Kamtec

차별 금지 정책

(Non-Discrimination Policy)

최종 제·개정일	2026. 07. 22
개정 차수	2
문서 관리팀	프로세스운영팀

캄텍 주식회사

대표이사 김성근



1. 목적

캄텍은 사업과 관련한 활동을 영위하면서 직장 내 모든 영역에서 차별을 금지하고 모든 임직원들이 차별없는 동등한 대우 받기를 위해 해당 정책을 제정한다.

본 정책을 통해 차별을 예방하고, 차별로 인한 피해를 효과적으로 구제함으로써 직장 내 인간의 존엄과 평등을 실현함을 목적으로 한다.

남녀고용평등과 일, 가정 양립지원에 관한 법률, 근로기준법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법 등 차별 관련한 법률을 준수한다.

2. 범위

본 정책은 국내외 법인 및 임직원, 사내 협력사에게 적용된다.

또한 거래관계에 있는 모든 이해관계자가 본 차별 금지 정책을 존중할 수 있도록 권장한다.

본 차별 금지 정책에서 다루는 사항이 현지 국가의 법규와 상충되는 경우에는 현지 법규를 우선적으로 준수한다.

- 캄텍 임직원 및 사내 협력사
- 캄텍오토 루마니아 임직원 및 사내 협력사
- 장가항 캄텍 임직원 및 사내 협력사
- 캄텍오토 USA 임직원 및 사내 협력사
- 캄텍 비즈니스 파트너 (고객 및 협력사 등)
- 기타 공급업체, 소비자, 지역사회 및 비즈니스 관계자

3. 차별의 정의

1) 본 정책에서 차별이란 합리적인 이유 없이 인종, 피부색, 성별, 성적 취향, 성 정체성, 결혼 상태, 임신 및 출산, 부모의 지위, 종교, 정치적 견해, 국적, 인종적 배경, 사회적 출신, 사회적 신분, 태생적 신분, 장애, 나이, 병력, 용모·유전정보, 학력, 고용형태, 노조가입, 기타 특성 등(이하 "성별 등 " 이라 한다)을 이유로 다음 각 호의 영역에서 개인이나 집단을 분리, 구별, 제한, 배제하거나 불리하게 대우하는 행위를 말한다.

① 고용

② 재화·용역의 공급이나 이용

③ 교육

④ 직장 내 서비스(복리후생)의 제공·이용

2) 제 1)항의 경우에 그 행위가 외견상 중립적인 기준을 적용하였으나, 그 기준이 특정 집단이나 개인에게 불리한 결과를 야기하고 그 기준의 합리성 내지 정당성을 입증하지 못한 경우에도 차별로 본다.

3) 제 1)항 각 호의 영역에서 성별 등을 이유로 한 괴롭힘은 차별로 본다.

4) 성희롱은 차별로 본다.

5) 특정 개인이나 집단에 대한 분리, 구별, 제한, 배제나 불리한 대우를 표시하거나 조장하는 광고, 홍보행위는 차별로 본다.

6) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위는 차별로 보지 아니한다.

① 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우

② 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 규정의 제정, 개정 및 정책의 수립, 집행

③ 다른 규정의 내용에 따라 차별로 보지 아니하는 경우

4. 차별 금지

4-1. 모집·채용에서의 차별 금지

회사는 모집·채용에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

① 성별 등을 이유로 모집·채용의 기회를 주지 않거나 제한하는 행위

② 모집·채용 광고 시 성별 등을 이유로 한 배제나 제한을 표현하는 행위

③ 모집·채용시 직무 수행에 필요하지 아니한 성별 등에 대한 질문을 하거나 성별 등과 관련된 조건을 제시 또는 요구하거나, 성별 등을 기준으로 평가하는 행위

4-2. 임금 등에서의 차별 금지

회사는 성별 등을 이유로 임금을 차등 지급하거나 연봉책정 등 임금결정 기준을 다르게 정하여서는 아니 된다.

회사는 임금 외 금품의 지급 또는 자금의 융자, 편의시설의 이용 등 복리후생에서 성별 등을 이유로 배제하거나 불리하게 대우하여서는 아니 된다.

4-3. 교육·훈련에서의 차별 금지

회사는 성별 등을 이유로 교육·훈련에서 배제·구별하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하여서는 아니 된다.

4-4. 배치에서의 차별 금지

회사는 배치에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

① 성별 등을 이유로 특정 직무나 직군에서 배제하거나 편중하여 배치하는 행위

② 성별 등을 이유로 특정 보직을 주거나 또는 주지 아니하거나, 근무지를 부당하게 변경 또는 변경하지 않는 행위

4-5. 승진에서의 차별 금지

회사는 성별 등을 이유로 승진에서 배제하거나 승진 조건, 절차를 달리 적용하여서는 아니 된다.

4-6. 근로시간 등에서의 차별 금지

회사는 근로·휴게시간, 안전과 재해 처리 등의 근로조건에서 성별 등을 이유로 배제하거나 불리하게 대우하여서는 아니 된다.

4-7. 해고 등 불이익 처분의 금지

회사는 성별 등을 이유로 정년·퇴직에서 불리하게 대우하거나 퇴직 강요나 해고 등 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

4-8. 사용자의 편의제공 의무

사용자는 장애인 및 특정 신체조건을 가진 자가 근로조건에서 차별 받지 않도록 편의를 제공하여야 한다.

다만, 경영상 과도한 부담이 인정되는 경우에는 그러하지 아니할 수 있다.

4-9. 금융상품 및 서비스 제공·이용에서의 차별 금지

회사는 성별 등을 이유로 금융기관의 대출, 신용카드 발급, 보험 가입 등 각종 금융상품과 그 밖에 금융서비스를 직원이 이용하는데 최대한 협조하여야 하며, 불리하게 대우하거나 제한하여서는 아니 된다.

4-10. 교통수단 및 서비스 공급·이용에서의 차별 금지

회사는 회사에서 제공하는 의료서비스 제고에서 성별 등을 이유로 배제·제한 하여서는 아니 된다.

4-11. 보건의료서비스 제공에서의 차별 금지

회사는 회사에서 제공하는 의료서비스 제공에서 성별 등을 이유로 배제·제한 하여서는 아니 된다.

4-12. 문화 등의 공급·이용에서의 차별 금지

회사는 문화·체육·오락 등 회사에서 제공하는 체육대회 등의 서비스를 성별 등을 이유로 배제·제한 하여서는 아니 된다.

4-13. 교육 기회의 차별 금지

회사는 성별 등을 이유로 교육의 지원, 교육활동에 대한 지원을 달리하거나 불리하게 하여서는 아니 된다.

4-14. 교육 내용에서의 차별 금지

회사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

① 교육목표, 교육내용, 생활지도 기준이 성별 등에 대한 차별을 포함하는 행위

② 성별 등에 따라 교육내용 및 교과과정 편성을 달리하는 행위

③ 성별 등을 이유로 한 특정 개인이나 집단에 대한 혐오나 편견을 교육내용에 포함하거나 이를 교육하는 행위

4-15. 편의제공 의무

회사는 피교육자가 동등한 교육을 받을 수 있도록 시설 및 교구 등 편의를 제공하여야 한다.

4-16. 종교활동의 차별 금지

회사는 종교에 대한 차별을 금지하고, 다수의 근로자들이 종교적 의식을 이행하기 위해 기도실 등을 필요로 하는 경우 깨끗하고 안전한 공간을 제공하고 종교 활동을 위한 요청이 있을 경우 업무 환경을 합리적으로 조정(일정변경, 자발적인 대체 인력과 교대조 대체, 직무 변경, 복장 규정, 고용주 시설 이용 등)하도록 한다.

4-17. 노동조합원의 차별 금지

회사는 노동조합 가입 등을 이유로 고용, 승진, 교육 등의 기회 제공에서 지원을 달리하거나 불리하게 하여서는 아니 된다.

5. 차별시정 의무

1) 회사는 이 정책에 반하는 기존의 규정, 지침 등은 검토하여 이 규정의 취지에 부합하도록 시정해야 하며, 신규 제정시 이 규정의 취지에 부합하도록 하여야 한다.

2) 회사는 직원의 생명과 안전을 위협하는 재난 상황에서 긴급 조치를 실시하는 경우 성별 등에 따른 차별이 발생하지 않도록 하고 사회적 소수자 또는 약자를 보호하기 위해 특별한 주의를 기울여야 한다.

3) 회사는 교육, 홍보 등을 통하여 차별시정 및 평등문화 확산을 위한 조치를 하여야 한다.

6. 차별의 구제

1) 구제의 신청 등

차별의 피해자 또는 그 사실을 알고있는 사람이나 단체는 인사 담당 부서를 통해 인사위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.

2) 구제조치

회사는 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 인사위원회의 결정이 있기 전까지 차별의 중지 등 기타 적절한 임시조치를 명할 수 있다.

회사는 인사위원회의 결정에 따라 차별의 중지, 임금 기타 근로조건의 개선, 차별 시정을 위한 적극적 조치 등을 실시 할 수 있다.

3) 불이익 조치의 금지

회사는 차별을 받았다고 주장하는 자 및 그 관계자가 구제 절차의 준비 및 진행과정에서 인사위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 취하여서는 아니 된다.

7. 신고 (사이버 감사실)

1) 신고 접수

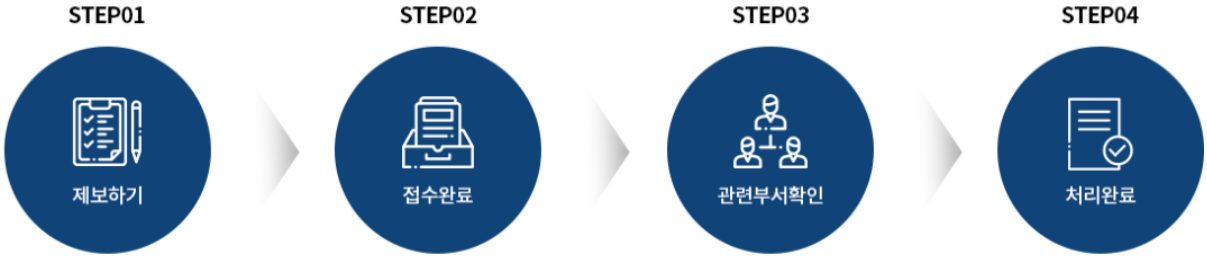
차별 등의 발생 사실을 알게 되는 경우 누구라도 그 내용을 신고할 수 있으며, 캄텍은 신고를 받는 경우 지체없이 조사를 실시하는 등 적절한 조치방안을 강구하며 근로기준법, 남녀고용평등법 기타 관련 법령에서 정하는 바에 따라 조치한다.

▣ 신고 채널

- **팀명 : 경영관리팀**
- **이메일 : 5257602@seohan.com**
- **전화 : 043-530-3721**
- **사이버 감사실 : https://www.kamtec.co.kr/dh/sustain08_1**

2) 처리 절차

신고 및 제보 접수시 아래 단계에 따라 조치한다.



① 제보 내용이나 확인 절차에 따라 조치 일정이 다르며, 제보 성격에 따라 관련부서로 이관하여 조치될 수 있다.

② 처리결과통보는 별도의 서면회신 절차없이 본 홈페이지에 게시하는 것으로 대신한다.

③ 처리 기한은 접수일로부터 30일 이내 이며, 추가 조사가 필요한 경우 연장한다.

④ 제보자는 결과 통보 후 10일 이내 이의 제기를 할 수 있다.

3) 제보자 보호

비밀보장 : 제보자 동의 없이 제보자의 신분을 공개하거나 암시하는 행위를 금지한다.

신분보장 : 제보, 진술 및 자료 제출 등의 이유로 거래관계 또는 소속부서로부터 불이익이나 차별에 대해 보호한다.

책임감면 : 제보와 관련하여 제보자의 과실 또는 오류가 발견된 경우 해당 제보자에 대해 징계를 감면할 수 있다.

8. 제, 개정 이력

차수	제(개정) 일자	주요 개정 내용	비고
0	2025. 01. 17	최초 제정	-
1	2025. 09. 05	신고 채널 담당자 변경	-
2	2026. 07. 22	2. 범위 내용 수정	-