

# 사람의 존엄성, 존중 및 공정한 대우 (1 of 2)

인권이 존중되고 유지되며 발전하는 사회에서만 비즈니스가 번창할 수 있습니다. Unilever는 비즈니스 주체가 인권 존중의 책임과 긍정적인 인권 영향에 기여할 수 있는 능력을 가지고 있음을 인정합니다.

Unilever의 운영 및 가치 전반에 걸쳐 인권이 보장되도록 하는 비즈니스 및 도덕적 사례가 모두 존재합니다. Unilever는 모든 직원이 다양성을 촉진하고 상호 신뢰가 있으며 인권과 평등한 기회를 존중하고 불법적인 차별이나 희생을 강요하지 않는 환경에서 일하도록 보장하기 위해 노력하고 있습니다.

이 윤리강령에는 Unilever와 직원들이, 모든 작업장이 이러한 환경을 유지하도록 보장해야 하는 부분이 설명되어 있습니다.

## 반드시 준수해야 하는 사항

직원은 반드시:

- 동료와 업무의 일환으로 접촉하는 모든 사람들의 존엄성과 인권을 존중해야 합니다.
- 인종, 나이, 역할, 성별, 성 정체성, 피부색, 종교, 출신 국가, 성적 취향, 결혼 상태, 피부양자, 장애, 사회적 계급 또는 정치적 견해를 이유로 차별하지 않고 모든 사람을 공정하고 평등하게 대우해야 합니다. 여기에는 능력에 기반해야 하는 채용, 정례 해고, 승진, 보상 및 복리, 교육 또는 퇴직에 대한 배려가 포함됩니다.

상급자들은 반드시:

- 모든 직원의 업무가 관련 직원 및 Unilever를 위해 일하는 다른 사람들이 명백히 이해하고 이들에게 제공된 자유롭게 합의되고 문서화된 고용 조건을 토대로 수행되도록 보장해야 합니다.
- 모든 직원들이 국제노동기구(ILO) 표준의 지침에 따라, 직접적으로든 간접적으로든 채용 관련 비용을 일체 지불하지 않은 상태에서 Unilever에 고용될 수 있도록 보장해야 합니다.



# 사람의 존엄성, 존중 및 공정한 대우 (2 of 2)

## 반드시 준수해야 하는 사항(계속)

- 합법적 최저 기준 또는 적절한 산업 표준을 충족하는 총 보상 패키지를 비롯한 공정한 임금이 모든 직원에게 지급되도록 보장하고 법적 구속력이 있는 단체 교섭권에 의해 수립된 보상 조건이 이행되고 준수되도록 보장해야 합니다. 법적 의무사항으로 규정된 공제를 제외하고 임금에서 제외되는 기타 모든 공제 금액은 직원의 명시적 서면 동의가 필요합니다.
- 합법적으로 인정된 노동 조합 또는 공동의 이익을 대표하는 다른 단체에 가입하거나 가입하지 않을 권리를 존중하고, 국내 법률을 고려하여 적용 가능한 실제적인 범위까지 고용 조건, 노사 관계 및 상호 문제에 대해 선의로 노동 조합이나 대표 단체와의 건설적인 대화 및 협상을 수립해야 합니다.
- 단기직, 임시직 또는 인력파견 회사 소속 직원과 관련된 법적 요구 사항을 준수해야 합니다.
- 직원이 경영진과 상담하고 효과적인 대화를 나눌 수 있는 명확하고 투명한 직원 및 경영진 의사소통 체계를 유지해야 합니다.
- 직원이 관련 우려 사항을 제기할 수 있도록 투명하고 공정하며 기밀에 부처진 절차를 제공해야 합니다. 이러한 요소들은 직원들이 보복에 대한 두려움 없이 상급자 또는 독립적인 관리자와, 차별 또는 불공정하게 처우 받거나 존중받지 못하고 존엄성을 무시 당했다고 생각하는 상황에 대해 논의할 수 있도록 보장합니다.

## 절대 해서는 안 되는 일

### 직원은 절대:

- 공격, 협박, 악의적 또는 모욕적인 직접적 행동에 관여하지 않아야 합니다. 여기에는 개인 또는 단체인지 여부 및 인종, 연령, 역할, 성별, 성 정체성, 피부색, 종교, 출신 국가, 성적 취향, 결혼 상태, 피부양자, 장애, 사회적 등급 또는 정치적 견해로 인해 촉발되었는지 관계없이 성희롱 또는 기타 학대 또는 괴롭힘의 모든 형태가 포함됩니다.
- 공격적이거나 성적으로 노골적인 농담 또는 모욕적인 행동, 공격적인 자료 또는 성적으로 명시적인 성격의 자료를 표시, 이메일 전송, 문자 메시지 전송 또는 기타 방식으로 배포하는 행위, 개인 신상 자료의 남용, 적대적이거나 협박적인 환경 조성, 동료와의 단절 또는 비협조, 악의적이거나 모욕적인 소문을 확산시키는 행위 등 성적 또는 기타 학대 또는 괴롭힘으로 해석될 수 있는 어떠한 간접적인 행위에 관여하지 않아야 합니다.
- 직원들이 고용되어 있는 국가의 법률에서 허용하는 정규 및 초과 근무 시간 이상 근무하지 않도록 해야 합니다. 모든 초과 근무는 자발적이어야 합니다.

### 상급자는 절대:

- 강제 또는 강요 노동 또는 인신 매매 노동을 사용하거나 사용하도록 허용하지 않아야 합니다. 당사는 강제 노동을 절대로 용납하지 않습니다.
- 아동 노동, 즉 15세 미만이거나 현지 법정 최저 근로 연령 또는 의무 교육 연령(이중 더 높은 연령) 미만의 아동을 고용하지 않아야 합니다.
- 청년 근로자를 고용하고 있는 경우(단기 근무 경험 제도 형태, 인턴 및 교육 프로그램의 일부를 구성하는 업무로 허용되는 한), 정신적, 신체적, 사회적 또는 도덕적으로 위험하거나 학교에 다닐 수 있는 기회를 박탈함으로써 학교 생활을 간섭하는 정도의 업무를 수행하도록 요구하거나 허용해서는 안 됩니다.