

UN글로벌콤팩트 참여보고서

UN Global Compact Communication On Engagement(COE)



목 차

I. UN 글로벌콤팩트 지지문	1
II. 한국에너지공단 소개	2
1. 기관 개요	2
2. 조직 및 인력	3
III. UNGC 10대 원칙 이행실적	4
1. 인권	4
2. 노동	9
3. 환경	14
4. 반부패	17

I. UN 글로벌콤팩트 지지문

한국에너지공단은 1980년 창립 이후 합리적·효율적인 에너지 사용을 통한 경제의 건전한 발전 및 삶의 질 제고에, 국민과 더불어 최선을 다하고 있습니다.

우리 공단은 2018년 7월 유엔글로벌콤팩트(UNGC)에 가입하여 인권, 노동, 환경, 반부패 등에 관한 10대 기본 원칙을 준수하고 있습니다.

UNGC 원칙을 경영전략, 윤리·인권경영, 조직문화 등에 내재화하여 모든 임직원이 실천하고 있으며, 공단과 사회가 함께 발전하는 지속가능경영을 추진하고 있습니다.

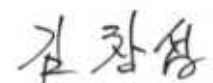
앞으로도, 한국에너지공단은 UN Global Compact의 10대 원칙을 지속적으로 실천하여 임직원 및 이해관계자 모두가 성과를 공유함으로써 UNGC 10대 원칙이 확산될 수 있도록 노력하겠습니다.

감사합니다.

2020년 10월

한국에너지공단 이사장

김 창 섭



II. 한국에너지공단 소개

1 기관 개요

□ 설립근거 및 목적

- 에너지이용 합리화법 제45조에 근거하여 1980년 7월 설립되었으며, 에너지공급단계 이후 합리적·효율적 에너지이용 증진과 신·재생에너지 보급 촉진 및 산업 활성화로 온실가스 저감 유도를 목적으로 합니다.

□ 주요 연혁

- 1980. 07 : 에너지관리공단 설립
- 1987. 12 : 대체에너지개발촉진법* 공포
- 1998. 12 : 기후변화협약대책반* 설치
- 2003. 02 : (부설)대체에너지개발보급센터 설치
- 2005. 11 : CDM 운영기구(OE) 지정
- 2009. 07 : 신·재생에너지센터 표준개발협력기관(COSD) 지정
- 2015. 07 : 한국에너지공단으로 사명변경
- 2016. 07 : 신재생에너지설비 KS인증기관 지정

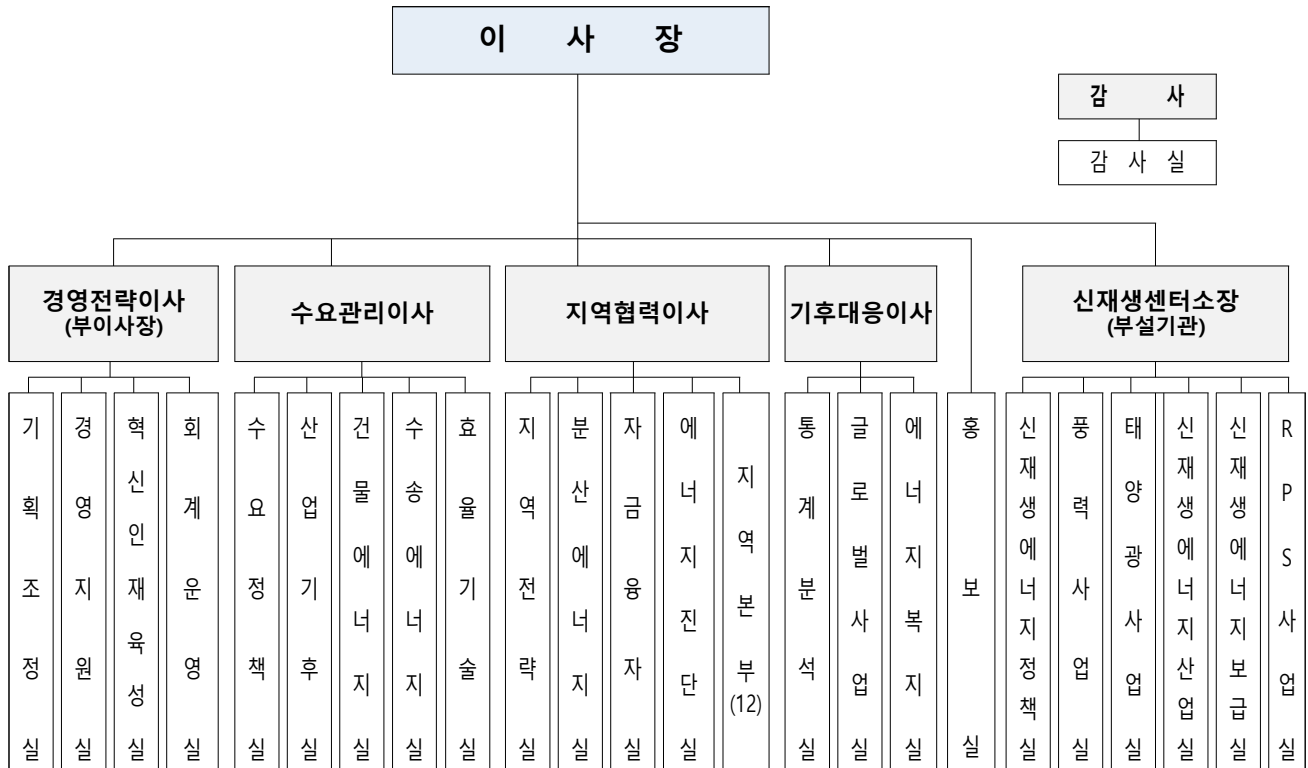
□ 주요 기능

- 에너지관리 진단 및 기술지도
- 에너지사용기자재의 효율향상 및 안전관리
- 에너지절약 시설투자 촉진을 위한 자금지원
- 에너지관리 조사·연구·홍보·교육 및 국제협력
- 신재생에너지 보급 및 산업 육성 지원
- 기후변화 대응기반 구축 및 산업계 온실가스 감축활동 지원
- 사회취약계층에 대한 에너지복지 지원

2 조직 및 인력

□ 조직 구성

- 17실, 1부설기관(6실), 12지역본부[정원 : 714명*] *무기계약직 95명 포함



□ 인력 현황

(기준일 : 2020. 09. 30)

구분	총원	임원			일반직원					
		이사장	감사	이사	1급	2급	3급	4급	5-7급	공무직, 기능직
정원	714	1	1	5	20	32	91	176	293	95
현원	687	1	1	5	17	30	90	168	287.5	87.5

* 시간제근무(채용) 인원은 8시간/일 기준(전일제)으로 환산

III. UNGC 10대 원칙 이행실적

1 인권 [Human Rights]

원칙 1 : 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다.

원칙 2 : 기업은 인권침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

□ 인권보호 정책 운영

○ 윤리규범의 제정

한국에너지공단은 모든 임직원이 인권의 증진을 위해 지켜야 할 윤리규범을 제정하여 실천하고 있습니다.

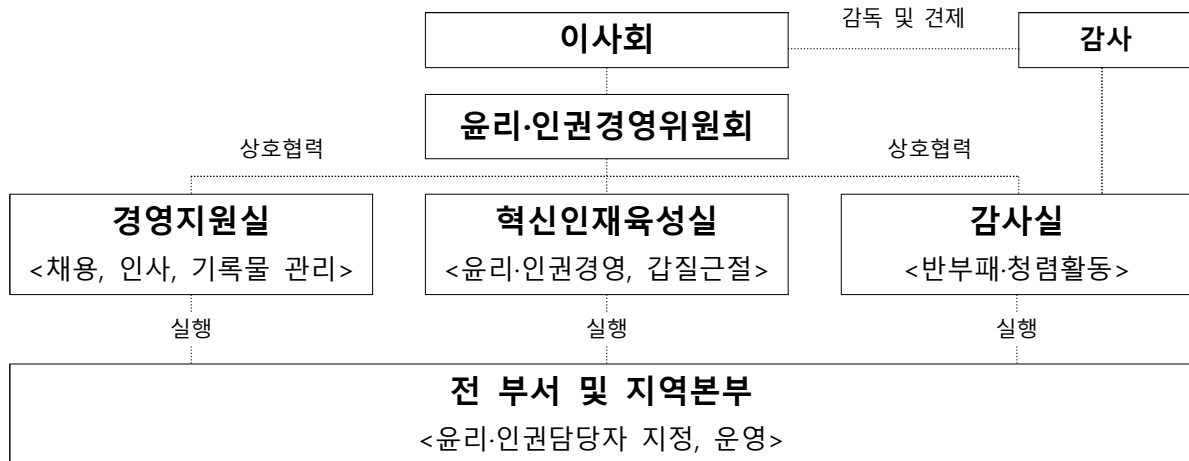
한국에너지공단 윤리규범 체계

규범	주요내용
윤리경영 선포문	인권보호를 위한 윤리적 사고와 윤리적 행동을 일상화하여 "밝은 경영 밝은 공단"을 만들고자하는 기관장의 의지를 표명
윤리헌장	모든 임직원이 지켜야할 행동과 가치판단의 기준을 제정 - 고객의 기대와 요구에 부응하는 서비스 제공 - 법규 준수 및 투명·공정한 절차와 청렴한 자세로 업무수행 - 임직원의 인격존중 및 균등한 기회보장, 삶의 질 향상 노력 - 모든 이해관계자와 상호협력 및 공정한 관행정착 - 일자리 창출, 동반성장, 사회공헌 활동을 위한 노력 - 노사간 신뢰와 화합을 바탕으로 한 동반자 관계 구축
윤리경영 실천규정	임직원들의 체계적인 윤리경영 실천을 도모하고 경영의 투명성 확보와 윤리경영 성과 향상을 위하여 제정
임직원 행동강령	부패방지과 깨끗한 공직풍토 조성을 위하여 직무관련 금품수수 금지 등 관련 기준을 규정

○ 인권보호 조직의 구축 및 운영

내·외부 인권보호를 위한 계획을 수립하고 기관장과 상임감사를 중심으로 한 관리 체계를 구성·운영하고 있습니다.

한국에너지공단 윤리·인권경영 조직구성



또한 인권보호가 원활이 이루어지도록 각 담당주체의 기능과 역할을 명확히 정의하여 운영하고 있습니다.

윤리·인권경영 담당주체의 기능과 역할

조 직 명	주요기능 및 역할
최고 경영자	윤리·인권경영 활동 의지·원칙 표명 및 실행 독려 등
윤리·인권경영위원회	윤리·인권경영 추진에 관한 중요 정책방향 결정 행동강령 제·개정 및 강령 운영·이행 계획 수립 등
혁신인재육성실	윤리·인권경영 추진전략 수립 및 운영 총괄 등
감사/감사실	행동강령 운영 및 반부패·청렴 활동 총괄 강령 이행실태·준수여부 점검 및 신고채널 운영
경영지원실	인권존중·채용 관련 제도 운영, 사회공헌활동 총괄 등
홍보실	윤리·인권경영 브랜드화 및 추진성과 대외 홍보 등
혁신인재육성실	윤리·인권·청렴 교육과정 운영 및 칭찬게시판 운영 등
통계분석실	윤리·인권경영 홈페이지 개선 및 IT 추진기반 마련 등
부서별 청렴메신저	부서별 윤리·인권·반부패 청렴 활동 관리 성과창출 및 우수사례 연구·공유 확산

□ 인권보호를 위한 대내외 교육 및 네트워크 강화

○ 인권교육

한국에너지공단은 이해관계자(고객, 협력업체 등) 및 직원간 인권존중 문화 정착을 위한 다양한 인권교육을 시행하고 있습니다.

교육은 법, 제도, 실제사례 등을 외부전문가 강연, 동영상, 책자, 리플렛, 온라인 교육 및 워크숍 등 다양한 채널을 통해 실시하고 있습니다.

기관장을 비롯한 전 직원이 교육에 필수로 참여하고 있으며, 부서평가와 연계하여 교육 참여와 효과를 높이고 있습니다.



4대폭력 예방교육



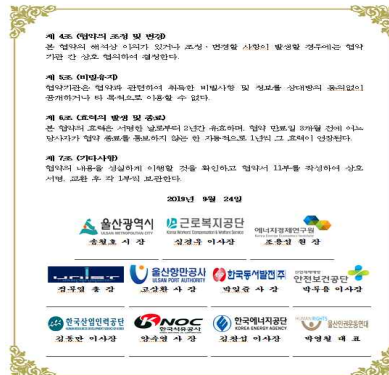
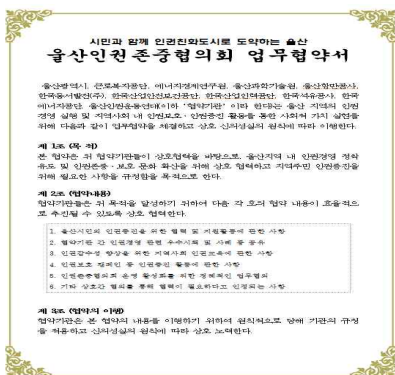
온라인 인권교육



이해관계자 인권교육

○ 인권경영협의회 운영

지역사회 내 인권존중·보호문화 확산을 위해 울산 인권존중협의회 업무협약을 체결 하였으며, 실무회의 및 인권포럼 참여 등을 통해 인권네트워크를 강화하고 있습니다.



울산인권존중협의회 업무협약서



인권 포럼

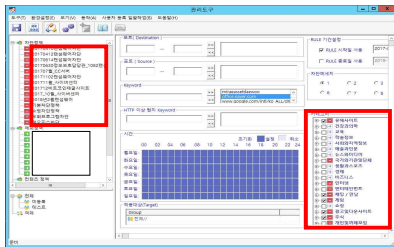
□ 인권침해 방지 노력

○ 개인정보보호

한국에너지공단은 고객의 개인정보 유출을 매우 심각한 인권침해로 인식하고, 이의 보호를 위한 전사적 노력을 기울이고 있습니다.

국가 정보보호 정책을 반영한 관리계획을 수립하고 규정 개정, 내외부 망분리, 개인정보 감사 및 교육 등 정보보안의 무결성을 위한 노력을 다하고 있으며, 개인정보 유출 등 보안사고 제로를 이어가고 있습니다.

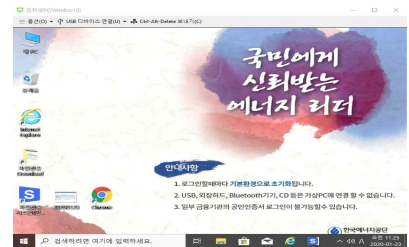
개인정보보호 활동



유해사이트 차단시스템



개인정보 보호교육

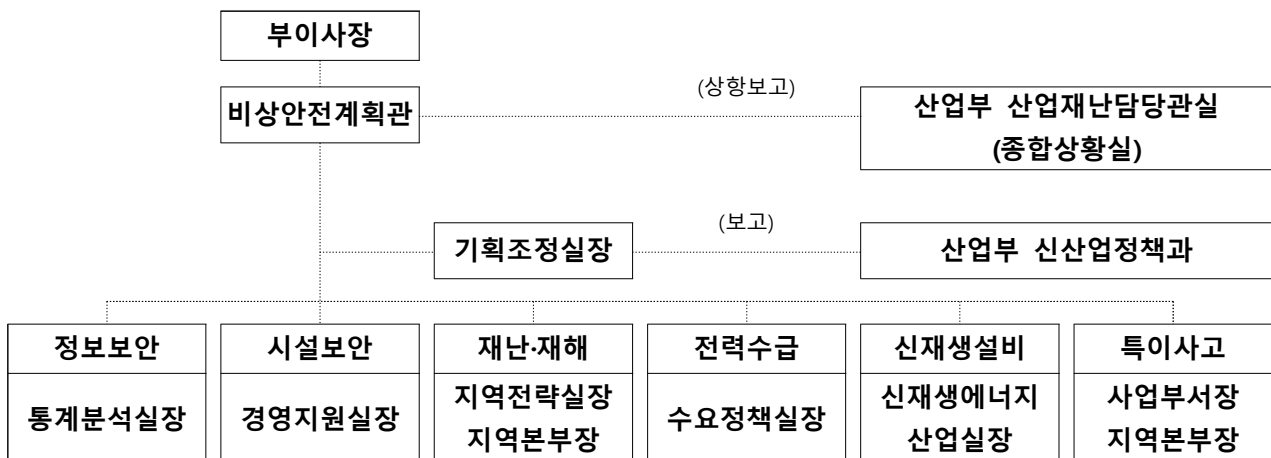


인터넷PC 내 자료저장 불가

○ 국민의 안전 보장과 편익증진

에너지 수요관리 및 신재생전문기관으로서 통합위기관리체계를 구축하고 신재생 안전체계 구축, 전력수급 안정, 사고예방 등을 위한 노력을 기울이고 있습니다.

한국에너지공단 통합위기관리체계



○ 근로자 인권침해 방지노력

‘19년부터 기관운영 및 주요사업 인권영향평가를 실시하여 이해관계자 및 임직원 인권에 미칠 수 있는 실제적·잠재적 인권리스크를 파악하고 개선하고 있습니다.

또한 매월 11일을 상호존중의 날로 지정하여 전 임직원이 함께하는 다양한 인권 보호 활동을 전개하고 있으며, 기관장의 지속적인 상호존중 메시지 전파를 통해 고객 및 직원 상호간 인권존중 문화 확산을 추진하고 있으며,

인권 리플렛 및 인권구제절차 안내 포스터 등을 제작·배포하여 인권경영 확산 활동을 실시하고 있습니다.

인권침해 예방 활동



인권영향평가



상호존중의날



인권 리플렛



인권구제절차 포스터

○ 안전한 근로환경 구축

코로나19 예방을 위해 공단 출입시 마스크 착용 여부 확인 및 체온측정을 실시하여 근로자의 안전하고 건강한 근무환경을 보장하고 있으며, 안전교육을 실시하여 작업장 및 시설의 안전을 위해 최선의 노력을 다하고 있습니다.

또한 ‘19년 안전보건경영시스템(ISO45001) 인증으로 재난 예방 프로세스 구축 및 대응체계를 확립하여 임직원의 안전한 직장생활을 지원하고 있습니다.

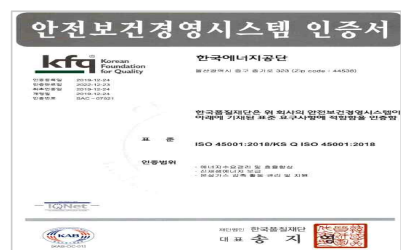
안전한 근로환경 구축



체온측정



안전보건교육



안전보건경영시스템 인증

2 노동 (Labour)

- 원칙 3 : 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지한다.**
원칙 4 : 모든 형태의 강제노동을 배제한다.
원칙 5 : 아동노동을 효율적으로 철폐한다.
원칙 6 : 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.

□ 노조활동

○ 노조현황

’87년 노조 설립 이래, 자유로운 노조가입과 활동을 지원하고 있습니다. 또한, ’17년 비정규직 정규직 전환 등, 주요 사안 처리에 있어 협력적 노사관계를 바탕으로 노사 주요사안들을 처리하고 있습니다.

명 칭	설 립 일	가입대상인원	가입인원	상급단체
한국에너지공단 노동조합	1987.11.13	614	614	민주노총

(기준일 : 2020. 09. 30)

○ 노사협의회의 합리적 운영

노사협의회의 경우, 규정에 따라 연 4회 이상 실시 중이며 노사 현안처리를 위한 실무 협의회와 워크숍을 개최하여 합리적이고 협조적인 노사관계를 유지하고 있습니다.

한국에너지공단 노사는 이러한 관계를 바탕으로 사회공헌활동, 평가제도 개선, 연가활용 활성화, 가족친화 근무환경 조성 등 주요 현안을 함께 고민하고 해결해 나가고 있습니다.

명 칭	2018년	2019년	2020년	비고
노사 협의회	4회 (17건)	4회 (20건)	3회 (16건)	-
노사 워크숍	1회	1회	1회	-

□ 강제노동의 차단

○ 강제노동 금지 규정

한국에너지공단은 다음의 복무규정을 통하여 주 40시간(최대 52시간)의 법정근로시간의 준수를 위해 노력을 다하고 있습니다.

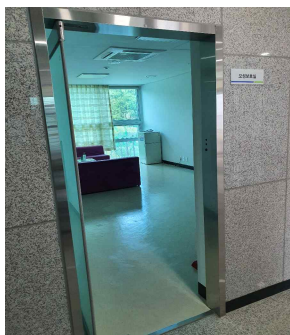
또한, 임산부 및 18세 미만 직원에 대한 시간외 근무 및 휴일 근무 제한 규정 및 임신기 근로시간 단축제도를 통해 취약 직원들을 보호하고 있습니다.

○ 일·가정 양립 프로그램 운영

공단은 일과 가정의 양립을 위하여 연차 사용 독려, 시차출퇴근제, 가족과 함께하는 날 등 다음과 같은 제도들을 운영하고 있습니다.

한국에너지공단 일·가정 양립 지원 프로그램

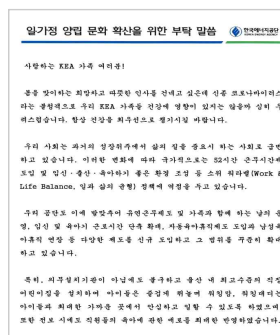
구 분	개 선
근로시간 단축	휴가사유 기재란 폐지 및 연차저축제 도입
가족친화	매월 마지막 금요일을 가정의 날로 지정, 퇴근시간 조정 기관장 및 노조위원장 공동 주관 가족방문의 날 운영
모성친화 프로그램	생후 1년 미만 자녀 1일 1시간 육아시간 부여 난임치료 시 연간 3일의 휴가 부여(최초 1일은 유급) 자녀 및 가족돌봄휴가 부여(2일, 10일) 직장어린이집 개원 및 모성 휴게 공간 제공 육아기 근로시간 단축 사용기간 확대(육아휴직 잔여기간 활용) 남성육아휴직 기간 확대(1년→3년) 임신기 근로시간 단축근무 가능기간 확대(임신기간 전체)



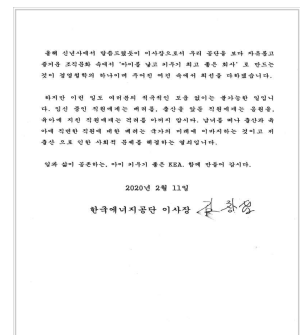
모성 휴게 공간



직장 어린이집



일·가정 양립 문화 확산 전파



□ 아동노동의 가능성 배제

○ 국가직무능력기준(NCS) 기반 채용

한국에너지공단은 신규 채용시 연령제한을 두고 있지 않습니다. 하지만 NCS 기반 채용계획 및 절차(서류-필기-면접)에 따라 직무 적합도 및 소양 평가를 통해 선발 함으로써 아동의 고용을 원천 차단하고 있습니다.

또한 2019~2020년 2년 연속 공정채용 우수기관으로 인증 받아 공단의 채용 절차 및 성과에 대한 우수성을 인정받아, 공정채용을 실현하고 있습니다.

○ 협력업체의 아동노동 방지

한국에너지공단은 아동노동을 금지하도록 계약규정을 변경하여 아동노동기업과의 계약을 제한하였습니다.



공정채용 우수기관 인증



5. 고용상의 차별 방지, 성폭력 예방 및 아동노동 금지 등 약자를 보호하고, 근로환경 개선을 통한 안전·건강 보장, 법정 근로시간 준수 및 휴식권 보장 등 기업 활동 전반에 있어 인권을 존중 증진하여 인권과 관련된 부정적 영향이 발생하지 않도록 노력하겠습니다.

청렴계약(인권존중)이행각서

○ 취약계층 아동 학습기회 제공

한국에너지공단은 교육복지 사각지대에 놓여있는 다문화가정, 장애인 등 취약계층 어린이들이 쾌적한 환경에서 공부할 수 있도록 지역아동센터를 지원하고 있으며, 에너지교육 프로그램을 운영하여 학습의 기회를 제공하고 있습니다.



지역아동센터 지원



진로체험프로그램 지원



미래세대 교육 지원

□ 고용 및 업무에서의 차별 철폐

○ 채용 차별 Zero

한국에너지공단은 고용 시 성별, 신체조건, 용모, 학력, 연령에 대한 불합리한 제한을 두지 않고 있으며 국가직무능력기준 및 블라인드 채용방식에 따라 직무적합도 및 역량을 기준으로 직원을 선발합니다.

또한 취업기회가 상대적으로 적은 장애인, 국가유공자, 지역인재를 우대하여 사회 형평적 채용이 이루어지도록 하고 있습니다.

관련규정

제8조(채용방법) ①직원의 신규채용은 공개경쟁채용(이하 “공채”라 한다) 또는 특별 채용(이하 “특채”라 한다)의 방법에 의한다.

②직원의 신규채용은 공채를 원칙으로 하며, 응시자의 성별, 신체조건, 용모, 학력, 연령 등에 대한 불합리한 제한을 두거나, 임직원의 가족을 우대하여 채용하여서는 아니된다. 다만, 채용대상인원과 직능 등의 특수성에 비추어 이사장이 필요하다고 인정할 때에는 특채할 수 있다.<개정 2015.10.30>

사회형평적 채용현황('19년)

청년	지역인재	고졸직원	장애인	국가유공자
74.5	49	6	2	4

* 20년 채용 진행중

○ 비정규직 Zero

한국에너지공단은 정규직과 비정규직이 차별 없이 일할 수 있도록 '18년 1월 1일자로 비정규직 근로자(파견, 용역직) 전원(83명)을 정규직으로 전환하고 차별 없는 근로 환경을 조성하였습니다.

KEA 비정규직 근로자 정규직 전환

전환 준비단계('17년)	전환 및 조직정착('18~'19년)	처우개선 및 고도화 ('20년~)
정규직 전환 기본계획 수립 협업체 구성운영 및 주요사항 협의	비정규직 전원 100% 전환 완료 정규직과 동일한 복리후생 제공	승급제도 시행 경영평가 성과급 지급

○ 업무 차별 Zero

성평등 교육 및 여성관리자 역량강화를 실시하고 핵심부서에 대한 배치 확대를 통해 여성관리자의 비중이 점차 증가하고 있습니다.

차장이상 여직원 비중

연도	`16년	`17년	`18년	`19년	`20년
비율	1.8% (9명)	2.8% (15명)	3.6% (23명)	3.8% (26명)	4.0% (27명)

또한 경력단절 여성인재의 활용을 위한 시간선택제 직무 발굴 및 경력단절여성 채용 우대를 통해 여성인재의 활동 기회를 제공하고 있습니다.

고졸입사자의 인사·업무상 차별방지 제도를 운영하는 한편, 동기부여를 위한 승진 자격 요건 마련 및 기본역량교육 실시로 `18년도에 공단 최초로 고졸 5급 승진자를 배출하였습니다.

`18년 정규직 전환직원에 대해서는 관리규정을 신설하여 차별을 원천 차단하고 빠른 시일 내에 조직에 적응할 수 있도록 배려하였습니다.

정규직 전환직원 관리규정 주요내용

권익보호	동일한 신분증, 증명서 발급 근무부서 및 정원을 규정에 반영하여 임의 배치 금지
업무수행	사내 인트라넷 접근 권한 부여 정규직과 동일한 복무규정 등 적용
성과제고	평가를 반영한 직군 내 승급제도 도입 직무능력 향상을 위한 교육훈련 실시

○ 복리후생 차별 Zero

공단은 모든 복리후생의 제공에 있어 성별, 직군, 학력 등에 따른 일체의 차별을 두지 않고 건강진단, 동호회지원, 사내근로복지기금, 단체보험, 보육시설 이용 등 동일한 복리후생 패키지를 제공하고 있습니다.

3 환경 (Environment)

- 원칙 7 : 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지한다.**
원칙 8 : 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행한다.
원칙 9 : 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.

□ 기관 설립목적과 연계한 환경문제의 예방

○ 기후변화대응 노력

한국에너지공단은 국내 유일의 에너지수요관리 전문기관이자 신재생에너지 산업·보급 총괄기관으로서 국가 온실가스 배출저감 및 기후변화대응에 앞장서고 있습니다.

산업기후실, 글로벌사업실 등 부서들이 국가 온실가스 감축을 위한 지원 사업을 추진하고 있으며, 그 밖의 부서에서도 신재생에너지 보급 확대와 에너지효율향상을 통해 환경문제에 선제적 예방적으로 대응하고 있습니다.

○ 주요사업과 연계한 온실가스 감축 방지활동 예방활동

국가 온실가스 배출량의 80%를 차지하는 에너지부문의 온실가스 감축을 위한 다양한 제도를 운영하고 있습니다.

생활 속에서 효율 높은 전자제품과 자동차, 그리고 주택을 소비자가 쉽게 확인하고 선택할 수 있도록 하는 효율관리제도는 우리나라의 대표적인 온실가스 감축 수단입니다.

부문별 효율관리제도



효율등급제도



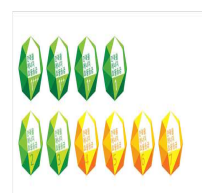
고효율기기 인증제도



자동차 연비제도



타이어연비표시

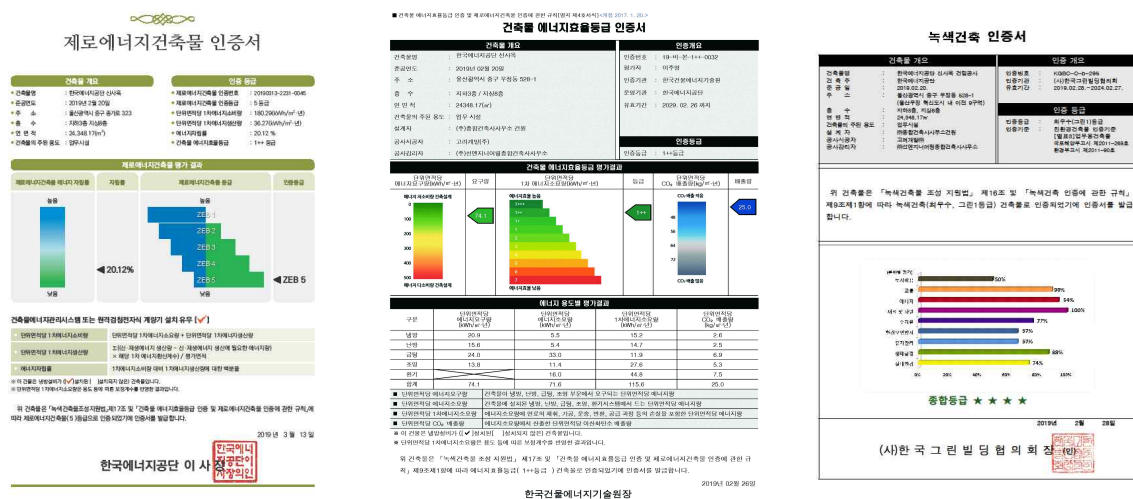


건축물 효율등급 표시

□ 환경적 책임 이행

○ 울산 신사옥 '제로에너지 건물' 건축

'19년 울산으로 이전한 신사옥은 건축물 에너지효율등급 1++등급, 에너지 자립률 20% 이상, 건물에너지관리시스템(BEMS) 설치 등 초고효율빌딩으로 건설하였습니다. 한국에너지공단 울산사옥은 국내 업무시설 중 최대 규모 제로에너지 건축물 인증을 획득한 건물입니다.



제로에너지건축물 인증서 건축물 에너지효율등급 인증 녹색건축 인증서

○ 그린라이프 운동

한국에너지공단은 에너지 전문기관으로서 주관기관으로써 여름철 및 겨울철 냉난방 적정온도 준수, 차량 5부제 운행 등 에너지소비절약을 통한 환경보호에 노력하고 있습니다.

또한 전사적으로 머그컵·텀블러 사용, 우산 비닐커버 사용금지, 페이퍼리스 회의, 개별 휴지통을 없애고 공용 분리수거함을 이용한 분리배출 등 환경적 책임 이행에 전 임직원이 참여하고 있습니다.

또한, 지역주민과 함께 하는 지역 정화활동 참여를 통해 공단 지역 주민들과의 상생, 지역 내 환경적 책임을 위해 노력하고 있습니다.

□ 기관 업무와 연계한 환경친화적 기술확산 지원

○ 기업의 온실가스 감축활동 감축 지원

한국에너지공단은 배출권 거래제 및 온실가스 목표관리제를 이행하고 있는 중소·중견기업에 대해 에너지경영시스템(EnMS) 인프라 구축 및 온실가스 감축 컨설팅을 지원하고 있습니다. 또한 배출권 거래제 참여기업에 대해 고효율조명, 인버터 제어형 압축기 등의 고효율 설비에 대해 도입비용을 지원하여 제도이행을 위한 역량강화를 돕고 있습니다.

○ 신재생에너지 KS 인증 지원 및 제도개선

최근 들어 수요가 폭발적으로 증가하는 신재생에너지 설비의 성능개선과 안전성 확보를 위해 태양열, 태양광, 풍력, 지열 등 7개 분야 19개 품목에 대해 KS 인증서를 발급하고 있습니다.

한국에너지공단은 KS 인증 신규품목을 지속적으로 확대하고 인증 취득시간 단축을 위한 제도개선을 추진하고 있으며, 국내 중소기업의 경우 시험비용을 지원하여 환경 친화적 신재생에너지 통해 신재생에너지 기업을 지원하고 있습니다.

또한 최근들어 확대되고 있는 수상태양광 시설들이 수생 생태계에 미치는 악영향을 막기 위해 수상 유해물질을 고려한 KS 기준을 마련함으로써 환경과 공존하는 신재생 에너지 확대를 위해 노력하고 있습니다.

○ 친환경차 및 전기차 확산기반 마련

한국에너지공단은 전기차 민간충전사업자에 대해 충전기 구축비용의 일부를 지원하여 친환경 전기차의 보급 및 운영을 활성화하고 관련 서비스 사업의 육성을 지원하고 있습니다. 또한 자동차 연비센터 운영을 통해 초소형 전기차 중소기업 무상시험 지원, 중대형 전기차 기술지원등을 통해 중소기업의 친환경차 개발도 적극 지원하고 있습니다.

4 반부패 (Anti-corruption)

원칙 10 : 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

□ 반부패·청렴 기반 조성

○ 경영진의 강력한 청렴의지

한국에너지공단은 윤리성과 투명·청렴을 핵심가치와 경영방침의 한 축으로 정하고 강력한 청렴 의지를 대내외에 천명하였습니다.

○ 청렴 생태계의 조성

신구세대·직급·성별 차이 극복을 위한 청렴소통단, 부서별 청렴메신저 등 직원참여형 제도와 국민과 함께하는 시민참여혁신단을 운영하여 공단의 청렴문화 정착과 내·외부 청렴도 향상을 실현하고 있습니다.

'19년 부패방지경영시스템 표준 가이드라인(ISO 37001)인증을 획득하였으며 '20년도에 지역본부로 확대 적용하여 국제 수준의 윤리경영체계를 구축하였습니다.

또한 내외부 이해관계자가 참여하는 청렴라이브(Live) 프로그램, 콘텐츠 공모 등을 지속적으로 실시하여 Clean KEA 실현을 위한 경영체계를 마련하고 있습니다.



부패방지경영시스템 인증서



청렴 판소리 공연



청렴콘텐츠 공모

○ 청렴 시스템 구축

계약체결 전 과정을 전자시스템을 통해 진행하고 있으며, 통합ERP시스템 구축하여 예산, 회계, 자산 관리의 시스템 연계로 조직운영의 투명성을 강화하고 있습니다.

□ 체계적인 청렴활동 전개

○ 부패위험요소 제거

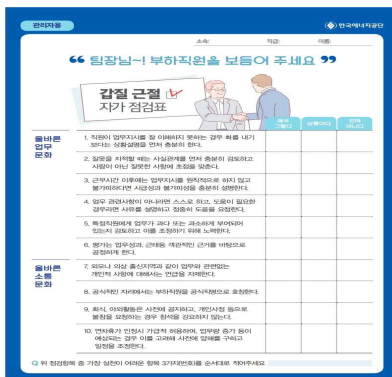
고위직 부패위험성 진단 및 관리자 청렴도 측정 및 피드백을 통해 취약분야를 파악하고 개선사항을 도출하여 반영하고 있습니다.

블라인드 채용 실시 및 외부위원 확대(서류전형 내부2인→외부 2인+내부1인) 등 채용 각 단계별 공정성을 제고하고 채용 비위 원천 차단 및 처벌 근거를 마련하여 리스크를 원천봉쇄하였습니다.

○ 청렴의식 함양

자가진단을 통한 임직원 윤리수준을 점검, 갑질 체크리스트 공유, 상황별 대처방안 팸플릿 및 MMK(Manner Makes KEA) 제작, 반부패·청렴DAY를 운영(월1회) 등을 실시하여 전 직원 청렴의식을 향상 및 제고하고 있습니다.

상임감사 청렴간담회 및 국민접점 업무수행자 교육을 통해 임직원의 청렴의식을 제고하고 조직문화 개선 및 업무공정성을 강화하고 있습니다.



“팀장님~ 부하직원들 보듬어 주세요”

갑질 근절 자가점검표

구분	항목	진행률	비고
올바른 업무 문화	1. 직원이 업무시간을 잘 이해하지 못하는 경우 하를 내기 등다는 상황임을 인지 공유가 된다.		
	2. 업무를 지시할 때는 사실과정을 먼저 충분히 설명하고 사정이 있는 상황은 사정해 주기를 요청한다.		
	3. 근무시간 외에는 업무지시를 할지정도로 하지 않고 불기대감으로 인한 시간외 근무 불기대감을 충분히 설명한다.		
	4. 업무 관련사항이 아닌 사적인 소로 하고, 인물이 일한 업무시간 사정을 이해하고 업무에 도움을 준다.		
	5. 특정직원에게 업무가 과다 또는 과로하여 부하직원 업무에 지체되고 있을 경우에는 업무 분장을 요청한다.		
올바른 소통 문화	6. 불가는 업무지시, 간섭, 제지(간섭) 근거를 바탕으로 설명하게 한다.		
	7. 제거나 지시 불응시 직원이 업무에 반발하는 경우, 사정해 설명하는 기회를 제공한다.		
	8. 공식적인 자리에서는 부하직원을 공식직명으로 호칭한다.		
	9. 회의, 업무협약은 사전에 공지하고, 개인사항 등으로 불참을 요청하는 경우 합의를 강요하지 않는다.		
	10. 연차휴가 인강시 과잉적 지시, 업무량 증가 등이 예상되는 경우 이를 고려해 사전에 일정을 개조 및 변경을 요청한다.		

※ 각 점검항목 중 가장 실천이 어려운 항목 3개(3점만점)를 순번대로 평가한다.

갑질 근절 점검표



MMK



반부패·청렴DAY