




CIE Automotive


괴롭힘 상황의
예방 및 처리 규약

	괴롭힘 상황의 예방 및 처리 규약	코드:	CIE CO HR P 01
		검토:	2
		페이지	2 / 13

내용

1. 소개.....	3
2. 적용 목적 및 범위.....	3
3. 정의.....	3
4. 예방 조치.....	8
5. 윤리 채널.....	8
6. 조치 절차.....	9
7. 분류 및 제재.....	13
8. 본 규약의 유효성 및 배포.....	13

발행 및 검토: 기업 인사 담당 이사	승인: 감사 및 규정 준수 위원회	일자: 2024년 2월
--------------------------------	------------------------------	------------------------

 CIE Automotive	<p style="text-align: center;">괴롭힘 상황의 예방 및 처리 규약</p>	코드:	CIE CO HR P 01
		검토:	2
		페이지	3 / 13

1. 소개

당사는 심리사회적 병리 현상으로 이어질 수 있는 직장 내 인간 관계에 대한 해결책을 식별, 평가 및 제안하기 위해 괴롭힘 상황의 예방 및 처리 규약을 공식화했습니다.

2. 적용 목적 및 범위

이 규약은 직장에서 괴롭힘이 발생하는 것을 방지하고 괴롭힘이 발생하는 경우 문제를 처리하고 재발을 방지하기 위한 적절한 절차가 마련되어 있는지 확인하는 것을 목표로 합니다. 이러한 조치는 모든 사람이 직업에서나 개인적으로 동료 직원의 존엄성을 존중하는 괴롭힘 없는 근무 환경을 보장하기 위한 것입니다.

본 규약의 적용 범위는 CIE Automotive, S.A. 및 이해관계가 있는 회사¹ ("CIE Automotive", "그룹" 또는 "회사")입니다. 이 분야에 자체 규약이 있는 공장은 고유한 특정 규약을 적용할 수 있지만 그러한 규약이 본 회사 규약에 명시된 최소 조치 및 절차와 일치하는지 확인합니다.

3. 정의

a) 도덕적 괴롭힘(따돌림):

이는 직장에서 개인을 상대로 장기간에 걸쳐 수행되는 모든 학대 행위 또는 심리적 폭력으로 이해되며, 이는 일을 스스로 포기하고, 자기 존엄성이나 심리적 완전성에 점진적이고 지속적인 해를 끼칠 목적으로 개인을 불신, 무시 또는 고립시키려는 의도로 반복적인 행동, 행동, 명령 또는 말로 나타납니다.

괴롭힘을 가한 사람이 피해 호소인에 대해 회사 구조 내에서 어떤 형태로든 계층적 권한이 있는 경우 이는 상황을 악화시키는 것으로 간주됩니다.


도덕적 괴롭힘은 다음 세 가지 형태로 나타날 수 있습니다:

- ✓ 하향식, 가해자가 괴롭힘 피해 호소인보다 더 높은 위치에 있는 경우.
- ✓ 수평적, 동일한 계층적 수준에 있는 사람들 사이에서 발생하는 경우, 가해자는 일반적으로 피해자의 직업적 이미지를 훼손하고 심지어 성공에 대한 공로를 가로채기 위해 피해자의 업무를 방해하려고 합니다
- ✓ 상향식, 가해자가 피해 호소인보다 낮은 계층을 차지하는 사람인 경우

예를 들어, 단독으로 또는 다른 사람과 결합하여 도덕적 괴롭힘을 구성할 수 있는 수동적 또는 능동적 행위 중에서 체계적이고 반복적으로 발생하는 경우 다음 사항이 강조됩니다:

¹ 직접 또는 간접적으로 자본금의 50% 이상을 보유하고 있거나 경영진 구성원의 과반수 이상을 임명한 회사.

<p style="text-align: center;">발행 및 검토: 기업 인사 담당 이사</p>	<p style="text-align: center;">승인: 감사 및 규정 준수 위원회</p>	<p style="text-align: center;">일자: 2024년 2월</p>
--	--	--

	괴롭힘 상황의 예방 및 처리 규약	코드:	CIE CO HR P 01
		검토:	2
		페이지	4 / 13

- 무시당하고, 배제되고, 기피 당합니다.
- 업무를 불평등하거나 편향된 방식으로 평가하고 업무를 경멸하는 방식으로 비판합니다.
- 자발적으로도 할 일이 없이 방치되거나, 터무니없거나 불가능하거나 의미 없는 일이나 일을 맡게 됩니다.
- 명백히 악의적이거나 신체적 완전함이나 건강을 위협하는 방식으로 견딜 수 없는 업무량이 주어집니다.
- 폭언, 모욕, 고함을 당합니다.
- 하는 일이나 업무에서 내리는 결정에 대해 비판과 비난을 받습니다.
- 결정에 대해 체계적으로 의문이나 이의 제기를 받습니다.
- 동료나 다른 사람들 앞에서 공개적으로 굴욕을 당하거나 경멸을 받습니다.
- 개인의 사생활을 조롱 당합니다.
- 조직적인 헐담과 소문의 대상이 됩니다.
- 몸짓, 자세, 목소리를 흉내 내거나 조롱할 목적으로 별명을 붙이는 행위의 대상이 됩니다.
- 악의적인 목적으로 작업을 부당하게 감시하고 일지에 기입하며 기록하는 행동을 당합니다.
- 전문성을 개발할 기회가 거부됩니다.
- 동료 직원으로부터 고립되고 멀어지게 됩니다.

따라서 인간관계의 맥락에서 특정 시점에 발생하는 일시적 성격의 개인적인 갈등과 관련된 행위는 시간이 지남에 따라 개인에 대한 악의적이고 체계적이며 지속적인 공격의 일부가 아니기 때문에 비록 직장에 명백히 영향을 미치고 업무 환경에서 발생하며 조직과 고용 관계에 영향을 미칠 수 있더라도 도덕적 괴롭힘으로 간주되지 않습니다.

b) 성희롱:


성희롱은 개인의 존엄성을 침해할 목적이나 효과를 지닌 성적 성격의 모든 언어적, 비언어적 또는 신체적 행위로 정의되며, 특히 위협적, 적대적, 비하적, 굴욕적 또는 모욕적인 환경을 조성하는 경우에 해당합니다.

직장 내 성희롱은 장기간에 걸쳐 발생하지 않아도 됩니다. 단 한 번의 행동도 그 심각성 때문에 성희롱에 해당할 수도 있습니다.

따라서 예를 들어 성희롱을 구성하는 특정 행동을 식별할 수 있습니다.

- 기분을 상하게 하거나, 굴욕감을 주거나, 성적으로 노골적이거나 암묵적인 암시 및 발언.

발행 및 검토: 기업 인사 담당 이사	승인: 감사 및 규정 준수 위원회	일자: 2024년 2월
--------------------------------	------------------------------	------------------------

	<p style="text-align: center;">괴롭힘 상황의 예방 및 처리 규약</p>	코드:	CIE CO HR P 01
		검토:	2
		페이지	5 / 13

- 음란한 발언이나 농담, 직간접적으로 성적인 내용을 제안하는 행위.
- 다른 사람에게 성관계를 제안, 선동, 압력을 가하거나 그러한 목적을 추구하지 않고 단순히 수신자를 불쾌하게 하거나 위협하는 성적인 내용이 포함된 편지, 쪽지 또는 이메일.
- 다른 사람의 외모와 이미지에 대해 성적인 성격을 지닌 경멸적이거나 공격적인 발언을 고집하는 행위.
- 접촉, 음란한 몸짓, 불필요한 신체 접촉.
- 모든 성폭력.
- 판례법에서 "환경 성희롱"으로 알려진 작업 환경 조성에 참여하는 것으로 행동, 몸짓 또는 말로 표현되는 신체적 또는 언어적 행동으로 이해되고, 이를 받는 사람이 원치 않거나 바람직하지 않은 것으로 인식하는 것이며 성적 성격의 호의를 구하는 것이 직접적으로 목적은 아니더라도 음란한 성격의 발언이나 농담을 반복하거나 성별에 대한 지속적이고 불필요한 언급을 통해 혐오스럽고 불쾌한 분위기를 조성할 수 있는 것입니다.
- 성희롱을 구성하는 상황의 수용에 관한 권리 길들이기 또는 권리 기대.

c) 차별적 괴롭힘:

✓ 성별을 이유로 한 차별적 괴롭힘

개인의 존엄성을 훼손하고 위협적, 적대적, 비하적, 굴욕적 또는 모욕적인 환경을 조성할 목적 또는 효과를 가지고 개인의 성별과 관련된 행동이 생성되는 상황.

✓ 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성적 특성에 따른 차별적 괴롭힘

차별적 괴롭힘은 개인의 존엄성을 침해하고 위협적, 적대적, 비하적, 굴욕적 또는 모욕적인 환경을 조성하려는 목적이나 효과를 있으며 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성적 특성을 기반으로 수행되는 모든 행위로 정의됩니다.


차별의 근거는 다음과 같이 정의됩니다:

- 성적 취향: 어떤 사람에 대한 신체적, 성적 또는 정서적 이끌림
- 성 정체성: 각 개인이 스스로 느끼고 정의하는 성별에 대한 내적, 개인적 경험으로, 출생 시 지정된 성과 일치할 수도 있고 그렇지 않을 수도 있습니다.
- 성별 표현: 각 개인의 성적 정체성 표현.

예를 들어, 다음은 이전 항목에 명시된 요건을 충족하면서 반복적으로 발생할 경우 트랜스젠더를 포함하되 이에 국한되지 않는 LGBTIQ+ 사람들에게 대한 괴롭힘이 될 수 있는 특정 행위의 완전하지 않은 목록입니다:

- LGBTIQ+ 근로자를 비하하고 모욕적인 언어를 사용하는 행위.

발행 및 검토: 기업 인사 담당 이사	승인: 감사 및 규정 준수 위원회	일자: 2024년 2월
--------------------------------	------------------------------	------------------------

	괴롭힘 상황의 예방 및 처리 규약	코드:	CIE CO HR P 01
		검토:	2
		페이지	6 / 13

- LGTBQ+ 근로자를 조롱하는 놀림이나 언급.
- LGTBQ+ 근로자의 능력, 기술, 지적 잠재력을 조롱하고 경시함.
- 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성적 특성을 바탕으로 업무를 불공정하거나 편파적으로 평가함
- 성적 취향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성적 특성을 근거로 해당 개인의 전문적 역량 또는 능력 이하의 업무 또는 직무를 배정함.
- 일반적으로 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현, 성적 특성에 따른 불리한 대우

✓ **기타 차별적인 이유로 인한 괴롭힘**

차별적 괴롭힘은 출생, 인종 또는 민족 출신, 종교 또는 신념, 장애, 연령, 질병 또는 건강 상태, 병리 및 장애를 겪을 혈청학적 상태 및/또는 유전적 소인, 언어 또는 사회경제적 상태를 이유로 위협적, 적대적, 비하적, 굴욕적 또는 모욕적인 환경(물리적 환경과 디지털 환경 모두 해당)을 조성하여 개인의 존엄성을 침해할 목적 또는 효과를 가지고 수행되는 모든 행위로 정의됩니다.

기타 차별적인 이유로 인한 괴롭힘을 구성하는 행위에는 다음이 포함되나 이에 국한되지는 않습니다:


- 위에 열거된 상황에서 비하하는 목적(배제, 격리, 실직에 대한 공평하지 않은 평가, 비하하는 업무 할당)을 가지고 시행되는 조직의 조치.
- 위에 열거된 상황에 해당하는 사람에 대한 모든 종류의 폭력.
- 명시적이든 묵시적이든 위의 상황에서 취해지고 고용 또는 근무 조건에 영향을 미치는 행동, 행위 또는 관행.
- 사람들이 동의한 업무가 문화적으로나 사회적으로 부과된 역할이나 고정관념과 일치하지 않는다는 이유로 인한 조롱.
- 개인의 인종이나 민족, 종교나 신념, 장애, 국적, 연령이나 성적 취향, 성 정체성이나 표현, 기타 개인적 또는 사회적 조건이나 상황을 비웃는 비판, 농담 또는 조롱.
- 위에 열거된 상황을 근거로 업무와 지적 능력을 폄하하는 행위.

d) 직장 내 폭력 행위:

신체, 정신, 언어 폭력 행위는 금지됩니다.

- 신체적 폭력: 신체적 폭력은 직장 내에서의 신체 공격을 수반하는 행동으로 이해하여야 합니다.
- 심리적 폭력: 근로자 간 심리 공격, 적대감을 조장하는 등 개인의 존엄성과 도덕성을 훼손할 수 있는 행위.

발행 및 검토: 기업 인사 담당 이사	승인: 감사 및 규정 준수 위원회	일자: 2024년 2월
--------------------------------	------------------------------	------------------------

	<p style="text-align: center;">괴롭힘 상황의 예방 및 처리 규약</p>	코드:	CIE CO HR P 01
		검토:	2
		페이지	7 / 13

이는 주로 말이나 서면으로 나타나지만, 단순한 경멸의 몸짓이나 동료 간의 관계에서 사회적 거부 행위(특히 공개석상에서 동료에 대한 질문을 무시하거나, 의사소통을 명백히 제한하는 등)를 통해서도 발생할 수 있습니다.

심리적 폭력 행위가 반복적으로 또는 체계적으로 발생하는 경우 괴롭힘(도덕적 괴롭힘이든 차별적 괴롭힘이든)에 해당할 수 있습니다.

이러한 심리적 폭력행위가 성별, 인종 또는 민족, 종교, 신념 등 법으로 금지된 차별의 원인에 근거하여 행해진다면, 이는 또한 차별행위가 될 것이고, 이는 본 규약에서도 고려되는 가중적인 상황이라고 할 것입니다.


따라서, 예를 들어 차별적 의도가 있든 없든 폭력 행위를 구성할 수 있는 다음 특정 행동을 식별할 수 있습니다:

- 혼자 또는 집단으로 한 근로자에서 다른 근로자에게 소리를 지르거나 모욕하는 행위.
- 경멸하는 몸짓을 지음.
- 특히 그룹에서 동료의 질문을 무시함.
- 업무에 관한 발언이든 개인적인 성격의 발언이든 다른 동료 앞에서 한 사람의 발언을 조롱함.
- 특히 무례하거나 모욕적이거나, 내용이나 방식에 있어 위협이나 공격성을 암시하거나, 음란한 측면을 포함하는 이메일이나 의사소통을 구두로 다루거나 보내는 것. 후자의 경우 그 심각성이나 반복성에 따라 성희롱에 해당할 수 있습니다.
- 어떤 사람의 사진을 다른 동료 직원에게 보여주고, 불편한 상황을 조성하는 이미지나 사생활의 측면을 공개함.
- 사회적 기준에 따라 예의가 어긋나거나 경멸적인 어조를 사용하거나 부적절하거나 무례하거나 불쾌한 내용을 사용하여 구두로 답변하는 경우.
- 신체적 공격, 싸움 등.

e) 사이버 괴롭힘

정보 통신 기술을 통해 위의 모든 형태의 괴롭힘을 할 수 있습니다. 결과적으로 직장에서 피해자의 사생활이나 자유에 영향을 미치는 메시지나 이미지의 기록, 유포 또는 게시를 통해 디지털 매체를 통해 수행하는 경우 사이버 괴롭힘의 상황이 있는 것으로 이해할 수 있습니다. 따라서 사이버 괴롭힘은 자율적이고 독립적인 형태의 괴롭힘을 의미하는 것이 아니라 이러한 행위가 수행되는 매체, 즉 디지털 환경을 의미하며, 이로 인해 데이터 보호 권리에 추가 위협이 가해집니다.

발행 및 검토: 기업 인사 담당 이사	승인: 감사 및 규정 준수 위원회	일자: 2024년 2월
--------------------------------	------------------------------	------------------------

	<p style="text-align: center;">괴롭힘 상황의 예방 및 처리 규약</p>	코드:	CIE CO HR P 01
		검토:	2
		페이지	8 / 13

4. 예방 조치

괴롭힘에 대한 예방 조치로 다음과 같은 사항을 정하고 있습니다:

- ✓ 그러한 행위에 대한 불관용 원칙을 존중하고 필요한 경우 해당 노동법에 규정된 징계 조치를 취합니다.
- ✓ 업무 관련 행동을 모니터링하는 데 있어 모든 근로자가 책임을 공유한다는 원칙을 확립합니다.
- ✓ 조직의 모든 수준에서 의사소통과 친밀감을 장려하는 의사소통 프로그램을 정의합니다.

5. 윤리 채널

5.1 윤리 채널

윤리 채널에는 본 문서에 언급된 사람들이 성 평등 및 차별 금지 정책에 관한 문제는 물론 본 문서에 포함된 정의에 따라 괴롭힘에 해당할 수 있는 문제와 관련하여 고용 또는 직업 관계의 맥락에서 합법적으로 얻은 정보를 전달하기 위해 사용할 수 있는 모든 방법이 포함되어 있습니다.

본 문서에서 다루지 않은 사항에 대해서는 윤리 채널 규정에 명시된 조항이 적용됩니다.

5.2 윤리 채널을 이용할 수 있는 사람

모든 구성원은 회사를 구성하는 모든 사람으로 이해됩니다. 이들은 직원(상태에 관계 없으며 연수생도 포함), 주주, 임원 또는 이사회 구성원, 채용 과정의 지원자, 연수생, 퇴직 직원이든 간에 괴롭힘 혐의에 대한 정보를 제출할 수 있습니다.


공급업체, 계약업체, 하청업체 등 외부의 제3자도 윤리 채널을 사용할 수 있습니다. 윤리 채널을 통해 요구 사항 및 절차를 완전히 준수하여 위에 언급된 위반 사항을 보고할 수 있습니다.

모든 개인은 괴롭힘을 구성하는 행동이 용납되지 않고 바람직하지 않은 것으로 간주되는 업무 환경을 구축할 책임이 있습니다. 따라서 괴롭힘을 구성할 수 있는 모든 행동을 인지하게 되면 이를 보고할 의무가 있습니다.

5.3 괴롭힘 가능성을 신고하는 방법

의심되는 위반 또는 질의 사항은 다음 링크를 통해 그룹 회사 웹사이트에서 액세스할 수 있는 완전히 안전하고 기밀인 IT 플랫폼을 통해 제출할 수 있습니다:
<https://cieautomotive.com/canal-etico>

발행 및 검토: 기업 인사 담당 이사	승인: 감사 및 규정 준수 위원회	일자: 2024년 2월
--------------------------------	------------------------------	------------------------

	<p style="text-align: center;">괴롭힘 상황의 예방 및 처리 규약</p>	코드:	CIE CO HR P 01
		검토:	2
		페이지	9 / 13

링크를 통해 액세스할 수 있는 플랫폼은 CIE Automotive가 진출한 국가의 모든 언어로 제공됩니다. 침해 주장이나 질의를 신고하려면 "신고하기" 섹션을 클릭한 다음 양식에 표시된 질문에 답해야 합니다.

플랫폼에서 사실을 구두로 전달하기로 선택할 수 있으며 채널 자체, 의사소통 방법 또는 이 영역에 대한 기타 유형의 문의 사항에 대해 가능한 질문에 대한 답변은 링크 자체를 따라 찾을 수 있습니다.

의심되는 위반에 대한 신고와 플랫폼에서 제기된 질문은 선택한 옵션에 따라 기밀 또는 익명으로 내부 정보 시스템 관리자인 준법감시인에게 자동으로 전송됩니다.

양식을 제출하면 무작위로 생성된 사건 번호가 할당됩니다. 신고자는 플랫폼의 메시지 시스템에 액세스하여 신고 상태를 확인하고 제공된 "사건 번호"와 생성된 비밀번호를 사용하여 준법감시인과 소통할 수 있습니다.

보안상의 이유와 비밀 유지를 위해 사건 번호와 비밀번호는 복구가 불가능합니다. 따라서 잊어버린 경우 신고자는 플랫폼을 통해 새로운 의사소통 절차를 시작해야 합니다.

괴롭힘 가능성에 대해 선의로 정보를 제공하는 사람은 조직의 보복 또는 차별 조치로부터 보호받을 것입니다.

6. 조치 절차


6.1 원칙

우리는 괴롭힘에 대한 불만 사항이 있는 경우 아래 설명된 절차의 작동을 보장합니다.

다음 원칙이 절차에 적용되며 항상 준수됩니다:

- ✓ 관련된 사람의 기밀 유지와 사생활 및 존엄성 보호를 보장하고, 모든 경우에 불만 사항을 제기한 사람의 신원과 개인 상황의 보호를 보장합니다.
- ✓ 우선 순위 및 긴급 처리.
- ✓ 사실 관계를 철저하게 조사하고, 필요한 경우 전문 인력이 주도합니다.
- ✓ 괴롭힘 행위가 입증된 사람에 대한 조치와, 악의적인 비난 또는 불만을 제기한 모든 사람에 대해 적절한 경우 징계적 성격을 포함한 조치를 채택할 것을 보장합니다.
- ✓ 보복에 대한 배상, 괴롭힘을 방지하고 이러한 절차를 시작하기 위해 어떤 방식으로든 선의로 불만을 제기하거나 진술한 결과 개인에게 (명백한 허위 보고 상황에서 취해질 수 있는 징계 조치를 침해하지 않고) 불리한 대우나 불리한 영향이 발생하지 않도록 보장합니다.
- ✓ 피해 호소인이 원할 경우 동일한 조건에서 계속 업무를 수행할 수 있도록 보장합니다.

<p style="text-align: center;">발행 및 검토: 기업 인사 담당 이사</p>	<p style="text-align: center;">승인: 감사 및 규정 준수 위원회</p>	<p style="text-align: center;">일자: 2024년 2월</p>
--	--	--

	<p style="text-align: center;">괴롭힘 상황의 예방 및 처리 규약</p>	코드:	CIE CO HR P 01
		검토:	2
		페이지	10 / 13

6.2 절차 개시

모든 목적을 위해, 본 문서에 제공되지 않은 모든 문제에 있어서 괴롭힘으로 간주될 수 있는 혐의 행위 또는 사건에 대한 정보 전달 및 조사는 윤리 채널 규정이라는 제목의 문서에 제공된 절차에 따라 관리됩니다.

보고된 사건의 조사 전략을 모든 각도에서 직장 내 괴롭힘 및/또는 폭력에 해당할 수 있는 상황의 조사에 대한 기존 권고에 맞게 조정하기 위해 이러한 문제에 대한 정보 전달은 위원회가 조사합니다.

6.3 위원회

보고된 사건이 어느 정도 괴롭힘에 해당할 수 있다고 판단되는 경우 위원회는 해당 조사를 시작합니다.

그룹의 각 공장이나 생산 센터에는 다음과 같이 구성될 수 있는 자체 위원회가 있습니다:

- 불만 사항이 등록된 공장 또는 생산 센터의 인사 담당 이사, 그렇지 않은 경우 부문의 인사 담당 이사 또는 고위 경영진이 지정한 인물.
- 직업상 위험 예방 기술 인력.
- 예방 대리인, 예방 대리인이 없는 경우 근로자의 법정 대리인, 대리인이 없거나 절차에 참여할 수 없는 경우에는 직무상 최고위 직급 근로자.

또한, 본 규약의 글로벌 준수 감독을 담당할 기업 위원회가 있으며 다음과 같이 구성됩니다:

- 인사 담당 이사 또는 고위 경영진이 지정한 인물.
- 준법감시인.

공장 또는 생산 센터 위원회는 조사와 관련된 모든 정보를 기업 위원회에 보고할 의무가 있습니다.


휴일, 질병, 이해 상충 또는 기타 법적 사유로 인해 결석할 경우 두 위원회의 일부를 구성하는 각 부서 또는 기능의 절차에 따라 지정된 사람이 이를 대신하게 됩니다.

결의안은 구성원 2분의 1과 구성원 중 1명의 찬성으로 통과됩니다.

위원회의 권한은 다음과 같습니다:

- 보고된 사건에 대한 조사를 수행하고 필요할 수 있는 문서 증거나 인터뷰를 준비하며 모든 경우에 문제와 관련된 사람의 기밀을 최대한 보장합니다.

<p style="text-align: center;">발행 및 검토: 기업 인사 담당 이사</p>	<p style="text-align: center;">승인: 감사 및 규정 준수 위원회</p>	<p style="text-align: center;">일자: 2024년 2월</p>
--	--	--

	<p style="text-align: center;">괴롭힘 상황의 예방 및 처리 규약</p>	코드:	CIE CO HR P 01
		검토:	2
		페이지	11 / 13

- 관심이 있거나 제기된 문제에 대한 더 나은 분석 및 해결에 기여할 수 있다고 간주되는 다른 사람들의 위원회 참석을 요청할 수 있습니다. 본 참석자들은 발언권은 있지만 투표권은 갖지 않습니다.
- 보고 및 조사된 사건의 결론과 위원회가 제안한 조치가 포함된 세부 보고서를 준비합니다.

a) 절차 개시

위원회는 조사를 시작할 책임이 있습니다. 준법감시인은 윤리 채널을 통해 괴롭힘에 대한 보고를 받으면 예비 분석을 거쳐 조사를 위해 해당 위원회에 이를 회부합니다.

조사에 참여하는 사람은 조사 과정에서 접근할 수 있는 정보와 관련하여 업무상 비밀을 유지할 의무가 있습니다. 이 의무를 준수하지 않으면 처벌을 받을 수 있습니다.

b) 비공식 절차

이 단계는 당사자들의 선택 사항이며 피해자의 의지에 따라 달라집니다.

위원회는 의사소통의 진실성을 확인하기 위해 기밀로 신속한 절차를 시작하며, 이를 위해 필요하다고 판단되는 사람에게 진술을 요청하거나 적절하다고 판단되는 문서를 얻을 수 있습니다.


괴롭힘 혐의 상황과 관련하여 제출된 정보가 사실이라는 징후가 있음이 확인되면 위원회는 신고된 괴롭힘을 저지른 것으로 혐의 있는 사람에게 단독으로 또는 피해자가 있는 곳에서 후자의 선택에 따라 비밀리에 연락할 것입니다. 괴롭힘 행위에 관해 보고된 정보가 사실이고 반복되거나 시간이 지나도 지속될 경우 징계 결과나 처벌을 받을 수 있음을 알려줍니다. 이 회의에서 가해 혐의가 있는 사람은 적절하다고 판단되는 설명을 제공할 수 있습니다.

비공식 절차의 목적은 협상된 해결책을 찾고 이러한 유형의 상황이 괴롭힘으로 확대되는 것을 방지하기 위해 관련 당사자 간의 의사소통과 이해의 분위기를 조성하여 비공식적으로 문제를 해결하고 문제에 대한 해결책을 찾아 조사하는 것입니다.

따라서 비공식 절차는 (i) 괴롭힘이 존재하지 않는다는 선언, (ii) 괴롭힘을 느끼는 사람과 의사소통의 주체인 사람이 행동을 확인하고 분석한 다음 후자가 이를 반복하지 않기로 약속한 경우, (iii) 위원회가 사건을 해결하기 위한 특정 조치를 제안하고 양 당사자가 동의와 일치성을 보여 줄 때 마무리합니다.

사건이 개시되고 개시 후 15일 이내에 괴롭힘 문제가 해결되지 않은 경우 반드시 공식 절차가 개시되어야 합니다. 예외적인 상황(예: 연휴 기간과 겹치는 경우 등)이 있다면 기간이 연장될 수 있습니다.

<p style="text-align: center;">발행 및 검토: 기업 인사 담당 이사</p>	<p style="text-align: center;">승인: 감사 및 규정 준수 위원회</p>	<p style="text-align: center;">일자: 2024년 2월</p>
--	--	--

	<p style="text-align: center;">괴롭힘 상황의 예방 및 처리 규약</p>	코드:	CIE CO HR P 01
		검토:	2
		페이지	12 / 13

c) 공식 절차

공식 절차는 (i) 비공식 절차의 결과가 예상과 다르거나, (ii) 위원회가 비공식 절차 중 행위를 심각하거나 매우 심각한 것으로 평가한 경우에 시작됩니다. 이 경우 위원회는 직접 상부에 보고할 것입니다. 또는 (iii) 자신을 괴롭힘의 피해자라고 생각하는 사람은 원할 경우 비공식적인 방법을 사용하지 않고 윤리 채널을 통해 이루어진 의사소통에서 또는 다른 시간에 이를 언급함으로써 이 방법을 사용할 수 있습니다.

위원회는 경우에 따라 비공식 단계가 완료된 다음이나 통보를 받은 후 또는 공식 단계가 시작된 후 영업일 기준 7일 이내에 회의를 개최합니다. 예외적인 상황(예: 연휴 기간과 겹치는 경우 등)이 있다면 기간이 연장될 수 있습니다.

조사 단계

조사 과정에서 보고된 사건의 해명을 위해 필요하다고 판단되는 만큼의 절차가 진행될 수 있으며, 이때 관련 당사자에게 청문회를 제공하는 형식을 유지해야 합니다.

여기에는 예를 들어 다음을 포함합니다:

- 영향을 받고 관련된 사람과 증인의 증언.
- 서면 선언.
- 해당인을 치료한 전문가의 보고(이 경우 해당인의 명시적인 서면 승인이 요청됩니다).
- 절차에 유용한 정보가 되는 기타 증거.

위원회는 필요하다고 판단되는 경우 외부 법률 자문을 구할 수도 있습니다.

예외적인 상황(예: 연휴 기간과 겹치는 경우 등)이 없는 한 조사 단계는 비공식 단계가 완료된 후 경우에 따라 의사소통 제출 또는 공식 단계 시작 후 영업일 기준 10일 이내에 시작됩니다.


보고서 제출

보고서에는 최소한 다음 정보를 포함합니다:

- 사건에 대한 배경 정보.
- 조사 결과 밝혀진 사실.
- 절차 및 증거 요약.
- 문제를 해결하고 적절한 경우 취해질 수 있는 징계 조치를 결정하기 위한 결론 및 조치 제안. 제안된 솔루션은 솔루션 구현을 보장하기 위해 만장일치로 채택하여야 합니다.

어떠한 경우에도 조사 당사자가 혐의 행위가 실제로 저질러졌다고 확신하는지 여부를 명시하고, 진행된 소송을 토대로 객관적으로 입증된 사실을 설명해야 합니다.

발행 및 검토: 기업 인사 담당 이사	승인: 감사 및 규정 준수 위원회	일자: 2024년 2월
--------------------------------	------------------------------	------------------------

 CIE Automotive	괴롭힘 상황의 예방 및 처리 규약	코드:	CIE CO HR P 01
		검토:	2
		페이지	13 / 13

위원회는 조사 단계 완료 후 영업일 기준 10일 이내에 세부 보고서를 발행할 것입니다.

보고서 발행을 포함한 조사 기간은 3개월을 초과할 수 없으며, 사건의 복잡한 정도 및/또는 예외적인 상황에 따라 해당 기간은 3개월 더 연장될 수 있습니다.

보고서는 회사의 기업 위원회에 전달되며 위원회는 보고서 내용을 고려하여 결정을 내리고 시행할 것입니다.

d) 임시 조치

사건을 처리하는 동안 위원회의 권고에 따라 공장의 인사 관리팀은 관련자의 근무 조건을 침해하지 않고 괴롭힘 상황을 즉시 중단하기 위해 필요한 임시 조치를 취할 수 있습니다.

e) 당사자에 대한 지원

사건을 처리하는 동안 관련 당사자는 신뢰할 수 있는 사람의 도움과 동행을 받을 수 있으며, 해당 사람은 자신이 접근할 수 있는 정보에 대해 비밀을 유지할 것입니다.

이 신뢰할 수 있는 사람은 신고가 이루어질 때와 조사 당사자가 관련자에게 전달하는 의사소통에 입회할 수 있습니다.

f) 사건 종결

위원회는 입증된 사실의 심각성과 중요성을 고려하여 필요한 시정 조치를 채택하고 관련 법률 및/또는 계약에 규정된 징계 조치도 부과합니다.

어떤 형태로든 괴롭힘이 없다고 판단되고, 윤리 채널을 통해 제보한 정보가 악의적으로 제공한 것으로 판단되는 경우에는 그에 상응하는 징계 조치가 적용됩니다.

7. 분류 및 제재

본 규약의 조항에 따라 어떤 유형의 괴롭힘이라도 존재한다는 사실이 확인되면 현재 회사에서 시행 중인 단체교섭 협약의 해당 조항에 따라 매우 중대한 위법 행위에 대한 제재를 가하거나 그렇지 않은 경우에는 해당 지역 법률에 따른 처리하게 됩니다.

8. 본 규약의 유효성 및 배포

본 규약은 2024년 2월 감사 및 규정 준수 위원회의 승인을 받은 날부터 시행됩니다.

이는 규약의 효율성, CIE Automotive의 발전 및/또는 법적 또는 사회적 변화에 맞춰 조정하거나 방향을 바꾸기 위해 기간 중 언제든지 검토할 수 있습니다.

본 규약은 전체 조직이 알 수 있도록 웹사이트에서 이용 가능합니다: [링크](#)

발행 및 검토: 기업 인사 담당 이사	승인: 감사 및 규정 준수 위원회	일자: 2024년 2월
--------------------------------	------------------------------	------------------------