

LG생활건강 직장 내 괴롭힘 금지 정책

제정 : 21년 7월

LG생활건강은 ‘직장 내 괴롭힘’, 즉 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 금지합니다.

직장 내 괴롭힘 해당 여부는 당사자와의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 피해자의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적인 사정을 참작하여 종합적으로 판단합니다. 직장 내 괴롭힘으로 인정되기 위해서는 문제되는 행위가 1) 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여, 2) 업무상 적정범위를 넘어, 3) 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 지 여부 등을 모두 충족해야 합니다. 또한, 행위가 발생한 장소는 반드시 사업장 내(內)일 필요가 없으며 사내 메신저, SNS 등 온라인에서 발생한 경우에도 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있습니다.

직장 내 괴롭힘 행위는 피해자 및 신고자의 신원 등 비밀을 철저히 보장하며 신고로 인한 불이익은 발생하지 않습니다. 또한, 사실 여부 확인을 통해 행위가 확인된 경우, 징계, 시정 조치, 법적 조치 등 적절한 조치를 취합니다.

직장 내 괴롭힘 예방 교육

- 1 1등 품격 교육 진행시 관련 내용을 포함하여 매해 실시합니다.

신고 및 상담 프로세스

고충접수

Plus-내 ‘성희롱/직장내 괴롭힘 상담센터’에 피해자 또는 목격자가 직장 내 괴롭힘에 대해 신고할 수 있으며, 메일/전화/면담을 통한 접수가 모두 가능합니다.

상담·조사

접수된 내용에 따라 1) 상담과 조사, 사건의 경위 2) 괴롭힘 행위의 반복, 지속성 여부 3) 피해자의 피해 정도 4) 직접 또는 정황적 증거를 수집합니다.

사실확인 징계조치

조사 내용을 바탕으로 사실 확인을 한 후 관련 사규에 따른 징계가 필요한 사안일 경우 징계조치를 결정합니다.

결과통지

신고자 혹은 피해자에게 징계조치 유무 혹은 부서이동 등의 사실과 관련된 내용을 안내합니다.

징계 및 시정 조치

- 1 혐의가 확정되어 관련 사규에 따른 징계가 필요한 사안인 경우 징계 조치를 취합니다.
- 2 관련 교육을 정기적으로 실시하며, 지속적인 모니터링을 통해 재발을 방지하고 있습니다.