

# 다양성 및 포용 정책

2025.3.



 <b>대우건설</b>	승 인	지속가능경영위원회	등록번호	DTMS-SUS-001
	<b>다양성 및 포용 정책</b>		승 인 일	2025.03.17
			페 이 지	<b>1 / 5</b>

### 제1조 (목적)

1. 「다양성 및 포용 정책」(이하 「정책」)은 성별, 민족, 국적, 연령, 정치·종교, 또는 사회적 신분에 따른 차별을 금지하고, 공정하고 평등한 기회를 보장함으로써 다양성과 포용성을 존중하는 기업으로 성장하기 위한 원칙과 방안을 규정함을 목적으로 한다.
2. 「정책」에서는 대우건설 사규로 규정된 고용 및 평가, 보상에 있어서의 공정 및 평등 원칙을 반영하고 이를 구체적으로 기술하고자 한다.

### 제2조 (적용범위)

1. 대우건설의 본사, 국내외 현장, 국내외 법인 및 지사의 임직원을 포함한 모든 구성원에 적용된다.
2. 대우건설은 고객, 협력사, 지역사회 등 모든 이해관계자의 다양성과 포용성을 존중하며, 「정책」의 원칙이 자회사 및 협력회사, 자재 납품업체 등의 공급망에서도 실현될 수 있도록 노력한다.

### 제3조 (관리체계)

1. 대우건설의 다양성 및 포용성은 아래 1)~3) 사규에 따라 보장되며, 이를 근거로 해당 업무는 채용, 인사, 교육을 담당하는 부서에 의해 관리된다.

#### 1) (DTMS-RR-106) 직업취업규칙

##### ① 5.1 균등처우

회사는 남녀에게 평등한 기회 부여 및 처우를 하며, 임금, 교육, 배치, 승진, 정년, 퇴직, 해고 등에 있어 여성인 것을 이유로 차별하지 아니한다.

##### ② 5.4.1 채용기준 2)

회사는 직원의 모집 및 채용기회를 부여함에 있어 성(性)에 의한 차별을 하지 않으며, 여성의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하지 않는다.

#### 2) (DTMS-RR-110E) 윤리규정

 <b>대우건설</b>	승 인	지속가능경영위원회	등록번호	DTMS-SUS-001
	<b>다양성 및 포용 정책</b>		승 인 일	2025.03.17
			페 이 지	<b>2 / 5</b>

① 1. 윤리헌장 1.2 본문 3)

우리는 개인의 인격을 존중하며 사회적 약자의 권익보호와 평등 실현에 앞장선다.

② 2. 윤리강령 2.2.4 임직원에 대한 책임 2) 공정한 대우

회사는 임직원에 대하여 인종적, 종교적, 지연, 학연, 혈연, 성별, 신체장애 여부에 따라 부당한 차별대우를 하지 않고 능력과 자질에 따라 공정한 기회를 부여한다. 회사는 임직원에 대한 명확한 평가기준을 만들어 공정하게 평가하고 보상한다.

**3) (DTMS-RR-121) 인권규정 제5조 고용상의 차별금지**

회사는 성별, 종교, 장애, 연령, 학력, 출신지역, 정치적 성향, 고용형태 등에 따른 일체의 차별을 금지하며 존중한다.

**제4조 (다양성 및 포용의 원칙)**

대우건설은 성별, 민족, 국적, 연령, 정치·종교, 또는 사회적 신분에 따른 차별을 엄격히 금지한다. 또한, 모든 분야에서 동등한 기회를 보장한다.

**1. 성별에 따른 차별금지**

모든 임직원과 이해관계자를 동등하게 대우하며, 성폭력 가해자에 대해 무관용 원칙을 적용한다. 또한, 임신, 출산 등으로 인한 부당 대우와 불이익을 방지하고, 남녀 모두가 일과 가정의 양립을 추구할 수 있도록 다양한 제도를 운영한다.

- 1) 차별 금지: 고용, 승진, 교육, 임금, 복리후생 등에 있어 개인의 특성을 이유로 차별하지 않는다.
- 2) 휴직 보장: 임신, 출산 등으로 인한 휴직을 보장하며, 성별에 따른 휴직 차별을 두지 않는다.
- 3) 예방 및 보호: 성희롱 및 성폭력 방지와 성평등 교육을 실시하며, 피해자의 권리를 보호한다.

**2. 인종, 국적, 출신 국가 및 문화적 배경에 따른 차별금지**

소수인종 및 민족을 포함한 외국인, 이민자 등 소수계층의 의견 개진과 적극적인 소통을 장려한다. 또한, 소수계층이 직무 수행 능력을 향상시키고 자기 계발에 집중할 수 있도록 다양

 <b>대우건설</b>	승 인	지속가능경영위원회	등록번호	DTMS-SUS-001
	<b>다양성 및 포용 정책</b>		승 인 일	2025.03.17
			페 이 지	<b>3 / 5</b>

한 지원 프로그램을 마련하도록 노력한다.

- 1) 문화와 종교 존중: 다양한 문화, 가치관, 종교를 존중하며, 이를 근거로 차별하지 않는다.
- 2) 교육 및 소통 지원: 언어와 문화 교육, 상호소통의 기회를 제공하여 다양한 문화의 화합을 추구한다.
- 3) 교류 활동 장려: 다양한 배경을 가진 임직원 및 이해관계자 간의 교류 활동을 지원하고 장려한다.

### 3. 연령에 따른 불필요한 위계질서 금지

모든 임직원이 자유롭게 의견을 개진하고 상대의 의견을 경청할 수 있는 업무문화를 조성함으로써 조직의 생산성과 창의성을 높이도록 노력한다. 특히, 연령을 이유로 불필요한 위계질서를 강요하거나 업무와 무관한 간섭을 하지 않는다.

- 1) 상호 존중: 상호 존중의 태도로 업무에 임하며, 수평적이고 협력적인 분위기를 장려한다.
- 2) 소통 활성화: 연령에 구애 받지 않고 활발하게 소통할 수 있는 조직문화를 구축한다.
- 3) 위계질서와 사생활 보호: 연령을 이유로 불필요한 위계질서를 강요하지 않으며, 사적인 요구나 사생활 침해를 철저히 금지한다.

### 4. 장애와 질병에 따른 차별 금지

장애나 질병을 이유로 임직원을 차별하지 않으며, 모든 임직원이 불편함 없이 근무할 수 있는 환경을 조성하는 데 최선을 다한다.

- 1) 차별 및 괴롭힘 금지: 장애와 질병을 이유로 차별이나 직장 내 괴롭힘 행위를 금지한다.
- 2) 업무지원 장비 제공: 장애를 가진 임직원이 업무 수행에 불편함이 없도록 필요한 장비와 기자재를 최대한 제공한다.
- 3) 접근성 개선 노력: 장애를 가진 임직원의 접근성을 고려한 업무 환경을 구현하기 위해 지속적으로 노력한다.

	승 인	지속가능경영위원회	등록번호	DTMS-SUS-001
	다양성 및 포용 정책		승 인 일	2025.03.17
			페 이 지	4 / 5

## 제5조 (관리방안)

### 1. 인력계획

- 1) 경영상의 필요와 임직원의 지식과 기술을 바탕으로 인력 운영 계획을 수립한다.
- 2) 성별, 인종, 민족, 국적, 출신 국가, 문화적 배경, 연령 등의 차별없이 인력 운영 계획을 수립한다.
- 3) 다양한 인재를 포용하는 것이 기업 가치를 제고하는 중요한 요소임을 인식하고, 채용 및 전환 배치 과정에서 균등한 기회를 제공한다.

### 2. 교육 및 모니터링

- 1) 교육 및 역량 개발 활동을 통해 임직원의 지식과 기술 향상을 지원하며 모든 임직원에게 공평한 교육 참여 기회를 제공한다.
- 2) 다양한 임직원의 교육 수요를 파악하고, 모든 임직원이 참여할 수 있는 맞춤형 프로그램을 운영하도록 노력한다.
- 3) 교육 프로그램이 기업 가치 향상에 효과적인지 검토하기 위해 다양한 집단의 교육 만족도 및 성취도를 모니터링한다.

### 3. 성과평가

- 1) 조직과 개인의 목표를 설정하고 이를 달성하기 위해 노력하며 공정하고 객관적인 개인별 성과 목표가 수립될 수 있도록 관리한다.
- 2) 임직원 성과 평가 과정에서 다양성을 이유로 편향된 평가나 불이익이 발생하지 않도록 철저한 성과 평가 체계를 운영하도록 노력한다.
- 3) 공정한 성과 평가 기준을 통해 다양성을 이유로 평가 결과에 불이익이 발생하지 않도록 노력한다.
- 4) 임직원 성과 관리에서 다양성을 존중하며 성과 평가 결과에 대해 다양성을 이유로 한 의견 개진에 차별이 없도록 관리한다.

### 4. 보상

- 1) 공정한 보상 정책, 지급 기준 및 절차를 마련하고 다양성에 따른 차별이 보상에 영향을 미치지 않도록 관리한다.

 <b>대우건설</b>	승 인	지속가능경영위원회	등록번호	DTMS-SUS-001
	<b>다양성 및 포용 정책</b>		승 인 일	2025.03.17
			페 이 지	<b>5 / 5</b>

지 않도록 노력한다.

2) 보상과 관련하여 다양성 가치에 반하는 차별적 요소가 발생한 경우 즉각 조치한다.

### 제 6조 (소통 및 공시)

1. 대우건설은 「정책」 및 관련 활동에 대해 이해관계자와 원활하게 소통하고, 이해관계자의 의견을 「정책」에 적극 반영하도록 노력한다.
2. 대우건설은 지속가능경영보고서 등을 통해 다양성 및 포용과 관련된 현황을 이해관계자에게 공개한다.

### 제 7조 (정책의 개정)

1. 「정책」은 사업 환경, 법적 요구사항, 사회적 요구 변화 등을 반영하여 주기적으로 검토하고 개정한다.
2. 「정책」 개정은 담당부서의 검토를 거쳐 대표이사 혹은 지속가능경영위원회의 승인을 통해 최종 확정된다.