

MIGRATION
TO
ASIA PEACE
아시아평화를향한이주

평등, 다양성, 포용 정책

2021-2025

(ver. 2021/01)

비전, 임무 및 가치

아시아평화를향한이주(MAP)는 모든 이들이 안전하고 존엄을 존중받는 환경 속에서 꿈을 가지고 자유로이 자신의 미래를 설계할 수 있는 세상을 지향한다. 아시아평화를향한이주(MAP)는 '개인과 공동체의 이익을 위해, 본국과 정착국의 사회 발전을 위해, 아시아 지역에서 살아가는 난민을 포함한 비자발적 이주민의 권리를 옹호하는 것'을 임무로 한다. 해당 임무는 우리의 핵심 가치와 윤리강령에 의해 뒷받침된다.

핵심가치	다양성, 공동체, 평화, 창의성, 협력, 사회적 영향
윤리강령	초당파적 인물, 비종교적 단체와 같은 다양성 존중 상호 존중을 바탕으로 한 참여와 협력 시민단체로서의 청렴성과 투명성

난민의 참여는 우리 임무의 핵심이며, 단체는 MAP, 난민 공동체, 그리고 외부 파트너 단체 사이의 헌신적인 파트너십을 통해 운영된다.

단체는 우리 사람들의 역량을 기반으로 임무를 완수한다. 우리는 구성원 모두가 안전함을 느끼고, 지원을 받으며, 잠재력을 발휘할 수 있는 포용적인 환경에서 일할 수 있는 다양한 공동체를 조성하기 위해 최선의 노력을 다한다.

우리는 규범과 절차는 그 자체만으로는 포용적인 환경을 조성하지 못한다는 것을 인지하고 있으며, 이에 비단 규범과 절차뿐만 아니라 실제 사람들이 행동하는 방식에도 관심을 기울이는 총체적인 접근법을 취한다.

평등, 다양성, 포용 정책 해설

아시아평화를향한이주는 다양성을 존중하고, 불평등에 대항하며, 포용적이고 다양한 공동체를 조성하기 위해 노력한다. 우리는 위원회의 모든 구성원, 직원, 자원봉사자, 계약자, 방문객들이 존엄을 누리며 존중받고, 마찬가지로 타인을 존엄한 인간으로 대하며 존중하기를 기대한다. 우리는 연령, 성적 정체성, 결혼 및 생활 동반자적 지위, 인종, 종교 및 신념, 성별, 성적 지향, 장애의 유무, 임신 중이나 수유 중이라는 이유, 최근에 출산했다는 이유로 개인 또는 집단에 가해지는 차별에 반대한다.

포용성에 관한 특별한 가치를 수호하기 위해, 우리가 보호하는 범위를 단순한 차별을 넘어 사회·경제적 배경, 정치적 신념 및 소속, 가족 환경, 외모, 개인적인 성향 등을 이유로 한 다양한 형태의 차별까지 포함하는 것으로 한다.

목적

본 정책에는 단체의 정관에 명시된 임무, 가치 및 목표를 준수한 접근 방식을 명시한다.

상존하는 격차를 해소하고, 직원과 자원봉사자의 다양성을 존중하며, 모두가 부당한 예외 없이 존중받는 공동체 환경을 조성하고, 모든 구성원들이 잠재력을 최대한 발휘할 수 있도록 포용, 안녕, 회복, 자기 결정권을 실현할 수 있게 지원한다.

이는 위원회의 구성원, 직원, 자원봉사자, 계약자 및 방문객에게 적용되며, 우리와 관계를 맺고 있는 모든 구성원이 본인의 권리와 책임을 인식하도록 하기 위한 수단으로서 기능한다.

역할과 책임

위원회는 MAP의 행정 업무를 담당하는 기관이며 MAP이 본 정책을 준수하도록 감독할 책임이 있다. 위원회는 매년 평등, 다양성, 포용 보고서를 받는데, 해당 보고서를 통해 단체가 약속한 바를 이행한 성과와 이행 과정, 혹은 약속한 바와 이행사항 간의 격차를 점검할 수 있다.

위원회의 이사는 PSEA 정책과 함께 본 정책이 효과적으로 구현되도록 보장하며, 모든 직원의 교육을 구상할 책임을 지닌다.

사무국장은 매년 평등, 다양성, 포용 보고서를 작성하고 제출할 책임을 지닌다.

공동체의 모든 구성원은 본 정책을 준수하고, 부당한 행태에 적절한 방식으로 항의하며, 본 정책에 위배되는 행동을 보고할 책임을 지닌다.

사람 중심의 접근법

우리는 업무의 전 과정과 체계에서 사람을 중심에 두며, 모든 판단과 의사결정이 존엄과 존중의 원칙과 단체가 지향하는 가치에 근거하여 이루어지기를 기대한다.

- 업무공간: 우리는 MAP의 모든 구성원의 기여를 인정하고 활용하는 포용적인 업무환경을 조성하기 위해 노력할 것이다. 이는 포용 정책과 실천 과정을 통해, 그리고 서로가 상호작용하며 배움을 얻고 돕는 행동을 통해 실현될 것이다.
- 업무공간에서의 난민 포용: 우리는 난민 친화적인 업무공간을 조성하고, 난민을 위한 기회를 확충하고, 난민 친화적인 업무공간 조성을 위한 조치를 하고, 난민 고용(출입국 및 노동) 정책을 개선하도록 정부에 요구할 것이다.

참고) ENAR (2016) 툴킷: 직장 내 난민 포용: 고용주를 위한 안내서.

- 난민 공동체: 우리는 난민이 소속감, 포용, 안녕, 회복, 그리고 자기 결정권을 실감할 수 있도록 하는 절차와 체계를 조성할 것이다.

성적 착취 및 학대, 성적 추행, 그리고 직장 내 괴롭힘에 대한 무관용 원칙

우리는 성적 착취 및 학대, 성적 추행, 직장 내 괴롭힘에 대해 무관용 접근법을 취한다. 즉, 모든 직원과 자원봉사자, 계약자, 방문객들은 존엄과 상호 존중에 입각하여 서로를 대해야 한다.

무관용이란 (i) 즉각적인 조치를 취하는 것, (ii) 사태의 심각성에 비례한 조치를 취하는 것을 말한다.

성적 착취 및 학대로부터의 보호 [ST/SGB/2003/13 - E - ST/SGB/2003/13 -Desktop \(undocs.org\)](https://www.undocs.org/st/sgb/2003/13-e)

“성적 착취”란 상대방의 취약한 지위(생존, 식량 배급, 학교 교재, 이동 및 다른 서비스에 관하여 다른 이에게 의존하고 있는 사람 등), 권력의 차이나 신뢰 관계 등을 남용하여 금품이나 기타 사회·경제적, 정치적 이득을

평등, 다양성, 포용 정책, 2021-2025

제공함으로써 성적 만족감을 얻는 것 또는 그러한 만족감을 얻으려는 시도를 말한다. 인신매매와 성매매를 포함한다.

“성적 학대”란 힘의 차이나 불평등한 관계 또는 강압적인 조건을 이용한 육체적인 성적 자기 결정권의 침해나 침해하려는 시도를 말한다. 성적 노예화, 포르노, 아동 학대, 성폭력을 포함한다.

“성적 추행”이란 불쾌감이나 수치심을 유발하는, 피해자가 원치 않는 성적 행위를 말한다. 성적 추행은 직장 내에서 발생할 수도 있고, 업무와의 관련성을 지니고 있을 수도 있다. 성적 추행은 전형적인 행동 패턴이 있기는 하지만, 개별사건에서 특정한 형태를 취할 수도 있다. 성적 행위가 불쾌감을 유발하였는지를 판단할 때에는, 피해자의 관점을 고려하여야 한다.

우리는 스스로 젠더 불평등을 포함해 상당한 권력의 격차와 뿌리 깊은 불평등이 존재하며, 이에 성적 위법행위가 발생할 수 있는 환경에서 근무하고 있음을 인지하고 있다. 일련의 위법행위는 피해자와 그 가족에게 심각한 해를 입힐 수 있고, MAP의 가치에 반하며, 단체의 업무능력과 신뢰성을 저하할 수 있다.

이에 유엔난민기구의 2020-2022 전략 및 행동 계획([UNHCR 2020-2022 Strategy and Action Plan](#))과 파트너 단체 관련 성적 착취 및 학대에 관한 유엔 의정서([United Nations Protocol on Allegations of Sexual Exploitation and Abuse Involving Implementing Partners](#))를 준용하여 전략, 예방조치, 신고 절차, 성범죄 피해자 지원 등의 사항을 명시한 성적착취 및 학대로부터의 보호 정책(PSEA)을 수립한다. PSEA 및 관련 절차에 대해서는 단체의 모든 구성원을 대상으로 매년 의무 교육을 시행하며, 새로 가입한 구성원도 의무적으로 교육을 받아야 한다.

법률 지원 서비스를 위한 [나이로비 코드](#)

우리는 법률 지원 서비스를 제공하는 데에 있어 나이로비 코드를 준수할 것이다. 한편 법률 지원 제공자에 대한 전문적인 책임성과 불만 사항 처리 방식에 관한 부칙2(Annex 2 regarding Complaint Mechanism as a Feature in a Professional Accountability Structure for Legal Aid Provider)는 현재 시행되지 않고 있다. 이는 추후에 다루어져야 할 사항이다.