

인권경영 이행 지침

제정 2022. 08. 01.

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은 ㈜동화TCA(이하 “회사” 이라 한다.) 임직원과 이해관계자의 인권보호·증진에 관한 정책의 수립 및 시행에 대하여 필요한사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “인권”이란 헌법 및 법률에서 보장하거나 세계인권선언, 노동자기본권선언, 국제인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치를 말한다.
2. “인권경영”이란 회사에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권을 존중하는 경영활동을 수행하는 것을 의미한다.
3. “임직원”이란 회사에 근무하는 임원과 직원(계약직 포함)을 말한다.
4. “이해관계자”란 회사의 경영활동과 관련된 자로서 협력사, 고객, 지역사회 등을 말한다.

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

제2장 인권경영 이행사항

제4조(기본원칙) 회사는 인권에 대한 국제기준 및 국내규범을 지지하고 준수한다.

제5조(인권경영의 이행) 회사는 인권 침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

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

제7조(결사 및 단체교섭의 자유보장) 회사는 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

제8조(강제노동 및 아동노동 금지) 회사는 강제노동 및 아동노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동 기구(ILO)가 권고하고 국가가비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

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

제10조(책임 있는 공급망 관리)

1. 회사는 책임 있는 공급망 관리를 위하여 협력사를 공정하게 대우하고, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원한다.
2. 회사는 인권침해가 발생한 협력사와는 거래를 중지하여야 한다.

제11조(현지주민의 인권보호) 회사는 거점 지역의 주민과 사업이 일어나는 모든 지역사회 주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.

제12조(환경권 보장) 회사는 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

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

제3장 인권경영 체계

제14조(인권경영 헌장) 회사는 모든 경영활동에서 인간의 존엄성과 가치를 보장하기 위하여 인권 경영 헌장을 선포하며, 임직원은 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

제15조(인권경영 담당부서)

1. 회사의 사장(이하 “대표이사” 이라 한다.)은 인권증진을 위한 정책 개발과 집행, 교육 등을 체계적으로 시행하기 위해 인권경영 담당부서를 둔다.
2. 인권경영 담당부서의 업무는 다음 각 호와 같다.
 - (1) 연도별 인권증진 계획 수립 및 시행에 관한 사항
 - (2) 인권교육의 시행에 관한 사항
 - (3) 인권영향평가의 시행에 관한 사항
 - (4) 인권경영위원회 운영에 관한 사항
 - (5) 그 밖에 이사회 의장 또는 인권경영위원회 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

제16조(인권교육) 담당부서는 전 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권 관련교육을 실시한다.

1. 교육은 사이버 교육, 집합교육, 교재 등으로 시기와 방법을 선택하여 실시한다.
2. 담당부서는 회사에 파견된 외부기관 및 협력사 직원 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권 교육을 실시할 수 있다.

제17조(인권이행 활동 지원) 회사는 인권 보호 및 가치 증진을 추진하기 위하여 필요한 조치를 취할 수 있으며, 지역주민, 이해관계자 등에 대하여 지원할 수 있다.

제4장 인권경영위원회

제18조(설치 및 기능) 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위한다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 인권경영위원회(이하 “위원회” 라 한다)를 둔다.

1. 인권경영 기본계획 수립에 관한 사항

2. 인권개선 권고에 관한 사항
3. 인권침해 접수사건에 대한 구제 조치에 관한 사항
4. 그 밖에 인권보호와 증진을 위해 필요한 사항

제19조(구성)

1. 위원회는 위원장 1인, 당연직 위원 1인을 포함한 6인 이내의 위원으로 구성한다.
2. 위원회는 내부위원(외부위원 포함 가능)으로 구성하며, 위원장은 대표이사를 호선하고, 당연직 위원은 인권경영 관련 부서의 장으로 한다.
3. 내부위원은 인권경영 관련 부서의 장 및 노사협의회 근로자위원이 추천한 자 2인을 포함하여 3인으로 구성한다.
4. 외부위원 선임시에는 인권 관련 전문가 1인 및 이해관계자를 대표할 수 있는 1인을 포함하여 3인 이내로 대표이사가 선임할 수 있다.
5. 위원회의 사무를 처리할 간사 1명을 두며, 간사는 인권경영 담당 팀장이 된다.

제20조(회의 및 의결 정족수)

1. 위원장은 위원회를 대표하며, 업무를 총괄한다.
2. 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우, 위원장이 사전에지명한 자가 그 직무를 대행한다.
3. 위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석 위원 과반수의찬성으로 의결한다. 단, 가부 동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.
4. 위원회 회의는 소집회의를 원칙으로 하되, 의결사항이 경미하거나 긴급을요하는 경우 서면 심의에 의하여 의결할 수 있다.
5. 간사는 위원회의 회의록을 작성하여 그 기록을 유지·보관하여야한다.
6. 위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위 내에서 수당을 지급할 수있다. 다만 내부위원에게는 지급하지 아니한다.

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

제22조(의견청취 및 자료제출 요구)

1. 위원회는 필요한 경우 회의안 건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.
2. 위원회는 필요한 경우 회의안건과 관련한 자료 등에 대해 관련부서 및 이해관계자에게제출을 요구할 수 있다.

제23조(비밀엄수) 위원회 회의에 참석한 자는 관련 직무상 습득한 비밀을 누설해서는 아니된다.

제24조(이익충돌 회피) 위원회는 특정 안건과 이해관계 당사자인 위원을 해당안건 논의에서 배제 해야 한다.

제25조(위원의 임기) 위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있으며, 내부위원의 임기는 해당 직위 재임기간으로 한다.

제26조(위원의 해촉) 회사는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도

해당 위원을 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. 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제5장 인권영향평가 실시

제27조(인권영향평가 실시)

1. 회사는 연 1회 이상 인권영향평가를 실시한다.
2. 회사는 기관운영, 주요사업 등 임직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사안을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
3. 위원회는 원장이 제정·입안하려고 하는 규정·정책 등이 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 등에 중대한 영향을 미친다고 판단할 때에는 원장에게 인권영향평가 실시를 요구할 수 있다.
4. 인권경영 담당부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.
5. 인권영향평가를 외부 전문기관에 위탁하여 시행할 수 있다.
6. 인권영향평가 결과는 위원회의 심의를 거쳐 원장에게 제출한다.
7. 인권영향평가에 대한 세부절차와 방법은 사안에 따라 별도 계획을 수립하여 실시한다.

제6장 인권침해 구제

제28조(인권침해 구제절차)

1. 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 누구든지 담당부서에 신고할 수 있다.
2. 담당부서는 신고자가 원하는 경우 위원장에게 신고 내용을 보고하고, 위원회 안건으로 상정하여 구제절차 등을 논의하도록 조치하여야 한다.
3. 위원회는 침해 행위자에 대하여 침해행위를 금하도록 권고할 수 있으며, 공단 규정에 따른 징계를 요구하거나, 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다.
4. 인권침해구제에 대한 세부절차와 방법은 세부지침을 제정하여 운영한다.

제29조(신고인의 신분보장) 담당부서 및 위원회 위원 등은 신고인에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.

제7장 보칙

제30조(기타) 이 지침에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 회사 규정에서 정하는 바를 따른다.

부 칙 제1조(시행일) 이 지침은 대표이사의 결재를 받은 날부터 시행한다.