

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

R206 - 폭력 및 괴롭힘 권고안, 2019년(제206호)

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and

Having adopted the Violence and Harassment Convention, 2019, and
Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Violence and Harassment Convention, 2019,
adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Recommendation, which may be cited as the Violence and Harassment Recommendation, 2019:

국제노동기구 총회,

국제노동기구 이사회가 제네바에서 소집하여 2019년 6월 10일 제108차(100주년) 회기를 개최하고, 다음과 같이 결의했다.

2019년 폭력 및 괴롭힘 협약을 채택하고, 그리고

이번 회의 의제의 다섯 번째 항목인 직장 내 폭력과 괴롭힘에 관한 특정 제안의 채택을 결정하고, 다음과 같이 결의한다.

이러한 제안이 2019년 폭력 및 괴롭힘 협약을 보완하는 권고의 형태를 취하기로 결정한 후, 2019년 폭력 및 괴롭힘 권고로 인용될 수 있는 다음 권고를 2019년 6월 21일 채택한다:

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Violence and Harassment Convention, 2019 (hereafter referred to as “the Convention”), and should be considered in conjunction with them.

1. 본 권고의 조항은 2019년 폭력 및 괴롭힘 협약(이하 "협약"이라 함)의 조항을 보완하며, 협약과 함께 고려되어야 한다.

I. CORE PRINCIPLES

2. In adopting and implementing the inclusive, integrated and genderresponsive approach referred to in Article 4, paragraph 2, of the Convention, Members should address violence and harassment in the world of work in labour and employment, occupational safety and health, equality and non-discrimination law, and in criminal law, where appropriate.

2. 협약 제4조 제2항에 언급된 포괄적이고 통합적이며 성인지적 접근 방식을 채택하고 이행함에 있어 회원사는 노동 및 고용, 산업안전보건, 평등 및 차별금지법, 그리고 적절한 경우 형법에서 일터에서의 폭력과 괴롭힘을 다루어야 한다.

3. Members should ensure that all workers and employers, including those in sectors, occupations and work arrangements that are more exposed to violence and harassment, fully enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining consistent with 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).

3. 회원국은 폭력과 괴롭힘에 더 많이 노출되는 분야, 직종 및 근무 형태에 종사하는 근로자를 포함한 모든 근로자와 고용주가 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(1948년 87호)과 단결권 및 단체교섭권 협약(1949년 98호)에 따라 결사의 자유와 단체교섭권의 효과적인 인정을 완전히 누릴 수 있도록 보장해야 한다.

4. Members should take appropriate measures to:

(a) promote the effective recognition of the right to collective bargaining at all levels as a means of preventing and addressing violence and harassment and, to the extent possible, mitigating the impact of domestic violence in the world of work; and

(b) support such collective bargaining through the collection and dissemination of information on related trends and good practices regarding the negotiation process and the content of collective agreements.

4. 회원국은 다음을 위해 적절한 조치를 취해야 한다:

(a) 폭력과 괴롭힘을 예방하고 해결하기 위한 수단으로서 모든 수준에서 단체교섭권을 효과적으로 인정하고, 가능한 범위 내에서 직장 내 가정폭력의 영향을 완화하는 것을 촉진한다.

(b) 협상 과정과 단체협약의 내용에 관한 관련 동향 및 모범 사례에 대한 정보의 수집과 전파를 통해 이러한 단체교섭을 지원한다.

5. Members should ensure that provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies take into account the equality and non-discrimination instruments of the International Labour Organization, including the Equal Remuneration Convention (No. 100) and Recommendation (No. 90), 1951, and the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958, and other relevant instruments.

5. 회원국은 국내법, 규정 및 정책의 폭력 및 괴롭힘 관련 조항이 1951년 평등보수협약(제100호) 및 권고(제90호), 1958년 차별(고용 및 직업) 협약(제111호) 및 권고(제111호) 등 국제노동기구의 평등 및 차별 금지 규정을 고려하도록 보장해야 한다.

II. PROTECTION AND PREVENTION

6. Occupational safety and health provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies should take into account relevant

occupational safety and health instruments of the International Labour Organization, such as the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187).

6. 국내 법률, 규정 및 정책의 폭력 및 괴롭힘에 관한 산업안전보건 조항은 1981년 산업안전보건협약(155호) 및 2006년 산업안전보건협약(187호) 등 국제노동기구의 관련 산업안전보건 수단을 고려해야 한다.

7. Members should, as appropriate, specify in laws and regulations that workers and their representatives should take part in the design, implementation and monitoring of the workplace policy referred to in Article 9(a) of the Convention, and such policy should:

- (a) state that violence and harassment will not be tolerated;
- (b) establish violence and harassment prevention programmes with, if appropriate, measurable objectives;
- (c) specify the rights and responsibilities of the workers and the employer;
- (d) contain information on complaint and investigation procedures;
- (e) provide that all internal and external communications related to incidents of violence and harassment will be duly considered, and acted upon as appropriate;
- (f) specify the right to privacy of individuals and confidentiality, as referred to in Article 10(c) of the Convention, while balancing the right of workers to be made aware of all hazards; and
- (g) include measures to protect complainants, victims, witnesses and whistle-blowers against victimization or retaliation.

7. 회원국은 적절한 경우, 협약 제9조(a)에 언급된 작업장 정책의 설계, 이행 및 모니터링에 근로자와 그 대표자가 참여해야 함을 법과 규정에 명시해야 하며, 그러한 정책은 다음과 같아야 한다:

- (a) 폭력과 괴롭힘이 용납되지 않는다는 점을 명시해야 한다;
- (b) 적절한 경우 측정 가능한 목표가 있는 폭력 및 괴롭힘 예방 프로그램을 수립해야 한다;
- (c) 근로자와 고용주의 권리와 책임이 명시되어 있어야 한다;
- (d) 불만 제기 및 조사 절차에 관한 정보를 포함해야 한다;
- (e) 폭력 및 괴롭힘 사건과 관련된 모든 사내 및 외부 커뮤니케이션을 적절히 고려하고 적절히 조치할 것임을 명시한다;
- (f) 협약 제10조(c)에 언급된 개인의 프라이버시 및 비밀보장에 대한 권리를 명시하는 동시에 근로자가 모든 위험을 인지할 수 있는 권리와 균형을 유지해야 한다.
- (g) 신고자, 피해자, 증인 및 내부 고발자를 희생 또는 보복으로부터 보호하기 위한 조치를 포함해야 한다.

8. The workplace risk assessment referred to in Article 9(c) of the Convention should take into account factors that increase the likelihood of violence and harassment, including psychosocial hazards and risks. Particular attention should

be paid to the hazards and risks that:

- (a) arise from working conditions and arrangements, work organization and human resource management, as appropriate;
- (b) involve third parties such as clients, customers, service providers, users, patients and members of the public; and
- (c) arise from discrimination, abuse of power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment.

8. 협약 제9조(c)에 언급된 직장 내 위험 평가는 심리사회적 위험과 위험을 포함하여 폭력 및 괴롭힘 발생 가능성을 높이는 요인을 고려해야 한다. 특히 다음과 같은 유해 및 위험에 주의 기울여야 한다:

- (a) 적절한 경우 근무 조건 및 배치, 업무 조직 및 인적 자원 관리에서 발생하는 경우;
- (b) 클라이언트, 고객, 서비스 제공자, 사용자, 환자 및 일반 대중과 같은 제3자와 관련된 경우.
- (c) 차별, 권력 관계의 남용, 폭력과 괴롭힘을 지지하는 성별, 문화적, 사회적 규범에서 비롯되는 경우.

9. Members should adopt appropriate measures for sectors or occupations and work arrangements in which exposure to violence and harassment may be more likely, such as night work, work in isolation, health, hospitality, social services, emergency services, domestic work, transport, education or entertainment.

9. 회원국은 야간 근무, 고립 근무, 보건, 접객, 사회 서비스, 응급 서비스, 가사 노동, 운송, 교육 또는 오락 등 폭력과 괴롭힘에 노출될 가능성이 높은 분야 또는 직종과 업무 배치에 대해 적절한 조치를 취해야 한다.

10. Members should take legislative or other measures to protect migrant workers, particularly women migrant workers, regardless of migrant status, in origin, transit and destination countries as appropriate, from violence and harassment in the world of work.

10. 회원국은 이주 노동자, 특히 여성 이주 노동자를 이주 신분과 관계없이 출발지, 경유지, 목적지 국가에서 적절한 경우 직장 내 폭력과 괴롭힘으로부터 보호하기 위한 입법 또는 기타 조치를 취해야 한다.

11. In facilitating the transition from the informal to the formal economy, Members should provide resources and assistance for informal economy workers and employers, and their associations, to prevent and address violence and harassment in the informal economy.

11. 비공식 경제에서 공식 경제로의 전환을 촉진하기 위해 회원국은 비공식 경제에서 폭력과 괴롭힘을 예방하고 해결하기 위해 비공식 경제 근로자와 고용주 및 그 협회를 위한 자원과 지원을 제공해야 한다.

12. Members should ensure that measures to prevent violence and harassment do not result in the restriction of the participation in specific jobs, sectors or occupations, or their exclusion therefrom, of women and the groups referred to in Article 6 of the Convention.

12. 회원국은 폭력과 괴롭힘을 예방하기 위한 조치가 여성과 협약 제6조에 언급된 집단의 특정 직업, 부문 또는 직종에 대한 참여를 제한하거나 그로부터 배제하는 결과를 초래하지 않도록 보장해야 한다.

13. The reference to vulnerable groups and groups in situations of vulnerability in Article 6 of the Convention should be interpreted in accordance with applicable international labour standards and international instruments on human rights.

13. 협약 제6조에서 취약한 집단 및 취약한 상황에 처한 집단에 대한 언급은 해당 국제 노동 기준 및 인권에 관한 국제 협약에 따라 해석되어야 한다.

III. ENFORCEMENT, REMEDIES AND ASSISTANCE

14. The remedies referred to in Article 10(b) of the Convention could include:

- (a) the right to resign with compensation;
- (b) reinstatement;
- (c) appropriate compensation for damages;
- (d) orders requiring measures with immediate executory force to be taken to ensure that certain conduct is stopped or that policies or practices are changed; and
- (e) legal fees and costs according to national law and practice.

14. 협약 제10조(b)에 언급된 구제책에는 다음이 포함될 수 있다:

- (a) 보상을 받고 사임할 권리;
- (b) 복직;
- (c) 적절한 손해 배상;
- (d) 특정 행위를 중단하거나 정책 또는 관행을 변경하기 위해 즉각적인 집행력을 가진 조치를 취하도록 요구하는 명령; 및
- (e) 국내 법률 및 관행에 따른 법률 수수료 및 비용.

15. Victims of violence and harassment in the world of work should have access to compensation in cases of psychosocial, physical or any other injury or illness which results in incapacity to work.

15. 직장 내 폭력 및 괴롭힘의 피해자는 심리사회적, 신체적 또는 기타 부상이나 질병으로 인해 업무 불능 상태가 되는 경우 보상을 받을 수 있어야 한다.

16. The complaint and dispute resolution mechanisms for gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include

measures such as:

- (a) courts with expertise in cases of gender-based violence and harassment;
- (b) timely and efficient processing;
- (c) legal advice and assistance for complainants and victims;
- (d) guides and other information resources available and accessible in the languages that are widely spoken in the country; and
- (e) shifting of the burden of proof, as appropriate, in proceedings other than criminal proceedings.

16. 협약 제10조 (e)항에 언급된 성별 기반 폭력 및 괴롭힘에 대한 불만 및 분쟁 해결 메커니즘에는 다음과 같은 조치가 포함되어야 한다:

- (a) 젠더 기반 폭력 및 괴롭힘 사건에 대한 전문성을 갖춘 법원;
- (b) 시기적절하고 효율적인 처리
- (c) 고소인과 피해자를 위한 법률 자문 및 지원;
- (d) 해당 국가에서 널리 사용되는 언어로 제공되고 접근 가능한 가이드 및 기타 정보 자원; 그리고
- (e) 형사 소송 이외의 절차에서 적절한 경우 입증 책임의 전환.

17. The support, services and remedies for victims of gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as:

- (a) support to help victims re-enter the labour market;
- (b) counselling and information services, in an accessible manner as appropriate;
- (c) 24-hour hotlines;
- (d) emergency services;
- (e) medical care and treatment and psychological support;
- (f) crisis centres, including shelters; and
- (g) specialized police units or specially trained officers to support victims.

17. 협약 제10조(e)에 언급된 성별 기반 폭력 및 괴롭힘 피해자를 위한 지원, 서비스 및 구제책에는 다음과 같은 조치가 포함되어야 한다:

- (a) 피해자의 노동 시장 재진입을 돕기 위한 지원;
- (b) 적절한 접근 가능한 방식의 상담 및 정보 서비스;
- (c) 24시간 핫라인
- (d) 응급 서비스
- (e) 의료 및 치료, 심리적 지원;
- (f) 쉼터를 포함한 위기 센터, 그리고
- (g) 피해자를 지원하기 위한 특수 경찰 부대 또는 특수 훈련을 받은 경찰관.

18. Appropriate measures to mitigate the impacts of domestic violence in the world of work referred to in Article 10(f) of the Convention could include:

- (a) leave for victims of domestic violence;
- (b) flexible work arrangements and protection for victims of domestic violence;

(c) temporary protection against dismissal for victims of domestic violence, as appropriate, except on grounds unrelated to domestic violence and its consequences;

(d) the inclusion of domestic violence in workplace risk assessments;

(e) a referral system to public mitigation measures for domestic violence, where they exist; and

(f) awareness-raising about the effects of domestic violence.

18. 협약 제10조(f)에 언급된 직장 내 가정폭력의 영향을 완화하기 위한 적절한 조치에는 다음이 포함될 수 있다:

(a) 가정폭력 피해자를 위한 휴가;

(b) 가정폭력 피해자를 위한 유연한 근무 배치 및 보호;

(c) 가정폭력 및 그 결과와 무관한 사유를 제외하고, 적절한 경우 가정폭력 피해자에 대한 해고로부터의 일시적 보호;

(d) 직장 내 위험 평가에 가정 폭력을 포함할 것;

(e) 가정 폭력에 대한 공공 완화 조치가 존재하는 경우, 해당 조치에 대한 의뢰 시스템; 그리고

(f) 가정 폭력의 영향에 대한 인식 제고.

19. Perpetrators of violence and harassment in the world of work should be held accountable and provided counselling or other measures, where appropriate, with a view to preventing the reoccurrence of violence and harassment, and facilitating their reintegration into work, where appropriate.

19. 직장 내 폭력 및 괴롭힘 가해자에게 책임을 묻고, 폭력 및 괴롭힘의 재발을 방지하고 적절한 경우 직장 복귀를 촉진하기 위해 상담 또는 기타 조치를 제공해야 합니다.

20. Labour inspectors and officials of other competent authorities, as appropriate, should undergo gender-responsive training with a view to identifying and addressing violence and harassment in the world of work, including psychosocial hazards and risks, gender-based violence and harassment, and discrimination against particular groups of workers.

20. 근로감독관 및 기타 관할 기관의 공무원은 적절한 경우 심리사회적 위험 및 리스크, 젠더 기반 폭력 및 괴롭힘, 특정 근로자 집단에 대한 차별 등 직장 내 폭력 및 괴롭힘을 식별하고 해결하기 위해 성인지적 대응 교육을 받아야 한다.

21. The mandate of national bodies responsible for labour inspection, occupational safety and health, and equality and non-discrimination, including gender equality, should cover violence and harassment in the world of work.

21. 노동 조사, 산업 안전 및 보건, 양성 평등을 포함한 평등 및 차별 금지에 대한 국가 기관의 의무는 일터에서의 폭력과 괴롭힘을 다루어야 한다.

22. Members should make efforts to collect and publish statistics on violence and

harassment in the world of work disaggregated by sex, form of violence and harassment, and sector of economic activity, including with respect to the groups referred to in Article 6 of the Convention.

22. 회원국은 협약 제6조에 언급된 집단을 포함하여 성별, 폭력 및 괴롭힘의 형태, 경제활동 부문별로 세분화된 직장 내 폭력 및 괴롭힘 통계를 수집하고 발표하기 위해 노력해야 한다.

IV. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS-RAISING

23. Members should fund, develop, implement and disseminate, as appropriate:

(a) programmes aimed at addressing factors that increase the likelihood of violence and harassment in the world of work, including discrimination, the abuse of power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment;

(b) gender-responsive guidelines and training programmes to assist judges, labour inspectors, police officers, prosecutors and other public officials in fulfilling their mandate regarding violence and harassment in the world of work, as well as to assist public and private employers and workers and their organizations in preventing and addressing violence and harassment in the world of work;

(c) model codes of practice and risk assessment tools on violence and harassment in the world of work, either general or sector-specific, taking into account the specific situations of workers and other persons belonging to the groups referred to in Article 6 of the Convention;

(d) public awareness-raising campaigns in the various languages of the country, including those of the migrant workers residing in the country, that convey the unacceptability of violence and harassment, in particular gender-based violence and harassment, address discriminatory attitudes and prevent stigmatization of victims, complainants, witnesses and whistle-blowers;

(e) gender-responsive curricula and instructional materials on violence and harassment, including gender-based violence and harassment, at all levels of education and vocational training, in line with national law and circumstances;

(f) materials for journalists and other media personnel on gender-based violence and harassment, including its underlying causes and risk factors, with due respect for their independence and freedom of expression; and

(g) public campaigns aimed at fostering safe, healthy and harmonious workplaces free from violence and harassment.

23. 회원사는 적절하게 자금을 지원, 개발, 실행 및 전파해야 한다:

(a) 차별, 권력 관계의 남용, 폭력과 괴롭힘을 지지하는 성별, 문화적, 사회적 규범 등 직장 내 폭력과 괴롭힘의 가능성을 높이는 요인에 대처하기 위한 프로그램;

(b) 판사, 근로감독관, 경찰관, 검사 및 기타 공무원이 직장 내 폭력 및 괴롭힘에 관한 의무를 이행하고 공공 및 민간 고용주와 근로자 및 그 조직이 직장 내 폭력 및 괴롭힘을 예방하고 해

결하는 데 도움을 주기 위한 성인지적 지침 및 교육 프로그램;

(c) 협약 제6조에 언급된 집단에 속한 근로자 및 기타 사람들의 특정 상황을 고려한 일반적 또는 부문별 직장 내 폭력 및 괴롭힘에 관한 모범 실천 강령 및 위험 평가 도구;

(d) 폭력과 괴롭힘, 특히 젠더 기반 폭력과 괴롭힘의 용납 불가성을 전달하고 차별적 태도를 해결하며 피해자, 고소인, 증인 및 내부 고발자에 대한 낙인을 방지하는 대중 인식 제고 캠페인을 국내 거주 이주 노동자를 포함한 다양한 언어로 진행한다;

(e) 국내법과 상황에 따라 모든 수준의 교육 및 직업 훈련에서 젠더 기반 폭력 및 괴롭힘을 포함한 폭력 및 괴롭힘에 대한 성인지적 커리큘럼과 교육 자료;

(f) 언론인 및 기타 언론인을 위한 자료로, 언론인의 독립성과 표현의 자유를 존중하면서 젠더 기반 폭력 및 괴롭힘의 근본적인 원인과 위험 요인을 포함한다.

(g) 폭력과 괴롭힘이 없는 안전하고 건강하며 조화로운 직장을 조성하기 위한 공공 캠페인.