

옥일산업(주) 인권헌장

2023. 10. 01

1. 개 요

가. 인권헌장 제정목적

육일산업(주)는 인권경영을 적극적으로 이행함과 동시에 사업 운영에 따른 인권침해를 예방하고 관련 리스크를 완화하기 위해 본 인권헌장을 선언한다. 육일산업(주)는 인권경영 이행을 위해 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), UN 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 및 국제노동기구(International Labor Organization) 핵심협약, OECD 실사 가이드라인 (OECD Due Diligence Guidance for responsible Business Conduct) 등 인권·노동 관련 국제 표준 및 가이드라인을 준수한다.

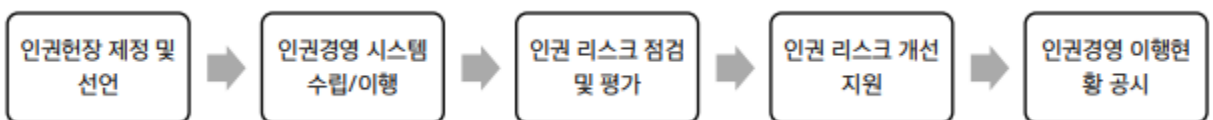
나. 인권헌장 적용범위

본 인권헌장의 적용대상은 육일산업(주)의 모든 임직원(임원과 직원, 비정규직 포함)을 포함한다. 또한, 육일산업(주) 임직원은 공급자 및 판매·서비스 조직을 대할 때에도 본 인권헌장을 따르며, 더 나아가 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 인권헌장을 존중할 수 있도록 권장하여야 한다. 본 인권헌장에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수하고, 해당 국가에서 요구하는 법규 및 산업 특성을 반영하여 본 인권헌장을 개정하여 사용할 수 있으며, 필요 시 별도의 세부 정책을 수립할 수 있다. 해당 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외하고는, 육일산업(주)의 모든 임직원은 본 인권헌장에 따라 업무를 수행한다.

1. 개 요

다. 인권 리스크 관리체계

육일산업(주) 모든 임직원의 인권을 존중하고 리스크를 해소하기 위해 본 인권헌장에 따라 인권경영 실행에 필요한 내부 시스템을 수립하며, 정기적으로 인권 리스크를 평가 및 개선하고 그 결과를 이해관계자와 충분히 공유한다. 육일산업(주)의 인권경영 담당조직 등은 신의성실 원칙에 따라 인권 리스크 관리체계를 이행하며, 인권 관리 절차를 주기적으로 검토하고 사회적 변화를 적극 반영하여 해당 관리체계를 개정한다.



2. 기본원칙

제1조 차별금지	합리적인 이유 없이 모든 임직원의 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족현황, 사회적 신분 및 정치적 견해 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 고용과 관련해 차별하지 않으며, 임 직원의 다양성을 존중하는 조직문화를 구축한다. 확인된 차별 사례에 대해 무관용 원칙으로 대응한다.
제2조 직장 내 괴롭힘 금지	직장에서의 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 금지한다. 이러한 행위는 성적 언동으로 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 성희롱과 따돌림, 협박 등의 괴롭힘을 포함한다.
제3조 근로조건 준수	사업을 영위하는 국가별 법정근로시간을 준수하며, 모든 임직원에게 근로에 대한 합당한 보수를 급여명세서와 함께 지급한다. 또한, 모든 임직원의 역량 개발 및 삶의 질 향상을 위해 충분한 교육 기회와 직무수행에 적절한 업무환경을 제공한다.
제4조 인도적 대우	모든 임직원의 사생활을 존중하고 개인정보를 철저히 보호하며, 정신적이거나 육체적으로 강압, 학대, 불합리한 대우를 하지 않는다.
제5조 결사 및 단체교섭의 자유 보장	본 인권헌장이 적용되는 국가의 노동관계법을 존중하며, 모든 임직원에게 충분한 의사소통 기회를 제공한다

2. 기본원칙

제6조 강제노동 및 아동노동 금지

모든 임직원에게 대해 폭행, 협박, 감금 등의 행위를 하거나, 신분 중 또는 사중 등을 요구하는 방식으로 자의의사에 반하는 근로를 강요하지 않는다. 또한, 아동노동은 원칙적으로 금지하며, 연소자에 대해서는 근로로 인하여 교육기회가 제한되지 않도록 조치를 취한다.

제7조 산업안전 보장

모든 임직원이 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 사업장의 시설, 장비, 도구 등을 정기적으로 점검하며, 신체적·정신적 위험 예방 목적의 적절한 조치와 사후관리를 위한 지원방안을 마련한다.

제8조 지역주민 인권보호

모든 임직원은 업무 수행 시 지역주민의 인권이 침해되지 않도록 유의하며, 지역주민의 안전보건에 대한 권리, 거주자의 자유를 보호한다.

제9조 고객 인권 보호

모든 임직원은 제품과 서비스를 제공할 시, 고객의 생명, 건강, 재산 보호를 최우선으로 해야 하며, 경영활동으로 수집한 개인정보 보호를 위해 최선의 조치를 취한다.

3. 시스템 구축

가. 거버넌스 구축

① 인권경영 책임

육일산업(주)은 최고 의사결정권자 또는 주요 부서의 의사결정권자가 참여하는 위원회나 경영회의 의사결정권자가 주관하는 실무회의 등을 통해 인권경영 추진 현황을 관리·감독 하도록 한다. 위원회나 경영회의, 실무회의 등의 역할과 책임 범위는 1) 인권경영 현장의 제·개정 검토, 2) 인사제도, 취업규칙, 감사표준 등 관련 내부규정 개정에 대한 의견 제시, 3) 인권 리스크 평가 시행 및 그 결과에 대한 조치사항 권고, 4) 인권침해 사례에 대한 조사 지시 및 구제방안 심의, 5) 그 밖에 인권 보호를 위해 필요하다고 판단되는 사항 등으로 할 수 있다.

② 인권경영 이행

육일산업(주)은 인권경영을 담당하는 조직을 두어 관련 업무를 이행하도록 한다. 인권경영을 담당하는 조직이 이행해야 할 업무는 업무는 1) 인권현장의 제·개정, 2) 인권경영 실행 계획 수립, 3) 인권 리스크 평가, 4) 고충처리 채널 운영, 5) 내부 교육 및 보고, 대외 커뮤니케이션에 관한 사항 등으로 할 수 있다.

나. 고충처리 절차 운영

차별, 직장 내 괴롭힘, 근로조건, 인도적 대우, 강제노동 및 아동노동 등을 포함한 인권 침해 이슈에 대해 아래와 같은 접수 및 신고 처리 절차를 운영합니다.

① 인권침해 신고·접수

육일산업(주)은 인권침해를 당하거나, 또는 인권 리스크를 인지하고 있는 임직원 및 기타 사람이나 단체(신고인)로부터 신고를 받을 수 있는 채널을 운영한다. 인권침해 신고 접수 시, 개별 신고 사례의 특성을 고려하여 관련되어 있는 주무부서 등은 인권침해 신고 사례에 대한 구체적인 구제방안을 논의하도록 한다.

부록

1. 인권 관련 상담 및 제보처리 창구

- 메일 제보 : ukil5117@daum.net
- 전화 : 054-337-1015
- 팩스 : 054-337-1017
- 우편 : 경북 영천시 금박로 744-100 옥일산업(주)

2. 참고 자료

본 인권헌장은 옥일산업(주)의 국내·외 인권표준 및 관련 법규에서 명시하는 인권 관련 조항과, 표준 및 이니셔티브를 바탕으로 본 인권헌장을 제정하였습니다.

- ① UN, Universal Declaration of Human Rights (1948)
- ② UNGC, A Human Rights Management Framework (2010)
- ③ UN, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
- ④ OECD, The OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2011)
- ⑤ OECD, Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)
- ⑥ 대한민국 헌법
- ⑦ 국가인권위원회, 공공기관 인권경영 매뉴얼 (2018)
- ⑧ 법무부, 기업과 인권 길라잡이 (2021)