

www.humanrights.go.kr
사람이 사람답게 사는 세상

성적 지향 · 성별 정체성에 따른 차별 실태조사 결과발표 토론회

일시 2015년 11월 10일(화) 19:00~22:00

장소 프레지던트호텔 31층 슈벨트홀

〈성적 지향·성별 정체성에 따른 차별 실태조사〉 결과발표 토론회

프로그램

▣ 일 시 : 2015. 11. 10.(화) 19:00~22:00

▣ 장 소 : 프레지던트호텔 31층 슈벨트홀

좌장	신혜수 (유엔 경제·사회·문화적권리위원회 위원)	
결과발표 (85분)	▶ 연구목적 및 경과 소개 : 장서연 (공익인권법재단 공감 변호사, 책임연구원)	5분
	▶ 학교내 차별실태 : 김정혜 (성신여자대학교 사회교육과 강사)	20분
	▶ 고용영역에서의 차별실태 : 김현경 (공동연구원, SOGI법·정책연구회 연구원)	20분
	▶ 트랜스젠더 차별실태 : 정현희 (공동연구원, SOGI법·정책연구회 연구원)	20분
	▶ 해외 법·제도 및 정책제언 : 류민희 (공동연구원, 희망을만드는법 변호사)	20분
	휴 식	15분
토론 (70분)	▶ 교육분야 : 윤명화 (서울시교육청 학생인권옹호관)	각 10분
	▶ 고용분야 : 김지혜 (강릉원주대 다문화학과 교수)	
	▶ 의료분야 : 김승섭 (고려대 보건정책관리학부 교수)	
	▶ 법제 개선 및 정책대안 : 이준일 (고려대 법학전문대학원 교수)	
	▶ 질의응답 및 전체토론	30분

차 례

발표

- **학교 내 차별실태** 3
김정혜 (공동연구원, 성신여자대학교 사회교육과 강사)
- **고용영역에서의 차별실태** 31
김현경 (공동연구원, SOGI법·정책연구회 연구원)
- **트랜스젠더 차별실태** 59
정현희 (공동연구원, SOGI법·정책연구회 연구원)
- **해외 법·제도 및 정책제언** 77
류민희 (공동연구원, 희망을만드는법 변호사)

토론

- **교육분야 : 윤명화** (서울시교육청 학생인권옹호관) 121
- **고용분야 : 김지혜** (강릉원주대 다문화학과 교수) 131
- **의료분야 : 김승섭** (고려대 보건정책관리학부 교수) 139
- **법제 개선 및 정책대안 : 이준일** (고려대 법학전문대학원 교수) 145

〈성적 지향·성별 정체성에 따른 차별 실태조사〉 결과발표 토론회

결과발표



학교 내 차별실태

Ⅰ 김정혜 (공동연구원, 성신여자대학교 사회교육과 강사)

I. 청소년 차별 실태 조사

1. 설문조사 개요

- 조사 대상: 국내에서 중고등학교를 다닌 경험이 있는 성적 소수자 만 13~18세 청소년 200명
- 조사 내용: 커밍아웃 및 아웃팅 등 경험, 학교에서 성적 소수자 관련 교육을 받은 경험, 교사 또는 다른 학생으로부터의 일반적 혐오 표현 경험과 그에 대한 응답자의 대응, 학교의 성적 소수자 차별 정책, 교사 또는 다른 학생으로부터의 차별 및 괴롭힘 경험과 그 영향, 상담 경험 등과 상담에 대한 태도, 트랜스젠더 학생 지원 정책에 관한 태도

2. 설문조사 결과

(1) 응답자 특성

〈표 1〉 청소년 조사 응답자 특성

n=200

구분		%	구분		%
성별	비트랜스 여성	52.5	학교 구분	국공립	56.1
	비트랜스 남성	32.0		사립	43.9
	트랜스 여성(MTF)	2.0	학생 성별 구성	남학교	16.9
	트랜스 남성(FTM)	5.5		여학교	27.5
	기타	8.0		남녀공학 남녀분반	22.8
성적지향 (비트랜스젠더) n=169	이성애자	0	학교 소재지 규모	남녀공학 남녀합반	32.8
	케이	29.0		대도시	5.8
	레즈비언	21.9		중소도시	42.9
	양성애자	46.2	읍면	10.1	
	기타	3.0	학교 소재지 지역	서울	26.5
성적지향 (트랜스젠더) n=31	이성애자	19.4		경인	31.3
	케이	6.5		충청	13.2
	레즈비언	3.2		호남	6.9
	양성애자	29.0		영남	19.5
	기타	41.9	강원/제주	2.7	
연령	만13세	0.5	재학 상태	재학 중	94.5
	만14세	5.5		그만 됨	5.5
	만15세	12.5			
	만16세	19.5			
	만17세	28.5			
	만18세	33.5			

(2) 커밍아웃 및 아웃팅 등 경험

청소년 성적 소수자들에게 가장 빈번한 커밍아웃 상대는 친구들이다. 자신이 성적 소수자임을 직접 알린 상대는 ‘같은 학교의 친한 친구 몇 명’이 56.5%, ‘같은 학교가 아닌 친구’ 49.5%로 절반 이상의 청소년이 친구에게 커밍아웃을 한 것으로 나타났다. 가족에

게 커밍아웃한 경우에는 ‘엄마’가 13.5%, ‘여자 형제’가 8.0%인 반면 ‘아빠’는 4.5%로 상대적으로 더 적었다. 한편 ‘오프라인에는 직접 알린 사람이 없고, 온라인 커뮤니티에만 알렸다’는 응답도 12.5%여서 익명성이 보장되는 온라인 공간 외에서는 자신의 정체성을 숨기는 사례가 적지 않았다.

그러나 응답자의 39.0%는 본인이 알리지 않았는데도 자신 성적 소수자임을 아는 사람이 있다고 하여, 적지 않은 아웃팅이 일어나고 있음을 추정할 수 있었다. 전체 응답자의 15.5%가 ‘같은 학교의 대부분의 친구들’에게 알려졌다고 답하여 가장 많았고, ‘같은 학교의 친한 친구 몇 명’, ‘같은 학교가 아닌 친구’가 각각 10.0%를 차지하였다. 가족 중에서는 ‘엄마’가 10.0%, ‘아빠’가 8.5%였으며 ‘대부분의 교사들’이 알고 있다는 응답도 8.0%였다.

주로 친구들, 가족과 교사들을 중심으로 커밍아웃이나 아웃팅이 일어나고 있지만 학교는 성적 소수자에게 안전한 공간이 아니다. 성적 소수자임이 드러나면 차별이나 괴롭힘을 당할까봐 두려워서 성적 소수자임을 숨긴 경험이 있느냐는 질문에 92.0%가 그렇다고 답한 것을 보더라도 학내에 만연한 성적 소수자 혐오적 문화의 규제가 필요함을 알 수 있다.

(3) 성적 소수자 관련 교육 경험

학교에서 성적 소수자에 대하여 배운 경험이 있는 응답자는 전체 응답자의 48.0%(96명)로 절반을 약간 밑도는 수준이었다. 그 중 60.4%는 ‘성적 소수자가 있다는 것을 받아들이고 성정체성을 존중하여야 한다는 내용’, 8.3%는 ‘성적 소수자인 사람이 성공한 사례’를 배웠다고 답하였다. 그러나 13.5%는 ‘성적 소수자를 차별하거나 무시하는 내용’을 배웠다고 응답하여 차별적 교육이 발생하고 있음을 알 수 있었다. ‘성적 소수자가 있다는 것만 배웠고 존중이나 차별 같은 내용은 배우지 않았다’는 응답은 38.5%여서 적극적인 차별 시정 교육의 부족을 보여준다.

(4) 일반적 혐오 표현 경험

1) 일반적 혐오 표현 경험

성적 소수자 청소년들의 대부분(98.0%)이 교사나 다른 학생으로부터 일반적 혐오 표

현을 들은 경험이 있다고 답하였다. 혐오 발언을 들은 적이 없는 응답자는 단 4명이었다. 일반적 혐오 표현으로 예시된 문항들에 대체로 높은 경험률이 나타났으며, 교사보다 다른 학생으로부터 혐오 표현을 경험한 비율이 더 높았다. 가장 많은 응답자가 들어보았다고 답한 표현은 ‘남성이 남성을 사랑하는 것은 자연스럽지 않다’로 교사로부터 들은 경험이 65.0%, 다른 학생으로부터 들은 경험이 78.0%로 매우 빈번하게 나타나 동성애에 대해 부정적인 인식이 만연해 있음을 알 수 있다.

〈표 2〉 일반적 혐오 표현 경험

단위 : 명 (%)

표현	교사	다른 학생
남성이 남성을 사랑하는 것은 자연스럽지 않다	130 65.0%	156 78.0%
동성애는 도덕적이지 않다	118 59.0%	141 70.5%
동성애자는 자라나는 학생들에게 나쁜 영향을 미친다	91 45.5%	106 53.0%
동성을 사랑하는 마음은 치료할 수 있다	78 39.0%	84 42.0%
여성이 여성을 사랑하는 것은 어렸을 때의 나쁜 경험 때문이다	56 28.0%	66 33.0%
학교에서 동성애에 대해 가르치면 이성애자 학생도 동성애자가 될 수 있다	47 23.5%	67 33.5%
태어난 성별과 다른 성별로 살고 싶어 하는 것(트랜스젠더)은 어렸을 때의 나쁜 경험 때문이다	41 20.5%	52 26.0%
태어난 성별과 다른 성별로 살고 싶어하는 트랜스젠더는 강제로라도 치료해서 타고난 성별대로 살게 해야 한다	31 15.5%	65 32.5%
기타 성적 소수자를 무시하거나 비난하는 말	117 58.5%	164 82.0%
전체	200 100.0%	200 100.0%

예시된 표현 외에 성적 소수자를 무시하거나 비난하는 말을 서술식으로 응답하도록 하였다. 가장 많은 응답은 ‘더럽다’, ‘역겹다’, ‘징그럽다’ 등 무조건적이고 막연한 혐오감의

표현으로, 교사로부터 이와 같은 표현을 들은 응답자가 21명, 다른 학생으로부터 들은 응답자가 68명에 달하였다. 또한 ‘게이나?’, ‘레즈 같아’, ‘넌 여잔데 그렇게 머리를 짧게 자르고 교복 바지를 입고 다니면 레즈비언이 될 거야’ 등 성적 소수자를 칭하는 표현을 사용하는 것만으로도 성적 소수자에 대한 비난을 나타내는 예가 많았다.

2) 일반적 혐오 표현에 대한 대응

응답자들은 일반적 혐오 표현에 대해서 대체로 소극적인 대응을 하고 있었다. ‘못들은 척하거나 무시했다’는 답변이 58.0%로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘직접 항의하지는 않았지만 기분이 나쁘다는 표시를 하였다’(44.5%), ‘동의하는 척 하였다’(33.0%) 순이었다. ‘직접 항의하였다’는 28.5%로 가장 적게 나타났다.

항의하지 않는 것은 성적 소수자임이 ‘성적 소수자임이 드러날까봐(77.0%)가 가장 많았다. 성적 소수자 혐오 표현이 별다른 저항 없이 수용되는 문화에서 그와 같은 표현에 반대 의사를 표하였다가 자신이 성적 소수자임이 드러나게 되면, 바로 그 혐오 표현의 직접적인 대상이 될 위험이 크기 때문이다. 12.0%가 응답한 ‘보복을 당할까봐 두려워서’ 역시 같은 맥락이라고 할 수 있다. 그 다음으로는 ‘별로 친하지 않아서’ 25.0%, ‘갑자기 일어난 일이어서’ 21.0% 순이었다. 기타 응답으로는 ‘항의해봐야 달라질 것 같지 않아서’, ‘당황해서’, ‘선생님이어서’ 등이 있었다.

(5) 차별 및 괴롭힘 경험

1) 성적 소수자 차별 정책

학생의 의복이나 두발 제한은 성적 소수자에 대한 직접적인 차별을 의도하는 것은 아니더라도, 이분법적 성별에 따라 사회적으로 요구되는 외모에 부적절감을 느끼는 성적 소수자 청소년에게 억압적인 경험이 될 수 있다. 지금까지 다닌 중고등학교에서 치마 입을 날 운영, 교복 바지 없음, 스포츠 머리 금지 등 여학생의 의복이나 두발을 제한하는 정책이 있었다는 응답은 51명(31.3%), 치마 금지, 머리 길이 제한 등 남학생의 의복이나 두발을 제한하는 정책이 있었다는 응답은 86명(59.7%)이었다. 한편 성별에 따른 의복, 두발의 제한을 두면서도 트랜스젠더 학생에게는 제한을 완화한 적이 있다는 응답도 5명 있었다.

학교에 따라서는 성적 소수자에 대한 차별로서 동성 간의 교제를 금지하기도 한다. 동성 간 교제 금지 정책이 있었던 적이 있다고 답한 응답자는 19.0%(38명)이었는데, 동성 간 교제 금지 정책이 있으면서 이성 간 교제 금지 정책은 없다는 응답은 13명으로 동성 간 교제 금지 정책이 있다고 답한 응답자의 34.2%에 해당하였다.

한편 동성애자의 이름을 적어 내도록 하는 소위 ‘이반검열’이 행해지고 있는지를 알아본 결과, 전체 응답자의 4.5%가 그와 같은 경험을 한 적이 있다고 답하였다.

더 나아가 성적 소수자임을 이유로 징계를 하는 정책 사례도 보고되었다. 성적 소수자에게 벌점이나 정학 등 징계를 부과하는 정책이 있다는 응답이 10명, 심지어는 강제 전학시키거나 퇴학시키는 정책이 있다는 응답도 6명 있었다. 공식적인 정책은 없지만 압박을 가하여 자퇴를 하도록 하는 사례가 있다는 서술 응답을 볼 때, 성적 소수자 학생을 징계하거나 학교에서 배제하는 관행이 실제로는 더 많을 것임을 추측할 수 있다.

2) 차별 및 괴롭힘 경험

(가) 징계 경험

실제로 응답자 중에서 동성 간 교제, 성역할 등을 이유로 하여 벌점, 벌칙, 정학, 전학, 자퇴권고, 퇴학 등 징계를 받은 경험이 드러났다. 중고등학교에서 동성 간 교제 경험이 있는 응답자는 57.0%(114명)였는데, 4명이 동성 간 교제를 이유로 징계를 받은 적이 있다고 답하였다. 벌점, 벌칙 각 3명, 정학, 자퇴권고, 기타 징계가 각 1명이었다. 또한 ‘남자답지 못하다’ 또는 ‘여자답지 못하다’는 이유로 징계를 받은 응답자는 7명이었다. 징계의 내용은 벌점, 벌칙 각 6명, 정학, 자퇴권고, 퇴학 각 1명이었다.

(나) 교사로부터의 괴롭힘 경험

전체 응답자의 20.0%(40명)가 자신이 성적 소수자라는 점과 관련하여 교사로부터의 괴롭힘 경험이 있다고 답하였다. 가장 많은 응답자가 경험한 행위는 모욕이었다. 응답자에게 모욕적인 말을 한 경우가 15.0%, 다른 사람에게 응답자를 모욕한 경우가 8.5%, ‘응답자가 성적 소수자임을 알면서 개인적으로 성적 소수자를 무시 또는 비난하는 표현을 함’이 3.5%였다. 그 다음으로는 아웃팅과 아웃팅 협박이 각각 3.5%, 1.5%, ‘응답자가 성

적 소수자임을 알고 나서 일상적 불이익을 줌'이 3.5%였으며, '신체적 차별', '응답자의 물건을 망가뜨리거나 빼앗은 사례'가 각각 2.5%였다. '성희롱 또는 성폭력'을 경험한 응답자도 1명 있었다.

(다) 다른 학생으로부터의 괴롭힘 경험

자신이 성적 소수자라는 점과 관련하여 다른 학생으로부터 괴롭힘을 경험한 응답자는 전체의 54.0%(108명)였다. 응답자를 놀리거나 모욕한 사례가 47.5%, 다른 사람에게 응답자를 모욕한 사례가 28.0%, '응답자가 성적 소수자임을 알면서 개인적으로 성적 소수자를 무시 또는 비난하는 표현을 함'이 21.0%로 나타나, 교사에 의한 괴롭힘과 마찬가지로 모욕 경험이 가장 많았다. 그 다음으로 아웃팅 24.5%, 아웃팅 위협을 13.0%가 경험하였으며, '카카오톡, 인터넷 커뮤니티 등에서 따돌리거나 험담을 함' 17.0%, '따돌림' 14.5%와 같이 온라인, 오프라인 상에서의 따돌림 문제도 나타났다. 그 외에 응답자가 성적 소수자임을 알고 나서 일상적으로 시비를 걸거나(16.0%), 성희롱 또는 성폭력(10.0%), 응답자의 물건을 훼손, 강탈, 도난하거나(8.0%) 신체적 폭력을 휘두르는 경우(4.5%)도 보고되었다.

비트랜스젠더의 경우, 다른 학생으로부터의 괴롭힘 경험은 응답자의 젠더 표현에 따라 차이가 있었다. 응답자가 인식하는 성별과 외관상 드러나는 성별이 언제나 일치하는 경우에 비하여 때때로 또는 항상 일치하지 않는 경우에 괴롭힘 경험이 훨씬 많았다. 이는 응답자가 커밍아웃을 하거나 아웃팅을 당하지 않았더라도 외모가 성별 규범에 어긋날 때 괴롭힘을 경험할 가능성이 높음을 보여준다.

또한 트랜스젠더는 신체적 폭력 및 따돌림에서 비트랜스젠더에 비하여 괴롭힘 경험이 더 많았다. 트랜스젠더의 신체적 폭력 경험은 20.0%로 비트랜스젠더 3.6%에 비하여 약 5.6배에 달하였으며($p=0.028$) 따돌림 경험은 트랜스젠더 33.3%, 비트랜스젠더 12.4%로 트랜스젠더가 약 3배 가량 경험이 많았다. ($p=0.042$)

다른 학생으로부터의 괴롭힘 경험을 교사에게 보고하는 경우는 매우 드물었다. 괴롭힘을 경험하였을 경우($n=104$) 교사에게 '항상 알렸다'는 응답은 없었고, '대부분 알렸다', '대부분은 아니지만 알린 적이 있다'는 각각 4.8%, 8.7%에 불과하였다. 그에 비하여 86.5%가 '알린 적이 없다'고 답하였다. 교사에게 알린 적이 있는 응답자들($n=14$)에게 교

사가 어떻게 대응하였는지 물었다. 그 결과 가해 학생을 상담하거나 경고한 사례 50.0%, 문제 해결 14.3%, 문제 해결 약속 21.4%, 가해 학생 징계 14.3%로 나타나 교사에게 보고가 문제 해결로 이어지는 사례를 확인할 수 있었다. 그러나 피해자에게 신경쓰지 말라거나 잊어버리라고 하거나(28.6%) 아무런 조치도 취하지 않거나(21.4%) 더 나아가서 피해자에게 책임이 있다고 하거나 피해자를 혼낸 사례(14.3%)도 나타났다. 피해자에게 성적 소수자 인권 단체, 상담 기관 등을 소개해준 사례는 없었다.

교사에게 알리지 않았던 이유는 ‘응답자가 성적 소수자인 것을 교사에게 알리고 싶지 않아서’가 78.9%로 가장 많아, 성적 소수자임이 알려지는 것보다는 괴롭힘을 감수하는 편이 낫다고 생각하는 성적 소수자 청소년이 많음을 보여준다. 그 다음으로는 ‘교사에게 알리더라도 문제가 해결될 것 같지 않아서’가 71.1%로 나타났다. 이는 교사가 성적 소수자 문제를 해결할 수 있다는 기대의 정도를 나타내는 결과이다. 그 외에도 ‘일을 크게 만 들고 싶지 않아서’가 58.9%였으며, 알아서 해결할 수 있다거나 중요하지 않아서 알리지 않았다는 응답도 있었으나, ‘알렸다가 보복을 당할까봐 두려워서’ 알리지 못하였다는 응답도 11명(12.2%)으로 나타났다.

3) 학교활동 포기 경험

학교에서 성적 소수자 학생 배제는 직접적 괴롭힘이나 징계 같은 적극적 불이익 외에 다양한 활동에의 참여권을 박탈당하는 간접적 형태로 나타나기도 한다. 성적 소수자 청소년들이 타의에 의해 학교활동을 포기한 경험이 있는지 살펴보았다. 교내에 응답자가 성적 소수자임을 아는 교사가 있다고 답한 응답자는 29.5%(59명)인데 그 중 5.1%(3명)가 교사로부터 학교활동 포기를 강요당한 적이 있다고 답하였다. 또한 응답자가 성적 소수자임을 아는 학생이 있는 경우는 전체 응답자의 60.0%(120명)인데, 그 중 5.8%(7명)가 다른 학생으로부터의 학교활동 포기 강요 경험이 있다고 답하였다.

타인이 강요하지 않았지만 성적 소수자임이 알려질까봐 또는 차별이나 괴롭힘을 당할까봐 스스로 학교활동을 포기하게 되기도 한다. 전체 응답자의 8.5%는 성적 소수자임이 알려질까봐, 7.0%는 성적 소수자라는 이유로 차별이나 괴롭힘을 당할까봐 스스로 포기한 경험이 있다고 하였다. 포기 내용을 살펴보면, ‘커밍아웃했던 친구와 사이가 안 좋아

졌는데 새로 가입한 동아리에 그 친구가 있어서 탈퇴했다’, ‘동성애 찬반토론에 나갔다가 흥분이라도 할까봐 나가지 않았다’, ‘남녀를 나누어 진행하는 활동’, ‘성적 소수자 인권 운동’ 등 활동을 통하여 성적 소수자임이 드러날지도 모른다는 우려로 미리 활동을 포기한 사례가 드러났다.

4) 차별 및 괴롭힘의 영향

(가) 차별 및 괴롭힘의 결과

성적 소수자라는 이유로 차별이나 괴롭힘을 경험한 결과 응답자에게 발생한 문제를 살펴해보았다. 차별 및 괴롭힘을 경험한 응답자의 80.6%가 스트레스를 경험하였다고 답하여 가장 높은 응답을 보였다. 우울증(58.1%), ‘친구와 사이가 멀어짐’(52.7%)의 결과를 보고한 사례가 절반 이상이었고, ‘학습 의욕 저하’도 46.2%로 적지 않았다. 차별이나 괴롭힘이 자살 시도나 자해로 이어지는 경우도 보고되었는데, 19.4%인 18명의 응답자가 자살 시도 경험이 있고, 16.1%인 15명의 응답자가 차별, 괴롭힘으로 인한 자해 경험이 있었다. 또한 결석, 진학포기, 자퇴, 전학 사례가 각각 11.8%, 6.5%, 4.3%, 3.2%로, 차별과 괴롭힘의 결과 학교에서 배제, 이탈되는 문제가 발생하고 있음이 확인되었다.

자해 또는 자살 시도 경험이 있는 27명의 응답자는 일반적 혐오 표현과 괴롭힘 경험이 매우 높았고, 반면 학교에서의 성적 소수자 관련 교육 경험 중 부정적 교육 경험이 높은 특징이 있었다. 자해 또는 자살 시도 경험자 전원이 교사 또는 다른 학생으로부터 일반적 혐오 표현을 들어본 적이 있었다. 괴롭힘 경험으로는 교사로부터 모욕적인 말을 들은 응답자가 44.4%, 교사가 다른 사람에게 응답자를 모욕한 것을 알게 되었다는 응답자가 33.3%였는데 이는 전체 응답자의 경험률에 비하여 3배 내외에 해당하는 수치이다. 다른 학생에게 놀림이나 모욕적인 말을 들은 경우는 70.4%, 다른 학생이 다른 사람에게 응답자를 모욕하였거나 아웃팅을 한 경우는 각각 59.3%, 따돌림은 48.1%, 카카오톡이나 인터넷 커뮤니티에서 따돌리거나 헐담을 한 경우는 51.9%로 학생들 사이에서도 모욕이나 따돌림 경험이 높았다.

이 같은 부정적 경험을 상쇄할 만한 교육 경험은 상대적으로 낮았다. 성적 소수자 관련 교육을 받은 전체 응답자 중에서 성적 소수자가 성공한 사례를 배운 경우는 8.3%, 성

정체성의 존중을 배운 경우는 60.4%였지만 자해 또는 자살 시도 경험이 있는 응답자 중에서 이와 같은 교육 경험은 각각 0.0%, 50.0%로 줄어들었다. 반면 성적 소수자를 무시하거나 차별하는 내용의 교육은 성적 소수자 관련 교육 경험자 전체 중 13.5%가 응답하였지만 자해 또는 자살 시도 경험이 있는 응답자 중에서는 41.7%가 이 같은 교육을 받은 적이 있다고 답하였다.

(나) 학교 이탈 이유

전체 응답자 200명 중 현재 학교에 다니지 않는 청소년은 11명이었다. 그 중 7명(63.6%)이 성적 소수자라는 점과 관련된 이유로 학교에 다니지 않는다고 답하였다. 학교에 다니지 않는 이유로는 ‘성적 소수자에 대한 혐오발언 또는 일상적인 차별’을 든 응답자가 3명으로 가장 많았다. 그 외에 ‘담임교사가 성적 소수자라는 이유로 차별하고 자퇴시켰다’, ‘학교에서 원하는 성별로 다니게 해 주겠다고 하여 고등학교에 진학하였으나 명렬표, 소문 등 다양한 형태로 원래 성별이 드러났고 직접적 괴롭힘이나 따돌림은 없었지만 일반 학생들과 친해지기 어려워 외로웠다’, ‘커밍아웃하지 않으려니 너무 답답하고, 커밍아웃하면 알리고 싶지 않은 사람도 알게 되는 것이 싫었다’, ‘일반 친구에게 고백했는데 그 친구가 나를 불편해하고 다른 친구들도 눈치를 채는 것 같아서 성적 지향이 알려질까봐 걱정되어 소극적으로 행동하게 되고 너무 힘들었다’ 등 차별, 아웃팅에 대한 두려움, 공동체에서의 소외 경험 등이 이유로 나타났다.

(6) 상담 경험 및 태도

대부분의 응답자(90.5%)가 지금까지 다닌 중고등학교에 상담교사가 있었던 적이 있다고 답하였다. 하지만 응답자들의 상담 경험은 많지 않았다. 상담교사가 있었다고 답한 응답자(n=181) 중 성적 소수자라는 점과 관련된 문제로 상담한 경험은 11.6%에 그쳤다. 성적 소수자 관련 상담은 상담교사의 인식과 태도에 따라 매우 상반된 결과를 가져올 수 있다. 성적 소수자에 대한 부정적 인식을 갖고 있거나 그렇지 않더라도 적절한 상담을 제공하지 못한다면 상담 경험은 학생에게 ‘도움을 받을 수 있는 곳이 없다’는 인식을 심어줄 수도 있기 때문이다. 응답자들의 상담 경험을 살펴본 결과, 상담 경험이 있는 21명

중 10명(47.6%)은 상담이 도움이 된 적이 있었다고 하였으나, 11명(52.4%)은 도움이 된 적이 한 번도 없다고 답하여 상담이 도움이 된 경우와 그렇지 않은 경우가 엇비슷하게 나타났다.

상담이 도움이 된 측면에 대한 응답을 살펴보면, ‘성적 소수자라는 것이 혐오스럽지 않게 되었다’, ‘마음의 위로, 충고 등’, ‘털어놓을 사람이 있어서 마냥 기뻐다’, ‘인정과 존중을 받았다’, ‘커밍아웃했을 때 힘들었겠다고 다독여주고, 앞으로 말하고 싶을 때 언제든지 말하라, 들어주겠다고 하였다’, ‘커밍아웃하고 모든 것을 말한 뒤에도 이해해주고 도움을 주었다. 그분 덕에 많은 용기가 생겼다’, ‘아웃팅 후 학교폭력을 당하며 자살시도를 하는 중 상담을 받고, 이상한 게 아니라는 식의 위로를 받았다’, ‘연애에 조언을 아끼지 않았다. 콘돔을 사용하라고 하였다’, ‘원하는 성별로 학교를 다닐 수 있었다’ 등 존중과 인정, 지지, 정보 제공, 문제 해결 등이 이루어졌다.

상담 시 부당한 경험을 묻는 질문에 71.4%(15명)는 그러한 경험이 없다고 답하였다. 반면 성적체성을 부정하는 반응을 경험한 응답자도 있었다. 28.6%(6명)는 상담 시 ‘상담자가 내게 고쳐야 한다고 하였다’에 응답하였고 상담자가 다른 학생들에게 소문을 낸 경우도 1명 있었다.

성적 소수자라는 이유로 차별, 괴롭힘을 당한다면 교사와 상담하겠느냐는 질문에 ‘상담할 것 같다’고 답한 응답자는 13.5%(27명)에 불과하였다. 상담하지 않을 것 같은 이유는 ‘나를 이해해주지 않을 것 같아서’, ‘별로 도움이 안 될 것 같아서’가 77.5%로 가장 많았다. ‘나를 고치려 들 것 같아서’도 70.5%에 달했다. 그러나 과거의 상담에서 부정적인 경험을 하지 않은 경우 상담 가능성은 훨씬 높아졌다. 상담이 도움이 된 적이 있었던 10명 중 40.0%(4명), 상담 시 부당한 경험이 없었다고 답한 15명 중 46.7%(7명)가 차별이나 괴롭힘이 발생한다면 교사와 상담할 것이라고 답하여, 전체 응답자 중 상담할 것 같다고 한 13.5%에 비하여 상담 가능성이 약 3~3.5배 정도 높게 나타났다.

상담으로 인해 부모 등 보호자, 다른 교사 및 학생들에게 알려질지도 모른다는 아웃팅 위협은 상담을 기피하는 주요 이유 중 하나가 된다. 그 중에는 상담 받으러 가는 것만으로 소문이 퍼질지 모른다는 우려(46.2%) 외에도 상담자가 직접 보호자나 다른 학생에게 알려거나 소문을 낼지도 모른다는 우려(각각 71.7%, 54.9%)가 있었다.

교사에게 알리지 못할 경우 부모 등 보호자에게 알려 도움을 청할 수도 있을 것이다.

그러나 보호자에게 알리겠다는 응답은 교사에게 알리겠다는 응답과 큰 차이가 없었다. 교사로부터 차별이나 괴롭힘을 당할 경우는 19.5%, 다른 학생으로부터 당할 경우는 15.5%만이 보호자에게 알리겠다고 하였다. 그런데 보호자에 대한 도움 요청은 보호자가 응답자의 성적체성을 알고 있는지에 따라 달라진다. 교사의 차별이나 괴롭힘이 있을 경우, 어머니에게 커밍아웃한 응답자 중에서는 51.9%가 보호자에게 알리겠다고 답하였고 아버지에게 커밍아웃한 응답자 중에서는 88.9%가 보호자에게 알리겠다고 하여 도움 요청 가능성이 매우 높아졌다. 아버지에게 커밍아웃한 응답자 9명 중 8명은 어머니에게도 커밍아웃을 하였기 때문에, 부모가 모두 응답자의 성적체성을 알고 있는 때에는 차별이나 괴롭힘 문제를 알리고 도움을 청하기가 더 수월한 조건임을 설명하는 결과이다. 다른 학생으로부터의 차별이나 괴롭힘이 있을 경우에도 어머니에게 커밍아웃한 응답자의 40.7%, 아버지에게 커밍아웃한 응답자의 66.7%가 보호자에게 알릴 것이라고 답하여, 보호자에게 커밍아웃하지 않은 응답자에 비해 보호자에 대한 보고 가능성이 훨씬 높았다.

반면 응답자가 원하지 않았음에도 불구하고 보호자에게 성적체성이 알려진 경우에는 교사로부터의 차별이나 괴롭힘에 대하여 16.0%, 다른 학생으로부터의 차별이나 괴롭힘에 대하여 12.0%만이 보호자에게 알리겠다고 답하였다. 이는 전체 응답자보다 더 낮은 수치이다. 보호자의 부정적 반응이 예상될 때 청소년이 스스로 커밍아웃할 가능성이 낮아진다는 점을 고려하면, 보호자가 단순히 응답자의 성적체성을 알고 있는 수준을 넘어 응답자의 성적체성을 이해하고 응답자를 지지할 것을 기대할 수 있는 상황이어야 청소년은 비로소 보호자에게 도움을 요청할 수 있게 될 것임을 추측할 수 있다.

(7) 트랜스젠더 지원 정책 태도

트랜스젠더 응답자들이 다니고 있는 학교의 성별 구성을 살펴보면, MTF 응답자 4명 중 3명은 남녀공학 학교에, 1명은 여학교에 다니고 있었다. FTM 응답자도 남녀공학 학교에 다니는 경우가 72.7%로 더 많았으나 27.3%(3명)는 여학교에 다니고 있어 학교에서 자신이 동일시하는 성별로 대우받는 데 어려움이 있는 것으로 나타났다. 트랜스젠더 학생이 어떤 성별로 대우받고 있는가 하는 점은 교복 착용 실태에서 좀 더 잘 드러난다. 교복은 성별을 남성과 여성으로 구분하고 사회적 성역할 규범에 맞는 의복의 착용을 강

요한다. 트랜스젠더 응답자들은 전원이 교복을 입고 있었는데, 그 중 원하는 성별에 맞는 교복을 입고 있는 비율은 46.7%였다. 원하는 성별에 맞지 않는 교복을 입고 있는 응답자가 1명 더 많은 53.3%로, 원하지 않는 복장을 강제당하는 사례가 더 많았다.

트랜스젠더 청소년을 대상으로 하여 트랜스젠더 학생 지원 정책의 필요도를 알아보았다. 제시된 4가지 정책 중에서 가장 필요도가 높은 항목은 ‘원하는 성별의 옷이나 머리를 할 수 있도록 함’으로, 86.7%가 ‘매우 필요’하다고 답하였다. 그 다음으로는 ‘수업이나 특별활동에서 원하는 성별에 맞게 대우’하는 정책이 ‘매우 필요’하다는 의견은 73.3%, ‘필요한 편’이라는 의견은 13.3%로 트랜스젠더 응답자 15명 중 13명이 필요하다는 입장이었다. ‘기숙사, 수학여행 등 숙소 이용 시 원하는 성별로 이용하거나 1인실을 이용할 수 있도록 함’은 53.3%가 ‘매우 필요’, 26.7%가 ‘필요한 편’이라고 답하였으며, ‘화장실, 탈의실을 원하는 성별로 이용할 수 있게 함’은 각각 53.3%가 ‘매우 필요’, 33.3%가 ‘필요한 편’이라고 답하였다.

제시된 항목 외에 트랜스젠더 학생에게 반드시 필요하다고 생각하는 학교의 지원 정책을 서술식으로 답변하도록 하였다. ‘신체검사 또는 소변검사 시 배려’, ‘기숙사, 수학여행을 안 할 거부권’, ‘학교 배정 시 남녀공학으로 배정’, ‘남녀 분반 시 학생 의사에 따라 성별에 맞는 반으로 이동’과 같이 트랜스젠더 학생에 대한 특별한 고려 요구도 있었으나, 대부분의 응답자는 수업, 행사, 정책 등이 성별 구분 없이 이루어져야 한다고 보았다. 예컨대 남녀합반 편성, 출석번호를 성별에 따라 구분하지 않을 것, 강당 또는 운동장 조희시 남녀 구분 없이 배치, 성별 무관한 졸업사진 배치, 공동 체육 수업, 공동화장실 마련 등이다. 또한 성적 소수자 차별 금지 정책 및 교육에 대한 요구가 높게 나타났다.

(8) 소결

성적 소수자 학생의 학교 내 차별 실태를 정리하여 보도록 한다. 주로 학교 내외의 또래집단을 중심으로 커밍아웃과 아웃팅이 이루어진다. 그런데 학교 내에서 성적 소수자에 대한 긍정적 교육 경험은 적고 일반적 혐오 표현은 교사와 학생 모두에게 만연해있다. 이러한 관행으로 인하여 성적 소수자 청소년은 차별과 괴롭힘의 가능성을 상시적으로 느낄 뿐 아니라 성적 소수자에 대한 혐오를 내면화할 수 있다. 이는 신체적, 정신적 고통을

야기한다. 차별과 괴롭힘을 우려한 성적 소수자 청소년은 자신의 정체성을 숨기게 된다. 그 효과로서 성적 소수자의 존재는 더 드러나지 않게 되어 성적 소수자는 더욱 비정상화되며 혐오 표현은 별다른 제재나 반대에 부딪히지 않고 자연스럽게 통용된다. 성적 소수자 청소년은 혐오 문화로 고통 받거나 성적 소수자라는 이유로 차별이나 괴롭힘이 발생하더라도 추가적인 피해가 발생할까봐 주변에 도움을 청하지 못한다.

학교에서 발생하는 차별, 괴롭힘 정책과 관행은 이 같은 우려가 근거 없는 것이 아님을 보여준다. 동성애자를 찾아내는 ‘이반 검열’, 이성 간의 교제는 통제하지 않으면서 동성 간의 교제는 금지하고 비정상화하는 학교, 심지어는 성적 소수자라는 이유로 징계하는 정책과 같이 적극적인 차별 정책이 존재하고 있었고, 성적 소수자라는 이유로 교사나 다른 학생으로부터 괴롭힘을 당한 경험이 적지 않게 나타났다. 커밍아웃하거나 아웃팅을 당하지 않았다고 하더라도 젠더 표현이 성별과 불일치하는 때에는 다른 학생으로부터의 괴롭힘 경험이 더욱 높아졌다.

교사 또는 다른 학생으로부터의 괴롭힘 경험은 성적 소수자 학생들에게 부정적인 효과를 야기하고 있다. 성적 소수자에 대한 차별, 괴롭힘을 경험한 대다수의 학생들은 스트레스를 호소하였고, 우울증이나 교우 관계 악화, 학습 의욕 저하 등의 문제를 각각 50% 내외의 응답자들이 경험한 것으로 보고되었다. 자살시도, 자해 등의 경험도 무시할 수 없는 수준으로 나타났다. 또한 성적 소수자에 대한 차별이 성적 소수자 청소년을 학교에서 이탈하도록 배제하는 효과를 낳기도 하였다. 이 같은 결과는 성적 소수자에 대한 차별적 태도가 학생을 학교 공동체에서 배제하고 평등한 교육권을 침해하며, 더 나아가 청소년의 이후의 삶에 부정적인 효과를 야기할 수 있음을 보여준다.

그러나 문제가 발생하였을 경우 교사에게 알려 도움을 청하는 사례는 거의 없었으며, 문제가 발생하더라도 교사나 보호자에게 알리겠다는 비율은 낮았다. 성적 소수자에 대한 일반적 혐오가 일상화되어 있는 학교 문화에서 상담자가 자신을 이해해주지 않을 것이라는 예측은 학생에게 자연스러운 태도이기도 하다. 상담 가능성은 과거의 상담 경험에 따라 큰 차이를 보인다. 이전의 상담에서 도움을 받은 적이 있거나 적어도 부당한 경험을 하지는 않았을 경우 학생이 상담을 받을 가능성은 높아졌다. 또한 보호자에게 스스로 커밍아웃한 경우에는 그렇지 않은 경우에 비하여 차별 및 괴롭힘이 발생하였을 때 보호자에게 알리겠다는 응답이 훨씬 높아졌다. 즉 이해와 지지가 가능할 것으로 예상되는 교사

또는 보호자가 존재할 때 청소년은 문제를 드러내고 도움을 요청할 가능성이 높아진다.

마지막으로 트랜스젠더 청소년이 본인이 동일시하는 성별에 맞는 학교에 다니지 못하고 있거나 부적절감을 느끼는 의복을 강제당하는 사례가 적지 않았다. 트랜스젠더 청소년은 트랜스젠더 학생에 대한 특별한 고려와 더불어 학교의 전반적인 정책이 성별 이분법에서 벗어남으로써 트랜스젠더가 예외적인 존재가 되지 않도록 하는 방식을 요청하고 있다.

이상의 조사 결과를 종합하여 보면 학교 내에서 성적 소수자에 대한 일반적 혐오 표현, 차별과 괴롭힘 문제를 시정할 적극적 방안이 필요함은 당연하다. 하지만 우리 현실에서 더욱 주목되어야 할 지점은 그보다 한 단계 앞선 것이었다. 청소년 조사 결과 나타난 중고등학교에서의 가장 큰 문제는 성적 소수자 학생의 존재에 대한 무관심과 무정책이라 할 수 있다. 성적 소수자에 대한 만연한 차별에 앞서, 성적 소수자의 비가시화와 비정상화는 성적 소수자 혐오 문화를 가능하게 하고 적극적인 차별과 괴롭힘을 더욱 수월하게 하는 토양이기도 하다. 그럼에도 불구하고 학교에서는 성적 소수자의 존재를 인식하고 정상화하고자 하는 유의미한 노력이 턱없이 부족한 실정이었다. 성적 소수자 청소년들은 자신의 존재에 대한 인식과 존중을, 평등과 인권을 요청하고 있었다.

II. 교사 인식 조사

1. 설문조사 개요

- 조사 대상: 전국 중고등학교에 1년 이상 재직중인 교사 100명
- 조사 내용: 성적 소수자 관련 교육 이수 경험, 성적 소수자 학생 인지 여부 및 상담 경험, 성적 소수자 학생 관련 정책 경험, 성적 소수자에 대한 일반적 태도, 성적 소수자 학생의 교육에 대한 태도

2. 설문조사 결과

(1) 응답자 특성

응답자의 특성은 다음과 같다. 조사 결과 응답자의 성별과 성적 지향은 전원 비트랜스 젠더, 이성애자여서 성적 소수자인 교사의 인식을 알아보는 것이 어려웠다.

〈표 3〉 교사 조사 응답자 특성

n=100

구분		%	구분		%
성별	비트랜스 여성	58.0	학교급	중학교	38.0
	비트랜스 남성	42.0		고등학교	62.0
	트랜스 여성 (MTF)	0.0	학교구분	국공립	65.0
	트랜스 남성 (FTM)	0.0		사립	35.0
	기타	0.0		남학교	24.0
성적지향	이성애자	100.0	학교 학생 성별 구성	여학교	14.0
	케이	0.0		남녀공학 남녀분반	19.0
	레즈비언	0.0		남녀공학 남녀합반	43.0
	양성애자	0.0		서울	17.0
	기타	0.0	경인	30.0	
연령대	만19~29	16.0	학교 소재지	충청	11.0
	만30~39	39.0		호남	12.0
	만40~49	28.0		영남	26.0
	만50~59	15.0		강원/제주	4.0
	만60세 이상	2.0		대도시	58.0
교직경력	1년 이상 5년 미만	25.0	학교 소재지	중소도시	29.0
	5년 이상 10년 미만	26.0		읍면	13.0
	10년 이상 15년 미만	17.0		보직 또는 지위	상담교사
	15년 이상 20년 미만	12.0	보건교사		3.0
	20년 이상	20.0	담임교사		52.0
담당과목	문과계열	47.0	생활지도부장		7.0
	이과계열	38.0	교장 또는 교감	0.0	
	예체능계열	7.0	기타	36.0	
	기타	8.0			

(2) 성적 소수자 관련 교육 이수 경험

응답자 중 교사가 된 후 교사 연수나 직무 연수를 통하여 성적 소수자 인권 및 평등 관련 교육을 받은 경험이 있는 경우는 21.0%에 지나지 않았다. 19.0%는 1~2회 교육을 받았고 3회 이상 받은 경험이 있는 응답자는 2.0%였다. 79.0%는 단 한 번도 관련 교육을 받아본 적이 없다고 답하였다. 이러한 경향은 상담교사나 보건교사 집단에서도 크게 다르지 않아서, 응답자 중 상담교사 및 보건교사의 66.7%가 교육 경험이 없었다.

(3) 성적 소수자 학생 인지 여부 및 상담 경험

교사들이 성적 소수자 학생의 존재를 얼마나 인지하고 있는지 알아보았다. 중고등학교 재직 중에 성적 소수자로 생각되는 학생이 있었는지 질문한 결과, '있었다'는 응답은 42.0%로 절반에 미치지 못하였다. 성적 소수자여서 또는 성적 소수자로 보여서 차별이나 괴롭힘을 당한 학생이 있었다는 응답은 34.0%였다. 성적 소수자 청소년의 절반 이상(54.0%)이 다른 학생으로부터의 괴롭힘 경험을 보고하였음을 상기할 때 교사의 인지도는 매우 낮다고 할 수 있다. 교사들이 인지한 가장 많은 차별, 괴롭힘의 유형은 언어적 폭력(73.5%)이었으며 성희롱 또는 성폭력이 35.3%, 따돌림이 29.4%였다.

성적 소수자 관련 상담 경험이 있는 응답자는 전체 응답자의 9.0%였다. 주요 상담 내용은 '성정체성에 관한 내용'이 4명, '성정체성으로 인한 따돌림, 괴롭힘, 부적응 문제'가 2명, 두 가지 내용 모두였다는 응답이 2명, 기타가 1명이었다. 상담 태도에 대해서는, 성정체성에 관한 상담을 한 응답자(6명) 중 83.3%(5명)가 '학생의 성정체성을 존중하고 지지하였다', '성적 소수자의 인권 문제를 다루는 관련 단체, 상담 기관 등을 소개해주었다'고 답하였고, '아직 어려서 혼란을 겪고 있는 것이라는 취지로 설득하였다'는 응답이 1명 있었다. 이 같은 결과는 성적 소수자 학생에 대한 부정적인 상담보다는 학생의 성정체성을 존중하는 상담이 더 많음을 보여주는 것일 수 있지만, 청소년 조사에서 상담 시 학생들이 부당한 경험을 한 사례를 보고하였던 결과에 비추어보면, 성적 소수자에게 부정적인 태도를 보일 것 같은 교사는 학생들로부터 상담 요청을 덜 받았기 때문일 수 있다.

성정체성으로 인한 따돌림, 괴롭힘, 부적응 문제에 대하여 상담한 응답자들(4명)의 상담 대응을 살펴보면, '가해 학생에 대한 경고 또는 징계를 약속하였다', '성적 소수자의

인권 문제를 다루는 관련 단체, 상담 기관 등을 소개해주었다'가 각 2명, '학생에게 전학을 권유하였다', '괴롭힘, 따돌림 등의 문제보다는 학생의 성정체성을 중심으로 상담하였다'가 각 1명으로 나타났다.

상담을 통한 아웃팅 여부를 알아보기 위하여 보호자에게 알렸는지 여부를 질문하였다. 상담 경험이 있는 9명 중 '학생이 원하지 않아서 알리지 않았다'고 답한 응답자가 5명, '학생을 설득하여 알리거나 알리도록 하였다'가 3명이었으며, 보호자가 이미 알고 있었다는 응답이 1명 있었다. 앞서 청소년 조사에서는 '차별, 괴롭힘을 당하더라도 교사에게 상담하지 않겠다'는 청소년의 71.7%가 '상담자가 보호자에게 알릴지도 모른다'는 우려를 표한 바 있으나, 상담 경험이 있는 교사(9명) 중에는 학생이 원치 않았음에도 불구하고 보호자에게 알린 사례는 없었다.

(4) 성적 소수자 학생 관련 정책 경험

1) 성적 소수자 학생 차별 정책 및 관행

이분법적 성별에 따라 의복이나 두발을 제한하는 정책 또는 관행이 존재하는 학교에서 재직중인 사례는 여학생에 대한 제한의 경우 전체 응답자의 34.2%, 남학생에 대한 제한의 경우 56.1%로, 청소년 조사 결과와 비슷한 결과를 보였다. 재직중인 학교에 남학생 또는 여학생의 의복 및 두발 제한이 있는 응답자(54명) 중 7.4%(4명)는 트랜스젠더 학생에게 제한을 완화하는 정책 또는 관행이 있다고 응답하였다. 그와 같은 정책, 관행이 없다는 응답은 68.5%였고, '모르겠다'도 24.1%여서, 트랜스젠더 관련 정책에 대한 관심이 없는 교사가 적지 않음을 보여준다. 동성 간 교제 금지 정책 또는 관행이 있다고 답한 응답자는 14.0%였다. 14명 중 이성애 관계는 규제하지 않으면서 특별히 동성애 관계만을 규제하는 사례는 21.4%(3명)에 해당하였다.

성적 소수자라는 이유로 징계를 하는 정책 또는 관행의 사례가 교사 대상 조사에서도 나타났다. 성적 소수자를 강제 전학 또는 퇴학시키거나 벌점이나 정학 등 징계를 부과하는 경우가 각각 2.0%였다. 반면 현재 재직중인 학교에 성적 소수자 학생의 차별을 금지하거나 인권을 보호하는 명시적인 정책이 있는지를 묻는 질문에 대하여, 응답자 전원이 '없다'고 답하였다.

2) 교내 상담체계

현재 재직중인 학교에 성적 소수자 학생이 차별이나 괴롭힘으로 어려움을 겪을 경우 상담 받을 수 있는 교사 또는 이용가능한 상담실 등이 있는지 여부에 대하여, 응답자의 73.0%가 있다고 답하였다. 그러나 상담 가능한 교사나 상담실이 있다고 답한 응답자 중에서 실제로 학생이 상담 교사나 상담실을 이용할 것이라고 생각하는 비율은 낮았다. 앞서 살펴본 청소년 조사에서는 성적 소수자라는 이유로 차별, 괴롭힘을 당할 경우 교사와 상담할 것 같다는 응답이 13.5% 수준이었다. 이에 비하면 교사인 응답자들의 기대는 훨씬 높은 편이지만, 그럼에도 31.5%에 지나지 않았다.

상담하지 않을 것이라고 생각하는 이유는 ‘학생이 소문날 것을 두려워할 것 같아서’가 80.0%로 가장 많았고 ‘학생에게 도움이 될 만한 상담이 제공되고 있지 않으므로’는 20.0%였다. 청소년 조사에서는 상담자가 자신을 이해하지 못할 것 같다, 도움이 되지 않을 것 같다, 고치려 들 것 같다는 답변이 가장 많았던 것에 비하여 교사들은 알려지는 것에 대한 학생의 두려움을 더 많이 꼽고 있어, 상담체계의 문제점에 대한 인식에서 차이를 보였다.

(5) 성적 소수자에 대한 일반적 태도

성적 소수자에 대한 교사의 부정적 통념은 직·간접적으로 학생에게 부정적 영향을 끼칠 수 있다. 청소년 조사의 성적 소수자에 대한 일반적 혐오 표현 문장을 이용하여 교사의 부정적 통념 수용도를 알아보았다. 가장 많은 응답자가 동의한 부정적 통념은 ‘남성이 남성을 사랑하는 것은 자연스럽지 않다’였다. 전체 응답자의 16.0%가 ‘매우 그러함’, 34.0%가 ‘그런 편’에 답하여 50.0%가 동의하는 태도를 보였다. 그 다음으로 ‘동성애자는 자라나는 학생들에게 부정적인 영향을 미친다’가 ‘매우 그러함’ 또는 ‘그런 편’에 39.0%가 동의하였다. 교육 태도와도 연관되는 ‘학교에서 동성애 개념을 학습하면 이성애자 학생도 동성애자가 될 우려가 있다’는 통념에는 18.0%가 ‘매우 그러함’ 또는 ‘그런 편’이라고 답하여 성적 소수자 관련 교육에 대한 부정적인 태도가 존재하고 있음을 알 수 있다. 이와 같은 태도는 성적 소수자에 대한 일반적 혐오 표현으로 이어지기도 하며, 성적 소수자에 대한 학교 교육을 어렵게 하는 요인이 된다.

부정적 통념이 가장 강한 ‘남성이 남성을 사랑하는 것은 자연스럽지 않다’는 인식에 대하여 응답자의 특성에 따른 차이를 살펴보았다. 성적 소수자 인권 및 평등 관련 교육 이수 경험이 한 번도 없는 집단은 ‘매우 그렇다’가 15.2%, ‘그런 편이다’가 38.0%로 절반 이상이 동의하는 입장이었다. 그에 비하여 3회 이상 교육을 받은 적이 있는 응답자는 전원 부동의하였다. 그러나 교육 경험이 1~2회 있는 집단보다 한 번도 없는 집단이 더 보수적이라는 결론을 내리기는 어려웠다. 교육 경험이 1~2회 있는 집단은 ‘매우 그렇다’와 ‘그런 편이다’에 응답한 비율이 42.2%로 교육 이수 경험이 없는 집단보다는 낮았지만, ‘매우 그렇다’는 응답은 오히려 교육 이수 경험이 없는 집단보다 높았다.

성역할 고정관념이 높을수록 성적 소수자에 대한 부정적 통념의 정도는 더 높아졌다. ‘여자는 여자다워야 하고, 남자는 남자다워야 한다’는 데 대해 ‘매우 그렇다’를 선택한 응답자들은 ‘남성이 남성을 사랑하는 것은 자연스럽지 않다’에 대해서도 ‘매우 그렇다’(60.0%) 또는 ‘그런 편이다’(40.0%)를 선택하였다. 반면 ‘여자는 여자다워야 하고, 남자는 남자다워야 한다’는 데 대해 ‘전혀 그렇지 않다’를 선택한 응답자들은 ‘남성이 남성을 사랑하는 것은 자연스럽지 않다’에 대해서도 ‘전혀 그렇지 않다’(31.8%)를 선택한 비율이 가장 높았다.

(6) 성적 소수자 학생 교육에 대한 태도

1) 학교 정책 태도

성적 소수자 관련 학교 정책에 대한 응답자들의 태도를 알아보았다. 이분법적 성별에 따라 의복이나 두발을 제한하는 정책에 대해서는 정당하다는 입장이 부당하다는 입장보다 더 많았고, 특히 남학생에 대한 제한에 찬성하는 입장이 더 많았다. 여학생의 의복 및 두발 제한은 ‘언제나 부당’하다는 의견이 42.0%였고, 남학생의 의복 및 두발 제한은 ‘언제나 부당’하다는 의견은 29.0%에 지나지 않는 반면 ‘언제나 정당’하다는 의견은 7.0%, ‘경우에 따라 정당’하다는 의견은 60.0%였다. 동성 간 교제를 금지하는 정책에 대한 의견은 ‘경우에 따라 정당’ 47.0%, ‘언제나 부당’ 28.0%, ‘언제나 정당’ 13.0% 순이었다. 이성 간 교제 금지 정책에 대한 의견이 각각 56.0%, 34.0%, 4.0%인 것에 비하면 동성 간 교제 금지가 ‘언제나 정당하다’는 의견이 9.0% 더 많았고, ‘언제나 부당하다’는 의견은 6.0%

더 적게 나타나, 이성 간 교제를 금하지 않더라도 동성 간의 교제를 금지할 필요성에 동조하는 의견이 더 많음을 알 수 있다.

성적 소수자를 강제 전학 또는 퇴학시키거나 벌점, 정학 등 징계를 부과하는 정책에 대해서는 각각 17.0%, 14.0%가 언제나 또는 경우에 따라 정당하다고 보았다. 사립 기숙사 학교에서 트랜스젠더 학생의 입학 거부하는 정책은 7.0%가 언제나 정당하다고 보았고, 38.0%가 경우에 따라 정당하다고 답하여 45.0%가 정당하다는 의견을 피력하였다. '모르겠다'를 선택한 비율도 14.0%로 높았다. 반면 성적 소수자라는 이유로 학습, 활동, 평가, 징계, 복리 및 서비스에서 불이익을 주는 것에 대해서는 언제나 부당하다는 의견이 87.0%, 언제나 또는 경우에 따라 정당하다는 의견이 8.0%로 부정적인 태도가 더 많았다.

종합하여보면, 성적 소수자임을 이유로 성적 소수자 학생에게 학교활동이나 서비스에서 불이익을 주거나 징계를 하는 정책에는 부정적인 태도가 많은 반면, 동성 간 교제 금지나 사립 기숙사 트랜스젠더 입학 거부와 같은 정책은 지지하는 태도가 더 많은 것으로 나타났다.

2) 성적 소수자 관련 교육 내용 및 방법 태도

학교에서 시행할 수 있는 성적 소수자 관련 교육 방법에 대한 교사들의 태도를 알아보았다. 성적 소수자 관련 교육은 성적 소수자 학생의 통제 또는 징계 관련 태도에 비해 좀 더 긍정적인 입장이 많았다. 가장 허용도가 높은 교육 방법은 '학교 도서관에 성적 소수자 인권 관련 자료 구비'이다. 82.0%가 적절하다는 입장에 섰다. 그 다음으로는 '성적 소수자 차별에 대한 토론수업'으로 79.0%가 적절하다고 보았고, '교과서에 성적 소수자 인권 관련 내용 포함'이 적절하다는 의견도 70.0% 수준이었다. 반면 '성적 소수자 인권 관련 동아리 등 자율활동 보장'은 적절하다는 의견이 49.0%로 부적절하다는 입장과 엇비슷하였다.

3) 성적 소수자 학생 상담 태도

성정체성과 관련된 문제로 학생이 상담을 요청할 경우, 73.0%가 '성적 소수자의 인권 문제를 다루는 관련 단체, 상담 기관 등을 소개해줄 것', 51.0%가 '학생의 성정체성을 존

중하고 지지할 것'이라고 응답하였다. 반면 '아직 어려서 혼란을 겪고 있는 것이라는 취지로 설득할 것'이라는 응답도 29.0%로 적지 않았으며, '다른 학생에게 부정적 영향을 끼치지 않도록 주의를 줄 것'(9.0%), '비정상적인 성적 태도임을 알려주기 위해 강하게 주의를 줄 것'(3.0%)과 같은 부정적 태도도 나타나, '나를 이해해주지 않을 것'이라는 학생들의 우려가 실제로 근거가 있음을 보여준다.

유의할 점은 '인권 단체 및 상담 기관 등을 소개해줄 것'이라는 응답이 모두 학생의 성정체성 존중을 의미하는 것이라고 보기는 어렵다는 것이다. 단체 및 기관을 소개해주겠다고 답한 73명의 응답자 중에서 17명(23.3%)은 '어려서 혼란을 겪고 있는 것이라는 취지로 설득할 것'에도, 7명(9.6%)은 '다른 학생에게 부정적 영향을 끼치지 않도록 주의를 줄 것'에도, 1명은 '비정상적인 성적 태도임을 알려주기 위해 강하게 주의를 줄 것'에도 중복응답하였다. '학생의 성정체성을 존중하고 지지할 것'과 '성적 소수자의 인권 문제를 다루는 관련 단체, 상담 기관 등을 소개해줄 것'을 중복하여 선택한 응답자는 전체 응답자의 23.0% 수준에 불과하였다.

'여자는 여자다워야 하고, 남자는 남자다워야 한다'는 성역할 고정관념의 정도에 따라 상담 태도에서도 차이가 있었다. 성역할 고정관념에 '전혀 그렇지 않다'고 답한 응답자 중 51.9%는 '학생의 성정체성을 존중하고 지지할 것이다'를 택한 반면 '매우 그렇다'고 답한 응답자 중에서는 성정체성 존중 및 지지 태도를 취한 답변은 없었다.

다음으로 성정체성과 관련된 문제로 학생이 상담을 해오는 경우, 보호자에게 알릴 것 인지를 알아보았다. 61.0%는 '학생의 의사에 따라서 알리거나 알리지 않을 것'이라고 답하였고, 32.0%는 '학생을 설득하여 알리거나 알리도록 할 것'이라고 하였다. 담임을 맡은 학생 중 성적 소수자인 것이 드러났거나 성적 소수자로 보이는 학생을 알게 되었을 경우 보호자에게 알리는 것이 좋다고 생각하는지 묻는 문항에 73.0%가 '그렇다'고 답한 결과와 비교하여보면, 원칙적으로는 보호자에게 알리는 것이 좋으나 대체로는 학생의 의사에 따르겠다는 태도가 많은 것으로 보인다. 반면 '학생의 의사와 무관하게 알릴 것'이라는 응답도 7.0%여서, 학생이 상담을 할 경우 아웃팅 위험에 처할 가능성이 있음을 알 수 있다.

상담을 요청해오기 전에 교사가 먼저 담임을 맡은 학생이 성적 소수자임을 알게 되었을 경우, 69.0%는 '다른 학생들로부터 성적 소수자인 학생에 대한 차별이나 괴롭힘이 발생하지 않도록 예방'할 것이라고 응답하였고, 21.0%는 스스로 이야기할 때까지 모르는

척하겠다고 답하였다. 반면 ‘잘못된 성향을 고쳐야 한다고 가르친다’거나 ‘다른 학생들에게 부정적 영향을 끼치지 못하게 주의를 준다’는 응답도 각각 3.0%, 7.0%로 나타나, 학생이 성적 소수자임이 드러날 경우 교사에 의한 차별이나 괴롭힘이 발생할 우려가 있음을 보여준다.

4) 트랜스젠더 학생 지원 정책 태도

학교의 트랜스젠더 학생 지원 정책에 대한 의견을 알아보았다. 보기로 제시된 4가지 정책 중 허용도가 가장 높은 정책은 ‘수업이나 특별활동에서 원하는 성별에 맞게 대우’로, 48.0%가 적절하다는 입장이었다. 이는 부적절하다는 입장보다 7.0% 더 많은 것이다. 그 외의 항목은 부적절하다는 입장이 더 많았다. ‘기숙사, 수학여행 등 숙소 이용시 원하는 성별로 이용 또는 1인실 이용 허용’은 적절하다는 입장이 41.0%로 부적절하다는 입장에 비하여 10.0% 적었고, ‘원하는 성별의 의복, 두발 허용’은 적절하다는 입장이 6.0% 더 적었다. ‘화장실, 탈의실 이용에서 원하는 성별로 이용 허용’은 24.0%가 적절하다고 답하여, 부적절하다는 입장(60.0%)에 비하여 허용도가 크게 낮았다.

5) 학생 지도의 난점과 요구

동성애에 대한 일반적 통념과 관련하여 교사의 지도 태도를 알아보았다. 성정체성에 대한 존중 여부 및 교사의 개입 태도에 따라 네 가지 문장을 제시하고, 응답자의 생각을 가장 잘 설명하는 응답을 하나만 선택하도록 하였다. 그 결과 ‘동성애자 학생이 본인의 성정체성에 자아존중감을 갖고 성장할 수 있도록 교사가 지원해야 한다’가 59.0%로 가장 많았다. 그 다음으로는 ‘동성애는 개인의 성정체성일 뿐이며 교사가 간섭할 문제가 아니다’(21.0%), ‘동성애는 적절하지 않지만 어린 나이에 동성애 성향을 보이는 것은 일시적인 것이므로 개입할 필요가 없다’(13.0%), ‘동성애는 용납할 수 없으며, 청소년기는 정체성이 형성되는 시기이므로 적극적 개입이 필요하다’(7.0%) 순으로 나타났다. 전체적으로는 동성애자 학생의 지도에 긍정적인 태도가 더 많았지만, 부정적인 태도를 가진 응답자도 적지는 않았다.

성적 소수자 인권 및 평등 관련 교육 이수 경험에 따라 태도를 나누어 보았다. 교육

이수 경험이 3회 이상인 집단은 2명 모두 ‘동성애자 학생이 본인의 성정체성에 자아존중감을 갖고 성장할 수 있도록 교사가 지원해야 한다’를 선택하였다. 그러나 교육 이수 경험이 없는 집단이 있는 집단에 비하여 더 보수적이라고 보기는 어려웠다. ‘동성애자 학생이 본인의 성정체성에 자아존중감을 갖고 성장할 수 있도록 교사가 지원해야 한다’는 응답은 교육을 1~2회 받은 집단에 비하여 교육 경험이 없는 집단이 더 높았고, 동성애를 용납할 수 없다는 응답은 교육 경험이 1~2회 있는 집단에서 더 높게 나타났다. 앞서 성적 소수자에 대한 부정적 통념 수용도와 종합하여 보면, 1~2회 가량의 교육 경험만으로는 성적 소수자에 대한 태도에 큰 변화가 나타날 것으로 기대하기는 어렵다고 생각된다.

‘동성애자 학생이 본인의 성정체성에 자아존중감을 갖고 성장할 수 있도록 교사가 지원해야 한다’를 선택한 응답자(59명)에게 성적 소수자 학생 지도에서 가장 어렵다고 느끼는 것이 무엇인지 질문한 결과, 69.5%가 가장 어려운 점으로 ‘관련 정보 부족’을 꼽았다. 그 다음으로는 ‘성적 소수자에 대한 학생들의 부정적 인식’(55.9%), ‘성적 소수자에 대한 학교의 정책 부재’(52.5%), ‘성적 소수자에 대한 학교관리자들의 부정적 인식’(35.6%), ‘성적 소수자에 대한 동료교사들의 부정적 인식’(32.2%) 순이었다.

성적 소수자 학생 지도에서 가장 필요하다고 느끼는 점은 ‘성적 소수자 관련 전문 상담기관, 상담원 연락망 제공’이 62.7%로 가장 많았다. 그 다음으로 ‘교사를 대상으로 하는 성적 소수자 인권 관련 교육 시행’(18.6%), ‘성적 소수자 인권교육 커리큘럼 제공’(11.9%), ‘성적 소수자 학생 상담 가이드북 제공’(5.1%) 순이었다.

이와 같은 결과를 종합하면, 교사들의 성적 소수자 학생에 대한 인지도가 낮고 성적 소수자 관련 교육 이수 경험이 매우 적은 상황에서, 교육이나 커리큘럼에 대한 요구는 높지 않고 ‘연락망 제공’을 가장 많이 필요로 한 점, 성정체성 상담 시 ‘성적 소수자의 인권 문제를 다루는 관련 단체, 상담 기관 등을 소개해줄 것’이라는 응답이 ‘학생의 성정체성을 존중하고 지지할 것’이라는 응답보다 더 많았던 점을 고려해볼 때, 성적 소수자 문제를 중요한 인권 문제로 이해하고 학교에서 직접 다루기보다는 학교 밖의 제3의 전문 기관에서 다룰 특수한 문제로 이해하는 경향이 엿보인다 하겠다.

(7) 소결

성적 소수자 학생 및 관련 학교 정책에 대한 중고등학교 교사의 경험과 태도를 살펴보았다. 성적 소수자 학생의 존재 및 성적 소수자 학생이 경험하는 괴롭힘 또는 차별에 대한 교사들의 인지도는 성적 소수자 청소년 조사에서 나타난 괴롭힘 및 차별 경험을 고려할 때 매우 낮았으며, 성적 소수자 상담 경험도 적었다. 성적 소수자 학생을 상담해본 경험이 있는 소수의 응답자들은 학생의 성정체성에 부정적인 태도를 보이기보다는 존중하는 태도의 상담을 더 많이 한 것으로 나타났다. 하지만 상담 경험이 있는 응답자가 여러 문항에서 상담 경험이 없는 응답자와 태도 차이를 보이고 있음을 고려하면 이 같은 상담 태도를 전체 교사의 태도로 일반화하기는 어렵다.

응답자들이 현재 재직중인 학교에 성적 소수자를 차별하는 정책이나 관행이 있는 경우가 적지 않았다. 또한 성적 소수자라는 이유로 징계를 하는 정책 또는 관행의 사례가 소수이지만 있었다. 반면 성적 소수자 학생의 차별을 금지하거나 인권을 보호하는 명시적인 정책은 전혀 없는 것으로 나타났다. 성적 소수자 학생 관련 정책 및 관행의 존부에 대한 질문에는 ‘모르겠다’는 응답의 비율도 적지 않았는데, 성적 소수자 학생의 존재 및 성적 소수자 학생이 경험하는 차별과 괴롭힘에 대한 인지도가 매우 낮았다는 점, 트랜스젠더 학생 지원 정책에 대한 의견을 묻는 질문에도 ‘모르겠다’는 응답이 많았던 점 등을 상기하여 보면, 성적 소수자 학생에 대한 교사들의 무관심의 정도를 짐작할 수 있다. 이 같은 교사들의 태도는 성적 소수자 인권에 대한 학교의 무정책과 차별적 정책 및 관행으로 이어진다.

성적 소수자 학생이 차별이나 괴롭힘으로 어려움을 겪을 때 이용할 수 있는 상담체계는 ‘있다’는 답변이 대체로 많았다. 상담 체계의 이용 기대는 낮았지만 청소년 조사 결과에 비하면 높은 편이었다. 상담 이용 기대가 낮은 이유에 대한 학생과 교사의 생각은 서로 달랐다. 교사는 학생이 소문날 것을 두려워할 것이기 때문에 이용하지 않을 것 같다는 응답이 훨씬 많았지만, 청소년은 상담이 도움이 되지 않을 것이라는 의견이 가장 많았다. 그런데 학생이 상담을 요청했을 경우의 대응 방법에 대한 교사들의 답변은 오히려 청소년들의 의견을 뒷받침해 준다. 성정체성과 관련된 문제로 학생이 상담을 요청할 때 학생의 성정체성을 존중하고 지지하겠다는 응답은 절반 수준에 그쳤다. 그리고 학생의

성적체성에 부정적인 태도를 보일 것으로 추측되는 응답이 적지 않았다. 청소년들은 상담자에 의한 아웃팅 우려를 나타내기도 하였는데, 교사 조사에서도 학생의 의사와 상관 없이 보호자에게 알리겠다는 응답이 있어, 학생들의 우려가 실제로 현실화될 가능성을 배제하기 어려웠다. 상담체계에 대한 청소년 조사 및 교사 조사의 결과를 종합하여보면, 성적 소수자 상담에 있어 비밀 보장 강화, 학생에 대한 신뢰의 구축, 성적 소수자 학생에 대한 교사의 인식 변화, 학생에게 도움이 되는 상담의 제공 등이 중요한 과제라 할 수 있다.

교사의 인식 변화는 성적 소수자 상담뿐 아니라 학교에서 성적 소수자에 대한 적절한 교육을 시행하기 위해서도 선행되어야 하는 과제이다. 학교에서 성적 소수자 관련 교육을 시행하는 것에 대한 태도는 성적 소수자 학생에 대한 통제 필요성에 대한 태도에 비하여 좀 더 긍정적이어서, 학교 교육에 성적 소수자의 인권에 대한 교육을 다양한 방법으로 도입하는 방안을 적극적으로 고려해볼 필요가 있다고 생각된다. 그러나 성적 소수자 관련 교육을 도입하는 것만으로 곧바로 긍정적인 결과가 도출될 것을 기대하기는 어렵다. 많은 교사들이 성적 소수자에 대한 부정적 통념을 내면화하고 있고, 성적 소수자에 대한 징계 정책의 정당성에 동의하는 입장도 존재하고 있다. 성적 소수자 학생에 대한 교육 태도에 있어서도 개입할 필요가 없다는 태도나 적극적으로 '교정'할 필요가 있다는 태도를 취하는 사례도 나타났다.

성적 소수자에 대한 부정적인 통념과 차별적 정책에 동의하는 태도는 청소년 조사 결과에서 나타나는 것처럼 일반적 혐오 표현으로 이어질 가능성이 있고 성적 소수자 학생을 비롯하여 모든 학생들에게 부정적인 영향을 끼치며, 성적 소수자에 대한 학교 교육의 도입과 시행을 어렵게 하는 요인이 된다. 또한 교사들의 인식 변화 없이 성적 소수자 관련 교육이 학교에 도입되어 부정적 태도를 가진 교사가 해당 교육을 실시하게 된다면 오히려 학생들에게 부정적 태도를 확산시킬 우려마저 있다.

그러나 교사에 대한 성적 소수자 인권 및 평등 관련 교육은 거의 시행되지 않고 있다. 관련 교육을 받은 경험은 모든 교사 집단에서 낮게 나타났다. 이는 학교에 성적 소수자 차별 금지 및 인권에 대한 정책이 없다는 점과 일맥상통하는 것으로, 학교에서 학생을 대상으로 한 교육을 실시하기에 앞서, 교사에 대한 교육 방안이 강구되어야 함을 보여준다. 더불어 교육 내용과 방법에 대한 연구도 필요하다. 성적 소수자에 대한 부정적 통념

은 성적 소수자에 대한 교육을 받은 적이 없는 집단에서 더 높았지만 교육을 1~2회 받은 집단과 교육 경험이 없는 집단의 차이가 크지는 않았다. 성적 소수자 학생 교육 태도에서는 교육 이수 경험이 1~2회 있는 집단이 교육 경험이 없는 집단에 비해 오히려 부정적인 태도를 보이기도 했다. 즉 한두 번의 교육으로 성적 소수자에 대한 태도에 큰 변화를 기대하기는 어려우며, 교육의 질적 수준을 담보하기 위한 후속 연구의 필요성이 대두된다 하겠다.

마지막으로 성적 소수자 학생 지도에서의 난점으로 응답자들은 관련 정보 부족, 학생들의 부정적 인식, 학교 정책 부재 등을 더 중요한 문제로 지적하였다. 학교 관리자 및 동료 교사들의 부정적 인식에 대한 문제도 제기되었다. 학생 지도에 필요한 점으로는 학생을 연계할 수 있는 네트워크 마련 요구가 가장 높았다. 학교 밖에서 성적 소수자 청소년을 지원할 수 있는 네트워크의 구축은 의미하지만, 교사들의 성적 소수자 학생에 대한 인지도, 성적 소수자 관련 교육 이수 경험이 낮은 점을 고려하면, 네트워크 마련 요구는 성적 소수자 문제를 학교 내에서 해결하여야 할 문제로 이해하지 않는 경향을 보여주는 태도이기도 하다.

그러나 성적 소수자 학생들은 바로 학교 내에서 차별과 괴롭힘에 노출되고 있으며, 그럼에도 불구하고 도움을 청하거나 적절한 보호를 받지 못하고 있다. 성적 소수자에 대한 차별과 혐오가 만연한 학교 환경에서 무관심과 소극적 대응은 학교 내 성적 소수자를 배제하고 인권 침해를 묵인함을 의미한다. 학교에서 성적 소수자 학생에 대한 차별을 금지하고 인권을 보호할 수 있는 적극적인 정책의 도입과 학생 및 교사에 대한 관련 교육의 시행이 요구되는 이유이다.

고용영역에서의 차별실태

Ⅰ 김현경 (공동연구원, SOGI법·정책연구회 연구원)

1. 들어가며: 고용에서의 성소수자 차별에 대한 사회적 인식 변화

지난 2014년 12월, 한국갤럽에서 동성애관련 인식조사를 실시하였다.¹⁾ 노동시장에서의 동성애자 포용에 관한 질문도 포함되었는데, 1,005명의 응답자 가운데 85%는 “동성애자가 일반인들과 동일한 취업 기회를 가져야 한다”고 응답하였고, 11%는 이에 반대한다고 응답하였다. 또 “직장 동료가 동성애를 이유로 해고” 되었다고 가정했을 때, 79%의 응답자는 이 조치가 타당하지 않다고 응답하였고, 12%는 해고가 타당하다고 응답하였다.

일부에서는 우리 사회가 아직은 성소수자 차별을 논의할 준비가 되어 있지 않으며, 이 이슈가 사회적 갈등만을 야기할 것이라고 주장한다. 하지만, 한국갤럽의 여론조사 결과를 보면, ‘최소한’ 노동시장에서는 이러한 걱정이 기우일 수도 있다. 성소수자에 대한 차별이 타당하다고 생각하는 사람은 우리 사회에 10명 중 1명 남짓에 불과하기 때문이다. 이 여론조사 결과는 성소수자 이슈에 있어서는 우리보다 훨씬 진보적인 미국과 비교하더라도 크게 뒤쳐지지 않는 수준이다.²⁾

본 실태조사는 948명의 성인 성소수자를 대상으로, 구직활동, 직장생활, 퇴사/해고의 경험을 포괄하는 노동시장 전반에서의 차별/괴롭힘 경험과 사례를 조사하였다. 또 차별이나 (정체성이 드러났을 경우 예상되는) 차별의 두려움이 당사자에게 미치는 부정적인 영향도 조사하였다. 그 결과, 법적 성별과 겉모습이 달라 보이는 여성 동성애자/양성애

1) 한국갤럽조사연구소, 테일리 오피니언 제143호(2014년 12월 2주) - 차기 정치 지도자, 동성애 관련 인식, <http://www.gallup.co.kr/gallupcdb/reportContent.asp?seqNo=605>

2) Gallup 2008년 5월 조사에서 “In general, do you think homosexuals should or should not have equal rights in terms of job opportunities?” 라고 질문하였으며, 89%가 평등한 취업기회 찬성, 8% 반대함. <http://www.gallup.com/poll/1651/gay-lesbian-rights.aspx>

자나 트랜스젠더는 5명 중 1명이 채용을 거부당한 경험이 있었으며, 일하는 성소수자 2명중 1명은 직장에서 정체성을 이유로, 성별표현을 이유로, 파트너와 오래 살고 있지만 법적으로 독신이라는 이유로 크고 작은 차별/괴롭힘을 경험했던 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 직장에서 원치 않게 정체성이 드러난 경험이 있는 성소수자의 약 30%가 해고나 권고사직을 당했다. 이러한 심각한 문제들이 아직은 국내 정서 상 다루기엔 시기상조일 것이라는 짐작으로 간과되어서는 안 된다는 점을 강조하고자 맨 첫머리에 한국갤럽의 동성애자에 대한 인식 조사 결과를 인용하였다.

본 발제문은 국가인권위원회에 제출한 『성적지향·성별정체성에 따른 차별 실태 조사』 보고서에서 II. 사회영역 전반의 제2절(직장과 고용)을 요약하고 있으며, 다음과 같이 구성된다. 2절에서는 응답자의 특성을 살펴보고, 3절에서는 채용과정과 직장 내에서의 차별 실태와 사례를 기술한다. 4절에서는 차별의 부정적인 영향으로서 구직활동 위축과 지원포기현상, 정체성 숨김의 피해 등에 대해 살펴보고, 5절에서 고용부문 실태조사의 결론을 간략히 논의한다.

2. 응답자의 특성

(1) 경제활동현황

본 조사에 참여한 전체 응답자 948명(동성애/양성애자 등 858명, 트랜스젠더 90명)³⁾의 57.8%는 현재 수입을 목적으로 일을 하고 있다(취업자). 일을 하고 있지 않지만 지난 4주간 구직활동 경험이 있는 응답자(구직자)는 77명으로 전체의 8.6%를 차지하고 있다. 그 외 구직활동을 하지 않고 있는 미취업자는 33.5%이며, 이 가운데 절반 이상은 현재 대학교에 재학 중이다.

취업자를 고용형태별로 보면, 조사 시점 현재 수입을 목적으로 일을 하고 있는 응답자의 78.5%는 임금근로자로서 고용되어 급여를 받고 있다. 17.2%는 고용원이 없는 자영업자이며, 4.4%가 고용주인 자영업자인 것으로 조사되었다.

3) 조사대상은 최근 10년 주로 한국 거주한 20세 이상의 성소수자이다.

〈표 1〉 법적 성별과 성별표현 일치여부별 피고용인-자영업자 분포

단위 : 명(%)

	피고용인	고용원 없는 자영업자	고용원 있는 자영업자	전체
항상 일치	329 (80.4%)	60 (14.7%)	20 (4.9%)	409 (100%)
대체로 일치	55 (75.3%)	16 (21.9%)	2 (2.7%)	73 (100%)
불일치	46 (69.7%)	18 (27.3%)	2 (3.0%)	66 (100%)
전체	430 (78.5%)	94 (17.2%)	24 (4.4%)	548 (100%)

Fisher의 정확한 검정 유의확률: $p=0.093$

이 분포는 응답자의 법적 성별과 성별표현 간의 일치 정도에 따라 다소 차이를 보인다. 법적 성별과 성별표현이 불일치할수록 급여를 받으며 고용되어 일한다고 응답한 비율은 낮아지고 자영업에 종사하는 비율이 높아진다.⁴⁾ 즉 여성이면서 “항상 여성으로 인식”되거나 남성이면서 “항상 남성으로 인식”되는 경우에는 임금근로자의 비율이 80.4%인 반면, 여성이면서 “항상/대체로 남성으로 인식”되거나 남성이면서 “항상/대체로 여성으로 인식”되거나, 성별을 인식하지 못하는 경우 등 법적 성별과 성별표현이 불일치하는 경우에는 69.7%로 10% 포인트 이상 낮다. 특히 고용원이 없는 자영업자의 비율은 성별표현이 항상 일치하는 응답자의 경우 14.7%이지만, 불일치하는 경우에는 27.3%로 두 배 가까이 증가하는 것을 볼 수 있다.

(2) 직장 및 직종 유형

고용되어 있는 응답자는 다양한 형태의 직장과 직종에 분포하고 있다. 응답자의 69.8%는 민간회사나 개인사업체(한국계)에서 일하고 있다. 외국인 회사 3.5%, 학교나 정부기관 등 공공기관에서 일하는 응답자가 17.6%, 그 외 법인단체나 시민단체, 종교단체, 협동조합에 근무하는 응답자가 8.9%를 차지한다. 참고로 국내 대표적인 고용패널조사인 한국노동패널조사(2010년)에 따르면, 민간회사 종사자가 76.8%, 외국인회사 0.6%, 정부기관 및 공기업이 13.8%, 법인단체 5.3% 등으로 조사되었다.⁵⁾

4) 성별표현 “불일치”란 타인에게 대체로 혹은 항상 법적 성별과 다른 성별로 인식되거나, 어느 성별로는 인식하지 못하거나, 남성으로 인식될 때와 있고 여성으로 인식될 때도 있는 경우를 모두 포함한다.

5) 한국노동연구원, 한국 노동패널조사(KLIPS) 13차(2010)년도 기초분석 보고서, 96쪽
www.kli.re.kr/downloadBbsFile.do?atchmfnfNo=10410

직장의 규모별로 보면, 10인 미만 소규모 직장에서 일하는 응답자가 24.4%, 10인 이상~100인 미만 규모의 직장 취업자가 33.3%, 100인 이상 사업체 종사자가 42.3%이다. 동성애/양성애자 남성은 100인 이상 사업체에서 일하는 취업자의 비율이 50.0%로 동성애/양성애자 여성(38.6%)이나 트랜스젠더(35.3%)에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

직장의 소재지를 보면 응답자의 과반수(51.5%)가 서울에, 17.6%가 광역시에, 19.2%가 경기도에 위치하며, 기타 시/도에서 일하고 있는 응답자가 11.7%를 차지하고 있다.

현재 일을 하고 있는 응답자의 직종 분포를 보면 전문/기술직(36.2%)과 사무직(33.3%)이 가장 큰 비율을 차지하고 있다. 성별로는 여성이 사무직 종사자 비율(여성 35.0%, 남성 30.8%)이 다소 높고, 남성은 전문직 및 기술직 종사자 비율(여성 33.5%, 남성 40.1%)이 다소 높은 것으로 나타났으나, 유의미한 성별 차이는 발견되지 않았다($\chi^2=2.5$, $p=0.638$).

〈표 2〉 직장의 특징: 현재 임금근로자

	동성애/양성애자 등		트랜스젠더		전체 (N=427)
	여성 (N=241)	남성 (N=152)	여성 (N=14)	남성 (N=20)	
직장의 유형					
민간회사 (한국계 기업)	68.9%	67.8%	71.4%	95.0%	69.8%
외국인회사	5.0%	2.6%	0.0%	0.0%	3.7%
초·중·이 및 대학교	6.2%	5.9%	0.0%	0.0%	5.6%
정부기관 (학교제외)	3.3%	8.6%	14.3%	0.0%	5.4%
정부 외 공공기관	7.1%	7.2%	0.0%	0.0%	6.6%
기타 법인 단체, 시민단체 등	9.5%	7.9%	14.3%	5.0%	8.9%
직장의 규모					
1~4명	12.0%	5.9%	14.3%	30.0%	10.8%
5~9명	16.2%	9.9%	14.3%	10.0%	13.6%
10~29명	15.4%	21.1%	7.1%	15.0%	17.1%
30~99명	17.8%	13.2%	28.6%	10.0%	16.2%
100~299명	10.8%	17.8%	14.3%	10.0%	13.3%
300~499명	7.5%	5.9%	14.3%	5.0%	7.0%
500명 이상	20.3%	26.3%	7.1%	20.0%	22.0%

	동성애/양성애자 등		트랜스젠더		전체 (N=427)
	여성 (N=241)	남성 (N=152)	여성 (N=14)	남성 (N=20)	
직장의 소재지					
서울	44.0%	64.5%	57.1%	40.0%	51.5%
광역시	23.2%	8.6%	14.3%	20.0%	17.6%
경기도	20.3%	16.4%	14.3%	30.0%	19.2%
기타 시/도	12.4%	10.5%	14.3%	10.0%	11.7%

〈표 2〉 직종 분포: 현재 임금근로자

단위 : 명(%)

	항상 일치	대체로 일치	불일치	전체
판매·영업직	30 (9.4%)	8 (14.8%)	14 (25.9%)	52 (12.2%)
서비스직	39 (12.3%)	6 (11.1%)	8 (14.8%)	53 (12.4%)
생산직	16 (5.0%)	4 (7.4%)	5 (9.3%)	25 (5.9%)
사무직	112 (35.2%)	18 (33.3%)	12 (22.2%)	142 (33.3%)
전문직, 기술직	121 (38.1%)	18 (33.3%)	15 (27.8%)	154 (36.2%)
전체	318 (100%)	54 (100%)	54 (100%)	426 (100%)

$\chi^2=16.4$ $p=0.037$

(3) 일하는 성소수자의 비가시성

앞의 절에서 성소수자가 고용되어 있는 직장 유형의 분포가 전체 임금근로자와 크게 다르지 않으며, 또한 다양한 직종에서 일하고 있음을 확인하였다. 하지만, 실제로 성소수자인 직장동료를 만나기는 쉽지 않다. 미국의 경우, 갤럽 조사(2009년 5월) 결과에서 친구나 친척, 직장동료 중에 게이나 레즈비언임을 자신에게 개인적으로 밝힌 사람이 있다는 응답이 58%로 나타났다.⁶⁾ 국내에서 동일한 조사를 한다면, 이 비율은 훨씬 낮을 것이다.

“솔직히 말해서 제가 게이인걸 알고, 절 받아주는 회사나 직장은 대한민국에서 극히 드물 것입니다. 그래서 늘 숨기고, 들켜봐 조심하고. 지금껏 일하면서 제가 게이란 걸 한 번도 밝힌 적이 없습니다. 그러나 만약 제 성적체성을 밝혔다면, 바로 해고당하거나 그랬겠죠.”

6) Gallup 온라인 자료, Gay and Lesbian Rights, <http://www.gallup.com/poll/1651/gay-lesbian-rights.aspx>

동성애/양성애자 응답자의 69.5%는 직장 동료 어느 누구에게도 자신의 정체성을 밝히지 않고 근무하고 있다. 거의 대부분의 동료가 모르고 있는 경우까지 합친다면 86.2%의 응답자가 직장에서 정체성을 감춘 채 살아가고 있다. 5.2%만이 모두 혹은 상당수의 직장 동료가 알고 있다고 응답했으며, 8.6%가 어느 정도 알고 있다고 응답하였다. 상사나 고용주가 정체성을 알고 있는 경우는 이보다 더 적다. 상사나 고용주 모두가 알고 있는 경우가 4.9%, 어느 정도 알고 있는 경우가 4.3%이며, 83.0%는 상사나 고용주에게 정체성을 전혀 드러내지 않고 일하고 있다.

직장유형별로 구분하여 보면, 정부기관, 정부 외 공공기관, 초/중/고 및 대학교 등 공공부문에 고용되어 있는 응답자의 커밍아웃 비율이 더욱 낮은 것을 알 수 있다. 90명 가운데 1명만이 직장동료 모두/상당수가 알고 있다고 응답했고, 상사나 고용주가 모두/상당수 알고 있다는 응답도 1명뿐이었다. 반면, 기타 법인단체, 시민/종교단체나 협동조합에서 일하고 있는 응답자의 커밍아웃 비율이 가장 높았다. 거의 5명 중 1명이 직장에서 자신의 정체성을 온전히 드러내고 근무하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 4〉 직장동료에게 커밍아웃한 비율: 동성애/양성애자 등

단위 : 명(%)

	민간회사	공공부문	기타 시민단체 등	전체
모두/상당수 알고 있다	17 (4.6%)	1 (1.1%)	8 (18.6%)	26 (5.2%)
어느 정도 알고 있다	34 (9.2%)	5 (5.6%)	4 (9.3%)	43 (8.6%)
거의 모른다	56 (15.2%)	22 (24.4%)	6 (14.0%)	84 (16.7%)
아무도 모른다	262 (71.0%)	62 (68.9%)	25 (58.1%)	349 (69.5%)
전체	369 (100%)	90 (100%)	43 (100%)	502 (100%)

※ 민간회사에는 개인사업체, 외국인회사가 포함됨. 공공부문에는 학교, 정부기관, 정부 외 공공기관이 포함됨. 기타 시민단체 등에는 민간회사, 공공부문에 포함되지 않는 법인단체, 시민단체, 종교단체, 협동조합이 포함됨.

$$\chi^2=24.1(p=0.001),$$

커밍아웃과 직장의 성적 소수자에 대한 인식 사이에는 매우 밀접한 연관성이 발견된다. 성적 소수자에 대한 인식이 우호적인 직장에서 근무하는 응답자는 55.8%가 직장 동료 모두 혹은 어느 정도가 자신의 정체성을 알고 있다고 응답한 반면, 성적 소수자에 대한 인식이 비우호적인 직장에 다니는 경우에는 7.3%만이 직장 동료에게 정체성을 밝힌

것으로 조사되었다. 직장 분위기를 알 수 없는 경우에는 4.4%만이 직장에서 정체성을 드러내고 있다고 응답하여, 비우호적인 직장에서의 비율보다 오히려 더 낮은 것으로 나타났다. 상사나 고용주가 자신의 정체성을 알고 있는 비율도 이와 유사한 추세를 보이고 있다.

〈표 5〉 직장의 성소수자 인식과 커밍아웃: 동성애/양성애자 등

단위 : 명(행%)

		직장 동료		상사나 고용주	
		모두/어느 정도 알고 있다	거의/전혀 모른다	모두/어느 정도 알고 있다	거의/전혀 모른다
근무하는 직장의 성적 소수자에 대한 인식	우호적	43 (55.8%)	34 (44.2%)	33 (42.9%)	44 (57.1%)
	비우호적	18 (7.3%)	227 (92.7%)	10 (4.0%)	238 (96.0%)
	모르겠다	8 (4.4%)	172 (95.6%)	4 (2.2%)	182 (97.8%)
	전체	69 (13.7%)	433 (86.3%)	47 (9.2%)	464 (90.8%)

동료: $\chi^2=136.7(p<.001)$, 상사: $\chi^2=123.4(p<.001)$

트랜스젠더의 경우에는, 국내 일반적인 채용과정의 특성상 신분증이나 주민등록번호를 확인하는 과정을 거치기 때문에 직장에서 정체성을 밝혔다는 응답자의 비중이 동성애자/양성애자에 비해 더 높았다. 특히 직장동료들은 모르더라도 고용주는 알고 있는 경우가 많았다. 트랜스젠더에게 더욱 중요한 것은 직장에서 어떤 성별로 일하고(인식되고) 있는지 일 것이다. 트랜스젠더 여성(MTF)의 경우 24명중 6명(25.0%)이 자신이 원하는 성별인 여성으로 일하고 있는 것으로 나타났다. 6명중 1명은 이미 성별정정을 완료한 상태였다. 트랜스젠더 남성(FTM)은 26명중 15명(57.7%)이 자신이 원하는 성별인 남성으로 고용되어 있다. 15명중 8명이 법적 성별을 남성으로 정정한 상태였다. 성별정정을 완료한 경우에는 여성(MTF)과 남성(FTM) 모두 자신이 원하는 성별이자 현재의 법적 성별로 고용되는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 직장에서의 성별: 트랜스젠더

		성별정정 하지 않음		성별정정 했음		전체
		여성(MTF)	남성(FTM)	여성(MTF)	남성(FTM)	
직장에서 인식되는 성별	여성	5 (21.7%)	9 (50.0%)	1 (100%)	0 (0.0%)	15 (30.0%)
	남성	17 (73.9%)	7 (38.9%)	0 (0.0%)	8 (100%)	32 (64.0%)
	중성 등*	1 (4.3%)	2 (11.1%)	-	-	3 (6.0%)
	전체	23 (100%)	18 (100%)	1 (100%)	8 (100%)	50 (100%)

* 중성, 혹은 남성도 여성도 아님, 또는 젠더퀴어

3. 차별 실태와 사례

앞서 살펴본 바와 같이 대부분의 성소수자가 직장에서 자신의 정체성을 숨기며 일하고 있다. 성소수자라는 이유로 채용과정이나 직장생활 중에 차별/괴롭힘을 경험한 적이 있는지에 대한 질문에 대해 아마도 아래와 같은 반응이 가장 흔할 것이다.

“차별이나 괴롭힘의 경험은 특별히 없습니다. 커밍아웃을 하지 않았기 때문에 그런 경험이 없을 수 있겠죠. 모르는 게 약이라는 말이 이럴 때 와 닿기도 합니다. 만약 나의 성향이 알려진다면 직장에서 해고당할 확률이 100%일 것이며 취업조차 받지 못할 것입니다.”

하지만, 커밍아웃을 하지 않았더라도, 겉으로 보이는 모습이나 행동, 말투와 같은 성별 표현, 그리고 법적으로 비혼인 상태로 인해 많은 성소수자가 차별/괴롭힘에 노출되어 있는 것으로 나타났다. 다음에서 채용과정, 직장생활, 퇴사 각각의 단계에서 성소수자가 경험한 차별의 실태와 사례를 살펴본다.

(1) 채용과정에서의 차별

본 조사 참여자 중 직장에 취업하기 위해 구직활동을 했던 경험이 있거나 현재 구직 활동 중인 동성애/양성애자 등은 619명이며, 트랜스젠더는 71명이다. 이 가운데 동성애자/양성애자의 27.8%, 트랜스젠더의 53.5%가 채용과정에서 성별표현(외모, 복장, 행동

등)이 법적 성별과 위화감이 있다는 이유로 부정적인 반응/평가를 받은 경험이 있었다고 말했다.

“전화통화상에선 좋았지만 용모가 여성스럽지 않아 채용과정에서 어려움이 있었다.” (동성애자/양성애자, 여성)

“면접 때 내놓고 성기가 어떤 게 달렸냐는 질문을 받았다.” (트랜스젠더 남성, 30대)

“왜 이려고 다녀라며 비아냥” (트랜스젠더 여성)

“트랜스젠더라고 궁금해서 면접 와보라 한 것이라는 막말도 들었다.” (트랜스젠더 남성, 20대)

파트너가 있더라도 법적으로 비혼이라는 점은 동성애자/양성애자, 특히 여성(8.7%)보다는 남성(13.5%)에게 심각한 차별 요인이 되고 있는 것으로 보인다. 결혼 적령기를 넘긴 구직자에게는 더욱 큰 어려움이 되고 있다. 40세 이상의 응답자 중 독신이라는 이유로 부정적인 반응이나 평가를 경험한 적이 있다는 응답자의 비율은 여성 20.0%, 남성 28.0%이다.

“면접 시 미혼이라면 색안경을 끼고 사람을 보는 태도. 성적체성은 숨기면 되지만 미혼은 등본 서류상 숨길수도 없는 노릇.” (동성애자/양성애자, 남성, 40대)

구직활동 경험이 있는 동성애/양성애자 619명 가운데 13명(2.1%)이 정체성을 이유로 입사가 취소되거나 채용이 거부되었던 경험이 있다고 응답하였다. 성별로는 여성이 11명(3.0%), 남성이 2명(0.8%)으로 나타났다. 여성의 경우 채용 거부 경험자는 법적 성별과 성별표현이 항상 일치하는 경우 0.4%, 대체로 일치하는 경우는 4.8%, 불일치하는 경우에는 18.4%인 것으로 조사되었다.

“면접에서 독신의 이유를 중용하기에 커밍아웃을 했다.” 채용거부 (동성애자/양성애자 남성, 40대)

“머리가 짧다는 이유로 혹시 여자를 흉나하는 것 아니냐며 그전에 그렇게 머리 짧았던 사람이 회사에서 여자를 만났는데 (……) 그런 사람은 뽑고 싶지 않다고 면접에서 30분 이상을 말했어요.” (동성애자/양성애자, 여성, 30대)

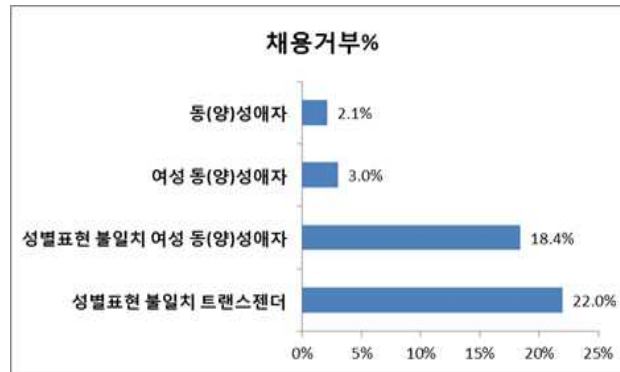
트랜스젠더의 경우 응답자 71명 가운데 11명(15.5%)이 정체성을 이유로 입사가 취소되거나 채용이 거부된 적이 있다고 응답하였다. 출생 시 성별과 타인에게 인식되는 성별이 항상 일치하거나 대체로 일치하는 경우에는 채용거부의 경험이 없는 반면, 불일치하는 경우 22.0%가 채용거부를 경험한 것으로 나타났다.

“채용 후 연락을 준다고 해서 기다렸다가 연락이 없어 사측에 연락을 시도했다. 전화는 안 받고 문자로 ‘내 주민번호를 조회 후 이상한 사람이라 판단하여 다른 사람 구한다’는 내용을 통보받았다.” (트랜스젠더 남성, 20대)

“주민번호표기를 물어볼 때마다 대답을 피하거나 얼버무려서 이것이 떨어진 이유에 영향을 줬을지도 모르겠다.” (트랜스젠더 남성, 30대)

“성소수자라는 말조차 꺼내지 않았지만 풍기는 이미지 때문에 고용 거부당한 적이 많다.” (트랜스젠더 여성, 30대)

[그림 1] 응답자 유형별 채용거부/입사취소 비율



응답자: 동성애자/양성애자 619명(여성 367명), 트랜스젠더 71명

(2) 직장 내에서의 차별

한번이라도 차별/괴롭힘을 경험한 성소수자의 비중

직장에서의 차별경험은 임금근로자만을 대상으로 현재 직장이나 가장 최근에 그만 둔 직장에서의 경험을 조사하였다. 전체 응답자수는 568명이며, 이 가운데 427명(75.2%)이 취업자로서 현재 직장에서의 경험을 응답하였고, 141명(24.8%)은 미취업자 혹은 자영업자로서 가장 최근에 그만둔 직장에서의 경험을 응답하였다.

직장에서 정체성을 이유로 겪은 차별/괴롭힘은 여러 문항에 걸쳐 조사되었다. 업무배

치, 교육/연수기회, 임금, 업무평가/승진, 사내 복리제도, 해고 등 고용관계에서 발생할 수 있는 차별에 대해 각각 질문하고, 정체성으로 인한 직장 내 따돌림, 헐박, 반복적인 지적, 비난, 조롱, 물품훼손, 신체적 폭력, 성희롱, 성폭행의 경험에 대해 질문하였다. 각각의 차별경험을 분석하기에 앞서, 위의 모든 차별/괴롭힘 중 한 가지라도 경험한 적이 있는 응답자의 규모를 살펴보았다. 동성애자/양성애자 가운데 한 가지 이상의 차별이나 괴롭힘을 경험한 적이 있는 응답자는 전체의 44.8%에 이르는 것으로 나타났다. 여성의 46.5%, 남성의 42.1%가 차별을 경험하여 성별로 비슷한 비율을 보였다.

직장 내 차별이나 괴롭힘의 경험은 성별표현과 밀접한 연관성을 보였다. 특히 여성의 경우 법적 성별과 타인이 인식하는 성별이 항상 일치하는 응답자의 40.6%, 대체로 일치하는 응답자의 53.7%가 직장 내에서 정체성으로 인한 차별이나 괴롭힘을 경험했으며, 법적 성별과 성별표현이 불일치하는 경우에는 75.8%의 응답자가 이러한 경험이 있는 것으로 조사되었다. 남성 응답자에게서는 성별표현에 따른 차별경험의 차이를 발견하지 못하였다.

〈표 7〉 직장차별경험 여부: 동성애/양성애자 등

단위 : 명(%)

		법적 성별과 타인에게 인식되는 성별			전체
		항상 일치	대체로 일치	불일치	
전체	차별경험 있음	165 (40.6%)	37 (53.6%)	30 (69.8%)	232 (44.8%)
	전체	406 (100%)	69 (100%)	43 (100%)	518 (100%)
여성	차별경험 있음	93 (40.6%)	29 (53.7%)	25 (75.8%)	147 (46.5%)
	여성 전체	229 (100%)	54 (100%)	33 (100%)	316 (100%)
남성	차별경험 있음	72 (40.7%)	8 (53.3%)	5 (50.0%)	85 (42.1%)
	남성 전체	177 (100%)	15 (100%)	10 (100%)	202 (100%)

성별 $\chi^2=1.0(p=0.332)$, 성별표현별 $\chi^2=15.9(p<.001)$

여성-성별표현별: $\chi^2=15.7(p<.001)$, 남성-성별표현별: $\chi^2=1.2(p=0.554)$

트랜스젠더 응답자 가운데 현재의 직장에서, 혹은 가장 최근에 그만둔 직장에 재직하면서 앞서 언급한 차별이나 괴롭힘 중 하나라도 경험한 적이 있는 응답자는 50명 중 32명(64.0%)이다. 차별/괴롭힘 경험자의 비율은 성별정정여부와 밀접한 연관성이 있는 것으로 나타났다(Fisher의 정확한 검정 유의확률 $p=0.007$). 성별 정정을 완료하고 자신이

원하는 성별로 고용되어 있는 경우에는 7명 중 2명(22.2%)이 차별/괴롭힘의 경험이 있다고 응답하였다. 반면, 성별정정을 하지 않은 응답자는 41명 중 30명(73.2%)이 차별/괴롭힘을 경험하였다고 응답하였다.

또한 성별정정을 하지 않은 응답자 중에서도 트랜스젠더 여성과 남성의 차별/괴롭힘 경험이 다른 것으로 나타났다(Fisher의 정확한 검정 유의확률=0.036). 트랜스젠더 여성(MTF)의 87.0%(20명)이 차별/괴롭힘 경험이 있는 반면, 남성은 이보다 낮은 55.6%(10명)가 차별/괴롭힘을 겪은 것으로 조사되었다.

〈표 8〉 직장에서의 차별/괴롭힘 경험 여부: 트랜스젠더

단위 : 명(%)

	성별정정 하지 않음			성별정정 완료	전체
	여성 (MTF)	남성(FTM)	합계		
있다	20 (87.0%)	10 (55.6%)	30 (73.2%)	2 (22.2%)	32 (64.0%)
없다	3 (13.0%)	8 (44.4%)	11 (26.8%)	7 (77.8%)	18 (36.0%)
전체	23 (100%)	18 (100%)	41 (100%)	9 (100%)	50 (100%)

Fisher의 정확한 검정 유의확률 1) 성별정정 여부: $p=0.007$

2) 성별: $p=0.036$

직장 내 유형별 차별/괴롭힘 실태

〈표 9〉는 업무배치, 임금, 승진 등 고용관계에서 정체성으로 인한 차별을 유형별로 보여주고 있다. 동성애자/양성애자의 경우 가장 빈번한 유형은 “임금 외 금품지급이나 사내 복지제도 혜택”에서의 차별이며, 7.1%가 경험이 있다고 응답하였다. 동거하고 있는 동성 파트너에게 법적인 배우자와 같은 혜택이 주어지지 않음으로 인해 발생하는 차별 경험이 대부분이었으며, 정체성 때문에 기숙사 배정에서 제외되었다는 등의 사례도 있었다.

“가족수당이 있습니다. 하지만 저에게는 해당사항이 없습니다. 얼마인지는 정확히 모르겠으나 한 달에 5만원 이상은 될 것입니다. 한 달에 5만원이라고 해도 1년이면 60만원입니다. 10년이면 600만원입니다. 직장 관련 대출의 경우에도 동거인은 제 부양가족으로 들어가지 않습니다. 그렇게 되면 대출 제한이 있는 것으로 알고 있습니다.” (동성애자/양성애자, 여성, 공무원)

“현재 파트너는 법적 배우자로 인정받지 못해 주택보조금 일부가 삭감되었다.” (동성애자/양성애자, 남성, 38세, 사무직)

“파트너가 있었을 때, (파트너가) 아프거나 해도 월차 낼 때 다른 핑계를 대야 했다.” (동성애자/양성애자, 남성, 30대, 대기업 사무직)

“파트너의 부모가 돌아가셨는데 휴가와 경조사비 아무것도 신청할 수 없었다.” (동성애자/양성애자, 여성, 40대)

“혼인휴가, 축의금을 받을 수 없다. 만약 파트너의 부모님이 돌아가시거나 파트너가 죽어도 휴가는커녕 위로도 받지 못할 것이라 생각하면 우울하다.” (동성애자/양성애자, 여성, 40대, 사무직)

“커밍아웃 후 우수 직원 선정에서 제외 되었다.” (동성애자/양성애자, 남성, 40대, 전문직)

트랜스젠더의 경우 임금 외 금품이나 사내 복지 혜택에서 차별을 받은 적이 있는 응답자는 2명(여성/MTF 1명, 남성/FTM 1명)이었다. 성별로 구분되어 방이 배정되는 기숙사 생활을 할 수 없었다는 응답과 성전환관련 수술을 위한 휴가를 받을 수 없었다는 응답이 있었다.

“일하면서 수술을 진행하였으나 이에 대한 휴가 및 휴식을 보장받지 못하여 회복기간 중에도 출근하여 업무를 수행하였다.” (트랜스젠더 남성, 24세)

〈표 9〉 업무배치, 교육/연수기회, 임금, 업무평가/승진, 사내 복리제도 등에서의 차별

명(행%)

		차별경험 있음	차별경험 없음	모르겠음	전체
업무배치 차별	동(양)성애자	30 (5.8%)	434 (83.8%)	54 (10.4%)	518 (100%)
	트랜스젠더	4 (8.0%)	36 (72.0%)	10 (20.0%)	50 (100%)
교육/연수 기회 차별*	동(양)성애자	7 (1.8%)	355 (90.3%)	31 (7.9%)	393 (100%)
	트랜스젠더	0 (0.0%)	24 (88.9%)	3 (11.1%)	27 (100%)
임금 차별	동(양)성애자	5 (1.0%)	467 (90.3%)	45 (8.7%)	517 (100%)
	트랜스젠더	3 (6.0%)	41 (82.0%)	6 (12.0%)	50 (100%)
업무평가, 승진 차별*	동(양)성애자	11 (2.6%)	357 (85.2%)	51 (12.2%)	419 (100%)
	트랜스젠더	2 (6.3%)	26 (81.3%)	4 (12.5%)	32 (100%)
임금 외 금품, 사내 복지 차별*	동(양)성애자	29 (7.1%)	349 (85.5%)	30 (7.4%)	408 (100%)
	트랜스젠더	2 (6.7%)	26 (86.7%)	2 (6.7%)	30 (100%)
사직/휴직 중용, 해고협박	동(양)성애자	6 (1.2%)	479 (92.8%)	31 (6.0%)	516 (100%)
	트랜스젠더	2 (4.0%)	43 (86.0%)	5 (10.0%)	50 (100%)

* 해당제도 없음 제외.

[표 10]은 성소수자에 대한 직장 내 따돌림, 협박, 반복적인 지적, 비난, 조롱, 물품훼손, 신체적 폭력, 성희롱, 성폭행의 실태를 보여주고 있다. 가장 일상적인 괴롭힘은 언어적 폭력이다. “남성답지 못한, 혹은 여성답지 못한 용모, 행동, 말투 등을 반복적으로 지적”당하는 것이다. 동성애자/양성애자의 33.7%, 트랜스젠더의 54.0%가 이러한 경험을 있다고 응답했다. 정체성으로 인한 비난/조롱을 경험한 응답자는 동성애자/양성애자의 16.7%, 트랜스젠더의 30.0%로 나타났다.

“내가 없는 자리에서 친한 직장 동료에게 ‘누가 여자 역할이고 남자 역할이냐며 비꼬았다’는 말을 들었다. 직장 동료와 갈등 중에 ‘애도 못 낳은 주제에’란 말이 아프게 느껴졌다.” (동성애자/양성애자, 남성, 40대)

“정체성을 가족에게 알려줬다고 협박당했던 적이 있다.” (동성애자/양성애자, 남성, 식당 아르바이트)

“행동이 아주 남자답지 못하다는 이유에서 회식 때 남자 간부에게 성추행을 당함” (동성애자/양성애자, 남성, 28세, 사무직 인턴)

〈표 10〉 직장 내 괴롭힘: 따돌림, 협박, 비난, 조롱, 물품훼손, 폭행, 성희롱 등

명(행%)

	동(양)성애자 (516명)		트랜스젠더 (50명)	
	괴롭힘 경험 있음	모르겠음	괴롭힘 경험 있음	모르겠음
직장 모임, 행사에 은근히 배제 당함	21 (4.1%)	30 (5.8%)	3 (6.0%)	9 (18.0%)
중요한 정보를 일부러 알려주지 않음	17 (3.3%)	31 (6.0%)	4 (8.0%)	8 (16.0%)
정체성을 알려줬다는 협박을 당함	18 (3.5%)	9 (1.7%)	3 (6.0%)	3 (6.0%)
남성/여성답지 못하다고 반복적으로 지적	174 (33.7%)	24 (4.7%)	27 (54.0%)	1 (2.0%)
나를 비난하거나 조롱하는 것을 들었음	86 (16.7%)	40 (7.8%)	15 (30.0%)	5 (10.0%)
물품을 훼손당함	6 (1.2%)	9 (1.7%)	0 (0.0%)	3 (6.0%)
신체적 폭력을 당함	6 (1.2%)	7 (1.4%)	3 (6.0%)	3 (6.0%)
성희롱을 당함	59 (11.4%)	9 (1.7%)	13 (26.0%)	2 (4.0%)
성폭력을 당함	6 (1.2%)	10 (1.9%)	2 (4.0%)	1 (2.0%)

괄호 안의 %는 각 집단의 전체 응답자를 분모로 하는 행%임

차별에 대한 대응

현재 국내의 민간 기업이나 공기업 중 성적 소수자를 지원하는 제도가 있는 기관을 찾

기는 쉽지 않다. 조사에 참여한 취업자 가운데에서도 3.7%만이 직장 내 성적 소수자를 위한 제도나 인식 개선 교육, 우호적인 캠페인 등이 있다고 응답하였다. 즉, 대부분의 직장은 성적 소수자에 대한 반인권적 인식이 여전한 상황에서 제도적 장치까지 미흡한 것이다. 직장 내 공식적, 비공식적 영역에서 동성애자/양성애자 등에 대한 차별과 괴롭힘이 적지 않게 발생하고 있음에도 불구하고, 당사자들의 대응은 매우 소극적인 배경에는 이러한 구조적인 문제가 있다.

조사 결과 동성애자/양성애자의 6.5%만이 직장 내 차별·괴롭힘에 대해 항의나 대응한 적이 있다고 응답하였다. 트랜스젠더의 경우에는 차별이나 괴롭힘에 대해 항의하거나 주변에 도움을 요청하거나 민원을 제기하는 등의 대응을 한 적이 있다는 응답은 21.1%로 비교적 높게 나타났다.

〈표 11〉 차별/괴롭힘에 대한 항의나 대응 경험

단위 : 명(%)

	동성애자/양성애자 등	트랜스젠더	전체
항의/대응 경험 있다	9 (6.6%)	4 (21.1%)	13 (8.3%)
항의/대응 경험 없다	128 (93.4%)	15 (78.9%)	143 (91.7%)
전체	137 (100%)	19 (100%)	156 (100%)

대응의 결과는 그렇게 긍정적이지 않은 것으로 조사되었다. “직접 항의하여 사과를 받았다”는 응답도 있었지만, “대표에게 항의했으나 해결사항 없이 본인만 퇴사권고를 받음”이나, “항의를 했으나 아웃팅 협박을 당함”, “동료들에게 정체성을 밝히고 도움을 요청했으나 오히려 나를 기피했다”는 등의 부정적인 결과가 많았다.

이러한 경험이나 예상이 차별, 괴롭힘을 경험하더라도 대응하지 않는 이유가 되는 것으로 보인다. 아래 표에 나와 있듯이, 동성애자/양성애자가 대응을 하지 않는 가장 주된 이유는 정체성이 알려지는 것에 대한 두려움(58.2%)이었다. “오히려 피해를 입을까봐(36.1%)”, “변화가 없을 것 같아서(31.1%)” 대응하지 않았다는 응답도 30% 이상이었다. 트랜스젠더의 경우에도 대응을 하지 않는 가장 주된 이유는 정체성이 알려지는 것에 대한 두려움(61.1%)이었다. “심각하지 않아서(33.3%)”, “변화가 없을 것 같아서(22.2%)”, “오히려 피해를 입을까봐(22.2%)”대응하지 않았다는 응답도 적지 않았다.

〈표 12〉 대응하지 않은 이유(복수응답) : 동성애/양성애자 등

단위 : 명(%)

	동성애자/양성애자 등 (N=122)	트랜스젠더 (N=18)
심각하지 않아서	26 (21.3%)	6 (33.3%)
신고방법을 몰라서	8 (6.6%)	3 (16.7%)
변화가 없을 것 같아서	38 (31.1%)	4 (22.2%)
오히려 피해를 입을까봐	44 (36.1%)	4 (22.2%)
정체성이 알려질까봐	71 (58.2%)	11 (61.1%)
기타	10 (8.1%)	3 (16.7%)

(3) 해고와 권고사직

지금까지 한번이라도 직장을 다닌 적이 있는 응답자 864명(동성애자/양성애자 785명; 트랜스젠더 79명)을 대상으로 본인의 정체성 때문에 직장을 그만 두어야 했던 경험을 질문하였다.

자신의 정체성 때문에 해고나 권고사직을 당한 경험이 있는 응답자는 동성애자/양성애자의 14.1%, 트랜스젠더의 16.5%로 조사되었다. 암묵적으로 사직을 종용받아 어쩔 수 없이 퇴사한 적이 있다는 응답자는 트랜스젠더의 8.9%로, 동성애자/양성애자(1.8%)에 비해 높게 나타났다. 소수의 응답자가 정체성 때문에 계약이 연장되지 않고 종료되었던 경험이 있다고 보고하였다.

〈표 13〉 정체성으로 인한 비자발적 퇴사 경험(복수 응답)

	동성애자/양성애자 등			트랜스젠더		
	여성 (N=462)	남성 (N=323)	전체 (N=785)	여성 (N=36)	남성 (N=43)	전체 (N=79)
해고/권고사직을 당함	70 (15.2%)	41 (12.7%)	111 (14.1%)	5 (13.9%)	8 (18.6%)	13 (16.5%)
암묵적 사직권유로 퇴사	9 (1.9%)	5 (1.5%)	14 (1.8%)	6 (16.7%)	1 (2.3%)	7 (8.9%)
재계약이 거부됨	4 (0.9%)	2 (0.6%)	6 (0.8%)	1 (2.8%)	1 (2.3%)	2 (2.5%)

응답자가 직접 기술한 비자발적 퇴사의 사례를 중심으로 살펴보면, 원치 않게 정체성이 알려진 후 비자발적으로 직장을 그만 두어야 했거나 정체성을 의심 받으면서 퇴사 중

용을 받았다는 응답자가 대부분이었다.

아웃팅으로 인한 비자발적 퇴사의 사례

“가르치는 학생의 일방적인 신고에 의해 학교 당국으로 부터 정당한 조사나 실제적인 경고 조치도 없이 매뉴얼에 따라 조치한다고 권고사직을 당했습니다. (...) 나중엔 SNS상에 나의 성적체성을 알려, 가족들은 물론 나 자신이 다른 직장을 얻는데 많은 지장을 받고 있습니다.“

“가상의 아이디로 저와 친구를 맺은 후에 제 페이스북을 통해 제가 동성애자임을 알게 되었고 공식적인 자리에서 이를 알렸습니다. 그 후 권고사직을 요청받았습니다.”

“파트타임으로 일하던 직장에서 아웃팅을 당해서 잘리거나 알려지기 싫으면 자기랑 자자고 사장님이 그런 적이 있었어요.” (동성애자/양성애자 여성, 30대)

정체성을 의심받거나 구설로 인한 비자발적 퇴사의 사례

“게이성향이라는 구설로 인한 퇴사권고”

“나를 의심하던 매장의 점장이 애인과 데이트하는 장면을 목격한 후 그것을 꼬투리로 사직을 권고 받았습니다. 아무런 이유 없이 게이라는 이유만으로 열심을 다하던 일자리에서 사직권고를 받는다는 일은 매우 슬픈 일이었습니다. 나 자신이 싫었고 한심했습니다.”

“주민번호 필요 없는 4대 보험 미가입 직업을 구했으나, 채용 후에 주민번호를 요구했다. 임기응변으로 위기 모면했으나, 그 때부터 동료들도 너무하다고 말할 정도로 터무니없이 과중한 업무가 주어졌고, 결국 사직하였다.” (트랜스젠더 남성, 20대)

“사장이 알았고, 회원들도 알기 시작해서 결국 그만두도록 사직압박을 받았다.” (트랜스젠더 여성, 20대)

그 밖에도 응답자 스스로가 직장에서 커밍아웃을 한 후 결국 퇴사를 권유받게 되는 경우도 있는 것으로 조사되었다.

“정체성 혼란기 때 회사에 커밍아웃을 했다. 이후 안 좋은 시선으로 날 바라본 적이 있었는데 그 다음부터 회사 나오지 말라는 권유를 받음”

“알고 난 뒤로 나를 꺼려하고 불편해하며 다른 동료들에게 소문을 내어 뒷담화를 일삼고 사직을 유도하였음”

해고나 권고사직 등 비자발적 퇴직은 성별표현에 대한 차별의 결과이기도 하다.

“외모를 바꾸지 않을 거면 직장을 그만두라는 암묵적인 압박이 있어서 사직했다.” (동성애자/양성애자 여성, 20대)

(4) 아웃팅과 자발적/비자발적 퇴사 경험

이상의 구체적인 사례에서 보았듯이 아웃팅, 즉 본인의 동의 없이 타인에 의해 직장 내에서 성적 지향이 알려지게 되면, 해고/권고사직을 당하거나 사직 중용이 없더라도 정신적인 스트레스 등으로 스스로 직장을 그만두게 되는 경우가 많았다.

수치상으로도 이를 확인할 수 있다. 본 조사에서는 아웃팅 경험을 조사하기 위해 “지금까지 다녔던 모든 직장 중에서 귀하의 정체성 때문에 다음과 같은 경험을 한 적이 한 번이라도 있습니까? - 내 의사와 관계없이 직장 내에서 나의 정체성이 알려짐”이라는 질문을 하였다. 전체 응답자 785명 가운데 아웃팅을 경험한 응답자는 71명(9.0%)이었다. 성별로는 여성의 9.7%, 남성의 8.0%가 아웃팅을 경험한 적이 한 번이라도 있다고 응답하였다. 또한 법적 성별과 성별표현이 항상 일치(7.6%)하는 경우에 비해, 대체로 일치(14.3%)하거나 불일치(14.9%)하는 경우 아웃팅을 당할 확률이 높은 것으로 조사되었다.

〈표 14〉 지금까지 직장 내에서 아웃팅 당한 경험: 동성애/양성애자 등

단위 : 명(%)

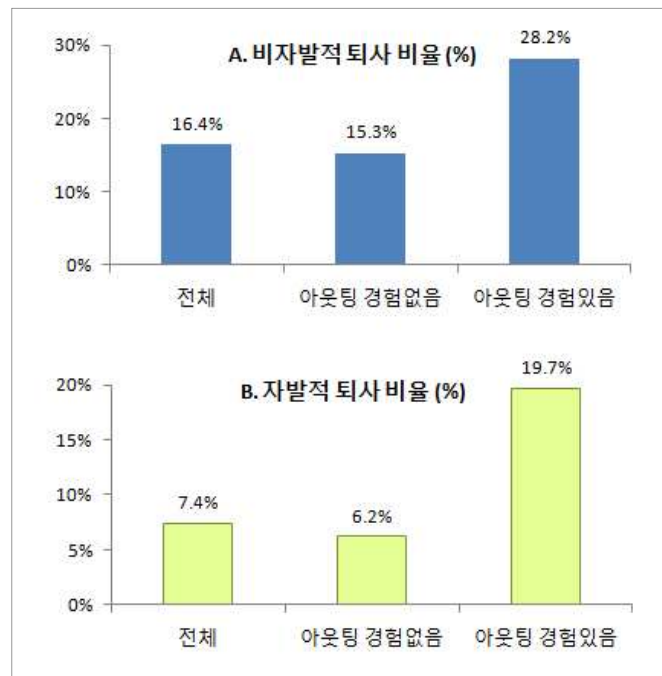
	성별		법적 성별과 성별표현			전체
	여성	남성	항상 일치	대체로 일치	불일치	
있다	45 (9.7%)	26 (8.0%)	47 (7.6%)	14 (14.3%)	10 (14.9%)	71 (9.0%)
없다	417 (90.3%)	297 (92.0%)	573 (92.4%)	84 (85.7%)	57 (85.1%)	714 (91.0%)
전체	462 (100%)	323 (100%)	620 (100%)	98 (100%)	67 (100%)	785 (100%)

성별 $\chi^2=0.7(p=0.416)$, 성별표현별 $\chi^2=7.7(p=0.021)$

아래 그래프는 직장에서의 아웃팅 경험과 정체성으로 인한 직장 퇴사 경험과의 연관성을 보여준다. 직장에서 아웃팅 당한 적이 없는 응답자의 15.3%가 해고, 권고사직, 재계약 거부 등의 비자발적 사직을 경험한 반면, 아웃팅 경험이 있는 응답자의 28.1%가 비자발적으로 직장을 그만 두어야 했던 적이 있는 것으로 나타났다 ($\chi^2=7.8, p=0.005$).

아웃팅 경험이 있는 응답자와 그렇지 않은 응답자 간에 자발적인 퇴사의 비율은 3배 이상 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 직장에서 아웃팅 당한 적이 없는 응답자의 6.2%가 자발적 사직을 경험한 반면, 아웃팅 경험이 있는 응답자의 19.7%가 자발적으로 직장을 그만 두어야 했던 적이 있는 것으로 나타났다 ($\chi^2=17.3, p<.001$).

[그림 2] 아웃팅 경험과 직장 퇴사경험: 동성애/양성애자 등



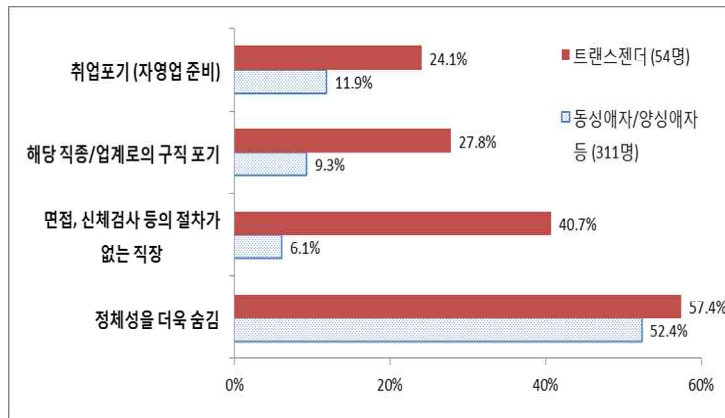
4. 차별의 부정적 영향

지금까지 성소수자에 대한 차별/괴롭힘의 직접적인 결과인 채용거부나 해고, 업무상의 불이익에 대해 살펴보았다. 이 절에서는 직접·간접적인 차별의 경험이나, 차별을 예상하고 행동함으로 인해 성소수자가 노동시장에서의 위축/고립되거나, 직장 내에서 정신적인 고통을 겪고 있는 실태를 분석하였다.

(1) 구직활동 위축과 지원 포기

구직·채용과정에서 정체성으로 인해 어려움을 겪거나 부당한 대우를 경험한 응답자 (365명) 가운데 4명 중 1명은 그러한 경험 이후 구직활동이 크게 위축되었던 것으로 나타났다. 구직활동 위축의 유형에는 첫째, 아예 취업을 포기하고 대신 자영업 준비, 둘째, 차별을 경험했던 해당 직종이나 업계로의 구직 포기, 셋째, 면접·신체검사 등 특정 채용 절차가 있는 회사에는 지원을 포기하게 된 경험이 포함된다.

[그림 3] 차별경험으로 인한 구직활동의 변화 (복수응답)



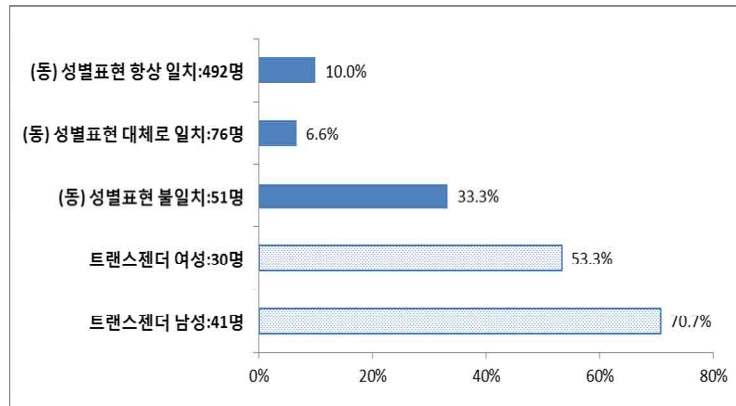
과반수의 응답자는 위와 같이 특정한 방식으로 구직활동 패턴이 변화하지는 않았으나, 채용과정에서 “성적 소수자임이 드러나지 않도록 더욱 주의하게 되었다”고 응답하였다.

“비혼의 이유에 대해 거짓으로 변명할 내용을 준비하였다.” (동성애자/양성애자 여성, 36세)

동성애자/양성애자 가운데, 실제로 지원 자격이 있음에도 불구하고, 본인의 정체성 때문에 지원을 포기한 경험이 있다는 응답자는 구직 경험자 619명 가운데 71명(11.5%)에 이르는 것으로 조사되었다. 여성과 남성의 지원포기 경험은 거의 동일한 것으로 나타났다. 하지만 법적 성별과 성별표현의 일치 여부에 따라서는 큰 차이를 보였다. 법적 성별과 성별표현이 항상/대체로 일치하는 경우에는 지원을 포기한 경험이 10.0% 이하인 것에 비해, 불일치하는 경우에는 33.3% (51명 중 17명)에 이른다($\chi^2=26.9$, $p<.001$).

트랜스젠더 가운데 본인의 정체성 때문에 지원을 포기한 경험이 있다는 응답자는 구직 경험자 71명의 63.4%에 이르는 것으로 조사되었다. 특히 남성의 70.7%가 지원포기 경험이 있다고 응답하여, 여성(53.3%)보다 높게 나타났다.

[그림 4] 지원 자격 있으나 정체성으로 인해 지원을 포기한 경험



(동)은 동성애자/양성애자 등을 표시함

“국내 대기업 한 곳에 취직할 생각이 있었지만, 그곳에 다니는 친한 형(게이) 몇으로부터 결혼을 안 하면 승진을 못하고 결국 퇴출당하게 된다고 들었다.” 지원포기.

“헤드헌트 권유를 받았지만, 해당 회사의 종교적, 성적 차별 정책이 유명해서 거부했습니다.” (동성애자/양성애자 남성, 40대)

“전공이 예술 계통인데 호적정정이 되기 전 제가 들어갈 수 있는 회사가 있었음에도 입사 지원을 할 수가 없었습니다. 외모와 주민번호가 매치 되지 않는 다는 이유 때문이었습니다.” (트랜스젠더 남성, 20대)

정체성이 알려질 가능성이 높은 직장은 지원을 포기하거나 입사가 확정되어도 취소하는 경우가 있었다.

“얼굴이 알려지는 일이었기 때문에 포기하였다. 나를 아는 사람이 아웃팅을 사키면 정체성이 알려지는 것은 시간문제이기 때문이다.” (동성애자/양성애자 남성, 20대)

“직장 내에서 성정체성이 밝혀질 것 같아서 입사요건은 되었지만 입사하지 않았습니다.” (동성애자/양성애자 남성, 20대)

“포기해야하는 직장들이 너무 많습니다. 직장을 포기하지 않으려면 자신을 포기해야하는 그런...” (동성애자/양성애자 여성, 20대)

종교적 색채가 강한 경우에도 지원포기가 빈번하게 발생하는 것을 보인다.

“어느 종교 구호단체에 가고 싶었지만 나의 성정체성이 일하는 직장 특성상 개인적으로 부딪힐 일이 많고 힘들어 할 거 같아서 지원 포기했다.” (동성애자/양성애자 남성, 30대)

“기독교 색채가 강한 곳이라서 동성애 혐오로 인한 스트레스가 많을 것 같았다.” (동성애자/양성애자 남성, 20대)

(2) 고용의 질적 저하

고용의 질적 저하는 두 가지 측면에서 관찰된다. 하나는 정체성으로 인한 차별 또는 차별을 받을 가능성 때문에 자신이 원하는 일을 하지 못하게 되는 것이다.

“여군이 되고 싶었지만 군내 동성애자 처벌 때문에 할 수 없다.” (동양성애자 여성, 30대)

“교사가 되고 싶었지만 레즈비언이라 포기했다.” (동양성애자 여성, 20대)

“이러이러한 직업을 선택하면 내 정체성을 드러내기가 어려울 수 있으니, 드러내어도 조금은 덜 부담스러운 일로 진로를 결정한다.” (동양성애자 남성, 40대)

다른 하나는 자신이 원하는 성별로 일하기 위해 객관적으로 열악한 조건의 일자리에 취업하거나, 취업 대신 자영업이나 프리랜서 형태의 불안한 고용을 선택하는 것이다.

“들킬까봐 전전긍긍 하다 업종을 바꿔 자영업 중이다.” (동성애자/양성애자, 여성, 20대)

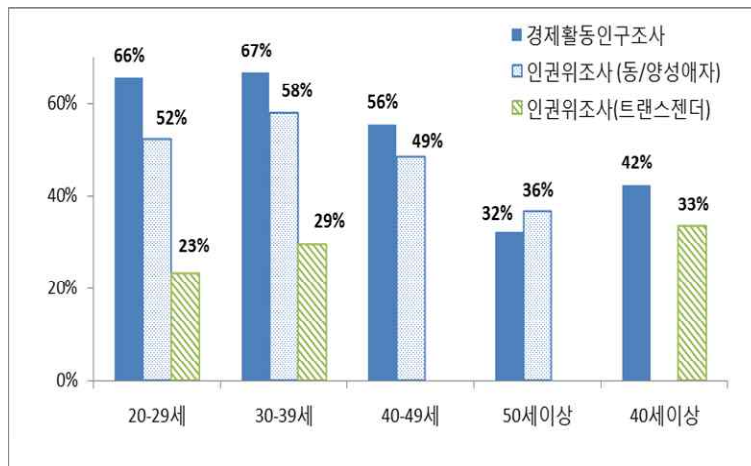
“현재 직장은 나에 대한 정보를 안줘도 되는 업종이기에 .. 제가 FTM이라는 것을 모르기 때문에 부당 대우 받을 것은 전혀 없지만 예전 직장에서 제가 여자로 일했을 때는 많은 불편함이 따랐습니다. 뒤에서 수근거림 등등... 그래서 회사 때려치우고 신분증이 필요 없는 곳에서 일하고 있습니다.” (트랜스젠더 남성, 20대)

“양질의 일자리”를 정의하기는 복잡하다. 분석의 단순화를 위해, 그리고 평균적인 경향성을 알아보기 위해, 여기에서는 좋은 일자리를 정규직으로 단순화하여 살펴보기로 한

다. 비정규직과 자영업(대부분 고용원이 없는 1인 자영업자)은 정규직에 비해 열악한 환경의 일자리로 정의한다. 비교를 위한 자료로서 통계청 경제활동인구조사를 사용하였다. 다만, 통계청 자료가 임의추출에 의해 추출된 확률 표본인 반면, 본 조사 자료는 비확률 표본이므로 정확한 비교에는 한계가 있다. 특히 본 조사의 20대~30대 응답자 편향을 보정하기 위해, 각 연령대별로 통계청 자료와 비교하는 방법을 취하였다.

정규직에 종사하는 동성애/양성애자 등의 비율은 전체 평균에 비해 전반적으로 낮은 수준이다. 20대의 경우, 통계청 조사 결과 65.5%가 정규직 종사자인 반면, 본 조사의 동성애/양성애자 등은 52.2%로 13.3%포인트 낮다. 20대 트랜스젠더 취업자 중 정규직의 비율은 거의 1/3 수준인 23.1%였다. 30대와 40대 역시 통계청 조사가 각각 66.7%, 55.6%에 비해 동성애/양성애자 등은 각각 58.0%, 48.5%로 7~8%포인트 가량 낮다. 30대 트랜스젠더 취업자 중 정규직의 비율은 31.3%로 통계청 조사에 비하면 절반 수준으로 나타났다.

[그림 5] 취업자 중 정규직의 비율



자료: 2013년 8월 경제활동인구조사⁷⁾, 2014년 9월 인권위 설문 조사

7) 통계청 홈페이지 경제활동인구조사 DB. 연령대별 정규직, 비정규직, 자영업자의 비율을 알 수 있는 가장 최근의 자료를 사용하였다.

(3) 정체성 숨김으로 인한 괴롭힘과 정신적 고통

이처럼 직장에서의 커밍아웃을 하지 않는 가장 중요한 이유는 정체성을 이유로 한 차별과 괴롭힘, 심한 경우 해고를 당할 지도 모른다는 두려움 때문이다. 구체적인 사례를 보면 다음과 같다.

“티를 내지 못하고 숨기며 삽니다.. 말하고 싶어도 차별 당할까봐 말하지 못합니다.. 그저 숨기고 살고 있습니다.”
 (동성애자/양성애자, 여성, 20대)

“해고, 권고사직.. 그게 무서워서 숨기고 산다. 직장에 밝히면 잘릴 것 같다. 무서워서 말 못한다.” (동성애자/양성애자, 여성, 20대)

“일반 시민과 다른 삶을 살게 될 테지만(게이먼 남자를 만나 남자랑 사니까), 그걸 이야기하는 순간 회사에서 따돌림 당하거나 괴롭힘 확률이 100%에 아주 가깝기 때문에 걱정스러움. 현재까지 그리고 앞으로도 별로 나의 성 정체성에 대해서 이야기하고 싶지 않아 평소 생활에서 계속 조심하고 있지만, 만일의 사태가 일어나면 그 뒤는 장담할 수 없다는 점이 신경 쓰임.” (동성애자/양성애자, 남성, 20대)

본인의 정체성을 숨기고 직장 생활을 하는 경우 여러 가지 어려움이 발생할 수 있다. 동성애자/양성애자 등의 경우에는 특히, “정체성을 숨기기 위해 조심해야 하는 스트레스” 그 자체가 가장 심한 것으로 보인다. 68.7%가 정신적 고통을 느낀다고 응답했으며, 22.2%가 매우 심한 스트레스에 시달리고 있고, 46.5%가 어느 정도의 스트레스를 느끼고 있다고 응답하였다. “배우자/자녀 관련 대화에서 배제(58.8%)”되어 일상에서 느끼는 소외감이 큰 것도 문제인 것으로 나타났다. 오래 동안 동거하면서 가족이나 다름없는 배우자가 있어도 커밍아웃을 하지 않은 이상 이성애자들의 부부, 자녀 대화에서 소외될 수밖에 없다. 업무와 관련해서는 “남들보다 더 잘해야 한다는 스트레스”를 느낀다는 응답자가 58% 가까이 되는 것으로 조사되었다. 만약에 정체성이 드러나는 경우가 생기더라도 업무로 인정받아야 해고를 피할 수 있을 것이라는 압박감으로 해석이 된다. “가급적 업무 이외의 직장 모임에 참석하지 않는다”는 응답자도 절반을 상회하였다. 37.2%는 “직장에서 인간관계를 맺는 데에 어려움을 느낀다”고 응답하였고, 36.6%는 “소속감이 없다”고 밝혔다. “이직을 고민한다”는 응답자는 34.0%였다. 4명 중 1명은 “정체성을 숨기면서 직장 생활을 하는 것이 업무에 지장주거나 생산성을 저하시킨다”고 응답하였다.

트랜스젠더의 경우에는 “남들보다 더 잘해야 한다는 스트레스”를 받는다는 응답자가 69.6%로 가장 많았다. “정체성을 숨기기 위해 조심해야 하는 스트레스(66.7%)” 역시 가장 심각한 부작용 중의 하나인 것으로 조사되었다. 응답자의 37.5%가 매우 심한 스트레스에 시달리고 있고, 29.2%가 어느 정도의 스트레스를 느끼고 있다고 응답하였다. 대부분 항목에서 50% 이상의 응답자가 매우/어느 정도 그렇다고 응답하여 보다 일상적으로 정체성 숨김으로 인한 부정적인 영향을 받고 있는 것으로 나타났다.

“정체성을 숨기고 살아야 하는 답답함. 들켜봐 소극적이게 된다.” (동성애자/양성애자, 여성, 29세)

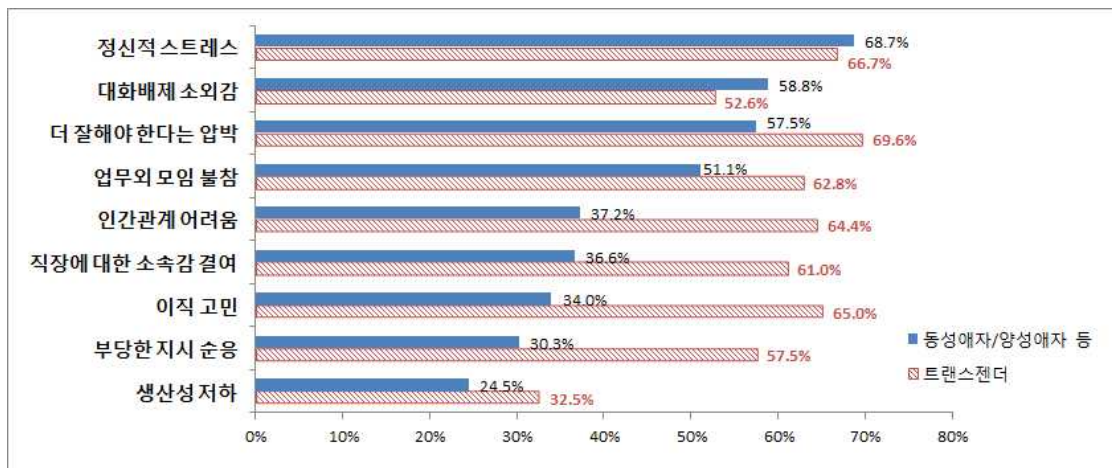
“꽁꽁 숨기고 있기 때문에 아직 외부에서 가해지는 직접적인 괴롭힘은 없으나 사적인 이야기만 나오면 두려움, 소외감, 씁쓸함 등의 복합적인 감정을 느끼곤 합니다. 거짓말로 침묵해야 되기 때문에...” (동성애자/양성애자, 여성, 22세)

“귀찮은 일이 생길까봐 아무에게도 말하지 않았다. 직장 동료들과 잘 어울리지 않고 모임은 피했다. 교류도 거의 하지 않았다.” (동성애자/양성애자, 여성, 30대, 영업사원)

“동료들이 애인이나 남편, 부인, 가족 얘기할 때 나도 할 말 많지만 길 수 없다. (동성애자/양성애자, 여성, 40대, 사무직)

“제 정체성을 아는 이가 아무도 없으니 차별도 발생하지 않았습니다. (...) 개인적인 고충이라면 언제나 사회생활에서 만난 모두에게 숨기고 거짓말해야 한다는 점이겠지요. 회사 사람들은 모두 저와 함께 살고 있는 여자 친구를 그저 가장 친한 친구로만 알고 있습니다.” (동성애자/양성애자, 여성, 20대)

[그림 6] 정체성 숨김으로 인한 어려움 (모두 선택)



“정체성을 숨기고 직장생활을 하면서 발생할 수 있는 문제들을 나열하였습니다. 현재 직장에서의 귀하의 경험을 말씀해 주세요.”라는 질문에서, 각 항목에 대해 ‘매우 그렇다’와 ‘어느 정도 그렇다’라고 응답한 비율을 합한 것임.

(4) 자발적 사직과 경력단절

성소수자에 대한 차별이나 괴롭힘, 그리고 그 피해가 직장 내에서 제도적으로 구제되지 못함으로 인한 심각한 피해의 하나가 자발적 사직이다. 앞서 차별실태에서 살펴보았듯이 다니던 직장을 “정체성 때문에 스스로” 그만 둔 적이 있는 응답자는 동성애자/양성애자 전체의 7.4%이다. 성별로는 여성의 6.9%, 남성의 8.0%가 정체성으로 인한 자발적 사직 경험이 있는 것으로 나타났다.

트랜스젠더 가운데 다니던 직장을 정체성 때문에 “자발적으로” 그만 둔 적이 있는 응답자는 26.6%로 해고나 권고사직 등 “비자발적” 사직(24.1%)과 유사한 규모였다. 성별로는 트랜스젠더 여성의 19.4%, 트랜스젠더 남성의 32.6%가 정체성으로 인한 자발적 사직의 경험이 있는 것으로 나타났다.

“전에 다니던 직장에서는 제 정체성으로 인한 연애, 지인들의 존재를 가지고 부담, 사내 따돌림을 경험한 적이 있었고 결과적으로 직장을 그만두었습니다.” (동성애자/양성애자, 여성, 25세)

“기독교를 믿는 사람들이 대부분인 중소기업에 입사하게 되었고 암묵적인 압박이 있었으며, 동성애자인 것을 떠보며 동성애자들의 결말은 에이즈 걸려 죽는 일만 남았다며 신이 벌하실 거라며 막말을 했습니다. 그리고 행동거지 하나하나 걸음걸이까지 간섭했으며 여성스럽지 못한 복장태도까지 간섭하기 시작했습니다. 그 회사는 복장이 자유로웠는데 말입니다. 지나치게 여성스러운 것을 강요받곤 했습니다. 언제나 저를 문란한 사람으로 보는 것 같았고 더러운 사람 보는 것처럼 행동했습니다. 저는 전에 잠잘 때 이를 갈거나 하지 않았는데 극심한 스트레스로 이를 갈거나 잠결에 큰소리로 욕을 하곤 했습니다. 일을 관둔 뒤 싹 없어졌습니다.” (동성애자/양성애자, 여성, 26세)

지금처럼 일자리 부족이 장기화되고 있는 시기에는 자발적 사직이 장기 실업의 위험과 직결될 수 있다. 더욱이 동성애/양성애자 등의 경우 구직·채용과정에서 비혼 상태나 성별표현을 이유로 차별적 평가를 받는 경우가 많기 때문에 비슷한 조건의 이성애자에 비해 심각한 어려움이 예상된다.

“사회복지사로서 10년 가까이 현장에서 일해 왔지만 뒤늦게 성적정체성에 따라 살기 위해 (...) 정신과상담을 걸쳐 호

르몬치료, 고환적출을 한 후 현재 여자로서 살고 있지만 식당이나 배달 등 취업할 수 있는 곳이 제한적일 수밖에 없으며 그나마 외모와 주민등록번호의 불일치에 따라 취업을 해도 스스로 참고 감수해야 하는 많은 것들이 있습니다.” (트랜스젠더 남성)

“성별정정 후 모든 커리어가 다 무산되는 경우가 많다. 그와 관련해서 그 커리어들이 그대로 유지될 수 있도록 정책을 바꿨으면 좋겠다.” (트랜스젠더 여성)

“면접 시 동성에 인권 관련사항이 포함된 경력 등에 대해 이에 친화적이지 않은 면접관으로부터 “동성애자 아니냐” 라고 직접적으로 (농담조로) 질문을 받은 경우가 여러 번 있었다. 재직 중 사석에서도 이어지기도 했다. 결국 필요하지 않은 경우 경력사항에서 관련부분을 삭제했고 이 때문에 경력에 공란이 생겨 취업에 불이익이 생겼다고 생각한다.” (동성애자/양성애자 여성)

5. 맺으며

설문조사에서 나타난 한국의 구직시장과 직장은 성적 소수자들에게 정체성을 철저히 숨기도록 강요하는 공간이다. 자신의 성적지향과 성별정체성을 드러내지 않고, 사회적 규범에 맞는 성별표현을 한다면 큰 문제가 없는 것처럼 보여 진다. 하지만 정체성을 숨김으로 인해 발생하는 정신적 고통과 직장만족도의 저하는 심각한 수준이며, 이는 모두 개인이 해결하도록 남겨져 있다.

성적 소수자의 “존재”가 전제되어 있지 않은 고용시장에서, 당사자들은 “정체성이 알려졌을 경우” 발생 가능한 부정적인 여파를 가정하고 행동한다. 실제로 정체성을 의심받거나, 동성애자이거나 트랜스젠더라는 사실이 알려지게 되어 해고나 권고사직을 당했다는 응답자의 비율은 적지 않았다. 이러한 두려움은 구직활동을 위축시키고, 조건이 좋지 않더라도 “안전”함을 느끼는 직장을 선택하게 만들며, 차별이나 괴롭힘을 당하더라도 대응하지 않도록 하고, 정체성이 드러날 것 같으면 자발적으로 직장을 그만두는 결정에 이르도록 하는 것으로 조사되었다.

정체성을 숨기고 행동하더라도 해결되지 않는 차별의 문제는 있다. 법적인 결혼이 불가능하기 때문에 가족을 구성하고 있는 이성애자들에게 주어지는 대부분의 혜택에서 배제되고 있다. 비혼의 문제는 구직단계에서도 큰 걸림돌이 되는 것으로 나타났다. 평생직장의 개념이 사라지고, 40-50대에도 전직이 일상화되는 추세 속에 비혼일 수밖에 없는

많은 성적 소수자들이 받게 될 간접적인 차별의 정도는 더욱 심화될 것이다. 따라서 채용서류상 혼인상태 기입을 금지하고, 면접 시 혼인상태와 같은 사적인 질문을 금지하도록 하는 정책이나 권고가 필요하다.

트랜스젠더는 고용시장에서의 차별과 괴롭힘에 가장 취약한 집단으로 나타났다. 그러나 직장에서 자신이 원하는 성별로 일하고 있을 때 차별이나 괴롭힘을 경험할 확률이 크게 낮아졌다는 조사 결과에 주목해야 한다. 성별정정을 완료한 트랜스젠더는 물론, 성별정정을 하지 않은 경우에도 차별의 빈도는 감소하였다. 따라서 구직활동과 직장 생활에서 자신의 성별정체성과 일치하는 선택이 가능하도록 지원하는 정책이 요구된다. 기업에서 성전환 수술이나 호르몬요법을 지원하는 정책도 필수적이다.

이미 해외의 많은 기업들이 성적지향과 성별정체성을 이유로 한 차별을 명시적으로 금지하고 있다. 미국의 예를 보면, 포춘 500의 상위 50개 기업 가운데 2 곳만 제외(96%)한 모든 기업들이 차별금지정책에 “성적 지향”을 포함하고 있으며, 70%가 “성별정체성”을 포함하고 있다. 동성 파트너에게 동일한 복리혜택을 제공하고 있는 기업도 88%에 이른다. 이 기업들이 비용을 감수하고서라도 이러한 지원제도와 혜택을 제공하는 것은 그들의 의식수준이 높아서도, 가치관에 부합하기 때문도 아니라 기업에 경제적으로 도움이 되기 때문이라고 한다. 성적 소수자를 포함한 기업 구성원의 “다양성”은 기업을 혁신하고, 생산성을 높이고, 고객서비스나 공공부문의 수요에 최적으로 대응하면서 직원간의 관계와 근로의욕을 높이는데 이익이 된다는 것이 포춘 500의 상위 50개 기업의 경험적 의견이다. 국내 기업들에게 주는 시사점이 있을 것으로 보인다.

트랜스젠더 차별실태 (재화·용역·시설의 공급 및 이용 / 국가기관)

▮ 정현희 (공동연구원, SOGI법·정책연구회 연구원)

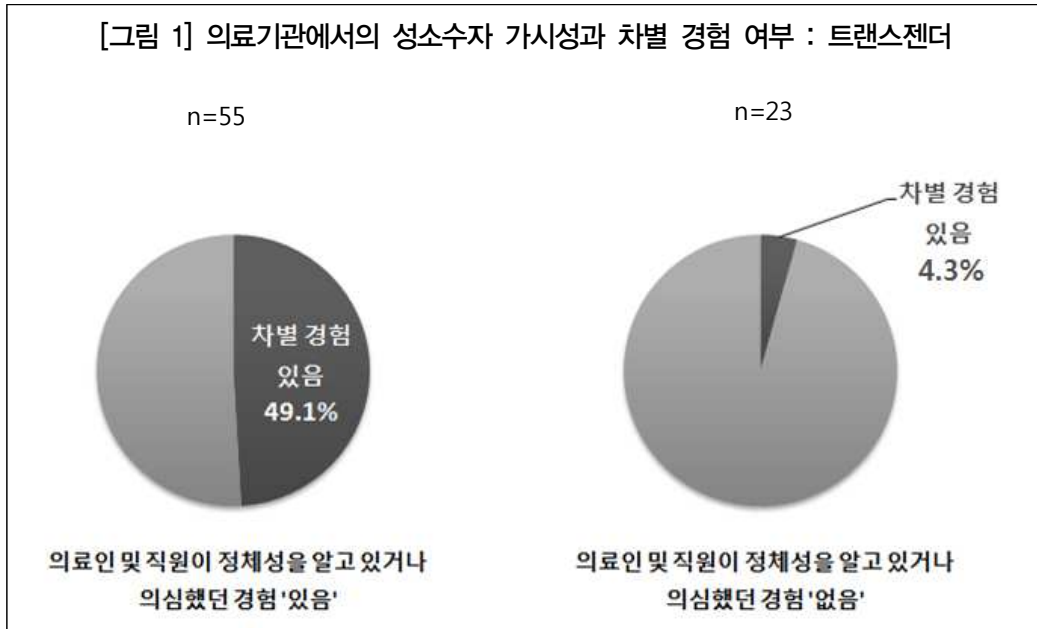
본 발표는 보고서 제3장(성적지향·성별정체성에 따른 차별 실태 조사 II. 사회영역 전반)의 제2절(직장과 고용)을 제외한 나머지 영역에 대한 조사 결과 중, 트랜스젠더의 차별 실태에 초점을 맞추어 재구성한 것이다. 제3절(재화·용역·시설의 공급 및 이용)의 '1. 의료기관', '2. 공중화장실', '6. 신분증명이 필요한 일상적 용무의 수행'과 제4절(국가기관)의 '2. 행정기관', '3. 형사·사법 기관 및 절차'를 중심으로 트랜스젠더 응답자들의 차별 경험을 드러내고자 한다. 마지막에서는 제4절(국가기관) '1. 군대' 영역에서 동성애/양성애자 남성 및 트랜스젠더 여성(MTF)이 경험하는 차별을 통합적으로 살펴보고자 한다.

A. 의료기관

응답자 90명 중 86.7%가 최근 5년 간, 본인의 건강 상태 때문에 의료기관(병·의원 및 보건소)을 이용한 경험이 있다. 8.9%가 '이용할 필요가 없어서', 3.3%가 '정체성 때문에 부당한 대우를 받을까봐', 1.1%(1명)는 기타 응답으로 '경제적 문제 때문에' 의료기관을 이용하지 않았다.

의료기관 이용경험이 있는 응답자 78명 중 의사, 간호사, 물리치료사, 행정 직원 등 의료인 및 직원이 자신의 정체성을 알고 있거나 정체성을 의심했던 경험이 있는 사람은 70.5%에 달한다. 트랜스젠더 여성(MTF)의 72.7%, 트랜스젠더 남성(FTM)의 68.9%가 이와 같은 경험이 있다고 답해, 의료기관에서 트랜스젠더의 가시성이 높다는 것을 알 수 있다.

의료기관에서 차별을 경험했다고 응답한 사람은 35.9%이다. 조사 결과 전반에 걸쳐 '가시성'은 차별 경험 여부와 연관성이 드러나는 바, 트랜스젠더의 높은 가시성 역시 차별 경험으로 연결된다는 것을 알 수 있다.



[표 1]¹) 의료기관에서의 성소수자 가시성과 차별 경험 여부 : 트랜스젠더

단위:명(%)

	차별 경험이 있음	차별 경험이 없음	전체
가시성 있음	27 (49.1%)	28 (50.9%)	55 (100%)
가시성 없음	1 (4.3%)	22 (95.7%)	23 (100%)
전체	28 (35.9%)	50 (64.1%)	78 (100%)

*** $\chi^2 = 14.1$ $p = 0.000$

의료기관에서 경험한 차별의 내용으로 의료인이나 직원으로부터의 '부적절한 질문'이 전체 응답자 중 20.5%로 가장 많았다. 그 외 '모욕적인 말이나 비난'(10.3%), '진료나 치료 거부'(6.4%), '입원실 제한'(3.8%), '부당한 검사나 치료 요구'(0.5%) 순으로 나타났다.

1) 그림 및 표 번호는 국가인권위원회(2014), <성적지향·성별정체성에 따른 차별 실태조사> (발간번호 11-1620000-000580-01) 원문에 따른다.

[표 2] 의료기관에서 경험한 차별 (복수응답) : 트랜스젠더

단위 : 명 (%)

	트랜스젠더 여성 (MTF)		트랜스젠더 남성 (FTM)		전체	
차별 경험 있음	10	(30.3%)	18	(40.0%)	28	(35.9%)
부적절한 질문	5	(15.2%)	11	(24.4%)	16	(20.5%)
모욕적인 말이나 비난	1	(3.0%)	7	(15.6%)	8	(10.3%)
진료나 치료 거부	2	(6.1%)	3	(6.7%)	5	(6.4%)
입원실 제한*	2	(6.1%)	1	(2.2%)	3	(3.8%)
부당한 검사나 치료 요구	1	(3.0%)	1	(2.2%)	2	(2.6%)
기타	2	(6.1%)	3	(6.7%)	5	(6.4%)
차별 경험 없음	23	(69.7%)	27	(60.0%)	50	(64.1%)
전체	33	(100%)	45	(100%)	78	(100%)

*성별정체성에 맞는 병실에 입원시켜주지 않음, 1인실 사용 강요 등

**차별 경험 여부 $\chi^2 = 0.8$ $p = 0.475$ (Fisher의 정확한검정)

트랜스젠더의 의료 경험을 살펴보기 위해 성전환 관련 의료 경험에 대해서 별도로 질문하였다. 성전환 관련 의료조치와 관련하여 의료기관을 이용하면서 차별을 경험했다고 응답한 사람은 51명으로, 위의 표에서 보다(차별 경험 있음 28명) 많은 사람이 차별 경험이 있다고 응답했다.

성전환 관련 의료 경험에서의 차별 경험으로 '성전환과 관련된 의료적 조치에 대해 건강보험 적용을 받지 못함'(50.7%)을 가장 많이 꼽았으며, 다음으로 '의사 등 의료인이 성전환과 관련된 의료적 조치에 관한 지식이 부족해 다른 병원을 알아봄'(39.4%), '성전환 관련 상담, 진단, 의료조치를 거부당함'(14.1%), '성전환 관련 수술 시, 부모의 동의서를 요구받음'(14.1%) 순으로 나타났다.

[표 3] 성전환 관련 의료조치 시 의료기관에서 경험한 차별 (복수응답) : 트랜스젠더

단위 : 명 (%)

	여성 (MTF)	남성 (FTM)	전체
차별 경험 있음	25 (78.1%)	26 (66.7%)	51 (71.8%)
성전환과 관련된 의료적 조치에 대해 건강보험 적용을 받지 못함	16 (50.0%)	20 (51.3%)	36 (50.7%)
의사 등 의료인이 성전환과 관련된 의료적 조치에 관한 지식이 부족해 다른 병원을 알아봄	15 (46.9%)	13 (33.3%)	28 (39.4%)
의료인/직원/기관측으로부터 성전환 관련 상담, 진단, 의료조치를 거부당함	5 (15.6%)	5 (12.8%)	10 (14.1%)
(내가 성인일 때) 성전환 관련 수술 시, 부모의 동의서를 요구받음	4 (12.5%)	6 (15.4%)	10 (14.1%)
기타	3 (9.4%)	1 (2.6%)	4 (5.6%)
차별 경험 없음	7 (21.9%)	13 (33.3%)	20 (28.2%)
전체	32 (100%)	39 (100%)	71 (100%)

**차별 경험 여부 $\chi^2 = 1.1$ $p = 0.306$ (Fisher의 정확한검정)

기타 응답 및 응답자들이 직접 보고한 차별 사례를 요약하면 다음과 같다.

① 조롱과 모욕, 언어적 성희롱

법적 성별과 겉모습 또는 목소리가 일치하지 않는다는 점 때문에 접수·수납시에도 본인이 맞냐는 질문을 빈번하게 받고 있다. 성전환 관련 의료조치를 진행했을 경우, 건강문제를 설명하기 위해 일반 진료시에도 성정체성을 밝혀야하는 경우가 많은데, 의사에게 성정체성을 이야기할 경우 진료와 관계없이 의사로부터 개인적인 호기심을 해소하기 위한 질문을 많이 받고 있다. 성기나 성관계 관련 질문이 대부분이어서 언어적 성희롱을 당하는 경우도 많다.

특히 트랜스젠더는 ‘성전환증’, ‘성주체성장애’로 병리화되었는데, 성별정정을 하기위해서 당사자들은 이러한 진단을 받기 위해 정신과를 방문하는 일이 많다. 또, 이러한 진단때문이 아니라도 정신과를 이용하는 경우가 있는데, 의료인이 무조건 반말, 욕설을 하거나 “너는 남자가 될 자격이 없다”는 등 트랜스젠더의 소수자 지위를 이용해 심각한 모욕을

일삼고 있는 것으로 나타났다.

특히 트랜스젠더는 이러한 의료 환경 때문에 정체성을 밝혔던 병원에 다시 방문하기를 꺼려하거나, 다른 의료기관에서도 겪을 일이기 때문에 어쩔 수 없이 해당 병원의 부당한 대우를 견디고 이용하는 사례가 많았다.

② 성별에 맞지 않는 입원실 배정 및 성별화된 의료 관행

법적 성별이 남성인 트랜스젠더 여성의 경우 병원에서 남성으로 대우받아 수치스럽거나 힘들었던 사례를 다수 보고했다. 여성 환자의 경우 옷을 벗어야 할 때, 갈아입을 수 있는 가운을 주거나 탈의할 수 있는 공간 등을 제공하지만, 남성 환자의 경우 그 자리에서 옷을 벗어 몸이 노출된 상태에서 엑스레이 촬영을 하도록하는 등 성별화된 관행이 존재한다. 트랜스젠더 여성을 여성으로 대우하지 않는 문제와 더불어, 의료기관이 개인의 프라이버시를 존중하지 않는 관행은 성적 소수자뿐만 아니라 다양한 사회적 소수자에게 모욕감이나 수치심을 안겨주기도 한다.

트랜스젠더의 경우, 정체성을 밝히고 자신의 성별정체성에 맞는 병실에 입원하기를 요청하는 사례가 다수 있었다. 하지만 이를 허용하는 병원은 거의 없다. 이때 트랜스젠더 여성의 선택은 남성의 모습으로 여성 병실에, 또는 여성의 모습으로 남성 병실에 입원해 불편 부담을 감수하거나, 높은 비용을 감수하고 1인실을 사용할 수밖에 없는 것이다.

③ 성전환 관련 의료서비스 제공 거부, 척박한 의료환경

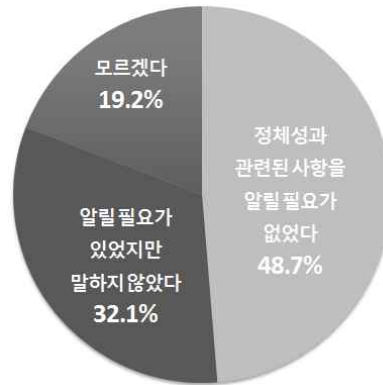
관련 지식이 부족해 트랜스젠더 관련 의료 서비스를 제공하지 않거나, 무조건 거부하는 병원이 많아(종교적 신념에 반한다는 이유 등) 성전환과 관련하여 이용가능한 의료기관 자체가 한정되어 있다. 병원에서 관련 의약품을 처방해준다고 해도, 병원 주변 약국에서 해당 품목을 취급하지 않는 경우가 많아 여러 약국을 돌아다녀야하는 하는 수고로움이 있다.

④ 성전환 관련 의료서비스를 제공하는 소수 병원의 불건전 의료행위와 횡포

- 기준 없이 높게 책정되는 수술 비용 : 성전환 관련 의료서비스, 특히 관련 수술을 해 주는 의료기관이 극소수이고, 수술 대부분 보험 적용대상이 되지 않는 동시에 관련 의료행위에 대한 기준이 마련되어 있지 않기 때문에 턱없이 높은 수술비용이 청구된다. 그러나 수술을 원하는 트랜스젠더가 다른 병원을 알아보는 것이 어려우며, 수술 비용에 대한 합리적인 근거를 요구할 수도 없기 때문에 많은 사람들이 “병원의 장사 속에 이용된다”고 기술했다.
- 무시와 모욕 : 성전환 관련 의료서비스를 제공하는 의사 역시, 당사자들의 삶이나 바람을 이해하지 못하고 ‘비정상’, ‘변태’ 취급을 하거나 ‘무시’하며 막말을 사례도 많이 발견된다.
- 검증되지 않은 의료행위 : “수술이 잘못되었어도 재수술이나 여타 조치를 취하지 않고 넘어가거나”, 체내 성호르몬이 부족할 경우 건강에 악영향이 있음에도 “호르몬 투여 없이 성호르몬 분비기관을 제거하는 수술을 원하는” 등 검증되지 않은 의료행위를 하는 것으로 드러났다.
- 여타 부당 대우 : 트랜스젠더 여성의 경우, 병역 문제 때문에 진단서나 의료기록을 병무청에 제출해야한다. 호르몬 투약 기록 내역을 발급받기 위해 병원을 방문했으나, 발급 및 진료를 거부하여 경찰에 신고하여 해결한 사례가 있었다. “이렇게나마 강력하게 대응할 수 있었던 것은 호르몬을 처방해줄 다른 병원을 찾아두었기 때문이지, 그렇지 않았다면 후환이 두려워 항의하지 못했을 것이다”라는 말을 통해, 트랜스젠더의 성전환 관련 의료서비스를 제공하는 극소수 의료기관의 부당한 의료행위와 태도를 목인해야하는 현 상황을 잘 알 수 있다. 또, 트랜스젠더 여성이 여성호르몬요법을 요청했으나 오히려 남성 호르몬을 처방해주는 등 본인의 의사에 반하는 의료 행위 사례도 있었다.

트랜스젠더의 성전환 관련 의료조치는 호르몬 요법, 외과적 수술 등 신체에 변형을 일으키거나 건강 상태에 영향을 준다. 성전환과 무관한 진료를 받아야할 때, 의료인이 이러한 몸 상태를 정확히 인지하고 있어야 적절한 처방을 할 수 있다. 그러나 트랜스젠더의 32.1%가 의료인 및 직원에게 '정체성을 알릴 필요가 있었지만 말하지 않았다'고 응답했으며, 19.2%가 '모르겠다'고 응답했다. 절반 이상이 의료기관에서 적절한 상담 및 치료를 받지 못하고 있거나, 진료과정에서 정체성을 알려야할지 판단하기 어려워하고 있음을 보여준다.

[그림 2] 의료인 및 직원에게 정체성을 알릴 필요가 있었지만 알리지 않은 적이 있는가? (응답자 수 78명)



트랜스젠더는 의료기관에서의 가시성이 높으며, 의료인으로부터의 모욕이나 비난에 노출되어 있다. 특히 심각한 문제는, 성전환 관련 의료 조치를 위해 의료기관을 이용할 때 발생한다. 병원 및 의료인의 일방적인 모욕, 과도한 비용 청구, 비전문성으로 인한 건강상의 문제 발생, 과잉 진료, 본인 의사에 반하는 처방 등 부당한 대우를 경험하면서도, 관련 의료 서비스를 제공하는 병원이 절대적으로 적은 수이기 때문에 항의나 신고를 하지 못하는 악순환이 지속되고 있다. 트랜스젠더의 건강권에 대한 사회적 논의와 의료전문성, 보험 적용, 병원 관리 감독 등이 이뤄져야할 것이다.

B. 공중화장실 : 성별 분리 공간에서의 차별

공중화장실은 지하철, 고속도로 휴게소와 같은 교통시설을 포함하여 학교, 영화관, 공원 등에서 시민들이 일상적으로 사용하는 시설이다. 동시에 대부분 성별이 남/여로 분리된 시설물이기 때문에 다양한 성별표현을 지닌 성적 소수자들이 다른 이용자들로부터 불쾌한 시선을 반복적으로 받거나, 직접 모욕적인 발언을 듣거나, 이용을 제지당하는 등 이

용하는 데 어려움이 발생한다.

전체 응답자 중 44.2%가 공중화장실 이용 시 시설관리자나 다른 이용자들로부터 차별적 대우를 경험했다고 응답해, 상당수가 공중화장실 이용에 어려움을 느낄 것으로 예상된다. 세부적인 차별 경험으로는 ‘불쾌한 시선을 반복적으로 받음’(40.3%), ‘모욕적인 발언을 들음’(19.5%), ‘이용을 제지당함’(13.0%) 순으로 나타났다.

[표 4] 공중화장실 이용시 차별 경험 (복수응답) : 트랜스젠더

단위:명(%)

	여성(MTF)	남성(FTM)	전체
차별 경험 있음	18 (52.9%)	16 (37.2%)	34 (44.2%)
불쾌한 시선을 반복적으로 받음	16 (47.1%)	15 (34.9%)	31 (40.3%)
모욕적인 발언을 들음	5 (14.7%)	10 (23.3%)	15 (19.5%)
이용을 제지 당함	5 (14.7%)	5 (11.6%)	10 (13.0%)
물리적 폭력을 당함	-	-	-
차별 경험 없음	16 (47.1%)	27 (62.8%)	43 (55.8%)
전체	34 (100%)	43 (100%)	77 (100%)

**차별 경험 여부 $\chi^2 = 1.9$ $p = 0.248$ (Fisher의 정확한검정)

성별이 분리된 공중화장실을 이용하는 데 있어 트랜스젠더의 고충은 이용 포기 경험에서 뚜렷하게 나타난다. 트랜스젠더 응답자 90명 중 공중화장실 이용을 포기한 경험이 있는 응답자는 37명으로 41.1%에 달한다. 또, 아래 표와 같이 차별 경험이 있는 그룹에서 이용 포기 경험도 더 많이 나타난다.

[표 5] 공중화장실 이용 시 차별 경험과 이용 포기 경험 : 트랜스젠더

단위 : 명(%)

	이용 포기한 경험 있음	이용 포기한 경험 없음	전체
차별 경험 있음	23 (67.6%)	11 (32.4%)	34 (100%)
차별 경험 없음	14 (32.6%)	29 (67.4%)	43 (100%)
전체	37 (48.1%)	40 (51.9%)	77 (100%)

차별 경험 무응답 N = 13

$\chi^2 = 9.4$ $p = 0.002$

성별 분리 공간은 다양한 성별표현을 가진 성적 소수자들로 하여금 고충을 발생시키는 구조라 할 수 있다. 대표적으로 공중화장실에서의 차별 경험을 살펴본 결과 동성애/양성애자 등은 성별표현에 따라 다른 이용자들로부터 모욕적 발언이나 물리적 폭력을 경험하고 있다. 트랜스젠더의 경우 성별로 구분된 공중화장실 이용을 포기한 비율이 높다. “트랜스젠더는 출생 시 성별로도, 정체성대로도 이용이 불가능합니다.”라는 한 응답자의 말에서도 알 수 있듯, 성별 분리 공간 자체에 대한 접근성 문제가 개선되어야 할 것이다.

C. 신분증명이 필요한 일상적 용무의 수행

관공서, 은행, 보험을 이용하거나 서비스 이용 등록, 부동산 계약 등에 있어 주민등록증을 포함한 신분증명이 필요한 일상적 용무가 있다. 주민등록번호에는 성별 정보가 기입되어 있기때문에 트랜스젠더의 경우, 이러한 일상적 용무에 큰 어려움을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 트랜스젠더 응답자 90명 중 66.7%(60명)가 주민등록번호를 제시해야하는 이러한 용무를 수행함에 있어 부담을 느끼고 있었다.

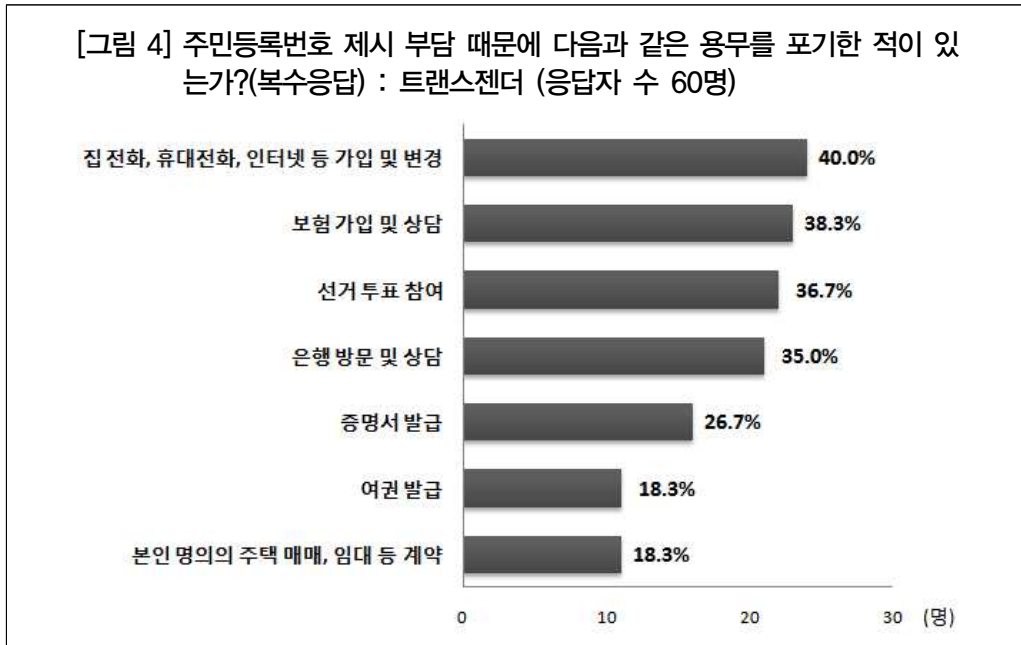
[그림 3] 주민등록번호를 제시하는 용무에 부담이 있는가? : 트랜스젠더 (응답자 수 90명)



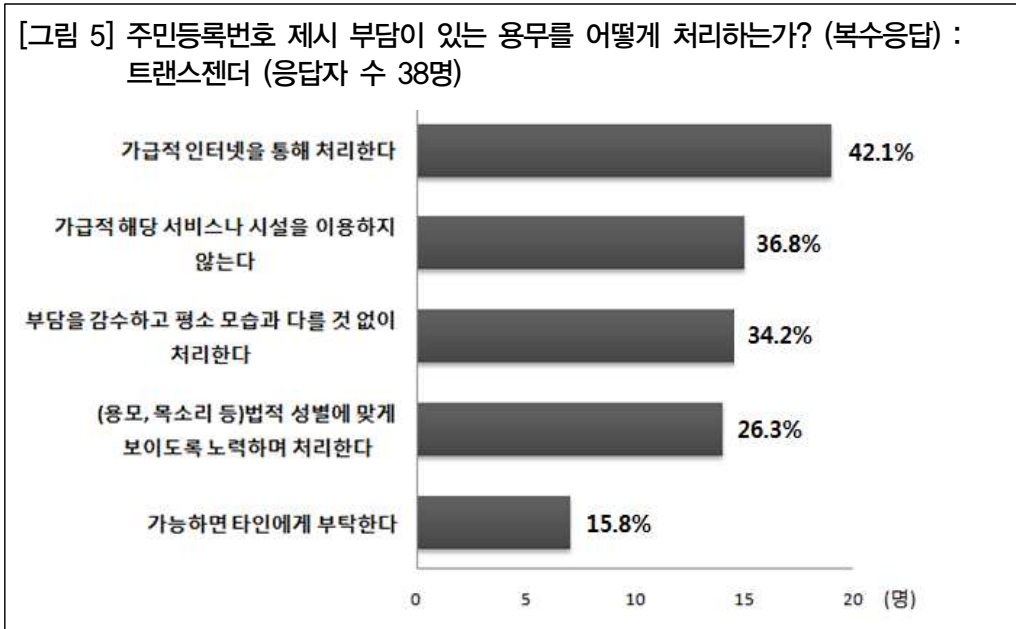
실제로 트랜스젠더 응답자들은 관련 용무를 수행하는 데 있어 다음과 같은 차별을 경험했다. 관공서나 구청 등 행정기관에서 차별을 경험한 응답자는 24.4%(22명)이며, 공무원 등 직원으로부터 모욕적인 발언을 듣거나(7.8%), 다른 사람에게는 요구하지 않는 추가적인 서류나 본인확인을 요구받았다.(10.0%) (행정기관에서의 차별은 4절 국가기관에서 자세히 다룬다.) 마찬가지로 금융기관이나 보험사를 이용하면서 직원이나 상담사로부터 모욕적인 발언을 듣거나(3.3%), 다른 사람에게 요구하지 않는 추가적인 서류나 본인확인을 요구받았으며(7.8%), 이용을 거부당한 응답자도 4.4%로 나타났다.

주민등록번호 제시에 부담을 느끼는 응답자 60명 중 63.3%(38명)가 이러한 부담 때문

에 용무를 포기한 경험이 있는데, 집 전화, 휴대전화 가입이나 변경 등 용무를 포기한 경험이 있는 응답자가 40.0%(24명), 보험 가입 및 상담 38.3%(23명), 선거 투표 참여 36.7%(22명), 은행 방문 및 상담 35.0%(21명), 증명서 발급 26.7%(16명), 여권 발급 18.3%(11명), 주택 매매 및 임대 등 계약 18.3%(11명) 순으로 나타났다.



용무를 포기한 경험이 있는 응답자 38명 중 42.1%는 이러한 용무를 ‘가급적 인터넷을 통해 처리한다’고 응답했으며, ‘가급적 해당 서비스나 시설을 이용하지 않는다’는 응답도 36.8%로 나타났다. ‘부담을 감수하고 처리한다’는 응답이 34.2%, ‘목소리나 용모 등을 법적 성별에 맞게 보이도록 노력하면서 처리한다’는 응답이 26.3%, 가능하면 타인에게 부탁한다는 응답은 15.8%로 나타났다.



D. 행정기관

최근 5년간 동사무소나 구청을 비롯한 관공서를 이용하는 과정에서 정체성으로 인한 차별 경험이 있는지 물었을 때 성소수자 응답자 5.0%가 그러한 경험이 있다고 하였다. 특히나 트랜스젠더의 차별경험이 남성(FTM)의 경우 28.0%, 여성(MTF)의 경우 20.0%로 높게 나타났다.

[표 6] 행정기관 이용 시 차별 경험 (복수응답)

단위 : 명 (%)

	동성애/양성애자 등		트랜스젠더		전체
	여성	남성	여성(MTF)	남성(FTM)	
차별 경험 있음	14 (2.8%)	11 (3.0%)	8 (20.0%)	14 (28.0%)	47 (5.0%)
이용을 거부당함	3 (0.6%)	1 (0.3%)	- -	- -	4 (0.4%)
공무원 등 직원으로부터 모욕적인 발언을 들음	5 (1.0%)	4 (1.1%)	3 (7.5%)	4 (8.0%)	16 (1.7%)
다른 사람에게는 요구하지 않는 추가적인 서류나 절차를 요구받음	4 (0.8%)	4 (1.1%)	2 (5.0%)	7 (14.0%)	17 (1.8%)
기타	3 (0.6%)	5 (1.4%)	3 (7.5%)	6 (12.0%)	17 (1.8%)
차별 경험 없음	483 (97.2%)	350 (97.0%)	32 (80.0%)	36 (72.0%)	901 (95.0%)
	497 (100%)	361 (100%)	40 (100%)	50 (100%)	948 (100%)

**차별 경험 여부 $\chi^2 = 83.2$ $p = 0.000$

행정기관 이용시 신분증 사용에 부담을 느끼는 이들이 많은데 특히 트랜스젠더의 경우 3명중 2명이 '부담이 있다'고 응답했다. 그런데 오히려 '차별경험이 없다'고 응답한 그룹에서 신분증 사용에 '부담이 있다'고 응답한 비율이 높다. 이는 신분증 사용의 부담으로 인해 행정기관에 방문하는 것 자체를 부담으로 여기고 방문을 미루거나 포기하고 있다 볼 수 있다.

[표 7] 행정기관 이용 시 차별 경험과 신분증 사용 부담

단위 : 명(%)

	차별 경험 있음	차별 경험 없음	전체
트랜스젠더	22 (24.4%)	68 (75.6%)	90 (100%)
신분증 사용 부담 있음	21 (35.0%)	39 (65.0%)	60 (100%)
신분증 사용 부담 없음	1 (3.3%)	29 (96.7%)	30 (100%)

**트랜스젠더-신분증사용부담 $\chi^2 = 10.9$ $p = 0.001$

응답자들이 직접 기술한 차별 사례는 다음과 같다.

① 공무원의 모욕적인 발언

공무원으로부터 “목소리가 왜 그렇냐”, “머리를 길어보지 그러냐”와 같이 성별에 따른 고정관념을 바탕으로 한 발언을 들은 경험이 대부분이었다.

② 추가적인 본인 확인 요구

머리 스타일이나, 목소리 등 때문에 “본인이 맞냐”는 확인 질문을 받는 것에서 나아가, “주민등록번호를 읊어보도록” 하거나 주민등록등본 발급시 신분증을 제시했음에도 불구하고 추가적인 지문 인식을 통해 본인 확인을 한 사례도 있었다. 특히 여성의 경우, 신분증 상의 증명사진과 당사자의 얼굴 생김새가 크게 다르지 않더라도 머리가 짧거나 외형상 남성적인 모습을 하고 있을 때 성별 고정관념에 따라 다른 사람으로 간주하는 경우가 더러 발생하고 있다.

또, 전화를 통해 행정 민원을 처리할 때 “목소리가 성별과 맞지 않다며, 3~4종의 추가적인 본인 확인 과정을 거치는” 사례가 보고되었다. 목소리로 신분을 확인하는 것 자체가 불가능한데, 성별 고정관념에 맞지 않는다는 이유로 본인이 아닐 것이라는 의심이 사게 된다. 다양한 외양과 목소리를 가진 성적 소수자들은 성별 고정관념 때문에 신분을 증명해야하는 부담이 가중되고 타인들에게 요구되지 않는 추가적인 신분 증명이나 확인 절차를 요구받는 것이다. 또 “본인 확인을 마친 이후에도 공무원이 계속 의심의 눈초리를 보내는” 등 부정적 혐의를 받는 일도 발생한다.

E. 형사·사법 기관 및 절차

1) 수사 절차

응답자 중 5.0%(47명)가 자신의 정체성으로 인해서 경찰이나 검사 등으로부터 부당한 대우를 받았다고 했다. 이 중에 동성애/양성애자 등은 32명(여성 17명, 남성 15명), 트랜

스젠더는 15명이었다.

부당한 대우를 받은 사람 47명 중 46.8%(22명)는 경찰이나 검찰이 ‘조사과정에서 모욕적인 발언’을 경험했다고 응답했고, 29.8%(14명)는 ‘범죄 피해를 믿지 않거나 축소함’, 27.7%(13명)은 ‘조사 과정에서 나의 의사와 관계없이 정체성을 가족이나 주변인에게 알림’이라고 응답했다. 또한 ‘아무 이유 없이 범죄자로 의심받음’이라고 응답한 사람이 19.1%(9명)이며, ‘범죄 피해를 당했을 때, 성 정체성을 약점 잡아 가해자와 합의하라고 강요함’이라고 응답한 사람도 17.0%(8명)가 되었다. 또한 정체성으로 인해서 ‘범죄 혐의가 강화’ 되었다고 응답한 사람은 6.4%(3명), 조사과정에서 ‘물리적인 폭력을 당함’이라고 응답한 사람은 4.3%(2명)였다.

조사과정에서 물리적 폭력을 당했다고 응답한 사람의 정체성은 각각 트랜스젠더 여성(MTF), 트랜스젠더 남성(FTM)이 각각 1명으로, 트랜스젠더 남성은 그에 대해서 대응하지 않았으며 트랜스젠더 여성은 개인적으로 항의했으나 오히려 피해가 더 심해졌다고 응답했다.

[표 8] 경찰, 검사 등으로부터 부당한 대우를 받은 경험 (복수응답)

	전체	동성애/양성애자 등	트랜스젠더
조사과정에서 모욕적인 발언을 함	22 (46.8%)	12 (37.5%)	10(66.7%)
범죄 피해를 믿지 않거나 축소함	14 (29.8%)	11 (34.4%)	3(20.0%)
조사과정에서 나의 의사와 관계없이 정체성을 가족이나 주변인에게 알림	13 (27.7%)	9 (28.1%)	4(26.7%)
아무 이유 없이 범죄자로 의심받음	9 (19.1%)	6 (18.8%)	3(20.0%)
범죄 피해를 당했을 때, 성 정체성을 약점 잡아 가해자와 합의하라고 강요함	8 (17.0%)	6 (18.8%)	2(13.3%)
범죄 혐의가 강화됨	3 (6.4%)	2 (6.3%)	1(6.7%)
조사과정에서 물리적 폭력을 행사함	2 (4.3%)	0 (0.0%)	2(13.3%)
전체	47 (100%)	32 (100%)	15(100%)

응답자들이 직접 기술한 차별 사례는 다음과 같다.

① 성별표현이나 정체성에 대한 모욕적 시선과 발언

응답자들 중에서 특히 레즈비언들이 경찰로부터 성별표현이나 정체성을 이유로 모욕적인 발언을 많이 경험한 것으로 나타났다. “경찰조사를 받는데 가해자가 저 사람 남자냐 여자냐 구분도 안된다며 깔깔거리자 경찰도 같이 비웃었다”고 하거나 “레즈비언 아니냐는 말과 함께 못 볼 걸 보듯한 말투와 표정”을 지었다는 사례 등이 있었다. 또한 한 MTF는 성추행 피해를 입고 진술서를 쓰는 과정에서 주민번호 뒷자리의 1을 보고는 경찰의 태도가 변했던 경험을 했고, 00경찰서 직원이 “성매매로 먹고 사는 트랜스젠더 놈들”이라는 모욕적인 발언을 한 사례도 있었다. 이러한 경찰의 태도와 언행으로 인해서 성소수자가 부당한 일을 겪고도 신고하기를 꺼려하거나, 경찰에 대한 불신이 깊어진다는 점을 지적할 수 있다.

② 범죄피해 사실을 무시당하거나 부당한 대우를 받음

응답자 중에서 스토킹, 성추행, 연인으로부터의 폭력을 당해서 이를 신고하고 조사받는 과정에서 특히 부당한 대우를 받는 레즈비언, MTF의 경우가 많았다. 레즈비언 응답자의 경우 “옛 애인에게 심하게 맞아서 경찰이 왔었는데 상황을 설명하니까 그냥 웃기만 하고 무시” 하거나, “성추행을 당했으나 증인이 있음에도 불구하고 증거불충분으로 기각”된 사례도 있었고, “여성 스토키 신고했을 때 (경찰이) 둘이 사귀는 거 아니야? 무슨 사이야? 하며 웃었던” 사례, “여자끼리는 성립되지 않는다며 듣지 않고 다른 쪽으로 해석하려 하여 범죄 사실을 진술하는 과정이 힘들”었다는 사례가 있었다. 한 MTF의 경우에는 “스토키 남성으로부터 아웃팅 협박전화를 당하였으나 신고 자체를 받아주지 않았다”고 한 사례가 있었다. 이는 경찰이 동성 간에 벌어지는 스토킹이나 성추행, 동성연인 간에 벌어진 폭력을 심각하게 받아들이지 않거나 동성연인 사이라는 이유로 무시하기 때문이다.

또한 한 게이 응답자는 “아웃팅 협박과 테러 위협을 하던 스토키와의 마찰에서 정체성을 이유로 빌미를 제공한 사람이 되었고, 성향에 대한 모욕적인 이야기를 들었다”고 하였다. 이는 성폭력에 대해 피해자가 유발했다는 통념과 유사하게 동성애자가 드러나는

것 자체가 스토킹이나 성폭력을 유발한다는 잘못된 인식이 수사과정에서 부당한 대우를 받도록 한다.

한편 또 다른 게이 응답자는 “금전적인 문제로 고소인 입장에서 경찰 조사를 받게 되었는데, 피고소인측에서 내가 동성애자임을 밝혔고, 그 때 담당 형사는 동성애자인 경우 검찰 조사까지 받게 되면, 사건이 복잡해 질 수 있다고 하면서 합의하는 방향으로 유도” 했다고 응답했다. 채무관계에서 불리한 측이 상대방의 성정체성을 폭로하자, 사건해결에서 불리하게 작용하는 상황이 벌어지는 사례이다.

또한 퀴어문화축제 등 성소수자가 주최하는 야외 행사에서 경찰이 주최측을 보호해야 할 의무가 있음에도 불구하고, 행사를 방해하는 단체 회원들의 말에 동조하거나 주최자를 적극적으로 보호하지 않는 사례를 지적한 응답자도 있었다.

③ 신분 확인의 문제

본인 확인 시 본인의 신분증임에도 불구하고 신분증 대여나 도용을 의심당하는 사례가 빈번하기 때문이다. “교통사고가 나서 한번 경찰서를 최근에 간 적이 있는데 계속 물어 보더라. 왜 주민번호가 2냐고 그래서 개인적인 부분이고 교통사고와 전혀 관련 없는 질문이니 교통사고에 관해서만 얘기 하랬더니 계속 물었다”는 사례 등이 있었다. 특히 특정한 성별로 인식되고 있는 상황에서 갈등이 생겼을 때 경찰서에 가서 인식되고 있던 성별과 다르다는 점이 밝혀질 것을 우려하여 부당한 일을 당해도 신고하지 못하거나, 피해를 당했음에도 오히려 몸을 피해야 하는 상황이 발생한다.

2) 사법 절차

응답자 중에서 재판과정에서 정체성으로 인해 판사로부터 부당한 대우를 받았다고 한 사람은 0.5%(5명)이다. 그 중 두 사례는 재판 등에서 판사로부터 ‘성적지향/성별정체성이 비정상적이고 잘못된 것이라는 판단’을 받았고, ‘판사가 동의 없이 정체성에 대해 타인에게 알리’는 경험을 하였다(레즈비언, 23세). 다른 한 사례는 재판 중에서 자신의 ‘성적지향/성별정체성을 증명하는 과도한 자료(신체노출, 신체사진제출 등)를 요구받음’을 경험하였다(FTM, 29세). 또한 판사로부터 모욕적인 발언을 들었다고 응답한 사람도 있

었다.

성소수자들은 성 정체성과 무관한 사건으로 신고하거나 고소했음에도 불구하고, 성 정체성을 이유로 조롱, 무시, 차별 등의 2차적 피해를 경험하거나 피해 사실에 대한 과소 평가, 오히려 피해 사실 자체에 대한 진위를 의심받는 경험을 한다. 형사소송절차 과정에서 부정적 경험들은 성적 소수자들이 부당한 일을 당했을 때 기관에 신고하지 않는 등 기본적인 구제절차에 대한 불신으로 이어지고 있다. 형사·사법기관 행위자에게는 성 소수자에 대한 적절한 지식 및 차별을 방지하는 가이드라인이 제공되어야 할 것이다.

해외 법·제도 및 정책제언

▮ 류민희 (공동연구원, 희망을만드는법 변호사)

1. 들어가며

이 발제에서는 먼저 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별에 관한 국제인권법적 동향과 국가적인 성소수자 인권행동계획들에 대해 살펴본다. 마지막으로 본 연구의 결론으로 국내에서 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별을 방지하기 위한 교육 영역, 고용 영역, 재화·용역·시설 등의 영역, 의료·보건의 영역, 국가기관의 영역, 표현의 자유와 혐오발언의 영역에 걸쳐 제도적 개선 방안을 제시한다.

2. 국제인권기준¹⁾

(1) 개관

성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별에 관하여 국제인권법적 동향을 살펴보는 이유는 다음과 같다. 헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다(대한민국 헌법 제6조 제1항). 따라서 한국이 가입한 주요 인권조약들²⁾과 관련 국제관습법은 국내에서 직접적인 법적 효력을 가진다. 국가 작용(입법,

1) 이하는 최종보고서의 제4장 성적지향·성별정체성에 따른 차별 개선 방안, 제1절 국내외 차별 방지 법제 현황 중 1. 해외 부분을 축약한 것이다.

2) 한국의 주요 인권조약 가입일과 발효일은 다음과 같다. ① 시민적·정치적 권리규약(B규약) 1990.4.10. 가입 1990.7.10 발효, 제1선택의정서 1990.4.10. 가입 1990.7.10 발효, 제2선택의정서(미가입), ② 경제적·사회적·문화적 권리규약 1990.4.10. 가입 1990.7.10 발효, ③ 인종차별철폐협약 1978.12.5. 가입 1979.1.4. 발효, ④ 여성차별철폐협약 1984.12.27. 가입 1985.1.26. 발효, 선택의정서 2006.10.18. 가입 2007.1.18 발효, ⑤ 고문방지협약 1995.1.9. 가입 1995.2.8. 발효, 선택의정서(미가입) ⑥ 아동권리협약 1991.11.20. 가입 1991.12.20. 발효,

사법, 행정)에 대한 법률적 근거, 기준일 뿐만 아니라 국내법을 해석하는데 보완적인 역할을 하기도 한다. 특히 조약위원회의 일반 논평, 개별 국가 보고서의 최종 권고, 개인 청원에 대한 결정, 지역재판소들의 판례법들은 우리에게 직접적인 법적 구속력이 있지 않다 해도, 연성법(soft law)으로서 해당 권리의 보편적이고 현재적인 의미에 대한 해석으로서 국제인권기준의 중요한 부분을 구성한다. 또한 국가별 입법례와 정책은 아직 입법의 불비가 많은 한국의 입장에서는 앞으로의 정책의 영향과 함의에 대한 실증적인 통계자료를 제공한다는 점에서 중요하다. 인권의 보편성에 비추어 볼 때 최근 20년간 빠르게 변화하고 있는 국가별 법원의 판례·입법례와 정책 또한 주시해야 할 중요한 흐름이다.

국제인권법을 구성하는 기본적인 인권규범들에 ‘성적지향’과 ‘성별정체성’이란 단어는 등장하지 않는다.³⁾ 이것은 조약이 만들어진 시기와 영향이 있다. 따라서 예를 들면 자유권규약은 해석으로 성적지향, 성별정체성, 장애 등을 포함시키고 있다.⁴⁾ 조약들은 ‘포함한(including)’, ‘기타 지위(other status)’라는 표현을 사용하며 불완전한 방식(non-exhaustive)의 인권 혹은 차별금지 목록을 담고 있고, 이 입법 기술은 추후에 입법 당시 알지 못했던 새로운 형태의 차별이 인지되면 사법적 해석이나 다른 식의 발전을 피하는 것을 예정하고 있다.⁵⁾ 따라서 성적지향 또는 성별정체성에 대한 차별금지원칙은 주요 인권조약 차별금지조항의 해석과 2000년대 이후 명시적 입법을 통하여 법리로 발전되어 왔다고 볼 수 있다.

(2) 시민적, 정치적 권리에 관한 국제규약

“시민적, 정치적 권리에 관한 국제규약(이하 ‘자유권규약’)에 따른 개인청원(communication)으로 제기된 사건인 Toonen v. Australia 사건⁶⁾에서 타즈마니아주에서 성인의 동성간 합

이동의 무력충돌 참여 선택의정서 2004.9.24. 가입 2004.10.24 발효, 아동매매·성매매·음란물 선택의정서 2004.9.24. 가입 2004.10.24. 발표 ⑦ 장애인권리협약 2008.12.11. 가입 2009.1.10 발효, 출처 : 대한민국 외교부 홈페이지 <http://www.mofa.go.kr>

3) Douglas Sanders, Human rights and sexual orientation in international law (2005), <http://ilga.org/ilga/en/article/577>

4) 첫 번째 국제 동성애자 권리 컨퍼런스가 열린 것은 1974년, 성적지향에 기반한 첫 번째 국제재판소 판례가 나온 것은 1981년 유럽인권재판소의 Dudgeon v. UK 사건이다.

5) Sandra Fredman (2012) Anti-discrimination laws and work in the developing world: A thematic overview, p. 15

6) Toonen v. Australia, Communication No. 488/1992, U.N. Doc CCPR/C/50/D/488/1992 (1994)

의에 의한 성적 접촉을 처벌하는 조항(sodomy law)이 사실상 집행되고 있지 않다는 하더라도 청구인이 자신의 섹슈얼리티를 개방할 수 없고 직업에서도 불안을 겪으며 지속적인 낙인과 폭력의 두려움에 노출된다면서, 이러한 조항이 자유권규약 제2조 제1항(차별금지), 제17조(사생활의 권리), 제26조(법 앞에서의 평등)에 위배된다고 주장했다. 실제로 청구인은 이 개인청원을 제기하였다는 이유로 타즈마니아 에이즈협회의 일반과장에서 해고되었는데, 이는 주 정부가 청구인을 해고하지 않으면 에이즈협회에 대한 재정지원을 중지하겠다고 위협했기 때문이었다. 반면, 타즈마니아주 당국은 이 조항이 에이즈 예방이라는 목적에 의해 정당화된다고 주장했다.⁷⁾ 이 사건에서 자유권위원회(Human Rights Committee)는 자유권규약 제2조 제1항과 제26조에서 차별로부터 보호되는 사유로 열거된 “성(sex)”에 ‘성적지향’이 포함된다고 해석하면서, 자유권위원회는 위와 같은 타즈마니아주의 형법조항이 자유권규약에 위배된다고 명시적으로 판단하였다. 또한 자유권위원회는 타즈마니아주 당국의 주장과 달리 이 조항 때문에 오히려 동성간의 성행위가 더욱 비가시화되고 에이즈 감염위험이 더 높아지므로 오히려 입법목적에 반하는 결과가 초래되므로, 입법목적과 수단 사이에 합리적 관련성이 없어, 이 조항은 국가가 합리적인 정당성 없이 자유권규약 제17조에서 보장하는 사생활에 대한 권리를 침해한 것이라고 보았다.⁸⁾

이후 자유권위원회에서 성적지향을 이유로 한 차별을 자유권규약 위반으로 보는 법리가 2003년 *Young v. Australia* 사건⁹⁾과 2007년 *X v. Colombia*¹⁰⁾ 사건에 역시 적용되었다.¹¹⁾ 2012년 *Irina Fedotova v. Russian Federation* 사건¹²⁾에서는 행정법상의 의무위반에 관한 라잔 지방법이 “청소년에 대한 동성애적 프로파간다를 포함한 공적 행위”를 금지하는 것은 진정인의 표현의 자유를 침해하고 차별금지원칙을 위반하였다고 하였다. 이러한 자유권위원회의 결정들은 두 가지 중요한 법리를 형성하였는데, 첫째, 동성간의 관계와 이성간의 관계는 자유권규약에서 보호되는 사생활의 영역으로서 이에 대한 자의적

7) 김지혜, 「성적지향과 성별정체성에 관한 국제인권법 동향과 그 국내적 적용」, <법조> 제61권 제11호(2012.11.), 190쪽

8) 같은 논문 190-191쪽

9) *Young v. Australia*, Communication No. 941/2000, U.N. Doc. CCPR/C/78/D/941/2000 (2003)

10) *X v. Colombia*, Communication no. 1361/2005, U.N. Doc. CCPR/C/89/D/1361/2005 (2007)

11) 김지혜, 위의 논문, 191쪽

12) Communication No. 1932/2010

인 제한이 용인되지 않고, 둘째, 성적지향은 자유권규약의 차별금지사유에 포함되는 것으로 성적지향에 대한 차별은 규약에 위반된다는 것이다.¹³⁾

또한 자유권위원회는 2000년 이후 자유권규약 이행에 관한 당사국들에 대한 심의에서 동성간의 합의에 의한 성관계를 범죄화하는 것, 동성애적 성적지향에 대한 차별적 태도를 개선하기 위한 교육 프로그램이 부족한 것, 전반적인 차별방지법제에서 성적지향을 차별로부터 보호하는 범주에 포함시키지 않은 것에 대해서 문제를 제기하고 있다.¹⁴⁾ 한편 지난 11월 5일(제네바 현지 시간) 유엔 시민적 정치적 권리규약 위원회(UN Human Rights Committee, 이하 ‘위원회’)는 대한민국의 시민적 정치적 권리 전반을 심의한 후 내리는 최종 권고문(concluding observations)을 발표했다. 위원회는 ‘차별금지’와 ‘성적지향 및 성별정체성을 이유로 한 차별’ 등 여러 문단을 할애하여 한국 성소수자(Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex Persons) 인권 상황에 대한 우려를 표명하고 강경한 권고를 내렸다. 조약기구가 한국의 성소수자 인권상황 전반에 대해 권고를 한 것은 처음이라고 할 수 있는데 그 자세한 내용은 다음과 같다.

Non-discrimination
차별금지

12. While noting the existence of a number of individual laws prohibiting specific forms of discrimination, the Committee is concerned that comprehensive anti-discrimination legislation is lacking. It is particularly concerned about the current lack of legislation defining and prohibiting racial discrimination and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity (arts. 2 and 26).

12. 위원회는 특정한 형태의 차별을 금지하는 수개의 개별법이 있다는 것에 주목하면서도, 포괄적인 차별금지법의 부재 상황에 우려한다. 특히 인종 차별과 성적지향, 성별정체성을 이유로 한 차별을 규정하고 금지하는 법률이 현재 없다는 점에 대해 우려한다. (규약 2조, 26조)

13) 김지혜, 위의 논문, 192쪽

14) 정정훈·장서연, 「성적 지향을 이유로 한 차별금지」, 법무부 발표문(미간행), 12쪽

13. The State party should adopt comprehensive anti-discrimination legislation, explicitly addressing all spheres of life and defining and prohibiting discrimination on all grounds, including discrimination based on race and sexual orientation and gender identity. This legislation should impose appropriate penalties for direct and indirect discrimination, committed by both public and private actors, and provide effective remedies.

13. 한국 정부는 명시적으로 삶의 모든 영역을 다루면서, 인종, 성적지향 및 성별정체성을 근거로 한 차별을 포함한 모든 종류의 차별을 규정하고 금지하는 형태의 포괄적 차별금지법을 채택하여야 한다. 이 법은 공공 및 민간영역의 행위자들에 의한 직접·간접 차별에 대해 적절한 처벌을 부과하고, 효과적인 구제수단을 제공하여야 한다.

Discrimination on the grounds of sexual orientation and gender identity
성적지향, 성별정체성을 이유로 한 차별

14. The Committee is concerned about:

- (a) The prevailing strong discriminatory attitude towards LGBTI persons, including violence and hate speech;
- (b) The punishment of consensual same sex sexual conduct between men in the military according to Article 92-6 of the Military Criminal Act;
- (c) The authorization of the usage of the buildings of the National Assembly and of buildings of the NHRCK to host so-called “conversion therapies”, for LGBTI persons;
- (d) The lack of any mention of homosexuality or sexual minorities in the new sex education guidelines; and
- (e) The restrictive requirements for legal recognition of a gender reassignment. (arts. 2, 17 and 26)

14. 위원회는 다음 사항들에 관하여 우려를 표명한다.

- (1) (사회 전반에) 만연한 성소수자(LGBTI)에 대한 폭력, 혐오발언과 같은 강한 차별적 태도
- (2) 군대에서 남성 간 합의에 의한 동성 성관계를 처벌하는 군형법 92조의 6
- (3) 소위 성소수자에 대한 ‘전환치료’ 행사를 국회와 국가인권위원회 건물에서 장소대관 인가
- (4) 동성애 또는 성소수자에 관하여 언급하지 않는 개정된 성교육 표준안
- (5) (트랜스젠더의) 성별정정을 법적으로 인정 받기 위해 요구되는 과도한 제한 (규약 2조, 17조 그리고 27조)

15. The State party should clearly and officially state that it does not tolerate any form of social stigmatization and discrimination, including propagation of so-called “conversion therapies”, hate speech, or violence against persons based on their sexual orientation or gender identity. It should strengthen the legal framework to protect LGBTI individuals accordingly, as well as repeal Article 92-6 of the Military Criminal Act, avoid the usage of State-owned buildings by private organizations for so-called “conversion therapies”, develop sexual education programs that provide students with comprehensive, accurate and age-appropriate information regarding sexuality and diverse gender identities, and facilitate access to the legal recognition of a gender reassignment. It should also develop and carry out public campaigns and training to public officials to promote sensitivity and respect for diversity in respect of sexual orientation and gender identity.

15. 한국 정부는 소위 ‘전환치료’의 선전, 혐오발언, 그리고 성적지향 및 성별정체성을 이유로 한 폭력을 포함한 어떤 종류의 사회적 낙인과 차별도 용납하지 않는다는 것을 공식적인 형태로 분명하게 명시하여야 한다. 당사국은 성소수자 개개인을 보호할 수 있는 법률체계를 강화해야하며, 뿐만 아니라 군형법 제92조의6를 폐지하고, 민간단체의 소위 ‘전환치료’ 행사에 공공건물을 사용하지 못하도록 막아야 하며, 학생들에게 섹슈얼리티와 다양한 성별 정체성에 대해 포괄적이고 정확하며 연령에 적합한 정보를 제공하는 성교육 프로그램을 개발하고, 트랜스젠더 성별정정의 법적 인정을 용이하게 해야 한다. 또한 성적지향 및 성별정체성의 다양성에 대한 감수성과 존중을 증진하기 위한 대중 캠페인과 공무원 교육을 개발하여 시행하여야 한다.

59. In accordance with rule 71, paragraph 5, of the Committee’s rules of procedure, the State party should provide, within one year, relevant information on its implementation of the Committee’s recommendations made in paragraphs 15 (Discrimination on the grounds of sexual orientation and gender identity), 45 (Conscientious objection) and 53 (Freedom of peaceful assembly), above.

59. 위원회의 절차에 대한 규칙 75의 5번째 문단에 따라 당사국은 위의 권고 중 15번째 문단(성적지향 및 성별정체성을 이유로한 차별), 45번째 문단(양심적 병역 거부), 53번째 문단(평화로운 집회의 자유)의 이행에 대한 관련 정보를 1년 안에 제공하여야 한다.

(3) 그 외 규약들

“경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제규약(이하 ‘사회권규약’)의 모니터링 기구인 사회권규약위원회(Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 이하 ‘사회권위원회’)는 일반논평(General Comment)를 통해 성적지향과 성별정체성이 위 조항의 ‘기타 신분’에 포함된다고 명시하고 있다. 사회권위원회는 2000년 일반논평 제14호 “도달가능한 최고 수준의 건강에 대한 권리”¹⁵⁾, 2002년 일반논평 제15호 “물에 대한 권리”¹⁶⁾, 2005년 일반논평 제18호 “노동권”¹⁷⁾, 2008년 일반논평 제19호 “사회보장에 대한 권리”¹⁸⁾에서 이러한 권리를 보장하는 데 있어 차별을 해서는 안 되고, 이러한 차별로부터 보호되는 사유로서 ‘성별’과 별도로 ‘성적지향’이 포함된다고 명시하고 있다. 나아가 사회권위원회는 2009년 경제적, 사회적, 문화적 권리에 있어서의 비차별(non-discrimination)에 관한 일반논평 제20호에서 “(사회권규약) 제2조 제2항에서 인정되는 ‘기타 신분’은 성적지향을 포함한다. 당사국은 개인의 성적지향이 유족연금에 대한 접근 등 규약상의 권리를 실현하는 데 장애가 되지 않도록 보장해야 한다. 이에 더하여, 성별정체성 역시 차별금지사유로 인정된다. 예를 들어 트랜스젠더, 트랜스섹슈얼 또는 인터섹스(간성)은 종종 학교나 직장에서의 괴롭힘과 같은 심각한 인권침해에 직면한다”라고 하여, 사회권규약에서 차별로부터 보호되는 사유로서 ‘기타 신분(other status)’에 성적지향과 성별정체성이 포함된다는 것을 명시하였다.¹⁹⁾ 한편, 이와 유사하게 아동권리협약, 고문방지협약, 여성차별철폐협약 등 주요 인권규약에서도 성적지향 및 성별정체성을 이유로 한 차별방지의 범리가 명시적으로 형성되어 있다.²⁰⁾²¹⁾²²⁾ 이처럼 이들 유엔 인권조약기구들은 국가가 성적지향

15) Committee on Economic, Social and Cultural Rights(CESCR), General Comment No. 14: The Right to the Highest Attainable Standard of Health (Art. 12 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/2000/4 (2000. 8. 11.), para. 18

16) CESCR, General Comment No. 15: The Right to Water (Arts. 11 and 12 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/2002/11 (2003. 1. 20.), para. 1

17) CESCR, General Comment No. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/GC/18 (2006. 2. 6.) para. 12(b)(i)

18) CESCR, General Comment No. 19: The right to social security (Art. 9 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/GC/19, (2008. 2. 4.), para. 29

19) CESCR, General comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2, of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/GC/20 (2009. 7. 2.), para 32

20) 유엔 아동권리위원회는 2003년 일반논평 제4호에서 “당사국들은 18세 이하의 모든 사람들이 인종 등에 따른 차별 없이 이 협약에 명시된 모든 권리를 향유하도록 보장할 의무가 있다. 이러한 차별금지사유에는 청소년의

및 성별정체성을 이유로 한 차별과 폭력을 방지할 의무를 지고 있음을 명확히 하고 있다.

(4) 요그야카르타 원칙

요그야카르타 원칙(Yogyakarta Principle)은 성적지향과 성별정체성 관련 인권기준을 현존하는 국제인권법에서 도출하여 29가지 원칙으로 명시한 것으로, 초대 유엔인권최고대표인 메리 로빈슨을 비롯하여 현직 유엔특별보고관, 유엔인권조약기구들의 위원, 전 세계 법교수와 법관들의 승인을 받았다.²³⁾

이 원칙은 “다양한 성적지향이나 성별정체성을 가진 인간 모두가 모든 인권을 완전하게 향유할 자격이 있다(제1원칙)”, “모든 사람은 성적지향이나 성별정체성을 이유로 한 차별 없이 모든 인권을 향유할 권리가 있다 (중략) [국가는] 공적, 사적 영역에서 성적지향이나 성별정체성을 이유로 한 차별을 금지하고 이를 근절하기 위해 적절한 입법조치이나 기타 조치를 취해야 한다(제2원칙)”라고 하면서, 노동권, 사생활에 관한 권리, 표현의 자유 등 인권의 제 영역에 관하여 성적지향과 성별정체성과 관련한 인권 보장을 추구하고 있다. 이러한 요그야카르타 원칙은 현재 유엔인권최고대표의 보고서에 인용되고 우리나라 국가인권위원회의 결정문에 인용되며²⁴⁾ 몇몇 국가의 법원 판결문에도 등장하는 등²⁵⁾ 구체적인 사안과 관련하여 성적지향 및 성별정체성 인권 보장을 위한 국제적인 기

성적지향과 건강상태 역시 포함된다.”라고 하였다. CRC, General Comment No. 4, Adolescent health and development in the context of the Convention on the Rights of the Child, U.N. Doc. CRC/GC/2003/4 (2)003. 7. 1.), para. 6

21) 유엔 고문방지위원회는 2008년 일반논평 제2호에서 “(고문방지협약의) 당사국들은 협약에 의해 발생한 의무들에 관하여, 해당 법들이 실제로 모든 사람들에게 적용되도록 보장되어야 하고... 이는 성적지향(이나) 트랜스젠더 정체성과 상관없이 똑같이 적용되어야 한다”라고 밝혔다. Committee Against Torture [CAT], General Comment No. 2, Implementation of article 2 by States Parties, U.N. Doc. CAT/C/GC/2 (2)008. 1. 24.), para. 21

22) 유엔 여성차별철폐위원회에서는 2010년 일반권고 제28호에서 “성과 성별에 근거한 여성차별은, 인종, 민족, 종교나 신념, 건강, 상태, 나이, 계층, 계급, 성적지향 및 성별정체성과 같이 여성들에게 영향을 미치는 다른 요소들과 긴밀하게 얽혀있다”고 밝혔다. CEDAW, General Recommendation No. 28 on the core obligations of States parties under article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, U.N. Doc. CEDAW/C/GC/28 (2)010. 12. 16.), para. 19

23) 김지혜, 위의 논문, 197쪽

24) 예를 들어, 국가인권위원회 2008. 8. 25. 06진차525·06진차673병합 결정

25) 예를 들어, 네팔대법원, Pant v. Nepal 2007년 12월 27일 결정, 인도대법원 National Legal Services Authority v. Union of India 2014년 4월 15일 결정

준으로 인정되면서 그 권위를 인정받고 있다.²⁶⁾ 법적 구속력 없는 소위 “연성법(soft law)”이지만, 위 원칙은 기존에 없는 논리라기보다는, UN 각 조약위원회, 유럽 등 지역 재판소의 판례 등 기준, 원칙, 좋은 관행을 통해 도출될 수 있는 일반 원칙을 정리한 것이다.²⁷⁾ 요그야카르타 원칙은 성적지향 및 성별정체성에 관한 현존하는 국제인권법 상의 기준으로 국내법에서도 충분히 존중할 필요가 있다.

(5) 유엔 기구들

- 인권이사회

2011년 6월 17일 유엔 인권이사회(Human rights council)에서는 결의안 〈인권, 성적 지향과 성별정체성(Human rights, sexual orientation and gender identity)〉²⁸⁾을 채택하였다. 이 결의안은 성적지향·성별정체성 인권과 관련한 최초의 유엔 차원의 결의안으로서, 자유권위원회 등 각종 인권조약위원회와 유럽 등 지역인권 프로세스에서 수십 년간 발달해 온 성적지향과 성별정체성에 관한 인권 보장 메커니즘을 다시 한 번 확인한 것이라 할 수 있다. 한국 역시 인권이사회 이사국으로서 이 결의안에 찬성했다.²⁹⁾ 이에 따라 유엔인권최고대표는 2011년 12월에 위의 내용을 담은 보고서를 발표하였고, 2012년 3월 7일에는 유엔 인권이사회에서 성적지향과 성별정체성 인권과 관련한 패널토론이 실시되었다.³⁰⁾

그리고 2014년 9월 27일 유엔 인권이사회는 인권최고대표에게 보고서 “성적 지향과 성

26) 김지혜, 위의 논문, 197쪽

27) ‘파리 원칙’이 법적 구속력이 없다 하여 무시되지 않고 오히려 그 원칙에 입각하여 설립되지 않은 국내인권기구에 대해서는 권위가 부여되지 않을 것이다.

28) Human Rights Council, A/HRC/RES/17/19, 14 July 2011 available at: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G11/148/76/PDF/G1114876.pdf?OpenElement>

29) 찬성 23개국 : 아르헨티나, 벨기에, 브라질, 칠레, 쿠바, 에콰도르, 프랑스, 과테말라, 헝가리, 일본, 모리셔스, 멕시코, 노르웨이, 폴란드, 대한민국, 슬로바키아, 스페인, 스위스, 태국, 우크라이나, 영국(북아일랜드 포함), 미국, 우루과이

반대 19개국 : 앙골라, 바레인, 방글라데시, 카메룬, 지부티, 가봉, 가나, 요르단, 말레이시아, 몰디브, 모리타니아, 나이지리아, 파키스탄, 카타르, 몰도바, 러시아, 사우디아라비아, 세네갈, 우간다

기권 3개국 : 부르키나파소, 중국, 잠비아

30) Human Rights Council panel on ending violence and discrimination against individuals based on their sexual orientation and gender identity, Geneva, 7 March 2012. available at <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/LGBT/SummaryHRC19Panel.pdf>

별정체성을 근거로 가해지는 차별적 법률 및 관행, 그리고 폭력”(A/HRC/19/41)을 갱신하고, 현존하는 국제인권법과 기준을 적용에 있어, 폭력과 차별을 극복하기 위한 방안과 좋은 선례들을 포함하여 이를 29차 인권이사회에 제출할 것을 요구하는 결의안을 채택하였다.³¹⁾

- 유엔인권최고대표부

2011년 4월 유엔인권최고대표부(OHCHR)는 유엔개발계획(UNDP), 유엔에이즈(UNAIDS), 세계보건기구(WHO)과 공동으로 펴낸 “유엔이 목소리를 높인다 - 성적지향과 성별정체성을 이유로 한 차별에 대항합시다”³²⁾라는 브로셔에서 “유엔은 성적지향과 성별정체성을 이유로 한 차별이 만연하고 있는 것을 크게 우려하고 있다.”라고 하고, “유엔 사무총장, 인권최고대표와 여러 유엔 기구들의 대표들은 모두 목소리를 높여 전세계적으로 동성애를 비범죄화하고, 성적지향과 성별정체성으로 인한 폭력과 차별로부터 국민을 보호할 수 있는 수단들을 강구하도록 호소하고 있다. 유엔인권조약기구들은 현 조약규정에서 국가는 성적지향과 성별정체성을 이유로 한 폭력과 차별로부터 국민을 보호할 의무가 있다는 결정을 일관적으로 내려왔다.”라면서 유엔 기관들이 성적지향과 성별정체성을 이유로 한 차별과 폭력 근절에 대한 입장과 노력을 밝히고 있다. 상술한 인권이사회 2011년 결의안에 따라 2011년 12월 ‘성적지향과 성별정체성을 이유로 한 차별적 법과 관행 및 개인에 대한 폭력 행위’를 작성하여 유엔 인권이사회에 제출하였고, 2012년 9월 성적지향 및

31) Human Rights Council, A/HRC/27/L.27/Rev.1, 2014. available at

http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/HRC/27/L.27/Rev.1

“성적지향과 성별정체성을 이유로 전 세계 전 지역 개인에 대한 폭력행위와 차별에 대해 깊은 우려를 표명하며, 성적지향과 성별 정체성에 근거한 폭력과 차별에 대항하는 싸움의 국제적, 지역적 그리고 국내적 차원에서 긍정적인 발전을 환영하며, 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치적 혹은 기타 의견, 국가 혹은 사회적 출신, 재산, 출생 혹은 기타 지위에 따른 폭력이나 차별에 대항한 유엔인권최고대표의 노력을 환영하며,

1. 유엔인권최고대표의 “성적지향과 성별 정체성을 근거로 한 차별적인 법과 실례 그리고 폭력” 보고서(문서번호 A/HRC/19/41)와 19차 인권이사회에서 진행된 패널 토론에 감사를 표하며
2. 인권최고대표에게 해당 보고서(문서번호 A/HRC/19/41)를 업데이트 할 것을 요청함과 함께 보고서에는 좋은 관행(good practices)과 폭력과 차별을 근절할 수 있는 방안을 포함시킬 것과 현존하고 있는 국제인권법과 기준을 적용하고 이를 29차 인권이사회에 제출할 것을 요구한다.
3. 해당 문제에 천착(remain seized)하기로 결정한다.“

32) OHCHR·UNDP·WHO·UNAIDS, *The UN Speak Out - Tackling discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity*; available at: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/LGBT_discrimination.pdf

성별정체성과 관련한 인권 보장을 위한 각국의 핵심적인 5가지 법적 의무를 자세히 풀어 쓴 책자 ‘Born Free and Equal - Sexual Orientation and Gender Identity in International Human Rights Law’³³⁾를 발간하기도 하였다. 2013년 7월 26일에는 UN 최초의 LGBT권리에 관한 글로벌 대중 교육 캠페인 ‘UN Free & Equal’을 시작하고 공식 홈페이지, 트위터 등을 개설하였다.³⁴⁾ 이 캠페인의 제목은 세계인권기본선언 제1조 중 ‘All human beings are born free and equal in dignity and rights 모든 사람은 태어날 때부터 자유롭고 평등하다’는 문언에서 기원한 것이다. 즉 LGBT의 권리가 ‘최근에 새로 창설된’ 권리가 아닌 세계인권기본선언부터 기원하는 모든 인권규범에 이미 내재된, 보편적이고 불가분한 권리임을 선언한 것이다.

- 국제노동기구

ILO는 2012년 4월부터 2014년 12월까지 ‘성별정체성과 성적지향: 직업세계에서 권리, 다양성, 평등을 증진시키기 Gender Identity and Sexual Orientation: Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work (PRIDE)’ 연구 프로젝트를 진행하고 있다.³⁵⁾ 조사범위는 전세계, 태국, 헝가리 등이다. 태국 보고서의 결론은 “LGBT가 겪는 차별과 배제의 많은 부분은 태국 사회에 만연한 엄격한 성별규범과 불평등의 결과Much of the discrimination and exclusion faced by LGBT in Thailand is an expression of the rigid gender standards and inequality that are prevalent in Thailand society,” 라는 것이다.³⁶⁾ 이 연구는 ILO의 ‘좋은 일자리’ 개념(Decent Work Agenda)의 4요소에 HIV/AIDS 요소를 더해서 진행 중이다.³⁷⁾ ① 기본원칙과 권리(법적 틀거리), ② 고용 증진 (좋은 선택의 발굴), ③ 사회 보장 (의료보험, 연금 등이 다른 노동자들과 동일하게 제공되는지),

33) OHCHR, *Born Free and Equal - Sexual Orientation and Gender Identity in International Human Rights Law*, HR/PUB/12/06, 2012, available at <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes.pdf>

34) UN Free & Equal <https://www.unfe.org/>

35) http://www.ilo.org/newyork/issues-at-work/gender-and-equality/WCMS_184205/lang-en/index.htm
International Labour Office, *Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity: Results of pilot research*, GB.319/LILS/INF/1

36) <https://unaidsap.wordpress.com/2014/06/10/lesbians-gays-transgender-bisexuals-face-persistent-workplace-discrimination-ilo-report/>

37) Judit Takacs, *Sexual Orientation and Gender Identity in the World of Work - The case of the ILO's "Promoting Rights, Diversity and Equality (PRIDE)" Project in Hungary*

- ④ 사회적 대화 (노사정 3자간 대화와 단체협약 과정에서 LGBT 이슈가 제시될 수 있는지 지식과 역량을 평가), ⑤ LGBT 노동자가 HIV/AIDS와 관련되어 겪는 특수한 어려움 등의 5요소이다.

- 12개 유엔 기구



국제노동기구(ILO), 유엔인권최고대표사무소(UNCHR), 유엔아동기금(UNICEF), 국제보건기구(WHO) 등 12개 기구는 지난 9월 29일 “레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더, 인터섹스(LGBTI)에 대한 폭력과 차별을 종식하기 위하여”라는 성명을 발표했다. 이렇게 다수의 유엔기구가 공동명의로 성소수자 권리 보장 성명을 발표하는 것은 전례가 없는 일이다. 유엔 12개 기구는 세계적으로 성소수자에게 가해지는 차별을 막지 못하면 HIV 감염과 같은 공중보건상 취약성 증대, 사회적·경제적 배제, 가족과 공동체의 긴장 유발, 경제 성장과 진보의 저해, 적절한 노동의 침해 등 사회적 영향을 불러올 수 있다고 우려했다. 이에 유엔 12개 기구는 성소수자 차별을 국제인권규범의 위반으로 규정하고, 각국의 국가기구와 민간기구, 대중매체 등이 성소수자 차별 문제를 시급히 해결해야 한다고 강조했다.

먼저 이들은 최근 각국에서 성소수자에게 살해, 습격, 납치, 강간, 성폭력, 고문 등 심각한 폭력이 자행되고 있다며, 각국 정부에 폭력에 노출된 성소수자들을 보호하는 조치를 하라고 주문했다. 이를 위한 방안으로 성소수자나 이들의 인권을 옹호하는 이들을 법적으로 구제하고, 혐오범죄와 혐오발언을 처벌하는 법규를 만드는 등의 방안을 제시했다. 또한 성소수자를 난민으로 인정해 이들이 인권을 침해받는 곳으로 송환되지 않을 권

리를 보장해야 한다고 주장했다. 이어 이들은 76개 국가에서 동성 성인의 합의된 성관계를 처벌하고, 최소 5개 국가에서 성소수자라는 이유로 사형을 구형하는 등 상당수 국가에서 성소수자를 부당하게 처벌하는 법 조항이 있다고 지적했다. 이에 각국에 동성 성인들의 합의된 성관계, 성적지향·성별 정체성을 근거로 사람들을 체포·처벌·차별하는 등의 법규를 폐지하라고 요구했다. 아울러 성소수자가 사회적으로 소외당하지 않도록 각국 정부에 국제인권기준의 준수를 촉구했다. 이들은 성소수자가 교육, 고용, 의료, 주택, 사회 보장, 형사제재, 난민, 구금 등 모든 영역에서 차별받지 않도록 해야 하며, 폭력적인 요구사항 없이 트랜스젠더의 성별정체성을 인정해야 한다고 강조했다. 또한 사회적으로 교육과 훈련을 통해 성소수자에게 덧씌워진 편견을 교정하고, 성소수자가 자신의 삶에 영향을 미치는 법과 정책 설계에 참여하도록 보장하는 것을 요구했다. 유엔 12개 기구는 “회원국 정부와 이해당사자들이 모든 LGBTI의 인권을 존중, 보호, 증진, 보장하기 위하여, 이러한 과업을 수행하는 과정에서 헌법, 입법, 정책적 변화, 관련 국가기구의 강화, 교육, 훈련 등에 관한 지지와 조력을 제공할 준비가 되어 있다”라고 밝혔다.³⁸⁾

<레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더, 인터섹스(LGBTI)1)에 대한 폭력과 차별을 종식하기 위하여>³⁹⁾

국제노동기구(ILO), 유엔인권최고대표사무소(OHCHR), 유엔에이즈계획(UNAIDS) 사무국, 유엔개발계획(UNDP), 유엔교육과학문화기구(UNESCO), 유엔인구기금(UNFPA), 유엔난민최고대표사무소(UNHCR), 유엔아동기금(UNICEF), 유엔마약범죄사무소(UNODC), 유엔 여성통합기구(UN Women), 세계식량계획(WFP), 세계보건기구(WHO)

주 1) 이 성명서는 레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더, 인터섹스들을 명시하고 있지만, 다른 용어로 자신을 표현하면서 자신의 실제 또는 인지된 성적지향, 성별정체성, 성적 특성에 의해 폭력과 차별을 직면하는 모든 사람들을 위한 성명서이기도 합니다.

우리 국제연합 12개 기구는 각국에 LGBTI 성인, 청소년, 아동에 대한 폭력과 차별을 종식하기 위하여 시급하게 행동에 나설 것을 촉구합니다.

38) 유엔 12개 기구 일제히 ‘성소수자 인권 보장’ 촉구, 비마이너, 2015년 10월 2일자

39) 레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더, 인터섹스를 위해 유엔이 뭉치다, 유엔인권최고대표사무소 서울

모든 사람은 폭력, 억압, 차별, 낙인으로부터 자유롭게 살 수 있는 평등한 권리를 가지고 있습니다. 국제인권규범은 각국에 모든 사람이 예외 없이 이러한 권리를 보장받아야만 한다는 법적 의무를 부여하고 있습니다. 다수의 국가에서 LGBTI의 권리를 보호하기 위한 노력이 확대되어가는 추세를 환영하면서도, 우리 국제연합 12개 기구는 전 세계 수백만 명의 LGBTI, LGBTI로 여겨진 사람들, 그리고 그들의 가족이 폭넓은 인권의 사각지대에 자리하였다는 점을 우려합니다. 우리는 이 사태에 경종을 울리고, 행동을 취하고자 합니다.

LGBTI의 인권을 지지하고 폭력, 차별적 법규와 관습 등의 폐해로부터 그들을 보호하는 데에 실패한다면, 이는 HIV 감염 등 공중보건 상의 취약성 증대, 사회적, 경제적 배제, 가족과 공동체의 긴장 유발, 지속 가능한 발전을 위한 경제성장과 적절한 노동 및 진보의 저해와 같은 심각한 사회적 영향을 불러올 국제인권규범의 위반행위입니다. 각국은 국제인권규범 상 모든 사람을 폭력과 차별로부터 보호할 가장 중요한 의무를 부담합니다. 그러므로 이러한 국제인권규범의 위반은 행정부, 입법부, 사법부, 그리고 국가인권기구들이 시급히 해결해야 할 문제입니다. 공동체, 종교 및 정치 지도자들, 노동조합, 민간영역, 의료계, 시민사회, 그리고 대중매체도 중요한 역할을 수행해야 합니다. 인권은 보편적인 것입니다. 문화적, 종교적, 도덕적 관습이나 통념, 사회풍조가 LGBTI를 포함한 그 어떤 집단에 대하여 자행되는 인권침해 행위를 정당화할 수는 없습니다.

사람들을 폭력으로부터 보호합시다

각국은 아래와 같은 방식으로 고문과 학대를 포함한 폭력으로부터 LGBTI를 보호해야만 합니다:

- LGBTI 성인, 청소년 그리고 아동, 그리고 이들의 인권을 옹호하는 이들에게 행해진 위해행위의 조사 및 기소, 법적 구제;
- 이러한 폭력의 방지, 감시, 그리고 보고를 위한 강화된 노력;
- 혐오범죄와 혐오발언을 처벌하는 법규에 동성애혐오와 트랜스혐오를 가중처벌요건으로 규정
- LGBTI와 LGBTI로 인지되어 박해받은 사람들을 난민으로 인정하여, 이들 난민의 삶과 자유가 위협받을 수 있는 곳으로 송환하지 않는 것;

http://ohchr_seoul.blog.me/220495983883 대학성소수자모임연대 QUV의 비공식 국문번역본

국제연합과 여타의 국제단체들은 최근 전 세계적으로 일어난 LGBTI 대상 육체적, 정신적 폭력을 문서화한 바 있습니다. 살해, 습격, 납치, 강간, 성폭력뿐 아니라 고문, 시설보호기관 등에서의 학대와 같은 심각한 폭력이 자행되고 있습니다. LGBTI 청소년과 레즈비언, 바이섹슈얼, 트랜스젠더 여성은 가족과 공동체 내부에서 특히 심각한 육체적, 정신적, 성적 폭력의 위협에 처해 있습니다. LGBTI는 이러한 인도주의적 위기상황에서 박해로부터 피신하면서도 폭력과 차별에 종종 노출됩니다. LGBTI는 또한 의료적 학대를 경험하기도 합니다. 예를 들어, 성적지향을 바꾸는 “치료”라는 이름으로 자행되는 비윤리적이고 유해한 행위, 강제적 불임수술, 강제적 생식기 및 항문 검사, 그리고 간성 아동에게 무단으로 행해지는 불필요한 수술과 치료 등이 있습니다. 다수의 국가에서 이러한 침해에 대한 대응이 충분치 않고, 제대로 보도되거나 적절한 조사 및 기소가 이루어지지도 않습니다. 그리하여 가해자들이 처벌받지 않고, 정의가 실현되지 않는 일이 광범위하게 일어나며, 법적인 구제와 피해자에 대한 지원이 부족한 상황입니다. 이러한 폭력에 맞서는 인권운동가들 자신이 박해받기도 하며, 이들의 활동은 차별적인 제약에 직면합니다.

차별적 법규를 철폐합시다

각국은 아래와 같은 법규의 재검토, 적용 중지, 폐지 등을 포함한 국제인권규범을 존중하는 조치를 취해야 합니다:

- 성인 간 합의된 동성간 성관계를 처벌하는 법규;
- 성별표현에 근거하여 트랜스젠더를 처벌하는 법규;
- 성적지향, 성별정체성, 성별표현에 근거하여 사람들을 체포, 처벌, 차별하는 데 활용되는 여타의 법규;

76 개 국가에서 여전히 성인 간 합의된 동성간 성관계를 처벌하는 법규가 존재하여, 사람들은 자의적인 체포, 기소, 구금의 위협을 받습니다. 최소 5개 국가에서는 사형의 위험도 존재합니다. 복장전환(Cross-dressing)을 범죄화하는 법규는 트랜스젠더를 체포 및 처벌하는 데 사용되고 있습니다. 어떤 법규는 게이, 레즈비언 및 트랜스젠더를 괴롭히고, 억류하며, 차별하거나, 그들의 표현, 결사, 평화적 집회의 자유를 제한하는 데 악용됩니다. 이러한 차별적 법규는 혐오범죄, 경찰권 남용, 고문과 학대, 가족 및 지역사회의 폭력 행사, 건강 및 HIV 감염인 지원에 대한 접근 제한을 통한 공중보건적 악영향, 그리고 무엇보다도 영속적인 낙인과 차별을 지속시키는 원인으로 작용하고 있습니다.

사람들을 차별로부터 보호합니다

각국은 아래와 같은 방식으로 차별금지에 관한 국제인권기준을 준수해야만 합니다:

- LGBTI 성인, 청소년, 아동이 처한 교육, 고용, 의료, 주택, 사회보장, 형사제재, 난민, 구금 등 모든 영역에서의 차별금지;
- 트랜스젠더의 성별정체성에 대한 폭력적인 요구사항 없는 법적 인정;
- 대화, 공교육, 그리고 훈련을 통한 LGBTI에 대한 편견의 교정;
- LGBTI에게 영향을 미치는 개발, 인도주의적 계획을 포함한 법, 정책, 프로그램의 설계, 이들의 시행 및 감시에 참여하고 자문 받을 기회의 보장;

LGBTI는 성, 인종, 민족, 나이, 종교, 가난, 이주, 장애, 건강 상태를 기반으로 한 다중의 차별을 포함한 모든 영역에서 광범위한 차별과 배제를 겪습니다. LGBTI 아동은 자신 또는 부모의 실제, 또는 인지된 성적지향 및 성별정체성으로 인하여 괴롭힘, 차별, 퇴학을 겪습니다. 가족으로부터 거부당한 LGBTI 청소년은 높은 자살률을 보이며, 다수가 노숙과 기아 상태를 경험합니다. 차별과 폭력은 LGBTI를 사회적으로 소외시키고, 이들을 HIV 감염과 같은 건강 악화에 취약하게 만듭니다. 그럼에도 LGBTI는 의료현장에서 치료 거부, 차별적 태도, 그리고 병리화에 직면합니다. 트랜스젠더는 자신이 선호하는 성별로의 법적인 인정이 없을 경우 배제와 소외를 겪음에도 이들은 자주 이 인정을 거부당하거나, 이러한 인정을 얻기 위해 강제적 불임화, 치료, 이혼 등을 요구받습니다. LGBTI에게 영향을 미치는 법, 정책, 프로그램의 설계, 이들의 시행 및 감시에 참여하고 자문 받을 기회를 박탈하는 것은 LGBTI의 사회적, 경제적 소외를 영속화합니다.

국제연합은 지지합니다

우리 국제연합 12개 기구는 회원국 정부와 이해당사자들이 모든 LGBTI의 인권을 존중, 보호, 증진, 보장하기 위하여, 이 성명서에 명기된 과업을 수행하는 과정에서의 헌법, 입법, 정책적 변화, 관련 국가기구의 강화, 교육, 훈련 등에 관한 지지와 조력을 제공할 준비가 되어 있습니다.

2015년 9월

(9) 지역적 발전 – 유럽을 중심으로

- 유럽 평의회(Council of Europe)과 유럽인권재판소

유럽평의회는 유럽대륙에서 가장 오래된 정치적 기구로써 1949년 1월, 브뤼셀 조약기구 외무장관 회의에서 유럽평의회 설립규정이 채택되어 동년 5월에 서유럽 10개국으로 설립되었고 현재는 유럽대륙의 47개 회원국으로 구성되어 있다. 유럽평의회 의원총회(Parliamentary Assembly)는 LGBT와 관련된 권고를 채택하여 왔는데, 권고 924(1981) ‘동성애자에 대한 차별’⁴⁰⁾, 권고 1470(2000) ‘유럽평의회 회원국 안에서 망명과 이주에 관한 게이·레즈비언들과 그들의 파트너의 상황’⁴¹⁾, 권고 1474(2000) ‘유럽평의회 회원국 안에서 레즈비언·게이들의 상황’⁴²⁾, 권고 1635(2003) ‘스포츠에서의 레즈비언·게이들’⁴³⁾ 등이 있다.

한편 차별과 관련하여 지방정부 차원에서 할 수 있는 일은 다를 수 있다. 이런 측면에서 47개국의 200,000개의 지방조직을 대표하는 지방정부의 수장 636명으로 구성된 유럽평의회 유럽지방정부의회(The Congress of Local and Regional Authorities of the Council of Europe)는 2007년 211호 권고 ‘LGBT의 표현·집회·결사의 자유’를 채택하였다.⁴⁴⁾ 이 권고에서는 ‘최근 몇 회원국에서 반동성애적인 사건들을 통하여 LGBT에 대한 체계적인 권리의 침해도 드러나지만, 시민들을 차별으로부터 보호할 적극적 의무가 있는 공권력이 오히려 이러한 부정의를 지지하거나 직접적으로 행하고 있는 것을 알 수가 있었다’고 하면서, 지방정부가 LGBT의 표현·결사의 자유를 보장하기 위하여 이행하여야

40) RECOMMENDATION 924 (1981) on discrimination against homosexuals <http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta81/EREC924.htm>

41) Recommendation 1470 (2000) Situation of gays and lesbians and their partners in respect of asylum and immigration in the member states of the Council of Europe
<http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/adoptedtext/ta00/erec1470.htm>

42) Recommendation 1474 (2000) Situation of lesbians and gays in Council of Europe member states
<http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta00/EREC1474.htm>

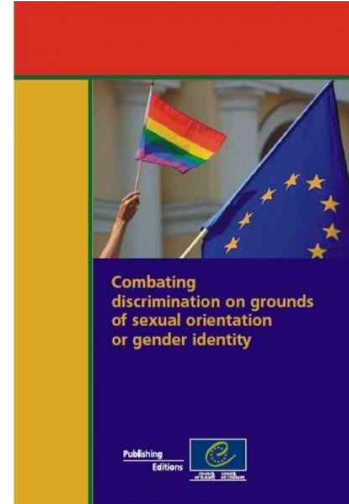
43) Recommendation 1635 (2003) Lesbians and gays in sport
<http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/adoptedtext/ta03/erec1635.htm>

44) THE CONGRESS OF LOCAL AND REGIONAL AUTHORITIES, Recommendation 211 (2007) Freedom of assembly and expression for lesbians, gays, bisexuals and transgendered persons
<https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=2555626&SecMode=1&DocId=1073862&Usage=2>

하는 9개의 의무들을 제시하였다.

유럽평의회는 2010년 성적지향 및 성별정체성을 이유로 한 차별에 대한 1728 결의안에서 회원국이 혐오범죄, 혐오표현(hate speech), 표현의 자유, 고용 등의 영역에서 성소수자들에 대한 차별과 인권침해를 개선하기 위한 기준을 포함하면서, 회원국이 성적지향과 성별정체성을 이유로 한 차별의 방지를 국내 인권법제에 명시할 것을 결의하기도 한 바 있다.⁴⁵⁾

2011년에는 성적지향과 성별정체성에 관한 18개의 권고들과 결의안들을 모은 ‘유럽평의회 표준 - 성적지향과 성별정체성에 기반한 차별과 싸우기(combating discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity : Council of Europe standards)’라는 별도의 출판물도 발행하였다.⁴⁶⁾



유럽평의회가 1950년에 성안한 유럽인권협약(European Convention on Human Rights)의 제14조의 차별금지사유에는 성적지향이 명시되어 있지 않지만 이는 예시규정으로, 유럽인권재판소는 성적지향을 이유로 한 차별을 위 협약 제14조 위반으로 다루고 있다.⁴⁷⁾ 유럽인권협약에 의해 설립된 유럽인권재판소는 1980년대 초반부터 일련의 판결을 통해 동성 간의 합의된 관계를 이유로 한 차별이 사생활에 대한 권리를 침해한다고 하고 성적지향과 성별정체성을 이유로 합리적이지 않은 차별을 하는 것을 유럽인권협약 위반으로 판단하고 있다. 특히 오스트리아 형법 제209조 성교동의연령(age of consent)에서 남성간 성행위를 이성간 성행위·여성간 성행위에 비해서 높은 연령을 상정하여 차별이 문제된 사건 S.L. v. Austria 사건(9 January 2003)⁴⁸⁾의 결정문 중 47번째 문단에서 “우리 법원은 성적지향차별은 제14조에 의해서 보호된다는 것을 반복하고자 한다... 성에 기반

45) Resolution 1728 (2010), Discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity, Assembly debate on 29 April 2010 (17th Sitting), 정정훈·장서연, 위의 글, 16쪽에서 재인용

46) http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/hrpolicy/Publications/LGBT_EN.pdf

47) 김지혜, 위의 논문, 196쪽 ; 정정훈·장서연, 위의 글, 14-15쪽

48) ECHR, CASE OF S.L. v. AUSTRIA (Application no. 45330/99)

한 차등대우처럼... 성적지향에 기반한 차등대우는 특별히 중대한 정당화가 요구된다 the Court reiterates that sexual orientation is a concept covered by Article 14 ... Just like differences [in treatment] based on sex, ... differences [in treatment] based on sexual orientation require particularly serious reasons by way of justification...”고 하며 유럽 인권협약 제8조 사생활의 자유 침해, 제14조 차별금지 위반임을 결정하였는데 이처럼 성적지향에 의한 차별은 유럽인권재판소에서 특별히 중대한 정당화가 필요한 사건으로 다뤄진다.

유럽인권재판소 홈페이지에는 성적지향과 성별정체성과 관련된 판례법을 정리한 상황 보고서(Fact Sheet)로 차별 분과 중 성별정체성⁴⁹⁾, 동성애 : 형법적 문제⁵⁰⁾, 성적지향 문제들⁵¹⁾ 3가지 문서를 공개하고 있다.

- 유럽 연합(European Union)

유럽 연합(European Union)은 유럽의 28개 회원국으로 이뤄진 연합이다. 1993년 11월 1일 마스트리흐트 조약에 의해 설립되었다. 최근 20년 동안 유럽연합은 성적지향 성별정체성 인권 증진의 중요한 장이 되어 왔다. 1997년 제정하고 1999년 시행된 암스테르담 조약을 통해 개정된 유럽연합조약 제10조와 제19조에서는 차별금지사유로 ‘성적지향’을 명시하고 있다.⁵²⁾ 2000년 채택되고 2009년 법적 구속력을 가지게 된 유럽연합 기본권헌장 제21조의 차별금지사유로 ‘성적지향’이 명시되어 있다. 유럽연합 기본권 헌장은 성적지향이 명시적으로 포함된 첫 번째 국제인권헌장이다.

2000년 “고용과 직업에서 균등대우에 관한 일반적인 틀(연령 · 종교 · 장애 · 성적 지향 등을 이유로 한 차별금지)에 관한 지침(2000/78/EC)⁵³⁾”은 유럽연합의 노동법을 형성하는 주요 부분으로서 고용에서의 성적지향 차별을 구제하고 있다. 각 국가는 이 지침을 이행하기 위하여 국내법을 개정하고 있는데, 2010년 영국 평등법도 그 맥락 하에 있다. 2001

49) http://www.echr.coe.int/Documents/FS_Gender_identity_ENG.pdf

50) http://www.echr.coe.int/Documents/FS_Homosexuality_ENG.pdf

51) http://www.echr.coe.int/Documents/FS_Sexual_orientation_ENG.pdf

52) 김지혜, 위의 논문 196-197쪽

53) Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

년부터 2006년까지 100만유로의 예산을 들여 ‘차별에 대항하는 공동체 행동 프로그램 (Community Action Programme to Combat Discrimination)’을 시행하였고 성적지향에 의한 차별이 그 내용에 포함되었다. 2002년에는 1976년 평등대우지침에 ‘성별정체성’을 포함하는 개정을 하였다. 또한 유럽연합 의회에서는 성적 소수자 권리에 대한 중요한 결의안들이 계속적으로 채택되고 있다.

2013년 유럽연합의 외무협의회(Foreign Affairs Council)은 ‘레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더, 인터섹스의 모든 인권을 증진하고 보호하기 위한 가이드라인Guidelines To Promote and Protect the Enjoyment of All Human Rights by Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex (LGBTI) Persons’⁵⁴⁾을 채택하며 성적 소수자 권리 보호가 유럽연합 외교관의 의무의 하나임을 상기시켰다. 이로써 성적 소수자 권리는 유럽연합의 외교 정책 중 하나임을 공식적으로 천명하였다.

2007년 유럽연합의회는 유럽연합 기본권기구(European Union Agency for Fundamental Rights)에게 성적지향과 성별정체성에 기반한 차별에 관한 포괄적인 연구를 할 것을 촉구하였다. 그 이후 다양한 보고서의 출간이 이어지고 있다. 2008년과 2009년 유럽연합 기본권기구는 ‘EU 회원국에서 성적지향에 기반한 동성애혐오증과 차별’보고서 1부⁵⁵⁾와 2부⁵⁶⁾를 각각 발간하였다. 1부 법적 분석에서는 2000/78/EC 고용지침의 이행, 이동의 자유, 망명, 가족 재결합, 집회·결사의 자유, 형법(혐오범죄 등), 트랜스젠더 이슈, 기타, 좋은 선례, 결론(주요 차별지침에 대한 회원국들의 이행상황), 의견 이렇게 11개의 장으로 법제 현황을 분석하고 있다. 9장의 ‘좋은 선례(Good Practice)’에서는 차별 철폐에 효과적인 정책과 관행을 회원국끼리 공유하고 있는데 ① 행정부 안에 전문적인 부서를 설치할 것(스웨덴의 HomO in Sweden, 아일랜드 평등부 내의 LGB 이슈 자문그룹 등) ② 성적지향 차별의 정도를 측정할 것(벨기에의 반동성애적 범죄 통계 방식 등) ③ 선도적인 정책으로 인식을 개선시킬 것(캠페인, 초중등학교 교육자료 등) ④ 구직에서 트랜스젠더

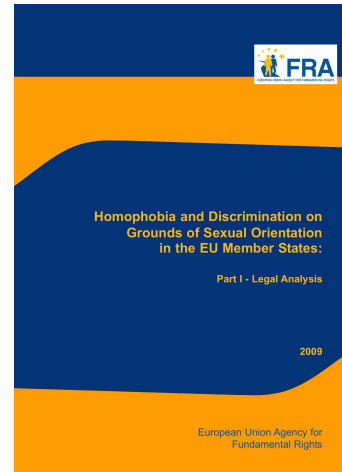
54) http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/EN/foraff/137584.pdf

55) European Union: European Agency for Fundamental Rights, Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation and Gender Identity in the EU Member States, Part I: Legal Analysis, June 2008

56) European Union: European Agency for Fundamental Rights, Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation and Gender Identity in the EU Member States, Part II: The Social Situation, March 2009

의 프라이버시를 보호할 것(영국의 범죄기록국이 트랜스젠더를 위해서 종전 성명과 성전환이력을 감출 수 있는 별도의 기록신청절차를 마련)을 권고하고 있다. 2부 사회상황에서는 LGBT에 대한 태도, 혐오 범죄와 혐오 발언, 집회 결사의 자유, 고용시장, 교육, 보건, 종교기관, 스포츠, 미디어, 난민, 복합차별에 대해 조사하였다.

2010년에는 이 보고서를 업데이트하여 “동성애혐오증, 트랜스혐오증과 성적지향과 성별정체성에 기반한 차별” 보고서⁵⁷⁾를 출간하였다. 2102년에는 “유럽연합에서 증오범죄를 가시화하기 : 피해자의 권리를 인지하기”보고서⁵⁸⁾를 출간하였다. 2013년에는 EU LGBT 조사 요약 보고서⁵⁹⁾, 2014년에는 주 보고서⁶⁰⁾와 “유럽연합에서 트랜스젠더로 살기 Being Trans in the EU” 보고서⁶¹⁾를 출간하였다. 유럽연합 LGBT 설문조사에서 드러난 27개국의 데이터는 홈페이지 상에 공개하고 있다.⁶²⁾



- 유럽안보협력기구(OSCE)

유럽안보협력기구는 안보 협력을 위해 유럽과 중앙아시아, 북아메리카 등의 57개 국가가 가입되어 있는 세계에서 가장 큰 정부 간 협력 기구이다. 한국은 11개의 협력국 중 하나이다. 유럽안보협력기구는 조약에 의한 기구는 아니기 때문에 당사국에게 법적 의무가 발생하지는 않는 정치적 기구이지만 최근 관용과 반차별 분야에 대한 조직의 의무를 확대하면서 성적 소수자 권리에 많은 연관성을 가지게 되었다. 혐오범죄는 유럽안보협력

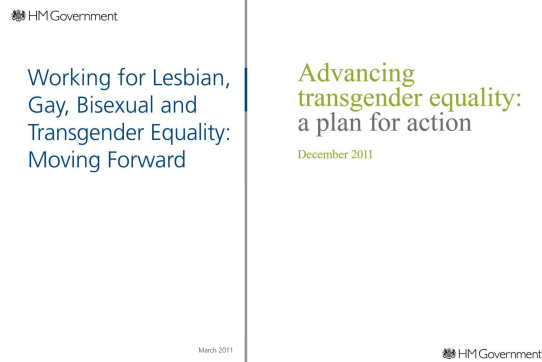
57) European Union: European Agency for Fundamental Rights, Homophobia, transphobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity - 2010 Update, 10 December 2010, ISBN 978-92-9192-631-2
 58) European Union: European Agency for Fundamental Rights, Making hate crime visible in the European Union: acknowledging victims' rights, November 2012
 59) European Union: European Agency for Fundamental Rights, EU LGBT survey European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey - Results at a glance, May 2013
 60) European Union: European Agency for Fundamental Rights, EU LGBT survey European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey - Main results, October 2014
 61) European Union: European Agency for Fundamental Rights, Being Trans in the EU - Comparative analysis of the EU LGBT survey data
 62) <http://fra.europa.eu/DVS/DVT/lgbt.php>

기구 산하 민주제도와 인권을 위한 사무소(Office for Democratic Institution and Human Rights, ODIHR)의 주요 주제 중 하나인데, 혐오범죄의 가시화를 통한 다양한 관계자들(정부, 경찰, 검사, 판사, 시민사회 등)에게 문제점 인식과 개선에 대한 합의를 이끌어내기 위하여 혐오범죄 보고 사이트(<http://hatecrime.osce.org/>)의 운영을 통한 유럽단위의 통계 수집, 혐오범죄의 인지·이해·수사에 대한 숙련도를 높이기 위한 경찰·검찰 훈련, 국가마다 혐오범죄에 효율적인 대응을 할 수 있을 법안 성안에 대한 조언, 혐오범죄를 감시하고 보고할 수 있도록 시민사회에 대한 역량강화·인식개선 사업을 하고 있다.

유럽안보협력기구의 언론의 자유 보고관(Representative on Freedom of the Media)의 주요 주제 중 하나로 혐오발언(Hate Speech)이 있는데 인식 개선, 교육, 미디어 관계자들과의 정기적 미팅을 통하여 언론 상에서의 폭력적인 혐오발언에 대응하고 있다.⁶³⁾

3. 국가적 차원에서의 성소수자에 대한 인권기본계획

(1) 영국 LGBT 행동계획 및 트랜스젠더 행동계획



영국 정부는 2010년 6월 성소수자에 대한 최초의 초정부부처간 행동계획(cross government work plan)인 “Working for Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Equality”를 발표한 이후, 내용을 보강하여 후속계획인 “Working for Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender

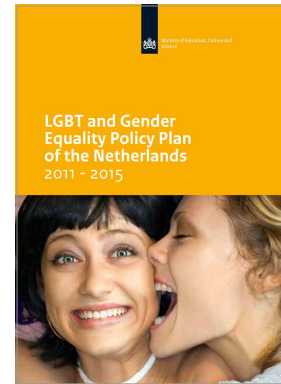
63) OSCE, Hate Speech, <http://www.osce.org/fom/106289>

Equality: Moving Forward(이하 LGBT행동계획)⁶⁴⁾를 2011년 3월에 발표하였고 2011년 12월에는 최초의 트랜스젠더 행동계획인 “Transgender Equality: a plan for action(이하 트랜스젠더 행동계획)⁶⁵⁾을 발표하였다.

LGBT행동계획에서는 주제별로 네 개의 장을 나눠서 ‘아동기, 교육과 사회적 이동성’장에서는 반동성애적 괴롭힘으로부터 보호, 국가적 교육 커리큘럼(National Curriculum)에 성소수자에 관한 내용이 충분히 포함되었는지 여부를 검토 등 교육현장에서의 이슈를 다뤘고, ‘공정하고 유연한 고용시장’ 장에서는 성적지향을 이유로 한 해고·괴롭힘 방지 등, ‘공적 서비스 개방 및 개인과 커뮤니티의 역량강화’에서는 건강·보건권, 이동권, 주거권 등에의 접근, 시민사회단체와 긴밀한 협조를 통한 커뮤니티 단위의 역량강화 등의 구체적인 행동 계획을 제시하고 있다.

(2) 네덜란드 LGBT 및 성평등 행동계획

네덜란드 LGBT 및 성평등 행동계획은 LGBT 평등권 보장, LGBT과 여성의 안전과 역량강화, LGBT의 사회적 수용, 여성의 노동 참여, 외교정책에서의 LGBT와 성평등 등을 주 목표로 하고 있다.



(3) 프랑스 성적지향 및 성별정체성에 대한 폭력과 차별에 대항하는 국가 행동 프로그램

프랑스 정부의 행동계획은 폭력에 대응하기, 인식개선을 위한 청소년 지원, 일상에서의 차별에 대항, LGBT 권리를 위한 국제적 투쟁에 동참 등이 주요 주제이다.



64) Working for Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Equality

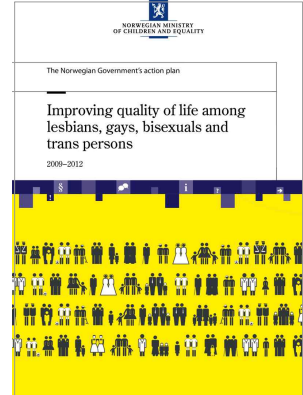
https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/85482/lgbt-action-plan.pdf

65) Transgender Equality: a plan for action

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/85498/transgender-action-plan.pdf

(4) 노르웨이 아동평등부 “LGBT 삶의 질 향상을 위하여” 행동계획

노르웨이 정부의 행동계획은 생애주기, 연구과 지식 개발, 학교와 교육, 아동과 가족 정책, 여가·스포츠·NGO, 노동, 이주와 통합, 사미 족, 보건, 사법부·경찰·검찰, 국제사회에서의 책임 등의 의무를 다루고 있다.



(5) 캐나다 퀘벡주 호모포비아에 대항하는 정부 행동계획

캐나다 퀘벡 주정부의 행동계획은 ① 인식 개선, 연구 등 성적 소수자의 현실 인지하기, ② 당사자에게 인권 정보 제공, 침해 구제 조력 등 성적 소수자의 권리 증진하기, ③ 동성애혐오증 피해자지지 등 웰빙 증진하기, ④ 연대적인 접근방식을 택하기 ④ 이행, 감시, 평가 등의 장으로 나뉜다.



(6) 한국 국가인권정책기본계획(NAP)

두 차례에 걸친 국가인권정책기본계획(NAP)⁶⁶⁾에는 모두 ‘병력자 및 성적소수자’와 관련한 항목이 마련돼 있다. 제1차 국가인권정책기본계획에는 “추진과제 및 이행방안”으로 “『형법』상 강간죄의 개정 문제에 대한 신중한 검토” 외에 다음과 같이 학교교육과정에서 성적소수자에 대한 편견 없는 이해를 돕도록 하는 내용을 명시한 바 있다.

라. 성적소수자 관련 교육과정 및 교육교재 내용의 수정·보완

- 2007년부터 시행되는 교육과정 및 교육교재에서 특정 성적 지향에 대한 혐오 또는 편견과 관련된 내용을 전반적으로 검토하여 삭제 또는 수정하도록 함⁶⁷⁾

66) 제1차 2007-2011년, 제2차 2012-2016년

그러나 제2차 국가인권정책기본계획에서는 이러한 내용이 삭제되었고, 형법상 강간죄의 객체를 ‘부녀’에서 ‘사람’으로 변경하기 위한 법리검토와 관련한 내용이 있을 뿐 성소수자의 인권이나 평등과 관련한 세부 내용은 존재하지 않은 실정이다.

4. 정책 제언⁶⁸⁾

(1) 들어가며

본 연구조사 결과, 성적 소수자들은 청소년기인 학교에서부터 성적 소수자에 대한 일반적인 혐오표현이 만연한 적대적 환경에서 교육을 받고 있고, 성적 소수자에 대하여 비우호적인 직장 환경에서 자신의 정체성을 숨기면서 생활하고 있는 것으로 나타났다. 직장 내 괴롭힘이나 차별을 경험하더라도 정체성이 알려지거나 오히려 피해를 입을까봐 대응을 하지 못하는 것으로 드러났다. 의료기관, 공중 화장실, 행정기관, 사법기관, 군대 등 국가기관, 미디어 환경 등 한국 사회의 전반적인 영역에서 성적지향, 성별정체성을 이유로 한 차별이 만연한 것으로 드러났다. 따라서 성적지향, 성별정체성을 이유로 한 차별을 개선하고 방지하기 위해서는 한국 사회의 전반적인 영역에서 종합적인 정책 수립이 필요하다.

(2) 차별금지

- 국가인권정책기본계획(NAP)

제1차 국가인권정책기본계획(NAP)에는 성적소수자 관련한 항목으로 “형법상 강간죄 개정 문제에 대한 신중한 검토”, “성적소수자 관련 교육과정 및 교육교재 내용의 수정·보완” 정도만 제시되어 있고, 제2차 국가인권정책기본계획(NAP)에는 교육과정에 대한 내용도 삭제되어 성적 소수자 관련한 항목이 전무한 실정이다. 국가인권정책기본계획 안에 교육, 고용, 재화·용역 서비스, 군대 및 국가기관 등 사회 전반적인 영역에서 성적 소수

67) 『2007-2011 국가인권정책기본계획』, 대한민국 정부, 2007, 207쪽.

68) 이하는 최종보고서의 제4장 성적지향·성별정체성에 따른 차별 개선 방안, 제2절 차별 개선 및 차별 방지 정책 제언을 축약한 것이다.

자 인권 증진을 위한 근본적이고 종합적인 정책이 포함되어야 한다. 성적 소수자 인권 증진을 위한 담당부서를 설치하고 교육부, 고용노동부, 여성가족부, 국가인권위원회 등 관계부처를 아우르는 범정부 차원의 정책이 마련되어야 하며, 구체적인 내용은 다음의 각 절에서 제시한 정책제언들이 포함될 필요가 있다.

- 차별금지법 제정

사회의 전반적인 영역에서 만연한 성적지향, 성별정체성을 이유로 한 차별을 시정하고 방지하기 위해서는 무엇보다 '성적지향, 성별정체성'을 차별금지사유로 명확히 규정한 차별금지법 제정이 필요하다. 특히, 2007년 국가인권위원회의 제정 권고에 따른 차별금지법 입법 논의 과정에서 성적지향이 항목에서 삭제되어 큰 논란이 되었다. 2007년 이후 국제인권조약기구들은 한국 정부에게 성적지향을 포함하는 차별금지법을 입법해야 한다고 여러 차례 권고하였다. 사회권위원회, 여성차별철폐위원회, 아동권리위원회 등의 조약기구들은 성적지향을 차별금지사유로 명시한 포괄적 차별금지법을 신속히 채택할 것을 권고하였고, 여성차별철폐위원회는 특별히 이 차별금지법 입법에 관한 권고사항 이행을 위해 취한 조치를 2년 이내에 서면으로 제출할 것을 요구하였다.⁶⁹⁾ 그리고 2015년 자유권위원회는 성적지향 및 성별정체성이 명시된 포괄적 차별금지법을 입법하도록 권고하였다.

차별로 규율할 사항은 ㉠고용 등의 영역에서 합리적 이유 없이 차별금지사유를 이유로 특정 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제·거부하거나 불리하게 대우하는 행위, ㉡외견상 중립적인 기준을 적용하였으나 특정 개인이나 집단에게 불리한 결과를 초래하는 간접 차별 등 이미 「국가인권위원회법」에서 평등권 침해의 차별행위로 규정하고 있는 사항뿐

69) Committee on Economic, Social and Cultural Rights [CESCR], Consideration of reports submitted by States parties under articles 16 and 17 of the Covenant, Concluding observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Republic of Korea, U.N. Doc. E/C.12/KOR/CO/3, (2)009. 12. 17.); Committee on Elimination of Discrimination against Women [CEDAW], Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Republic of Korea, U.N. Doc. CEDAW/C/KOR/CO/7, (2)011. 7. 29.); Committee on the Rights of the Child [CRC], Consideration of reports submitted by States parties under article 44 of the Convention, Concluding observations: Republic of Korea, U.N. Doc. CRC/C/KOR/CO/3-4, (2)012. 2. 2.), 김지혜, 「성적지향과 성별정체성에 관한 국제인권법 동향과 그 국내적 적용」, <법조> 제61권 제11호, 2012에서 재인용

만 아니라, ㉠차별금지사유를 이유로 특정 개인 및 집단에 대하여 신체적·정신적 고통을 주는 괴롭힘, ㉡차별의 표시·조장 광고 행위 역시 해외 입법례와 한국 현실에 비추어 반드시 포함될 필요가 있다. 한편 어느 하나의 차별금지사유로만으로는 차별이 아닌 것으로 보이나 수 개의 차별금지사유가 복합적으로 작용해서 결국 수 개의 차별금지사유를 동시에 고려하였을 때만 차별로 파악될 수 있는 이른바 ㉢복합 차별 역시 차별로 규정하여 차별 규율의 흠결이 없도록 할 필요가 있다. 차별금지법의 절차법적인 부분인 구제절차는 법의 실효성 확보를 위해서 세심하게 규정할 것이 요구된다. 국가인권위원회에 대한 진정 절차를 통해 1차적으로 구제를 피하고, 국가인권위원회의 권고 등을 이행하지 않을 경우 소송을 지원하며, 차별행위의 중지 등을 명하는 임시조치나 차별행위의 시정을 명하는 적극적 조치를 법원이 할 수 있도록 하고, 악의적인 차별행위의 경우 손해배상액을 일정 비율 이내로 가액할 수 있도록 하여 예방과 실질적 구제를 꾀할 필요가 있다. 이외에도 구제절차와 관련하여 입증책임의 배분, 정보공개 의무 부과, 진정 등을 이유로 한 불이익 처우의 금지 등이 규정될 필요가 있고, 절차적으로 문제가 될 수 있으므로 소송의 절차와 관할, 효과 등에 대하여도 세심하게 규정할 필요가 있다.⁷⁰⁾

- 혼인 및 파트너십 제도 개선

본 연구조사 결과, 성적 소수자들은 동성 간 파트너십 제도의 공백으로 인하여 의료, 금융, 보험, 주택 등 복지제도에서 차별을 경험하는 것으로 나타났다. 따라서 의료, 금융, 보험, 주택 등 복지제도에서 성적지향, 성별정체성을 이유로 한 차별을 해소하기 위하여는 동성 간 파트너십을 제도적으로 인정할 필요가 있다. 혼인·가족제도에서 동성결혼을 인정하거나, 기존의 혼인·가족제도를 넘어 현존하는 다양한 가족 형태를 아우르기 위한 방법으로 프랑스 파스법(PACS)과 같이 혼인과 다른 이성 또는 동성 간의 결합이나 영국의 시민 결합(Civil Union), 독일의 생활동반자관계(Lebenspartnerschaft)와 같은 동반자 또는 반려자 관계를 인정할 필요가 있다.⁷¹⁾ 최근 일본 도쿄의 시부야구와 세타가야구는 ‘결혼에 상당하는 관계’임을 인증하는 증명서를 발급하는 조례를 통과시키고 시행에 들어

70) 이상 한가람·류민희·조혜인, 「성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별 및 그 시정방안」, 법무부, 2012, 218-219p
참고

71) 한가람·류민희·조혜인, 「성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별 및 그 시정방안」, 법무부, 2012, 220p

갔는데 동성 커플이 아파트 입주나 병원 면회 시 가족이 아니라는 이유로 거절당하거나
 곤란을 겪고 있는 것을 근거로, 시부야구는 구민이나 사업자에게 인증서를 가진 동성 커플을
 부부와 동등하게 취급하도록 협력을 요구하고 있다.

- 트랜스젠더 성별변경 제도 및 주민등록번호 제도 개선

본 연구조사 결과, 트랜스젠더들은 신분증명이 필요한 일상적 용무를 수행하는 데 있
 어서 차별을 경험하는 것으로 나타났다. 이러한 차별을 근본적으로 개선하기 위해서는
 개인의 성별 정보가 불필요하게 신분증에 드러나지 않도록 주민등록번호 제도를 개선할
 필요가 있다.

한편, 국가인권위원회는 2008년 대법원장에게 「성전환자의 성별정정허가신청사건 등
 사무처리지침」상의 성별정정허가 요건 중 ‘성기수술’, ‘만 20세 이상일 것’, ‘혼인한 사실
 이 없을 것’, ‘자녀가 없을 것’, ‘반대 성으로서의 삶을 성공적으로 영위할 것’, ‘병역의무를
 이행하였거나 면제 받았을 것’, ‘범죄 또는 탈법행위의 의도나 목적이 없을 것’, ‘신분관계
 에 영향을 미치거나 사회에 부정적인 영향을 주지 아니하여 사회적으로 허용된다고 인정
 될 것’, ‘부모의 동의서를 제출할 것’ 등의 요건에 대해 인권침해 요소가 없도록 개정할
 것과 성전환자에 대한 비밀누설 금지 조항을 신설할 것을 권고하였고, 국회의장에게 성
 전환자의 성별변경에 대한 요건 및 절차를 규정한 특별법을 제정할 것을 권고한 바 있다
 (국가인권위원회 2008.8.25. 06진차525,06진차573 병합 결정).

국제적으로 성별 변경의 요건은 점차 완화되는 추세이다. 최근 한국 법원에서도 성전
 환자에 대한 성별정정허가에 있어서, “단지 외부성기를 구비하지 아니하였다는 이유 하
 나로 그를 가족관계등록부 상 여성으로 묶어 두는 것은 신청인의 인간으로서의 존엄성과
 인간다운 생활을 할 권리 및 행복추구권을 침해하는 것이다.”라고 판시하면서 대법원 결
 정 및 현행 사무처리지침을 해석함에 있어서 외부성기의 형성을 그 요건으로 보고 있지
 않다고 해석하여 성별정정을 허가함이 타당하다고 결정한 바 있다(서울서부지방법원
 2013.11.19.자 2013호파1406 결정).

그러나 대법원의 「성전환자의 성별정정허가신청사건 등 사무처리지침」상의 성별정정
 허가요건은 여전히 국제인권기준이나 외국법과 비교하여 너무 엄격하다. 2015년 자유권
 위원회도 성별정정의 엄격한 요건을 개선할 것을 권고하였다. 특히 ‘만 20세 이상일 것’,

‘혼인한 사실이 없을 것’, ‘자녀가 없을 것’, ‘생식능력이 없을 것’이라는 성별정정 요건은 외국법과 비교하여 트랜스젠더의 인간의 존엄성, 신체완전성, 행복추구권 등을 침해하는 것으로써 시급하게 개선이 필요하다.

(3) 교육·청소년

1) 교육 정책 일반 및 교육 관련 법제도 개선

- ▶ 교육 정책에서의 성적 소수자에 대한 ‘무정책’ 개선; 교육 정책에서의 주요 정책 대상 집단으로 인지
- ▶ 국가인권정책기본계획(NAP), 교육부 및 각 교육청의 학생인권증진기본계획 등에 성적 지향, 성별정체성을 이유로 한 차별 개선을 위한 종합적인 정책 수립·이행
- ▶ 교육 관련 법제도 및 정책에서 성적지향, 성별정체성을 이유로 한 차별금지 명시

2) 교과과정 속으로의 통합

- ▶ 교과과정에 성적 소수자 관련 긍정적 역할모델, 인물, 국제인권조약, 젠더 및 성적 다양성에 대한 내용 반영
- ▶ 교과과정에서 성적 소수자에 대한 편견이나 차별을 조장하는 내용 삭제

3) 교사 양성 교육 및 직무 연수 교육에서 인권교육 실시

- ▶ 교사 양성 교육 및 직무 연수 교육과정에서 정기적으로 성적 소수자 관련 인권교육 실시
- ▶ 학교 내 성적지향 및 성별정체성을 이유로 한 차별과 폭력 방지·대응에 관한 교육 실시

4) 학교 내 차별 및 폭력에 대한 구제절차 및 적극적 예방 조치

- ▶ 학교폭력 예방정책에 성적지향과 성별정체성에 대한 보호 명시
- ▶ 피해 청소년들의 신고·상담 접근성, 비밀보장에 대한 실질적 대책 마련

- ▶ 피해 청소년들이 신뢰할 수 있고 신속하고 효과적인 구제절차 마련
- ▶ 담당 교직원 훈련 강화 및 외부전문기관과 상담·지원체계 구축

5) 학교 내 인권교육 실시

- ▶ 교직원 및 학생, 학부모, 학교운영위원회 등을 대상으로 한 인권교육 정기적으로 실시

6) 교육 과정에서 남/녀 성별 이분법적 제도 및 성역할 고정관념 관행 개선

- ▶ 교육 과정에서 성별 이분법적 제도 및 관행 개선
- ▶ 교육 과정에서 성평등 교육정책 수립·시행

7) 트랜스젠더 학생을 위한 정책 마련

- ▶ 성별정체성을 고려한 교육 정책 개발·시행

(4) 고용

1) 고용차별 영역에서의 주요 정책 대상 집단으로 인지

- ▶ 고용차별 관련 정책 수립 시 성소수자를 주요 정책 대상 집단의 하나로 인지
- ▶ 성적지향·성별정체성을 이유로 한 고용차별 개선을 위한 범부처간 기본정책 수립
- ▶ 여성노동정책, 취업취약계층 지원정책 등의 고용 정책 수립 시 성적지향·성별정체성 요소 포함

2) 성적지향·성별정체성에 따른 고용차별 실태조사

- ▶ 성소수자를 비롯한 전체 노동자를 대상으로 하는 고용차별 실태조사
- ▶ 사업주를 대상으로 하는 기관·기업 내 차별방지정책 현황조사
- ▶ 고용영역 내 성별, 용모·성별표현, 혼인 여부 또는 가족형태 및 가족상황 차별과의 복합차별에 대한 연구 및 실태조사

3) 성적지향·성별정체성에 따른 고용차별 방지 및 구제의 강화

- ▶ 국가인권위원회법, 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 등 현행법에 따른 성적지향·성별정체성 고용차별 방지 및 구제의 실질화
- ▶ 성적지향·성별정체성을 이유로 한 고용차별을 명시적으로 금지한 법률의 제정

4) 직장 내 성적지향·성별정체성 고용평등 증진 가이드라인 개발 및 배포

- ▶ 사업주를 대상으로 한 직장 내 성적지향·성별정체성 고용평등 증진 가이드라인 개발
- ▶ 트랜스젠더 노동자의 직장 내 트랜지션(transition) 지원 가이드라인 개발
- ▶ 가이드라인의 존재와 내용에 관한 적극적인 배포와 홍보

5) 직장 내 성희롱과 괴롭힘의 예방 및 구제

- ▶ 직장 내 성희롱·괴롭힘 예방 교육에 성적지향·성별정체성 관련 내용 포함
- ▶ 성적지향·성별정체성을 이유로 한 직장 내 괴롭힘 구제 방안 마련

6) 다양한 층위의 교육과 홍보

- ▶ 고용 영역에서 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별, 성희롱, 괴롭힘 문제에 대한 대사회적인 교육과 홍보
- ▶ 직장 내 성소수자 차별방지·인권보장에 관한 교육 프로그램의 개발 및 배포

7) 정책 수립·시행·평가 과정에서 성소수자 인권 단체들과의 협력체계 구축

8) 직장 내 성적지향·성별정체성 고용평등 증진 가이드라인

① 모집 및 채용

- ▶ 모집공고에 업무관련성 없는 기준을 제시하지 않을 것
- ▶ 서류전형에서 업무관련성 없는 정보를 요구하지 않을 것

- ▶ 면접전형에서 업무관련성 없는 질문이나 차별적인 발언을 하지 않을 것

② 교육, 배치, 승진

- ▶ (이성간 법률)혼인을 하지 않았다는 이유로 교육, 배치, 승진 등에서 불리하게 대우하는 것은 차별에 해당함을 인지
- ▶ 성별표현이 성별규범에 맞지 않는다는 이유로 교육, 배치, 승진 등에서 불리하게 대우하는 것은 차별에 해당함을 인지
- ▶ 성별에 따른 유니폼을 강요하는 등의 차별적 지침을 폐지
- ▶ 성별중립적(gender-neutral) 화장실과 탈의실을 마련

③ 임금, 임금 외의 금품 지급, 자금의 용자

- ▶ 경조사휴가·간호휴가·경조사비·육아휴직 등 사내 복리후생 혜택, 가족수당·복지수당 등 이성 간 법률혼을 기준으로 지급되는 임금 외의 금품 지급 등과 관련하여 동성 배우자 관계도 지원 대상의 범위에 적극적으로 포함시키는 복지정책 도입

④ 정년, 퇴직, 해고

- ▶ 성적지향·성별정체성을 이유로 정당한 이유 없는 사직권고, 해고를 하는 것은 차별이자 부당해고로서 법적 규제대상임을 인지

⑤ 직장 내 성희롱·괴롭힘

- ▶ 직장 내 성희롱 발생 시 처리절차 및 조치기준에 성소수자에 대한 성희롱을 포함
- ▶ 직장 내 고충처리기구와 절차에 성적지향·성별정체성을 이유로 한 괴롭힘 문제를 포함
- ▶ 성소수자에 대한 직장 내 성희롱·괴롭힘을 예방하기 위한 교육을 적극적으로 실시

⑥ 트랜지션(transition)의 지원

- ▶ 직장 내에서 트랜지션을 거치고자 하는 노동자가 있을 수 있음을 인식하고 차별 방지지침을 마련
- ▶ 직장 내 트랜지션 지원을 위한 매뉴얼 마련 (트랜지션 지원의 의의 및 가이드라인의 구체적인 내용은 다음 장에서 별도로 소개)

⑦ 인권규범 및 정책 전반

- ▶ 기업의 인권규범(윤리규정)에 성적지향·성별정체성에 따른 차별금지, 괴롭힘금지 원칙을 명시하고 적극적으로 교육·홍보
- ▶ 성적지향·성별정체성 이슈를 포함한 차별예방 교육, 다양성 교육 실시
- ▶ 인사 부서의 경우 성소수자 인권 및 차별예방에 관한 심화교육을 의무적으로 연수
- ▶ 성소수자와 비성소수자가 함께 참여하는 다양한 성소수자 지지 그룹을 만들고 유지하도록 적극 권장

⑧ 일본 사례

○ 노무라 그룹(노무라 증권 등)

- 「노무라 그룹 윤리규정」에 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별금지를 명기⁷²⁾
 “12. 인권존중 (a) 노무라 그룹은 인권, 다양성, 다른 가치관을 존중하고 노무라 그룹과 관계를 가지는 모든 사람들에 대해 어떠한 경우에도 경의를 가지고 대한다. 또한 국적, 인종, 민족, 성별, 나이, 종교, 신념, 사회적 신분, 성적지향, 성별정체성, 장애의 유무 등을 이유로 어떠한 차별이나 괴롭힘도 가하지 않는다. (b) 노무라 그룹은 평등한 고용 기회를 제공하고, 노무라 그룹의 임원 및 직원 등에 대하여 최대한의 능력을 발휘할 수 있는 건전한 직장 환경을 구축한다.”
- 다양성과 포용(Diversity & Inclusion) 정책의 일환으로 사내에 ‘LGBT 네트워크’를 설립
- 직원들을 대상으로 ‘LGBT 네트워크’의 정보를 발신

72) <http://www.nomuraholdings.com/jp/company/basic/ethics.html> 참조

- 신입, 경력자 채용 활동 시 다양성과 포용 정책을 추진한다는 메시지를 발신
- 주로 외국계 금융 기관으로 구성된 외부 네트워크인 'LGBT 은행 간 포럼' 활동에 참여

○ 주식회사 시세이도 ○ 소니 주식회사 ○ 주식회사 Diverse ○ 오사카 가스 주식회사 ○ 주요 IT 기업들 ○ 칸사이 학원 등

9) 직장 내 트랜지션(transition) 지원 가이드라인

회사가 직장 내 트랜지션을 지원하지 않는 것은 경우에 따라 직접적인 차별 행위가 될 수 있다. 가령 ▲트랜지션을 이유로 기존의 업무에서 제외시키는 것, ▲법적 성별정정을 완료하였음에도 성별에 따른 편의시설 제공을 거부하는 것, ▲트랜지션 과정에서의 수술 및 회복기간에 휴가제공을 거부하거나 ▲제공하더라도 이를 이유로 승진, 업무 배치에 불이익을 주는 등의 행위는 성별정체성에 대한 차별로서 국가인권위원회법 제2조 제3항에 규정된 평등권 침해의 차별행위에 해당하며, 근로기준법 제6조에 의해서도 금지되는 차별적 처우이다.

해외의 사례들을 참고하여 아래와 같이 직장 내 트랜지션을 지원하기 위한 지침들을 제안하고자 한다. 한 가지 주의할 것은 아래의 내용은 어디까지나 표준적이고 기본적인 지침일 뿐이라는 점이다. 직장 내 트랜지션의 구체적 내용은 ▲개인의 욕구, ▲신체적/경제적 상황, ▲주변인들과의 관계, ▲직장에서의 업무내용, ▲고용형태, ▲직장의 규모, ▲업종 등 구체적인 상황에 따라 다를 수밖에 없고 그에 따라 필요한 트랜지션 지원의 정도도 각각 다르다. 그러므로 무엇보다 전문적인 지원팀을 구성해서 개개인의 상황 및 특성에 맞는 지원책이 마련되어야 할 것이다.

- ① 외모 및 복장 ▶ 성별정체성에 따른 표준적인 규정 적용
- ② 화장실 및 성별 분리된 시설 ▶ 성별정체성에 따른 시설을 이용토록 하되 본인이 원할 시에만 별도의 공간 마련
- ③ 이름과 호칭 ▶ 법적 개명 이전일지라도 본인이 원하는 이름으로 지칭 ▶ 성별중립적인 호칭을 사용하되, 필요한 경우 성별정체성에 따른 호칭 사용

- ④ 업무 및 근무환경 ▶ 당사자가 원하지 않는 한 기존의 업무와 부서를 유지 ▶ 대외적 업무인 경우 당사자가 공개여부를 선택하도록 할 것
- ⑤ 의료적 조치 ▶ 수술 및 회복기간의 정도에 따라 휴가 및 휴직 제공 ▶ 직장 내 의료비 지원 체계 마련
- ⑥ 공식적 기록 ▶ 성별정보 미공개 및 법적 정보 변경 사항의 즉각적인 반영
- ⑦ 커밍아웃 ▶ 커밍아웃의 범위, 시기 등에 있어 본인의 의사를 최대한 존중 ▶ 다른 직원들에 대한 교육 실시
- ⑧ 비밀유지 ▶ 불필요한 소문과 정보의 확산 방지 및 언론 노출에 대한 대비 필요

(5) 재화·용역·시설 등

1) 공공서비스 영역에서의 차별방지 방안 마련

- ▶ 국가·지방자치단체 등이 운영하는 공공시설·공공부지의 대관이나 이용에 관한 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별금지 지침 마련
- ▶ 국민·공공 임대주택의 공급에서 성소수자를 고려한 절차·기준의 마련
- ▶ 성별중립적(gender-neutral) 공중화장실·탈의실 등의 설치

2) 재화·용역 공급자에 대한 차별방지 캠페인 및 가이드라인 제정·배포

- ▶ 재화·용역 공급자들을 대상으로 한 성적지향·성별정체성 차별 방지 가이드라인의 제정
- ▶ 가이드라인의 존재와 내용에 관한 적극적인 배포와 홍보
- ▶ 재화·용역의 공급과 이용에 있어 성적지향·성별정체성에 따른 차별을 방지하는 내용의 캠페인 지속

3) 한국소비자원의 적극적인 역할 탐색

- ▶ 한국소비자원의 연구·피해구제·교육·홍보 기능에 있어 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별 방지를 위한 내용 포함

4) 성소수자에 대한 재화·용역의 이용·공급에 관한 정보의 수집 및 연구

- ▶ 다양한 재화·용역의 이용·공급에 관한 실증적 연구 추진
- ▶ 정보의 수집·조사를 통한 구체적 차별방지 방안 모색

(6) 의료/보건

1) 성적지향·성별정체성 관련 건강 및 보건의료 서비스 정책 연구

- ▶ 성적지향·성별정체성 관련 건강 실태 및 성소수자의 보건의료 욕구 조사
- ▶ 보건의료 서비스 영역에서 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별 방지를 위한 정책 연구 실시
- ▶ 전반적 보건의료 실태 조사 및 정책연구에 있어서 성적지향·성별정체성 요소 고려
- ▶ 정책 연구에 있어 성소수자의 경험과 관점을 반영

2) 성적지향·성별정체성 관련 보건의료 가이드라인의 제정·배포

- ▶ 의료인 등 보건의료 서비스 제공자에 대한 지침 제공
- ▶ 다양한 가이드라인을 통한 성적지향·성별정체성에 관한 정보 제공

3) 보건의료 서비스에 관한 제도 개선

- ▶ 성전환과 관련한 의료적 조치에 국민건강보험 적용
- ▶ 동성 파트너(배우자) 및 동성 커플 양육 아동에 대한 국민건강보험 피부양자 범위 확대
- ▶ 의료결정권의 보조적 행사, 간병 및 면회 등에 있어 성소수자 가족구성원에 대한 가족으로서의 권리 보장

4) 보건의료 서비스 제공자에 대한 성적지향·성별정체성 관련 교육의 필수화

- ▶ 의료인 양성 과정 및 보수교육에서 성적지향·성별정체성 관련 지식과 정보 제공
- ▶ 의학교육과정에서 성적지향·성별정체성 요소를 고려한 의학지식의 생성 및 교육
- ▶ 보건의료 서비스 제공자에 대한 성적지향·성별정체성 관련 인권교육 의무화

(7) 군대 등 국가기관

1) 군대

- ① 균형법상 ‘추행’죄의 폐지
- ② 「부대관리훈령」 중 “동성애자 병사의 복무”의 개정 및 실효성 확보
- ③ 성적지향·성별정체성 관련 인권교육 및 간부용 지침서 발행·배포

2) 행정기관

- ▶ 공무원에 대한 인권교육 정례화 및 인권행정 가이드라인 마련

3) 형사·사법기관 및 절차

- ▶ 형사·사법기관 공무원 직무연수에서 성적 소수자 관련 인권교육 강화
- ▶ 각 경찰서, 검찰청, 법원에 성적 소수자 연락담당관 지정 및 교육훈련 제공

4) 교도소 등 수감시설

- ▶ 트랜스젠더 수용자에 대한 처우에 관한 가이드라인 마련
- ▶ 교정 공무원 직무연수에서 성적 소수자 관련 인권교육 강화

(8) 표현의 자유와 혐오발언

1) 성적 소수자 표현의 자유 보장

- ▶ 성적 소수자 관련 표현물 규제에 대한 차별적 법제도 및 관행 개선

- ▶ 온라인 상 성적 소수자 관련 표현물 규제 실태 조사
- ▶ 정보통신서비스제공자의 규제 관행 개선 권고
- ▶ 청소년의 성적 소수자 관련 정보에 대한 접근권 보장

2) 성적 소수자의 집회·결사의 자유 보장

- ▶ 성적 소수자 관련 행사의 평화로운 개최 보장, 사인으로부터의 혐오 발언 등 차별 및 괴롭힘으로부터 보호, 방해자에 대한 철저한 수사·기소
- ▶ 성적 소수자 관련 단체 결사의 자유의 보장

3) 혐오발언(hate speech)에 대한 통합적인 대책

- ▶ 성적 소수자에 대한 편견과 불관용의 근원에 근본적으로 대응할 포괄적이고 긍정적 정책 조치의 실행
- ▶ 국제인권규약 상 성적 소수자에 대한 차별, 증오, 폭력에의 선동을 구성하는 수준의 혐오 조장을 금지하는 일관된 법적 틀거리 마련

4. 결론⁷³⁾

이 연구는 한국사회에서 성적지향 및 성별정체성에 따른 차별의 현실을 성적 소수자 당사자들의 경험을 드러내고, 이를 바탕으로 정책적 대안을 모색해보고자 하였다. 나아가 성소수자 인권 증진을 위한 국가차별시정기구의 장기적인 전망을 수립하기 위한 기초 자료를 마련하고자 하였다.

설문조사, 문헌연구를 통해 자료를 수집하고 전문가 자문을 거쳐 내용을 보완하였다. 차별 실태를 파악하기 위한 설문조사로 첫째, 교육 및 학교 영역에서의 차별 실태는 별도로 연구되어야 할 필요성이 있어 청소년 성소수자를 대상으로 온라인 설문조사를 실시하고 200명의 응답자를 선정하여 분석했다. 둘째, 학교 내 차별 상황에 대한 적절한 정

73) 이하는 최종보고서의 제5장 결론을 인용하였다.

책 대안을 모색하기 위해 학교 내 중요한 주변인으로서 교사 100명에 대해 온라인 설문을 통한 인식조사를 실시했다. 셋째, 고용, 재화·용역시설의 공급 및 이용, 국가기관, 미디어 등의 영역에서의 차별은 성적 소수자 성인을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하고 948명의 응답자를 선정하여 분석했다. 실태조사 결과와 함께 국내외 관련 법제도 현황과 해외 인권프로그램 사례에 대한 문헌연구를 바탕으로 정책적 대안을 제시하였다.

실태조사 결과, 상당수의 성적 소수자 청소년이 성적 소수자라는 이유로 교사나 다른 학생으로부터 괴롭힘을 당하거나 ‘이반 검열’ 및 징계와 같은 적극적인 차별 정책을 경험한 것으로 나타났다. 이러한 경험은 스트레스, 우울증이나 교우 관계 악화, 학습 의욕 저하로 이어지고 있다. 그러나 성적 소수자 학생의 존재 및 성적 소수자 학생이 경험하는 괴롭힘 또는 차별에 대한 교사들의 인지도는 매우 낮다. 성적 소수자 상담 경험이나 관련 교육을 받은 경험 역시 모든 교사 집단에서 낮게 나타났다. 성적 소수자 청소년은 교사에 대한 불신때문에 문제를 겪더라도 교사에게 도움을 요청하지 않는 반면, 교사들 상당수가 성적 소수자 학생에 대한 지원이 필요하다고 인식하고 있었다. 그러나 이러한 교사들의 인식은 ‘성적 소수자에 대한 존중과 보호’차원에서 뿐만 아니라 ‘문제 학생에 대한 지도’가 필요하다는 관점이 혼재되어 있는 것으로 보여, 교육현장에서 견지해야 할 성적 소수자 인권에 대한 기본적인 태도와 학교 및 교사의 역할을 정립할 필요가 있다.

한국의 고용시장과 직장은 성적 소수자들이 자신의 정체성을 철저히 숨겨야만 하는 공간으로 그려져, 정체성이 드러날 것을 우려한 자발적인 구직 포기 및 직장 (비)선택의 경향이 두드러지게 나타났다. 성별에 맞지 않는다고 여겨지는 외향과 태도, 비혼 상태이기 때문에 발생하는 업무배치 및 평가, 승진, 교육 기회의 차별이 발생하고 있으나 이에 대한 개선을 요구하는 일은 거의 불가능하다. 정체성을 숨기기 위한 일상적인 노력과 누구에게도 말할 수 없는 차별은 심각한 정신적 스트레스, 직장만족도나 생산성의 저하로 이어지고 있다. 정체성을 의심받거나, 정체성이 알려지게 되어 해고나 권고사직을 당했다는 응답자의 비율도 적지 않았다. 특히, 트랜스젠더는 고용시장에서의 차별과 괴롭힘에 매우 취약한 집단으로 나타났다. 또, 성전환을 위한 의료조치와 같은 트랜지션(이행) 과정에서 경제활동을 병행하기 어렵고 성별정정 이후 신분의 변동으로 인해 경력 단절을 경험하고 있다.

편견과 혐오로 인한 재화·용역시설 이용상의 장벽도 존재한다. 의료기관 이용시 의료

인 및 직원의 무지, 편견, 혐오에 기반한 차별이 많이 발생하고 있다. 특히 산부인과, 비뇨기과, 정신과, 성전환 관련 의료조치를 시행하는 의료기관 등 정체성과 관련된 문진이 이뤄지는 영역에서 많이 일어난다. 다양한 성별표현을 가진 성적 소수자들은 공중화장실과 같은 성별분리공간 이용 시 다른 이용자들로부터 모욕적 발언이나 물리적 폭력을 경험하고 있으며, 이러한 괴롭힘을 우려하여 이용을 포기한 경험도 두드러지게 나타났다. 대학 등 성인교육기관에서 성적 소수자들은 수업, 학생자치활동 등에서 모욕적 발언이나 비난과 괴롭힘을 경험하고 있다. 정체성이 알려질 경우 원치않는 상담을 강요당하거나, 기숙사에서 따돌림을 당하기도 한다.

국가기관에 의한 차별과 인권침해가 발생하더라도 구제받기 어려운 상황이다. 군 복무 중 보호관심사병으로 지정되거나 심각한 성폭력을 당하는 등 동성에 정체성이나 남성답지 않은 면모를 약점으로 심각한 낙인찍기와 괴롭힘을 겪고 있는 것으로 나타났다. 교도소, 형사절차, 사법절차 등에 관한 경험을 가지고 있는 성적 소수자 중 다수가 교도관, 경찰, 검찰, 판사로부터 성적 소수자 정체성을 비정상화하는 등 모욕적인 발언을 경험했으며, 범죄 혐의가 강화되거나 피해 사실을 인정받지 못하는 등 불공정한 대우를 경험했다.

해외와 비교하여 보았을 때, 국내에서 성적지향성별정체성을 이유로 한 차별을 방지하기 위한 제도적 방안의 마련은 미흡한 수준이다. 그나마 국내에 마련된 규정들에 대해서도 수사기관이나 교육기관, 군대 등의 일선에서는 생소하게 여겨질 만큼 실효성이 떨어지는 것이 현실이다. 차별이 발생할 수 있는 생활 전반을 아우르면서 보다 실질적으로 차별을 방지하기 위해서는, 국가인권정책기본계획, 차별금지법 등 포괄적인 제도의 마련에서부터 각 영역에서의 구체적이고 적극적인 차별 방지 방안 마련을 모색할 필요가 있다.

교육 영역에서는 교육부, 교육청, 학부모 등 학교운영위원회, 관련 인권교육단체 등 시민사회 등의 주체들의 역할과 참여 속에서 성적 소수자 학생을 위한 교육 정책, 교육 과정 및 인권 교육, 교사 훈련, 차별 구제 및 예방책, 성별 고정관념의 문화를 변화시키는 것 등에 걸친 통합적인 접근이 필요하다. 고용 영역에서는 ‘고용차별’의 주요 정책 대상 집단으로 성적 소수자를 인지하고 국가인권위원회와 고용노동부의 연계 속에 지원 및 정책을 수립할 필요가 있다. 고용 차별 방지 및 구제 절차를 강화하고 직장 내 문화를 개선할 수 있도록 해외 입법 및 정책 사례를 참고하여 직장 내 성적지향성별정체성 고용 평등 증진 가이드라인을 제공, 홍보하고 감독할 것이 요구된다.

국가기관에 의해 발생하는 차별 및 인권침해는 시급히 개선되어야 한다. 군대, 경찰, 검찰 등에 걸쳐 간부 및 관리자를 우선으로 차별적 관행 및 제도에 대해 검토·개선책을 도출하고, 인권 교육을 시행해야한다. 각 기관에 성적 소수자 전담 연락담당관 등을 지정하여 당사자들이 도움을 받을 수 있도록 해야한다. 또한, 국가 및 지방자치단체 차원에서 성적 소수자가 공공시설과 공공정책에 접근하는 데 존재하는 장벽을 낮추기 위한 거버넌스를 구축해야한다. 특히 보건의료서비스 제공에 관한 가이드라인을 만들고 의료기관을 관리·감독할 수 있도록 해야한다. 성적 소수자가 사회구성원으로 편견없이 받아들여질 수 있도록 인식 개선 사업을 지속적으로 시행할 책임 역시 요구된다.

〈성적 지향·성별 정체성에 따른 차별 실태조사〉 결과발표 토론회

토론



교육분야 토론편 (역사는 진화한다)



Ⅱ 윤명화 (서울시교육청 학생인권옹호관)

학교 내에서의 괴롭힘, 제도화된 차별 심각하나 보호 정책 부재관련

상당수의 성적 소수자 청소년이 성적 소수자라는 이유로 교사나 다른 학생으로부터 괴롭힘을 당하거나 ‘이반 검열’ 및 징계와 같은 적극적인 차별 정책을 경험한 것으로 나타났다. 이러한 경험은 스트레스, 우울증이나 교우 관계 악화, 학습 의욕 저하로 이어지고 있다. 그러나 성적 소수자 학생의 존재 및 성적 소수자 학생이 경험하는 괴롭힘 또는 차별에 대한 교사들의 인지도는 매우 낮다. 성적 소수자 상담 경험이나 관련 교육을 받은 경험 역시 모든 교사 집단에서 낮게 나타났다. 성적 소수자 청소년은 교사에 대한 불신 때문에 문제를 겪더라도 교사에게 도움을 요청하지 않는 반면, 교사들 상당수가 성적 소수자 학생에 대한 지원이 필요하다고 인식하고 있었다. 그러나 이러한 교사들의 인식은 . ‘성적 소수자에 대한 존중과 보호’차원에서 뿐만 아니라 ‘문제 학생에 대한 지도’가 필요하다는 관점이 혼재되어 있는 것으로 보여, 교육현장에서 견지해야 할 성적 소수자 인권에 대한 기본적인 태도와 학교 및 교사의 역할을 정립할 필요가 있다.

1. 친구들에 왕따 당한 성소수자들

“선생님, 왜 우릴 더럽다 했나요?”

편지마다 교사가 안긴 깊은 상처 말도 못하게 해 결국 자퇴하거나 동성애자에 ‘에이즈 환자’ 누명도 “옹호 어렵다면 최소한 왜곡 말기를”

서울 동작구의 한 중학교를 졸업한 Γ군은 ‘조금 다른’ 소년이었다. 또래 남자아이들처럼 운동장을 뛰어다니기보다 십자수를 하거나 도서관에서 책 읽는 것을 좋아했다. 50대 영어교사는 소년을 ‘시시’(Sissy)라고 불렀다. ‘계집애 같은 남자애’라는 뜻이다. “시시, 불결해. 닿으면 살이 썩을 거야.” 아이들은 길길거리며 교사를 따라했다. Γ군은 두려움 속에 3년을 보냈다.

성정체성을 알아가는 10대들에게 학교는 은신처가 아니다. 전전공공하는 먹잇감 같은 그들에게 학교는 사냥터에 가깝다. 특히 교사의 태도는 또래들에게 준거가 된다는 점에서 막강한 영향력이 있다. 올해 초 ‘성소수자차별반대 무지개행동’(무지개행동)의 청소년 성소수자 인권연구 모임인 ‘이반스쿨’이 발표한 ‘서울 성소수자 학생 인권실태조사’ 결과를 보면, 응답자 255명 가운데 23.1%는 ‘가장 심하게 차별을 느끼게 하는 대상’으로 교사를 꼽았다.

성소수자들이 학교를 바꿔보겠다고 직접 펜을 들었다. 절망을 안겨줬던 모교의 교사들에게 솔직한 고백과 당부를 담은 편지를 보냈다. 이반스쿨은 6월1일부터 한달여간 성소수자들이 졸업한 학교의 교사와 후배들에게 쓴 편지를 모아 서울시내 전 고등학교에 전달하는 ‘모교에 보내는 편지’ 사업을 펼쳤다고 21일 밝혔다. ‘모교에 보내는 편지’는 영국의 동성애자 인권단체 ‘스톤월’이 학교를 변화시키는 프로젝트로 기획해 긍정적인 효과를 거둔 바 있다.

편지들에 새겨진 상흔은 깊다. “동성애는 퇴학인 거 알지? 더럽게 그게 뭐하는 거야?” 선생님은 웃으면서 말씀하셨습니다. 왜 더럽다는 건지, 전 잘 모르겠습니다. 왜 숨으라고 강요하는지도요.” 자신을 동성애자라고 밝힌 한 고등학생은 재학중인 학교의 교사들에게 보낸 편지에서 물었다. 이 학생은 “동성애자임이 드러난 한 선배는 ‘저런 애랑은 말도 섞지 말라’는 어느 교사의 말에 친구들과로부터도 왕따를 당했고 결국 자퇴서를 냈다”고 적었다.

정체성에 대해 진지한 상담이 필요한 때에 성소수자들은 교사들의 무지에 되레 더 큰 상처를 받는다. 광주시 소재 고등학교를 졸업한 한 여성은 “교내에서 성정체성을 밝힌 뒤 나를 상담하던 치료사는 내가 에이즈(AIDS·후천성면역결핍증)에 걸려 몸이 아픈 거라며 기도원으로 보냈다”고 고백했다. 그는 에이즈에 걸린 것도, 다른 어떤 병에 걸린 것도 아니었다. 다른 여자아이를 좋아했을 뿐이다. 편지를 보내온 60여명의 성소수자들은

“성소수자들은 정신질환 환자가 아니다. 동성애를 옹호하기 어렵다면, 적어도 왜곡된 시각으로 교육하진 않았으면 좋겠다”고 입을 모았다.

이반스쿨은 편지를 1만3000여장 복사해 지난 9일 서울시내 공·사립학교 교사 등에게 우편으로 부쳤다. ‘나는 성소수자 학생을 지지합니다’ 등의 글귀가 적힌 무지개색 스티커와 ‘성소수자 학생을 위한 가이드라인’을 담은 홍보책자도 보냈다.

오김현주 무지개행동 활동가는 “서울학생인권조례 시행 2년째이지만 여전히 학교 현장에서 실질적 변화는 나타나지 않고 있다. 선생님의 태도야말로 변화를 위해 가장 중요한 동력인 만큼 편지를 읽고 자발적인 변화를 만들어가길 기대한다”고 말했다.

엄지원 기자 umkija@hani.co.kr

2. 학교 내 성소수자 학생 네트워크를 꿈꾸며/토리

2012년 학생인권조례 원안통과를 위한 농성과 투쟁을 마무리한 후, 제정된 학생인권조례를 최대한 활용하기 위해 ‘이반스쿨’이란 팀을 꾸렸다. 이 팀은 서울시 학교 내 성소수자 차별 실태에 관한 설문조사 <2012년 서울시 성소수자학생인권실태조사>와 <동성애혐오성 괴롭힘 없는 학교를 만들기 위한 교육정책> 번역 작업을 진행했다. 그 중 <2012년 서울시 성소수자학생인권실태조사>는 여러 차례 신문에 기사화 되었고, 관련 토론회도 개최한 바 있다.(한겨레, 2013년 7월 21일, 친구들에 왕따 당한 성소수자들 “선생님, 왜 우릴 더럽다 했나요?”http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/596540.html 참고) 학교 내 성소수자 학생 차별 현황을 제대로 파악하기 위해서는 외국처럼 학교 및 정부, 전문가의 협조를 받아 대규모로 조사를 진행해야 할 필요가 있지만, 아직 조그마한 모임에 불과한 이반스쿨로서는 부족할 수밖에 없는 일이다.

관련 기사나 토론회에서는 별반 다루지 않았지만 설문조사 결과를 정리하면서 개인적으로 고민이 들 수밖에 없었던 부분이 있었다. 통계적으로 학교 내 아는 성소수자가 있는 경우 자신의 성적 지향/성별 정체성 관련 개인정보가 알려질 위험이 더 크다고 여기고 실제 비슷한 직간접 경험을 한 경우가 많다고 나타난 부분이었다. 이는 학교 내 알고

지내는 성소수자가 아웃팅 당하거나 등의 경험을 겪게 되는 경우가 많기 때문일 수도, 자신의 성적 지향/성별 정체성이 학교 내 같은 성소수자를 통해 알려질까 두려워하기 때문일 수도 있다. 한편으로는 학교 안에서 성소수자 존재가 점차 가시화되면서 차별이나 두려움 또한 보다 모습을 드러내게 된다고도 볼 수 있다.

좀 더 자세한 후속 조사를 해 볼 필요는 있겠지만, 유의하면서 해석해야 할 부분은 성소수자 학생들이, 이는 성소수자가 학교에 있다 하더라도, 학교 안에서는 전혀 네트워크를 가질 수 없는 부분이 아닐까 한다. 성소수자 학생들은 현재 학교 안에서 같은 성소수자를 통해서 서로 힘이 되는 네트워크를 가질 수 없고 설사 힘이 되는 네트워크를 가진다고 해도 그건 학교 밖에서 가질 수밖에 없다. 네트워크를 가질 수 없는 상태에서 성소수자 학생들은 설사 같은 성소수자가 학교 안에 있음을 안다 하더라도 서로 힘이 되기 어렵고, 도리어 두려운 타인으로 여길 가능성이 높다. 보통 학교 내 성소수자 차별 반대 정책이 가지는 목표 중 하나가 학교 내에서 안전하게 커밍아웃을 할 수 있도록 하는 것이라 하고, 이를 위해서는 주변의 도움이 절실하다고 한다. 그러나 성소수자 학생들이 고립된 개인으로 남을 때에는 더욱 그 목표는 성취하기 어렵다.

학교 다닐 때 나는 내 주변에 이는 동성애자 한 명이라도 있었으면 하는 바램이 컸다. 커뮤니티 존재를 알지 못했던 그 때는 나 혼자 고립과 두려움의 느낌들을 감당해야 하는 고통이 있다. 지금 청소년들은 정보 덕분이든 다른 경로 덕분이든 이미 ‘나 혼자’는 아니라는 것은 안다. 그러나 그렇다고 학교 안에서 네트워크를 형성할 수 있는 것도 아니고 도리어 아웃팅에 대한 두려움만 커지고 있는 상황이다. 그 어느 때보다 학교 안에서 성소수자 학생들에게 힘이 되는 관계와 네트워크가 절실하다.

3. 반기문 총장, 한국 성소수자 차별, 반대

반 사무총장은 서문에서 “성적지향이나 성별정체성 때문에 폭력과 차별 속에서 고통받는 사람들이 어느 곳에나 있다”라며 “심지어 안전해야 마땅할 학교나 교육기관 등에서조차

차도, 학생들과 교사들이 동성애혐오로 인한 폭력과 괴롭힘을 당하고 있다”라고 전했다.

반 사무총장은 “이 끔찍한 인권침해 때문에 레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더 (LGBT) 등 기존의 성 규범에는 들어맞지 않는 학생들이 정신적, 육체적 건강을 잃게 된다”라며 “이는 세계인권선언에 담겨 있는 ‘양질의 교육을 받을 권리’를 침해하는 것”이라고 지적했다.

반 사무총장은 “이 책에서는 교육현장에서 일어나는 폭력과 괴롭힘을 예방하고 해결할 수 있는 정책과 개입방안들이 이미 많은 나라에 존재하고 있음을 알려주어 그동안 부족했던 부분을 채워주고 있다”라면서 “이 책의 여러 사례들이 동성애혐오성 괴롭힘을 없애기 위한 활동의 틀을 제공해 줄 수 있을 것”이라고 소개했다.

반 사무총장은 특히 “관용의 분위기를 만들어야 할 국가 기관이 오히려 문제의 한 부분이 되는 경우가 너무나 많다”라면서 “저의 모국, 대한민국에서도 마찬가지로 동성애는 대개 금기시되고 있다”라고 꼬집었다.

이어 반 사무총장은 “레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더 청소년들은 자유롭고 평등하며, 온전한 존엄성과 권리를 가지고 태어난 사람들이며, 보호와 존중을 받아야 마땅하다”라는 말로 서문을 마무리했다.

이에 대해 성소수자차별반대 무지개 행동은 “반 사무총장이 한국의 성소수자를 위해 직접 메시지를 보낸 것은 처음”이라며 “이러한 메시지는 최근 우리나라의 교육정책가와 입법자들에 대해 시사하는 바가 크다”라면서 환영한다고 밝혔다.

스코틀랜드는 성소수자 평등에서 유럽에서 가장 진보적이라는 소리를 최근 들었다. 스코틀랜드와 영국이 성소수자 권리를 두고 씨름하는 방식과 한국의 방식에는 상당한 차이가 있다.

올해 초 한국 정부는 성소수자와 동성애에 관한 교육을 가로막는 새로운 ‘성교육 표준안’을 발표했다. 이것은 완전히 잘못된 정책이다. 한국은 대신 영국 고등학교의 동성애자

교감인 린드세이 스키너의 사례를 유심히 볼 필요가 있다. 스키너는 “학교 내에 동성애자 선생님이 있다는 것은 다양성을 논의하고 동성애혐오증에 관해 이야기할 때 매우 귀중하다”고 말했다. 그가 옳다

4. “서울대 총학생회장으로 단독 출마한 후보자가 선거운동 과정에서 ‘커밍아웃’-모두의 삶이 아름답다고 인정되는 사회바란다”

(성소수자가 스스로 자신의 성정체성을 드러내는 행위)을 선언해 주목을 받고 있는 서울대 58대 총학생회장 선거에 단독 출마한 ‘디테일’ 선본의 정후보 김보미(22·소비자아동학부)후보는 “내가 나로 존재할 수 있는 공간, 모두의 삶이 그 자체로 아름답다고 인정되는 사회”를 바란다”며 커밍아웃에 나선 이유를 밝혔다.

5일 오후 7시께 서울대에서 열린 선거운동본부 공동정책간담회에 참석해 “사람들이 가진 자신의 모습 그대로를 긍정하며 사랑하며 당당하게 살 수 있는 세상이었으면 좋겠다”며 “레즈비언(여성 동성애자)이다”라고 커밍아웃을 선언했다.

김씨는 이 자리에서 밝힌 발표문을 통해 “(그동안)친구들과 함께 하면서 저는 완전히 ‘제 자신’으로 존재할 수 없었다. 사회적으로 이슈가 되는 성소수자에 관한 이야기를 하면서도 저는 제 얼굴을 가질 수 없다”며 “우리가 성적지향과 성별정체성을 불문하고 힘을 모아 일해 나가는 동료라는 점을 확인하고 싶다”고 했다. 커밍아웃을 하는 이유에 대해서는 “저를 시작으로 모든 서울대 학우들이 본인이 속한 공간과 공동체에서 자신의 목소리와 얼굴을 가질 수 있기를 희망한다”고 밝혔다.

김씨는 57대 총학생회에서 부총학생회장으로 활동을 했으며, 현재는 이번 총학생회장 선거 출마를 위해 사퇴를 한 상태다. 서울대의 총학생회장 선거는 오는 16일부터 나흘

동안 진행된다. 아래는 김 후보자가 공개한 발표문 전문.

열심히 사는 평범한 사람들이 괴로워하지 않는 세상이었으면 좋겠습니다.

‘정상성’이라는 틀에 자신을 억지로 맞추지 않아도 되는 세상이었으면 좋겠습니다.

사람들이 가진 자신의 모습 그대로를 긍정하고 사랑하며 당당하게 살 수 있는 세상이었으면 좋겠습니다.

그래서 말씀드리고자 합니다.

저는 레즈비언입니다.

대학 생활 4년 동안, 인간 김보미는 기정사실처럼 이성애자가 되었습니다. 남자친구가 있느냐, 네가 못생겨서 남자친구가 없는 것이다, 네가 그런 쪽에 능력이 없나보다. 술자리에서 어렵지 않게 들었던 말들입니다. ‘당연히 이성애자일 것이다’는 전제에서 파생된 이러한 질문에 저는 어떠한 답변도 할 수 없었습니다. 그 자리에서 내놓을 수 있는 거짓 아닌 답변이 정말로 없었기 때문입니다. 제 대학 생활은, 글썄요, 한 반 정도 진실이었던 것 같습니다.

개인의 성적지향은 사적 영역의 이야기일지도 모릅니다. 굳이 선거 출마를 결심하며 하지 않아도 될 이야기일지도 모릅니다. 그러나 학교생활에서 성적지향은 필연적으로 언급될 수밖에 없으며 언급될 때마다 사실 그대로 이야기하기가 어렵습니다. 친구들과 함께 하면서 저는 완전히 ‘제 자신’으로 존재할 수 없었습니다. 사회적으로 이슈가 되는 성소수자에 관한 이야기를 하면서도 저는 제 얼굴을 가질 수 없었습니다. 그저 게이 친구가 많아 그런 이슈에 관심을 갖는 이성애자로 존재할 뿐이었습니다.

어느 순간부터 ‘이렇게는 못 살겠다’는 생각에 주변 친구들에게 하나 둘씩 커밍아웃을

하기 시작했습니다. 저는 친구 복이 많은 사람이라는 생각을 하게 되었습니다. 제 친구들은 저의 성적지향에 대하여 부정적이기보다는 긍정적으로 반응해주었습니다. 나름대로 성공적인 커밍아웃이었죠. 그런데 거기서 그치지 않고, 신기하게도 제 친구들과 주변의 분위기가 바뀌어갔습니다. 자연스럽게 소수자 이슈에 대해 이야기하는 모습과, 자기도 사실 성소수자라며 커밍아웃을 하는 친구들의 모습, 그리고 커밍아웃을 통해 그 전보다도 더 쾌활하게 생활하는 친구들을 보았습니다.

개인적 계기로 커밍아웃을 하면서 주변 사람들의 변화를 확인할 수 있었습니다. 그들과 저는 함께 자신의 삶과 관점이 바뀌는 경험을 하였고, 이는 정말 뜻 깊은 경험이었습니다. 제가 총학생회장으로서 학교에 불러오고 싶은 변화 또한 이 경험과 맞닿아있습니다. 얼마 전 커밍아웃한 애플의 CEO 팀 쿡의 말처럼, 성적지향을 사적 영역의 문제로 두기를 포기함으로써 우리들의 삶을 바꿀 수 있다면, 저는 포기할 가치가 있다고 생각합니다.

성적지향은 사람을 구성하는 다양한 요소 중 하나입니다. 저는 레즈비언이지만, 여전히 회라면 정신을 못 차리고, 노래방에 가면 마이크를 놓지 않으며, 집에 들어가는 길에 사람들과 맥주 한 잔 하기를 좋아합니다. 제 좌우명은 변함없이 ‘언젠가 해야 할 일이면 지금하고, 누군가 해야 할 일이면 내가 하자’이며, 어제와 마찬가지로 오늘의 김보미도 ‘내가 한 말은 행동으로 책임질 수 있어야 한다’는 인생철학을 갖고 있습니다. 디테일 선본의 정후보 김보미가 레즈비언이라는 사실은 김보미가 가진 요소 중 단지 하나의 요소일 뿐입니다. 제가 믿는 바, 제가 부총학생회장으로서 해온 일들, 그리고 앞으로 제가 하고 싶은 일들은 달라지지 않을 것입니다.

오늘 저는 레즈비언이라고 커밍아웃합니다. 그러나 커밍아웃 한다고 한들, 달라지는 것은 아무 것도 없습니다. 여전히 서울대학교 학생사회는 시급한 문제와 산재한 안전을 해결해야만 합니다. 저는 단지 우리가 성적지향과 성별정체성을 불문하고 힘을 모아 일해 나가는 동료라는 점, 이 사실을 확인하고 싶습니다.

저를 시작으로 모든 서울대학교 학우들이 본인이 속한 공간과 공동체에서 자신의 목소

리와 얼굴을 가질 수 있기를 희망합니다. ‘내가 나로 존재할 수 있는 공간, 모두의 삶이 그 자체로 아름답다고 인정되는 사회.’ 이것이 제가 바라는 이 학교의 모습이자 방향성이며, 오늘 출마와 함께 여러분께 커밍아웃을 하는 이유입니다.

제58대 서울대학교 총학생회 선거에 출마한 디테일 선본의 이번 슬로건은 ‘다양성을 향한 하나의 움직임’입니다. 각자 고유의 색깔을 가진 사람들이 서로의 차이를 이해할 수 있는 학생사회를 만들기 위해, 서로의 다름을 인정하되 뜻을 함께 하는 하나의 움직임.

저는 이 움직임을 여러분들과 함께하고 싶습니다.

감사합니다.

출처 서울대저널
최우리 기자 ecwoori@hani.co.kr

고용분야 토론문 (인권으로서의 성소수자 가시성)



■ 김지혜 (강릉원주대 다문화학과 교수)

먼저 <성적지향·성별정체성에 따른 차별 실태조사>를 수행하신 연구진과, 이 조사가 이루어지도록 지원하고 그 결과를 나누는 이 자리를 마련하신 국가인권위원회에 감사와 감사를 드린다. 이미 많은 나라에서 성소수자에 대한 차별금지가 사회제도적으로 정착된 것을 생각하면 다소 늦은 감이 없지 않지만, 이제 우리나라에서도 소중한 사회구성원의 하나이자 갖은 인권침해 피해의 대상이 되는 소수자 집단인 성소수자에 대해 국가가 진지하게 관심을 가지겠다는 의지의 실천으로서 이 연구가 중요한 의미를 가진다고 생각된다. 이 토론문에서는 이번 조사결과 가운데 두드러진 현상으로 성소수자의 ‘비가시성(invisibility)’에 주목하며, 이를 초점으로 논의하고자 한다.

1. 성소수자의 ‘비가시성’에 주목해야 하는 이유

이번 조사결과에서 주목해야 할 가장 중요한 ‘차별실태’ 중 하나는 성소수자의 비가시성이라고 생각한다. 이 조사에 성소수자 성인 948명, 청소년 200명 등 많은 성소수자들이 참여하여 목소리를 내고 있지만, 조사결과를 살펴보면 정작 이들은 자신의 주변에 이러한 사실을 밝히지 않고 있음이 드러난다. 청소년의 경우 엄마에게 13.5%, 아빠에게 4.5%, 담임교사에게 7.5%만이 자신이 성적 소수자임을 알렸고, 부모나 형제자매, 교사나 친구 등 그 누구에게도 알리지 않은 경우도 13%나 되었다.¹⁾ 직장인의 경우 동성애/양성애자 등의 69.5%가 직장 동료 아무에게도, 트랜스젠더의 80.9%가 직장 동료 어느 누구에게도 또는 거의 대부분에게 정체성을 밝히지 않았다.²⁾

1) 장서연 등, 성적지향·성별정체성에 따른 차별 실태조사, 국가인권위원회, 2014, 16쪽 참조.

물론 누군가를 좋아하고 사랑하는 문제인 성적지향과, 자신의 성별을 어떻게 인식하는지의 문제인 성별정체성이 지극히 개인적인 사생활의 영역이므로, 이를 타인에게 밝힐 것인지 아닌지는 순전히 개인의 선택이 되어야 한다고 말할 수 있다. 따라서 커밍아웃을 하지 않은 것 자체가 문제라고 할 수는 없을 것이다. 그럼에도 불구하고, 평범한 인간의 삶을 곰곰이 돌아보면, 누군가를 만나 사랑을 하고 삶을 계획하는 과정에서 우리는 끊임 없이 다른 누군가와 이야기를 나누고 조언을 듣는다는 것을 안다. 또한, 자신이 어느 성별집단에 소속되는지의 문제는, 사회생활의 모든 측면에서 자신을 어떻게 드러내어야 하는지의 문제로 환원되는 너무나 일상적이면서도 결정적인 삶의 부분이 된다.

그러므로 개인의 성적지향과 성별정체성이 어떤 인간의 삶에서 그 누구도 모르는 사적 영역에 비밀스럽게 감추어져 있기는 사실 불가능하며, 또 바람직하지도 않다. 이런 중요한 삶의 부분을 어떤 사람들(이성애자/비트랜스젠더)은 자유롭게 나누는데 다른 어떤 사람들(비이성애자/트랜스젠더)은 누구와도 나누지 못하고 의논하지도 못하고 혼자서 감당해야 한다는 것은, 인간은 ‘사회적 동물’이라고 하며 인간이 살아가는 가장 기본적이고 당연한 모습에서 소외되는 것이다. 이런 고립된 삶은 불편하고, 외롭고, 고통스럽고, 실수가 많으며, 삶의 이유나 존재 자체에 대한 회의에 빠지게 한다. 인간은 결국, 사회적 관계 안에서 힘을 얻고 삶의 방향을 찾으며 존재의 가치를 찾기 때문이다.

따라서 성적지향과 성별정체성이라는 사생활의 영역을 ‘아무에게도’ 공유하지 않는다는 것은, 중요한 문제적 ‘징후’임에 틀림없다. 청소년이 부모와 가족, 가까운 친구에게 커밍아웃을 하지 못하는 것, 직장생활에서 필연적으로 사생활이 드러나야 하는 상황에서 거짓말을 해야 하는 것, 우리 사회가 주변에서 성소수자를 쉽게 볼 수 없다는 것²⁾, 그 존재가 철저히 감추어져 있다는 것²⁾은 우리가 성소수자 인권에 관하여 관심을 기울여야 할 중요한 현상이다.

2. 성소수자의 차별의 징후로서의 ‘비가시성’

왜 조사결과에서 드러나듯 한국사회에서 성소수자의 비가시성이 이토록 만연해 있는가? 이번 조사결과에서는 성소수자들이 느끼는, ‘정체성이 밝혀졌을 때 일어날 상황에 대

2) 위의 글, 120, 148쪽 참조.

한 두려움'을 지목하고 있다. 직장인의 경우 동성애/양성애자 등과 트랜스젠더 모두 '정체성을 이유로 한 차별과 괴롭힘, 심한 경우 해고를 당할지도 모른다는 두려움' 때문에 커밍아웃을 하지 않는다고 하였다.³⁾ 청소년이 자신이 포함된 성소수자를 집단적으로 비난하고 모욕하는 혐오표현에 직면하더라도, 다른 학생으로부터 괴롭힘을 당하더라도, 직장인이 성소수자에 대한 차별/괴롭힘의 상황에 놓이더라도, '정체성이 알려질까 봐' 대응하지 않는다.⁴⁾

다시 말해, 성소수자들은 성소수자라는 이유로 발생할 것이라 예상되는 차별과 괴롭힘을 피하기 위한 방편으로, 자신이 성소수자임을 밝히지 않기로 한다. 반대로 성소수자라는 이유의 차별과 괴롭힘이 발생하지 않을 것이라 예상되는 우호적인 분위기에서는 자신이 성소수자임을 조금 더 자유롭게 밝히는 것으로 나타난다. 조사결과에서, 성소수자에 대한 인식이 우호적인 직장에서 근무하는 55.8%가 직장 동료 모두 혹은 어느 정도가 자신의 정체성을 알고 있는 반면, 비우호적인 직장에서 근무하는 경우에는 7.3%만이 직장 동료에게 정체성을 밝혔다.⁵⁾ 이렇게 성소수자의 비가시성은 사회의 차별적, 폭력적, 억압적 분위기를 드러내는 바로미터와 같은 성격을 가진다.

물론, 성소수자의 주관적 두려움과 객관적 현실 사이에 불일치가 있을 수 있다. 하지만 그 객관적 현실이란 것이, 모두가 성소수자를 환영하고 존중하는 가장 좋은 시나리오부터 모두로부터 내쳐지고 모욕과 괴롭힘과 불이익을 당하는 최악의 시나리오까지 가능하고, 그 결과를 감당해야 하는 것이 오로지 성소수자 '개인'에게만 맡겨져 있다면, 최악의 시나리오를 상정하고 정체성을 드러내지 않는 선택을 타하기는 어렵다. 그런 측면에서 성소수자에 관한 직장 분위기를 알 수 없는 경우 4.4%만이 직장에서 정체성을 드러내고 있었던 조사결과를 이해할 수 있다.⁶⁾

일반적으로 말해 성소수자의 경우, 본인이나 타인이 일부러 밝히지 않으면 그 차별을 촉발하는 징표를 어느 정도 사회적으로 '숨길 수 있다'는 특징이 있다(물론 트랜스젠더의 경우 강제적으로 밝히게 되는 상황이 더 많다). 이때, '숨긴다'라는 것은 단순히 말을 하지 않거나 아무 것도 안하는 것이 아니다. 자신의 진실한 모습과 '다르게 표현한다'는 의

3) 위의 글, 122, 148쪽 참조.

4) 위의 글, 23, 34, 127쪽 참조.

5) 위의 글, 121-122쪽 참조.

6) 위의 글, 121-122쪽 참조.

미이다. 어떤 예상되는 위협에 대한 두려움 없이 자신을 있는 그대로 표현할 수 있게 되는 것, 다른 말로 자신의 '개별성을 자유롭게 안전하게 표출할 수 있는 것'이 성소수자 인권의 핵심 가운데 하나라고 할 수 있다.

이러한 성소수자의 인권으로서의 '가시성'은 장애인 인권의 핵심이라고 할 수 있는 '접근성'과 비슷한 맥락에서 이해될 수 있다. 장애인이 사회에 나오고 정보를 얻을 수 있도록 접근성을 높임으로써 세상에서 그 존재 그대로 어우러지도록 하는 것이 인권의 핵심이라고 할 수 있듯이, 성소수자의 경우 자신의 모습 그대로 세상에서 어우러지게 할 수 있도록 하는 것이 인권의 핵심이라고 할 수 있다. 장애인이 집안에서 먹고 자고 숨을 쉴 수 있는 것만으로 인권을 향유한다고 할 수 없듯이, 성소수자가 자신을 숨기고 비성소수자의 '페르소나'를 내보이며 가족과 관계를 맺고 학교를 다니고 직장을 다니는 것으로 인권이 실현되었다고 할 수 없다.

그러므로 성소수자가 인권을 존중받는다라는 것이란, 커밍아웃이 진정으로 '선택'할 수 있는 문제가 되는 것, 일반 사람들이 흔히 사회적으로 의미 있는 사람들에게 사생활을 노출함으로써 도움을 주고받는 그 만큼 성소수자도 그렇게 할 수 있는 것, 자신의 존재를 있는 그대로 존중받으며 그러한 존재의 어떤 특징으로 인하여 박해받지 않는 상태를 의미한다고 할 수 있다. 그러한 상태가 되었을 때 성소수자는 일상적으로 주변에서 흔히 만날 수 있는 사람이 될 것이고, 이때의 '가시성'은 성소수자의 인권상태가 향상되었음을 보여주는 중요한 지표가 된다.

3. 성소수자 가시성을 억압하는 직접적 차별과 폭력, 그리고 국가의 동조 혹은 방조

성소수자의 가시성은 단순히 개인적인 영역뿐만 아니라 사회, 정치, 문화 등 다양한 공공의 영역에서 확보되어야 한다. 장애인 등 다양한 소수자 집단이 공공의 영역에서 발언하고 소외되지 않으며 의사결정에 참여할 수 있어야 하는 것과 마찬가지로, 그런 측면에서 성소수자가 안전하게 공공의 영역에 모습을 드러내고 참여할 수 있도록 하는 것은 민주적으로도 인권적으로도 중요하게 격려되고 보장되어야 한다. 개인의 이름과 소속을

드러내지는 않더라도, 적어도 집단적으로 성소수자에 관련된 정책에 대해 의사를 표명하고, 성소수자에 관한 방송과 영화를 즐기고, 성소수자의 축제에 참여하고, 성소수자에 관한 교육을 받는 등의 장이 마련되고 보호되어야 한다.

하지만 안타깝게도 최근 일련의 사건들을 보면, 성소수자들이 사회적으로 자신들의 존재를 드러내고 정치사회적으로 참여하는 노력을 물리적 폭력과 방해로 억압하는 일들이 일어나고 있다. 서울시민인권헌장 공청회에 난입하여 공청회를 물리적으로 무산시키거나, 퀴어문화축제의 행진을 막기 위해 길바닥에 누워버리고, 아예 축제를 개최할 수 없도록 고의적으로 다른 집회를 신고하거나, 성소수자 인권을 보호하기 위한 법안을 조직적으로 방해하는 등의 일이 반복하여 일어나고 있다. 최근에는 KBS 이사가 성소수자 인권활동가의 실명과 사생활을 언급하며 공개적으로 모욕하여 신변에 위협을 주는 일도 있었다. 이러한 모든 과정에서 성소수자에 대한 편견과 공포심, 낙인을 조장하는 왜곡된 사실과, 모욕과 멸시를 비롯하여 성소수자에 대한 차별, 폭력, 적대적 감정을 선동하는 표현들이 거리낌 없이 이루어지고 있다.

그런데 더욱 큰 문제는 이러한 성소수자에 대한 고의적, 계획적이고 조직적인 박해에 대해 국가가 방조하거나, 오히려 동조하고 지원하는 양상이 보인다는 점이다. 이런 차별, 폭력, 적의의 선동이 평등에 반하는 행위일 뿐만 아니라 사회적 갈등을 조장하고 평화를 위협하는 행위로서 세계인권선언과 시민적, 정치적 권리에 관한 국제규약(자유권규약) 등에 담긴 국제인권규범에 위배되는 것임에도 불구하고 말이다.⁷⁾ 성소수자의 가시성을 억압하는 박해가 있을 때, 국가가 그 억압에 대해 아무런 대응을 하지 않으면서 오히려 성소수자에게 돌아서서 ‘가만히 있어라’ ‘드러내지 말고 조용히 있어라’라는 메시지를 보내는 양상이 드러난다. 사회적 갈등을 피한다는 등의 이유로, 각종 법안에 ‘성적지향, 성

7) 세계인권선언 제7조(모든 사람은 법 앞에 평등하고, 어떠한 차별도 없이 법의 평등한 보호를 받을 권리를 가진다. 모든 사람은 이 선언을 위반하는 어떠한 차별에 대하여도, 또한 어떠한 차별의 선동에 대하여도 평등한 보호를 받을 권리를 가진다.); 자유권규약 제2조(차별금지), 제17조(1. 어느 누구도 그의 사생활, 가정, 주거 또는 통신에 대하여 자의적이거나 불법적인 간섭을 받거나 또는 그의 명예와 신용에 대한 불법적인 비난을 받지 아니한다. 2. 모든 사람은 그러한 간섭 또는 비난에 대하여 법의 보호를 받을 권리를 가진다.), 제26조(모든 사람은 법 앞에 평등하고 어떠한 차별도 없이 법의 평등한 보호를 받을 권리를 가진다. 이를 위하여 법률은 모든 차별을 금지하고, 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분등의 어떠한 이유에 의한 차별에 대하여도 평등하고 효과적인 보호를 모든 사람에게 보장한다.); 대한민국 제4차 정기보고서에 대한 인권위원회(자유권위원회)의 권고(2015. 11.), <http://lgbtact.org/?p=875>, 12-15 문단 참조.

별정체성'이라는 언급을 하지 않게 하며, 성소수자 축제나 모임을 불허하고, 청소년 성교육에서 성소수자에 대한 언급을 막은 것 등이다.

안타깝게도, 이렇게 성소수자에게 자신의 존재를 드러내지 말고 조용히 있으라고 말하는 것 자체가, 성소수자의 인권보장에 정면으로 반하는 것으로 인권침해를 방조, 조장하는 행위임을 국가가 인식하지 못하고 있는 듯하다. 국가에게 주어진 의무는, 그렇게 비가시성을 요구하는 억압과 폭력이 인권에 반하는 것임을 단호하게 알려주고, 성소수자들이 자신의 '개별성을 자유롭고 안전하게 표현'할 수 있도록 보호해야 하는 것인데도 말이다. 그리고 국가의 인권정책은 그러한 제도와 환경을 마련하는 것에 초점을 맞추어야 한다. 성소수자들이 어떻게 더욱 안전하게 성소수자의 존재를 집단적으로 혹은 개인적으로 알리고, 공공의 영역에 나와 평등하고 존엄한 인간으로서 존중받게 할 것인지에 정책방향을 두어야 한다. 성소수자의 가시성 자체가 인권정책의 중요한 목표이자 평가의 지표여야 한다는 의미이다.

4. '사회적 갈등'의 회피? 인권침해로부터 성소수자의 보호와 공존의 가치

성소수자가 개인적인 수준에서 커밍아웃을 한다고 가정할 때, 주변의 모든 사람들이 그를 차별하고 폭력을 가하고 적대적으로 대하는 것은 물론 아닐 것이다. 이번 조사에서 교사들의 경우에도 73%가 성소수자에 대한 강제 전학 혹은 퇴학이 언제나 부당하다고 하였고, 79%가 벌점, 정학 등 징계가 언제나 부당하다고 응답하였다.⁸⁾ 하지만 이것으로 안전이 보장되었다고 보긴 어렵다. 중요한 것은 나머지 사람 가운데 누군가 차별, 폭력, 적대적 태도를 보였을 때, 이를 막아줄 방어막이 있느냐의 문제이다. 성소수자에 대해 '일반적으로' 호의적이라고 할지라도 이런 상황에서 성소수자를 위해 맞서주는 사람이 없고, 다른 제도적 보호막이 아무것도 없다면, 그 가해자의 수가 상대적으로 적더라도 여전히 심각한 위협이 된다.

집단적인 수준에서도 마찬가지이다. 성소수자의 활동이나 성소수자의 인권을 보호하는 법안 등을 방해하는 사람들의 수가 절대적으로 많지 않고, 사회 전체적으로 보면 오

8) 장서연 등, 위의 글, 70쪽 참조.

히려 성소수자를 인정하고 존중하는 사람들의 수가 더 많더라도, 그 방해하는 사람들로 부터 성소수자를 보호하는 아무런 기제가 없다면 여전히 문제가 된다. 인권에 대한 이해가 부족한 소수의 극렬한 반대자들과 이들을 옹호하는 소수의 사람들, 이러한 상황을 ‘사회적 갈등을 피한다’는 명목으로 가만히 있는 국가와 다수의 방관자들 사이에서, 성소수자에 대한 박해가 가중된다. 일반적으로 한 사회에서 어떤 소수자에 대한 극심한 인권침해가 일어나는 전형적인 상황 그대로라고 할 수 있으며, 이러한 국가의 방관이 어떤 결과를 초래할지 심히 우려되는 것이 사실이다.

이런 가운데 안타깝게도 국가인권위원회 조차 성소수자 이슈와 관련하여 간혹 이중적인 모습을 드러냈던 것으로 보인다. 동성애자를 이성애자로 전환시키도록 하는 ‘전환치료’를 옹호하는 행사를 국가인권위원회에서 열도록 용인하기도 했다. 말하자면 ‘동성애(자)를 없애려는’ 목적의 활동을 위해 장소를 제공한 것이었다. 공공장소는, 국가인권위원회의 시설은 말할 것도 없이, 기본적으로 인권과 평등에 부합하는 목적과 방법으로 사용되어야 한다는 원칙을 따르지 못하고, 인권침해와 불평등에 기여하는 목적에 공공장소의 사용을 허용한 안타까운 일이었다. 또 이번 연구결과에 대한 토론회 일정이 미루어지면서 국가인권위원장을 상대로 진정이 제기된 것으로 아는데, 이러한 지연이 그러한 ‘갈등’을 피하기 위해 성소수자 이슈 자체를 피하려고 했던 것은 아닌지 함께 진지하게 돌아보아야 할 것이다.

물론, 이번 조사가 국가인권위원회의 발주로 실시된 것으로서, 성소수자의 가시성을 높이는 데 기여하는 중요한 작업이라는 점을 잊어서도 안 될 것이다. 이제 이런 조사결과를 바탕으로 국가인권위원회가 우리 사회 안의 성소수자의 존재를 알리고, 성소수자가 자신의 존재를 드러내지 못하는 억압적인 사회 환경에 대하여 이야기하기를 희망한다. 성소수자가 안전하고 자유롭게 자신을 표현할 수 있도록 제도적 보호장치를 만들도록 권고하고, 국가인권위원회 구성원과 국가공무원, 교사 등 공공부문에서 일하는 사람들부터 그런 보호막으로 기능하도록 교육하고 제도적으로 정비하기를 바란다. 국가인권위원회가 성소수자의 인권상태를 살피는 모니터링과 연구를 지속하는 한편, 교육부, 여성가족부, 보건복지부, 국방부 등 다른 부처에서도 성소수자에 관한 연구를 실시하고 정책적 개선 방안을 찾도록 권고하기를 기대한다. 최소한, 성소수자에 대한 인권침해를 ‘사회적 갈등’으로 묘사하며 성소수자 이슈를 회피하고 인권침해를 방조하는 오류를 범하지 않도록 국

가기관들에 교육하고 권고하기를 바란다.

강조컨대, 성소수자 인권의 보호가, 마치 이해관계가 상충되는 두 집단 사이에서 어느 한 편의 손을 들어주는 것처럼 이해되는 오류를 벗어나야 한다. 성소수자 인권보호가 그런 이해관계의 문제가 아니라, 인간의 존엄성, 평등과 다양성의 존중이라는 가치를 수호하는 속에서, 이러한 가치에 반하여 증오와 미움, 분열과 폭력을 조장하는 사회적 해악을 막아야 하는 문제임을 명확하게 인식할 필요가 있다. 인간의 존엄성, 자유와 평등의 가치를 수호하려고 할 때, 이에 상반되는 공격에 대해서는 단호한 태도가 필요한 것이 사실이며, 이로써 얻으려고 하는 상호존중과 평화로운 공존이 모두에게 이로운 것임을 끊임없이 상기시키는 국가적 노력이 요청된다.

의료분야 토론문

Ⅰ 김승섭 (고려대 보건정책관리학부 교수)

1. <성적지향·성별정체성에 따른 차별 실태조사> 연구를 훌륭히 수행하신 연구자 분들과 그 연구를 가능하게 한 인권위원회에 감사드립니다. 차별과 건강에 대한 연구를 진행하는 저와 같은 연구자에게는 매우 중요하고 의미있는 보고서입니다. <한국의 차별경험과 건강 연구에 대한 체계적 문헌고찰>라는 제목으로 한국에서 2014년 8월 31일까지 출판된 한국인을 대상으로한 차별과 건강에 대한 52편의 논문을 체계적으로 검토했을 때, 성소수자들이 성적지향, 성별정체성으로 인해 겪게 되는 차별과 그로 인한 건강영향에 대한 논문은 한편도 찾을 수 없었습니다 [1]. 건강과의 연관성을 보는 연구만 검토한 것이지만, 인종/학력/성별/연령/장애와 관련한 차별 경험에 대한 연구들이 여러차례 수행되었음을 감안하면, 학계를 포함한 한국사회가 성소수자들이 겪는 차별에 대해 얼마나 무관심했는지에 대해 보여주는 사례라 생각합니다.

더 나아가, 아래 표는 제가 7차 한국노동패널데이터(2004)에서 시행한 차별경험의 빈도와 그 원인을 측정한 설문을 분석한 표입니다[2]. 8가지 사회적 상황에서 차별을 경험했는지를 묻고 그 차별 경험의 원인을 확인했습니다. 그러나 차별의 원인으로 성별/교육/연령/장애/출생지역이 있을 뿐, 전국의 노동자들을 대상으로한 연구에서 차별을 측정할 때 성적지향/성별정체성은 차별의 원인으로 설문 항목에 아예 고려되고 있지 않았습니다.

Table 2. Prevalence of Main Reasons for Perceived Discriminatory Experience After Stratified by Gender, South Korea, 2004.

	Prevalence ^a		Distribution of main reasons for discriminatory experience ^b (%)						
	No. of respondents ^c	N (%)	sex	education	age	disability	birth region	others	not reply
Men (n = 5,561)									
Hired	4,393	809 (18.4)	3.2	62.1	41.5	5.2	4.2	5.8	0
Income	4,424	563 (12.7)	5.2	75.0	32.6	3.7	1.9	0	4.8
Training	4,115	84 (2.0)	5.0	62.5	20.0	18.8	5.0	0	4.8
Promotion	4,024	253 (6.3)** ^d	3.9	82.3	14.7	4.3	13.9	0	8.7
Fired	4,103	101 (2.5)	1.1	35.2	58.0	12.5	6.8	0	12.9
Education	5,091	19 (0.4)** ^d	11.1	16.7	16.7	55.6	0	0	5.3
At home	5,229	27 (0.5)** ^d	37.5	25.0	8.3	29.2	0	0	11.1
Societal activities	5,287	394 (7.5)	9.5	73.3	27.5	11.6	5.6	0	4.1
Women (n = 5,983)									
Hired	4,062	721 (17.7)	36.9	41.9	45.9	1.9	1.1	5.4	0
Income	4,038	554 (13.7)	58.2	42.8	25.0	1.3	0.8	0	6.0
Training	3,574	64 (1.8)	49.1	43.6	23.6	3.6	0	0	14.1
Promotion	3,446	166 (4.8)** ^d	79.3	34.0	5.3	0.7	3.3	0	9.6
Fired	3,730	73 (2.0)	43.3	17.9	44.8	4.5	1.5	0	8.2
Education	5,086	178 (3.5)** ^d	92.6	3.4	0.6	3.4	1.7	0	1.1
At home	5,543	344 (6.2)** ^d	95.9	1.8	2.3	1.2	0	0	0.6
Societal activities	5,521	437 (7.9)	57.7	47.0	27.7	4.7	3.0	0	1.6

^aPrevalence of perceived discriminatory experience in each situation.

^bSince respondents are allowed to answer multiple causes, the sum of proportion in each situation can be added up to over 100%.

^cThe number of respondents for each questions after excluding the respondents who answered "Not applicable".

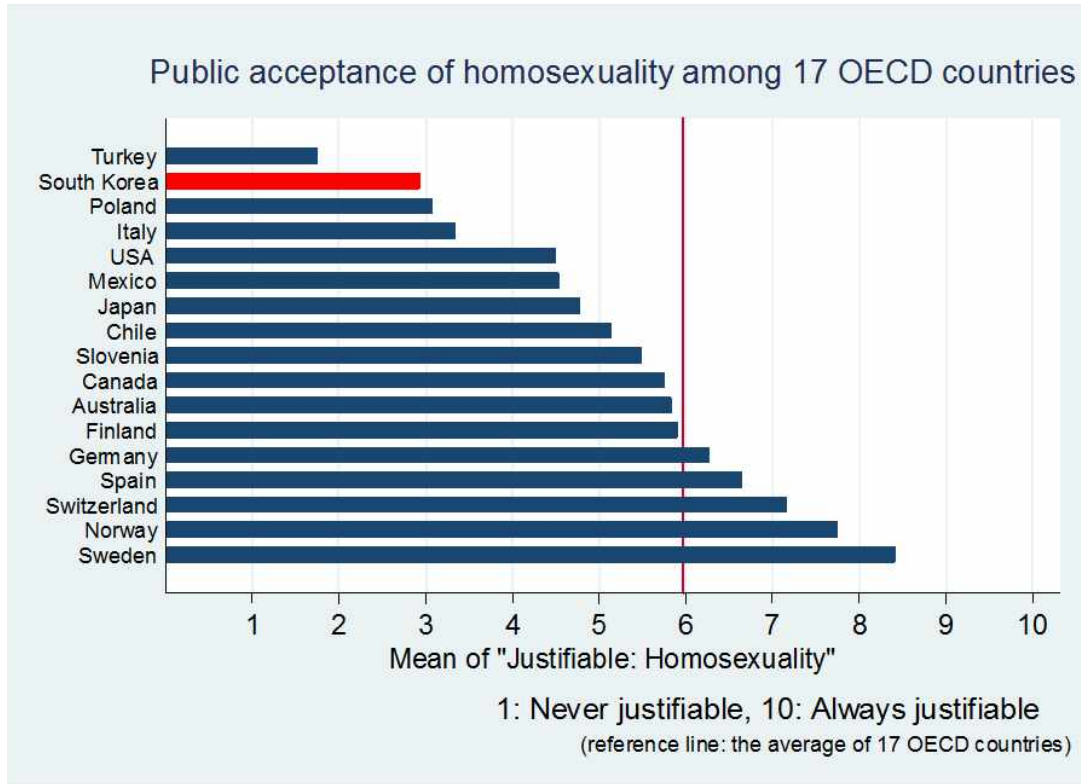
^dP-value: Chi-square test about the difference of prevalence of perceived discriminatory experience between men and women in each situation (Legend: * p<.05;

** p<.01;

***p<.001).

doi:10.1371/journal.pone.0030501.t002

2. 한국사회의 성소수자에 대한 공적인 수용도는 OECD 국가들에 비해 낮은 편입니다. 저희 연구팀에서 <한국 성소수자 건강 연구: 체계적 문헌고찰> 논문에서 세계가치조사 데이터를 검토해 그린 아래 표에서 볼 수 있듯이, 한국은 스웨덴이나 노르웨이 같은 북유럽 국가 만이 아니라, 미국이나 일본과 비교해서도 성소수자에 대한 공적인 수용도가 낮은 편입니다 [3]. ‘동성애는 절대 정당화될 수 없다’는 답을 1로, ‘동성애는 항상 정당화될 수 있다’는 답을 10으로 했을 때, 한국은 2005년 기준으로 평균 2.9가 나와, 설문에 참가한 OECD 국가의 평균값인 6에 비해 낮은 편입니다.



<그림 1> 동성애자에 대한 대중들의 공적 수용도 조사(제 5차 세계가치조사, 2005~2009년)

3. 이와 같이 성소수자에 대한 수용도가 낮은 한국사회에서 성소수자들이 겪는 차별에 대한 체계적인 논의는 전무했다는 사실이, 이 인권위 보고서가 갖는 중요성을 이야기해줍니다.
4. 본 보고서에서 특히 주목할만한 부분은 청소년 성소수자 집단이 겪는 학교 내 차별과 모욕 경험을 보고와, 일반 교사 100명을 대상으로한 부정적 통념 조사입니다. 아래 표는 교사 100명이 가지고 있는 성소수자에 대한 부정적 통념을 나타낸 보고서의 [표 30]을 재구성한 표입니다. 각 항목의 응답 중 ‘매우 그러함’과 ‘그런 편’을 “그러함”으로 묶고, ‘그렇지 않음’과 ‘전혀 그렇지 않음’을 “그렇지 않음”으로 묶고, 빈도가 높은 부정적 통념을 순서대로 정리한 표입니다.

50%의 교사가 ‘남성이 남성을 사랑하는 것은 자연스럽지 않다’고, 39%의 교사가 ‘동성애자는 자라나는 학생들에게 부정적인 영향을 미친다’고 답하고 있으며, ‘동성을 사랑하는 마음은 치료를 통해 고칠 수 있다’고 답한 교사도 31%에 해당합니다. 이러한 통계는 왜 청소년 성소수자들이 학교에서 차별과 모욕에 시달리면서도 왜 학교의 교사에게 상담을 하거나 도움을 청하지 못하고 있는지에 대해 보여주고 있습니다.

동성애가 1973년 DSM-II의 정신질환 목록에서 사라진지 40년이 넘었고⁴⁾, 동성애 전환치료가 효과적 없을 뿐 아니라 비과학적이고 유해하다는 명확한 결론이 내려졌음에도 불구하고⁵⁾, 중/고등학교에서 학생들을 가르치는 교사들이 이와 같이 성소수자에 대한 부정적 통념을 가지고 있다는 점은 매우 걱정할만한 부분입니다.

* 교사 100명을 대상으로 한 성적 소수자에 대한 부정적 통념 수용도
(인권위 보고서 표 재구성)

부정적 통념	그렇함 (%)	그렇지 않음 (%)	모르겠음 (%)
남성이 남성을 사랑하는 것은 자연스럽지 않다	50	44	6
동성애자는 자라나는 학생들에게 부정적인 영향을 미친다	39	48	13
여성이 여성을 사랑하는 것은 어렸을 때의 부정적 경험과 연관이 있다	37	48	15
태어난 성별과 다른 성별로 살고 싶어 하는 것은 어렸을 때의 부정적 경험에서 비롯된 것이다	37	46	17
동성을 사랑하는 마음은 치료를 통해 고칠 수 있다	31	53	16
동성애는 부도덕하다	29	61	10
학교에서 동성애 개념을 학습하면 이성애자 학생도 동성애자가 될 우려가 있다	18	70	12
성전환을 원하는 사람은 강제로라도 치료를 통해 타고난 성별대로 살게 해야 한다	15	71	14

5. 본 보고서에서 주목할만한 또 다른 부분은 트랜스젠더가 의료기관 이용에서 경험한 차별에 대한 부분입니다. 75명의 트랜스젠더를 대상으로한 이 서베이 결과는 트랜스젠더가 의료기관 이용에서 겪게 되는 차별을 측정할 최초의 결과입니다⁶⁾. 대부분의 트랜스젠더는 정신과진단/호르몬치료/성전환수술로 이어지는 트랜지션(transition)

의료적 조치를 필요로 하며, 기존 연구들은 이러한 의료적 조치가 트랜스젠더의 건강과 삶의 질을 증진시키는데 필수적이라는 점을 보여주고 있습니다. 특히, 이와 같은 좁은 의미의 트랜지션 과정 이후에도 일반건강관리의 측면에서도 트랜스젠더는 일반인구집단과 달리 독자적인 의료적 조치를 필요로 하고 있습니다.

[표 109] 의료기관에서 경험한 차별 (복수응답) : 트랜스젠더

단위 : 명 (%)

	트랜스젠더 여성 (MTF)	트랜스젠더 남성 (FTM)	전체
차별 경험 <u>있음</u>	10 (30.3%)	18 (40.0%)	28 (35.9%)
부적절한 질문	5 (15.2%)	11 (24.4%)	16 (20.5%)
모욕적인 말이나 비난	1 (3.0%)	7 (15.6%)	8 (10.3%)
진료나 치료 거부	2 (6.1%)	3 (6.7%)	5 (6.4%)
입원실 제한*	2 (6.1%)	1 (2.2%)	3 (3.8%)
부당한 검사나 치료 요구	1 (3.0%)	1 (2.2%)	2 (2.6%)
기타	2 (6.1%)	3 (6.7%)	5 (6.4%)
차별 경험 <u>없음</u>	23 (69.7%)	27 (60.0%)	50 (64.1%)
전체	33 (100%)	45 (100%)	78 (100%)

*성별정체성에 맞는 병실에 입원시켜주지 않음, 1인실 사용 강요 등

**차별 경험 여부 $\chi^2 = 0.8$ $p = 0.475$ (Fisher의 정확한검정)

그런데, 보고서의 [표 109]에 나타나는 것과 같이 의료기관에서 트랜스젠더가 다양한 차별에 노출되고 있으며, 이는 트랜스젠더의 의료접근성을 심각하게 제한하는 결과를 낳습니다. 이는 트랜스젠더를 포함한 성소수자를 적절히 대할 수 있는 인권 감수성을 기르는 교육이 의료진 수련과정에 포함되어 있지 않은 현 실태를 반영하는 것입니다. 이는 트랜스젠더를 적절히 치료할 수 있는 숙련된 기술을 가진 의료진이 부족한 현 상황과 맞물려 트랜스젠더의 건강을 심각히 저해할 수 있습니다.

Reference

1. 손인서, 김승섭 (2015) 한국의 차별경험과 건강 연구에 대한 체계적 문헌고찰. 보건사회연구 35: 26-57.
2. Kim S-S, Williams DR (2012) Perceived Discrimination and Self-Rated Health in South Korea: A Nationally Representative Survey. PLoS One 7: e30501.
3. 이혜민, 박주영, 김승섭 (2014) 한국 성소수자 건강 연구: 체계적 문헌고찰. 보건과 사회과학 36: 43-76.
4. Bayer R, Spitzer RL (1982) Edited correspondence on the status of homosexuality in DSM-III. J Hist Behav Sci 18: 32-52.
5. American Psychological Association (2009) Report of the American Psychological Association task force on appropriate therapeutic responses to sexual orientation: American Psychological Association.
6. 이호림, 윤정원, 박주영, 이혜민, 김승섭 (2015) 한국 트랜스젠더 의료접근성에 대한 시론. 보건사회연구(투고).

법제 개선 및 정책대안 토론편

Ⅰ 이준일 (고려대 법학전문대학원 교수)

1. - 이 보고서는 성적 지향 및 성별정체성에 따른 차별의 금지에 대해서 규율하고 있는 유엔과 유럽의 인권 관련 국제협약을 상세하게 언급하고 있음.
 - 또한 성적 지향 및 성별정체성에 따른 차별의 금지와 관련하여 헌법과 국내 법령 및 판례를 자세하고 소개하고 있음.
 - 한편 차별금지법제를 가지고 있는 국가들(영국, 독일, 캐나다, 네덜란드, 스웨덴)에서 성적 지향 및 성별정체성에 따른 차별을 어떻게 규율하고 있는지를 설명하고 있음.
 - 성적 지향 및 성별정체성에 따른 차별의 실태를 크게 학교와 사회로 구분한 뒤, 다시 사회 영역을 고용, 거래, 국가기관, 미디어로 구분하여 상세하게 분석하고 있음.
 - 실태조사에 대한 분석에 근거하여 성적 지향 및 성별정체성에 따른 차별을 시정할 수 있는 적절한 대안을 제시하고 있음.

2. - 성소수자 권리의 보편타당성을 제고하기 위해서는 인권 선진국인 유럽을 넘어 미국, 오세아니아, 남미 국가 등에 대한 연구도 추가로 진행될 필요가 있다고 판단됨. 특히 한국과 다양한 측면에서 유사점을 가지는 국가들에 대한 연구가 집중적으로 진행될 필요가 있음.
 - 최근에 성적 지향 및 성별정체성에 따른 차별과 관련하여 혐오표현(hate speech)의 문제가 쟁점이 되고 있고, 특히 이를 규제할 경우에 동성애를 교리 상 죄악시하는 기독교인의 종교의 자유 및 표현의 자유와 충돌할 수 있다는 점에서 이에

대한 대안의 제시가 요구된다고 판단됨.

- 차별금지법의 제정과 관련하여 실제로 불리해지는 집단이 누구인지에 대한 객관적인 분석을 통해 성적 지향과 성별정체성을 차별금지사유로 명시하는 것이 사회적으로 어떠한 파급효를 가질 수 있는지를 설득할 필요가 있다고 판단됨. 특히 다양한 차별금지사유들 가운데 성적 지향이나 성별정체성과 관련된 사안은 상대적으로 많지 않고, 무엇보다도 종교의 자유를 침해할 가능성은 크지 않다는 점을 부각시킴으로써 차별금지법 제정을 방해하는 요소를 제거할 필요가 있음.
- 성적 지향과 성별정체성의 문제는 성소수자의 개념으로 묶여서 논의되고 있는데 두 가지는 본질적으로 성격을 달리한다는 점에서 다르게 취급되어야 할 필요성이 있다고 판단됨. 어차피 소수자인 두 개의 집단을 묶어도 그렇게 큰 집단은 아니고 전략적으로 성소수자로 결합되는 것이 유리하겠지만 일반 국민의 입장에서는 관련된 쟁점에 혼란을 일으키는 것도 현실이기 때문임.
- 성소수자의 권리 향상을 위한 법제도의 개선은 입법참여뿐만 아니라 사법참여를 통해서도 가능하고, 서로 시너지효과를 제공한다고 볼 수 있는데 입법참여는 기본적으로 다수결에 따르는 민주주의의 본질과 대표를 배출하지 못하는 성소수자의 현실에 따른 한계가 있어 권리구제를 본질로 하는 사법에 대한 참여가 상대적으로 효과적인 수단으로 보이고, 이를 바탕으로 입법참여로 연결시키는 방안이 전략적으로 바람직하다고 판단됨.
- 외국의 사례에서도 볼 수 있듯이 성소수자에 대한 다수 국민의 인식 제고는 그들의 공감을 필요로 하는데, 특히 이성적 설득보다 감성적 공감을 우선시하는 한국의 맥락을 고려할 때 이러한 공감을 끌어낼 수 있는 다양한 구체적 방안의 제시가 요구된다고 보임. 다시 말해 성소수자의 고단한 삶의 배경이 되는 차별의 실태와 함께 그럼에도 불구하고 다른 사람들과 다를 것이 없는 일상의 삶에 대한 조명도 필요할 것으로 보임.

〈성적 지향·성별 정체성에 따른 차별 실태조사〉 결과발표 토론회

| 인 쇄 | 2015년 11월

| 발 행 | 2015년 11월

| 발행인 | 이 성 호 (국가인권위원회 위원장)

| 발행처 | 국가인권위원회 조사국 차별조사과

| 주 소 | (04551) 서울특별시 중구 삼일대로 340
나라키움저동빌딩 12층

| 전 화 | (02) 2125-9948 | F A X | (02) 2125-0923

| Homepage | www.humanrights.go.kr

| 인쇄처 | 도서출판 한학문화

| 전 화 | (02) 313-7593 | F A X | (02) 393-3016

| ISBN | 978-89-6114-440-7 93330

이 저작물은 국가인권위원회가 지적재산권을 전부 소유하지
아니한 저작물이므로 자유롭게 이용(변경, 복제, 배포, 상업적인
용도 사용 등)하기 위해서는 반드시 해당 저작권자의 허락을
받으셔야 합니다.