애로사항을 청취하고, 감사부서에서 간부급 이하 직원 및 용역직원 대상 갑질 및 인권침해 예방 간담회 등을 시행하여 문제점이 발생되지 않도록 조치하였음
- 재단은 인권침해 사례나 신고·상담이 ‘0’ 인 인권경영을 수행하고 있으며 이를 기관장에게 보고하고 전 직원과 이해관계자와의 공유를 위해 인권경영보고서를 재단 홈페이지에 등재 추진하여 지속적인 인권경영 고도화를 강화할 예정임.