
	ESG 경영	문서번호	DHLY-S03	제개정일	2024.04.02.
	다양성 및 포용정책	개정번호	1	관리팀	총무관리팀

대한이연 다양성 및 포용정책


제·개정사항

제·개정 NO	제·개정일	제·개정 조항 및 내용
0	2023. 11. 30	다양성 및 포용정책 신규 제정
1	2024. 04. 02	조직개편에 따른 개정

	ESG 경영	문서번호	DHLY-S03	제개정일	2024.04.02.
	다양성 및 포용정책	개정번호	1	관리팀	총무관리팀

목차

1. 개요.....	3
1) 목적.....	3
2) 적용범위	3
3) 관리체계	3
2. 기본원칙	3
3. 관리.....	5
1) 인력계획	5
2) 교육 및 멘토링.....	6
3) 성과평가	6
4) 보상.....	6

	ESG 경영	문서번호	DHLY-S03	제개정일	2024.04.02.
	다양성 및 포용정책	개정번호	1	관리팀	총무관리팀

1. 개요

1) 목적

대한이연은 다양한 인재가 창의적이고 도전적인 사고를 갖출 수 있는 조직문화를 조성하며, 포용적인 사회로의 전환에 기여하고자 다양성 및 포용 정책을 제정한다. 당사는 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족관계(혼인 등), 사회적 신분, 정치적 견해, 임신 및 출산 등을 이유로 임직원을 차별하지 않으며, 나아가 다양한 배경을 가진 임직원이 다양성과 포용성의 가치를 실현할 수 있는 근무환경을 만들어 나갈 것을 약속한다. 또한, 모든 관계사, 해외 법인, 공급망, 고객, 협력사, 지역사회, 그리고 다양한 이해관계자의 다양성과 포용성을 존중하는 기업이 되기 위해 노력한다..

2) 적용범위

본 정책은 대한이연 및 관계사의 모든 임직원에 적용한다. 또한, 당사와 거래하는 협력사에도 본 정책 또는 본 정책과 유사한 수준의 정책을 준수 할 것을 권장한다.


본 정책에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수하며, 현지 국가의 법규나 조직의 정관 또는 사규 등에 특별한 조항이 있는 경우를 제외 하고는 본 정책을 준수하여야 한다.

3) 관리체계

대한이연은 본 정책의 기본원칙을 이행하는데 필요한 내부 시스템을 구축하며, 정기적으로 다양성 및 포용성 현황을 점검 및 개선하고 그 결과를 이해관계자와 공유한다. 그리고 당사의 신의성실 원칙에 따라 다양성 및 포용성 관리체계를 이행하며, 사회적 변화를 적극 반영하여 다양성 및 포용성 문화가 사업운영 전반에 정착되도록 해당 관리체계를 지속적으로 개선한다.

2. 기본원칙

대한이연은 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 인종, 민족, 국적, 학력, 종교, 장애, 나이, 가족관계(혼인 등), 사회적 신분, 정치적 견해, 출신지역, 임신 및 출산 등에 따른 차별을 금지하며, 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 고용 등에 있어 그 능력에 따라 모든 기회를 균등하게 부여한다.

	ESG 경영	문서번호	DHLY-S03	제개정일	2024.04.02.
	다양성 및 포용정책	개정번호	1	관리팀	총무관리팀

제1조 성별

대한이연은 성별, 성 정체성(Gender Identity), 성적 지향(Sexual Orientation) 등과 무관하게 모든 임직원과 이해관계자를 동등하게 대우하며, 성희롱, 성폭력 등의 가해자에 대해서는 무관용 원칙을 적용한다. 또한, 임신, 출산, 육아 등으로 인한 부당대우 및 불이익을 방지함과 동시에, 남녀 모두가 일과 가정의 양립을 추구할 수 있는 제도를 운영한다.

- 고용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등에 있어 성별 등을 이유로 차별하지 않는다.
- 임신, 출산, 육아 등으로 인한 휴직을 보장하고, 성별에 따른 휴직의 차별을 두지 않는다.
- 성희롱 및 성폭력 방지, 성평등 교육을 주기적으로 실시하며, 피해자의 권리를 보호한다.

제2조 인종, 국적 및 문화적 배경

대한이연은 합리적인 이유 없이 임직원의 민족, 인종, 국적, 문화적 배경, 종교 등을 이유로 차별하지 않는다.


타인의 권리를 침해하지 않는 한, 외국인, 이민자, 재외동포, 다문화가정, 탈북민 등 소수계층의 의견 개진과 적극적인 소통을 장려한다. 또한, 소수계층이 직무수행 능력 향상과 자기 개발을 할 수 있도록 언어 교육 등을 지원한다.

- 임직원의 다양한 문화, 가치관, 종교를 존중하며, 이로 인한 차별을 허용하지 않는다.
- 언어 및 문화 교육, 상호소통 기회를 제공하여 임직원들간 다양한 문화의 화합을 지향한다.
- 다양한 배경을 지닌 임직원 및 이해관계자의 교류활동(Employee Resource Group)을 장려한다.

제3조 연령

대한이연 임직원들은 연령과 무관하게 서로 존중하고 열린 자세로 소통하며, 세대차이로 인한 갈등을 해소할 수 있는 조직문화 구현을 위해 노력한다. 또한, 누구든지 자유롭게 의견을 개진하며, 상대의 의견을 경청하는 업무문화를 통해 조직의 생산성과 창의성을 제고한다. 특히, 연령을 이유로 불필요한 위계질서를 강요하거나, 업무에 불필요한 간섭을 하지 않는다.

- 상호 존중하는 태도로 업무에 임하며, 임직원간 수평적인 분위기를 장려한다.
- 연령 등에 있어 구매 받지 않으며, 활발한 소통이 이루어질 수 있는 조직문화를 조성한다.

	ESG 경영	문서번호	DHLY-S03	제개정일	2024.04.02.
	다양성 및 포용정책	개정번호	1	관리팀	총무관리팀

- 연령을 이유로 불필요한 위계질서를 강요하거나, 사적인 요구 및 사생활 침해를 하지 않는다.

제4조 장애

대한이연은 합리적인 이유 없이 장애, 질병의 유무에 따라 임직원을 차별하지 않는다. 장애나 질병을 가진 임직원이 불편함 없이 근무할 수 있는 여건을 조성한다. 물리적인 여건뿐만 아니라 눈에 보이지 않는 장벽 및 차별의 철폐를 위해 교육활동, 인식개선 캠페인 등을 장려한다.

- 장애 및 질병을 사유로 임직원의 차별 및 직장 내 괴롭힘 등 행위를 일체 금지한다.
- 장애를 보유한 임직원이 제약 없이 업무를 수행하는데 필요한 장비와 기자재를 제공한다.
- 장애를 보유한 임직원의 접근성(Accessibility)을 고려한 업무환경을 구현하기 위해 노력한다.

제5조 보훈대상자

대한이연은 채용 과정에서 국가유공자, 독립유공자 등 보훈대상자와 그 가족을 예우한다. 국가의 발전과 안보에 공헌한 보훈대상자의 명예로운 삶을 지원하기 위해, 교육 및 취업 프로그램 제공, 생활안정 지원, 복지 향상 도모 등 지역사회 기여 활동을 추진한다.

- 채용시 국가유공자, 독립유공자 등 보훈대상자 및 그 가족을 우대하는 고용정책을 장려한다.
- 보훈대상자의 생활안정화 복지향상을 도모하여 지역사회에 기여하고자 노력한다.


3. 관리

대한이연은 다양성을 갖춘 인재와 포용적인 조직문화가 지속가능한 성장의 바탕이라 생각하고 있습니다. 당사는 성별, 인종, 국적, 문화적 배경, 연령 등과 관계없이 그들이 가진 창의성과 잠재력을 존중하고 장려한다.

대한이연은 다양성을 갖춘 임직원의 창의성과 잠재력을 바탕으로 글로벌 사업 경쟁력을 강화한다.

1) 인력계획

대한이연은 대내외 환경 변화, 사업전략, 임직원의 지식과 기술을 바탕으로 인력 운영계획을 수립에 반영한다. 향후 성별, 인종, 민족, 국적, 문화적 배경, 연령 등의 다양성을

	ESG 경영	문서번호	DHLY-S03	제개정일	2024.04.02.
	다양성 및 포용정책	개정번호	1	관리팀	총무관리팀

고려하여 인력계획 수립을 검토한다.

2) 교육 및 멘토링

대한이연은 교육 및 역량개발 활동을 통해 임직원 개인의 지식, 기술 등의 능력 향상을 지원한다. 향후, 다양성 및 포용성을 고려한 교육 프로그램을 개발함과 동시에, 모든 임직원에게 공평한 교육 참여기회를 제공한다.

3) 성과평가

대한이연은 임직원 성과평가에 있어 조직과 개인의 목표를 설정하고, 이를 달성하기 위해 노력한다. 향후, 임직원 성과평가 과정에서 다양성을 사유로 성과평가 편향 및 불이익이 발생하지 않도록 철저한 성과평가 체계를 구축하도록 한다.

4) 보상

대한이연은 성별, 인종, 민족, 국적, 문화적 배경, 연령 등에 따라 보상의 차등 및 불이익이 없도록 관리한다. 향후 합리적이고 투명한 보상체계를 구축한다.

부 칙

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

제2조 시행일 본 정책은 2023년 11월 30일부터 시행한다.