

진성씨앤아이 인권경영 규정

진성씨앤아이 인권경영헌장

우리는 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치 향상을 위해서
임직원들이 준수해야 할 올바른 행동과 가치판단의 기준으로
아래와 같이 인권경영 헌장을 선포하고,
인권경영의 정착과 확산을 위하여 노력할 것을 다짐한다.

하나, 우리는 임직원을 포함한 이해관계자들에 대하여 성별, 종교, 인종, 학력, 장애 등을 이유로 차별하지 않는다.

하나, 우리는 어떠한 경우에도 강제노동과 아동노동을 허용하지 않는다.

하나, 우리는 임직원의 인권 증진을 위하여 단체교섭의 자유를 보장한다.

하나, 우리는 안전한 근로환경에서 근무 할 있도록 제공하며, 산업안전 및 건강권을 보장한다.

하나, 우리는 환경 법규를 준수하고 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

하나, 우리는 협력회사와의 상생발전을 위해 평등한 기회를 보장하며, 인권 경영 실천을 위하여 지원하고 협력한다.

하나, 우리는 인권침해행위에 대해서 사전에 예방하고, 적극적으로 구제에 노력하며, 지속적으로 인권활동을 개선한다.

제1장 총 칙

제1조 [목적]

본 규정은 진성씨앤아이(주)지점(이하 “회사”라 한다) 임직원을 비롯한 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 정책의 수립과 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조 [정의]

이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 대한민국 헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제 관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”이란 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서 회사가 인권정책선언을 하고 인권실천·점검의무를 이행하며 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 회사에 근무하는 임원과 직원을 말한다.
4. “이해관계자”란 회사의 경영활동과 관련된 자로서 이해관계를 갖는 자를 말한다.
5. “협력회사”란 회사와 사업관계를 맺고 있는 회사로서 사업과 관련한 계약 중인 회사 등을 포함한다.

제3조 [적용범위]

1. 이 지침은 공사의 모든 임직원 및 이해관계자에 적용하며 인권경영과 관련하여 법령·조례 및 규정에서 특별히 정한 경우를 제외하고는 이 지침이 정하는 바에 따른다.

제2장 인권경영 일반원칙

제4조 [고용상의 차별금지]

1. 회사는 성별, 인종, 종교, 장애, 학력, 연령, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 근로자의 고용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등에서 차별대우를 하지 않는다.

제5조 [결사 및 단체교섭의 자유보장]

1. 회사는 노동자의 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며, 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.
2. 회사는 근로자 대표를 통해 단체교섭 할 권리를 보장하고, 단체교섭의 결과를 존중하며 성실하게 이행한다.

제6조 [강제 및 아동노동 금지]

1. 회사는 근로자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지한다.
2. 회사는 연소자를 고용하여 노동하도록 해서는 안된다.

제7조 [산업안전보장]

1. 회사는 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 제공하며 안전에 대한 권리를 보장하고, 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서 산업안전보건법 등 관련법에 따라 조치를 취한다.

제8조 [환경권 보장]

1. 회사는 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력하여야 한다.

제9조 [현지주민의 인권보호]

1. 회사는 사업활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 인권을 침해하지 않도록 하며 안전보건에 대한 권리, 거주자의 자유를 존중하고 보호하여야 한다.

제10조 [책임있는 협력회사 관리]

1. 회사는 모든 협력회사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.
2. 회사는 경영활동이 일어나는 지역에서 협력회사를 포함하여 인권침해가 발생하지 않도록 유의한다.
3. 회사는 다양한 이해관계자에게 공사의 인권경영 정책을 알리고 이의 이행을 위해 지원하고 협력한다.

제11조 [인권침해 예방 및 구제]

1. 회사는 성희롱, 갑질, 직장 내 괴롭힘 등을 예방하기 위하여 노력하고 인권침해에 대해서 사전예방을 하기 위하여 적극적으로 노력한다.

제3장 인권경영 체계

제12조 [인권헌장]

1. 회사는 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영 헌장을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치 판단 기준으로 삼고 실천한다.

제13조 [인권경영계획 수립]

1. 회사는 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 인권경영 업무를 담당하는 부서를 둔다.

인권경영 담당부서의 업무는 다음 각 호와 같다.

- 1) 인권경영 기본계획 수립 및 시행에 관한 사항
- 2) 인권침해사건의 접수 및 상담
- 3) 인권영향평가의 시행에 관한 사항

4) 그 밖에 인권보장 및 증진을 위하여 필요한 사항

제14조 [인권교육]

1. 회사는 임직원의 인권의식을 높이기 위하여 인권관련 교육을 정기적으로 실시할 수 있다.
2. 회사는 인권존중 문화 확산을 위하여 필요한 경우 이해관계자와 협력회사 대상으로 하는 인권교육을 실시 할 수 있다.

제15조 [협력회사 인권존중 책무 이행]

1. 회사는 인권 보호 및 가치를 증진시키기 위해 협력회사가 인권경영을 실천하도록 권고하고 필요한 지원을 할 수 있다.
2. 회사는 설문이나 현장 방문 등의 방법을 통해 협력회사의 인권존중 여부를 점검할 수 있다.

제4장 인권침해 구제 및 프로세스

제16조 [인권침해행위의 신고 및 접수]

1. 회사는 담당부서에 인권침해사건의 상담 및 접수를 담당하는 채널을 설치한다.
2. 인권침해 또는 차별행위를 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체(이하 “신고인”이라 한다)는 채널을 통해 신고 할 수 있다.
3. 회사는 방문, 우편접수뿐만 아니라, 전화, 이메일 등을 통한 온라인 접수를 병행할 수 있도록 한다.
4. 담당부서는 인권침해행위로 신고 받은 사건을 접수하고 처리하여야 한다. 다만 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우 그러하지 아니한다.
 - 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 인권구제 담당부서에서 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니한다.
 - 4) 신고가 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 수사기관의 수사, 징계절차 또는 그 밖의 법령에 따른 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우.
 - 5) 신고가 익명이나 가명으로 제출된 경우.
 - 6) 신고가 인권구제 담당부서에서 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우
 - 7) 신고인이 취하한 경우
 - 8) 접수를 취소한 사건을 다시 신고 한 경우
 - 9) 신고의 취지가 그 신고의 원인이 된 사실에 관한 법원의 확정판결이나 헌법재판소의 결정에 반하는 경우

제17조 [인권침해의 처리]

1. 인권침해로 신고 받은 사건은 접수대장에 등재하고, 필요시 접수된 사건에 대해 담당부서장에게 조사를 의뢰할 수 있다.
2. 인권침해로 신고받은 사건의 분류 및 조사 필요성 및 공간분리 등 임시조치 필요성 등을 판단하기

위하여 담당부서장은 소위원회를 구성·운영할 수 있다.

3. 조사를 의뢰받은 담당부서장은 접수된 사건을 즉시 조사하고 인권침해 여부를 확인하여, 인권침해행위가 있다고 판단한 경우 근거 자료를 첨부하여 대표이사에게 보고하여야 한다.
4. 제기된 인권침해사건이 회사의 소관사항이 아니거나 회사와 관련이 없다고 판단되는 경우 관계기관(국가인권위원회 등)에 이첩할 수 있다.

제18조 [신고인 신분보장]

1. 회사는 신고인과 신고내용의 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다.
2. 직무상 또는 참석한 위원 및 관련자는 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.
3. 신고인의 신분이 공개된 때에는 회사는 그 경위를 조사하고 조사결과에 따라 책임이 있는 자는 징계 하는 등 필요한 조치를 한다.

제19조 [인권침해 여부에 대한 상담]

1. 임직원은 직무를 수행하면서 이 지침 위반 여부가 있었는지 분명하지 아니할 때에는 인권경영 담당부서장과 상담한 후 처리할 수 있다.

제20조 [시정과 조치]

1. 신고인은 회사의 조사결과와 시정 조치에 이의가 있을 경우에는 이의신청을 제기할 수 있다.
2. 회사는 이의신청을 접수한 경우 이의신청 내용을 재조사 하고 그 결과를 신고인에게 통지하여야 한다.
3. 회사는 접수된 조사결과를 토대로 인권침해사실이 인정된 경우에는 인권침해 행위를 한 임직원에게 대하여 전보, 징계 등 인사 조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.
4. 인권침해 행위자가 신고자에게 신고행위 등을 이유로 불이익을 가한 경우에는 이를 가중하여 징계할 수 있다.

제21조 [기타]

1. 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 회사 내부규정에서 정하는 바에 따른다.

부칙

제1조 [시행일]

1. 이 지침은 2023년 1월 4일부터 시행한다.

