

최종 승인일	2024. 06. 28.
작성부서	인사팀

직장 내 괴롭힘 · 성희롱 · 폭력 예방 정책
(Anti-Workplace Bullying, Anti-Sexual
Harassment, and Anti-Violence Policy)

Rev.0

제 1 조. 목적

본 정책은 (주)세아제강(이하 '회사')의 모든 임직원(임직원 및 비정규직을 포함한다)의 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 폭력과 관련한 행위 발생을 예방하고, 이와 같은 행위 발생 시 적절한 조치를 취하기 위하여 필요한 사항을 정하는데 목적이 있습니다. 회사는 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률(이하 '남녀고용평등법'), 근로기준법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법 등 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 폭력에 관련한 법률을 준수합니다.

제 2 조. 정의

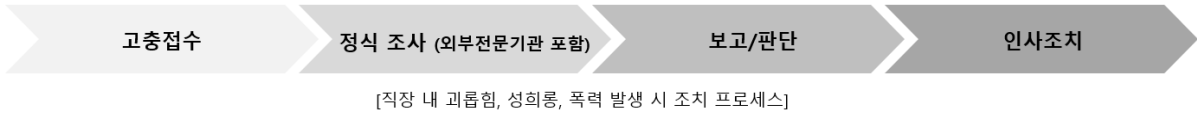
- ① 직장 내 괴롭힘이란, 임직원이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 직원에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말합니다.
- ② 직장 내 성희롱이란, 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말합니다.
- ③ 폭력이란, 임직원 간 상해를 입히거나 폭행, 협박, 감금, 기물파손 등의 행위 또는 상해가 발생하지 않았지만 상해의도가 내포된 물리적, 유형적 폭력 행위를 말합니다.

제 3 조. 임직원의 역할과 책임

- ① **(임직원)** 회사와 회사의 모든 임직원은 동료들 아끼고 존중하며 서로 간의 육체적, 정신적 안전과 건강을 보호할 역할과 책임을 갖고, 직장 내 괴롭힘 행위 및 직장 내 성희롱, 폭력 행위를 하여서는 안 됩니다.
- ② **(관리자)** 각 부서의 부서장, 임원 등의 관리자는 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱, 폭력을 인지한 경우 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 하며, 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 '피해근로자 등')를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 근로자에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 합니다. 이때, 관리자는 자의적 판단으로 사건해결을 도모하여서는 아니되며, 피해자 이야기를 경청하고, 회사의 처리제도를 안내하여 이를 활용하도록 독려하여야 합니다.

- ③ **(직원)** 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱, 폭력 피해사실을 인지한 회사의 임직원은 누구든지 그 사실을 관리자에게 신고할 수 있으며, 피해 근로자 등에게 회사 또는 관리자에 신고하도록 조언하여야 합니다.

제 4 조. 처리절차



- ① 회사는 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱, 폭력행위 사건을 처리하기 위하여 다음 각 호의 절차에 따릅니다.
 - 1) 사건의 접수
 - 2) 피해근로자 등의 의사에 기초한 정식 조사(외부전문기관의 조사 포함) 실시
 - 3) 정식 조사 결과를 토대로 한 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱, 폭력 행위의 확인 및 보고, 판단
- ② 회사는 전항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 폭력 행위의 발생 사실을 인지한 경우에는 지체없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 합니다.
- ③ 회사는 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 폭력 행위 사실이 확인되는 경우, 무관용의 원칙에 의거하여 행위자에게 징계 등 적절한 처분이 이루어지도록 하여야 합니다.

제 5 조. 비밀유지

- ① 회사는 피해근로자 등 및 조사에 협력하는 자에게 불리한 처우를 하여서는 안 됩니다.
- ② 회사는 피해근로자 등의 의사를 최대한 고려하여 행위자와의 업무분장과 업무공간을 분리하거나 유급휴가를 부여하는 등 피해근로자 등의 신변보호를 위하여 적절한 보호 조치를 취하여야 합니다.
- ③ 회사의 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱, 폭력 행위와 관계된 사안을 직무상 알게 된 자는 동 사안 관계자의 신원은 물론 그 내용 등에 대하여 이를 누설하여서는 안 됩니다. 다만, 조사와 관련된 내용을 관리자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외합니다.

제 6 조. 예방교육

- ① 회사는 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 폭력 행위 예방을 위한 교육을 1 년에 1 회 이상 실시하여야 합니다.
- ② 회사는 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 폭력 행위 예방교육의 주요 내용을 항상 게시하거나 사원들이 열람할 수 있도록 조치합니다.

제 7 조. 재발방지조치 등

- ① 회사는 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 폭력 행위의 재발 방지를 위하여 사건 종결 시 재발 방지 대책을 수립, 시행합니다.
- ② 회사는 피해근로자 등의 의사를 고려하여 필요한 경우 부서전환, 행위자에 대한 재발방지 교육 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 이 경우 당해 조치는 피해근로자 등 및 조사 등에서 협력하는 자에게도 불이익을 주어서는 안 됩니다.

부칙

본 정책은 2024. 06. 28. 부로 제정하여 시행한다.