**준법 03-01-00 건전한 조직 문화 조성을 위한 지침**

제정 2014-07-08  
개정 2020-12-17

# (목적)

이 규정은 윤리규범에서 금지하고 있는 차별, 성희롱, 폭언 등 부적절한 언어나 행동에 관한 구체적인 사항 및 인권에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

# (적용 범위)

## 이 규정은 회사 임직원 상호 간은 물론 회사와 거래하거나 업무와 관련하여 접촉하는 협력업체의 임직원과 회사 임직원 상호 간에도 적용된다.

## 이 규정은 회사의 업무를 수행 중이거나 업무와 관련이 있다고 인정되는 상황에서 적용된다.

## 이 규정은 회사가 개최하거나 후원하는 등 회사와 직간접적으로 관계가 있는 행사에 참여하는 경우에도 적용된다.

## 회사는 회사와 거래하는 협력업체 등 제3자에 대해서도 이 규정을 설명하고 준수하도록 권장한다.

# (성희롱 금지)

## 임직원은 자신의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 상대방에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위 및 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용, 승진, 평가, 보상 등 인사와 기타 근로조건에 관하여 불이익을 주는 행위(이하 “성희롱”이라 한다)를 해서는 아니 된다.

## 성희롱 해당 여부는 아래 각 호에서 정한 사정들을 종합적으로 감안하여 판단한다.

1. 피해자의 주관적 인식
2. 문제된 행동에 대하여 사회통념상 일반적이고 객관적인 입장에서 예상되는 감정이나 반응
3. 문제된 행동이 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지 여부

# (괴롭힘 등의 금지)

## 임직원은 아래 각 호에서 정한 방법으로 타인을 괴롭히는 행위(이하 “괴롭힘 등”이라고 한다) 또는 그러한 행위로 오해를 받을 수도 있는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역·국가·민족, 신체 조건, 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 성적 지향, 학력, 병력 등을 이유로 차별하는 행위
2. 폭언 등으로 인격을 비하하는 행위
3. 복수의 임직원이 한 명 또는 소수의 임직원들을 대상으로 지속적·반복적으로 소외시키거나 괴롭히는 행위

## 사회통념상 허용되는 수준의 비판적 의견 표명이나 업무상 필요한 지도 등은 괴롭힘 등에 포함되지 않는다.

# (노동 착취의 금지 및 아동 인권 보호)

## 임직원은 고용, 생산 등 업무 전반에 있어 노동 착취(구속노동, 인신매매 등 강압적, 비자발적, 반인권적인 방법에 의해 노동력을 얻는 행위)가 발생하지 않도록 하여야 한다.

## 임직원은 만 18세 미만인 자를 고용하고자 할 때 관련 근로기준법 및 UN아동권리협약을 준수하여야 한다.

## 임직원은 협력업체로부터 공급 받는 상품 또는 용역이 노동 착취 또는 아동 착취에 연루되지 않도록 서약서 징구, 연루된 상품·용역의 사용 배제, 연루 업체와의 거래 중단 등 적극적 노력을 기울여야 한다.

# (위반행위에 대한 대응 및 신고)

## 임직원은 이 규정 제3조 내지 제5조에 위반되는 행위를 알게 된 경우에는 내부신고제도 등의 방법으로 회사에 신고하여야 한다.

## 회사는 이 규정에서 금지하는 행위로 인해 피해를 입은 당사자가 신고를 하지 않거나 이의를 제기하지 않을 경우에도, 해당 행위를 조사하여 회사 규정에 따라 징계 등 필요한 조치를 할 수 있다.

# (문의사항 협의)

## 임직원은 이 규정의 의미, 해석 또는 특정 행위에 대한 허용·금지 여부에 관하여 의문이 있거나 기타 문의 사항이 있는 경우에는 윤리규범 주관부서에 문의하거나 협의하여야 한다.

## “윤리규범 주관부서”란 윤리규범 및 그 세부규정에 관한 문의사항 처리와 전파 교육 등의 업무를 담당하는 부서(대표이사는 윤리규범 주관부서를 지정하여 임직원들이 용이하게 알 수 있도록 적절한 방법으로 공고한다)를 말한다.