

문서관리번호	ESG-EQU-2025-001
최종 수정일	2025. 3. 15
문서 관리자	기획팀

(주)오토기기

차별 방지 조치, 임금 평등, 종교 활동 편의 제공 현황

2025. 06. 30

1. 차별 방지 조치 이행 현황

1.1 추진 배경 및 목표

주식회사 오토기기는 모든 임직원이 성별, 나이, 인종, 종교, 장애, 출신 지역 등에 관계없이 동등한 기회를 제공받고 존중받는 조직 문화를 구축하기 위해 차별 방지 정책을 수립하고 이행하고 있습니다. 2024년에는 특히 채용 과정의 공정성 강화, 장애인 친화적 근무 환경 조성, 세대 간 소통 증진에 중점을 두었습니다.

주요 목표

채용 과정에서의 차별 요소 제거 및 공정성 강화
장애인 고용률 3% 달성 및 근무 환경 개선
세대 간 이해 증진을 위한 프로그램 운영
차별 관련 고충 처리 체계 강화

1.2 추진 현황

1.2.1 차별 방지 정책 및 제도 개선

차별 금지 정책 개정 (2024년 2월)

차별 금지 대상 범위 확대 (성적 지향, 성 정체성 포함)
차별 행위 정의 및 처리 절차 명확화
전 임직원 대상 정책 교육 실시 (참여율 98%)

블라인드 채용 제도 강화 (2024년 3월)

입사지원서에서 불필요한 인적사항 항목 제거
AI 기반 서류 검토 시스템 도입으로 편향성 최소화
면접관 대상 무의식적 편향(Unconscious Bias) 교육 실시

장애인 고용 확대 및 환경 개선 (연중)

장애인 맞춤형 직무 개발 (4개 직무)
사옥 내 장애인 편의시설 확충 (화장실, 경사로, 전용 주차장)
장애인 인식 개선 교육 실시 (전 직원 대상, 연 2회)

1.2.2 다양성 증진 프로그램

세대 공감 프로그램 운영 (2024년 5월~11월)

세대 간 멘토링 프로그램 (참여자 120명)
세대 공감 워크숍 개최 (분기별 1회, 총 4회)
세대 간 소통 가이드라인 배포

본 문서는 (주)오토기기의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호받습니다.

다양성 위원회 운영 (분기별 1회)

다양한 부서, 직급, 연령대 임직원으로 구성
차별 방지 정책 및 프로그램 검토
임직원 피드백 수렴 및 개선안 도출

1.2.3 고충 처리 체계 강화

차별 신고 채널 다양화 (2024년 4월)

익명 신고 시스템 도입
외부 전문가 참여 고충처리위원회 구성
신고자 보호 프로세스 강화

고충 처리 담당자 역량 강화 (2024년 6월)

고충처리 담당자 전문 교육 이수 (10명)
외부 전문가 자문 체계 구축
사례 기반 대응 매뉴얼 개발

1.3 추진 결과

1.3.1 주요 성과 지표

지표	2023년	2024년	증감
장애인 고용률	2.1%	3.2%	+1.1%p
여성 관리자 비율	18.5%	22.3%	+3.8%p
차별 관련 고충 신고 건수	12건	8건	-4건
고충 처리 만족도	68점	82점	+14점
다양성 프로그램 참여율	65%	78%	+13%p

1.3.2 임직원 인식 조사 결과

차별 없는 조직문화 인식도: 75점 (전년 대비 8점 상승)
다양성 존중 문화 인식도: 78점 (전년 대비 10점 상승)
고충처리 제도 신뢰도: 72점 (전년 대비 12점 상승)

1.4 향후 계획

1.4.1 2025년 추진 계획

다양성 및 포용성 전략 고도화

다양성 지표 관리 체계 구축

본 문서는 (주)오토기기의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호받습니다.

부서별 다양성 목표 설정 및 평가 반영
다양성 리더십 프로그램 도입

포용적 조직문화 확산

임원 및 관리자 대상 포용적 리더십 교육 강화
부서 간 다양성 협업 프로젝트 추진
다양성 우수 사례 발굴 및 시상

모니터링 및 평가 체계 강화

분기별 다양성 지표 모니터링 실시
외부 전문기관 협력 다양성 진단 실시
글로벌 다양성 기준 벤치마킹 및 적용

1.4.2 중장기 로드맵 (2025~2027)

2025년: 다양성 관리 체계 고도화 및 성과 평가 연계
2026년: 글로벌 다양성 기준 적용 및 협력사 확대
2027년: ESG 경영 핵심 요소로서 다양성 경쟁력 확보

2. 직장 내 임금 평등 조치 이행 현황

2.1 추진 배경 및 목표

주식회사 오토기기는 성별, 연령, 학력 등에 따른 불합리한 임금 격차를 해소하고, 직무 가치와 성과에 기반한 공정한 보상 체계를 구축하기 위해 임금 평등 정책을 추진하고 있습니다. 2024년에는 직무 중심 임금 체계로의 전환을 위한 기반을 마련하고, 성별 임금 격차 해소에 중점을 두었습니다.

주요 목표

직무 가치 평가 기반 임금 체계 구축
성별 임금 격차 5% 이내로 축소
임금 결정 과정의 투명성 및 공정성 강화
임금 평등 인식 제고 및 문화 확산

2.2 추진 현황

2.2.1 임금 평등 정책 및 제도 개선

직무 가치 평가 체계 도입 (2024년 1월~6월)

전 직무 대상 직무 분석 및 평가 실시
직무 난이도, 책임, 필요 역량 등 객관적 기준 설정

본 문서는 (주)오토기기의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호받습니다.

직무 등급별 임금 범위(Pay Band) 설정

성과 평가 체계 개선 (2024년 7월)

객관적 성과 지표(KPI) 중심 평가 강화
평가자 훈련 프로그램 실시 (관리자 100% 이수)
다면 평가 요소 확대로 평가 공정성 제고

임금 공시 제도 도입 (2024년 9월)

직무별 임금 범위 내부 공개
임금 결정 기준 및 절차 투명화
임금 관련 고충 처리 절차 마련

2.2.2 임금 격차 분석 및 개선

임금 격차 실태 조사 (2024년 3월)

성별, 연령별, 직급별 임금 격차 분석
동일 직무/직급 내 임금 격차 요인 분석
개선 필요 영역 및 우선순위 도출

격차 해소를 위한 조정 실시 (2024년 5월)

불합리한 임금 격차 발견 시 조정 예산 편성
저평가된 직군 임금 수준 단계적 상향 조정
신규 채용 시 이전 임금 이력 요구 폐지

2.2.3 인식 제고 및 역량 강화

임금 평등 인식 교육 (2024년 4월, 10월)

관리자 대상 임금 결정 공정성 교육
전 직원 대상 임금 체계 이해 교육
무의식적 성별 편향 극복 워크숍

경력 개발 지원 프로그램 (연중)

여성 리더십 개발 프로그램 운영
경력 단절 예방 및 복귀 지원 제도 강화
멘토링 및 코칭 프로그램 확대

2.3 추진 결과

본 문서는 (주)오토기기의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호받습니다.

2.3.1 주요 성과 지표

지표	2023년	2024년	증감
성별 임금 격차(여성/남성)	82.5%	91.8%	+9.3%p
동일 직무 내 성별 임금 격차	90.2%	96.5%	+6.3%p
여성 승진율	12.5%	15.8%	+3.3%p
임금 결정 공정성 인식도	65점	78점	+13점
임금 관련 고충 신고 건수 1	5건	8건	-7건

2.3.2 직무별 임금 격차 개선 현황

관리직: 성별 임금 격차 15.2% → 8.5% (6.7%p 개선)
 연구개발직: 성별 임금 격차 12.1% → 5.8% (6.3%p 개선)
 영업직: 성별 임금 격차 18.5% → 10.2% (8.3%p 개선)
 생산직: 성별 임금 격차 8.5% → 4.2% (4.3%p 개선)

2.4 향후 계획

2.4.1 2025년 추진 계획

직무 중심 임금 체계 전면 도입

직무 가치에 기반한 임금 체계 전환 완료
 연공서열 요소 최소화 및 성과 연계 강화
 직무 이동 시 임금 조정 기준 마련

임금 투명성 강화

부서별 임금 분포 정보 공개 확대
 승진 및 임금 인상 결정 과정 투명화
 임금 공정성 모니터링 체계 구축

경력 개발 기회 평등화

핵심 직무 경험 기회의 성별 균형 보장
 유연근무제 활용자 경력 불이익 방지 조치
 리더십 파이프라인 내 다양성 확보

2.4.2 중장기 로드맵 (2025-2027)

2025년: 직무 중심 임금 체계 안정화 및 성별 임금 격차 3% 이내 달성
 2026년: 임금 결정 과정 완전 투명화 및 협력사 임금 평등 지원
 2027년: 임금 평등 선도 기업으로서 산업 내 표준 제시

3. 종교 활동 편의 제공 이행 현황

3.1 추진 배경 및 목표

주식회사 오토기기는 다양한 종교적 배경을 가진 임직원들이 자신의 종교적 신념을 존중받으며 근무할 수 있는 환경을 조성하기 위해 종교 활동 편의 제공 정책을 수립하고 이행하고 있습니다. 2024년에는 종교적 다양성에 대한 인식 제고, 종교 활동을 위한 시설 및 제도 마련, 종교 관련 갈등 예방에 중점을 두었습니다.

주요 목표

종교적 다양성 존중 문화 조성
주요 종교 의식 및 기념일 배려
종교 활동을 위한 시설 및 제도 마련
종교 관련 차별 및 갈등 예방

3.2 추진 현황

3.2.1 종교 다양성 존중 정책 수립

종교 다양성 존중 지침 제정 (2024년 2월)

종교적 신념 존중 원칙 명시
종교적 이유로 인한 차별 금지
종교 활동 편의 제공 기준 및 절차 수립
종교 다양성 인식 교육 (2024년 4월, 10월)

주요 종교의 의식 및 관습 이해 교육

종교적 배려를 위한 커뮤니케이션 가이드라인
관리자 대상 종교적 배려 리더십 교육

3.2.2 종교 활동 편의 제공

기도실 설치 및 운영 (2024년 5월)

본사 및 주요 사업장에 다목적 기도실 설치
종교별 필요 물품 구비
이용 규칙 및 예약 시스템 마련

종교 기념일 및 의식 배려

주요 종교 기념일 캘린더 공유
종교 기념일 휴가 사용 편의 제공

본 문서는 (주)오토기기의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호받습니다.

라마단 등 종교적 단식 기간 배려 조치

식사 옵션 다양화

종교적 식이 제한 고려한 외부 케이터링 선택권
식품 성분 표시 강화

3.2.3 종교 관련 갈등 예방 및 해결

종교 관련 고충처리 절차 마련 (2024년 6월)

종교 관련 차별 및 갈등 신고 채널
전문 상담사 배치
갈등 중재 프로세스 수립

종교 관련 갈등 예방 활동

종교 간 이해 증진 워크숍 개최
다양한 종교 문화 체험 행사
종교적 다양성 존중 캠페인

3.3 추진 결과

3.3.1 주요 성과 지표

지표	2023년	2024년	증감
종교 활동 편의 만족도	62점	85점	+23점
기도실 이용률 (월 평균)	-	28%	신규
종교 관련 고충 신고 건수	8건	3건	-5건
종교 다양성 인식도	58점	76점	+18점
종교적 휴가 사용 용이성	60점	82점	+22점

3.3.2 종교별 편의 제공 현황

기독교/천주교

주요 종교 기념일(성탄절, 부활절 등) 휴가 사용 편의
사내 기독교 모임 공간 제공

불교

부처님 오신 날 휴가 사용 편의
명상실 겸용 기도실 제공

이슬람교

일일 5회 기도 시간 배려
라마단 기간 근무 시간 조정
할랄 식품 옵션 제공

기타 종교

종교별 주요 기념일 정보 제공
개별 요청에 따른 맞춤형 편의 제공

3.4 향후 계획

3.4.1 2025년 추진 계획

종교 활동 편의 시설 확대

전 사업장으로 기도실 설치 확대
종교별 필요 물품 및 자료 보강
원격 근무자를 위한 종교 활동 지원 방안 마련

종교 다양성 프로그램 강화

종교 간 대화 포럼 정기 개최
다양한 종교 문화 이해 교육 콘텐츠 개발
종교 다양성 멘토링 프로그램 도입

글로벌 표준 적용

해외 사업장 종교 활동 편의 제공 표준화
글로벌 종교 다양성 관리 가이드라인 개발
국가별 종교 특성을 고려한 맞춤형 정책 수립

3.4.2 중장기 로드맵 (2025-2027)

2025년: 종교 활동 편의 제공 표준화 및 글로벌 확대
2026년: 종교적 포용성 문화 정착 및 산업 내 선도 사례 구축
2027년: 종교 다양성 존중 모범 기업으로 대외 인정 획득

승인

본 보고서는 2025년 3월 15일 ESG경영위원회의 검토와 승인을 거쳐 발행되었습니다.

2025년 3월 15일

본 문서는 (주)오토기기의 정보자산으로 관련 법령에 의해 보호받습니다.