posco
포스코퓨처엠

다양성, 형평성, 포용성 정책
(Diversity, Equity, and Inclusion Policy)

최종 수정일	'25. 12. 01.	최초 제정일	’23. 04. 28
Rev.	2	표준번호	-
담당부서	인사문화그룹		
검토자	인사문화그룹장		
승인자	대표이사 사장		

목적

본 정책은 포스코퓨처엠 및 출자법인 전 임직원에 대한 다양성, 형평성, 포용성을 개선하고, 직장 내 차별, 괴롭힘 및 성희롱을 방지하여, 임직원들이 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 건전한 근로환경을 조성하는 것을 목적으로 한다.

적용범위

본 정책은 포스코퓨처엠 및 그 임직원에게 적용된다. 포스코퓨처엠 전 사업장, 출자법인 및 그 임직원과 포스코퓨처엠과 거래하는 협력사 및 계약사도 본 정책 또는 본 정책과 유사한 수준의 정책을 준수할 것을 권장한다.

기본원칙

1. 다양성 및 포용성

다양성은 문화, 성별, 국적, 인종, 종교 또는 신념, 사회적 경제적 지위, 능력 등 임직원의 특성을 존중하는 것을 의미하고, 포용성은 모든 임직원이 조직에 소속감을 가지고 업무에 참여하여 자신의 잠재력을 최대한 발휘할 수 있도록 하는 것을 의미한다. 다양성과 포용성은 조직 구성원이 불합리하게 차별 받지 않고 서로를 존중하는 근무환경을 조성하는 것을 의미하고, 구체적으로 다음의 사항을 준수함으로써 그 목적이 달성될 수 있다.

- 다양한 문화적 차이를 존중하여 포용적인 근로환경을 유지한다.

- 모든 임직원이 회사 업무 과정에서 자신의 능력, 경험, 지식을 활용하여 기여할 수 있는 환경을 조성한다.

- 임직원이 개인의 비전을 달성할 수 있도록 지원하고 시간, 장소, 방법 등에서 유연하게 업무를 수행할 수 있도록 한다.

- 조직 간의 벽을 없애고 열린 의사소통을 통해 상호 협력하는 개방적인 기업문화를 지향한다.

- 임직원이 서로 교류할 수 있는 다양한 네트워킹 그룹을 마련한다.

- 특정 임직원들이 신체적 정신적 장애로 인하여 업무에 어려움을 겪을 수 있음을 인식하고, 장애를 이유로 그들을 회사에서 소외하거나 배제하지 않는다.

- 다양한 세대가 각기 다른 능력을 제공하면서 공존하고, 다양한 배경, 국적, 인종의 임직원이 모여 함께 일하는 곳임을 인식한다.

- 결혼 여부, 이혼 여부, 자녀 유무 등 가족 관계가 서로 다른 모든 임직원들이 공존할 수 있는 환경을 조성한다.

- 능력에 기반한 승진 제도를 도입한다.

- 임직원 채용, 관리, 교육 과정에서 인공지능(AI)이 사용되는 경우 특정 그룹 등에 대한 편견을 조장하는 알고리즘을 사용하지 않고, 차별적 결과가 발생하지 않도록 유의한다.

2. 형평성

형평성은 임직원이 개인적인 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 승진, 채용, 교육 등에서 균등한 기회를 제공하는 것을 의미하고 구체적으로는 다음을 준수한다.

- 인종, 국적, 성, 연령, 학벌, 종교, 지역, 장애, 결혼여부, 성 정체성 등 능력과 무관한 요소를 이유로 차별 대우하지 않는다.

- 회사, 계열사, 공급·협력업체 내에서 양성평등의 원칙이 준수될 수 있도록 한다.

- 특정 성별이 적은 부서의 경우, 합리적 수준의 성비 균형을 달성하기 위한 적극적 평등실현조치를 마련하여 실천한다.

- 성별에 따른 임금 차이를 분석하여 매년 공개한다.

- 회사의 의사결정기구를 구성하는 인원의 성비를 균등하게 만들기 위한 방법을 마련하고 실천한다.

- 임신, 출산 및 육아로 인하여 여성 임직원이 부당한 차별을 받지 않도록 한다.

- 직장 내 개인의 성장이 성별을 이유로 방해 받지 않도록 한다.

- 동일한 업무, 가치가 동일한 업무에 대해서는 동일한 근무환경을 제공한다.

- 임직원 개인의 역량과 성과에 기반한 공정한 평가를 실시하고, 이를 체계적으로 반영하여 적절한 보상이 이루어지도록 한다.

- 직무 자격 요건과 능력을 갖추고 있는 경우에는 고용에 있어 평등한 기회가 제공될 수 있도록 한다. 사회적 배경, 문화적 배경, 학력에 따른 편견 없이 타인을 대우한다.

3. 직장내 괴롭힘 금지

- 임직원이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 다음의 행위(유사한 행위 포함)는 금지된다.

  - 신체적인 괴롭힘

  - 정신적인 괴롭힘

  - 업무적인 괴롭힘

  - 개인적인 괴롭힘

4. **성희롱 금지**

   - 임직원이 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위, 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주거나, 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위는 금지된다.

실행방안

1. **다양성·형평성·포용성을 개선하고 직장 내 차별, 괴롭힘 및 성희롱 방지를 위한 교육을 정기적으로 실시하고 필요한 예방조치를 취한다.**

2. **경영진 또는 이사회는 본 정책의 이행을 모니터링하고, 위반행위에 대한 신고 접수, 상담, 조사 및 처리를 위한 전담 조직을 두어야 하며, 특히 성희롱에 대해서는 별도의 상담 및 신고 센터를 전담 조직으로 운영한다.**

3. **누구든지 이 정책에 위반되는 행위의 발생 사실을 알게 된 경우, 그 사실을 전담 조직에 직접방문, 우편, 전화, 이메일 등의 신고 체계를 갖춘다.**

4. **전담 조직은 본 정책의 위반 사실을 알게 된 경우, 사실 확인을 위한 조사를 실시해야 하며, 조사 결과에 따라 행위자에 대한 징계, 부서 전환 또는 재발 방지를 위한 교육 등 필요한 조치를 취한다.**

5. **피해자 및 협조자에 대하여 고용상의 불이익이나 그 밖의 불리한 처우가 없도록 조치해야 하며, 사건의 조사 및 처리를 위하여 필요한 경우를 제외하고는 사건과 관련된 일체의 내용을 누설하여서는 안된다.**