 (株) 一志테크	<h1>다양성 및 포용성 정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0
		페이지	1 / 4

목 차






제 1 장 개 요

제 2 장 기본원칙

제 3 장 부 칙

개정 이력

차수	제(개)정 일자	시행일자	주요 개정 내용
0	2024.01.01	2024.01.01	다양성 및 포용성 정책 최초 제정
1			
2			
3			
4			
5			

구분	작성	검토	검토	검토	승인
직책	선임	W/G장	본부장	부사장	대표이사
성명	노주연	권준석	강대근	구준희	구준모
서명					

	<h1>다양성 및 포용성 정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0
		페이지	2 / 4

제1장 개 요

제 1 조【 목 적 】

본 정책은 일지테크(이하 "회사"라 한다) 전 임직원에게 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.

제 2 조【 적용범위 】

본 정책은 회사에 속한 모든 임직원에게 대하여 적용하며, 회사와 거래하는 협력업체 등 제 3자도 함께 준수할 것을 권장한다.

제 3 조【 용어의 정의 】

1. 다양성
 - 성별, 국적, 신체적 조건, 경제적 조건, 사회적 조 건, 신념, 사상, 가치관, 행동 양식, 종교, 문화 등의 차이를 인정하고 존중하는 가치관을 말한다.
2. 포용성
 - 구성원 모두가 집단의 일원이라는 소속감을 느끼며 서로의 차이를 인정하여 안정감을 느낄 수 있도록 포용하는 것을 말한다.

제2장 기본원칙

제 4 조【 다양성 및 포용성 】

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

- 1) 회사는 다양한 문화의 차이를 존중하여 포용적인 근로환경을 유지한다.
- 2) 회사는 모든 임직원이 회사 업무 과정에서 자신의 능력, 경험, 지식을 활용하여 기여할 수 있는 환경을 조성한다.
- 3) 회사는 임직원이 개인의 비전을 달성할 수 있도록 지원하고 시간, 장소, 방법 등에서

	<h1>다양성 및 포용성 정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0
		페이지	3 / 4

유연하게 업무를 수행할 수 있도록 한다.

- 4) 회사는 조직간의 벽을 없애고 열린 의사소통을 통해 상호 협력하는 개방적인 조직문화를 지향한다.
- 5) 회사는 임직원이 서로 교류할 수 있는 다양한 네트워킹 그룹을 마련한다.
- 6) 회사는 특정 임직원들이 신체적 정신적 장애로 인하여 업무에 어려움을 겪을 수 있음을 인식하고, 장애를 이유로 그들을 회사에서 소외하거나 배제하지 아니 한다.
- 7) 회사는 다양한 세대가 각기 다른 능력을 제공하면서 공존하고, 다양한 배경, 국적, 인종의 임직원이 모여 함께 일하는 곳임을 인식한다.
- 8) 회사는 결혼 여부, 이혼 여부, 자녀 유무 등 가족관계가 서로 다른 모든 임직원들이 공존할 수 있는 환경을 조성한다.
- 9) 회사는 임직원에게 대한 공정한 평가와 능력에 기반한 승진 제도를 도입한다.
- 10) 회사는 임직원 채용, 관리, 교육과정에서 인공지능이 사용되는 경우 특정 그룹 등에 대한 편견을 조장하는 알고리즘을 사용하지 않고 차별적 결과가 발생하지 않도록 유의한다.

제 5 조【 형평성 】

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

- 1) 회사는 인종, 국적, 성, 연령, 학벌, 종교, 지역, 장애, 결혼여부, 성 정체성 등 능력과 무관한 요소를 이유로 차별 대우하지 아니 한다.
- 2) 회사는 회사, 계열사, 공급·협력업체 내에서 양성평등의 원칙이 준수될 수 있도록 한다.
- 3) 회사는 임신, 출산 및 육아로 인하여 여성 임직원이 부당한 차별을 받지 않도록 한다.
- 4) 회사는 직장 내 개인의 성장이 성별을 이유로 방해 받지 않도록 한다.
- 5) 회사는 가치가 동일한 업무에 대해서는 동일한 근무환경을 제공한다.
- 6) 회사는 임직원 개인의 역량과 성과에 기반한 공정한 평가를 실시하고, 이를 체계적으로 반영하여 적절한 보상이 이루어지도록 한다.
- 7) 회사는 직무 자격 요건과 능력을 갖추고 있는 경우에는 고용에 있어 평등한 기회가 제공될 수 있도록 한다.
- 8) 회사는 사회적 배경, 문화적 배경, 학력에 따른 편견 없이 타인을 대우한다.

제 6 조【 직장 내 괴롭힘 금지 】

회사의 임직원은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘

	<h1>다양성 및 포용성 정책</h1>	문서구분	ESG
		영역	Social
		개정차수	0
		페이지	4 / 4

어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 다음의 행위(유사한 행위 포함)는 금지된다.

- 1) 신체적인 괴롭힘
- 2) 정신적인 괴롭힘
- 3) 업무적인 괴롭힘
- 4) 개인적인 괴롭힘

제 7 조【 성희롱 금지 】

회사의 임직원은 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.

제 8 조【 실행 방안 】

1. 회사는 다양성·포용성을 개선하고 직장 내 차별, 괴롭힘 및 성희롱 방지를 위한 교육을 정기적으로 실시하고 필요한 예방조치를 취한다.
2. 회사는 위반행위에 대한 신고 접수, 상담, 조사 및 처리를 위한 전담 조직을 둔다.
3. 회사는 누구든지 이 정책에 위반되는 행위의 발생 사실을 알게 된 경우, 그 사실을 전담 조직에 직접 방문, 전화, 이메일 등의 신고 체계를 갖춘다.
4. 회사의 전담 조직은 위반 사실을 알게 된 경우, 조사를 실시해야 하며, 조사 결과에 따라 행위자에 대한 징계 등 필요한 조치가 취해질 수 있도록 사건을 처리한다.
5. 회사는 피해자 및 신고자에 대하여 고용상의 불이익이나 그 밖의 불리한 처우가 없도록 조치해야 하며, 사건의 조사 및 처리를 위하여 필요한 경우를 제외하고는 사건과 관련된 일체의 내용을 누설하여서는 아니 된다.

제3장 부 칙

제 1 조【 시행일 】

이 정책은 2024년 1월 1일부터 시행한다.