
	ESG 경영	문서번호	DHLY-S02	제개정일	2024.04.02.
	차별 및 괴롭힘 예방정책	개정번호	1	관리팀	총무관리팀

대한이연 차별 및 괴롭힘 예방 정책


제·개정사항

제·개정 NO	제·개정일	제·개정 조항 및 내용
0	2023. 11. 30	차별 및 괴롭힘 예방정책 신규 제정
1	2024. 04. 02	조직개편에 따른 신고채널 변경

	ESG 경영	문서번호	DHLY-S02	제개정일	2024.04.02.
	차별 및 괴롭힘 예방정책	개정번호	1	관리팀	총무관리팀

목차

1. 개요	3
1) 차별 및 괴롭힘 예방정책 목적	3
2) 정의	3
2. 기본원칙	3
3. 관리	4
1) 신고처리	4
2) 교육 및 확산	4
3) 무관용 원칙	4
4) 시정 및 인사조치	5

	ESG 경영	문서번호	DHLY-S02	제개정일	2024.04.02.
	차별 및 괴롭힘 예방정책	개정번호	1	관리팀	총무관리팀

1. 개요

1) 차별 및 괴롭힘 예방정책 목적

대한이연은 사업과 관련한 활동을 영위하면서 발생 가능성이 있는 직장 내 차별 및 괴롭힘, 성희롱(‘이하 차별 및 괴롭힘 등’이라고 한다)과 관련된 이슈를 예방하고 당사의 모든 임직원들이 차별 없는 동등한 대우를 받기 위해 해당 정책을 시행한다. 또한, 모든 관계사, 공급망 및 계약업체 등이 이를 준수할 수 있도록 노력한다. 대한이연은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’), 근로기준법, 산업안전보건법, 산업재해보상법 등 차별 및 괴롭힘과 관련된 법률을 준수한다...

2) 정의


- ① ‘차별 행위’란 합리적인 이유 없이 모든 임직원의 성별, 신앙, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족관계(혼인 등), 사회적 신분, 정치적 견해, 임신 및 출산 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 고용과 관련해 차별적 대우를 받는 행위를 말한다.
- ② ‘직장 내 괴롭힘’이란 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 직장 내 괴롭힘이라 말한다.
- ③ ‘직장 내 성희롱’이란 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 불응한 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 직장 내 성희롱이라 말한다.

2. 기본원칙

대한이연은 차별 및 괴롭힘 등을 방지하기 위해 전 임직원들에게 이 정책의 내용을 알리고 교육하며, 이 정책의 기본적인 가치인 다양성 존중에 대한 가치 인식을 높인다. 이를 위해, 지속적인 교육활동, 신고채널 운영 등의 활동을 한다.

대한이연은 차별 및 괴롭힘 등을 방지하기 위해 노력하고, 문제 발생 시 사내 규정 및 절차에 따라 진행한다.

대한이연은 모든 임직원이 신고할 수 있는 신고채널을 만들고 차별 및 괴롭힘이 발생하는 경우, 이를 조치하고 재발을 방지하기 위한 적절한 절차를 제공하고 사용할 수 있도록 안내한다.

	ESG 경영	문서번호	DHLY-S02	제개정일	2024.04.02.
	차별 및 괴롭힘 예방정책	개정번호	1	관리팀	총무관리팀

대한이연은 조사 과정에서 신고인의 인적사항이나 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람들에게 알려주거나 공개하지 않는다. 다만, 조사 및 이와 관련된 내용을 보고절차에 따라서 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다. 또한, 대한이연은 해당 정책 및 절차에 따라 차별 또는 괴롭힘 신고를 진행한 신고인이나 증인이 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 마련한다.

대한이연은 조사 결과 가해자로 밝혀진 자에 대해 내부 규정에 따라 인사조치를 취한다.

3. 관리

1) 신고처리

- ① 차별 및 괴롭힘 등의 발생 사실을 알게 된 경우 누구라도 그 내용을 신고할 수 있으며 신고를 받는 경우 지체 없이 조사를 실시하는 등 적절한 조치방안을 강구하며 근로기준법, 남녀고용평등법 기타 관련 법령에서 정하는 바에 따라서 조치한다.

대한이연은 차별 및 괴롭힘 등의 신고자나 피해자에게 인사상의 불이익의 조치를 하지 않으며, 피해자의 요청이 있을 경우 근무장소의 변경, 휴가 등 적절한 조치를 실시한다.

신고채널 / 부서명 : 총무관리팀 / e-mail : esg@daehanly.com

- ② 대한이연은 차별 및 괴롭힘 등과 관련된 행위를 근절하기 위해 신고 절차를 구축하고자 한다. 차별 및 괴롭힘의 피해자 또는 해당 행위가 있음을 알게 된 경우, 피해자에 대한 보호 및 사건에 대한 적절한 조치를 취할 수 있는 대응체계를 마련한다.


신고접수 → 상담진행 → 조사/판단 → 인사조치

2) 교육 및 확산

대한이연은 임직원 대상 차별 및 괴롭힘 등의 금지에 대한 적극적인 안내 및 교육을 통해 상호 존중과 존엄을 기반으로 하는 조직 문화확산에 기여한다. 차별 및 괴롭힘 행위가 확인되는 경우, 신고처리 채널을 통해 적극 신고하도록 유도한다.

3) 무관용 원칙

대한이연은 상호 존중과 존엄을 기반으로 하는 직장 문화의 중요성을 인식하고, 차별 및 괴롭힘 등에 해당하는 행위들에 대해 무관용의 원칙을 적용한다.

	ESG 경영	문서번호	DHLY-S02	제개정일	2024.04.02.
	차별 및 괴롭힘 예방정책	개정번호	1	관리팀	총무관리팀

4) 시정 및 인사조치

대한이연은 직장에서의 모든 종류의 차별 및 괴롭힘 등 또는 기타 불법적인 타인의 권리 침해에 대해 상황의 심각성에 따라 그에 상응하는 시정 조치 및 인사 조치를 취한다.

부 칙

제1조 기타 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 관련 법령 및 사규에서 정하는 바에 따른다.

제2조 시행일 본 정책은 2023년 11월 30일부터 시행한다.