

SEXUAL HARASSMENT  
SEXISM  
GENDER BASED VIOLENCE

GENDER BASED VIOLENCE  
MISOGYNY

SEXISM  
SEXUAL HARASSMENT  
GENDER BASED VIOLENCE

MISOGYNY

#NO EXCUSE

젠더 기반 폭력, 괴롭힘,  
여성혐오, 성차별에 대한  
글로벌 정책



# 목차

## 섹션 1

<b>GBVH, 여성혐오, 성차별 근절에 관한 INDUSTRIALL 글로벌 정책 소개</b>	4
1.1 배경	4
1.2 정책을 뒷받침하는 원칙	5
1.3 정책의 목적	5
1.4 정책의 대상	6
1.5 정책의 전파, 이행, 모니터링	7
1.6 정의	8
1.7 국내법의 역할	9

## 섹션 2

<b>문화 변화 - INDUSTRIALL과 가맹 조직이 GBVH, 여성혐오, 성차별 예방 및 근절을 위해 적극적인 역할을 수행하는 방법</b>	10
2.1 소개	10
2.2 INDUSTRIALL이 이행해야 하는 조치	10
2.3 가맹 조직을 위한 권고	11

## 섹션 3

<b>INDUSTRIALL의 성적 괴롭힘 사건 처리 절차</b>	13
3.1 INDUSTRIALL의 역할	13
3.2 가맹 조직의 역할	14
3.3 성적 괴롭힘 불만 처리를 위한 INDUSTRIALL의 책임	15
3.4 불만 처리 단계	17
3.5 대규모 INDUSTRIALL 회의 및 활동에 적용되는 절차	20

# 섹션 1

## GBVH, 여성혐오, 성차별 근절에 관한 IndustriALL 글로벌 정책 소개

### 1.1

#### 배경

본 IndustriALL 글로벌 정책은 IndustriALL의 업무 및 활동 과정에서 발생하거나 또는 그와 관련되거나 그로 인해 발생하는 젠더 기반 폭력 및 괴롭힘(gender-based violence and harassment: GBVH), 여성혐오, 성차별 등을 예방하고 근절하기 위한 IndustriALL의 책무를 명시한다. IndustriALL은 GBVH, 여성혐오, 성차별을 절대 용납하지 않으며 GBVH, 여성혐오, 성차별에 대해 “변명의 여지는 없다(No Excuse)”는 것을 강조한다.

우리 모두가 IndustriALL의 부서 및 가맹 조직을 통해 변화를 만들기 위한 조치를 헌신적으로 취해야만 IndustriALL에서 GBVH를 근절할 수 있다.

2021년 9월 개최된 IndustriALL 총회에서 IndustriALL과 가맹 조직은 일의 세계 및 [그들의] 노동조합에서 책임지고 젠더 기반 폭력을 예방하고 해결하며 이를 위해 필요한 조치를 취해야 한다고 결의했다: 모두가 IndustriALL 원칙과 가치의 의미를 명확히 인지하고, 넘지 말아야 할 한계가 있으며, 모든 형태의 성차별 및 젠더 기반 폭력 또는 조직 및 활동에서 발생하는 모든 형태의 인권 및 여성권 침해 대해 무관용 원칙을 적용한다는 것을 보장하기 위함이다.

2022년 여성위원회는 집행위원회의 승인을 받아 IndustriALL 양성평등 태스크포스(IndustriALL Gender Equality Task Force)에 GBVH, 여성혐오, 성차별을 해결하기 위한 글로벌 정책을 마련할 것을 위임했다.

본 글로벌 정책은 2021년 총회에서 결의한 바에 대한 이행이다. 또한 본 정책은 회의 및 행사에 대한 IndustriALL 성적 괴롭힘에 관한 정책을 통합하고 IndustriALL의 약속(IndustriALL Pledge) “일터는 물론 노조에서도(Not in Our Workplace, Not in Our Union)”의 지속적인 이행을 보장한다.

본 정책은 GBVH, 여성혐오, 성차별을 해결하는 모범 사례를 지원한다. 여전히 정책 및 절차를 채택해야 하는 가맹 조직은 본 글로벌 정책에 명시된 최소 기준을 따를 것을 권고한다. IndustriALL은 많은 가맹 조직이 이미 GBVH, 여성혐오, 성차별을 해결하기 위한 효과적인 내부 규칙 및 불만 처리 메커니즘을 갖추고 있음을 인지하고 있다. 또한 본 글로벌 정책은 이와 관련한 가맹 조직의 노력을 강화하는 데 도움이 될 수 있다. IndustriALL은 가맹 조직 내의 기존 전문 지식 및 모범 사례에 기반하여 본 정책을 시행할 것이다.

1.2

## 정책을 뒷받침하는 원칙

IndustriALL은 GBVH, 여성혐오, 성차별에 대해 무관용 원칙을 적용한다.

GBVH, 여성혐오, 성차별의 예방 및 종식은 노동조합의 핵심 의무이다. 남성과 여성은 존엄성과 권리에 있어 평등하다. 노동조합 직원, 대의원, 간부를 포함한 모든 사람은 성별, 성 정체성 및 표현, 성적 취향, 장애, 외모, 체형, 인종, 피부색, 국적, 연령, 종교 등에 관계없이 젠더 기반 폭력 및 괴롭힘이 없는 일의 세계에 대한 권리를 가진다.

또한 여성이 GBVH, 여성혐오, 성차별에 의해 편중되게 영향을 받고 있고 LGBT+인들 역시 GBVH, 여성혐오, 성차별의 대상이 될 수 있다는 사실을 인정한다.

IndustriALL은 유해한 사회적 규범, 성별 고정관념, 제도적 성차별, 여성혐오를 해결하고 긍정적인 변화를 위한 분위기를 조성하기 위해 노력하고 있다.

피해자-생존자, 목격자, 주변인(bystander), 증인에 대한 기밀 유지 및 보호를 전적으로 존중한다. IndustriALL은 IndustriALL의 회의 및 활동에서 또는 IndustriALL의 업무 및 조치에 관련된 상황에서 발생한 GBVH, 여성혐오, 성차별에 대해 불만을 제기한 피해자-생존자, 증인, 주변인에 대한 어떠한 형태의 보복도 절대 용납하지 않는다. 마찬가지로, 이 보복 금지 원칙은 피해자-생존자에게 지원 또는 정보를 제공하는 사람에게도 적용된다.

본 정책은 제도적 성차별 및 여성혐오를 포함한 GBVH의 근본적 원인을 해결하고 GBVH, 여성혐오, 성차별 간의 연관성을 인식하기 위해, IndustriALL 및 가맹 조직 내에서 조직 수준의 더 광범위한 문화 변화를 구현해야 할 필요성을 인정한다.

관련 있는 경우 적절한 제재 조치와 함께 본 정책을 이행하기 위해 차기 총회에서 IndustriALL의 규약 (Statutes)을 개정할 목적으로 본 정책의 점진적 이행에는 IndustriALL의 행동계획 및 규약 검토가 포함된다.

1.3

## 정책의 목적

- 존엄성, 존중, 그리고 GBVH, 여성혐오, 성차별에 대한 무관용을 기반으로 IndustriALL 및 가맹 조직에서 문화 변화를 촉진한다.
- GBVH, 성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별 및 이에 대한 예방법에 관해 인식과 이해를 확대하고 IndustriALL과 가맹 조직 내에서 이러한 일들이 발생하지 않도록 보장한다.
- IndustriALL을 위한 성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별에 대한 불만 처리 표준 절차를 도입하고 IndustriALL관련 활동에서 발생하는 불만을 효과적으로 처리할 수 있도록 한다.

1.4

## 정책의 대상

본 정책은 IndustriALL과 가맹 조직을 대상으로 한다.

- IndustriALL 글로벌 노조의 경우, 본 정책은 정책을 이행하는데 필요한 조치, 조직, 책무에 대한 것이다.
- 가맹 조직의 경우, 본 정책은 GBVH, 여성혐오, 성차별 근절을 위한 보다 광범위한 문화적, 정책적 변화에 기여할 수 있는 권고 사항을 제시한다.

### A IndustriALL 글로벌 노조를 위한 조치, 조직, 책무

- 본 정책을 효과적으로 이행하기 위하여, IndustriALL 조직 및 기구는 본 정책을 준수하며 본 정책에 대한 인식을 제고하기 위한 역할을 수행한다. 따라서 다음과 같은 조치, 조직, 책무를 시행한다:

**본 정책이 승인되면 집행위원회는 여성위원회와 함께 본 정책의 이행을 모니터링할 책임이 있다.**

**IndustriALL 여성위원회는 지역 여성위원회와 함께 본 정책과 그 이행에 대한 인식 제고 및 성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별 예방 및 근절을 위한 IndustriALL의 노력을 지원하는데 적극적인 역할을 한다.**

**IndustriALL 글로벌 노조의 집행부(위원장, 부위원장, 사무총장, 부사무총장으로 정의)는 본 정책 및 IndustriALL의 조직을 통한 정책 보급에 대해 책임진다.** 집행부는 모든 성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별 행위를 방지하고 본 정책 및 정책 이행에 대한 인식을 제고하며 회의에서 적극적 주변인(active bystander)으로 리더십을 발휘하고 개입을 통해 헌신을 보이며 문화 및 조직적 변화를 이루기 위해 IndustriALL을 지휘한다.

**IndustriALL 사무국의 집행부, 직원, 프로젝트 코디네이터, IndustriALL을 대신해 활동, 업무, 회의를 수행하도록 위임 받은 기타 계약자는 IndustriALL의 성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별에 대한 무관용 원칙 적용 이유를 포함하여 본 정책에 대해 가맹 조직에 알릴 책임이 있으며, 본 정책에 기반하여 IndustriALL이 책임지는 프로젝트, 프로그램, 교육, 기타 활동의 일환으로 제기된 성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별에 대한 불만을 처리하기 위한 불만 처리 메커니즘을 설립할 책임이 있다.**

**IndustriALL의 행동계획에 따라 기타 IndustriALL 조직은 성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별에 대한 인식을 제고하고, GBVH, 여성혐오, 성차별을 예방하는 역할을 해야 한다.** 또한 가맹 조직이 본 정책을 이해할 수 있도록 적극적인 역할을 수행해야 한다.

- **본 정책은 300명 이상이 참석하는 글로벌 회의 및 컨퍼런스에서 제기된 불만을 포함한 불만사항 처리에 대한 IndustriALL의 절차, 역할, 책임을 명시한다(섹션 3).**

**B IndustriALL의 가맹 조직을 위한 권고**

- GBVH, 여성혐오, 성차별 근절에 기여할 선제적인 조직 및 정책 변화에 관련하여 본 정책에 규명된 모범 사례를 전파, 구현하고, 이에 참여 할 것을 가맹 조직에 강력하게 권고한다. 이 권고는 섹션 2에 상세히 기술되어 있다.

**1.5**

**정책의 전파, 이행, 모니터링**

IndustriALL은 2024년에 시작되는 새 캠페인 “No Excuse(변명은 용납되지 않는다)”의 기치 아래 본 정책에 대한 인식을 제고하고 모든 가맹 조직에 이를 전파한다.

**여성평등 태스크포스와 여성위원회**는 본 정책 이행에 대한 자원적 영향을 명시한 잠정 예산을 편성한다. 집행위원회는 이행을 위한 예산에 동의한다.

**여성위원회 및 집행위원회**는 2024년에 본 정책을 이행하고 모니터링하기 위한 행동계획을 수립하고 동의한다.

**여성위원회**는 IndustriALL의 업무 및 활동 과정에서 발생하거나 또는 그와 관련되거나 그로 인해 발생하는 성적 괴롭힘 사건의 처리 및 방지 조치를 모니터링하기 위한 시스템에 동의하며 사무국으로부터 본 정책의 이행에 관한 연례 보고를 받는다.

첫 번째, 2024년에는 전례, 모범 사례 및 가맹 조직이 직면한 도전과제를 식별하기 위해 2017년 11월부터 시행된 IndustriALL의 GBVH 반대 캠페인의 영향, IndustriALL 공약 이행, IndustriALL의 GBVH 교육 등에 대해 검토한다.

이행 1년차 및 2년차(2024년 및 2025년)동안 IndustriALL은 다음 사항에 관련하여 정책을 이행한다: a) 섹션 2에서 권장하는 정책 및 교육 등에 관한 조치, b) 섹션 3에 명시된 IndustriALL 불만 처리 절차의 이행. IndustriALL은 글로벌 캠페인 “No Excuse(변명은 용납되지 않는다)”와 본 정책에 대한 교육을 통해 인식 제고를 우선적으로 수행하기 위한 구체적인 자원을 마련한다.

2025년 총회에서 IndustriALL은 본 정책 및 그 이행을 검토하고 필요한 경우 정책의 추가적 이행을 위한 권장 사항을 제시한다. 본 정책이 IndustriALL의 자체 조직 및 업무에 미치는 영향도 평가한다.

IndustriALL 규약 변경안을 포함하여 본 정책을 추가적으로 삽입하기 위한 권고 사항을 차기 총회 6개월 전에 집행위원회에 제출한다.

1.6

정의

젠더 기반 폭력 및 괴롭힘

젠더 기반 폭력 및 괴롭힘(GBVH)은 성별 또는 젠더를 이유로 개인에게 가해지는, 혹은 특정 성별 또는 젠더에 편중되게 영향을 미치는 폭력과 괴롭힘을 의미하며 성적 괴롭힘을 포함한다(ILO 폭력과 괴롭힘 협약 제190호 제1조(b)).

GBVH는 신체적, 언어적, 성적, 심리적, 경제적으로 가해질 수 있다. 일의 세계에서 GBVH의 예로는 성적 괴롭힘, 성폭력, 성적 착취 및 학대, 일터에 영향을 미칠 경우의 가정 폭력 등이 있다. 여성, 특히 가장 취약한 직업에 종사하는 여성은 GBVH의 영향을 더 많이 받는다. LGBTI+ 노동자가 차별, 동성애혐오, 트랜스젠더 혐오를 포함한 GBVH의 대상이 될 수 있다는 점을 인지하는 것 역시 중요하다. 교차적 관점(intersectional perspective)은 이주 여성 노동자, 인종 차별을 받는 여성 노동자, 장애가 있거나 다르게 해낼 수 있는 여성과 같이 여러가지 교차된 형태의 차별에 직면한 집단이 겪는 위험을 보여주는 데 중요하다.

성적 괴롭힘

성적 괴롭힘은 원치 않는 언어적, 비언어적, 신체적 행동을 포함하는, 일의 세계에서 가장 흔하게 나타나는 GBVH이다. 성적 괴롭힘은 ILO 폭력과 괴롭힘 협약 제190호 및 권고 제206호에서 중요한 부분을 차지한다. 또한 성적 괴롭힘은 ILO 고용 차별에 관한 협약 제111호에 따른 성차별의 한 형태이며 “일에 대한 대가(고용에 대한 조건)” 및 “적대적 노동(위협적인, 적대적인, 공격적인 노동 환경)”을 포함한다. 협약 제111호는 직장에서의 기본권리이다.

성적 괴롭힘의 예:

- 원치 않는 성적 접근, 제의, 성적 호의 요구
- 옷 또는 외모에 대한 경멸적인 언급 또는 별명
- 데이트나 술자리 및/또는 성적 행동 참여 등에 대한 반복적인 요청
- 상대의 성생활에 관한 거슬리는 질문 또는 제안 및 자신의 성생활에 대한 토론
- 개인의 성적 지향 또는 성 정체성에 대해 성적 본성 언급
- 원치 않는 성적 접근을 거절했다는 이유로 승진 또는 교육 차단
- 음흉하고 외설적인 제스처, 발언, 농담
- 문자 또는 이메일을 통해 또는 소셜 미디어 상에 성적으로 노골적인 게시물 및 루머 유포
- 불쾌한 자료, 포르노 사진 또는 달력을 전시하거나 유포
- 신체적 접촉. 예: 개인 공간 침해 및 불필요한 접촉, 포옹, 키스
- 성폭행, 음란 노출, 스토킹

여성혐오

여성 및/또는 여성성에 대한 남성의 차별적 태도, 두려움, 증오를 포함한 여성에 대한 남성의 성차별주의 및 편견. 남성의 권력과 통제, 여성의 종속적 지위를 가정하여 직장에서의 차별, 여성의 지위 하락, 임금 삭감을 초래하는 직장 내 성차별의 한 형태이다.

**성차별**

성별에 근거한 여성에 대한 편견, 고정관념, 차별이 포함된 행동 또는 태도. 성차별은 여성에 대한 고정관념과 차별적 행동 또는 태도에서 비롯된다. 성차별은 남성보다 여성의 가치가 낮다고 여기는 근본적인 태도 때문에 발생하며, 여성 또는 여성적으로 보이는 사람에 대한 차별이다.

**제도적 여성혐오/성차별**

사회를 형성하는 동일한 선입견, 편견, 가부장적 성 규범을 재생산하는 조직의 정책 및 관행

제도적 여성혐오 및 성차별 예:

- 여성과 남성의 성에 따른 고정관념을 반영하는 표현. 예: 여성은 반드시 아내 및 어머니가 되어야 하며, 여성이 리더십 역할을 맡거나 이른바 남성의 직업에 종사해서는 안 된다.
- 성적 괴롭힘과 성차별을 용인하는 직장 문화
- 여성에 대한 남성의 폭력을 인정 또는 인지 거부
- 성적 괴롭힘이 업무의 일부라는 예상 / 노동자는 성적 괴롭힘 또는 성차별에 대응하기 위한 불만 또는 기타 절차를 신뢰하지 않으며 이에 대한 확신을 갖지 않는다.
- 여성, LGBTI+인, 기타 소외된 집단의 품위를 손상시키고 비하하는 농담, 빈정거림, 반복적인 사소한 공격(무의식적으로 가지고 있는 편견과 믿음에 근거하여 외모, 성별, 정체성에 대해 매일 언급)
- 여성이 남성보다 약하고 권력을 행사할 자격이 없다는 가정하에 여성을 배제하고 보호하는 문화 강화
- 회의에서 여성과 여성의 발언을 무시: 여성의 능력, 생각, 견해를 진지하게 받아들이지 않음
- 여성은 회의에서 기록을 하거나 커피를 준비할 것이라는 가정
- 구직, 경력 개발 등에서 여성의 역할에 대해 낮은 가치 부여

**피해자-생존자**

본 정책에서는 노동자가 피해자가 될 수 있고/또는 GBVH에서 살아남는 실제 사례 및 법률에서 사용되는 다양한 정의를 인정하기 위해 피해자-생존자라는 용어를 사용한다. 생존자라는 용어는 GBVH의 영향을 받은 사람이 주체 의식을 갖는데 도움이 되며 학대에서 살아남고 극복할 수 있는 가능성을 강조한다.

**1.7**

**국내법의 역할**

대부분의 국가에서 형법 및/또는 노동법이 성적 괴롭힘 사례에서 피해자-생존자에 대한 차별금지 및 보호를 위한 구제수단을 제공한다.

IndustriALL 행사 또는 활동 중 범죄가 발생하고 이 상황에서 사건이 경찰에 신고되는 경우, IndustriALL은 관련 가맹 조직과 협력하여 피해자-생존자에 대한 지원을 할 수 있는지, 그리고 어떤 지원을 제공할 수 있는지를 결정한다.

국내법의 기준이 낮을 경우 본 정책이 우선 적용된다. 본 정책은 ILO 폭력 및 괴롭힘 협약 제190호(C190) 및 권고 제206호(R206)에 부합한다.

## 섹션 2

# 문화 변화 - IndustriALL과 가맹 조직이 GBVH, 여성혐오, 성차별 예방 및 근절을 위해 적극적인 역할을 수행하는 방법

### 2.1

#### 소개

IndustriALL과 가맹 조직은 광범위한 문화 변화를 촉진하고 평등하고 존엄하며 포용적인 노동조합을 만들며 성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별을 방지하는 것을 목표로 한다.

성적 괴롭힘 종식을 위한 교육, 인식제고, 단체협약 협상을 통해 제도적인 여성혐오와 성차별을 근절하고 신뢰할 수 있고 안전한 환경을 조성하는 것이 본 정책의 주요점이다.

이 섹션에서는 IndustriALL이 이행해야 할 조치 및 가맹 조직을 위한 권고를 다룬다.

### 2.2

#### IndustriALL이 이행해야 하는 조치

IndustriALL은 다음 조치를 이행해야 한다:

- 정책 이행을 지원하고 GBVH, 성희롱, 여성혐오, 성차별에 대한 인식 제고를 위한 교육 계획이 수립될 예정이다. 이는 IndustriALL 선출직 간부에게 제공될 것이다. 이 교육은 IndustriALL 집행위원회 구성원과 노동조합 지도자들에게도 제공 될 수 있다.
- IndustriALL 간부, 직원, 프로젝트 코디네이터를 대상으로 하는 본 정책에 따른 불만 처리 및 GBVH에 대한 정기 교육을 실시하여 이들(신입 포함)이 본 정책과 적용되는 내용을 알 수 있도록 한다.
- 모든 교육을 시작할 때 행사 및 회의 참석자에게 본 정책에 대해 설명하고 본 정책에 대한 참석자의 약속을 요약한 성명서에 서명하도록 한다. 가능한 경우, 교육, 행사, 회의 시작 시 비디오(또는 기타 사용 가능한 인식 제고 자료)를 상영한다.
- ILO 협약 제190호 및 권고 제206호에 따라 성 인지적 위험 평가를 시행하여 IndustriALL의 행사 및 활동에서 GBVH, 여성혐오, 성차별을 방지한다(IndustriALL GBVH 교육 자료의 지침 참조). IndustriALL은 회의 및 활동에서 더 높은 GBVH리스크에 직면하는 LGBTI+인을 포함한 여성 및 기타 집단과 협의하여 GBVH, 여성혐오, 성차별을 예방하며 규명된 위험에 대응하여 완화 조치를 수립한다.
- 새로운 글로벌 캠페인 “No Excuse(변명은 용납되지 않는다)”를 통해 본 정책 및 정책의 전파에 대한 인식을 제고한다. 인식 제고 자료를 가맹 조직에 정기적으로 배포한다.

- IndustriALL 이 자금을 지원하는 프로젝트에 참여하는 가맹 조직에 본 정책에 대해 설명하고 IndustriALL의 약속 및 본 글로벌 정책에 서약하고 이행하도록 권장한다.
- GBVH, 성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별을 예방하고 이에 대한 인식을 높이기 위한 정책, 캠페인, 기타 조치에서 가맹 조직을 지원하기 위해 교육 및 기타 자원을 지속적으로 제공한다.
- GBVH, 성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별을 근절하는 가맹 조직의 정책 및 단체 협약 조항 사례를 교환하고 취합하는데 도움을 준다.
- 참여형 젠더 감사를 실시하여(2025년) 내부 정책, 조직, 관리, 예산, 인력 체계 내에서 그리고 정책, 프로그램, 프로젝트를 통한 가맹 조직과의 업무에서 조직이 어떻게 양성 평등을 촉진(또는 방해)하는지 검토하여 제도적 성차별/여성혐오를 해결한다. 감사 결과를 IndustriALL에서 발표한다.
- GBVH에 대한 투쟁을 지역, 부문, 기업 단위의 IndustriALL의 업무에서 더욱 주류화한다.

### 2.3

## 가맹 조직을 위한 권고

본 정책은 가맹 조직이 해당 조직 내에서 문화 변화를 구현할 수 있도록 권고하는 것을 목표로 한다.

가맹 조직의 정책 및 관행의 이행은 다양한 수준으로 이루어진다., 일부 가맹 조직은 이미 GBVH, 여성혐오, 성차별을 해결하는데 상당한 경험이 있으며 GBVH를 근절하기 위한 효과적인 정책 및 조치를 도입해왔다. 이러한 경우, 이 같은 경험을 가진 가맹 조직은 연대 행동에 참여하여 이제 막 정책 및 관행을 이행하기 시작한 가맹 조직과 학습, 경험, 모범 사례, 단체협약, 자원 자료를 공유할 것을 권장한다. IndustriALL은 이러한 가맹 조직과 협력하여 이들의 경험과 전문 지식에 기반하여 본 정책을 이행할 것이다.

**GBVH, 여성혐오, 성차별을 예방하기 위한 정책 및 메커니즘을 아직 이행하지 않고 있는 가맹 조직은 본 정책의 다음 권고 사항을 도입할 것을 강력하게 권장한다.**

가맹 조직은 다음을 포함하여 **교육 및 인식 제고 활동**을 수행할 것을 권장한다:

- GBVH, 여성혐오, 성차별에 대해 노조 조합원, 간부, 지도자를 위한 교육 및 인식 제고. 가맹 조직은 GBVH에 대한 IndustriALL 교육 프로그램을 사용 및 조정하고 구체적인 인식제고 활동 (11월 25일)과 16일 간의 여성에 대한 폭력 반대 활동을 수행할 것을 권장한다.
- GBVH, 여성혐오, 성차별 피해자-생존자에게 기밀 지원 및 정보를 제공하기 위한 가맹 조직의 성적 괴롭힘 및 성차별 방지 담당자를 위한 교육
- 노조 지도자와 직원이 본 정책을 이행하는데 있어 적극적인 주변인(active bystanders) 역할을 수행할 수 있고, 목소리를 높이고 나서서 GBVH, 여성혐오, 성차별은 용납할 수 없다고 말할 수 있는 방법에 대한 교육. 이 교육은 특히 주변인과 고위/선출직 간부 사이에 권력 차이가 있는 경우, 일부 노조 조합원/직원이 적극적인 주변인 역할을 안전하게 수행하지 못할 수 있음을 인정한다.

▼ 아직 내부적으로 **GBVH 예방 및 해결에 대해 무관용 정책**을 채택, 시행하지 않은 가맹 조직의 경우, 무관용 정책을 채택, 시행 할 것을 권고한다:

- 이를 위해 ILO 협약 제190호 및 권고 제206호에 따른 무관용 정책의 제목 요약을 제공한다. 섹션 3에 명시된 바, 본 정책은 공정하고 효과적인 불만 처리 절차와 함께 효과적인 내부 불만 처리 메커니즘을 포함한다. 기존 메커니즘이 없는 경우, 가맹 조직은 다음 역할을 하는 성적 괴롭힘/성차별 방지 담당자를 지정할 것을 권고한다: a) 피해자-생존자를 위해 기밀 지킴, 정보, 지원 등의 제공, b) 노조 정책 개발 지원 및 글로벌 정책 이행을 위한 인식 제고
- 가맹 조직은 **문화 변화 그리고 GBVH, 여성혐오, 성차별로 인한 해악** 및 노동조합 조직 내에 GBVH, 여성혐오, 성차별이 용인되지 않는 이유에 대한 **인식 제고**에 전념할 것을 강력히 권고한다. 다음은 가맹 조직이 수행해야 하는 활동에 대한 제안사항이다:
- 인식 제고 그리고 사용자와의 단체협약 및 작업장 정책 협상에서 상황을 앞서서 주도하는 역할 수행. 이러한 협약은 노동자를 위한 1차 방어선이다.
- IndustriALL 약속 조인과 이행을 위한 계획 수립에 대한 재약속
- GBVH, 여성혐오, 성차별을 방지 목적의 성 인지적 위험 평가(IndustriALL GBVH 교육 자료의 지침 참고).
- GBVH, 여성혐오, 성차별이 “우리 노조에서 설 자리가 없다(no place in our union)”는 것을 명확히 하는 예방 이니셔티브
- 제도적 성차별 및 여성혐오를 해결하기 위한 노조 전체에 걸친 정보 캠페인
- 노조의 가치, 정책, 절차 평가 및 제도적 성차별 및 여성혐오를 해결할 수 있는 노조 내 조직 및 상황 파악
- 정책적 또는 기타 격차를 해소할 목적으로 취할 수 있는 조치를 식별하기 위한 노조의 GBVH, 여성혐오, 성차별 근절 절차 자체 평가. 가맹 조직에 자체 평가 템플릿이 지침으로 제공된다.
- 내부 정책, 조직, 관리, 예산, 인력 체계 내에서 조직이 어떻게 양성 평등을 촉진(또는 방해) 하는지 검토하여 제도적 성차별/여성혐오를 해결하기 위한 참여형 연례 젠더 감사 실시

## 섹션 3

# IndustriALL의 성적 괴롭힘 사건 처리 절차

SEXUAL HARASSMENT

섹션 3은 IndustriALL의 업무 및 활동 과정에서 발생하거나 또는 그와 관련되거나 그로 인해 발생하는, IndustriALL에 직접 제기된 성적 괴롭힘에 대한 불만 - 여성혐오 및 성차별에 대한 불만 역시 포함 될 수 있다 - 을 처리하기 위한 IndustriALL의 표준 절차에 대한 설명이다.

이 섹션의 두 번째 부분에서는 IndustriALL이 주최 또는 후원하는 컨퍼런스, 회의, 행사에서 발생하는 불만을 처리하는 절차를 다룬다.<sup>1</sup> 대부분의 경우 피해자는 불만사항에 대한 비공식적 해결 방법을 모색한다는 점을 기억하는 것이 중요하다.

본 정책은 IndustriALL 및 가맹 조직이 기밀 유지 및 보복 금지 원칙을 존중하면서 IndustriALL 활동에서 GBVH, 여성혐오, 성차별 사건을 공정하고 효과적이며 시의적절한 방식으로 처리할 수 있는 메커니즘을 만드는 것을 목표로 한다. 이는 GBVH, 여성혐오, 성차별에 대해 안전하게 목소리를 낼 수 있는 환경을 조성하는데 도움이 될 것이다

### 3.1

## IndustriALL의 역할

IndustriALL은 공정하고 비밀이 보장되는 절차를 구현하고 희생자-생존자, 내부 고발자, 목격자, 주변인이 본 정책에 대한 신뢰와 주인의식을 갖도록 보장하기 위해 노력한다.

IndustriALL은 다음과 같은 상황에 관련된 성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별에 대한 불만을 처리하고 해결한다:

- 예를 들어 IndustriALL이 자금을 지원 또는 운영하는 글로벌, 지역, 국가 수준의 프로젝트, 회의, 교육에서 IndustriALL은 가맹 조직(들)에 대해 직접 또는 간접적인 역할을 수행한다. 여기에는 특히 이러한 활동에 참여하는 가맹 조직의 직원 또는 노조 조합원이 포함될 수 있다.
- IndustriALL의 지도자, 직원 또는 프로젝트 코디네이터가 가맹 조직의 노조 지도자, 대의원, 조합원에 의한 성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별을 겪는 경우
- IndustriALL 집행위원회 구성원을 포함한 IndustriALL의 선출직 지도자가 IndustriALL을 대표하는 경우, 가맹 조직의 간부/직원이 이들에 의한 성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별을 겪는 경우
- 제3자의 직원(예를 들어 IndustriALL 프로젝트 활동, 회의, 행사 중 호텔 직원) 또는 계약자(예를 들어 IndustriALL 프로젝트 활동, 회의, 행사의 일환으로 IndustriALL 과 계약을 체결한 강사)에 의해 자행되는 성적 괴롭힘
- 제3자 또는 계약자가 IndustriALL 프로젝트, 회의, 행사에 참석하는 노조 조합원 또는 간부에 의한 성적 괴롭힘을 겪는 경우

<sup>1</sup> 본 정책은 2018년 IndustriALL 집행위원회가 채택한 “회의 및 활동에서의 성적 괴롭힘에 관한 IndustriALL 글로벌 노조 정책(IndustriALL Global Union Policy on Sexual Harassment in Meetings and Activities)”을 통합한다.

가맹 조직의 고위 노조 간부에 대한 불만이 제기된 경우, 비슷한 지위에 있는 IndustriALL 소속 인사가 괴롭힘 혐의자와 의사소통한다. 예를 들어, 혐의자가 가맹 조직의 사무 총장 또는 위원장인 경우 IndustriALL 사무총장이 대응해야 한다.

IndustriALL은 해당 가맹 조직(들)의 집행부가 본 정책의 불만 제기 및 조사 절차를 인지하고 피해자-생존자, 목격자, 내부 고발자가 성적 괴롭힘에 대해 더 큰 목소리를 낼 수 있도록 장려할 책임이 있다.

IndustriALL은 성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별 가해자에게 그러한 행동은 용납될 수 없고 양질의 일자리와 노동조합의 가치 및 원칙에 반하는 것임을 분명히 하고, 모든 잠재적 가해자에게 “변명의 여지는 없다”, “하지 말라”라는 강력한 메시지를 보내며, 모든 노조 조합원과 직원에게 “주변인 이상”이상이 되는데 결정적인 역할을 할 수 있다는 강력한 메시지를 보낸다.

우선 먼저, 입증 책임은 피해자-생존자, 목격자, 내부 고발자가 아닌 가해 혐의자에게 있다.

IndustriALL이 노동자, 노조 지도자, 대의원, 직원, 조합원으로부터 IndustriALL의 활동 또는 업무 외에서 발생한 성적 괴롭힘에 대한 불만을 접수한 경우, IndustriALL은 피해자-생존자의 동의 하에 이 불만을 즉각 해당 가맹 조직에 회부하여 해결을 요청한다.

IndustriALL의 활동 또는 조치의 범위를 벗어나 발생한 사건에 대해 가맹 조직의 직원, 조합원, 선출직 대의원이 IndustriALL에 성적 괴롭힘에 대한 불만을 제기하는 경우, IndustriALL은 피해자-생존자의 동의를 얻어 관련 가맹 조직의 적절한 사람 또는 메커니즘에 해당 불만사항을 회부할 것이다. 조직 내 불만 처리 메커니즘이 부재하며 가맹 조직이 요청하는 경우, 가능하다면 IndustriALL은 해당 가맹 조직의 사건 처리를 지원할 수 있다.

예외적인 경우, 신뢰할 수 있는 입증된 불만 처리 메커니즘이 부재하고 해당 노동조합이 적절한 조치를 취하려는 의지가 없으며, 사건이 심각하거나 향후 IndustriALL활동에서 가해 혐의자가 유사한 방식으로 행동할 위험성이 있다고 판단되면 IndustriALL은 조치를 취할 것을 결정할 수 있다. 따라서 IndustriALL의 지도부가 실사(due diligence)를 통해 필요하다고 판단하는 경우 그리고 항상 피해자-생존자의 동의를 얻어, 가해자의 IndustriALL 회의 및 활동 참석 정지나 금지 또는 가맹 조직 내 교육 프로그램 실시와 같은 해당 조직이 취해야 할 조치를 결정하기 위하여 IndustriALL은 사건을 비공식적으로 처리하거나 보다 공식적인 절차를 개시하는 조치를 취할 수 있다(섹션 3.3 참조).

**3.2**

**가맹 조직의 역할**

IndustriALL은 불만 사항을 처리하기 위해 가맹 조직의 협력을 구한다. 가맹 조직은 IndustriALL과 협력할 것에 동의하고 기밀 유지와 보복 금지를 준수하며 불만 제기자를 보호하고 사건 처리 관련자와 피해자를 지지하는 사람들을 존중하여 안전하고 공정하며 효과적인 불만 해결의 보장을 목표로 한다.

사건이 GBVH, 여성혐오, 성차별을 해결하기 위한 효과적인 내부 규칙 및 불만 처리 메커니즘을 이미 갖추고 있는 가맹 조직과 관련되어 있는 경우, 그리고 이 가맹 조직이 성적 괴롭힘 사건 처리 정책의 원칙을 완전히 존중하는 경우, IndustriALL과 가맹 조직은 피해자/생존자의 동의를 얻어 이러한 불만 처리 메커니즘 및 피해자/생존자 지원 메커니즘을 활용하는 것을 결정할 수 있다.

또한 가맹 조직은 조합원이 IndustriALL이 후원하는 회의, 교육, 행사에 참석할 때 본 글로벌 정책을 인지하고 특정 행동을 금지하도록 한다.

3.3

## 성적 괴롭힘 불만 처리를 위한 IndustriALL의 책임

### 사무국 집행부의 책임

사무국 집행부(사무총장 및 지정된 부사무총장 포함)은 제기된 모든 불만 사항에 대해 통보 받아야 하며 다음을 수행한다:

- 불만 사항 처리 시 본 정책의 준수 보장
- 불만 사항 처리 직원을 피해 및 보복으로부터 보호
- 필요한 경우, 지역 간부에게 지침, 자문, 확인 제공
- IndustriALL의 선출직 간부가 역할을 수행하는 상황에 대해 명확하게 설명
- 성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별 사건을 기록하기 위한 기밀/익명 시스템 구축

### 지역 수준의 책임

- IndustriALL 지역에서 발생하는 성적 괴롭힘에 대한 불만은 IndustriALL 사무국 집행부(사무총장 또는 부사무총장 중 한 명)의 감독하에 본부의 지원을 받아 지역 수준에서 처리한다.
- 각 지역의 지역 사무총장은 IndustriALL 사무국 집행부의 감독하에 본 정책에 명시된 절차에 따라 각 지역에서 제기된 불만의 처리 및 해결을 감독할 책임이 있다.
- 성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별에 대한 불만은 지역 사무총장에게 직접 제기 또는 전달 되어야 한다.
- 불만 제기자는 전체 불만 처리 과정에서 지명된 지역 담당자 또는 독립적인 젠더 전문가(아래 참조)의 지원을 받으며 불만 처리 과정 각 단계에서 지원, 확인, 정보를 제공받는다.
- 각 지역은 필요 시 지역 사무소에 기밀지원 및 지침 제공을 요청 할 수 있는 전문가들을 수배한다. 불만이 제기 되는 경우 외부 피해자 지원 및 정보 제공 을 위해 각 지역은 지원 서비스 목록을 마련한다.
- 관련성이 있고 요청이 있는 경우, IndustriALL은 가맹 노조가 현지에서 불만을 처리하고 해결할 수 있도록 정책에 대한 지침을 제공한다.
- 한 지역에서 성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별에 대한 불만 해결 시, 지역 사무총장은 구제책 및 제재에 대한 권고를 작성하여 사무국 집행부의 승인을 받는다.

**본부의 책임**

- 지명된 담당자(젠더 업무 담당자)는 다음을 수행한다: a)지침 및 자문을 제공하며, 필요한 경우 b)성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별 사건을 기록하기 위한 기밀/익명 시스템을 구축한다.
- 글로벌 수준 또는 지역 사무소가 없는 지역의 회의나 활동 담당자 또는 사무국 집행부 구성원은 사무국 집행부의 감독하에 해당 회의나 행사에서 제기된 불만을 처리하고 글로벌 환경에 부합하도록 아래에 명시된 단계를 따르고 조정 할 책임이 있다(300명 이상이 참석하는 총회, 회의, 행사의 경우, 별도의 절차에 따른다. 섹션 3.4 참조).
- 성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별에 대한 불만은 회의를 담당하는, 직원 또는 사무국 집행부 구성원에게 직접 제기 또는 전달한다.
- 불만 제기자는 전체 불만 처리 과정에서 지명된 담당자 또는 독립적인 젠더 전문가(아래 참조)의 지원을 받으며 불만 처리 과정 각 단계에서 지원, 확인, 정보를 제공받는다.
- 본부는 불만 처리 과정에서 피해자-생존자와 본부 직원에게 기밀정보/지원이 가능한 외부 젠더 전문가들을 수배한다. 또한 요청 시 외부 전문가들을 불러 피해자-생존자를 인터뷰 할 수도 있다. 젠더 전문가들에게 IndustriALL 정책에 대한 충분한 지식과 이해를 갖추 것을 요청한다.

**피해자-생존자, 목격자, 주변인**

- 비판단적이고 공감하는 방식으로 피해자-생존자, 목격자, 주변인을 믿고 응대하며 이들의 이야기를 경청한다. 성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별 신고 시, 기밀을 유지하며 신속하게 대응한다.
- 피해자-생존자, 목격자, 주변인에게 학대에 대한 중요한 증거를 제공할 수 있는 전화 메시지, 이메일, 문자 메시지, 사진 등을 보관하기 위해 모든 사건에 대한 일지를 작성하도록 지원 및 권장한다.
- 피해자-생존자는 사무국 집행부 구성원, 직원, 행사 또는 활동에 관계된 조직의 프로젝트 코디네이터에게 익명 또는 기명으로, 이메일이나 전화를 통해 또는 직접 대면하여 이름을 명시한 괴롭힘 혐의자에 대한 불만 사항을 제기할 수 있다. 목격자나 내부 고발자가 불만을 제기할 수도 있다. 또한 이메일 또는 우편을 통해 서면으로 불만을 제기하고자 하는 불만 제기자를 위한 양식이 제공된다.
- 불만 처리 절차의 모든 단계에서 불만 제기자의 동의를 필요하며, 이를 반드시 확보한다. 피해자-생존자에게 어느 단계에서 든 불만을 철회할 수 있음을 고지한다. 전 절차에 걸쳐 기밀을 유지한다.

3.4

## 불만 처리 단계

성적 괴롭힘에 대한 불만이 신속하고 현실적인 기간 내에 처리되도록 보장하면서 불만의 조기 해결을 모색하는 것이 중요하다.

다음은 불만 처리 단계를 요약한 것이다.<sup>2</sup>



### 1단계 정보 및 사실 수집 및 불만의 심각성 평가

- 지명된 글로벌 간부 또는 담당자(글로벌 수준 또는 지역 사무소가 없는 지역에서 제기된 불만의 경우) 또는 지역 사무총장(지역에서 제기된 불만의 경우)은 은밀하며 비판단적 방식으로 프로세스를 감독하고 사실 관계를 파악할 책임이 있다.
- 기록을 위해 기밀 보고 양식을 작성하고 모니터링 목적으로 이를 보관한다.
- 별도의 기밀 회의를 통해 괴롭힘 혐의자에게 불만에 관해 통지하고 대응할 기회를 제공한다.
- **불만이 제기된 날로부터 5일 이내에** 불만 사항의 심각성을 평가하고 불만 제기자의 동의를 얻어 적절한 조치를 취한다.



### 2단계 피해자-생존자에 대한 지원 제공 및 현실적인 기간 내 조기 해결 목표

- 성적 괴롭힘 피해자-생존자는 노조의 성적 괴롭힘/성차별 담당자 또는 옹호자 같은 다양한 출처로부터, 그리고 IndustriALL 지역 사무소나 외부 옹호자 또는 전문가로부터 사건에 관한 정보를 얻고 비밀리에 조언, 정보, 지원을 제공받을 수 있어야 한다.
- 피해자-생존자에게 성적 괴롭힘 기록을 보관하도록 권장한다. 예: 시간, 날짜, 발생 장소, 문자 메시지 또는 편지 사본, 목격자 기록, 건강에 미치는 영향에 대한 기록(예: 병원 방문 또는 의학적 도움에 대한 증거), 있는 경우 경찰 보고서 사본
- 또한 피해자-생존자에게 익명으로 불만을 제기할 수 있다는 사실을 안내한다(이 경우 이름이 기밀로 유지되어야 하며 다른 사람에게 알려지지 않아야 한다). 피해자-생존자가 기꺼이 이름을 밝히고자 하는 경우에도 기밀유지는 필수적이다.
- 피해자-생존자는 정보에 입각한 동의를 이해하고 불만 처리 절차 각 단계에서 동의한다.
- 피해자/생존자가 불만을 공개하거나 제기 할 때 비판단적이며 공감적인 의사 소통을 보장한다.
- 필요하다고 판단되는 경우, IndustriALL은 피해자-생존자에게 외부 지원을 제공하기 위한 추가적인 자원을 제공할 수 있다.

2 GBVH 위원회 설립, 조사 실시, 구제 및 지원 제공을 포함한 불만 및 조사 절차에 대한 보다 자세한 단계별 가이드는 본 정책이 채택된 후 작성될 예정이다.

### 3단계 공식 절차

- 대부분의 경우, 피해자-생존자는 비공식적이고 신속한 사건 해결을 원한다. 심각성이 낮고 불만 제기자가 비공식 절차에 동의하는 경우, 비공식 절차는 **7일 이내**에 완료되어야 한다.
- 불만 제기자의 동의 하에, 괴롭힘 혐의자와 비공식적으로 면담할 수 있으며 이 면담에서 혐의자가 문제를 인식하고 행동 변화에 대한 약속과 함께 사과를 하는 결과를 도출 할 수 있다.
- 우선 먼저, 안전하다고 판단 될 경우, 피해자-생존자가 가해자에게 직접 또는 서면으로 괴롭힘 중단을 요청하는 것을 지원할 수 있다. 대화 또는 모든 대응은 기록하여 보관한다.

### 4단계 공식 절차

- 공식 절차는 심각성이 높다고 판단되는 경우(1단계에 따른 심각성 평가 후 및/또는 비공식 절차를 통해 불만 사항이 해결되지 않은 경우)에 적용된다.
- 공식 절차의 진행에 대해 그리고 절차의 각 단계에서 불만 제기자의 동의를 구한다.
- 공식 절차는 긴 절차로서 GBVH 위원회의 설치 및 외부조사가 수반된다. 공식 절차의 도입이 결정되면 **이 절차를 1개월 내 또는 합의 된 기간 내에 완료해야 한다.**
- 불만 사항이 인정되는 경우 GBVH 위원회가 제재 또는 구제책에 대한 권고를 담당하며, 이에 대해 IndustriALL 사무총장 또는 집행부 내 기타 지명된 대의원의 동의를 받는다.
- 이 공식 절차는 심각성이 높은 것으로 판단되는 익명의 불만에도 적용된다.

### 5단계 GBVH 위원회 설립 및 외부 조사 실시

- 고위 노조 간부를 대상으로 제기된 중대하고/또는 민감한 사건의 경우, 독립적인 외부 젠더 전문가가 실시하는 외부 조사가 필수적이다. 노조 직원 또는 조합원이 고위 간부에 대한 불만을 조사해야 하는 경우 권력 역학 관계를 피하기 위해서도 외부 조사가 필요하다.
- 다음 기준에 따라 사건의 심각성을 판단한다: 피해자에 대한 영향(취약성, 신체적 및/또는 정신적 피해), 권력 남용, 행위의 빈도 및 심각성. IndustriALL은 성적 괴롭힘 사건 처리 담당자가 사건의 심각성을 평가하는데 도움이 되는 지침을 마련한다.
- 조사는 불만 제기자가 진술서에 서명한 후 10일 이내에 가능한 한 빨리 시작되어야 한다.
- IndustriALL 사무국 집행부는 IndustriALL 가맹 조직의 고위 노조 지도자 및 지역의 독립적인 젠더 전문가로 구성된 임시(ad-hoc) GBVH 위원회를 설립한다. 위원회는 최소한 선출직 IndustriALL 지역 지도자 한 명과 IndustriALL 지역 여성 위원회 구성원 한 명을 포함하여 4명으로 이루어진다. 구성원의 3분의 2는 여성이어야 한다.
- 외부 조사는 사건의 심각성과 인터뷰 대상 증인 수에 따라 **10-20일 이내**에 완료되어야 한다. 조사 결과 및 권고 사항은 조사가 완료되는 즉시 임시 GBVH 위원회에 제출해야 한다.



**6단계**  
**불만 해결/제재 조치**

- 조사관의 보고서와 권고에 기반하여 사건을 논의하기 위해 조사관 보고서를 받은 날로부터 5일 이내 GBVH 위원회를 재소집한다.
- 불만이 인정되는 경우, 위원회는 가해자에 대해 경고, 참여 비용 환불 없이 활동 중단, 모든 IndustriALL 활동에 참여 중단과 같은 심각성에 부합하는 제재 조치를 취한다.
- 가맹 조직의 집행부가 성적 괴롭힘 사건을 해결하기 위한 IndustriALL 사무국과의 협력을 거부하거나 본 정책에 명시된 원칙(기밀 유지, 보복 금지 및 피해자 보호)을 심각하게 위반하는 경우, 해당 가맹 조직에 대한 제재를 고려할 수 있다.
- 반복적으로 협력을 거부하거나 본 정책을 위반하는 가맹 조직은 IndustriALL이 자금을 지원하는 프로젝트에 일시적 또는 영구적으로 참여할 수 없다. 기타 제재는 행동 변화/조직의 정책 및 절차 변경을 위한 합의서 서명, 후원 단체에 불만 사항 통지, 적절하다고 판단되는 기타 정책 등이 될 수 있다.
- 회의 직후 위원회의 최종 결정을 서면으로 불만 제기자와 괴롭힘 혐의자에게 전달해야 하며 **5일 이내 또는 상호 합의된 기간 내에** 불만 제기자 및 괴롭힘 혐의자와 별도의 대면 회의를 진행해야 한다.



**7단계**  
**데이터 수집, 모니터링, 검토**

- 데이터 수집, 모니터링, 검토는 불만 처리 절차에서 중요한 부분이다. 익명 기록, 사건, 해결 방법 등을 포함한 성별로 분류된 익명의 데이터를 수집한다.
- 사례 패턴 또는 증가를 식별하기 위해 이 데이터를 정기적으로 검토한다(사례 증가는 긍정적인 결과로 보아야 한다).

3.5

## 대규모 IndustriALL 회의 및 활동에 적용되는 절차

이 절차는 총회 같이 300명 이상이 참석하는 글로벌, 지역, 부문 회의, 행사, 규약에 명시된 회의에 적용된다.

IndustriALL은 성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별이 없는 서로 존중하는 환경을 제공하기 위하여 최선을 다하고 있다. 모든 참석자는 이에 전념하며 개인의 존엄성을 훼손하지 않으며 위협적이거나 적대적인 환경을 조성하지 않도록 행동해야 한다.

참가자가 불만을 제기하고자 경우, 본 정책 및 담당자 이름을 고지한다. 행사 시작 시 이 정보를 참가자에게 제공하며 사전에 사본을 배포한다.

성적 괴롭힘, 여성혐오, 성차별에 대한 불만을 중대히 처리하며 각 행사를 위해 설립된 임시GBVH 위원회에서 이를 조사한다.

- 총회 또는 대규모 컨퍼런스/회의에서 외부 조직 또는 GBVH 전문가가 독립적인 옴부즈맨으로 임명되며, 필요한 경우 임시 GBVH 위원회에서도 역할을 수행한다.
- 회의 또는 행사에 앞서 사무국이 임시 GBVH 위원회를 설립한다. 위원회는 젠더 문제에 대한 경험이 있는, 해당 회의에 참석하는 IndustriALL 고위 지도자로 구성한다. 위원회는 IndustriALL 고위 간부의 지원을 받는다. 구성원의 3분의 2는 여성이어야 한다.
- 불만은 모든 IndustriALL 직원 또는 선출직 IndustriALL 간부에게 제기하거나 (이들이 해당 불만을 옴부즈맨 또는 GBVH 위원회 구성원에게 전달한다), 옴부즈맨에게 직접 제기한다. 불만 제기를 위한 이메일 및 전화번호를 기재하여 회의/컨퍼런스 패키지에 포함시킨다.
- GBVH 위원회는 회의 또는 행사 중 성적 괴롭힘에 대한 불만 사항을 조사할 책임이 있다. 위원회는 문제의 조속한 해결을 목표로 적시에 응답한다. 여기에는 기밀 조사가 포함 될 수 있다.

**불만 처리는 다음 단계에 따라 이루어진다:**

**1단계** ▶ 우선 먼저, 불만 제기자는 ombudsman 또는 GBVH 위원회 구성원에게 (직접 또는 전화나 가상 통화를 통해) 불만 사항에 대한 정보를 제공하고 사실(사건 발생 시기, 장소, 목격자 유무 등)을 밝힌다.

불만 제기자는 자신의 불만을 비공식적으로 처리 및 해결 할 수 있는 선택권을 가지며, 그 결과 괴롭힘 혐의자로부터 사과를 받는다. 비공식 절차는 IndustriALL 사무국 집행부의 감독하에 ombudsman이 처리한다. 비공식적 해결이 불가능한 경우, 다음 단계는 불만 제기자의 동의를 얻어 공식 절차를 진행하는 것이다.

**2단계** ▶ 공식 절차가 진행되는 경우, GBVH 위원회가 불만을 직접 처리한다. 위원회는 즉시 회의를 개최하고 IndustriALL의 지원을 받아 **24시간 이내** 불만 제기자를 응대한다. 불만 제기자의 동의 하에 GBVH 위원회 구성원이 상대방에게 연락을 취하여 불만 사항을 설명하고 답변을 듣는다. 불만 제기자가 목격자 또는 주변인을 아는 경우, 이 단계에서 이들에게 연락할 수도 있다.

**3단계** ▶ 성적 괴롭힘에 대한 명확한 증거가 있는 경우, GBVH 위원회는 다음을 포함하나 이에 국한되지 않는 제재 조치를 취할 것을 IndustriALL 집행부에 권고한다: 괴롭힘 혐의자에게 경고, 서면 사과에 대한 동의, 남은 회의 또는 행사에 괴롭힘 혐의자 참석 중지(철회 불가)

**4단계** ▶ 조사가 필요하다고 판단되는 경우, 조사가 완료될 때까지 괴롭힘 혐의자는 향후 모든 행사에 참석할 수 없다. ombudsman은 상호 합의된 기간 내에 조사를 완료해야 하며 이는 일반적으로 **영업일 10일 이내**이다.

**5단계** ▶ 조사 완결 후, 결과 및 권고 조치에 대해 불만 제기자와 논의하고 향후 원하는 진행 방향에 대해 상의한다.

**6단계** ▶ 괴롭힘 혐의자와 별도로 회의를 열어 조사 결과를 제시하고 불만 사항이 인정될 경우, 취해질 제재 조치를 고지한다.

**7단계** ▶ 불만 사항이 인정될 경우, GBVH 위원회에서 제재를 논의하며, IndustriALL 사무국 집행부의 승인을 얻어 제재 조치에 다음을 포함할 수 있으나 이에 국한되지 않는다: 괴롭힘 혐의자에게 서면 사과 요구, 구두 및 서면 경고 발행, 사건의 심각성 정도에 따라 합의된 기간(예: 다음 해 동안, 5년 동안, 무기한) 동안 IndustriALL 회의 및 행사에 참석 금지

## 본부 지역 사무소

### IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias  
1227 Geneva  
Switzerland  
Tel: +41 22 308 5050  
Email: info@industriall-union.org

### 아프리카 사무소

Physical address:  
Sunnyside Office Park Building C  
Ground Floor  
32 Princess of Wales Terrace  
Parktown  
Johannesburg 2193  
South Africa  
Tel: +27 11 242 8680  
Email: africa@industriall-union.org

### Postal address:

P O Box 31016  
Braamfontein 2017  
South Africa

### 남아시아 사무소

B-42, 1st Floor, Left Side  
Panchsheel Enclave  
New Delhi - 110 017  
India  
Tel: +91 11 4156 2566  
Email: sao@industriall-union.org

### 동남아시아 사무소

809 Block B, Phileo Damansara II  
No 15, Jalan 16/11  
46350 Petaling Jaya Selangor  
Darul Ehsan  
Malaysia  
Tel: +60 3 76224771  
Email: seao@industriall-union.org

### 동유럽, 중앙아시아 및 코카서스 사무소

Leninskiy prospect 42  
Bldg. 5, Office 58-35  
119119 Moscow  
Russian Federation  
Tel: +7 495 974 6111  
Email: cis@industriall-union.org

### 라틴 아메리카 및 카리브해 사무소

Avenida 18 de Julio No 1528  
Piso 12 unidad 1202  
Montevideo  
Uruguay  
Tel: +59 82 408 0813  
Email: alc@industriall-union.org