



국제공공노련 한국가맹조직협의회(PSI-KC) 번역·발간

# 노동세계의 폭력과 괴롭힘

## 훈련진행자 가이드

ILO '폭력과 괴롭힘' 협약  
제190호와 권고 제206호에 관한  
"훈련자 훈련" 도구집



# 노동세계의 폭력과 괴롭힘

## 훈련진행자 가이드

ILO '폭력과 괴롭힘' 협약  
제190호와 권고 제206호에 관한  
"훈련자 훈련" 도구집

**Mondiaal FNV**

이 도구집은 Mondiaal FNV의 재정지원으로 개발되었다.

발간일: 2021년 6월

디자인과 레이아웃:

[www.northcreative.ch](http://www.northcreative.ch)



**이 협약이 채택된 날은 아! 정말로 기쁜 날이었다. 우리는 노래 부르고 춤추었다. 우리는 배고픔조차 느끼지 못했다. 왜냐고? 우리가 노동자와 여성을 보호하는데 도움을 줄 포괄적인 국제기준이 만들어졌다는 것을 알았기 때문이다. 우리와 우리 동료 여성들이 겪는 일을 생각하면, 그 날은 기쁨과 행복의 순간이었고 춤추고 축하할 순간이었다.**

**로즈 오마모, 케냐 금속노조(AUKMW)  
사무총장**

이 도구집은 국제노동운동을 위한 자료로서, 국제산별노련(GUFs)과 국제노총(ITUC)이 함께 위촉하였으며, 영국 맨체스터의 글로벌노동연구소(GLI: Global Labour Institute)의 조지아 몬태규-넬슨(Georgia Montague-Nelson)과 데이브 스푸너(Dave Spooner)가 작성하였다.

## 감사의 말씀

GLI는 이 프로젝트와 이 프로젝트의 준거집단 구성원들(아래 참조)을 조율해준 국제통합제조산별노련(IndustriALL) 프로그램젠더코디네이터 아멜 세비(Amelle Seby)에게 감사 드린다(\*영어 약어에 대해서는 3쪽 참조).

- Adriana Paz, IDWF
  - Aisha Bahadur, BWI
  - Anna Paula Melli, BWI
  - Chidi King, ITUC
  - Julie Duchatel, IUF
  - Madeleine Kennedy Macfoy, EI
  - Maria Tsirantonaki, ITUC
  - Marieke Koning, ITUC
  - Marta Ochoa, UNI
  - Neha Prakash, ITF
  - Pamela Moriniere, IFJ
  - Tola Ositelu, ITUC
  - Veronica Fernandez Mendez, UNI
  - Verónica Montufar, PSI
- 이외에도 Petra Brännmark (IndustriALL), Jane Pillinger 박사, Celia Mather에게 감사 드린다.

이 도구집을 위하여 인터뷰에 응해 주었거나 이 도구집에 이용된 자료를 공유해 준 아래의 모든 분께 감사 드린다.

- Ana Sanchez Navarro, FSC-CCOO, 스페인
- Andréa Privatti, ITF 미주지역
- Anja Westberg, Kommunal, 스웨덴
- Banaani Deka, PSI
- Camille Rondon, DWU, 뉴질랜드
- Camille Simbulan, AMOSUP, 필리핀
- Carne Greenbank, DWU, 뉴질랜드
- Carolina Busaka, KUSPAW, 케냐
- Carrie Budahn, SEIU, 미국
- Dayna Sykes, USW, 북미
- Fátima Aguado Queipo, FSC-CCOO, 스페인
- Fernanda Ceballos, UNTMRA, 우루과이
- Fish Ip, IDWF
- Geici Maiara Brig, SINTRASEB, 브라질
- Gina McKay, CUPE, 캐나다
- Ian Lewis, UNITE HERE, 미국
- Irene Khumalo, SDNU, 스와질란드/에스와티니
- Jasmin Labarda, AMOSUP, 필리핀
- Julia Fox, SDA, 호주
- Juliet Kutwabwana, NUCMAW, 우간다
- Katie Biddlestone, SDA, 호주
- Kim Rojas, ITF
- Laura Cordoba, Camioneros, 아르헨티나
- Laura Crespo, 언론인, 스페인
- Leyla Ben Hazem, UGTT, 튀니지
- Lorena Bayarres, Camioneros, 아르헨티나
- Marcelo di Stefano, APUBA, 아르헨티나
- Marcos Vidal, Camioneros, 아르헨티나
- May Rathakane, IDUL, 남아공
- Myriam Leroy, AJP, 벨기에
- Nalini Singh, FRWM, 피지
- Nicholas Allen, SEIU, 미국
- Patricia Nyman, SACCAWU, 남아공
- Rose Omamo, AUKMW, 케냐
- Saraswati Rijal, ITWAN, 네팔
- Sheela Naikwade, MSTKS, 인도
- Shirley Dorismond, FIQ-Santé, 캐나다

## 국제산별노련(GUFs)과 국제노총(ITUC)의 공동성명서

노동세계의 폭력과 괴롭힘에 관한 국제노동기구(ILO)의 제190호 협약과 제206호 권고의 채택은 국제노동운동의 승리이다. 이 협약들의 채택은 전세계 여성노동자들이 겪은 차별과 폭력의 경험과 이야기에 근거하여 노동조합, 특히 여성노동운동가들이 여러 해에 걸쳐 캠페인과 로비 활동을 한 것이 마침내 이루어낸 결실이다. 이 국제노동기준을 채택함으로써, ILO 회원국, 노동자단체와 사용자단체는 분명한 메시지를 보냈다. 즉, 노동세계의 폭력과 괴롭힘은 더 이상 용납될 수 없으며, 젠더 기반 폭력과 괴롭힘에 대해서는 특별히 주목해야 한다는 것이다.

제190호 협약(C190)과 제206호 권고(R206)의 실행은 노동자의 일상적 삶을 실제로 개선할 수 있다. 예를 들어, 단체교섭으로 만들어진 성희롱 예방정책과 적절한 교정정책이 자신의 일터에서 효과적으로 실시되고 있다는 것을 알고 있기에 일하러 가는 것이 더 이상 두렵지 않은 노동자의 기분이 어떨까를 상상해보라. 노동자는 동료나 상사의 성희롱에 대하여 반대의견을 당당하게 말할 수 있다. 노동자는 자신이 이렇게 해도 지지 받을 것이며 노동환경에서 일어나는 폭력과 괴롭힘이 '직무의 일부'가 아니라는 것을 알고 있기 때문이다. 가정폭력을 겪은 노동자가 자신의 사용자, 노동조합, 동료의 지원을 받아 해결책을 찾을 수 있을 것이라는 사실을 알고 있다면 그 노동자의 마음은 어떨까를 상상해보라. 자신의 상사, 고객, 환자 또는 제3자가 자신을 위협하거나 괴롭힐 권리가 없다는 것을 알고 있는 노동자의 안도감을 상상해보라. 그 노동자는 자신이 일터에서 안전하다고 느낄 수 있다. 날마다 채소 노점을 여는 거리의 노동자가 평화롭게 장사를 하고 어느 정도의 금전적 안정성을 누릴 수 있으며, 공공기관이 비공식 노동자라는 이유로 정당하지 않은 근거로 자신을 괴롭히고 위협할 권리가 없다는 것을 알고 있다면 어떨까를 상상해보라.

이런 기준들의 효과적인 실행은 자신의 노동환경에 대한 노동자의 인식에 중대한 영향을 미칠 수 있다. 아울러 노동자는 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 종식하는데 노동조합의 핵심적 역할을 인식할 것이다. 이것은 노동자의 삶의 질에 중요한 영향을 미칠 수 있다. 정말로, 모든 국가, 부문, 조직에서 폭력과 괴롭힘 없는 일터를 만듦으로써 "제190호 협약은 삶을 바꿀 수 있다."

제190호 협약과 제206호 권고는 국가가 대표성 있는 사용자단체 및 노동자단체와 협의하여 노동세계의 폭력과 괴롭힘의 방지와 제거를 위하여 포용적인 통합적 젠더 대응형(gender-responsive) 접근법을 채택할 것을 요구한다. 제190호 협약과 제206호 권고는 어느 누구도 배제하지 않는다.

취약한 상태에 있는 여성노동자나 집단과 개인은 특별한 보호의 혜택을 받을 것이다. 젠더 기반 폭력과 괴롭힘이 노동세계에 만연해 있는 한, 젠더 평등은 성취할 수 없다. 이러한 새로운 협약들의 실행은 사업장에서 젠더 평등을 실현하는데 없어서는 안 된다.

노동조합으로서 우리는 이 협약과 권고가 문서에 머물지 않고 행동으로 변화하도록 만들어야 할 중요한 역할이 있다. 노동조합은 제190호 협약과 제206호 권고가 국내법으로 통합되도록 이 협약과 권고의 비준과 효과적인 실행을 요구하는 지도적인 지역적·지구적 운동이다. 이 협약들은 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 제거하는 투쟁에서 노동자의 핵심도구로서 단체교섭을 장려하며, 포용적인 젠더 대응형 접근법으로 내부개혁/노조개혁을 하기 위한 기회를 제공한다.

국제산별노련은 제190호 협약과 제206호 권고의 이해와 적절한 활용을 높이고 노동조합을 강력히 지원하기 위해 이 협약들의 채택 이래 협력해왔다.

이제 우리는 제190호 협약/제206호 권고에 대한 "훈련자 훈련" 도구집을 여기에 자랑스럽게 제출하며, 이 도구집이 노동조합과 노동자 대표단체에 의해서 널리 활용되기를 희망한다.

전세계의 노동조합은 젠더 기반 폭력과 괴롭힘을 포함한 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 끝내기 위해 힘을 모으고 있다. 우리의 단결은 가부장제의 해체, 평등하고 포용적이며 더 안전하고 안정적인 일터와 사회경제적으로 공평하고 정의로운 사회의 건설에 효과적으로 기여할 수 있다.

# 목차

들어가며	2
두문자어와 약어	3
용어 해설	4

## 1 노동세계의 폭력과 괴롭힘 6

1.1 무엇이 폭력과 괴롭힘인가?	7
1.2 무엇이 젠더 기반 폭력과 괴롭힘인가?	11
1.3 누가 가장 큰 위험에 처해 있는가?	20
1.4 새로운 국제노동기준은 어떻게 성취되었는가?	30
1.5 ILO 제190호 협약과 제206호 권고	32
1.6 비준	40

## 2 노조의 행동 42

2.1 폭력과 괴롭힘에 관한 사업장 정책의 개발	42
2.2 폭력과 괴롭힘을 산업안전보건(OSH)에 통합하기	47
2.3 노동조합 이슈로서 가정폭력	51
2.4 노동세계의 폭력과 괴롭힘 신고의 처리	57
2.5 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 관한 단체교섭	58
2.6 C190 비준을 위한 캠페인	67

## 3 C190과 R206을 우리 조직에 적용하기 70

3.1 우리 노조를 개혁하기	71
3.2 조직화, 교육, 동원	78
웹 자료	84
연락처	96
부록	97
부록A: C190 전문	97
부록B: R206 전문	103

# 들어가며

노동세계의 폭력과 괴롭힘은 어떤 부문, 직업, 작업방식이든 수백 만 명의 노동자에게 일상적 현실이다. 젠더 기반 폭력과 괴롭힘은 노동세계에 가장 널리 퍼진 폭력과 괴롭힘의 형태이며, 여성에게 편중되게 영향을 미친다.

2019년에 ILO총회가 '폭력과 괴롭힘' 협약 제190호(C190)와 권고 제206호(R206)를 역사적으로 채택한 것은 젠더 기반 폭력과 괴롭힘을 포함한 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 맞서는 투쟁에 새로운 추진력을 제공하였다.

## 이 도구집을 사용하는 교육자를 위한 안내

이 도구집은 다음의 목적으로 만들어졌다.

- ➔ 노동세계에서 일어나는 폭력과 괴롭힘과 젠더 기반 폭력에 대한 논의를 촉진한다
- ➔ ILO의 C190과 R206, 그리고 이 협약들이 노동자, 특히 여성노동자에 대해서 갖는 중요성에 대한 인식을 높인다
- ➔ 전세계의 노동조합이 C190의 비준, 그리고 R206에 따른 C190의 효과적 실행을 위하여 캠페인 하도록 격려한다
- ➔ 노조가 이 협약들을 이용하여 자신의 단체교섭 의제에 C190을 통합하도록 권고한다
- ➔ 노동자가 폭력과 괴롭힘이 없는 노동세계에 대한 자신의 권리를 주장할 수 있도록 더 강력한 노조를 만든다

이 매뉴얼의 목적은 일차적으로 노동자의 교육자와 훈련진행자, 그리고 노조 상근자와 대의원을 위하여, 노조 상근자, 지도자, 대의원 또는 조합원을 위한 훈련 프로그램을 개발하는 것이다..

## 이 도구집의 사용법

이 도구집은 '훈련진행자 가이드'(Facilitator Guide)와 '활동실습교안'(Activity Workbook)으로 구성된다. 이 도구집은 유연하며 생동감 있는 자료를 지향한다. 이 도구집은 '훈련진행자 가이드'와 그것을 지원하는 '활동실습교안'을 활용하면서 그 전체를 이용할 수 있다. 혹은 기존의 학습프로그램을 지원하거나 지역적·개별적 필요에 따라 구체적 프로그램을 기획하기 위하여 이 도구집의 여러 절(節)을 활용할 수 있다.

'훈련진행자 가이드'는 다음의 내용을 담고 있다.

- 핵심 이슈의 브리핑
- 다른 노조들이 개발한 모범 관행과 문구의 사례
- 추가적 정보와 학습에 쓸모 있는 추가 자료

'활동실습교안'은 다음의 내용을 담고 있다.

- 훈련진행자 노트: 목적, 기대성과, 활동 진행에 관한 안내를 서술
- 참가자의 활동내용
- 해당 세션에 쓸모 있는 추가 자료



## 두문자어와 약어

**AFL-CIO** 미국노총

**AFW** 필리핀노동자동맹

**BME** 흑인과 소수민족

**BWI** 국제건설노련

**C190** 폭력과 괴롭힘 협약 제190호

**CBA** 단체협약

**CLC** 캐나다노총

**DWU** 유제품노조

**EI** 국제교원노련

**EU** 유럽연합

**GBVH** 젠더 기반 폭력과 괴롭힘

**GFA** 글로벌프레임워크협약

**GUF** 국제산별노련

**IDUL** 레소토독립민주노조

**IDWF** 국제가사노동자연맹

**IFJ** 국제언론노련

**ILC** 국제노동기구 총회

**ILO** 국제노동기구

**ITF** 국제운수노련

**ITUC** 국제노총

**IUF** 국제식품노련

**LGBTI+** 레즈비언, 게이, 양성애자,  
트랜스젠더, 간성+

**MSTKS** 인도 마하라슈트라주 운수노조

**OSH** 산업안전보건

**PSI** 국제공공노련

**R206** 폭력과 괴롭힘 권고 제206호

**SACCAWU** 남아공소매유통서비스노조

**SDA** 호주 소매패스트푸드노조

**SEIU** 미국/캐나다 서비스노조

**TNC** 초국적기업

**TUC** 영국노총

**UK** 영국

**UN** 유엔

**UNI** 국제사무노련

**USA** 미국

**USDAW** 영국 소매유통노조

**VAW** 여성에 대한 폭력

**WHO** 세계보건기구

### 심볼 설명



사례



인용구



설명 상자와 유용한 정보



모범 관행과 문구



길잡이

## 용어 해설

<b>염색체</b>	모든 인간이 가진 유전자의 집합	<b>젠더 고정관념</b>	남성과 여성이 지녀야 할 특징과 역할에 관한 일반화된 관념
<b>협약</b>	법적 구속력이 있는 국제협약	<b>젠더 기반 폭력과 괴롭힘</b>	그들의 섹스나 젠더 때문에 특정 사람들을 대상으로 하거나 특정 섹스나 젠더의 사람들에게 편중되게 영향을 미치는 폭력과 괴롭힘
<b>젠더</b>	사회적으로 구성되고 학습되는, 남성과 여성의 특징, 규범, 행위, 역할을 포함.	<b>젠더로 구분된 데이터</b>	남성과 여성을 구분하여 별도로 수집된 데이터
<b>젠더 표현</b>	한 개인의, 스스로의 젠더 정체성 표현 또는 타인에 의해 인지된 젠더 정체성 표현	<b>젠더 대응형</b>	여성과 남성의 뿌리 깊은 근원적 불평등을 확인하고 그 불평등을 바꾸기 위해 활동하는 것. 젠더 평등이 활동의 중심이 됨.
<b>젠더 정체성</b>	자신의 젠더에 대한 개인의 이해나 경험. 이것은 출생 시 부여된 섹스와 일치하거나 일치하지 않을 수 있음. 젠더 정체성은 자신의 신체(신체적 외모/기능의 변경을 포함할 수 있음)에 대한 감각, 그리고 옷차림, 언어, 버릇을 포함한 여타의 젠더 표현을 포함함.	<b>중첩적 차별</b>	사람들이 하나 이상의 차별을 경험하는 것
<b>젠더 영향 평가</b>	젠더 불평등을 축소, 유지 또는 증가시키는가를 알기 위하여 구조, 정책, 행동을 분석하는 것	<b>간성(間性)</b>	불확정적이거나 모호한 성적 특징이나 하나 이상의 젠더의 특징을 갖고 태어난 사람
<b>젠더 규범</b>	남성과 여성에 적합하다고 간주되는 규범	<b>LGBTI+</b>	레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더, 간성
<b>젠더 임금 격차</b>	여성의 임금이 남성보다 적은 것	<b>여성혐오</b>	여성이나 소녀에 대한 편견이나 차별

<b>논바이너리 (non-binary)</b>	남성/여성으로 정의할 수 없는 젠더 정체성을 가진 사람들. 여성 젠더나 남성 젠더를 갖지 않은 사람. 두 젠더 사이를 이동하는 사람, 전혀 젠더가 없는 사람이 있음.	<b>성징(性徵)</b>	한 개인의 염색체·생식샘·해부학적 특징. 이 특징은 생식기관, 생식기, 염색체, 호르몬과 같은 1차 성징, 그리고 근육량, 모발 분포, 가슴, 신체 구조와 같은 2차 성징을 포함한다.
<b>젠더 기반 직업 차별</b>	여성과 남성을 서로 다른 직무 범주에 배치할 때의 불평등	<b>성적 갈취</b>	어떤 사람이 자신의 권한을 이용한 서비스의 대가로 다른 사람을 성적으로 착취하는 권력을 남용할 때 발생함
<b>가부장제</b>	남성이 권력, 리더십, 권위, 특권의 지위를 가질 가능성이 더 큰, 사회적으로 만들어진 억압적 시스템	<b>성적 지향</b>	다른 사람을 향한 한 개인의 신체적, 감정적 또는 애정적 끌림. 혼한 성적 지향은 게이, 레즈비언, 이성애자, 양성애자를 포함한다.
<b>심리사회적 위험</b>	직무 관련 스트레스 및 폭력과 괴롭힘의 위험을 높이는, 노동의 설계·관리·조직의 모든 것	<b>트랜스젠더</b>	자신의 성적 정체성 또는 젠더 정체성이나 외모가 출생 시 주어진 섹스와 다른 사람
<b>비준</b>	정부가 국제적으로 합의된 기준의 내용을 국내법과 관행에 포함시키기로 동의하면, 그 기준은 구속력을 갖는다(이행해야 함)	<b>피해자 비난</b>	가해자보다 피해자의 책임을 묻는 것
<b>권고</b>	정부에 중요한 길잡이를 제공하는 구속력 없는 지침으로서, 캠페인과 협상의 중요한 도구	<b>폭력과 괴롭힘</b>	신체적, 심리적, 성적 또는 경제적 피해를 목표로 하거나 초래하거나 초래할 가능성이 있는, 일회성이거나 반복되는 행위, 관행 또는 위협.
<b>섹스</b>	생물학적으로 결정된 특징	<b>외국인혐오</b>	외국에서 왔거나 낯설다고 인식되는 것에 대한 두려움이나 혐오

# 노동세계의 폭력과 괴롭힘

노동세계의 폭력과 괴롭힘은 모든 국가, 부문, 직업, 작업방식에 영향을 미치며, 모든 사람의 존엄성, 안전, 보건, 행복을 위협한다.

2019년 6월 ILO는 폭력과 괴롭힘 협약 제190호(C190)와 폭력과 괴롭힘 권고 제206호(R206)라는 두 개의 새로운 국제적 협약을 채택함으로써 역사에 남을 만한 일을 하였다.

## 국제노동기구(ILO)는 무엇인가?

국제노동기구는 노동 문제를 다루는 유엔의 특별 기구이다. 그 주요 임무는 국제노동기준을 설계·채택·모니터링 하는 것이다. 이 중요한 법률적 협약들은 일터의 근본적 원칙과 권리를 제시한다.

국제노동기구는 (독립노조가 대표하는) 노동자 조직이 대표성을 갖고 정부 및 사용자와 동등하게 협상할 권리가 있는 유일한 유엔 기구이다. 국제노동기구에 독특한 '노사정' 구조에서 노동자, 정부, 사용자가 함께 국제노동기준을 협상하고 채택한다. 이것은 노동자가 사용자 및 정부와 함께 협상 테이블에 참여한다는 것을 뜻한다. 노동자와 사용자는 각각 25%의 투표권을 동등하게 갖는다. 정부는 나머지 50%를 갖는다. 이것은 노동조합이 새로운 국제기준을 성취하는데 중요한 역할을 한다는 것을 의미한다.

아울러 국제노동기구는 노동자의 권리와 좋은 고용기회를 촉진하는 프로그램을 만들며, 사회적 대화를 권장한다. 또한 국제노동기구는 노동조합의 조직과 대표성을 발전시키기 위하여 훈련과 기타 기술적 지원을 제공한다.

- ➔ **국제노동기구 총회(ILC)**는 ILO의 주요 의사결정 기구이다. 그것은 국제노동기준을 합의하고 ILO의 전략적 방향을 설정하며, 보통 해마다 2주 동안 제네바에서 열린다. 그것은 핵심적 사회정의의 문제와 노동 문제를 논의하는 포럼이다. 각 국가는 정부 장관/공무원, 사용자대표, 노총이 지명하는 노조대표로 구성되는 대표단을 보낼 권한이 있다.
- ➔ **이사회**는 ILO의 집행위원회이다. 이사회는 해마다 제네바에서 세 번 열린다. 그것은 ILO 정책을 결정하고 국제노동기구 총회에서 채택할 프로그램과 예산을 세운다.
- ➔ **국제노동사무국(International Labor Office)**은 ILO의 상설 사무국이다. 그것은 ILO 전체 활동의 중심이며, 이사회의 감독을 받으며 사무총장의 리더십 하에 있다.

이사회와 국제노동사무국의 활동을 보조하는 것은 주요 산업을 대상으로 하는 노사정 위원회이다. 아울러 이사회와 국제노동사무국의 활동은 직업훈련, 경영개발, 산업안전보건, 노사관계, 노동자교육, 여성과 청년노동자의 특별한 문제와 같은 주제들에 관한 전문가 위원회의 지원도 받는다.

국제노동기준은 해마다 ILC에서 합의한다. 이 기준은 자신이 비준하는(동의하는) 협약을 해당 국가가 실행하도록 하기 위한 독특한 감독시스템의 지원을 받는다. ILO는 국제노동기준의 적용을 개선할 수 있는 영역을 제안하기 위하여 회원국의 국제노동기준 적용을 정기적으로 검토한다. 문제점을 발견하면, ILO는 사회적 대화와 기술적 지원을 통하여 해당 국가를 돕는다.

2019년 ILC에서 합의된 새로운 '폭력과 괴롭힘' 협약 제190호는 폭력과 괴롭힘이 없는 일터에서 일할 보편적 권리를 인정하는 최초의 국제기준이며, 폭력과 괴롭힘을 종식할 분명한 프레임워크를 제시한다.

“일터의 폭력과 괴롭힘에 반대하는 획기적인 이 협약은 새로운 국제기준을 위한 탁월한 캠페인의 결실이다. 이제 정부가 이 협약을 비준하고 실행하도록 하는데 노력을 기울여야 할 것이다.

샤런 버로우, 국제노총(ITUC) 사무총장

## 1.1 무엇이 폭력과 괴롭힘인가?

ILO 협약 C190은 폭력과 괴롭힘을 이렇게 정의한다: “신체적, 심리적, 성적 또는 경제적 피해를 목표로 하거나 초래하거나 초래할 가능성이 있는, 일회성이거나 반복되는 일련의 용인할 수 없는 행위와 관행 또는 그런 행위와 관행의 위협”

폭력과 괴롭힘은 여러 형태를 취하며 다음을 포함할 수 있다.

- ➔ 폭행, 신체적 학대, 살해를 포함한 신체적 폭력
- ➔ 스토킹, 위협, 협박, 폭언, 적대 행위를 포함한 심리적 폭력(언어적·감정적 학대)
- ➔ 위협, 모욕, 욕설, 사이버괴롭힘, 사이버스토킹, 트롤링(도발적 메시지 보내기), 증오 발언, 외설적 이미지 보내기를 포함한, 기술과 인터넷을 통한 온라인 폭력
- ➔ 원치 않는 성적 접근·접촉·주목과 강간을 포함한 성적 학대
- ➔ 괴롭힘과 집단 괴롭힘
- ➔ 자원이나 서비스의 거부나 악용, 경제적 책임의 불이행, 부정적인 경제적 결과를 초래하는 행동을 포함한 경제적 폭력
- ➔ 신체적, 심리적, 성적 또는 경제적 피해를 초래하는, 폭력적인 노동관행, 노동조건과 작업방식
- ➔ 가정폭력

폭력과 괴롭힘은 실제 사업장, 사적 공간과 공적 공간뿐 아니라 업무 관련 행사와 활동에서도 일어날 수 있다.

폭력과 괴롭힘은 권력과 통제 시스템에 뿌리박고 있다. 가해자는 권력과 통제를 이용하여 피해를 입히고 피해자/생존자를 학대한다. 하나의 불평등 또는 중첩된 다중적 불평등은 폭력과 괴롭힘을 초래할 수 있다. 각 사례에는 폭력을 저지르는 가해자와 피해자 또는 생존자가 있다.



“피해자”와 “생존자”라는 용어는 폭력과 괴롭힘을 겪은 개인을 서술하기 위해 사용된다. 두 용어 모두 적합할 수 있지만, 서로 다른 맥락에서 사용될 수 있다. 피해자는 보통 사법시스템과 의료시스템에서 사용되며, 법에 의한 일정한 권리를 제공하기 때문에 유용하다. 그러나 생존자라는 용어를 선호하는 사람들이 있다. 이 용어가 권한 부여를 내포하고 더 긍정적인 의미를 함축하기 때문이다.

노동세계에는 노동과정의 위계적 조직에서 노동자가 차지하는 서로 다른 역할에 의해서 만들어지는 관계의 시스템이 있다. 서로 다른 역할은 권력을 더 많이 가진 노동자와 그렇지 못한 노동자가 있다는 것을 뜻한다, 위계적이든 젠더, 인종 또는 계급에 근거한 것이든 권력의 차이는 불평등을 낳는다.

하나 이상의 이유로 차별이나 불평등을 경험할 때 노동자는 중첩된 다중적 차별을 당한다. 이것은 폭력과 괴롭힘의 위험을 높이는 또 하나의 추가적인 불평등을 만들어낸다(더 자세한 것은 1.3 절을 보라).

가해자는 사용자, 관리자, 감독자, 동료와 같이 조직의 구성원인 경우가 많다. 고객, 의뢰인, 환자, 거래처, 서비스 제공자, 일반대중을 포함한 제3자와 같이 조직의 외부에 있는 사람들이 폭력과 괴롭힘을 저지르기도 한다. 이것은 운수, 소매업, 서비스, 보건, 교육, 엔터테인먼트와 같이 노동자가 고객, 환자 또는 일반대중을 직접 대면하는 역할을 하는 부문에서 흔하다. 공공기관의 비공식 노동자도 이런 일을 자주 겪는다.

사업장의 열악한 예방보호조치, 명확한 고충처리·보고메커니즘의 부재, 노조 가입의 장애물을 포함한 사업장의 환경, 작업조직 방식, 노동자의 처우는 폭력과 괴롭힘이 일어날 가능성이 큰 상황을 초래할 수 있다.

폭력적인 노동관행이나 노동조건은 신체적 폭력뿐 아니라 업무 관련 스트레스와 심리사회적 위험을 초래할 가능성을 높일 수 있다. 그러한 학대하는 관행은 다음을 포함한다.

- ➔ 불안정한 작업방식
- ➔ 노동자에게 휴식 시간을 주지 않음
- ➔ 노동자를 고립시키기
- ➔ 정보를 제공하지 않기
- ➔ 역량에 맞지 않은 임무 부여
- ➔ 불가능한 목표와 기한 부여
- ➔ 과도한 감시나 지나친 모니터링
- ➔ 노동자에게 불필요하게 시간외 근무를 강요하기: 이것은 출퇴근을 위험하게 만들 수 있음
- ➔ 노동자에게 불필요한 출장 강요
- ➔ 출산/임신을 이유로 한 괴롭힘(임신 여성을 위한 합리적 업무조정을 하지 않기, 임신 여성을 고립시키기, 임신 여성에게 보잘것없는 업무 부여 등)
- ➔ 화장실을 이용하지 못하게 함
- ➔ 여권과 같은 여행필요서류를 돌려주지 않기(이주가사노동자에게 흔하게 일어나는 일)

“ 나는 기차에서 휴식을 취할 침대가 없다. 나는 화장실 옆에서 자야 한다. 이를 위해 승객과 나 사이에 칸막이를 하기 위해 종이를 커튼으로 사용한다.

열차 여성 승무원, 태국 방콕

인도 마하라슈트라주 운수노조(MSTKS)가 실시한 조사에 따르면, 버스 차장으로 일하는 임신 여성의 60% 이상이 힘든 노동조건 때문에 유산의 고통을 겪었다. 노조는 임신 여성에게 덜 힘든 사무실 업무를 부여하기 위하여 언론 활동을 포함한 여성 노동자 캠페인을 벌였다. 이 목표를 이루지는 못했지만, 노조는 출산휴가를 늘렸다.

“ 농촌지역에서는 도로 사정이 아주 나쁜 경우가 많다. 많은 여성노동자는 움직이는 버스에서 하루 종일 서 있어야 해서 유산의 고통을 겪고 있다. 조사를 실시한 후 노조는 여성노동자를 위한 출산휴가 추가 3개월 부여를 교섭할 수 있었다. 이것은 우리에게 큰 승리이다. 이것이 가능했던 이유는 여성들이 이 이슈를 가시화했던 아주 강력한 네트워크를 만들었기 때문이다.

쉬일라 나이과데, 인도 마하라슈트라주 운수노조 부위원장

노동자가 폭력과 괴롭힘을 “직무의 일부”로 받아들이고 신고하지 않는 일이 많다. 예를 들어 영국의 소매유통노조(USDAW)가 발견한 바에 따르면, 일터에서 폭력을 겪은 점원의 56%가 그것을 자신의 사용자에게 신고하지 않았다.<sup>1</sup>

여기에는 여러 이유가 있다. 노동자는 일자리를 잃거나 경력을 쌓을 기회를 놓칠까 두려워할 수 있다. 그것이 일자리를 얻거나 유지하는데 불가피하다고 간주하는 경우도 있다. 노동자가 안전하게 신고하고 자신의 사건을 처리할 수 있다고 신뢰할 수 있는 적절한 사업장 정책이 없는 경우가 많다. 또는 사용자가 이것을 심각하게 받아들이지 않거나 웃어넘길 수 있다. 노동자의 말을 믿지 않거나 과거에 상황을 바꾸기 위하여 아무 것도 하지 않았다면, 노동자는 이러한 고통을 더 이상 신고하지 않을 것이고, 결국 무력감에 빠질 수 있다.

1 Surveys of violence and abuse against shop staff, USDAW (2017) <https://www.usdaw.org.uk/CMSPages/GetFile.aspx?guid=ac12525f-fdc6-4b3b-b6cf-69f6529c4178>



폭력과 괴롭힘은 사람의 건강에 심각한 부정적 영향을 미친다. .

### 심리적

- 분노, 불안, 쇼크, 두려움, 스트레스
- '외상 후 스트레스 장애'(PTSD), 우울증, 불안 등의 정신건강 문제
- 생산적이고자 하는 동기부여·사기·욕망의 상실
- .....자신감과 자긍심의 상실, 고립감.....

### 신체적

- 수면장애, 두통과 편두통, 심장병 위험 증가, 소화기 장애, 체력 감퇴와 근골격계 이상: 이 모든 것은 불안, 스트레스와 연관됨
- 성적 건강과 생식 관련 건강 문제
- 직접적 신체적 부상, 그리고 신체 공격, 강간 또는 자살에 따른 인명 손실

### 노동/사회적

- 업무복귀의 어려움, 근무일수 상실, 직무성과 저하, 흥미 상실
- 직장 동료, 친구, 가족으로부터의 사회적 고립
- 고객이나 일반대중에 대한 두려움
- 소득과 승진에 대한 부정적 영향, 해고
- 직장 동료도 스트레스와 두려움을 겪을 수 있다. 노동자가 결근하거나 업무성과가 떨어지면 동료들이 늘어난 업무부담을 처리해야 할 수 있다.

폭력과 괴롭힘은 사용자에게 비용을 초래한다.

### ➔ 사용자와 교섭할 때 사용하기 좋은 논거

- 높은 직원이직률, 노동자 결근, 병가 사용, 장기 신체장애 비용
- 실수와 사고의 위험 증가
- 사기·성과·동기부여 저하, 생산성 상실
- 조사, 법적 책임, 사건 해결 등의 법률 비용
- 평판 저하, 서비스 질의 저하를 경험하는 고객

아울러 폭력과 괴롭힘은 공공서비스와 민간서비스에 과중한 부담을 주고 그 질적 수준에 영향을 미친다.

### ➔ 정부에 로비활동 할 때 사용하기 좋은 논거

- 생존자의 장기적 사회복귀 비용
- 실업수당과 복지혜택, 재훈련
- 법률비용과 법정비용
- 보건의료와 카운슬링
- 노동자가 유급 고용을 상실하여 발생하는 GDP 손실

## 1.2

### 무엇이 젠더 기반(gender-based) 폭력과 괴롭힘인가?

젠더 기반 폭력과 괴롭힘(GBVH)은 “그들의 섹스나 젠더 때문에 어떤 사람들을 대상으로 삼거나 특정 섹스나 젠더의 사람들에게 편중되게 영향을 미치는 폭력과 괴롭힘”이다. 여성이라는 이유로 여성에게 가해지는 폭력과 괴롭힘이 GBVH이다. 전통적 젠더 역할을 따르지 않거나 따르지 않는다고 인식된 사람들에게 대한 폭력과 괴롭힘도 GBVH이다.

#### 섹스와 젠더의 차이는 무엇인가?

섹스와 젠더는 생물학적 결정론(‘우리의 행위는 생물학적으로 통제된다’)의 관점에 근거하여 서로 섞여 쓰이는 경우가 많았다. 그러나 이제 일반적으로 섹스와 젠더는 두 개의 서로 다른 개념으로 이해되고 있다.

➔ **섹스**는 생물학적으로 결정되는 특징이다.

우리의 섹스는 우리의 염색체(인간이 가진 유전자 집합)에 의해서 결정된다. 일반적으로 **남성**(XY 염색체) 또는 **여성**(XX 염색체)이다. 그것은 출생 시에 나타나는 1차 성징(性徵)과 사춘기에 발전하는 2차 성징에 의해서 구별된다.<sup>2</sup>

➔ **젠더**는 사회적으로 구성되고 학습되는 특징이다.

우리의 젠더는 보통 ‘**남성성**’(masculinity)과 ‘**여성성**’(femininity)으로 표현되며 문화적, 경제적, 역사적 요인에 의해서 형성된다. 이 요인들은 ‘젠더 고정관념’, 즉 남성과 여성이 가져야 할 특징과 역할에 대한 일반화된 관점을 만들어낸다. 각 ‘젠더’에는 남성과 여성이라는 것이 무엇을 의미하는가에 관한 일련의 기대가 뒤따른다. 흔한 젠더 고정관념으로는 다음의 것들이 있다. ‘소녀는 인형과 놀기를 좋아하고 소년은 축구를 더 좋아한다.’ ‘여성은 양육하고 부드러우며 남성은 공격적이고 강하다.’ ‘여성은 감정적이고 남성은 감정적이어서는 안 된다.’

그러나 이러한 젠더 고정관념은 불변의 것이 아니며, 우리의 정체성이나 우리가 되고자 하는 인간형에 맞지 않으면 따를 필요가 없다. 젠더는 유동적이며, 하나의 스펙트럼 상에 존재한다. 자신이 동일시하는 젠더가 출생 때 주어진 섹스와 맞지 않을 수 있으며, 우리가 우리의 **젠더 정체성**(우리 자신의 젠더에 대한 개인적 감각)을 표현할 수 있는 많은 방법이 있다.



**섹스와 젠더**를 두 개의 서로 다른 개념으로 이해하는 것은 이제 새로운 접근법을 갖고 있다. 과학 연구자들은 섹스의 결과처럼 보이는 일부 특징이 실제로는 사회적 요인에 의해서 초래될 수 있음을 보여준다(예를 들면, 일반적으로 여성이 남성보다 작은 이유는 역사적으로 여성이 남성보다 단백질을 덜 섭취했기 때문이다).

2 한 사람의 성적 발전은 ‘남성’ 또는 ‘여성’에 들어맞지 않을 수 있다.

## 젠더 기반 폭력과 괴롭힘의 근본원인은 무엇인가?

폭력과 괴롭힘은 어느 누구에게나 영향을 미칠 수 있다. 그러나 여성이 더 위험한 상태에 있다. 사회에서 여성의 불평등한 위치 때문이다. 이 때문에 GBVH를 '여성에 대한 폭력'(VAW)으로 부를 때도 있다. 세계보건기구(WHO)의 보고에 따르면, 여성 3명 중 1명이 평생에 신체 폭력이나 성적 폭력을 겪을 것이라고 한다.<sup>3</sup> 사례가 모두 보고되지 않기 때문에 실제 통계는 이것보다 훨씬 더 많을 가능성이 있다.

GBVH는 여성과 남성의 불평등의 원인이자 결과이기도 하다.

GBVH의 원인은 사회에서 남성과 여성의 불평등한 젠더 역할과 권력관계이다. 이 불평등의 원인은 **가부장제**이다. 가부장제는 남성이 권력·리더십·권위·특권의 위치를 차지할 가능성이 더 큰, 사회적으로 만들어진 억압적 시스템이다. 이것은 젠더 역할과 관계를 확립하며, 이러한 젠더 역할과 관계는 해로운 태도, 고정관념, 행위, 중첩된 차별을 영속화하는 사회규범에 의해서 강화된다.

구조적 불평등은, 확립된 젠더 역할과 고정관념에 따라 일반적으로 일자리가 남성과 여성에게 나누어진다는 것을 뜻한다. 해로운 고정관념은 어떤 일자리가 '여성의 일자리'로 간주된다는 것을 뜻한다. 이것은 직업적 차별과 격리를 초래한다. 여성은 사회가 여성의 역할을 어떻게 보는가에 근거한 일자리에 모여 있다. 이런 일자리에 필요한 숙련은 여성에게 '자연적인 것'으로, 따라서 숙련도가 낮은 것으로 인식되고 저평가된다. 그 결과, 여성은 결국 기회가 별로 없는 낮은 지위의 일자리에 머물게 되고 일반적으로 남성보다 임금이 적다. 동일하거나 비슷한 일을 해도 여성이 여전히 더 적은 임금을 받는 경우가 많다. 이것이 젠더 임금 격차를 만들어낸다.

여기에 더하여, 여성은 여전히 이중부담을 지고 있다. 즉 가정 밖에서 임금 노동을 할 뿐 아니라 가정에서 임금도 받지 못하는 가사노동과 돌봄노동의 대부분을 하고 있다.

세계적으로 가사노동은 '진정한 노동'으로 평가되지 않거나 노동법에서 그렇게 인정하지 않고 있다. 필요한 숙련(요리, 청소, 돌봄)은 여성에게 '자연적인 것'으로 간주되기 때문이다. 이 때문에 여성이 대부분을 차지하는 가사노동자는 가장 낮은 임금과 저열한 노동조건에 처해 있으며, 임금을 받기 위해 투쟁해야 하는 노동자도 있다. 잠잘 곳과 음식이 일종의 임금으로 사용될 수도 있다.

“**학대 또는 학대의 위험 때문에 우리는 과도한 장시간노동을 하고 아주 열악한 저임금을 받아들이며 위험한 업무를 수행한다. 우리는 절망하고 다치며 피해를 입고 몸이 절단 나기도 한다. 가사노동은 오늘날 노예제가 만연해 있는 직업이다. 우리들 중 일부는 격리되어 있어, 고용되어 있는 가정을 떠나는 것이 허용되지 않으며, 강간, 고문, 살해에 희생되기도 한다.**

노벨리타 V. 팰리속, 국제가사노동자연맹(IDWF) 아시아 집행위원<sup>4</sup>

이런 불평등은 여성이 일터와 사회에서 교섭력과 힘이 없다는 것을 뜻하며, 여성을 폭력과 괴롭힘에 더욱 취약하게 만든다. 특히 여성이 대부분을 차지하는 가장 불안정한 비공식 일자리에서 일할 때 그러하다.

젠더에 따른 권력불평등은 남성과 여성에게 적합하다고 간주되는 행위와 규범도 만든다. 남성은 능동적이고 힘세며 유력하고 통제하며 공격적일 것이 권장된다. 여성은 유약하고 수동적이며 순종적이고 양육하며 민감하도록 교육된다.

그러는 사이에 여성의 가치는 그녀의 아름다움과 신체에 있는 것으로 간주되는 경우가 많다. 여성은 동등하게 존중 받아야 할 인간이라기보다 소유물이나 대상으로 간주되고 취급되기에 이르렀다.

3 Violence against women – Fact Sheet, WHO (2017) <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

4 Gender-based violence and harassment against domestic workers – Case Stories from Asia, IDWF (2020)

[https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment\\_1](https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1)

**2019년 우간다 정부는 “육감미인” 선발대회를 통하여 우간다의 관광산업을 진흥한다는 계획을 발표했고, “육감적이고 섹시한 여성”을 우간다의 매력 리스트에 추가할 것을 제안했다.**

이러한 젠더 규범은 남성과 여성에게 모두 해롭다. 이런 규범은 젠더 불평등을 강화하고 유독한 남성성의 문화를 만들어낸다. 젠더 규범은 여성을 학대할 남성의 권리를 확립하고 남성이 여성의 신체를 지배할 권리가 있다고 느끼게 한다.

GBVH는 권력과 통제의 문제이고 특히 여성이 권력을 요구하려고 할 때 여성을 불평등한 위치에 계속 묶어두는 방법으로 이용된다. 증거에 따르면, 비전통적인 ‘여성’ 직업이나 상위 직책을 얻을 때 여성이 폭력과 괴롭힘을 자주 당한다.

폭력과 괴롭힘을 신고할 때 여성은 자주 침묵을 강요 당한다. 여성의 말은 무시하거나 믿지 않는다. 공격의 심각성이 최소화되거나 여성에게 그런 공격을 ‘농담’이나 ‘칭찬’으로 받아들이라고 말하기도 한다. 이것 때문에 여성은 폭력과 괴롭힘을 신고하기를 두려워한다. 여성, 특히 가장 취약한 노동상황에 처해 있는 여성은 보복, 일자리 상실 또는 폭력과 괴롭힘의 악화를 두려워할 수 있다. 항의하는 여성에게 기밀유지 서약에 서명하게 하여 공개적으로 밝히지 못하게 침묵시키는 경우도 있다. GBVH는 ‘정상적인 것’ 또는 ‘직무의 일부’로 간주될 수 있다.

계급, 인종, 연령, 이주자 또는 장애인이라는 지위에 근거한 차별과 같이 중첩된 다중적 차별을 당하는 사람은 폭력과 괴롭힘의 위험이 더 클 수 있으며, 필요한 지원에 접근하는데 어려움을 겪을 수 있다.

**“ 많은 경우 폭력과 괴롭힘은 감추어져 있다. 피해자의 관점에서 보면, 폭력을 공개적으로 밝히고 일자리 상실의 위험을 무릅쓰기보다 일자리와 소득을 지키는 것이 훨씬 더 좋기 때문이다. 폭력은 지하로 숨는다.**

패트리샤 나이만, 젠더 코디네이터, 남아공소매유통서비스노조(SACCAWU)

**“ 우리의 여성 동료는 일터에서 괴롭힘과 폭력을 겪는다. 그들은 일자리를 잃을 두려움 때문에 자신의 권리가 침해 당한 것에 항의하기를 무서워하거나 너무 겁이 많아 그것에 대하여 공개적으로 말하지 못한다...**

나탈리아 레비츠키, 우크라이나자유노조총연맹(KVPU) 부의장<sup>5</sup>

**다국적 광산회사의 여성노조지도자가 남성 동료에게 시비조의 폭언을 당하였다. 또한 그녀는 자신의 상사 한 명에게 성폭행을 당했다. 그녀가 이에 대해 문제를 제기한 후 또 다른 여성이 비슷한 피해를 입었다고 진술했다. 회사는 아무 것도 하지 않았다.<sup>6</sup> / 콜롬비아 광업부문**

**모로코 항공우주부문에서 일하는 젊은 여성이 남성 상급자에게 성희롱을 당했다고 신고했다. 회사는 그녀가 이야기를 지어냈다고 비난하였고 그녀가 문제제기를 철회하도록 압박하였다. 회사는 문제제기가 회사의 평판에 부정적 영향을 미칠 것이라고 그녀에게 말하였다. 그녀는 성희롱을 당했다는 것을 증명할 수 없어서 회사는 아무 것도 하지 않았고, 그녀는 결국 그 일을 그만두었다.<sup>7</sup> 모로코 항공우주부문**

5 Ratify ILO Convention 190, EI (2019) [https://www.youtube.com/watch?v=MErsYxvquYQ&list=PLzE8QMjUc9JkL3ZLZhDe2\\_LdQ9sqvtOz2&index=4](https://www.youtube.com/watch?v=MErsYxvquYQ&list=PLzE8QMjUc9JkL3ZLZhDe2_LdQ9sqvtOz2&index=4)

6 The hidden crisis of workplace violence against women, IndustriALL Global Union (2017) <http://www.industriall-union.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

7 The hidden crisis of workplace violence against women, IndustriALL Global Union (2017) <http://www.industriall-union.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

피해자 비난(가해자보다 피해자 책임을 물음)은 젠더 불평등의 또 하나의 결과이다. 여성이 폭력과 괴롭힘을 신고할 때 여성의 행동이나 행위를 비난하는 경우가 너무 많다. 즉 여성의 복장이나 발언, 여성이 '주목 받고 싶었다거나 요구했다'는 것, 그런 학대 행위에 저항하지 않았다는 것 등을 비난한다. 여성은 안전을 확보하기 위해 자신의 행위를 바꾸고 일정한 규칙을 따르라는 말을 들을 수 있다. 그러한 피해자 비난은 우리 노조 내부에서도 여전히 일어난다.

그러나 어느 것도 폭력과 괴롭힘을 정당화하지 않으며, 여성의 행위를 학대에 대한 동의로 결코 받아들여서는 안 된다. 우리가 여성을 비난하면 젠더 불평등을 강화하는 것이다. 우리가 초점을 맞추어야 하는 것은 가해자의 행위이다. 자신의 행위와 행동을 바꿀 책임을 져야 하는 것은 가해자이다. 피해자 비난은 해로운 젠더 규범과 불평등이 어떻게 GBVH를 초래하는가라는 근본 문제를 다루지 못하게 한다.

**“ 일터나 가정에서 부정의와 괴롭힘을 당하게 되면 여성은 자신에게 잘못이 있다고 생각한다. 우리는 그렇게 길들여져 있다. 나도 나 자신을 비난하곤 했고 내가 무엇인가 잘못해서 그 일이 나에게 일어났다고 생각했다.**

하살라 파틸, 인도 버스차장

GBVH는 여성에게 편중되게 영향을 미치기 때문에 폭력과 괴롭힘은 젠더 불평등을 강화한다. 그것은 여성의 노동시장 참여 감소(남성에 대비한 여성의 노동력 참여 격차 증가)와 남성에 대비한 여성의 저임금(젠더 임금 격차 증가)을 의미할 수 있다. 또한 그것은 여성이 여전히 저임금 부문과 낮은 지위의 일자리에서 일한다는 것(직업적 격리와 차별)을 뜻한다.

## 젠더 기반 폭력의 유형

### ▼ 성희롱

성희롱은 원치 않고 달갑지도 않으며 일방적이고 불쾌하며 피해를 일으키는, 성적으로 관련된 행위와 언어이다.<sup>8</sup> 가해자의 의도에 관계없이, 중요한 것은 그 행위가 피해자나 생존자에게 미치는 영향이다. 그것은 협박하고 모욕하려는 의도를 지닌 권력과 통제의 표현이다.

성희롱의 가해자는 동료, 상급자, 부하, 제3자 등 아주 다양한 사람일 수 있다. 성희롱은 성희롱의 피해자뿐 아니라 목격자와 동료노동자에게도 안전하지 않고 적대적인 작업환경을 초래하며, 개인적, 경제적, 사회적, 건강상의 비용을 발생시킬 수 있다.

성희롱의 영향을 편중되게 받는 것은 여성이다. 그 이유는 여성과 남성의 권력 불평등이며, 이것은 여성의 몸이 성적으로 대상화된다는 것을 뜻한다. 유럽연합의 조사에 따르면, 유럽연합의 여성 40-50%가 일터 내외에서 원치 않는 성적 접근, 신체 접촉 또는 기타 형태의 성희롱을 당했다.<sup>9</sup> 마찬가지로, 일본, 말레이시아, 필리핀, 한국의 조사는 30-40%의 여성이 일터에서 성희롱을 당하였다는 것을 보여준다.<sup>10</sup>

➔ '대가'로서의 성희롱은 노동자가 직무 관련 혜택의 대가로 성적 보답을 요구 받을 때 발생한다. 이러한 '성적 갈취'는 특히 비공식 불안정 노동에 종사하는 여성에게 더욱 흔하게 발생하는 GBVH로서 인식되고 있다.<sup>11</sup>

8 더 자세한 정보는 다음을 보라 Sexual harassment in the world of work, ILO [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dqreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738115.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dqreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf)

9 Violence against women: an EU-wide survey, EU Fundamental Rights Agency (2014) <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results>

10 Statistics on violence against women and girls, UN Women <https://www.endvawnow.org/en/articles/299-fast-facts-statistics-on-violence-against-women-and-girls-.html>

11 Violence and harassment against women and men in the world of work – Trade union perspectives and action, ILO (2017) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_546645.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf)

“사용자는 일할 기회를 주는 대가로 당신을 성적으로 학대할 수 있다고 생각할 것이다, 많은 여성이 결국 여기에 굴복하여 일자리를 얻고 가족을 먹여 살리는 경우가 자주 있다. 사용자가 “내 여자친구가 되면 내 차를 몰 수 있거나 사무실에서 계속 일할 수 있다”고 이야기한 사례들도 있다.

아그네스 몽게라, 케냐 운수노조(TAWU) 온라인 운전자

“말라위에서는 많은 여성이 성희롱을 당했다고 말하지만 그것을 어디에 신고해야 하는지 모른다. 빈곤을 악용하기 위해 자신의 권력을 활용하는 사람들이 성희롱을 저지르는 일이 많다. 경영자와 감독자처럼 힘있는 남성들이 자신의 지위를 이용하여, 고용계약 갱신을 바라는 여성들에게 성희롱을 저지른다. 이 남성들은 성을 ‘직무의 일부’로 이용한다. 고용계약 갱신을 바라는 많은 빈곤 여성은 사용자와 성관계를 해야 한다. 특히 불안정한 일자리에서 일하는 소녀들이 그러하다. 또한 이것은 HIV/AIDS를 퍼뜨려 빈곤을 악화시킨다.

자이언 리 파클란탄다, 말라위 호텔식품가공서비스노조(HFPCWU) 프로젝트 국장

➔ **적대적인 노동환경**은 노동자에게 위협적이거나 적대적이거나 모욕적인 환경을 조성하는 행동, 행위 또는 언어이다.

“성희롱 가해자는 내 사무실의 선배 편집자였다. 그것은 그가 근무시간 후에 사무실 문제를 논의하자고 나에게 요청했을 때 시작되었다. 나는 근무시간 후에 그를 만나지 않으려고 핑계를 댔지만, 그는 나를 만날 방법을 찾아냈다....나는 성희롱을 당했다. 그것은 아주 고통스러웠고 나는 내 이야기를 내 친구나 사무실 동료와 공유할 수 없었다. 스트레스 때문에 나는 일을 그만두었다. 그는 계속 나를 찾으려 했고, 아직도 뉴스룸에서 그와 함께 일하고 있는 나의 가까운 친구들을 쫓아다니기도 했다. 그 경험은 나의 자신감을 앗아갔으며, 나를 절망감에 빠뜨렸다.

여성 저널리스트, 인도네시아 자카르타

성희롱은 여러 형태를 취할 수 있다.

- **신체적:** 달갑지 않고 불필요한 신체적 접촉, 만지기, 애무, 껴안기, 키스, 폭행, 불필요한 근접
- **언어적:** 성적으로 도발적이거나 불쾌한 발언, 모욕, 농담, 암시; 또는 사생활, 신체적 외모, 젠더 정체성이나 성적 지향에 관한 질문; 부적절한 성적 유혹이나 요구
- **비언어적:** 부적절한 응시나 결눈질; 불쾌하고 성적으로 노골적인 사진이나 선물을 받거나 보게 되는 것
- **온라인 폭력:** 원치 않는, 불쾌하고 성적으로 노골적인 이메일이나 메시지 받기; 온라인 회의 플랫폼을 통하는 등의 부적절한 온라인 구애

“ 사무실 크리스마스 파티에 갔을 때 회사 중역이 내 몸을 부적절하게 만졌다. 나는 경찰에 고발하려 했으나 경찰은 증거가 충분하지 않다고 말했다. 내 동료는 그 중역이 그녀에게도 똑같은 짓을 했다고 나에게 말했다.

여성노동자, 스웨덴 전력부문

사업장을 포함한 공적 공간과 사적 공간에 성희롱의 일상적 문화가 너무 만연해 있다. 성희롱이 '직무의 일부' 또는 '농담거리'로 묘사되는 경우가 많다. 정보나 지원이 없으면 많은 여성은 그것을 신고하지 않는다. 영국의 한 조사에 의하면, 18-24세의 여성 85%는 공공장소에서 원치 않는 성적 주목을 경험하였고 45%는 원치 않는 성적 접촉을 당했다.<sup>12</sup>

□ 대학에서 일하는 한 여성에게 대학 부총장이 접근하여 그녀에게 관심이 있다고 말했다. 그녀는 관심이 없다고 말했으나 그는 그녀를 괴롭히기 시작했다. 그는 그녀와 다른 사람들에게 그녀와 함께 있고 싶다고 말했다. 그는 자신의 지위를 이용하여 자신의 동료들에게 그녀가 자신의 요구를 받아들여도도록 강요하라고 권유했다. 그 동료들은 그녀에게 압력을 가하기 위해 메시지를 보내고 전화를 걸었으며 그녀의 임금지급을 거부했고, 심지어 살해 위협을 하기도 했다.<sup>13</sup>  
에티오피아 교원노조(ETA)

## 신체적 폭력

신체적 폭력은 신체적, 성적 또는 심리적 피해를 가하려고 하거나 초래하거나 초래할 가능성이 있는 물리력의 사용이다. 그것은 때리기, 발로 차기, 밀치기, 꼬집기 등의 폭행과 학대를 포함하며, 극단적인 경우 살해에 이를 수 있다.

□ 모로코의 여성 의류노동자들은 꼬집고 때리는 등의 신체적 언어적 폭력을 신고한다. 충분히 빠른 속도로 일하지 않는다고 보이면 자신이 만드는 옷으로 두들겨 맞는 노동자도 있다.<sup>14</sup> / 모로코 의류제조 부문

□ 무르나이(가명)는 인도네시아 동자카르타의 한 가정에서 일했다. 그녀는 요리, 청소를 담당했고 세탁도 했다. 그녀의 사용자는 매우 폭력적이었고 임금을 지급하지 않았으며 음식을 충분히 주지 않았고 집을 벗어나지 못하게 했으며 자신들 이외에 어느 누구도 못 만나게 했다. 그녀의 사용자는 물건으로 그녀를 때리고 뜨거운 물을 그녀에게 붓기도 했으며 다리미로 화상을 입히고, 저항하면 더 가혹한 처벌이 있을 것이라고 협박했다. 어느 날, 무르나이의 사용자는 무르나이가 자신의 남편에 관심을 두고 있다고 비난하였다. 그녀는 무르나이의 옷을 벗기고 그녀의 생식기를 폭행하는 처벌을 하였다. 또한 그녀는 자신이 고용한 두 명의 남성 가사노동자가 무르나이를 강간하게 했다. 또 다른 경우 그녀는 무르나이가 고양이 배설물을 먹게 했고 그 결과 무르나이는 결핵에 걸렸다. 무르나이의 사용자가 그녀의 입에 빗자루로 심각한 상처를 입혔을 때 그녀는 TV 케이블을 타고 내려와 탈출했다. 그녀는 곧바로 이웃 경찰서로 달려갔다. 그녀는 극도의 영양실조 상태였고 몸무게는 겨우 25kg이었다.<sup>15</sup>

12 Survey result on women's experience of sexual harassment, End Violence Against Women (2016) <https://yougov.co.uk/topics/lifestyle/articles-reports/2016/03/08/third-women-groped-public>

13 Working to end school related gender-based violence, EI (2019) [https://issuu.com/educationinternational/docs/workingtoendsrgbv\\_english\\_hires?fr=sYTk1OTE1NDg3ODM](https://issuu.com/educationinternational/docs/workingtoendsrgbv_english_hires?fr=sYTk1OTE1NDg3ODM)

14 The hidden crisis of workplace violence against women, IndustriALL Global Union (2017) <http://www.industriall-union.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

15 Gender-based violence and harassment against domestic workers – Case Stories from Asia, IDWF (2020)

[https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment\\_1](https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1)

## ▼ 심리적 학대

심리적 학대는 피해자/생존자에 대한 부정적인 심리적 영향을 목적으로 하거나 초래하거나 초래할 가능성이 있는 권력의 사용이다. 그것은 광범위한 언어적/비언어적 욕설, 심리적 성적 괴롭힘, 괴롭힘, 집단 괴롭힘, 위협, 스토킹을 포함한다. 그것은 성차별적이거나 여성혐오적인 발언, 괴롭힘, 그리고 강간의 위협과 같은 여성의 젠더에 근거한 협박을 포함한다.

“**마초적이거나 모욕적인 내용의 농담이나 발언, 성차별적, 인종주의적, 여성혐오적, 외국인 혐오적 표현은 너무 흔하다.**

마르셀로 디 스테파노, 아르헨티나 부에노스아이레스대학직원노조(APUBA)

미리암 르호아는 프리랜서 저널리스트이며 벨기에 작가이다. 그녀는 온라인에서 벌어지는 사이버스토킹, 폭력적 모욕, 강간과 살해 위협의 피해자였다.

“**수 천명의 모욕과 강간 위협, 수 백 명의 살해 위협, 이 모든 것은 늘 성적 의미를 함축하고 있었다. 정자와 상처로 뒤덮인 내 얼굴 합성사진, 나체의 시신에 처박힌 내 머리 합성사진 등... 나는 계속 일했고, 아무 일도 일어나지 않은 것처럼 소셜미디어에서 활동했다. 스토킹들에게 그들이 이겼다는 신호를 주지 않기 위하여 나는 적어도 이 모든 것이 나에게 영향을 미치지 않는 척했다. 그러나 경찰이 내 집 앞을 순찰하였고, 나는 경호원과 함께 출근했다. 나는 변장해야만 집밖에 나설 수 있었다. 나는 겁에 질려있었다.**

나의 동료 대부분은 “내가 자초한 것”이라는 관점에서 나의 “사례”를 취급하였다. 어느 누구도 이 이야기에서 더욱 두드러진 것, 즉 공격의 여성혐오적 차원을 언급하지 않았다. 그들의 믿을 수 없을 정도의 폭력성(성적 모욕으로 나를 침묵시키려는 것), 이 모든 것이 실제로 모두 남자들이 한 것이라는 사실은 언급되지 않았다.<sup>16</sup>

미리암 르호아, 벨기에 언론노조 (AJP)

괴롭힘은 피해를 입히기 위해 힘, 강요, 위협, 무시, 위세 부리기, 협박을 이용하는 것이다. 이것은 일대일 괴롭힘이나 집단 괴롭힘일 수 있다. 노동자 집단이 한 개인을 대상으로 신체적 감정적 학대를 하면 그것은 ‘집단 괴롭힘’으로 불린다.

## ▼ 경제적 폭력

경제적 폭력은 한 개인의 금융자원을 당사자의 동의 없이 통제하거나 그 금융자원을 악용할 때 일어난다. 그것은 개인에게 경제적 피해를 일으키는 모든 행동이나 행위를 포함한다. 예를 들어 그것은 금융자원, 교육 또는 노동시장에 대한 접근 제한 또는 별거수당과 같은 경제적 책임 불이행의 형태를 취할 수 있다. 그것은 가정폭력의 일부인 경우가 많다. 사업장에서 그것은 성적 구애를 거부했다고 해고하거나, 성차별적 이유 또는 차별을 이유로 승진시키거나 강등시키는 형태를 취할 수 있다.

예를 들면, 가사노동자는 사용자로부터 경제적 폭력을 당하는 경우가 흔하다. 사용자는 임금을 아예 주지 않거나 너무 적게 주고 임금 지급을 미루며, 충분한 보상을 하지 않은 채 장시간 노동이나 임무를 요구할 수 있다. 이것은 사용자의 통제를 유지시킨다. 경제적 폭력과 성적 폭력은 성적 갈취의 형태로 서로 연결되는 경우가 많다. 예컨대, 성적 서비스를 제공하지 않으면 사용자가 가사노동자를 해고하겠다고 협박하는 것이다. 이것은 이주노동자에게도 흔하게 일어난다. 그들 중 많은 사람이 가사노동자이다.

16 여성 저널리스트의 더 많은 증언을 보려면 다음을 보라. Testimonies of Women Workers, IFJ, (2017)

<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/international-day-for-the-elimination-of-violence-against-women-2019.html>



## 가정폭력

가정폭력은 가장 널리 퍼진 GBVH 형태이다. 세계적으로 보면 약 35%의 여성이 평생 동안 친밀한 파트너에 의한 신체적·성적 폭력 또는 파트너가 아닌 사람에 의한 성적 폭력을 경험한다. 대부분은 친밀한 파트너의 폭력이다. 일부 국가의 조사에서는 이 숫자가 70%에 이르기도 한다.<sup>17</sup>

- ➔ 캐나다노총의 한 조사에 의하면, 33%의 응답자가 친밀한 파트너의 가정폭력을 보고했으며, 남성보다 여성이 가정폭력을 당할 가능성이 더 높다. 가정폭력을 경험한 사람의 38%는 가정폭력이 업무능력에 영향을 미쳤다고 말했고, 82%는 업무성과에 부정적 영향을 미쳤다고 말했다.<sup>18</sup>
- ➔ 국제운수노련(ITF)의 한 조사에 의하면, 조사대상 노동자 15,561명(그 중 98%가 여성)의 75%는 가정폭력의 직접적(47%) 또는 간접적(28%) 경험이 있었다. 가정폭력의 개인적 경험이 있는 사람의 92%는 가정폭력이 업무능력에 영향을 미쳤다고 보고했다.<sup>19</sup>

가정폭력은 한 가족이나 거주단위의 구성원 사이에 발생하는 폭력과 괴롭힘이다. 그것은 과거의 파트너가 저지를 수도 있다. 가정폭력은 '가정 학대', '가족 폭력', '친밀한 파트너 폭력'으로 부르기도 한다.

가정폭력은 다음과 같이 여러 형태를 취할 수 있다.

- ➔ **강압적 통제:** 피해를 입히고 처벌하거나 겁 주려고 폭행, 성적 강요, 협박, 모욕, 위협을 하는 행위
- ➔ **심리적/감정적 학대:** 모욕, 협박, 위협, 욕설 등
- ➔ **신체적 학대:** 때리기, 주먹질, 발로 차기, 밀치기, 감금하기 등
- ➔ **성폭행:** 강간, 강요된 성행위, 성적 비난, 강요된 임신이나 임신 중절 등
- ➔ **경제적/금융적 폭력:** 일자리를 얻지 못하게 하기, 돈을 빼앗기, 금융의 통제 등
- ➔ **괴롭힘과 스토킹**
- ➔ **온라인 학대:** 협박, 민감한 정보나 사적 정보를 소셜미디어에 공유하기 등

누구나 가정폭력을 경험할 수 있다. 그러나 여성이 피해자/생존자일 가능성이 더 크며, 가해자는 압도적으로 남성이다. 가정폭력은 권력과 통제의 문제이고 여성과 남성의 불평등에 원인이 있기 때문이다.

가정폭력은 여성의 신체적 심리적 건강에 치명적 영향을 미칠 뿐 아니라 경제적으로도 파괴적인 결과를 초래한다.

가정폭력은 가정에서 시작하지만, 일터에 영향을 미칠 수 있다. 피해를 입은 사람은 회복하기 위하여 당연히 일을 쉴 필요가 있다. 가해자는 일터까지 피해자/생존자를 스토킹하거나 위협하고, 출근을 못하게 하거나 급여를 빼앗을 수 있다. 그 결과, 노동자는 지각하고 출근을 못하기도 하고 업무성과도 부정적 영향을 받을 수 있다. 이 때문에 노동자는 일자리를 잃을 수 있는데 이것은 노동자에게 파멸적인 것이다. 일자리가 제공하는 경제적 독립이 없으면 노동자는 폭력을 피할 수 없다.

17 Ending violence against women – facts and figures, UN Women <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

18 Can work be safe, when home isn't – Survey Findings, CLC (2014) [http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Canada\\_survey\\_report\\_2014\\_EN\\_0.pdf](http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf)

19 Impact of domestic violence in workplaces in India, ITF (2020) <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

가정폭력은 노동자의 동료에게도 영향을 미칠 수 있다. 가해자는 일터의 동료들을 협박하거나 해칠 수 있다. 가정폭력을 당하는 사람은 결근하거나 피곤하며 너무 큰 압력에 시달려서 일에 주의력이 떨어진다. 이것은 해당 노동자나 동료의 산업보건안전 문제 발생위험을 높일 수 있다. 또는 해당 노동자의 생산성이 크게 떨어져 동료 노동자들에게 더 큰 부담을 줄 수 있다.

가정폭력의 남성 가해자에 대한 국제운수노조(ITF)의 2019년 조사가 밝혀준 바는 아래와 같다.<sup>20</sup>

- 남성은 가부장제의 사회규범에 의해서 자신의 가정의 여성과 자녀를 '통제'하라는 압박을 느낀다. .
- 남성은 자신의 가정폭력, 권력, 통제의 행위를 정당화하려고 하는 경우가 많다.
- 남성은 가정폭력을 신체적 언어적 형태만으로 생각하는 경우가 많다.
- 남성 노동자도 자신이 저지른 가정폭력에 의해서 업무에 부정적 영향을 받는다.
- 자신이 저지른 가정폭력의 영향을 받은 남성 응답자들이 일으킨 사업장 사고는 승객과 노동자의 안전을 위협하게 하며, 사용자에게 심각한 비용을 초래한다.
- 남성 응답자들은 자신이 저지르는 가정폭력을 줄이는데 도움을 받기 위해, 자신의 문제를 공유하고 자신의 경험을 이야기할 안전한 공간을 필요로 하며, 전문적 카운슬링 지원을 구하고 있다.

가정폭력이 일터에 미치는 엄청난 영향에도 불구하고, 많은 사람들은 가정폭력이 사업장에서 다루어져서는 안 되는 사적인 문제라고 여전히 생각한다. 그러나 가정폭력은 사적인 문제가 아니다. 그것은 사회적 문제이다.

“ 가정폭력은 중대한 문제이다. 어떤 형태의 폭력도 노동세계에 영향을 미치지 때문이다. 가정에서 폭력을 경험하는 여성은 자신의 문제를 일터로 가져올 수밖에 없다. 바로 이러한 이유 때문에 사업장에서 대책을 마련하는 것이 중요하다.

아나 산체스 나바로, 스페인공공서비스노조연맹(FSC-CCOO)



코로나19 팬데믹 기간에 가정폭력은 극적으로 증가해서, 가정폭력을 '그림자 팬데믹'으로 부를 정도가 되었다.<sup>21</sup> 파트너와 집에 갇혀 있는 상태, 가정에 대한 가중된 재정적 및 여타의 스트레스와 압박, 그리고 재택근무의 증가는 가정이 많은 노동자에게 안전한 장소가 아니라는 것을 뜻한다. 이제, 가정폭력은 그 어느 때보다 더, 노동세계의 이슈이다.

20 Domestic violence and the workplace: A qualitative study with men, ITF (2019)

<https://itfvioencefreeworkplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

21 COVID-19 and ending violence against women and girls, UN Women (2020) <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

## 1.3

### 누가 가장 큰 위험에 처해 있는가?

모든 사람은 사업장의 폭력과 괴롭힘에 의해서 영향을 받을 수 있으나, 폭력과 괴롭힘의 위험은 일하는 부문, 직업, 작업방식에 따라 달라진다

#### ▼ 제3자와 일하기

직무의 성격상 제3자와 잠재적으로 안전하지 않은 관련을 맺는 노동자가 위험도가 높다. 예를 들면, 고객의 폭력과 협박은 소매부문과 서비스부문에서 흔하다.

호주 소매패스트푸드노조(SDA)는 소매·패스트푸드·물류 산업에서 고객의 학대와 폭력을 없애기 위해 캠페인 해 왔다. SDA의 2017년 조사에 따르면, 조사대상 6,000명의 소매·패스트푸드 노동자의 85%가 일터에서 고객의 폭행을 경험하였다.<sup>22</sup> 그 이후 노조는 “누구도 폭언을 들을 이유는 없다”는 전국 캠페인을 벌이고 있고, 사용자가 모욕적이고 폭력적인 행위에 대하여 무관용 방침을 채택하고 그런 행위를 신고하는 방법을 제공하라고 투쟁하고 있다.



<https://national.sda.com.au/sdaw/>



우리 조합원들은 일반 대중의 폭언을 자주 겪는다. 우리는 사용자가 폭언과 폭력을 제거하겠다고 약속하기를 바란다. 우리는 이것을 산업의 장기적 이슈로 만들고 이것에 대해 지속적으로 대처할 조치들을 찾고 있다. 우리는 공동의 접근법을 취하기 위해 사용자와 효과적으로 관계를 구축했다. 우리는 고객의 폭언 폭력에 관한 산업훈련을 개발하고 실행했으며, 이것은 자격증 수준의 훈련으로 이어질 것이다. 관리자가 상황을 완화하는데 도움을 주는 훈련도 중요한 수단이다. 우리 조합원이 공통으로 지적하는 하나의 문제는 노동자가 고객으로부터 폭언을 들었을 때 관리자가 그것에 대해 효과적으로 대처하는 방법을 모른다는 것이다. 우리는 관리자와 노동자가 상황이 악화될 때 상황을 완화할 수 있도록 훈련에 투자했다.

아울러 우리는 사용자가 반품정책 등을 검토할 것을 권고했다. 우리 조합원의 의견은 반품정책이 노동자가 얼마나 많은 폭언을 당할 것인가에 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 엄격한 반품정책이 있으면 노동자는 고객에게 ‘안 된다’는 말을 많이 해야 한다. 이것은 고객의 많은 폭언과 분노를 초래한다. 그때 조합원이 관리자를 부르면 관리자는 고객에게 굴복한다. 그것은 우리 조합원의 엄청난 불만이었다. 즉, 자신들은 필요한 정책을 실행했고 이 모든 폭언을 들었는데 관리자가 고객에게 굴복한다는 것이다. 우리는 사용자가 문제를 이해하고 그들의 정책이 어떻게 이런 상황을 야기하고 있는가를 알게 하기 위해 사용자와 대화하였다.

줄리아 폭스, 호주 SDA 사무부총장

제3자의 폭력과 괴롭힘은 더 통제하기 어려우며, 가해자가 동료노동자일 때와 같은 방식으로 처리하지 못할 수 있다(또는 노동자가 그렇게 느낄 수 있다). 이것은 관광업, 호텔, 식당, 카지노, 술집 등의 업종에 널리 퍼져있다. 이런 업종에서는 '손님아 왕'이라는 생각, 고객의 음주, 팁 문화가 모두 위험을 증가시킨다. 이 분야의 고용은 비정규직이고 불안정한 경우가 많으며, 이것이 위험을 더욱 증가시킨다.

**▶ 캄보디아 프놈펜의 나가월드호텔카지노의 노동자들은 폭행과 성희롱을 당했고 뜨거운 음료가 자신들의 얼굴에 던져졌다고 보고한다. 그러나 난폭한 고객들에게는 아무런 조치도 취하지 않는다. 경영진은 노동자들에게 아무 것도 할 수 없다고 말한다. 노동자들은 자신들을 폭행하는 고객에게 사과하고 일을 계속할 것으로 기대된다.<sup>23</sup>**

영국의 유나이트(Unite) 노조가 발견한 바에 따르면, 서비스업 종사자 10명 중 9명은 업무 중에 성희롱을 경험하였다. 성희롱을 당했다고 보고한 사람의 50% 이상은 가해자가 일반대중이었다고 말했다. 성희롱을 당한 많은 사람들은 그것 때문에 일을 그만두었고 일터에서 안전하지 않다고 느꼈으며 자신감도 떨어졌다고 말했다.<sup>24</sup>

미국 시카고에서 UNITE HERE(미국/캐나다 서비스·제조·운수노조) 지역지부 1이 호텔과 카지노 노동자를 대상으로 조사한 바에 따르면, 주로 남성 손님으로부터 성희롱을 당하는 노동자가 매우 많다. 호텔 노동자의 58%와 카지노 노동자의 77%가 손님에 의한 성희롱을 당했다. 조사했던 호텔청소노동자의 거의 반(49%)은 청소를 위해 문을 연 손님이 몸을 노출하거나 자신의 성기를 보여준 일이 있었다고 했다.<sup>25</sup>

**“ 피고용자는 여성이라는 이유로 발언권이 없을 수 있으며, 속담에 있듯이 ‘손님은 왕이다.’ 바로 이 사람들은 의견을 표현할 발언권이 없기에 표적이 되고 있다. 노동조합으로서, 우리는 그런 취약 집단을 보호할 성희롱정책을 주장하고 있다. 그런 정책은 신고 절차, 가해자에 대한 징계를 포함해야 한다. 또한 노동조합은 노동세계에서 괴롭힘으로부터 노동자를 보호할 조항들을 단체협약에 포함시킬 것이다.**

캐롤라인 부사카, 케냐 설탕플랜테이션노조(KUSPAW)

교육부문에서 교사도 학교에서 학생으로부터, 온라인 상에서 학생과 부모로부터 욕설, 신체적 심리적 학대를 경험한다. 교사가 모욕적 발언, 학생과 부적절한 행위를 했다는 주장, 성차별적이고 인종주의적인 폭언, 살해 위협을 듣는 경우가 많다.

교통부문에서도 특히 검표를 하고 무임승차를 막는 노동자에 대한 욕설과 성희롱이 많다.

**“ 내 동료들은 승객에게 뺨을 맞고, 주먹질을 당하고 승객이 머리카락을 잡아당기는 일을 당했다. 이 시스템에서 이미 남성동료 한 명이 죽었다. 규제기관이 취한 조치는 효과적이지 않았다.**

여성 검표원, 콜롬비아

23 Naga World Hotel Casino Workers, IUF (2019) <https://www.iuf.org/news/naga-world-hotel-casino-workers-demand-measures-to-protect-them-from-violence-and-abuse/>

24 Not on the menu – Unite Survey, Unite the Union (2018) <https://unitelive.org/14506-2/>

25 Hands off pants on – Sexual harassment in Chicago’s hospitality industry, UNITE HERE Local 1 (2016) <https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

“ 내가 집으로 데려다 주던 한 고객은 조수석에 앉아 자신의 다리를 계기판에 올려놓았다. 내가 다리를 내려놓으라고 부탁했을 때 그는 비용을 지불했기에 자신이 하고 싶은 대로 앉을 수 있다고 말했다. 그는 당신 같은 미인이 왜 운전사로 일하느냐고 나에게 물었다. 그리고 그는 내 몸을 만지려고 했다. 끔찍한 일이었다. 나는 바로 경찰서로 차를 몰았고 신고했다. 그 놈은 법원에 출두해야 했고 벌금을 물었다, 이 일은 나에게 정신적으로 영향을 미쳤다. 나는 이 사건을 내 머리에서 지울 수 없었다...

아그네스 몽게라, 케냐 운수노조(TAWU) 온라인 운전자

귀중품, 돈 또는 의약품을 취급하는 노동자의 직무는 더욱 위험할 수 있다.

“ 이미 우리는 요금의 현금지불 시스템의 결과로 약 10명 이상의 사람이 권총으로 위협당하면서 돈을 강탈당했다. 요금의 현금지불 시스템 때문에 강간당한 여성 우버 운전사들이 있다. 이러한 현금 거래를 중단할 때까지 얼마나 많은 사람들이 강간, 살해, 폭행 당해야 하는가?

우버 운전자 조합 대의원

보건료부문과 같이, 아프고 고통스러워 하며 약물남용 문제가 있거나 약물치료 중인 고객이나 환자를 돌보는 일도 폭력의 위험을 높인다. 보건료 돌봄노동자는 가장 심각한 폭력을 겪는 직종에 속한다. 환자와 방문자의 폭언, 신체적 폭력과 성희롱이 많다. 상황을 악화시키는 것은 부적절한 훈련과 직원 숫자이다. 영국노총(TUC)의 조사에 따르면, 8명 중 1명이 일터에서 폭력을 경험하였고, 보건료노동자가 그 중 가장 큰 비중을 차지하였다(22%).<sup>26</sup>

“ 보건료부문에서 일어나는 폭력의 형태는 환자와 경영진에 의한 폭언이다. 노동자들은 일반인의 가해와 사이버공격도 경험한다. 폭력과 괴롭힘은 심리적 영향을 미치며, 몇 가지 예를 들면 우울증, 불면증, 생산성 저하, 높은 결근율을 초래할 수 있다...

아이린 쿠말로, 스와질란드/에스와티니 민주간호사노조(SDNU) 부위원장

노동자가 요구를 거절해야 하거나 개인의 자유를 제한해야 할 때도 폭력과 괴롭힘의 위험은 증가한다. 직무의 일부로 기밀정보를 취급하는 것도 위험을 증가시킨다. 이것은 공공부문에서 흔히 볼 수 있다. 또는 의약품을 취급할 때 직무가 더욱 위험해 질 수 있다.

## ▶ 혼자 일하기

목격자 없이 혼자 또는 고립되어 일하는 것도 위험요인이다. 이런 근무 형태로는 하청 외주화 일자리, 사용자나 고객의 가정에서 일하기, 고립된 단위에서 일하기, 늦은 밤처럼 주위에 다른 노동자가 거의 없는 시간대에 일하기 등이 있다.

예를 들면, 직무의 공공적 성격 때문에, 그리고 대부분 여성이고 인종적으로 격리된 노동자이기 때문에 이미 위험에 처해 있는 사회적 돌봄노동자는 다양한 건강상태나 부상 때문에 자신의 행위를 통제할 수 없는 개인들을 대상으로 혼자 일하는 경우가 많다. 이것은 그들이 폭력과 괴롭힘을 자주 당한다는 것을 뜻한다.

돌봄노동자를 대표하는 영국 일반노조(GMB)의 조사에 의하면, 지난 5년 동안 돌봄노동자는 6,000 건이 넘는 폭행을 당하였다. 83%는 너무 심하게 부상을 당하여 최소 7일을 휴가 내야 했다.<sup>27</sup>

26 One in eight people experience violence at work, TUC (2016) <https://www.tuc.org.uk/news/one-eight-people-experience-violence-work-says-tuc>

27 Carers suffer 6,000 serious injuries from violence at work, GMB (2019) <https://www.gmb.org.uk/news/carers-suffer-6000-serious-injuries-violence-work>

가사노동자는 극단적 저임금에 장시간 노동을 하며 개인 가정에 고립되어 있다. 그 결과 위협, 폭행, 성희롱이 흔히 일어난다. 국제가사노동자연맹(IDWF)이 확인한 바에 따르면, 남아메리카에서 10명의 가사노동자 중 8명이 업무 중에 폭력을 당했다.

**□** 니카라과 출신의 이주가사노동자 알리시아는 코스타리카의 한 정치인 집에서 일했다. 사용자의 아들은 마약중독자였고, 하루 종일 알리시아와 혼자 집에 있는 일이 많았다. 아들은 자주 폭력적이고 공격적이었으며 알리시아에게 부적절한 성적 발언과 구애를 하였다.

어느 날, 문을 잠가 집에 못 들어오게 하자 아들은 아주 분노하였다. 그가 어찌하여 집에 들어오게 되었을 때 알리시아를 공격하기 시작했다. 그는 칼을 집어 들어 그녀의 목에 대고 옷을 벗으라고 강요했다. 알리시아는 칼을 치워 달라고 간청했지만 그는 그녀를 강제로 무릎 꿇리고 모욕적인 말들을 외쳐댔다. 그리고 그는 ‘어리석은 년, 너는 아무 가치도 없어. 가사노동자일 뿐이야. 너는 더러운 이민자야!’ 등의 욕을 하면서 자위 행위를 했다. 그 후 알리시아의 얼굴과 옷을 벗은 상체에 사정했다.

이 일을 알았을 때 그녀의 사용자는 아무런 보상도 없이 그녀를 해고했고, 그녀가 고소하면 추방하겠다고 협박했다. 아들도 살해 위협을 했다. 알리시아는 완전히 공포에 질렸고 정신적 쇼크를 받았으며, 어찌 할 수 없는 무력감을 느꼈다. 오늘날에도 사용자의 자동차와 비슷한 자동차를 보면 그녀는 여전히 공포와 불안에 사로잡힌다.

운수부문에서 선원들은 바다에서 고립되기 때문에 극단적 형태의 폭력을 경험한다.

배를 타면, 선원들은 국내적 또는 국제적 보호가 없는 경우가 많고, 교대 이후에도 일터를 떠날 수 없어 괴롭힘이 더욱 악화된다.

**“** 바다에 나가 항해하면 괴물로 변하는 사람들이 아직도 있다. 고독이 하나의 요인일 수 있다. 선박은 모든 직접적 도움으로부터 수 백 마일이나 떨어져 있어 피해자는 더욱 무력해 진다...누군가 동료노동자의 학대를 선장에게 보고한 경우가 있었다. 선장은 그것을 은폐하였고 본사에 보고하지 않았다. 이것은 흔한 일이다. 노동자는 학대의 두려움 때문에 잠도 잘 못 자고 일도 잘 할 수 없다. 결국 노동자는 회사를 그만두게 되고 가해자는 같은 회사에서 계속 일한다...

샤스민 C. 라바르다, 필리핀선원노조(AMOSUP) 여성위원회 국장

## ▶ 온라인으로 일하기

온라인으로 출근하는 노동자들, 예를 들면, 언론인과 같이 미디어부문에서 일하는 노동자들은 사이버괴롭힘, 온라인 폭력과 괴롭힘의 위험이 더 크다.

국제언론노련(IFJ)의 발견에 따르면, 거의 2/3의 여성 저널리스트가 온라인 학대를 경험하였다.<sup>28</sup>

**“** 나는 여자축구를 헐뜯는 발언들을 받았다. 이 발언들은 언론인 수준에서 여자축구를 다루는 여자들이 여자축구에 자금을 지원해야 하며, 여자축구가 누구에게나 중요한 것은 아니며, 여성은 축구를 할 줄 모른다고 말하였다. 그러더니 나를 직접적으로 모욕하였다. “멍청한 년”, “얼간이”, “페미나찌”, “매춘부”, “잡년” 등등... 이제 나는 나의 소셜미디어에 공유하는 것들을 더욱 주의한다. 나는 내 얼굴이나 내 가족과 친구 사진을 올리지 않는다. 나는 익명성을 최대한 유지하려 한다. 이런 공격들은 폭행이나 신체적 괴롭힘과 같이 취급되어야 한다. 저널리스트는 보호받아야 한다. 우리가 위협 받는다면 자유 언론 활동을 할 수 없다.

라우라 크레스포, 스페인 저널리스트

28 Global survey on online harassment, IFJ (2018)

<https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/article/ifj-global-survey-shows-massive-impact-of-online-abuse-on-women-journalists.html>

“ 인도네시아 주요 방송사의 신입기자로서 인턴이었을 때 나는 취재원 중의 한 명에게 괴롭힘을 당하고 있었다. 나는 인터뷰를 하기 위해 그와 연락하였다. 인터뷰가 끝난 후 그는 왓츠앱(WhatsApp)을 통하여 여러 차례 연락하였고 성관계를 요구하였다. 내가 이것을 방송사에 보고하면 방송사가 가해자를 처리할 수 있는 메커니즘이 방송사에 있을지 나는 전혀 알 수 없었다. 그 당시 나는 이 사건을 어느 누구에게도 말하지 않았다. 내가 했던 유일한 일은 가해자의 전화번호를 차단한 것이다.

여성 저널리스트, 인도네시아 자카르타

### ▼ 노동시간과 장소

일터에 출퇴근 하는 일, 특히 늦은 밤에 멀리 떨어진 지역으로 출퇴근 하는 것도 노동자를 폭력과 괴롭힘에 노출시킬 수 있다. 이것은 글로벌공급사슬의 최하층에 있는 노동자들에게 특히 문제이다. 이들은 생산 압박 때문에 원치 않은 초과노동을 한다.

“ 경영자가 단체협약에 따라 필요한 교통수단을 제공하지 않아 여성이 늦은 밤에 집에 가는 교통편을 스스로 마련해야 했던 사례가 있다. 집에 데려다 줄 택시를 기다리다가 그녀는 잔인하게 강간 당했다.

패트리샤 나이만, 남아공소매유통서비스노조(SACCAWU) 젠더 코디네이터

### ▼ 불안정한 비공식 노동

불안정한 비공식 고용도 위험요인이다. 열악한 노동조건, 제한된 보호, 경제적 취약성은 노동자가 폭력과 괴롭힘을 당하는 일이 흔하며 일자리를 잃을까 봐 그것을 신고하지 않는 경우가 많다는 것을 뜻한다. 많은 비공식 노동자는 개인 가정이나 보호가 거의 없는 공적 공간 같은 곳에서 일한다. 공공기관으로부터 폭력과 괴롭힘을 당하는 사람도 많다.

하청·외주화 노동자는 명확히 규정된 사용자가 없으며, 이것은 누가 그들의 안전을 책임지는가가 불명확하다는 것을 뜻한다. 이것은 건설과 목공, 농업, 가사노동 등의 부문에서 흔히 발생하며, 이런 부문에서는 대부분의 고용이 불안정하거나 비공식적이다. 이들 중 많은 노동자가 이주민이기도 하여, 법적 보호가 없거나 노동법으로 포괄하지 않으면 노동자들은 더욱 취약하다.

“ 비공식 노동자여서 우리는 보고할 대상이 없다. 심지어 운수회사도 우리가 독립사업자이기 때문에 자신들이 책임이 없다고 말한다. 대부분의 경우 우리는 긴급히 달려가 보고하거나 고충을 제기할 사람이 없다.

아그네스 몽게라, 케냐 운수노조(TAWU) 온라인 운전자

### ▼ 남성 위주 업종

여성에 대한 폭력과 괴롭힘은 남성 위주 업종에서 더 심각한 경우가 많다. 남성은 폭력과 괴롭힘을 사용하여 여성을 벌하거나 전통적인 '남성' 일자리에 여성이 들어오지 못하게 하기도 한다. 노동자가 전통적인 젠더 역할을 따르지 않으면 차별을 당할 수도 있다.

마초 문화가 있는 일터에서는 위험이 더욱 크다. 예를 들면, 광업과 건설목공업은 수행되는 육체 노동 때문에 남성성과 연관된다. 남성노동자를 위한 정식 교육이 없이, 또는 강력한 사업장 정책이 없이 여성노동자가 이 문화에 들어오면 성 차별적 태도와 유독한 남성성에 직면하게 된다. 특히 지하에서 고립되어 일할 때 그렇다.

“ 우리가 지하로 가기 위해 승강대에 들어가는 순간 괴롭힘이 시작된다. 남성 동료노동자들은 좁은 공간을 이용하여 우리 몸을 만지거나 밀쳐서 우리의 가슴을 승강대의 벽에 밀착시켜 버린다. 우리가 문제를 제기하면 경영진은 우리를 비웃는다. / 여성 광산노동자, 남아공

## ▼ 여성 위주 업종

폭력과 괴롭힘은 대부분의 저임금노동자가 여성이고 감독자와 관리자가 남성인 업종에서도 흔히 발생한다. 감독자와 관리자는 권력의 지위를 이용하여 노동자를 성희롱 할 수 있다. 교섭력이 없으면, 노동자는 폭력과 괴롭힘을 고용 유지의 조건으로 인식할 수 있다.

예를 들어, 이러한 권력 불균형은 의류업종에서 흔한 일이다. 세계적 청바지제조업체 넨싱(年興)방직회사가 소유한 레소토 공장에 대한 한 연구에 의하면, 인터뷰했던 여성의 거의 2/3이 성희롱이나 학대를 경험했거나 그런 경험을 한 동료노동자를 알고 있다고 보고했다.<sup>29</sup> (더 자세한 정보는 3.2 절을 보라)

“ 관리자들은 우리에게 고향치고 소리를 지르며, 우리가 할 일이 있을 때도 이리 오라 저리 오라 지시한다. 그들은 우리를 당나귀처럼 취급하며, 우리의 노동이 아무 쓸모도 없다고 말하며 우리가 화장실 가는 것도 통제하고 임신한 여성이 약속된 진료에도 가지 못하게 한다.

여성 섬유노동자, 페루

## ▼ 위계적 작업조직

위계적 작업조직도 상급자의 모욕적 노동관행 및 폭력과 괴롭힘의 위험을 높인다. 글로벌공급사슬의 하층부에 있는 노동자는 생산목표 달성의 압박을 받으며 열악한 노동조건으로 고통 받는다. 이것은 제조업과 식품산업에서 흔히 볼 수 있다.

“ 자본주의 생산모델의 위계적 노사관계의 불평등과 노동자의 구조적 취약성 속에서 폭력과 괴롭힘은 강화된다.

마르셀로 디 스테파노, 아르헨티나 부에노스아이레스대학직원노조(APUBA)

“ 관리자는 우리가 화장실도 못 가게 한다. 우리가 충분히 빠른 속도로 일하지 않고 있다고 생각하면 그녀는 우리를 꼬집고 뺨을 때린다. 그녀는 내가 만들고 있던 옷으로 나를 때린 적도 있다.

여성 의류노동자, 모로코

## ▼ 노동세계의 변화

긴축, 민영화, 구조조정, 비정규직화는 작업조직의 변화를 초래하였다. 이제 노동자는 충분치 않은 인력과 서비스, 재택근무 증가, 생산목표 달성의 압박 증가에 대처해야 한다. 이 모든 변화는 폭력과 괴롭힘의 위험을 증가시켰다. .

재택근무를 촉진하기 위한, 클라우드, 웹기반 응용프로그램을 포함한 새로운 기술의 사용 증가, 그리고 노동자의 성과에 대한 모니터링과 감시의 증가도 스트레스와 압박의 증가, 괴롭힘 강도 증가를 야기하고 있다. 여기에 더하여, 특히 코로나19 팬데믹 증가에 따른 재택근무의 증가는 사이버괴롭힘과 학대의 위험을 더 높이고 있다.<sup>30</sup>

29 Nien Hsing Textile (Lesotho) Report, Workers Rights Consortium (2019)

<https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2019/08/WRC-Factory-Assessment-re-Nien-Hsing-08152019.pdf>

30 The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work, ILO (2018)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_617062.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf)

## 심리사회적 위험 요인<sup>31</sup>

직무 관련 스트레스는 결합 있는 직무설계, 작업조직, 경영, 노동조건, 노사관계에서 발견되는 심리사회적 위험에 의해서 결정된다. 직무 관련 스트레스는 폭력과 괴롭힘의 위험(심리사회적 위험으로 알려짐)을 높인다. 폭력과 괴롭힘도 신체적·정신적 행복에 영향을 미치고 스트레스 수준을 높일 수 있다.

심리사회적 위험 요인은 다음을 포함할 수 있다.

- 직무 요구: 과중한 업무량, 불가능한 목표, 역량에 맞지 않는 임무
- 직무 통제: 직무와 의사결정에 대한 통제권이 거의 없음, 직무 불안정
- 직무 설계: 지루함을 낳는 저강도 업무, 혼자 일하기, 과밀 노동
- 노동시간: 긴 노동시간, 원치 않는 초과 근무, 일용직 노동, 휴식 시간 없음
- 직무나 역할의 명확성 결여
- 사업장의 관계: 비판, 갈등, 지원 부족, 소통 부족
- 형편없는 리더십, 잘못된 경영 스타일
- 조직적 정의: 사업장 정책의 부재나 잘못된 적용, 사업장 정책에 대한 신뢰 부족, 의사결정의 불공평성, 사업장 부당행위에 대한 형편없는 관리, 폭력방지계획의 부재

- 조직변화 관리: 기술변화, 구조조정, 작업방식 변화, 외주화, 급속한 직원이직, 임시직 비정규직 증가
- 물리적 노동환경: 장비와 설비의 설계와 유지, 위험물질에의 노출, 시끄러운 소음
- 폭력과 괴롭힘을 용인하는 작업환경과 문화
- 훈련이나 정보의 부족 등 노동자 발전에 대한 투자 부족

“환자들에 의한 많은 언어적 신체적 폭력이 있다. 질 높은 돌봄을 제공할 시간을 모자라게 만드는 인력 부족은 말할 것도 없고, 과중한 업무는 환자와 그 가족에 대한 많은 불만을 야기한다.

관리자에 의한 괴롭힘도 흔히 발생한다. 관리자는 보건의료노동자에게 초과 근무를 강요하고, 동료들끼리 다투게 만들고 마찰을 초래하며 불쌍한 보건의료노동자를 눈물 흘리게 만든다. 그녀가 자신의 환자에게 제공해야 할 모든 돌봄을 제공할 수는 없기 때문이다. 이것은 그녀를 심리적으로 서서히 파괴한다.

셜리 도리스몬드, 캐나다 퀘벡보건의료노조(FIQ)

## ▼ 취약한 노동자집단과 취약한 상태에 있는 집단

어떤 노동자들은 개인적 특성으로 인하여 차별과 불평등을 경험하기 때문에 더욱 위험한 처지에 있다. 많은 나라에서 그들은 권리를 침해 당했을 때 법적 보호가 없거나 공정한 법 집행을 받지 못한다.

**인종적으로 격리됐거나 소수화된 노동자들은** 인종주의, 문화적 구조적 차별을 경험한다. 이런 불평등 때문에 그들은 더 불안정한 일자리에 이미 집중되어 있고, 괴롭힘, 욕설, 인종주의적 발언과 농담, 신체적 폭력, 그리고 동료, 감독자와 관리자에 의한 지나친 감시, 기회의 배제, 불공정한 징계를 당할 수 있다. 그들은 문화적 관행과 연관된 차별과 괴롭힘을 당할 수 있다. 영국노총(TUC)의 한 조사에 따르면, 흑인과 소수민족 노동자의 37%가 사용자에 의한 괴롭힘, 학대, 인종적 차별을 경험하였다.<sup>32</sup>

**장애가 있는 노동자는** 차별적 태도와 장벽, 사회적 고립, 타인의 지원에 대한 의존 때문에 더 큰 위험에 처해 있다. 그들은 위협, 성희롱, 신체적 폭력과 폭언(농담과 욕설 포함)을 당할 수 있다. 이들의 생산성에 대한 부정적 인식과 연관되어 이 노동자들은 과도한 감시, 실수에 대한 비난을 포함한 차별적 사업장 관행을 경험한다.<sup>33</sup>

**LGBTI+ 노동자는** 동성애와 트랜스젠더를 혐오하는 폭력과 괴롭힘을 자주 당한다. 그들은 폭언, 신체적 폭행과 심리적 학대, 그리고 고립을 포함한 적대적이고 차별적인 노동환경을 경험한다. 이러한 이유로 일자리를 얻고 유지하며 승진하는 것이 어려울 수 있다. 일부 LGBTI+ 사람에게는 자신의 성적 지향과 젠더 정체성을 밝히는 것이 위험하고 심지어 불법이다.

“ 트랜스, 논바이너리, 비정형 젠더 노동자들이 경험하는 괴롭힘은 직장 구조에 깊이 배어있다. 개인이 입사원서를 쓸 때부터 폭력은 존재한다. 우리는 젠더에 관하여 말하는 방법을 최소화하기 때문이다. 그것은 남성 아니면 여성이고, 그 스펙트럼 상에 정체성을 갖는 많은 사람들은 차별 받는다. 직장 구조가 이들을 분리하고 ‘타자화’의 환경을 조성한다. 주요 이슈가 화장실 가는 것이 안전하다고 느끼지 않아서 방광염에 걸려 병가를 내는 것일 만큼 유해한 직장에서 일하는 조합원들이 있다... / 지나 맥케이, 캐나다 공공노조(CUPE)

**이주노동자는** 법적 보호 없이 일하는 경우가 많다. 가장 불안정한 일자리에 고용되는 경우가 많은 그들은 폭력과 괴롭힘의 위험에 아주 크게 노출되어 있고, 특히 인신매매업자와 부패한 인력회사에게 그런 일을 당한다. 그들이 힘이 없고 이주자라는 신분(많은 경우 관련 증명서류가 없음)은 그들이 폭력을 신고하지 못할 수 있다는 것을 뜻한다. 시민권과 이주자 신분에 대한 차별적 태도(외국인혐오를 포함)는 그들의 취약성을 더욱 악화한다.

**임신한 여성은** 고립, 폭언과 심리적·신체적 학대, 부당한 해고를 포함한 차별과 괴롭힘을 당한다. 임신여성고 출산휴가에서 돌아오는 여성은 동료, 감독자와 관리자의 괴롭힘을 당할 수 있다. 이것은 모유수유 휴식시간과 가정친화적인 근무형태의 불허를 포함할 수 있다. 임신한 여성은 가정폭력을 당할 위험도 높아질 수 있다.

**청년노동자는** 중장년 노동자에 비하여 힘이 적다. 그들은 권한이 있는 위치에 있을 가능성이 적고, 불완전고용상태나 실업상태에 있으며 근무경력이 더 짧고 노조 조합원이 아닐 가능성이 크다. 그들은 일반 대중을 대면하는 역할을 맡고 비공식적 불안정한 고용상황에 있으며 교섭력도 적을 가능성이 크다. 이것은 그들을 더 위험에 처하게 한다. 청년노동자는 경험도 적고 사업장 정책과 절차나 자신의 권리를 모를 수 있다. 이것은 그들이 폭력과 괴롭힘이 일어나도 신고하지 않을 수 있다는 것을 의미한다.

32 Is racism real? TUC (2017) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Is%20Racism%20Real.pdf>

33 더 자세한 정보는 다음을 보라. Violence and harassment against persons with disabilities in the world of work, ILO [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738118.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738118.pdf)

비공식 노동자는 법률, 사회적 보호나 혜택의 수혜 대상이 아니어서 불안정성에 시달린다. 이것은 폭력과 괴롭힘의 위험을 높이고, 그들이 신고할 때, 특히 법적 보호를 받을 수 없으면 공격 당하기 쉬운 처지에 빠진다. 그들은 신체적 폭행, 폭언, 성적 심리적 학대, 그리고 불규칙적이고 낮은 임금에 의한 경제적 폭력을 당하고 있으며, 업무를 위한 자원과 공간에 접근하지 못할 수 있다.

“ 폭력과 괴롭힘을 금지하는 법은 많지만, 공식부문 노동자만이 이 법의 혜택을 받을 수 있다. 비공식 노동자에게 이 법은 쉽게 접근할 수 없고 효과적으로 집행되지도 않는다. 우리는 신체적 정신적 폭력을 자주 당하며, 심지어 교통경찰도 우리를 괴롭힌다. 그들은 여성운전자와 차장을 세우고 놀리며 전화번호를 묻고, 심지어 호텔로 유인하려 할 때도 있다. 비공식부문 여성노동자는 2등 시민으로 인식된다...

사라스와티 리잘, 네팔 독립운수노조(ITWAN)

**중첩적 차별:** 하나 이상의 이유로 차별을 당하는 노동자들이 있다. 서로 다른 특성의 결합은 불평등을 더 심화시켜 폭력과 괴롭힘의 위험을 더욱 높일 수 있다. 중첩된 다중적 형태의 불평등을 경험하는 노동자는 폭력을 피하기 위한 지원을 받으려 할 때 더 많은 장벽에 부딪힐 수 있다. 예를 들어, 젠더 불평등과 LGBTI+ 정체성 때문에 승진이 지연되는 여성은 폭력에 더 많이 노출된다. 남성도 예컨대 LGBTI+ 정체성과 장애 등을 이유로 한 중첩적 차별을 당할 수 있다.

## 지구적 위기와 폭력

지구적 위기의 시기에 인프라 붕괴와 불안정성 증가는 폭력을 더 많이 발생시킨다. 언제나 그 결과는 여성과 취약 집단에 편중되게 영향을 미친다.

분쟁지역의 최전선에서 필수적 긴급서비스를 제공하는 보건의료노동자와 인도주의적 구호활동가는 폭행, 감금, 성폭행, 강간, 심지어 살해의 위험에 노출되어 있다. 정치적 불안정 때문에, 결국 노동자들은 분쟁의 양측에 서비스를 제공하게 되어 폭력을 당할 위험이 높아진다.

동시에, 지구적 기후위기가 초래한 생계의 파괴는 빈곤과 불평등을 악화시킨다. 자신의 집과 일자리에서 쫓겨나게 된 노동자들은 착취와 폭력의 위험이 더 커진다.

불안정성 때문에 노동자가 어쩔 수 없이 자신의 모국을 떠나 국제적으로 이주하는 일이 많다. 이주노동자와 난민은 극단적으로 취약한 상태에 있다. 너무나 빈곤하고 법적 보호도 없어 이 노동자들은 인신매매업자에게 착취를 당할 위험이 있고 자신들이 가려고 하는 국가에서 인종주의적 학대에 직면한다.

게다가, 문화적 경제적 불안정은 지구적으로 극우 지도자, 정부, 권위주의의 증가를 부채질하고 있다. 여성혐오적이고 외국인혐오적인 말투의 분열적이고 차별적인 언어가 취약 집단에 대한 폭력을 악화시키고 있다.

이 글을 쓰고 있는 현재에도 세계는 코로나19 팬데믹의 영향으로 고통 받고 있다. 최일선 노동자들은 가중된 업무량, 길어진 노동시간, 부족한 인력으로 힘들어한다. 산업들이 붕괴하고 있고, 노동자들은 빈곤으로 내몰린다. 사회서비스와 보건의료서비스는 한계점에 이를 정도로 과중하게 일해 왔다.

코로나 팬데믹 시기에 최일선 노동자에 대한 폭력과 괴롭힘의 보고가 증가하였고, 이들 중 여성이 많다. 소매유통, 운수, 보건의로 돌봄 등과 같이 일반 대중과 상호작용하는 노동자들은 더 악화된 신체적 폭행과 욕설을 경험하고 있다. 특히 지구적으로 여성이 전체노동자의 70%를 차지하는<sup>34</sup> 보건의로돌봄과 사회적 돌봄에서는 노동자가 싸움의 최일선에 있으나 제3자의 폭력에 더 크게 노출되어 있다.

“ 우리는 중요한 의료서비스를 제공하면서 팬데믹 기간에 일해왔다. 우리가 일하고 있는 지역사회의 일부 구성원이 우리에게 돌을 던졌다. 그러나 우리는 다음날 다시 그 지역사회에 들어갔다. 그것이 우리가하기로 계약한 일이기 때문이다...

지역사회보건의로노동자(CHW), 인도<sup>35</sup>

“ 호텔산업에서 일하는 여성들이 해고당하고 있다. 여성들이 고통 받고 있다. 소득원을 잃는 순간, 당신은 가족 내에서의 지위도 잃는다. 당신은 남편에게 의존한다. 당신의 남편도 똑같은 상황으로 고통 받을 수 있다. 그도 일자리를 잃었을지 모른다. 그러면 스트레스 수준은 높고, 그 결과 많은 폭력이 발생한다...

캐롤라인 부사카, 케냐설탕플랜테이션노조(KUSPAW)

가족 구성원들이 스트레스를 받은 채 근접해서 살기 때문에 가정폭력 빈도가 치솟았다. 많은 나라에서 가정폭력 신고와 전화상담 서비스 이용이 증가하고 있다. 예를 들면, 프랑스에서는 팬데믹 록다운이 시작된 이후 가정폭력 사례가 30% 증가하였다.<sup>36</sup> 이제 많은 사람들이 가정에 고립되어 있어, 가해자들은 파트너를 위협하고 통제할 새로운 기회를 갖게 되었다. 직장을 포함한 지원네트워크로부터의 고립은 위험을 더 높인다.

원격 재택근무 도입도 사이버괴롭힘과 같은, 기술적으로 가능해진 괴롭힘을 조장하였다.<sup>37</sup> 가사노동자들도 남성 사용자가 집에서 일하기 때문에 더 많은 성희롱 사례를 보고하고 있다.<sup>38</sup>

“ 우리는 오랜 기간 함께 있는데 익숙하지 않아 매우 어렵다. 나는 정신적 쇼크로 고통 받는다. 남편이 내가 집으로 코로나19를 가져올 것이라고 나를 비난하기 때문이다. 내가 불필요하게 비난 받는 일도 있다... 엄마로서 나는 각자의 필요를 돌보기 위해 모든 노력을 다하고 그들의 불안을 줄이기 위해 지원하며 모든 일이 괜찮을 거라고 안심시켜야 한다. 그러나 어느 누구도 나의 스트레스에 신경 써 주지 않는다...

아이린 쿠말로, 스와질란드 민주간호사노조(SDNU) 부위원장<sup>39</sup>

34 Women in the health workforce, WHO <https://www.who.int/hrh/events/2018/women-in-health-workforce/en/>

35 남아시아의 지역사회보건의로노동자(CHW) 캠페인에 대한 더 자세한 정보는 다음을 보라. <https://publicservices.international/campaigns/community-health-work-is-work?id=11393&lang=en>

36 COVID-19 and ending violence against women and girls, UN Women (2020) <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

37 COVID-19 and domestic violence, UNI Global Union (2020) [https://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/violencia\\_en.jpg](https://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/violencia_en.jpg)

38 코로나19 시기의 가정폭력에 관한 더 자세한 정보는 다음을 보라. DV@Work COVID-19 Briefings (2020) <http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

39 A woman's health worker experience during COVID-19, PSI (2020) <https://publicservices.international/resources/news/a-womans-healthcare-worker-experience-during-covid-19?id=10809&lang=en&fbclid=IwAR1BStY8x-SEjEXObMBDo6sHIMkzf43c3KW0gSyqJr2f9oH9tYoQ-tnoEyK>

## 1.4

### 새로운 국제노동기준은 어떻게 성취되었는가?

C190과 R206의 채택은 노동조합이 ILO 구조와 의사결정에 참여하고 있음을 증명한다.

국제노동기구 총회(ILC)가 새로운 국제노동기준을 만들기 위해서는, ILO 이사회가 해결해야 할 문제가 존재한다는 것에 동의해야 한다. 노동자가 직면한 핵심적 국제적 이슈들 중에서 정부가 새로운 법률을 도입할 필요가 있는 이슈들을 노동조합이 확인하고 이 이슈들을 해결하도록 ILO에 대한 로비활동을 하면 이 과정은 시작된다.

세계노동운동은 노동세계에서 발생하는 젠더 기반 폭력과 괴롭힘을 막기 위한 ILO 협약을 위하여 오랫동안 캠페인 해 왔다. 국제산별노련(GUFs)과 국제노총(ITUC)은 우호 세력들과 동맹을 형성하여, 정부가 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 관한 새로운 국제노동기준(ILO 협약과 그것을 보완하는 ILO 권고)의 제정을 지원하도록 촉구하기 위해 로비활동을 벌였다.

마침내, 이 요구사항이 논의되기 시작했다. ILO 이사회는 2015년 제325차 회의에서 '노동세계의 여성과 남성에게 대한 폭력'에 관한 2년 기한의 기준 설정 논의에 합의하였다. 그것은 2018년과 2019년 ILO 연차총회의 안건에 포함되었다.

처음부터 협약을 지지한 정부들도 있지만, 다른 정부들은 설득이 필요했고, 사용자 그룹은 완전히 반대하였다. 노동조합들은 서로 협력하면서 새로운 기준이 다루어야 할 핵심 이슈들을 강조하기 위하여 노동자들의 경험을 공유하였다. 노동조합들은 정부들이 새로운 노동기준을 적극적으로 지지하도록 촉구하는 캠페인도 조직하였다.

C190과 R206의 채택은 4년의 협의과정을 거쳤다. 2016년 이사회의 지시에 따라 ILO는 문제를 더 잘 이해하고 그 문제에 대하여 무엇을 해야 하는가에 대한 지침을 제공하기 위해 노사정 전문가회의를 조직하였다. 전문가들은 폭력과 괴롭힘에 관련된 법적 보호의 빈틈을 강조하였고 이 빈틈을 해결해야 한다고 지적하였다.

새로운 ILO 협약들을 위한 논의는 2018년에 시작되었다. 그 이후, 노동조합들은 성과를 논의하기 위해 후속 회의를 열었고 행동계획을 세우기 위해 협력하였으며 정부에 대한 로비 활동과 인식 제고를 위한 공공캠페인을 계속하였다.

**“ 우리는 C190/R206의 채택을 지지할 필요성을 명확히 하기 위해 노동자, 사용자 그룹, 정부 기구, 기타 관련 이해당사자에게 대대적인 인식제고 활동을 벌였다. 따라서 채택될 때 이 협약에 대한 대대적 지지가 있었던 것은 결코 놀라운 일이 아니었으며, 우간다는 지도적 역할을 하였다.**

**줄리엣 쿠티아봐나, 우간다 협동조합노조(NUCMAW)**

2019년에는 협약과 권고 초안에 대한 두 번째 논의가 있었고, 협약과 권고의 본문이 완성되었다. 많은 의견 차이가 있었지만 큰 성공이기도 했다!

2019년 6월 21일, 노동세계의 지도자들은 압도적 다수로(찬성 439, 반대 7, 기권 30) 폭력과 괴롭힘 협약(C190)과 권고(R206)를 채택하여 역사에 남을 만한 일을 하였다. 이렇게 함으로써 마침내 국제사회는 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 용인할 수 없다는 것을 분명히 하였다.



국제노동운동의 캠페인과 더불어, 여러 여성권 운동들도 문제의 시급성을 부각시키고 이 국제노동기준을 실현하는데 기여하였다. 특히 다음을 주목하자.

**#niunamenos**(“더 이상 한 명[의 여성]도 죽이지 마라)운동: 남아메리카 전역에 널리 퍼진 광신적 여성차별주의적 폭력에 저항하는 남아메리카의 페미니스트운동. 2015년 이후 이 운동은 불평등, 여성 살해, 성희롱에 대한 조치를 요구하는 시위를 개최하고 있다.

**#미투운동**: 성희롱과 성폭행에 반대하는 글로벌 운동으로 2017년에 널리 확산되었으며, 성희롱으로 고통 당한 여성들의 이야기를 가시화시켰다.

로즈 오마모는 케냐 금속노조 사무총장이며, ILC의 기준설정 논의에서 노동자 대표단이었다.

“우리가 원했던 가장 중요한 이슈는 폭력과 괴롭힘에 대한 단일한 정의였다. 우리는 공식부문이든 비공식부문이든 노동자가 어디에서 일하든 반드시 보호 받을 수 있도록 노동세계를 폭넓게 정의하기를 원했다. ‘노동세계’의 범위도 추가할 핵심사항이었고, 폭력과 괴롭힘을 두 개의 별도의 정의로 나누기보다는 하나의 스펙트럼으로 정의하도록 하는 것도 중요했다...

논의 기간에 우리는 아프리카 정부들에게 로비활동을 하고 그들과 적극 접촉하여 그들의 지지를 확보해야 했다. 정부가 노동자로서 우리의 입장을 이해하게 만들고 왜 우리가 이 협약을 필요로 하는가의 실제 사례를 정부에게 설명하는 것이 중요했다. 우리는 현장의 노동자가 이 협약이 무엇을 할 것이고 누구를 보호할 것인가를 정확하게 알 수 있도록 미디어캠페인도 많이 했다.

협약이 채택된 날은 아! 정말 기쁜 날이었다. 협상을 마쳤을 때, 우리는 노래 부르고 춤추었다. 그날 우리는 행복감으로 너무 가득 차서 식사해야 한다는 것도 잊었다. 심지어 배고프지도 않았다. 왜냐고? 우리 나라에서 노동자와 여성을 보호하는데 도움을 줄 포괄적 국제기준을 이제 갖게 되었다는 것을 알았기 때문이다. 우리와 우리의 동료 여성들이 겪는 일을 생각할 때, 이것은 기쁨과 행복의 순간이요, 춤추고 축하할 순간이었다.

C190과 R206을 성취한 것은 이를 위해 오랫동안 투쟁해 왔던 노동조합과 여성노동자의 승리이다. 폭력과 괴롭힘 권고(R206)는 협약(C190)을 보완하며, 정부가 새로운 국제노동기준을 어떻게 실행할 것인가에 관한 지침을 제시한다.

“그것은 역사적인 날이다... 우리는 미래 노동세계의 도전과제를 충족하며 ILO의 또 다른 100년으로 우리를 이끌어 줄, 오랫동안 지속할 기준을 만드는 데 착수하였다. 이 협약들은 그 이전의 어떤 ILO 협약들에서도 인정된 적이 없는 많은 것들을 인정한다. 새로운 권리, 즉 폭력과 괴롭힘이 없는 일터에 대한 권리인 것이다... 위원회에서 이 협약이 채택되었을 때 회의장에 있던 노동자, 특히 비공식 노동자와 정부의 환호성은 전례 없는 일이었다. 여성들은 노래하고 춤추기 시작했고 모든 사람과 하나가 되었다. 그러나 정부들 사이의 협력이라는 잊지 못할 순간이기도 했다. 나는 “다른 사람의 입장이 되어봐야 한다”라고 말했던 것을 기억한다,,, 우리는 정부들이 그렇게하기를 요구했다. 즉, 서로 대화하여 무엇이 유효할 것인지 파악하고 모든 사람이 같은 위치에 있지는 않다는 것을 인식할 것을 요구했다... 어느 누구도 배제해서는 안 되며, 우리는 이 협약들이 실제로 작동하도록 만들기 위해 모두 협력할 필요가 있다.

마리 클라크 워커, 캐나다노총(CLC) 사무총장

## 1.5

# 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 관한 ILO 협약 제190호와 권고 제206호

폭력과 괴롭힘에 관한 새로운 국제노동기준은 **협약(C190)**과 **권고(R206)**이다.

**협약**은 가장 중요한 법적 수단이다. 협약은 법적으로 구속력 있는 국제협약이다. 이 글을 쓰고 있는 현재, 모두 190개의 ILO협약이 있으며, 가장 최근의 것이 2019년에 채택된 폭력과 괴롭힘 협약(제190호, C190)이다

폭력과 괴롭힘 협약(C190)을 보완하는 것이 **권고(R206)**이다.

**권고**는 정부에게 중요한 길잡이를 제공하는, 구속력 없는 가이드라인이며, 캠페인과 협상의 중요한 도구이다. 일반적으로 권고가 발표되는 경우는, 국가별 관행이 크게 다르거나 주제가 너무 기술적이어서 협약으로 다룰 수 없거나, 협약에 이미 포함된 주제를 더 자세하게 다룰 필요가 있거나, 노조가 협약이 특정 이슈에 적합한 도구라는 것을 사용자와 정부에 설득하지 못하거나 중요한 제안을 협약 본문에 포함시키지 못했을 때이다. 회원국들은 권고를 정부가 주목하게 만들 의무가 있다.

폭력과 괴롭힘 권고(R206)는 C190을 어떻게 실행해야 하는가에 관한 더 자세한 길잡이를 제공한다. 국내법과 관행의 변화에 관한 제안, 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 방지하고 해결하는데 도움을 줄 수 있는 정부 프로그램에 대한 제안을 담고 있다.



**R206이 제공하는 더 상세한 길잡이에 대해서는 이 절에 있는 오렌지색 상자를 참조하라.**



### 국제노동기준은 어떻게 채택되는가?

협약은 제도화된 계급투쟁의 결과이다. 이 계급투쟁에서 일반적으로 노조 대표자는 제안을 하고 사용자는 이에 대해 (보통) 동의하지 않거나 내용을 둘러싸고 싸움을 하고, 이후 노사 양측은 충분한 수의 정부가 자신의 입장을 지지하도록 설득하기 위해 노력한다.

이 시스템을 통하여 이 이슈를 성공적으로 협상하고 이사회 의 동의를 얻으면, 노동자 대표는 협약을 위한 제안을 국제노동기구 총회(ILC)의 안건으로 상정할 수 있다. 그리고 나서, 노사정이 함께 하는 보고서 작성과 협의의 긴 절차를 끝내고 나면 협약 초안을 회람하여 의견을 듣는다. 이에 따라 협약 초안은 수정된다. ILC에서 2차 논의가 있고 그 이후 협약은 수정되어 채택을 위하여 제안된다. 협약의 채택은 2/3의 찬성을 얻어야 한다. 이 전체 과정은 몇 년이 걸릴 수 있다.

강력한 국제기준을 성취하려면, 국제노동운동과 그 동맹세력의 상당한 캠페인 노력이 필요하다. 대부분의 정부는 자신의 대표단을 제네바에 보내기 전에 제안된 협약에 대한 자신의 의견을 이미 확정한다. 따라서 노조는 ILO 총회에서 협상이 시작되기 훨씬 이전에 국내에서 로비활동과 캠페인을 해야 한다. 이를 위해, 해당하는 국내 노총에 로비활동을 하여, 노동자 대표단이 ILO 총회에서 협약의 본문 초안에 영향을 미칠 수 있도록 하는 것이 필요할 수 있다.

## C190과 R206은 무엇을 말하고 있는가?

모든 ILO 협약은 법률적 용어로 작성되어 있지만, 핵심 내용은 다음과 같다. (부록에 있는 C190과 R206의 전문을 참조하라.)

### ▼ 정의

- ➔ C190은 폭력과 괴롭힘을 “신체적, 심리적, 성적 또는 경제적 피해를 목표로 하거나 초래하거나 초래할 가능성이 있는, 일회성이거나 반복적인 일련의 용인할 수 없는 행위와 관행 또는 그런 행위와 관행의 위협”으로 정의한다.

이것은 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 대한 국제적으로 합의된 최초의 정의이다. 그것은 광범위한 정의이며, 폭력과 괴롭힘을 구별하기보다는 하나의 ‘범위’(range)로서 정의한다. 이것은 중요하다. 무엇이 폭력이고 무엇이 괴롭힘인가를 나누는 경계선이 선명하지 않은 경우가 많기 때문이다. 행위나 관행의 의도된, 가능한 또는 실제의 영향도 이 정의의 중요한 부분이다.



국내법규에서 정부는 폭력과 괴롭힘을 하나의 개념으로 정의하거나 별도의 개념으로 분리할 수 있다. 우리는 정부가 이 정의를 채택하도록 캠페인 할 때 이 정의가 하나의 개념이 되도록 협상할 필요가 있다.

- ➔ 이 협약은 젠더 시각에서 폭력과 괴롭힘에 접근하며, 여성이 노동세계에서 폭력과 괴롭힘에 의해 편중되게 영향을 받고 있다는 것을 인정한다. 이 협약은 젠더 기반 폭력과 괴롭힘을 “그들의 섹스나 젠더 때문에 어떤 사람들을 대상으로 삼거나 특정 섹스나 젠더의 사람들에게 편중되게 영향을 미치는 폭력과 괴롭힘”이며 “성희롱을 포함한다.”고 정의한다.

### ▼ 누가 보호받는가?

C190은 우리 모두가 폭력과 괴롭힘이 없는 노동세계에 대한 권리가 있으며 어느 누구도 폭력과 괴롭힘을 당해서는 안 된다는 것을 인정한다. 노동세계의 모든 사람이 보호받는다.

- ➔ 노동세계의 모든 개인이 C190의 보호 대상이며, 다음을 포함한다.

- 국내법과 관행에 의해 규정된 피고용자
- 계약상 지위에 관계없이, **노동하는 사람들**(임시직 간접고용, 프리랜서 노동자, 플랫폼 사업을 통하여 고용된 노동자, 하청 외주 노동자를 포함)
- 인턴과 견습생을 포함한 **훈련 과정에 있는 사람**
- 고용이 끝난 노동자
- **자원봉사자**
- **구직자와 구직지원자**
- **사용자의 권한, 의무나 책임을 행사하는 개인**

- ➔ C190은 공공부문과 민간부문, 농촌지역과 도시지역, 공식경제와 비공식경제 등 모든 부문에 적용한다. **어느 누구도 배제하지 않는다!**



특히 이것은 노점상, 시장장사꾼 또는 쓰레기 줍는 사람과 같이 공적 공간의 비공식경제, 그리고 가사노동자, 사회적 돌봄 노동자, 재택노동자와 같이 사적 공간의 비공식경제에서 일하는 사람들에게 의미가 있다.

➔ C190은 어느 누구든지 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 의해서 영향을 받을 수 있다는 것을 인정하지만, 어떤 노동자들은 폭력과 괴롭힘을 당하고 그것에 의하여 편중되게 영향을 받을 더 큰 위험에 처해 있다. 여기에는 여성, 취약 그룹, 취약한 상태에 있는 그룹, 일부 부문, 직업, 작업방식이 포함된다.



**R206:** 취약 그룹이나 취약한 상태에 있는 그룹은 적용 가능한 국제노동기준, 국제적 인권 협약에 따라 해석되어야 한다. 권고에서는 구체화되어 있지 않지만, 이것은 토착민, 장애인, 레즈비언·게이·트랜스젠더, 인종, 피부색, 혈통, 출신 국가나 민족을 이유로 차별 받는 사람, 이주노동자를 포함한다. 임신한 여성도 몇 개의 국제인권조약에서는 “취약 그룹”으로 인정된다. 권고는 출신국가, 이동국가, 목적지국가에서 이주자 지위에 관계 없이 이주노동자, 특히 여성 이주노동자의 보호도 구체적으로 언급한다. 이것은 중첩된 형태의 차별을 당하는 사람들을 보호한다는 것을 뜻한다(제13항).

R206은 노동자가 폭력과 괴롭힘의 더 큰 위험에 노출될 수 있는 부문, 직업, 작업방식도 인식하며, 여기에는 야간노동, 고립노동, 보건의료, 서비스, 사회서비스와 긴급서비스, 가사노동, 운수, 교육, 엔터테인먼트가 포함된다(제9항).



### C190은 무엇을 포괄하는가?

➔ 이 협약은 노동의 다양하고 변화하는 성격을 인정한다. 그것은 단지 물리적 사업장보다 더 광범위한 개념인 **노동세계(the world of work)**를 포괄한다. 그것은 노동과정에서, 노동과 관련하여 또는 노동에서 발생하는 폭력과 괴롭힘에 적용된다. 노동세계는 다음을 포함한다.

- **공적 공간**(비공식 경제의 노동자에게 특히 중요)
- **사적 공간**(가사노동자와 재택노동자, 디지털 공간에서 일하는 노동자에게 중요)
- **직무 관련 행사와 활동:** 사업장을 벗어난 장소에서의 회의와 훈련, 직무 관련 출장, 파티와 같은 사회활동 포함
- **출퇴근 시간**
- 노동자가 **급여**를 받고 휴식을 취하거나 식사를 하거나 **위생시설, 샤워실, 탈의실**이 있는 장소
- **사용자가 제공하는 숙소:** 가사노동자나 계절 농업노동자를 위해 제공된 기숙사나 방 포함
- **직무 관련 의사소통**(정보통신기술 이용을 포함): 이것은 사이버괴롭힘과 온라인 폭력이 포함된다는 것을 의미함.

➔ 이 협약은 폭력과 괴롭힘을 **제3자**가 저지를 수 있다는 것을 인정한다(제3자: 의뢰인, 고객, 서비스 제공자, 이용자, 환자, 일반 대중 등). 이것은 보건의료, 서비스, 엔터테인먼트, 소매유통, 교육, 운수 그리고 고객·의뢰인·일반대중을 대면하는 여타의 서비스 등의 부문에 종사하는 노동자에게 특히 중요하다.

➔ 이 협약은 **가정폭력이 노동세계에 영향을 미칠 수 있다**는 것을 국제기준으로서는 최초로 인정하고 있다. C190은 가정폭력이 고용, 생산성, 보건과 안전에 영향을 미칠 수 있다는 것에 주목한다. 정부, 사용자단체, 노동자단체, 노동시장기구 모두가 가정폭력이 노동세계에 미치는 영향을 인식하고 대응하며 해결하는데 기여할 수 있고 또 그렇게 해야 한다는 것은 분명하다.



노동세계에 대한 가정폭력의 영향을 새로운 협약에 포함시키는 것은 노동조합의 핵심 요구였으며, 특히 어려운 싸움이었다. 가정폭력의 가해자는 파트너가 동일한 사용자를 위해 일할 경우 동료노동자일 수 있다. 가해자는 사업장에서 자신의 파트너를 따라다니거나 스토킹 할 수도 있다. 가정폭력을 경험하는 노동자는 결근, 집중력과 동기부여의 상실 때문에 일자리를 잃을 수 있다. 가정폭력이 노동세계에 미치는 영향을 인정하고 지원책을 마련하는 것은 노동자가 자신의 일자리를 유지하게 할 수 있다. C190은 노동세계가 가정폭력의 영향을 줄이기 위한 핵심적 개입지점이라는 것을 인정한다. R206의 제18항은 정부와 사용자가 무엇을 할 수 있는가를 제시한다.



## 역할과 책임

C190은 **정부가** 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 예방하고 대처할 책임이 있다는 것을 분명히 한다. 정부는 **노동자단체** 및 **사용자단체**와 협력하고 협의하여 이 일을 해야 한다.

➔ 정부는 폭력과 괴롭힘이 없는 노동세계에 대한 모든 사람의 권리를 인정하고, 이를 위해 포용적이고 통합적인 젠더 대응형 접근법을 채택해야 한다(제4조).



### ‘포용적이고 통합적인 젠더 대응형 접근법’

**포용적:** 정부는 모든 사람이 폭력과 괴롭힘이 없는 노동세계에 대한 권리를 갖고 있다는 토대 위에서 광범위한 보호를 제공해야 한다.

**통합적:** 정부는 노동과 고용, 평등과 차별금지, 이주, 산업보건안전, 범죄행위에 관한 법률과 관행을 통하여 조치를 취해야 한다.

**젠더 대응형:** 조치들은 폭력과 괴롭힘이 여성에게 편중되게 영향을 미친다는 사실에 초점을 맞추고, 불평등한 젠더 기반 권력관계, 젠더 고정관념, 중첩된 불평등을 포함한 근본원인을 바꾸는데 영향을 미쳐야 한다.

- ➔ 정부는 “노동세계의 근본원칙과 권리를 인정, 촉진, 실현”해야 한다. 중요한 것은 결사의 자유와 단체교섭권이다(제5조).

 **R206:** 정부는 모든 노동자와 사용자가 이 권리들을 완전히 향유하도록 보장해야 하며, 여기에는 폭력과 괴롭힘에 더 많이 노출된 부문, 직업, 작업방식이 포함된다(제3항).

- ➔ 정부는 “고용과 직업에서 평등과 차별금지의 권리를 보장할 법규와 정책을 채택”해야 한다. 이것은 여성노동자, 취약 그룹, 취약한 상태에 있는 그룹을 포함한다(제6조).

 **R206:** 평등과 차별금지를 위한 ILO 협약들을 고려하여, 정부는 폭력과 괴롭힘을 방지하는 조치가 여성과 취약 그룹 등의 일정한 사람들을 특정 직무, 부문 또는 직업에서 배제하거나 제한하는 결과를 낳지 않도록 해야 한다(제5항, 제12항).

정부는 폭력과 괴롭힘으로부터 **보호**하고 폭력과 괴롭힘을 **방지**하는 조치를 취해야 한다.

- ➔ 정부는 폭력과 괴롭힘을 법으로 금지해야 한다(제7조).
- ➔ 공공기관은 비공식 노동자에 대한 폭력과 괴롭힘을 방지하는데 도움이 되어야 한다. 비공식 노동자는 교섭할 수 있는 사용자가 없는 경우가 많기 때문에 이것은 중요하다.

 **R206:** 정부는 비공식경제의 폭력과 괴롭힘을 방지하고 해결하기 위해 비공식경제 노동자, 사용자, 그들의 단체를 지원해야 한다(제11항).

- ➔ 폭력은 노동세계의 특정 집단에게 더 큰 영향을 미치지 때문에, 정부는 노동자가 폭력과 괴롭힘에 더 많이 노출되는 부문, 직업, 작업방식을 확인하여 그들을 보호할 조치를 취해야 한다(제8조 b와 c).

 **R206:** 정부는 특히 이주노동자를 포함한 이 노동자들을 보호할 조치를 취해야 한다. 이런 조치가 특정 직무, 부문 또는 직업에서 누군가를, 특히 여성과 취약 그룹을 배제하거나 제한하는 결과를 낳아서는 안 된다(제9항, 제10항, 제12항).



불안정노동은 폭력과 괴롭힘의 위험을 높인다. C190은 불안정노동자가 폭력과 괴롭힘으로부터 보호받도록 보장할 의무를 정부에게 부과한다. C190은 불안정 고용형태를 포함한, 폭력과 괴롭힘의 근본원인을 해결할 것을 요구한다.

정부는 **시행메커니즘**을 도입하고 폭력과 괴롭힘 사건에 대처하기 위한 **구제책/지원책**에 접근할 수 있게 하며, 폭력과 괴롭힘이 다시는 발생하지 않도록 하는데 기여해야 한다.

➔ 정부는 폭력과 괴롭힘의 사건에 대처하는 **시행메커니즘**과 **모니터링메커니즘**을 만들고 강화하며, 구제책과 지원책에 접근할 수 있게 하고, 처벌규정을 마련해야 한다. 아울러 정부는 젠더 기반 폭력과 괴롭힘의 피해자/생존자가 안전하고 효과적인 젠더 대응형 신고·분쟁해결메커니즘, 지원, 서비스, 구제책에 접근할 수 있게 보장해야 하며, 노동자가 위험한 작업환경에서 벗어날 권리를 갖도록 보장해야 한다(제10조).



**R206:** 구제책은 피해자/생존자가 보상을 받고 일을 그만둘 권리, 일자리에 복직할 권리 또는 손해에 대한 적절한 보상을 받을 권리를 포함하며, 정부가 해당 행위를 중단시키거나 정책이나 관행을 바꿀 조치를 즉각 취하라고 명령을 내리고 피해자/생존자의 법률비용의 환급을 명령할 권리를 포함할 수 있다(제14항)

신고·분쟁해결메커니즘은 특정한 전문성을 가진 법원, 효율적인 적시의 사건처리, 법률 자문과 지원, 접근 가능한 길잡이, 증명 책임의 이전을 포함할 수 있다(제16항).

지원책, 서비스, 구제책은 노동자의 노동시장 재진입을 돕는 지원, 카운슬링, 정보서비스, 24시간 비상전화, 긴급서비스, 의료적 돌봄과 치료, 피난처를 포함한 위기관리센터, 전문화된 경찰부서 또는 전문적 훈련을 받은 공무원을 포함할 수 있다(제17항).

➔ 정부는 가정폭력의 결과를 인식하고 가정폭력이 노동세계에 미치는 영향을 줄여야 한다(제10조 f).

 **R206:** 이것은 휴가, 유연근무제도와 보호, 해고로부터의 잠정적 보호 등의 조치를 위한 입법을 포함한다. 가정폭력은 사업장 위험평가에도 포함되어야 하고, 공공적 완화조치를 이용할 수 있게 하는 의뢰시스템이 있어야 한다. 정부는 가정폭력이 노동세계에 미치는 영향에 대한 인식을 높여야 한다(제18항)

➔ 정부는 폭력과 괴롭힘 사건에 대한 효과적인 감사와 조사가 이루어질 수 있도록 보장해야 한다(제10조 h).

 **R206:** 시행과 구제를 담당하는 사람들(예컨대, 노동감독관, 경찰, 법원)은 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 확인하고 다룰 수 있도록 젠더 대응형 훈련과 지침을 받아야 한다(제20항, 제23항 b).

➔ 정부는 관련 국내정책이 폭력과 괴롭힘을 다루도록 해야 한다. 아울러 정부는 폭력과 괴롭힘을 방지하고 대처하기 위해 도구, 지침, 교육, 훈련을 개발하고 인식을 높여야 한다.

 **R206:** 정부는 폭력과 괴롭힘의 가능성을 높여줄 요인들을 다루는 프로그램을 자금지원하고 개발하며 실행하고 확산시켜야 한다. 여기에는 모범 행동규범과 위험평가도구, 폭력과 괴롭힘을 용납해서는 안 된다는 인식제고 캠페인, 차별적 태도와 오명 씌우기에 대처하는 인식제고 캠페인, 젠더 대응형 커리큘럼과 교육자료, 미디어를 위한 자료, 안전하고 건강하며 조화로운 일터를 촉진할 공공캠페인이 포함된다(제23항).

**사용자도 노동조합과 협력하여 노동세계의 폭력과 괴롭힘의 방지와 대처에 기여해야 할 의무가 있다.**

**정부도 사용자로서 책임이 있다는 것을 기억하라.**

➔ 정부는 노동자 및 노동조합과 함께 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 방지할 조치를 개발할 적극적인 의무를 사용자에게 부과하는 법규를 채택할 것으로 기대된다(제9조). 이것은 다음을 포함한다.

- 사업장 정책

 **R206:** 이것은 무관용 방침과 방지 프로그램을 포함해야 한다. 여기에는 노동자와 사용자의 권리와 책임의 설명, 폭력과 괴롭힘 사건의 통지를 충분히 고려하여 필요한 조치를 한다는 약속, 신고와 조사 절차에 관한 정보, 프라이버시 권리, 가해나 보복으로부터의 보호가 포함된다(제7항).

- 폭력과 괴롭힘 및 연관된 심리사회적 위험을 고려하기 위한 산업안전보건관리시스템
- 위험을 확인하고 폭력과 괴롭힘의 가능성을 평가하는 시스템, 그리고 폭력과 괴롭힘을 방지하고 통제할 조치의 채택

 **R206:** 평가는 폭력과 괴롭힘의 가능성을 높이는 요인들을 고려해야 한다. 여기에는 노동조건과 작업방식, 작업조직과 인적자원관리시스템에 기인하는 위험을 포함한 심리사회적 위험, 제3자를 포함하는 위험요인, 폭력과 괴롭힘을 지원하는 차별, 권력관계 악용, 젠더 규범과 문화적 사회적 규범 등이 있다(제8항).

- 위험요인, 방지·보호조치, 노동자 및 기타 관련자의 권리와 책임에 관한 정보와 훈련
- ➔ 사용자단체와 노동자단체는 가정폭력의 영향을 인식하고 대처하며 해결하는데 도움을 줄 수 있다.

 **R206:** 사용자와 노동조합은 가정폭력 피해자/생존자를 위한 휴가, 유연근무제도와 보호, 가정폭력 피해자를 해고로부터 잠정적으로 보호하기를 단체협약과 사업장 정책에 포함시키는 것을 협상함으로써 가정폭력을 경험하는 노동자를 도울 수 있다. 아울러 사용자와 노동조합은 가정폭력이 사업장 위험평가에 포함되도록 보장하고, 노동자를 (그런 제도가 있다면) 가정폭력에 대한 공공적 완화조치에 의뢰하며, 가정폭력의 결과에 관한 인식을 높여야 한다(제18항).

 경험과 지식이 있는 노동조합은 가장 위험에 처한 노동자를 인식하고, 폭력과 괴롭힘을 방지하고 제거하는 최선의 방법을 확인하며, 조치를 집행하고 훈련과 인식제고를 실행하는데 대단히 중요하다. 또한 사용자단체와 노동자단체는 폭력과 괴롭힘을 방지하고 대처하는 법률과 정책을 개발하고 실행하며 모니터링 하는데 도움을 주어야 한다.

## 1.6 비준

이제 C190이 채택되었으므로 ILO 회원국은 이 협약을 '비준'할 것인가를 결정해야 한다. 정부가 비준하기로 결정하면, 협약은 구속력을 갖게 되고(의무적인 것이 되고), 정부는 협약의 내용을 해당 국가의 국내 법과 관행에 포함시켜야 한다. 협약은 국가들의 서로 다른 국내 상황을 반영하며, 그렇게 할 수 있을 정도로 충분히 유연하다. 정부가 협약을 비준할 것인가를 결정하는데 오랜 세월이 걸릴 수 있다. 협약은 2개 회원국이 비준한 1년 이후에 효력을 발휘하게 된다.

정부는 C190을 우선 국내의 해당 기관(일반적으로 의회)에 제출해야 한다. 정부는 이를 위해 자신이 취한 조치를 ILO에 보고해야 한다. 정부는 노동조합과 사용자에게도 보고해야 한다.

ILO 규약 제19조에 의하면, ILO는 정부가 협약에 관하여 보고하고 협약을 실행하기 위해 이룩한 진전을 설명하도록 요청할 수 있다.

- ➔ 이미 국내 법이 협약과 동등하게 좋으면, 정부는 협약의 비준을 권고할 수 있다.
- ➔ 국내 법이 협약에 미치지 못하면, 정부는 새로운 법을 만들거나 기존 법을 개정할 수 있다. 정부는 법을 개정하고 나서 비준하거나 비준하고 나서 법을 개정할 수 있다.
- ➔ 비준하지 않기로 결정하는 정부도 있다.

일반적으로 노동조합은 정부가 협약을 비준하도록 촉구하기 위하여 큰 캠페인을 조직해야 한다. 아울러 비준은 정부가 ILO에게 책임지게 된다는 것을 뜻한다. 정부는 협약이 자신의 국가에서 얼마나 잘 실행되고 있는가를 ILO에게 보고해야 한다.

그러나 비준은 투쟁의 시작일 뿐이다. 협약에 제시된 권리는 제대로 적용될 때까지는 이론적으로만 존재할 뿐이다. 일단 협약이 비준되면, 노동조합들은 부문을 초월하여 함께, 협약의 제대로 된 실행을 실현하기 위해 정부에 로비활동을 하고 사용자와의 사회적 대화에 나서야 한다.

정부가 자신의 국가가 비준한 협약의 노동기준을 제대로 실행하지 않고 있다는 것을 발견하면, 노동조합은 ILO 감독시스템을 통하여 문제 제기를 할 수 있다. 이것이 ILO가 국가들의 협약 실행을 확보하는 방법이다. ILO는 각국 정부들이 국제기준을 어떻게 적용하고 있는가를 정기적으로 점검하여 개선할 수 있는 영역을 지적한다.

ILO는 노동기준을 존중하지 않는 정부에 대하여 사용할 수 있는 법적 메커니즘이 없다. 그 대신 ILO는 해당 정부를 압박하기 위하여 외교적 제재에 의존해야 한다. 그러나 ILO는 좋은 노동을 위한 투쟁에서 중요한 조직이며, ILO의 권위는 정부와 협상할 때 중요하다.

“ 캐나다에서 교사들은 학생들에게 폭력 협박을 당하고 있다. 이것은 중요한 자원과 지원의 부족과 관련되는 경우가 많다. 교사들이 겪는 폭력의 빈도는 교사의 대다수를 차지하는 여성에게 더 높은 경향이 있다. 힘을 모아 C190을 비준하여, 우리의 학교를 안전한 교육과 학습의 안식처로 만들고, 모든 노동자가 마땅히 누려야 할 공평한 노동환경을 만들기 위해 노력하자.<sup>40</sup>

셀리 모스, 캐나다교원연맹(CTF/FCE) 위원장

▼ C190은 왜 획기적인가?

“ 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 다루고 정의하며 그것을 제거하려고 노력하거나 ILO의 당사국들에게 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 어떻게 제거할 것인가에 관한 길잡이를 제공하는 국제적인 법적 수단은 2019년 6월 21일까지는 존재하지 않았다. 이 점에서 이 협약은 결정적 전환점이다.

줄리엣 쿠티아보나, 우간다 협동조합노조(NUCMAW)

- ✔ 폭력과 괴롭힘이 없는 노동세계에 대한 권리가 국제협약에서 인정된 최초의 사례이다. 그것은 폭력과 괴롭힘이 직무의 일부가 아니라는 것을 분명히 보여준다.
- ✔ 이 협약은 폭력과 괴롭힘에 대한 최초로 국제적으로 합의된 단일한 정의를 제공한다. 이것은 폭력과 괴롭힘에 반대하는 노동조합 투쟁의 토대가 된다.
- ✔ 이 협약은 변화를 성취하기 위한 행동을 촉진할 명쾌하고 포용적이며 통합된 프레임워크를 제공한다.
- ✔ 이 협약은 단지 사업장이 아니라 노동세계를 대상으로 한다. 그것은 노동세계의 변화하는 성격을 인정하며, 따라서 오랫동안 유효할 것이다.
- ✔ 이 협약은 남성과 여성의 불평등한 권력관계, 폭력과 괴롭힘을 지지하는 여타의 사회적 규범을 인식하며, 모든 사람이 젠더 대응형 접근법을 취하도록 촉구한다.
- ✔ 이 협약은 가정폭력이 노동세계의 이슈이며 가정폭력의 영향을 줄이기 위해 일터에서 조치를 취할 수 있다는 것을 인식한다.

✔ 비공식 노동자를 포함한다. 이것은 커다란 진전이다. 비공식 노동자는 역사적으로 배제되었거나 포함되지 않았기 때문이다.

✔ C190의 조항들은 국내법, 단체협약, 사업장 정책으로 통합시킬 수 있다. 이것은 노동조합이 현장에서 변화를 만들기 위해 사용할 핵심 도구이다.

✔ 이 협약은 포괄적이고 포용적으로 보호를 적용함으로써 기존 법률의 빈틈을 메운다.

“ C190이 정말로 획기적인 것은 이 협약이 폭력과 괴롭힘이 없는 노동생활을 누릴 모든 사람의 권리를 처음으로 인정한다는 것이다. 이 협약은 비공식 경제의 노동자나 불안정한 일자리의 노동자, 의견을 당당히 밝히면 일자리를 잃을까 두려워 침묵해야 한다고 느끼는 노동자, 견습생과 인턴 등의 신규노동자와 같이 기본적 보호에서 자주 배제되는 사람들을 포함한다. 우리는 그들이 특히 취약하다는 것을 알고 있다. 이 협약은 실제 일터에서 저질러지는 일들뿐 아니라 출퇴근 길에서 또는 전자적으로, 그리고 가끔 근무시간 이외에 발생하는 괴롭힘을 다룬다.<sup>41</sup>

아만다 브라운, 영국 전국교원노조(NEU)

41 Ratify ILO Convention 190, EI (2019) <https://www.youtube.com/watch?v=OkITPapTpEA>

## 2.1 폭력과 괴롭힘에 관한 사업장 정책의 개발



---

사업장 정책은 조직의 내부 정책과 절차의 개요를 보여준다. 일반적으로 사업장 정책은 특정 이슈를 다루기 위한 계획, 그리고 그 계획을 실행하는 절차를 제시한다. 강력한 사업장 정책을 사용자와 교섭하는 것은 폭력과 괴롭힘이 없는 사업장을 확보하는 효과적인 방법이다.

---

C190에 의하면, 사용자는 노동자 및 노조 대표와 함께 젠더 기반 폭력과 괴롭힘을 포함한 폭력과 괴롭힘에 관한 사업장 정책을 채택하고 실행해야 한다.

## 사업장 정책 체크리스트

R206에 의하면, 사업장 정책은 다음을 포함해야 한다.

- ☑ 폭력과 괴롭힘을 용납하지 않을 것이라는 방침
- ☑ 폭력과 괴롭힘 방지프로그램의 확립과 목적 부여
- ☑ 명확하게 정의된 사용자와 노동자의 책임
- ☑ 폭력과 괴롭힘을 제거·관리·방지할 조치들: 다음을 포함
  - 신고와 조사 절차에 관한 정보
  - 모든 폭력과 괴롭힘 사건을 충분히 검토하여 조치를 취할 것을 규정
  - 관련된 사람들의 프라이버시 보호, 고소인과 목격자의 비밀 보호
  - 가해나 보복으로부터 고소인, 피해자, 목격자의 보호.

그러나 이것은 정책이 포함해야 할 최소한의 것이라는 점을 기억하라! 노조는 더 진전된 사업장 정책을 교섭해야 한다. 정책은 다음의 사항도 포함할 수 있다.

- ☑ 폭력과 괴롭힘에 대한 포괄적 정의
- ☑ 특히 취약 그룹과 불안정 노동자를 포함한 모든 노동자를 포괄함
- ☑ 물리적 사업장뿐 아니라 노동세계를 포함
- ☑ 분쟁해결기구와 시행기구
- ☑ 처벌, 구제책, 피해자/생존자를 위한 지원
- ☑ 실행을 모니터링 할 공동위원회
- ☑ 노동자, 감독자, 관리자를 위한 정책 훈련과 인식 제고
- ☑ 정책의 효과성을 확보하기 위한 시행, 모니터링, 평가

기존 정책이 이 체크리스트의 모든 것을 포함하도록 기존 정책을 업데이트하고 새로운 조항을 통합하는 것이 중요하다.

모든 사업장 정책은 **젠더 대응형 접근법**을 취해야 한다. 이것은 조치와 정책이 특히 여성에게 영향을 미치는 뿌리 깊은 불평등을 확인하고 대처해야 한다는 것을 뜻한다.

- 여성은 모든 정책과 조치의 설계에 참여해야 한다.
- 정책은 폭력과 괴롭힘의 젠더 기반적 성격을 인정하고, 여성 및 중첩된 불평등을 겪는 사람들이 편중되게 영향을 받을 것이라는 점을 인식해야 한다.
- 방지조치는 불평등을 인식하고 폭력과 괴롭힘의 위험을 높이는 요인들에 대응해야 한다.<sup>42</sup>
- 정책은 포용적이어야 하며, 여러 형태의 폭력과 괴롭힘을 포괄해야 한다.<sup>43</sup>

42 Sexual harassment and domestic violence policies, UN Women (2020) <https://www.endvawnow.org/en/articles/2017-sexual-harassment-and-domestic-violence-policies.html>

43 Sexual harassment and domestic violence policies, UN Women (2020) <https://www.endvawnow.org/en/articles/2017-sexual-harassment-and-domestic-violence-policies.html>

기억하라! 사업장 정책은 노동조합과 사용자 사이에 **교섭을 통하여 결정해야** 하며, 기업이 강요해서는 안 된다. 당신의 기업이나 사용자는 이미 정책을 갖고 있는지 모르나, 그 정책은 최소한의 보호만 제공할 가능성이 있다. 노동자는 노조가 만드는데 참여하지 않은 정책에 의존할 수 없다. 폭력과 괴롭힘에 관한 모든 사업장 정책이나 행동규범은 노조와 사용자의 공유된 이해와 약속이 있어야 한다.

- ➔ 사업장 정책은 폭력과 괴롭힘을 전반적으로 다루거나 한 형태의 폭력과 괴롭힘을 다룰 수 있다.
- ➔ 사업장 정책은 젠더 평등, 다양성, 차별금지, 괴롭힘 금지 또는 행복에 관한 더 포괄적인 사업장 정책의 일부로서 폭력과 괴롭힘을 다룰 수 있다.
- ➔ 또한 사업장 정책은 평등 계획의 일부로서 또는 단체협약의 요구사항으로서 교섭을 통하여 정할 수 있다.

## 모범 사례



### 영국의 유나이티드(Unite the Union) 노조는 괴롭힘과 차별에 관한 모범적 사업장 정책을 갖고 있다.<sup>44</sup>

사용자와 유나이티드 노조는 괴롭힘이나 차별이 없는 일자리를 구하여 취직하고 유지할 모든 사람의 권리와 기회를 전적으로 지지한다.

사용자의 정책은 괴롭힘, 차별, 위협, 가해가 없는 생산적인 노동환경을 제공해야 한다. 사용자는 피고용자와 노동자가 존중 받고 존엄하게 대우받도록 할 것을 약속한다.

동료든 경영진 대표자든, 직접 고용되어 있는 용역업체나 하청업체를 통하여 고용되어 있든, 피고용자나 노동자에 의한 한 개인의 괴롭힘은 불법적 차별에 해당할 수 있다.

사용자는 섹스, 돌봄 책임, 임신, 결혼 여부, 인종, 피부색, 출신 민족이나 국가, 장애, 성적 지향, 연령, 젠더 정체성, 종교나 신념, 노조 조합원 신분과 관련된 괴롭힘을 방지하고 이와 관련하여 발생하는 모든 신고를 신속하고 효과적으로 처리할 자신의 법적 책임을 인정한다.

더 나아가, 사용자는 노동세계의 평등을 훼손하는 모든 형태의 괴롭힘을 방지할 것을 약속하며, 여기에는 계급, 신체적 특징, 고용상의 지위와 관련된 괴롭힘, 그리고 과거의 가해자에 대한 괴롭힘이 포함된다.<sup>45</sup>

44 Workplace, Harassment, Discrimination and Bullying Policy, Unite the Union <https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

45 모범적 사업장 정책과 문구의 좋은 사례들을 더 보려면, 아래를 참조하라.

Sample Sexual Harassment Policy, ILO [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms\\_407364.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf) Sexual harassment is a workplace issue – Guidance and model policy, UNISON (2020) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf> Addressing violence and harassment against women in the world of work, ETF (2020) <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf> Safe at Work, Safe at Home, ETUC (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies> Preventing and addressing sexual harassment and violence in the workplace – Practical strategies, ILO [https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit\\_PART\\_B.pdf](https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf) Violence and harassment against women and men in the world of work – Trade union perspectives and action, ILO (2017) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_546645.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf)



**캐나다 공공노조(CUPE)는 보건과 안전에 초점을 둔  
사업장폭력방지정책을 통하여 폭력과 괴롭힘을 다룬다.<sup>46</sup>**

(사용자 명칭 삽입)에서 우리는 모든 직원을 위한 안전한 노동환경을 제공할 것을 약속한다. 모든 수준의 경영진은 사업장의 폭력이 신체적·감정적 피해를 일으킬 수 있는 산업보건안전 위험이라는 것을 인정한다. 우리는 사업장의 모든 폭력 행위 또는 폭력의 위협을 용납할 수 없는 것으로 간주한다. 폭력방지프로그램 하에, 경영진은 정기적인 위험평가와 사업장 사건/사고의 보고를 통하여, 개인의 부상을 초래할 수 있는, 예측할 수 있는 폭력 위험을 확인하고 제거하려고 노력할 것이다. 노동자가 자신이 겪을지 모를 폭력 위험, 그리고 건강하고 안전한 일터를 확보하기 위해 취해야 할 조치를 인식할 수 있도록, 우리는 자원과 교육을 제공할 것이다. 하나의 조직으로서, (사용자 명칭 삽입)은 폭력의 방지를 약속하며, 폭력의 방지를 포함한, 노동자의 보건과 안전의 모든 측면에 대하여 궁극적 책임을 진다.



**이탈리아 목공부문의 노조들(Feneal-UIL, Filca-CISL, Filea-CGIL)은  
노동세계의 괴롭힘과 집단 괴롭힘을 다루기 위해  
사용자연맹(FederlegnoArredo)과 부문 협약을 체결했다. 성희롱과 집단  
괴롭힘에 관한 행동규범은 이 협약에 첨부되어 있다. 이 협약은 무관용  
방침을 포함하고 있다.<sup>47</sup>**

어떠한 성희롱 행위나 집단 괴롭힘 행위도 용납할 수 없다. 남성과 여성은 존엄하게 대우 받을 자격이 있으며, 그들의 개인적 자유는 존중되어야 한다.

남성노동자, 여성노동자, 기업은 평등과 상호존중의 원칙에 기초하여 모든 사람의 존엄성이 존중되며 인간관계가 촉진되는 노동환경의 유지에 함께 기여해야 한다.

46 Workplace Violence Prevention Policy, CUPE <https://cupe.ca/developing-workplace-violence-prevention-policy>

47 Safe at Work, Safe at Home, ETUC (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

## ▼ 정보와 훈련

정보와 훈련은 폭력과 괴롭힘을 줄이는 모든 전략에 필수적이다. 일단 만들어지면, 정책은 모든 관련 당사자들에게 일관되게 적용되고 효과적으로 전달되어야 하며 인식제고를 위한 조치가 함께 해야 한다.

C190 제9조 d에 의하면, 사용자는 사업장 정책에서 노동자, 관리자, 경영자의 권리와 책임을 알 수 있도록 노동자에게 접근 가능한 정보와 훈련을 제공해야 한다. 사업장 정책과 그것의 실행에 관한 훈련과 정보는 신입 피고용자를 포함한 모든 노동자, 관리자, 경영자에게 주기적으로 또는 지속적으로 제공되어야 한다. 그것은 젠더 대응형 이어야 하며, 여성이 일터에서, 그리고 훈련과 정보 접근에서 겪는 불평등을 인정해야 한다. 여성은 훈련과 정보의 개발에 참여해야 한다.

**노동자, 경영자, 관리자는 사업장 정책에 관하여 훈련을 받고 정보를 제공받아야 하며, 이것은 다음을 포함한다.**

- 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 관한 정보
- 역할과 책임
- 폭력 방지 조치
- 폭력과 괴롭힘 사건의 처리를 포함한 신고절차와 조사절차
- 처벌, 피해자/생존자를 위한 구제책과 지원

## 2.2

### 폭력과 괴롭힘을 산업안전보건(OSH)에 통합하기

노동세계의 폭력과 괴롭힘은 노동자의 보건에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 부적절한 사업장 정책과 위험요인은 폭력과 괴롭힘에 더 많이 노출되게 할 수 있다.

노동세계의 폭력과 괴롭힘을 방지하고 대처하려면, 폭력과 괴롭힘은 C190과 R206에 따라 산업안전보건(OSH) 관리로 통합되어야 한다.<sup>48</sup>

OSH 접근법은 모든 노동자의 세 가지 기본적 권리를 토대로 한다.

- 보건과 안전에 영향을 미칠 수 있는 결정에 **참여할 권리**
- 보건과 안전 문제에 관하여 **알 권리**
- 자신의 보건과 안전 및 다른 사람의 보건과 안전에 영향을 미칠 수 있는 노동을 **거부할 권리**

새로 채택된 협약들(C190과 R206)은 이 권리들을 포함한다.

#### 참여할 권리

사용자는 노동자와 노동자 대표가 사업장 정책의 설계, 실행, 모니터링에 참여하도록 보장해야 한다(C190 제9조 a). 또한 사용자는 폭력과 괴롭힘 및 그것과 연관된 심리사회적 위험을 OSH 관리에서 고려해야 하고(C190 제9조 b), 노동자가 위험의 확인, 폭력과 괴롭힘의 발생 가능성 평가, 폭력과 괴롭힘의 방지·통제 조치의 실행에 참여하도록 보장해야 한다(C190 제9조 c).

48 OSH 관리의 좋은 사례로는 다음을 보라.

Code of Practice on safety and health in the agriculture sector that covers sexual harassment and includes a model sexual harassment policy, ILO (2010)  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_159457.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf)  
Addressing violence and harassment against women and men in the world of work, UN Women & ILO (2019)  
<http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/work-handbook-web.pdf>

## ▼ 위험 평가

사업장 위험 평가는<sup>49</sup> 노동세계의 OSH 상황을 개선하는데 필수적이다. 그것은 폭력과 괴롭힘의 가능성을 높이는 요인들을 확인하고 이 위험을 평가해야 한다. 이것은 심리사회적 위험을 포함한다. 심리사회적 위험은 업무 관련 스트레스 및 폭력과 괴롭힘의 위험을 높이는, 노동의 설계·관리·조직 상의 모든 것이다.

R206 제8항은 위험 평가가 폭력과 괴롭힘의 가능성을 높이는 세 영역의 위험요인에 특별히 주목할 것을 권고한다.

### 1. 노동조직, 노동조건, 작업방식 또는 피고용자나 미래의 피고용자를 관리하는 방식

예를 들면, 이것은 다음을 포함할 수 있다: 노동시간과 임무에 대한 제한된 통제권, 고립되어 일하거나 안전하지 않는 시설에서 일하기, 빈약한 장비를 가지고 일하기, 부적절한 사업장 정책이나 절차, 특히 여성노동자가 직면하는 위험에 대한 인식이나 훈련의 부족 [더 자세한 정보는 1.3절을 보라.]

### 2. 제3자를 포함하는 노동

예를 들면, 이것은 다음을 포함할 수 있다: 고객을 대면하는 역할, 귀중품, 돈이나 의약품의 취급, 보안조치(예컨대, 비상버튼)의 부족, 안전조치의 부족(예컨대, 보안카메라, 적절한 조명)의 부족, 불충분한 신고시스템이나 훈련 [더 자세한 정보는 1.3절을 보라.]

### 3. 차별, 권력관계 남용, 젠더 규범, 문화적·사회적 규범이 야기하는 위험

예를 들면, 이것은 다음을 포함할 수 있다: 직업적 격리나 젠더 임금격차, 대부분의 저임금노동자가 여성이지만 관리자/경영자는 남성인 여성위주 사업장, 마초 문화를 가진 남성위주 사업장, 중첩적 차별, 부적절한 보건정책에 기인한 여성건강 위험 [더 자세한 정보는 1.2절을 보라.]

### 가정폭력도 위험 평가에 포함되어야 한다(R206 제18항 d).<sup>50</sup>

모든 사업장 OSH 프로그램의 성공은 위험을 확인하고 평가하기 위한 노동자와 사용자의 협력에 달려 있다. 사용자는 일터의 위험을 관리할 책임이 있지만, 노동조합은 참여할 권리가 있으며 위험의 확인과 평가에 도움을 줄 수 있는 유용한 지식을 갖고 있다. 노동자 참여를 보장하는 효과적인 방법은 ‘사업장 OSH 공동위원회’를 활용하는 것이다. 이 위원회는 많은 나라에서 법으로 규정하고 있으며, ILO의 OSH 협약에 포함되어 있기도 하다.<sup>51</sup> 여성과 취약 그룹은 이 위원회에 제대로 대표자를 참여시켜야 하며, 이 위원회에 여성을 위한 자리를 마련하는 것이 도움이 될 수 있다. 이것은 과거에는 놓쳤거나 무시했던 위험을 확인하고 여성의 보건과 안전 필요성을 더 중요한 의제로 만드는데 도움을 줄 수 있다.

49 위험 평가의 실행에 관하여 더 자세한 것은 다음을 보라. 5-step guide for employers, workers and their representatives on conducting workplace risk assessments, ILO (2013) [https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_232886/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm)

50 C190을 위험 평가에 통합하는 것에 대한 추가 정보, 그리고 위험 요인에 대한 논의에 대해서는 다음을 보라. Addressing violence and harassment against women in the world of work, ETF (2020) <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

51 International Labour Standards on Occupational Safety and Health, ILO <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>

위험을 확인하는 많은 방법이 있다.

- ➔ 사업장의 물리적 배치와 조직적 특성에 대한 감사
- ➔ 노동자 조사: 특히 여성노동자, 그리고 적절한 경우에는 제3자 소속의 노동자 포함
- ➔ 가정폭력 경험, 그리고 사업장 밖(예컨대, 출퇴근 시)에서의 폭력 경험에 관하여 피고용자 조사
- ➔ 여성을 직접적으로 포함하는 참여적 조치: 예를 들면, 안전에 관한 우려를 청취하기 위한 포커스 그룹 토론, 폭력과 괴롭힘이 발생할 가능성이 더 큰 영역들을 확인하고 조사하기 위한 안전점검 시찰과 안전감사
- ➔ 현재 존재하는 빈틈을 확인하기 위한 기존 방지조치의 평가

**기억하라:** 여성은 젠더 기반 폭력과 괴롭힘의 위험에 더 많이 노출되어 있으므로, 효과적인 OSH 관리는 젠더 대응형 접근법을 택해야 한다. 모든 단계에서 여성과 협의해야 하고 여성을 포함시켜야 하며, 위험 평가는 중첩된 형태의 차별이 야기하는 위험을 포함하여 남성노동자와 여성노동자가 직면하는 서로 다른 위험을 가시화해야 한다. 위험 평가를 수행하는 사람은 젠더 대응형 훈련을 받아야 한다.<sup>52</sup>

52 OSH 관리를 젠더 대응형으로 만드는 것에 대한 더 자세한 정보는 다음을 보라.

Making women visible in occupational health and safety, IUF (2019) <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/3.-Making-women-visible-in-OHS-ENGLISH-def.pdf> Gender in Occupational Safety, TUC (2017) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

Women's health, safety and well-being at work - Negotiators guide, Unite the Union (2012) <https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>

53 Safe and healthy working environments free from violence and harassment, ILO (2020)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_751832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf)



## 방지 조치와 보호 조치

노동자가 직면하는 위험이 확인되면, 위험을 평가하고 그에 대한 조치를 취해야 한다. 사용자와 노동자는 적절한 방지 조치와 보호 조치를 개발하고 실행하기 위해 협력해야 한다. 이 조치들은 모든 사람을 효과적으로 보호하고 젠더 역할, 행위, 필요를 고려하는 젠더 대응형 이어야 하며, 불평등하거나 차별적인 태도와 사회적 규범을 극복하는데 기여해야 한다. 노동자, 특히 여성노동자는 모든 조치의 개발에 관여해야 하고, OSH 위원회에 대표자가 참여해야 한다.

ILO에 의하면,<sup>53</sup> 효과적인 방지 전략은 다음을 포함할 수 있다.

- ● 사업장의 물리적 특성을 바꾸기: 예를 들면, 잠금 장치, 경보, 보안카메라, 방문자 서명 절차
- ● 노동환경과 작업조직방식을 바꾸기: 예를 들면, 업무량 완화, 훈련 제공
- ● 권력관계를 다루기: 경영자와 관리자가 긍정적 리더가 되도록 격려하기 위한 훈련, 지원, 멘토십, 좋은 경영관행
- ● 효과적인 신고·고소·분쟁해결 메커니즘의 개발
- ● (C190 제10조 b와 R206 제7항 g에 따른) 신고자와 증인의 보호

일단 만들어지면, OSH 정책과 조치는 분명하게 게시하고 제대로 실행하며 정기적으로 평가해야 한다. 조사와 평가는 조치의 효과를 평가하고 새로운 위험 요인을 확인하는데 도움을 줄 수 있다. 성과를 측정하기 위해서 젠더 민감성이 있는 지표를 사용해야 한다.

### 알 권리: 정보와 훈련

만들어진 방지 조치는 관련 당사자들에게 효과적으로 전달되어야 한다. 정보와 훈련은 모든 효과적인 OSH 전략에 필수적이다. C190 제9조 d에 의하면, 사용자는 노동자가 확인된 위험 및 방지 조치와 보호 조치를 알 수 있도록 접근 가능한 정보와 훈련을 노동자에게 제공해야 한다. 노동자, 관리자, 경영진은 OSH 위험과 방지 조치에 관하여 제대로 훈련 받고 관련 정보를 제공받아야 한다. 훈련과 정보는 젠더 대응형 이어야 하며, 여성이 어떻게 다르게 위험에 노출되어 있는가, 그리고 이 위험 요인을 어떻게 다룰 것인가에 관한 인식을 높여야 한다. 여성은 훈련과 정보의 개발에 참여해야 한다.

#### 노동자, 경영자, 관리자는 다음에 관하여 훈련 받아야 한다.

- 위험, 그리고 폭력과 괴롭힘이 안전과 보건에 미치는 영향
- 폭력과 괴롭힘 정책과 그 실행의 세부사항
- 방지 조치와 보호 조치
- 폭력과 괴롭힘을 어떻게 신고하는가, 그리고 신고는 어떻게 관리되어야 하는가
- 노동자, 경영자, 사용자의 의무와 책임

### 거부할 권리

C190 제10조 g에 의하면, 노동자는 폭력과 괴롭힘 때문에 생명, 보건 또는 안전에 심각한 위험이 임박했다고 생각하는 작업상황에서 벗어날 권리가 있다. 그 결과로 노동자가 보복을 당해서는 안 된다. 또한 노동자는 위험을 경영진에게 보고하고 알릴 의무가 있다. 이것을 가능하게 하는 절차가 확립되어야 한다. 모든 노동자에게 이 절차를 알려 노동자가 자기 스스로를 보호할 수 있도록 해야 한다.

## 2.3

### 노동조합 이슈로서 가정폭력

가정폭력은 비밀리에 발생하여 외부세계로부터 감출 수 있을지 모르나, 광범위한 영향을 미친다. 가정폭력은 노동자의 보건, 안전, 보안에 영향을 미치며, 공적 세계로 파급 효과를 일으키고, 막대한 사회적 비용을 발생시킬 수 있으며, 우리의 노동생활에 부정적 영향을 미친다. 그러나 노동세계는 가정폭력의 영향을 완화하는 중요한 장소가 될 수 있다. 사용자와 노동조합은 가정폭력의 영향을 인식하고 대처하는데 중요한 역할을 해야 한다.

노동조합은 C190을 이용하여, 가정폭력이 노동에 미치는 영향을 인식하고 대처하는 조항을 (OSH, 평등, 보건과 복지에 관한) 단체협약이나 사업장 정책, 또는 별도의 가정폭력정책에 교섭을 통하여 포함시켜야 한다.<sup>54</sup>

54 이에 대한 모범적 문구 사례를 더 보려면, 아래를 참조하라.

Domestic violence and abuse: a trade union issue, UNISON (2017) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

'Domestic Violence and the Workplace - A Bargaining Guide', UFCW Canada

[http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publications/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN\\_V4.pdf](http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publications/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf) Domestic

Violence Guide, UNI Global Union [http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies\\_en.pdf](http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf)

Family and Domestic Violence Model Clause, Australian Council of Trade Unions, ACTU

<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

Model Domestic Abuse Policy, UCU (2016) [https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic\\_abuse\\_model\\_policy.pdf](https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf)

## 가정폭력 체크리스트

가정폭력에 관한 조항은 다음을 포함해야 한다.

- ☑ 가정폭력의 정의
- ☑ 가정폭력이 노동세계에 미치는 영향의 인정
- ☑ 사용자의 책임
- ☑ R206 제18항 a-e에 따른 지원 규정
  - ☑ 가정폭력 피해자를 위한 (유급 또는 무급) 휴가
  - ☑ 유연근무제도
  - ☑ 피해자를 해고로부터 잠정적으로 보호하기
  - ☑ 가정폭력을 사업장 위험평가에 포함하기
  - ☑ 가정폭력을 위한 공적 완화조치에 의뢰하는 시스템

추가적인 조치와 규정은 다음 사항도 포함할 수 있다.

- ☑ 비밀 보호
- ☑ 안전계획, 안전자문, 보안조치의 개발
- ☑ 사업장의 적응조치: 예컨대, 노동자의 전근/재배치. 직무, 임무, 시간 또는 업무량의 재설계나 변화, 전화/이메일주소의 이전 또는 변화
- ☑ 추가적 지원조치: 예컨대, 재정적 지원, 숙소·육아·주택 지원, 심리적 지원, 전문가 지원에 관한 정보, 카운슬링 이용
- ☑ 가정폭력에 관한 사업장 정책을 수립해야 할 사용자의 책무
- ☑ 훈련과 인식 제고
- ☑ 훈련 받은 '동료지원 대표자'

## ▼ 유급휴가

노동조합은 사용자가 가정폭력의 피해자/생존자에게 유급휴가를 부여하도록 교섭할 수 있다. 이것은 가정폭력이 노동세계에 미치는 영향을 완화하는 효과적인 방법이며, 피해자/생존자가 폭력적 상황에 대처하거나 벗어날 시간을 제공한다. 또한 노동조합은 유급휴가를 입법화하거나 국가가 재정 지원하는 사회보장제도에 포함시키도록 정부와 협상할 수 있다.



- ▶ 필리핀에서는 법에 의해 가정폭력 피해자/생존자에게 10일의 유급휴가가 제공되며, 필요 시 연장할 수 있다. 또한 법은 노동자를 지원하는 동료들을 보호한다.
- ▶ 호주의 법은 가정폭력을 경험하는 모든 노동자가 가정폭력의 영향에 대처하는 조치를 취하도록 하기 위하여 5일의 무급휴가를 부여한다.
- ▶ 캐나다의 모든 주에는 가정폭력 사건에 대하여 (유급과 무급) 휴가를 부여하는 법이 있다. 캐나다 연방정부는 캐나다 노동법을 개정하여, 연방 규제를 받는 사업장의 노동자들에게 5일의 가정폭력 유급휴가를 부여하는 내용을 포함시켰다.
- ▶ 뉴질랜드에서는 법이 10일의 유급휴가를 부여한다. 피해자/생존자는 증거를 제출할 필요가 없으며, 자신의 안전을 확보하기 위해 유연근무제도를 이용할 수 있다.

노조가 휴가를 교섭할 때, 확보된 휴가 일수는 상황에 따라 다르며, 그 휴가 일수를 어떻게 활용할 수 있는가(전체를 한꺼번에, 하루씩 또는 하루의 일부를 휴가로 활용)도 마찬가지이다. 노동조합은 기존의 휴가규정에 더하여 연간 최소 10일의 유급휴가(특별한 상황에서는 연장 가능)를 위하여 교섭해야 한다. 사용자가 유급휴가에 동의하지 않으면, 대안은 무급휴가이다.

가정폭력 조항은 호주에서 유래하였다. 그러한 최초의 조항은 2010년에 서비스노조의 빅토리아 주정부 서비스지부와 서프코스트지방의회 사이에 체결되었다. 특히 이 조항은 유급휴가를 최대 20일까지 규정하고 있다.



### 캐나다노총(CLC)은 노조가 사용할 모범적 유급휴가 문구를 만들었다.<sup>55</sup>

1. 사용자는 노동자가 출근과 업무성과에 영향을 미칠 수 있는, 개인생활에서의 폭력이나 학대의 상황에 직면하기도 한다는 것을 인정한다.
2. 가정폭력을 경험하는 노동자는 병원진료예약, 법적 절차, 기타 필요한 활동을 위하여 (x)일의 유급휴가를 이용할 수 있다. 이 휴가는 기존 휴가일수와는 별도로 부여되는 것이며, 사전 승인 없이 연속해서 사용하거나 하루씩 또는 하루의 일부로 나누어서 사용할 수 있다.

## ▼ 유연근무제도

아울러 노조는 사용자가 가정폭력으로 고통 받는 노동자를 위하여 유연근무제도를 제공하도록 교섭할 수 있다. 여기에는 예컨대, 가불(임금 선지급), 휴직 후 점진적 정상근무복귀가 포함될 수 있다.

## ▼ 보호

노조는 가정폭력과 그 영향에 관련되어 결근한 피고용자를 해고로부터 잠정적으로 보호하기, 가정폭력의 공개, 경험, 또는 인지된 경험을 이유로 한 불리한 조치, 보복 또는 차별로부터 보호하기, 그리고 해당 피고용자의 비밀 보호를 위하여 교섭해야 한다.

### 징계와 불리한 조치로부터의 보호

사용자는 출근이나 업무성고가 가정폭력을 경험한 결과로 나빠지면 해당 피고용자에 대하여 어떠한 불리한 조치도 취하지 않을 것을 동의한다.

### 비밀 보호

가정폭력에 관한 모든 개인정보는 관련 법률에 따라 비밀로 유지한다. 당사자의 명시적인 서면 동의가 없이는 어떤 정보도 피고용자의 인사파일에 기록하지 않는다(캐나다 노총).

## ▼ 사업장의 안전전략

노조는 사업장의 안전전략을 교섭해야 한다. 이 때 가정폭력을 사업장 위험평가와 방지프로그램에 포함해야 한다. 사업장에서 가해자에 의한 즉각적 위험이 있다면, 노조는 사용자가 생존자와 함께 즉각적 위험평가를 실시하여 사업장의 안전계획, 안전자문, 보안조치를 만들도록 교섭해야 한다. 이것은 상황변화에 따라 업데이트되어야 한다. 조치는 특히 주차장과 출퇴근 시의 보안조치, 비상경보, 옥외조명, 외부카메라 또는 CCTV, 출입구 잠금장치의 설치를 포함할 수 있다.

## ▼ 사업장의 적응조치

노조는 다음의 추가 조치를 교섭할 수 있다: 다른 부서나 장소로 노동자를 잠정적으로 또는 완전히 전근시키기, 직무 재설계, 임무, 노동시간 또는 교대근무패턴의 변화 또는 업무량 줄이기 등

### 개별적 지원

사용자는 가정폭력을 경험하는 피고용자가 다음의 사항에 대하여 합리적인 요청을 하면 이를 승인한다.

- 노동시간이나 교대근무패턴의 변화
- 직무 재설계, 임무 변화 또는 업무량 줄이기
- 다른 지역이나 부서로 전근
- 괴롭히는 연락처를 피하기 위하여 전화번호, 이메일주소를 바꾸거나 전화를 선별 수신
- 기타 적절한 조치: 가정친화적인 유연근무제도를 위한 기존 규정에 따라 가능한 조치 포함 (캐나다노총)

이러한 권리를 누리려면 가정폭력 관련단체, 지원 담당자, 노조대표자 또는 의사가 제공하는 가정폭력 증거를 제출하라고 요구하는 사용자들이 있을 수 있다. 그렇다면, 노조는 일련의 관련서비스에서 제공하는 증거를 포함할 수 있을 만큼 유연한 문구를 확보해야 한다.

## ▼ 지원 조치

이것은 숙소·육아 지원, 재정적 지원, 심리적 지원, 전문적 지원을 제공하는 지역단체에 관한 정보, 사용자가 비용을 지불하는 카운슬링 이용을 포함할 수 있다. 기타 재정적 지원은 임금의 가불(선지급) 또는 긴급재정지원을 포함할 수 있다.

또한 노동자는 가정폭력을 위한 공적 완화조치를 이용할 수 있도록 도움을 받을 수 있다. 여기에는 특히 법률지원서비스, 가정폭력 전문가 서비스, 경찰보고서 또는 법원의 금지명령, 복지혜택, 임시숙소 이용 등이 있다.

## ▼ 사업장 정책

또한 노조는 사용자가 가정폭력에 관한 사업장 정책을 수립하도록 협상할 수 있다.

사용자는 사업장에서 가정폭력을 방지하고 대처하는 사업장 정책을 수립한다. 이 정책은 모든 피고용자가 접근 가능하며, 해마다 검토한다. 이 정책은 피고용자가 가정폭력을 신고하거나 저지를 경우 취해야 할 적절한 조치를 설명하고, 신고, 위험평가, 안전계획을 위한 과정을 확인하며, 이용 가능한 지원을 제시하고 피고용자의 비밀과 프라이버시를 보호하며 모든 사람에게 사업장 안전을 보장해야 한다. (캐나다노총)

## ▼ 훈련과 인식 제고

가정폭력, 가정폭력이 노동세계에 미치는 영향, 가정폭력 사건의 처리 방식, 교섭을 통하여 만들어진 가정폭력정책에 관하여, 상위 직급을 포함한 모든 피고용자에게 훈련을 실시하고 인식을 제고하는 것이 아주 중요하다.

사용자는 가정폭력, 가정폭력이 일터에 미치는 영향에 관한 인식 훈련을 모든 피고용자에게 제공할 것이다.

사용자는 예컨대, 가정폭력 위험평가와 위험관리에 관한 훈련 등 가정폭력과 프라이버시 이슈에 대하여 훈련을 받은 담당자(인적자원부서/경영진 소속)를 확인할 것이다. 사용자는 지명된 가정폭력 담당자의 이름을 모든 피고용자에게 알릴 것이다. (캐나다노총)

## ▼ 동료지원 대표자

또한 노조는 ‘여성 옹호자’ 또는 ‘응급대응요원’과 같이 훈련 받은 노조 주도의 ‘동료지원 대표자’의 인정 및 이 대표자에 대한 지원을 위하여 교섭할 수 있다. 이 사람들은 가정폭력을 걱정하는 노동자가 찾아가서 지원을 받을 수 있는 특별히 훈련된 사업장의 대표자들이다. 스스로 훈련을 제공하는 노조가 있을 수 있고, 사용자와 협력하는 노조도 있다.

➔ 뉴질랜드 유제품노조(DWU)의 노조대의원들은 유제품회사 Fonterra와 협력하여 가정폭력 응급대응요원 훈련을 실시하였다. 이것에 힘입어 조합원들은 가정폭력을 경험하는 노동자를 어떻게 가장 잘 지원하는가를 배울 수 있다. 여기에는 적절한 최초의 대화 하기, 피해자/생존자에게 전문가 소개하기, 경영진과의 대화를 통하여 피해자/생존자 지원하기, 경영진의 사건 처리를 지원하기 등이 포함된다.

➔ 캐나다 일반노조 Unifor는 ‘여성옹호자 프로그램’을 만들었다. 이 프로그램에서는 사용자가 인정한, 특별히 훈련 받은 사업장 대표자들이 폭력과 괴롭힘의 영향을 받은 여성들을 지원한다. 노동자는 가정폭력을 포함한 모든 유형의 GBVH에 관한 정보, 지원, 추천의뢰를 위하여 이 여성옹호자에게 연락할 수 있다. 여성옹호자는 노조를 통하여 특별훈련을 받으며, 비용은 사용자가 부담한다. 노조는 단체협약의 요구사항으로 이것을 성공적으로 교섭하였으며, 이제 캐나다 전역에 400명이 넘는 여성옹호자 네트워크를 갖고 있다.<sup>56</sup>

✔ 영국의 UNISON은 가정폭력에 관한 **모범 사업장 협약**을 만들었다.<sup>57</sup> 그 협약은 다음을 포함한다.

- 경영자와 피고용자를 위한 훈련, 적절한 훈련을 받은 지명된 인적자원 담당자
- 특별 유급휴가, 임금 가불(선지급) 가능성
- 노동시간과 업무패턴의 잠정적 또는 영구적 변화, 가해자와의 접촉 가능성을 피하기 위한 구체적 임무의 변화, 적절한 경우에는 배치전환 또는 근무지 이전
- 안전한 노동환경을 확보하기 위한 조치: 예컨대, 전화번호 바꾸기, 유급근무시간 중에 카운슬링 이용과 지원 서비스
- 가정폭력 생존자를 지원하기 위해 만들어진 강좌 활용

#### 교섭에서 사용할 논거

- ✔ 가정폭력은 사적 또는 개인적 이슈가 아니다. 그것은 사업장 이슈이고 인권 침해이다. 가정폭력은 노동세계에 영향을 미친다. 사용자는 존중하고 보호하며 의무를 다해야 한다.
- ✔ 가정폭력은 노동자·동료·가족의 복지, 기업과 경제에 부정적 영향을 미친다.
- ✔ 여성은 노동세계의 GBVH에 의해서 편중되게 영향을 받고 있다. 남성과 여성의 생산적이고 질 높은 고용에 대한 장애물이 제거되어야 비로소 경제성장과 발전이 성취될 수 있다.
- ✔ 폭력적 관계를 피하는 것은 시간과 돈이 필요하다. 가정폭력 유급휴가는 벗어나는 것과 속박되는 것을 구별시켜준다. 그것은 폭력의 사이클을 끝낼 수 있다.
- ✔ 가정폭력 유급휴가는 여타의 유급휴가권리와 동등한 보편적 권리여야 한다.
- ✔ 팬데믹 위기에서 많은 사람들에게 가정은 일터가 되었다. 이에 따라 폭력의 위험이 높아진다. 이제 그 어느 때보다 더, 가정폭력은 노동세계의 이슈이다.

## 2.4

### 노동세계의 폭력과 괴롭힘 신고의 처리

노동자는 폭력과 괴롭힘을 신고하지 않는 경우가 많다. 자신의 신고가 진지하게 다루어지지 않을 것이라 생각하기 때문이다. 아니면 노동자는 자신이 창피를 당하거나 난처하거나 모욕을 당하거나 심지어 해고되지 않을까 두려워한다. 가정폭력의 경우, 이슈는 더 민감할 수 있다. 노조가 신고와 조사 시스템을 위한 효과적인 가이드라인/절차를 확립하고 이 절차에 관한 정보가 사업장 정책에 포함되도록 만드는 것이 중요하다. 그리고 나서 노조는 정보와 훈련을 제공함으로써 고충처리 메커니즘에 대한 노동자의 인식을 높여야 한다.<sup>58</sup>

사업장에 따라 절차는 다를 것이지만, 기억할 몇 개의 일반적 원칙은 다음과 같다.

- ★ **문제를 인식한다:** 노동자의 행위, 외모 또는 업무성과의 급작스럽고 설명할 수 없는 변화를 찾아라. 당신이 사업장 내부의 폭력을 인지하였다면, 당당하게 밝히고 신고하라.
- ★ **신속하고 진지하게 대응한다:** 누군가 폭력과 괴롭힘을 폭로하면, 그것에 대해 진지하게 고려하고 조치를 취해야 한다. 신고는 정해진 기간 내에 다루어져야 한다. 명확한 공식적·비공식적 절차를 설정하는 것이 중요하다.
  - ➔ 노동자는 **신고를 비공식적으로 더 잘 다룰** 수 있다고 생각할 수 있다. 노동자에게 공식적 신고를 하도록 강요해서는 안 된다.
- ★ **안심시킨다:** 노동자가 자신이 지원 받고 있다는 것을 느끼게 하고 자신이 이용할 수 있는 지원을 이해하게 한다.
- ★ **소개와 의뢰:** 신고를 훈련 받은 담당자나 인적자원부서의 누군가에게 알린다. 이들은 사용자/경영자도 상황을 인식하게 해야 한다. 가정폭력의 경우, 해당 개인을 기존의 지원 서비스의 도움을 받도록 의뢰해야 한다. 여타의 경우에는, 조사 개시를 포함한 합의된 공식절차를 따라야 한다.
- ★ **젠더 대응형:** 조사와 결과는 젠더 대응형 이어야 한다. 즉, 공정해야 하고, 근본적인 불평등한 젠더 기반 권력관계, 그리고 인종, 계급, 성적 지향과 같은 중점적 불평등을 인정해야 한다. 결과는 폭력과 괴롭힘을 일으키는 권력불평등을 다루는데 기여해야 한다.
- ★ **비밀 유지와 공정성:** 관련된 모든 사람의 비밀 유지를 확실히 해야 한다. 편견을 피하기 위해 모든 사람을 전체 과정에서 공정하게 대우해야 한다.
- ★ **지원:** 과정, 기간, 기대, 조치를 취한 이유, 그리고 어떤 지원이 이용 가능한가에 대하여 모든 당사자에게 알려야 한다.
- ★ **보호:** 신고인, 피해자, 증인, 내부고발자를 가해나 보복으로부터 보호하는 조치가 포함되어야 한다.
- ★ **기록:** 젠더별로 분류된 투명한 기록(남성과 여성에 대하여 별도로 수집된 데이터)을 유지해야 한다.
- ★ **의사소통:** 절차와 내려진 결정은 명확해야 하고, 모든 관련 당사자에게 전달되어야 한다.

58 고충처리절차와 조사절차의 좋은 사례에 대해서는 다음을 보라.

Stopping sexual harassment at work, A Trade Union Guide (ITUC) [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement\\_ENG\\_12pgs\\_BR.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf)

Sexual harassment and bullying grievance procedures, SDA (2016) <https://sdaea.sharepoint.com/:b:/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8Ix-qwBHcCRhULmB0Mh-0MphYTNWw?e=jsUurGI>

Zero Tolerance – Dignity at Equality at Work <https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

Bullying a reps' guide, PCS <https://www.pcs.org.uk/your-union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14>

Investigating and Resolving Workplace Harassment, UNIFOR (2013) [https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red\\_book\\_-english-36619-\\_harassment\\_investigation\\_guide.pdf](https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-english-36619-_harassment_investigation_guide.pdf)

## 2.5

### 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 관한 단체교섭

#### 기업 수준, 산업부문 수준, 국가 수준의 단체교섭

C190은 비준에 관한 논의에 정부를 끌어들이는 유용한 수단일 뿐 아니라 사용자와 교섭할 때 사용할 강력한 도구이다. 정부가 C190을 비준하면, 사용자는 자신의 정책을 새로운 국내법에 맞추어야 한다. 그러나 C190의 비준 여부에 관계 없이, 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 대처한다는 약속을 제시하고 모니터링 하기 위해, C190의 규정을 단체협약에 통합할 수 있다.



**단체협약**은 노동조건과 고용조건을 결정하는 문서로 된 협약이며, 노조와 사용자 사이의 협상(단체교섭)의 결과물이다. 단체교섭은 노조가 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 방지하고 다루는 가장 효과적인 도구이다. 단체교섭은 **국가 수준**에서 이루어질 수 있고, 그 이후 노조와 기업이 이 협약을 채택하거나 지역 수준에서 비슷한 협약을 교섭하도록 권고하는 경우가 많다. 단체협약은 **산업부문 수준**에서 노조와 사용자단체 사이에 체결될 수 있다. 또한 **기업/공장 수준**에서 노조와 기업 사이에 단체협약이 합의될 수 있다.

C190은 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 방지하고 다루는데 있어 단체교섭의 중요성을 강조하며, 이 협약(C190)이 단체협약을 통하여 적용될 것을 권장한다. C190의 규정과 문구를 이용하여 노조는 새로운 협약을 만들거나 새로운 조항을 통합하여 기존 협약을 개정할 수 있다. 보호, 시행, 구제책, 지원과 인식제고에 관하여 R206에서 제안하는 조치들도 도움이 될 수 있다.

당신의 단체협약이 이미 폭력과 괴롭힘을 언급할 수 있으나, 이제 이 단체협약을 개정하여 C190과 일치하도록 만들어야 한다.

- 노조 현장간부에게 묻고 조합원들을 설문 조사하여 문제의 심각성 정도를 이해한다.
- 폭력과 괴롭힘을 당신의 교섭의제의 우선과제로 확인한다.
- 노조 조합원 및 현장간부와 협의를 거쳐, 서로 다른 단체교섭 수준과 산업부문에서 상황에 맞게 수정하여 통합할 수 있는, 폭력과 괴롭힘에 관한 샘플 조항과 문구 초안을 만든다.

당신의 노조는 교섭으로 확보한 다른 조치에 포함된 폭력과 괴롭힘에 관한 조항을 포함하여, 새로운 단체협약을 교섭하거나 기존의 단체협약을 개정할 수 있다. 문구는 폭력과 괴롭힘 전반이나 해당 기업/부문에서 노동자가 직면하는 특정 형태의 폭력과 괴롭힘에 초점을 맞출 수 있다.

**폭력과 괴롭힘 및 젠더 기반 폭력과 괴롭힘은 상대적으로 새로운 단체교섭 이슈이다. 이것은 강력한 젠더 대응형 단체교섭 문구의 사례가 많지 않다는 것을 뜻한다. 노조가 이에 대처하기 위해 단체협약에 포함될 수 있는 강력한 모범 조항을 만드는 것이 중요하다.**<sup>59</sup>



**기억하라:** 모든 단체협약은 젠더 대응형 이어야 하며, 근원적인 불평등을 확인하고 다뤄야 한다. 기존 단체협약의 젠더 영향 평가(단체협약이 젠더 불평등을 축소, 유지 또는 증가시키는가를 파악하기 위하여 단체협약을 분석하는 것)는 어디에 빈틈이 있는가를 확인할 수 있다.

문구는 폭력과 괴롭힘이 여성에게 미치는 편중된 영향을 인식하고 불평등을 다루기 위한 조치들을 도입해야 한다.

## 단체교섭 체크리스트

C190에 따라 폭력과 괴롭힘을 효과적으로 다루는 단체협약의 조항은 다음을 포함해야 한다.

-  폭력과 괴롭힘의 정의
-  폭력과 괴롭힘이 발생하지 못하게 하는 실제적 조치
-  폭력과 괴롭힘을 다루기 위한 절차와 정책
-  규정과 절차에 관한 훈련과 인식 제고
-  모니터링과 평가

**기억하라.** 문구를 가능한 최대한으로 단체협약에 포함시키기 위한 효과적인 교섭전략을 만드는 것이 중요하다.

59 모범 단체협약과 문구의 좋은 사례로는 다음을 보라.

Safe at Work, Safe at Home, ETUC (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

Preventing and addressing sexual harassment and violence in the workplace – Practical strategies, ILO [https://qbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit\\_PART\\_B.pdf](https://qbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf)

Violence and harassment against women and men in the world of work – Trade union perspectives and action, ILO (2017)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_546645.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf)

## 정의

노동세계의 폭력과 괴롭힘에 대한 강력한 정의. 그것은 GBVH에 특별히 초점을 맞추어야 한다. 또한 그것은 노동자가 직면하고 있는 특정 형태의 폭력과 괴롭힘을 포함할 수 있다.



도미니카공화국의 Vista Sol Punta 기업에서 체결된 단체협약(2014-2017)은 성희롱 방지와 성희롱 처벌에 관한 조항을 담고 있으며, 성희롱이 여성에게 미치는 편중된 영향을 인정한다.

성희롱은 피해자의 존엄성에 대한 공격적이고 기업생산성의 장애물이며, 피해자의 노동조건, 고용과 승진 전망을 악화시킨다. 성희롱은 산업안전보건에 영향을 미치고, **전반적으로 여성노동자에게 가해지는 폭력의 한 형태에 해당하기 때문에**, 성희롱을 효과적으로 방지하는 환경을 만들기 위해 필요한 모든 조치를 취해야 하며, 여기에는 기업의 피고용자를 성희롱 한 것으로 입증된 사람의 즉각적 해고와 사법처리가 포함된다.<sup>60</sup>

## 실제적 조치 / 방지 전략

단체협약은 노동자를 보호하고 폭력과 괴롭힘의 발생을 막는 방지 전략도 포함해야 한다. 이것은 명확하게 정의된 사용자 책임과 취해야 할 실제적 조치를 포함해야 한다.



뉴욕호텔노동조합은 모든 호텔 객실직원들을 위한 비상버튼을 요구하는 조항을 교섭을 통하여 산별단체협약에 포함시켰다.

### 70(A) 피고용자를 보호해야 할 사용자의 전반적 의무

사용자는 피고용자의 안전이 가장 중요한 관심사이며 호텔손님에 의한 괴롭힘으로부터의 안전을 포함한다는 것을 재확인한다. 사용자는 부적절한 호텔손님의 유혹, 괴롭힘, 위협에 대처하고 그런 사건이 일어나면 신속하고 적절하게 대응하기 위한 합리적 조치를 취한다.

### (B) 장비

이 협약 체결 이후 1년 이내에, 사용자는 객실 안내원, 객실청소담당자, 미니바 담당자, 룸서비스직원, 그리고 투숙객이 있는 객실에 들어가야 하는 여타의 모든 피고용자에게, 자신의 위치로 신속한 지원을 효과적으로 부를 수 있으며 빠르고 손쉽게 작동할 수 있는, 근무 중에 몸에 지니고 다닐 장비를 제공한다. 각 호텔의 규모와 물리적 구조가 다르기 때문에 호텔마다 적합한 장비가 다를 수 있다는 것을 인정한다.

## ▼ 절차와 정책

폭력과 괴롭힘을 다루고 신고하며 대응하기 위한 정책과 절차, 가해자에 대한 처벌조항이 단체협약에 포함되어야 한다. 이것은 피해자/생존자를 위한 지원이나 구제책에 대한 규정을 포함할 수 있다. 명확하게 정의된 노동자와 사용자의 권리와 책임도 있어야 한다. 평등대의원(equality representative)이 참여하도록 요구하는 조항을 포함하는 것은 젠더 대응형 조사를 확보하는 효과적인 방법이다.

기업과 노조는 ‘존중 받는 사업장 만들기 공동위원회’를 구성하기로 합의한다. 이 위원회의 기능은 신고를 조사하고 존중 받는 사업장을 만드는 데 기여하는 것이다. 이 위원회는 사용자와 노조가 선정하는 동수(2명)의 대표자들로 구성된다. **노사 양측이 선정하는 대표자 중 적어도 1명은 여성이어야 한다.** 노사 양측은 대표자들이 독립적이어야 하며, 징계에 관한 의사결정을 맡지 않는다는 것에 합의한다.<sup>61</sup>

## ▼ 훈련과 인식 제고

규정과 절차에 관하여 훈련하고 알리며 인식을 제고하는 내용을 담은 조항이 있어야 하고, 폭력과 괴롭힘 사건을 어떻게 인지하고 대응하며 조사할 것인가에 관한 조항도 있어야 한다.

✓ 독일철도주식회사(DB AG)에서 ‘(성)희롱과 차별에 대한 보호와 동일한 처우’에 관하여 2019년에 체결한 기업협약은 경영자와 노동자를 위한 훈련활동, 직원을 위한 외부전화상담서비스를 위한 조치뿐 아니라 여성 피고용자의 권한 강화와 훈련을 위한 조치(제3자의 폭력으로부터 스스로를 보호하기 위한 자기방어훈련 포함)를 포함하였다.

## ▼ 실행과 모니터링

교섭을 통하여 체결된 모든 단체협약의 성공은 효과적인 실행과 모니터링에 달려 있다. 노조는 모든 약속이 확실히 이행되도록 해야 한다. 노조는 협약 준수와 실행을 모니터링 하기 위해 노사공동위원회를 포함하여 설치해야 할 절차와 위원회를 위해 교섭해야 한다.

✓ 동아프리카 원예산업에서는 70%의 노동자가 여성이며, 여성에 대한 성희롱이 흔히 발생한다. 원예노동조합(UHAWU)과 우간다화초수출기업협회(UFEA)가 2010년에 체결한 산별단체협약은 이 산업부문에 만연한 성희롱을 다루기 위한 조치들을 담고 있다. 이 협약에 의하면, 기업은 성희롱 정책을 수립하고 사업장의 성희롱을 제거하고 방지하기 위한 조치를 취해야 한다. 이 협약은 성희롱 유형의 정의, 징계절차, 25명 이상의 피고용자를 고용한 사용자가 성희롱 방지 조치를 취할 의무, 고충처리절차를 담고 있다. 이 협약은 젠더 대응형 접근법의 일부로서, 모니터링 역할을 하고 권고를 제안하는 젠더·평등 노사공동소위원회의 설치를 담고 있다.

## ▼ 차별금지와 평등

단체협약은 차별반대 또는 차별금지 조항을 포함함으로써 차별금지와 평등을 촉진할 수 있다.

“사용자는 모든 피고용자 또는 구직 지원자에 대하여 다음 사항 등을 이유로 한 차별, 방해, 제한, 괴롭힘 또는 강요가 없어야 한다는 것에 동의한다: 연령, 인종, 신조, 피부색, 출생지, 출신민족, 시민권, 혈통, 소속 정당이나 종교, 정치적·종교적 신념 또는 활동, 섹스, 젠더 표현이나 젠더 정체성, 트랜스젠더 정체성, 성적 선호, 지향 또는 정체성, 결혼 여부, 가족 지위, 부모 지위, 부양가족 수, 계급, 거주지, 신체적 외모, 범죄기록(진정한 고용자격과 관련된 경우는 제외), AIDS, AIDS 관련 질병, 양성 HIV 검사, 여타의 질병이나 장애, 정신적·신체적 또는 여타의 장애(이런 질병이나 장애가 해당 직책의 임무 수행을 심각하게 손상시키지 않는 한), 노조 조합원 자격 또는 노조 활동, 이 협약에 포함된 권리의 행사”<sup>62</sup>

### 성희롱 관련 모범 조항: 국제노총(ITUC)<sup>63</sup>

- (a) **머리말.** 노조와 사용자는 성희롱이 사업장에서 발생할 수 있다는 것을 인정하며, 성희롱을 방지하고 종식할 것을 약속한다. 또한 성희롱은 징계대상 범죄이다.
- (b) **정의.** 성희롱은 원치 않고 달갑지 않으며 요청하지 않은, 성적 성격의 행위이다. 성희롱은 1회성으로 일어나거나 아무리 사소하더라도 일련의 사건으로서 일어날 수 있다. 성희롱은 강압적이고 일방적이며, 남성과 여성이 모두 피해자일 수 있다.
- (c) **조치.** 성희롱 피해자는 노조가 기업과 합의하여 지명한 신뢰인에게 성희롱 신고를 제출할 수 있다. 적절한 훈련을 받을 신뢰인은 모든 성희롱 신고를 비밀을 유지하며 적시에 조사해야 한다. 성희롱을 주장하는 피고용자는 신뢰인에게 알린 후에 임금, 권리 또는 수당의 손실 없이 작업장을 떠날 권리가 있으며, 신고에 대한 조사가 이루어질 때까지 작업장 복귀를 거부할 권리가 있다. 구제책은 성희롱 사건의 심각성을 반영해야 한다. 그것은 사과, 다른 부서로의 전근 또는 임시휴직일 수 있다. 피해자가 아니라 가해자가 자신의 행동 결과를 감내해야 한다. 사용자는 근무시간 중에 이루어지는 신입 피고용자 오리엔테이션에 필수적 성희롱방지 훈련을 포함시켜야 한다.

### 글로벌 기업과의 단체교섭

C190과 R206은 단체협약의 개선뿐 아니라, 초국적기업(TNCs)에 대한 캠페인과 교섭에서 강력한 도구로 사용할 수 있다. 이미 국경을 넘어 협력하면서, 초국적기업에서 일어나는 폭력과 괴롭힘에 맞서는 캠페인을 하는 노조들이 있다.

예를 들어, 미국과 캐나다의 서비스노조(SEIU)는 국제식품노련(IUF), 브라질노총(UGT), 그리고 전 세계의 다른 노조들과 협력하고 힘을 합쳐, 맥도날드 레스토랑의 성희롱을 해결할 조치를 요구하였다. 노조들은 맥도날드의 글로벌 경영진이 성희롱을 해결하는데 실패한 것을 강조하는 집단소송과 공동고발을 제기하였다. (더 자세한 것은 3.2절을 참조)

“기업의 최상층에서부터 퍼져나가는 성희롱과 부적절한 행위의 문화가 있다... 여성노동자와 LGBTQ+ 노동자가 특히 공격 당하기 쉽다. 그들이 문제제기 하면 아무 조치도 취하지 않는다...”

미투 운동이 진행될 때 우리는 미투 운동을 노동계급운동에서 이 이슈를 부각시키고 성희롱 문제를 강조할 적절한 기회라고 보았다. 저임금 서비스경제는 성희롱이 널리 퍼져있다는 것을 뜻한다. 맥도날드는 좋은 시스템을 갖고 있다고 주장하며, 아울러 자신의 가맹점이 독점영업권을 갖고 있어 책임이 없다고 주장한다. 우리는 맥도날드가 유니폼과 햄버거를 책임지고 있다면 성희롱에 대한 책임도 있다고 주장하였다.

니콜라스 앨런, 미국 SEIU

아프리카, 아태지역, 유럽, 미주지역의 매리웃(Marriott)호텔 노조 조합원들은 단결하여, 호텔산업을 괴롭히는 고질적인 성희롱으로부터 노동자를 보호할 포괄적 조치를 요구하였다. 조사에 의하면, 서비스산업 노동자의 대부분이, 나라에 따라서는 89%가 노동생활의 어느 시점에 일터에서 성희롱을 경험하였다. 함께 캠페인 하면서 노조들은 국제적 연대를 형성하였고, 이 이슈에 대한 인식을 높이는데 기여하였으며, 기업이 협상테이블에 나오도록 압박을 가하였다.

“ 이 캠페인의 핵심은 비상버튼을 객실청소노동자에게 지급하는 지역을 확대하고 기업이 이것을 철저히 시행하도록 압박하는 것이었다... 이것과 동시에 미투 운동이 나타났다는 것이 우리에게는 행운이었다. 캠페인은 토론에 초점을 맞추었고 경영진, 조합원, 일반대중의 문화를 바꾸는데 기여하였다. 매리웃호텔에 초점을 맞춘 덕분에 우리는 8개 도시에서 매리웃호텔과의 단체협약에 해당 문구를 포함시킬 수 있었다. 우리는 나중에 다른 기업에서도 사용되는 표준이 된 문구를 만들었다...다른 노조들과 힘을 합쳐 우리는 국제적 운동을 건설하였다. 그뿐 아니라 결과적으로 우리는 수 천명의 신입 조합원을 확보하였다. 중요한 것은 우리가 지구적으로 반격하고 투쟁할 도구를 사람들에게 주고 있다는 것이다.

이언 루이스, 미국 UNITE HERE\*  
지역지부2

\* 미국/캐나다 서비스·제조·운수노조

## ▶ 글로벌프레임워크협약(GFAs)

하나 또는 여러 국제산별노련(GUFs)과 협약을 체결하거나 공동성명을 발표한 일부 초국적기업들이 있다. 이것은 노동조건, 젠더 평등, 노조 인정의 최소 기준을 설정한다. 이제 이 중 일부는 노동세계의 폭력과 괴롭힘의 이슈를 포함하고 있다.

다국적기업 Unilver, 국제식품노련(IUF), 국제통합제조산별노련(IndustriALL)은 2016년에, 경영진과 노조가 성희롱을 방지하고 퇴치하기 위해 협력하는 절차를 제시하는 공동서약에 서명하였다.<sup>64</sup> 이 합의는 다음의 핵심 원칙에 근거하고 있다.

- 성희롱은 징계대상 범죄이며, 성희롱 사건은 기밀을 유지하며 조사하고 관련된 사람들의 비밀을 보장하는 방식으로 기한을 엄수하여 처리해야 한다.
- 성희롱 사건에서, 필요 시 재배치되어야 하는 사람은 신고한 사람이 아니라 가해자이다.

이 합의에 따르면, Unilever는 다음 사항을 실행할 것이다.

- 정책과 정책에 따른 자신들의 책임에 관하여 모든 직원과 경영자를 훈련시킨다.
- 추가적인 적절한 조치가 필요한 곳을 확인하기 위하여 성희롱 사건을 모니터링 한다.
- 어떤 형태의 성희롱이든 그에 관련된 이슈를 확인하고 제기하는 피고용자, 성희롱을 신고하는 피고용자, 또는 성희롱 사건과 관련된 절차에 경영진과 함께 직접적으로 참여하거나 또는 개별적 혹은 집단적 고충처리절차를 통하여 참여하는 피고용자에 대한 보복이나 가해를 용납하지 않는다.

Unilver 기업운영 전체에 걸쳐 지역 수준에서, 지역 경영진과 노조가 국제기준 및 국내법, 단체교섭법과 관행에 근거하여, 성희롱에 관한 명확한 지역적 정책, 신고절차와 분쟁해결/고충처리 메커니즘을 합의하고 문서화하기로 합의하였다.

이 합의의 주요 내용은 다음과 같다.

- a) 성희롱 사건은 특별한 훈련을 받은 신뢰인(persons of confidence)이 다룬다.
- b) 성희롱에 관한 모든 신고는 안전하고 신속하게, 그리고 기밀을 유지하며 조사하여야 한다.
- c) 신고의 조사는 독립적 개인/구조가 수행해야 한다.
- d) 어떤 경우든 신고자에게 그들의 법적 권리를 알려주어야 한다.
- e) 신고 조사의 결과는 공식적으로 기록하며, 신고자에게 전달하고 검토를 받는다.
- f) 성희롱에 관여한 것으로 밝혀진 사람에 대한 처벌을 명확하게 규정한다.
- g) 전체 과정과 그 결과 도출 동안 내내, 성희롱 피해자에 대하여 충분한 보호와 지원을 제공한다.

이 협약은 예컨대, 많은 임시노동자가 고용되어 있고 많은 수의 여성을 대부분 남성이 감독하는 플랜테이션처럼 더 큰 위험이 있는 영역이 있다는 것을 인정한다. 이런 상황에서는 인식제고와 훈련을 위한 특별 조치를 경영진과 노조가 합의하여 실행해야 한다.

**C190의 채택은 새로운 중요한 조항들을 GFAs에 추가할 새로운 기회를 제공한다.**

**이미 그렇게 한 국제산별노련들이 있다.**

2019년에 국제사무노련(UNI)는 통신기업 **오렌지(Orange)**와 글로벌 협약을 체결하였다.<sup>65</sup> 이 협약은 이 기업이 젠더 평등에 노력을 다할 것을 약속하게 하고, 이 협약의 원칙을 실행할 노동자의 권한을 강화한다. 중요한 것은 이 협약이 특별히 **C190**에 동조하고 있다는 것이다.



“오렌지는 노동세계의 폭력과 괴롭힘의 제거에 관하여, 2019년 6월 21일 국제노동기구 총회에서 채택된 협약(C190)을 준수한다...”

이 협약의 제4장 제7조와 제8조는 ‘차별과 폭력의 방지’에 특별히 초점을 맞춘다. 제8조는 이렇게 밝히고 있다.



“오렌지 그룹은 신체적, 성적 또는 심리적이든 모든 형태의 성차별주의와 괴롭힘, 일터의 일상적 폭력, 모든 종류의 부적절한 행위를 방지하는데 노력을 다한다. 사업장의 여성이나 남성의 존엄성에 영향을 미치는 모든 행위, 또는 위협적이고 적대적이며 품위를 떨어뜨리고 모욕적이거나 불쾌한 환경을 만들어 모든 개인의 존엄성을 해치는 어떠한 행위도 오렌지의 근본가치를 거스르는 것이다.”

- 이 합의에 따라, 오렌지 기업은 폭력과 괴롭힘을 포함하는 상황을 방지하고 찾아내며 대처할 것을 약속한다.
- C190에 따라, 이 협약은 가정폭력의 피해자/생존자에 대한 지원 강화를 포함한다. 기업과 노조는 특별 근무시간 배치, 전근, 긴급숙소지원, 긴급경제지원을 제공하고, 외부단체의 지원을 의뢰한다.
- 이 협약은 지역 수준에서 협약 내용을 실행하기 위한 사회적 대화와 단체교섭을 강조한다. 또한 이 협약은 사업장 평등에 관한 지역위원회, 사업장 평등 담당자 네트워크의 설치를 규정하고 있다.

65 Global agreement on workplace gender equality within the Orange group, UNI Global Union (2019)

[https://uni-globalunion.org/sites/default/files/files/news/orange - uni\\_global\\_agreement\\_on\\_workplace\\_gender\\_equality.pdf](https://uni-globalunion.org/sites/default/files/files/news/orange - uni_global_agreement_on_workplace_gender_equality.pdf)

## 폭력과 괴롭힘에 대처하기 위한 국제산별노련\*의 인식제고 캠페인

UNI Global Union → <http://en.breakingthecircle.org>

ITUC → <https://www.ituc-csi.org/GBV>

IndustriALL  
Global Union → <http://www.industrialunion.org/violence-against-women-not-in-my-union-not-in-my-workplace>

PSI → <https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>

IDWF → <https://idwfed.org/en/updates/gender-based-violence>

Building Workers  
International → <https://www.bwint.org/cms/gender-equality-44>

IUF → <https://www.iuf.org/what-we-do/fighting-against-sexual-harassment/>

EI → <https://www.ei-ie.org/en/detail/16557/ratifyc190-mobilising-for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment>

ITF → <https://www.itfglobal.org/en/campaigns/un-day-elimination-violence-against-women-and-girls-2019>

IFJ → <https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/online-trolling-you-are-not-alone.html>

\* 영문 약어에 대해서는 96쪽 참조.

## 2.6

### C190 기준을 위한 캠페인

2019년 12월 17일, 우루과이는 C190을 비준한 첫 국가가 되었다.

“ C190이 채택된 이후, 이전 정부는 노사정회의를 소집하였다. 이 회의에서 우루과이 노총(PIT-CNT)의 여성대표단은 이 협약이 신속하게 입법화되도록 하기 위해 활동하였다. 바스케스 정부는 노동운동과 함께 이 협약에 찬성표를 던졌고, 사용자들은 기권하였다. 우루과이 노총은 이 협약의 내용을 설명하고 노조가 이 협약을 도구로 활용하는 것이 왜 중요한가를 설명하는 워크숍을 조직하였다...

마르셀로 아브달라, 우루과이 노총(PIT-CNT) 사무총장

몇 년에 걸친 노조의 캠페인과 법률 개혁을 위한 로비활동은 이 협약 비준의 토대가 되었다. 이러한 승리를 도왔던 것은 우루과이 노조가 C190에 포함된 이슈의 일부를 다루는 법률 제정을 위해 이미 성공적 로비활동을 했었다는 사실이다. 이런 법률에는 사업장의 성희롱 방지와 처벌에 관한 법률 제18561호, 여성에 대한 젠더 기반 폭력에 관한 법률 제19580이 포함된다. 노조, 노동부, 정부, 여성단체의 통일된 캠페인도 도움이 되었다.

그리고 피지가 만장일치로 비준 찬성투표를 하였고 2020년 6월 25일 C190을 공식적으로 채택하였다. 2020년 12월 9일에는 나미비아가 이 협약을 비준하였다. 그리하여 최소 2개 국가가 비준함으로써, C190은 2021년 6월 25일에 이제 공식적으로 발효하였다(법적 구속력을 갖게 되었다).

피지에서는 동맹형성이 비준 캠페인의 중요한 도구였다. 노조, 페미니스트 운동, 여성권 단체, 시민사회조직이 힘을 합쳐 연대하였다. 핵심 이해당사자와의 연대, 증거기반 로비활동, 인식제고 캠페인이 효과적이었다.

“ 증거기반 옹호활동은 언제나 개혁과 협약비준을 위한 로비활동의 핵심 전략이었다. 국가적·지역적·지구적 연대가 필요하다... 풀뿌리수준부터 국가수준에 이르는 피지여성권운동(FWRM)의 옹호활동 전체를 통하여 여성의 목소리를 의미 있게 포함시키고 청취하는 것이 필수적이었다... 페미니스트운동과 여성운동의 강력한 집단적 목소리는 공간을 요구하고 긍정적 변화를 촉진하는데 필수적이다.

날리니 싱, 피지여성권운동(FWRM)

C190을 비준하겠다는 의사를 표현하는 국가의 수가 세계적으로 증가하고 있다.

#### 노조 전략

비준을 성공적으로 압박하려면, 일반적으로 노조의 대규모 로비활동과 옹호캠페인이 필요하다. 전략은 각 노조마다 다를 것이지만, 고려해야 할 몇 가지 중요한 사항은 다음과 같다.

- ▶ 노조 훈련에서 C190을 주류화하는 것은 인식을 높이고 노동자를 동원할 수 있다.
- ▶ 공식적·비공식적 구조를 만드는 것은 옹호 캠페인에 도움을 줄 수 있다.
- ▶ 사람들에게 알리는 것은 대중적 지원을 형성하고 정부가 조치를 취하도록 압박할 수 있다. 여기에는 소셜미디어 캠페인, 인식을 제고하고 C190을 설명하기 위한 회의·워크숍·포럼·행사의 개최, C190의 중요성에 대한 노조 지도자의 발언, C190에 관한 자료의 제작과 공유가 포함될 수 있다.

- ➔ 알려지지 않은 이야기의 수집과 공유는 왜 비준이 시급히 필요한가를 보여줄 수 있다.
- ➔ 조사의 실시는 투쟁을 정당화하고 노조 전략을 세우는데 기여하며 협상에 도움을 줄 수 있다.

☑ 니카라과에서는 ‘마나구아 여성가사노동자연맹’(FETRADOMOV)이 젠더 기반 폭력에 대하여 소셜미디어를 통하여 정보를 확산하고 다른 노조들과 동맹을 형성하며 교육워크숍을 개최해왔다. 가장 적극적인 노조 조합원들은 트랜스여성가사노동자노조(SITRADOTRANS) 소속이다. 캠페인에서 이들의 역할은 전통적인 남성위주 리더십을 극복하는데 기여하고, 비준을 성취하기 위한 동원과정에서 진정한 포용성과 연대를 촉진하는 것이었다.

아프리카의 노조들은 “C190. 이것은 삶을 바꿀 수 있다. 조직하라. 교육하라. 실천하라.”라는 슬로건 하에 회의와 워크숍 훈련을 조직하였다.

아태지역에서는 노조들이 젠더 기반 폭력의 종식을 요구하기 위해, “여성, 노조, 권력”이라는 구호 아래 도로를 점거하고 공간을 되찾는 가두 시위에 나섰다.

## ▼ 정치적 전략

우리 정부와 사용자가 C190의 채택과정에서 어떻게 투표했는가를 아는 것은 중요하다. 이렇게 하여 우리는 누가 우리의 동맹세력이고 우리가 누구를 설득해야 하는가를 알 수 있다.<sup>66</sup>

그리고 나서, 전략은 다음을 포함할 수 있다.

- ➔ 협약의 비준을 위한 청원서 작성
- ➔ 비준 지지를 요청하는 서한을 정부에 발송<sup>67</sup>
- ➔ 관련 정부부처를 접촉하여 C190의 비준이 왜 중요한가를 논의할 회의를 요청
- ➔ 노동자/여성 이슈를 지지하는 정치가들을 접촉하여 그들이 자신의 정당에서 비준 지지를 위한 로비활동을 하도록 요청

“ 우리의 첫 번째 조치는 노동부장관, 케냐사용자연맹, 노동자가 참여하는 노사정 회의를 요구하는 것이었다... 그리고 우리는 현장의 노동자와 사용자, 노동부가 협약의 각 조항이 무엇을 의미하는지 알 수 있도록 노동부가 협약을 검토할 것을 요청하였다... 또한 우리는 국내법과 협약 비준의 추진을 위해 필요한 것 사이의 격차를 공유하기 위해, 노동부차관과 회의를 진행하고 있다.

로즈 오마모, 케냐금속노조(AUKMW) 사무총장

66 당신의 정부와 사용자단체가 어떻게 투표했는가는 여기에서 확인할 수 있다. <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/violence-harassment/lang-en/index.htm>

67 샘플 서한은 여기를 보라. [https://www.ituc-csi.org/IMG/docx/model\\_letter\\_c190\\_ratification\\_eng.docx](https://www.ituc-csi.org/IMG/docx/model_letter_c190_ratification_eng.docx)

## C190을 비준해야 할 정당한 이유

- ☑ 일터에서 폭력과 괴롭힘은 여전히 널리 용인되고 있다. C190은 진정한 변화를 위한 기회이다.
- ☑ 폭력과 괴롭힘은 여성에게 편중된 영향을 미친다. C190은 GBVH를 야기하는 근원적 불평등을 문제 삼는 젠더 접근법을 취한다.
- ☑ 폭력과 괴롭힘은 사람들의 보건, 존엄성, 안녕에 영향을 미친다. 이뿐 아니라 사용자에게 큰 비용을 발생시키고 공공서비스에 부담을 준다.
- ☑ 불안정성이 증가하는 팬데믹 이후의 시기에, C190은 모든 사람을 폭력과 괴롭힘으로부터 보호하는 강력한 도구이다.
- ☑ C190은 통합적 접근법을 취한다. 우리는 국내법규와 정책, 기업 협약, 사업장 협약에서 이 문제를 다루기 위해 모두 협력해야 한다.

### 법률적 전략<sup>68</sup>

C190을 비준하려면, 정부는 협약의 규정을 이용하여 국내 법률과 정책을 개정해야 한다. 노동조합은 기존 법률을 검토하고 어디에 빈틈이 있는가를 강조하기 위한 위원회 설치를 위해 캠페인 할 수 있다. **기억하라. 우루과이에 협약을 지지하는 법률이 이미 있었다는 사실은 우루과이의 비준 과정에 도움을 주었다.**

68 국제공공노련(PSI)은 국내법과 지역협약에 관한 정보를 제공하는 3개의 지역조사연구를 발간하였다.

Africa: <https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>

Inter-Americas: <https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=en>

Europe: <https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en>



물론 C190이 모든 것을 포괄하는 것은 아니다. C190의 규정은 우리가 노력해야 할 최소한의 기준이다. 국내법이 이 기준을 넘어서도록 캠페인 하고 협상하는 것이 중요하다. 이것은 R206에서 권고한 규정을 활용하는 것을 포함한다.



### 동맹 형성

성공적인 비준 캠페인은 노조가 지방·국가·지역·세계 수준에서 동맹을 형성할 것을 요구한다. 우리의 결합된 힘은 우리가 성공할 가능성을 높인다. 다른 노동조합, 페미니스트 운동, LGBTI 단체, 노동지원단체, 이주자단체, 비정부기구(NGO), 여타의 시민사회동맹세력, 학자, 전문가와 협력하는 것은 캠페인을 전진시키는 강력한 도구일 수 있다. 동맹세력들과 함께, 협력하고 공동행동을 조직하며 광범위한 청중을 끌어들이고 공동의 메시지를 만드는 일을 어떻게 실행할 것인가를 논의해야 한다.



**기억하라:** 이것들은 몇 개의 아이디어를 제안한 것뿐이다. 비준을 성취하기 위한 ‘만병통치적’ 방법이나 유일한 방법은 없다. 각 노조에 가장 잘 맞는 올바른 전략을 찾는 것은 일반적으로 많은 탐색과 실험을 필요로 할 것이다. 당신의 지역적 상황에서 더 효과가 있을 수 있는 다른 많은 방법이 있다. 기억해야 할 중요한 것은 여성, 비공식 불안정 노동자 등과 같이 가장 위험에 처한 노동자를 포함하여 노동자가 비준 노력의 중심에 있어야 한다는 것이다.

# 3

## C190과 R206을 우리 조직에 적용하기

노동세계의 폭력과 괴롭힘을 끝내려는 효과적인 행동은 더 강력하고 포용적인 노조를 필요로 한다. 그러나 폭력 위험에 가장 크게 노출되어 있는 노동자들의 적극적 참여를 가로막는 내부 문화와 구조 때문에 힘들어 하는 사람들도 많다. 최악의 경우, 노동자는 노조 내부에서 폭력과 괴롭힘의 고통을 당할 수 있다.

폭력과 괴롭힘에 맞설 수 있는, 진정으로 포용적이고 대표성 있는 노조를 만들기 위해서, 우리는 폭력과 괴롭힘에 대한 노동자의 인식을 높이고 우리의 내부 구조와 문화를 개혁하며 사람들을 투쟁에 참여시켜야 한다. 더 포용적이며 대표성 있는 노조가 더 강력한 노조이다.

C190과 R206은 교육하고 동원하며 우리 노조 내부의 차별적 관행과 문화에 도전하는 중요한 도구이며, 노조 내부의 폭력과 괴롭힘을 방지하고 폭력과 괴롭힘으로부터 보호하기 위한 강력한 도구이기도 하다.



### 3.1 우리 노조를 개혁하기

평등하고 포용적인 노조가 없으면, 우리는 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 효과적으로 다룰 수 없다. 그러나 우리가 일반사회에서 보는 불평등을 불행하게도 노조에서 보는 일이 많다. 역사적으로 노조는 산업노동자(일반적으로 남성)가 지배해 왔다. 오늘날에도 여전히, 노조의 조합원과 리더십의 대다수를 차지하는 것이 남성인 경우가 많으며, 불평등은 노조의 문화, 신념, 구조에 깊이 뿌리 박혀있다.

그 결과, 여성이 과소대표되고 있고, 특히 리더십 직책에서 그렇다. 오늘날에도 노조 지도자가 되는 것은 여성에게 힘든 일이며, 리더십 직책에 있어도 여성은 차별과 고립을 여전히 겪는다. 이것은 폭력과 괴롭힘이 우리 노조 내부에서도 여전히 발생한다는 것을 뜻한다. 그러나 C190은 사용자로서 우리 노조에도 적용된다. 우리는 우리의 조직과 운영에서 폭력과 괴롭힘이 없도록 확실하게 하기 위한 조치를 취해야 한다.

**“ 노조로서 우리는 말뿐 아니라 행동으로 젠더 평등을 전진시키는 구조이어야 한다. 우리는 실제 사례를 보여주어야 한다. 우리는 말을 실행한다. 우리는 어느 곳이든지 차별에 침묵하지 말아야 한다.**

나탈라 레비츠키, 우크라이나 독립광부노조(KVPU)

노동세계의 폭력과 괴롭힘을 증식시키는 것은 “젠더 고정관념, 다중적 중첩적 형태의 차별, 불평등한 젠더 기반 권력관계를 포함하는 근본적 원인과 위험요인을 진지하게 다루는 포용적이고 통합된 젠더 대응형 접근법”(C190)을 필요로 한다. 이것은 우리의 노조에도 적용된다. 우리의 노조는 우리의 구조와 문화 내부에 존재하는 폭력과 괴롭힘의 위험요인을 다루는 정책과 조치를 채택하기 위해 내부를 들여다보아야 한다.

#### ▼ 위험 평가

우리의 노조가 해야 할 첫 번째 일은 (C190 제9조가 요구하는 바와 같이) 폭력과 괴롭힘의 가능성을 높이는, 우리 구조 내부의 위험요인, 특히 “**차별, 권력관계의 악용, 그리고 폭력과 괴롭힘을 지지하는 젠더 규범과 문화적·사회적 규범에 기인하는**” 위험요인(R206 제8항 c)을 확인하기 위해 위험 평가를 실시하는 것이다. 노조의 기존 정책, 관행, 행동이 어떻게 불평등을 강화하는가를 확인함으로써 우리는 불평등을 방지하고 통제할 수 있으며, 향후의 모든 활동이 불평등 극복을 확실히 겨냥하도록 만들 수 있다. C190에 따라, 우리의 노조가 이것을 하기 위해 취할 수 있는 조치들이 있다.

## 내부 정책과 절차

우리는 우리의 내부 정책과 절차를 점검하고 (C190 제9조 a, 그리고 R206 제7항에 따라) 폭력과 괴롭힘에 관한 새로운 정책을 채택하고 실행해야 한다. 모든 정책이 젠더 대응형 접근법을 취해야 하며, 신고를 조사하는 명확한 절차를 포함해야 한다는 것을 기억하라. 이것은 사용자로서 노조의 모범 사례를 세우는 것일 뿐 아니라, 폭력과 괴롭힘에 대한 효과적인 사업장 정책이 무엇을 포함해야 하는가에 관한 인식을 높일 수 있다. 노조는 정책이 노조 상근자뿐 아니라 모든 사람, 모든 노조 활동과 행사를 반드시 포괄하도록 해야 한다.

미국노총(AFL-CIO)은 가맹노조들이 채택할 모범적 차별금지정책과 괴롭힘금지정책을 채택하였다. 이 정책은 노조 간부와 상근자를 개인적 특성에 근거한 차별로부터 보호한다. 또한 이 정책은 성희롱을 포함한 괴롭힘으로부터 노조 간부와 상근자를 보호한다. 이 정책은 정책방침, 신고와 조사 절차의 정의와 세부사항을 담고 있다.

## 정책방침

“[미국 각 주의 AFL-CIO 지역조직 이름 삽입: XXX]는 자신의 모든 피고용자에게 차별과 괴롭힘이 없는 일터를 제공하기 위하여 모든 노력을 다한다. [XXX]는 피고용자의 인종, 민족, 종교, 피부색, 섹스, 연령, 출신 국가, 성적 지향, 장애, 젠더 정체성이나 표현, 혈통, 임신을 근거로, 또는 법으로 금지된 여타의 이유를 근거로, 또는 차별금지법령에서 보호하는 피고용자의 활동(즉, 금지된 차별에 대한 반대 또는 법률적 신고과정에 참여한 것)을 근거로 피고용자를 차별하지 않으며 상기의 이유를 근거로 한 피고용자에 대한 괴롭힘을 허용하지 않는다. [XXX]는 어떤 형태의 차별이나 괴롭힘도 용납하지 않을 것임을 재확인한다. 차별 또는 괴롭힘의 가해자가 상급자, 간부, 동료노동자 또는 공급자, 컨설턴트 같이 고용되어 있지 않은 사람, 또는 가맹조직의 피고용자나 간부, 또는 [XXX]가 후원하는 활동, 행사 또는 회의에 초청받은 사람이든 관계 없이, 이러한 금지는 사업장의 어떠한 차별이나 괴롭힘에도 적용된다.”<sup>69</sup>

또한 AFL-CIO는 본부의 모든 사람(상근자가 아닌 사람을 포함)뿐 아니라 본부의 활동, 행사 또는 회의에 참석하는 누구에게나 적용되는 모범 행동규범을 채택하였다. AFL-CIO는 가맹조직들이 이러한 정책과 행동규범을 채택하도록 권고하고 있다.<sup>70</sup>

영국노총(TUC)은 평등에 대한 분명한 약속을 보여주고 노조 내부의 괴롭힘과 차별을 제거하기 위해 가맹조직들이 채택할 모범적 평등 조항을 만들었다.<sup>71</sup>

69 Anti-discrimination and anti-harassment policy, AFL-CIO <https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Policy.pdf>

70 Code of Conduct, AFL-CIO <https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Code%20of%20Conduct.pdf>

71 Model Equality Clause, TUC <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/tuc-equality-audit-2018?page=3>



노조의 목적은 다음을 포함해야 한다.

- a) 모두를 위한 평등의 촉진: 다음의 방법 등을 활용
  - (i) 단체교섭, 홍보자료와 캠페인, 대표권, 노조 조직과 구조, 교육과 훈련, 조직화와 총원, 여타의 모든 서비스와 혜택의 제공, 여타의 모든 활동
  - (ii) 노조 자체의 고용 관행
- b) 섹스, 인종, 출신 민족이나 국가, 종교, 피부색, 계급, 돌봄 책임, 결혼 여부, 젠더 정체성, 장애, 연령 또는 다른 지위적 또는 개인적 특성 등 어느 것을 이유로 하였든 모든 형태의 괴롭힘, 편견과 불공평한 차별에 적극적으로 반대하기

“ 국가 수준에서 17년 동안, 공평성 위원회와 단체의 위원들과 회원들은 발언권을 얻기 위해 로비활동을 해 왔다. 우리는 아직 목표를 달성하지 못했지만, 우리는 다음 총회에서 그 목표를 성취하기로 결의하고 있다. ‘우리의 참여 없이는 우리에게 관한 어떤 결정도 하지 마라.’ 캐나다공공노조(CUPE)에서 우리가 성취한 것 중 하나는 우리가 총회 장소에서 사람들에게 연설할 때, 젠더 포용적 언어를 사용한다는 것이다. 우리는 ‘형제, 자매, 친구’라는 표현을 채택했다... 그것은 우리가 더 포용적인 방향으로 움직이고 있다는 것을 말해주는 아주 실제적인 작은 일이었다... 또한 우리는 ‘여기서는 트랜스젠더를 환영합니다’라는 표지판을 만들었다. 이것은 총회장에 걸려있었다. 모든 화장실에도 그 표지판이 있었다. 그것은 당신이 여기서 환영 받는다고 말하는 하나의 방법이었다.

지나 맥케이, 캐나다공공노조(CUPE)



## 정보와 훈련

(C190 제9조 d에 따라) 위험과 내부 정책에 관한 접근 가능한 정보와 훈련을 노조의 누구에게나 제공해야 한다. 이것은 노조 간부들을 훈련시켜, 이 간부들이 조합원에게 조언을 제공하고 폭력과 괴롭힘을 인식·대응할 역량을 갖추며 폭력과 괴롭힘에 관한 전문담당자를 훈련시키는 것을 포함한다. 이것은 다음을 포함한다.

- 폭력과 괴롭힘을 OSH와 젠더평등 훈련에 포함시키기
- 간부, 노조현장간부, 대의원이 자신의 역할과 책임을 확실히 인식하게 하기
- 노조의 젠더 전문가 및 OSH 전문가와 협력하여, 폭력과 괴롭힘에 관한 젠더 대응형 산업안전보건(OSH) 위험관리프로그램을 만들기

C190이 ‘포용적이며 통합적인 젠더 대응형 접근법’을 요구한다는 것을 기억하라. 우리는 우리 노조 구조에서 폭력과 괴롭힘의 가능성을 높이는 뿌리 깊은 근원적인 불평등도 확인해야 한다. 남성을 위하여 남성에게 의해서 설계된 노조 구조에 여성이 적응할 것을 기대하는 경우가 너무 많다. 우리는 우리 조합원의 다양성을 반영하여 우리 노조가 포용적 구조와 환경이 되도록 바꾸기 위하여 활동해야 한다.

노조의 정책, 행동, 결정, 구조, 단체협약에 대한 젠더 영향 평가를 실시하는 것(젠더 불평등을 축소, 유지 또는 증가시키는지를 알기 위해 구조, 정책, 행동을 분석하는 것)은 이것을 하는 효과적인 방법이다.

## ▼ 단체교섭

C190의 젠더 시각과 규정은 노조의 교섭 의제에 당연히 포함되어야 하며, 단체협약은 폭력과 괴롭힘을 초래하는 근본원인들을 다루도록 해야 한다. 이것은 '여성의 이슈'가 아니라 모든 사람이 다루어야 할 노조 이슈이다.

## ▼ 위원회와 네트워크

또한 우리는 우리의 노조 규약을 개정하여 젠더 대응형 접근법이 노조의 모든 의사결정구조, 정책, 절차, 활동에 통합되도록 만들 수 있다. 여성이 자신의 아이디어와 자신감을 개발하고 노조 내부의 폭력과 괴롭힘을 포함하여 폭력과 괴롭힘의 경험과 투쟁에 대한 지원을 받는 안전한 장소로서, 특별히 여성을 위한 노조 구조가 필요하다.

남아공소매유통서비스노조(SACCAWU)는 GBVH를 해결하기 위해 오랫동안 노력해 왔다. 그것은 노조의 훈련과 교육 프로그램에 통합되어 있다. 노조는 사업장의 폭력과 괴롭힘을 다루기 위해 여성위원회도 설치하였다. 여성위원회는 인식 제고를 위한 옹호캠페인을 만들고, 젠더 기반 폭력의 문제를 강조하고 노동자가 어떻게 도움을 받을 수 있는지를 알려주기 위하여 정보자료를 제공한다.

“네팔은 가부장적인 남성지배 문화의 국가이기 때문에, 이것이 노조 구조 내부에 반영되기도 한다. 여성은 노조의 상층부에 있어야 한다는 도전과제에 자주 직면한다... 우리는 여성에 대한 폭력과 괴롭힘 이슈에 대한 노조 리더십의 더 많은 지원이 필요하다... 그러나 우리의 이슈는 무시되어 밀려난다...

우리는 이에 대하여 무엇인가 주도적으로 하기로 결심했다. 우리는 노조 규약을 바꾸기 위하여 많은 옹호 활동을 했고 규약을 개정할 수 있었다. 이제 여성은 중앙집행위원회와 의사결정에서도 직책을 확보하고 있다... 아울러 우리는 여성의 자신감을 키우기 위해 노력하고 있고 여성 이슈를 우선과제로 만들기 위해 옹호 활동하고 있다. 우리는 그것이 우리에게 매우 중요한 것이고 현재 진행 중인 이 전쟁에서 앞으로 우리가 승리하는데 도움을 줄 것이라고 감지하기 때문이다...

확실히 노조의 인식이 개선되었다. 이제 내가 여성 이슈에 대한 프로그램을 하고 싶다고 말하면 남성들이 동의한다...

여성으로서 우리는 그들에게 우리가 무엇을 할 수 있는지 보여줄 필요가 있다. 우리는 다른 여성들이 자신의 진정한 잠재력, 자신들이 할 수 있는 것, 그리고 그것을 어떻게 할 수 있는가를 인식하도록 도울 필요가 있다. 우리는 여성이 더 자신감을 갖고 자신이 원하는 것을 말하고 실행할 것을 요구한다.

사라스와티 리잘, 네필독립운수노조 중앙집행위원

.....

아울러 우리는 노조에서 여성의 역할을 강화하고 여성이 자신의 권리 투쟁을 위한 공통 의제와 전략을 만들 수 있도록 여성 네트워크를 만들 수 있다.

**과테말라와 코스타리카의 노조들은 젠더 평등 투쟁을 위하여 경험을 공유하고 힘을 기르며 공통의 의제를 만들기 위한 공간으로서 네트워크를 건설하였다.**

**“여성으로서 우리는 정보가 부족하고 자신감을 결여하고 있다. 우리는 여성의 권한을 강화해야 한다... 우리가 얼마나 가치 있고 명석한가, 그리고 일을 진척시키는데 반드시 남자가 필요하지는 않다는 것을 보여줄 때이다. 우리는 여성이며 힘이 있다. 수 십년 동안 남성이 이끌어왔던 시스템을 바꾸고 우리 스스로에 대한 우리의 두려움을 변화시키려면, 우리가 배워야 할 것이 많다.**

**여성이 깨달아야 할 중요한 것은, 여성이 학대 받을 이유가 없으며 여성이 구타, 모욕 또는 심리적 학대를 당하면 여성을 도울 여성 네트워크가 코스타리카에 있다는 것이다. 여성이 주도권을 잡는 것이 매우 중요하다...**

**다니아 오반도 카스티조, 코스타리카 '라 팔마 노동조합'(SITRAPA) 사무총장**

## ▼ 동등성, 할당제, 목표, 의석 확보

우리는 노조 구조와 의사결정기구에 여성과 여타 취약 그룹의 대표성을 개선하기 위해 해당 그룹을 위한 의석을 확보하거나 인원 할당, 목표 또는 최소 비율을 설정할 목적으로 규약 개정을 할 수 있다. 우리는 여성이 우리의 교섭팀에서 제대로 대표성을 확보하도록 하여 여성의 시각, 특히 GBVH에 관한 여성의 시각이 교섭에 반영되도록 해야 한다.

또한 우리는 '내부 평등 감사'와 같이 노조 내부의 평등을 모니터링 하는 조치를 도입할 수 있다. 단기적 전략으로서 이것은 더디게 변하는 구조에 변화를 강제하는데 효과적일 수 있다.

2002년에 국제공공노련(PSI) 세계총회는 국제공공노련의 모든 통치기구의 젠더 동등성(gender parity) 정책을 승인하였다. 이것은 지난 19년에 걸쳐 동등한 참여를 가능하게 하였다.

2010년 이래로 국제사무노련(UNI)은 노조 내부의 의사결정 직책에서 여성과 남성의 대표성을 균형잡기 위해 분투하고 있다. 국제사무노련은 '40%' 캠페인을 시작하였다. 이 캠페인은 UNI의 구조에서 더 나은 대표성을 성취하는 것을 목표로 하였고, 특히 UNI의 모든 구조와 의사결정기구에서 여성의 대표성을 40%까지 높이는 것을 목표로 하였다. 이 캠페인의 결과로 UNI의 의사결정 직책에서 여성의 비율은 17.3%에서 43%로 증가하였다.<sup>72</sup>

잠비아교원노조(ZNUT)가 노조 구조에 할당제를 도입한 이후 노조 구조와 문화에 매우 큰 변화가 일어났다. 2014년에는 노조의 선출직 중에서 여성은 10%를 차지하였다. 5년 후 그 비율은 35%가 되었다. 이제 더 많은 여성이 노조의 선출직에 입후보하고 있고, 더 많은 남성이 여성 후보를 적극적으로 옹호하고 지지한다.

## 여성의 역량 형성

노조에서 공식적 대표성이 완전한 참여를 항상 자동적으로 보장하는 것은 아니다. 일단 위원이 되면, 여성은 능동적으로 참여하기 위한 자신감과 지식이 필요하다. 노조에서 여성의 역량을 형성하고 권한을 강화하는 것은 폭력과 괴롭힘에 대한 젠더 대응형 접근법을 실행하는데 매우 중요하다. 훈련도 여성이 노조에 능동적으로 참여하는데 필수적이다.

여성의 대의 명분, 멘토링 프로그램, 리더십 훈련, 교섭위원을 위한 훈련, 여성 네트워크는 여성의 역량을 키우고 여성이 경험을 공유하며 함께 전략을 세울 수 있게 할 수 있다. 그것은 여성이 노조에서 해야 할 능동적이고 중요한 역할이 있다는 것을 보여준다. 이것은 여성이 언젠가는 조직활동가, 교섭위원, 지도자로서 주도적 역할을 맡을 자신감을 가질 수 있게 할 수 있다. 경험 많은 선배 여성지도자와 노조활동가에 의한 멘토링도 효과적인 수단이다. 더 많은 여성이 의사결정 직책에서 활동하는 것은 폭력과 괴롭힘이 없는 환경을 만드는데도 기여할 것이다.

“ 나는 폭력의 피해자였다. 나는 집에 갇혀 있었다. 그러나 나는 7년 동안 노조에서 적극적 역할을 하였다. 그것은 나에게 커다란 성장과 지식을 의미했으며, 오늘날 나는 나의 권리뿐 아니라 내 자매들의 권리를 지키기 위해 어느 누구 앞에서도 내 의견을 피력할 수 있다.

아나 마리아 밀라카레스, 칠레 금속노조연맹(CONSTRAMET)

인도 마하라슈트라주 운수노조(MSTKS) 여성조합원들의 우려와 이슈, 특히 성희롱은 노조 내부의 권력 불평등 때문에 오랫동안 제대로 다루어지지 않았다.

2016년에 MSTKS의 여성 그룹은 '용감한 여성옹호위원회'를 결성하였다. 이 위원회는 남성성과 젠더에 관한 훈련을 포함하여 여성 권한 강화활동을 개발하였으며, 이것은 노조에서 청년 남성노동자와 청년 여성노동자 사이의 격차를 메웠다. 권한강화 활동은 노조 내부에서 여성을 위한 공간을 만드는데 도움을 주었고 여성이 리더십 자리에 진출하도록 지원하였다. 그 결과, 이제 노조의 청년 그룹은 성희롱 위원회, 폭력 없는 일터를 포함하여 우선과제 이슈에서 여성을 적극적으로 지지하고 있다. MSTKS의 활동은 여성이 자신들이 당한 폭력 경험을 공유할 안전한 공간도 만들어주었다.

“ 쉐라 나이퀘이드는 MSTKS의 부위원장이며, 여성 옹호활동을 통하여 변화를 위한 투쟁에 앞장서 왔다.

“ 운수부문은 남성이 지배하는 산업이다. 이 부문에서 일하는 여성은 아주 적다. 이것은 여성노동자를 중요시하는 일이 거의 없다는 것을 뜻한다. 여성은 사업장의 폭력과 괴롭힘으로 고통 받고 있다. 우리는 노동자 권리를 위해 투쟁하고 지도자로서 여성의 스킬을 키우기 위해 '용감한 여성옹호위원회'를 만들었다... 우리는 여성이 풀뿌리 수준부터 노조의 모든 수준에 참여할 수 있도록 계속 요구하였다.

그리하여 이제 여성 지도자가 있으며, 우리는 여성 노동자의 노조활동 참여를 격려하기 위해 여성 노동자를 위한 '여성옹호활동 훈련' 프로그램을 시작하였다. 이 프로그램은 어떻게 문제를 확인하고 지지를 형성하며 경영진과 교섭할 것인가에 관해 여성노동자들을 훈련하였다... 우리는 이 이슈들에 대하여 워크숍과 회의를 개최하였고, 여성의 리더십 스킬을 개발하기 위하여 NGO들과 유대를 형성하였다. 서서히 이 여성들은 노조 활동에 관심을 갖게 되었고, 이제 당당하게 자신의 권리를 요구하고 있다. 이제 성희롱금지위원회가 있고 이 위원회는 선제적으로 활동하고 있다. 그것은 서류 상으로만 있는 것이 아니다. 우리는 여성이 자신의 사업장에서 안전해야 하고, 폭력이 정상적인 것으로 간주되어서는 안 되며, 운수부문 같이 남성 지배적인 부문에서 폭력이 직무의 일부로 받아들여져서는 안 된다고 요구하고 있다.

대부분의 국제산별노조도 노조 구조에서 여성의 조직과 대표성을 개혁하고 개선하기 위해 가맹조직에게 지원을 제공한다.

국제사무노련(UNI)은 멘토링 프로그램을 갖고 있다. 이 프로그램의 목적은 리더십 스킬을 형성하고 정보를 공유하며 조합원에게 멘토를 소개함으로써, 노조와 의사결정기구에서 여성과 청년 여성의 균형 잡힌 대표성을 성취하는 것이다. 2013년에 시작된 이후 이 프로그램은 51개 국가에서 700명이 넘는 여성을 훈련하였다. 오늘날 전세계적으로 2명으로 이루어진, 300개 이상의 팀이 42개가 넘는 국가에서 활동하고 있다. 이 프로그램은 다른 여성들이 노조에 가입하도록 영감을 주었다. 이것은 남성이 지배하는 노조에서 더 나은 젠더 균형을 촉진하였다. 더 많은 여성이 리더십 위치에 있으면, 노조는 더 나은 젠더 시각을 갖게 되고, GBVH 금지 투쟁을 포함하여 노동자의 필요에 제대로 대응할 수 있다.

**레일라 벤 하젠은 튀니지 일반노조(UGTT) 소속이며, 중동과 북아프리카 지역의 UNI 멘토링 프로그램 코디네이터이다.**

“멘토링 프로그램에 참여하는 청년 여성은 노조와 더 가깝게 느낄 것이며 노조가 자기를 더 잘 대변한다고 생각할 것이다. 멘토링 프로그램은 청년 여성의 역량을 키워 청년 조합원에 대한 상승 효과를 낼 것이다. 더 많은 여성이 책임 있는 자리에 있는 것은 더 많은 여성이 노조에 가입하도록 촉진할 것이다. 노조에서 잘 준비된 여성의 비율이 높아지는 것은 남성이 대다수인 많은 노조에서 시급히 필요한 젠더 균형을 제공할 것이다... 전체 회의에서 말할 엄두조차 내지 못했던 많은 여성들의 변화는 뚜렷하였다. 그들이 처음 2년 동안 받은 노조의 훈련은 그들이 노조의 모든 수준에서 의사결정 직책에 입후보하도록 격려하는 주요 자산의 하나였다... 신뢰할 수 있는 노조는 인종, 젠더, 성적 지향, 정치적 지향, 종교를 이유로 한 어떠한 배제도 없이 모든 노동자를 대표해야 한다... 힘을 합치면 우리는 더 강하다!

국제노총(ITUC)은 80%의 가맹조직들이 자신의 의사결정기구의 여성 비율을 30%로 높이는 것을 목표로 하는 '여성참여확대' 캠페인을 2014년에 시작하였다.<sup>73</sup> 30% 목표를 약속한 노조는 여성 조합원 수 5% 증가도 목표로 삼아야 했다. 이 캠페인은 전세계 많은 노조의 의사결정직책에서 여성의 대표성을 개선하는데 기여하였다. 2015년에 브라질노총(CUT)은 의사결정기구에 젠더 동등성을 도입한 최초의 노총이 되었다.

페루에서는 석유산업과 의류산업이 젠더에 따라 분할되어 있다(석유산업은 남성, 의류산업은 여성). 10년 전에 페루석유노련(FNTTP)은 남성이 지배하고 있었고, 착취가 만연했던 의류산업에는 거의 조합원이 없었다. 그때 FNTTP의 남성 지도자들이 여성 조직화를 시작하기로 결정하였다. 이 결정은 노조 조직과 의사결정기구, 선출직에 여성을 위한 공간을 제공하는 것이었다. 그 결과, 이제 전국중앙집행위원의 적어도 40%가 여성이며, 최근에 젊은 여성지도자가 사무총장으로 선출되었다.

“나는 2012년에 노조에 가입하였다... 나는 나의 노동권에 대하여 아무 것도 몰랐다... 내가 노동권이 있으며 노동권을 지키는 방법이 있다는 것을 배웠기 때문에 나의 인생은 극적으로 바뀌었다. 노조에 가입할 때 나는 어떤 힘이 있다는 것, 그리고 그 힘이 노동운동이라는 것을 깨닫는다.

로레나 차베라 카세레스, 페루석유노련(FNTTP) 사무총장

## 3.2 조직화, 교육, 동원

비준 캠페인을 하고 C190을 이용하여 단체협약을 교섭하려면, 노조는 그렇게 하기 위한 동원 역량이 필요하다. 폭력과 괴롭힘은 정치적·경제적·사회적 이슈이다. 이것은 모두가 폭력과 괴롭힘을 방지하고 해결하는데 해야 할 역할이 있음을 뜻한다. 우리는 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 반대하는 행동을 하도록 노동자, 활동가, 조합원을 교육하고 동원하기 위하여 C190과 R206을 활용할 수 있다.

### 노조 훈련과 교육에서 C190과 R206을 주류화하기

노동자는 어떤 이슈에 대하여 제대로 훈련 받으면 해당 이슈에 참여할 가능성이 더 커진다. C190과 R206을 훈련과 교육, 노조 전체의 정보 캠페인에서 주류화하는 것은 C190과 R206에 대한 인식을 높이고 그것들을 촉진할 역량을 키울 수 있다. 이것은 무엇이 폭력과 괴롭힘인가, 폭력과 괴롭힘의 원인과 결과, C190과 R206의 규정, C190과 R206에 대한 캠페인과 활용 방안에 관한 훈련과 인식제고를 포함할 수 있다.

폭력과 괴롭힘은 노조 내부에서 감춰지는 경우가 자주 있다. 이 이슈의 낮은 가시성과 파급효과에 대한 두려움 때문에 노동자는 폭력과 괴롭힘에 대하여 신고하는 것을 꺼릴 수 있고, 그리하여 이 이슈가 노조 내부에서 제대로 신고되지 않는다는 중대한 문제를 낳는데 일조한다. 또한 C190과 R206에 대한 훈련과 인식 제고는 낙인(스티그마)을 문제삼고 노동자가 자신의 경험을 당당하게 말할 수 있는 자신감을 제공하며 노조 내부를 포함하여 그런 낙인에 도전하도록 격려하는 중요한 도구일 수 있다.

노조는 여성노동자, 취약 그룹, 남성노동자를 위하여 비공식적 논의와 워크숍을 개최하여, 폭력, 특히 가정폭력에 대한 신화와 편견을 깨뜨려야 한다. 이것은 폭력과 괴롭힘을 악화시키는 해로운 고정관념과 중첩적 차별을 노동자들이 더 잘 이해할 수 있게 하며, 생존자가 지원을 구할 수 있게 해 주는 관대한 환경을 만드는데 도움을 줄 수 있다. 더 나아가 이것은 노동자가 노조에 가입하고 C190을 실현하는데 결집하는 것을 촉진할 수 있다.

많은 노조는 이미 훈련을 개발하고 있고 노동자가 자신의 의견을 당당히 밝히도록 격려하고 있다. 당당하게 자기 의견을 밝히는 것은 여성의 자신감을 형성하는 강력한 도구이기도 하다.

“ 우리 노조는 시내를 산책하면서 폭력에 관한 정보를 주민들과 나누었다. 대부분의 여성은 무슨 일이 일어날 때 누군가에게 당당히 자신의 생각을 말할 수 있다는 것을 알고 있지 못하다. 우리가 하는 일은 시내를 돌아다니면서 이런 일이 일어날 때 보호받을 수 있다는 것을 여성들에게 알리는 것이다. 그러면 많은 사람이 우리에게 접근해서 폭력을 막기 위한 조치들은 무엇인지 물었다.

우리는 우리가 현재 겪고 있는 이슈에 대해서 노조가 도움이 될 수 있다는 것을 보여줄 필요가 있다. 워크숍과 세미나 개최는 우리에게 도움이 될 수 있다. 우리는 여성이 성희롱에 대해 당당히 의견을 밝히도록 격려할 필요가 있다. 내가 그것에 대해 침묵하면, 내 상급자는 나 또는 다른 사람을 계속 성희롱하고 이를 이용하여 권력을 유지할 것이다. 그러나 내가 나서서 당당히 밝히면 그 문제를 다룰 수 있고 막을 수 있다. / 아그네스 몽게라, 케냐운수노조(TAWU)

아르헨티나 트럭운전사노조(부에노스아이레스 트럭운전사노조)는 폭력과 괴롭힘에 대한 인식을 높이고 일터에서 폭력과 괴롭힘을 당하는 노동자가 털어놓고 이야기하도록 격려하기 위하여 훈련프로그램을 만들었다. 노조의 현장간부들은 폭력을 인식하고 조합원이든 아니든 폭력과 괴롭힘을 당하면 노동자를 지원하도록 훈련 받는다. 이 훈련의 결과로, 이제 노동자는 사업장에서 폭력과 괴롭힘을 당할 때 도움을 요청하고 있으며, 노조의 혜택을 알게 되었고 노조에 가입할 동기가 늘어났다.

“일반적으로 문제는, 여성들이 자신이 겪고 있는 일을 우리에게 와서 말하지만, 우리가 신고해야 할 사건들이 있을 때 여성들이 수치스러워 하기 때문에 그 사건들에 관해서 당당히 밝히도록 하는 것이 어려울 때가 있다는 것이다. 우리가 진행했던 많은 회의 덕분에 이제 이 노동자들은 당당히 자기 주장을 하고 지원 받는다고 느끼며 사건들을 신고한다.

마르코스 비달, 노조현장간부, 아르헨티나 부에노스아이레스 트럭운전사노조(Camioneros)

“훈련을 통하여 우리는 그들이 수치스러워 할 필요가 없으며 이 문제에 대하여 우리가 도울 수 있다는 것을 설명한다. 우리는 그들이 도움을 받을 수 있는 신뢰할 수 있는 장소로 그들을 데려갈 수 있다. 하룻밤 사이에 상황을 바꾸기는 쉽지 않다. 노조의 현장간부가 잠재적 폭력 사건을 찾아내면, 우리는 개입한다.

라우라 코르도바, 여성국, 아르헨티나 부에노스아이레스 트럭운전사노조 (Camioneros)

아울러 노조는 폭력과 괴롭힘 저지 투쟁에서 대중캠페인을 통하여 조합원들을 조직하여 당당히 자기 의견을 밝히도록 하는 것이 힘이 된다는 것을 발견하였다. 사회운동, 여성그룹, 지역사회와의 동맹형성과 적극적 접촉은 이 이슈에 대한 추진력을 형성하는 핵심 도구였다. 그것은 노조가 노동자의 경험과 연결되게 해주었고, 노조가 자신들의 말을 경청하고 있다는 것을 노동자에게 보여주었다.

미국의 노조 SEIU의 조직활동가들은 NGO와 동맹을 형성하여 생존자들이 자신들이 당한 성희롱에 대하여 당당히 밝히도록 격려하였다. 여성 생존자가 투쟁의 최전선에서 하는 것은 이 문제가 얼마나 널리 퍼져 있는가에 대한 인식을 높이고 다른 사람들도 나서서 자신의 경험에 대하여 당당히 밝히도록 격려하는 중요한 도구였다. 이것은 맥도날드에서 발생한 폭력과 괴롭힘에 맞서는 캠페인에서도 마찬가지였다(더 자세한 정보는 2.5절을 보라).

캐리 버던은 SEIU 소속이며, 생존자들과 함께 그들의 자신감을 키우고 그들이 당당히 나서 자신의 의견을 밝히는 자신감을 갖도록 하는 활동에 참여해 왔다.

“우리는 여성의 자신감과 리더십 스킬을 키우기 위해 여러 도시에 여성위원회를 설치하였다. 노동자들은 함께 모여 서로를 지원하며 운동을 발전시킨다. 또한 사건들의 전체 과정에서 서로를 지원하는 활동을 하는 생존자 핵심그룹이 있다. 또한 생존자들은 성희롱에 대한 훈련을 실시하는데 이것은 여성만을 위한 것이 아니며 남성도 참여한다. 훈련 이후에 그들은 그룹을 남성과 여성으로 나누어, 사업장에서 무슨 일이 일어나고 있으며 폭력을 어떻게 확인하고 대처할 것인가를 논의한다. 또한 우리는 맥도날드가 발언하거나 회의 하는 곳을 알아내 여성 동지들이 그곳에 가서 자신들의 이야기를 당당히 말하며 맥도날드 회의를 방해한다.

레소토독립민주노조(IDUL)는 년상(年興)방직회사가 소유한 공장들에서 GBVH에 맞서 수 년 동안 싸워왔다. 최근 조사는 관리자와 감독자가 더 나은 노동조건의 대가로 여성노동자에게 성관계를 강요했다는 등의 끔찍한 위반행위를 폭로하였다. 경영진은 가해자들에게 아무런 징계조치를 취하지 못하여 이런 학대행위를 용인하였고, 많은 여성이 이런 위반행위를 신고하는 것을 두렵게 만들었다.

IDUL은 성공적인 캠페인 결과로 해당 기업과 구속력 있는 협약을 맺었으며, 이 협약에 따라 괴롭힘을 끝낼 프로그램이 만들어진다. 이 프로그램은 C190의 규정을 토대로 한다. 이 협약의 일부로서, 폭력과 괴롭힘 사건을 조사할 독립적 기구가 만들어졌다. 노동자가 위반행위를 신고하기 위해 사용할 수 있는 무료 비상전화기가 있으며, 위반행위는 조사와 판정에 회부 된다. 이 공장이 자신의 의무를 다하지 못할 경우 이 공장으로부터 구매하는 상표들이 주문을 중단하게 하는 합의가 있다. 성희롱에 대한 교육과 훈련도 공장노동자, 감독자, 관리자에 대하여 이루어지고 있다.

“ 지금까지 워크숍을 실시해 왔고 노조현장간부에 대한 훈련도 해 왔으며, 이제 노조는 이 기업들에 고용된 11,700명 노동자들을 훈련시키고 있다. 아직 초기 단계이지만, 이미 276건의 사건이 신고되었다. 이것은 이 프로그램이 얼마나 효과적인지 보여준다. 우리는 여성과 남성을 대상으로 삼고 있으며, 가족도 포함하고 있다. 우리는 모든 사람이 이 문제, 그리고 우리가 이 문제에 대해서 무엇을 할 수 있는가를 인식하게 해야 한다. 우리는 공장에서 노동자의 권리와 안녕을 보호하고 여성노동자가 안전하며 존중 받는다고 느끼며 자신감을 갖도록 하기 위해 노력을 다하고 있다. 이것은 더 나은 노동조건으로 가는 돌파구이며, 사용자의 보복으로부터 노동자를 보호할 것이다.

메이 라타카네, 레소토독립민주노조(IDUL) 사무부총장

필리핀에서는 필리핀노동자동맹(AFW)이 간호사가 직면한 폭력과 괴롭힘에 대처하기 위해 옹호캠페인을 만들었다. 간호사는 AFW 조합원의 반 이상을 차지한다. 2017년에 AFW는 간호사태스크포스를 만들었다. 태스크포스는 PSI, SEIU와 협력하면서 간호사의 동원력을 강화하고 노동자를 충원하기 위한 조직화 전략(그 핵심은 사업장의 폭력을 종식시키는 것)을 개발하였다. AFW 지도자들은 사업장의 폭력에 관한 인식제고 프로그램을 실행하는 훈련을 받았으며, AFW는 불평등, 차별, 사업장의 폭력, 특히 성희롱을 다루는 규정을 포함하는 몇 개의 단체협약을 체결하였다.

태스크포스는 전략의 일부로, 전국을 돌면서 '청취 여행'을 실시하였다. 이것은 조합원이든 아니든 간호사가 사업장의 폭력에 관한 자신의 경험을 공유하는 공간을 제공하였다. 그것은 문제에 대한 인식을 높이고 노동자가 당당히 자신의 의견을 밝히도록 격려했을 뿐 아니라 더 많은 노동자가 노조에 가입하도록 자극을 주었다.

국제통합제조산업별노련(IndustriALL)은 가맹노조가 여성에 대한 폭력을 방지할 것을 약속하고 이 약속을 실행할 적극적 조치를 취할 것을 요구하고 있다. IndustriALL은 가맹노조들이 이 약속을 인쇄하여 사업장이나 노조 사무실에 게시할 것을 권고하고 있다. 이 캠페인은 가맹조직들이 폭력과 괴롭힘에 관한 캠페인을 시작하는 성공적인 도구였으며, 가맹조직들이 폭력과 괴롭힘을 우선순위 의제에 포함하도록 압박하는 성공적 수단이기도 했다.<sup>74</sup>

74 이 캠페인에 대한 더 자세한 사항은 다음을 보라. <http://www.industrial-union.org/violence-against-women-not-in-my-union-not-in-my-workplace;> [http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SRI\\_LANKA/new-piktochart\\_26130875-2.pdf](http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SRI_LANKA/new-piktochart_26130875-2.pdf)

## ▼ 남성의 지원

폭력과 괴롭힘에 반대하는 이 모든 행동은 남성 노조지도자, 교섭대표, 조합원의 지원을 필요로 한다. 폭력과 괴롭힘은 '여성의 이슈'라고 간주하는 일이 자주 있지만, 폭력과 괴롭힘의 가해자 대부분은 남성이며 GBVH를 야기하는 것은 남성과 여성의 불평등이다. 이것은 그것이 남성이 다루어야 할 문제이기도 하다는 것을 뜻한다. 동시에, 남성도 폭력과 괴롭힘에 의해 피해를 입을 수 있다. 노조 지도자와 조합원의 대다수가 남성이기 때문에 남성의 약속과 이해는 노조에서 폭력과 괴롭힘을 효과적으로 제거하는데 필수적이다. 남성 조합원과 활동가가 폭력과 괴롭힘에 대하여 수수방관하는 것이 아니라 당당하게 자신의 의견을 밝히도록 하는 것은 폭력과 괴롭힘에 맞서는 강력한 도구일 수 있다. 남성은 변화의 일부이며, 스스로 변화하고 다른 사람들이 변화하도록 돕는 것도 남성의 책임이다.

노조는 젠더 대응형 접근법을 택하여, 폭력과 괴롭힘을 영속시키는 해로운 규범, 성차별적 태도, 남성과 여성의 부정적 권력관계를 해체하는 활동을 해야 한다.

남성이 C190을 촉진하고 활용하도록 훈련시키는 것은 남성이 폭력과 괴롭힘 반대 투쟁에서 옹호자와 동맹세력이 되도록 격려할 것이다. 남성을 겨냥한 인식제고 캠페인은 남성이 폭력의 젠더적 성격, 그리고 왜 C190이 중요한가를 더 잘 이해하게 할 수 있다.

“ 노조는 삶, 일터, 임금과 기회에서 남성과 여성이 직면해야 하는 구조적 차별을 인식해야 한다. 우리는 우리의 모든 일터 동료, 특히 남성을 교육해야 한다. 여성은 이미 이 차별에 관하여 알고 있다. 우리는 매일 일상생활에서 그 차별과 함께 살아가며, 이것은 여성 혼자 힘으로 해결할 이슈가 아니다.

안나 페르네브로, 스웨덴 금속노조(IF Metall)

젠더 인식, 평등, 폭력과 괴롭힘에 관한 훈련을 통하여 이해를 형성하는 공간을 만들면, 남성이 폭력과 괴롭힘을 야기하는 해로운 태도와 행위를 인식하고 바꾸는데 도움을 줄 수 있다. 그것은 왜 폭력과 괴롭힘이 남성의 책임이기도 한가를 남성이 이해하는데 기여할 수 있다. 남성만으로 구성된 작업팀은 남성들이 남성성, 중첩된 불평등, 폭력과 괴롭힘에 대한 자신들의 이해력을 탐구하도록 격려하는 유용한 도구일 수 있다. 이것은 남성조합원들이 GBVH에 대한 무관용 접근법을 채택하도록 격려할 수 있다.

“ 우리는 남성 페미니스트를 키울 역량을 형성하도록 해야 한다. 남성이 이 여정에서 우리와 나란히 함께 걷도록 하고 우리가 모든 플랫폼, 노동조합, 총연맹에서 우리를 위한 공간을 평등하게 점유하도록 하기 위해서는, 남성을 의식화하고 남성 페미니즘의 역량을 키우는 것 외에는 다른 선택이 없다.

보니타 로우브서, 남아공 의류직물노조(SACTWU)

아르헨티나의 트럭운전사노조(Camioneros)는 노동자들 자신이 주연으로 출연한 단편영화들을 사업장의 폭력을 초래하는 문제적 태도와 행위를 탐색하는 교육 도구로서 만들었다. 이 단편영화들은 남성이 여성의 경험을 더 잘 이해하도록 돕는데 중요한 역할을 하였고, 왜 남성이 가해자가 되었는가를 인식할 수 있게 하였다. 그 결과, 노조는 이미 남성노동자 태도의 변화를 보았다.

“ 남성노동자의 반응은 정말로 대단하였다. 많은 남성노동자는 자신들이 적절치 않은 어떤 일들을 하고 있다는 것을 깨닫지 못하고 있었다. 그들은 가정의 습관, 자신들이 자라온 방식 때문에 이런 미시적 남성우월주의 태도를 갖고 있었다... 이 훈련을 통하여 남성들은 자신들이 난폭하거나 부적절한 행위를 하고 있다거나 자신들의 행위를 바꿔야 한다는 것을 인정하였다. 당신이 배운 행위를 버리는 것은 매우 어렵다.

로레나 바야레스, 아르헨티나 부에노스아이레스 트럭운전사노조(Camioneros)

남성조합원과 여성조합원의 연대를 촉진하는 조치는 남성이 여성의 문제들을 더 잘 파악하고, 자신이 이 투쟁을 어떻게 적극적으로 지원할 수 있는가를 더 잘 이해하는데 도움을 주는 또 하나의 방법이다. 이것은 여성으로 구성된 작업팀이나 여성위원회에 남성을 참여시키는 것을 포함할 수 있다.

“ 우리는 남성을 여성위원회에 포함시켰고 그리하여 우리가 이슈를 논의할 때 남성도 참여할 수 있다. 성희롱과 같은 이슈를 논의할 때, 대부분의 경우 남성들은 남성을 자극하는 것이 ‘여성의 행위방식’이나 ‘여성의 옷차림’이라고 말할 것이다. 그러나 당신이 해야 하는 것은, 남성이 스스로 자신의 몸과 감정을 통제해야 한다는 것을 남성들이 이해하도록 돕는 것이다. 여성의 옷차림이 자신에게 매력적이지 않은 자신을 자극하든, 스스로를 통제하는 것은 해당 남성에게 달려 있다... 처음에는 남성들을 설득하는 것이 어렵지만, 훈련이 끝날 때는 그들은 당신을 이해하고 심지어 다른 남성들에게 메시지를 퍼뜨리기도 한다. 그들은 당신 머리 속에 있는 것이 문제이고 당신이 그것을 제거해야 한다고 다른 남성들을 납득시킨다.

캐롤라인 부사카, 케냐설탕플랜테이션노조(KUSPAW)

국제사무노련(UNI)의 ‘악순환을 깨자’ 캠페인은 폭력적 태도와 행동에 관한 인식을 높이고 개인적 수준과 사회적 수준에서 그런 태도와 행동에 대처하려고 한다. ‘남성 고정관념 깨기’ 캠페인은 폭력이 여성의 이슈라는 개념을 문제 삼았으며, GBVH가 남성과 여성 모두 관련된 문제이며 남성도 변화의 주체가 될 수 있다는 인식을 높이는 것을 목표로 삼았다.<sup>75</sup>

캐나다에서는 철강노조(USW)가 ‘방관자가 되지 말자’라는 프로그램에 참여해 왔다. 이 프로그램의 목표는 남성지도자들이 GBVH를 수수방관하며 발생하도록 내버려두는 것이 아니라 GBVH에 관하여 당당히 자신의 의견을 밝히고 개입하도록 만드는 것이다. 이 프로그램은 브리티시 컬럼비아주(BC) 폭력종식협회와 BC 라이온즈 축구팀 사이의 파트너십으로 시작하였다. 이 축구팀에서는 축구선수들이 젠더 기반 폭력과 동의에 관하여 학생들에게 이야기하도록 훈련 받았다. 이 프로그램이 성공을 거둔 이후, USW는 조합원과 사업장에게 다음에 관하여 이야기하도록 지역노조의 남성간부들을 훈련시키기 위하여 이 폭력종식협회와 제휴하였다.

- 여성에 대한 폭력, 여성이 당하는 폭력의 원인, 확산 정도, 유형
- 성차별주의와 여성혐오를 포함한 폭력에 어떻게 대응해야 하는가
- 방관자 개입 훈련, 어떻게 개입하여 당당하게 말할 것인가

이어서 남성 노조원들은 GBVH에 맞서기에 관하여 다른 조합원들을 훈련시킨다. 그것은 노조에 있는 남성들의 인식과 태도에 도전하면서 엄청난 영향을 미쳤다.

“이 프로그램은 그들의 마음을 열어주었다. 훈련 세션 이후에는 많은 대화가 있으며, 특히 훈련장의 참여자 구성이 좀 더 다양하고 여성이 있을 때 특히 그러하다. 이 훈련의 영향으로, 남성들은 더 많은 것을 하고 싶어하고 더 많은 발표를 원한다. 우리는 사용자와의 파트너십을 만들기 위해 작업하고 있다... 우리는 남성 조합원들을 훈련시키고 있다. 개입해야 할 어떤 일이 발생하면, 그 행위가 일어나는 것을 수수방관하며 듣고 바라보는 대신에 당당히 일어나 그것이 문제 있는 행위라고 말하는 스킬을 우리는 알려준다. 남성조합원들은 “우리는 이 서약에 서명할 수 있지만 더 많은 것을 해야 하고 책임을 져야 한다. 그것은 우리 자매들의 책임인 것만은 아니다”라고 말하도록 다른 남성조합원들을 훈련시키고 있다.

데이나 사익스, 북아메리카 철강노조(USW) 교육 코디네이터

C190, 폭력과 괴롭힘, C190을 어떻게 실행할 것인가에 관한, 남성과 여성을 포함하는 공동의 캠페인은 공유된 연대를 형성하고 폭력과 괴롭힘 반대 투쟁을 강화하는 강력한 도구도 될 수 있다.

미국 시카고에서 UNITE HERE(미국/캐나다 서비스·제조·운수노조) 지역지부1은 시카고의 호텔과 카지노의 괴롭힘을 해결하기 위해 투쟁해 왔다. 2016년에 노조는 487명의 서비스 노동자에 대한 조사를 실시하였다. 이 조사가 폭로한 바에 따르면, 객실청소담당자의 49%가 투숙객이 자신의 신체나 성기를 노출하거나 발가벗은 채로 문을 여는 일을 경험하였고, 58%의 호텔노동자는 투숙객에 의한 괴롭힘의 경험이 있었다. 노조는 이 문제에 대처해야 한다고 인식하였고 2016년에 캠페인을 시작하였다.<sup>76</sup>

노조는 공청회를 열었고 시의원들에게 로비활동을 하였으며 캠페인 자료를 만들어 성희롱을 단지 여성의 이슈가 아니라 노동문제와 보건안전문제로 제기하였다. 노조의 남성조합원들을 결집하여 그들이 여성에 대한 성희롱과 폭력에 강력한 반대입장을 갖도록 하였다. 남성조합원들이 호텔의 여성노동자들이 당한 폭력과 괴롭힘의 증언을 소리 내어 읽도록 요청하였을 때, 이 이야기들은 남성들에게 정말로 충격을 주었고 남성들은 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 종식시키겠다고 공개적으로 맹세하였다. UNITE HERE 지역지부1과 시카고노련의 노력 결과로, 2017년에 시카고시의회는 시카고 호텔노동자를 성희롱으로부터 보호하기 위하여 ‘성희롱금지’ 법령을 통과시켰다. 그것은 다음의 내용을 법제화했다.

1. 모든 호텔 사용자는 객실과 화장실을 혼자서 청소할 경우 비상버튼을 제공해야 한다.
2. 모든 호텔 사용자는 문서화된 성희롱금지정책을 만들고 유지하며 준수해야 한다.
3. 호텔 노동자는 투숙객에 의한 성폭력을 신고했을 때 보복으로부터 보호된다.

# 웹 자료

ILO에 관한 정보 팸플릿은 [www.ilo.org](http://www.ilo.org) 에서 볼 수 있다.

모든 ILO 협약과 권고의 본문, 지금까지 어느 국가가 어느 협약을 비준했는가에 관한 정보는 아래의 ILOLEX 데이터베이스에서 볼 수 있다.

[www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO)

## ILO의 C190과 R206

C190 - ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No.190)

이것은 C190 원문의 전문이다.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

R206 – ILO Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No.206)

이것은 R206 원문의 전문이다.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)

Video: What is C190?, Common GUF Campaign

이것은 C190의 핵심 측면들을 설명하는 비디오이다.

<https://www.dropbox.com/s/gqbque68va763p7/C190%20Final%20English.mp4?dl=0>

Mini guide on C190 & R206, International Trade Union Confederation (ITUC)

이것은 C190과 R206의 가장 중요한 부분을 강조하는 미니 가이드이다.

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190\\_mini\\_guide\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf)

Frequently asked questions on C190 & R206, International Trade Union Confederation (ITUC)

이 문서는 C190과 R206에 관하여 가장 자주 제기되는 몇 개의 질문들에 대하여 답한다.

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190\\_faqs\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_en.pdf)

Mini explainer cards produced by the International Trade Union Confederation (ITUC)

디지털로 활용하거나 대면 교육활동에서 자료로서 활용할 수 있도록 설계되어 있다.

<https://trello.com/c/ZIDAD0Zn/100-explainer-cards-english>

ILO Policy Brief. ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206, International Labour Organization (ILO), 2020

이 정책 브리프는 C190과 R206의 개요를 설명한다.

[http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms\\_749786.pdf](http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf)

Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, International Labour Organization (ILO), 2016

이 보고서는 노동세계에서 여성과 남성에게 대한 폭력에 관한 최초의 전문가회의의 정보를 제공한다.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533534.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf)

Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work - Report V(1), International Labour Organization (ILO), 2018  
이것은 C190에 관한 기준설정절차의 일부였던 백색 보고서이다.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_553577.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf)

Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work - ILO Report V(2), International Labour Organization (ILO), 2018  
이것은 C190에 관한 기준설정절차의 일부였던 황색 보고서이다.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_619730.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_619730.pdf)

Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work - ILO Report V(1), International Labour Organization (ILO), 2019  
이것은 C190에 관한 기준설정절차의 일부였던 갈색 보고서이다.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_637108.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637108.pdf)

Convention No.190 and Recommendation No.206 at a glance, International Labour Organization (ILO), 2020  
이 유인물은 C190과 R206의 핵심 요소들의 개요를 설명한다.

[https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS\\_738114/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_738114/lang--en/index.htm)

How ILO convention will positively affect journalists, International Federation of Journalists (IFJ)  
이 인포그래픽은 C190이 어떻게 여성언론인에게 긍정적 영향을 미칠 수 있는가를 강조한다.

<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/ilo-convention-190-it-can-change-lives.html>

Tackling violence in the health sector, Public Services International (PSI), 2018  
이것은 노동세계에서 여성과 남성에 대한 폭력에 맞서는 노조 행동에 대한 보고서이다.

<http://www.world-psi.org/en/node/9513>

Regional Study on Violence and Harassment in the World of Work, Public Services International (PSI), 2020  
이 보고서는 남아메리카에서 폭력과 괴롭힘에 관한 입법과 실천의 사례들을 보여준다.

<https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=en>

Protecting Workers from GBVH in Europe, Public Services International (PSI), 2020  
이것은 일터의 폭력과 괴롭힘에 대처하는 유럽의 수단들을 비교 분석한다.

<https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en>

'For a world of work free from violence and harassment, Public Services International' (PSI), 2020  
이 웹페이지는 C190이 왜 공공부문 노동자에게 중요한가를 강조한다.

<https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>

국제산별노련(GUF) 공동 캠페인 자료

국제통합제조산별노련(IndustriALL), 국제사무노련(UNI), 국제가사노동자연맹(IDWF), 국제공공노련(PSI), 국제언론노련(IFJ)은 C190과 R206에 관한 공동 캠페인 자료를 만들었다. 여기에는 로고, 포스터, 전단지 포함된다.

전단지: <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/ilo190flyer-e.pdf>

포스터: [https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/poster\\_ilo\\_convention\\_190\\_en.pdf](https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/poster_ilo_convention_190_en.pdf)

C190 로고: <https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/ILO190EN-scaled.jpg>

## ▼ 폭력과 괴롭힘

Podcast on gender segregation, International Transportworkers Federation (ITF), 2020

이 포드캐스트는 운수산업의 젠더 차별 문제를 탐구한다.

<https://www.itfglobal.org/en/news/podcast-boys-and-girls-jobs>

Video: Violence against women in the media, UNI Global Union, 2015

이 비디오는 미디어에서 여성을 묘사할 때의 불평등, 그리고 이것이 어떻게 '젠더 기반 폭력과 괴롭힘'(GBVH)에 기여하는가를 살펴본다. <https://youtu.be/HtywZ5ogQxA>

Discussion Guide: Violence against women in the media, UNI Global Union

이 가이드는 노조의 남성조합원과 여성조합원이 여성과 남성이 미디어에서 어떻게 묘사되고 있는가에 관해 생각하도록 만드는 질문들을 제기한다.

[http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/PROGRAMA\\_UNI\\_violencia\\_en.pdf](http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/PROGRAMA_UNI_violencia_en.pdf)

The economic case for preventing violence against women, PricewaterhouseCoopers (PwC), 2015

이 보고서는 여성에 대한 폭력 방지의 비용과 편익을 평가한다.

<https://www.pwc.com.au/pdf/a-high-price-to-pay.pdf>

Violence against women transport workers: Summary report, European Transportworkers' Federation (ETF), 2017

이 보고서는 유럽 운수부문에서 여성에 대한 폭력에 관한 유럽운수노련(ETF) 조사의 주요 결과들을 요약하고 있다.

[https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-summary-report-VAW-at-work-in-transport\\_EN.pdf](https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-summary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf)

Violence against women transport workers: Supplementary report, European Transportworkers' Federation (ETF), 2017

이 추가 보고서는 ETF 조사에 응했던 여성 운수노동자들의 서면 답변들을 한데 모은 것이다.

[https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-Supplementary-report-VAW-at-work-in-transport\\_EN.pdf](https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-Supplementary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf)

Video: 'Stories from women working in Nairobi public transport', International Transportworkers Federation (ITF), 2018

이 비디오에서는 여성들이 나이로비의 마타투 미니버스에서 겪는 폭행에 관해서 이야기한다.

<https://www.youtube.com/watch?v=fPX1K2500-A>

Video: 'Violence at Work', UNI Global Union, 2010

이 비디오는 노동자가 겪는 폭력과 괴롭힘의 원인과 유형을 설명한다.

<https://youtu.be/VmswHjRioeg>

Discussion Guide: 'Violence at work', UNI Global Union

이것은 '일터의 폭력' 비디오에 대한 성찰을 격려하는 토론 가이드이다.

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video2/quiaen.pdf>

Video: 'What is violence?', UNI Global Union, 2013

이 비디오는 젠더 기반 폭력의 원인, 그리고 그것이 노동자의 삶에 미치는 영향을 탐구한다.

<https://youtu.be/VV9PZ4asJFQ>

Discussion Guide: 'What is violence?', UNI Global Union

이 가이드는 '폭력이란 무엇인가?' 비디오에 관한 토론을 격려하는 활동들을 제안한다.

[http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video1/quia\\_discu\\_en.pdf](http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video1/quia_discu_en.pdf)

Journalists and gender-based violence, International Federation of Journalists (IFJ)

국제언론노련(IFJ)의 이 조사결과는 여성언론인 2명 중 1명이 일터에서 젠더 기반 폭력을 당했다는 것을 보여준다.

<https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/press-releases/article/ifj-survey-one-in-two-women-journalists-suffer-gender-based-violence-at-work.html>

Testimonies of Women Workers, International Federation of Journalists (IFJ), 2017

국제언론노련(IFJ)은 '트롤짓 하지 않기' 캠페인의 일부로, 온라인 폭력을 경험한 여성들의 이야기를 모았다.

<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/international-day-for-the-elimination-of-violence-against-women-2019.html>

Video: 'Worker stories of violence and harassment', IndustriALL Global Union, 2017

이 비디오는 젠더 기반 폭력을 당한 여성들의 발언을 전한다.

<https://www.youtube.com/watch?v=SvAqJgoOAZY>

Women health workers and the challenges they face, Public Services International (PSI), 2020

국제공공노련(PSI) 세계여성위원회 위원들은 여성 보건의료노동자와 모든 여성이 국가, 가정, 사업장에서 직면한 도전과제들에 관해서 이야기한다.

<https://publicservices.international/resources/news/women-health-workers-and-the-challenges-they-face?id=10670&lang=en>

Violence against women – Fact Sheet, World Health Organisation (WHO), 2017

이 데이터 표는 여성에 대한 폭력 통계를 보여준다.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

Ending violence against women – facts and figures, UN Women

이 데이터 표는 여성에 대한 폭력 통계를 보여준다.

<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

Workplace violence in the health services – fact sheet, International Labour Organization (ILO), 2003

이 보고서는 보건의료부문에 노동자가 겪는 폭력의 개요를 설명한다.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_161953.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161953.pdf)

COVID-19 and ending violence against women and girls, UN Women, 2020

이 브리프는 코로나19 팬데믹이 여성과 소녀에게 미치는 영향을 강조한다.

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

Policy brief: Sexual harassment in the entertainment industry, International Labour Organization (ILO), 2020

이 브리프는 엔터테인먼트 산업에서 성희롱의 추세와 패턴을 개괄적으로 설명한다.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_761947.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_761947.pdf)

## ▼ 성희롱

Sexual harassment in the world of work, International Labour Organization (ILO)

이 유인물은 노동세계의 성희롱, 그 원인, 영향을 정의하고 노조가 그것을 방지하기 위하여 어떻게 활동할 수 있는가를 제안한다.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738115.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf)

Video: 'Sexual Harassment', UNI Global Union, 2018

이 비디오에서 노동자들은 자신의 성희롱 경험을 이야기한다.

<https://youtu.be/HuOzoIIf3Rw>

Quiz: 'Sexual Harassment', UNI Global Union

이 퀴즈는 일터의 성희롱에 관한 자신의 지식을 스스로 테스트 할 수 있게 해 준다.

<http://en.breakingthecircle.org/quiz/8m/>

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>

Hands off pants on – Sexual harassment in Chicago's hospitality industry, UNITE HERE Local 1, 2016

이 보고서는 서비스산업의 성희롱에 대한 조사를 요약하고 있다.

<https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

## ▼ 가정폭력

Campaign Toolkit: Paid Domestic Leave, Public Services International (PSI)

이 가이드는 현재의 정치적 환경, 캠페인과 협상 때 사용할 논거, 샘플 조항을 포함한 가정폭력 유급휴가에 관한 정보를 제공한다.

<http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/toolkit-on-paid-domestic-leave-full-v3.pdf>

'If your colleague is abused at home', 3F, 2010

이 핸드북은 가정폭력, 그것이 왜, 어떻게 사업장에 영향을 미치는가, 가정폭력에 대처하기 위한 전략 개발 아이디어, 사업장에서 가정폭력에 대처하는 방법의 모범 사례에 관한 정보를 제공한다.

[http://fiu-ligestilling.dk/en/tools\\_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/](http://fiu-ligestilling.dk/en/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/)

'Information for workers experiencing domestic violence', UNI Global Union

이 가이드는 가정폭력에 관한 정보, 그리고 가정폭력을 경험하는 노동자를 위한 지침을 제공한다.

[http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/guidemembers\\_en.pdf](http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/guidemembers_en.pdf)

Video: 'Domestic violence and the workplace', International Transportworkers Federation (ITF)

이 비디오에서 노동자는 자신이 겪은 가정폭력에 대해 이야기한다.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sd741ed3d54f04b5b856f0fe8d7bab76f>

Video: 'When Domestic Violence comes to work', International Transportworkers Federation (ITF)

이 비디오는 가정폭력이 노동세계에 미치는 영향을 탐구한다.

<https://itf-org.sharefile.com/d-s83f73537e20e4c37932e6e40cdbebb83>

'Domestic Violence Risk Factors', International Transportworkers Federation (ITF)

이것은 가정폭력의 위험요인에 관한 정보 유인물이다.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sb47c266e6da547a4bbd1358b9e0ce651>

Domestic Violence Safety Planning Tips, International Transportworkers Federation (ITF)

이 유인물은 가정폭력 생존자를 위한 안전계획 요령을 제공한다.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sca6fc20418d442dc93b6e5c5cf7e87d5>

Domestic Violence Safety Planning Template, International Transportworkers Federation (ITF)

이 유인물은 사업장의 가정폭력 안전계획을 제안한다.

<https://itf-org.sharefile.com/d-s977e12b6405e4f959bd961e14dd14462>

<https://itf-org.sharefile.com/d-s230098a9b8074fcfa58c03a866d9b1b5>

'Domestic Violence and the Workplace: A Quantitative Study with Men', International Transportworkers Federation (ITF), 2019

이 웹페이지는 가정폭력 남성가해자를 대상으로 실시한 국제운수노련(ITF)의 조사결과를 자세히 보여준다.

<https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

Domestic Violence Warning Signs, International Transportworkers Federation (ITF)

이 문서는 주의해야 할, 가정폭력 피해자의 경고 징후들을 제시한다.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sff21092173fe4dadb5f0392a676b93c7>

Domestic violence: a workplace and union issue, International Union of Foodworkers (IUF), 2020

이 정보 브리핑은 가정폭력이 왜 노조와 사업장 이슈인가를 설명하고 노조가 취할 수 있는 일련의 행동을 제안한다.

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/11/Breaking-the-silence-Domestic-violence-a-workplace-and-union-issue.pdf>

DV@Work COVID-19 Briefings, dv@worknet, 2020

이 짧은 브리핑은 코로나19 위기 시기의 가정폭력 증가에 대처하기 위한 정책 대응과 사업장 대응을 제안한다.

<http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

Video: Domestic violence is a trade union issue, IndustriALL Global Union, 2020

이 비디오는 가정폭력이 왜 노조 이슈인가를 강조한다.

<https://fb.watch/1ZX7HYIkPV/>

Domestic violence and abuse: a trade union issue, UNISON, 2017

이 가이드는 사업장의 가정폭력에 관한 정보, 그리고 가정폭력과 학대에 관한 모델 사업장협약을 제공한다.

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

Can work be safe, when home isn't – Survey Findings, Canadian Labour Congress (CLC), 2014

이 보고서는 노동세계에서 가정폭력의 영향에 관한 정보와 통계를 제공한다.

[http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Canada\\_survey\\_report\\_2014\\_EN\\_0.pdf](http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf)

Impact of domestic violence in workplaces in India, International Transportworkers Federation (ITF), 2020

이 보고서는 노동세계에서 가정폭력의 영향에 관한 정보와 통계를 제공한다.

<https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

'Domestic Violence and the Workplace - A Bargaining Guide' United Food and Commercial Workers Union (UFCW) Canada

이 가이드는 캐나다 전역에서 단체협약 교섭에서 사용된 가정폭력에 관한 모범 문구를 담고 있다.

[http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publications/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN\\_V4.pdf](http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publications/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf)

Domestic Violence Guide, UNI Global Union

이 가이드는 국제사무노련(UNI) 가맹노조를 위하여 가정폭력 정책의 좋은 사례들을 제시한다.

[http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies\\_en.pdf](http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf)

Domestic Abuse and Coronavirus, Trades Union Congress (TUC), 2020

이 가이드는 활동가들이 가정폭력의 위험에 처해 있는 사람들을 지원하고 조언을 제공할 스킬과 인식을 개발하도록 돕는다.

<https://learning.elucidat.com/course/5e875ae4d0715-5e8c6417dfc28>

Model Domestic Violence Language, Canadian Labour Congress (CLC)

이 자료는 단체교섭에서 가정폭력에 관한 제안을 할 때 노조가 사용할 수 있는 문구의 모범 조항을 담고 있다.

<http://canadianlabour.ca/model-language>

Family and Domestic Violence Model Clause, Australian Council of Trade Unions (ACTU)

이것은 가정폭력에 관한 호주노총(ACTU)의 모범 조항이다.

<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

Model Domestic Abuse Policy, University and College Union (UCU), 2016

이것은 가정폭력에 관한 모범 조항이다.

[https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic\\_abuse\\_model\\_policy.pdf](https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf)

## ▼ LGBTI+ 차별

Guide against LGBTI+ discrimination, UNI Global Union

이 가이드는 LGBTI+ 노동자가 직면한 도전과제에 관한 배경정보, 그리고 이 이슈를 다루기 위해 노조가 취할 수 있는 행동 지침을 제공한다.

[http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/uniguideeto%20lgbti\\_en.pdf](http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/uniguideeto%20lgbti_en.pdf)

The Yogyakarta Principles

이것은 인권그룹 국제회의의 결과로 발행된, 성적 지향과 젠더 정체성 영역의 인권 원칙들이다.

[http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5\\_yogyakartaWEB-2.pdf](http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf)



Violence and harassment against women and men in the world of work Trade Union Perspective and Action, International Labour Organization (ILO), 2017

이 보고서는 노조가 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 방지하고 대처하는데 어떻게 기여해 왔는가의 사례들을 보여준다.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_546645.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf)

Handbook Addressing Violence and Harassment Against Women in the World of Work, United Nations Women (UN Women), and International Labour Organization (ILO), 2019

이 핸드북은 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 반대하는 투쟁에서 좋은 정책, 관행, 사례를 모은 것이다.

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>

Safe at Home, Safe at Work: Trade union strategies to prevent, manage and eliminate work-place harassment and violence against women, European Trade Union Confederation (ETUC), 2017

이 보고서는 일터의 젠더 기반 폭력과 괴롭힘에 대한 유럽 수준의 노조 동향을 모은 것이다.

<https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

Gender-based violence in Global Supply Chains. ITC-ILO - Resource Kit, Jane Pillinger and Jo Morris, 2016

이 자료집은 사업장의 젠더 기반 폭력에 대처하는 실제적 전략을 제공한다.

<https://gbv.itcilo.org>

'Guidelines for media and unions to combat online harassment' International Federation of Journalists (IFJ)

이 자료는 미디어 부문의 노동자를 대표하는 노조가 폭력과 괴롭힘이 없는 노동세계를 확보하기 위해 제기할 수 있는 요구들을 제안한다.

[https://www.ifj.org/fileadmin/user\\_upload/guidelines\\_EN\\_final.pdf](https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/guidelines_EN_final.pdf)

'Take Action Toolkit', International Transportworkers Federation (ITF), 2017

이 자료는 운수노동자를 대표하는 노조가 폭력과 괴롭힘에 반대하는 행동을 하기 위하여 이용할 수 있는 유용한 자료들을 제공한다.

[https://itfviolencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2019/11/unday\\_en\\_takeactiontoolkit\\_v2.pdf](https://itfviolencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2019/11/unday_en_takeactiontoolkit_v2.pdf)

'Preventing violence and harassment in the workplace', Canadian Union of Public Employees (CUPE), 2018

이 가이드는 노조가 단체협약을 통하여 어떻게 폭력과 괴롭힘을 방지할 수 있는가에 관한 제안을 한다.

<https://cupe.ca/preventing-violence-and-harassment-workplace-0#section29>

Sample Sexual Harassment Policy, International Labour Organization (ILO)

이것은 성희롱에 관한 모범 사업장 정책이다.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms\\_407364.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf)

Sexual harassment is a workplace issue – Guidance and model policy, UNISON, 2020

이 문서는 노동세계의 성희롱에 대처하는 지침을 제공하며, 사용할 모범 문구를 제안한다.

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>

Addressing violence and harassment against women in the world of work, European Transportworkers Federation (ETF), Jane Pillinger, 2020

이 문서는 폭력과 괴롭힘을 다루는 사업장 정책에 무엇을 포함할 것인가에 대한 제안을 담고 있다.

<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>



## 고충처리절차

Stopping sexual harassment at work, A Trade Union Guide, International Trade Union Confederation (ITUC)

이것은 일터에서 폭력과 괴롭힘 신고를 어떻게 효과적으로 다룰 것인가에 관한 제안을 담고 있다.

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement\\_ENG\\_12pgs\\_BR.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf)

Sexual harassment and bullying grievance procedures, Shop, Distributive and Allied Employees Association (SDA), 2016

이 문서는 일터의 폭력과 괴롭힘 이슈의 해결에 관한 지침을 제공한다.

<https://sdaea.sharepoint.com/:b:/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8Ix-gwBHcCRhULmB0Mh-0MphYTNWw?e=jsUurGI>

Zero Tolerance – Dignity at Equality at Work, Unite the Union

이 가이드는 일터에서 괴롭힘과 차별에 대처하기에 관한 정보를 담고 있다.

<https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

Bullying a reps' guide, Public and Commercial Services Union, PCS

이 가이드는 일터의 괴롭힘 사건을 어떻게 다룰 것인가에 관한 제안을 한다.

<https://www.pcs.org.uk/your-union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14>

Investigating and Resolving Workplace Harassment, UNIFOR, 2013

이 가이드는 노동세계의 폭력과 괴롭힘 사건을 다루기 위한 단계적 지침을 제공한다.

[https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red\\_book\\_-english-36619- harassment\\_investigation\\_guide.pdf](https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-english-36619- harassment_investigation_guide.pdf)

## ▼ 산업안전보건(OSH)

Safe and healthy working environments free from violence and harassment, International Labour Organization (ILO), 2020  
이 보고서는 OSH 조치를 통하여 폭력과 괴롭힘을 어떻게 관리할 수 있는가에 초점을 맞춘다.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_751832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf)

Making women visible in occupational safety and health, International Union of Foodworkers (IUF), 2019  
이 가이드는 OSH를 어떻게 젠더 대응형으로 만들 것인가에 관한 제안들을 담고 있다.

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/3.-Making-women-visible-in-OHS-ENGLISH-def.pdf>

Code of Practice on safety and health in the agriculture sector, International Labour Organization (ILO), 2010  
농업 부문의 안전과 보건에 관한 이 행동 규범은 성희롱을 포괄하며 모범적 성희롱정책을 담고 있다.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_159457.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf)

Guide for conducting workplace risk assessments, International Labour Organization (ILO), 2013  
이 5단계 가이드는 사업장 위험평가에 관하여 사용자, 노동자, 노동자 대표자를 위한 정보를 제공한다.

[https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_232886/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm)

Gender in Occupational Safety, Trades Union Congress (TUC), 2017  
이 가이드는 OSH 정책과 조치를 어떻게 젠더 대응형으로 만들 것인가를 제안한다.

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

Women's health, safety and well-being at work - Negotiators guide, Unite the Union, 2012  
이 교섭대표 가이드는 일터에서 여성의 보건과 안전을 어떻게 개선할 것인가에 관한 정보를 제공한다.

<https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>

## ▼ 더 강력한 노조 만들기

Tools for Equality, UNI Global Union  
이 가이드는 노조가 노조 내부에서 동등한 기회를 촉진할 수 있게 해주는 정보를 제공한다.

[https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/2-tools\\_for\\_equality\\_en.pdf](https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/2-tools_for_equality_en.pdf)

Equality in Union Culture – Practical Guide, UNI Global Union  
이 가이드는 노조 구조에서 젠더 대응성을 촉진할 도구와 수단을 제공한다.

[https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/3-booklet\\_on\\_equality\\_en.pdf](https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/3-booklet_on_equality_en.pdf)

Equality in Union Culture – Good Practices, UNI Global Union

이 소책자는 젠더 평등을 노조에 통합하는 좋은 실천 사례들을 제공한다.

[https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/4-booklet\\_on\\_goodpractices\\_en.pdf](https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/4-booklet_on_goodpractices_en.pdf)

Gender Equality Guide, UNI Global Union

이 가이드는 평등을 촉진하기 위하여 노조의 훈련 세션, 회의, 토론에서 사용할 정보와 활동을 담고 있다.

[https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/1-guide\\_for\\_delegates\\_en\\_0.pdf](https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/1-guide_for_delegates_en_0.pdf)

'Women's Global Advocacy Programme', International Transportworkers Federation (ITF), 2019

이 비디오는 인도의 마하라슈트라주 운수노조(MSTKS)에서 있었던 여성 평등을 위한 투쟁의 이야기를 담고 있다.

<https://www.youtube.com/watch?v=d4kBCd5rBf8>

Video: 'Patriarchy affects men too', International Transportworkers Federation (ITF), 2019

이 비디오에서 MSTKS의 남성 지도자들은 가부장제, 그리고 노조 내의 젠더 평등의 중요성을 논의한다.

<https://www.youtube.com/watch?v=xzdNezAnd5c&feature=youtu.be>

Questionnaire: 'Mapping Equality into Unions', UNI Global Union

이 설문지는 노조를 어떻게 더 평등하게 만들 것인가에 관하여 생각할 때 토론할 질문들을 제안한다.

<https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/questionnaire-en.pdf>

Video: 'Are you man enough', UNI Global Union, 2013

이것은 젠더 기반 폭력을 남성과 여성 모두에 관련된 문제로서 인식하게 하고 남성이 변화의 행위자가 되도록 격려하는 비디오이다.

<https://youtu.be/GBFwvwcQcD4>

# 연락처

국제노동기구(ILO): [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

## 국제산별노련(GUFs)

### International Domestic Workers Federation

국제가사노동자연맹(IDWF)

<https://idwfed.org/en>

### Building Workers International

국제건설노련(BWI)

<https://www.bwint.org/>

### International Union of Foodworkers

국제식품노련(IUF)

<https://www.iuf.org>

### Education International

국제교원노련(EI)

<https://www.ei-ie.org/>

### International Trade Union Confederation

국제노총(ITUC)

<https://www.ituc-csi.org/>

### UNI Global Union

국제사무노련(UNI)

<https://www.uniglobalunion.org/>

### International Transportworkers Federation

국제운수노련(ITF)

<https://www.itfglobal.org/en>

### International Federation of Journalists

국제언론노련(IFJ)

<https://www.ifj.org/>

### Public Services International

국제공공노련(PSI)

<https://publicservices.international>

### IndustriALL Global Union

국제통합제조산별노련(IndustriALL)

<http://www.industrial-union.org/>

# 부록

부록 A: C190 전문

부록 B: R206 전문

## ▼ 부록 A: C190 전문

### 서문

국제노동기구 총회는

국제노동사무국 이사회가 소집하여 2019년 6월 10일 제108차 회의(100주년)가 제네바에서 열렸으며,

필라델피아 선언이 모든 인간은 인종, 신조, 또는 성별에 관계없이 자유와 존엄, 경제적 안전과 평등한 기회의 조건에서 자신의 물질적 행복과 정신적 발전을 추구할 권리를 갖는다는 것을 확인하고 있음을 기억하고,

국제노동기구 핵심 협약들의 적절성을 재확인하며,

세계인권선언, 시민권과 정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약, 모든 형태의 인종차별의 제거에 관한 국제협약, 모든 형태의 여성 차별의 제거에 관한 협약, 모든 이주노동자와 그 가족들의 권리 보호에 관한 협약, 장애인 권리에 관한 협약과 같은 여타의 관련된 국제적 협약들을 상기하고,

젠더 기반 폭력과 괴롭힘을 포함한 폭력과 괴롭힘이 없는 노동세계에 대한 모든 사람의 권리를 인정하며,

노동세계의 폭력과 괴롭힘이 인권 침해나 학대에 해당할 수 있으며, 폭력과 괴롭힘이 평등한 기회에 대한 위협이고 용인할 수 없으며 좋은 일자리와 양립할 수 없다는 것을 인식하고,

폭력과 괴롭힘을 방지하기 위해서 인간의 상호 존중과 존엄성에 기초한 노동문화의 중요성을 인정하며,

회원국들이 폭력과 괴롭힘 같은 행위와 관행의 방지를 촉진하기 위해 폭력과 괴롭힘에 대한 무관용의 전반적 환경을 조성할 중요한 책임이 있으며, 노동세계의 모든 행위자들이 폭력과 괴롭힘을 삼가고 방지하며 대처해야 한다는 것을 상기하고,

노동세계의 폭력과 괴롭힘이 한 사람의 심리적, 신체적, 성적 건강, 존엄성, 가정환경과 사회환경에 영향을 미친다는 것을 인정하며,

폭력과 괴롭힘이 공공서비스와 민간서비스의 질에도 영향을 미치며, 사람들, 특히 여성들이 노동시장에 진입하고 노동시장에서 활동하고 발전하는 것을 막을 수 있다는 것을 인식하고,

폭력과 괴롭힘이 지속 가능한 기업의 촉진과 양립할 수 없으며, 노동조직, 사업장의 관계, 노동자 참여, 기업의 평판, 생산성에 부정적인 영향을 미친다는 것에 주목하며,

젠더 기반 폭력과 괴롭힘이 여성과 소녀에게 편중되게 영향을 미친다는 것을 인정하고, 젠더 고정관념, 다중적·중첩적 형태의 차별, 불평등한 젠더 기반 권력관계를 포함한 근원적 원인과 위험요인을 문제 삼는 포용적이고 통합적인 젠더 대응형 접근법이 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 증식시키는데 필수적이라는 것을 인식하며,

가정폭력이 고용, 생산성, 보건과 안전에 영향을 미치며, 정부, 사용자와 노동자의 단체와 노동시장기구들이 다른 조치의 일부로서, 가정폭력의 영향을 인식하고 그에 대응하고 대처하는데 도움을 줄 수 있다는 것에 주목하고,

제108차 회의의 5번째 안건인 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 관한 일정한 제안들을 채택하기로 결정하였으며,

이 제안들은 국제협약의 형태가 되어야 한다고 결정하였고,

2019년 6월 21일 아래의 협약을 채택한다. 이 협약은 '폭력과 괴롭힘 협약, 2019'로 인용할 수 있다.

## I. 정의

### 제1조

1. 이 협약의 목적을 위하여,
  - (a) 노동세계의 "폭력과 괴롭힘"은 신체적, 심리적, 성적 또는 경제적 피해를 목표로 하거나 초래하거나 초래할 가능성이 있는, 일회성이거나 반복되는 일련의 용인할 수 없는 행위와 관행 또는 그런 행위와 관행의 위협을 말한다.
  - (b) "젠더 기반 폭력과 괴롭힘"은 그들의 섹스나 젠더 때문에 어떤 사람들을 대상으로 삼거나 특정 섹스나 젠더의 사람들에게 편중되게 영향을 미치는 폭력과 괴롭힘을 의미하며, 성희롱을 포함한다.
2. 제1조의 (a)호와 (b)호를 침해하지 않으면서, 국내 법규의 정의는 하나의 개념 또는 별도의 개념들을 규정할 수 있다.

## II. 범위

### 제2조

1. 이 협약은 노동세계의 노동자와 여타의 사람들을 보호하며, 여기에는 국내 법과 관행에 의해서 규정된 피고용자, 계약상 지위에 관계없이 노동하는 사람들, 인턴과 견습생을 포함한 훈련과정에 있는 사람들, 고용이 끝난 노동자, 자원봉사자, 구직자와 구직지원자, 사용자의 권한, 의무, 책임을 행사하는 개인들이 포함된다.
2. 이 협약은 민간이나 공공, 공식경제나 비공식경제, 도시지역이나 농촌지역 등 모든 부문에 적용한다.

### 제3조

이 협약은 노동하는 과정에서, 노동과 관련하여 또는 노동으로부터 발생하는, 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 적용하며, 노동세계는 다음을 포함한다.

- (a) 일하는 장소인 공적 공간과 사적 공간을 포함하는 사업장
- (b) 노동자가 급여를 받고 휴식을 취하거나 식사를 하거나 위생시설, 샤워실, 탈의실을 이용하는 장소
- (c) 업무 관련 출장, 여행, 훈련, 행사 또는 사회활동 기간
- (d) 정보통신기술에 의해 가능해진 것을 포함한 직무 관련 의사소통
- (e) 사용자가 제공하는 숙소
- (f) 출퇴근 시

## III. 핵심 원칙

### 제4조

1. 이 협약을 비준하는 각 회원국은 폭력과 괴롭힘이 없는 노동세계에 대한 모든 사람의 권리를 존중, 촉진, 실현해야 한다.
2. 각 회원국은 국내 법과 상황에 따라 사용자와 노동자의 대표단체와 협의하여 노동세계의 폭력과 괴롭힘의 방지와 제거를 위하여 포용적이고 통합적인 젠더 대응형 접근법을 채택해야 한다. 그러한 접근법은 해당되는 경우 제3자가 포함된 폭력과 괴롭힘을 고려해야 하며, 다음을 포함한다.
  - (a) 법으로 폭력과 괴롭힘을 금지
  - (b) 관련 정책들이 폭력과 괴롭힘을 반드시 다루도록 하는 것
  - (c) 폭력과 괴롭힘을 방지하고 퇴치하기 위한 조치들을 실행하기 위한 포괄적 전략의 채택

(d) 시행 메커니즘과 모니터링 메커니즘의 확립 또는 강화

(e) 희생자를 위한 구제책과 지원 제공

(f) 처벌 규정

(g) 이용하기 쉽고 적절한 형태로 도구, 지침, 교육과 훈련, 인식 제고를 개발하기

(h) 노동감독관이나 여타의 관할기구를 포함하여 폭력과 괴롭힘 사건의 효과적인 감사와 조사 수단 확보

3. 각 회원국은 제4조 2항에서 언급한 접근법을 채택하고 실행하면서, 정부, 사용자, 노동자 및 그들 각각의 단체들의 서로 다른, 보완적인 역할과 기능을 인식해야 하며, 그들 각각의 책임의 다양한 성격과 범위를 고려해야 한다.

### 제5조

노동세계의 폭력과 괴롭힘을 방지하고 제거하기 위하여, 각 회원국은 좋은 일자리를 촉진할 뿐 아니라 노동세계의 근본 원칙과 권리를 존중하고 촉진하며 실현해야 한다. 이러한 원칙과 권리에는 결사의 자유와 단체교섭권의 유효한 인정, 모든 형태의 강제노동 또는 강요노동의 제거, 아동노동의 유효한 폐지, 고용과 직업에 대한 차별의 제거가 포함된다.

### 제6조

각 회원국은 여성노동자뿐 아니라 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 의하여 편중되게 영향을 받는 하나 또는 그 이상의 취약 그룹 또는 취약한 상태에 있는 그룹에 속하는 노동자들과 여타의 사람들을 위하여, 고용과 직업에서 평등과 차별금지의 권리를 보장하는 법규와 정책을 채택해야 한다.

## IV. 보호와 방지

### 제7조

제1조를 침해하지 않으면서 제1조와 양립하도록, 각 국가는 젠더 기반 폭력과 괴롭힘을 포함한, 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 정의하고 금지하기 위한 법규를 채택해야 한다.

### 제8조

각 국가는 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 방지하기 위하여 다음을 포함한 적절한 조치들을 취해야 한다.

- (a) 비공식경제 노동자의 경우 공공기관의 중요한 역할을 인식하기
- (b) 관련된 사용자단체 및 노동자단체와 협의하고 여타의 수단을 통하여, 노동자 및 관련된 여타의 사람들이 폭력과 괴롭힘에 더 많이 노출되어 있는 부문 또는 직업과 작업방식을 확인하기
- (c) 그러한 사람들을 효과적으로 보호하는 조치들을 취하기

### 제9조

각 회원국은 젠더 기반 폭력과 괴롭힘을 포함한 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 방지하기 위하여 사용자에게 자신의 통제권 수준에 상응하는 적절한 조치를 취할 것을 요구하는 법규를 채택해야 하며, 그런 법규는 사용자가 합리적으로 실행 가능한 한 특히 다음의 조치를 취하도록 요구해야 한다.

- (a) 노동자 및 노동자 대표와 협의하여 폭력과 괴롭힘에 관한 사업장 정책을 채택하고 실행한다.
- (b) 산업안전보건의 관리에서 폭력과 괴롭힘 및 연관된 심리사회적 위험을 고려한다.
- (c) 노동자 및 노동자 대표의 참여 하에 위험요인을 확인하고 폭력과 괴롭힘의 위험을 평가하며, 그런 위험을 방지하고 통제하는 조치를 취한다.

- (d) 확인된 위험요인과 폭력과 괴롭힘의 위험, 연관된 방지조치와 보호조치, 제9조 (a)호에 언급된 정책과 관련한 노동자 및 여타의 관련된 사람들의 권리와 책임에 관한 정보와 훈련을 노동자 및 여타의 관련된 사람들에게 제공한다.

## V. 시행과 구제책

### 제10조

각 회원국은 다음과 같은 적절한 조치를 취해야 한다.

- (a) 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 관한 국내 법규를 모니터링하고 시행한다.
- (b) 노동세계의 폭력과 괴롭힘 사건에서 적절하고 효과적인 구제책과 안전하고 공평하며 효과적인 신고 및 분쟁해결 메커니즘과 절차를 손쉽게 이용할 수 있게 하며, 여기에는 다음이 포함된다.
  - (i) 신고와 조사 절차, 그리고 적절한 경우에는 사업장 수준의 분쟁해결 메커니즘
  - (ii) 사업장 외부의 분쟁해결 메커니즘
  - (iii) 법정이나 재판소
  - (iv) 신고자, 피해자, 증인, 내부고발자에 대한 가해나 보복으로부터의 보호
  - (v) 신고자와 피해자를 위한 법적, 사회적, 의료적, 행정적 지원조치
- (c) 관련된 개인들의 프라이버시와 비밀을 가능한 한 적절하게 보호하고, 프라이버시와 비밀의 요건이 악용되지 않도록 한다.

- (d) 노동세계의 폭력과 괴롭힘 사건에서 적절한 경우 처벌을 규정한다.
- (e) 노동세계의 젠더 기반 폭력과 괴롭힘의 피해자가 안전하고 효과적이며 젠더 대응형의 신고메커니즘과 분쟁해결메커니즘, 지원, 서비스와 구제책을 유효하게 이용하도록 한다고 규정한다.
- (f) 가정폭력의 영향을 인정하고, 가정폭력이 노동세계에 미치는 영향을 합리적으로 실행 가능한 한 완화한다.
- (g) 노동자가 폭력과 괴롭힘 때문에 생명, 보건 또는 안전에 긴박하고 심각한 위험을 제기한다고 합리적으로 정당하게 믿을 수 있는 작업 상황에서 보복이나 기타 부당한 결과를 당하지 않고 경영진에 알릴 의무도 없이 스스로 벗어날 권리를 갖는다는 것을 보장한다.
- (h) 노동감독관과 기타 관련 당국이 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 다루는 적절한 권한을 갖도록 한다. 이 권한은 즉각적 집행력이 있는 조치들을 요구하는 명령, 그리고 생명, 보건 또는 안전에 대한 즉각적 위험이 있는 경우 작업을 중단하라는 명령을 내리는 것을 포함하며, 이런 명령에 대해서는 법률에 규정된 사법당국이나 행정당국에 항소할 권리가 있다.

## VI. 지침, 훈련, 인식제고

### 제11조

각 회원국은 사용자와 노동자의 대표단체들과 협의하여 다음을 보장하도록 노력해야 한다.

- (a) 노동세계의 폭력과 괴롭힘이 산업안전보건, 평등과 차별금지, 이민과 같은 관련 국내정책에서 다루어진다.
- (b) 젠더 기반 폭력을 포함한 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 관한 지침, 자료, 훈련 또는 기타 도구를 사용자와 노동자, 그들의 단체, 관련 당국에게 이용 가능한 형태로 적절하게 제공한다.
- (c) 인식제고 캠페인을 포함한 새로운 계획에 착수한다.

## VII. 적용 방식

### 제12조

이 협약의 규정들은 국내 법규, 단체협약 또는 국내 관행과 양립하는 여타의 수단들을 통해서 적용되어야 하며, 여기에는 폭력과 괴롭힘을 포괄하기 위해 기존의 산업안전보건 조치들을 확대하거나 개정하는 것, 그리고 필요하면 구체적 조치들을 개발하는 것이 포함된다.

## VIII. 최종 조항들

### 제13조

이 협약의 공식 비준은 등록을 위하여 국제노동사무국 사무총장에게 통보하여야 한다.

### 제14조

1. 이 협약은 자신의 비준을 국제노동사무국 사무총장에게 등록한 국제노동기구의 회원국에 대해서만 구속력을 가진다.
2. 이 협약은 두 회원국의 비준이 사무총장에게 등록된 날부터 12개월 이후에 발효한다.
3. 그 이후에, 이 협약은 회원국이 자신의 비준을 등록한 날부터 12개월 이후에 해당 회원국에게 발효된다.

### 제15조

1. 이 협약을 비준한 회원국은 이 협약이 최초로 발효한 날부터 10년 이후에 국제노동사무국 사무총장에게 등록을 위하여 통보된 법률에 의하여 이 협약을 파기할 수 있다. 그러한 파기는 등록된 날부터 1년이 될 때까지는 발효하지 않는다.
2. 이 협약을 비준하였고 앞의 1항에서 언급한 10년의 기간이 끝난 후 1년 이내에 제15조에서 규정한 파기할 권리를 행사하지 않은 회원국은 추가로 10년 동안 이 협약에 구속되며, 그 이후 제15조에서 규정한 조건에 따라 새로 시작하는 10년의 첫 해 동안에 이 협약을 파기할 수 있다.

### 제16조

1. 국제노동사무국 사무총장은 국제노동기구 회원국이 통보한 모든 비준과 파기의 등록을 모든 회원국에게 통지해야 한다.

2. 통보된 두 번째 비준의 등록을 회원국들에게 통지할 때, 사무총장은 이 협약이 발효하게 될 날짜를 회원국들이 주목하게 해야 한다.

### 제17조

국제노동사무국 사무총장은 앞의 조항들의 규정에 따라 등록된 모든 비준과 파기의 세부사항 전체를 유엔헌장 제102조에 따라 유엔사무총장에게 등록을 위하여 통지해야 한다.

### 제18조

필요하다고 간주할 때에는 국제노동사무국 이사회는 이 협약의 작동 현황에 관한 보고서를 국제노동기구 총회에 제출하며 이 협약의 전체 또는 일부의 개정 문제를 총회 의제로 올리는 것이 바람직한가를 검토한다.

### 제19조

1. 총회가 이 협약을 개정하는 새로운 협약을 채택하면, 새로운 협약이 달리 규정하지 않는 한,
  - (a) 새로운 개정 협약이 발효하였으면, 새로운 개정 협약에 대한 한 회원국의 비준은 앞의 제15조의 규정에도 불구하고 법률에 의해 이 협약의 즉각적 파기를 포함한다.
  - (b) 새로운 개정 협약이 발효하는 날부터, 이 협약은 회원국이 더 이상 비준할 수 없다.
2. 이 협약을 비준하였지만 새로운 개정 협약을 비준하지 않은 국가들에 대해서 이 협약은 어떤 경우에도 그 실제 형식과 내용으로 여전히 유효하다.

### 제20조

이 협약 본문의 영어본과 프랑스어본은 동등한 공식 문서이다.

## 서문

국제노동기구 총회는,

국제노동사무국 이사회가 소집하여 2019년 6월 10일 제108차 회의(100주년)가 제네바에서 열렸으며,

‘폭력과 괴롭힘 협약, 2019’를 채택하였고,

제108차 회의의 5번째 안건인 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 관한 일정한 제안들을 채택하기로 결정하였으며,

이 제안들은 ‘폭력과 괴롭힘 협약, 2019’를 보완하는 ‘권고’의 형태가 되어야 한다고 결정하였고,

2019년 6월 21일 아래의 ‘권고’를 채택한다. 이 ‘권고’는 ‘폭력과 괴롭힘 권고, 2019’로 인용할 수 있다.

1. 이 권고의 규정은 ‘폭력과 괴롭힘 협약, 2019’(이하 ‘협약’이라 함)의 규정을 보완하며, 그것과 함께 고려해야 한다.

## I. 핵심 원칙

2. 회원국들은 협약의 제4조 2항에서 언급한 포용적이며 통합적인 젠더 대응형 접근법을 채택하고 실행하면서, 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 노동과 고용, 산업안전보건, 평등과 차별금지법, 적절한 경우에는 형법에서 다루어야 한다.
3. 회원국들은 폭력과 괴롭힘에 더 많이 노출된 부문, 직업, 작업방식에 있는 노동자와 사용자를 포함한 모든 노동자와 사용자가 ‘결사의 자유와 단결권 보호 협약, 1948’(제87호) 및 ‘단결권과 단체교섭 협약, 1949’(제98호)와 양립하는 결사의 자유와 단체교섭권의 유효한 인정을 완전히 누릴 수 있도록 보장해야 한다.
4. 회원국들은 다음을 위한 적절한 조치를 취해야 한다.
  - (a) 폭력과 괴롭힘을 방지하고 그에 대처하며 노동세계에서 가정폭력의 영향을 가능한 한 완화하는 수단으로서, 모든 수준에서 단체교섭권의 효과적인 인정을 촉진한다.
  - (b) 교섭과정과 단체협약 내용의 최근 추세와 모범 사례에 관한 정보의 수집과 배포를 통하여 그러한 단체교섭을 지원한다.
5. 회원국들은 국내 법규와 정책의 폭력과 괴롭힘 관련 규정이 ‘동등보수 협약’(제100호)과 ‘권고’(제90호)(1951), ‘차별(고용과 직업) 협약’(제11호)과 ‘권고’(제111호)(1958)를 포함한 국제노동기구의 평등과 차별금지 협약들을 반드시 고려하도록 해야 한다.

## II. 보호와 방지

6. 국내 법규와 정책에서 폭력과 괴롭힘에 관한 산업안전보건 규정은 '산업안전보건 협약, 1981'(제155호), '산업안전보건 촉진 프레임워크협약, 2006'(제187)과 같은 국제노동기구의 관련 산업안전보건 협약들을 고려해야 한다.
7. 회원국들은 노동자와 그 대표가 협약의 제9조 (a)호에 언급된 사업장 정책의 설계, 실행, 모니터링에 참여해야 한다는 것을 법규에 적절하게 명기해야 하며, 그러한 정책은 다음과 같아야 한다.
  - (a) 폭력과 괴롭힘을 용인하지 않을 것임을 분명히 밝힌다.
  - (b) 적절하다면 측정 가능한 목표를 가진, 폭력과 괴롭힘 방지 프로그램을 만든다.
  - (c) 노동자와 사용자의 권리와 책임을 명기한다.
  - (d) 신고 절차와 조사 절차에 관한 정보를 포함한다.
  - (e) 폭력과 괴롭힘 사건과 관련된 내외부의 모든 통보는 마땅히 검토하고 적절하게 조치를 취하도록 규정한다.
  - (f) 협약 제10조 (c)호에 언급된 개인들의 프라이버시와 비밀 유지 권리를 명기하는 반면, 모든 위험 요인을 알아야 할 노동자의 권리와 균형을 맞춘다.
  - (g) 신고자, 피해자, 증인, 내부고발자를 가해나 보복으로부터 보호할 조치들을 포함한다.
8. 협약 제9조 (c)호에 언급된 사업장 위험평가는 심리사회적 위험요인을 포함하여 폭력과 괴롭힘의 가능성을 높이는 요인들을 고려해야 한다. 다음과 같은 위험 요인들에 특별히 주의해야 한다.
  - (a) 노동조건과 작업방식, 작업조직, 인적자원관리에 기인하는 위험요인
  - (b) 의뢰인, 고객, 서비스 제공자, 이용자, 환자, 일반 대중과 같은 제3자를 포함하는 위험요인
  - (c) 차별, 권력관계 남용, 그리고 폭력과 괴롭힘을 지지하는 젠더 규범과 문화적·사회적 규범에 기인하는 위험요인
9. 회원국들은 야간노동, 고립 노동, 보건의료, 서비스, 사회서비스, 긴급서비스, 가사노동, 운수, 교육 또는 엔터테인먼트와 같이 폭력과 괴롭힘에 노출될 가능성이 더 큰 부문 또는 직업과 작업방식에 대하여 적절한 조치를 취해야 한다.
10. 회원국들은 출신국가, 이동국가, 목적지국가에서 이주자 지위에 관계없이 이주노동자, 특히 여성 이주노동자를 노동세계의 폭력과 괴롭힘으로부터 보호할 법률적 또는 기타 조치를 취해야 한다.
11. 회원국들은 비공식경제에서 공식경제로의 이행을 촉진하면서, 비공식 경제의 폭력과 괴롭힘을 방지하고 그에 대처하기 위해 비공식경제 노동자와 사용자, 그들의 단체들을 위한 자원과 지원을 제공해야 한다.
12. 회원국들은 폭력과 괴롭힘을 방지하기 위한 조치가 여성과 협약 제6조에서 언급한 그룹들이 특정 직무, 부문 또는 직업에 진출하는 것을 제한하거나 그들을 그런 직무, 부문 또는 직업에서 배제하는 결과를 낳지 않도록 해야 한다.
13. 협약 제6조에서 언급한 취약 그룹과 취약한 상태에 있는 그룹은 적용 가능한 국제노동기준과 국제인권협약들에 따라 해석되어야 한다.

### III. 시행, 구제책, 지원

14. 협약 제10조 (b)호에 언급된 구제책은 다음을 포함할 수 있다.

- (a) 보상을 받고 사직할 권리
- (b) 복직
- (c) 피해에 대한 적절한 보상
- (d) 일정한 행동의 중단이나 정책이나 관행의 변화를 확보하기 위해 즉각적 집행력을 가진 조치를 취할 것을 요구하는 명령
- (e) 국내 법과 관행에 따른 법률 비용

15. 노동세계의 폭력과 괴롭힘의 피해자는 일할 수 없게 만드는 심리사회적, 신체적 또는 여타의 부상이나 질병의 경우에 보상을 받아야 한다.

16. 협약 제10조 (e)호에 언급된, 젠더 기반 폭력과 괴롭힘을 위한 신고 메커니즘과 분쟁해결 메커니즘은 다음과 같은 조치들을 포함해야 한다.

- (a) 젠더 기반 폭력과 괴롭힘 사건에 전문성이 있는 법원
- (b) 적시의 효율적인 사건 처리
- (c) 신고자와 피해자를 위한 법률 자문과 지원
- (d) 해당 국가에서 널리 사용되는 언어로 작성된 가이드와 여타의 정보자료 제공
- (e) 형사 소송절차가 아닌 소송절차에서 적절한 방식으로 입증책임의 이전

17. 협약의 제10조 (e)호에 언급된, 젠더 기반 폭력과 괴롭힘 피해자를 위한 지원, 서비스, 구제책은 다음과 같은 조치들을 포함해야 한다.

- (a) 피해자가 노동시장에 다시 진입하도록 돕는 지원
- (b) 적절하고 이용 가능한 방식의 카운슬링과 정보서비스
- (c) 24시간 비상전화
- (d) 긴급 서비스
- (e) 의료적 돌봄과 치료 및 심리적 지원
- (f) 피난처를 포함한 긴급대응센터
- (g) 피해자를 지원하는 전문화된 경찰부서나 특별 훈련을 받은 담당관

18. 협약 제10조 (f)호에서 언급한, 가정폭력이 노동세계에 미치는 영향을 완화할 적절한 조치들은 다음을 포함할 수 있다.

- (a) 가정폭력 피해자를 위한 휴가
- (b) 가정폭력 피해자를 위한 유연근무제도와 보호
- (c) 가정폭력 피해자를 해고로부터 잠정적으로 보호하기. 가정폭력 및 그 결과와 무관한 이유에 의한 해고는 예외로 함
- (d) 가정폭력을 사업장 위험평가에 포함하기
- (e) 그런 제도가 있는 곳에서는, 가정폭력을 위한 공공적 완화조치에 의뢰하는 시스템
- (f) 가정폭력의 영향에 대한 인식제고

19. 폭력과 괴롭힘의 재발을 방지하고 적절한 경우에는 가해자의 직무로의 재통합을 촉진하기 위해, 노동세계의 폭력과 괴롭힘 가해자에게는 책임을 물어야 하며, 적절한 경우에는 카운슬링이나 기타 조치를 제공해야 한다.
20. 노동감독관과 기타 관할 당국의 공무원들은 심리사회적 위험요인, 젠더 기반 폭력과 괴롭힘, 특정 노동자그룹에 대한 차별을 포함한 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 확인하고 그에 대처하기 위해 적절한 방식으로 젠더 대응형 훈련을 받아야 한다.
21. 노동감독, 산업안전보건, 그리고 젠더 평등을 포함한 평등과 차별금지를 담당하는 국가기구의 임무는 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 포함해야 한다.
22. 회원국들은 협약 제6조에서 언급한 그룹들을 포함하여 성별, 폭력과 괴롭힘의 형태, 경제활동 부문으로 구분된, 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 관한 통계를 수집하고 발간하기 위해 노력해야 한다.

#### IV. 지침, 훈련, 인식제고

23. 회원국들은 다음을 적절하게 자금지원·개발·실행·보급해야 한다.
  - (a) 차별, 권력관계 남용, 그리고 폭력과 괴롭힘을 지지하는 젠더 규범과 문화적·사회적 규범을 포함하여 노동세계의 폭력과 괴롭힘의 가능성을 높이는 요인들에 대처하기 위한 프로그램
  - (b) 재판관, 노동감독관, 경찰, 검사, 기타 공무원이 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 관한 자신의 임무를 수행하는 것을 지원하고, 공공과 민간의 사용자와 노동자, 그들의 단체가 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 방지하고 그에 대처하는 것을 돕기 위한 젠더 대응형 지침과 훈련 프로그램

- (c) 전반적 혹은 특정부문의 노동세계에서 일어나는 폭력과 괴롭힘에 관한 모범 행동 규범과 위험 평가 도구. 협약 제6조에서 언급한 그룹들에 속하는 노동자와 여타의 사람들의 구체적 상황을 고려함.
- (d) 폭력과 괴롭힘, 특히 젠더 기반 폭력과 괴롭힘을 용인할 수 없다는 것을 전달하고 차별적 태도를 다루며 피해자, 신고자, 증인, 내부고발자에 대한 오명 씌우기를 방지하는 공공 인식제고 캠페인. 이 캠페인은 해당 국가에 거주하는 이주노동자의 언어를 포함한 해당 국가의 다양한 언어로 진행함.
- (e) 국내 법과 상황에 따라 모든 교육과 직업훈련 수준에서, 젠더 기반 폭력과 괴롭힘을 포함한 폭력과 괴롭힘에 관한 젠더 대응형 커리큘럼과 교육자료
- (f) 그 근본 원인과 위험요인을 포함한 젠더 기반 폭력과 괴롭힘에 관한, 언론인과 기타 미디어를 위한 자료. 이때 언론인과 미디어의 독립성과 표현의 자유를 당연히 존중함.
- (g) 폭력과 괴롭힘이 없는 안전하고 건강하며 조화로운 일터를 촉진하기 위한 공공 캠페인

- ◆ 이 책자는 국제산별노련(GUFs)과 국제노총(ITUC)이 2021년 6월에 발간한 ***Violence and Harassment in the World of Work: Facilitator Guide***를 번역한 것이다.  
[https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/c374b2c2-f328-41ce-8f30-b6000ccfae6e\\_C190Toolkit\\_Facilitator\\_guide\\_en\\_web.pdf](https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/c374b2c2-f328-41ce-8f30-b6000ccfae6e_C190Toolkit_Facilitator_guide_en_web.pdf)
- ◆ 이 자료의 번역은 국제공공노련(PSI)의 재정지원으로 이루어졌다. 국제공공노련에 감사 드린다.
- ◆ 옮긴이: 장영배 국제공공노련 한국가맹조직협의회(PSI-KC) 집행위원장



## 글로벌노동연구소(Global Labour Institute)

맨체스터의 글로벌노동연구소(GLI Network Ltd)는 국제노동운동에 연구와 교육을 제공하는 비영리기업이다. GLI는 GLI 네트워크의 일원이다. GLI 네트워크는 노동조합과 시민사회 조직/운동 사이의 국제연대를 촉진하는 조직들의 동맹이다. GLI 맨체스터 이외에도, GLI 제네바, ReAct (GLI 파리), the Praxis Center (GLI 모스크바), 그리고 City University of New York School of Labor and Urban Studies (GLI 뉴욕)가 있다.

### Global Labour Institute

541 Royal Exchange,  
Manchester M2 7EN, UK

[gli-uk@global-labour.net](mailto:gli-uk@global-labour.net)

GLI Manchester: <http://qli-manchester.net/>

GLI Network: <http://gli-network.net/>