

직장 내 괴롭힘 및 성희롱 금지 정책

제정일: 2024.01.01.

개정일: 2026.04.28.

승인기구: 최고경영자

롯데관광개발은 모든 구성원이 안전하고 건강하며 존중을 받는 근무환경을 조성하기 위해 직장 내 괴롭힘 및 성희롱을 포함한 모든 형태의 부적절한 행위를 금지한다. 본 정책은 직장 내 괴롭힘 및 성희롱을 예방하고 발생 시 신속하고 공정하게 대응하기 위한 기준과 절차를 규정한다.

1. 적용범위

본 정책은 롯데관광개발의 국내외 모든 사업장과 자회사 및 합작법인에 속한 구성원에게 적용한다. 나아가 본 정책은 파견근로자, 계약직, 인턴, 협력사 직원 등 회사 업무와 관련하여 근무하는 모든 이해관계자에게 적용된다.

2. 직장 내 괴롭힘 금지

1) 직장 내 괴롭힘의 정의

직장 내 괴롭힘이란 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적 또는 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.

2) 직장 내 괴롭힘의 유형

다음 행위는 직장 내 괴롭힘으로 간주될 수 있다.

가. 신체적 폭력 또는 협박

나. 반복적인 욕설, 폭언, 모욕

다. 공개적인 비난 또는 명예 훼손

라. 정당한 사유 없는 업무 배제 또는 업무 과다 부여

마. 사적인 심부름 등 개인적인 업무 지시

바. 업무능력이나 성과를 지속적으로 폄하하거나 조롱하는 행위

사. 집단 따돌림 또는 의도적인 업무 고립

아. 기타 업무상 적정 범위를 넘어 근로자에게 정신적·신체적 고통을 주는 행위

3. 직장 내 성희롱 금지

1) 직장 내 성희롱의 정의

성희롱이란 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내 지위 또는 업무와 관련하여 성적 언동 또는 요구 등을 통해 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하거나, 이에 대한 거부를 이유로 고용상 불이익을 주는 행위를 말한다.

2) 직장 내 성희롱의 유형

다음 행위는 직장 내 성희롱으로 간주될 수 있다.

가. 성적 농담, 외모 평가 등 성적 언어 사용

나. 원치 않는 신체 접촉

다. 성적 관계 요구 또는 암시

라. 음란한 사진·영상·메시지 전달

마. 성적 요구 거부를 이유로 한 인사상 불이익

바. 성적 수치심을 유발하는 언행

4. 예방 및 교육

직원들의 인식변화와 예방을 위해 정기적으로 괴롭힘 및 성희롱 금지 교육을 실시하며 교육 내용에는 다음이 포함되어 있다.

1) 괴롭힘 및 성희롱의 정의와 유형

2) 예방 방법

3) 신고 절차 및 피해자 보호 제도

5. 신고 및 조치

1) 신고 및 조사 절차

누구든지 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱 사실을 인지한 경우 회사에 신고할 수 있다. 회사는 신고 접수 또는 관련 사실을 인지한 경우 지체 없이 조사 절차를 개시하며 회사는 신고자, 조사 협조자 및 피해자에 대해 어떠한 보복이나 불이익도 금지한다. 필요 시 외부 전문가를 통해 조사 또는 자문을 받을 수 있다.

2) 피해자 보호 조치

회사는 조사 기간 동안 피해를 주장하는 직원의 보호를 위하여 필요한 조치를 취할 수 있으며 해당 직원의 의견을 청취하여 조치 내용을 결정한다. 조치에는 근무 장소 변경, 업무 조정 또는 배치 전환, 휴가 부여, 심리상담 지원 등이 포함될 수 있다.

3) 조치

조사 결과 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱 사실이 확인된 경우 회사는 사안의 경중에 따라 다

음 조치를 취할 수 있다.

가. 서면 경고

나. 공식 사과 및 재발 방지 서약

다. 교육 명령

라. 인사 조치(부서 이동 등)

마. 인사위원회 회부

바. 기타 회사 규정에 따른 징계

6. 검토 주기 및 공시

본 정책은 모든 이해관계자가 확인할 수 있도록 회사의 홈페이지 등에 공개한다. 또한 관련 법규 및 국제 기준을 고려하여 정기적으로 검토하며 최소 연 1회 이상 정책의 적정성을 점검한다. 정책 개정이 필요한 경우 관련 부서 검토를 거쳐 승인기구의 승인을 통해 개정한다.

7. 부칙

본 정책은 회사의 ESG 경영을 위한 최상위 정책으로 회사의 제규정은 본 정책의 취지와 방향성에 부합되도록 운영 및 관리하며 기존 사규(규정, 지침, 매뉴얼 등)가 본 정책과 상충하는 경우 본 정책을 하위 사규의 해석 기준으로 활용한다. 각 사규 관리 부서는 소관 사규를 본 정책에 부합하도록 관련 법령이 정한 절차에 따라 적극 보완 및 개정한다.