

직장 내 괴롭힘 및 성희롱 금지 정책

넥센타이어는 직장 내 괴롭힘, 즉 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 금지합니다.

넥센타이어는 직장 내 성희롱, 즉 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 행위를 금지합니다.

또한, 임직원들이 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 행위에 대하여 제보할 수 있도록 윤리경영 제보센터를 운영합니다. 제보로 인한 어떠한 불이익도 받지 않도록 제보자의 신원, 제보내용 등에 대한 철저한 비밀보장을 전제로 사실관계를 규명합니다.

넥센타이어의 모든 임직원은 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 금지에 대한 규정과 지침을 준수할 책임이 있습니다. 넥센타이어와 관련된 임직원 및 협력업체 모두가 포함되며, 고용 형태는 무관합니다. 이 외 사항은 국내 근로기준법 및 유엔의 여성에 대한 폭력 철폐 선언 및 유엔글로벌콤팩트(UNGC)의 인권 원칙을 따릅니다.

직장 내 괴롭힘 및 성희롱 금지 원칙

1. 누구든지 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자(사업주 등)에게 신고할 수 있습니다.
2. 신고를 접수하거나 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시합니다.
3. 조사 기간 동안 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 합니다. 이 경우 피해근로자등의 의사에 반하는 조치는 하지 않습니다.
4. 조사 결과 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해 근로자가 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 합니다.
5. 조사 결과 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 합니다. 이 경우 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 듣습니다.
6. 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리

한 처우를 하지 않습니다.

피해 예방

넥센타이어는 임직원을 대상으로 직장 내 괴롭힘 및 성희롱에 대한 인식 제고를 위해 예방 교육을 실시합니다.

책임 및 권한

신고 유형별 책임과 권한은 「윤리경영 제보센터 관리 지도서」에 따라 진행합니다.

피해 신고 및 구제 절차

1. 사건 신고

- 1) 누구든지 직장 내 괴롭힘 및 성희롱, 내부고발 사항에 대해 알게 된 때에는 당사 윤리경영 제보센터에 신고할 수 있습니다.
- 2) 조사를 위하여 신고는 기명을 원칙으로 하나 종합적인 사실관계를 고려하여 예외적으로 익명신고도 가능합니다. 해당 신고내용은 비밀이 철저히 보장되며 신고인 및 피해자에 대해 불이익이 없습니다.

2. 사건 접수

- 1) 주관부서 담당자는 신고 사실을 6하원칙에 따라 정리하여 접수하고, 접수 후 신고인에게 사건이 접수되었음을 통지합니다.
- 2) 피해자의 보호를 위해 필요한 경우 회사는 피해자의 근무 장소 변경, 유급휴가 부여 등 적절한 조치를 합니다. 이 경우 피해자의 의사에 반하는 조치는 하지 않습니다.

3. 신고 사실 조사

- 1) 주관부서는 신고인과 피신고인에게 비밀보장원칙, 관련 법령 및 회사 규칙, 윤리경영 제보센터에서 제공할 수 있는 도움의 유형과 범위 등 공식 절차에 관련된 정보를 알려줍니다.
- 2) 법무팀은 최종 확인된 신고 사실 및 위반 행위에 대해 법적 검토를 실시하며, 법적 검토는 관련 법령 및 당사 윤리규범을 비롯한 관련 내부규정에 근거하여 실시합니다.

4. 사건 종결

- 1) 주관부서는 최종 확인된 조사내용 및 법적 검토 결과를 구성한 뒤 윤리제보 처리결과 보고서를 문서로 최종 작성하여 담당 승인권자의 승인을 받습니다.
- 2) 주관부서는 신고사항에 대해 윤리제보 처리결과 보고서 조치 검토결과에 따라 사건을 종결하며, 신고인, 피신고인, 피해자 등에게 종결 결과를 통지합니다.

징계 및 시정조치

1. 추가 피해 방지

- 1) 담당 승인권자는 최종 승인한 결과보고서를 바탕으로 인사위원회 개최가 필요하다고 판단하면 인사위원회 규정에 따라 부의 안건을 상정하고 인사위원회를 진행하도록 조치합니다.
- 2) 인사위원회는 「인사위원회 운영요령」에 따라 안건을 심의 의결하고 징계 조치를 합니다.
- 3) 주관부서는 사건 종결 후 모니터링을 지속적으로 실시하여 추가 피해가 발생하지 않도록 합니다.

문서명	넥센타이어 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 금지 정책	버전	1.0
제정일자	2023.06.26	개정일자	-
제·개정부서	윤리경영팀	관리부서	ESG팀