

발간등록번호

11-1620000-000580-01

2014년도 연구용역보고서

성적지향·성별정체성에 따른 차별 실태조사



이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

성적지향성별정체성에 따른 차별 실태조사

2014년도 국가인권위원회 인권상황실태조사
연구용역보고서를 제출합니다.

2014. 12

연구수행기관	재단법인 공익인권법재단 공감
연구책임자	장 서 연 (공익인권법재단 공감 변호사)
공동연구원	김 정 혜 (공익인권법재단 공감 객원연구원) 김 현 경 (성적지향성별정체성 법정책연구회 연구원) 나 영 정 (성적지향성별정체성 법정책연구회 상임연구원) 정 현 희 (성적지향성별정체성 법정책연구회 상임연구원) 류 민 희 (공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사) 조 혜 인 (공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사) 한 가 램 (공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사)
연구보조원	박 한 희 (성적지향성별정체성 법정책연구회 연구원)

□ 연구 요약문

연구 목적

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

연구 방법

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 정책 대안을 모색하기 위해 학교 내 중요한 주변인으로서 교사 100명에 대해 온라인 설문을 통한 인식조사를 실시했다. 셋째, 고용, 재화·용역시설의 공급 및 이용, 국가기관, 미디어 등에서의 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.

학교 내에서의 괴롭힘, 제도화된 차별 심각하나 보호 정책 부재

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 있었

다. 그러나 이러한 교사들의 인식은 ‘성적 소수자에 대한 존중과 보호’차원에서 뿐만 아니라 ‘문제 학생에 대한 지도’가 필요하다는 관점이 혼재되어 있는 것으로 보여, 교육현장에서 견지해야할 성적 소수자 인권에 대한 기본적인 태도와 학교 및 교사의 역할을 정립할 필요가 있다.

구직 포기과 직업 선택의 제한, 트랜스젠더 고용 문제 심각

한국의 고용시장과 직장은 성적 소수자들이 자신의 정체성을 철저히 숨겨야만하는 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·용역·시설 이용상의 장벽

의료기관 이용 시 의료인 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 비난, 괴롭힘을 경험하고 있다. 정체성이 알려질 경우 원치않는 상담을 강요당하거나, 기숙사에서 따돌림을 당하기도 한다.

국가기관에 의한 차별

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.

정책적 과제

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 구체적인 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 고용평등 증진 가이드라인을 제공, 홍보, 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 검토하고 개선책을 도출하여 인권 교육을 시행해야 한다. 각 기관에 성적 소수자 전담 연락담당관 등을 지정하여 당사자들이 도움을 받을 수 있도록 해야 한다. 또한, 국가 및 지

방자치단체 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 사회 구성원으로 편견없이 받아들여질 수 있도록 인식 개선 사업을 지속적으로 시행할 책임 역시 요구된다.

목차

□ 연구 요약문

제1장 서론 1

제1절 연구의 목적 및 필요성 1

제2절 선행 연구 검토 3

1. 국내의 성적 소수자 차별 실태 설문조사 3

2. 해외의 성적 소수자 차별 실태 설문조사 4

3. 성적 소수자에 대한 인식 조사 6

제3절 성적 지향·성별정체성에 따른 차별의 정의 7

1. 용어의 정의 7

2. 성적지향·성별정체성에 따른 차별의 정의 8

제4절 연구 방법 11

제2장 성적지향·성별정체성에 따른 차별 실태 조사 I. 학교 내 학생 차별 12

제1절 청소년 차별 실태 조사 12

1. 설문조사 개요 12

2. 설문조사 결과 15

제2절 교사 인식 조사 53

1. 설문조사 개요 53

2. 설문조사 결과 54

제3장 성적지향·성별정체성에 따른 차별 실태 조사 II. 사회영역 전반 82

제1절 설문조사 개요 및 응답자의 인구학적 특성 82

1. 설문조사 대상 82

2. 설문조사 내용 82

3. 설문조사 방법 83

4. 응답자 선정 및 인구학적 특성 83

5. 분석에 사용한 주요 독립 변수 : 성별표현 86

6. 조사 분석에서 제외한 응답자 그룹 88

제2절 직장과 고용 90

1. 성적지향에 따른 차별	90
2. 성별정체성에 따른 차별	129
3. 응답자의 고용 및 직장 현황	153
4. 소결	164
제3절 재화·용역·시설의 공급 및 이용	166
1. 의료기관 : 성적 소수자의 가시성과 차별	166
2. 공중화장실 : 성별 분리 공간에서의 차별	176
3. 대학 등 성인교육기관에서의 차별	182
4. 종교기관에서의 차별	185
5. 동성 파트너십 제도의 부재에 따른 차별 : 동성애자 및 양성애자 등	187
6. 신분증명이 필요한 일상적 용무의 수행 : 트랜스젠더	189
7. 표현의 자유, 결사의 자유 침해	191
8. 차별에 대한 대응	192
9. 소결	196
제4절 국가기관	198
1. 군대	198
2. 행정기관	205
3. 형사사법 기관 및 절차	208
4. 교도소 등 수감시설	212
5. 부당한 대우에 대한 전반적인 대응 양상	213
제5절 미디어 환경과 차별의 표시·조장·광고	215
1. 미디어 이용과 환경	215
2. 차별적인 표시·조장·광고에 대한 대응	218

제4장 성적지향·성별정체성에 따른 차별 개선 방안 221

제1절 국내외 차별 방지 법제 현황	221
1. 해외	221
2. 국내	240
3. 시사점	249
제2절 차별 개선 및 차별 방지 정책 제언	250
1. 주요 제도 및 정책 개선 방향	250
2. 교육/청소년	254
3. 고용	273

4. 재화용역시설 등	298
5. 의료/보건	304
6. 군대 등 국가기관	311
7. 표현의 자유와 혐오발언	320

제5장 결론 328

참고 문헌

- [부록1] 성적 소수자 청소년 학교 내 차별 실태조사 설문지
- [부록2] 성적 소수자 학생에 대한 중고교사 인식조사 설문지
- [부록3] 성적지향성별정체성에 따른 차별 경험 조사 설문지

표 목차

[표 1] 응답자 특성	15
[표 2] 성적 소수자임을 직접 알린 사람(복수응답)	16
[표 3] 성적 소수자임을 알리고 싶지 않았으나 알고 있는 사람(복수응답)	17
[표 4] 성적 소수자 관련 교육 경험(복수응답)	19
[표 5] 일반적 혐오 표현 경험	21
[표 6] 일반적 혐오 표현에 대한 대응(복수응답)	22
[표 7] 직접 항의하지 않은 이유(복수응답)	23
[표 8] 동성 간 교제 금지 정책 유무에 따른 이성 간 교제 금지 정책 유무	25
[표 9] 교사로부터의 괴롭힘 경험(복수응답)	28
[표 10] 다른 학생으로부터의 괴롭힘 경험(복수응답)	29
[표 11] 성별과 성별표현의 일치도에 따른 다른 학생으로부터의 괴롭힘 경험(복수응답)	31
[표 12] 다른 학생으로부터의 괴롭힘을 교사에게 알렸을 때 교사의 대응(복수응답)	33
[표 13] 다른 학생으로부터의 괴롭힘을 교사에게 알리지 않은 이유(복수응답)	34
[표 14] 성적 소수자라는 이유로 차별 및 괴롭힘을 경험한 결과(복수응답)	37
[표 15] 차별, 괴롭힘을 당하더라도 상담하지 않을 것 같은 이유(복수응답)	41
[표 16] 보호자에 대한 커밍아웃 경험에 따른 교사 또는 다른 학생로부터의 차별이나 괴롭힘을 보호자에게 알릴 것인지 여부	43
[표 17] 트랜스젠더 응답자가 다니는 학교의 성별 특성	44
[표 18] 트랜스젠더 학생 교복 부적절감	45
[표 19] 트랜스젠더 학생 지원 정책 필요성	45
[표 20] 성적 소수자 청소년 응답자들의 목소리(1): 존재에 대한 인식, 인정과 존중	48
[표 21] 성적 소수자 청소년 응답자들의 목소리(2): 차별금지와 인권	50
[표 22] 성적 소수자 청소년 응답자들의 목소리(3): 교육과 인식 변화	51
[표 23] 응답자 특성	55
[표 24] 차별 또는 괴롭힘의 내용(복수응답)	58
[표 25] 성정체성 상담 대응(복수응답)	59
[표 26] 성정체성으로 인한 따돌림, 괴롭힘, 부적응 문제 상담 대응(복수응답)	60
[표 27] 상담 시 보호자에게 알렸는지 여부	61
[표 28] 동성 간 교제 금지 정책 또는 관행 유무에 따른 이성 간 교제 금지 정책 또는 관행 유무	62
[표 29] 교사 또는 상담실을 이용하지 않을 것이라고 생각하는 이유	64
[표 30] 성적 소수자에 대한 부정적 통념 수용도	66
[표 31] 성적 소수자 인권 및 평등 관련 교육 이수 경험별 성적 소수자에 대한 부정적 통념 수용도	67

[표 32] 성역할 고정관념 정도별 성적 소수자에 대한 부정적 통념 수용도	68
[표 33] 성적 소수자 관련 교육 태도(복수응답)	71
[표 34] 성정체성 관련 상담에 대한 태도(복수응답)	72
[표 35] 성역할 고정관념 정도별 성정체성 관련 상담에 대한 태도(복수응답)	73
[표 36] 트랜스젠더 학생 지원 정책 태도	75
[표 37] 성적 소수자 인권 및 평등 관련 교육 이수 경험별 동성애자 학생 지도에 대한 태도	77
[표 38] 성적 소수자 학생 지도에서 가장 어려운 점(복수응답)	78
[표 39] 가상모집단(인구총조사*미꺠렐LGBT%) 구성비	83
[표 40] 본 설문조사의 응답자 수 및 할당 후 응답자 수 : 동성애/양성애자 등	84
[표 41] 전체 응답자의 성별, 연령 분포	84
[표 42] 응답자의 거주지역 분포	85
[표 43] 응답자의 학력 분포	85
[표 44] 응답자의 종교 상태 분포	86
[표 45] 독립변수 ‘성별표현’의 재정의	87
[표 46] 정체성별 성별표현 분포	88
[표 47] 채용 거부 또는 입사취소 경험: 동성애/양성애자 등	90
[표 48] 여성의 채용거부/입사취소 경험: 동성애/양성애자 등	91
[표 49] 채용과정에서 외모/복장/행동으로 인한 차별 경험: 동성애/양성애자 등	92
[표 50] 성별-성별표현별 외모/복장/행동으로 인한 차별 경험: 동성애/양성애자 등	93
[표 51] 채용과정에서 비혼 상태로 인한 차별경험: 동성애/양성애자 등	94
[표 52] 성별-연령별 비혼 상태로 인한 차별 경험: 동성애/양성애자 등	94
[표 53] 직장차별경험 여부: 동성애/양성애자 등	97
[표 54] 직장 내 차별경험: 동성애/양성애자 등	99
[표 55] 직장 내 괴롭힘 경험: 동성애/양성애자 등	100
[표 56] 성별표현별 언어적 괴롭힘 경험: 동성애/양성애자 등	100
[표 57] 유형별 직장 내 괴롭힘 경험: 동성애/양성애자 등	102
[표 58] 성별 분리 공간/문화로 인한 어려움 경험 빈도: 동성애/양성애자 등	104
[표 59] 정체성으로 인한 비자발적 퇴사 경험(복수 응답): 동성애/양성애자 등	105
[표 60] 정체성으로 인한 자발적 사직의 경험: 동성애/양성애자 등	108
[표 61] 지금까지 직장 내에서 아웃팅 당한 경험: 동성애/양성애자 등	110
[표 62] 차별 경험으로 인한 구직활동 위축: 동성애/양성애자 등	111
[표 63] 구직활동 위축의 유형 (복수응답): 동성애/양성애자 등	112
[표 64] 지원 자격 있으나 정체성으로 인해 지원을 포기한 경험: 동성애/양성애자 등	114
[표 65] 정체성이 직장(일) 선택에 영향을 미치는 정도: 동성애/양성애자 등	115

[표 66] 직장(일) 선택 시 특별히 고려하는 조건(복수응답): 동성애/양성애자 등	116
[표 67] 직장(일) 선택 시 성별표현의 자율성을 고려하는 비율: 동성애/양성애자 등	117
[표 68] 연령별 종사상 지위: 동성애/양성애자 등	119
[표 69] 직장유형별 커밍아웃 비율: 동성애/양성애자 등	121
[표 70] 직장의 성소수자 인식과 커밍아웃: 동성애/양성애자 등	122
[표 71] 직장의 성소수자 인식과 정체성 감춤 노력: 동성애/양성애자 등	124
[표 72] 차별/괴롭힘에 대한 항의나 대응 경험: 동성애/양성애자 등	126
[표 73] 대응하지 않은 이유(복수응답) : 동성애/양성애자 등	127
[표 74] 30세 이상 응답자의 이전 직장 경험 경력 인정 여부: 동성애/양성애자 등	128
[표 75] 구직과정에서 정체성 때문에 어려움을 느끼는 단계(복수응답): 트랜스젠더	129
[표 76] 채용과정에서 외모/복장/행동으로 인한 부정적인 경험: 트랜스젠더	130
[표 77] 입사 취소나 채용 거부의 경험: 트랜스젠더	131
[표 78] 직장에서의 성별: 트랜스젠더	132
[표 79] 직장에서의 차별/괴롭힘 경험 여부: 트랜스젠더	133
[표 80] 직장에서 인식되는 성별과 차별/괴롭힘 경험: 성별정정 하지 않은 경우	134
[표 81] 직장 내 차별경험: 트랜스젠더	135
[표 82] 직장 내 괴롭힘 경험: 트랜스젠더	136
[표 83] 직장 내 화장실, 탈의실 등 사용 어려움: 트랜스젠더	137
[표 84] 직장에서의 성별과 화장실, 탈의실 등 사용 어려움: 성별정정 하지 않은 경우	137
[표 85] 남녀 구분된 유니폼이나 복장 강요로 인한 어려움: 트랜스젠더	138
[표 86] 정체성을 이유로 한 해고와 비자발적 사직 경험(복수응답): 트랜스젠더	139
[표 87] 정체성으로 인한 자발적 사직 경험: 트랜스젠더	141
[표 88] 차별경험으로 인한 구직활동 위축 유형(복수응답): 트랜스젠더	144
[표 89] 지원 자격 있으나 정체성으로 인해 지원을 포기한 경험: 트랜스젠더	145
[표 90] 정체성이 직장(일) 선택에 영향을 미치는 정도: 트랜스젠더	145
[표 91] 직장의 성소수자 인식과 커밍아웃: 트랜스젠더	148
[표 92] 호르몬 요법/성전환 수술과 직장 병행: 트랜스젠더	150
[표 93] 성전환 수술 당시의 취업 상태 (복수응답) : 트랜스젠더	150
[표 94] 차별/괴롭힘에 대한 항의나 대응 경험: 트랜스젠더	151
[표 95] 대응하지 않은 이유(복수응답): 트랜스젠더	151
[표 96] 30세 이상 응답자의 이전 직장 경험 경력 인정 여부: 트랜스젠더	152
[표 97] 법적 성별과 성별표현의 일치여부별 임금근로자-자영업자 분포	154
[표 98] 지난 4주 동안 전혀 직장을 구하지 않은 이유 (2개까지 선택)	156
[표 99] 직장의 특징: 현재 임금근로자	158

[표 100] 성별 근속기간: 현재 임금근로자	159
[표 101] 고용형태: 현재 임금근로자	159
[표 102] 직종 분포: 현재 임금근로자	161
[표 103] 월급여: 현재 임금근로자	161
[표 104] 직장의 성적 소수자 관련 정책 내용 (복수응답)	163
[표 105] 의료기관에서 경험한 차별 (복수응답) : 동성애/양성애자 등	166
[표 106] 의료기관에서의 성소수자 가시성과 차별 경험 여부 : 동성애/양성애자 등	169
[표 107] 의료인 및 직원이 정체성을 알고있거나 의심했던 경험(가시성) : 동성애/양성애자 등	170
[표 108] 의료기관에서의 성소수자 가시성과 차별 경험 여부 : 트랜스젠더	172
[표 109] 의료기관에서 경험한 차별 (복수응답) : 트랜스젠더	172
[표 110] 성전환 관련 의료조치 시 의료기관에서 경험한 차별 (복수응답) : 트랜스젠더	173
[표 111] 공중화장실 이용시 차별 경험 (복수응답) : 동성애/양성애자 등	176
[표 112] 공중화장실 이용 시 차별 경험 여부와 성별표현 : 동성애/양성애자 등	177
[표 113] 공중화장실 이용 포기 경험과 성별표현 : 동성애/양성애자 등	178
[표 114] 공중화장실 이용시 차별 경험 (복수응답) : 트랜스젠더	179
[표 115] 공중화장실 이용 시 차별 경험과 이용 포기 경험 : 트랜스젠더	179
[표 116] 공중화장실 이용 포기 경험과 성별표현 : 트랜스젠더	181
[표 117] 성인교육기관차별 경험 : 전체 응답자	182
[표 118] 종교시설 이용 시 차별 경험 (복수응답)	185
[표 119] 종교 상태별 종교시설에서의 차별 경험 여부 : 전체 응답자	186
[표 120] 파트너십 제도의 공백에 따른 차별 경험 : 동성애/양성애자 등	187
[표 121] 파트너십 제도의 공백에 따른 연령별 차별 경험 여부 : 동성애/양성애자 등	188
[표 122] 성적소수자 행사 개최 및 시설 대여 시 차별 경험	191
[표 123] 부당한 대우에 대한 대응 방법	192
[표 124] 대응 방법별 대응 후 결과	193
[표 125] 부당한 대우에 대응하지 않은 이유 (2개까지 선택)	194
[표 126] 군 복무 경험	198
[표 127] 군 복무시 경험한 차별과 폭력 경험(복수응답)	200
[표 128] 행정기관 이용 시 차별 경험 (복수응답)	205
[표 129] 행정기관 이용 시 차별 경험과 성별표현	206
[표 130] 행정기관 이용 시 차별 경험과 신분증 사용 부담	206
[표 131] 경찰, 검사 등으로부터 부당한 대우를 받은 경험 (복수응답)	208
[표 132] 미디어·광고에서 성적 소수자와 관련해 혐오와 편견을 경험하는 정도(복수응답)	217

제1장 서론

제1절 연구의 목적 및 필요성

‘성적 소수자’란 성적인 특질로 구별되어 차별받는 집단이라 할 수 있으며(한인섭·양현아, 2002) 레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더(LGBT) 등을 아울러 이르는 말로 사용된다. 한국에서는 1990년대 이후 성 소수자 운동이 본격적으로 조직화된 사회운동의 모습을 갖추고 성적 소수자의 인권과 시민권에 대한 논의를 제기해왔다(서동진, 2005). 또, 2000년대 초반 유명 방송인이 각각 게이, 트랜스젠더 여성으로 알려지면서 사회적으로 성적 소수자의 존재가 널리 인식되기 시작했다. 오늘날 성적 소수자의 삶과 인권에 대한 사회적 관심이 높아지는 동시에 이에 대한 반대 여론도 거세지고 있어 성적 소수자 인권 문제는 사회적 쟁점으로 부상하고 있다.

유엔인권이사회는 제17차 회의(2011. 6.)에서 개인의 성적 지향 및 성별 정체성과 관계 없이 성적 소수자에게도 동등한 권리를 인정하도록 각국의 차별적 법령 및 관행의 개선을 촉구하는 결의안 <인권, 성적지향과 성별정체성 Human rights, sexual orientation and gender identity>을 채택하였다. 이 결의안에서 유엔 인권이사회는 계속해서 이 의제를 우선순위에 두고 검토하기로 결정한다고 하면서, 유엔인권최고대표에게 성적지향과 성별정체성을 이유로 한 세계의 차별실태를 조사하여 보고서를 마련하도록 결의하였다. 한국 정부도 이 결의안에 찬성표를 던졌다.

국제인권규범과 전반적인 국제 사회의 흐름이 성적 소수자에 대한 인권 보장을 위해 나아가고 있음에도 불구하고, 국내에는 성적 소수자에 대한 편견, 혐오 등으로 인해 여러 영역에서 성적 소수자에 대한 차별 및 인권 침해가 심각하게 발생하고 있으며 이를 구체화 시정하기 위한 법제도 및 정책 역시 미비한 상황이다. 또, 이러한 정책 수립의 기초자료가 될 구체적인 연구나 조사 역시 미흡하다. 성적지향 및 성별정체성에 대한 사회구성원들의 기초적인 이해가 부족할 뿐 아니라 나아가 편견에 기인한 잘못된 정보가 통용되고 있어 성적 소수자의 인권 상황은 적신호라고 할 수 있다.

유엔인권이사회는 한국에 대해 2008년 제1차 국가별 정례인권검토(UPR)에 이어 2012년 제2차 UPR 권고를 통해 성적 지향을 이유로 한 차별을 포함한 차별금지법 채택, 성적 지

향이나 성별정체성을 이유로 한 모든 차별적 대우의 철폐를 목적으로 한 조치의 강화, 군대 내 성적 지향을 이유로 형사 처벌하는 법률의 폐지 등을 촉구한 바 있다.

이 연구에서는 한국사회에서 성적지향 및 성별정체성에 따른 차별의 현실을 성적 소수자 당사자들의 경험을 드러내고, 이를 바탕으로 정책적 대안을 모색해보고자 한다. 나아가 보다 시급한 국내적 과제를 해결하고 성소수자 인권 증진을 위한 국가차별시정기구의 장기적인 전망을 수립하기 위해 기초 자료로 활용될 수 있도록 한다.

제2절 선행 연구 검토

1. 국내의 성적 소수자 차별 실태 설문조사¹⁾

2005년 국가인권위가 출범한 이래 처음으로 공식기관이 <성적소수자 인권실태 현황조사>²⁾를 실시하였는데, 조사는 기존에 수집된 인터뷰, 상담사례, 기사, 법제도를 정리한 보고서였다. <서울시 청소년 성문화 연구조사>³⁾(2013)는 서울시 소재 초중고등학교 재학 청소년 3,505명을 대상으로 조사로 성적 행동, 연애 경험 등에 관한 조사 항목에서 동성 간 관계를 포함하였다. 그 외에 공공기관, 정부기관의 조사연구는 거의 없었다.⁴⁾

이러한 조사연구의 상당 부분은 성소수자인권단체가 담당해왔다. 성전환자인권실태조사⁵⁾(2006), 성소수자 사회의식조사⁶⁾(2007), 레즈비언 빈곤층 실태조사⁷⁾(2009), 등은 진보정당의 기금을 통해 성소수자 운동 활동가들을 중심으로 만들어진 기획단의 형태로 이루어졌으며 그 외에도 인권단체가 자체적으로 레즈비언 인권실태조사⁸⁾(2006), 성소수자 노동권 기초조사⁹⁾(2010), 청소년 성소수자들의 경험 조사¹⁰⁾(2012), 청소년 트랜스젠더/젠더퀴어 실태조사(2014) 등이 실시되었다.

<레즈비언 인권실태조사>(2006)는 총198명을 대상으로 한 설문조사로, 정체화커밍아웃 차별경험커뮤니티노후 등에 대한 연구를 진행했다. <성전환자 인권실태조사>(2006)는 FTM 22명, MTF 16명에 대한 심층면접과 FTM이 38명, MTF가 40명이 참여한 설문조사로 구성되었다. 이 조사는 2006년 입법을 추진했던 성전환자 성별변경특별법안의 기초적인 자료가 되었으며 그 이후에도 거의 유일한 트랜스젠더 실태조사 자료로서 역할을 해왔다.

1) 국내외 성적 소수자 실태조사 현황은 <한국 LGBTI 커뮤니티 사회적 욕구조사>(2014)를 참고하였다.

2) 조여울;나루;정정훈;케이;한채운(2005), 국가인권정책기본계획 수립을 위한 성적소수자 인권 기초현황조사, 국가인권위원회(미간행).

3) 서울특별시, 아하 서울시립청소년성문화센터

4) 공식기관에서 이루어진 거의 유일한 실태조사로 다음의 연구가 있다. 강병철;김지혜(2006), 청소년 성소수자 생활실태조사, 한국청소년개발원.

5) 성전환자 인권실태조사 기획단(2006), 성전환자 인권실태조사(미간행).

6) 성소수자 사회의식조사 기획단(2007), 성소수자 사회의식조사(미간행).

7) 강석주;잘해보자;이나라(2009), 레즈비언 빈곤층 실태조사, 민주노동당(미간행).

8) 레즈비언권리연구소(2006), 국내 레즈비언 인권실태조사(미간행).

9) 동성애자인권연대;민주노동당 성소수자위원회(2010), 성소수자 노동권 기초조사 인터뷰 전문(미간행).

10) 무지개행동 이반스쿨팀(2012), 서울시 성소수자학생인권실태조사 설문결과 보고서(미간행).

<한국 성소수자 사회의식조사>(2007)는 동성애자, 양성애자, 트랜스젠더를 아우르는 최초의 설문조사라고 할 수 있다. 이 조사는 한국 성소수자들의 생활, 경제적 특징, 주거지, 성적정체성 인식과 사회적 차별, 사회적 관계, 삶의 만족도, 정치사회적의식 등을 아우르고 있다.

2014년 발간된 <한국 LGBTI 커뮤니티 사회적 욕구조사>(2014)¹¹⁾는 설문조사 3,159명, 심층면접 38명이 참여하여 국내 최대 규모의 성소수자 실태조사라 할 수 있다. 또, 동성애자·양성애자·트랜스젠더 뿐만 아니라 간성(intersex)과 그 밖의 다양한 퀴어정체성을 가진 성적 소수자를 드러냈다는 데에도 의의가 있으며, 주요 결과를 영문으로 번역 발간하여 국제적 활용도를 높였다. 조사 결과, 성소수자라는 이유로 차별과 폭력을 경험한 응답자는 41.5%에 달했다. 그러나 직접적인 차별이나 폭력에 대한 신고율은 5.1%에 지나지 않으며, 신고하거나 도움을 요청하지 않은 이유로 ‘나의 성적지향/성별정체성을 알리고 싶지 않아서’(67.4%), ‘신고해도 아무 변화가 일어나지 않을 것임으로’(61.9%) 라고 응답했다. 성적 소수자의 인권 보호 및 차별 구제 정책이 미비하기 때문에, 성적 소수자들은 학교, 회사, 군대 등에서는 가급적 정체성을 드러내지 않는 방식으로 스스로를 보호하고 있으며, 차별과 폭력을 겪는다고 하더라도 마땅한 해결책을 찾을 수 없는 상황에 놓여있다.

2. 해외의 성적 소수자 차별 실태 설문조사

미국 및 유럽 등 선진국들은 사회 성원으로서 성적 소수자에 대한 관심을 가지고 LGBT 인구에 대한 조사를 실시해왔다. 성적 지향(sexual orientation)에 대한 영국 통계청¹²⁾(2012)의 조사 결과, 런던 (성인)인구의 2.5%가 동성애자 또는 양성애자이며, 갤럽(2012)은 미국 인구의 3.4%가 LGBT라는 조사 결과¹³⁾를 내놓은 바 있다.

미국 및 유럽 국가들은 정부, 전문조사연구기관, 민간기업, 인권옹호단체 등에서 다양한 영역에 걸친 수많은 LGBT 실태조사를 수행해왔으며, 이를 정책 및 프로그램 개발에

11) 한국게이인권운동단체 친구사이(2014)

12) Office of National Statistics, The Integrated Household Survey, 2011.4~2012.3

13) 이 조사는 연령, 지역, 12만명에 대한 전화 인터뷰로 실시되었다. 2004년-2008년까지 정부, 학계 등에서 실시한 조사에서도 미국 LGBT 인구를 3~4%사이로 추정하였다.

활용하고 있다. 최근 일본과 중국 등 아시아 지역에서도 NGO에 의해 LGBT 차별 실태조사가 이뤄지고 있다. 이 중 본 연구에서 참조한 실태조사는 다음과 같다.

사회영역 전반에서의 차별 실태 조사 || FRA¹⁴⁾는 EU 기본권헌장 중 인간존엄성·생명권·교육권·평등권·반차별원칙·보건·공정한 재판을 받을 권리에 근거하여 2012년 유럽지역 20여개국 93,000명을 대상으로 조사를 실시했다.¹⁵⁾

학교 및 청소년 || GLSEN¹⁶⁾은 <National School Climate Survey 2013>에서 50여개 주 3천여개의 학교에 다니고 있는 8000여명의 학생들을 대상으로 조사를 실시했다. 이 조사는 ▲ 편견에 기반한 발언 ▲ 언어적, 신체적 성희롱·성폭력 ▲ 안전 ▲ LGBT 학생에게 적대적인 학교의 문제점과 LGBT 학생의 심리적 안녕감 ▲ 학교 내 차별적 정책 등을 지표로 실태를 분석하고 있다. GLSEN은 이외에도 유색인 LGBT 청소년, LGBT 청소년의 부모 등 다양한 영역에서 전국 조사를 실시해왔다.

일본 문부성(교육부)은 606명의 트랜스젠더 청소년을 대상으로 학교생활에 관한 조사를 실시하고 그 결과를 발표(2014)하였으며, 이를 바탕으로 트랜스젠더 청소년에 대한 학교의 지원 정책의 가이드라인을 마련하기로 했다.

직장 및 고용 || 일본의 무지개다이버시티(虹色ダイバーシティ)'는 2013년 LGBT 직장환경에 대한 일본 최초의 설문조사를 실시했고 1,125명의 응답을 모아 LGBT 차별적인 직장환경이 스트레스, 업무효율 등에 악영향을 미치고 있음을 규명하였다.

미국 캘리포니아대학(UCLA) 로스쿨 산하 윌리엄연구소¹⁷⁾는 매년 동성애자와 트랜스젠더를 대상으로 직장에서의 차별 실태를 조사하고 있다. 조사 결과 15~43%¹⁸⁾의 성소수자가 직장에서 차별 및 괴롭힘을 경험했고 8~17%가 성적지향 때문에 채용되지 않거나 해고를 당했으며, 10~28%가 정체성 때문에 승진을 하지 못한 것으로 나타났다.¹⁹⁾

트랜스젠더 || 영국(UK)은 2004년 <성별정정특별법>을 제정하고 법무부 산하 <성별정정패널>을 설치하여 트랜스젠더에 대한 성별정정 승인과 이에 관한 제반 사항을 관장하고

14) European union agency for fundamental rights

15) FRA(2013), <EU LGBT survey main results>

16) Gay Lesbian & Straight Education Network, 1990년 메사추세츠의 교사그룹으로 시작되어, 현재 영향력있는 전미 단체로 발전했다. LGBT 학생들이 괴롭힘을 당하지 않고 존중받을 수 있는 학교 만들기를 포함하여, 모든 학생들에게 안전한 학교 환경을 구축하는 데 목적을 두고 있다.

17) 2001년에 개소한 연구소로 성적지향·성별정체성 법정책에 관한 연구를 목적으로 한다.

18) 정체성별로 다른 결과가 나타났지만 여기에서는 종합적으로 기술하였다.

19) The William Institute(2011), Documented Evidence of Employment Discrimination and Its Effects on LGBT People

있다. 영국 정부는 2011년 2,172명의 트랜스젠더를 대상으로 설문조사²⁰⁾를 실시하고, 혐오범죄 처벌 강화·학교생활지원·고용지원 등 불평등을 해소하기 위한 액션플랜을 공표하였다.

3. 성적 소수자에 대한 인식 조사

국제여론조사기관인 PEW리서치센터(2013)가 39개국 37,653명을 대상으로 조사한 <동성애자 관용도 조사>에서 '사회가 동성애를 수용해야하는가'라는 질문에 대한 응답으로, 한국인의 39%가 '수용해야한다'고 답해 2007년(18%) 조사결과와 비교했을 때 급격히 관용도가 높아졌으나 여전히 성적 소수자 권리에 대해 비우호적인 여론('수용해서는 안된다' 59%)이 우세하다고 분석했다.

여론조사기관 (미국)갤럽(2014) 123개국에 대해 '현재 살고 있는 도시나 지역이 동성애자가 살기에 좋은가 나쁜가'를 조사한 결과 한국은 '좋다' 18%, '나쁘다' 57%로 69위를 기록했다. 이는 66위 방글라데시('좋다' 19%)보다 낮고 앙골라(70위, '좋다' 17%)보다 높은 수준이다.

한국미혼모지원네트워크한국여성정책연구원이 실시한 <미혼모·부에 대한 한국인의 태도와 인식>(2009)에서는 설문조사를 바탕으로 동성애자, 미혼모, 외국인 노동자, 장애인, 이혼자, 여성 등 그룹에 대한 차별 정도를 측정하였다. 그 결과가 동성애자가(3.48점)으로 차별 점수가 가장 높았고, 미혼모가(3.18점), 외국인 노동자(3.17점) 순으로 나타났다.

대전광역시시는 매년 대전 시민을 대상으로 사회조사를 실시, '공동체'영역에서 소수자에 대한 사회적 포용도를 조사했다. <2013년 대전의 사회지표>에 따르면 '동성애자 수용도'에서 '받아들일 수 없음'이 61.3%로 나타나, 외국인 이민자(7.3%), 장애인(2.9%)에 비해 비우호적 인식이 크게 높았다.

여성가족부가 조사한 <청소년가치관 조사>(2012)에서는 청소년의 동성애 수용도를 조사하였는데 중국, 일본과 비교하여 수용도가 낮고, 남학생이 여학생보다 더 많이 동성애에 비우호적인 태도를('전혀 동의 안함' 각각 60%, 30%) 가지고 있는 것으로 나타났다.

20) UK Government Equalities Office(2011), online survey of transgender people

이러한 인식조사들은 동성애 또는 동성애자에 대한 태도를 지표로 삼고 있으며, 하나의 질문을 통해 수용도 또는 사회적 거리감을 측정·지표화하고 있다. 동일한 조사를 매년 반복 시행한다면 성적 소수자에 대한 사회 인식의 변화를 가늠할 수 있다는 점에서 활용 가치가 있다. 그러나 정부 및 지방자치단체 등은 이러한 인식 조사를 시행할 뿐, 그 결과를 바탕으로 성적 소수자 인권보호 및 인식 개선 정책 수립으로 연계시키지 못하고 있다. 보다 심층적인 인식조사를 통해 인식 개선 정책을 구체적으로 설계하기 위한 조사를 시행할 필요가 있다.

제3절 성적 지향 · 성별정체성에 따른 차별의 정의

1. 용어의 정의²¹⁾

성적지향(Sexual Orientation) · 성별정체성(Gender Identity), 이른바‘SOGI’는 성적 소수자 인권 담론을 체계적으로 설명하기 위해 도입된 개념으로, 이를 명시한 「요그야카르타 원칙(2007)」²²⁾ 및 「몬트리올 선언(2006)」²³⁾을 계기로 국제인권법 상에서 널리 쓰이

21) 성적소수자를 일컫는 용어나 개념의 정의는 다음의 문헌을 참고하였다.

- ▶ American Psychological Association(APA)(2011), The Guidelines for Psychological Practice with Lesbian, Gay and Bisexual Clients
- ▶ 공익인권변호사모임 희망을 만드는 법 외(2013), 트랜스젠더 정보 · 인권 가이드북 <트랜스로드맵>

22) 성적 소수자 관련 국제인권기준을 총 29가지의 원칙으로 나열하고 기술한 것으로 국제인권법 아래에서 성적 소수자가 어떤 권리를 가지며 국가는 어떤 의무가 있는지를 구체적으로 제시하려는 의도로 만들어졌다. 국제법률가위원회(International Commission of Jurists)와 국제인권서비스(International Service for Human Rights)라는 두 국제NGO기관이 다른 인권기관들 연합체를 대표해서 먼저 초안을 작성했고, 이후 국제인권법 전문가들이 내용을 정교화하였다. 2006년 11월 6일부터 9일까지 인도네시아 요그야카르타에서 25개국 29명의 국제인권법 관련 전문가들이 회의를 하였고, 2007년 3월 최종안이 공식적으로 발표되었다. (출처 - 국제인권소식 통 www.tongcenter.org)

23) 2006년 6월, 100여개국에서 1500명이 참가한 가운데 몬트리올에서 열린 국제 LGBT인권회의에서 발표한 선언으로 LGBT운동의 핵심 이슈를 담고 있다. 선언 초안은 전 세계 37명의 LGBT 활동가와 전문가들로 구성된 위원회에서 작성되었다. 또한 이 선언은 매해 5월 17일을 세계동성애혐오반대의날로 선포하였다.

기 시작했다.(Waite, 2009)

성적지향이란, 성적으로 또는 정서적으로 어떤 성별에 이끌리는지를 지칭하는 개념이다. 성적지향에 따른 정체성 범주는 같은 성별에 이끌리는 동성애자(게이, 레즈비언), 다른 성별에 이끌리는 이성애자, 남녀 두 성별에 대해 이끌리는 양성애자(바이섹슈얼)로 통상 분류한다. 그러나 성별정체성은 반드시 남성 혹은 여성으로만 구분될 수 없다는 지평에서 다양한 성적 지향을 지칭하는 범주들 또한 존재한다.

성별정체성이란, 자신이 스스로 인식하는 자신의 성별을 말한다. 성별정체성은 생물학적 성별과 일치할 수도, 일치하지 않을 수도 있으며 후자를 일컬어 성전환자 또는 트랜스젠더(Transgender)라고 한다. 생물학적 남성으로 태어났으나 스스로를 여성으로 인식하는 사람을 트랜스젠더 여성(male to female, 약칭 MTF), 생물학적 여성으로 태어났으나 스스로를 남성으로 인식하는 사람을 트랜스젠더 남성(female to male, 약칭 FTM)이라고 한다. 그러나 스스로 특정한 성별에 해당하지 않는다고 자각하는 경우도 있으며 남녀 이분법적인 성별 구분 자체가 불편하다고 느끼는 사람들도 있어, 트랜스젠더 여성·남성 이외에도 중성(gender-neutral), 양성(androgyn), 젠더퀴어(gender queer) 등 다양한 성별정체성 범주로 표현하고 있다.

성별표현(Gender Expression)이란 복장, 머리스타일, 목소리, 말투 등 특정 문화 속에서 남성스럽거나 여성스러운 것으로 받아들여지는 외형적인 모습이나 행동을 의미한다. 개인의 성별표현은 사회적으로 규정된 성역할, 또는 자신의 성별정체성과 일치할 수도 있고 일치하지 않을 수도 있다. 국제적으로 일부 성 소수자 인권기구, 학계 등에서는 태어날 때 지정된 성별과 일치하지 않는 성별표현을 행하는 트랜스젠더에 대한 차별을 강조하기 위해 SOGI에 '성별표현'을 병기하여 SOGIE(Sexual Orientation and Gender Identity/Expression)라는 용어를 사용하고 있다.

2. 성적지향 · 성별정체성에 따른 차별의 정의

성적지향·성별정체성에 따른 차별이란 합리적인 이유 없이, 어떤 사람 혹은 집단을 성적 지향이나 성별정체성을 이유로 구별, 배제, 제한하거나 괴롭히는 행위를 말한다. 이러한 직접 차별은 동성애자, 양성애자, 트랜스젠더 등 정체성이 알려진 상태에서 발생하는

차별과 더불어 정체성을 추정하고 불리한 대우를 하는 것(간주차별)을 포함한다. 또, 어떠한 규정, 기준 혹은 관행이 표면적으로는 성적지향이나 성별정체성에 대한 차별의 의도를 가지고 있지 않지만 결과적으로 특정한 성 정체성을 가진 사람들에게 불이익을 주는 행위 역시 간접차별로 정의하고자 한다.

사회적 낙인으로 인해 자신의 정체성을 숨기고 살아가는 성적 소수자들에게 **간주차별**과 **간접차별** 개념은 차별 실태를 포착할 수 있도록 하는 개념이다. 인권운동, 미디어 등의 영향으로 한국사회가 점차 성적 소수자의 존재에 대해 '무지'한 상태로부터 동성애에 관한 지식이 확산되는 추세에 있는 것은 분명한 변화라 할 수 있다. 대중들은 '일반인'과 차이화된 성적 소수자의 라이프스타일, 문화, 패션, 태도 등에 대한 지식을 가지게 되면서 누군가를 성적 소수자로 오인·추정·간주할 수 있게 된다.(정현희, 2013)

그러한 측면에서 **성별표현**은 차별 행위를 매개하는 현상으로서 주목할 필요가 있다. 다양한 성별표현을 지닌 성적 소수자들은 남녀에 따라 사회적으로 기대되는 외모, 태도, 역할 규범에서 벗어나있는 존재로 드러나기(가시화) 때문에 성적 소수자로 간주되거나, 규범에 벗어나있다는 그 자체로 불이익을 받게 되기도 한다. 성별표현에 따른 차별은 '성별에 따른 차별' 또는 '외모에 따른 차별'이 중첩되는 영역으로 포괄할 수 있으나, 성적 소수자들이 가진 성별표현이 성적 소수자로 인지·간주될 수 있는 매개요인으로 작용한다는 점, 국가인권위원회법·양성평등기본법 등에서 성별표현에 따른 차별을 별도로 규정하고 있지 않는다는 점에서 강조할 필요가 있다. <요그타카르타 원칙>에서는 제2원칙 「평등과 차별금지에의 권리」에서 국가가 "특정 성적지향, 성별정체성, 성별표현(Gender Expression)이 열등하다거나 우월하다는 사고와 관련된 편견적, 차별적 태도나 행동을 철폐하기 위해, 교육과 훈련 프로그램을 실시하는 등 모든 적절한 조치를 취해야 한다²⁴⁾"고 명시하고 있으며, 미국 뉴욕주에서는 2004년 6월 트랜스젠더에 대한 차별을 금지하는 법으로서 「성별표현에 따른 차별금지법」²⁵⁾이 제정되었다.

한편, 성적 지향에 따른 차별은 **혼인 지위**와 관련하여 다양한 차별 상황을 포함한다. ▲ 첫째로, 동성 파트너십에 대한 법적 인정·보호 체계가 없다는 것으로 인한 간접 차별을 포함한다. ▲ 둘째로, 동성파트너십제도의 부재로 인해 대부분의 동성애자들은 혼인하지 않은 비혼자의 지위를 갖기 때문에 혼인 여부에 따른 직접 차별²⁶⁾을 겪는다는 점도 고려되어야 한다. ▲ 셋째로, 혼인하지 않거나 혼인할 계획이 없다는 것을 밝히는 것이

24) <요그아카르타원칙> 한글번역은 국제인권소식통(www.tongcenter.org)을 참조함

25) GENDA, Gender Expression Non-Discrimination Act

한 개인을 ‘동성애자’로 추정·간주할 수 있는 정보로 기능할 수 있다는 점에서 간주차별 및 직접 차별과도 연관된다.

또, 성적 소수자에 대한 보호 장치나 적절한 인식이 없기 때문에 발생하는 불이익 역시 간접 차별로서 파악하고자 하며, 반복적이고 지속적으로 불쾌한 시선을 보내는 것, 모욕적 발언, 소지품이나 표현물들을 훼손하는 행위, 신체적 폭력 등 **괴롭힘**을 함께 다룬다.

이 연구에서는 성적지향성별정체성에 따른 차별을 파악하기 위해 설문조사를 실시하면서, 다음과 같이 차별을 정의하고 응답자에게 설명하였다.²⁶⁾

이 조사에서 말하는 ‘**정체성 때문에**’ 경험한 차별이란, ▲ 성적 소수자라는 이유로 불이익, 부당한 대우를 받거나 폭력을 당하는 것뿐만 아니라 ▲ 말투, 태도, 용모가 남자답지 못하거나 여성스럽지 않기 때문에, ▲ 파트너가 있어도 결혼을 할 수 없고 비혼/미혼으로 대우받기 때문에, ▲ 법적 성별이 성별정체성과 일치하지 않기 때문에, ▲ 성적 소수자에 대한 보호 장치나 적절한 인식이 없기 때문에, 발생하는 불이익, 부당한 대우, 괴롭힘을 아우르고 있습니다.

26) 청소년을 대상으로 한 설문조사에서는 보다 쉽고 간명한 표현을 사용하여 제시하였다. 이는 본 보고서의 [부록2 - 성적 소수자 학생 학교 내 차별 실태 조사 설문지]를 참조하면 된다.

제4절 연구 방법

이 연구는 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 설문조사를 실시했다. ▲ 둘째, 학교 내 차별 상황에 대한 적절한 정책 대안을 모색하기 위해 학교 내 중요한 주변인으로서 교사를 대상으로 인식조사를 실시했다. ▲ 셋째, 고용, 재화·용역 시설의 공급 및 이용, 국가기관, 미디어 등의 영역에서의 차별은 성적 소수자 성인을 대상으로 설문조사를 실시했다. 설문조사를 통해 수집된 자료는 양적 분석과 함께 응답자가 직접 기술한 서술식 응답에 대한 내용 분석을 통해 제시하였다. 각 설문조사의 개요는 보고서의 해당 부분에서 더 구체적으로 설명하였다. 실태조사 결과와 함께 ▲ 국내외 관련 법제도 현황 ▲ 해외 인권프로그램 사례에 대한 문헌연구를 바탕으로 정책 대안을 제시하였다.

제2장 성적지향성별정체성에 따른 차별 실태 조사

I. 학교 내 학생 차별

제1절 청소년 차별 실태 조사

1. 설문조사 개요

1) 조사대상

성적 소수자 청소년이 학교에서 경험하는 차별 실태를 알아보기 위하여 성적 소수자인 만 13~18세 청소년을 대상으로 설문을 실시하였다. 국내 학교에서의 차별 경험을 조사하는 것이므로 국내에서 중학교 또는 고등학교를 다닌 경험이 있을 것을 요구하였으며, 국내 학교 경험을 중심으로 응답하도록 요청하였다. 조사내용은 학교 내에서 발생한 학생에 대한 차별 실태이지만 응답자를 학생으로 제한하지는 않았다. 학생으로만 제한하게 되면 성적 소수자에 대한 차별의 결과 학교를 이탈한 청소년의 경험이 누락될 것이기 때문이다. 이들은 학교 내의 차별을 가장 크게 경험한 집단일 수 있다. 따라서 응답자를 연령으로만 제한하고, 현재 학교를 다니고 있지 않은 청소년은 과거 학교를 다녔을 때의 경험과 학교를 그만둔 이유를 조사하였다.

2) 조사내용

국내외 성적 소수자 청소년 조사²⁷⁾를 참고하여 설문 초안을 만들고 자문을 거쳐 구조화된 설문을 완성하였다. 주된 조사내용은 성적 소수자 청소년이 경험한 차별 및 괴롭힘의 실태를 파악하고 차별 및 괴롭힘의 영향, 보호체계 경험 등을 살펴보는 것이다. 세부적으로는 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 등이다.

3) 조사방법

응답자의 익명성 보장, 응답자 확보 및 조사의 용이성 등을 고려하여 웹설문 방식을 택하였다. 설문 프로그램에 문항을 입력하여 설문 웹페이지를 구성하면 응답자들이 컴퓨터, 스마트폰 등으로 설문 링크에 접속하여 질문에 답하는 방식이다. 성적 소수자 관련 단체에 청소년 회원의 설문 참여 독려를 요청하고, 성적 소수자 온라인 커뮤니티, 연구기관의 블로그 및 SNS 등을 통하여 설문을 홍보하였다. 설문을 완료한 응답자에게는 음료 쿠폰을 선착순으로 제공하였다. 인터넷을 통한 설문은 익명성 보장에 효과적이지만 한 명의 응답자가 여러 번 답변할 가능성이 있다. 중복 설문 참여를 방지하기 위하여 ip당 1회의 설문 완료만 가능하도록 통제하였다.

성적 소수자 청소년의 인구 분포를 확인할 수 없으므로 인구비례 할당은 불가능하였다.

27) 장재홍, 지승희, 이영선 외, “청소년의 동성애에 대한 생각 및 현황 분석”, 한국청소년상담원, 청소년 동성애에 대한 탐색 및 상담, 2003; 강병철, 김지혜, 청소년 성소수자의 생활실태조사, 한국청소년개발원, 2006; 학생인권조례 성소수자 공동행동 차별사례팀, 성적 소수자 학교 내 차별사례모음집, 2011, <<http://lgbtact.org/?p=329>>, 검색일: 2014.12.4.; 무지개행동 이반스쿨팀, 2012년 서울시 성소수자학생인권실태조사 설문결과 보고서, 2013; 친구사이, 한국 LGBTI 커뮤니티 사회적 욕구조사, 2014; GLSEN, “From Teasing to Torment: School Climate in America”, 2005, <<http://glsen.org/learn/research/national/from-teasing-to-torment>>, 검색일: 2014.12.4.; 香港小童群益會 性向無限計劃, 同志學生在中學的處境, 2009, <http://www.newtouch.net/reference_report.html>, 검색일: 2014.12.4.; Ontario Ministry of Education, “School Climate Survey: A Survey for Students in Grades 7 to 12 About Equity and Inclusive Education, Bullying/Harassment”, 2009, <<http://www.edu.gov.on.ca/eng/teachers/climate.html>>, 검색일: 2014.12.4.; いのちリスペクト。ホワイトトリボン・キャンペーン, “LGBTの学校生活に関する実態調査(2013) 結果報告書”, 2014, <<http://endomameta.com/schoolreport.pdf>>, 검색일: 2014.12.4.

그래서 성별, 성적 지향별 할당을 적용하는 대신 집단별 최소한의 목표를 설정하는 방식을 택하였다. 최근 수행된 <한국 LGBTI 커뮤니티 사회적 욕구조사>의 응답자 분포를 바탕으로 하여, 응답이 적을 것으로 예상되는 트랜스젠더의 비율을 5% 이상으로, 가장 응답이 많을 것으로 예상되는 비트랜스젠더 여성의 비율을 52.5% 이하로 통제하는 것을 목표로 하였다.

조사 기간은 2014.8.28.부터 9.25.까지 약 한 달 간 설문 페이지 링크를 열어두고 간헐적으로 설문 홍보를 하였다. 이와 같은 방식으로 최종 227건의 설문이 수거되었다. 그 중 서술식 응답에 자신이 대학생임을 밝힌 1건과, 트랜스젠더 여부에 대한 응답에 일관성이 없었던 1건을 제외한 다음, 비트랜스젠더 여성 25명을 선착순으로 제외하여 최종 200건의 설문을 분석 대상으로 삼았다. 다만 배제된 25명이 본인의 차별 경험 등에 대하여 서술식 응답을 한 경우에는 그 내용을 서술식 응답의 분석에 반영하였다.

2. 설문조사 결과

1) 응답자 특성

응답자의 특성은 다음과 같다.

[표 1] 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		남녀공학 남녀합반	32.8
	게이	29.0	학교 소재지 규모	대도시	47.0
	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
	게이	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 많은 커밍아웃 상대는 친구들이다. ‘같은 학교의 친한

친구 몇 명'이 56.5%, '같은 학교가 아닌 친구'가 49.5%로 절반 이상의 청소년이 친구에게 커밍아웃을 한 것으로 나타났다. 가족에게 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.

[표 2] 성적 소수자임을 직접 알린 사람(복수응답)²⁸⁾

구분	빈도(%)	구분	빈도(%)
엄마	27 (13.5%)	현재 또는 과거의 담임교사	15 (7.5%)
아빠	9 (4.5%)	담임교사 외 한두 명의 교사	16 (8.0%)
여자형제	16 (8.0%)	대부분의 교사들	0 (0.0%)
남자형제	8 (4.0%)	같은 학교가 아닌 친구	99 (49.5%)
부모형제 외의 가족이나 보호자	6 (3.0%)	오프라인에는 없고, 온라인 커뮤니티에만 알렸음	25 (12.5%)
같은 학교의 친한 친구 몇 명	113 (56.5%)	기타	24 (12.0%)
같은 학교의 대부분의 친구들	6 (3.0%)	내가 직접 알린 사람이 없음	26 (13.0%)
전체			200 (100%)

28) '오프라인에는 없고, 온라인 커뮤니티에만 알렸음', '내가 직접 알린 사람이 없음'의 응답 수치는 다른 응답 결과에 따라 조정한 것이다. 조사에 사용한 설문 프로그램은 복수응답 응답을 허용하는 문항을 구성할 때 일부 선택지에 복수응답 응답의 예외를 두는 것이 불가능하였다. 질문의 의도에 따르면 '오프라인에는 없고, 온라인 커뮤니티에만 알렸음', '내가 직접 알린 사람이 없음'을 선택한 경우 다른 선택지를 복수응답 응답해서는 안 된다. 그러나 프로그램 상으로 이를 제어할 수 없어 안내 문구만을 적었다. 그 결과 '오프라인에는 없고, 온라인 커뮤니티에만 알렸음'과 다른 선택지를 동시에 선택한 사례가 많아서, 다른 선택지를 선택한 경우에는 '오프라인에는 없고, 온라인 커뮤니티에만 알렸음'의 의미를 '온라인 커뮤니티에 알렸음'으로 해석한 것으로 보아, '오프라인에는 없고, 온라인 커뮤니티에만 알렸음'의 응답에서 제외하였다. 다만 '오프라인에는 없고, 온라인 커뮤니티에만 알렸음'과 '내가 직접 알린 사람이 없음'을 동시에 선택한 경우에는 '오프라인에는 없고, 온라인 커뮤니티에만 알렸음'만을 선택한 것으로 간주하였다.

응답자가 성적 소수자임을 알리고 싶지 않았지만 알고 있는 사람을 모두 표시하도록 하였다. 전체 응답자의 39.0%는 본인이 원하지 않았음에도 자신이 성적 소수자임을 아는 사람이 있다고 답하였다. 우연히 알게 된 경우 등 아웃팅 외에도 주변에 알려지는 상황이 발생할 수 있으므로 39.0% 전체가 아웃팅이라고 볼 수는 없을 것이다. 그러나 이 수치로 부터 적지 않은 아웃팅이 일어나고 있다는 사실은 추정 가능하다. 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%였다. 가족 중에서는 ‘엄마’가 10.0%, ‘아빠’가 8.5%였다.

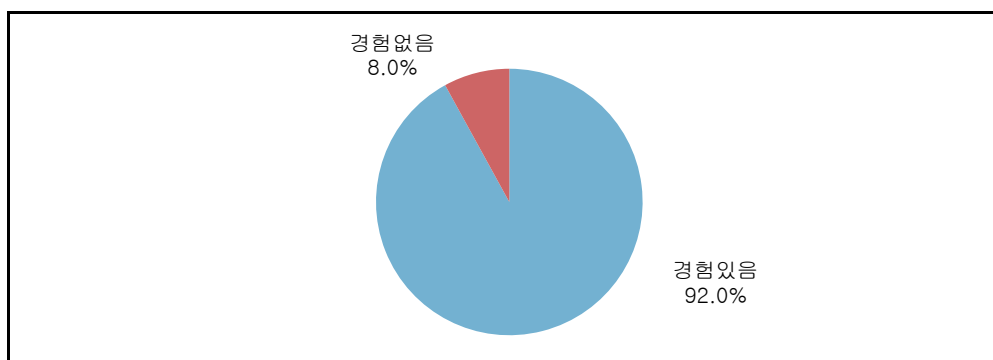
[표 3] 성적 소수자임을 알리고 싶지 않았으나 알고 있는 사람(복수응답)²⁹⁾

구분	빈도(%)	구분	빈도(%)
엄마	20 (10.0%)	현재 또는 과거의 담임교사	10 (5.0%)
아빠	17 (8.5%)	담임교사 외 한두 명의 교사	12 (6.0%)
여자형제	14 (7.0%)	대부분의 교사들	16 (8.0%)
남자형제	12 (6.0%)	같은 학교가 아닌 친구	20 (10.0%)
부모형제 외의 가족이나 보호자	13 (6.5%)	기타	14 (7.0%)
같은 학교의 친한 친구 몇 명	20 (10.0%)	내가 직접 알린 사람 외에는 없음	121 (60.5%)
같은 학교의 대부분의 친구들	31 (15.5%)		
전체			200 (100%)

29) ‘내가 직접 알린 사람 외에는 없음’의 응답 수치는 다른 응답 결과에 따라 조정된 것이다. 그 이유는 앞의 주석에서 설명한 바와 같다. ‘내가 직접 알린 사람 외에는 없음’과 다른 선택지를 동시에 선택한 1건은 알려진 사람이 있는 것으로 해석하여 ‘내가 직접 알린 사람 외에는 없음’의 응답에서 제외하였다.

주로 친구들을 중심으로 커밍아웃을 하고 있으며, 아웃팅 또한 친구들에게 많이 일어나고 있음을 추측할 수 있다. 성적 소수자에 대한 학생들의 부정적 인식이 적지 않고, 후술할 교사 조사에서도 학생들의 부정적 인식으로 인하여 성적 소수자 관련 지도에 어려움이 있다는 결과가 나타났다는 점을 감안하면, 성적 소수자 인권에 관한 학교 교육이 중요함을 알 수 있다.

실제로 성적 소수자임이 드러나면 차별이나 괴롭힘을 당할까봐 두려워서 성적 소수자임을 숨긴 경험이 있느냐는 질문에 92.0%가 그렇다고 답하였다. 이는 학내에 만연한 성적 소수자 혐오적 문화를 반증하는 결과이다.



[그림 2] 성적 소수자임을 숨긴 경험

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%였다.

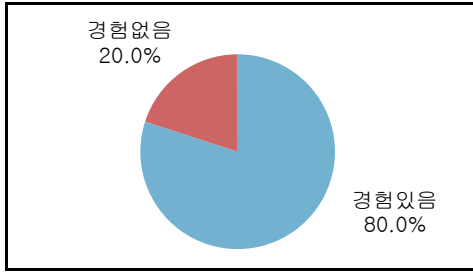
[표 4] 성적 소수자 관련 교육 경험(복수응답)

교육 내용	빈도(%)
성적 소수자인 사람이 성공한 사례였다	8 8.3%
성적 소수자가 있다는 것을 받아들이고 성정체성을 존중하여야 한다는 내용이었다	58 60.4%
성적 소수자를 차별하거나 무시하는 내용이었다	13 13.5%
성적 소수자가 있다는 것만 배웠고 존중이나 차별 같은 내용은 배우지 않았다	37 38.5%
전체	96 100%

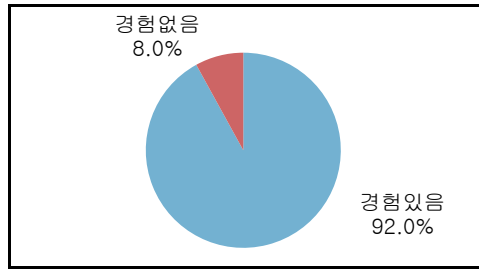
4) 일반적 혐오 표현 경험

(1) 교사 또는 다른 학생으로부터의 일반적 혐오 표현 경험

성적 소수자인 청소년에 대한 직접적 괴롭힘이 아니더라도 일상적으로 만연해 있는 성적 소수자에 대한 혐오 표현은 성적 소수자 청소년에게 적대적 환경을 조성한다. 일반적 혐오 표현의 현황을 알아보기 위하여 성적 소수자에 대한 혐오발언 8가지 예시를 제시하고 교사 또는 다른 학생으로부터 이와 같은 발언 또는 기타 성적 소수자 혐오 발언을 들어본 적이 있는지 물었다. 대체로 높은 경험률을 나타냈으며, 교사보다 다른 학생으로부터 혐오 표현을 경험한 비율이 더 높았다. 교사로부터 혐오 발언을 하나라도 들은 경험이 있는 응답자는 80.0%, 다른 학생으로부터 혐오 발언을 하나라도 들은 경험이 있는 응답자는 92.0%에 달하였다. 교사나 다른 학생으로부터 혐오 발언을 들은 경험이 없다고 답한 응답자는 단 4명(2.0%)이었다.



[그림 3] 교사로부터의
일반적 혐오 표현 경험



[그림 4] 다른 학생으로부터의
일반적 혐오 표현 경험

예시된 사항 중 가장 많은 응답은 ‘남성이 남성을 사랑하는 것은 자연스럽지 않다’는 표현이었다. 교사로부터 이러한 말을 들은 적이 있다는 응답자가 65.0%, 다른 학생으로부터 들은 적이 있다는 응답자가 78.0%로 매우 높았다. 다음으로 ‘동성애는 도덕적이지 않다’는 표현으로 교사로부터 59.0%, 다른 학생으로부터 70.5%가 들어보았다고 답하였다. 또한 ‘동성애자는 자라나는 학생들에게 나쁜 영향을 미친다’는 표현은 응답자의 45.5%가 교사로부터, 53.0%가 다른 학생으로부터 들어보았다고 답하여, 동성애/양성애자 등 학생들이 자신의 성적 지향에 대한 부정적인 평가에 자주 노출되고, 성적 지향을 드러내기 어려운 환경에 처해 있음을 확인할 수 있다.

동성애에 비하여 트랜스젠더에 대한 부정적인 발언의 빈도는 상대적으로 낮았지만, ‘태어난 성별과 다른 성별로 살고 싶어 하는 것은 어렸을 때의 나쁜 경험 때문이다’는 교사로부터 20.5%, 다른 학생으로부터 26.0%, ‘태어난 성별과 다른 성별로 살고 싶어 하는 트랜스젠더는 강제로라도 치료해서 타고난 성별대로 살게 해야 한다’는 각각 15.5%와 32.5%가 들어본 적이 있다고 답하였다. 특히 트랜스젠더인 응답자(15명) 중에서는 66.7%(10명)가 교사 또는 다른 학생으로부터 둘 중 하나 이상의 표현을 들어본 경험이 있는 것으로 나타나, 성적 소수자에 대한 부정적 인식과 표현이 성적 소수자 학생에게 미칠 악영향을 가늠해볼 수 있다.

[표 5] 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%	200 100%

예시된 표현 외에 성적 소수자를 무시하거나 비난하는 말을 들었다면 어떤 것이었는지 서술식으로 응답하도록 한 결과, 123명이 답하였다. 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. 학생의 혐오발언은 좀 더 직접적이고 극단적이다. 소극적인 부정적 반응을 넘어 ‘죽어버렸으면 좋겠다’는 표현을 들었다는 응답도 9명으로 나타났다.

그 외에도 에이즈나 성병 등을 옮긴다는 비난과 성적으로 문란하다는 비난, 병리화하거나 교정할 수 있다는 표현, 성적 소수자를 웃음거리로 삼는, “그냥 흔히 하는 농담 중 일부”로서의 조롱과 비하, 기독교의 교리에 어긋난다는 말 등 다양한 혐오 발언이 일상적으로 발생하고 있음을 확인할 수 있었다. 또한 이성애를 전제로 한 표현들, 성별 이분법에 따른 언어와 성역할의 강요를 든 사례도 적지 않았다.

(2) 일반적 혐오 표현에 대한 대응

교사 또는 다른 학생으로부터 일반적 혐오 표현을 경험한 때에는 ‘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 나타나, 소극적인 대응이 일반적임을 알 수 있다.

[표 6] 일반적 혐오 표현에 대한 대응(복수응답)

반응	빈도(%)
동의하는 척 하였다	66 33.0%
못들은 척하거나 무시했다	116 58.0%
직접 항의하지는 않았지만 기분이 나쁘다는 표시를 하였다	89 44.5%
직접 항의하였다	57 28.5%
기타	20 10.0%
전체	196 100%

적극적인 항의가 언제나 가장 좋은 대응 방법인 것은 아니다. 그러나 항의를 할 필요가 없어서 하지 않은 것이 아니라 할 수 없었던 것이라면 문제가 된다. 직접 항의하지 않은 적이 있다면 그 이유는 무엇이었는지 묻는 문항에서, 다수 응답자(77.0%)가 ‘성적 소수자임이 드러날까봐’ 항의하지 않았다고 답하였다. 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 일어서’ 21.0% 순이었다. 기타 응답으로는 ‘항의해봐야 달라질 것 같지 않아서’, ‘반박할 말이 생각이 안 나서’, ‘당황해서’, ‘선생님이어서’, ‘매장 당할까봐’ 등이 있었다.

[표 7] 직접 항의하지 않은 이유(복수응답)

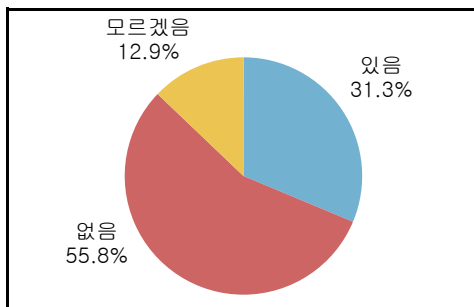
반응	빈도(%)
내가 성적 소수자임이 드러날까봐	154 77.0%
별로 친하지 않아서	50 25.0%
갑자기 일어난 일어서	42 21.0%
그냥 농담이어서	36 18.0%
보복을 당할까봐 두려워서	24 12.0%
성적 소수자를 무시하거나 비난하는 말인지 확신이 없어서	14 7.0%
다른 교사나 다른 학생이 먼저 항의해서	8 4.0%
기타	16 8.0%
전체	196 100%

5) 차별 및 괴롭힘 경험

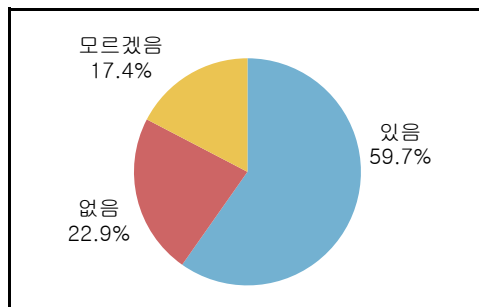
(1) 성적 소수자 차별 정책

학생의 의복이나 두발 제한은 여성 또는 남성에게 요구되는 외모이자 ‘학생에게 적합하다’고 여겨지는 모습을 강요하는 형태로 이루어진다. 이는 성적 소수자에 대한 직접적인 차별을 의도하는 것은 아니더라도, 이분법적 성별에 따라 사회적으로 요구되는 외모에 부적절감을 느끼는 성적 소수자 청소년에게 억압적인 경험이 되는 경우가 많다.

지금까지 다닌 중고등학교에서 치마 입는 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.³⁰⁾



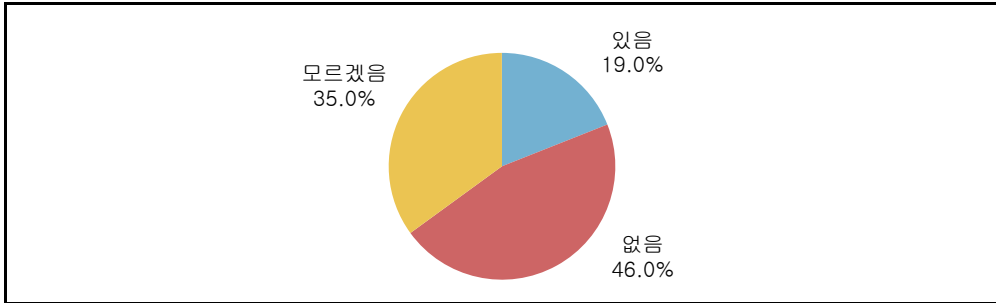
[그림 5] 여학생 의복 및 두발 제한 정책 유무



[그림 6] 남학생 의복 및 두발 제한 정책 유무

동성 간 교제 금지 정책이 있었던 적이 있는 응답자는 19.0%(38명)이었다. 그와 같은 정책이 없다고 답한 응답자는 46.0%였다. 이에 비하여 이성 간 교제 금지 정책을 두고 있다고 답한 응답자가 39.0%(78명)로 더 많았다. 이는 학교가 이성 간 교제에 비하여 동성 간 교제에 더 허용적인 태도를 취하고 있기 때문이 아니라, 동성 간의 교제를 비일상적인 것으로 생각하는 태도를 반영하는 것으로 해석함이 적절하다.

30) 실제로 제한 완화 정책 경험자는 5명보다 많을 것으로 생각된다. 후술하는 바와 같이 트랜스젠더 응답자 중 원하는 성별에 맞는 교복을 입고 있는 경우가 7명으로 나타났기 때문이다. 이 같은 차이는 트랜스젠더에게 다른 성별의 의복이나 두발을 허용한 것을 응답자들이 제한의 ‘완화’에 해당하지 않는다고 이해한 데서 비롯된 것으로 보인다.



[그림 7] 동성 간 교제 금지 정책 유무

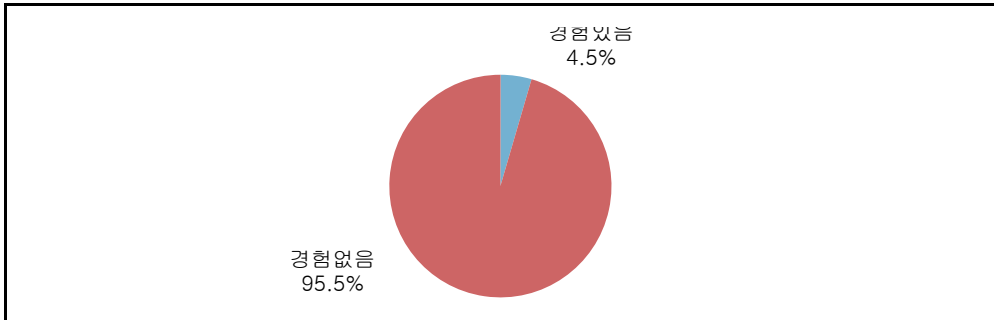
동성 간 교제 금지 정책을 별도로 두고있지 않은 것은 성적 소수자 학생에 대한 차별을 하지 않는 태도일 수 있으나, 이성 간인지 동성 간인지를 막론하고 학생의 연애를 금지하지 않는 태도일 가능성이 높다. 이를 구별하기 위하여 이성 간 교제 금지 정책 유무와 교차하여 살펴보면, 동성 간 교제 금지 정책이 있으면서 이성 간 교제 금지 정책은 없는 경우는 13명이었다. 이는 동성 간 교제 금지 정책이 있다고 답한 응답자의 34.2%에 해당한다.

[표 8] 동성 간 교제 금지 정책 유무에 따른 이성 간 교제 금지 정책 유무

단위 : 명 (%)

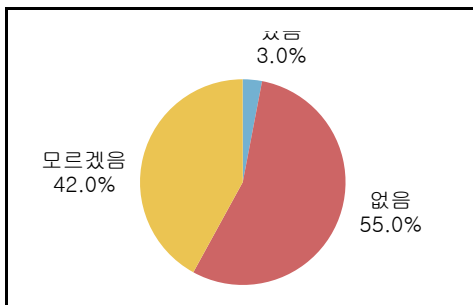
정책		이성 간 교제 금지			
		있음	없음	모르겠음	전체
동성 간 교제 금지	있음	24 63.2%	13 34.2%	1 2.6%	38 100%
	없음	34 37.0%	58 63.0%	0 0.0%	92 100%
	모르겠음	20 28.6%	31 44.3%	19 27.1%	70 100%
	전체	78 39.0%	102 51.0%	20 10.0%	200 100%

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

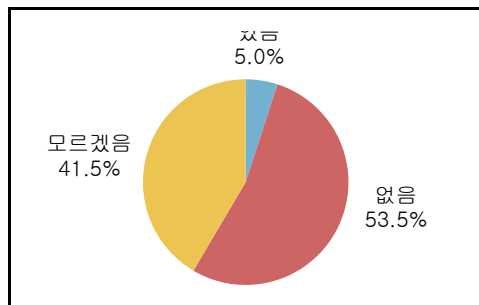


[그림 8] ‘이반검열’ 경험

더 나아가서 성적 소수자임을 이유로 징계를 하는 정책의 사례도 보고되었다. 성적 소수자에게 벌점이나 정학 등 징계를 부과하는 정책이 있다는 응답이 10명, 심지어는 강제 전학시키거나 퇴학시키는 정책이 있다는 응답도 6명 있었다. 서술식 응답으로는 공식적인 정책은 없지만 압박을 가하여 자퇴를 하도록 하는 사례도 있어, 성적 소수자 학생을 징계 하거나 학교에서 배제하는 관행이 실제로는 더 많을 것임을 추측할 수 있다.



[그림 9] 성적 소수자 강제 전학 혹은 퇴학 정책 유무



[그림 10] 성적 소수자 벌점, 정학 등 징계 정책 유무

(2) 차별 및 괴롭힘 경험

가) 징계 경험

실제로 응답에서 동성 간 교제, 성역할 등을 이유로 하여 벌점, 벌칙, 정학, 전학, 자퇴권고, 퇴학 등 징계를 받은 경험이 드러났다. 중학교 또는 고등학교에서 동성간 교제 경험이 있는 응답자는 57.0%(114명)였는데, 그 중 4명이 동성간 교제를 이유로 한 징계 경험이 있다고 답하였다. 징계의 내용은 벌점, 벌칙 각 3명, 정학, 자퇴권고, 기타 각 1명이었다.

‘남자답지 못하다’ 또는 ‘여자답지 못하다’는 이유로 징계를 받은 경험이 있는 응답자는 7명이었다. 징계의 내용은 벌점, 벌칙 각 6명, 정학, 자퇴권고, 퇴학 각 1명이었다.

나) 교사로부터의 괴롭힘 경험

성적 소수자임을 이유로 한 괴롭힘 경험을 알아보았다. 응답자가 성적 소수자임이 명시적으로 알려지지 않았더라도 성적 소수자임이 의심되거나 성적 소수자에 대한 교사의 부정적 태도가 원인이 되어 괴롭힘을 경험할 수 있다. 따라서 응답자가 성적 소수자라는 이유로, 성별에 맞지 않는 외모나 행동을 한다는 이유로, 또는 동성을 사랑한다는 이유로 교사로부터 괴롭힘 경험이 있는지 여부를 응답하도록 하였다. 그 결과 전체 응답자의 20.0%(40명)가 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 성적 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.

[표 9] 교사로부터의 괴롭힘 경험(복수응답)

괴롭힘 경험	빈도(%)
신체적 차별	5 2.5%
모욕적인 말	30 15.0%
나의 물건을 망가뜨리거나 빼앗음	5 2.5%
다른 사람에게 나를 모욕한 것을 내가 알게 됨	17 8.5%
내가 원하지 않았는데도 교사가 내가 성적 소수자임을 공개함	7 3.5%
내가 성적 소수자임을 다른 사람에게 알려줬다고 협박함	3 1.5%
내가 성적 소수자임을 알고 나서 교사가 일상적으로 불이익을 줌	7 3.5%
내가 성적 소수자임을 아는 교사가 내게 개인적으로 성적 소수자를 무시하거나 비난하는 말을 함	7 3.5%
성희롱 또는 성폭력	1 0.5%
교사로부터 기타 다른 괴롭힘을 당함	4 2.0%
전체	200 100%

다) 다른 학생으로부터의 괴롭힘 경험

다른 학생으로부터의 괴롭힘 경험 또한 응답자가 성적 소수자임이 의심되거나 성적 소수자에 대한 부정적 태도가 원인이 되어 괴롭힘을 경험하는 경우를 포함하기 위하여, 응답자가 성적 소수자라는 이유로, 성별에 맞지 않는 외모나 행동을 한다는 이유로, 또는 동성을 사랑한다는 이유로 다른 학생으로부터 괴롭힘 경험이 있는지 여부를 응답하도록 하였다. 그 결과 전체 응답자의 54.0%(108명)가 경험이 있다고 답하였다.

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 헐담을 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.

[표 10] 다른 학생으로부터의 괴롭힘 경험(복수응답)

괴롭힘 경험	빈도(%)
신체적 폭력	9 4.5%
놀리거나 모욕적인 말	95 47.5%
나의 물건을 망가뜨리거나 빼앗거나 훔쳐감	16 8.0%
다른 사람에게 나를 모욕한 것을 내가 알게 됨	56 28.0%
내가 원하지 않았는데도 내가 성적 소수자임을 공개함	49 24.5%
내가 성적 소수자임을 다른 사람에게 알려줬다고 협박함	26 13.0%
내가 성적 소수자임을 알고 나서 다른 학생이 일상적으로 시비를 걸	32 16.0%
내가 성적 소수자임을 아는 다른 학생이 내게 개인적으로 성적 소수자를 무시하거나 비난하는 말을 함	42 21.0%
성희롱 또는 성폭력	20 10.0%
따돌림	29 14.5%
카카오톡, 인터넷 커뮤니티 등에서 따돌리거나 헐담을 함	34 17.0%
다른 학생으로부터 기타 다른 괴롭힘을 당함	12 6.0%
전체	200 100%

비트랜스젠더 남녀 학생의 경우, 다른 학생으로부터의 괴롭힘 경험은 응답자의 성별표현³¹⁾에 따라 차이가 있었다.³²⁾ 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 괴롭힘 경험을 할 가능성이 높음을 보여준다.

또한 트랜스젠더 학생은 신체적 폭력 및 따돌림 경험에서 비트랜스젠더 학생에 비하여 괴롭힘 경험이 더 많았다. 트랜스젠더 학생의 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 트랜스젠더 학생이 약 3배가량 경험이 많았다. ($p=0.042$)

31) 타인이 응답자를 어떤 성별로 인식하는가 하는 성별표현을 확인하기 위하여, 길거리나 교통수단, 공중화장실, 가게 등에서 잘 모르는 사람이 응답자를 어떤 성별로 본다고 느끼는지를 질문하여 ‘항상 남성으로 보는 것 같다’, ‘항상 여성으로 보는 것 같다’, ‘대개 여성으로 보고 가끔 남성으로 보는 것 같다’, ‘대개 남성으로 보고 가끔 여성으로 보는 것 같다’, ‘남성으로 볼 때도 있고 여성으로 볼 때도 있다’, ‘대개 잘 모르는 것 같다’ 중 하나를 선택하도록 하였다. 그리고 응답자가 표시한 자신의 성별과 성별표현의 일치도에 따라 일치와 불일치로 구분하였다. 예컨대 자신의 성별을 비트랜스 여성으로 표시한 경우에는 성별표현 문항에서 ‘항상 여성으로 보는 것 같다’를 ‘일치’, 나머지를 모두 ‘불일치’로 처리하였다. 표본의 크기가 크지 않아서 성별표현이 항상 불일치하는지 가끔 불일치하는지 여부를 구분하지는 않았다. 또한 트랜스젠더 응답자는 제외하였는데, 본인이 인식하는 성별과 성별표현이 일치하더라도 다른 학생들이 성별 불일치라고 인식하는 때에는 괴롭힘이 발생할 수 있고, 그와 같은 변수를 정확히 측정하기가 어렵기 때문이다. 예컨대 FTM인 응답자가 외관상 언제나 남성으로 보일 경우 위와 같은 분류 기준에 따르면 성별과 성별표현이 ‘일치’하는 것으로 분류되겠지만, 학교 내의 다른 학생들은 응답자를 ‘여성이면서 남성처럼 하고 다닌다’는 이유로 괴롭힐 수 있을 것이다.

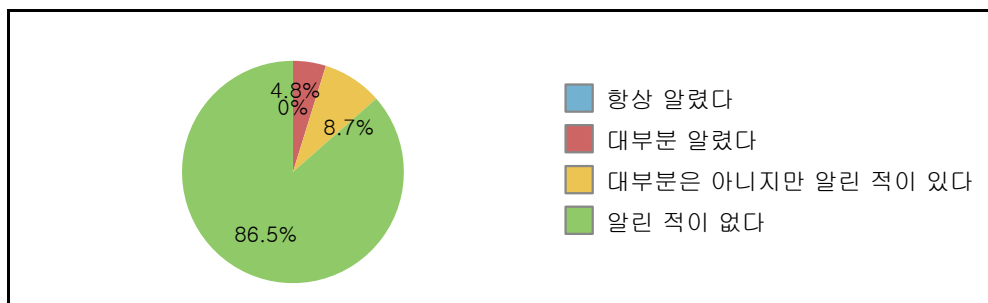
32) 반면 교사로부터의 괴롭힘 경험은 성별과 성별표현 일치도에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 없었다.

[표 11] 성별과 성별표현의 일치도에 따른 다른 학생으로부터의 괴롭힘 경험(복수응답)

구분	일치	불일치	p ³³⁾
신체적 폭력	2 1.5%	4 11.1%	0.019*
놀리거나 모욕적인 말	52 39.1%	23 63.9%	0.008*
나의 물건을 망가뜨리거나 빼앗거나 훔쳐감	8 6.0%	5 13.9%	0.114
다른 사람에게 나를 모욕한 것을 내가 알게 됨	30 22.6%	16 44.4%	0.009*
내가 원하지 않았는데도 내가 성적 소수자임을 공개함	25 18.8%	13 36.1%	0.027*
내가 성적 소수자임을 다른 사람에게 알리겠다고 협박함	10 7.5%	10 27.8%	0.002**
내가 성적 소수자임을 알고 나서 다른 학생이 일상적으로 시비를 걸	14 10.5%	10 27.8%	0.009*
내가 성적 소수자임을 아는 다른 학생이 내게 개인적으로 성적 소수자를 무시하거나 비난하는 말을 함	20 15.0%	13 36.1%	0.005*
성희롱 또는 성폭력	10 7.5%	6 16.7%	0.094
따돌림	14 10.5%	7 19.4%	0.126
카카오톡, 인터넷 커뮤니티 등에서 따돌리거나 헐담을 함	20 15.0%	7 19.4%	0.522
다른 학생으로부터 기타 다른 괴롭힘을 당함	6 4.5%	2 5.6%	0.538
전체	133 100%	36 100%	

33) 기대빈도가 5 미만인 셀이 있는 때에는 Fisher의 정확한 검정에 따른 유의확률을 기재하였다.

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.



[그림 11] 다른 학생으로부터의 괴롭힘을 교사에게 알렸는지 여부

교사에게 알린 적이 있는 응답자들(n=14)에게 교사가 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 교사への 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 소개해 준 사례는 없었다.

[표 12] 다른 학생으로부터의 괴롭힘을 교사에게 알렸을 때 교사의 대응(복수응답)

교사의 대응	빈도(%)
나를 괴롭힌 학생을 징계하였다	2 14.3%
나를 괴롭힌 학생을 불러 상담하거나 경고하였다	7 50.0%
문제를 해결해주겠다고 약속하였다	3 21.4%
아무것도 하지 않았다	3 21.4%
나에게 신경쓰지 말라거나 잊어버리라고 하였다	4 28.6%
나에게 책임이 있다고 하거나 나를 혼냈다	2 14.3%
문제를 해결해 주었다	2 14.3%
성적 소수자 인권 단체, 상담 기관 등을 소개해주었다	0 0.0%
전체	14 100%

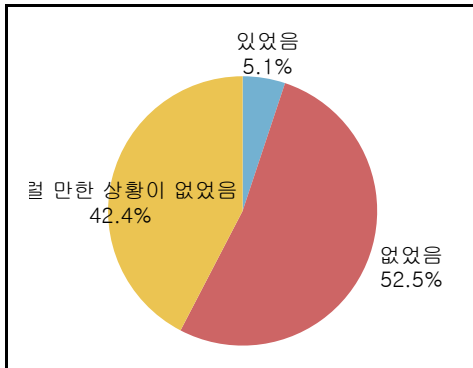
교사에게 알리지 않았던 이유는 ‘응답자가 성적 소수자인 것을 교사에게 알리고 싶지 않아서’가 78.9%로 가장 많아, 성적 소수자임이 알려지는 것보다는 괴롭힘을 감수하는 편이 낫다고 생각하는 성적 소수자 청소년이 많음을 보여준다. 그 다음으로는 ‘교사에게 알리더라도 문제가 해결될 것 같지 않아서’가 71.1%로 나타났다. 이는 교사가 성적 소수자 문제를 해결할 수 있다는 기대의 정도를 나타내는 결과이다. 그 외에도 ‘일을 크게 만들고 싶지 않아서’가 58.9%였으며, 알아서 해결할 수 있다거나 중요하지 않아서 알리지 않았다는 응답도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

[표 13] 다른 학생으로부터의 괴롭힘을 교사에게 알리지 않은 이유(복수응답)

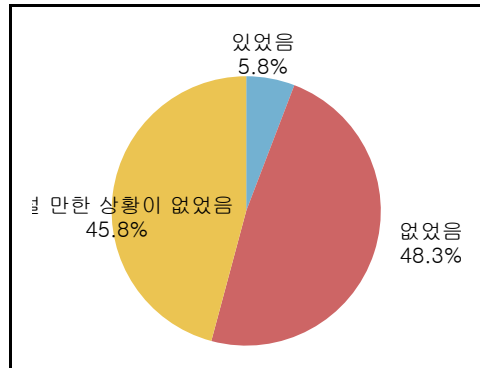
교사에게 알리지 않은 이유	빈도(%)
중요하지 않아서	15 16.7%
내가 알아서 해결할 수 있어서	17 18.9%
일을 크게 만들고 싶지 않아서	53 58.9%
교사에게 알리더라도 문제가 해결될 것 같지 않아서	64 71.1%
고자질쟁이가 되고 싶지 않아서	2 2.2%
알렸다가 보복을 당할까봐 두려워서	11 12.2%
내가 성적 소수자인 것을 교사에게 알리고 싶지 않아서	71 78.9%
전체	90 100%

(3) 학교활동 포기 경험

성적 소수자에 대한 배제는 직접적 괴롭힘이나 징계 같은 적극적 불이익 외에 다양한 활동에의 참여권을 박탈당하는 소극적 형태로 나타나기도 한다. 학교에 성적 소수자임을 아는 사람이 있는 경우 성적 소수자라는 이유로 학교활동³⁴⁾을 스스로 포기하거나 강요당한 적이 있는지 질문하였다. 먼저 교내에 응답자가 성적 소수자임을 아는 교사가 있는 비율은 29.5%(59명)이다. 그 중 5.1%(3명)가 교사로부터 학교활동 포기를 강요당한 적이 있다고 답하였다. 응답자가 성적 소수자임을 아는 다른 학생이 있는 경우는 전체 응답자의 60.0%(120명)인데, 그 중 5.8%(7명)가 다른 학생으로부터 학교활동 포기를 강요당한 경험이 있다고 답하였다.



[그림 12] 성적 소수자라는 이유로 교사로부터 학교활동 포기를 강요당한 경험

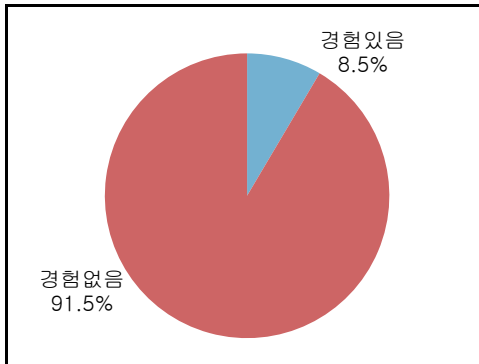


[그림 13] 성적 소수자라는 이유로 다른 학생으로부터 학교활동 포기를 강요당한 경험

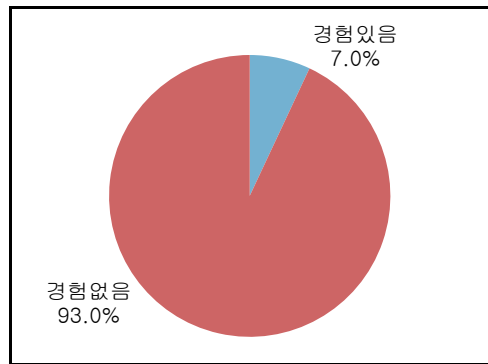
타인이 강요하지 않았지만 성적 소수자임이 알려질까봐 또는 차별이나 괴롭힘을 당할까봐 스스로 학교활동을 포기하기도 한다. 전체 응답자의 8.5%는 성적 소수자임이 알려질까봐, 7.0%는 성적 소수자라는 이유로 차별이나 괴롭힘을 당할까봐 스스로 포기한 경험이 있다고 하였다. 포기 내용을 살펴보면, ‘커밍아웃했던 친구와 사이가 안 좋아졌는데 새로 가입한 동아리에 그 친구가 있어서 탈퇴했다’, ‘동성에 찬반토론에 나갔다가 흥분이 라도 할까봐 나가지 않았다’, ‘남녀를 나누어 진행하는 활동’, ‘성적 소수자 인권 운

34) ‘학교활동’은 ‘각종 대회 참가, 대외 활동, 특별활동 참여, 학생 모임 가입 및 활동, 간부 출마 등 학생이 학교에서 하는 모든 활동’으로 제시하였다.

동’ 등 활동을 통하여 성적 소수자임이 드러날지도 모른다는 우려로 미리 활동을 포기하는 사례가 드러났다.



[그림 14] 성적 소수자임이 알려질까봐 학교활동을 스스로 포기한 경험



[그림 15] 성적 소수자라는 이유로 차별이나 괴롭힘을 당할까봐 학교활동을 스스로 포기한 경험

(4) 차별 및 괴롭힘의 영향

가) 차별 및 괴롭힘의 결과

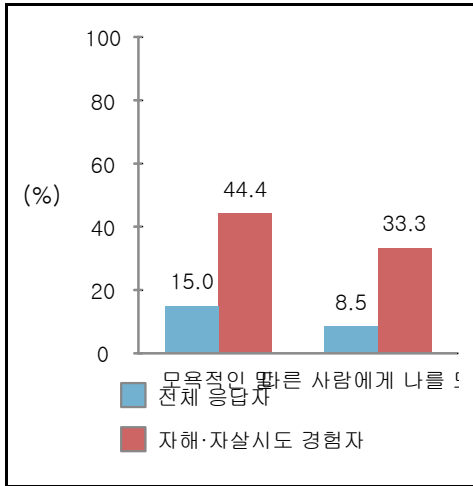
성적 소수자라는 이유로 차별이나 괴롭힘을 경험한 결과 응답자에게 발생한 문제를 살펴해보았다. 차별 및 괴롭힘을 경험한 응답자의 80.6%가 스트레스를 경험하였다고 답하여 가장 높은 응답을 보였다. 우울증(58.1%), ‘친구와 사이가 멀어짐’(52.7%)의 결과를 보고한 사례가 절반 이상이었고, ‘학습 의욕 저하’도 46.2%로 적지 않았다. 차별이나 괴롭힘이 자살 시도나 자해로 이어지는 경우도 보고되었는데, 19.4%인 18명의 응답자가 자살 시도 경험이 있고, 16.1%인 15명의 응답자가 자해 경험이 있었다. 또한 결석, 진학포기,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

[표 14] 성적 소수자라는 이유로 차별 및 괴롭힘을 경험한 결과(복수응답)

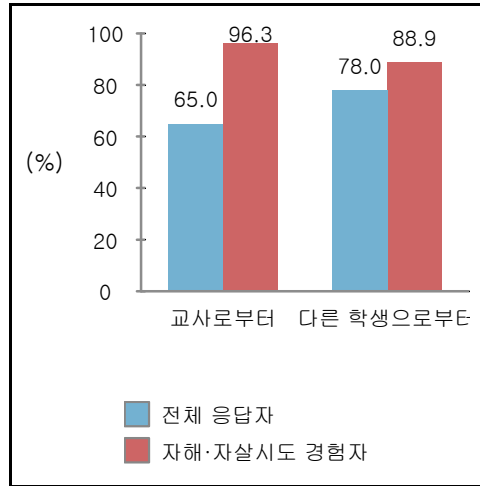
결과	빈도(%)	결과	빈도(%)
결석	11 11.8%	학습 의욕 저하	43 46.2%
전학	3 3.2%	내가 폭력 가해자가 됨	4 4.3%
자퇴	4 4.3%	친구와 사이가 멀어짐	49 52.7%
진학포기	6 6.5%	자해	15 16.1%
스트레스	75 80.6%	자살 시도	18 19.4%
우울증	54 58.1%	기타	11 11.8%
전체			93 100%

자해 또는 자살 시도 경험이 있는 27명의 응답자는 일반적 혐오 표현과 괴롭힘 경험 이 매우 높았고, 반면 학교에서의 성적 소수자 관련 교육 경험 중 부정적 교육 경험이 높은 특징이 있었다. 모두가 교사 또는 다른 학생으로부터 일반적 혐오 표현을 들어본 적이 있었다. 전체 응답자 중 ‘남성이 남성을 사랑하는 것은 자연스럽지 않다’는 표현을 교사로부터 들은 응답자는 65.0%, 다른 학생으로부터 들은 응답자는 78.0%로 높은 수치였으나, 자해 또는 자살 시도 경험이 있는 응답자의 96.3%가 교사로부터, 88.9%가 다른 학생으로부터 이 같은 표현을 들어보았다고 답하였다. ‘동성애는 도덕적이지 않다’는 표현도 교사로부터 81.5%, 다른 학생으로부터 92.6%가 들어보았다고 답하였다.

괴롭힘 경험도 높게 나타났다. 교사로부터 모욕적인 말을 들은 응답자가 44.4%, 교사가 다른 사람에게 응답자를 모욕한 것을 알게 되었다는 응답자가 33.3%였다. 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 높은 것으로 나타났다.



〈그림 16〉 자해·자살 시도 경험자의 교사로부터의 괴롭힘 경험



〈그림 17〉 자해·자살 시도 경험자의 일반적 혐오 표현 경험: '남성이 남성을 사랑하지 않는 것은 자연스럽지 않다'

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%, 성정체성의 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

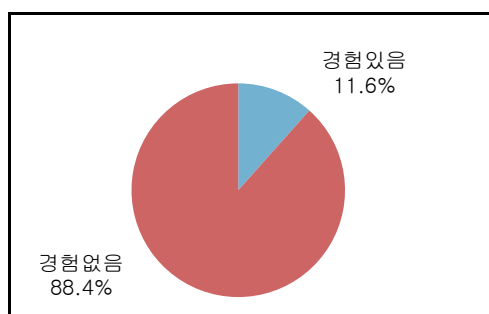
응답자 200명 중 현재 학교에 다니지 않는 청소년은 11명이었다. 그 중 7명(63.6%)이 성적 소수자라는 점과 관련된 이유로 학교에 다니지 않는다고 답하였다. 응답자가 성적 소수자라는 점과 관련하여 학교를 다니지 않게 된 구체적인 이유를 서술식으로 응답하도록 한 결과, '성적 소수자에 대한 혐오 발언 또는 일상적인 차별'을 든 응답자가 3명으로 가장 많았다. 그 외에 '담임교사가 성적 소수자라는 이유로 차별하고 자퇴시켰다', '학교에서 원하는 성별로 다니게 해 주겠다고 하여 고등학교에 진학하였으나 명렬표, 소

문 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 알려질까 봐 걱정되어 소극적으로 행동하게 되고 너무 힘들었다’ 등 차별, 아웃팅에 대한 두려움, 공동체에서의 소외 경험 등이 이유로 나타났다.

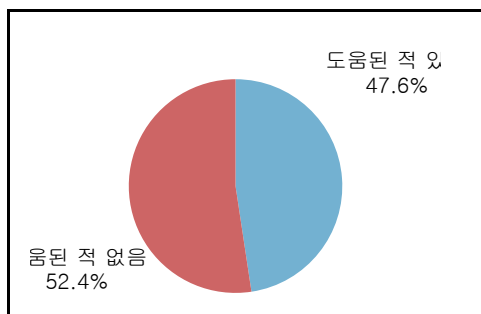
6) 상담 경험 및 태도

성적 소수자 청소년에게 차별, 괴롭힘 등이 발생하였을 때 상담 체계가 잘 갖추어져 있다면 피해를 완화하는 데 도움이 될 수 있을 것이다. 이에 응답자들의 상담 경험을 조사하였다.

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 한번도 없다고 답하여 상담이 도움이 된 경우와 그렇지 않은 경우가 엇비슷하게 나타났다.



[그림 18] 상담 경험



[그림 19] 상담이 도움이 된 적이 있는지 여부

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 성적체제를 부정하는 반응을 경험한 응답자도 많았다. 28.6%(6명)는 상담 시 ‘상담자가 내게 고쳐야 한다고 하였다’에 응답하였다. 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 이전의 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.

성적 소수자임을 이유로 한 차별이나 괴롭힘 문제를 상담하려면 교사에게 커밍아웃을 해야 할 수 있다. 그런데 교사가 성적 소수자에 대해 충분한 이해를 갖고 있지 않다면 원래의 상담 목적을 달성하기는 어렵다. 더 나아가서 부정적인 태도를 갖고 있다면 커밍아웃은 오히려 위험한 일이 된다. 평소에 교사가 성적 소수자에 대하여 부정적인 태도를 보인 적이 있을 경우 교사가 도움이 될 것으로 기대하기는 매우 어렵고 피해 청소년은 스스로 문제를 해결하기 위한 방법을 모색할 수밖에 없다.

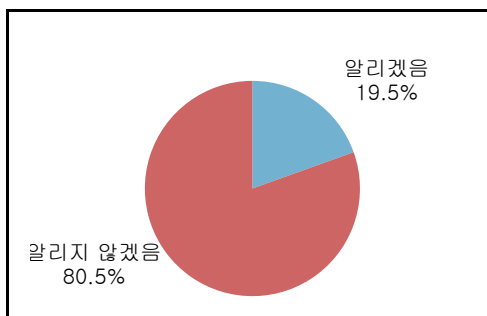
상담으로 인해 부모 등 보호자, 다른 교사 및 학생들에게 알려질지도 모른다는 아웃팅 위협은 상담을 기피하는 주요 이유 중 하나가 된다. 그 중에는 상담 받으러 가는 것만으

로 소문이 퍼질지 모른다는 우려(46.2%) 외에도 상담자가 직접 보호자나 다른 학생에게 알리거나 소문을 발지도 모른다는 우려(각각 71.7%, 54.9%)도 포함되어 있다. 기타 응답으로도 ‘보고서 등 기록이 남을까봐’ 상담을 받지 않겠다는 의견이 있어, 교사 또는 학교에 대한 신뢰가 높지 않음을 보여준다.

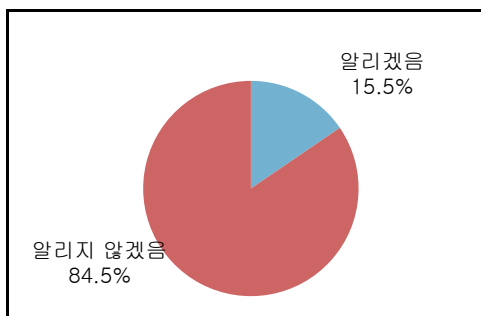
[표 15] 차별, 괴롭힘을 당하더라도 상담하지 않을 것 같은 이유(복수응답)

상담하지 않을 것 같은 이유	빈도(%)
상담자가 다른 교사에게 알려 징계 등 불이익을 받을까봐	73 42.2%
상담자가 다른 학생들에게 소문낼까봐	95 54.9%
상담자가 부모 등 보호자에게 알릴까봐	124 71.7%
상담받으러 간다는 사실만으로 소문이 날까봐	80 46.2%
사생활이므로 상담자에게도 알리고 싶지 않아서	105 60.7%
나를 이해해주지 않을 것 같아서	134 77.5%
나를 고치려 들 것 같아서	122 70.5%
별로 도움이 안 될 것 같아서	134 77.5%
상담 받을 필요성을 느끼지 않아서	79 45.7%
기타	10 5.8%
전체	173 100%

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.



[그림 20] 교사로부터의 차별이나 괴롭힘을 보호자에게 알릴 것인지 여부



[그림 21] 다른 학생으로부터의 차별이나 괴롭힘을 보호자에게 알릴 것인지 여부

그런데 차별 및 괴롭힘 경험을 보호자에게 알리고 도움을 청하려면 차별 및 괴롭힘의 이유를 설명할 수 있어야 하기 때문에 보호자가 청소년의 성정체성을 알고 있는지, 어떻게 알게 되었는지 등이 중요한 요소가 된다. 커밍아웃 여부에 따라 살펴보았을 때, 부모 등 보호자에게 스스로 커밍아웃한 경우에는 차별 및 괴롭힘을 보호자에게 알리겠다는 비율이 훨씬 높아졌다. 교사의 차별이나 괴롭힘이 있을 경우 보호자에게 알리겠다는 응답이 전체 응답자의 19.5%에 불과했던 데 비하여, 어머니에게 커밍아웃한 응답자 중에서는 51.9%가 보호자에게 알리겠다고 답하였다. 아버지에게 커밍아웃한 응답자 중에서는 88.9%가 보호자에게 알리겠다고 하여, 9명 중 단 1명을 제외하고는 알리겠다고 답하였다. 아버지에게 커밍아웃한 응답자 9명 중 8명은 어머니에게도 커밍아웃을 하였기 때문에, 부모가 모두 응답자의 성정체성을 알고 있는 때에는 차별이나 괴롭힘 문제를 알리고 도움을 청하기가 더 수월한 조건임을 설명하는 결과라고 생각된다. 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 성정체성이 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 성정체성을 알고 있는 수준을 넘어 응답자의 성정체성을 이해하고 응답자를 지지할 것을 기대할 수 있는 상황이어야 청소년은 비로소 보호자에게 도움을 요청할 수 있게 될 것임을 추측할 수 있다.

[표 16] 보호자에 대한 커밍아웃 경험에 따른 교사 또는 다른 학생으로부터의 차별이나 괴롭힘을 보호자에게 알릴 것인지 여부

단위 : 명 (%)

구분		교사			다른 학생		
		알리겠음	알리지 않겠음	전체	알리겠음	알리지 않겠음	전체
커밍아웃 대상	엄마	14 51.9%	13 48.1%	27 100%	11 40.7%	16 59.3%	27 100%
	아빠	8 88.9%	1 11.1%	9 100%	6 66.7%	3 33.3%	9 100%
	부모형제 외의 가족이나 보호자	3 50.0%	3 50.0%	6 100%	3 50.0%	3 50.0%	6 100%
	전체	15 48.4%	16 51.6%	31 100%	12 38.7%	19 61.3%	31 100%

7) 트랜스젠더 지원 정책 태도

트랜스젠더 응답자들이 다니고 있는³⁵⁾ 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)은 여학교에 다니고 있어 학교에서 자신이 동일시하는 성별로 대우받는 데 어려움이 있는 것으로 나타났다.

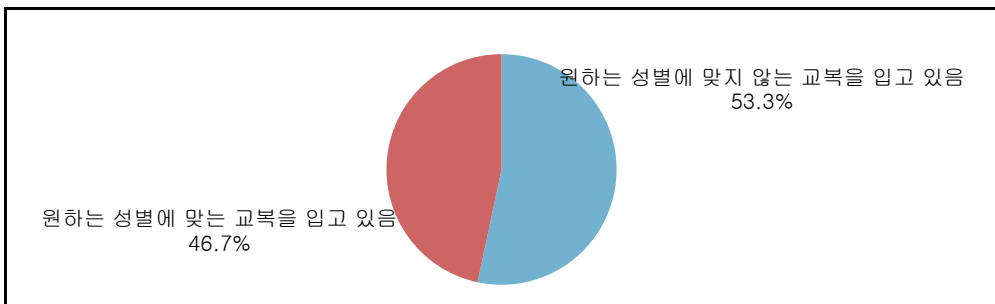
35) 학교 이탈 청소년은 가장 최근에 다녔던 학교를 기준으로 하였다.

[표 17] 트랜스젠더 응답자가 다니는 학교의 성별 특성

단위 : 명 (%)

응답자 성별	남학교	여학교	남녀공학 남녀분반	남녀공학 남녀합반	전체
트랜스젠더 여성(MTF)	0 0.0%	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	4 100%
트랜스젠더 남성(FTM)	0 0.0%	3 27.3%	3 27.3%	5 45.5%	11 100%

남녀공학 학교에 다니는 것이 본인이 동일시하는 성별로 대우받고 있음을 말해주지는 못한다. 남녀분반이어서 원치 않는 성별의 반에 배정되거나 남녀합반이더라도 출석부상 본인의 성정체성과 다른 성별로 분류되어 수업 및 활동에 참여하고 있을 가능성이 있기 때문이다. 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 강요한다. 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.



[그림 22] 트랜스젠더 학생 교복 착용 실태

원하는 성별에 맞지 않는 교복을 입고 있는 트랜스젠더 청소년은 50.0%가 교복에 ‘매우 부적절한 느낌이 든다’, 37.5%가 ‘다소 부적절한 느낌이 든다’고 답하였다.

[표 18] 트랜스젠더 학생 교복 부적절감

구분	매우 부적절	다소 부적절	별로 부적절하지 않음	전혀 부적절하지 않음	모르겠음	전체
빈도(%)	4 50.0%	3 37.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%	8 100%

트랜스젠더 청소년을 대상으로 하여 트랜스젠더 학생 지원 정책의 필요도를 알아보았다. 제시된 4가지 정책에 대해 대부분의 응답자가 ‘매우 필요’ 또는 ‘필요한 편’이라고 답하였다. 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.

[표 19] 트랜스젠더 학생 지원 정책 필요성

단위 : 명 (%)

정책	매우 필요	필요한 편	불필요 한 편	매우 불필요	모르겠 음	전체
원하는 성별의 옷이나 머리를 할 수 있도록 함	13 86.7%	1 6.7%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	15 100%
기숙사, 수학여행 등 숙소 이용 시 원하는 성별로 이용하거나 1인실을 이용할 수 있도록 함	8 53.3%	4 26.7%	2 13.3%	1 6.7%	0 0.0%	15 100%
화장실, 탈의실을 원하는 성별로 이용할 수 있게 함	8 53.3%	5 33.3%	1 6.7%	1 6.7%	0 0.0%	15 100%
수업이나 특별활동에서 원하는 성별에 맞게 대우함	11 73.3%	2 13.3%	0 0.0%	1 6.7%	1 6.7%	15 100%

제시된 항목 외에 트랜스젠더 학생에게 반드시 필요하다고 생각하는 학교의 지원 정책을 서술식으로 답변하도록 하였다. ‘신체검사 또는 소변검사 시 배려’, ‘기숙사 생활, 수학여행에 대한 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 조희 시 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

지금까지 성적 소수자 학생이 학교 내에서 경험하는 차별 실태를 살펴보았다. 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. 성적 소수자에 대한 일반적 혐오 표현은 성적 소수자인 청소년 개인을 직접적인 대상으로 하지 않는 때에도 청소년에게 부정적인 영향을 끼친다. 학교 내에 만연한 성적 소수자 혐오적 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 당

하지 않았다고 하더라도 성별표현이 성별과 불일치하는 때에는 다른 학생으로부터의 괴롭힘 경험이 더욱 높아졌다.

교사 또는 다른 학생으로부터의 괴롭힘 경험은 성적 소수자 학생들에게 부정적인 효과를 야기하였다. 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 학교 이탈로 이어지기도 하였다. 이 같은 결과는 성적 소수자에 대한 차별적 태도가 학생을 학교 공동체에서 배제하고 평등한 교육권을 침해하고 있으며, 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 알려졌다는 비율은 낮았다. 성적 소수자에 대한 일반적 혐오 표현이 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 알려졌다는 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 벗어나 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 필요하다. 하지만 다른 한편으로, 우리 현실에서 더욱 주목되어야 할 지점은 그보다 한 단계 앞선 것이었다. 청소년 조사 결과 나타난 중등학교에서의 가장 큰 문제는 성적 소수자 학생의 존재에 대한 무관심과 무정책이라 할 수 있다. 청소년 조사 설문문의 마지막 문항은 ‘더 하고 싶은 말을 자유롭게 적어

달라'는 것이었다. 이에 대한 한 응답자의 답변은 지금 선행되어야 하는 것이 무엇인지를 보여준다.

우리가 있다. (남성, 게이, 17세)³⁶⁾

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. 응답자들의 목소리로써 청소년 조사 결과를 마무리하고자 한다.

[표 20] 성적 소수자 청소년 응답자들의 목소리(1): 존재에 대한 인식, 인정과 존중

학교에서는 아닌 척하지만 동성애를 아예 없는 것처럼(무시를 넘어 이 세상에 이성애자만 존재하는 것처럼 말함) 대하고 종종 성적 소수자 얘기가 나오면 사회부적응자, 아웃사이더, 낙오자로 취급해버린다. (여성, 레즈비언, 18세)

이제 졸업하는 고3으로서 제발 저희는 어디에나 있으니 관심 좀 가져달라고 학교에 말하고 싶어요. 전 선생님을 잘 만나서 이반검열은 안 당했지만 숨 못 쉰 건 마찬가지입니다. (여성, 레즈비언, 18세)

내가 자신 있게 남들 앞에서 "나는 트랜스젠더이고 FTM이다!"라고 아무렇지 않게 말할 수 있는 날이 왔으면 좋겠습니다. 지금처럼 벌벌 떨면서 몇몇에게만 조심스럽게 말하지 않고요. (FTM, 이성애자, 16세)

성적 소수자는 우리 주변에 정말 많습니다. 하지만 저도 그러하듯 대부분이 숨기고 살아가죠. 스스로 성적 소수자임이 행복하지만 떳떳하지 못해 숨기는 것이 매우 모순입니다만 현재 학생이란 지위로서는 그럴 수밖에 없습니다. 좀 더 강세인, 아이들의 여론에 휩쓸려 누구보다 포비아인 것처럼 행동합니다. (여성, 양성애자,

36) 괄호 안은 순서대로 응답자의 성별정체성, 성적 지향, 연령이다.

18세)

우리나라는 소수자에 대한 따돌림 같은 게 굉장히 심하다. 심지어 교육도 제대로 되어있지 않다. 일반인들은 소수자가 자기 주위에 얼마나 많은지 알지 못한다. 다들 알릴 수가 없으니까.. 만약 모든 성적 소수자가 자신을 밝힌다면 다들 놀랄 거다. 생각보다 정말 많아서.. 사회적으로 만들어진 대중적인 시선이 부정적인지라 알고 싶어도 알릴 수가 없다. 내가 사회에서 매장되는 게 무섭다. ...나는 무서워서 알리지 않고 조용히 숨기고 지내지만 어쩌다가 들려버린 아이들이 학교에서 매장당하고 꿈을 잃고 가족에게 쫓겨나고 하는 사례는 정말 많이 본다. 나에겐 남 일이 아니다. 하나하나 너무 슬프다. (여성, 레즈비언, 18세)

정상이라고 생각하고 살 수 있게 도와주세요. (젠더퀴어, 양성애자, 18세)

진짜 모든 성적 소수자가 당당히 살아갔으면 좋겠다. 많은 성적 소수자들이 성적 소수자임에 죄의식을 가지지 않았으면 좋겠다. (젠더퀴어, 게이, 14세)

나도 마음 편하게 살고 싶어요. 돌이켜보면 한순간도 학교에 소속감을 느낀 적이 없습니다. (젠더퀴어, 기타, 14세)

성적 소수자의 권리가 당연한 것으로 여겨지는 날이 오기를 바라며 더불어 젠더퀴어 같은 소수자 중의 소수자들도, 알게 되었으면 좋겠다. (젠더퀴어, 기타, 18세)

동성애를 존중하고 인정하는 세상이 왔으면 좋겠어요. (남성, 게이, 16세)

청소년 성적 소수자가 하루라도 용기 내어 커밍아웃 할 수 있고 또 그 커밍아웃한 사람을 이해해줄 수 있는 사회가 되었으면 합니다. (남성, 게이, 15세)

이런 설문조사를 할 수 있음에 감사하고 지금 자라나는 아이들은 저와 같은 상처를 안 겪길 바랍니다. 항상 숨기고 덜덜 떠는 게 아니라 당당하게 자신을 밝히는 날이 오길 바랍니다. (여성, 레즈비언, 17세)

성적 소수자도 당당하게 정체성을 밝히고 이성애자들과 아무 거리낌 없이 지내는

학교를 원해요. 부디 성정체성으로 인해 생기는 스트레스가 학업에 지장이 없는 세상이 오기를 바랍니다. (남성, 게이, 17세)

[표 21] 성적 소수자 청소년 응답자들의 목소리(2): 차별금지와 인권

제발... 차별받기 싫고 인정받고 싶어요. (남성, 게이, 17세)

성적 소수자를 보호하는 법이 더 강화되었으면 좋겠다. 성적 소수자라는 걸 알렸다가 따돌림이나 협박을 당할까봐 무섭다. (여성, 레즈비언, 15세)

성적 소수자들을 더 이상 차별하지 않았으면 좋겠고 차별 등으로 인해 더 이상 성적 소수자들이 자살을 하는 일이 없었음 좋겠다. (여성, 양성애자, 13세)

성적지향, 나이, 장애여부, 종교 등 어떤 것으로도 차별받지 않는 세상을 원합니다. (여성, 양성애자, 18세)

차별 받고 싶지 않아요. (젠더퀴어, 양성애자, 18세)

차별 받는 사회가 변화할 수 있도록 저도 노력할 테니 많이 도와주세요. (남성, 게이, 18세)

차별 없는 학교를 아이들이 다니면 좋겠어요. (남성, 게이, 18세)

성적 소수자 차별금지조례를 지방에도 적용시켜 주시길 바랍니다. 가끔 선생님들 중 알게 모르게 비꼬는 분들이 계시거든요. (여성, 레즈비언, 16세)

성소수자가 받는 차별은 주위에 생각보다 많습니다. 화가 나도 대부분 알려지는 게 두렵고 그 뒤에 힘든 일이 일어나도 교사와 상담교사가 도와줄 수 없고 호모포비아적인 행동이나 무지한 행동으로 인해서 도움을 받은 사례도 많이 있었습니다. (남성, 게이, 16세)

성적 소수자에게 인권을 주세요. 자유를 주세요. (FTM, 양성애자, 17세)

성적 소수자들이 마음 놓고 다닐 수 있는 학교가 만들어졌으면 합니다. (젠더퀴어, 기타, 17세)

[표 22] 성적 소수자 청소년 응답자들의 목소리(3): 교육과 인식 변화

교과서에 이성이라는 단어가 안 나왔으면 좋겠고 동성애나 트랜스젠더가 이상한 게 아니고 내 마음대로 선택할 수 있는 게 아니라는 교육을 해줘서 학생들이 올바른 가치관을 가질 수 있도록 도와주세요. 우리가 바라는 것은 사람들이 편견을 갖지 않고 봐주는 거예요. (FTM, 양성애자, 17세)

학교에서 다니다 보면 애들끼리 장난으로 하는 말들을 듣게 된다. 레즈 아냐? 더러워. 나한테 하는 게 아닌 걸 아는데도 정말 상처받는다. 학교에서 제대로 교육시켜줬으면 좋겠다. (여성, 레즈비언, 18세)

교사분들이 은연중에 내뱉는 성적 소수자에 대한 편견에 사로잡힌 말들에 상처를 받을 때가 있습니다. 교사분들에게도 그런 부분에 대한 교육이 필요하다고 생각합니다. (여성, 양성애자, 18세)

학교에서 성적 소수자에 대한 교육이 진행되었으면 좋겠습니다. 적어도 교사들이 그들을 비판하고 무시하는 일은 다신 없었으면 좋겠어요. (여성, 양성애자, 15세)

학교에서 동성애 성폭력 교육(?)을 시행한다고 공고했다. 솔직히 이런 공고를 듣고 드디어 학생들에게 동성애자가 어떤 사람인지 좀 더 자세히 알려주고, 편견도 어느 정도 해소되나 싶었는데, 교육이 있기로 한 당일 아무 프로그램 없이 자습만 시켰다... 좀 찼다 뺏은 느낌이 들었다 해야 하나?... 허탈했다... 겉으로만 시행하는 척하는 것 같은데 이래서 세상이 더 나아질까..? (남성, 게이, 17세)

문과생인데요. 사탐 과목 중 성적 소수자가 언급되는 교과목은 사회문화가 유일합니다. 근데 한 줄 나와요. 그것도 작년부터 나오기 시작했대요. '사회적 소수자에는 성적 소수자, 이주노동자, 장애인 등이 있다' 이런 식으로 나오는데.. 공부할 필요도 없죠. 상식 수준이니까 아무도 공부 안 해요. 교과서에 나와도 관심 갖

는 애 없구요. 시험에도 안 나오니까요. 솔직히 너무해요. 진짜 이렇게 한 줄 언급해줬으니 저희에 대해서 잘 모르는 애들이 많은 거고 학교에서 성적 소수자를 알릴 기회도 없네요. 성교육 시간에도 동성애 같은 건 1분 나옵니다. 1분. (여성, 레즈비언, 18세)

선생이란 직업을 가진 사람이 학생들 앞에서 잘못된 동성애를 가르친다면 호모포비아는 더 심한 혐오감을 가질 것이고 저 같은 성소수자 입장에서는 반박도 하지 못할뿐더러 속으론 부글부글 끓으며 가만히 앉아있을 수밖에 없습니다. 알지도 못하는 이성애자 기독교 교사들이 헛소리를 하는 꼴을 삼 년 내내 겪어왔습니다. 학생들이 올바른 성지식을 깨우칠 수 있도록 힘써주세요. (여성, 양성애자, 18세)

제2절 교사 인식 조사

1. 설문조사 개요

1) 조사대상

성적 소수자 학생 및 성적 소수자 학생과 관련된 학교의 정책에 대한 교사의 경험과 태도를 알아보기 위하여 교사 인식 조사를 실시하였다. 조사대상은 전국의 중학교 또는 고등학교에 1년 이상 재직 중인 교사이다.

2) 조사내용

성적 소수자 학생 관련 경험 및 교육 태도, 학교 정책 관련 경험 및 태도를 중심으로 조사를 실시하였다. 성적 소수자 관련 조사 및 교사 대상 조사 등 선행 연구³⁷⁾를 참조하여 설문지 초안을 구성하고, 자문회의를 거쳐 구조화된 설문지를 완성하였다. 주된 조사 내용은 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 태도이다. 성적 소수자 학생의 교육에 대한 태도로는 성적 소수자 관련 학교 정책에 대한 태도와 성적 소수자 관련 교육 내용 및 방법에 대한 태도, 성적 소수자 학생 상담에 대한 태도, 트랜스젠더 학생 지원 정책 태도, 성적 소수자 문제와 관련한 학생 지도의 난점과 필요사항을 조사하였다.

37) 장재홍, 지승희, 이영선 외, “청소년의 동성애에 대한 생각 및 현황 분석”, 한국청소년상담원, 청소년 동성애에 대한 탐색 및 상담, 2003; 조대훈, “동성애에 대한 교수적 태도의 영향변인 연구: 다문화교육과 교사교육에 대한 시사점”, 한국사회과교육학회, 시민교육연구 제43권 제1호, 2011; 유네스코 한국위원회, 모두에게 안전한 학교를 위한 유네스코 가이드북: 동성애혐오성 괴롭힘 없는 학교, 2013; 백성혜, “과학영재교육에 대한 초·중등 교사의 인식 조사”, 한국교원대학교 교육연구원, 교원교육 제23권 제2호, 2007; Ontario Ministry of Education, “School Climate Survey: A Survey for School Staff About Equity and Inclusive Education, Bullying/Harassment”, 2009, <<http://www.edu.gov.on.ca/eng/teachers/climate.html>>, 검색일: 2014.12.4.

3) 조사방법

전국 중·고등학교에 재직중인 경력 1년 이상의 교사 100명을 대상으로 인터넷 패널 조사를 실시하였다. 표본은 성별, 지역별 교사 수 비례로 할당 추출하였다. 표본의 수가 적어 지역별 할당은 사·도 단위를 대신하여 전국 6개 권역을 기준으로 하였다. 인터넷 패널 조사는 구조화된 설문지를 온라인 응답이 가능하도록 웹페이지로 구성한 다음 조사 대상 패널에게 이메일로 설문 안내 메일을 발송하면 설문 응답 의사가 있는 패널이 메일에 포함된 링크에 접속하여 자기기입식으로 설문을 완성하는 방식이다. 인터넷 패널 조사는 방문 조사나 학교 단위의 설문 수거에 비해 익명성이 좀 더 보장되는 장점이 있다. 조사 기간은 2014.8.25.부터 9.1.까지이다.

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 어려웠다.

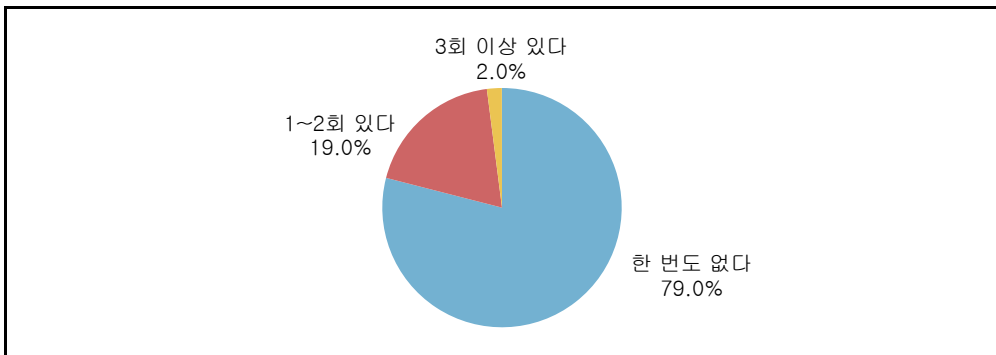
[표 23] 응답자 특성

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	학교 학생 성별 구성	남학교		24.0
성적지향	이성애자		100.0		여학교		14.0
	게이		0.0		남녀공학 남녀분반		19.0
	레즈비언		0.0		남녀공학 남녀합반		43.0
	양성애자		0.0	학교 소재지	서울		17.0
	기타		0.0		경인		30.0
연령대	만19~29		16.0		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	학교 소재지	대도시		58.0
교직경력	1년 이상 5년 미만		25.0		중소도시		29.0
	5년 이상 10년 미만		26.0		읍면		13.0
	10년 이상 15년 미만		17.0	보직 또는 지위	상담교사		6.0
	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.³⁸⁾



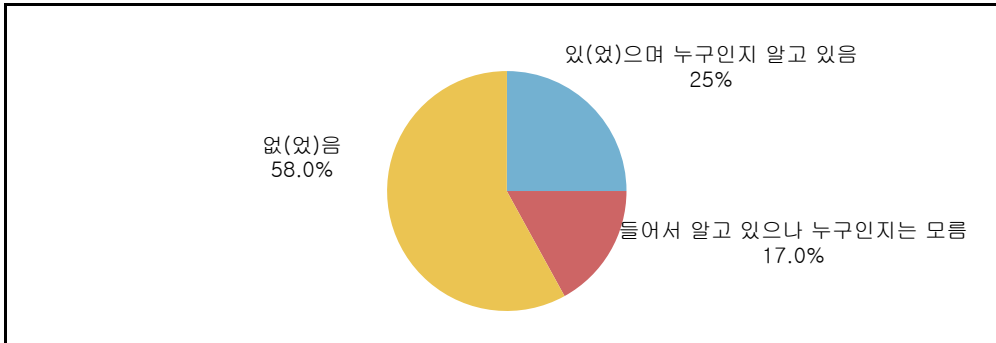
[그림 23] 성적 소수자 인권 및 평등 관련 교육 이수 경험

성적 소수자 학생의 상담에서 교사가 보이는 태도의 중요성, 성교육에서 성적 소수자 문제를 다룰 필요성 등을 고려할 때 상담교사와 보건교사에 대한 교육은 더욱 중요하다고 할 것이다. 응답자 중 상담교사는 6명, 보건교사는 3명이었는데, 1~2회 교육을 받은 응답자가 각 33.3%였고 교육 경험이 없는 응답자는 각 66.7%였다. 담임교사 집단의 교육 경험은 21.2%로 상담교사 및 보건교사에 비하여 더 적은 경험률을 나타냈다. 표본의 수가 적어 집단별 차이를 일반화하기에는 어려움이 있으나, 전반적으로 교사를 대상으로 한 교육이 매우 부족함을 확인할 수 있다.

38) 집단별로 살펴보면 남성보다는 여성이 교육 경험이 더 많았다. 남성 응답자는 교육 이수 경험이 없는 응답자가 85.7%인 데 비하여, 여성 응답자는 74.1%였다. 그러나 성별 차이가 통계적으로 유의하지는 않았다.(Fisher의 정확한 검정 결과 $p=0.215$) 응답자의 담당 과목별로 나누어보면, 예체능계열 담당 교사는 교육받은 경험이 있는 사람이 한 명도 없었고 문과계열(80.9%)이 이과계열(76.3%)보다 교육 경험이 없는 사람이 더 많았다. 담당 과목별 차이 역시 5% 유의수준에서 통계적으로 유의하지는 않았다.(Fisher의 정확한 검정 결과 $p=0.342$)

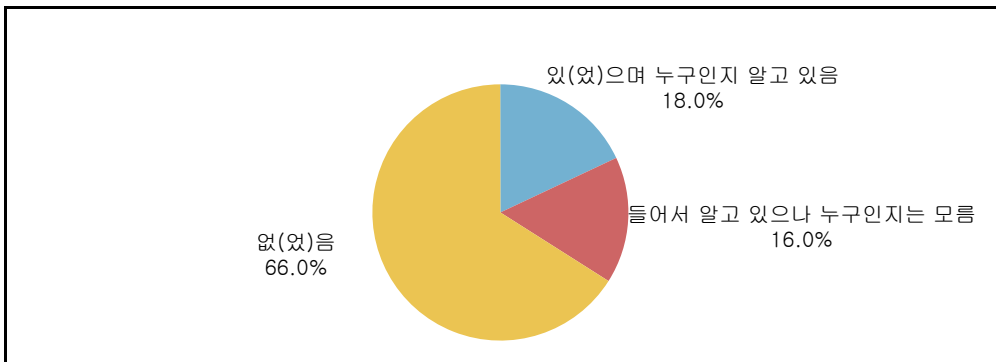
3) 성적 소수자 학생 인지 여부 및 상담 경험

교사들은 성적 소수자 학생의 존재에 대해 얼마나 인지하고 있을까. 중고등학교 재직 중에 성적 소수자로 생각되는 학생이 있었는지 질문하였다. 그 결과 42.0%가 있었다고 응답하였다.



[그림 24] 성적 소수자로 생각되는 학생 인지도

성적 소수자여서 또는 성적 소수자로 보여서 차별이나 괴롭힘을 당한 학생이 있었다는 응답은 34.0%였다. 가장 많은 차별, 괴롭힘의 유형은 언어적 폭력(73.5%)이었으며 성희롱 또는 성폭력이 그 다음으로 35.3%, 따돌림이 29.4%였다.



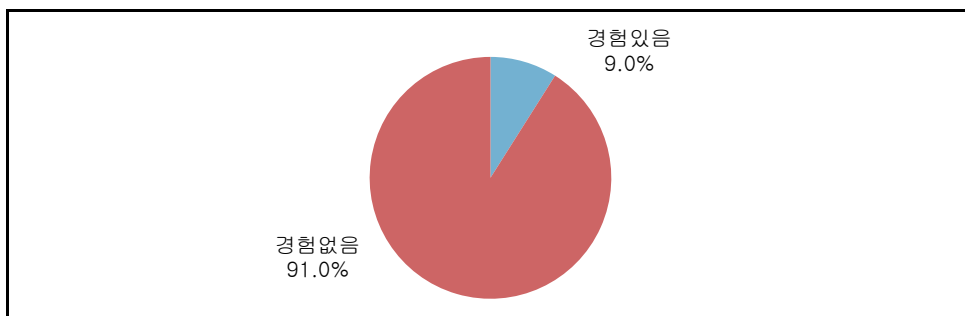
[그림 25] 성적 소수자여서 또는 성적 소수자처럼 보여서 괴롭힘 또는 차별을 당한 학생 인지도

[표 24] 차별 또는 괴롭힘의 내용(복수응답)

내용	빈도(%)
신체적 폭력	5 14.7%
언어적 폭력	25 73.5%
성희롱 또는 성폭력	12 35.3%
성적 소수자 학생의 물건을 훼손, 강탈, 절도	4 11.8%
따돌림	10 29.4%
기타	0 0.0%
전체	34 100%

위의 두 개 문항은 전체 교직 생활 중 단 한 명이라도 피해 학생을 본 적이 있는 경험을 집계한 것이다. 성적 소수자 청소년의 절반 이상(54.0%)이 다른 학생으로부터의 괴롭힘 경험을 보고하고 있다는 점을 상기할 때, 차별 또는 괴롭힘에 대한 교사의 인지도는 매우 낮다고 할 수 있다.

성적 소수자 관련 상담 경험이 있는 응답자는 전체 응답자의 9.0%였다.



[그림 26] 성적 소수자 관련 상담 경험

주요 상담 내용은 ‘성정체성에 관한 내용’이 4명, ‘성정체성으로 인한 따돌림, 괴롭힘, 부적응 문제’가 2명, 두 가지 내용 모두였다는 응답이 2명, 기타가 1명이었다. 성정체성에 관한 상담을 한 응답자(n=6) 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. 반면 ‘비정상적인 성적 태도임을 알려주기 위해 강하게 주의를 주었다’, ‘다른 학생에게 부정적 영향을 끼치지 않도록 주의를 주었다’고 답한 응답자는 없었다.

[표 25] 성정체성 상담 대응(복수응답)

대응	빈도(%)
비정상적인 성적 태도임을 알려주기 위해 강하게 주의를 주었다	0 0.0%
아직 어려서 혼란을 겪고 있는 것이라는 취지로 설득하였다	1 16.7%
다른 학생에게 부정적 영향을 끼치지 않도록 주의를 주었다	0 0.0%
성정체성 관련 내용은 회피하고 다른 상담을 제공하였다	0 0.0%
학생의 성정체성을 존중하고 지지하였다	5 83.3%
성적 소수자의 인권 문제를 다루는 관련 단체, 상담 기관 등을 소개해주었다	5 83.3%
기타	0 0.0%
전체	6 100%

이 같은 결과는 성적 소수자 학생에 대한 부정적인 상담보다는 학생의 성정체성을 존중하는 상담이 더 많음을 보여주는 것일 수 있지만, 청소년 조사에서 응답자들이 상담 시 부당한 대우를 당한 사례를 보고하였던 결과에 비추어보면 성적 소수자에게 부정적인 태도를 보일 것 같은 교사는 학생들로부터 상담 요청을 덜 받았기 때문일 수 있다.³⁹⁾

39) 상담 경험이 있는 집단과 없는 집단은 성적 소수자에 대한 부정적 통념 수용도, 동성애자 학생에 대한 태도, 성적 소수자 인권 및 평등 관련 교육 경험 등에서 차이를 보이고 있기도 하

성정체성으로 인한 따돌림, 괴롭힘, 부적응 문제에 대하여 상담한 응답자들(n=4)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.

[표 26] 성정체성으로 인한 따돌림, 괴롭힘, 부적응 문제 상담 대응(복수응답)

대응	빈도(%)
가해 학생에 대한 경고 또는 징계를 약속하였다	2 50.0%
학생 본인이 문제임을 지적했다	0 0.0%
학생에게 전학을 권유하였다	1 25.0%
괴롭힘, 따돌림 등의 문제보다는 학생의 성정체성을 중심으로 상담하였다	1 25.0%
성적 소수자의 인권 문제를 다루는 관련 단체, 상담 기관 등을 소개해주었다	2 50.0%
기타	0 0.0%
전체	4 100%

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

다. 후술할 ‘부정적 통념’에 대한 태도 중에서 ‘남성이 남성을 사랑하는 것은 자연스럽지 않다’에 대한 응답을 비교하여보면, ‘매우 그렇다’ 또는 ‘그런 편이다’에 답한 비율은 상담 경험이 있는 집단의 33.3%, 상담 경험이 없는 집단의 51.7%로 상담 경험이 없는 집단이 성적 소수자에 대해 더 부정적인 태도를 보이는 경향이 있었다. 또한 상담 경험이 있는 집단은 경험이 없는 집단에 비하여 동성애자 학생에 대해 동성애를 용납할 수 없다는 태도보다 동성애자 학생의 성정체성을 존중해야 한다는 태도가 더 많았고, 성적 소수자 인권 및 평등 관련 교육을 받은 경험이 더 많은 것으로 나타났다.

상담하지 않겠다는 청소년의 71.7%가 상담자가 보호자에게 알릴지도 모른다는 우려를 표한 바 있으나, 상담 경험이 있는 교사(9명) 중에는 학생이 원치 않았음에도 불구하고 보호자에게 알린 사례는 없었다.

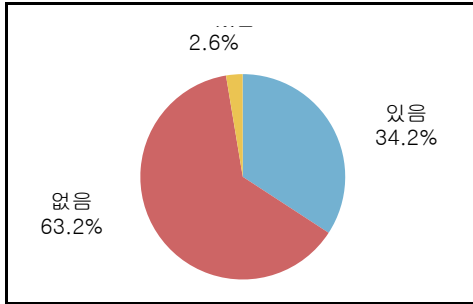
[표 27] 상담 시 보호자에게 알렸는지 여부

보호자에게 알렸는지 여부	빈도(%)
학생이 원해서 알렸다	0 0.0%
학생이 원하지 않아서 알리지 않았다	5 55.6%
학생을 설득하여 알리거나 알리도록 하였다	3 33.3%
학생의 의사와 무관하게 보호자에게 알리고 상의하였다	0 0.0%
보호자가 이미 알고 있어 알릴 필요가 없었다	1 11.1%
전체	9 100%

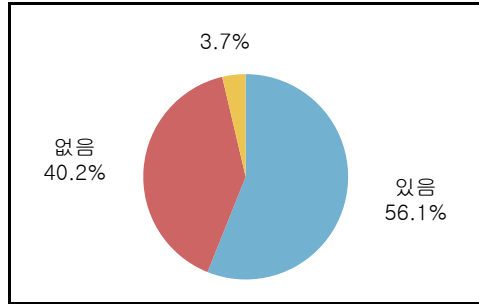
4) 성적 소수자 학생 관련 정책 경험

(1) 성적 소수자 학생 차별 정책 및 관행

이분법적 성별에 따라 의복이나 두발을 제한하는 정책 또는 관행이 존재하는 학교에서 재직중인 응답자는 여학생에 대한 제한의 경우 34.2%, 남학생에 대한 제한의 경우 56.1%로, 청소년 조사 결과와 비슷했다. 재직중인 학교에 남학생 또는 여학생의 의복 및 두발 제한이 있는 응답자(n=54) 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.

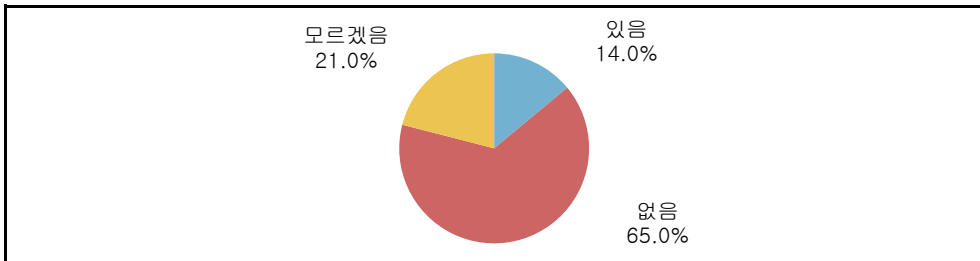


[그림 27] 여학생 의복 및 두발 제한 정책 또는 관행 유무



[그림 28] 남학생 의복 및 두발 제한 정책 또는 관행 유무

동성 간 교제 금지 정책 또는 관행이 있다고 답한 응답자는 14.0%(14명)였다. 그 중 이성애 관계는 규제하지 않으면서 특별히 동성애 관계만을 규제하는 사례는 21.4%(3명)에 해당하였다.

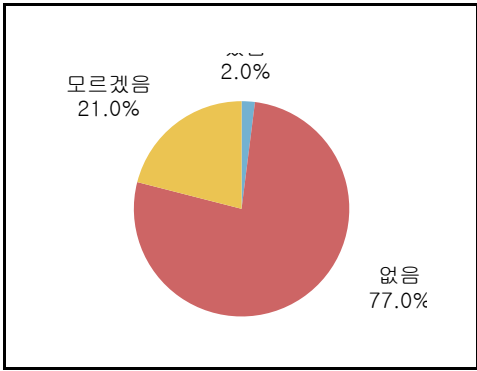


[그림 29] 동성 간 교제 금지 정책 또는 관행 유무

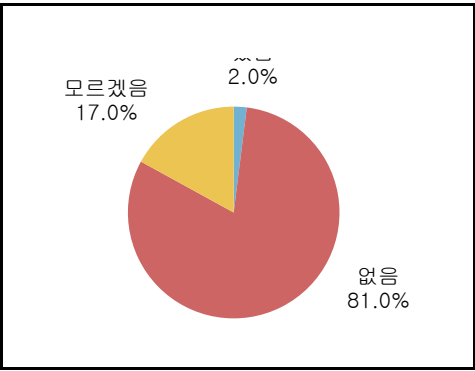
[표 28] 동성 간 교제 금지 정책 또는 관행 유무에 따른 이성 간 교제 금지 정책 또는 관행 유무
단위 : 명 (%)

정책 또는 관행		이성 간 교제 금지			
		있음	없음	모르겠음	전체
동성 간 교제 금지	있음	11 78.6%	3 21.4%	0 0.0%	14 100%
	없음	6 9.2%	59 90.8%	0 0.0%	65 100%
	모르겠음	5 23.8%	10 47.6%	6 28.6%	21 100%
	전체	22 22.0%	72 72.0%	6 6.0%	100 100%

성적 소수자리는 이유로 징계를 하는 정책 또는 관행 사례가 교사 대상 조사에서도 나타났다. 성적 소수자를 강제 전학 또는 퇴학시키거나 벌점이나 정학 등 징계를 부과하는 경우가 각각 2.0%였다.

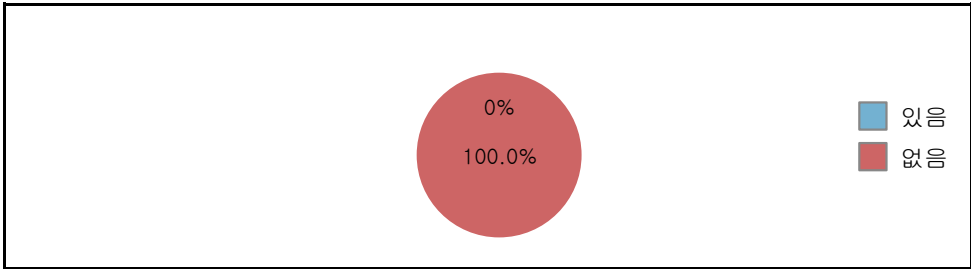


[그림 30] 성적 소수자 강제 전학 혹은 퇴학 정책 또는 관행 유무



[그림 31] 성적 소수자 벌점, 정학 등 징계 정책 또는 관행 유무

반면 현재 재직중인 학교에 성적 소수자 학생의 차별을 금지하거나 인권을 보호하는 명시적인 정책이 있는지를 묻는 질문에 대하여, 응답자 전원이 ‘없다’고 답하였다.

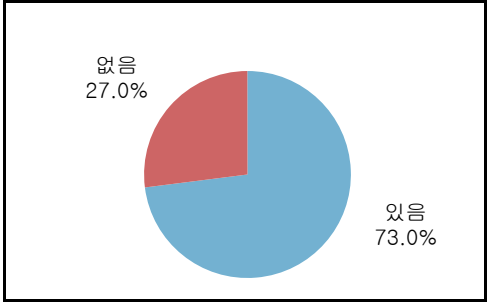


[그림 32] 성적 소수자 차별 금지 및 인권 보호 명시 정책 유무

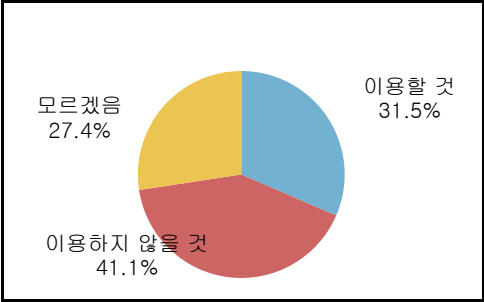
(2) 교내 상담체계

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(n=73)

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.



[그림 33] 성적 소수자 차별 및 괴롭힘 상담 가능 교사 또는 상담실 유무



[그림 34] 성적 소수자 학생의 상담 이용 가능성 의견

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. 청소년들은 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 인식에는 교사와 청소년 간에 차이가 있었다.

[표 29] 교사 또는 상담실을 이용하지 않을 것이라고 생각하는 이유

이유	빈도(%)
학생이 소문날 것을 두려워할 것 같아서	24 80.0%
학생에게 도움이 될 만한 상담이 제공되고 있지 않으므로	6 20.0%
상담이 필요한 내용이 아니므로	0 0.0%
기타	0 0.0%
전체	30 100%

5) 성적 소수자에 대한 일반적 태도

성적 소수자에 대한 교사의 부정적 통념은 직·간접적으로 학생에게 부정적 영향을 끼칠 수 있다. 청소년 조사와 마찬가지로 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’의 응답에 39.0%, ‘여성이 여성을 사랑하는 것은 어렸을 때의 부정적 경험과 연관이 있다’, ‘태어난 성별과 다른 성별로 살고 싶어 하는 것은 어렸을 때의 부정적 경험에서 비롯된 것이다’가 각각 37.0%로 나타났다. 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.

[표 30] 성적 소수자에 대한 부정적 통념 수용도

단위 : %

부정적 통념	매우 그렇함	그런 편	그렇지 않은 편	전혀 그렇지 않음	모르겠 음	전체
동성애는 부도덕하다	9.0	20.0	41.0	20.0	10.0	100.0
여성이 여성을 사랑하는 것은 어렸을 때의 부정적 경험과 연관이 있다	5.0	32.0	28.0	20.0	15.0	100.0
남성이 남성을 사랑하는 것은 자연스럽지 않다	16.0	34.0	33.0	11.0	6.0	100.0
동성을 사랑하는 마음은 치료를 통해 고칠 수 있다	5.0	26.0	33.0	20.0	16.0	100.0
동성애자는 자라나는 학생들에게 부정적인 영향을 미친다	11.0	28.0	32.0	16.0	13.0	100.0
태어난 성별과 다른 성별로 살고 싶어 하는 것은 어렸을 때의 부정적 경험에서 비롯된 것이다	3.0	34.0	26.0	20.0	17.0	100.0
학교에서 동성애 개념을 학습하면 이성애자 학생도 동성애자가 될 우려가 있다	5.0	13.0	36.0	34.0	12.0	100.0
성전환을 원하는 사람은 강제로라도 치료를 통해 타고난 성별대로 살게 해야 한다	2.0	13.0	40.0	31.0	14.0	100.0

부정적 통념이 가장 강한 ‘남성이 남성을 사랑하는 것은 자연스럽지 않다’는 인식에 대하여 응답자의 특성에 따른 차이를 살펴보았다. 대체로 여성보다 남성이, 주변에 성적 소수자가 있는 사람보다 없는 사람이 더 보수적인 태도를 보였으며, 교직 경력이 길수록, 성적 소수자 관련 교육 경험이 적을수록 더 보수적인 수치를 보였으나, 5% 유의수준에서 집단별 차이가 통계적으로 유의하지는 않았다.

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.

[표 31] 성적 소수자 인권 및 평등 관련 교육 이수 경험별 성적 소수자에 대한 부정적 통념 수용도
단위 : 명 (%)

구분		남성이 남성을 사랑하는 것은 자연스럽지 않다					
		매우 그렇다	그런 편	그렇지 않은 편	전혀 그렇지 않음	모르겠음	전체
교육 이수 경험	한 번도 없다	12	30	25	7	5	79
		15.2%	38.0%	31.6%	8.9%	6.3%	100%
	1~2회 있다	4	4	7	3	1	19
		21.1%	21.1%	36.8%	15.8%	5.3%	100%
	3회 이상 있다	0	0	1	1	0	2
		0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100%
	전체	16	34	33	11	6	100
		16.0%	34.0%	33.0%	11.0%	6.0%	100%

성역할에 대한 고정관념이 강할수록 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’ 또는 ‘그런 편이다’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’를 선택한 비율이 가장 높았다.

[표 32] 성역할 고정관념 정도별 성적 소수자에 대한 부정적 통념 수용도

단위 : 명 (%)

구분		남성이 남성을 사랑하는 것은 자연스럽지 않다					전체
		매우 그러함	그런 편	그렇지 않은 편	전혀 그렇지 않음	모르겠음	
여자는 여자다 위야 하고, 남자는 남자다 위야 한다	매우 그러함	3	2	0	0	0	5
		60.0%	40.0%	.0%	.0%	.0%	100%
	그런 편	11	13	7	1	1	33
		33.3%	39.4%	21.2%	3.0%	3.0%	100%
	그렇지 않은 편	2	13	20	3	2	40
		5.0%	32.5%	50.0%	7.5%	5.0%	100%
	전혀 그렇지 않음	0	6	6	7	3	22
		.0%	27.3%	27.3%	31.8%	13.6%	100%
	전체	16	34	33	11	6	100
		16.0%	34.0%	33.0%	11.0%	6.0%	100%

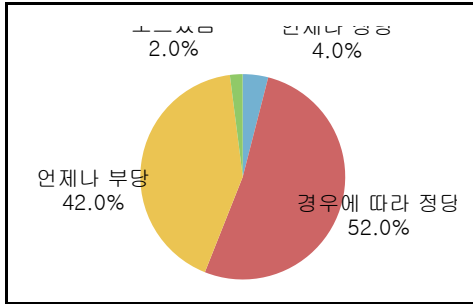
p=0.000⁴⁰⁾

6) 성적 소수자 학생 교육에 대한 태도

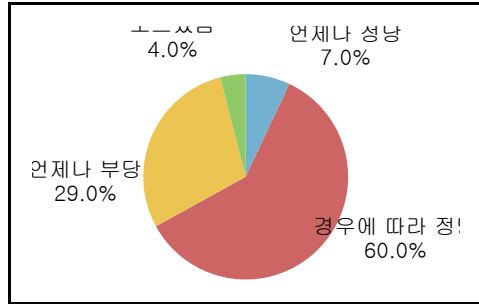
(1) 학교 정책에 대한 태도

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.

40) Fisher의 정확한 검정 결과.

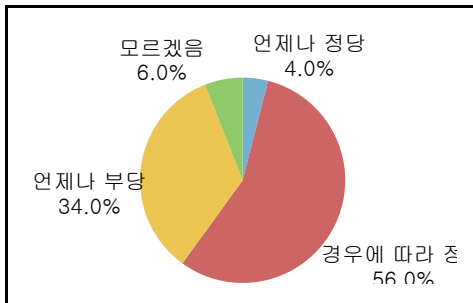


[그림 35] 여학생 의복 및 두발 제한 정책에 대한 태도

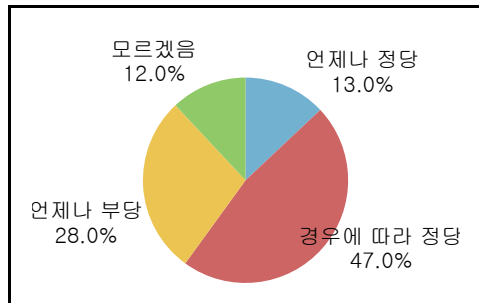


[그림 36] 남학생 의복 및 두발 제한 정책에 대한 태도

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.



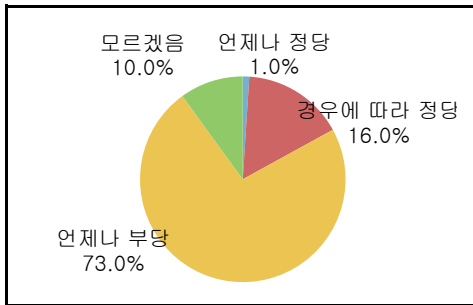
[그림 37] 이성 간 교제 금지 정책 태도



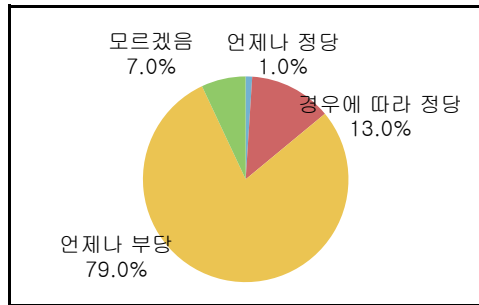
[그림 38] 동성 간 교제 금지 정책 태도

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 입학은 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,

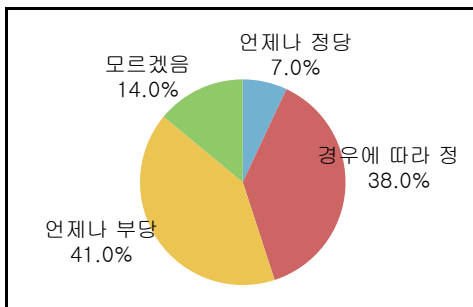
징계, 복리 및 서비스에서 불이익을 주는 것은 언제나 부당하다는 의견이 87.0%, 언제나 또는 경우에 따라 정당하다는 의견이 8.0%여서 부정적인 태도가 더 많았다.



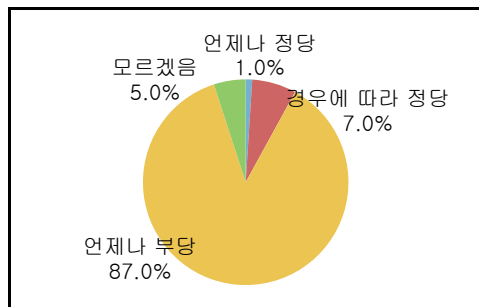
[그림 39] 성적 소수자 강제 전학 혹은 퇴학 정책 태도



[그림 40] 성적 소수자 벌점, 정학 등 징계 정책 태도



[그림 41] 사립 기숙사 학교에 성전환자 입학 거부 정책 태도



[그림 42] 학생이 성적 소수자라는 이유로 학습, 활동, 평가, 징계, 복리 및 서비스에서 불이익을 주는 정책 태도

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 방법에 대한 태도

교과과정에 성적 소수자 관련 내용을 포함하거나 성적 소수자 인권 관련 자율 활동을 보장하는 등 학교에서 시행할 수 있는 성적 소수자 관련 교육에 대한 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.

[표 33] 성적 소수자 관련 교육 태도(복수응답)

단위 : %

교육 내용 및 방법	매우 적절	적절한 편	부적절 한 편	매우 부적절	모르겠 음	전체
교과서에 성적 소수자 인권 관련 내용 포함	15.0	55.0	16.0	3.0	11.0	100.0
성적 소수자의 인권을 다루는 포스터 게시	9.0	47.0	27.0	5.0	12.0	100.0
성적 소수자 인권 관련 동아리 등 자율활동 보장	12.0	37.0	26.0	9.0	16.0	100.0
성적 소수자 차별에 대한 토론수업	16.0	63.0	8.0	5.0	8.0	100.0
학교 도서관에 성적 소수자 인권 관련 자료 구비	20.0	62.0	10.0	2.0	6.0	100.0

(3) 성적 소수자 학생 상담에 대한 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 존중하고 지지할 것’라고 응답하였다.

‘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, ‘이해해주지 않을 것 같다’는 학생들의 우려가 실제로 근거가 있음을 보여준다.

한편 ‘인권 단체 및 상담 기관 등을 소개해줄 것’이라는 태도가 ‘학생의 성적체성을 존중하고 지지할 것’이라는 응답보다 22.0%나 더 높았던 데에서도 나타나듯, 인권 단체 및 상담 기관 등을 소개해주겠다는 응답이 학생의 성적체성 존중을 의미하는 것이라고 볼 수는 없다. 단체 및 기관을 소개해주겠다고 답한 73명의 응답자 중에서 17명(23.3%)은 ‘어려서 혼란을 겪고 있는 것이라는 취지로 설득할 것’에, 7명(9.6%)은 ‘다른 학생에게 부정적 영향을 끼치지 않도록 주의를 줄 것’에, 1명은 ‘비정상적인 성적 태도임을 알려주기 위해 강하게 주의를 줄 것’에도 복수응답응답하였다. ‘학생의 성적체성을 존중하고 지지할 것’과 ‘성적 소수자의 인권 문제를 다루는 관련 단체, 상담 기관 등을 소개해줄 것’을 복수응답하여 선택한 응답자는 전체 응답자의 23.0% 수준이었다.

[표 34] 성적체성 관련 상담에 대한 태도(복수응답)

태도	%
학생의 성적체성을 존중하고 지지할 것이다	51.0
성적체성 관련 내용은 회피하고 다른 상담을 제공할 것 같다	2.0
다른 학생에게 부정적 영향을 끼치지 않도록 주의를 줄 것이다	9.0
아직 어려서 혼란을 겪고 있는 것이라는 취지로 설득할 것이다	29.0
비정상적인 성적 태도임을 알려주기 위해 강하게 주의를 줄 것이다	3.0
성적 소수자의 인권 문제를 다루는 관련 단체, 상담 기관 등을 소개해줄 것이다	73.0
전체	100.0

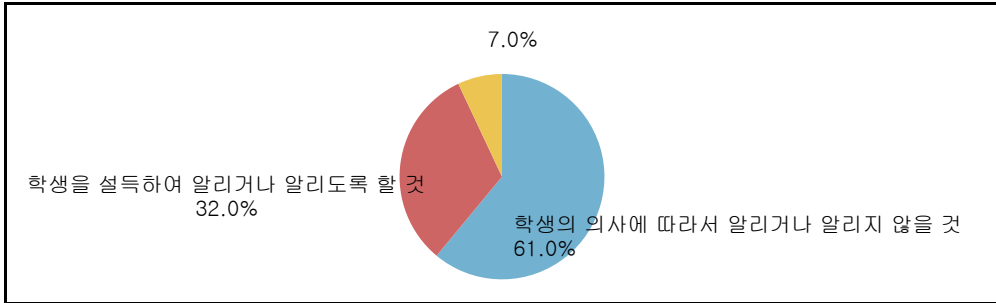
‘여자는 여자다워야 하고, 남자는 남자다워야 한다’는 성역할 고정관념의 수용 정도에 따라 상담 태도에서도 차이가 있었다. 성역할 고정관념에 ‘전혀 그렇지 않다’고 답한 응답자 중 51.9%는 ‘학생의 성적체성을 존중하고 지지할 것이다’를 택한 반면 ‘매우 그렇다’고 답한 응답자 중에서는 성적체성 존중 및 지지 태도를 취한 답변은 없었다.

[표 35] 성역할 고정관념 정도별 성정체성 관련 상담에 대한 태도(복수응답)

단위 : 명 (%)

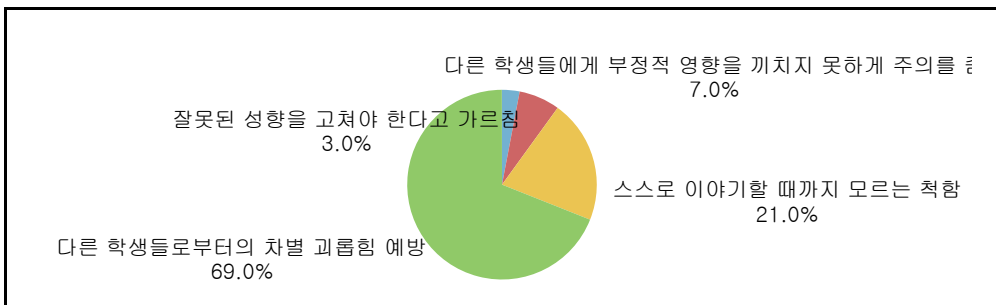
구분		태도						
		학생의 성정체성을 존중하고 지지할 것이다	성정체성 관련 내용은 회피하고 다른 상담을 제공할 것 같다	다른 학생에게 부정적 영향을 끼치지 않도록 주의를 줄 것이다	아직 어려서 혼란을 겪고 있는 것이라는 취지로 설득할 것이다	비정상적인 성적 태도임을 알려주기 위해 강하게 주의를 줄 것이다	성적 소수자의 인권 문제를 다루는 관련 단체, 상담 기관 등을 소개해줄 것이다	전체
여자는 여자다워야 하고, 남자는 남자다워야 한다	매우 그러함	0	0	1	2	1	5	9
		0.0%	0.0%	11.1%	22.2%	11.1%	55.6%	100%
	그런 편	15	0	2	9	0	23	34
		44.1%	0.0%	5.9%	26.5%	0.0%	67.6%	100%
	그렇지 않은 편	22	2	4	12	2	26	46
		47.8%	4.3%	8.7%	26.1%	4.3%	56.5%	100%
	전혀 그렇지 않음	14	0	2	6	0	19	27
		51.9%	0.0%	7.4%	22.2%	0.0%	70.4%	100%
	전체	51	2	9	29	3	73	100
		51.0%	2.0%	9.0%	29.0%	3.0%	73.0%	100%

성정체성과 관련된 문제로 학생이 상담을 해오는 경우, 보호자에게 알릴 것인지를 물었다. 61.0%는 ‘학생의 의사에 따라서 알리거나 알리지 않을 것’이라고 답하였고, 32.0%는 ‘학생을 설득하여 알리거나 알리도록 할 것’이라고 하였다. 답임을 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 아웃팅의 위험에 처할 가능성도 있음을 알 수 있다.



[그림 43] 성적체성 관련 상담 시 보호자에게 알릴 것인지 여부

상담을 요청해오기 전에 교사가 먼저 답임을 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 있다.



[그림 44] 담당 학생이 성적 소수자임을 알게 되었을 경우 태도

(4) 트랜스젠더 학생 지원 정책에 대한 태도

학교의 트랜스젠더 학생 지원 정책에 대한 의견을 알아보았다. 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.

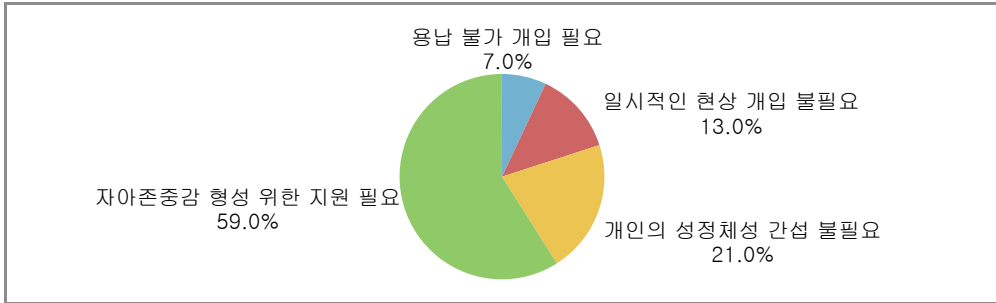
[표 36] 트랜스젠더 학생 지원 정책 태도

단위 : %

정책	매우 적절	적절한 편	부적절 한 편	매우 부적절	모르겠 음	전체
원하는 성별의 의복, 두발 허용	3.0	34.0	40.0	3.0	20.0	100.0
기숙사, 수학여행 등 숙소 이용시 원하는 성별로 이용 또는 1인실 이용 허용	4.0	37.0	37.0	14.0	8.0	100.0
화장실, 탈의실 이용에서 원하는 성별로 이용 허용	2.0	22.0	38.0	22.0	16.0	100.0
수업이나 특별활동에서 원하는 성별에 맞게 대우	3.0	45.0	33.0	8.0	11.0	100.0

(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 지도 태도로 긍정적인 응답이 많았지만, 무관심하거나 부정적인 응답도 적지 않았다.



[그림 45] 동성애자 학생 지도에 대한 태도

성적 소수자 인권 및 평등 관련 교육 이수 경험에 따라 태도를 나누어 보았다. 교육 이수 경험이 3회 이상인 집단은 2명 모두 ‘동성애자 학생이 본인의 성적체성에 자아존중감을 갖고 성장할 수 있도록 교사가 지원해야 한다’를 선택하였다. 그러나 교육 이수 경험이 없는 집단이 있는 집단에 비하여 더 보수적이라고 보기는 어려웠다.⁴¹⁾ ‘동성애자 학생이 본인의 성적체성에 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.

41) Fisher의 정확한 검정 결과 집단별 차이가 통계적으로도 유의하지 않았다. ($p=0.221$)

[표 37] 성적 소수자 인권 및 평등 관련 교육 이수 경험별 동성애자 학생 지도에 대한 태도

단위 : 명 (%)

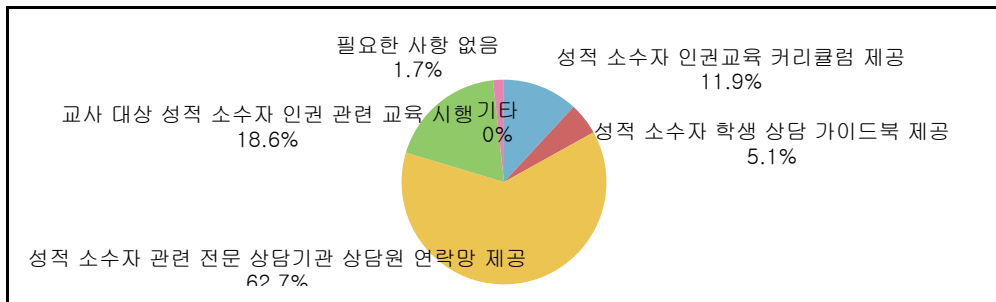
구분		태도				전체
		동성애는 용납할 수 없으며, 청소년기는 정체성이 형성되는 시기이므로 적극적 개입이 필요하다	동성애는 적절하지 않지만 어린 나이에 동성애 성향을 보이는 것은 일시적인 것이므로 개입할 필요가 없다	동성애는 개인의 성정체성일 뿐이며 교사가 간섭할 문제가 아니다	동성애자 학생이 본인의 성정체성에 자아존중감을 갖고 성장할 수 있도록 교사가 지원해야 한다	
교육 이수 경험	한 번도 없다	3	10	18	48	79
		3.8%	12.7%	22.8%	60.8%	100%
	1~2회 있다	4	3	3	9	19
		21.1%	15.8%	15.8%	47.4%	100%
	3회 이상 있다	0	0	0	2	2
		.0%	.0%	.0%	100%	100%
	전체	7	13	21	59	100
		7.0%	13.0%	21.0%	59.0%	100%

‘동성애자 학생이 본인의 성정체성에 자아존중감을 갖고 성장할 수 있도록 교사가 지원해야 한다’를 선택한 응답자(n=59)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.

[표 38] 성적 소수자 학생 지도에서 가장 어려운 점(복수응답)

어려운 점	빈도(%)
관련 정보 부족	41 69.5%
성적 소수자에 대한 동료교사들의 부정적 인식	19 32.2%
성적 소수자에 대한 학교관리자들의 부정적 인식	21 35.6%
성적 소수자에 대한 학생들의 부정적 인식	33 55.9%
성적 소수자에 대한 학교의 차별적 정책	6 10.2%
성적 소수자에 대한 학교의 정책 부재	31 52.5%
기타	0 0.0%
어려움을 느끼지 않음	1 1.7%
전체	59 100%

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.



[그림 46] 성적 소수자 학생 지도에서 가장 필요한 사항

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 응답에 비하여 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.

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. 상담 경험이 있는 응답자가 여러 문항에서 상담 경험이 없는 응답자와 태도 차이를 보이고 있음을 고려하면 이 같은 상담 태도를 전체 교사의 태도로 일반화하기는 어렵다. 그보다는 성적 소수자에 대해 부정적인 태도를 보이는 교사와의 상담을 학생들이 회피한 결과 긍정적 상담을 제공하는 교사가 주로 상담 경험자가 되었기 때문인 것으로 보인다.

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 정책이 있는 경우는 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. 이같은 교사들의 태도는 성적 소수자 인권에 대한 학교의 무정책과 차별적 정책 및 관행으로 이어진다.

성적 소수자 학생이 차별이나 괴롭힘으로 어려움을 겪을 때 이용할 수 있는 상담 체계가 ‘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 성정체성에 부정적인 태도를 보일 것으로 추측되는 응답이 적지 않았다. 청소년들은 상담자에 의한 아웃팅 우려를 나타내기도 하였는데, 교사 조사에서도 학생의 의사와 상관없이 보호자에게 알리겠다는 응답이 있어, 학생들의 우려가 실제로 현실화될 가능성을 배제하기 어려웠다. 상담 체계에 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 긴요한 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 필요성 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 오

히려 학생들에게 부정적 태도를 확산시킬 우려마저 있다.

그러나 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, 교사의 교육 방안이 강구되어야 함을 보여준다. 더불어 교육 내용과 방법에 대한 연구도 필요하다. 성적 소수자에 대한 부정적 통념은 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 교육 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 유의미하지만 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.

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

제3장 성적지향·별정체성에 따른 차별 실태 조사

II. 사회영역 전반

제1절 설문조사 개요 및 응답자의 인구학적 특성

1. 설문조사 대상

사회 영역 전반에 대한 설문조사는 ① 최근 10년간 주로 한국에서 거주한 ② 성적 소수자 ③ 20세 이상 성인으로 한정하였다.

성적 소수자는 1) 게이·레즈비언 등 동성애자, 어느 한 성별에 한정되지 않은 성적 지향을 가진 양성애자 등을 통해 성적 지향에 따른 차별을 파악하고자 했다. (이하 '동성애/양성애자 등'으로 표기) 2) 출생 법적 성별과 현재 자신이 파악하는 성별정체성이 다른 트랜스젠더 여성(MTF)과 남성(FTM)을 통해 성별정체성에 따른 차별을 파악하고자 했다.

2. 설문조사 내용

국가인권위원회법을 근거로 차별의 영역을 설정하고, 지금까지 인권운동 및 연구물에서 다뤄왔던 차별 사례와 해외의 차별실태 조사지를 근거로 차별과 괴롭힘 항목을 구성하였다. 성적 소수자에 대한 혐오 표현과 잘못된 편견이 확산되고 있는 현재 사회 상황을 반영하여 미디어와 혐오 선동과 같은 부분도 포함시켰다. 크게 ① 직장 및 고용 ② 재화·용역시설의 공급 및 이용 ③ 국가기관 ④ 미디어 환경과 차별의 표사·조장·광고 행위로 나누어 조사했다. 조사 문항에 포함되지 않는 차별 경험, 상세한 차별 내용은 응답자들이 직접 기술할 수 있도록 하였다.

3. 설문조사 방법

응답자의 익명성 보장, 응답자 확보 및 조사의 용이성 등을 고려하여 웹설문 방식을 택하였다. 성적 소수자 관련 단체 및 성적 소수자 온라인 커뮤니티, 연구기관의 블로그 및 SNS 등을 통하여 설문을 홍보하였다. 설문을 완료한 응답자에게는 편의점 상품 구매권(모바일)을 선착순으로 제공하였다. 설문조사는 9월 12일부터 9월 27일까지 약2주간 진행하였다.

4. 응답자 선정 및 인구학적 특성

1) 성별, 연령별 응답자 선정

설문조사를 끝까지 마친 응답자는 총 1,286명이다. 성적지향에 따른 차별 분석 그룹(동성애/양성애자 등)은 성별, 연령별 편중을 해소하고 표본의 타당도를 확보하기 위해 인구주택총조사(2010)와 미국 갤럽의 LGBT인구조사(2012)를 활용하여 가상모집단의 성별연령대별 구성비를 설정하고 집단별 응답자수를 할당하였다. 그 결과 1,141명 중 858명을 선정했다. 성별정체성에 따른 차별 분석 그룹(트랜스젠더)은 성별연령별 할당 표집을 할 경우 표본의 크기가 매우 작아질 수 있어 응답자 90명 모두를 분석 대상으로 삼았다. 설문조사의 양적 분석은 총 948명의 응답자를 대상으로 한다.

[표 39] 가상모집단(인구총조사*미갤럽LGBT%) 구성비

	2010 인구총조사 (천명)			인구총조사*미갤럽LGBT%			가상모집단 구성비 (셀%)		
	여성	남성	전체	여성	남성	전체	여성	남성	전체
19-24세	1,747	1,986	3,733	145	91	236	20.3%	12.8%	33.2%
25-29세	1,736	1,803	3,539	144	83	227	20.2%	11.6%	31.9%
30-39세	3,868	3,927	7,794	124	126	249	17.4%	17.6%	35.0%
합계	7,351	7,715	15,066	413	300	713	57.9%	42.1%	100%

[표 40] 본 설문조사의 응답자 수 및 할당 후 응답자 수 : 동성애/양성애자 등

	참여한 모든 응답자 수 (명)			모집단구성비로 조정한 샘플 수 (명)			가상모집단 구성비 (셀%)		
	여성	남성	전체	여성	남성	전체	여성	남성	전체
19-24세	282	110	392	174	110	284	20.3%	12.8%	33.1%
25-29세	282	115	397	174	100	274	20.3%	11.7%	31.9%
30-39세	186	166	352	149	151	300	17.4%	17.6%	35.0%
합계	750	391	1,141	497	361	858	57.9%	42.1%	100%

* 40세 이상 응답자(여성 28명, 남성 66명)은 30-39세에 포함

[표 41] 전체 응답자의 성별, 연령 분포

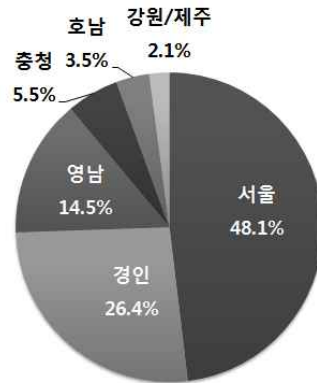
	동성애/양성애자 등			트랜스젠더		
	여성	남성	전체	여성(MTF)	남성(FTM)	전체
19-24세	174 (20.3%)	110 (12.8%)	284 (33.1%)	15 (16.7%)	16 (17.8%)	31 (34.4%)
25-29세	174 (20.3%)	100 (11.7%)	274 (31.9%)	11 (12.2%)	15 (16.7%)	26 (28.9%)
30-34세	82 (9.6%)	62 (7.2%)	144 (16.8%)	6 (6.7%)	11 (12.2%)	17 (18.9%)
35-39세	39 (4.5%)	31 (3.6%)	70 (8.2%)	3 (3.3%)	3 (3.3%)	6 (6.7%)
40-44세	18 (2.1%)	28 (3.3%)	46 (5.4%)	2 (2.2%)	5 (5.6%)	7 (7.8%)
45세 이상	10 (1.2%)	30 (3.5%)	40 (4.7%)	3 (3.3%)	0 (0.0%)	3 (3.3%)
합계	497 (57.9%)	361 (42.1%)	858 (100%)	40 (44.4%)	50 (55.6%)	90 (100%)

2) 응답자의 인구학적 특성

응답자의 48.1%가 서울에, 26.4%가 경기/인천에 거주하고 있어 총 74.5%가 수도권에 거주하고 있다. 수도권 외 지역에서는 부산/대구/울산/경상도 지역이 14.5%로 가장 많다.

[표 42] 응답자의 거주지역 분포

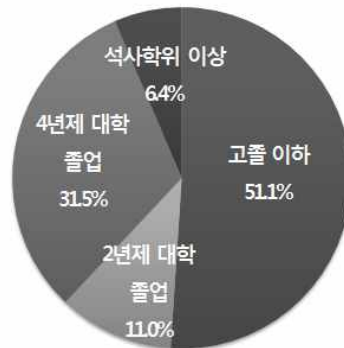
	응답자 수 : 명(%)
서울	456 (48.1%)
경기/인천	250 (26.4%)
부산/대구/울산/경상도	137 (14.5%)
대전/세종/충청도	52 (5.5%)
광주/전라도	33 (3.5%)
강원/제주	20 (2.1%)
전체	948 (100%)



응답자 중 51.1%가 고졸 이하로 가장 높은 비율을 차지하고, 4년제 대졸자가 31.5%, 2년제 대졸자 11.0%, 석사 이상이 6.4% 순이다.

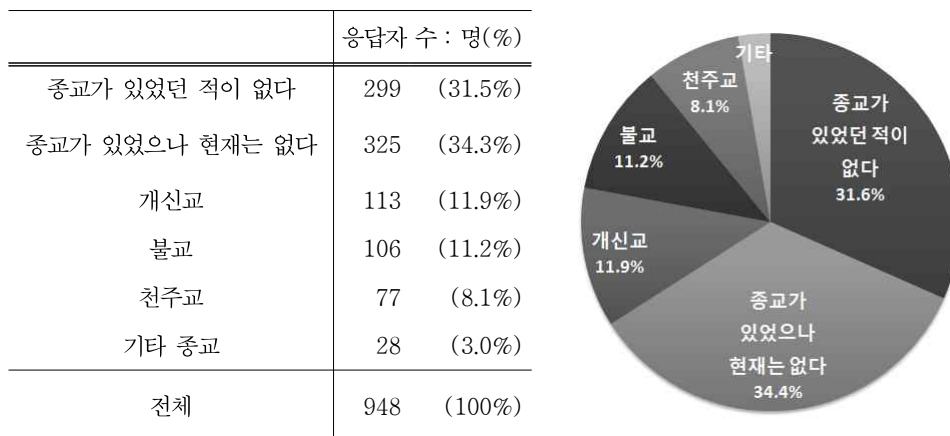
[표 43] 응답자의 학력 분포

	응답자 수 : 명(%)
고졸 이하	484 (51.1%)
2년제 대학 졸업	104 (11.0%)
4년제 대학 졸업	299 (31.5%)
석사학위 이상	61 (6.4%)
전체	948 (100%)



응답자 중 65.8%(624명)이 현재 종교를 가지고 있지 않다. 개신교가 11.9%로 가장 많고, 불교 11.2%, 천주교 8.1%순이다.

[표 44] 응답자의 종교 상태 분포



5. 분석에 사용한 주요 독립 변수 : 성별표현

성별표현의 일차불일치 여부를 차별의 주요 매개 요인으로 가정하고 응답자의 성별표현을 파악하기 위한 질문을 다음과 같이 구성하였다.

(질문) 최근 6개월 간, 귀하를 잘 알지 못하는 타인에게 대체로 자신이 어떤 성별로 인식된다고 느낍니까? (예) 길거리나 가게에서, 공중화장실이나 교통수단 이용시 등

- ☐ 항상 남성으로 인식된다
- ☐ 항상 여성으로 인식된다
- ☐ 대체로 여성으로 인식되나, 종종 남성으로 인식된다
- ☐ 대체로 남성으로 인식되나, 종종 여성으로 인식된다
- ☐ 남성으로 인식될 때도 있고, 여성으로 인식될 때도 있다
- ☐ 어느 성별로도 인식하지 못하는 것 같다

이에 대한 응답 결과와 현재 법적 성별을 교차분석하여 성별표현의 일차불일치 여부를 하나의 새로운 독립변수로 정의하였다.

[표 45] 독립변수 ‘성별표현’의 재정의

		현재 법적 성별 : 여성	현재 법적 성별 : 남성
일치		항상 여성으로 인식된다	항상 남성으로 인식된다
불 일 치	종종 불일치	대체로 여성으로 인식되나, 종종 남성으로 인식된다	대체로 남성으로 인식되나, 종종 여성으로 인식된다
	자주 불일치	대체로 남성으로 인식되나, 종종 여성으로 인식된다	대체로 여성으로 인식되나, 종종 남성으로 인식된다
		남성으로 인식될 때도 있고, 여성으로 인식될 때도 있다 어느 성별로도 인식하지 못하는 것 같다	
	항상 불일치	항상 남성으로 인식된다	항상 여성으로 인식된다

이에 따라, 응답자의 성별표현 일차불일치 여부를 살펴보면 다음과 같다. 동성애/양성애자 등 그룹에서는 여성 응답자가 남성 응답자보다 상대적으로 다양한 성별표현을 가지고 있다는 것을 알 수 있다. 여성의 26.8%가 ‘여성스럽지 않거나 남성적인’ 성별표현을 가지고 있고 남성의 11.4%가 ‘남성스럽지 않거나 여성적인’ 성별표현을 가지고 있다. 동성애/양성애자 등 그룹에서는 성별표현이 현재 법적성별과 불일치할 경우 성적 소수자로 드러날 가능성, 차별을 경험할 가능성이 높을 것이라고 가정한다.

트랜스젠더 여성의 경우, 현재 법적 성별정정을 한 응답자(현재 법적 성별이 여성)가

명이며 ‘항상 여성으로 인식된다’고 응답했다. 이를 제외한 트랜스젠더 여성 응답자의 현재 법적 성별은 남성이다. 따라서 현재 법적 성별과 성별표현이 ‘일치’한다는 것은 ‘항상 남성으로 인식된다’는 것을 의미하며 가시성이 상대적으로 낮을 수 있지만, 자신의 성별정체성과 다른 성별표현을 수행하고 있기 때문에 성별정체성에 맞게 살아가지 못하는 고충이 있을 것이라 가정한다. ‘불일치’한 경우는 정도에 따라 다르지만 여성적 성별표현을 가지고 있는 그룹이며, 가시성이 상대적으로 높아서 발생하는 차별이 있을 것이라 가정한다. 성별표현이 현재 법적 성별과 ‘일치’하는 트랜스젠더 남성 그룹 25명 중 17명은 남성으로 법적 성별정정을 하였고, 모두 ‘항상 남성으로 보이는’ 응답자이다. 나머지 8명은 현재 법적 성별이 여성이고, ‘항상 여성으로 보이는’ 성별표현을 가지고 있어 성별표현이 ‘일치’하는 그룹 내에서도 차이가 있다. 따라서 트랜스젠더의 경우, 필요에 따라 현재의 법적 성별이 아닌 출생 시 법적 성별과 교차하여 분석을 제시할 것이다.

[표 46] 정체성별 성별표현 분포

	동성애/양성애자 등				트랜스젠더			
	여성		남성		여성(MTF)		남성(FTM)	
일치	364	(73.2%)	320	(88.6%)	9*	(22.5%)	25*	(50.0%)
불일치	133	(26.8%)	41	(11.4%)	31	(77.5%)	25	(50.0%)
종종 불일치	80	(16.1%)	25	(6.9%)	11	(27.5%)	4	(8.0%)
자주 불일치	49	(9.9%)	15	(4.2%)	11	(27.5%)	12	(24.0%)
항상 불일치	4	(0.8%)	1	(0.3%)	9	(22.5%)	9	(18.0%)
합계	497	(100%)	361	(100%)	40	(100%)	50	(100%)

*성별정정 여부 : 여성(MTF) 1명(성별표현 일치), 남성(FTM) 17명(성별표현 일치)

6. 조사 분석에서 제외한 응답자 그룹

이번 조사에 참여한 이들 중 동성애자, 양성애자나 트랜스젠더로 정체화하지 않으면서 자신을 성적소수자로 인식하는 이들은 55명이다. 여기에서는 이들을 “젠더퀴어”로 명명하고자 한다. 젠더퀴어는 성별을 여성 혹은 남성, 둘로만 나누는 기준에서 스스로 벗어나 있는 사람이라고 여기는 이들을 지칭한다. 이번 조사에서 자신의 정체성을 “중성, 양성, 혹은 여성도 남성도 아닌 트랜스젠더”를 선택했거나 “중성, 양성, 혹은 여성도 남성도

아닌 젠더퀴어”를 선택한 이들이 해당한다. 이 그룹은 주로 20대에 집중되어 있다. 20~24세 60.0%, 25~29세 29.1%로 90%가량을 차지한다.

구분	20~24세	25~29세	30대	40대	50대	전체
응답자 수	33	16	3	2	1	55
구성비	60.0%	29.1%	5.5%	3.6%	1.8%	100%

이들은 주요 결과분석에서는 제외되었지만 성적소수자의 한 부분을 차지하고 있다. 성적지향과 성별정체성의 차원에서 정체성에 이름을 붙이고 구분하는 것은 현재 주로 성적지향 측면에서 동성애/양성애/이성애, 성별정체성의 측면에서 트랜스젠더를 포함한 여성/남성이지만 이러한 구분은 주된 경향성을 지시할 뿐 모든 인간을 담을 수 있는 범주는 아니다. 이번 조사에서 젠더퀴어로 분류한 이들은 동성애/양성애/이성애가 남성과 여성을 구분하는 것을 전제로 하고 있다는 점에서 성적지향과 성별정체성이 독립된 개념이라기 보다는 서로 의존적이라는 점을 일깨워준다. 또한 우리가 성적소수자를 인식하고 구분하는 방식이 잠정적이라는 점과 성적 정체성과 관련된 자기 정의나 표현은 유연하다는 점도 인식하게 한다. 이들은 기존의 성적 소수자들을 분류하는 언어를 채택하지 않는 이들이지만 성적 소수자에 소속감을 가지고, 비슷한 차별을 경험하면서도 다른 욕구를 지닐 가능성이 있다. 이번 보고서에서는 이들의 인구학적 특성과 고용에 관련된 경험을 간략하게 살펴보지만, 향후에는 이들이 겪는 고유한 차별과 어려움들도 향후 분석하고, 정책에 반영해 나갈 필요가 있을 것이다.

제2절 직장고용

1. 성적지향에 따른 차별

동성애/양성애자 등이 구직활동 및 직장에서의 경험한 차별과 부당한 대우의 실태를 살펴보고, 그로 인해 어떤 부정적인 영향을 받고 있는지를 알아본다.

1) 채용과정에서의 차별실태

(1) 채용거부

본 조사 참여자 중 직장에 취업하기 위해 구직활동을 했던 경험이 있거나 현재 구직활동 중인 동성애/양성애자 등은 619명이다. 이 가운데 13명(2.1%)이 정체성을 이유로 입사가 취소되거나 채용이 거부되었던 경험이 있다고 응답하였다. 성별로는 여성이 11명(3.0%), 남성이 2명(0.8%)으로 조사되어, 여성의 입사취소, 채용거부 경험이 더 많은 것으로 나타났다.

[표 47] 채용 거부 또는 입사취소 경험: 동성애/양성애자 등

단위: 명(%)

	성별		법적 성별과 타인에게 인식되는 성별			전체
	여성	남성	항상 일치	대체로 일치	불일치	
있다	11 (3.0%)	2 (0.8%)	3 (0.6%)	3 (3.9%)	7 (13.7%)	13 (2.1%)
없다	356 (97.0%)	250 (99.2%)	489 (99.4%)	73 (96.1%)	44 (86.3%)	606 (97.9%)
전체	367 (100%)	252 (100%)	492 (100%)	76 (100%)	51 (100%)	619 (100%)

성별 $\chi^2=3.5(p=0.060)$, 성별표현별 $\chi^2=40.1(p<.001)$

□ 면접에서 독신의 이유를 종용하기에 커밍아웃을 했다. 그리고 채용되지 못했다. (남성 46세)

□ 머리가 짧다는 이유로 혹시 여자를 좋아하는 것 아니냐며 그전에 그렇게 머리 짧았던 사람이 회사에서 여자를 만났는데 (.....) 그런 사람은 뽑고 싶지 않다고 면접에서 30분 이상을 말했어요 (여성 32세)

□ 청소년기 학생들과 함께 하는 일이었는데, 1차 면접 때 ‘우리 애들이 선생님 같은 분이 오시면 따라할 것 같다고, 죄송하다고 한 적이 있었다. 채용탈락. (여성, 26세)

성별표현별로 구분하여 보면, 겉모습이 법적 성별과 다를 경우 채용이 거부될 확률이 더 높은 것으로 나타났다. 법적 성별과 성별표현이 항상 일치하는 경우 0.6%가 채용거부/입사취소를 경험한 반면, 대체로 일치하는 경우는 3.9%, 불일치⁴²⁾하는 경우에는 13.7%가 채용거부/입사취소를 당한 것으로 나타났다. 이러한 현상은 여성에게서만 관찰된다. 남성의 경우 채용거부를 경험한 2명 모두 법적 성별과 성별표현이 “항상 일치”한다고 응답하였다. 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.

[표 48] 여성의 채용거부/입사취소 경험: 동성애/양성애자 등

단위: 명(%)

		법적 성별과 타인에게 인식되는 성별			전체
		항상 일치	대체로 일치	불일치	
여성: 채용거부/입사취 소 경험	있음	1 (0.4%)	3 (4.8%)	7 (18.4%)	11 (3.0%)
	없음	265 (99.6%)	60 (95.2%)	31 (81.6%)	356 (97.0%)
	전체	266 (100%)	63 (100%)	38 (100%)	367 (100%)

Fisher의 정확한 검정 유의확률: $p < .001$

(2) 채용 과정에서의 차별과 괴롭힘

① 성별표현으로 인한 차별

정체성을 이유로 한 채용과정에서의 차별은 보다 간접적인 형태로 존재하는 것으로 나타났다. 그 중 하나가 지원자의 성별표현을 이유로 차별적인 질문을 하거나 부정적인 평가를 내리는 것이다.

□ 면접장에서 머리를 기르라는 등의 이야기를 듣는다거나 (당연히 탈락했다)... 머리 기를 생각이 있으면 생각해 보겠다는 등의 이야기는 일상적으로 듣고 있다. (여성 36세)

42) <제2절 직장내 고용>에서 성별표현 “불일치”란 타인에게 대체로 혹은 항상 법적 성별과 다른 성별로 인식되거나, 어느 성별로는 인식하지 못하거나, 남성으로 인식될 때로 있고 여성으로 인식될 때도 있는 경우를 모두 포함한다.

- 짧은 머리를 보며 탐탁지 않게 여겼고 실제로 (예쁜) 여성처럼 보이도록 꾸미고 올 것을 요구하였다. 회사의 요구 때문에 고민하다가 결국은 일을 하지 않기로 했다. (여성, 22세)
- 전화통화상에선 좋았지만 용모가 여성스럽지 않아 채용과정에서 어려움이 있었다. (여성, 25세)

조사 결과, 응답자의 27.8%가 채용과정에서 외모, 복장, 말투, 행동 등이 남자답지/여자답지 못하다는 이유로 부정적인 반응이나 평가를 받은 적이 있는 것으로 조사되었다. 여성의 28.3%, 남성의 27.0%가 이러한 경험이 있다고 응답하여 지원자의 성별과는 뚜렷한 연관성이 없는 것으로 나타났다.

[표 49] 채용과정에서 외모/복장/행동으로 인한 차별 경험: 동성애/양성애자 등

단위 : 명(%)

	성별		법적 성별과 타인에게 인식되는 성별			전체
	여성	남성	항상 일치	대체로 일치	불일치	
차별 경험 있다	104 (28.3%)	68 (27.0%)	98 (19.9%)	38 (50.0%)	36 (70.6%)	172 (27.8%)
전체	367 (100%)	252 (100%)	492 (100%)	76 (100%)	51 (100%)	619 (100%)

성별 $\chi^2=0.1(p=0.712)$, 성별표현별 $\chi^2=80.4(p<.001)$

지원자의 성별표현이 법적 성별과 일치하지 않을 경우 겉모습, 말투, 행동 등에 대한 부정적인 반응이나 평가의 빈도가 높아진다. 즉, 법적 성별과 성별표현이 항상 일치하는 경우 19.9%, 대체로 일치하는 경우는 50.0%, 불일치하는 경우에는 70.6%가 자신의 겉모습, 말투, 행동 등으로 인해 채용과정에서 부정적인 반응이나 평가를 경험한 것으로 나타났다.

여성의 경우 이러한 경향이 보다 뚜렷했다. 법적 성별과 성별표현의 일치 정도에 따라, 항상 일치(17.3%), 대체로 일치(47.6%), 불일치(73.7%)의 순으로 차별 경험이 증가하는 것으로 조사되었다. 남성의 경우에는 항상 일치하는 응답자의 23.0%가 차별을 경험하였고, 대체로 일치하거나 불일치하는 경우에는 각각 61.5%로 동일한 수준이었다.

[표 50] 성별-성별표현별 외모/복장/행동으로 인한 차별 경험: 동성애/양성애자 등

단위: 명(%)

		법적 성별과 타인에게 인식되는 성별			전체
		항상 일치	대체로 일치	불일치	
여성	차별경험 있음	46 (17.3%)	30 (47.6%)	28 (73.7%)	104 (28.3%)
	여성 전체	266 (100%)	63 (100%)	38 (100%)	367 (100%)
남성	차별경험 있음	52 (23.0%)	8 (61.5%)	8 (61.5%)	68 (27.0%)
	남성 전체	226 (100%)	13 (100%)	13 (100%)	252 (100%)

여성: $\chi^2=66.0(p<.001)$, 남성: $\chi^2=17.6(p<.001)$

성별표현과 법적 성별이 “항상 일치”하는 경우에도 5명 중 1명은 겉모습이나 행동에 대해 부정적인 평가를 경험한 적이 있다는 결과에 주목할 필요가 있다. 성별표현과 법적 성별의 일치 여부는 “최근 6개월 간, 귀하를 잘 알지 못하는 타인에게 대체로 자신이 어떤 성별로 인식된다고 느끼니까?”라는 질문에 대한 응답에 따라 분류하였다. 따라서 모르는 사람이 성별을 확연히 구분할 수 있을 정도라고 하더라도 채용과정에서는 훨씬 더 보수적인 성별규범에 따라 부정적으로 평가되고 있는 것으로 해석된다.

② 비혼 상태로 인한 차별

응답자의 10.7%가 법적으로 결혼하지 않은 상태라는 이유로 채용과정에서 부정적인 반응이나 평가를 받은 적이 있는 것으로 조사되었다. 남성 중 이러한 부정적 경험이 있는 응답자는 13.5%로 여성(8.7%)에 비해 다소 높았다.

연령이 높아질수록 비혼 상태로 인한 차별적 경험의 빈도도 높아진다. 29세 이하 연령층에서의 독신이라는 이유로 부정적인 반응이나 평가를 받았다는 응답자가 3.9%에 불과하다. 하지만, 30대 응답자의 경우에는 17.9%가 결혼하지 않았다는 이유로 채용과정에서 비우호적인 시선을 받은 적이 있다고 응답하였다. 40세 이상의 응답자는 25.3%가 이러한 경험이 있는 것으로 나타났다.⁴³⁾

43) 본 조사에서는 과거의 모든 구직활동 중 차별을 겪은 경험을 조사하였기 때문에, 40세 이상 응답자의 차별 경험에 20대나 30대에 발생한 사건이 포함되어 있을 수 있다.

[표 51] 채용과정에서 비혼 상태로 인한 차별경험: 동성애/양성애자 등

단위: 명(%)

	성별		연령별			전체
	여성	남성	30세 미만	30~39세	40세 이상	
차별 경험 있음	32 (8.7%)	34 (13.5%)	14 (3.9%)	33 (17.9%)	19 (25.3%)	66 (10.7%)
차별 경험 없음	335 (91.3%)	218 (86.5%)	346 (96.1%)	151 (82.1%)	56 (74.7%)	553 (89.3%)
전체	367 (100%)	252 (100%)	360 (100%)	184 (100%)	75 (100%)	619 (100%)

성별 $\chi^2=3.6$ ($p=0.059$), 연령별 $\chi^2=44.5$ ($p<.001$)

채용시장에서 법적으로 미혼이라는 점은 여성보다 남성에게 더 큰 걸림돌이 되고 있는 것으로 보인다. 결혼 적령기를 넘긴 구직자에게는 더욱 큰 문제가 되는 것으로 나타났다. 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. 성정체성은 숨기면 되지만 미혼은 등본 서류상 숨길수도 없는 노릇. (남성, 45세, 회사원)

[표 52] 성별-연령별 비혼 상태로 인한 차별 경험: 동성애/양성애자 등

단위: 명(%)

		연령별			전체
		30세 미만	30~39세	40세 이상	
여성	차별경험 있음	9 (3.8%)	18 (17.3%)	5 (20.0%)	32 (8.7%)
	여성 전체	238 (100%)	104 (100%)	25 (100%)	367 (100%)
남성	차별경험 있음	5 (4.1%)	15 (18.8%)	14 (28.0%)	34 (13.5%)
	남성 전체	122 (100%)	80 (100%)	50 (100%)	252 (100%)

여성: $\chi^2=20.9$ ($p<.001$), 남성: $\chi^2=20.1$ ($p<.001$)

한편, 비혼 상태를 이유로 한 차별적 경험은 성별표현과는 큰 연관성이 없는 것으로 나타났다($\chi^2=1.3$, $p=0.515$).

그 외 채용과정에서의 차별로는 이력서에 나타난 성적 소수자 관련 경력을 문제 삼아 부적절한 질문을 받은 사례가 있었다.

- 면접 시 동성애 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. (여성, 30세)

2) 직장에서의 차별실태

직장에서의 차별경험은 임금근로자만을 대상으로 현재 직장이나 가장 최근에 그만 둔 직장에서의 경험을 조사하였다. 전체 응답자수는 518명이며, 이 가운데 393명(75.9%)이 취업자로서 현재 직장에서의 경험을 응답하였고, 125명(24.1%)은 미취업자 혹은 자영업자로서 가장 최근에 그만둔 직장에서의 경험을 응답하였다.

(1) 직장 내 차별과 괴롭힘 빈도

본 설문에서는 직장에서 정체성을 이유로 겪은 차별/괴롭힘을 여러 문항에 걸쳐 조사하고 있다. 업무배치, 교육/연수기회, 임금, 업무평가/승진, 사내 복리제도, 해고 등 고용관계에서 발생할 수 있는 차별에 대해 각각 질문하고, 정체성으로 인한 직장 내 따돌림, 협박, 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. 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 연관을 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 53] 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: $\chi^2=1.2(p=0.554)$

(2) 업무배치, 교육, 승진, 임금, 사내 복지 등에서의 차별

업무배치, 임금, 승진 등 고용관계에서 정체성으로 인한 차별을 한 가지라도 경험한 적이 있는 응답자는 11.0%이다. 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 5만 원 이상은 될 것입니다. 한 달에 5만 원이라고 해도 1년이면 60만 원입니다. 10년이면 600만 원입니다. 직장 관련 대출의 경우에도 동거인은 제 부양가족으로 들어가지 않습니다. 그렇게 되면 대출제한이 있는 것으로 알고 있습니다. (여성, 26세, 교육공무원)
- 현재 파트너는 법적 배우자로 인정받지 못해 주택보조금 일부가 삭감되었다. (남성, 38세, 사무직)
- 파트너가 있었을 때 (파트너가) 아프거나 해도 월차 낼 때 다른 핑계를 대야 했다. (남성, 37세, 대기업 사무직)
- 파트너가 있지만 미혼자이기 때문에 회사에서 각출해서 쓰는 경조사비용에서 결혼, 출산에 대해서는 혜택을 받을 수는 없고 지출만 하게 된다. (여성, 33세)
- 파트너의 부모가 돌아가셨는데 휴가와 경조사비 아무것도 신청할 수 없었다. (여성, 47세)

- 혼인휴가, 축의금을 받을 수 없다. 만약 파트너의 부모님이 돌아가시거나 파트너가 죽어도 휴가는커녕 위로도 받지 못할 것이라 생각하면 우울하다. (여성, 42세, 사무직)
- 기숙사 배정에서 제외되었다 (남성, 35세, 의류업체 패션디자이너)

업무배치에서의 차별 경험도 5.8%에 이른다. 성별표현을 이유로 업무배치에서 부당한 대우를 받았거나, 동거하는 파트너가 있음에도 법적으로 비혼이라는 이유로 지방근무를 배정받는 등의 사례가 많았다.

- 외모가 여성스럽지 못하다고 외래파트에 발령받지 못했다. 미혼으로 간주되어 명절에도 출근해야 한다. (여성, 33세, 간호사)
- 외국바이어를 상대하는 업무에서 제외된 적이 있다. (여성, 38세, 사무직)
- 외모가 남성스럽다는 이유로 캐시 일 뿐만 아닌 재고 정리 등의 잔업을 맡긴다. 비슷한 나이대의 캐시 여직원들에게는 맡기지 않는 일이다. 재고 정리 담당 직원이 따로 있기 때문이다. (여성, 21세, 마트 캐시)
- 파트너와 같이 살기 위해 일하는 곳을 옮겨야 하는 상황이나 미혼으로 간주되어 옮기지 못하게 지속적으로 압박을 받았다. (26세, 여성, 전문직)
- 미혼으로 간주되어 지방으로 올해 3월에 발령이 났다 (남성, 37세, 보험업)
- 사실혼의 파트너가 있지만 미혼으로 간주되어 파트너와 동거하고 있는 지역이 아닌 곳으로 발령이 났다. (남성, 42세, 공무원)

교육/연수에서 부당한 대우를 받은 응답자는 7명(1.8%)이다. 몇가지 사례를 보면 다음과 같다.

- 해외 컨퍼런스 및 기타 장단기 해외 상주 작업의 참가 제한 (남성, 35세, 의류업체 패션디자이너)
- 가족체류비 지원이 없어 연수 포기(남성, 38세, 사무직)

응답자의 2.6%가 업무평가/승진에서의 차별을 경험한 적이 있다고 응답하였다. 많은 경우 동성파트너와 가족을 구성하고 있으면서도 법적으로 비혼인 상태에서 발생하는 부당한 대우였다.

- 커밍아웃 후 우수 직원 선정에서 제외 되었다 (남성, 43세, 전문직)
- 결혼하지 않았기 때문에 승진에 불이익을 받은 한다. (남성, 42세, 마케팅)
- 미혼인 경우는 책임감을 배울 기회가 없다며 승진 기회를 다른 기혼자에게 주었다.
(남성, 40세, 제약회사근무)
- 업무평가를 받을 시 여성스럽지 않은 나의 태도나 말투, 용모가 상사들에게 좋게 보이지 않을
터. 여성스러운 사원과의 비교는 있을 수밖에 없습니다. 구체적으로 설명하고 싶으나 이러한
차별은 소위 '은근하' 있을 것입니다. (여성, 26세, 교육공무원)
- 어차피 레즈비언이니 뭘 알겠냐는 발언과 함께 상사(남성)에게 무시 받거나 성적으로
희롱하는 언사를 종종 함 (여성, 32세, 의류업)

임금차별은 1.0%가 경험한 적이 있다고 응답하였다. 사례를 보면, “다른 여자애들은
여자애답게 하니까 같은 시급이라도 아깝지가 않은데 너한테 주는 건 아깝다...(고 말했
음) 실제로 공휴일에 근무한 것도 제대로 임금을 주지 않았음” 등이 있었다.

현재 직장이나 가장 최근에 그만 둔 직장에서의 정체성으로 인한 사직/휴직 중용, 해고
(협박), 계약종료의 경험이 있다는 응답은 1.2%였다.

[표 54] 직장 내 차별경험: 동성애/양성애자 등

단위 : 명(%)

	차별경험 있음	차별경험 없음	모르겠음	전체
업무배치 차별	30 (5.8%)	434 (83.8%)	54 (10.4%)	518 (100%)
교육/연수 기회 차별	7 (1.8%)	355 (90.3%)	31 (7.9%)	393 (100%)
임금 차별	5 (1.0%)	467 (90.3%)	45 (8.7%)	517 (100%)
업무평가, 승진 차별*	11 (2.6%)	357 (85.2%)	51 (12.2%)	419 (100%)
임금 외 금품, 사내 복지 차별*	29 (7.1%)	349 (85.5%)	30 (7.4%)	408 (100%)
사직/휴직 중용, 해고협박	6 (1.2%)	479 (92.8%)	31 (6.0%)	516 (100%)

* 해당제도 없음 제외.

(3) 직장 내 괴롭힘: 따돌림, 협박, 비난, 조롱, 물품훼손, 폭행, 성희롱 등

41.7%의 응답자가 직장 내에서 본인의 정체성으로 인한 따돌림, 협박, 반복적 지적, 비난, 조롱, 물품훼손, 신체적 폭력, 성희롱, 성폭력 중 어느 한 가지라도 경험한 적이 있다고 응답하였다. 여성의 43.9%, 남성의 38.1%가 이러한 경험이 있다고 밝혔다. 법적 성별과 타인이 인식하는 성별이 항상 일치하는 경우에는 36.6%, 대체로 일치하는 경우에는 53.6%가 직장 내 괴롭힘을 당한 적이 있다고 응답하였으며, 성별과 성별표현이 불일치하는 경우에는 69.8%가 괴롭힘의 경험이 있는 것으로 조사되었다.

[표 55] 직장 내 괴롭힘 경험: 동성애/양성애자 등

단위 : 명(%)

	성별		법적 성별과 성별표현			전체
	여성	남성	항상 일치	대체로 일치	불일치	
경험 있음	138 (43.9%)	77 (38.1%)	148 (36.6%)	37 (53.6%)	30 (69.8%)	215 (41.7%)
경험 없음	176 (56.1%)	125 (61.9%)	256 (63.4%)	32 (46.4%)	13 (30.2%)	301 (58.3%)
전체	314 (100%)	202 (100%)	404 (100%)	69 (100%)	43 (100%)	516 (100%)

성별 $\chi^2=1.7(p=0.190)$, 성별표현별 $\chi^2=22.2(p<.001)$

직장 내 동성애/양성애자 등이 경험하는 가장 일상적인 괴롭힘은 언어적 폭력이다. “남성답지 못한, 혹은 여성답지 못한 용모, 행동, 말투 등을 반복적으로 지적”당하는 것이다. 응답자의 33.7%가 이러한 경험이 있으며, 법적 성별과 성별표현이 불일치하는 응답자의 67.4%가 이러한 일상적인 괴롭힘을 겪는 것으로 조사되었다. 비난/조롱을 경험한 응답자는 16.7%였으며, 특히 성별표현이 불일치하는 응답자의 30.2%가 직장 내에서 비난이나 조롱을 들은 적이 있다고 응답하였다.

[표 56] 성별표현별 언어적 괴롭힘 경험: 동성애/양성애자 등

	법적 성별과 타인에게 인식되는 성별			전체 (N=516)	카이제곱 검정
	항상 일치 (N=404)	대체로 일치 (N=69)	불일치 (N=43)		
남성답지/여성답지 못하다고 반복적으로 지적	113 (28.0%)	32 (46.4%)	29 (67.4%)	174 (33.7%)	36.3 (0.000)
나를 비난/조롱하는 것을 들었음	63 (15.6%)	10 (14.5%)	13 (30.2%)	86 (16.7%)	16.4 (0.002)

성별표현으로 인한 언어적 폭력의 사례는 아래와 같다.

- 중성적인 외모 때문에 사회생활 어려울 거라는 얘기를 상사가 많이 한다. (여성, 37세, 연구직)
- 회장을 해라, 옷을 여성스럽게 입어라 등 외모에 대한 지적을 한다. (여성, 30세, 보안직)
- 여성임에도 여성성이 없다고, 여성스럽지 못한 점을 지적할 때가 있다. (여성, 28세, 연구원)
- 걸음걸이가 여성스럽다며 지적질 들을 때 기분이 좀 나빴다. (남성, 29세, 연구원)
- 걸모습이 여자가 머리가 짧고 보이시하게 입는다는 이유만으로 레즈비언으로 오해받고, 남자이고 싶냐, 허세 있는 척 한다는 등의 언어, 정신적 폭력 때문에 스트레스를 받는다. (여성, 22세, 편의점/카페 아르바이트)
- 남자답지 못한 목소리, 행동 때문에 'X양', '언니', '여동생' 등의 호칭을 듣는다. 물론 친한 사이라서 하는 말일 수 있겠지만 당하는 사람 입장에서선 괜히 아웃팅 되는 것 같아 사회 생활하는데 위축되고 신경 쓰이곤 했다. 또한 저러한 상황을 바탕으로 남자끼리 어떠냐는 생각이 바탕이 되어서 인지 엉덩이를 툭 치고 지나간다는 등 일종의 성추행을 당했다. (남성, 29세, 대기업)
- 여자답지 못한 행동이나 말투라며 동성애자 아니냐는 농담이 잦았고, 그 농담에 응답을 안 하거나 못한 후부터는 거리를 두거나 공개적인 자리에서 다른 사람에게 같은 농담을 하며 저와 닮은 다른 사람과의 관계를 곤란하게 만든 적이 있습니다. (여성, 28세, 대기업 사무직)

정체성을 이유로 한 비난이나 조롱의 사례는 다음과 같다.

- 남자친구를 사귀지 않는다는 이유로 레즈비언라고 결론지어 놓고 레즈비언이라는 걸 왜 말하지 않았냐고 더러운 걸 인정하라고 동료들에게 언어폭력을 당한 적이 있다. (여성, 27세, 직업 응답거절)
- 뒤에서 소문을 제조회하여, “재 레즈비언이니까 조심해” 라는 등 뒤에서 뒷얘기 하는 것을 전해 들었습니다. (여성, 21세, 놀이공원 근무)
- 내가 없는 자리에서 친한 직장 동료에게 “누가 여자 역할이고 남자 역할이냐”며 비꼬는 말을 들었다. 직장동료와 갈등 중에 “애도 못 낳은 주제에” 란 말이 아프게 느껴졌다. (남성, 43세, 전문직)
- 애인과 같은 직장에 계속 다니다 보니 직장 동료들이 사귀냐고 우리들도 성소수자라며 말해보라며 우리들이 보는 앞에서 서로 볼에 뽀뽀를 하며 우리들을 조롱하는 듯한 일은 겪은 적이 있다. (여성, 29세, 기능직)

성희롱을 당한 적이 있다는 응답자는 11.4%이다. 여성 11.5%, 남성 11.4%로 성별에 따른 차이는 없었다. “직장 내 네트워크나 업무 외 모임·행사에 은근히 배제”또는 “나에게 중요한 정보를 일부러 알려주지 않음”과 같이 직장 내 따돌림을 경험한 적이 있다는 응답자는 각각 4.1%와 3.3%로 조사되었다.

□ 직접적인 어떤 영향력의 행사가 아닌 은근한 따돌림 (남성, 33세, 골프장 근무)

3.5%의 응답자는 “다른 사람에게 정체성을 알려줬다고 협박”당한 적이 있는 것으로 나타났다.

□ 정체성을 가족에게 알려줬다고 협박당했던 적이 있다. (남성, 26세, 식당 아르바이트)

물품 훼손(1.6%), 신체적 폭력(1.6%)을 경험한 경우도 있었으며, 성폭력을 당한 적이 있다는 응답자 역시 1.6%에 이른다.

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

[표 57] 유형별 직장 내 괴롭힘 경험: 동성애/양성애자 등

단위: 명(%)

	괴롭힘 경험 있음	괴롭힘 경험 없음	모르겠음
직장 모임, 행사에 은근히 배제 당함	21 (4.1%)	465 (90.1%)	30 (5.8%)
중요한 정보를 일부러 알려주지 않음	17 (3.3%)	468 (90.7%)	31 (6.0%)
정체성을 알려줬다는 협박을 당함	18 (3.5%)	489 (94.8%)	9 (1.7%)
남성답지/여성답지 못하다고 반복적으로 지적	174 (33.7%)	318 (61.6%)	24 (4.7%)
나를 비난하거나 조롱하는 것을 들었음	86 (16.7%)	390 (75.6%)	40 (7.8%)
물품을 훼손당함	6 (1.2%)	501 (97.1%)	9 (1.7%)
신체적 폭력을 당함	6 (1.2%)	503 (97.5%)	7 (1.4%)
성희롱을 당함	59 (11.4%)	448 (86.8%)	9 (1.7%)
성폭력을 당함	6 (1.2%)	500 (96.9%)	10 (1.9%)

전체응답자는 516명. 괄호 안의 %는 516명을 분모로 하는 행%임

다음은 기타 차별, 괴롭힘 사례를 나열한 것이다.

① 아웃팅

- 사람이 많은 공식적인 자리에서 제가 동성애자일지도 모른다고 알려졌다. (남성, 42세, 마케팅)
- 아웃팅으로 인간관계가 다 무너졌다 (여성, 26세, 공무원)
- PC 정보를 몰래 빼서 본 사장이 그 뒤부터 대우가 달라지고 아웃팅을 한 경험이 있습니다. (여성, 24세, 사무직)

② 성적 소수자에 대한 비난

- “그런 건 게이들이나 쓰는 상품이니 개발하지 말아라”는 이야기를 들었다. (남성, 31세, MD)
- 가끔 기사나 뉴스 같은 언론에서 나오는 트랜스젠더에 관한 이야기 혹은 퀴어 축제 등에 대해 이야기가 나올 때마다 부정적인 이야기를 나눈다. 다 들리기 때문에 은근히 신경이 쓰인다. (여성, 23세, 바이럴마케팅 직원)
- 공식석상에서 불특정다수 성소수자에 대한 비방이나 모욕적 발언을 듣고 불쾌감을 느꼈으며, 직장에서 커밍아웃을 하겠다는 의지가 좌절되었다. (남성, 35세, 병원)
- 게이로 오해를 받는 다른 직원을 희화화하는데 동참을 강요하거나 그 사람과 친하게 지내는 다른 사람까지 게이일지 모른다면 차별하는 모습을 본 적이 있다. (남성, 35세, 사무직)
- 점심시간에 홍석천을 노골적으로 비하하는 발언을 들었다. 이태원에 간 경험을 말하면서 이상한 사람들로 묘사했다. (남성, 43세, 전문직)
- 불특정다수의 동성애자를 향한 언어폭력을 들었다. (여성, 22세, 외식업 아르바이트)
- 동성애와 에이즈가 인과관계에 있다는 잘못된 기사를 사내에 게시했다. (남성, 29세, 행정직)
- 나의 정체성을 알면서 사내 남성 직원과 연결하며 불쾌감을 주었다. 상사가 나의 정체성에 대해 나이가 어려서 그럴 수 있다고 부정하였다. (여성, 25세, 상담)

③ 결혼이나 출산 중용이나 부적절한 질문

- 결혼에 대한 압박과 불편한 시선들... 나이를 먹어도 왜 결혼하지 않느냐는 곱지 않은 시선들.. (여성, 32세, 전문직)
- 결혼/출산에 대한 과도한 관심 (남성, 30세, 건설 사무직)
- 결혼에 대한 압박이 심한데, 동성애 결혼이 가능하지 않은 한국 사회에서 결혼 자체가 불가능하기 때문에 결혼할 수 없다고 말하고 싶지만, 레즈비언이라고 커밍아웃하기도 어려운 보수적인 분위기여서, 늘 거짓말을 하고 사는 기분을 느낌. (여성, 36세, 공무원)
- 너 결혼 왜 안 해? 호모야? 등의 질문 (남성, 40세, 언론)

(4) 성별분리 공간이나 문화로 인한 어려움

직장 내 성별분리 공간으로 인해 어려움을 겪은 경험이 있는 응답자가 적지 않은 것으로 나타났다. 동성애/양성애자 등의 8.3%가 직장 내 화장실, 탈의실, 휴게실, 헬스장 등 공간을 이용하는데 있어 어려움을 느끼고 있다고 응답하였다. 남녀 구분된 유니폼/복장을 강요하기 때문에 어려움이 있다는 응답자는 11.4%이다. 법적 성별과 성별표현이 불일치할 경우 이와 같은 어려움을 겪은 응답자의 비율이 남녀 각각 34.9%, 30.2%로 3배 가까이 증가한다.

[표 58] 성별 분리 공간/문화로 인한 어려움 경험 빈도: 동성애/양성애자 등

단위 : 명(%)

	성별		법적 성별과 성별표현			전체 (N=516)
	여성 (N=314)	남성 (N=202)	항상 일치 (N=404)	대체로 일치 (N=69)	불일치 (N=43)	
직장 내 시설이용 어려움	27 (8.6%)	16 (7.9%)	21 (5.2%)	7 (10.1%)	15 (34.9%)	43 (8.3%)
남녀 구분된 유니폼/복장 강요	49 (15.6%)	10 (5.0%)	31 (7.7%)	15 (21.7%)	13 (30.2%)	59 (11.4%)

- 1) 시설이용: 성별 $\chi^2=0.2(p=0.924)$, 성별표현별 $\chi^2=49.8(p<.001)$
 2) 유니폼/복장: 성별 $\chi^2=14.0(p=0.001)$, 성별표현별 $\chi^2=28.9(p<.001)$

3) 해고, 권고사직 및 자발적 퇴사

지금까지 한번이라도 직장을 다닌 적이 있는 응답자 785명을 대상으로 본인의 정체성 때문에 직장을 그만 두어야 했던 경험을 질문하였다.

(1) 비자발적 퇴사의 빈도와 유형

응답자의 14.1%는 자신의 정체성 때문에 해고나 권고사직을 당한 경험이 있다고 응답하였다. 암묵적으로 사직을 종용받아 어쩔 수 없이 퇴사한 적이 있다는 응답자는 14명으로 전체의 1.8%이다. 6명(0.8%)은 정체성 때문에 계약이 연장되지 않고 종료되었던 경험이라고 응답하였다. 전체적으로 성별 차이는 발견되지 않았다. 법적 성별과 성별표현이 일치하지 않을수록 해고 등을 경험한 응답자 비율이 높아졌으나 통계적으로 유의미한 연관성을 보이지는 않았다.

[표 59] 정체성으로 인한 비자발적 퇴사 경험(복수 응답): 동성애/양성애자 등

단위 : 명(%)

	성별		법적 성별과 성별표현			전체 (N=785)
	여성 (N=462)	남성 (N=323)	항상 일치 (N=620)	대체로 일치 (N=98)	불일치 (N=67)	
해고/권고사직을 당함	70 (15.2%)	41 (12.7%)	81 (13.1%)	17 (17.3%)	13 (19.4%)	111 (14.1%)
암묵적 사직권유로 퇴사함	9 (1.9%)	5 (1.5%)	10 (1.6%)	2 (2.0%)	2 (3.0%)	14 (1.8%)
재계약이 거부됨	4 (0.9%)	2 (0.6%)	4 (0.6%)	1 (1.0%)	1 (1.5%)	6 (0.8%)

카이제곱검정 결과는 모두 5%수준에서 유의하지 않음

(2) 비자발적 퇴사의 사례

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

① 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 SNS를 통해 제가 동성애자임을 알게 되었고 공식적인 자리에서 이를 알렸습니다. 그 후 권고사직을 요청받았습니다. (남성, 42세)
- 파티타이머로 일하던 직장에서 아웃팅을 당해서 잘리거나 알려지기 싫으면 자기랑 자자고 사장님이 그런 적이 있었어요 (여성, 30세)
- 사내연애를 하던 중 연인의 어머니가 우리의 관계를 알게 되어 남몰래 회사 사장님에게 저의 성적체성을 알렸습니다. (중략) 어머니가 뭐라고 말씀을 하셨는지는 모르겠지만 정상적인 내 자녀에게 접근한 동성애자를 가까이 있게 하지 말라는 요청을 받았을 거라고 추측됩니다. 당시 회사에는 아무런 대응도 하지 않고 연인과 생이별하며 퇴사를 했고 (중략) 경제적 타격은 물론이고 정신적으로 트라우마가 매우 큼니다. (여성, 28세)

② 정체성을 의심받거나 구설로 인한 비자발적 퇴사의 사례

- 퇴근 후 일주일에 두 번 정도 페미니즘 워크숍 같은 것을 들으러 다녔었는데 집에 들고 가기도 뭐해서 워크숍 내용들이 적힌 A4용지를 가방에 넣어두고 근무 시에 가방을 의자에 두었는데 잠시 자리를 비운사이 옆 직원이 내 가방을 실수로 떨어지게 만들어 안에 둔 워크숍 용지가 흘러나왔고 그걸 어떻게 할 줄 몰랐다며 책상위에 펼쳐놓게 된 상황에서 지나다니던 모든 직원들이 그걸 보게 되었고 안 그래도 여성스럽지 못한 나를 못마땅하게 보는 팀장 눈에 딱 걸려 용지에 적힌 내용의 출처를 검색해 보셨다고 함. 그리고 조용히 불러 그거 동성애자들 모임 아니냐고 취조 끝까지 아니라고 여성성에 대한 거라고 해도 자신의 기독교성향을 내뽐으시며 이건 아니라고. 결국 재계약하지 못하고 일을 그만둬. (여성, 26세)
- 게이성향이라는 구설로 인한 퇴사권고 (남, 35세)
- 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. (남성, 24세)
- 아르바이트(오전)하던 중국결혼대행업체에서 그때의 애인의 생일선물을 들고 출근한 나에게 ' **씨 레즈비언이야? 친구선물을 뭘 그렇게 비싼 걸 사~' 라고 빈정거리기에 당황해서 정색하고 '내가 레즈비언이면 어쩌려고 그런 식으로 말하십니까?'라고 받아쳤다 다음날 해고 되었다 (여성, 30세)
- 아르바이트를 하던 중 애인에게 온 문자를 보고 동성애자가 카운터를 보면 손님에게 보기

좋지 않다는 말을 들음 (여성, 24세)

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 (남성, 24세)
- 알고 난 뒤로 나를 꺼려하고 불편해하며 다른 동료들에게 소문을 내어 뒷담화를 일삼고 사직을 유도하였음 (여성, 25세)

해고나 권고사직 등 비자발적 퇴직은 성별표현에 대한 차별의 결과이기도 하다.

- 외모를 바꾸지 않을 거면 직장을 그만두라는 암묵적인 압박이 있어서 사직했다. (여성, 26세)

또한 응답자 입장에서는 정체성을 이유로 한 해고나 권고사직이라고 확신하지만, 형식적으로는 다른 이유를 들어 퇴사하게 하는 경우로 있는 것으로 보인다.

- 이직 전 직장에서 (간접적인 이유를 들어) 성정체성을 이유로 해고당했다. (여성, 27세)

(3) 자발적 퇴사

전체 응답자 785명 가운데 58명(7.4%)이 정체성 문제로 스스로 직장을 그만 둔 적이 있다고 응답하였다. 성별로는 여성의 6.9%, 남성의 8.0%가 자발적 사직을 경험한 적이 한 번이라도 있는 것으로 나타났다. 또한 법적 성별과 성별표현이 항상 일치하는 경우 6.9%, 대체로 일치하는 경우 10.2%, 불일치하는 경우 7.5%가 정체성 때문에 스스로 직장을 그만 둔 적이 있는 것으로 조사되었다.

[표 60] 정체성으로 인한 자발적 사직의 경험: 동성애/양성애자 등

단위 : 명(%)

	성별		법적 성별과 성별표현			전체
	여성	남성	항상 일치	대체로 일치	불일치	
있다	32 (6.9%)	26 (8.0%)	43 (6.9%)	10 (10.2%)	5 (7.5%)	58 (7.4%)
없다	430 (93.1%)	297 (92.0%)	577 (93.1%)	88 (89.8%)	62 (92.5%)	727 (92.6%)
전체	462 (100%)	323 (100%)	620 (100%)	98 (100%)	67 (100%)	785 (100%)

성별 $\chi^2=0.4(p=0.554)$, 성별표현별 $\chi^2=1.3(p=0.516)$

명시적인 사직 종용이 없었음에도 불구하고 스스로 퇴사를 결정한 이유를 직접 응답한 기술한 사례를 중심으로 살펴보면 다음과 같다. 우선 정체성이 알려진 것이 자발적 사직이 직접적인 원인이 된 경우가 많았다.

- 동료가 다른 사람을 통해 알게 되어 상사에게도 보고되었고, 회사 측에선 차별 없이 계속 근무하기를 권했으나 동료들과의 거리감과 이직을 고려중에 있었기 때문에 사직했습니다. (여성, 28세)
- 애인과 사이가 좋지 않을 때 애인이 회사로 찾아와 난동을 부린 적 있었음. 회사 사람들이 봤을 때 누가 봐도 사랑싸움으로 느낄 정도였을 것이라 생각했음. 레즈비언의 생활을 보고 싶다는 등 어찌 성생활을 하냐는 등의 성추행이 지속적으로 자행됨. 하여 견디지 못하고 사직함. (여성, 33세)
- 헤어진 여자 친구가 회사에 아웃팅 하겠다고 협박 (여성, 28세)
- 사이가 좋지 않던 직원이 내 정체성을 눈치 채고 소문을 냈다. 강사였으므로 학부모에게 항의 전화 받음 (여성, 29세)
- 우발적으로 정체성을 고백한 후 회사를 그만두었다. (여성, 48세)

보수적인 성별 규범이 사직의 원인을 제공한 경우도 있었다.

□ 여성스러움 강요로 사직했다. (여성, 25세)

□ 여성스럽지 않은 외모로 인한 성희롱과 업무 능력에 대한 비난을 들었다. (여성, 21세)

성적 소수자에게 비우호적인 직장분위기가 자발적 사직의 원인이 되기도 하는 것으로 조사되었다.

□ 가장 최근의 직장에서 정체성과 관련해 상사/동료의 인식이 나빴으며 정체성이 드러날까 불편했기 때문에 사직했다. (여성, 30세)

□ 내가 구성원이라는 생각이 들지 않았다. (여성, 28세)

□ 결혼을 안 하고 직장생활을 계속할 경우 전반적 직장생활과 승진에서 불리할 것으로 판단되어 사직하고 현재 공직 준비 중. (남성, 39세)

(4) 아웃팅(타인에 의해 정체성이 알려짐)의 영향

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 61] 지금까지 직장 내에서 아웃팅 당한 경험: 동성애/양성애자 등

단위: 명(%)

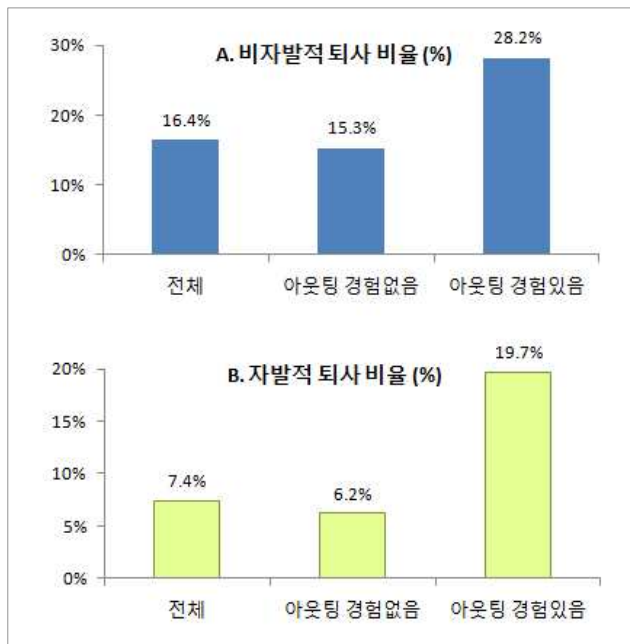
	성별		법적 성별과 성별표현			전체
	여성	남성	항상 일치	대체로 일치	불일치	
있다	45 (9.7%)	26 (8.0%)	47 (7.6%)	14 (14.3%)	10 (14.9%)	71 (9.0%)
없다	417 (90.3%)	297 (92.0%)	573 (92.4%)	84 (85.7%)	57 (85.1%)	714 (91.0%)
전체	462 (100%)	323 (100%)	620 (100%)	98 (100%)	67 (100%)	785 (100%)

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 50] 아웃팅 경험과 직장 퇴사경험: 동성애/양성애자 등



4) 차별의 부정적 영향

(1) 구직활동 위축과 지원포기

① 구직활동의 위축

구직·채용과정에서 정체성으로 인해 어려움을 겪거나 부당한 대우를 경험한 응답자 311명의 응답을 분석한 결과, 이 가운데 67명(21.5%)이 그러한 경험 이후 구직활동이 크게 위축되었던 것으로 나타났다. 성별로는 여성 25.6%, 남성 17.2%로 여성의 구직활동이 다소 더 위축된 것으로 조사되었다. 성별표현별로는 보다 뚜렷한 차이가 발견된다. 법적 성별과 타인에게 인식되는 성별이 항상 일치하는 응답자는 17.1%가 구직활동이 위축되었다고 조사된 반면, 대체로 일치하는 응답자는 25.6%, 불일치하는 응답자는 44.7%가 구직활동 위축을 경험한 것으로 나타났다.

[표 62] 차별 경험으로 인한 구직활동 위축: 동성애/양성애자 등

단위: 명(%)

	성별		법적 성별과 타인에게 인식되는 성별			전체
	여성	남성	항상 일치	대체로 일치	불일치	
그렇다	41 (25.6%)	26 (17.2%)	40 (17.1%)	10 (25.6%)	17 (44.7%)	67 (21.5%)
아니다	119 74.4%)	125(82.8%)	194 (82.9%)	29 (74.4%)	21 (55.3%)	244 (78.5%)
전체	160 (100%)	151 (100%)	234 (100%)	39 (100%)	38 (100%)	311 (100%)

성별 $\chi^2=3.2(p=0.072)$, 성별표현별 $\chi^2=15.2(p<.001)$

구직활동 위축의 유형에는 첫째, 아예 취업을 포기하고 대신 자영업을 준비(11.9%), 둘째, 차별을 경험했던 해당 직종이나 업계로의 구직 포기(9.3%), 셋째, 면접·신체검사 등 특정 채용 절차가 있는 회사에는 지원을 포기하게 된 경험(6.1%)이 포함된다. 특히 성별 표현이 법적 성별과 불일치하는 경우, 취업을 포기하고 자영업을 준비(18.9%)하거나, 면접·신체검사 등 특정 채용 절차가 있는 회사에는 지원을 포기(21.1%)하게 되는 경향이 두드러지고 있다.

[표 63] 구직활동 위축의 유형 (복수응답): 동성애/양성애자 등

단위 : 명(%)

		법적 성별과 성별표현			전체
		항상 일치	대체로 일치	불일치	
(A) 취업 포기(자영업 준비)	그렇다	22 (9.4%)	8 (20.5%)	7 (18.4%)	37 (11.9%)
	전체	234 (100%)	39 (100%)	38 (100%)	311 (100%)
(B) 해당 직종/업종 지원포기	그렇다	18 (7.7%)	5 (12.8%)	6 (15.8%)	29 (9.3%)
	전체	234 (100%)	39 (100%)	38 (100%)	311 (100%)
(C) 면접, 신체검사 등의 절차가 없는 직장 지원	그렇다	9 (3.8%)	2 (5.1%)	8 (21.1%)	19 (6.1%)
	전체	234 (100%)	39 (100%)	38 (100%)	311 (100%)

Fisher의 정확한 검정 유의확률: (A) 0.051, (B) 0.168, (C) 0.001

구직·채용과정에서 정체성으로 인한 차별 및 어려움을 경험한 311명 가운데 163명 (52.4%)은 위의 표에서와 같이 특정한 방식으로 구직활동 패턴이 변화하지는 않았으나, 채용과정에서 “성적 소수자임이 드러나지 않도록 더욱 주의하게 되었다”고 응답하였다.

□ 비혼의 이유에 대해 거짓으로 변명할 내용을 준비하였다. (여성, 36세)

나머지 35.7%(111명)의 응답자는 구직·채용과정에서 정체성으로 인한 부당한 대우를 경험했으나, 이후의 구직활동 과정에서 이 경험으로 인한 부정적인 영향을 받지 않는다고 응답하였다.

□ 차별대우 받는 것 보다 채용이 중요했으므로 불편하나 구직을 계속할 수밖에 없었다. (여성, 35세)

② 지원포기

성적지향이나 성별정체성을 이유로 한 직장 내 차별 금지가 명시화되어 있지 않은 상황에서 동성애/양성애자 등이 자격이 있어도 지원을 포기해야 하는 사례가 발생하고 있다.

□ 국내 대기업 한 곳에 취직할 생각이 있었지만 그곳에 다니는 친한 형(게이) 몇으로부터 결혼을 안 하면 승진을 못하고 결국 퇴출당하게 된다고 들었다. 지원포기. (남성, 32세)

□ 헤드헌트 권유를 받았지만, 해당 회사의 종교적, 성적 차별 정책이 유명해서 거부했습니다.
(남성, 42세)

□ 대기업 등 사풍이 보수적인 직장은 지원포기. (남성, 31세)

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

□ 얼굴이 알려지는 일이었기 때문에 포기하였다. 나를 아는 사람이 아웃팅을 시키면 정체성이 알려지는 것은 시간문제이기 때문이다. (남성, 23세)

□ 직장 내에서 성정체성이 밝혀질 것 같아서 입사요건은 되었지만 입사하지 않았습니다. (남성, 26세)

□ 포기해야하는 직장들이 너무 많습니다. 직장을 포기하지 않으려면 자신을 포기해야하는 그런...
(여성, 25세)

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. (남성, 32세)

□ 기독교 색채가 강한 곳이라서 동성애 혐오로 인한 스트레스가 많을 것 같았다. (남성, 26세)

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. 통계적으로도 법적 성별과 성별표현의 일치 정도와 지원 포기 간에 유의미한 연관이 있는 것으로 나타났다. ($\chi^2=26.9$, $p<.001$).

[표 64] 지원 자격 있으나 정체성으로 인해 지원을 포기한 경험: 동성애/양성애자 등

단위: 명(%)

	성별		법적 성별과 타인에게 인식되는 성별			전체
	여성	남성	항상 일치	대체로 일치	불일치	
있다	42 (11.4%)	29 (11.5%)	49 (10.0%)	5 (6.6%)	17 (33.3%)	71 (11.5%)
없다	325 (88.6%)	223 (88.5%)	443 (90.0%)	71 (93.4%)	34 (66.7%)	548 (88.5%)
전체	367 (100%)	252 (100%)	492 (100%)	76 (100%)	51 (100%)	619 (100%)

성별 $\chi^2=0.0(p=0.980)$, 성별표현별 $\chi^2=26.9(p<.001)$

③ 직장 선택 시 고려사항

조사 참여자에게 성적 소수자라는 점이 직업, 직장(일), 사업 등의 선택에 얼마나 영향을 미치(쳤)는지를 물어보았다. “매우” 영향을 미친(쳤)다는 응답이 16.6%, “어느 정도” 영향을 미친(쳤)다는 응답이 36.1%로, 응답자의 과반수가 “매우” 또는 “어느 정도” 영향을 받았거나 현재 받고 있다고 응답하였다. 반면 정체성이 직장(일) 선택에 “전혀” 영향을 주지 않는(았)다는 응답은 20.3%를 차지한다.

성별에 따라 여성의 51.8%, 남성의 53.8%가 “매우” 또는 “어느 정도” 영향이 있다고 응답하여, 통계적으로 유의미한 차이를 발견하지 못하였다($\chi^2=2.4$, $p=0.494$). 하지만 응답자의 성별표현과는 뚜렷한 연관이 있는 것으로 나타났다($\chi^2=14.3$, $p=0.027$). 즉, 응답자의 법적성별과 성별표현이 “항상 일치”하는 경우 정체성이 직장(일) 선택에 “매우” 또는 “어느 정도” 영향을 미친(쳤)다는 응답자가 50%를 약간 상회하는 반면, 성별표현이 “불일치”하는 응답자의 경우 이 비율이 67.8%로 상승하였다.

[표 65] 정체성이 직장(일) 선택에 영향을 미치는 정도: 동성애/양성애자 등

단위 : 명(%)

	성별		법적 성별과 성별표현			전체
	여성	남성	항상 일치	대체로 일치	불일치	
매우 영향을 미침	65 (14.8%)	58 (19.0%)	100 (16.9%)	9 (9.9%)	14 (23.7%)	123 (16.6%)
어느 정도 영향을 미침	162 (37.0%)	106 (34.8%)	200 (33.7%)	42 (46.2%)	26 (44.1%)	268 (36.1%)
별로 영향을 미치지 않음	122 (27.9%)	79 (25.9%)	163 (27.5%)	24 (26.4%)	14 (23.7%)	201 (27.1%)
전혀 영향을 미치지 않음	89 (20.3%)	62 (20.3%)	130 (21.9%)	16 (17.6%)	5 (8.5%)	151 (20.3%)
전체	438 (100%)	305 (100%)	593 (100%)	91 (100%)	59 (100%)	743 (100%)

성별: $\chi^2=2.4(p=0.494)$, 성별표현별: $\chi^2=14.3(p=0.027)$

응답자 중 75.1%는 직장(일)을 선택하면서 본인의 정체성 때문에 특별히 고려하는 조건이 있다고 응답하였다. 구체적으로 어떤 조건을 고려하는지는 아래 표에 정리되어 있다. 구직활동이나 자영업 준비 등의 경험이 있는 743명 중 정체성 때문에 특별히 고려하는 조건은 없다고 응답한 185명(24.9%)을 제외한 558명을 대상으로 분석하였다. 응답자들이 가장 많이 선택한 고려사항은 “다양성이 존중되는 직장”으로 여성의 50.3%, 남성의 54.0%가 이 조건을 중요하게 고려하고 있는 것으로 나타났다. “혼자 일할 수 있는 직장(35.8%)”, “종교적 색채가 없는 직장(35.1%)”, “객관적 자격(공무원 시험과 같은 국가고시, 자격증)을 중시하는 직업(34.6%)”에 대한 선호도 여성과 남성 모두에게서 높게 나타났다.

여성이 남성에 비해 상대적으로 중요하게 생각하는 조건은 “성별표현에 대한 자율성”인 것으로 조사되었다. 여성의 52.4%가 “복장/두발 자율성이 보장되는 일”을 중요하게 고려하고 있었으며, 36.1%가 “성별에 따른 유니폼이 없는 곳”을 선택하였다. 이 두 조건에 대한 남성의 응답률은 각각 28.8%, 10.2%로 여성의 응답률과는 큰 차이를 보였다.

반면, 남성이 여성에 비해 상대적으로 중요하게 생각하는 조건은 “안전함과 공동체성”을 느낄 수 있는 곳으로 보인다. “자신을 지지해주는 지인이 있는 곳(36.7%)”, “성적 소수자에 대한 차별금지가 명시된 곳(26.1%)”, “비슷한 정체성의 동료 많을 것 같

은 곳(23.9%)”, “성적 소수자라는 점이 경쟁력이 되는 곳(24.3%)”에 대한 선호가 여성에 비해 높았다. 응답자의 12.9%가 자영업을 고려한다고 밝혔다. 현재 자영업자로 일하고 있는 동성애/양성애자 등 응답자는 모두 33명이며, 이 중 10명(30.3%)이 자신의 정체성 때문에 자영업을 선택한 것으로 나타났다.

□ 들킬까봐 전전긍긍 하다 업종을 바꿔 자영업 중이다. (여성, 23세)

[표 66] 직장(일) 선택 시 특별히 고려하는 조건(복수응답): 동성애/양성애자 등

	여성 명(%)	남성 명(%)	전체 명(%)	χ^2 -test (p값)
모든 응답자의 선호가 높은 직장(일)의 조건				
다양성이 존중되는 곳	167 (50.3)	122 (54.0)	289 (51.8)	0.7 (0.393)
혼자 일할 수 있는 곳	112 (33.7)	88 (38.9)	200 (35.8)	1.6 (0.208)
종교적 색채가 없는 곳	112 (33.7)	84 (37.2)	196 (35.1)	0.7 (0.404)
객관적 자격이 중시되는 곳	110 (33.1)	83 (36.7)	193 (34.6)	0.8 (0.381)
여성의 선호가 상대적으로 높은 직장(일)의 조건				
복장/두발 자율성이 보장되는 곳	174 (52.4)	65 (28.8)	239 (42.8)	30.7 (<.001)
성별에 따른 유니폼이 없는 곳	120 (36.1)	23 (10.2)	143 (25.6)	47.6 (<.001)
여성이 많은 곳	105 (31.6)	43 (19.0)	148 (26.5)	11 (0.001)
남성의 선호가 상대적으로 높은 직장(일)의 조건				
자신을 지지해주는 지인이 있는 곳	86 (25.9)	83 (36.7)	169 (30.3)	7.5 (0.006)
성적 소수자에 대한 차별금지가 명시된 곳	60 (18.1)	59 (26.1)	119 (21.3)	5.2 (0.023)
비슷한 정체성의 동료가 많을 것 같은 곳	61 (18.4)	54 (23.9)	115 (20.6)	2.5 (0.114)
성적 소수자라는 점이 경쟁력이 되는 곳	48 (14.5)	55 (24.3)	103 (18.5)	8.7 (0.003)
남성이 많은 곳	12 (3.6)	33 (14.6)	45 (8.1)	21.9 (<.001)
신분증을 요구하지 않는 곳	3 (0.9)	15 (6.6)	18 (3.2)	14.2 (<.001)
그 밖의 고려사항				
아는 사람을 만날 일이 없는 곳	64 (19.3)	46 (20.4)	110 (19.7)	0.1 (0.754)
채택근무를 할 수 있는 곳	37 (11.1)	23 (10.2)	60 (10.8)	0.1 (0.717)
외국인 회사	54 (16.3)	45 (19.9)	99 (17.7)	1.2 (0.268)
인권단체, 시민단체	47 (14.2)	43 (19.0)	90 (16.1)	2.4 (0.125)
자영업	40 (12.0)	32 (14.2)	72 (12.9)	0.5 (0.465)
기타	7 (2.1)	2 (0.9)	9 (1.6)	1.3 (0.260)
전체응답자	332 (100)	226 (100)	558 (100)	

법적 성별과 타인이 인식하는 성별이 불일치하는 응답자의 경우에는 “복장/두발 자율성이 보장되는 곳(72.9%)”, “성별에 따른 유니폼이 없는 곳(47.9%)”을 가장 선호하는 것으로 나타났다.

[표 67] 직장(일) 선택 시 성별표현의 자율성을 고려하는 비율: 동성애/양성애자 등

단위: 명(%)

	항상 일치	대체로 일치	불일치	카이제곱 검정
복장/두발 자율성이 보장되는 곳	152 (34.9%)	52 (70.3%)	35 (72.9%)	51.8 (p<.001)
성별에 따른 유니폼이 없는 곳	88 (20.2%)	32 (43.2%)	23 (47.9%)	31.3 (p<.001)

기타 응답으로는 “결혼을 강요하지 않는 직장”, “개인적인 연락을 감시하지 않는 곳” 등이 있었다.

(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. (여성, 34세)
- 교사가 되고 싶었지만 레즈비언이라 포기했다. (여성, 23세)
- 이러이러한 직업을 선택하면 내 정체성을 드러내기가 어려울 수 있으니, 드러내어도 조금은 덜 부담스러운 일로 진로를 결정한다. (남성, 48세)
- 내가 정체성으로 인한 실질적 차별을 겪지 않은 것은 고용, 채용 및 근무 과정에서 언제나 정체성을 숨겼고, 웬만하면 혼자 또는 집에서 할 수 있는 일을 선택했으며, 동료가 있는 경우에도 근무 외 대면을 가급적 피했기 때문이다. 정체성으로 인한 불이익을 우려해 고용 형태에 대한 선택이 사전에 제한되었다. (남성, 45세)
- 차별받거나 부당한 대우를 경험하지 못한 것은 커밍아웃 시 차별이 예상되기 때문에 스스로 철저히 숨겼기 때문이다. 그로인한 스트레스와 사직, 이직의 두려움. 그것이 구직 범위를 많이 축소하였고 실력으로만 평가받을 수 있는 직업을 찾게 되었습니다. (여성, 29세)

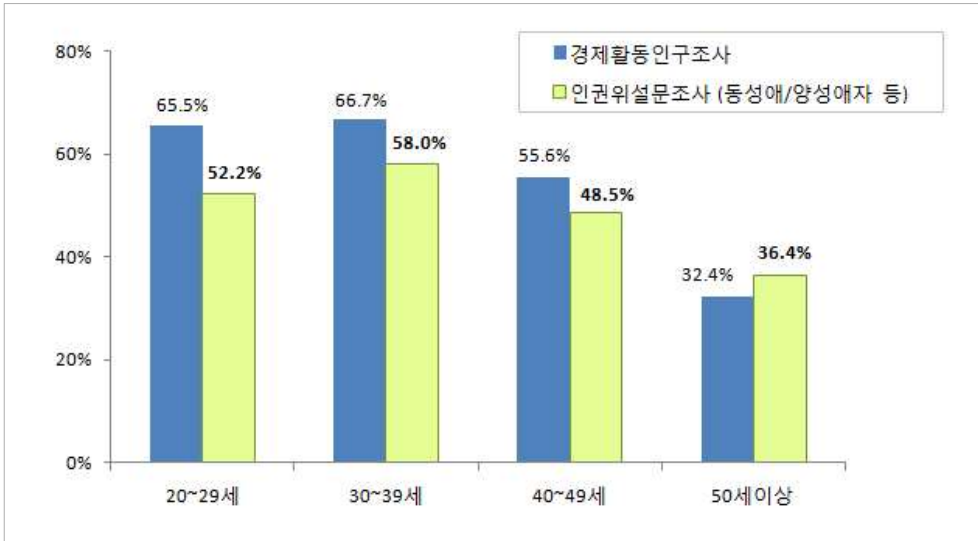
다른 하나는 객관적으로 “좋은 조건의 일자리”에 취업할 가능성이 정체성으로 인해 낮아질 수 있다는 측면에서의 고용의 질적 저하이다.

□ 좋은 조건의 아르바이트를 하고 싶어서 이곳 저곳 면접을 본적이 있는데 10군데 중 6곳은 대부분 외모에 대한 지적이 있었다. 그중에서도 많이 들었던 말이 머리를 길러볼 생각이 없느냐(현재 단발보단 약간 짧은 머리), 옷을 여성스럽게 입을 생각이 없느냐, 또는 유니폼이 치마라서 꼭 입어야한다 등이었다. 화장을 해서라도 여자답게 하라는 말도 들은 적이 많다. 정말 내가 문제가 많은 사람인가? 부정적인 생각을 하게 되고 대학을 졸업하기 전 여러 일을 하면서 경험을 쌓고 싶는데 손에 꼽히는 일 중에서만 고를 수 있다는 것이 안타깝다. (여성, 26세)

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

[그림 51] 연령별 정규직 취업자 비율



자료: 경제활동인구조사(2013년 8월)와 인권위 조사(2014년 9월)

반면, 20대와 30대 응답자 가운데 비정규직과 자영업자, 특히 고용원 없는 자영업자의 비율은 통계청 자료에 비해 높은 수준이다. 각 연령별 취업자의 고용형태는 아래 표에 정리되어 있다.

[표 68] 연령별 종사상 지위: 동성애/양성애자 등

단위 : 행%

	인권위 조사 - 동성애/양성애자 등				통계청 경제활동인구조사 2013년 8월 ⁴⁴⁾			
	정규직	비정규직	고용원 없는 자영업	고용원 있는 자영업	정규직	비정규직	고용원 없는 자영업	고용원 있는 자영업
20~29세	52.2%	36.0%	10.1%	1.8%	65.5%	29.7%	4.0%	0.9%
30~39세	58.0%	19.7%	19.7%	2.7%	66.7%	19.0%	9.0%	5.2%
40~49세	48.5%	12.1%	22.7%	16.7%	55.6%	20.8%	14.8%	8.8%
50세 이상	36.4%	18.2%	27.3%	18.2%	32.4%	28.3%	31.9%	7.5%
합계	53.5%	26.2%	15.8%	4.5%	51.5%	24.3%	17.9%	6.3%

자료: 경제활동인구조사(2013년 8월)와 인권위 조사(2014년 9월)

44) 통계청 홈페이지 연령대별 자영업자의 비율을 알 수 있는 가장 최근의 자료를 사용하였다.

(3) 직장생활의 만족도 저하

① 정체성 숨김으로 인한 정신적 스트레스

□ 커밍아웃? 직장 내에선 엄두도 못 낸다. (여성, 26세, 방송 작가)

동성애/양성애자 등의 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 공공 부문에 고용되어 있는 응답자의 커밍아웃 비율이 더욱 낮은 것을 알 수 있다. 90명 가운데 1명만이 직장 동료 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 69] 직장유형별 커밍아웃 비율: 동성애/양성애자 등

단위: 명(%)

	민간회사	공공부문	기타 시민단체 등	전체
직장동료				
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%)
상사나 고용주				
모두/상당수 알고 있다	16 (4.3%)	1 (1.1%)	8 (18.6%)	25 (4.9%)
어느 정도 알고 있다	14 (3.7%)	5 (5.4%)	3 (7.0%)	22 (4.3%)
거의 모른다	30 (8.0%)	5 (5.4%)	5 (11.6%)	40 (7.8%)
아무도 모른다	316 (84.0%)	81 (88.0%)	27 (62.8%)	424 (83.0%)
전체	376 (100%)	92 (100%)	43 (100%)	511 (100%)

직장동료: $\chi^2=24.1(p=0.001)$, 상사/고용주: $\chi^2=24.8(p<.001)$
 ※ 민간회사에는 개인사업체, 외국인회사가 포함됨. 공공부문에는 학교, 정부기관, 정부 외 공공기관이 포함됨. 기타 시민단체 등에는 민간회사, 공공부문에 포함되지 않는 법인단체, 시민단체, 종교단체, 협동조합이 포함됨.

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 70] 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: $\chi^2=123.4(p<.001)$

이처럼 직장에서 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 살고있습니다. (여성, 29세, 콜센터직원)
- 해고, 권고사직. 그게 무서워서 숨기고 산다. 직장에 밝히면 잘릴 것 같다. 무서워서 말 못한다 (여성, 29세, 사회복지사)
- 일반 시민과 다른 삶을 살게 될 테지만(게이면 남자를 만나 남자랑 사니까), 그걸 이야기하는 순간 회사에서 따돌림 당하거나 고립될 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. (남성, 27세, 공기업 사무직)
- 직장에선 들킨 적 없다. 대학시절 들킨 당시 나의 모든 친구들이 나에게서 멀어졌다. 혹은 소문낸다는 협박을 하며 이용당하기도 했다. 졸업 후 절대로 나의 정체성을 밝힐 의사도 없고 또다시 당시의 상황이 울까 두려워 사람을 가까이 두기를 꺼려하는 습관도 생겼다, 다들 이해한다고 말하지만 대부분의 인식이 동성애자를 변태적 성욕자 또는 정신적인 질환이 있다는 생각이 많은 것으로 보인다. 아마 직장에서 밝혀진다면 다른 지역으로 이직해야 한다고 확신하고 있다. (남성, 26세, 제조업)
- 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. (여성, 27세, 협회 직원)

- 회사 내에서 오픈한 적이 없으므로, 정체성 관련한 차별을 받은 적은 없다. 하지만 차별 받을 것이라고 예상했기 때문에, 오픈하지 않는 것이다. (여성, 26세, 대기업 영업직)
- 직장에서는 정체성을 전혀 밝히지도, 티내지도 않았기에 특별한 고충이 없었지만 밝히게 된다면 분명 발생할 것으로 예상한다. (여성, 27세, 외국계기업 사무직)
- 정체성 자체를 숨겨야 한다. 정체성을 밝힌다고 해도 사실혼 파트너와 관련한 복지는 없고 이성과 결혼하는 주류를 벗어나는 것에 대한 사회적 차별을 경험해야 하기 때문이다. 보수적인 공무원 사회는 더욱더 정체성을 밝히는 것에 두려움이 크다. 소문이 돌고 평생직장이라 벗어날 수도 없기 때문이다. (여성, 31세, 공무원)
- 정체성에 대해 직장에서는 모르기 때문에 부당대우 받은 적이 아직은 없습니다. 만약 직장에서 알게 된다면 부당대우를 받을 것입니다. (여성, 27세, 서비스직)
- 성소수자가 들어가는 사이트가 있는데 회사에서 접속하기 좀 꺼려진다. 어디에 접속하는지 마음만 먹으면 알 수 있기 때문에... 동성애가 죄는 아니지만 직장이 보수적인데다가 편견 때문에 호기심으로 접근하거나 내 신상이 노출될 위험이 있을까봐 두렵기는 하다. (여성, 28세, 공공기관의 사무직)
- 솔직히 말해서 제가 게이인걸 알고, 절 받아주는 회사나 직장은 대한민국에서 극히 드물 것입니다. 그래서 늘 숨기고, 들을까봐 조심하고. 지금껏 일하면서 제가 게이란 걸 한 번도 밝힌 적이 없습니다. 그러나 만약 제 성정체성을 밝혔다면 바로 해고당하거나 그랬겠죠 (남성, 28세)

다음 표와 같이, 근무하는 직장이 성적 소수자에 대해 비우호적인 인식을 가지고 있거나, 직장의 인식을 알 수 없는 경우, 응답자들은 자신의 성적 지향을 드러내지 않으려고 노력한다는 점을 확인할 있다. 즉, 직장의 성소수자에 대한 인식이 우호적이라면 16.9%의 응답자가 정체성을 감추기 위해 매우 주의를 기울이는 반면, 직장의 인식이 비우호적이거나 알 수 없을 경우에는 약 58%의 응답자가 자신의 정체성이 드러나지 않도록 직장에서도 매우 주의를 기울이며 생활하고 있는 것으로 나타났다.

[표 71] 직장의 성소수자 인식과 정체성 감춤 노력: 동성애/양성애자 등

단위: 명(%)

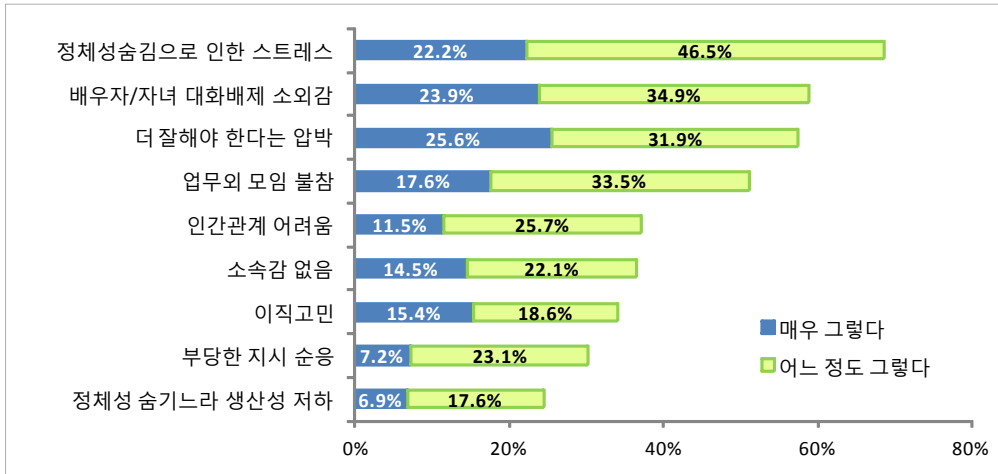
		근무하는 직장의 성적 소수자에 대한 인식			전체
		우호적	비우호적	모르겠음	
직장에서 정체성이 드러나지 않도록	매우 주의를 기울임	13 (16.9%)	146 (58.4%)	109 (57.7%)	268 (51.9%)
	어느 정도 주의함	28 (36.4%)	87 (34.8%)	56 (29.6%)	171 (33.1%)
	주의하지 않음	36 (46.8%)	17 (6.8%)	24 (12.7%)	77 (14.9%)
	전체	77 (100%)	250 (100%)	189 (100%)	516 (100%)

$\chi^2=86.5(p<.001)$

- 사장님한테도 커밍아웃을 하려고 했는데 게이에 대해 놀리는 듯한 말을 해서 커밍아웃을 못하고 있다. (남성, 28세, 음식점 서빙)
- 성별을 구분지어 이야기하는 문화(여자는 이렇다, 남자는 이렇다, 힘쓰는 일은 여자에게 시키기 어렵다, 남자가 사무실에 들어오니 일시키기 좋다 등) 때문에 커밍아웃이 쉽지 않다 (여성, 24세, 대학교직원)
- 인식이 좋지 않아 나의 정체성을 밝히기가 어렵다. (여성, 26세, 학교 사무직)

본인의 정체성을 숨기고 직장 생활을 하는 경우 여러 가지 어려움이 발생할 수 있다. 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.

[그림 52] 정체성 숨김으로 인한 어려움 (모두 선택)



응답자들이 직접 기입한 구체적인 사례를 보면 다음과 같다.

- 정체성을 숨기고 살아야 하는 답답함. 들킬까봐 소극적이게 된다. (여성, 29세, 사무직)
- 정체성을 숨기는 것 자체가 스트레스입니다. 사생활 자체에 대한 질문이 없으면 모르겠는데 왜 이렇게 다들 참견을 하는지.. (여성, 28세, 사무직)
- 성적 지향이 다르기 때문에 차별, 괴롭힘을 직장에서 받지 않기 위해 숨기며 살고 있습니다. 그것이 제일 힘이 듭니다. (여성, 27세, 서비스직)
- 아무에게도 정체성을 밝힐 수 없으므로 (차별이) 발생하는 일은 없지만 마음의 상처를 많이 받는다. (여성, 27세, 바텐더)
- 공공 숨기고 있기 때문에 아직 외부에서 가해지는 직접적인 괴롭힘은 없으나 사적인 이야기만 나오면 두려움, 소외감, 씁쓸함 등의 복합적인 감정을 느끼곤 합니다. 거짓말로 침묵해야 되기 때문에... (여성, 22세, 웹개발자)
- 귀찮은 일이 생길까봐 아무에게도 말하지 않았다. 직장 동료들과 잘 어울리지 않고 모임은 피했다. 교류도 거의 하지 않았다. (여성, 36세, 영업사원)
- 동료들이 애인이나 남편, 부인 가족 얘기할 때 나도 할 말 많지만 켤 수 없다. (여성, 42세, 사무직)
- 제 정체성을 아는 이가 아무도 없으니 차별도 발생하지 않았습니니다. (...) 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. (여성, 28세, 그래픽디자이너)

- 다른 동성애자들에 대한 부정적인 의견들과 호모포비아적 마인드를 가진 사람들이 많아서 아웃팅을 당할까 불안하다 (여성, 27세)

② 차별에 대한 대응의 어려움

현재 국내의 민간 기업이나 공기업 중 성적 소수자를 지원하는 제도가 있는 기관을 찾기는 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 직장인은 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 응답자의 6.5%만이 직장 내 차별·괴롭힘에 대해 항의나 대응한 적이 있다고 응답하였다. 성별로는 여성의 6.8%, 남성의 6.3%가 대응하였다고 응답하였다.

[표 72] 차별/괴롭힘에 대한 항의나 대응 경험: 동성애/양성애자 등

	여성	남성	전체
항의/대응 경험 있다	5 (6.8%)	4 (6.3%)	9 (6.6%)
항의/대응 경험 없다	69 (93.2%)	59 (93.7%)	128 (93.4%)
전체	74 (100%)	63 (100%)	137 (100%)

단위: 명(%)

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, 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.

[표 73] 대응하지 않은 이유(복수응답) : 동성애/양성애자 등

단위 : 명(%)

	여성 (N=66)	남성 (N=56)	전체 (N=122)
심각하지 않아서	18 (27.3%)	8 (14.3%)	26 (21.3%)
신고방법을 몰라서	4 (6.1%)	4 (7.1%)	8 (6.6%)
변화가 없을 것 같아서	16 (24.2%)	22 (39.3%)	38 (31.1%)
오히려 피해를 입을까봐	20 (30.3%)	24 (42.9%)	44 (36.1%)
정체성이 알려질까봐	40 (60.6%)	31 (55.4%)	71 (58.2%)
기타	7 (10.6%)	3 (5.3%)	10 (8.1%)

각 항목별 카이제곱검정 혹은 Fisher의 정확한 검정 결과, 모두 5% 수준에서 유의하지 않음

(4) 자발적 사직과 경력단절

성적 소수자에 대한 차별이나 괴롭힘, 그리고 그 피해가 직장 내에서 제도적으로 구제되지 못함으로 인한 심각한 폐해의 하나가 자발적 퇴사이다.

- 전에 다니던 직장에서는 제 정체성으로 인한 연애, 지인들의 존재를 가지고 부담, 사내 따돌림을 경험한 적이 있었고 결과적으로 직장을 그만두었습니다. (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 문란한사람으로 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. (여성, 26세)

앞서 차별실태에서 살펴보았듯이 다니던 직장을 “정체성 때문에 스스로” 그만 둔 적이 있는 응답자는 전체의 7.4%이다. 성별로는 여성의 6.9%, 남성의 8.0%가 정체성으로 인한 자발적 사직 경험이 있는 것으로 나타났다.

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 비

해 심각한 어려움이 예상된다.

자발적 사직 이후에도 일의 연속성을 유지하면서 경력 개발이 가능하다면, 이직의 긍정적인 효과를 누릴 수 있을 것이다. 하지만 조사 결과는 그렇게 긍정적이지 못하다. 아르바이트 경력을 가능한 배제하기 위해 30세 이상의 응답자로 제한하여 이전 직장에서의 일한 경험을 경력으로 어느 정도 인정받고 있는지를 조사한 결과, 31.2%는 별로/전혀 인정받지 못하고 있다고 응답하였다. 직장을 구할 때 직장이동이 경력개발로 매우 잘 이어지고 있는 응답자는 34.2%를 차지하고 있다. 이 경우 직장 이동 횟수는 비교적 적고(4.8회), 정규직으로 근무하는 빈도(2.7개)가 높아지는 것으로 나타났다. 경력 단절이 발생하는 경우에는 직장 이동 횟수가 늘어나면서 안정적인 고용의 기회는 줄어들고 있는 것으로 조사되었다.

[표 74] 30세 이상 응답자의 이전 직장 경험 경력 인정 여부: 동성애/양성애자 등

단위: 명(%)

	여성	남성	전체	평균 직장 갯수	
				전체	정규직
매우 그렇다	45 (34.6%)	44 (33.8%)	89 (34.2%)	4.8	2.7
어느 정도 그렇다	46 (35.4%)	44 (33.8%)	90 (34.6%)	5.5	2.2
별로 그렇지 않다	27 (20.8%)	28 (21.5%)	55 (21.2%)	6.3	2.0
전혀 그렇지 않다	12 (9.2%)	14 (10.8%)	26 (10.0%)	4.7	1.8
전체	130 (100%)	130 (100%)	260 (100%)	5.3	2.3

$\chi^2=0.2$ $p=0.973$

*해당없음(하나의 직장만 다님)은 분석에서 제외

2. 성별정체성에 따른 차별

트랜스젠더 여성(MTF)과 트랜스젠더 남성(FTM)이 구직활동 및 직장에서 경험한 차별과 부당한 대우의 실태를 살펴보고 그로 인해 어떤 부정적인 영향을 받고 있는지를 알아본다.

1) 채용과정에서의 차별실태

(1) 채용 과정에서의 차별과 괴롭힘

대부분의 트랜스젠더 구직자가 구직-채용과정에서 정체성으로 인한 어려움을 겪고 있다. 본 조사에 참여한 트랜스젠더 90명 가운데, 직장에 취업하기 위해 구직활동을 했던 경험이 있는 71명의 응답을 살펴보면, 61명(85.9%)이 구직-채용과정 중 정체성 때문에 특별히 어려움을 느끼는 단계가 있다고 응답하였다. 어려움을 느끼는 모든 단계들을 복수응답 선택한 결과를 보면, 지원서/서류 제출 단계가 49.3%로 가장 많았고, 면접이 43.7%, 신체검사가 36.6%였으며, 일자리 정보 찾기와 취업상담은 각각 28.2%, 14.1%로 상대적으로 적은 응답자가 선택하였다.

[표 75] 구직과정에서 정체성 때문에 어려움을 느끼는 단계(복수응답): 트랜스젠더

단위: 명(%)

	여성/MTF (N=30)	남성/FTM (N=41)	전체 (N=71)
어려움을 느끼는 단계 있음	26 (86.7%)	35 (85.4%)	61 (85.9%)
일자리 정보 찾기	8 (26.7%)	12 (29.3%)	20 (28.2%)
취업상담	1 (3.3%)	9 (22.0%)	10 (14.1%)
지원서/서류 제출	11 (36.7%)	24 (58.5%)	35 (49.3%)
면접	16 (53.3%)	15 (36.6%)	31 (43.7%)
신체검사	12 (40.0%)	14 (34.1%)	26 (36.6%)

어떤 사람들에게는 비교적 쉬운 단계로 여겨질 수 있는 지원서/서류 제출이 트랜스젠더 구직자에게는 가장 어려운 과정이라는 조사 결과에 주목할 필요가 있다. 취업을 위해서는 보통 주민등록번호, 성별, 학력, 병역사항, 사진 등 지원자의 성별을 유추할 수 있는 정보

를 지원서/서류로 제공해야만 한다. 따라서 성별정정을 하지 않은 이상 자신이 원하는 성별로 취업할 수 있는 가능성은 지원서/서류 제출 단계에서 크게 낮아지게 된다. 법적 성별대로 지원서/서류를 제출하더라도 외모나 행동 등 겉으로 보이는 모습 때문에 면접 등에서 차별이나 괴롭힘을 경험하는 경우가 많다. 성전환을 위해 호르몬을 시작했다면, 신체적 변화가 드러나기 때문에 채용과정에서의 어려움은 더욱 커진다.

□ 면접 때 내놓고 성기가 어떤 게 달렸냐는 질문을 받았다. (FTM, 31세)

□ '왜 이려고 다녀'라며 비아냥 (FTM, 20세)

조사결과, 트랜스젠더 응답자의 과반수가 채용과정에서 외모, 복장, 말투, 행동 등이 남자답지 못하다거나 여자답지 못하다는 이유로 부정적인 반응이나 평가를 받은 적이 있는 것으로 조사되었다. 성별로는 여성(MTF)의 경우 70.0%가 외모에 대한 부정적인 평가를 경험한 것으로 조사되어, 남성(FTM)의 41.5%를 크게 상회하였다.

[표 76] 채용과정에서 외모/복장/행동으로 인한 부정적인 경험: 트랜스젠더

단위 : 명(%)

	여성(MTF)	남성(FTM)	전체
있다	21 (70.0%)	17 (41.5%)	38 (53.5%)
없다	9 (30.0%)	24 (58.5%)	33 (46.5%)
전체	30 (100%)	41 (100%)	71 (100%)

$\chi^2=5.7(p=0.017)$

기타 사례를 보면 트랜스젠더 등 성적 소수자에 대한 채용담당자의 반인권적 의식이 드러나는 경우도 있다.

□ 트랜스젠더라고 궁금해서 면접 와보라 한 것이라는 막말도 들었다. (FTM, 27세)

(2) 채용 거부

구직활동 경험이 있는 트랜스젠더 응답자 71명 가운데 11명(15.5%)이 정체성을 이유로 입사가 취소되거나 채용이 거부된 적이 있다고 응답하였다.

- 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. (FTM, 27세)
- 주민번호표기를 물어볼 때마다 대답을 피하거나 얼버무려서 이것이 떨어진 이유에 영향을 줬을지도 모르겠다. (FTM, 33세)
- 성소수자라는 말조차 꺼내지 않았지만 풍기는 이미지 때문에 고용 거부당한 적이 많다. (MTF, 38세)

트랜스젠더 남성(FTM)의 19.5%, 트랜스젠더 여성(MTF)의 10.0%가 채용거부를 경험한 것으로 나타났다. 성별표현과 채용거부의 경험 간에는 뚜렷한 연관성이 발견된다. 즉, 출생 시 성별과 타인에게 인식되는 성별이 항상 일치하거나 대체로 일치하는 경우에는 채용거부의 경험이 없는 반면, 불일치하는 경우 22.0%가 채용거부를 경험한 것으로 나타났다.

[표 77] 입사 취소나 채용 거부의 경험: 트랜스젠더

단위: 명(%)

	성별		출생시 성별과 성별표현		전체
	여성(MTF)	남성(FTM)	항상/대체로 일치	불일치	
있다	3 (10.0%)	8 (19.5%)	0 (0.0%)	11 (22.0%)	11 (15.5%)
없다	27 (90.0%)	33 (80.5%)	21 (100%)	39 (78.0%)	60 (84.5%)
전체	30 (100%)	41 (100%)	21 (100%)	50 (100%)	71 (100%)

Fisher의 정확한 검정 유의확률: 성별 0.335, 성별표현별 0.027

2) 직장에서의 차별실태

직장에서의 차별경험은 임금근로자만을 대상으로 현재 직장이나 가장 최근에 그만 둔 직장에서의 경험을 조사하였다. 전체 응답자수는 50명이며, 이 가운데 34명(68.0%)이 취업자로서 현재 직장에서의 경험을 응답하였고, 16명(32.0%)은 미취업자 혹은 자영업자로서 가장 최근에 그만둔 직장에서의 경험을 응답하였다.

차별경험을 질문하기에 앞서, 직장에서 어떤 성별로 일하고(인식되고) 있는지 조사하였다. 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 78] 직장에서의 성별: 트랜스젠더

단위: 명(%)

		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

* 현재 성별정정을 완료하였으나, 직장 설문에서 “이전 직장”에서의 경험에 대해 응답한 경우에는 성별정정 하지 않음에 포함시킨. FTM 2명이 여기에 해당하며, 한 명은 남성으로, 다른 한 명은 중성으로 이전 직장에서 인식되었었다고 응답함.

(1) 직장 내 차별과 괴롭힘 빈도

직장에서의 차별/괴롭힘 경험을 여러 문항에 걸쳐 질문하였다. 우선 업무배치, 교육/연수기회, 임금, 업무평가/승진, 사내복리제도 등 고용관계에서 차별 경험을 질문하였고, 다음으로 직장 내 따돌림, 헐박, 비난, 조롱, 물품훼손, 신체적 폭력, 성희롱, 성폭행 등 직장 내 괴롭힘 경험에 대해 질문하였다.

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 79] 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: $p=0.036$

성별정정을 하지 않은 여성 23명 중 18명은 직장에서 자신이 원하지 않는 성별, 즉 주 민등록상의 성별인 남성, 또는 중성으로 일하고 있(있)다. 이들 가운데 94.4%가 직장 내 차별/괴롭힘 경험이 있다고 응답하였다. 자신이 원하는 성별인 여성으로 근무하고 있다는 응답자는 5명이었으며, 이 중 3명(60.0%)이 차별/괴롭힘 경험이 있는 것으로 조사되었다.

남성의 경우 성별정정을 하지 않은 18명 중 11명이 직장에서 자신이 원하지 않는 성별, 즉 여성, 또는 중성으로 일하고 있(있)다. 이들 가운데 7명(63.6%)이 직장 내 차별/괴롭힘 경험이 있다고 응답하였다. 자신이 원하는 성별인 남성으로 근무하고 있다는 응답자는 7명이었으며, 이 중 3명(42.9%)이 차별/괴롭힘 경험이 있는 것으로 조사되었다. 전체적으로 보면, 성별 정정을 하지 않은 경우 직장에서 자신이 원하는 성별로 일하고 있는지 여부와 차별 경험 간에는 통계적으로 유의미한 연관성이 발견된다($\chi^2=4.6$, $p=0.031$). 즉, 직장에서 자신이 원하는 성별로 일하고 있는 응답자의 50.0%, 원하지 않는 성별로 일하고 있는 응답자의 82.8%가 차별이나 괴롭힘을 경험한 것으로 나타났다.

[표 80] 직장에서의 인식되는 성별과 차별/괴롭힘 경험: 성별정정 하지 않은 경우

단위 : 명(%)

	여성(MTF)		남성(FTM)		전체
	직장 내 성별: 남성/중성	직장 내 성별: 여성	직장 내 성별: 여성/중성	직장 내 성별: 남성	
있다	17 (94.4%)	3 (60.0%)	7 (63.6%)	3 (42.9%)	30 (73.2%)
없다	1 (5.6%)	2 (40.0%)	4 (36.4%)	4 (57.1%)	11 (26.8%)
전체	18 (100%)	5 (100%)	11 (100%)	7 (100%)	41 (100%)

(2) 업무배치, 교육, 승진, 임금, 사내 복지 등에서의 차별

직장에서 업무적인 차별이나 부당한 대우를 한 가지 이상 경험한 응답자는 16.0%이다. 성별정정을 하지 않은 응답자는 17.1%가 차별을 경험하였으며, 이 경우 여성(MTF)은 21.7%, 남성(FTM)은 11.1%가 차별 경험이 있는 것으로 나타났다. 성별정정을 완료한 응답자 가운데 차별 경험자는 11.1%였다.

정체성 때문에 업무배치에서 부당한 대우를 받은 적이 있다는 응답자는 4명(여성/MTF 3명, 남성/FTM 1명)이었다. 대부분 스스로 정체화하고 있는 성별이 아닌 서류상의 성별을 기준으로 업무가 부여되는 것에 대한 부당함을 지적하고 있다. 응답자 중 10명은 차별을 받은 적이 있는지 없는지 모르겠다고 응답하였다.

교육/연수 기회에서 정체성을 이유로 차별을 받은 적이 있는 응답자는 없는 것으로 나타났다. 임금상의 차별에 대해서는 3명(여성/MTF 2명, 남성/FTM 1명)이 차별을 받은 적이 있다고 응답하였다. 업무평가 또는 승진에서의 차별을 경험한 응답자는 2명(여성/MTF 1명, 남성/FTM 1명)이었지만, 이 중 한 명은 앞서 자신이 원하지 않는 성별에 따라 업무가 배치되어 어려움이 있다고 호소한 응답자로, 결국 업무생산성이 저하되어 업무평가나 승진에서 좋지 않은 결과로 이어졌다고 응답하였다.

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. (FTM, 24세)

"주변의 눈이 많아서 그만뒀으면 좋겠다"는 식으로 사직을 종용받은 적이 있다는 응답자도 2명(남성/MTF)이 있는 것으로 나타났다.

[표 81] 직장 내 차별경험: 트랜스젠더

단위 : 명(%)

	차별경험 있음	차별경험 없음	모르겠음	전체
업무배치 차별	4 (8.0%)	36 (72.0%)	10 (20.0%)	50 (100%)
교육/연수 기회 차별	0 (0.0%)	24 (88.9%)	3 (11.1%)	27 (100%)
임금 차별	3 (6.0%)	41 (82.0%)	6 (12.0%)	50 (100%)
업무평가, 승진 차별*	2 (6.3%)	26 (81.3%)	4 (12.5%)	32 (100%)
임금 외 금품, 사내 복지 차별*	2 (6.7%)	26 (86.7%)	2 (6.7%)	30 (100%)
사직/휴직 종용, 해고협박	2 (4.0%)	43 (86.0%)	5 (10.0%)	50 (100%)

* 해당제도 없음 제외.

(3) 직장 내 괴롭힘: 따돌림, 협박, 비난, 조롱, 물품훼손, 폭행, 성희롱 등

트랜스젠더의 62.0%가 직장 내에서 정체성을 이유로 한 따돌림, 협박, 반복적 지적, 비난, 조롱, 물품훼손, 신체적 폭력, 성희롱, 성폭력 중 어느 한 가지라도 경험한 적이 있다고 응답하였다.

정체성 때문에 직장 내 모임에서 은근히 배제된다거나, 중요한 정보를 일부러 알려주지 않는 등 따돌림을 경험한 응답자는 각각 6.0%와 8.0%였다. 정체성을 알리겠다는 협박을 당한 적이 있는 응답자도 6.0%였다.

가장 빈번한 유형은 겉모습이나 행동이 남성답지/여성답지 못하다고 “반복적”으로 지적당하는 것이었다. 50명 중 27명(54.0%)이 이러한 경험이 있는 것으로 조사되었다. 자신을 비난하거나 조롱하는 것을 들은 적이 있는 응답자의 비율도 30.0%로 비교적 높았다. 응답자의 26.0%는 직장에서 성희롱을 경험한 적이 있다고 응답하였다.

- 여자 같다고 반복적으로 엉덩이를 만진다던가, 가슴이 나온다고 만지려고 하는 일이 종종 있어요 (MTF, 40세, 일반직업직)
- 여잔지 남잔지 수군거리고 가슴이 있는지 없는지 만져보려 한 적이 있다 (FTM, 29세, 판매사원)

응답자 중 2명(4.0%)은 성폭력을 당한 적이 있는 것으로 나타났다. 신체적 폭력을 경험한 응답자는 3명(6.0%)으로 조사되었다.

[표 82] 직장 내 괴롭힘 경험: 트랜스젠더

단위: 명(%)

	괴롭힘 경험 있음	괴롭힘 경험 없음	모르겠음
직장 모임, 행사에 은근히 배제 당함	3 (6.0%)	38 (76.0%)	9 (18.0%)
중요한 정보를 일부러 알려주지 않음	4 (8.0%)	38 (76.0%)	8 (16.0%)
정체성을 알리겠다는 협박을 당함	3 (6.0%)	44 (88.0%)	3 (6.0%)
남성답지/여성답지 못하다고 반복적으로 지적	27 (54.0%)	22 (44.0%)	1 (2.0%)
나를 비난하거나 조롱하는 것을 들었음	15 (30.0%)	30 (60.0%)	5 (10.0%)
물품을 훼손당함	0 (0.0%)	47 (94.0%)	3 (6.0%)
신체적 폭력을 당함	3 (6.0%)	44 (88.0%)	3 (6.0%)
성희롱을 당함	13 (26.0%)	35 (70.0%)	2 (4.0%)
성폭력을 당함	2 (4.0%)	47 (94.0%)	1 (2.0%)

전체응답자는 50명. 괄호 안의 %는 50명을 분모로 하는 행%임

그 외 직장 내 성적 소수자의 인권에 대한 민감성을 제고해야할 필요성이 드러나는 사례도 있었다.

□ 입사 첫 날 내 주민등록번호가 노출된 이력서를 전 사원에게 보여주었다. (FTM, 31세)

(4) 성별분리공간이나 문화로 인한 어려움

직장 내 화장실, 탈의실, 휴게실 등은 직원의 기본적인 생활과 밀접한 관련이 있는 공간이다. 동시에 성별 구분이 엄격하게 적용되거나 성별이 노출되기 쉬운 공간이기도 하다. 본 조사에 참여한 트랜스젠더 직장인의 44.0%가 이처럼 기본권과 프라이버시가 보장되어야 할 공간을 이용하는데 있어 어려움을 느끼고 있다고 응답하였다.

- “내가 트랜스젠더라는 사실을 아는 사람들 사이에서, 내가 남자화장실 쓰는 게 싫다는 취지의 이야기가 돌아 내 귀에 들어왔다. 그 후 다른 층 남자화장실을 사용한다.” (FTM, 33세, 사무직)
- “화장실, 탈의실 이용 시 괜히 눈치가 보인다. 주로 사람이 없을 시간에 이용한다.” (FTM, 23세, 주방근무)

성별 정정을 했음에도 불구하고 9명 중 2명(22.2%)은 직장 내 화장실, 탈의실 등의 사용에 어려움이 있다고 응답하였다. 성별 정정을 하지 않은 경우에는 어려움을 호소하는 응답자의 비율이 두 배 이상 높았다. 거의 과반에 가까운 응답자(41명 중 20명)가 어려움이 있다고 하였으며, 성별로는 여성(MTF)의 52.2%, 남성(FTM)의 44.4%가 화장실, 탈의실 등의 사용이 어렵다고 응답하였다.

[표 83] 직장 내 화장실, 탈의실 등 사용 어려움: 트랜스젠더

단위 : 명(%)

	성별정정 하지 않음			성별정정 완료	전체
	여성 (MTF)	남성 (FTM)	합계		
있다	12 (52.2%)	8 (44.4%)	20 (48.8%)	2 (22.2%)	22 (44.0%)
없다	9 (39.1%)	8 (44.4%)	17 (41.5%)	7 (77.8%)	24 (48.0%)
모르겠다	2 (8.7%)	2 (11.1%)	4 (9.8%)	0 (0.0%)	4 (8.0%)
전체	23 (100%)	18 (100%)	41 (100%)	9 (100%)	50 (100%)

Fisher의 정확한 검정 유의확률 1) 성별정정 여부: $p=0.150$
2) 성별: $p=0.903$

성별 정정을 하지 않았지만, 여성(MTF)이면서 직장 내에서도 여성으로 인식되고 있는 경우에는 5명 중 1명(20.0%)만이 화장실, 탈의실 등의 사용에 어려움을 느낀다고 응답하였다. 직장에서 남성 혹은 중성으로 인식되고 있는 여성(MTF) 가운데 61.1%가 어려움이 있다고 응답한 것과 비교하면 낮은 수준이다. 반면 남성(FTM)의 경우에는 이러한 현상이 발견되지 않는다. 즉 남성(FTM)이면서 직장 내에서도 남성으로 인식되더라도 57.1%가 여전히 화장실, 탈의실 등의 사용에 어려움이 있다고 응답하였다.

[표 84] 직장에서의 성별과 화장실, 탈의실 등 사용 어려움: 성별정정 하지 않은 경우

단위 : 명(%)

	여성(MTF)		남성(FTM)		성별 미정정 전체
	직장 내 성별: 남성/중성	직장 내 성별: 여성	직장 내 성별: 여성/중성	직장 내 성별: 남성	
있다	11 (61.1%)	1 (20.0%)	4 (36.4%)	4 (57.1%)	20 (48.8%)
없다	5 (27.8%)	4 (80.0%)	6 (54.5%)	2 (28.6%)	17 (41.5%)
모르겠다	2 (11.1%)	0 (0.0%)	1 (9.1%)	1 (14.3%)	4 (9.8%)
전체	18 (100%)	5 (100%)	11 (100%)	7 (100%)	41 (100%)

트랜스젠더 직장인의 24.0%가 성별로 구분된 유니폼이나 복장 강요로 어려움이 있다고 응답하였다. 성별정정을 완료한 경우에는 복장으로 인한 어려움을 느낀다는 응답자가 없었다. 성별정정을 하지 않은 응답자의 경우에는 여성(MTF)의 39.1%, 남성(FTM)의 16.7%가 남녀 구분된 유니폼이나 복장으로 인해 어려움을 느끼는 것으로 조사되었다.

[표 85] 남녀 구분된 유니폼이나 복장 강요로 인한 어려움: 트랜스젠더

단위 : 명(%)

	성별정정 하지 않음			성별정정 완료	전체
	여성 (MTF)	남성 (FTM)	합계		
있다	9 (39.1%)	3 (16.7%)	12 (29.3%)	0 (0.0%)	12 (24.0%)
없다	13 (56.5%)	14 (77.8%)	27 (65.9%)	9 (100%)	36 (72.0%)
모르겠다	1 (4.3%)	1 (5.6%)	2 (4.9%)	0 (0.0%)	2 (4.0%)
전체	23 (100%)	18 (100%)	41 (100%)	9 (100%)	50 (100%)

Fisher의 정확한 검정 유의확률 1) 성별정정 여부: $p=0.141$
2) 성별: $p=0.271$

3) 해고, 권고사직 및 자발적 퇴사

지금까지 한번이라도 직장을 다닌 적이 있는 응답자 79명을 대상으로 본인의 정체성 때문에 직장을 그만 두어야 했던 경험을 질문하였다.

(1) 비자발적 퇴사의 빈도와 유형

응답자 중 19명(24.1%)이 자신의 의사와 상관없이 비자발적으로 직장을 그만 둔 적이 있는 것으로 조사되었다. 성별로는 여성의 27.8%, 남성의 20.9%가 비자발적 퇴사의 경험 이 있다고 응답하였다. 출생 시 성별과 성별표현이 항상/대체로 일치하는 경우에는 7.8% 인데 비해, 불일치하는 경우는 4배 이상이 높은 32.1%가 비자발적인 직장 이동의 경험이 있는 것으로 조사되었다(Fisher의 정확한 검정 유의확률=0.024).

유형별로는 해고나 권고사직 13명(16.5%), 암묵적 사직 중용으로 인한 퇴사 7명(8.9%), 재계약 거부 2명(2.5%)으로 조사되었다. 트랜스젠더 여성(MTF)이 트랜스젠더 남성(FTM)에 비해 암묵적 사직 중용으로 인한 퇴사 빈도가 높은 것으로 나타났다(여성 16.7%, 남성 2.3%, Fisher의 정확한 검정 유의확률=0.043). 또한 출생 시 성별과 성별표현이 일치하지 않는 경우에는 해고/권고사직 경험 비율이 높았다(일치 0.0%, 불일치 24.5%, Fisher의 정확한 검정 유의확률=0.004).

[표 86] 정체성을 이유로 한 해고와 비자발적 사직 경험(복수응답): 트랜스젠더

단위 : 명(%)

	성별		출생 시 성별과 성별표현		전체 (N=79)
	여성 (N=36)	남성 (N=43)	항상/대체로 일치 (N=26)	불일치 (N=53)	
해고/권고사직을 당함	5 (13.9%)	8 (18.6%)	0 (0.0%)	13 (24.5%)	13 (16.5%)
암묵적 사직권유로 퇴사	6 (16.7%)	1 (2.3%)	1 (3.8%)	6 (11.3%)	7 (8.9%)
재계약이 거부됨	1 (2.8%)	1 (2.3%)	1 (3.8%)	1 (1.9%)	2 (2.5%)

(2) 비자발적 퇴사의 사례

응답자가 직접 기술한 비자발적 퇴사의 사례를 중심으로 살펴보면, 원치 않게 정체성이 알려진 후 비자발적으로 직장을 그만 두어야 했거나, 성별표현을 이유로 사직을 종용 받았다는 응답이 많았다.

① 정체성이 드러나면서 비자발적 퇴사를 당한 사례

- 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. (FTM, 27세)
- 사장이 알았고, 회원들도 알기 시작해서 결국 그만두도록 사직압박을 받았다. (MTF, 28세)

② 성별표현으로 인한 비자발적 퇴사 사례

- 홀 서빙 한 달 만에 해고를 당하면서 고용주가 내세운 이유도 명확치 않고 (...) 아마 성별 위화감도 있었으리라 생각합니다.” (57세, MTF)
- 법적으로 호적정정을 하지 않았을 때 나를 남자 같은 여자로 봤던 직장상사가 여름철을 맞아 직원들의 유니폼을 미니스커트에 배꼽티로 바꾸면서 본인의 가게 이미지와 나는 맞지 않는다고 사직을 권고했다. (FTM, 29세)

(3) 자발적 퇴사

전체 응답자 79명 가운데 21명(26.6%)이 정체성 문제로 스스로 직장을 그만 둔 적이 있다고 응답하였다. 성별로는 여성의 19.4%, 남성의 32.6%가 자발적 사직을 경험한 적이 한 번이라도 있는 것으로 나타났다. 또한 출생 시 성별과 성별표현이 항상/대체로 일치하는 경우 19.2%, 불일치하는 경우 30.2%가 정체성 때문에 스스로 직장을 그만 둔 적이 있는 것으로 조사되었다.

[표 87] 정체성으로 인한 자발적 사직 경험: 트랜스젠더

단위 : 명(%)

	성별		출생 시 성별과 성별표현		전체
	여성	남성	항상/대체로 일치	불일치	
있다	7 (19.4%)	14 (32.6%)	5 (19.2%)	16 (30.2%)	21 (26.6%)
없다	29 (80.6%)	29 (67.4%)	21 (80.8%)	37 (69.8%)	58 (73.4%)
전체	36 (100%)	43 (100%)	26 (100%)	53 (100%)	79 (100%)

성별 $\chi^2=1.7(p=0.189)$, 성별표현별 $\chi^2=1.1(p=0.300)$

응답자가 기술한 자발적 사직의 구체적인 사례는 다음과 같다. 우선 정체성이 알려지면 서 직장을 스스로 그만두게 되는 경우가 많았다.

- 어떻게 잘 감추었던 내 모습을 알게 된 후 날 대하는 것들이 달라졌는데 그래서 내가 그만두게 되는 일도 있었습니다. (MTF, 28세)
- 커밍아웃을 하여 직장동료와 이용자 부모 등에게 알려지는 것이 두려웠다. (MTF, 57세)
- 정체성 문제로 타 직원들과의 관계가 결고려워져서 분위기가 너무 어둡게 느껴져서 퇴사하였다. (MTF, 33세)

호르몬 요법 등 트랜지션을 시작하면서 어쩔 수 없이 사직하게 되는 경우도 적지 않은 것으로 보인다.

- 호르몬을 시작하여 몸이 변화하는데 더 이상 거짓말을 지속할 자신이 없어 사직하였다. (FTM, 28세)
- 여자로 일하고 있었고 호르몬 하기 전에 있던 직장이었는데 호르몬 시작하면서 업주에게 FTM이라고 말할 용기가 안 나서 직장을 그만뒀다. (FTM, 23세)
- 사직을 하고 가슴 수술을 받았다. (FTM, 23세)

정체성 의심에서 비롯된 언어적 폭력이나 따돌림이 자발적 사직의 원인이 되기도 한다.

- 상사가 저에게만 이유 없이 이름을 큰소리로 자주 부르고 심한 농담을 자주 해서 그만두었다 (MTF, 45세)

- 여자로 일을 하고 있었다. 회사가 원래 남녀 공용화장실이었는데 건물자체가 바뀌면서 화장실이 성별로 나누어졌다. 매우 혼란스러웠다. 그리고 알게 모르게 뒤에서 수군거림이 많아서 스트레스를 받아 사직하게 되었다. (FTM, 23세)

4) 차별의 부정적 영향

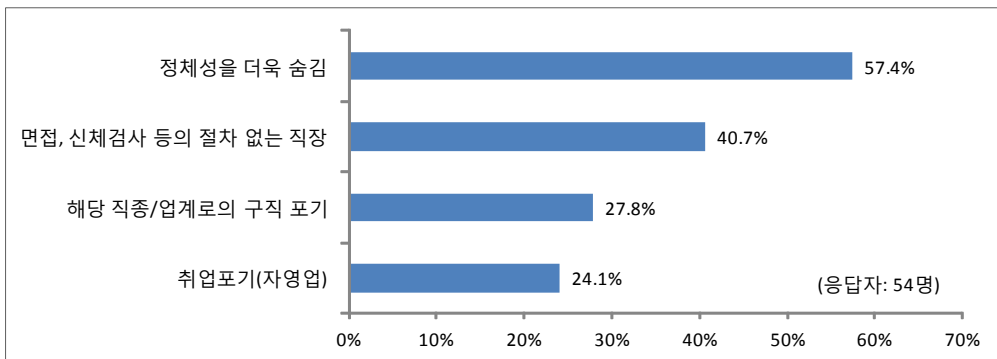
(1) 구직활동 위축과 지원포기

① 구직활동의 위축

구직이나 채용과정에서 겪은 정체성으로 인한 어려움과 차별은 이후 구직활동을 상당히 위축시키는 것으로 나타났다. 특히 응답자 54명 가운데 13명(24.1%)은 아예 취업을 포기하고 대신 자영업을 준비하거나 시작한 것으로 조사되었다. 15명(27.8%)은 해당 직종이나 업계로의 구직을 포기하였다고 응답하였다. 면접, 신체검사 등 특정 채용 절차가 있는 회사에 지원하지 않게 된 경우는 40.7%(22명)이다.

구직활동 위축이라고 보기는 힘들지만, 차별을 피하기 위해 정체성을 더욱 철저히 숨기게 되었다는 응답자는 무려 57.4%(31명)에 이르는 것으로 조사되었다.

[그림 53] 차별 경험으로 인한 구직활동의 변화(복수응답) : 트랜스젠더



차별 경험으로 구직활동이 위축되는 현상은 출생 시 성별과 성별표현이 불일치할 경우 더욱 심화되는 경향을 보였다. 출생 시 성별과 성별표현이 일치하는 응답자의 경우, 구직활동 중 차별을 경험하더라도 취업을 포기하고 자영업으로 전환했다는 비율이 6.3%에 불과하지만, 출생 시 성별과 성별표현이 일치하지 않는 경우에는 이보다 5배가 높은 31.6%의 응답자가 취업을 포기한 것으로 나타났다. 면접, 신체검사 등 특정 채용 절차가 있는 회사에 지원하지 않게 되었다는 응답에서도 성별표현에 따라 큰 차이가 발견되었는데, 출생 시 성별과 성별표현이 일치할 경우 12.5%(2명)의 응답자가, 불일치할 경우에는 이보다

4배 이상이 많은 52.6%(20명)의 응답자가 지원을 포기한 것으로 조사되었다. 채용절차 상 면접, 신체검사 등의 유무가 고용의 질과 밀접한 연관이 있음을 고려할 때, 구직활동 과정에서 차별이 향후 트랜스젠더의 고용안정성, 경력개발, 나아가 사회경제적 지위에 부정적인 영향을 미칠 것이 예상된다.

□ 구직활동 자체에 큰 부담감을 느끼게 되어 원활한 구직활동에 차질이 생겼다. (FTM, 25세)

□ 구직을 하려고 마음을 먹는 일 자체가 힘이 든다. 치료를 하려면 돈이 있어야 하는데 돈을 벌려면 취업을 해야 하고, 취업을 하려면 치료를 받아야 하는 악순환이 계속된다. 치료를 하지 않고 신체 성별로 패싱하며 일을 하는 방법이 있으나 정신적으로 매우 힘들다. (FTM, 20세)

[표 88] 차별경험으로 인한 구직활동 위축 유형(복수응답): 트랜스젠더

단위: 명(%)

	출생시 성별과 성별표현		전체	정확검정 유의확률
	항상/대체로 일치	불일치		
면접, 신체검사 등 특정 채용 절차 지원포기	2 (12.5%)	20 (52.6%)	22 (40.7%)	0.007
해당 직종, 업계로의 구직 포기	2 (12.5%)	13 (34.2%)	15 (27.8%)	0.182
취업 포기하고 자영업 준비	1 (6.3%)	12 (31.6%)	13 (24.1%)	0.079

② 지원포기

트랜스젠더에 대한 지원이나 차별 금지가 제도화 되어 있지 않은 상황에서 정체성 때문에 지원을 포기해야만 하는 일이 빈번한 것으로 나타났다. 실제로 지원 자격이 있음에도 불구하고, 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. 또한 출생 시 성별과 성별표현이 일치하는 응답자(52.4%)보다 불일치하는 응답자(68.0%)의 지원 포기경험이 다소 높았다.

□ 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. (FTM, 27세)

[표 89] 지원 자격 있으나 정체성으로 인해 지원을 포기한 경험: 트랜스젠더

단위 : 명(%)

	성별		출생시 성별과 성별표현		전체
	여성	남성	항상/대체로 일치	불일치	
있다	16 (53.3%)	29 (70.7%)	11 (52.4%)	34 (68.0%)	45 (63.4%)
없다	14 (46.7%)	12 (29.3%)	10 (47.6%)	16 (32.0%)	26 (36.6%)
전체	30 (100%)	41 (100%)	21 (100%)	50 (100%)	71 (100%)

* 해당 없음(취업을 고려해 본 적이 없음)은 제외.

성별 $\chi^2=2.3(p=0.133)$, 성별표현별 $\chi^2=1.6(p=0.212)$

③ 직장 선택 시 고려사항

트랜스젠더의 73.8%가 “성적 소수자라는 점이 직업, 직장(일), 사업 등의 선택”에 “매우” 또는 “어느 정도” 영향을 미친다고 응답하였다. 성별로는 트랜스젠더 여성의 82.4%, 트랜스젠더 남성의 67.4%가 정체성 때문에 직장(일) 선택에 영향을 받는다고 응답하였다.

[표 90] 정체성이 직장(일) 선택에 영향을 미치는 정도: 트랜스젠더

단위 : 명(%)

	여성(MTF)	남성(FTM)	전체
매우/어느 정도 영향을 미침	28 (82.4%)	31 (67.4%)	59 (73.8%)
전혀/별로 영향을 미치지 않음	6 (17.6%)	15 (32.6%)	21 (26.3%)
전체	34 (100%)	46 (100%)	80 (100%)

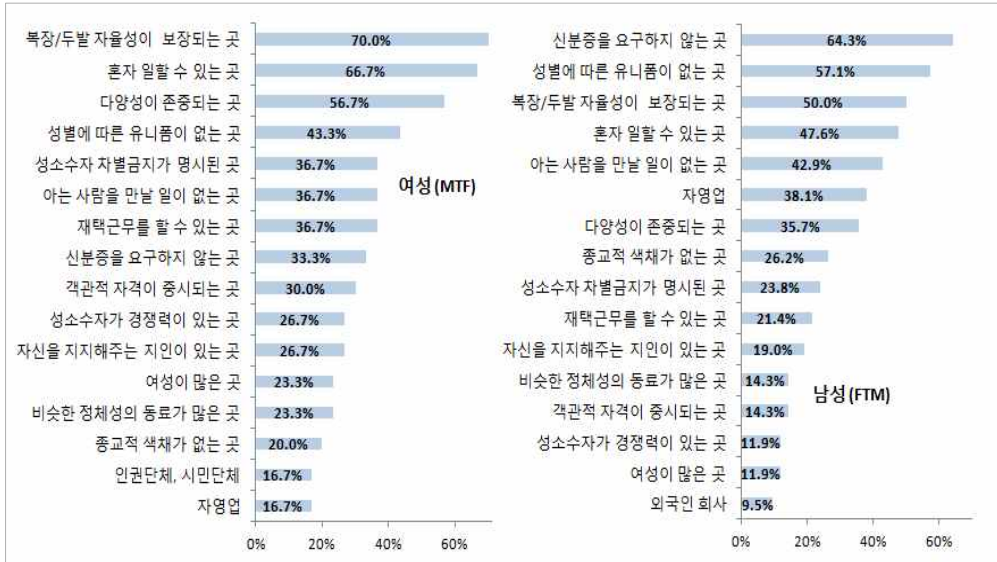
$\chi^2=2.3(p=0.133)$

트랜스젠더의 대부분(90.0%)이 직장(일)을 선택하면서 본인의 정체성 때문에 특별히 고려하는 조건이 있다고 응답하였다. 이 비율은 법적 성별과 성별표현이 일치하지 않을수록 더 높아지는 경향을 보인다.

구체적으로 어떤 조건을 고려하는지 아래 표에 정리되어 있다. 성별로 가장 중요한 조건의 순위가 크게 다르다는 점이 눈에 띈다. 트랜스젠더 여성의 경우 “복장/두발 자율성이 보장되는 곳(70.0%)”, “혼자 일할 수 있는 직장(66.7%)” “다양성이 존중되는 곳(56.7%)”, “성별에 따른 유니폼이 없는 곳(43.3%)”이 가장 많이 선택되었다. 트랜스젠더 남성의 경우에는 “신분증을 요구하지 않는 곳(64.3%)”, “성별에 따른 유니폼이 없는

곳(57.1%)”, “복장/두발 자율성이 보장되는 곳(50.0%)”, “혼자 일할 수 있는 직장 (50.0%)”을 가장 중요한 조건으로 선택하였다.

[그림 54] 직장(일) 선택 시 정체성 때문에 특별히 고려하는 사항 (복수응답) : 트랜스젠더



(2) 고용의 질 저하

고용의 질적 저하는 두 가지 측면에서 관찰된다. 하나는 자신이 원하는 성별로 일을 하지 못하게 되는 것이다. 이 경우에는 임금 등 근로조건이 좋은 직장이라고 하더라도 주관적 의미에서의 좋은 직장은 될 수 없다. 본 조사에서 성별정정을 하지 않은 트랜스젠더의 경우, 직장에서 자신의 성별정체성과 일치하는 성별로 일하고 있는 응답자는 여성의 21.7%, 남성의 38.9%에 불과하였다.

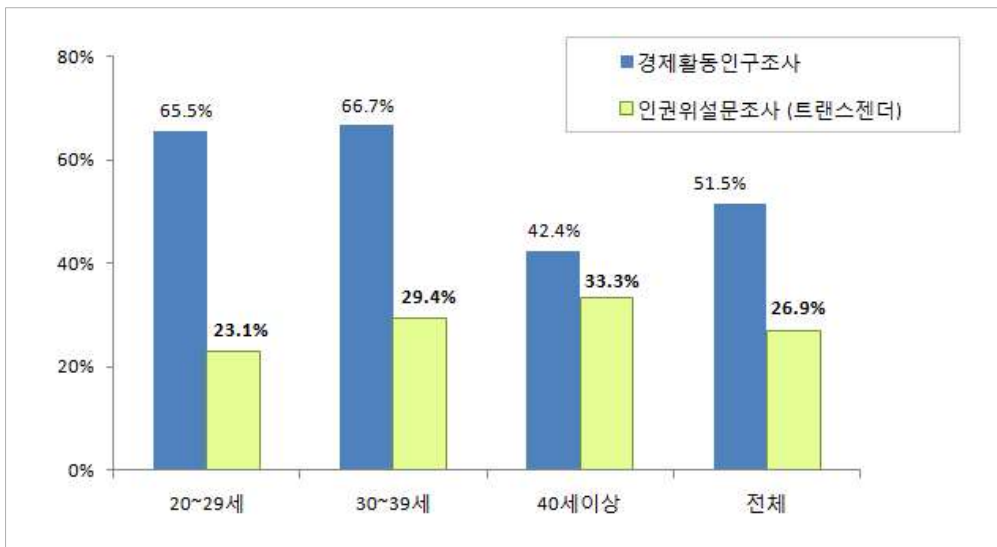
다른 하나는 자신이 원하는 성별로 일하기 위해 객관적으로 열악한 조건의 일자리에 취업하거나, 취업 대신 자영업에 가까운 형태의 불안한 고용을 선택하는 것이다.

- “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.” (FTM, 23세, 유흥업소 종사자)

분석의 단순화를 위해, 그리고 평균적인 경향성을 알아보기 위해, 좋은 일자리를 정규직으로 단순화하여 정의한 후 트랜스젠더의 고용 형태가 얼마나 열악한지를 살펴보기로 한다. 비교를 위한 자료로서 통계청 경제활동인구조사를 사용하였다. 다만, 통계청 자료가 임의추출에 의해 추출된 확률 표본인 반면, 본 조사 자료는 비확률 표본이므로 정확한 비교에는 한계가 있다.

전체 경제활동인구 중 수입이 있는 일에 종사하고 있는 임금근로자 가운데 정규직의 비율은 51.5%이다. 하지만 본 조사에서 트랜스젠더 취업자 중 정규직의 비율은 27.5%에 불과하였다. 본 조사의 20대~30대 응답자 편향을 보정하기 위해, 각 연령대별로 통계청 자료와 비교해 보면, 트랜스젠더 취업자의 열악한 고용형태가 더욱 두드러지게 나타난다. 통계청이 조사한 20대 취업자의 정규직 비율이 65.5%인데 비하여, 본 조사의 20대 트랜스젠더 취업자 중 정규직의 비율은 거의 1/3 수준인 23.1%였다. 30대도 크게 다르지 않다. 통계청 자료에 따르면 30대 취업자 가운데 정규직이 66.7%인 반면, 30대 트랜스젠더 취업자 중 정규직의 비율은 31.3%로 나타났다.

[그림 55] 취업자 중 정규직의 비율



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

(3) 직장생활의 만족도 저하

① 정체성 숨김으로 인한 정신적 스트레스

트랜스젠더 직장인 가운데 80.9%는 직장 동료 어느 누구에게도 또는 거의 대부분의 동료에게 자신의 정체성을 밝히지 않고 근무하고 있다. 8.5%의 응답자는 모두 혹은 상당수의 직장 동료가 알고 있다고 응답했으며, 10.6%가 동료 중 어느 정도는 자신의 정체성을 알고 있다고 응답하였다.

이처럼 직장에서 커밍아웃을 하지 않는 가장 중요한 이유는 정체성을 이유로 한 차별과 괴롭힘, 심한 경우 해고를 당할 지도 모른다는 두려움 때문이다. 이로 인해 정체성을 의심하는 동료/상사로부터 괴롭힘을 당하거나, 비혼 등의 이유로 차별을 받더라도 “나의 정체성을 알리고 싶지 않아서”항의나 대응을 하지 못하는 경우가 많다. 때문에 커밍아웃과 직장의 성적 소수자에 대한 인식 사이에는 매우 밀접한 연관성이 발견된다. 성적 소수자에 대한 인식이 우호적인 직장에서는 근무하는 응답자는 62.5%가 직장 동료 모두 혹은 어느 정도가 자신의 정체성을 알고 있다고 응답한 반면, 성적 소수자에 대한 인식이 비우호적인 직장에 다니는 경우에는 각각 16.7%만이 직장 동료에게 정체성을 밝힌 것으로 조사되었다.

[표 91] 직장의 성소수자 인식과 커밍아웃: 트랜스젠더

단위: 명(%)

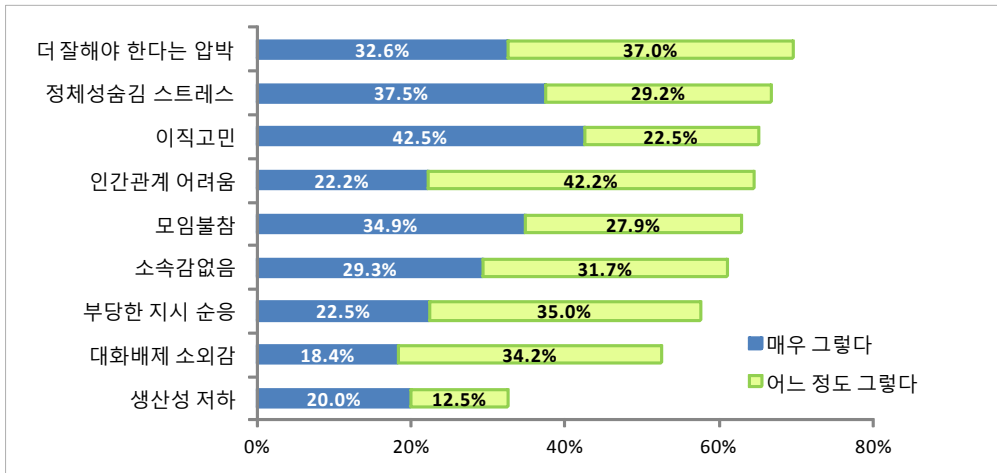
	직장 동료		상사나 고용주		전체
	모두/어느 정도 알고 있다	거의/전혀 모른다	모두/어느 정도 알고 있다	거의/전혀 모른다	
매우/어느정도 우호적	5 (62.5%)	3 (37.5%)	7 (87.5%)	1 (12.5%)	8 (100%)
매우/약간 비우호적	3 (16.7%)	15 (83.3%)	3 (15.8%)	16 (84.2%)	19 (100%)
모르겠다	1 (4.8%)	20 (95.2%)	3 (13.0%)	20 (87.0%)	23 (100%)
전체	9 (19.1%)	38 (80.9%)	13 (26.0%)	37 (74.0%)	50 (100%)

Fisher의 정확한 검정: 동료($p=0.004$), 상사($p<.001$)

본인의 정체성을 숨기고 직장 생활을 하는 경우 여러 가지 어려움이 발생할 수 있다. “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% 이상

의 응답자가 매우/어느 정도 그렇다고 응답하여 보다 일상적으로 정체성 숨김으로 인한 부정적인 영향을 받고 있는 것으로 나타났다.

[그림 56] 정체성 숨김으로 인한 어려움(복수응답) : 트랜스젠더



□ “저는 직장에서는 아무도 몰랐기 때문에 직접적인 차별은 안 받았지만 정체성을 숨기고 사람들을 대하다 보니 회사에서 인간관계를 맺는데 어려움을 겪었고 시스템(생물학적 성별대로 사는) 이성애자로 간주되어서 미팅을 억지로 나가거나 하는 것이 힘들었습니다.” (MTF, 30세, 사무직)

② 성전환 수술 병행의 어려움

트랜스젠더 직원은 화장실 등 성별 분리공간의 사용에서부터 성전환 수술이나 호르몬 요법을 받는 기간 동안의 지원 등 회사 차원의 제도적 지원이 절실히 요구된다. 하지만 국내 기업 중 이러한 지원 제도가 마련된 기관을 찾기는 쉽지 않다. 회사의 배려로 지원을 받은 응답자의 사례를 살펴보다라도 회사 차원의 제도적 지원이라기보다는 고용주나 상사와의 1:1 면담을 통해서 개인적으로 해결하는 수준에 머물러 있다.

아래 표에 나타나 있듯이, 호르몬 요법이나 성전환 수술을 계획 중인 응답자 가운데 56.7%는 직장생활과 병행하거나 잠시 휴직하고 진행하기를 원한다. 직장을 그만두고 진행하겠다는 응답은 18.9%로 현저히 낮은 수준이었다.

[표 92] 호르몬 요법/성전환 수술과 직장 병행: 트랜스젠더

단위: 명(%)

	여성	남성	전체
직장생활과 병행할 수 있는 방법을 찾아 본다	7 (35.0%)	8 (47.1%)	15 (40.5%)
가능하다면 휴직할 것이다	3 (15.0%)	3 (17.6%)	6 (16.2%)
진행을 위해 직장을 그만둘 것이다	5 (25.0%)	2 (11.8%)	7 (18.9%)
직장을 다닐 수 있는 한 진행을 미룰 것이다	1 (5.0%)	1 (5.9%)	2 (5.4%)
모르겠다	4 (20.0%)	3 (17.6%)	7 (18.9%)
전체	20 (100%)	17 (100%)	37 (100%)

하지만 실제로 성전환 수술을 한 트랜스젠더 35명 중 14명(40.0%)이 수술을 위해 직장을 그만 둔 것으로 조사되었다. 이처럼 성전환 수술 희망자의 바람과 현실 사이에는 적지 않은 괴리가 있는 것으로 보인다.

[표 93] 성전환 수술 당시의 취업 상태 (복수응답) : 트랜스젠더

단위: 명(%)

	여성	남성	전체
직장을 휴직하고 수술 받음	2 (20.0%)	12 (48.0%)	14 (40.0%)
수술을 위해 직장을 그만 둬	4 (40.0%)	10 (40.0%)	14 (40.0%)
직장을 다니지 않는 상태였음	5 (50.0%)	6 (24.0%)	11 (31.4%)
전체	10 (100%)	25 (100%)	35 (100%)

③ 차별에 대한 대응의 어려움

대부분의 직장은 성적 소수자에 대한 반인권적 인식이 여전한 상황에서 제도적 보호장치도 미비하다. 직장 내 공식적, 비공식적 영역에서 트랜스젠더에 대한 차별과 괴롭힘이 빈번히 발생하고 있음에도 불구하고, 당사자들의 대응은 매우 소극적인 배경에는 이러한 구조적인 문제가 있다.

차별이나 괴롭힘에 대해 항의하거나 주변에 도움을 요청하거나 민원을 제기하는 등의 대응을 한 적이 있다는 응답은 21.1%로 비교적 높게 나타났다. 성별로는 여성의 21.4%, 남성의 20.0%가 대응한 적이 있다고 응답하였다.

[표 94] 차별/괴롭힘에 대한 항의나 대응 경험: 트랜스젠더

단위: 명(%)

	여성 (MTF)	남성 (FTM)	전체
있었다	3 (21.4%)	1 (20.0%)	4 (21.1%)
없었다	11 (78.6%)	4 (80.0%)	15 (78.9%)
전체	14 (100%)	5 (100%)	19 (100%)

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 입을 까봐(22.2%)”대응하지 않았다는 응답도 적지 않았다.

[표 95] 대응하지 않은 이유(복수응답): 트랜스젠더

단위: 명(%)

	여성 (N=13)	남성 (N=5)	전체 (N=18)	정확한 검정 (p값)
심각하지 않아서	5 (38.5%)	1 (20.0%)	6 (33.3%)	0.615
신고방법을 몰라서	3 (23.1%)	0 (0.0%)	3 (16.7%)	0.522
변화가 없을 것 같아서	2 (15.4%)	2 (40.0%)	4 (22.2%)	0.533
오히려 피해를 입을까봐	2 (15.4%)	2 (40.0%)	4 (22.2%)	0.533
정체성이 알려질까 봐	8 (61.5%)	3 (60.0%)	11 (61.1%)	1.000
기타	2 (15.4%)	1 (20.0%)	3 (16.7%)	1.000

각 항목별 Fisher의 정확한 검정 결과, 모두 5% 수준에서 유의하지 않음

(4) 자발적 사직과 경력단절

성적 소수자에 대한 차별이나 괴롭힘, 그리고 그 피해가 직장 내에서 제도적으로 구제되지 못함으로 인한 심각한 폐해의 하나가 자발적 사직이다. 다니던 직장을 정체성 때문에 “자발적으로” 그만 둔 적이 있는 응답자는 26.6%로 해고나 권고사직 등 “비자발적” 사직(24.1%)과 유사한 규모였다. 성별로는 여성의 19.4%, 남성의 32.6%가 정체성으로 인한 자발적 사직의 경험이 있는 것으로 나타났다.

지금처럼 일자리 부족이 장기화되고 있는 시기에는 자발적 사직이 장기 실업으로 이어질 위험이 크다. 특히 트랜스젠더의 경우 주민등록번호와 성별 표현의 불일치 등으로 더

욱 심각한 구직난에 직면할 수 있다. 경력단절의 위험도 배제할 수 없다. 실제로 30세 이상 응답자의 43.8%는 직장을 구할 때 이전 직장에서의 일한 경험을 경력으로 전혀/별로 인정받지 못하고 있는 것으로 조사되었다. 트랜스젠더 남성의 경우에는 전혀 인정받지 못한다는 응답이 27.8%, 별로 인정받지 못한다는 응답이 22.2%로 절반에 이르는 응답자가 직장이동시 경력단절을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 30세 이상의 응답자로 제한한 이유는 아르바이트 경력을 가능한 배제하기 위해서이다.

- 사회복지사로서 10년 가까이 현장에서 일해 왔지만 뒤늦게 성정체성에 따라 살기 위해 (...) 정신과상담을 걸쳐 호르몬치료, 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. (MTF, 57세)
- 성별정정 후 모든 커리어가 다 무산되는 경우가 많다. 그와 관련해서 그 커리어들이 그대로 유지될 수 있도록 정책을 바꿨으면 좋겠다." (MTF, 29세)

직장이동이 경력개발로 매우 잘 이어지고 있는 응답자는 12.5%에 불과하였다.

[표 96] 30세 이상 응답자의 이전 직장 경험 경력 인정 여부: 트랜스젠더

단위: 명(%)

	여성	남성	전체
매우 그렇다	3 (21.4%)	1 (5.6%)	4 (12.5%)
어느 정도 그렇다	6 (42.9%)	8 (44.4%)	14 (43.8%)
별로 그렇지 않다	2 (14.3%)	4 (22.2%)	6 (18.8%)
전혀 그렇지 않다	3 (21.4%)	5 (27.8%)	8 (25.0%)
전체	14 (100%)	18 (100%)	32 (100%)

3. 응답자의 고용 및 직장 현황

본 조사의 고용 설문에서 참여한 응답자 948명(동성애/양성애자 등 858명, 트랜스젠더 90명)의 경제활동현황을 간략히 살펴본다. 그리고 현재 임금근로자로 고용되어 있는 응답자 427명(동성애/양성애자 등 393명, 트랜스젠더 34명)의 직업과 직장의 특성을 살펴본다.

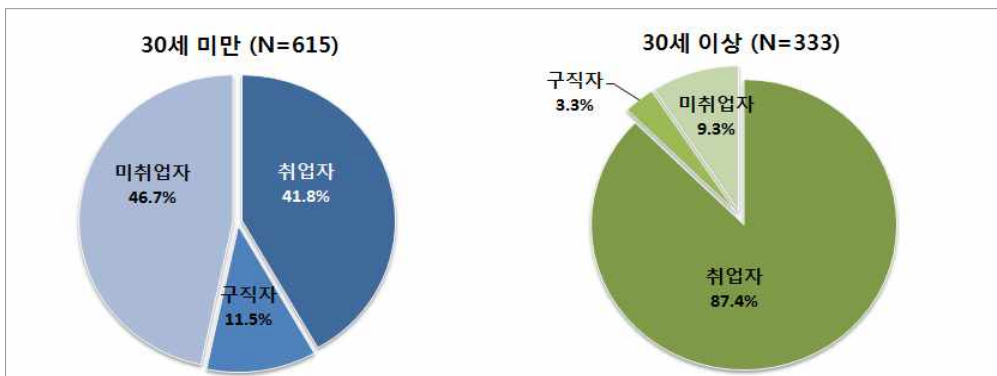
1) 고용 현황

(1) 경제활동개관

응답자의 57.8%는 현재 수입을 목적으로 일을 하고 있는 것으로 조사되었다. 일을 하고 있지 않으며, 지난 4주간 구직활동 경험이 있는 구직자는 77명으로 전체의 8.6%를 차지하고 있다. 그 외 구직활동을 하지 않고 있는 미취업자는 33.5%이며, 이 가운데 절반 이상은 현재 대학교에 재학 중인 것으로 조사되었다.

응답자의 경제활동상태는 30세 미만과 30세 이상 간 뚜렷한 차이를 보인다. 30세 미만 응답자 집단은 아직 학업을 끝마치지 않은 대학과 대학원 재학생이 다수 포함되어 있기 때문에 미취업자 비율이 46.7%로 가장 높다. 일자리를 구하고 있는 구직자의 비율도 11.5%에 이른다. 반면 30세 이상 응답자 집단은 취업자가 87.4%로 대부분을 차지하고 있으며, 구직자는 3.3%, 그 외 미취업자는 9.3%이다. 특히 35세~44세 응답자는 96.1%가 현재 수입을 목적으로 일을 하고 있는 것으로 조사되었다.

[그림 57] 연령별 취업자와 미취업자 분포



구직자는 현재 수입이 있는 일에 종사하지 않으면서, 최근 4주간 구직활동을 한 적이 있는 응답자로 정의한다. 미취업자는 취업자와 구직자를 제외한 개념으로 사용하였다. 통계청 경제활동인구조사의 취업자, 실업자, 비경제활동인구 정의와 정확히 일치하지는 않는다.

(2) 임금근로자와 자영업자

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.

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. 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.

[표 97] 법적 성별과 성별표현의 일치여부별 임금근로자-자영업자 분포

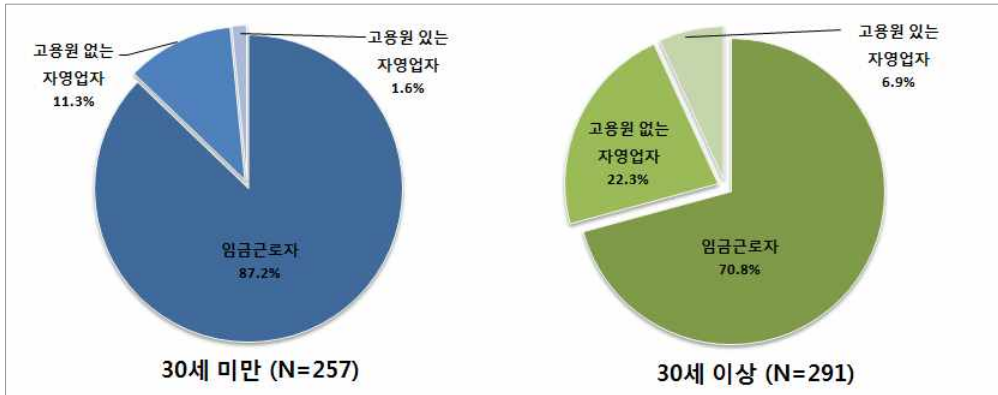
단위 : 명(%)

	임금근로자	자영업자 (고용원 없음)	자영업자 (고용원 있음)	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: $p=0.093$

연령별로 나누어보면, 30세 미만 응답자는 임금근로자의 비율이 87.2%, 고용원이 없는 자영업자가 11.3%를 차지하고 있다. 고용주인 자영업자는 4명(1.6%)으로 매우 소수이다. 30세 이상으로 연령층이 높아지면 자영업자의 증가세가 두드러진다. 고용원이 없는 자영업자가 22.3%로 약 2배 증가했으며, 고용주인 자영업자는 6.9%로 4배 이상 그 비율이 높아졌다.

[그림 58] 연령별 임금근로자-자영업자 분포



(3) 구직자와 구직단념자

현재 수입을 목적으로 일을 하고 있지 않다고 응답한 400명 가운데, 조사 시점 이전 4주 동안 구직 활동을 한 적이 있는 응답자는 20.5%, 그렇지 않은 응답자는 79.5%인 것으로 나타났다.

직장(일)을 구하지 않은 이유에 대해 경제활동인구조사와 비슷한 유형으로 질문을 하였다. 다만, 정체성이 구직포기에 영향을 주는지를 알아보기 위해 “성적 소수자라는 점 때문에 나에게 맞는 일자리가 없을 것 같아서”와 “성전환 관련 수술 때문에(수술 후 휴식 등)”를 선택항목에 포함시켰다. 응답자는 직장을 구하지 않고 있는 가장 중요한 이유를 2개까지 선택할 수 있다.

구직을 하지 않는 이유로 가장 많이 언급된 것은 학교 통학(72.6%)과 진학, 자격 취득 등을 위한 시험 준비(24.8%)인 것으로 나타났다. 건강문제(6.0%)나 군복무/입대대기(3.5%)로 구직을 할 수 없는 경우도 있었다. 이상의 4가지 사유로 구직 활동을 하지 않는 응답자는 구직 활동을 잠시 유예하고 있거나 불가능한 경우라고 볼 수 있을 것이다. 반면, 이들을 제외한 응답자, 즉 통학, 시험 준비, 건강문제, 군복무 중인 경우가 아닌데도 구직 활동을 하지 않고 있다면 현재 구직을 단념한 상태에 가깝다고 추정된다. 여기에 해당하는 응답자는 30명이었다. 이들이 밝힌 구직포기의 사유는 아래 표와 같다.

[표 98] 지난 4주 동안 전혀 직장을 구하지 않은 이유 (2개까지 선택)

단위 : 명(%)

	빈도	비율
성적소수자라는 점 때문에 나에게 맞는 일자리가 없을 것 같아서	9	30.0%
전공이나 경력에 맞는 일거리가 없을 것 같아서	6	20.0%
원하는 임금수준이나 근로조건에 맞는 일거리가 없을 것 같아서	6	20.0%
교육, 기술, 경험이 부족해서	6	20.0%
이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문	5	16.7%
나이가 너무 어리거나 많다고 고용주가 생각할 것 같아서	3	10.0%
돈을 받지 않고 가족 일을 돕고 있어서(무급가족종사자)	3	10.0%
성전환 관련 수술 때문에(수술 후 휴식 등)	2	6.7%
기타(구체적으로 설명)	4	13.3%
전체	30	100%

통학, 시험준비, 건강문제, 군복무/입대대기의 이유로 구직활동을 하지 않은 응답자는 제외

응답자수가 충분하지는 않지만, 통학, 자격시험 준비, 건강문제, 군복무/입대대기의 이유로 구직활동을 하지 않은 응답자는 제외한 30명 가운데 9명(30.0%)이 “성적 소수자라는 점 때문에 나에게 맞는 일자리가 없을 것 같아서” 구직활동을 하지 않고 있다고 답한 점은 눈여겨 볼 필요가 있다. 아래와 같이 구체적인 구직 포기의 사유를 밝힌 응답자도 있다.

- 구직을 하려고 마음을 먹는 일 자체가 힘이 든다 치료를 하려면 돈이 있어야 하는데 돈을 벌려면 취업을 해야 하고 취업을 하려면 치료를 받아야 하는 악순환이 계속됨 치료를 하지 않고 신체 성별로 패싱하며 일을 하는 방법이 있으나 정신적으로 매우 힘들다. (FTM, 20세)
- 여자라고 표시된 곳에선 정말 여자다운 사람을 원하고, 남자라고 표시된 곳에선 성별이 여자가 일할 수가 없다. 나는 성별은 여자인데 하고 다니는 것은 남자같이 하고 다녀서 어떻게 해야 할지 모르겠다. (MTF, 23세)

“성전환 관련 수술 때문에” 구직활동을 하고 있지 않은 응답자는 2명으로 조사되었으며, 다음과 같은 사유를 말하기도 하였다.

- 직장을 가지게 되면 그곳에서 꾸준히 다녀야한다는 생각 때문에 수술을 하고 직장을 다녀야 할 것 같아서 현재는 구직활동을 하고 있지 않다” (FTM, 24세)

2) 직장의 특성

(1) 직장 및 고용형태

① 직장의 형태

본 조사에 참여한 응답자의 69.8%는 민간회사나 개인사업체(한국계)에서 일하고 있다. 성별로는 여성 61.9%, 남성 63.7%가 민간회사에 소속되어 있어 유사한 분포를 보이고 있다. 트랜스젠더 남성은 1명을 제외한 응답자 전체가 민간회사에서 일하고 있다. 한국노동패널조사(2010년)와 비교하면 민간회사(75.0%)에 취업자 집중되는 현상은 다소 약한 편이다. 여성의 경우 “그 외 법인단체나 시민단체, 종교단체, 협동조합” 소속이 비교적 많다. 동성애/양성애자 여성의 9.5%, 트랜스젠더 여성의 14.3%가 시민단체 등에서 근무하고 있다. 동성애/양성애자 남성은 정부기관(학교제외) 소속이 여성에 비해 상대적으로 많은 것으로 나타났다.

[표 99] 직장의 특징: 현재 임금근로자

단위: 열 %

	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·고 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%
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%

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 과반수가 서울에 집중되어 있음을 알 수 있다. 특히 동성애/양성애자 남성의 직장 소재지는 64.5%가 서울에 몰려 있어 동성애/양성애자 여성(44.0%)에 비해 크게 높았다.

② 근속기간

현재 임금근로자로서 직장에 고용되어 있는 응답자의 평균 근속년수는 약 3년 4개월이며, 중앙값은 약 1년 10개월이다. 현재 고용된 직장에서 남성이 여성에 비해 7개월 더 오래 근무하고 있는 것으로 나타났다(중앙값 기준).

정규직만으로 제한하면 근속년수의 평균은 4년 1개월이 조금 넘고, 중앙값은 2년 4개월이다. 중앙값을 기준으로 정규직 남성이 정규직 여성에 비해 근속기간이 1년 더 긴 것으로 조사되었다.

[표 100] 성별 근속기간: 현재 임금근로자

	여성	남성	전체	t-test, median-test 유의확률
전체(N=426) 평균(개월)	37.5	43.3	39.8	0.238
중앙값(개월)	17.0	24.0	21.5	0.013
정규직(N=281) 평균(개월)	46.7	53.5	49.4	0.309
중앙값(개월)	24.0	36.0	28.0	0.049

성별정체성에 따라 여성과 남성으로 구분함. 즉 동성애/양성애자 등 여성과 트랜스젠더 여성(MFT)은 여성으로, 동성애/양성애자 등 남성과 트랜스젠더 남성(FTM)은 남성으로 구분.

③ 고용형태

조사 시점 현재 임금근로자로 고용되어 있는 응답자의 고용형태는 정규직 65.8%, 계약직 20.1%, 아르바이트 12.2%, 기타 1.9%로 분포되어 있다. 고용형태의 성별 차이는 유의하지 않았다(Fisher의 정확한 검정 결과, 동성애/양성애자 등 $p=0.854$; 트랜스젠더 $p=0.636$).

트랜스젠더의 경우 정규직의 비율이 상대적으로 낮고, 아르바이트의 비율이 높다. 특히 트랜스젠더 남성(FTM)의 45.0%가 아르바이트로 고용되어 있는 것으로 조사되었다.

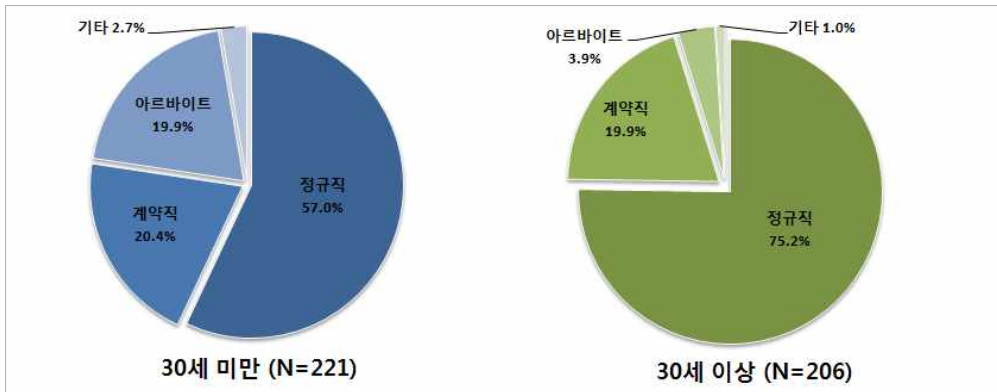
[표 101] 고용형태: 현재 임금근로자

단위: 열 %

	동성애/양성애자 등		트랜스젠더		전체 (N=427)
	여성 (N=241)	남성 (N=152)	여성 (N=14)	남성 (N=20)	
정규직	66.8%	69.1%	50.0%	40.0%	65.8%
계약직	20.3%	21.1%	21.4%	10.0%	20.1%
아르바이트	10.8%	8.6%	28.6%	45.0%	12.2%
기타	2.1%	1.3%	0.0%	5.0%	1.9%

연령별로 구분하여 보면, 30세 미만 응답자의 경우 계약직과 아르바이트 등 비정규직 형태로 고용된 응답자가 40%를 상회하고 있다. 반면 30세 이상의 응답자는 정규직의 비율이 3/4를 차지하고 있다.

[그림 59] 연령별 고용형태: 현재 임금근로자



④ 직종

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, 전체 직종 분포의 유의미한 성별 차이는 발견되지 않았다($\chi^2=2.5$, $p=0.638$).

법적 성별과 성별표현의 일치 정도에 따라서는 상이한 직종 분포를 보이고 있다. 성별표현이 서류상의 성별과 불일치하는 경우 판매·영업직(25.9%), 서비스직(14.8%), 생산직(9.3%) 종사자의 비율이 비교적 높고, 항상 일치하는 경우에는 사무직(35.2%), 전문직·기술직(38.1%)의 비율이 비교적 높았다.

[표 102] 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%)

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

⑤ 임금수준

세금이나 4대 보험 등을 제외한 실 수령액은 월평균 216만원, 중앙값은 175만원으로 조사되었다.⁴⁵⁾ 정규직만으로 제한하면 월평균 임금은 245만원, 중앙값은 225만원으로 상승한다.

고용형태, 직종 등에서 성별 차이가 미미함에도 불구하고 월평균 임금은 상당한 성별 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 남성의 임금을 100으로 봤을 때, 여성은 대략 74~76이다. 비교를 위해 한국노동패널 2010년 자료(확률표본)에 따르면 남성의 월평균 임금이 245.8만원, 여성이 149.6만원으로 여성의 임금은 남성의 61%에 불과하다. 하지만 본 조사의 응답자가 집중되어 있는 20대와 30대만을 보면, 20대에서는 여성의 임금이 남성의 88%, 30대에서는 여성의 임금이 남성의 72%로 본 조사와 큰 차이를 보이지는 않는다.

[표 103] 월급여: 현재 임금근로자

	여성	남성	전체	t-test, median-test 유의확률
전체(N=389) 평균(만원)	192	253	216	<.001
중앙값(만원)	175	225	175	<.001
정규직(N=266) 평균(만원)	214	290	245	<.001
중앙값(만원)	175	225	225	<.001

성별정체성에 따라 여성과 남성으로 구분함. 즉 동성애/양성애자 등 여성과 트랜스젠더 여성(MFT)은 여성으로, 동성애/양성애자 등 남성과 트랜스젠더 남성(FTM)은 남성으로 구분.

* 월급여: 세금이나 4대보험 등을 제외한 실수령액

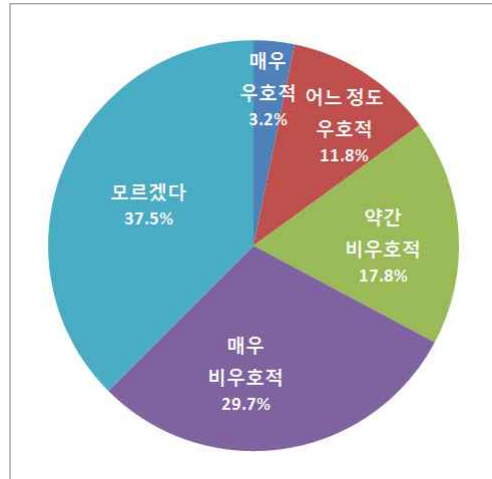
** Two-sample t-test with unequal variances

45) 현재 직장을 다니고 있는 응답자 427명 가운데 월평균 임금에 대한 응답을 거부한 38명은 제외하고 분석하였다.

(2) 직장의 성적 소수자에 대한 인식과 관련 정책

현재 다니고 있는 직장의 성적 소수자에 대한 인식을 조사하였다. 매우 우호적이라는 응답은 3.2%에 불과하였다. 이 중 5개 직장은 시민단체 등이며, 나머지는 개인사업체인데 카페나 바, 주점 등 LGBT 친화적인 업소들이 대부분이었다. 어느 정도 우호적이라는 응답은 11.8%를 차지하고 있다. 반면, 약간 비우호적 17.8%, 매우 비우호적 29.7%로 거의 절반에 가까운 응답자가 당사자로서 성적 소수자에게 비우호적인 직장에서 근무하고 있다. 응답자의 37.5%는 직장의 분위기를 모르겠다고 응답하였다.

[그림 60] 직장의 성소수자에 대한 인식



직장 내 성적 소수자를 위한 정책이나 프로그램이 한 가지라도 있다는 응답은 6.3%(27개 직장)에 불과했다. 시민단체 등을 제외하면 4.4%(19개 직장)이다. 직장에 성적 소수자를 위한 정책이 있는지 모르겠다고 응답은 15.5%, 전혀 없다는 응답은 78.2%로 조사되었다. 일본의 2014년 LGBT 직장환경 설문조사⁴⁶⁾에서 일본계 기업의 약 13.9%가 한 가지 이상의 LGBT 대응/정책이 있는 것과 비교하면 훨씬 열악한 수준이다.

성적 소수자 관련 정책 있다고 응답한 27건을 살펴보면, 차별 금지를 명시한 직장이 15곳(3.5%)으로 가장 많았다. 성적 소수자 관련 사회 공헌 사업을 하는 직장은 10곳(2.3%)이 있었다. 아래 표는 직장 유형별로 성적 소수자 관련 정책이나 프로그램의 내용을 보여준다.

46) Nijiro Diversity, LGBT 직장환경 설문조사, 2014년. 원문 및 번역본은 <http://sogilaw.org/44> 에서 다운로드 가능함.

[표 104] 직장의 성적 소수자 관련 정책 내용 (복수응답)

	전체	민간 회사	외국인 회사	학교	정부 기관	정부 외 공공 기관	시민 단체 등*
차별금지 명시	15	3	2	1	2	2	5
경영진의 지원 선언	4	2	0	0	0	0	2
복리후생 제도에서 동성 파트너 고려	7	3	0	0	0	1	3
트랜스젠더 직원에게 복장/두발 자율성 보장	5	2	0	0	0	0	3
트랜스젠더직원의 트랜지션을 위한 휴가사용 지원	1	0	0	0	0	1	0
상담창구 개설	3	1	0	0	1	0	1
직장 내 성적 소수자(또는 지지자) 직원 모임 운영	3	1	1	0	0	0	1
직장 내 인식 개선 교육이나 캠페인	6	2	1	1	0	1	1
성적소수자관련 사회 공헌 사업	10	3	0	0	0	1	6
성적 소수자 고객을 고려한 서비스나 상품 제공	5	0	0	0	0	0	5

* 그 외의 (재단, 사단)법인단체, 시민단체, 종교단체, 협동조합이 포함됨

4. 소결

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 스트레스, 그리고 직장만족도나 생산성의 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 의심 받거나, 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 보면⁴⁷⁾, 포춘 500의 상위 50개 기업 가운데 2 곳만 제외

(96%)한 모든 기업들이 차별금지정책에 “성적 지향”을 포함하고 있으며, 70%가 “성별 정체성”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 직원 간의 관계와 근로의욕을 높이는데 이익이 된다는 것이 포춘 500의 상위 50개 기업의 경험적 의견이다. 국내 기업들에게 주는 시사점이 있을 것으로 보인다.

47) Brad Sears, Christy Mallory, Economic Motives for Adopting LGBT-Related Workplace Policies, October 2011,
<http://williamsinstitute.law.ucla.edu/research/workplace/economic-motives-for-adopting-lgbt-related-workplace-policies/>

제3절 재화 · 용역 · 시설의 공급 및 이용

1. 의료기관 : 성적 소수자의 가시성과 차별

1) 동성애 · 양성애자 등의 차별 경험

응답자 858명 중 92.7%가 최근 5년 간, 본인의 건강 상태 때문에 의료기관(병의원 및 보건소)을 이용한 경험이 있다. 6.3%가 '이용할 필요가 없어서', 0.5%가 '정체성 때문에 부당한 대우를 받을까봐', 0.2%는 기타 응답으로 '경제적 문제 때문에' 의료기관을 이용하지 않았다.

의료기관에서 차별을 경험했다고 응답한 사람은 14.2%이다. 의료기관에서 경험한 차별의 내용으로 의료인이나 직원으로부터의 '부적절한 질문'이 전체 응답자 중 10.1%로 가장 많았다. 그 외 '모욕적인 말이나 비난' 3.3%, '부당한 검사나 치료 요구' 0.8%, '입원실 제한' 0.5%, '진료나 치료 거부' 0.4% 순으로 나타났다.

[표 105] 의료기관에서 경험한 차별 (복수응답) : 동성애/양성애자 등

단위 : 명 (%)

	여성	남성	전체
차별 경험 있음	60 (12.9%)	53 (16.1%)	113 (14.2%)
부적절한 질문	43 (9.2%)	37 (11.2%)	80 (10.1%)
모욕적인 말이나 비난	13 (2.8%)	13 (4.0%)	26 (3.3%)
부당한 검사나 치료 요구	3 (0.6%)	3 (0.9%)	6 (0.8%)
입원실 제한*	— —	4 (1.2%)	4 (0.5%)
진료나 치료 거부	1 (0.2%)	2 (0.6%)	3 (0.4%)
입원 거부	— —	— —	— —
기타	12 (2.6%)	8 (2.4%)	20 (2.5%)
차별 경험 없음	405 (87.1%)	276 (83.9%)	681 (85.8%)
전체	465 (100%)	329 (100%)	794 (100%)

**성별-차별 경험 여부 $\chi^2 = 1.6$ $p = 0.203$

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

① 문진 시 의료인의 고정관념 때문에 적절한 진료를 받지 못함

여성 중 다수가 차별 사례로 산부인과에서의 진료 경험에 관해 응답했다. 대부분의 산부인과에서 남성과의 성관계 경험 여부를 기본적으로 묻고 있는데, “남성과의 성관계 경험이 없다는 이유로 질 검사를 해주지 않은” 사례도 있었다. 이성 간의 성관계만을 기준으로 하는 문진 관행은 이성애자와는 다른 성적 소수자의 몸 경험을 사전에 배제함으로써, 성적 소수자가 건강 검진을 제대로 받을 수 없도록 하는 차별적 의료 환경이 된다.

② 헌혈시 동성애자 헌혈 금지 및 편견 조장

헌혈시 사전 질문지에서 ‘동성 간 성교 경험이 있는지’를 물어 동성애자를 잠재적인 HIV/AIDS 감염인으로 간주하고 있다. 또, 헌혈 장소에 ‘동성애자의 혈액은 위험하다’, ‘남성동성애자는 헌혈을 금지한다’는 등의 안내가 게시되어 있어, 이러한 편견을 더욱 조장하는 환경을 개선할 필요가 있다.

③ 의료인의 부적절한 질문과 비난, 모욕

산부인과 진료 시, 필요하다고 생각해 “솔직하게 성경험에 대해 설명했는데 의사가 ‘동성애자인가?’, ‘왜 그렇게 했냐’는 등” 불필요하고 부적절한 질문을 받은 사례가 다수 있었다. 마찬가지로, “성경험에 대해 구체적으로 이야기를 하였더니 간호사들끼리 ‘레즈비언인가봐’라며 웃으며 수근거렸다”는 응답도 있었다. 또, 남성 응답자 중, “성접촉을 매개로 감염되는 질병으로 인해 진료를 받으러갔다가 진료 이외의 훈계를 들었다”는 사례가 있었다.

진료와 무관하게 혹은 편견에 기반하여 성적체성에 대해 질문하는 사례도 다수 발견된다. 항문 질환 때문에 병원에 방문했을 때 의료인으로부터 동성애자라는 질문을 받은 여성의 사례도 있었다. ‘동성애자는 항문 성교를 한다’는 편견이 실제로 부적절한 문진으로 이어지고 있는 것이다. 또, 여성 응답자 중 “한의원에서 침을 맞는데 속옷이 여성스럽지 않다, 왜 남자처럼하고 다니냐”는 비난을 들었다는 사례도 있어, 진료와 무관하게 성적 지향 및 성역할에 대한 의료인의 가치판단이 개입되는 사례가 빈번히 일어나고 있는 것으로 보인다.

④ 성적 소수자 건강과 진료에 대한 가이드라인 부재

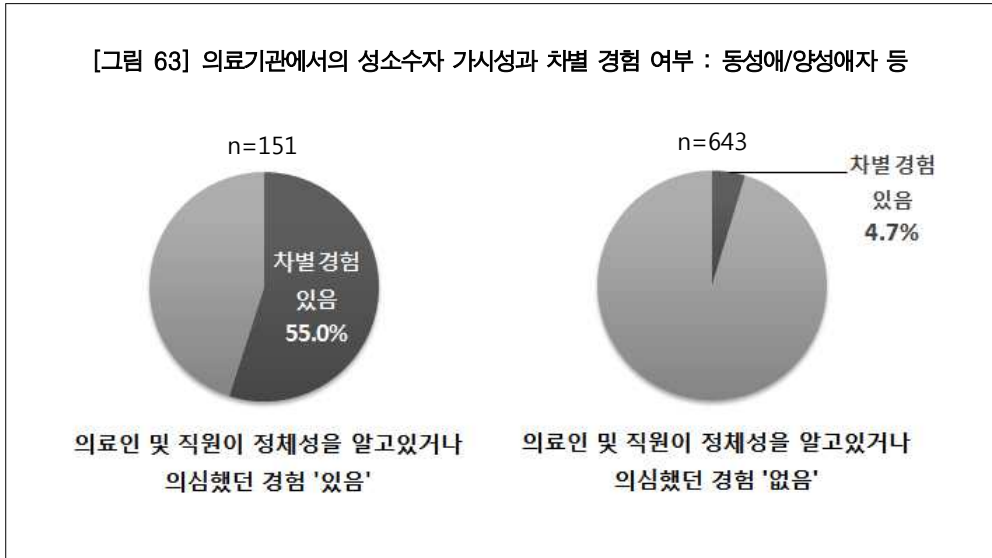
응답 중에는“동성애자인지를 묻는 것 자체에서 모욕감을 느꼈다”는 사례가 많았다. 성정체성과 관련된 사항은 종종 적절한 진료를 받기 위해 필요한 정보이지만, 의료인들의 무지나 편견이 예상되기 때문에 성적 소수자 당사자들이 먼저 의료인에게 정체성을 밝히기를 어려워한다. 또, 본인이 특정한 건강 문제가 성정체성과 관련이 있는지 그 연관성을 스스로 판단하기 어려운 부분도 있어 갑자기 성정체성이 무엇인지 질문을 받을 경우, 이를 부적절하거나 모욕적인 질문으로 여기는 경우도 다수 있는 것으로 보인다. 따라서 의료인이 필요시에만 정체성에 대해 질문하고, 질문할 경우 이것이 건강과 어떤 관계가 있는지를 구체적으로 밝힐 필요가 있을 것이다.

⑤ 의료인의 지식 부족과 동성애 병리화

신경정신과 진료나 상담 시의 차별도 다수 보고되었다.“상담직원이 게이와 트랜스젠더의 차이를 몰랐다”거나“성정체성은 정신질환에서 파생된 것이므로 정신과 치료를 충분히 더 받으면 완전한 이성애자 여성이 될 수 있을 것”이라고 진단하는 거나 보건소에서 “교회를 다녀봐라”는 권유를 받은 적도 있어 성적 소수자에 대한 올바른 지식과 상담 관점이 없는 의료인 및 기관이 많다. 이는 성적 소수자에게 제공되는 의료서비스의 질을 심각하게 저하시키는 요인으로 의료기관 및 의료인의 전반적인 개선이 필요한 것으로 보인다.

(2) 의료기관에서의 차별 경험 분석 : 가시성

의료기관에서 동성애/양성애자의 가시성과 차별 경험 여부는 깊은 연관이 있는 것으로 나타난다. 의료기관 이용경험이 있는 응답자 795명 중 19.0%가 의료인 및 직원에게 ‘자신의 정체성을 알고 있거나 의심받은 경험’이 있다고 응답했다. 이 중 절반 이상인 55.0%가 차별을 경험한 반면, ‘자신의 정체성을 알고 있거나 의심받은 경험’이 없는 경우 차별 경험은 4.7%에 그친다. 이와 같은 결과는 의료기관에서 성 정체성을 알고 있거나 의심하는 경우, 부적절한 질문이나 모욕적인 발언을 듣는 등 의료인으로부터 차별 행위가 발생할 가능성이 높아진다는 것을 보여준다.



[표 106] 의료기관에서의 성소수자 가시성과 차별 경험 여부 : 동성애/양성애자 등

단위:명(%)

	차별 경험이 있음	차별 경험이 없음	전체
가시성 <u>있음</u>	83 (55.0%)	68 (45.0%)	151 (100%)
가시성 <u>없음</u>	30 (4.7%)	613 (95.3%)	643 (100%)
전체	113 (14.2%)	681 (85.8%)	794 (100%)

*** $\chi^2 = 253.5$ $p = 0.000$

의료기관에서의 가시성은 남성(24.2%)이 여성보다(15.3%) 높고, 성별표현이 성별과 불일치할 때(30.6%) 일치하는 경우(16.1%)보다 더 높게 나타난다. 또한, 성별표현의 일치/불일치 여부는 남성보다 여성의 가시성에 상대적으로 더 큰 영향을 미친다.

[표 107] 의료인 및 직원이 정체성을 알고있거나 의심했던 경험(가시성) : 동성애/양성애자 등

단위 : 명(%)

	알고 있거나 의심받은 경험 있음	알고 있거나 의심받은 경험 없음	전체
여성	71 (15.3%)	394 (84.7%)	465 (100%)
성별표현 일치	37 (10.9%)	303 (89.1%)	340 (100%)
성별표현 불일치	34 (27.2%)	91 (72.8%)	125 (100%)
남성	80 (24.2%)	250 (75.8%)	330 (100%)
성별표현 일치	65 (22.0%)	230 (78.0%)	295 (100%)
성별표현 불일치	15 (42.9%)	20 (57.1%)	35 (100%)
전체	151 (19.0%)	644 (81.0%)	795 (100%)
성별표현 일치	102 (16.1%)	533 (83.9%)	635 (100%)
성별표현 불일치	49 (30.6%)	111 (69.4%)	160 (100%)

**성별 $\chi^2 = 10.1$ $p = 0.001$

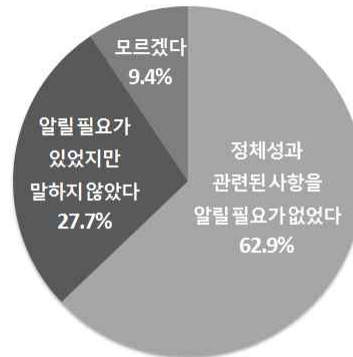
***성별표현 $\chi^2 = 17.6$ $p = 0.000$

***여성-성별표현 $\chi^2 = 18.8$ $p = 0.000$

**남성-성별표현 $\chi^2 = 7.4$ $p = 0.007$

더불어, 성적 소수자는 스스로 정체성을 드러내기 어려워하고 있다. ‘적절한 상담 및 치료를 받기 위해 의료인 및 직원에게 정체성을 알릴 필요가 있었지만 알리지 않은 적이 있는가?’라는 질문에 대해 ‘알릴 필요가 없었다’ 62.9%, ‘알릴 필요가 있었지만 말하지 않았다’ 27.7%, ‘모르겠다’ 9.4%로 나타났다. 이는 약 40%의 응답자가 의료기관에서 적절한 상담 및 치료를 받지 못하고 있거나, 진료과정에서 정체성을 알려야할지 판단하기 어려워하고 있음을 보여준다.

[그림64] 의료인 및 직원에게 정체성을 알릴 필요가 있었지만 알리지 않은 적이 있는가? (응답자 수 795명)

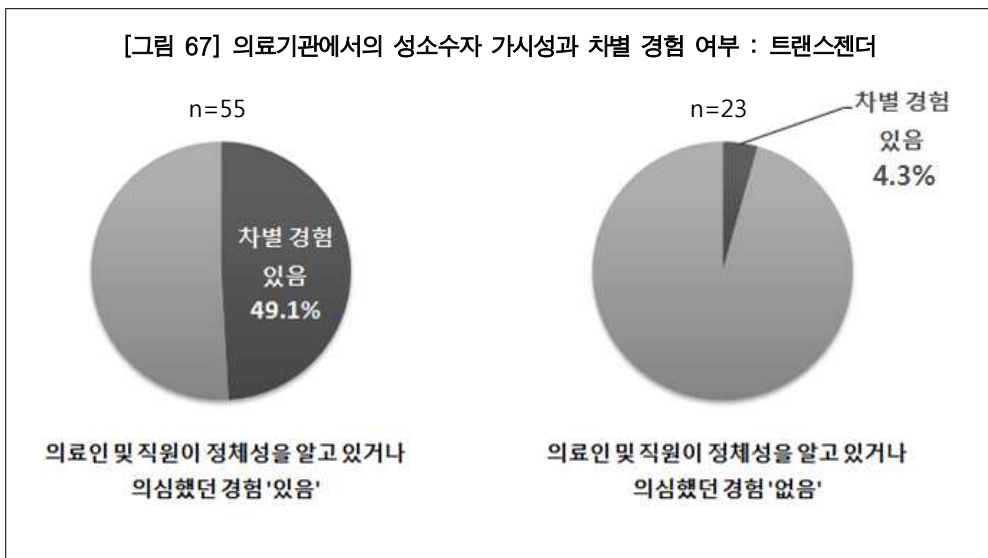


2) 트랜스젠더의 차별 경험

응답자 90명 중 86.7%가 최근 5년 간, 본인의 건강 상태 때문에 의료기관(병의원 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 남성의 68.9%가 이와 같은 경험이 있다고 답해, 의료기관에서 트랜스젠더의 가시성이 높다는 것을 알 수 있다.

의료기관에서 차별을 경험했다고 응답한 사람은 35.9%이다.¹⁾ 동성애/양성애자 등의 차별 경험²⁾에서 기술한 바 의료기관에서 동성애/양성애자의 가시성과 차별 경험 여부는 깊은 연관이 있는 것과 마찬가지로, 트랜스젠더의 높은 가시성 역시 차별 경험으로 연결된다는 것을 알 수 있다.



[표 108] 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’ 2.6% 순으로 나타났다.

[표 109] 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%), ‘성전

환 관련 상담, 진단, 의료조치를 거부당함'(14.1%), '성전환 관련 수술 시, 부모의 동의서를 요구받음'(14.1%) 순으로 나타났다.

[표 110] 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 접수수납시에도 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 하기 위해서 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 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 벗어야할 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 해주는 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, 수술비용에 대한 합리적인 근거를 요구할 수도 없기 때문에 많은 사람들이 “병원의 장삿속에 이용된다”

고 기술했다.

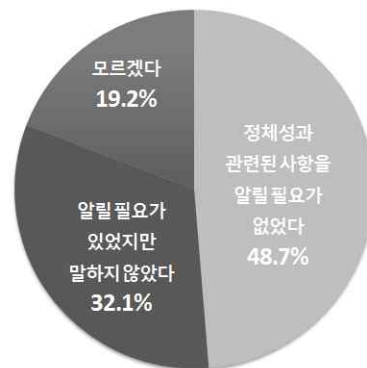
· 무시와 모욕 : 성전환 관련 의료서비스를 제공하는 의사 역시, 당사자들의 삶이나 바람을 이해하지 못하고 ‘비정상’, ‘변태’ 취급을 하거나 ‘무시’하며 막말을 사례도 많이 발견된다.

· 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 권하는” 등 검증되지 않은 의료행위를 하는 것으로 드러났다.

· 여타 부당 대우 : 트랜스젠더 여성의 경우, 병역 문제 때문에 진단서나 의료기록을 병 무청에 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 찾아두었기때문이지, 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.

[그림68] 의료인 및 직원에게 정체성을 알릴 필요가 있었지만 알리지 않은 적이 있는가? (응답자 수 78명)



2. 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 이용하는 데 어려움이 발생한다.

1) 동성애·양성애자의 성별표현과 차별 경험

응답자 837명 중 12.9%가 공중화장실 이용 시 시설관리자나 다른 이용자들로부터 차별적 대우를 경험했다고 응답했다. ‘불쾌한 시선을 반복적으로 받음’ 10.9%, ‘모욕적인 발언을 들음’ 4.8% 순으로 나타났다. 이용을 제지당하거나(4.5%) 물리적 폭력을 당한(1.1%) 응답자도 있다. 공중화장실 이용 시 차별 경험 비율은 여성이 남성보다 유의미하게 높게 나타난다. 남성의 4.0%가 차별을 경험한 반면, 여성의 19.3%가 차별 경험이 있다. 특히, ‘불쾌한 시선을 반복적으로 받음’ 경험은 여성이 16.9%, 남성이 2.6%로 나타나 그 차이가 크다.

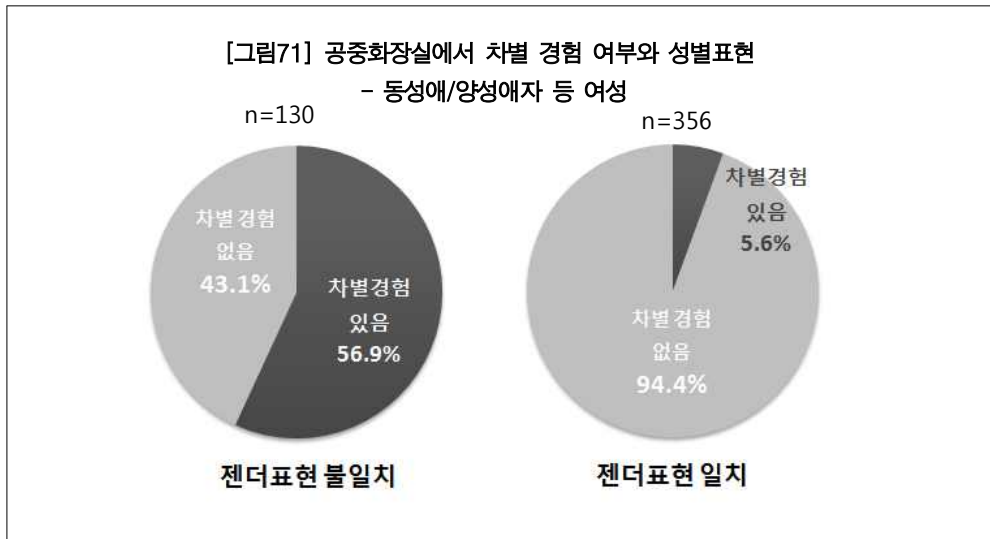
[표 111] 공중화장실 이용시 차별 경험 (복수응답) : 동성애/양성애자 등

단위:명(%)

	여성	남성	전체
차별 경험 있음	94 (19.3%)	14 (4.0%)	108 (12.9%)
불쾌한 시선을 반복적으로 받음	82 (16.9%)	9 (2.6%)	91 (10.9%)
모욕적인 발언을 들음	33 (6.8%)	7 (2.0%)	40 (4.8%)
이용을 제지당함	33 (6.8%)	5 (1.4%)	38 (4.5%)
물리적 폭력을 당함	7 (1.4%)	2 (0.6%)	9 (1.1%)
차별 경험 없음	392 (80.7%)	337 (96.0%)	729 (87.1%)
전체	486 (100%)	351 (100%)	837 (100%)

차별 경험 여부 $\chi^2 = 42.7$ $p = 0.000$

공중화장실에서의 차별 경험 비율은 성별표현과 성별이 불일치할 때 더 높게 나타난다. 이러한 경향은 남성보다 여성에게서 뚜렷하게 나타난다. 여성의 경우, 성별표현이 성별과 일치할 때 5.6%만 차별 경험했지만, 불일치할 때 56.9%가 차별을 경험한 것으로 나타났다.



[표 112] 공중화장실 이용 시 차별 경험 여부와 성별표현 : 동성애/양성애자 등

단위 : 명(%)

	차별 경험 있음	차별 경험 없음	전체
여성	94 (19.3%)	392 (80.7%)	486 (100%)
성별표현 일치	20 (5.6%)	336 (94.4%)	356 (100%)
성별표현 불일치	74 (56.9%)	56 (43.1%)	130 (100%)
남성	14 (4.0%)	337 (96.0%)	351 (100%)
성별표현 일치	10 (3.2%)	301 (96.8%)	311 (100%)
성별표현 불일치	4 (10.0%)	36 (90.0%)	40 (100%)
전체	108 (12.9%)	729 (87.1%)	837 (100%)
성별표현 일치	30 (4.5%)	637 (95.5%)	667 (100%)
성별표현 불일치	78 (45.9%)	92 (54.1%)	170 (100%)

***성별표현 $\chi^2 = 206.5$ $p = 0.000$
 ***여성-성별표현 $\chi^2 = 160.7$ $p = 0.000$
 *남성-성별표현 $\chi^2 = 4.3$ $p = 0.039$

이러한 차별 경험을 우려하여 공중화장실 이용을 포기하는 경우도 있다. 응답자의 8.8%(74명)가 부당한 대우나 불쾌한 시선을 받을까봐 공중화장실 이용을 포기한 적이 있다고 응답했다. 여성의 12.6%, 남성의 3.7%가 이용을 포기한 적이 있어, 이 역시 여성의

비율이 유의미하게 높다. 특히, '여성스럽지 않은' 외양을 가지고 있는 여성의 경우 10명 중 4명 꼴(40.8%)로 공중화장실 이용 포기 경험에 있다.

[표 113] 공중화장실 이용 포기 경험과 성별표현 : 동성애/양성애자 등

단위 : 명(%)

	이용 포기한 경험 있음	이용 포기한 경험 없음	전체
여성	61 (12.6%)	425 (87.4%)	486 (100%)
성별표현 일치	8 (2.2%)	348 (97.8%)	356 (100%)
성별표현 불일치	53 (40.8%)	77 (59.2%)	130 (100%)
남성	13 (3.7%)	338 (96.3%)	351 (100%)
성별표현 일치	8 (2.6%)	303 (97.4%)	311 (100%)
성별표현 불일치	5 (12.5%)	35 (87.5%)	40 (100%)
전체	74 (8.8%)	763 (91.2%)	837 (100%)
성별표현 일치	16 (2.4%)	651 (97.6%)	667 (100%)
성별표현 불일치	58 (34.1%)	112 (65.9%)	170 (100%)

***성별 $\chi^2 = 19.8$ $p = 0.000$
 ***성별표현 $\chi^2 = 169.1$ $p = 0.000$
 ***여성-성별표현 $\chi^2 = 128.7$ $p = 0.000$
 **남성-성별표현 $\chi^2 = 9.8$ $p = 0.002$

응답자들이 직접 기술한 사례들로부터, 머리가 짧은 남성적 스타일을 가진 여성일 경우 공중화장실을 이용하는 것에 일상적인 곤란을 겪고 있다는 것이 두드러지게 나타났다. 다수가 “왜 남자가 여자화장실에 오냐며 다른 이용자들이 놀라서 나무라는” 경험에 대해 이야기했으며 다른 이용자가 “핸드백으로 내려친” 적도 있다. 다른 이용자에게 “여자라고 설명을 해도 계속 불쾌해하”거나 “왜 저러고 다니냐”는 등의 모욕을 경험하는 일이 잦다. 이러한 경험은 성별에 대한 오해로부터 발생하기도 하지만, 종종 여성이 남성적인 용모를 가지고 있는 것 자체에 대한 불쾌감이나 혐오를 드러내기도 한다. 한 응답자는 “레즈비언임을 눈치채고 하는 행동처럼 느껴”지는 경우도 있다고 보고했다. 이러한 경험들이 주는 피로감때문에 “차라리 남자 화장실을 이용했다”는 사례도 있었다.

2) 트랜스젠더의 차별 경험과 이용 포기

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

[표 114] 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 115] 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
 $\chi^2 = 9.4$ $p = 0.002$

트랜스젠더 남성의 경우, 성별표현의 일차불일치 여부에 따라 공중화장실 이용 포기 경험에 유의미한 차이가 나타난다. 현재 법적성별과 성별표현이 일치하는 트랜스젠더 남성 21명 중, 13명은 남성으로 성별정정을 한 집단이고 모두 '항상 남성으로 보인다'고 응답하였다. 나머지 8명은 출생 시 성별에 따라 '항상 여성으로 보인다'고 응답한 집단이다. 이 21명 중 공중화장실 이용포기경험이 있는 응답자는 3명(14.3%)으로, 이 3명의 응답자는 모두 남성으로 성별정정을 한 상태이다. 이들에게 '이용 포기'가 현존하는 문제인지, 트랜지션이나 성별정정 이전에 있었던 과거의 경험인지에 대해서는 확인이 불가능하지만, 성별정정을 하지 않고 완벽히 여성의 외양으로 보이는 경우에는 성별정체성과 다른 여성화장실을 이용하고 있음을 확인할 수 있다. 그러나 성별표현이 현재 법적성별과 불일치한 트랜스젠더 남성(FTM)의 경우, 즉 조금이라도 남성적인 외양으로 보일 여지가 있을 때에는 이용 포기 경험이 72.7%(16명)로 높아진다. 남자화장실도 여자화장실도 이용을 주저하게 되는 것이다.

한편, 트랜스젠더 여성(FTM)은 성별표현의 일차불일치에 따른 이용 포기 경험의 차이가 나타나지 않는다. 현재 법적 성별과 성별표현이 일치하는 경우(법적 성별 여성=1명)에도 이용 포기 경험이 62.5%(5명)로 많아, 성별표현이 불일치한 집단의 이용 포기 경험(50.0%, 13명)에 비해 적다고 할 수 없다는 점이다. 이는 트랜스젠더 여성의 경우, 현재 법적 성별과 같이 완벽히 남성으로 보인다고 하더라도 남성화장실을 택하여 이용하기를 주저한다는 의미로 해석될 수 있을 것이며, 트랜스젠더 남성과 다른 행위 선택 상의 특징이라 할 수 있다.

현재 법적성별과 성별표현의 일차불일치에 따른 공중화장실 이용포기 경험은 동성애 양성애자 응답자($\chi^2 = 169.1$ $p = 0.000$)보다 트랜스젠더 응답자($\chi^2 = 7.8$ $p = 0.005$)에서 그 관련성이 상대적으로 낮다. 동성애자 양성애자와 달리 트랜스젠더의 경우 성별표현의 문제뿐만 아니라, 자신이 타인에게 어떤 성별로 보이는가(즉, 문제없이 화장실을 이용할 수 있는가)와 관계없이 자신의 성별정체성과 다른 성별의 시설을 이용하는 것에 위화감이 있다는 문제도 함께 다뤄져야한다.

[표 116] 공중화장실 이용 포기 경험과 성별표현 : 트랜스젠더

단위 : 명(%)

	이용 포기한 경험 있음	이용 포기한 경험 없음	전체
여성(MTF)	18 (52.9%)	16 (47.1%)	34 (100%)
성별표현 <u>일치</u>	5 (62.5%)	3 (37.5%)	8 (100%)
성별표현 <u>불일치</u>	13 (50.0%)	13 (50.0%)	26 (100%)
남성(FTM)	19 (44.2%)	24 (55.8%)	43 (100%)
성별표현 <u>일치</u>	3 (14.3%)	18 (85.7%)	21 (100%)
성별표현 <u>불일치</u>	16 (72.7%)	6 (27.3%)	22 (100%)
전체	37 (48.1%)	40 (51.9%)	77 (100%)
성별표현 <u>일치</u>	8 (27.6%)	21 (72.4%)	29 (100%)
성별표현 <u>불일치</u>	29 (60.4%)	19 (39.6%)	48 (100%)

**성별표현 $\chi^2 = 7.8$ $p = 0.005$

여성-성별표현 $\chi^2 = 0.4$ $p = 0.693$ (Fisher의 정확한검정)

***남성-성별표현 $\chi^2 = 14.8$ $p = 0.000$ (Fisher의 정확한검정)

3. 대학 등 성인교육기관에서의 차별

최근 5년 간, 대학, 대학원 및 평생교육시설 등 성인교육기관에 다닌 적이 있는 동성애 양성애자 및 트랜스젠더는 총 628명이다. 이중 26.1%가 차별을 경험했다고 응답했는데 ‘교수나 학생에게 모욕적인 발언을 들음’12.9%, ‘성적 소수자 관련 모임, 행사 개최를 방해당하거나 게시물을 훼손당함’12.7%, ‘원치않는 상담을 강요받음’3.0%, ‘비공식적인 모임이나 행사에서 배제됨’2.4%, ‘파트너가 있어도 기숙사 가족(생활)동을 이용하지 못함’1.1%, 순으로 나타났다.

[표 117] 성인교육기관차별 경험 : 전체 응답자

단위:명 (%)

	동성애, 양성애 자 등	트랜스젠더	전체
차별 경험이 <u>있음</u>	146 (25.3%)	18 (35.3%)	164 (26.1%)
입학 및 등록을 거부당함	—	—	—
기숙사 입사를 거부당함	1 (0.2%)	1 (2.0%)	2 (0.3%)
파트너가 있어도 기숙사 가족동을 이용하지 못함	7 (1.2%)	—	7 (1.1%)
성적 소수자 관련 모임, 행사 개최를 방해당하거나 게시물을 훼손당함	78 (13.5%)	2 (3.9%)	80 (12.7%)
학과, 수강반 등에서 만들어진 비공식적인 모임이나 행사에서 배제됨	13 (2.3%)	2 (3.9%)	15 (2.4%)
정체성이 알려져 원치않는 상담을 강요받음	17 (2.9%)	2 (3.9%)	19 (3.0%)
교수, 교사, 학생, 수강자로부터 모욕적인 발언을 들음	69 (12.0%)	12 (23.5%)	81 (12.9%)
교수, 교사, 학생, 수강자로부터 물리적 폭력을 당함	1 (0.2%)	1 (2.0%)	2 (0.3%)
기타	12 (2.1%)	4 (7.8%)	16 (2.5%)
차별 경험이 <u>없음</u>	431 (74.7%)	33 (64.7%)	464 (73.9%)
전체	577 (100%)	51 (100%)	628 (100%)

응답자가 직접 기술한 차별 사례는 다음과 같다.

① 혐오 표현으로 인한 스트레스와 학습권

동성애자 등 성적 소수자의 인권문제가 사회적 문제로 떠오르면서 대학 수업 중에도 관련 토론이 많이 이뤄지고 있다. 그러나 “교수가 동성애를 혐오하는 사람 손을 들어보라 해서 나를 제외한 대다수가 손을 들고 혐오하는 말을 했다”, “동성애는 찬성, 반대할 문제가 아니라서 토론에 참여할 수가 없었다.”, “커밍아웃하지 않으면 혐오 입장에 제대로 대응할 수 없을 것 같아 침묵했다”는 등 이러한 토론 상황에서 성적소수자 학생들이 상당한 고립감과 거리감을 느끼는 것으로 보인다. 동아리나 과방에서 “강제로 동성애 반대 서명에 참여했다”는 것에서 알 수 있듯, 성적 소수자에 대한 혐오에 동참하지 않거나 성적 소수자를 옹호하면 당사자로서 정체성이 알려질 수도 있다는 우려 때문에 적극적으로 이러한 문제에 대처하지 못하고 있다.

② 직접적 모욕, 협박, 괴롭힘

몇몇 주변인에게 커밍아웃하거나 원치 않게 정체성이 알려질 경우 직접적인 모욕과 비난을 경험하기도 한다. 나아가, 정체성을 알고 있는 “선배가 단순한 호기심을 이유로 연애를 제안”하거나 “돌로 폭력을 시도하고 욕설”을 하는 등 위협에 노출된 사례가 있다. 최근 아웃팅 협박을 받아 “언제 알려질까 두렵다”는 응답도 있었으며 아웃팅 때문에 성적 소수자로 알려진 학생이 “과방에 들어가는 것에 불편함을 표시하거나 비아냥거리는” 사례도 있는데, 학과의 선배들이 공공연하게 이러한 분위기를 조장할 경우 집단적 따돌림으로 이어지고 있는 모습이 나타난다. 몇몇 응답에서는 정체성을 바꾸기 위한 상담을 강요받은 사례가 있다. 선배나 동기들이 “왜 남자를 안사귀고 여자를 만나느냐며 성정체성에 대한 심리치료를 해주겠다”고 제안하거나, 교수가 상담을 지속적으로 강요해 휴학을 하는 등 정체성이 알려질 경우 괴롭힘에 놓이며 이것이 학교 생활을 이어나가는 데에 큰 애로사항이 되고 있다.

③ 기숙사에서의 혐오 반응

기숙사 룸메이트에게 커밍아웃을 하거나 원치 않게 정체성이 알려진 경우, 샤워를 하거나 옷을 갈아입을 때 불편해하는 내색을 역력히 보였다는 사례가 다수있었다. 또, 정체성을 알게 된 후 룸메이트가 기숙사 방에 들어오지 않거나, 기숙사 관리자에게 요청해 룸메

이트가 방을 옮긴 사례들이 있었다. 이중 한 응답자는 새 룸메이트가 들어오지 않자 기숙사 관리자에게 ‘언제 입주하는지’를 질문했는데, 관리자가 “그게 왜 중요하나, 기대되냐”고 비아냥거렸다는 사례가 있다. 이러한 경우 대부분 룸메이트가 기숙사에서 생활하는 다른 학생들과 관리자들에게도 정체성을 알려 기숙사 전체에서 낙인이 찍히게 되는 등 어려움을 겪고 있는 것으로 나타난다.

④ 트랜스젠더 학생에 대한 인식 부족

성별변경 후 대학 학위 및 졸업증명서 등 서류에 기재된 성별을 바꾸고자 할 때, 이에 대한 행정적 지원이 원활하게 이뤄지지 않은 사례가 보고되었다. 트랜스젠더의 존재 자체를 인식하고 있지 못하거나 성별정정에 따른 행정가이드가 부재하기 때문에, 필요 서류를 모두 제출하더라도 “의심하면서 모욕적인 질문을 하며 확인하는” 과정을 수차례 반복하게 된다는 것이다.

⑤ 대학 내 성적 소수자모임의 자치활동 방해와 괴롭힘

성적 소수자 관련 영화 상영, 토론회와 같은 행사에 장소 대여를 불허하는 사례가 가장 많이 보고되었다. 학교 행정에서뿐만 아니라 성적 소수자에게 비우호적인 학생회에서 자보, 포스터 게시를 허가해주지 않는 사례도 있다. 뿐만 아니라 행사 승인 및 장소 대여를 담당하는 행정 직원이 학생에게 수치심을 줄 의도로 학생의 정체성이나 영화 내용 등을 노골적으로 묻는 사례도 있었다.

성적 소수자 모임의 활동에 대한 비우호적 태도를 넘어 지속적인 괴롭힘도 일어나고 있다. 성적 소수자 관련 현수막, 포스터 등을 도난당하거나, 찢기거나 철거되는 사례, 발간한 책자들이 통째로 폐기되는 사례가 다수 보고되었다. 이러한 가해를 행한 학생이나 동아리가 처벌받는 경우도 있었으나, 대개는 학교나 교수는 회피하거나 문제를 방치하는 경우가 많았다. 이러한 학교 측의 무대응으로 인해, 학생들 사이에서 성적 소수자에 대한 혐오 표현 게시물이 확산되고 일부 교수의 경우 수업시간에 혐오적 관점을 바탕으로 이러한 사건들을 희화화하는 등 학교의 전체적인 분위기에 영향을 미치고 있어, 성적 소수자와 관련된 학생 활동이 위축되거나 학내에서 상당한 고립감을 느끼고 있는 것으로 보인다.

4. 종교기관에서의 차별

종교시설 이용 시 차별을 경험한 응답자는 전체의 10.2%이다. ‘모욕적인 발언을 들은’ 경험이 7.3%로 가장 많고, ‘불쾌한 시선을 반복적으로 받음’ 6.1%, ‘이용을 제지당함’ 1.9%, ‘이용 자격이 있는지 의심받음’ 1.7%, ‘물리적 폭력을 당함’ 0.5% 순으로 나타났다.

[표 118] 종교시설 이용 시 차별 경험 (복수응답)

단위:명(%)

	동성애/양성애자 등	트랜스젠더	전체
차별 경험 있음	79 (10.1%)	16 (20.5%)	88 (10.2%)
모욕적인 발언을 들음	55 (7.0%)	8 (10.3%)	63 (7.3%)
불쾌한 시선을 반복적으로 받음	40 (5.1%)	13 (16.7%)	53 (6.1%)
이용을 제지당함	11 (1.4%)	5 (6.4%)	16 (1.9%)
이용 자격이 있는지 의심받음	10 (1.3%)	5 (6.4%)	15 (1.7%)
물리적 폭력을 당함	3 (0.4%)	1 (1.3%)	4 (0.5%)
차별 경험 없음	705 (89.9%)	62 (79.5%)	767 (89.8%)
전체	784 (100%)	78 (100%)	862 (100%)

응답자가 직접 기술한 구체적인 차별 사례는 다음과 같다.

① 성적 소수자 혐오적 분위기와 모욕적 발언

구체적 응답 사례를 통해, 교회에서 목사 설교나 일반 목회자의 혐오 표현이 빈번하게 일어나고 있음을 알 수 있다. 자신에 대해 모욕적인 발언을 한 것은 아니지만, 동성애 등을 절대적으로 죄악시하는 분위기에 심각한 스트레스를 나타내는 사례가 많았다. 종교생활을 이어나가고자 하는 성적 소수자들은 “집단 활동이 많이 있는 청년부 예배보다는 혼자 기도를 드리는 청년부 예배에 참여”, “(혐오설교가 있을까봐) 주보 내용을 미리 보고 예배에 참석”하는 방식으로 대처하지만, “주위사람에게 들키면 어찌나하는 두려움 때문에 교회에 가지않는” 등 종교생활을 포기하게 되는 사례도 다수 있었다.

② 정체성이 알려진 경우 - 직접적 모욕과 괴롭힘

목회자로부터 “물이 더러워지니 오지말라”는 말을 들은 사례, 목회자들과의 모바일 채

팅에서 커밍아웃하자“강제 퇴장 사유라며 폭언”을 들었던 경험도 있어, 정체성이 알려진 경우, 노골적인 비난을 받게 되는 적대적 환경에 놓이게 된다.

③ 정체성이 알려진 경우 - 감시와 처벌

신앙시설뿐 아니라 종교 기반의 교육기관과 사회복지시설에서는 “미션스쿨 재학 당시 교사 수녀가 정체성을 폭로하겠다고 협박하고 지속적인 감시 대상으로 삼은” 사례와 함께 종교재단의 입소 시설 내에서 “동성과 사귀었다는 이유로 쫓겨난” 사례가 보고되었다.

차별 경험과 종교 상태를 비교한 결과, ‘종교가 있었던 적이 없는’ 집단에서 차별 경험이 낮은(7.2%) 반면 ‘종교가 있었으나 현재는 없는’ 집단에서 가장 높게 나타났다.(15.0%) 종교별로는 개신교 13.6%, 천주교 10.3%, 불교 8.4%, 불교 10.2% 순으로 나타난다.

[표 119] 종교 상태별 종교시설에서의 차별 경험 여부 : 전체 응답자

단위:명(%)

	차별 경험 있음	차별 경험 없음	전체
종교가 있었던 적이 없다	19 (7.2%)	245 (92.8%)	264 (100%)
종교가 있었으나 현재는 없다	45 (15.0%)	255 (85.0%)	300 (100%)
개신교	15 (13.6%)	95 (86.4%)	110 (100%)
불교	8 (8.4%)	87 (91.6%)	95 (100%)
천주교	7 (10.3%)	61 (89.7%)	68 (100%)
기타 종교	1 (4.0%)	24 (96.0%)	25 (100%)
전체	95 (11.0%)	767 (89.0%)	862 (100%)

$$\chi^2 = 11.5 \quad p = 0.073$$

5. 동성 파트너십 제도의 부재에 따른 차별 : 동성애자 및 양성애자 등

한국에는 동성 간의 혼인제도가 없다. 혼인제도는 가족제도의 기초가 되며, 혼인을 중심으로 설계된 의료, 금융, 보험, 주택 등 복지제도는 제도적으로 인정되지 않는 배우자 관계와 배우자가 없는 비혼자에 대한 불평등을 발생시킨다. 동성애·양성애자 응답자 858명 중 16.9%인 145명이 동성 간 파트너십 제도의 공백으로 인해 차별을 경험했다고 응답했고, 여성이 남성보다 다소 차별 경험이 많은 것으로 나타났다.

[표 120] 파트너십 제도의 공백에 따른 차별 경험 : 동성애/양성애자 등

단위:명(%)

	여성	남성	전체
차별 경험 있음	97 (19.5%)	48 (13.3%)	145 (16.9%)
의료기관에서 파트너의 보호자로 인정받지 못함	53 (10.7%)	25 (6.9%)	78 (9.1%)
의료기관에서 파트너의 검사 결과나 치료 경과를 알려주지 않음	30 (6.0%)	17 (4.7%)	47 (5.5%)
의료기관에서 파트너 입원시, 방문 시간에 제한을 받음	17 (3.4%)	10 (2.8%)	27 (3.2%)
금융기관 대출시 법적 배우자가 없다는 이유로 제한을 받음	12 (2.4%)	9 (2.5%)	21 (2.4%)
손해, 질병, 자동차 보험 등 파트너를 피보험자로 지정하지 못함	30 (6.0%)	17 (4.7%)	47 (5.5%)
파트너가 세대원으로 인정되지 않아 공공/국민임대주택 입주 신청을 포기함	46 (9.3%)	23 (6.4%)	69 (8.1%)
파트너와 함께 기숙사 가족동을 이용하지 못함	3 (0.6%)	4 (1.1%)	7 (0.8%)
차별 경험 없음	400 (80.5%)	313 (86.7%)	713 (83.1%)
전체	497 (100%)	361 (100%)	858 (100%)

$$\chi^2 = 5.8 \quad p = 0.016$$

한편, 동성 파트너에 대한 가족 지위가 인정되지 않아 발생하는 차별은 나이와 연관이 있는 것으로 보인다. 소위 결혼 적령기라할 수 있는 연령대인 25세~39세 사이에서 나이가 많아질수록 차별 경험의 비율이 높게 나타난다. 이는 해당 연령대에서 원가족에서 독립하여 홀로 살거나, 파트너와 생계를 같이하며 동거를 하거나, 새로운 가족을 형성하는 과정에서 돌봄, 의료, 보험, 주택과 연관된 사회서비스의 필요성과 그에 대한 관심이 높아져

관련 사회서비스에 접근하려는 시도가 많아지기 때문이며, 그에 따라 차별 경험도 많아지기 때문인 것으로 보인다.

[표 121] 파트너십 제도의 공백에 따른 연령별 차별 경험 여부 : 동성애/양성애자 등

단위:명(%)

	차별 경험 있음		차별 경험 없음		전체	
20-24세	16	(5.6%)	268	(94.4%)	284	(100%)
25-29세	46	(16.8%)	228	(83.2%)	274	(100%)
30-34세	36	(25.0%)	108	(75.0%)	144	(100%)
35-39세	25	(35.7%)	45	(64.3%)	70	(100%)
40-44세	14	(30.4%)	32	(69.6%)	46	(100%)
45세 이상	8	(20.0%)	32	(80.0%)	40	(100%)
전체	145	(16.9%)	713	(83.1%)	858	(100%)

차별 경험 여부 $\chi^2 = 56.3$ $p = 0.000$

6. 신분증명이 필요한 일상적 용무의 수행 : 트랜스젠더

관공서, 은행, 보험을 이용하거나 서비스 이용 등록, 부동산 계약 등에 있어 주민등록증을 포함한 신분증명이 필요한 일상적 용무가 있다. 주민등록번호에는 성별 정보가 기입되어 있기 때문에 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.

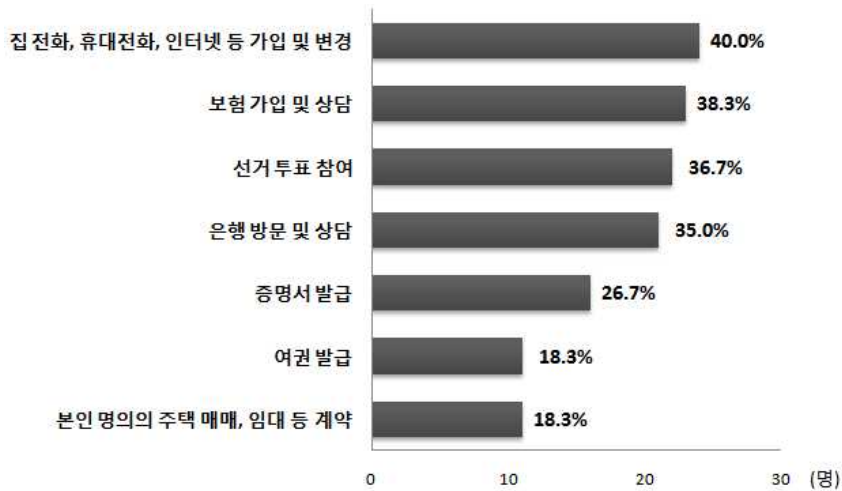
[그림72] 주민등록번호를
제시하는 용무에 부담이 있는가?
: 트랜스젠더 (응답자 수90명)



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.

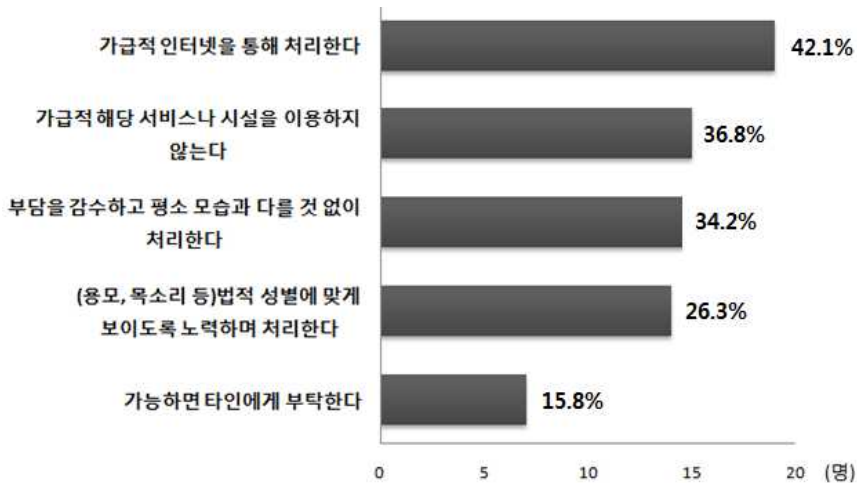
주민등록번호 제시에 부담을 느끼는 응답자 60명 중 63.3%(38명)가 이러한 부담 때문에 용무를 포기한 경험이 있는데, 집 전화, 휴대전화 가입이나 변경 등 용무를 포기한 경험이 있는 응답자가 40.0%(24명), 보험 가입 및 상담 38.3%(23명), 선거 투표 참여 36.7%(22명), 은행 방문 및 상담 35.0%(21명), 증명서 발급 26.7%(16명), 여권 발급 18.3%(11명), 주택 매매 및 임대 등 계약 18.3%(11명) 순으로 나타났다.

[그림73] 주민등록번호 제시 부담 때문에 다음과 같은 용무를 포기한 적이 있는가?(복수응답) : 트랜스젠더 (응답자 수 60명)



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.

[그림74] 주민등록번호 제시 부담이 있는 용무를 어떻게 처리하는가? (복수응답) : 트랜스젠더 (응답자 수 38명)



7. 표현의 자유, 결사의 자유 침해

전체 응답자의 19.3%가 성적 소수자 관련 행사 개최 및 시설 대여, 홍보 등과 관련하여 차별을 경험했다.‘게시한 홍보물을 훼손 당함’10.8%,‘관리자나 다른 이용자들로부터 모욕적인 발언을 직접 들음’7.8%,‘행사 장소 대여 거부’7.0%,‘홍보물 게시를 거부당함’5.3%,‘관리자나 다른 이용자들로부터 물리적 폭력을 직접 당함’0.9% 순으로 나타났다.

[표 122] 성적소수자 행사 개최 및 시설 대여 시 차별 경험

단위 : 명 (%)

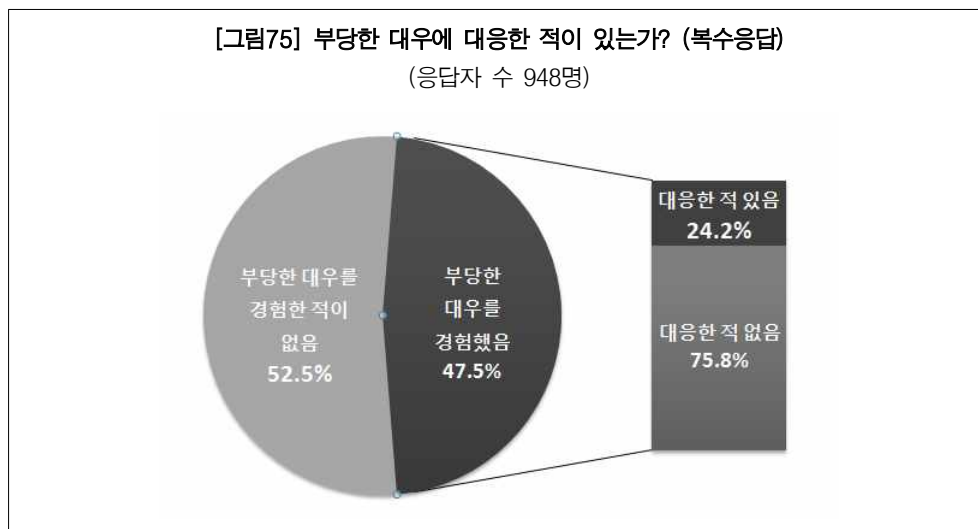
	전체
차별 경험이 있음	183 (19.3%)
게시한 홍보물을 훼손 당함	102 (10.8%)
관리자나 다른 이용자들로부터 모욕적인 발언을 직접 들음	74 (7.8%)
시설측으로부터 행사 장소 대여를 거부당함	66 (7.0%)
시설측으로부터 홍보물 게시를 거부당함	50 (5.3%)
관리자나 다른 이용자들로부터 물리적 폭력을 직접 당함	9 (0.9%)
기타	28 (3.0%)
차별 경험이 없음	765 (80.7%)
전체	948 (100%)

차별의 구체적인 사례로, 대학 내 성적 소수자 모임 활동과 관련한 차별 사례를 포함하여(자세한 내용은 3. 대학 등 성인교육기관에서의 차별 참조) 서울 서대문구청에서 퀴어문화축제 장소 사용 허가를 취소한 사건(2014.5)과 퀴어문화축제에서 경험한 혐오 발언과 폭력에 대해 다수가 보고했다. 또, ‘김조광수-김승환 부부의 동성결혼식’(2013.9)에서 참여자들에게 오물을 끼얹은 혐오 폭력 등에 대해서도 다수 보고했다.

이러한 차별을 우려하여 시설측으로부터 행사 장소 대여를 거부당할까봐 모임명이나 행사명을 숨긴 경험이 있는 응답자는 113명으로 전체 응답자의 12.6%에 달한다.

8. 차별에 대한 대응

재화·용역시설의 공급 및 이용 시 정체성 때문에 부당한 대우를 경험한 응답자는 47.5%(450명)이며, 4명 중 한 명꼴(24.2%, 109명)로 부당한 대우에 대응한 적이 있으나, 75.8%(341명)가 한 번도 대응한 적이 없다고 응답했다.



대응 방법을 묻는 질문에 대해 응답한 106명 중 74.5%(79명)가 '개인에 대한 항의'를 했다고 응답했다. '기관/시설 측에 공식적인 민원 제기' 22.6%, '국가인권위원회나 관련 부처 및 지원센터에 민원 제기' 5.7%, '관련 NGO에 도움을 요청' 4.7%, '경찰을 부르거나 법적 소송' 4.7% 순으로 응답했다.

[표 123] 부당한 대우에 대한 대응 방법

	응답자 수(명)	비율
개인에 대한 항의	79	74.5%
기관/시설측에 공식적인 민원을 제기함	24	22.6%
국가인권위원회나 관련 부처 및 지원센터에 민원을 제기함	6	5.7%
관련 단체(NGO)에 도움을 요청함	5	4.7%
경찰을 부르거나 법적 소송을 제기함	5	4.7%
기타	12	11.3%
전체	106	100%

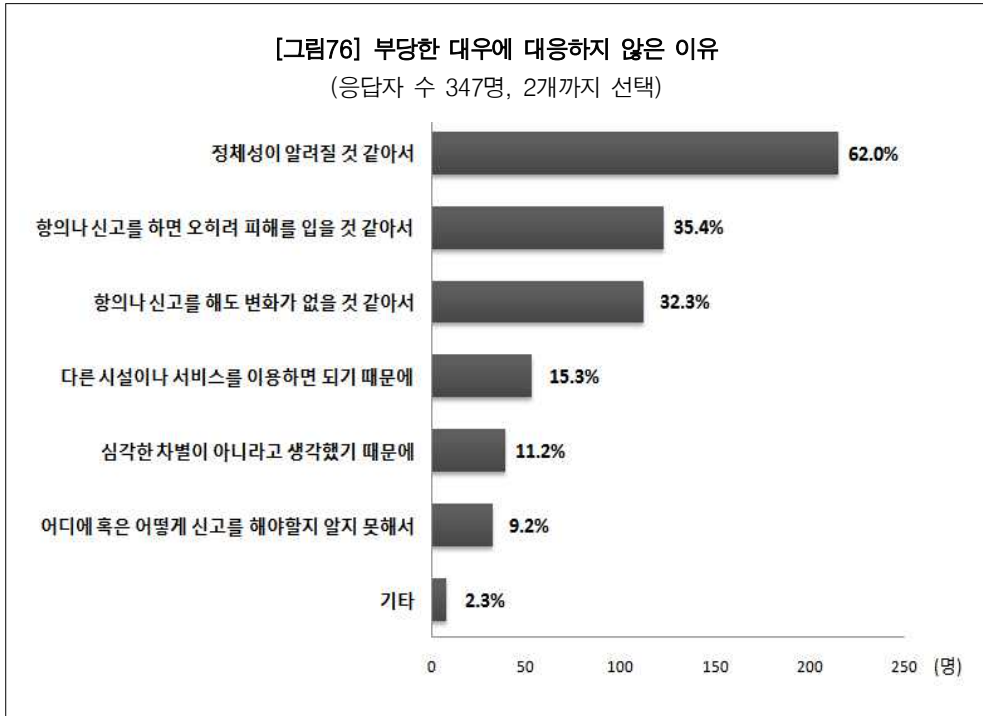
그러나‘대응 결과가 전반적으로 어떠하였는가’라는 질문에‘거의 개선된 점이 없었다’는 응답이 50.0%,‘모르겠다’25.5%,‘대부분 개선되었다’11.3%,‘오히려 피해가 더 심해졌다’10.4% 순으로 나타났다. 대응 방식별로 그 결과를 기술하면 아래의 표와 같다.

[표 124] 대응 방법별 대응 후 결과

단위 : 명 (%)

	대부분 개선되었 다	거의 개선된 점이 없었다	오히려 피해가 더 심해졌다	모르겠다	기타	전체
개인에 대한 항의	9 (11.4%)	43 (54.4%)	10 (12.7%)	16 (20.3%)	1 (1.3%)	79 (100%)
기관/시설측에 공식적인 민원을 제기함	2 (8.3%)	17 (70.8%)	2 (8.3%)	2 (8.3%)	1 (4.2%)	24 (100%)
국가인권위원회나 관련 부처·지원센터에 민원을 제기함	0 (0.0%)	5 (83.3%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (100%)
관련 단체(NGO)에 도움을 요청함	0 (0.0%)	5 (100%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (100%)
경찰을 부르거나 법적 소송을 제기함	1 (20.0%)	3 (60.0%)	0 (0.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)	5 (100%)
기타	1 (8.3%)	1 (8.3%)	1 (8.3%)	8 (66.7%)	1 (8.3%)	12 (100%)
전체	12 (11.3%)	53 (50.0%)	11 (10.4%)	27 (25.5%)	3 (2.8%)	106 (100%)

재화·용역시설의 공급 및 이용 시 정체성 때문에 부당한 대우를 경험한 응답자 450명 중, 부당한 대우에 대응하지 않은 적이 있는 응답자는 347명이었다. 이들이 부당한 대우에 대응하지 않은 가장 큰 이유는‘정체성이 알려질 것 같아서’(62.0%)이다.‘오히려 피해를 입을 것 같아서’35.4%,‘항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서’32.3%,‘다른 시설이나 서비스를 이용하면 되기 때문에’15.3% 순으로 나타났다. 기타응답으로는‘가족이 해를 입을까봐’,‘그곳의 정책이기 때문에 어쩔 수 없다고 생각해서’등이 있었다.

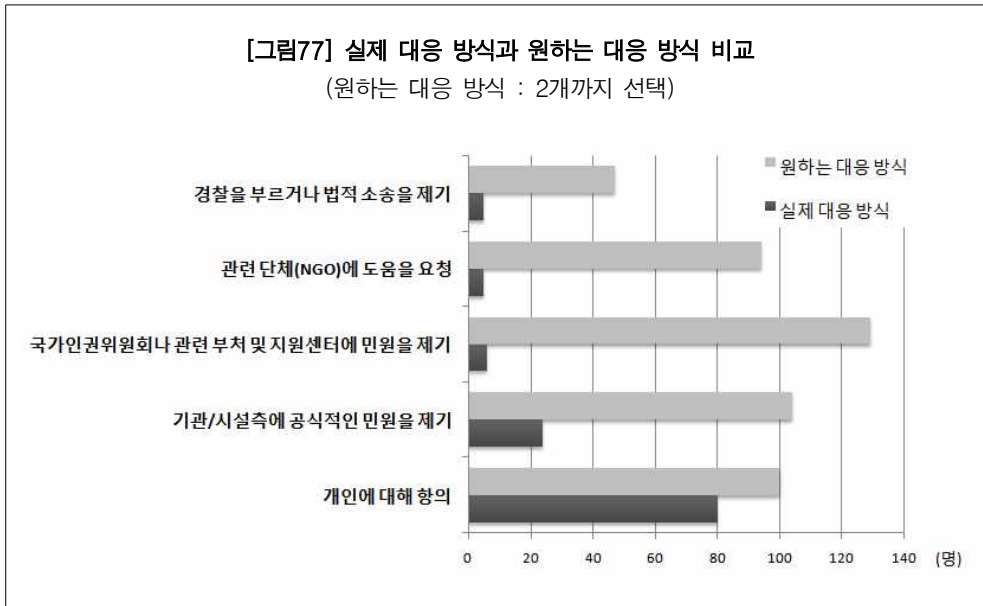


[표 125] 부당한 대우에 대응하지 않은 이유 (2개까지 선택)

단위 : 명 (%)

	동성애/양성애자 등	트랜스젠더	전체
정체성이 알려질 것 같아서	190 (63.1%)	25 (54.3%)	215 (62.0%)
항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서	104 (34.6%)	19 (41.3%)	123 (35.4%)
항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서	102 (33.9%)	10 (21.7%)	112 (32.3%)
다른 시설이나 서비스를 이용하면 되기 때문에	46 (15.3%)	7 (15.2%)	53 (15.3%)
심각한 차별이 아니라고 생각했기 때문에	30 (10.0%)	9 (19.6%)	39 (11.2%)
어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 알지 못해서	26 (8.6%)	6 (13.0%)	32 (9.2%)
기타(구체적으로 명시)	7 (2.3%)	1 (2.2%)	8 (2.3%)
전체	301 (100%)	46 (100%)	347 (100%)

‘향후에 심각한 차별을 당한다면 어떤 방법으로 대응하겠습니까?’라는 질문에 32.4%가 ‘가급적 대응하지 않을 것’이라고 응답했다. 그러나 대응할 의지가 있는 경우, 국가인권위원회나 정부 기관에 민원을 제기하겠다는 응답이 28.7%로 가장 많았고 해당 기관/시설측에 공식적인 민원을 제기하겠다는 응답이 23.1%, 개인에 대해 항의하겠다는 응답은 22.2%, 관련 단체 (NGO) 20.9%, 경찰 신고 및 법적 소송 10.4% 순으로 나타났다. 앞서 제시했듯 응답자들의 실제 대응 경험은 ‘개인에 대한 항의’가 가장 많은 것과 비교했을 때, 현실적으로 성적 소수자들은 개인에 대한 항의 방법을 선택하지만, 실질적으로는 국가나 정부 기관을 통한 대응을 가장 바라고 있음을 알 수 있다. ‘모르겠다’는 응답도 23.8%에 달한다. 실제 대응 경험과 원하는 대응방식을 비교하면 다음과 같다.



9. 소결

동성애/양성애자 등 성적 소수자가 의료기관에서 경험하는 차별은 대부분 산부인과, 비뇨기과, 정신과 상담 등에서 성과 연관된 의료 분야에서 일어나는 것으로 보인다. 또, 의료기관에서의 차별은 대체로 정체성 및 성별표현에 대한 의료인 및 직원의 무지, 편견, 혐오로 인해 발생하고 있다. 이러한 자의적인 의료 행위는 성적 소수자가 양질의 의료서비스를 제공받기 어려운 환경으로서 개선될 필요가 있다.

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 이뤄져야 할 것이다.

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.

대학 등 성인교육기관에서 성적 소수자 학생들은 모욕적 발언이나 비난과 괴롭힘을 경험하고 있다. 정체성이 알려질 경우 원치않는 상담을 강요당하거나, 기숙사에서 따돌림을 당하기도 한다. 성적 소수자 학생들의 자치활동이 대학 내에서 가시화됨에 따라, 이러한 활동에 대한 학교 당국의 비우호적 태도는 학생활동에 대한 불승인 및 방해로 이어지고 있다. 학생들 또한 성적 소수자 자치모임에 대한 방해와 괴롭힘을 지속하고 있으나 학교 당국은 사실상 이를 방치하고 있어 성적 소수자 학생들이 상당한 고립감을 느끼고 있는 것으로 보인다.

동성 파트너십 제도의 부재는 동성애/양성애자의 가족 구성과 경제적 안정성에 영향을 미칠 수 있다. 원가족으로부터 독립하게 되는 20-30대의 성적 소수자들은 금융, 보험, 주

택 등의 사회서비스를 이용해 삶의 안정성을 확보하려고 노력하지만, 많은 사회서비스들이 배우자 관계를 중심으로 설계되어 있어 사회서비스를 이용하기 어려운 점이 있다. 이러한 사회서비스 접근성의 차이가 당사자의 경제적 안정 및 가족구성에 어떤 영향을 미치고 있는지 보다 면밀한 조사와 그에 따른 법제도 및 사회서비스의 개선이 필요할 것이다.

성적 소수자 모임이나 인권 운동의 가시화에 따라 성적 소수자 인권에 반대하는 입장에서 혐오 선동, 게시물 훼손, 모욕적 발언이나 물리적 폭력이 일어나고 있다. 뿐만 아니라 관련 행사에 대한 장소 대여 불승인 또는 취소 문제는 성적 소수자의 표현 및 결사의 자유를 심각하게 침해하고 있다. 대학, 종교시설 뿐만 아니라 지방자치단체나 산하 공공기관이 공공시설물의 접근과 이용을 제한하는 주체가 되고 있다.

그러나 응답자들은 차별이 발생했을 때, 정체성이 알려질까봐 혹은 피해가 가중될 것을 우려하여 차별로부터 구제를 요청하지 못하고 있다. 일부 응답자들은 주로 차별을 행한 개인에게 항의하는 방식으로 대처해왔다. 그 결과 대부분 개선된 점이 없거나 오히려 피해가 심화되고 있어 국가인권위원회나 정부 부처를 통한 차별 구제 및 시정을 가장 많이 요청하고 있다.

제4절 국가기관

1. 군대

1) 군대 복무 경험

군대 복무 경험과 관련된 질문에서 전체 응답자의 30.4%(288명)가 ‘군복무 중이거나 마쳤다’고 대답했고 56.1%(531명)이 ‘징병 대상이 아니다’라고 했다. 이 장에서는 주로 군복무와 관련한 차별경험을 알아보기 위하여, ‘군복무 중이거나 마쳤다’고 응답한 비율이 높은 동성애/양성애자 등 남성과 트랜스젠더 여성(MTF) 그룹의 경험을 주로 분석한다.

동성애/양성애자 등 남성중에서 ‘군복무 중이거나 마쳤다’고 응답한 사람은 72.3%(261명)로 가장 많았고, ‘병역을 면제 받았다’고 응답한 사람은 9.4%(34명)이다. 그 다음으로 가장 군 복무중이거나 마쳤다고 응답한 비율이 높은 집단은 트랜스젠더 여성으로 60.6%(24명)이다. 이는 전체 30.4%보다 월등히 높은 수치이며 상당히 높은 비율의 트랜스젠더 여성이 군복무를 하고 있는 것으로 드러나 많은 어려움과 문제를 겪고 있을 것이라는 예상을 하게 한다. 동성애/양성애자 등 여성은 0.6%(3명)가 군복무 중이거나 마쳤다고 했고, 트랜스젠더 남성은 한 명도 없다.

[표 126] 군 복무 경험

	동성애/양성애자 남성	트랜스젠더 여성 (MTF)
징병 대상이 아님	5 (1.4%)	0 (0%)
군복무 중이거나 마쳤음	261 (72.3%)	24 (60.0%)
징병신체검사를 받았으나 아직 입대하지 않음	57 (15.8%)	5 (12.5%)
병역을 면제 받음	34 (9.4%)	5 (12.5%)
아직 징병신체검사를 받지 않았음	4 (1.1%)	6 (15.0%)
전체	361 (100%)	40 (100%)

2) 군대에서의 차별과 폭력 경험

다음으로는 군 복무 시 자신의 정체성으로 인해서 경험한 차별이나 폭력에 관한 경험을 알아본다. 동성애/양성애자 등 남성 중 군대에서 차별과 폭력을 경험 한 사람들은 ‘복무 중, 신체적 성추행이나 성폭행을 당함’과 ‘복무 중, 관심 사병으로 분류됨’ 항목에 각각 35.6%가 그렇다고 응답하였다. 그 다음으로는 ‘복무 중, 언어적 성폭력, 성관계 묘사를 강요당함’이 29.9%로 많았고, ‘징병신체검사 시 부당한 대우나 모욕적인 말을 들음’이 13.8%로 그 뒤를 이었다. 이를 통해 동성애/양성애자 남성은 주로 성적인 폭력과 모욕적 언행을 경험하는 것으로 나타났다.

트랜스젠더 여성(MTF)의 경우 ‘복무 중, 관심 사병으로 분류됨’이 47.4%로 가장 높았고, ‘복무 중, 신체적 성추행이나 성폭행을 당함’에 26.3%가 응답해 가장 높은 비율을 보였다. ‘복무 중, 언어적 성폭력, 성관계 묘사를 강요당함’과 ‘징병신체검사 시 부당한 대우나 모욕적인 말을 들음’에 각각 15.8%가 응답했다. 이를 통해 동성애/양성애자 남성과 트랜스젠더 여성이 비슷한 양상의 차별과 폭력을 경험하는 것으로 나타났고, 차별과 폭력의 피해를 받는 이들이 오히려 관심사병으로 분류되어 또 다른 차별에 노출될 가능성이 있다는 점을 시사한다.

[표 127] 군 복무시 경험한 차별과 폭력 경험(복수응답)

단위: 명(%)

	전체	동성애/양성애자 등 남성	트랜스젠더 여성 (MTF)
관심 사병으로 분류됨	40 37.7%	31 35.6%	9 47.4%
신체적 성추행이나 성폭행을 당함	36 34.0%	31 35.6%	5 26.3%
언어적 성폭력, 성관계 묘사를 강요당함	29 27.4%	26 29.9%	3 15.8%
징병신체검사 시 부당한 대우나 모욕적인 말을 들음	15 14.2%	12 13.8%	3 15.8%
과도한 의료조치를 요구받음	8 7.5%	7 8.0%	1 5.3%
업무 수행 또는 배정 등에서 차별을 당함	7 6.6%	6 6.9%	1 5.3%
비전 캠프 등 군 부적응 기관으로 이송됨	7 6.6%	5 5.7%	2 10.5%
원하지 않는 강제 검진 또는 입원을 요구받음	5 4.7%	5 5.7%	0 0.0%
병역 기피 혐의로 조사받음	5 4.7%	5 5.7%	0 0.0%
외부 통신 규제, 휴가 및 외출 제한을 당함	4 3.8%	4 4.6%	0 0.0%
동성 군인과 합의에 의한 성관계로 형사 입건되었거나 영창 처분을 받음	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
기타	28 26.4%	20 23.0%	8 42.1%
전체	106 100%	87 100%	19 100%

응답자들이 직접 기술한 차별 사례는 다음과 같다.

① 관심 사병으로 분류당해 오히려 어려움을 겪음

응답자의 37.7%가 관심사병으로 분류된 바, 군내에서 성정체성이 알려지는 것뿐만 아니라, 성별표현이 여성스럽다는 이유만으로 관심병사로 분류되는 경우가 많은 것으로 보고되었다. 구체적인 사례로, “장기자랑으로 걸그룹 춤을 추었으며 후에 소감을 발표하였는데 그것을 본 연대장이 향후 성적 범죄에 노출될 수도 있다며 관심 사병으로 지정”한 경우가 있었다. ‘여성적’이라는 이유로 성적 범죄에 노출될 수 있다고 판단한 병사를 관심사병으로 관리하는 방식을 알 수 있다. 그러나 그 이후에도 “병사나 부사관으로부터 'X마담'이라는 호칭을 들으며 지속적으로 춤을 추는 것을 요구”받은 것으로 나타나, 관

심 사병을 지정하는 것이 전혀 해당 병사를 보호하는 방식이 아니라는 점을 알 수 있다. 또한 한 MTF는 “행정관(상사)로부터 행동이 여성적이라는 이유로 게이라는 말을 들었으며 관심 사병이 된 후 휴가 시 보고전화를 하였음에도 하지 않았다고 우기며 영창을 보내줬다고 협박”했다는 사례도 있었다.

② 성폭력 경험

응답자들은 군내에서 경험했던 성폭력 피해경험을 구체적으로 증언했다. “피부가 희고 왜소하고 행동이 여성적이라는 이유로 선후임들에게 강제로 포옹당하거나 허리를 감싸거나 하는 접촉이 있었으며, 본인의 엉덩이에 자신의 성기를 대는 성관계 묘사행동”이 빈번하게 일어났고, “행동이 여성적이라는 이유로 여군이라고 하거나 직속상관(중대장)에게 아가씨라는 발언을 들었다”고 증언한 사례가 있었다. 본인은 “선후임 아무에게도 성적으로 접촉하거나 동성애자라는 것을 암시하는 발언을 하지 않았으나, 다른 선임이 본인을 행동이 여성적이라는 이유로 동성애자로 여겨, 여러 후임들한테 아웃팅 하며 나를 조심하라고 하였다”고 했다. 성별표현이 여성적이라는 이유로 사실이든 아니든, 동성애자로 간주되고 성적인 폭력의 대상이 되었지만 오히려 다른 사람들에게 조심해야 할 존재로 공표되는 상황에 처하는 것이다.

성폭력 피해를 증언한 응답자들은 대부분 선임에게 피해를 당했다고 했으며, 취침시간에 몰래 더듬거나 가해자가 피해자를 둘만 있는 곳으로 불러 자신을 성적으로 만족시키려는 요구를 받는 경우가 대부분이었다. 이러한 경험이 있다고 구체적으로 증언한 조사참가자들의 나이는 20대 초반부터 40대 후반까지 다양해서, 이러한 성폭력이 여전히 근절되지 않고 일어나고 있다는 것을 알 수 있다.

③ 동성애자 색출하기와 부당한 대우

한국의 군대는 동성애자라는 정체성을 가졌다는 이유로 군을 면제시키지 않지만, 군 내에서 동성애자임이 드러나면 특별한 관리를 한다. 동성애자가 어떤 어려움을 겪거나 문제를 일으키기 이전에 그러한 정보를 알아야 한다고 전제하기 때문에, 실제로 동성애자 병사의 생활을 원만하게 하기 위한 목적으로 수집되지 않는 경우도 많다. 따라서 훈련소에서, 배치 후에 동성애자임을 밝히려는 무언의 압력, 혹은 명시적인 요구를 접하게 된다.

따라서 징병검사 과정에서 자신의 성정체성이 드러나면 불이익을 받을까봐 “거짓으로 심리검사를 했다”고 한 경우도 있었고, “정신과 군의관에게 정체성 고백을 한 뒤 군의

관이 동의 없이 AIDS 검사를 진행”한 경우도 있었다. 또한 정식 검사가 아니더라도 “보충대 입소 시 동성애자 있으면 나오라고... 추후 듣기에 생활기록부에 기록하고 자대에서도 공유를 한다고 들었는데...”와 같은 불안을 느꼈고, 행동이나 성별표현을 관찰하다가 “게이가 아니냐? 이반이라는 말을 아느냐?”라는 질문을 공개적으로 받아서 그것 자체가 이후 생활하는데 나쁜 영향을 주거나 “이상한 소문이 돌아서 적대적인 분위기에서 상담을 받아야 했다”고 보고되었다.

또한 성정체성이 알려진 이후 “부대 내에서 성군기 위반행위를 하지 않겠다는 각서를 부모님과 같이 작성”한 사례도 있었다. 이는 군내에서 다른 병사에게 성적 접촉을 하는 사람은 동성애자라는 잘못된 도식에서 기초한 것이며, 구체적인 행위가 벌어지기 전에 징계와 비슷한 의미의 각서를 부모님까지 연루시켜서 작성하게 하는 극심한 부당행위라고 볼 수 있다.

④ MTF 트랜스젠더가 겪는 차별 경험

MTF 트랜스젠더는 여성의 정체성을 가지고 있지만 위에서 살펴본 바와 같이 의료적 조치를 시작하지 않은 상황에서 남성 법적 성별에 따라 신체검사를 받고, 군 복무를 하는 경우가 상당히 많이 있었다. 그러나 신체적 전환은 시작하지 않았다고 하더라도 이미 여성적인 외모나 성별표현이 나타나는 경우가 많아서 조롱, 폭언, 성폭력 등에 노출되는 경우가 많았다.

또한 자신을 여성으로 정체화하고 있기 때문에 동성애자와는 신체검사에서부터 집단생활에 이르기까지 차원이 다른 고통을 겪는다. “신체검사 시, 화장실에서 옷을 따로 갈아 입고 싶었으나, 화장실에는 문이 하나도 없었다. 언제든지 다른 사람이 들어올 수 있는 상황에서 옷을 갈아입어야” 해서 신체검사에서부터 어려움을 겪었다. 또한 보충역으로 분류되어서 훈련소 생활을 한 경우에도 “귀가하기 전 2주 동안 생활관 내에서 같은 기수의 동기, 조교 등등에게 성희롱적인 발언을 듣거나 남자로 살지 왜 성을 바꾸려고 하느냐는 이야기를 듣기도 하고, 원치 않는 신체 접촉 등이 훈련소 내에서 있었”다고 한 사례도 있었다. 또한 현역으로 복무하도록 배치를 받은 이후에 폭언, 성폭력 피해를 받고 자살시도를 한 이후 정신과 검진을 받아 현역복무부적합 판정을 받고 제대한 사례도 있었다.

⑤ 성별표현에 대한 조롱과 폭력이 정당화 됨

군내에서 동성애자나 트랜스젠더라는 정체성이 알려지지 않아도 성별표현이 ‘여성스럽다’고 보일 때 조롱이나 폭언, 폭행으로 이어지는 경우가 많다. 문제는 그러한 폭력의 원인이 피해자에게 있다고 보기 때문에 그러한 폭력이 적극적으로 시정되거나 예방되어야 할 사안으로 보지 않고, 오히려 군내에서 군인다움과 군기를 유지하기 위해서 필요하다고 보는 인식 때문에 피해가 장기화된다.

3) 소결

성적 소수자들의 군대 경험을 종합해볼 때 군 내 문화, 제도, 군형법 등으로 인해 한국 사회에서 대표적으로 성적 소수자에게 비우호적인 공간⁴⁸⁾으로 군대가 지목되는 이유가 설명된다. 먼저 “군 생활 적응이 힘들거나 심리적으로 문제가 있어 특별 관리하는 병을 지칭하는 보호관심사병제도”는 사유에 따라 ABC 등급을 나누는데 자살시도자, 동성애자 등은 A등급, 한부모 가정이나 빈곤가정 출신은 B 등급으로 나누는 등 구체적인 필요나 상황과 관계없이 매겨지는 등급에 따라 관리되고, 경우에 따라서 20%에 이르는 병사가 보호관심사병으로 지정되는 등 제도의 본질과 실효성에 대해서 비판하는 목소리가 높다. 무엇보다 관심 사병으로 지정되는 순간 계급에서 열외됨으로써 오히려 따돌림, 괴롭힘, 차별, 폭력 등의 타겟이 되는 것뿐만 아니라 어떤 사고가 발생했을 때 당사자가 관심 사병으로 지정되어있는 상황에서는 관심사병으로 지정된 것은 그 사람의 특성 혹은 신분이 되어, 그것 자체가 사고, 문제, 범죄의 원인으로 돌려진다는 점에서 문제가 된다. 말하자면 동성애자의 관심사병 지정은 이중의 낙인이 되고, 결국 동성애 자체가 문제시되는 결과를 낳는다.

이러한 보호관심사병 제도의 실상은 부대관리훈령 상에 규정된 ‘병영 내 동성애자 병사의 인권을 보호하고, 동성애자 병사가 다른 병사들과 마찬가지로 군복무를 할 수 있도록 제반 여건을 보장함으로써 군의 전력 향상과 복무수행의 능률 증진을 목적으로 한’ 제6장의 제259~265조의 내용과 모순된다. 보호관심사병 제도 자체뿐만 아니라 이번 조사

48) <한국 LGBTI, 커뮤니티 사회적 욕구조사>에 참여한 응답자들은 “군대에서 LGBTI에 대한 조롱이나 차별, 폭력이 얼마나 발생하고 있는가에 대한 질문에 70.2%가 ‘종종’ 또는 ‘자주’ 발생한다”고 하였다. 나영정 책임연구, 성적지향성별정체성 법정책임연구회 연구수행, [한국 LGBTI 커뮤니티 욕구조사 최종보고서], 한국게이인권운동단체 친구사이, 2014.

를 통해서 드러난 차별사례들은 부대관리훈령을 통해서 규정된 신상비밀 보장, 차별금지 등의 조항을 정면으로 위반하고 있다.

특히나 성폭력 피해에 상당히 많은 성적 소수자 병사들이 노출되고 있다는 점이 확인되었다. 군대 내 성폭력은 위계관계에 대한 확인, 권한의 남용을 성적인 모욕감을 주는 방식으로 행하는 과정에서 벌어진다. 군의 폐쇄성과 성폭력에 대한 낮은 감수성이 성폭력을 발생시키고 유지시키는데 큰 몫을 하지만 관심사병 지정으로 인한 피해의 타겟이 되는 문제와 균형법에서 합의한 동성애를 처벌함으로써 동성애자를 범죄시하고 죄인으로 만드는 것까지도 연관되어 있다. 동성애에 대한 낙인은 피해를 입은 사람이 특히 성소수자였을 때 피해자 유발론으로 이어지거나, 피해자가 이를 신고하거나 대응하기 어렵게 만들 가능성이 높다.

MTF 트랜스젠더의 경우 내면적으로 자신의 여성정체성을 확립한 뒤에는 외관상 여성임이 드러나거나 타인과 여성으로서 관계 맺기 이전이라고 해도, 남성군인으로 배치되는 군 생활을 하는 것은 매우 고통스럽다. 그러나 의료적 조치나 성별변경을 시작하기 전인 20대 초반에 징병신체검사를 받기 때문에 군을 면제받기 위해 자신의 정체성을 주장하는 것이 쉽지 않은 경우가 많다. 또한 여러 가지 이유로 군에 입대한 이후에도 여성스러운 성별표현을 군인답지 않다는 명목으로 어떤 문제의 원인으로 지목하며 부당한 대우를 받는 상황이 발생한다.

2. 행정기관

1) 행정기관에서의 차별의 양상

최근 5년간 동사무소나 구청을 비롯한 관공서를 이용하는 과정에서 정체성으로 인해서 차별 등의 경험을 물었을 때 5.0%가 그러한 경험이 있다고 응답하였다. 특히나 트랜스젠더의 차별경험이 남성(FTM)의 경우 28.0%, 여성(MTF)의 경우 20.0%로 두드러졌다. 동성애/양성애자는 적은 수이긴 하지만 이용을 거부당했다고 응답한 이들이 있었고, 트랜스젠더 남성의 경우에는 다른 사람에게는 요구하지 않는 추가적인 서류나 절차를 요구받았다는 응답이 두드러졌다.

[표 128] 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 $\chi^2 = 83.2$ $p = 0.000$

행정기관에서 차별받는 비율이 높은 것을 성별표현과 함께 살펴보았을 때 특히 성별표현이 신분증과 일치하는 성적 소수자와 그렇지 않은 이들의 차이는 동성애/양성애자, 트랜스젠더 모두 미미했다. 공식적인 신분을 반드시 확인하게 되는 기관이고 신분확인 자체를 업무로 하는 경우도 많기 때문에 평소에 성별표현이 신분증 상의 성별과 일치한다고 해도 차별이 발생할 소지가 높아질 수 있다.

[표 129] 행정기관 이용 시 차별 경험과 성별표현

단위 : 명(%)

	차별 경험 있음	차별 경험 없음	전체
동성애/양성애자 등	25 (2.9%)	833 (97.1%)	858 (100%)
성별표현 일치	13 (1.9%)	671 (98.1%)	684 (100%)
성별표현 불일치	12 (6.9%)	162 (93.1%)	174 (100%)
트랜스젠더	22 (24.4%)	68 (75.6%)	90 (100%)
성별표현 일치	8 (23.5%)	26 (76.5%)	34 (100%)
성별표현 불일치	14 (25.0%)	42 (75.0%)	56 (100%)

*** 동성애/양성애자 등-성별표현 $\chi^2 = 12.2$ $p = 0.000$
트랜스젠더-성별표현 $\chi^2 = 0.0$ $p = 0.875$

또한 행정기관 이용시 신분증 사용에 부담을 느끼는 이들이 많은데 특히 트랜스젠더의 경우 2/3가 그렇다고 응답했다. 그런데 오히려 차별경험이 없는 이들이 차별경험을 있는 이들보다 신분증 사용에 부담이 있다고 응답한 비율이 높다. 이는 실제 차별을 경험하기 이전에 행정기관에 방문하는 것 자체를 부담으로 여기고 방문을 미루거나 포기하는 경향이 있다고 볼 수 있다.

[표 130] 행정기관 이용 시 차별 경험과 신분증 사용 부담

단위 : 명(%)

	차별 경험 있음	차별 경험 없음	전체
동성애/양성애자 등	25 (2.9%)	833 (97.1%)	858 (100%)
신분증 사용 부담 있음	7 (17.9%)	32 (82.1%)	39 (100%)
신분증 사용 부담 없음	18 (2.2%)	801 (97.8%)	819 (100%)
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%)

*** 동성애/양성애자 등-성별표현 $\chi^2 = 32.6$ $p = 0.000$
**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 따

른 고정관념을 바탕으로한 발언을 들은 경험이 대부분이었다.

② 추가적인 본인 확인 요구

머리 스타일이나, 목소리 등 때문에“본인이 맞냐”는 확인 질문을 받는 것에서 나아가, “주민등록번호를 물어보도록” 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 의심을 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.

2) 소결

성적 소수자들이 행정기관에서 주로 경험하는 신분확인과정에서 발생하는 차별은 시급하게, 하지만 쉽고 확실하게 예방하고 시정할 수 있는 영역이라고 할 수 있다. 성별표현이 신분상의 성별과 불일치하는 것, 성별변경을 거쳤다는 것 등은 한 사람의 신분을 확인하는데 문제거리가 되지 않음에도 불구하고 일상적인 차별이 벌어지고, 그러한 차별이 발생할 것을 우려하고 부담을 느끼고 있다. 행정기관에 근무하는 공무원은 성별이나 인종, 출신 지역 등은 외양이나 목소리, 말투 등을 통해서 알아낼 수 있다는 시각을 버려야 한다. 본인의 신분을 확인하기 위한 사무를 보러간 시민들에게 그러한 공적인 업무를 담당하는 공무원이 사무의 범위를 넘은 질문을 하거나 차별적인 언행을 하는 것은 정당화될 수 없기 때문이다.

3. 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), 트랜스젠더는 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 131] 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 낄낄거리자 경찰도 같이 비웃었다”고 하거나 “레즈비언 아니냐는 말과 함께 못 볼걸 보는데 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 설명하니깐 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. 경찰이 동성 간에 벌어지는 스토킹이나 성추행, 동성연인 간에 벌어진 폭력, 트랜스젠더에게 가해지는 성폭력을 무시함으로 인해 최소한의 법적 보호에의 접근이 가로막히게 된다.

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

외모와 법적 성별이 다르다고 간주되는 트랜스젠더의 경우 경찰은 마주치고 싶지 않는 대상이다. 본인 확인 시 본인의 신분증임에도 불구하고 신분증 대여나 도용을 의심당하는 사례가 빈번하기 때문이다. “교통사고가나서 한번 경찰서를 최근에 간 적이 있는데 계속 물어보더라. 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 있었다.

3) 소결

형사소송절차 과정에서 받은 부당한 경험들은 성적 소수자들이 부당한 일을 당했을 때 신고하거나 수사기관을 신뢰하지 않는 이유와 긴밀하게 연결된다. 부당한 일을 당해서 신고하거나 고소했음에도 불구하고 오히려 국가기관으로부터 조롱, 무시, 차별 등의 2차적 피해를 경험하는 것이다. 성적 소수자가 성적지향이나 성별정체성과 관련하여 경험하는 차별과 폭력 피해를 호소했을 때 경찰, 검찰, 판사가 피해자의 성적지향이나 성별정체성을 조롱하거나 차별한다는 것은 피해 자체를 인정받기 어렵게 만들 가능성이 있기 때문에 매우 심각한 차별을 야기할 가능성이 있다.

4. 교도소 등 수감시설

응답자 중에서 1.1%(동성애/양성애자 9명, FTM 1명)이 교도소 등에 수감된 적이 있다고 했다. 이 중에서 교도소 등 수감시설에서 정체성으로 인해 부당한 대우를 받은 있다고 응답한 사람은 총 4명(동성애/양성애자)이었다. 이 중에 두 명은 ‘교도관, 다른 수형자로부터 모욕적인 발언을 들었다’고 했고, 한 명은 ‘자신의 의사와 관계없이 독거 수용됨’, ‘HIV/AIDS(에이즈) 등 다른 수형자에게 요구하지 않는 검사나 치료를 강요함’, ‘교도관, 다른 수형자로부터 모욕적인 발언을 들음’, ‘교도관, 다른 수형자로부터 물리적 폭력을 당함’ 등을 경험했다고 응답했다.

교도소 등의 수용시설 내에서 벌어지는 인권침해는 자신의 의지로 벗어나기 어렵다는 점에서 주의깊은 관찰과 대응이 필요하다. 그러나 관련법⁴⁹⁾ 안에 성적 소수자에 대한 차별금지 규정이 있으나 실제 교도소에서 성적 소수자가 경험하는 차별과 폭력의 실태는 전혀 드러나지 않고 있는 상황이다. 성적 지향이 알려지거나 규범적이지 않는 성별표현을 빌미로, 젠더 정체성을 이유로 벌어지는 차별과 폭력을 인식하고 이에 대한 예방책, 대응책을 구체적으로 마련하는 것이 필요하다.

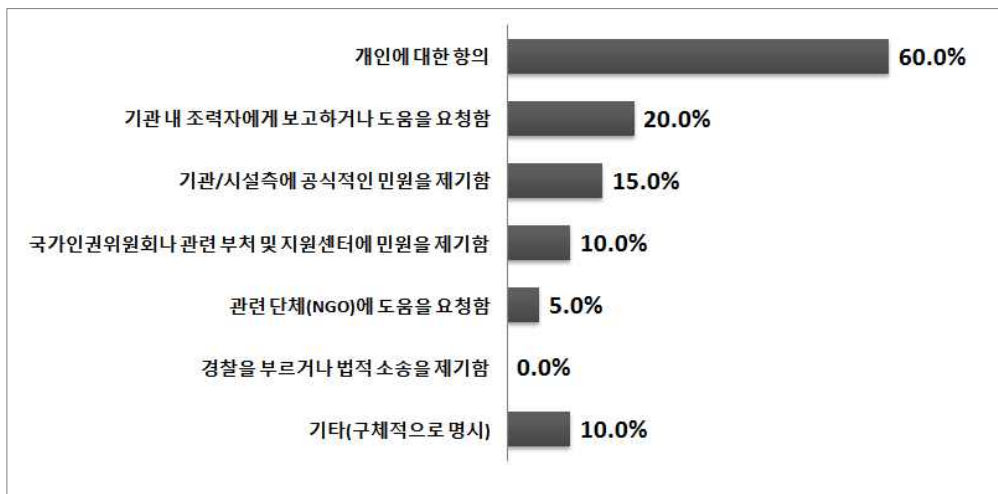
49) 형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률 제5조 차별금지 “수용자는 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조적, 병력, 혼인 여부, 정치적 의견 및 성적 지향 등을 이유로 차별받지 아니한다.”

5. 부당한 대우에 대한 전반적인 대응 양상

군대, 수사기관, 사법기관, 수감시설에서 경험한 부당한 대우에 대해 대응한 적이 있다고 응답한 사람은 16.4%(20명)이고 없다고 응답한 사람은 83.6%(102명)이다 (전체 응답자 948명 중에서 해당없음 826명 제외). 대다수의 사람들이 부당한 대우를 받았으나 이에 대해서 문제제기하거나 공식적인 기관에 보고하거나 도움을 청하지 않는 것으로 드러났다.

한편 부당한 대우에 대응했다고 응답한 사람들이 대응한 방법을 살펴보면 ‘개인에 대한 항의’가 가장 많아 60.0%(12명)를 차지했고, ‘기관 내 조력자에게 보고하거나 도움을 요청함’이 20.0%(4명), ‘기관/시설 측에 공식적인 민원을 제기함’이 각 15.0%(3명), ‘국가인권위원회나 관련 부처 및 지원센터에 민원을 제기함’이 10.0%(2명), ‘관련 단체(NGO)에 도움을 요청함’이 5.0%(1명)로 나타났다. 대응을 하는 경우에도 개인적인 차원에서 머무르는 경우가 대부분이며, 국가 차원이나 관련 단체에 도움을 청하는 경우는 상당히 적은 것으로 볼 수 있다.

[그림 78] 부당한 대우에 대응한 방법(복수응답, N=20)

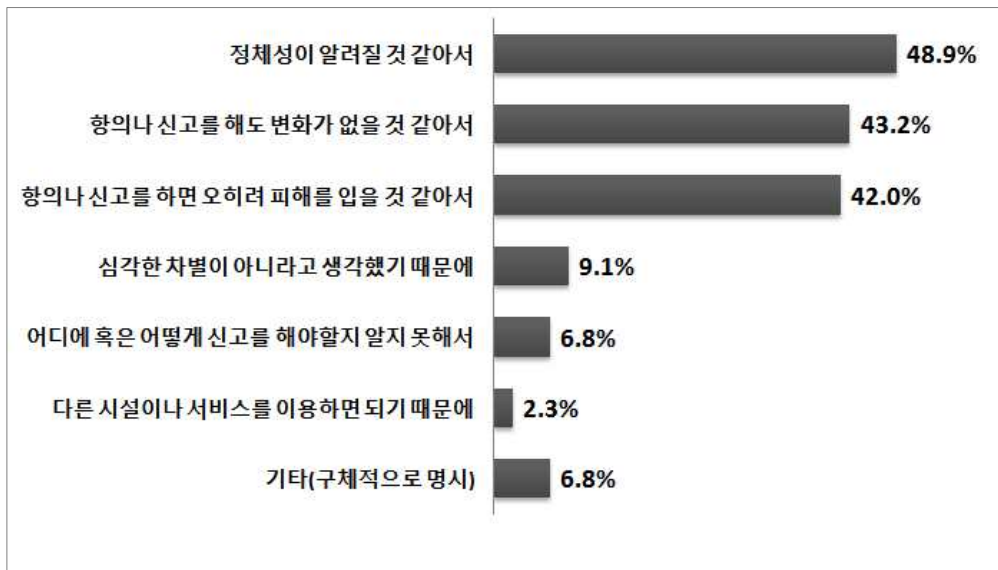


대응한 결과 또한 부정적인 응답이 많았다. 대응한 이후 ‘거의 개선된 점이 없었다’고 응답한 사람은 35.0%(7명), ‘오히려 피해가 더 심해졌다’는 25.0%(5명)이었으며 ‘대부분 개선되었다 (사과나 보상을 받거나 불이익한 처분이 취소되었다)’가 10.0%(2명)로

가장 낮았다(모르겠다 20.0%, 기타응답 10.0%).

부당한 일을 겪고도 대응하지 않은 이유를 살펴보면, 총 응답자 88명 중에서 ‘정체성이 알려질 것 같아서’가 48.9%(43명)로 가장 많았다. ‘항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서’가 43.2%(38명), ‘항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서’도 42.0%(37명)로 매우 높은 응답률을 보였다. 그 외에 ‘심각한 차별이 아니라고 생각했기 때문에’ 9.1%(8명), ‘어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 알지 못해서’가 6.8%(6명), ‘다른 시설이나 서비스를 이용하면 되기 때문에’ 2.3%(2명) 등의 응답이 나왔다.

[그림 79] 부당한 일에 대응하지 않은 이유(복수응답, N=88)



부당한 상황에 대응하고 있는 전반적인 양상은 소극적이고 사적인 방식으로 이루어지고 있다고 볼 수 있다. 공식적으로 대응하지 못하는 이유는 자신이 경험하는 부당한 것이 사적인 문제로 인식하고 있기 때문일 수도 있으나 보다 큰 이유는 국가나 사회가 이러한 문제를 인식하고 있지 못하기 때문에 호소할 수 없고, 오히려 자신에게 2차적인 피해가 올 것을 우려하는 것일 수도 있기 때문이다. 좀 더 적극적이고 공적인 해결의 방식으로 이끌어내기 위한 통로와 조력을 마련하는 것은 이러한 부당한 상황을 사회적으로 드러내는 작업과 동시에 진행되어야 할 것이다.

제5절 미디어 환경과 차별의 표시·조장·광고

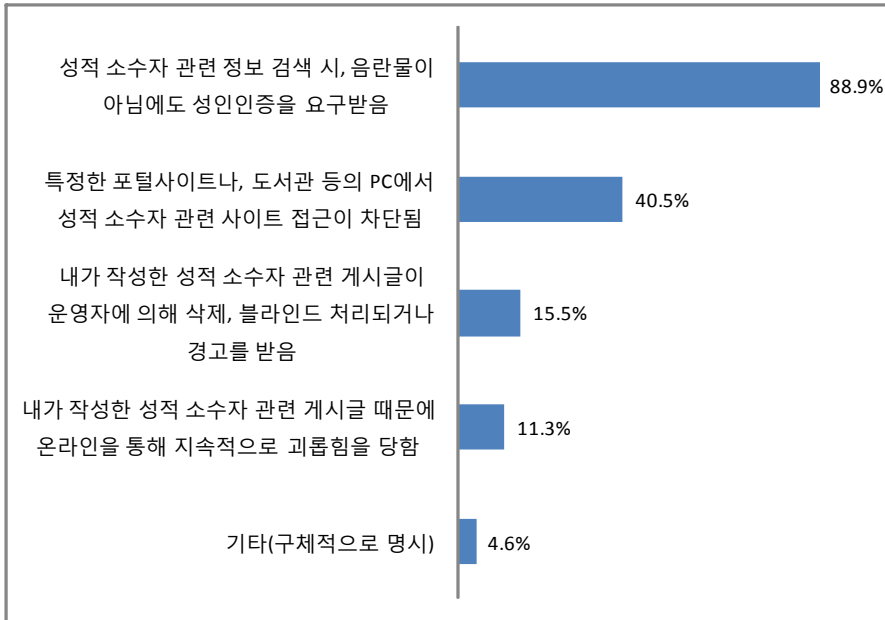
1. 미디어 이용과 환경

1) 온라인 환경

응답자들은 인터넷을 이용할 때 53.2%(504명)가 정체성과 관련하여 부당한 경험을 했다고 했다. 대부분의 경우 ‘성적 소수자 관련 정보 검색 시, 음란물이 아님에도 성인인증을 요구받음’에 응답을 하였는데 88.9%(448명)에 이른다. 그 다음으로 ‘특정한 포털사이트나, 도서관 등의 PC에서 성적 소수자 관련 사이트 접근이 차단됨’을 겪은 응답자가 40.5%(204명)이다. 이 같은 경우는 동성애 등과 관련이 있다는 이유만으로 인터넷 정보 검색시 특정한 사이트에 접근을 제한하도록 했기 때문이다.

또한 ‘내가 작성한 성적 소수자 관련 게시글이 운영자에 의해 삭제, 블라인드 처리되거나 경고를 받음’이 15.5%(78명), ‘내가 작성한 성적 소수자 관련 게시글 때문에 온라인을 통해 지속적으로 괴롭힘을 당함’이 11.3%(57명)로 조사되었다. 성적 소수자에게 적대적이거나 성적 소수자가 아닌 사람과 다른 기준을 적용하는 경우 부당한 처우를 받는 것뿐만 아니라 게시자를 향한 악플이나 스토킹 등의 적극적인 괴롭힘도 적지 않은 수가 경험하고 있는 것으로 드러났다.

[그림 80] 인터넷 이용 시 정체성과 관련한 부당한 경험(복수응답, N=504)



2) 미디어·광고 환경

응답자들은 미디어·광고에서 성적소수자와 관련해 혐오와 편견을 접하는 영역과 빈도에 대해 다음과 같이 평가하였다. 가장 많은 응답자들이 ‘인터넷 게시판, SNS 등 온라인 게시물’에서 91.0%(863명)이 ‘자주/종종’ 혐오와 편견을 경험한다고 하여 압도적으로 높았다. 그 다음으로는 ‘언론사의 뉴스나 프로그램’에서 72.2%(684명)이 ‘자주/종종’ 혐오와 편견을 접한다고 하여 진실을 전달할 것이 규범적으로 요구되는 언론에서도 성적 소수자에 대한 왜곡된 보도를 하는 것으로 평가하였다. 또한 ‘TV드라마, 예능프로그램, 영화 등의 문화컨텐츠’에서도 66.6%(631명)가 성적 소수자에 대한 혐오와 편견을 강화하는 내용이 ‘자주/종종’ 등장한다고 하였다.

‘공공장소에서의 혐오선동’이 63.3%(600명), ‘현수막이나 벽보’에서 57.8%(548명), ‘신문 광고나 TV 광고’에서도 57.4%(544명)가 성적 소수자에 대한 혐오와 편견을 ‘종종/자주’ 발견하고 있다고 응답하였다. 이러한 항목의 경우에는 성적 소수자에 대한 적대적인 의견이나 혐오 선동을 적극적으로 펼치기 때문에 드러나는 영역으로서 뉴스나 문화컨텐츠 보다 파급력은 적을 수 있으나, 부정적인 영향이 매우 크다고 볼 수 있다. 따라

서 앞으로 꾸준하고 자세한 모니터링이 철저히 요구되며, 이에 대한 적극적인 대응책이 필요하다.

응답자들은 보기에 나와 있는 전 영역에서 과반수이상인 성적 소수자에 대한 혐오와 편견을 ‘자주/종종’ 경험하고 있다고 응답하여 전반적으로 미디어, 언론 영역에서 차별을 경험하고 있다고 볼 수 있다.

[표 132] 미디어·광고에서 성적 소수자와 관련해 혐오와 편견을 경험하는 정도(복수응답)

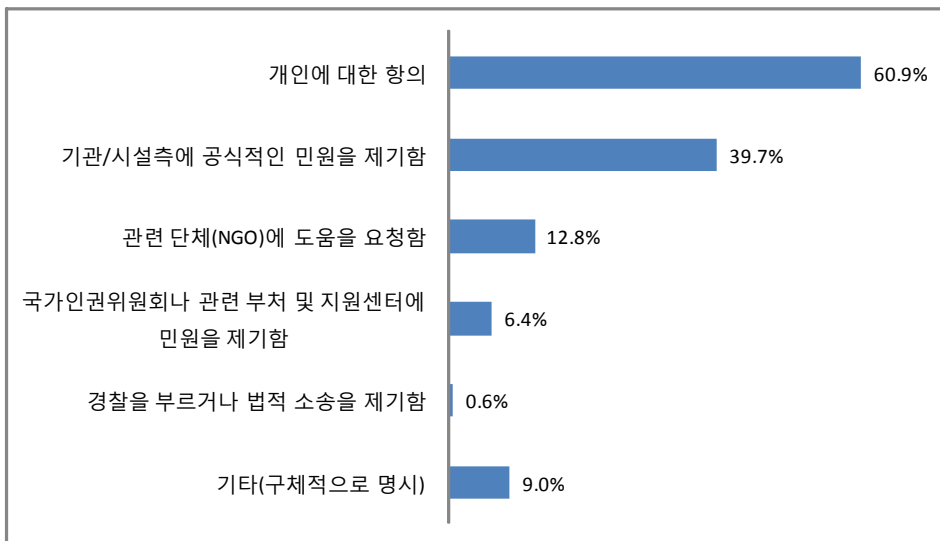
	자주/종종 있음	별로/전혀 없음
인터넷 게시판, SNS 등 온라인 게시물	863명 (91.0%)	85명 (9.0%)
언론사의 기사나 뉴스프로그램	684명 (72.2%)	264명 (27.8%)
TV드라마, 예능프로그램, 영화 등의 문화 콘텐츠	631명 (66.6%)	317명 (33.4%)
공공장소에서의 혐오 선동	600명 (63.3%)	348명 (36.7%)
현수막이나 벽보, 피켓	548명 (57.8%)	400명 (42.2%)
신문 광고나 TV 광고 등	544명 (57.4%)	404명 (42.6%)

2. 차별적인 표시·조장·광고에 대한 대응

미디어 환경에서 성적 소수자에 대한 차별적인 표시·조장·광고를 접한 응답자들 중에서 이에 대한 항의를 해본 경험이 있는 사람은 16.5%(156명), 없다고 응답한 사람은 73.8%(700명)이었다. 또한 그러한 광고나 미디어를 접한 적이 없다고 응답한 사람은 9.7%(92명)이었다.

항의를 해본 경험이 있는 사람들이 한 방법은 ‘개인에 대한 항의’가 60.9%(95명)로 과반수 이상을 차지했고, ‘기관/시설 측에 공식적인 민원을 제기함’ 응답자는 39.7%(62명)로 상당한 비율을 보였다. 그 외에 ‘관련 단체(NGO)에 도움을 요청함’ 12.8%(20명), ‘국가인권위원회나 관련 부처 및 지원센터에 민원을 제기함’ 6.4%(10명), ‘경찰을 부르거나 법적 소송을 제기함’ 0.6%(1명)로 나타나, 부담함을 느끼는 사람들 중 많은 경우가 대부분 개인적인 대응의 방법을 택하고 있는 것으로 드러났다.

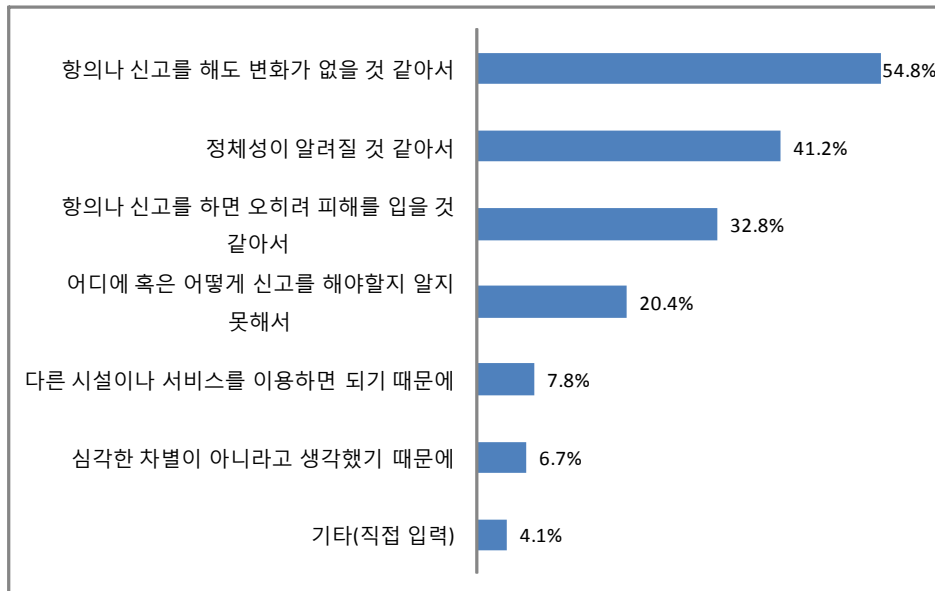
[그림 81] 차별적인 표시·조장·광고에 대한 대응방법(복수응답)



또한 위의 방법으로 대응한 사람의 경우 대응한 결과에 대해서 74.4%(116명)가 ‘거의 개선된 점이 없었다’고 응답하였고, ‘오히려 피해가 더 심해졌다’는 응답이 5.1%(8명), ‘대부분 개선되었다(사과나 보상을 받거나 불이익한 처분이 취소되었다)’는 응답이 3.8%(6명)로 나와 대부분의 응답자가 대응한 결과를 부정적으로 평가하고 있는 것으로 나타났다.

차별적인 표시·조장·광고에도 대응하지 못했다고 한 사람(803명)들은 그 이유에 대해서 다음과 같이 응답하였다. 가장 많이 응답한 항목은 ‘항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서’로 54.3%(440명)가 이유로 응답해 과반수 이상이 대응 방법이나 결과에 대한 신뢰가 낮았고, 그 다음으로는 ‘정체성이 알려질 것 같아서’ 41.2%(331명), ‘항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서’ 32.8%(263명)라고 해서 대응 자체가 또 다른 피해나 불이익을 낳을 것을 우려하였다. 그 외에 ‘어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 알지 못해서’ 20.4%(164명), ‘다른 시설이나 서비스를 이용하면 되기 때문에’ 7.8%(63명), ‘심각한 차별이 아니라고 생각했기 때문에’ 6.7%(54명) 등이 있었다.

[그림 82] 차별적인 표시·조장·광고에 대응하지 않은 이유(복수응답)



미디어 환경은 기술발달에 따라서 급변해왔다. 언론, 방송, 영화를 통해서 성적 소수자들이 재현되는 사례가 늘어나고, 다양한 캐릭터들이 점점 등장하고 있다. 인터넷의 발달은 이용자가 스스로 콘텐츠를 만들고 유통할 수 있는 장치가 되고 있다. 이러한 미디어의 발달은 성적 소수자가 자신을 표현하고, 사이버상의 공동체를 만들 수 있는 기반이 되는 한편, 새로운 유형의 차별이나 인권침해 또한 발생하고 있다.

인터넷 공간이 가능성과 자유로움을 제공하는 만큼 혐오와 편견을 접하는 공간이며, 반성소수자 운동을 하는 집단들이 타겟으로 삼는 공간이기도 하다. 인터넷 공간에서 성적 소수자에게 적대적인 공간이 더욱 늘어나지 않도록 인터넷 공간에서 성적 소수자의 인권에 대한 올바른 정보를 유통하기 위한 노력은 끊임없이 필요하다. 청소년이나 사회경제적인 이유 등으로 가장 자원이 부족한 성적 소수자들이 그나마 쉽게 접근할 수 있는 공간이기 때문이다.

또한 좋은 콘텐츠를 개발하고 그것이 방송, 영화 등으로 제시되는 것은 일반 시민들의 인식개선에 효과적인 방법이기 때문에 이를 공익적인 차원에서 개발하고 지원할 필요성이 크다. 그러한 이유로 보편적인 인권에 반하거나 시민적인 권리를 제한하는 주장이 언론, 방송, 광고를 통해서 나타나는 것에 대해 어떻게 규제할 것인가를 사회적으로 논의하는 것이 시급하다.

제4장 성적지향·성별정체성에 따른 차별 개선 방안

제1절 국내외 차별 방지 법제 현황

1. 해외

1) 개관

성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별은 한 개인의 정체성과 행복의 핵심적인 부분에 대한 공격이므로 개인의 존엄과 평등에 대한 중대한 침해라고 할 수 있다. 아직 성적지향·성별정체성과 관련하여 완전한 평등에 이르는 길은 요원하지만 최근 중요한 진전이 세계 각국의 국내법과 국제·지역인권규범과 국제기구의 활동 등에서 눈에 띈다.

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 인권조약들⁵⁰⁾과 관련 국제관습법은 국내에서 직접적인 법적 효력을 가진다. 국가 작용(입법, 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, 해당 권리의 보편적이고 현재적인 의미에 대한 해석으로서 국제인권기준의 중요한 부분을 구성한다.

또한 국가별 입법례와 정책은 아직 입법의 불비가 많은 한국의 입장에서는 앞으로의

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

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.⁵¹⁾ 이것은 조약이 만들어진 시기와 영향이 있다. 예를 들면 자유권 규약은 세계적으로 평등·반차별 운동이 인권 증진과 보장을 위한 중대한 진보를 일궈내기 전에 성안이 되었고, 따라서 자유권규약은 해석으로 성적지향, 성별정체성, 장애 등을 포함시키고 있다.⁵²⁾ 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 꾀하는 것을 예정하고 있다.⁵³⁾

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

이러한 법리 형성에 중요한 계기가 된 사건은 "시민적, 정치적 권리에 관한 국제규약(이하 자유권규약)"에 따른 개인청원(communication)으로 제기된 사건인 Toonen v. Australia 사건⁵⁴⁾이다. 이 사건에서 청구인은 호주인으로서, 청구인은 타즈마니아주에서 성인의 동성간 합의에 의한 성적 접촉을 처벌하는 조항이 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 중

51) Douglas Sanders, Human rights and sexual orientation in international law (2)005), <http://ilga.org/ilga/en/article/577>

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

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

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

지하겠다고 위협했기 때문이었다. 반면, 타즈마니아주 당국은 이 조항이 에이즈 예방이라는 목적에 의해 정당화된다고 주장했다.⁵⁵⁾

이 사건에서 자유권위원회(Human Rights Committee)는 자유권규약 제2조 제1항과 제26조에서 차별로부터 보호되는 사유로 열거된 "성(sex)"에 성적지향이 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.⁵⁶⁾

이후 자유권위원회에서 성적지향을 이유로 한 차별을 자유권규약 위반으로 보는 법리가 2003년 *Young v. Australia* 사건⁵⁷⁾과 2007년 *X v. Colombia*⁵⁸⁾ 사건에 역시 적용되었다. 이 두 사건에서는 사실혼 관계의 이성커플에게 결혼한 커플과 동일하게 연금을 지급한다는 규정을 가지고 있는 국가에서 동성커플에 대해 국가가 연금지급을 거부한 것이 쟁점이 되었는데, 자유권위원회는 위와 같은 규정이 성적지향을 이유로 한 차별로서 자유권규약 제26조에서 보장하는 법 앞에서의 평등에 위배된다고 판단했다. 자유권위원회는 결혼하지 않은 커플과 결혼한 커플 사이에 차별을 두는 것은 결혼에 대한 선택의 결과이기 때문에 합리적이거나, 결혼하지 않은 커플 가운데 이성커플과 동성커플 사이에 차별을 두는 것은 명백한 차별이라고 판단하면서 청구인의 청구를 인용했다.⁵⁹⁾

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.⁶⁰⁾

2012년 자유권위원회는 *Irina Fedotova v. Russian Federation* 사건⁶¹⁾에서 행정법상의

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

56) 같은 논문 190-191쪽

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

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

59) 김지혜, 위의 논문, 191쪽

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

61) Communication No. 1932/2010

의무위반에 관한 라잔 지방법이 “청소년에 대한 동성애적 프로파간다를 포함한 공적 행위”를 금지하는 것은 진정한 표현의 자유를 침해하고 차별금지원칙을 위반하였다고 하면서, 자유권규약의 제26조의 차별금지의 법리는 성적지향 차별금지를 포함한다고 다시 상기시켰다.

이러한 자유권위원회의 결정들은 두 가지 중요한 법리를 형성하였는데, 첫째, 동성간의 관계와 이성간의 관계는 자유권규약에서 보호되는 사생활의 영역으로서 이에 대한 자의적인 제한이 용인되지 않고, 둘째, 성적지향은 자유권규약의 차별금지사유에 포함되는 것으로 성적지향에 대한 차별은 규약에 위반된다는 것이다.⁶²⁾

3) 경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제규약

"경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제규약(이하 사회권규약)" 제2조 제2항은 규약 당사국들이 규약에 규정된 권리들을 인종, 피부색, 성별, 기타 신분 등에 의한 차별 없이 보장하도록 규정하고 있는데, 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"⁶³⁾, 2002년 일반논평 제15호 "물에 대한 권리"⁶⁴⁾, 2005년 일반논평 제18호 "노동권"⁶⁵⁾, 2008년 일반논평 제19호 "사회보장에 대한 권리"⁶⁶⁾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 인정된

62) 김지혜, 위의 논문, 192쪽

63) 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 (2)000. 8. 11.), para. 18

64) CESCR, General Comment No. 15: The Right to Water (Arts. 11 and 12 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/2002/11 (2)003. 1. 20.), para. 1

65) CESCR, General Comment No. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/GC/18 (2)006. 2. 6.) para. 12(b)(i)

66) CESCR, General Comment No. 19: The right to social security (Art. 9 of the Covenant), U.N. Doc. E/C.12/GC/19, (2)008. 2. 4.), para. 29

는 ‘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.⁶⁷⁾

4) 그 외 국제인권규약 및 특별절차

한편, 유엔 인권조약기구에 의해 위와 유사하게 아동권리협약, 고문방지협약, 여성차별철폐협약 등 주요 인권규약에서도 성적지향 및 성별정체성을 이유로 한 차별방지의 범리가 명시적으로 형성되게 되었다. 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 성적지향과 건강상태 역시 포함된다.”라고 하였고⁶⁸⁾, 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 밝혔으며⁶⁹⁾, 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”라고 결정하였다.⁷⁰⁾ 이처럼 이들 유엔 인권조약기구들은 국가가 성적지향 및 성별정체성을 이유로 한 차별과 폭력을 방지할 의무를 지고 있음을 명확히 하고 있다.

67) 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 (2)009. 7. 2.), para 32

68) 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

69) 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

70) 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

5) 요그야카르타 원칙

요그야카르타 원칙(Yogyakarta Principle)은 성적지향과 성별정체성에 관하여 공신력 있는 국제인권기준으로 인정되는 원칙으로서, 국제법률가위원회(International Commission of Jurists)와 국제인권서비스(International Service for Human Rights)라는 두 국제단체가 다른 인권기관들 연합체를 대표해서 먼저 초안을 작성했고, 이후 국제인권법 전문가들이 내용을 정교화하여, 최종적으로 2006년 11월 6일부터 9일까지 인도네시아 요그야카르타에서 있었던 회의에서 25개국에서 온 국제인권법 관련 전문가들이 채택하고 2007년 3월 26일 유엔인권이사회 기간 중 발표한 것이다.⁷¹⁾ 이 원칙은 성적지향과 성별정체성 관련 인권기준을 현존하는 국제인권법에서 도출하여 29가지 원칙으로 명시한 것으로, 초대 유엔인권 최고대표인 메리 로빈슨을 비롯하여 현직 유엔특별보고관, 유엔인권조약기구들의 위원, 전 세계 법교수와 법관들의 승인을 받았다.⁷²⁾

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 촉구하고 있다.

이러한 요그야카르타 원칙은 현재 유엔인권최고대표의 보고서에 인용되고 우리나라 국가인권위원회의 결정문에 인용되며⁷³⁾ 몇몇 국가의 법원 판결문에도 등장하는 등⁷⁴⁾ 구체적인 사안과 관련하여 성적지향 및 성별정체성 인권 보장을 위한 국제적인 기준으로 인정되면서 그 권위를 인정받고 있다.⁷⁵⁾ 법적 구속력 없는 소위 "연성법(soft law)"이지만, 위 원칙은 기존에 없는 논리라기보다는, UN 각 조약위원회, 유럽 등 지역재판소의 판례 등 기준, 원칙, 좋은 관행을 통해 도출될 수 있는 일반 원칙을 정리한 것이다.⁷⁶⁾ 요그야

71) <https://sites.google.com/a/tongcenter.org/tong/nondiscrim/sogi/yogyakarta>

72) 김지혜, 위의 논문, 197쪽

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

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

75) 김지혜, 위의 논문, 197쪽

76) '파리 원칙'이 법적 구속력이 없다 하여 무시되지 않고 오히려 그 원칙에 입각하여 설립

카르타 원칙은 성적지향 및 성별정체성에 관한 현존하는 국제인권법 상의 기준으로 국내 법에서도 충분히 존중할 필요가 있다.

6) 유엔 인권이사회

2011년 6월 17일 유엔 인권이사회(Human rights council)에서는 결의안 <인권, 성적지향과 성별정체성(Human rights, sexual orientation and gender identity)>⁷⁷⁾을 채택하였다. 이 결의안은 성적지향·성별정체성 인권과 관련한 최초의 유엔 차원의 결의안으로서, 자유권 위원회 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.⁷⁸⁾

이 결의안에서는 세계 곳곳에서 성적 지향과 성별정체성을 이유로 한 동성애자, 양성애자, 트랜스젠더 개인에 대한 폭력과 차별적인 행위들에 대해 심각한 우려를 표명하였다. 또한 유엔 인권이사회는 앞으로 계속해서 이 안전에 우선순위를 두고 검토하기로 결정한다고 하여, 성적지향과 성별정체성이 유엔차원의 인권기구에서 중심으로 검토해야 할 인권 문제라는 것을 명시하였다.

이를 위해 이 결의안에서는 유엔인권최고대표에게 성적지향과 성별정체성을 이유로 한 세계의 차별적인 법과 관행, 폭력 및 이를 철폐하기 위한 국제인권법의 활용에 대하여 조사하여 보고서를 마련하라는 것과 2012년 3월에 있을 정기회기에서 패널토론을 실시하여 정보에 입각한 대화의 장을 마련하도록 하였다. 이에 따라 아래에서 살펴보는 바와 같이 유엔인권최고대표는 2011년 12월에 위의 내용을 담은 보고서를 발표하였고, 2012년 3월 7일에는 유엔 인권이사회에서 성적지향과 성별정체성 인권과 관련한 패널토론이 실시되었

되지 않은 국내인권기구에 대해서는 권위가 부여되지 않을 것이다.

77) 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>

78) 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

다.⁷⁹⁾

그리고 2014년 9월 27일 유엔 인권이사회는 인권최고대표에게 보고서 “성적 지향과 성별정체성을 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 사례들을 포함하여 이를 29차 인권이사회에 제출할 것을 요구하는 결의안을 채택하였다.⁸⁰⁾ 위 결의는 브라질, 칠레, 콜롬비아, 우루과이, 미국, 캐나다 등 미대륙 국가들과 영국, 스위스, 스페인, 스웨덴, 아일랜드, 아이슬란드, 프랑스, 독일 등의 유럽 국가들 등 47개 국가가 결의안을 발의한 것으로 찬성 25표, 반대 14표, 기권 7표로 가결되었고 한국도 찬성하였다. 결의안의 주요 내용은 아래와 같다.⁸¹⁾

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 차원에서의 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.

79) 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>

80) 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

81) 한글 번역은 유엔인권정책센터 홈페이지, 활동>유엔인권동향 모니터링, “유엔인권이사회, 성적지향과 성별정체성을 근거로 한 차별과 폭력을 반대하다”, 2014. 9. 29.,

7) 유엔인권최고대표부

2011년 4월 유엔인권최고대표부(OHCHR)는 유엔개발계획(UNDP), 유엔에이즈(UNAIDS), 세계보건기구(WHO)과 공동으로 펴낸 "유엔이 목소리를 높인다 - 성적지향과 성별정체성을 이유로 한 차별에 대항합시다"⁸²⁾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 인권이사회의 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 성별정체성과 관련한 인권 보장을 위한 각국의 핵심적인 5가지 법적 의무를 자세히 풀어쓴 책자 'Born Free and Equal - Sexual Orientation and Gender Identity in International Human Rights Law'⁸³⁾를 발간하기도 하였다.

2013년 7월 26일에는 UN 최초의 LGBT권리에 관한 글로벌 대중 교육 캠페인 'UN Free & Equal'을 시작하고 공식 홈페이지, 트위터 등을 개설하였다.⁸⁴⁾ 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.

82) 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

83) 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>

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

8) 국제노동기구

국제노동기구(이하 'ILO')의 제111호 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(1958년)⁸⁵⁾은 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신국, 사회적 출신성분⁸⁶⁾에 대한 차별을 금지하는 한정적인 열거를 하고 있다. 이런 협약의 한계점으로 인하여 ILO는 정책(policy), 프로그램(program) 등을 통하여 성안한 지 오래된 협약의 내용을 보완하고 있다.

1990년대에 ILO의 전문가위원회(Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations; CEACR)는 처음으로 성적지향 차별을 다루는 법제에 대해서 상기시켰는데, 1996년 고용과 직업에서의 평등(Equality in Employment and Occupation) 설문조사에서 성적지향을 직장에서의 차별 중 떠오르는 동기로 주목하였다. 전문가위원회는 국내법에 성적지향과 성별정체성 차별 조항이 포함되어야 한다고 지적하기 시작했다. 1998 ILO 노동자 선언(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)에 대한 후속작업인 2003, 2007, 2011 세계 보고서에서 성적지향과 성별정체성에 관련된 차별이 다뤄졌다. 2012년 기본협약에 대한 일반 설문조사(General Survey on the fundamental Conventions)에서 전문가위원회는 많은 국가들이 성적지향과 성별정체성을 평등에 관하여 헌법적 보장과 법적 조항을 포함시키고 있다는 것을 높게 평가했다. 전문가위원회는 2013년 국가별 심사에서 제111번 협약에 관하여 성적지향 성별정체성에 관련해서 총 8번의 권고를 했다. 2013년 4월 17일 아이다호 데이(국제 성소수자 혐오 반대의 날, IDAHO)에 발표한 성명에서 ILO 사무총장은 “성적지향 성별정체성을 포함한 모든 종류의 차별로부터 자유로워지는 직장을 만들기 위한 ILO의 노력”을 강조하였다.

한편 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.⁸⁷⁾ 조사범위는 전세계, 태국, 헝가리 등이다.

85) 한국은 1998년 12월 4일 비준.

86) 협약 제1조 1. 이 협약 적용상, “차별대우”라 함은 다음 사항을 말한다.

(개인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적견해, 출신국 또는 사회적 출신에 의거하여 행하여지는 모든 차별, 배제 또는 우대로서, 고용 또는 직업에 있어서의 기회 또는 대우의 균등을 파괴하거나 저해하는 효과가 있는 것.

87)

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

태국 보고서의 결론은 “LGBT가 겪는 차별과 배제의 많은 부분은 태국 사회에 만연한 엄격한 성별규범과 불평등의 결과라고 하고 있다Much 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.⁸⁸⁾ 이 연구는 ILO의 ‘좋은 일자리’ 개념(Decent Work Agenda)의 4요소에 HIV/AIDS 요소를 더해서 진행 중이다.⁸⁹⁾ ① 기본원칙과 권리 (법적 틀거리), ② 고용 증진 (좋은 선례의 발굴), ③ 사회 보장 (의료보험, 연금 등이 다른 노동자들과 동일하게 제공되는지), 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.

9) 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’⁹⁰⁾, 권고 1470(2000) ‘유럽평의회 회원국 안에서 망명과 이주에 관한 게이·레즈비언들과 그들의 파트너의 상황’⁹¹⁾, 권고 1474(2000) ‘유럽평의회 회원국 안에서 레즈비언·게이들의 상황’⁹²⁾, 권고 1635(2003)

gender identity: Results of pilot research, GB.319/LILS/INF/1

88)

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

89) 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

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

91) 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>

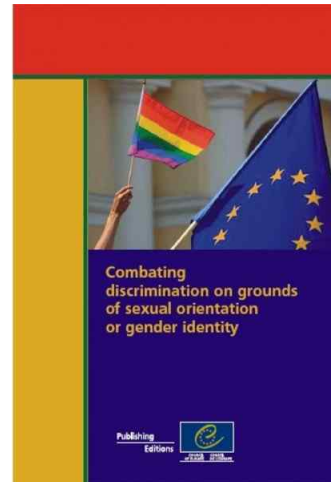
92) Recommendation 1474 (2000) Situation of lesbians and gays in Council of Europe member states

‘스포츠에서의 레즈비언·게이들’⁹³⁾ 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(European Council)의 유럽지방정부의회(The Congress of Local and Regional Authorities of the Council of Europe)는 2007년 211호 권고 ‘LGBT의 표현·집회·결사의 자유’를 채택하였다.⁹⁴⁾ 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 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.⁹⁵⁾

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.⁹⁶⁾



<http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta00/EREC1474.htm>

93) Recommendation 1635 (2003) Lesbians and gays in sport

<http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/adoptedtext/ta03/erec1635.htm>

94) 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>

95) 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

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

유럽평의회가 1950년에 성안한 유럽인권협약(European Convention on Human Rights)의 제14조의 차별금지사유에는 성적지향이 명시되어 있지 않지만 이는 예시규정으로서, 유럽인권재판소는 성적지향을 이유로 한 차별을 위 협약 제14조 위반으로 다루고 있다.⁹⁷⁾ 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)⁹⁸⁾의 결정문 중 47번째 문단에서 “우리 법원은 성적지향에 따른 차별은 제14조에 의해서 보호된다는 것을 반복하고자 한다... 성에 기반한 차등대우처럼... 성적지향에 기반한 차등대우는 특히 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 유럽인권협약 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 성별정체성⁹⁹⁾, 동성애 : 형법적 문제¹⁰⁰⁾, 성적지향 문제들¹⁰¹⁾ 3가지 문서를 공개하고 있다.

10) 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 조

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

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

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

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

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

약을 통해 개정된 유럽연합조약 제10조와 제19조에서는 차별금지사유로 '성적지향'을 명시하고 있다.¹⁰²⁾ 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)¹⁰³⁾”은 유럽연합의 노동법을 형성하는 주요 부분으로서 고용에서의 성적지향 차별을 규제하고 있다. 각 국가는 이 지침을 이행하기 위하여 국내법을 개정하고 있는데, 2010년 영국 평등법도 그 맥락 하에 있다. 2001년부터 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’¹⁰⁴⁾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 1부¹⁰⁵⁾와 2부¹⁰⁶⁾를 각각 발간하였다. 1부 법적 분석에서는 2000/78/EC 고용지침의 이행, 이동의 자

102) 김지혜, 위의 논문 196-197쪽

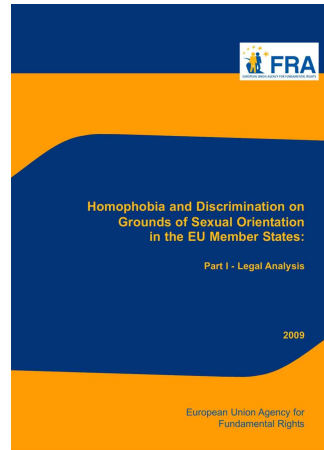
103) Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

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

105) 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

유, 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 성적 지향 차별의 정도를 측정할 것(벨기에의 반동성애적 범죄 통계 방식 등) ③ 선도적인 정책으로 인식을 개선시킬 것(캠페인, 초중등학교 교육자료 등) ④ 구직에서 트랜스젠더의 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” 보고서¹⁰⁷⁾를 출간하였다. 2102년에는 “유럽연합에서 증오 범죄를 가시화하기 : 피해자의 권리를 인지하기”보고서¹⁰⁸⁾를 출간하였다. 2013년에는 EU LGBT 조사 요약 보고서¹⁰⁹⁾, 2014년에는 주 보고서¹¹⁰⁾와 “유럽연합에서 트랜스젠더로 살기 Being Trans in the EU” 보고서¹¹¹⁾를 출간하였다. 유럽연합 LGBT 설문조사에서 드러난 27개국의 데이터는 홈페이지 상에 공개하고 있다.¹¹²⁾



106) 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

107) 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

108) European Union: European Agency for Fundamental Rights, Making hate crime visible in the European Union: acknowledging victims' rights, November 2012

109) European Union: European Agency for Fundamental Rights, EU LGBT survey European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey – Results at a glance, May 2013

110) European Union: European Agency for Fundamental Rights, EU LGBT survey European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey – Main results, October 2014

111) European Union: European Agency for Fundamental Rights, Being Trans in the EU – Comparative analysis of the EU LGBT survey data

112) <http://fra.europa.eu/DVS/DVT/lgbt.php>

11) 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 아니라 당사국에게 법적 의무가 발생하지는 않는 정치적 기구이지만 최근 관용과 반차별 분야에 대한 조직의 의무를 확대하면서 성적 소수자 권리에 많은 연관성을 가지게 되었다.

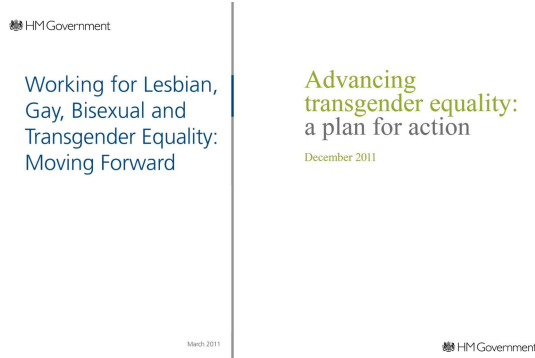
혐오범죄는 유럽안보협력기구 산하 민주제도와 인권을 위한 사무소(Office for Democratic Institution and Human Rights, ODIHR)의 주요 주제 중 하나인데, 혐오범죄의 가시화를 통한 다양한 관계자들(정부, 경찰, 검사, 판사, 시민사회 등)에게 문제점 인식과 개선에 대한 합의를 이끌어내기 위하여 혐오범죄 리포팅 사이트(<http://hatecrime.osce.org/>)의 운영을 통한 유럽단위의 통계 수집, 혐오범죄의 인지/이해/수사에 대한 숙련도를 높이기 위한 경찰/검찰 훈련, 국가마다 혐오범죄에 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.¹¹³⁾

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

12) 국가별 LGBT 정책(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 Equality: Moving Forward(이하 LGBT행동계획)”¹¹⁴⁾를 2011년 3월에 발표하였고 2011년 12월에는 최초의 트랜스젠더 행동계획인 “Transgender Equality: a plan for action(이하 트랜스젠더 행동계획)”¹¹⁵⁾을 발표하였다.

LGBT행동계획에서는 주제별로 네 개의 장을 나눠서 ‘이동권, 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,

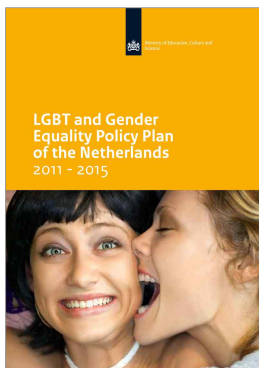
114)

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

115)

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

주거권 등에의 접근, 시민사회단체와 긴밀한 협조를 통한 커뮤니티 단위의 역량강화 등의 구체적인 행동 계획을 제시하고 있다.

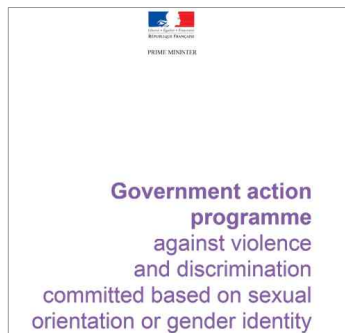


(2) 네덜란드 LGBT 및 성평등 행동계획

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

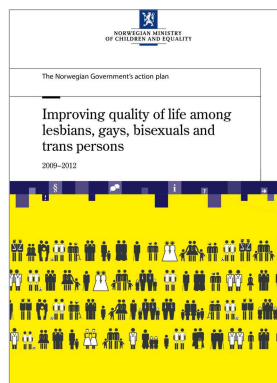
(3) 프랑스 성적지향 및 성별정체성에 대한 폭력과 차별에 대항하는 국가 행동 프로그램

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



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

노르웨이 정부의 행동계획은 생애주기, 연구과 지식 개발, 학교과교육, 아동과 가족 정책, 여가/스포츠/NGO, 노동, 이주과 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, ③ 연대적인 접근방식을 택하기 ④ 이행, 감시, 평가 등의 장으로 나뉜다.

2. 국내

1) 법률

현재 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별을 방지하는 법률로는, 조직법으로서 「국가인권위원회법」에 평등한 침해의 차별행위에 대한 국가인권위원회의 구제절차가 규정되어 있는 수준이다. 이외에 「형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률」 등에서 성적지향을 이유로 한 차별금지가 명시되어 있으나 이는 선언적인 수준이다. 이를 정리하면 아래 표와 같다.¹¹⁶⁾

[표1] 성적지향·성별정체성 관련 법률

영역	법률명	연혁	내용
일반	국가인권위원회법	*2001년 제정 *평등권침해의 차별행위에 대한 규정이 제30조 조사대상 조항에서 제2조 정의 규정으로 이동	* 평등권침해의 차별행위로서 성적지향을 이유로 한 고용, 재화 등 공급이나 이용, 교육시설 등의 교육이나 이용에 있어서의 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 행위 및 성희롱 행위를 규정(제2조 3호), * 국가기관 등의 업무수행과 관련하여, 또는 법인, 단체, 사인에 의해 차별행위가 발생한 경우, 이를 당한 사람 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 그 내용을 진정할 수 있도록 함(제30조 제1항) * 진정이 없더라도 차별행위 근거가 상당하고 중대한 경우 직권으로 조사할 수 있도록 함(제30조 제3항) * 국가인권위원회는 이에 대해 조사를 하고 차별행위가 인정된 경우 구제조치, 시정, 징계 등을 조정, 권고하거나 고발할 수 있도록 함(제40조, 제42조, 제44조 등) “제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 3. "평등권 침해의 차별행위"란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또

116) 이 표는 성적지향·성별정체성 법정책임연구회(2014) 『한국의 LGBTI 인권현황 2013』의 39-40쪽의 표를 수정한 것이다.

			는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단)을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다. 가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위 나. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위 다. 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육·훈련이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위 라. 성희롱[업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다] 행위”
수용 시설	형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률	*2007년 행형법이 전부개정되면서 조항 신설 *2008년부터 시행	“제5조(차별금지) 수용자는 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 병력(病歷), 혼인 여부, 정치적 의견 및 성적(性的) 지향 등을 이유로 차별받지 아니한다.” *권리구제로는 소장 면담과 청원 등을 규정(제116조 및 제117조)
수용 시설 / 군대	군에서의 형의 집행 및 군수용자의 처우에 관한 법률	*2009년 군행형법이 전부개정되면서 조항 신설 *2010년 5월부터 시행	*조항만 약간 다를 뿐 위와 동일하게 규정(제6조, 제101조, 제102조)

2) 행정규칙

성적지향성별정체성에 관한 차별 방지 등을 명시적으로 규정하는 행정규칙은 주로 형사절차와 관련하여 존재한다. 성전환자와 관련하여서는 성전환자 성별정정에 관한 대법원 예규, 징병검사 시 성전환자에 대한 예외조항 등이 눈에 띈다. 이러한 행정규칙이나 대법원 예규는 성적지향 또는 성별정체성에 관한 차별적인 내용으로 평가되는 내용들도 포함되어 있으나, 기본적으로 성적지향과 성별정체성 인권을 보장하기 위한 취지의 규정들이라고 할 수 있다. 이를 정리하면 아래 표와 같다.¹¹⁷⁾

[표2] 성적지향성별정체성 관련 행정규칙 및 대법원예규

영역	규칙/예규명	연혁	내용
형사 절차	인권보호를 위한 경찰관 직무규칙 (경찰청훈령)	*2005년 제정	*제2조 4호에 ‘성적 소수자’ 정의규정으로 “동성애자, 양성애자, 성전환자 등 당사자의 성 정체성을 기준으로 소수인 자”라고 규정 *제4장(수사) 제3절(사회적 약자 보호)의 제 76조(성적 소수자 수사)에 “성적 소수자가 자신의 성 정체성에 대하여 공개하기를 원하지 않을 경우에는 이를 최대한 존중하여야 하며, 불가피하게 가족 등에 알려야 할 경우에도 그 사유를 충분히 설명하여야 한다.”라고 규정하여 아우팅 제한 *제4장(수사) 제4절(유치인 인권보장)의 제80조(사회적 약자에 대한 배려) 제4항에 “성적 소수자인 유치인에 대하여는 당사자가 원하는 경우 독거수용 등의 조치를 취해야 한다.”라고 규정 * 최초로 행정규칙에 ‘성적 소수자’라는 용어 등장
형사 절차	인권보호를 위한 경찰관 직무규칙 (해양경찰청훈령)	*2007년 제정	*조항만 약간 다를 뿐 내용과 구성은 위와 동일

117) 이 표는 성적지향성별정체성 법정책연구회, 위의 책 41-44쪽의 표를 수정한 것이다.

영역	규칙/예규명	연혁	내용
형사 절차	인권보호 수사준칙 (법무부훈령)	*2006년 시행	제4조(차별의 금지) 합리적 이유 없이 피의자 등 사건관계인의 성별, 종교, 나이, 장애, 사회적 신분, 출신지역, 인종, 국적, 외모 등 신체조건, 병력(病歷), 혼인 여부, 정치적 의견 및 성적(性的) 지향 등을 이유로 차별하여서는 아니 된다.
형사 절차	피의자 유치 및 호송규칙 (경찰청훈령)	*2007년 시행	제19조(유치인보호관의 근무요령) ② 유치인 보호관은 근무 중 계속하여 유치장 내부를 순회하여 유치인의 동태를 살피되 특히 다음 각 호의 행위가 발생하지 않게 유의하여 사고방지에 노력하여야 하며 특이사항을 발견하였을 때에는 응급조치를 하고, 즉시 유치인보호 주무자에게 보고하여 필요한 조치를 취하도록 하여야 한다. 11. 장애인, 외국인, 성적 소수자 등을 괴롭히거나 차별하는 행위
형사 절차	피의자 유치 및 호송규칙 (해양경찰청훈령)	*2011. 9. 시행	* 위와 동일하게 규정 * 이전에는 위 성적 소수자 괴롭힘에 관한 규정이 경찰청훈령과 달리 명시되어 있지 않았으나 최근에 추가됨
군대 / 수용 시설	징계입창자 영창집행 및 처우 기준에 관한 훈령 (국방부훈령)	*2011. 2. 제정	제5조(차별금지) 징계입창자는 합리적 이유 없이 계급·나이·종교·학력·출신지역·용모·성적(性的)지향 등을 이유로 차별 받거나 부당한 대우를 받지 아니한다.
군대	징병 신체검사 등 검사규칙 (국방부령)	*2007년 국가인 권위원회 권 고 ¹¹⁸⁾ 에 따라 2008년 단서조항 삽입	* 징병 신체검사에서 비노기과 검사에 있어 원칙적으로는 개인별로 칸막이를 하고 검사를 해야 하나, 성전환자인 경우 법원 결정서, 성전환자임을 알 수 있는 신체검사서 또는 방사선 소견서 등으로 검사를 대체 (제8조 제2항 10호 단서)

영역	규칙/예규명	연혁	내용
군대	부대관리훈령 (국방부훈령)	*2006년 2월 동성애자 병사에 대한 인권침해 사건¹¹⁹⁾이 불거진 것을 계기로 2006년 4월 <병영 내 동성애자 관리지침> 제정 *위 <지침>에 대한 성소수자 인권계의 비판이 제기되자 2008년 국방부 훈령 제 898호 <병영 내 동성애자 관리에 관한 훈령>으로 일부 수정, 격상 *2009년 <부대관리훈령>이 제정되면서 내용변경 없이 통합	*제4편(사고예방)의 제5장(동성애자 병사의 복무)으로 실려 있음 *평등취급, 차별금지, 아우팅 제한, 교육 강화, 동성애자 병사의 모든 성적 행위 불인정 등을 규정

118) 국가인권위원회 2007. 7. 20 07진인533 결정 참조. 이 결정은 법원 결정에 의해 남성으로 성별정정한 트랜스젠더가 징병검사를 받는 과정에서 법원결정문 및 전문의의 병사용 진단서를 제출하고 자신의 상황을 설명했음에도 징병전담의사가 하체를 직접 확인할 것을 요구하고 시진(視診)한 사건에 대해 인격권 침해 소지가 있음을 인정하고, 트랜스젠더에 대해 수치심을 최소화할 수 있도록 <징병신체검사 등 검사규칙>을 개정할 것을 국방부장관 및 병무청장에게 권고한 것이다.

119) 당시 부대는 피해자에게 동성애자임을 입증하라며 동성과의 성관계 사진을 찍어올 것을 요구하였고 HIV/AIDS와 관련하여 의심되는 바가 없음에도 이에 대한 검사를 위한 강제체혈을 하였다. 이 사건에 대해 인권단체들이 '군대 내 동성애자 인권침해 사건 진상조사단'을 꾸려 대응에 나섰고, 국가인권위원회는 이를 인권침해로 인정하였다.(국가인권위원회 2006. 6. 26. 06진차87 전원위원회 결정) 이 사건의 자세한 경과와 내용은, 정율, 「군대 내 성소수자 인권의 물꼬를 트다」, 『군 관련 성소수자 인권증진을 위한 무지갯빛 인권바람! 군대에서 술술~ 프로젝트 모둠자료집』, 동성애자인권연대·한국계이인권운동단체 친구사이, 2008, 8-12쪽을 참조

3) 조례

최근 인권도시와 관련한 논의가 활발하게 이루어지는 가운데 광역자치단체뿐만 아니라 기초자치단체에서도 인권 증진을 위한 각종 조례들이 만들어지고 있다. 이러한 조례에서도 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별방지를 위한 조항들이 등장한다. 특히 ‘성별 정체성’을 차별금지사유로 하고 있는 법률이 없는 상태에서, 조례에서는 이것이 차별금지사유로 등장하고 있어 주목된다. 관련한 조례를 정리하면 아래 표와 같다.¹²⁰⁾

[표3] 성적지향·성별정체성 관련 조례

영역	단위	조례명	연혁	내용
교육	광역	경기도학생인권조례	* 2010. 10. 제정	제5조(차별받지 않을 권리) ① 학생은 성별, 종교, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 언어, 장애, 용모 등 신체조건, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 성적지향, 병력, 징계, 성적 등을 이유로 정당한 사유 없이 차별받지 않을 권리를 가진다. ② 학교는 제1항에 예시한 사유로 어려움을 겪는 학생의 인권을 보장하기 위하여 적극적으로 노력하여야 한다.
교육	광역	광주광역시 학생인권 보장 및 증진에 관한 조례	* 2011. 10. 제정	제20조(차별 받지 않을 권리) ① 학생은 성별, 종교, 민족, 언어, 나이, 성적지향, 신체조건, 경제적 여건, 성적 등을 이유로 차별받지 않고 평등한 대우와 배움을 누릴 권리를 가진다. ② 학교는 제1항에 예시한 사유로 어려움을 겪는 학생의 인권을 보장하기 위하여 노력하여야 한다.

120) 이 표는 성적지향·성별정체성 법정책연구회, 위의 책 45-46쪽의 표를 그대로 가져온 것이다.

영역	단위	조례명	연혁	내용
교육	광역시	서울특별시 학생인권 조례	* 2012. 1. 제정	제5조(차별받지 않을 권리) ① 학생은 성별, 종교, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 언어, 장애, 용모 등 신체조건, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 경제적 지위, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 성적지향, 성별정체성, 병력, 징계, 성적 등을 이유로 차별받지 않을 권리를 가진다. ② 학교의 설립자·경영자, 학교의 장 및 교직원은 제1항에 예시한 사유로 어려움을 겪는 학생의 인권을 보장하기 위하여 적극적으로 노력하여야 한다. 제14조(개인정보를 보호받을 권리) ① 학생은 가족, 교우관계, 성적, 병력, 징계기록, 교육비 미납사실, 상담기록, 성적지향 등의 개인 정보(이하 "개인정보"라 한다)를 보호받을 권리를 가진다 제28조(소수자 학생의 권리 보장) ① 교육감, 학교의 설립자·경영자, 학교의 장 및 교직원은 빈곤 학생, 장애 학생, 한부모가정 학생, 다문화가정 학생, 외국인 학생, 운동선수, 성소수자, 근로 학생 등 소수자 학생(이하 "소수자 학생"이라 한다)이 그 특성에 따라 요청되는 권리를 적절하게 보장받을 수 있도록 하여야 한다. ⑧ 교육감, 학교의 장 및 교직원은 학생의 성적지향과 성별정체성에 관한 정보나 상담 내용 등을 본인의 동의 없이 다른 사람(보호자는 제외한다. 이하 같다)에게 누설해서는 아니 되며, 학생의 안전상 긴급을 요하는 경우에도 본인의 의사를 최대한 존중하여야 한다. * 최초로 '성별정체성'이 차별금지사유로 등장함 * 차별금지사유로서의 명시를 넘어 개인정보보호권, 소수자학생으로서의 권리 등을 명시
일반	광역시	서울특별시 인권기본조 례	* 2012. 9. 제정	제6조(인권존중 및 차별금지) ① 모든 시민은 인권을 존중받으며, 헌법과 국가인권위원회 법 등 관계 법령에서 금지하는 차별을 받지 아니한다.

영역	단위	조례명	연혁	내용
아동 청소년	광역시	서울특별시 어린이·청소년 인권조례	* 2012. 10. 제정	제7조(차별금지의 원칙) ① 어린이·청소년은 나이, 성별, 종교, 사회적 신분, 지역, 국가, 민족, 언어, 장애, 용모 등 신체조건, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 경제적 지위, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 성적지향, 성별정체성, 병력, 징계, 성적, 고용형태 등을 이유로 차별받지 않을 권리를 가진다. ② 시장, 시설의 장 또는 종사자는 제1항에 예시한 사유로 어려움을 겪는 어린이·청소년의 인권을 보장하기 위하여 적극적으로 노력하여야 한다.
교육	광역시	전라북도 학생인권 조례	* 2013. 6. 제정	제8조(차별을 받지 않을 권리) ① 학생은 국가인권위원회법 제2조 제3호의 차별행위의 정의에 해당하는 이유 ¹²¹⁾ 로 차별을 받지 아니한다. ② 학교의 설립자와 경영자, 학교의 장과 교직원 등은 제1항에 예시한 사유로 어려움을 겪는 학생의 인권을 보장하기 위하여 적극적으로 노력하여야 한다. 제38조(소수 학생의 권리 보장) ① 교육감과 학교의 장은 빈곤, 장애, 한부모 가정, 조손가정, 다문화가정, 운동선수, 성 소수자, 학교부적응 학생 등 소수 학생이 그 특성에 따라 요청되는 권리를 적절하게 보장받을 수 있도록 최대한 노력하여야 한다. ② 교육감과 학교의 장은 소수 학생에 대한 편견과 차별의식을 해소하는 데 필요한 인권교육프로그램과 소수 학생을 위한 진로·취업 프로그램을 별도로 마련하여야 한다.
일반	기초	광명시 시민인권 조례	* 2011. 9. 시행	제5조(시민의 권리 및 책무) ② 모든 시민은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애정도, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼, 미혼, 별거, 이혼, 재혼, 사별, 사실혼 등 혼인여부, 임신 및 출산, 가족형태, 인종, 피부색, 사상, 정치적 의견, 효력이 실효된 전과, 성적(性的)지향, 학력, 병력(病歷)등을 이유로 차별받지 않을 권리를 가진다.

영역	단위	조례명	연혁	내용
성평 등	기초	과천시 성평등 기본 조례	* 2013. 8. 제정	제16조(성소수자 인권 보장) 시장은 성소수자의 평 등한 인권을 보장하는데 필요한 조치를 취해야 한 다. 제26조(기능) ① [성평등] 위원회는 다음 각 호의 사 항에 대하여 시장의 자문에 응한다. 7. 성소수자의 인권에 관한 사항

4) 국가인권정책기본계획

두 차례에 걸친 국가인권정책기본계획(NAP)¹²²⁾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 학 교교육과정에서 성적소수자에 대한 편견 없는 이해를 돕도록 하는 내용을 명시한 바 있 다.

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 함²³⁾

그러나 제2차 국가인권정책기본계획에서는 이러한 내용이 삭제되었고, 형법상 강간죄 의 객체를 ‘부녀’에서 ‘사람’으로 변경하기 위한 법리검토와 관련한 내용이 있을 뿐

121) 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사 별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등

122) 제1차 2007-2011년, 제2차 2012-2016년

123) 『2007-2011 국가인권정책기본계획』, 대한민국 정부, 2007, 207쪽.

성소수자의 인권이나 평등과 관련한 세부 내용은 존재하지 않은 실정이다.

3. 시사점

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, 포괄적인 제도의 마련에서부터 각 영역에서의 구체적이고 적극적인 차별 방지 방안 마련을 모색할 필요가 있다.

제2절 차별 개선 및 차별 방지 정책 제언

1. 주요 제도 및 정책 개선 방향

1) 국가인권정책기본계획(NAP)

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.

그런데 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.

영국 정부는 2010년 성적 소수자에 대한 범부처간 행동계획인 “LGBT행동계획”을 발표하여, 교육, 고용, 공적 서비스, 커뮤니티 역량강화 등의 구체적인 행동계획을 제시하여 시행하고 있고, 네덜란드 LGBT 및 성평등 행동계획, 노르웨이 아동평등부 “LGBT 삶의 질 향상을 위하여” 행동계획 등도 성적 소수자 인권 증진을 위한 사회영역 전반에서의 행동계획을 수립 시행하고 있다.

따라서 국가인권정책기본계획 안에 교육, 고용, 재화·용역 서비스, 군대 및 국가기관 등 사회 전반적인 영역에서 성적 소수자 인권 증진을 위한 근본적이고 종합적인 정책이 포함되어야 한다. 성적 소수자 인권증진을 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.

2) 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 입법해야한다고 여러 차례 권고하였다. 경제적·사회적·문화적 권리위원회(Committee on Economic, Social and Cultural Rights; 이하 ‘사회권위원회’), 여성차별철폐위원회(Committee on Elimination of Discrimination against Women), 아동권리위원회(Committee on the Rights of the Child) 등의 조약기구들은 한국 정부의 조약의무이행에 대한 정기심사에서 차별금지법안이 폐기되었다는 사실과, 특히 성적지향이 차별금지사유에서 의도적으로 삭제되었다는 것에 대해 우려를 표명하였다. 이들 조약기구에서는 성적지향을 차별금지사유로 명시한 포괄적 차별금지법을 신속히 채택할 것을 권고하였고, 여성차별철폐위원회는 특별히 이 차별금지법 입법에 관한 권고 사항 이행을 위해 취한 조치를 2년 이내에 서면으로 제출할 것을 요구하였다.¹²⁴⁾

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 사항뿐만 아니라, ㉢차별금지사유를 이유로 특정 개인 및 집단에 대하여 신체적·정신적 고통을 주는 괴롭힘, ㉣차별의 표시·조장 광고 행위 역시 해외 입법례와 한국 현실에 비

124) 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

추어 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 ㉔복합 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 피할 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.¹²⁵⁾

3) 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·가족 제도에서 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.¹²⁶⁾

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

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

4) 트랜스젠더 성별변경 제도 및 주민등록번호 제도 개선

본 연구조사 결과, 트랜스젠더들은 신분증명이 필요한 일상적 용무를 수행하는 데 있어서 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 사실이 없을 것’, ‘자녀가 없을 것’, ‘반대 성으로서의 삶을 성공적으로 영위할 것’, ‘병역의무를 이행하였거나 면제 받았을 것’, ‘범죄 또는 탈법행위의 의도나 목적이 없을 것’, ‘신분관계에 영향을 미치거나 사회에 부정적인 영향을 주지 아니하여 사회적으로 허용된다고 인정될 것’, ‘부모의 동의서를 제출할 것’ 등의 요건에 대해 인권침해 요소가 없도록 개정할 것과 성전환자에 대한 비밀누설 금지 조항을 신설할 것을 권고하였고, 국회의장에게 성전환자의 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 성전환자에 대한 성별정정허가에 있어서, “단지 외부성기를 구비하지 아니하였다는 이유 하나로 그를 가족관계등록부 상 여성으로 묶어 두는 것은 신청인의 인간으로서의 존엄성과 인간다운 생활을 할 권리 및 행복추구권을 침해하는 것이다.”라고 판시하면서 대법원 결정 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 성별정정허가요건은 여전히 국제인권기준이나 외국법과 비교하여 너무 엄격하다. 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.

2. 교육/청소년

1) 주요 정책 제언

(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 수립이행
- ▶ 교육 관련 법제도 및 정책에서 성적지향, 성별정체성을 이유로 한 차별금지 명시

본 연구에서 중고등학교 교사를 대상으로 한 인식 조사결과, 성적 소수자 학생의 존재 자체에 대한 인지도가 낮았으며, 성적 소수자 학생이 경험하는 괴롭힘 또는 차별에 대한 인지도도 낮았고 성적 소수자 상담 경험도 매우 적었다. 그리고 현재 재직 중인 학교에 성적 소수자 학생의 차별을 금지하거나 인권을 보호하는 명시적인 정책이 있는 경우는 전혀 없었다. 반면에 성적 소수자 학생을 대상으로 한 차별 실태 조사결과, 학교 내에서 성적 소수자에 대한 긍정적 교육 경험은 적고 성적 소수자에 대한 일반적 혐오 표현이 교사와 학생 모두에게 만연해 있어서 성적 소수자인 학생이나 성적 소수자가 아닌 학생 모두에게 부정적인 영향을 끼치고 있는 것으로 나타났다. 성적 소수자 청소년들은 무엇보다 자신의 존재에 대한 인식, 인정과 존중이 필요하다고 응답하였다. 본 연구조사 결과, 중고등학교에서의 가장 큰 문제는 성적 소수자 학생의 존재에 대한 무관심과 무정책이라 할 수 있다.

대한민국헌법 제31조 제1항은 “모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다”고 규정하고 있고, 교육기본법 제4조는 “모든 국민은 성별, 종교, 신념, 인종, 사회적 신분, 경제적 지위 또는 신체적 조건 등을 이유로 교육에서 차별을 받지 아니한다. 국가와 지방자치단체는 학습자가 평등하게 교육을 받을 수 있도록 지역 간의 교원 수급 등 교육 여건 격차를 최소화하는 시책을 마련하여 시행하여야 한다.”고 규정하고 있다.

국가인권위원회법 제2조 제3호 다목은 합리적인 이유 없이 성적 지향 등을 이유로 교육 시설의 교육이나 그 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 “평등권 침해의 차별행위”로 보고 금지하고 있다. 초·중등교육법 제18조의 4는 “학교의 설립자·경영자와 학교의 장은 「헌법」과 국제인권조약에 명시된 학생의 인권을 보장하여야 한다.”고 이를 다시 한 번 확인하고 있다.

「유엔 아동의 권리에 관한 협약(Convention on the Rights of the Child)」 제29조 제1항은 아동교육은 ▲아동의 인격, 재능 및 정신적, 신체적 능력을 최대한 계발, ▲인권과 기본 자유 및 유엔헌장에 내포된 원칙 존중, ▲자신의 부모, 문화적 주체성, 언어 및 가치 그리고 현 거주국과 출신국의 국가적 가치 및 이질문화 존중, ▲아동이 인종적, 민족적, 종교적 집단 및 원주민 등 모든 사람과의 관계에 있어서 이해, 평화, 관용, 남녀평등 및 우정의 정신에 입각하여, 자유사회에서 책임 있는 사람을 영위하도록 준비시키고, ▲자연 환경을 존중한다는 목표를 지향하여야 한다고 규정하고 있다.

유엔 아동권리위원회가 채택한 일반논평 1 “교육의 목적”은 위 5개의 목록에 나타난 이러한 목적들은 모든 아동의 특별한 발전의 필요와 발전해나갈 다양한 잠재성을 고려하여 아동의 인간으로서의 존엄성과 권리를 실현시키도록 하는 것과 직접적으로 관련된다 고 지적하고 있다.¹²⁷⁾ 모든 아동의 권리인 교육은 아동에게 삶의 기술을 제공하고, 모든 범위의 인권을 향유할 수 있도록 아동의 능력을 강화시키며, 적절한 인권 가치에 의해 고무된 문화를 진흥시키도록 고안된 것이다. 이러한 맥락에서의 ‘교육’은 형식적인 취학을 넘어서서 광범위한 인생의 경험 및 개인적, 집단적으로 아동이 그들의 개성과 재능, 능력을 개발하고 사회에서 완전하고, 만족스러운 삶을 향유하도록 하는 학습과정을 아우르는 것이라고 설명하고 있다. 교육에 대한 아동의 권리는 단순한 접근의 문제가 아니라 내용의 문제이며, 근본적인 변화의 시기에 접하게 될 도전들에 관한 균형 잡힌, 인권 우호적인 대책을 얻기 위한 그들의 노력에 필수불가결한 도구인 것이다.

동 조항은 동 협약의 규정간의 상호 불가결하고 상호 연관적인 성격을 강조하고 있고, 다른 규정들의 다양성의 강화, 통합, 보완을 강조하며, 규정간의 분리를 통해서도 적절히 이해할 수 없음을 강조하고 있다. 더욱이 동 협약의 ▲일반원칙인 비차별(제2조), ▲아동의 최선의 이익(제3조), ▲생명, 생존, 개발에 관한 권리(제6조), ▲견해를 표현할 권리 및 그에 대한 고려(제12조)에 추가하여 ▲부모의 책임과 권리(제5조, 제18조), ▲표현의 자유

127) 이하 국가인권위원회, 유엔인권조약감시기구의 일반논평 및 일반권고 아동권리위원회, 2006, 3-13p 참조; <http://library.humanrights.go.kr/hermes/imgview/06_25.pdf>

(제13조), ▲사상의 자유(제14조) ▲정보에 대한 권리(제17조), ▲장애아동의 권리(제23조), ▲보건교육에 대한 권리(제24조), ▲교육에 대한 권리(제28조) 및 ▲소수자에 속하는 아동의 언어적, 문화적 권리(제30조)와 상기 규정에 국한되지 않는 많은 다른 규정들이 언급될 수 있다.

동 조항은 교육과정의 내용뿐만 아니라 교육과정, 교육학 상의 방법, 가정과 학교 혹은 기타 어느 곳이든 교육이 이루어지는 환경이 포함된다. 동 조항은 모든 아동이 특유의 성격과 관심, 능력과 학습능력을 지니고 있다는 사실을 인정하고, 아동 개인의 개성, 재능, 능력의 발달을 교육의 핵심 목표로 삼는 아동 중심적 교육의 사명을 강조하고 있다. 따라서 교과과정은 아동의 사회적, 문화적, 환경적, 경제적 맥락 및 아동의 현재와 미래의 필요와 직접적으로 관련되어야만 하며, 아동이 발달시킬 수 있는 능력을 전적으로 고려하여야만 하며, 교수 방법은 아동의 각각의 필요에 맞추어 준비되어야만 한다. 교육은 반드시 모든 아동의 필수적인 삶의 기술에 대한 학습에 대한 보장 및 어떠한 아동도 삶에서 마주칠 것으로 예상되는 도전에 대한 준비를 갖추지 못한 채 학교를 떠나지 않도록 보장할 것을 목표로 하여야한다고 권고하고 있다.

또한 동 협약 제2조에 열거된 여하한 이유에 근거한 차별은 그것이 가시적인 것이든, 그렇지 않은 간에 아동의 인간으로서의 존엄성을 침해하는 것이며, 교육의 기회를 통해 얻을 수 있는 아동의 능력을 훼손하거나 심지어는 파괴할 수 있는 것이라고 경고하고 있다. 유엔 아동권리위원회는 일반논평 4 “아동의 권리에 관한 협약의 맥락에서의 청소년의 건강과 발달”을 통해, 동 협약 제2조 비차별의 권리에는 “청소년들의 성적 지향과 건강상태(HIV/AIDS와 정신보건상태를 포함)”도 포함된다고 명시하고, 차별의 대상이 되는 청소년들은 학대 및 다른 형태의 폭력과 착취에 더욱 취약하며, 그들의 건강과 발달은 큰 위험에 처하게 되므로 사회의 모든 부문으로부터 특별한 주의와 보호를 받을 권한이 있다고 강조하고 있다.¹²⁸⁾

아동권리협약을 포함하여 국제인권법을 종합한 요그야카르타 원칙은 제16원칙 “교육권”에서 “모든 사람은 성적지향과 성별정체성을 이유로 한 차별 없이, 그리고 그들의 성적지향과 성별정체성이 고려된 교육을 받을 권리를 가진다”고 규정하고, 국가의 의무를 아래와 같이 열거하고 있다.¹²⁹⁾

128) 국가인권위원회, 유엔인권조약감시기구의 일반논평 및 일반권고 아동권리위원회, 2006, 46p

129) 이하 성적지향성별정체성법정책연구회, 연간보고서 「한국의 LGBTI 인권현황 2013」 65-66p 참조;

국가는:

A. 성적지향이나 성별정체성을 이유로 한 차별 없이 평등하게 교육을 받고, 교육 시스템 내에서 학생, 직원, 교사가 평등한 대우를 받을 수 있도록 필요한 모든 입법적, 행정적 및 기타 조치를 취해야 한다.

B. 교육이 각 학생의 인격, 재능, 그리고 정신적, 육체적 능력을 그들 잠재력의 최대치까지 발전시키는 방향으로 나아가고, 모든 종류의 성적지향과 성별정체성을 가진 학생들의 요구에 대응하도록 해야 한다.

C. 교육은 성적지향과 성별정체성의 다양성을 고려하고 존중하면서, 이해, 평화, 관용, 평등의 정신으로 인권에 대한 존중과 각 아동의 부모와 가족 구성원, 문화적 정체성, 언어, 가치관에 대한 존중을 개발시키는 방향으로 나아가도록 해야 한다.

D. 교육방법, 교과과정, 그리고 교육자원은 특히 다양한 성적지향과 성별정체성에 대한 이해와 존중 – 관련 학생과 부모 및 가족 구성원의 특수한 요구 포함 – 을 향상시키는데 도움이 되도록 해야 한다.

E. 학교 환경 내에서 발생하는 집단 따돌림과 괴롭힘 등 모든 형태의 사회적 배제와 폭력으로부터 다양한 성적지향과 성별정체성을 가진 학생, 직원, 교사를 적절하게 보호할 수 있는 법과 정책이 있어야 한다.

F. 그러한 배제나 폭력을 당하는 학생들이 보호를 이유로 소외되거나 격리되지 않도록 해야 하며, 참여적인 방식으로 그 학생들의 최선의 이익이 발견되고 존중되도록 해야 한다.

G. 학생의 성적지향이나 성별정체성, 혹은 그것을 표현했다는 이유로 차별받거나 처벌당하는 일이 없이, 교육기관내의 규율이 인간의 존엄성에 부합하는 방식으로 집행되도록 필요한 모든 입법적, 행정적 및 기타 조치를 취해야 한다.

H. 성적지향이나 성별정체성을 이유로 한 차별 없이 누구에게나 평생교육의 기회와 자원이 개방되도록 해야 하며, 여기에는 교육시스템 내에서 이미 성적지향이나

<<http://www.tongcenter.org/nondiscrim/sogi/yogyakarta>>

성별정체성으로 인한 차별을 겪은 성인도 포함되어야 한다.

하지만 한국의 학교교육에서 성적 소수자의 존재는 투명인간과도 같다. 국가 교육과정에서 암묵적으로 전제되는 ‘일반적인’ 인간의 모습은 ‘건강하고’, ‘남성 중심적 성향의’, ‘이성애적 인간’이다. 2000년대 이후 ‘사회’ 및 ‘도덕’ 교육과정은 2007, 2009 교육과정 개정을 통해 ‘다양성’과 ‘타인에 대한 존중’의 가치를 강조하고, ‘사회적 소수자’에 대한 차별 및 불평등 현상을 비판적으로 조명하기 시작하였지만 ‘성소수자’는 이러한 새로운 흐름에서 예외였다. 2009 개정 교육과정에 근거하여 개발된 고등학교 「사회」 검정 교과서 5종 및 고등학교 「사회문화」 검정 교과서 3종을 분석한 결과, 성소수자라는 단어 자체가 공식적으로 교육과정의 텍스트로 거의 등장하고 있지 않다. 결론적으로 한국의 교육과정 주체로서의 성소수자 개념은 일종의 ‘영 교육과정(null curriculum)’, 즉 해당 개념의 존재 자체를 교육과정에서 아예 다루지 않는 방식으로 취급되는 경향이 있다는 것이다.¹³⁰⁾

실제로 본 연구에서 청소년 차별 실태 조사 결과, 학교에서 성적 소수자에 대하여 배운 경험이 있는 응답자는 전체 응답자의 48.0%(96명)로 절반을 약간 밑도는 수준이었으며, ‘성적 소수자가 있다는 것만 배웠고 존중이나 차별 같은 내용은 배우지 않았다’는 응답도 38.5%, ‘성적 소수자인 사람이 성공한 사례’를 배운 경우는 8.3%에 불과하였다.¹³¹⁾ 그런데 이러한 성적 소수자 관련 교육 경험이 성적 소수자 청소년의 자해 또는 자살 시도와 연관성을 보이는데, 자해 또는 자살 시도 경험이 있는 응답자 중에서 ‘성적 소수자가 성공한 사례’를 배운 경험은 0.0%였다.

헌법, 교육기본법, 초·중등교육법, 국가인권위원회법, 유엔 아동권리협약 등의 제 규정들에도 불구하고, 한국의 교육정책에서 성적 소수자에 대한 정책은 전무한 실정이다. 교육 관련 법제도 및 정책에서 성적 지향, 성별정체성을 이유로 한 차별금지를 명시하고, 국가인권정책기본계획(NAP), 교육부 및 각 교육청의 학생인권증진기본계획 등에 성적 소수자 학생의 특성 및 취약성을 고려하여 유엔 아동권리위원회가 제시한 일반논평 1 “교육의 목적” 및 요그야카르타 제16원칙 “교육권”에 부합하는 종합적인 정책계획을 수립·이행하여야 한다. 정책의 구체적인 내용으로는 아래에서 제시하는 내용들이 포함되어야 한다.

130) 조대훈, “학교에서의 성소수자에 관한 인식과 혐오에 대한 대응”, 제3회 SOGI 콜로키움 성소수자에 대한 학교 폭력과 학교 측의 책임, 2014, 24-26p; 자료집 <<http://sogilaw.org/27>>

131) 본 연구조사 [표4] 성적 소수자 관련 교육 경험 참조

(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

학교 교과과정에는 성적 소수자에 대한 편견이나 차별을 조장하는 내용을 삭제하는 것 뿐만 아니라 성적 소수자들에 대한 좋은 예를 포함시키는 포용적인 접근을 취해야 한다. 포용적이지 못한 교육과정은 비가시화와 소외의 원인이 되기 때문이다. 영국의 경우, 자신과 관련된 내용을 가르치는 학교에 다니는 성적 소수자 학생일수록 학교에서 존중 받는다고 느끼고 행복해질 가능성이 훨씬 더 높은 것으로 보고되었다. 성적 소수자와 관련된 긍정적 내용은 상호 존중과 사회적 통합을 촉진하기 위해서도 성적 소수자 학생뿐만 아니라 성적 소수자가 아닌 학생 모두에게 필요한 내용이다.¹³²⁾ 본 연구조사에서 교사들은 ‘교과서에 성적 소수자 인권 관련 내용 포함’이 적절하다는 의견이 70%로 교과과정에 성적 소수자 관련 내용을 포함하는 것에 대하여 대체로 긍정적인 답변을 했다.

캘리포니아의 공정교육법(FAIR Act: Fair, Accurate, Inclusive, and Respectful Education Act)은 ▲교과 내용에 성적 소수자를 부정적으로 묘사하거나 차별을 조장하는 내용이 포함되지 않도록 명시적으로 금지하는 것을 넘어, ▲학교에서 성적 소수자가 미국 사회에 기여한 주요한 역사를 교과내용에 포함하도록 적극적으로 요구하고 있다. 동 법은 미국에서 2010년 한 해 동안 여러 명의 성적 소수자 학생들이 집단 괴롭힘을 당하고 자살에 이르게 된 사건들이 배경이 되어, 이런 집단 괴롭힘을 예방하려면 학교에서 학생들에게 성적 소수자에 대한 편견이 없는 정확한 정보를 전달하여, 성적 소수자 학생의 괴롭힘을 줄이고 안전한 학교환경을 마련하기 위한 목적에서 2011년 7월 14일 법률로 제정하였다.¹³³⁾

북아일랜드의 ‘평등한 교육을 위한 교과과정 지침(Education Equality Curriculum Guide)’은 전체모임이나 학교행사뿐만 아니라 역사, 지리, 종교, 음악, 미술, 연극 같은

132) 국제연합교육과학문화기구(유네스코한국위원회), 모두에게 안전한 학교를 위한 유네스코 가이드북 「동성애혐오성 괴롭힘 없는 학교」 58p

133) 학생인권조례성소수자공동행동, 「학교 내 성적소수자 차별 사례 모음집」, 2011, 53p. ; 캘리포니아 공정교육법 번역전문 <www.tongcenter.org/nondiscrim/sogi/fairact>

과목별 수업에서 성적지향과 동성애혐오를 다루는 몇 가지 실용적인 방안들을 제시하고 있다.¹³⁴⁾

(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 방자대응에 관한 교육 실시

본 연구에서 교사 대상 인식 조사결과, 교사들은 성적 소수자 학생 지도에서의 난점으로 관련 정보 부족을 들고 있고, ‘교사를 대상으로 하는 성적 소수자 인권 관련 교육 시행’이 필요하다고 응답하였다.¹³⁵⁾ 그런데 성적 소수자 인권 및 평등 관련 교육은 거의 시행되지 않고 있다. 관련 교육을 받은 경험은 모든 교사 집단에서 낮게 나타났다. 한편, 성적 소수자에 대한 부정적 통념은 성적 소수자에 대한 교육을 받은 적이 없는 집단에서 더 높았지만 교육을 1~2회 받은 집단과 교육 경험이 없는 집단의 차이가 크지는 않았다. 즉 1~2회 교육만으로 성적 소수자에 대한 태도에 큰 변화를 기대하기는 어렵다는 것을 보여준다.¹³⁶⁾

학생인권과 관련된 문서에 대한 교사들의 인지도를 보면, 학생인권조례 24.1%, 세계인권선언 17.3%, 청소년헌장 11.3%, 인권친화적 학교문화조성지침 10.1%, 유엔아동권리협약 8.8%로 매우 낮은 편이다.¹³⁷⁾

교사 교육은 교사 양성 교육 및 직무 연수 교육으로 이루어져야 하며, 교육 내용에는 다음과 같은 내용이 포함되어야 한다. ▲안전하고 건강한 학교 환경, ▲인권, 포용, 차별 금지, ▲동성애혐오와 동성애혐오성 괴롭힘¹³⁸⁾의 문제와 영향에 대한 인식 제고, ▲젠더,

134) 국제연합교육과학문화기구(유네스코한국위원회), 모두에게 안전한 학교를 위한 유네스코 가이드북 「동성애혐오성 괴롭힘 없는 학교」

135) 본 연구조사 [표38] 성적 소수자 학생 지도에서 가장 어려운 점 참조

136) 본 연구조사 [표31] 성적 소수자 인권 및 평등 관련 교육 이수 경험별 성적 소수자에 대한 부정적 통념 수용도 참조

137) 정해숙 외, 초·중·고등학교 인권교육 실태조사, 국가인권위원회, 2011. 165p

138) ‘동성애혐오성 괴롭힘’(homophobic bullying)은 특정 젠더에 편향된 괴롭힘으로, 실체나 외견상 보이는 성적지향 또는 성별정체성을 이유로(actual or perceived sexual orientation or

섹슈얼리티, 성적다양성에 대한 기본 지식, ▲개인적 가치관과 태도에 대한 숙고와 언어 사용이나 수업방식이 어떤 식으로 동성애혐오와 차별의 원인을 제공할 수 있는지에 대한 숙고, ▲강의방법, 학습도구, 실제 교실활동 등 기술과 역량, ▲비차별적 교육방식, ▲현실성 있는 활동계획, ▲교실이나 학교환경에서의 동성애혐오성 괴롭힘 방지와 대응¹³⁹⁾

미국의 조사에서는 교사들이 성적지향과 관련하여 폭력과 자살 예방교육을 받은 경우에 더욱 안전하고 지지적인 환경이 조성되었다고 보고했다.¹⁴⁰⁾

(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

본 연구조사 결과, 성적 소수자 청소년들은 자신이 성적 소수자임을 드러내지 못하는 환경에서 교사나 다른 학생들로부터 성적 소수자에 대한 부정적인 평가에 자주 노출되고, 자신이 성적 소수자임이 드러날 것이 두려워 일반적 혐오표현에 적극적인 대응을 하지 못하는 것으로 나타났고,¹⁴¹⁾ 다른 학생으로부터 괴롭힘을 당하더라도 교사에게 알리지 않는 것으로 나타났다.¹⁴²⁾ 학교 환경에서 일반적인 혐오 표현 외에 성적 소수자 학생에 대한 괴롭힘, 징계, 강제전학이나 퇴학 등 심각한 차별 사례도 있었다. 성적 소수자라는 이유로 차별이나 괴롭힘을 경험한 응답자들은 스트레스, 우울증, 교우관계 악화, 학습의욕 저하, 자살 시도나 자해로 이어지는 심각한 결과를 야기하였다.¹⁴³⁾ 현재 학교에 다니지 않는 청소년 중 63.6%가 학교 내 차별, 아웃팅에 대한 두려움, 공동체에서의 소외 경험을 이유로 학교에 다니지 않는다고 답하였다. 성적 소수자라는 이유로 차별, 괴롭힘을 당하

gender identity) 특정 젠더에 편향된 괴롭힘을 말한다.

139) 국제연합교육과학문화기구(유네스코한국위원회), 모두에게 안전한 학교를 위한 유네스코 가이드북 「동성애혐오성 괴롭힘 없는 학교」 56p

140) 국제연합교육과학문화기구(유네스코한국위원회), 모두에게 안전한 학교를 위한 유네스코 가이드북 「동성애혐오성 괴롭힘 없는 학교」 52p

141) 본 연구조사 [표7] 직접 항의하지 않는 이유

142) 본 연구조사 [표13] 다른 학생으로부터의 괴롭힘을 교사에게 알리지 않는 이유

143) 본 연구조사 [표14] 성적 소수자라는 이유로 차별 및 괴롭힘을 경험한 결과

더라도 교사나 보호자에게 알려졌다는 비율이 낮았다. 반면, 이전의 상담에서 도움을 받은 적이 있거나, 보호자에게 스스로 커밍아웃한 경우에는 그렇지 않은 경우에 비하여 차별 및 괴롭힘이 발생하였을 때 보호자에게 알려졌다는 응답이 높아졌는데, 이해와 지지가 가능할 것으로 예상되는 교사 또는 보호자가 존재할 때 청소년은 문제를 드러내고 도움을 요청할 가능성이 높아지는 것을 알 수 있다.

따라서 무엇보다 성적 소수자에 대한 이해와 지지가 가능한 학교환경을 조성하는 것이 학교 내 성적 소수자 학생에 대한 차별 및 폭력에 대한 효과적인 구제절차의 전제이자 예방이 된다. 이러한 학교환경을 조성하기 위해서는 ▲ 학교폭력 예방정책에 성적지향과 성별정체성에 대한 보호가 명시적으로 포함되어야 한다. ▲ 학교폭력 예방정책에서 성적 소수자 학생에 대한 학교 내 괴롭힘, 폭력, 차별 진정 및 상담 통계를 수집하고 분석하고, 이를 통해 성적 소수자에 대한 차별폭력의 특수성과 취약성을 고려하여 피해청소년들의 신고 및 상담 접근성, 비밀보장에 대한 실질적인 대책을 마련하여야 한다. ▲ 학교는 학생이나 교직원이 성적 소수자에 대한 비하, 부정적인 발언을 하는 것이 인종차별적 발언이나 장애인에 대한 괴롭힘과 마찬가지로 절대 용납할 수 없다는 확고한 입장을 분명히 하고, 이런 차별이나 폭력이 발생했을 경우 안심하고 신고하고 대응할 수 있는 비밀신고 절차를 수립하고, 피해학생 뿐만 아니라 가해학생과 방관학생에 대한 지원을 모두 마련하고, 학생과 교직원들의 도움을 받으려면 어디로 가야하는지 정보를 제공하고 홍보를 강화해야 한다. ▲ 교사들이 의식적으로나 무의식적으로 젠더규범에서 벗어난 학생들에 대한 부정적인 인식을 표출하지 않도록 전 교직원을 대상으로 교육하고 지원해야 한다. ▲ 잘 훈련된 교직원이나 외부기관과 연계하여 학교상담이나 지원체계를 구축해야 한다.

(5) 학교 내 인권교육 실시

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

각 교육청 및 학교의 인권교육 정책에서 성적 소수자의 인권, 평등 및 성적 다양성과 존중 등의 내용을 명시적으로 포함하여 관련 프로그램을 개발하고 강사요원을 양성해서 교직원 및 학생, 학부모, 학교운영위원 등을 대상으로 한 인권교육을 정기적으로 실시하여야 한다. 인권교육 내용에는 인권조약의 내용에 관한 정보를 제공하여야 하며, 인권교육은 1회성이 아니라 종합적인 인생전반에 걸칠 과정이어야 하며 일상과 아동의 경험 속

에서 인권적 가치를 반영하는 것에서 시작할 수 있도록 개발되어야 한다.¹⁴⁴⁾

(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

본 연구조사 결과, 트랜스젠더 청소년은 트랜스젠더 학생에 대한 특별한 고려와 더불어 학교의 전반적인 정책이 성별 이분법에서 벗어나 트랜스젠더가 예외적인 존재가 되지 않도록 하는 방식을 요청하고 있다. 즉, 대부분의 응답자는 수업, 행사, 정책 등이 성별 구분 없이 이루어져야 한다고 보았다. 예컨대 ▲ 남녀합반 편성, ▲ 출석번호를 성별에 따라 구분하지 않을 것, ▲ 강당 또는 운동장 조회 시 남녀 구분 없이 배치, ▲ 성별 무관한 졸업사진 배치, ▲ 공동 체육 수업, 공동화장실 마련 등이다.

또한 학생의 의복이나 두발 제한은 이분법적 성별에 따라 사회적으로 요구되는 외모에 부적절감을 느끼는 성적 소수자 청소년에게 억압적인 경험이 되는 경우가 많은데, 본 연구에서 청소년 실태조사결과 중고등학교에서 의복이나 두발을 제한하는 정책이 있었다는 응답이 여학생 31.3%, 남학생 59.7%였다. 또한 교사 대상 인식조사결과 성역할에 대한 고정관념이 강할수록 성적 소수자에 대한 부정적 통념의 정도가 높은 것으로 나타났다.¹⁴⁵⁾

대만 젠더평등교육법(性別平等教育法, Gender Equity Education Act)은 교육의 평등한 기회를 강조하고, 젠더에 대한 사회적 고정관념을 교과과정에서 삭제하도록 하였다. 또한 학교 내에서 성적지향에 따른 차별을 금지하고 게이, 트랜스젠더, 임신한 학생들을 ‘취약한’ 학생으로 보고 특별지원을 의무화하고 있다.¹⁴⁶⁾

교육과정 전반에서 불필요한 성별 이분법적 제도 및 관행을 점검하고 개선해야 한다. 성역할 고정관념을 개선하기 위한 종합적인 성평등 교육정책을 개발하고 시행하여야 한다.

144) 국가인권위원회, 유엔인권조약감시기구의 일반논평 및 일반권고 아동권리위원회, 2006, 9p
참조

145) 본 연구조사 [표32] 성역할 고정관념 정도별 성적 소수자에 대한 부정적 통념 수용도 참조

146) 국제연합교육과학문화기구(유네스코한국위원회), 모두에게 안전한 학교를 위한 유네스코 가이드북 「동성애혐오성 괴롭힘 없는 학교」 41p

(7) 트랜스젠더 학생을 위한 정책 마련

▶ 성별정체성을 고려한 교육 정책 개발시행

미국의 GLSEN(Gay, Lesbian & Straight Education Network)은 “트랜스젠더와 젠더규범에 부합하지 않는 학생을 위한 모범적 교육구 정책”을 개발하여, 성별정체성이나 성별표현에 관계없이 모든 학생들이 학교에서 안전하고 포용되며 존중받을 수 있도록 하는 좋은 실천방안들을 아래와 같이 제시하고 있다.¹⁴⁷⁾

▲ 책임 - 각 교육구와 학교는 트랜스젠더와 젠더규범에 부합하지 않는 학생을 포함하여 모든 학생에게 안전한 학교환경을 보장할 책임이 있다. 차별이나 폭력 또는 괴롭힘 사건이 있을 때, 사건을 조사하고 적절한 시정조치를 내리며 학생과 교사에게 적절한 자원을 제공하는 등 즉각적인 대응을 해야 할 책임이 여기에 포함된다. 피해신고가 있을 때 이를 심각하게 받아들이고 다른 차별, 괴롭힘, 폭력사건과 똑같은 방식으로 처리하여야 한다.

▲ 이름과 복장 - 학생들은 자신의 성별정체성에 부합하는 이름과 대명사로 불릴 권리가 있다. 또 학교의 복장규칙 범위 내에서, 학생이 학교에서 일관성 있게 주장하고 있는 자신의 성별정체성에 맞게 옷을 입을 권리가 있다. 교직원들은 트랜스젠더나 젠더규범에 부합하지 않는 학생들에 대해 다른 학생들보다 더 엄격하게 학교복장규칙을 적용해서는 안 된다.

▲ 성별분리 공간 및 활동 - 학생들은 자신의 성별정체성에 맞는 화장실과 탈의실을 이용할 수 있어야 한다. 학교는 하나 혹은 그 이상의 화장실을 선택해 성별구분 없이 모든 학생이 이용할 수 있는 성중립적 화장실로 지정할 수 있다.

▲ 공식 기록 - 학교 기록이나 문서에 학생의 법적 이름과 성별을 기재해야 하는 법적요구가 있는 경우를 제외하고, 학교는 학생이 선호하는 이름과 성별을 사용해야 한다. 예를 들어, 법적 문서가 아닌 학생증에는 학생이 원하는 이름을 기재하

147) 국제연합교육과학문화기구(유네스코한국위원회), 모두에게 안전한 학교를 위한 유네스코 가이드북 「동성애혐오성 괴롭힘 없는 학교」 44-45p

여야 한다.

▲ 사생활과 비밀보호 - 학생을 포함하여 누구나 사생활을 보호받을 권리를 가지며, 여기에는 자신이 트랜스젠더인 사실이 학교에서 알려지지 않을 권리가 포함된다. 해당 교육구는 트랜스젠더와 젠더규범에 부합하지 않는 학생과 관련된 모든 의료기록을 해당 주, 지방, 연방 개인정보보호법에 따라 외부로 유출되지 않게 보호해야 한다. 교직원은 법적으로 요구되는 경우나 해당 학생이 승인한 경우를 제외하고는, 트랜스젠더라는 사실이 드러날 수 있는 학생의 정보를 부모나 타학교 직원 등 제삼자에 공개해서는 안 된다. 트랜스젠더와 젠더규범에 부합하지 않는 학생은 자신의 성별정체성과 성별표현을 드러내 이야기하고 표현할 권리를 가지며, 언제, 누구와, 어느 정도로 자신의 사적 정보를 공유할 것인지 결정할 권리를 가진다.

▲ 연수와 전문보수교육 - 교육구(교육청)의 재정이 허락하는 한, 모든 관련 교직원이 괴롭힘, 폭력, 차별을 예방하고 발견하고 대응하는 기술을 갖추도록 지속적인 전문보수교육을 실시해야 한다. 이러한 전문보수교육에서는 여러 가지 내용을 다룰 수 있는데, 다음의 내용이 반드시 포함되어야 한다. 학생의 발달수준에 맞는 괴롭힘 방지 전략; 괴롭힘을 중지시키는 신속하고 효과적인 개입방법으로 학생의 발달수준에 맞는 전략; 괴롭힘의 가해자, 피해자, 목격자 사이에 있을 수 있는 복잡한 상호관계와 힘의 불균형에 관한 정보; 트랜스젠더나 젠더규범에 부합하지 않는 학생과 같이 특히 학교 내 괴롭힘의 위험에 노출된 특정 학생집단에 대한 정보 등 괴롭힘에 대한 연구결과들; 사이버괴롭힘의 발생빈도와 특징 및 사이버괴롭힘과 관련된 인터넷상의 안전문제들에 관한 정보.

2) 정책기관별 제언

(1) 교육부; 국가인권정책기본계획(NAP) 등

- ▶ 국가인권정책기본계획에서 성적 소수자 청소년에 대한 종합적인 인권증진정책 수립 시행
- ▶ 교과과정에서 성적 소수자 관련 긍정적 역할모델, 인물, 국제인권조약, 젠더 및 성

적 다양성에 대한 내용 반영

- ▶ 인권교육 전담부서 설치 및 종합적인 인권교육 정책 수립시행
- ▶ 교육 과정에서 성별 이분법적 제도 및 관행 개선, 젠더평등 교육정책 수립시행
- ▶ 각 교육청 및 학교와 연계한 성적 소수자 학생에 대한 학교 내 괴롭힘, 폭력, 차별 진정 및 상담 통계 수집·분석 및 보고

2007-2011년 국가인권정책기본계획(NAP)의 성적소수자와 관련한 항목의 추진과제 및 이행방안에 “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 함.”이라고 밝히고 있는데, 학교 내 성적 소수자 학생들에 대한 차별과 폭력을 개선하기 위한 정책으로는 매우 미흡하고 소극적인 수준이라고 할 수 있다. 그런데 제2차 2012-2016년 국가인권정책기본계획에서는 이러한 내용조차 없어 사실상 학교에서 차별과 폭력을 경험하는 청소년들에 대한 국가적 차원의 정책이 전무한 상황이다. 상술한 바와 같이, 학교 내 성적 소수자에 대한 차별과 폭력을 예방하고 구제하기 위한 전제로서 성적 소수자에 대한 이해와 지지가 가능한 학교환경을 조성하여야 하며, 이를 위해서는 교육부의 종합적인 정책이 필요하다.

우선, 초·중등교육에서의 각 교과 교육과정에서 성적 소수자에 대한 편견을 조장하는 내용을 검토하여 삭제할 뿐만 아니라 성적 소수자의 인권 관련 국제협약이나 관련 문건, 성적 소수자의 긍정적 역할모델, 젠더 및 성적 다양성 등의 내용이 더욱 적극적으로 반영되어야 한다.

유엔의 「세계인권교육 프로그램 1차시기」는 초·중등교육에서의 인권교육정책의 주요 책임은 국가수준의 초·중등교육의 책임을 지는 교육부장관에게 있음을 명기하고 있고, 초·중등교육법 제18조의4는 헌법과 국제인권조약에 명시된 학생의 인권 보장 의무를 규정하고 있다. 그럼에도 불구하고 현재 학교 인권교육에 관한 정책을 수립·집행해야 하는 교육부에 인권교육을 전담할 조직과 관계 법령이 없는 것이 큰 문제로 지적되고 있다.¹⁴⁸⁾ 교육부에 인권교육 전담부서를 설치하고 종합적인 인권교육 정책을 수립·시행하여야 한다. 종합적인 인권교육 정책에는 성적 소수자의 인권, 평등 및 성적 다양성과 존중 등의 내용을 명시적으로 포함하여야 한다.

148) 정해숙 외, 초·중·고등학교 인권교육 실태조사, 국가인권위원회, 2011. 269-270p

교육 영역에서의 성적지향, 성별정체성을 이유로 한 차별을 시정하고 예방하기 위하여 초·중등교육에서 이분법적 성별 정책과 관행에 대한 전반적인 검토와 시정이 이루어져야 한다. 특히, 학교폭력 예방정책에 성적 소수자 학생에 대한 학교 내 괴롭힘, 폭력, 차별을 중요한 카테고리로 분류하여 관련 통계를 수집·분석하여야 한다. 피해학생의 신고·상담 접근성, 비밀보장에 대한 대책을 시급하게 마련하고 효과적인 구제절차를 구축하여야 한다.

(2) 교육청

- ▶ 학생인권증진기본계획에 성적 소수자 학생 인권증진에 관한 종합적인 정책 수립·시행
- ▶ 학교폭력, 인권침해 및 차별 구제절차에서 성적 소수자 학생의 접근성에 대한 대책 마련
- ▶ 인권교육 정책에 성적 소수자 인권교육 반영

경기도학생인권조례 제5조(차별받지 않을 권리), 광주광역시 학생인권 보장 및 증진에 관한 조례 제20조(차별받지 않을 권리), 서울특별시 학생인권조례 제5조(차별받지 않을 권리), 제14조(개인정보를 보호받을 권리), 제28조(소수자 학생의 권리 보장), 전라북도 학생인권조례 제8조(차별을 받지 않을 권리), 제38조(소수 학생의 권리 보장)에는 성적 소수자 학생에 대한 차별 금지 및 권리 보장에 대한 내용이 명시적으로 규정되어 있다. 학생인권조례가 없는 지역에서도 헌법, 교육기본법, 초·중등교육법, 국가인권위원회법, 유엔 아동권리협약 등에 의하여 성적 소수자 학생에 대한 차별 금지 및 권리 보장은 당연한 규범이며, 학생인권조례는 학교 내 인권규범들을 구체화한 것이라고 할 수 있다. 그런데 본 연구조사 결과, 학생인권조례 제정·시행 이후에도 학교현장은 여전히 성적 소수자 학생들에게 적대적인 것으로 나타났다. 학생인권조례 제정·시행 지역에서도, 학생들은 학생인권조례 시행 여부나 관련 내용을 모르고 있는 경우가 많았다.¹⁴⁹⁾ 따라서 교육청 차원에서 각 학교에 학생인권조례 관련 내용과 절차를 적극적으로 홍보하고 지원하여야 한다. 특히 학생인권증진기본계획에 성적 소수자 학생의 특수성과 취약성을 고려하여 성적 소수자 학

149) 무지개행동 이반스쿨팀, 2012년 서울시 성소수자학생인권실태조사 설문결과 보고서, 2012. 5p

생 인권증진에 관한 종합적인 정책을 수립·시행하여야 한다. 학교폭력, 인권침해, 차별 구제절차에서의 성적 소수자 피해학생의 실질적인 접근성을 높일 수 있는 대책을 마련하여야 한다. 그 전제로서 각 학교와 연계하여 성적 소수자 학생에 대한 학교 내 일반적인 혐오표현, 괴롭힘, 폭력, 차별 실태조사를 정례화하고, 관련사건 진정 및 상담 통계를 수집하고 분석하여야 한다.

인권교육 정책에서 성적 소수자의 인권, 평등 및 성적 다양성과 존중 등의 내용을 명시적으로 포함하여 관련 프로그램을 개발하고 강사요원을 양성해서 교직원 및 학생, 학부모, 학교운영위원 등을 대상으로 한 인권교육을 정기적으로 실시하여야 한다. 초·중등교육법 제34조의2 제1항은 “교육감은 학교운영위원회 위원의 자질과 직무수행능력의 향상을 위한 연수를 실시할 수 있다”고 규정하고 있는 바, 학교 운영에서 학교운영위원회의 전반적인 심의권한과 중요성을 고려하여 학교운영위원들에 대한 연수과정에서 성적 소수자 학생의 인권을 포함한 인권교육이 필수적으로 포함되어야 한다.

나아가 안전한 학교환경을 조성하기 위하여, 교육청 정책 차원으로 학교 내 성적 소수자 인권지지 동아리 및 자치활동을 보장하고 지원해야 한다.

(3) 학교: 교사/학생/학부모, 학교운영위원회

- ▶ 학교에 성적 소수자를 이유로 한 차별금지 정책, 학칙 마련
- ▶ 교사, 학생, 학부모, 학교운영위원회에 대한 정기적 인권교육 실시
- ▶ 성적 소수자 인권지지 동아리 등 관련 자치활동 보장·지원

학교 정책으로 성적지향, 성별정체성을 이유로 한 차별금지를 명시하고, 관련 학칙을 점검하고 개선하여야 한다. 학교 내에서 성적 소수자에 대한 차별이나 폭력이 발생했을 경우 안심하고 신고할 수 있는 비밀신고절차를 수립하고, 관련 정보를 제공해야 한다. 담당 교직원에 대한 정기적인 훈련을 제공하고, 외부전문기관과 연계하여 학교상담이나 지원체계를 구축해야 한다.

학교는 교직원 및 학생, 학부모, 학교운영위원 등을 대상으로 한 인권교육을 정기적으로 실시하여야 한다.

성적 소수자 지지적 학교환경을 조성하기 위하여, 학교 내 성적 소수자 인권지지 동아리 및 자치활동을 보장하고 지원해야 한다. 호주, 캐나다, 네덜란드, 영국, 미국에서는 학

교 내에 ‘성적 소수자-이성애자 연대모임(Gay-Straight Alliance)’을 만들도록 지원하고 있다. 지지적 학교환경을 조성하기 위해서는 학생들 스스로 나서서 또래지지를 제공하는 것이 효과적이고 중요하기 때문이다. 성적 소수자-이성애자 연대모임은 학교를 기반으로 학생들이 주도하여 만드는 동아리이며, 성적지향이나 성별정체성에 관계없이 모든 학생들에게 열려있고, 학교환경을 개선하고, 성적 소수자에 대한 괴롭힘과 차별 문제를 제기하고 성적 소수자일지도 모르는 학생들을 지원하는 것을 목표로 한다. 미국에서는 20여 년 전 매사추세츠 주의 후원으로 ‘안전 학교 프로그램(Safe Schools Programme)’이 생긴 이래, 전국적으로 3,000개 이상의 고등학교에 성적 소수자-이성애자 연대모임이 조직되어 다양한 활동을 하고 있다. 연구에 의하면 성적 소수자-이성애자 연대모임이 있는 학교에 다니는 학생들이 더욱 안전하다고 느끼고, 결과적으로 결석률이 낮고, 소속감이 강하고 괴롭힘을 적게 겪는다고 한다. 이런 연대모임의 효과는 정책적 요구가 있고, 학교 전체 차원으로 접근하고, 학교운영진과 지역사회의 지원이 있을 때 더욱 커진다.¹⁵⁰⁾

(4) 국가인권위원회

- ▶ 성적 소수자 아동·청소년에 대한 종합적인 인권증진 정책 권고
- ▶ 교육부나 각 교육청과 연계한 성적 소수자 학생에 대한 학교 내 인권침해, 차별, 괴롭힘 등 학교폭력 실태조사 정례화 및 통계 수집·분석
- ▶ 초·중등교육과정과 교과서의 인권내용에 성평등, 성적 다양성, 성적 소수자의 인권 관련 내용의 적극적 반영
- ▶ 성적 소수자에 대한 편견을 해소하고 인식을 개선하기 위한 사회적인 캠페인, 홍보 강화

유엔 아동권리협약 제2조의 정신에 따르면, 국가인권기구는 교육과 같은 영역에서 특별히 도움이 필요한 아동과 같이 가장 취약하고 불이익을 받는 아동 집단을 접촉할 수 있어야만 한다. 유엔 아동권리위원회는 일반논평 2 “아동 인권 보호와 증진에 있어서의 독립 국가 인권 이구의 역할”을 채택하면서 국가인권기구의 역할을 아래와 같이 강조하고 있다.¹⁵¹⁾

150) 국제연합교육과학문화기구(유네스코한국위원회), 모두에게 안전한 학교를 위한 유네스코 가이드북 「동성애혐오성 괴롭힘 없는 학교」 66-67p

▲아동 권리의 보호와 증진에 관련된 모든 문제에 대하여 의견, 권고와 보고서를 준비하고 공표, ▲아동 권리의 보호와 증진에 관련된 법과 관행의 적절성과 실효성을 지속적으로 검토, ▲아동의 권리에 관한 협약, 동 협약의 선택 의정서 및 아동의 권리에 관련된 기타 국제적 인권 문서와 국가 입법, 규제, 관행의 조화를 증진시키고, 동 협약의 해석 및 적용에 있어 공적, 사적 기구에 조언을 제공하며, 효과적인 이행을 증진, ▲아동의 권리를 실현하는데 필수적인 사항을 결정하기 위하여 통계가 적절하게 분류되고, 기타 정보가 정기적으로 수집되는 것을 보장하면서 아동권리의 상태를 감독하고 정부의 이행에 관하여 보고하고 검토, ▲여하한 관련 국제 인권 문서의 비준이나 가입을 장려, ▲아동권리의 중요성에 대한 공공의 이해와 인식을 증진, 이러한 목적을 위해 언론 매체와 긴밀히 협조하고 이 분야에서의 연구 및 교육적 활동에 참여하고 후원, 아동권리 비정부기구들의 유의미한 참여를 지지하고 촉진, ▲학교와 대학의 교육과정과 전문직 내에서 아동 권리의 교수, 연구 및 통합프로그램의 형성에 노력, ▲아동에 특히 초점을 맞춘 인권교육에 착수(아동 권리의 중요성에 대한 일반 대중의 이해 증진도 포함), ▲법원의 적절한 사건에서 아동권리에 대한 전문성을 제공할 것 등

따라서 국가인권위원회는 위와 같은 국가인권기구의 다양한 역할을 통해서, 성적 소수자 아동·청소년에 대한 종합적인 인권증진계획을 수립하고 이행하여야 한다. 특히 교육 영역에서의 성적지향, 성별정체성을 이유로 한 차별을 시정하고 예방하기 위하여 교육부나 각 교육청과 연계하여 성적 소수자 학생에 대한 학교 내 인권침해, 차별, 괴롭힘 등 학교폭력 실태조사를 정례화하고 관련 진정·상담 등 공식적인 통계를 수집·분석하여야 한다.

국가인권위원회는 국가인권위원회법 제26조에 따라 초·중등교육법 제23조에 따른 학교 교육과정에 인권에 관한 내용을 포함시키기 위하여 교육과학기술부장관과 협의할 수 있으며, 공무원의 채용시험, 승진시험, 연수 및 교육훈련 과정에 인권에 관한 내용을 포함시키기 위하여 국가기관 및 지방자치단체의 장과 협의할 수 있다. 국가인권위원회의 인권에 관한 교육 업무로서 ‘유치원부터 대학까지의 정규 교육과정과 모든 교과에 인권내용의 체계적 통합·편성’이라는 추진과제에 성적 소수자의 인권 관련 내용이 적극적으로 반영

151) 이하 국가인권위원회, 유엔인권조약감시기구의 일반논평 및 일반권고 아동권리위원회, 2006, 9-20p 참조

되어야 한다. 특히 초·중등교육과정과 교과서의 인권내용에 성평등(gender equality), 성적 다양성, 성적 소수자의 인권 관련 국제협약이나 관련 문건, 성적 소수자의 긍정적 역할모델 등을 더욱 적극적으로 반영하도록 권고하여야 한다.

유엔아동권리협약 등 한국 정부의 국제인권조약 이행에 관한 보고에서 가장 취약한 집단인 성적 소수자 아동·청소년의 실태 및 권고에 대한 내용이 포함되어야 한다. 나아가 교육부나 각 교육청, 성적 소수자 인권, 아동인권 관련 비정부기구들과 연계하여 성적 소수자에 대한 편견을 해소하고 인식을 개선하기 위한 사회적인 캠페인, 홍보를 강화해야 한다.

(5) 교직원노동조합, 인권단체, 학부모단체 등 시민사회

- ▶ 교직원노동조합, 인권단체: 정기적인 교육훈련 제공 및 캠페인
- ▶ 성적 소수자 교사들의 지지모임 조직 및 지원

스페인과 교육노동조합에서 동성애혐오성 괴롭힘 및 관련 사안에 대해 교육자들에게 정기적인 교육훈련을 제공한다. 폴란드는 ‘동성애혐오에 맞서는 캠페인(Campaign Against Homophobia)’을 폴란드 교사노동조합과 긴밀한 협력 하에 보고서를 내고 다양한 캠페인, 교육훈련과정을 공동으로 주최하기로 하였다.¹⁵²⁾

아일랜드 BeLonG To라는 비정부단체는 동성애혐오성 괴롭힘에 공동으로 대처하기 위해 전국교사교장노동조합, 전국부모연합, 대통령비서실, 평등위원회, 아동청소년 담당부서와 협력하여 동성애혐오에 대응하는 가이드라인을 개발하였다. 그리고 GLEN(Gay and Lesbian Equality Network) 및 교육부와 협력하여 교사를 위한 교육과정을 개발하고, 성교육 및 인간관계교육 프로그램을 개발하였다. 2010년에 3,500명의 교사들이 교육을 받았고, 교육부 장관은 ‘학교에서의 동성애혐오성 괴롭힘 근절 캠페인(Stop Homophobic Bullying in School Campaign)’을 평등위원회와 공동으로 시행하였다.¹⁵³⁾

교직원노동조합과 인권단체 상호간 협력체계를 구축하여 정기적인 교육훈련을 제공하고, 성적 소수자와 그 지지자들로 구성된 교사모임을 조직하고 지원한다. 인권단체, 시

152) 국제연합교육과학문화기구(유네스코한국위원회), 모두에게 안전한 학교를 위한 유네스코 가이드북 「동성애혐오성 괴롭힘 없는 학교」 74p

153) 국제연합교육과학문화기구(유네스코한국위원회), 모두에게 안전한 학교를 위한 유네스코 가이드북 「동성애혐오성 괴롭힘 없는 학교」 72p

민사회 등은 교육부와 교육청, 국가인권위원회와 협력체계를 구축하여 성적 소수자에 대한 인식 개선을 위한 캠페인을 시행하고, 교사 교육과정 및 인권교육 프로그램을 개발한다.

3. 고용

1) 주요 정책 제언

(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

현재 가장 시급한 것은 성소수자를 고용차별 영역에서의 주요 정책 대상 집단으로 인지하는 일이다. 본 연구를 통해 드러난 바와 같이 성소수자는 우리 사회에서 심각한 고용차별에 시달리고 있는 집단 중 하나이나 현재 철저하게 비가시화되어 있다. 성별, 연령, 장애, 비정규직 등 고용차별 영역에서 주요하게 다루어야 할 차별사유에 성적지향·성별정체성을 포함시키고, 실태조사에서부터 개별 정책의 수립, 교육·홍보에 이르기까지 과정을 포괄하는 차별 개선 기본정책을 수립할 필요가 있다. 기본정책을 수립함에 있어서는 성소수자 고용차별 문제의 주무부처인 고용노동부와 관계부처인 여성가족부, 국가인권위원회 등을 아우르는 범정부 차원의 노력이 필요할 것이다.

기존의 고용 관련 정책이 성적지향·성별정체성 요소를 누락한 채 수립되어 왔음을 인식하고 이러한 요소를 포함하여 정책을 재수립하는 일 또한 필요하다. 여성노동정책은 동성애/양성애자 여성, 트랜스젠더 여성의 경험과 관점을 포함하는 형태로 재수립되어야 하며 여성노동정책의 세부과제로 성소수자 여성의 고용차별 해소 방안이 포함되어야 한다.

취업취약계층 지원 정책 역시 성적지향·성별정체성 요소를 고려하여 수립되어야 한다. 청소년 성소수자는 학교 또는 가정에서의 차별과 괴롭힘으로 인해 학업 중단이나 탈가정 상황에 놓이기 쉽다. 따라서 학업중단 청소년 등을 지원하는 고용정책 프로그램은 성소수자 청소년이 겪는 어려움을 인식하면서 이들을 실효성 있게 지원할 수 있는 방안을 포함

하는 형태로 마련되어야 한다. 또한 본 연구에 따르면 트랜스젠더는 심각한 경력단절 상황에 놓이게 되는 집단이며, 성별정정을 하지 않은 트랜스젠더를 비롯하여 법적 성별과 외관상 인식되는 성별이 불일치하는 성소수자는 일자리 접근 자체에 큰 어려움을 겪는 집단이다. 따라서 이러한 상황에 놓여있는 성소수자들을 취업취약계층으로 인식하고 각종 차별방지조치를 마련하는 동시에 취업 지원을 위한 프로그램을 고민할 필요가 있다. 이러한 지원 프로그램들이 실효성 있기 위해서는 취업취약계층에 속하는 각 성소수자 집단들이 겪는 각각의 특수한 어려움에 대한 실제적인 조사가 선행되어야 하고 성소수자의 경험과 관점이 반영된 연구가 뒷받침되어야 할 것이다.

(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

실효성 있는 정책을 수립하기 위해서는 성적지향·성별정체성을 이유로 한 고용차별 실태를 조사하는 일이 필수적이다. 이러한 조사는 성소수자 집단을 직접적인 대상으로 한 욕구조사, 실태조사 외에도 다양한 각도에서 기획될 필요가 있다.

성적지향·성별정체성에 대한 차별은 간주차별, 연계차별의 형태로도 이루어지므로 차별의 피해자가 성소수자 당사자에 한정되지 않는다. 나아가 성적지향·성별정체성과 관련한 고용 차별 실태는 고용을 둘러싼 제도와 문화 전반의 문제이므로 이를 다양한 각도에서 조사하고 점검하는 일이 필요하다. 따라서 성적지향·성별정체성을 이유로 한 고용차별의 실태조사는 성소수자 뿐만 아니라 전체 노동자를 대상으로 기획될 수 있다.

사업주를 대상으로 각 기관, 기업 등이 어떠한 제도와 정책을 가지고 있는지 조사하는 일 또한 중요한 기초 작업이다. 성소수자 직원에 대한 차별방지정책 내지 복리후생제도가 마련되어 있는지, 고충처리시스템이 성적지향·성별정체성 요소를 포함하는 형태로 설계되어 있는지, 인사 담당자가 직원 중 성소수자가 존재할 수 있다는 사실을 인식하면서 인사 관련 정책에 이를 반영하고 있는지, 성소수자에 대한 차별을 예방하고 인권을 보장하

는 문화를 만들기 위한 내부 교육은 이루어지고 있는지 등에 대해 폭넓은 실태조사가 이루어져야 한다.

한편 본 연구를 통해 성적지향·성별정체성 차별은 성차별, 용모·성별표현 차별, 혼인 여부 또는 가족형태 및 가족상황 차별과 밀접한 관련이 있고 현실에서 복합적으로 작용하고 있음이 확인되었다. 복합적인 차별 현실에 효과적으로 대응하기 위해서는 고용 영역에서 이러한 복합차별이 어떻게 작용하고 있는지에 대한 면밀한 조사와 연구가 반드시 필요하다.

(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

현재 성적지향·성별정체성을 이유로 한 고용차별을 직·간접적으로 규율하는 법률들이 존재한다. 「국가인권위원회법」은 고용과 관련하여 성적지향 등을 이유로 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별행위로 정의하면서(동법 제2조 제3호 가목), 이러한 고용차별행위에 대한 국가인권위원회의 조사 및 구제권한을 규정하고 있다. 「근로기준법」은 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)·국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못 하고(동법 제6조), 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등")을 하지 못한다(동법 제23조 제1항)고 규정하고 있다. 따라서 성적지향·성별정체성을 이유로 한 해고 등은 정당한 이유가 없는 부당해고 등으로서 사법상 무효가 되며 근로자는 노동위원회에 구제신청을 할 수 있다(동법 제28조 제1항). 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 사업주는 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 되며(동법 제7조 제2항), 이를 위반하는 경우 500만원 이하의 벌금에 처한다(동법 제37조 제4항 제1호)고 규정한다. 따라서 본 연구에서 조사된 사례처럼 성소수자 여성 노동자가 모집·채용 과정에서 용모 또

는 성별표현에 따른 차별을 겪는 경우에는 위 법률의 적용을 받게 된다. 나아가 성소수자에 대한 고용차별행위는 헌법 제11조 제1항 및 국가인권위원회법 등을 위반한 불법행위에 해당하므로 차별행위를 당한 자는 이로 인한 재산적, 정신적 손해를 배상받을 수 있다(민법 제750조, 제751조).

이처럼 현행법상 성소수자임을 이유로 고용차별을 겪은 경우 일정한 법적 구제수단이 존재하나 차별을 겪은 성소수자들이 이들 제도를 실제로 이용하는 경우는 드물다. 본 연구에서 응답자들이 차별에 대해 대응하지 않은 이유에 대해 답한 내용을 보면 법적인 구제에 대한 신뢰가 매우 낮다는 점을 알 수 있다.¹⁵⁴⁾

성적지향·성별정체성 고용 차별을 규율하는 현행법상 구제수단이 실제로 적용될 수 있게 하기 위한 적극적인 노력이 우선적으로 필요하다. 일차적으로 고용차별 관련 홈페이지, 홍보물, 교육 등을 통해 성적지향·성별정체성을 이유로 한 고용 영역에서의 차별이 법적으로 금지되어 있다는 점을 널리 알리고 이러한 차별이 발생한 경우 어떠한 구제수단을 이용할 수 있는지에 대해 누구나 쉽게 알 수 있도록 하여야 한다. 이러한 홍보는 잠재적 피해자에게 필요한 정보를 제공하는 동시에 사회적으로 성소수자 고용차별을 예방하도록 하는 교육적 효과를 지닌다. 또한 실제로 피해 사례가 발생하였을 때 국가인권위원회, 노동위원회, 법원 등 차별을 판단하고 구제해야 하는 기관이 성소수자 고용차별 문제를 제대로 이해하고 법을 적극적으로 적용할 수 있도록 내부 교육을 실시하고 판단 지침을 마련할 필요가 있다.

나아가 근본적으로는 성적지향·성별정체성에 대한 고용 차별을 보다 실효성 있게 구제하기 위한 차별방지 및 예방에 관한 기본법(차별금지법)의 제정이 요청된다. 위 법은 ▲차별금지사유로 성적지향·성별정체성을 명시하고, ▲직접차별 뿐만 아니라 간접차별, 차별적인 광고, 괴롭힘, 복합차별 등 차별의 범위를 확장하며, ▲입증책임의 전환, 고용차별 사건에서의 사용자의 정보공개의무 등 차별피해자를 위한 절차상 특례 규정을 두고, ▲적극적 조치, 징계적 손해배상, 불이익조치 금지 등 실효성 있는 사법적 구제수단을 포함하여야 할 것이다.

154) 응답자들은 차별과 괴롭힘에 대응하지 않은 이유로 ‘오히려 피해를 입을까봐(동성애/양성애자 36.1%, 트랜스젠더 22.2%)’ 또는 ‘변화가 없을 것 같아서(동성애/양성애자 31.1%, 트랜스젠더 22.2%)’로 답하고 있다. 응답율이 가장 높은 ‘정체성이 알려질까봐(동성애/양성애자 58.2%, 트랜스젠더 61.1%)’라는 답변도 대응 과정에서 정체성이 알려졌을 때 (법적으로 보호받지 못하고) 더 큰 피해에 노출될 수밖에 없다는 우려를 의미하는 것이므로 결국 실효성 있는 (법적) 구제수단이 존재하지 않는다고 느끼고 있음을 알 수 있다. ([표73], [표95] 참조)

(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

이미 발생한 차별을 시정하는 것도 중요하지만 미리 예방하고자 하는 노력이 필요하다. 사업주를 대상으로 한 직장 내 성적지향·성별정체성 고용평등 증진 가이드라인 개발하여 적극적으로 배포함으로써 차별을 예방하고 평등한 문화와 관행을 만들어나가도록 독려할 수 있다. 또한 노동자가 직장 내에서 트랜지션을 거치는 경우 이에 대한 차별을 방지하고 필요한 지원을 제공할 수 있도록 트랜지션 지원에 대한 가이드라인을 만들어 배포하고 교육을 제공하는 것이 바람직하다. 위 가이드라인들에 담겨야 할 구체적인 내용에 대해서는 뒤의 3), 4)항에서 자세히 살펴보고자 한다.

(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

직장 내 성희롱은 동성 간에도 발생할 수 있으며, 성적지향·성별정체성과 무관하게 피해자 또는 가해자가 될 수 있다. 본 연구에서도 드러나듯이 성적지향·성별정체성을 이유로 한 성적 괴롭힘이 직장 내에서 빈번하게 발생한다. 직장 내 성희롱 예방교육에 반드시 동성 간 성희롱과 성적지향·성별정체성을 이유로 한 성적 괴롭힘(성소수자처럼 보인다는 이유로 성적 굴욕감을 느끼게 하는 발언을 하거나 성적 언동을 하는 등의 행위)이 법상 규제되는 직장 내 성희롱에 해당한다는 내용이 포함되어야 한다.

한편 성적 괴롭힘 외에도 성적지향·성별정체성을 이유로 한 다양한 형태의 직장 내 괴롭힘이 심각하다는 점이 보고되고 있다. 그러나 이러한 직장 내 괴롭힘 문제를 효과적으로 규제하는 법적 구제수단이 존재하지 않아 차별금지법 내지 별도의 입법을 통해 이를 해결해야 한다는 목소리가 높다. 성적지향·성별정체성 차별을 포함한 다양한 맥락의

직장 내 괴롭힘 예방 교육을 개발하고 실시하며, 괴롭힘이 발생하였을 때 이를 구제할 수 있는 입법적·정책적 방안을 모색해야 한다.

직장 내 성희롱 및 직장 내 괴롭힘 문제에 관한 조사, 연구, 정책 수립 시에는 직장 내 성희롱, 괴롭힘이 성적지향·성별정체성 차별과 복합적으로 작동한다는 점을 염두에 두고 이들 요소를 포함시켜 정책을 설계하는 일이 중요하다.

(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

고용 영역에서 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별, 성희롱, 괴롭힘 문제에 대한 다양한 층위의 교육과 홍보는 강조될 필요가 있다. (잠재적) 피해자, 사업주와 인사담당자, 직장 내 전체 노동자, 대사회 등 각 층위를 대상으로 한 다양한 교육·홍보 프로그램이 개발·배포되어야 한다.

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

앞선 정책 수립, 실태조사, 교육 프로그램 개발 등의 과정에 성소수자들의 관점과 경험이 충분히 반영되는 것이 중요하다. 따라서 성소수자 인권 단체 등과 일정하게 협력할 수 있는 통로 또한 구축하여야 한다. 정책 등을 수립하고, 시행하고, 모니터링·영향평가를 통해 평가하는 전 과정에 성소수자의 목소리가 일정하게 반영될 수 있도록 시스템을 설계하여야 할 것이다.

(8) 소결: 정책기관별 제언

이상의 주요 정책 제언 중 정책 기관별로 특히 강조되어야 할 내용을 간략하게 정리하면 다음과 같다.

① 국가인권위원회

- ▶ 국가인권위원회법상 성소수자 고용 차별 금지 원칙 및 그 구제수단에 대한 적극적인 홍보와 교육
- ▶ 성소수자 고용 관련 법령·정책 등에 대한 개선 권고 및 의견표명, 의견 제출, 정책 제언, 실태조사, 인권교육 등 다양한 정책 수단을 통한 차별 개선 활동

국가인권위원회법은 성적지향 등을 이유로 한 고용 차별을 명시적으로 규율하고 있다. 그런데 국가인권위원회가 설립된 2001년부터 2014년 현재까지 고용 영역에서 성적지향 등을 이유로 한 차별이 인정된 건은 단 한 건도 존재하지 않는다. 고용 영역에서 성적지향 차별로 접수되는 진정 사건 자체가 거의 없는 것으로 보고되고 있다.¹⁵⁵⁾ 성소수자 고용 차별 개선을 위한 여타의 정책·교육·홍보 활동 역시 거의 이루어진 바가 없다. 성소수자들의 고용 차별 실태가 심각함에도 불구하고 국가인권위원회가 14년 가까이 아무런 역할도 하지 않아 왔다는

고용 영역에서 성소수자 차별이 금지된다는 원칙을 교육하고 차별이 발생하는 경우 상담, 진정 등 국가인권위원회법상의 구제수단이 있다는 점을 널리 홍보하는 것이 필요하다. 국내 사례가 존재하지 않는다면 외국의 사례를 적극적으로 소개하여 성소수자들에게는 정보를, 대사회적으로는 교육을 제공할 필요가 있다. 국가인권위원회는 차별과 관련하여 매우 다양한 활동을 전개할 수 있는 기관이므로 성소수자 (고용)차별의 문제를 주요 정책 사업으로 삼고 관련 법령·정책 등에 대한 개선 권고 및 의견표명, 의견제출, 정책 제언, 실태조사, 인권교육 등 다양한 정책 수단을 통한 차별 개선 활동을 벌여나가야 한

155) 2013년 고용 영역에서의 차별 진정 총 616건 중 성적지향을 이유로 한 진정은 0건이다. 2012년 역시 총 774건 중 단 한 건도 존재하지 않는 것으로 보고되고 있다(국가인권위원회 2013년 연간보고서, 2012년 연간보고서 참조).

다. 이 과정은 성소수자 인권 단체들과의 소통과 협력을 통해 이루어져야 한다.

② 고용노동부

- ▶ 고용 차별에 관한 주무부처로서 성소수자 집단을 주요 정책 대상으로 인지하고 차별 해소 정책 수립
- ▶ 비정규직 차별, 취업취약계층, 자영업·프리랜서 등 기존 정책 영역과의 교차점을 파악하고 고용 정책 수립 시 성적지향·성별정체성 요소 충분히 고려
- ▶ 성적지향·성별정체성에 관한 직장 내 차별적 관행에 대한 적극적인 점검과 감독

성적지향·성별정체성은 비정규직, 성별, 나이, 장애 등과 마찬가지로 고용 차별에 노출되기 쉬운 차별사유이다. 고용노동부는 고용 차별에 관한 주무부처로서 성소수자 집단을 주요 정책 대상 중 하나로 인지하고 그 차별 해소에 관한 기본 정책을 수립해야 한다. 성소수자는 또한 비정규직, 취업취약계층, 자영업·프리랜서 등의 기존 정책 대상 집단과 많은 부분 범위가 겹치는 집단이기도 하다. 고용 영역에서 성적지향·성별정체성으로 인해 겪게 되는 특유한 차별과 어려움이 무엇인지를 파악하고 기존 고용 정책에 이러한 요소를 어떻게 반영할 것인가에 대한 연구가 필요하다.

성적지향·성별정체성에 관한 직장 내 차별적 관행에 대해서는 고용노동부의 적극적인 점검과 감독이 필요하다. 기업 내 차별을 시정하는데서 나아가 차별을 예방할 수 있도록 성소수자 고용평등 증진을 위한 가이드와 차별 예방 교육을 적극적으로 제공하고 그 수용을 독려하여야 한다.

③ 여성가족부

- ▶ 양성평등기본법상 양성평등정책 수립 시 성소수자가 겪는 성차별 실태 반영
- ▶ 여성노동정책에 성소수자 여성의 고용차별 문제 포함

「여성발전기본법」이 「양성평등기본법」으로 개정되어 2015. 7. 1.부터 시행될 예정이다. 위 법은 "양성평등"을 성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여하고 대우받는 것이라고 정의하고 있다. 본 연구를 통해 드러난 성소수자들이 겪는 고용 차별의 상당 부분은 위 법에 의해 규율되는 '성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력'에 해당한다. 즉, 성별정체성에 따른 차별은 그 자체로 성별에 따른 차별로도 볼 수 있으며, 성별표현, 혼인 여부 등 성소수자들이 주로 겪는 간접차별 역시 성별에 따른 고정관념, 편견, 성역할규범 등에 근거한 것일 경우가 많다. 따라서 고용 영역에서의 양성평등에 관한 기본·개별 정책에는 성소수자들이 겪는 이러한 성차별 실태와 그 해소 방안이 포함되어야 한다.

한편 여성노동은 논리적으로 동성애/양성애자 여성, 트랜스젠더 여성의 노동을 포함하는 개념일 뿐만 아니라 (고용 영역에서의) 성차별이 유지되는 핵심에는 이성애규범의 형태로 드러나는 성별이분법이 존재한다는 점에서 여성노동문제는 성적지향·성별정체성 차별과 떼어놓고 논의될 수 없다. 여성노동정책의 연구·수립 시 성적지향·성별정체성과의 복합차별 양상이 분석되어야 하며 성소수자 여성의 고용차별 해소 방안이 반드시 정책 안에 포함되어야 한다.

④ 지방자치단체

- ▶ 성적지향·성별정체성이 차별금지사유로 명시된 인권조례 제정 및 충분한 활용
- ▶ 성적지향·성별정체성이 차별금지사유로 명시된 고용차별금지조례 제정
- ▶ 성적지향·성별정체성 차별개선을 위한 고용차별 정책수립, 실태조사, 가이드라인 제작, 교육과 홍보

최근 각 지방자치단체는 다양한 형태로 인권조례를 제정하여 인권 행정을 실현하고자 노력하고 있는바, 이러한 정책에는 성소수자 고용 차별 개선 정책이 포함되어야 한다. 최근 서울특별시와 충청남도는 인권조례와 별도로 고용상의 차별행위를 금지하는 조례를 제정하였는데, 위 조례에 다양한 차별금지사유를 나열하면서도 성적지향·성별정체성을 명시하지 않았다. 성적지향·성별정체성은 현대 차별 관련 법령 등에 반드시 명시적으로 포함되어야 하는 기본적인 차별금지사유이다. 조례는 실제 정책을 수립하고 시행해나가는

근거로서 제정되는 것이고 그 내용을 홍보함으로써 공공기관 대내외적인 교육 효과도 거두는 것이므로 차별금지사유 중에 성적지향·성별정체성을 명시하여 차별시정의 실효성을 제고하는 것이 필요하다.

다만, 각 지방자치단체의 조례에 성적지향·성별정체성이 명시되어 있는가와 관계 없이, 성적지향·성별정체성은 차별이 금지되는 사유에 포함되고 지방자치단체는 이러한 차별을 예방하고 시정할 법적 책무를 지니는 것이므로 각 지방자치단체는 성적지향·성별정체성에 따른 고용차별 개선을 위한 정책을 수립하고 실태조사, 가이드라인 제작, 교육과 홍보 등을 수행하여야 한다. 지방자치단체가 사기업을 직접 규제할 권한은 없다고 하여도 소속 공무원 및 지방자치단체의 출연과 보조를 받는 기관을 상대로 성소수자 고용차별 방지 정책을 수립·시행하는 것만으로도 큰 효과를 거둘 수 있으므로 이에 대한 적극적인 역할이 필요하다.

⑤ 기타 고용 정책 관련 공공기관

한국고용정보원, 한국산업인력공단, 한국노동연구원, 한국여성정책연구원, 한국양성평등교육진흥원 등 고용정책, 여성노동정책과 관련한 공공기관, 국책연구원의 사업 수립, 연구수행 시에는 반드시 성적지향·성별정체성 요소를 고려하고 그 내용에 성소수자의 경험과 관점이 반영될 수 있도록 하여야 한다.

⑥ 노동조합

- ▶ 성소수자 노동자의 고용 차별 문제를 주요한 정책적 과제로 인지
- ▶ 단체협약, 취업규칙으로 직장 내 성소수자에 대한 차별방지정책, 지원정책을 마련
- ▶ 성소수자 지지 그룹 형성, 전체 조합원을 대상으로 하는 성소수자 인권, 노동권에 관한 지속적인 교육과 홍보

노동조합 또한 고용 관련 중요한 정책기관으로서 성소수자 노동자의 존재를 인식하고 이들의 노동권 확보 문제를 정책적 과제로서 고민하여야 한다. 실제 외국의 경우에도 직

장 내 성소수자에 대한 차별방지정책, 지원정책을 마련하도록 하는 데에는 노동조합의 주도적인 역할이 매우 중요하였다. 단체협약, 취업규칙 등에 직장 내 성소수자 차별, 성희롱, 괴롭힘을 금지하는 조항을 삽입하고, 직장 내 성소수자에 대한 실제적인 차별방지정책이 마련될 수 있도록 역할을 하여야 한다. 성별중립적인 시설의 지원, 트랜스젠더 노동자의 트랜지션 지원, 이성애자 가족 중심으로 주어지는 각종 수당과 복리후생 혜택을 성소수자도 평등하게 누릴 수 있도록 정책을 개정하는 일 또한 노동조합이 단체협약 등을 통해 적극적으로 추진할 수 있는 평등 증진 정책이다. 또한 성소수자·비성소수자가 연대하는 성소수자 지지 그룹을 만들고, 전체 조합원을 대상으로 한 지속적인 교육과 홍보를 통해 성소수자 인권과 노동권에 대한 인식을 증진시킴으로써 성소수자 노동자들이 차별 받지 않고 안전하게 노동할 수 있는 노동환경을 만들어 나갈 수 있다.

⑦ 통합적인 정책 수립의 중요성

위 기관들의 성소수자 고용 관련 정책은 통합적으로 검토되고 수립될 필요가 있다. 성소수자에 대한 범정부 차원의 인권기본계획 아래 수립되는 것이 가장 바람직하다. 해외에서도 성적지향·성별정체성 차별을 시정하고 예방하기 위한 범정부적 정책기본계획을 수립하고 영역별 세부행동계획을 관련 정부기관별로 상세하게 제시하고 있다.

영국의 범정부적 정책기본계획인 『레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더 평등을 위한 작업: 전진(Working for Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Equality: Moving Forward)』¹⁵⁶⁾은 “공정하고 유연한 노동시장” 영역에서의 세부행동계획을 다음과 같이 설정하며 각 행동계획을 수행해야 할 주무기관을 밝히고 있다.

- ▲ 사업주가 LGBT 친화적인 직장을 만들고자 할 때 마주하게 되는 장애와 기회에 관해 조사하고 결과를 출판할 것 [주무기관: 정부평등청(Government Equalities Office)]
- ▲ 비즈니스링크(Businesslink)와 정부종합포털(DirectGov) 사이트의 성소수자 노동자의 권리와 책임에 관한 정보 내용을 업데이트할 것 [주무기관: 정부평등청, 기업

156) Government Equalities Office, *Working for Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Equality: Moving Forward*, 2011, 5쪽 참조.

혁신기술부(Department for Business Innovation and Skills)]

- ▲ 사업주를 대상으로 한, 트랜스젠더 노동자의 모집과 채용, 트랜지션 과정에 있는 노동자 지원에 관한 조언을 업데이트하고 보급할 것 [주무기관: 정부평등청, 기업 혁신기술부, Businesslink, Acas]
- ▲ 사업주에게 직장 내 LGBT 옹호자와 멘토를 두는 것에 대한 조언과 정보를 제공할 필요성에 대해 검토할 것 [주무기관: 정부평등청]
- ▲ 성소수자 이슈를 포함하는 내용의 평등과 다양성에 대한 경제 기업 사례들을 출판할 것 [주무기관: 기업혁신기술부]

한편 노르웨이 정부의 정책기본계획(The Norwegian Government's action plan)인 『2009-2012 레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더의 삶의 질 향상(Improving quality of life among lesbians, gays, bisexuals and trans persons 2009-2012)』에서는 “직장 생활(Working Life)” 장에서 다음의 항목들을 정책 목표로 제시하고 있다.¹⁵⁷⁾

- ▲ 성소수자들(LGBT)에 대한 직장 내 괴롭힘과 배제에 적극적으로 맞설 것
- ▲ 직장 내 성소수자들이 처한 상황에 대한 정보를 밝히고 제공할 것
- ▲ 노르웨이 근로감독원(Labour Inspection Authority)이 이 주제에 집중할 것

노르웨이 정부는 위 목표를 달성하기 위해 실태조사, 교육, 정책검토, 홍보 등과 관련하여 취해야할 조치들을 상세히 제시하며 각 조치별 책임부서를 아동 및 평등부(Ministry of Children and Equality), 노동 및 사회통합부(Ministry of Children and Equality), 정부 행정 및 개혁부(Ministry of Government Administration and Reform) 등으로 밝히고 있다.¹⁵⁸⁾

157) Norwegian Ministry of Children and Equality, *Improving quality of life among lesbians, gays, bisexuals and trans persons 2009-2012*, 2008, 29쪽.

158) 위의 책, 29~30쪽 참조.

2) 직장 내 성적지향·성별정체성 고용평등 증진 가이드라인

(1) 개요

성적지향·성별정체성 고용 평등 증진을 위해 사업주에게 제공되어야 할 구체적인 지침의 내용을 고용 단계별로 살펴보고자 한다. 고용 영역에서 성소수자 차별방지의 의무를 지니고 있는 사업주에는 공공기관과 사기업이 모두 포함된다.

소수자에 대한 차별의 관행을 해소하고 차별방지 내지 평등증진 지침을 정착시키는 데에는 공공기관의 선도적인 역할이 매우 중요하다. 공공기관, 공공부문이 성소수자 고용 평등 정책을 적극적으로 도입하고 시범적으로 운영하면서 홍보와 독려를 통해 제도를 확대하고 정착시켜 나가는 일이 필요하다. 또한 한국에서도 대기업을 중심으로 다양성 관리·다양성 증진 정책에 대한 관심이 높아지고 있으므로 정부 또한 빠르게 이를 뒷받침하는 역할을 해주어야 한다.

아래에서는 최근 고용 분야에서 성소수자에 대한 차별방지를 포함한 다양성 증진 정책이 강조되는 배경을 간략하게 살핀 후 ▲모집 및 채용, ▲교육·배치·승진, ▲임금·임금 외의 금품 지급·자금의 용자, ▲정년·퇴직·해고, ▲직장 내 성희롱·괴롭힘, ▲트랜지션의 지원, ▲인권규범과 정책 전반의 순서로 고용단계·세부영역별 지침의 내용을 검토하고자 한다.

(2) 배경

최근 고용 영역에서 성소수자 노동자에 대한 차별방지를 포함한 다양성 증진 정책이 강조되는 것은 일차적으로 사업주에게 성적지향·성별정체성에 대한 차별금지·인권보장의 책무가 인정되기 때문이다. 전통적으로 인권 보장 책무가 널리 인정되어온 공공기관을 넘어, 기업의 경우에도 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR)의 맥락에서 이러한 인권 보장 의무가 강조되고 있는 것이다.

다른 한편으로 차별 없는 직장, 다양성을 보장하는 직장이 기업 전체의 혁신을 가져오고 생산성을 향상시킨다는 연구에 따라 기업에서 성소수자를 포함한 다양성 정책을 적극적으로 도입하는 사례들이 늘어나고 있다. 직장 내 성소수자 이슈를 포용하고 지지하는 정책이 있을 때, 기업의 생산성과 업무성파에 긍정적인 영향을 미치고, 숙련되고 재능있

는 노동자가 이직 없이 계속 근무하도록 만들 수 있으며, 시장이나 공공부문의 수요의 다양성에 잘 대응할 수 있게 되고, 차별로 인한 갈등, 소송, 기업이미지 손상 등의 위험성을 낮출 수 있게 된다는 점이 지적되며, 성소수자 직원들이 직장 내에서 차별과 괴롭힘에 시달리게 되면 기업 전체의 분위기에 영향을 미쳐 결과적으로 기업 전체의 수익이 낮아진다는 연구결과들이 널리 받아들여지고 있다.¹⁵⁹⁾

2014년 일본의 ‘LGBT 직장환경에 관한 설문조사’의 발표회 보고서 역시 조사의 주요결론에서 ▲직장에서 LGBT에 대한 차별적 언동은 성소수자 당사자가 일하는 데 지장을 주는 것은 물론 당사자 이외의 사람에게도 영향을 끼쳐 근속의욕에 부정적인 영향을 준다 ▲트랜스젠더가 원하는 성별로 일하지 못하는 것은 근속의욕에 영향을 주어 빈곤의 문제와도 연관되는 것으로 보인다 (중략) ▲LGBT 정책이 있는 직장은 근속의욕이 높은 경향이 있다 ▲다양성 의식이 침투되어 있는 직장은 성소수자 당사자, 비당사자 모두의 인간관계에 긍정적인 영향을 미친다고 하여 비슷한 결론을 도출하고 있다.¹⁶⁰⁾

(3) 고용단계별 지침의 내용

① 모집 및 채용

모집·채용 과정에서 업무관련성 없는 기준을 제시하거나 요구하는 것은 합리적인 이유 없는 차별로서 금지된다. 또한 사업주는 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 안 되며(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제7조제2항), 모집·채용 과정에서의 가해지는 성적인 농담 등의 성적 괴롭힘도 남녀고용평등법, 국가인권위원회법상 성희롱에 해당함을 유의하여야 한다.

159) Shalini Mahtani & Kate Vernon, *Creating Inclusive Workplaces for LGBT Employees - A Resource Guide for Employers in Hong Kong*, Community Business, 2010 ; Brad Sears, Christy Mallory, *Economic Motives for Adopting LGBT-Related Workplace Policies*, The Williams Institute, 2011

160) 일본 NPO Nijiro Diversity(虹色ダイバーシティ), 국제기독교대학 젠더 연구 센터 공동수행, 2014년 2월 14일부터 3월 3일까지 성소수자 및 비성소수자 1,815명을 대상으로 웹상에서 수행됨. <http://www.nijirodiversity.jp/>公開資料 참조

▶ 모집공고에 업무관련성 없는 기준을 제시하지 않을 것

- 성적지향·성별정체성을 차별하거나 성소수자를 배제하는 내용을 제시해서는 안 된다.
- 성별 분리 채용은 업무관련성이 없는 한 차별로 인정된다.
- 용모 등 신체조건, 혼인 여부, 가족형태 및 가족상황 등 업무와 관련성 없는 기준을 제시하는 것은 차별에 해당한다.
- 군복무를 마친 자일 것을 요구하는 것은 트랜스젠더와 같은 병역면제자를 차별하는 것으로서 업무관련성을 입증하지 않는 한 차별에 해당한다.

▶ 서류전형에서 업무관련성 없는 정보를 요구하지 않을 것

- 사진, 주민등록번호, 성별 등의 개인정보는 차별의 소지가 있고 과도한 개인정보에 해당하므로 업무관련성이 증명할 수 없는 한 요구하지 않아야 한다
- 용모 등 신체조건, 혼인 여부, 가족형태 및 가족상황 등의 정보 또한 업무와 관련성이 없는 한 요구하지 않아야 한다.
- 법적 성별정정을 마친 트랜스젠더의 경우 병역면제사유, 출신학교명에서 성별정정이 드러나 차별에 노출되게 되는 경우가 많다. 병역필 여부를 표시할 때 면제 사유까지 구체적으로 작성하게 하는 것은 업무관련성 없는 개인정보의 요구이며 병역에 따른 차별 소지가 있다. 출신학교명 역시 학력/학벌 차별의 요소에 해당하여 서류전형에서 삭제하는 방안이 권고되고 있다. 따라서 병역면제사유나 출신학교명은 이력서에 기재하도록 요구하지 않는다.

▶ 면접전형에서 업무관련성 없는 질문이나 차별적인 발언을 하지 않을 것

- 혼인 여부, 혼인 또는 출산 계획, 가족형태 및 가족상황, 연인 또는 파트너 관계 등 사생활에 관한 질문은 업무관련성이 없는 한 하지 않는다
- 업무와 관련 없는 용모 등 신체조건을 지적하거나 성별표현을 문제삼는 발언을 해서는 안 된다
- 응시자의 성적지향·성별정체성에 대한 추궁, 성소수자를 비하하거나 차별하는 발언을 해서는 안 된다

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 차별방지지침을 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 해외의 경우(일본 사례)

해외 기업들이 이와 같은 직장 내 성소수자 차별방지 및 지원정책을 널리 도입하고 있다는 점은 앞서 밝힌 바와 같다. 일본의 경우에도 다양한 기업들이 직장 내 성소수자 지원 정책을 적극 도입하고 있다. 그 중 몇 가지 사례를 살펴보면 아래와 같다.¹⁶¹⁾ 이러한 사례들을 한국에서도 바로 도입할 수 있을 것으로 보인다.

○ 노무라 그룹(노무라 증권 등)

- 「노무라 그룹 윤리규정」에 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별금지를 명기¹⁶²⁾
“12. 인권존중 (a) 노무라 그룹은 인권, 다양성, 다른 가치관을 존중하고 노무라 그

161) <http://www.nijiurodiversity.jp/> 先進企業事例 참조

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

롭과 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
- 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

- 「직원 행동 기준」에 성적지향 등에 의한 차별과 괴롭힘 금지 명시¹⁶³⁾
- 「시세이도 그룹 협력업체 행동 기준」¹⁶⁴⁾에 시세이도 그룹들은 국제기준 등에 따라 인권을 존중하고 있는 거래처와 거래하며 직원채용 및 처우와 관련하여 성적지향 등에 의한 차별과 괴롭힘 등을 금지하는 거래처를 지지함을 명시
- 인사 부서에서 LGBT 연수를 수강
- 직원들이 '제21회 도쿄 국제 레즈비언&게이 영화제'에 자원봉사 스텝으로 참여

○ 소니 주식회사

- 홈페이지에 기업의 다양성과 포용 정책 페이지를 두고 다양성 정책은 성적지향 등의 다양성을 존중하는 것을 의미한다고 명시¹⁶⁵⁾

“다이버시티(Diversity) 정책(성명): 다이버시티(Diversity)는 인종, 국적, 종교, 신조, 장애, 성별, 연령, 출신지, 성적지향 및 가치관, 일하는 방법 등의 특징의 다양성 및 다양성을 존중하는 활동을 의미합니다. 다이버시티를 존중하며 서로를 수용함으로써 직원 개개인의 능력이 최대한으로 발휘되고 혁신으로 연결됩니다. 다양성을 존중한 조직 풍토를 조성함으로써 고객의 가치 창조에 기여하는 것이 소니가 목표로 하는 다양성과 포용입니다.”

- 소니 그룹의 내외부 콘텐츠 제작 전문가를 위한 LGBT 연수를 실시

163) <http://www.shiseidogroup.jp/company/principle/way.html> 참조

164) <http://www.shiseidogroup.jp/csr/fair/transaction.html> 참조

165) <http://www.sony.co.jp/SonyInfo/diversity/index.html> 참조

○ 주식회사 Diverse

- 사장 및 인사 담당자가 LGBT 연수를 수강
- 사내규정을 재검토하여 ▲경조사휴가, 경조금, 육아휴직, 간호휴가 등에 관하여 동성 파트너를 배우자로 보는 내용으로 취업규칙 개정 ▲성별위화감이 있는 직원에 대한 근무 환경 조정 안내서 작성

○ 오사카 가스 주식회사

- 「다양성 추진 기본방침」으로 ‘성적지향·성별정체성 등에 관계없이 다양한 인재들이 차별 받는 일 없이 존중되고 보람을 느낄 수 있는 기업 그룹을 실현함’을 명시¹⁶⁶⁾
- LGBT 규정 준수 교육을 실시
- 「사내 성희롱 방지 매뉴얼」 및 「채용 면접 설명서」에 LGBT에 대한 배려 사항 설명
- 무지개빛 다이버시티와 공동으로 ‘LGBT 관련 기업 전문가를 위한 스터디 그룹’을 주최

○ 주요 IT 기업들

- 직원이 준수해야 하는 「기업 행동 기준」에 성정체성, 성별표현, 성적지향 등 관련 사항을 명시
- 다양성 정책의 일환으로 사내 LGBT 그룹을 설립
- 도쿄프라이드 행사기간 동안 사내에 포스터를 게시하거나 직원을 위한 세미나를 개최하여 사내 교육 활동을 실시
- 결혼 축의금의 지급 대상을 동성 파트너로 확대
- LGBT 당사자 운동에 협찬

○ 칸사이 학원

- 「칸사이 학원 대학 인권 교육 기본 방침」, 「인클루시브 커뮤니티 선언문」에 성적 지향·성별정체성을 이유로 한 차별금지 명시
- 대학 주최 인권 문제 강연회를 정기적으로 개최하며 성소수자 강연자 섭외
- 교직원 대상 LGBT 인권 연수 실시
- 교직원, 재학생, 졸업생의 유지에 의한 LGBT 관련 공개 연구회 개최 등

166) http://www.osakagas.co.jp/company/csr/beginning/diversity_policy.html
참조

3) 직장 내 트랜지션(transition) 지원 가이드라인

(1) 직장 내 트랜지션 지원의 의의

트랜지션(transition)은 한 사람이 출생 시 부여받은 성의 성역할과 성별표현을 다른 성의 성역할과 성별표현으로 변경하는 일련의 과정을 말한다. 예를 들어 MTF 트랜스젠더에게 있어 사람들과 여성으로서 관계를 맺어가고 여성으로서의 자신을 표현해나가는 과정들을 지칭한다. 트랜지션에는 개명, 옷차림과 외관의 변경, 호르몬 요법, 외과적 수술 등의 의료적 조치가 포함된다. 이 때 트랜지션의 구체적인 내용과 기간은 개개인마다 다르다. 어떤 사람은 옷차림을 바꾸는 것만으로 편안함과 만족감을 얻는 반면 어떤 사람은 성기성형수술까지 하여야 트랜지션이 완료된다고 생각할 수 있다.

트랜지션은 트랜스젠더 당사자에게 개인적으로 큰 만족감을 주고 새로운 삶을 살아갈 수 있도록 해 주지만 동시에 가족의 외면, 친구들과의 관계 단절 등 많은 것들을 잃어버리게도 만들며, 그렇기에 트랜지션을 시작하기에는 많은 고민과 각오가 필요하다. 특히 직장을 다니는 트랜스젠더의 경우 이러한 고민들은 더욱 클 수밖에 없다. 이 연구에서 알 수 있듯이 현재 국내 회사 중 제도적으로 직장 내 트랜지션을 지원하는 곳은 거의 없으며, 그렇기에 많은 트랜스젠더들이 트랜지션을 위해서는 직장을 그만둘 수밖에 없다. 그리고 성적소수자임이 드러나는 것이 혐오, 차별, 괴롭힘으로 이어지는 현실에서 이러한 비자발적 사직은 경력단절 및 고용의 질적 저하로 이어질 수 있다. 따라서 직장 내 트랜지션에 대한 지원책을 마련하는 것은 성별정체성에 따른 차별을 해소하기 위한 필수적인 대안이라 할 수 있다.

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.

이러한 차별금지 외에 회사에서 적극적인 지원 조치, 가령 법적 성별 정정 이전이라도 성별정체성에 맞게 대우하고 필요한 경우 경영진 차원에서 트랜지션을 지원해야 되는 이유는 무엇일까? 이에 대해 미국의 한 연구는 이렇게 대답한다. 숙련된 트랜스젠더 노동자를 트랜지션을 이유로 해고하거나 사직을 강요하기 보다는, 트랜지션을 최대한 지원함으로써 당사자가 만족스러운 근무환경에서 최대한 업무능력을 발휘할 수 있도록 하는 것이 당사자 개인은 물론 회사차원에서도 이득이라는 것이다.¹⁶⁷⁾ 국내 회사들 역시 이를 유념해야 할 것이다.

(2) 해외사례

미국의 석유회사 셰브론은 Transgender @ Chevron이라는 직장 내 트랜지션 가이드북을 제공하고 있다.¹⁶⁸⁾ 이 가이드북에서는 트랜스젠더 직원은 회사의 기회균등 및 차별금지 정책에 따라 보호됨을 명시하고 트랜지션을 하는 당사자와 그 직장동료, 그리고 경영자를 위한 지침을 제공하고 있다.

로스앤젤레스 시 역시 시 당국에 고용된 트랜스젠더 직원을 위한 트랜지션 가이드를 제공하고 있다.¹⁶⁹⁾ 특징으로는 부서 내 3명에서 8명 정도로 구성된 지지그룹(Transition Advisory Group)을 형성하여 트랜지션의 전 과정동안 당사자를 지원하고 격려할 것을 제안하고 있다 또한 직장 내 다른 동료들에게 전자우편으로 커밍아웃을 할 경우 사용할 수 있는 샘플 메일을 제공하고 있다.

영국의 회계법인 언스트 & 영의 직장 내 트랜지션 가이드¹⁷⁰⁾에서는 직장 동료들에게 커밍아웃을 하고 트랜지션을 시작하기까지의 과정을 준비단계, 공지일, 직장 내 트랜지션 시작일 이렇게 세 단계로 나누어 각각의 단계에서 해야 할 일들을 제시하고 있다. 특히 부서원들에게 알릴 때는 부서장이 직접 공지하도록 하고 그 자리에 그룹의 최고 경영자

167) Janis Walworth, *Managing Transsexual Transition in the Workplace*, University of southern California LGBT Resource Center, 2003

168) Chevron, *LGB and T : Transgender Chevron*,
<http://www.tothevillagesquare.org/images/Transgender-at-Chevron.pdf>

169) Personnel department, *The City of Los Angeles Workplace Gender Transition Guidelines*, January 2014
<http://per.lacity.org/EEO/WGT-GuidelinesCityOfLA-Jan2014F.pdf>

170) Ernst and Young, *Workplace Gender Transition Guidelines*,
<http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/files/assets/resources/ErnstYoung-TransitionGuidelines.pdf>

가 함께해서 지원의사를 보이도록 권고하고 있다.

마지막으로 영국의 여성평등청(Equality & Women Unit)에서 발간한 Gender Reassignment – a guide for employee는 트랜스젠더 구직자 또는 직원과 관련된 법제들을 살펴보고 실제로 그것들이 직장 내에서 활용되는 사례들을 제시하고 있다.¹⁷¹⁾ 그 중 모범 사례로 제시된 것들 중 하나는 다음과 같다.

백화점에 근무하는 MTF A씨는 트랜지션 후 지배인과 상의해서 기존의 고객접대 업무를 계속하기로 합의하였다. 동료들은 A씨를 적극적으로 받아들여 줬고 A씨 역시 자신의 근무 환경에 크게 만족했다. 어느 날 한 여성 고객이 A씨에게 서비스를 받고 싶지 않다고 항의하였다. 이에 A씨의 동료는 지배인에게 연락했고, 지배인은 해당 고객에게 A씨의 업무 능력은 충분한 인정을 받았고 회사정책상 직원에 대한 어떠한 차별도 금지되며 고객 역시 그러한 차별을 할 권리가 없다고 설명하였다.

(3) 직장 내 트랜지션 지원 가이드의 내용

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

트랜지션 과정에서 보이는 가장 뚜렷한 변화는 머리모양, 화장, 호르몬 요법, 성형수술

171) Women & Equality Unit, *Gender Reassignment – Employers Guide 2005*, 2005
<http://www.lgbthistorymonth.org.uk/documents/Gender%20Reassignment%20-%20Employers%20Guide%202005.pdf>

등에 의한 외모의 변화와 자신의 성별정체성에 맞는 복장의 착용일 것이다. 이에 대해서는 직장의 표준적인 규정을 적용하면 된다. 즉 영업직이라면 지나치게 화려한 복장은 자제하도록 요구하는 것 정도는 허용될 것이나 트랜스젠더라는 이유로 특정 옷을 못 입게 하는 것은 금지되어야 한다.

② 화장실 및 성별 분리된 시설

- ▶ 성별정체성에 따른 시설을 이용토록 하되 본인이 원할 시에만 별도의 공간 마련

화장실, 탈의실과 같이 성별이 분리된 시설의 경우 원칙적으로는 당사자 자신이 원하는 성별의 시설을 이용하도록 해야 한다. 다만 트랜지션 초기에 당사자가 부담이나 불편함을 느낀다면 다목적 화장실과 같은 별도의 공간을 마련할 수 있다. 다만 이 경우에도 본인이 원한다면 즉시 성별정체성에 따른 시설을 제공하여야 한다. 이 때 다른 직원들의 불만이 있다면 직원들에 대한 교육을 실시하여야 하지 이것을 이유로 당사자의 시설 이용을 제한하여서는 안 된다.

③ 이름과 호칭

- ▶ 법적 개명 이전일지라도 본인이 원하는 이름으로 지칭
- ▶ 성별중립적인 호칭을 사용하되, 필요한 경우 성별정체성에 따른 호칭 사용

트랜지션 중에는 다른 이름으로 불리기를 원하는 경우가 많다. 본인의 이름이 지나치게 남성적, 여성적 특징을 가진 경우 이름을 불리는 것만으로 당사자에게는 스트레스가 될 수 있기 때문이다. 따라서 개명을 아직 하지 않았거나 개명 절차에 시간이 걸리는 경우라면 공식적인 서류에는 법적인 이름을 사용하되 전화, 이메일 등 직장 내에서 당사자를 지칭할 시에는 본인이 원하는 이름을 사용하는 것이 권장된다.

④ 업무 및 근무환경

- ▶ 당사자가 원하지 않는 한 기존의 업무와 부서를 유지
- ▶ 대외적 업무인 경우 당사자가 공개여부를 선택하도록 할 것

기존의 근무환경이 트랜스젠더에게 차별적이거나 지나치게 성별화된 업무여서 당사자가 스트레스를 받아, 트랜지션 후 업무 재배치를 원하는 경우가 있을 수 있다. 그런 경우가 아니고 당사자가 업무경력의 유지 및 익숙한 근무환경에 머무르기를 원한다면 트랜지션을 사유로 업무 재배치를 해서는 안 될 것이다. 만일 기존의 업무가 고객, 협력사 등을 상대하는 대외적인 업무라면 본인이 언제 어떻게 대외적으로 알릴 지를 선택하게 하고 만일 공개를 원한다면 최대한 지원을 해야 할 것이다.

⑤ 의료적 조치

- ▶ 수술 및 회복기간의 정도에 따라 휴가 및 휴직 제공
- ▶ 직장 내 의료비 지원 체계 마련

트랜지션에는 가슴제거수술, 성기형성 수술 등의 외과적 수술이 필요할 수 있다. 이러한 수술은 경우에 따라서는 수술 및 회복하기까지 짧게는 1~2주, 길게는 수개월이 걸릴 수 있다. 따라서 이런 경우에는 그 기간에 따라 휴가 또는 휴직을 제공하되 그러한 휴가, 휴직으로 인해 승진이나 부서배치에 불이익이 없도록 해야 한다. 또한 호르몬 요법, 수술 등 의료적 조치에는 많은 비용이 소요되는데 직장 내에 기존의 의료비 보장체계가 있다면, 트랜지션을 위한 의료적 조치도 그 체계 내에 포함될 수 있도록 해야 할 것이다.

⑥ 공식적 기록

- ▶ 성별정보 미공개 및 법적 정보 변경 사항의 즉각적인 반영

사원증, 사원명부, 이력서, 재직증명서 등 직원들에 대한 모든 공식적인 기록과 문서들에는 필요한 경우를 제외하고는 성별 정보가 표시되지 않도록 해야 한다. 또한 트랜스젠더 직원이 법적 성별 정정, 개명을 완료하였다면 즉시 해당 정보를 이 기록들에 반영해야 한다. 또한 이 경우 변경 이력이 드러나지 않도록 기존의 기록을 변경하기 보다는 새로이 작성하는 것을 권장한다.

⑦ 커밍아웃

- ▶ 커밍아웃의 범위, 시기 등에 있어 본인의 의사를 최대한 존중
- ▶ 다른 직원들에 대한 교육 실시

직장 내 트랜지션을 하는 경우 성역할과 성별표현의 변화로 인해 주변인들에게 알려질 수밖에 없다. 다만 그 경우에도 직장 내에서 언제, 누구에게, 어느 정도까지 커밍아웃을 할지는 우선적으로 당사자의 선택을 존중해야 할 것이다. 이 때 커밍아웃의 자리에는 부서장이나 경영자 등이 함께 해서 회사 차원에서 당사자를 지지하고 있음을 보여줘야 한다. 또한 단순히 사실을 알리는 것으로 그치지 않고 성별정체성과 트랜스젠더에 대한 지속적인 교육을 통해 직원들이 트랜지션에 대해 이해하고 당사자들 지지할 수 있도록 해야 한다.

⑧ 비밀유지

- ▶ 불필요한 소문과 정보의 확산 방지 및 언론 노출에 대한 대비 필요

당사자가 직접 커밍아웃을 하기 전까지 불필요한 소문이 퍼지지 않도록 주의해야 하고 커밍아웃 후에도 당사자의 동의 없이 정보가 무분별하게 알려지지 않도록 전 직원들에게 비밀유지를 엄수하게 해야 한다. 특히나 언론에 노출되는 일이 없도록 하고, 만일 노출될 경우에는 회사 차원에서 당사자를 보호하기 위한 공식적 입장표명을 하는 것이 바람직하다.

4. 재화·용역·시설 등

1) 공공서비스 영역에서의 차별방지 방안 마련

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

본 연구에 따르면 국가와 지방자치단체가 제공하는 재화와 용역에 있어서 성적지향성별정체성을 이유로 한 차별이 이루어지고 있다. 성소수자 관련 행사에 대한 장소대여, 성소수자 관련 내용을 담은 현수막 게시 거절 등의 사례가 이어지고 있지만, 이에 대한 실효적인 재발방지 대책이 마련되고 있지 않다. 또한 본 보고서의 조사에서 드러나는 바와 같이 주거 서비스의 제공, 가령 국가와 지방자치단체가 공급하는 임대주택에 있어서도 성소수자들은 차별받는 지위에 놓이고 있다. 따라서 공공시설의 이용, 임대주택의 공급과 공공서비스의 제공에 있어서 성적지향성별정체성을 이유로 한 차별을 방지하기 위한 대책이 마련될 필요가 있다.

구체적으로는 국가나 지방자치단체가 운영 또는 위탁관리하는 공공시설·공공부지의 대관이나 이용에 있어 성적지향성별정체성을 이유로 한 차별이 발생하지 않도록 차별금지 지침 마련이 필요하다. 이러한 지침에는 ▲성적지향성별정체성을 이유로 한 대관이용 거부 ▲공공시설 이용에 있어 성적지향성별정체성을 드러내지 못하게 하는 행위 ▲성적지향성별정체성에 관한 정보가 포함되어 있다는 이유만으로 다른 게시물과 달리 부착 또는 게시를 막는 행위 ▲행사에 대한 공고나 홍보를 하지 못하게 하는 등의 행위 ▲성인의 경우에만 성적지향성별정체성에 관한 행사의 시설 이용을 허가하는 행위 ▲성적지향성별정체성에 관한 자료 구비·비치를 거부하는 행위 ▲성소수자에 관하여 비호적인 내용을 담은 명시적·묵시적 공고 등이 차별행위로 명시되어 이러한 차별행위가 발생하지 않도록 할 필요가 있다.

또한 이 연구에서 나타나는 바와 같이 주택이나 돌봄에 관한 공공 재화서비스는 성소수자 개인의 경제적 안정성과 가족구성에 큰 영향을 미친다. 특히 자립과 새로운 가족 구성을 꾀하는 경우가 많은 20-30대에서 이러한 차별에 민감하게 반응하는 것으로 나타난다. 이러한 생애시기에 주거 등에 관한 공공서비스를 이용할 수 있는지 여부는 이후의 생애주기 단계에서도 생활의 안정성에 큰 영향을 미친다. 이러한 공공서비스의 제공에 있어 혼인이나 혈연 가족만을 기준으로 그 공급에 관한 설계가 이루어진다면, 이는 구조적 차별로 평가될 수밖에 없다. 따라서 이에 대한 보다 구체적인 연구와 함께, 성소수자의 관점과 경험을 반영한 주택과 돌봄 등 사회서비스 정책을 세워야 한다.

한편, 본 연구에서는 트랜스젠더는 성별정체성과 신체외관이 불일치하는 경우 또는 성별표현이 기존의 성별규범에 부합하지 않는 경우 성별로 구획된 공중화장실이나 공공 탈의실 등을 이용하는 데 큰 어려움을 가지는 것으로 나타난다. 이미 해외에서는 교육기관 등에서 성별중립적(gender-neutral) 화장실과 탈의실 마련을 의무화하는 정책들이 시행되거나 입법 또는 입안 추진 중이다. 이러한 점을 고려하여 한국에서도 성별로 구획된 각종 시설 이용에 있어 트랜스젠더가 안전하고 불편함 없이 사용할 수 있도록 하는 구체적 방안을 마련할 필요가 있다.

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

각종 재화·용역 공급자의 범위는 매우 넓다. 북아일랜드 평등위원회(The Equality Commission for Northern Ireland)는 차별금지법 영역 상 공급자의 예로서 ▲상당기관, ▲자선단체와 자원활동 단체들, ▲교회 또는 예배공간, ▲법원, ▲응급 서비스, ▲직업소개소, ▲주택조합, 부동산중개인, 사설 임대인, ▲투자회사, 은행, 주택금융조합과 같은 금융 서비스 제공자, ▲종합병원, 의원과 건강 서비스, ▲호텔, 민박, 게스트 하우스, 호스텔, ▲

법률사무소, ▲도서관과 박물관, ▲우편, 전화, 온라인 소매업자, ▲공원 및 다른 공공장소, ▲주유소, ▲우체국, ▲부동산 개발업자, ▲가스, 전기, 수도 등의 공공사업자, ▲술집과 식당, ▲기차역, 버스터미널, 공항, ▲임대 영업소, ▲지방자치단체 또는 기관이 제공하는 서비스, ▲가게와 시장, ▲일부 클럽, ▲스포츠, 레저 시설, ▲통신 및 방송 서비스, ▲극장과 영화관 등을 들고 있다.¹⁷²⁾ 이밖에도 ▲놀이공원, ▲교육시설, ▲보육기관, ▲교통운송기관, ▲예식장연회시설, ▲미용업, ▲목욕장업 등 역시도 재화·용역 공급자의 범위에 포함된다.¹⁷³⁾

이처럼 생활 전반에 걸친 영역에서 재화·용역의 공급이나 이용과 관련하여 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별이 일어날 수 있고, 실제로 본 연구에서 다양한 재화·용역의 이용이나 공급에 있어 차별행위가 발생하고 있다는 점을 확인할 수 있으나, 각 영역에서 이러한 차별을 방지하기 위한 노력이나 자체적인 정책은 찾아보기 어려운 것이 현실이다.

이러한 영역에서의 차별을 방지하기 위해 일차적으로 필요한 것은 재화·용역 공급자들에게 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별을 방지할 의무가 있다는 점과, 차별행위로 평가되는 행위의 종류와 범위, 차별행위를 저질렀을 때 이루어질 수 있는 규제 등에 대하여 쉽고 구체적으로 제시하는 일이다. 이러한 가이드라인은 재화·용역 공급자들에게 직접적인 교육효과를 가져오고, 이러한 가이드라인이 있다는 것을 아는 것만으로도 차별에 대한 인식을 높임으로써 차별행위를 감소시킬 수 있는 직접적인 개입이 되기 때문이다.

이러한 가이드라인에는 기본적으로 성적지향·성별정체성을 이유로 ▲재화 판매를 거부하는 행위, ▲용역 이용을 하지 못하게 하는 행위, ▲다른 성적지향을 가진 사람에 비해 불이익하게 제공하거나 더 높은 비용을 요구하는 행위, ▲모욕적이거나 적대적으로 대하는 행위 등이 차별행위로 규정되어야 하고, ▲진정직업자격 등 차별로 평가되지 아니하는 행위 역시 설명되어야 하며, ▲사업주뿐만 아니라 피고용인 역시 이러한 차별행위를 해서는 안 된다는 점과 ▲피고용인에 대하여 차별행위를 방지할 사업주의 의무 역시도

172) *Goods, facilities, services and premises – a short guide to discrimination law*, The Equality Commission for Northern Ireland, 2011, pp 14–15.

173) 영국 평등과 인권위원회(Equality and Human Rights Commission)가 마련한 상업 영역에서의 평등법 가이드라인은 ▲가게나 주유소와 같은 상품판매업, ▲은행 및 기타 금융서비스 제공자, ▲건축업자, 유사한 용역을 제공하는 기타 자영업자 및 회사, ▲부동산 중개업자, 임대업자 및 자산관리회사, ▲체육관, 헬스클럽 및 체육활동 제공자, ▲미용사, 이발사 및 미용실, ▲호텔, 식당, 카페 및 술집, ▲상품 디자이너 및 생산자, ▲극장 및 기타 오락시설로 구분하여 각각의 가이드라인을 제공하고 있다. 영국 평등과 인권위원회 홈페이지(<http://www.equalityhumanrights.com>) 참조

명시되어야 할 것이다.

이러한 가이드라인의 효과를 높이기 위해서는 위의 내용을 추상적으로 제시하여서는 안 되고, 위와 같은 상황이 구체적으로 발생할 수 있는 경우를 제시함으로써 실제로 어떠한 행위가 차별행위가 되는지를 설명할 수 있어야 한다. 예를 들어, 본 연구에서 나타난 바와 같이 숙박서비스의 경우 동성 커플이 직접적으로 가시화 되는 영역인데, 이러한 숙박시설의 이용과 관련하여서는 동성커플이라고 하여 숙박가능한 공간이 있음에도 예약 또는 이용을 거부해서는 안 될 뿐만 아니라, 더블침대가 있는 방에 대한 제공 요구를 거절하는 것, 폭력적 언행 또는 성소수자에 대하여 비우호적인 태도를 드러냄으로써 이용하기 어렵게 하는 행위 역시도 차별행위에 해당한다는 것을 알 수 있도록 해야 한다.

이러한 가이드라인은 제정에 그쳐서는 안 되고, 가이드라인의 존재와 내용에 대한 적극적인 홍보가 이루어져야만 실효성을 확보할 수가 있다. 이러한 적극적인 홍보는 재화·용역의 공급이나 이용에 관한 캠페인으로 이어지는데, 이러한 홍보와 캠페인이 지속되어야만 재화·용역의 공급이나 이용 영역에 있어 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별을 실질적으로 방지할 수가 있다.

3) 한국소비자원의 적극적인 역할 탐색

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

재화·용역의 이용이나 공급 관련 정부기관으로서 종합적인 기능과 역할을 담당하고 있는 곳이 한국소비자원이다.¹⁷⁴⁾ 특히 민간 영역에서 재화·용역의 공급이나 이용상의 차

174) 한국소비자원은 「소비자기본법」에 의해 설립된 기관이다. 「소비자기본법」 제33조 제1항은 “소비자권익 증진시책의 효과적인 추진을 위하여 한국소비자원을 설립한다”라고 하고 있고, 제35조 제1항에서는 그 업무로서 “1. 소비자의 권익과 관련된 제도와 정책의 연구 및 건의, 2. 소비자의 권익증진을 위하여 필요한 경우 물품등의 규격·품질·안전성·환경성에 관한 시험·검사 및 가격 등을 포함한 거래조건이나 거래방법에 대한 조사·분석, 3. 소비자의 권익증진·안전 및 소비생활의 향상을 위한 정보의 수집·제공 및 국제협력, 4. 소비자의 권익증진·안전 및 능력개발과 관련된 교육·홍보 및 방송사업, 5. 소비자의 불만처리 및 피해구제, 6. 소비자의 권익증진 및 소비생활의 합리화를 위한 종합적인 조사·연구, 7. 국가 또는 지방자치단체가 소비자의 권익증진과 관련하여 의뢰한 조사 등의 업무, 8. 그 밖에 소비자

별에 관하여 직접적으로 피해 구제가 이루어질 수 있고, 이에 관한 정책연구 및 교육과 홍보 역시도 펼 수 있다는 점에서 성적지향성별정체성을 이유로 한 재화·용역의 이용이나 공급에서의 차별을 적극적으로 방지할 수 있는 기관으로 꼽힌다.

그러나 한국소비자원이 성적지향성별정체성을 이유로 한 차별 등 차별적인 재화·용역의 이용이나 공급에 관한 구체적인 사업들을 활발하게 진행하고 있는 것으로는 보이지 않는다. 2013년 정책연구로서 『소비자 차별금지에 관한 연구』¹⁷⁵⁾가 이루어진 것 외에 차별 방지에 관한 실질적 역할을 담당하고 있지 못하는 것으로 파악된다.

따라서 다양한 영역에서의 소비자 권리에 관하여 연구·피해구제·교육·홍보 등의 기능을 하고 있는 정부기관으로서, 이러한 기능 중 성적지향성별정체성을 이유로 한 차별방지를 중요한 내용의 하나로 포함하여 적극적인 역할을 담당하도록 할 필요가 있다. 구체적으로는 ▲성적지향성별정체성을 이유로 한 재화·용역에서의 차별 실태 연구, ▲차별 사례의 수집과 신고 독려, ▲차별 사건에 관한 상담·구제 가이드라인 마련, ▲성소수자 및 사업자에 대한 교육, ▲차별방지를 위한 캠페인 조직 등의 활동들을 해 나가도록 하여야 할 것이다.

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

위와 같은 정책을 펴는 데 있어서는 성소수자의 경험과 관점을 반영하는 것이 중요하다. 이를 통해 보다 실효적인 차별 방지 방안을 마련할 수 있기 때문이다. 또한 보다 구체적으로 차별 방지를 위한 정책을 개발하기 위해서는 본 연구와 같이 광범위한 실태 조사 역시 필요하지만, 보다 구체적인 영역별 연구와 조사 역시 이어질 필요성이 제기된다.

이러한 구체적인 조사의 좋은 예로서, 미국 미시건주에서 있었던 주거 관련 차별 조

의 권익증진 및 안전에 관한 업무” 등을 규정하고 있다
175) 김성천, 『소비자 차별금지에 관한 연구』, 2013, 한국소비자원

사가 있다. 미국 미시건주 공정주택센터(Fair Housing Center)들에서는(디트로이트, 남서부, 남동부, 서부 공정주택센터) 동성커플이 주택을 구하는 상황을 실험함으로써 주거와 관련한 성적지향을 이유로 한 차별을 연구하였다. 이 연구에서는 동성커플처럼 보이는 사람들이 주택을 임차하거나 구입할 때 임대인 또는 소유주가 행한 대우를 분석하였다. 총 120쌍이 참여한 이 연구에서는 동성커플처럼 보이는 사람들 중 27%가 차별적인 대우를 받은 것으로 나타났다. 또한 이 연구에서는 매매(25%)보다 임차(33%)를 하려고 할 때 차별행위를 당하는 경우가 많은 것으로 나타났고, 명시적으로 성적지향·성별·정체성 또는 성별표현을 이유로 주택에 관한 차별을 금지하는 조례가 있는 지역(22%)보다 그러한 조례가 없는 지역(30%)에서 차별행위가 자주 발생하는 것으로 나타났다.

이러한 연구를 바탕으로 미시건주 공정주택센터는 주택과 관련하여 성적지향 등을 이유로 한 차별을 명시적으로 금지하도록 주법을 개정하고, 지역 조례를 제개정하며, 공정주택센터가 성적지향 등을 이유로 한 주택 공급 관련 차별을 방지하기 위하여 홍보를 하는 등의 역할을 해 나갈 필요성 등을 도출해 냈다.¹⁷⁶⁾

이처럼 한국에서도 각 영역별 연구를 통하여 성소수자들이 경험하는 차별의 현실을 분석보고, 이를 바탕으로 실효적인 차별 방지 방안을 지속적으로 모색해 나갈 필요가 있다.

176) *Sexual Orientation and Housing Discrimination in Michigan*, Fair Housing Center of Metropolitan Detroit/Fair Housing Center of Southeastern Michigan/Fair Housing Center of Southwest Michigan/Fair Housing Center of West Michigan, 2007

5. 의료/보건

1) 개관

이 연구에 따르면 성소수자가 보건의료 서비스와 관련하여 경험하는 차별의 특징은 ▲ 의료인과 직원의 무지, 편견, 혐오에서 비롯된다는 점, ▲ 특히 성과 관련한 의료분야에서 성소수자들은 성적지향성별정체성에 관한 무지와 무시를 경험한다는 점, ▲ 의료기관에서 성소수자들이 자신의 실질적인 배우자나 가족구성원에 대해 가족으로서 대우받지 못하는 데서 발생하기도 한다는 점, ▲ 레즈비언, 게이, 남성/여성 양성애자, 트랜스젠더 각각이 특수한 어려움을 경험할 수 있고 특히 가시성이 두드러지는 경우나 성전환과 관련한 의료적 조치를 필요로 하는 경우에 더욱 차별을 경험한다는 점 등을 꼽을 수 있다.

이러한 보건의료 서비스 영역에서의 차별은 사회적이고 제도적인 환경과 구조 속에서 발생한다. 성소수자가 제도적 가족구성에서 배제되어 있는 현실이나 성전환과 관련한 의료적 조치가 국민건강보험에서 비급여 항목으로 취급되는 등의 문제는 직접적으로 의료기관에서의 차별로 이어진다.

그러나 그뿐만 아니라 보건의료 서비스에서의 차별에는 기본적으로 무지와 무시, 편견이 개입된다는 점에서 의학교육이나 의료인에 대한 보수교육에서 성적지향성별정체성에 관한 정보가 충분히 제공되거나 교육이 이루어지지 않고 있고, 성소수자의 건강에 관한 연구나 자료가 제대로 축적되어 있지 않으며 설령 축적된 국내외의 정보가 있다고 하더라도 이러한 내용에 대해 의료계에서 보편적인 관심을 기울이지 않는다는 점에서 이러한 차별이 발생한다고 분석된다.

따라서 보건의료 서비스에서의 성적지향성별정체성을 이유로 한 차별을 방지하기 위해서는 성소수자 인권 및 건강권에 관한 제도적 마련, 성소수자의 건강에 관한 정보와 연구의 축적, 의학교육과정에 성소수자 관련 내용의 포함, 보건의료 서비스를 이용하는 사람들 중에 성소수자가 있다는 것을 전제로 한 성소수자 친화적 환경의 조성 등이 정책과 제도로 도출된다.

2) 성적지향성별정체성 관련 건강 및 보건의료 서비스 정책 연구

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

성적지향성별정체성을 이유로 한 보건의료 서비스 영역에서의 차별 방지를 위해서 기초적으로 필요한 것은 성적지향성별정체성과 관련한 건강 실태, 보건의료 이용 실태, 보건의료 서비스 욕구에 대한 조사이다. 이러한 기초자료가 바탕이 되어야만 성적지향성별정체성을 이유로 한 보건의료 서비스 차별 방지를 위한 정책을 수립할 수가 있기 때문이다. 이 연구에서도 이러한 실태를 확인할 수가 있었으나, 보다 구체적으로 성적지향성별정체성 관련 건강 및 보건의료 서비스에 관한 심화된 연구가 필요하다. 이러한 연구가 이루어질 때 국가는 보건의료 서비스 영역에서의 차별 시정을 위하여 보다 효과적이고 실효적인 정책을 개발할 수가 있을 것이다.

한편, 보건복지부 등이 시행하는 일반적인 보건의료 실태조사에서도 성적지향성별정체성 요소를 고려하는 것 역시 필요하다. 보건복지부가 실시하는 『국민보건의료실태조사』나 연도별 『환자조사』에서는 성별, 지역, 연령 등을 고려하여 보건의료 실태를 주기적으로 조사하여 이를 정책에 반영하고 있으나, 성적지향성별정체성에 관하여는 아무런 정보를 제공하지 못하고 있는 것이 현실이다. 이러한 전반적 연구를 통해서도 성적지향성별정체성에 관한 실태와 추이를 파악함으로써, 성적지향성별정체성에 관한 의료서비스의 문제점을 확인하고 정책을 설계할 수가 있을 것이다.

이러한 실태조사와 정책연구에 있어서는 단지 성적지향성별정체성에 관한 내용을 삽입하는 것을 넘어 성소수자의 경험과 관점을 적극적으로 반영할 필요가 있다. 연구의 설계나 분석에 있어서 성소수자의 입장이 개입되지 않는다면, 잘못된 정책 방향의 설정을 통해 실질적으로 아무런 진전이 없거나 오히려 보건의료 영역에서 차별과 인권침해를 심화시킬 수 있다. 따라서 이러한 연구 과정에서 성소수자들의 관점과 경험이 충분히 반영될 수 있도록 하는 장치를 구성하는 것이 요구된다.

3) 성적지향성별정체성 관련 보건의료 가이드라인의 제정·배포

- ▶ 의료인 등 보건의료 서비스 제공자에 대한 지침 제공
- ▶ 다양한 가이드라인을 통한 성적지향성별정체성에 관한 정보 제공

성소수자가 보건의료 서비스 영역에서 차별을 받지 않으면서 건강권을 보장하기 위해서는 성적지향성별정체성에 대해 의료기관이 충분한 정보를 가지고 이용자에 대하여 적절하고 우호적이며 평등한 조치를 취하여야만 한다. 그러나 일선 의료기관에서는 성적지향성별정체성에 관하여 필요한 정보를 제대로 알고 있거나 구비하고 있지 못한 실정이고, 이 연구에서 드러나는 바와 같이 의료기관에서 이용자의 성적지향이나 성별정체성은 무시되거나 조롱과 경멸이 대상이 되기도 한다.

이러한 문제 때문에 성소수자들은 자신의 정체성을 알릴 필요가 있음에도 이를 숨기게 되는 때가 많고, 심지어 보건의료 서비스 이용 자체를 포기하게 되는 때도 있다. 결국 이러한 조건 속에서 성소수자의 보건의료 서비스에 대한 접근성은 매우 떨어지게 되는 것이다. 이러한 접근성에 관한 장벽은 그 자체로 성적지향성별정체성에 관한 차별의 한 형태를 띠게 된다.

따라서 이를 개선하기 위한 기본적인 조치로서, 이러한 문제를 사전에 예방하고 성소수자에 대해 평등하고 우호적인 보건의료 서비스 제공을 위한 기준을 마련할 필요가 있다. 이러한 기준으로서의 가이드라인은 ▲보건의료 서비스 제공기관 및 제공자 일반에 대해서 마련되어야 함은 물론이고, ▲정신건강의학과나 산부인과 등 성과 관련한 의료 분야에 특화된 가이드라인 역시 제공되어야 한다. 한편, ▲‘가시성’이 보다 드러나기도 하고, 병역이나 성별정정과 관련하여 제도적으로 정신의학적 진단을 필요로 할 때가 많으며, 성전환과 관련한 의료적 조치를 위해 의료기관을 이용할 가능성이 높은 트랜스젠더에 대하여도 별도의 가이드라인이 필요하고, ▲청소년 또는 고령 성소수자에 대한 특화된 가이드라인 또한 요청된다.

이러한 가이드라인에는 ▲성적지향성별정체성에 대한 기초적 정보, ▲성적지향성별정체성에 대한 차별금지 원칙, ▲생애주기별 성소수자가 겪는 건강상의 특수한 문제, ▲의료서비스를 이용하는 성소수자가 겪는 어려움과 특수성, ▲제공자가 가져야 할 주의점과 태도, ▲성소수자에 대한 의료적 조치 관련 정보, ▲동성 파트너(배우자)의 간병, 면회

등에 있어 접근권 보장, ▲성소수자 친화적인 의료기관 환경 마련, ▲성적지향성별정체성에 관한 의학적 참고자료의 목록과 접근방법 등에 관한 내용이 포함되어야 할 것이다. 또한 가이드라인의 실효성을 확보하기 위해서는 가이드라인의 제정을 넘어 적극적인 홍보와 배포 역시도 필요하다.

4) 보건의료 서비스에 관한 제도 개선

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

다수의 국가와 해외의 대학에서는 트랜스젠더가 성전환(트랜지션)과 관련한 의료적 조치를 받을 때 이에 대한 의료보험 혜택을 제공하고 있다. 고가의 의료비용 때문에 많은 트랜스젠더들은 필요로 하는 의료적 조치에 접근하기 어렵고, 의료기관으로부터 자의적으로 과도한 의료비용을 청구받기도 하며, 고가의 의료비용을 부담하는 과정에서 빈곤의 악순환에 놓이게 되기도 한다. 따라서 이러한 의료보험 혜택은 실질적으로 매우 중요한 것으로서, 제도적으로 성전환과 관련한 의료적 조치에 대해 단계적으로라도 국민건강보험의 급여대상으로 삼을 수 있도록 하는 적극적인 조치가 요청된다.

또한 동성 파트너(배우자) 및 동성 커플의 양육 이동에 대한 국민건강보험 피부양자 범위를 확대할 필요가 있다. 실질적으로 동성 파트너나 동성 파트너의 자녀 등을 부양하고 있음에도 이들에 대해 피부양자 인정을 받지 못하는 것은 그 자체로 차별적인 모습일 뿐만 아니라 의료제도에 관한 접근권을 막아서는 결과를 낳을 수 있다. 이러한 국민건강보험 피부양자 범위 역시도 성소수자의 가족구성 특성을 반영하여 재조정을 할 필요성이 있다.

한편, 이 연구에서 드러난 바와 같이 의료기관에서 파트너의 보호자로 인정받지 못하는 등의 차별 사례들이 발생하고 있고, 3,000여 명의 성소수자가 참여한 최근의 다른 연구에서도 “LGBTI로서 파트너 관계나 공동생활을 유지하는 데 가장 시급히 필요한 제

도”로서 “수술 동의 등 의료과정에서 가족으로서 권리행사”를 67.5%나 꼽는 등,¹⁷⁷⁾ 의료기관에서 성소수자 가족들이 다른 구성원에 대하여 가족으로서의 대우를 받지 못하는 상황은 심각한 문제이다. 동성 파트너가 심각한 질병에 걸리거나 응급상황에 놓여있을 때에는 이러한 문제는 더더욱 크게 부각될 수밖에 없고, 이는 성소수자에게 심대한 고통을 초래할 수밖에 없다. 따라서 의료기관에서 의료결정권의 보조적 행사, 간병 및 면회 등에 있어 성소수자 가족구성원의 가족으로서의 권리를 제도적으로 보장할 수 있는 방안 마련이 시급하게 요청된다.

5) 보건의료 서비스 제공자에 대한 성적지향성별정체성 관련 교육의 필수화

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

보건의료 서비스를 이용하는 성소수자들이 경험하는 차별, 특히 의료인으로부터 받는 차별은 의학교육과정에 성적지향성별정체성에 관한 정확한 정보를 포함하는지 여부와 밀접하게 연관돼 있다. 사회적으로 성적지향성별정체성에 관한 편견과 오해가 널리 퍼져 있는 상황에서 의료인들이 이러한 편견과 오해를 내면화하고 이를 의료 서비스 제공에 있어 반영할 수 있기 때문이다. 이러한 일을 방지하기 위해서는 보건의료 서비스 제공자에 대한 교육과정에서 성적지향과 성별정체성에 관한 정확한 지식과 정보를 전달하고 이를 숙지하도록 할 필요가 있다. 이러한 교육은 보건의료 서비스 제공자를 양성하는 과정에서뿐만 아니라 보수교육에서도 이루어져야 한다.

또한 의학교육과정에서 성소수자의 건강에 관한 의학지식이 포함되어야 한다. 이를 통해 성소수자에 대한 적절한 의료조치가 가능하기 때문이다. 성소수자의 건강권을 확보하고 진료 및 시술 등에 있어 차별을 방지하기 위해서는 이러한 의학교육이 필수적으로 요구된다.

177) 성적지향성별정체성 법정책연구회, 『한국 LGBTI 커뮤니티 사회적 욕구조사 최종보고서』, 한국게이인권운동단체 친구사이, 2014, 27쪽 참조.

한편, 전반적인 보건의료 서비스 제공자에게 성적지향성별정체성을 이유로 하여 차별해서는 안 된다는 것을 인지시키고 차별이나 괴롭힘을 가하지 않도록 성적지향성별정체성에 관한 인권교육을 주기적으로 진행할 필요가 있다. 이러한 인권교육을 통해 성소수자 친화적인 의료기관을 만들기 위한 구체적인 방법을 제공할 수가 있을 것이다.

6) 해외의 경우

해외에서도 이러한 시각에 기초하여 성적지향성별정체성을 이유로 한 보건의료 서비스에서의 차별을 방지하기 위한 정책들을 적극적으로 펴고 있다. 예를 들어 노르웨이 정부의 정책기본계획(The Norwegian Government's action plan)인 『2009-2012 레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더의 삶의 질 향상(Improving quality of life among lesbians, gays, bisexuals and trans persons 2009-2012)』에서는 “동등한 보건 및 돌봄 서비스”라는 장에서 다음과 같은 항목들을 정책의 목표로 제시하고 있다.¹⁷⁸⁾

- ▲ 보건 및 돌봄 서비스를 제공받는 성소수자(LGBT)들은 편협하지 않고, 존중받으며, 포용적인 태도로 대우 받아야 한다.
- ▲ 보건 및 돌봄 영역에서 수단, 절차, 전략들이 시행될 때에는, 성소수자의 관점이 반영되어야 한다.
- ▲ 보건 및 돌봄 인력과 서비스 제공자들은 성소수자들의 건강과 생활 조건에 관하여 제대로 접근할 수 있어야 한다.

이를 위해 노르웨이 정부는 아래와 같은 과제 등에 집중적인 노력을 기울여야 한다며 정책과제를 제시하였다.¹⁷⁹⁾

- (1) 성소수자들이 경험하는 건강 문제를 찾아내고 명확하게 할 것
- (2) 위 (1)항의 과제 등에 있어서 성소수자들의 관점을 통합하고, 보건, 간호 및 돌봄 서비스에 대한 동등한 접근을 보장할 것
- (3) 비정부기구들과의 협력을 강화할 것

178) *Improving quality of life among lesbians, gays, bisexuals and trans persons 2009-2012*, Norwegian Ministry of Children and Equality, 2008, 34쪽.

179) 위의 책, 36쪽 참조.

한편, 영국의 범정부적 정책계획인 『레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더 평등을 위한 작업: 전진(Working for Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Equality: Moving Forward)』¹⁸⁰⁾에서는 “건강과 사회복지”에 관한 정책계획으로서, 보건부(Department of Health)를 주무부처로 하여 다음과 같은 과제를 설정하고 있다.

- ▲ 국가보건서비스(National Health Service)와 함께 성소수자 건강 문제와 의료진들이 성소수자 환자들에 대해 보다 민감하게 진료할 수 있도록 하는 방법에 대해 인식을 향상시킬 것. 이에 더하여, 성소수자 “옹호자”들과의 전국적 연결망을 개발할 것.
- ▲ 국가보건서비스 제공자들이 성적지향에 관한 정보를 적절히 수집하도록 노력할 것.
- ▲ 성소수자 집단과의 동반자 관계 속에서, 성소수자 건강 문제에 관한 증거들이 공중보건 전략과 정책에 영향을 미치도록 보장할 것.
- ▲ 고령 성소수자들의 보건 및 사회복지 수요를 뒷받침할 수 있도록 하는 추가적 조치를 감안할 것.
- ▲ 범정부적 트랜스젠더 평등 행동 계획의 발표에 앞서, 트랜스젠더 집단이 직면한 특수한 보건 문제를 찾아내기 위하여 트랜스젠더 커뮤니티들과 관계를 맺을 것. 평등과 인권 위원회(Equality and Human rights Commission)와 함께 성별정체성 서비스를 위해 현재 시범실시 중인 절차들과 서비스 제공을 분석하고 모범사례를 찾아낼 것.

이러한 해외의 정책계획을 참고하면서, 국내에서도 한국의 실태에 맞는 정책들을 개발하고 진행해 나갈 수 있을 것이다.

180) *Working for Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Equality: Moving Forward*, Government Equalities Office, 2011, 7쪽 참조.

6. 군대 등 국가기관

1) 군대

이 연구에서 조사된 바와 같이 성소수자는 군대내에서 부당한 대우와 성폭력, 조롱과 모욕을 받기 쉬운 것으로 나타난다. 남성 동성 집단 내에서의 남성성의 경쟁¹⁸¹⁾, 동성애 혐오, 동성애를 불법화하는 제도는 이러한 차별과 폭력을 부추기고 정당화한다. 따라서 이러한 환경과 문화, 제도를 개선하는 것은 군대에서의 성적지향성별정체성을 이유로 한 차별을 방지하는 데 중요한 바탕이 된다. 이를 위하여 구체적인 정책으로는 동성애를 처벌하는 군형법상 ‘추행’죄의 폐지, 군대 내 동성애자 병사에 대한 지침을 담고 있는 「부대관리훈령」 중 차별적인 내용의 개정 및 인권 보장을 위한 조항들의 실효성 확보, 군 간부와 병사들의 변화를 이끌 수 있는 구체적인 지침의 개발 및 인권교육 등이 우선적으로 필요하다.

① 군형법상 ‘추행’죄의 폐지

군형법 제92조의6(추행)은 군인 또는 준군인(군무원과 사관학교 생도 등)에 대하여 “항문성교나 그 밖의 추행을 한 사람은 2년 이하의 징역에 처한다”라는 규정으로서, 1962년 군형법 제정 당시 “계간 기타 추행을 한 사람은 1년 이하의 징역에 처한다”라고 규정하고 있던 것이 2009년 개정으로 법정형이 “2년 이하의 징역”으로 늘어났고, 2013년 개정으로 현재의 모습으로 개정되었다. 이 조항은 강제성 유무와 관계없이 항문성교나 그 밖의 ‘추행’을 하는 경우에 징역형에 처하도록 하고 있다. 군형법의 다른 조항들에서는 강간, 강제추행 등 성폭력을 따로 규율하고 있으므로, 군형법상 ‘추행’죄는 성폭력을 처벌하는 것이 아니라 남성 군인 간의 성행위를 범죄화하는 조항이다.¹⁸²⁾ 결국 이 조항은 동성 간 성행위를 추행 즉, ‘추한 행위’라고 규정하는 것이다.¹⁸³⁾

181) 권인숙, 『대한민국은 군대다』, 청년사, 2005, 256-257쪽 참조.

182) 성폭력범죄와 친고죄였던 과거에는 이 조항이 군대 내 남성 간 성폭력을 비친고죄화하는 기능을 수행하고 있었으나, 2013년 군형법상 성폭력범죄가 비친고죄로 개정되어 더 이상 성폭력 범죄에 이 조항을 적용할 필요가 없어졌다.

183) 한가람, 「군대와 동성애: 로맨스, 폭력, 범죄화, 그리고 시민권」, 『진보평론』 제60호 (2014년 여름), 256쪽 참조.

실증적 연구에 따르면 군형법상 ‘추행’죄를 근거로 합의에 의한 동성 간 성적 접촉에 대해 규율하는 것은 연 평균 1건에 불과한 적용례를 보이며, 이마저도 선고유예나 기소유예로 처리되는 정도에 불과하다.¹⁸⁴⁾ 이러한 적용례는 구체적 사례에서 남성 군인 간의 합의에 의한 성적 접촉에 대해서 실질적인 위법성이 있다고 인정하기는 어렵다는 점을 보여준다.

그럼에도 이 조항은 아직도 존속되고 있는데, 이러한 상황은 군대 내에서 동성애를 범죄화함으로써 성소수자를 (잠재적) 범죄자로 다룬다는 점에서 그 자체로 군대 내 성소수자에 대한 제도적 낙인과 차별, 폭력을 구성한다.

이를 넘어 군형법상 ‘추행’죄는 군대 내 성소수자에 대한 차별과 폭력을 더욱 심화시키는 제도적 장치의 의미를 가진다. 군형법상 ‘추행’죄가 적용된 사례가 많지 않더라도, 이는 동성애를 죄악시 하는 실질적인 규범력을 지닌 규정으로서 군대 내 호모포비아에 대한 법적 근거가 된다는 것이다.¹⁸⁵⁾

유엔인권최고대표의 보고에 따르면이라도 군형법상 ‘추행’죄와 같이 동성애를 범죄화하는 법률은 이러한 법률이 시행되는지 여부와 관계없이 이러한 법의 존재만으로도 계속적이고 직접적으로 개인의 사생활에 개입한다.¹⁸⁶⁾ 또한 이러한 법률은 그 법률이 직접 적용되는 당사자들을 훨씬 넘어서는 영향을 미친다. 동성애를 범죄화하는 법률은 사람들이 다양한 성적지향과 성별정체성을 가지고 있는 사람들을 부정적으로 보고 차별하며 혐오하게 함으로써, 본질적으로 이들의 인간으로서의 존엄을 무시하는 것을 정당화하는 면죄부로 작용하기 때문이다.¹⁸⁷⁾

따라서 군대 내에서의 성적지향성별정체성을 이유로 한 차별과 폭력을 방지하기 위해서는 이러한 조항의 폐지가 필수적으로 요구된다. 이러한 법률을 유지하는 이상 군대에서 성소수자는 불법적 존재로 취급될 수밖에 없고, 이에 따라 이들에 대한 차별과 폭력은 조장되며, 이들에 대한 차별과 폭력을 방지해야 한다는 원칙과 군형법상 ‘추행’죄는 근본적으로 충돌할 수밖에 없기 때문이다.

184) 이경환, 「군대 내 동성애 행위 처벌에 대하여」, 『공익과 인권』 제5권 제1호(2008년 2월), 서울대학교 공익인권법센터, 73-74쪽 참조.

185) 이경환, 앞의 논문, 98쪽 참조.

186) Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights, “Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity”, A/HRC/19/41 (17 November 2011).

187) ARC International, *An Activist's Guide to The Yogyakarta Principles*, 2010, 49-50쪽 참조.

이미 2010년 국가인권위원회에서 균형법상 ‘추행’죄에 대한 위헌법률심판사건에 관하여 헌법재판소에 이 조항이 과잉금지원칙에 위반하여 성적 자기결정권 및 사생활의 비밀과 자유를 침해하며 죄형법정주의에 어긋나므로 위헌이라는 의견¹⁸⁸⁾을 제출하는 등 이에 대한 위헌론이 오랫동안 국가기관과 학계 안팎에서 제기돼 오기도 했다.

이처럼 균형법상 ‘추행’죄는 그 필요성을 찾기 힘들고, 위헌의 소지가 크며, 군대 내에서의 성적지향성별정체성을 이유로 한 차별과 폭력으로 이어질 가능성이 높다는 점에서 시급히 폐지할 필요가 있다.

② 「부대관리훈령」 중 “동성애자 병사의 복무”의 개정 및 실효성 확보

국방부 훈령 「부대관리훈령」 제4편(사고예방) 제7장은 “동성애자 병사의 복무”에 관하여 자세한 지침을 제공하고 있다. 이러한 규정들은 2006년 2월 동성애자 병사에 대한 인권침해 사건이 불거진 것을 계기로 2006년 4월 <병영 내 동성애자 관리지침> 제정된 바 있는데,¹⁸⁹⁾ 이 관리지침이 “이성애자로 전환 희망시 적극 지원” 등의 내용을 담음으로써 성적지향에 관한 잘못된 정보에 기반하고 있으며, 인권침해적 요소가 있다는 인권단체들의 비판이 제기되자 2008년 「병영 내 동성애자 관리에 관한 훈령」으로 내용을 일부 수정한 후, 2009년 「부대관리훈령」이 제정되면서 한 장으로 통합되기에 이르렀다.

이 훈령에서는 동성애자 병사의 복무와 관련하여 차별금지 원칙, 아우팅 제한, 성소수자 인권교육, 신상비밀 보장 등의 여러 기준을 정하고 있다. 그러나 이 조항들은 훈령의 체계 속에서 ‘제4편 사고예방’에 삽입된 것에서 알 수 있듯 인권보장을 위한 시각에서 출발하는 것이 아니라 동성애자를 사고를 일으킬 위험성이 높은 대상으로 삼는다는 점, 이 연구에서 드러나듯 ‘보호 및 관심병사’로 지정함으로써 인권침해와 아우팅 위협의 요소를 가지고 있다는 점,¹⁹⁰⁾ 「부대관리훈령」 상에 “성군기”와 관련한 규율이 별

188) 국가인권위원회 2010. 10. 25. 균형법 제92조에 대한 위헌법률심판(2)008헌가21)에 대한 의견제출 결정 참조

189) 이 지침의 내용과 이에 대한 비판으로는, 오가람, 「병영 내 동성애자 관리지침의 비판적 검토 및 올바른 개정방향에 대한 제언」, 『군 관련 성소수자 인권증진을 위한 무지갯빛 인권바람! 군대에서 솔솔~ 프로젝트 모둠자료집』, 동성애자인권연대/한국게이인권운동단체 친구사이, 2008 참조.

190) 관심병사는 보호나 지원의 대상이 되기는커녕 오히려 “비밀보장이 전혀 되고 있지 않아” “낙인찍힌”다. 보호 및 관심 병사 제도의 문제점에 대해서는 안현의 외, 『군복무 부적응자 인권상황 실태조사』 (국가인권위원회 인권상황 실태조사 연구용역보고서), 국가인권위원회,

도로 있음에도 “동성애자 병사의 병영내에서의 모든 성적행위는 금지된다”라고 하고 있고 또한 이를 반대해석하면 “이성애자 병사의 성적행위는 허용”된다고 할 수 있는 등 차별적인 내용을 담고 있다는 점 등에서 비판이 제기된다.¹⁹¹⁾

따라서 군대 안에서의 성소수자에 대한 차별을 방지하기 위해서는 근본적으로 위와 같은 동성애자를 ‘관리’한다는 시각에서 벗어나서 성적지향과 성별정체성에 관한 올바른 정보와 성소수자의 관점과 경험을 반영하여 현재의 「부대관리훈령」을 개정함으로써, 성소수자 병사의 인권을 보장하기 위한 적절한 지침을 제대로 마련할 필요가 있다.

한편, 이러한 훈령의 내용 중에는 성소수자 병사의 인권을 보호하고 차별을 방지하기 위한 조항들도 상당수 마련돼 있다. 그러나 실무상 이러한 훈령의 내용이 있다는 것 자체를 아는 군 간부가 많지 않고 군법무관들 역시 이러한 내용을 알지 못하는 경우가 대부분인 것이 현실이다. 또한 이 연구에서 드러난 바와 같이 강제체벌, 아우팅 등 훈령상 금지된 행위들이 실제로 벌어지고 있는 실태에 비추어 보면, 이 훈령상 동성애자 병사에 관한 규정들의 존재와 내용에 관하여 일선에서 알지 못하고 있을 가능성이 매우 크다. 이처럼 현재와 같이 이러한 내용들이 훈령상에만 있을 뿐 누구도 알지 못한다면 그 실효성을 담보하는 것은 매우 어려울 수밖에 없다. 따라서 국방부가 훈령의 이러한 내용에 관하여 보다 적극적인 교육과 홍보를 벌이고, 이 규율들을 위반하였을 때 제재를 가하는 등 훈령의 실효성을 확보하기 위한 조치들이 필수적으로 요구된다.

③ 성적지향성별정체성 관련 인권교육 및 간부용 지침서 발행·배포

위의 「부대관리훈령」은 “지휘관 등은 장병 인권교육에 ‘성적소수자 인권보호’에 대한 교육 내용을 포함하도록 한다”고 하여 성소수자와 관련한 인권교육을 실시하도록 하고 있다. 그러나 실제로는 이러한 인권교육이 일선에서는 이루어지지 않고 있는 것이 현실이다. 이보다 더 큰 문제는 장병에 대한 교육 이전에 정확한 지식과 자료에 입각한 군 간부에 대한 성적지향성별정체성에 관한 인권교육 프로그램이 마련돼 있지 않으며, 장병과 간부를 대상으로 인권교육을 시행할 주체들의 양성 및 교육·홍보자료의 제작 등이

2006 참조.

191) 한가람, 「이성애주의/이성애중심주의와 호모/트랜스포비아」, 민주사회를위한변호사모임 소수자인권위원회 간담회 자료(2011. 5. 11.) (미간행), 39-40쪽 참조.

시행되지 않고 있다는 점이다. 이 연구에 따르면 군 간부들에 의한 차별행위와 인권침해 역시 발생하고 있고, 병사들에게는 군 간부가 행하는 차별행위나 인권침해의 악영향이 더 클 수밖에 없다는 점에서, 지휘관 등에 대한 인권교육이 제대로 이루어져야 하고 이에 더하여 기본적 정보와 자세한 지침을 담은 군 간부용 보급자료의 개발이 시급하게 요청된다.

이러한 인권교육의 시행과 교육 프로그램, 교육자료, 보급자료 등의 개발에는 반드시 성소수자의 경험과 관점을 반영하여야 한다. 이 과정에서 성소수자의 경험이나 입장이 통합되지 않는다면, 잘못된 지침의 하달을 통해 실질적으로 아무런 진전이 없거나 오히려 차별과 인권침해를 심화시킬 수 있기 때문이다. 따라서 이러한 프로그램과 자료 개발 과정에서 성소수자들의 관점과 경험이 충분히 반영될 수 있도록 성소수자 단체 등과 협력하는 일이 반드시 요구된다.

이미 인권단체들은 국가인권위원회의 지원으로 군대 내 성소수자 인권과 관련한 전문적인 지침서를 낸 바가 있다. 2008년 동성애자인권연대와 한국게이인권운동단체 친구사이가 공동으로 펴낸 『군대 내 성소수자 인권을 위한 병역지침서』¹⁹²⁾에서는 군대 내 성소수자 인권보장의 배경과 필요성, 성소수자에 대한 기초적 정보, 인권보장을 위한 구체적인 지침, 군대 내 성소수자 관련 법령 해설, 군대 내 성소수자 인권침해 사례 소개, 참고할 만한 자료 및 조연을 구할 수 있는 단체들을 안내하고 있다. 특히 이러한 내용들은 부대관리훈령의 내용들을 자세하게 풀어쓴 내용이 대부분으로서, 실질적인 도움이 될 수 있을 것으로 보인다.

군대 내에서의 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별과 폭력을 사전에 예방하기 위해서는, 위와 같은 기존의 지침서와 성소수자 인권단체의 경험과 의견 등을 참고하여 인권교육 프로그램과 자료, 지침서 등을 제작하고, 이를 적극적으로 보급하며, 이를 바탕으로 군 간부와 장병들을 대상으로 한 인권교육을 체계적이고 전문적으로 시행해 나갈 필요가 있다.

192) 박기호 외, 『군대 내 성소수자 인권을 위한 병역지침서』, 동성애자인권연대/한국게이인권운동단체 친구사이, 2008. 이 지침서는 “군 관련 성소수자 인권침해·차별 신고 및 지원을 위한 네트워크” 홈페이지인 <http://gunivan.net>에서 PDF 파일 형태로 내려받을 수 있다.

2) 행정기관

▶ 공무원에 대한 인권교육 정례화 및 인권행정 가이드라인 마련

본 연구조사 결과, 트랜스젠더나 성별표현이 신분증의 성별과 불일치하는 경우, 행정기관 이용시 신분증 사용에 부담을 느끼는 경우가 많았고, 실제로 공무원의 모욕적인 발언이나 추가적인 본인 확인 요구 등 차별경험을 한 것으로 나타났다.

대시민 업무를 수행하는 공무원에 대한 인권교육을 정례화하고, 특정 성적지향, 성별정체성에 대한 편견 및 차별해소를 위한 인권행정 가이드라인을 마련할 필요가 있다.

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

경찰청훈령 「인권보호를 위한 경찰관 직무규칙」 제76조, 제80조에 의하면 수사기관은 성적 소수자가 자신의 성 정체성에 대하여 공개를 원치 아니하는 경우에는 이를 최대한 존중하여야 하고, 당사자가 원하는 경우 독거수용 등의 조치를 취해야 한다고 규정하고 있고, 경찰청훈령 「피의자 유치 및 호송규칙」 제19조에서 유치인보호관은 성적 소수자 등을 괴롭히거나 차별하는 행위가 발생하지 않게 유의하여 사고방지에 대하여 노력하여야 한다고 규정하고 있다. 또한 법무부훈령 「인권보호수사준칙」 제4조(차별의 금지)에서 성적 지향 등을 이유로 한 차별금지를 명시하고 있다.

하지만 본 연구조사 결과, 성적 소수자들은 여전히 수사절차 및 사법절차 과정에서 성별표현이나 정체성에 대한 모욕적인 발언을 경험하고, 범죄피해사실을 무시당하거나 부당한 대우를 받고 있는 것으로 나타났다.

▲ 형사·사법기관 공무원에 대한 직무연수에서 성적 소수자 관련 인권교육을 강화하고 ▲ 각 경찰서, 검찰청, 법원에 성적 소수자 연락담당관을 지정할 필요가 있다. 성적 소수자 연락담당관(LGBTI liaison officer)이란 어떤 단체/기관과 성적 소수자 커뮤니티를 상호 대변하는 방식으로 접점(contact point) 역할을 하는 사람을 뜻한다.¹⁹³⁾ 각 경찰서, 검

찰청, 법원에 성적 소수자 연락담당관을 지정하여, 연락담당관들에 대하여 성적 소수자에 대한 기본적인 이해를 돕고 각 기관 안에서 성적 소수자 친화적인 지지 체계를 형성할 수 있는 교육훈련을 제공할 필요가 있다.

4) 교도소 등 수감시설

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

「형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률」 제4조는 이 법을 집행하는 때에 수용자의 인권은 최대한으로 존중되어야 한다고 규정하고 있고, 제5조는 수용자는 합리적인 이유 없이, 성별, 용모 등 신체조건, 성적 지향 등을 이유로 차별받지 아니한다고 규정하고 있다. 헌법재판소는 "수용자의 경우에도 모든 기본권의 제한이 정당화될 수 없으며 국가가 개인의 불가침의 기본적인 인권을 확인하고 보장할 의무로부터 자유로워질 수는 없다. 따라서 수용자의 지위에서 제한이 예정되어 있는 자유와 권리는 형의 집행과 도망·증거인멸의 방지라는 구금의 목적과 관련된 신체의 자유 및 거주이전의 자유 등 몇몇 기본권에 한정되어야 하며 그 역시 필요한 범위를 벗어날 수 없다. 특히 수용시설 내의 질서 및 안전 유지를 위하여 행해지는 규율과 징계를 통한 기본권의 제한은 단지 공동생활의 유지를 위하여 수용자에게 구금과는 별도로 부가적으로 가해지는 고통으로서 다른 방법으로는 그 목적을 달성할 수 없는 경우에만 예외적으로 허용되어야 할 것이다(헌재 2003.12.18, 2001헌마163)"라고 판시하고 있다.

교정기관이 트랜스젠더들에 대하여, 어떠한 처우를 해야 하는가의 문제는 성별정체성에 대한 기본권 뿐 아니라 그의 인간으로서의 존엄과 인격의 가치와 관련된 가장 본원적인 문제에 해당한다. 요그야카르타 제9원칙은 "구금상태에서 인간적인 대우를 받을 권리"를 설명하면서, "자유를 박탈당한 사람은 누구든지 인도적으로, 또 인격체로서의 천부의 존엄성이 존중되는 대우를 받아야 한다. 성적지향과 성별정체성은 각 개인의 존엄성을 구성하는 일부이다."라고 천명하고,¹⁹⁴⁾ 구체적으로는 국가는, ▲ A. 구금시설을 배정할 때,

193) 성적지향·성별정체성법정책연구회, 한국 LGBTI 커뮤니티 사회적 욕구조사 주요결과 보고서, 2014, 94p

194) 이하 성적지향·성별정체성법정책연구회, 연간보고서 「한국의 LGBTI 인권현황 2013」

성적지향이나 성별정체성을 이유로 사람들을 한층 더 주변화시키거나, 폭력이나 잔혹한 대우, 신체적, 정신적, 성적 학대에 처하게 하지 않도록 해야 하며, ▲ B. 생식 건강에 관련된 요구, HIV/AIDS 정보와 치료 이용, 원하는 경우 성별 재지정 수술과 호르몬요법 및 기타 치료 이용 등, 성적지향이나 성별정체성에 따른 특별한 요구에 대한 인식을 바탕으로 수감인들의 요구에 부합하는 적절한 의료와 상담 서비스를 이용할 수 있도록 해야 한다. ▲ C. 최대한 가능한 범위에서 모든 수감인들이 자신의 성적지향과 성별정체성에 적합한 수감시설을 결정하는데 참여하도록 보장해야 한다. ▲ D. 성적지향이나 성별정체성, 성별표현 때문에 폭력이나 학대를 당하기 쉬운 모든 수감인들을 위해 보호조치를 마련해야 하며, 합리적으로 실행가능한 한 이러한 보호조치로 인해 일반 수감인들이 경험하는 수준 이상으로 권리가 제약되지 않도록 하여야 하고, ▲ E. 배우자 방문이 허용되는 경우, 파트너의 성별에 관계없이 모든 수감인과 억류자에게 똑같은 기준으로 방문이 허용되어야 한다. ▲ F. 국가뿐만 아니라, 성적지향과 성별정체성 분야에서 활동하는 단체를 포함한 NGO들이 구금시설을 독립적으로 모니터링하도록 마련하여야 하며, ▲ G. 구금시설에 종사하는 공적, 사적 부문의 교도소 직원과 모든 기타 직원들을 위하여, 성적지향과 성별정체성과 관련된 것 등 국제인권기준과 평등원칙 및 차별금지원칙에 관한 훈련 및 인식제고 프로그램을 실시하여야 한다고 제시하고 있다.

영국 법무부는 2011년 「트랜스젠더 수용자의 보호 및 관리(The Care and Management of Transsexual Prisoners)」라는 정책을 통해, 트랜스젠더 수용자들에 대한 의학적 처우, 교도소 내 배치, 개명(호칭), 몸 수색, 복장규정, 물품사용, 안전관리 등에 관한 기준을 구체적으로 제시하고 있다. 교도소는 트랜스젠더 수용자들이 자신의 성별정체성에 부합하는 의복, 화장 등 성별정체성 표현에 중요한 행동을 제한할 수 없으며, 성별정체성을 표현하는데 필요한 물건들을 언제든지 사용할 수 있도록 보장해야 한다고 규정하고 있다.

이에 반하여 한국 법무부는 2003년 「성전환 수용자의 수용처우에 관한 지시」를 통하여 “성전환 수용자의 경우 신체적 특성 등으로 성희롱, 인권침해 등의 논란이 발생할 수 있으므로 수용사동이 결정된 후에도 독거수용, 칸막이 설치, 계호보강 등 수용관리에 철저를 기하고 별도의 상담간부를 지정하여 수시로 상담을 실시하는 등 안정된 수용생활을 할 수 있도록 조치”하도록 지시한 바 있으나, 현재 가이드라인은 지나치게 간략하게 규정되어 있다. 법무부는 ▲ 국제인권기준 및 외국사례를 참고하여, 국제인권기준에 부합하

60-61p 참조:
<http://www.tongcenter.org/nondiscrim/sogi/yogyakarta>

는 트랜스젠더 수용자에 대한 수용처우에 관한 구체적인 가이드라인을 마련할 필요가 있다. 아울러 ▲ 교정 공무원 직무연수에서 성적지향과 성별정체성과 관련된 국제인권기준과 평등원칙 및 차별금지원칙 등 성적 소수자 관련 인권교육 강화하여야 한다.

7. 표현의 자유와 혐오발언

1) 주요 정책 제언

(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

2000년 정보통신윤리위원회는 국내 최초 게이 웹사이트 엑스존을 청소년유해매체물로 결정하였고 이에 따라 청소년보호위원회는 엑스존에 ‘청소년유해매체물’판정을 내렸다. 이 처분의 취소를 구하는 행정소송이 제기되었고 진행과정에서 국가인권위원회는 2003년 “청소년보호법시행령에 ‘동성애’가 청소년유해매체물 개별 심의기준으로 규정된 것은 헌법 제10조(행복추구권) 제11조(평등권) 제21조(표현의 자유) 등을 침해한 행위”라고 판단하고 청소년보호위원장에게 청소년보호법시행령 제7조 ‘개별 심의기준’ 중 ‘동성애’를 삭제할 것을 권고하였다. 결국 이 문언은 2004년 4월에야 삭제되었다. 2009년 영상물등급위원회는 게이커플의 이야기를 다룬 영화 ‘친구사이?’의 신체 노출과 성적 접촉의 묘사가 구체적이고 직접적이라며 선정성·모방위험을 이유로 ‘청소년 관람불가’ 등급분류결정을 내렸다. 이 처분에 대한 취소소송에서 재판부는 “동성애를 유해한 것으로 취급해 그에 관한 정보의 생산과 유포를 규제하는 경우 성적 소수자인 동성애자들의 인격권·행복추구권에 속하는 성적 자기결정권 및 알 권리, 표현의 자유, 평등권 및 헌법상 기본권을 지나치게 제한할 우려가 있다”며 “이 영화가 ‘청소년관람불가’ 상영등급분류 요건에 해당한다고 보기 어렵다”고 판시하며 등급분류결정을 취소하였다.

그동안 성적 소수자의 표현의 자유 침해 사건에 대한 구제와 개선은 이렇게 간헐적·개별적으로 존재해왔다. 그러나 본 연구에 의하면 여전히 성적 소수자들은 특히 온라인 환경에서 표현의 자유가 부당하게 제한되고 있다고 느낀다. 또한 일부 정보통신제공자들은 특별히 음란하거나 성적으로 노골적인 표현이 없는 성적 소수자 관련 표현물일지라도 청소년 유해매체물로 규정하고 접근에 있어서 성인 인증을 요구하거나 표현물을 삭제하

고 있다. 이렇게 자신과 관련된 표현이 제한·금지되는 것을 경험하는 것은 당사자의 인격에 심각한 악영향을 끼치며 또한 사회적인 낙인으로 작용한다.

유엔인권최고대표사무소는 ‘Born Free and Equal – Sexual Orientation and Gender Identity in International Human Rights Law’에서 성적 소수자 인권 보장에 있어서 중요한 다섯 개의 주제¹⁹⁵⁾를 제시했고 이 중에는 ‘성적 소수자의 표현·결사·평화로운 집회의 자유를 보장하기’가 포함된다. 성적 소수자의 표현의 자유를 보장하기 위해서는 우선 성적 소수자 관련 표현물 규제에 대한 차별적 법제도나 관행이 존재하는지 실태를 파악하고 개선해야 한다. 특히 온라인 상 성적 소수자 관련 표현물 규제에 대한 실태를 파악할 필요가 있다. 성적 소수자 표현물에 대한 규제는 모든 이의 알 권리를 침해하며 특히 자신의 성적지향·성별정체성에 관한 정보를 얻을 권리를 침해한다. 청소년의 성적 소수자 관련 정보에 대한 접근권 침해 구제와 관련하여 미국 시민자유연맹(ACLU)의 2011년 “나를 필터하지 마세요 Don't Filter me” 캠페인 같은 예가 있다. 미국 공공도서관이나 학교의 컴퓨터에서 사용하는 청소년 보호 웹 필터링 프로그램들은 음란하거나 성적으로 노골적인 표현이 없는 웹사이트임에도 성적 소수자 내용이 나오면 무조건적으로 차단하는 경향들이 있었다. 이로 인하여 청소년들은 필요한 성적 소수자 관련 단체나 매체 홈페이지에 접근할 수 없었고 이에 대한 정보 접근이 배제되었다. 이 캠페인 기간 동안 많은 법원에서 차별적 검열을 하는 웹 필터 프로그램에 대한 사용중지를 명하는 결정이 내려지기도 했으며, 많은 학교에서는 자발적으로 프로그램을 교체하기도 하였고, 웹 필터 프로그램 제작자들은 자율적으로 기존 차별적이었던 필터를 수정하기도 하였다. 한국도 실태 파악을 통하여 정보통신서비스제공자의 부당한 검열과 삭제 관행이나 웹 필터 프로그램의 차별적인 검열 관행이 발견된다면 이러한 관행을 개선하도록 권고하여야 한다.

195) ·동성애혐오적 트랜스혐오적 폭력으로부터 개인들을 보호하기
·고문 또는 잔혹하거나 비인도적이거나 굴욕적인 처우를 방지하기
·동성애와 트랜스젠더를 형법적으로 처벌하는 법을 폐지하기
·성적지향과 성별정체성에 기반한 차별을 금지하기
·성적 소수자의 표현·결사의 자유, 평화로운 시위를 할 권리를 보호하기

(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

집회·결사의 자유는 개인의 인격발현의 요소이자 민주주의를 구성하는 요소이다. 특히 성적 소수자 같은 소수자 집단이 자신을 긍정하고 집단적 정체성을 공유할 수 있는 행사의 참여나 단체의 조직은 타인과의 의견교환을 통하여 공동으로 인격을 발현할 수 있게 하고 개인이 타인과 사회공동체로부터 고립되는 것으로부터 보호하는 측면에서 매우 중요한 권리라고 볼 수 있다. 하지만 이러한 자유는 종종 국가 또는 사인에 의하여 침해받거나 그 침해가 적시에 구제받지 못하고 방치되기도 한다.

이러한 경향에 대하여 유럽 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.¹⁹⁶⁾ 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 하는 9개의 의무들을 제시하였다.

- a. 장관위원회 권고 No. R (97) 20에 규정된 원칙에 기초하여 혐오 발언(hate speech)에 대처할 뿐만 아니라 성적 소수자에 대한 차별에 대한 공적인 조치를 취해야 하고,
- b. OSCE/ODIHR에서 성안한 “평화로운 집회의 자유에 대한 가이드라인”에 주의를 기울이고 적용하여야 하고,
- c. LGBT 혹은 LGBT 관련 행사 중의 폭력 또는 혐오 발언의 모든 경우에 대하여

196) 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>

차별 또는 동성애혐오증이 그 범행에 역할을 했는지 철저히 수사하고, 책임있는 자들에 대한 기소를 보장하여야 하며,

- d. 필요하다면, 국가, 지방, 지역 수준에서 자국의 전 영토에 걸쳐, 표현의 자유의 효과적인 보장을 위하여 유럽인권재판소에서 요구하는 긍정적인 조치를 취해야 하며,
- e. 표현·집회의 자유를 제한하는 모든 민사, 형사, 행정법적 조치는 법에 의한 것 이어야 하고, 정당한 목적을 위한 것이어야 하고 (관련 지역 및 국제 문서에 나와 있는 것과 같이), 제한은 그 목적을 달성하는 데 필요로 하는 것보다 과도해서는 안 되며,
- f. 관련자들의 상호 이익을 보장하고 대립보다는 협력의 정신을 육성하기 위하여 위의 조치들을 개혁할 때는 LGBT 집단과 협의를 해야 하고,
- g. 제한되거나 금지된 행사를 주최하는 사람들은 그 제한에 불복할 수 있도록 독립적인 법원 또는 재판소에 접근할 권리가 있어야 하며,
- h. 지방 당국은 결사·표현의 자유와 차별금지 조치에 대한 새로운 법과 관련 판례법에 대해 잘 알고 있어야 하며,
- i. LGBT 행사의 주최자들에 대한 지방 당국의 금전 혹은 다른 종류의 지원에 대한 조항은 모든 비슷한 집단에게 평등하게 제공되어야 하며, 지방 당국이 LGBT 행사를 지원하고 홍보하는 데에 어떠한 법령적 금지도 없어야 한다.

한편 결사의 자유 또한 한 사회적 집단의 자유로운 형성을 보장함으로써 개인의 인격 발현과 자유민주적 기본질서를 구성하는 자유권과 민주적 측면을 동시에 가지고 있다. 국가기관이 공식으로 등록을 하여준 단체와 국가기관으로부터 등록을 받지 못한 단체 사이에는 유형, 무형의 차이가 있기 때문에 이러한 등록을 반력하는 것은 자유로운 단체 활동을 저해한다는 점에서 헌법이 보장한 결사의 자유에 위반된다. 지난 수십 년간 몇몇 국가에서는 종교적 이유와 도덕을 이유로 성적 소수자 단체 설립의 행정적 등록을 거부하는 국가나 공·사기관의 처분의 불법성과 차별성을 논증하는 판례들이 누적되어 있다.¹⁹⁷⁾ 그

197) Gay Alliance of Students v. Matthews, United States Court of Appeals for the 4th Circuit (28 October 1976), In re Futyu Hostel, Tokyo High Court, Civil 4th Division, Japan (16 September 1997), Hatter v. Pepsi Sziget, Budapest 2nd and 3rd District Court of Justice, Hungary (March 2002) 105K 21/05, In re Road Traffic Act, Constitutional Tribunal of Poland

중 최근 사건인 필리핀 앙 라드라드 사건(Ang Ladlad ; 벽장을 나와서)은 필리핀 선거관리위원회가 성적 소수자 정당인 앙 라드라드의 정당 등록을 거부한 사건으로 필리핀 대법원은 2010년 이 처분을 취소하는 판결을 내렸다.¹⁹⁸⁾ 한국도 이러한 차별 사례가 있지 않도록 공적(법인·비영리민간단체의 등록 등)·사적(학교·회사 등에서 성적 소수자 모임 결성) 영역에서 결사의 자유가 보장되어야 할 것이다.

(3) 혐오발언(hate speech)에 대한 통합적인 대책

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

최근 수십년간 서구에서 발생한 ‘혐오발언’¹⁹⁹⁾ 현상은 차별적 속성을 가진 소수자들을 위협하고 적대시함으로써 공동체로부터 배제시킴으로써 소수자가 민주적 절차에 참여할 수 있는 권리 자체를 박탈한다. 이에 대해서는 국가마다 역사와 문화에 따라 상이한 방식으로 대응하고 있지만 이러한 사회적 해악에 대응하는 일정한 법적·정책적 조치가 필요한 것은 분명하다. 이러한 대응에는 ▲ 성적 소수자에 대한 편견과 불관용의 근원에 근본적으로 대응할 포괄적 긍정적 정책 조치의 실행 ▲ 국제인권규약 상 성적 소수자에 대한 차별, 증오, 폭력에의 선동을 구성하는 수준의 혐오 조장을 금지하는 일관된 법적 틀거리를 마련하는, 2가지의 방향이 권장되기도 한다. 이하는 언론, 정보, 표현의 자유에 관한 국제인권단체인 ARTICLE 19이 ‘LGBTI에 대한 혐오발언에 대응하기’라는 정책 보

(18 January 2006), Asociacion Lucha por la Identidad Travesti-Transexual v. Inspeccion General de Justicia, Supreme Court of Justice of Argentina (21 November 2006), In re Fedotova, Constitutional Court of the Russian Federation (19 January 2010), The People v. Siyah Pembe Uçgen Izmir Association (“Black Pink Triangle”), Izmir Court of First Instance No. 6, Turkey (30 April 2010)

198) Republic of the Philippines Supreme Court, ANG LADLAD LGBT PARTY vs. COMMISSION ON ELECTIONS, G.R. No. 190582

199) 정의는 일의적이지 않다. 인종, 종교, 젠더, 연령, 장애, 성적지향 등을 근거로 하여, 선동적(inflammatory), 모욕적(insulting), 조롱하는(derisive), 위협하는 발언으로 개인 또는 집단을 공격하고 혐오를 조장하는 것 정도로 정의된다. - 홍성수(2013), ‘차별의 표현, 표현의 차별 - 혐오에 대한 규제와 표현의 자유’ 발제문, 표현의자유를 위한연대, 차별금지법제정연대 공동주최 토론회 자료집

고서를 통해 제시하는 조치들이다.²⁰⁰⁾ 이렇게 수십년간 대응해왔던 국가들의 경험을 거울 삼아 한국 사회에도 이러한 사회적 해악에 대한 시급한 조치가 필요하다.

긍정적 정책 조치는 미디어 규제, 교육, 사회 보장, 보건, 재화와 용역에의 접근, 이주, 범죄, 스포츠와 문화 등에서 불관용과 차별에 대응하는 것을 말하는데, 성적 소수자 차별에 대한 통계를 수집하고 차별에 대한 실증적 연구를 증진하는 독립적 평등기구를 통하여 조직적 이해를 쌓아야 한다. 여기서 쌓인 정보는 정책적 우선순위를 파악하는데 도움을 주며 정책의 효율성을 감시하고 평가하는 데 도움을 준다. 이 정보 수집 작업에는 시민사회단체의 적극적 역할이 필요하다.

또한, 대중 교육 및 정보 캠페인이 필요하다. 이 교육은 특히 초·중등·고등교육에 포함되어야 하고 반-괴롭힘(anti-bullying) 정책으로 함께 보완될 수 있다. 특히 청소년에게 접근성이 높은 인터넷을 통하여 불관용과 편견에 대응하는 것이 중요하고 이러한 캠페인으로는 유럽평의회와 'No Hate Speech Movement' 등이 있다.



[그림 91] 유럽평의회와 'No Hate Speech Movement'



[그림 92] 호주 빅토리아주의 'No to homophobia' 캠페인

국가는 공무원과 다른 공직 인물들에게 성적 소수자의 평등과 반차별 권리에 대한 교육을 할 필요가 있는데, 특히 성적 소수자처럼 그에 대한 차별이 체계적이고 오랫동안 도 전받지 않은 경우 더욱 그러하다. 우선순위는 학교와 교육 환경, 의료 직역, 군대, 경찰, 사법부, 법률종사자, 정치조직, 종교기관 등이다. 정치인과 사회적으로 영향력 있는 인물의 경우, 차별을 조장하고 평등을 비하하는 발언을 하지 않는 것의 중요성을 배워야 하고, 차별적인 발언이나 행동에 대해 필요하다면 대항하는 반응을 함으로써 교육적 효과를 증진시킬 수 있는 자신의 지위를 잘 이용해야 한다. 정당 안에서의 윤리 장전과 차별금지

200) ILGA-Europe (2013) Article 19, Policy Brief, Responding to Hate Speech against LGBTI people

정책의 도입도 고려되어야 한다.

중요 관계자의 조직화와 조직적 연대가 필요하다. 성적 소수자 문제에 대한 대중적 이해를 증진시키고 불관용과 편견에 대응하는 것은 정부, 시민사회, 전체 사회 사이의 대화와 연계를 조성하면서 가능해진다. 중요 관계자들 - 비영리단체, 평등기구, 종교기관, 경찰, 정책결정자, 국제단체 - 은 서로 협력할 수 있는 연대를 맺을 필요가 있다.

독립적이고 다원적이며 자율규제하는 언론의 역할이 중요하다. 모든 종류의 대중 언론은 평등과 반차별을 증진시켜야 하는 도덕적 사회적 의무가 있음을 인지해야 한다.

언론은 한국기자협회의 인권보도준칙²⁰¹⁾과 캠폰 원칙의 매체의 책임을 상기할 필요가 있다.

9.1. 모든 매체는 다음의 사항 등을 고려하여, 차별에 대항하고 문화간의 이해를 증진시키는 역할을 도덕적, 사회적 책임으로서 담당하여야 한다.

i. 차별행위가 대중의 주목을 받도록 하면서도, 맥락 속에서 사실적이고 민감한 방식으로 보도하도록 주의한다.

ii. 개인이나 집단에 대한 차별이나 부정적 고정관념이 매체에 의해서 조장될 수 있다는 위험을 경계한다.

iii. 불관용을 조장할 수 있는 인종, 종교, 성별, 기타 집단 특성에 대한 불필요한 언급을 자제한다.

iv. 차별과 부정적 고정관념에 의해 생기는 해악에 대한 인식을 제고한다.

v. 여러 집단이나 공동체에 대해 보도하면서, 그 집단이나 공동체의 구성원들을 더 잘 이해할 수 있게 촉진하는 하나의 방법으로 그 구성원들이 발언하고 의견을 진술하도록 기회를 부여하며, 동시에 그러한 집단이나 공동체의 관점을 반영한다.²⁰²⁾

201) 제8장 성적 소수자 인권

1. 언론은 성적 소수자에 대해 호기심이나 배척의 시선으로 접근하지 않는다.

가. 성적 소수자를 비하하는 표현이나 '성적 취향' 등 잘못된 개념의 용어.

나. 성적 소수자가 잘못되고 타락한 것이라는 뉘앙스를 담은 표현.

다. 반드시 필요하지 않을 경우 성적 지향이나 성 정체성을 밝히지 않는다.

라. 성적 소수자에 대한 혐오에 가까운 표현.

2. 언론은 성적 소수자를 특정 질환이나 사회병리 현상과 연결 짓지 않는다.

가. 성적 소수자의 성 정체성을 정신 질환이나 치료 가능한 질병으로 묘사하는 표현.

나. 에이즈 등 특정 질환이나 성매매, 마약 등 사회병리 현상과 연결 짓는 표현.

202) 국제인권소식 통센터, 표현의 자유와 평등에 관한 캠폰 원칙

<http://www.tongcenter.org/ccpr/cp11-2>

강화된 차별금지법령과 이행이 필요하다. 많은 국가들이 민사·행정법을 통하여 차별금지법제의 이행을 강화하기도 하고, 평등기구가 제공하는 중재와 대체적 분쟁 해결을 통하여 비사법적인 방법의 노력도 기했다.

유엔 시민·정치적 권리에 관한 국제규약(이하 자유권규약) 제20조 제2항의 ‘차별, 적의 또는 폭력의 선동이 될 민족적, 인종적 또는 종교적 증오의 고취는 법률에 의하여 금지’ 조항에 의하여 협약국은 이러한 종류의 적의의 설파를 금지해야 할 의무가 있다.

따라서 이 의무를 따르는 입법적 조치가 필요하며 법원의 해석이 국제인권법 기준을 준수하고 자의적이지 않도록 이 조항 중 중요 단어들(‘적의’, ‘차별’, ‘폭력’ 등)의 단일적이고 확실한 정의를 채택할 필요가 있다.

이러한 법에서 보호되는 특성으로는 성적지향과 성별정체성이 반드시 포함되어야 한다. 이러한 특성은 규약 문언 상 존재하는 것은 아니나 1977년 자유권규약의 성안 이후의 인권의 발전 맥락에서 현재의 규약과 합치될 것이다. 자유권규약 위원회가 1994년 Toonen vs. Australia 사건 이후로 제26조에서 성적지향을 포함시키는 해석을 하는 것도 같은 맥락에 있다.

Article 19는 여기서 금지되는 선동을 6가지 테스트를 거쳐서 평가할 것을 권고하는데, ① 표현의 맥락(표현이 행해진 시점의 사회적 정치적 맥락 안에서 평가되어야 한다—성소수자에 대한 폭력, 부정적인 언론, 차별금지법 부재 등), ② 발화자(정당의 유력 인사나 공적 인물 여부, 청중에 대한 발화자의 영향력 등) ③ 의도(다른 사람을 적의, 차별로 선동하려는 의도, 정도와 빈도 등을 통해 파악), ④ 표현의 내용 ⑤ 표현의 범위와 규모 ⑥ 위급성을 포함해서 해악이 발생할 가능성, 이렇게 6가지 요소가 고려되어야 한다.

이러한 선동에 대한 조치는 항상 형법적일 필요는 없으며, 차별금지법에서 차별의 하나로 구성하는 민사적 방식도 가능하다. 언론분쟁조정기구, 소비자보호기구 등 각종 규제기구에 의한 행정적 불이익을 주는 것도 가능하다. 가능한 행정적 불이익은 공적 사과문, 반론·정정 보도 보장, 행정적 결정을 보도하는 방송시간의 보장, 벌금 등이다.

제5장 결론

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 연구되어야할 필요성이 있어 청소년 성소수자를 대상으로 온라인 설문조사를 실시하고 200명의 응답자를 선정하여 분석했다. 둘째, 학교 내 차별 상황에 대한 적절한 정책 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 견지해야할 성적 소수자 인권에 대한 기본적인 태도와 학교 및 교사의 역할을 정립할 필요가 있다.

한국의 고용시장과 직장은 성적 소수자들이 자신의 정체성을 철저히 숨겨야만하는 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 의료인 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 동성애 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 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별을 방지하기 위한 제도적 방안의 마련은 미흡한 수준이다. 그나마 국내에 마련된 규정들에 대해서도 수사기관이나 교육기관, 군대 등의 일선에서는 생소하게 여겨질 만큼 실효성이 떨어지

는 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 고용평등 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 검토개선책을 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 관리감독할 수 있도록 해야한다. 성적 소수자가 사회구성원으로 편견없이 받아들여질 수 있도록 인식 개선 사업을 지속적으로 시행할 책임 역시 요구된다.

참고 문헌

국내 조사 자료

- 강병철, 김지혜 (2006) 「청소년 성소수자 생활실태조사」, 한국청소년개발원
- 강석주 외 (2009) 「레즈비언 빈곤층 실태조사」, 민주노동당(미간행)
- 동성애자인권연대 외 (2010) 「성소수자 노동권 기초조사」(미간행)
- 대전광역시 (2014) 「2013년 대전의 사회지표」
- 레즈비언권리연구소 (2006) 「국내 레즈비언 인권실태조사」(미간행)
- 무지개행동 이반스쿨팁 (2012) 「서울시 성소수자학생인권실태조사 설문결과 보고서」(미간행)
- 성소수자공동행동차별사례팀 (2011) 「성적 소수자 학교 내 차별사례모음집」(미간행)
- 성소수자사회의식조사기획단 (2007) 「성소수자 사회의식조사」(미간행)
- 성적지향 성별정체성법정책연구회 (2014) 「한국 LGBTI 커뮤니티 사회적 욕구조사 최종보고서」, 한국계이인권운동단체친구사이
- 성전환자인권실태조사기획단 (2006) 「성전환자 인권실태조사」(미간행)
- 아하서울시립청소년성문화센터 (2013) 「서울시청소년성문화연구조사」, 서울특별시
- 여성가족부 (2012) 「청소년 가치관 조사」
- 여성노동법률지원센터 (2011) 『기업 채용과정의 차별 관행에 대한 실태조사』, 국가인권위원회 연구용역 보고서
- 장재홍 외 (2003) 「청소년의 동성애에 대한 생각 및 현황 분석」, 한국청소년상담원
- 조대훈 (2011) 「동성애에 대한 교수적 태도의 영향 변인 연구」, 한국사회과교육학회, 시민교육연구 제43권 제1호
- 조여울 외 (2005) 「국가인권정책기본계획수립을위한성적소수자인권기초현황조사」, 국가인권위원회
- 한국여성정책연구원 (2009) 「미혼모·부에대한한국인의태도와인식」

해외 조사 자료

- European Union, European Agency for Fundamental Rights (2013) EU LGBT survey European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey – Results at a glance
- _____ (2014) EU LGBT survey European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey – Results at a glance
- _____ (2014) EU LGBT survey European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey – Main results
- _____ (2014) Being Trans in the EU – Comparative analysis of the EU LGBT survey data

Fair Housing Center of Metropolitan Detroit 외(2007) Sexual Orientation and Housing Discrimination in Michigan

Gallup (2012) http://www.gallup.com/poll/158066/special-report-adults-identify-lgbt.aspx?utm_source=LGBT&utm_medium=search&utm_campaign=tiles

_____ (2014) <http://www.gallup.com/poll/175520/nearly-worldwide-areas-good-gays.aspx>

GLSEN (2005) 『From Teasing to Torment: School Climate in America』

_____ (2013) 『National School Climate Survey 2013』

Government Equalities Office (2011) Working for Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Equality: Moving Forward

Office of National Statistics (2012) The Integrated Household Survey

Ontario Ministry of Education (2009) 『School Climate Survey: A Survey for Students in Grades 7 to 12 About Equity and Inclusive Education, Bullying/Harassment』

PEW Research Center (2013) The Global Divided on Homosexuality,
: <http://www.pewglobal.org/2013/06/04/the-global-divide-on-homosexuality>

The William institute (2011) Documented Evidence of Employment Discrimination and Its Effects on LGBT People

いのちリスペクト。ホワイトトリボン・キャンペーン (2014) LGBTの学校生活に関する実態調査, 結果報告書,
: <http://endomameta.com/schoolreport.pdf>

虹色ダイバーシティ (2013) 『LGBTの職場環境に関する調査』 <LGBT 직장환경설문조사> 한국어번역, 성
적지향·성별정체성법정책연구회 <http://sogilaw.org/44>

국내문헌

공익인권변호사모임 희망을 만드는 법 외 (2013) 『트랜스젠더 정보인권 가이드북 트랜스로드맵』

곽이경 (2014) 「성소수자 차별 현실과 성소수자 노동운동의 과제」, 『조계종 노동위원회 주최 노동현장과 성소수자 차별 토론회 자료집』

국가인권위원회 (2012) 『평등·합격, 차별·탈락 - 직원 채용 때 차별하지 않는 방법 안내서』

_____ (2012) 『2012년 연간보고서』

_____ (2013) 『2013년 연간보고서』

권인숙 (2005) 『대한민국은 군대다』, 청년사

김성전 (2013) 『소비자 차별금지에 관한 연구』, 한국소비자원

김지혜 (2102) 「성적지향과 성별정체성에 관한 국제인권법 동향과 그 국내적 적용」, <법조> 제61권 제11호

대한민국 정부 (2007) 『2007-2011 국가인권정책기본계획』

동성애자인권연대 외 (2008) 군 관련 성소수자 인권증진을 위한 무지갯빛 인권바람! 군대에서 술술~ 프로젝트 모둠자료집

박기호 외 (2008) 『군대 내 성소수자 인권을 위한 병역지침서』, 동성애자인권연대/한국게이인권운동단체 친구사이

백성혜 (2007) 과학영재교육에 대한 초·중등 교사의 인식 조사, 한국교원대학교 교육연구원, 교원교육 제 23권 제2호

성적지향·성별정체성 법정책연구회(2014) 『한국의 LGBTI 인권 현황 2013』

안현의 외 (2006) 군복무 부적응자 인권상황 실태조사, 국가인권위원회

이경환 (2008) 「군대 내 동성애 행위 처벌에 대하여」, 공익과 인권 제5권 제1호, 서울대학교 공익인권법센터

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

정현희 (2013) 「동성애자의 정체성 드러내기와 정보 관리 행동 연구」, 서울대학교 대학원 여성학 전공 석사학위논문

한가람 (2011) 「이성애주의/이성애중심주의와 호모/트랜스포비아」, 민주사회를위한변호사모임 소수자인권위원회 간담회 자료(미간행)

한가람 (2014) 「군대와 동성애:로맨스, 폭력, 범죄화, 그리고 시민권」, 진보평론 제 60호

한인섭·양현아 (2002) 『성적 소수자의 인권』, 공익과인권 제4권, 서울대학교 공익인권법센터

해외문헌

ARC International (2010) An Activist's Guide to The Yogyakarta Principles

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

_____ (2010) Homophobia, transphobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity

_____ (2012) Making hate crime visible in the European Union: acknowledging victims' rights

ILGA-Europe (2013) Article 19, Policy Brief, Responding to Hate Speech against LGBTI people

Norwegian Ministry of Children and Equality (2008) Improving quality of life among lesbians, gays, bisexuals and trans persons 2009-2012

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

Personnel department (2014) The City of Los Angeles Workplace Gender Transition Guidelines

Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights (2011) Discriminatory laws and

practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity
A/HRC/19/41 (17 November 2011)

Sandra Fredman (2012) Anti-discrimination laws and work in the developing world: A thematic overview

Sears, Brad 외 (2011) Economic Motives for Adopting LGBT-Related Workplace Policies

Shalini Mahtani & Kate Vernon (2010) Creating Inclusive Workplaces for LGBT Employees – A Resource Guide for Employers in Hong Kong, Community Business

The Equality Commission for Northern Ireland (2011) Goods, facilities, services and premises – a short guide to discrimination law

Waites, Matthew (2009) 'Critique of sexual orientation and gender identity in human rights discourse'

Walworth, Janis (2003) Managing Transsexual Transition in the Workplace, University of southern California LGBT Resource Center

Women & Equality Unit (2005) Gender Reassignment – Employers Guide 2005

유네스코 한국위원회 (2013) 모두에게 안전한 학교를 위한 유네스코 가이드북 : 동성애혐오성 괴롭힘 없는 학교 (한국어 번역 발간 무지개행동 이반스쿨)

American Psychological Association(APA) (2011) The Guidelines for Psychological Practice with Lesbian, Gay and Bisexual Clients

몬트리올선언 (2006) <http://www.declarationofmontreal.org/>

요그야카르타원칙 (2007) 국제인권소식통 번역 www.tongcenter.org

Fair Housing Center of Metropolitan Detroit 외 (2007) Sexual Orientation and Housing Discrimination in Michigan

[부록1]

성적 소수자 학생 학교 내 차별 실태 조사

안녕하세요?

이 설문은 성적 소수자 학생이 중학교, 고등학교에서 경험하는 차별 실태를 조사하기 위하여, 국가인권위원회의 연구용역으로 공익인권법재단 공감과 성적지향·성별정체성 법정책연구회에서 실시하는 것입니다.

설문에는 이름이나 학교를 적도록 요구하지 않을 것입니다. 다른 개인정보는 통계법에 따라 외부에는 노출되지 않으며, 연구 목적으로만 사용할 것을 약속합니다. 여러분이 응답한 내용은 앞으로 차별 없는 학교를 만드는 데 소중한 자료로 쓰일 것입니다. 그럼 자유롭게 솔직한 답변을 부탁드립니다.

2014. 8.

연구기관

공익인권법재단 공감, 성적지향·성별정체성 법정책연구회, 공익인권변호사모임

희망을만드는법

문의: sogilp.ks@gmail.com

SQ

응답자 선정 질문

SQ1. 응답자의 성별은 어떻게 되십니까? * 모든 응답은 익명으로 처리됩니다.

- ① 여성(트랜스젠더 아님) ② 남성(트랜스젠더 아님)
- ③ 트랜스젠더 남성 (FTM) ④ 트랜스젠더 여성 (MTF)
- ⑤ 기타

SQ2-1. (SQ1의 ①,② 응답 시) 다음 중 응답자의 성적 지향은 어떻게 되십니까?

- ① 이성애자 → 설문 종료 ② 게이 ③ 레즈비언 ④ 양성애자 ⑤ 기타

SQ2-2. (SQ1의 ③,④,⑤ 응답 시) 다음 중 응답자의 성적 지향은 어떻게 되십니까?

- ① 이성애자 ② 게이 ③ 레즈비언 ④ 양성애자 ⑤ 기타

SQ3. 몇 년도에 태어났습니까?

- ① 1995년 이전 ② 1996년 ③ 1997년 ④ 1998년
- ⑤ 1999년 ⑥ 2000년 ⑦ 2001년 ⑧ 2002년
- ⑨ 2003년 이후

SQ4 국내에서 중학교나 고등학교에 다닌 적이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오 → 설문 종료

설문 문항

* 이 설문에서 **성적 소수자**란 동성애자와 양성애자, 트랜스젠더를 포함하는 뜻입니다.

① ‘**동성애자**’는 동성에게 사랑의 감정을 느끼는 사람을 말합니다.

② ‘**양성애자**’는 동성이나 이성의 상대방에게 사랑의 감정을 느끼는 사람을 말합니다.

③ ‘**트랜스젠더**’는 태어난 성별과 다른 성별로 살아가기를 원하는 사람을 말합니다.

* 모든 문항은 **국내**에서 학교를 다녔을 때의 경험만을 적어 주세요.

1. 지금까지 다닌 중학교나 고등학교에서 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?

경험	있 음	없 음
1) 학교에서 동성애자를 적어내라고 한 적이 있다.	☐	☐
2) 교사로부터 남자/여자 같다며 성별이 뭐냐는 질문을 끈질기게 받은 경험이 있다.	☐	☐
3) 다른 학생들로부터 남자/여자 같다며 성별이 뭐냐는 질문을 끈질기게 받은 경험이 있다.	☐	☐
4) 교사로부터 게이/레즈비언/트랜스젠더가 아니냐는 질문을 끈질기게 받은 경험이 있다.	☐	☐
5) 다른 학생들로부터 게이/레즈비언/트랜스젠더가 아니냐는 질문을 끈질기게 받은 경험이 있다.	☐	☐

2. 지금까지 다닌 중학교나 고등학교에서 교사로부터 다음과 같은 말을 들어본 적이 있습니까?

내용	있음	없음
1) 동성애는 도덕적이지 않다.	☐	☐
2) 여성이 여성을 사랑하는 것은 어렸을 때의 나쁜 경험 때문이다.	☐	☐
3) 남성이 남성을 사랑하는 것은 자연스럽지 않다.	☐	☐
4) 동성을 사랑하는 마음은 치료할 수 있다.	☐	☐
5) 동성애자는 자라나는 학생들에게 나쁜 영향을 미친다.	☐	☐
6) 태어난 성별과 다른 성별로 살고 싶어 하는 것(트랜스젠더)은 어렸을 때의 나쁜 경험 때문이다.	☐	☐
7) 학교에서 동성애에 대해 가르치면 이성애자 학생도 동성애자가 될 수 있다.	☐	☐
8) 태어난 성별과 다른 성별로 살고 싶어 하는 트랜스젠더는 강제로라도 치료해서 타고난 성별대로 살게 해야 한다.	☐	☐
9) 기타 성적 소수자를 무시하거나 비난하는 말	☐	☐
기타 성적 소수자를 무시하거나 비난하는 말을 들어본 적이 있다면 그 내용을 적어주세요 ()		

3. 지금까지 다닌 중학교나 고등학교에서 다른 학생으로부터 다음과 같은 말을 들어본 적이 있습니까?

내용	있음	없음
1) 동성애는 도덕적이지 않다.	☐	☐
2) 여성이 여성을 사랑하는 것은 어렸을 때의 나쁜 경험 때문이다.	☐	☐
3) 남성이 남성을 사랑하는 것은 자연스럽지 않다.	☐	☐
4) 동성을 사랑하는 마음은 치료할 수 있다.	☐	☐
5) 동성애자는 자라나는 학생들에게 나쁜 영향을 미친다.	☐	☐
6) 태어난 성별과 다른 성별로 살고 싶어 하는 것(트랜스젠더)은 어렸을 때의 나쁜 경험 때문이다.	☐	☐
7) 학교에서 동성애에 대해 가르치면 이성애자 학생도 동성애자가 될 수 있다.	☐	☐
8) 태어난 성별과 다른 성별로 살고 싶어 하는 트랜스젠더는 강제로라도 치료해서 타고난 성별대로 살게 해야 한다.	☐	☐
9) 기타 성적 소수자를 무시하거나 비난하는 말	☐	☐
(기타 성적 소수자를 무시하거나 비난하는 말을 들어본 적이 있다면 그 내용을 적어주세요) _____		

4. 위와 같은 말을 들었을 때 응답자는 어떤 반응을 보였습니까? 해당되는 것을 **모두** 선택하여 주십시오.

① 동의하는 척 하였다. → 4-1번으로

- ② 못들은 척하거나 무시했다. → 4-1번으로
- ③ 직접 항의하지는 않았지만 기분이 나쁘다는 표시를 하였다. → 4-1번으로
- ④ 직접 항의하였다.
- ⑤ 위와 같은 말을 들은 적이 없다. (문2,3에서 모두 '없음'만 표시한 경우)
- ⑥ 기타 (반응의 내용을 구체적으로 적어주세요. _____) → 4-1번으로

4-1. (문4의 ①,②,③,⑥ 응답 시) 직접 항의하지 적이 있다면 그 이유는 무엇입니까?
해당되는 것을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 그냥 농담이어서
- ② 다른 교사나 다른 학생이 먼저 항의해서
- ③ 갑자기 일어난 일이어서
- ④ 보복을 당할까봐 두려워서
- ⑤ 내가 성적 소수자임이 드러날까봐
- ⑥ 성적 소수자를 무시하거나 비난하는 말인지 확신이 없어서
- ⑦ 별로 친하지 않아서
- ⑧ 기타 (직접 항의하지 않은 이유를 구체적으로 적어주세요. _____)

5. 지금까지 다닌 중학교나 고등학교에서,

내가 성적 소수자라는 이유로 여학생이면서 남자 같은 외모라는 이유로 또는 남학생이면서 여자 같은 외모라는 이유로 여학생이면서 남자 같이 행동한다는 이유로 또는 남학생이면서 여자 같이 행동한다는 이유로 동성을 사랑한다는 이유로 또는 동성을 사귄다는 이유로

교사로부터 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?

경험	있 음	없 음
1) 신체적 체벌	☐	☐
2) 모욕적인 말	☐	☐
3) 나의 물건을 망가뜨리거나 빼앗음	☐	☐
4) 다른 사람에게 나를 모욕한 것을 내가 알게 됨	☐	☐
5) 내가 원하지 않았는데도 교사가 내가 성적 소수자임을 공개함	☐	☐
6) 내가 성적 소수자임을 다른 사람에게 알리겠다고 협박함	☐	☐
7) 내가 성적 소수자임을 알고 나서 교사가 일상적으로 불이익을 줌	☐	☐
8) 내가 성적 소수자임을 아는 교사가 내게 개인적으로 성적 소수자를 무시하거나 비난하는 말을 함	☐	☐
9) 성희롱 또는 성폭력	☐	☐
10) 교사로부터 기타 다른 괴롭힘을 당함	☐	☐
(교사로부터 기타 다른 괴롭힘을 당한 적이 있다면 그 내용을 적어주세요)		

6. 지금까지 다닌 중학교나 고등학교에서,

내가 성적 소수자라는 이유로 여학생이면서 남자 같은 외모라는 이유로 또는 남학생이면서 여자 같은 외모라는 이유로 여학생이면서 남자 같이 행동한다는 이유로 또는 남학생이면서 여자 같이 행동한다는 이유로 동성을 사랑한다는 이유로 또는 동성을 사귀는다는 이유로
--

다른 학생으로부터 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?

경험	있 음	없 음
1) 신체적 폭력	☐	☐
2) 놀리거나 모욕적인 말	☐	☐
3) 나의 물건을 망가뜨리거나 빼앗거나 훔쳐감	☐	☐
4) 다른 사람에게 나를 모욕한 것을 내가 알게 됨	☐	☐
5) 내가 원하지 않았는데도 내가 성적 소수자임을 공개함	☐	☐
6) 내가 성적 소수자임을 다른 사람에게 알리겠다고 협박함	☐	☐
7) 내가 성적 소수자임을 알고 나서 다른 학생이 일상적으로 시비를 걸	☐	☐
8) 내가 성적 소수자임을 아는 다른 학생이 내게 성적 소수자를 무시하거나 비난하는 말을 함	☐	☐
9) 성희롱 또는 성폭력	☐	☐
10) 따돌림	☐	☐
11) 카카오톡, 인터넷 커뮤니티 등에서 따돌리거나 헐뜯음	☐	☐
12) 다른 학생으로부터 기타 다른 괴롭힘을 당함	☐	☐
(다른 학생으로부터 기타 다른 괴롭힘을 당한 적이 있다면 그 내용을 적어주세요)		

7. 위와 같은 경험을 하였을 때 교사에게 알렸습니까?

- ① 위와 같은 경험을 한 적이 없다. (문6에서 모두 '없음'만 선택한 경우)
- ② 항상 알렸다. → 7-1번으로
- ③ 대부분 알렸다. → 7-1번으로
- ④ 대부분은 아니지만 알린 적이 있다. → 7-1번으로
- ⑤ 알린 적이 없다. → 7-2번으로

7-1. (문7에서 ②,③,④ 응답 시) 교사에게 알렸을 때 교사는 어떻게 하였습니까? 해당되는 것을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 나를 괴롭힌 학생을 징계하였다.
- ② 나를 괴롭힌 학생을 불러 상담하거나 경고하였다.
- ③ 문제를 해결해주겠다고 약속하였다.
- ④ 아무것도 하지 않았다.
- ⑤ 나에게 신경쓰지 말라거나 잊어버리라고 하였다.
- ⑥ 나에게 책임이 있다고 하거나 나를 혼냈다.
- ⑦ 문제를 해결해 주었다.
- ⑧ 성적 소수자 인권 단체, 상담 기관 등을 소개해주었다.

7-2. (문7에서 ⑤ 응답 시) 교사에게 알리지 않은 이유는 무엇입니까? 해당되는 것을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 중요하지 않아서
- ② 내가 알아서 해결할 수 있어서
- ③ 일을 크게 만들고 싶지 않아서
- ④ 교사에게 알리더라도 문제가 해결될 것 같지 않아서
- ⑤ 고자질쟁이가 되고 싶지 않아서
- ⑥ 알렸다가 보복을 당할까봐 두려워서
- ⑦ 내가 성적 소수자인 것을 교사에게 알리고 싶지 않아서

8. 지금까지 다닌 중학교나 고등학교에서, 동성끼리 사귀다는 이유로 벌점, 벌칙, 정학, 전학, 자퇴권고, 퇴학 등 징계를 받은 적이 있습니까?

- ① 있다. → 8-1번으로 ② 없다. ③ 동성끼리 사귀 경험 없다.

8-1. (문8의 ① 응답 시) 징계의 내용은 무엇입니까? 경험한 것을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 벌점 ② 벌칙(청소, 봉사활동, 반성문 등) ③ 정학
④ 전학 ⑤ 자퇴권고 ⑥ 퇴학
⑦ 기타 (징계의 내용을 구체적으로 적어주세요. _____)

9. 지금까지 다닌 중학교나 고등학교에서, ‘남자답지 못하다’, ‘여자답지 못하다’는 이유로 벌점, 벌칙, 정학, 전학, 자퇴권고, 퇴학 등 징계를 받은 적이 있습니까?

- ① 있다 (→ 9-1번으로) ② 없다

9-1. (문9의 ① 응답 시) 어떤 징계를 받았습니까? 모두 선택하여 주십시오.

- ① 벌점 ② 벌칙(청소, 봉사활동, 반성문 등) ③ 정학
④ 전학 ⑤ 자퇴권고 ⑥ 퇴학
⑦ 기타 (징계의 내용을 구체적으로 적어주세요. _____)

* (10~13번) 다음 질문에서 "학교활동"이란 각종 대회 참가, 대외 활동, 특별활동 참여, 학생 모임 가입 및 활동, 간부 출마 등 학생이 학교에서 하는 모든 활동을 말합니다.

10. 지금까지 다닌 중학교나 고등학교에서, 성적 소수자라는 이유로 교사로부터 학교활동을 포기하도록 강요당한 적이 있습니까?

- ① 있었다.
- ② 없었다.
- ③ 그럴 만한 상황이 없었다.
- ④ 지금까지 내가 성적 소수자인 것을 아는 교사가 없었다.

* 학교 활동 포기를 강요당한 적이 있었다면 그 내용을 적어주세요.

11. 지금까지 다닌 중학교나 고등학교에서, 성적 소수자라는 이유로 다른 학생으로부터 학교활동을 포기하도록 강요당한 적이 있습니까?

- ① 있었다.
- ② 없었다.
- ③ 그럴 만한 상황이 없었다.
- ④ 지금까지 내가 성적 소수자인 것을 아는 학생이 없었다.

* 학교 활동 포기를 강요당한 적이 있었다면 그 내용을 적어주세요.

12. 지금까지 다닌 중학교나 고등학교에서, 성적 소수자인 것이 알려질까봐 학교활동을 스스로 포기한 적이 있습니까?

- ① 있었다. ② 없었다.

* 학교 활동을 포기한 적이 있었다면 그 내용을 적어주세요.

13. 지금까지 다닌 중학교나 고등학교에서, 성적 소수자라는 이유로 차별이나 괴롭힘을 당할까봐 학교활동을 스스로 포기한 적이 있습니까?

- ① 있었다. ② 없었다.

* 학교 활동을 포기한 적이 있었다면 그 내용을 적어주세요.

14. 지금까지 다닌 중학교나 고등학교에서, 성적 소수자인 것이 밝혀지면 차별이나 괴롭힘을 당할까봐 두려워서 본인이 성적 소수자임을 숨긴 적이 있습니까?

- ① 있었다. ② 없었다.

15. 성적 소수자라는 이유로 차별이나 괴롭힘을 당한 결과로 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까? 해당되는 것을 모두 선택하여 주십시오.

- | | | | |
|--|---------------|------------|---------|
| ① 결석 | ② 전학 | ③ 자퇴 | ④ 진학 포기 |
| ⑤ 스트레스 | ⑥ 우울증 | ⑦ 학습 의욕 저하 | |
| ⑧ 내가 폭력 가해자가 됨 | ⑨ 친구와 사이가 멀어짐 | | |
| ⑩ 자해 | ⑪ 자살 시도 | | |
| ⑫ 성적 소수자라는 이유로 차별이나 괴롭힘을 당한 경험이 없음 (여기에 선택한 때에는 다른 보기를 선택하지 마세요) | | | |
| ⑬ 기타 (위의 내용 외에 차별이나 괴롭힘의 결과가 있다면 구체적으로 적어주세요) | | | |

_____)

16. 지금까지 다닌 중학교나 고등학교에 상담교사가 있었던 적이 있습니까?

- ① 있(었)다 → 16-1번으로 ② 없(었)다

16-1. (문16의 ① 응답 시) 응답자가 성적 소수자라는 점과 관련된 문제로 상담교사와 상담한 적이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다 → 17번으로

16-2. (문16-1의 ① 응답 시) 상담이 도움이 된 적이 한 번이라도 있었습니까?

- ① 도움이 된 적이 한 번도 없었다.
② 도움이 된 적이 있었다. (도움이 된 내용을 적어 주세요. _____)

16-3. 상담하였을 때 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까? 해당되는 것을 모든 선택하여 주십시오.

- ① 상담하였을 때 부당한 경험을 한 적이 없다. (여기에 선택한 때에는 다른 보기를 선택하지 마세요)
② 상담자가 다른 교사에게 알려 징계 등 불이익을 받았다.
③ 상담자가 다른 학생들에게 소문을 냈다.
④ 나는 원하지 않았는데 상담자가 부모 등 보호자에게 알렸다.
⑤ 상담자가 다른 사람에게 알리지는 않았지만, 상담받으러 간다는 사실만으로 내가 성적 소수자라는 소문이 났다.
⑥ 상담자가 내게 고쳐야 한다고 하였다.
⑦ 기타 부당한 경험을 하였다. (위의 경험 외에 부당한 경험을 한 적이 있다면 그 내용을 적어주세요 _____)

17. 학교에서 성적 소수자라는 이유로 차별이나 괴롭힘을 당한다면 교사와 상담하겠습니까?

- ① 상담할 것 같다 ② 상담하지 않을 것 같다 → 17-1번으로

17-1. (문17의 ② 응답 시) 상담하지 않을 것 같은 이유는 무엇입니까? 해당되는 것을 **모두** 선택하여 주십시오.

- ① 상담자가 다른 교사에게 알려 징계 등 불이익을 받을까봐
② 상담자가 다른 학생들에게 소문날까봐
③ 상담자가 부모 등 보호자에게 알릴까봐
④ 상담받으러 간다는 사실만으로 소문이 날까봐
⑤ 사생활이므로 상담자에게도 알리고 싶지 않아서
⑥ 나를 이해해주지 않을 것 같아서
⑦ 나를 고치려 들 것 같아서
⑧ 별로 도움이 안 될 것 같아서
⑨ 상담받을 필요성을 느끼지 않아서
⑩ 기타 (위의 이유들 외에 상담하지 않을 것 같은 이유를 적어주세요 _____)

18. 학교에서 교사로부터 성적 소수자라는 이유로 차별이나 괴롭힘을 당한다면 부모 등 보호자에게 알리겠습니까?

- ① 알리겠다. ② 알리지 않겠다. ③ 성인 보호자가 없다.

19. 학교에서 다른 학생으로부터 성적 소수자라는 이유로 차별이나 괴롭힘을 당한다면 부모 등 보호자에게 알리겠습니까?

- ① 알리겠다. ② 알리지 않겠다. ③ 성인 보호자가 없다.

20. 학교 수업에서 성적 소수자에 대해 배운 적이 있었습니까?

- ① 있었다 → 20-1번으로 ② 없었다

20-1. (문20의 ① 응답 시) 무엇을 배웠습니까? 해당되는 것을 **모두** 선택하여 주십시오.

- ① 성적 소수자인 사람이 성공한 사례였다.
② 성적 소수자가 있다는 것을 받아들이고 정체체성을 존중하여야 한다는 내용이었다.
③ 성적 소수자를 차별하거나 무시하는 내용이었다.
④ 성적 소수자가 있다는 것만 배웠고 존중이나 차별 같은 내용은 배우지 않았다.

21. 지금까지 다닌 중학교나 고등학교에 다음과 같은 정책이 있었습니까?

학교 정책	해 당 없 음	있 다	없 다	모 르 겠 다
1) 여학생 옷이나 머리 제한(교복 바지 없음, 치마 입는 날 있음, 스포츠머리 금지) 남학교만 다녔던 학생은 '해당없음'을 선택해 주세요.	☐	☐	☐	☐
2) 남학생 옷이나 머리 제한(치마 금지, 머리 기르지 못함) 여학교만 다녔던 학생은 '해당없음'을 선택해 주세요.	☐	☐	☐	☐

22. 지금까지 다닌 중학교나 고등학교에 다음과 같은 정책이 있었습니까?

학교 정책	있 다	없 다	모 르 겠 다
1) 트랜스젠더 학생에게 옷이나 머리를 자유롭게	☐	☐	☐
2) 이성 간 연애 금지	☐	☐	☐
3) 동성 간 연애 금지	☐	☐	☐
4) 성적 소수자 강제 전학 혹은 퇴학	☐	☐	☐
5) 성적 소수자 벌점, 정학 등 징계	☐	☐	☐
* 위의 내용 (옷이나 머리 제한, 동성 간 연애 금지, 성적 소수자 강제 전학이나 퇴학, 징계) 외에 성적 소수자를 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 차별 정책이 있었다면 그 내용을 적어주세요. _____			

23. 다음 중 내가 성적 소수자임을 내가 직접 알린 사람들 모두 표시해 주세요.

- ① 엄마 ② 아빠 ③ 여자형제 ④ 남자형제 ⑤ 부모형제 외의 가족이나 보호자
- ⑥ 같은 학교의 친한 친구 몇 명 ⑦ 같은 학교의 대부분의 친구들
- ⑧ 현재 또는 과거의 담임교사 ⑨ 담임교사 외 한두 명의 교사 ⑩ 대부분의 교사들
- ⑪ 같은 학교가 아닌 친구
- ⑫ 오프라인에서는 아는 사람이 없고, 온라인 커뮤니티에만 알린 사람이 있음
- ⑬ 기타
- ⑭ 내가 직접 알린 사람이 없음 (여기에 선택한 때에는 다른 보기를 선택하지 마세요)

24. 다음 중 내가 성적 소수자임을 알리고 싶지 않았지만 알고 있는 사람을 모두 표시해 주세요.

* 내가 직접 알린 사람은 제외하고 표시해 주세요.

- ① 엄마 ② 아빠 ③ 여자형제 ④ 남자형제 ⑤ 부모형제 외의 가족이나 보호자
- ⑥ 같은 학교의 친한 친구 몇 명 ⑦ 같은 학교의 대부분의 친구들
- ⑧ 현재 또는 과거의 담임교사 ⑨ 담임교사 외 한두 명의 교사 ⑩ 대부분의 교사들
- ⑪ 같은 학교가 아닌 친구
- ⑫ 기타
- ⑬ 내가 직접 알린 사람 외에는 내가 성적 소수자임을 아는 사람이 없음 (여기에 선택한 때에는 다른 보기를 선택하지 마세요)

25. 길거리나 교통수단, 공중화장실, 가게 등에서 잘 모르는 사람이 응답자를 어떤 성별로 본다고 느끼니까?

- ① 항상 남성으로 보는 것 같다.
- ② 항상 여성으로 보는 것 같다.
- ③ 대개 여성으로 보고 가끔만 남성으로 보는 것 같다.
- ④ 대개 남성으로 보고 가끔만 여성으로 보는 것 같다.
- ⑤ 남성으로 볼 때도 있고 여성으로 볼 때도 있다.
- ⑥ 대개 잘 모르는 것 같다.

26. 응답자는 현재 성전환을 위한 호르몬 요법이나 성전환 수술을 진행하고 있습니까?

- ① 트랜스젠더가 아니다. → 29번으로
- ② 호르몬 요법을 받았거나 받고 있다.
- ③ 성전환 수술을 하였거나 하는 중이다.
- ④ 호르몬 요법 및 성전환 수술을 하였거나 하는 중이다.
- ⑤ 호르몬 요법이나 성전환 수술을 하지 않았지만 고등학교를 졸업하기 전까지는 할 예정이 있다.
- ⑥ 현재 호르몬 요법이나 성전환 수술을 하지 않았으며, 고등학교 졸업 전에는 할 계획이 없다.

27. 응답자는 트랜스젠더 학생에 대한 다음의 지원이 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

지원 사항	매우 필요	필요한 편	불필요 한 편	매우 불필요	모르겠 다
1) 원하는 성별의 옷이나 머리를 할 수 있도록 함	☐	☐	☐	☐	☐
2) 기숙사, 수학여행 등 숙소 이용 시 원하는 성별로 이용하거나 1인실을 이용할 수 있도록 함	☐	☐	☐	☐	☐
3) 화장실, 탈의실을 원하는 성별로 이용할 수 있도록 함	☐	☐	☐	☐	☐
4) 수업이나 특별활동에서 원하는 성별에 맞게 대우함	☐	☐	☐	☐	☐
* 위 내용 외에 트랜스젠더 학생에게 반드시 필요한 학교의 지원 정책이 있다면 무엇이라고 생각하십니까? _____					

28. 현재 자신이 원하는 성별에 맞지 않는 교복을 입고 있습니까?

* 현재 학교를 다니고 있지 않은 응답자는 가장 최근에 다녔던 학교를 기준으로 응답하여 주십시오.

- ① 원하는 성별에 맞지 않는 교복을 입고 있다. → 28-1번으로
- ② 원하는 성별에 맞는 교복을 입고 있다.
- ③ 교복이 없다.

28-1. (문28의 ①응답 시) 원하는 성별에 맞지 않는 교복을 입어야 하는 것에 대하여 다음 중 응답자의 생각에 가장 가까운 것을 하나만 선택하여 주십시오.

- ① 매우 부적절한 느낌이 든다
- ② 다소 부적절한 느낌이 든다
- ③ 별로 부적절한 느낌이 들지 않는다
- ④ 전혀 부적절한 느낌이 들지 않는다
- ⑤ 모르겠다

29. 현재 중학교나 고등학교에 다니고 있습니까?

- ① 중학교에 다니고 있다 → DQ-A로 ② 고등학교에 다니고 있다 → DQ-A로
- ③ 중학교를 다니다가 그만두었다 (고등학교에 진학하지 않은 경우 포함) → 29-1번으로
- ④ 고등학교를 다니다가 그만두었다 → 29-1번으로

29-1. 학교를 다니지 않는 이유가 응답자가 성적 소수자라는 점과도 관련이 있습니까?

- ① 관련이 있다. → 29-2번으로 ② 관련이 없다. → DQ-B로

29-2. 응답자가 성적 소수자라는 점과 관련하여, 학교를 다니지 않게 된 이유를 구체적으로 적어 주시기 바랍니다. → 응답 후 DQ-B로

(_____)

다음은 자료 분류를 위한 확인 사항입니다. 개인정보는 통계법에 따라 보호됩니다.

DQ1. 응답자의 종교는 무엇입니까?

- ① 없음 ② 불교 ③ 개신교 ④ 천주교 ⑤ 원불교 ⑥ 기타 (____)

DQ2. 현재 몇 학년입니까?

- ① 중1 ② 중2 ③ 중3 ④ 고1 ⑤ 고2 ⑥ 고3

DQ3. 현재 다니고 있는 학교는 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 일반 중학교 ② 특성화 중학교 ③ 대안학교(중학교 과정)
④ 일반 고등학교 ⑤ 특수목적 고등학교 ⑥ 특성화 고등학교 ⑦ 자율고등학교
⑧ 대안학교(고등학교 과정) ⑨ 기타 고등학교

DQ4. 현재 다니는 학교는 국·공립입니까, 사립입니까?

- ① 국·공립 ② 사립

DQ5. 현재 다니는 학교의 종교적 특성은 무엇입니까?

- ① 해당없음(종교특성 없음) ② 불교계 ③ 개신교계 ④ 천주교계 ⑤ 기타 종교계

DQ6. 현재 다니는 학교의 학생 성별 구성은 어떠합니까?

※ 학년에 따라 다르다면, 응답자가 현재 소속된 학급을 기준으로 답해주십시오.

- ① 남학교 ② 여학교 ③ 남녀공학 남녀분반 ④ 남녀공학 남녀합반

DQ7. 현재 다니는 학교의 소재지는 어느 곳입니까?

- ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 세종 ⑨ 경기
⑩ 강원 ⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남 ⑮ 경북 ⑯ 경남 ⑰ 제주

DQ8. 현재 다니는 학교는 어디에 있습니까?

- ① 대도시 ② 중소도시 ③ 읍·면 (농어촌 포함)

DQ9. 현재 다니는 학교의 전체 학년 학급 수는 몇 개입니까?

- ① 12학급 이하 ② 13~35학급 ③ 36학급 이상

DQ-B

응답자 일반 사항 [문29의 ③, ④ 응답 시]

다음은 자료 분류를 위한 확인 사항입니다. 개인정보는 통계법에 따라 보호됩니다.

DQ1. 응답자의 종교는 무엇입니까?

- ① 없음 ② 불교 ③ 개신교 ④ 천주교 ⑤ 원불교 ⑥ 기타 (____)

DQ2. 학교를 그만 둘 때는 몇 학년이었습니까?

- ① 중1 ② 중2 ③ 중3 ④ 고1 ⑤ 고2 ⑥ 고3

DQ3. 가장 최근에 다녔던 학교는 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 일반 중학교 ② 특성화 중학교 ③ 대안학교(중학교 과정)
④ 일반 고등학교 ⑤ 특수목적 고등학교 ⑥ 특성화 고등학교 ⑦ 자율고등학교
⑧ 대안학교(고등학교 과정) ⑨ 기타 고등학교

DQ4. 가장 최근에 다녔던 학교는 국·공립입니까, 사립입니까?

- ① 국·공립 ② 사립

DQ5. 가장 최근에 다녔던 학교의 종교적 특성은 무엇이었습니까?

- ① 해당없음(종교특성 없음) ② 불교계 ③ 개신교계 ④ 천주교계 ⑤ 기타 종교계

DQ6. 가장 최근에 다녔던 학교의 학생 성별 구성은 어떠했습니까?

※ 학년에 따라 달랐다면, 응답자가 가장 최근에 소속되었던 학급을 기준으로 답해주십시오.

- ① 남학교 ② 여학교 ③ 남녀공학 남녀분반 ④ 남녀공학 남녀합반

DQ7. 가장 최근에 다녔던 학교의 소재지는 어느 곳입니까?

- ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 세종 ⑨ 경기
⑩ 강원 ⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남 ⑮ 경북 ⑯ 경남 ⑰ 제주

DQ8. 가장 최근에 다녔던 학교는 어디에 있습니까?

- ① 대도시 ② 중소도시 ③ 읍·면 (농어촌 포함)

DQ9. 가장 최근에 다녔던 학교의 전체 학년 학급 수는 몇 개였습니까?

- ① 12학급 이하 ② 13~35학급 ③ 36학급 이상

설문이 모두 끝났습니다. 끝까지 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다.

마지막으로, 설문을 종료한 후 더 하고 싶은 말이 있다면 자유롭게 적어 주세요.

[부록2]

성적 소수자 학생에 대한 중고교사 인식 조사

안녕하십니까?

이 설문은 성적 소수자 학생에 대한 중고등학교 선생님들의 인식과 태도를 조사하기 위하여, 국가인권위원회의 연구용역으로 공익인권법재단 공감과 성적지향·성별정체성 법정책연구회에서 실시하는 것입니다.

수집된 개인 정보는 통계법 제33조에 따른 보호를 받으며, 외부로 노출되지 않습니다. 제시하여 주신 의견은 학술연구 목적으로만 사용됩니다. 또한 개인정보와 학교정보는 응답자의 일반적 경향을 파악하는 데만 활용되니, 솔직하고 성실한 답변을 부탁드립니다. 감사합니다.

2014. 8.

연구기관: 공익인권법재단 공감, 성적지향·성별정체성 법정책연구회
조사수행기관: (주)마크로밀엠브레인

SQ

응답자 선정 질문

SQ1. 현재 귀하의 직업은 무엇입니까?

교사 외 설문 종료

SQ2. 현재 재직중인 학교는 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 초등학교 → 설문 종료 ② 중학교(대안학교 포함) ③ 고등학교 (대안학교 포함)
④ 기타 학교 → 설문 종료

SQ3. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남성 ② 여성

SQ4. 실례지만, 올 해 만으로 몇 세이십니까? 만()세

- ① 만19세 미만 → 설문 종료 ② 만19~29세 ③ 만30~39세
④ 만40~49세 ⑤ 만50~59세 ⑥ 만60세 이상

SQ5. 교직 경력은 얼마나 되십니까?

- ① 1년 미만 → 설문 종료 ② 1년 이상 5년 미만 ③ 5년 이상 10년 미만
④ 10년 이상 15년 미만 ⑤ 15년 이상 20년 미만 ⑥ 20년 이상

SQ6. 귀하께서 현재 재직중인 학교의 소재지는 어디입니까?

- | | | | | |
|------|------|------|------|------|
| ① 서울 | ② 부산 | ③ 대구 | ④ 인천 | ⑤ 광주 |
| ⑥ 대전 | ⑦ 울산 | ⑧ 세종 | ⑨ 경기 | ⑩ 강원 |
| ⑪ 충북 | ⑫ 충남 | ⑬ 전북 | ⑭ 전남 | ⑮ 경북 |
| ⑯ 경남 | ⑰ 제주 | | | |

(1번 문항 위에 노출)

* 이 설문에서 **성적 소수자**란 동성애자, 양성애자와 성전환자를 포함하는 뜻입니다.

- ① ‘**동성애자**’는 동성에게 사랑의 감정을 느끼는 사람을 말합니다.
- ② ‘**양성애자**’는 동성이나 이성의 상대에게 사랑의 감정을 느끼는 사람을 말합니다.
- ③ ‘**성전환자**’는 신체적 성별과 본인이 인식하는 성별이 다른 사람을 말합니다.

1. 과거 재직하였던 학교 또는 현재 재직중인 학교에 성적 소수자인 것으로 생각되는 학생이 있(었)습니까?

- ① 있(었)으며 누구인지 알고 있다.
- ② 있(었)다는 것을 들어서 알고 있으나 누구인지는 알지 못한다.
- ③ 없(었)다.

2. 과거 재직하였던 학교 또는 현재 재직중인 학교에 성적 소수자여서 또는 성적 소수자처럼 보여서 괴롭힘이나 차별을 당한 학생이 있(었)습니까?

- ① 있(었)으며 누구인지 알고 있다.
- ② 있(었)다는 것을 들어서 알고 있으나 누구인지는 알지 못한다.
- ③ 없(었)다.

2-1. **(문2의 ①,② 응답 시)** 학생이 당한 괴롭힘이나 차별의 내용은 무엇이었습니까?
해당되는 응답을 **모두** 선택하여 주십시오.

- ① 신체적 폭력
- ② 언어적 폭력
- ③ 성희롱 또는 성폭력
- ④ 성적 소수자 학생의 물건을 훼손, 강탈, 절도
- ⑤ 따돌림
- ⑥ 기타 (구체적으로 _____)

3. 본인의 동성애, 양성애나 성전환과 관련된 문제로 귀하에게 상담을 해오는 학생이 있(었)습니까?

① 있었다 (→ 3-1번으로)

② 없었다 (→ 4번으로)

3-1. (문3의 ① 응답 시) 상담 시 보호자에게 알렸습니까?

- ① 학생이 원해서 알렸다.
- ② 학생이 원하지 않아서 알리지 않았다.
- ③ 학생을 설득하여 알리거나 알리도록 하였다.
- ④ 학생의 의사와 무관하게 보호자에게 알리고 상의하였다.
- ⑤ 보호자가 이미 알고 있어 알릴 필요가 없었다.

3-2. 주요 상담 내용은 무엇이었습니까?

- ① 성적체성에 관한 내용 (→ 3-3번으로)
- ② 성적체성으로 인한 따돌림, 괴롭힘, 부적응 문제 (→ 3-4번으로)
- ③ ①,② 둘다 (→ 3-3, 3-4 모두 응답)
- ④ 기타 (→ 4번으로)

3-3. (문3-2의 ① 응답 시) 성적체성에 관한 상담 요청에 어떻게 대응하였습니까? 귀하의 대응에 해당되는 응답을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 비정상적인 성적 태도임을 알려주기 위해 강하게 주의를 주었다.
- ② 아직 어려서 혼란을 겪고 있는 것이라는 취지로 설득하였다.
- ③ 다른 학생에게 부정적 영향을 끼치지 않도록 주의를 주었다.
- ④ 성적체성 관련 내용은 회피하고 다른 상담을 제공하였다.
- ⑤ 학생의 성적체성을 존중하고 지지하였다.
- ⑥ 성적 소수자의 인권 문제를 다루는 관련 단체, 상담 기관 등을 소개해주었다.
- ⑦ 기타 (구체적으로 _____)

3-4. (문3-2의 ②,③ 응답 시) 성적체성으로 인한 따돌림, 괴롭힘, 부적응 문제에 관한 상담 요청에 어떻게 대응하였습니까? 귀하의 대응에 해당되는 응답을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 가해 학생에 대한 경고 또는 징계를 약속하였다.
- ② 학생 본인의 문제를 돌아보도록 권유하였다.
- ③ 학생에게 전학을 권유하였다.
- ④ 괴롭힘, 따돌림 등의 문제보다 학생의 성적체성을 중심으로 상담하였다.
- ⑤ 성적 소수자의 인권 문제를 다루는 관련 단체, 상담 기관 등을 소개해주었다.
- ⑥ 기타 (구체적으로 _____)

4. 현재 재직중인 학교에 다음과 같은 정책 또는 관행이 있습니까?

[STEP BY STEP]

학교 정책	해당 없음	있다	없다	모르 겠다
1) 여학생 의복 및 두발 제한(교복 바지 없음, 치마 입는 날 운영, 스포츠머리 금지) 남학교 선생님께서는 ‘해당없음’을 선택해 주세요.	☐	☐	☐	☐
2) 남학생 의복 및 두발 제한(치마 금지, 장발 금지) 여학교 선생님께서는 ‘해당없음’을 선택해 주세요.	☐	☐	☐	☐

학교 정책	있다	없다	모르 겠다
(문4의 1),2)에서 ‘있다’에 하나라도 응답 시) 2-1) 성전환자 학생에게는 의복 및 두발 제한 완화	☐	☐	☐

학교 정책	있다	없다	모르 겠다
3) 이성 간 연애 금지	☐	☐	☐

학교 정책	있다	없다	모르 겠다
4) 동성 간 연애 금지	☐	☐	☐
5) 성적 소수자 강제 전학 혹은 퇴학	☐	☐	☐
6) 성적 소수자 벌점, 정학 등 징계	☐	☐	☐
7) 기타 성적 소수자를 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 정책 (구체적으로 _____)	☐	☐	☐

5. 현재 재직중인 학교에 성적 소수자 학생에 대한 차별을 금지하거나 인권을 보호하는 명시적인 정책이 있습니까?

- ① 있다. (구체적으로 _____)
- ② 없다.

6. 현재 재직중인 학교에 성적 소수자인 학생이 차별이나 괴롭힘으로 어려움을 겪을 경우 상담받을 수 있는 교사 또는 이용가능한 상담실 등이 있습니까?

① 있다. (→ 6-1번으로) ② 없다. (→ 7번으로)

6-1. (문6의 ① 응답 시) 성적 소수자인 학생이 해당 교사 또는 상담실을 실제로 이용할 것이라고 생각하십니까?

① 이용할 것 같다. (→ 7번으로) ② 이용하지 않을 것 같다. (→ 6-2번으로)
③ 모르겠다. (→ 7번으로)

6-2. (문6-1의 ② 응답 시) 해당 교사 또는 상담실을 실제로 이용하지 않을 것이라고 생각하시는 이유는 무엇입니까?

① 학생이 소문날 것을 두려워할 것 같아서
② 학생에게 도움이 될 만한 상담이 제공되고 있지 않으므로
③ 상담이 필요한 내용이 아니므로
④ 기타 (구체적으로 _____)

7. 귀하는 다음의 내용에 대하여 어떻게 생각하십니까?

[STEP BY STEP]

내용	매우 그렇 다	그런 편이 다	그렇 지 않은 편이 다	전혀 그렇 지 않다	모르 겠다
1) 동성애는 부도덕하다.	☐	☐	☐	☐	☐
2) 여성이 여성을 사랑하는 것은 어렸을 때의 부정적 경험과 연관이 있다.	☐	☐	☐	☐	☐
3) 남성이 남성을 사랑하는 것은 자연스럽지 않다.	☐	☐	☐	☐	☐
4) 동성을 사랑하는 마음은 치료를 통해 고칠 수 있다.	☐	☐	☐	☐	☐
5) 동성애자는 자라나는 학생들에게 부정적인 영향을 미친다.	☐	☐	☐	☐	☐
6) 태어난 성별과 다른 성별로 살고 싶어 하는 것은 어렸을 때의 부정적 경험에서 비롯된 것이다.	☐	☐	☐	☐	☐
7) 학교에서 동성애 개념을 학습하면 이성애자 학생도 동성애자가 될 우려가 있다.	☐	☐	☐	☐	☐
8) 성전환을 원하는 사람은 강제로라도 치료를 통해 타고난 성별대로 살게 해야 한다.	☐	☐	☐	☐	☐

8. 귀하는 다음의 내용에 대하여 어떻게 생각하십니까?

[STEP BY STEP]

내용	매우 그렇다	그런 편이다	그렇지 않은 편이다	전혀 그렇지 않다
1) 머리가 짧고 남자 같이 행동하는 여학생은 외모와 행동을 교정하여야 한다.	☐	☐	☐	☐
2) 여자는 여자다워야 하고, 남자는 남자다워야 한다.	☐	☐	☐	☐

9. 만약 본인의 동성애, 양성애나 성전환과 관련된 문제로 귀하에게 상담을 해오는 학생이 있다면 어떻게 하시겠습니까? 해당되는 응답을 **모두** 선택하여 주십시오.

- ① 학생의 성적체성을 존중하고 지지할 것이다.
- ② 성적체성 관련 내용은 회피하고 다른 상담을 제공할 것 같다.
- ③ 다른 학생에게 부정적 영향을 끼치지 않도록 주의를 줄 것이다.
- ④ 아직 어려서 혼란을 겪고 있는 것이라는 취지로 설득할 것이다.
- ⑤ 비정상적인 성적 태도임을 알려주기 위해 강하게 주의를 줄 것이다.
- ⑥ 성적 소수자의 인권 문제를 다루는 관련 단체, 상담 기관 등을 소개해줄 것이다.

10. 만약 본인의 동성애, 양성애나 성전환과 관련된 문제로 귀하에게 상담을 해오는 학생이 있다면 보호자에게 알리겠습니까?

- ① 학생의 의사에 따라서 알리거나 알리지 않을 것이다.
- ② 학생을 설득하여 알리거나 알리도록 할 것이다.
- ③ 학생의 의사와 무관하게 알릴 것이다.

11. 귀하가 담임을 맡은 학생 중 성적 소수자인 것이 드러났거나 성적 소수자로 보이는 학생을 알게 되었다면 어떻게 하시겠습니까? 귀하의 생각을 가장 잘 설명하는 응답을 **하나만** 선택하여 주십시오.

- ① 성적 소수자인 학생에게 잘못된 성향을 고쳐야 한다고 가르친다.
- ② 성적 소수자인 학생이 다른 학생들에게 부정적 영향을 끼치지 못하게 주의를 준다.
- ③ 학생이 먼저 이야기하도록 유도한다.
- ④ 성적 소수자인 학생이 스스로 이야기할 때까지 모르는 척한다.
- ⑤ 다른 학생들로부터 성적 소수자인 학생에 대한 차별이나 괴롭힘이 발생하지 않도록 예방한다.

12. 귀하가 담임을 맡은 학생 중 성적 소수자인 것이 드러났거나 성적 소수자로 보이는 학생을 알게 되었다면, 보호자에게 알리는 것이 좋다고 생각하십니까?

- ① 그렇다.
- ② 그렇지 않다.

13. 다음 중 동성애자 학생에 대한 귀하의 생각을 가장 잘 설명하는 응답을 하나만 선택하여 주십시오.

- ① 동성애는 용납할 수 없으며, 청소년기는 정체성이 형성되는 시기이므로 적극적 개입이 필요하다. (→ 14번으로)
- ② 동성애는 적절하지 않지만 어린 나이에 동성애 성향을 보이는 것은 일시적인 것이므로 개입할 필요가 없다. (→ 14번으로)
- ③ 동성애는 개인의 성적체성일 뿐이며 교사가 간섭할 문제가 아니다. (→ 14번으로)
- ④ 동성애자 학생이 본인의 성적체성에 자아존중감을 갖고 성장할 수 있도록 교사가 지원해야 한다. (→ 13-1번으로)

13-1. (문13에서 ④ 응답 시) 귀하는 성적 소수자 학생 지도에서 무엇이 가장 어렵다고 느끼십니까? 가장 어렵다고 생각되는 것을 모두 선택하여 주십시오.

- ① 관련 정보 부족
- ② 성적 소수자에 대한 동료교사들의 부정적 인식
- ③ 성적 소수자에 대한 학교관리자들의 부정적 인식
- ④ 성적 소수자에 대한 학생들의 부정적 인식
- ⑤ 성적 소수자에 대한 학교의 차별적 정책
- ⑥ 성적 소수자에 대한 학교의 정책 부재
- ⑦ 기타 (구체적으로 _____)
- ⑧ 어려움을 느끼지 않음

13-2. 귀하는 성적 소수자 학생 지도를 위하여 무엇이 가장 필요하다고 느끼십니까? 가장 필요하다고 생각되는 하나만 선택하여 주십시오.

- ① 성적 소수자 인권교육 커리큘럼 제공
- ② 성적 소수자 학생 상담 가이드북 제공
- ③ 성적 소수자 관련 전문 상담기관, 상담원 연락망 제공
- ④ 교사를 대상으로 하는 성적 소수자 인권 관련 교육 시행
- ⑤ 기타 (구체적으로 _____)
- ⑥ 필요한 사항 없음

14. 다음과 같은 학교 정책이 정당하다고 생각하십니까?

[STEP BY STEP]

학교 정책	언제나 정당하다	경우에 따라 정당할 수 있다	언제나 부당하다	모르겠 다
1) 이성 간 연애 금지	☐	☐	☐	☐
2) 동성 간 연애 금지	☐	☐	☐	☐
3) 여학생 의복 및 두발 제한(교복 바지 없음, 치마 입는 날 운영, 스포츠머리 금지)	☐	☐	☐	☐
4) 남학생 의복 및 두발 제한(치마 금지, 장발 금지)	☐	☐	☐	☐
5) 성적 소수자 강제 전학 혹은 퇴학	☐	☐	☐	☐
6) 성적 소수자 벌점, 정학 등 징계	☐	☐	☐	☐
7) 사립 기숙사 학교에 성전환자 입학 거부	☐	☐	☐	☐
8) 학생이 성적 소수자라는 이유로 학습, 활동, 평가, 징계, 복리 및 서비스에서 불이익을 주는 것	☐	☐	☐	☐

15. 학교에서 다음과 같은 교육이나 활동을 보장하는 것에 대해 어느 정도로 적절하다고 생각하십니까?

[STEP BY STEP]

내용	매우 적절	적절한 편	부적절 한 편	매우 부적절	모르겠 다
1) 교과서에 성적 소수자 인권 관련 내용 포함	☐	☐	☐	☐	☐
2) 성적 소수자의 인권을 다루는 포스터 게시	☐	☐	☐	☐	☐
3) 성적 소수자 인권 관련 동아리 등 자율활동 보장	☐	☐	☐	☐	☐
4) 성적 소수자 차별에 대한 토론수업	☐	☐	☐	☐	☐
5) 학교 도서관에 성적 소수자 인권 관련 자료 구비	☐	☐	☐	☐	☐

16. 태어난 성별과 다른 성별로 살기를 원하는 학생이 있습니다. 이 학생에게 학교가 다음 지원을 하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

[STEP BY STEP]

지원사항	매우 적절	적절한 편	부적절 한 편	매우 부적절	모르겠 다
1) 원하는 성별의 의복, 두발 허용	☐	☐	☐	☐	☐
2) 기숙사, 수학여행 등 숙소 이용시 원하는 성별로 이용 또는 1인실 이용 허용	☐	☐	☐	☐	☐
3) 화장실, 탈의실 이용에서 원하는 성별로 이용 허용	☐	☐	☐	☐	☐
4) 수업이나 특별활동에서 원하는 성별에 맞게 대우	☐	☐	☐	☐	☐

17. 교사가 된 후 교사 연수나 직무 연수를 통하여 성적 소수자의 인권 및 평등 관련 교육을 받은 경험이 있습니까?

- ① 한 번도 없다. ② 1~2회 있다. ③ 3회 이상 있다.

18. 가족이나 가까운 친구 등 귀하의 주변에 성적 소수자가 있습니까?

- ① 있다. ② 확실하지는 않지만 있는 것 같다. ③ 없다. ④ 잘 모르겠다.

19. 귀하는 자신이 정치적으로 어느 정도 진보적 또는 보수적이라고 생각하십니까?

- ① 매우 진보적이다 ② 약간 진보적인 편이다 ③ 중도적이다
④ 약간 보수적인 편이다 ⑤ 매우 보수적이다

DQ

응답자 일반 사항

다음은 자료 분류를 위한 확인 사항입니다. 개인정보는 통계법에 따라 보호됩니다.

DQ1. 귀하의 종교는 무엇입니까?

- ① 없음 ② 불교 ③ 개신교 ④ 천주교 ⑤ 원불교 ⑥ 기타 (____)

DQ2. 귀하의 성적 지향은 어떻게 되십니까? * 모든 응답은 익명으로 처리됩니다.

- ① 이성애자 ② 게이 ③ 레즈비언 ④ 양성애자 ⑤ 기타

DQ3. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까? * 모든 응답은 익명으로 처리됩니다.

- ① 여성 ② 남성 ③ 트랜스젠더 남성 (FTM) ④ 트랜스젠더 여성 (MTF) ⑤ 기타

DQ4. 귀하가 현재 재직중인 학교는 다음 중 어디에 해당합니까?

DQ4-1. 현재 재직중인 학교는 국·공립입니까, 사립입니까?

- ① 국·공립 ② 사립

DQ4-2. 현재 재직중인 학교는 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 일반 중학교 ② 특성화 중학교 ③ 대안학교(중학교 과정)
④ 일반 고등학교 ⑤ 특수목적 고등학교 ⑥ 특성화 고등학교 ⑦ 자율고등학교
⑧ 대안학교(고등학교 과정) ⑨ 기타 고등학교

DQ4-3. 현재 재직중인 학교의 종교적 특성은 무엇입니까?

- ① 해당없음 ② 불교계 ③ 개신교계 ④ 천주교계 ⑤ 기타 종교계

DQ4-4. 현재 재직중인 학교의 학생 성별 구성은 어떠합니까?

- ① 남학교 ② 여학교 ③ 남녀공학 남녀분반 ④ 남녀공학 남녀합반

DQ4-5. 현재 재직중인 학교의 소재지는 어느 곳입니까?

- ① 대도시 ② 중소도시 ③ 읍·면 (농어촌 포함)

DQ4-6. 현재 재직중인 학교의 규모는 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 12학급 이하 ② 13~35학급 ③ 36학급 이상

DQ5. 다음 중 현재 귀하의 보직이나 지위에 해당하는 것을 **모두** 선택하여 주십시오.

- ① 상담교사 ② 보건교사 ③ 담임교사 ④ 생활지도부장 또는 학생부장
⑤ 교장 또는 교감 ⑥ 기타

DQ6. 학교에서 귀하의 담당 과목은 다음 중 어디에 해당됩니까?

- ① 문과계열 ② 이과계열 ③ 예·체능계열 ④ 기타

응답하여 주셔서 대단히 감사합니다

[부록3]

성적지향·성별정체성에 따른 차별 경험 조사 설문지

ver.2014.9.12 탑재

안녕하십니까?

본 조사는 국가인권위원회가 실시하는 <성적지향·성별정체성에 따른 차별실태 조사>로 레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더 등 한국의 성적 소수자를 대상으로 합니다. 이 설문조사의 결과는 한국 성적 소수자에 대한 차별 해소와 인권 보장을 위한 정책을 만드는 데에 소중한 자료로 활용될 것입니다. 처음부터 끝까지 충실히 응답해주시면 감사하겠습니다. 이 조사에 수집된 개인정보 및 응답 사항은 연구 목적으로만 사용할 것을 약속합니다.

2014년 9월

조사기간

2014.9.12.부터 약 2주간

조사수행기관

<공익인권법재단 공감>

<성적지향·성별정체성 법정책연구회>

<공익인권변호사모임 희망을만드는법>

문의 sogilp.ks@gmail.com

이 조사는 성인(한국나이20세이상)인 성적 소수자를 대상으로 합니다.

CQ

참여 동의 질문

- 귀하는 위 내용을 모두 읽었으며, 설문 참여에 동의하십니까?

☐ 네, 동의하고 설문을 시작합니다.

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

SQ

응답자 기본 사항

1. 귀하의 나이는 다음 중 어디에 속합니까?

- ☐ 19세 이하 → 중단
- ☐ 20~24세
- ☐ 25~29세
- ☐ 30대
- ☐ 40대
- ☐ 50대
- ☐ 60세 이상

2. 귀하는 지난 10년 간 주로 한국에서 살았습니까?

- ☐ 그렇다
- ☐ 아니다 → 중단

3. 다음 중 귀하의 성적지향을 가장 잘 표현하는 말은 무엇입니까?

- ☐ 이성애자 → 5번으로
- ☐ 게이
- ☐ 레즈비언
- ☐ 바이섹슈얼
- ☐ 범성애자, 판섹슈얼
- ☐ 무성애자, 에이섹슈얼
- ☐ 위의 보기에 해당하지 않는 퀴어 (직접입력)_____

4. 귀하는 트랜스젠더 또는 젠더퀴어입니까? → 응답 후 모두 6번으로

- ☐ 그렇다 - FTM 트랜스젠더 남성
- ☐ 그렇다 - MTF 트랜스젠더 여성
- ☐ 그렇다 - 중성, 양성 혹은 여성도 남성도 아닌 트랜스젠더
- ☐ 그렇다 - 중성, 양성 혹은 여성도 남성도 아닌 젠더퀴어
- ☐ 아니다

5. (3번에서 '이성애자'만 응답) 귀하가 이성애자라면, 트랜스젠더 또는 젠더퀴어입니까?

- ☐ 그렇다 - FTM 트랜스젠더 남성
- ☐ 그렇다 - MTF 트랜스젠더 여성
- ☐ 그렇다 - 중성, 양성 혹은 여성도 남성도 아닌 트랜스젠더
- ☐ 그렇다 - 중성, 양성 혹은 여성도 남성도 아닌 젠더퀴어
- ☐ 아니다 → 중단

6. 귀하가 주로 성적, 감정적으로 이끌리는 상대의 성별정체성은 무엇입니까?

- ☐ 여성
- ☐ 남성
- ☐ 남녀 둘 다, 혹은 상관하지 않음.
- ☐ 없음
- ☐ 기타 (직접입력)_____

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

7. 주민등록부상에 기재된 귀하의 **법적 성별**은 무엇입니까?

	여성	남성
출생 시 법적 성별	☐	☐
현재 법적 성별	☐	☐

8. 최근 6개월 간, 자신을 잘 알지 못하는 타인에게 대체로 자신이 어떤 성별로 인식된다고 느낍니까?

예) 길거리나 가게에서, 공중화장실이나 교통수단 이용 시 등

- ☐ 항상 남성으로 인식된다
- ☐ 항상 여성으로 인식된다
- ☐ 대체로 여성으로 인식되나, 종종 남성으로 인식된다
- ☐ 대체로 남성으로 인식되나, 종종 여성으로 인식된다
- ☐ 남성으로 인식될 때도 있고, 여성으로 인식될 때도 있다
- ☐ 어느 성별로도 인식하지 못하는 것 같다

9. 한 사람의 성 정체성에는 여러 가지 측면이 있습니다. 귀하가 삶에서 더 중요하다고 생각하는 자신의 성 정체성은 무엇입니까? 하나만 선택할 수 있습니다.

- ☐ 이성애자가 아닌 것 (동성애자, 양성애자, 범성애자 등)
- ☐ 트랜스젠더인 것 (ftm, mtf 등)
- ☐ 여성 또는 남성 중 어느 하나가 아닌 것 (중성, 젠더퀴어 등)

10. **국가인권위원회법**은 합리적 이유없이 성적지향 및 기타 사유로 특정한 사람을 우대/배제/구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 차별로 규정하고 있고, 국가인권위원회가 이러한 차별행위에 대한 조사와 구제 업무를 수행한다는 것을 알고 계십니까?

- ☐ 잘 알고 있다
- ☐ 들어본 것 같다
- ☐ 처음 듣는 내용이다

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

이 조사에서 말하는 ‘**정체성 때문에**’ 경험한 차별이란,

- 성적 소수자라는 이유로 불이익, 부당한 대우를 받거나 폭력을 당하는 것뿐만 아니라
- 말투, 태도, 용모가 남자답지 못하거나 여성스럽지 않기 때문에,
- 파트너가 있어도 결혼을 할 수 없고 비혼/미혼으로 대우받기 때문에,
- 법적 성별이 성별정체성과 일치하지 않기 때문에,
- 성적 소수자에 대한 보호 장치나 적절한 인식이 없기 때문에,

발생하는 불이익, 부당한 대우, 괴롭힘을 아우르고 있습니다.

이제부터 귀하의 경험을 자세히 여쭙보겠습니다. 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주시요.

영역1

직장 및 고용

[취업자용/미취업자용 설문지 구분을 위한 질문]

11. 현재 수입을 목적으로 일을 하고 있습니까?

- ☐ 그렇다
- ☐ 아니다 → 13번으로
- ☐ 직장(일)은 있으나 일시휴직 중임

12. 귀하는 급여를 받으며 고용되어 있습니까, **또는** 자영업을 하십니까?

두 개 이상의 직장(일)이 있는 경우에는 가장 주된 직장(일)을 기준으로 말씀해 주세요

- ☐ 급여를 받으면서 고용되어 있다 → 43번으로 (현재 직장 경험)
- ☐ 직원 없이 혼자 자영업(또는 프리랜서)을 하고 있다 → 15번으로
- ☐ 직원을 고용하여 자영업을 하고 있다 → 15번으로

13. 지난 4주 동안 구직활동을 한 적이 있습니까?

- ☐ 있다 → 15번으로
- ☐ 없다

14. 지난 4주 동안 전혀 직장(일)을 구하지 않은 이유는 무엇입니까? (2개까지 선택)

- ☐ 성적 소수자라는 점 때문에 나에게 맞는 일자리가 없을 것 같아서
- ☐ 전공이나 경력에 맞는 일거리가 없을 것 같아서
- ☐ 원하는 임금수준이나 근로조건에 맞는 일거리가 없을 것 같아서
- ☐ 교육, 기술, 경험이 부족해서
- ☐ 나이가 너무 어리거나 많다고 고용주가 생각할 것 같아서
- ☐ 이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문
- ☐ 학교를 다니고 있어서
- ☐ 진학, 자격 취득 등을 위해 시험준비를 하고 있어서

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

- ☐ 돈을 받지 않고 가족 일을 돕고 있어서 (무급가족종사자)
- ☐ 건강문제
- ☐ 성전환 관련 수술 때문에(수술 후 휴식 등)
- ☐ 출산/육아/가사
- ☐ 기타 (구체적으로 설명) _____

15. 지금까지 급여를 받으며 고용되어 일한 적이 한 번이라도 있습니까?

- ☐ 있다 → 16번으로(최근에 그만 둔 직장에서의 경험)
- ☐ 없다 → 77번으로(구직모집채용)

최근에 그만 둔 직장에서의 경험

16. 가장 최근에 그만 둔 직장에 대해 여쭙 보겠습니다. 그 직장에 고용되어 일하는 동안 귀하 스스로를 성적 소수자(레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더 등)로 정체화하고 있었습니까?

- ☐ 그렇다
- ☐ 아니다 → 68번으로(직장이동)

17. 언제 그만 두셨습니까?

▼ (드롭다운) : 2014년, 2013년, 2012년 ... 1990년, 1990년 이전

18. 가장 최근에 그만 둔 '그 직장'과 하셨던 일에 대해 간략히 말씀해 주십시오. _____

예) 보습학원 강사, 편의점 아르바이트, 소프트웨어업체 개발자, 대기업 사무직, 미용실 헤어디자이너 등
응답을 원하지 않으시면 '응답거절'이라고 적어주세요.

19. 가장 최근에 그만 둔 '그 직장'에서 어떤 성별로 일하고(인식되고) 있었습니까?

- ☐ 여성
- ☐ 남성
- ☐ 중성, 혹은 남성도 여성도 아님, 또는 젠더퀴어

20. 그 직장에서 일할 당시, 직장 동료들은 귀하의 정체성을 알고 있었습니까?

- ☐ 모두 혹은 상당수 알고 있었다
- ☐ 어느 정도 알고 있었다
- ☐ 거의 몰랐다
- ☐ 아무도 몰랐다
- ☐ 해당없음- 혼자 근무해서 직장 동료가 없었음

21. 그 직장에서 일할 당시, 직장의 상사나 고용주는 귀하의 정체성을 알고 있었습니까?

- ☐ 모두 혹은 상당수 알고 있었다
- ☐ 어느 정도 알고 있었다
- ☐ 거의 몰랐다
- ☐ 아무도 몰랐다
- ☐ 해당없음

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

22. 그 직장에서 귀하의 정체성 때문에 업무 배치에서 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?

예를 들면, 용모나 말투가 여성스럽지 않다는 점 때문에 고객을 응대하지 않는 업무로 전환되거나, 파트너가 있지만 미혼으로 간주되어 지방으로 발령 또는 장기출장에 배정되는 것 등입니다.

- ☐ 있었다
☐ 없었다
☐ 모르겠다

▶ ‘있었다’면 구체적으로 설명해주세요. _____

23. 그 직장에서 귀하의 정체성 때문에 교육 또는 (해외)연수 기회에서 배제되거나 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?

예를 들면, 교육 대상자 선정시 제외되었거나, 파트너에 대한 가족체류비 지원을 받지 못해 연수를 포기해야 했던 경험 등입니다.

- ☐ 있었다
☐ 없었다
☐ 모르겠다
☐ 해당없음-교육, 연수 제도 없음

▶ ‘있었다’면 구체적으로 설명해주세요. _____

24. 그 직장에서 귀하의 정체성 때문에 임금 책정/지급에서 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?

- ☐ 있었다
☐ 없었다
☐ 모르겠다

▶ ‘있었다’면 구체적으로 설명해주세요. _____

25. 그 직장에서 귀하의 정체성 때문에 업무평가나 승진에서 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?

- ☐ 있었다
☐ 없었다
☐ 모르겠다
☐ 해당없음-업무평가나 승진제도 없음

▶ ‘있었다’면 구체적으로 설명해주세요. _____

26. 그 직장에서 귀하의 정체성 때문에 임금 외의 금품지급(교육자금, 경조사비, 휴가비 등), 휴가제도를 포함한 사내 복지 혜택에서 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?

예를 들면, 사원 기숙사를 배정받지 못했거나, 파트너와 관련된 경조사비나 휴가를 받지 못했거나, 사내 직원 대출이 제한되었던 경험 등입니다.

- ☐ 있었다
☐ 없었다
☐ 모르겠다
☐ 해당없음 - 사내 복지 혜택 없다

▶ ‘있었다’면 구체적으로 설명해주세요. _____

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

27. 그 직장에서 귀하의 정체성 때문에 사직이나 휴직을 종용받거나, 해고 협박을 받거나, 재계약하지 않겠다는 통보를 받은 적이 있습니까?

- ☐ 있었다
☐ 없었다
☐ 모르겠다

▶ ‘있었다’면 구체적으로 설명해주시요. _____

28. 다음은 정체성 때문에 직장에서 경험할 수 있는 고충이나 괴롭힘입니다. 귀하의 정체성 때문에 그 직장에서 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?

	경험 있음	경험 없음	모르 겠다	해당 없음
직장 내 화장실, 탈의실, 휴게소, 헬스장 등을 이용하는데 어려움이 있었음	☐	☐	☐	☐
남녀 구분된 유니폼 또는 복장 강요 때문에 어려움이 있었음	☐	☐	☐	☐
직장 내 네트워크나 업무 외 모임, 행사에 은근히 배제당했음	☐	☐	☐	☐
나에게 중요한 정보를 일부러 알려주지 않았음	☐	☐	☐	☐
다른 사람에게 정체성을 알리겠다고 협박당했음	☐	☐	☐	☐
나의 용모, 말투, 행동 등이 남성답지/여성답지 못하다고 반복적으로 지적당했음	☐	☐	☐	☐
나를 비난하거나 조롱하는 것을 들었음	☐	☐	☐	☐
물품을 훼손 당했음	☐	☐	☐	☐
신체적 폭력을 당했음	☐	☐	☐	☐
성희롱을 당했음	☐	☐	☐	☐
성폭력을 당했음	☐	☐	☐	☐

29. 이 밖에 정체성 때문에 겪은 차별/괴롭힘의 경험이나, 귀하가 느끼는 고충이 있다면 말씀해 주세요. 가장 최근에 그 만둔 그 직장에서, 귀하의 정체성 때문에 발생한 일들만을 적어주세요. _____

30. 그 직장에서 정체성으로 인한 차별이나 괴롭힘을 경험한 후에 항의하거나 주변에 도움을 요청하거나 민원을 제기하는 등의 대응을 하신 적이 있습니까? 있다면 어떻게 대응하셨으며, 그 결과는 어떠했는지 말씀해 주십시오.

- ☐ 항의나 대응한 적이 있었다
☐ 항의나 대응한 적이 없었다
☐ 해당없음 - 차별이나 괴롭힘을 당한 경험이 없었다 → 32번으로

▶ ‘항의나 대응한 적이 있었다’면 구체적으로 설명해주시요.

예) 담당자에게 직접 항의해서 사과를 받음, 고용노동부에 민원 제기했으나 개선된 점은 없었음
 게시판에 글을 올렸는데 오히려 아웃팅 협박을 당했음.

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

31. 대응하지 않은 적이 한번이라도 있다면 주로 무엇 때문이었습니까? (2개까지 선택)

- ☐ 해당없음 - 모두 항의했음
☐ 심각한 차별이나 괴롭힘이 아니라고 생각했기 때문에
☐ 어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할 지 몰라서
☐ 항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서
☐ 항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서
☐ 나의 성적지향/성별정체성을 알리고 싶지 않아서
☐ 기타 (구체적으로 명시) _____

32. 그 직장 내에서 정체성이 드러나지 않도록 주의를 기울이는 편이었습니까?

- ☐ 매우 그랬다
☐ 어느 정도 그랬다
☐ 별로 그렇지 않았다
☐ 전혀 그렇지 않았다

33. 정체성을 숨기고 직장생활을 하면서 발생할 수 있는 문제들을 나열하였습니다. 가장 최근에 그만둔 직장에서의 귀하의 경험을 말씀해 주세요.

	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	해당 없음
정체성을 숨기기 위해 조심해야 하므로 스트레스가 심했다	☐	☐	☐	☐	☐
가급적 업무 이외의 직장 모임에 참석하지 않았다	☐	☐	☐	☐	☐
배우자/자녀 관련 대화에서 배제되어 소외감이 들었다	☐	☐	☐	☐	☐
직장에서 인간 관계를 맺는 데에 어려움을 느꼈다	☐	☐	☐	☐	☐
정체성을 숨기느라 업무에 지장을 받거나 생산성이 떨어졌다	☐	☐	☐	☐	☐
상사가 부당한 명령이나 지시를 해도 가급적 따르는 편이었다	☐	☐	☐	☐	☐
남들보다 더 잘해야 한다는 스트레스를 느꼈다	☐	☐	☐	☐	☐
이직을 고민했다	☐	☐	☐	☐	☐
소속감이 없었다	☐	☐	☐	☐	☐
기타 (구체적으로 설명) _____					

34. 그 직장의 성적 소수자에 대한 인식을 가장 잘 설명하고 있는 항목을 선택해 주십시오.

- ☐ 매우 우호적이었다
☐ 어느 정도 우호적이었다
☐ 약간 비우호적이었다
☐ 매우 비우호적이었다
☐ 모르겠다

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

35. 그 직장에서 어떤 **성적 소수자 관련 정책**을 펴고 있었는지 모두 선택해 주세요.

외국계 회사인 경우 한국 내에서 실시중인 정책만을 선택해 주세요.

- ☐ 차별금지 명시
- ☐ 경영진의 지원 선언
- ☐ 복리후생 제도에서 동성 파트너 고려
- ☐ 트랜스젠더 직원에게 복장/두발 자율성 보장
- ☐ 트랜스젠더 직원이 호르몬요법이나 수술이 필요한 경우 휴가사용 지원
- ☐ 상담창구 개설
- ☐ 직장 내 성적 소수자(또는 지지자) 직원 모임 운영
- ☐ 직장 내 인식 개선 교육이나 캠페인
- ☐ 성적 소수자 관련 사회 공헌 사업
- ☐ 성적 소수자 고객을 고려한 서비스나 상품 제공
- ☐ 모르겠다
- ☐ 위와 같은 정책이 전혀 없다
- ☐ 기타 (구체적으로 명시)_____

[직장 정보]

36. 가장 최근에 그만 둔 그 직장을 몇 년 정도 다니셨습니까? ▼ 0년~10년이상 ▼ 0개월~11개월 (드롭다운)

37. 그 직장은 어디에 있었습니까? ▼ _____ (드롭다운)

- ☐ 서울
- ☐ 부산
- ☐ 대구
- ☐ 인천
- ☐ 광주
- ☐ 대전
- ☐ 울산
- ☐ 세종
- ☐ 경기
- ☐ 강원
- ☐ 충북
- ☐ 충남
- ☐ 전북
- ☐ 전남
- ☐ 경북
- ☐ 경남
- ☐ 제주

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

38. 그 직장은 다음 중 어디에 속합니까?

- ☐ 민간회사 또는 개인사업체 (한국계 기업)
- ☐ 외국인회사
- ☐ 초,중,고 및 대학교
- ☐ 정부기관(행정부·입법부·사법부 소속 공무원 및 군인 등, 단 학교 제외)
- ☐ 정부 외 공공기관
- ☐ 그 외의 (재단, 사단)법인단체, 시민단체, 종교단체, 협동조합
- ☐ 기타 (구체적으로 설명)_____

39. 그 직장의 전체 직원은 몇 명이었습니까? 본사, 지사, 지점, 공장, 현장 등을 모두 합한 인원을 말씀해 주세요. 그룹사의 경우에는 해당 계열사만 응답해 주세요.

- ☐ 1~4명
- ☐ 5~9명
- ☐ 10~29명
- ☐ 30~99명
- ☐ 100~299명
- ☐ 300~499명
- ☐ 500명 이상

40. 그 직장에서 주로 하셨던 일은 다음 중 무엇입니까?

- ☐ 판매, 영업직(점원, 세일즈맨 등)
- ☐ 대인 서비스직 (간호사, 미용사, 요리사 등)
- ☐ 보안직 공무원 (경찰, 군인, 소방관 등)
- ☐ 사무직 (일반사무, 경리, 인사 등)
- ☐ 교육직(초·중·고 교사, 학원 강사, 대학 교수/강사 등)
- ☐ 일반작업직(배달, 청소, 수위 등)
- ☐ 공장 노동자 (기계제어, 가공원, 조립원 등)
- ☐ 운송 (운전사, 선원, 기관사 등)
- ☐ 건설, 채굴 노동 (목수 등)
- ☐ 기능/숙련공(운전사, 선반, 목공 등 숙련공)
- ☐ 경영/관리직(5급 이상 공무원, 기업체 부장 이상, 교장 등)
- ☐ 기술직 (엔지니어, 디자이너 등)
- ☐ 전문직(의사, 변호사, 연구자 등)
- ☐ 자유직(예술가, 연예산업 종사자 등)
- ☐ 농업, 어업, 임업 (농사, 화훼 등)
- ☐ 유흥업소 종사자
- ☐ 기타 (구체적으로 명시)_____

41. 그 직장에서의 고용상태는 어떠하였습니까?

- ☐ 정규직
- ☐ 계약직
- ☐ 아르바이트
- ☐ 기타 (구체적으로 설명)_____

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

42. 월평균 임금을 여쭙보고자 합니다. 세금이나 4대 보험 등을 제외한 실수령액이 어느 정도 되는지 선택해 주십시오.

(드롭다운) (응답후, 68번으로)

- ☐ 50만원 미만
- ☐ 50만원 이상 ~ 100만원 미만
- ☐ 100만원 이상 ~ 150만원 미만
- ☐ 150만원 이상 ~ 200만원 미만
- ☐ 200만원 이상 ~ 250만원 미만
- ☐ 250만원 이상 ~ 300만원 미만
- ☐ 300만원 이상 ~ 350만원 미만
- ☐ 350만원 이상 ~ 400만원 미만
- ☐ 400만원 이상 ~ 450만원 미만
- ☐ 450만원 이상 ~ 500만원 미만
- ☐ 500만원 이상 ~ 600만원 미만
- ☐ 600만원 이상 ~ 700만원 미만
- ☐ 700만원 이상 ~ 800만원 미만
- ☐ 800만원 이상 ~ 900만원 미만
- ☐ 900만원 이상 ~ 1000만원 미만
- ☐ 1000만원 이상
- ☐ 모르겠다
- ☐ 응답거절

현재 직장에서의 경험

지금부터는 귀하가 현재 소속되어 있는 직장에서의 경험에 대해 응답해 주십시오. 직장이 두 개 이상인 경우에는 주된 직장(주업)에서의 경험에 대해 응답해 주십시오.

43. 현재 소속되어 있는 직장과 하시는 일에 대해 간략히 말씀해 주십시오. _____

예) 보습학원 강사, 편의점 아르바이트, 소프트웨어업체 개발자, 대기업 사무직, 미용실 헤어디자이너 등
응답을 원하지 않으시면 '응답거절'이라고 적어주세요.

44. 현재 직장에서 어떤 성별로 일하고(인식되고) 있습니까?

- ☐ 여성
- ☐ 남성
- ☐ 중성, 혹은 남성도 여성도 아님, 또는 젠더퀴어

45. 현재 직장 동료들은 귀하의 정체성을 알고 있습니까?

- ☐ 모두 혹은 상당수 알고 있다
- ☐ 어느 정도 알고 있다
- ☐ 거의 모른다
- ☐ 아무도 모른다
- ☐ 해당없음- 혼자 근무해서 직장 동료가 없었음

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

46. 현재 직장의 **상사나 고용주**는 귀하의 정체성을 알고 있습니까?

- ☐ 모두 혹은 상당수 알고 있다
☐ 어느 정도 알고 있다
☐ 거의 모른다
☐ 아무도 모른다

47. 현재 직장에서 귀하의 **정체성 때문에** 업무 배치에서 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?

예를 들면, 용모나 말투가 여성스럽지 않다는 점 때문에 고객을 응대하지 않는 업무로 전환되거나,
 파트너가 있지만 미혼으로 간주되어 지방으로 발령 또는 장기출장에 배정되는 것 등입니다.

- ☐ 있다
☐ 없다
☐ 모르겠다

▶ ‘있었다’면 구체적으로 설명해주시요. _____

48. 현재 직장에서 귀하의 정체성 때문에 교육 또는 (해외)연수 기회에서 배제되거나 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?

예를 들면, 교육 대상자 선정시 제외되었거나, 파트너에 대한 가족체류비 지원을 받지 못해 연수를 포기해야 했던 경험 등입니다.

- ☐ 있다
☐ 없다
☐ 모르겠다
☐ 해당없음-교육, 연수 제도 없음

▶ ‘있었다’면 구체적으로 설명해주시요. _____

49. 현재 직장에서 귀하의 정체성 때문에 임금 책정/지급에서 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?

- ☐ 있다
☐ 없다
☐ 모르겠다
☐ 해당없음

▶ ‘있었다’면 구체적으로 설명해주시요. _____

50. 현재 직장에서 귀하의 정체성 때문에 업무평가나 승진에서 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?

- ☐ 있다
☐ 없다
☐ 모르겠다
☐ 해당없음-업무평가나 승진제도 없음

▶ ‘있었다’면 구체적으로 설명해주시요. _____

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

51. 현재 직장에서 귀하의 정체성 때문에 임금 외의 금품지급(교육자금, 경조사비, 휴가비 등), 휴가제도를 포함한 사내 복지 혜택에서 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?

예를 들면, 사원 기숙사를 배정받지 못했거나, 파트너와 관련된 경조사비나 휴가를 받지 못했거나, 사내 직원 대출이 제한되었던 경험 등입니다.

- ☐ 있다
☐ 없다
☐ 모르겠다
☐ 해당없음-사내 복리 혜택 없음

▶ ‘있었다’면 구체적으로 설명해주시요. _____

52. 현재 직장에서 귀하의 정체성 때문에 사직이나 휴직을 종용받거나, 해고 협박을 받거나, 재계약하지 않겠다는 통보를 받은 적이 있습니까?

- ☐ 있다
☐ 없다
☐ 모르겠다

▶ ‘있었다’면 구체적으로 설명해주시요. _____

53. 다음은 정체성 때문에 직장에서 경험할 수 있는 고충이나 괴롭힘입니다. 귀하의 정체성 때문에 현재 직장에서 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?

	경험 있다	경험 없다	모르 겠다	해당 없음
직장 내 화장실, 탈의실, 휴게소, 헬스장 등을 이용하는데 어려움이 있음	☐	☐	☐	☐
남녀 구분된 유니폼 또는 복장 강요 때문에 어려움이 있음	☐	☐	☐	☐
직장 내 네트워크나 업무 외 모임, 행사에 은근히 배제당함	☐	☐	☐	☐
나에게 중요한 정보를 일부러 알려주지 않음	☐	☐	☐	☐
다른 사람에게 정체성을 알리겠다고 협박당함	☐	☐	☐	☐
나의 용모, 말투, 행동 등이 남성답지/여성답지 못하다고 반복적으로 지적당함	☐	☐	☐	☐
나를 비난하거나 조롱하는 것을 들음	☐	☐	☐	☐
물품을 훼손 당함	☐	☐	☐	☐
신체적 폭력을 당함	☐	☐	☐	☐
성희롱을 당함	☐	☐	☐	☐
성폭력을 당함	☐	☐	☐	☐

54. 이 밖에 정체성 때문에 겪은 차별/괴롭힘의 경험이나, 귀하가 느끼는 고충이 있다면 말씀해 주세요. 현재 직장에서 귀하의 정체성 때문에 발생한 일들만을 적어주세요. _____

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

55. 정체성으로 인한 차별이나 괴롭힘을 경험한 후에 항의하거나 주변에 도움을 요청하거나 민원을 제기하는 등의 대응을 하신 적이 있습니까? 있다면 어떻게 대응하셨으며, 그 결과는 어떠했는지 말씀해 주십시오.

- ☐ 항의나 대응한 적이 있다
- ☐ 항의나 대응한 적이 없다
- ☐ 해당없음 - 차별이나 괴롭힘을 당한 경험이 없다 → 57번으로

▶ ‘항의나 대응한 적이 있었다’면 구체적으로 설명해 주십시오.

예) 담당자에게 직접 항의해서 사과를 받음, 고용노동부에 민원 제기했으나 개선된 점은 없었음
게시판에 글을 올렸는데 오히려 아웃팅 협박을 당했음.

56. 대응하지 않은 적이 한번이라도 있었다면 무엇 때문이었습니까? (2개까지 선택)

- ☐ 해당없음 - 모두 항의했음
- ☐ 심각한 차별이나 괴롭힘이 아니라고 생각했기 때문에
- ☐ 어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할 지 몰라서
- ☐ 항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서
- ☐ 항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서
- ☐ 나의 성적지향/성별정체성을 알리고 싶지 않아서
- ☐ 기타 (구체적으로 명시) _____

57. 현재 직장 내에서 정체성이 드러나지 않도록 주의를 기울이는 편입니까?

- ☐ 매우 그렇다
- ☐ 어느 정도 그렇다
- ☐ 별로 그렇지 않다
- ☐ 전혀 그렇지 않다

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

58. 정체성을 숨기고 직장생활을 하면서 발생할 수 있는 문제들을 나열하였습니다. 현재 직장에서의 귀하의 경험을 말씀해 주세요.

	매우 그렇다	어느 정도 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	해당 없음
정체성을 숨기기 위해 조심해야 하므로 스트레스가 심하(했)다	☐	☐	☐	☐	☐
가급적 업무 이외의 직장 모임에 참석하지 않는(았)다	☐	☐	☐	☐	☐
배우자/자녀 관련 대화에서 배제되어 소외감이 든다(들었다)	☐	☐	☐	☐	☐
직장에서 인간 관계를 맺는 데에 어려움을 느낀(꼈)다	☐	☐	☐	☐	☐
정체성을 숨기느라 업무에 지장을 받거나 생산성이 떨어진(졌)다	☐	☐	☐	☐	☐
상사가 부당한 명령이나 지시를 해도 가급적 따르는 편이(었)다	☐	☐	☐	☐	☐
남들보다 더 잘해야 한다는 스트레스를 느낀(꼈)다	☐	☐	☐	☐	☐
이직을 고민한(했)다	☐	☐	☐	☐	☐
소속감이 없(었)다	☐	☐	☐	☐	☐
기타 (구체적으로 설명)					

59. 현재 직장의 성적 소수자에 대한 인식을 가장 잘 설명하고 있는 항목을 선택해 주십시오.

- ☐ 매우 우호적이다
☐ 어느 정도 우호적이다
☐ 약간 비우호적이다
☐ 매우 비우호적이다
☐ 모르겠다

60. 현재 직장에서 어떤 성적 소수자 관련 정책을 펴고 있는지 모두 선택해 주세요. 외국계 회사인 경우 한국 내에서 실시 중인 정책만을 선택해 주세요.

- ☐ 차별금지 명시
☐ 경영진의 지원 선언
☐ 복리후생 제도에서 동성 파트너 고려
☐ 트랜스젠더 직원에게 복장/두발 자율성 보장
☐ 트랜스젠더 직원이 호르몬요법이나 수술이 필요한 경우 휴가사용 지원
☐ 상담창구 개설
☐ 직장 내 성적 소수자(또는 지지자) 직원 모임 운영
☐ 직장 내 인식 개선 교육이나 캠페인
☐ 성적 소수자 관련 사회 공헌 사업
☐ 성적 소수자 고객을 고려한 서비스나 상품 제공
☐ 기타 _____
☐ 모르겠다
☐ 위와 같은 정책이 전혀 없다

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

[직장 정보]

61. 현재의 직장을 몇 년 정도 다니고 계십니까? ▼ 0년~10년이상 ▼ 0개월~11개월 (드롭다운)

62. 이 직장은 어디에 있습니까? ▼ _____ (드롭다운)

- ☐ 서울
- ☐ 부산
- ☐ 대구
- ☐ 인천
- ☐ 광주
- ☐ 대전
- ☐ 울산
- ☐ 세종
- ☐ 경기
- ☐ 강원
- ☐ 충북
- ☐ 충남
- ☐ 전북
- ☐ 전남
- ☐ 경북
- ☐ 경남
- ☐ 제주

63. 이 직장은 다음 중 어디에 속합니까?

- ☐ 민간회사 또는 개인사업체 (한국계 기업)
- ☐ 외국인회사
- ☐ 초,중,고 및 대학교
- ☐ 정부기관(행정부·입법부·사법부 소속 공무원 및 군인 등, 단 학교 제외)
- ☐ 정부 외 공공기관
- ☐ 그 외의 (재단, 사단)법인단체, 시민단체, 종교단체, 협동조합
- ☐ 기타 (구체적으로 설명)_____

64. 현재 이 직장의 전체 직원은 몇 명입니까? 본사, 지사, 지점, 공장, 현장 등을 모두 합한 인원을 말씀해 주세요. 그룹사의 경우에는 해당 계열사만 응답해 주세요.

- ☐ 1~4명
- ☐ 5~9명
- ☐ 10~29명
- ☐ 30~99명
- ☐ 100~299명
- ☐ 300~499명
- ☐ 500명 이상

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

65. 현재 직장에서 주로 하시는 일은 다음 중 무엇입니까?

- ☐ 판매, 영업직(점원, 세일즈맨 등)
- ☐ 대인 서비스직 (간호사, 미용사, 요리사 등)
- ☐ 보안직 공무원 (경찰, 군인, 소방관 등)
- ☐ 사무직 (일반사무, 경리, 인사 등)
- ☐ 교육직(초·중·고 교사, 학원 강사, 대학 교수/강사 등)
- ☐ 일반작업직(배달, 청소, 수위 등)
- ☐ 공장 노동자 (기계제어, 가공원, 조립원 등)
- ☐ 운송 (운전사, 선원, 기관사 등)
- ☐ 건설, 채굴 노동 (목수 등)
- ☐ 기능/숙련공(운전사, 선반, 목공 등 숙련공)
- ☐ 경영/관리직(5급 이상 공무원, 기업체 부장 이상, 교장 등)
- ☐ 기술직 (엔지니어, 디자이너 등)
- ☐ 전문직(의사, 변호사, 연구자 등)
- ☐ 자유직(예술가, 연예산업 종사자 등)
- ☐ 농업, 어업, 임업 (농사, 화훼 등)
- ☐ 유흥업소 종사자
- ☐ 기타 (구체적으로 명시)_____

66. 현재 직장에서의 고용상태는 어떻습니까?

- ☐ 정규직
- ☐ 계약직
- ☐ 아르바이트
- ☐ 기타 (구체적으로 명시) _____

67. 월평균 임금을 여쭙고자 합니다. 세금이나 4대 보험 등을 제외한 실수령액이 어느 정도 되는지 선택해 주십시오.
(드롭다운)

- ☐ 50만원 미만
- ☐ 50만원 이상 ~ 100만원 미만
- ☐ 100만원 이상 ~ 150만원 미만
- ☐ 150만원 이상 ~ 200만원 미만
- ☐ 200만원 이상 ~ 250만원 미만
- ☐ 250만원 이상 ~ 300만원 미만
- ☐ 300만원 이상 ~ 350만원 미만
- ☐ 350만원 이상 ~ 400만원 미만
- ☐ 400만원 이상 ~ 450만원 미만
- ☐ 450만원 이상 ~ 500만원 미만
- ☐ 500만원 이상 ~ 600만원 미만
- ☐ 600만원 이상 ~ 700만원 미만
- ☐ 700만원 이상 ~ 800만원 미만
- ☐ 800만원 이상 ~ 900만원 미만
- ☐ 900만원 이상 ~ 1000만원 미만
- ☐ 1000만원 이상
- ☐ 모르겠다
- ☐ 응답거절

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

지금까지의 직장 경험

68. 지금까지 다니셨던 직장(아르바이트, 일용직 포함)의 수를 말씀해 주세요. 이 가운데 정규직 직원으로 일했던 직장은 몇 개입니까? (각각 드롭다운 메뉴)

- ☐ 0개
- ☐ 1개
- ☐ 2개
- ☐ ...
- ☐ 20개 이상

69. 대체로 직장을 구할 때, 이전 직장에서 일한 경험을 경력으로 인정받을 수 있었습니까?

- ☐ 매우 그렇다
- ☐ 어느 정도 그렇다
- ☐ 별로 그렇지 않다
- ☐ 전혀 그렇지 않다
- ☐ 해당없음(하나의 직장만 다님)
- ☐ 기타 (구체적으로 명시) _____

70. 지금까지의 모든 직장 생활 중에서 귀하의 정체성 때문에 휴직/사직을 했거나 해고를 당했던 경험이 있습니까? (모두 선택)

- ☐ 해고당한 적이 있음
- ☐ 휴직 - 직접적인 휴직 권고
- ☐ 휴직 - 암묵적인 휴직 압박
- ☐ 휴직 - 자발적으로 선택함
- ☐ 사직 - 직접적으로 사직 권고
- ☐ 사직 - 암묵적인 사직 압박
- ☐ 사직 - 재계약 제안을 받지 못함
- ☐ 사직 - 자발적으로 선택함
- ☐ 기타
- ☐ 이와 같은 경험이 없었음

▶ 정체성 때문에 휴직/사직/해고 경험이 있다면, 어떤 상황이었는지 구체적으로 설명해 주십시오.

71. 지금까지 다녔던 모든 직장 중에서 귀하의 정체성 때문에 다음과 같은 경험을 한 적이 한번이라도 있습니까? (모두 선택)

- ☐ 승진 탈락
- ☐ 임금이나 그 외 금전적 불이익
- ☐ 내 의사와 관계없이 직장 내에서 나의 정체성이 알려짐
- ☐ 직장 내에서 괴롭힘이나 폭력을 당함
- ☐ 이와 같은 경험이 없었음

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

72. 다음은 직장 이동에 대한 질문으로서, **성전환 관련 의료적 조치와 성별정정에 대해 여쭙보겠습니다.** 트랜스젠더이거나, 관련 경험이 있는 분들만 응답을 진행해주세요. 진행하시겠습니까?

- ☐ 네, 진행하겠습니다.
☐ 질문을 건너뛰겠습니다. (→ 77번으로)

73. **성전환과 관련한 호르몬 요법을 하고 있거나 한 적이 있습니까?** 당시에 직장을 다니고 있었습니까? (모두 선택)

- ☐ 호르몬 요법을 한 적이 없다.
☐ 직장을 다니면서 호르몬 요법을 진행했다
☐ 휴직하고 호르몬 요법을 진행했다.
☐ 직장을 다니지 않는 상태에서 호르몬 요법을 진행했다.

74. **성전환과 관련된 수술(들)을 받은 적이 있습니까?** 당시에 직장을 다니고 있었습니까? (모두 선택)

- ☐ 수술을 받은 적이 없다 - 받기를 원치 않음
☐ 수술을 받은 적이 없다 - 직장 문제 때문에 못함
☐ 수술을 받은 적이 없다 - 다른 이유로 하지 못함
☐ 직장을 휴직하고 수술을 받았다
☐ 수술을 받기 위해 직장을 그만 두었다
☐ 원래, 일을 하고 있지 않은 상태에서 수술을 받았다

75. **앞으로 다음과 같은 사항을 진행할 의사가 있습니까?** (모두 선택)

- ☐ 호르몬 요법
☐ 성전환 관련 수술
☐ 법적 성별정정
☐ 해당없음 (할 의사가 없거나 이미 했기때문에) (→ 77번으로)

76. **현재 직장을 다니고 있다면, 호르몬 요법/성전환 관련 수술/법적 성별정정 등을 진행하기 위해 휴직/사직/이직할 생각이 있습니까?**

- ☐ 직장생활과 병행할 수 있는 방법을 찾아볼 것이다
☐ 가능하다면 휴직할 것이다
☐ 진행을 위해 직장을 그만둘 계획이 있다
☐ 직장을 다닐 수 있는 한 진행을 미룰 것이다
☐ 모르겠다
☐ 현재 직장을 다니고 있지 않음

구직·모집·채용 단계에서의 경험

77. 귀하가 성적 소수자라는 점은 직업, 직장(일), 사업 등의 선택에 영향을 미칩니까?

- ☐ 매우 영향을 미친(쳤)다.
☐ 어느 정도 영향을 미친(쳤)다.
☐ 별로 영향을 미치지 않는(았)다.
☐ 전혀 영향을 미치지 않는(았)다.
☐ 해당없음 - 구직활동, 사업 준비, 직장(일) 경험이 전혀 없음 (→ 84번으로)

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

78. 귀하는 직장이나 직업(취직, 자영업, 프리랜서 포함)을 선택할 때, **정체성 때문에** 특별히 고려하는 사항이 있(었)습니까? 아래에서 해당하는 것을 모두 선택해 주세요.

- ☐ 객관적 자격(공무원 시험과 같은 국가고시, 자격증)을 중시하는 직업 선택
- ☐ 혼자 일할 수 있는 직장(일) 선택
- ☐ 재택근무를 할 수 있는 직업 선택
- ☐ 자영업 선택

- ☐ 성별에 따른 유니폼이 없는 직장(일) 선택
- ☐ 복장/두발 자율성이 보장되는 직장(일) 선택
- ☐ 신분증을 요구하지 않는 직장(일) 선택

- ☐ 고향 친구, 동창 등 아는 사람을 만날 일이 없는 직장(일) 선택
- ☐ 비슷한 정체성의 동료가 많을 것으로 예상되는 직장 선택
- ☐ 자신을 지지해주는 지인이 있는 직장(일) 선택
- ☐ 여성이 많은 직장(일) 선택
- ☐ 남성이 많은 직장(일) 선택

- ☐ 성적 소수자에 대한 차별금지가 명시된 직장 선택
- ☐ 성적 소수자라는 점이 경쟁력이 될 수 있는 직업 선택
- ☐ 다양성이 존중되는 직장(일) 선택
- ☐ 인권단체, 시민단체 선택
- ☐ 외국인 회사 선택
- ☐ 종교적 색채가 없는 직장 선택

- ☐ 해당없음 (정체성과 무관하게 직장 선택)
- ☐ 기타 (구체적으로 설명)_____

79. 어떤 직장에 지원할 자격이 있었지만, 귀하의 **정체성 때문에** 지원을 포기한 경험이 있습니까?

- ☐ 있다
- ☐ 없다
- ☐ 해당없음 - 취업을 고려한 적은 없었음 (자영업 종사자) → 83번으로 이동

▶ ‘있다’면 그 이유를 구체적으로 적어주십시오. _____

80. 구직·채용과정 중 **정체성 때문에** 특별히 어려움을 느끼는 단계가 있(었)다면 모두 선택해 주세요.

- ☐ 정체성 때문에 어려움을 느낀 적이 없음
- ☐ 내가 지원할 수 있는 일자리 정보를 얻는 일
- ☐ 직접 취업 상담을 받는 일
- ☐ 지원서/서류 제출 단계 (예) 서류에 병역 사항 기재, 사진 첨부 등
- ☐ 면접 단계
- ☐ 신체검사 단계
- ☐ 기타 (직접 입력)_____

- ☐ 나의 외모, 복장, 말투, 행동 등이 남자답지 못하다거나 여자답지 못하다고 부정적인 반응/평가를 받았다
- ☐ 법적으로 결혼하지 않은 상태라는 이유로 부정적인 반응/평가를 받았다
- ☐ 입사가 취소되거나, 채용이 거부되었다
- ☐ 이와 같은 경험이 없었다
- ☐ 그 밖의 부당한 대우나 괴롭힘이 있었다 (구체적으로 설명)_____

82. 구직·채용과정에서 **정체성으로 인해 겪은 어려움이나 부당한 대우**가 이후의 구직활동에 어떤 영향을 주었습니까? (모두 선택)

- ☐ 해당없음(어려움이나 부당한 대우를 경험한 적이 없음)
- ☐ 영향이 없었음
- ☐ 성적 소수자임이 드러나지 않도록 더 주의하였다
- ☐ 면접, 신체검사 등 특정 채용 절차가 있는 회사에 지원하지 않게 되었다
- ☐ 해당 직종이나 업계로의 구직을 더 이상 고려하지 않게 되었다
- ☐ 취업 대신 자영업(가업승계, 프리랜서 포함)을 준비하거나 시작하게 되었다
- ☐ 기타 (구체적으로 설명)_____

83. 직장 및 고용 관련 경험에 대한 조사는 여기까지입니다. 이제 재화, 서비스, 시설 이용, 국가기관, 미디어 관련 차별 경험을 여쭙볼 것입니다. 앞에서 충분히 담지 못했거나, 추가적으로 설명하고 싶은 직장 및 일에 관한 차별 경험 있다면 자세히 말씀해주십시오. 향후 차별 방지 정책을 만드는 데에 큰 도움이 됩니다.

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

영역2

재화, 서비스, 시설 등의 이용 관련 경험

이 부분에서는 의료, 금융, 공공시설 등 일상적으로 이용하는 공간에서의 차별 경험을 여쭙습니다. 끝까지 응답해주시면 감사하겠습니다.

[1] 의료 기관 : 병원, 보건소 등

84. 귀하는 최근 5년 간, 귀하의 건강 상태 때문에 의료기관을 이용한 적이 있습니까?

- ☐ 이용했다 → 86번으로
☐ 이용하지 않았다

85. ‘이용하지 않았다’면 이용하지 않은 이유는 무엇입니까? (응답 후 92번으로)

- ☐ 이용할 필요가 없어서
☐ 정체성 때문에 부당한 대우를 받을까봐 이용을 포기함
☐ 기타 _____

86. (‘이용했다’) 의사, 간호사, 물리치료사, 행정 직원 등이 귀하의 정체성을 알고 있거나, 정체성을 의심했던 적이 있습니까? (귀하를 “다르다, 특이하다, 이상하다”고 보았던 것도 포함합니다.)

- ☐ 있음
☐ 없음

87. 귀하는 최근 5년 간, 귀하의 건강 상태 때문에 의료기관을 이용하면서 적절한 상담 및 치료를 위해 정체성과 관련된 사항을 알릴 필요가 있었지만, 정체성을 숨긴 적이 있습니까?

- ☐ 정체성과 관련된 사항을 알릴 필요가 없었다
☐ 알릴 필요가 있었지만 말하지 않았다
☐ 모르겠다

88. 귀하는 최근 5년 간, 귀하의 건강 상태 때문에 의료기관을 이용하면서 정체성 때문에 의료인/직원/기관측으로부터 다음과 같은 차별을 경험 한 적이 있습니까? (모두 선택)

- ☐ 차별 경험이 없음
☐ 부적절한 질문
☐ 모욕적인 말이나 비난
☐ 진료나 치료 거부
☐ 부당한 검사나 치료 요구
☐ 입원실 제한 (성별정체성에 맞는 병실에 입원시켜주지 않음, 1인실 사용 강요 등)
☐ 입원 거부
☐ 기타
 ▶ 차별을 경험했다면 구체적으로 설명해주시요. _____

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

89. 귀하는 최근 5년 간, 귀하 또는 파트너의 건강상태 때문에 의료기관을 이용하면서 귀하와 파트너가 동성이라는 이유로, 또는 법적 배우자가 아니라는 이유로 다음과 같은 제한을 받았던 경험이 있습니까? (모두 선택)

- ☐ (본인 또는 파트너의) 검사 결과나 치료 경과를 (파트너 또는 자신에게) 알려주지 않음
- ☐ (본인 또는 파트너가) 입원했을 때, (파트너 또는 본인의) 방문 시간에 제한을 받음
- ☐ (본인 또는 파트너가) 응급실 이용 및 수술·입원 시 (파트너 또는 본인) 보호자로 인정받지 못함
- ☐ 기타
- ☐ 위와 같은 경험이 전혀 없음

▶ 차별을 경험했다면 구체적으로 설명해주시요. _____

90. 다음은 성전환과 관련 의료 경험과 관련된 질문입니다. 트랜스젠더이시거나, 관련 경험이 있는 분들만 응답을 진행해주세요. 진행하시겠습니까?

- ☐ 네
- ☐ 아니오 → 다다음 질문으로

91. 귀하는 최근 5년 간, 성전환 관련 의료조치 때문에 의료기관을 이용하면서 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까? (모두 선택)

- ☐ 의사 등 의료인이 성전환과 관련된 의료적 조치에 관한 지식이 부족해 다른 병원을 알아봄
- ☐ 의료인/직원/기관측으로부터 성전환 관련 상담, 진단, 의료조치를 거부당함
- ☐ (내가 성인일 때) 성전환 관련 수술 시, 부모의 동의서를 요구받음
- ☐ 성전환 관련 수술 후 입원 시, 입원보증금이나 연대보증인을 요구받음
- ☐ 성전환과 관련된 의료적 조치에 대해 건강보험 적용을 받지 못함
- ☐ 기타
- ☐ 위와 같은 경험이 전혀 없음

▶ 차별을 경험했다면 구체적으로 설명해주시요. _____

- (필수응답사항 아님) 이외에도 의료기관에서 경험한 차별이 있다면 구체적으로 말씀해주시요. 차별을 개선하는데 큰 도움이 됩니다.

[2] 신분증, 주민등록번호가 필요한 일상적 용무

92. 다음은 귀하의 성별정체성이 법적 성별과 다를 때 발생할 수 있는 문제에 관한 것입니다. 귀하는 관공서, 은행, 보험, 계약 등에서 신분증이나 주민등록번호를 제시하는 일이 부담이 된 적이 있습니까?

- ☐ 해당없음 → 95번으로
- ☐ 있다
- ☐ 없다 → 95번으로

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

93. (있다) 다음은 신분증이나 주민등록번호가 필요한 일상적 용무입니다. 부당한 대우를 받을까봐 이와 같은 일을 포기한 적이 있습니까? (모두 선택)

- ☐ 은행 방문 및 상담
- ☐ 보험 가입 및 상담
- ☐ 본인 명의의 주택 매매, 임대 등 계약
- ☐ 선거 투표 참여
- ☐ 증명서 발급
- ☐ 여권 발급
- ☐ 집 전화, 휴대전화, 인터넷 등 가입 및 변경
- ☐ 이용을 포기한 적 없음

94. 신분증이나 주민등록번호를 제시하는 것에 부담을 느낀다면, 관공서, 은행, 계약 등에서의 용무를 주로 어떻게 처리하십니까? (2개까지 선택)

- ☐ 가급적 해당 서비스나 시설을 이용하지 않는다
- ☐ 가능하면 타인에게 부탁한다
- ☐ 가급적 인터넷을 통해 처리한다
- ☐ (용모, 목소리 등)법적 성별에 맞게 보이도록 노력하며 처리한다
- ☐ 부담을 감수하고 평소 모습과 다를 것 없이 처리한다
- ☐ 기타 _____

[3] 행정기관

95. 귀하는 최근 5년 간 동사무소나 구청과 같은 관공서를 이용하면서, 정체성 때문에 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까? (모두 선택)

- ☐ 이용을 거부당함
- ☐ 공무원 등 직원으로부터 모욕적인 발언을 들음
- ☐ 다른 사람에게는 요구하지 않는 추가적인 서류나 절차를 요구받음
- ☐ 기타
- ☐ 위와 같은 경험이 전혀 없음

▶ (필수응답사항 아님) 위와 같은 경험이 있다면, 구체적으로 설명해주시요.

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

[4] 금융 및 보험 서비스

96. 귀하는 최근 5년 간 금융기관(은행 등)이나 보험사를 이용하면서, 경제성 때문에 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까? (모두 선택)

- ☐ 이용을 거부당함
- ☐ 직원이나 상담사로부터 모욕적인 발언을 들음
- ☐ 다른 사람에게는 요구하지 않는 추가적인 서류나 절차를 요구받음
- ☐ 금융기관 대출시, 법적 배우자가 없다는 이유로 제한을 받음
- ☐ 손해, 질병, 자동차 관련 가족보험에서 파트너를 피보험자로 지정하지 못함
- ☐ 트랜스젠더라는 이유로 보험상 불이익을 받음 (가입거절, 중도탈퇴, 보험료 인상 등)
- ☐ 기타
- ☐ 위와 같은 경험이 전혀 없음

- (필수응답사항 아님) 위와 같은 경험이 있다면, 구체적으로 설명해주시시오.

[5] 주택 및 주거 시설

97. 귀하는 최근 5년 간 주택 임대나 거주 시, 경제성 때문에 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까? (모두 선택)

- ☐ 부동산 중개업자나 집주인에게 경제성을 숨기기 위해 조심스럽게 행동함
- ☐ 부동산 중개업자나 집주인에게 파트너를 친구나 친척으로 소개함 (혹은 내가 그렇게 소개됨)
- ☐ 전/월세로 거주하는 동안, 집 주인으로부터 과도하게 사생활을 침해당함
- ☐ 파트너가 세대원으로 인정되지 않아 공공/국민임대주택 입주 신청을 포기함
- ☐ 위와 같은 경험이 전혀 없음

- (필수응답사항 아님) 위와 같은 경험이 있다면, 구체적으로 설명해주시시오.

[6] 성별 분리 공간 : 공중화장실/탈의시설

98. 다음은 남/녀로 성별 분리된 공중화장실이나 탈의시설(찜질방, 헬스장, 수영장 등) 이용에 관한 질문입니다. 귀하는 최근 5년 간, 경제성 때문에 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까? (모두 선택)

	공중 화장실에서	탈의시설에서 (헬스장, 찜질방, 수영장 등)
부당한 대우나 불쾌한 시선을 받을까봐 이용을 포기한 적이 있음	☐	☐
부당한 대우를 받을까봐 나의 성별경제성과 다른 성별의 시설을 이용함	☐	☐
불쾌한 시선을 반복적으로 받음	☐	☐
이용을 제지당함	☐	☐
모욕적인 발언을 들음	☐	☐
물리적 폭력을 당함	☐	☐
위와 같은 경험이 없음	☐	☐

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

- (필수응답사항 아님) 위와 같은 경험이 있다면, 구체적으로 설명해주시시오.

[7] 교통수단/숙박시설/종교시설

99. 귀하는 최근 5년 간 다음과 같은 서비스나 시설을 이용하면서, 정체성 때문에 관리자/직원/다른 이용자로부터 다음과 같은 부당한 대우를 받은 적이 있습니까? (모두 선택)

• 교통수단 : 버스, 택시, 기차, 선박, 비행기 등 • 숙박시설 : 호텔, 모텔, 펜션 게스트 하우스 등 • 종교시설 : 교회, 성당, 사찰 및 종교 회관, 수련원

	교통수단	숙박시설	종교시설
부당한 대우를 받을까봐 이용을 포기함	☐	☐	☐
불쾌한 시선을 반복적으로 받음	☐	☐	☐
이용 자격이 있는지 의심받거나, (추가적인) 본인 확인을 요구받음	☐	☐	☐
이용을 제지당함	☐	☐	☐
모욕적인 발언을 들음	☐	☐	☐
물리적 폭력을 당함	☐	☐	☐
위와 같은 경험이 없음	☐	☐	☐

- (필수응답사항 아님) 위와 같은 경험이 있다면, 구체적으로 설명해주시시오.

[8] 성인교육기관 : 대학, 평생교육원

100. 귀하는 최근 5년 간, 대학/대학원이나 평생교육시설 등 성인교육기관에서 공부한 적이 있습니까?

- ☐ 있음
☐ 없음 → 다음 주제로 이동

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

101. 귀하는 최근 5년 동안 대학 또는 평생교육시설을 이용하면서, 정체성 때문에 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까? (모두 선택)

☐	입학 및 등록을 거부당함
☐	기숙사 입사를 거부당함
☐	파트너가 있어도 기숙사 가족동을 이용하지 못함
☐	성적 소수자 관련 모임, 행사 개최를 방해당하거나 게시물을 훼손당함
☐	학과, 수강반 등에서 만들어진 비공식적인 모임이나 행사에서 배제됨
☐	정체성이 알려져 원치않는 상담을 강요받음
☐	교수, 교사, 학생, 수강자들로부터 모욕적인 발언을 들음
☐	교수, 교사, 학생, 수강자들로부터 물리적 폭력을 당함
☐	기타
☐	위와 같은 경험이 전혀 없음

- (필수응답사항 아님) 위와 같은 경험이 있다면, 구체적으로 설명해주시시오.

[9] 대역/대관시설 : 교육장, 공연시설 등

102. 귀하는 최근 5년 간, 성적 소수자 관련 행사를 홍보, 개최하거나 행사에 참여한다는 이유로 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까? (모두 선택)

☐	(본인 또는 소속된 모임이) 시설측으로부터 행사 장소 대역을 거부당할까봐 모임명이나 행사명을 숨김
☐	(본인 또는 소속된 모임이) 시설측으로부터 행사 장소 대역을 거부당함
☐	(본인 또는 소속된 모임이) 시설측으로부터 홍보물 게시를 거부당함
☐	(본인 또는 소속된 모임이) 게시한 홍보물을 훼손 당함
☐	(본인이) 관리자나 다른 이용자들로부터 모욕적인 발언을 직접 들음
☐	(본인이) 관리자나 다른 이용자들로부터 물리적 폭력을 직접 당함
☐	기타
☐	위와 같은 경험이 전혀 없음

- (필수응답사항 아님) 위와 같은 경험이 있다면, 구체적으로 설명해주시시오.

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

[10] 기타 상업시설의 커플 상품/서비스

103. 동성끼리라는 이유로 음식점, 호텔, 영화관 등 상업시설에서 제공하는 커플 상품/서비스를 이용하지 못한 적이 있습니까? (모두 선택)

- ☐ 해당없음
- ☐ 이용하지 못함 - 정체성이 드러날까봐
- ☐ 이용하지 못함 - 요구해도 제공받지 못할 것 같아서
- ☐ 이용하지 못함 - 제공을 요구했으나 거부당함

- (필수응답사항 아님) 위와 같은 경험이 있다면, 구체적으로 설명해주시시오.

차별에 대한 대응

104. 귀하는 다음과 같은 재화, 서비스, 시설 이용 시 정체성 때문에 경험한 부당한 대우에 대응한 적이 있습니까?

의료기관, 행정기관, 금융 및 보험 서비스, 주택, 공중화장실 및 탈의시설, 교통수단, 숙박시설, 종교시설, 성인교육기관, 대여 시설, 기타 상업 시설

- ☐ 있음
- ☐ 없음 → 107번으로 이동
- ☐ 부당한 대우를 경험한 적이 없음 → 109번으로 이동

105. ('있음') 어떻게 대응하셨습니까? (모두 선택)

- ☐ 개인에 대한 항의
- ☐ 기관/시설측에 공식적인 민원을 제기함
- ☐ 국가인권위원회나 관련 부처 및 지원센터에 민원을 제기함
- ☐ 관련 단체(NGO)에 도움을 요청함
- ☐ 경찰을 부르거나 법적 소송을 제기함
- ☐ 기타 _____

106. ('있음') 대응한 결과는 전반적으로 어떠하였습니까? (하나만 선택)

- ☐ 대부분 개선되었다 (사과나 보상을 받거나 불이익한 처분이 취소되었다)
- ☐ 대부분 개선된 점이 없었다
- ☐ 오히려 피해가 더 심해졌다
- ☐ 모르겠다
- ☐ 기타 _____

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

107. 귀하가 대응하지 않은 적이 있다면 주로 무엇 때문입니까? (2개까지 선택)

- ☐ 해당없음 (모두 대응함)
- ☐ 심각한 차별이 아니라고 생각했기 때문에
- ☐ 다른 시설이나 서비스를 이용하면 되기 때문에
- ☐ 어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 알지 못해서
- ☐ 항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서
- ☐ 항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서
- ☐ 정체성이 알려질 것 같아서
- ☐ 기타 _____

108. 향후 심각한 차별을 당하게 된다면 어떤 방법으로 대응하시겠습니까? (2개까지 선택)

- ☐ 개인에 대해 항의
- ☐ 기관/시설측에 공식적인 민원을 제기
- ☐ 국가인권위원회나 관련 부처 및 지원센터에 민원을 제기
- ☐ 관련 단체(NGO)에 도움을 요청
- ☐ 경찰을 부르거나 법적 소송을 제기
- ☐ 가급적 대응하지 않을 것임
- ☐ 모르겠다
- ☐ 기타 _____

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

영역3

국가기관 관련 경험

군대

109. 귀하는 군 복무를 한 적이 있습니까? (하나만 선택)

- ☐ 징병 대상이 아님 → 다음 주제로
- ☐ 병역을 면제 받음
- ☐ 아직 징병신체검사를 받지 않았음
- ☐ 징병신체검사를 받았으나 아직 입대하지 않음
- ☐ 군복무 중이거나 마쳤음

110. 귀하는 지금까지 군대에서, 자신의 정체성 때문에 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까? (모두 선택)

- ☐ 징병신체검사 시 부당한 대우나 모욕적인 말을 들음
- ☐ 병역 기피 혐의로 조사받음
- ☐ 복무 중, 동성 군인과 합의에 의한 성관계로 형사 입건되었거나 영창 처분을 받음
- ☐ 복무 중, 원하지 않는 강제 검진 또는 입원을 요구받음
- ☐ 복무 중, 과도한 의료조치를 요구받음
- ☐ 복무 중, 관심 사병으로 분류됨
- ☐ 복무 중, 비전 캠프 등 군 부적응 기관으로 이송됨
- ☐ 복무 중, 외부 통신 규제, 휴가 및 외출 제한을 당함
- ☐ 복무 중, 업무 수행 또는 배정 등에서 차별을 당함
- ☐ 복무 중, 언어적 성폭력, 성관계 묘사를 강요당함
- ☐ 복무 중, 신체적 성추행이나 성폭행을 당함
- ☐ 기타
- ☐ 위와 같은 경험이 없음

- (필수응답사항 아님) 위와 같은 경험이 있다면, 구체적으로 설명해주시시오.

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

수사기관 : 경찰, 검찰, 국정원

111. 귀하는 지금까지, **정체성 때문에 경찰, 검사 등으로부터 부당한 대우**를 받은 적이 있습니까?

- ☐ 있음
☐ 없음 → 113번으로

112. 귀하는 지금까지 정체성 때문에 경찰, 검사 등으로부터 어떤 부당한 대우를 받았습니까? (모두 선택)

- ☐ 조사과정에서 나의 의사와 관계없이 정체성을 가족이나 주변인에게 알림
☐ 범죄 피해를 믿지 않거나 축소함
☐ 범죄 피해를 당했을 때, 성 정체성을 약점잡아 가해자와 합의하라고 강요함
☐ 아무 이유없이 범죄자로 의심받음
☐ 범죄 혐의가 강화됨
☐ 조사과정에서 모욕적인 발언을 함
☐ 조사과정에서 물리적 폭력을 행사함
☐ 기타

- (필수응답사항 아님) 위와 같은 경험이 있다면, 구체적으로 설명해주시시오.
-

사법기관 : 법원, 헌법재판소

113. 귀하는 지금까지, 자신의 **정체성 때문에** 재판 절차에서, 또는 판사로부터 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?

- ☐ 있음
☐ 없음 → 다음 주제로 이동

114. 귀하는 지금까지 정체성 때문에 경찰, 검사 등으로부터 어떤 부당한 대우를 받았습니까? (모두 선택)

- ☐ 재판 등에서 성적지향/성별정체성이 비정상적이고 잘못된 것이라는 판단을 받음
☐ 성적지향/성별정체성을 증명하는 과도한 자료(신체노출, 신체사진제출 등)를 요구받음
☐ 판사가 동의없이 정체성에 대해 타인에게 알림
☐ 판사로부터 모욕적인 발언을 들음
☐ 기타

- (필수응답사항 아님) 위와 같은 경험이 있다면, 구체적으로 설명해주시시오.
-

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

교도소 등 수감시설

115. 귀하는 지금까지, 교도소 등에 수감된 적이 있습니까?

- ☐ 있음
☐ 없음 → 다음 주제로 이동

116. 귀하는 교도소 등 수감시설에서 **정체성 때문에** 다음과 같은 부당한 대우를 받은 적이 있습니까? (모두 선택)

- ☐ 자신의 의사와 관계없이 독거 수용됨
☐ HIV/AIDS(에이즈) 등 다른 수형자에게 요구하지 않는 검사나 치료를 강요함
☐ 성별정체성과 다른 성별 수용소에 수용됨
☐ 성전환과 관련된 의료 조치를 방해당함
☐ 교도관, 다른 수형자로부터 모욕적인 발언을 들음
☐ 교도관, 다른 수형자로부터 물리적 폭력을 당함
☐ 기타
☐ 위와 같은 경험이 없음

- (필수응답사항 아님) 위와 같은 경험이 있다면, 구체적으로 설명해주시시오.

국가기관의 부당한 대우에 대한 대응

117. 군대·수사기관·사법기관·수감시설에서 경험한 부당한 대우에 대해 대응한 적이 있습니까? (모두 선택)

- ☐ 있음
☐ 없음 → 120번으로
☐ 부당한 대우를 경험한 적이 없음 → 121번으로

118. ('있음') 어떻게 대응하셨습니까? (모두 선택)

- ☐ 개인에 대한 항의
☐ 기관 내 조력자에게 보고하거나 도움을 요청함
☐ 기관/시설측에 공식적인 민원을 제기함
☐ 국가인권위원회나 관련 부처 및 지원센터에 민원을 제기함
☐ 관련 단체(NGO)에 도움을 요청함
☐ 경찰을 부르거나 법적 소송을 제기함
☐ 기타 _____

119. ('있음') 대응한 결과는 전반적으로 어떠하였습니까? (하나만 선택)

- ☐ 대부분 개선되었다 (사과나 보상을 받거나 불이익한 처분이 취소되었다)
☐ 대부분 개선된 점이 없었다
☐ 오히려 피해가 더 심해졌다
☐ 모르겠다
☐ 기타 _____

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

120. 귀하가 대응하지 않은 적이 있다면 주로 무엇 때문입니까? (2개까지 선택)

- ☐ 해당없음 (모두 대응함)
- ☐ 심각한 차별이 아니라고 생각했기 때문에
- ☐ 다른 시설이나 서비스를 이용하면 되기 때문에
- ☐ 어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 알지 못해서
- ☐ 항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서
- ☐ 항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서
- ☐ 정체성이 알려질 것 같아서
- ☐ 기타 _____

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

영역4

온라인 콘텐츠 이용 및 미디어 관련 경험

121. 최근 3년 간 인터넷 이용시, 성적 소수자 관련 내용 접근/게시와 관련하여 다음과 같은 부당한 대우를 받은 적이 있습니까? (모두 선택)

- ☐ 성적 소수자 관련 정보 검색 시, 음란물이 아님에도 성인인증을 요구받음
- ☐ 특정한 포털사이트나, 도서관 등의 PC에서 성적 소수자 관련 사이트 접근이 차단됨
- ☐ 내가 작성한 성적 소수자 관련 게시글이 운영자에 의해 삭제, 블라인드 처리되거나 경고를 받음
- ☐ 내가 작성한 성적 소수자 관련 게시글 때문에 온라인을 통해 지속적으로 괴롭힘을 당함
- ☐ 위와 같은 경험이 없음
- ☐ 기타 _____

122. 최근 3년 간, 성적 소수자 혐오나 편견을 나타내는 미디어나 광고를 접한 적이 있습니까?

	자주 있음	종종 있음	별로 없음	전혀 없음
언론의 기사나 뉴스프로그램	☐	☐	☐	☐
TV드라마, 예능프로그램, 영화 등의 문화 콘텐츠	☐	☐	☐	☐
신문 광고나 TV 광고 등	☐	☐	☐	☐
인터넷 게시판, SNS 등 온라인 게시물	☐	☐	☐	☐
현수막이나 벽보, 피켓	☐	☐	☐	☐
공공장소에서의 혐오 선동	☐	☐	☐	☐

123. 귀하는 성적 소수자 혐오나 편견을 나타내는 미디어나 광고에 대해 항의한 적이 있습니까?

- ☐ 있음
- ☐ 없음 → 126번으로
- ☐ 그러한 미디어나 광고를 접해본 적 없음 → 응답자의 일반적 사항으로 이동

124. ('있음') 어떻게 대응하셨습니다? (모두 선택)

- ☐ 개인에 대한 항의
- ☐ 기관/시설측에 공식적인 민원을 제기함
- ☐ 국가인권위원회나 관련 부처 및 지원센터에 민원을 제기함
- ☐ 관련 단체(NGO)에 도움을 요청함
- ☐ 경찰을 부르거나 법적 소송을 제기함
- ☐ 기타 _____

125. ('있음') 대응한 결과는 전반적으로 어떠하였습니까? (하나만 선택)

- ☐ 대부분 개선되었다 (사과나 보상을 받거나 불이익한 처분이 취소되었다)
- ☐ 대부분 개선된 점이 없었다
- ☐ 오히려 피해가 더 심해졌다
- ☐ 모르겠다
- ☐ 기타 _____

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

126. 귀하가 대응하지 않은 적이 있다면 주로 무엇 때문입니까? (2개까지 선택)

- ☐ 해당없음 (모두 대응함)
- ☐ 심각한 차별이 아니라고 생각했기 때문에
- ☐ 다른 시설이나 서비스를 이용하면 되기 때문에
- ☐ 어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 알지 못해서
- ☐ 항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서
- ☐ 항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서
- ☐ 정체성이 알려질 것 같아서
- ☐ 기타 _____

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

DQ

응답자 일반 사항

127. 귀하의 **출생년도/월**는 언제입니까? 양력, 음력 _____년 ____월 / 만 _____세 (드롭다운)

128. 현재 다니고 있거나, 마지막으로 다녔던 학교는 무엇입니까?

- ☐ 무학, 또는 정규교육기관을 다닌 적이 없음
- ☐ 초등학교
- ☐ 중학교
- ☐ 고등학교
- ☐ 대학 (2년, 3년제)
- ☐ 대학교 (4년제)
- ☐ 대학원 (석사)
- ☐ 대학원 (박사)

129. 해당 학교에서 교육과정을 마치셨습니까?

- ☐ 졸업
- ☐ 수료
- ☐ 재학
- ☐ 중퇴
- ☐ 휴학

130. 현재 귀하의 **혼인상태**는 어떠합니까?

- ☐ 결혼한 적 없음
- ☐ 기혼
- ☐ 사별
- ☐ 이혼
- ☐ 별거

131. 현재 **법적 배우자나 파트너(연인)**가 있습니까?

- ☐ 네 - 법적 배우자 있음
- ☐ 네 - 파트너(연인) 있음
- ☐ 아니오- 법적 배우자도 파트너도 없음 → 134번으로 이동

132. 현재 **법적 배우자나 파트너와 함께 살고 있습니까?**

- ☐ 네 - 법적 배우자와 살고 있다
- ☐ 네 - 파트너와 살고 있다
- ☐ 아니오 - 법적 배우자나 파트너가 있으나 함께 살지 않는다

133. **함께 살고 있는** 법적배우자 또는 파트너의 **성별정체성**은 무엇입니까?

- ☐ 여성
- ☐ 남성
- ☐ 중성, 혹은 남성도 여성도 아님, 또는 젠더퀴어
- ☐ 모름

※ 국내에서의 경험에 대해서만 응답해주세요.

134. 현재 **거주지역**은 어디입니까? (장기 해외 거주자 제외) _____ 특별시/광역시/도(드롭다운)
 _____ 구/군/시(직접입력/선택사항)

135. **종교**가 있습니까?

- ☐ 종교가 있었던 적이 없다
- ☐ 종교가 있었으나 현재는 없다 → 136번으로
- ☐ 개신교
- ☐ 불교
- ☐ 천주교
- ☐ 원불교
- ☐ 기타 종교

136. 이전의 주된 종교는 무엇이었습니까?

- ☐ 개신교
- ☐ 불교
- ☐ 천주교
- ☐ 원불교
- ☐ 기타 종교

137. 귀하와 동거하며 생계를 같이하는 가구원수는? 귀하를 포함하여 총 _____명

138. 가구의 주된 **수입원**은? 순서대로 두 개만 기재해주시요. 1순위_____, 2순위_____

- ① 본인의 수입 ② 배우자(파트너)의 수입 ③ 부모의 재산/수입/보조
- ④ 친지의 보조 ⑤ 국가 및 지방자치단체 (국민기초생활 수급자 포함) 보조
- ⑥ 종교기관 및 사회복지기관의 원조 ⑦ 기타

139. 지난 12개월을 기준으로 **월평균 가구 소득**은 대략 어느 정도였습니까? 월평균 _____만원

140. 귀하의 현재 **사회경제적 지위** (소득, 직업, 교육, 재산 등을 고려)는 어디에 속한다고 생각하십니까?

- ☐ 상의 상층
- ☐ 상의 하층
- ☐ 중의 상층
- ☐ 중의 하층
- ☐ 하의 상층
- ☐ 하의 하층

141. 귀하는 **장애인**으로 등록되어 있습니까?

- ☐ 그렇다
- ☐ 아니다

142. 귀하의 **HIV/AIDS(에이즈)** 상태는 어떠합니까?

- ☐ 검사한 적 없음
- ☐ HIV 음성 (비감염)
- ☐ HIV 양성 (감염)

설문조사가 모두 끝났습니다. 응답해주셔서 진심으로 감사드립니다.