
	<b>고려아연(주)</b>	문서번호	31
		제 정 일	2022. 3.
		개 정 일	2023. 11. 10.
		개정번호	1

## **성희롱 및 괴롭힘 금지 정책**

**시행일: 2023년 11월 10일**



	<b>성희롱 및 괴롭힘 금지 정책</b>	문서번호	31
		제정일	2022. 3.
		개정일	2023. 11. 10.
		개정번호	1

## 목적

고려아연은 인권중심의 경영을 실천하고, 경영활동에서 발생할 수 있는 인권침해를 사전에 예방하여 기업의 사회적 책임을 다하고자 합니다. 고려아연은 윤리경영과 인권경영을 바탕으로 직장 내 상호 신뢰와 존중의 근무 문화를 유지할 수 있도록 최선을 다하고 있습니다. 직장 내 성희롱과 괴롭힘을 금지하는 정책을 수립하여 성희롱, 괴롭힘으로부터 임직원을 보호하고 있습니다.

## 기본원칙

1. 고려아연의 임직원은 직장 내 성희롱 및 괴롭힘으로 타인의 인권을 침해하지 않습니다.
2. 고려아연은 직장 내 성희롱 및 괴롭힘에 대해 무관용 원칙을 적용하여 조치합니다.
3. 고려아연은 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 방지를 위해 정책 준수 여부를 지속적으로 모니터링합니다.
4. 고려아연은 임직원을 대상으로 정기적인 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 방지 교육을 실시합니다.

## 금지행위

고려아연은 성희롱 및 괴롭힘과 관련된 모든 행위를 금지하고, 근로자를 포함한 불특정 모든 사람이 임직원의 업무수행 과정에서 다음과 같은 피해를 입을 경우 조치 프로세스와 법적 근거에 따라 적절한 조치를 취하고 있습니다.

## I. 성희롱

### [개념]

직장 내 성희롱이란 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내 지위를 이용하여 업무수행 과정에서 다른 직원에게 성적인 언동 등 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적인 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말합니다.

### [유형]

#### ■ 직장 내 성희롱 유형

직장 내 성희롱은 육체적, 언어적, 시각적 행위와 기타 행위로 분류할 수 있습니다. 기타 행위는 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 모든 행동을 말합니다.

#### ■ 직장 내 성희롱 피해 유형

직장 내 성희롱 행위로 인한 피해는 피해자가 느끼는 성적 굴욕감이나 혐오감뿐만 아니라, 피해자의 근로조건 및 고용에서의 불이익도 포함될 수 있습니다.

### [예시]

회사는 성희롱 예방 및 처벌 관련 법규와 고용노동부 직장내 성희롱 예방대응 지침을 바탕으로 직장 내 성희롱을 판단합니다. 직장 내 성희롱은 그 양태가 매우 다양해서 모든 행위 유형을 규정할 수 없으나 성희롱에 해당할 수 있는 행위의 예시는 다음과 같습니다.

- 1) 근무시간, 근무장소 밖에서 일어난 성희롱(직장 내 지위 이용 및 업무관련성이 있는 경우)
- 2) 피해자가 명시적인 거부 의사를 표현하지 않았더라도 피해자가 원하지 않는 행위일 경우
- 3) 특정인을 염두에 두지 않았으나 듣는 사람에게 성적 굴욕감과 혐오감을 주는 성적 언동
- 4) 성희롱에 대한 행위자의 의도 없이 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 주는 경우

## II. 괴롭힘

### [개념]

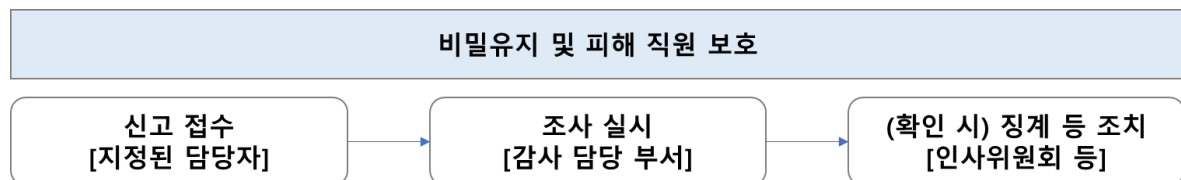
직장 내 괴롭힘이란 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말합니다.

### [예시]

회사는 직장 내 괴롭힘 예방 및 처벌 관련 법규와 고용노동부 직장내 괴롭힘 예방대응 지침을 바탕으로 직장 내 괴롭힘을 판단합니다. 직장 내 괴롭힘은 그 양태가 매우 다양해서 모든 행위 유형을 열거하거나 규정할 수 없으나 괴롭힘에 해당할 수 있는 행위의 예시는 다음과 같습니다.

- 1) 신체적인 위협이나 폭력을 가함
- 2) 욕설이나 위협적인 말을 함
- 3) 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 함
- 4) 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 지속적, 반복적으로 지시함
- 5) 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함
- 6) 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림
- 7) 의사와 상관없이 음주, 흡연, 회식 참여를 강요함

## 고충처리제도



## ■ 신고 접수

직장 내 성희롱, 괴롭힘 등 고충 처리를 원하는 직원은 서면, 전화, 사내 시스템 등록 등의 방법으로 신고할 수 있습니다. 또한 회사의 임직원 누구든 이러한 사실을 목격하거나 알게 된 경우 회사에 신고할 수 있습니다.

## ■ 조사 실시

회사는 직장 내 성희롱 또는 괴롭힘 신고를 받거나 이를 인지한 경우 지체 없이 조사를 실시해야 합니다. 이때 피해를 입은 직원이 조사 과정에서 수치심을 느끼지 않도록 해야 합니다.

## ■ 비밀유지 및 피해 직원 보호

회사는 직장 내 성희롱 또는 괴롭힘 신고 처리 절차의 모든 과정에서 철저히 비밀을 유지해야 합니다. 피해 직원 등을 보호하기 위해 근무장소의 변경, 유급휴가 부여, 심리상담 등 적절한 조치를 취합니다. 또한 회사는 신고를 하였거나 피해를 주장하였다는 이유로 해당 직원에게 불리한 처우를 하지 않습니다.

## ■ 종결

직장 내 성희롱 또는 괴롭힘을 한 행위자에 대해서는 관련 법규 및 사규에 근거하여 무관용 원칙에 중점을 두어 징계 등 필요한 조치를 취하며, 회사는 사건 종결 이후에도 재발 여부, 2차 피해 등의 발생여부에 대해 주의 깊게 지켜보아야 합니다. 또한 회사는 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 행위의 재발 방지를 위하여 행위자에게 상담 또는 교육 등을 실시하거나 받을 것을 명할 수 있습니다.

## 예방활동

고려아연은 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 등이 발생하지 않도록 다양한 방식으로 예방활동을 진행합니다. 윤리경영 선포, 윤리강령의 제정 및 게시 등을 통해 임직원의 윤리의식을 고취시키고, 연 1회 이상 성희롱 및 괴롭힘 금지 예방교육을 실시하고 있습니다. 또한 수시로

경영진의 메시지와 교육 등을 통하여 직장 내 성희롱과 괴롭힘을 근절하고 인권 중심의 상호  
존중문화를 만들기 위해 노력하고 있습니다.