

---

# 2022년 제주에너지공사 인권영향평가 결과보고서

---

2023. 2.



# 2022년 제주에너지공사 인권영향평가 결과보고서

## □ 인권경영의 필요성 및 환경분석

### ○ 국외 환경분석

- 1) 세계인권선언, UN 기업과 인권 이행 지침, OECD 다국적 기업 가이드 라인, UN 아동권리협약 등 국제사회에서 인권과 관련된 원칙과 규범을 마련하는 등 제도화에 많은 노력을 하고 있으며
- 2) 유럽연합(UN)은 비재무적 보고지침을 제정해 특정 수준 이상의 대기업 등에게 환경 보호, 사회·고용, 인권, 부패, 경영 투명성, 다양한 이사회 구성에 관한 사항 등을 정기적으로 공시하도록 하고 있음

### ○ 국내 환경분석

- 1) 국민권익위원회는 「국가인권위원회법」 제25조 제1항에 따라, 공공기관 인권 경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용을 권고 결정하였으며(2018. 8. 9.)
- 2) 기획재정부는 「공공기관의 통합공시에 관한 기준」 개정을 통하여 ‘인권경영’ 분야의 지표를 대폭 확대하는 등 ‘인권경영’의 요구가 커지는 추세
- 3) 행정안전부는 지방공기업 대상 인권경영을 주요 경영평가 지표에 포함시키고 있다.

제주에너지공사는 ‘인권경영’을 선도적 추진하여 공사의 이해관계자에 대한 인권침해를 사전에 예방하고, 인권 존중 문화 확산에 기여하고자 함

## □ 인권경영 추진경과

- 「제주에너지공사 인권경영 지침」 제정: ‘18. 12.
- 제주에너지공사 인권경영헌장 선포: ‘19. 1.
- ‘19년 인권영향평가 실시: ‘19. 10.
- 제주에너지공사 인권경영 중장기 계획 수립: ‘19. 11.
- ‘20년 인권영향평가 실시: ‘20. 11.
- ‘21년 제주에너지공사 인권경영헌장 선언식 개최: ‘21. 12.
- ‘21년 인권영향평가 실시: ‘21. 12.

- '22년 제주에너지공사 인권경영현장 선포식 개최: '22. 12.
- '22년 인권영향평가 실시: '23. 1.

## □ 제주에너지공사 현황

### ○ 주요 사업분야

- 1) 발전설비 운영관리(풍력발전단지, 태양광발전단지)
- 2) 에너지기술연구(신규에너지 사업 발굴, 신규에너지 개발사업 추진 등)

### ○ 기구 및 정·현원

구 분	계	사장	일 반 직						공 무 직	
			1급	2급	3급	4급	5급	6급	5급	6급
정 원	60	1	-	2	2	49			6	
현 원	59	1	-	1	3	11	19	19	3	2

### ○ 신재생에너지 시설 현황

구 분	구 모	준공년도	전력생산량	
풍 력 발 전	계	56,830kW(40기)	92,692MWh	
	행 원	9,380kW(9기)	2000년 ~ 2013년	19,511MWh
	신 창	1,700kW(2기)	2006년	2,397MWh
	김 녕	750kW(1기)	2010년	1,074MWh
	가시리	15,000kW(13기)	2012년	24,487MWh
	동북·북촌	30,000kW(15기)	2015년	45,492MWh
태양광 발 전	계	1,502kW	1,347MWh	
	행 원	415.2kW(1식)	2010년	238MWh
	제주종합경기장	490kW(1식)	2016년	538MWh
	교 래	496.8kW(1식)	2018년	599MWh
	CFI에너지미래관 주차장	99.7kW(1식)	2018년	
E S S 시 설	계	27,221kWh		
	동북·북촌	18,000kWh(1식)	2016년	
	가시리	9,000kWh(1식)	2016년	
	CFI에너지미래관 주차장	221kWh(1식)	2018년	
EV 충전 설비	CFI에너지미래관 주차장	4기(7ch)(1식)	2018년	

○ CFI에너지미래관 현황

- 1) 위치: 제주시 구좌읍 해맞이해안로 712-3 일원
- 2) 규모: 건축물 1,719㎡(연면적 2,467㎡, 지상 2층)/부지 25,306㎡
- 3) 주요시설: CFI 체험공간(CFI미래관, 비전홀), 4D 영상관 등

□ 2022년 제주에너지공사 인권경영 전략체계

<b>인간의 존엄과 가치를 실현하는 인권 친화기관</b>	
<b>“인권 리스크 사전 파악 및 예방을 통한 공사의 지속가능한 발전에 기여”</b>	
<b>전략과제</b>	<b>실행계획</b>
<b>인권경영체계 구축</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2022년도 인권경영헌장 선포</li> <li>○ 2022년도 인권영향평가 실시</li> <li>○ 인권침해 신고센터 및 갑질피해신고센터 등 지속 운영</li> <li>○ 2021년 인권영향평가 권고사항 이행계획 조기수립 및 이행현황 관리 강화</li> </ul>
<b>인권경영을 통한 이해관계자 인권강화</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 성고충상담원 대상 전문교육 실시(지속)</li> <li>○ 임직원 대상 인권과 인권감수성, 인권행정의 이해를 위한 인권교육 실시</li> <li>○ 내·외부 이해관계자(직원 및 협력업체) 대상 갑질피해 및 불공정거래 점검 진행</li> <li>○ 내·외부 이해관계자 대상 갑질근절 캠페인 실시(SNS 카드뉴스, 홈페이지 등 활용)</li> </ul>
<b>상생협력을 통한 공정사회 구현</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ‘공사 - 협력업체 상생간담회’ 개최를 통한 파트너십 강화</li> </ul>

## □ '22년 인권경영 제도구축

### ○ 인권경영지침 개정

- 2022년 행안부 당기지적사항으로 인권침해사안 관련 공식 조사는 독립적인 조사위원회 등을 구성하여 전문적으로 수행될 수 있도록 제도개선 요청에 따라 개정

### ○ 주요내용

- 제28조(인권침해행위의 신고 및 구제절차) 인권침해 신고시 별도의 인권침해 구제위원회 구성
- 제29조(인권침해구제위원회) 인권침해구제위원회 인원 및 구성 등 운영 방안
- 제30조(조사방법) 접수된 사건에 관하여 조사시 출석요구, 진술청취, 자료의 요구 현장조사 등을 수행
- 제31조(이의제기) 진정 당사자는 인권침해구제위원회의 인권침해 심의 의결에 대한 처리 결과를 통보받은 후 이의가 있을 시 통보일로부터 30일 이내에 이의를 제기
- 제32조(인권침해구제위원회의 제척·기피·회피) 위원회의 위원중에 이해관계자 등 해당하는 안건에 대한 심의시 심의에서 제척
- 제33조(신고인의 신분보장) 인권침해 사건발생시 행위자 또는 피해자에 대하여 인사조치 등을 할 수 있음

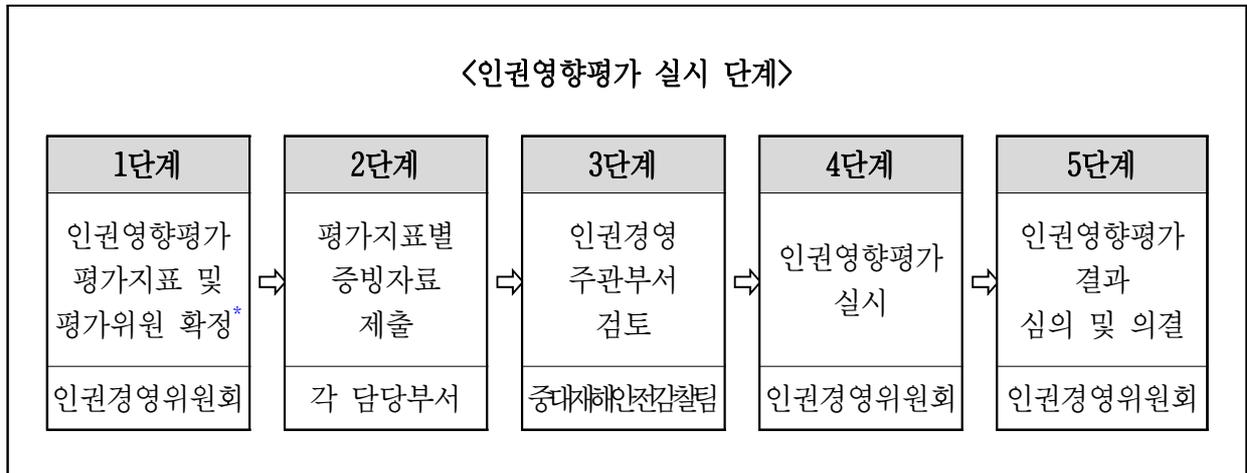
## □ '22년 인권영향평가 개요

### ○ 관련근거: 「제주에너지공사 인권경영 지침」 제27조 및 제27조의 2항

### ○ 개요

- 1) 평가기간: '23. 1. 11.
- 2) 평가대상: 공사 경영 및 주요사업 전반
- 3) 평가위원: 인권경영위원회 중 외부위원(4명) 및 경영안전기획처장, 감사팀장 등 총 6명
- 4) 인권영향평가 기본방향
  - 인권영향평가 제도 정착 및 실효성 강화를 위해 전년도('19년~ '21년)와 동일 기준 평가
  - 전년도 지적사항의 개선사항 중심 평가 진행
- 5) 평가방법: 현장평가 및 담당자 인터뷰, 서면평가 실시 등

6) 평가절차



7) (평가기준) 점수 및 평가등급 체계

구 분	예	보완필요	아니오	정보없음	해당없음
점 수	2점	1점	0점	평가제외	평가제외

구 분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급	8등급	9등급
평 점	100점 ~ 90점	90점미만 ~ 80점	80점미만 ~ 70점	70점미만 ~ 60점	60점미만 ~ 50점	50점미만 ~ 40점	40점미만 ~ 30점	30점미만 ~ 20점	20점미만 ~ 0점

8) 점수산출방식

- 평가세부지표마다 가중치(2점, 1점, 0점) 적용 후 합산하여 100점으로 환산
- 환산 결과를 가 분야별로 평균점수 도출
- 분야별 점수를 평균으로 하여 기관 운영의 최종 점수 도출

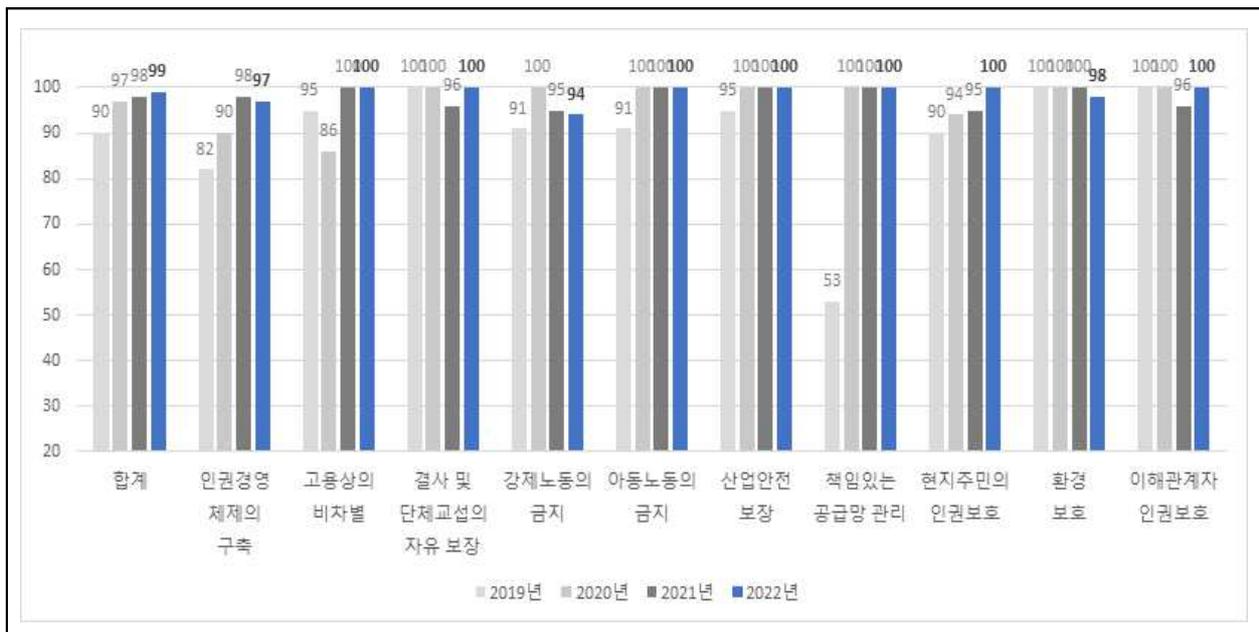
## □ 종합 인권영향평가 결과

○ 기관운영 인권영향평가: 99점(1등급)

- 1) '22년 기관운영 인권영향평가는 99점으로 '21년 기관운영 인권영향평가 98점 대비 +1 상승하였고, 세부 평가지표로는 '결사 및 단체교섭의 자유 보장(+4)', '현지주민의 인권보호(+5)', '이해관계자 인권보호(+4)'의 항목의 상승이 주요하게 나타남
- 2) 지수 감소 지표로는 '인권경영 체제의 구축(-1)', '강제노동의 금지(-1)', '환경보호(-2)'로 나타남

구 분	평가 지표	위원별 점수(환산)		환산 점수
		내 부	외 부	
1	인권경영 체제의 구축	98	96	97
2	고용상의 비차별	100	100	100
3	결사 및 단체교섭의 자유 보장	100	100	100
4	강제노동의 금지	100	95	94
5	아동노동의 금지	100	100	100
6	산업안전 보장	100	100	100
7	책임있는 공급망 관리	100	100	100
8	현지주민의 인권보호	100	100	100
9	환경보호	93	100	98
10	이해관계자 인권보호	100	100	100
합 계		99	99	99

### ※ 기관운영 인권영향평가 비교표

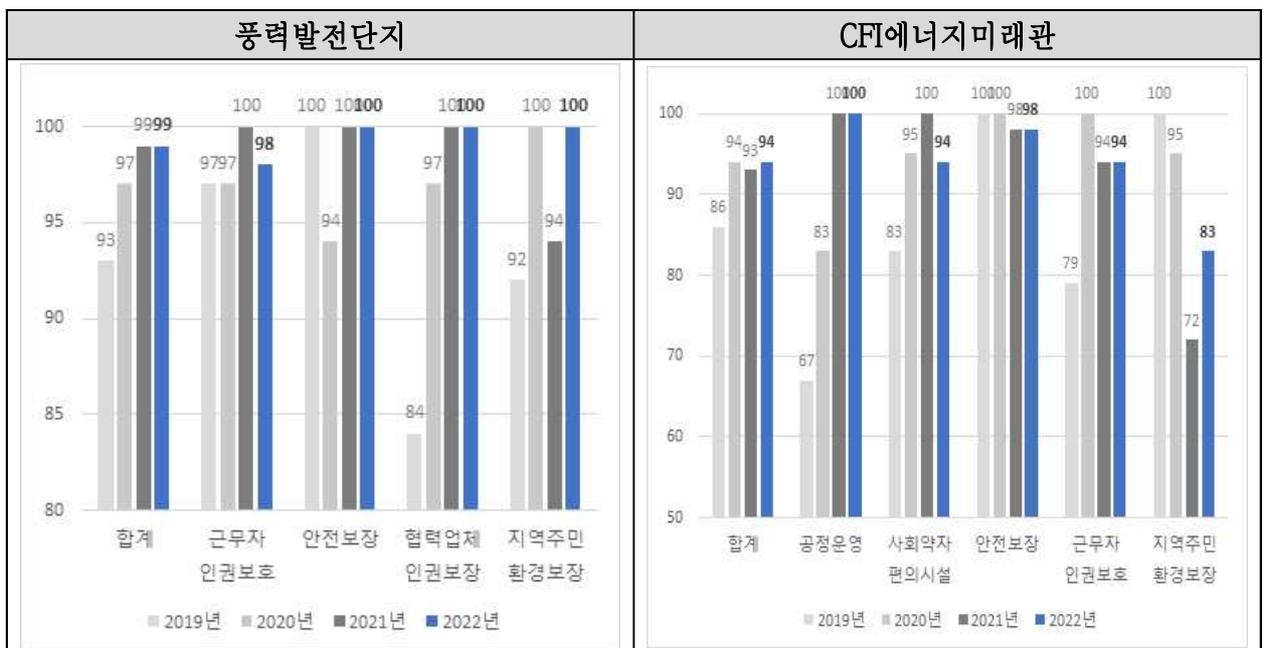


○ 주요사업 인권영향평가: 풍력발전단지 99점(1등급), CFI에너지미래관 94점(1등급)

- 1) (풍력발전단지) ‘22년 인권영향평가 점수는 99점으로 ‘20년 인권영향평가 점수 99점과 동점수이며, ‘지역주민 환경보장(+6)’의 항목이 상승하고 ‘근무자 인권보호(-2)’의 항목이 감소함
- 2) (CFI 에너지 미래관) ‘22년 인권영향평가 점수는 94점으로 ‘21년 인권영향평가 대비 +1점 상승하였으며, ‘지역주민 환경보장(+11)’의 항목이 상승하고 ‘사회적약자 이용편의시설 보장(-6)’의 항목이 감소함

구 분		평가 지표	위원별 점수(환산)		환산 점수
			내 부	외 부	
풍력 발전 단지	1	근무자 인권보호	94	100	98
	2	안전보장	100	100	100
	3	협력업체 인권보장	100	100	100
	4	지역주민 환경보장	100	100	100
합 계			99	100	99
CFI 에너지 미래관	1	공정운영	100	100	100
	2	사회약자 이용편의시설 보장	100	92	94
	3	안전보장	100	97	98
	4	근무자 인권보호	100	92	94
	5	지역주민 환경보장	100	75	83
합 계			100	91	94

※ 주요사업 인권영향평가 비교표



## □ 세부적인 인권영향평가 결과 및 권고사항

### ○ 기관운영 인권영향평가 결과 및 권고사항

#### - 인권경영 체제의 구축

구 분	평가 지표	점 수	비교표( '21년比)
1	인권존중 정책선언	95	
2	인권영향평가 정기적실시	100	
3	인권경영 제도화를 위한 필요조치	100	
4	인권경영 성과	95	
5	구제절차 마련	96	
합 계		97	

#### ※ 인권경영위원회 권고사항

- 1) 인권경영현장 상 이해관계자는 정부, 제주특별자치도, 언론사, 업무계약자, 지역주민 등이나, 해당 지표에서는 임직원 외 이해관계자에게 인권정책선언이 전달된 것으로 확인되지 않음
- 2) 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가 외 이해관계자로부터 의견수렴할 필요성 있음
- 3) 인권경영위원회에서 평가, 심의를 하고 있으므로 이에 대한 보완이 필요하다고 사료됨
- 4) 공사 인권경영 지침이 2022년 12월에 개정됨에 따라, 인권침해 구제절차에 대한 현행화 및 이와 관련된 교육 필요

#### - 고용상의 비차별

구 분	평가 지표	점 수	비교표( '21년比)
1	고용상 비차별	100	
2	고용상 남녀 비차별	100	
3	비정규직 근로자 비차별	100	
4	외국인 근로자 비차별	-	
합 계		100	

\* 외국인 근로자 부존재로 평가 해당없음

- 결사 및 단체교섭의 자유 보장

구 분	평가 지표	점 수	비교표( '21년比)
1	결사·단체 교섭의 자유	100	<p>2021년 2022년</p> <p>결사·단체 교섭의 자유 100</p> <p>노동조합 활동 불이익 처우 금지 94</p> <p>단체교섭 보장 및 성실한 이행 100</p> <p>노동조합 부재 시 대안적 조치 100</p>
2	노동조합 활동 불이익 처우 금지	-	
3	단체교섭 보장 및 성실한 이행	100	
4	노동조합 부재 시 대안적 조치	100	
합 계		100	

\* 현재 노동조합 없으므로 평가 해당없음

- 강제노동의 금지

구 분	평가 지표	점 수	비교표( '21년比)
1	강제노동금지	100	<p>2021년 2022년</p> <p>강제노동금지 100 100</p> <p>노동자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방 75 88</p>
2	노동자회사·협력회사에 의한 강제노동 예방	88	
합 계		94	

※ 인권경영위원회 권고사항

- 1) 협력회사와의 간담회, 공정계약 교육, 설문지 등의 방법으로는 인권보호 준수 여부 확인이 어려워 보이며 보다 실질적인 모니터링 시스템 확보 필요. 협력회사를 상대로 한 교육 혹은 설문이 이루어졌다는 관련 증빙자료 추가

- 아동노동의 금지

구 분	평가 지표	점 수	비교표( '21년比)
1	연소자 고용금지	100	<p>2021년 2022년</p> <p>연소자 고용금지 100 100</p>
2	연소자 고용을 알게 된 경우의 조치	-	
합 계		100	

\* 연소자 근로자 부존재로 평가 해당없음

- 산업안전보장

구 분	평가 지표	점 수	비교표( '21년比)
1	작업장 안전 관리	100	
2	임산부 및 장애인 등 보호	100	
3	필수장비 제공 및 교육실시 등	100	
4	산업재해 피해근로자 지원	100	
5	비상계획 수립	100	
합 계		100	

- 책임있는 공급망 관리

구 분	평가 지표	점 수	비교표( '21년比)
1	협력회사 등의 인권침해 예방	100	
2	모니터링 실시	100	
3	보안담당직원에 의한 인권침해 방지	100	
합 계		100	

※ 위원회 권고사항

- 1) (차년도 자료) 현장 방문 내역, 설문 실시 내역 등 실제 인권 보호 준수 여부 확인이 용이한 방법으로 인권보호 준수 여부를 모니터링하고, 자료도 그에 맞는 것으로 준비 필요

- 현지주민의 인권보호

구 분	평가 지표	점 수	비교표( '21년比)
1	지역주민 인권의 존중·보호	100	
2	지역주민의 지적재산권 보호	-	
합 계		100	

\* 환경오염 피해 구제법 해당범위 시설 미보유로 평가 해당없음

- 환경보호

구분	평가 지표	점수	비교표('21년비)
1	친환경 경영	95	
2	환경에 대한 예방적 접근	100	
합계		98	

※ 인권경영위원회 권고사항

1) 친환경 관련 공사 방침을 알 수 있도록 친환경 경영방침 제정 및 선포 검토

- 이해관계자 인권보호

구분	평가 지표	점수	비교표('21년비)
1	이해관계자 보호를 위한 법령 준수	100	
2	이해관계자 개인정보 보호	100	
합계		100	

※ 인권경영위원회 권고사항

1) (개인정보의 자발적 동의)

- 비동의 시, 어떤 부작용이나 불이익이 없어야 자발적이라 할 수 있을 것
- 동의하지 않을 시 불이익이 있다면, 이는 자발을 빙자한 강요가 아닌지 확인 필요

○ 주요사업 인권영향평가 결과 및 권고사항

- 풍력발전단지

구분	평가 지표	점수	비교표('21년비)
1	근무자 인권보호	98	
2	안전보장	100	
3	협력업체 인권보장	100	
4	지역주민 환경보장	100	
합계		99	

**※ 인권경영위원회 권고사항**

- 1) 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸렸을 경우, 단체보험 등에 대한 설명회 개최 검토
- 2) 근무자를 위한 휴게시설 안내 표지판 부착
- 3) 구비된 의약품 점검 및 풍력발전기 내 비상탈출 장비 안내판 부착 필요
- 4) 협력업체 근로자를 위한 휴게시설이므로 실제 이용 가능성, 이용 편의 여부가 확인되어야 함. 산업 안전보건법령에 따른 휴게시설로서의 준수 여부도 같이 정리하여 자료 준비 필요

**- CFI에너지미래관**

구 분	평가 지표	점 수	비교표( '21년比)
1	공정운영	100	<p>— 2021년 — 2022년</p> <p>공정운영 100, 사회적약자 이용편의시설 보장 94, 안전보장 98, 근무자 인권보호 94, 지역주민 환경보장 83</p>
2	사회약자 이용편의시설 보장	94	
3	안전보장	98	
4	근무자 인권보호	94	
5	지역주민 환경보장	83	
<b>합 계</b>		<b>94</b>	

**※ 인권경영위원회 권고사항**

- 1) 성희롱, 성폭력 방지 대책 및 매뉴얼을 2020년에 개정된 성희롱, 성폭력 방지대책 및 매뉴얼로 교체 필요
- 2) 출입구 사진만으로 볼 때 휠체어를 이용하는 고객은 출입자체가 어려운 곳으로 판단되어 개선이 필요해보임
- 3) 제시된 자료 중 카페테리아는 방문객도 함께 이용할 수 있는 상황이라 현업 직원들이 별도로 이용할 수 있는 휴게시설이 있으면 좋을 것 같다고 판단됨
- 4) 지역 상생 프로그램의 횟수를 늘릴 수 있다면(1~2회), 말 그대로 ‘상생’을 위한 노력을 보여줄 수 있을 것이라 판단. 제시된 자료만을 가지고 판단할 때, 지역주민과의 상생프로그램은 1회성에 그친 것으로 판정되고, (전기 권고사항) 이행계획에 나타난 취약계층 물품지원에 대한 이행여부 확인이 필요해 보임
- 5) 홍보관 주변지역 환경보전 프로그램이 매우 형식적이고 1회성에 그친 것으로 보이며, 이행계획에 나타난 ‘친환경 사회공헌 사업’의 추진여부에 대한 확인이 필요해 보임

- 6) (전기 권고사항) 이행계획에 나타난 구좌읍 사무소 및 리사무소에 홍보물 비치기 이루어졌는지에 대한 확인이 필요해 보임
- 7) 지역 주민을 타겟으로 한 리플릿도 포함되면 더 좋을 것이라 생각함. 현재 인스타, 홈페이지, 블로그 는 지역주민을 포함한 대국민, 혹은 불특정다수를 대상으로 한 홍보채널로 보여, 지역 주민이라는 부분이 희석되는 듯함

## □ 종합 결론

○ 2022년 제주에너지공사 인권영향평가 결과, 전 분야 1등급 달성

1) 기관운영 1등급(99점, 전년비 +1점)

2) 주요사업 풍력발전단지 1등급(99점, 전년비 동점), CFI에너지미래관 1등급(94점, 전년비 +1점)

○ 세부 권고사항

구분	지표번호	권고사항
기관 운영	1-1-5	- 인권경영현장 상 이해관계자는 정부, 제주특별자치도, 언론사, 업무계약자, 지역주민 등이나, 해당 지표에서는 임직원 외 이해관계자에게 인권정책선언이 전달된 것으로 확인되지 않음
	1-4-2	- 인권경영 성과 확인 시 내·외부 전문가 외 이해관계자로부터 의견수렴할 필요성 있음
	1-4-5	- 인권경영위원회에서 평가, 심의를 하고 있으므로 이에 대한 보완이 필요하다고 사료됨
	1-5-2	- 공사 인권경영 지침이 2022년 12월에 개정됨에 따라, 인권침해 구제절차에 대한 현행화 및 이와 관련된 교육 필요
	4-2-2	- 협력회사와의 간담회, 공정계약 교육, 설문지 방법으로는 인권보호 준수 여부 확인이 어려워 보이며 보다 실질적인 모니터링 시스템 확보 필요 - 협력회사를 상대로 한 교육 혹은 설문이 이루어졌다는 관련 증빙자료 추가
	7-2-1	- (차년도 자료) 현장 방문 내역, 설문 실시 내역 등 실제 인권 보호 준수 여부 확인이 용이한 방법으로 인권보호 준수 여부를 모니터링하고, 자료도 그에 맞는 것으로 준비 필요
	9-1-1	- 친환경 관련 공사 방침을 알 수 있도록 친환경 경영방침 제정 및 선포 검토
	10-2-2	(개인정보의 자발적 동의)

구 분	지표번호	권고사항
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 비동의 시, 어떤 부작용이나 불이익이 없어야 자발적이라 할 수 있을 것</li> <li>- 동의하지 않을 시 불이익이 있다면 이는 자발을 빙자한 강요가 아닌지 확인 필요</li> </ul>
풍력 발전 단지	1-1-1	- 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸렸을 경우, 단체보험 등에 대한 설명회 개최 검토
	1-1-8	- 근무자를 위한 휴게시설 안내 표지판 부착
	1-2-3	- 옥상 안전난간에 ‘기대지 마시오’ 등의 안전 표지판 부착
	1-3-8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 협력업체 근로자를 위한 휴게시설이므로 실제 이용 가능성, 이용 편의 여부가 확인 되어야 함</li> <li>- 산업 안전보건법령에 따른 휴게시설로서의 준수 여부도 같이 정리하여 자료 준비 필요</li> </ul>
CFI 에너지 미래관	2-1-2	- 성희롱, 성폭력 방지 대책 및 매뉴얼을 2020년에 개정된 성희롱, 성폭력 방지대책 및 매뉴얼로 교체 필요
	2-2-1	- 출입구 사진만으로 볼 때 휠체어를 이용하는 고객은 출입자체가 어려운 곳으로 판단되어 개선이 필요해보임
	2-3-3	- 제시된 자료에는 안전관리자 선임 내용밖에 없으며, 실제로 홍보관에 안전요원이 배치되어 있는지 여부에 대한 확인이 필요해보임
	2-4-1	- 제시된 자료 중 카페테리아는 방문객도 함께 이용할 수 있는 상황이라 현업 직원들이 별도로 이용할 수 있는 휴게시설이 있으면 좋을 것 같다고 판단됨
	2-5-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지역 상생 프로그램의 횟수를 늘릴 수 있다면(1~2회), 말 그대로 ‘상생’을 위한 노력을 보여줄 수 있을 것이라 판단</li> <li>- 제시된 자료만을 가지고 판단할 때, 지역주민과의 상생프로그램은 1회성에 그친 것으로 판단되고,</li> <li>- (전기 권고사항) 이행계획에 나타난 취약계층 물품지원에 대한 이행여부 확인이 필요해 보임</li> </ul>
	2-5-2	- 홍보관 주변지역 환경보전 프로그램이 매우 형식적이고 1회성에 그친 것으로 보이며, 이행계획에 나타난 ‘친환경 사회공헌 사업’의 추진여부에 대한 확인이 필요해 보임
	2-5-3	- (전기 권고사항) 이행계획에 나타난 구좌읍 사무소 및 리사무소에 홍보물 비치에 이루어졌는지에 대한 확인이 필요해 보임

구 분	지표번호	권고사항
	2-5-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지역 주민을 타겟으로 한 리플릿도 포함되면 더 좋을 것이라 생각함</li> <li>- 현재, 인스타, 홈페이지, 블로그 는 지역주민을 포함한 대국민, 혹은 불특정다수를 대상으로 한 홍보채널로 보여, 지역 주민이라는 부분이 희석되는 듯함</li> </ul>

**첨부 1. 제주에너지공사 인권경영 헌장 1부.**

**첨부 2. 제주에너지공사 인권경영 지침(2022. 12. 22. 개정) 1부.**

## [첨부 1] 제주에너지공사 인권경영 현장

### 제주에너지공사 인권경영 현장

우리는 카본프리아일랜드 제주 바이 2030을 실현하고 풍력자원의 공공적 관리와 도내 에너지 이용보급개발을 위해 설립된 공기업으로서 모든 경영활동 과정에서 사람 중심 기업으로서 그 사명을 다한다.

이를 위해 우리는 '인간의 존엄과 가치를 보장하는 인권경영' 을 선언하고 임직원이 준수하여야 할 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼으며, 아래와 같이 그 실천을 다짐한다.

하나, 우리는 사람을 최우선으로 하는 경영을 한다.

하나, 우리는 장애 성별, 인종, 종교, 국적, 지역, 사회적 신분, 학력, 나이, 직종 등의 이유로 고용 상 차별하지 않으며, 상호 존중과 배려의 근무환경을 제공한다.

하나, 우리는 직원의 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 직원들에게 안전하고 위생적인 근무환경을 제공한다.

하나, 우리는 어떠한 형태의 강제노동 및 아동노동을 금지한다.

하나, 우리는 정부, 제주특별자치도, 언론사, 업무계약자, 지역주민 등 모든 이해관계자의 인권을 존중한다.

하나, 우리는 사업이 행하여지는 현지 주민의 생명권, 거주이전의 자유, 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 존중하고 보호한다.

하나, 우리는 국내외 환경법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위하여 노력한다.

하나, 우리는 인권침해를 사전에 예방하며 적극적인 구제를 위하여 노력할 뿐만 아니라, 지속적인 인권개선활동으로 인권경영의 선두에 선다.

2022. 12. 7.

제주에너지공사 사장 김호민 김호민 .

## [첨부 2] 제주에너지공사 인권경영 지침(2022. 12. 22. 개정)

### 제주에너지공사 인권경영 지침

{ 2018. 12. 14.  
지침 제54호 }

개정 2020. 3. 16. 지침 제70호  
개정 2021. 1. 22. 지침 제87호  
개정 2021. 11. 25. 지침 제106호  
개정 2022. 12. 22. 지침 제135호

### 제1장 총 칙

**제1조(목적)** 이 지침은 제주에너지공사 (이하 “공사” 라 한다) 임직원과 이해관계자의 인권 보호 증진에 관한 정책의 수립 및 시행에 대하여 필요한 사항을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자 기본인권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치를 말한다.
2. “임직원”이란 공사에 근무하는 임원과 직원(계약직 포함)을 말한다.
3. “이해관계자”란 공사의 경영활동과 관련된 자로서 협력사, 고객, 지역사회 등을 말한다.

**제3조(적용범위)** 공사의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 정관 등에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 지침이 정하는 바에 따른다.

### 제2장 인권경영 이행사항

**제4조(기본원칙)** 공사는 인권에 대한 UN 인권 기본헌장 등 국제기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

**제5조(인권경영의 이행)** 공사는 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

**제6조(고용상의 차별금지)** 공사는 고용에 있어 성별, 나이, 인종, 장애, 종교, 정치적 성향과 출신 지역에 따른 일체의 차별을 금지하며 다양성을 존중한다.

**제7조(결사 및 단체교섭의 자유보장)** 공사는 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

**제8조(강제노동 및 아동노동 금지)** 공사는 아동노동, 강제노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

**제9조(안전 및 보건)** 공사는 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

**제10조(책임 있는 공급망 관리)** 공사는 책임 있는 공급망 관리를 위하여 투자기업 등 협력사를 공정하게 대우하고, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.

**제11조(현지주민의 인권보호)** 공사는 지역사회에서 현지 주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.

**제12조(환경권 보장)** 공사는 국내외 환경 관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

**제13조(고객 인권 보호)** 공사는 고객의 보건과 안전, 개인정보 보호를 위해 노력한다.

### 제3장 인권경영 체계

**제14조(인권경영 헌장)** 공사는 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영 헌장을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

**제15조(전담조직)** ① 사장은 인권증진을 위해 정책 개발과 집행, 교육 등을 체계적으로 시행하기 위해 인권경영 전담조직(이하, 전담조직)을 둔다.

② 인권경영 전담조직의 업무는 다음 각호와 같다. (개정 2020.03.16.)

1. 연도별 인권증진 계획 수립 및 시행에 관한 사항
2. 인권교육의 시행에 관한 사항
3. 인권 영향평가의 시행에 관한 사항
4. 그 밖에 사장 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

**제16조(인권교육)** 전담조직은 전 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권 관련 교육을 한다.

1. 교육은 사이버교육, 집합 교육, 교재 등으로 시기와 방법을 선택하여 실시한다.
2. 전담조직은 공사에 파견된 외부기관 및 협력사 직원 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권 교육을 할 수 있다.

**제17조(인권이행 활동 지원)** 공사는 인권 보호 및 가치 증진을 추진하는데 필요한 조치를 취할 수 있으며 인권 관련 기관 또는 단체, 협력사에 대하여 지원을 할 수 있다.

## 제4장 인권경영위원회

**제18조(설치 및 기능)** 사장은 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회”)를 둔다. (개정 2021. 11. 25.)

1. 인권경영 기본계획 수립에 관한 사항
2. 인권개선 권고에 관한 사항
3. 인권침해 접수사건에 대한 구제 조치에 관한 사항
4. 그 밖에 인권 보호와 증진을 위해 필요한 사항

**제19조(구성)** ① 위원회는 위원장 1인을 포함한 7인 이내의 위원으로 구성하되, 외부위원이 과반수 이상이 되도록 한다. (개정 2020.03.16., 2021. 11. 25.)

② 내부위원은 다음 각 호의 사람 중에 사장이 지정하는 자로 한다. (개정 2020.03.16., 2021. 11. 25.)

1. 제주에너지공사 인권 전담조직 부서의 처장(개정 2021. 1. 22.)
2. 제주에너지공사 근로자 대표
3. 제주에너지공사 감사 부서장

③ 외부위원은 다음 각 호의 사람 중에 선정하여 사장이 위촉한다. (개정 2021. 11. 25.)

1. 노무사
2. 변호사
3. 인권 전문가
4. 도내 민간업체 등

④ 인권경영위원회의 위원장은 외부위원 중에 호선한다. (신설 2021. 11. 25.)

⑤ 위원회의 사무를 처리할 간사 1명을 두며, 간사는 인권경영 담당자로 한다. (신설 2021. 11. 25.)

**제20조(회의 및 의결정족수)** ① 위원장은 위원회를 대표하며, 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 위원장이 사전에 지명한 자가 그 직무를 대행한다.

③ 위원회 회의는 재적 위원 과반수 출석으로 개최하고, 출석 위원 과반수 찬성으로 의결한다.

④ 위원회 회의는 소집 회의를 원칙으로 하되, 의결사항이 경미하거나 긴급을 요하는 경우 서면심의에 의하여 의결할 수 있다.

⑤ 위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위 내에서 수당을 지급할 수 있다. 다만 내부위원에게는 지급하지 아니한다.

**제21조(소집)** ① 위원회는 연 1회 정기회의를 개최하며, 위원장이 필요하다고 인정하는 때, 또는 재적 위원 1/3 이상의 요구가 있을 때 임시회의를 소집한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 위원장이 사전에

지명한 자가 그 직무를 대행한다.

**제22조(의견청취 및 자료제출 요구)** ① 위원회는 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

② 위원회는 필요한 경우 회의안건과 관련한 자료 등의 관련 부서 등 이해관계자에게 제출을 요구할 수 있다.

**제23조(비밀엄수)** 위원회 회의에 참석한 자는 관련 직무상 습득한 비밀을 누설해서는 아니 된다.

**제24조(위원의 제척·기피·회피)** ① 위원회의 위원은 다음 어느 하나에 해당하는 안건에 대한 심의에서 제척된다.

1. 안건과 관련하여 이해관계 당사자인 경우
2. 기타 공정한 심의를 수행할 수 없다고 판단될 경우

② 위원은 위원회의 심의·의결에 공정을 기대하기 어려운 특별한 사정이 있으면 기피 신청할 수 있다.

③ 제1항제1호와 제2호의 사유에 해당하는 경우 위원 스스로 그 사안의 심의·의결을 회피할 수 있다.

[전문개정 2021. 11. 25.]

**제25조(위원의 임기)** 위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있으며, 내부위원의 임기는 해당 직위 재임 기간으로 한다. (개정 2020. 3. 16.)

**제26조(위원의 해촉)** 공사는 위원이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 해촉할 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. 제24조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 데에도 불구하고 회피하지 아

니한 경우 (개정 2021. 11. 25.)

7. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때 (신설 2021. 11. 25.)

## 제5장 인권영향평가

**제27조(인권영향평가의 실시)** ① 위원회는 회사의 경영활동이 인권에 미칠 수 있는 실재적·잠재적 인권 위험을 사전에 파악하고 이를 예방하기 위하여 인권영향평가를 실시할 수 있다. (개정 2021. 11. 25.)

② 위원회는 공사가 시행하고자 하는 주요 사업이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권에 중대한 영향을 미칠 우려가 있다고 판단하는 경우에는 주요사업 인권영향평가를 실시할 수 있다. (개정 2021. 11. 25.)

③ 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하고 사장의 승인을 받아 실시한다. (개정 2021. 11. 25.)

④ 인권영향평가는 사안에 따라 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다. (개정 2021. 11. 25.)

⑤ <삭 제> (개정 2021. 11. 25.)

⑥ <삭 제> (개정 2021. 11. 25.)

⑦ <삭 제> (개정 2021. 11. 25.)

**제27조의2(결과보고 등)** ① 인권경영 전담조직의 장은 제27조에 따른 인권영향평가를 위한 자료를 각 부서에 요구하여 이를 인권경영위원회 또는 외부 전문기관에 제출하여야 한다

② 인권경영위원회 또는 외부 전문기관은 평가를 실시한 후 이해관계자의 의견 및 실재적·잠재적 인권위험 여부 등의 내용을 포함한 인권영향평가 결과보고서를 작성하고 이를 인권경영위원회의 의결로써 확정한다.

③ 인권경영위원회는 제1항의 인권영향평가 결과보고서를 바탕으로 인권침해방지조치의 시행 및 이의 지속적인 점검 등을 사장에게 권고할 수 있다.

④ 사장은 제1항에 따라 인권영향평가 결과보고서를 공사 홈페이지 등을 통하여 공개하여야 한다.

[본조신설 2021. 11. 25.]

## 제6장 인권침해 구제

**제28조(인권침해행위의 신고 및 구제절차)** ① 인권을 침해당했거나 임직원 또는 대내외 이해관계자가 인권을 침해당한 사실을 알게 된 경우 누구든지 전담조직에 신고할 수 있다. (개정 2021. 11. 25.)

② 전담조직은 신고 받은 사건에 대하여 접수하고 인권침해 여부를 판단하여 그 결과가 인권침해에 해당될 경우 인권침해구제위원회를 구성하여 운영하여야 한다. (개정 2022. 12. 22.)

③ (삭제 2022. 12. 22.)

④ (삭제 2022. 12. 22.)

⑤ 인권침해구제위원회에서는 신고된 내용이 인권침해행위에 명백하게 해당하지 않는 경우에는 인권침해 신고가 아닌 민원으로 접수하거나 관련 규정에 따라 처리할 수 있다. (신설 2021. 11. 25.), (개정 2022. 12. 22.)

⑥ 전담조직은 인권침해 또는 차별행위에 관한 증거를 제출받지 못할 경우에는 인권침해 신고가 아닌 민원으로 처리할 수 있다. (신설 2021. 11. 25.)

**제29조(인권침해구제위원회)** ① 공사는 인권침해에 대한 신속하고 적절한 구제를 위하여 인권침해구제위원회를 운영할 수 있다.

1. 인권침해구제위원회는 내·외부 인사 5인이내로 구성하며, 외부위원의 비중은 과반수 이상으로 한다.

2. 내부위원은 사장이 임명하되, 인권경영 전담조직의 처장은 당연직으로 참여한다.

3. 외부위원은 변호사, 노무사, 인권 전문가 등에서 사장이 위촉하고, 인권침해구제위원회 위원장은 외부위원 중 호선으로 정한다.

4. 내·외부위원의 임기는 개별 사건의 접수일로부터 종료일까지로 한다.

② 공사는 인권침해구제위원회가 독립적으로 공정하게 사건을 심의할 수 있도록 보장하고 필요한 조치를 취하여야 한다.

[전문신설 2022. 12. 22.]

**제30조(조사방법)** ① 인권침해구제위원회는 다음 각 호에서 정한 방법으로 접수된 사건에 관하여 조사를 수행한다.

1. 신고인·피해자·피신고인(이하 “당사자”) 또는 관계인에 대한 출석요구, 진술청취 또는 진술서 제출 요구
2. 당사자, 관계인 또는 관계 기관 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 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회
5. 1항에 따라 진술서 제출을 요구받은 자는 10일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.

② 인권침해구제위원회는 조사를 위하여 필요한 경우, 일정한 장소 또는 시설을 방문하여 현장조사 또는 감정을 할 수 있다.

③ 2항에 따라 조사를 하는 위원 또는 전담조직은 장소 또는 시설을 관리하는 부서에 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.

④ 신고된 인권침해행위가 공사의 소관사항이 아니거나 관련사업 내 발생하는 인권침해행위와 관련이 없다고 판단되는 경우 기각 또는 관계기관(국가인권위원회 등)에 해당 사항을 이관할 수 있다.

[전문신설 2022. 12. 22.]

**제31조(이의제기)** ① 진정 당사자는 인권침해구제위원회의 인권침해 심의·의결에 대한 처리 결과를 통보받은 후 이의가 있을 시, 통보일로부터 30일 이내에 인권침해구제위원회에 이의를 제기할 수 있다.

② 인권침해구제위원회는 진정 당사자로부터 이의제기를 받은 경우, 당해 사안의 재심의를 위하여 개최한다.

③ 이의제기 신청자에게 공사 구제절차 재접수를 안내하되, 구제절차 재접수를 거부하는 경우 국가인권위원회, 국민권익위원회 등의 외부 구제수단을 안내할 수 있다.

[전문신설 2022. 12. 22.]

**제32조(인권침해구제위원회의 제척·기피·회피)** ① 위원회의 위원은 다음 어느 하나에 해당하는 안건에 대한 심의에서 제척된다.

1. 안건과 관련하여 이해관계 당사자인 경우

2. 기타 공정한 심의를 수행할 수 없다고 판단될 경우

② 위원은 위원회의 심의·의결에 공정성을 기대하기 어려운 특별한 사정이 있으면 기피 신청할 수 있다.

③ 제1항제1호와 제2호의 사유에 해당하는 경우 위원 스스로 그 사안의 심의·의결을 회피할 수 있다.

[전문신설 2022. 12. 22.]

**제33조(신고인의 신분보장)** ① 전담조직 및 위원회 위원 등은 신고인에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니 된다. (신설 2021. 11. 25.)

③ 신고자의 신분이 공개된 때에는 범인은 그 경위를 조사하여야 하며, 조사결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 하여야 한다. (신설 2021. 11. 25.)

④ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보고조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원장과 담당업무 소관 부서장은 적극 협조하여야 한다. (신설 2021. 11. 25.)

[본조개정 2022. 12. 22.]

⑤ 인권침해 사건 발생시 행위자 또는 피해자에 대하여 인사조치 등을 할 수 있다.

[전문신설 2022. 12. 22.]

**제34조(인권침해여부에 대한 상담)** ① 임직원은 직무를 수행하면서 규정 위반 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영 담당부서장과 상담한 후 처리할 수 있다.

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

[전문신설 2021. 11. 25.], [본조개정 2022. 12. 22.]

**제35조(시정과 조치)** 공사는 인권침해 사실 및 규정 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해행위를 한 임직원에게 대하여는 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

[전문신설 2021. 11. 25.], [본조개정 2022. 12. 22.]

#### 부 칙(지침 제54호, 2018.12.14.)

**제1조(기타)** 이 지침에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 공사 규정에서 정하는 바에 따른다.

**제2조(시행일)** 이 지침은 2018년 12월 14일부터 시행한다. 다만, 제6장 인권침해 구제와 관련된 사항은 세부지침 공포일로부터 시행한다.

#### 부 칙(지침 제70호, 2020. 3. 16.)

**제1조(시행일)** 이 규정은 개정 확정일(2020. 3. 16.)로부터 시행한다.

**제2조(위원의 임기에 관한 경과조치)** 위원회의 임기에 관하여 이전에 시행된 사항은 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다.

부 칙(지침 제87호, 2021. 1. 22.)(직제규정시행내부규칙 개정에 따른 개정)

제1조(시행일) 이 규정은 2021년 2월 18일 부터 시행한다.

제2조(위원의 임기에 관한 경과조치) 위원에 임기에 관하여 이전에 시행된 사항은 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다.

부 칙 [지침 제106호, 2021. 11. 25.]

제1조(시행일) 이 지침은 2021년 11월 25일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 지침 시행 전에 시행된 사항은 이 지침에 의하여 시행된 것으로 본다.

부 칙 [지침 제135호, 2022. 12. 22.]

제1조(시행일) 이 지침은 2022년 12월 22일부터 시행한다.