



ESG

성희롱 예방 지침

1	4
문서번호	DIS-ESG-S09
제 정	2018.02.01
개정번호	0

성희롱 예방 지침

제 1 조(목적) 이 지침은 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률에 따라 동원산업(주)(이하 회사라 칭함) 내 성희롱 예방을 위하여 필요한 조치 및 성희롱 발생시 처리 방법 등을 정함을 목적으로 한다.

제 2 조(적용범위) 이 지침의 적용범위는 당사에 소속된 모든 임직원으로 한다.

제 3 조(성희롱의 정의) 이 지침에서 사용하는 “성희롱”이란 사업주·상급자 또는 임직원이 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 성적 언동 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나, 상대방이 성적 언동 등이나 그 밖의 요구에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말하며, “성적 언동 등”이란 아래 각 호의 사항을 말한다.

1. 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
2. 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
3. 안마나 애무를 강요하는 행위
4. 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화를 포함한다)
5. 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
6. 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위
7. 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
8. 회식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
9. 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위
(컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함한다)
10. 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
11. 그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

제4조(성희롱 예방교육) ① 총무부장은 전체 임직원을 대상으로 성희롱 예방을 위한 정책과 기준을 알리는 각종 교육 및 홍보를 연1회 이상 정기적으로 실시하여야 하며, 해당 교육은 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 성희롱 관련 법령 및 기준
2. 성희롱 발생시의 처리절차 및 조치기준
3. 성희롱 피해자에 대한 고충상담 및 구제절차
4. 성희롱을 한 자에 대한 징계 등 제재조치
5. 기타 성희롱 예방에 관한 사항 등

 DONG WON	ESG	2 / 4	
		문서번호	DIS-ESG-S09
	성희롱 예방 지침	제 정	2018.02.01
		개정번호	0

② 성희롱 예방교육을 실시한 경우에 총무부장은 교육 일시 및 방법, 교육참석자 명단 등 실시 결과에 관한 사항을 대표이사에게 보고하여야 한다.

제5조(성희롱 고충전담부서) ① 성희롱 예방을 위한 업무의 처리와 임직원의 성희롱 관련 고충에 대한 상담·처리는 총무부에서 전담한다.

② 성희롱 고충전담부서의 업무는 다음 각 호와 같다.

1. 성희롱 피해자의 고충에 대한 상담·조언 및 고충의 접수 및 성희롱 인지자의 신고 접수

2. 성희롱 사건에 대한 조사 및 처리

3. 성희롱 사건 처리 관련 부서간 협조·조정 등에 관한 사항

4. 성희롱 재발 방지 대책의 수립과 이행에 관한 사항

5. 성희롱 예방을 위한 교육·홍보 등 기타 성희롱 예방 업무

제6조(성희롱 고충의 신청) ① 성희롱과 관련하여 상담을 원하거나 성희롱 고충의 처리를 원하는 피해자, 피해자의 대리인 또는 성희롱 인지자는 서면, 전화, 통신 및 방문 등의 방법으로 인사담당부서장에게 고충을 신청하거나 신고할 수 있다.

② 성희롱으로 피해를 입은 임직원 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 임직원이 소속 조직의 장에게 피해 사실을 알릴 경우, 해당 조직의 장은 총무부장에게 해당 사실을 즉시 전달하여야 한다.

③ 조직의 장이 어떠한 경로로든 소속 임직원의 성희롱을 인지하는 때에는 총무부장에게 해당 사실을 즉시 전달하여야 한다.

제7조(상담 및 조사) ① 총무부장은 성희롱과 관련하여 피해자의 상담·고충의 신청이나 인지자의 신고를 받은 경우에 피해자의 의사에 따라 지체 없이 피해자와 상담하여야 하며, 피해자가 원하는 경우 필요한 조사를 진행하여야 한다.

② 조사는 신청 또는 신고를 접수한 날로부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

③ 제1항의 규정에 의해 조사가 진행 중인 사안이 법령에 의해 다른 기관에서 조사 또는 처리 중이거나, 피해자가 조사에 협조하지 않는 때에는 조사를 중지할 수 있다.

④ 조사 과정에서 총무부장은 해당 사안과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며 해당부서는 이에 적극 응하여야 한다.

제8조(피해자 보호 및 비밀유지) ① 회사는 성희롱 피해를 주장하는 자 및 신고, 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충의 상담, 신고 및 협력 등을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

② 고충상담 등 성희롱 고충과 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 사안의 조사 및 처리를 위해 필요한 경우를 제외하고는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 누설하여서는 아니 된다.

 DONG WON	ESG	3		4	
		문서번호		DIS-ESG-S09	
	성희롱 예방 지침	제 정		2018.02.01	
		개정번호		0	

제9조(조사결과와 보고 등) ① 총무부장은 성희롱 사안에 대한 조사의 완료 즉시 그 결과를 대표이사에게 보고하여야 한다.

② 대표이사는 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 가해자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 취하도록 한다.

제10조(조사의 종결) 조사결과 성희롱에 해당되지 않는다고 인정될 경우에는 당사자에게 통보 후 조사를 종결한다.

제11조(재발방지조치 등) 대표이사는 성희롱의 재발 방지를 위하여 가해자에 대한 징계 외 부서전환, 가해자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 가해자에 대한 조치로 인하여 피해자에게 일체의 불이익이 발생하게 하여서는 아니 된다.

부 칙

제 1 조 (시행일) 이 규정은 2018 년 2 월 1 일부터 시행한다.