

직장 내 괴롭힘 방지 정책

목차

1. 범위 및 목적	2
2. 협력의 의무	3
3. 성희롱의 정의	3
4. 괴롭힘의 정의	3
5. 집단 따돌림의 정의	4
6. 업무적 괴롭힘의 정의	4
7. 직장 내 스토킹의 정의	4
8. 차별의 정의	4
9. 괴롭힘 상황의 관리	5
10. 보복 행위의 금지	6
11. 인식 제고와 교육	7
12. 보고	7

1. 범위 및 목적

직장 내 괴롭힘 방지 정책은(이하 "**정책**")의 목적은 인간의 존엄성을 훼손하는 행위로 간주되는 모든 형태의 괴롭힘을 방지하고 이에 대처하는 것입니다.

본 정책은 여러 가지 관련 국제 및 국내 규범 및 협약의 영향을 받았으며, 특히 모든 국내 법에서 채택한(이탈리아 법 Law 4/2021) 2019 ILO 협약의 영향을 받았습니다.

본 정책은 지위고하를 막론하고 SAATI S.p.A.와 SAATI가 통제하는 모든 회사(이하 "**SAATI**" 또는 "**SAATI 그룹**")를 위해 일하는 모든 사람들에게 적용되며, 이유불문하고 SAATI를 위해 일하는 사람들과 관련된 모든 사람들에게도 적용됩니다. 본 정책의 목표는 다음과 같습니다:

- a) 공정, 존중, 공평한 기회, 협력, 정직이라는 원칙을 바탕으로 행동하고 의사결정을 내리도록 사람들을 독려함으로써 직장 내 모든 사람들의 존엄성과 평등성을 보호하는 것.
- b) 직장 내에서 일어나는 모든 형태의 폭력에 대처하는 것.
- c) 객관적으로 괴롭힘의 상황에 해당하는 여러 가지 행위를 규정하고 그 중에서도 특히 다음과 같은 행위를 정의하는 것: 성희롱, 집단 따돌림, 업무적 괴롭힘, 직장 내 스토킹, 차별 및 괴롭힘.
- d) 유해한 행동이 보고된 경우에는 해당 괴롭힘 사건을 신중하면서도 효과적으로 해결하고 재발을 방지하기 위하여 필요한 절차를 즉시 공정하게 이행하는 것.
- e) 유해한 행동을 예방하고 대처하기 위한 조치의 일환으로 이러한 행동에 연루된 관계자의 신원과 그들이 각각 맡은 역할을 확인하는 것.
- f) 성희롱, 업무적 괴롭힘, 직장 내 스토킹, 괴롭힘 또는 차별을 확인하고 모니터링하여, 이러한 행동을 예방하고 대처하기 위한 적절한 관리 전략을 수립하는 것.
- g) 가정 내 폭력의 영향을 알아내고, 합리적으로 가능한 범위 안에서 이러한 폭력의 직장 내 영향을 억제하는 것.
- h) 모든 노동자의 존엄성과 공평한 기회를 보호하기 위해 마련된 관련 법에 대한 인식을 제고하고, 이러한 법의 적용을 활성화하며, 직장 내 괴롭힘 관련 규범에 대한 정보를 널리 전파하는 것.

SAATI 그룹은 해당 주제와 관련된 모든 국제법과 국내법 및 모든 관련 규범을 준수하며, SAATI 그룹의 모든 직원들도 이러한 법과 규범을 준수해야 합니다. 하지만 때때로 SAATI 그룹의 관련 기준과 규정은 특정 국가의 법률보다 더 엄격할 수 있습니다. 따라서 SAATI는 지역의 법에서는 허가하는 행위를 금지할 수도 있습니다.

지역 법에 의한 금지 여부에 관계없이 SAATI 그룹은 본 정책에 명시된 모든 기준을 준수할 것을 요구합니다.

2. 협력의 의무

본 정책이 적용되는 모든 사람들은 개인의 존엄성이 존중되는 업무 환경을 조성하는 데 기여해야 합니다.

특히, 각각의 SAATI 직원은 개인의 존엄성이 존중을 받으며 평등한 기회와 공정성의 원칙에 입각한 상호 관계를 기반으로 하는 업무 환경을 조성하고 유지할 의무가 있습니다.

유해한 행동을 목격한 경우에는 피해자에게 도움이 되는 책임감 있고 올바른 행동으로 상황에 대처해야 합니다.

모회사의 경영 위원회(Executive Management Committee)와 SAATI 그룹 내에서 조직 관리의 책임을 맡은 모든 자는 자신의 팀 내부에서 발생할 수 있는 행동으로서 앞에서 언급한 유해한 행동 또는 차별적 행동의 예방 활동을 추진해야 하며, 상호 존중, 협력, 조직원의 행복을 바탕으로 하는 긍정적인 업무 환경을 조성하는 데 기여해야 합니다. 또한, 이러한 책임자들은 따라야 할 절차에 관한 명확한 지침과 기준을 제시함으로써 이러한 유해한 행동 또는 차별적 행동에 대처하려는 사람을 도와야 합니다.

3. 성희롱의 정의

성희롱은 신체적 것이거나 언어적/비 언어적인 것으로서 개인의 존엄성을 훼손하거나 그러한 적으로 상대방에게 위협적, 적대적, 모멸적, 굴욕적, 공격적인 환경을 조성하는 원치 않은 성적인 행동 또는 행위라고 정의합니다.

예를 들어 다음과 같은 행동은 성희롱으로 간주됩니다:

- 개인의 신체를 언급하는 것 또는 성생활, 성적 지향이나 성 정체성에 대해 언급하는 것으로서 상대방에게 모욕적인 것으로 간주되는 발언.
- 상대방이 원하지 않은 의도적이고 적절한 신체 접촉.
- 상대방이 원하지 않은 또는 모욕적인 성적 행위를 명시적 또는 묵시적으로 요구하는 것.
- 성적 행위에 대한 대가로서 특정한 이익, 권한, 승진을 명시적 또는 묵시적으로 약속하는 것.
- 성적 행위를 거부함에 따른 위협 또는 보복.

성희롱의 결과로서 차별이 생길 수 있습니다. 예를 들어 위에서 언급한 행동을 거부하거나 이에 복종한 자가 불리한 처우를 겪는 것은 괴롭힘과 차별에 해당합니다.

4. 괴롭힘의 정의

괴롭힘의 특징적인 점은 오만하고 무례한 행동입니다. 특히 괴롭힘은 신체적 또는 정신적인 폭력을 통해 자신보다 더 약한 사람을 제압하는 고압적인 태도를 수반합니다.

괴롭힘은 다양한 형태로 나타납니다:

- 직접적인 괴롭힘: 물리적 괴롭힘 (주먹으로 때는 행위, 손으로 치는 행위, 미는 행위) 또는 언어적 괴롭힘 (직접적인 또는 간접적인 모욕이나 괴롭힘).
- 간접적인 괴롭힘: 예를 들면 개인의 평판 또는 개인의 업무 평판을 깎아내리는 소문을 퍼뜨리는 행위.
- 디지털 괴롭힘 또는 사이버불링: 인터넷이나 디지털 수단을 통해 일어나는 모든 형태의 괴롭힘.

5. 집단 따돌림의 정의

회사 내 집단 따돌림은 직장에서 특정인을 괴롭히려는 의도를 가지고 SAATI의 특정 직원을 대상으로 상급자 또는 한 명 이상의 동료 직원 또는 협력자가 지속적으로 저지르는 행위로서, 권한의 남용, 명예훼손, 특정인의 소외 또는 정신적인 괴롭힘과 같은 형태로 이루어지는 체계적이고 반복적이며 악의적인 행동을 수반합니다. 이러한 행동은 상대방에게 정신적으로 모욕감을 주고 소외시켜서 상대방의 정신적-육체적인 건강과 전반적인 성격에 악영향을 미칠 수 있습니다.

이러한 유해한 행동이 실제로 일어나고 있는지 알아내려면 다음과 같은 요소들을 고려해야 합니다:

- 각각 개별적으로 검토하였을 때 불법적인 것이든 적법한 것이든, 피해 행동은 다양한 형태로 나타날 수 있습니다.
- 행동의 고의적인 체계성과 지속성을 통해 드러나는 악의적인 의도.
- 직원의 신체적 건강과 정신 건강에 대한 피해의 발생.
- 유해한 행동과 개인의 정신적-신체적 상태에 미치는 악영향 사이의 인과관계.

6. 업무적 괴롭힘의 정의

업무적 괴롭힘은 일회성의 행위 또는 부작위(방관)를 포함하여 상급자 또는 직무상으로 더 우월한 위치에 있는 동료 직원이 차별적 의도 또는 괴롭히려는 의도를 가지고 저지르는 행동으로서, 하급자가 자신의 정신적-신체적 상태에 악영향을 미치는 심각한 스트레스를 지속적으로 받으며 업무를 수행할 수밖에 없는 업무 환경을 만드는 것을 말합니다.

7. 직장 내 스토킹의 정의

직장 내 스토킹은 상급자 또는 동료 직원이 위협, 괴롭힘, 성희롱, 지속적인 유해 행동과 같은 여러 가지 괴롭힘을 지속적으로 저질러서 하급자가 오랜 기간 동안 심각한 불안 또는 공포를 경험하도록 만드는 행위, 또는 상대방의 안전이나 가족, 친척 또는 상대방과 중요한 관계가 있는 다른 사람의 안전에 대한 정당한 두려움 때문에 상대방이 어쩔 수 없이 생활 습관을 바꾸도록 만들 수 있는 행위를 말합니다.

8. 차별의 정의

직접적인 차별은 다음과 같은 기준에 따라 개인이 차별을 받도록 만드는 모든 규정, 기준, 관행, 행동, 명령, 계약을 의미합니다:

- 생물학적 성별
- 젠더
- 연령
- 민족 및 국적
- 유전적 표현형(phenotype: 피부색, 외모 등)
- 종교, 사상 또는 그 밖의 개인적인 믿음
- 정당 또는 노동조합 가입 여부
- 성적 지향
- 결혼 여부

- j) 정신적-신체적 상태
- k) 임신
- l) 육아
- m) 기타 개인, 가족, 사회적 조건

간접적인 차별은 겉으로 보기에는 중립적인 규정, 기준, 관행, 행동, 명령, 계약 또는 행위로 인해 위에서 언급한 이유 때문에 특정 개인이 다른 사람들에 비해 특정한 불이익을 받게 되거나 받게 될 수도 있는 상황에서 발생합니다.

추구하는 목적이 합법적이며 이러한 목적의 달성을 위해 채택된 수단이 목적에 부합하고 타당한 경우, 업무 성과를 위해 꼭 필요한 조건에 포함되는 특성으로 인한 서로 다른 대우는 차별에 해당하지 않습니다.

직원이 괴롭힘 행위(예: 성적인 행위)를 거부하거나 이에 굴복함에 따라 받게 되는 불리한 대우는 차별에 해당합니다. 또한, 차별은 정당한 불만을 제기하거나 그에 따른 행동을 한 자에게 상급자가 가하는 불리한 대우도 포함합니다.

9. 괴롭힘 상황의 관리

SAATI 그룹은 모든 괴롭힘 사건이 보고되는 즉시 해당 사건을 공정하게 조사하고 관리할 것을 약속합니다. SAATI 그룹은 개인정보의 보호에 관련된 규정을 포함한 모든 관련 규범을 준수하여, 신고의 비밀과 자유 재량을 모든 관계자에게 보장하기 위해 필요한 모든 조치를 취할 것입니다. 본 정책에 따라 관련 협조 요청을 받은 모든 직원은 조사에 협조해야 합니다.

그에 따라 SAATI 그룹은 직원들이 보호를 받고 있으며 보복에 대한 공포를 느끼지 않고 문제를 마음껏 보고할 수 있는 업무 환경을 조성할 것을 약속합니다.

SAATI 그룹은 본 정책을 위반한 것으로 보이는 행동이 발생하거나 누군가가 본 정책을 위반한 것으로 생각되면 직원들이 즉시 이러한 상황을 보고하기를 바랍니다. SAATI 그룹은 이러한 보고를 정중하게 조사할 것이며 신고자에 대하여 어떠한 위협이나 보복도 일어나지 않도록 할 것임을 직원들에게 약속합니다.

SAATI 그룹의 약속

SAATI 그룹은 괴롭힘으로 간주할 수 있는 모든 행동을 용인하지 않을 것을 약속합니다. 이를 위해 당사는 괴롭힘 행위를 예방하고 억제하고 관리하는 데 사용할 수 있는 다양한 도구에 대한 정보를 제공함으로써, 모든 형태의 괴롭힘에 대한 직원들의 인식을 높이고 직원들 사이에 서로 존중하는 문화를 조성할 것입니다.

SAATI 그룹은 관계자의 프라이버시를 보호하고 모든 보복 행위를 금지하여 괴롭힘의 피해자들을 보호할 것입니다.

따라서 SAATI 그룹은 다음과 같은 도구를 제공합니다:

- 교육 및 소통 수단
- 내부 보고 채널

특히, 관할 기관에 호소할 수 있는 가능성을 열어 두고 괴롭힘 사건을 신고하고 싶은 모든 사람들은 다음과 같은 방법으로 보고할 수 있습니다:

- 관련 인사 담당자, 글로벌 인사 책임자, 관련 부서의 책임자에게 연락하거나,
- 다음 링크를 통해 접속할 수 있는 IT 플랫폼에서 기명 또는 익명으로 보고서를 제출합니다:
<https://saati.integrityline.com>.

보고 후 일어나는 일

최고 수준의 비밀 유지를 엄수하여 일하는 조사 위원회가 보고 내용을 평가할 책임을 맡아, 관련 부서와 외부 전문가 또는 외부 컨설턴트의 참여하에 상세한 분석 작업을 수행함으로써, 본 정책에 따라 문제를 보고한 내부 고발자를 최대한 보호할 것입니다.

보고가 사실무근인 것으로 밝혀진 경우에는 조사가 종결될 것이며, 해당 보고가 신고 대상자에게 피해를 입힐 의도로 이루어진 것으로 판명된 경우에는 고발자에 대하여 적절한 징계 조치가 내려질 것입니다. 보고에 정당한 근거가 있는 경우, 관련 인사 담당자는 괴롭힘 행위에 대한 책임이 있는 자에 대하여 필요한 조치를 취할 것입니다.

10. 보복 행위의 금지

SAATI 그룹은 본 정책에서 금지한 행위를 보고한 모든 신고자들을 보복 행위로부터 최대한 보호할 것임을 굳게 약속합니다.

그러므로 SAATI 그룹은 내부 고발자를 보복 행위로부터 보호하고 보복 행위를 방지하기 위하여 신고자에게 다음과 같은 환경을 제공할 것을 약속합니다:

- 편안한 마음으로 솔직하고 정직하게 소통할 수 있는 환경
- 보복에 대한 공포를 느끼지 않으면서, 비윤리적이거나 기만적이거나 불법적인 것으로 간주할 수 있는 모든 상황을 선의로 망설임 없이 폭로하고 문제를 제기할 수 있도록 내부 고발을 독려하는 환경.
- 구체적인 증거를 가지고 있지 않은 경우에도 관련된 모든 문제를 선의로 보고할 것을 독려하는 환경.

보복 행위는 상대방이 다음과 같은 행동을 하였다는 이유로 상대방에게 가하는 유해한 행위입니다:

- SAATI 그룹의 정책 또는 규범에 대한 실제 위반 또는 인지된 위반을 보고하였거나 업무 현장에서 발생한 금지 행동 또는 부적절한 행동을 보고하였습니다.
- SAATI 그룹의 정책이나 규범을 위반할 수도 있는 행동 또는 그 밖의 업무 현장에서 금지된 행동이나 부적절한 행동에 반대하였습니다.
- SAATI 그룹의 정책과 규범에 명시된 바에 따라 보고 또는 조사 과정에 참여하였습니다.
- SAATI 그룹의 정책과 규범의 실제 위반 또는 인지된 위반에 대한 조사 또는 징계에 필요한 지원을 제공하였습니다.

재정적 혜택 또는 그 밖의 혜택을 제공하여 내부고발자의 신고를 막으려는 행위를 포함하여 내부고발자에 대한 보복 행위에 관여한 모든 사람들은 각각의 경우에 따라 징계를 받거나 기존의 계약 관계가 종료될 것입니다. 보복은 엄격하게 금지되어 있으며 보복 그 자체만으로 본 정책의 위반입니다.

11. 인식 제고와 교육

SAATI 그룹은 본 글로벌 정책을 최대한 알리고 널리 배포하기 위하여 회사 인트라넷에 본 정책을 게시할 뿐만 아니라 모든 관계자들을 대상으로 본격적인 인식 제고 활동을 실시하고 있습니다. 본 정책은 신입 직원에 대한 교육 키트에 포함될 것입니다. 또한, 직장 내 괴롭힘 예방 활동에 대한 책임을 맡고 있으며 본 정책을 직원들에게 교육하고 직원들이 본 정책을 준수하도록 이끌어야 하는 관리자들에게도 전문적인 교육이 제공될 것입니다.

SAATI 그룹 모회사의 경영진은 개인의 존엄성을 훼손하는 행위를 방지하고 이러한 행위에 적절히 대처하기 위해 마련된 여러 가지 계획의 성과를 평가하기 위하여 적절한 모니터링 활동을 추진할 책임이 있습니다.

12. 보고

매년 SAATI 그룹에 소속된 각 회사는 본 정책에서 언급한 보고와 관련된 여러 가지 보고 활동을 수행해야 하며, 해당 보고서는 글로벌 인사 책임자에게 전송될 것입니다.

날짜 및 시간: Appiano Gentile, 2023 년 12 월 20 일

발행인: 글로벌 인사 책임자

서명: _____

