

---

# 차별 금지 지침

(non-discrimination guidelines)

2023. 12. 29

Seohan Innobility

인사팀	차별 금지 지침 (non-discrimination guidelines)	문서번호 D20-07-006
개정일: 2024-01-01		개정차수: 1

차수	제(개)정일자	시행일자	주요 개정 내용	작성	검토	승인
1	'23-12-29	'24-01-01	노동/인권 경영 정책 제정	신귀비	-	이웅재

인사팀	차별 금지 지침 (non-discrimination guidelines)	문서번호 D20-07-006
개정일: 2024-01-01		개정차수: 1

제 1 장 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

- "성별"이란 여성, 남성, 그 외에 분류하기 어려운 성을 말한다.
- "장애"란 개인의 신체적·정신적 요인, 개인적 요인과 사회·환경적 요인의 상호작용으로 인하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 상태를 말한다.
- "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
- "출신지역"이란 출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전 주된 거주지 등을 말한다.
- "학력(學歷)"이란 정부의 인정을 받은 교육훈련 기관에서의 학습 과정의 이수, 학사학위 취득 등 교육기관의 졸업, 이수 여부를 말한다.
- "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 하는행위 등 기타 취

인사팀	차별 금지 지침 (non-discrimination guidelines)	문서번호 D20-07-006
개정일: 2024-01-01		개정차수: 1

업무규칙에서 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 의사표시를 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 "성별 등" 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.

인사팀	차별 금지 지침 (non-discrimination guidelines)	문서번호 D20-07-006
개정일: 2024-01-01		개정차수: 1

- 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 지침의 적용대상은 서한이노빌리티의 임직원으로 하며, 협력사 및 계약 파트너 등에게도 지침을 준수하도록 권장한다.

인사팀	차별 금지 지침 (non-discrimination guidelines)	문서번호 D20-07-006
개정일: 2024-01-01		개정차수: 1

제 2 장 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.

제 3 장 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)

인사팀	차별 금지 지침 (non-discrimination guidelines)	문서번호 D20-07-006
개정일: 2024-01-01		개정차수: 1

- 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 아니된다.

인사팀	차별 금지 지침 (non-discrimination guidelines)	문서번호 D20-07-006
개정일: 2024-01-01		개정차수: 1

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 아니된다.

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



인사팀	차별 금지 지침 (non-discrimination guidelines)	문서번호 D20-07-006
개정일: 2024-01-01		개정차수: 1

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.

인사팀	차별 금지 지침 (non-discrimination guidelines)	문서번호 D20-07-006
개정일: 2024-01-01		개정차수: 1

제 4 장 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.

제 5 장 부칙

제 1 조 시행일

인사팀	차별 금지 지침 (non-discrimination guidelines)	문서번호 D20-07-006
개정일: 2024-01-01		개정차수: 1

본 지침은 2024 년 1 월 1 일부로 시행한다.