
2021년도 에너지경제연구원 인권경영 보고서

2021. 12.

☐☐ 목 차 ☐☐

I. 에너지경제연구원 인권경영 운영 현황	1
II. 에너지경제연구원 기관운영 인권영향평가 실시	5
III. 에너지경제연구원 인권침해 구제절차 매뉴얼	12
IV. 에너지경제연구원 인권경영지침	15
V. 에너지경제연구원 인권경영현장	22

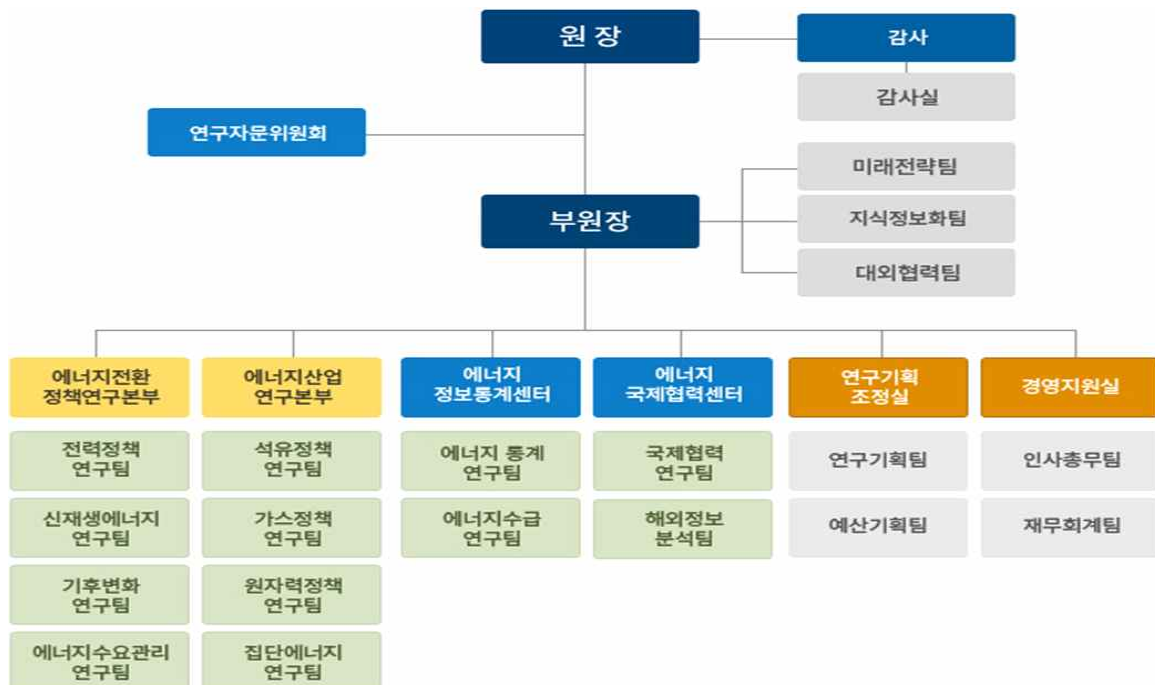
I

에너지경제연구원 인권경영 운영 현황

1

기관 소개

- 에너지경제연구원(‘이하 연구원’)은 1986년 ‘정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률’에 의거하여 국내외의 에너지 및 자원에 관한 각종 동향과 정보를 신속히 수집·조사·연구하고 이를 보급·교육함으로써 국가의 에너지 및 자원에 관한 정책의 수립과 국민경제의 향상에 이바지하기 위한 목적으로 설립됨
- 연구원은 ‘기본연구사업’, ‘연구관련사업’, ‘연구지원사업’, ‘수탁연구사업’, ‘정부위탁사업’을 수행
- 연구원의 조직은 2021년 12월 현재 원장 직속 감사 부서와 부원장 직속 미래전략팀, 지식정보화팀, 대외협력팀이 있으며, 에너지전환정책연구본부, 에너지산업연구본부, 에너지정보통계센터, 에너지국제협력센터, 연구기획조정실, 경영지원실로 구성되어 있음



▶ 실효성 있는 인권경영 추진을 위한 전담부서 및 인권경영담당자 지정

- (전담부서) 감사실
- (담당자 지정) 인권경영 담당자 지정
- (주요 역할) 인권영향평가 근거자료 작성, 인권개선활동, 성과 환류 등

▶ 인권경영위원회 및 인권침해구제위원회 구성

- (목적) 인권경영위원회 및 인권침해구제위원회 설치를 통한 인권경영의 효율적 추진을 위한 독립된 의사결정 기구 설치
- (기능) 인권경영 추진에 관한 제도·정책·개선 등에 관한 필요 사항을 권고하고, 인권침해 행위에 대한 조사 및 구제 심의 등
- (구성) : 7인으로 구성(위원장 1인 포함)
 - 내부위원(3인) : 부위원장(위원장), 경영지원담당 부서장, 노동조합 추천 직원
 - 외부위원(4인) : 변호사, 노무사, 이해관계자를 대표 가능한 자, 여성 등

▶ 인권침해 피해자를 위한 구제절차 매뉴얼 제공

- (목적) 임직원이 법적으로 보장된 권리를 침해당하고 이와 관련하여 분쟁이 발생한 경우, 해당 내용을 접수·조사하여 분쟁을 해결하고 임직원의 권리를 원상회복시키기 위한 절차 마련
- (구성) 인권침해에 대한 신고→접수→진행→피드백의 구제시스템 구축을 통해 내·외부 이해관계자의 인권보호 강화에 기여
 - 인권침해 사실을 안심하고 신고할 수 있는 소통창구 마련

▶ 2021년 에너지경제연구원 인권영향평가 실무협의회 구성

- (구성 인원) 감사실 및 평가대상 지표의 담당자 및 담당부서장 등 17인
- (운영 기간) 2021.10.25.~12.31.
- (주요 역할) 기관운영 인권영향평가 체크리스트 점검 및 자체평가 주관부서인 감사실과 협업을 통한 인권영향평가 실적 자료 관리
- (결과보고서 작성) 감사실 작성 후 외부 전문가 및 인권경영위원회 보고

- 연구원은 2018년 12월 연구원 대내·외 의견수렴을 통한 인권경영현장을 제정하였으며 2019년 12월 ‘인권경영 선포식’을 개최하여 대내·외에 임직원의 인권경영 참여의지를 표명하였음.
- 연구원은 준법경영, 윤리경영, 사회적 책임경영, 지속가능경영 등 관련성이 높은 업무부서인 감사실을 인권경영 전담부서로 구성하였으며, 2018년 12월 인권경영 관련 계획, 평가, 제도와 정책에 관한 사항 심의·의결을 위해 내·외부 전문가 7인으로 구성된 인권경영위원회를 구성하였음.
- 연구원은 2019년 10월 경영활동 전반의 인권 리스크를 파악하기 위해 국가인권위의 ‘공공기관 인권경영 매뉴얼’을 바탕으로 체크리스트를 선정하여 자체적으로 ‘인권영향평가’를 실시하는 등 인권경영을 위한 제도적 기반을 마련하였음.
- 2020년 인권경영 2년 차에는 연구원의 기관운영 및 주요사업 인권영향평가를 제3의 전문기관(한국경영인증원)에 의뢰하여 전문성과 객관성, 투명성을 제고하여 실제적·잠재적 인권 리스크를 파악하였고, 평가결과에 대한 신뢰성을 확보하였음.
- 2021년도 인권영향평가는 대내·외 다양한 이해관계자에 대한 인권의 보호와 존중이라는 인권 확산을 위해 인권영향평가 실무협의회를 인권경영 전담부서인 감사실 및 평가대상 지표의 담당자, 담당부서장 등으로 구성하여, 인권경영 부서 간 유기적 협력 역량을 강화하면서 연구원 기관운영 전반에 대한 인권영향평가 결과를 도출하였음.
- 연구원은 이해관계자들을 위한 인권침해 구제 매뉴얼을 배포하고 ‘인권침해·갑질피해 신고센터’를 설치하여 보다 적극적으로 인권침해 행위 발생 시 신속한 상담과 피해자 중심의 구제절차를 이행하기 위하여 노력하고 있음.

[인권경영 추진 현황]

분야	상세 내용
인권경영 제도적 기반 구축	<ul style="list-style-type: none"> - 에너지경제연구원 인권경영지침, 인권경영헌장 제정('18.12) - 인권현황 기초 실태조사 실시('19.04) - 인권경영 선포식 개최, 인권경영헌장 선언('19.12) - 인권경영헌장 수정('20.12) - 인권경영지침 개정('21.10)
인권경영 추진조직 정비	<ul style="list-style-type: none"> - 인권경영위원회 구성('18.12) - 인권경영 담당부서 '경영지원실 인사총무팀' 지정('18.12) - 이후 준법경영, 윤리경영, 사회적 책임경영, 지속가능경영 등 관련성이 높은 업무부서인 감사실을 전담부서로 지정('20.3) - 인권경영위원회 구성('18.12) - 인권경영위원회 객관성 확보 위하여 내·외부위원 재구성(위원장 1인, 내부 2인, 외부 4인)('21.10)
인권보호 활동 및 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> - 임직원 대상 인권에 대한 이해와 인권의식 교육 매년 실시 - 사내 내부망을 이용한 성희롱 관련 자료실, 성희롱 및 성폭력 고충상담창구 및 고충상담원 운영
인권영향평가 실시	<ul style="list-style-type: none"> - 1차 인권영향평가 실시('19.10.) - 2차 인권영향평가 실시('20.11) - 3차 인권영향평가 실시('21.12)
인권침해 구제제도	<ul style="list-style-type: none"> - (외부) 국민신문고, 온라인행정심판 홈페이지 - (내부) 인권침해 구제 매뉴얼 마련, 인권침해·갑질피해 신고센터 운영
인권경영 확산 및 성과 공개	<ul style="list-style-type: none"> - 매년 경제인문사회연구회 자체평가보고서 발간·제출 - 인권영향평가 결과보고서 K-net 게시판 및 홈페이지 공개 - 인권경영 보고서 K-net 게시판 및 홈페이지 공개

II

에너지경제연구원 기관운영 인권영향평가 실시

1

추진 배경

- 대내·외적으로 기업의 인권 보호와 존중에 관한 관심이 높아지면서 기관의 인권경영 정착과 운영의 중요성 대두
- UN의 국제사회 내 기업의 인권존중 의무 부응 요구 및 국가인권위원회의 공공기관 경영에 인권경영 매뉴얼 적용 권고 등 인권경영을 위한 적극적인 실천 선도 역할 요구
- 경영활동 과정에서 인권에 영향을 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 사전에 파악하고 평가하는 절차
- 인권영향평가는 조직 스스로 인권경영 현황을 진단하는 도구로서, 인권경영이 잘 이루어지는 지점을 발견하는 것이 아닌, 취약지점을 파악하여 잠재된 인권리스크에 대응토록 하는데 더 큰 의의가 있음.

2

시행 개요

1. 실시 주체 및 범위

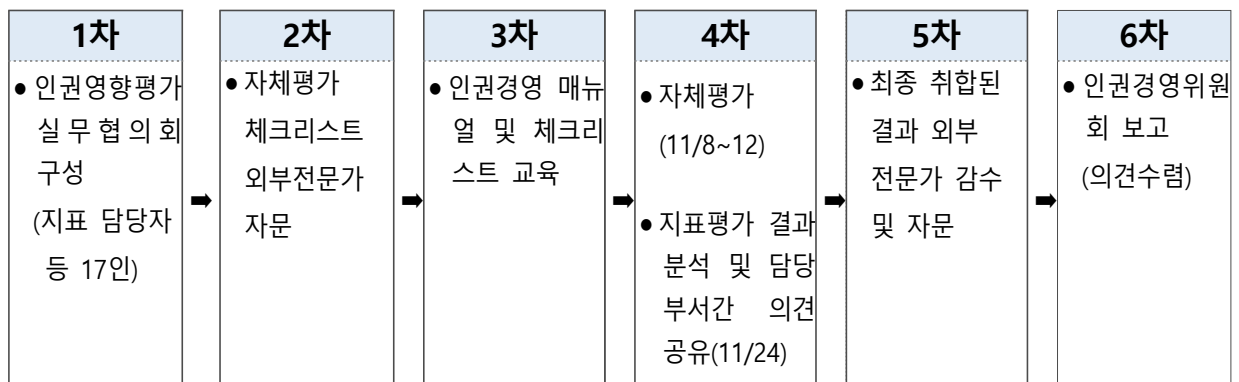
- 평가주관 : 감사실 및 평가대상 지표의 담당자 및 담당부서장
- 평가범주 : 인권영향평가 체크리스트 표준안을 기초로 연구원의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 영향을 파악하기 위한 평가 실시

2. 평가방법 및 절차

□ 평가방법

- 평가방법은 국가인권위에서 권고한 “공공기관 인권경영 매뉴얼”의 체크리스트를 기준으로 자가점검 형식의 자체평가를 실시하였으며, 외부전문가 자문 및 인권경영위원회 보고를 통한 의견수렴을 거치는 방법으로 진행
- 인권경영 추진 담당자 및 실무자, 관리자를 대상으로 인권경영 매뉴얼 및 체크리스트 교육을 실시하여 인권영향평가의 중요성과 평가방법에 대해 숙지케 하고, 기관운영 지표에 대한 의견수렴 과정을 통해 평가지표 확정
- 평가자의 주관적인 판단에 의존하는 평가지표의 특성상, 서로 다른 두 집단이 독립적으로 평가할 수 있도록 같은 지표에 대하여 지표담당 부서장 회의 개최 후 최종 결과 집계
- 인권경영 전담부서인 ‘감사실’은 지표담당 부서장 회의결과를 인권경영 협력부서(관련부서)에 배포하여 평가결과에 대한 이의제기 및 수정의견 반영
- 최종 취합된 진단 결과 및 증빙자료에 대해 전문성을 갖춘 외부 전문가 감수 및 자문을 거쳐 인권경영위원회 보고 후 개선과제 도출

□ 평가절차



3. 평가기준

□ 평가기준 : 지표별 추진실적이 평가기준을 어느 정도 충족하는지 평가

○ 점수 및 평가등급 체계

구 분	예	보완필요	아니요	정보없음	해당없음
점 수 (이행 및 준수사항)	2점	1점	0점	0점	평가제외

※ 평가가 불가능한 지표(해당 없음)에 대해서는 평가 제외

구 분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급
평점	100점 ~90점	90점미만 ~80점	80점미만 ~70점	70점미만 ~60점	60점미만 ~50점	50점미만 ~40점

4. 인권영향평가 지표 구성 : 11개 분야 35개 항목 168개 지표

□ 국가인권위원회 매뉴얼에서 제시한 10개 분야 + KEEI 추가 1개

- (직장 내 인권보호) 2019년 7월 16일 시행된 직장 내 괴롭힘 방지법 등을 고려하여 1개 분야 2개 항목 10개 지표 추가

구분	분야	항목수/지표수	구분	분야	항목수/지표수
1	인권경영 체계의 구축	5개/30개	6	산업안전보장	4개/17개
2	고용상의 비차별	4개/17개	7	책임있는 공급망 관리	3개/10개
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	4개/16개	8	현지주민의 인권보호	2개/10개
4	강제노동의 금지	2개/11개	9	환경권 보장	4개/18개
5	아동노동의 금지	2개/14개	10	소비자인권 보호	3개/15개
11	직장 내 인권보호	2개/10개			

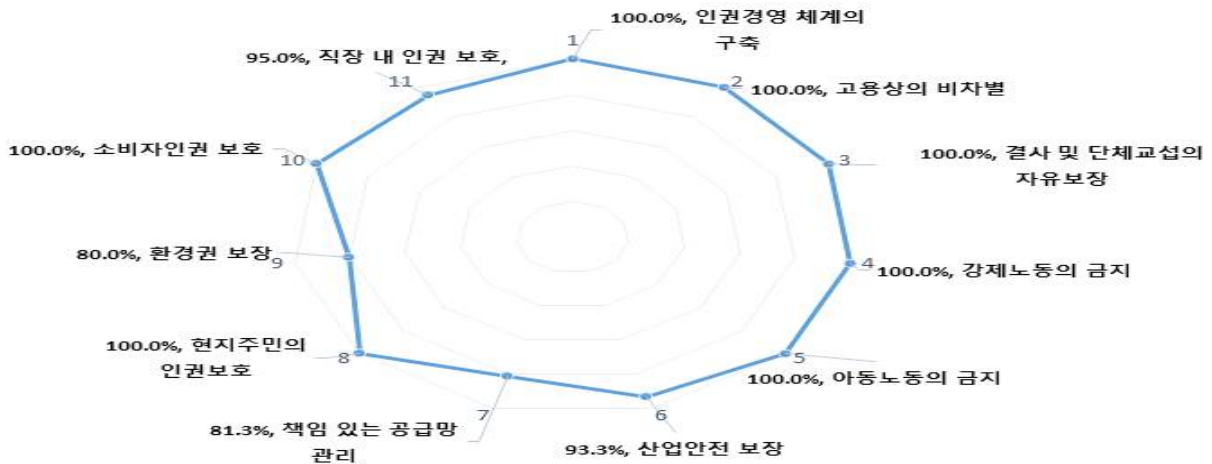
□ 기관운영 평가 지표 : 11개 분야 35개 항목 168개 지표

연번	분야	항목	지표수
1	인권경영 체계의 구축	인권존중 정책 선언	30
		인권영향평가 정기적 실시	
		인권경영 제도화를 위한 필요조치	
		인권경영 성과	
		구제절차 마련	
2	고용상의 비차별	고용상 비차별	17
		고용상 남녀 비차별	
		비정규직 근로자 비차별	
		외국인근로자 비차별	
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	결사 및 단체교섭의 자유	16
		노동조합 활동 불이익 처우 금지	
		단체교섭 보장 및 성실한 이행	
		노동조합 부재 시 대안적 조치	
4	강제 노동의 금지	강제노동 금지	11
		자회사, 협력기관에 의한 강제노동 예방	
5	아동노동의 금지	연소자 고용 금지	14
		연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	
6	산업안전 보장	작업장 안전	17
		임산부 및 장애인 등 보호	
		필수장비 제공 및 교육 실시 등	
		산업재해 피해근로자 지원	
7	책임있는 공급망 관리	협력사 등의 인권침해 예방	10
		모니터링 실시	
		보안담당직원에 의한 인권침해 예방	
8	현지주민의 인권보호	지역주민 인권의 존중 보호	10
		지역주민의 지적재산권 보호	
9	환경권 보장	환경경영체제 수립 및 유지	18
		환경정보의 공개	
		환경문제에 대한 예방적 접근의 원칙	
		비상계획 수립	
10	소비자인권 보호	소비자 보호를 위한 법령 준수	15
		제품결함 시 조치	
		소비자 사생활 보호	
11	직장 내 인권보호	직장 내 괴롭힘 금지	10
		직장 내 성희롱 금지	

1. 종합 점수 : 96.0점(252점 중 242점)

- ▶ 기관운영 영향평가 결과 96.0%, 1등급으로 우수한 상태
- ▶ 인권경영 체계의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 강제노동의 금지, 현지주민의 인권보호, 소비자 인권보호 등의 분야는 우수하게 운영
- ▶ 책임있는 공급망 관리, 환경권 보장 등 분야는 개선 노력 필요

2021년도 기관운영 인권영향평가 종합점수



No	분 야	2021년도 점수				2020년도 점수		비고
		배점	조정배점	득점	달성율	득점	달성율	
1	인권경영 체계의 구축	60(30)	58(29)	58	100.0%	54	93.1%	
2	고용상의 비차별	34(17)	28(14)	28	100.0%	28	100%	
3	결사 및 단체교섭의 자유보장	32(16)	28(14)	28	100.0%	28	100%	
4	강제노동의 금지	22(11)	22(11)	22	100.0%	21	95.5%	
5	아동노동의 금지	28(14)	6(3)	6	100.0%	6	100%	
6	산업안전 보장	34(17)	30(15)	28	93.3%	25	89.3%	
7	책임 있는 공급망 관리	20(10)	16(8)	13	81.3%	10	62.5%	
8	현지주민의 인권보호	20(10)	6(3)	6	100.0%	6	100%	
9	환경권 보장	36(18)	20(10)	16	80.0%	16	80.0%	
10	소비자인권 보호	30(15)	18(9)	18	100.0%	18	100%	
11	직장 내 인권 보호	20(10)	20(10)	19	95.0%	19	95.0%	
총점		336(168)*	252(126)*	242	96.0%	231/250	92.4%	↑3.6%

※ 점수 산출식 : [(예×2점)+(보완필요×1점)+(아니오×0점)+(정보없음×0점)]÷(해당없음 제외한 전체문항×2점)

※ 11개 분야 *168개 지표 중 *126개 지표 평가(해당없음 제외)

2. 기관운영 인권영향평가 집계결과

- 총 168개 항목 중 예 117개, 보완필요 8개, 아니요(미실시) 1개, 정보없음 0개, 해당없음 42개로 집계됨.
- (보완필요) 산업안전 보장, 환경권 보장, 책임있는 공급망 관리 등 보완필요 항목은 주요 개선과제에 반영
- (아니요/미실시) 환경권 보장 분야 중 미실시 항목은 주요 개선과제에 반영
- (정보없음) 각 지표별 실적을 관리하고 있으며 ‘정보없음’에 해당하는 지표는 0개임
- (해당없음) 인권경영 체계의 구축, 고용상의 비차별, 결사 및 단체교섭의 자유 보장, 아동노동의 금지, 산업안전보장, 책임 있는 공급망 관리, 현지주민의 인권보호, 환경권 보장, 소비자 인권 보호 중 일부는 점검일 현재 연구원 활동과 직·간접적 해당사항이 없음
- (개선과제) 지표별 보완이 필요한 사항에 대해서는 담당 실무부서와 협의하여 세부 개선과제를 도출함.

<기관운영 인권영향평가 종합 진단결과>

No.	분야	평가결과					
		예	보완 필요	아니요	정보 없음	해당 없음	계
1	인권경영 체계의 구축(5개 항목)	29	0	0	0	1	30
2	고용상의 비차별(4개 항목)	14	0	0	0	3	17
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장(4개 항목)	14	0	0	0	2	16
4	강제 노동의 금지(2개 항목)	11	0	0	0	0	11
5	아동노동의 금지(2개 항목)	3	0	0	0	11	14
6	산업안전 보장(4개 항목)	13	2	0	0	2	17
7	책임 있는 공급망 관리(3개 항목)	5	3	0	0	2	10
8	현지주민의 인권 보호(2개 항목)	3	0	0	0	7	10
9	환경권 보장(4개 항목)	7	2	1	0	8	18
10	소비자 인권 보호(3개 항목)	9	0	0	0	6	15
11	직장 내 인권 보호(2개 항목)	9	1	0	0	0	10
합 계		117	8	1	0	42	168

4

기관운영 주요 개선과제

분야	항목	세부 내용	개선과제(안)
산업안전 보장	임산부 및 장애인 등 보호	임산부 및 장애인 등 취약계층을 위한 산업안전 보호조치 강화 필요	(인사총무팀) 취약계층 산업 안전 보호조치 - 중·장기과제
책임있는 공급망 관리	협력회사 등의 인권침해 예방 모니터링 실시	인권보호 준수여부 위탁연구 수행기관 중심으로 모니터링 대상기관 확대 필요	(인사총무팀/ 재무회계팀) 협력회사 인권보호 준수여부 모니터링 확대 - 중·단기과제
직장 내 인권보호	직장 내 성희롱 금지	직장 내 성희롱 모니터링을 위한 심층조사 실시 필요	(인사총무팀) 직장 내 성희롱 모니터링을 위한 심층조사 실시 - 단기과제

III

에너지경제연구원 인권침해 구제절차 매뉴얼

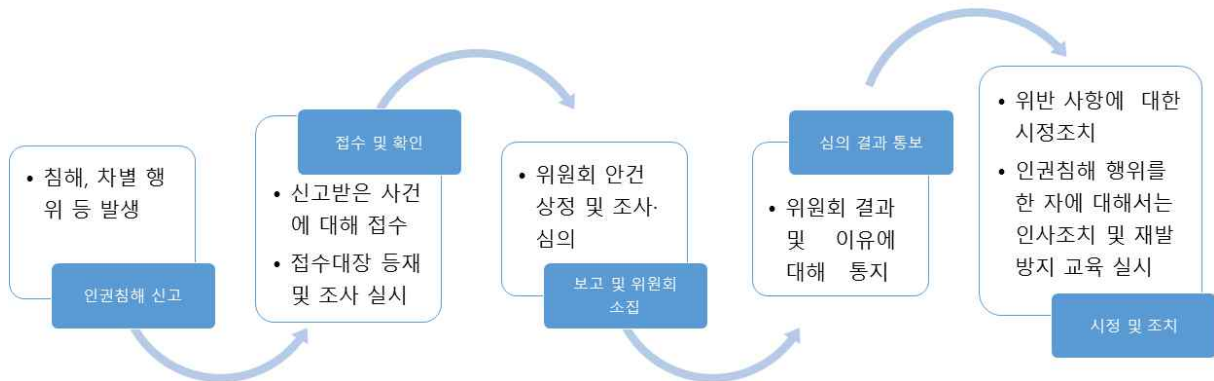
□ 목적

- 임직원이 법적으로 보장된 권리를 침해당하고 이와 관련하여 분쟁이 발생한 경우, 해당 내용을 접수·조사하여 분쟁을 해결하고 임직원의 권리를 원상회복시키기 위한 절차를 마련하고자 함.

□ 인권침해 구제절차 구성

- 인권침해에 대한 신고→접수→진행→피드백의 구제시스템 구축을 통해, 내·외부 이해관계자의 인권보호 강화에 기여
 - 인권침해 사실을 안심하고 신고할 수 있는 소통창구 마련

□ 인권침해 구제절차 매뉴얼



1단계. 인권침해 신고

- 인권침해행위를 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 인권경영 담당 부서장에게 온라인/오프라인으로 신고한다.

2단계. 접수 및 확인

- 인권경영 담당 부서장은 인권침해행위로 신고 받은 사건에 대해 접수대장에 등재하되, 인권침해행위에 명백하게 해당되지 아니하는 경우에는 인권침해신고가 아닌 민원 정도의 수준으로 접수하거나 관련 규정에 따라 처리한다.
- 접수대장에 등재된 사건은 즉시 조사를 실시한다.
- 인권경영 담당 부서장은 인권침해가 있다고 판단한 경우에는 근거 자료를 첨부하여 원장 및 위원장에게 통보한다.

3단계. 보고 및 위원회 소집

- 위원장은 통보받은 내용을 바탕으로 위원회 안건으로 상정하여야 한다.
- 위원장은 인권침해행위 안건의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 위원회의 조사·심의
를 거쳐 처리하게 할 수 있다. 다만 제기된 인권침해행위가 연구원 소관사항이 아니라
고 판단되는 경우, 관계기관(국가인권위원회 등)에 해당 사항을 이관할 수 있다.
- 위원회는 접수된 사건에 대하여 특정한 방법으로 조사 할 수 있다.
 - 신고인·피해자·피신고인(이하 “당사자”라 한다) 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술
청취 또는 진술서 제출요구
 - 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 자료
등의 제출요구
 - 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정
 - 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 사실
또는 정보의 조회

4단계. 심의 결과 통보

- 위원회가 상정된 사건을 조사·심의한 결과 사건의 내용이 아래와 같은 경우에는 기각
결정을 하며, 사건의 신고자 또는 이해관계자에게 그 결과와 이유를 통지하여야 한다.
 - 사건의 내용이 사실이 아님이 명백하거나 사실이라고 인정할 만한 객관적인 증거가 없
는 경우
 - 조사 결과 인권의 침해나 차별행위에 해당하지 아니하는 경우
 - 이미 피해회복이 이루어지는 등 별도의 구제 조치가 필요하지 않다고 인정되는 경우
- 위원회가 상정된 사건에 대하여 그 인권침해 여부를 결정한 경우 위원장은 즉시 그 내
용을 신고인에게 서면으로 통보하여야 하며, 원장에게 인권침해행위에 대한 시정 및 조
치를 권고할 수 있다.
- 위원회는 상정된 사건의 인권침해행위가 심각한 경우에는 원장에게 국가인권위원회 또
는 수사기관에 신고하도록 요구할 수 있다.

5단계. 시정 및 조치

- 원장은 인권침해 사실 및 지침 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로
인권침해행위를 한 임직원에게 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를
하여야 한다.

인권 침해 신고서

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

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은 「국가인권위원회법」 제19조 제1호 및 제25조 제1항에 의거 에너지경제연구원 (이하 “연구원”이라 한다) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호와 증진에 관한 정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 지침은 연구원의 모든 임직원 및 연구원의 경영활동과 관련된 이해관계자에 적용한다.

② 인권경영에 관하여 다른 법령 및 규정에 따로 정한 것을 제외하고는 이 지침에 따른다.

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

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”이란 기관에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 연구원이 인권정책선언을 하고, 인권실천·점검의무(Human Rights Due Diligence)를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 연구원에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
4. “이해관계자”란 연구원의 경영활동과 관련된 자로서 정부, 협력사, 지역주민, 고객 등 연구원과 관계를 맺고 있는 모든 법인·단체 또는 개인을 말한다.
5. “인권경영현장”이라 함은 임직원 등이 인권경영의 실천을 위해 준수해야 할 행동의 기준을 정한 것으로 「에너지경제연구원 인권경영현장」을 말한다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조(기본원칙) 연구원은 인권에 대한 UN 인권기본헌장 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

제5조(인권경영의 이행) 연구원은 인권침해를 사전에 예방하며, 연구(사업) 추진과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공한다.

제5조의2(인권을 저해하는 지시 등의 금지) ① 임직원은 동료나 하급자의 인권을 저해하는 행위나 공적인 업무 외에 부당한 지시를 하여서는 아니 된다.

② 임직원은 이해관계자의 인권을 저해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

[본조신설 '20.12.22]

제6조(고용상 차별금지) 연구원은 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 신체적 조건, 출신 국가, 출신 지역, 정치적 견해 등에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

제7조(결사 및 단체교섭의 자유 보장) ① 연구원은 직원이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하

며 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.

② 연구원은 직원 대표를 통해 단체교섭 할 권리를 보장하고 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하지 않으며, 단체교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행한다.

제8조(안전 및 보건) ① 연구원은 안전하고 위생적인 연구(업무)환경을 마련하고 안전에 대한 권리를 보장하며, 근무 장소에서 발생한 사고나 질병에 대해서 관련법에 따라 조치를 취한다.

② 연구원은 연구(사업)를 추진함에 있어서 모든 이해관계자의 안전을 보장하는 제도와 환경을 조성한다.

제9조(강제노동 및 아동노동 금지) 연구원은 강제노동, 아동노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

제10조(여성권리 및 모성 보호) 연구원은 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제도와 관행을 개선하고, 여성 직원의 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.

제11조(임직원의 인권 보호) 연구원은 임직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적 노동환경 조성을 위한 적극적 인권 보호 의무를 지닌다.

제12조(책임있는 업무계약자 관리) ① 연구원은 모든 업무계약자에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.

② 연구원은 연구(사업) 활동이 일어나는 지역에서 업무계약자를 포함하여 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다.

③ 연구원은 다양한 이해관계자에게 연구원의 인권경영 정책을 알리고, 이의 이행을 위해 지원하고 협력한다.

제13조(현지주민의 인권 보호) 연구원은 지역사회에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.

제14조(환경권 보장) 연구원은 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

제15조(정보인권 보호) ① 연구원은 「개인정보 보호법」 등 개인정보 관련 법률에 따라 경영활동 중 취득한 개인정보를 보호한다.

② 연구원은 국민 및 고객의 정보공개 요청에 따라 필요한 정보를 적절히 제공받고 요청할 수 있도록 정보 접근권을 보장한다.

제16조(구제조치의 노력) 연구원은 연구(사업)추진 과정에서 발생하는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공하며 사전 예방을 위해서 적극 노력해야 한다.

제3장 인권경영 체계

제17조(인권경영헌장) ① 연구원은 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영 헌장(별표1)을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다. (개정 '20.12.22)

② 연구원은 제1항의 인권경영헌장을 연구원 홈페이지, 언론 및 이해관계자 등에게 공개하여 그 실천 의지를 표명한다.

제18조(인권경영계획 수립) 원장은 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 다음 각 호의 사항을 포함

한 계획을 정기적으로 수립한다.

1. 인권경영의 목표 및 기본방향
2. 인권경영 추진과제 및 실행전략
3. 인권실태조사와 인권영향평가를 포함한 인권실천·점검의무에 관한 사항
4. 그 밖에 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

제19조(인권경영 제도와 절차) 원장은 인권경영을 실천하기 위해 인권경영 담당부서, 인권경영위원회, 인권실천·점검의무, 인권영향평가, 인권침해 구제제도 등 필요한 제도와 절차를 마련한다.

제20조(인권경영 담당부서) ① 원장은 인권보장 및 증진을 위한 정책개발 및 집행, 교육 등을 안정적이고 효율적으로 추진하기 위하여 인권경영 담당부서(이하 “담당부서”라 한다)로 감사부서를 지정하고, 담당부서의 장에게 인권경영 관련 업무를 총괄하도록 한다. (개정 '20.12.22)

② 인권경영 담당부서는 다음 각 호의 사항을 포함하는 인권경영 사무를 수행한다. (개정 '20.12.22)

1. 인권경영계획 수립·이행·점검
2. 인권보장 및 증진을 위한 정책 개발 및 집행
3. 인권영향평가 및 인권실태 조사 실시
4. 인권경영위원회의 운영 및 지원
5. 인권교육 프로그램 개발, 홍보 및 시행
6. 그 밖에 인권보장 및 증진을 위하여 필요한 사항

제21조(인권경영담당관) 연구원의 감사 담당부서장은 인권경영담당관(이하 “담당관”이라 한다.)으로서 제20조 제2항 각 호의 사무를 총괄한다. (개정 '20.12.22)

제22조(인권교육) ① 원장은 모든 임직원의 인권 의식을 높이기 위한 인권교육을 정기적으로 실시하여야 하며, 전 임직원이 일정시간의 인권교육을 이수하도록 독려하여야 한다.

② 원장은 인권존중 문화를 확산시키기 위하여 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 인권교육은 연구원의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 사이버교육, 집합교육 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다.

제23조(인권경영 감시기구) <삭제 '20.12.22>

제24조(인권경영 이행 및 지원) ① 연구원은 인권경영 정책의 이행을 위해 다양한 이해관계자와 상호협력하고 적극적으로 소통한다.

② 연구원은 인권보호 및 증진을 위하여 필요한 경우 인권관련 기관 또는 단체, 이해관계자에 대하여 정책적으로 지원하거나 배려할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제25조(설치 및 기능) ① 연구원은 인권경영의 효율적 추진을 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사항을 심의·결한다.

1. 인권경영 관련 계획과 평가에 관한 사항
2. 인권경영 관련 중요 정책 및 제도의 도입에 관한 사항
3. 인권영향평가 및 인권실태조사의 실시에 관한 사항
4. 인권 개선을 위한 권고에 관한 사항
5. 인권침해사건의 심의 및 구제에 관한 사항
6. 그 밖에 원장 또는 위원장이 심의가 필요하다고 인정하는 사항

제26조(구성) ① 위원회는 위원장 1인을 포함하여 7인 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람으로 위촉하며, 위원장은 부원장으로 한다.

1. 부원장
2. 경영지원담당부서장 (개정'21.10.27)
3. 노동조합이 추천하는 직원 (개정'21.10.27)
4. 이해관계자를 대변할 수 있고 인권 관련 지식과 경험을 갖춘 자로서 다음 각 호의 1에 해당하는 외부전문가 4인. 단, 라목에 해당하는 자를 1인 이상 포함한다. (개정'21.10.27)
 - 가. 대학교수, 변호사, 노무사 등 관련 분야 전문가
 - 나. 이해관계자를 대표할 수 있는 자
 - 다. 자치단체 또는 지역주민을 대표할 수 있는 자
 - 라. 여성, 장애인 등 사회적 취약계층을 대표할 수 있는 자

③ 본조 제2항 제1호 내지 3호의 위원은 당연직으로 하며, 임기는 그 직위에 재임하는 기간 동안으로 한다. (개정 '21.10.27)

④ 외부위원의 임기는 3년으로 하며, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

⑤ 위원장이 유고시에는 원장이 지명하는 위원으로 하여금 직무를 대행토록 한다.

⑥ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 위원회를 운영하는 부서의 직원을 간사로 둔다. (개정 '20.12.22)

제27조(소집 및 회의) ① 위원회는 연 1회 이상 정기회의를 개최하며, 원장이나 위원장이 필요하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 경우 임시회의를 소집한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원장은 의결사항 중 그 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면심의에 의한 의결을 할 수 있다.

④ 위원회에 참석한 외부위원에게는 예산의 범위에서 수당과 실비수준의 운임을 지급할 수 있다.

⑤ 위원회의 심의는 비공개로 한다. 단, 위원장이 필요하다고 인정하는 경우에는 공개할 수 있다.

제28조(의견청취 및 자료제출 요구) ① 위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

② 위원장은 필요한 경우 관련부서 또는 이해관계자에게 회의안건과 관련한 자료의 제출을 요구할 수 있다.

제29조(이해관계 있는 위원의 참석금지 및 기피·제척) ① 특정 안건과 이해관계가 있는 위원은 그 안건과 관련해서는 회의에 참석, 심의·의결할 수 없으며, 위원은 스스로 공정한 심의가 어렵다고 판단되는 경우에는 위원회에 기피 신청을 하여야 한다.

② 제25조 제2항 제5호와 관련하여 신고인 또는 피신고인 등 이해관계가 있는 당사자는 해당 위원회

의 심의·의결에 영향을 미칠 우려가 있는 위원에 대하여 제척을 신청할 수 있다.

③ 위원장은 기피 및 제척 신청에 대하여 위원회의 의결을 거치지 아니하고 결정한다. 다만, 위원장이 결정하기에 상당하지 아니한 경우에는 위원회의 의결로 결정한다.

제30조(비밀누설 금지) 위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 위원회와 관련하여 지득한 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제31조(위원의 위촉 해지) 원장은 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 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제5장 인권영향평가

제32조(인권영향평가의 실시) ① 연구원은 연구원의 경영활동이 임직원과 이해관계자의 인권에 미칠 수 있는 실재적·잠재적 위험을 사전에 파악하고 이를 예방하기 위하여 인권영향평가를 정기적으로 매년 실시함을 원칙으로 한다. 다만, 직전년도 인권영향평가 종합점수가 90%(90점) 이상인 경우에는 당해 연도의 인권영향평가를 생략할 수 있다. (개정 '21.10.27)

② 인권영향평가는 담당부서에서 주관하며, 필요한 경우 관련 자료를 각 부서에 요구하거나, 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다. (개정 '20.12.22)

③ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도의 계획을 수립하여 실시한다.

제33조(인권실태조사의 실시) ① 위원장은 인권침해사건의 신고, 민원접수 등 조사의 필요성이 인정되는 경우에 인권실태조사를 담당부서에 위임하여 실시할 수 있다. (개정 '20.12.22)

② 제1항에 따라 위임을 받은 담당부서는 국가인권위원회의 가이드라인 등을 활용하여 조사 후 그 결과를 조사 완료일로부터 30일 이내에 위원회에 보고하여야 한다. (개정 '20.12.22)

③ 위원회는 제2항의 조사결과에 따라 원장에게 필요한 조치의 이행을 권고할 수 있다.

제6장 인권침해 구제

제34조(인권침해행위의 신고 및 접수) ① 인권침해행위를 당한 사람(이하 “피해자”라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 담당부서 부서장에게 별지 제3호 서식에 따른 신고서를 제출하거나 피해내용을 이메일, 전화, 사이버신고센터, 직접방문 등의 방법으로 신고할 수 있다. (개정 '20.12.22)

② 담당부서 부서장은 인권침해행위로 신고 받은 사건에 대하여 접수하고 처리하여야 한다. 다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다. (개정 '20.12.22)

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 날부터 1년 이상 지나 신고한 경우. 다만, 신고의 원인이 된 사실에 관하여 공소시효 또는 민사상 시효가 완성되지 아니한 사건으로서 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
4. 신고가 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우. 단, 수사기관이 인지하여 수사 중인 「형법」 제123조부터 제125조까지의 죄에 해당하는 사건과 같은 사안에 대하여 위원회에 진정이 접수된 경우에는 그러하지 아니하다.
5. 신고가 익명이나 가명으로 제출된 경우
6. 신고가 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
7. 신고인이 진정을 취하한 경우
8. 위원회가 심의·종결한 사건과 같은 사실에 대하여 다시 신고한 경우
9. 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

③ 담당부서 부서장은 인권침해행위에 명백하게 해당되지 아니하는 경우에는 인권침해신고가 아닌 민원으로 접수하거나 관련 규정에 따라 처리할 수 있다. (개정 '20.12.22)

제35조(인권침해행위의 처리) ① 담당부서 부서장은 인권침해행위로 신고·접수된 사건에 대하여 별지 제1호 서식의 접수대장에 등재하고 즉시 조사를 실시하며, 조사 결과 인권침해행위가 있다고 판단한 경우에는 근거 자료를 첨부하여 원장 및 위원장에게 통보하여야 한다. (개정 '20.12.22)

② 위원장은 담당관으로부터 제1항의 통보받은 내용을 위원회에 안건으로 상정하여야 한다.

③ 위원장은 인권침해행위 안건의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 위원회의 조사·심의를 거쳐 처리하게 할 수 있다. 다만 제기된 인권침해행위가 연구원 소관사항이 아니라고 판단되는 경우, 관계기관(국가인권위원회 등)에 해당 사항을 이관할 수 있다.

제35조2(조사의 방법) 위원회는 접수된 사건에 관하여 다음 각 호 어느 하나에서 정한 방법으로 조사할 수 있다.

1. 신고인·피해자·피신고인(이하 “당사자”라 한다) 또는 관계인에 대한 출석 요구, 진술 청취 또는 진술서 제출요구
2. 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출요구
3. 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정(鑑定)
4. 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회

[본조신설 '20.12.22]

제36조(결정) ① 위원회가 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 구제 조치가 필요하지 않다고 인정되는 경우

② 위원회가 상정된 사건에 대하여 그 인권침해 여부를 결정한 경우 위원장은 즉시 그 내용을 신고인에게 별지 제2호 서식에 따라 서면으로 통보하여야 하며, 원장에게 인권침해행위에 대한 시정 및 조치를 권고할 수 있다.

③ 위원회는 상정된 사건의 인권침해행위가 심각한 경우에는 원장에게 국가인권위원회 또는 수사기관에 신고하도록 요구할 수 있다.

제37조(신고인의 신분보장) ① 원장, 위원회 위원 및 관련 직무수행자는 제34조 제1항에 따른 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 음해를 목적으로 하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.

② 담당관은 신고자의 신분이 공개된 때에는 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 담당관은 원장에게 징계 등 필요한 조치를 요구하여야 한다.

③ 인권침해의 신고로 인하여 신고인의 위반행위가 발견된 경우, 그 신고인에 대한 징계처분은 그 신고행위를 참작하여 감경 또는 면제할 수 있다.

④ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보고조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원장과 담당관은 적극 협조하여야 한다.

제38조(인권침해여부에 대한 상담) ① 임직원은 직무를 수행하면서 인권침해 여부가 분명하지 아니할 때에는 담당관과 상담한 후 처리할 수 있다.

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

③ 원장은 피해자가 연구원의 구제절차를 이용하지 아니하고 타 외부기관을 통해 구제절차를 이용하려고 하거나 진행 중임을 인지한 경우 이를 방해하지 않고 법률전문가나 조력인을 지정하는 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 해당자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다. <신설 '21.10.27>

제39조(시정과 조치) 원장은 인권침해 사실 및 지칭 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해행위를 한 임직원에 대하여는 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제40조(다른 법령 및 절차와의 관계) ① 이 지침에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 연구원 규정을 따른다.

② 인권침해로 신고 받은 사건이 다른 규정에서 정하는 구제절차와 중복되는 경우에는 다음 각 호의 예에 따른다.

1. 인권침해 신고가 먼저 접수된 경우에는 인권침해사건의 처리 절차에 따른다.

2. 다른 구제절차가 먼저 진행 중인 경우에는 다른 구제절차의 진행을 중단하고, 인권침해사건의 처리 절차 및 결과에 따른다. 이 경우 사건을 조사 중인 담당 부서 등에서는 관련 자료를 위원회에 이첩하여야 한다.

3. 다른 구제절차가 종료된 경우에 위원회는 전체위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한 경우에만 재조사 또는 재심의를 결정할 수 있다.

에너지경제연구원 인권경영헌장

우리는 최고의 전문가 역량을 갖추고 에너지·자원에 관한 연구 결과를 정부와 민간에 보급·교육함으로써 국가의 정책 수립과 국민경제의 향상에 이바지하는 연구기관으로서 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하고 차별 없는 공정한 사회를 구현하기 위해 “인권경영”의 이행을 선언한다.

이를 위해 우리는 모든 경영활동 과정에서 임직원이 지켜야 할 행동규범과 가치판단의 기준이 되는 “인권경영헌장”을 선포하고, 인권경영의 정착과 확산을 위해 다음과 같이 그 실천을 다짐한다.

- 하나, 우리는 인권에 대한 UN 세계인권선언과 국제인권규약 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.
- 하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하며, 사업 과정에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공한다.
- 하나, 우리는 고용에 있어 국가인권위원회법 제2조 제3호에 열거한 사유로 인한 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.
- 하나, 우리는 노동자의 노동기본권을 보장한다.
- 하나, 우리는 노동자의 안전에 대한 권리를 보장하며, 대한민국의 산업안전을 위해 적극 노력한다.
- 하나, 우리는 강제노동, 아동노동을 금지하며 안전, 보건, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.
- 하나, 우리는 채용, 승진 등에 있어서 성차별적인 제도와 관행을 개선하고, 여성 노동자의 모성보호와 일·가정 양립을 위해 노력한다.
- 하나, 우리는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.
- 하나, 우리는 연구 과정 및 결과에 따라 특정 이해관계자가 부당한 인권침해를 당하지 않도록 이해관계자 인권보호를 위해 노력한다.

에너지경제연구원 임직원 일동