



사 규

인권경영지침

사규번호	HFC-P-BA0015		
제정일자	2023.6.13		
개정일자	-		
개정번호	0	페이지	1/4

[목 차]


제 1 장 총칙


- 제 1 조 목적
- 제 2 조 적용범위
- 제 3 조 정의

제 2 장 인권경영 일반원칙

- 제 4 조 인간존중
- 제 5 조 차별금지
- 제 6 조 결사의 자유
- 제 7 조 강제노동 및 아동노동의 금지
- 제 8 조 안전 및 보건
- 제 9 조 환경권 보장
- 제 10 조 임직원의 인권보호 (직장내 괴롭힘 금지 등)
- 제 11 조 책임있는 협력사 관리
- 제 12 조 지역주민의 인권보호 등
- 제 13 조 고객인권의 보호
- 제 14 조 개인정보 및 사생활 보고
- 제 15 조 권한남용 금지
- 제 16 조 인권경영담당부서
- 제 17 조 구제조치
- 제 18 조 인권영향평가

[제/개정 이력 및 승인]

			최신본 승인	작성	검토	승인
						 결재문서.pdf
개정번호	제/개정일	작성팀	작성자	제/개정내역		비 고
0	2023.6.13	경영지원팀	임원진	신규 제정		
1						
2						
3						

	사 규	사규번호	HFC-P-BA0015		
		제정일자	2023.6.13		
	인권경영지침	개정일자	-		
		개정번호	0	페이지	2/4

제 1 장 총 칙

제 1 조 (목적)

이 지침은 TKG 휴켄스(이하 “회사”라 한다) 임. 직원을 비롯한 모든 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 정책의 수립 및 시행, 그 밖에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제 2 조 (적용범위)

이 규정은 회사의 모든 임. 직원 및 회사의 경영활동과 관계된 협력사를 비롯한 이해관계자에게 적용하는 것을 원칙으로 한다.

제 3 조 (정의)

이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
2. “인권경영”은 회사에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 인권실천·점검 및 인권침해 피해자에 대한 구제절차 이행을 포함한다.
3. “임. 직원”이란 회사에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
4. “이해관계자”란 회사의 경영활동과 관련된 자로서, 협력사, 지역주민, 고객 등 회사와 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인을 말한다.
5. “직장내 괴롭힘”이란 임직원이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.


제 2 장 인권경영 일반원칙

제 4 조 (인간존중)

- ① 모든 임직원을 포함한 회사의 이해 관계자를 인간으로서 존중한다.
- ② 회사는 대한민국 헌법 및 대한민국이 가입한 국제인권기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

제 5 조 (차별금지)

- ① 회사는 인종, 성별, 종교, 사회적 신분 등을 이유로 근로자의 고용, 승진, 교육 등에서 차별대우를 하지 않는다.

	사 규	사규번호	HFC-P-BA0015		
		제정일자	2023.6.13		
	인권경영지침	개정일자	-		
		개정번호	0	페이지	3/4

② 회사는 비정규직 근로자를 부당하게 차별하지 않는다.

제 6 조 (결사의 자유)

회사는 노동관계법에 따른 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 보장하며, 노동조합 가입 및 활동 등의 이유로 부당한 대우를 하지 않는다.

제 7 조 (강제노동 및 아동노동의 금지)

- ① 회사는 근로자의 자유의사에 어긋나는 강제노동을 금지한다.
- ② 회사는 연소자를 고용하여 노동하도록 해서는 안 된다.

제 8 조 (안전 및 보건)

회사는 안전하고 건강한 근무여건을 조성하고, 안전을 보장하는 제도와 환경을 구축하기 위해 노력한다.

제 9 조 (환경권 보장)

회사는 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.

제 10 조 (임직원의 인권 보호)

회사는 임직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적 근로환경 조성을 위한 적극적 인권 보호 의무를 지니며, 직장 내 괴롭힘을 금지한다.

제 11 조 (책임있는 협력사 관리)

- ① 회사는 협력사에 평등한 기회를 보장하며, 투명하고 공정한 거래를 한다.
- ② 회사는 협력사가 해당 사업장에서 인권경영을 실천하고 인권침해가 발생하지 않도록 주의를 기울인다.

제 12 조 (지역주민의 인권보호)


회사는 사업장이 위치한 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하고, 지역주민의 인권을 존중한다.

제 13 조 (고객인권의 보호)

회사는 고객의 인권을 보호하기 위해 노력한다.

제 14 조 (개인정보 및 사생활 보호)

- ① 회사는 「개인정보보호법」 등 개인정보 관련 법률에 따라 개인정보를 보호하기 위해 필요한 조치를 취한다.

	사 규	사규번호	HFC-P-BA0015		
		제정일자	2023.6.13		
	인권경영지침	개정일자	-		
		개정번호	0	페이지	4/4

② 회사는 개인의 프라이버시를 최대한 존중하고 관련 법령을 준수하며, 이해관계자의 사전 승인 없이 관련된 정보를 누설하거나 타인에게 양도하지 않는다.

제 15 조(권한남용 금지)

회사는 우월적 지위와 권한을 이용한 행위를 하지 않도록 하며, 청렴하고 공정한 조직문화 조성을 위해 노력한다.

제 16 조(인권경영담당부서)

- ① 회사는 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 인권경영 담당부서를 두며, 담당부서는 감사 및 인사담당부서로 한다.
- ② 인권경영 담당부서는 임. 직원을 대상으로 인권 관련 교육을 실시한다.
- ③ 인권경영 담당부서는 인권존중 문화를 확산하기 위해 이해관계자와 협력사를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.

제 17 조(구제조치)

회사는 인권 침해에 대해 신속하고 적절한 구제조치를 제공한다.

제 18 조(인권영향평가)

- ① 회사는 임. 직원과 이해관계자의 인권에 영향을 미치는 사항을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
- ② 인권경영담당부서는 인권영향평가를 주관하며, 관련 자료를 각 부서에 요구할 수 있다.
- ③ 회사는 인권영향평가를 외부에 위탁하여 시행할 수 있다.

부 칙

이 지침은 2023년 6월 13일부터 시행한다.