

**노동기본권
신장!**

**젠더 기반
폭력 종식!**

캠페인 도구집

- 노동세계의 폭력과 괴롭힘 종식에 관한 ILO 협약
- 모든 노동자를 위한 가정폭력 유급휴가



캠페인 도구집

국제노동기구(ILO)는 모든 노동자를 일터의 폭력과 괴롭힘으로부터 보호하기 위한 법적 구속력 있는 협약을 만들기 위한 2년의 과정의 막바지를 향하고 있다. 미투(#MeToo) 운동은 일터의 성희롱에 대한 감시와 조사를 강화하였다. 그 어느 때보다 지금, 생존자들은 자신의 경험을 털어놓고 이야기하며 가해자들을 불러내고 있다. 뉴질랜드는 가정폭력 유급휴가 10일을 법제화하였으며, 호주의 노동조합은 단체협약에서 20일까지 유급휴가를 얻어 냈다.

이 모든 발전은 노동조합 운동이 젠더 기반 폭력을 끝내는데 기여하는 정책을 확보하고 문화적·사회적 규범을 바꾸는 기회의 순간을 제공하고 있다. 국제공공노련(PSI)은 가맹조직과 연대조직들이 젠더 기반 폭력을 캠페인 우선과제로 삼아서 이 중대한 분기점을 놓치지 말 것을 요구하고 있다. 이것은 포괄적이고 야심적인 “노동세계의 폭력과 괴롭힘 종식에 관한 ILO 협약과 권고”를 지지하고 모든 노동자를 위한 가정폭력 유급휴가를 확보하는 것을 포함한다.

노동운동의 능동적 참여와 연대조직들의 확고한 지원을 통하여 약간의 진보가 이루어졌지만, 아직 해야 할 일이 많다. 당장의 과제는 ILO의 수단들(협약과 권고)이 공공부문 노동자와 더 넓은 노동세계를 포괄하고 더 강력해지도록 수정하는 것이다. 현재 제안된 ILO 협약과 권고 초안은 공공서비스를 제공하는 노동자들에게 특별히 중요한 몇몇 우선과제들을 배제하고 있다. 사용자와 일부 정부는 이 초안을 상당히 약화시키려 할지도 모른다. 2019년 6월에 ILO 협약과 권고가 모두 채택될 것이라는 보장도 없다. 우리는 ILO 협약의 채택을 위한 지지를 얻어 내고, 가정폭력 유급휴가를 포함한 노동자에게 중요한 요구들이 국

제법이 되도록 만들어야 한다. 그러나 국제기준은 강력한 도구이기는 하지만, 국내입법으로 자동적으로 바뀌지 않는다. 우리는 여세를 몰아, 단체협약과 정부 로비를 통하여 가정폭력 유급휴가를 위한 캠페인을 동시에 해야 한다. 끝으로, 가장 중요한 것은 우리의 조합원을 강화해야 한다. 즉, 조합원 수를 늘리고 여러 부문에 걸쳐 연대를 형성하며 조직화, 정책영향력, 캠페인활동의 역량을 더욱 발전시켜야 한다.

국제공공노련(PSI)은 광범위하고 야심적인 ILO 협약과 권고, 그리고 모든 노동자에 대한 가정폭력 유급휴가를 위한 가맹조직과 연대조직들의 캠페인 활동을 지원하기 위하여 이 캠페인 도구집을 개발하였다. 특별히 이 도구집은 다음의 목적을 위하여 사용할 수 있다.

- ▶ 노동세계의 폭력과 괴롭힘 종식에 관한 협약과 권고를 채택하기 위한 ILO 과정의 정책 논의를 조망한다
- ▶ 젠더 기반 폭력, 특히 가정폭력이 노동에 어떤 영향을 미치는가를 이해한다
- ▶ 가정폭력 유급휴가 캠페인의 실제 도전과제와 해결책에 관한 사례연구로부터 통찰력과 영감을 이끌어낸다
- ▶ 예시된 캠페인 전술, 자원, 도구를 사용하여 중요한 행동 프로그램을 개발한다

목 차

1. 포괄적이고 야심적인 “노동세계의 폭력과 괴롭힘 종식에 관한 ILO 협약과 권고”

- ▶ ILO 논의 과정: 현재 우리는 어디쯤 왔는가?
- ▶ 브라운 보고서(Brown Report)에 대한 수정안

2. 모든 노동자를 위한 가정폭력 유급휴가

- ▶ 우리는 왜 가정폭력 유급휴가를 위하여 캠페인 해야 하는가?
- ▶ 관련 정책 현황
- ▶ 노동자의 요구
- ▶ 우리는 무엇을 할 수 있는가?
- ▶ 사례 연구
- ▶ 캠페인 도구와 자원
- ▶ 단체협약의 가정폭력 조항 사례

국제공공노련(PSI) 소개 국제공공노련은 160개 이상의 국가에서 공공서비스를 제공하는 2,000만 명의 노동자를 대표하는 국제산업별노련이다. PSI는 인권과 사회정의를 옹호하며, 질 높은 공공서비스(quality public services)를 모든 사람에게 제공하기 위한 활동을 하고 있다.



**PUBLIC
SERVICES
INTERNATIONAL**



포괄적이고 야심적인 “노동세계의 폭력과 괴롭힘 종식에 관한 ILO 협약과 권고”

ILO 논의 과정: 현재 우리는 어디쯤 왔는가?

유럽연합에서 40%~50%의 여성이 일터에서 폭력과 괴롭힘을 경험하고 있다. 유엔 자료에 의하면, 아태지역에서 이 비율은 30~40%이다.

젠더 기반 폭력은 가장 만연한 인권 침해로 보고되고 있지만, 노동세계에서 다양한 형태의 이러한 폭력을 다루는 국제적으로 합의된 법률은 존재하지 않는다. 국제공공노련을 포함한 국제노동운동은 수년 동안의 로비 활동을 하였고, ILO의 수단들(협약과 권고 convention and recommendation)이 이러한 규제의 빈틈을 메워야 한다고 성공적으로 압박하였다. 그러나 지금부터 2년 동안의 기준 설정 절차가 마무리되는 2019년 6월 사이에, 야심적이고 포괄적인 ILO 협약과 권고를 확보하기 위해 많은 일들을 해야 한다. 국제공공노련은 가맹조직들과 연대조직들에게 다음의 사항을 요구한다.

1. 공공부문 노동자들과 그들의 관심사가 포함되도록 협약과 권고 초안(브라운 보고서 Brown Report)의 수정을 추진한다.
2. 특히 사용자들이 최종안에서 약화시키려 하는 영역에서 현재 초안에 포함된 강력하고 포괄적인 조항들에 대한 지지를 얻어 낸다. 그런 조항들은 다음을 포함한다.
 - a. 누가 포함되는가 - 우리는 ‘노동세계’(world of work)가 모든 노동자와 잠재적 노동자를 포함하도록 충분히 포괄적이게 만들어야 한다. 그것은 비공식 노동자, 하청노동자, 일자리를 찾는 사람들을 포괄하는 것을 뜻한다.

협약

법적으로 구속력 있는 협정으로 개별국가들이 비준해야 한다. 비준 국가들은 최고의 규범적 수준에서 법률을 채택하고 협약의 적용에 대하여 보고할 의무가 있다.



권고

협약이 어떻게 적용될 수 있는가에 관한 자세하고 실제적인 가이드라인. 법적 구속력은 없음. 권고는 자율적일 수 있다(즉, 협약과 무관할 수 있음).



ILO 협약과 권고는 노동조합에게 왜 중요한가?

- 협약은 모두를 위한 최소기준에 대한 지구 공동체의 공유된 이해를 의미한다. 협약은 일터의 괴롭힘과 폭력에 대한 표준적 정의와 범위, 전체적 원칙과 권리를 설정한다.
- 협약은 법적 구속력이 있으며, 분명한 책임 소재를 설정하고 있다. 비준 국가는 관련 입법과 실행에 대해서 책임져야 한다. 협약 준수는 비준 정부의 선의에 맡겨져 있지 않다.
- 협약은 폭력과 괴롭힘이 어떤 상황에서도 용인될 수 없다는 강력한 정치적 메시지를 전달한다.

그러나 우리는 국제법이 강력한 도구이지만 국내입법이나 권리로 자동적으로 바뀌지 않는다는 것을 알고 있다. 현장의 노조활동만이 마땅히 누려야 할 권리와 보호를 노동자들에게 보장해 줄 수 있다.

- b. 노동자가 보호받는 장소 - 괴롭힘은 노동시간 외부에서 일어날 수 있고, 전자적으로 일어날 수 있으며, 출퇴근 과정에서 발생할 수 있다. 사용자는 노동자들이 어디에 있든 노동자를 보호하는 조치를 취해야 한다.
- c. 무엇이 폭력과 괴롭힘을 구성하는가 - 우리는 괴롭힘을 형성하는 행동들을 포괄적으로 규정할 필요가 있다.
- d. 사용자의 책임은 무엇인가 - 사용자는 폭력·괴롭힘이 없는 일터와 환경을 존중하고 보호하며 그러한 일터와 환경을 만들어야 할 의무를 다해야 하고, 다른 생활영역에서 일어나는 폭력을 제거하는데도 기여해야 한다. 이런 곳에서 가정폭력 유급휴가의 권리가 매우 중요한 역할을 할 수 있으며, 이 권리를 둘러싼 싸움이 진행되고 있다.
- e. 가정폭력 유급휴가.

3. ILO의 수단들(협약과 권고)의 채택을 위한 로비활동을 한다(채택을 위해서는 2/3의 찬성이 필요).



브라운 보고서(Brown Report)에 대한 수정안

브라운 보고서에 대한 의견을 보낼 때 다음 사항을 포함하도록 정부 대표 및 소속 노총과의 대화를 2018년 11월 8일까지 조직한다.

- ▶ 사용자로서 국가의 역할 - 새로운 초안은 2018년 ILO총회에서 합의된 대로 사용자에 대한 정의를 제거하고 있다. 우리는 협약 초안의 섹션 c)의 제1조를 수정하려 한다. 우리의 수정안은 노동자의 정의에 “공공과 민간”을 추가하여 “노동자”라는 용어는 공공과 민간의 모든 부문들의 사람들을 포괄한다”라는 것으로 바꾸는 것이다. 노동자 정의의 이러한 변화는 공공부문 노동자들이 협약 초안의 제5조와 권고 초안의 제3조에 규정된 바와 같이 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 맞서는 메커니즘으로서 단체교섭권을 포함한 노동기본권을 갖고 있는 것으로 명시적으로 포함되도록 할 것이다.
- ▶ 제6항에서 ‘취약집단들’이라는 표현 대신에 ‘취약한 상태에 있는 집단들’이라는 새로운 명칭을 중시하며, 권고 초안 제 12조에 그러한 집단들의 전체 목록을 포함시키는 것을 추진한다.
- ▶ 직무상 기밀 정보에 접근할 수 있어 내부고발자가 되었을 때 폭력과 괴롭힘을 당할 위험이 더욱 큰 공공부문 노동자들의 특수한 상황을 언급한다. 협약 초안의 섹션 a)의 제8조에서 이미 부문, 직업, 근무방식을 전반적으로 확인하고 있음을 고려할 때, 원래 포함되어 있던 부문, 직업, 근무방식과 함께 “기밀 정보에 접근할 수 있고 내부고발자로 활동하는 공공부문 노동자들”을 권고 초안의 제10조의 목록에 포함한다.

정부에 대한 로비가 성공하지 못했을 경우, 노총은 다음의 주소로 독자적으로 의견을 보낼 수 있다: VIOLENCEHARASSMENT@ilo.org.

모든 노동자를 위한 가정폭력 유급휴가

우리는 왜 가정폭력 유급휴가를 위하여 캠페인 해야 하는가?

가정폭력은 일터의 문제이다.

전세계적으로 여성의 1/3이 어떤 형태의 폭력을 경험하고 있다.

가정폭력은 사적인 또는 개인적인 문제가 아니다. 그것은 인권 침해이며, 불평등, 차별, 가부장제, 권력 불균형의 표현이다. 가정폭력은 또한 일터의 문제이다. 질병이 노동자와 노동자의 노동 능력에 영향을 미치듯이, 가정폭력은 노동자와 그들의 노동 환경에 영향을 미친다. 스트레스, 감정적·육체적 극도의 피로, 육체적 영향은 결근, 생산성 저하, 그리고 산업재해를 야기할 수 있는 집중력 결여를 초래할 수 있다. 폭력의 생존자(피해자)들은 폭력의 영향을 처리하느라 연평균 10일을 손해보고 있다. 여기에는 부상의 치료, 경찰과 법원을 포함한 법적 문제 대처, 안전한 숙소 찾기, 카운셀링 받기, 자녀 돌보기가 포함된다. 예컨대, 페루에서는 2013년에 반려자의 폭력으로 기업들이 7,000만 노동일(GDP의 3.7%에 해당)을 손해 보았다.

가정폭력은 스토킹, 욕설을 퍼붓는 전화통화, 문자메시지와 이메일, 괴롭힘을 통해서 일터에서도 일어날 수 있으며, 생존자(피해자)와 동료에게 위험 상황을 만들어낸다. 요약하면, 폭력이 일터라는 물리적 공간에서 일어나야만 노동세계의 폭력으로 간주되는 것은 아니다. 동시에, 안전한 일터를 제공하지 못하면 노동자들은 폭력과 괴롭힘에 노출될 수 있다.

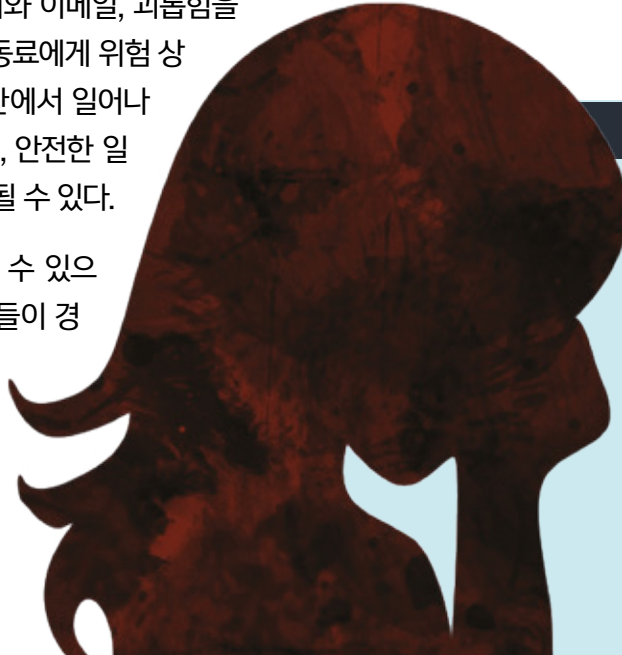
가정폭력의 영향은 그런 행위 후 몇 년이 지나서 나타날 수 있으며, 여성의 경제적 권한강화를 방해한다. 생존자(피해자)들이 경험한 피해는 일자리 상실, 직무와 경력 단절, 소득 저하, 일자리 불안정성, 높은 비율의 시간제 노동과 비정규직 노동이었다. 캐나다의 2009년 연구에 따르면, 배우자 폭력의 생존자(피해자)들은 약 3,400만 달러의 임금

을 손해 보았다. 미국의 경우 여성정책연구원(Institute for Women's Policy Research)에 따르면 반려자 폭력에 따른 평생의 임금 손실이 52,000 달러에 이른다.

일터가 젠더 기반 폭력의 영향을 저지하고 줄여야 할 매우 중요한 개입 지점이며, 사용자가 핵심적 이해관계자로서 역할을 해야 한다는 것을 시사하는 증거가 증가하고 있다. 이것은 가정폭력 유급휴가처럼 폭력을 당한 노동자들을 지원하는 서비스가 왜 정당한가를 보여주는 설득력 있는 논거를 제공한다. 적절하고 적합한 일터 개입은 생존자(피해자)의 안전, 보호, 복지를 확보하면서 사용자의 경제적 피해를 줄일 수 있다.

가정폭력이란 무엇인가?

유엔경제사회국은 법률에 “물리적·성적·심리적·경제적 폭력을 포함하여 가정폭력을 포괄적으로 규정할 것”을 권고하고 있다. ‘여성에 대한 폭력과 가정폭력의 예방·퇴치에 관한 유럽협약 위원회’는 가정폭력을 아래와 같이 정의하고 있다: “가해자가 피해자와 동일 주거지에 살고 있든 살았든 관계없이, 과거나 현재의 반려자 또는 배우자 사이에서 또는 가정 내부에서 일어나는 물리적·성적·심리적 또는 경제적 폭력의 모든 행위”





가정폭력 유급휴가는 생명을 구할 수 있다.

일터는 생존자(피해자)들이 지원을 찾는 안전한 장소가 될 수 있으며, 가정폭력 유급휴가는 생존자(피해자)들이 폭력적 관계를 벗어나는데 도움을 줄 수 있다. 가정폭력 유급휴가는 생존자(피해자)와 그 자녀들이 일자리 상실이나 사용자의 보복에 대한 걱정 없이 안전할 수 있게 해 준다. 폭력적 관계를 벗어나고 폭력의 영향을 치유하는 데는 시간과 돈이 필요하다. 호주노총에 따르면, 호주에서 이것은 평균 18,000 달러의 비용과 141시간을 필요로 할 것이다. 긴급 사태의 처리와 관리는 종종 근무시간 중에 해야 한다. 집을 이사하고 (또는 폭력적인 가족을 분리시키고) 새로운 은행계좌를 열며, 자신과 자녀를 위한 법적·의료적 지원을 찾고 법원 청문회에 출석하며, 카운셀링 약속을 하고 자신의 연락처를 바꾸려면 일터를 벗어나 자신만의 시간이 필요하다. 생존자(피해자)는 물리적·감정적 폭행으로부터 회복하는데 시간이 필요할 수 있다.

우리는 왜 유급휴가를 요구해야 하는가? 몇몇 연방 주와 민간회사는 가정폭력 무급휴가를 제공하고 있다. 그러나 무급이라면 생존자(피해자)가 휴가를 낼 가능성이 줄어든다. 긴급 사태의 처리와 관리에는 비용이 들어가며, 폭력적 관계를 벗어나는 것은 재정적 독립을 요구한다. 가정폭력 유급휴가는 생존자(피해자)가 자신의 삶을 다시 정비하는 동안 안정적 소득을 보장할 수 있다.

가정폭력 유급휴가는 폭력의 사이클을 끝내는데 도움을 줄 수 있다.

일터에서 (가정폭력 유급휴가를 포함한) 가정폭력 휴가정책은 생존자(피해자)에게 실제적 지원을 제공하는 것을 넘어서서, 모든 형태의 젠더 기반 폭력을 끝내는 더 큰 목적을 위한 전략이기도 하다. 젠더 기반 폭력은 효과적인 입법과 문화적 변화를 요구하는 시스템적 문제이다. 가정폭력 유급휴가 정책은 가정폭력이 일터의 문제이며 폭력적 행위는 용인될 수 없다는 강력한 메시지를 전달한다. 이것은 생존자(피해자)들이 지원을 찾도록 격려하고 도움을 줄여주며, 가정폭력이 전체 지역사회와의 지원과 관여를 필요로 한다는 것을 강조한다. 가정폭력은 통제에 관한 문제이며, 종종 재정적 독립은 폭력적 관계를 벗어나느냐 또는 그런 관계를 헤어지지 못하는가를 구분하는 경계선이 된다.

가정폭력 유급휴가 요구는 사회적으로 정당하다. 여성의 1/3이 그들의 삶에서 어떤 형태의 폭력을 경험하고 있고 노동조합은 가정폭력이라는 지구적 전염병을 종식하는데 기여할 수 있고 기여해야 하기 때문이다. 모든 휴가는 노동조합이 쟁취한 것이다. 우리의 활동이 없다면 많은 노동자들이 폭력의 고통을 겪을 것이다. 그들에게 선택의 여지가 거의 없기 때문이다.

젠더 기반 폭력에 확실한 초점을 맞춘, 일터의 폭력과 괴롭힘에 관한 포괄적 정책은 공공서비스를 제공하는 노동자와 더 광범위한 노동세계에 극히 중요한 이슈이다. 전 세계에서 여성은 일터의 젠더 기반 폭력의 피해를 남성에 비해 너무나 많이 당하고 있으며, 국제공공노련 조합원의 2/3는 여성이다. ILO의 한 연구도 공공부문 노동자, 특히 보건의료와 교육 노동자가 더 많이 위험에 노출되어 있다고 확인하고 있다.

게다가, 가정폭력 생존자(피해자)를 위한 지원서비스는 공공서비스이어야 한다. 그러나 자본주의적 지구화의 실패와 역진적 조세정책 때문에 여성이 대부분의 피해를 감당하고 있다. 긴축재정 조치 때문에 가정폭력 생존자(피해자)를 포함한 여성을 위한 지원서비스 예산이 삭감되었다. 런던에서는 가정폭력 빈도가 증가하였음에 불구하고 2010년 이래 자금지원이 평균 38% 삭감되었다(미국의 사례도 보라). 부패와 정의롭지 못한 조세시스템도 폭력적 관계를 끝내고 새로운 삶을 꾸릴 수 있도록 생존자(피해자)를 지원하는데 필수적인 질 높은 공공서비스에 사용할 자금을 다른 곳으로 빼돌리고 있다.



관련 정책 현황

가정폭력 휴가 정책은 흔치 않고, 가정폭력 유급휴가는 더욱 그러하다. 현재까지, 필리핀과 뉴질랜드 두 국가만이 가정폭력 유급휴가에 관한 법률을 갖고 있다. 미국과 캐나다에서는 가정폭력 유급휴가가 소수의 주에서만 보장되고 있다. 한편, 호주에서는 노동조합 운동이 가정폭력 유급휴가를 요구하였지만 5일의 무급휴가가 최근 법제화되었다. 그러나 공공서비스를 제공하는 노동자 일부는 노동조합의 단체교섭을 통하여 유급휴가를 확보하였다.

더 널리 보면, 일터의 가정폭력을 다루는 법률 조항은 없거나 불충분하거나 일관성이 없다. 2018년 세계은행 보고서에 따르면, 조사대상 189개 국가 중 45개 국가는 가정폭력에 대한 법률이 없고 59개 국가는 일터의 성희롱에 대한 법률이 없다. 현재까지, 가정폭력 유급휴가는 ‘노동세계에서 여성과 남성에 대한 폭력과 괴롭힘 종식에 관한 ILO 권고’ 초안(섹션 a 제17조)에 포함되어 있다.

가정폭력 유급휴가가 법제화된 국가들

필리핀

가정폭력 유급휴가를 법제화한 첫 국가

- 여성과 그 자녀에 대한 폭력 방지법 (2014년)
- 10일의 유급휴가, 다른 휴가와 연결하여 사용 가능
- 생존자(피해자)와 생존자(피해자)를 돌보는 사람들이 사용 가능

뉴질랜드

2018년 7월 법제화, 2019년 4월부터 발효

- 가정폭력 피해자 보호법
- 10일의 유급휴가
- 생존자(피해자)와 생존자(피해자)를 돌보는 사람들이 사용 가능
- 또한 유연근무방식도 제공

캐나다

일부의 주만 해당

- 온타리오 주 (5일 유급휴가, 최대 15주 무급휴가)
- 마니토바 주 (5일 유급휴가, 5일 무급휴가, 최대 17주까지 추가 무급휴가 가능)
- 프린스 에드워드 섬 (3일 유급휴가, 7일 무급휴가)
- 뉴브런즈윅 주 (5일 유급휴가)
- 퀘벡 주 (2일 유급휴가)

미국

일부의 주만 해당

- 캘리포니아 주, 코네티컷 주, 매사추세츠 주, 오레건 주, 버몬트 주, 워싱턴 DC

가정폭력 피해자 보호법 (뉴질랜드)

관련 조항의 요약

- ▶ 가정폭력의 영향을 받은 사람은 가정폭력으로 고통 받고 있거나 가정폭력의 고통을 겪는 가정의 어린이나 가족을 돌보거나 지원하는 사람을 말한다.
- ▶ 1년 마다 10일의 유급휴가 제공. 피해자가 고용되기 전에 가정폭력이 일어났어도 마찬가지임
- ▶ 가정폭력 유급휴가를 다 쓰면 다른 휴가를 이용할 수 있음
- ▶ 단기적(2개월 이내의) 유연근무방식 허용
- ▶ 사용자는 휴가 요청 10일 이내에 답변할 의무가 있음
- ▶ 사용자가 휴가 요청을 거부할 경우 항소할 수 있음
- ▶ 차별로부터 보호
- ▶ 이 법 위반에 대해서 사용자는 처벌되며, 노동자에게 벌금을 지불해야 함

여성과 그 자녀에 대한 폭력 방지법(2014년)(필리핀)

섹션 43. 휴가의 권리 - 이 법에 의한 피해자는 노동법 및 공무원 법과 규정에 따른 다른 유급휴가에 더하여 최대 10일까지 유급휴가의 권리가 있으며, 보호명령에 규정된 필요성이 있으면 휴가를 연장할 수 있다.

이 섹션에 규정된 피해자의 권리를 침해하는 사용자는 노동법 및 공무원 법과 규정의 조항에 따라 처벌받는다. 마찬가지로, 이 법에 의한 희생자인 동료 노동자를 돕는다는 이유로 그 돕는 사람에게 손해를 주는 사용자는 차별에 대한 법적 책임을 져야 한다.

다른 연방 주의 법률도 참조하라

마니토바 주 고용기준법

지역직업서비스업체(ROSE Inc), 마니토바 주정부, 전국일반노동조합 376지부 사이의 단체협약

노동자의 요구

가정폭력 유급휴가는 다른 유급휴가의 권리와 동등한 지위를 가진 보편적 권리가 되어야 한다. 그것은 휴일, 병가, 기타 권리에 더하여 주어져야 한다. 많은 이주노동자와 비정규직 노동자들이 유급 병가와 휴가의 권리가 없기 때문에, 가정폭력 유급휴가는 비정규·비공식·계약직 노동자에게도 주어져야 한다. 생존자(피해자)는 자신의 가정폭력 유급휴가를 다 쓰게 되면, 가정폭력과 관련된 문제들을 위하여 다른 휴가를 사용할 수 있어야 한다. 그러한 휴가를 쓰기 위한 증거 제출 의무가 부담스러운 것이어서는 안 된다. 이 권리는 생존자(피해자) 또는 가정폭력의 영향을 받은 부양가족(예컨대, 어린이)을 돌보아야 할 노동자를 포괄해야 한다.

가정폭력 유급휴가는 고립된 캠페인이어서는 안 되며, 가정폭력을 방지하고 생존자(피해자)를 보호하고 지원하기 위한 포괄적 정책 요구의 일부이어야 한다. 여기에는 특히 유연근무방식의 제공, 생존자(피해자)의 프라이버시와 비밀 존중, 차별로부터의 보호, 안전 계획, 담당자의 역량 개발, 카운셀링 제공이 포함된다.

노동조합과 연대조직은 단체교섭과 입법 과정에서 가정폭력 유급휴가, 그리고 일터의 기타 지원을 요구해야 한다. ILO 협약과 권고는 채택·비준되면 정부와 사용자의 책임을 묻는 강력한 도구가 될 수 있다. 따라서 노동조합과 연대조직은 가정폭력 유급휴가가 ILO 도구들(협약과 권고) 초안에 남아있도록 해야 하고 이것들의 채택과 비준을 위해 지지를 불러모아야 한다.

그러나 일단 법률이 있으면, 노동조합 운동은 인식을 높이고 실행을 요구해야 한다. 필리핀의 경우 2015년 조사에 따르면, 필리핀 응답자의 39%만이 관련 법령을 알고 있었고 26%는 휴가를 신청했을 때 사용자가 부정적 반응을 보였다고 응답하였다.

국내법률과 단체협약의 가정폭력 유급휴가 조항은 다른 사용자와 국가들에게 선례가 된다. 예컨대, 호주서비스노조(ASU: Australian Services Union)와 서프 코스트 샤이어(Surf Coast Shire) 시의회가 2010년에 성공적인 단체교섭으로 최초의 가정폭력 유급휴가 조항을 체결한 이후, 860개 기업의 단체협약이 뒤를 이었으며, 호주에서 거의 200만명의 노동자를 포괄하고 있다. 현장에서 일어나는 이러한 발전은 ILO의 기준 설정 과정과 같은 국제적 과정에도 영향을 미칠 수 있다.

**노동기본권
신장!**

**젠더 기반
폭력 종식!**

우리는 무엇을 할 수 있는가?

증거의 수집과 공유

가정폭력의 확산 정도와 영향에 대한 데이터와 사례연구를 비교한다. 이 결과로 얻게 되는 발견과 이야기를 조합원, 사용자, 정부, 일반 대중과 공유한다.

증거에 대하여 이야기한다

조합원, 현장 간부, 여성위원회(여기에 국한되어서는 안 됨)와 이 이슈를 논의한다. 각종 이벤트에서 이야기하고, 홍보자료(예컨대 포스터, 스티커, 소책자)를 통하여 일터에서 이 이슈의 존재감을 높인다. 소셜미디어와 전통적 미디어를 통하여 대중의 인식을 높인다. 블로그와 신문칼럼을 쓴다.

조직화한다

노동자와 이야기하고 노조 조합원 수를 늘린다.

생존자(피해자)에게 노동조합의 지원서비스를 제공한다

말한 것을 실천한다. 카운셀링과 같은 실제적이고 정서적인 지원을 제공하고 사용 가능한 자원과 서비스에 관한 정보를 제공한다.

당신의 메시지는 일관성이 있어야 하고 끈기 있게 보내야 한다

이해관계자 분석을 하고 반론을 예상한다. 모든 플랫폼에 걸쳐 메시지 보내기를 반복하며 일관성이 있어야 한

다. 이것은 캠페인 로고와 같은 시각적 정체성을 일관성 있게 사용하는 것을 포함한다.

광범위한 동맹을 형성한다

노동조합, 가정폭력 피해자 지원노동자를 포함한 능동적 조합원, 여성의 권리 활동가, 시민사회조직, 사회운동, 법률 변화를 요구하는데 협력할 수 있는 열성적 대중의 네트워크를 만든다.

노조 지도자, 연대조직, 가정폭력 피해자 지원노동자를 포함하는 캠페인 대변인을 발굴하고 지원한다

단체교섭 조항과 절차의 실행을 위한 기본 틀을 준비한다

모델 정책과 절차를 개발하기 위해 관련 당국과 협력한다.

예컨대, 뉴질랜드의 '인권위원회'는 사용자가 응용하여 사용할 수 있는 일터의 가정폭력 모범 정책을 개발하기 위하여 7개 기업과 협력하였다.

정부에 로비하고 정치적 노선을 가로질러 활동한다

정부의 ILO 대표단들과 대화를 조직하고 최종안에 노동자의 요구를 담을 것을 요구한다. 정부대표자에게 협약을 채택·비준하도록 압력을 가한다. 관련 부처장관들(보건, 여성과 아동, 인권, 노동)을 만나 증거를 제출하고 국내입법을 위한 로비를 한다.

이해관계자 집단과 노총이 자신의 지지를 공개적으로 표명하도록 촉구한다

단체협약에 가정폭력 유급휴가를 포함시킨다

ILO 과정에 관여한다

정부의 관련 대표자 및 노총과 대화를 조직한다

모든 활동에서 여성, 청년, 기타 주변화된 부문의 대표성을 확보한다

당신의 캠페인 자료와 이야기를 공유한다



뉴질랜드의 가정폭력 법은 노조의 힘을 증명한다

가정폭력 생존자(피해자)를 위한 PSA의 캠페인은 성공하였다 - 그것은 이제 법이다

현장에서부터 캠페인을 조직하다

뉴질랜드 공공서비스노조(PSA: Public Service Association)는 가정폭력 유급휴가 캠페인을 데이터러를 가지고 시작하였다. PSA 정책자문관 커스텐 윈델러브(Kirsten Windelov)에 의하면, 그들은 도덕적 주장만으로 다른 이해관계자들을 참여시킬 수 없다는 것을 알았다. 그들은 경제적으로 설득력 있는 논리적 근거를 만들어야 했다. 자신의 조합원들의 가정폭력 경험, 그리고 그것이 그들의 노동에 미치는 영향을 연구하기 위해 '뉴질랜드 가정폭력 정보센터'의 한 연구자와 협력하였다. 그들은 가정폭력이 뉴질랜드 사용자에게 미치는 영향에 대한 경제적 모델을 만들었던, 존경 받는 경제학자 수잔 스나이블리(Suzanne Snively)와 소규모 연구팀에게 의뢰하였다. 그들은 보고서를 만드는 동안 뉴질랜드 재무성의 수석경제학자를 포함한 많은 이해관계자들과 협의하였고, 보고서가 발표될 때에는 그 방법론과 주요 결과가 주목 받기 시작하였다.

그러자 PSA는 자신의 조직 내부의 인식 제고와 역량 형성에 초점을 맞추었다. 그들은 호주에서 비슷한 연구를 했던 루도 맥퍼란(Ludo McFerran)을 초청하여, 가정폭력이 왜 일터의 문제인지에 관한 순회 교육과 훈련을 하였다. PSA는 다른 노동조합 및 가정폭력 피해자단체와 협력하였고, 정부 자금 지원을 받은 "It's Not Ok" 캠페인을 함께 하였다. 정부를 참여시키기 위해, PSA는 녹색당 의원 잔 로지(Jan Logie)와 관계를 형성하였다. 로지 의원은 가정폭력 피해자단체와 밀접한 관계가 있었고 결국 법안을 후원·지지하고 법안의 입법화를 요구하게 된다. 평의원의 의원 입법 법안이 통과되는 것은 드문 일이지만, 그 법안이 의회의 1차 독회(讀會)를 다행히 통과한 이후, PSA는 다른 조직들과 함께 수백 명의 개인들이 의회의 신규법안특별위원회에 의견을 제출하도록 조직하였다(뉴질랜드에서 법률이 어떻게 만들어지는가에 대해서는 여기를 보라). 특별위원회는 이러한 의견 제출이 노조의 정치적 캠페인이라고 판단하였고, PSA 조합원의 의견 제출을 배제하도록 절차를 바꾸었다. PSA는 특별위원회에 참여하는 자신의 공식 대표를 통하여 배제된 의견들을 전달하였고, 조합원들이 의원들에게 직접 로비 함으로



녹색당의원 잔 로지와 PSA 전 위원장 폴라 솔즈(Paula Scholes)

써 특별위원회의 2차 독회에 계속 압력을 가하였다. PSA는 증거를 강화하고 노동조합, 다른 정당들, 가정폭력 피해자단체, 여성운동 그룹, 인권위원회의 네트워크를 형성하는 캠페인의 이 단계에서 켄 로지 의원의 리더십을 지원하였다. 중요한 것은 PSA가 이 캠페인을 정치적 경계를 넘은 이해관계자들의 믿기 힘든 동맹을 통해 만들어진 집단적 노력으로 대중들에게 전달하려고 최선을 다하였다는 점이다.

7년의 캠페인 끝에, 10일의 유급휴가를 보장하고 가정폭력 생존자(피해자)에 대한 추가적 지원 규정을 포함한 법안이 2018년 7월 통과되었다.

뉴질랜드 사례의 교훈

PSA의 캠페인 성공은 연계 형성의 중요성을 강조한다. 즉, 다른 노동조합, 가정폭력 피해자단체, 산업계, 정치적 노선을 넘어서서 의사결정자들과 연계를 형성하는 것이 중요하다. 커스텐에 따르면, 가장 중대한 캠페인 도전과제는 조합원도 아니었고, 재정이 충분치 않고 자신의 정치적 임무에 새로운 영역을 포함시키는 것에 대해 정당한 우려를 갖고 있던 가정폭력 피해자단체도 아니었다. 가장 중대한 장애물은 “영향력은 크지만 편협한 관점을 가진 정당들”이었다. 예컨대, 캠페인은 노동조합 캠페인으로 제시하지 않았다. 그러면 우익정당들이 참여하지 않을 것이기 때문이다. 또한 PSA의 경험은 지지하는 옹호자들의 영향력을 증명한다. 이 옹호자들은 PSA의 전임 위원장들, 여성네트워크 활동가부터 기업의 최고경영자, 켄 로지 의원, 인권위원회의 재키 블루(Jackie Blue)에 이르기까지 광범위하다. PSA는 조합원들의 경험에 관하여 조합원들과 대화하는 것의 영향력과 중요성을 강조하였다. “이 이슈에 대한 조합원들의 개인적 연관을 과소평가 마라. 조합원들의 큰 지지를 기대하라”고 커스텐은 덧붙인다.

남은 과제는?

PSA는 사용자들과 능동적으로 협력하면서 단체협약에 가정폭력 유급휴가를 포함시키기 위한 교섭을 계속하고 있다. 2019년 4월 가정폭력 피해자 보호법 발효를 앞두고, 현재 지역사회에서 이와 관련된 정책과 훈련에 대한 관심이 증가하고 있다.

공공서비스노조(PSA)는 뉴질랜드 최대 노동조합이며, 조합원은 63,000명이다.



예시

핵심 메시지

- 노동세계의 폭력과 괴롭힘은 인권 문제이다.
- 가정폭력은 노동자의 복지, 가족, 기업, 경제에 부정적 영향을 미친다.
- 종종 가정폭력 유급휴가는 폭력적 관계를 벗어나느냐 헤어지지 못하느냐를 나누는 경계선이 될 수 있다.
- 가정폭력 유급휴가는 다른 휴가권리와 동등한 지위를 가진 보편적 권리이어야 한다.
- 노조의 강력한 조직화와 조합원 동원 덕분에 뉴질랜드와 호주에서는 가정폭력 유급휴가를 확보하였다.

조합원과 연대조직

- 가정폭력은 사적인 문제가 아니라 인권문제이고 일터의 문제이다. 가정폭력의 영향은 결근, 생산성 저하와 같이 노동세계로 확대된다.
- 여성은 젠더 기반 폭력의 피해를 남성에 비해 너무나 크게 받는다. ILO의 연구도 공공부문의 노동자, 특히 보건의료와 교육 노동자들이 더 많이 위험에 노출되어 있다고 확인하고 있다.
- 폭력적 관계를 벗어나는 것은 시간과 돈을 필요로 한다. 예컨대, 호주에서 그 비용은 18,000 달러와 141 시간이다.
- 폭력은 통제의 문제이기도 하다. 꾸준한 소득과 안정된 일자리는 생존자(피해자)가 폭력적 관계를 벗어나는데 필요한 재정적 독립을 보장해 줄 수 있다.
- 젠더 기반 폭력에 관한 ILO 협약과 권고는 모든 노동자들을 위한 최소 기준을 보장한다. 여기에는 가정폭력 유급휴가가 포함되어야 한다.
- 가정폭력 유급휴가 정책은 모든 형태의 젠더 기반 폭력을 끝낸다는 더 큰 목적을 위한 전략이다. 그것은 가정폭력이 어떤 상황에서도 용인될 수 없다는 강력한 메시지를 전달하고 생존자(피해자)들이 지원을 찾도록 격려하며, 오명을 줄인다. 그것은 사용자를 포함한 핵심적 이해관계자들의 행동 필요성을 강조한다.

사용자

- 가정폭력을 줄이지 않으면 기업들도 손해를 본다. 직접적 비용에는 생산성 저하, 결근, 병가, 전직/이직, 충원과 훈련이 포함된다. 캐나다의 경우 가정폭력의 경제적 피해는 74억 달러이다.
- 가정폭력은 생존자(피해자)와 동료가 일터에서 육체적·심리적 폭력의 위험에 빠지게 한다.
- 폭력으로 고통 당하고 있는 노동자를 지원하지 않는 것은 기업의 평판과 이미지를 손상시킬 수 있다.
- 일터는 젠더 기반 폭력의 영향을 막고 줄이기 위한 핵심 개입 지점이다. 사용자는 폭력·괴롭힘이 없는 일터와 환경을 존중·보호하고 그러한 일터와 환경을 만들 의무를 다해야 하며, 다른 삶의 영역에서 일어나는 폭력을 제거하는데도 기여해야 한다.

정부

- 여성과 남성 모두를 위하여 양질의 생산적 고용의 장애물이 제거되어야 비로소 경쟁성장과 발전을 성취할 수 있다.
- 가정폭력은 심각한 경제적·사회적 비용을 발생시킨다. 2003년에 반려자 폭력은 호주경제에 81억 달러의 손실을 끼쳤고, 이런 폭력을 막지 않으면 그 손실은 2022년에 98억 달러로 급증할 수 있다. 직접 비용에는 특히 보건의료비용, 복지지원 및 기타 서비스, 법정 비용이 포함된다. 간접 비용에는 임금 손실과 생산성 저하가 포함된다.

주요 일정



젠더 기반 폭력에 반대하는 16일의 행동 기간

여성 폭력 추모와 행동의 날(캐나다)

가정폭력 단체협약 조항 사례 (뉴질랜드 공공서비스노조)

가정폭력은 일터에서 노동자의 출근이나 성과에 영향을 미칠 수 있다. 가정폭력은 가정폭력법(1995)의 섹션 2에 규정된 가정폭력을 의미한다. (사용자는) 가정폭력을 경험하고 있는 직원을 지원한다. 이 지원은 다음을 포함한다.

- 가정폭력을 겪고 있는 사람들에게 1년에 최대 10일까지 유급휴가를 주며, 이 휴가는 가정폭력과 관련된 진료예약, 소송절차 및 기타 활동에 사용될 수 있다. 이 휴가는 기존의 휴가권리에 추가하여 주어지는 것이고, 연속해서 사용하거나 하루씩 또는 하루의 일부를 휴가로 사용할 수 있으며, 사전 승인 없이 사용할 수 있다.
- 괴롭히는 사람과의 접촉을 피하게 하고 안전계획을 지원하기 위하여, (사용자는) 다음의 사항을 위하여 가정폭력을 겪는 노동자가 합리적 요구를 할 때 이를 승인한다.

- ▶ 노동시간의 길이와 유형, 일하는 장소나 임무의 변화
- ▶ 직장 전화번호나 이메일 주소의 변화
- ▶ 유연근무방식에 관한 현존 규정 하에서 가능한 조치를 포함한 모든 적절한 조치들

가정폭력을 겪는 사람을 지원하는 노동자는 그 피해자와 함께 법원, 병원을 가거나 그 자녀를 돌보기 위해 가족 돌봄 휴가를 쓸 수 있다.

가정폭력에 관한 모든 개인정보는 기밀사항으로 유지하며, 당사자의 동의 없이 노동자의 인사기록파일에 보관되어서는 안 된다.

가정폭력의 증거를 요청할 수 있으며, 그것은 경찰, 보건의료전문가 또는 가정폭력지원서비스의 합의된 문서양식을 사용할 수 있다.

사용자가 특정 조항을 고려하지 않으면, 당신은 다음과 같이 생각할 수 있다: 노동자가 가정폭력을 겪고 있다면, 사용자는 해당 노동자의 추가 유급휴가 요구나 다른 지원 요구를 고려하며, 그에 대한 승인이 부당하게 거부될 수 없다.

가정폭력 단체협약 초안 - 뉴사우스웨일즈대학(UNSW) (호주 지역사회공공서비스노조)

XX.0 가정폭력

XX.1 일반적 원칙

(a) 대학은 노동자가 일터에서 출근이나 성과에 영향을 미칠 수 있는 폭력이나 학대의 상황을 개인생활에서 때때로 경험한다는 것을 인식한다. 따라서 대학은 가정폭력을 겪는 직원을 지원할 것을 약속한다.

XX.2 가정폭력의 정의

(a) 가정폭력은 이 협약에서 합의된 가장 가까운 가족에 의한 육체적·성적·재정적·언어적·정서적 학대를 포함한다.

XX.3 일반적 조치

(a) 가정폭력의 증거를 요청할 수 있으며, 그것은 경찰, 법원, 의사, 가정폭력지원서비스 또는 변호사가 발행한 합의된 문서양식을 사용할 수 있다.

(b) 가정폭력에 관한 모든 개인정보는 대학의 정책과 관련 법률에 따라 기밀사항으로 유지된다. 당사자의 명시적인 서면 허가가 없이 노동자의 인사기록 파일에 어떤 정보도 보관되어서는 안 된다.

(c) 노동자의 출근이나 성과가 가정폭력을 경험한 결과로 나빠진 경우, 해당 노동자에 대하여 어떠한

불리한 조치도 취할 수 없다..

(d) 대학은 가정폭력과 프라이버시 이슈에 훈련을 받은 담당자를 인력관리부서에 배치하고, 이 담당자의 이름을 대학 내부에 알린다..

(e) 가정폭력을 겪는 노동자는 자신의 직접적 상급자 또는 인력관리부서 담당자에게 이 문제를 제기할 수 있다. 노동자가 인력관리부서 담당자를 만나고 싶지 않으면, 그 상급자는 인력관리부서로부터 자문을 받을 수 있다.

(f) 노동자의 요청을 받으면, 인력관리부서의 담당자는 노동자를 대신하여 노동자의 상급자에게 연락을 취하고, 아래의 조항 4와 5에 따라 제공할 가장 적합한 형태의 지원에 관한 권고를 한다.

(g) 대학은 이 조항을 보완할 가이드라인을 개발하며, 그 가이드라인은 노동자가 가정폭력을 보고했을 때 취해야 할 적절한 조치를 자세히 열거한다.

XX.4 휴가

(a) 가정폭력을 겪고 있는 사람들에게 1년에 20일의 특별유급휴가를 주며, 이 휴가는 가정폭력과 관련된 진료예약, 소송절차 및 기타 활동에 사용될 수 있다. 이 휴가는 기존의 휴가권리에 추가하여 주어지는 것이고, 연속해서 사용하거나 하루씩 또는 하

루의 일부를 휴가로 사용할 수 있으며, 사전 승인 없이 사용할 수 있다.

(b) 가정폭력을 겪는 사람을 지원하는 노동자는 그 피해자와 함께 법원, 병원을 가거나 그 자녀를 돌보기 위해 돌봄 휴가를 쓸 수 있다.

XX.5 피해자 지원

(a) 가정폭력을 겪는 노동자를 지원하고 안전한 노동환경을 모든 노동자에게 제공하기 위하여, 대학은 가정폭력을 겪는 노동자가 다음의 사항에 대하여 합리적인 요구를 할 때 이를 승인한다.

(i) 노동시간의 길이나 유형, 교대근무 형태의 변화

(ii) 직무재설계나 임무의 변화

(iii) 대학 내의 적절한 일자리로 재배치

(iv) 괴롭히는 사람과의 접촉을 피하기 위하여 직장 전화번호나 이메일 주소를 바꿈

(v) 가정 친화적인 유연근무방식을 위한 현행 규정에서 가능한 조치를 포함한 기타 적합한 조치들

(b) 가정폭력을 겪는 노동자에게는 노동자지원프로그램(EAP: Employee Assistance Program)이나 기타 현장 자원을 소개한다. EAP는 가정폭력에 관한 특별훈련을 받은 전문가를 포함한다.

가정폭력 휴가 모범 협약안 (호주노총)

가정폭력

X.1 일반적 원칙

X.1.1 [사용자 삽입]는 노동자가 일터에서 출근이나 성과에 영향을 미칠 수 있는 폭력이나 학대의 상황을 개인생활에서 때때로 경험한다는 것을 인식한다. [사용자 삽입]는 가정폭력을 겪는 직원을 지원할 것을 약속한다.

X.1.2 가정폭력의 심각한 정신적 충격을 이해하는 [사용자 삽입]는 노동자가 일터에서 임무를 수행하는데 어려움을 겪을 경우 노동자를 지원한다. 가정폭력을 경험한 결과로 노동자의 출근이나 성과가 나빠질 경우 사용자는 노동자에게 불리한 조치를 하지 않는다. 노동자는 가정폭력을 보고하거나 경험하거나 경험하였다고 알려 졌다는 이유로 차별 받거나 불이익을 당하지 않는다.

X.2 가정폭력의 정의

X.2.1 이 조항에서 가정폭력은 (현재나 과거의) 가족 중 한 명이 가족의 다른 구성원에 대하여 폭력적이거나 위협적이거나 기타의 학대하는 행위를 하는 것으로 정의한다. 불명확함을 피하기 위하여, 이 정의는 다음의 행위를 포함한다.

- (a) 육체적으로 또는 심리적으로 학대하는 행위 또는
- (b) 정서적으로 심리적으로 학대하는 행위 또는
- (c) 경제적으로 학대하는 행위 또는
- (d) 위협적 행위 또는
- (e) 강압적 행위 또는
- (f) 다른 방식으로 가족 구성원을 통제하거나 지배하여 가족 구성원이 자신이나 가족의 다른 구성원의 안전이나 안녕을 염려하게 만드는 행

위 또는

(g) 자녀가 그런 행위를 듣거나 보게 하거나 또는 다른 방법으로 그런 행위의 결과에 노출되게 하는 행위.

X.3 가정폭력 휴가

X.3.1 가정폭력을 겪는 노동자(비정규 노동자 포함)는 연간 20일의 가정폭력 유급휴가의 권리를 가지며, 이 휴가를 다음의 목적을 위하여 사용할 수 있다.

- (a) 소송 절차 출석, 카운셀링, 의사나 변호사 면담
- (b) 이사 또는 기타의 안전조치 마련 또는
- (c) 가정폭력 경험과 관련된 다른 활동들

X.3.2 또한, 가정폭력을 겪는 사람을 지원하는 노동자(비정규 노동자 포함)는 가족 돌봄 휴가의 권리가 있으며, 이 휴가를 다음의 목적을 위하여 사용할 수 있다.

- (a) 소송 절차, 카운셀링, 의사나 변호사 면담에 가정폭력을 겪는 사람과 함께 참석하기
- (b) 이사 또는 기타의 안전조치 마련을 지원 또는
- (c) 자녀 돌봄을 포함한, 가정폭력과 관련된 기타 활동들

X.3.3 이 휴가는 기존의 휴가권리에 추가하여 주어지는 것이고, 연속해서 사용하거나 하루씩 또는 하루의 일부를 휴가로 사용할 수 있으며, 사전 승인 없이 사용할 수 있다..

X.3.4 [X.3.1] 조항의 휴가를 다 쓰게 되면, 노동자는 최대 2일의 가정폭력 무급휴가의 권리가 있다.

X.4 통지와 증거 제출 요구

X.4.1 노동자는 이 조항에 따른 휴가 신청을 실행 가능한 한 빨리 사용자에게 통지한다.

X.4.2 사용자가 요구하면, 노동자는 휴가가 [X.3]조항에 규정된 목적을 위한 것이라는 것을 합리적으로 납득시킬 수 있는 증거를 제출해야 한다. 그런 증거는 경찰, 법원, 보건의료전문가, 가정폭력지원서비스, 변호사, 금융기관 또는 회계사가 발행한 문서 또는 법정 진술서를 포함할 수 있다.

X.4.3 사용자는 가정폭력의 경험에 관하여 노동자가 사용자에게 제공한 모든 개인정보를 기밀로 유지하도록 해야 한다. 그 정보는 노동자의 인사기록 파일에 보관하지 않는다.

X.5 담당자 지정

X.5.1 [사용자 삽입]는 가정폭력을 겪는 노동자를 지원할 담당자를 지명하고 그 담당자의 이름을 노동자들에게 통보한다. 지명된 담당자는 일터와 관련된 가정폭력과 프라이버시 이슈에 대한 훈련을 받아야 하고, 그런 훈련에 참석하기 위해 유급 근로시간면제를 받아야 한다.

X.5.2 가정폭력을 겪는 노동자는 그 문제를 지명된 담당자, 자신의 직접적 상급자, 보건안전위원 또는 노조 대의원/현장간부에게 제기할 수 있다.

X.5.3 노동자가 요청하면, 담당자는 노동자를 대신하여 노동자의 상급자와 연락을 취하고 가장 적절한 지원 형태에 관하여 권고한다..

X.5.4 보건안전위원과 노조 대의원은 가정폭력을 겪고 있는 일터의 노동자를 지원하는 적절한 훈련을 받기 위하여 유급 근로시간면제를 받는다.

X.6 피해자 지원

X.6.1 가정폭력을 겪는 노동자를 지원하고 안전한 노동환경을 모든 노동자에게 제공하기 위하여, [사용자 삽입]는 가정폭력을 겪는 노동자가 다음의 사항에 대하여 합리적인 요구를 할 때 이를 승인한다.

- (i) 노동시간의 길이나 유형, 교대근무 형태의 변화
- (ii) 직무재설계나 임무의 변화
- (iii) [사업장 내부의] 적절한 일자리로 재배치
- (iv) 괴롭히는 사람과의 접촉을 피하기 위하여 직장 전화번호나 이메일 주소를 바꿈
- (v) 가정 친화적인 유연근무방식을 위한 현행 규정에서 가능한 조치를 포함한 기타 적합한 조치들

X.6.2 자신이 가족폭력을 겪고 있다고 지명된 담당자나 상급자에게 밝히는 노동자에게는 다음의 지원이 제공된다.

- (a) 노동자지원프로그램(EPA)을 통하여, 가정폭력 문제에 특별히 훈련된 전문가들과 면담
- (b) 외부지원기구, 추천서비스, 기타 지역의 노동자지원자원과 관련된 정보를 담은 자료집

X.6.3 [사용자 삽입]는 이 조항을 보완하기 위하여, 노동자가 가정폭력을 보고할 경우 취해야 할 적절한 조치를 자세히 열거하는 가이드라인을 만든다.

X.7 일터의 안전

X.7.1 [사용자 삽입]는 일터의 안전 계획을 실행한다. 이 계획에는 일터에서 노동자가 폭력적인 또는 학대하는 행위에 노출될 위험을 최소화하는 구체적 조치들, 그리고 위기상황에 대처하는 절차들이 포함된다.

관련 단체협약 조항 추가 사례

- > AMWU Family Violence Leave Model Clause for EBA Bargaining
- > Surf Coast Shire Council Enterprise Agreement No. 8 2013-2016

- > UNIFOR's Bargaining a Domestic Violence Policy and Program
- > Union Women's Family Violence Clause

다운로드 할 수 있는 캠페인 자료

캠페인 로고



기타 비주얼 아이덴티티



포스터와 소셜미디어 자료



표어

- > 악순환을 깨자! 모든 노동자를 위한 가정폭력 유급휴가를!
- > 가정폭력 유급휴가는 생명을 구할 수 있다!
- > 유급휴가가 없으면 당사자 여성은 업무를 떠날 수 없다!
- > 유급휴가가 있으면 당사자 업무를 떠날 수 있다!
- > 노동기본권 신장! 젠더 기반 폭력 종식!
- > 어떤 노동자도 일자리 유지와 가정의 안전유지 중에서 선택하도록 강요되어서는 안 된다!

해시태그

#unions4genderjustice
#StopGBVatWork
#paidDVleave

우리와 함께 해요!

우리는 여러분의 의견을 듣고 싶어요! 이 캠페인에 대하여 더 아시고 싶으면 우리에게 이메일을 보내주세요. 이메일을 보내주시거나 소셜미디어에서 우리를 태그하셔서 여러분의 캠페인 이야기, 도구, 자원을 공유해 주세요!



psi@world-psi.org



@PSIglobalunion
@PSIasiapacific



facebook.com/PSIglobalunion/

#unions4genderjustice #StopGBVatWork #paidDVleave

<http://www.world-psi.org/>