

1. 목적

- 1.1 본 문서는 효성중공업(주)(이하 '회사')가 사업과 관련한 활동을 영위하면서 발생가능한 직장 내 차별 및 괴롭힘, 성희롱(이하 '차별 및 괴롭힘 등'이라고 함)과 관련한 이슈를 예방함과 동시에 당사의 모든 임직원이 차별 없는 동등한 대우를 받기 위해 그 목적을 두고 있다.
- 1.2 본 정책은 효성중공업(주) 인권경영 정책의 부속서로 적용하며, 남녀고용평등법, 근로기준법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법 등 차별 및 괴롭힘과 관련한 법률을 준수한다.

2. 용어의 정의

- 2.1 '차별행위'라 함은 합리적인 이유 없이 임직원의 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신국가, 출신 민족, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 성적 지향, 병력 등을 이유로 특정 개인이나 집단을 배제, 거부하거나 불리하게 대우하는 행위를 말한다.
- 2.2 '직장내 괴롭힘'이란 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
- 2.3 '직장 내 성희롱'이란 사업부·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.
- 2.4 상기 외 용어의 정의는 효성중공업(주) 인권경영 정책에 기재된 정의를 따른다.

3. 적용범위

- 3.1 본 정책은 회사의 본사, 국내/외 생산 및 판매법인과 지점, 자회사 등 회사의 재무적 연결범위에 속한 모든 임직원에게 적용한다.
- 3.2 또한 임직원은 협력사, 대리점, 아웃소싱 파트너 등을 대할 때에도 본 정책을 준수하도록 권장하여야 한다.
- 3.3 다만, 본 정책에서 권장하고 있는 행위가 해당 국가의 법과 모순되는 경우에는 해당 국가의 법을 우선하여 적용하여야 한다.

4. 차별 및 괴롭힘 예방 일반원칙

4.1 예방과 감지

- 4.1.1 회사는 임직원 대상 차별 및 괴롭힘 금지에 대한 사내 다양한 채널을 통한 교육실시와 안내를 통해 차별 및 괴롭힘을 예방하고 인간 존중의 조직문화 확산에 적극 노력한다.
- 4.1.2 회사는 차별 및 괴롭힘 금지 행위의 발생 여부에 대해 정기적인 진단활동을 실시하고, 금지 행위 발생시 다양한 채널을 통해 자발적, 자율적으로 신고할 수 있도록 유도한다.

차별 및 괴롭힘 예방 정책

제정일자	최종 수정일	개정차수
2023.02.10	2024.07.05	2

4.2 적극적 대응

- 4.2.1 회사는 인간 존중을 기반으로 하는 직장 문화 구축을 위해 차별 및 괴롭힘 등에 해당하는 행위들에 대해 무관용 원칙을 적용한다.
- 4.2.2 회사는 직장에서의 모든 종류의 차별 및 괴롭힘 등 또는 기타 불법적인 타인의 권리 침해에 대해 상황에 심각성에 따라 그에 상응하는 시정 조치 및 인사 조치를 취한다. 아울러 재발 방지를 위한 사례를 교육자료로 배포한다.

5. 차별 및 괴롭힘 예방 및 관리 실행방안 및 목표

- 5.1 회사는 차별 및 괴롭힘 등을 예방하기 위해 전체 임직원에게 본 정책의 내용을 알리고 교육하며, 본 정책의 기본적 가치인 인권경영에 대한 인식을 높이기 위해 노력한다. 이를 위해 지속적인 교육활동, 신고채널 운영 등의 활동을 한다.
- 5.2 회사는 전 임직원이 인사팀에서 운영하는 HR상담센터 또는 홈페이지 제보센터를 통해 신고할 수 있도록 채널을 적극적으로 홍보 및 운영하고, 차별 및 괴롭힘이 발생하는 경우 이를 해결하고 재발을 방지할 수 있는 적절한 절차를 인권경영 정책과 인권침해 구제 매뉴얼에 기재된 프로세스를 통해 제공하며, 이러한 절차를 사용할 수 있도록 안내한다.
- 5.3 회사는 HR상담센터 또는 홈페이지를 통해 접수되는 제보 모든 이해관계자들의 접수 건에 대한 응답률을 향후 3년간 100%로 유지한다.