



HANDBOOK

직장 내 여성에 대한 폭력 및 괴롭힘 문제 대응에 관한 편람



International
Labour
Organization



1919·2019



© 2019 UN Women. All rights reserved.

The views expressed in this publication are those of the author(s) and do not necessarily represent the views of UN Women, the ILO, the United Nations or any of its affiliated organizations.

번역: 박서연

Design: Dammsavage Inc.



HANDBOOK

직장 내 여성에 대한 폭력 및 괴롭힘 문제 대응에 관한 편람



International
Labour
Organization



1919·2019

TABLE OF CONTENTS

약어	1	3. 국제적, 지역적 차원에서의 법과 정책적 체계	17
1. 개요	2	3.1 국제 연합(UN)	17
1.1 유엔 여성-국제노동기구(ILO) 편람 개요	2	3.1.1 ILO 근본 원칙과 직장에서의 권리와 국제 노동표준	18
1.2 본 편람의 구성	3	3.1.2 UN 지속가능한 개발의 목표	19
2. 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘 문제 및 영향 정의	5	3.2 지역 제도	20
2.1 개요	5	3.3 사업과 인권 향상 조치	20
2.2 주요 개념	5	4. 직장에서의 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 종식시키기 위한 국가와 비국가 행위자들의 역할	23
2.2.1 여성에대한 폭력과 괴롭힘	5	4.1 개요	23
2.2.2 젠더 기반 폭력	6	4.2 정부와국가행위자의 역할	23
2.2.3 여성에 대한 폭력	6	4.2.1 직장에서의 여성에 대한 폭력과 괴롭힘, 성적 괴롭힘에 대한 법안	24
2.2.4 성적 괴롭힘	6	4.2.2 가정 폭력에 대한 법안과 정책 및 직장에서의 효과	24
2.2.5 직장	7	4.2.3 여성의 법적 보호에의 접근과 교정	26
2.2.6 폭력과 괴롭힘에 영향받는 사람은?	7	4.2.4 양성평등기구 및 옴부즈맨 부서를 통한 모니터링과 집행	27
2.3 직장 내 폭력과 괴롭힘에 일조하는 젠더 권력의 불평등	7	4.2.5 젠더 노동 조사	27
2.4 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘의 영향	9	4.3 비국가 행위자의 역할	27
2.4.1 여성 노동자가 받는 영향과 피해	9	5. 직장내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 종식시키기 위한 사회적 대화	28
2.4.2 직장과 고용주가 받는 영향	9	5.1 개요	28
2.4.3 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘의 경제적 비용	10	5.2 삼자간 사회적 대화	29
2.5 여성에 대한 폭력과 괴롭힘이 발생할 수 있는 직장 환경	11	5.3 양자간 사회적 대화와 단체 교섭	30
2.5.1 직장 내 폭력과 괴롭힘	11	5.4 글로벌 기본체계협약과 국제노동조합과 다국적기업간 공동진술	32
2.5.2 보다 넓은 범위에서의 직장 내 폭력과 괴롭힘	13		
2.5.3 가정폭력과 직장내에서의 영향	14		

6. 여성이 폭력과 괴롭힘에 더 많이 노출되어 있는 직장 내 상황에 대처하기 35

6.1 개요 35

6.2 비표준적, 비공식적 고용상태의 여성 35

6.2.1 비표준적 고용상태의 여성 35

6.2.2 비공식적 경제 영역의 여성들 36

6.2.3 여성 이주노동자들 37

6.3 여성이 폭력과 괴롭힘에 더 많이 노출되어 있는 노동 부문 및 직업 영역 38

6.3.1 국제 공급망 내 하위 노동 영역에 위치한 여성들: 의류 및 농업 노동자들 39

6.3.2 가사 노동자 42

6.3.3接客 및 여행 부문 종사 노동자 43

6.3.4 운송부문 종사 노동자 45

6.3.5 보건과 교육부문 종사 노동자 47

6.3.6 정치적 의견 형성 및 정치 영역, 공적 지위에 있는 여성들 49

7. 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 종식시키기 위한 변혁적 접근법 52

7.1 폭력과 괴롭힘을 조장하는 성 불평등, 차별, 사회적 규범 해소 53

7.1.1 사회적 규범의 변화와 직장 내 권력 관계 53

7.1.2 사회적 규범을 변화시키기 위한 진입점으로서의 직장 53

7.1.3 교차성(Intersctionality) 54

7.1.4 권력의 변화와 공유: 리더십 지위와 비전통적인 직업영역에 있는 여성 56

7.1.5 여성의 목소리와 행위자성 (Women's voice and agency) 56

7.2 직장 내 변혁적 예방 활동 57

7.2.1 산업안전과 보건 57

7.2.2 예방 전략 수립 61

7.3 효과적인 인적 자원 활용 방침, 절차 및 관행 62

7.3.1 폭력과 괴롭힘 방지를 위한 방침과 단체 협약 62

7.3.2 제3자에 의한 폭력과 괴롭힘 방지를 위한 정책과 단체 협약 66

7.3.3 가정 폭력에 대한 정책과 단체 협약 67

7.3.4 폭력과 괴롭힘 모니터링: 터 성별로 세분화된 데이터 72

7.4 효과적인 고충처리 절차 73

7.5 피해자를 위한 치유와 지원 76

7.6 가해자 책임성 77

7.7 의식 제고: 트레이닝, 정보 공유, 캠페인, 도구와 지침 78

7.7.1 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 방지할 수 있는 훈련 프로그램 78

7.7.2 방관자(bystander) 역할과 방관자 교육 프로그램 82

7.7.3 권력과 직장에서의 달갑지않은 행동들을 이해하기 85

7.7.4 직장 내 폭력과 괴롭힘의 문제제기 과정에 남성을 참여시키기 85

7.7.5 의식 제고와 캠페인 88

7.8 성별 차이를 고려한 공공 서비스 89

7.9 안전한 공적 공간 90

7.9.1 안전한 공적 공간과 시장 90

7.9.2 여성의 안전한 이동 확보 94

부록 1: 추가 학습 자원 98

참고문헌 99

1. 개요

1.1 유엔 여성-국제노동기구(ILO) 편람 개요

모든 인간은 폭력과 괴롭힘을 받지 않고 생활하고 일할 권리를 지닌다. 그러나 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘은 전 세계 모든 국가에서 직업과 직종, 분야와 관계없이 만연하게 나타나는 현상이다. 일부 여성들은 고용 신분과 업무 유형 또는 종사하는 분야의 환경 때문에 유독 과도한 폭력과 괴롭힘을 받기도 한다.

국제기구와 정부, 기업, 노동조합, 비영리단체¹ 등에서 여성에 대한 폭력과 학대를 방지하고 대응하기 위해 여러 모범 기준을 도입하고 있다. 유엔 여성 폭력 예방 대응 체계(United Nations Framework to Underpin Action to Prevent Violence against Women)는 경제·사회 분야에서 발생한 여성에 대한 폭력 문제의 해결을 바로 직장에서 시작할 수 있다고 강조한다.(UN Women, 2015a, 41쪽) 그러나 정착 관련 정책과 범례를 체계적으로 정리한 문헌은 드물다. 이에 본 유엔 여성-국제노동기구(이하 ILO) 편람을 작성했다.

본 편람이 출간된 당시 공교롭게도 전 세계 여성 수백만 명이 미투운동 등 직장 내 성적 괴롭힘과 성폭행에 대해 전례 없는 대응에 나서고 있었다. 또한 직장 내 폭력과 괴롭힘 근절을 위한 새로운 국제적 기준을 마련하는 ILO의 표준 수립 프로세스가 진행하던 시기이기도 하다. 2019년 ILO 국제 노동 컨퍼런스(ILC)에서 최종 논의를 통하여 국제협약 또는 권고안으로 택할지 논한 다음에도 정부와 기업, 노조가 이를 위해 수년 동안 노력해야 한다.

직장 내 폭력과 괴롭힘에 대해 우리는 얼마나 알고 있을까?

- “친밀한 관계에서 발생한 폭력(IPV)과 성폭력 등 여성에 대한 폭력은 중대한 공중 보건 문제이자 여성 인권의 침해다.” (WHO, 2017)
- 성적 괴롭힘이 무엇인지에 대한 정의가 다양한 점을 고려하여 여러 국가를 대상으로 설문 조사한 결과 전 세계 18세 이상 여성의 75%(최소 20억 명)가 성적 괴롭힘을 경험한 것으로 나타났다. (Chamie, 2018)
- 유럽 연합(EU) 28개 회원국 여성을 상대로 실시한 설문 조사에 따르면 응답자의 45~55%가 15세 이후 성적 괴롭힘을 경험했다. 전문직 종사자 또는 고위 경영직을 역임한 여성의 75%가 일생 동안 성적 괴롭힘을 경험한 적이 있는 것으로 추정된다. (FRA, 2014)

직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘은 여성 인권의 심각한 침해로 기회의 평등을 실현하고 존엄 있는 양질의 일자리를 확보하는 데에 있어 큰 걸림돌이다(ILO, 2016e, para 1). 이는 여성 노동자의 건강과 안녕, 업무 성과에 지대한 악영향을 준다. 또한 젠더 불평등, 여성 차별, 불평등한 양성간 권력 관계를 강화하는 기제로 작용하는 사회 규범과 가치관 고정관념과도 밀접한 관계가 있다. 젠더와 인종, 장애나 사회적 출신 등 다양한 특징이나 조건

1. 본 편람에서 기업과 기타 조직, 정책, 사례, 이니셔티브 등을 다룬다고 하여 ILO나 유엔여성기구가 이를 지지한다는 것을 의미하지 않는다.

의 교차적 차별(intersecting forms of discrimination)이 대표적인 예다.

“소득 수준과 사회적 지위의 고저와 관계없이 폭력은 모든 연령대의 여성에게 영향을 미치고 여성의 온전하고 공평한 사회 및 경제 활동 참여에 영향을 준다. 폭력의 형태는 다양하다. 신체적 폭력은 물론 성적, 정서적, 경제적 폭력과 공공장소, 직장, 교육기관에서 괴롭힘도 폭력이다. 젠더 기반 폭력은 여성과 그 가족에게만 해를 끼치는 것이 아니라 상당한 경제적 비용까지 초래하는 전 세계적 문제다.”

(Tavares & Wodon, 2018, 1쪽)

세계보건기구(WHO) 추정치를 보면 여성 3명 중 1명이 평생 동안 신체적 폭력 또는 성폭력을 경험했다(WHO, 2017). 이는 발생빈도가 더 높을 것으로 보이는 성적 괴롭힘은 포함하지 않은 수치다. 이처럼 폭력과 괴롭힘이 팽배한데도 통계는 실제보다 낮게 나오는데, 이는 피해자와 주위 사람, 증인 상당수가 공개적으로 밝히기를 두려워하거나 꺼리거나 내지는 고발을 어떻게 하는지 잘 모르기 때문이다. 설령 피해자가 문제를 제기해도 상당수가 비효율적인 시스템이나 절차에 부딪힌다. 보복이나 폭력과 괴롭힘이 뒤따르거나 해고를 당하는 경우도 비일비재하다. 더구나 이른바 함구령(gag orders)이라 불리는 계약서상 강제 중재 또는 비밀 유지 협약 때문에 어떤 피해자들은 피해 사실을 공개하지 못하여 가중된 심리적 고통에 시달리고 문제 역시 해결되지 못한 채 묻히고 만다. 피해자를 되레 비난하거나 젠더 불평등에 목소리를 높이는 여성에게 낙인을 찍는 사회 규범은 폭력과 괴롭힘 문제에 침묵을 영속화한다. 이러한 이유로 직장 내에서 나아가 우리 사회의 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 방지하고자 한다면 일터 규범과 행동 양식에 변화를 일으켜야 한다. 일례로 실질적인 직장 변화를 위한 정책과 절차가 도입되면 직장 관계자들은 용인할 수 있는 행동과 용인될 수 없는 행동이 무엇인지 구분할 수 있게 되고, 나아가 이들이 여성과 남성을 동등하게 존중하는 조직 문화로 거듭나도록 바꾸는 중요한 발판이 된다.

전 세계에서 여성이 “때가 왔다”며 목소리를 높이며 자신이 경험한 성적 괴롭힘과 기타 젠더 기반 폭력 및 괴롭힘에 대하여 공개적으로 이야기하는 고무적이 현상이 나타났다. 젠더 기반 여성 폭력과 괴롭힘을 체계적으로 해결하기 위해서는 법적, 정책적, 기타 실질적 정책을 도입하여 직장 내 여성 평등 및 대표성을 제고하고 여성이 자신을 대변하고 스스로 결정할 수 있도록 해야 한다. 폭력을 휘두르고 괴롭힘을 가한 자들에 반드시 책임을 물어, 불처벌관행에중지부를 찍어야 한다.

이 일터라는 공간에 변화를 일으키는 데 정부, 고용주, 노동자, 노사단체, 시민 단체 각자에게 주어진 역할이 있다. 실질적인 직장 개선 전략과 정책은 그러한 변화를 적극적으로 이끌어내는 데 필수적인 수단 이면서 기업 대표와 노동자 대표가 폭력 및 괴롭힘 예방과 근절을 위한 성인지적 접근법을 적용하는 데 도움이 되는 역량과 지식을 갖추도록 보장해준다.

1.2 본 편람의 구성

제 2장은 ‘직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘 문제 및 영향 정의하기’다. 양성 평등에 관한 이론적 틀과 함께 이를 위한 사회 규범 변화의 필요성이라는, 본 편람 전체를 관통하는 주제를 소개한다. 또한 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘과 관련하여 주요 개념을 정리해 두었다. 직장 공간에서의 폭력과 괴롭힘의 다양한 차원을 살펴보고 이에 따른 비용과 영향에 대한 설명도 담았다.

제 3장 ‘국제적, 지역적 차원에서의 법률 및 정책 체계’는 국내외 인권 제도 및 정책을 간략히 설명한다. 이를테면 이 체계가 유엔 협약과 국제노동기준, 지속 가능한개발목표(SDG), 기업이나 인권 이니셔티브 등을 통하여 직장 내 여성에 대한 젠더 기반 폭력과 괴롭힘을 근절하는 데 얼마나 영향을 주는지 보여준다.

제 4장 ‘직장에서의 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 종식시키기 위한 국가와 비국가 행위자의 역할’은 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 근절하기 위하여 노력하는 때 국가와 비국가 행위자는 어떤 역할을 하는지 탐색한다. 정부와 국가 차원의 법과 서비

스의 주요 프레임워크를 정리했다. 그러나 규제 시스템이 중요하기는 하나 이것만으로는 실질적이면서도 영구적인 변화를 일으키기 어렵다. 젠더 관계와 여성 노동자의 삶에 진정한 변화를 불러넣을 수 있는 구체적 정책도 필요하다. 따라서 가장 중요한 것은 국가와 기업, 협회, 고용주, 노조 및 노동자, 비영리단체, 여성단체가 두루두루 적극적으로 참여하는 일이다.

제 5장 '직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 종식시키기 위한 사회적 대화'는 실질적이고 영구적인 변화를 만들기 위한 양자간 대화, 3자간 대화를 집중적으로 조명하여 사회적 대화의 역할을 모색해본다. 이 장에 등장하는 여러 사례 연구, 우수 방침들을 보면 직장, 분야, 국제사회 차원에서 협약을 체결할 때 결사의 자유와 단체교섭권이 보장된 가운데 사회적 대화를 해 나가는 것이 여성 대상 폭력과 괴롭힘 문제 해결을 하는 데 얼마나 중요한지 여실히 알 수 있다.

제 6장 '폭력과 괴롭힘에 더 많이 노출된 직장 내 여성 상황에 대처하기'에서는 비공식적, 비전형적 일자리 종사자, 제3자에 의한 젠더 기반 폭력과 괴롭힘의 위험이 유독 높은 직종/직업 종사자, 업무 분장과 과정, 유연근무를 쓴다든지 등 근로 방식 변경 시 위험이 뒤따르는 경우, 여성들이 얼마나 과도한 타격을 받는지 집중적으로 다룬다.

제 7장 '직장 내 여성 폭력과 괴롭힘을 종식시키기 위한 변혁적 접근법'은 여성 폭력과 괴롭힘을 근절하려면 일터가 어떻게 바뀌어야 하는지 9가지 측면에서 논의한다. 이처럼 다양한 측면에서 노력하면 여성의 권리와 의사결정권, 참여 및 공로를 인정하는 평등하고 존엄하며 존중 받는 직장을 만드는 데 성공할 수 있다. 이 장에서는 실질적인 직장 관련 방침과 프로그램, 이니셔티브 뿐만 아니라 안전한 도시와 공공 장소 등 더 넓은 개념에서 직장 문제를 다룬다. 그리고 여성에게 필요한 사항(성인지적 공공 서비스 등등)을 제공하여 여권을 증진하고 안전과 직장 및 적극적 사회 참여를 보장하는 인프라와 플래닝, 조달 관련 공공 서비스의 역할도 조사한다.

본 유엔 여성-ILO 편람에서는 다양한 정책이나 방침, 전략, 캠페인, 이니셔티브, 기타 조치 등등 여러 범례를 통하여 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 어떻게 해결할지에 대해 유용한 통찰과 실용적인 사례를 제공한다. 아울러, 아직 갈 길이 멀기는 하나 전 세계적으로 얼마나 많은 진전이 있었는지 보여주고, 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 근절하기 위해서는 직장 내 젠더 관계를 변화시키는 일이 매우 중요하고 현실적으로 가능하다는 사실을 증명한다.

2. 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘 문제 및 영향에 대한 정의

2.1 개요

직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘은 젠더 불평등과 밀접한 관련이 있다. 이는 젠더 기반 권력 및 지배에 뿌리를 둔 여러 상황과 리스크 요소가 맞물리면서 흔히 야기되는 현상이다. 연구 결과 폭력과 괴롭힘은 모든 분야와 직업, 직종에 걸쳐 여러 형태로 나타나는 것으로 보인다. 남성성에 대한 사회적 기대를 충족하지 못하는 경우 등 남성도 얼마든지 이러한 폭력과 괴롭힘의 피해자가 될 수 있다. 하지만 일터에서의 젠더 기반 폭력과 괴롭힘의 절대 대다수는, 특히 성적인 것과 관계된 경우 젠더에 기반한 권력 불평등을 강화하는 차별적 사회적 규범과 구조에서 기인한 경우이다.

게다가 근로 조건과 노조 조직률, 당시 구체적 근무 상황 등 여러 요소들로 인하여 여성 노동자가 과도한 또는 특수한 폭력과 괴롭힘을 경험하는 경우가 생길 수 있다. 인종, 사회적 출신, 체류 신분, 장애, 출산, 부양 의무, 성적 지향성, 젠더 정체성 등에 근거한 차별도 여성에 대한 폭력과 괴롭힘 방식, 내용을 좌우하기도 한다. 교육 수준과 직무 역량, 종사 분야와 주어진 업무의 유형도 마찬가지다.

이러한 현상을 실질적으로 해결하기 위하여 무엇이 폭력과 괴롭힘에 해당하는지, 누가 폭력과 괴롭힘에 영향받는지, 직장에서 이같은 폭력과 괴롭힘이 발생하는 원인과 영향은 무엇인지, 어디서 어떻게 발생하는지 파악하여야 한다.

2.2 주요 개념

2.2.1 여성에 대한 폭력과 괴롭힘

폭력과 괴롭힘의 개념은 여러 국제법과 지역법에 등장한다. 유엔여성폭력철폐선언(DEVAW)과 여성폭력과 가정폭력 예방과 퇴치에 관한 협약(이스탄불 협

약), 여성폭력 예방과 처벌, 철폐에 관한 미주 협약(벨렝 도 파라 협약) 등등 다양하다. 본 편람 전체에서 여성에 대한 폭력과 괴롭힘이란 용어가 사용된다. 이는 국제법에서 등장하는 다양한 정의를 포괄한다.

본 편람에서는 여성에 대한 폭력과 괴롭힘은 다음을 말한다. 성폭행과 성희롱을 포함한 성폭력, 폭행, 구타, 살인 등 신체적 폭력, 직장 내 개인 괴롭힘(bullying) 또는 집단 괴롭힘(mobbing) 등 정신적 폭력과 괴롭힘, 언어 및 비언어적 괴롭힘, 스토킹 등등이다. 가정 폭력도 직장에 영향을 끼치는 만큼 본 편람에 포함한다.

2.2.2 젠더에 기반한 폭력

젠더 기반 폭력은 양성 간 불평등한 권력 관계에 뿌리를 둔 흔한 형태의 폭력과 괴롭힘으로, 많은 곳에서 여성의 열등한 사회적 지위를 반영하고 강화한다. (Cruz 및 Klinger, 2011) 젠더 고정관념을 따르지 않거나 레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더 또는 인터섹스(LGBTI)처럼 젠더에 대한 전통적, 사회적 기

대를 벗어나는 사람의 경우 누구나 젠더 기반 폭력의 피해자가 될 수 있지만, 보고된 사례의 절대 다수가 여성인 것으로 나타났다.

2.2.3 여성에 대한 폭력

1993년 유엔여성폭력철폐선언(DEVAW)은 “여성에 대한 폭력”을 “사회활동 또는 사생활에서 발생한 것 인지에 관계없이 여성에게 신체적 또는 성적, 정신적 위해 또는 고통을 야기하거나 야기할 수 있는 모든 젠더 기반 폭력 행위로 그러한 행위를 가하겠다는 협박이나 강압, 자유의 자의적 박탈도 포함한다”고 정의했다. (UNGA, 1993, 제1조) 여성에 대한 폭력은 우리 사회 뿌리 깊은 규범과 관행에서 비롯하며 이로 인하여 직장 내 여성과 성장 잠재력은 평가 절하된다. 여성에 대한 폭력의 실질적 해결을 위한 유일한 길은 양성 평등 체계를 수립하여 젠더, 사회, 문화 규범, 젠더 역할과 관계에 관한 불평등한 고정관념을 해결하는 것이라는 증거가 세계 곳곳에서 발견된다. (Ellsberg 외, 2014; Fulu 외, 2014; Arango 외, 2014).

2.2.4 성적 괴롭힘

성적 괴롭힘은 원치 않거나 용납할 수 없는 행동 또는 행위의 성적인 형태로 드러난 것이다. 이는 “인간 존엄성의 훼손 또는 훼손할 목적, 적대적이거나 굴욕적, 모욕적, 불쾌한 환경의 조성 또는 조성할 목적”²을 지닌다. 성적 괴롭힘은 누구나 당할 수 있으나, 알려진 피해자의 절대 다수가 여성이다.

“성적 괴롭힘은 신체접촉과 신체접근 중 용인할 수 없는 성적 행동, 언사, 음란물 전시나 상영, 말이나 행동으로 하는 성적인 요구 등을 포괄한다. 이러한 행위는 모욕감을 주고 보건과 안전상 문제를 초래할 수 있다. 여성이 이러한 행위들에 대하여 거절하는 경우 채용, 승진 등에서 불이익을 받으리라 믿을 합리적인 근거가 있거나 적대적인 업무 환경이 조성되는 경우 이는 차별적이다.”

(여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 유엔 위원회(CEDAW), General Recommendation No. 19, 여성에 대한 폭력, paragraph 18, XI session, 1992.)

성적 괴롭힘에는 신체, 심리, 언어, 비언어적인 것이 있고 강간을 포함한 성폭력과 성폭행, 원치 않는 성적 호의와 데이트 요구, 원치 않는 만지기, 기대기, 구석으로 몰아세우기, 스토킹, 외설적인 사진과 음란물을 보여주거나 공유하는 일 등 외설적 언사나 성적인 성격을 가진 원치 않는 대화 등이 있다.

유럽연합의 경우 가장 흔히 알려진 성적 괴롭힘의 형태는 신체적인 성적 괴롭힘이었고, 언어적인 성적 괴롭힘과 비언어적인 성적 괴롭힘은 그 다음이었다. 설문 조사 결과 유럽연합 여성 응답자의 29%가 “원치 않는 터치나 포옹, 키스”를 겪었고 24%는 “성적인 암시가 담긴 발언 또는 농담으로 불쾌했던” 경험이 있었다. 또한 응답자의 11%는 “원치도 않고 불쾌한 데다 성적으로 노골적인 이메일이나 문자 메시지를 받거나 소셜 미디어에서 불쾌하고 부적절한 접근을 경험하는 등 사이버 공간에서의 괴롭힘을 포함하여 비언어적 형태의 괴롭힘을 경험”한 것으로 나타났다. (FRA, 2014, 96쪽) 2018년 호주인권위원회(AHC) 설문 조사 결과 괴롭힘이 장기간 이어지는 경우가 많았다. (호주인권위원회, 2018) 직장에서 가장 흔히 발생하는 성적 괴롭힘은 공격적이고 성적인 암시가 담긴 발언이나 농담으로 여성 4명 중 1명, 남성 10명 중 1명 가량이 이를 경험했다고 답했다.

ILO 산하 협약.권고 적용 전문가 위원회(CEACR)는 1958년 차별(고용 및 직업) 협약(Discrimination(Employment and Occupation) Convention, No.111)을 보면 성적 괴롭힘을 성에 근거한 차별의 특정한 형태로 성적 괴롭힘이 무엇인지 정의할 때 통상적으로 대가성(*quid pro quo*)과 적대적인 환경을 포함하는 점이 눈에 띈다.

• 대가성이란 다음을 가리킨다.

- (1) “인간 존엄성에 영향을 주는 성적인 성격의 신체적 또는 언어적, 비언어적 행위 및 기타 성에 기반한 행위로 당하는 사람 입장에서 달갑지 않고 비합리적이고 불쾌한 것. 그리고” (ILO, 2003, 463쪽)

² 유럽연합 지침(Directive) 2006/54/EC 정의. 정식 명칭은 고용 및 직업 부분에서 남녀에 대한 동등한 기회와 처우 제공 원칙을 이행에 관한 2006년 7월 5일 유럽의회 및 유럽연합이 사회의 지침.

(2) "그러한 행위에 대한 거절이나 수락이 노골적이나 암묵적으로 그의 일에 영향을 주는 근거가 됨." (ILO, 2003, 463쪽)

- 적대적인 업무 환경이란 "이를 당하는 입장에서 위협적이거나 적대적, 굴욕적인 업무 환경을 조성하는 행위"와 관련있다.

예를 들어, 대가형 성적 괴롭힘은 대개 성적 제안에 대해 수락이나 거절을 임명이나 승진, 임금 인상 및 상여, 업무/직무 분장, 계약 연장 또는 갱신하는 때 반영하는 경우를 가리킨다. 환경형 성적 괴롭힘(Hostile Environment Sexual Harassment)은 원치 않거나 굴욕감을 주는 성적인 성격의 농담 또는 발언 또는 불쾌하고 성적으로 노골적인 소재의 묘사를 포함한다.

2.2.5 직장

폭력과 괴롭힘은 기존의 물리적인 업무 공간만이 아니라 더 광범위한 개념의 직장에서도 발생한다.³

직장을 단순히 물리적 업무 공간을 넘어서는 곳이라고 보는 경우, 공공장소와 이동수단 내 여성의 안전과 야간 근무 시나 집이나 노상이 근무처인 때의 여성의 안전도 직장 문제에 포함한다. (Cruz and Klinger 2011; ILO, 2016e; UN Women 2010b) 어떤 공간이 직장인가에 대한 정의는 끊임없이 빠르게 변하는데, 이른바 "긱 경제(gig economy)"⁴에서는 비전형적인 형태(non-standard forms)의 고용과 일자리 등 새로운 유형의 일이 점점 흔해지고 있다. (Heeks, 2017 and Moore, 2018)

2.2.6 폭력과 괴롭힘에 영향받는 사람은?

공식 경제와 비공식 경제 분야 종사자, 훈련생, 견습생, 인턴, 자원봉사자, 구직자, 지원자로 일하는 여성 등 모든 여성은 직업과 종사하는 분야, 고용 신분과 무관하게 직장에서 폭력과 괴롭힘을 경험할 수 있다. 본 편람에서 설명했듯 특정 위험 요소가 존재하는 직업이나 분야에서 일하는 여성은 특히나 폭력과 괴롭힘 위험에 더 많이 노출된다.

2.3 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘의 영향

여성에 대한 폭력과 괴롭힘은 가정, 직장, 학교 등 우리 사회와 제도에 존재하는 불평등한 젠더 역할과 권력 관계에서 비롯한다. 이는 해로운 태도와 고정관념, 행동, 여러 차별이 중첩된 형태 등을 영속화하는 사회적 규범 때문에 야기되며 악화된다. 이를테면 일부 남성은 고위직으로 승진한 여성이나 전통적으로 남성의 것이라 여겨지는 직업을 가진 여성을 성적으로 괴롭히는데, 이들을 기존의 직장 내 젠더 권력 구조에 대한 위협으로 간주하기 때문이다. (FRA, 2014)⁵ 남성 지배적인 미국 무역업계에서 활동하는 여성을 대상으로 한 연구에 따르면, 여성의 3분이 1가량이 성적 괴롭힘을 빈번히 내지는 매일 당했다. (Hegewisch and O'Farrell, 2014)

전 세계 많은 국가에서 "남성의 특권과 특혜의식, 남성성에 대한 사회적 규범, 남성 지배 또는 권력 행사

3 지난 2016년 10월 3일~6일 진행된 직장 내 폭력에 관한 ILO 회의(ILO Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work)에 따르면 "직장 내에서 발생하는 다양한 폭력 양상에 대응하는 데 더욱 힘 쓸 필요가 있다"며 "직장을 전통적인 물리적 공간은 물론 통근, 업무의 일환으로서의 사회 활동, 노점상 등 공공장소 내 활동, 재택근무, 가내노동, 가사노동, 원격근무 등 집까지 포함하는 공간"으로 간주한다. (ILO (2016) Report of the Director-General: Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, GB.328/INS/17/5. Appendix I. Geneva, ILO, para 3 and 5.)

4 비공식적 고용에 관한 ILO 회의 결과 이에는 "기간제 근로 계약 및 기타 임시근로계약, 파견계약 및 기타 여러 업체가 관련된 근로계약, 위장도급, 종속적(허위) 자영업 및 아르바이트"등이 포함된다. (ILO (2015) Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment, Governing Body, 323rd Session, Conclusions. Para. 2)

5 The survey found that that sexual harassment is commonly experienced by women with a university degree and by women in the highest occupational groups (75 per cent of surveyed women in the top management category and 74 per cent of those in the professional occupational category had experienced sexual harassment in their lifetime). See also: ILO (2016) Women at Work: Trends 2016. Geneva, ILO.

의 옹호, 젠더 역할 강화, 여성에게 부적합한 행동으로 간주되는 경우 사전에 차단 또는 억제, 처벌"로 인하여 여성에 대한 폭력 문제가 심화되어 효과적으로 해결하지 못하고 있다. (CEDAW, 2017, para. 19)

비영리민간구호단체 국제 원조 구호 기구 케어 인터내셔널(CARE International)에서 #ThisIsNotWorking 캠페인의 일환으로 실시한 전 세계 여론조사에 따르면 상당수의 남성이 직장에서 여성을 성적으로 괴롭히고 학대해도 괜찮다고 생각하는 것으로 나타났다. 호주, 에콰도르, 이집트, 인도, 남아프리카공화국, 미국, 영국, 베트남 등 8개 국가의 성인 9,408명(남성 51%, 여성 49%)을 대상으로 진행된 이 조사에서는 남성 응답자의 약 25%가 "고용주가 피고용인에게 고용주나 그 가족, 친구와의 성행위 등 사적인 관계를 요청 또는 기대하는 것이 때때로 또는 언제나 용인된다"고 여겼다. 인도 남성 응답자의 39%는 동료들 상대로 휘파람을 불며 추근거리는 '울프 휘슬링'(wolf whistling)과 '캣콜링'(catcalling)을 해도 때로 또는 항상 괜찮다고 말했다. 영국에서는 25~34세 응답자의 36%가 "동료의 엉덩이를 장난으로 꼬집어도 때로 또는 항상 괜찮다"고 답했다. 아울러 성적 괴롭힘을 받아들이는데도 '젠더 격차'가 존재하는 것으로 확인됐다. 예를들어 "직장에서 동료에게 성적 농담을 하는 것이 때로 또는 항상 괜찮다"는 질문에 18세~34세 미국 남성의 44%가 그렇다고 답했으나, 동일 연령대 여성은 22%만이 동의했다. (CARE, 2018)

무의식에 자리한 편향은 직장 여성의 자율성과 공정성에 부정적 영향을 미친다. 이는 사회의 젠더 고정관념과도 밀접히 관련되어 여성의 커리어 개발을 제한할 수 있다. (ILO, 2017a) 젠더 고정관념은 우리 사회에 깊이 뿌리 박힌 태도와 가치관, 규범, 편견에서 비롯하고 이를 바탕으로 남성은 여성보다 우월한 권력을 유지한다. 대표적인 예가 여성에게 가정과 사회에서 상대적으로 적은 권력이 주어지고 여

성이 남성에게 복종하며 가사와 육아를 무급으로 전담하는 것을 당연시하는 시각이다. 그 결과 직장 과 지방 정부, 공공서비스기관 등 주요 경제 및 사회 조직에 여성에 대한 편향이 단단히 뿌리를 박는다. 이는 사회적 규범을 영속화하는 가부장적 조직 문화와 정책, 과정, 의사결정을 통하여 교묘하면서 체계적으로 나타난다. 이러한 젠더 고정관념으로 인하여 개인적 차원이든 제도적 차원이든 관계없이 직장 여성 대부분이 불이익에 직면하지만, 전통적으로 "여성적"이라 취급되는 직종에 일하고 싶어하는 남성을 백안시하는 등 남성들도 부정적 영향을 받는다. (UN Women, 2015b)

더구나 정부, 기업, 노조, 도시계획 소관기관, 경찰 당국 등에서 발생하는 제도화된 성차별은 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 용인하는 사회적 규범과 젠더 불평등을 영속화하는 결과를 초래한다. 직장 내 성차별에 맞선다는 것은 의사 결정권자들이 양성평등 정책을 도입하고 성인지 공공 서비스를 통하여 직장 및 사회 문화의 변화를 선도해 젠더 불평등 철폐와 평등 구현에 책임지고 나선다는 뜻이다.

여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 근절하기 위해서는 양성 평등의 실현과 그 근인 및 위험요소 해결이라는 과제를 반드시 풀어야 한다. (ILO, 2017b, 페이지 98). 젠더 균형이 이뤄진, 여성이 주를 이루는 일터의 경우에는 성적 괴롭힘이 더 적게 발생하는 경향이 있는 것으로 확인된다. (PEW Research Center, 2018). 젠더, 인종, 문화적 다양성을 보유한 회사는 "인재 유치, 고객 지향성, 직원 만족도, 의사 결정 측면에서 모두 향상된 모습을 보였고 영업허가권 취득에도 성공적이었다."(McKinsey & Company, 2015) 2017년 기준, 다양한 성별로 구성된 경영진이 있는기업이 "평균 이상의 수익을 올릴 확률이 15% 더높은" 것으로 집계됐다. (Hunt 외., 2018).

2.4 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘의 영향

2.4.1 여성 노동자가 받는 영향과 피해

직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘은 여성의 안전과 건강, 안녕은 물론이고 궁극적으로 직업 활동에도 부정적인 영향을 끼칠 수 있다. 많은 여성이 일터에서 폭력과 괴롭힘으로 인하여 상당한 피해를 입어 건강과 안녕에 타격을 받고 권리를 침해당한다. (UNGA, 2018, A/RES/73/148) 직장 내 폭력과 괴롭힘은 개인의 건강과 안녕에 영향을 줄 수 있는 중대한 심리적, 사회적 문제다. (Eurofound, EU and OSHA, 2014 and Eurofound, 2015).

여성의 건강과 안녕에 미치는 부정적 영향에 관한 여러 설문조사를 보면 이로 인하여 병가 사용률 나아가 퇴직률이 상승하는 양상이 반복되어 왔다. 특히 폭력과 괴롭힘이 만연한 경우이나, 고발을 했는데도 실질적으로 해결되지 않을 경우 유독 병가 사용이나 퇴직이 잦았다. 이를테면, 유럽 여성 운송 노동자를 대상으로 설문 조사한 결과 이들은 직장 내 성적 괴롭힘과 성폭행을 당한 영향으로 신체 및 정신건강이 모두 심각하게 좋지 않았다. “여성 노동자의 신체적, 정신적 건강과 안녕, 업무 역량, 가족, 친구, 직장 동료 관

계에 자주 극도로 부정적인 영향을 준다.” (ETF, 2017, 13쪽)

2.4.2 직장내 고용주가 받는 영향

폭력과 괴롭힘이 일과 업무 환경에 미치는 영향은 상당하다. 피해자의 건강과 안녕 뿐만 아니라 고용주와 사회 전체에도 심각한 영향을 초래할 수 있다. 가령, 성적 괴롭힘 문화가 만연한 대학의 경우 성적 괴롭힘 탓에 부정적 조직 문화가 기승을 부린다. (Johnson 외, 2018a) 전미과학공학의학한림원(NASEM)에 따르면 과학과 공학, 의학계에서 성적 괴롭힘은 여성의 건강과 정신에 장기적 영향을 주는 것은 물론 “연구의 공정성을 현저히 저해하고 학계의 인재를 손실해 비용이 발생”한다. (Johnson 외, 2018b, 1쪽) 과학이나 기술, 공학, 수학 등 스템(STEM) 분야로 여성을 유치하기 위한 긍정적인 노력이 진행되고 있는 가운데서도 이런 일이 벌어지고 있는 것이다. (EIGE, 2017) 연구에 따르면 이런 문제를 해결하면 여성과 고용주 모두의 안전과 건강에 도움이 되고 기업의 수익과 명성이 동반 상승한다.

아래(표1)에 폭력과 괴롭힘이 여성과 기업에 미치는 영향과 제대로 문제를 해결하는 경우 어떤 긍정적 효과가 있는지 정리했다.

표1;

직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘의 영향 및 문제 해결 시 나타나는 긍정적인 영향

폭력과 괴롭힘이 여성 노동자에 미치는 영향	문제의 효과적 해결 시 고용주에 미치는 긍정적 영향
<ul style="list-style-type: none"> • 노동자의 정신·신체·성적 건강과 존엄성 및 자존감에 영향을 준다. • 업무 의욕과 소속감이 줄고 실적이 하락한다. • 결근이 늘어나고 이직률이 높아진다 • 피해자와 폭력과 괴롭힘을 막기 위해 개입했던 동료까지 모두 심각한 피해와 위험에 노출된다. • 직장 인간관계, 팀의 실적, 회사 평판에 부정적 영향을 미친다. • (대중 대상 서비스 등) 제공하는 서비스의 질에 영향을 준다. • 피해자의 업무 수행 능력이나 잠재력이 저하된다. • 커리어 위기가 온다. 피해자가 추천서 없이 퇴사하는 경우가 특히나 힘들어진다. • 사회생활에 지장을 주고 대처 능력이 떨어지는 등 직장 밖에서도 부정적 영향에 시달린다. (예: 알콜/약물 중독) 	<ul style="list-style-type: none"> • 병가 사용이 줄어든다. • 좋은 업무 환경, 직원의 건강, 안전, 복지에 긍정적 영향을 준다. • 기업 평판이 개선돼 인재 유치가 수월해지고 근속율이 올라간다. • 폭력과 괴롭힘이 없는 일터에서는 과거 피해자와 가해자, 주변인의 생산성까지 향상된다. • 신뢰하는 사람과 대화할 수 있고 믿을만한 대안이 존재하는 경우 직장 만족도가 상승한다. • 직장 폭력과 괴롭힘을 발본색원하는 경우 직장은 물론 그 너머의 가정과 사회에도 긍정적 영향을 준다.

2.4.3 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘의 경제적 비용

다양한 차원의 연구에서 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘에 따른 경제적 비용을 산출하고 있다. 전 세계 차원으로 보면 여성에 대한 폭력의 (공공·민간·사회적) 비용은 약 미화 1조5,000억 달러로 캐나다 GDP규모와 비슷하다. (유엔여성기구, 2016b) 일부 국가의 경우 여성에 대한 폭력으로 초래된 비용이 전체 GDP의 3.7%를 차지하는 것으로 추정되는데, 이는 대다수 국가에서 사용하는 교육비의 2배 이상에 해당한다. (세계은행, 2018) 대표적 국

가를 예로 들자면 캄보디아가 있다. 캄보디아의 류 시장 내 성적 괴롭힘에 따른 비용은 연 미화 8,900만 달러로 추정된다. (CARE International, 2017b)

가정 폭력으로 인하여 고용주와 전체 경제는 상당한 비용 손실을 보는데, 이를 환산하면 수십억 달러에 달하는 국가가 많다. 아래(표2)는 가정 폭력으로 손실된 생산성과 병가·결근·실업률에 관한 통계로 가정 폭력이 얼마나 많은 비용을 야기하는지 보여 준다.

표 2:

가정 폭력, 친밀한 관계 폭력(IPV), 기타 가족 구성원에 의한 폭력에 따른 비용 추정

호주	사생활에서 발생한 폭력 등 여성에 대한 폭력에 따라 연 136억 달러의 비용이 발생하며 이 중 고용주가 부담하는 비용이 4억6,500만 달러인 것으로 추정된다. (Powell, Sandy and Findling, 2015)
볼리비아	기업이 친밀한 관계에 의한 폭력으로 인해 연 미화 20억 달러 가량의 손실을 입는 것으로 추정된다. (Vara-Horna, 2015).
캐나다	2009년 한 해 동안 배우자 폭력으로 74억 달러의 비용 손실이 발생했다. (Zhang, Hoddenbagh, McDonald and Scrim, 2012)
이집트	기혼여성의 부부간 폭력으로 인한 결근일수는 연 50만 일 정도로 추정된다. (United Nations, 2017).
뉴질랜드	가족 구성원 폭력으로 인해 생산성이 감소하고 스트레스 및 이직률이 증가한 결과 연 3억 6,800만 달러의 비용이 소요되는 것으로 추정된다. (뉴질랜드 정부, 2018)
페루	여성 폭력으로 인한 결근일수는 7000만 일 정도로 연 미화 67억 달러의 손실이 발생한 것으로 추정된다. (Vara-Horna, 2014).
영국	2008년 기준 가정 폭력으로 서비스, 생산성, 인적 비용, 정신적 비용 등 약 160억 파운드의 손실이 발생했다. (Walby, 2009)
미국	1995년 추정치에 따르면 친밀한 관계의 폭력으로 인해 "약 800만 일 동안 결근(3만2,000개 이상의 정규직 일자리에 해당)하고 약 560만 일 동안 가사노동을 하지 못했다." (National Center for Injury Prevention and Control, 2003년, 1쪽)

2.5 여성에 대한 폭력과 괴롭힘이 발생할 수 있는 직장 환경

여성 노동자에게 폭력과 괴롭힘이 가해지는 환경을 보면 서로 밀접한 관련이 있는 공간들일 수 있다. 우선 물리적인 업무공간에서 폭력과 괴롭힘을 경험할 수 있다. 또한 그보다 더 확장된 개념의 업무공간에서 이를 경험할 수 있는데, 이를테면 회사 행사에 참여하는 때 또는 통근 도중, 회사가 제공하는 숙박시설이나 휴대전화, 컴퓨터 IT 기기를 사용하는 때가 여기 포함된다. 사생활에서 입은 폭력과 괴롭힘 피해가 회사 생활까지 이어지기도 한다. 가령, 학대를 일삼는 친밀한 관계의 전/현 파트너가 직장까지 피해 여성을 찾아올 수 있고, 찾아오는 데 그치지 않고 여성과 직장동료에게 폭력과 괴롭힘을 휘두르기도 한다. 역으로 직장 동료가 가해자인 경우에는 회사에서 사생활 영역까지 따라와 괴롭히는 사례도 있다.

회사에서 떨어진 공공 장소까지 따라오거나 집에 찾아오는 경우, 이메일 또는 소셜 미디어 공간에서 스토킹하는 경우가 그 예다.

2.5.1 직장 내 폭력과 괴롭힘

여성에 대한 직장 내 폭력과 괴롭힘은 동료, 상사, 고용주, 제3자가 자신의 권력과 지배력을 드러내기 위하여 행사하는 경우가 상당수다. 이는 다양한 범위에 걸쳐 노골적이고 은밀하게 벌어지며 회사의 업무 조직과 절차에 영향받을 수 있다. 이러한 역학과 부정적 영향에 대하여 연구를 수행하고, 여성 옹호 및 폭력과 괴롭힘 피해 고발 증가, 법적 의무의 강화로 인하여 많은 직장에서 관련 방침과 절차를 도입하고 있고, 이 중 고용주와 노조 대표가 합의해 채택한 것이 상당수다.

특정 업계나 직업, 직종과 관련한 직장에서는 여러 리스크 요소와 상황에 따라 폭력과 괴롭힘에 노출될 가능성이 더 크다. 예를 들어 클라이언트나 고객, 환자, 사용자 등 제3자와 일하는 환경은 여성에 대한 폭력과 괴롭힘이 발생할 수 있는 상당한 위험 요인이다. 상당수가 여성인, 불특정다수와 직접 접촉하는 노동자의 경우 42%가 제3자에 의한 폭력을 경험했다. (EPSU 외, 2013) 이는 바와 카페, 법원이나 경찰, 금전 또는 처방약 관련 업체, 의료보험이나 돌봄, 교육 서비스 기관, 고립된 장소 또는 이동식 직장에서 일하는 사람들에게도 일어날 수 있다. (Canadian Centre for Occupational Health and Safety, 2017) 이같은 제3자에 의한 폭력과 괴롭힘은 버스 기사, 검표원, 육상 및 항공 승무원 등 운송 노동자들 또한 경험한 것으로 나타났다. (ITF, 2018; ETF 2017).

직장 구성원의 남녀 비율도 중요한 요소다. 사회적/문화적 젠더 규범에 따른 영향으로 종업원, 바와 식당 직원, 교사, 간호사, 사회복지사 등의 직종은 여성이 주를 이루고 이런 직종에서 폭력과 괴롭힘에 노출될 위험이 크다. 공공 부문 노조에 따르면 서비스 이용자와 환자의 공격성은 점점 더 흔해지고 있으며 최근 수년간 이러한 현상이 더 악화되었다. (Public Services International, 2018) 또한 자원과 장비, 인프라, 인력 부족에 따라 폭력과 괴롭힘이 증가할 수도 있다. 특히 서비스 이용자의 복합적인 요구사항이 제대로 충족되지 않는 경우 집중적으로 발생했다. 의료/보건 분야를 보면 긴축 정책으로 인하여 인력과 양질의 서비스 자원이 부족해진 결과 직장 내 폭력의 발생 비도와 수위가 심화됐다.

아래는 여성에 대한 성적 괴롭힘 현황을 국가별로 정리한 것이다.

- 호주 여론 조사 결과, 지난 5년 동안 여성 5명 중 약 2명이, 남성 4명 중 1명 이상이 직장 내 성적 괴롭힘을 경험했다. (Australian Human Rights Commission, 2018, p.8).
- 2,910개 이상의 우간다 기업을 대상으로 설문 조사한 결과 여성 응답자의 90%가 직장에서 남성 상사로부터 성적 괴롭힘을 당한 적이 있다고 답했다. (ITUC, 2014b)

- 설문 조사를 바탕으로 추정된 결과 공식 경제 (formal economy)에 종사하는 멕시코 여성 노동자의 46%가 직장에서 성적 괴롭힘을 경험한 것으로 나타났다. (Verite, 2009)
- 인도네시아 여성 노동자의 85%가 직장 내 성적 괴롭힘을 우려하고 있는 것으로 알려졌다. (Better Work, 2014)
- 영국에서 실시한 설문 조사 결과 전체 여성의 절반 이상이, 18세~24세 영국 여성의 3분의 2가 직장에서 성적 괴롭힘을 경험했다고 답했다. (TUC and Everyday Sexism, 2016).
- 그루지야 여성 6,006명과 남성 1,601명을 대상으로 여성 폭력을 주제로 설문 조사한 결과, 여성 응답자의 20%가 성적 괴롭힘을 경험했고 이 중 10%가 일터에서 당했다고 답했다.⁶
- 프랑스 여성 노동자의 20%가 직장 생활 동안 성적 괴롭힘을 경험한 적이 있다고 밝혔다. (Défenseur des Droits, 2015) 2018년 후속 연구에서는 여성노동자 3명 중 1명이 성적 괴롭힘을 당한 것으로 확인된다. (Observatoire du harcèlement sexuel, 2018)

아래는 폭력과 괴롭힘 현황을 업종별로 정리한 것.

- 조사 결과 미국 여성 교직원 및 기타인력의 절반 이상, 여학생의 20~50%가 2~4년제 대학에서 성적 괴롭힘을 목격하거나 경험했다. (Johnson 외, 2018a)
- 에콰도르 수출 주력 분야인 화훼 산업을 조사한 결과 화훼 노동자의 55% 이상이 어떤 형태로든 성적괴롭힘을 경험한 것으로 나타났다. 연령대가 낮은(20세~24세) 경우, 그 비율은 70%까지 늘었다. (Mena and Proaño, 2005)

6 유엔여성기구-그루지야통계청(GEOSTAT) 협력/수지한 통계. 그 밖의 정보는 Tamar Sabedashvili, 유엔여성기구, 그루지야에서 제공. 참고: GEOSTAT and UN Women (2018) National Study on Violence Against Women 2017. Summary Report. Tbilisi, UN Women/ GEOSTA

- 인도와 방글라데시 의류공장 노동자를 대상으로 한 조사에서 이 중 약 60%가 “어떤 형태로든 직장내 괴롭힘이나 언어적 혹은 신체적 학대”를 경험한 것으로 추정된다. (Fair Wear Foundation, 2013)
- 캄보디아 의류 노동자 1,287명(여성 1,085명, 남성 198명) 대상으로 실시한 설문조사에서 여성 의류 노동자 3분의 1가량이 조사 이전 12개월 동안 직장에서 성적 괴롭힘을 경험한 것으로 알려졌다. (CARE International, 2017b)
- 유럽 24개국 여성 운송 노동자 1,444명을 대상으로 폭력과 괴롭힘 피해를 조사한 결과 여성 운송 노동자의 25%가 운송업계에서 (동료/매니저/고객에 의한) 여성 대상 폭력이 주기적으로 일어난다고 답했다. (ETF, 2017)
- 시카고 호텔업 종사자 약 500명(주로 유색인종 및 이주자 여성) 대상 설문 조사에 따르면 호텔업계에서 성적 괴롭힘과 성폭행이 주기적으로 발생한다. (UNITE HERE Local 1, 2016) 조사에 응한 호텔 노동자(객실 청소 직원, 룸서비스 직원, 바텐더, 서빙 담당 직원 등) 절반 이상이 성폭행 등 고객에게 성적 괴롭힘을 당했다고 답했다. 객실 청소 직원의 절반 가량이 숙박객이 자신의 앞에서 성기 등 신체를 노출하는 것은 물론 알몸으로 문을 열거나 자위 행위를 했다고 밝혔다.

2.5.2 보다 넓은 범위에서의 직장 내 폭력과 괴롭힘

폭력과 괴롭힘은 기존의 물리적인 업무공간만이 아니라 업무 관련 행사나 통근, 회사가 제공하는 숙박 시설, 업무 관련 기기를 사용하는 동안 등등 보다 확장된 개념의 직장내에서 일어날 수 있다.

기술의 폭발적 발전으로 이메일과 소셜 미디어를 통한 커뮤니케이션이 활발해지면서 기술 관련 폭력과 괴롭힘이 증가하고 있다. (UNHRC, 2018; UN, 2015; Association for Progressive Communications, 2017). 어떤 국가들은 기술과 소

셜 미디어를 이용한 여성 학대가 극심해지자 특히 어리거나 젊은 여성을 상대로 한 “디지털 성적 학대”를 해결하기 위해 국가 전략을 새로 도입하고 있다. 일의 세계에서는 정치인, 언론인, 인권 운동가, 여성인권 운동가 등 특정 직종이나 위치에 있는 여성 유명 인사를 중심으로 기술도 여성을 공격하는 수단이 된다.

폭력과 괴롭힘은 현장 최전선의 긴급사태 담당자(경찰, 구급대원, paramedics, ambulance technicians)과 지자체 직원, 운송 노동자, 노점 직원이나 시장 상인이 일하는 곳 같이 공공 장소에서도 발생할 수 있다. (ILO, 2016e, point 5). 보다 넓은 일의 세계에서는 가내 노동자(homeworker), 가사 노동자(domestic worker), 원격근무자 등 집도 일하는 곳 이기에 직장으로 본다. 공공장소에서 일하는 누구나 폭력과 괴롭힘에 노출되어 있지만, 특히 여성이 처한 위험이 큰데, 이는 여성을 성적으로 괴롭혀도 괜찮다(“acceptability”)는 사회적 문화적 분위기가 지배적인 탓이다. 또다른 중대한 문제로는 교대 근무를 하고 늦은 밤이나 불빛 없는 어두운 곳을 도보로 또는 대중교통 수단을 통해 출퇴근해야만 하는 경우 등 공공 장소가 통근하는 여성에게 상당히 자주 위험하다는 것이다. 가로등 개선이나 버스 정류장 위치 조정 등 지방 당국에서 예방 조치를 취하면 출근 시 남녀 모두에게 이로운 영향을 준다.

아래 통계는 공공장소에서 여성이 직면하는 여러 위험과 폭력과 괴롭힘 피해 및 공포를 보여준다. 모두 직장 생활에 상당히 영향을 미치는 요소들이다. (UN Women, 2014):

- 프랑스 양성평등기구에서 실시한 설문조사에 따르면 프랑스 여성 응답자 전원이 대중교통을 이용하는 동안 최소 1번 이상 성적 괴롭힘 또는 성폭행을 당했다고 답했다. (Haute Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, 2015)
- 영국 여론조사기업 유가브(YouGov)의 설문조사에 따르면 영국 여성 3분의 2가 공공 장소에서 성적 괴롭힘을 당했고 3분의 1 이상이 원치 않는 성적인 접촉(touching)을 경험했다. 18세~25세 젊은

여성 사이에서 학대 피해가 더 흔하며, 응답자의 85%가 원치 않는 성적인 관심을 받은 것으로 나타난다. (UN Women, 2014)

- 인도 뉴델리 설문 조사를 바탕으로 추정된 바에 따르면, 일생 동안 공공장소에서 어떤 형태로든 성폭력을 경험한 여성이 전체 여성의 92%에 이르렀다. 또 여성의 88%가 살면서 시각적 및 언어적 성적 괴롭힘(원치않은 언어나 휘파람, 불쾌한 시선, 외설적인 제스처 등)을 경험한 것으로 추정된다.
- 2011년 에콰도르 키토(Quito) 주제범위 문헌연구 결과 여성 응답자의 68%가 작년 최소 1번 어떤 형태로든 성적 괴롭힘과 성폭력을 공공장소에서 경험했다. (UN Women, 2014)⁷.
- 2011년 파푸아뉴기니 포트모레스비 6개 시장에 관한 문헌연구 결과 여성 55%가 작년에 어떤 형태로든 성폭력을 시장에서 경험했다. (UN Women, 2011b)
- 영국과 인도, 브라질, 태국 여성 2200명을 대상으로 성적 괴롭힘에 관한 설문 조사를 실시한 결과 위 여성의 75%가 지난 6개월 내 공공 장소를 중심으로 어떤 형태로든 성적 괴롭힘을 경험했다. (Action Aid UK, 2016).

2.5.3 가정폭력과 직장 내에서의 영향

가정 폭력(친밀한 관계의 폭력, 가족 폭력, 가정 내 학대 등등 가정 폭력 말고도 다양한 명칭이 존재함)은 신체적, 정신적, 성적, 경제적 폭력과 친밀한 관

계의 파트너의 강압적 통제가 포함된다. 이를테면 여성의 상호작용과 자율성 통제, 자녀 및 자녀 육아 통제, 언어적·정서적·경제적 통제, 학대와 폭력 협박 등이 그 예다. 이 모든 행위는 여성에게 심각한 정신적 타격을 주기에 자신감이 하락하고 폭력적 관계에서 벗어나거나 유의미한 직업 활동을 지속할 역량이 저하된다.⁸ 아래 차트1에 가정 폭력과 관련해 여성에 대한 권력 행사와 통제의 8개 유형과 일의 세계에 미치는 영향을 정리했다.

가정 폭력의 영향을 점차 중요한 직장 문제로 여기면서 권력 및 통제와 일과 사생활이 어떻게 연결되는지에 대한 인식이 등장했다. (Pillinger, Schmidt and Wintour, 2016) 이를테면 경제적 폭력은 여성의 일할 능력에 직접적 영향을 준다. 버스 요금이나 적절한 출근복을 갖지 못하도록 해 출퇴근을 못하게 하는 일이 대표적이고, 때로 폭력적인 파트너가 여성이 일할 때 필요한 도구를 훼손하거나 직장에 찾아와 끌어내기도 한다. (Trades Union Congress, 2015) 연구에 따르면 가정 폭력 피해자 여성의 수는 임시직 또는 시간제 일자리에 더 많았고, 가정 폭력을 경험하지 않는 여성에 비해 60% 더 적은 소득을 벌어들이는 것으로 나타났다. (UN Women, 2016b; Vyas, 2013)

가정 폭력 피해 여성 상당수가 결국 일을 그만 두듯 가정 폭력으로 인해 여성의 온전하고 적극적인 노동 시장 참여는 영향을 받는다. 이 뿐만이 아니다. 피해 여성은 물론 동료나 고용주, 환자, 고객 등 직장 내 다른 사람들도 영향을 받는다. 직장의 가정 폭력 예방과 피해자 지원을 통해 여성들을 구할 수 있다.

7 Scoping studies are a method used to comprehensively map evidence across a range of study designs in a specific area, with the aim of informing future programmes and policy.

8 가정/성적폭력예방국가센터(National Center for Domestic and Sexual Violence) 덜루스가정폭력대응프로그램(Duluth Domestic Intervention Program)에서는 권력과 통제의 연관성을 보여주고 여기에 강압과 협박, 정서적 학대, 피해자 고립, 부정, 비난, 피해 여성의 자녀 통제와 이용, 경제적 학대를 포함했다.

차트1: 가정 폭력이 직장에 미치는 영향



위 '폭력과 통제' 원형차트는 캐나다 웨스턴대 여성과 아동에 대한 폭력 연구교육센터(CREVAWC)와 미 미네소타 덜루스 가정폭력개입프로젝트(DAIP), 폭력없는미래(Futures without Violence)의 허락을 받아 변형한 버전이다.

아래 통계로 가정 폭력을 경험하는 여성이 얼마나 많았는지와 가정폭력이 안전과 업무 역량, 근속률에 얼마나 심각한 악영향을 미치는지 알 수 있다.

- 피살된 여성 현황을 보면 친밀한 관계의 남성 파트너에 의해 살해당한 여성이 38%로 확인되고, 직장에서 살해당한 경우도 있었다.⁹
- 미 연구 결과에 따르면 응답자의 44%가 가정 폭력이 직장까지 영향을 미친다고 답했다. 남녀 응답자 21%가 친밀한 관계의 파트너가 폭력을 행사했다고 밝혔다. 가정 폭력 피해자의 21%가 생산성저하에 따른 실직을 꼽는 등 피해자 64%가 폭력으로 인한 자신의 근로 역량에 부정적인 영향이 생겼다고 답했다.
- 호주, 벨기에, 캐나다, 몽골, 뉴질랜드, 필리핀, 대만, 터키, 영국 노동자를 대상으로 설문 조사한 결과 평균 3분의 1(주로 여성)이 살면서 가정 폭력을 경험한 적이 있다고 답했다. 피해자의 절반 정도가 업무 성과가 크게 저하됐고 75%는 일에 집중하기 어려웠다고 답했다. (DV@Worknet, 2011-2017).
- 캐나다 노동자 8,429명을 설문 조사한 결과 응답자 3분의 1이 가정 폭력을 경험했고, 이 중 절반 이상이 폭력의 여파가 일에도 미쳤다고 밝혔다. 피해자 81%가 폭력 피해로 업무 실적에 타격을 입었다고 답했다. 여성과 젠더 다이버스(gender diverse, 남녀라는 이분법적 성 분류를 거부하는사람), 원주민, 장애인, 성 소수자의 경우 더 많은가정 폭력에 노출된 것으로 확인됐다. (Wathen, MacGregor, MacQuarrie and the Canadian Labour Congress, 2014).
- 스리랑카 일부 지역을 대상으로 조사한 결과 친밀한 관계의 파트너로부터 폭력을 경험한 여성 응답자의 16%가 이 때문에 휴가를 써야 했고, 32%는 부상 때문에 병원을 가야 했다고 밝혔다. (de Mel 외, 2013)

9 이를테면 지난 2003년~2008년 동안 미국에서 발생한 직장 내 살인사건의 3분의 1이 친밀한 관계에 파트너에 의한 것이었다. 친밀한 관계의 파트너가 범한 직장 내 살인의 절반 이상의 경우 주차장과 공용시설에서 사건이 발생했다. 참고: Triesman, H.M.외 (2012) Workplace Homicides Among US Women: The Role of Intimate Partner Violence. *Annals of epidemiology*, 22(4):277-84

회사를 위협에 빠뜨리는 장본인이 가정 폭력 가해자인 경우도 있다. 가해자와 피해자 모두 한 직장에서 일하는 경우가 그렇고, 가해자인 전 파트너가 회사 말고는 피해자가 가는 장소를 모를 때도 문제가 발생한다. 가해자가 회사 자원을 악용해 피해자를 학대하는 때는 피해자와 주변 동료만 위험한 것이 아니라 회사도 생산성 저하, 근로일수 감소 등 비용 손실을 본다.

- 미국 메인주 가정 폭력 가해자 152명을 대상으로 한 연구에 따르면 가해자의 78%가 피해자에게 후회나 분노를 전하거나, 피해자 근황을 확인하거나 압박 또는 협박하기 위한 수단으로 회사 자원을 최소 1회 이상 이용하는 것으로 조사됐다. (Runge, 2018)
- 가정 폭력을 가한 캐나다 이성애자 남성 443명을 대상으로 조사한 결과 3분의 1이 정서적 학대나 감시를 목적으로 근무 시간에 (전) 파트너에게 접촉했다. (Scott, Lim, Kelly, Holmes, MacQuarrie, Wathen and MacGregor, 2017) 이들은 (전) 파트너에게 주기적으로 문자를 보내고 싸웠으며 (전) 파트너의 소재에 신경이 쓸려 있어 일에 집중하지 못하는 것으로 나타났다. 이들 남성의 20%는 사내 누군가가 자신이 학대를 가한 것을 알고 있다고했으며, 거의 절반이 가정 폭력 문제로 실적 악화를 종종 겪고 있다고 답했다.

직장은 가정 폭력을 용인하는 사회적 규범과 행동을 시정하고 여성 노동자와 그 직장에도 미치는 영향을 개선할 수 있는 중요한 시작점이다. 이를 위해서는 여성이 독립적으로 일할 권리와 자신이 벌어들인 소득을 소유할 권리를 인정해야 한다. 이는 폭력적 관계를 탈출할 길이기도 하다. 여성의 소속 공동체 내에 전문 서비스와 지원을 받을 수 있다면 조기에 개입하여 일자리를 유지하고 독립해 살 수 있도록 한다.

3. 국제적, 지역적 차원에서의 법과 정책적 체계

제3장에서는 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 타파하기 위한 국내법과 정책 수립과 관련된 여러 국제 및 역내 조약과 이니셔티브를 간략히 소개한다.

3.1 국제 연합(UN)

유엔과 유엔전문기구는 국제법과 정책체계상 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 해결하는 데 중요한 역할을 부담한다. 다음은 대표적인 조약들.

- **필라델피아 ILO 선언(1994년)**은 “모든 인간은 인종이나 신념, 성에 관계없이 자유와 존엄성, 경제적안정과 동등한 기회를 보장받는 가운데 물질적 안녕과 정신적 발전을 추구할 권리를 지닌다”고 확인한다.
- **ILO 협약 No.111(ILO Convention No.111)**는 성적 괴롭힘을 포함하는데, 이는 ILO 협약·권고 적용 전문가위원회(CEACR)에서 성별에 근거한 차별의한 형태로 보고 있다. 지난 2003년 CEACR는 전체검토의견(Observations)을 통하여 “정부가 적절한정책을 도입하여 고용과 직업에서 성적 괴롭힘을금지할 것을 촉구”하고 있으며 성적 괴롭힘으로인하여 “노동자의 보전과 존엄, 안녕이 위태로워지면서 일에서의 형평성을 훼손하고...(중략)... 업무관계의 기반이 약화되고 생산성이 저하되면서 기업이 타격을 입는다”고 강조하고 있다. (ILO, 2003, p. 463)
- **1979년 제정한 유엔여성차별철폐협약(The United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)**에서는 “체약국은 남녀 모두에게 동일한

권리...(중략)...를 보장하기 위하여 양성평등에 근거하여 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취할 것”을 천명한다. (Convention on the Elimination of Discrimination against Women, 1979, article 11). 일반권고 제19호 (General Recommendation No. 19)에서는 이 제2조를 “직장 내 성적 괴롭힘 등 여성에 대한 젠더 기반 폭력이 가해지는 경우 고용평등이 현저히 훼손될 수 있다”고 해석한다. (CEDAW, 1992, Article 11, para. 17). 일반권고 제35호(General Recommendation No. 35)에 따르면 여성에 대한 젠더 기반 폭력은 공공장소와 사생활 공간에서 사람과의 상호작용하는 경우 발생하며 이에는 “가정, 지역공동체, 공공장소, 직장, 여가, 정치, 스포츠, 의료서비스, 교육기관과 더불어 현대 사회로 진입하면서 온라인과 기타 디지털 공간에서 새로이 발생한 폭력 등 IT와 관련된 새롭게 규정된 공적/사적 공간”을 포함한다. (CEDAW, 2017, para. 20)

- **1995년 채택한 베이징 선언 및 행동강령(Beijing Declaration and Platform for Action)**은 성적 괴롭힘을 여성에 대한 폭력의 한 형태로 보고 이에따라 정부, 고용주, 노조, 지역사회 및 청소년단체, 비영리단체에 “교육기관과 직장 등에서 발생하는 여성에 대한 성적 괴롭힘과 기타 다른 형태의 폭력을 근절하기 위하여 프로그램 고안과 절차 수립”할것을 촉구한다.

3.1.1 ILO 근본 원칙과 직장에서의 권리와 국제 노동표준

여성에 대한 폭력과 괴롭힘 등 직장 내 폭력과 괴롭힘 근절하기 위하여 일터에서의 기본원칙 및 권리의 존중, 증진, 실현하여야 한다. 그중에서도 다음이 특히 중요하다.

- 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적 준수
- 모든 형태의 강제노동(forced or compulsory labour) 퇴치
- 아동 노동의 실질적 폐지
- 고용과 직업과 관련 차별 근절

ILO 협약 제111호는 성적 괴롭힘을 해결하기 위한 체계를 세우는 데 중요한 조약이다. 이 협약상 성적 괴롭힘은 성차별의 한 형태로 간주된다.¹⁰ 이 협약을 활용하면 단체 교섭을 통한 성적 괴롭힘과 성폭력 대응책 등 직장 정책을 젠더 차원에서 다루는 데 도움이 된다.¹¹

또한, 기타 ILO 기준에도 특정 요소나 형태의 여성에 대한 폭력과 괴롭힘이 반영되어 있다. 특히 다음 집단에 적용되는 경우 그렇다.

- 토착민 및 부족민 협약 제169호에 따라 (Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989) (No. 169) 체약국은 “이 민족 출신의 노동자인 경우 고용에서 남녀 모두 동등한 기회와 처우를 받고 성적 괴롭힘으로부터의 보호를 향유”하도록 관련 조치를 도입한다.
- 모성보호 협약 제183호 및 권고사항 제191호 (Maternity Protection Convention, (No. 183), Maternity Protection Recommendation (No. 191), 2000)는 자녀를 둔 여성과 임부를 차별로부터의 보호하는 등 모권과 임부의 권리 보장을 목표로 한다.
- 면역결핍바이러스(HIV) 및 후천성면역결핍증(AIDS) 권고사항 제200호 (HIV and AIDS Recommendation, 2010 (No. 200))에 따라 “직장 내 폭력과 괴롭힘 예방과 금지”를 위한 정책을 도입하여야 한다.
- 가사 노동자를 위한 협약 제189호(Domestic Workers Convention)에 따라 이 협약을 비준한 체약국은 가사 노동자 대상 폭력, 학대, 괴롭힘으로부터 실질적인 보호를 제공한다. (ILO, 2011C, No.189, 제5조) 가사 노동자 보호 메커니즘에는 이의제기 절차에 대한 접근성 확보, 모든 이의제기에 대한 조사의 보장, 가사 노동자의 소재지 변경(relocation) 및 재활 프로그램 운영 등이 포함된다.

10 지난 2003년 CEACR에서 성적 괴롭힘은 성차별의 한 형태로 정부가 나서 이를 금지하기 위한 적절한 조치를 취할 것을 촉구하였다. 이후 2012년에는 ‘성적 괴롭힘의 보호 대상은 남녀 관계없이 모든 직원이 해당되며 고용과 업무에서만 아니라 직업 교육과 훈련, 취업 기회, 근로 환경 부분까지 포함할 것’을 밝혔다. 출처: ILO (2003) op cit, p.463; ILO (2012) Giving globalization a human face: General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 101st Session, para. 793.

11 ‘단체교섭권이 보장되면 전반적인 노동시장과 거시경제 정책을 젠더 차원에서 체계적으로 다룰 수 있고, 남녀임금격차, 차별금지강화, 일과가정양립정책 및 육아기반시설, 성폭력 및 성적 괴롭힘, 여성고용활성화 등 특정한 문제에도 대응할 수 있다.’ ILO (2009) Resolution on gender equality at the heart of decent work. (para. 37).

국제 노동 컨퍼런스의 첫 논의 내용을 보면 “모든 단계에 단체 교섭권이 있으면 직장 내 성폭력 및 성적 괴롭힘의 예방대응과 가정폭력이 직장에 미치는 영향에 대처할 수 있기에 회원국이 적절한 정책을 통하여 이를 장려할 것”과 “협상 과정과 단체 협약 내용과 관련하여 최신 경향과 좋은 관행에 관한 정보를 수집 및 배포하여 단체 교섭권을 지원할 것”을 강조하고 있다. (ILO (2018e) Reports of the Standard-Setting Committee: Resolution and proposed Conclusions submitted for adoption by the Conference. Provisional Record 8A (Geneva), para. 19(a).

- **강제노동협약에 관한 2014년 의정서(Protocol of 2014 to 1930 Forced Labour Convention)**는 노동자 보호 조치 등 강제노동을 방지하기 위한 정책들로, 특히 이주 노동자에 대한 학대 및 취업 사기와 알선을 방지하기 위하여 마련한 조치를 포함한다. (ILO, 2014b, Article 2(d)).
- **2015년 비공식경제에서 공식 경제로의 전환 권고 사항(The Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204))**에 따라 회원국들은 공식 경제로 전환하기 위한 통합된 정책 체계를 수립하는 경우 평등을 실현하고 직장 내 젠더 기반 폭력 등 모든 형태의 차별과 폭력을 근절하는 내용을 포함하여야 한다.(ILO, 2015b, No. 204, para.11 (f)).
- **2017년 평화와 회복을 위한 고용 및 양질의 일자리에 관한 권고사항(The Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205))**에서는 회원국들이 분쟁이나 재난 때문에 야기되거나 악화된 차별에 대응하기 위하여 “성폭행, 성적 착취와 괴롭힘 등 모든 형태의 젠더 기반 폭력을 예방하고 처벌하고 피해자를 보호하고 지원”할 것을 강조한다. (ILO, 2017b, No. 205, para. 15(e)).

현재 다양한 국제 조약을 보면 특정한 상황에 처한 특정 집단에 대한 폭력과 괴롭힘 문제를 다루고 있다. 다만, ILO에서 직장 내 폭력과 괴롭힘 해결 등 협약과 보충적 성격의 권고사항을 채택하기 위한 목적에서 표준 수립 과정을 진행 중이다. (ILO, 2018c)

3.1.2 UN 지속가능한 개발의 목표(UN Sustainable Development Goals)

지난 2015년 채택한 지속가능한개발 목표를 위한 2030 아젠다(2030 Agenda for Sustainable Development)에 포함된 지속 가능한 개발 목표(SDGs)는 공동의 번영과 안보를 위하여 2030년까지 회원국이 달성해야 하는 17개의 목표를 정해두었다. (United Nations General Assembly, 2015). 제5

번째 목표(Goal 5)인 젠더 평등과 모든 여성의 역량 강화에서는 여성에 대한 모든 형태의 폭력 근절을 포함하고, 제8번째 목표는 모두를 위한 완전하고 생산적인 고용과 양질의 일자리 증진을 추구한다.¹² 그러나, 양질의 일자리와 폭력 근절 등 양성 평등 부문은 고르게 발전하지 못한 모양새다. (UN Women, 2017a).

지난 2016년 SDG를 바탕으로 유엔 사무총장은 여성 역량 강화에 관한 유엔 고위급 패널(UN High Level Panel on Women's Economic Empowerment)을 출범했다. 국제통화기금, 세계은행, 국제노동기구 등 전 세계 유수 개발기구 및 금융기구의 수장은 물론 각국 정부, 기업, 노동단체, 시민단체의 대표들도 참여하였다.

“2030 아젠다는 여성을 위한 경제적 기회를 확장하기 위하여 사회 규범을 바꾸는 것을 최우선 목표로 삼았다. 가정과 사회, 기업, 시민단체, 정부 내 남녀노소 누구나 부정적인 사회 및 경제 규범을 개선하는 데 주어진 역할이 있다.”

유엔 사무총장산하여성 역량 강화에 관한 유엔 고위급 패널UN Secretary-General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment (UN Secretary-General's HighLevel Panel on Women's Economic Empowerment, 2016, p.3)

SDG는 인권 증진과 지속 가능한 개발에서 기업이 맡은 역할이란 무엇인지를 조명한다. 양질의 일자리 증대, 동일 임금 보장, 폭력과 괴롭힘 없는 노동 환경 조성 등이 여기 포함된다. 이와 더불어 어떤 이니셔티브를 보면 인권 개선 실적에 대한 평가의 일환으로서 기업인권벤치마크(CHRB)¹³처럼 여성에 대한 폭력과 괴롭힘 현황을 평가하는 내용이 있다.

12 SDG 제5번째 목표 '양성 평등 실현과 모든 여성의 역량 강화'의 세부목표 5.2는 '인신매매, 성적착취, 기타착취 등 공공공간 부분에서의 여성에 대한 모든 형태의 폭력 근절'이다.

13 Corporate Human Rights Benchmark 2019 Methodology. <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/CHRB%202019%20Methodology%20AGAPEX%2016Jan19.pdf>

3.2 지역 제도

국제법과 국제정책의 제도를 보완하는 차원에서 마련한 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 타파하는 여러 지역내 조약이 존재한다.

- **1994년 여성에 대한 폭력 예방, 처벌, 철폐에 관한 미주협약 또는 벨렘 두 파라 협약(Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence against Women 또는 Convention of Belém do Pará)**에 따라 체약국은 “여성에 대한 폭력 예방, 조사, 처벌을 위하여 의무적으로 실사”해야 하고 [동 협약 제7조(b)] “폭력의 피해를 입은 여성을 위한 공정하고 효과적인 법적 절차를 마련하여야” 한다. [동 협약 제7조(f)] 또한 폭력 피해를 입은 여성이 원상회복 또는 배상, 기타 정당하고 실질적인 구제를 받는 데 필요한 법적/행정적 메커니즘을 수립하여야 한다. [동 협약 제9조 (g)]
- **2003년 아프리카 여성의 권리에 대한 인간과 인민의 권리에 관한 아프리카 헌장에 대한 의정서 (Protocol to the African Charter on Human and Peoples’ Rights on the Rights of Women in Africa, 2003)**에 따라 체약국은 “원치 않거나 강제된 성행위 등 공적 또는 사적 공간에서 발생했는지에 관계없이 여성에 대한 모든 형태의 폭력을 금지하는 법을 제정하여 시행”(African Union, 2003, article 4.1 (a))하고 “모든 형태의 여성에 대한 폭력을 예방, 처벌, 근절하기 위하여 필요한 법, 행정, 사회, 경제 정책을 도입한다.” (African Union 2003, article 4.2(b)).
- 남아시아지역협력연합(South Asian Association for Regional Cooperation 또는 SAARC)에서는 **1997년 여성 및 아동 성매매 인신매매 방지 및 근절에 관한 협약(Convention on Preventing and Combating the Trafficking in Women and Children for Prostitution, 1997)**을 채택했다. 이에 따라 체약국은 인신매매를 “자국 형법에 따라 범법행위”로 보고 “그 행위의 심각성을 고려하여 적절한 처벌을 부여 가능함”을 보장하는 효과적인 정책을 도입하여야 한다. (The Member States of The South Asian Association for Regional Cooperation, 1997, Article III (1)).

- **여성에 대한 폭력 및 가정 폭력 예방과 근절에 관한 유럽 평의회 협약(The Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence 또는 Istanbul Convention), 2011)**에 따라 체약국은 “위협적 또는 적대적, 모욕적, 굴욕적, 공격적 환경을 조성하는 일 등 인간 존엄성을 침해하는 의도 또는 결과를 초래하는, 성적인 성격을 가진 모든 형태의 원치 않는 언어적 또는 비언적, 신체적 행위에 대하여 형벌 또는 기타 법적 제재를 가하기 위하여 법적 또는 기타 조치를 취하여야 한다.” (Council of Europe, 2011, Article 40). 제도적 차원에서는 기업인 협회나 노조를 타깃으로 한 선전 등 대중과 민간 부문을 동원하기 위하여 캠페인을 전개하기도 한다. 유럽 평의회는 개선 상황을 모니터링하는 체계적인 제도를 마련하고 앞으로 독립조사기구인 그레비오(GREVIO)를 통하여 직장을 모니터링하는 것을 고려 중이다. (Hester and Lilley, 2014).

3.3 기업과 인권 향상 조치

기업이 인권 향상을 위하여 더 많은 역할을 부담할 것을 촉구하는 내용의 구속력 없는 선언과 원칙 다수가 채택되거나 수립되었다. 이는 기업의 행동이 어떻게 여성에 대한 폭력과 괴롭힘에 영향을 주는지에 변화를 일으킬 수 있다.

다국적 기업과 사회 정책에 대한 원칙 삼자선언 (Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy 또는 MNE Declaration)은 1997년 각국 정부와 고용주 단체 및 노동자 단체가 채택한 ILO 조약으로 2017년 개정된 바 있다. 다국적기업과 기타 기업 등은 노동자의 권리를 존중하고 나아가 경제·사회 발전에 기여하는 때 가이던스가 된다. 마찬가지로 정부가 어떤 환경을 조성하여야 기업이 이 같이 행동하도록 유도할 수 있을까에 대해서도 가이던스를 준다. 또한 이를 통하여 기업의 사회적 책임에 관한 ILO의 활동에 필요한 체계가 세워지는데, 주로 국제노동기준에서 파생된 원칙과 1998년 직장에서의 기본 원

칙 및 권리에 관한 ILO 선언(the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)을 반영했다. 기업이 고용과 직무에서 동등한 기회와 처우를 제공할 것을 권장한다. 위 MNE 선언에 따르면 “각 회원국은 인종, 피부색, 성, 종교, 정치적 의견, 국가나 사회적 출신 배경에 따른 차별을 철폐하기 위하여 직장 내 동등한 기회와 처우 강화를 위한 정책을 도입한다.”(ILO, 2017a, para. 28) 그리고 “남녀 모두에 대한 직장 내 폭력을 타파하고 안전한 환경의 중요성을 환기시키는 조치를 포함”하는 등 안전하고 건전한 근로 환경을 꾸준히 조성해 나간다. (ILO, 2017a, para. 43).

지난 2011년 채택한 유엔 기업과 인권 안내 원칙 (UN Guiding Principles for Business and Human Rights)에는 인권 존중에 관한 기업의 책임을 강조하는, 일련의 비구속적 원칙이 담겨 있다. 예를 들어 이를 위하여 인권 침해 예방하고 기업이 인권에 미치는 악영향을 해결한다는 원칙 등이 있다. (UN Human Rights Council, 2011a). 기업이 이 원칙에 따라 책임지고 준수해야 하는 권리는 국제사회에서 인정된 권리들로 최소한 국제인권장전 (International Bill of Human Rights)과 직장 내 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)상의 권리를 포함한다. 이 체계에 따라 인권 실사는 기업이 책임지고 해야 하는 중요한 요소로, 이에 따라 기업은 “기업이 인권이 미치는 영향을 어떻게 처리하는지 파악하여 예방, 완화, 설명하는” 모니터링 시스템을 도입하여야 한다. (UN Human Rights Council, 2011a, para. 15(b))

지난 1976년 채택되고 2011년 개정된 OECD 다국적기업 가이드라인(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)은 양질의 일자리, 평등, 단체교섭에 관하여 정부가 기업을 대상으로 마련한 권고사항이다. (OECD, 2008). 기업이 인권에 미치는 부정적 영향이 있는지 파악, 방지, 완화하기 위하여 실사를 할 책임이 있다. 이 가이드라인을 위하여 이행 절차를 마련했고, 이에 따라 각 회원국은 국가연락사무소(National Contact Points)를 수립하여 이행 절차대로 집행한다. 위 국가연락사무소는 노조와 시민단체가 불만을 제기할 수 있는 내부

시스템이며 노조의 경우 OECD 노동조합자문위원회 (Trade Union Advisory Committee 또는 TUAC)에 직접 고발할 수 있다. 유엔 글로벌 협약(UN Global Compact)¹⁴은 기업의 지속가능성을 위한 이니셔티브로 기업 관행에 인권, 노동, 환경, 부패 방지에 관한 10개의 보편적 원칙을 반영하는 것을 목표로 한다. 유엔 기구와 기업, 정부, 기업인 단체, 노조, 비영리단체가 참여하는 글로벌 모임이다. 이에 따라 기업들은 위 10개 원칙은 물론이고 기타 유엔 개발 목표를 실현하는 데 얼마나 많은 성과를 냈는지에 대해 매년 글로벌 협약 이행 상황 (Communication on Progress)을 발행해야 한다. 오늘날 전 세계 160개 이상의 국가에서 9,000개 넘는 기업이 유엔 글로벌 협약에 참여하여 각자의 경험을 공유하고 지역 네트워크와 주제별실무그룹을 통하여 대화를 나눈다.

여성역량강화원칙(Women’s Empowerment Principles, WEPs)은 유엔 글로벌 협약과 유엔여성기구의 공동 이니셔티브로 기업이 직장 내 여성의 역량 강화를 위하여 어떻게 해야 할지 구체적 가이드를 담은 국제사회 원칙들이다. 이를 위하여 인권 존중/지원 및 차별 금지, 남녀 노동자 모두의 건강, 안전, 복지 보장 등이 필요하다. 전 세계 기업 리더 2,000명 이상이 WEP를 채택했다. (UN Women, 2019).

WEP 제3원칙은 모든 노동자의 건강, 안전, 복지를 보장하고, 고용주가 폭력 피해자를 책임지고 지원하는 한편 폭력 없는 일터를 만들 것을 촉구한다. 가정 폭력 생존자를 위한 서비스 제공, 상담 또는 치료를 위한 휴가 사용 승인, 여성에 대한 폭력 징후 식별을 위한 직원 교육, 안전한 통근 여부 등 위험 요소 파악, 직장 내 폭력과 괴롭힘에 대한 무관용원칙의 적용 등 다양한 권고사항이 있다.¹⁵

인권 실사 내용을 반영하는 과정을 통하여 지침과 규범적 조약은 물론 인권 증진을 위한 기업의 역할은 발전을 거듭했다. 이는 기업이 어떻게 해야 여성

14 일터에서 기업이 할 수 있는 활동에 관한 권고사항은 다음 참조: United Nations (2008) The Labour Principles of the United Nations Global Compact – A Guide for Business. ILO, Geneva. <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc>

15 참고: <https://weps-gapanalysis.org/glossary/#1>

에 대한 폭력과 괴롭힘을 파악해 예방할 수 있는지에 많은 시사점을 준다. 성차별은 곧잘 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 초래하고 정상적인 것처럼 포장한다. 때로는 눈에 띄이지 않는데, 인권 실사를 활용하면 이를 간파하여 문제를 시정할 수 있다.

국가 차원의 노력을 보면, 인권 실사를 통하여 어떻게 폭력과 괴롭힘을 예방할 수 있는지 적극적으로 홍보하는 정부들도 있다.¹⁶ 국제사회 차원에서는 유엔인권이사회가 “국제인권법에 따라 초국적기업 및 기타 기업의 활동을 규제하기 위하여 법적 구속력이 있는 조약(UNHRC, 2018, A/HRC/WG.16/4/1)” 및 선택의정서(Optional Protocol)를 작성하는 중이다.¹⁷

16 가령, 프랑스 기업은 법에 따라 인권과 보건, 안전, 근로 환경(하도급업체도 포함)에 위협을 주는 요소를 파악하여 예방할 의무를 진다. 네덜란드 정부도 이와 유사한 법안의 도입을 고심 중이다. 현재 네덜란드는 기업윤리경영에 관한 국제적 책임을 부담하는 조약을 체결한 상태다. 방글라데시, 독일도 비슷한 공약을 발표했다.

17 초국적기업 및 기타 기업의 활동을 국제인권법에 따라 규제하기 위하여 작성한, 법적 구속력 있는 조약의 초안 및 선택의정서에 대한 자세한 내용은 아래 주소 참고.
<https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session4/Pages/Session4.aspx>

4. 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 종식시키기 위한 국가와 비국가 행위자들의 역할

4.1 개요

사용자 단체와 노동자 단체, 비영리단체, 여성단체 또는 협회 등 국가 행위자와 비국가 행위자 모두 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 예방하는 데 중요한 역할을 한다. 이 편람은 활동도 다루지만 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘 상황을 규제·감시하는 경우 국가 행위자가 수행해야 하는 역할도 빼놓지 않고 강조하고 있다.

4.2 정부와 국가행위자의 역할

국제법의 주요 적용 대상은 정부다. 따라서 정부는 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘과 관련한 국제법상 의무를 이행해야 하는 주요 행위자다. 또한, 인권과 여권에 관한 기타 규제체계 아래 의무를 지니며 일터의 젠더 불평등을 경감하기 위하여 정책을 도입하고 성인지 예산 공약을 실현할 책임을 가진다. 공정한 과세 및 사회 정책 등 성인지 공공 서비스와 정책 부문도 여성의 안전하고 평등한 삶과 일을 위하여 정부가 집중해야 할 분야다.¹⁸

국가 행위자에게는 법률의 완전한 이행, 감시, 집행을 보장할 책임도 있다. 하지만 법으로는 부족하다. 정부가 앞장서 사회 변화에 힘써야 한다. 직장내 제도 등에 내재한 사회 규범을 바꿔 폭력과 괴롭힘의 근본 원인을 제거할 수 있게 포괄적 정책과 실질적 방안을 도입하여 법을 보완한다. 직장 내 행위자도 마찬가지로 관련 법의 제정에 일조하고 법이 제정되면 실제 현장에 적용해야 한다.

¹⁸ 성인지 공공 서비스에 관한 보다 자세한 정보와 개념은 본 편람 제6장 참고.

아래는 국내 입법 시 참고할 만한 최신 우수 사례²⁰다. 입법 시 다음을 반드시 포함할 것.

- 여성을 포함한 모든 노동자에게 폭력과 괴롭힘 없는 환경에서 일할 권리가 있음을 인식한다.
- 피해자를 위한 구제 절차와 지원을 제공하고 가해자에게는 적절한 처벌을 가한다.
- 집행과 감시 제도의 접근성과 효과성을 보장한다.
- 성적 괴롭힘 고발과 관련하여 중재 조항의 의무화를 금지한다.
- 직장 내 폭력과 괴롭힘 고발인, 주변인, 증인, 내부고발자 등에 대한 법적 보호 장치를 제공한다. 이는 특히 피해자화(victimization)와 보복을 막기 위해서다.
- 비정규직 노동자 등 비표준적 형태의 일(non-standard forms of employment)에 종사하는 자를 위하여 성적 괴롭힘 등 폭력과 괴롭힘으로부터의 보호장치를 마련한다.
- 정부 경쟁 입찰에 참여한 입찰자에게 성적 괴롭힘 관련 정책과 절차를 포함할 것을 요구한다.
- 폭력과 괴롭힘 예방을 위한 포괄적 전략의 채택과 이행을 의무화한다.
- 직장 행위자들이 직장 내 폭력과 괴롭힘을 예방하는 데 적극적으로 참여하도록 한다. 이를 위하여 성적 괴롭힘에 관한 방침과 사내 고발 및 조사 절차의 수립 등을 할 수 있다.
- 폭력과 괴롭힘 관련 법을 이행할 수 있게 이에 대한 지원 방안을 도입한다. 이를테면 대중의 인식 제고 방안, 사회파트너(social partner), 판사, 근로 감독관, 경찰, 기타 공무원 등에 대한 교육과 훈련 등이 있다.

4.2.1 직장에서의 여성에 대한 폭력과 괴롭힘, 성적 괴롭힘에 대한 법안

여성에 대한 모든 형태의 폭력을 예방, 금지하기 위하여 성적 괴롭힘, 차별금지, 민법 또는 형법 개정 등 여성 폭력 예방/금지를 위한 법률 개혁이 많은 성과를 낸 것은 사실이나, 아직도 많은 국가에서 성적 괴롭힘을 예방하고 피해자를 보호하는 법이 공백으로 남아있다. 2018년 세계은행이 전 세계 189개 국가를 상대로 조사한 결과에 따르면 직장 내 성적 괴롭힘에 관한 법이 부재한 국가는 59개로 확인됐다. (World Bank, 2018, p.20)¹⁹

19 For further information about good practice approaches to legislation see: UN Women (2010) Handbook for Legislation on Violence against Women. New York, UN Women. See also: UN Women Virtual Knowledge Centre Guidance on Legislation: <http://www.endvawnow.org/en/modules/view/8- legislation.html#6>.

4.2.2 가정 폭력에 대한 법안과 정책 및 직장에서의 효과

가정 폭력 피해자 상황에 대응하기 위한 법과 정책을 도입한 국가들이 있다. 아르헨티나,²⁰ 프랑스,²¹ 이탈리아²², 필리핀²³, 스페인²⁴, 캐나다,²⁵ 뉴질랜드,²⁶ 미국²⁷ 등이 여기 포함된다. 어떤 국가에서는 가정 폭력에 관한 구체적인 법을 별도로 마련하여 가정 폭력이 직장에 미치는 영향을 다루지만, 어떤 국가에서는 이를 양성평등, 노동 또는 직업 안전 및 건강 관련 법 테두리 안에서 처리한다.

20 아르헨티나 북동부 코르도바주(州)의 주법 Ley 10318/2016. Reglamento 1295/16 Córdoba에 따라 가정 또는 직장 내에서 젠더 폭력 피해를 당한 교사, 보건 의료 종사자, 행정 공무원 등 주소속 직원은 일년 이내 최장 30일간 휴가를 사용할 수 있으며 이는 갱신 가능하다.

21 프랑스 노동법에 따라 젠더 기반 폭력 피해를 본 여성 직원은 휴직할 권리를 지닌다.

아래 조항은 가정 폭력이 직장에 미치는 영향에 관한 법의 우수 사례 내용이다.

- 가정 폭력은 가정만이 아니라 직장 문제이며 노동자에게 직장의 지원과 보호를 받을 권리가 있음을 인식함.
- 가정 폭력 피해자라는 이유로 직원에 대한 차별 또는 보복 금지.
- 가정 폭력 피해자에 대한 유급 또는 무급 휴가의 제공.
- 유급 또는 무급 휴가 뒤 복직 등 고용 안정의 보장.
- 피해 직원에 대한 직장 내 지원.
- 직장 내는 물론 휴가 이후 복직한 경우에도 직원의 안전을 보장하기 위하여 기업이 의무적으로 지침을 수립할 것.

대부분의 국가에서는 직장 문제의 경우 법원의 보호 명령 또는 접근금지 명령을 통해 직간접적으로 다루고 있지만, 실제 집행은 미진한 데가 있다. 여성 노동자의 안전을 확보하는 데 보호 명령 집행에 관한 법률 체계의 존재는 아주 중요하다. 일례로 미국 10개 주에서는 기업이 자사 직원에 대한 폭력, 괴롭힘, 스토킹을 방지하기 위해 직장내 접근금지명령을 신청할 수 있도록, 관련 법을 통과시켰다. (Legal Momentum and The Women's Legal Defence and Education Fund, 2015). 그리고 기업이 이를 신청할 때는 사전에 피해자와 논의하고 동의를 얻어야 한다고 강조하고 있다. 또한 독일²³과 유럽연합에서도 유럽연합 보호 명령을 도

입하는 등 우수 관행이 있는데, 이는 각 국내법에 따라 직장내 적용 가능하다. 이탈리아²⁴의 경우처럼 어떤 보호 명령은 직장 내 스토킹으로부터의 보호 내용도 포함하는데, 가정 폭력 여파가 직장까지 이어지는 경우 또는 직장 동료나 고객이 스토킹하는 경우 모두 적용된다.²⁵

국가 전략과 정책, 실행 계획도 정부와 기타 이해관계자가 가정 폭력 등 여성에 대한 폭력 문제 행동하게 만드는 데 중요한 수단이다. (UN Women, 2016a). 스코틀랜드(Scottish Government, 2014), 호주 빅토리아 (Victoria Government, 2010), 튀니지 (Government of Tunisia, 2009),

22 미 17개 주에서는 주정부 소속 노동자를 위하여 가정 폭력에 관한 정책을 도입하거나 민간기업이 채용할 수 있는 표준 방침을 수립한 상태다. 푸에트리코는 이보다 더 적극적이다. 모든 기업의 가정 폭력 문제 대응 프로토콜 도입을 의무화하고 있다. 몇몇 주에서는 유급 휴가 제도를 운영하며 병가 수립에 관한 연방집행명령(Federal Executive Order Establishing Sick Leave)에 따라 일주일 이상 유급 병가를 사용할 수 있도록 허용하고 있다. 또 일부 주에서는 가정 폭력 피해자에 대한 기업의 차별을 금지하고 있으며, 총 42개 주에서 고용보험법(Unemployment Insurance Codes)을 개정해 가정 폭력 피해자도 수당을 받도록 조치했다. 보다 자세한 정보는 다음 참고. Widiss, D. A. (2008) Domestic Violence and the Workplace: The Explosion of State Legislation and the Need for a Comprehensive Strategy. Florida State University Law Review, 669.

23 지난 2002년 도입한 독일 폭력행위방지법 (Gewaltschutzgesetz)에 따라 가해자로 간주되는 자의 피해자 직장 접근을 금지하는 보호 명령을 내릴 수 있다.
 24 2009년 이탈리아 형법(criminal law Act No. 38 of 23 April 2009)에 '괴롭히는 행위'(스토킹)를 범죄로 정의하여 처벌하는 내용이 추가됐다. 이런 행위에는 직장내 스토킹하는 경우도 포함된다.
 25 직장 내 스토킹에는 전·현파트너의 스토킹이나 의뢰인의 직원 스토킹 등에 더해 복지 시설이나 정신요양시설의 경우 사용자가 다른 사용자를 스토킹하는 사례도 포함된다. 일터에서 이메일, 전화, 소셜 미디어를 이용하여 과도하게 연락하는 행위, 일방적인 선물 공세, 신체적 폭행과 성폭행도 여기 포함된다. 2011년 실시한 미 설문조사에 따르면 지난해 스토킹 피해자는 여성 510만 명, 남성 240만 명으로 나타났다. 친밀한 관계의 파트너에 의하여 살해된 여성을 보면 76%가 먼저 스토킹을 당했고, 살인사도에 불구하고 생존한 여성의 85%가 스토킹을 당한 것으로 확인됐다. 참고:NCADV <https://ncadv.org/statistics>

스페인(Government of Spain, 2013) 등에서 여성에 대한 폭력 대응을 위한 국가 전략이나 실행 계획에 가정 폭력이 직장에 미치는 영향을 우수 관행에 포함하고 있다. 예를 들면 2013년~2016년 여성에 대한 폭력 근절을 위한 스페인 국가 전략(Spanish National Strategy for the Eradication of Violence against Women)은 여성에 대한 폭력을 근절하기 위한 노사협력 등 이와 관련하여 광범위한 정책을 담고 있고, 이에는 젠더 기반 폭력에 피해를 본 여성 직원에게 어떤 권리를 행사할 수 있는지 정보를 제공하는 일 등이 포함된다.

4.2.3 과소신고와 사법구제 및 배상

폭력과 괴롭힘 대응에 관한 법이 온전히 집행되고 감시받는 때 여성의 사법 구제와 배상에 대한 권리가 제대로 보장된다. 많은 국가의 현행법을 보면 여성이 권리를 행사하는 데 걸림돌로 작용하는 사회적, 문화적 규약을 미처 고려하지 못하고 있다. 근로감독관 및 기타 관련 당국의 교육 및 인식 부족도 마찬가지다.

가해자에 대한 직장 내 처벌이 미미한 수위에 그치기 때문에 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 예방하기가 크게 어렵다. 신고나 고발할 필요성을 느끼는 여성이 드물다. 고발에 필요한 정식 절차가 공백인 국가나 직장도 있다. 유럽연합기본권청(EU Fundamental Rights Agency, FRA) 조사에 따르면 성적 괴롭힘을 당한 여성 대부분이 피해 사실을 외부에 알리지 않았으며, 경찰에 신고한 피해자, 고용주나 관리자에게 알린 피해자 모두 각각 4%에 그쳤다. (FRA, 2014). 성적 괴롭힘을 당한 미국 노동자의 약 70%가 감독관이나 관리자, 노조에 이를 알리지 않은 것으로 조사됐다. (Equal Employment Opportunity Commission, 2016)

영국에서 실시한 설문조사에 따르면, 성적 괴롭힘을 당했다고 주장하는 여성의 79%가 고용주에게 피해

사실을 알리지 않았다고 응답했다. (Trades Union Congress and Everyday Sexism Project, 2016).

“끔찍하기 짝이 없는 성적 괴롭힘을 당한 여성 중 변호사나 피해자 지원 단체, 노조와 이야기한 사람은 1% 미만에 불과하다.”

—European Union Fundamental Rights Agency Survey (FRA, 2014, p. 96)

신고 및 고발 제도는 실질적이고 투명하며 신뢰할 수 있어야 한다. 노동자는 물론이고 목격자, 증인 모두가 다양한 경로를 활용하여 고용주에게 비밀리에 신고할 수 있어야 한다. 고발을 했는데도 제대로 다루지 않는 경우 또는 비밀 유지 원칙을 위반한 경우, 독립적인 수사를 진행하지 않는 경우, 조사 결과가 불공정하거나 적절하지 않는 경우, 시스템에 대한 신뢰는 사라지고 이후 사건이 발생해도 고발에 나서지 않게 된다.

어떤 국가에서는 신속 절차의 수립 및 젠더 기반 폭력 전문 법원 설치, 별도의 검경 교육 조항 마련 등 여러 조치를 도입하여 문제를 해결하려고 한다.²⁶ 주로 고발 사안이 일견 적격성(prima facie) 또는 타당한 증거 원칙에 부합하지 않는 때, 민사와 행정 소송에서 입증 책임을 전가하는 것도 문제가 된다. (UN Women, 2018, p.9). 형사소송의 직장 내 증거 기준(“합리적 의심의 여지 없이 beyond a reasonable doubt” 또는 “명백하고 설득력 있는 증거 clear and convincing evidence”) 때문에 폭력과 괴롭힘을 당했는데도 신고하지 못하거나 실질적인 구제 절차를 밟지 못하는 경우도 있다. 법적 자문과 조력을 받고 관련 지침과 정보를 쉽게 구할 수 있는 지도 피해자의 고발과 가해자 처벌에 영향을 미친다.

26 해당 국가에 대한 자세한 정보는 아래 참고.
UN Women’s Virtual Knowledge Centre: <http://endvawnow.org/en/articles/144-specialized-courts-tribunals-for-violence-against-women.html?next=145>

4.2.4 양성평등기구 및 옴부즈맨 부서를 통한 모니터링과 집행

직장 내 괴롭힘, 특히 성적 괴롭힘 문제는 평등과 차별 철폐에 관한 법으로 종종 다루기도 한다. 정부 지원을 받는 젠더 평등 또는 차별 금지 기구, 옴부즈만 기구 또한 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘 실태 조사, 인식 제고, 대안 제시에서 중요한 역할을 한다. 때로 양성평등 기구에서 직장 내 차별과 폭력 문제를 직접 담당하기도 한다. 경찰 및 공공 기관 대상 교육, 직장 내 폭력에 관한 윤리실천강령 도입, 사회 인식 제고, 직장 내 성적 괴롭힘 관련 소송 지원 등 다양한 예방 조치도 행하고 있다. (Equinet, 2015).

4.2.5 젠더 노동 조사

근로 감독은 노동법과 직업 안전 및 건강 정책, 노동 환경 개선에 대한 홍보, 감시, 준수를 직접 모니터링하는 메커니즘이다. 따라서 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 예방, 감시, 해결하는 데 필수적이다.

여성의 노동 시장 참여가 증가한 데다 여성이 과도한 차별과 폭력에 노출되어 있다는 인식이 늘어나면서 근로 감독을 하는 때 성인지적 요소를 반영하는 것이 중요해졌다. (ILO, 2014a). 이를 위하여 여성 근로 감독관을 더 채용하고 근로 감독 시스템 전반에 젠더 문제에 대한 인식을 제고할 수 있다. 예를 들어 조사 및 교육에 젠더 평등 지수를 도입하여 감독관이 폭력과 차별 실태를 조사하고 해결하도록 할 수 있다. (ILO, 2012b, pp.27-28).²⁷

4.3 비국가 행위자의 역할

노조와 사용자 단체, 기업협회, 다양한 이해관계자 이니셔티브, 비영리단체, 여성 단체는 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 예방하고 근절하는데 핵심적인 역할을 한다. 다음 장에서 위 조직들에서 도입한 제도와 정책을 총망라했다.

²⁷ 근로감독에 관한 ILO 일반검토 (2006) 제5장은 “여성 감독관의 채용, 교육, 승진을 장려하고 감독 시스템 전반에 걸쳐 젠더 인식을 강화하기 위하여 더 많은 조치를 취할 것을 기대”한다고 명시한다.

5. 직장내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 종식시키기 위한 사회적 대화

5.1 개요

사회적 대화는 “정부측 대표, 고용인, 노동자들 간의 공통이해와 관련된 사안에 대한 모든 종류의 협상, 자문, 혹은 단순한 정보 공유 등을 의미하는 것이다”(ILO, 2011a, p.5). 사회적 대화는 결사의 자유와 단체 교섭의 권리에 기초하고 있는 것이며, 이는 국제법에 기초하고 있는 매우 근본적인 노동권이자 인권이다(ILO, 1948, No 87; ILO, 1949, No. 98 and UN, 1966). 대표될 권리, 단체교섭의 권리가 없이는 노동자가 그들의 직장생활에서 영향을 미칠 수 있는 능력은 제한될 수 밖에 없다.

양자간 사회적 대화 - 고용주와 노동자들 - 는 단체 협약과 직장 내 지침들을 위한 협상을 포함하며, 이것은 폭력과 괴롭힘에 대한 법적 요구사항과 절차를 강화시킬 수 있다.

사회적 대화는 젠더 평등을 성취해내는 데에 중요하며 (ILO, 2018d; Briskin and Muller 2011 and Pillinger 2017a), 회사, 부문별, 전국적, 국제적 수준

에서 여성에 대한 폭력 및 괴롭힘을 예방하는 정책, 절차 및 인식개선을 실행하고 발전시키는 데에 효과적 도구이기도 하다.²⁸ 그러나 사회적 대화, 결사의 자유와 단체 교섭은 비공식적 경제에서는 대체로 부재하다는 것도 명심해야 한다. 비공식적 경제 영역에서의 노동자의 권리를 보장하는 것은 여성 노동자들을 조직화하고 대표하는 데에 있어서 구체적인 전략과 접근을 설정하는 데에 중요한 과제다.

28 The ILO Meeting of Experts on Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work noted that “The Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) are key to enabling workers and employers to build violence- and harassment-free workplaces” ILO (2016) Report of the Director-General: Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, GB.328/INS/17/5. Appendix I. Geneva, ILO, para. 32. Pillinger, J., Schmidt, V., and Wintour W (2016) “Negotiating for Gender Equality.” International Labour Office, INWORK. Geneva: ILO. Issue Brief: 4. Geneva, ILO.

5.2 삼자간 사회적 대화

삼자간 사회적 대화는 정부, 고용인, 노동자 조직을 모두 포괄하는 것이며 국가 정책, 관련된 포괄적 방안 및 행동 계획을 세우는 데에 중요한 역할을 한다.

삼자간 사회적 대화

남아프리카 전국경제발전노동위원회(NEDLAC)

남아프리카에서, 일터에서의 폭력은 젠더기반 폭력에 대한 입법과 성적 괴롭힘 문제를 다루는 모범 규약(Code of Good Practice)의 수립과 함께 삼자간 남아프리카 전국경제발전노동위원회(National Economic Development and Labour Council)에서 중요한 의제였다. 규약은 성희롱 방지 방안 및 관련한 절차에 대한 가이드를 포함하는 것이었는데, 그것은 고용인과 노동자들이 서로의 온전성과 존엄성, 프라이버시, 그리고 일터에서의 형평성 권리에 대해 존중하는 것에 기반한다. (전국경제발전노동위원회 National Economic Development and Labour Council 1998. Para. 1.3.)

행동 규범(code of conduct)은 양자간 협상 위원회가 일터에서의 폭력 문제에 대한 합의를 이끌어내는 데에 중요한 역할을 했다. 예를 들면, 일터에서의 성희롱에 대한 안전과 안보 영역 협상 위원회(SSBC) 협상안이 2011년에 합의되었다. (SSBC 2011)

일터에서의 성희롱과 괴롭힘에 대한 실행 규범, 아일랜드 공화국

직장내 성희롱과 괴롭힘에 대한 실행 규범은 법무부(Ministry of Justice and Equality) 장관의 승인하에 차별시정기구(Equality Authority)에 의해 준비되었고, 전국 고용인 조직(IBE) 와 무역조합 아일랜드 국회(ICTU)의 고문하에서 합의되었다. 규칙은 "모든 이들의 존엄성이 고려되며 성희롱과 괴롭힘으로부터 자유로운 작업 환경"의 추진을 모색하였다. (Irish Statute Book 2012,p.5) . 이는 고용주와 노동자, 그리고 그들의 조직에 성희롱과 괴롭힘의 개념을 소개했고, 성적 괴롭힘에 대응하고 재발을 방지하는 방안 및 효과적 절차에 대한 실천적 가이드를 제공했다.

실행 규범은 성희롱과 괴롭힘이 일어나는 것을 방지하기 위한 실천적인 방안과 그로 인한 효과를 되돌리고, 재발을 방지하며 이 고용인이 노동자가 근무중 경험한 성희롱에 대하여 법적으로 책임이 있음을 명시하고 있다.(Irish Statute Book, 2012, p.5) 고용주는 성희롱과 괴롭힘에 대한 종합적인 정책을 채택, 실행, 모니터링하여 조치를 취할 것을 권장한다. 고용주와 노동조합 대표가 합의한 정책과 절차에 무엇을 포함시킬 것인지에 대한 지침이 제공된다. 게다가, 이 규범은 "실행 가능한 한 고객, 거래처 및 사업상 관련된 사람들도 상담해야 한다"고 언급하고 있다.(Irish Statute Book, 2012, p.5)

5.3 양자간 사회적 대화와 단체 교섭

고용주와 노동자간의 양자 대화는 공식적 혹은 비 공식적 대화를 통해 이루어질 수 있고, 그 결과는 일터에서의 실질적 해결에서부터 공식적 단체 협상을 망라하는 것일 수 있다. 공식적 단체 교섭은 국가적, 부문적 혹은 기업 수준에서 이루어질 수 있다. 노조 가입률이 낮은 경우, 혹은 노조활동(ITUC, 2017b)과 관련하여 적대적 분위기 혹은 보복적 활동이 있는 경우 비공식적 대화는 직장 내에서의 문제들을 언급하는 효과적인 방법이 될 수 있다(Morris and Pillinger 2018).

노동조합은 특히 여성들이 더 큰 폭력 및 괴롭힘의 위험에 처해있는 부문에서 발생하는 폭력과 괴롭힘을 막으며 피해자를 조력하는 데에 중요한 역할을 한다. 국제적 수준에서, 국제 노조연맹들은 의식을 증진시키기 위한 조치를 실행하고 여성 노동자들을 조직하는 것과 더불어 획기적인 글로벌 캠페인을 전개했다. 그들은 전세계적으로 조합들에 광목할만한 지지와 전문적 지원을 펼치고 있는데, 예를 들면 성평등을 추진하고, 성적 괴롭힘을 없애며 노동조합에서의 의사결정 구조에서 여성의 대표력을 높이는 등의 조치를 실행했다. (Union to Union, 2018).

사회적 대화는 세계적 공급망 내에서도 필수적인데, 즉, 효과적인 공급망 관리방식이 노동자, 상사 혹은

매니저(ILO 2016a) 등에 의한 성적 괴롭힘을 제기할 수 있는 상황이다. 이러한 맥락에서, 사회적 대화는 생산성을 향상시키고, 안전한 작업장 행동, 노동자의 권리 존중에 기여하며, 작업 조직과 근무 조건을 향상시켰다. 더 좋은 일 프로그램(the Better Work Programme)은 ILO와 국제금융공사(IFC)의 협력 프로그램인데, 이는 모든 수준의 의류산업에 걸쳐 작업 조건과 의류부문 노동자들의 노동권 존중을 향상시키기 위한 것이다. 프로그램 전반에 걸쳐, 사회적 대화는 매우 중요한 것으로 증명되었다. 여성 대표들의 증진된 참여와 노동자들의 대표 직위를 위한 공정한 선거는 여성이 작업장에서 그들의 입장을 더욱 잘 표현하도록 해주었다. 아이티, 인도네시아, 요르단, 니카라과 그리고 베트남의 15,000명의 의류 노동자와 2,000명의 공장 관리자들이 제출한 설문조사 결과, 폭력 예방 훈련과 같은 더 좋은 일 프로그램 이후의 프로그램으로 여성 노동자가 일반적으로 더 높은 임금을 받으며 성적 괴롭힘에 관하여 덜 걱정하는 것으로 나타났다.(ILO and IFC 일자 미상)

사회적 대화는 여성노동자의 목소리가 반영되는데에 매우 중요한데, 예를 들면, 긴 노동시간, 생산 압박, 화장실 휴식, 그리고 직장 내에서의 폭력과 괴롭힘을 해결하기 위한 불만접수시스템을 도입하는 문제 등에 대한 것들이다(Morris and Pillinger 2018).

여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 종식시키기 위한 단체 교섭

동아프리카 절화 수출(cut flowers export) 부문의 성적 괴롭힘을 감소시키기 위한 단체 교섭³⁴

성적 괴롭힘은 노동력의 70%가 여성인 동아프리카의 원예 농업 부문에서 문제로 파악되어 왔다. 우간다에서는 단체교섭과 노동조합, NGO의 조력으로 농장에서의 노동자의 권리 향상과 노동환경의 개선이 추진되어 왔다.(Evers, Amoding and Krishnan 2014)

2010년 우간다 화훼수출인협회(UFEA)와 원예와 연합노동자조합(UHAWU)간 단체 교섭 협약은 성적 괴롭힘 정책의 수립을 필요로 하며, 그것의 주요 내용에 대한 심화된 세부정보를 제공(UFEA, UHAWU

34 The Republic of Uganda Collective Bargaining Agreement between signatory members of Uganda Flower Exporters Association and Uganda Horticultural and Allied Workers' Union, available at: <https://africapay.org/uganda/labour-laws/collective-agreements-database/the-republic-of-uganda-collective-bargaining-agreement-between-signatory-members-of-uganda-flower-exporters-association-and-uganda-horticultural-and-allied-workers-union-uhawu->. For further information see ITC-ILO (online) 'Challenging sexual harassment in horticulture through social dialogue in Uganda': https://gbv.itcilo.org/index.php/case_study/show/id/27.html

단체교섭, 2010, para. 20 & 20.1)하고 있고, 25인 이상 사업장에서는 성적 괴롭힘 방지를 위하여 고용주들이 조치를 취하는 것을 의무화하였으며(UFEA, UHAWU 단체교섭, 2010, para 20.4), 고충처리 절차(para. 15)도 제공하고 있다. 이와같은 조치와 더불어 협약은 공동협상위원회(JNC)에 연구, 통보/자문 및 권고를 위하여 위임된 공동 성평등 소위원회의 설립도 포함하고 있다. (2010, para. 22a)

이러한 단체협약을 통하여 근무 환경이 개선되었고, 농장들은 고용인 및 노동자 주도가 혼합된 고충 처리기제를 실행하였다. 여성 노동자들은 노동조합의 여성 위원회의 여성 책임자들에게 고충을 제기할 수 있고, 성적 괴롭힘을 악화시킬 수 있는 과도한 혹은 제약적 권한을 축소하기 위하여 관리 구조 변화를 시행하였다.

이탈리아 목공부문에서의 성적 괴롭힘에 대한 단체 협약(CCNL Legno Industria, 2015)

여성이 전체 노동력의 30%를 차지하는 이탈리아 목공부문에서 성별에 기반한 폭력의 문제를 제기해야 할 필요에 대한 적극적 요구가 있어왔다(ETUC, 2017a, p.10). 2015년 전국건설목수노동조합 - 이탈리아노동조합(Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno - Unione Italiana del Lavoro / FENEALUIL), 이탈리아건설연맹 - 노동조합의 이탈리아 연맹(Federazione Italiana Costruzioni e Affini - Confederazione Italiana del Sindacati Lavoratori / FILCA-CISL), 이탈리아 목공, 건설, 토목 노동조합 - 이탈리아노동총동맹(Federazione Italiana dei Lavoratori del Legno, dell'Edilizia, delle industrie Affini ed estrattive- Confederazione Generale Italiana del Lavoro / FILLEA-CGIL) 그리고 가구산업연맹(FederlegnoArredo / FLA) 간 단체 협약은 성적 괴롭힘에 대한 혁신적 협약이다. 그것은 성적 괴롭힘과 심리적 괴롭힘에 대한 세부화된 행동 강령을 포함하고 있고, 노동자와 고용자 사이에서의 의식 개선을 담당하는 노동자와 고용자 대표들의 위원회 설립을 포괄한다. 협약은 회사가 위원회의 설립 후 1년 내에 행동강령에 서명하기를 요구한다((Pillinger, 2017b).

브라질 은행/금융 부문에서의 협상

2016-2018년의 브라질 금융부문노동자연합(CONTRAF-CUT)과 전국 은행연합(Fenaban)은 직장 내에서의 갈등 방지를 위한 규약(protocol)에 대한 자발적 준수를 예견하였다.(Contraf-CUT and Febraban, 2016-2018, section 56) 이 규약은 괴롭힘을 포함한 직장 내에서의 갈등 방지와 관련한 조항을 포함하고 있다. 또한 직장 내에 내재된 고충처리 기제의 설치를 의무화하였고(Contraf-CUT and Febraban, Undated) section 2.a), 고충이 조합에 접수되어 은행에 제시될 가능성을 제공한다(Contraf-CUT and Febraban, Undated, section 4.a).

직장 내에서의 폭력과 괴롭힘에 대한 유럽 기본협약 (BusinessEurope, ETUC, CEEP and UEAPME, 2007, sections 1 and 2)

유럽 기본협약은 2007년 비즈니스 유럽(BusinessEurope), 고용인들과 기업센터(CEEP), 공예,중소기업 유럽연합(UEAPME)과 유럽 노동조합연합(ETUC)를 포함하는 유럽 사회적 파트너들에 의해 체결되었다. 그것은 "다양한 형태의 괴롭힘과 폭력은 육체적, 심리적 그리고/혹은 성적일 수 있으며" 폭력과 괴롭힘이 "회사의 규모, 작업 영역 혹은 고용 계약 혹은 관계의 형태와 상관없이 직장 내외 노동자에게 영향을 미칠 수 있다"는 점을 명시하였다. 그것은 "동료들 사이에서, 그리고 상급자와 하급자 사이에서, 혹은 클라이언트, 고객들, 환자와 학생들과 같은 제3자에 의해" 발생할 수 있는 폭력과 괴롭힘을

서, 혹은 클라이언트, 고객들, 환자와 학생들과 같은 제3자에 의해” 발생할 수 있는 폭력과 괴롭힘을 포함한다. 협약은 또한 고용인, 노동자, 그리고 그들의 대표자들에게 “직장 내에서의 괴롭힘과 폭력 문제를 파악하고, 방지하고, 관리할 수 있는 행동 중심의 체계를” 제공한다.

유럽 사회적 파트너들은 2011년 공식적 보고서로 유럽 기본협약의 시행을 발표하였는데 (BusinessEurope, ETUC, CEEP and UEAPME, 2011), 이는 협약이 노동자들을 성적 괴롭힘을 포함하는 폭력과 괴롭힘으로부터 보호하는 입법과 전국적, 부문적 협약의 제시로 나아갔다는 것을 보여준다. 예를 들면:

- 프랑스 사회적 파트너는 2010년 3월 26일 직장 내에서의 괴롭힘 및 폭력에 대한 전국산업간협약을 체결했고(BusinessEurope, ETUC, CEEP and UEAPME, 2011, p. 17), 프랑스 정부는 이것의 보편적 적용성을 선언했다(European Commission 2016.p.iv).
- 덴마크 근무환경당국, 고용인연합(DA), 덴마크 노동조합연합(LO)에 의해 체결된 전국 협약은 직장 내에서의 심리적 육체적 성적 괴롭힘을 해결하기 위해 지역적 협약이 적용되어야 한다고 구체화하였다. 지침들이 적용되었고, 노동법에 대하여 수정이 이루어졌다. 이것은 회사 수준, 시단 위 및 지역 단위의 넓은 범위의 지역적 협약으로 이어졌다(ETUC, 2017c, p.8).

5.4 글로벌 기본체계협약과 국제 노동조합과 다국적기업간 공동 성명

국제 기본협약은 다국적 기업들(MNEs)과 국제 노동조합연합간 협상의 결과물이며, 정책, 행동 강령 및 다른 자발적 조치들의 형태를 취할 수 있다. 그들은 다국적 기업과 사회적 정책과 관련된 ILO 원칙의 삼자 선언, 다국적 기업을 위한 OECD 지침과 같은 업무 작동과 관련된 수많은 비구속적 국제적 제도에 의해 뒷받침된다.

최근 여성의 비율이 높은 부문에서 국제적 기본협약의 증가가 이루어졌다. 예를 들면 인디텍스 (Inditex)의 공급망 전체에 대한 국제적 노동기준의 적용과 관련된 Inditex 와 IndustriALL Global Union (IndustriALL) 사이의 국제적 기본 협약(Inditex and IndustriALL Global Union, 2014), H&M Hennes & Mauritz GBC AB와 IndustriALL and Industrifackett Metall (H&M Hennes & Mauritz GBC AB and

IndustriALL and Industrifackett Metall, Undated) 사이의 국제적 기본협약, 사회적 대화와 다양성을 증진시키고 기본적 원칙과 권리를 보호하기 위한 까르푸(Carrefour)와 UNI 국제 노동조합간 국제적 기본협약 등이다(Carrefour and UNI Global Union, 2015).

세계화된 경제체계에서, 국제 및 지역적 기본 협약 및 공동 진술은 폭력과 괴롭힘을 방지하는 데에 귀중한 도구임이 증명되었다. MNEs와 국제 노동조합연합간 어떤 협약들은 국제 공급망에서의 성평등 이슈와 성별에 기반한 폭력에 대하여 문제제기하기 위하여 활용되어 왔다. 많은 여성들은 때때로 신흥, 개발도상국의 수출가공지구(EPZs)에 위치한 국제적 생산 현장에서 일하며, 이들 중 일부는 기본 협약의 적용을 받고 있지만 다수가 그렇지 않다. 기본적 권리와 양질의 일자리 확보를 실현하는데 있어서 단체협상은 드물게 일어나고, 여성 노동자가 괴롭힘과 차별의 위험에 처해있는 등 많은 도전과 어려움이 EPZs에서 보고되고 있다(ILO, 2017, para.5; Morris and Pillinger, 2016; Hadwiger, 2015).

성적 괴롭힘에 대한 다국적기업(MNEs)와 세계 노동조합연합간 공동 공약

유니레버, 국제 음식, 농업, 호텔, 레스토랑, 케이터링, 담배 국제 연맹과 노동자연합 협회(IUF)와 IndustriALL "직장 내에서의 성적 괴롭힘 방지를 위한 공동 공약" (IUF, IndustriALL and Unilever, 2016)

공동 공약(The Joint Commitment)은 이를 시행했거나 혹은 시행중에 있는 모든 유니레버 공급망 조직들, 고층처리 기제들을 아우른다. 공동 실행은 다음과 같이 진술하고 있다: "유니레버, IUF 그리고 IndustriALL 는 유니레버의 비관리 직위 노동력에서의 다양성과 포용성을 증진시키기 위한 행동의 공동적 실행을 확인했다. 그것은 "직장 내에서의 성적 괴롭힘을 방지하는 것은 포용성과 다양성의 문화를 확산시키는 데에 필수 기반이다"라는 점과, "완전한 보호와 지원이 전 과정 및 결과에서 피해자에게 제공된다" 는 점을 강조하고 있다. 그것은 MNEs와 국제 노동 조합간의 비슷한 종류의 국제 실행보다 더 발전된 것으로서, 여성노동자들에 의해 확인한 위험이 존재하는 경우, 그리고 많은 수의 여성들이 다수의 남성에게 의해 감독을 받아야할 경우 "특별한 인식과 훈련 조치가 관리부서, 노동조합에 의해 실행되어야 한다"고 명시하고 있다. 다양성에 대한 유니레버-IUF-IndustriALL 공동 워킹 그룹은 절차를 모니터링하고, 경험과 최적의 실천을 공유하기 위해 세워졌다. 공동공약은 관리부서에서 특히 성별적으로 균형있는 조직이 되고자 하는 유니레버의 목표중 일부로서 성별 불평등에 대한 인식을 제고하기 위해 수행된 작업들에 기반하고 있다.

2017년 IUF는 "유니레버의 어떠한 곳도 성적 괴롭힘의 장소가 될 수 없다"는 책자를 발간하여 그 구성원들이 직장 내에서의 성적 괴롭힘을 방지하는 데에 있어 노동자, 노동조합 및 관리자의 역할을 이해하도록 도왔다.

SODEXO-IUF "성적 괴롭힘 방지를 위한 공동 공약" (SODEXO-IUF, 2017)

소덱소, 프랑스의 식음료 서비스와 시설관리 회사는 425,000명의 노동자 규모를 가지고 있으며 IUF와 함께 성적 괴롭힘 문제를 제기하기 위한 조치를 발전시켰다. 기존 국제 기본협약에 첨부된 공동 공약의 형태로 부속 문서(annex)가 2018년 협의되었고, 이는 성적 괴롭힘에 대하여 비관용을 준수한다는 의미이다. 공동 공약은 성적 괴롭힘이 회사로부터 해고를 포함한 처벌적 결과로 이어지는 범죄라고 명시하고 있으며, 소덱소는 모든 노동자들에게 이에 대한 정책과 그와 관련한 책임과 관련한 트레이닝을 제공할 것이다. 또 포함되는 것은 소덱소의 공급자 행동강령에서의 성적 괴롭힘 방지에 대한 절인데, 이는 회사가 그 하청 계약업체와 공급업체에 정책에 대해 알릴 의무와 하청 업체/공급업체와의 관계 속에서 일어날 수 있는 성적 괴롭힘 사례를 해결하기 위해 영향력을 행사할 것을 의무화하고 있다.

IUF는 현재 노동조합을 위한 "소덱소에서의 성적 괴롭힘에 대한 비관용" 지침을 만들었는데, 이는 노동조합들이 동 협정을 시행하도록 하도록 하려는 것이다.

치키타, IUF 와 남미 바나나 조정단체와 농산업 조합(COLSIBA):"성적 괴롭힘에 대한 공동 이해" (Chiquita-IUF-Colsiba, 2013) (Chiquita, the IUF and the Coordinating Body of Latin American Banana and Agro-Industrial Unions (COLSIBA))

2001년 치키타, IUF, COLSIBA에 의해 채용된 남미의 지역적 기본협약은 교육 전략 및 좋은 실행을 공유하고 노동자로 하여금 그들의 권리에 대한 정보 접근을 확보하도록 하기 위해 각 단체들이 성적 괴롭힘에 대한 공동 이해(협약의 부속문서)에 헌신할 것을 요구한다. 부속 문서는 또한 참고할만한 성적 괴롭힘 관련 정책을 포함하는 농업분야에서의 안전과 건강에 대한 ILO 실행 강령을 인용하고 있다 (ILO 2011d). 성적 괴롭힘에 대한 동 공동 이해는 파나마에서의 실행을 위한 입문 지점이 되고 있다. 성적 괴롭힘을 방지하는 방법으로서, 목표 중 하나는 현재 플랜테이션 농업에서 남자가 다수를 차지하는 상사급, 관리자급 직위에 여성 노동자들이 더 많이 고용될 수 있도록 하는 것이다.

까르푸와 UNI 국제 노동조합 국제적 체계 기본협약(Carrefour-UNI Global Union 2015) Carrefour and UNI Global Union Global Framework Agreement (Carrefour-UNI Global Union, 2015)

사회적 대화와 다양성을 증진시키고 직장 내에서의 근본적 원칙과 권리의 보호를 위한 까르푸와 UNI 국제 노동조합간 국제적 체계 기본협약은 2015년에 체결되었고, 2018년 재체결되었다. 그것은 양자가 사적, 그리고 전문적 영역에서 여성에 대한 폭력과 관련한 문제를 표현할 수 있으며 그 문제를 줄일 수 있도록 노력하려는 공동 실행을 포함하고 있다((Carrefour-UNI Global Union, 2015, clause 3.3.4). 협약은 또한 여성에 대한 폭력에 대항한 투쟁관련 유럽 고문 및 정보 위원회(CICE) 선언을 지지하는데, 이것은 5가지의 조치를 취할 것을 권고하고 있다: 정보를 제공하고 의식 개선과 사례를 탐지하기 위하여 조직하는 것; 내부 그리고 외부적 소통; 외부 행위자들과 네트워크 형성; 피해자와 동행하고 계속해서 팔로우업하기; 보수 및 액션 취하기(Carrefour-UNI Global Union, 2015, Annex 3)

6. 여성이 폭력과 괴롭힘에 더 많이 노출되어 있는 직장 내 상황에 대처하기

6.1 개요

본 장은 선택된 다양한 노동 부문과 고용 상황에서의 예시, 사례 연구, 그리고 모범이 될 만한 실례들을 활용하여 여성이 폭력과 괴롭힘에 더 많이 노출되어 있는 상황에 대하여 살펴본다. 이들은 고용인과 노동자들, 그리고 NGO를 포함한 그들의 조직들이 어떻게 여성에 대한 직장 내에서의 폭력과 괴롭힘 문제를 제기하고 있는지에 대해 묘사할 것이다.

6.2 비표준적, 비공식적 고용상태의 여성

6.2.1 비표준적 고용상태의 여성

2015년의 활용가능한 데이터를 참고하면, 세계적으로 임금노동을 하는 노동자들 10명중 6명은 파트타임 혹은 임시적 고용상태에 있다(ILO 2015, p13). 2017년 ILO 통계에 의하면 42%의 노동자(혹은 14억)가 자영업 혹은 가족 사업에 종사하고 있다고 나타난다(ILO, 2018f, p.1). 게다가, 취약한 고용상태에 있는 노동자들의 숫자는 2018년, 2019년 한 해동안 1700만명 증가할 것이라고 예상되었다. 자영업 종사자와 가족 사업 노동자들은 “정규 임금노동자에 비해 비공식적으로 고용될 가능성이 높고, 사회적 대화에 참여할 기회가 더 적으며 고용안정성, 정기적 수입, 그리고 사회적 보호에 대한 접근이라는 측면에 있어서 더 불리할 것”으로 예측된다.

비전통적 형태의 고용, 특히 고용 불안정성과 경제

적 압력과 관련하여, 이는 폭력과 괴롭힘에 노출될 가능성을 높인다. 포괄적인 연구는 임시, 파트타임 노동자들에 대하여 폭력과 괴롭힘이 더 뚜렷하게 증가했다고 보고한다. 예를 들면, 퀘벡 주에서의 설문 조사에 의하면 “임시 노동자, 파트타임 노동자들은 풀타임, 정규직 노동자들에 비해 성적 희롱과 직업적 폭력의 위험에 더 많이 노출되어 있다”고 나타난다(ILO, 2016c, p. 202).

여성은 전통적으로 가정에서 더 많은 보살핌 책임을 맡고 있으며 이 점은 가정 밖에서의 고용의 형태에 제약을 주어, 가정과 직장의 균형을 위해 여성들이 파트타임에 종종 의지하도록 한다. 사실, “세계의 거의 모든 국가에서 여성은 남성보다 파트타임 노동에 종사할 가능성이 더 높다”(ILO, 2016c, p.121). 비전통적이고 비공식적 고용 영역에 처한 여성들이 상당한 폭력과 괴롭힘의 위험에 노출되어 있다는 점과, 그들이 고용 형태뿐만 아니라 성별에 근거한 폭력과 괴롭힘에 취약하다는 점이 환기될 필요가 있다.(AFL-CIO,

2017).³⁰ F예를 들면, 젊은 여성 인턴, 수습생 혹은 임시 노동자는 유급노동 기회를 이용하는 고용인들에 의한 성관계를 요구당할 수도 있고; 저임금 바노동자 혹은 웨이트리스들은 고객들로부터의 성차별적 언사를 '일의 일부'로서 참기를 요구받을 수도 있다; 혹은 고립된 장소에서 성적 폭력을 당한 여성 농장 노동자는 침묵을 강요당할 수 있다.

비표준적 고용과 비공식적 노동영역에서 여성을 조직하고 모집하는 것과, 단체 협약 권리를 보장하려는 것은 괄목할만한 새로운 발전을 의미하는 것이기도 한데, 노동조합의 영향력이 넓어진 것, 노동조합과 비공식 노동자들의 조직 사이에 협력을 보여주는 것이다.

6.2.2 비공식적 경제 영역의 여성들

세계적으로, 현재 총 노동자의 절반정도가 비공식 영역에서 노동하고 있다.³¹ E신흥국과 개도국가들이 세계 고용이 82%를 차지하고 있으며, 세계 93%의 비공식적 고용형태가 이 국가들에 분포하고 있다(ILO, 2018e). 어떤 지역과 국가들에서 비공식 노동은 여성노동력에 의해 과도하게 수행되고 있다. 예를 들면 "사하라 이남 아프리카 국가들에서 여성의 90% 이상이 비공식 고용에 노출되어 있으며, 남아시아 국가들에서 89%, 남아메리카 국가들에서 75%로 나타난다(ILO, 2018e, p.21). 게다가, "비공식 영역의 여성들은 가장 취약한 상황에 처해있는 경우가 더 많은데, 예를 들면 가사노동자, 집을 기반으로 일하

는 사람들, 혹은 무급가족종사자들(contributing family workers)이 같은 처지의 남성 노동자들에 비해 더 그러하다."(ILO 2018e,p.21)

ILO의 비공식에서 공식적 경제로의 전환 권고, 2015(No.204)는 "가입국가들은 공식적 경제로 전환하는 것을 촉진하는 통합적 정책 체계가 국가의 발전 전략이나 계획안에 포함될 수 있도록 해야 한다"고 말하고 있다. 이것은 특히 다른 영역들 가운데 "평등의 촉진과 젠더에 기반한 폭력을 포함한 일터에서의 모든 종류의 차별이나 폭력을 없애는 것"을 명시해야만 한다.

(ILO, 2015b, para. 11(f)).

특히 여성들이 차별과 폭력을 경험할 수 있는 직장 환경 속에서 그들의 목소리와 우려가 확실히 반영될 수 있게 하기 위해 노동조합과 여성 단체들은 많은 전략들을 채택하였다(UN Women 2015b). 이러한 전략들은 리더 혹은 조정하는 위치에 있는 여성 대표의 참여를 구성해내고, 구체적인 성별 중심의 트레이닝 프로그램을 만들고, 비공식 경제 영역에서 젠더 포럼이나 위원회를 구성하는 것을 포함한다.

노동자 단체들은 또한 비공식 경제영역에서 노동자의 권리를 증진시키고 있는데, 이것 또한 폭력과 괴롭힘에 대하여 취약할 수 있는 상황을 줄일 수 있다. 예를 들어, 미국노동조합연합(the Trade Union Confederation of the Americas, TUCA)은 2016년 제 3회 의회에서 결의안 9번 "불안정하며 비공식적 상황에 있는 노동자들"을 채택하여 비고용 경제영역에 있는 노동자들, 특히 여성과 청년들, 아프리카계 노동자들과 이주 노동자들의 권리 보호를 증진시키는 노력을 비준했다. 또 다른 예들은 자영업 여성 조합(Self-Employed Women's Association, SEWA) 단체 회원들이 작업환경 개선을 위해³² 고용주와 협상하는 과정을 도와준 것인데, 이는 노동자들이 노점상

30 For case studies from retail, food, hotel, homecare and agricultural sectors see: Futures Without Violence. Low Wage, High Risk, a pilot site project to address the vulnerability of low-wage workers to gender-based violence and exploitation. Available at: <https://www.futureswithoutviolence.org/workplace-safety-equity/low-wage-worker-project/>. This project focuses on violence prevention in the retail, food service, hotel, homecare, and agricultural sectors, where workers often earn less than the national average wage, endure unsafe and exploitative working conditions, and may have uncertain immigration status.

31 The informal economy includes unregistered and unrecognised enterprises, workers who are in precarious circumstances and includes own-account workers, contributing family workers, members of informal producers' cooperatives, employees holding informal jobs etc.

32 SEWA is a member of two global unions IUF and IndustriALL and in 2006, it became an affiliate to the ICFTU (now ITUC).

으로, 시장 상인으로, 가내 작업노동자로 일하며 겪을 수 있는 폭력을 종식시키는 것을 포함했다. 비공식 고용영역 내 여성의 세계화와 조직화(Women in Informal Employment Globalizing and Organizing) WIEGO 네트워크는 가나의 Accra 등의 시장 상인들, 그리고 시장에서 일하는 여성 노동자들의 직업상 안전과 보건적 위험에 대한 인식을 제고하는 데에 도움을 주었다.

6.2.3 여성 이주노동자들

폭력, 학대, 빈곤 및 불평등을 피하기 위해 타국으로 이주하는 여성들은 폭력과 괴롭힘에 더 많이 노출될 수 있는 가사 노동, 보살핌노동 등 결국 고립된 직업 영역에서 일하게 되기도 한다. ILO 에 따르면, 2013년 세계적으로 6,710만여명의 가사노동자들이 있으며, 그 중 1,150만명이 국제 이주노동자이다. 약 850만여명의 가사노동자는 여성이다 (ILO, 2016d, parpa. 16). 이주 도중, 여성들은 특히 국경을 넘는 과정에서 더 높은 수준의 학대, 갈취, 그리고 성적 폭력의 위험을 마주할 수 있다. 많은 이주여성들은 이주의 위험성에 대한 정보가 부족하여 이 또한 우려되는 지점이다.

설령 브로커 혹은 인력모집 대행사가 이주 가사노동자들을 폭력과 괴롭힘으로부터 제한적인 보호를 제공해주기도 하지만, 모든 정규적 이주 통로가 폭력과 괴롭힘으로부터 자유로운 것은 아니다. 게다가, 정규적 이주 통로에의 접근이 어려운 여성들은 위험하고 치명적일수도 있는 여정을 포함할 수도 있는 비정규적 통로를 이용할 수 밖에 없을 수도 있다.

여성은 협상력, 계약상 권리 및 다른 권리를 제한적으로 보장받을 때, 직장에서의 폭력과 괴롭힘에 취약한 상황을 더 많이 경험할 수 있다. 여성은 이러한 이유로, 폭력과 괴롭힘의 사건들을 보고할 수 있게끔 경제적 독립과 고용 안정성이 필요하다. 이주 노동자들은 종종 제한적 협상력과 불안정한 계약적 조건을 가지고 있고, 또한 특정 고용주에 묶여 있는 비자 지위에 있거나 혹은 합당한 노동 허용증을 가지고 있지 않을 수 있다(ILO 2016d, para.531). 그들은 종종 비사회적 시간(야간 근무등)에 노동을 해야 하거나, 그 때문에 출퇴근시 위험한 여정을 택해야 할지도 모른다.³³

취약하고 비공식적 노동 영역에서의 여성에 대한 폭력과 괴롭힘

세계화되고 조직화되는 비공식 고용영역의 여성(WIEGO): 브라질에서의 젠더와 폐기물 프로젝트

WIEGO 젠더와 폐기물 프로젝트는 여성 폐기물수거자들을 대상으로 하는 폭력에 대한 인식 제고에 기여했다(Dias and Ogando 2015).³⁹ 이 프로젝트는 비공식적 폐기물 수거자들이 직면하는 가정 폭력의 문제를 조명했고, 이러한 폭력을 방지하고 제기하는 방법에 대한 인식 제고에 기여했다. 참여적 행동 연구를 통해, 동 프로젝트는 여성 폐기물 수거자들이 폭력, 섹슈얼리티, 사회적 출신 및 인종을 가로지르는 문제 등에 대해 논의할 수 있는 안전한 공간을 확보했다. 여성들은 가정에서의 다양한 형태의 폭력에 대한 경험을 공유했고, 이것이 여성이 폐기물 수거 운동 내에서 여성으로서의 임파워먼트와 어떻게 연결되는지를 공유했다. 성평등을 향한 단체 활동에 대한전국 폐기물 수거자 운동 남성과 여성 리더들과의 대화의 자리도 열려, 성 평등에 대한 공동 작업에 대한 필요성을 논의했다.

³³ Also see: <http://wiego.org/wee/gender-waste-project> which includes information about the project, a toolkit and education pack.

인도의 여성 비공식 벽돌가마노동자들³⁹

인도의 국제 건설과 목재 노동자들(BWI)라는 글로벌 건설 연합에 속해있는 무역 조합은 벽돌가마 부문을 포함한 비공식 노동영역에 있는 여성들이 경험한 높은 강도의 폭력과 괴롭힘을 제기하기 위한 전략을 채택했다. 인도에는 약 4만여개의 벽돌가마가 있으며 여기에는 700만명의 노동자가 고용되어 있다. 벽돌가마 산업에 있는 여성 노동자는 폭력의 위험에 놓일 수 있는 극단적으로 취약한 상황에 있다. 이들 중 대다수가 낮은 수준의 공교육을 받은 여성 이주노동자들이다. 성희롱과 육체적 폭력에 더하여, 분리된 화장실, 탈의, 수유실 및 자녀 케어 시설의 부재로 인해 여성들의 상황은 더욱 악화될 수 있다.

무역 조합은 여성 벽돌가 노동자들을 조직했고, 폭력에 대한 의식을 높였으며 법적 소송사안들에서 피해자들을 지원해주기도 했다. 조합은 이러한 문제들을 예방하고 또한 제기하기 위한 전략들을 함께 사용했는데, 권리에 대한 의식 제고, 자조 그룹 활용, 법적 조력을 통한 문제 해결, 그리고 조동조합 가입 등이 전략에 포함된다. 예를 들면 2014년에는 노동조합 Hin Khet Mazdoor Panchayat (HKMP)은 가마부문의 여성노동자가 처한 착취적 노동조건 및 괴롭힘 사건에 대한 불만접수를 받았다. 조합 오거나이저들은 벽돌가마를 방문하여 (12명의 여성을 포함한) 44명의 노동자들이 화장실 및 적절한 주거 환경을 갖추지 못한 채 언어 및 성적 괴롭힘을 당했다는 것을 발견했다. HKMP는 지역 노동청, 지역 구 행정청 및 경찰에 불만을 청구했고, 이로서 44명의 이주 노동자들이 작업장으로부터 자유롭게 되었다.

모로코의 딸기 수확장 여성 노동자들 (Hamilton and Theroux-Sequin 2014)

모로코에서, 여성 딸기 수확 노동자들은 직장에서의 권리를 주장하고 성적 괴롭힘 문제를 제기하는데 있어 조력을 받았다. 딸기 산업은 1990년 이래 14배 증가하였는데 이는 여성노동자들에 대한 극심한 생산 압박, 장시간의 노동과 지속적이고 높은 수준의 성적 괴롭힘을 수반한 것이었다. 2012년, Oxfam 과 시민사회 파트너들은 여성 딸기 수확장 노동자들의 직장에서의 권리와 문자해독과 관련한 교육을 실행했고, 이는 70% 이상의 노동자들이 사회적 보장제도에 등록하게끔 하였다. 이것은 또한, 더 많은 노동자들이 고용 계약을 할 수 있게 되어 그들의 권리를 보장할 수 있게 하였다. Oxfam의 윤리무역이니셔티브(Ethical Trading Initiative)와 그 영국 소매업 멤버들과 협력하여 모로코인들이 국제 노동법에 상응할 수 있도록 독려했다.

6.3 여성이 폭력과 괴롭힘에 더 많이 노출되어 있는 부문 및 직업

ILO는 폭력과 괴롭힘 발생의 가능성을 높일 수 있는 많은 위험 요소들을 파악했다(ILO 2016e, para.14). 이것은 여성이 종사하고 있는 많은 부문 및 직업들과 관련되어 있고, 다음과 같은 상황에서 일할 때이다.

- 대중과의 접촉이 필요한 경우
- 심리적 괴로움이 있는 사람들과 함께 있는 경우
- 가치가 있는 물건들과 관련되는 경우
- 노동법이나 사회적 보호장치에 의해 보호되지 않거나 적절히 적용받지 못하는 상황인 경우
- 자원의 제약을 받는 조건일 경우 (부적절하게 갖춰진 시설이나 불충분한 인력으로 인해 장시간의 대기 및 좌절이 수반되는 경우)

34 Women informal brick kiln workers in India (ILO, 2017e)

- 비사회적인 노동 시간대 (예를 들면, 저녁이나 야간 근무)
- 홀로 일하거나 상대적으로 고립된 장소, 혹은 접근이 어려운 곳
- 친밀한 공간 혹은 개인 가정 등의 공간에서 일할 때
- 분쟁이나 재난 지역에 있는 경우, 특히 공공 혹은 비상 서비스들을 제공하는 경우
- 높은 실업률이 존재하는 곳

서비스 제공을 거부할 수 있는 권한을 가진 노동자에게 더욱 심한 위험이 수반될 수 있는데, 이는 해당 서비스를 받고자 하는 제 3자에 의해 폭력이나 괴롭힘을 당할 수 있는 위험성이 높아지는 경우이다. 정치영역에 있거나, 인권 운동 종사자, 저널리스트 등 높은 직위에 있고, 공적 의견을 형성하며 공적 지위에 있는 여성들 또한 높은 수준의 폭력과 괴롭힘의 위험에 처할 수 있다. 어떤 고용인 혹은 노동자 조직들은 대중으로부터의 폭력에 대해 우려하여 이 문제를 제기하기 위한 특별한 조치를 취하기도 했다.

6.3.1 국제 공급망 내 하위 노동 영역에 위치한 여성들: 의류 및 농업 노동자들

유급노동은 여성들이 그들의 권리를 실현할 수 있고, 목소리를 내고 기술을 발전시킬 수 있는 기회를 제공한다. 그것은 또한 사회적 보호의 접근을 가능케 한다. 그러나 이것은 글로벌 공급망에서 가장 낮은 영역에 있는 글로벌 생산현장에서 일하는 많은 여성들에게는 해당되지 않을 수 있다. 사실, ILO의 작업장에서의 여성과 남성에 대한 폭력문제 전문가 미팅이 언급한대로, “여성들은 저임금 직업에 불균등하게 배치되어 있으며, 특히 공급망에서 더 낮은 층위에 배치되어 있으며 더욱 자주 차별, 성적 괴롭힘과 다른 종류의 작업장 폭력 및 괴롭힘을 당할 수 있다.” (ILO, 2016e, para. 14).

공장이나 농장에서의 높은 수준의 젠더에 기반한 폭

력에 대하여, Fair Wear 재단과 같은 다자 이니셔티브, multi-stakeholder initiatives나 ILO-IFC 더 좋은 노동프로그램(아래에서 논의함)은 의류 공급망에서 좋은 조건의 노동을 촉진해왔다.

여성 의류산업 노동자들

최근 축적된 자료들은 의류 공급망에서 여성에 대한 폭력과 괴롭힘이 그들의 육체적, 재생산 건강과 정신적 건강 뿐만 아니라 생산성과 경쟁력에 부정적인 영향을 미친다는 것을 보여준다 (morris and Phllinger 2016). 이 자료에서는 여성들이 생산라인의 속도를 최대화하기 위한 인지된 수단으로서 정기적으로 언어, 육체적, 성적 폭력의 위험에 처해 있음을 보고하고 있다 (Fair Wear Foundation 2018).

의류 부문에서의 여성에 대한 폭력 방지를 위한 전략과 정책에 초점을 맞춘 곳 프랙티스 (Better Work, 2015 and Morris and Pillinger, 2018)

- 생산목표치를 달성하기 위하여 증가되는 괴롭힘을 없애기 위해 생산 압박 등공급망 관련 요소들에 대한 작업
- 비현실적 생산량 달성 기한으로 인한장시간, 불예측적 노동시간에 대하여 문제제기하기
- 노동자들의 근속을 높이고 의류 공장의 이윤성을 높이기 위한 공급망에서의노동 조건과 환경을 개선하기
- 노동자들의 취약성을 감소시키고 노동지속성과 기술 획득을 장려하기 위한 공정 임금실행
- 폭력과 괴롭힘의 해로운 영향등에 대하여 매니저와 수퍼바이저의 의식을 제고시키고 그것을 방지하기 위하여 교육하기
- 노동자들의 삶을 개선시키고 안전 및 건강에 대한 조치를 취하기 위하여 공장 차원에서사회적 대화를 사용하기

의류 부문에서 여성에 대한 폭력을 증식시키기

Fair Wear 재단의 의류 공장에서의 폭력 예방 프로그램

공장들과 의류 브랜드들은 여성에 대한 폭력 문화에 대해 맞서고, 의류 공급망 전반에서 remedial 조치를 취하기 위해 좀더 효과적으로 공동 행동하기 시작했다. 예를 들면, 유럽스타일의 의류 및 아웃도어 의류 브랜드들이 참여하고 있는 Fair Wear Foundation(FWF)는 의류 공급망에서의 젠더에 기반한 폭력에 이르는 요소들을 없애기 위해 공급망 실행자들, 정부, 비즈니스 연합, 무역조합 및 NGO들과 긴밀하게 연계하였다.

2012년부터 인도(티루푸르와 방갈로어)와 방글라데시(다카)에서는 FWF 폭력 및 괴롭힘 방지 프로그램은 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 방지하고 문제제기 하기 위한 효과적인 시스템을 구축하는 것을 목표로 하였다. FWF 프로그램은 3가지 전략적 수준에서 실행되었다.

- 공장 차원에서, 인도와 방글라데시 고등법원의 법안(legislation)에 의해 의무화된 괴롭힘 방지 위원회의 구축과 실행을 위해 매니지먼트, 수퍼바이저와 노동자들의 교육을 실행
- 공동체 차원에서, 노동자들의 긴급직통전화선 및 지역 노동자조직과 NGO의 조력
- 국제적 차원에서, FWF 멤버 브랜드회사들이 그들의 공급 공장들에 대한 영향력을 높이는 것

FWF는 성적 괴롭힘을 증식시키기 위한 작업이 고용인과 조합원들이 사회적 대화를 발전시키는 데에 유용한 시작점이라는 것을 발견했고, 이는 특히 매니지먼트-노동자간 협상이 전무했던 공장들에서 더욱 그러했다.

“여성의 노동 조건은 우리 공장에서의 반-괴롭힘(Anti-Harassment) 프로그램의 개입 이후 극적으로 변화되었다... 반 괴롭힘 의식제고 교육 후, 나는 산업 자체를 위하여 많은 종류의 성적 괴롭힘에 대해 분석할 수 있었다고, 모든 작업장에서 성적 괴롭힘을 방지하기 위해 노력해서 더 많은 여성들이 일할 수 있게 해야 한다.” - 인도의 반괴롭힘 위원회 위원장 몰세다씨(UN Women 2015b)

더 좋은 노동(Better Work) : 의류 공장에서 성적 괴롭힘 문제를 해결하기⁴⁰

ILO-IFC 더 좋은 노동 프로그램의 경험은 성적 괴롭힘에 대한 우려를 감소시키는 것이 생산성, 이윤, 그리고 전반적 산업 수행능력을 증진시킨다는 것을 의미한다. 프로그램의 연구는 성적 괴롭힘의 가능성과 관련된 공장의 특정 행동들을 파악하였다. 이 연구는 수퍼바이저와 노동자간 임금 인센티브를 조정하는 것, 수퍼바이저들이 노동-매니지먼트 기술에 투자하는 것, 성적 괴롭힘의 문제에 대해 공장 차원에서의 의식을 높이는 것들에 의해 성적 괴롭힘이 감소되었음을 밝히고 있다.(ILO와 IFC 더 좋은 노동 Better Work 2013)

더 좋은 노동 프로그램은 매니지먼트 실천과 작업장 정책 및 교육이 더 나은 작업 환경에 도움을 주어 여성 노동자들의 성적 괴롭힘에 대한 우려를 줄일 수 있음을 밝히고 있다.

40 For further information about Better Work's activities in improving conditions in the garment sector, see: <https://betterwork.org>

여성 농업 노동자들

농업 부문에서 여성 이주노동자를 포함한 여성에 대한 폭력 및 괴롭힘이 높은 빈도로 보고되고 있다 (Henry and Adams 2018). 여성 농업노동자들은 비공식 경제에서 종종 일하며, 그들의 경제적 독립성을 감소시키고 취약한 위치에 놓이게 하는 토지 소유 권리를 제한하는 법의 영향력하에 있다(Human Rights Watch 2012). 이 부문에서의 많은 이니셔티브들은 여성에 대한 폭력에서 근본이 되는 요건들 - 예를 들면 성 불평등과 여성의 권력 부재 - 을 문제 제기함으로써 진정한 변화가 가능함을 보여준다.

굿 프랙티스는 다음과 같은 조치가 농업영역에서 폭력의 위험을 감소시키는 데에 기여할 수 있음을 보여준다 (International Fund for Agricultural Development 2017)

- *여성의 노동조합 참여를 높이는 것, 그들이 작업장에서 권리를 주장할 수 있게 하는 것*
- *여성의 리더십과 정치적 참여를 강화하는 것*
- *이 부문에서 폭력과 괴롭힘의 근본적 이유들에 대해 제기하는 실행 코드, 작업장 방침과 단체 협약을 실행하는 것*
- *예방 프로그램 신뢰성 있는 불만접수 과정과 여성의 목소리를 높이기 위한 메커니즘을 실행하는 것*

농업부문에서 여성에 대한 폭력을 종식시키기

공정한 음식 프로그램(Fair Food Program)과 노동자주도의 사회적 책임성: 이마칼리 (Immakalee) 노동자들 연합

미국의 공정한 음식 프로그램은 다자-이해관계자들의 이니셔티브로서 노동자, 비즈니스 그리고 소매업자들과 소비자들이 직장에서의 성적 괴롭힘에 대한 해결책에서 모두 일부분을 담당하는 방식에 대해 보여준다. 이마칼리 노동자들의 연합(CIW)에 의해 구축된 프로그램은 "노동자 주도의 사회적 책임성"의 원칙에 기초하여 노동자들이 그들의 권리를 모니터링하고 보호하는 데에 주도적인 역할을 하게 된다(Human Rights Watch 2012). 관련된 행동 지침(Code of Conduct)은 성적 괴롭힘에 대한 금지조항들, 학대 사건을 보고할 권리, 공정한 임금과 안전한 노동 조건을 포함하고 있다. 이를 준수하는 것은 공정한 음식 기준 의회(fair Food Standards Council)의 정기적이고 독립적인 모니터링에 의해 확인된다. 시행령에 의해 의무화된 참여적 보건과 안전 위원회는 노동자들이 그들의 고용인들과의 협동적 과정 안에서 성적 괴롭힘을 중요한 보건 및 안전 주제로 제기할 수 있는 공간을 만들어준다. 공정한 음식 시행령을 채택하는 것과 더불어 참여하는 재배자들은 근무 공간 및 시간에 대한 - 성적 괴롭힘 이슈를 포함하여 - 노동자 교육 프로그램에 참여하는 것에 동의한다.

Hivos Women @ Work 캠페인과 원예업에서의 성적 괴롭힘을 종식시키기⁴¹

케냐에서, NGO인 Hivos는 원예 및 채소 농장에서의 성적 괴롭힘을 없애기 위한 방법을 실험했다. 모든 주요한 행위자들이 성적 괴롭힘에 대항하는 보호조치를 실행할 수 있는 방법에 대한 건설적 대화에 참여했다. 협력적 노력 안에서, 각각의 당사자들은 지속적인 견제와 균형 체계뿐만 아니라 포괄적인 정책 소유권을 만들어내면서 그것의 구체적인 의무에 대해 협의하였다. 노동조합은 회사측의 준수를 그들의 단체 협약 중 하나의 조건으로서 모니터링한다. 인증 단체들은 그들의 기준과 준수 지표들을 정렬한다. 직장내 불만접수에 참여하는 노동자들은 정책의 실행을 지지할 메커니즘을 조정한다. 시민 단체들은 그들의 지식을 전수하고 경험을 기록하고, 정부는 반응적 법과 정책들의 개발과 실행을 가능하게 한다.

일터에서의 여성(The Women @ Work) 프로그램은 또한 네덜란드 회사들을 직접적으로 타겟하여 그들이 국제 노동기준, ILO 준수한 노동 아젠다(Decent Work agenda)와 OECD 가이드라인을 준수하도록 한다.

차 생산 산업에서 여성의 안전을 향상시키기 위한 UN 여성 - 유니레버와의 글로벌 파트너십

2013년 유니레버는 존엄하고 폭력으로부터 자유로운 일터를 만들기 위해 많은 조치시행을 공표했다. 이것은 차 생산 산업에서 여성의 안전을 향상시키기 위한 UN 여성과의 글로벌 파트너십의 발전으로 이어졌다. 인권 기반의 '여성의 안전에 대한 글로벌 체계의 발전에 참고가 되는 개입 프로그램'은 유니레버의 차 산업 공급망 전반에 걸쳐 실행되고 있다. 이것은 여성이 사회적, 경제적, 정치적으로 효능감을 높이도록 하는 데에 목표를 두고 있다. 유니레버는 회사들과 공급망에서 여성에 대한 폭력과 괴롭힘의 위험을 높일 수 있는 우세적인 사회적, 문화적 규범, 행동적 요소에 대해 언급하는 것에 초점을 맞춘 정책과 과정을 실행하기 위하여 노력하고 있다.

6.3.2 가사 노동자

가사노동자들은 심각한 수준의 폭력과 희롱, 고립과 보호 자원의 부족을 경험할 수 있다(ITUC, 날짜미상). 작업장의 장소의 프라이버시 문제, 효과적 보호의 부재, 차별적 사회 규범의 존재 등의 결합 요소들로 인해 가사노동자가 폭력에 노출된다(ILO 2018a, p.192). 가사노동자들이 직장에서 언어 학대, 모욕, 위협, 성적 괴롭힘, 절도고발, 음식 제공 제한, 비인간적인 환경 및 휴식시간없는 과도한 장시간 노동 등의 폭력과 괴롭힘에 취약하다는 연구가 있다 (ILO, 2018a).

국제 가사노동자 연합(IDWF)는 학대, 착취를 파악하고, 많은 가사노동자들의 어려움을 조명하는 데에 중

요한 역할을 했다. IDWF는 특히 보살핌 경제, 안전한 이주 그리고 성적 괴롭힘 종식의 맥락에서 이주와 난민 가사노동자들을 조직하는데 주력해왔다. IDWF의 경험은 가사노동자들을 조직하는 것이 폭력과 괴롭힘을 방지하고 문제에 대응하는 중요한 방법임을 증명해주었다.³⁶

IDWF 설문조사는 광범위하게 비가시화되고 규제없는 일의 성격, 노동법 보호의 부재 및 사회서비스 접

36 For further information about the HIVOS (online) Women @ Work campaign see: <https://hivosannualreport.org/womens-empowerment/safeguards-against-sexual-harassment-on-african-horticulture-farms/#>. Hivos (online) A Model Sexual Harassment Policy for the Flower Sector in Eastern Africa: https://www.hivos.org/sites/default/files/stop_sexual_harassment_project_0.pdf

근의 제약 등과 관련된 가사노동자의 높은 수준의 육체적, 심리적, 성적 폭력에 대해 밝혀내었다(International Domestic Workers Federation 2018). 아시아와 태평양 지역에서만 500만명의 노동자들이 사회적 이익과 노동 보호를 누리지 못하고 있다(International Domestic Workers Federation 2018, p.1).

2011년 ILO 가사노동자들의 컨벤션 (No.201) 채택은 많은 국가에서 여성이 대다수인 부문에서 조직과 단체협상 권리를 신장시키는 중요한 사건이었

다. 컨벤션 189는 멤버들로 하여금 “가사노동자들이 모든 종류의 학대, 괴롭힘, 골격에 대하여 효과적인 보호를 받을 수 있도록 조치를 취하도록” 의무화하였다(ILO 2011c, Article 5). 189번 컨벤션을 채택 이후 가사노동자와 노동조합단체들은 12*12 캠페인을 전개했는데, 이는 이주여성들에 대한 폭력, 학대, 착취 예방의 필요를 지적하였고 이는 몇몇 걸프지역 국가들이 가사노동자들의 보호 수준을 개선하는 것으로 이어졌다(ITUC 2016; ITUC 2014a).

가사노동자를 조직하고 대표하기

우루과이의 가사노동자

우루과이는 협약 189번을 비준한 첫 번째 국가이며, 가사 노동자 보호에 있어서 가장 앞선 법안을 가진 국가들 중 하나이다. 노동조합 Inter-Union Assembly of Workers 의 젠더과와 노동자들의 전국 협약 (Workers’ National Convention (PIT-CNT) 노동조합 센터의 노력으로, 가사노동자들은 가사노동자를 대표하는 최초 조합을 창설했다(Goldsmith 2013). 가사노동의 고용 조건에서의 단체 협상은 2006년 시작되었고, 가사노동 부문을 규제하는 법안이 처음으로 시행되었다. 최초 단체 협상안은 2008년 처음 승인되었고, 본 법안에는 도덕적 혹은 성적 괴롭힘으로부터 자유로운 존엄한 노동환경의 조성, 친밀성에 대한 권리 존중, 적합한 위생 환경 내에서의 심리육체적인 건강에 대한 보호를 포함하는 것이다. 더욱 최근의 단체 협상안은 노동과 사회보장부, 가사노동자들의 노동조합(SUTD), 그리고 고용주들의 연합인 “우루과이 주부, 소비자, 사용자 연맹”(LACCU)로 이루어진 삼자 위원회에서 협상되어 2013년에 채택되었는데, 2013-2015년의 기간동안 적용되었으며, 12만명의 가사노동자들이 협상안에 포함되었고, 직업적 보전에 대한 삼자 위원회도 설립하였다(노동과 사회보장부, SUTD와 LACCU 2013).

젠더에 기반한 폭력을 증식시키기 위한 국제 가사노동자연합 행동

가사노동자들에 의해 실행된 사항들은 권익보호 캠페인, 단체협상안에 성에 기반한 폭력을 포함하는 것에 대한 협의를 포함한다. 다른 사항들은 구성원 교육, 법적 서비스 제공, 상담, 고발접수 조력, 소송, 그리고 피난처나 재정적 지원을 찾을 수 있게끔하는 실용적 조력과 지원을 제공하는 것이다. 종종 이 작업은 NGO 들, 사기업, 변호사들의 협력관계에서 수행되었다. 때때로, 단체는 직접적 행동 및 고용주/관계인과의 협상을 통해 가사노동자를 고용하는 것과도 직접적으로 관련되기도 하였다.

6.3.3 접객 및 여행 산업 부문

접객 부문 - 예를 들면 호텔, 레스토랑, 바, 카지노와 여행업 - 에 종사하는 여성들은 종종 폭력과 괴롭힘을 경험한다. 폭력과 괴롭힘에 대한 위험 요소들이 존재하는 비표준적 형태의 고용 영역에 있는 노동자들과 같이, 많은 사람들이 직장을 잃을 수

있다는 두려움에 고충 사항을 접수하지 않는다. 임금에 기반한 팁, 주류 소비와 “고객은 언제나 옳다”라는 인식 등의 요소들이 제3자에 의한 성적 괴롭힘의 위험도를 높인다(Nordic Hotel, Restaurant, Catering and Tourism Union 2015). 이에 더해, 종종 야간근무를 수반하는 장시간 노동은 출퇴근길을 위험하게 만들기도 한다.

접객 부문에서의 여성

시카고, 미국의 접대 부문 캠페인: “손을 떼고, 바지를 입으라”⁴²

접대 부문에서의 성희롱 및 성폭력에 대한 많은 보고건에 대한 대응책으로, UNITE HERE 라는 시카고의 조합은 “손을 떼고, 바지를 입으라”라는 캠페인을 시작했다. 캠페인은 카지노에서 음료를 제공하는 여성들과 호텔 방을 치우는 역할을 하는 여성들에 대해 자행된 성희롱을 막기 위한 권익옹호 활동을 포함하고 있다. 캠페인은 2017년 시카고시가 호텔 고용인들이 청소 노동자들에게 긴급 벨을 제공하는 것을 의무화하도록 하는 법안을 통과하도록 이끌었다. 그에 더하여, 법안은 호텔 노동자들이 고객으로부터 당한 성폭력 사건을 보고했을 때 당할 수 있는 보복에 대한 보호조치와 호텔이 성희롱 방치를 실행하는 것을 의무화했다.

식품, 농업, 호텔, 레스토랑, 케이터링, 담배와 노동자 동맹 연합의 국제 조합(IUF)의 호텔 청소원들에 대한 착취와 폭력을 종식시키는 글로벌 실천주간

매년 IUF는 호텔 청소원들에 대한 착취와 폭력을 종식시키는 글로벌 실천주간행사를 연다. 글로벌 실천주간은 직장내 정책과 양호한 노동의 필요에 대한 의식을 제고하는데에 도움을 준다. 이것은 25개국의 호텔 청소원들이 글로벌 호텔 산업에서 그들이 처한 상황에 대하여 이야기하며 안전하고 안정적인 노동 환경을 요구한 2014년 12월에 시작하였다. 세계적 캠페인의 일환으로, 필리핀에서 IUF와 관련된 호텔 레스토랑과 동맹 영역에서의 전국노동조합(National Union of Workers in Hotel Restaurant and Allied Industries)은 2016년 전국 노동과 보건, 안전 규칙들을 준수하지 않은 호텔들에 대한 조사를 수행할 정부행정명령을 확보했다(IUF 2016). 서아프리카의 프랑스어권 국가의 IUF 관련자들은 호텔청소원들과 발레 파킹원들의 스트레스가 높고 위험한 노동조건을 강조하기 위해 열린 많은 워크숍 참여와 더불어 2016년 6월 2차 글로벌 실천주간에 합류하였다.

스웨덴 호텔과 레스토랑 노동자 조합(HRF) (ILO, 2017e)

HRF는 호텔과 레스토랑 부문의 노동자들을 대표하는데, 이 부문은 여성들이 종종 단기 임시 계약으로 고용되어 있는 경우가 많다. 설문조사 결과는 이 부문에서의 성희롱의 정도에 대해 시사해주는데, 노동조합은 높은 직원 퇴사율, 열악한 노동조건과 폭력과 희롱 피해의 위험간 강한 상관관계가 있음을 발견하여, 안정적 일자리 확보를 위한 캠페인을 전개하였다. 많은 여성노동자들은 그들의 권리 침해와 폭력에 대해 보고하지 않는데, 이것은 그들이 직장을 잃을 수 있다는 우려 때문이다. 조합은 세부지역 및 지역단위의 안전 대표자를 교육시키며 그들에게 직장에서의 성희롱을 인지하고 해결할 수 있는 더 많은 수단들을 제공했고, 문제 해결을 위하여 보건과 안전 확보 방침, 명확한 규칙과 가이드 라인을 마련해야한다고 주장했다. HRF가 노동과 성희롱 이슈에 대해 문제를 제기하기 시작하자, 몇몇 고용주로부터 반발을 경험하기도 했지만, 시간이 지나면서 고용주들은 이 문제를 언급하는 것이 회사의 명성에도 좋은 영향을 미치는 등의 잠재적인 장점을 깨닫기 시작했다. 더구나, 전국 고용주 단체인 Visita(스웨덴 서비스업 고용주 연합)와의 사회적 대화는 직장 문제에 대한 보건과 안전 교육을 이끌어냈는데, 여기에는 성희롱 및 방치에 대한 동의도 포함되었다. 부가적으로, 반차별법안하에서, 고용주와 노동조합은 노동시장에서 차별을 방지하는 데에 공동으로 책임이 있다.

42 For further information see: <https://www.handsoffpantson.org/>

캄보디아 맥주 산업에서의 여성노동자들의 안전(CARE International 2013)

캄보디아의 여성 맥주 판매원들에 대한 폭력을 떠받치는 위험한 사회적 규범을 변화시키기 위해, CARE International 은 맥주 브랜드와 지역 맥주생산자들, 정부 부처, 여성단체들과 비공식 맥주판매상들을 관리하는 이들과 함께 작업하였다. 그들의 목표는 직장에서의 압박이 수도인 프놈펜에서 일하는 맥주 판매자들에게 미치는 영향을 살펴보기 위한 것이었다. 이것은 “맥주를 안전하게 판매하기” 프로젝트를 통해 하이네켄과의 파트너십을 맺는 것도 포함되었다. 6개의 주요 맥주생산자들 (Cambodian Brewery, Cambrew, Asia Pacific Breweries, Heineken, Guinness and Carlsberg)가 맥주 판매자들에게 고정적 월급을 제공하는 것과 그들의 권리와 안전문제를 가장 중요한 요소로 삼는 맥주 판매산업을 구축하는데에 합류했다. 이것은 BSIC의 맥주회사 구성원들이 실행규칙을 합의하는 것으로 나아갔는데, 그것은 다음을 포함한다: 수퍼비전 구조와 불만처리절차; 희롱 방지 정책과 제로톨러런스 접근; 그리고 방침 준수 및 영향에 대하여 매년 시행되는 독립적 모니터링.

CARE는 또한 캄보디아에서 맥주판매자들의 연대 연합(Solidarity Association of Beer Promoters)을 세우는 데에 일조했는데, 이것은 젠더에 기반한 폭력을 포함한 맥주 판매자들에 대한 교육과 행동 변화를 가져왔다. 이 프로젝트, “맥주산업에서의 여성 노동자의 안전을 촉진시키기”(PSWWBI),는 모든 종류의 젠더에 기반한 폭력으로부터 자유로운 더 안전하고 존중받는 노동환경을 만든다는 목표아래 정부 관계자, 시민사회, 맥주산업과 여성 맥주 판매자가 모두 모였다. 이 모델의 평가 결과는 의류 공장, 여행업, 접객업 혹은 연예산업의 다른 부문 등을 포함한 산업영역 등 여성노동자가 성희롱에 직면할 수 있는 산업들에까지 적용될 수 있다는 것을 말해준다.

6.3.4 운송부문 종사 노동자

연구에 따르면, 운송산업에 종사하는 여성노동자들에 대한 폭력과 괴롭힘이 매우 광범위하게 이루어지고 있고, 주로 동료, 매니저, 고객, 승객, 차량 소유주, 그리고 국가들에 따라 지역 권위당국과 경찰에 의해서도 범해진다고 한다 (ETF 2017). 사회적 규범은 운송 영역에 여성이 “속하지” 않는다는 사회적 태도를 강화하는 데에 일조하고 있다 - 이는 여성이 폭력을 경험해도 침묵하게 만드는 강력한 걸림돌로 기능한다. 운송부문 노동자들에 대한 폭력은 여성을 관련 직업군으로 끌어들이고 유지하는 데에 가장 중요한 요소중 하나로 파악되었다 (ILO 2013). 운송 부문에서의 제3자로부터 여성이 당하는 폭력이 눈에 띄게 증가하는 현상에 대응하여, 운송 회사들은 노동자와 그들의 대표들과 협의하여 넓은 범위의 안전 조치를 실행하였다.

43 These safety measures are drawn from sources including: UN Women's (online) resource on Safe Public Transport: <http://www.endvawnow.org/en/articles/252-safe-publictransit-for-women-and-girls-.html>; International Transport Federation (ITF) (undated) Action Guide on Violence Against Women. London, ITF.

운송영역에서의 안전 조치에 대한 모범 사례들⁴³

- 여성이 고립되어 일하는 상황, 특히 야간 근무를 피하기
- 경보 시스템을 설치하고, 고립된 노동자들을 조력하기 위한 적절한 안전장치 설치
- 1인 운송비 지불버스와 고객센터카운터에 보호 스크린과 같은 안전장치 설치하기
- 여성을 위한 화장실 접근과 여타 시설에 대한 접근에 안전을 보장하기
- 노동자가 불안정한 운송로나 지역으로부터 위험에 처할 수 있는 곳을 파악하기 위한 안전 감사
- 잠재적으로 위협적이거나 위험한 상황에서 그들 스스로를 보호하고 대응할 수 있도록 노동자들에게 안전조치 계획, 사건 대응 교육, 인식제고
- 제3자 폭력 보고 및 재발을 막기 위한 방안 실행, 대응, 교육을 위한 시스템 구축
- 여성노동자들과의 논의의 장 구성하기, 그들에게 도움이 될만한 안전 장치에 대해 의견을 듣기

운송부문 여성 노동자들의 직장에서의 안전

인도 마하라슈트라 주 여성 버스 운전자들은 성폭력과 희롱에 도전한다(ILO 2017e)⁴⁴

인도의 여성 버스 운전자들은 폭력과 희롱과 관련된 많은 위험요소들을 안고 있는데, 여기에는 불안전, 업무중 화장실로의 접근 부족, 버스가 고장났을 시 홀로 버스를 지켜야 하는 계약적 요구사항 등이 포함되어 있다. 마하라슈트라 주 도로교통조합은 여성 버스 운전자들이 높은 성적 희롱 및 공격의 위험성에 처해있다고 문제를 제기하였다. 노조는 여성 노동자들 및 승객들 모두가 처해진 위험에 대해 논의함으로써 더 넓은 공동체 지지를 이끌어낼 수 있었음을 알아냈다. 이것은 운송 부문 노조, 승객 연합 및 NGO의 동맹을 이끌었고, 합동 노조/공동체 캠페인을 통해 마하라슈트라 주의 버스 운전기사들과 승객에 대한 폭력에 대해 문제제기하는 캠페인을 벌일 수 있었다. 여성 버스 운전노동자들과 승객들에 대한 폭력과 희롱 문제는 노조가 여성을 조직화하게끔 하였고, 의사결정 과정에서 대표성을 높일 수 있었다. 인도에서는 점차 더 많은 수의 여성들이 운송 부문에 고용이 되고 있다.

마하라슈트라 주 도로교통 사업주들과의 미팅은 300개의 사업장 중 200개의 작업장에서 탈의실과 여성을 위한 화장실 시설을 마련하도록 이끌었으며, 합동 노조/고용주 전략은 직업적 성별 분리를 감소 시키게 하였다.

“우리는 아주 큰 변화를 목도했는데, 특히 마하라슈트라주에서였다. 여성 버스 운전기사들은 전통적이고 가부장적 구조 및 실천들에 도전하는 힘을 발견했고, 수백명의 강인한 여성 리더들이 이에 동참했다. 남성 노조 대표들은 젠더 기반 폭력에 대응하는 캠페인이 긍정적임을 깨달았다; 그들은 사기업화 및 저임금에 대한 싸움에서 노조를 강화시켰다”(Jodi Evans, Women’s Officer, International Transport Federation (ITF)).

우간다 주요 운송지역을 중심으로 비공식 여성 운송 노동자들을 조직화하기(ILO, 2017e)

우간다의 합병 운송과 일반 노동자들의 노조는 저임금이자 종종 비공식적 노동자들이 일터에서 겪는 폭력과 불평등에 대항하기 위해 노동자들을 조직하였다. 가장 저임금 직업군에 포진된 대다수 여성들, 예를 들면 노점상, 사무원, 주차요원, 청소원들은 취약한 상황을 마주하게 된다. 비공식적 경제영역의 많은 부분이 여성 노동자로 채워지고, 이들은 주요 운송 지역내와 주변에서 근무한다. 여성들이 파악하는 가장 중요한 이슈는 남성에 의한 폭력, 괴롭힘, 위협이었다. 국제 운송 노동자연합(International Transport Workers’ Federation (ITF)이 지원한 이 프로젝트는 노조 리더들과의 세미나, 국가간 교환 방문, 활동 조직화하기와 지역 참여 연구, 그리고 운송에서의 비공식적 여성 노동자들의 가시성을 높이기 위한 매핑을 포함한다. 이 프로젝트는 또한 여성 비공식 운송 노동자들의 노조 대표성을 향상시켰고, 비공식부문 여성위원회(Informal Sector Women’s Committee)의 설립을 이끌었다.

44 See: http://www.itdp.in/wp-content/uploads/2017/12/171215_Women-and-Transport-in-Indian-Cities_Final.pdf

불가리아 여성 운송 노동자들을 위한 안전한 일과 폭력에 자유로운 직장을 위한 캠페인

불가리아 운송 노동조합연합(The Federation of Transport Trade Unions of Bulgaria, FTTUB)은 운송 부문에 있는 여성에 대한 폭력을 증식시키기 위한 캠페인을 실시했다. 이것은 여성노동자들을 대상으로 하는 “공유할 누군가”라는 자기 기입식, 무기명 질문지 설문지를 작업장 내 지정 장소에 배치하는 것으로 시작되었다. 이 설문조사는 직장에서의 폭력 방지를 위한 FTTUB의 후속 캠페인, 권익옹호와 단체 협상의 근거로 활용되었다. FTTUB는 폭력예방에 대한 작업과 ITF 캠페인 “강한 노조는 여성을 필요로 한다”에의 참여 등 직장에서의 젠더불평등과 성별 분리문제에 대한 실행을 연결시켰다. 이것은 불평등한 성역할과 관계가 여성에 대한 폭력과 긴밀하게 연결되어 있다는 인식에 기반한 것이었다.

이 캠페인 후 운송 회사들은 여성 버스 및 트램 운전기사들에 대하여 보호 스크린 등을 포함한 안전 조치들을 도입하기 시작했다. 획기적인 4개의 시 차원 합의안이 협상되었고, 이는 개선된 안전조치 설치, 대중, 고용주와 노동자의 의식을 제고하고, 여성을 위한 개선된 안전조치와 시설 마련으로 이어졌다.

6.3.5 보건과 교육부문 종사 여성 노동자

여성들은 보건과 사회적 돌봄 노동자군에서 최전방의 다수를 차지하고 있다. 보건 영역에서, 언어적 폭력의 비율, 육체적 폭력과 성적 괴롭힘은 최근 더욱 증가한 것으로 보고되고 있고, 특히 공공영역에서 더욱 그러하다(Public Services International 2018; WHO 2002). 공공보건 노동자들은 다른 산업 및 부문에 비교해 가장 높은 수준의 폭력 발생을 보고하기도 한다(ILO 2018a, p.171). 예를 들면, 캐나다에서는 38%의 장기 근무 돌봄 노동자들이 매일 육체적 폭력을 경험하고 있으며, 이는 적절히 훈련된 직원의 부족과 열악한 근무환경으로 인해 악화되었다(Canadian Union of Public Employees 2013). 2016년 유럽의 유로파운드(Eurofound) 연구에서, 보건돌봄 영역이 폭력 및 괴롭힘에 가장 많이 노출된 영역임이 드러났다(ILO 2018a, p.171. 에서 인용). 게다가, 감소된 예산, 불충분한 직원고용, 그리고 교육 부족이 희롱과 학대에 기여하는 것으로 보인다.⁴⁰

40 According to the ILO, “violence against nurses and midwives, including verbal and physical abuse, has been reported in a number of contexts, both associated with staff shortages and with ‘demands’ from private sector health-care users”. ILO (2018a) Care work and care jobs for the future of decent work (Geneva), page 180.

교육영역을 보자면, 종합대학 및 단과 대학에서의 성적 괴롭힘과 성별에 근거한 폭력은 잘 보고되지 않는다(Johnson et al, 2018a). 성적 괴롭힘은 “한 국가의 경제적 사회적 삶과 전반적 공공보건을 향상시키는데에 영향을 미칠 과학, 공학, 의학 학계에서의 값비싼 손실”로 이어질 부정적 조직 문화를 부채질한다(Johnson et al, 2018b). 이러한 환경에서, 많은 요소들이 높은 수준의 성적 괴롭힘 사건 발생에 기여한다. 예를 들면 남성에게 힘과 권위가 부여되는 직업, 성적 괴롭힘에 대해 조직적으로 관대함, 예를 들면 가해자들에게 책임을 묻지 않는거나 고충 처리 접수를 받지 않는 것 등; 경력이 적은 직원들 혹은 연구자들 사이의 위계적 관계 혹은 의존성; 현장과 실험실과 같은 고립된 환경 등이다.

성적 괴롭힘은 책임성은 낮고 빈곤 및 젠더 불평등 정도가 높으며, 자원이 부족하고 임금이 낮으며 임시 계약직에 대한 의존성이 높은 교육 체계에서 특히 많이 발생한다. 보고되는 비율은 낮은데, 이것은 많은 여성들이 피해자화 되기를 꺼려하기 때문이다. 비밀보장 조항이나 비공개 합의등의 광범위한 사용이 여성, 혹은 남성이 고충을 제기하는 것을 꺼리게 만들고 침묵하는 문화를 조성함으로써 가해자들이 자신의 커리어를 보호하도록하는데 도움을 준다(영국 국회 2018). 영국에서는 여성에 대한 폭력과 괴롭힘의 일상화가 여성노동자들의 상황을 더욱 취약하게 만들었다 (Universities and Colleges Union 2015). 학교 부문에서 젠더에 기반한 폭력도 점차 문제가 되고 있다(UN Women and UNESCO 2016).

여성 보건영역 노동자에 대한 폭력과 괴롭힘을 예방하기

콩고민주공화국에서의 여성 보건 노동자들에 대한 폭력을 예방하기 (Public Services International 2018)

콩고민주공화국에서, 보건 노동자들은 강간 등 폭력의 피해를 당할 수 있다. 공공보건체계의 몰락과 대기시간 장기화는 간호사에게 압박을 주고, 제3자에 의한 폭력의 위험 가능성을 높였다. 보건 노동조합인 Solidarité Syndicale Infirmiers du Congo (SOLSICO)가 직장에서의 높은 정도의 폭력에 대응하기 위한 많은 노력을 기울여왔다. 노동조합은 보건 및 안전성 문제, 특히 이 부문에서 직장내 폭력 문제에 대해 정부 정책 영향력을 높이는 포괄적인 계획을 세웠다. SOLSICO는 좋은 노동환경에서 질 좋은 공공서비스를 제공할 수 있도록 하는 건강한 보건영역 확립에 대한 요구를 시민사회가 지지할 수 있도록 하는 네트워크를 세웠다.

캐나다 간호사들을 위한 직장내 예방 조치 합의 (Public Services International 2018)

캐나다의 마니토바 간호사조합(Manitoba Nurses Union)은 간호사에 대한 신체적 언어적 폭력을 근절하기 위한 노력으로 추가적으로 새로운 직장예방조치를 합의하였다.⁴⁶ 노조는 노조원들의 56%가 신체적 폭력을 경험하였으며 9,000명 이상이 언어적 폭력을 경험했다고 보고했다(Manitoba Nurses Union, 일자미상). 마니토바의 최근 법적 변화는 고용주들이 직장내 예방 정책 및 폭력 상황에 대하여 예방하고 언급하는 절차에 대한 전략을 확립하도록 의무화하고 있고, 폭력 사건에 대해 즉각적 조력을 제공하도록 하며, 해당 사건을 파악하고 검토하는 체계를 실행할 것을 명시하고 있다. 이 조치는 폭력과 괴롭힘에서의 가해자인 어떤 3자 - 보건 노동자에게 알려진 사람이든 아니든 - 가 직장에서의 가정폭력 가해자, 환자, 고객 및 전 피고용인을 모두 포함한다.

필리핀에서의 폭력과 괴롭힘의 증가 추세를 막기 위한 합의(Public Services International 2018)

필리핀에서, 특히 보건영역에서 여성에 대한 폭력과 괴롭힘은 노동자들의 의욕 저하, 결근, 높은 이직률, 생산성 손실을 가져왔다. 그에 대한 대응으로 보건영역 노조 필리핀 노동자 동맹 (the Alliance for Filipino Workers, AFW)는 다양한 조치에 대해 병원 고용주의 합의를 이끌어냈다 - 교육과 의식 제고, 제3자 폭력을 막기 위한 가이드라인을 포함하여. AFW는 공공영역에서의 열악한 작업 조직, 근무환경을 동료간 갈등 및 괴롭힘의 요인이 된다고 보았다. AFW는 폭력과 괴롭힘에 대하여 직업적 안전과 건강 이슈로서 특히 주목하였다. 노조는 ILO, the International Council of Nurses (ICN), WHO and PSI가 함께 작업한 보건 영역에서 직장내 폭력문제를 제기하는 체계가이드라인에 근거하여 심리사회적 문제로서 직장에서의 폭력에 대한 의식을 제고하기 위해 Public Services International (PSI)의 도움을 받았다(ILO et al, 2002). 2017년, AFW는 직장에서의 폭력에 대한 정보를 교환하고 고충에 대하여 알리기 위하여 등록 간호사 태스크 포스(Registered Nurses Task Force)를 구성하여 간호사들, 노조 구성원들과 비구성원들에 대하여 "공청회 투어"를 진행했다.

46 Available at: <https://manitobanurses.ca/reducing-workplace-violence>

아르헨티나 병원에서의 직장내 폭력에 대응하기 ((Public Services International, 2017)

아르헨티나 보건 부문 노동자들을 직장에서의 폭력 증가를 경험하고 있다. 한 병원에서 보건 노조인 Asociación Sindical de Profesionales de Salud de la Provincia de Buenos Aires (CICOP)는 폭력 예방 계획을 실행하여 직장 결근을 줄이고자 했는데, 노조는 많은 보건 노동자들의 직업 안정성 결여와 관련한 더 많은 문제를 발견했다. CICOP는 그 구성원들을 대표해 단체 합의를 이끌어냈고 이는 보건과 안전에 대하여 부에노스아이레스의 보건과의 폭력에 대한 위원회와의 합동 직장 위원회를 구성했다. 2011년부터 CICOP 구성원들은 각 직장에 구성된 이 합동 보건 및 안전 위원회에 참여하였다.

파키스탄의 여성 보건 노동자 프로그램 (Public Services International, 2018)

파키스탄에서 여성 보건 노동자들 (흔히 "숙녀 보건노동자들"로 알려진)은 직장에서 그들의 남성 상급자들, 환자의 가족이나 그들이 일하는 공동체의 남성들로부터 폭력과 괴롭힘을 당해왔다. 게다가, 그들은 집에서도 이들이 하는 일로 인한 폭력을 경험하고 있다. 모든 파키스탄 여성 노동노동자 및 고용주 연합(All Pakistani Lady Health Workers & Employees Association)은 많은 여성들이 "그들이 남편, 남자형제, 사돈지간 남자형제, 아버지, 시아버지 등으로부터의 폭력에서 어떻게 살아남았는지"에 대해 경험을 공유하도록 도왔다(PSI 2018 p.7). 여성 보건 노동자들의 남성 친족들은 여성들이 가정폭력에 처하도록 두었는데, 그것은 여성들이 대중들과 접촉하는 것이 가족에게 불명예를 가져온다고 생각하기 때문이다. 노조는 그들의 남편들이 여성의 월급을 가져가버리거나 은행에서 곧바로 월급을 인출하는 등의 경제적 폭력에 대한 것도 이야기하는 공간을 마련했다. 노조는 여성 보건 노동자들이 동료들로부터 지지를 받을 수 있도록 도왔고, 이로써 가사노동으로 인한 침묵과 고립의 장벽을 깰 수 있도록 도왔다.

교육영역 종사자들에 대한 폭력과 괴롭힘 방지하기

학교와 관련한 젠더기반 폭력과 괴롭힘 방지: 유럽의 사회적 파트너의 역할

교육 영역에서, 교육을 위한 유럽 노동조합 위원회 (European Trade Union Committee for Education (ETUCE))와 유럽의 교육 고용주들의 연합 (European Federation of Education Employers (EFEE))은 교육 노조와 고용주들이 제3자의 폭력 및 괴롭힘, 특히 젠더 기반 폭력을 방지하고 줄이는 사회적 대화구조에 조금 더 적극적으로 참여시키기 위해 노력했다(ETUCE and EFEE, 2012). 그것은 제3자에 의한 폭력과 괴롭힘(학생, 부모, 그리고 제3자)을 다루는 것을 교육 영역에서 단체 협약의 최우선 과제로 삼는 것, 그리고 교사 노조와 교육 영역 고용주들이 학교에서 보건과 안전을 위한 전략을 세우는 것을 돕기 위한 것이었다. 이 프로젝트는 노조와 고용주 사이에서 문제를 어떻게 해결할지에 대한 지식을 향상시키는 것으로 이어졌다. 전국 노조에 의한 실천 사례들은, United Kingdom National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers 의 선입견에 기반한 따돌리기에 대한 캠페인, "선입견에 근거한 따돌리기에 대응하고 방지하기" 캠페인 책자 등을 포함한다.

6.3.6 여론 형성, 정치, 공적 영역에서 중요한 위치에 있는 여성들

공적으로 중요한 지위에 있는 여성들, 예를 들면 언론인, 인권 옹호자들, 정치적 그리고 공적 지위를 가

진 여성들은 빈번하게 폭력과 괴롭힘의 피해자가 된다(유럽 의회 2018). 이것은 특히 여성이 성평등을 공식적으로 주장하거나, 여성에 대한 폭력에 대하여 비판적일 때 더욱 그러하다. 소셜미디어나 온라인을 이용한 괴롭힘 사건이 점점 더 많이 발생한다.

정치영역과 공적 영역에서의 여성

선거기간을 포함하여 정치영역에 있는 여성들은 폭력과 괴롭힘에서 타겟이 되는 경우가 많고, 이는 여성이 정치나 공적 영역에 참여하는 것을 저지하는 강한 메시지로서 기능한다. 성적 괴롭힘은 정치적 삶에서 광범위한데, 특히 남성 정치인들이 특정한 경우에 그들의 지위를 이용하여 커리어 시작 단계에 있는 어린 여성들을 성적으로 괴롭히는 경우, 그리고 정치적 충성심으로 인한 침묵의 문화가 존재하는 경우 그러하다(유럽 의회 2018). 정치영역에서는 지위를 가진 남성들의 문화가 여성에 대한 성적 괴롭힘으로 이어지며 이는 전 세계적으로 많은 국가들에서 보고되는 바이다.

여성 국회의원들은 흔히 정치영역에 있는 남성들과 공공영역의 구성원들에 의해 성적 괴롭힘의 대상이

되는데, 이는 여성의 정치 참여 가능성에 영향을 미친다(국제의회연맹 (Inter-Parliamentary Union) 2016). 2016년 수행된 아프리카, 유럽, 아시아 태평양, 미주와 아랍 국가들의 39개국을 대상으로 한 연구는 여성 국회의원들에 대한 폭력과 괴롭힘의 빈번함에 대해 보고하고 있다(국제의회연맹 2016). 여성 국회의원들의 80%이상이 심리적 폭력을 보고하고 있다(모욕적 성적 혹은 성차별적 발언을 보고한 여성 65.5%, 목숨에 대한 위협과 강간, 납치 등을 보고한 여성 44.4%에 이르기까지). 반수가 넘는 응답자들이 동료 남성들로부터 재직 중 모욕적 성차별적 연사를 경험했다. 이 설문에 응한 60%가 넘는 여성 국회의원이 그들이 이러한 행태의 대상이 된 것은 그들이 여성의 권리와 인권을 옹호하는 자리에 있기 때문이라고 생각했다. 이를 더욱 악화시킨 요소들 가운데, 나이가 적은 것, 반대파, 소수자 그룹에 속하는 것 등이다.

정치 및 공적 영역에 있는 여성에 대한 폭력을 증식시키기

#NotTheCost, 정치 영역의 여성에 대한 폭력을 중단시키기⁴⁸

워싱턴 DC에 있는 National Democratic Institute에 의해 전개된 국제 캠페인은 “#NotTheCost, 정치영역에 있는 여성에 대한 폭력을 중단시키기”, 라는 것이 2016년에 시작되었다. 이 캠페인은 정치 영역에 있는 여성에 대한 폭력에 있어서 세 가지 특성을 파악하였다.

- 그것은 성별적 이유로 여성을 타겟으로 한다.
- 그것의 형식 자체가 매우 성별화되어 있고, 이는 성차별적 위협이나 성적 폭력에 의해 보여진다.
- 여성이 특히 정치적 영역에 있거나 그 영역에서 활발하게 되는 것으로부터 저지하는 효과

실천을 위한 요구사항은 정부, 국제적 지역 기관, 선출된 혹은 임명직 리더들, 정치정당과 시민사회 등으로부터의 권고사항을 포함하고 있다. 캠페인은 다음과 같은 제안사항을 제시했다:

- “정치 영역에 있는 여성에 대한 폭력” 의 행위들을 전지구적, 국가, 지역 층위에서 제기하고, 여성의 정치적 참여를 방해하는 데에 그것이 미치는 영향에 대해 이야기하기
- 여성의 정치적 참여를 제한하고 제어하기 위한 의도로 여성에 대한 폭력이 전세계적으로 일어나고 있다는 사실을 강조하기 위하여 이 논쟁의 전지구적 성격에 대한 인식을 제고하기
- 정치 영역에 있는 여성에 대한 폭력의 형식,과 영향, 광범위함에 대한 지표를 개발하고 데이터를 모으기
- 이러한 이슈를 해결하는데에 관심이 있는 여성 정치인들과 시민사회 단체들의 네트워킹을 지원하고, 이들이 백래쉬나 기밀 유지 위반으로부터 보호받을 수 있도록하기
- 여성이 정치영역에서 이들에 대한 폭력에 대응하고 감소시킬 수 있는 실천, 여성의 취약성을 감소시키며 대면 및 비대면 공격으로부터 효과적으로 대응하게끔하는 교육을 제공하기
- 남성이 이러한 종류의 폭력을 중단하거나 대응하는 데에 역할을 할 수 있도록 인식을 높이는 교육을 제공하기
- 미디어와 기술 부문에도 인식 제고 및 교육을 제공하며 피해자와 생존자를 위한 정당한 사법적 보호 및 인식 제고의 플랫폼을 제공하기

정치영역에 있는 여성에 대한 괴롭힘을 불법화하는 입법: 볼리비아

어떤 국가에서는 법령으로 정치영역에 있는 여성에 대한 괴롭힘을 특별히 금지하고 있다. 볼리비아에서는 2012년 2명의 고위 정치인 여성들의 살해 사건 이후 관련 법안이 소개되었다. 이 법안은 정치적으로 활발한 여성들에 대한 폭력의 사례들을 제시하고 있으며, 정치적 폭력과 괴롭힘은 1인 혹은 다수의 사람에 의해, 직접적 혹은 제3자를 통해 여성 후보자나 공적 지위에 있는 여성들, 그리고 그들의 가족들에 대해 저질러질 수 있다. 이 법안을 집행하는데에 책임이 있는 정부 부서는 법무부, 선출직 권위당국 및 고위급 정부인사들이다 (UN Women 2012)

언론계 종사 여성

여성 언론인들은 빈번히 성적 괴롭힘, 특히 온라인이나 소셜미디어를 통한 괴롭힘의 피해자가 된다. 설문조사는 성적 괴롭힘, 심리적 학대, 사이버 폭력, 그리고 다른 젠더에 기반한 폭력 발생을 보고하고 있다.

- 언론계 종사 여성의 약 2/3가 일과 관련하여 괴롭힘, 위협, 혹은 학대를 경험한 것으로 나타났다. 25%는 온라인 상에서 구두, 혹은 문자로 또는 신체적 위협과 괴롭힘 등을 경험했다 (International Women's Media Foundation and International News Safety Institute, 2014).
- 50여개국에서 조사된 여성 언론인들 중 반 수는 젠더에 기반한 폭력의 피해자였다. 온라인폭력은 44%의 여성에게 영향을 미친 것으로 나타났다, 가해자의 절반은 대중 독자, 청자 혹은 면식없는 사람들이었다. 고충을 언급한이들중 3/4는 적절한 조치가 취해지지 않았다고 보고했다. 12%만이 조치결과에 대해 만족했다 (International Federation of Journalists, 2017).

언론인들의 안전과 보안문제를 이야기하기 위해서, UN 집행이사회(United Nations Chief Executives Board)는 2012년 UN의 언론인의 안전을 위한 5개년 실천 계획(UN Plan of Action on the Safety of Journalists)과 면책 부여(Issue of Impunity)를 최초로 승인했다. 실천 계획은 언론인과 미디어 노동자들에게 안전한 환경을 제공하는 것과 언론인의 안전과 관련한 문제 해결과 법안을 마련하는 데에 조언을 줄 수 있는 부처간 조정메커니즘을 만드는 것을 목표로 하였다. 또한 언론은 여성에 대한 폭력을 종식시키는데에 매우 중요한 역할을 할 수 있다.

직장에서의 여성에 대한 폭력, 괴롭힘 등의 사건을 섬세하게 보고할 수 있도록 여성에 대한 폭력 보고에 대한 가이드라인이 국제 언론인연합(International Federation of Journalists)에 의해 마련되었다(International Federation of Journalists 일시 미상).

7. 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 종식시키기 위한 변혁적 접근법

이 장에서는 직장 내 여성 폭력과 괴롭힘을 근절하기 위해 다양한 행위자가 수행할 수 있는 변혁적 역할에 대해 알아본다. 행위자가 전도유명한 관행을 발전시키고 변혁적 접근법에 기여할 수 있는 9가지 중요한 차원을 제시한다. 특히, 직장 내 여성 폭력과 괴롭힘을 조장하는 성별, 문화적, 사회적 규범을 바꾸는 조치가 취해져야 한다.

다음 9가지 차원은 여성 노동자에 대한 폭력과 괴롭힘 근절을 위한 직장 내 이니셔티브, 캠페인, 프로그램 등을 개발하려는 조직을 위한 실용적인 출발점이다.

1. 폭력과 괴롭힘을 조장하는 성 불평등, 차별, 사회 규범 해결하기
2. 직장 내 변혁적 예방 활동
3. 효과적인 인적자원 정책과 절차 및 관행
4. 효과적인 불만 처리 절차
5. 피해자에 대한 구제와 지원
6. 가해자의 책임
7. 인식 제고: 교육, 정보, 캠페인, 도구 및 지침
8. 성별 차이를 고려한(gender-responsive) 공공 서비스
9. 안전한 공공 공간

7.1 폭력과 괴롭힘을 조장하는 성 불평등, 차별, 사회적 규범 해소

7.1.1 사회적 규범의 변화와 직장 내 권력 관계

직장은 성 불평등과 여성에 대한 폭력 및 괴롭힘을 초래하고 지속하게 하는 권력 관계, 사회적 규범, 신념, 태도, 행동을 변화시키는 데 핵심적 역할을 하며, 폭력 및 괴롭힘을 예방하기 위한 중요한 진입점이다. 이는 직장 등에서 발생하는 여성 폭력을 예방하는 조정된 접근법(coordinated approach)의 최근 증거 자료를 수집하는 유엔여성기구 주도의 기관간 예방 프레임워크에 반영되어 있다(UN Women, 2015a).

유엔 사무총장 산하 여성 경제역량강화 고위급 자문위원회(The UN Secretary-General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment)은 여성에게 불리한 사회적 규범(adverse social norms)을 경제적 기회의 격차에 기여하는 4가지 주요 제도적 제약 중 하나로 꼽는다(유엔 사무총장, 2016). 다른 세 가지 제약은 차별적 법률과 법적 보호의 부재, 무급 가사 노동과 돌봄을 인식하고 줄이고 재분배하는 데 실패, 금융, 정보통신 기술, 재산 및 기타 자산에 대한 접근성의 부족이다.

변혁적 접근법은 여성과 남성이 태도와 행동 변화를 통해 적극적으로 이러한 규범에 이의를 제기할

수 있는 기회를 제공하고 근본적인 성별 및 권력 불평등에 대한 해결책을 모색하여 여성이 차별이나 폭력 및 괴롭힘에 대한 두려움 없이 일하고 살 수 있도록 하는 것을 목표로 한다.

7.1.2 사회적 규범을 변화시키기 위한 진입점으로서의 직장

여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 조장하는 사회적 규범을 바꾸는 것은 변혁적 접근법의 한 측면이며, 이를 위해서는 교육과 업무환경에서 개인과 공동체 수준의 다양한 개입이 요구된다 (Fulu, KerrWilson and Lang).

업무 환경과 조직의 분위기는 성희롱을 예방하고 해결하기 위한 노력의 최전선에 있다 (Johnson et al, 2018a). 직장은 이러한 사회적 규범과 역할, 관계를 바꾸는 데 있어서 중요한 출발점이 될 수 있다. 예를 들어, 양질의 일자리를 제공하고 직장 내 평등과 존중 문화를 장려하는 것은 이러한 문화가 보다 넓은 지역 사회와 가족 관계 내에서 확산될 가능성을 높인다. 이와 관련하여, 일부 부문에 존재하는 불평등한 노동시장 참여율을 개선하고 돌봄 노동과 같이 여성 비율이 높은 부문의 사회적 가치를 높임으로써 성별 분업을 바꿀 필요가 있다.

직장 내 사회적 규범의 변화

유엔여성기구와 업계 선두기업들의 “고정관념 철폐” 노력

유엔여성기구는Unilever, WPP, IPG, 페이스북, 구글, 마즈(Mars), 마이크로소프트, J&J를 비롯한 업계 선두기업들과 협력하여 현실적이고 편향적이지 않은 이해를 반영한 인식을 형성하는 데 도움이 되도록 광고와 모든 브랜드 주도 콘텐츠에서 성별에 대한 고정관념을 타파하는 것을 목표로 하는 ‘성 고정관념 철폐를 위한 연합체(Unstereotype Alliance)’를 설립했다.⁴⁷

47 For further information see: <http://www.unstereotypealliance.org/en>

HERrespect: 직장 내 개입을 통한 긍정적인 성별 관계 장려⁴⁸

HERrespect 프로그램은 방글라데시 의류 산업 부문의 직장 내 개입과 사회적 규범의 변화를 통한 긍정적 성별 관계를 장려한다. 사회적 책임을 위한 비즈니스(Business for Social Responsibility, BSR)가 Change Associate, WE CAN Bangladesh, ILO와 국제금융공사(IFC)가 공동으로 추진하는 더 나은 노동 프로그램(ILO-IFC Better Work Programme)과 협력하여 주도하고 있다. HERrespect는 어떻게 직장에서 양성평등을 비즈니스 우선순위로 인식되도록 바꿀 수 있을지에 대한 새로운 접근법을 개발하고 있다. 이 프로그램은 젠더와 폭력에 대한 인식을 제고하고 사회적 규범을 되돌아보며 성희롱과 가정 폭력을 예방하고 해결하는 역량을 개발하는 젠더 변혁적(gender-transformative) 교육을 실시한다.

유니레버, “젠더 의식(aware)을 가지고, 젠더 문제에 적극적(active)으로 행동하며, 새로운 규범(new norm)이 된다.(Be gender aware. Be gender active. Be the new norm)”

Unilever의 프로그램은 고정관념을 타파하기 위하여 공급망 전체에서 여성에 대한 긍정적인 묘사를 촉진함으로써 시대에 뒤떨어진 비즈니스 관행을 통해 영속화되는 유해한 규범을 근절하는 것을 목표로 한다(Unilever, 2017b). 이는 ‘사회적 효익이 분명하고 비즈니스 성장에 도움이 된다’는 근거로 2020년까지 유니레버 전사와 공급망 전반에 있는 500만 여성의 역량 강화를 목표로 양성평등을 실현하고 모든 여성을 위한 품위 있는 직장을 만들겠다는 유니레버의 약속의 일환이다. 이 프로그램은 세 가지 핵심 우선순위를 기반으로 한다.

- 젠더 의식(aware)을 가진다: 여성이 가치 사슬 전반에서 경험하는 장벽에 대해 여성과 남성의 이야기를 듣고 배우며, 무행동(inaction)이 초래하는 사회적 비용과 비즈니스 비용, 행동이 가져오는 사회적 효익과 비즈니스 효익을 알아본다.
- 젠더 문제에 적극적(active)으로 행동한다: 직장 내 여성의 권리를 존중하고 여성의 전문성과 자기개발을 강화하는 정책과 관행을 수립하고 비즈니스 파트너와 협력하여 이러한 권리와 기회가 가치망 전반에 걸쳐 여성에게 제공되도록 한다.
- 새로운 규범(new norm)이 된다: 무의식적 편견이 미치는 위험한 영향을 인식하고 해로운 규범과 고정관념이 발생할 때마다 적극적으로 행동한다. 산업 부문, 직원 인구 통계, 고객 기반 및 기타 요소를 고려하여 비즈니스에서 사용할 수 있는 가장 강력한 변화 수단을 식별하는 것부터 시작한다. 그 다음 보다 체계적으로 가치망 전반에 있는 기회를 찾는다.

7.1.3 교차성(Intersectionality)

직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 종식시키기 위한 접근법이 효과적이라면 차별 종식을 목표로 해야 한다. 이를 위해서는 많은 여성들이 다양한 이유로 차별을 받는다는 사실을 인식할 필요가 있다. 유엔여성기구는 “가장 소외된 여성과 여아가 성별, 연

령, 계급, 능력, 인종, 민족, 성적 취향, 성 정체성 및 이주에 기반한 다양한 불평등과 교차적 형태의 차별을 경험한다”라고 말한다(UN Women, 2017a, p.6). 교차성은 차별의 다양한 근거가 어떻게 상호 작용하여 “...사회적, 문화적 규범과 각 사회, 경제 및 정치 체계의 역학 관계”에 의해 형성되는 억압 시스템을 만들어 내는지 설명한다(United

⁴⁸ For further information see: <https://herproject.org/projects/herrespect-bangladesh> and <https://www.whatworks.co.za/global-programme-projects/herrespect-bangladesh>

Nations, 2006, p.41). 여성의 인종 또는 민족, 카스트, 계급, 이주 상태 또는 난민 지위, 연령, 종교, 성적 취향, 결혼 여부, 장애 또는 HIV 감염 상태는 여성이 경험하는 폭력과 괴롭힘의 유형과 이를 경험하는 방식에 영향을 미친다(유엔, 2006, p.46).

교차적 차별은 일부 여성 집단을 더 큰 폭력의 위험에 노출시킨다(European Institute for Gender Equality, 2017). 예를 들어, 이주 여성은 이주 상태와 경제적 지위, 종사하는 산업 부문이나 직업 또는 직장에 존재하는 위험 요인으로 인해 차별과 폭력에 취약한 상황에 놓일 수 있다(AFL-CIO, Solidary Centre and Futures Without Violence, 2017). 주된 인력이 특정 성별이나 민족으로 구성된 직장의 환경은 다른 성별이나 소수 민족 출신 노동자에게 더 적대적일 수 있다.

- 호주의 한 조사에 따르면 여성, 장애인, 성소수자(LGBTI+), 연령이 낮은 노동자일수록 높은 수준의 성희롱을 경험한 것으로 나타났다. 지난 5년 동안 직장 내 성희롱에 대한 설문조사를 실시한 결과 직장 내 성희롱을 경험한 사람은 여성의 경우 5명 중 2명(39%)에 가까웠던 반면 남성은 4명 중 1명(26%)에 불과했고 18세에서 29세 사이의 사람들은 다른 연령대의 사람들보다 직장 내 성희롱을 경험할 가능성이 높게 나타났다(45%). 자신을 "게이, 레즈비언, 양성애자, 범성애자(pansexual), 퀴어(queer), 무성애자, 무로맨틱(aromatic), 미정, 확실하지 않음, 고민중, 기타"라고 밝힌 사람은 이성애자라고 밝힌 사람보다 직장 내 성희롱을 경험할 가

능성이 높았다(각각 52%와 31%). 호주 원주민과 토레스 해협 섬 주민은 다른 사람들보다 직장 내 성희롱을 경험할 가능성이 높았다(각각 53%와 32%). 장애가 있으면 없는 경우보다 직장 내 성희롱을 당할 가능성이 더 높았다(각각 44%와 32%) (Australian Human Rights Commission, 2018, pp. 7-9).

- 외딴 지역이나 고립된 지역의 광산에서 일하는 캐나다의 이누이트 여성은 성별이나 인종에 기반한 높은 수준의 직장 내 폭력을 반복적으로 경험하는 것으로 보고되었다(Pauktuutit, Canada's Inuit Women's Association, 2014).
- 미국의 저임금 이주 농장 노동자와 관리인은 취약한 환경에서 일하는 경우가 많으며 상사로부터 성희롱과 성폭행을 당할 위험이 있다. 많은 사람들이 직장을 잃거나 추방될 것이 두려워 폭력과 괴롭힘을 신고하지 않는다(Yeung, 2018).

- 젊은 노동자일수록 임시직이나 비정규직 형태의 일자리, 폭력의 위험이 큰 일자리에 종사할 개연성이 높다. 국제노동조합연합(International Trade Union Confederation, ITUC)이 추진하는 '생명을 위한 결정(Decisions for Life) 프로젝트에 참여하는 젊은 여성 노동자들은 폭력과 괴롭힘을 자신의 일상에 영향을 미치는 핵심 문제 중 하나로 꼽았다(ITUC, 2011).

직장 내 교차성과 폭력 예방

성희롱 및 젠더 기반 괴롭힘과 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현에 기반한 괴롭힘 방지를 위한 의정서(Protocol against sexual and gender-based harassment and against harassment based on sexual orientation, gender identity and/or gender expression, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, CCOO, 2016)

본 의정서는 여성과 LGBTI에게 악영향을 미치는 직장 내 학대를 방지하는 조치를 제시하고 성적 지향, 정체성, 성별 표현에 기반한 성희롱을 다룬다. 또한 LGBTI에 대한 혐오 해소와 인식 제고, LGBTI 노동자 지원을 위한 절차와 프로토콜을 비롯한 다양한 조치를 제안하였다. 단체 협약(bargaining agreement)에 사용될 수 있는 예시 조항도 포함하고 있다.

7.1.4 권력의 변화와 공유: 리더십 지위 및 비전통적인 직업군에 있는 여성

폭력과 괴롭힘의 예방은 고위직과 리더십 위치에서의 성별 균형과 성별 직종분리(occupational segregation)의 종식 등 노동시장의 젠더 불평등 해소에 주안점을 두어야 한다. 직장 내 젠더 챔피언(여성과 남성 모두)과 조직의 리더십 위치에서의 젠더 균형은 직장을 변화시키고 여성이 동등하게 중요하다는 강력한 메시지를 전달하는 데 필요하다.

관리 및 감독직에 더 많은 여성을 배치하여 경제활동 참여를 촉진하는 것은 평등과 존중에 기반한 근무 환경을 조성하는 중요한 방법이며, 폭력과 괴롭힘을 예방하는 데 도움이 된다(UN Women, 2016a, ILO, 2016a). 그러나 고위직 여성 비율을 높이는 것만으로는 충분하지 않다. 가부장적 가치와 사회 및 직장 내 남성과 여성 간 불평등으로 인한 불평등한 젠더 권력과 역할 및 관계에 상당한 변화를 주어야 한다.

이러한 권력 관계를 변화시키는 것은 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 예방하는 효과적인 대응 중 하나이다. 근무 환경과 조직의 분위기는 성희롱을 예방하고 해소하기 위한 노력의 최전선에 있다. 남성이 권력과 권한을 행사하는 위치에 있는 직장, 항의를 진지하게 받아들이지 않거나 가해자에게 책임을 묻지 않는 등 성희롱을 용인하는 분위기의 조직, 계층적이고 종속적인 관계 등의 환경은 높은 수준의 성희롱에 기여하는 특성들이다(Johnson et al, 2018a).

여성을 존중하는 근무환경과 투명하고 젠더 대응적인(gender-responsive) 채용, 유지, 승진, 보상 및 성과 평가 시스템을 요구하는 근무 환경을 조성하고 노동자의 성별 다양성을 보장하는 것이 중요하다.

“젠더 기반 폭력은 성별 직종분리를 영속화한다. 직장 내 만연한 성희롱과 기타 형태의 폭력은 기존의 위계질서와 젠더 권력 관계를 강화하거나 유지하는 역할을 한다. 예를 들어, 여성이 괴롭힘이나 폭력에 대한 실제 또는 인지된 위협으로 인해 남성이 지배적인 직종을 선택하거나 승진 신청을 하는 것을 주저하여 인종 차별이 영속화될 수도 있다.”

(UN Women, 2016, p. 94)

7.1.5 여성의 목소리와 행위주체성 (Women's voice and agency)

직장 내 폭력과 괴롭힘에 효과적으로 대처하려면 여성의 목소리와 행위주체성 필요하다. 취약한 상황에 있는 많은 여성들이 다양한 이유로 직장 내 폭력과 괴롭힘에 대해 말하지 않는다. 예를 들어, 방글라데시의 의류 노동자들은 직장 내 학대를 공개적으로 밝히려 하면 위협을 받는다고 보고했다(International Labor Rights Forum, 2015). 인도의 의류산업 부문에서 실시한 설문조사에 따르면 설문조사에 응한 노동자의 82%는 자신이 경험한 성희롱에 대해 아무에게도 말하지 않았고, 89%는 경영진이나 경찰에 공식적으로 보고하지 않았으며, 75%는 공장 내 제대로 작동하는 징계위원회가 없다고 답했다(Sisters for Change and MUNNADE, 2016). 피해자가 자신의 경험과 안전 문제를 공유할 수 있도록 하는 것은 폭력과 괴롭힘의 만연함을 이해하고 적절한 대응을 개발하는 데 중요하다. 인터뷰 또는 직장 외부의 포커스 그룹 토론과 같이 피해자의 임파워먼트(empowerment)를 촉진하는 참여적 접근 방식과 미술치료(artwork), 바디 매핑(body mapping)과 같은 창의적인 방법은 피해자에게 경험의 공유를 장려한다.⁴⁴

44 See Morris and Pillinger (2016) op cit. for the range of creative and innovative ways to increase women's voice. See also Fair Wear Foundation (FWF) (2016) FWF Artwork Focus Group Project Report. Amsterdam, FWF.

참여 연구(participatory research)를 통한 여성의 목소리 강화

젠더 기반 폭력에 대한 미국 연대 센터(US Solidary Center)의 참여 연구⁵²

연대 센터는 여성이 직장 내 젠더에 기반한 폭력 문제와 그것이 여성으로서의 삶과 노동자로서의 삶에 미치는 영향을 정의하고 성찰할 수 있도록 하는 프로세스에 참여하고 있다. 또한 여성 노동자의 목소리를 직장, 국내 및 국제 캠페인의 최전선에 두어 지역과 전 세계의 직장에서 발생하는 젠더 기반 폭력에 맞서 싸우는 것을 목표로 한다. 연대 센터는 캄보디아, 인도네시아, 태국, 말레이시아, 미얀마, 베트남의 노동조합 여성들과 함께하고 있다.

예를 들어, 연대 센터가 캄보디아와 인도네시아에서 수행하는 활동은 의류 공장에서 발생하는 젠더 기반 폭력의 범위와 성격을 분석하고 해당 문제에 대한 프로그램 참가자들의 이해를 높이는 것을 목표로 한다. 모로코, 튀니지, 남아프리카 공화국, 멕시코, 페루에서도 유사한 참여 연구와 인식 제고 활동을 수행하고 있다. 참여 연구는 여성 노동자의 역량을 강화하고 여성 노동자들이 직장 내 폭력과 괴롭힘을 종식하기 위한 캠페인을 지지하는 역할을 하는 데 도움을 주었다.

ITUC 프로젝트 "생명을 위한 결정(Decision for Life)"(ITUC, 2011)

"생명을 위한 결정"은 앙골라, 아제르바이잔, 벨라루스, 브라질, 인도, 인도네시아, 카자흐스탄, 모잠비크, 남아프리카 공화국, 우크라이나, 잠비아, 짐바브웨에서 폭력과 괴롭힘이 젊은 여성 노동자들의 일상 생활에 영향을 미치는 주요 이슈라고 강조한다. 직장 내 폭력을 광범위한 사회적, 경제적, 조직적, 문화적 요인에 뿌리를 둔 구조적 문제로 간주하여 젊은 여성들이 자신의 권리를 옹호할 수 있도록 역량을 강화(empowerment)하고자 한다. 캠페인이 성공하면서 젊은 여성의 노조 참여와 단체 협약 협상이 상당한 수준으로 증가했고 이러한 이슈들을 해결하기 위한 회사 정책도 늘어났다. 예를 들어, 남아프리카 상업 및 요식업 연합 노동조합(SACAWU)의 노조대표는 고용주와 성희롱에 관한 직장 정책을 협상하고 이 문제에 대한 침묵을 깨기 위해 젊은 여성 노동자들과 토론을 시작했다."

7.2 직장 내 변혁적 예방 활동

변혁적 접근법의 두 번째 차원은 젠더 기반 폭력과 괴롭힘에 중점을 두고 직장 내 폭력과 괴롭힘을 예방하기 위한 전략을 세우는 것이다. 여기에는 산업 안전보건 프로그램이나 예방 정책 및 전략에 양성 평등을 통합하는 조치가 포함되어야 한다.

7.2.1 산업안전과 보건

직장 내 폭력과 괴롭힘을 종식시키는 것은 산업 안

전 및 건강 증진과 밀접하게 연결되어 있다. 이러한 의미에서 WHO 건강한 직장 프레임워크(WHO Healthy Workplace Framework)는 물리적 심리사회적 작업 환경을 모두 고려하며, 유럽산업안전보건청(EU-SOHA)은 폭력과 괴롭힘의 여성 피해자는 자신의 업무 성과에 악영향을 미치고 휴직으로 이어질 수도 있는 신체적 또는 심리적 건강 문제를 겪을 수 있다고 지적한다 (EU 및 OSHA, 2011).⁴⁶ 또한 부적절한 직장 정책은 노동자가 특정 형태의 폭력과 괴롭힘에 노출될 가능성을 높이고 산업 안전과 건강에 악영향을 줄 수 있다.

45 Information provided by Robin Runge, Senior Gender Specialist, Solidarity Center, Washington DC.

46 See also: EU-OSHA (2016) Sexual harassment and violence in the workplace – explained in infographics. Available at: <https://osha.europa.eu/en/highlights/sexual-harassment-and-violence-workplace-explained-infographics>.

예를 들어, 고립된 지역의 야간 교대는 노동자가 출퇴근할 때 취약한 상황에 놓이게 할 수 있고 화장실 이용 제한은 신체적, 정신적 건강 문제를 초래하는 것은 물론 그 자체로 모욕적일 수 있다.

산업안전보건 프로그램과 위험 평가는 폭력, 괴롭힘, 양성평등 문제를 예방 프로그램에 통합하기 위한 중요한 진입점이다. 예를 들어, FWF의 폭력 예방 프로그램은 여성 의류 노동자들이 소방 훈련 중에 같은 출구를 사용하던 남성들이 몸을 더듬거나 성희롱을 했다고 항의한 후 화재 안전 출구에 대한 접근성을 향상시켰다(Morris and Pillinger, 2018).

열악한 근로 조건은 점점 더 산업안전보건 및 관리 정책을 통해 다루어야 할 직업상의 위험으로 정의되고 있다. 벨기에의 경우 성희롱과 폭력은 1996년 8월 4일 제정된 업무 수행 시 노동자의 복지에 관한 법(Act on well-being of workers in the performance of their work)에 따라 심리사회적 위험으로 다뤄진다. 이 법에 따르면 직장에서의 스트레스, 폭력, 괴롭힘, 성희롱은 직장에서 심리사회적 위험을 초래할 수 있는 상황이며, 그러한 위험은 직장 내 근무 조직, 직무 내용, 근무 조건, 근무 환경, 대인관계 등의 요소에서 발생할 수 있다.⁴⁷

47 Act of 4 August 1996 on well-being of workers in the performance of their work (as amended by the act of 28 February 2014 supplementing the act of 4 August 1996 on the pre-vention of psychosocial risks at work, including violence, harassment and sexual harassment at work (Belgian Official Gazette 28 April 2014).

전도유망한 관행(promising practices)은 산업안전보건 조치가 직장 내 여성 폭력과 괴롭힘을 예방하는 데 중요한 역할을 할 수 있음을 보여준다.

- **산업안전보건 프로그램과 위험 평가에 대한 젠더 대응적 접근 방식을 채택하여 젠더 권력 불평등을 인정하고, 직장 내 여성 폭력과 괴롭힘의 특정 원인을 식별하고, 특히 교차차별과 관련하여 취약한 상황에 있는 노동자가 직면한 추가 위험을 해소한다.**
- **여성을 위험하게 하는 상황을 바꾸는 임무와 의제에 성 인지적 관점(gender perspective)을 적용하고 교육과 예방에 적극적인 역할을 수행하는 산업안전보건 위원회를 설립한다.**
- **예방, 관리와 개입, 위험 평가의 수행, 폭력과 괴롭힘을 당한 여성 피해자의 재통합 등을 내용을 포함하는 여성 폭력과 괴롭힘에 대한 젠더 대응적 작업장 지침, 매뉴얼 또는 체크리스트를 개발한다.**
- **특히 여성이 경험하는 폭력과 괴롭힘의 형태에 관한 내용과 여성과 의사소통하고 상담하는 방법에 대한 실용적인 도구를 포함하는 교육을 산업안전보건위원회 위원들에게 제공한다.**
- **직장 조직, 직무, 근무 조건, 직장 내 대인 관계 등 여성 폭력과 괴롭힘을 유발하는 요인을 식별하기 위해 포괄적인 접근 방식을 채택한다.**

산업안전보건에 통합된 여성 폭력과 괴롭힘

젠더와 직장 내 위험 요인

미국 고용평등기회위원회(EEOC)는 괴롭힘의 위험요인과 대응 전략에 대한 차트를 제공한다(Equal Employment Opportunity Commission, 2016).⁵³ 위험 요인은 다음과 같다.

- 동질적인(homogenous) 노동력
- 젊은 노동자들
- “고임금(high value)”⁵⁴ 노동자가 많은 직장
- 직원 간 권력 격차가 상당한 직장
- 팁 등 고객 서비스나 고객 만족에 의존하는 직장;
- 고립된 곳에 위치한 직장
- 음주가 용인되거나 장려되는 직장

차트는 각 위험 요인을 식별하기 위한 지표, 각 위험 요인이 괴롭힘으로 이어질 수 있는 이유와 해당 위험을 줄이기 위한 구체적이고 실제적인 전략에 관한 정보를 제공한다.

온타리오 산업안전보건법과 규정

괴롭힘 및 폭력에 관한 온타리오 산업안전보건법과 규정에는 직장 내 폭력 및 괴롭힘, 제3자에 의한 폭력 및 직장 내 폭력을 예방하기 위해 노동자와 협력하여 고용주의 책임을 규정하는 포괄적인 접근 방식을 포함되어 있다. 이 법은 어떤 종류의 폭력과 괴롭힘도 용인되지 않는 직장 문화를 조성하는 것을 목표로 한다. 또한 다음에 중점을 둔다.

- 예방의 중요성;
- 문제를 조기에 해결하고 직원들에게 해결 방법을 선택할 수 있는 권리를 보장한다.
- 해결 과정의 각 단계에서 걸리는 시간을 설정한다.
- 놀림, 원치 않는 접근, 폭행 등 폭력적이고 괴롭히는 행동에는 연속성이 있음을 인정한다
- 조사 동안과 이후 모든 직원의 사생활과 비밀이 보호되는 것을 보장한다.

노동부에서도 실행 강령, 정책 사례, 고용주와 노동자를 위한 정보, 해당법의 시행에 관한 기타 지침 자료를 포함한 지침을 발표했다.⁵⁵

53 See Chart of Risk Factors for Harassment and Responsive Strategies: https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/risk-factors.cfm

54 According to the EEOC (2016), “high value” employees are those that are, or are perceived to be, of high economic value to the employer.

55 See Ministry of Labour website ‘Workplace Violence and Workplace Harassment’ with guidance on occupational safety and health: <https://www.labour.gov.on.ca/english/hs/topics/workplaceviolence.php>

여성 폭력을 감지하는 교육을 받은 남아프리카 공화국 산업안전보건 담당자들 (ILO, 2017e)

노동조합은 여성 노동자가 많은 농장과 공장에서 발생하는 폭력의 예방에 관하여 산업안전보건 담당자들을 교육하는 혁신적인 프로그램을 시행했다. 이 프로젝트는 FAWU(Food and Allied Workers' Union)와 NUFBWSAW(National Union of Food Beverage Wine Spirits and Allied Workers)의 지원으로 남아프리카 노동부와 여러 고용주 단체가 협력하여 추진하였다. 이 프로젝트는 특별히 교육된 산업안전보건 담당자가 직장 내 폭력을 어떻게 다뤄야 하는지 보여주는 사례이다. 이 프로젝트는 농장에 접근가능한 지역 산업안전보건 담당자들을 교육하는 데 기여했다. 노동조합 대표들은 많은 농장에서 만연한 젠더 기반 폭력과 성희롱에 대한 조합원들의 인식을 제고하고 있다. 그러나 노동자들의 열악한 근로 환경과 불안정한 고용 등으로 피해자들이 나서기가 어려운 실정이다.

방글라데시 가정내 노동자(home-based workers)의 권리 보호: 방글라데시 산업안전보건환경재단(OSHE)

OSHE 재단은 섬유 부문 가정내 노동자의 안전을 증진하는 노동 전문 기관이다. 2016년 9월, OSHE는 산업안전과 건강을 개선하기 위해 차별과 폭력에 직면하는 '섬유 및 의류(T&G) 공급망의 재택 근무자를 위한 양질의 노동' 프로그램을 수립했다. 협동조합과 자조단체, 전국 여성폭력방지위원회의 설립으로 인식을 제고되고 젠더 기반 폭력과 불평등을 줄였다. 이 프로젝트는 또한 급여의 원천 징수와 같은 경제적 폭력을 해소하고 급여가 남편에게 전달되지 않고 여성이 직접 받을 수 있도록 했다.

OSHE는 10개의 협동조합과 150개의 자조 단체를 통해 3,150명의 가정내 노동자를 지원했다. 이 외에도 방글라데시 전역에서 가정내 노동자 12,600명이 간접적 혜택을 받았다. 여성 가정내 노동자들은 여성폭력방지 위원회를 통해 교육을 받고 지역 차원의 사회적 대화에 참여하고 있다. 일부 지역에서는 가정 폭력을 경험한 여성들이 도움을 받았다.⁵⁶

필리핀 건축 및 건설 부문에서 산업안전보건 문제로서의 성희롱⁵⁷

필리핀 건설노동조합연맹(NUBCW)은 비전통 기술 교육 프로젝트(2004-2010)에 따른 산업안전보건 인식 및 교육의 일환으로 성희롱, HIV, AIDS를 다루었다. 필리핀에서는 1995년 획기적인 성희롱 방지법(Anti-Sexual Harassment Act of 1995)이 도입되면서 직장 내 성희롱이 인정되기 시작했다. 필리핀 노동조합은 조합의 로비와 인식 제고 활동으로 성희롱이 직장 내 산업안전보건 문제가 되었고 이를 인식하는 고용주들이 늘고있다고 지적했다.

위험 관리: 영국 노동조합회의 성인지 감수성 확인표

영국 노동조합회의(TUC)는 산업안전보건 담당자를 위한 성인지 감수성 확인표를 만들었다(Trades Union Congress, 2017). 여기에는 위험 관리와 관련된 다음 질문이 포함된다.

- "위험 평가에서 성별과 성별 차이를 고려하는가?"

56 Information provided in an interview with Saki Rezwana, Chair of OSHE, Bangladesh.

57 Case study prepared by Building and Woodworkers' International (BWI) for Actrav Project cited in ILO (2017e).

- “위험 평가 및 관리와 관련된 모든 사람이 직장에서 남성과 여성의 건강과 안전에 영향을 미치는 성별 및 젠더 차이를 인식하도록 교육을 받았는가?”
- “임신, 월경, 폐경, 유방암, 자궁 적출술과 관련된 업무 관련 문제(여성 위생 처리 시설의 제공 포함)와 같은 특별한 생식 건강 문제에 적절하고 민감하게 대처하고 있는가?”
- “현장이나 외딴 곳에서 혼자 일하거나 밤늦게 일하는 것에 대한 우려, 안전한 주차나 집으로 가는 교통편에 대한 우려 등 폭력의 위험을 평가하고 있는가?”
- “(성희롱을 포함한)괴롭힘과 따돌림을 안전 및 보건 문제로 취급하고 있는가?”

7.2.2 예방 전략 수립

여성 폭력과 괴롭힘은 권력 및 성 불평등과 밀접하게 연관되어 있는 복잡한 문제이다. 일회성 교육을 실시하거나 정책을 도입하는 것만으로는 충분하지 않다. 따라서 다층적인 예방 전략을 수립하고 모든 노동자의 경험과 요구 사항에 대응하는 것이 중요하다.

연구에 따르면 성희롱의 가장 중요한 예측요인 중 하나는 조직 문화이다(Johnson et al, 2018a). 준법 감시 문제와 소송을 피하기 위해 정책과 절차에 집중하는 것은 성희롱을 줄이는 데 크게 도움이 되지 않는 반면 조직 문화의 상당한 변화는 직장 분위기를 개선하고 예의와 존중의 문화를 촉진하는 데 도움이 된다. 이러한 변화에는 다양하고 포용적이며 서로 존중하는 작업 환경을 조성하는 것, 정책과 조사, 징계 절차의 공정성과 투명성을 높이고 개선과 책임을 강화하는 것, 위계적이고 종속적인 관계에 기반하지 않은 조직 문화를 조성하는 것, 강력하고 다양한 리더십을 증진시키는 것 등이 있다(Johnson et al, 2018a).

직장 내 예방 전략은 여성 폭력과 괴롭힘을 종식시키기 위한 변혁적 접근법의 중요한 부분이다. 이 전략에는 위험 평가를 포함한 포괄적인 산업안전보건 조치가 포함되어야 하며 직장의 분위기와 문화를 변화시키는 데 중점을 두어야 한다. 성희롱을 조기에 예방하고 젠더 관점(gender-lens)에서 업무와 책임을 할당하는 것을 목표로 해야 한다. 교육과 인식 제고는 예방과 직장 문화의 변화에서 중요한 부분이다.

직장에서 효과적으로 시행할 수 있는 실용적인 예방 계획과 전략에 대한 전도유망한 관행⁵³은 다음과 같다.

- 여성 노동자의 경험과 아이디어, 제안을 경청하고 이를 바탕으로 한 긍정적인 직장 문화와 근무 환경을 조성하는 행동을 우선 순위로 두고 여성 노동자와 상담한다.
- 관리자가 여성 폭력과 괴롭힘에 대한 인식을 제고하고 여성 폭력과 괴롭힘의 경고 신호에 조치를 취하는 데 적극적인 역할을 할 수 있도록 충분한 자원을 제공한다.
- 근무 환경의 주요 문제를 식별하기 위하여 노동자가 직장에서 안전하다고 느끼는지, 불만을 제기할 수 있다고 느끼는지, 직장이 자신의 말을 믿어줄 것이라고 느끼는지 등의 내용을 포함한 설문 조사를 매년 익명으로 실시한다.⁵⁴

53 These suggestions are drawn from a range of practical guidance documents and research referred to in this Handbook.

54 Depending on the size of an organization climate surveys can be carried out using anonymous questionnaires, focus groups and exit interviews. For further guidance on carrying out a climate survey see: Workplaces Respond: Workplace Climate Surveys: <https://www.workplacesrespond.org/page/harassment-climatesurveys/#Inclusive>

- 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 방지하고, 양성 불평등을 해소하며, 모든 노동자, 감독자, 관리자를 대상으로 사회적 규범을 바꾸는 방법에 관한 교육을 정기적으로 실시한다.
- 시정하지 않으면 여성 폭력과 괴롭힘으로 이어질 수 있는 업무 갈등, 무례 행동, 특정 작업 프로세스 조직을 줄이는 적극적 조치를 취함으로써, 노동자들이 서로 신뢰하고 존중하며 품위 있게 행동하는 분위기를 조성하고 장려한다.
- 알람, ID 키, 암호, 카메라와 같은 자원의 제공을 포함하는 실용적 조치를 한다. 비용이 들지 않는 이니셔티브가 많이 있다. 안전을 위협하는 건물이나 작업 프로세스, 또는 작업 조직을 여성이 식별할 수 있도록 직장 안전 실사를 수행한다.
- 중재 등의 수단은 동등한 권한을 나타내는 반면 여성에 대한 폭력과 괴롭힘은 불평등한 권한의 표현인 점을 고려하여 노동자 간의 문제 또는 분쟁이 확대되기 전에 해결 방법을 모색한다. 팀 접근 방식을 활용해 회복적 사법 프로그램을 통해 상호 신뢰를 기반으로 직장 내 손상된 관계를 회복한다. (UK Restorative Justice Council, 2011).
- 직장 내 가정 폭력과 관련된 조항을 포함시킨다. (예: 폭력적인 파트너가 직장에 따라오는 경우 등) 직장에서 여성 노동자가 가정 폭력의 피해를 입는 경우 실질적인 안전 계획을 지원하고 관리자와 보안 직원에게 가해자의 사진을 제공해 가해자의 출입을 막는다.

7.3 효과적인 인적자원 활용 방침, 절차 및 관행

직장 내 여성 폭력과 괴롭힘을 근절하기 위한 변혁적 프레임워크의 세 번째 차원은 효과적 인적 자원 방침과 절차 및 관행의 개발이다. 여기서는 물리적 작업장과 관련된 방침과 절차, 관행부터 넓은 범위의 직장, 가정 폭력까지 다룬다.

7.3.1 폭력과 괴롭힘 방지를 위한 방침과 단체 협약

직장 방침과 단체 협약은 직장 내 여성 폭력과 괴롭힘에 대처하기 위한 약속을 설정하고 모니터링하는 중요한 방법이다. 약속 설정과 모니터링 메커니즘, 뿐만 제기 절차는 폭력과 괴롭힘을 용인하지 않는다는 강력한 메시지를 전달하며, 직장 내 행위자들이 용인되지 않는 행동과 징계 결과를 구분할 수 있게 한다. 이를 통해 양성 평등과 행동 변화의 중요성을 강조할 수 있다.

직장 방침은 여러 접근 방식을 채택할 수 있다. 특정 형태의 폭력이나 괴롭힘, 또는 이에 더 많이 노출되는 여성 등의 특정 집단에 각별한 주의를 기울여 직접적으로 문제를 해결하는 방침이 있고, 직장 방침의 맥락에서 광범위하게 폭력과 괴롭힘을 다루는 방침도 있다.

- 양성평등/성차별 접근법은 성희롱과 성별 기반 폭력에 주안점을 둔 양성 평등 및 비차별 방침을 통해 여성 폭력과 괴롭힘을 해결할 수 있다.
- 광범위한 평등/비차별 접근법은 차별 관련 괴롭힘 문제를 다룰 때 젠더를 차별 근거로 포함할 수 있다.
- 직장에서의 품위와 웰빙 접근법은 모든 노동자의 직장 내 건강, 안전, 웰빙에 주안점을 두며, 젠더 기반 폭력과 괴롭힘을 포함할 수 있다.

직장 내 여성 폭력 종식을 위한 통합 지침 사례

아워 워치 호주(Our Watch Australia) 직장 내 양성평등과 존중 지침(Workplace Equality and Respect (WER) Standards) – 직장 내 여성에 대한 폭력을 종식시키기 위해 규범과 관행을 바꾼다⁶²

규범과 관행을 바꾸는 것은 아워 워치 호주가 개발한 직장 내 양성평등과 존중 지침(WER)의 세 가지 우선 순위 중 하나이며, 모든 형태의 직장 내 폭력과 가정 폭력을 다루고 있다. 이 지침은 모든 직원이 양성 평등 문화를 촉진하고 여성의 경력 발전과 리더십 역할을 보장하는 데 책임을 가지도록 하는 것이 목표이다. 조직 전체의 성 고정 관념에 이의를 제기하고, 변화에 대한 지원을 구축하는 것은 물론 폭력 및 성희롱 진정에 신속하게 대처할 수 있는 효과적인 시스템을 구현하는 것도 중요한 문제이다. WER 지침은 “직장에서 여성과 남성이 권력, 자원, 의사 결정 권한을 공유하는 방식을 안내하는 것”을 목표로 한다.

조직 문화를 바꾸고 지속적으로 개선하려면 장기적으로 접근하는 것이 중요하다. 직장 내 양성평등과 존중 지침은 변화를 일으킬 수 있는 세 가지 영역(리더십, 전략, 규범 및 관행)을 다루며, 구성은 다음과 같다.

표준 1: 우리는 여성에 대한 폭력을 예방하기 위해 최선을 다하고 있으며, 양성평등을 증진하는 구조, 전략, 방침을 보유하고 있다.

표준 2: 우리는 채용, 보수, 승진 과정에서 양성평등을 실현하고 있으며, 남성과 여성 모두 불이익을 받지 않고 유연 근무를 활용한다.

표준 3: 모든 직원이 불안해하지 않고 자신 있게 자신을 표현하고 직장 내 성별 고정 관념, 역할 및 규범에 적극적으로 이의를 제기한다. 직원은 부정적 결과에 대해 우려하지 않고 성별 불평등 및 잠재적 차별에 대해 문제를 제기할 수 있다.

표준 4: 우리는 폭력, 따돌림, 성희롱을 겪는 직원과 외부 이해 관계자를 위한 적절한 대처를 보장하는 구조, 관행, 문화를 갖추고 있다.

표준 5: 우리는 모든 업무 및 이해 관계자들과의 상호 작용 과정에서 양성평등과 여성 폭력 예방을 위해 힘쓰고 있다.”

이 지침은 증거와 모범 사례에 기반한 도구 및 자원 패키지이다. 모든 직장이 다르다는 점을 인지하고 여성 폭력 예방을 위해 규범적 지침이 아니라 유연하고 적용가능한 지침을 제공한다.

방침의 주안점과 관계없이 젠더적 관점을 가지고, 명확한 진정 접수 및 처리 절차를 제공하고, 노동자 대표의 역할을 명시하고, 방침의 시행을 포함한 교육을 실시하고, 방침에 대한 인식을 제고하고, 단순히 (소송을 피하기 위한 목적으로) 법을 준수하는 것을 넘어 방침과 절차를 통해 조직 문화의 실질적 변화를 촉진하는 것이 중요하다. 신고를 장려하고 진정 처리를 위한 공정한 시스템을 구현하기 위해 투

명성과 책임성을 강화하는 것 역시 중요하다.

55 The Workplace Equality and Respect (WER) Standards and suite of tools and resources can be found at <https://www.ourwatch.org.au/Workplace-Equality-and-Respect-Hub/Home>.

단체 협약, 방침, 절차에서 전도유망한 관행은 다음 요소를 포함한다.

- 모두가 이해할 수 있도록 여성에 대한 신체적, 언어적, 비언어적, 성적 형태의 폭력 및 괴롭힘에 대해 명확하게 포괄적으로 정의하고 금지한다.
- 여성 폭력과 괴롭힘을 방지하는 방침을 실시하고 무관용 성명을 발표하여 *지도자와 고위 관리자의 강력한 지지와 지속적인 약속을 보장한다.* 정기적으로 방침을 언급하고 관련직원 회의를 개최한다. 존중과 비차별적 인 행동 및 가치를 모범으로 삼는다.
- 폭력과 괴롭힘이 없는 근무 환경을 조성하고 여성과 남성을 동등하게 존중하는 문화를 장려한다. 직원의 안전 문제를 정기적으로 상담하고 음란물이나 성적으로 노골적인 자료를 제거하며 조명이 밝은 작업 공간을 만드는 등 실질적 조치를 취한다.
- 사용자 대표와 노동자 대표로 구성된 직장 위원회를 구성하여 방침의 실행을 모니터링하는 임무를 맡긴다. 교육 프로그램, 진정 처리 프로세스/조사를 관리한다.
- 양성 균형을 위한 선발 위원회를 설치하여 투명하고 비차별적인 채용 및 승진 절차를 수립한다. 적절한 면접 질문을 보장한다. 채용 과정에서 대가성 성희롱의 가능성을 제거한다.

- 제3자의 진술 등 모든 진정 내용의 비밀을 보장하여 *명확하고 접근 가능한 진정 처리 절차를 마련한다.*⁵⁶ 절차의 각 단계를 진행하기 전 피해자의 사전 동의를 얻고 고용주가 공식 신고 절차를 진행하는 경우 피해자의 의견을 고려한다. 비공식 및 공식 절차를 마련하고 피해자가 이에 대해 이해하도록 한다. 시의적절하고 성실한 해결을 위해 시간을 설정한다.
- 온라인 신고 등을 통해 내부 고발자, 증인 등의 비밀유지와 익명 신고를 보장한다.
- 성희롱 신고의 처리와 보고의 투명성을 보장하는 동시에 비밀 유지의 필요성을 고려한다.
- 피해자에게 권한을 부여하고 가해자에게 책임을 묻기 위해 *비공개 동의서의 체결이나 강제 중재 조항의 삽입은 삼간다.*
- 상담과 직속 관리자의 지원을 포함한 *피해자 보호, 지원, 구제 조치를 제공한다.* 해당되는 경우 물질적·비물질적 손해에 대한 보상을 제공한다.

캐서린 맥किन(Catherine MacKinnon) 교수가 개발한 효과적인 성희롱 방지 방침과 절차 방침의 핵심 요소에 대한 자세한 목록과 설명은 8~9쪽을 참조한다. <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/towards-an-end-to-sexual-harassmenten.pdf?la=en&vs=4236>

56 More detailed information about effective complaints procedures can be found in Section 4 below

직장 내 성희롱 방지 방침과 행동강령

직장 내 성희롱에 관한 베트남 행동지침 (베트남 상공회의소, 베트남 노동총연맹, 베트남 노동보훈사회부, 2015)

직장 내 성희롱에 관한 베트남 행동 강령(The Code of Conduct on Sexual Harassment in the Workplace)은 베트남 노동보훈사회부, 상공회의소(VCCI), 노동총연맹이 2015년 ILO의 지원을 받아 마련했다. 현재 20개 기업에서 시행되고 있는 이 강령은 "성별이나 지위에 관계없이 모든 노동자가 공정한 처우와 존중, 품위를 보장 받는 안전하고 건강한 직장을 조성하기 위해 성희롱을 방지하는 직장 방침을 개발, 시행, 모니터링할 것을 권고한다(베트남 상공회의소, 노동총연맹, 노동보훈사회부, 2015, p.3). 이는 공공 및 민간 부문의 모든 회사에 적용되며 사교 활동, 회의, 교육, 출장, 회식, 전화 통화, 전자 매체를 통한 통신 등 "업무 관련 비즈니스가 수행될 수 있는" 모든 곳에 적용된다(베트남 상공 회의소, 베트남 노동 총연맹, 노동보훈사회부, 2015, p.4). 또한 증거 기반의 직장 방침 사례도 제공하고 있다.

직장 내 성희롱 예방 및 해결을 위한 행동 강령 및 지침, 고용주연맹(EFC), 2013 (고용주연맹(EFC), ILO, 2013)

고용주의 단체가 시행하는 이 행동 강령은 안전하고 존중 받는 직장을 만드는 것을 목표로 한다. 비공식 및 공식 절차를 통한 시정을 포함하여 성희롱을 예방하기 위해 직장에서 취할 수 있는 조치에 대해 조직 및 회사에 조언한다.

CARE International – 성희롱 예방(STOP)을 위해 여성의 목소리를 높이기⁶²

이 프로젝트는 캄보디아, 미얀마, 라오스, 베트남의 의류 부문에서의 성희롱 해결을 위한 직장 방침 사례와 교육 자료 등 성희롱 예방 직장 패키지를 개발하고 있다. CARE가 캄보디아에서 실시한 연구에 따르면 성희롱은 생산성을 낮추고 연간 8,900만 달러의 손실을 초래한다.

캄보디아의 의류 공장들을 위한 직장 성희롱 예방 방침 템플릿은 다양한 직장 환경에서 사용할 수 있으며, 목표는 다음과 같다.:

- 모든 노동자가 품위와 존중, 예의 있는 대우를 받는 근로 환경을 조성한다.
- 적절한 행동 기준을 장려한다.
- 직원들이 자신의 권리와 책임을 알 수 있게 교육하고 인식을 제고하는 전략을 시행한다.
- 성희롱을 신고한 사람을 보호하고 진정 절차를 비공개로 진행한다.
- 성희롱 신고를 장려한다.

교육 도구에는 "성희롱은 여기서 멈춘다(Sexual Harassment Stops Here)"는 "듣고, 지지하고, 신고하라"는 핵심 메시지를 담은 영상, 게임 등 다양한 양방향 교육 자료가 포함된다.

62 For further information about the STOP project and related measures and tools: www.care.org/stop

7.3.2 제3자에 의한 폭력 및 괴롭힘 방지 방침과 단체 협약

일부 직장 방침과 단체 협약은 제3자에 의한 폭력 및 괴롭힘에 주안점을 두고 있다. 단체 교섭은 관련 방침의 체계를 확립하고 보건, 소매, 무역 등의 분야에서 이 문제에 대한 인식을 제고하는 데 특히 중요한 도구이다.

유럽의 사회적 대화 파트너(European social dialogue partners)에 따르면, 제3자에 의한 폭력 및 괴롭힘은 신체적, 심리적, 언어적, 성적 형태의 폭력을 포함하며, 일회성 사건이나 체계적인 행동 패턴도 괴롭힘이다(EPSU et al, 2010, EPSU-UNI, 2009).⁵⁸

제3자에 의한 여성 폭력 및 괴롭힘 방지 방침

제3자에 의한 폭력 및 괴롭힘에 대한 분야별 접근법⁶⁵

2010년 서비스 부문의 유럽 사회적 대화 파트너들은 제 3자에 의한 직장 내 폭력 및 괴롭힘을 해결하기 위해 파트너십 접근법, 명확한 정의, 위험 평가를 통한 예방, 인식제고와 교육, 명확한 신고와 후속 절차, 적절한 평가 등 모범 사례의 핵심 요소에 관한 분야별 지침서를 마련했다(EPSU et al, 2010, p.2). 이 지침서는 "예방 및 훈련에 대한 인식 제고에서부터 보고 방법, 피해자 지원, 평가와 지속적인 개선에 이르기까지 모든 측면을 포괄하는 '총체적(holistic)' 접근법을 장려한다(EPSU et al, 2010, pp. 3-4).

모범 사례 접근법에는 사회적 대화, 고용주와 노동자 간의 파트너십 접근법, 제 3자에 의한 폭력을 구성하는 요소의 명확한 정의, 강력한 위험 평가를 통한 예방, 인식 제고 및 교육, 사건에 대한 명확한 보고와 모니터링, 적절한 평가 등이 있다.

제3자에 의한 폭력 및 괴롭힘 방지 방침 및 지침의 전도유명한 관행은 다음의 문제들을 해결한다.

- 버스, 기차역, 병원, 대기실, 바, 식당 등 제3자가 접근하는 구역에 금지 행위에 관한 표지판을 게시하는 것을 포함하여 제3자에 의한 폭력 및 괴롭힘의 금지를 확산시킨다.
- 정기적이고 구체적인 위험 평가를 수행하고, 과거 사건을 검토한 후 새로운 예방 조치를 시행하고, 조직을 변화시키는 등 예방 조치를 평가하고 검토한다.
- 제3자에 의한 잠재적 폭력 및 괴롭힘을 해결하는 방법으로 직장 내 고립을 줄인다.
- 관리자와 노동자를 대상으로 갈등을 피하거나 관리하는 기술이 포함된 교육을 실시한다.
- 법적, 의료, 재정적 지원 등 직장 내·외부에서 피해자와 증인에게 지원을 제공한다.
- 모니터링과 조사의 절차를 수립하고 준수하며, 정기적인 위험 평가와 이전 사건에 대한 데이터 수집을 수행하고, 조사의 진행 상황을 피해자에게 알린다.
- 명확한 공식 및 비공식 보고 절차를 마련하고, 피해자의 직속 상사/감독자에게 서면 및 구두보고를 제공하며, 피해자가 비밀 및 익명으로 신고할 수 있는 시스템을 갖추고, 피해자를 보복으로부터 보호한다.

⁵⁸ See also: <https://www.epsu.org/article/multi-sectoral-guide-lines-tackle-third-party-violence-and-harassment-related-work>

7.3.3 가정폭력 방지 방침과 단체 협약

가정 폭력의 가해자가 피해자의 직장에 따라오거나 같은 작업 공간에서 일하는 경우 여성 노동자가 직장에서 가정 폭력을 당할 수 있다. 이것은 피해자의 신체적·정신적 건강은 물론 주변의 다른 근로자와 고용주에게도 직접적 영향을 미친다. 가정에서 자행된 가정 폭력은 피해자의 직장 생활과 근무 환경에 부정적 영향을 미치고 피해자의 생산성과 근태, 직장에 가는 능력과 일하는 능력에도 영향을 미칠 수 있다.

가정 폭력에 대한 직장 방침과 단체 협약은 보호를 개인 가정까지 확대하지는 않으면서 피해자에게 필수적 지원을 제공할 수 있다. 예를 들어, 유연 근무나 가명 사용을 허용해 스토킹을 피할 수 있게 하거나, 휴가를 제공해 피해자가 의료 지원을 받거나, 사법 절차를 밟거나 자녀를 안전한 장소로 데려가게 할 수 있다. 기타 실질적 지원에는 보호 명령에 피해자의 직장 포함하기, 피해자와 가해자 간 예방 거리 (precautionary distance) 유지하기 등이 있다. 피해자의 결근 또는 지각이 가정 폭력에서 파생된 신체적 또는 심리적 이유로 발생한 경우 법적으로 정당한 것으로 간주될 수 있다.⁵⁹

59 In Spain, this is the case under the 2004 Act on the protection to women victims of domestic violence, which encompasses a wide range of specific workplace measures, including paid leave and flexible working hours.

가정 폭력을 해결하는 단체 협약과 직장 방침의 전도유명한 관행에는 다음이 포함한다.

- 직장 내 폭행·괴롭힘·스토킹 등을 예방하는 안전대책, 전화·이메일 등을 통한 괴롭힘 방지 조치 등 가정 폭력에 대처하는 구체적인 직장 내 안전·보안 대책을 수립한다.
- 직장 대표, 안전 보건 대표, 직속 관리자, 동료 를 대상으로 가정 폭력의 경고 신호를 식별하고 전문 기관에 지원을 요청하는 방법을 교육 한다.
- 피해자가 직장을 그만두는 것을 유일한 해결책으로 생각할만큼 폭력이 확대되기 전에 가능한 한 빨리 개입한다.
- 피해자가 보호를 요청하거나, 법원에 출석하거나, 자녀를 위한 안전한 주거지를 찾을 수 있도록 유연한(유급 또는 무급) 휴가 또는 근무 시간을 허용한다.
- 피해자가 폭력적 상황에서 벗어나 있는 동안 수입원을 유지할 수 있게 일정 기간 해고로부터 보호한다.
- 피해자가 자신의 상황을 비밀리에 공개하고 도움을 요청할 수 있도록 직장에서 신뢰할만한 훈련된 연락 담당자를 지정한다.
- 신뢰할 수 있고 선부른 판단을 하지 않는 사람과의 비공개 논의를 포함한 심리적·실질적 지원과 상담을 피해자에게 제공한다. 기타 실질적 지원에는 전문 서비스에 관한 정보 제공과 방향제시 등이 있다.
- 급여나 이사 비용의 선지급 등 재정적 지원을 제공한다.
- 가해자에 대한 징계 절차와 해고 등의 관련 제재를 마련한다.

가정폭력 방지를 위한 직장 방침과 단체협약

호주 커먼웰스 은행(The Commonwealth Bank of Australia-CBA)⁶⁵

호주 커먼웰스 은행은 41,000명의 직원을 보유한 호주 최대 고용주 중 하나이다. 2015년에는 자사 직원도 피해자나 방관자 또는 가해자가 될 수 있음을 인식하고 가정 폭력에 대처하기 위한 포괄적 전략을 수립했다. 전략의 목표는 일하기 안전한 장소를 제공하고, 위기에 처한 고객을 지원하며, 재정적 독립을 촉진하고, 양성평등을 옹호하는 것이다. 관련 방침으로는 가정폭력 휴가 10일 제공, 직원 및 관리자를 위한 가정폭력 지원 도구, 가정폭력을 겪는 직원을 지원하는 리더와 관리자를 위한 가정폭력 긴급 대응 지침 등이 있다.

뉴사우스웨일스 대학교 젠더 폭력 연구 네트워크와 협력하여 600명 이상의 직원을 대상으로 직원과 고객을 지원하는 방법에 대한 인식 제고를 위한 교육을 실시했고 모든 직원을 위한 가정 폭력에 대한 온라인 강좌를 개설했다. 2017년에는 전문 지원 기관과 협력하여 시범적으로 가족 폭력 긴급 지원 패키지를 운영하여 고객과 직원에게 즉각적 안전을 보장하고 학대 상황에서 벗어나고자 하는 사람들을 돕기 위해 전문 상담과 재정 지원을 제공했다. 이미 1,000명 이상의 고객이 패키지의 도움을 받았다.

내셔널 오스트레일리아 은행(National Australia Bank, NAB) (NAB 근로 협약 (Enterprise Agreement, 2014))

2014년에 채택된 NAB 근로협약은 가정폭력 휴가 방침에 따라 피해자에게 유급 휴가를 부여하고 상담 서비스를 제공한다. 협약상 가정폭력 휴직 기간에는 제한이 없으며, 기간은 개인의 상황에 따라 협의를 거쳐 결정된다(NAB 근로 협약, 2014, 50.4항). NAB는 호주 주요 은행 최초로 이 협약을 시행하였으며, 이를 통해 가정 폭력을 겪는 직원들이 주저하지 않고 지원을 요청하기를 희망하고 있다. NAB는 가정 폭력이 직원의 출근 및 업무 수행 능력에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 점을 근거로 피해자에게 회복을 위한 시간이 필요하다는 강력한 비즈니스 사례를 발견했다(UN Women Australia, 2017).

캐나다의 가정 폭력 예방을 위한 직장 방침 - Sinai Health System의 방침⁶⁶

캐나다 온타리오 산업안전보건법(섹션 32.0.4)은 근로자를 보호하기 위해 예방 조치를 취하고 가정 폭력 피해자에게 안전한 작업장을 제공하는 것이 고용주의 책임이라고 명시하고 있다. 이 법에 따라 고용주는 직장 내 가정 폭력 예방 방침을 마련하고 매년 검토해야 하며 이를 직원들에게 알려야 한다.

2011년 토론토에 기반을 둔 Sinai Health System은 가정 폭력의 피해자인 근로자에게 안전한 작업 환경을 제공하는 것에 대한 인식을 높이고 역량을 강화를 위한 방침을 채택했다. 해당 방침은 가정폭력 피해자의 사생활과 비밀을 보장하고, 비차별적으로 대응하며, 가정폭력이 의심되거나 이를 목격한 경우 신고를 독려하는 다양한 조치를 담고 있다. 징계 조치, 가해자를 위한 지역사회 프로그램의 추천 등 가정 폭력의 가해자인 근로자에 대응하는 방법에 관한 지침도 제공한다. 조직이 피해자를 지원하는 방법에 관한 절차가 마련되어 있으며, 주요 직원과 관리자는 직장 내 가정 폭력을 인식하고 이에 대처하는 방법에 관해 교육을 받는다.

65 For further information about this case study and other innovative examples of how companies and unions have implemented workplace policies see UN Women Australia report: https://unwomen.org.au/wp-content/uploads/2017/12/Taking_the_First_Step_UNWNCA_Report.pdf

66 For further information see the Mount Sinai Hospital 'Guide to Domestic Violence Policy': http://www.mountsinai.on.ca/about_us/policies/MSH%20Guide%20to%20Domestic%20Violence%20Policy.pdf/view

보안 요원이 가해자를 식별할 수 있도록 직장 내 안전 계획을 수립하고, 피해자가 자동차 및 기타 교통 수단으로 직장을 오갈 때 경호하는 안전한 걷기 프로그램(safe walk)을 시행하며, 피해자에게 특정한 주차 공간을 할당하고, 전화를 차단하고, 접근 금지 명령 시행하고, 피해자의 작업 공간을 안전한 곳으로 이전하는 등 시행할 수 있는 안전 조치에 관한 지침을 제공한다. 또한 피해자가 재판에 참석하거나, 새 거주지를 마련하거나, 상담을 받을 수 있도록 탄력 근무나 단기 휴직 등 안전과 보호를 제공하는 방법을 다룬다.

스페인 Hc Energía Group의 협약과 양성평등 계획(UN Women and United Nations Global Compact, 2015, p.38)⁶⁷

Hc Energía Group은 스페인의 에너지 기업으로 젠더 기반 폭력의 피해 여성을 고용하는 등 양성 평등, 일과 삶의 균형, 여성 근로자의 건강 및 안전을 증진하기 위해 단체 협약 및 양성 평등 계획을 시행하였다. 회사는 도덕적·신체적·성적 괴롭힘이나 성 불평등의 신고에 관한 예방 및 개입 계획(protocol)을 시행하였다. 유연 근무, 휴가, 전근, 대출, 심리적·의학적·법적 조언, 피해자가 다른 곳으로 이사해야 하는 경우 거주지 임차료를 제공하는 등 젠더 기반 폭력의 피해자를 보호하고 있다.

스페인 카탈루냐 의회와 Agbar의 협약 (UN Women and United Nations Global Compact, 2015, p.12)

스페인에 기반을 둔 공공 부문의 지주 회사인 Agbar는 카탈루냐 의회와 젠더 기반 폭력 피해자 여성을 고용하는 협약을 체결했다. 시범 단계에서 협약에 서명한 9개 기업은 각각 젠더 기반 폭력을 경험한 여성 최소 3명을 고용하고 이들에게 지원 및 교육을 제공하기로 약속했다. Agbar는 계약을 체결한 후 3명의 여성을 고용했으며 그중 2명은 여전히 정규직으로 근무하고 있다. - 여성이 일과 가정 사이에서 균형을 잡을 수 있도록 업무 할당에 대해 세심하게 접근하고 있다.

가정 폭력 방지 정책을 포함한 Endesa 그룹의 다양성 정책 (UN Women and United Nations Global Compact, 2015, p.32)

스페인의 다국적 전력 기업 Endesa는 다양성을 핵심 비즈니스 전략으로 삼는 것을 목표로 하는 기업 다양성 관리 방침을 시행하고 있다. Endesa는 이 방침을 촉진하기 위해 BBVA 및 Telefonica와 협력하여 기회 균등 원칙의 이행 여부를 확인하는 다양성 감시단(Diversity Observatory)과 다양성 글로벌 스코어카드(Diversity Global Scorecard) 만들었다.

Endesa의 양성 간 기회 균등 계획(Plan for Equal Opportunities)은 젠더 기반 폭력의 피해자를 지원하는 특별 조치를 담고 있다. 일반적으로 분할 시간표(점심 2~3시간 휴식과 함께 오전과 오후에 근무)에 따라 근무하는 가정 폭력 피해자는 시간표를 일시적으로 변경해 30분의 점심시간을 갖고 계속 근무할 수 있다(Endesa, 2014). 보호 명령, 자녀 양육권, 식료품 지출, 대출, 사회 복지 관련 일을 처리하는 데 필요한 심리적 지원, 의료 지원, 법률 지원 등도 제공한다. 피해자가 집을 떠나야 하는 등의 경우에는 최대 6개월 동안 재정적 지원을 제공하고 새 주택 임대비용의 50%, 자녀의 전학, 학교 등록, 교과서 및 교복의 구입과 관련된 비용의 최대 50%를 지원한다.

67 See also: Convenio Colectivo de Grupo HC Energía, available at: https://www.csi-asturies.org/web_antigua/legislacion/convenio_colectivo_hc.pdf

여성에 대한 폭력에 대처하는 까르푸 대형 할인매장들(Carrefour Hypermarkets) (Carrefour, 2017)

2017년, 까르푸는 UN 여성의 프랑스 국가 위원회(UN Women's National Committee for France)와 협력하여 까르푸의 231개 대형 할인매장과 1,000개 이상의 슈퍼마켓의 인사 관리자 및 직원들을 위한 "직장 내 여성에 대한 폭력 근절하기(Tackling violence against women in the workplace) 지침을 출간했다. 또한 폭력 피해자들이 자선 단체와 공공 부문의 적절한 기관을 통해 지원과 조언을 받게 하겠다는 의사를 표명했다. 까르푸는 2012년부터 적극적 청취 및 심리 지원 서비스인 "Psy"를 무료로 제공하고 있는데 연중무휴 24시간 익명으로 이용 가능하다.

스페인, 이탈리아, 루마니아, 아르헨티나에서 인식 제고 및 예방 캠페인을 수행하고 200명의 매장 관리자와 임원을 대상으로 폭력 식별 및 피해자 지원에 관한 교육을 실시했다.

PSA 푸조 시트로앵(Peugeot Citroën), 가정 폭력에 관한 협약(company agreement)⁶⁸

유럽에서 두 번 째로 큰 자동차 제조기업인 PSA 푸조 시트로앵의 2009 가정 폭력에 관한 협약은 프랑스에서 의정서(protocol)의 형태로 가정 폭력 문제를 다룬 최초의 사례이다. 합의 체결 이후 PSA은 가정 폭력 해결이라는 목표를 달성하기 위해 자가진단 진단지 배포 등의 인식 제고 이니셔티브를 비롯해 각 작업장에 맞는 상이한 행동을 취하고 있다(Cleff Le Divellec, 2017, p.15). PSA Vesoul은 여성가족권리정보센터(CIDFF)와 함께 150명의 관리자를 대상으로 교육을 실시했다(Cleff Le Divellec, 2017).

유럽노동조합연맹(ETUC)의 "가정에서 안전, 직장에서 안전: 여성에 대한 직장 내 괴롭힘과 폭력을 예방, 관리 및 근절하기 위한 노동조합의 전략" 프로젝트(ETUC, 2017b; ILO, 2017e)

ETUC의 "가정에서 안전, 직장에서 안전(Safe at Home, Safe at Work)" 보고서에는 ETUC가 가정 폭력에 관한 직장 방침을 어떻게 시행하고 있는지 보여주는 상세한 국가 사례 11건이 문서화되고 관련 단체 협약 및 가정 폭력 방침 사례가 40 건 이상 수록되어 있다. 이 보고서는 젠더 기반 괴롭힘과 폭력을 해결하기 위해 ETUC가 할 수 있는 10가지를 제시한다.

1. 부문별·회사별 노조와 고용주 간의 사회적 대화를 우선시하고 관리자와 근로자 간 직장 내 방침, 절차, 인식 제고 조치에 공동 합의한다.
2. 특히 남성이 지배적인 부문에서 젠더 기반 폭력과 괴롭힘 문제를 교섭 의제로 끌어올리는 데 중요하므로 협상 권한이 있는 고위직에 여성을 할당한다.
3. 모범 직장 방침을 제공하고 근로자대표가 직장 내 폭력 및 성희롱, 제3자에 의한 폭력, 직장 내 가정 폭력에 대처하는 협약과 방침을 협상할 수 있도록 교육한다.
4. 직장 내 안전과 건강, 웰빙 이니셔티브에 직장 내 여성에 대한 괴롭힘과 폭력의 원인과 해결책에 대한 강력한 젠더 기반 초점을 포함하고 성 불평등과 차별을 고려한다.
5. 젠더 기반 폭력과 괴롭힘, 가정 폭력을 겪는 근로자에게 정보와 지원을 제공한다.

68 These and other examples can be found at ETUC (2017) Safe at Home, Safe at Work, France, national case study report (Brussels, ETUC).

6. 직장 내 젠더 기반 폭력의 범위와 성격에 대한 인식을 제고하는 캠페인을 실시하고 노동조합 설문조사를 수행하는 등 NGO 및 여성 폭력 예방 전문 단체들과 협력한다.
7. 리더십 위치나 협상 및 의사 결정 권한이 있는 남성과 여성들이 인식을 제고하고 여성 폭력에 무관용으로 대처하도록 장려한다.
8. 직장 관계 개선, 직장에서의 웰빙 향상, 근로자 고용유지, 결근 감소, 동기 부여 및 생산성 증대와 같은 비즈니스 사례를 포함해 직장 폭력 해결이 경제적, 사회적으로 유익한 사례를 강조한다.
9. 직장 내 젠더 기반 폭력과 가정 폭력을 해결하는 효과적 조치가 정부의 여성에 대한 폭력 방지 국가실행 계획과 이스탄불 협약, ILO의 직장 내 폭력에 관한 제안에 포함되도록 로비한다.
10. 유럽의 부문별 사회적 대화 협약 및 공동 성명서에 젠더 기반 폭력과 괴롭힘을 포함하고 이를 해결하기 위한 조치를 시행한다.⁶⁹

CEASE 프로젝트 - 가정 폭력 예방을 위한 유럽 기업 네트워크⁷⁰

CEASE는 젠더 기반 폭력의 근절을 지원하는 유럽 기업 네트워크이다. 2018년에 창설되어 현재는 15개 기업으로 구성되어 있으며, 가정 폭력 예방 방침 및 프로그램을 시행하는 기업을 지원하고 기업 간 지식 공유를 촉진하는 것을 목표로 하고 있다. CEASE는 피해자를 지원하는 서비스를 정리한 유럽 영향 지도(European Impact Map)를 개발했다.⁷¹

여러 네트워크 회원 기업들은 이미 혁신적인 작업에 착수했다. Kerring Foundation은 현재까지 프랑스, 이탈리아, 영국, 미국에서 1,200명의 근로자를 교육하고 프랑스, 이탈리아, 영국, 중국, 레바논, 미국의 여성 단체와 협력하여 가정 폭력을 겪는 근로자를 지원하고 있다.

뉴질랜드 기업 보다폰(Vodafone)의 직장 내 가정 폭력 방침⁷²

보다폰의 직장 내 가정 폭력 방지를 위한 회사 방침은 보다폰이 의장을 맡은 "기업 기부 네트워크(business giving network)"에 따라 도입되었다. 이 방침에 따라 가정폭력 피해자는 10일의 휴가를 부여 받고 필요한 경우 이를 10일 연장할 수 있으며, NGO 파트너로부터 지원과 상담을 받을 수 있다. 보다폰은 가해자도 지원과 상담을 받을 수 있도록 무급 휴가를 허용하고 있다. 직원 주도의 Manaaki 네트워크는 비밀 지침을 제공하고 직원들이 직장에서 안전하게 지낼 수 있도록 전화나 이메일 주소, 급여 세부 정보의 변경과 같은 실질적 지원과 정보를 제공한다. 이 방침은 가정 폭력 피해자를 지원하는 두 NGO의 도움으로 마련되었다. 보다폰은 뉴질랜드 인권 위원회(New Zealand Human Rights Commission)와 협력하여 해당 방침을 시행하려는 다른 기업을 위해 지원 자료를 제작했고 이는 2018년 피해자에게 10일 휴가 권리를 부여하는 법안을 도입하는 데 기여했다.

69 See the brochure: https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/en_-_brochure_-_safe_at_home_1.pdf

70 Information provided in an interview by Nadège LHaraig and Auriane Goullard at the CEASE project. For further information see: <https://cease-project.eu/>

71 The interactive map can be found at: <https://cease-project.eu/impact-map/>

72 For further information see: <https://news.vodafone.co.nz/article/vodafone-announces-family-violence-policy-support-team> and <https://www.hrc.co.nz/news/employers-offered-family-violence-model-policy/>

페루에서 여성 폭력 근절하기(ComVoMujer)⁷³

페루 기업들은 "라틴 아메리카에서 여성에 대한 폭력을 근절하기"(스페인어로 ComVoMujer) 프로젝트에 참여했다. ComVoMujer는 역량 강화, 근로자나 고객의 인식 제고, 지역사회 내 프로젝트 개발 등 각 기업의 사정에 맞게 적용 가능한 다양한 선택지에 관한 지침을 민간 기업에 제공했다. 이 프로젝트는 가정 폭력이 기업에 미치는 영향과 기업의 인식 제고 및 혁신적 대처의 촉진에 주안점을 두고 있다. ComVoMujer는 남성 대상 교육 과정이 포함된 여성에 대한 폭력 방지 기업 교육을 위해 핸드북을 발행했다. 해당 교육의 보급을 위한 강사 네트워크도 만들어졌다.

이 프로젝트는 가정 폭력과 가정 폭력이 기업에 미치는 영향에 대한 인식을 제고하기 위해 초반에는 100개 기업과 협력하여 진행되었고 이후에는 400개 기업과의 협업 하에 진행되었다. 페루의 여성 및 취약계층부, 시민사회, 기업 간 파트너십이 이 프로젝트에 관여하고 있다. 여성 및 취약계층부는 기업이 예방 조치를 취하도록 독려하기 위해 "여성에 대한 폭력과 차별이 없는 안전한 기업" 인증제도를 출범 시켰다.

페루의 물 회사들이 주도한 사례는 고객과 직원에게 가정 폭력에 대한 정보를 제공하는 "여성에 대한 폭력을 멈추자(Turn off the tap against violence against women)" 이니셔티브이다. 총 37개 회사와 300만 가구 이상이 이 프로젝트에 참여했다. 제약 회사인 Laboratorios Bagó는 생리통을 완화하기 위해 디자인된 자사 제품을 통해 젊은 여성들의 인식을 제고하였다. Laboratorios Bagó는 자사의 직원 한 명이 파트너에게 살해당한 후 인식 제고에 힘썼다. 기업들이 ComVoMujer 프로그램에 참여하면서 서로의 경험을 공유하는 영상이 제작되며 다른 기업들에게 동기부여 요인으로 작용하였다.

북아일랜드, 벨파스트 가정 폭력 및 성폭력과 학대 파트너십(Belfast Domestic & Sexual Violence and Abuse Partnership)

북아일랜드의 기관 간 모범 사례는 가정 폭력을 예방을 위한 기관 간 통합된 협력적 접근 방식의 가치를 인식하고 있다. 기관 간 벨파스트 가정 폭력 및 성폭력과 학대 파트너십은 이해 관계자를 한자리에 모아 가정 폭력 및 학대에 관한 정보와 자원, 모범적인 직장 방침을 마련했다(벨파스트 가정 폭력 및 성폭력과 학대 파트너십, 2016). 파트너들은 사회 서비스, 경찰, 보호 관찰, 여성 구호, 자원 봉사 및 지역 사회 조직, 남성 프로젝트 및 노동조합 등이다. 모범 방침은 가정 폭력 및 학대를 겪는 직원을 지원하기 위해 노동조합, 직속 상사, 동료가 할 수 있는 역할 등 모든 행위 주체를 위한 방침을 포함하고 있다.

7.3.4. 폭력과 괴롭힘 모니터링: 성별로 세분화된 데이터

폭력과 괴롭힘에 대한 모니터링은 여성에 대한 폭력과 괴롭힘의 원인을 파악하고 교육, 인식 제고, 예방과 같은 분야에 투자하는 데 중요하다. 성별로 세

분화된 데이터를 제공하는 것은 직장에서 성별에 따른 경향과 여성에 대한 폭력 및 괴롭힘에 기여하는 문제를 모니터링하는 데 매우 중요하다. 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘에 대한 데이터는 피해자와 가해자의 젠더, 성 정체성, 연령, 직업별로 분류하는 것이 중요하다.

73 The project has involved companies in Peru, Bolivia, Paraguay and Ecuador For further information about the ComVoMujer project (in Spanish) see: [http://info.comvomujer.org.pe/catalogocomvo/productoscatalogos2016/4_Factsheet%20ComvoMujer%204-2016_PE%20_FINAL%20\(2\).pdf](http://info.comvomujer.org.pe/catalogocomvo/productoscatalogos2016/4_Factsheet%20ComvoMujer%204-2016_PE%20_FINAL%20(2).pdf). For further information in English: <https://www.giz.de/en/worldwide/12205.html>

익명의 보고 및 고충은 다양한 상황과 폭력 및 괴롭힘을 이해하고, 폭력 및 괴롭힘을 초래하는 요인을 평가하고, 젠더 격차를 식별하는 데 도움이 될 수 있다. 공식 및 비공식 고충을 추적하고 해당 고충의 결과 등이 어떻게 처리되었는지 보여주는 데도 중요하다. 또한 유엔 고위급조정위원회(CEB) 태스크 포스는 모니터링의 중요성에 대한 설명을 제공하는 새로운 유엔 성적 괴롭힘 예방 방침 참조 모델(Sexual Harassment Policy Reference Model, 2018)을 제작했다.:

“모니터링은 정책 실행의 필수적이며 매년 결과를 분석하여 지속적으로 수행해야 한다. 이러한 맥락에서 모니터링에는 공식 및 비공식 메커니즘을 통해 수집된 데이터의 분석, 전담 직원에 대한 평가 또는 기존 직원을 대상으로 성적 괴롭힘에 관한 설문조사, (직원이 조직을 떠날 때, 사건이 종결되었

을 때 영향을 받은 개인들과) 퇴사 인터뷰 진행, 직원 설문 모니터링, 회사가 직장 문화와 성적 괴롭힘에 대한 제도적 대응을 더 잘 이해할 수 있도록 하는 기타 방법 등을 포함할 수 있다. 평가는 보고 절차와 대상/피해자/영향을 받는 개인에 제공되는 지원, 징계 조치, 예방 조치, 대상/피해자/영향을 받는 개인과 범죄 혐의자에게 적절한 절차를 보장하기 위해 사용된 절차적 보호 장치에 대한 보다 세부적인 분석과 함께 방침의 전반적 영향과 효율성을 고려해야 한다.”(UN, UN 성적 괴롭힘 모델 방침, 2018)

7.4 효과적인 고충 처리 절차

많은 여성들이 고충을 접수해도 진지하게 받아들이지 않거나, 낙인 찍히거나, 일자리를 잃거나, 다른 형태의 보복을 당할까봐 두려워 폭력과 괴롭힘을 신고하지 않는다.⁷⁴ 일부 여성들은 창피하거나 굴욕감을 느껴서 보상을 구하기보다 괴롭히는 사람을 피하거나, 직장을 그만두거나, 상황을 견딘다. 고충을 접수하는 것은 스트레스가 심한 일이 될 수 있으며, 특히 입증 책임이 고충 접수자에게 있는 경우 재외상(re-traumatization)으로 이어질 수 있다.⁷⁵

효과적이고 젠더 대응적인 고충 처리 절차는 피해자와 증인에게 적절한 조치가 취해질 것이라는 확신을 주고 신고를 장려한다. 이러한 의미에서 노조가 내부 고충 처리 절차를 설계하고 지원하는 데 중

요한 역할을 할 수 있다. 예를 들어, 노조 대표는 고충인과 증인을 지지하고 진지하게 임하는 태도를 보여 근로자들 사이에서 신뢰를 구축할 수 있다. 노조는 피해자와 피고인 모두를 위한 공정한 불만 처리 및 분쟁 해결 절차를 보장하기 위해 사용자와 협력할 수도 있다.

다양한 신고 옵션을 제공하여 고충 접수 시스템에 대한 신뢰를 높일 수도 있다. 고충인은 자신의 필요와 기대(절차의 형식화 정도, 조직 내 다른 부서 또는 행위자의 관여, 또는 비밀 유지 권리)에 적합한 고충 처리 절차를 선택할 수 있다.

69 In a recent national Australian survey on sexual harassment, 17 per cent of workers experiencing sexual harassment in the last five years had made a formal complaint and of these workers, almost one in five were labelled as a trouble-maker (19%), were ostracised, victimised or ignored by colleagues (18%) or resigned from their job (17%). In one in five cases (19%) the formal report or complaint brought no consequences for the perpetrator. Australian Human Rights Commission (2018) op cit. p.9

70 See for example, EEOC (2016) op cit; Trades Union Congress(TUC) /Everyday Sexism (2016), op cit; Pillinger (2016 & 2017), op cit.

효과적인 고충처리 시스템 개발에 있어 유망한 관행은 다음과 같다(EEOC, 2016):

- 모든 근로자가 접근할 수 있도록 **고충 처리 절차를 명확하게 설정한다.**
- 공식 및 비공식 절차에서 고소인과 조사에 참여하는 사람들을 **보복으로부터 보호한다.**
- 고충 접수자가 진행 상황, 처리 기간, 결과를 알 수 있도록 **고충 처리 과정의 투명성을 보장한다.**
- 고충 처리 과정에서 근로자 대표와 해당 조직으로부터 **받을 수 있는 지원에 대해 근로자에게 알린다.**
- 혐의가 있는 가해자에게 **입증 책임을 부여한다.**
- 폭력과 괴롭힘이 발생한 것으로 밝혀진 경우 **신속하고 적절하게 대응한다.**
- **관리 직책에 있는 사람들을 대상으로 고충 처리, 분쟁을 다루는 수준, 적절한 징계 조치에 관한 교육을 실시한다.**

효과적인 고충 처리 시스템에서 중요한 부분은 젠더 대응적 수사이다.

조사 수행 시 전도유망한 관행에는 다음이 포함된다.

- 성별 규범, 성별 불평등, 다양한 정체성을 지닌 여성들이 직면한 취약한 상황과 위험을 고려하여 **젠더 대응적인 조사가 이루어지도록 한다.**
- **조사에 공소시효가 적용되지 않도록 하거나, 수년 전에 발생한 폭력 및 괴롭힘 사건이 밝혀지고 조사될 수 있도록 충분히 긴 고충 접수 기간을 허용한다.**
- **내부 및 외부의 독립적인 조사를 위한 투명하고 적절한 프로세스를 수립한다.**
- **조사관을 대상으로 젠더 기반 폭력 문제에 관한 교육을 실시하거나 전문 지식을 갖춘 조사관을 고용한다.**
- **투명한 방식으로 조사를 수행하고 취해진 모든 단계를 문서화하고 모든 관련 당사자에게 조사 결과와 권장 사항을 전달한다.**
- **신속하고 철저한 조사를 위해 충분한 자원을 할당한다.**
- **조사기간 동안 관련된 모든 당사자의 비밀을 보장한다.**

일부 직장에서는 폭력 및 괴롭힘 사건을 처리하기 위해 비밀 고충처리위원회를 설립했다. 인도, 방글라데시, 파키스탄, 네팔 등 일부 국가에서는 위원회의 설립이 법적으로 요구된다.

고충처리위원회의 설립 및 기능과 관련된 전도유망한 관행은 다음과 같다(Morris and Pillinger, 2016).

- 위원회를 구성하기 전 여성에 대한 폭력 및 괴롭힘과 같은 민감한 문제를 가장 잘 처리하는 방법에 관해 전문가의 조언을 활용하고 위원회 설계 과정에서 여성이 목소리를 낼 수 있도록 근로자 및 조직과 **협의를 한다.**
- 여성 관리자, 근로자, 노동 조합 대표를 포함하여 **위원회의 젠더 균형을 보장한다.**

- 위원회는 *효과적인 고충 접수·처리·보고 절차를 마련하고* 인식 제고와 정보 활동을 수행한다.
- *위원들을 대상으로 성적 괴롭힘 사건 조사에 관한 교육을 제공한다.*
- *모든 관련 언어로 고용주, 근로자, 조직에 위원회 업무에 관한 접근 가능하고 이해할 수 있는 정보를 제공한다.*

비밀고충처리위원회

인도 직장 내 고충처리위원회의 역할(Morris and Pillinger, 2016)

인도의 직장 내 여성 성적 괴롭힘 방지법(2013)은 성적 괴롭힘에 대한 직장 내 고충처리위원회(Workplace Internal Complaints Committees, ICC)의 설립을 요구한다. 이 법은 위원회 위원의 최소 절반 이상을 여성으로 구성할 것을 규정하고 있다.

많은 경우 위원회의 설립은 근로자들의 의견을 듣고 조직 문제에 대한 해결책을 제안하는 데 중요한 초기 단계임이 입증되었다. 위원회의 설치는 노동조합이 직장에서 역할을 수행하는 첫 단계가 될 수 있다는 점에서 다른 효과도 있었다. 그러나 경험에 의하면, 위원회가 효과적으로 기능하려면 면밀한 검토가 중요하다.

필리핀 직장 위원회를 위한 협상(ILO, 2017e)

필리핀의 노동조합은 1995년 제정된 성적 괴롭힘 방지법을 위한 로비 활동에 중요한 역할을 했으며, 최근에는 직장 내 예의와 조사 위원회(Committees on Decorum and Investigation, CODI) 설치를 요구하는 법을 시행하기 위해 노력하고 있다. CODI의 역할은 성적 괴롭힘에 대한 고충을 접수하고 규정된 절차에 따라 조사하며 권고 사항과 결과 보고서를 제출하고 성적 괴롭힘에 대한 인식 제고 및 예방 방법 홍보에 앞장서는 것이다.

전자 부문에서는 노조와 사용자 간에 두 건의 단체 협약이 체결되었다. 첫 번째로 수출상품 가공지역에 위치한 필리핀 미쯔미(Mitsumi)와 필리핀 미쯔미노조(MPWU)의 서명으로 CODI가 설립되어 근로자 정기협의, 전자적 성적 괴롭힘 인식제고 등으로 이어졌다. 성적 괴롭힘에 관한 두 번째 단체 협약은 전자 산업 부문에서 카톨렉(Katolec) 필리핀 법인과 카톨렉 필리핀 노동조합(KAPLU) 사이에 합의된 단체 협약으로 사내에 CODI가 결성됐다.

또한 노동조합연합(Associated Labor Unions, ALU)에서 운영하는 성적 괴롭힘 방지 프로젝트는 특히 성적 괴롭힘, 직업 차별, 가정 폭력 및 여성 이주 노동자 학대와 관련된 직장 내 폭력이 증가함에 따라 출범되었다. 이 프로젝트를 통해 6개의 회사 방침과 89개의 규칙 및 규정이 시행되었고, 괴롭힘 방지 조항이 포함된 8개의 단체 협약이 시행되어 5,075명 이상의 근로자가 혜택을 받았으며 이중 87%가 여성이었다. 또한 공공 및 민간 부문에 259개 이상의 CODI가 설치되어 81,398명의 근로자에게 혜택이 돌아갔고 이중 58,444명이 여성이었다. 마지막으로 성적 괴롭힘은 노동고용부(DOLE)의 기업 실사 대상에 포함되었으며, 정부의 모니터링 메커니즘, 회사 방침 및 관행, 시행 중인 프로그램 항목에도 포함되었다.

76 Based on case studies prepared by UNI, IndustriALL and IUF, cited in ILO (2017e)

7.5 피해자 구제 및 지원

상담, 유급 또는 무급 휴가, 직장 복귀를 지원하는 기타 조치, 재정적 보상의 제공 등 직장에서 폭력과 괴롭힘을 당한 여성을 위한 효과적인 구제책이 많이 등장하고 있다. 많은 국가에서 이러한 지원을 직장

수준에서 제공하고 있다. 예를 들어, 2014년 제정된 벨기에의 직장 내 웰빙에 관한 법률과 2007년 제정된 네덜란드의 근로조건법은 폭력의 피해자를 비공개적으로 지원하는 직장 내 “신뢰할 수 있는 사람”을 지정하면 폭력을 예방하는 중요한 역할을 할 수 있음을 예측한 입법이었다.

폭력 및 괴롭힘의 피해자를 위한 비밀 지원 서비스

Unifor의 여성 옹호 프로그램(Women’s Advocate Program)⁷⁷

여성 옹호 프로그램은 직장 내 가정 폭력 및 기타 형태의 젠더 기반 폭력을 예방하기 위해 고안된 혁신적인 노사 공동 직장 프로그램이다. 이 프로그램은 정보 및 인식 제고를 통해 안전하고 지원을 아끼지 않는 직장을 조성하는 데 성공했다. 교육을 받은 근로자 대표는(여성 옹호자)는 피해자가 직장에서 휴가, 심리적 지지, 안전한 주거를 지원 받을 수 있도록 한다.

노동조합은 2009년 여름까지 137개 직장에 여성옹호자의 배치를 협상했다. 노동조합의 리더십으로 프로그램이 성공을 거두면서 젠더 기반 폭력에 대한 선언으로 이어졌다. (Unifor, 2014)

슬로베니아 여성을 위한 직장 내 비밀 지원 서비스(ETUC, 2017f)

슬로베니아는 2009년 근로자의 존엄성을 보호하기 위한 조치에 관한 법령을 행정기관에 적용하고 비밀 사내 상담자의 임명과 교육을 실시했다. 이에 따라 슬로베니아 노동, 가족, 사회 및 기회균등부는 현재까지 600명 이상의 사내 상담자를 교육했고, 각 행정기관의 장은 상담자의 역할을 알려야 한다. 상담자는 피해자에게 조언을 제공하고, 문제의 중재 및 해결에 도움을 준다. 이전에 많은 고충이 제기되었던 슬로베니아 경찰과 군대에서도 좋은 결과와 모범 사례들이 나왔다.

슬로베니아에서 직장 내 행위자들과 전문 여성 단체, NGO, 노동 조합 등의 시민 사회 간 파트너십 구축은 해결책의 일환이다. 보건의료노조, SOS Helpline, Chamber of Nursing and Midwifery Services는 “직장 내 폭력을 경험한 사람을 위한 상담 전화”라는 공동 프로젝트를 진행했다. 이 프로젝트는 직장 내 폭력과 괴롭힘(직장 폭력 및 가정 폭력)을 당한 여성 피해자에게 정보를 제공하고 조치를 취하고 고충을 제기할 수 있게 지원한다.

국제운송노동자연합회(International Transport Workers’ Federation, ITF) – 글로벌 여성 옹호 프로그램(Global Women’s Advocacy Program)⁷⁸

ITF는 노동조합들과 스웨덴 연대 지원 조직 “Union to Union”과 협력하여 캐나다의 노동조합 Unifor가 개발한 모델을 기반으로 운송 부문을 위한 글로벌 여성 옹호 프로그램을 개발했다. 2017년과 2018년 초 네팔, 인도, 페루, 브라질에서 젠더 기반 폭력 문제 전문가들과 협력하여 개발한 국내외 자료를 바탕으로 강사 교육을 실시했다.

이 프로그램은 운송 기업들이 여성 운송 근로자에게 관심을 기울이고, 폭력을 근절하며, 가정 또는 직장 내 폭력으로 피해를 입은 여성 생존자를 도울 수 있도록 지원한다. 이 프로젝트는 현재 고용주와의 협상을 지원하고, 여성옹호 개발 참여를 장려하며 운송 산업에서의 성별 직종분리와 성별 기반 폭력 간 연관성을 탐구하는 데 주력하고 있다.

77 Unifor is Canada’s largest private sector union, with more than 310,000 members, established in 2013, following a merger of the Canadian Auto Workers union (CAW) and the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP).

78 Information provided in an interview by Jodi Evans, ITF Equality Officer, and Union to Union (2018) op cit.

7.6 가해자의 책임

모범 사례들은 책임을 지우는 폭력 및 괴롭힘 직장 방침과 절차가 폭력과 괴롭힘은 용납될 수 없다는 분명한 메시지를 전한다는 점을 시사한다. 법률의 규정에 따라 다양한 징계 절차가 취해질 수 있다. 이는 구두 또는 서면 경고, 해고, 중재, 코칭, 상담 또는 지속적인 감독 등 다양한 제재로 이어질 수 있다. 행위의 심각성에 따라 경고나 직접적인 사과가 적절할 수 있다.

피해자 중심의 접근은 피해자가 추구하는 행동 방침이 있는 경우 (예: 비공식 또는 공식 해결) 피해자가 정보에 입각한 결정을 내릴 수 있도록 한다. 특정 상황(예: 한 개인에 대해 여러 건의 신고가 접수되거나 해당 행위가 범죄 행위에 해당하는 경우)에서는 직원에 대한 고용주의 주의 의무(duty of care)에 따라 피해자의 동의 없이 조치를 취해야 할 수도 있다. 징계 조치는 문제의 행동에 비례하고 이전 사례와 일치해야 한다. 그렇지 않은 경우 근로자들 입장에서 고충 처리 절차가 부적절해 보이거나 불처벌 분위기가 형성되어 근로자들의 신뢰와 향후 보고에 영향을 미칠 수 있다. 이러한 사례는 "고가치 직원(high valued employees)"이 폭력과 괴롭힘 혐의로 기소된 예에서 찾아볼 수 있다(EEOC, 2016).

일부 증거에 따르면 가해자를 대상으로 하는 프로그램은 가해자의 책임 측면뿐 아니라 태도까지 변화시켜 미래의 사건을 예방하는 역할을 할 수 있다. 유럽 평의회 이스탄불 협약을 비준한 국가들에서 가해자 대상 프로그램이 폭력과 괴롭힘의 정도를 낮추고 가해자의 행동을 바꾸며, 재발을 줄이는 데 긍정적 효과가 있다는 증거가 나타났다. 그러나 프로그램의 효과는 "사회, 제도, 지역사회, 개인 등 다양한 수준에서 폭력의 경로를 차단하기 위해 작동하는 조정된 기관 간 개입"을 통해 프로그램을 어떻게 통합 하느냐에 달려 있다(Hester and Lilley, 2014). 특히 폭력과 괴롭힘이 지속적이고 심각한 경

우 가해자에 대한 면밀한 모니터링이 필요하다 (Hennessy 2018). 모니터링에서는 직장 내 피해자의 안전을 보장하는 것이 우선 순위로 간주되어야 하고 가정 폭력이 직장으로 확산되는 것을 방지하기 위한 조정되고 제도적인 대응의 일환이 직장이어야 한다.

가정 폭력 가해자인 근로자들과의 소통에서 전도 유망한 관행은 다음과 같은 건설적 접근이 포함 되어야 한다. (City of Toronto, 2017):

- 가정 폭력은 용인될 수 없다는 점을 명확히 한다.
- 비밀 유지를 파기할 이유가 있는 경우 다른 행위자들에게 공개할 수 있는 점을 명확히 한다.
- 가해자가 자신의 행동을 어느 정도 못마땅하게 느낄 수 있음을 인식한다.
- 아동들은 목격 여부에 관계없이 가정 폭력/파트너 학대가 발생하는 가정에서 생활하는 경우 반드시 부정적 영향을 받는다는 사실을 가해자에게 알린다.
- 물리적 폭력뿐 아니라 다양한 통제 행동 또한 가정폭력이나 파트너 학대의 범주에 해당한다는 사실을 인지하고 이를 가해자에게 알린다.
- 지속적인 폭력의 예상 비용을 인식하고 가해자가 이를 인지할 수 있도록 돕는다.

7.7 인식 제고: 교육, 정보, 캠페인, 도구 및 지침

여성 근로자에 대한 폭력과 괴롭힘이 용납될 수 없다는 인식을 높이는 것은 기존의 인식과 사회적 규범을 바꾸는 데 기여한다. 또한 더 안전하고 건강하며 조화로운 일터를 만드는 데 도움이 된다.

7.7.1 직장 내 여성에 대한 폭력 및 괴롭힘을 예방하기 위한 교육

여성에 대한 폭력과 괴롭힘 근절에 관한 교육은 여러 가지 역할을 한다. 성 불평등에 대한 이해를 향상시키고, 직장 내 변화를 불러오는 데 도움이 되며, 직원들이 사용할 수 있는 방침, 절차, 보상, 지원에 관한 정보를 제공한다.

점점 더 많은 공공 및 민간 고용주가 관리자, 감독자, 근로자를 대상으로 직장 내 폭력 및 괴롭힘의 예방과 대응에 관한 교육 프로그램을 실시하고 있다. 그러나 일회성 온라인 교육이나 자율 학습 과정과 같은 전통적인 교육 수단은 특히 다른 직장 내 조치와 별개로 진행되는 경우 그 효과가 제한적이다(EEOC, 2016).

지속적인 참여를 보장하는 교육 방법론과 기법 중에서도 특히 상호작용이 가능한 기법은 참가자중에서도 특히 남성 근로자가 폭력과 괴롭힘을 뒷받침하는 중요한 개념을 이해하는 데 도움이 될 가능성이 있다(Kaufman, 2011, Kaufman, 2009). 이러한 개념에는 젠더, 남성성, 차별, 불평등, 편견 등이 있다(EEOC, 2016). 미국 고용기회평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission)에 따르면 성적 괴롭힘 교육은 인사담당자가 실시하는 실사 형식의 일부로 수행되는 경우 효과가 없고 예방에 주안점이 있어야 한다(EEOC, 2016). 또한 직장 내에서 수용가능한 행동과 기대의 기준을 강조해야 한다. 이러한 맥락에서, 교육은 젠더와 인권 기반 관점에서 수행되지 않는다면 성적 괴롭힘 발생률을 줄이기에 충분하지 않다. 실제로, 피해자에게 책임을 전가하는 견해를 강화함으로써 정반대의 효과를 가져올 수도 있다.

근로자, 감독자, 관리자를 대상으로 교육을 실시하는 것은 폭력과 괴롭힘을 예방하기 위한 포괄적인 접근법이다. 교육에는 적절한 행동과 서로 간의 존중을 장려하는 긍정적 문화를 조성하는 데 도움이 되는 다양한 조치, 방침, 절차에 관한 내용이 포함되어야 한다. 폭력 및 괴롭힘 예방 교육에 대한 다양한 접근 방식의 예는 다음과 같다:

- **긍정적인 조직 문화를 촉진하기 위해 관리자, 감독자, 근로자를 대상으로 실시하는 교육:** 폭력과 괴롭힘으로 확대될 가능성이 있는 상황을 다루는 것이 중요하다.
- **태도, 고정 관념, 사회적 규범을 바꾸기 위한 교육:** 이 교육의 목표는 참가자가 성 불평등을 이해하고 직장 내에서 사회적 규범을 바꾸기 위한 기반으로 적절하고 품위 있는 행동을 모범으로 삼도록 하는 것이다.
- **무의식적이고 암묵적인 편견에 관한 교육:** 채용과 승진, 여성과 남성에게 대한 해로운 태도에 영향을 미쳐 부정적 행동 초래 등 편견이 미치는 강력한 효과에 대해 다룬다.
- **예절 교육:** 일반적으로 직장 내에서 따돌림이나 갈등을 줄이고 존중과 예의를 장려하는 데 도움이 될 수 있는 긍정적이고 예방적인 형태의 교육이다. 대인 관계 기술, 갈등 해결, 관리 기술을 포함한 기술기반 훈련 활동에 중점을 두는 경우가 많다.
- **방관자 개입 교육:** 직장에서의 부적절한 행동과 성불평등 문화에 기여하는 태도를 식별하는 기술을 개발할 수 있는 교육이다.
- **동료 간 교육(peer-to-peer):** 직장 전체에 정보를 확산시키는 방법이 될 수 있다. 동료들에게 책임을 맡겨 문화와 관행을 변화시키는 데 힘을 실어주는 방법이 될 수 있다.

- 노동조합 교육: 직장 내 폭력 및 괴롭힘에 대한 노조원들의 우려와 경험에 대응할 수 있도록 근로자 대표를 교육하는 데 주안점을 둔다. 노조원들을 위한 고충 제기 절차 지원과 피해자를 위한 전문 지원 서비스에 대한 안내 등이 포함된다.

교육의 전도유명한 관행에는 다음이 포함된다.:

- 교육 개발 시 사전 설문 조사를 실시하는 등 폭력과 괴롭힘에 대한 근로자의 우려와 필요를 고려한다.
- 모든 직급의 경영진이 교육을 지원하여 교육의 관련성(relevance)에 대해 강력한 메시지를 전달한다
- 모든 근로자를 대상으로 폭력 및 괴롭힘에 대한 교육을 정기적으로 실시 및 강화하고 모든 신입 직원을 위한 교육 세션에 이를 포함한다.

- 예를 들어 사례 연구, 실제 시나리오, 그룹 활동, 영상, 역할극을 활용한 양방향 교육과 참여 교육이 포함된다.
- 고정 관념에 이의를 제기하며, "피해자 책임전가" 등의 태도를 다룬다.
- 현재의 역할과 책임에서 달성 가능하고 적절한 것을 고려한 직장 내 폭력과 괴롭힘 근절 지침을 제공한다.
- 교육 후 업데이트 및 정보 수집과 함께 정기적인 후속 조치가 이루어지도록 한다.
- 교육을 평가하고 교육의 단기적인 효과(더 많은 근로자가 위법 행위를 보고할 권한이 있다고 느낄 것이며)와 장기적인 효과(사건 감소 관련)를 평가한다.

성적 괴롭힘에 관한 교육

요르단의 근로자, 관리자, 감독자 대상 성적 괴롭힘 Better Work 프로그램(ILO, IFC Better Work, 2014)

ILO-IFC Better Work Program은 성적 괴롭힘을 예방하고 해결하기 위한 도구와 자료를 개발하는 태스크 포스로 2012년에 설립되었다. 이 교육은 관리자, 감독자, 근로자에게 성적 괴롭힘과 그 영향에 대한 이해를 높이고 성적 괴롭힘 예방 및 대처 방법에 대한 실질적인 지침을 제공했다. 관리자들은 또한 성적 괴롭힘 혐의에 대처하는 방법에 관한 교육을 받았다. Better Work에 따르면, Jerash Garment & Fashion Manufacturing Co. Ltd.에서 교육을 실시한 후 설문에 응한 근로자의 80%가 성적 괴롭힘의 구성과 의미에 대해 더 잘 이해하게 되었다고 응답했다.

호주 기업 리더들을 위한 무의식적 편견 교육: 양성 평등 프로젝트 (Powell, Sandy and Findling, 2015에서 인용)

멜버른 대학교 경영대학원의 윤리적 리더십 센터에서 운영하는 호주 성평등 프로젝트는 참여 행동 연구 프로그램이다. 성 불평등에 대한 인식을 제고하기 위해 고위 지도자 및 기업 경영진과 협력하여 실시한다. 무의식적 편견 교육은 참여자들이 직장에서 개인 및 조직의 불평등이 어떻게 발생하는지, 편견이 어떻게 조직의 행동 및 의사 결정과 사고 및 행동의 패턴을 형성하는지 이해하는 데 도움을 주기 위해 실시한다. 이 교육 과정에서 사용되는 특정 도구에는 편향을 식별하는 자료와 편향된 의사 결정을 방지하는 자료가 포함된다.

고용주와 근로자를 위한 성적 괴롭힘 예방에 관한 ILO 베트남 교육 프로그램

2013년과 2015년 사이 100개 이상의 기업이 고용주와 근로자를 대상으로 성적 괴롭힘을 구성하는 것에 대한 이해를 돕는 교육 프로그램을 실시했다. 교육은 다양한 형태의 폭력 및 괴롭힘(성적인 성격을 띤 신체적, 언어적, 비언어적 행위)과 이것이 근로자에게 미치는 영향을 강조했다. 교육은 성적 괴롭힘으로부터 근로자를 보호하는 도구와 부적절한 행동을 삼가는 방법을 제공했다. 효과적인 고충 처리 절차와 공정한 조사 등 성희롱을 해결하기 위한 메커니즘은 교육의 중요한 측면이었다. 직장 방침 및 고충 처리 절차의 도입과 함께 이 교육은 직장 내 성적 괴롭힘 문제를 크게 줄이는 데 도움이 되었다.⁷⁹

동료 간(Peer-to-Peer) 교육 프로그램: 플로리다와 방글라데시의 사례

플로리다 이모칼리 노동자 연합(Coalition of Imokalee Workers)이 운영하는 공정 식품 프로그램(Fair Food Programme)은 농장 노동자들이 직접 만든 교육 자료를 개발하고 이 교육 자료를 사용하여 공정 식품 프로그램에 참여하는 모든 농장에서 노동자의 권리에 대한 근로자 간(worker-to-worker) 교육을 제공한다(Human Rights Watch, 2012).⁸⁰

방글라데시 공정의류재단(Fair Wear Foundation, FWF)의 동료 간 교육은 의류 공장 근로자들을 위한 우수한 교육 방법임이 입증되었다. 공정의류재단은 2015년부터 방글라데시에서 이 프로그램을 통해 직원이 약 3,000명 이상인 대규모 공장을 대상으로 교육을 실시하고 있다. 강사들은 프로그램에 참여하는 근로자들에게 소책자를 배부하고 배운 내용을 10명의 다른 근로자와 공유하고 이를 보고할 것을 근로자들에게 요청한다(Fair Wear Foundation, 2018).

조지아주 성적 괴롭힘 예방을 위한 온라인 교육(E-Learning) 과정⁸¹

2017년 조지아주의 공직자를 대상으로 한 성적 괴롭힘 예방에 관한 양방향 e-러닝 과정이 개설되었다. UN 여성이 공무원(Civil Service Bureau), 정부, 국회 양성평등 위원회, 국선변호사실, 노동조합, 시민사회 파트너와 협력하여 개발했다. 이 과정은 직장 내 성적 괴롭힘의 발생률과 영향에 대한 인식 제고를 목표로 고용주, 관리자, 근로자, 방관자가 성적 괴롭힘을 방지하기 위해 할 수 있는 일을 살펴본다. 실제 사례를 통해 모든 근로자가 성적 괴롭힘이 없는 긍정적인 직장 문화의 조성 어떻게 기여할 수 있는지 보여준다. 성적 괴롭힘에 대한 대처와 고충 제기에 관한 조언도 제공된다.

점령지 출신의 국내실향민, 수용 및 난민부(Ministry of Internally Displaced Persons from the Occupied Territories, Accommodation and)는 이 과정을 모든 직원의 필수 교육 과정으로 도입했으며, 공무원 의무교육 과정으로 지정하기 전에 다른 부처에서도 온라인 교육을 시범 운영할 예정이다.

79 Information provided in an email by Mai Thi Dieu Huyen, Vietnam Chamber of Commerce and Industry.

80 For further information about the CIW see: <http://ciw-online.org/about/>

81 For further information about the training programme see UN Women (online): https://eeas.europa.eu/delegations/georgia/24499/eu-supports-prevention-sexual-harassment-workplace-georgia_en and <http://georgia.unwomen.org/en/news/stories/2017/04/high-level-commitments-to-the-prevention-of-sexual-harassment-in-the-workplace>. The training programme is available online (in Georgian) at: <http://www.ombudsman.ge/ge/>

FIU-Equality 덴마크 - 노조 대표 대상 가정폭력 예방 교육⁸²

평등과 다양성에 대한 덴마크 노동조합 교육 단체의 FIU-Equality은 폭력이라는 금기를 깨는 방침과 활동을 촉진하고, 피해자가 직장에서 도움을 구할 수 있도록 지원하며, 선출직 근로자 대표와 직장 동료가 가정 폭력 피해자를 돕도록 하는 것이 목표인 노조 대표 대상 교육을 정기적으로 제공한다. FIU-Equality은 또한 직장 방침 시행에 대한 지침과 함께 직장 내 가정 폭력 예방에 대한 교육 자료를 제작했다.

2005년부터 세계 여성 폭력 철폐의 날(11월 25일)을 기념하기 위해 가정 폭력에 관한 연례 회의를 개최하고 있으며, 연례 시상식 프로그램에서는 회사와 노조 대표들의 직장 내 가정 폭력 예방을 위한 혁신적인 직장 방침과 이니셔티브를 선보인다. 예를 들면 피해자를 대리하거나 고용주에게 직장 방침을 도입하도록 설득하는 것, 피해자에게 임시 휴가나 탄력적 근무 시간을 허용하기 위해 고용주와 협상하는 것, 회사 내에서 보직을 변경하거나 다른 지역이나 도시로 전근 보내는 것 등이 있다. 2009년 화이트 리본 캠페인과 협력 하에 극단 "The Traveling Stage"에 의뢰하여 제작한 연극도 좋은 사례로 가정 폭력을 자행하는 다른 남성 동료와 대화할 때 어려움을 겪는 남성에 관한 내용이다. 연극은 가정 폭력이라는 금기를 다루는 좋은 방법으로 여겨진다.

직장 내 가정 폭력에 대한 교육, 호주 빅토리아 트레이드 홀 위원회(Victorian Trades Hall Council)⁸³

빅토리아 트레이드 홀 위원회(VTHC)는 가정 폭력 휴가 및 기타 형태의 직장 지원에 대한 권리를 부여하는 기업 협약을 이행하는 데 도움이 되도록 노동 조합과 직원들을 위한 교육을 제공한다. 직장 방침 및 가정 폭력 휴가의 시행에서 얻은 교훈은 직장 내 가정 폭력에 대한 교육의 부족으로 인해 피해자에게 더 큰 고통이 야기된 사례가 있다는 것이다. 따라서 교육은 가정 폭력이 직장 문제인 이유와 가정 폭력을 근절하고 관리하기 위해서 할 수 있는 일 등 가정 폭력에 대한 이해를 구축하는 것을 목표로 하는 다양한 주제를 다루는 것이 우선순위이다.

교육의 한 가지 성공적인 부분은 직장 내 가정 폭력이 해결된 실제 사례를 활용한다는 점이다. 이 교육에서는 VTHC 가정 폭력 휴가 조항의 사본, 직장 내 가정 폭력 안전 계획 템플릿(빅토리아 트레이드 홀 위원회, 현재 업데이트 중)을 포함한 실용적 자원과 정보를 제공하는 핸드북이 활용되고 있다.

모로코 농장 근로자를 위한 교육, 미국 연대 센터

미국연대센터와 모로코 민주노동총연맹(CDT) 간 파트너십은 농업 부문의 젠더 기반 폭력 문제를 해결하는 첫 단계로 여겨지는 노동자의 권리 개선을 목표로 하고 있다. CDT 여성부 담당자와 집행 위원회는 "... 직장 내 젠더 기반 폭력이 더 나은 임금과 양질의 근무 조건을 방해하는 구조적 문제의 일부라는 것을 이해하는 여성들은 이러한 관행을 규탄하고 권리를 행사해야 한다"라고 말했다. (연대 센터, 2017)

양성평등 교육은 여성이 자신의 권리를 이해하고 상황을 개선하는 데 도움이 되었다. 이 교육에는 역할극을 포함한 창의적 방법이 활용되고 있다. 2015년 5개의 대형 농장에서 일하는 1,000명의 농업 노동자들이 출산 휴가와 양성평등 관련 개선 사항을 포함한 획기적인 계약을 체결하여 전통적으로 남성이 우세했던 고임금 직업군에 여성이 접근할 수 있게 되었다. 직장에서 더 나은 권리를 갖는 것은 직장 내 폭력과 괴롭힘의 위험을 줄이는 것으로 나타났으며, 여성이 직장에서 안전하다고 느끼는 데 도움이 되었고 생산성 증대에도 기여했다(Solidarity Center, 2017).

82 Information provided by Susanne Fast Larsen, United Federation of Danish Workers, 3F, and also cited in Pillinger (2017b).

83 Information provided in an interview by Pia Cerveri, Co-lead Women and Equality Team, Victorian Trades Hall Council.

7.7.2. 방관자(bystander) 역할과 방관자 교육 프로그램

방관자에 대한 교육 및 인식 제고를 확대하여 직장 내 폭력 및 괴롭힘 방지를 지원한다.

방관자 접근 방식은 주로 종합대학 및 단과대학 캠퍼스에서 폭력 예방의 한 형태로 사용되며 인식을 높이고 문화를 변화시키는 효과적인 전략에 기여하는 것으로 인식되고 있다(Labhardt et al, 2017, pp. 13-25). 방관자 교육은 근로자가 폭력과 괴롭힘의 발생을 막기 위해 동료의 일에 개입하도록 근로자의 역량을 강화할 수 있다. 교육은 이러한 방식으로 근로자가 "적극적인" 방관자가 되어 폭력과 괴롭힘을 인식하고 개입에 적절한 시점을 이해하는 기술을 구축한다(EEOC, 2016, p. 57). 설문조사 증거에 따르면 직장 내 성적 괴롭힘 사건이 동료에 의해 정기적으로 목격되지만 대부분 개입하지 않는다는 것을 보여주기 때문에 이는 특히 중요한 일이다(Australian Human Rights Commission, 2018, p. 9).

이러한 교육은 근로자가 대치하지 않는(non-confrontational) 방식으로 폭력과 괴롭힘에 대응하는 방법을 찾는 등 비공식적인 관행과 문화에 이의를 제기하고 이를 변화시키는 데 도움이 된다

(Powell, Sandy, Findling, 2015). 미국 고용평등기회위원회(Equal Employment Opportunity Commission)에서 발견한 바와 같이 "방관자 교육은 동료에게 잠재적으로 문제가 되는 행동을 인식하는 방법을 교육하고 개입하여 조치를 취하도록 직원들에게 동기와 권한을 부여하며, 적절하게 개입하는 기술을 교육하고 개입을 지원하는 자원을 제공할 수 있다"(EEOC, 2016, p. 58).

적절한 경우 가해자에게 민감하게 접근하는 것을 포함하여 폭력과 괴롭힘을 목격한 동료 등 방관자들이 술선수범하도록 격려하고 지원해야 한다. 적극적으로 행동하는 것은 괴롭힘을 깨고 (예를 들어 고충을 제기하거나 학대를 사하는 파트너와 헤어지는 등) 피해자의 권리 행사를 돕는 첫 번째 단계가 될 수 있다.

전도유망한 관행은 어려운 경험을 한 동료에게 접근하는 경우 그 경험을 수용하고 세심한 대화로 문제 해결을 위한 전략을 찾을 수 있게 돕는 것이 중요하다는 것을 보여준다. 많은 피해자들에게 폭력과 괴롭힘은 자신감 상실을 초래할 수 있는 충격적이고 고통스러운 경험이다. 또한 많은 사람들이 수치심과 죄책감을 느낀다. 이러한 이유로 피해자를 지원하고 피해자와 재회할 때 공감을 나타내는 것이 중요하다.

방관자 개입 이니셔티브

'가정폭력에 맞서기(Take A Stand Against Domestic Violence)' 교육 프로그램, 빅토리아주 보건부, 호주 (Powell et al, 2015에서 인용)⁸⁴

Take A Stand Against Domestic Violence(가정 폭력에 맞서기)'는 지도(lead), 교육(training), 홍보(promote)이라는 세 가지 요소를 중심으로 고안한 직장 내 가정 폭력 방지 교육 프로그램이다. 능동적인 방관자 모델을 기반으로 직장 내 폭력과 관련된 언어, 관행 또는 행동을 식별하는 법을 다룬다. 프로그램은 조직의 요구 사항에 맞게 조정할 수 있다. 또한 여성에 대한 폭력을 종식시키기 위한 글로벌 운동인 화이트 리본 캠페인에 조직 차원에서 참여하도록 권장한다.

84 See also: Women's Health Victoria (2017) Take A Stand Against Domestic Violence. It's Everyone's Business (brochure) <https://www.ourwatch.org.au/getmedia/5d67c6a4-bc42-425e-85a9-e5c2c1ca71c5/Promising-Practices-Workplace-Organisational-Approaches-PVAW.pdf.aspx>

방관자 개입: #누구를 도울 것인가(WhoWillYouHelp)- 온타리오 주 정부⁸⁵

온타리오 주 정부는 #WhoWillYouHelp라는 동영상 광고를 게재하여 방관자들에게 성폭력 및 괴롭힘 목격 시 개입을 촉구했다. 광고에서 시청자는 방관자이다. 광고는 사무실 컴퓨터 앞에서 일하고 있는 여성과 여성이 원치 않는 어깨 마사지를 하고 있는 남성을 보여준다. 남성은 카메라를 바라보며 "신경 꺼 주셔서 감사합니다"라고 한 후, "당신이 아무 것도 하지 않는다면 이 남성을 돕는 것이고, 뭔가를 한다면 이 여성을 돕는 것입니다."라고 말한다.

영상 광고는 성폭력 및 괴롭힘 근절을 위한 온타리오 주 정부의 "절대 안 됩니다(It's Never OK)" 행동 계획의 일환으로 방관자를 포함하는 집단적 책임과 행동을 장려한다. (토론토) 마운트 시나이 병원의 "당신은 동료(ally)입니까?" 캠페인 역시 비슷한 사례로 차별이나 괴롭힘을 당한 피해자를 지원하고 이를 근절하는데 도움이 되는 방법과 관련 도구를 지원한다.

알래스카 앵커리지의 그린 도트(Green Dot)⁸⁶

그린 도트(Green Dot)는 한 NGO가 미국 버지니아 주에서 설립한 폭력 예방 프로그램으로 방관자가 (1) 폭력 행위로 이어질 수 있는 상황을 식별하고 (2) 안전하고 효과적으로 개입하는 전략과 기술을 개발할 수 있도록 지원한다. 이 프로그램은 폭력 및 괴롭힘에 해당하는 행위를 빨간색 점으로 표시하고 "안전을 증진하는 모든 행동, 선택, 말 또는 태도"를 녹색 점으로 표시하는 매핑을 기반으로 폭력에 대한 무관용 원칙을 전하는 데 집중한다. 목표는 녹색 점의 우위에 도달하는 것이다.

알래스카 주 앵커리지 시는 직원에 대한 폭력 또는 잠재적 폭력 행동의 사례가 발생한 바와 레스토랑 등 지역 사회 차원에서 그린 도트 프로그램을 시행했다. 프로그램 시행 결과 앵커리지 시의 바와 레스토랑 소유주는 직장 문화를 바꾸고 교육을 실시하고 직장 방침을 개발했으며 그린도트 퀴즈 대회와 시합 같은 창의적인 아이디어들을 도출했다. 직원과 고객 모두 잠재적인 괴롭힘과 폭력에 대처하는 새로운 기술을 습득했다.

"우리 모두의 일로 만들기(Make it Our Business)" 가정 폭력 예방 교육 프로그램, 캐나다

"우리 모두의 일로 만들기(Make It Our Business)" 가정 폭력 예방 교육 프로그램을 통해 다양한 규모의 조직이 기술과 지식을 개발하고 가정 폭력에 대처할 수 있다는 자신감을 구축할 수 있도록 돕는다. 이 프로그램은 참여 방법론을 사용하여 감독자와 동료가 가정 폭력을 경험하는 사람을 지원하고 개입하는 방법을 교육한다.

1. 인식: 모든 근로자는 가정 폭력의 경고 신호와 위험 요소를 인식할 수 있어야 한다.
2. 대응: 모든 근로자는 자신의 법적 책임을 인식하고 안전하게 대응하는 방법을 알아야 한다.
3. 찾아보기: 모든 근로자는 조직 내부와 지역사회에서 이용가능한 서비스와 지원을 알고 있어야 한다.
4. 보고: 모든 근로자는 공개 또는 공개 보고 절차를 숙지해야 한다.⁸⁷

85 See Ontario Government (online): <https://www.ontario.ca/page/lets-stop-sexual-harassment-and-violence>.

86 See Green Dot, Alaska: <https://greendotalaska.com>

87 A full description of each of these elements is available in the booklet: Recognize and respond to domestic violence in your workplace: http://makeitourbusiness.ca/sites/makeitourbusiness.ca/files/Recognize_and_Respond_0.pdf

방관자 대상 토론 연극(Forum Theatre)

토론 연극은 직장 내 여성에 대한 폭력이라는 민감한 문제를 논의하는 데 활용되는 참여 연극 방식이다. 미국 중서부 지역의 여러 대학에서 추진된 "방관자 대상 토론 연극"은 방관자의 책임을 강화하고 피해자에 대한 책임 전가를 줄이는 지역사회 기반의 접근 방식이다(Mitchell and Freitag, 2011, pp. 990 – 1013).

캐나다 브리티시 컬럼비아 철강노동조합(United Steelworkers)의 방관자 교육 프로그램

철강노동조합은 "방관자가 되지 말라 - 여성에 대한 폭력에 침묵하지 말라(Be More Than a Bystander - Break the Silence on Violence Against Women)"라는 프로그램을 도입했다. 브리티시 컬럼비아 폭력 근절 협회(Ending Violence Association of British Columbia)와 브리티시 컬럼비아 라이온스 축구 팀(British Columbia Lions Football Team)이 설립한 획기적인 이니셔티브이다.

훈련과 인식 제고로 구성된 이 프로그램은 여성에 대한 남성 폭력의 영향에 대한 인식과 이해를 높이는 것을 목표로 한다. 2011년부터 100,000명이 넘는 사람들이 브리티시 컬럼비아에서 여성 폭력에 목소리를 높이고 침묵을 깨는 방법에 관한 교육을 받았다. 철강노동조합은 3일 간의 강사 집중 교육 과정에 참여하여 해당 교육 프로그램이 노동 조합은 물론 지역사회와 직장 내에 자리잡도록 했다. 교육은 방관자 개입 모델에 대한 심층적 이해를 목표로 하며 다음 내용을 포함하고 있다.

- 이 문제는 왜 남성들의 문제인가
- 사회화된 남성성(socialized masculinity)은 사회에서 발생하는 폭력에서 어떤 역할을 하는가
- 성차별과 여성혐오란 무엇인가?
- 남자는 강인해야 하며 공감해서는 안 된다는 사회적 압박
- 미디어 문해력(media literacy)과 사회적 규범을 확립하고 유지하는 데 미디어의 역할 이해하기
- 적극적으로 나서고 개입하는 남성들의 힘
- 남성의 리더십 문제로서 방관자 개입의 역할
- 지인이나 낯선 이가 학대나 폭력을 당하는 상황에 개입하고/중단하기 위한 선택지에 대해 알기

폭력과 괴롭힘을 경험한 여성들과의 대화에 관한 교육, 조지아

조지아주 공직자 대상 UN 여성 온라인 교육 프로그램에는⁸⁸ 폭력 및 괴롭힘의 여성 피해자와 의사 소통하기 위한 다음 지침이 포함되어 있다.

- 판단이나 비난을 삼가고 피해자가 일어난 일에 대해 충분히 이야기할 수 있도록 한다.
- 피해자가 상황을 통제할 수 있도록 한다. 어떻게 도울 수 있는지 물어보고 피해자가 스스로 결정할 수 있게 한다. 피해자가 유용한 정보를 찾는 것을 돕고 뭔가를 하라고 하거나 원하지 않는 사람과 대화하라고 권하지 않는다.
- 피해자가 말할 준비가 되지 않은 경우 무슨 일이 일어났는지 자세히 묻지 않는다. 일어난 일을 표현하는 방법으로 글로 쓸 것을 제안할 수 있다.
- 피해자가 신체적 성적 괴롭힘을 경험한 경우, 신체적 접촉이 불편할 수 있다는 점을 존중한다.
- 피해자를 지지한다. 피해자가 겪고 있는 일을 인정하고 미래에 지원을 제공할 준비를 한다.
- 피해자가 즉각적인 위험에 처하거나 추가적인 폭력이나 괴롭힘의 위험이 있는 경우 자신을 보호할 수 있도록 실질적인 조치가 포함된 '안전 계획'을 제안하는 것이 중요하다.

88 For further information about the training programme see UN Women (online): https://eeas.europa.eu/delegations/georgia/24499/eu-supports-prevention-sexual-harassment-workplace-georgia_en and <http://georgia.unwomen.org/en/news/stories/2017/04/high-level-commitments-to-the-prevention-of-sexual-harassment-in-the-workplace>. The training programme is available online (in Georgian) at: <http://www.ombudsman.ge/ge/>

7.7.3. 직장 내 권력과 원하지 않는 언행 이해하기

직장 내 폭력과 괴롭힘을 해결하려면 권력 남용 및 원하지 않는 언행과 "동의"가 어떤 관련이 있는지 이해하는 것이 중요하다. 거절이 항상 가능한 것은 아니므로 젠더 권력 관계를 고려하는 것은 특히 중요하다. 따라서 "동이가 이루어진 강압적 맥락"을 이해하는 것이 중요하며, 성적 괴롭힘에 대한 복종을 원하거나 바란다는 의미로 해석해서는 안 된다 (O'Connor, 2017, pp. 8- 16). 성적 괴롭힘은 성차별의 한 형태이다. 성 불평등이라는 맥락에서 동의를 이해한다면 "동의"는 실제로 강압의 결과이거나 권력의 불균형으로 인한 "거절"할 수 없는 상황의 결과일 수 있다. "강요된 선택, 유일한 선택지, 제한적 대안, 성 불평등에 의한 적응적 선호(adaptive preferences)의 결과일 수 있다"(MacKinnon, 2005, p. 246).

원하지 않는 성적 언행이라는 개념은 동의에 기반한 정의들에 동반되는 모호성(ambiguity)을 제거하므로 가해자에게 의도가 있었는지 여부는 중요하지 않다.

7.7.4 남성이 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘에 맞서도록 참여 유도하기

성차별적인 사회 규범은 남성의 사회적 유대와 남성 섹슈얼리티에 대한 고정관념에 얽매인 남성 우월주

의적인 표현을 아우른다. 이러한 규범은 "피해자에게 책임을 전가하는" 문화를 조장할 수 있으므로 여성에 대한 폭력과 괴롭힘이 발생하는 경우 영향을 미친다. 남성들도 이러한 규범에 의해 피해를 입을 수 있으며(Flood, 2010), 이는 종종 받아들일 수 없는 것으로 간주되는 특정 형태의 남성성을 차별한다. 실질적이고 혁신적 변화와 남성과 여성 모두를 위한 근로 환경의 개선을 위해서는 궁극적으로 남성이 부정적인 젠더 권력 관계를 바꾸는 데 참여해야 한다.

예를 들어 남성만 있는 근무 환경에서 성적 괴롭힘으로 인해 여성이 일할 수 없거나 일할 의욕을 잃는 경우 남성들은 존중하는 행동을 함으로써 성적 괴롭힘을 조장하는 부정적 사회적 규범을 바꾸는 데 도움이 될 수 있다. 남성은 여성에 대한 폭력과 괴롭힘에 이의를 제기하고 사회 변화를 주도함으로써 인식과 신념, 굳어버린 사회적 규범을 바꾸는 데 일조할 수 있다. 이는 정책 및 전략 수립에 관여하는 사람들, 노동 조합 및 고용주 단체, 학술 및 교육 기관, 의료 서비스 및 지역 사회 단체에 의해 논의되어야 한다. 다음의 전도유명한 관행은 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘에 맞서는 남성의 적극적인 역할을 강조한다. 기관 내 활용 방법과 다양한 방법론의 활용법 등 여성에 대한 폭력을 근절하기 위해 남성 및 남아와 협력하는 법에 대한 계획 지침은 UN 여성 가상 지식 센터(Women Virtual Knowledge Centre)에서 찾을 수 있다.⁸⁵

84 An example is Oxfam's 'We Can' Campaign in South Asia which urged participants – male and female - to reflect on their own attitudes and beliefs and to reject all forms of violence against women before encouraging participants to become 'Change Makers'. The aim is to move beyond be-haviour change to wider social transformation. See: <https://policy-practice.oxfam.org.uk/our-work/gender-justice/ending-violence-against-women/we-can>

85 See: <http://endvawnow.org/en/modules/view/9-men-boys.html>

직장 내 변화의 주도자로서 남성의 참여를 유도하기

폭력 없는 미래(FUTURES without violence): 폭력과 괴롭힘을 겪는 동료들 남성들이 지원 하는 방법((Futures without violence, 2017)

폭력 없는 미래(FUTURES)는 변화를 이행하여 혁신적인 해결책을 통해 가정과 직장에서 폭력을 경험하는 근로자들의 취약성을 해결하는 폭력 예방 옹호자, 노동 조합, 서비스 제공자, 노동자 협회, 고용주 간의 선구적인 공동 작업이다. 가상 캠페인 #HowIWillChange는 고충을 제기하는 여성을 믿는 것의 중요성을 강조한다. 동 캠페인은 남성들에게 괴롭힘이나 차별적인 언행을 자행하는 남성을 질책하고 효과적인 직장 방침을 홍보 및 시행할 것을 장려한다. 근로자가 성적 괴롭힘을 보고하는 경우 대응하는 방법에 대한 지침도 제공하고 있다. 대응 방법에는 배려, 안전 계획의 우선적 수립, 직장 방침에 따른 최대한의 비밀 유지, 피해자에게 회사의 대응에 대해 발언할 수 있는 기회 부여 등이 있다.

“손은 떼고 바지는 입어라(Hands Off Pants On)” 캠페인 영상

미국 일리노이주 시카고에서 호텔 노동자를 대표하는 노동조합 남성들이 호텔과 카지노에서 발생하는 여성에 대한 성희롱과 폭력에 강력하게 맞서기 위해 동원됐다. 여성 호텔 직원이 겪은 폭력과 괴롭힘에 대한 증언을 들은 남성들은 충격을 받았고 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 종식시키겠다고 공개적으로 약속했다.⁹¹

화이트 리본 캠페인: 여성에 대한 폭력 종식을 위해 일하는 남성들

화이트 리본 캠페인은⁹² 여성과 여아에 대한 폭력을 종식시키기 위해 남성들이 주도하는 글로벌 캠페인이다. 흰색 리본은 여성에 대한 폭력을 범하거나 묵인하거나 침묵하지 않겠다는 남성의 서약을 상징한다. 전 세계 기업과 노동조합의 남성들이 화이트리본 캠페인에 참여했다. 호주 건설 부문의 노조가 주도한 캠페인 "진정한 남성은 여성을 학대하지 않는다(Real men don't abuse women)"는 여성에 대한 폭력은 용납될 수 없다는 메시지를 전하고 남성이 목소리를 낼 수 있도록 독려한다. 호주 해운 노조(Australian Mariners' Union)는 화이트 리본 데이(White Ribbon Day)를 맞아 외항선에 흰색 깃발을 부착했다.

혁신적인 프로그램은 화이트 리본 호주 사업장 인증 프로그램(White Ribbon Australia Workplace Accreditation Program)이다. 이 프로그램은 모든 경제 분야의 사업장에서 여성에 대한 폭력을 예방하기 위한 문화 변화를 이끌어내는 데 초점을 맞추고 있다. 또한 주요 직책인 '화이트 리본 앰버서더'와 '변호사' 임명, e-러닝 및 온라인 자원 제공, 화이트 리본 연간 캠페인 참여를 통해 사업장과 연계한다.(화이트 리본, 날짜 미상, b)

91 The videos of the men reading the testimonies can be seen on: <https://www.handsoffpantson.org/>

92 The Campaign – using the symbol of a wide ribbon – started in response to the horrific murder of 14 women on 6 December 1989, at the École Polytechnique in Montréal. The Campaign has become a global campaign and focuses on changing policy, raising public awareness and challenges men on their actions, ideas and beliefs. See: www.whiteribbon.com.

르완다와 우간다 운송 부문에서 여성에 대한 폭력에 대한 남성의 인식을 변화시키기⁹³

우간다의 운수합동노조(Amalgamated Transport and General Workers Union, ATGWU)와 부룬디, 콩고 민주 공화국, 케냐, 탄자니아의 국제운수노조연맹(ITF)은 중부 및 동부 아프리카의 북부 회랑을 따라 이동하는 장거리 운전자를 위한 프로젝트를 지원하고 있다. 운수합동노조는 국경 통제로 인해 통과가 수일 동안 지연되며, 대기 중에 가벼운 성관계나 거래적 성관계 많이 발생하는 네 곳의 국경에서 드롭인 센터를 운영하고 있다. 센터에는 상근 코디네이터가 훈련된 HIV/AIDS 동료 교육자(peer educator) 및 상담사들과 함께 근무하고 있다. 센터는 운전자와 지역 사회 구성원 모두를 대상으로 여성에 대한 폭력과 성폭력에 이의를 제기하는 교육 세션을 실시하고 있다. 구체적으로는 HIV/AIDS에 관한 프로젝트이지만, 여성에 대한 폭력이 다른 주제의 하위 주제로 소개되어 대치하지 않는 방식으로 해당 주제를 논의할 수 있는 중요한 진입점이 제공된 사례이다.

노동조합 남성들이 여성에 대한 폭력을 종식을 서약하다

호주 및 캐나다의 노조 행동에 고무된 남성들은 국제 노조가 주도하는 행동을 통해 여성에 대한 폭력을 종식하겠다는 서약을 하도록 장려되었다. 예를 들어, 2014년 국제운수노동자연맹(ITF) 총회 개막식에서 화이트 리본 캠페인 포스터가 전시되었고 여성에 대한 폭력을 종식시키겠다는 "이것은 나의 맹세입니다(This is my Oath)"라는 서약을 하는 노동조합 지도자들의 사진이 찍혔다. 이 행동은 2013년 5월 모든 ITF 산하 노조의 사무총장들에게 모든 형태의 여성 폭력에 반대하는 ITF 캠페인을 주도 및 시행하고 11월 25일 세계 여성 폭력 근절의 날(UN International Day for the Elimination of Violence against Women)을 지지할 것을 요청한 ITF 여성 위원회의 결의에 따른 것이다. 이후 다른 글로벌 노조 연맹들도 비슷한 공약을 이행했다.⁹⁴

연극을 통해 남성들이 여성에 대한 폭력을 논의하는 방법 다루기

덴마크에서는 직장 내 가정 폭력의 영향에 대한 인식을 높이기 위해 협력하는 노동 조합들이 남성들과 다양한 활동을 수행했다. 2009년 극단 "The Traveling Stage"가 화이트리본 캠페인과 협력해 제작한 희곡도 그러한 활동 중 하나로 이 희곡은 가정폭력을 가하는 남자 동료와 이야기할 때 남성들이 겪는 어려움에 대한 내용을 담고 있다(ETUC, 2016).

93 See: <https://www.itfglobal.org/en/region/itf-africa>

94 See the 2017 Public Services International Congress: <http://congress.world-psi.org/documents/psi-pledge-en/>

7.7.5 인식 제고와 캠페인

많은 고용주, 노동 조합 및 NGO가 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 종식시키기 위한 통합 전략의 일환

으로 인식 제고 활동과 정보 제공, 캠페인을 실시하고 있다. 인식 제고는 별도로 수행하는 경우 항상 효과적이지는 않지만 예방과 관련된 통합 전략에서 중요한 부분이 될 수 있다.

직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 종식하기 위한 인식 제고와 캠페인

청소노동자에 대한 성희롱과 성적 괴롭힘 근절을 위한 미국 캘리포니아의 "야 바스타(Ya Basta)" 캠페인(Yeung, 2018)⁹⁵

캘리포니아의 야간 근무 여성 청소노동자(janitor)들이 시행한 캠페인은 숨겨진 문제인 성희롱과 폭행 문제의 가시성을 높였다. 2016년 캘리포니아의 청소노동자들을 대표하는 노동조합(북미서비스노조(Service Employees International Union)-서부서비스노조(United Service Workers West)은 조합원 대다수가 직장에서 성적 괴롭힘을 목격했거나 경험했다는 사실을 발견했다. 근로자 상담 결과 설문에 응답한 5,000명의 근로자 중 약 절반이 직장에서 성적 괴롭힘이나 성추행을 당했다고 밝혔고 4분의 1은 이를 목격한 것으로 나타났다.

노조는 "야 바스타(Ya Basta)"("더 이상은 안 된다(Enough is even)"라는 의미의 스페인어)"라고 적힌 팻말을 캘리포니아 전역에 설치하는 캠페인을 벌이고 캘리포니아 주의회 앞에서 단식 투쟁을 벌이기도 했다. 노동 조합과 유지협력 신탁기금(The Maintenance Cooperation Trust Fund)은 이스트 로스앤젤레스 여성 센터(East Los Angeles Women's Center)에서 청소노동자를 위해 고안한 성폭력 방지 프로그램을 통해 여성 노동자가 리더십 역할을 할 수 있도록 지원했다. 여성들은 직장에서 성적 괴롭힘을 당한 다른 여성들을 돕기 위해 "프로모토라(promotora)"(지역 공동체 기반 트레이너)로 훈련을 받았다. 이 캠페인을 통해 모든 청소노동자를 대상으로 성적 괴롭힘 방지 교육을 의무화하는 자산관리서비스 종사자 보호법(Property Services Workers Protection Act)이 성공적으로 통과되었다. 2019년까지 이를 준수하지 않는 고용주는 캘리포니아에서 사업을 할 수 없으며 위반 시 이에 대한 책임을 져야 한다.

노동자 권익 단체와 성폭력 반대 단체가 함께 야 바스타 연합(Ya Basta Coalition)을 창립하여 저소득 노동자들을 위한 효과적인 성희롱 방지 교육을 개발하고 있다.

국제노동조합네트워크(UNI GLOBAL UNION)의 "악순환을 깨자(Break the Circle)" 캠페인⁹⁶

폭력이 문화에 뿌리 깊이 박혀 있다는 사실을 인식하고 있는 국제노동조합네트워크는 폭력적인 태도와 행동에 대한 인식을 높이는 데 주안점을 두고 개인 및 사회적 수준에서 이를 해결할 방법을 찾고 있다. "악순환을 깨자!" 캠페인을 통해 영상, 문서, 도구, 관계 기관이 폭력에 대한 캠페인 활동을 공유하는 블로그와 캠페인 웹사이트(<http://en.breakthecircle.org>)를 제작했다.

캠페인은 폭력을 낳는 불평등의 해소에서 폭력의 다양한 면에 이르기까지 매년 새로운 주제에 초점을 맞추고 있다. 캠페인 주제에는 여성과 여아에 대한 폭력, 폭력의 경제적 비용, 미디어 폭력의 영향, 직장 내 젠더 기반 폭력의 종식 등이 있다.

ITUC의 "직장 내 젠더 기반 폭력을 멈추자(Stop Gender Based Violence at Work)" 캠페인 (ITUC, 2017a)

2017년, ITUC는 직장 내 폭력과 괴롭힘에 관한 ILO 협약(an ILO Convention on violence and harassment against women and men in the world of work)에 대해 폭넓은 지지를 얻고 젠더 기반 폭력을 캠페인의 중심에 두기 위한 목적으로 "직장 내 젠더 기반 폭력을 멈추자(Stop Gender Based Violence at Work)"라는 글로벌 캠페인을 시작했다. 이 캠페인의 일환으로 ITUC는 세간의 이목을 끄는 소셜 미디어 캠페인, 캠페인 툴킷을 개발하고 정기 뉴스레터를 발행했다.

⁹⁵ See summary of the campaign: <https://www.pbs.org/wgbh/frontline/article/a-group-of-janitors-started-a-movement-to-stopsexual-abuse/>

⁹⁶ UNI Global Union is a global union federation representing more than 20 million workers across the world in commerce, services and professional and managerial occupations and related sectors.

직장 내 성적 괴롭힘을 근절하기 위한 캠페인을 시행하고 있는 덴마크 성적 괴롭힘 방지 노조 합동 태스크포스(Joint union task force)

성적 괴롭힘에 대한 인식을 제고하기 위해 4개의 덴마크 노동조합(3F, HK-Denmark, Serviceforbundet, Teknisk Landsforbund, Fængselsforbundet)가 성적 괴롭힘을 방지하는 노동 조합 태스크 포스를 창설했다. 태스크포스의 목적은 성적 괴롭힘에 대한 인식을 제고하고 문제 해결을 위한 공통 노조 전략을 개발하는 것이다. 논의 중인 전략에는 제재 강화 방법, 성적 괴롭힘에 대한 대중의 인식 제고, 업무 환경 지침에 대한 공통 전략, EU 사법 재판소(ECJ)를 포함한 소송 등이 있다. 최근 태스크포스가 덴마크 의회에서 마련한 청문회가 성공적으로 마무리되었고 덴마크 정부는 직장 내 성적 괴롭힘 근절을 위한 새로운 법안을 작성하기로 동의했다. 태스크포스는 페이스북 캠페인 "Over Stregen"("선을 넘다")와 연계한 미디어 전략을 시행하고 있다.⁹⁷

Central Unitaria de Trabajadores, 칠레 "젠더 의제(Gender Agenda)" 캠페인

Central Unitaria de Trabajadores de Chile(CUT 칠레)는 직장 내 폭력을 근절하기 위한 "젠더 의제" 캠페인을 시행했다. 캠페인은 대응 메커니즘과 가해자에 대한 효과적 제재의 필요성을 강조했다. 캠페인은 직장 내 폭력에 대한 인식을 제고하고 여성들에게 성적 괴롭힘과 폭력 사례의 신고를 장려했다.

CUT 칠레는 직장 내 폭력에 관한 여성들과의 상담 및 워크숍 내용을 문서화했다(CUT 칠레, 2014). 이는 비밀 진정과 독립적인 조사의 프로세스 및 절차를 개선하는 것을 포함하여 성적 괴롭힘을 범죄화하고 처벌하기 위해 법률적인 개선을 해달라는 요구로 이어졌다. 폭력이 직장 내에서 여성에게 미치는 영향, 여성이 경험하는 폭력의 유형, 폭력을 식별하는 방법에 관한 정보가 담긴 "젠더적 관점의 공공 부문 근로자에 대한 괴롭힘 방지 지침"이 개발되었다. 이 캠페인을 통해 더 많은 여성들이 성적 괴롭힘에 대해 진정을 제기하고 있고 직장 내 폭력이 용납될 수 없다는 인식이 높아졌다.

7.8 젠더 대응적인(gender-responsive) 공공 서비스

젠더 대응적인 공공 서비스는 여성의 필요를 충족시키는 양질의 공공 서비스이며, 양성 평등을 실현하고 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 종식시키는 데 매우 중요하다. 여성 폭력과 관련하여 양질의 고용 및 서비스에 대한 접근성에 있어 여성의 필요를 충족시킬 수 있는 자원을 확보하기 위해 젠더 대응적인 공공 예산 편성이 필요하다(UN Women, 2015a). 여성의 평등한 고용 참여를 지원하는 서비스에 대한 접근은 국제공공노련(Public Service International)의 양질의 공공 서비스를 위한 캠페인 등 여러 글로벌 캠페인의 핵심이 되고 있다. (Public Services International, 업데이트됨).

보편적인 양질의 공공 서비스는 여성에게 이득이 되고 안전한 도시를 만드는 데 도움이 된다 (Martinez-Vazquez et al, 2012 및 UN Women,

2015a). 의사 결정권자와 공공 서비스 제공자는 젠더 편향에서 자유로운 정책, 계획, 자원, 투자 및 관행이 이루어지도록 하는 데 핵심 역할을 한다. 새로운 전략의 예로는 여성의 양질의 노동 참여를 포함해 여성의 경제적, 사회적 참여를 높이는 해법을 찾는 데 여성이 참여하는 것 등이 있다.

젠더 대응적인 공공 서비스는 다음을 통해 직장 내 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 종식시키는 데 핵심적인 역할을 할 수 있다.:

• **여성의 사회적, 경제적 배제 문제를 해결하고 젠더 대응적인 공공 서비스의 부재가 여성의 안전에 부정적 영향을 미칠 수 있음을 인식한다.**

97 See Over Stregen (in Danish): <https://www.facebook.com/search/top/?q=over%20stregen%20-%20seksuel%20chikane>

• 불평등을 지속시키는 사회적 규범에 이의를 제기한다.

• 의료, 교육, 훈련과 물, 위생, 전기, 교통과 같은 양질의 공공 서비스 및 기타 공공 서비스대한 안전한 접근의 보장은 공공 공간에서 또는 출퇴근 시 여성에 대한 폭력 위험을 줄인다.

• 젠더 기반 폭력을 경험한 여성을 위한 관련 의료 및 사회 서비스에 자원을 할당한다.

양질의 공공 서비스에 대한 투자는 피해자에 대한 폭력과 괴롭힘의 결과를 완화할 뿐 아니라 자원의 재분배를 촉진하고 여성을 위한 교육, 의료 서비스, 보육 및 양질의 일자리에 대한 불평등을 줄인다(Oxfam, 2018). 실제로 지속가능한 발전목표를 달성하기 위해서는 실질적인 개혁과 사회적 투자 전략이 필요하다(Donald and Moussié, 2016). 이는 정부가 "공공 서비스, 기반 시설, 사회 보호 정책을 제공하고 가정과 가족 내 책임 공유를 국가적으로 적절한 것으로 홍보하여" 무급 돌봄 노동과 가사 노동을 인식하고 가치 있게 여김으로써 "지속가능 발전목표 5번: 양성평등 및 모든 여성과 여아의 역량 강화"와 "8번: 모두를 위한 지속적·포용적·지속가능한 경제성장, 생산적인 완전고용과 양질의 일자리 증진"을 달성하는 데 특히 중요하다(UNGA, 2015,

A/ RES/70/1). 적절한 자원과 정치적 의지 또한 젠더 대응적인 공공 서비스가 모든 여성, 특히 빈곤층 여성과 취약한 상황에서 일하는 여성의 안전을 개선하는 데 기여하도록 하는 데 중요하다.

여성과 여아를 위한 필수 서비스

폭력의 대상이 되는 여성과 여아들을 위한 필수 서비스에 관한 유엔 공동 글로벌 프로그램(Joint Global Programme on Essential Services for Women and Girls Subject to Violence)은 "젠더 기반 폭력을 경험한 모든 여성과 여아를 위해 다양한 부문의 조정된 양질의 필수 서비스"를 제공한다(UNFPA, UN 여성, UNODC 및 WHO, 2015). 이 프로그램은 의료 및 사회 서비스 부문, 법 집행 및 사법 당국이 제공해야 하는 필수 서비스의 핵심 요소에 관한 서비스 제공 지침과 고품질 서비스 제공을 보장하기 위한 조정(coordination) 지침을 제공한다. 서비스 및 정책에 대한 접근과 밀접한 관련이 있는 젠더 대응적 예산 편성은 여성에 대한 폭력 예방과 대응을 포함하는 양성평등을 위한 공공 자원과 예산 할당을 평가할 수 있는 또 다른 방법이다. 이는 결과적으로 결근 및 신체적·정신적 건강에 대한 영향으로 인한 비용을 줄일 수 있다.

7.9 안전한 공적 공간

7.9.1 안전한 공적 공간과 시장

도시 거주 여성과 소녀들에 대한 폭력의 영향은 경제적 비용과 더불어 막대한 것이다.⁹³ 활용가능한 데이터는 대다수의 여성들이 공적 공간에서 어떤 종류의 원치않는 성적 관심이나 괴롭힘을 경험했다고 보고한다(European Parliament, 2018; UN

Women 2015a). 여성들과 소녀들은 정기적으로 공적 공간에서 - 길거리, 공공 주요 교통지점, 직장, 식수 배분 지역, 공공 화장실이나 공원 등에서 성적 괴롭힘과 다른 종류의 성적 폭력을 경험한다. 게다가 개방된 공간에서의 많은 여성 노점상인들과 무역상들은 매일 폭력과 희롱을 경험한다. 그러므로 안전한 공적 공간의 확보와 안전한 교통수단 제공은 일터를 포함하여 여성의 안녕을 위한 핵심적인 요소이다.

93 For further information about safe cities programming see: UN Women's Virtual Knowledge Centre Why focus on safe cities and communities for women and girls? Available at: <http://www.endvawnow.org/en/articles/238-why-focus-on-safe-cities-and-communities-for-women-and-girls.html?next=239>.

성별 차이를 고려한 공공서비스는 안전한 공공장소와 밀접히 관련된다. 이를테면 전 세계 도시화 현상, 전대미문의 미등록 체류자 규모, 비공식 고용의 대대적 증가로 인하여 "...미등록 체류자의 거주지, 비공식 노동자의 직장 등등 도시 여러 장소에서 젠더 관련하여 여러 차별이 중첩되어 나타나는 부당행위가 발생하고 있다." (Cities Alliance, 2017, p.6) 여성이 폭력과 괴롭힘에 대한 공포 없이 자유로이 다닐 수 있는 공공장소의 존재는 여성의 자립과 경제 및 사회 활동 참여를 증진시키는 데 필수적이다.

성별 차이를 고려한 도시 계획과 및 서비스 조달의 일환으로 도시와 교통 시스템을 계획하는 때 젠더 차이를 반영할 필요가 있다.

"공공장소 내 성적 괴롭힘이 사회에 만연하며 번번이 당연시된다. 인구 밀집도가 높은 곳이나 주취 상태에서 일어날 수 있는 일이라고 한다. 극도의 남성성을 찬양하는 특정 문화권에서는 오히려 조장되는 일로 발생한다."

(유럽의회 국회, 2018, p.9)

기반시설이 부실한 지역, 위생시설이 부족한 지역, 가로등 미설치 지역이나 우범지역에서 여성에 대한 폭력과 괴롭힘 위험은 증가한다. 아울러 치안이 제대로 유지되지 못한 상황도 여성이 운신할 수 있는 폭에 제약을 가한다. 어두운 밤 불빛 없는 우범지역을 거쳐 집까지 걸어가야 하는 때나 위험한 교통수단 말고는 이동할 수 없는 때에 유독 그렇다. 성폭행과 기타 성폭력 등 폭력 위험에 자주 노출되는 캄보디아 의류공장 노동자들의 경우 통근 시 공공서비스와 기타 지원 서비스, 인프라 투자에 크게 영향 받는 것으로 나타났다. (Action Aid, 2015; UNDP 2009 and UN Women 2017b).

"집에서 회사까지 매우 멍니다. 가는 길도 어둡고 캄캄한 데다 치안은 공백 상태입니다."

Kunthea, 캄보디아 의류공장 30세 여성 노동자 (Action Aid, 2017, p.21)

유엔여성기구는 여성이 안전하게 다닐 수 있는 도시와 공공장소의 조성을 목표로 여성단체와 지역 정부, 유엔 협력기구와 파트너십을 체결하고 주력 정책 (UN Women Global Flagship Initiative)으로 "안전한 도시, 안전한 공공장소(Safe Cities and Safe Public Spaces)" 만들기를 추진해 왔다. 현재 전 세계 선진국과 개발도상국에서 성적 괴롭힘과 기타 형태의 성폭력 없는 안전한 공공장소(시장 포함)를 마련하여 여성의 경제사회정치적 역량을 강화하는 35개의 이상의 이니셔티브를 도입한 상태다. (UN Women, 2015c 및 2011a) 인도를 보면 전국노점상협회(NASVI)와 여성자영업자협회(SEWA)에서는 캠페인을 통하여 노점상을 정식으로 등록하고 교섭 단체를 설립하여 노점상인의 권리를 인정하고 보호하기 위한 법률 제정에 힘쓰고 있다. (인도 정부, 2012)

아래 안전한 공공장소 조성을 위한 모범 사례에서 참고할 만한 실질적인 조치를 정리해 두었다. (Jagori, 유엔여성기구 외, 2011):

- **지역사회의 구체적인 문제를 정의하고 이해하기.** 거리치안, 가로등, 화장실 등 물리적 요소와 여성에게 요구되는 공공장소에서의 처신, 성적 괴롭힘의 심각성에 대한 일반적 인식, 경제와 정치분야에서 여성의 사회적 지위 등 사회적 요소를 포함하여 파악하기.
- **안전성 여부와 직결된 현행 정책과 프로그램에 대한 접근성을 강화하고 기본 서비스의 원활한 제공에 필요한 조치 취하기.**
- **이해관계자와 파트너십을 체결하여 각 지역사회 상황에 맞는 맞춤형 솔루션 모색하기.**

- 여러 대응책을 계획하여 시행하기. 도시 계획과 공공장소 설계, 공공 인프라 구축과 관리 및 공공 서비스 제공과 관리, 대중교통, 치안, 피해자를 위한 입법 및 사법 구제와 지원, 교육, 시민 의식과 참여 제고.⁹⁹

- 대응책별로 모니터링과 사후평가 실시.

안전 검사(safety audit)는 공공장소의 안전성 평가에 유용한 도구다. 이를 활용하면 여성 버스 운전기사나 방문 보건의로 노동자, 시장이나 노상에서 일하는 여성, 밤늦게 이동하는 여성 노동자 등 고객 방문출장이 필요한 여성 노동자에게 어떤 지역이 위험한지 찾을 수 있다.

아래 안전 검사 관련 모범 사례의 경우 다음 조치를 포함한다. (Jagori, 유엔여성기구 외, 2011):

- 인프라 실태의 기록. 인프라에는 일반포장 도로, 안내표지판과 지도, 공터, 가로등과 공중화장실, 치안 당국이나 경찰서에 대한 지리적 인접성 등이 있음.
- 위험의 원인 기록.
- 보다 안전한 공간 조성 and 서비스 개선을 위하여 필요한 조치에 관한 권고사항 제시.
- 관련 당국에 권고사항을 제시한 이후 개선 사항에 대해 공유, 대화, 지지.

안전한 도시와 안전한 공공장소

남아프리카공화국 케이프타운 카엘리차 타운십의 도시개선프로젝트를 통한 폭력 예방

카엘리차 타운십을 대상으로 한 물리적 환경 개선 프로젝트는 도시 우범지역 폭력 예방을 위한 전략을 고안할 때 참고할 만한 모범 사례다. 특히 여성 자영업자 등 여성의 경제 활동 제고와 밀접히 관련된 프로젝트다. 카엘리차 타운십 내 성폭행 발생 건수는 매우 높은 것으로 집계된다. 마을의 물리적 환경을 개선할 때 폭력 위험을 감소시키기 위한 도시 재생 전략, 잠재적 가해자를 퇴치하기 위한 사법 조치, 피해자를 위한 의료지원 및 갈등해결책 도입 등 이른바 "폭력의 삼각 고리(Triangle of violence)"를 고려하였다. 가령, 가로등과 CCTV, 공중전화 개량과 신설, 대중교통과 안전한 도보 강화, 위험지역 내 안전한 거점을 마련해 지역사회 참여를 끌어올리는 조치 등이 있다. 구체적인 성폭력 대응 전략도 여럿 도입하였는데, 성폭력 위기 대응센터, 상담 지원, 자기방어 교육, 사회 인식 제고 등이 대표적이다. 경찰을 대상으로 교육을 제공하였으며 위험지역을 중심으로 경찰 인력의 투입을 늘렸다. 마지막으로 타운십 주민이 일자리와 서비스 지원에 더 용이하게 접근할 수 있게 하였다. 이에 2008년 4월~2009년 3월 기준 폭력 범죄 발생률이 20% 감소하였다.

99 These areas for intervention were drawn up by UN-Habitat, Dept of Women and Children, Jagori & UN Women (2010) Safe City Free of Violence Against Women and Girls Initiative: A Strategic Framework for Delhi. Delhi, Jagori.

파푸아 뉴기니 여성 상인을 위한 안전한 시장 (유엔여성기구, 2014)

파푸아뉴기니 수도 포트모르즈비(Port Moresby)에서 안전한 시장 정책을 도입한 결과 노점상 등등 시장에서 활동하는 여성 상인을 위한 안전한 이니셔티브가 새로 등장하였다. 포트모르즈비 시장 노점상의 80%가 여성이다. 주제 범위 문헌고찰(Scoping¹⁰⁰ study) 결과 연령과 관계없이 모든 여성의 90% 이상이 대중교통을 이용하는 동안 어떤 형태로든 성폭력을 당했고, 시장 여성 노점상의 55%가 자신이 일하는 시장에서 성적 괴롭힘과 성폭력을 당한 것으로 나타났다. (유엔여성기구, 2014) 성적 괴롭힘과 성폭력, 착취가 비일비재했고, 시장에 자리를 잡지 못하고 밀려나 정신없이 봄비는 도로변에서 야채를 판매해야만 하는 여성들의 경우에는 그 위험이 훨씬 컸다. 여성의 안전과 건강은 부족한 수도물과 화장실, 저장시설에도 영향을 받는다. 시장 치안 당국과 경찰이 괴롭히는 경우도 있었다. 열악한 가로등, 위험한 대중교통 때문에 퇴근길에 피해를 볼 위험성이 증대한다.

새로 도입된 이니셔티브들에는 시장에서의 경찰 역할 강화, 조명, 화장실, 교통 인프라 확충, 도시민 대상 행동 개선책 등이 포함된다. 여러 시기에 걸쳐 임원직 여성의 절반 이상을 대표하는 협회가 설립되었고, 이는 여성 안전 정책을 우선순위에 오르는 데 기여했다. 법 집행 당국과 지역사회 지도자를 대상으로 적절한 교육과 역량 강화 훈련을 하는 것도 여성의 권리 신장에 일조했다. 포트모르즈비 대표적 시장인 게레후(Gerehu) 시장의 경우 이 같은 프로젝트에 따른 노점상 협회 결성, 여성 안전 정책 도입, 인프라 개선 덕분에 여성 노점상의 적극적 참여를 끌어내는 데 성공하였다. 더불어, 어머니를 따라 시장에 온 아이들을 위하여 도서관과 어린이공원을 건립하였다.

위 여성에 대한 폭력 없는 안전한 포트모르즈비 프로그램(Port Moresby Safe City Free from Violence against Women and Girls Programme)은 유엔여성기구와 지역 당국, 경찰, 여성단체, 상인과 고객의 협력 아래 시행된다.

여성을 위한 안전한 도시 조성 원조 행동(Action Aid's Safe Cities for Women): 브라질의 성인지 공공서비스 (Action Aid International, 2017)

여성을 위한 안전한 도시 조성 원조 행동(AASCW)은 성별 차이를 고려한 공공 서비스 제공과 도시 계획을 추진하여 도시 공공장소에서 발생하는 여성에 대한 폭력에 대응한다. 이에 따라 방글라데시, 브라질, 콩고 민주공화국, 요르단, 라이베리아, 네팔, 나이지리아, 세네갈, 남아프리카공화국, 짐바브웨의 도시에서 여성이 얼마나 안전한지 평가를 시행한 결과 각국 정부에서 내놓은 젠더 기반 폭력 근절 공약이 무색하게도 실제 여성의 안전이 제대로 보장되지 않은 것으로 나타났다. 안전한 대중교통 체계에 집중할 필요가 있는데, 이는 "...모든 여성이 소외감과 성폭력 또는 성적 괴롭힘의 위협을 받지 않은 가운데 이동의 자유와 도시 서비스를 향유하고 이용할 권리를 행사"하는 데 필요하기 때문이다. (Action Aid International, 2017. p.5)

브라질은 성별 차이를 고려한 공공 서비스의 개발을 우선순위에 두고 그 중에서도 지역 정부의 교통과 도시 계획 수립 등에 힘쓰고 있다. 안전한 출퇴근길 등 공공장소 내 여성의 안전을 확보하는 것이 중요한 과제이다. 처음에 AASCW와 협력단체들은 7개 지역 정부의 여성 문제 소관 기관을 대상으로 세미나를 개최하였는데, 이는 지역 정부와 연계하여 보다 강화된 성인지 도시 공공정책 캠페인을 위해서였다. 공공장소 조명 설치, 치안, 교통, 도시 계획, 재정 등 다양한 부처의 주장과 만나 위 성별 차이를 고려한 도시 계획을 부처 공동 아젠다로 상정하도록 하였다.

브라질 페르남부쿠 가라누스(Garanhuns)에서는 '우리는 여성이 안전한 도시를 원한다(The City We Want is Safe for Women)'는 공공정책 계획을 수립하였다. 이는 지역 공공 서비스 제공자들과 협력하여 여성에 대한 폭력 사건을 전담하는 특별법원의 역할을 강화하는 것을 목표로 한다. 아울러 경찰서 증설과 젠더 인식 제고를 위한 경찰 대상 교육, 대중교통 서비스 개선(야간 운행 시 여성 승객이 원하는 곳에 하차 서비스 제공), 가로등 증설과 개선 등 인프라 투자 증대, 젠더 폭력 및 여성에 대한 폭력에 관한 학내 교육 등 다양한 목표가 포함된다. 실제로 대중교통이 오가는 장소의 가로등을 개선하자 여성에 대한 폭력 사건이 줄어든 것으로 확인됐다.

100 Scoping studies are a method used to comprehensively map evidence across a range of study designs in a specific area, with the aim of informing future programmes and policy.

여성의 도시: 여성에 대한 폭력 대응 및 관련 서비스를 위한 혁신 정책¹⁰¹

엘살바도르 “여성의 도시” 프로젝트에 따라 설립한 ‘여성의 도시 센터(Women’s City Centers)’에서는 폭력 피해자 지원 등 여성을 위한 원스톱 통합 서비스를 제공한다. 이처럼 한 자리에서 여러 서비스를 제공하면 시간과 자원이 절약된다. 센터 전체에 걸쳐 조정된 일련의 서비스를 제공하기 때문에 보다 나은 서비스를 매끄럽게 제공할 수 있다. 여성들이 경제적 자립을 위한 여러 활동에 참여하면 선택의 폭이 넓어져 폭력 피해를 입는 상황에서 벗어날 수 있게 된다. 또한, 센터 내 다양한 서비스 제공자끼리 서로 협력하면 폭력 피해 여성을 식별해 지원할 가능성이 커진다.

몬트리올시 안전한 도시의 법칙¹⁰⁴

캐나다 몬트리올에서 고안한 “안전한 도시를 위한 도시계획 여섯 가지 원칙(Six Principles of Urban Planning for Safe Cities)”은 도시계획 평가에 유용한 기준으로 널리 쓰이고 있다.

- 제1원칙: 현재 위치와 목적지를 알 수 있어야 함. 표지판.
- 제2원칙: 서로가 눈에 보여야 함. 가시성.
- 제3원칙: 사람이 드나드는 소리가 들려야 함. 인기척.
- 제4원칙: 탈출해 도움을 받을 수 있어야 함. 공적 감시와 지원.
- 제5원칙: 깨끗하고 친근한 환경에서 생활할 수 있어야 함. 공간 설계와 유지.
- 제6원칙: 함께 행동하기. 지역사회 참여.

7.9.2 여성의 안전한 이동 확보

안전한 교통수단이 제공되어야 여성이 제대로 된 일을 구할 수 있다. 특히나 여성이 남성보다 대중교통을 더 많이 이용하고 야간에 이동하는 때 더 많은 위험에 노출되기 때문에, 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 줄이는 데도 매우 중요하다. (Action Aid International, 2016)

대중교통이 안전하지 않으면 여성의 출퇴근길이 위험해진다. 프랑스 전국교통이용자연맹(French National Federation of Transport Users)에서 실시한 두 차례 설문조사에 따르면 대중교통 내 성적 괴롭힘은 대대적 현상으로 현재 증가세를 보인다. 여성 응답자 90%가 대중교통을 이용하는 동안 성적 괴롭힘을 당한 적이 있다고 답했다. 이는 여성들의 일상과 직장생활, 운신에 큰 타격을 주는 것은 물론이고 양성평등을 크게 훼손한 것으로 나타났다. 일례로 여성 응답자 80%가 성적 괴롭힘 때문에 이동 방법을 변경했다. 성적 괴롭힘 때문에 복장을 바꾼 여성, 대중교통이 아닌 다른 이동수단을 이용하는 여성, 혼자 다니지 않는다고 답한 여성이 각각 48%, 34%, 9%로 집계됐다.⁹⁸

“2012년 12월 16일 인도 델리의 한 버스 안에서 물리치료사 수련 과정에 있던 23세의 여성이 다른 승객들이 보는 앞에서 6명의 남성으로부터 집단 구타와 성폭행을 당한 사건이 발생했다. 피해 여성은 크게 다쳐 13일 만에 숨졌다.”

(International Transport Federation, Undated, p.3).

여성을 폭행한 가해자가 처벌을 거의 받지 않는 인도 문화에 대해 국제사회의 비판에 더해 인도 전역에서 성별과 관계없이 누구나 참여한 시위가 대대

96 See the Resource Guide: <http://www.vawresourceguide.org/innovate>

97 For further information see: <http://www.stopstreetharassment.org/wp-content/uploads/2011/04/5-13-add-building-safe-inclusive-cities-for-women.pdf>

98 See: European Commission/OSB (2017) op cit.

적으로 일어났다. 최근 수년 동안 대중교통 등 공공 장소에서 발생한 폭력과 괴롭힘 문제가 점차 부각 되는 추세다. 대중교통 주 이용자는 여성으로 성적 괴롭힘 등 출퇴근하는 와중에 심각한 수위의 폭력과 괴롭힘을 당하고 있다. 2014년 유럽연합인권청 (FRA) 설문조사에 따르면 16세 이래 성적 괴롭힘을 당한 유럽연합 내 여성의 수는 전체 최대 55%에 달 했고, 상당수가 공공장소에서 대중교통을 이용하는 동안 발생했다. (FRA, 2014) 주문을 받아 처리하기 위해 야근해야 하거나 장시간 근무의 압박에 자주 시달리는 특정 분야나 직업에 종사하는 여성의 경우, 야심한 시각에 이동하기 때문에 더 큰 위험에 직면한다. 예를 들면 수출가공공단(EPZ)에서 일하는 젊은 여성들은 공장이나 회사 숙직실에서 또는 통근하는 동안 폭력과 성학대를 당할 위험에 더 많이 노출되는 것으로 알려졌다. (Morris and Pillinger, 2016)

또한 육상교통, 지역 정부, 공장, 소매업계 종사자도 철야나 야간 근무를 하기 때문에 출퇴근길에 폭력과 괴롭힘을 경험한 것으로 확인됐다. 이에 노조는 고용주가 야근 근무조를 위한 안전한 이동수단을 제공하고 밤늦게 귀가 시 대중교통 외 달리 이동수단이 없는 노동자의 요구를 충족할 것을 지적해 왔다. (ITF, 2018)

아래는 **성별 차이를 고려한 안전한 대중교통 계획과 관련된 모범 사례**로 다음 요소를 포함한다. (Action Aid International, 2017):

- 대중교통분야 종사자와 이용자 모두를 위하여 성적 괴롭힘과 폭력을 해결할 프로토콜 마련.
 - 대중교통업계 여성의 대표성과 리더십 증대
 - 간이 버스정류장과 승차대가 설치된 버스 정류장, 정보안내판 체계화
 - 기상악화에 대비한 보호장치
 - 주차장과 옥외대기실 등의 조명과 가시성 개선
 - 치안 강화를 위한 높은 시인성 자료 사용, 노선안내, 운행시간표, 비상연락처 제공
 - 젠더와 여권을 주제로 한 대중교통부분 종사자 대상 교육과 인식 제고
 - 대중교통분야의 여성 인력 증대. 가령, 버스 기사나 지하철기관사 등 전통적으로 남성의 영역이라 여겨지는 부분의 채용 증가.
 - 지역 노선 추가 확충으로 빈곤외딴지역 거주 여성들의 대중교통 접근성 증대.
-

여성 근로자를 위한 안전한 대중교통과 공공 공간 만들기

영국 유통 부문의 "공포로부터의 자유(Freedom from Fear)" 캠페인

영국의 유통 부문의 상점, 유통 및 연합 노동자 연합(the Union of Shop, Distributive and Allied Workers, USDAW)은 많은 상점과 슈퍼마켓이 저녁 늦게까지 영업하거나 하루 24시간 영업하는 상황에서 "공포로부터의 자유(Freedom from Fear)" 캠페인을 통해 고용주들과 협력하여 여성 근로자의 안전을 강화할 수 있는 실용적인 방법을 찾았다. (Union of Shop, Distributive and Allied Workers, Undated).

근로자와 고용주가 동의한 구체적인 변화의 긍정적인 예는 다음과 같다.

- 상영업시간 종료 후 여성 근로자들에게 계산대에서 나올 시간을 주어 상점 외부로 직접 차를 이동할 수 있게 한다(직원 주차장이 상점에서 가장 멀리 떨어진 경우가 많았다).
- 직원 전용 출입구에 큰 벨을 설치하여 교대 근무하는 여성 근로자가 아침 일찍 도착하면 매장으로 들어오는 소리가 들리게 하고 곧바로 들어갈 수 있도록 한다.
- 직원이 집으로 가는 마지막 버스를 놓치지 않도록 교대 시간을 변경하거나 일찍 끝내준다.
- 직원이 건물을 떠날 때까지 주차장의 조명을 켜 둔다.

남아프리카 공화국 대중교통을 위한 캠페인 및 여성 근로자에 대한 괴롭힘, 폭력 및 성폭행 근절하기

남아프리카 공화국 유통 부문의 여성 근로자들은 긴 영업시간으로 인해 교통 수단을 이용할 수 없는 늦은 시간까지 일한다. 노동조합에 따르면 이는 근로자 집단 강간과 살해 등 수많은 강간 사건의 원인이 되었다. 일부 회사는 근로자가 늦은 시간까지 일하는 경우 교통편을 제공한다. 그러나 남아프리카 상업, 케이터링 및 연합 노동자 연합(South African Commercial, Catering and Allied Workers Union, SACCAW)은 최근 교통 수단 부재로 인해 발생한 노조원 집단 강간, 살인, 폭행 사건을 다수 처리했다(ILO, 2017e).

많은 중앙 정부와 지방 정부가 교통수단 운영 업체들과 긴밀히 협력하여 여성에 대한 폭력과 괴롭힘을 줄이기 위한 캠페인과 안전 조치를 우선적으로 추진하고 있다.

운송 업체들의 안전한 대중교통 캠페인

"안전하게 여행하기(Let's Travel Safe)" - 멕시코의 "Viajemos seguras" 이니셔티브 (Action Aid International, 2017)

한 연구에 따르면 멕시코에 거주하는 여성 중 64% 이상은 대중 교통에서 어떤 형태로든 신체적 괴롭힘을 경험한 적이 있다. "Viajemos seguras"("안전하게 여행하기") 이니셔티브는 매일 1,570만 명이 대중교통을 이용하는 지역에서 여성이 안전하게 이용할 수 있는 교통 수단을 만들기 위한 다양한 이니셔티브를 결합한 형태이다. 복잡성을 고려할 때 선구적인 이니셔티브이며, 버스, 지하철, 택시에 중점을 두고 있다. 폭력 신고를 위한 사무실과 보안 서비스 제공자 및 운전자를 위한 교육을 제공하며, 남성들의 부적절한 행동을 알리는 캠페인을 시행한다. 해당 정책은 복잡한 대중교통 네트워크를 통해 외곽 지역을 인근 지역과 연결하여 접근 가능한 비용으로 국가 기관들과 교통 시스템을 연결한다. 이는 여성에 대한 폭력을 예방하기 위해 세계 대도시에서 시행된 공공 정책의 좋은 사례이다.

프랑스의 성희롱 및 성폭력 근절을 위한 국가 계획¹⁰⁴

2015년 7월 프랑스 정부는 "대중교통 내 성희롱 및 성폭력 퇴치를 위한 국가 계획"을 수립했다. 이 계획은 대중교통 내 여성에 대한 성희롱과 성폭력을 효과적으로 퇴치하기 위해 더 나은 예방, 더 효율적인 대응, 비성차별적(non-sexist) 교통수단 내 피해자들에 대한 더 나은 지원 등 세 가지 축을 중심으로 개발한 12가지 조치를 제시한다.

한 가지 혁신적인 조치는 기차역과 지하철에서 여성에게 안전하지 않거나 불안정한 영역을 정확히 찾아내고 조명이나 사람의 배치 또는 영상 보호 등 개선이 필요한 영역을 찾는 "참여 워크(participative walks)"의 도입이었다. 2016년에는 기차역 72곳에서 참여 워크가 이루어졌다. 국유 철도 사업자인 SNCF와 파리의 대중교통 운영업체인 RAPT가 2015년 인식제고 캠페인을 시작했다. 성적 괴롭힘과 젠더 기반 폭력은 법적으로 처벌 받을 수 있음을 대중에게 알리기 위한 목적으로 지면 홍보와 인터넷 홍보 형태로 시행되었다. 직원 교육, 안전 조치와 경보 시스템의 도입 등 계획의 많은 이니셔티브가 전국으로 확대되었다.

104 Further information about the plan (in French): <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/lutte-contre-les-violences/harcelement-transport/le-plan-national/>

부록 1:

추가 학습

자원

- Our Watch Australia: Preventing Violence at Work - <https://www.ourwatch.org.au/Preventing-Violence/Professionals/At-work>
- European Commission Daphne Programme Re-sources on Workplaces and Institutions - https://ec.europa.eu/justice/grants/results/daphne-toolkit/projects/browse-category_en
- ILO Domestic Workers - <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--en/index.htm>
- ITC-ILO Gender-based Violence in Global Supply Chains: Resource Kit - <https://gbv.itcilo.org/>
- UN Women, OHCHR, and the UN Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences, in collaboration with IPU and NDI Violence against women in politics: Expert Group Meeting re-port and recommendations - <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/egm-report-violence-against-women-in-politics-en.pdf?la=en&vs=4036>
- UN Women and UNDP Preventing Violence against Women in Elections: A Programming Guide - <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/11/preventing-violence-against-women-in-elections>
- UN Women Towards an End to Sexual Harassment: The Urgency and Nature of Change in the Era of #MeToo - <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment>
- UN Women Virtual Knowledge Centre to End Violence against Women and Girls - <http://www.endvawnow.org>

참고문헌

- Action Aid International. 2017a. Double Jeopardy: Violence against women and economic inequality. (London, Action Aid)
- . 2017b. Whose City? An evaluation of urban safety for women in 10 countries (Johannesburg, Action Aid International).
- . 2016. Freedom to Move: Women's experience of urban public transport in Bangladesh, Brazil and Nigeria, and how lost tax revenues can pay to improve it (Johannesburg, Action Aid International).
- . 2015. Women and the City III: A Summary of Baseline Data on Women's Experience of Violence in Seven Countries countries (Johannesburg, Action Aid International). http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/women_and_the_city_iii.pdf
- Action Aid UK. 2016. "Nearly three in four women were harassed in past month". Available at: <https://www.actionaid.org.uk/latest-news/three-in-four-women-uk-world-harassed-in-last-month> [7th November 2018]
- American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), Solidary Centre and Futures Without Violence. 2017. Ending Gender-Based Violence in the World of Work in the United States. (AFL-ICO, Washington).
- Africa Pay. 2010. "The Republic of Uganda Collective Bargaining Agreement between signatory members of Uganda Flower Exporters Association and Uganda Horticultural and Allied Workers' Union". Available at: <https://africapay.org/uganda/labour-laws/collective-agreements-database/the-republic-of-uganda-collective-bargaining-agreement-between-signatory-members-of-uganda-flower-exporters-association-and-uganda-horticultural-and-allied-workers-union-uhawu->. [8th November 2018]
- African Union (AU). 2003. Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa. (Maputo, African Union).
- Arango, D. J. et al. 2014. "Interventions to prevent or reduce violence against women and girls: A systematic review of reviews" in Women's Voice and Agency Research Series, No. 10 (Washington DC, World Bank).
- Association for Progressive Communications (APC). 2017. Online gender-based violence: A submission from the Association for Progressive Communications to the United Nations Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences. (Melville, South Africa, Association for Progressive Communications).
- Australian Human Rights Commission (AHRC). 2018. Everyone's business: Fourth national survey on sexual harassment in Australian workplaces (Sydney).
- Belfast Domestic & Sexual Violence and Abuse Partnership. 2016. "Working together to end Domestic & Sexual Violence". Available at: https://belfastdvp.co.uk/themainevent/wp-content/uploads/DV_Workplace-Policyfinalrebrandv3-1.pdf. [8th November, 2018]
- Better Work. Available at: <https://betterwork.org>. [8th November 2018]
- Better Work. 2014. Indonesia Guidelines on the Prevention of Workplace Harassment: Guideline for Employers. (Better Work, Indonesia).
- Briskin L & Muller A. 2011. Promoting gender equality Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles. (Geneva, ILO).
- BusinessEurope, European Trade Union Confederation (ETUC), European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP), European Association of Craft Small and Medium-Sized Enterprises (UEAPME). 2011. Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Final joint report by the European Social Partners. (Brussels, BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME).
- . 2007. European Autonomous Framework Agreement on Violence and Harassment at Work. (Brussels, BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME).
- Canadian Centre for Occupational Health and Safety. Undated. "Violence in the Workplace". Available at: <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence.html>. [25th February 2019]

- Canadian Union of Public Employees. 2013. Residential Long-Term Care in Canada: Our Vision for Better Seniors' Care. (Ottawa, CUPE).
- CARE International. 2018. "New Global Poll: Significant Share of Men Believe Expecting Intimate Interactions, Sex from Employees is OK". Available at: <http://www.care.org/newsroom/press/press-releases/new-global-poll-significant-share-men-believe-expecting-intimate>. [8th November 2018]
- . 2017a. "PREVENTING VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK". Available at: www.care.org/stop. [8th November 2018]
- . 2017b. 'I know I cannot quit.' The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry. (Canberra, CARE Australia).
- . 2013. "Promoting Safety of Women Workers in the Beer Industry: Significant Change Stories". Available: http://docs.wixstatic.com/ugd/ff000a_06898a5df0324ada860b431fa055267d.pdf [22nd February 2019]
- Carrefour. 2017. "Carrefour publishes a guide to preventing violence against women in the workplace in conjunction with UN Women's National Committee for France". Available at: <http://www.carrefour.com/current-news/carrefour-publishes-a-guide-to-preventing-violence-against-women-in-the-workplace-in>. [22nd February 2019]
- Carrefour and UNI Global Union. 2015. Global Framework Agreement to promote Social dialogue and Diversity and to ensure the protection of Fundamental Principles and Rights in the workplace. (Boulogne-Billancourt, Carrefour and UNI Global Union).
- CCNL Legno Industria. 2015. Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali - mobbing. <http://www.diritto-lavoro.com/wp-content/uploads/2015/02/Codici-di-Comportamento-.pdf> [24th February 2019]
- Cease Project. Undated a. Available at: <https://cease-project.eu/>. [9th November 2018]
- Cease Project. Undated b. "Impact Map". Available at: <https://cease-project.eu/impact-map/>. [8th November 2018]
- CEDOVIP. 2013. "Economic Costs of Domestic Violence in Uganda". Available at: <http://www.cedovip.org/index.php/resources/reports/5-economic-cost-of-domestic-violence-in-uganda/file> [27th November 2018]
- Chamie, J. 2018. "Sexual Harassment: At Least 2 Billion Women" in Inter Press Service News Agency. Available at: <http://www.ipsnews.net/2018/02/sexual-harassment-least-2-billion-women/> [31 October 2018]
- Chiquita-IUF-Colsiba. 2013. Joint Understanding on sexual harassment, including the sample sexual harassment policy, Appendix to the IUF/COLISBA and CHIQUITA Agreement.
- Cities Alliance. 2017. Gender Responsive Public Services: Pathways to Equitable Economic Growth in Cities. Discussion Paper. (Brussels, Cities Alliance).
- City of Toronto. 2017. "You are not alone. Talking to a perpetrator who is an employee". Available at: https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2017/11/8bc1-Sup6-Talking-with-a-Perpetrator-who-is-an-Employee_FINAL.pdf. [8th November 2018]
- Cleff Le Divellec, Sylvia. 2017. CES. Safe at Home, Safe at Work. (France. Etude de cas nationale - European Commission).
- Coalition of Immoaklee Workers. 2012. "Fair Food Program Changes the Norm: Confronting Sexual Violence and Harassment in the Fields". Available at: http://ciw-online.org/blog/2012/03/ffp_sexual_harassment_brief/. [8th November 2018]
- . Undated. "ABOUT CIW". Available at: <http://ciw-online.org/about/>. [8th November 2018]
- Collective agreements (Contraf-CUT). Available at: <http://www.contrafcut.org.br/convencoes> [27th November 2018]
- Collective Bargaining Agreement between UFEA and UHAWU. Available at: <https://africapay.org/uganda/labour-laws/collective-agreements-database/the-republic-of-uganda-collective-bargaining-agreement-between-signatory-members-of-uganda-flower-exporters-association-and-uganda-horticultural-and-allied-workers-union-uhawu->
- Comisiones Obreras. 2016. Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. (Madrid, Comisiones Obreras).
- Companies Against Gender Violence. 2018. Responding to violence against women: Guide for companies. (Paris, Companies, Against Gender Violence).

- ComVoMujer. 2016. "Programa Regional Combatir la Violencia contra las Mujeres en América Latina." Available at: [http://info.comvomujer.org.pe/catalogocomvo/produccioncatalogos2016/4_Factsheet%20ComvoMujer%204-2016_PE%20FINAL%20\(2\).pdf](http://info.comvomujer.org.pe/catalogocomvo/produccioncatalogos2016/4_Factsheet%20ComvoMujer%204-2016_PE%20FINAL%20(2).pdf). [8th November 2018]
- Contraf-CUT and Febraban. 2016 – 2018. "Collective Agreement". Available at:
- Contraf-CUT and Febraban. Undated. "Protocol to the Prevention of Conflicts in the Workplace". Available at: <http://www.contrafcut.org.br/>
- Convention on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW). 2017. General Recommendations 35. (New York, United Nations).
- . 1992. General Recommendations No. 19. (New York, United Nations).
- Corporate Alliance to End Partner Violence. 2005. "National Benchmark Telephone Survey on Domestic Violence in the Workplace". Available at: <http://www.ncdsv.org/images/CAEPVSurvey.WorkPlace.pdf>. [7th November 2018]
- Corporate Human Rights Benchmark. 2018. 2018 Methodology. Available at: <https://www.corporatebenchmark.org> [7th November 2018]
- Council of Europe. 2011. Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence ("Istanbul Convention"). Available at: <https://rm.coe.int/168008482e>. [9th November 2018]
- Council of Europe. 2014. "Overview of studies on the costs of violence against women and domestic violence." Available at: <https://rm.coe.int/168059aa22> [27th November 2018]
- Cruz, A.; and Klinger, S. 2011. Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography (Geneva, ILO).
- CUT Chile. 2014. "Agenda De Género De La Central Unitaria De Trabajadores". Available at: <http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2014/03/Agenda-CUT-2014.pdf>. [8th November 2018]
- de Mel, N. et al. 2013. Why masculinities matter. Attitudes, practices and gender-based violence in four districts in Sri Lanka. (Colombo, Care International).
- Défenseur des Droits. 2015. "ENQUÊTE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL". Available at: <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications/etudes/enquete-sur-le-harcèlement-sexuel-au-travail>. [22nd February 2019]
- . 2014. "ÉTUDES & RÉSULTATS. Enquête sur le harcèlement sexuel au travail". Available at: https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcèlement_sexuel_synthese_0.pdf
- Department for International Development. Undated. What works: a global program to prevent violence against women and girls. (London, DFID). Available at: <https://www.whatworks.co.za/>
- Dias S. M., and Ogando A.C. 2015. "Rethinking gender and waste: exploratory findings from participatory action research in Brazil", in Work organization, labour & globalization, Volume 9.
- Domestic Abuse Intervention Programmes. "What is The Duluth Model? ". Available at: <https://www.theduluthmodel.org>. [7th November 2019]
- Donald, K. and Moussié, R. 2016. Redistributing Unpaid Care Work – Why Tax Matters for Women's Rights, IDS Policy Briefing 109. (Brighton, IDS).
- DV@WorkNet. "Domestic Violence at Work Network Surveys". Available at: <http://dvatworknet.org/research/national-surveys> [7th November 2019]
- . 2011. Workplace Violence and Harassment: A European Picture. (Luxembourg, Publications Office of the European Union).
- Ellsberg, M. et al. 2014. "Prevention of violence against women and girls: What does the evidence say?" in The Lancet, Vol. 385, Issue 9977.
- Employers Federation of Ceylon and International Labour Organization (ILO). 2013. Code of conduct and guidelines to prevent and address sexual harassment in workplace. (Colombo, Employers Federation of Ceylon and ILO).
- Empower Women. "Women's Empowerment Principles". Available at: <https://www.empowerwomen.org/en/weps/about>. [7th November 2018]
- Endesa. 2014. Endesa group's collective bargaining agreement.

- EPSU-UNI. 2009. Policies, strategies and implementation: How issues of third-party violence have been tackled in practice by social partners in the commerce, hospital, private security and local and regional government sectors. (Brussels, EPSU-UNI).
- Equal Employment Opportunity Commission. 2016. Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace. (Washington DC, Equal Employment Opportunity Commission).
- Equinet. 2015. Discrimination, harassment and inequality for women. The work of equality bodies informing a new European commission strategy for Gender Equality.(Brussels, Equinet).
- Eurofound and EU-OSHA. 2014. Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention (Luxembourg, Publications Office of the European Union).
- Eurofound. 2015. Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies. (Dublin).
- European Commission. 2016. Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work, final report. (Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels).
- European Commission/OSB. 2017. The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality Tackling sexual harassment Denmark, 27-28 September 2017, Summary Report. (Brussels, European Commission).
- European External Action Services (EEAS). 2017. "EU supports the Prevention of Sexual Harassment in the Workplace in Georgia". Available at: https://eeas.europa.eu/delegations/georgia/24499/eu-supports-prevention-sexual-harassment-workplace-georgia_en. [8th November 2018]
- European Federation of Public Service Unions et al. 2013. Report on the follow-up and implementation of the multi-sectoral guidelines to tackle work-related third-party violence.(Brussels, EPSU, UNI Europa, CSEE, HOSPEEN, CCRE, FEEE, Eurocommerce, CoESS).
- European Institute for Gender Equality. 2017. Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 – Report. (Vilnius, European Institute for Gender Equality).
- European Institute of Gender Equality (EIGE). 2017. Economic benefits of gender equality in the EU: How gender equality in STEM education leads to economic growth (Brussels, Publications Office of the European Union).
- European Parliament. 2018. Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU. (Brussels, European Parliament).
- European Public Service Union (EPSU) et al. 2010. Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work. (Brussels, EPSU, UNI Europa, CSEE, HOSPEEN, CCRE, FEEE, Eurocommerce, CoESS).
- European Trade Union Committee for Education (ETUCE)-European Federation of Education
- Employers (EFEE). 2012. Report from the Closing Conference on Third-Party Violence in the Education Sector. Social Partners in Education concerned about Violence in Schools: "How to Prevent and Mitigate Third-Party Violence and Harassment in Schools". (Brussels, ETUC-EFEE).
- European Trade Union Confederation. 2017a. "SAFE AT HOME, SAFE AT WORK". Available at: https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/en_-_brochure_-_safe_at_home_1.pdf. [8th November 2018]
- . 2017b. Safe at Home, Safe at Work. Background briefing for Madrid Conference (Brussels, ETUC).
- . 2017c. Safe at Home, Safe at Work: Denmark Country Case Study. (Brussels, European Trade Union Confederation)
- . 2017d. Safe at Home, Safe at Work: France Denmark Country Case Study. (Brussels, European Trade Union Confederation)
- . 2017e. Safe at Home, Safe at Work: Italy Country Case Study. (Brussels, European Trade Union Confederation)
- . 2017f. Safe at Home, Safe at Work: Slovenia Country Case Study. (Brussels, European Trade Union Confederation).
- . 2016. Safe at Home, Safe at Work. Denmark country case study. (Brussels, European Trade Union Confederation).
- European Union (EU)-European Agency for Safety and Health at Work (OSHA). 2016. "Sexual harassment and violence in the workplace – explained in infographics". Available at: <https://osha.europa.eu/en/highlights/sexual-harassment-and-violence-workplace-explained-infographics>. [8th November 2018]
- European Transport Federation. 2017. Violence against women transport workers: Summary report. (ETF, Brussels).

- Evers, B., Amoding, F., and Krishnan, A. 2014. Social and economic upgrading in floriculture global value chains: flowers and cuttings GVCs in Uganda. Capturing the Gains Working Paper 2014/42. (Manchester, University of Manchester).
- Facebook. "Over Stregen". Available at: <https://www.facebook.com/search/top/?q=over%20stregen%20-%20seksuel%20chikane>. [8th November 2018]
- Fair Wear Foundation (FWF). 2018. Breaking the Silence. The Fair Wear Foundation Violence and Harassment Prevention Programme. (Amsterdam, Fair Wear Foundation).
- . 2016. Fair Wear Foundation Artwork Focus Group Project Report. (Amsterdam, Fair Wear Foundation).
- . 2015. Setting up Anti-harassment committees and violence prevention systems: The experience of Fair Wear Foundation. (Amsterdam, Fair Wear Foundation).
- . 2013. Standing Firm Against Factory Floor Harassment: preventing violence against women garment workers in Bangladesh and India. (Amsterdam, Fair Wear Foundation).
- Fair Work Commission. 2014. "NAB ENTERPRISE AGREEMENT 2014". Available at: <https://www.fwc.gov.au/documents/documents/agreements/fwa/ae409100.pdf>. [22nd February 2019]
- Flood, M. 2010. "Where Men Stand: Men's roles in ending violence against women." Available at: <https://www.whiteribbon.org.au/wp-content/uploads/2016/10/WR-PR-Series-Flood-Report-No-2-Nov-2010-full-report-final.pdf>. [8th November 2018]
- Frontline. 2018. "A Group of Janitors Started a Movement to Stop Sexual Abuse". Available at: <https://www.pbs.org/wgbh/frontline/article/a-group-of-janitors-started-a-movement-to-stop-sexual-abuse/>. [8th November 2018]
- Fulu, E.; Kerr-Wilson, A.; Lang, J. 2014. What works to prevent violence against women and girls? Evidence review of interventions to prevent violence against women and girls (Pretoria, Medical Research Council).
- Fundamental Rights Agency (FRA). 2014. Violence against women: an EU-wide survey, main results. (Vienna, FRA).
- Futures Without Violence. 2017. "FROM #METOO TO #HOWIWILLCHANGE, MEN CAN PREVENT ABUSE". Available at: <https://www.futureswithoutviolence.org/work-place-sexual-harassment/>. [8th November 2018]
- . Undated. "Low Wage, High Risk, a pilot site project to address the vulnerability of low-wage workers to gender-based violence and exploitation". Available at: <https://www.futureswithoutviolence.org/workplace-safety-equity/low-wage-worker-project/>. [7th November 2018]
- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Undated. "Combating violence against women". Available at: <https://www.giz.de/en/worldwide/12205.html>. [9th November 2018]
- National Statistics Office of Georgia (GEOSTAT) and the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). 2018. National Study on Violence Against Women 2017, Summary Report. (Tbilisi, UN Women/GEOSTAT).
- Goldsmith, M.R. 2013. Collective Bargaining and Domestic Workers in Uruguay.
- Government of India. 2012. Street Vendors (Protection of Livelihood and Regulation of Street Vending) Act 2012.
- Government of Spain. 2013. National Strategy for the Eradication of Violence against Women (2013-2016). (Madrid, Government of Spain).
- Government of Tunisia. 2009. National Strategy to Prevent Violent Behavior in the Family and Community: Gender-Based Violence across the Life Course. (Tunis, Government of Tunisia).
- Green Dot, Alaska. Available at: <https://greendotalaska.com>. [8th November 2018]
- Hadwiger, F. 2015. Global framework agreements: Achieving decent work in global supply chains: background paper. (Geneva, ILO).
- Hamilton, S., and Theroux-Seguín, J. 2014. Women Strawberry Workers in Morocco: Accessing rights to Secure and Decent Work. Case Study. (Oxford, Oxfam).
- Hands Off Pants On. Available at: <https://www.handsoffpantson.org/>. [8th November 2018]
- Haute Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes. 2015. Avis sur le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports en commun, Avis n° 2015-04-16-VIO-16, publié le 16 avril 2015. (Paris, Haute Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes).

- Heeks, R. 2017. "Decent Work and the Digital Gig Economy: A Developing Country Perspective on Employment Impacts and Standards in Online Outsourcing, Crowdsourcing, etc." in Development Informatics Working Paper Series, Paper No. 71 (Manchester, Global Development Institute, University of Manchester).
- Hegewisch, A. and O'Farrell, B. 2014. "Women in Construction and the Economic Recovery: Results from 2013 IWPR Tradeswomen Survey" in Research-In-Brief, No. C416 (Washington DC, Institute for Women's Policy Research).
- Hennes & Mauritz GBC AB and IndustriALL and Industrifackett Metall. 2015. "Global Framework Agreement on compliance and implementation of international labour standards at the suppliers of H&M Hennes & Mauritz GBC AB". Available at: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/hm-industrial_gfa_agreed_version_09-09-2015.pdf [7th November 2018]
- Hennessy, D. 2018. Steps to Freedom: Escaping intimate control. (Dublin, Liberties Press).
- Henry, C., and Adams, J. 2018. Spotlight on sexual violence and harassment in commercial agriculture: Lower and middle income countries. Research Department Working Paper. 31. (Geneva, ILO).
- Her Project. Undated. Available at: <https://herproject.org/>. [9th November 2018]
- Hester, M., & Lilley, S.J. 2014. Domestic and Sexual Violence. Perpetrator Programmes: Article 16 of The Istanbul Convention. A collection of papers on the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. (Council of Europe, Strasbourg).
- Hivos. 2016. "Safeguards against sexual harassment on African horticulture farms". Available at: <https://hivosannualreport.org/womens-empowerment/safeguards-against-sexual-harassment-on-african-horticulture-farms/#>. [8th November 2018]
- . 2018. "STOP SEXUAL HARASSMENT PROJECT: A MODEL SEXUAL HARASSMENT POLICY FOR THE FLOWER SECTOR IN EASTERN AFRICA". Available at: https://www.hivos.org/sites/default/files/stop_sexual_harassment_project_0.pdf. [8th November 2018]
- Human Rights Watch. 2012. Cultivating Fear: The Vulnerability of Immigrant Farmworkers in the US to Sexual Violence and Sexual Harassment. (New York, Human Rights Watch).
- Hunt, et al. 2018. "Delivering through diversity". Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity> [1 March 2019]
- Inditex and IndustriALL Global Union. 2014. "Global Framework Agreement on the implementation of international labour standards throughout the supply chain of Inditex." Available at: http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/signed_gfa_inditex_-_english.pdf [7th November 2018]
- Inter Press Service. 2018. "Sexual Harassment: At Least 2 Billion Women". Available at: <http://www.ipsnews.net/2018/02/sexual-harassment-least-2-billion-women/>. [8th November 2018]
- International Association of Women in Radio and Television (IAWRT). 2017. What If? Safety Handbook for Women Journalists.
- International Domestic Workers Federation (IDWF). 2018. Report on IDWF Survey on Gender-Based Violence Against Domestic Workers in Asia. (Manila, IDWF and Bread for the World and Learn).
- International Federation of Journalists (IFJ). 2017. IFJ survey: One in two women journalists suffer gender-based violence at work. (Brussels, IFJ).
- . Undated. "IFJ Guidelines for Reporting on Violence Against Women". Available at: https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/IFJ_Guidelines_for_Reporting_on_Violence_Against_Women_EN.pdf [8th November 2018]
- International Fund for Agricultural Development. 2017. What works for gender equality and women's empowerment - a review of practices and results, Report 4390. (Rome, IFAD).
- International Labor Rights Forum. 2015. A Labor Rights Forum report entitled 'Our Voices, Our Safety'. (Washington DC, ILRF).
- International Labour Organization (ILO) and International Finance Corporation (IFC). Undated. Progress and potential, findings from an independent impact assessment. (Geneva, Better Work).
- International Labour Organization (ILO). 2018a. Care work and care jobs for the future of decent work. (Geneva, ILO).

- . 2018b. Ending violence and harassment in the world of work, Report V(1), International Labour Conference, 108th Session (Geneva, ILO).
- . 2018c. Resolution to place on the agenda of the next ordinary session of the Conference an item entitled “Violence and harassment in the world of work”, International Labour Conference, 107th Session, 2018. (Geneva, ILO).
- . 2018d. Social Dialogue: Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Report VI, International Labour Conference, Report VI, 107th Session. (Geneva, ILO).
- . 2018e. Women and men in the informal economy: A statistical picture. Third edition. (Geneva, ILO).
- . 2018f. World Employment and Social Outlook 2018. (Geneva, ILO).
- . 2018g. Employment terms and conditions in tertiary education. Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Employment Terms and Conditions in Tertiary Education (Geneva, 18–20 September 2018), Sectoral Policies Department. (Geneva, ILO). . https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_638341.pdf
- . 2017a. Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace. (Geneva, Bureau for Employers’ Activities (ACT/EMP and ILO).
- . 2017b. Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, No. 205. (Geneva, ILO)
- . 2017c. Ending violence and harassment against women and men in the world of work, Report V(1), International Labour Conference, 107th Session (Geneva, ILO).
- . 2017d. Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises & Social Policy. (Geneva, ILO).
- . 2017e “Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work: Trade Union Perspectives and Action”. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf. [8th November 2018]
- . 2016a. Decent work in global supply chains, Report IV from the 105th Session of the International Labour Conference. (Geneva, ILO).
- . 2016b. Final Report, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3-6 October 2016), Conditions of Work and Equality Department (Geneva, ILO).
- . 2016c. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. (Geneva, INWORK).
- . 2016d. Promoting fair migration. Report III (Part 1B), International Labour Conference, 105th Session, (ILO, Geneva).
- . 2016e. Report of the Director-General: Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, GB.328/INS/17/5, Appendix I. (Geneva, ILO).
- . 2016f. Women at Work: Trends 2016. (Geneva, ILO).
- . 2015a. Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment, Governing Body, 323rd Session (GB.323/POL/3). (Geneva, ILO).
- . 2015b. Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, No. 204. (Geneva, ILO).
- . 2015c. World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs. (Geneva, ILO).
- . 2014a. Labour inspection, gender equality and non-discrimination in the Arab states: Guide book. (Geneva, ILO).
- . 2014b. Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930. (Geneva, ILO)
- . 2014c. Statistics of work, employment and labour underutilization 19th International Conference of Labour Statisticians, held in Geneva, 2-11 October. (Geneva, ILO).
- . 2013. Women in the Transport Sector. Promoting employment by preventing violence against women transport workers. Transport Policy Brief. (Geneva, ILO).
- . 2012a. Giving globalization a human face: General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 101st Session. (Geneva, ILO).
- . 2012b. Gender equality and labour inspection manual. (Geneva, ILO).

- . 2011a. Promoting collective bargaining Convention No. 154(Geneva, Industrial and Employment Relations Department and International Labour Standards Department).
- . 2011b. Domestic Workers Recommendation, No. 201. (Geneva, ILO).
- . 2011c. Domestic Workers Convention, No. 189. (Geneva, ILO)
- . 2011d. An ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work. (Geneva, ILO).
- . 2010. HIV and AIDS Recommendation, No. 200. (Geneva, ILO).
- . 2009. Resolution on gender equality at the heart of decent work. (Geneva, ILO).
- . 2006. General Survey on Labour Inspection. (Geneva, ILO).
- . 2003. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 91st Session (Geneva).
- . 1989. Indigenous and Tribal Peoples Convention, No. 169. (Geneva, ILO)
- . 1998. Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. (Geneva, ILO).
- . 1949. Right to Organise and Collective Bargaining Convention, No. 98. (Geneva, ILO).
- . 1948. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, No. 87. (San Francisco, ILO).
- . 1944. Declaration of Philadelphia. (Philadelphia, ILO).
- International Labour Organization (ILO) et al. 2002. Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector (Geneva, ILO).
- International Labour Organization (ILO)-International Finance Corporation (IFC) Better Work. 2014. Case Study: Addressing sexual harassment in Jordan’s garment industry. Better Work. (Geneva, Better Work).
- . 2013. Research Brief: Garment Factory Characteristics and Workplace Sexual Harassment. (Geneva, ILO-IFC Better Work).
- International Trade Union Confederation (ITUC). 2017a. Stop Gender Based Violence at work! Support an ILO Convention! (Brussels, ITUC).
- . 2017b. Global Rights Index. (Brussels, ITUC).
- . 2016. “Domestic Workers Unite”. Available at: <http://www.ituc-csi.org/unite?lang=en>. [8th November 2018]
- . 2014a. “Gulf Countries: Increase Migrant Worker Protection”. Available at: <http://www.ituc-csi.org/gulf-countries-increase-migrant>. [8th November 2018]
- . 2014b. No more words – it’s time for action. (Brussels, ITUC).
- . 2011. Decisions for Life. Empowering young women to lead. (Brussels, ITUC).
- . Undated. “Domestic Workers 12 + 12”. Available at: <https://www.ituc-csi.org/domestic-workers-12-by-12>. [8th November 2018]
- International Transport Federation (ITF). 2018. Violence and Harassment in the World of Work: ITF Briefing Paper. (London, International Transport Federation).
- . 2013. Action Guide on Violence Against Women. (London, International Transport Federation).
- International Women’s Media Foundation and International News Safety Institute. 2014. Violence and Harassment against Women in the News Media: A Global Picture. Joint report. (Washington DC, IWMF & London, INSI).
- Inter-Parliamentary Union. 2016 Sexism, harassment and violence against women parliamentarians. (Geneva, IPU).
- Irish Statute Book. 2012. “Employment Equality Act 1998, Code of Practice, Harassment Order”. Available at: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2012/si/208/made/en/pdf>. [8th November 2018].
- International Training Centre (ITC)-International Labour Organization (ILO). Undated. “Challenging sexual harassment in horticulture through social dialogue in Uganda”. Available at: https://gbv.itcilo.org/index.php/case_study/show/id/27.html. [8th November 2018]
- International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco, and Allied Workers’ Associations (IUF). 2017a. No place for sexual harassment at Unilever. (Petit-Lancy, IUF).

- . 2017b. Zero tolerance for sexual harassment at SODEXO. (Petit-Lancy, IUF).
- . 2016. "Philippines: NUWHRAIN wins government order to inspect working conditions of housekeepers". Available at: <http://www.iuf.org/w/?q=node/4737>. [25th February 2019]
- IUF-IndustriALL-Unilever. 2016. "Joint Commitment to preventing sexual harassment". Available at: http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2016/iuf-industriall-unilever-joint-commitment_to_preventing_sexual_harassment.pdf [7th November 2018]
- Jagori, the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women) et al. 2011. Building safe and inclusive cities for women. A Practical Guide. (Delhi, Jagori).
- Johnson, P. et al. 2018a. Sexual Harassment of Women. Climate, Culture and Consequences in Academic Sciences, Engineering and Medicine. A Consensus Study Report of the National Academic of Sciences, Engineering and Medicine. (Washington DC, National Academies Press).
- . 2018b. Sexual Harassment of Women. Climate, Culture and Consequences in Academic Sciences, Engineering and Medicine. Summary Report. National Academic of Sciences, Engineering and Medicine. (Washington DC, National Academies Press).
- Labhardt et al. 2017. "You see but you do not observe: A review of bystander intervention and sexual assault on university campuses" in *Aggression and Violent Behavior*, Volume 35.
- La Fondazione IRCCS Istituto Neurologico "C.Besta". 2015. Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali - mobbing. Available at: http://www.istituto-besta.it/Docs/file/Codice%20di%20Condotta%20contro%20le%20molestie%20sessuali%20e%20moral_i_.pdf. [27th November 2018]
- Legal Momentum & The Women's Legal Defence and Education Fund. 2015. Guide on workplace Restraining Orders. (New York, Legal Momentum).
- Les missions de la secrétaire d'Etat. 2015. "LE PLAN NATIONAL". Available at: <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/lutte-contre-les-violences/harcèlement-transports/le-plan-national/>. [8th November 2018]
- Lin, X, L. and Brown, D. 2014. Sexual harassment in the workplace: How does it affect firm performance and profits? Better Work Discussion Paper Series: No. 16. (Geneva, Better Work).
- MacKinnon, C.A. 2005. *Women's lives, men's laws*(Cambridge MA and London, Belknap Press of Harvard University).
- Manitoba Nurses Union. Undated. "Reducing Workplace Violence". Available at: <https://manitobanurses.ca/reducing-workplace-violence>. [8th November 2018]
- Martinez-Vazquez, J. et al. 2012. The Impact of Tax and Expenditure Policies on Income Distribution: Evidence from a large panel of countries, Research Paper Series No. 12-30. (Atlanta, Andrew Young School of Policy Studies).
- McKinsey & Company. 2016. *Women Matter : Reinventing the Workplace to Unlock the Potential of Gender Diversity*. Available at : <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/women%20matter/reinventing%20the%20workplace%20for%20greater%20gender%20diversity/women-matter-2016-reinventing-the-workplace-to-unlock-the-potential-of-gender-diversity.ashx>. [27th November 2018]
- . 2015. "Delivering Through Diversity". Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>. [22nd February 2019]
- Mena, N., and Proaño, S. 2005. *Sexual Harassment in the Workplace: The Cut Flower Industry. Case Study Northern Sierra of Ecuador*. (Washington DC, International Labor Rights Fund).
- Michael Kaufman. 2009. "Effective Solutions for Ending Sexual Harassment in Our Workplaces". Available at: <http://www.michaelkaufman.com/wp-content/uploads/2009/01/effective-solutions-for-ending-sexual-harassment.pdf>. [9th November 2018]
- . 2011. "Red Light, Green Light: A More Effective Approach to Preventing and Responding Productively to Workplace Harassment". Available at: <http://ecbiz194.inmotionhosting.com/~micha383/wp-content/uploads/2008/12/Kaufman-Red-Light-Green-Light-2011.pdf>. [8th November 2018]
- Ministry of Labour and Social Security, the Trade Union of Domestic Workers and The Uruguay Housewives, Consumers and Users League. 2013. "Collective Bargaining Agreement" in Spanish. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_212214.pdf. [9th November 2018]
- Mitchell, K.S., and Freitag, J.L. 2011. "Forum Theatre for Bystanders: A New Model for Gender Violence Prevention" in *Violence Against Women*, Vol 17, Issue 8.

- Moniteur Belge. Belgian Act on Wellbeing at Work. 2014.. Available at: https://www.cesi.be/sites/default/files/rps_-_loi_28.02.14_-_completant_loi_be.pdf [27th November 2018]
- Moore, P. 2018. *The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work* (Geneva, Bureau for Workers Activities, ILO).
- Morris, J., and Pillinger, J. 2018. *Violence and harassment against women in the global garment global supply chain.* (Amsterdam, Fair Wear Foundation).
- . 2016. *Gender-based violence in global supply chains. Resource Kit.* (Amsterdam, Fair Wear Foundation and Turin, ITC-ILO).
- Mount Sinai Hospital. "Guide to Domestic Violence Policy". Available at: http://www.mountsinai.on.ca/about_us/policies/MSH%20Guide%20to%20Domestic%20Violence%20Policy.pdf/view. [8th November 2018]
- National Center for Injury Prevention and Control. 2003. *Costs of intimate partner violence against women in the United States.* (Atlanta, Centers for Disease Control and Prevention).
- National Coalition Against Domestic Violence (NCADV). Undated. "Statistics". Available at: <https://ncadv.org/statistics>. [8th November 2018]
- National Democratic Institute. 2018 "Not the Cost". Available at: <https://www.ndi.org/not-the-cost>. [8th November 2018]
- National Economic Development and Labour Council. 1998. Notice 1367 of 1998 of Code of Good Practice on the Handling of Sexual Harassment Cases, given in terms of the section 203(2) of the Labour Relations Act, 1995. (South Africa, NEDLAC)
- National Retail Association. 2016. *Family Violence and the Australian Retail Industry.* (Queensland, National Retail Association).
- New Zealand Government Ministerial Group on Family Violence and Sexual Violence. 2018. "Domestic Violence – Victims' Protection Bill – Third Reading" Available at: https://www.parliament.nz/en/pb/hansard-debates/rhr/combined/HansDeb_20180725_20180725_20. [22nd February 2019]
- Nordic Hotel, Restaurant, Catering and Tourism Union. 2015. *Report on Sexual Harassment: Overview of Research on Sexual Harassment in the Nordic Hotel, Restaurant and Tourism Industry.* (Copenhagen, HRCT).
- O'Connor, M. 2017. "Consent, agency, choice and coercion: Complex issues in the lives of prostituted and trafficked women" in *UK Women's International Studies Forum*, Volume 62.
- Observatoire du harcèlement sexuel. 2018. "Volet 1: Les Françaises et le harcèlement sexuel au travail". Available at: https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2018/03/3980-1-study_file.pdf. [7th November 2018]
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2008. *OECD Guidelines for Multinational Enterprises.* (Paris, OECD).
- Oelz, M. and Rani, U. 2015. *Domestic work, wages, and gender equality: Lessons from developing countries*, Working Paper No. 5. (Geneva, ILO Gender, Equality and Diversity Branch).
- Office of the High Commissioner Human Rights (OHCHR). 2018. "Fourth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights". Available at: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session4/Pages/Session4.aspx>. [8th November 2018]
- Ombudsman - The training programme is available online (in Georgian). Available at: https://eeas.europa.eu/delegations/georgia/24499/eu-supports-prevention-sexual-harassment-workplace-georgia_en. [27th November 2018]
- Ontario government. Published 2016, Updated 2018. "Let's Stop Sexual Harassment and Violence". Available at: <https://www.ontario.ca/page/lets-stop-sexual-harassment-and-violence>. [8th November 2018]
- Ontario Ministry of Labour. Last reviewed 2018 "Workplace Violence and Workplace Harassment". Available at: <https://www.labour.gov.on.ca/english/hs/topics/workplaceviolence.php>. [8th November 2018]
- Organization of American States. 1994. *Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence against Women.* ("Convention of Belém do Pará"). Brazil, Inter-American Convention on the Prevention, Punishment, and Eradication of Violence against Women.
- Our Watch. "The Workplace Equality and Respect". Available at: <https://www.ourwatch.org.au/Workplace-Equality-and-Respect-Hub/Home>. [8th November 2018]
- Oxfam. 2018. *Reward work not wealth.* (Oxford, Oxfam).

- . Undated. "We Can". Available at: <https://policy-practice.oxfam.org.uk/our-work/gender-justice/ending-violence-against-women/we-can>. [8th November 2018]
- Pauktuutit, Canada's Inuit Women's Association. 2014. *The Impact of Resource Extraction on Inuit Women and Families in Qamani'tuaq, Nunavut Territory*. (Ottawa, Pauktuutit, Canada's Inuit Women's Association).
- People Over Profit. 2017. "2017 Public Services International Congress". Available at: <http://congress.world-psi.org/documents/psi-pledge-en/>. [8th November 2018]
- Pillinger, J. 2017a. *Safe at Home, Safe at Work: Trade union strategies to prevent, manage and eliminate work-place harassment and violence against women*. Final report. (Brussels, ETUC).
- . 2017b. *Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work-Trade Union Perspective and Action*. (Geneva, ILO).
- PEW Research Center. 2018. *Women in Majority-Male Workplaces Report Higher Rates of Gender Discrimination*. Available at: <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/03/07/women-in-majority-male-workplaces-report-higher-rates-of-gender-discrimination/> [27 November 2018]
- Pillinger, J., Schmidt, V., & Wintour, N. 2016. *Negotiating for Gender Equality: Labour Relations and Collective Bargaining*, Issue Brief No. 4. (Geneva, ILO).
- Powell, A., Sandy, L., and Findling, J. 2015. *Promising Practices in Workplace and Organisational Approaches for the Prevention of Violence Against Women*. Report prepared for Our Watch. (Melbourne, RMIT University and Our Watch).
- Public Services International (PSI). 2018. *Tackling Violence in the Health Sector: A Trade Union Response*. (Ferney-Voltaire, PSI).
- . 2017. "Argentina". Available at: http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/casestudygbv_ar-gentina_0.pdf. [25th February 2019]
- . Undated. "Quality public services". Available at: <http://www.world-psi.org/en/issue/quality-public-services> . [8th November 2018]
- RMIT University. 2015. "Promising Practices in Workplace and Organisational Approaches for the Prevention of Violence Against Women". Available at: <https://www.ourwatch.org.au/getmedia/5d67c6a4-bc42-425e-85a9-e5c2c1ca71c5/>
- Promising-Practices-Workplace-Organisational-Approaches-PVAW.pdf.aspx. [8th November 2018]
- Runge, R. 2018. *The Employment Rights of Victims of Domestic Violence, Sexual Assault and Stalking*. (Washington DC, Solidarity Center).
- Safety and Security Sectoral Bargaining Council (SSSBC) (2011) *Agreement on Sexual Harassment in the Workplace*. Agreement number 01/2011. Available at: https://nupsaw.co.za/images/Resolutions/sssbc-resolutions/2011/Agreement%20of%202011_Sexual%20Harassment%20in%20the%20Workplace.pdf. [25th February 2019]
- Scott, K. L., Lim, D. B., Kelly, T., Holmes, M., MacQuarrie, B. J., Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D. 2017. *Domestic Violence at the Workplace: Investigating the Impact of Domestic Violence Perpetration on Workers and Workplaces*. (Toronto ON, University of Toronto).
- Scottish Government. 2014. *Equally Safe: Scotland's strategy for preventing and eradicating violence against women and girls*. (Edinburgh, Scottish Government).
- Servicio Nacional de la Mujer. 2012. *Estudio acoso estudio acoso y abuso sexual y abuso sexual en lugares públicos y medios de transporte colectivos*. Gobierno de Chile. Available at : <https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2015/01/SERNAM-Estudio-acoso-y-abuso-sexual-en-lugares-publico-y-medios-de-transporte.pdf>. [27th November 2018]
- Sisters for Change and MUNNADE. 2016. "Eliminating violence against women at work". Available at: https://wo-men.nl/wp-content/uploads/2016/06/2016-06-SFC_WomenatWork_FullReport_June2016.pdf. [22nd February 2019]
- Sodexo and IUF. 2017. *Joint Commitment on preventing sexual harassment: Annex to the SODEXO-IUF international framework agreement of 2011*.
- Solidarity Center. 2017. "Ending gender-based violence at work in Morocco farms". Available at: <https://www.solidaritycenter.org/ending-gender-based-violence-work-morocco-farms/>. [8th November 2018]
- Stuff. 2017. "Domestic violence costs employers millions of dollars - Green MP Jan Logie". Available at: <https://www.stuff.co.nz/business/89866077/domestic-violence-costs-employers-millions> .[7th November 2018]
- Sustainable Goals. 2018. "A new bottom line". Available at: <https://www.sustainablegoals.org.uk/new-bottom-line/>. [8th November 2018]

- Tavares, P. and Wodon, Q. Revised 2018. Global and regional trends in women's legal protection against domestic violence and sexual harassment (Washington DC, World Bank).
- The Member States of The South Asian Association for Regional Cooperation. 1997. "Convention on Preventing and Combating the Trafficking in Women and Children for Prostitution". Available at: <http://www.catwinternational.org/Home/Article/90-saarc-convention-on-preventing-and-combating-trafficking-in-women-and-children-for-prostitution>. [9th November 2018]
- The Victorian Trades Hall Council. Undated. Understanding Family Violence as a Workplace Issue: Your Guide. (Melbourne, Victorian Trades Hall Council).
- Trade Union Confederation of the Americas and ITUC. 2016. "Base Document and Resolutions. 3rd TUCA Congress (São Paulo, 26-29)". Available at: <http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=3912>. [8th November 2018]
- Trades Union Congress (TUC). 2017. Gender checklist on occupational safety and health. (London, Trades Union Congress).
- . 2015. Unequal, Trapped and Controlled: Women's experiences of financial abuse and potential implications for Universal Credit. (London, Trades Union Congress).
- Trades Union Congress (TUC) and Everyday Sexism Project. 2016. Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016. (London, Trades Union Congress).
- Triesman, H.M. et al. 2012. "Workplace Homicides Among US Women: The Role of Intimate Partner Violence" in *Annals of epidemiology*, No. 22(4)
- United Kingdom Parliament. 2018. "Sexual harassment in the workplace: Clean up the use of non-disclosure agreements (NDAs)". Available at: https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmwomeq/725/72508.htm#_idTextAnchor066. [25th February 2019]
- United Kingdom Restorative Justice Council. 2011. "Building Restorative Relationships for the Workplace: Goodwin Development Trust's Journey with Restorative Approaches". Available at: <https://restorativejustice.org.uk/resources/building-restorative-relationships-workplace-goodwin-development-trust's-journey>. [8th November 2018]
- The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women) and The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). 2016. Global Guidance on school-related gender-based violence. (Paris, UNESCO and New York, UN Women).
- United Nations Development Programme (UNDP). 2009. A User's Guide to Measuring Gender Sensitive Public Service Delivery. (Oslo, UNDP Oslo Governance Centre).
- United Nations Population Fund (UNFPA), The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), United Nations Office for Drugs and Crime (UNODC), & the World Health Organization (WHO). 2015. Essential services package for women and girls subject to violence. (New York, UN Women).
- UN-Habitat, Dept of Women and Children, Jagori & UN Women. 2010. Safe City Free of Violence Against Women and Girls Initiative: A Strategic Framework for Delhi. (Delhi, Jagori).
- UN Women Australia. 2017. "Taking the first step: Workplace responses to domestic and family violence". Available at: https://unwomen.org.au/wp-content/uploads/2017/12/Taking_the_First_Step_UNWNCA_Report.pdf. [8th November 2018]
- UN Women Georgia. 2017. "High-Level Commitments to the Prevention of Sexual Harassment in the Workplace". Available at: <http://georgia.unwomen.org/en/news/stories/2017/04/high-level-commitments-to-the-prevention-of-sexual-harassment-in-the-workplace>. [8th November 2018]
- UN Women Virtual Knowledge Centre. Undated a. "Men & Boys". Available at: <http://endvawnow.org/en/modules/view/9-men-boys.html>. [8th November 2018]
- . Undated b. "Specialized courts/tribunals for violence against women". Available at: <http://endvawnow.org/en/articles/144-specialized-courts-tribunals-for-violence-against-women.html?next=145>. [7th November 2018]
- . Undated c. "UN Women module on drafting national legislation". Available at: <http://www.endvawnow.org/en/modules/view/8-legislation.html#6>. [7th November 2018]
- . Undated d. "Why focus on safe cities and communities for women and girls?" Available at: <http://www.endvawnow.org/en/articles/238-why-focus-on-safe-cities-and-communities-for-women-and-girls.html?next=239>. [8th November 2018]
- The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). 2019. Women's

- Empowerment Principles. Available at: <https://www.empowerwomen.org/en/weps/about>. [22nd February 2019]
- . 2018. Towards an End to Sexual Harassment: The Urgency and Nature of Change in the Era of #MeToo. (UN Women, New York).
 - . 2017a. Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development. (UN Women, New York).
 - . 2017b. Safe Cities and Safe Public Spaces: Global Results Report. (New York, UN Women).
 - . 2016. Transforming Economies, Realizing Rights. Progress of the World's Women 2015-2016. (New York, UN Women).
 - . 2016a. Handbook for National Action Plans on Violence Against Women. (New York, UN Women).
 - . 2016b. "The economic costs of violence against women". Available at: <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/9/speech-by-lakshmi-puri-on-economic-costs-of-violence-against-women>. [8th November 2018]
 - . 2015a. A framework to underpin action to prevent violence against women. (New York, UN Women).
 - . 2015b. Progress of the World's Women. Transforming Economies, Realizing Rights (New York, UN Women).
 - . 2015c. Safe Cities for women and girls: Implementation essentials and key takeaways. Global Leaders Program. (New York, UN Women).
 - . 2014. Safe Cities Global Initiative in Brief. (New York, UN Women).
 - . 2012. "Bolivia Approves a Landmark Law against Harassment of Women Political Leaders". Available at: <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2012/6/bolivia-approves-a-landmark-law-against-harassment-of-women-political-leaders>. [8th November 2018]
 - . 2011a. UN Women Global Programme: Safe Cities Free of Violence Against Women and Girls Guidance for Scoping Studies. (New York, UN Women).
 - . 2011b. Making Port Moresby safe for women and girls. (Port Moresby, Papua New Guinea Country Office, UN Women).
 - . 2011c. "Building Safe and Inclusive Cities for Women". Available at: <http://www.stopstreetharassment.org/wp-content/uploads/2011/04/5-13-add-building-safe-inclusive-cities-for-women.pdf>. [8th November 2018]
 - . 2010a. Handbook for Legislation on violence against women. (New York, UN Women).
 - . 2010b. "Safe public transport for women and girls". Available at: <http://www.endvawnow.org/en/articles/252-safe-public-transit-for-women-and-girls-.html>. [7th November 2018]
- Unifor. 2014. "What If we had a Women's Advocate in all Unifor workplaces". Available at: http://unifortoyota.ca/wp-content/uploads/2014/02/unifor-wa-broch-eng_final-proof.pdf. [8th November]
- Unilever. 2017a. Human Rights Progress Report 2017. (London, Unilever).
- . 2017b. Opportunities for Women: Challenging harmful social norms and gender stereotypes to unlock women's potential. (London, Unilever).
 - . Undated. "Promoting safety for women". Available at: <https://www.unilever.com/sustainable-living/enhancing-livelihoods/opportunities-for-women/promoting-safety-for-women/>. [8th November 2018]
- Union of Shop, Distributive and Allied Workers. "Freedom from Fear campaign". Undated. Available at: <https://www.usdaw.org.uk/freedomfromfear>. [9th November 2018]
- Union to Union. 2018. Stop Gender Based Violence at Work: The Struggle of Global Unions. (Stockholm, Union to Union).
- UNITE HERE Local 1. 2016. Hands Off, Pants On. Sexual harassment in Chicago's Hospitality Industry. (Chicago, UNITE HERE).
- United Nations (UN). 2017. Status of Arab Women Report 2017: Violence against Women: What is at Stake? (Beirut, United Nations).
- . 2015. Combatting Online Violence Against Women & Girls: A Worldwide Wake-Up Call. (New York, United Nations Broadband Commission).

- . 2012. United Nations Plan of action on the safety of Journalists and the issue of impunity, CI-12/CONF.202/6. (New York, United Nations).
 - . 2008. The Labour Principles of the United Nations Global Compact – A Guide for Business. (ILO, Geneva).
 - . 2006. Ending violence against women. From words to action. (New York, Secretary-General, United Nations).
 - . 1995. Beijing Declaration and Platform for Action. (Beijing, United Nations).
 - . 1979. Convention on the Elimination of Discrimination Against Women. (New York, United Nations).
 - . 1966. International Covenant on Civil and Political Rights. (New York, United Nations).
 - . Undated. UN System Model Policy on Sexual Harassment. (New York, United Nations).
- United Nations General Assembly (UNGA). 2018. Intensification of efforts to prevent and eliminate all forms of violence against women and girls: sexual harassment. A/RES/73/148. (New York, United Nations).
- . 2015. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development: Resolution A/RES/70/1. (New York, United Nations).
 - . 1993. Declaration on the Elimination of Violence against Women. A/RES/48/104, 85th plenary meeting. (New York, United Nations).
- United Nations Human Rights Council (UNHCR). 2018. Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences on online violence against women and girls from a human rights perspective, A/HRC/38/47. (Geneva, UNHCR).
- . 2017. Resolution A/HRC/RES/35/7. (Geneva, United Nations).
 - . 2014a. Resolution A/HRC/RES/WG.16/4/1. (Geneva, United Nations).
 - . 2014b. Resolution A/HRC/RES/26/9. (Geneva, United Nations).
 - . 2014c. Resolution A/HRC/RES/26/22. (Geneva, United Nations).
 - . 2011a. Guiding Principles on Business and Human Rights Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. (Geneva, United Nations).
 - . 2011b. Resolution A/HRC/RES/17/4. (Geneva, United Nations).
- United Nations Secretary General. 2016. Report of the United Nations’ Secretary General’s High-Level Panel on Women’s Economic Empowerment. (New York, United Nations).
- Universities and Colleges Union. 2015. Stamp Out Casual Contracts: A report on UCU’s campaign against casualisation 2014-15. (London, UCU).
- Unstereotype Alliance. Undated. Available at: <http://www.unstereotypealliance.org/en>. [9th November 2018]
- US Equal Employment Opportunity Commission. Undated. “Chart of Risk Factors for Harassment and Responsive Strategies”. Available at: https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/risk-factors.cfm. [8th November 2018]
- Vara-Horna, A. 2015. Violence against women and its financial consequences for businesses in Bolivia: Executive Summary. (Peru, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit).
- . 2014. Violence against women and its financial consequences for businesses in Peru. (Lima, Faculty of Administrative Sciences and Human Resources, University of San Martin de Porres & Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)).
- Verite. 2009. Advancing Women’s Rights and Social Responsibility: Capacity Building in Mexico. Verite Works: reports and reflections on the global workplace. <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1283&context=globaldocs> [22nd February 2019]
- Victoria Government. 2010. Right to Respect: Victoria’s Plan to Prevent Violence against Women (2010–2020). (Victoria AU, Victoria Government).
- Victorian Trades Hall Council. 2017. Stop Gendered Violence. Women’s Rights at Work Report. (Victoria AU, Victorian Trades Hall Council).

- Vietnam Chamber of Commerce and Industry, Vietnam General Confederation of Labour, and Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs. 2015. Code of conduct on sexual harassment in the workplace. (Hanoi, ILO).
- Violence Against Women and Girls. Undated. "Guiding Principles for VAWG Programming". Available at: <http://www.vawgresourceguide.org/innovate>. [8th November 2018]
- Vyas, S. 2013. Estimating the Association between Women's Earnings and Partner Violence: evidence from the 2008-2009 Tanzania National Panel Survey, Gender Equality and Development: Women's Voice, Agency and Participation Research Series 2013, No.2. (Washington DC, World Bank).
- Walby, S. 2009. The Cost of Domestic Violence: Up-date 2009. (Lancaster, Lancaster University).
- Wathen, C. N., MacGregor, J. C. D., MacQuarrie, B. J. with the Canadian Labour Congress. 2014. Can Work be Safe, When Home Isn't? Initial Findings of a Pan-Canadian Survey on Domestic Violence and the Workplace. (London, Ontario, Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children).
- Western Education. 2014. "Recognize and respond to domestic violence in your workplace". Available at: http://makeitourbusiness.ca/sites/makeitourbusiness.ca/files/Recognize_and_Respond_0.pdf. [8th November 2018]
- White Ribbon. Undated a. Available at: www.whiteribbon.com. [8th November 2018]
- . Undated b. Why White Ribbon Australia Workplace Accreditation Matters to Your Business (Australia, White Ribbon).
- World Health Organisation (WHO). 2017. "Violence Against Women, Key Facts". Available at: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/en/>. [8th November 2018]
- . 2002. "Violence against health workers". Available at: http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/work-place/en/. [21st February 2019]
- What Works. Undated. "Her Respect Bangladesh". Available at: <https://www.whatworks.co.za/global-programme-projects/herrespect-bangladesh>. [9th November 2018]
- Widiss, D, A. 2008. "Domestic Violence and the Workplace: The Explosion of State Legislation and the Need for a Comprehensive Strategy" in Florida State University Law Review, No 669. (Tallahassee, Florida, Florida State University).
- Wirtz, A.L. et al. 2018. "Gender-based violence against transgender people in the United States : A call for research and programming" in Trauma, Violence and Abuse. Available at: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1524838018757749?journalCode=tvaa>. [27th November 2018]
- Women in Informal Employment. Undated a. "Accra, Ghana, impact: market vendors and traders". Available at: <http://www.wiego.org/wiego-in-brief/accra-ghana> [7th November 2018]
- . Undated b. "The Gender & Waste Project". Available at: <http://wiego.org/wee/gender-waste-project>. [8th November 2018]
- Women's Health Victoria. 2017. Take A Stand Against Domestic Violence. It's Everyone's Business Brochure. (Melbourne, Women's Health Victoria).
- Workplaces Respond. Undated. "Workplace Climate Surveys". Available at: <https://www.workplacesrespond.org/page/harassment-climatesurveys/#Inclusive>. [8th November 2018]
- World Bank. 2018. Brief: Gender-Based Violence (Violence against Women and Girls). Available at: <http://www.worldbank.org/en/topic/socialdevelopment/brief/violence-against-women-and-girls>. [22nd February 2019]
- . 2018. Women, Business and the Law. (Washington D.C, World Bank).
- Yeung, B. 2018. In a Day's Work: The Fight to End Sexual Violence Against America's Most Vulnerable Workers. (New York, The New Press).
- Zhang, T., Hoddenbagh, J., McDonald, S., & Scrim, K. 2012. An estimation of the economic impact of spousal violence in Canada. (Ottawa, Department of Justice, Research and Statistics Division).

**UN WOMEN IS THE UN ORGANIZATION
DEDICATED TO GENDER EQUALITY
AND THE EMPOWERMENT OF WOMEN. A
GLOBAL CHAMPION FOR WOMEN AND
GIRLS, UN WOMEN WAS ESTABLISHED
TO ACCELERATE PROGRESS ON
MEETING THEIR NEEDS WORLDWIDE.**

UN Women supports UN Member States as they set global standards for achieving gender equality, and works with governments and civil society to design laws, policies, programmes and services needed to implement these standards. It stands behind women's equal participation in all aspects of life, focusing on five priority areas: increasing women's leadership and participation; ending violence against women; engaging women in all aspects of peace and security processes; enhancing women's economic empowerment; and making gender equality central to national development planning and budgeting. UN Women also coordinates and promotes the UN system's work in advancing gender equality.



**Planet 50-50 by 2030
Step It Up for Gender Equality**

220 East 42nd Street
New York, New York 10017,
USA Tel: 212-906-6400
Fax: 212-906-6705

www.unwomen.org
www.facebook.com/unwomen
www.twitter.com/un_women
www.youtube.com/unwomen
www.flickr.com/unwomen