

SEIU 윤리 강령 및 이해충돌에 관한 운영방침

제 1부 : 전 문

국제 서비스업 노동자 조합(SEIU)은 근로자의 존엄과 가치에 믿음을 두고 있다. 근로자와 가족의 생활수준 향상과 더불어 더욱 정의롭고 인간적인 사회 실현에 이바지한다. 모든 이를 위하여, 특히 지역사회에서 가장 착취되는 근로자를 위한 정의를 지향하고, 사회적 경제적 정의 실현에 이바지한다. 사명을 달성하기 위하여 조합의 모든 기관은 회원의 다양성을 반영하는 잘 훈련된 의욕있는 지도자를 양성해야 한다.

조합의 회원들은 지도자에게 크나큰 신뢰를 두고 있다. SEIU 임원과 매니저가 회원들에게 수탁자의 의무 책임은 없다. 사명의 윤리적 목표를 전제로 하여 회원을 대변하는 SEIU 지도자는 지도부의 결정과 금전적 업무 처리 과정에서 바람직한 도덕적 역할 수행을 해야 하는 의무가 있다. 회원은 조합 공금의 관리 및 조합회비 지출에서 투명성을 요구할 적절한 권리가 있다. 자원과 지도자 권력의 오용과 남용은 조합에 대한 회원의 신뢰성을 감소시키고 약화시킨다. SEIU 조합은 어떤 방식의 부정부패도 용인되지 않는다. 본 윤리 강령 및 이해충돌에 관한 운영 방침 (“강령” 또는 “SEIU 강령”)은 조합의 윤리 강령, 조직적 관행, 시행기준을 강화하고 따라서 중요한 사명을 이룩하기 위하여 조합의 역량을 증진한다.

어떠한 윤리 강령이라도 개인이 윤리적 행동기준을 위반하는 것까지 막을 수 없다는 점을 인정한다. 또한 SEIU 조합 윤리 강령이 윤리적 조직문화 조성에 불충분한 점을 인지한다. 윤리 강령이 제정된 목적을 위하여, 모든 지도자와 직원이 준수 책임을 지는 제도적 장치를 마련해야 한다. 조합 공금의 지출, 의사결정의 권한을 행사하는 과정에서 오용과 남용이 발생하거나 감지되는 경우를 최소화하기 위하여 적절한 견제와 균형의 원리, 내부적 운영 방침을 포함해야 한다. 또한 교육을 통하여 본 윤리 강령의 이해와 시행을 촉진할 적절한 규정이 있어야 한다. 더 넓은 의미에서 2009년에 윤리 강령으로 제정된 *SEIU 윤리의식 및 행동기준에 대한 운영방침*, A항, “철저한 도덕적 조직문화”에서 기술하는 행동기준, 관행, 가치 범위의 중요성을 강조한다.

특히, SEIU는 조합 회원이 의미 있게 참여할 수 있는 방법의 제공에 힘쓰고 있다. SEIU 조합 회원의 책임과 권리장전은 SEIU회원의 권리와 의무에 관한 중요한 자료이다. SEIU 정관 및 규정의 제 17조에 규정된 절차를 준수하면서 독자적인 시행을 하는 것은 SEIU 조합 운영을 하면서 민주적 원칙을 준수하는 우리의 노력을 반증한다. 또한 제17조에서 규정하는 회원의 임의적 불법행위의 징계조치와 관련된 다수의 보호규정은 조합의 민주적 절차 과정에서

필수적 요소를 형성한다. 마찬가지로 회헌의 제 15조 5항에 의거하여 제휴 단체가 멤버십 정기 회의 규칙으로 규정하는 자격요건은 SEIU 민주적 기능수행의 중요한 요소이다. 마지막으로 SEIU 회헌 제III조 4항, 제휴 단체의 정관 및 규정, SEIU 차별 및 희롱 금지법 운영방침 및 절차, 유사한 제휴 단체의 운영방침에서 규정된 인종, 신조, 피부색, 성, 종교, 출신 국가, 시민권 유무, 혼인 유무, 재산, 혈통, 나이, 장애 유무의 이유에 의한 차별금지조항은 조합의 힘은 단결과 다양성에서 나오며 차별 세력으로 인하여 분열되면 안된다는 SEIU 조합의 역사적 신념을 위반하는 행위를 금지하고 있다.

윤리적인 조합문화와 바람직한 행동기준을 조성하려는 노력의 일환으로써 본 강령의 준수 의무가 있는 개인은 주정부, 연방정부, SEIU와 제휴 단체의 정관 및 규정, SEIU와 제휴 단체의 차별 및 희롱 금지법을 준수할 의무가 있다. 본 법과 운영방침의 위반은 윤리적 배임행위에 해당한다. 그러나 윤리 강령의 위반 사항이 주장된 경우를 제외하고, 위반사항은 윤리 강령이 아닌 해당 법과 운영방침에서 규정한 방법으로 처리되어야 한다. 마찬가지로 윤리 강령의 위반 사항이 주장된 경우를 제외하고, SEIU 혹은 제휴 단체의 회헌과 회칙에 저촉되는 사안을 단일 집행하기 위한 제반장치는 그러한 법률문서에서 규정된 바에 따른다. 마지막으로 윤리 강령의 위반 사항이 주장된 경우를 제외하고, 단체교섭 계약서와 관련하여 발생하는 불만사항의 접수는 윤리 강령으로 집행되지 않는다.

윤리 강령의 범위와 기준은 하기 조항에서 규정한다.

제 1항. 국제 조합 적용. SEIU 조합 강령은 SEIU조합의 임원, 집행위원, 직원에게 이에 적용된다. 이러한 개인은 “해당 개인”이라 칭한다. SEIU는 앞으로 출간하는 간행물에 있어서 정관 및 규정에 강령을 첨부한다.

제 2항. SEIU제휴 단체 적용. SEIU 국제 집행위 제정으로, SEIU 강령은 SEIU 조합 산하로 신설된 제휴 단체와 로컬조합의 (이하 “제휴 단체”) 임원, 집행위원, 직원에게 적용된다. 이러한 개인은 “해당 개인”이라 칭한다.

- (a) 제휴 단체는 2020년까지 실천 가능한 단계에 이르면 강령을 확장하여 모든 직원에게 적용한다.
- (b) 제휴 단체가 앞으로 출간하는 간행물은 강령을 정관 및 규정에 첨부한다.
- (c) SEIU 노조 혹은 SEIU프로그램에서 본 문서의 내용이 언급되는 경우에 그러한 언급내용은 제휴 단체나 동일한 프로그램, 부서, 직책에 적용된다.
- (d) SEIU가 지원하고 감독하는 강령 약관과 일치하는 방식으로 제휴 단체는 해당 개인에게 강령의 집행과 교육을 할 책임이 있다.
- (e) SEIU 윤리 옴부즈맨의 승인 하에 더 높은 기준과 바람직한 관행을 채택하려는 제휴 단체를 구속하는 의도는 없다.

제 2부: 일반적인 의무

제 3항. 해당 개인의 의무.

- (a) 강령의 준수. SEIU 및 제휴 단체는 해당 개인에게 강령의 사본을 제공해야 한다. 해당 개인은 매년 강령 사본을 받고, 검토하고, 이해하고, 준수할 의무와 책임이 있다.
- (b) 공개 의무. 해당 개인의 엄중한 책무는 강령에서 설명된 경제적 이익, 갈등관계, 거래 등을 포함하나 제한되지 않는 회원 권익의 이해충돌이 야기되거나 감지되어 위기상황이 발생하는 경우, 본 강령의 파트F에서 설명한 SEIU 윤리 옴부즈맨이나 제휴 단체의 윤리 담당자에게 통보해야 한다. 실질적이고 감지된 이해상충 가능성은 해당 개인이 알게 된 직후에 공개해야 한다.
- (c) SEIU노조 및 제휴 단체의 임원직 실격. 해당 연방법에서 규정하는 한정적인 예외사항은 제외하고, 회원에게 피해를 입히면서 부당한 이익을 노리거나 취득하려는 목적으로 중상해죄, 학대, 노동조합의 인사문제, 직함을 이용하여 중범죄의 유죄판결을 받은 이는 SEIU노조 및 제휴 단체의 임원이나 관리자급 직원으로 근무할 수 없다.

제 3부: 영업 및 재정 활동

제 4항. 회원 공금 보호에 관한 일반적 의무; 회원의 기록 조회 권리.

- (a) 노조의 자산과 공금은 회원에게 혜택을 주는 목적으로 위탁되었다. 합당한 목적인 경우, 회원은 조합의 자산, 공금에 대한 운용권이 있다. 본 강령을 준수하는 방식으로 조합은 구입과 판매 목적, 주요 서비스 조항의 계약서 등 재산 처분권을 행사한다. 선출되거나 임명된 SEIU 조합 및 제휴 단체의 임원, 집행위원, 직원은 회원 이익의 극대화를 위하여 정직하고 성실히 신탁자의 의무를 이행해야 한다.
- (b) 노동 관리 보고 및 공개법의 201항에 의거하여 SEIU는 정당한 이유가 있는 회원이 미국 노동청의 법령에 따라서 SEIU 연간 재정정보고서의 검증을 위한 회계장부, 기록, 계정의 조회를 허가한다.
- (c) 정부 부처에서 근무하는 회원으로만 구성된 제휴 단체는 정당한 이유가 있는 회원이 주정부 관계부처에 제출한 제휴 단체의 재정정보고서의 조회를 허가하며, 주정부 법령에 의거하여 연간 재정정보고서를 검증을 위한 회계장부, 기록, 계정의 조회를 허가한다.

제 5항. 경제적인 이익과 거래 금지. 본인이 최대한 아는 바대로 해당 개인은 신탁 의무와 상충하는 상당한 소유권 혹은 경제적인 이익을 받는 것을 금한다.

- (a) 이러한 규정의 목적상, “상당한 소유권 혹은 경제적인 이익”이라 함은 사적인 금전적 이익에 상당한 영향이 있거나 혹은 개인이 의사 결정 업무에 상당한 영향력을 끼치기 위해 제공하는 경우이다.
- (b) “상당한 소유권 혹은 경제적인 이익”에는 구매 플랜 주식, 수익 분담 계획, 직원 주식 소유권 계획 (ESOP), 백지 위임, 그 외 유사한 투자 방법은 포함되지 않는다. 또한 단체교섭에서 SEIU노조와 제휴 단체가 개입하고, 거래하고, 조합을 조직하는 일에 관련된 해당개인이 공정 시장 이윤과 관행에 합당한 손익 거래를 하는 조건으로 고용주를 통한 공개 주식거래와 뮤추얼 펀드 등 유사한 투자 방법으로 소유하게 된 것을 금하지 않는다.
- (c) 해당 개인에게 다음과 같은 행동은 허용되지 않는다.
 - (1) SEIU노조 및 제휴 단체와 함께 단체교섭에 개입하고 있는 어떠한 단체의 소유권의 상당부분이나 금전적 이익의 고의적 취득
 - (2) 해당 개인이나 친족, 배우자, 사업 동업자가 상당 부분 소유권을 가지고 있거나 금전적 이익을 보고 있는 거래처, 회사, 그 외 단체, 개인, SEIU 노조, 제휴 단체와 관련된 의사결정에 영향을 주거나 참여하려는 시도.
 - (3) 국제 회계비서의 (혹은 해당 제휴 단체의 회계비서) 사전 승낙없이, 구입하거나 판매하려는 부동산을 공정 시장가로 감정하여서 정보가 완전히 공개된 후 SEIU 부동산의 구입 혹은 판매하는 등 SEIU 노조, 제휴 단체와 사적인 부동산 거래를 하는 경우.
- (d) 본 조항의 준수를 위하여, 강령의 3(b)항에 의거, 해당 개인은 조항에서 규정하고 있는 이익, 거래, 이해관계를 공개해야 한다.

제 6항. 고용주, 거래처, 회원이 제공하는 금전적 혜택이나 선물

- (a) 어떠한 경우에도 해당 개인은 SEIU노조 및 제휴 단체의 단체교섭에 개입하거나 하려는 고용주가 제공하거나 혹은 SEIU노조 및 제휴 단체와 함께 사업하거나 하려는 업체와 회사가 제공하는 최소한도의 금전적 가치를 넘는 금전적 혜택이나 선물을 고의적으로 받는 것을 금한다.
 - (1) 본 조항은 일반적인 일차적 업무에서 고용주가 해당개인에게 보상으로 제공하는 금전적 혜택을 포함하여 확대 해석하지 않는다.

- (2) 본 조항은 제3자와 업무, 서비스 거래에서 통상적으로 용인되는 지급을 위하여 고용주나 업체에서 파트타임으로 근무하는 해당개인의 업무와 서비스를 포함하여 확대 해석하지 않는다.
 - (3) 본 조항은 공공행정 사안을 논의하기 위하여 공직자가 주최하는 행사에 참여하는 것을 확대 해석하지 않는다.
 - (4) 최소한도의 금전적 가치를 넘는 물건이지만 상하는 음식 등 돌려주지 못하는 물건은 회원과 사무직원이 먹도록 여러 사람이 모이는 곳에 두거나 버리도록 조항을 따라야 한다. 선물을 버리거나 다같이 먹게 되면, 해당 개인과 관련된 이해충돌의 가능성을 없애고 재차 반복을 막기 위하여 이러한 조치를 하였다고 선물한 사람에게 알려야 한다.
- (b) 해당 개인은 조합과 회원 관계 외에 사적 관계가 없는 회원으로부터 최소한도의 금전적 가치를 넘는 선물 외에 개인적인 현금이나 선물을 고의로 받으면 안된다. 회헌과 회칙에 의거하여 조합사무실에 낸 캠페인 기부금은 본 조항에 적용되지 않는다.

제 7항. 조합 공금과 부동산 전환. 해당 개인은 개인적 이익을 위하여 SEIU 부동산이나 공금의 사용, 전환, 유용을 금지한다.

제 8항. 제 3자 적용. 본 강령의 원칙에 따라 SEIU 임원과 직원의 금전적 이익 때문에 강령기준을 피하거나 은폐하는 속임수를 쓰는 제 3자의 투자 활동을 금한다.

제 9항. 특정 용자 금지. SEIU는 임원, 직원, 임원가족, 직원 가족에게 총 금액이 2,000달러를 초과하는 용자를 금한다.

제 4부: 혜택 자금과 관련 단체

제 10항. 해당 개인의 의무.

(a) 혜택 자금.

- (1) 본 조항의 목적:
 - a. “혜택 자금 혹은 플랜”이란 SEIU 노조, 제휴 단체가 후원하거나 참여하는 의료, 복지, 은퇴연금을 의미한다.
 - b. 5항의 “상당한 소유권 혹은 경제적인 이익” 규정을 적용한다.
- (2) 혜택 자금 혹은 플랜의 행정 업무에 영향을 주거나 업무를 맡고 있으면서 신탁자 책임이 있는 해당 개인은 다음 행위가 금지된다.

- a. 펀드나 플랜으로 사업을 하거나 하려는 투자 관리인, 보험회사, 브로커, 컨설턴트, 그 외 기업, 개인과 사적 관계거나 상당한 금전적 이익을 얻는 것
 - b. 계약에 따라 노동의 대가를 지급하는 것은 제외하고, 펀드나 플랜으로 사업을 하거나 하려는 사업체나 전문직종이 제공하는 사적 금품수수
 - c. 해당 법률 규정에 따라서 합당한 보고서에서 전체 공개된 고용 관계인 경우 SEIU 노조, 제휴 단체의 정규직원이 아닌 임원, 관리직원이 직원에게 제공한 펀드나 플랜의 합법적 지급금, 혹은 직원 대표나 신탁인이 합당하게 실제로 지출한 비용에 대해 일괄적으로 지급한 환불금은 조항 위반이 아니므로 제외됨. 단, 노조가 임명한 신탁인이나 직원 대표가 제공한 서비스의 대가로 펀드나 플랜의 증여를 받는 것.
- (3) 본 조항의 준수를 위하여 3(b) 항에 의거하여 해당개인은 조항에서 서술하고 있는 이익, 거래, 관계를 공개해야 한다.
- (4) 해당 연방법에서 규정하는 한정적 예외사항은 제외하고, 자신의 직위를 이용하여 직원 혜택 자금 플랜의 수혜자에게 피해를 입히면서까지 플랜으로 부당 이득을 요구하거나 수수하는 사람, 혹은 중상해죄에 연루되어 중범죄로 유죄판결 받은 사람은 혜택 자금 플랜에서 수탁자 자격으로 책무를 이행할 수 없다.

(b) 관련 단체.

- (1) 본 조항의 목적상, SEIU노조에 “관련된” 단체 혹은 제휴 단체는 다음과 같은 의미를 가진다.
- 이사회 멤버의 25 퍼센트 이상이 SEIU노조, 제휴 단체 임원이나 직원인 단체
 - SEIU노조, 제휴 단체로부터 50퍼센트가 넘는 자금을 조달 받는 단체
- (2) SEIU 관련 단체의 행정적 업무를 수행하거나 영향을 주는 입지에 있는 수탁업무 수행인은 규정을 준수해야 하며, 단체 대변인 역할을 수행하는 동안 SEIU 윤리 강령 기준에 합당하게 처신한다.

제 5부: 가족 및 개인적 친분 관계

제 11항. 가족 및 개인적 친분 관계 규정의 목적. SEIU 임직원과 이성관계, 사적으로 친분 관계가 있는 사람, 현직 임직원의 친족이더라도 자격이 되면 채용을 막지 않는다. SEIU는 현직 임원, 직원과 사적 친분 관계, 친족을 채용한 거래처와 관계 유지를 허용한다.

그러나 SEIU는 친족이나 개인적 친분관계인 사람은 지속적인 관계로 인하여 편애받거나 그러한 문제가 생길 수 있는 가능성을 인정한다. 이들이 특별대우를 받거나 그러한 인상을 주는 것은 SEIU 노조의 업무를 책임있게 수행할 의무와 관리 및 책무의 원칙과 어긋난다. 본 파트의 조항은 친족이나 개인적 친분 관계가 관련 직원, 임직원, 제 3자의 업무 관계까지 영향을 끼치지 못하도록 하기 위한 것이다.

제 12항. 정의. 제 5부의 목적을 위해:

- (a) “친족”이라 함은 부모, 배우자, 배우자 동급, 아들, 딸, 할아버지, 할머니, 손자, 손녀, 형제, 자매, 이모, 삼촌, 조카, 사촌, 육촌, 시댁사람, “양자” 관계, 양부모, 양아들딸, 직원의 식솔을 가리킨다. 동거인의 친족은 배우자의 친족과 동급으로 처우한다.
- (b) “개인적 친분 관계”란 데이트, 동거인 관계, 애인, 소중한 사람을 포함하나 제한되지 않는 지속적인 이성관계, 혹은 개인적으로 친한 관계를 의미한다. 이러한 정의는 친분관계에 있는 사람의 성별, 성별의 구분, 성 정체성에 관계없이 해당된다. 이러한 제약은 “개인적 친분관계”의 범위에 들지 않는 친구, 지인, 예전 회사동료로 확대 해석하지 않는다.

제 13항. 금지행위. 다음과 같은 일반적 원칙을 적용한다.

- (a) 해당 개인과 개인적 친분이 있는 사람이나 친족의 채용 신청서는 일반 신청자에게 적용되는 동일한 기준으로 평가해야 한다. 가족이나 개인적 친분관계가 있는 사람을 대신하여 인사담당자에게 신청서를 전송하는 것은 인사결정에 직접적인 영향을 주는 것이 아니다. 그러나 인사문제로 청탁하는 것은 부당한 행위이다.
- (b) 해당 개인은 친족이나 개인적 친분관계가 있는 사람을 대신하여 인사결정을 내리거나 타인의 인사결정에 영향을 미치려는 시도를 하면 안된다.
- (c) 관리직원은 개인적 친분관계가 있는 사람이나 친족을 직접 감독하면 안된다. 감독자와 일반 하부 직원 관계이나 직접 보고할 의무가 없고, 업무상 특별한 어려움이 없는 경우라면, 가족이거나 개인적 친분관계인 직원이나 친족끼리 같은 부서에서 근무 가능하다.

- (d) 해당 개인은 직접 감독하지 않더라도 개인적 친분관계가 있는 사람의 직원이나 친족과 관련된 업무 결정을 내리거나, 타인이 내린 업무 결정에서 사적 의견을 피력하면 안된다. 금지된 결정내용은 임용, 임금, 시간, 혜택, 업무, 평가, 교육, 징계, 승진, 전근에 관련된 결정사항이다.
- (e) 본 조항의 준수를 위하여, 본 강령의 3(b) 항에 의거하여 해당 개인은 본 조항에서 서술하는 관계를 윤리 옴부즈맨이나 윤리담당자에게 적절하게 공개해야 한다.

제 6부: 집행

제 14항. 윤리 담당자. 윤리과는 강령의 시행 및 집행에서 SEIU를 독자적으로 돕기 위하여 신설되었다. 윤리 담당자는 탄핵 불가한 청렴함과 좋은 평판을 지녀야 하며, 가급적이면 윤리, 법 집행, 노동 운동 활동을 한 경험이 있어야 한다. 윤리 담당자는 계약에 따라서 업무를 이행하며 국제 노조 및 제휴 단체의 직원이면 안된다. 윤리 담당자는 국제 노조 위원장이 임명하고, 국제 집행위가 확정한다. 22항과 23항에 따라서 국제 노조 위원장, 국제 회계비서, SEIU 국제 집행위는 윤리 담당자에게 검토와 조언을 받기 위하여 윤리 강령에 관한 사안을 회부한다.

제 15항. 윤리 옴부즈맨. SEIU 윤리 감찰국은 강령의 집행 및 시행을 감독하고 조합의 윤리적 조직문화를 조성하려는 지속적인 노력으로 신설되었다. 윤리 옴부즈맨은 국제 노조와 제휴 단체에게 윤리 강령과 윤리적 조직문화에 관한 질문과 우려사항을 전달해야 하고, SEIU노조와 제휴 단체 임직원에게 윤리 강령과 윤리적 조직 문화 교육을 지시하고, 17-23항에 일치하는 윤리적 우려사항과 불만사항에 대응하고, 이해충돌로 드러난 사실을 받고 해결하며, 윤리 담당자를 돕고, 전반적인 SEIU 윤리 프로그램에 필수적인 지원을 제공하는 책무가 있다. 윤리 옴부즈맨은 윤리 담당자와 상의하여 프로그램의 효율성을 높이는데 도움이 된다고 판단되는 강령의 준수, 교육, 집행, 문화 조성과 관련 활동, 윤리 프로그램의 수정에 관한 권고가 담긴 보고서를 매년 SEIU 국제 집행위에게 발표해야 한다. 또한 윤리 옴부즈맨은 본 윤리 강령의 준수를 감독하려는 목적으로 주기적인 평가를 하며, 파트너십, 공동 투자, 관리부서의 업무처리가 윤리 강령에 합당한지를 알아보고, 적절히 기록하고, 합리적인 투자나 물건 및 서비스 대금지불을 검토하여 SEIU의 세금 공제 목적을 증진하고, 타성에 젖어서 조합이 불허하는 개인적 이익이나 혜택을 위하여 과도한 거래를 하면 안된다. 윤리 옴부즈맨은 SEIU 법률부의 직속으로 둔다.

제 16항. 제휴 단체 윤리 연락관. 각 제휴 단체는 윤리 관련 지도 및 편달을 담당하는 윤리 연락관을 지정하여, 해당 제휴 단체와 국제 윤리 옴부즈맨과의 주요 연락을 담당하고, 윤리 강령 집행을 지원하며, 윤리 관련 훈련 실시를 감독하고, 해당 제휴단체의 윤리 문화 강화를 지원하며, 또한 해당 제휴 단체의 윤리 지도자로서의 책무를 맡는다.

- (a) 회장, 대표 집행위원, 비서-재무국장, 대표 재무위원, 사무국 총책, 및 전술직급과 동급의 인사는 윤리 연락관 직을 겸임할 수 없다.

- (b) 제휴 단체는 정기적으로 윤리 연락관 직을 순번으로 임명할 것을 장려하며, 이로써 운영상의 어려움을 미연에 방지하고 단체 내에 폭넓은 윤리 지도자층을 육성한다. 제휴 단체는 윤리 연락관의 임명 및 공석 발생시 가능한 신속히 SEIU 윤리 옴부즈맨에 이를 통보한다.
- (c) 윤리 연락관은 정기적으로 국제노조가 제공하는 역할별 훈련을 이수한다. 제휴 단체는 해당 윤리 연락관이 이 훈련에 참석할 수 있도록 만전을 기한다.

제17항. 고발

- (a) 강령 위반으로 주장된 사안에 대하여 해당 개인이나 회원은 서면 고발서를 제출할 수 있다. 구두에 의한 우려나 항의는 고발 처리를 위하여 서면으로 정리한다. 고발서에는 고발자의 서명이나 이름을 기재하여야 하며, 제 24항에 의거하여 기밀이 보장되어야 한다. 본 윤리 강령 위반을 주장하는 고발서는 이같은 위반이 또한 정관 및 규정을 위반한 것으로 간주되지 않는 한 SEIU 또는 제휴 단체 정관에 의거하여 집행되지 않는다.
- (b) 국제 노조는 SEIU 웹사이트에 윤리 관련 고발서 제출을 위한 연락처를 게시하여야 하며 요청이 있을 시 그 정보를 제공하여야 한다.
- (c) 각 제휴 단체는 해당 단체 윤리 연락관의 연락처를 자체 직원 및 회원들에게 제공하여야 한다.

제 18항. 국제 노조가 담당하는 고발. 국제 노조 또는 윤리 담당관에게 제출된 윤리 강령 위반을 주장하는 고발서는 우선적으로 SEIU 윤리 옴부즈맨에게 회부된다. 윤리 옴부즈맨은 국제 노조에 제출된 윤리 고발서를 검토하고 자체 재량으로 답변하는 바, 지도 편달을 제공하거나, 비공식적으로 이를 해결하거나, 윤리국 외부의 자원으로 이를 회부하거나, 추가 조치를 위하여 윤리 담당관이나 제휴 단체에 이를 회부하는 것을 포함한 여타 방식으로 이를 처리한다. 고발서를 제출하는 개인은 윤리 옴부즈맨 재량으로 적절하다고 사료되는 경우 고발 처리 진행 상황에 대해 통고받을 수 있으며, 그 결론은 어떤 경우에도 반드시 통고 받는다.

제 19항. 제휴 단체가 담당하는 고발; 윤리 옴부즈맨에게 통고 제휴 단체 내에서 발생하여 자체 고발된 윤리 고발 사안은 해당 제휴단체가 조사하며, 적절하다고 사료되는 경우, 제휴단체의 정관 및 규정, 그리고/또는 SEIU 정관 및 규정에 마련된 요구조건에 의거하여 직원 기강 규칙 또는 법원에 접수할 정식 노조 내부 기소의 근거를 형성할 수 있다. 윤리 옴부즈맨은 윤리 강령 위반에 대한 고발 및 혐의의 조사 및 처리에 대하여 제휴 단체에 조언을 제공할 수 있다. 고발서에 제휴 단체의 회장, 대표 집행위원, 비서-재무국장, 대표 재무위원, 및 동급의 인사가 연루된 경우, 제휴 단체는 가능한 신속히 이를 윤리 옴부즈맨에게 통고한다. 윤리 옴부즈맨은 제휴 단체가 회부한 사안에 관하여 관하여 윤리 담당관과 상의할 수 있다.

제 20항. 협조 불응; 무고에 의한 고발. 윤리 고발 또는 윤리 강령 위반으로 주장된 사안의 처리과정 또는 조사에 합당한 이유 없이 전적으로 협조하지 않는 해당 개인은 윤리 강령의 독자적 위반 사항에 해당한다. SEIU는 근거 없고, 의도적인 허위 사실의 악의적 고발, 보고 또는 문의를 하는 개인에 대하여 통고에 의한 수사 및 적절한 조치를 취할 권리를 보유한다.

제 21항. 제 1심 관할권

- (a) **제 1심 관할권 요청.** 제휴 단체, 또는 제휴 단체의 집행위 위원, 임원 또는 회원이 믿는 바 본 윤리 강령 위반을 아울러 포함한 한 개인에 대한 정식 노조 내부 기소 사안이 해당 제휴 단체 또는 국제 노조의 이해관계에 중대한 위협이 되거나, 또는 제휴 단체의 청문 절차로 인해 해당 제휴 단체, 임원 및 개인의 이해관계를 완벽히 보호해 줄 수 없는 상황을 수반할 경우, 해당 개인은 SEIU 정관 및 규정 제 17조 2(f)항에 의거하여 국제 회장이 1심 관할권을 맡아줄 것을 요청할 수 있다.
- (b) **국제 회장에 의한 제 1심 관할권 수락.** SEIU 정관 및 규정 제 17조 2(f)항에 의거하여 국제 회장은 윤리 강령 위반을 아울러 포함한 한 개인에 대한 정식 노조 내부 기소 사안이 해당 제휴 단체 또는 국제 노조의 이해관계에 중대한 위협을 초래할 것으로 사료되는 경우 자신의 재량에 의하여 윤리 강령 위반을 아울러 포함한 정식 노조 내부 기소 사안에 대한 제 1심 관할권을 수락할 수 있다. 또한 자신의 재량권으로 국제 회장은 이 사안을 윤리 담당관에게 회부하여 제 1심 관할권 수락 가능성에 대한 제언을 청취할 수 있다.

제 22항. 정식 고발을 윤리 담당관에게 회부. SEIU 정관 및 규정 제 17조 3항에 의하여 국제 노조에 제출되고 또한 국제 노조 또는 제휴 단체의 임원 또는 집행위에 의한 윤리 강령 위반 주장을 포함하고 있는 정식 내부 기소의 경우, 이같은 기소는 검토 및 제언을 위해 윤리 담당관에게 회부된다.

제 23항. 윤리 담당관에 의한 주장 검토

- (a) 윤리 담당관이 고발서 또는 정식 기소 내용에 포함된 윤리 강령 위반 주장을 검토한 후에, 이같은 주장이 일리가 있고, 또한/또는 추가 조사의 사유가 있다고 판단한 경우, 담당관은 국제 노조에 답변서 또는 행동 지침을 제언하여 이같은 고발 또는 기소에 대응토록 하는 바, 그 내용은 아래를 위시한 여타 조치를 포함한다:
 - (1) SEIU 담당자 및/또는 외부 조사관에 의한 추가 조사(들);
 - (2) SEIU 정관 및 규정 제 17조에 의거한 정식 기소 제출;
 - (3) SEIU 정관 및 규정 제 17조 2(f)항에 의거한 국제 회장에 의한 제 1심 관할권 수락;

- (4) 외부 청문관을 위촉하여 SEIU 정관 및 규정 제 17조 3항에 의거한 재판 진행;
 - (5) 해당 직원의 징계;
 - (6) 정식 절차에 의해 기소된 해당 임원 또는 회원에 대한 제재조치; 그리고
 - (7) 윤리 담당관의 재량에 의해 적절하다고 사료되는 여타 조치.
- (b) 윤리 담당관이 윤리 강령 위반 주장을 검토한 후 해당 주장이 일리가 없거나 추가 조사가 불필요하다고 판단한 경우, 담당관은 국제 노조에 이같은 검토 결과를 알린다.

제 7부: 내부 고발자의 보호

제 24항. 기밀성. SEIU 는 모든 합당한 노력을 기울여 강령에 의한 윤리 관련 우려, 의문, 보고 및 고발을 제기한 개인의 신분을 기밀로 한다. 단, 고발자가 자신의 신분 공개를 허락한 경우 또는 SEIU가 수탁된 또는 법적 임무 이행을 위해 필요한 경우는 예외로 한다. SEIU는 또한 윤리 고발 또는 우려사항에 관한 통신을, 완전하고 공정한 수사를 진행하고, 수탁된 또는 법적 임무를 이행하며 필요한 운영 검토를 위해 요구되는 경우를 제외하고, 최대한 기밀로 또는 신중하게 처리한다.

제 25항. 보복 금지. SEIU 는 상기 제 7부에 보다 상세히 명시된 바, 모든 임원 및 직원으로 하여금 윤리 강령의 위반 우려 및 고발사례를 노조에 알려 이를 주지 시키도록 독려한다.

- (a) SEIU는 해당 개인 및 회원의 다음의 행동에 대한 보복 행위를 명시적으로 금한다:
 - (1) 윤리 강령에 의거하여 진실된 고발, 보고 또는 의문을 제기함;
 - (2) 윤리 강령이 금하는 관행을 반대함;
 - (3) 윤리 강령에 의해 진행되는 조사 또는 집행 과정에 증거 제출, 증언, 관련 정보 제공, 또는 여타 협조 행위; 그리고
 - (4) 상기 제 7부에 명시된 집행 과정에 여타의 방식으로 참여함.
- (b) 특히, SEIU는 제휴 단체 윤리 연락관에 대한 임무 수행에 따른 여하한 보복행위도 용납하지 않는다.
- (c) 보복으로 알려진 어떠한 행위도 SEIU 윤리 옴부즈맨 또는 제휴 단체 윤리 담당관에게 즉시 보고되어야 하며 즉각 대응조치를 취하여야 한다.

