최종 수정일	2023. 08.
문서 관리자	HR지원팀

기아 차별 및 괴롭힘 정책

1. 개요

가. 제정목적

기아는 사업과 관련한 활동을 영위하면서 발생가능한 직장 내 차별 및 괴롭힘, 성희롱(이하 '차별 및 괴롭힘 등'이라고 한다)과 관련한 이슈를 예방함과 동시에 당사의 모든 임직원들이 차별없는 동등한 대우를 받기 위해 해당 정책을 선언한다. 또한, 모든 자회사, 합작 투자, 공급망 및 계약업체 등이 이를 준수할 것을 기대한다. 기아는 남녀고용평등과 일•가정 양립지원에 관한 법률(이하 '남녀고용평등법'), 근로기준법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법 등 차별 및 괴롭힘과 관련한 법률을 준수한다.

나. "차별 및 괴롭힘 등"의 정의

① "차별 행위"란 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 차별하는 행위를 말한다.

② "직장내 괴롭힘"이란 언어적 또는 신체적 폭력, 성희롱, 따돌림, 협박과 같이 구성원의 인격을 모독하거나 인간의 존엄을 훼손하는 온 · 오프라인 상의 모든 행위를 말한다.

③ "직장 내 성희롱"이란 사업주 · 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. 선언

기아는 차별 및 괴롭힘 등을 예방하기 위해 전체 임직원에게 이 정책의 내용을 알리고 교육하며, 이 정책의 기본적인 가치인 다양성 존중에 대한 가치 인식을 높인다. 이를 위해, 지속적인 교육활동, 신고채널 운영 등의 활동을 한다.

① 기아는 차별 및 괴롭힘 등을 예방하기 위해 노력하고, 문제 발생 시 사내 규정된 절차에 따라 해결한다.

② 기아는 전 임직원이 신고할 수 있는 채널을 만들고 차별 및 괴롭힘 등이 발생하는 경우, 이를 해결하고 재발을 방지하기 위한 적절한 절차를 제공하며, 이러한 절차를 사용할 수 있도록 안내한다.

③ 기아는 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하지 않는다. 다만, 조사 및 이와 관련된 내용을 보고절차에 따라서 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

④ 기아는 불만 사항을 보고한 사람이나 증언한 사람이 보복을 당하지 않도록 보호하며, 피해자 또는 증언한 사람에게 필요하다고 판단되는 지원을 제공한다.

⑤ 기아는 조사결과 가해자로 밝혀진 자에 대해 관련 규정에 따라서 인사조치를 취한다.

3. 관리

가. 신고처리

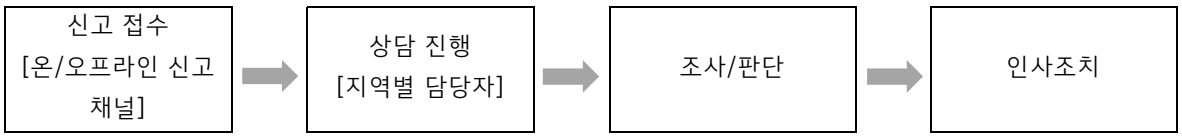
① 신고 접수채널

차별 및 괴롭힘 등의 발생 사실을 알게 된 경우 누구라도 그 내용을 신고할 수 있으며, 신고를 받는 경우 개별 신고 사례의 특성을 고려하여 관련되어 있는 주무부서 등은 지체없이 조사를 실시한다. 또한 근로기준법, 남녀고용평등법 기타 관련 법령에서 정하는 바에 따라서 적절한 조치방안을 강구한다. 기아는 차별 및 괴롭힘 등의 신고자나 피해자에게 인사상의 불이익의 조치를 하지 않으며, 피해자의 요청이 있을 경우 근무장소의 변경, 휴가 등 적절한 조치를 실시한다.

대표 신고 채널 ➢ 부서명 : HR지원팀 및 각 지역별 HR담당 ➢ 온라인 접수채널 : One Click HR (*접속경로 : HR 라운지 > HR 안내 > One Click HR)

② 처리 절차

기아는 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. 법원의 판례, 소관 주무관청의 규정, 과거 내부 처리관행, 기타 업계 관행 등을 참고하고 법무 부서의 지원을 받아 최선의 구제방안을 모색하도록 한다. 신고 사례 등이 피해자의 자유와 권리에 상당한 영향력을 행사하거나, 기업 명성·평판 리스크로 전이될 가능성이 높은 경우, 최고의사결정권자 등이 참여하는 위원회나 경영회의, 실무회의 등에서 구제방안을 논의할 수 있다.



나. 교육 및 확산

기아는 차별 및 괴롭힘 금지 교육을 통해 전 임직원을 대상으로 차별 및 괴롭힘 등의 금지에 대한 이행 증진과 인식 개선을 유도하며, 상호 존중과 존엄을 기반으로 하는 조직 문화 확산에 기여한다. 또한 임직원간 차별행위를 금지하며 발견된 차별 및 괴롭힘 사례와 리스크 등은 적극 신고하도록 유도한다.

다. 무관용 원칙

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

라. 시정 및 인사조치

기아는 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.

4. 부칙

본 차별 및 괴롭힘 예방 정책은 2023. 08.01.부로 제정한다.