

인권경영규정

제정 2019. 6. 27

개정 2021. 9. 15(1차)

개정 2023. 10. 20(2차)

제1장 총 칙

제1조(목적) 본 규정은 한국에너지공단(이하 “공단”이라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정은 공단의 모든 임직원 및 공단의 경영활동과 관련된 이해관계자, 협력회사에 적용한다.

제3조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “인권”이란 「대한민국 헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”이란 공단에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 공단이 인권실천·점검의무를 이행하며 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 공단에 근무하는 임원과 직원을 말한다.
4. “이해관계자”란 공단의 경영활동과 관련된 자로서 협력회사 소속 직원, 지역주민, 고객 등 공단과 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인을 말한다.
5. “협력회사”란 공단과 사업관계를 맺고 있는 회사로서 자회사, 출자회사, 거래회사, 고객사 등을 포함한다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조(고용상의 차별금지) 공단은 고용에 있어 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 국적 등을 이유로 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

제5조(결사 및 단체교섭의 자유보장) 공단은 근로자의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

제6조(강제 및 아동노동 금지) ① 공단은 근로자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지한다.

② 공단은 아동의 노동을 금지한다.

제7조(산업안전보장) 공단은 임직원 및 이해관계자에게 안전하고 건강한 근무환경 및 산업재해 예방 조치를 제공하며, 근무 중 발생한 사고나 질병에 대해서 적절한 조치를 취한다.

제8조(협력회사와의 인권친화적 관계 구축) ① 공단은 모든 협력회사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.

② 공단은 협력회사가 인권경영을 실천할 수 있도록 협력하며, 협력회사의 인권침해가 드러나면 시정토록 노력한다.

제9조(지역주민인권 보호) 공단은 사업 활동이 일어나는 지역주민의 자유와 권리가 침해되지 않도록 노력한다.

제10조(환경권 보장) 공단은 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위하여 노력한다.

제11조(고객인권 보호) 공단은 「개인정보 보호법」 등 개인정보 관련 법률에 따라 경영활동 중 취득한 고객의 개인정보를 보호한다.

제12조(직원인권 보호) 공단은 협력회사를 포함한 모든 직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 인간의 존엄성 보장을 위한 적극적 인권 보호 의무를 지닌다.

제13조(구제조치) 공단은 사업 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공한다.

제3장 인권경영 체계

제14조(인권경영헌장) 공단은 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영헌장을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼고 실천한다.

제15조(인권경영 주관부서) ① 이사장은 인권경영을 효율적으로 총괄 및 집행하기 위해 인권경영을 전담하는 주관부서를 설치한다.

② 인권경영 전담조직의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 인권경영계획 수립 및 이행 총괄
2. 인권교육 시행에 관한 사항
3. 인권영향평가 시행에 관한 사항

4. 인권경영위원회의 행정지원

5. 그 밖에 이사장 또는 인권경영위원회가 필요하다고 인정하는 사항

제16조(인권교육) ① 인권경영 주관부서는 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권 관련 교육을 연 1회 이상 정기적으로 실시한다.

② 인권경영 주관부서는 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 이해관계자와 협력회사를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

제17조(인권이행 활동 지원 및 공개) ① 공단은 인권 보호 및 가치 증진을 추진하기 위하여 필요한 조치를 취할 수 있으며, 협력회사의 인권경영 활동을 지원할 수 있다.

② 공단은 인권보호 노력 및 성과를 이해관계자에게 알리기 위하여 인권경영에 관한 정보를 홈페이지 등에 공개할 수 있다.<신설 2023.10.20.>

[제목개정 2023.10.20.]

제4장 인권경영위원회

제18조(설치 및 기능) ① 공단은 인권경영 정책에 대한 의사결정기구로서 인권경영의 효율적 추진을 위해 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인권경영 관련 계획 및 정책
2. 인권영향평가를 포함한 인권실천, 점검의무에 관한 사항
3. 인권침해 접수사건에 대한 구제 조치에 관한 사항
4. 그 밖에 이사장 또는 위원장이 심의가 필요하다고 결정한 사항

제19조(구성 및 운영) ① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 10인 내외로 구성한다.

② 위원회의 위원장은 이사장으로 하며, 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 인권경영 주관부서장이 추천한 자를 위원장이 지명하여 선임한다. 이때 다음 각 호에 해당하는 사람이 각 1명 이상 포함되도록 하고 외부위원의 수는 위원 정수의 과반수가 되도록 하여야 한다.<개정 2021.9.15.>

1. 부서장
2. 노동조합에서 추천한 직원 대표
3. 인권경영 분야 외부전문가

③ 위원회는 위원회의 업무를 효율적으로 추진하기 위하여 인권경영 담당 부서장을

간사로 두며, 간사는 위원회에 관한 사무를 처리한다.

- ④ 자문이 필요한 경우, 위원회에 외부전문가를 자문위원으로 참여시킬 수 있다.
- ⑤ 위원장의 임기는 그 재임기간으로 하고, 위원장이 아닌 위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.<개정 2021.9.15.>

제20조(소집 및 회의) ① 위원장은 위원회를 대표하며 업무를 총괄한다.

- ② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 부서장 중 직제순에 따라 그 직무를 대행한다.
- ③ 위원회의 회의는 위원장 또는 재적위원 1/3이상의 요구로 소집한다.
- ④ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.<개정 2023.10.20.>
- ⑤ 위원장은 부의사항 중 그 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결할 수 있다.
- ⑥ 제19조제2항에 따른 외부위원에 대해서는 수당 및 필요한 경비를 지원할 수 있다.
- ⑦ 이 규정에서 정한 것 이외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제21조(의견청취 및 자료제출 요구) ① 위원회는 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석토록 하여 의견을 청취할 수 있다.

- ② 위원회는 필요한 경우 회의안건과 관련한 자료 등을 당사자 또는 관련자에게 제출을 요구할 수 있다.

제22조(이익충돌 회피) 위원장은 특정 안건과 이해관계가 있는 위원을 해당 안건논의에서 배제해야 한다.

제23조(비밀누설 금지) 위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 위원회와 관련하여 취득한 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제24조(위원의 위촉 해지) 공단은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원의 위촉을 해지할 수 있다.

1. 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
2. 직무상 알게 된 비밀을 누설한 때
3. 질병 등의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
4. 인권침해에 연루된 경우
5. 외부위원이 선임 당시의 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
6. 그 밖에 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제5장 인권영향평가

제25조(인권영향평가) 공단은 인권실천, 점검의무의 일환으로 정기적 또는 필요에 따라 인권영향평가를 실시할 수 있다.

제26조(인권영향평가의 실시 및 권고) ① 공단은 인권영향평가를 다음 각 호와 같이 실시한다.<개정 2023.10.20.>

1. 공단은 기관운영, 주요사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 별도 계획을 수립하여 인권영향평가를 실시한다.<개정 2023.10.20.>
2. 인권경영 주관부서는 인권영향평가를 주관하고 관련 자료를 각 부서에 요청할 수 있으며, 각 부서는 이에 성실하게 협력하여야 한다.
3. 공단은 인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
4. 인권경영위원회는 인권영향평가 결과를 심의하고 채택한다.
5. 삭제 <2023.10.20.>

② 인권경영 주관부서는 인권영향평가의 결과로 도출된 개선과제에 관하여 각 부서에 필요한 조치의 이행을 권고할 수 있다.<신설 2023.10.20.>

[제목개정 2023.10.20.]

제6장 인권침해 구제

제27조(인권침해 구제절차) ① 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 누구든지 인권경영 주관부서에 신고할 수 있다.

② 인권경영 주관부서는 신고, 접수된 사건에 대하여 즉시 조사하여 위원장에게 신고 내용을 보고하고, 인권경영위원회 안건으로 상정하여 구제절차 등을 논의하도록 하여야 한다.

③ 위원회는 침해 행위자에 대하여 침해행위를 금하도록 권고할 수 있으며, 공단 규정에 따른 징계를 요구하거나, 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다.

④ 국가인권위원회에 신고된 인권침해 사건과 관련하여 국가인권위원회법 제44조에 따라 구제조치 등을 권고받을 경우 공단은 동법 제25조제3항에 따라 권고를 받은 날로부터 90일 이내에 그 권고사항의 이행계획을 국가인권위원회에 통지하여야 한다. 단, 동법 제25조제4항에 따라 권고의 내용을 이행하지 아니할 경우에는 그 이

인권경영규정

유를 국가인권위원회에 통지하여야 한다.<신설 2023.10.20.>

⑤ 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 세부지침을 제정하여 운영한다.<제4항에서 이기 2023.10.20.>

제28조(인권보호센터) ① 공단은 인권경영 주관부서 내 인권침해사건의 신고 및 인권준수 감시활동을 하는 인권보호센터를 설치하고 운영할 수 있다.

② 인권보호센터의 장은 인권경영 주관부서의 장으로 한다.

제7장 보칙

제29조(기타) 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 관련법령 및 공단의 관련 제규정을 준용한다.

부 칙

이 규정은 2019년 6월 27일부터 시행한다.

부 칙 <2021.9.15.>

이 규정은 2021년 9월 15일부터 시행한다.

부 칙 <2023.10.20.>

이 규정은 2023년 10월 20일부터 시행한다.