
문서번호	: 제 23-80-02 호	2023. 08. 29
수신	: 전 직원	
발신	: (주)시피에스티 김보라 차장	
제목	: (주)시피에스티 인권경영지침	

내 용

제정 2023.08.29

제1장 총칙

제1조(목적)

이 지침은 주식회사 시피에스티(이하 “사측”이라 한다)의 임직원과 이해관계자의 인권 보호·증진에 관한 정책의 수립 및 시행에 대하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의)

이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

- ① “인권”이란 UN 세계인권선언 등 국내·외 인권기준 및 규범에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치를 말한다.
- ② “인권경영”이란 기업에 의한 인권침해 발생을 예방하고 인권친화적인 경영활동을 수행하는 것으로서, 인권정책선언을 하고 실천·점검의무를 이행하며 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
- ③ “임직원”이란 사측에 근무하는 임직원을 말한다.
- ④ “이해관계자”란 사측의 경영활동과 관련된 자로서 직원, 고객, 유관단체 등 사측과 관계를 맺고 있는 모든 주체를 말한다.

제3조(적용범위)

사측의 인권경영에 관하여는 다른 법령 또는 정관 등에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 지침이 정하는 바에 따른다.

제2장 인권경영 이행사항

제4조(인권기준)

사측은 UN 세계인권선언 등 인권에 대한 국내·외 기준 및 규범을 지지하고 준수한다.

제5조(차별금지의 원칙)

사측은 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등 따른 고용 및 일체의 차별을 금지하며 모든 이해관계자의 인권과 다양성을 존중한다.

제6조(근로조건에 대한 권리 보장)

사측은 공정한 임금, 최저 임금, 안전하고 건강한 근로 조건, 근로 시간의 합리적인 제한과 휴가와 관련하여 노동관계 법령을 적극 준수한다. 또한 초과 근무는 근로자의 자발적인 동의를 구해야 하며, 근로자가 동의하지 않는 초과 근무를 강요할 수 없다.

제7조(결사 및 단체교섭의 자유보장)

사측은 직원의 인권보호와 증진을 위해 결사 및 단체교섭의 자유를 보장한다.

제8조(강제노동 및 아동노동 금지)

사측은 아동노동, 강제노동을 금지하며, 보건, 안전, 근무시간 등과 관련하여 국제노동기구(ILO)가 권고하고 국가가 비준한 모든 노동원칙을 준수한다.

제9조(이동의 자유 제한 금지)

사측은 근로자 안전 또는 법규에서 허용되는 경우를 제외하고 근로자의 이동을 제한할 수 없다.

제10조(안전 및 보건)

사측은 안전한 근무환경을 조성하여 산업안전 및 보건을 증진한다.

제11조(성희롱 및 직장 내 괴롭힘 예방)

사측은 개인의 인권을 침해하는 성희롱 행위와 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 피해 발생 시 적절한 조치를 취한다.

제12조(협력사와의 상생)

사측은 협력사와의 상생발전을 위해 노력하며, 인권경영을 실천할 수 있도록 지원하고 협력한다.

제13조(지역 주민의 인권과 환경권 보장)

사측은 경영활동으로 인하여 지역 주민의 환경권, 개인의 안전에 관한 권리 및 재산권 등 인권 및 제반 권리가 침해되지 않도록 한다. 또한 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 환경보호와 환경재해 예방을 위해 노력한다.

제14조(반부패 및 투명경영)

사측은 반부패, 청렴을 기반으로 업무를 수행하고 이를 점검하여 투명한 조직문화 조성을 위해 노력한다.

제15조(인권경영의 이행)

사측은 인권침해를 사전에 예방하며, 적극적인 구제를 위해 노력한다.

제3장 인권경영 체계

제16조(인권경영선언)

사측은 모든 경영활동에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영선언을 선포하고, 임직원은 이 헌장을 인권경영의 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천한다.

제17조(인권교육)

사측은 전 임직원을 대상으로 연 1회 이상의 인권 관련 교육을 실시하여야 한다.

제18조(주관부서)

- ① 인권경영의 효율적 업무수행을 위하여 관리부를 인권경영 주관부서(이하 '주관부서'라 한다)로 하고 인권경영업무를 수행하도록 한다.
- ② 관리부 팀장은 사측의 인권경영 업무를 총괄하는 인권경영담당관이 된다.

제4장 인권경영위원회

제19조(인권경영위원회)

- ① 인권침해 사안의 조사 및 처리, 인권경영의 원활한 추진을 위하여 인권경영위원회(이하 "인권위원회"라 한다)를 둔다. 단, 인권경영위원회를 인사위원회로 대체하여 운영할 수 있다.

제5장 인권침해 구제

제20조(인권침해행위의 신고 및 접수)

- ① 임직원은 인권을 침해당했거나 타인이 침해당한 사실을 알게 된 경우 [별지 제1호서식]에 따라 인권경영담당관에게 신고할 수 있다.

<p>인권침해 신고 채널 ⇒ 부서명: 관리부 ⇒ 이메일: martina-chaecpstech.net</p>
--

- ② 인권경영담당관은 신고내용이 인권침해행위에 명백하게 해당되지 아니하는 경우에는 민원으로 접수하거나 관련 내규에 따라 처리할 수 있다.

제21조(인권침해행위의 처리)

- ① 인권침해행위로 신고 받은 사건에 대하여 인권경영담당관은 조사를 실시하고, 인권침해 여부를 확인하여 인권침해행위가 있다고 판단할 경우 근거자료를 첨부하여 대표이사에게 보고하여야 한다.
- ② 대표이사는 인권침해 안건의 공정한 처리를 위하여 필요한 경우 인권위원회의 심의를 거쳐 처리하게 할 수 있다.

제22조(신고인의 신분보장)

- ① 인권위원회 위원은 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고가 명백한 경우에는 그러지 아니한다.
- ② 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니 된다.
- ③ 신고자의 신분이 공개된 때에는 인권위원회가 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 취하여야 한다.
- ④ 제1항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 인권위원회에 보호조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 인권경영담당관은 적극 협조하여야 한다.

제23조(인권침해 여부에 대한 상담)

- ① 임직원은 신고 및 접수 내용이 인권침해 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영담당관과 상담한 후 처리할 수 있다.
- ② 인권경영담당관은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소통 채널·상담실 설치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제24조(시정과 조치)

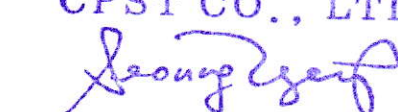

인권경영담당관은 인권침해 사실 및 지침 위반 사항에 대하여 시정하여야 하고, 고의 또는 과실로 인권침해 행위를 한 임직원에게 대하여는 인사조치 및 재발방지 교육 등 필요한 조치를 하여야 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 지침은 대표이사의 승인을 받은 날로부터 시행한다.

(주)시피에스티 대표이사 이 승 업

CPST CO., LTD

Seung Yeop Lee / President