

인권 정책



2022년 10월 1차 개정

목차

인권 존중에 대한 책임	3
인권 목표 달성	3
대상(주) 인권 기본 원칙	4
인권 존중의 책임 수행	5

인권 존중에 대한 책임

대상(주)는 사업 활동에 따른 인권침해를 사전에 예방하고 인권 존중의 책임을 다하기 위해 인권 정책을 적극적으로 실행한다. 대상(주)는 국제 인권 장전¹ 및 국제 노동 기구(ILO)의 ILO 근로자 기본권 선언² 상의 인권을 존중하며, 인권 존중의 책임은 대상(주)의 모든 임직원에게 적용된다. 나아가 대상(주)의 사업 활동과 관계된 모든 이해관계자(고객, 임직원, 주주, 지역사회, 협력사, 정부 등) 에 대해서도 인권을 존중하고 인권침해가 발생되지 않도록 노력한다.

인권 목표 달성

대상(주)는 다음과 같은 인권목표를 설정하고 각 목표를 담당하는 책임부서를 통해서 목표 달성 세부 계획을 실행하고 매년 인재개발팀과 인사팀 등 책임부서는 각 목표 달성 현황을 검토하여 단기 및 중장기 목표를 재설정한다.

1. 차별 및 괴롭힘 방지 목표

- 1) 성희롱 예방 교육을 받은 임직원 비율
- 2025년 중장기 목표 100%
- 2) 직장내 괴롭힘 예방 교육을 받은 L-급 사원 비율
- 2025년 중장기 목표 100%
- 3) 장애인 인식개선 교육을 받은 임직원 비율
- 2025년 중장기 목표 100%

¹ '국제인권장전'은 '세계인권선언' 및 이를 조약화한 '시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약' '경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약'의 3개 문서의 총칭이다. 세계인권선언은 모든 국민과 모든 국가 달성해야 할 공통의 기준으로서 보편적으로 보호되어야 할 기본적 인권을 규정하고 있다.

² 'ILO 근로자 기본권 선언'은 결사의 자유 및 단체 교섭권, 강제노동 금지, 아동 노동의 실효적 폐지, 고용 및 직업에서의 차별 배제, 노동에서 최소한 지켜져야 할 기준으로 규정하고 있다.

대상(주) 인권 기본 원칙

대상(주)는 사회의 한 구성원으로서 인권이 존중되는 환경조성에 기여하며, 인권 존중의 책임을 다하고자 한다. 본 인권 정책은 '인간 존중'이라는 대상(주)의 경영 이념에 근거하며, 이는 대상(주)의 윤리경영 및 준법경영정책을 보완 및 강화한다.

1. 사업 활동에 관한 인권 과제

대상(주)는 사업 활동과 관련된 모든 인권에 대한 원칙을 수립하고 책임을 다한다.

- 차별 금지: 개인의 인권과 다양성을 존중하여 인종·종교·장애·성별·학력·나이·신체적 조건·출신 국가·출신 지역·정치적 견해·고용 형태 등을 이유로 부당하게 차별하지 않는다.
- 결사의 자유와 단체교섭권 보장: 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며 노동조합의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 주지 않는다.
- 강제 및 아동 노동 금지: 법률이 정한 최소 연령 근로 기준을 준수하고 개인의 자유의사에 어긋나는 강제 노동을 금지한다.
- 안전 및 보건: 근로자의 안전과 보건을 중심으로 하는 안전보건 경영 체계를 구축하고, 관련 법규 및 제반 규정을 준수한다. 잠재적 유해위험요인을 발굴·개선·제거하고 근로자의 건강증진 및 근로 환경 개선을 위해 적극 노력한다. 또한 근로자의 체계적인 교육 훈련을 위한 인적·물적 자원을 제공함으로써, 안전·보건 증진을 위해 노력하며, 모든 근로자의 자율적인 안전보건활동 참여를 통해 성숙한 안전 문화를 조직한다.
- 책임있는 협력사 관리: 대상(주)의 인권 정책을 협력사와 공유하고 인권정책의 준수를 위해 지원하고 협력한다.
- 현지주민의 인권 보호: 사업 활동이 진행되는 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의한다.
- 환경권보장: 국내외 환경관련 법규를 준수하고, 사업활동 시 환경보호와 오염방지를 위해 노력한다.
- 고객인권보호: 고객의 생명, 건강, 재산 보호를 최우선으로 하며, 고객의 인권보호를 위해 노력한다.
- 임직원의 인권보호: 협력사를 포함한 임직원의 인격권, 건강권, 휴식권 등 우호적인 노동환경 조성을 위한 적극적인 인권보호의무를 지니며, 여성근로자의 모성보호와 일 가정의 양립을 위해 노력한다.

2. 고충처리 프로세스

- 인권 정책을 포함한 국제 인권 규범 및 법률 등에서 보장된 권리에 대한 차별 또는 인권을 침해 당한 모든 임직원은 내부 신고 창구를 이용할 수 있다. 또한 이해관계자가 인권 정책을 위반하거나, 혹은 위반할 우려가 있는 경우에도 제보할 수 있는 창구를 마련한다.
- 제보한 임직원을 비롯한 이해관계자에 대해 철저히 비밀을 보장하며, 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 취한다.

3. 교육과 연수

- 임직원들에게 인권에 대한 이해를 높이고 인식을 개선하기 위해 인권과 관련된 교육을 정기적으로 실시한다.

4. 모니터링 및 보고

- 인권 정책의 준수 상황을 지속적으로 모니터링 및 개선하며, 인권 정책의 내재화를 위해 위원회나 경영회의, 지속가능보고서 등을 통해서 모니터링 상황 및 개선사항을 정기적으로 공유한다.

인권 존중의 책임 수행

대상(주)는 유엔의 경영과 인권에 관한 이행 원칙³의 실행을 통해서 인권 존중의 책임을 다할 것을 선언한다. 이를 위해서 인권 실사 프로세스를 마련하여 지속적으로 실시한다. 인권 실사 프로세스는 실제적 또는 잠재적 인권 리스크를 식별·분석·평가하고, 유관부서와 협업하여 인권 리스크를 예방 또는 경감하기 위한 과제를 도출한다. 만일, 대상(주)가 인권 존중의 책임을 다하지 못하고 있을 경우 사내·외의 적절한 절차를 통해서 그 책임을 다하기 위해 충실히 노력한다.

대상(주)는 본 정책이 회사의 모든 활동에 포함되도록 하고, 인권 실사 프로세스가 효과적으로 실시되도록 적절한 교육 및 능력 개발을 실시한다. 나아가 이해관계자에게 인권 정책의 공유 및 확산을 위해 노력하고 적극적으로 지원·협력한다.

³ 경영과 인권에 관한 유엔 이행 원칙은 2011년에 유엔 인권 이사회에 의해서 승인되었으며, 사업 활동과 관계된 인권 측면에서의 부정적 영향에 대처하는데 국가나 기업에 기대되는 행동에 대한 국제적인 지침이 되고 있다.

[별첨]

문건 요약

제정일자	2022.06		
개정내역	버전	개정 일자	주요 개정 내용
	2	2022.10	차별 및 괴롭힘 목표 추가
담당부서	인사팀		