

차별 금지 규정

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 직장 내 모든 영역에서 차별을 금지하고, 차별로 인한 피해를 효과적으로 구제하며, 차별을 예방함으로써 직장내 인간의 존엄과 평등을 실현함을 목적으로 한다.

제2조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다

1. “성별”이란 여성, 남성, 그 외에 분류하기 어려운 성을 말한다.
2. “장애”란 개인의 신체적·정신적 요인, 개인적 요인과 사회·환경적 요인의 상호작용으로 인하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 상태를 말한다.
3. “병력(病歷)”이란 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
 - 가. 질병이 치유된 상태
 - 나. 현재 질병이 진행되고 있지만 적절한 치료 등을 통하여 잘 관리되고 있는 상태
 - 다. 질병의 속성상 신체기능에 문제가 되지 않는 상태
4. “출신지역”이란 출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전 주된 거주지 등을 말한다.
5. “학력(學歷)”이란 정부의 인정을 받은 교육훈련 기관에서의 학습 과정의 이수, 학사학위 취득 등 교육기관의 졸업, 이수 여부를 말한다.
6. “괴롭힘”이란 특정 개인이나 집단에 대하여 신체적·정신적 고통을 주는 경우를 말한다.
 - 가. 적대적, 위협적 또는 모욕적 환경을 조성하는 행위
 - 나. 수치심, 모욕감, 두려움 등을 야기하는 행위
 - 다. 멸시, 모욕, 위협 등 부정적 관념의 표시 또는 선동 등의 혐오적 표현을 하는 행위 등 기타 취업규칙에서 정의된 행위
7. “성희롱”이란 업무, 고용, 교육, 그 밖의 관계에서 사용자, 근로자 또는 업무 관련자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당 하는 행위를 말한다.
 - 가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 행한 성적 언동 또는 요구
 - 나. 성적 언동이나 요구를 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 불이익의 의사표시를 하는 경우
 - 다. 성적 언동이나 요구를 따르는 것을 조건으로 이익을 주거나 이익 공여의 의사

표시를 하는 경우

제3조(차별의 개념)

- ① 이 규정에서 차별이란 합리적인 이유없이 성별, 장애, 병력(病歷), 나이, 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색, 출신지역, 용모·유전정보 등의 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족형태 및 가족상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 전과, 성적지향, 성별 정체성, 학력(學歷), 고용형태, 사회적 신분 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 다음 각 호의 영역에서 개인이나 집단을 분리, 구별, 제한, 배제하거나 불리하게 대우하는 행위를 말한다.
 1. 고용
 2. 재화·용역의 공급이나 이용
 3. 교육
 4. 직장 내 서비스(복리후생)의 제공·이용
- ② 제1항의 경우에 그 행위가 외견상 중립적인 기준을 적용하였으나, 그 기준이 특정 집단이나 개인에게 불리한 결과를 야기하고 그 기준의 합리성 내지 정당성을 입증하지 못한 경우에도 차별로 본다.
- ③ 제1항 각 호의 영역에서 성별 등을 이유로 한 괴롭힘은 차별로 본다.
- ④ 성희롱은 차별로 본다.
- ⑤ 특정 개인이나 집단에 대한 분리, 구별, 제한, 배제나 불리한 대우를 표시하거나 조장하는 광고, 홍보 행위는 차별로 본다.

제4조(차별에 해당하지 않는 경우) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위는 차별로 보지 아니한다.

1. 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우
2. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 규정의 제정·개정 및 정책의 수립·집행
3. 다른 규정의 내용에 따라 차별로 보지 아니하는 경우

제5조(차별금지) 회사 임직원은 이 규정에서 정한 차별을 하여서는 아니 된다.

제6조(다른 규정 등과의 관계) 회사 규정을 제정 및 개정하는 경우나 관련 제도 및 정책을 수립하는 경우에는 이 규정의 취지에 부합하도록 하여야 한다.

제7조(적용범위) 이 규정은 회사의 모든 영역에 있는 임직원에 대하여 적용한다.

제2장 차별시정 의무

제8조(회사의 책무)

- ① 회사는 이 규정에 반하는 기존의 규정, 지침 등은 조사 및 연구하여 이 규정의 취지에 부합하도록 시정하여야 한다.
- ② 회사는 직원의 생명과 안전을 위협하는 재난 상황에서 긴급 조치를 실시하는 경우 성별 등에 따른 차별이 발생하지 않도록 하고 사회적 소수자 또는 약자를 보호하기 위해 특별한 주의를 기울여야 한다.
- ③ 회사는 교육, 홍보 등을 통하여 차별시정 및 평등문화 확산을 위한 조치를 하여야 한다.

제3장 차별금지 및 예방조치

제 1 절 고용

제9조(모집·채용에서의 차별금지) 회사는 모집·채용에서 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 성별 등을 이유로 모집·채용의 기회를 주지 않거나 제한하는 행위
2. 모집·채용 광고시 성별 등을 이유로 한 배제나 제한을 표현하는 행위
3. 모집·채용시 직무 수행에 필요하지 아니한 성별 등에 대한 질문을 하거나 성별 등과 관련된 조건을 제시 또는 요구하거나, 성별 등을 기준으로 평가하는 행위

제10조(임금 등에서의 차별금지)

- ① 회사는 성별 등을 이유로 임금을 차등 지급하거나 연봉책정 등 임금결정 기준을 다르게 정하여서는 아니 된다.
- ② 회사는 임금 외 금품의 지급 또는 자금의 융자, 편의시설의 이용 등 복리후생에서

성별 등을 이유로 배제하거나 불리하게 대우하여서는 아니 된다.

제11조(교육·훈련에서의 차별금지) 회사는 성별 등을 이유로 교육·훈련에서 배제·구별하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하여서는 아니 된다.

제12조(배치에서의 차별금지) 회사는 배치에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 성별 등을 이유로 특정 직무나 직군에서 배제하거나 편중하여 배치하는 행위
2. 성별 등을 이유로 특정 보직을 주거나 또는 주지 아니하거나, 근무지를 부당하게 변경 또는 변경하지 않는 행위

제13조(승진에서의 차별금지) 회사는 성별 등을 이유로 승진에서 배제하거나 승진조건, 절차를 달리 적용하여서는 아니 된다.

제14조(근로시간 등에서의 차별금지) 회사는 근로·휴게시간, 안전과 재해 처리 등의 근로조건에서 성별 등을 이유로 배제하거나 불리하게 대우하여서는 아니 된다.

제15조(해고 등 불이익 처분의 금지) 회사는 성별 등을 이유로 정년·퇴직에서 불리하게 대우하거나 퇴직 강요나 해고 등 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

제16조(사용자의 편의제공 의무) 사용자는 장애인 및 특정 신체조건을 가진 자가 근로조건에서 차별 받지 않도록 편의를 제공하여야 한다. 다만, 경영상 과도한 부담이 인정되는 경우에는 그러하지 아니할 수 있다.

제2절 재화·용역의 공급이나 이용

제17조(금융상품 및 서비스 제공·이용에서의 차별금지) 회사는 성별 등을 이유로 금융기관의 대출, 신용카드 발급, 보험가입 등 각종 금융상품과 그 밖에 금융서비스를 직원이 이용하는데 최대한 협조하여야 하며, 불리하게 대우하거나 제한하여서는 아니 된다.

제18조(교통수단 및 서비스 공급·이용에서의 차별금지) 회사는 성별 등을 이유로 회사 내 교통수단 등의 이용을 제한·거부하여서는 아니 된다.

제19조(보건의료서비스 제공에서의 차별금지) 회사는 회사에서 제공하는 의료서비스 제공에서 성별 등을 이유로 배제·제한하여서는 아니 된다.

제20조(문화 등의 공급·이용에서의 차별금지) 회사는 문화·체육·오락(이하 이 조에서 “문화 등”이라 한다)등 회사에서 제공하는 체육대회 등의 서비스를 성별 등을 이유로 배제·제한 하여서는 아니 된다.

제3절 교육·훈련

제21조(교육기회의 차별금지) 회사는 성별 등을 이유로 교육의 지원, 교육활동에 대한 지원을 달리하거나 불리하게 하여서는 아니 된다.

제22조(교육내용에서의 차별금지) 회사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 교육목표, 교육내용, 생활지도 기준이 성별 등에 대한 차별을 포함하는 행위
2. 성별 등에 따라 교육내용 및 교과과정 편성을 달리하는 행위
3. 성별 등을 이유로 한 특정 개인이나 집단에 대한 혐오나 편견을 교육내용에 포함하거나 이를 교육하는 행위

제23조(편의제공 의무) 회사는 피교육자가 동등한 교육을 받을 수 있도록 시설 및 교구 등 편의를 제공하여야 한다.

제4절 노동조합

제24조(노동조합원의 차별금지) 회사는 노동조합 가입 등을 이유로 고용, 승진, 교육 등의 기회 제공에서 지원을 달리하거나 불리하게 하여서는 아니 된다.

제4장 차별의 구제

제25조(구제의 신청 등) 차별의 피해자 또는 그 사실을 알고있는 사람이나 단체는 인사 담당부서를 통해 인사위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

제26조(구제조치)

- ① 회사는 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명 되는 경우 인사위원회의 결정이 있기 전까지 차별의 중지 등 기타 적절한 임시조치를 명할 수 있다.
- ② 회사는 인사위원회의 결정에 따라 차별의 중지, 임금 기타 근로조건의 개선, 차별 시정을 위한 적극적 조치 등을 실시할 수 있다.

제27조(불이익 조치의 금지) 회사는 차별을 받았다고 주장하는 자 및 그 관계자가 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 인사위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.

부 칙

부칙 (2022. 12. 1) 본 윤리정책은 2022년 12월 1일부터 시행한다.