



GREENPEACE

그린피스 동아시아 자원활동가 가이드북

Updated July 2020

환영 인사 및 그린피스 소개	04
그린피스에 관하여	05
그린피스의 핵심 가치들	06
그린피스의 업무 문화와 조직의 가치들	08
그린피스 동아시아	10
동아시아에서의 활동	11
그린피스 동아시아에서의 자원활동 프로그램	12
자원활동이란 무엇인가요?	13
자원활동의 원칙	14
자원활동가의 권리	14
자원활동가의 책임	15
자원활동가를 위한 지침들	16
모집과 교육	16
사무실 밖에서의 자원활동에 관한 지침들	17
그린피스 이메일	18
그린피스의 자산과 자원	18
정치적 활동	19
음식, 숙박, 비용 처리	19
갈등과 해임	20
노동 위생 및 안전과 균등한 고용 기회 정책들	22
약물과 술에 관한 정책	23
노동 위생과 안전	23
자원활동가에 대한 훈련	23
성희롱	24
균등한 기회 / 차별 금지	25
다양성과 포용성	25
부록 A	28

환영 인사 및 그린피스 소개



© Vincent Chan / Greenpeace

안녕하세요 . 반갑습니다 !

그린피스 자원활동에 참여해주셔서 감사합니다 . 전세계 수만 명의 헌신적인 자원활동가들이 소중한 시간 내어 열정적으로 그린피스의 활동에 도움을 주고 있습니다 .

그린피스에서 자원활동가들의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않습니다 . 여러분이 없다면 그린피스가 존재할 수 없습니다 !

본 핸드북의 목적은 여러분이 그린피스를 위해 자원활동하는 경험이 유쾌하며 유익할 수 있도록 돕는 데 있습니다 . 또한 , 그린피스의 가치와 원칙에 관한 정보를 제공하고 , 그린피스와 자원활동가의 역할과 책임을 설명하는 데 있습니다 .

자원활동가로 등록한 이후 , 자원활동가의 권리와 책임을 충분히 이해하기 위해 본 핸드북을 꼼꼼히 읽어볼 것을 당부드립니다 . 그린피스는 필요한 경우 여기에 소개된 정책들을 재검토하고 업데이트할 것이며 , 이 사항을 모든 자원활동가에게 공개할 것입니다 . 일부 국가와 지역에서 자원활동가들은 자원활동가 계약서를 작성할 필요가 있으며 , 이런 경우는 해당 지역의 계약 조항을 우선적으로 따르게 됩니다 .

궁금한 점이 있거나 의견이 있으면 여러분이 계신 곳의 자원활동가 혹은 자원활동가 담당자 (그린피스 서울사무소 시민참여팀)에게 언제든지 문의하시면 됩니다 .

깨끗하고 평화로운 미래를 함께 만들 수 있기를 희망합니다 !

그린피스에 관하여

그린피스는 국제 캠페인 단체입니다 . 잘못된 사고방식과 행동양식을 바꾸고 , 환경을 보호하고 보존하며 , 평화를 증진하기 위해 활동하고 있습니다 . 그린피스의 목표는 지구가 다양성을 유지하며 모든 생명의 건강한 터전이 되도록 하는 데 있습니다 .

그린피스는 1971 년 캐나다에서 발족했습니다 . 당시 소수의 환경운동가들은 필리스 코맥 (Phyllis Cormack) 이라는 이름의 허름한 배를 빌려 항해에 나섰습니다 . 미국이 핵실험을 진행하려는 알래스카 해변 인근의 암치카 (Amchitka) 섬으로 가기 위해서였습니다 . 미국이 환경적으로 취약하고 매우 불안정한 이 지역에서 핵실험을 진행하는 것을 막으려 했습니다 . 이는 퀘이커 교도의 저항 정신인 “현장 목도 (bearing witness)”에 입각한 것이었습니다 .

활동가들은 핵실험 장소에 도착하지는 못했습니다 . 하지만 이들의 노력은 대중들의 마음을 사로잡았고 , 우리의 자녀들과 미래 세대를 위해 자연을 보호하는 데 필요한 운동을 촉발했습니다 .

1971 년 이후 , 그린피스는 꾸준히 성장하여 약 3 백 50 만 명의 후원자를 보유한 국제 단체가 되었습니다 . 현재 27 개 국가 및 지역 사무소 (NRO) 가 전세계 55 개국에 있습니다 . 그린피스는 지금까지 일관된 믿음을 갖고 있습니다 . 시민 개개인들의 결연한 행동이 역사의 흐름을 바꿀 수 있다는 것입니다 . 그린피스는 이를 끊임없이 증명해 왔습니다 .

그린피스의 핵심 가치들

그린피스의 활동은 수많은 핵심 원칙에 기반을 둡니다. 이러한 원칙들은 그린피스의 모든 캠페인에 반영되며, 우리가 무엇을 하든지, 그 일을 어디에서 하든, 필요한 지침을 제공합니다.

그린피스는 독립적인 캠페인 단체입니다. 국제적 환경 문제를 폭로하기 위해 비폭력적이고 창의적인 방식으로 대응하며, 친환경적이고 평화로운 미래를 위해 필요한 해결책을 촉구합니다.

그린피스의 목표는 지구가 다양성을 유지하며 모든 생명의 건강한 터전이 되도록 하는 데 있습니다. 따라서, 그린피스가 추구하는 것은 다음과 같습니다.

- 모든 형태의 생물 다양성을 보호합니다.
- 지구의 해양, 토지, 대기, 담수가 오염되고 남용되는 것을 막습니다.
- 모든 핵 위협을 종식합니다.
- 평화, 국제 군비 축소, 비폭력을 증진하고 도모합니다.



© Jetso Yu / Greenpeace

개인의 책임과 비폭력

우리는 자신의 행동에 대해 각자 책임을 져야 하며, 비폭력 정신을 수호해야 합니다. 이는 양심에 따라 행동하는 것을 말하며, 이때 행동의 책임은 각각의 개인들에게 있습니다. 우리는 우리의 행동에 책임이 있습니다. 그린피스 액션에 참여한 모든 사람은 비폭력 직접 행동에 대해 교육을 받습니다.

독립성

그린피스는 정치적 혹은 상업적 이해관계로부터 재정적 독립성을 확보합니다. 우리는 기업이나 정부로부터 후원을 받지 않습니다. 이는 어떠한 형태의 금전적 지원도 거부한다는 뜻입니다. 재단 보조금과 개인 후원자의 기부를 통해서만 그린피스의 재정을 마련합니다. 이러한 독립성 덕분에 그린피스는 환경 이슈에 효과적으로 문제를 제기하고 진정한 변화를 이끌어낼 수 있습니다.

그린피스에는 영원한 동지도 적도 없다

환경 위협을 폭로하고 해결책을 찾을 때, 그린피스에는 영원한 동지도 적도 없습니다. 정부나 기업이 적극적으로 바뀐다면, 우리의 목표를 달성하기 위해 함께 일할 것입니다. 꾸물거리거나, 결정을 철회하거나, 태도를 바꾼다면, 우리는 적으로 다시 만날 것입니다. 중요한 것은 말이 아니라 행동입니다. 이 점에 있어서, 우리에게 유일한 원칙이 있습니다: 환경에 도움이 되어야 합니다.

해결책을 장려하기

환경에 관련된 사회의 선택들에 관해 공개적인 토론이 필요하며, 그린피스는 이에 대한 해법을 모색합니다. 이때 충분한 정보 제공도 전제되어야 합니다. 그린피스는 이러한 토론을 활성화하려고 합니다. 우리는 환경 문제들을 관리하는 것이 아니라 뿌리 뽑기 위해 일합니다. 이런 이유로 우리는 해양보호구역을 지정하며 바다를 지키기 위한 로드맵을 만들었습니다. 또한, 에너지 전환 청사진을 수립하여 친환경 경제로 향하는 길을 제시했습니다. 누군가의 잘못을 지적하는 것만으로는 충분하지 않습니다. 그린피스는 우리 모두를 위해 친환경적이고 평화로운 미래로 향하는 구체적인 방안들을 연구하고, 개발하며, 장려합니다.

그린피스의 업무 문화와 조직의 가치들

그린피스는 다음 원칙들을 조직의 가치로 여기며, 조직의 업무 문화를 만들고 있습니다.

- **헌신과 전문성**. 맡은 사명에 대해 헌신하는 것은 그린피스의 강점입니다. 전문성과 결합하여 목표를 달성할 수 있게 합니다.
- **국제적 사고방식**. 그린피스 조직을 비롯해 그린피스의 목표들은 전지구적인 특성을 보입니다. 그린피스 문화는 이를 지원하며, 전지구적 네트워크 안에서 함께 일하는 데 있어서의 다양성을 존중합니다.
- **신뢰와 존중**. 그린피스의 문화는 투명하고 책임성있는 상호작용을 통해 상호 신뢰를 구축하려고 합니다.
- **사람의 가치를 소중히**. 그린피스 문화는 직원들과 후원자, 지지자들 모두가 공통의 목표를 함께 달성할 수 있도록 유도하고, 격려하며, 이를 위한 권한을 부여합니다. 그린피스는 사람의 가치를 소중히 여기며 글로벌 프레임워크에서 개개인들의 잠재력을 극대화하려고 합니다. 개개인은 각자의 능력과 잠재력에 기반해 책임감을 갖습니다.
- **지식 공유**. 그린피스는 지식 공유와 상호 학습, 그리고 정보에 대한 자유로운 접근을 유도합니다.
- **목표 지향적**. 그린피스는 개별 이슈보다 결과에 집중하고 목표를 달성하기 위해 활동합니다.
- **선도적인**. 그린피스는 사람들이 성장하도록 격려합니다. 또한, 위험을 감수하고 실수로부터 배울 수 있도록 자율권을 부여합니다.



© Noriko Hayashi / Greenpeace



GREENPEACE

©Soojung Do / Greenpeace

그린피스 동아시아

행동을 통한 긍정적 변화

그린피스는 1997년 처음으로 동아시아 지역에 사무소를 개소했고, 이후 기후변화 해결, 독성물질 제거, 식량 안보 확립, 불법 산림 훼손 방지, 해양 보호 등을 위해 활동하고 있습니다. 그린피스 동아시아는 홍콩, 베이징, 타이페이, 서울에 사무소를 두고 활동합니다. 환경 문제는 국경에 제한을 받지 않으며, 그린피스는 지역 사무소들의 중요성을 인식하고 있습니다. 따라서 각 사무소는 지속가능한 미래를 위한 효과적인 방안을 마련하기 위해 함께 노력하고 있습니다. 동아시아의 급격한 경제 발전은 광범위한 지역에 엄청난 번영을 가능케 했지만, 지역적으로뿐만 아니라 전세계적으로도 심각한 환경 비용을 발생시켰습니다. 그린피스는 중국, 홍콩, 대만, 한국의 시민들과 함께 친환경적인 발전이 가능하도록 노력할 것입니다.



동아시아에서의 활동

동아시아에서 그린피스는 기후변화 문제를 우선시하고 있습니다. 최초의 캠페인 대상도 홍콩의 최대 전력 공급사인 차이나 라이트 앤 파워 (China Light & Power) 였습니다. 현재 그린피스는 중국이 석탄을 퇴출하도록 애쓰고 있습니다. 중국에서 석탄은 국내 총 에너지량의 70%를 공급하며, 국내 총 이산화탄소 배출에서도 80%를 차지합니다. 그린피스는 중국, 한국, 대만, 홍콩에서 재생가능에너지 혁명을 불러일으키기 위해 열심히 노력하고 있습니다. 태양열과 풍력 에너지에 대한 잠재력이 엄청나지만 아직 개발되지 않았기 때문입니다.

한편, 그린피스의 식품 및 농업 팀은 동아시아에서 안전하고, 지속가능한 농업에 집중하고 있습니다. 그린피스는 유전자조작 (GMO) 작물을 비롯해 농약과 비료 사용에 반대하는 로비 활동을 전개하고 있으며 큰 성과를 거두었습니다. 카르푸 (Carrefour), 오상 (Auchan), 월마트 (Walmart) 등과 같은 슈퍼마켓 브랜드가 중국과 홍콩에서 유전자조작된 쌀과 매우 유독한 농약을 사용해 재배된 식품의 판매를 중단하도록 설득했습니다.

그린피스 산림팀은 동아시아의 목재 및 종이 제품에 대한 수요와 인도네시아, 마다가스카르, 콩고 등에서 광범위하게 자행되는 불법 벌목 사이의 관련성을 폭로하는 데 큰 역할을 했습니다. 그린피스는 동아시아에서의 산림 파괴에 관해 지속적으로 기록하고 폭로할 것이며, 기업들이 산림 친화적인 종이와 목재 제품을 공급받도록 캠페인을 전개해나갈 것입니다.

2010년 설립된 그린피스 대만 사무소는 산림과 해양 캠페인을 진행하고 있습니다. 심각하게 남획되는 참다랑어를 보호하기 위해 레인보우 워리어호가 "태평양 보호" 투어를 시작했고 대만을 방문했습니다. 시민들에게 멸종위기에 처한 다랑어에 관해 알리는 일부터 정부에 대한 로비 활동에 이르기까지 다양한 활동을 전개하고 있습니다. 그린피스는 대만의 엄청난 어선단에 대한 보다 강력한 규제를 촉구하고 있습니다. 이들 때문에 태평양에서 참치의 개체 수가 크게 줄고 있기 때문입니다.

그린피스 서울 사무소는 2011년 문을 열었습니다. 모든 한국 국민에게 안전하고, 깨끗하며, 재생가능한 에너지에 기반한 미래가 보장되도록 노력하고 있습니다. 그린피스는 한국에서 석탄과 원자력에 대한 의존도를 낮추고 태양열과 풍력 에너지에 대한 투자를 늘리는 데 초점을 맞추고 있습니다.

2019년에는 해외 석탄발전 투자 중단 및 내연기관 퇴출을 촉구하는 캠페인과 탈원전 캠페인을 통해 100% 재생가능에너지로의 전환을 위해 노력하고 있습니다. 또한, 시민들이 기후위기로 위협받는 자신들의 생존권에 대해 국가와 정치권이 정책 대안을 제시하도록 요구하는 캠페인도 진행 중에 있습니다. 지속가능한 생태계 보호를 위한 플라스틱 제로 캠페인은 기업의 일회용 플라스틱 사용 감축을 지속적으로 요구하고 있습니다. 전 세계 바다의 해양보호구역 지정을 통해 바다를 지속가능한 공간으로 보호하기 위한 바다보호 캠페인도 진행중입니다. 앞으로도 그린피스는 더 많은 이야기를 여러분과 공유할 수 있기를 희망합니다.

그린피스 동아시아에서의 자원활동

자원활동가들은 그린피스 동아시아(GPEA) 지부의 활동에 큰 도움이 되고 있습니다. 지역 곳곳에서 활동 중인 자원활동가들이 없다면, 그린피스가 매년 이루어낸 환경을 위한 엄청난고 놀라운 성과도 없을 것입니다.

그린피스 동아시아는 자원활동가들의 도움이 얼마나 중요한지 잘 알고 있으며 그 가치를 높이 평가하고 있습니다. 또한, 자원활동가들이 여러 다양한 방식으로 그린피스 조직에 도움을 주고 있다는 점도 고맙게 생각합니다.

- 자원활동가들은 그린피스 동아시아가 지속적으로 서비스를 제공하고 이를 확대하는 데 기여하고 있습니다. 또한, 그린피스 지지자들과의 관계를 강화하고, 캠페인 역량을 확대하며, 직원들을 위해 필요한 행정적 도움을 제공합니다.
- 자원활동가들은 그린피스 조직에 풍부한 경험을 제공합니다.
- 자원활동가들은 지역 공동체의 의견을 이해하는 데 도움이 되며, 조직에 필요한 의견을 제시합니다.
- 자원활동가들은 미래 직원 채용의 틀을 확립해 줍니다.



자원활동이란 무엇인가요?

자원활동은 비영리 단체나 프로젝트를 통해 이루어지는 활동이며, 다음과 같은 성격을 지닙니다.

- 지역 사회와 자원봉사자에게 도움이 되며,
- 자원활동가 본인의 자유의지에 의해 이루어지며 강요된 것이 아니고,
- 금전적 보상을 위한 것이 아닙니다.

그린피스 동아시아에는 자원활동가 및 활동가가 담당하는 수많은 역할을 담당합니다. 여러분은 지역 공동체에서나 온라인상에서, 혹은 사무실에서나 직접 행동을 통해 적극적으로 참여할 수 있습니다. 다양한 역할이 필요하므로 자원활동가들은 자신의 능력, 참여 가능성, 열정, 관심 등에 적합한 일을 담당할 수 있습니다. 일반적인 몇 가지 역할은 개략적으로 설명할 수 있지만, 대부분은 지역사무소의 상황에 따라 매우 다양합니다. 그린피스 동아시아는 지역별 사무소의 재량에 따라 상이한 종류의 동의서 작성을 요구할 수도 있습니다.

원칙적으로 그린피스의 자원활동에는 성인만 참여할 수 있습니다. 14세 이상의 미성년자도 법정대리인(부모)의 동의서를 제출할 경우 일부 자원활동에 참여할 수 있습니다.

- 행사 자원활동가들에게는 참여의 기회가 많습니다. 지역 사회에서 거리에 나가 그린피스의 행사 소식을 알리며 행사 준비를 도울 수 있습니다. 정책 결정권자를 만나거나, 조사를 진행하거나, 서명을 받거나, 지역 행사에 직접 참여할 수 있으며, 이 모두가 성공적인 캠페인을 위한 지원 활동입니다.
- 자원활동가 중 일부는 비폭력 직접 행동 (NVDA) 에 대해 훈련을 받고 현장에서 액티비스트로 활동합니다. 액티비스트가 되려면, 기초 액션 훈련 (Basic Action Training) 을 수료해야만 합니다. 이는 법적 위험을 감수해야 하기 때문에 성인만 참여 가능합니다. 액티비스트들은 지역 곳곳에서 활동하며, 캠페인을 성공적으로 이끄는 데 도움이 되는 특별한 기술을 훈련 받습니다. 액티비스트들은 추가적인 활동가 동의서를 작성해야 할 수도 있습니다.
- 사무실 자원활동가들은 그린피스 사무실에서 중요한 역할을 담당합니다. 그린피스 조직내에서 필요한 모든 영역에서 근무할 수 있습니다. 행정 및 데이터 입력 등을 보조할 수 있고, 법률, 회계, 홍보, 행사 관리, 그래픽 디자인 등과 같은 다양한 분야와 연관된 특별한 업무를 담당할 수도 있습니다. 사무실 자원활동은 단기 혹은 상시적으로 이루어질 수 있습니다. 사무실 자원활동가들은 기밀 유지 동의서를 작성해야 합니다.

자원활동의 원칙

- 자원활동은 해당 지역사회와 자원활동가에게 도움을 줍니다 .
- 자원활동은 무급입니다 . 개인의 선택에 의한 것입니다 . 기금이나 정부 보조금 등을받기 위해 강제로 이루어지지 않습니다 .
- 자원활동은 시민들이 지역 공동체의 활동에 참여하는 정당한 방식이며 , 개인이나 단체가 인류와 환경 그리고 사회적 요구를 해결하는 창구입니다 .
- 자원활동은 비영리 분야에만 한정되는 활동이며 , 수당이나 임금을 지급하는 업무와 직종을 대체하기 위한 것은 아닙니다 .
- 자원활동은 타인의 권리와 위상 그리고 문화를 존중하며 , 인권과 평등을 도모합니다 .

자원활동가의 권리

임금을 받는 직원들과 달리 , 근무 계약은 자원활동가들에게 해당하지 않습니다 . 하지만 **자원활동가들에게 보장된 권리도 있습니다 . 그린피스 동아시아는 다음에 열거된 자원활동가의 권리를 증진하고 있습니다 :**

- 건강하고 안전한 환경에서의 활동합니다 .
- 특별한 경우 적절히 보험의 혜택을 받습니다 . (예 : 공공 행사들)
- 균등한 기회와 차별 금지법에 따라 자원활동가 공동체에 참여하게 됩니다 .
- 자원활동 하는 단체에 대한 정확한 정보를 받습니다 .
- 자원활동 참여를 위해 지출한 자비는 상환 받습니다 .
- 기관의 자원활동가 정책이나 업무에 영향을 줄 수 있는 다른 모든 정책에 대해 필요한 자료의 사본을 제공받습니다 .
- 임금을 받는 근로자의 기존 업무를 담당하지 않습니다 .
- 고충 처리나 갈등 처리 절차를 진행할 수 있습니다 .
- 개인 정보 보호를 받습니다 .
- 업무에 필요한 충분한 훈련을 받습니다 .

또한 , 그린피스 동아시아에서 활동하는 자원활동가들은 다음 사항들을 기대할 수 있습니다 :

- 행복하게 열성적으로 일할 수 있는 환경 - 즉 안전하게 , 타인으로부터 존중 받으며 , 생산적으로 자원활동을 할 수 있습니다 .
- 지구와 미래의 지속가능성을 위해 활동하면서 얻는 지식 .
- 전문적이며 국제적인 환경 단체의 구성원으로서 일하는 경험 .
- 캠페인을 진행하는 데 기여한 공로에 대해 직원들의 존중과 인정 .
- 새로운 기술을 습득할 기회와 자원활동을 위한 필수 훈련 참여 기회 .
- 현재 업무에 불만족할 경우 새로운 직무를 요청할 수 있는 , 업무 변경의 기회 .
- 담당할 업무 내용과 그 업무의 중요성에 대해 설명받을 권리 .
- 하고 싶지 않은 업무에 대해 '거부권' .
- 함께 일하는 사람들에 의해 이용당하거나 모욕당하지 않고 공정하게 대우받기 .
- 피드백을 받을 권리 / 활동을 제안할 수 있는 권리와 의견을 제시할 때 존중 받을 권리 .

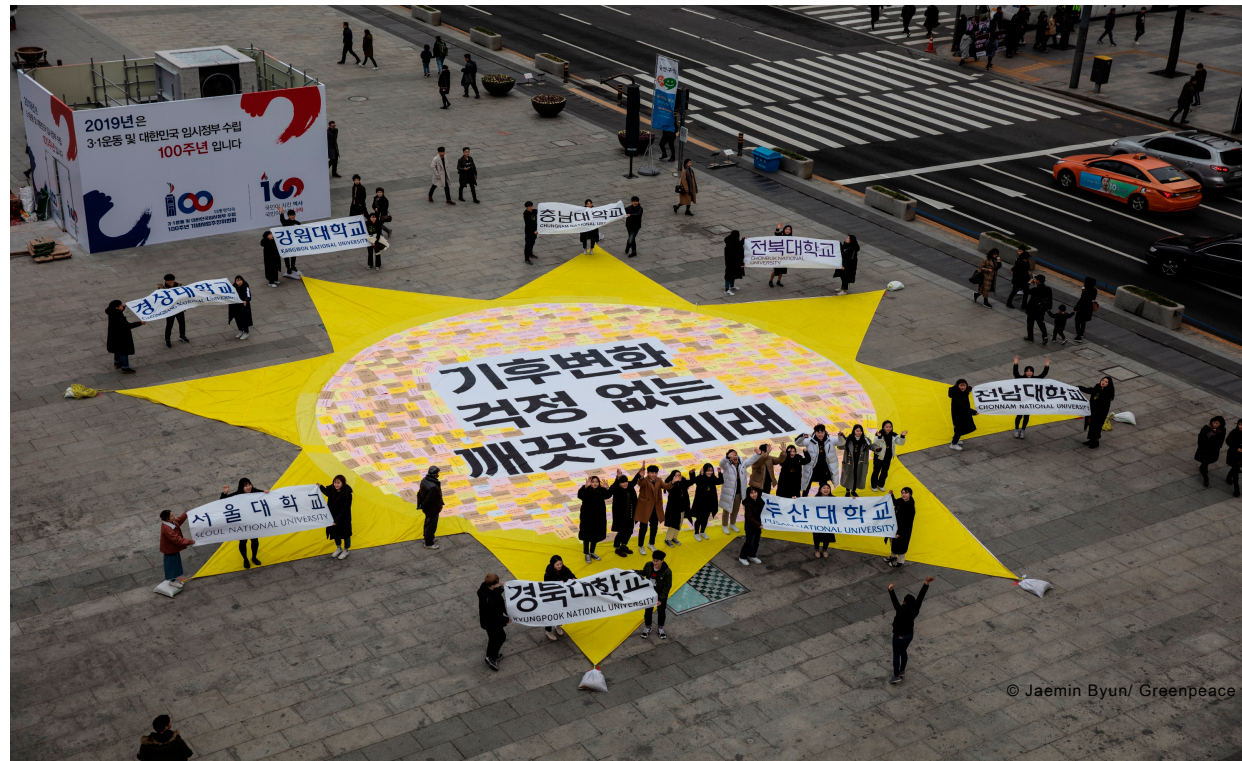
자원활동가의 책임

자원활동가들이 그린피스에 대해 일정 수준의 기대치가 있듯 , 그린피스도 자원활동가들이 일정 수준의 기준과 기대를 충족시켜야 한다고 생각합니다 .

- 그린피스와 그린피스의 철학에 대한 신념을 지켜주세요 . 그린피스 동아시아에서 일할 때는 개인적인 의견이나 시각 그리고 기준보다는 항상 조직의 정책들과 핵심 가치들을 지키는 것이 중요합니다 .
- 신뢰할 수 있는 사람이 되어 주세요 . 여러분이 맡은 일은 매우 중요하며 함께 일하는 사람들은 여러분에게 크게 의존하고 있습니다 . 약속된 것과 달리 업무를 맡을 수 없거나 자원활동을 중단하고 싶다면 담당자에게 즉시 그 사실을 알려야 합니다 .
- 항상 정직하고 책임 있는 태도로 행동해 주세요 . 근무 환경, 사용하는 기기, 함께 일하는 동료들 (다른 자원활동가들 포함) 을 소중히 여겨야 하며 , 자원활동가 지침들과 정책들을 충실히 따라야 합니다 .
- 도움이나 정보가 필요하면 이야기해주세요 . 또한 , 필요하다고 생각하며 제안도 해주세요 .
- 문제가 있다면 자원활동가 담당자(그린피스 서울사무소 시민참여팀)와 즉시 상담해주세요 . 문제가 있다는 것을 알아야만 필요한 조치를 취할 수 있습니다 .
- 근무 환경뿐만 아니라 그린피스 동아시아 사무실 밖에서도 기밀 보장의 의무를 지켜주세요 . 모든 사무소 자원활동가와 직원들은 업무 시작 전에 기밀 보장 동의서를 읽고 , 그 내용을 이해하고 여기에 서명해야 합니다 .
- 그린피스는 비폭력 직접 행동을 진행하는 단체라는 사실을 이해해주세요 . 조직에서 필요성이 인지되면 , 그린피스는 이러한 활동에서 자원활동가들을 관리 , 감독할 수도 있습니다 .



자원활동가를 위한 지침들



등록과 교육

그린피스 동아시아의 중국, 홍콩, 대만, 한국 사무소에는 자원봉사자를 뽑고 교육하는 자체적인 과정이 있습니다. 그린피스 자원활동에 참여하고 싶은 누구나 그린피스 홈페이지를 통해 자원활동가로 등록할 수 있습니다.

서울사무소는 신규 자원활동가 자원봉사자들에게 공식적인 자원활동가 교육을 제공합니다. 더불어, 그린피스 캠페인에 대한 깊은 이해와 자원활동가의 캠페인 기획 역량 강화를 위한 훈련과 기초 액션 훈련(Basic Action training)을 제공합니다.

자원활동가의 대외 활동에 관한 지침들

자원활동가는 그린피스의 얼굴입니다. 여기에 소개된 지침들은 어려운 질문에 어떻게 대답해야 할지, 어떻게 안전하게 활동할 수 있을지, 필요하면 어디서 도움을 받을 수 있을지 등에 관한 정보를 제공해 줄 것입니다. 또한, 직원과 자원활동가들의 적절한 행동 양식에 대해 설명해 줄 것입니다.

- 환경을 생각해주세요. 가능한 폐기물을 발생시키지 않고, 쓰레기는 직접 처리하고, 재활용 시설을 이용해주세요.
- 평화적으로 행동해주세요. 그린피스는 비폭력 단체입니다. 따라서 여러분도 타인에 대한 존중과 배려를 담아 행동하길 요청합니다. 이 말은 여러분이 누군가에게 상해를 입히거나, 겁을 주거나, 완력을 사용하거나 소리치지 않는다고 약속하는 것입니다. 또한, 타인의 개인적 공간을 물리적으로 침범하지 않는다는 뜻입니다.
- 그린피스가 정치적 상업적 이해관계로부터 독립성을 유지하도록 해주세요. 그 방법의외부 공식 행사에 그린피스를 대표하여 참여하거나 외부 미디어에 노출이 될 때 사용하는 물품에서 기업이나 정당 혹은 정부를 상징하는 로고나 상표가 보이지 않도록 하는 것입니다.
- 자원활동가 담당자와 우선적으로 상의하지 않고 타 기관의 물품이나 자료를 사용하지 마세요.
- 환경 문제에 행동하는 것에 대해 사람들이 긍정적으로 느끼고, 자극 받도록 하고, 동참할 수 있도록 도와주세요.
- 서명 참여를 유도한다면, 권유를 위해 다음과 같이 말해주세요. “여기 서명해주시지 않겠습니까?” 혹은 “해양 보호를 위해 동참해주세요. 이곳에 서명하시면 됩니다.” 참여하도록 공격적으로 말하거나 강압적으로 권유하지 마세요.
- 행사가 진행되는 동안 금지된 약물이나 주류를 가져오면 안 됩니다. 행사가 진행되는 곳 근처에서 사람들이 볼 수 있는 장소에서나 혹은 그린피스 로고가 있는 옷이나 장비를 입고 담배를 피우는 행위는 자제해 주세요. 자원활동가는 그린피스를 대표하고 있음을 유념해 주세요.
- 개인정보 (이름, 주소, 전화번호가 담긴 서명 페이지 등) 를 안전하게 보관하고 매일 업무 종료 이후 그린피스 직원에게 전달해주세요.
- 그린피스를 대표해서 언론과 이야기하지 마세요. 사전에 해당 업무를 담당하는 직원과 상의한 경우에만 가능합니다. 행사 중에 언론이 접촉해오면 언론 담당자나 상주해 있는 자원활동가 코디네이터와 직접 이야기하도록 해주세요.
- 그린피스에 관해 여러분과 논쟁하려는 사람이 있다면, 여러분은 자원봉사자로 활동하는 동안 조직을 공식적으로 대변하지 않는다는 점을 알려주세요. 이와 더불어, 여러분이 그분들의 의견을 존중한다는 사실을 정중히 알려주고 그린피스 직원과 직접 논의할 수 있도록 해주세요.
- 언제나 안전에 신경 써주세요. 그린피스 자원활동가 담당자나 자원활동가 대표의 말을 주의 깊게 듣고, 건강 및 안전 문제에 관한 그분들의 의견을 따라주세요. 자원활동가는 건강, 안전 문제 및 날씨와 장소에 따른 적합한 옷을 입고 있어야 합니다. 미세먼지가 심할 경우 마스크를 착용하고, 극심한 더위가 있을 경우 적당한 휴식을 취해 주세요.
- 자원활동가가 아닌 분들의 개인 물건이 분실되거나 훼손될 경우, 이에 대해 그린피스는 책임지지 않습니다.
- 여러분이 모든 문제에 대한 답을 갖고 있다고 기대하거나 이를 요구하지 않습니다. 어떤 질문에 대한 답을 모르거나 특정 이슈에 대한 그린피스의 입장을 분명히 알고 있지 않다면, 질문자에게 명확한 답을 모른다고 말하고 그린피스 직원에게 직접 문의해 달라고 요청해주세요.

그린피스 이메일

자원활동 업무 내용에 따라 자원활동가가 그린피스 공식 이메일 계정을 제공받거나 사용하는 경우가 있습니다 . 또는 그린피스 컴퓨터 , 전화기 , 태블릿 PC 등을 사용할 때도 있습니다 . 그린피스 계정을 통한 의사소통은 그린피스의 공식적인 입장으로 간주된다는 점을 인지해주세요 .

- 이메일에서는 어휘 사용은 효과적으로, 필요한 말만 하고, 정중한 언어를 써주세요 .
- 그린피스에 해가 되거나 조직의 명예를 떨어뜨리지 않도록 해주세요 .
- 법을 위반하거나 욕설이 포함되거나 , 명예훼손을 할 수 있거나 , 위협적인 언어는 사용하지 마세요 .
- 인종차별이나 성차별적 언어를 삼가며 , 다른 어떤 차별적인 행동도 자제해주세요 .
- 성적인 내용이 담긴 사항은 보내지 마세요 .
- 정치적으로 중립적인 그린피스의 입장을 훼손하지 마세요 .
- 신뢰할 수 없는 발신자의 이메일에 첨부된 파일은 열지 말고 , 첨부 파일 형태로 전송된 소프트웨어나 프로그램도 설치하지 마세요 .
- 모든 형태의 전자 통신 , 이메일 , 문자 , 메시지 등은 100% 안전하지 않다는 사실을 항상 기억해주세요 .

그린피스의 자산과 자원

창고 , 컴퓨터 , 전화기 , 출장 기회 등과 같은 그린피스의 자산과 자원 및 다른 모든 장비는 업무를 위한 목적으로 효과적이고 경제적으로 사용되어야 합니다 . 자원활동가에게 대여한 장비는 기록해야 합니다 .

모든 자산은 제조사의 사용 설명서에 따라 취급되어야 하며 담당자의 허가 없이 개인적인 용도로 사용되는 것을 금합니다 .

그린피스는 직원들과 자원활동가들이 직무를 처리하는 데 필요한 자원을 제공합니다 . 따라서 개인적인 자산은 그린피스 업무를 위해 사용해서는 안 됩니다 . 사전에 자원활동가와 직원들 간에 합의가 이루어졌을 경우만 허용됩니다 . 그린피스는 개인적 자산에 발생한 피해에 대해 책임지지 않습니다 . 사전에 개인 물품이 그린피스 행사에 사용된다는 것이 합의된 경우만 예외입니다 .



정치적 활동

그린피스는 특정 정당이나 정치 단체에 소속되지 않습니다 :

그린피스는 “ ... 모든 정당 혹은 정치적 후보로부터 독립적이며, 특정 정당이나 후보자들을 지원하거나 지지 혹은 반대하지 않는다. 하지만 이는 특정 사항에 관해 (선거 기간이라도) 혹은 현직의 정부 관리들에 관해 언급하는 권리를 제한하는 것은 아니다 . ”

어떤 경우라도 자원활동가 개인의 정치 활동이 대중들이 그린피스가 특정 정당이나 기관 혹은 후보를 지원, 지지하거나 혹은 반대한다는 인식을 주지 말아야 합니다 .

음식 , 숙박 , 비용 처리

그린피스 동아시아는 자원활동가가 공무를 위해 자비로 비용을 지급한 경우 , 이에 대해 비용 처리를 해드립니다 . 상급자의 요청에 따라 특정 물품을 직무와 관련하여 구입할 경우 , 이러한 비용에 대한 영수증을 제출해야 합니다 . 모든 자원활동가는 사전에 자원활동가 담당자로부터 그린피스 동아시아를 대신해서 지출하는 것에 대한 허가를 받아야 합니다 .

그린피스 동아시아는 하루 5 시간 이상 근무한 자원활동가에게 식사를 제공합니다 . 그린피스를 돕는 데 자비를 쓰지 않도록 하기 위해서입니다 . 식비는 각국에 마련된 기준에 따라 계산됩니다 .

숙박

그린피스의 공무 때문에 출장을 가게 될 경우 , 그린피스 동아시아 정책에 따라 그린피스 자원활동가 담당자가 숙박을 제공합니다 . 참여하는 자원활동가와 직원의 수가 많은 경우 숙박 시설을 공유하는 것이 일반적입니다 .



갈등과 해임

직원들과 자원활동가들을 위한 일련의 적절한 수칙들이 존재해서 갈등이나 분쟁이 발생할 가능성이 매우 낮고, 해임의 필요성도 거의 없습니다. 그린피스 동아시아는 모든 자원활동가를 위해 적절한 등록 과정을 마련하고, 효과적인 교육과 훈련 그리고 적합한 업무 환경을 마련하려고 합니다. 그린피스는 명확한 기대치를 정립하고, 의사소통 체계와 책임 소재도 분명히 하려고 합니다.

하지만, 다음과 같은 상황에서 분쟁과 갈등이 발생할 수 있습니다:

- 자원활동가 정책과 절차를 위반한 경우
- 그린피스 동아시아의 행동 강령을 위반한 경우
- 자원활동가의 행동이나 태도가 프로젝트에 지장을 초래하는 경우

분쟁과 갈등이 발생한 경우, 자원활동가들은 이를 자원활동가 담당자에게 즉시 보고해야 합니다. 자원활동가가 그린피스 동아시아의 정책이나 행동 강령을 위반하여 갈등을 초래하거나, 자원활동가의 행동이나 태도에 관한 일반적인 사항으로 인해 갈등이 발생했다면 해당 자원활동가는 자격을 잃게 될 수도 있습니다.

자원활동가가 불만이 있다면, 그린피스 동아시아의 고충 처리 정책에 따라 문제를 해결할 수 있습니다.



© Taekyong Jung / Greenpeace

안전한 활동을 위한 정책과 균 등한 기회 정책들

그린피스 동아시아가 목표로 하는 근무 환경은 모든 직원과 자원활동가들이 건강과 안전을 보장받고 자긍심을 갖고 생산성을 높일 수 있는 여건이 마련된 곳입니다.



약물과 술에 관한 정책

금지된 약물을 복용하거나 술을 마시는 것은 직무를 안전하고 효과적으로 수행하는 것을 불가능하게 만들 수 있습니다. 또한, 이는 타인을 존중하지 않은 일입니다. 직원이나 자원활동가는 음주 상태로 혹은 금지된 약물을 복용한 이후 일을 시작하거나 업무에 복귀할 수 없습니다.

이 정책의 목적은 음주나 금지된 약물 복용의 영향에서 근무 환경을 지키기 위한 것입니다. 그린피스의 차량이나 보트는 술을 마시거나 금지 약물을 복용한 이후에 운전할 수 없습니다.

그린피스는 사무실이나 창고에서 금연 정책을 지키고 있으며, 그린피스 행사가 진행되는 공간에서도 마찬가지입니다.

활동 위생과 안전

그린피스 동아시아는 직원들과 자원활동가들을 위해 안전하고 건강한 근무 환경을 마련해야 할 의무가 있습니다. 이러한 목표를 달성하기 위해, 경영진은 직원들과 함께 다음 사항들을 시행할 것입니다:

- 안전한 근무 관행에 대한 훈련을 마련하여 업무가 효과적이고 안전하게 이루어지도록 합니다.
- 적절한 개인용 안전 장비를 제공하고 유지하여, 필요하면 적절하게 사용될 수 있도록 합니다.
- 모든 사고에 대해 기록하고 조사합니다.
- 비상용 응급 처치 시설이나 장비를 준비합니다.
- 그린피스 동아시아는 해당 국가에 마련된 모든 직업 위생과 안전에 관한 법률과 지침을 준수합니다.

모든 직원과 자원봉사자들도 근무하는 곳에서 자신들과 타인의 안전을 적절히 돌볼 의무가 있습니다. 여기에 포함되는 사항들은 다음과 같습니다:

- 적절한 시설 관리와 근무지의 청결 유지
- 작업 장소와 인근 지역 등을 화재로부터 안전하게 유지하고 위험 요소 제거
- 위험 요소들이나 기기 이상 등을 관리자 혹은 팀장에게 보고
- 그린피스 동아시아에서 요구하는 모든 보호구나 보호 장비를 사용
- 모든 업무에 대해 안전 수칙 준수
- 자격을 갖추지 않은 업무의 수행 금지

자원활동가에 대한 훈련

자원활동가들은 자신의 역할을 수행하는 데 필요하다면 코칭, 멘토링, 공식 훈련 등을 받을 자격이 있습니다. 그린피스는 자원활동가가 불편해하거나 적합한 자격을 갖추지 않은 역할을 수행하도록 하지 않습니다.

자원활동가들은 일을 하며 새로운 기술들을 배울 기회가 많습니다. 훈련이 필요하다면, 가장 적합한 사람이 훈련을 받을 수 있도록 할 것입니다.

그린피스 동아시아는 자원활동가 각자가 그린피스의 자원활동가로서 잠재력을 충분히 발휘하도록 돕겠습니다. 또한, 그린피스에 대한 기대와 요구도 동시에 충족시킬 것입니다.

성희롱

그린피스 동아시아는 안전하고, 서로를 존중하며, 생산적으로 근무하고 활동할 수 있는 환경을 제공할 것이며, 이를 위해 노력할 것입니다. 여기에는 성희롱 방지를 위한 노력도 포함됩니다.

성희롱은 불법 행위이며, 그린피스 동아시아는 이를 용납하지 않습니다.

성희롱에 대한 무관용 정책은 그린피스 동아시아의 모든 “구성원”과 그린피스 인터내셔널 및 그린피스 동아시아를 방문한 다른 그린피스 사무소의 “구성원”에게 동일하게 적용됩니다. 여기서 “구성원”이란 이사회 위원, 정규직 및 계약직 직원, 인턴, 자원활동가, 액티비스트 및 그린피스 동아시아와 계약된 프리랜서 / 단기계약직원 등을 모두 포함하며, 그린피스 동아시아를 방문한 다른 사무소 내에서 동일한 직무를 담당 하는 인력도 포함됩니다.

그린피스 동아시아는 근무 환경이나 외부 활동 중에 성적으로 부적절하고 부적합한 모든 행동을 금지합니다. 근무 환경이나 외부 활동 공간이란 그린피스 동아시아의 “구성원” 간에, 혹은 그린피스 인터내셔널 / 지역사무소에서 방문한 사람들 간의 상호 작용이 이루어지는 모든 장소를 말합니다. 이는 포함되는 곳은 그린피스 동아시아 사무실, 웨어하우스, 야유회, 모금 행사, 액션, 사교 모임이나 회식 장소를 모두 포함하지만 이외에도 구성원 간 상호작용을 하는 모든 장소를 일컫습니다. 또한, 근무 시간을 비롯해 일과 시간 이후도 모두 적용됩니다.

성희롱은 상대방이 원하지 않고 좋아하지 않는데도 성적으로 추근대는 행동, 이 밖에도 언어적으로나 신체적으로 이루어지는 성적인 행동으로 정의할 수 있습니다. 이러한 행위에 개인의 업무 성과를 상당 부분 방해하는 목적이나 영향이 있다면 더욱 심각하다고 간주할 수 있습니다. 상대방에게 겁을 주거나, 적대적이거나, 불쾌한 업무나 외부 활동 환경을 만드는 목적이나 영향이 있어도 큰 문제가 될 수 있습니다. 성희롱은 언어적, 비언어적, 물리적 형태로 발생할 수 있습니다.

성희롱의 피해자는 정신적, 육체적 고통을 경험합니다. 성별과 나이에 상관없이 성희롱의 피해자가 될 수 있습니다. 성희롱은 한 개인이 (혹은 어떤 그룹이) 타인에 대해 (혹은 다른 그룹에게) 부적절하게 권력을 행사할 때 발생합니다. 하지만, 권력의 차이가 없는 관계에서도 발생할 수 있습니다. 예를 들면, 자원활동가 간에도 발생할 수 있습니다.

위에 언급된 정의는 다음과 같은 기본적인 사항을 내포합니다 :

- 이러한 성적인 행위는 상대방이 반기지 않으며 원하지 않습니다.
- 행위자의 의도가 아니라 성적인 행위의 대상에 대한 영향만을 고려합니다.

금지된 행동들

특정한 행동들이 성희롱이 될 수 있고, 대상자가 그 행위를 원하지 않고 반기지 않을 경우 금지되는 행동으로 간주합니다. 또한, 위협적이고, 적대적이며, 불쾌한 업무 및 외부 활동 환경을 만들거나 그런 환경에 일조할 경우에도 금지됩니다. 이러한 행동에는 다음 사항들이 포함되지만, 열거된 사항에만 한정된 것은 아닙니다 :

다음과 같이 언어적 혹은 글을 통한 행동들 :

- 타인의 신체, 성적 지향, 성적 경험에 관한 외설적인 언급 - 그린피스 구성원을 대상으로 직접 혹은 그린피스 구성원이 모인 곳에서 이루어질 때,
- 성행위를 빗대는 내용에 대한 언급
- 성이나 성적 지향에 대한 농담
- 성적인 제안, 모욕, 위협
- 성 상납 요구
- 성 경험에 대한 질문
- 타인의 성생활에 대한 대화
- 성을 상납한 그린피스 구성원에 대해 특혜 제공 약속. 여기에는 보상금이나 보상을 위해 성관계를 요구하는 행위도 포함
- 성별을 이유로 그린피스 구성원을 원하지 않는 성적인 관심이나 행위의 대상으로 삼겠다는 위협.

다음과 같은 비언어적 행동들 :

- 외설적이거나, 모욕적이거나 비하하는 표정이나 응시;
- 성적인 제스처와 소리 (휘파람을 부는 등의 행위도 포함)
- 어떤 형태로든 외설적인 내용을 담은 사물을 보여주는 것
- 성을 상납한 그린피스 구성원에게 주는 특혜
- 그린피스 구성원을 성별을 이유로 성적인 관심이나 행위의 대상으로 삼거나 의도적으로 그 사람의 직무를 어렵게 만드는 행위.

다음과 같은 신체적 성추행들 :

- 의도적으로 만지거나, 꼬집거나, 토닥거리거나, 잡거나, 입을 맞추거나, 쓰다듬는 행위 혹은 타인의 신체를 찌르는 행동
- 부적절하게 신체를 노출하는 행동
- 성적으로 강요된 행동
- 성적인 접촉 (타인의 은밀한 신체 부위를 성적 흥분이나 만족감을 위해 만지는 형태. 이는 상대방이 탈의한 경우와 탈의하지 않은 경우 모두에서 발생할 수 있음.)
- 성폭력
- 강간

성추행은 어떤 형태라도 해임으로 이어질 수 있습니다. 성추행을 당했다고 주장할 경우, 이는 즉각적이며 비밀이 보장되는 방식으로 처리될 것입니다. 또한, 관여된 모든 사람에게 공정한 방식을 택할 것입니다.

성추행을 당하거나 고소 절차를 진행할 때, 필요한 조치에 대한 지침은 부록 A를 참조하길 바랍니다.

균등한 기회 / 차별 금지

그린피스 동아시아는 자원활동가에게 균등한 기회를 제공합니다. 모든 사람은 자원활동 등록의 전 과정에서 공정하고 동등한 대우를 받을 권리가 있습니다. 자원활동에 참여하는 일도 예외가 아닙니다.

그린피스 동아시아는 각 국가에서 채용과 관련된 모든 법을 준수하려고 노력합니다. 특히, 다름을 이유로 사람들을 차별하거나 모욕하는 행동을 용납하지 않습니다. 여기에는 다음과 같은 사항이 포함되며, 열거된 사항에만 국한된 것은 아닙니다:

- 성별이나 성 정체성
- 인종, 피부색, 민족 혹은 민족 - 종교적 배경이나 국가 정체성
- 혼인 여부
- 자녀 유무와 임신 상태
- 신체적 혹은 지적 장애
- 성적 지향
- 나이
- 사회경제적 상태

그린피스 동아시아에서 고용이나 자원활동에 있어서 어떤 측면에서라도 부당하게 대우받았다고 생각된다면, 고충 처리 정책에 설명된 것처럼 조치가 취해질 것입니다. 혹은, 자원활동가 담당자가 여러분에게 적절한 조치 및 개선안을 전달할 것입니다.

다양성과 포용성

다양성과 포용성은 그린피스에 매우 중요합니다:

- 다양성과 포용성은 그린피스가 효과적인 캠페인을 진행하고, 용기 있는 행동을 촉발하고, 지속가능하고 평화로운 지구를 만드는 사명을 달성하는데 필수적입니다.
- 다양성과 포용성은 그린피스 조직의 핵심 가치와 인간으로서 우리가 갖는 도덕적 가치를 반영합니다.
- 그린피스는 다양하고 재능 있는 자원활동가와 직원 공동체를 이끌고, 개발하며, 유지하려고 합니다.
- 그린피스는 모든 사람이 서로를 존중하고 품위를 유지하는 안전하고 포용적인 문화를 만들려 합니다.
- 그린피스는 생각과 시각 그리고 경험의 다양성에 기초한 협업의 가치를 높이 평가하며, 이를 통해 현명한 결정을 내리고 효과적인 결과를 만들어 냅니다. 또한, 이러한 협업에 크게 의지하고 있습니다.
- 누구나 배우고, 선도하고, 성장하려 한다면, 지원을 아끼지 않을 것입니다. 반면에, 장애인이나 잠재적 갈등은 파악하여 이를 해결하기 위한 조치를 취할 것입니다.
- 그린피스는 다양성과 포용성을 위해 책임과 의무를 함께 나눕니다.

다양성을 받아들이는 것은 각각의 사람들을 특별하게 만드는 유사점들과 차이점들을 높이 평가한다는 뜻입니다. 포용성은 우리가 다양성을 실천하는 수단입니다. 예를 들어, 포용적인 조직 문화를 만들기 위한 실천하는 정책, 절차, 수단 등입니다.



함께 해주셔서 감사합니다!

그린피스를 위해 시간과 재능 그리고 열정을 나눠주셔서 감사합니다. 곧 함께 활하게 되기를 기대합니다. 또한, 그린피스의 성공적인 캠페인을 함께 만들어갈 수 있기를 바랍니다.

Appendix A

부록 A

성희롱에 대처하는 지침

성희롱을 당하고 있다며, 다음과 같은 조치를 취할 수 있습니다 :

- 성희롱이 발생하는 순간, 가해자에게 해당 행동이 달갑지 않으며 불법이라고 말하세요 . 또한, 그 행동을 즉시 멈추라고 말하세요 .
- 사건을 기록해주세요 . 여기에는 날짜, 시간, 장소, 있을 수 있는 목격자, 사건의 성격(가해자가 무엇을 말했는지/했는지, 본인의 반응) 등이 포함됩니다 .
- 문제를 해결하려고 시도한 기록을 남겨주세요 . 여기에는 날짜, 시간, 장소, 함께 있던 사람들, 노력의 성격, 관여한 사람들의 반응, 본인의 반응, 결과 등이 포함됩니다 .
- 성희롱 담당자나 여러분이 신뢰하는 사람에게 이야기하고 정서적인 지원과 조언을 받으세요 .
- 전문가가 있는 외부 기관에 연락하여 조언과 도움을 받으세요 .
- 성희롱 민원 절차에 따라 비공식 혹은 공식적인 민원 절차를 진행하세요 .

직장 내에서 성희롱이 벌어지는 것을 목격했다면, 다음과 같은 조치를 취할 수 있습니다 :

- 성희롱이 발생하는 순간, 가해자에게 해당 행동은 바람직하지 않으며 불법이라고 말하고, 그로 인해 위협적이고 적대적이며 불쾌한 환경을 만들고 있다고 말하세요 . 또한, 그 행동을 즉시 멈추라고 말하세요 .
- 사건을 기록해주세요 . 여기에는 날짜, 시간, 장소, 있을 수 있는 목격자, 가해자, 사건의 성격(가해자가 무엇을 말했는지/했는지, 피해자의 반응, 본인의 반응) 등이 포함됩니다 .
- 성희롱의 피해자에게 이야기해서 필요하다면 심리적 안정을 찾도록 도와주세요 .
- 성희롱 민원 절차에 따라 비공식 혹은 공식적인 민원 절차를 진행하세요 .
- 전문가가 있는 외부 기관에 연락하여 조언을 받으세요 .

성희롱 민원 절차

그린피스 동아시아는 성희롱 의혹을 심각하게 받아들이며 성희롱 민원에 즉각적으로 대처할 것입니다 . 부적절한 행동이 발생했다고 판단될 경우, 그 행위를 즉각적으로 근절하기 위해 노력하고, 필요하다면 교정 조치를 취할 것입니다 . 이러한 조치에는 적합한 시점에서의 징계 절차가 포함됩니다 .

직원들 누구라도, 혹은 퇴사한 직원, 입사 예정 직원, 구직자, 자원활동가, 방문객, 의뢰인, 협력 업체 직원, 서비스 제공자 및 기타 그린피스와 연관된 사람들이 그린피스 동아시아 업무 환경에서 성희롱을 당했다고 생각하고, 이때 가해자가 그린피스 동아시아나 그린피스 단체의 구성원이라면, 피해자는 그린피스 내에서 민원 절차를 진행할 권리가 있습니다 .

또한 성희롱의 목격자나, 혹은 부적절한 행위의 직접적 피해자는 아니지만 적대적이고 불쾌하며 위협적인 근무 환경에서 일한다고 느끼는 직원도 비공식적인 면담을 요청하거나 공식적

인 민원 절차를 개시할 수 있습니다 .

모든 성희롱 민원은 공정, 비밀보장의 원칙에 따라서 처리됩니다 . 또한 , 모든 민원은 진지하고 신중하며 공감하는 자세로 다룰 것입니다 .

강간 및 물리적 폭력 등과 같은 극단적인 형태의 성희롱에 대해 , 그린피스는 공식적인 고소가 필요하다고 간주하여 가해자를 관할 법 기관에 신고할 것입니다 .

비공식적 상담 절차

그린피스 구성원들은 공식적인 민원 절차를 진행하는 대신 비공식적인 상담 과정을 선택할 수도 있습니다 . 비공식적 상담 절차는 문의 , 조언 , 숙고 혹은 중재를 위한 것으로 , 징계를 수반할 수 있는 민원 내용을 조사하고 입증하는 과정을 수반하지 않습니다 .

비공식적인 조치는 다음과 같은 경우에 일반적으로 적합합니다 :

- 그린피스 구성원이 비밀 보장을 원하며 조언을 얻고자 할 때 ,
- 그린피스 구성원이 갈등이나 부적절한 행위에 대해 비공식적인 해결을 원할 때 ,
- 성희롱 의심 사건이 경미할 때 ,
- 연관된 그린피스 구성원들이 계속해서 일을 함께 해야 하고 민원인이 업무 관계를 지속하길 바랄 때 ,

가해자가 모욕적인 행동을 중단하는 것만을 원하는 성희롱 피해자도 때때로 있습니다 . 이럴 경우 , 피해자는 위원회가 공식적인 조사를 시작하고 징계 조치를 취할 수 있는 결론을 내리는 것을 원치 않습니다 . 비공식적인 상담 절차와 조치는 경미한 분쟁을 해결하는 유연한 방법들을 다수 제공할 수 있고 , 관련된 모든 사람에게 만족스러운 결과를 가져올 수 있습니다 .

비공식 민원 처리절차

1. 민원인이 민원을 자원활동가 담당자에게 전달합니다 . (만약이들이 민원의 대상이거나 민원을 처리하는데 부적합하다고 민원인이 판단한 경우 이들의 직속 상사에게 전달합니다 .)
2. 자원활동가 코디네이터나 액션 코디네이터 (혹은 이들의 직속 상사) 는 해당 사안을 다루는 담당자가 되며 , 그린피스 동아시아 성추행 정책 04-02 에 설명된 것과 같은 방식으로 해당 자원활동가와 함께 일을 처리하게 됩니다 .
3. 자원활동가 담당자나 액션 코디네이터는 사안을 처리하는 동안 인사부에 조언이나 도움을 요청해야 합니다(필요에 따라 다양성&포용성 책임자에 조언을 요청해야 합니다). 하지만 인사부는 해당 사안을 처리하는 담당자의 역할을 대신할 수 없습니다 .


공식적인 민원 처리 절차

(비공식적인 절차로 해결할 수 없는 심각하고 엄중한 성추행 사건에 해당)

1. 문제가 된 사건이 자원활동가 간에 벌어진 경우 (민원인과 혐의자가 모두 자원활동가인 경우) 이거나 직원 (민원인) 과 자원활동가 (혐의자) 사이에서 발생한 경우 ,
 - a. 민원인은 공식 민원을 자원활동가 담당자나 액션 코디네이터에게 전달합니다 . (만약 이들이 민원의 대상이거나 민원을 처리하기에 부적합하다고 민원인이 판단한 경우라면 이들의 직속 상사에게 전달합니다 .)
 - b. 자원활동가 담당자나 액션 코디네이터 (혹은 이들의 직속 상사) 는 사건 처리에 대한 인사부의 조언을 요청한 이후에 해당 사건을 처리하는 담당자가 되어 해당 사건이 관할 법 기관에 보고되고 처리되어야 할지를 결정하거나 다른 기관에 연락하여 민원인 / 혐의자를 지원해야 하는지를 판단합니다 .
 - c. 사건 담당자는 해당 사건을 검토할 위원회를 설립해야 하는지를 결정해야 할 수도 있습니다 . (04-02 정책의 절차에 따라) 위원회는 이후 절차에 대해 조언만 해줄 수 있습니다 .
2. 자원활동가 (민원인) 와 직원 (혐의자) 사이에서 벌어진 경우
 - a. 민원인은 공식 민원을 자원활동가 담당자나 액션 코디네이터에게 전달합니다 . (만약 이들이 민원의 대상이거나 민원을 처리하기에 부적합하다고 민원인이 판단한 경우라면 이들의 직속 상사에게 전달합니다 .)
 - b. 04-02 정책에 설명된 공식 민원 처리 절차가 진행됩니다 .


자원활동가는 성추행 문제에 대해 자원활동가 담당자나 액션 코디네이터 (혹은 이들의 직속 상사) 에게 우선적으로 보고해야 하고 , 이들은 인사부와 상의하게 됩니다 . 그린피스는 모든 그린피스 구성원들에 대해 엄격하며 관용을 허용하지 않는 성추행 정책 (04-02) 을 마련해 놓고 있습니다 .

GREENPEACE


 02-3144-1995/ 070-4027-2034

 volunteer.kr@greenpeace.org

 www.greenpeace.org/korea

 www.facebook.com/greenpeacekorea

 [@greenpeacekorea](https://twitter.com/greenpeacekorea)

 [@greenpeacekorea](https://www.instagram.com/greenpeacekorea)