

HGA	총 무	표준번호	HMS-D-800	1/11
	인권경영 이행지침	제정일자	2022.1.1	
		개정일자	2022.1.1	

목 차

제 1 장 총칙

제 1 조 【목적】

제 2 조 【적용목적】

제 3 조 【정의】

제 2 장 인권경영 일반원칙

제 4 조 【차별금지】

제 5 조 【직장 내 괴롭힘 금지】

제 6 조 【결사 및 단체교섭의 자유 보장】

제 7 조 【강제 및 아동 노동의 금지】

제 8 조 【산업안전 보장】

제 9 조 【협력업체의 인권경영】

제 10 조 【현지 주민의 인권보장】

제 11 조 【환경권 보장】

제 12 조 【이해관계자 인권보호】

제 13 조 【정보 접근권 보장】

제 14 조 【구제조치 제공】

제 3 장 인권경영 체계

제 15 조 【인권경영현장】

제 16 조 【인권경영계획 수립】

제 17 조 【인권경영 담당부서】

제 18 조 【인권교육】

제 19 조 【인권존중 책무 이행】

제 20 조 【인권경영에 관한 정보공개】

제 4 장 인권경영위원회

제 21 조 【설치 및 구성】

제 22 조 【기능】

제 23 조 【소집 및 회의】

제 24 조 【의견청취】

제 25 조 【이익 충돌 회피】

제 26 조 【비밀누설 금지】

제 27 조 【위원의 위촉 해지】

제 5 장 인권침해 구제

제 28 조 【인권침해 행위의 신고 및 접수】

제 29 조 【진정 심의 위원회】

제 30 조 【조사의 방법】

제 31 조 【신고인의 신분보장】

제 32 조 【인권침해 여부에 대한 상담】

제 33 조 【시정과 조치】

제 6 장 인권영향평가

제 34 조 【인권영향평가】

제 35 조 【인권영향 이행사항 점검 및 공시】

부칙

HGA	총 무	표준번호	HMS-D-800	2/11
	인권경영 이행지침	제정일자	2022.1.1	
		개정일자	2022.1.1	

제 1 장 총칙

제 1 조 【목적】

이 지침은 (주)하이게인안테나(이하 “회사”이라 한다)의 임직원과 회사의 경영 및 사업 활동과 관련된 이해관계자의 인권 보호 및 증진에 관한 정책의 수립 및 시행, 기타 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제 2 조 【적용범위】

이 지침은 회사의 임직원과 회사의 경영 및 사업 활동과 관련된 이해관계자에 적용한다.

제 3 조 【정의】

이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. 인권이란 「대한민국헌법」과 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.
 - 1) 헌법 및 법률에서 보장하는 권리
 - 2) 국제인권법을 포함한 각종 인권규범 및 인권선언 등에서 인정하는 권리
 - 3) 국가인권위원회가 인권경영 가이드라인 등에서 예시하는 권리
2. “인권경영”이란 회사의 경영 및 사업 활동과 관련하여 발생할 수 있는 인권침해 요인을 예방하고 인권 친화적인 경영 및 사업 활동을 수행하는 것으로서, 회사가 인권정책선언을 하고 인권실천·점검의무를 이행하며, 인권침해 피해자에 대한 구제절차를 제공하는 것을 말한다.
3. “임직원”이란 회사에 근무하는 임원과 직원(비정규직 포함)을 말한다.
4. “이해관계자”란 회사의 경영과 사업 활동에 관련된 자로서 회사와 관계를 맺고 있는 모든 법인 또는 개인을 말한다.

HGA	총 무	표준번호	HMS-D-800	3/11
	인권경영 이행지침	제정일자	2022.1.1	
		개정일자	2022.1.1	

제 2 장 인권경영 일반원칙

제 4 조 【차별금지】

회사는 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 않는다.

제 5 조 【직장 내 괴롭힘 금지】

회사는 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.

제 6 조 【결사 및 단체교섭의 자유 보장】

1. 회사는 임직원들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 보장하며 노동조합에 가입하거나 활동을 한다는 이유로 불이익을 주어서는 아니 된다.
2. 회사는 직원들이 대표(노동조합 위원장 등)를 통해 회사와 단체 교섭할 수 있는 권리를 보장한다.
3. 회사는 직원 대표와의 단체교섭을 통해 성립된 결과를 존중하고 이행을 위해 지속적으로 노력한다.

제 7 조 【강제 및 아동 노동의 금지】

1. 회사는 임직원 및 이해관계자의 자유의사에 어긋나는 모든 종류의 강제노동을 금지한다.
2. 회사는 15 세 미만인 자(「초·중등 교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18 세 미만인 자를 포함한다)를 고용하여 노동하도록 해서는 아니 된다.
3. 회사는 16 세 이상 18 세 이하인 청소년 혹은 견습생 근로자가 있을 경우 초과 근무, 야간 근무나 위험 작업을 수행해서는 아니 된다.

HGA	총 무	표준번호	HMS-D-800	4/11
	인권경영 이행지침	제정일자	2022.1.1	
		개정일자	2022.1.1	

- 회사는 모성보호(임산부 또는 모유 수유 중인 근로자) 대상자에게 초과근로 및 야간근로, 화학물질 접촉이나 위험 작업을 수행해서는 아니 된다.

제 8 조 【산업안전 보장】

- 회사는 임직원 및 이해관계자에게 안전하고 위생적인 작업 환경을 제공하고 그 직무 수행에 필요한 보호 장비와 안전교육을 제공·실시하여야 한다.
- 회사는 사업을 진행함에 있어 임직원 및 이해관계자에게 발생한 사고나 질병에 대해서 적절한 보상 등의 조치를 신속히 제공하여야 한다.

제 9 조 【협력업체의 인권경영】

- 회사는 협력업체에 대해 인권경영을 실천할 수 있도록 적절한 조치를 취하여야 한다.
- 회사는 협력업체에서 인권침해가 발생한 경우에는 시정을 요구하고, 시정될 때까지 협력업체와의 관계를 단절하는 등 적절한 조치를 취하여야 한다.

제 10 조 【현지주민의 인권보호】

회사는 경영 및 사업 활동과 관련된 지역의 주민의 인권이 침해되지 않도록 노력하여야 한다.

제 11 조 【환경권 보장】

- 회사는 환경경영체제를 수립 및 유지하여야 하며, 이해관계자의 요구가 있는 경우에는 신속하게 관련 정보를 공개 또는 제공하여야 한다.
- 회사는 환경훼손, 환경재해 등 환경 문제에 대해서 예방적 접근의 원칙으로 처리하여야 한다.

제 12 조 【이해관계자 인권보호】

- 회사는 경영 및 사업 활동과 관련하여 임직원 및 이해관계자의 인권침해가 발생하지 않도록 제도를 마련하고 환경을 조성하여야 한다.
- 회사는 임직원 및 이해관계자의 사생활 및 개인정보 보호를 위해 노력하여야 한다.

HGA	총 무	표준번호	HMS-D-800	5/11
	인권경영 이행지침	제정일자	2022.1.1	
		개정일자	2022.1.1	

3. 회사는 임직원 및 이해관계자의 모성 보호 및 일·가정 양립, 폭력예방, 휴식보장 및 자기결정 등에 대한 적극적 인권 보호 의무를 다하여야 한다.

제 13 조 【정보 접근권 보장】

회사는 회사가 수집·저장하고 있는 정보를 적절히 제공받고 요청할 수 있도록 임직원 및 이해관계자의 정보 접근권을 보장한다.

제 14 조 【구제조치 제공】

회사는 경영 및 사업 활동에서 발생하는 인권침해에 대해 신속하고 적절한 구제 조치를 제공하여야 하며, 인권침해 발생을 사전에 예방할 수 있도록 적극 노력한다.

제 3 장 인권경영 체계

제 15 조 【인권경영헌장】

회사는 경영 및 사업 활동 과정에서 인간의 존엄과 가치를 보장하기 위하여 인권경영 헌장을 선포하고, 임직원은 인권경영 헌장을 행동규범 및 가치판단 기준으로 삼고 실천하여야 한다.

제 16 조 【인권경영계획 수립】

회사는 인권경영을 효과적으로 추진하기 위하여 매년 다음 각 호의 사항이 포함된 인권경영 계획을 수립하여야 한다.

- 1) 인권경영 추진방향 및 과제, 실행전략
- 2) 인권영향평가 시행계획
- 3) 그 밖의 인권보호와 증진을 위하여 필요한 사항

제 17 조 【인권경영 담당부서】

HGA	총 무	표준번호	HMS-D-800	6/11
	인권경영 이행지침	제정일자	2022.1.1	
		개정일자	2022.1.1	

1. 회사는 인권경영 담당부서를 지정·운영하며, 담당부서의 장은 제 16 조 각 호의 사항을 포함한 인권경영 사무 전반을 담당한다.

제 18 조 【인권교육】

1. 회사는 임직원을 대상으로 연 1 회 이상의 인권 교육을 실시하여야 한다.
2. 회사는 인권존중 문화 확산을 위하여 필요한 경우 협력업체 등 이해관계자를 대상으로 하는 인권교육을 실시할 수 있다.
3. 제 1 항 및 제 2 항의 인권교육은 회사의 연간 교육일정과 시기를 고려하여 사이버교육, 집합교육 등 적절한 방법으로 실시할 수 있다.

제 19 조 【인권존중 책무 이행】

1. 회사는 이해관계자 등에게 인권경영을 이행할 수 있도록 요구하고, 요청이 있을 경우 인권경영에 필요한 지원을 제공한다.
2. 회사는 설문이나 현장방문 등의 방법을 통해 인권경영이행 여부를 점검 할 수 있다.

제 20 조 【인권경영에 관한 정보공개】

회사는 인권경영에 관한 정보를 보고서 등을 통해 공개하여야 한다.

제 4 장 인권경영위원회

제 21 조 【설치 및 구성】

1. 회사는 인권경영의 효율적 추진을 위해 인권경영위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.
2. 위원회는 다음과 같이 구성한다.
 - 1) 위원회는 위원장 1 인을 포함하여 5 인 이내로 구성한다.
 - 2) 위원장은 대표이사로 한다.

HGA	총 무	표준번호	HMS-D-800	7/11
	인권경영 이행지침	제정일자	2022.1.1	
		개정일자	2022.1.1	

- 3) 위원은 내·외부위원으로 구성하며, 외부위원의 비중은 과반수 이상으로 한다.
 - 4) 내부위원은 본부장급 중에서 대표이사가 지명하되, 노동조합에서 추천한 사람 1 명을 포함하여 구성한다.
 - 5) 외부위원은 인권관련 시민단체·협력업체·지역주민 등 관계자 및 인권관련 법률 전문가(대학교수 등) 등에서 대표이사가 위촉한다.
3. 필요한 경우 위원회에 외부전문가를 자문위원으로 참여시킬 수 있다.
 4. 내부위원의 임기는 그 직위의 재임기간으로 하며, 외부위원의 임기는 기본 2 년으로 하되 연임할 수 있다.
 5. 위원회의 간사 역할은 인권경영 담당부서의 장으로 하며, 사내변호사를 인권경영 상담역으로 둔다.

제 22 조 【기능】

1. 위원회는 임직원을 포함한 이해관계자의 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 업무를 수행한다.
 - 1) 인권경영 관련 계획과 평가에 관한 사항
 - 2) 인권경영 관련 제도 및 정책에 관한 사항
 - 3) 인권경영 담당부서 업무에 관한 사항
 - 4) 인권경영평가를 포함한 인권실천·점검의무에 관한 사항
 - 5) 인권침해 행위에 대한 조사와 구제 심의
 - 6) 그 밖에 인권의 보장과 향상을 위하여 필요하다고 위원장이 인정한 사항

제 23 조 【소집 및 회의】

1. 위원회의 회의는 정기회의와 임시회의로 구분한다.
2. 위원장은 연 1 회 이상 정기회의를 소집하며, 위원장이 필요 하다고 인정할 경우 또는 재적위원 3 분의 1 이상의 요구가 있는 경우 임시 회의를 소집한다.
3. 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

HGA	총 무	표준번호	HMS-D-800	8/11
	인권경영 이행지침	제정일자	2022.1.1	
		개정일자	2022.1.1	

4. 위원장은 회의안건의 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 사항에 대하여는 서면으로 의결하도록 할 수 있다. 이 경우 정해진 기한까지 재적위원이 서면 의결서를 제출하면 이를 출석으로 본다.

제 24 조 【의견청취】

위원장은 필요한 경우 회의안건의 당사자 또는 관련자를 출석하게 하여 의견을 청취할 수 있다.

제 25 조 【이익 충돌 회피】

위원장은 특정 안건과 이해관계가 있는 위원을 해당 안건논의에서 배제해야 한다.

제 26 조 【비밀누설 금지】

위원회의 회의에 참석한 위원 및 관련자는 위원회와 관련하여 지득한 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제 27 조 【위원의 위촉 해지】

대표이사는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임기만료 전이라도 해당위원을 위촉 해제할 수 있다.

- 1) 임무를 성실히 수행하지 아니한 때
- 2) 직무상 알게 된 비밀 등을 누설한 때
- 3) 질병이나 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 때
- 4) 인권침해에 연루된 경우
- 5) 외부위원이 선임 당시 직위에서 변동사항이 발생하였을 때
- 6) 그 밖의 품위 손상 등으로 직무수행이 적합하지 않다고 판단되는 때

제 5 장 인권침해 구제

HGA	총 무	표준번호	HMS-D-800	9/11
	인권경영 이행지침	제정일자	2022.1.1	
		개정일자	2022.1.1	

제 28 조 【인권침해 행위의 신고 및 접수】

1. 인권침해 또는 차별행위를 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 인권경영 담당부서의 장에게 신고할 수 있다.
2. 인권경영 담당부서의 장은 인권침해나 차별행위로 신고 받은 사건에 대하여 접수하고 인권침해 여부를 판단하여 그 결과가 인권침해에 해당될 경우 진정심의위원회를 구성하여 운영하여야 한다.

제 29 조 【진정심의위원회】

1. 회사는 인권침해에 대한 신속하고 적절한 구제를 위해 진정심의위원회를 둔다.
 - 1) 회사는 진정처리를 위한 내·외부 인사 5 인으로 구성된 진정심의위원회를 두며, 외부위원의 비중은 과반수 이상으로 한다.
 - 2) 내부위원은 대표이사가 임명하되 인권경영 담당부서의 장이 당연직으로 참여한다.
 - 3) 외부위원은 인권단체 활동가, 변호사, 노무사 등에서 3 인을 대표이사가 위촉하고, 진정심의위원장은 외부위원 중 호선으로 정한다.
 - 4) 내부위원의 임기는 그 직위의 재임기간으로 하며 외부위원의 임기는 2 년으로 하되 연임 할 수 있다.
 - 5) 회사는 진정심의위원회가 독립적으로 공정하게 사건을 심의할 수 있도록 보장하고 필요한 조치를 취하여야 한다.

제 30 조 【조사의 방법】

1. 진정심의위원회는 다음 각 호에서 정한 방법으로 접수된 사건에 관하여 조사한다.
 - 1) 신고인·피해자·피신고인(이하 “당사자”라 한다) 또는 관계인에 대한출석요구, 진술청취 또는 진술서 제출 요구
 - 2) 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출 요구
 - 3) 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 장소·시설 또는 자료 등에 대한 현장조사 또는 감정(鑑定)

HGA	총 무	표준번호	HMS-D-800	10/11
	인권경영 이행지침	제정일자	2022.1.1	
		개정일자	2022.1.1	

- 4) 당사자, 관계인 또는 관계 기관 등에 대하여 조사 사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보의 조회
2. 진정심의위원회는 조사를 위하여 필요한 경우, 일정한 장소 또는 시설을 방문하여 장소, 시설 또는 자료 등에 대하여 현장조사 또는 감정을 할 수 있다.
3. 제 1 항 제 1 호에 따라 진술서 제출을 요구 받은 사람은 14 일 이내에 진술서를 제출하여야 한다.
4. 제 2 항에 따라 조사를 하는 위원 또는 인권경영 담당 직원은 그 장소 또는 시설을 관리하는 부서의 장 또는 직원에게 필요한 자료나 물건의 제출을 요구할 수 있다.
5. 신고된 인권침해행위가 회사의 소관사항이 아니거나 관련사업 내 발생하는 인권침해행위와 관련이 없다고 판단되는 경우 관계기관(국가인권위원회 등)에 해당 사항을 이관할 수 있다.

제 31 조 【신고인의 신분보장】

1. 진정심의위원회 위원은 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 다만, 신고 내용이 신고자 상대방을 음해하거나 무고 한 것이 명백한 경우에는 그러하지 아니한다.
2. 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 인지한 임직원은 신고자의 신분을 공개하여서는 아니 된다.
3. 신고자의 신분이 공개된 때에는 회사는 그 경위를 조사하여야 하며, 조사 결과 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계 등 필요한 조치를 취하여야 한다.
4. 제 1 항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 국가인권위원회에 보고조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 위원장과 위원회의 간사는 적극 협조한다.

제 32 조 【인권침해여부에 대한 상담】

1. 임직원은 직무를 수행하면서 인권침해 여부가 분명하지 아니할 때에는 인권경영 상담역과 상담한 후 처리할 수 있다.
2. 대표이사는 제 1 항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 소통 채널, 상담실 설치 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

HGA	총 무	표준번호	HMS-D-800	11/11
	인권경영 이행지침	제정일자	2022.1.1	
		개정일자	2022.1.1	

제 33 조 【시정과 조치】

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

제 6 장 인권영향평가

제 34 조 【인권영향평가】

회사는 인권경영 실천·점검 의무의 일환으로 인권영향평가를 실시한다.

제 35 조 【인권영향 이행사항 점검 및 공시】

1. 회사는 특정 정책이나 사업을 대상으로 인권영향평가를 실시할 수 있다.
2. 인권영향평가는 인권경영 담당부서에서 주관하며 평가를 위하여 관련 자료를 각 부서 및 소속기관에 요구할 수 있다.
3. 인권경영위원회는 인권영향평가의 결과를 바탕으로 대표이사에게 필요한 조치를 권고할 수 있다.
4. 인권영향평가에 대한 세부 절차와 방법은 사안에 따라 별도로 수립하여 실시할 수 있다.

부 칙

제 1 조 【시행일】

이 지침은 2022년 1월 1일부터 시행한다.

제 2 조 【경과조치】

이 지침 이전에 처리한 사항은 이 지침에 따라 처리한 것으로 본다.