인권 경영 운영 지침서

본 지침서는 인권 경영 지침, 인권 침해 기준 및
한솔홀딩스 임직원 또는 이해 관계자가
한솔홀딩스 경영활동 관련 인권침해를 당했을 때
구제 절차와 예방 프로그램을 포함하고 있습니다.

Hansol

Contents

01 인권 및 인권 경영

02 인권경영지침

03 인권침해 기준

04 인권침해 구제절차

05 인권침해 예방 프로그램

06 별첨

- 인권침해 신고서
- 인권침해 대표사례

01 인권 및 인권 경영

1. 인권의 정의

■ 아래의 법규에서 인정하거나 그에 명시적으로 규정되어 있지 않을지라도 당연히 존중되어야 할 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리

- 헌법 및 법률에서 보장하는 권리
- 국제인권법을 포함한 각종 인권 규범 및 인권선언 등에서 인정하는 권리
- 국가인권위원회가 인권경영 가이드라인 등에서 예시하는 권리

2. 인권의 특성

■ 천부인권 : 국가에서 법으로 보장하기 이전에 인간이 태어나면서 부여받는 권리로 누구도 침해할 수 없음

■ 보편성 : 인종, 성별, 지위 등을 초월하여 모든 사람이 누리는 권리

■ 양도불가성 : 인권은 포기할 수 있는 권리가 아님

■ 불가분성 : 인권은 포괄적·통합적인 하나의 권리로 세부적인 분류나 우선순위를 매기는 것이 불가능

■ 상호의존성 : 어떠한 권리를 향유하고 충족하기 위해서는 다른 권리도 향유 및 충족되어야 함

3. 인권경영의 개념

■ 정의 : 기업의 모든 경영활동 과정에서 인권을 존중하고 보장하는 것

■ 적용범위

- 임직원 : 한솔홀딩스에 소속된 모든 임원과 직원 (비정규직 포함)
- 이해관계자 : 한솔홀딩스 경영 활동에 관해 직·간접적 이해관계 갖는 자

02 인권경영지침

제1장 총칙

제정 2022.05.

제1조(목적) 본 인권경영 지침은 「국가인권위원회법」제25조 제2항에 따라 한솔홀딩스(이하 "한솔"이라 한다.) 임직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관하여 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 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 "임직원"이란 한솔에 근무하는 임원과 직원(계약직 포함)을 말한다.
③ "이해관계자"란 한솔의 경영활동과 관련된 고객, 협력사 등을 말한다.
④ "인권경영"이란 국제적으로 인정되는 인권의 원칙에 따라 한솔 내부 뿐만 아니라 외부 이해관계자의 인권을 존중하는 경영활동을 말한다.

제3조(적용범위) 이 지침은 한솔의 임직원 및 이해관계자를 대상으로 적용한다.

제2장 인권경영 이행사항

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

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

제6조(차별없는 근무 환경)
한솔은 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 출신지역, 정치적 견해 등을 이유로 고용, 승진, 교육 등에서 차별하지 않는다.

제7조(강제노동 및 아동노동 금지)
한솔은 강제노동, 아동노동을 금지하며 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 노동 원칙을 준수하여, 연소자를 고용한 경우 근로기준법에 준하여 근로계약을 시행 한다.

제8조(산업안전 보장)
한솔은 안전하고 건강한 근무여건을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

제9조(환경권 보장)
한솔은 국내 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

제3장 인권경영 체계

제10조(인권경영 선언) 한솔은 모든 경영활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영을 선언하며, 임직원은 선언을 인권경영의 행동규범 및 가치판단을 기준으로 삼고 실천한다.

제11조(인권경영 담당자)

① 한솔은 인권 증진을 위한 규제 절차, 교육 등을 체계적으로 시행하기 위해 인권경영 담당자를 둔다.

② 인권경영 담당자의 업무와 기능은 다음과 같다.

- 인권 증진 계획 수립 및 시행에 관한 사항
- 인권교육의 시행에 관한 사항
- 인권침해 사안에 대한 구제 조치에 관한 사항
- 그 밖에 인권 경영 관련 심의가 필요하다고 결정한 사항

제12조(인권교육)

모든 임직원의 인권의식을 높이기 위한 인권관련 교육을 연1회 이상 실시하며, 교육 방법과 시기는 선택할 수 있다.

제13조(인권이행 활동지원)

한솔은 인권 보호 및 가치 증진을 확산하기 위해 필요한 조치를 취할 수 있으며 인권 관련 기관 또는 단체, 이해관계자에 대하여 지원을 할 수 있다.

제4장 인권침해 구제

제14조(인권침해 구제절차)

① 인권을 침해당했거나 타인의 침해 사실을 알게 된 경우 누구든지 인권경영 담당자에게 신고할 수 있다.

② 인권경영 담당자는 인권침해 행위자에게 침해 행위를 중지하도록 권고할 수 있으며, 내부 지침에 따른 징계를 요구하거나, 국가인권위원회 또는 수사기관 등에 신고할 수 있다.

③ 인권침해구제에 대한 세부 절차와 방법은 인권 경영 운영지침서에 따라 운영한다.

제15조(신고인의 신분보장)

인권경영 담당자 등은 신고인에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

제16조(인권침해여부에 대한 상담)
임직원은 직무를 수행하면서 지침 위반 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영 담당자와 상담한 후 처리할 수 있으며, 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소통 채널, 상담실 설치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제17조(시정과 조치)
인권침해 사실 및 지침 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해행위를 한 임직원에 대하여는 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

부 칙

제1조(시행일)
(시행일) 이 지침은 발령한날부터 시행한다.

03 인권침해 기준

1. 인권침해 정의

■ 인간으로서 존엄을 실현하기 위해서 반드시 보장되어야 하는 최소 한의 기본적 권리들을 침해하는 행위

■ 국가인권위원회「인권침해 및 차별행위 조사구제규칙」

- 인권침해 :「대한민국헌법」제11조에서 보장하고 있는 인권을 침해 당한 경우를 제외한 나머지의 것
- 차별행위 :「대한민국헌법」제11조에서 보장하고 있는 인권을 침해 당한 경우

2. 인권침해 유형

■ **차별로 인한 인권침해**

- 성별, 연령, 성정체성, 결혼여부, 신체적 조건 등을 이유로 한 차별행위
- 종교, 사상 또는 정치적 의견을 이유로 한 차별행위
- 사회적 신분, 학력, 장애, 가족상황, 병력 등을 이유로 한 차별행위
- 출신 지역, 출신 국가, 출신 민족, 인종, 피부색을 이유로 한 차별행위

■ **자유권을 보장하지 않는 인권침해**

- 사생활과 통신, 개인정보를 함부로 간섭하는 행위
- 종교나 신념, 양심에 따라 행동하고 의견을 자유롭게 표명할 권리를 제한하는 행위
- 집회·결사의 자유, 선거권과 피선거권을 함부로 제한하는 행위
- 징계 등에 있어 절차적 권리를 무시하는 행위

02.인권침해 기준

Hansol

■ 폭력으로 인한 인권침해

- 기합, 체벌, 가혹행위, 구타 등의 신체적 폭력을 가하는 행위
- 폭언, 욕설, 모욕 등의 언어적 폭력을 가하는 행위
- 술자리에서 억지로 술을 마시게 하거나 집에 못 가게 강요 하는 행위

■ 교육권·노동권을 보장하지 않은 인권침해

- 안전하고 적절하게 교육받을 권리를 침해하는 행위
- 합당한 노동의 보수를 주지 않거나 최저임금에 미달하는 보수를 지급하는 행위

■ 직장 내 괴롭힘으로 인한 인권침해

- 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

■ 직장 내 성희롱·성폭력으로 인한 인권침해

- 사용자,상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 행위

■ 직장 내 갑질로 인한 인권침해

- 사회·경제적 관계에서 우월적 지위에 있는 사람이 권한을 남용하거나 우월적 지위에서 비롯되는 사실상의 영향력을 행사하여 상대방에게 행하는 부당한 요구나 처우

04 인권침해 구제절차

04.인권침해 구제절차

1. 구제절차 정의

■ 자신의 인권이 침해 당했거나 타인의 인권이 침해 당한 사실을 알게 된 경우 누구든 내부신고 또는 외부기관을 통해 구제받을 수 있는 제도

2. 구제절차의 종류

■ 내부 구제절차*

- 인권경영 담당자 or 그룹웨어(레드휘슬) 통하여 신고
- 외부 구제절차에 비해 접근 용이, 비교적 신속하게 처리 가능

■ 외부 구제절차

- 사법기관에 고소·고발, 국가인권위원회 진정, 대한법률구조공단의 소송구조 신청
- 강력하고 법적 구속력이 있음, 장기간 소요 및 비용 발생

** 본 매뉴얼은 내부 구제절차로 접수된 인권침해사건에 대한 처리절차 내용으로 구성*

3. 구제절차의 프로세스

인권침해 상담/신고

↓

인권침해 신고 접수 확인

↓

인권침해 사건 내용 검토

↓

사건의 보강조사

↓

심의 결정

↓

징계 및 시정

※ 인권 침해 상담 접수 창구

- **인권경영 담당자 (02-3287-6074)**
- **인권경영 담당자 (02-3287-6926)**
- **감사준법지원팀 (02-3287-7639)**
- **감사준법지원팀 (02-3287-6834)**

04.인권침해 구제절차

Hansol

[당사자 및 목격자]

인권침해 상담/신고

- 인권 침해 당사자 및 타인의 침해 사실을 인지한 경우 인권경영 담당부서 *신고
* 현장접수, 전화, 이메일, 그룹웨어(레드휘슬)

[인권경영담당]

인권침해 신고 접수 확인

- 기명 신고 원칙
(인권경영 담당자 인정 시 무기명 반영)

[인권경영담당/ 감사준법지원팀]

인권침해 사건 내용 검토

- 신고사건 접수 및 인권경영 담당자 내용 검토
- 감사준법지원팀 의견 반영

인권침해 해당 없음 → **사건 종결**

[인권경영담당→ 감사준법지원팀]

사건의 보강조사

- 인권경영 담당자 보강조사 필요 여부 판단
- 감사준법지원팀에 보강조사 요청 가능

→ **사안이 미미할 경우**
회사측 중재 시도

중재가 받아들여짐 → **사건 종결**

중재가 받아들여지지 않음 → **심의 결정**

[인권경영담당 → 인사팀(인사담당)]

심의 결정

- 인권경영 담당자 사건에 대한 심의 및 결정
- 심의 결정사항 신고인에게 서면 통보

[인사팀(인사담당)]

징계 및 시정

- 공개/비공개 사과, 부서 이동, 징계 등
- 징계 조치일 경우 인사규정에 따름
- 사후 재발방지 교육 등 추진

불만족 → **외부 기관 법적구제 요청**
국가 인권 위원회
국민 권익 위원회

※ 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 이에 필요한 조치를 취한다.

4. 구제절차 시행에 대한 평가와 개선

■ 구제절차의 효용성에 대한 정기적인 평가를 통해 구제절차를 개선

■ 인권경영 담당자는 정기적으로 구제절차에 대한 평가 실시

1) 기업의 구성원들 대상으로 온라인 또는 설문 조사 등을 활용하여 구제 절차의 효용성에 대한 평가를 실시
2) 평가의 주요 내용에 실제 사용 경험 여부, 과정과 결과에 대한 만족도. 다양한 절차에 대한 비교 평가, 개선점 등을 포함함
3) 연 1회 실시
4) 필요시, 외부기관에 의뢰하여 평가 실시

■ 인권경영 담당자는 평가를 바탕으로 제도와 절차를 개선

1) 인권경영 담당자는 평가 결과를 경영진에 보고하여 인권 경영 지침 반영
2) 인권경영 담당자는 감사준법지원팀과 인사팀(인사담당) 개선안에 대해 협의 후 최종안을 마련
3) 인권경영 담당자는 최종 개선안을 기업 내 공지하고 필요한 안내문 작성 배포

05 인권 침해 예방 프로그램

1. 임직원 심리 상담 프로그램

■ 한솔홀딩스 임직원 대상 외부 전문 상담센터를 운영하여 심리적 안정감 및 정서 지원을 통하여 인권침해 발생 리스크를 사전에 예방하고, 건강한 조직문화 형성 기반을 마련

■ 상담 프로세스

: 상담 신청 및 문의 → 상담 접수 → 상담사 배정 → 상담 진행 → 평가 및 사후 관리 → 위기 개입 및 관리

상담대상 I 한솔그룹 소속 임직원 및 배우자, 자녀 포함 (연간 6회 이용가능)

상담분야 I 인권침해, 직장 직무 스트레스, 직장 내 갈등, 경력개발, 심리우울, 번-아웃증후군등 심리 우울, 불안, 분노, 대인관계 갈등, 감정노동 외상 후 스트레스, 감정노동등 가족 사춘기, 행동장애, 부부관계
※ 법률, 재무의학, 금연, 절주, 자녀 학업상담 등의 항목은 제외

상담시간 I 월 ~ 토요일 09:00~21:00

상담방법 I 1:1 대면상담, 전화상담

상담장소 I 상담센터 또는 원하는 장소 (상담사와 상호 협의 후 결정)

신청방법 I 1566-5228 / eapsms@keapa.co.kr
카카오채널에서 'EAP상담' 검색 후 친구 추가

2. 인권 교육 프로그램

■ 인권 교육 정의

- 인권에 대한 이해와 지식을 습득하고, 인권을 존중하는 가치・태도・품성을 키우며, 인권침해 및 차별행위를 당할 경우 이를 극복할 수 있는 역량을 기르고, 다른 사람의 인권 보호와 증진을 위한 실천 능력을 길러냄으로써 인권 존중 실현에 기여하는 일체의 교육 활동

■ 교육목적

- 한솔홀딩스 임직원의 인권의식 함양으로 인권존중문화 확산
- 인권경영의 추진 배경 및 체계 수립 학습을 통한 인권 리스크 사전 방지

■ 운영방안

- 교육대상 : 한솔홀딩스 전 임직원 대상
- 교육방식 : 한솔 이러닝* 또는 외부기관 강사 섭외하여 비대면 교육 시행
- 교육주기 : 1회/年 이상
- 교육시간 : 1시간/건 이상

*한솔 이러닝 : H-Campus

06

별첨

- 인권침해 신고서

- 인권침해 사례

인권침해 신고서

신고자 성명		소속		직위 (직급)	
신고사항					
피해일시 (장소)					
피침해자					
침해자					
침해내용					
신고일시					
신고자 서명					

인권침해 대표사례

구분	대표사례
고용상의 차별	- 고용과 관련하여 성별,종교,장애,나이,사회적 신분,출신지역,용모,키, 체중 등의 신체적 조건 미혼조건 등을 이유로 차별하는 행위 - 비정규직 근로자라는 이유로 차별적 처우 행위
강제 노동	- 근로자에게 강제노동, 집행, 폭행, 협박, 감금 등 정신상 또는 신체상 자유를 부당하게 구속하는 행위
산업안전	- 작업장의 부실한 관리로 근로자의 안전을 위협하는 행위 - 임산부 및 장애인 등 기타 취약 노동자에 대한 차별 행위
환경권 보장	- 한솔홀딩스의 경영활동이 환경권을 침해하는 행위
소비자 인권	- 소비자의 개인정보 수집으로 사생활을 침해하는 행위