

# 인권 정책

## 소개

General Motors Company(GM)는 기업의 가치 체계와 원칙에 충실한 사업 운영이 장기적인 성공을 이끈다는 사실을 이해합니다. 본 정책은 당시의 운영 사업과 사업을 영위하는 지역사회, 글로벌 공급망 전반에서 보편적으로 적용되는 인권과 인간의 존엄성을 정의, 접근, 관리, 지원하는 방식을 명확하고 투명하게 밝히고자 합니다.

## 당사의 약속

'유엔 기업과 인권 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs)'은 인권 정책 운영 방향을 결정하는 기준이 됩니다. 이 원칙에서는 정부의 역할이 인권을 보호하는 것이고 기업의 역할은 인권을 존중하는 것이라고 규정하고, 정부와 기업 모두 인권 침해 문제를 해소하는 데 중요한 역할을 할 수 있다고 명시하고 있습니다.

GM은 세계인권선언, 노동에서의 기본적 원칙과 권리에 관한 국제노동기구(ILO) 선언(ILO 핵심협약), OECD 다국적기업 가이드라인, 유엔글로벌콤팩트(GM 서명)에 기술된 인권을 포함하여 국제적으로 인정되는 모든 인권을 존중할 것을 약속합니다.

## 노동자의 권리

국제노동기구(ILO)는 4개 기본 노동권 분야에 걸쳐 8개 기본협약을 채택했습니다. 해당 내용은 '노동에서의 기본적 원칙과 권리에 관한 ILO 선언(1998년)'에 포함되었으며, ILO 핵심협약이라고도 합니다. 제너럴모터스는 이에 따라 아래의 권리를 존중할 것을 약속합니다.

- 결사의 자유와 단체교섭권의 보장
- 모든 형태의 강제노동 근절
- 아동노동 금지
- 고용과 직업에 관한 차별 근절

당사는 그 외에도 다음 사항을 준수할 것을 약속하며, 당사와 공급 및 도급 계약을 맺고 협력하는 모든 업체 또한 공급업체 행동 강령(Supplier Code of Conduct)에 따라 당사의 약속에 동참할 것을 기대합니다.

- 관련 법률에서 규정하는 산업 보건 및 안전 기준에 준하거나 더 높은 수준으로 시행하는 안전하고 건강한 근로 환경을 제공하고 유지하겠습니다.
- 인신매매를 이용하거나 용인하지 않겠습니다.
- 근로 시간에 관한 모든 관련 법을 준수하겠습니다.
- 당사는 다양성과 포용성을 강점으로 인식합니다. 당사는 각 개인을 팀의 구성원으로서 존중합니다. 당사는 인종, 종교, 나이, 국적, 장애, 성적 지향, 성 정체성 또는 표현, 가족 구성, 군 복무 여부, 그 외 보호가 필요한 계층을 대상으로 한 괴롭힘이나 차별을 용납하지 않겠습니다.

- 당사는 윤리적인 채용 정책을 운영하며, 채용 담당자가 구직자에게 수수료를 요구하거나 신분증을 압류하는 행위를 금지합니다. 당사는 고용 계약을 체결한 직원에게 계약 문서에 대한 접근 권한을 제공합니다. 당사는 정당한 임금을 지급합니다.

당사는 공급업체에서도 상기 명시된 ILO 핵심협약에서 정하는 노동권과 그 외 당사의 공급업체 행동 강령에 기술된 권리 보장에 노력을 다할 것을 요구합니다. 앞서 언급한 바와 같이, 제너럴모터스는 각 공급업체가 자체 공급망 내 다른 업체에도 비슷한 수준의 인권 보장 노력을 요구하도록 하고 있습니다.

### 취약 계층의 권리

당사는 원주민, 어린이, 이주 노동자와 같은 전 세계 취약 계층의 권리를 인지하고 존중합니다. 당사는 공급업체에서도 이에 준하는 수준으로 취약 계층의 권리 보장에 노력할 것을 요구합니다. 이러한 취약 계층의 권리는 다음을 포함한 다양한 국제 협약을 통해 협의·규정되었습니다.

- 1979 년 유엔여성차별철폐협약(CEDAW)
- 1989 년 유엔아동권리협약(CRC)
- 1965 년 인종차별철폐협약(ICERD)
- 1957 년 국제노동기구(ILO) 107 호 협약, 원주민·부족민협약
- 1991 년 ILO 169 호 협약, 원주민·부족민협약
- 2007 년 유엔원주민권리선언(UNDRIP)
- 2006 년 유엔장애인권리협약(CRPD)

당사는 전 세계 여성이 차별의 대상이 되고 있으며, 기술·훈련에 대한 접근성 부족, 많은 경우 기본 권리와 법적 보호의 부재를 함께 경험하고 있음을 인지하고 있습니다. 당사는 동등한 보수를 포함한 여성의 권리와 경제 활동 참여를 지지합니다.

당사는 사업을 영위하는 과정에서 인권 운동가에 대한 위협과 협박, 공격을 묵인하거나 의도적으로 기여하지 않을 것을 약속합니다. 당사는 각 공급업체에서도 이러한 약속에 동참할 것을 장려합니다.

### 개선 노력

당사가 초래하거나 당사로 인해 악화될 수 있는 인권 침해의 위험과 영향을 식별하고, 예방, 경감, 구제에 나설 책임은 당사가 엄중하게 여기는 중요한 사안입니다. 당사는 이러한 책임을 다하기 위해 필요한 정책과 절차 구현에 힘쓰겠습니다.

인권 침해의 우려가 발생하면 즉시 조사하고, 적절한 경우 잠재적인 이해관계자 및/또는 그 대리인과 함께 상호 합의된 해결 방안 또는 구제 방안을 도출하고, 정당한 절차를 통해 이를 시행하거나 지원하겠습니다.

당사의 공급업체 또한 사업 운영 중 인권 침해를 초래하거나 악화시킬 수 있는 사안을 파악하여 이를 예방, 경감, 구제하기 위한 절차를 갖추고, 공급업체 행동 강령에 따라 자체 공급망 내 하위업체로 이러한 노력을 확대하도록 요청하고 있습니다.

### 이해관계자 참여

당사는 사업을 영위하는 지역사회를 지원하고 운영에 있어 이해관계자의 의견을 듣고 반영하고자 최선을 다하고 있습니다.

### 개인정보보호

당사는 직원과 고객을 포함한 개인의 프라이버시를 존중하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 당사는 국제적으로 공인된 개인정보보호 원칙을 준수하고 개인에 대한 개인 정보의 수집, 사용, 공유에 있어 합리적이고 적절한 관행을 구현하기 위해 노력하고 있습니다.

### 신고 및 정책 이행 구조

당사는 다수의 신고 경로를 마련하고, 강력한 보복 방지 정책을 운영하고 있습니다. 당사는 공급업체의 활동과 관련 정보를 모니터링하면서 인권 침해 가능성을 확인하고, 침해 확인 시 최대 고용 또는 계약 해지를 포함하는 조치를 취할 것입니다. 직원, 공급업체, 계약업체 관련자를 포함한 누구나 전화, 웹사이트, 이메일, 우편, 팩스 등 다양한 경로를 통해 24 시간 연중무휴로 운영되는 GM의 고충 처리 기구인 Awareline으로 인권 침해 사안이나 우려 사항을 신고할 수 있습니다.

당사의 보복 금지 정책에서 정하는 바와 같이 선의로 문제를 제기한 사람에 대한 보복은 용납되지 않으며, 공급업체에도 공급업체 행동 강령을 통해 보복 금지 규정을 명시하고 있습니다.

### 정보 공시

당사는 연례 지속 가능성 보고서를 통해 당사의 인권 보호 현황과 활동을 보고하고 있습니다. 또한 본 정책에 관련된 당사의 가치와 원칙, 정책, 운영 활동도 웹사이트를 통해 대중에게 공개합니다.

### 잠재적인 분쟁 해결

제너럴모터스는 다양한 법률과 규정의 적용을 받는 여러 관할 구역에서 사업을 운영합니다. 당사의 인권 정책이 현지 법률보다 엄격할 경우, 당사 정책을 적용합니다. 특정 관할 구역의 법률 또는 규정이 당사 정책에 반하는 상황에서는 현지 법률의 허용 범위 내에서 당사의 정책과 국제 표준을 최대한 적용하고자 노력합니다.