



**ESG 경영 정책**  
**차별 및 괴롭힘 예방 정책**

문서번호	TR-ESG-PC-002
제정일자	2024. 12. 01
개정일자(Rev)	-
페이지	-

# 목 차

1. 개요
2. 기본원칙
3. 관리
4. 부칙



# ESG 경영 정책

## 차별 및 괴롭힘 예방 정책

문서 번호	TR-ESG-PC-002
제정 일자	2024. 12. 01
개정일자(Rev)	-
페이지	1 / 5

### 1. 개요

#### 가. 제정목적

TOPRUN(이하 관계사 모두에 적용)은 사업과 관련한 활동을 영위하면서 발생 가능성이 있는 직장 내 차별 및 괴롭힘, 성희롱('이하 차별 및 괴롭힘 등'이라고 한다)과 관련된 이슈를 예방하고 당사 모든 임직원들이 차별 없는 동등한 대우를 받기 위해 해당 정책을 시행한다. 또한, 모든 관계사, 해외 법인, 공급망 및 계약업체 등이 이를 준수할 수 있도록 노력 한다. TOPRUN은 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률(이하 '남녀고용평등법'), 근로기준법, 산업안전보건법, 산업재해보상법 등 차별 및 괴롭힘과 관련된 법률을 준수한다.

#### 나. '차별 및 괴롭힘 등'의 정의

- '차별 행위'란 합리적인 이유 없이 모든 임직원의 성별, 신앙, 인종, 민족, 국적, 종교, 장애, 나이, 가족관계(혼인 등), 사회적 신분, 정치적 견해, 임신 및 출산 등을 이유로 모집, 채용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등의 고용과 관련해 차별적 대우를 받는 행위를 말한다.
- '직장 내 괴롭힘'이란 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 직장 내 괴롭힘이라 말한다.
- '직장 내 성희롱'이란 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 불응한 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 직장 내 성희롱이라 말한다.



# ESG 경영 정책

## 차별 및 괴롭힘 예방 정책

문서 번호	TR-ESG-PC-002
제정 일자	2024. 12. 01
개정일자(Rev)	-
페이지	2 / 5

## 2. 선언

TOPRUN(이하 관계사 모두에 적용)은 차별 및 괴롭힘 등을 방지하기 위해 전 임직원들에게 이 정책의 내용을 알리고 교육하며, 이 정책의 기본적인 가치인 다양성 존중에 대한 가치 인식을 높인다. 이를 위해, 지속적인 교육활동, 신고채널 운영 등의 활동을 한다.

TOPRUN은 차별 및 괴롭힘 등을 방지하기 위해 노력하고, 문제 발생 시 사내 규정 및 절차에 따라 진행한다.

TOPRUN은 모든 임직원이 신고할 수 있는 신고채널을 만들고 차별 및 괴롭힘이 발생하는 경우, 이를 조치 하고 재발을 방지하기 위한 적절한 절차를 제공하고 사용할 수 있도록 안내 한다.

TOPRUN은 조사 과정에서 신고인의 인적사항이나 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람들에게 알려주거나 공개하지 않는다. 다만, 조사 및 이와 관련된 내용을 보고절차에 따라서 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다. 또한, TOPRUN은 해당 정책 및 절차에 따라 차별 또는 괴롭힘 신고를 진행한 신고인이나 증인이 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 마련한다.

TOPRUN은 조사 결과 가해자로 밝혀진 자에 대해 내부 규정에 따라 인사조치를 취한다.



# ESG 경영 정책

## 차별 및 괴롭힘 예방 정책

문서 번호	TR-ESG-PC-002
제정 일자	2024. 12. 01
개정일자(Rev)	-
페이지	3 / 5

### 3. 관리

#### 가. 신고처리

##### ① 신고 접수채널

차별 및 괴롭힘 등의 행위 발생시 혹은 누구든지 '직장 내 차별 및 괴롭힘' 발생 사실을 알게 된 경우에는 그 사실을 신고할 수 있으며, TOPRUN(이하 관계사 모두에 적용)은 신고를 접수하거나 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 사실 확인을 위한 조사를 실시하는 등 적절한 조치 방안을 강구하며 근로기준법, 남녀고용평등법 및 기타 관련 법령에서 정하는 바에 따라서 조치한다.

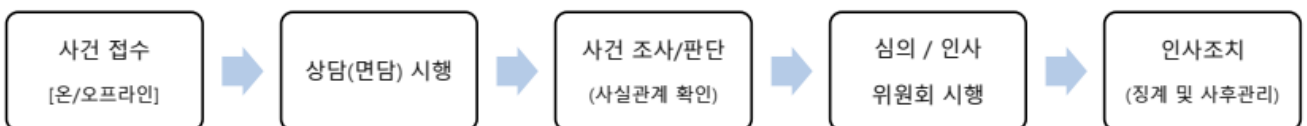
TOPRUN은 차별 및 괴롭힘 등의 신고인, 피해자 또는 증인에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 않으며, 피해자의 요청이 있을 경우 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 실시한다.

#### 대표 신고 채널

▶ 부서명 및 이메일 주소 : 인사총무팀 / [ggang4047@top-run.net](mailto:ggang4047@top-run.net)

##### ② 처리 절차

TOPRUN은 차별 및 괴롭힘 등과 관련된 행위를 근절하기 위해 신고 절차를 구축하고자 한다. 차별 및 괴롭힘의 피해자 또는 해당 행위가 있음을 알게 된 경우, 피해자, 신고인, 증인에 대한 보호 및 사건에 대한 적절한 조치를 취할 수 있는 체계를 마련한다.





# ESG 경영 정책

## 차별 및 괴롭힘 예방 정책

문서 번호	TR-ESG-PC-002
제정 일자	2024. 12. 01
개정일자(Rev)	-
페이지	4 / 5

### 나. 교육 및 확산

TOPRUN(이하 관계사 모두에 적용)은 전 임직원을 대상으로 차별 및 괴롭힘 금지에 대한 내용을 적극적으로 안내하여 개인의 존엄성과 가치를 존중하고 정신적·물질적 삶의 질 향상을 기반으로 하는 조직문화 형성에 이바지한다. 또한, 차별 및 괴롭힘 행위가 확인되는 경우, 신고 채널을 활용할 수 있도록 적극적으로 유도한다.

### 다. 무관용 원칙

TOPRUN은 개인의 존엄성과 가치를 존중하고 정신적·물질적 삶의 질 향상을 기반으로 하는 조직 문화의 중요성을 인식하고, 차별 및 괴롭힘 등에 해당하는 행위들에 대해 무관용의 원칙을 적용한다.

### 라. 시정 및 인사조치

TOPRUN은 직장에서의 모든 종류와 차별 및 괴롭힘 등 기타 인권 침해에 대해 구체적인 구제방안을 논의하고 그에 상응하는 시정 조치 및 인사조치를 취한다.

## 4. 부칙

본 차별 및 괴롭힘 예방 정책은 2024. 12. 01부로 제정한다.



# ESG 경영 정책

## 차별 및 괴롭힘 예방 정책

문서 번호	TR-ESG-PC-002
제정 일자	2024. 12. 01
개정일자(Rev)	-
페이지	5 / 5

### 개정이력

NO.	개정 일자	개정 조항	개정 내용	비고
1	2024년 12월01일	全文	규정신설	