㈜일신테크놀로지 인권헌장

[담당자]	[승인자]
인사/기획팀	대표이사
(서명)	(서명)

목 차

개요

1. 인권헌장 제정목적.....4
2. 목적.....4
3. 인권정의.....4

기본원칙

1. 차별금지.....5
2. 인도적 대우.....5
3. 강제노동 금지.....5
4. 아동노동 금지.....5
5. 적법한 근로시간 및 근로조건 준수.....5
6. 안전한 근로환경 조성.....6
7. 임금과 복리후생.....6
8. 결사 및 단체교섭의 자유 보장.....6
9. 책임 있는 공급망 관리.....6
10. 지역주민 인권 보호.....6
11. 모성보호.....7
12. 인재육성 및 경력 관리.....7

시스템 구축

1. **교육과 확산.....8**
2. **고충처리 프로세스.....8**
3. **포상 및 징계.....8**
4. **개정.....8**

부록

1. **신고 채널 안내.....9**

1. 개 요

1. 인권헌장 제정목적

㈜일신테크놀로지는 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 본 인권헌장을 선언한다. ㈜일신테크놀로지는 인권경영 이행을 위해 대한민국 헌법 및 세계인권선언, ILO 협약, 근로기준법 및 산업안전보건법 등 노동관계법령을 기준으로 작성되었다

2. 목적

본 정책의 목적은 ㈜일신테크놀로지가 엄정한 인권 존중 원칙 하에 국내외 운영을 수행하는 동시에 비즈니스를 통해 적극적인 인권 보호 및 증진을 이행하고자 함입니다. 인권정책은 고객과 공공의 신뢰를 바탕으로 지속가능한 사업적 성공을 목적으로 한다.

3. 인권정의

㈜일신테크놀로지는 세계인권선언에 명시된 인권 존중 책임을 전적으로 지지한다. 개인의 평등 보장, 자유 실현, 강제노동의 금지, 인간 존엄을 모든 인간이 누구나 보장받아야 할 기본 인권으로 정의하고 이를 실현하기 위해 노력한다.

2. 기본원칙

제1조 차별금지

합리적인 이유 없이 모든 임직원의 성별,인종,민족,국적,종교,장애,나이,가족상황,사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 고용과 관련해 차별하지 않으며 임직원의 다양성을 존중하는 조직문화를 구축한다

제2조 인도적 대우

임직원을 존중하고 언어 폭력, 성폭력, 육체적 학대 등 정신적 또는 신체적으로 비인격적 대우가 발생하지 않도록 노력한다.

회사 차원에서의 임직원 SNS 모니터링 금지, 인사파일 등 기밀 정보에 대해서 허가받은 인원만 접급 가능하도록 하는 등 임직원의 사생활 및 개인정보가 노출되지 않도록 한다.

제3조 강제노동 금지

폭행,협박,감금 등 정신적 또는 신체적 자유를 부당하게 구속하여 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 않으며 고용을 전제로 근로자에게 신분증이나 다른 중요한 개인 문서의 양도를 요구하지 않는다.

제4조 아동노동 금지

국가 및 지역의 법규에서 정한 최저 고용 연령 기준을 준수하며, 연소자를 인체에 유해하고 위험한 근로환경에 노출시키지 않는다.

제5조 적법한 근로시간 및 근로조건 준수

국가 및 지역의 법규에서 지정한 근로시간을 준수하고 최저 임금을 보장하며, 사회보험 가입, 휴식 및 휴가 제공 등 노동관계 법규를 준수한다.

제6조 안전한 근로환경 조성

모든 임직원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 사업장의 시설, 장비, 도구 등을 정기적으로 점검하며, 신체적·정신적 위험 예방 목적의 적절한 관리와 조치를 제공한다.

제7조 임금과 복리후생

모든 임직원에게 노동관계법규에 따른 최저 임금 이상을 급여명세서와 함께 지급하고 불가피한 초과 근무 시 동일법규에 따른 초과근무 수당을 지급한다. 징계조치로서의 감급은 허용되지 않는다. 이를 통해 생활안정과 근로의욕의 질적 향상을 꾀하며 건전한 경제 발전에 이바지한다.

제8조 결사 및 단체교섭의 자유 보장

노동자들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며 노동조합 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과해서는 안 된다.

제9조 책임 있는 공급망 관리

기업은 자회사나 공급업자 등을 포함한 협력회사가 인권경영을 실천하도록 적절한 조치를 취해야 한다. 기업은 협력회사에 의한 중대한 인권침해가 시정되지 않으면 그들과의 거래를 중지해야 한다.

제10조 지역주민 인권 보호

임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며 지역주민의 안전 보건에 대한 권리, 거주의 자유를 보호한다.

제11조 모성보호

임직원들의 모성보호를 위한 노력의 확대를 통해 임산부 등에 대한 인권신장을 도모하고 출산장려를 통해 사회의 발전에 기여한다.

제 12조 인재육성 및 경력 관리

인재 채용시 회사의 비전과 인재상에 부합하는 인재를 선발합니다. 지원자의 역량과 자질을 객관적으로 평가하여 공정한 선발을 원칙으로 합니다.

임직원들의 업무, 관계, 교육을 통해 직원 개개인이 전문가로 성장하도록 꾸준히 지원합니다. 승진자 교육, 전사 교육, 전시회 참관 등을 통해 임직원 스스로 경력 개발할 수 있도록 지속 관리합니다.

3. 시스템 구축 및 운영

1. 교육 및 확산

① 인권경영 교육

㈜일신테크놀로지는 임직원의 인권에 대한 이해 증진과 인식 개선을 유도하고, 내부 인권경영 추진방향 및 실행계획 전달 등을 목적으로 하는 인권경영 교육을 진행한다. 인권경영 교육을 통해 임직원간 차별행위를 금지하고, 발견되 인권침해 사례 및 리스크 등은 적극 신고하도록 유도한다.

2. 고충처리 프로세스

① 일신테크놀로지는 인권침해를 당하거나 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 기타 사람이나 단체로부터 신고를 받을 수 있는 채널을 운용한다. 이때 임직원이 신고에 따른 불이익을 받지 않도록 익명성을 보장하고, 피해자의 요구에 따른 보호 조치를 시행한다.

3. 포상 및 징계

① 회사는 인권헌장을 위반한 임직원에 대해 취업규칙에 따라 징계한다.

② 회사는 인권헌장 및 목적을 달성하는데 공로가 있는 임직원에게 포상 또는 적정한 보상금을 지급할 수 있다.

4. 개정

Rev.	개정내역	제/개정일
0	신규 개정	2022.07.01
1	항목구분에 따른 전면개정 및 신고채널 신고처 변경(담당자 휴직)	2024.06.04
2	신고채널 신고처 변경(담당자 복직)	2025.01.09

4. 부 록

1. 신고채널 및 처리 절차