



국제공공노련 한국가맹조직협의회(PSI-KC) 번역·발간

노동세계의 폭력과 괴롭힘

활동실습교안

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



목차

들어가며	2
능동적 학습 - 도구와 좋은 관행	3
활동 1: 폭력과 괴롭힘을 이해하기	11
활동 2: 젠더 기반 폭력의 이해	13
활동 3: C190의 이해	15
활동 4: C190 비준 캠페인에서 목표집단과 동맹세력의 조사	17
활동 5: 캠페인 전략 만들기	19
활동 6: C190 비준을 위한 협상	23
활동 7: C190과 R206을 단체협약과 사업장 정책에 통합하기	28
활동 8: C190을 위한 국제적 조직화	31
활동 9: C190을 산업안전보건정책에 통합하기	34
활동 10: 가정폭력에 관한 신화를 문제 삼기	41
활동 11: 노조 이슈로서 가정폭력	45
활동 12: 노조 문화의 개혁	49
활동 13: 폭력과 괴롭힘 반대활동에 남성을 참여시키기	53

들어가며

이 교안은 누구를 위한 것인가?

이 교안은 노동세계의 폭력과 괴롭힘, ILO의 '폭력과 괴롭힘' 협약(C190)(2019)에 대한 훈련, 조직화, 캠페인을 담당하는 노조 교육가, 대의원 또는 상근자가 활용할 활동 샘플을 담고 있다.

이 교안의 목적

이 교안의 목적은 아래의 사업에 도움을 줄 활동 샘플을 제공하는 것이다.

- 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 논의할 강의, 워크숍 또는 회의의 계획과 설계
- C190의 비준 및 C190에 담긴 권리의 실현을 위한 캠페인의 계획과 조직
- 노조 조합원이 캠페인에 적극적으로 참여하고 관여하도록 격려하는 능동적 학습방법의 사용

이 교안을 어떻게 활용할까

이 교안은 '훈련진행자 가이드'에서 다룬 주요 이슈 중에서 선택한 이슈들에 대한 훈련을 위한 활동 샘플을 담고 있다. 당신은 이 활동 샘플을 아래와 같이 활용할 수 있다.

- 이 교안에 제시된 그대로, 또는 (이럴 가능성이 더 높지만) 당신의 상황에 맞게 고쳐서 - 활동 샘플이 훈련에 관한 당신의 아이디어에 자극제가 될 수 있다.
- 지역조합원의 비공식 소규모 회의, 전국적 세미나나 워크숍 또는 한 국가 이상의 노조활동가가 포함된 국제행사에서
- 현장 노동자, 경험 많은 노조대의원, 선출된 중앙지도자 또는 노조상근자와 함께

활동 샘플은 '훈련진행자 가이드'에서 서술한 몇 개의 이슈나 아이디어에 관하여 당신이 더 논의하거나 학습하고 실천적 행동계획을 개발하는 것에 도움이 되도록 설계되어 있다.

각각의 활동은 세 부분으로 구성된다.

- ➔ **진행자 노트:** 활동의 목적과 의도하는 성과를 서술하고 활동을 어떻게 진행하는가를 단계적으로 설명
- ➔ **참가자의 활동 내용:** 훈련세션의 목적과 과제를 서술하며, 필요한 읽을 자료(또는 시청각자료)를 포함함. 이 자료들은 복사하거나 인쇄하여 참가자들에게 배포하거나 화면에 영상으로 보여줄 수 있다. **[상황에 맞춘 수정이나 편집을 위하여 PDF와 워드 형태로 온라인에서 입수가능]**
- ➔ **추가자료:** 해당 훈련에 쓸모 있는 자료로서, 다루어진 주제에 대하여 더 자세한 내용을 제공하는 비디오, 학습자료 또는 캠페인자료, 또는 여타의 자료 등

활동은 학습에 적합한 장소의 이용, 종이와 펜, 프린터나 복사기의 이용 이외에 최소한의 자원을 사용하는 대면회의를 주로 염두에 두고 설계되어 있다.

그러나 이 교안을 작성하는 시점에서 보면, 코로나 팬데믹으로 인한 제한, 출장과 숙박을 위한 자원부족 또는 일손을 놓기 어려운 상황 등 어떤 이유든, 노조가 물리적 모임을 개최하는 것이 더욱 어려워지고 있다.

그 결과, 인터넷, 특히 화상회의의 도구를 더욱 널리 활용하여 원격으로 교육과 훈련을 제공하려고 시도하는 노조들이 많아지고 있다. 이것은 능동적 학습의 새로운 기회를 제공하지만, 상당한 도전과제도 제기한다.

능동적 학습 - 도구와 좋은 관행

'능동적 학습'이란 무엇인가?

이 교안의 모든 활동은 노동자교육의 **능동적 학습** 원칙에 기초하고 있다. 능동적 학습은 교사나 전문가가 수동적 청중에게 전달하는 강의나 가르침에 기초한 훈련과는 구별된다.

능동적 학습의 많은 원칙은 파울로 프레이리 등이 1960년대 남미에서 해방의 도구로서 개발한 **민중교육론**의 아이디어, 그리고 20세기초 북유럽의 **학습동아리** 전통으로부터 발전된 것이다. 능동적 학습은 국제노동운동에서 노동자교육의 가장 두드러진 방법론이 되었다.

능동적 학습 활동은 참가자들 자신의 경험으로부터 출발하며, 이 경험을 토대로 학습을 쌓아올린다. 능동적 학습 활동의 특징은 다음과 같다.

- 협력적 과제에 기초해야 한다.
- 참가자들이 경험과 아이디어를 공유하며 서로 배울 수 있도록 설계되어야 한다.
- 공통의 문제를 풀기 위한 협력과 문제해결에 기초해야 한다.
- 격려하는 환경 속에서 자신감을 형성하고 스킬과 지식을 발전시키는 것을 목표로 해야 한다.
- 재미있고 우호적이며 명랑한 분위기가이어야 한다.

가능한 한, 몇 시간이든 며칠이든, 능동적 학습 행사는 **행동-성찰-행동**의 원칙에 따라 설계되어야 한다. 바꿔 말하면 다음과 같다.

1. 참가자들의 경험과 아이디어의 공유(예를 들어, 사업장 폭력 경험의 사례들)
2. 이 경험들의 비교와 일반화(예컨대, 우리의 사업장이나 부문에서 발견되는 폭력의 여러 형태들)
3. (필요하다면) 외부의 분석, 경험이나 아이디어를 소개하고 토론하기(예컨대, 노동자들의 증언을 보여주는 노조 비디오, 또는 조사결과의 설명)
4. 학습한 내용, 그리고 그 결과 우리가 개인적으로 또는 집단적으로 새롭거나 다르게 할 것들에 대하여 토론하기. 여기에는 개인적 또는 집단적 행동계획의 발표가 포함됨

능동적 학습은 민주적이다. 참가자들은 존중 받아야 하며 집단적으로 작업하여 결정을 내려야 한다. 토론은 누구든지 자신의 아이디어, 의심, 두려움을 공유하도록 격려하는 안전한 공간이 되어야 한다. 주제에 상관없이, 능동적 학습은 노조의 민주적 원칙과 행위의 모델이 되어야 한다.

토론의 운영

대부분의 능동적 학습은 소그룹(보통 4명-6명)이든 더 큰 전체 회의든 참가자들 사이의 토론에 근거하고 있다. 모든 사람이 발언 기회를 갖고 학습 세션의 목적을 달성하기에 충분할 정도의 초점을 유지하며 긍정적 결론에 이르도록 토론을 운영하는 것이 매우 중요하다.

- 각 세션의 주제와 목적을 간명하게 소개하면서 시작한다.
- 토론의 흐름이 이어지도록 하고 의장이나 진행자를 포함한 어느 특정인이 토론을 지배하지 못하도록 한다. 발언하지 않은 사람들을 알아차리고 그들의 참여를 이끌거나 격려하도록 한다.
- 참가자들 사이에 갈등이 일어나면, 조용하고 단호하게 중재한다. 당사자들이 합의할 수 없다면, 그들이 최소한 상대방이 자신의 의견을 가질 권리를 서로 존중하게 한다.
- 참가자들이 자신의 경험으로부터 구체적인 사례들을 제시하도록 요청함으로써 토론이 너무 추상적이 되거나 과도하게 일반화하는 것을 피한다.
- 토론의 끝머리에서 제안된 행동이나 토론에서 도출된 주요 결론을 강조한다.
- 세션 중에는 휴대전화를 음 소거가 아니라 완전히 끄도록 한다. 노조의 사무총장들조차도 휴대전화 없이 한 두 시간 견딜 수 있다.
- 참가자들이 시간을 지키는 규율을 철저히 따르도록 한다. 늦어서 사람들을 기다리게 하는 것은 타인을 존중하지 않는 것이다!

그룹 작업 (group work)

능동적 학습은 소그룹으로 활동하는 경우가 많다. 이것을 통하여, 모든 사람은 기여할 기회를 가지며, 참가자들이 서로 알게 될 수 있고, 자신감과 연대가 촉진되며, 프로그램이 세분화되어 더 다양한 대화가 가능해진다.

“좋은 아이디어는 숨쉴 산소가 필요하다.” 일반적으로 그룹 작업은 참가자들이 이슈를 더 심층적으로, 그리고 자신의 경험에 근거하여 더 많은 개인적 참여의식을 가지고 토론하도록 하기 위하여 이용된다. 그러나 그룹 활동은 조금 전에 학습한 내용을 성찰하며, 다른 사람들과 반응을 비공식적으로 공유하기 위한 시간과 공간을 제공할 수 있다. 특히 현저하게 힘들었거나 많은 새로운 아이디어나 정보를 소개하였던 세션 이후에 그러하다.

경험에 따르면, 가장 효과적인 그룹은 4-6명으로 구성된다. 젠더 균형(또는 단일 젠더 그룹), 그룹동학(group dynamics)(예컨대, 두 명의 경쟁자를 동일그룹에 포함시킴), 연령과 경험 수준, 부문과 사업장 등을 고려하여 그룹 선발을 조심스럽게 생각하는 것이 중요하다. 예컨대, 신참 노조대의원과 경험 있는 노조대의원을 섞어 양자 사이의 학습을 촉진하거나 상응하는 경험을 가진 사람들을 하나의 그룹으로 묶는 것이 좋을 수 있다.

참가자들을 그룹으로 조직하는 몇 개의 방법이 있다.

- **자기선택:** 더 폭넓은 토론의 여러 개별 측면들에 대하여 그룹들에게 논의해 달라고 요청할 때 가장 적합할 수 있다. 참가자들은 자신이 가장 흥미 있거나 자신의 경험에 관련된 측면을 선택할 수 있다. 예컨대, 취약 노동자에 관한 세션에서, 이민자, 여성, 종교적 소수자 또는 소수민족, 장애인에 대한 논의를 서로 다른 그룹에 배정할 수 있다.

- **무작위:** 예를 들어, 5개 그룹으로 조직하고 싶으면 참가자들이 돌아가면서 1부터 5의 숫자 중에서 스스로 하나의 숫자를 선택하게 한다. 참가자가 선택한 번호는 자신이 들어갈 그룹의 번호가 된다. 아니면 그 대신에, 처음의 4명을 그룹1, 그 다음 4명을 그룹2 등으로 그룹을 정할 수도 있다.
- **사전 결정:** 개인들을 그룹으로 미리 배치하고 그 리스트를 참가자들에게 보여준다. 이것은 다음과 같은 경우에 특히 중요할 수 있다: 다중언어 환경에서 학습을 진행할 때(아래를 보라) / 서로 다른 노조, 국가, 부문 또는 사업장의 경험을 비교하거나 대비할 때 / 경험 많은 참가자와 경험 없는 참가자를 섞을 때 / 어려운 그룹동학을 관리할 때

가능하다면, 하나의 프로그램에서 서로 다른 방법들을 사용하고, 동일한 그룹 결정방식을 반복하지 않는 것이 좋다.

진행자 역할을 잘 하고 그룹토론을 잘 이끌며 기록하는 것이 필수적이다. 기록을 잘 하는 것은 해당 그룹이 전체 회의에 보고할 때 도움을 줄 뿐 아니라 다른 그룹들의 기록과 통합하여 행사 전체의 풍부한 보고서를 만드는데 기여한다.

- 각 그룹은 토론 진행을 맡을 참가자, 그리고 기록하고 전체 토론에서 보고하는 역할을 맡을 사람을 지명하도록 한다.
- 가용한 자원이 있고 행사에 적합하다면, 각 그룹의 토론을 이끌고 자세히 기록할 경험 많은 진행자와 서기를 임명한다.

다중언어 행사

여러 언어를 사용해야 하는 것은 능동적 학습에 몇 가지 도전 과제를 제기한다. 특히 동시통역이 필요한 경우가 그러하다. 가용한 여러 명의 통역사가 없다면, 그것은 소그룹 내에서 여러 언어를 사용할 수 있는 역량을 제한하고 학습장에서 참가자들의 유연한 물리적 이동을 제한한다. 또한 그것은 참가자들이 토론에 집중하기 어렵게 할 수 있으며(특히 복잡한 기술적 이슈를 다룰 때), 일반적으로 전체적 진행속도를 늦춘다. 세션을 계획할 때 이것을 고려해야 한다.

통역이 고도로 숙련된, 매우 힘들고 피곤한 업무라는 것을 기억하는 것도 중요하다. 진행자는 프로그램에서 자주 휴식시간을 가져 통역사들이 휴식할 수 있게 해야 한다. 항상 하나의 언어 당 2명의 통역사를 배치하여 하나의 팀으로 그 일을 수행할 수 있게 해야 한다는 것을 잊지 마라. 장비 대여와 전문적 통역이 매우 비용이 많이 들 수 있다는 것을 명심하라.

- 행사에 앞서 미리 통역사들과 협의하여, 통역사들이 행사의 목적, 프로그램, 참가자를 잘 이해할 수 있도록 하고, 발표문, 계획된 활동, 배경자료의 사본을 제공한다. 기술적 용어가 발표와 토론에서 사용될 가능성이 있으면, 용어해설을 마련하는 것이 유용할 수 있다.
- 운이 좋다면, 노동운동과 함께 작업한 경험이 있고 우리의 용어와 문화에 익숙한 통역사를 찾을 수 있다. 그렇지 못하다면, 특별히 신경 써서 철저한 브리핑을 제공하고, 큰 실수나 오해가 없는지 체크하기 위해 통역을 조용히 모니터링 하도록 누군가에게 부탁하라.
- 통역사가 참가자 모두를 볼 수 있도록 자리 배치를 하라.

- 동시통역이 있는 행사에 참가하는 것은 후천적으로 배워야 하는 스킬이며, 처음에는 겁이 날 수도 있다. 특별히 중요한 행사의 경우, 자원이 허락한다면, 개회를 하기 전에 새로운 참가자들을 위한 브리핑/훈련 세션을 진행하는 것을 고려하라.
- 참가자들이 분명하게 천천히 말할 것, 그리고 다른 사람들이 이해하지 못할 수 있는 문화적 발언에 주의할 것을 반복해서 권고하라. 유머 감각을 유지하는 것은 아주 좋은 일이지만, 농담이 오해되거나 통역하기 어려운 경우가 자주 있다는 것을 기억하라.
- 필요한 기술장비가 있고 공간이 충분하며 통역사가 할 의사가 있다면, 통역사가 방음 부스에 갇혀 있는 것이 아니라 학습장에서 통역하는 '속삭이는 통역'(whispering interpretation)을 이용하는 것을 고려하라. 이것이 통역사들에게 편안하지 않을 수 있고 다른 참가자들의 주의를 산만하게 할 수 있지만, '속삭이는 통역'은 형식성(딱딱한 분위기)을 줄이는데 도움을 줄 수 있고, 참가자들이 학습장에서 그룹 간 이동을 할 수 있는 더 큰 유연성을 부여한다.
- 저녁에 비공식적 사회적 통역을 할 의사가 있는, 어느 정도 언어 능력이 있는 참가자나 지원자를 확인한다.
- 통역을 수반한 다중언어 청중에 적합하도록 발표를 설계하는데 많은 신경을 써라(아래에서 '파워포인트에 의한 죽음'을 보라).
- 프로그램에서 비디오를 활용하는 것에 주의하라. 비디오는 적절한 자막이 없으면 통역하기 매우 어렵거나, 아주 제한된 대화와 내레이터의 목소리가 있을 뿐이다.

외부 강사

당신은 외부강사를 행사에 초청할 수 있다. 외부강사는 폭력과 괴롭힘 또는 그것에 반대하는 캠페인에 관한 가치 있는 경험이나 지식이 있는 사람 또는 예컨대 비준 캠페인을 지원할 의사가 있는, 권한이나 영향력 있는 직책에 있는 사람일 수 있다.

잠재적 강사들과 미리 논의하여, 강사들이 행사의 성격(예컨대, 학술세미나가 아님)을 이해하고 참가자들을 존중하면서 이해 가능하고 즐거운 방식으로 참가자들과 대화할 수 있는가를 체크하는 것이 중요할 수 있다.

초청된 강사가 긴 강의나 발표를 하는 것으로 생각할 위험은 언제나 있다. 이것을 어떻게 회피하고 참가자들이 강사를 토론에 참여하도록 만들 기회를 어떻게 극대화할 것인가에 관한 아이디어를 가지고 미리 계획하는 것이 중요하다. 예를 들어, 초청 강사에게 발표나 강연을 준비하지 말 것을 요청하고, 강사가 도착하기 전에 참가자들이 강사에게 제기할 가장 중요한 질문들에 합의하고 해당 세션을 이 질문들을 중심으로 구성하라. 1명 이상의 강사가 있다면, 강력한 진행자(바람직하게는, 참가자 중 1명)가 있는 패널 토론에 이 강사들을 활용하고 각각의 질문에 대한 답변시간을 엄격히 제한하여 강사들 사이의 논쟁을 촉진한다.

파워포인트에 의한 죽음

파워포인트 또는 유사한 발표 소프트웨어는 노동자 교육에서 아주 쓸모 있는 도구이다. 반면에, 잘못 사용되면 파국적 결과를 낳을 수 있다. 뻘뻘한 문장, 숫자, 복잡한 도형으로 가득한 수십 장의 슬라이드로 구성된 긴 발표, 파워포인트 발표가 계속 이어지는 프로그램, 55분 동안 계속되어 토론 시간은 5분 밖에 없는 발표, 화면에 있는 것을 읽는 동시에 강사가 말하는 것에 집중하려고 노력하기 - 이것들은 능동적 학습의 정반대이다.

잘못된 파워포인트 발표는 다중언어 행사나 자신의 모국어로 활동하지 않는 그룹들에게 역효과를 낳는다. 화면에 많은 단어가 보이면, 통역사는 쓰인 단어를 번역할 것인가 아니면 강사가 말하는 것을 통역할 것인가를 선택할 수밖에 없고 필연적으로 혼동을 초래한다.

- **바람직한 것은 슬라이드에 단어를 전혀 사용하지 않는 것이다. 단지 사진과 그래픽을 사용하여 말하는 내용을 설명하고, 단어를 사용하더라도 슬라이드 당 10여 단어 이상을 사용하지 마라.**
- 화면에 단어가 있다면, 소리 내어 크게 읽어라. 그래야 참가자(와 통역사)가 서로 다른 것을 동시에 읽고 들으려고 노력하지 않는다.
- 발표 이전이나 발표 도중이 아니라 발표 이후에 발표 요약과 추가 정보를 배포하라. 그래야 발표를 보고 들으면서 유인물을 읽는 혼란을 피할 수 있다.
- 사람들이 발표 도중에 끼어들어 간단한 질문과 의견 제시를 하도록 적극 격려하고 충분한 시간과 기회를 제공하라.

비디오의 활용

교육 프로그램의 다양성을 높이고, 접근하고 이해하기 쉽게 새로운 아이디어를 소개하거나 복잡한 이슈를 요약하는 탁월한 도구인 수많은 비디오들이 있다. 또한 비디오는 다른 노동자의 목소리를 학습장에 소개하는 훌륭한 수단이다. 비디오는 그 자체로 보여줄 수도 있고 파워포인트 발표에 삽입할 수도 있다.

이 가이드에 제안된 자료들은 국제산별노련(GUFs)이나 그 가맹조직이 만든 비디오를 포함한다. 이 비디오들은 무료로 다운로드 받아서 교육 행사에서 사용할 수 있으며, 학습 활동에서 토론을 촉진하거나 중요한 핵심 사항을 요약하기 위해 이용할 수 있다. 바로 시작할 때 행사의 분위기를 잡거나 행사의 끝머리에 사람들에게 영감과 에너지를 불어넣기 위해 비디오를 유용하게 활용할 수 있다.

- 10분을 넘지 않는 짧은 비디오를 이용할 것을 일반적으로 권장한다. 더 긴 비디오와 장편 비디오는 저녁의 선택 세션이나 점심 휴식시간에 보여주는 것이 바람직할 수 있다.
- 언어 문제가 없도록 하고(위를 보라), 자막이 학습장의 누구에게나 분명히 보이도록 한다.
- 대부분의 비디오는 인터넷, 특히 유튜브를 통하여 접근 가능하지만, 행사 도중에 실시간 시청을 하려면 좋은 인터넷 접속이 필요하다. 가능하다면, 해당 세션에 앞서 비디오를 미리 다운로드 받아 작동하는지 체크하라.

프로그램의 계획

능동적 학습은 상호작용적이다. 따라서 프로그램은 참가자들의 요구와 토론의 역동성에 대응하여 변화를 고려할 수 있도록 가능한 한 유연해야 한다. 그럼에도 불구하고, 조심스럽게 계획하고 아이디어와 주제의 의도하는 흐름을 제시하는 프로그램을 만드는 것이 필수적이다. 이것이 토론이 전개됨에 따라 수정되더라도 말이다.

두 개의 프로그램을 준비하는 것을 고려하라. 하나는 진행자를 위한 것으로 필요한 자료의 세부사항, 세부 시간계획, 실제적·기술적 준비사항 등을 담고 있다. 다른 하나는 참가자를 위한 것으로 행사의 일정표를 요약하여 보여준다.

행사 전체를 통하여 진행상황을 점검하고 프로그램을 그에 따라 수정한다. 어떤 세션은 불가피하게 시간을 초과할 것이고, 프로그램 말미에 있는 중요한 세션들이 시간부족으로 낭패하지 않도록 해야 한다. 따라서 일정표를 조정할 필요가 있다.

특히 다음의 활동에 충분한 시간을 배정하라.

- **짧은 휴식을 충분히 제공하기:** 프로그램이 아무리 재미있고 즐겁더라도, 특히 통역사를 통하여 진행될 경우 쉽게 피곤해지고 집중력을 잃게 된다. 이상적으로는 약 1시간마다 휴식이 있어야 한다. 참가자들이 그룹으로 나누어지거나 다시 전체 토론을 위해서 모일 때 휴식할 수 있다. 긴 세션의 정태적 분위기를 깨기 위해, 학습장에서 이리저리 움직이는 것이 포함된 짧은 '안면 트기' 활동이나 게임을 하는 것을 고려하라. 그 후에 간단한 요약, 즉 휴식시간 이전 토론의 주요 논점을 간단히 요약하는 것이 유용할 수 있다.
- **자기 소개:** 이상적으로는 프로그램을 시작하면서 참가자들이 서로 소개하는 시간이 있어야 한다. 예외 없이, 이것은 당신이 생각하는 것보다 긴 시간이 걸린다. 특히 대규모 행사에서 모두가 자기 소개를 할 경우 그러하다. 소그룹 활동이나 안면 트기 활동 등 이런 과정을 도와줄 창조적인 여러 기법들이 있다.

- **기대와 희망하는 성과의 공유:** 참가자들이 행사에 참가한 동기(예컨대, 소속 노조의 권유), 배우고자 하는 것(예컨대, 사업장의 괴롭힘 사건에 어떻게 대처할 것인가), 원하는 성과(예컨대, 폭력 반대 캠페인을 할 자신감 강화)에 관하여 논의할 시간을 배정해야 한다. 충분한 시간이 있다면 이것 자체가 하나의 활동일 수 있다. 충분한 시간이 없다면, 이것은 참가자 자기 소개에 포함시킬 수 있다. 제기된 주요 논점에 주목하는 것이 중요하다. 그것이 행사 평가의 토대가 될 것이기 때문이다.
- **불평등 인식과 존중:** 모든 학습 활동을 상호 존중과 평등에 관한 논의와 함께 시작하는 것이 중요하다. 이것을 하는 방법은 구조화된 활동(특히 참가자들이 노조 교육의 경험이 거의 없다면), 개방적 토론 또는 노조의 평등정책을 상기시키는 것 등이다. 모든 교육프로그램에서 특히 이 목적으로 사용되는 자료를 개발한 노조들이 있다. 이 자료는 참가자들에게 미리 송부하거나 프로그램을 시작할 때 소개할 수 있다. 목적은 참가자들이 젠더, 출신민족, 연령, 종교, 학력 또는 기타 요인에 근거한 자신의 무의식적 편견을 인식하고 상호 존중, 관용과 행위에 관한 합의를 형성할 수 있게 하는 것이다.
- **행동계획:** 모든 능동적 학습은, 개별 참가자를 위한 것이든(예컨대, 폭력과 괴롭힘의 이슈를 제기하기 위해 사업장에서 당장 무엇을 할 것인가) 그룹 전체를 위한 것이든(예컨대, C190 비준을 위한 합의된 캠페인 계획), 행동계획으로 이어져야 한다. 행사의 말미에 개인 또는 집단의 행동계획을 개발하는 활동을 위한 시간을 배정해야 한다. 그렇지 않으면, 그것은 시간 부족이나 피곤함 때문에 의제에서 누락될 수 있다.
- **평가:** 행사를 마무리할 때, 참가자들이 시작할 때 말했던 희망하는 성과에 비추어 자신의 경험을 평가하는 시간을 배정해야 한다. 이것은 짧은 비공식 행사로서, 각자에게 자신의 기대를 상기시키고 이 기대가 얼마나 충족되었는가를 논의하는 것이다. 더 긴 프로그램은 그룹 활동의 토론이나 각 참가자가 작성하는 설문지를 통하여 평가할 수 있다.

능동적 학습환경

장소가 능동적 학습 행사에 적합하도록 주의를 기울여야 한다. 실제적 목적(음식조달, 숙소, 회의장 시설 등)을 위해서는, 비용을 감당할 적절한 예산이 있다면 호텔이 가장 확실한 선택인 경우가 많다. 그러나 기본적 시설이 갖추어져 있으면 노조사무실, 지역사회 센터, 기타 공간도 충분하다. 장소가 조용하고 안전해야 한다는 것은 당연하다.

- **회의공간:** 이상적으로는 모든 참가자를 수용할 만큼 큰 회의장, 손쉬운 접근과 유연성을 가능케 할 추가 공간, 그리고 소그룹 토론을 위한 주변의 회의실이 있어야 한다. 그렇지 않다면, 주의를 산만하게 하지 않으면서 몇 개의 소그룹 회의를 편안하게 함께 할 수 있을 만큼 큰 하나의 공간이 필요하다.
- **자리 배치:** 의자와 테이블이 바닥에 고정되어 있지 않아 회의장에서 손쉽게 움직여 자리 배치를 바꿀 수 있도록 하는 것이 중요하다. 참가자들이 연사와 고위 인사의 '상석'을 마주보고 줄을 지어 앉는 '극장식' 배치를 피하고, 모두가 서로 바라볼 수 있도록 자리 배치를 조직하라. 원형(소규모 행사의 경우) 또는 모든 사람이 원형이나 말굽 형태로 배치된 테이블에 소그룹으로 앉는 '카바레 스타일'로 자리 배치를 하라. 훈련자와 피훈련자가 동일 수준에 있도록, 높은 무대나 플랫폼을 피하는 것이 중요하다. 걸어 돌아다니면서 더 친밀한 환경을 만드는 것이 좋다.

- **장비와 시설:** 플립차트, 포스터, 카드 또는 기타 자료를 게시할 수 있는 평평한 벽이나 표면이 있는 회의장을 이용하는 것이 가장 좋고, 그렇지 않다면 게시판을 준비하도록 한다. 파워포인트 발표나 비디오를 이용한다면, 노트북, 프로젝터, 스크린 또는 흰 벽이 필요할 것이다. 아울러 거의 틀림 없이, 신뢰할 수 있는 와이파이 접속이 필요할 것이다. 회의 시작하기 적어도 30분 이전에 회의장에 도착하여 인터넷 접속을 확인하고 컴퓨터와 프로젝터를 연결하는 적합한 케이블이 있는가를 체크한다. 이것은 아주 중요하다!
- **종이와 펜:** 참가자들은 펜, 마커펜, 메모용지, 명찰, 플립차트 종이가 필요할 것이다. 가능하다면, 이름표를 테이블에 제공하여 참가자들이 다른 사람(특히 진행자)이 분명하게 볼 수 있도록 자신의 이름을 써서 보여주도록 한다.

디지털 능동적 학습환경

이 교안을 작성할 시점에 코로나19 팬데믹 때문에 많은 노조가 전통적인 대면 학습의 대안을 어쩔 수 없이 찾고 있다..

이 교안은 최소한의 자원을 가지고 대면 학습을 지원하기 위해 설계되었지만, 적어도 일부의 활동은 온라인 학습, 특히 화상회의나 '웹 세미나'를 이용할 때 고쳐서 사용할 수 있다.

디지털 환경에서 작업하는 것은 사람들이 집이나 사업장에서 참여할 새로운 기회를 제공하여 국내행사나 국제행사의 여행과 숙박 비용을 크게 줄인다. 또한 그것은 (해외를 포함하여) 초청 강사, 외부 토론자 또는 다른 참가자가 토론에 함께 하는 것을 훨씬 더 쉽게 만든다.

서로 다른 지역의 대면 그룹들을 연결하여 서로 협력하고 아이디어를 공유하게 할 수도 있다. 예를 들어, 국제운수노련(ITF)은 이것을 이용하여, 여러 국가의 가맹노조들이 동시에 개최하는 대면 교육세션을 연결하는 지역적 또는 국제적 행사를 하고 있다. 이를 통하여 경험, 아이디어, 행동계획을 공유한다. 회의개최 소프트웨어는 동시통역을 제공할 능력도 있다.

반면에, 대면 접촉이 없으면 참가자들 사이의 공유된 학습분위기와 연대감을 형성하기가 훨씬 더 어렵다. 참가자들이 비공식적으로 이야기를 나누고 서로 알아가기도 훨씬 더 어렵다. 예컨대, 식사를 같이 하거나 오후 휴식 시간에 차를 마시기 위해서 기다리면서 하듯이 말이다.

컴퓨터 스크린 앞에 앉아 있는 것이 더 피곤하기도 하다.

많은 나라에서 노조 조합원과 활동가는 안정된 인터넷 접속이나 신뢰할 수 있는 전기 공급을 이용하지 못하고 있으며, 모바일 데이터의 비용은 매우 높을 수 있다.

- 참가자들이 가정이나 사업장에서 기술을 이용하는데 필요한 자원이나 스킬이 없는 곳에서는, 소그룹이 대면으로 만나서 지역적, 국가적 또는 국제적 행사에 대한 온라인 접속을 공유할 수 있는 공간(이웃의 지역사회 센터, 노조사무실, 카페, 지역호텔 등)을 조직할 수 있다.
- 불가피한 기술적 문제를 해결하는데 필요한 시간을 프로그램에 배정하라.
- 경험에 따르면, 온라인 세션이 두 시간보다 길어서는 안 된다. 두 시간이 지나면 참가자들이 집중력을 잃는다.
- 진행자(프로그램을 이끌고 토론을 주재하기 등)의 역할, 그리고 온라인 세션을 모니터링 하고 참가자들에게 기술적 도움을 제공하며 참가자들이 질문을 하고 토론에 기여할 수 있게 하는 기술적 호스트의 역할을 구별하는 것이 좋다.
- 다른 나라의 사람을 포함한다면, 시간대에 구애 받지 않고 참여를 최대화할 수 있도록 프로그램 일정을 짜는 것이 중요하다.
- 세션을 녹음하려 한다면, 모든 참가자의 동의를 얻는 것을 잊지 마라.

활동 1

폭력과 괴롭힘을 이해하기

▼ 진행자 노트

필요 시간

- 1 시간

준비사항

- 플립차트
- 마커펜

목표

- 이 활동의 목표는 참가자들이 무엇이 폭력과 괴롭힘에 해당하는가를 더 잘 이해하도록 돕는 것이다.

과제

참가자들을 나누어 소그룹으로 조직한다. '훈련진행자 가이드'의 1.1절 '무엇이 폭력과 괴롭힘인가'를 읽어 주거나 참가자들이 읽도록 하고, 각 그룹이 질문들을 토론하고 답을 플립차트에 기록하게 한다. 각 그룹이 자신의 토론에 대하여 보고하도록 한다. 그룹의 성격에 따라, 각 그룹이 토론해야 할 부문, 작업방식 또는 직업을 제안하는 것을 고려한다. '폭력이란 무엇인가' 비디오(아래의 링크를 보라)는 토론에 도움을 주는 유용한 도구일 수 있다.

각 그룹이 전체 회의에서 발표하고 각자가 추가로 의견을 제시하며 토론한 이후에, 모든 사람이 발표에서 배운 것, 그리고 자신의 사업장이나 부문에서 폭력과 괴롭힘의 문제에 대응할 때 이제 무엇을 다르게 할 것인가에 대하여 깊이 생각해 보도록 한다.

폭력과 괴롭힘을 이해하기

▶ 목표

폭력과 괴롭힘을 더 잘 이해하도록 돕기 위하여, 폭력과 괴롭힘에 대한 우리의 경험을 공유하고 우리가 노동생활에서 직면하는 폭력과 괴롭힘의 여러 유형을 확인한다.

누구나 노동세계에서 폭력과 괴롭힘을 경험할 수 있다. 그러나 노동자가 겪는 폭력의 유형은 작업상황, 부문, 직업에 따라 다를 수 있다. 폭력과 괴롭힘이 권력과 통제 시스템에 뿌리 박고 있다는 것을 기억하라. 위계적 권력이든 젠더, 인종 또는 계급에 근거한 권력이든, 권력의 차이가 폭력과 괴롭힘을 낳는다.

▶ 과제

소그룹으로 나누어 진행한다. 당신의 경험에 비추어 아래의 각 질문을 소리 내어 읽고 토론하라.

1. 우리가 속한 부문, 직업 또는 사업장에서 노동자가 겪는 폭력과 괴롭힘의 유형은 무엇인가? (즉, 신체적 학대, 심리적 폭력, 성희롱)
2. 누가 폭력을 저지르는가(가해자)? 왜 저지르는가?
3. 피해자는 누구인가? 우리 부문의 어떤 노동자가 더 취약하거나 더 큰 위험에 노출되어 있는가?
4. 이러한 폭력과 괴롭힘을 초래하는 권력 불평등은 무엇인가?
5. 어떤 작업 방식, 시스템, 구조가 폭력의 가능성을 높이는가?
6. 피해자에게 어떤 영향을 미치는가?
7. 우리 사업장, 노조, 지역사회에 어떤 영향을 미치는가?

플립차트를 이용하여 각 질문에 대한 당신의 답변을 기록하고, 토론을 위하여 전체 회의에서 할 발표를 준비한다.

추가 자료

- Video: 'Violence at Work', UNI Global Union, 2010
이 비디오는 노동자가 겪는 폭력과 괴롭힘의
원인과 유형을 설명한다.
<https://youtu.be/VmswHjRioeg>

활동 2

젠더 기반 폭력의 이해

▼ 진행자 노트

필요 시간

- 90분

준비사항

- 우편엽서 크기의 색종이 카드 두 세트
- 마커펜
- 압정, 접착테이프 또는 접착제
- 카드를 게시할 충분한 벽 공간 또는 게시판
- 플립차트

목표

- 젠더와 섹스의 차이, 젠더 기반 폭력의 특징과 원인을 더 심층적으로 이해한다.

제1부 과제

1. 참가자들을 소그룹으로 조직하고, 각 그룹에 두 묶음(묶음 당 20장 정도)의 카드를 준다.
2. 참가자들에게 보통 여성 또는 남성에 속한다고 간주되는 특징(여성과 남성의 행위, 역할, 직무 등)의 사례를 생각하게 하고, 각 사례를 적절한 색깔로 구분한 남성용 카드와 여성용 카드에 적도록 한다.
3. '더 많은 권력'과 '더 적은 권력'으로 표시된 두 개의 게시 영역을 준비한다.
4. 카드 작성이 끝나면, 각 그룹에게 이 특성들(직무 등)이 더 많은 권력 또는 더 적은 권력과 연관되어 있는가를 토론하게 하고 각각의 카드를 적합한 게시 영역에 붙이도록 한다.
5. 참가자들을 게시 영역에 불러모으고, 카드들을 각 게시 영역의 주제별로(직무, 태도, 특징, 행위 등) 분류하게 한다.
6. 각 주제에 관하여, 이러한 특징과 역할이 우리의 섹스에 의해서 결정된 것인가 아니면 사회가 강요한 젠더 고정관념인가를 묻고 토론한다.
7. 그리고 나서, 이러한 젠더 기반 권력 차이가 어떻게 불평등과 젠더 기반 폭력의 원인이 되는가를 참가자들이 깊이 생각해 보도록 한다.
8. 전체 토론에서 '젠더 기반 폭력과 괴롭힘의 근본원인은 무엇인가?'에 대하여 토론한다. ('훈련진행자 가이드'의 1.2절 '무엇이 젠더 기반 폭력과 괴롭힘인가?'에서 '젠더 기반 폭력과 괴롭힘의 근본원인은 무엇인가' 부분을 참가자들에게 미리 나눠주고 전체 토론 전에 이것을 읽게 할 수도 있다.)
9. 플립차트를 이용하여, 두 개의 세로행이 있는 표를 만들고, 각각의 세로행 꼭대기에는 '변명'과 '원인'을 적는다. 참가자들이 강조한 모든 요인을 이 표의 적절한 세로행에 기입하고 각 그룹들의 동의 여부를 묻는다.

젠더 기반 폭력의 이해

▶ 과제

소그룹에서, 보통 여성 또는 남성에게 속한다고 간주되는 특징(여성과 남성의 행위, 역할, 직무 등)의 사례를 생각하고, 각 사례를 적절한 색깔로 구분한 남성용 카드와 여성용 카드에 적는다.

토론과 경험공유에 도움을 받기 위해 다음의 질문들을 숙고한다.

1. 남성은 사회에서 어떤 성격을 갖거나 행위를 할 것으로 기대되는가? 여성은 어떠한가?
2. 어떤 활동이 남성에게 특유한 것으로 간주되는가? 여성의 경우는 어떠한가?
3. 여성은 어떤 종류의 직무에서 일할 것으로 기대되는가? 남성은 어떠한가?
4. 남성은 집에서 어떤 역할을 할 것으로 기대되는가? 여성은 어떠한가?

제2부 과제

1. 참가자들을 새로운 그룹으로 조직한다. 남성만의 또는 여성만의 그룹으로 조직할지 아니면 혼성그룹으로 조직할지 고려하라.
2. 제공된 플립차트와 펜을 이용하여, 각 그룹이 젠더 기반 폭력과 괴롭힘의 서로 다른 유형 또는 사례를 기록하게 한다.
3. 각 그룹이 자신의 토론 결과를 발표할 사람을 지명하게 한다.
4. 발표들의 주요 주제들을 취합하여 젠더 기반 폭력의 주요 유형을 요약하여 보여주며, '훈련진행자 가이드'의 1.2절 '무엇이 젠더 기반 폭력과 괴롭힘인가?'의 '젠더 기반 폭력의 유형'을 언급한다.
 - a. 성희롱
 - b. 신체적 폭력
 - c. 심리적 폭력
 - d. 경제적 폭력
 - e. 가정폭력
5. 각자가 추가로 의견을 제시하고 토론할 기회를 가진 이후에, 이것이 젠더 기반 폭력에 대한 자신의 인식을 어떻게 변화시켰는지, 그리고 자신의 사업장이나 부문에서 폭력과 괴롭힘의 문제에 대응할 때 이제 무엇을 다르게 할 것인가에 대하여 모두가 깊이 생각해 보도록 한다.

추가 자료

- Video: 'What is violence?', UNI Global Union, 2013
이 비디오는 젠더 기반 폭력의 원인, 그리고 그것이 노동자의 삶에 미치는 영향을 조사한다.
<https://youtu.be/VV9PZ4asJFQ>
- Video: 'Sexual Harassment', UNI Global Union, 2018
이 비디오에서 노동자들은 자신의 성희롱 경험을 말한다.
<https://youtu.be/HuOzoIif3Rw>
- Quiz: 'Sexual Harassment', UNI Global Union
이 퀴즈는 노동자가 노동세계의 성희롱에 관한 자신의 지식을 스스로 테스트할 수 있게 한다.
<http://en.breakingthecircle.org/quiz/8m/>

활동 3

C190의 이해

▼ 진행자 노트

필요 시간

- 2 시간

준비사항

- 모든 참가자들에게 배포할 만큼 충분한 C190 전문의 사본 준비

목표

- C190의 취지와 내용, 왜 그것이 중요한가를 더 잘 이해하고 C190을 캠페인 도구로 어떻게 이용할 수 있는가를 생각하도록 참가자들에게 동기를 부여한다.

과제

참가자의 다양성과 가용한 시간에 따라, 각 참가자에게 국제노총(ITUC)의 『C190과 R206 미니가이드』 (*Mini Guide C190 & R206*)(https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf)나 C190의 원문을 배포한다. 참가자들이 이 글들을 읽고 질문들을 토론하게 한다. 각 그룹이 자신의 토론 결과를 전체 그룹에게 발표할 준비를 하게 한다.

발표 이후에, C190의 가장 중요한 측면은 무엇인가에 관한 토론을 주재한다. '훈련진행자 가이드'의 1.5절 'ILO 폭력과 괴롭힘 협약 C190과 권고 R206'의 'C190은 왜 획기적인가' 부분이 이 토론에 도움을 줄 수 있다.

C190의 이해

▶ 목표

폭력과 괴롭힘 협약 C190과 그 중요성을 이해하도록 동기를 부여한다.

▶ 과제

소그룹으로 활동하면서, 제공된 문서에 서술된 폭력과 괴롭힘 협약을 숙고한다. C190 원문을 받았다면, 각 조항이 무엇을 의미하는지, 그리고 그것이 당신이 속한 부문이나 사업장의 노동자들과 어떻게 연관될 수 있는가를 함께 토론한다.

당신의 경험과 노조의 필요에 근거하여, 다음의 질문들을 깊이 생각해 보라.

1. C190에서 우리 노조와 조합원에게 가장 중요한 부분은 무엇인가?
2. 우리의 노동조건을 결정하는 정부, 사용자 또는 여타의 집단과의 교섭이나 캠페인에서 우리는 C190을 어떻게 활용할 수 있는가?
3. 이 이슈에 대하여 조합원을 교육하고 노조의 정치적 의제를 강화하기 위하여, C190을 어떻게 활용할 수 있는가?
4. 우리는 캠페인에서 어떤 요소들을 강조해야 하는가?

플립차트를 이용하여, 전체 회의의 토론을 위한 발표를 준비한다.

추가 정보

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

이것은 C190 원문의 전문이다.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

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

이것은 R206 원문의 전문이다.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Video: What is C190?, Common GUF Campaign

이것은 C190의 핵심 측면들을 설명하는 비디오이다.

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

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

이것은 C190과 R206의 가장 중요한 부분들을 강조하는 미니가이드이다.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf

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

이 문서는 C190과 R206에 대하여 가장 자주 묻는 질문들에 대하여 답변하고 있다.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_en.pdf

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

이것은 디지털 방식이나 인쇄하여 사용할 수 있도록 설계되었으며, 대면 교육활동에서 적절하게 활용할 수 있다.

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

활동 4

C190 비준 캠페인에서 목표집단과 동맹세력의 조사

▼ 진행자 노트

필요 시간

- 2 시간

준비사항

- 우편엽서 크기의 카드
- 마커펜
- 넓은 벽이나 두 개의 게시판
- 압정, 접착테이프 또는 접착제

목표

- C190 비준 캠페인에서 목표집단과 동맹세력이 될 수 있는 개인과 조직의 지도를 만든다.

과제

1. 참가자들을 두 개의 그룹으로 조직한다.
2. 첫 번째 그룹은 **목표집단**을 확인한다. 목표집단은 정부가 C190을 비준하려면 당신이 설득해야 할, 권력을 가진 개인이나 기관으로서, 정부의 장관, 공무원, 정당, 국회의원, 사용자 등을 포함한다.
3. 두 번째 그룹은 잠재적 **동맹세력**을 확인한다. 동맹세력은 비준 캠페인에서 함께 활동할 수 있는 사람이나 조직으로서, 다른 노조조직, 여성 그룹, 인권 NGO, 진보적 종교지도자, 우호적 언론인과 미디어, 학자, 유명인사 등을 포함한다.
4. 참가자들이 가능한 한 구체적으로 말하도록 권고한다. 그냥 '정치인'이 아니라 구체적 정치인의 이름, 그저 '미디어'가 아니라 구체적 신문, 소셜미디어 채널 또는 언론인의 이름을 말하도록 한다.
5. 마커펜을 이용하여, 각 그룹이 하나의 카드에 하나의 잠재적 기관 또는 개인을 적도록 한다(조직/기관/개인 당 하나의 카드 사용)
6. 두 개의 게시 영역(벽, 게시판 또는 기타 표면)(각 그룹 당 하나의 게시 영역)을 준비한다. '목표집단' 게시 영역의 중앙에 '정부'라고 표시한 카드를 붙이고, '동맹세력' 게시 영역의 중앙에 '노조'라고 표시한 카드를 붙인다.
7. 잠재적 목표집단이나 동맹세력의 목록 작성이 끝나면, 각 그룹이 자신의 게시 영역에 모여서 논의하여 '정부' 카드나 '노조' 카드 주위에 카드들을 배치하게 한다. 가장 중요한 것은 가장 가깝게 배치하고, 비슷한 것들은 함께 모아서 배치한다(예컨대, 구체적 정치인, 정당, NGO, 학자, 국회의원, 사용자 등).
8. 두 그룹이 게시 영역에 자신의 '지도'를 완성하면, 전체 회의를 다시 소집하여, 각 그룹이 자신의 지도를 발표하고 그룹 논의에서 제기되었던 중요 논점을 강조하도록 한다.

9. 두 그룹의 발표 후, 동맹세력이 목표집단인 경우는 없는지 살핀다(예컨대, 노조지도자가 국회의원이 된 경우). 그렇다면, 해당 동맹세력 카드를 목표집단 지도의 해당 목표집단 카드 옆에 붙인다.
10. 다음으로, 어떤 동맹세력이 어떤 목표집단의 비준 지지를 설득하는데 도움이 되는가를 전체 그룹에게 묻는다. 예들 들면, 정당과 긴밀한 관계가 있는 사람이 이끄는 여성 NGO, 영향력 있는 사용자와 좋은 관계를 유지하고 있는 노조지부, 대중신문에 인권에 관하여 정기적으로 기사를 쓰는 우호적 언론인 등. 관련 동맹세력 카드를 목표집단 지도의 해당 목표집단 카드 옆에 붙인다.
11. 모든 동맹세력 카드를 목표집단 지도로 모두 옮겼다면, 이제 당신은 캠페인 계획의 토대를 마련한 것이다. 즉, 이렇게 만들어진 지도는 어느 동맹세력에 접근하여 로비활동을 하도록 설득할 것인가 또는 어떤 목표집단을 설득하여 C190 비준을 지원하게 할 것인가를 보여준다.

내
이제

C190 비준 캠페인에서 목표집단과 동맹세력의 조사

목표집단

▶ 목표

비준캠페인에서, 정부가 C190을 비준해야 한다고 설득해야 할 기관과 사람이 있을 것이다. 목표는 C190 비준을 위하여 이 잠재적인 **목표집단**을 확인하는 것이다.

▶ 과제

잠재적 목표집단이 누구인가를 논의한다. 누구를 설득해야 하는가? 누구와 협상해야 하는가? 제공된 카드를 이용하여 잠재적 기관이나 개인을 카드에 적는다(기관 또는 개인 당 하나의 카드 사용)

잠재적 목표집단의 목록 작성이 끝나면, 벽이나 게시판에 '정부'라고 표시된 카드를 중심으로 카드들을 붙인다. 가장 중요한 카드는 '정부' 카드에 가장 가깝게 붙이고, 비슷한 것들은 함께 모아서 배치한다(예컨대, 구체적 정치인, 정당, 국회의원, 사용자 등)

당신의 '지도'를 전체 토론에서 발표할 사람을 당신의 그룹에서 지명한다.

내
이제

C190 비준 캠페인에서 목표집단과 동맹세력의 조사

동맹세력

▶ 목표

우리 혼자서는 비준캠페인에서 성공할 수 없으며, 따라서 우리의 캠페인을 적극적으로 지지할 조직과 개인을 확인해야 한다. 목표는 이러한 잠재적 **동맹세력**을 확인하는 것이다.

▶ 과제

잠재적 동맹세력이 누구인가를 논의한다. 누가 캠페인에서 당신과 함께 할 것인가? 누가 정부의 주목을 끌 수 있는가? 제공된 카드를 이용하여 잠재적 조직이나 개인을 카드에 적는다(조직 또는 개인 당 하나의 카드 사용).

잠재적 동맹세력의 목록 작성이 끝나면, 벽이나 게시판에 '노조'라고 표시된 카드를 중심으로 카드들을 붙인다. 가장 중요한 카드는 '노조' 카드에 가장 가깝게 붙이고, 비슷한 것들은 함께 모아서 배치한다(예컨대, 다른 노조조직, 여성 그룹, 인권 NGO, 종교지도자, 우호적 언론인과 미디어, 유명인사).

당신의 '지도'를 전체 토론에서 발표할 사람을 당신의 그룹에서 지명한다.

활동 5

캠페인 전략 만들기

진행자 노트

필요 시간

- 3 시간

준비사항

- 플립차트
- 마커펜
- 국내의 비준 절차 상황, 관련된 노사정 기구, (필요하면) C190과 관련된 ILO의 지역적 활동에 관한 발표

목표

- C190 비준을 위한 캠페인 전략을 만든다.

준비

(참가자들의 예상되는 지식 수준에 따라) 세션에 앞서, C190 비준을 위하여 정부가 취한 전향적 조치(만일 있다면)에 관한 보고를 준비하는 것이 필요할 수 있다. 이 정보는 노총이나 해당 국가나 지역의 ILO로부터 받을 수 있다.

1. 정부는 ILO의 회원국으로서 다음의 의무를 이행했는가?
 - C190을 국내의 해당 기관(보통 의회)이 검토하도록 제출하였는가?
 - C190을 시행하기 위하여 자신이 취한 조치들을 ILO에 보고하였는가?
 - 자신이 취한 조치들에 관하여 노총과 사용자단체에 알렸는가?
2. 정부의 의도는 무엇인가?
 - 현행법에 근거하여 비준을 권고하는가?
 - 비준 후에 법을 개정하거나 새로운 법을 도입하려는가?
 - 법 개정이나 새로운 법 제정 이후에 비준하려는가?비준 거부인가?
3. 정부는 노총과 이미 협의하였거나 노총의 의견을 요청하였는가? 노총의 반응은 무엇이었는가?
4. 정부는 사용자와 협의하였는가? 사용자의 반응은 무엇이었는가?
5. C190 논의를 위한 관련된 노사정 기구가 있는가? 그렇다면, 이미 논의가 있었는가? 그 결과는 무엇이었는가?

과제

1. 필요하다면, 앞에서 서술한 간단한 발표를 가지고 비준절차에 관한 간명한 예비적 전체논의를 한다. 그렇지 않다면, 참가자들이 다음 사항에 대한 이해를 공유하도록 한다.

- C190와 관련하여 정부는 무엇을 했는가?
- 정부는 비준하려고 하는가 아니면 비준에 반대하는가?
- 정부가 노조 및 사용자와 협의했는가?
- 노조는 정부 및 사용자와 논의하였는가? 성과는 무엇이었는가?

2. 참가자들을 세 그룹으로 조직하고, 각 그룹에 아래의 활동과제를 부여한다.

첫째 그룹은 당신의 사업장, 기업, 부문 또는 국가 전체에서 노동자가 겪는 폭력과 괴롭힘의 증거를 제공하는 **연구조사** 계획을 세운다. 이것은 정부가 C190 비준을 지지하도록 설득하는데 필수적이다. 증거에는 학자, 여성단체, 인권 NGO, 경찰 또는 정부가 만든 통계나 보고서가 포함된다. 당신의 노조나 다른 단체가 수집하거나 언론에 보도된 노동자의 증언도 증거가 될 수 있다. 폭력이나 괴롭힘이 노동자(예컨대, 노동자의 신체적 또는 정신적 건강)에 미치는 영향의 증거도 증거에 포함된다. 증거에는 경제적 영향, 즉 생산성, 사용자의 평판 등에 미치는 영향의 증거도 포함된다.

둘째 그룹은 C190이 다루는 이슈들에 대한 **인식제고**를 어떻게 하고, 비준 필요성에 대한 노동자와 지역사회의 지지를 어떻게 만들 것인가를 숙고한다, 이것은 노조 조합원과 지도자, 지역사회 또는 일반대중의 인식을 어떻게 높일 것인가에 대한 계획을 포함한다. 이것은 교육프로그램, 언론보도, 공공적 행사(시위,

문화행사 등), 출판, 광고캠페인 등에 관한 아이디어를 포함할 수 있다. 물론 소셜미디어도 포함되지만, 더 실질적인 인식제고 전략의 일부가 아니라면 예컨대 페이스북이나 왓츠앱(WhatsApp) 캠페인을 계획하려는 유혹을 피하는 것이 중요하다.

셋째 그룹은 **로비와 옹호 활동** 계획을 세운다. 이 그룹은 '활동 4'의 성과를 참조하면서, 비준 여부를 결정하거나 거기에 영향을 미치는 핵심 인물들을 확인하고 로비 캠페인의 주요 목표집단이 누구인가를 찾아낸다. 소속 정당이 다른 의원들, 정부 장관, 종교지도자나 지역사회 지도자 등의 여러 행위자들은 다양한 이유로 C190 비준을 지지하거나 지지하지 않을 수 있다. 따라서 특정 그룹을 대상으로 한 구체적 캠페인 메시지나 슬로건을 개발하는 것이 중요하다. 우리는 로비 활동의 기회도 찾아야 한다. 예컨대, 면담 요청, 회의와 세미나 참여, 우호적 인사를 중개자로 활용하기 등이 있으며, 장관들이 참여하는 행사에서 피켓팅하기, 기업의 미디어 행사를 방해하기 등과 같이 더 공격적이거나 창의적인 방식도 있다. 참가자들이 "로비와 옹호 활동"의 의미를 분명히 인식하는지 확인하고 용어들을 설명하는 것이 바람직하다.

세 그룹 모두에게, 구체적이어서야 한다는 것을 강조할 필요가 있다. 예를 들어, "젠더 기반 폭력에 관하여 알아낸다"가 아니라 "어떻게 알아낼 것인가"를 말한다. "교육프로그램을 실시한다"가 아니라 "어떻게, 언제, 누구를 대상으로" 등을 충분히 생각한다. "미디어 캠페인"을 제안하는 것이 아니라 "어떤 미디어에, 어떻게, 언제?"를 말해야 한다.

각 그룹이 현실적 계획을 세우도록 하는 것도 필수적이다. 계획을 실현할 사람과 자원이 갖추어져 있는지 확신하지 못한 채 계획을 세우는 것은 아무 의미가 없다.

3. 각 그룹이 자신의 활동에 관한 유인물에 있는 질문들을 토론하고 자신의 아이디어와 계획을 플립차트에 적도록 한다.
4. 각 그룹이 이 과제를 끝내면, 자신의 플립차트를 벽이나 게시판에 붙이고 자신의 계획을 전체 회의에서 발표하게 한다.
5. 각 그룹의 발표가 끝난 후, 전체 그룹에게 다음 사항을 토론하게 한다.
 - 이것은 좋은 계획인가?
 - 계획은 실제적이고 달성할 수 있는가?
 - 서로 다른 요소들이 잘 들어맞는가?
 - 빠진 것은 없는가?
 - 우리가 계획을 실행하는데 필요한 자원을 갖고 있다고 확신하는가?

캠페인 전략 만들기

연구조사 그룹

▶ 목표

노동자가 겪는 폭력과 괴롭힘에 관한 증거를 제공하는 연구조사 계획을 작성하고, C190의 비준 필요성을 증명한다.

▶ 과제

다음의 질문들을 토론하고, 당신의 제안과 아이디어를 플립차트에 적는다.

- 폭력과 괴롭힘에 대해 어떤 증거를 수집해야 하는가?
- 누가 이런 증거를 이미 만들었을까?
- 우리 스스로 조사나 연구를 해야 하는가? 그렇다면, 이것을 어떻게 할 수 있을까?
- 우리와 함께 연구자료를 편집하거나 조사에 도움을 줄 사람은 누구인가? (학자, NGO 등)

캠페인 전략 만들기

인식제고 그룹

▶ 목표

C190이 다루는 이슈들에 대한 인식을 어떻게 높이고, 비준 필요성에 대한 노동자와 지역사회의 지지를 어떻게 만들 것인가를 숙고한다.

▶ 과제

다음 질문들을 토론하고 당신의 제안과 아이디어를 플립차트에 적는다.

- 우리 조합원 및 다른 노조의 인식을 어떻게 높일 수 있는가?
- 미디어와 일반대중의 인식을 어떻게 높일 수 있는가?
- 어떤 자원이 필요한가?
- 어떤 공공적 행사를 조직할 수 있는가?
- 도움을 줄 수 있는 핵심 동맹세력은 누구인가?

캠페인 전략 만들기

로비와 옹호 활동 그룹

▶ 목표

비준 여부를 결정하거나 거기에 영향을 미치는 핵심 인물들을 확인하고, 그들에게 강조할 구체적 캠페인 메시지나 슬로건을 개발하며, 로비 활동의 기회를 확인하거나 만든다.

▶ 과제

다음 질문들을 토론하고 당신의 제안과 아이디어를 플립차트에 적는다.

- 비준 여부를 결정하는 책임을 지는 핵심 인물은 누구인가?
- 로비활동의 핵심 목표집단은 누구여야 하는가?
- 사용할 가장 중요한 캠페인 메시지는 무엇인가?
- 로비 활동의 기회는 무엇인가? 이런 기회를 어떻게 만들 것인가?
- 통일된 로비활동 캠페인을 하기 위하여 다른 노조 및 동맹세력과 어떻게 협력할 것인가?

가능하다면, '활동 4'에서 만든 지도들을 참조하라.

추가 자료

국제산별노련(GUF) 공동 캠페인 자료

국제통합제조산별노련(IndustriALL), 국제사무노련(UNI), 국제가사노동자연맹(IDWF), 국제공공노련(PSI), 국제언론노련(IE)은 가맹조직들이 사용할, C190과 R206에 관한 공동 캠페인 자료를 만들었으며, 여기에는 로고, 포스터, 전단지가 포함된다.

전단지

<http://www.iuf.org/w/sites/default/files/ilo190flyer-e.pdf>

포스터

http://www.iuf.org/w/sites/default/files/poster_ilo_convention_190_en.pdf

C190 로고

<http://www.iuf.org/w/sites/default/files/ILO190EN.pdf>

활동 6

C190 기준을 위한 협상

▼ 진행자 노트

필요 시간

- 2-3 시간

준비사항

- C190과 R206의 사본

목표

- 노사정 협상 포럼에서 C190 기준을 위한 협상에 사용할 핵심 논거를 개발하고 이해한다.

과제

이것은 역할극 활동이며, 노조의 로비활동 이후에 ILO가 C190 기준을 논의하기 위하여 노사정 회의를 소집한다고 상정한다. 이 회의 준비를 위하여 논거와 협상에 임하는 입장을 개발하는 것이 중요하다. 참가자들은 노사정(노동자, 사용자, 정부) 각각의 대표자 역할을 할 것이다. 진행자는 회의를 주재하는 ILO 관리의 역할을 하거나 그런 역할을 할 사람(실제 ILO 소속의 사람도 가능)을 확인해야 한다. 이 연습을 해당 국가의 정치적 현실을 반영하여 그에 맞게 고쳐서 실시한다.

1. 참가자들을 노동자, 사용자, 정부의 세 그룹으로 조직하고, 각 그룹이 아래에 제시한 각각의 활동내용, 그리고 C190과 R206의 본문(전문 또는 요약본)을 참고하게 한다.

첫째 그룹은 **노동자**의 이익을 대표한다. 이 그룹은 C190 기준에서 민간부문과 공공부문의 노동자, 불안정 비공식 노동자, 유급직원, 남성과 여성, 지역사회의 여타 모든 노동자를 포함하여 모든 노동자의 이익을 고려해야 한다.

둘째 그룹은 **사용자**를 대표한다. 이 그룹에는 초국적기업, 국내 대기업과 국영기업, 중소기업을 대표하는 사람들이 포함되어야 한다.

셋째 그룹은 **정부**를 대표한다. 이 그룹에는 정부 수반(여컨대, 대통령), 노동부, 여성/평등부, 법무부, 경제개발부(또는 그에 상응하는 것), 그 외 적절한 정부 부처를 대표하는 사람들이 포함되어야 한다.

6

2. 각 그룹이 준비 회의를 열어 다음의 활동을 하도록 한다.
 - a. **각 참가자에게 구체적 역할을 부여한다:** 노동자 그룹에서 적어도 한 사람이 공공부문, 민간부문, 불안정 또는 비공식 경제의 노동자 등을 대표하게 한다. 사용자 그룹에서는 적어도 한 사람이 초국적기업, 국내 대기업과 국영기업, 중소기업을 대표하게 한다. 정부 그룹에서는 각 정부 부처를 대표하는 사람이 있도록 한다.
 - b. **수석 대변인을 뽑는다:** 정부 그룹에서는 정부 수반을 대표하는 사람이 수석 대변인이 된다고 가정한다.
 - c. **목적을 고려하고 협상전략을 준비한다:** C190과 R206의 본문을 참조하여, 각 그룹이 주요 조항에 동의하는가 동의하지 않는가, 어느 조항을 법률에 포함시키고 어느 조항을 배제할 것인가, C190을 비준해야 하는가, R206의 권고 중 어느 것을 채택할 것인가를 결정한다. 각 그룹은 필요하다면 어떤 이슈를 양보하고 어떤 이슈는 양보할 수 없는가를 결정할 수 있다.
 - d. **모두 발언을 위한 짧은 메모를 준비한다:** 노사정 회의에서 각 그룹의 입장을 밝히는 수석 대변인의 모두 발언을 위한 짧은 메모를 준비한다.
3. 각 그룹이 준비 회의를 마친 후, 노사정 회의의 첫번째 전체 세션을 소집한다. 공간이 허락한다면, 세 그룹이 세 블록으로 모여 앉도록 하고, 회의를 주재하는 ILO 대표자를 마주보게 말굽 형태로 자리를 배치한다.
4. 각 그룹의 대변인이 모두 발언을 하도록 요청하며, 노동자 그룹, 사용자 그룹, 정부 그룹의 순서로 한다. 예컨대, 각 그룹 당 5분씩 시간 제한을 둔다. 모두 발언에 대하여 질문하고 최초의 의견을 낼 수 있도록 추가로 몇 분을 더 준다.
5. 전체 세션을 정회하고, 각 그룹이 각각 별도의 논의를 하여 다음의 활동을 하게 한다.
 - a. 첫 번째 전체 세션에서 발표된 **모두 발언들을 숙고하고 분석한다.**
 - b. **그에 따라 협상에 임하는 입장을 수정한다.**
 - c. 수석 대변인을 위한 **짧은 메모를 준비한다.**
20분 정도의 시간을 준다.
6. 전체 세션을 다시 소집하여 노동자 그룹과 사용자 그룹 대변인의 발언을 듣고 이에 대한 정부 그룹의 입장을 듣는다.
7. 제기된 논점에 대한 전반적 논의와 협상을 위하여 회의를 연다. (ILO 대표로서) 당신의 역할은 세 그룹(대표단)이 합의에 이르도록 격려하는 것이며, 이상적으로는 정부가 C190 비준에 동의하게 하는 것이다.
8. 협상이 끝나면, 역할극을 마친다. 무엇을 학습했는가를 요약하기 위하여 다음의 질문을 하여 간단한 전체 토론을 한다.
 - 사용자와 정부가 비준에 반대하는 가장 그럴듯한 이유는 무엇인가?
 - 이에 대하여, 노동자가 제시할 수 있는 가장 중요한 반박 논리는 무엇인가?
 - 노조는 실제 세계에서 협상을 준비하면서 무엇을 해야 하는가?

C190 비준을 위한 협상

노동자 그룹

▶ 과제

당신은 노동자 대표로 구성된 대표단이며, C190과 R206을 논의하는 노사정 회의에 초청받아 참석한다. 당신의 전반적 목표는 C190을 비준하고 R206에 포함된 권고들을 실행하겠다는 정부의 동의를 받는 것이다.

1. 각 참가자에게 구체적 역할을 부여한다. 적어도 한 사람이 공공부문, 공식적 민간부문, 불안정 또는 비공식 경제의 노동자 등을 대표하게 한다.
2. 수석 대변인을 뽑는다.
3. 목적을 고려하고 협상전략을 준비한다. C190과 R206의 본문을 참조한다.
 - a. 비준을 해야 하는 가장 중요한 논거를 확인한다.
 - b. R206의 권고 중에서 실제 실행할 수 있는 가장 중요한 것들을 확인하고, 무엇을 우선과제로 할 것인가를 합의한다.
 - c. 당신이 생각하기에 사용자나 정부가 반대할 이슈들을 확인한다.
 - d. 협상 전략을 합의한다(강조할 이슈, 타협할 수 없는 이슈, 양보할 이슈 등)
 - e. C190과 R206은 가장 기본적인 최소 기준이라는 것을 기억하라. 당신은 어떤 조항들을 추가하려고 노력할 것인가?
4. 노사정 회의에서 노동자 그룹의 입장을 밝히는 수석 대변인의 모두 발언을 위한 짧은 메모를 준비한다.

C190 비준을 위한 협상

사용자 그룹

▶ 과제

당신은 C190을 논의하는 노사정 회의에 초청받아 참석하는 사용자 대표단이다. C190 비준과 R206 실행을 논의하기 위하여 노동자 그룹 및 정부 그룹과 협상을 하기 위한 당신의 입장을 준비한다.

1. 각 참가자에게 구체적 역할을 부여한다. 적어도 한 사람이 초국적기업, 국내 대기업과 국영기업, 중소기업, 자영업자 등을 대표하게 한다.
2. 수석 대변인을 뽑는다.
3. 목적을 고려하고 협상전략을 준비한다. C190과 R206의 본문을 참조한다.
 - a. 사용자 그룹에 영향을 미칠 C190과 R206의 이슈들을 확인한다.
 - b. 어떤 요소를 수용할 수 있고 어떤 요소를 반대할 것인가?
 - c. 협상 전략을 합의한다(강조할 이슈, 타협할 수 없는 이슈, 양보할 이슈 등)

앞선 준비 회의의 협의 과정에서 몇 개의 우려 사항들이 강조되었다.

 - 어떤 조치가 사용자의 비용을 증가시킬 가능성이 있는가?
 - 노동자의 잘못된 행위에 대하여 왜 사용자가 책임을 져야 하는가?

- 사업장 바깥에서 일어난 폭력이나 괴롭힘 행위에 대하여 사용자가 책임을 져야 할 위험이 있는가? 특히,
 - 가정폭력에 대하여 사용자에게 책임을 묻는 것이 어떻게 가능한가?
 - 노동자가 출퇴근 중에 발생한 폭력이나 괴롭힘에 대하여 사용자에게 책임을 묻는 것이 어떻게 가능한가?
 - 새로운 입법은 사용자, 특히 중소기업에게 더 많은 관료주의와 번거로운 절차를 만들어낼 것인가?
 - C190과 R206에 포함된 조치들이 기업 경영에 개입할 수 있는 노조의 힘을 강화할 것인가?
 - 새로운 규제는 노동자가 괴롭힘의 위험이 있다고 주장하면 작업이나 생산을 중단할 수 있다는 것을 의미할 것인가?
4. **노사정 회의에서 사용자 그룹의 입장을 밝히는 수석 대변인의 모두 발언을 위한 짧은 메모를 준비한다.**

C190 비준을 위한 협상

정부 대표단

▶ 과제

당신은 정부를 대표한다. 당신의 과제는 C190 비준을 노동자 그룹 및 사용자 그룹과 협상하기 위하여 협상에 임하는 입장을 준비하는 것이다.

1. **각 참가자에게 구체적 역할을 부여한다. 적어도 한 사람이 정부 수반(예컨대, 대통령), 노동부, 여성/평등부, 법무부, 경제개발부(또는 그에 상응하는 것), 그 외 적절한 정부 부처를 대표하도록 한다.**
2. **정부 수반을 대표하는 사람이 당신의 대변인이 된다.**
3. **목적은 고려하고 협상전략을 준비한다. C190과 R206의 본문을 참조한다.**
 - a. 정부 정책이나 국가 경제에 영향을 미칠 수 있는, C190의 가장 중요한 요소들을 확인한다.
 - b. 정부 지출을 늘리거나 정부의 역량에 압박을 가할 C190의 요소들을 확인한다.
 - c. 당신이 생각하기에 노동자나 사용자가 반대할 이슈들을 확인한다.
 - d. 당신이 수용하거나 고려할 수 있는 C190과 R206의 요소들을 확인한다.
 - e. 협상 전략을 합의한다(강조할 이슈, 타협할 수 없는 이슈 등)

6

부처 자문관들과의 사전 협의는 몇 가지 우려를 강조하였다.

- 비준은 예산에 영향을 미칠 것인가?
 - 폭력 행위에 대한 책임을 질 두려움 때문에 비준은 기업이 더 많은 노동자, 특히 여성을 고용하지 않게 할 것인가?
 - 우리는 합의된 새로운 법률과 규정을 시행할 역량이 있는가?
 - 우리는 필요한 훈련을 제공할 역량이 있는가?
 - 우리는 새로운 법률을 비공식 경제에서 어떻게 시행할 수 있는가?
4. 노사정 회의에서 정부의 입장을 밝히는 수석 대변인의 모두 발언을 위한 짧은 메모를 준비한다.

추가 정보

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

이것은 C190 원문의 전문이다.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

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

이것은 R206 원문의 전문이다.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Video: What is C190?, Common GUF Campaign

이것은 C190의 몇 가지 핵심 측면을 설명하는 비디오이다.

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

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

이것은 C190과 R206의 가장 중요한 부분들을 강조하는 미니 가이드이다.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf

국제노총(ITUC) Video

[#RATIFYC190 FOR A WORLD OF WORK FREE FROM VIOLENCE AND HARASSMENT \(ENG\) - 유튜브](#)

활동 7

C190과 R206을 단체협약과 사업장 정책에 통합하기

진행자 노트

필요 시간

- 2-3 시간

준비사항

- 플립차트와 펜
- 플립차트 걸이, 적당한 벽 또는 게시판

목표

- 폭력과 괴롭힘을 단체협약으로 통합하기 위해, C190과 R206에 포함된 특정 조항들을 발전시키고 상황에 맞게 수정한다. 단체협약은 사업장 단체협약, 기업전체 단체협약, 산업부문 단체협약일 수 있다. 단체협약은 안전과 보건에 관한 사업장 정책을 포함할 수 있으나 이것은 '활동 9'에서 더 구체적으로 다룬다.

일차적으로 이 활동은 확인된 사용자가 있는 공식 고용관계의 임금노동자를 조합원으로 하는 노조대표자들을 위하여 설계된 것이지만, 다른 노동자 집단을 위하여 상황에 맞게 고쳐서 활용할 수 있다. 예컨대, 자영업 노동자 노조이거나 비공식 경제에서 일하는 조합원을 가진 노조라면, 단체협약의 상대방은 사용자보다는 노동조건에 대하여 상당한 권한을 가진 정부 기구(경찰 등)나 지자체일 수 있다.

과제

1. 가능하다면 특정 부문이나 사업장을 토대로 참가자들을 소그룹으로 조직한다. 남성그룹, 여성그룹 또는 혼성그룹으로 할 것인가를 결정하고 그에 따라 조직한다.
2. 'ILO의 사업장 정책 권고'라는 유인물(아래 참조)을 배포하고 읽어주며, 모든 사람이 이 정책 권고를 이해하는가를 확인한다.
3. 모든 참가자에게 아래의 활동 내용을 배포하고 읽어 준다.
4. 활동을 소개한다.
 - 가능하다면, '훈련진행자 가이드' 2.5절 '노동세계의 폭력과 괴롭힘에 관한 단체교섭'의 사례들을 활용하여 가능한 답변들을 예시한다.
 - 이 그룹이 이전에 '활동 1'('폭력과 괴롭힘을 이해하기')을 마쳤다면, 첫 번째 질문을 반복하기보다는 그 결과를 참조하라.

- 질문 3에서 언급한 관련된 단체협약이 있으면, 그 사본을 입수하여 모든 참가자에게 배포하고 그 단체협약을 어떻게 강화하거나 개정할 수 있는가를 토론했다.
 - 모든 사람이 그저 일반원칙보다는 자신의 사업장이나 부문, 그리고 노동자가 겪는 특정 유형의 폭력에 대응한 실제적 제안을 하도록 격려했다.
5. '실제적 조치', '절차', '훈련', '모니터링과 평가'의 제목을 붙인 4개의 플립차트를 참가자 모두가 볼 수 있도록 게시판, 벽 또는 기타 표면에 게시한다.
 6. 그룹들이 활동을 마친 후, 각 그룹이 전체 회의에서 돌아가며 자신의 제안들을 발표하게 한다.
 7. 그룹들이 구체적인 조항들을 제안하면 그것들을 적절한 플립차트에 적는다.
 8. 세션을 마치면서, 4개의 플립차트 각각에 있는 제안들을 요약한다.

ILO의 사업장 정책 권고

C190은 사용자가 노동자 및 노동자 대표와 함께, 젠더 기반 폭력을 포함하는 폭력과 괴롭힘에 관한 사업장 정책을 채택하고 실행해야 한다고 분명히 말한다.

R206에 의하면, 사업장 정책은 다음을 포함해야 한다.

- 폭력과 괴롭힘을 용납하지 않을 것이라는 명확한 입장
- 폭력과 괴롭힘 방지 프로그램 확립과 목표 설정
- 명확히 규정된 사용자와 노동자의 책임
- 폭력과 괴롭힘을 제거, 관리, 방지하기 위한 조치들: 다음을 포함
 - 신고와 조사 절차에 관한 정보 제공
 - 모든 폭력과 괴롭힘 사건을 충분히 검토하고 그에 대한 조치를 취하도록 한다
 - 관련된 사람들의 프라이버시, 신고자와 증인의 비밀을 보호한다.
 - 신고자, 피해자, 증인을 가해나 보복으로부터 보호한다

그러나 이것은 정책이 포함해야 할 최소한의 것일 뿐이라는 점을 기억하라. 노조는 이것 이상의 사업장 정책을 교섭해야 한다. 정책은 다음을 포함할 수 있다.

- 폭력과 괴롭힘의 포괄적 정의
- 정책은 모든 노동자를 포괄하고 취약 그룹을 인정하며, 노동세계를 다루어야 한다.
- 분쟁해결기구와 시행기구
- 처벌, 구제책, 피해자/생존자를 위한 지원
- 실행을 모니터링 할 공동위원회
- 정책에 관한 훈련과 인식 제고
- 정책의 효과성을 확보하기 위한 시행, 모니터링, 평가
- 젠더 대응형 접근법의 채택

C190과 R206을 단체협약에 통합하기

▶ 목표

C190을 단체협약에 통합한다.

▶ 과제

A. 다음 질문들을 토론한다.

1. 우리 사업장이나 부문에서 폭력과 괴롭힘의 가장 중대한 위험은 무엇인가?
2. 이 위험을 방지하거나 최소화 하고 차별금지와 평등을 촉진하기 위해 사용자가 취해야 할 실제적 조치는 무엇인가?
3. 폭력과 괴롭힘에 대처하기 위해 강화하거나 개정할 수 있는 단체협약이 이미 있는가?
4. 노동자가 폭력과 괴롭힘 사건이나 위협을 당하면, 어떤 절차들이 있어야 하는가?
5. 경영자와 피고용자에게 어떤 훈련을 제공해야 하는가?
6. 사용자와 노조는 폭력과 괴롭힘을 방지하기 위한 정책과 절차의 효과성을 어떻게 모니터링 하고 평가해야 하는가?

B. 플립차트를 이용하여, 사용자와의 교섭을 통한 단체협약의 토대로 사용할 4개 조항의 간단한 초안을 작성한다, 여기에는 다음이 포함된다.

- 실제적 조치
- 절차
- 훈련
- 모니터링과 평가

C. 전체 회의에서 제안들을 발표할 사람을 지명한다.

활동 8

C190을 위한 국제적 조직화

▼ 진행자 노트

필요 시간

- 하루

준비사항

- 3개 도시/국가에서 열리는 소그룹 회의를 위한 장소. 각 장소는 다음의 것들을 갖추어야 함
 - 노트북, 마이크, 카메라
 - 양질의 인터넷 접속
- 각 그룹과 함께 할 지역 진행자

목표

- 여러 국가 노조들의 연대와 협력으로 폭력과 괴롭힘에 관한 캠페인을 만들고, 국경과 부문을 초월한 노조 협력의 중요성을 강조한다.

이것은 '여성에 대한 폭력을 끝내기 위한 국제적 조직화'의 하루 프로그램 사례이며, 지역 소그룹 활동을 그룹들 사이의 온라인토론과 결합한다. 그것은 여러 나라에서 동시에 활동하는 토론 그룹들을 연결하기 위해 화상회의 소프트웨어(예컨대, 줌, 마이크로소프트 팀즈, 블루진)를 활용한다. 그것은 '전통적인' 대면 소그룹 토론과 국제적 온라인 교류를 결합하여 사용한다.

이것은 그러한 활동이 어떻게 설계될 수 있는가를 순전히 예시하기 위한 것이고, 3개 그룹이 하루 동안 정보와 아이디어를 공유한다고 가정한다. 이 활동은 협력하는 여러 나라의 노조들이 직접 조직할 수 있거나 국제산별노련이 조직하는 캠페인의 일부로 실시할 수 있다.

단순화를 위해, 3개 그룹이 같은 언어를 사용한다고 가정한다. 동시통역이 있는 2개 이상의 언어로도 이런 활동을 할 수 있으며, 이 경우 전체 세션 동안 통역사 팀이 온라인으로 활동해야 한다.

상당한 국제적 공급사슬을 포함하는 산업에서 C190과 R206의 원칙을 글로벌프레임워크협약에 포함시키기 위하여 특정 초국적기업의 조합원을 조직하는 노조나 지역 캠페인을 조직하려고 하는 이웃 국가들의 노조 대표자 그룹을 위하여 이 활동을 목적에 맞게 고쳐서 활용할 수 있다. 또한 성공적으로 비준캠페인을 했던 다른 노조들로부터 배우기 위하여 노조가 이 활동을 활용할 수 있다.

그룹들 사이의 온라인 학습프로그램 사례

여성에 대한 폭력을 끝내기 위한 국제적 조직화

시간 (CET)*	그룹 1 (이집트 카이로)		그룹 2 (요르단 암만)		그룹 3 (파키스탄 카라치)	
08:00	09:00	소개와 환영	09:00	소개와 환영	12:00	소개와 환영
08:30	09:30	그룹 활동: 젠더 기반 폭력의 이해	09:30	그룹 활동: 젠더 기반 폭력의 이해	12:30	그룹 활동: 젠더 기반 폭력의 이해
09:30	그룹 소개와 환영					
09:45	비디오: '폭력과 괴롭힘에 관한 노동자 이야기' (IndustriALL,** 2017) https://www.youtube.com/watch?v=SvAqJqoOAZY (1:37)					
09:50	그룹 활동 보고와 토론					
11:00	12:00	휴식	12:00	휴식	15:00	휴식
12:00	13:00	그룹 활동: C190을 이용하여 가정폭력에 대처하기	13:00	그룹 활동: C190을 이용하여 가정폭력에 대처하기	16:00	그룹 활동: C190을 이용하여 가정폭력에 대처하기
13:00	그룹 활동 보고					
13:30	토론: 여성에 대한 폭력을 끝내기 위한 국제연대					
14:00- 15:00	15:00- 16:00	그룹 활동: 행동계획과 결론	15:00- 16:00	그룹 활동: 행동계획과 결론	18:00- 19:00	그룹 활동: 행동계획과 결론

* CET: 중부유럽 표준시

** IndustriALL: 국제통합제조산업노련

프로그램 진행자의 과제

1. 미리, 지역진행자들과 프로그램 및 활동을 논의하고, 지역에서 인쇄할 수 있게(또는 비디오 화면으로 볼 수 있게) 프로그램과 유인물을 배포한다.
시간대와 참가자 참여가능성을 고려하여 프로그램 시간을 정한다. 전체 세션과 전체적 조정을 위한 프로그램 진행자, 그리고 기술적 지원을 제공하고 '채팅방' 의견을 모니터링 하며 세션을 녹음하는 등의 역할을 할 화상회의 '호스트'를 지명한다.
2. 프로그램은 오프라인으로 시작하며, 지역진행자가 참가자를 환영하고 참가자들을 서로 소개하도록 하며, 하루 프로그램을 소개한다.
3. 각 지역진행자는 첫 번째 그룹 활동 '**젠더 기반 폭력의 이해**'('활동 2'를 보라)를 소개한다. 그 후 각 그룹은 온라인 전체 세션에서 발표할 간단한 보고(최대 10분)를 준비할 1-2명의 참가자를 지명한다.
4. 모든 그룹이 전체 화상회의에 접속한다. 각 진행자(또는 지명된 참가자)는 자신의 그룹을 전체 회의에 소개하고, 참가자의 소속 노조, 직업, 노조의 직책 등을 간단히 설명한다.
5. 전체 토론의 도입부로서 비디오를 보여준다.
6. 각 그룹이 '젠더 기반 폭력의 이해' 활동의 보고를 발표하게 한다.
7. 그룹 보고에서 제기된 주요 논점들을 요약하며, 종합 토론과 의견 제시를 위한 전체 회의를 열고 서로 다른 보고들 사이의 차이와 비교를 강조한다.
8. 휴식을 위하여 세션을 정회한다.
9. 휴식 후, 각 지역진행자는 두 번째 그룹 활동 '**C190을 이용하여 가정폭력에 대처하기**'('활동 11'을 보라)를 소개하며, 온라인 전체 세션에서 발표할 간단한 보고(최대 10분)를 준비할 1-2명의 참가자를 다시 지명한다.
10. 모든 그룹은 전체 화상회의에 다시 접속하며, 각 그룹은 'C190을 이용하여 가정폭력에 대처하기' 활동의 보고를 발표하게 한다.
11. 그룹 발표 이후, '**여성에 대한 폭력을 끝내기 위한 국제연대**'에 관한 전체 토론을 간단히 소개하고 다음의 질문을 한다.
 - a. 여성에 대한 폭력을 끝내기 위한 캠페인에서 우리는 서로 돕기 위하여 무엇을 할 수 있는가?
 - b. 우리는 서로 무엇을 배울 수 있는가?
 - c. 우리는 당장 어떤 실제적 행동을 함께 할 수 있는가?
12. 전체 세션을 종료한다.
13. 마지막 그룹 활동으로, 하루의 활동에서 무엇을 배웠고 그 결과 그룹으로서 또는 개별적으로 무엇을 하려고 하는가를 참가자들과 토론한다. 이것은 마지막 온라인 전체토론의 결론과 함께 행동계획의 토대를 이루어야 한다.

활동 9

C190을 산업안전보건정책에 통합하기

제1부

▶ 진행자 노트

필요 시간

- 1.5 시간

준비사항

- 우편엽서 크기의 카드
- 플립차트와 마커펜
- 압정, 접착테이프 또는 접착제
- 카드를 게시할 충분한 벽 공간 또는 게시판

목표

- 활동가들이 자신의 부문이나 사업장에서 폭력과 괴롭힘의 위험요인을 확인하도록 돕는다.

이 활동은 참가자들이 폭력과 괴롭힘의 발생가능성을 높일 수 있는 위험요인들을 확인할 수 있게 한다. 이것은 참가자들이 협상에 사용할 더 좋은 논거를 만들고 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 방지하고 그에 대처하는 더 강력한 산업안전보건(OSH)정책을 개발하는데 도움을 줄 것이다.

과제

1. 가능하다면, 부문, 사업장 또는 직업을 토대로 참가자들을 소그룹으로 조직하고, 각 그룹에 세 묶음의 카드(묶음 당 5장), 플립차트, 마커펜을 지급한다.
2. 과제 질문(또는 해당 부문과 관련된 샘플 위험평가 설문지나 조사)을 이용하여, 참가자들이 자신의 부문에서 폭력과 괴롭힘의 위험을 높이는 요인들을 숙고하고 자신들이 확인한 위험을 카드에 적도록 한다. '훈련진행자 가이드' 1.3절 '누가 가장 큰 위험에 처해 있는가'는 위험 확인의 경험이 없는 참가자들에게 유용한 도구가 될 수 있다.
3. '높은 위험', '중간 위험', '낮은 위험'으로 표시된 3개의 게시 영역을 준비한다.
4. 카드에 적는 작업이 끝나면, 각 그룹이 확인된 각 요인의 위험 정도를 평가하여 적합한 게시 영역에 각 카드를 붙이도록 한다.
5. '높은 위험'과 '중간 위험'을 야기하는 요인들을 고려하면서, 플립차트와 마커펜을 이용하여 참가자들이 이 위험들에 대처하기 위해 이미 취하고 있는 조치와 앞으로 취해야 할 조치를 토론하게 한다.
6. 참가자들이 전체 토론에서 의견을 발표하게 한다. .

특히 참가자들이 안전과 보건 대의원으로서 경험이나 훈련이 있다면, 위험평가 체크리스트/설문지/조사 샘플을 이 활동에 포함시킬 수 있다. 참가자들은 자신의 노조 사례를 이용할 수도 있고, 당신이 아래에 포함된 사례의 하나를 배포할 수도 있다.

위험평가 샘플

- 캐나다공공노조(CUPE)는 제3자로부터의 폭력을 확인하기 위한 폭력위험 평가/조사 체크리스트 샘플을 만들었다.
https://cupe.ca/sites/cupe/files/05_-_violence_hazard_assessment_and_inspection_checklist_-_final.pdf
- <https://workplacel.ca/site/uploads/2019/06/20191203-Workplace-Violence-Risks-web.pdf>

폭력과 괴롭힘의 위험 요인 확인하기

▶ 목표

사업장이나 부문에서 폭력과 괴롭힘의 위험 요인을 더 잘 이해할 수 있게 돕는다.

▶ 과제

소그룹으로 조직한다. 당신의 경험으로부터 당신의 사업장이나 부문에 어떤 폭력과 괴롭힘 위험이 있는지 생각한다. 각각의 사례를 하나의 카드에 적는다. 토론에서 다음의 사항들을 숙고한다.

- 작업조직이 노동자를 폭력과 괴롭힘에 노출시키는가? 어떻게 노출시키는가?
- 노동조건이나 작업방식이 폭력과 괴롭힘의 위험을 야기하는가?
- 불안정한 일자리인가?
- 관리자, 경영자, 인사관리가 피고용자를 관리하는 방식이 폭력과 괴롭힘의 위험을 야기하는가?
- 노동자는 특정한 위험에 직면하는가? : 제3자와 안전하지 않은 접촉, 혼자서 또는 개인가정에서 일하기, 야간 노동, 현금이나 귀중품 취급 등
- 우리 부문에서 일하는 취약 그룹이 있는가? 그들은 폭력과 괴롭힘의 위험이 더 큰가? 이 그룹은 일터에서 차별 받는가?
- 강력한 남성성, 성차별주의 또는 마초적 행위의 문화가 일터에 있는가?

이것을 하고 나서, 각 요인이 높은 위험, 중간 위험 또는 낮은 위험을 야기하는가를 숙고하고 그것을 적절한 게시 영역에 붙인다.

그리고 나서 '높은 위험'과 '중간 위험' 요인들을 고려하면서, 이 위험들에 대처하기 위해 이미 취하고 있는 조치와 앞으로 취해야 할 조치에 관하여 생각한다. 당신의 아이디어를 플립차트에 적고 전체 회의에서 의견을 제시한다.

C190을 산업안전보건정책에 통합하기

제2부

▼ 진행자 노트

필요 시간

- 2 시간

준비사항

- (가능하다면) 참가자 사업장의 산업안전보건(OSH)정책 문서
- 플립차트와 마커펜

목표

- C190과 R206을 사업장의 OSH 정책에 통합한다.

이 활동은 참가자들이 잠재적 폭력과 괴롭힘에 대한 노동자의 노출을 줄이기 위해 OSH 정책의 어떤 변화가 가능할 것인가를 깊이 생각하게 할 수 있다. 이 지식을 OSH 정책에 통합하기.

과제

1. 사업장이나 부문에 따라 참가자들을 소그룹으로 조직한다.
2. 가능하다면, 참가자들에게 자신의 사업장의 현재 OSH 정책 사본을 배포한다. 각 그룹의 참가자들이 소속 사업장이 다르다면, 하나의 OSH 정책을 택하여 작업한다. 또는 OSH 정책을 구할 수 없으면, 제공된 OSH 정책 사례(아래 참조)의 사본을 배포한다.
3. 모든 그룹이 OSH 정책을 읽고 다음을 토론하도록 한다.
 - a. OSH 정책은 폭력과 괴롭힘을 포함하는가?
 - b. OSH 정책은 젠더 시각을 포함하는가?
 - c. 어떤 필수적 변화가 필요한가?
4. 플립차트를 이용하여, 각 그룹이 폭력과 괴롭힘을 OSH 정책에 통합하기 위한 **6개의 가장 중요한 변화를 제안**하고 적도록 한다.
5. 이 활동이 끝나면, 각 그룹이 자신의 제안을 전체 회의에서 발표하도록 한다.
6. 발표에서 제기된 주요 논점을 요약한다.
7. OSH 관리를 다루는 C190과 R206의 핵심 요소들에 주목하고(‘훈련진행자 가이드’ 2.2절 ‘폭력과 괴롭힘을 OSH에 통합하기’를 보라), 이것들이 개정된 OSH 정책에 포함되어 있는가를 묻는다.
 - a. 노동자와 노동자의 대표자는 다음의 권리를 갖는다.
 - 위험 평가와 확인을 포함한 사업장 보건안전정책의 설계, 실행, 모니터링에 **참여할 권리**

- 정보와 훈련의 제공을 포함하여 어떤 방지조치가 채택되었는가를 **알 권리**
 - 폭력 또는 괴롭힘 때문에 보건과 안전에 심각한 위험을 제기하는 업무 수행을 **거부할 권리**
- b. C190은 경영진이 **젠더 대응형 접근법**을 채택하고 OSH 관리의 모든 단계에서 여성과 협의하고 여성을 포함시킬 것을 요구한다.
- c. C190과 R206은 **가정폭력**을 노동세계의 폭력과 괴롭힘의 범위에 포함한다. OSH 정책은 가정폭력의 정의, 가정폭력이 노동생활에 미치는 영향의 인식, 가정폭력의 피해자/생존자를 지원(유급휴가 포함)해야 할 사용자의 책임과 그런 내용을 담은 규정을 포함해야 한다.

참가자들이 제1부 활동에서 배운 것을 활용하여 적절한 조치를 개발하고 OSH 정책에 필요한 변화를 제안하도록 격려한다.

ILO는 『**폭력과 괴롭힘이 없는 안전하고 건강한 노동환경**』이라는 포괄적 보고서를 발간하였다. 이 보고서에는 사업장 수준의 조치와 향상된 OSH 관리시스템에 관한 많은 자세한 권고와 조언이 담겨 있다. 특히 참가자들이 보건안전대의원으로서 어느 정도 경험이나 훈련이 있다면, 이런 권고와 조언을 이 활동에 포함시킬 수 있다.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

▶ 목표

현재의 OSH 정책을 평가하고, 폭력과 괴롭힘 이슈를 통합하는 개정안을 제안한다.

▶ 과제

1. 제공된 OSH 정책을 읽는다.
2. 다음 질문들을 토론한다.
 - a. OSH 정책은 폭력과 괴롭힘을 포함하는가?
 - b. OSH 정책은 젠더 시각을 포함하는가?
 - c. 어떤 필수적 변화가 필요한가?
3. 플립차트를 이용하여, 폭력과 괴롭힘 이슈를 OSH 정책에 통합하기 위한 6개의 가장 중요한 제안을 간단히 적는다.
4. 제안된 개정안을 전체 회의에서 발표할 사람을 지명한다.

산업안전보건(OSH)정책 사례

1. 전반적 정책

1.1 정책방침

경영진은 관련 법률과 법적 돌봄 의무에 따라, 자신의 부지 내의 모든 노동자 및 여타의 방문자를 위하여 (합리적으로 실행 가능한 한) 안전하고 건강한 노동환경을 제공할 자신의 보건안전의무를 인정하고 받아들인다. 더 구체적으로는 다음과 같다.

- 부지 내의 모든 인력의 보건, 안전, 복지를 보호하기 위한 합리적으로 실행 가능한 모든 조치를 취한다.
- 인력의 보건과 안전을 보호하고 수행하는 모든 작업이 보건이나 안전에 불필요한 어떤 위험도 발생시키지 않도록 정규 시설을 갖춘 적절한 노동조건을 제공한다.
- 모든 안전 문제, 있을지 모를 위험의 확인, 위험하거나 불만족스러워 보이는 모든 조건의 보고에서 부지 내의 사람들이 협력하도록 권고한다.
- 안전한 공장, 장비, 작업시스템의 제공과 유지를 보장한다.
- 물품과 물질의 사용, 취급, 저장, 운송을 위한 안전한 방식을 유지한다.
- 모든 사람이 위험을 피하고 자신의 안전과 건강을 확보할 수 있도록 충분한 정보, 지침, 훈련, 감독을 제공한다.

- 특별한 보건안전 책임을 맡은 인력(예컨대, 보건안전 담당관이나 대의원으로 임명된 사람)에게 구체적 정보, 지침, 훈련, 감독을 제공한다.
- 일반대중의 건강과 안전에 대한 어떠한 위험으로부터도 보호할 안전 조치를 합리적으로 실행 가능한 한 취한다.
- 피고용자의 건강과 안전에 대한 위험을 적절하고 충분히 평가한다.
- 출산했거나 임신 중인 여성과 18세 이하의 청년에 대한 위험을 구체적으로 평가한다.
- 우리의 부지 내에 있는 다른 사용자의 노동자들이 노출될 수 있는 모든 위험에 관한 정보를 해당 사용자에게 제공한다.

정책방침과 절차는 해마다 보건안전소위원회가 재검토해야 한다. 정책방침과 절차에 관한 개정안을 포함한 재검토 보고서는 경영진에게 제출되어야 한다.

12 경영진의 의무

경영진은 다음의 의무가 있다.

- 노동자의 보건과 안전에 대한 위험을 평가하고 이 평가에서 필요하다고 확인된 조치들을 실행한다.
- 위험평가의 중요한 결과들과 보건안전조치 계획을 기록한다.
- 시행 중인 보건안전조직과 계획을 포함하여 보건안전 정책방침을 작성하고 노동자들이 이 정책방침을 주목하게 한다.
- 보건안전책임을 지원해 줄 역량 있는 사람을 임명한다.
- 긴급사태 대응절차를 수립한다.
- 적절한 응급치료 시설을 제공한다.
- 사업장이 예컨대 환기, 온도, 조명, 그리고 위생·샤워·휴게 시설에 대한 보건, 안전, 복지 요건을 반드시 충족하도록 한다.
- 작업장비가 보건과 안전에 관한 한 반드시 그 의도된 용도에 적합하고 제대로 유지되고 사용되도록 한다.
- 건강을 해칠 수 있는 물질에 노출되는 것을 방지하거나 적절히 통제한다.
- 타기 쉽거나 폭발성 있는 위험물, 전기장비, 소음 또는 방사선의 위험에 대하여 사전예방조치를 취한다.
- 몸으로 하는 위험한 취급작업을 피하고, 피할 수 없다면 부상의 위험을 줄인다.

- 다른 수단에 의해서 적절히 통제되지 않는 위험이 있는 곳에서는 보호복이나 보호장비를 무료로 제공한다.
- 적절한 안전 표지판을 제공하고 유지하도록 한다.
- 일정한 부상, 질병, 위험한 사건은 적절한 보건안전 집행당국에 보고한다.

13 노동자의 의무

노동자도 다음의 의무가 있다.

- 자신의 보건과 안전, 그리고 자신이 하는 행동이나 하지 않는 행동에 의해서 영향 받을 수 있는 다른 사람들의 보건과 안전을 위하여 합당한 주의를 기울인다.
- 보건과 안전에 관하여 경영진과 협력한다.
- 개인보호장비를 포함하여, 사용자가 제공하는 작업물품들을 훈련이나 지침에 따라 올바르게 사용한다.
- 일터에서 발생하는 부상, 사고나 위험한 사건(일반대중이 관련된 것들도 포함)을 최대한 빨리 보고한다.

2. 보건과 안전의 조직

2.1 보건안전소위원회

경영진은 경영진과 직원 대표를 포함하는 보건안전소위원회를 임명한다. 그 기능은 다음과 같다.

- 보건안전 정책과 절차를 재검토한다.
- 부지에 대한 안전점검 시찰을 실시한다.
- 건강에 해로운 물질에 관한 평가를 포함한 위험평가를 반드시 실시하도록 한다.
- 보건안전 책임을 반드시 이행하도록 필요한 조치를 취한다.
- 보건안전 책임의 이행실적을 경영진에게 보고한다.

2.2 안전점검 시찰

보건안전소위원회는 6개월마다 부지의 안전점검 시찰과 조사를 하고 경영진에게 보고해야 한다. 안전점검 시찰의 결과에 따른 모든 필요한 조치들은 합리적이고 실행 가능한 경우 실시해야 한다. 안전점검 시찰은 사고기록부의 조사를 포함해야 한다.

2.3 보건안전 규칙

모든 노동자는 일터의 활동에서 사고를 피하도록 주의해야 하며, 다음의 일반규칙을 준수해야 한다.

- 사고기록부: 노동자가 입은 모든 부상은 아무리 경미하더라도 사고기록부에 기록해야 한다.
- 화재 예방조치: 모든 인력은 화재탈출 경로와 절차를 숙지해야 하며 화재와 관련한 지침을 따라야 한다.

- 장비와 기구: 경영진이 제공하거나 구체적으로 인정한 것 이외에는 어떤 장비나 기구도 사용할 수 없으며, 그런 장비와 기구의 사용에 관한 지침은 정확하게 준수해야 한다.
- 안전대피로: 복도와 출입구에는 장애물이 없어야 하고 적절한 조명이 있어야 한다.
- 유지관리: 결함 있는 장비, 비품, 구조물은 지체 없이 보고해야 한다.
- 위생과 폐기물 처리: 폐기물 처리 시설은 청결하고 위생적 상태로 유지되어야 한다. 폐기물은 적절한 방식으로 처리해야 한다.
- 디스플레이스크린 장비: 노동자는 적어도 한 시간마다 5분씩 디스플레이스크린 장비로부터 휴식을 갖도록 권고한다. 만일 노동자가 그러한 장비 사용의 전적인 혹은 부분적인 결과일 수 있다고 믿는 시력 장애나 기타 불편을 경험하면 해당 기업/조직의 비용으로 시력검사를 할 권리가 있다고 알린다.
- 알코올, 약물, 담배: 부지 내에서 흡연과 약물의 사용(의사의 지시에 따른 것은 제외)은 항상 금지된다. 취하게 하는 물질(알코올)의 사용은 근무시간에 금지되며, 어떤 피고용자/자원봉사자도 알코올이나 약물(의사의 지시에 따른 것은 제외)의 영향 하에서 임무를 수행해서는 안 된다.

활동 10

가정폭력에 관한 신화를 문제 삼기

진행자 노트

필요 시간

- 1 시간

준비사항

- 카드와 마커펜
- 압정 또는 접착제
- 게시판 또는 벽 공간
- '가정폭력 신화 부수기'(아래를 보라) 사본 - 각 참가자에게 한 부씩 배포하기에 충분한 양 준비

목표

- 흔히 갖고 있는, 가정폭력 신화를 토론하고, 가능한 반박논리를 깊이 생각한다.

준비

아래의 진술들을 카드에 적는다. 하나의 카드에 한 진술을 적는다.

알코올과 약물이 가정폭력을 야기한다.	어떤 사람들은 폭력을 좋아한다.	그것은 그저 1 회성 사건, 감정의 범죄였다.	가정폭력은 그렇게 흔하지 않다.
스트레스가 가정폭력을 야기한다.	그녀/그가 그를 자극했기에 그것을 당해도 썼다	폭력이 그렇게 나쁘다면 그녀/그가 떠날 것이다.	여성은 모르는 사람에게 공격 당할 가능성이 더 크다.
가해자들은 폭력적 가정에서 성장한다.	가해자들은 정신적 질병이 있다.	가정학대는 항상 신체적 폭력을 포함한다.	내가 볼 때 그들은 언제나 행복한 커풀처럼 보인다.
가정폭력은 가난한 가정에서만 일어난다.	가정폭력은 사적 문제이다. 비밀리에 일어나는 일은 거기에 머물러야 한다.	모든 커풀은 주장한다. - 그것은 가정폭력이 아니다.	그것이 시작됐을 때 그녀/그는 누구에게도 말하지 않았다. 그녀/그는 틀림없이 거짓말을 하는 것이다.
남성도 여성만큼 가정폭력을 경험한다.	가정폭력은 노조 이슈가 아니다.	* 다음 제목이 붙은 세 개의 벽 공간이나 게시판을 준비한다: "우리는 이것이 진실이라 믿는다", "우리는 이것이 거짓이라 믿는다", "우리는 이것이 부분적으로 진실이라 믿는다"	

과제

1. 참가자들을 그룹으로 조직하고, 카드들을 무작위로 그룹들에게 나눠준다.
2. 각 그룹이 카드에 있는 진술을 깊이 생각하고 각각의 진술이 진실, 거짓, 또는 부분적 진실인가를 결정하게 한다.
3. 각 그룹이 각각의 카드를 관련된 게시 영역에 붙이도록 한다.
4. 모든 카드가 게시 영역에 게시되면, 참가자들을 게시 영역 주위로 모은다.
5. 순서대로 각 카드를 들어서, 각 그룹이 그 카드가 진실, 거짓 또는 부분적 진실인가를 토론하고 그 이유를 설명하도록 한다. 카드의 위치가 잘못되었다는 합의가 있으면, 해당 카드를 그에 따라 이동시킨다.
6. 참가자들이 전체 회의에서 자신의 자리로 돌아가도록 하고, '가정폭력 신화 부수기' 사본을 나눠준다.
7. 각각의 '신화'와 '진실'을 읽어주고 토론한다. 참가자들은 동의하는가?
8. 토론을 끝내면서, 모두가 발표에서 무엇을 배웠고 그 결과로 가정폭력 문제에 어떻게 다르게 대처할 것인가를 깊이 생각하게 한다.

'가정폭력 신화 부수기'에서 다른 신화의 목록에는 "가정폭력은 노조 이슈가 아니다"라는 신화가 포함되어 있지 않다는 것을 주목하라. 이것은 별도의 활동('활동 11'을 보라)으로 더 자세하게 다룬다.

이 세션을 온라인 화상회의의 소프트웨어를 이용하여 조직한다면, 토론방과 의견조사/투표 기능을 이용하여 이 세션을 상황에 맞게 고쳐서 활용할 수 있다.

가정폭력 신화 부수기

신화

알코올과 약물이 가정폭력을 야기한다.

스트레스가 가정폭력을 야기한다.

가해자는 폭력적 가정에서 성장한다.

가정폭력은 가난한 가정에서만 일어난다.

어떤 사람들은 폭력을 좋아한다.

그녀/그가 그를 자극했기에 그것을 당해도 썼다.

가해자들은 정신적 질병이 있다.

가정폭력은 사적 문제이다. 비밀리에 일어나는 일은 거기에 머물러야 한다.

그것은 그저 1회성 사건, 감정의 범죄였다.

폭력이 그렇게 나쁘다면, 그녀/그는 떠날 것이다.

가정학대는 항상 신체적 폭력을 포함한다.

모든 커플은 주장한다 - 그것은 가정폭력이 아니다.

가정폭력은 그렇게 흔하지 않다.

여성은 모르는 사람에게 공격 당할 가능성이 더 크다.

진실

알코올과 약물이 폭력을 증가시킬 수 있으나 폭력의 원인은 아니다. 가해자가 가정폭력의 원인이다.

스트레스는 폭력에 기여할 수 있으나 원인은 아니다. 폭력적 행위는 선택이다.

폭력적 가정에서 성장하는 것이 위험요인일 수 있으나, 폭력적인 것의 핑계는 아니다.

아무리 돈이 많더라도 누구든 학대 받을 수 있다.

어느 누구도 폭력을 즐기지 않는다. 학대 받는 사람은 두려움 속에 산다. 이것은 피해자/생존자를 비난하는 하나의 방법이다.

책임은 오로지 가해자에게 있다. 어느 누구도 학대 당할 이유는 없다.

대부분의 가해자는 정신적 질병이 없다. 이것은 가해자의 행위를 변명하는 하나의 방법이다.

가정폭력은 사적 이슈가 아니다. 그것은 범죄이다. 그것은 우리 모두에게 영향을 미치며, 우리는 그것에 반대한다는 의사를 분명히 밝혀야 한다.

가정폭력은 1회성 사건이 아니다. 그것은 시간이 흐름에 따라 증가하는 경향이 있다.

폭력적 관계를 벗어나기 전에 극복해야 할 많은 심리적, 감정적, 사회적, 재정적, 물리적 장애물이 있다. 이 관계에 머물러있다고 피해자/생존자를 비난해서는 안 된다. 가해자를 비난해야 한다.

가정폭력은 신체적일 뿐 아니라 심리적, 감정적, 성적, 경제적인 것일 수 있다.

폭력과 의견 차이는 같은 것이 아니다. 논쟁이 폭력으로 악화되는 것은 결코 괜찮은 것이 아니다.

그것은 아주 흔하다. 영국에서는 평균하여 4일마다 한 명의 여성이 자신의 파트너나 이전의 파트너에 의해 살해당한다. 프랑스에서는 이틀마다 이런 일이 일어난다.

진실은 그 반대이다, 모르는 사람보다 아는 남성이 여성을 해칠 가능성이 훨씬 더 크다.

가정폭력 신화 부수기

신화

내가 볼 때 그들은 언제나 행복한 커플처럼 보인다.

그것이 시작됐을 때 그녀/그는 누구에게도 말하지 않았다.

그녀/그는 틀림없이 거짓말을 하는 것이다.

남성도 여성만큼 가정폭력을 경험한다.

진실

단지 당신이 그것을 보지 못한다는 것이 그것이 거기에 없다는 것을 의미하지 않는다. 폭력을 비밀로 감추는 경우가 많다.

많은 피해자/생존자는 진실을 감춘다. 그들은 두렵고 수치스럽게 느끼거나 자신이 비난 받을 것이라 믿기 때문이다.

가정폭력은 젠더로 차별화된 범죄이다. 그것은 남성보다 여성에게 더 영향을 미친다. 가해자가 남성인 경우가 더 많다.

추가 정보

Challenging the Myths, Women's Aid, UK

<https://www.womensaid.org.uk/information-support/what-is-domestic-abuse/myths/>

“What is domestic violence? Myths and facts”, in ‘If your colleague is abused at home’, 3F, 2010

http://fiu-ligestilling.dk/en/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/

‘Domestic Violence Risk Factors’, International Transportworkers Federation (ITF)

이것은 가정폭력의 위험요인에 관한 정보 유인물이다.

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

PART 1: “Domestic violence and the role of trade unions explained”, IndustriALL Global Union, 2020

[Understanding domestic violence | IndustriALL](#) (industriall-union.org)

PART 2: “Domestic violence and the role of trade unions explained”, IndustriALL Global Union, 2020

[Recognizing domestic violence | IndustriALL](#) (industriall-union.org)

Domestic violence: a workplace and union issue Briefing for IUF affiliates, IUF, 2020

[Breaking-the-silence-Domestic-violence-a-workplace-and-union-issue.pdf](#) (iuf.org)

활동 11

노조 이슈로서 가정폭력

▼ 진행자 노트

필요 시간

- 2 시간

준비사항

- 플립차트와 펜
- '단체협약 모델 문구 사례' 사본을 만들어 모든 참가자에게 배포

목표

- 단체협약과 사업장 정책이 가정폭력 이슈를 포함하도록 하기 위한 논거를 탐색하고 가능한 교섭 전략을 숙고한다.

이 활동은 두 부분으로 구성된다. 제1부는 가정폭력이 왜 노조 이슈인가를 어떻게 노조에게 설명하거나 설득할 것인가를 탐구한다. 제2부는 가정폭력을 사업장 협약과 정책에 포함시키기 위한 아이디어를 개발하는 것을 돕는다.

제1부 과제

1. 참가자들을 그룹으로 조직한다. 모든 그룹이 어떤 전국적 또는 지역적 노조지도자가 사용자 또는 정부와의 교섭에서 가정폭력을 중요한 이슈로 다루기를 꺼려했다고 가정하도록 한다.
2. 노조가 왜 가정폭력을 우선과제 이슈로 다루어야 하는가를 설명하기 위해 각 그룹이 **5분짜리 발표나 연설**을 준비하게 한다.
3. 전체 회의에서 각 그룹이 발표한다. 다른 그룹의 참가자들은 노조 중앙집행위원회의 역할을 맡고 질문을 하거나 간단한 코멘트를 한다.
4. 모든 그룹이 발표한 후, 전체 그룹이 제기된 모든 논점들을 숙고하고 다음을 토론하게 한다.
 - a. 가정폭력이 노조의 우선과제 이슈로 간주되도록 하는 가장 강력한 논거는 무엇인가?
 - b. 왜 어떤 노조지도자들은 이 이슈를 제기하기를 꺼리는가?
 - c. 우리는 어떻게 그들이 마음을 바꾸도록 격려할 것인가?

▶ 과제

- 어떤 전국적 또는 지역적 노조지도자가 사용자 또는 정부와의 교섭에서 가정폭력을 중요한 이슈로 다루기를 꺼려했다고 가정한다.
- 당신은 이 이슈를 논의하기 위해 노조 중앙집행위원회를 만나도록 요청 받았다.
- 노조가 왜 가정폭력을 우선과제 이슈로 다루어야 하는가를 설명하기 위해 5분짜리 발표나 연설을 준비한다.

제2부 과제

'훈련진행자 가이드' 2.3절 '노동조합 이슈로서 가정폭력'을 참조한다.

- 참가자들을 새로운 그룹으로 조직한다.
- '**단체협약 모델 문구 사례**'(아래를 보라) 사본을 모든 참가자에게 나눠준다.
- 참가자들이 가정폭력 피해자나 생존자를 위한 지원을 논의하기 위해 사용자(또는 정부)와 회의를 한다고 가정하도록 한다. 그들의 목적은 이 이슈를 구체적으로 다루는 새로운 조항을 단체협약에 추가하거나 새로운 사업장 정책에 합의하는 것이다.
- 모든 그룹이 이 과제를 마치면, 각 그룹이 발표하게 한다.
- 발표에서 나타난 주요 요구와 논점을 요약한다.

노조 이슈로서 가정폭력

▶ 목표

가정폭력에 관한 단체협약에 포함시킬 제안을 개발한다.

▶ 과제

1. 가정폭력 피해자나 생존자를 지원하기 위해 당신이 사용자 또는 정부와의 협약에 무엇을 포함시키기를 원하는가를 논의한다.
2. '단체협약 모델 문구 사례'를 참조하여, 이 중 어떤 조항들이 당신의 사업장이나 부문의 노동자와 관련 있는지를 숙고하고, 당신이 포함시키고 싶은 또 다른 조항들을 검토하라.
3. 사용자 및 정부의 지원을 협상할 때 사용할 협상 전략과 가능하고 타당한 논거를 논의한다.
4. 플립차트를 이용하여, 전체 회의를 위한 발표를 준비하고, 전체 회의에서 발표를 맡을 사람을 각 그룹에서 한 명씩 지명한다.

노조 이슈로서 가정폭력

단체협약 모델 문구 사례

아래에 제시하는, 단체교섭을 위한 가정폭력 모델 조항 사례는 캐나다노총 웹사이트(<http://canadianlabour.ca/model-language>)에 있는 '단체협약 모델 문구'를 수정한 것이다. 이 문구는 캐나다와 호주 노조의 원칙과 문구를 수정한 것을 근거로 하고 있다.

유급휴가

- 사용자는 피고용자가 개인생활에서 폭력이나 학대의 상황을 겪는 경우가 있으며, 이것이 해당 피고용자의 출근과 업무성과에 영향을 미칠 수 있다는 것을 인정한다.
- 가정폭력을 경험하는 노동자는 병원진료, 소송절차 출석, 기타 필요한 활동을 위하여 (x)일의 유급휴가를 이용할 수 있다. 이 휴가는 기존의 휴가권에 추가되는 것이고, 연속해서 사용하거나 하루 단위로 사용하거나 하루의 일부를 휴가로 사용할 수 있으며, 이것은 사전 승인이 필요 없다.

비밀유지

- 가정폭력에 관한 모든 개인정보는 관련 법률에 따라 비밀로 유지해야 한다. 피고용자의 명확한 서면 동의가 없으면 피고용자의 인사 파일에 어떤 정보도 기록할 수 없다.

징계와 불리한 조치로부터의 보호

- 사용자는 피고용자의 출근이나 업무성과가 가정폭력을 겪는 결과로 나빠질 경우 피고용자에 대하여 어떠한 불리한 조치도 취하지 않기로 합의한다.

사업장 정책

- 사용자는 사업장에서 가정폭력을 방지하고 대처하기 위한 사업장 정책을 개발한다. 이 정책은 모든 피고용자가 접근 가능하게 해야 하며, 해마다 재검토한다. 이 정책은 피고용자가 가정폭력을 신고하거나 가정폭력을 저지르는 경우 취해야 할 적절한 조치를 설명하고, 신고, 위험평가, 안전계획의 절차를 확인하며, 가능한 지원을 제시하고, 모두를 위한 사업장 안전을 확보하면서 피고용자의 비밀과 프라이버시를 보호해야 한다.

사업장 지원과 훈련

- 사용자는 가정폭력과 가정폭력이 사업장에 미치는 영향에 관한 인식제고 훈련을 모든 피고용자에게 제공한다.
- 사용자는 [인사관리/경영진]에 가정폭력과 프라이버시 이슈, 예컨대 가정폭력 위험평가와 위험관리에 대한 훈련을 받은 담당자를 지명한다. 사용자는 지명된 가정폭력 담당자의 이름을 모든 피고용자에게 알린다.

개별적 지원

- 사용자는 가정폭력을 경험하는 피고용자의 다음과 같은 합리적 요구를 승인한다.
 - 노동시간이나 교대근무 패턴의 변화
 - 직무 재설계, 직무 변화 또는 업무량 축소
 - 다른 지역이나 부서로의 전근
 - 전화번호, 이메일 주소 바꾸기 또는 괴롭힘 전화를 피하기 위한 발신자 스크리닝
 - 가정 친화적인 유연근무제도의 기존 규정으로 가능한 조치를 포함한 기타 적절한 조치

여성 옹호자(Women's Advocates)

- 사용자와 노조는 여성 피고용자가 때때로 가정폭력 이슈를 다른 여성과 논의할 필요가 있다는 것을 인정한다. 아울러 여성노동자는 여성피난처나 카운슬러와 같이 이런 이슈에 대처하는데 도움을 주는 자원을 사업장이나 지역사회에서 찾아야 할 수 있다. 이런 이유 때문에 노사 양측은 사업장에서 '여성 옹호자'의 역할을 인정하기로 합의한다.
- '여성 옹호자'는 노조가 결정한다.
- '여성 옹호자'는 필요에 따라 여성노동자들을 만나고, 문제를 그들과 논의하여 그에 따라 지원하며, 필요 시 그들을 적절한 기관에 의뢰한다.
- 사용자는 모든 여성노동자가 이용할 수 있는 비밀 전화선, 그리고 '여성 옹호자'가 피고용자를 비밀리에 만나기 위한 개인사무실을 제공하기로 합의한다.
- 사용자와 노조는 모든 여성 피고용자에게 '여성 옹호자'의 여성 옹호 역할을 알리고 그녀에게 어떻게 연락할 수 있는가에 관한 정보를 제공한다.
- '여성 옹호자'는 노조가 제공하는 훈련 프로그램에 참여하며, 이를 위하여 사용자는 손실된 근무시간, 여행시간, 등록비용, 숙박비, 교통비, 식비, 기타 합당한 비용을 지불하기로 동의한다.

ACTIVITY 12

노조 문화의 개혁

진행자 노트

필요 시간

- 2 시간

준비사항

- 플립차트와 펜
- 우편엽서 크기의 카드
- 압정, 접착테이프 또는 접착제

목표

- 우리 조직 내부에서 폭력과 괴롭힘을 방지하기 위하여 우리 노조의 문화, 구조, 절차를 어떻게 개선할 것인가를 탐구하며, 포용적이고 민주적이며 격려하는 조직을 만드는데 조합원들이 당당하게 의사를 표현하고 능동적 역할을 하며 C190 기준을 위하여 나서도록 격려한다.

C190의 채택은 노동세계에서 폭력과 괴롭힘을 끝내는 투쟁을 강화하는 중요한 도구이다. 그것은 교육하고 동원하며 노조 내부의 차별적 관행과 문화를 문제 삼는 기회이며, 방지와 보호에 관한 C190의 규정은 우리 노조 내부에서 실행할 수 있다.

참가자들의 개별적 특성에 따라, 제기되는 어떤 이슈들은 잠재적으로 매우 민감할 수 있다. 그런 이슈들의 논의에 대하여 어떤 사람들은 위협받거나 두렵거나 난처하다고 느낄 수 있다. 따라서 누구를 초청할 것인가를 조심스럽게 검토하는 것이 매우 중요하다. 참가자들이 혼합된 그룹이라면, 소규모 논의 그룹의 구성이 취약집단에 속한 사람에게 자유로운 발언권을 부여하도록 하고, 해당 소그룹이 나중에 전체 회의에서 보고할 때 취약집단 소속 사람의 발언이 반드시 드러나지는 않도록 하는 것이 중요하다.

이 활동을 소개하기 전에, 모든 사람이 자신의 견해와 경험을 존중 받고 그 견해와 경험을 발표할 권리가 있으며, 폭력이나 괴롭힘이 신체적 학대뿐 아니라 언어적 또는 비언어적 공격, 성희롱, 온라인 괴롭힘 등을 포함할 수 있다는 것을 반드시 설명해야 한다.

제1부 목표

노조 활동을 하거나 회의와 행사에 참석하면서 발생한 폭력이나 괴롭힘의 사례를 조사하고 논의하며, 노조 내부의 폭력이나 괴롭힘의 가능한 직접적·간접적 원인을 확인한다.

과제

1. 참가자들을 남성만으로 구성된 소그룹들과 여성만으로 구성된 소그룹들로 조직한다.
2. 각 그룹이 사업장, 노조사무실, 회의 또는 사회적 행사 등 노조 내부에서 일어난 실제의 또는 잠재적 폭력 사건이나 괴롭힘의 사례를 생각해 보고 다음을 토론하게 한다.
 - a. 누가 피해자였는가?
 - b. 누가 가해자였는가?
 - c. 어떤 상황이었으며, 무엇이 원인이었는가?
3. 플립차트를 이용하여, 전체 회의 발표를 위하여 각 그룹이 토론에서 제기된 주요 논점을 적도록 하고, 특히 노조 내부의 폭력과 괴롭힘의 가능한 근본원인과 위험에 주목하게 한다.
4. 각 그룹이 자신의 결론을 전체 회의에 발표하도록 한다.
5. 전체 회의에서 다음을 토론한다.
 - a. 남성의 경험과 여성의 경험의 차이는 무엇인가?
 - b. 유사성은 무엇인가?
 - c. 무엇이 노조 내부의 폭력과 괴롭힘의 근원적 원인과 위험일 수 있는가?
 - d. 지금까지 학습한 것을 이용하여, C190의 채택을 폭력과 괴롭힘에 대처하는 도구로서 어떻게 활용할 수 있는가?

▶ 목표

노조 활동을 하거나 회의와 행사에 참석하면서 발생한 폭력이나 괴롭힘의 사례를 조사하고 논의하며, 노조 내부의 폭력이나 괴롭힘의 가능한 직접적·간접적 원인을 확인한다.

▶ 과제

1. 당신이 사업장, 노조사무실, 회의 또는 사회적 행사 등 노조 내부에서 경험한 실제의 또는 잠재적 폭력 사건이나 괴롭힘의 사례를 생각해 본다. 다음을 토론한다.
 - a. 누가 피해자 위치에 있었는가?
 - b. 누가 가해자 위치에 있었는가?
 - c. 어떤 상황이었으며, 무엇이 원인이었는가?
2. 플립차트를 이용하여, 전체 회의 발표를 위하여 토론에서 제기된 주요 논점을 적어 둔다.

제2부 목표

다음은 할 수 있는 실제적 조치의 제안을 검토한다.

- C190의 원칙을 노조로 통합한다
 - 노조 내부에서 폭력과 괴롭힘의 위험, 특히 젠더 기반 폭력의 위험을 줄인다
 - 포용적이고 민주적이며 격려하는 조직을 만드는데 취약 조합원들이 당당하게 발언하고 능동적 역할을 하도록 격려한다.
1. 행사의 성격에 따라, 참가자들을 남성과 여성의 **혼성그룹**들로 조직하되, 서로 다른 범주로 조직한다. 예컨대, 노조 내의 역할(상근자/활동가, 선출 지도자, 일반조합원 등), 고용상의 지위(전일제 임금노동자, 임시직, 자영업노동자, 비공식노동자 등), 국적, 출신민족 또는 신앙, 혹은 권력이나 취약성에 영향을 미치는 여타의 중요한 정체성에 의해 그룹들을 조직할 수 있다.
 2. 각 그룹이 지금까지 C190의 규정에 관하여 무엇을 배웠는가를 검토하고 조직 내에서 폭력과 괴롭힘의 위험, 특히 젠더 기반 폭력의 위험을 줄이기 위해 노조가 무엇을 할 수 있는가를 토론하게 한다. 특히 다음과 관련하여 토론하게 한다.
 - a. 새로운 혹은 개정된 규칙, 내부 정책 또는 절차?
 - b. 새로운 혹은 개정된 구조?
 - c. 교육과 훈련
 3. 각 그룹에게 우편엽서 크기의 카드 약 20장과 마커펜을 나눠주고, 자신의 아이디어를 한 카드에 하나씩 기록하게 한다(예컨대, “폭력과 괴롭힘에 관한 내부 정책을 만든다”, “피해자 지원 훈련을 받은 담당자를 지명한다”, “모든 현장 간부에 대한 젠더 인식 훈련”, “노조 총회에서 여성만을 위한 공간 마련”).
 4. 벽에 세 개의 공간을 지정하거나 세 개의 게시판을 제공하고, 각각에 다음의 제목을 붙인다: ‘규칙, 정책, 절차’, ‘노조 구조’, ‘교육과 훈련’
 5. 그룹들이 토론을 마치면, 모든 사람이 자리에서 일어나 자신의 카드를 적절한 게시 영역에 붙이도록 한다.
 6. 순서대로 각각의 게시 영역에 모든 참가자들을 모이게 하고, 그들이 카드들을 공통 주제나 제안에 따라 분류하도록 한다.
 7. 모든 사람을 다시 자기 자리로 돌아가게 하고, 각 게시 영역의 제안과 아이디어를 요약한다.

▶ 목표

다음은 할 수 있는 실제적 조치의 제안을 검토한다.

- C190의 규정을 우리 노조로 통합한다
- 우리 노조 내부에서 폭력과 괴롭힘의 위험, 특히 젠더 기반 폭력의 위험을 줄인다
- 포용적이고 민주적이며 격려하는 조직을 만드는데 폭력을 당하기 쉬운 조합원들이 당당하게 발언하고 능동적 역할을 하도록 격려한다

▶ 과제

1. 폭력과 괴롭힘의 위험을 줄이고, 포용적이고 민주적이며 격려하는 조직을 만들기 위해 노조가 무엇을 할 수 있는가를 토론한다. 특히 우리 노조의 다음 사항에 관하여 토론한다.
 - a. 규칙, 정책, 절차?
 - b. 노조 구조?
 - c. 교육과 훈련?

C190이 우리 노조에게도 적용된다는 것을 기억하라. 당신은 C190의 범위와 규정에 관하여 지금까지 배운 것을 검토하고 당신의 아이디어를 당신의 제안에 포함시켜야 한다.

2. 제공된 카드와 마커펜을 이용하여, 당신의 아이디어나 제안을 한 카드에 하나씩 적는다.

활동 13

폭력과 괴롭힘 반대활동에 남성을 참여시키기

▼ 진행자 노트

필요 시간

- 2 시간

준비사항

- 적어도 2개의 분리된 회의실이나 공간
- 플립차트와 펜
- 압정, 접착테이프 또는 접착제
- 완성된 플립차트를 게시하기에 충분한 벽 공간이나 게시판
- '훈련진행자 가이드' 2.4절 '노동세계의 폭력과 괴롭힘 신고의 처리'에 제시된 일반원칙의 사본

목표

- 남성이 노동세계의 폭력과 괴롭힘을 어떻게 경험하는가를 탐구하고, 여성과 남성이 폭력과 괴롭힘의 원인과 결과를 어떻게 보는가를 비교하며, 남성이 폭력과 괴롭힘을 방지하고 피해자를 지원하기 위해 어떤 조치를 취할 수 있는가를 숙고한다.

과제

1. 참가자들을 남성만으로 구성된 소그룹들과 여성만으로 구성된 소그룹들로 조직한다(소규모 행사의 경우, 예컨대 참가자가 12명 이하일 경우 남성 그룹 하나와 여성 그룹 하나로 단순하게 조직한다). 남성 그룹들과 여성 그룹들이 반드시 서로 분리되어 별도의 공간이나 회의실에 있도록 하여 서로 듣지 못하도록 한다.
2. 이 활동을 남성 그룹과 여성 그룹에게 각각 별도로 소개하고 활동 내용을 화면에 보여주거나 활동 내용의 사본을 배포한다.
3. 남성 그룹
 - a. 각각의 남성이 자신이 직접 경험한 일터의 폭력이나 괴롭힘을 나머지 그룹에게 설명하게 한다. 폭력이나 괴롭힘이 언어적 또는 비언어적 공격, 성희롱, 온라인 괴롭힘 등을 포함한다는 것을 그들에게 상기시킨다.
 - b. 그룹의 모든 사람이 사건의 설명을 마치면, 플립차트를 제공하고 그들이 아래의 4개 세로 칸을 그리도록 한다.

가해자	결과와 반응	근원적 원인	노조의 조치
-----	--------	--------	--------

c. 각각의 세로 칸에 다음을 확인하고 기록한다.

- 누가 가해자 위치에 있었는가? (예컨대, 관리자, 동료, 고객, 제3자...)
- 당신에게 미친 영향은 무엇이었고, 당신은 어떻게 반응하였는가?
- 당신은 폭력이나 괴롭힘의 근본 원인이 무엇이었다고 생각하는가?
- 당신이 사업장의 노조 대의원이라고 가정하고, 당신은 피해자 위치에 있던 사람을 어떻게 지원할 것이고 어떤 조치를 취할 것인가?

4. 여성 그룹

- a. 각각의 여성이 **남성이 피해자의 위치에 있었던**, 일터의 폭력 또는 괴롭힘 사례를 설명하게 한다. 폭력이나 괴롭힘은 언어적 또는 비언어적 공격, 성희롱, 온라인 괴롭힘 등을 포함한다는 것을 그들에게 상기시킨다.
- b. 그룹의 모든 사람이 사건을 설명한 후, 플립차트를 제공하고 그들이 위와 동일한 4개의 세로 칸을 그리도록 한다.
- c. 각각의 세로 칸에 다음을 확인하고 기록한다.
- 누가 가해자였는가? (예컨대, 관리자, 동료, 고객, 제3자...)
 - 남성들에게 어떤 영향을 미쳤으며, 남성들은 어떻게 반응했는가?
 - 당신은 폭력이나 괴롭힘의 근본 원인이 무엇이었다고 생각하는가?
 - 당신이 사업장의 노조 대의원이라고 가정하고, 당신은 피해자를 어떻게 지원할 것이고 어떤 조치를 취할 것인가?

5. 모든 그룹들이 자신의 플립차트를 완성하면, 모든 사람을 같은 회의실로 모이게 하고 각 그룹이 자신의 플립차트를 벽이나 게시판에 붙이도록 한다.
- a. 남성 그룹(들)과 여성 그룹(들)이 차례대로 자신의 플립차트를 전체 회의에 발표하도록 한다.
- b. 전체 참가자들에게 남성 발표와 여성 발표의 주요 차이를 확인하도록 하고, 왜 그런 차이가 있는가를 토론하게 한다.
6. 전체 토론을 마무리하면서 다음의 질문을 한다.

우리는 남성들이 노동세계의 폭력과 괴롭힘에 반대하는 적극적 역할을 하도록 어떻게 격려할 것인가?

폭력과 괴롭힘 반대활동에 남성을 참여시키기

남성 그룹

▶ 목표

우리가 노동세계에서 폭력과 괴롭힘을 어떻게 경험하는지 탐구한다.

▶ 과제

1. 각자가 돌아가면서, 자신이 직접 경험한 일터의 폭력 또는 괴롭힘의 사례를 설명한다. 폭력이나 괴롭힘이 언어적 또는 비언어적 공격, 성희롱, 온라인 괴롭힘 등을 포함한다는 것을 기억하라.
2. 제공한 플립차트를 이용하여, 사례들을 한데 모으고 다음을 기록한다.
 - a. 누가 가해자 위치에 있었는가?
 - b. 당신에게 미친 영향은 무엇이었는가?
 - c. 당신은 폭력 또는 괴롭힘의 근본 원인이 무엇이었다고 생각하는가?
 - d. 당신이 사업장의 노조 대의원이라고 가정하고, 당신은 피해자를 어떻게 지원할 것이고 어떤 조치를 취할 것인가?
3. 토론 결과를 전체 회의에서 발표할 사람을 그룹에서 한 명 지명한다.

폭력과 괴롭힘 반대활동에 남성을 참여시키기

여성 그룹

▶ 목표

남성들이 노동세계에서 폭력과 괴롭힘을 어떻게 경험하는지 탐구한다.

▶ 과제

1. 각자가 돌아가면서, 남성이 피해자였던, 일터의 폭력이나 괴롭힘 사례를 설명한다. 폭력이나 괴롭힘이 언어적 또는 비언어적 공격, 성희롱, 온라인 괴롭힘 등을 포함한다는 것을 기억하라.
2. 제공한 플립차트를 이용하여, 사례들을 한데 모으고 다음을 기록한다.
 - a. 누가 가해자 위치에 있었는가?
 - b. 피해자 위치에 있던 사람들에게 미친 영향은 무엇이었는가?
 - c. 당신은 폭력 또는 괴롭힘의 근본 원인이 무엇이었다고 생각하는가?
 - d. 당신이 사업장의 노조 대의원이라고 가정하고, 당신은 피해자를 어떻게 지원할 것이고 어떤 조치를 취할 것인가?
3. 토론 결과를 전체 회의에서 발표할 사람을 그룹에서 한 명 지명한다.

- ◆ 이 책자는 국제산별노련(GUFs)과 국제노총(ITUC)이 2021년 6월에 발간한 ***Violence and Harassment in the World of Work: Activity Workbook***을 번역한 것이다.
https://pop-umbrella.s3.amazonaws.com/uploads/9dc0775b-749b-4cb6-b9cb-150e6fe8e094_C190Toolkit_Activity_Workbook_en_web.pdf
- ◆ 이 자료의 번역은 국제공공노련(PSI)의 재정지원으로 이루어졌다. 국제공공노련에 감사 드린다.
- ◆ 옮긴이: 장영배 국제공공노련 한국가맹조직협의회(PSI-KC) 집행위원장



글로벌노동연구소(Global Labour Institute)

맨체스터의 글로벌노동연구소(GLI Network Ltd)는 국제노동운동에 연구와 교육을 제공하는 비영리기업이다. GLI는 GLI 네트워크의 일원이다. GLI 네트워크는 노동조합과 시민사회 조직/운동 사이의 국제연대를 촉진하는 조직들의 동맹이다. GLI 맨체스터 이외에도, GLI 제네바, ReAct (GLI 파리), the Praxis Center (GLI 모스크바), 그리고 City University of New York School of Labor and Urban Studies (GLI 뉴욕)가 있다.

Global Labour Institute

541 Royal Exchange,
Manchester M2 7EN, UK

gli-uk@global-labour.net

GLI Manchester: <http://gli-manchester.net/>

GLI Network: <http://gli-network.net/>