

노동의 다양성 지침

2025. 11

노동의 다양성 지침

제1조(목적)

본 지침은 본사 및 건설현장에서 근무하는 다양한 형태의 근로자(정규직, 계약직, 일용직, 협력업체 근로자, 외국인 근로자, 고령 근로자 등)의 인권과 다양성을 존중하고, 차별 없는 안전하고 건강한 근무환경을 조성함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위)

본 지침은 회사 본사 및 모든 건설현장에 근무하는 임직원과 협력업체 근로자에게 적용한다.

제3조(용어의 정의)

- ① "다양성"이란 성별, 연령, 국적, 장애 여부, 고용형태, 경력, 문화적 배경 등의 차이를 말한다.
- ② "취약근로자"란 신규근로자, 일용근로자, 외국인근로자, 고령근로자 등 산업재해 발생 가능성이 높은 근로자를 말한다.
- ③ "차별"이란 합리적인 이유 없이 특정 근로자를 배제하거나 불리하게 대우하는 행위를 말한다.

제4조(기본 원칙)

- ① 회사는 근로자의 성별, 연령, 국적, 장애 여부, 고용형태를 이유로 채용, 배치, 교

육, 임금, 휴식, 복지, 안전관리에서 차별을 두지 아니한다.

② 회사는 본사 소속 임직원과 현장 근로자, 원청·하청·일용근로자를 불문하고 모든 근로자를 동등한 작업 주체로 존중한다.

③ 회사는 노동의 다양성을 존중하는 조직문화를 조성하고, 차별 및 배제 행위를 예방하기 위하여 지속적인 교육과 관리활동을 실시한다.

제5조(본사의 책임)

① 본사는 노동의 다양성 존중 정책을 수립하고 전사적으로 시행한다.

② 본사는 현장에 적용할 수 있는 세부 지침 및 교육자료를 마련한다.

③ 본사는 현장의 이행 여부를 정기적으로 점검하고 개선조치를 지시한다.

④ 본사는 차별 및 인권침해 관련 신고체계를 운영한다.

제6조(현장의 책임)

① 현장소장 및 관리감독자는 본 지침을 현장에 성실히 적용하여야 한다.

② 관리감독자는 차별적 언행, 폭언, 부당한 작업지시가 발생하지 않도록 관리·감독한다.

③ 관리감독자는 외국인 및 신규근로자의 안전교육 이수 여부를 확인한 후 작업에 투입한다.

④ 관리감독자는 취약근로자의 신체적 특성을 고려하여 작업내용을 조정한다.

제7조(채용 및 작업배치)

① 채용은 직무수행능력 및 안전 적합성을 기준으로 공정하게 실시한다.

② 연령, 국적, 고용형태를 이유로 위험작업에 일방적으로 배치하지 아니한다.

③ 신규 및 일용근로자는 현장 투입 전 작업내용, 위험요인, 보호구 착용방법에 대한 특별안전교육을 실시한다.

④ 외국인 근로자는 의사소통 가능 여부를 확인한 후 작업에 투입한다.

제8조(외국인 근로자 관리)

① 외국인 근로자에 대하여 언어 및 문화 차이를 이유로 차별하거나 배제하지 아니한다.

② 회사는 외국인 근로자를 위하여 다음 각 호의 조치를 실시한다.

1. 다국어 안전교육 자료 제공
2. 그림·사진 중심의 작업표준서 비치
3. 위험표지 및 안전표지 다국어 병행 표기

③ 외국인 근로자의 안전교육 미이수자는 작업에 투입하지 아니한다.

제9조(고령 근로자 관리)

① 회사는 고령 근로자의 신체적 특성을 고려하여 다음 각 호의 조치를 실시한다.

1. 중량물 취급작업 최소화
2. 고소작업 및 위험작업 시 작업보조 인력 배치
3. 충분한 휴식시간 부여

② 고령 근로자에게 무리한 작업을 강요하지 아니한다.

제10조(작업환경 및 안전관리)

① 회사는 근로자의 체형 및 특성에 적합한 개인보호구를 지급한다.

② 보호구는 성별 및 신체조건을 고려하여 적합한 규격으로 지급한다.

③ 휴게시설, 화장실, 탈의실, 식사공간 등 편의시설 이용에 차별을 두지 아니한다.

④ 취약근로자에 대하여 별도의 안전점검 및 순회지도를 실시한다.

제11조(교육 및 의사소통)

- ① 모든 근로자는 작업 전 해당 작업의 위험요인과 안전조치를 충분히 교육받아야 한다.
- ② 회사는 다음 각 호의 교육을 실시한다.
 - 1. 본사 임직원 대상 다양성·인권 교육
 - 2. 현장 신규근로자 교육
 - 3. 외국인 근로자 맞춤형 안전교육
 - 4. 취약근로자 대상 특별안전교육
- ③ 관리자는 교육 이해도를 확인하고, 이해하지 못한 근로자는 재교육 후 작업에 투입한다.

제12조(인권 보호 및 괴롭힘 금지)

- ① 다음 각 호의 행위를 금지한다.
 - 1. 폭언, 욕설, 위협, 폭행
 - 2. 국적, 연령, 고용형태를 이유로 한 비하
 - 3. 특정 근로자에 대한 배제 또는 따돌림
- ② 인권침해 또는 괴롭힘 발생 시 즉시 관리자 또는 본사에 보고하여야 한다.
- ③ 회사는 신고자에 대한 불이익 처우를 금지한다.

제13조(위반 시 조치)

- ① 본 지침을 위반한 자에 대하여는 회사 규정에 따라 징계 또는 시정조치를 실시한다.
- ② 중대한 위반행위는 관계 법령에 따라 조치한다.

제14조(점검 및 개선)

- ① 본사는 본 지침의 이행 여부를 정기적으로 점검한다.
- ② 점검 결과 미흡사항은 개선대책을 수립하여 현장에 반영한다.

부 칙

(시행일) 이 지침은 공포한 날부터 시행한다.