

발간물등록번호
11-1620000-000795-01

2020년도 인권상황 실태조사
연구용역보고서

트랜스젠더 혐오차별 실태조사



이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다

트랜스젠더 혐오차별 실태조사

2020년 국가인권위원회 인권상황 실태조사
연구용역보고서를 제출합니다.

2020. 11.

연구수행기관 숙명여자대학교 산학협력단

연구책임자 홍 성 수 (숙명여자대학교 법학부 교수)
공동연구자 강 민 형 (이화여자대학교 여성학과 석사)
김 승 섭 (고려대학교 일반대학원 보건과학과 부교수)
박 한 희 (공익변호사모임 희망을만드는법 변호사)
이 승 현 (연세대학교 법학전문대학원 강사)
이 혜 민 (고려대학교 일반대학원 보건과학과 박사과정)
이 호 림 (고려대학교 일반대학원 보건과학과 박사과정)
전 수 윤 (소수자난민인권네트워크 자원활동가)
보조연구원 김 란 영 (고려대학교 일반대학원 보건과학과 석박사통합과정)
문 유 진 (숙명여자대학교 대학원 석사과정)
엄 윤 정 (고려대학교 일반대학원 보건과학과 석사과정)
주 승 섭 (고려대학교 일반대학원 보건과학과 박사과정)

주요 목차

<p>제1장 서론</p> <p>I. 연구 배경 및 목적</p> <p>II. 선행 연구 검토</p> <p>III. 연구 내용</p> <p>IV. 연구 방법</p> <p>제2장 트랜스젠더의 이해</p> <p>I. 용어의 정의</p> <p>II. 트랜스젠더에 대한 전반적 이해의 변화</p> <p>III. 트랜스젠더가 경험하는 혐오와 차별</p> <p>제3장 트랜스젠더 혐오차별 관련 국내외 법령, 정책, 판례 동향</p> <p>I. 주민등록번호와 공문서상 성별표기</p> <p>II. 성별정체성에 대한 법적 인정 및 성별 변경</p> <p>III. 보건 의료영역에서의 차별 방지 및 지원</p> <p>IV. 학교, 교육 영역에서의 차별 방지 및 지원</p> <p>V. 직장, 노동 영역에서의 차별 방지 및 지원</p> <p>VI. 화장실 등 공공시설 이용에서의 차별 방지 및 지원</p>	<p>VII. 국가기관의 차별 방지: 군대, 행정, 형사사법, 공무원 교육</p> <p>VIII. 차별 방지를 위한 법제도, 정책, 캠페인 사례</p> <p>제4장 트랜스젠더 혐오차별 실태조사</p> <p>I. 응답자의 인구학적 특성</p> <p>II. 설문조사 결과의 분석</p> <p>제5장 트랜스젠더 혐오차별 방지를 위한 개선 방안</p> <p>I. 가시화와 인식 개선</p> <p>II. 차별금지법/평등법 제정 등 입법적 개선</p> <p>III. 성별표기</p> <p>IV. 성별 정정</p> <p>V. 의료영역</p> <p>VI. 교육영역</p> <p>VII. 노동영역</p> <p>VIII. 시설 및 재화, 용역</p> <p>IX. 국가기관, 군대, 행정, 형사사법 등</p> <p>X. 가족</p> <p>제6장 결론</p> <p>I. 연구내용 요약</p> <p>II. 연구의 활용</p>
---	--

목 차

주요 목차	i
목 차	ii
<표 차례>	xiii
<그림 차례>	xviii
<요약>	xix

제1장 서론

I. 연구 배경 및 목적	1
II. 선행 연구 검토	2
1. 실태조사	2
2. 정책과 법 연구	5
3. 해외 실태조사	6
III. 연구 내용	8
1. 선행연구 및 국내외 문헌조사	8
2. 국내외 트랜스젠더 혐오차별 관련 법률 분석	9
3. 트랜스젠더 혐오차별 실태조사 및 분석	10
4. 정책대안 도출을 위한 당사자·전문가 의견 수렴	12
IV. 연구 방법	12
1. 문헌 연구	12
2. 트랜스젠더 혐오차별 실태조사 및 분석	13
1) 연구 대상	13
2) 설문문항의 구성	13
① 국외 척도의 번역	13
② 트랜스젠더 포커스그룹인터뷰 - 설문문항의 확정	14

3) 연구 방법	15
① 설문조사의 진행	15
② 자료의 분석	15
3. 정책대안 도출을 위한 전문가 의견 수렴	15

제2장 트랜스젠더의 이해

I. 용어의 정의	16
II. 트랜스젠더에 대한 전반적 이해의 변화	17
III. 트랜스젠더가 경험하는 혐오와 차별	19
※ 참고: 트랜스젠더 관련 용어 정의	21

제3장 트랜스젠더 혐오차별 관련 국내외 법령, 정책, 판례 동향

I. 주민등록번호와 공문서상 성별표기	23
1. 개관	23
2. 국제규범	24
1) 요그야카르타 원칙	24
2) 유엔인권이사회	24
3) 국제 민간 항공 기구	25
3. 해외 법제와 정책	26
1) 개인식별번호에서의 성별표기	26
2) 신분증에서의 성별표기	27
3) 그밖의 공문서에서의 성별표기	28
4. 국내 법제와 정책	29
1) 주민등록번호	29
2) 신분증 등 공문서상 성별표기	30
3) 관련 판례와 결정례	30

II. 성별정체성에 대한 법적 인정 및 성별 변경 31

- 1. 개관 31
- 2. 국제규범 31
 - 1) 요그야카르타 원칙 31
 - 2) 유엔 33
 - 3) 유럽평의회 및 유럽인권재판소 38
 - 4) 미주인권재판소 40
- 3. 해외 법제와 정책 40
 - 1) 아르헨티나 41
 - 2) 영국 43
 - 3) 독일 44
 - 4) 미국 46
 - 5) 일본 46
- 4. 국내 법제와 정책 47
 - 1) 판례 48
 - ① 대법원 48
 - ② 지방법원 49
 - 2) 예규 51
 - 3) 입법안 53
 - ① 성전환자의 성별 변경에 관한 특례법안 53
 - ② 성전환자의 성별 변경 등에 관한 특별법안 54

III. 보건 의료 영역에서의 차별 방지 및 지원 54

- 1. 개관 54
- 2. 국제규범 55
 - 1) 국제 의학계의 이해 55
 - ① 세계트랜스젠더보건전문가협회 55
 - ② 미국정신의학회 58
 - 2) 세계보건기구 59
 - 3) 유엔 및 국제인권기구 61
- 3. 해외 법제와 정책 63
- 4. 국내 법제와 정책 65

IV. 학교, 교육 영역에서의 차별 방지 및 지원 67

- 1. 개관 67
- 2. 국제규범 및 지역기구 사례 68
 - 1) 유엔 68
 - 2) 지역기구 69
- 3. 해외 법제와 정책 71
 - 1) 미국 71
 - ① 미연방법 71
 - i) 차별금지 71
 - ii) 집단괴롭힘 방지 72
 - iii) 성소수자 청소년 건강 관련 정보수집 73
 - ② 주(州) 및 지역별 현황 74
 - i) 교육영역에서의 차별금지법 74
 - ii) 집단괴롭힘 방지 76
 - 2) 대만 76
 - 3) 일본 78
- 4. 국내 법제와 정책 79
 - 1) 학생인권조례와 트랜스젠더 등 성소수자 학생 인권 79
 - ① 학생인권조례운동의 배경 79
 - ② 학생인권조례 학생 차별금지사유와 성소수자 의제 80
 - ③ 학생인권조례 제정 현황과 성소수자 관련 특기 사항 81
 - ④ 대학 인권 규범 제정 현황과 성소수자 관련 특기 사항 82
 - ⑤ 트랜스젠더 인권 향상을 위한 학생 인권 관련 법령의 개선 과제 84
 - 2) 트랜스젠더 및 성소수자 의제를 포함하는 교육 과정 86
 - ① 성별정체성 및 성적지향 개념을 포함하는 성교육 및 인권 교육 미비 86
 - ② 트랜스젠더 의제를 포함한 학생 지도 및 학급 운영 지침 미비 89
 - ③ 성소수자 인권 교육에 대해서조차 준비되지 않은 사회 분위기 89

V. 직장, 노동 영역에서의 차별 방지 및 지원 90

- 1. 개관 90
- 2. 국제규범 및 지역기구 사례 90
 - 1) 유엔 90
 - 2) 지역기구 92
- 3. 해외 법제와 정책 93

- 1) 미국 93
 - ① 미연방법 93
 - i) 노동영역에서의 차별금지 93
 - ii) 직장 내 의료보험 95
 - ② 주(州) 및 지역별 현황 95
 - i) 노동영역에서의 차별금지법 95
 - ii) 직장 내 의료보험 96
- 2) 대만 98
- 3) 일본 99
- 4. 국내 법제와 정책 100
 - 1) 노동법상 트랜스젠더 의제 가시화 미비 100
 - ① 차별금지사유 100
 - ② 고용 103
 - ③ 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 규제 106
 - ④ 근로조건 및 복지 107
 - 2) 트랜스젠더 배제적 고용 및 조직 문화에 대한 정책 미비 107

VI. 화장실 등 공공시설 이용에서의 차별 방지 및 지원 109

- 1. 개관 109
- 2. 화장실 등 성별분리시설 109
 - 1) 국제규범 109
 - 2) 해외 법제와 정책 111
 - ① 성별정체성에 따른 화장실 등 시설 이용 보장 111
 - ② 트랜스젠더의 화장실 등 이용에 대한 민원 대응 113
 - ③ 성중립 화장실 등의 설치·운영 115
 - 2) 국내 법제와 정책 116
 - ① 화장실 등에서의 성별분리 관련 법제와 정책 116
 - ② 성중립 화장실에 대한 논의 118
- 3. 광장 등 공공시설 118
 - 1) 국제규범, 해외법제와 정책 118
 - 2) 국내 법제와 정책 118
 - ① 광장 등 공공시설에서의 차별금지법제 118
 - ② 광장 등 공공시설 이용·대관에서의 차별사례와 관련 결정례 119

VII. 국가기관의 차별 방지: 군대, 행정, 형사사법, 공무원 교육 121

- 1. 개관 121
- 2. 국제규범 121
- 3. 해외 법제와 정책 122
 - 1) 군대에서의 트랜스젠더 차별금지 및 보호 122
 - ① 영국 123
 - ② 캐나다 123
 - ③ 미국 125
 - ④ 이스라엘 127
 - ⑤ 호주 128
 - 2) 행정영역에서의 트랜스젠더 차별금지 128
 - 3) 형사사법 체계에서의 트랜스젠더 131
 - ① 구금시설 등에서의 트랜스젠더 131
 - i) 영국 131
 - ii) 호주 132
 - ② 수사기관의 트랜스젠더 처우 133
 - i) 미국 133
 - ii) 영국 136
 - 4) 공무원 교육 137
 - ① 미국 137
 - ② 일본 139
- 4. 국내 법제와 정책 140
 - 1) 군대 140
 - ① ‘병역판정 신체검사 등 검사규칙’상 트랜스젠더 병리화 요건 포함 140
 - ② 트랜스젠더 병사 군 복무에 대한 지침 및 규정 부재 142
 - ③ 군대 내 트랜스젠더 인권 침해 구제 방안 미비 146
 - 2) 행정 148
 - ① 트랜스젠더 관련 행정 처리 지침 부재 148
 - i) 행정 처리 지침의 근거 법령으로서 포괄적 차별금지법 부재 148
 - ii) 트랜스젠더 성별 정정 특별법 부재로 인한 행정적 한계 149
 - iii) 공무원의 성소수자 혐오 및 차별에 대한 규제책 미비 151
 - 3) 형사사법 154
 - ① 구금시설 154
 - ② 수사기관 158

4) 공무원 교육 158

VIII. 차별 방지를 위한 법제도, 정책, 캠페인 사례 166

1. 개관 166

2. 국제 및 해외 사례 166

 1) 유엔 ‘자유와 평등’(Free & Equal) 캠페인 166

 2) 미국 167

 3) 아르헨티나 169

 4) 일본 170

3. 국내 사례 171

 1) 트랜스젠더 가시화의 날 캠페인 171

 2) 트랜스젠더 추모의 날 캠페인 173

 3) 성중립 화장실 캠페인 174

 4) 여성의 날 캠페인 175

 5) 퀴어문화축제 부스 참가 캠페인 176

제4장 트랜스젠더 혐오차별 실태조사

I. 응답자의 인구학적 특성 178

II. 설문조사 결과의 분석 182

1. 법적 성별 정정 및 신분증 182

 1) 법적 성별 정정 182

 2) 신분증의 제시 및 관공서 이용 경험 등 187

2. 가족생활 및 일상 189

 1) 가족생활 189

 2) 연인·파트너·배우자와의 관계 191

 3) 주거영역 194

 4) 그 외의 일상생활 195

3. 학교·교육 영역 199

 1) 중·고등학교에서의 경험 199

 2) 대학교·대학원에서의 경험 202

4. 고용·직장 영역 207

1) 고용	208
2) 직장생활	210
5. 화장실 등 공공시설 이용	218
6. 군대, 교정시설 등 국가기관	221
1) 군대	221
2) 수사기관	225
3) 법원	228
4) 교정시설	230
7. 의료적 조치 및 의료접근성	231
1) 의료적 조치	231
① 정신과 진단	232
② 호르몬 요법	234
③ 성전환 관련 외과적 수술	236
④ 의료적 조치와 일상생활	238
2) 의료접근성	239
① 의료적 조치에 대한 정보 접근성	239
② 병원 처방 없이 호르몬제를 구입한 경험	240
3) 의료이용과 관련한 차별 경험	242
8. 기타 혐오차별	247
1) 전반적 차별 경험	247
2) 미디어를 통한 트랜스젠더 혐오표현	248
3) 코로나19 발생과 관련한 경험	251
4) 2020년 트랜스젠더 관련 주요 이슈와 혐오표현 경험	252
5) 제도적 차별과 사회변화에 대한 인식	254
9. 건강 수준	258

제5장 트랜스젠더 혐오차별 방지를 위한 개선 방안

I. 가시화와 인식 개선	259
1. 개관	259
2. 정책집단으로서의 트랜스젠더 가시화	260
3. 미디어를 통한 트랜스젠더 인식 개선	263
4. 트랜스젠더 인식 개선을 위한 국가·사회적 캠페인	266

II. 차별금지법/평등법 제정 등 입법적 개선	267
1. 포괄적 차별금지법/평등법 제정	267
2. 혐오범죄 및 혐오표현 규제	276
III. 성별표기	281
1. 기본 방향	281
2. 주민등록번호 임의번호화 등 식별번호 체계 개편	281
3. 신분증 등 공문서상 불필요한 성별표기 삭제	282
4. 성별정보 수집 최소화	284
IV. 성별 정정	285
1. 기본방향	285
2. 성별 정정 요건 완화	286
3. 성별 정정 절차 개선 및 법제화	288
4. 가족관계등록부 등 공문서 정비 및 관리	290
5. 성별정보에 대한 제3의 선택지 제공	292
V. 의료영역	294
1. 기본방향	294
2. 비병리화와 정신건강	295
3. 성전환 관련 의료	296
4. 일반 의료	301
5. 의료정보	303
6. 의료보험 등 지원	303
7. 의료기관의 차별 방지	305
VI. 교육영역	310
1. 학교 내 차별금지	310
1) 트랜스젠더 및 성소수자 의제를 포함하는 교과 과정	311
2) 트랜스젠더 친화적 교육환경 조성	313
2. 학교 내 괴롭힘 방지	316

VII. 노동영역 318

- 1. 노동영역에서의 차별금지 318
 - 1) 고용기회의 평등 318
 - 2) 직장 내 차별금지 320
- 2. 직장 내 괴롭힘 방지 321
- 3. 트랜지션 지원 관련 사내 복지 323

VIII. 시설 및 재화, 용역 324

- 1. 화장실 등 성별분리시설 324
 - 1) 성별정체성에 따른 시설 이용 보장 324
 - 2) 성중립적 시설의 확대 325
- 2. 광장 등 공공시설, 부지 328
- 3. 주거시설 329
- 4. 상업시설 및 재화, 용역 331

IX. 국가기관에서의 차별금지 정책 332

- 1. 군대 332
- 2. 행정 334
- 3. 형사사법 336
 - 1) 구금시설 336
 - 2) 수사기관 338
- 4. 공무원 교육 340

X. 가족 340

- 1. 가족 내 혐오차별 방지 340
- 2. 가족구성권 보장 342

제6장 결론

I. 연구내용 요약 345

II. 연구의 활용 351

참고문헌 352

- 1. 국내 문헌 352
- 2. 국내 문헌 - 기사 356
- 3. 해외 문헌 359
- 4. 국제기구 문서 369

참고자료1: 트랜스젠더 혐오차별 방지를 위한 개선 방안 375

참고자료2: 실태조사 설문지 380

<표 차례>

표 1 연구참여자의 트랜스젠더 정체성	178
표 2 연구참여자의 인구학적 정보(1)	179
표 3 연구참여자의 인구학적 정보(2)	180
표 4 트랜스젠더 정체성을 알고 있는 주변 사람의 비율	181
표 5 법적 성별 정정 및 시도 경험	182
표 6 법적 성별 정정을 시도하지 않은 이유	183
표 7 법적 성별 정정 당시 연령	184
표 8 법적 성별 정정 연도	185
표 9 법적 성별 정정 신청 후 최종 결정까지 소요 기간	185
표 10 법적 성별을 정정하거나 준비하는 과정에서의 어려움	186
표 11 법적 성별 정정 절차 진행 과정에서의 부당한 대우	186
표 12 신분증이나 주민등록번호를 제시하는 상황에서 부당한 대우를 받을까 봐 일상적 용무를 포기한 경험	187
표 13 2020년 제21대 국회의원 선거에서의 투표 여부 및 투표하지 않은 이유	188
표 14 트랜스젠더 정체성에 대한 가족의 지지 수준	189
표 15 트랜스젠더 정체성과 관련한 가족 내에서의 경험	190
표 16 지난 12개월 동안 연인, 파트너, 배우자 등으로부터의 일반적인 폭력 경험	191
표 17 지난 12개월 동안 트랜스젠더 정체성과 관련한 연인, 파트너, 배우자 등으로부터의 폭력 경험	192
표 18 지난 12개월 동안 연인, 파트너, 배우자 등의 트랜스젠더 정체성에 대한 지지 수준	193
표 19 트랜스젠더 정체성과 관련한 주거영역에서의 경험	194
표 20 일상생활에서 타인으로부터 성별 정체성을 인정받지 못하는 경험(“성별 정체성 불인정 척도”)	195
표 21 일상에서 경험할 수 있는 차별이나 폭력으로 인해 고조되어 있는 경계심의	

수준(“경계심 고조 척도”)a 197

표 22 전환치료 목적의 상담 또는 치료를 권유받은 경험 198

표 23 전환치료 목적의 상담 또는 치료를 실제로 받은 경험 198

표 24 중·고등학교의 환경이나 제도로 인해 트랜스젠더 정체성과 관련하여 힘들었던 경험 199

표 25 중·고등학교에서 수업 중 교사의 성소수자 비하 발언을 들은 경험 200

표 26 트랜스젠더 정체성과 관련해 교사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우 201

표 27 교수나 강사의 성소수자 비하적인 발언이나 행동을 접한 경험 203

표 28 트랜스젠더 정체성과 관련해 교수나 강사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우 203

표 29 트랜스젠더 정체성과 관련해 교수나 강사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대한 대응방식 204

표 30 트랜스젠더 정체성과 관련해 교수나 강사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대응하지 않은 이유 205

표 31 트랜스젠더 정체성과 관련해 대학교나 대학원에서 동료 학생으로부터 경험한 폭력 205

표 32 트랜스젠더 정체성과 관련해 대학교나 대학원에서 동료 학생으로부터 경험한 폭력에 대한 대응방식 206

표 33 트랜스젠더 정체성과 관련해 대학교나 대학원에서 동료 학생으로부터 경험한 폭력에 대응하지 않은 이유 207

표 34 트랜스젠더 정체성과 관련하여 직장에 지원하는 것을 포기한 경험 208

표 35 구직활동 경험이 있는 참여자 중 트랜스젠더 정체성과 관련한 구직, 채용 과정에서의 경험 209

표 36 임금노동자인 연구참여자의 직장 관련 일반적 사항(1) 210

표 37 임금노동자인 연구참여자의 직장 관련 일반적 사항(2) 211

표 38 현재 직장의 상사 및 동료들이 참여자가 트랜스젠더라는 사실이나 법적 성별 정정 여부를 알고 있는지 여부 212

표 39 현재 직장에서의 트랜스젠더 정체성과 관련한 부당한 대우나 어려움 213

표 40 현재 직장에서 경험한 부당한 대우나 어려움에 대한 대응방식 214

표 41 현재 직장에서 경험한 부당한 대우나 어려움에 대응하지 않은 이유 215

표 42 현재 직장에서의 트랜스젠더 정체성과 관련한 괴롭힘 216

표 43 현재 직장에서 경험한 트랜스젠더 정체성과 관련된 괴롭힘에 대한 대응방식 217

표 44 현재 직장에서 경험한 트랜스젠더 정체성과 관련된 괴롭힘에 대응하지 않은 이유 218

표 45 지난 12개월 간 성별 분리된 공중화장실에서의 트랜스젠더 정체성과 관련된 경험 218

표 46 최근 5년 동안 주민센터나 구청 등 관공서 이용 시 부당한 경험 220

표 47 대한민국의 공항 검색대 통과 시 트랜스젠더 정체성 관련한 경험 221

표 48 연구참여자의 의무적 군복무 여부 222

표 49 군대에서 트랜스젠더 정체성 관련 어려움 경험 222

표 50 군대에서 트랜스젠더 정체성 관련 폭력이나 부당한 대우 경험 223

표 51 군대에서 트랜스젠더 정체성 관련 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대한 대응 224

표 52 군대에서 트랜스젠더 정체성 관련 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대응하지 않은 이유 225

표 53 경찰 및 검사로부터 트랜스젠더 정체성 관련 폭력이나 부당한 대우 경험 226

표 54 경찰 및 검사로부터 트랜스젠더 정체성 관련 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대한 대응 227

표 55 경찰 및 검사로부터 트랜스젠더 정체성 관련 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대응하지 않은 이유 228

표 56 법적 성별 정정 신청 이외의 사유로 받은 재판에서 판사로부터 또는 재판 절차상 트랜스젠더 정체성 관련 부당한 대우 경험 229

표 57 구치소나 교도소에서 트랜스젠더 정체성 관련 폭력이나 부당한 대우 경험 230

표 58 성전환 관련 의료적 조치 관련 일반적 정보 232

표 59 성주체성장애 관련 정신과 진단을 받지 않은 이유 232

표 60 성주체성장애 관련 정신과 진단을 처음으로 받은 당시의 연령 233

표 61 처음으로 호르몬 요법을 시작한 당시의 연령 234

표 62 호르몬 요법을 받은 적 없거나, 현재 호르몬 요법을 중단 중인 이유 235

표 63 호르몬 처방을 받기 위해 방문하는 의료기관까지 걸리는 이동시간(편도)

236

표 64 처음 외과적 수술을 받은 연령	236
표 65 성전환 관련 외과적 수술을 받지 않은 이유	237
표 66 학교(대학교, 대학원) 또는 직장을 다니면서 성전환 관련 의료적 조치를 받은 경험	238
표 67 성전환 관련 의료적 조치 정보를 얻기 위해 주로 이용하는 방식	239
표 68 병원 처방 없이 호르몬제를 구입한 경험	240
표 69 병원 처방 없이 호르몬제를 구입한 경로	241
표 70 병원 처방 없이 호르몬을 구매한 이유	241
표 71 지난 12개월 동안 성전환 관련 의료적 조치를 위해 방문한 의료기관에서의 차별경험	242
표 72 지난 12개월 동안 일반적 의료이용을 위해 방문한 의료기관에서의 차별경험	243
표 73 지난 12개월 트랜스젠더 정체성 관련 의료기관 이용 포기 경험	244
표 74 민간의료보험 이용 시 차별 또는 불이익 경험	245
표 75 법적 성별 정정 여부와 민간의료보험 이용시 차별 또는 불이익 경험 ..	246
표 76 지난 12개월 동안의 차별 경험과 그 이유	247
표 77 지난 12개월 동안 경험한 차별 사유의 가짓수	248
표 78 코로나19 발생 이후 관련 경험	251
표 79 변희수 하사 전역 조치 사건과 관련한 혐오표현을 접한 경험 및 사건으로 인한 사회적 반응으로 인한 힘들	252
표 80 숙명여대 신입생 트랜스여성 A씨 입학 포기 사건과 관련한 혐오표현을 접한 경험 및 사건으로 인한 사회적 반응으로 인한 힘들	253
표 81 이태원 지역 코로나19 집단 감염 사건과 관련한 혐오표현을 접한 경험 및 사건으로 인한 사회적 반응으로 인한 힘들	253
표 82 성소수자 관련 주요 제도적 차별 개선의 시급성 및 향후 5년 이내 개선가능성에 대한 인식	255
표 83 2020년 현재 국가인권위원회의 성소수자 인권 증진을 위한 노력에 대한 평가	256
표 84 2020년 현재 문재인 정부의 성소수자 인권 증진을 위한 노력에 대한 평가	257

표 85 자가평가건강 수준 257
표 86 2019년 한 해 동안 의료기관에서의 질병 진단 또는 치료 경험 258

<그림 차례>

그림 1 지난 12개월 동안 언론(방송, 신문사, 인터넷 뉴스 등)에서의 트랜스젠더 혐오표현을 접한 경험(총 590명)	249
그림 2 지난 12개월 동안 인터넷(트위터나 페이스북, 유튜브, 온라인 커뮤니티 등)에서의 트랜스젠더 혐오표현을 접한 경험(총 590명)	250
그림 3 지난 12개월 동안 영상매체(드라마, 영화, 예능 프로그램 등)에서의 트랜스젠더 혐오표현을 접한 경험(총 590명)	250

<요약>

2020년 초 트랜스젠더 군인의 강제전역, 트랜스젠더 학생의 여대 입학 문제 등을 통해 트랜스젠더(transgender) 문제가 화제가 된 바 있다. 하지만 이전에 없던 문제가 새롭게 생긴 것은 결코 아니다. 오랫동안 밖으로 드러나지 않았던 혐오와 차별의 문제가 비로소 밖으로 드러난 것일 뿐이다. 그렇다면 트랜스젠더의 혐오차별 실태는 어떤 상황일까? 2014년 국가인권위원회 연구용역 보고서 「성적 지향·성별정체성에 따른 차별실태조사」와 「한국 LGBTI 커뮤니티 사회적 욕구조사」에 따르면 트랜스젠더는 동성애자나 양성애자에 비해서 고용, 교육 등에서 차별과 혐오를 경험하는 비율이 높거나 사회경제적 상황이 더욱 열악한 것으로 나타났다. 하지만 이러한 실태조사는 성소수자 전체 집단을 대상으로 실시된 것이라 트랜스젠더 고유의 혐오와 차별 문제를 충분히 드러내지 못했다는 한계가 있었다.

세계적인 흐름은 트랜스젠더에 대한 차별과 혐오를 심각한 문제로 보고 적극적인 대응을 취해야 한다는 쪽으로 나아가고 있다. 2015년 유엔 시민적·정치적 권리규약 위원회는 한국 정부의 제4차 보고서에 대한 최종견해에서 ‘트랜스젠더 법적 성별 변경을 용이하게 할 것을 포함해 성소수자에 대한 혐오와 차별을 없애기 위한 제도적, 정책적 대응’을 권고했고, 2017년 유럽인권재판소가 트랜스젠더 성별 변경에 있어 외과수술을 요구하는 것은 유럽인권협약 위반이라는 판결을 내렸으며, 2019년에는 세계보건기구가 트랜스젠더 정체성을 정신장애에서 제외했다. 주요 국가들에서는 트랜스젠더 인권을 보호하기 위한 각종 정책이 입안되어 시행 중이다. 하지만 이러한 흐름에도 불구하고, 아직 국내에서는 트랜스젠더에 관한 법과 정책이 제대로 마련되어 있지 않다. 이에 본 연구에서는 트랜스젠더의 혐오와 차별에 대한 실태를 면밀히 조사하고, 국내외 법령, 정책, 판례 등을 참조하여, 트랜스젠더 혐오차별 방지를 위한 개선방안을 모색해 보았다.

먼저 2장에서는 트랜스젠더에 관한 전반적인 내용을 정리했다. 선행연구와 국제인권규범에서의 정의를 참조하여 본 연구에서는 트랜스젠더를 ‘출생 시 지정된 성별(지정성별)과 다른 성별정체성을 지닌 사람’으로 정의하였다. 이는 출생 시 지정된 성별은 남성이지만 여성으로 정체화하는 트랜스여성(trans women), 출생 시 지정된 성별은 여성이지만 남성으로 정체화하는 트랜스남성(trans men), 남성과 여성 외의 성별로 정체화하는 논바이너리(non-binary)는 물론, 성전환수술 등 의료적 조치나 법적 성별 정정을 하였는지 여부와 무관하게 지정성별과 성별정체성이 다른 사람들 역시 모두 포괄하는 개념이다. 트랜스젠더로서의 정체성과 다

른 성소수자 정체성은 교차할 수 있다. 트랜스젠더 내에도 이성애, 동성애, 무성애 등 다양한 성적지향이 존재한다. 신체적으로 인터섹스면서 성별정체성에 따라 트랜스젠더인 사람들 역시 포함된다. 본 연구에서는 이렇게 포괄적으로 정의된 트랜스젠더 개념에 의거하여 트랜스젠더 혐오차별에 관한 연구를 진행했다.

먼저 트랜스젠더가 혐오와 차별을 경험할 수 있는 분야를 1) 주민등록번호와 공문서상 성별표기, 2) 성별정체성에 대한 법적 인정 및 성별 변경, 3) 보건 의료 영역에서의 차별 방지 및 지원, 4) 학교, 교육 영역에서의 차별 방지 및 지원, 5) 직장, 노동 영역에서의 차별 방지 및 지원, 6) 화장실 등 공공시설 이용에서의 차별 방지 및 지원, 7) 국가기관의 차별 방지: 군대, 행정, 형사사법, 공무원 교육, 8) 차별 방지를 위한 법제도, 정책, 캠페인 사례 등 8가지 분야로 분류하였다. 그리고 3장에서는 이러한 분류에 따라 국제규범, 해외 법제와 정책, 국내 법제와 정책 등의 현황을 조사했다. 여러 국제규범들을 통해 트랜스젠더 차별금지에 대한 세계적인 합의가 광범위하게 이루어지고 있음을 확인할 수 있었고, 세계 주요 국가에서 트랜스젠더의 인권을 확인하고, 차별과 혐오를 방지하고 트랜스젠더를 지원하기 위한 다양한 법, 정책, 제도를 마련하고 있다는 사실을 알 수 있었다. 공문서상 성별표기와 성별정체성에 대한 법적 인정 및 성별 변경에 있어서 차별이 없도록 법과 제도를 마련하고 있었고, 군대, 행정, 형사사법 등 국가기관, 기타 교육기관 공공기관, 공공시설, 보건의료영역, 고용 영역 등에서 차별금지 원칙이 확립되어 있었다. 하지만 국내에서는 판례에 의해 부분적으로 성별 정정이 인정되는 것, 서울특별시 학생인권조례와 충청남도 학생인권조례에 차별금지사유로 성별정체성이 명시된 것 정도를 제외하면, 성별표기, 보건의료정책, 노동정책, 화장실 등 공공시설 이용, 군대, 형사사법, 공무원교육 등에서 트랜스젠더 인권보장을 위한 법과 제도, 정책이 사실상 부재한 상황이다.

4장에서는 1) 법적 성별 정정 및 신분증, 2) 가족생활 및 일상, 3) 학교·교육, 4) 고용·직장, 5) 화장실 등 공공시설, 6) 군대, 구금시설 등 국가기관, 7) 의료적 조치 및 의료접근성 8) 기타 혐오차별, 9) 건강 수준과 같이 총 9개 분야로 나누어 트랜스젠더가 경험하는 혐오차별에 대해 조사했다. 한국에 거주 중인 만 19세 이상의 한국 성인 트랜스여성, 트랜스남성, 논바이너리 트랜스젠더를 대상으로 연구를 진행했고, 국내외에서 트랜스젠더 대상으로 기존에 수행되었던 설문지를 바탕으로 설문지 초안을 구성한 후, 트랜스젠더 당사자에 대한 포커스그룹 인터뷰를 수행하여 설문조사 문항을 확정하였다. 설문조사는 2020년 10월 7일부터 10월 31일까지 온라인으로 실시했으며, 설문조사에 끝까지 참여한 591명의 설문조사 응답자료를 분석대상으로 삼았다. 응답자의 트랜스젠더 정체성은 트랜스여성 189명(32.0%), 트랜스남성 111명(18.8%), 논바이너리 지정성별 여성 221명

(37.4%), 논바이너리 지정성별 남성 70명(11.8%)이었다.

실태조사 결과 트랜스젠더는 삶의 모든 영역에서 심각한 차별과 혐오를 겪고 있음이 드러났다. 전체 591명 중 법적 성별 정정을 한 응답자는 47명(8.0%), 법적 성별을 시도한 적이 없는 응답자는 508명(86.0%)이었다. 법적 성별 정정을 시도하지 않은 응답자들은 시도하지 않은 이유로 성전환 관련 의료적 조치에 드는 비용 때문에(58.9%), 법적 성별 절차가 복잡해서(40.0%), 성전환 관련 의료적 조치에 따른 건강상 부담 때문에(29.5%) 등을 보고하였다. 법적 성별 정정을 했거나 시도한 경험이 있는 응답자 82명은 법적 성별을 정정하거나 준비하는 과정에서 외부 성기 수술 등 성전환 의료적 조치와 관련된 요건 갖추기(78.1%), 서류의 준비 및 작성(61.0%), 법적 성별 정정에 대한 정확한 정보 찾기(47.6%), 법원 심리과정(31.7%), 가족들의 반대(28.1%) 등으로 인해 어려움을 겪었다고 응답했다. 이를 통해 법원 판결에 의해 법적 성별 정정이 가능한 상황이지만 트랜스젠더 당사자는 법적 성별 정정에 상당한 어려움을 겪고 있거나, 성별을 정정할 엄두를 내지 못한다는 사실을 보여준다. 또한, 응답자들은 신분증이나 주민등록번호를 제시하는 의료기관 이용(21.5%), 담배 구입이나 술집 등 방문(16.4%), 보험 가입 및 상담(15.0%), 은행 이용 및 상담(14.3%), 투표 참여(10.5%), 전화·인터넷 가입 및 변경(9.2%), 증명서 발급(8.5%), 주택 관련 계약(8.1%), 여권 발급(6.9%) 등의 일상적 용무를 할 때도 상당한 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

가족생활 및 일상과 관련하여 가족들이 본인이 트랜스젠더라는 것을 모르는 경우가 203명(34.4%)으로 가장 많았고, 그 다음으로는 반대하거나 무시하는 경우가 152명(25.7%), 지지해주는 경우가 140명(23.7%), 지지하지도 반대하거나 무시하지도 않는 경우가 96명(16.2%)이었다. 뿐만 아니라 가족들이 내가 트랜스젠더라는 것을 알지만 모른 체하거나(56.6%) 내가 원하는 성별 표현을 못하게 하거나(44.0%), 언어적 폭력을 가하는 경우(39.4%)도 많이 보고되었다. 가족들과 오랜 시간 대화하지 못하거나(27.9%), 경제적 지원이 끊기거나(12.9%), 신체적 폭력을 겪거나(9.9%), 가족들이 본인의 정체성을 바꾸기 위해 상담사/종교인에게 데려가거나(9.9%), 트랜스젠더라는 이유로 집에서 내쫓은 경험(9.4%)을 호소하는 응답자도 적지 않았다. 트랜스젠더 응답자들은 일상생활에서는 물론 가족에게서도 지지받지 못하고 있는 것이다. 이 외에도 연인, 파트너, 배우자와의 관계에서 폭력을 당한 경험과 주거와 관련하여 어려움을 겪은 경험도 적지 않게 나타났으며, 일상생활에서 타인으로부터 성별정체성을 인정받지 못하거나 일상에서 경험하는 폭력으로 인해 고조되는 경계심도 상당한 수준이었다. 또한, 전환치료 목적의 상담 또는 치료를 권유받거나(22.3%), 실제로 상담 또는 치료를 받은 경험이 있다는 응답(11.5%)은 특히 주목할 만하다.

중·고등학교를 다닌 경험이 있는 584명 중 성소수자 관련 성교육 부재나 성별 정체성에 맞지 않는 교복 착용 등 트랜스젠더 정체성과 관련하여 힘들었던 경험이 한 가지 이상 있었다고 답한 응답자는 539명(92.3%)이었다. 또한, 중·고등학교에서 수업 중 교사가 성소수자를 비하하는 발언을 들은 경험이 있다고 답한 응답자는 절반 이상(67.0%)이었으며, 상당수의 응답자(21.3%)가 교사로부터 폭력이나 부당한 대우를 받았다고 보고하였다. 중·고등학교뿐만 아니라 응답자들은 대학교와 대학원에서도 교수나 강사로부터 성소수자 비하적인 발언이나 행동을 접하기도 했으며, 교수나 강사, 동료 학생에게 트랜스젠더라는 이유로 폭력이나 부당한 대우를 경험한 적이 있다고 응답했다.

최근 5년간 구직 활동 경험이 있는 469명 중 268명(57.1%)이 트랜스젠더 정체성과 관련하여 직장에 지원하는 것을 포기한 경험이 있다고 했다. 구직 활동을 경험한 적이 있는 응답자들은 구직 및 채용 과정에서 외모 등이 남자/여자답지 못하는 반응이나 평가를 받거나(48.2%), 주민등록번호에 제시된 성별과 성별 표현이 일치하지 않아서(37.0%) 혹은 출신 학교 등을 기재해야 하는 지원 서류를 제출할 때(27.0%) 어려움을 겪었다고 응답했다. 현재 직장에 재직 중인 응답자들은 화장실이나 탈의실 등 남녀가 구분된 회사 내 공간(26.9%), 남녀 구분된 복장(14.1%), 출장이나 워크샵 참여 시 남녀 분리된 숙소(10.9%) 등과 관련하여 어려움을 겪는다고 호소했다. 하지만, 현재 직장에서 이러한 부당한 대우나 어려움을 겪은 응답자 중 이에 대응했다고 보고한 이들은 10%가 되지 않았다.

뿐만 아니라, 응답자들은 공중화장실 같은 공공시설을 이용할 때도 트랜스젠더 정체성으로 인해 어려움을 겪고 있었다. 가장 많은 응답자들이 남녀 성별이 분리된 공중화장실을 이용할 때 부당한 대우나 불쾌한 시선이 두려워 자신의 성별 정체성과 다른 성별의 시설을 이용(40.9%)했다고 보고했다. 그 다음으로 화장실에 가는 것을 피하기 위해 음료를 마시거나 음식을 먹지 않은 경우(39.2%), 거리가 멀어도 남녀공용이나 장애인 화장실 등을 이용했던 경우(37.2%), 부당한 대우나 불쾌한 시선을 받을까봐 화장실 이용을 포기한 경우(36.0%)도 흔하게 보고되었다. 적지 않은 응답자들이 공중화장실 이외에도 주민센터나 구청 등 관공서를 이용하거나 공항 검색대를 통과할 때 부정적인 경험을 한 것으로 나타났다.

출생 시 지정 성별이 남성인 응답자 259명 중 현재 군복무 중이거나 군복무를 마친 이들은 109명(42.1%)이었다. 현재 군복무 중이거나 군대를 마친 응답자들은 공동 샤워시설 이용(58.3%), 성소수자 비하 발언 및 이를 용인하는 문화(54.6%), 본인의 트랜스젠더 정체성이 알려질 것에 대한 두려움(52.8%) 등으로 인해 어려움을 겪고 있었다. 또한, 관심사병으로 분류되거나(29.5%), 성희롱 또는 성폭력을 겪거나(12.4%), 비전 캠프 등 부적응 기관으로 이송된 경우(12.4%) 역시 적지 않

은 것으로 보고되었으나, 이러한 부당한 대우나 폭력에 대해 직접 항의하거나 도움을 요청한 경우는 많지 않았다. 응답자들은 본인의 트랜스젠더 정체성 때문에 군대뿐만 아니라 경찰 및 검사로부터, 법적 성별 정정 신청 이외의 사유로 받은 재판에서, 그리고 구치소나 교도소에서도 폭력이나 부당한 대우를 경험하기도 했다.

설문조사를 통해 트랜스젠더 응답자의 성전환 관련 의료적 조치 및 의료접근성에 대해서도 파악할 수 있었다. 해당 질문에 응답한 이들 중 성주체성장애 관련 정신과 진단을 받은 이들은 291명(49.3%)이었으며, 현재 호르몬 요법을 받고 있거나 성전환 관련 외과적 수술을 한 번이라도 받은 적이 있는 응답자들도 각각 250명(42.4%)과 123명(20.9%)이었다. 성주체성장애 관련 정신과 진단과 호르몬 요법, 성전환 관련 외과적 수술을 받지 않은 응답자에게 그 이유에 대해 각각 물었을 때 가장 빈번한 응답은 의료적 조치에 대한 경제적 부담이었다. 또한, 응답자들은 성전환 관련 의료적 조치에 대한 정보를 얻기 위해 국가기관이나 의료기관 등에 문의하는 것이 아니라 주로 인터넷 검색엔진(63.8%)이나 트랜스젠더 관련 웹사이트 또는 인터넷 카페(60.6%)에서 찾아보거나 페이스북, 트위터 등 SNS를 이용(54.2%)하는 것으로 나타났다. 이렇게 얻게 된 정보를 통해 대부분은 트랜스젠더 친화적인 의료기관을 찾아서 이용(73.2%)하기도 했지만, 성전환 관련 의료적 조치를 위해 방문한 의료기관에서 응답자들은 차별을 경험하기도 했다. 의료인이나 병원 직원이 접수된 이름이나 성별이 맞는지 묻거나(16.8%), 적절한 진료를 받기 위해 의료진에게 성전환 관련 의료적 조치에 대해 가르쳐주는 경우(16.2%)가 가장 흔했으며, 그 외에도 모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 듣거나(8.3%) 성전환 관련 상담이나 진단, 의료적 조치를 거부당하기도(7.4%) 했다. 감기나 건강검진 등 일반적인 의료이용을 위해 방문한 의료기관에서도 응답자들은 차별을 경험했다. 많은 응답자들이 성별정체성에 맞지 않는 입원실이나 탈의실 등을 이용하거나(33.1%), 접수된 이름이나 성별이 맞는지 질문을 받거나(28.5%) 모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 받은 것(10.7%)으로 나타났다. 또한, 지난 12개월 동안 의료기관을 갈 필요가 있었지만 의료기관 방문을 포기했다(27.9%)고 응답한 이들도 적지 않았다. 민간의료보험과 관련해서도 응답자들은 트랜스젠더라는 이유로 가입을 거부당하거나(5.3%), 성전환 관련 의료서비스 이용 시 보험 적용을 거부당하거나(5.0%), 성별 정정 이후 이미 가입한 보험의 과거 보험료를 추가 납부할 것을 요구받는(5.0%) 등과 같은 차별 또는 불이익을 경험했다고 보고했다.

지난 12개월 동안 차별 경험이 있다고 답한 이들은 전체 응답자 588명 중 501명(85.2%)이었으며, 그 중 트랜스젠더 정체성 또는 본인의 성별표현 때문에 차별

을 겪은 적이 있는 응답자(65.3%)가 가장 많았다. 더 나아가, 대다수의 응답자들은 지난 12개월 동안 트위터나 페이스북 등 인터넷(97.1%), 방송이나 신문사, 인터넷 뉴스 등 언론(87.3%), 드라마나 영화, 예능 프로그램 등 영상매체(76.1%)를 통해 트랜스젠더 혐오표현을 접한 경험을 가지고 있는 것으로 나타났다.

전반적인 건강상태와 관련하여, “귀하의 건강상태는 전반적으로 어떠합니까?”라는 질문에 응답자 177명(30.0%)이 나쁘다고 보고했다. 또한 2019년 한 해 동안 의료기관에서 질병을 진단 또는 치료받았는지 여부를 물었을 때 337명(57.1%)이 우울증으로, 143명(24.4%)이 공황장애로 진단받거나 치료받은 적이 있다고 응답했다.

5장에서는 트랜스젠더 혐오차별 방지를 위한 개선방안을 모두 9가지 항목으로 나눠서 제시해보았다. 첫째 가시화와 인식 개선을 가장 기본적인 과제로 상정했고, 이를 위해, 인구주택총조사에서 성적지향, 성별정체성에 관한 설문 포함, 교육, 노동, 보건의료, 가족 등 정책수립을 위한 실태조사에서 성적지향, 성별정체성에 따른 조사를 포함, 법적 성별 정정 사건에 대한 통계 작성을 통해 트랜스젠더를 가시화하고, 미디어를 통해 이루어지는 혐오표현에 대한 적극적인 대응, 트랜스젠더 묘사에 대한 가이드라인 개발·홍보 등을 통해 미디어에서의 혐오표현 방지 및 인식 개선, 혐오차별 방지를 위한 공익광고 등 캠페인 실시, 트랜스젠더에 대한 인식 개선과 편견 해소를 위한 캠페인 실시 등 국가, 사회적 캠페인을 제안했다. 둘째, 차별금지법/평등법 등 차별금지를 위한 법적 근거를 마련하는 것이 선행되어야 한다고 제안하면서, 차별금지사유로 성별정체성을 명시한 포괄적 차별금지법/평등법 제정, 혐오범죄 및 혐오표현 규제 근거법과 세부 지침 마련 등을 과제로 제시했다. 셋째 성별표기와 관련하여, 주민등록제도와 관련해서는 주민등록번호 임의번호화, 목적별 식별번호 제도 도입 등을 제시했고, 신분증 등 공문서상 불필요한 성별표기 삭제와 이를 위한 관련 법령 정비, 성별 정보 수집을 최소화하고 이를 위한 가이드라인 및 긍정적인 조치를 발굴하고 확산할 것을 제안했다. 넷째, 성별 정정과 관련해서, 의료적 조치 관련 요건, 미성년자 자녀 요건 등을 철폐하고 미성년자 성별 정정 방안을 마련하는 등 성별 정정 요건의 완화가 필요하다는 점을 강조했고, 불필요한 소명자료 및 심문 질문을 개선하고, 성별 정정 절차에 대한 안내 및 정확한 정보를 제공하고, 입법을 통한 예측가능성과 법적 안정성을 확보하는 등 성별 정정 절차 개선 및 법제화가 필요하다고 제안했고, 성별 정보 비밀 보호를 위해 가족 관계 등록부를 정비하고, 논바이너리, 인터섹스 등 성별 정보에 대한 제3의 선택지가 필요함을 제안했다. 다섯째, 의료영역에서는 한국표준질병사인분류(KCD)를 정비하는 등 트랜스젠더를 비병리화하고 정신건강 향상을 지원해야 하며, 성전환 관련 의료정책 수립을 위해, 의료 정

보 제공, 보건의료행정 정비, 의료기관 내 차별금지, 국민건강보험적용, 가이드라인 제정, 의과대학 교육/연구, 의료연구 활성화, 재생산권 보장, 전환치료 금지 등의 과제를 제시했다. 여섯째, 교육영역에서는 성별정체성 및 성적지향 개념을 포함하는 인권 교육 및 성교육 의무화, 트랜스젠더 학생 관련 지침과 교육 자료 개발 및 배포 등 교육과정에서 차별금지교육을 활성화하고, 트랜스젠더 및 성소수자 학생을 위한 자원(성소수자 학생 단체, 상담 서비스, 교내 시설 등)을 개발하고, 윤리규정 등을 작성하여 트랜스젠더 친화적인 교육환경을 조성하고, 트랜스젠더 학생에 대한 괴롭힘 방지 대책을 수립할 것을 제안했다. 일곱째, 노동영역에서는 고용차별금지에 대한 법적 근거를 마련하고 차별적 관행을 철폐해야 하며, 기업 내규 및 포용 정책을 수립하고, 차별과 괴롭힘 방지 대책, 트랜스젠더 관련 사내 복지 강화 등을 제안했다. 여덟째, 공공시설에서는 성중립 화장실을 확대하고, 관련 가이드라인을 제작 배포하고, 공공시설 이용에 있어 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별금지 지침을 마련하고 담당 공무원에 대한 교육 및 인식 개선을 제안했다. 아홉째, 군대에서의 트랜스젠더 차별금지 및 인권침해 구제방안 마련, 트랜스젠더 관련 행정 처리 지침 마련, 트랜스젠더 수용자에 대한 실태 파악 및 보호·구급 관련 지침 마련 및 수사기관 인식 개선을 제안했다. 마지막으로 가족 내에서의 트랜스젠더 혐오차별 방지를 위해 인식 개선, 학대 방지, 쉼터마련 등 대책을 세울 것과 트랜스젠더의 가족구성권 보장을 위한 제도 개선을 제안했다.

요컨대, 한국의 트랜스젠더는 여러 삶의 영역에서 심각한 혐오와 차별을 경험하고 있으나 이에 대한 법, 정책, 제도는 매우 부족한 상황이며, 이러한 문제를 해결하기 위해 각 영역에서 혐오와 차별을 금지·예방하고 인권친화적 환경을 조성하기 위한 조치를 적극적으로 취해야 한다. 본 연구의 연구결과가 향후 트랜스젠더 인권 보호를 위한 범국가적 대책을 수립하는데 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

제1장 서론

I. 연구 배경 및 목적

2014년 국가인권위원회 연구용역 보고서 「성적지향·성별정체성에 따른 차별실태조사」에 의하면 직장 내에서 성적지향을 이유로 차별을 경험한 비율이 44.8%인데 비해 성별정체성을 이유로 한 차별 경험은 64.0%로 나타나는 등, 트랜스젠더는 동성애자/양성애자 등에 비해 고용, 교육 등에 있어 차별과 혐오를 경험하는 비율이 높았다. 같은 해 성소수자 단체에 의해 실시된 「한국 LGBTI 커뮤니티 사회적 욕구조사」에서는 동성애/양성애자 등 다른 성소수자에 비해서도 트랜스젠더의 사회경제적 상황이 더욱 열악한 것으로 나타났다. 2020년 초 트랜스젠더 군인의 강제전역, 트랜스젠더 학생의 여대 입학 문제 등은 사회적으로 트랜스젠더가 받는 혐오와 차별의 문제를 여실히 보여주었다. 한국사회에서 그동안 성소수자에 대한 차별의 심각성이 지속적으로 보고되어 왔는데, 그 중에서도 트랜스젠더는 특별히 혐오와 차별에 더 취약한 상태인 것으로 생각된다.

게다가 트랜스젠더가 처하게 되는 고유한 문제들이 있다. 예컨대, 법적 성별 변경, 신분증에서의 성별표시, 의료적 트랜지션에 대한 건강보험 적용, 트랜스젠더 정체성에 대한 비병리화, 성별이분법적 공간 이용 문제 등 독자적인 인권 의제들이 존재한다는 것이다. 그럼에도 현재까지 이루어진 국가적 차원의 실태조사는 성소수자 전체 집단에 대해 포괄적으로 실시되었을 뿐, 트랜스젠더의 혐오차별 문제에 대한 분석과 정책 대안에 대한 체계적이고 종합적인 연구는 제대로 수행되지 않은 상태다.

세계적인 흐름은 트랜스젠더에 대한 적극적인 정책이 필요하다는 쪽으로 나아가고 있다. 2015년 유엔 시민적·정치적 권리규약 위원회는 한국 정부의 제4차 보고서에 대한 최종견해에서 ‘트랜스젠더 법적 성별 변경을 용이하게 할 것을 포함해 성소수자에 대한 혐오와 차별을 없애기 위한 제도적, 정책적 대응’을 권고했다. 또한 2017년 유럽인권재판소가 트랜스젠더 성별 변경에 있어 외과수술을 요구하는 것은 유럽인권협약 위반이라는 판결을 내렸고, 2019년에는 세계보건기구가 트랜스젠더 정체성을 정신장애에서 제외했다. 세계 주요 국가들에서는 트랜스젠더 인권을 보호하기 위한 각종 정책을 입안하고 시행 중이다. 이러한 국제적인 흐름에도 불구하고, 국내에는 트랜스젠더 인권과 관련된 법과 정책이 제대로 마련되어 있지 않다.

이러한 상황에서 먼저, 이 연구에서는 트랜스젠더 인권에 관한 국내 법제도 현황을 개관하고 주요 차별 사례들과 차별 영역 및 관련한 판례 및 국가인권위원회 결정례 등을 검토하고, 동시에 국제사회 및 국외의 성별정체성을 이유로 한 차별 방지 및 이에 관한 인권 보장을 위한 제도적 흐름을 분석할 것이다. 그리고 한국에서 성별정체성을 이유로 한 혐오와 차별을 마주하고 있는 트랜스젠더 당사자들에 대한 상세한 실태조사를 실시하고, 이러한 현실을 개선할 수 있는 정책적 대안을 제안해 보고자 한다. 시급한 당면 과제를 해결할 과제들은 물론, 트랜스젠더 인권 증진을 위한 국가차별시정기구의 장기적인 전망을 수립하는 데에도 참고가 될 수 있는 기초자료를 만드는 것이 이 연구의 목표이다.

II. 선행 연구 검토

1. 실태조사

	제목	발표 년도	연구 수행기관	연구방법	연구참여자	
					정체성	연령대
1	성전환자 인권실태조사	2006	성전환자 인권실태조사 기획단	문헌연구· 설문조사· 면접조사	트랜스젠더	10대-50 대 이상
2	청소년 트랜스젠더, 젠더퀴어 설문조사	2014	십대섹슈얼리티 인권모임	설문조사	트랜스젠더	10대-20 대 초반
3	한국 성인 트랜스젠더 건강 연구	2017	고려대 레인보우 커넥션 프로젝트	설문조사	트랜스젠더	19-50세
4	한국 성소수자 사회의식조사	2007	한국 성소수자 사회의식조사 기획단	설문조사	성소수자 전체	10대-50 대 이상
5	성소수자 노동권 기초조사	2010	동성애자인권연 대; 민주노동당 성소수자위원회	심층면접	성소수자 전체	성인

6	한국 LGBTI 커뮤니티 사회적 욕구조사	2014	한국계이인권운동단체 친구사이, 성적지향·성별정체성 법정책연구회	설문조사·면접조사	성소수자 전체	12-61세
7	성적지향·성별정체성에 따른 차별실태조사	2014	공익인권법재단 공감(국가인권위원회 연구용역)	문헌연구·설문조사	성소수자 전체	19-45세 이상

<트랜스젠더 관련 기존 선행 연구>

그동안 국내에서 이루어진 트랜스젠더 혐오차별 실태조사는 주로 민간영역에서 이루어졌다. 트랜스젠더에 집중한 조사로는 2006년 「성전환자 인권실태조사」, 2014년 「청소년 트랜스젠더, 젠더퀴어 설문조사」, 2017년 「한국 성인 트랜스젠더 건강 연구」 등이 있었다. 트랜스젠더를 포함해 성소수자 전체에 대한 조사로는 2007년 「한국 성소수자 사회의식조사」, 2010년 「성소수자 노동권 기초조사」, 2014년 「한국 LGBTI 커뮤니티 사회적 욕구조사」 등이 있다. 국가인권위원회 조사로는 2014년 「성적지향·성별정체성에 따른 차별실태조사」가 있었다.

2006년 「성전환자 인권실태조사」(성전환자 인권실태조사 기획단)는 성전환자를 둘러싼 용어, 개념 등의 쟁점, 법제도를 통해 본 성전환자 현황, 심층인터뷰를 통한 삶 그리기, 설문조사를 통한 생활파악, 사회정책 제안으로 구성되어 있다. 이 조사의 규모는 심층인터뷰 38명(트랜스남성 22명, 트랜스여성 16명), 설문조사 78명(트랜스남성 38명, 트랜스여성 40명)이었다. 이 조사는 사회뿐만 아니라 성소수자 집단 내에서도 잘 드러나지 않았던 트랜스젠더의 존재와 고유한 어려움(의료적 조치와 성별 변경 등)의 실태를 파악한 최초의 조사로서 의미를 가진다. 이 조사를 통해 트랜스젠더 성별 변경을 위한 특별법 제정 가이드라인과 보험적용 등의 의료정책 수립, 심리적 지원, 차별금지법 제정, 사회인식 개선을 위한 인권 교육, 노동권과 사회보장, 건강권 증진을 위한 다양한 사회정책 마련을 정책과제로 제시하였다.

2014년 「청소년 트랜스젠더, 젠더퀴어 설문조사」(십대섹슈얼리티인권모임)는 청소년 트랜스젠더, 젠더퀴어를 대상으로 한 독보적인 실태조사이다. 이 조사는 10대, 20대 초반의 218명에 대한 설문조사로 이루어졌고, 성별정체성에 대한 커밍아웃, 학교생활, 신체적 경험과 성별 변경 욕구, 연애·사랑·가족 등에 대해 조사했

다. 이 조사는 청소년 트랜스젠더, 젠더퀴어들이 바라는 대안으로서 성소수자에 대한 전사회적 인식 개선, 학교 내 성소수자 인권교육, 성소수자 인권에 대한 부모교육, 성별 변경을 위한 법 제정 등을 제시했다.

2017년 「한국 성인 트랜스젠더 건강 연구」(레인보우커넥션프로젝트)는 국내에서 트랜스젠더를 대상으로 한 조사 중 최대 규모의 실태조사이다. 이 조사의 규모는 설문조사 278명(트랜스여성 범주 173명, 트랜스남성 범주 105명)이다. 이 조사를 통해 트랜스젠더는 의료적 트랜지션을 받는 과정에서 높은 의료적 조치 비용으로 인한 경제적 부담, 의료기관에서의 차별이나 부정적 경험, 적절한 서비스를 제공하는 의료진과 의료시설의 부족, 트랜스젠더에 대한 낮은 사회적 인식 등 의료적 트랜지션 과정에서 다양한 장벽을 경험하고 있음이 드러났다. 이 조사는 의료적 장벽을 없애기 위해 호르몬요법 및 성전환수술에 대한 건강보험 적용이 필요하다고 이야기했다.

2014년 「한국 LGBTI 커뮤니티 사회적 욕구조사」(한국게이인권운동단체 친구사이, 성적지향·성별정체성 법정책연구회)는 성소수자 전반, 특히 인터섹스까지 포함된 대규모 조사로서 의미를 가진다. 설문조사 3097명, 면접조사 39명이 참여한 조사로서, 인구학적 정보, 커밍아웃, 연애·가족, 학교·직장·군대 등에서의 사회적 차별 경험, 커뮤니티, 사회정치적의식, 의료적 조치와 성별 변경, 건강·행복 등의 문제에 관련하여 성소수자 커뮤니티의 사회적 욕구를 조사했다.

2014년 「성적지향·성별정체성에 따른 실태조사」(국가인권위원회 연구용역, 공익인권법재단 공감)는 처음으로 국가기관에 의해 이루어진 성소수자 실태조사라는 점에서 의의가 크다. 청소년 성소수자 200명, 교사 100명, 성인 성소수자 948명에 대한 설문조사로 이루어졌으며, 학교, 직장과 고용, 재화·용역·시설의 공급 및 이용, 국가기관 등에서의 차별 실태를 조사하였다. 또한 성적지향·성별정체성에 따른 차별을 방지하기 위한 제도적 방안 마련이 미흡한 수준임을 지적하면서, 국가인권정책기본계획, 차별금지법 등 포괄적인 제도를 포함해 각 영역별 구체적인 정책 대안을 제시하였다.

앞서 언급한 이러한 실태조사는 그동안 성소수자의 실태를 파악하고 인권증진 활동에 기초적인 근거가 되었다는 점에서 큰 의미가 있다. 그러나 트랜스젠더에 초점을 두고 사회 전 영역에서의 차별실태를 다룬 조사는 2006년 「성전환자 인권실태조사」 정도가 전부다. 또한 트랜스젠더에 대한 표본집단이 없는 상황이기 때문에 엄밀한 인구학적 실태를 파악하는 데에는 한계가 있고, 참여대상이 주로 온라인 커뮤니티 활동을 활발하게 하고 있는 20대 참여자들이 큰 부분을 차지하고 있다는 한계도 있었다. 따라서 트랜스젠더의 전반적인 인권실태를 파악할 수 있는 체계적인 조사가 필요한 상황이다.

2. 정책과 법 연구

	법제도, 인권정책	발표 년도	연구 수행기관	연구방법	연구참여자	
					정체 성	연령대
1	국가인권정책기본계획 수립을 위한 성적소수자 인권 기초현황조사	2005	조여울 외 (국가인권위원회 연구용역)	문헌연구 (법·제도)· 사례조사	-	-
2	트랜스젠더의 성별 정정 절차개선을 위한 성별 정정 경험조사	2018	공익인권변호사모임 희망을 만드는 법	설문조사·면 접조사	트랜스 젠더	성인

<트랜스젠더 관련 기존 연구보고서>

먼저 국가기관에서 관련 법제도, 정책에 대해 다룬 보고서는 2005년 「국가인권정책기본계획 수립을 위한 성적소수자 인권 기초현황조사」(2005년도 국가인권위원회 인권상황실태 연구용역보고서, 연구책임자 조여울)가 있다. 이 조사는 성소수자 인권 관련 구체적인 정책을 마련하기 위한 선행과제를 제시하는데 초점이 있다. 이 중 트랜스젠더와 관련해서는 성별 변경에 관한 특례법 제정, 성전환을 이유로 한 고용 상 차별금지, 성전환수술 국민건강보험 적용, 강간죄의 객체 재검토, 전문 의료기관 지정 운영 등의 정책 대안들을 제시했다.

2018년 「트랜스젠더의 성별 정정 절차개선을 위한 성별 정정 경험조사」(공익인권변호사모임 희망을만드는법)은 법적 성별 정정 절차에서의 문제점을 중점으로 개선 방안을 제시하는 조사이다. 성별 정정을 경험했거나 신청을 준비 중인 트랜스젠더 60명에 대한 설문조사와 6명에 대한 면접조사로 이루어졌으며, △자기결정에 기반을 둔 신속, 명료, 접근 가능한 성별 정정 절차를 마련할 것을 제언했다.

트랜스젠더에 관련한 학술연구 단행본으로는 「성적 소수자의 인권」과 「섹슈얼리티와 법」, 「무지개는 더 많은 빛깔을 원한다」 등이 있다.¹⁾ 「성적 소수자의 인권」은 성적 소수자 차별에 대한 법적 관점과 쟁점을 제시하고 인권보호를 위한 입법의 방향, 성별 변경 기준과 동성 간 파트너십(civil partnership)을 국제인권

1) 한인섭·양현아 편, 성적 소수자의 인권, 사람생각, 2002; 이준일, 섹슈얼리티와 법, 세창출판사, 2009, 한국성소수자연구회 편, 무지개는 더 많은 빛깔을 원한다, 창비, 2019.

법의 관점에서 다루었다. 「섹슈얼리티와 법」은 크게 성정체성과 성적지향의 영역에서 성별과 개명, 혼인, 차별, 비범죄화를 비교법적으로 다루고 있다. 「무지개는 더 많은 빛깔을 원한다」는 성소수자와 관련된 다양한 이슈들을 각 분야의 전문가들이 공동 집필한 것으로, 신분증상 성별표시, 성중립 화장실, 의료적 트랜지션의 이슈들을 다루고 있다.

3. 해외 실태조사

	해외 실태조사	발표년도	지역·국가	연구 수행기관
1	Trans and intersex people: Discrimination on the grounds of sex, gender identity and gender expression	2011	유럽연합	유럽연합
2	Injustice at Every Turn - A Report of National Transgender Discrimination Survey	2011	미국	National Center for Transgender Equality
3	US Transgender Survey	2015	미국	National Center for Transgender Equality
4	LGBTと職場環境に関するアンケート調査	2012	일본	Nijiro Diversity
5	学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査	2014	일본	일본 문부과학성

<트랜스젠더 관련 해외 실태조사>

해외에서도 트랜스젠더와 관련한 여러 실태조사가 있었는데 주요 실태조사를 살펴보면 아래와 같다. 먼저, 2011년 EU는 「Trans and intersex people : Discrimination on the grounds of sex, gender identity and gender expression」을 펴내고 트랜스젠더와 인터섹스가 성, 성별정체성과 젠더 표현을 이유로 발생하는 차별 실태를 조사하였다. 이 보고서는 성별이분법에 기반한 법

제도를 마주쳐야만 하는 트랜스젠더와 인터섹스를 위한 다양한 법제도 및 이들에 대한 의료화와 의료적 조치를 설명한다. 또한 트랜스젠더와 인터섹스가 경험하는 고용 등 삶의 영역에서 벌어지는 차별과 폭력, 혐오범죄를 조망하였다.

2011년 미국 트랜스젠더 평등 센터(National Center for Transgender Equality)가 실시한 「Injustice at Every Turn - A Report of National Transgender Discrimination Survey」는 6,450명의 트랜스젠더와 비규범적 젠더 정체성을 가진 이들을 조사하여, 이들의 인구학적 정보와 교육, 고용, 건강, 가족생활, 주거, 공공재화 서비스, 신분제도, 형사절차 등에서 벌어지는 차별을 조사하였다. 조사 참가자의 78%는 괴롭힘을 경험하고 26%는 일자리를 잃었으며 주거계약을 거절당한 사람은 19%를 기록했다. 또한 고용형태와 자살시도율을 분석하여 고용이 불안정할수록 자살시도율이 37%에서 60%까지 증가한다는 것을 찾아내었다.

미국 트랜스젠더 평등 센터는 2015년에도 「US Transgender Survey」를 실시했다. 이 조사는 미국에서 이루어진 트랜스젠더에 대한 조사로는 최대 규모로, 50개 주에서 27,715명의 성인 트랜스젠더를 대상으로 했다. 가족과 신앙생활, 신분증, 건강, 학교, 고용과 직장생활, 성노동, 군대, 주거, 홈리스, 피난처, 경찰, 군대, 괴롭힘과 폭력, 화장실 등 거의 모든 영역을 망라하여 조사를 수행했다. 조사 결과 트랜스젠더는 전체 인구집단에 비해 경제적으로 열악한 상황에 있음이 드러났다. 조사 참가자의 29%가 빈곤상태에 있고, 30%가 홈리스 경험이 있는 것으로 나타났다. 10%가 가족들에게 폭력을 당하고, 54%가 학교에서 괴롭힘을 당하는 등 차별과 혐오에도 심각하게 노출된 것으로 나타났다.

한편 2012년 일본에서 행해진 「LGBTと職場環境に関するアンケート調査」(Nijiro Diversity)는 일본 내 성소수자의 근무 환경에 대한 설문조사이다. 인터넷을 통해 1,125명이 참여하였다. 성소수자의 60%는 전직을 경험하여 일반 평균보다 높고, 특히 트랜스여성의 이직 경험률이 높게 나왔다. 고용형태에 있어서도 트랜스젠더가 동성애자/양성애자에 비해서 비정규직 비율이 높았다(동성애자, 양성애자 19.7%, 트랜스젠더 30% 이상). 47.7%가 직장에서 성소수자에 대한 차별적인 언동이 있다고 했고, 38.5%가 직장의 누군가에게 커밍아웃을 하는 것으로 나타났는데, 트랜스젠더는 특히 더 많았다. 해당 조사는 이후로도 매년 진행되었는데 2015년 조사에서는 트랜스젠더 직장인들이 배뇨장애를 겪는 비율이 높은 것으로 나타나, 직장 내 화장실 이용에서 어려움을 겪고 있음을 보여주기도 했다.

마지막으로 2014년 일본 문부과학성은 「学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査」라는 조사를 실시했다. 이 조사는 전국의 초등학교, 중학교, 고등학교를 대상으로 트랜스젠더 학생과 관련해 받은 상담 사례 및 지원 현황을 조

사했다. 그 결과 606건의 사례가 수집되었고, 그 중 60%의 학교에서 트랜스젠더 학생에 대한 지원정책을 하고 있음이 드러났다. 지원 정책에는 복장, 머리 모양에서의 배려, 성별에 맞는 또는 성중립적인 화장실, 탈의실 등 이용, 별칭 사용, 체육 수업 등에서의 배려 등이었다. 이 결과를 바탕으로 문부과학성은 2016년 전국 학교에 성동일성장애나 성적지향, 성별정체성과 관련된 아동생도에 대한 세심한 대응을 요구하는 지침을 시달했다.

위와 같은 선행연구와 관련 연구 분석을 통해서 이번 트랜스젠더 혐오차별 실태조사가 좀 더 보완해야 할 점을 확인할 수 있었다. 모집단의 문제는 역시 한계가 있겠지만, 이번 조사는 국가기관에서 트랜스젠더에 초점을 두고 첫 실태조사로서 큰 의미를 가지며 이를 통해서 향후 국가적 규모의 엄밀한 인구학적 조사를 시행할 수 있는 근거가 될 수 있을 것으로 기대된다.

한편 현재 트랜스젠더 인권과 관련된 구체적인 법제도는 존재하지 않으며 트랜스젠더를 대상으로 하는 정책도 찾아보기 힘들다. 따라서 이번 조사를 통해 트랜스젠더가 일상에서 받는 차별과 혐오의 실태를 확인하는 것과 더불어, 교육, 고용, 화장실 등 시설 이용, 신분증, 의료적 조치, 행정서비스 등의 각 영역에서 이루어지는 제도적 차별을 확인하고 이에 대한 정책적 대안을 제시하고자 한다. 또한 해외에서 진행된 실태조사를 참고하고 국제적으로 계속해서 발전해나가고 있는 트랜스젠더에 대한 인권규범과 각국의 법제도를 모니터함으로써, 국내에서 벌어지고 있는 차별의 양상과 이에 대한 인권 관점의 해석과 대안을 제시할 수 있도록 근거를 만들 수 있을 것이다.

III. 연구 내용

1. 선행연구 및 국내외 문헌조사

현재 트랜스젠더를 포함해 성소수자에 대한 국가적 차원의 실태조사는 2014년 「성적지향·성별정체성에 따른 차별실태조사」²⁾가 있다. 이 조사는 성소수자들이 학교, 고용, 재화·용역, 공공서비스에서 경험하는 혐오차별의 실태를 드러내고 있으나, 한편으로 트랜스젠더에게 고유한 인권 의제에 대한 구체적인 검토가 수행되지 않았다는 한계가 있었다. 또한 현재 트랜스젠더 인구집단의 규모를 파악할 수 있는 국가 차원의 통계는 전혀 없는 상황이다.

이러한 상황에서 성소수자 인권활동가 및 단체들을 중심으로 트랜스젠더에 대

2) 장서연 외, 성적지향·성별정체성에 따른 차별실태조사, 국가인권위원회 인권상황실태조사 연구용역보고서, 2014.

한 실태조사들이 수행되어 왔다. 2006년 「성전환자 인권실태조사」(성전환자 인권 실태조사 기획단)는 트랜스젠더의 인권상황을 구체적으로 드러낸 최초의 실태조사이다. 2014년 「LGBTI 커뮤니티 사회적 욕구조사」(한국게이인권운동단체 친구사이)는 트랜스젠더를 포함해 성소수자 3,100여명을 대상으로 한 대규모 조사로서 트랜스젠더 커뮤니티의 구체적인 욕구를 확인할 수 있었다. 2017년 「한국 성인 트랜스젠더 건강 연구」(레인보우커넥션프로젝트)는 국내에서 트랜스젠더를 대상으로 한 것 중 가장 큰 규모의 조사로서 트랜스젠더가 경험하는 의료적 장벽의 문제를 드러내 주었다. 이러한 조사들은 법제도 연구와 정책 과제 제안을 위한 귀중한 근거 자료가 되어왔다. 이러한 선행 연구를 포함, 유럽, 미국, 일본에서 실시된 실태조사 등을 검토하여 국제인권사회에서도 활용·비교 가능한 조사 설계를 하도록 한다.

또한 트랜스젠더 인권이제는 법제도적인 측면 외에 보건의학, 사회복지학, 교육학 등 분야의 연구와도 연결되어 있다. 이러한 각 분야의 연구물을 검토하여 트랜스젠더의 구체적인 삶의 현실을 확인하고 혐오차별과 스트레스 및 정신건강의 관계 등에 대한 적합한 측정 도구 및 개념을 반영하여, 연구의 타당성을 확보하고자 한다.

2. 국내외 트랜스젠더 혐오차별 관련 법률 분석

첫째, 국내의 법제도적 현실을 살펴보기 위하여 성별정체성을 이유로 한 차별 금지 및 트랜스젠더 인권 보장을 위한 법령과 행정규칙, 조례, 주요 판례와 국가인권위원회 결정례를 분석하였다. 차별과 폭력, 법적 성별 변경, 건강권, 공중시설 이용 등 트랜스젠더 인권이제와 관련된 어떠한 제도들이 마련되어 있고, 관련된 구체적 사건들이 사법적 절차, 국가인권위원회 절차 등에서 어떻게 다루어지고 해결되고 있는지를 살펴보았다.

둘째, 성별정체성을 이유로 한 차별 방지 및 트랜스젠더 인권 보장을 위한 국제인권법적 흐름을 최신의 경향까지 포함하여 살펴보았다. 유엔 인권이사회 및 조약기구, 유럽평의회 등 국제기구에서 만든 결의안, 권고안, 일반논평, 개인진정들을 살펴보고 국제인권전문가들이 합의한 트랜스젠더 인권과 관련한 국제인권법적 원칙 등을 살펴보았다.

셋째, 해외의 제도와 사례를 검토하였다. 이를 위해서, 유엔, 유럽연합 등 국제기구에서 공식적으로 펴낸 보고서와 유럽인권재판소의 판례들, 각국의 주요 법제와 판례들을 분석하였다. 특히 법적 성별 변경, 의료적 트랜지션에 대한 건강보험 보장, 트랜스젠더 인권법 등을 중점적으로 살펴보았다.

넷째, 각국의 기사와 NPO보고서를 수집하여 공공·민간영역의 세부적 인권정책 및 캠페인 성공 사례를 분석하였다. 국가차별시정기구가 트랜스젠더인권단체 및 커뮤니티와 어떻게 연계하고 있는지도 살펴보았다. 이러한 자료는 국내 정책 과제를 도출하기 위한 모델로 활용되었다.

3. 트랜스젠더 혐오차별 실태조사 및 분석

트랜스젠더 혐오차별 실태조사는 온라인 설문조사로 진행되었으며, 구체적인 연구 내용은 다음과 같다.

첫째, 한국 트랜스젠더의 신분증 및 법적 성별 정정과 관련한 실태를 파악하고자 하였다. 트랜스젠더가 경험하는 대부분의 혐오차별은 성별 이분법을 기반으로 한 위계적 사회구조와 맞닿아있다. 트랜스젠더는 태어났을 때 법적으로 부여받은 성별(남 또는 여)과 본인이 인지하는 성별정체성이 달라, 법적 성별 정정을 하지 못한 경우 신분증이 자신의 성별정체성을 반영하지 못한다. 이 때문에 공공기관, 투표소 등 신분증을 제시해야 하는 상황에서 트랜스젠더는 혐오차별을 경험할 수 있다. 법적 성별 변경은 성별정체성과 신분증상 성별의 불일치로 인한 혐오차별을 예방할 수 있을 뿐만 아니라, 취직 및 진학 등 트랜스젠더가 원활하게 사회생활을 가능하게 한다. 그러나 현재 대법원은 법적 성별을 변경하는 데 있어서 당사자에게 생식능력을 제거할 것, 정신과 진단을 받을 것, 혼인상태가 아닐 것 등 가혹하고 엄격한 조건을 만족시키길 요구하고 있다. 이러한 상황에서 트랜스젠더는 자신의 성별정체성을 반영하지 못하는 신분증 및 법적 성별로 인해 겪게 되는 인권 침해를 경험하게 된다.

둘째로, 한국 트랜스젠더의 의료적 트랜지션 및 의료접근성, 건강권 관련 실태를 파악하고자 하였다. 많은 경우 트랜스젠더는 본인이 인지하는 성별정체성에 따른 외형을 갖추기 위해, 법적 성별을 변경하고 병역 면제를 위해 호르몬 요법과 성전환 수술 같은 의료적 트랜지션을 희망하고 필요로 한다. 그러나 국내 의과대학에서 의료적 트랜지션에 대한 공식적인 교육 및 수련이 이루어지지 않아 양질의 의료서비스를 제공할 수 있는 의료진이 부족할 뿐만 아니라 트랜스젠더에 대한 이해 및 인식 부족으로 인해 병원 방문 시 트랜스젠더가 의료진으로부터 혐오차별을 겪는 경우가 많다. 또한, 한국은 호르몬 요법이나 성전환 수술을 건강보험과 같은 공공의료체계로 지원해주지 않는 나라이기 때문에 당사자에게 의료적 트랜지션에 드는 비용은 큰 부담으로 작용한다. 이로 인해 트랜스젠더의 의료접근권과 건강권이 침해당하고 있다.

셋째로, 일상 및 가족생활, 학교 등 교육 영역, 직장 등 고용영역, 화장실 등

공공시설 이용, 군대, 구금시설 등 국가기관 등에서 경험하는 다양한 차별, 억압, 배제, 폭력의 실태를 파악하고자 하였다. 트랜스젠더의 성장과정에서 가정, 학교, 직장 그리고 그 밖의 사회생활에서 겪게 되는 혐오차별 경험을 구체적으로 측정함으로써, 트랜스젠더가 겪게 되는 인권 침해를 포괄적으로 이해하고자 했다.

본 연구에서 조사한 실태조사의 주요 항목은 아래와 같다.

항목	주요내용
신분증 및 법적 성별 정정	<ul style="list-style-type: none"> • 성별정체성을 반영하지 않는 신분증상 성별표기의 문제점 • 신분확인 과정에서의 혐오 및 차별 경험 • 신분확인 과정의 어려움으로 인한 선거 참여 등 일상적 업무의 포기 • 법적 성별 변경의 엄격한 요건 및 성별 정정 심리과정에서의 인권침해 • 성별 변경 과정에서 이혼 등의 강제, 법적 성별이 동일한 배우자와의 혼인 불가 등 신분관계상의 문제
의료적 조치 및 의료접근성	<ul style="list-style-type: none"> • 호르몬 요법 및 외과적 수술 관련 경험 • 의료적 조치 과정에서의 재생산권 보장 • 의료적 비용에 대한 부담 • 트랜스젠더에 대한 이해를 가진 의료기관의 부재 • 의료이용 과정에서의 부당한 대우, 혐오, 차별 경험
가족 및 일상생활	<ul style="list-style-type: none"> • 정체성 표현에 대한 제재와 성 역할 강요 • 원치 않는 아웃팅 또는 커밍아웃에 대한 제한 • 가정폭력 및 친밀한 파트너 관계에서의 폭력 경험
학교, 교육	<ul style="list-style-type: none"> • 트랜스젠더 등 성소수자 배제적인 명시적·잠재적 교육과정 • 트랜스젠더 등 성소수자에 대한 잘못된 정보에 기초한 교육·학습자료 • 남녀분반, 성별에 따른 교복 착용 등 성별 이분법적인 교육환경 • 교사 및 학생으로부터의 괴롭힘, 혐오, 차별, 폭력 경험
직장, 고용	<ul style="list-style-type: none"> • 입사 지원 및 면접 과정에서의 혐오, 차별 경험 • 성별정체성을 이유로 한 부당한 대우, 징계, 해고 경험 • 직장에서의 괴롭힘, 혐오, 차별, 폭력 경험
화장실 등 공공시설 이용	<ul style="list-style-type: none"> • 성 중립 화장실의 부재 • 화장실 등 성별 분리 공공시설 이용 과정에서의 혐오, 차별, 폭력

	경험
군대, 구금시설 등 국가기관	<ul style="list-style-type: none"> • 군대 면제를 위한 외과수술 강요 • 성별정체성을 이유로 한 관심병사 지정, 강제 전역 등 부당한 대우 • 교도소 등 수용시설에서의 생물학적 성별에 따른 수용조치, 신체수색 등 부당한 대우 • 형사절차에서의 비협조, 가해자 추정, 피해 불인정 등 부당한 대우 • 군대, 구금시설 등 국가기관에서의 성별정체성을 이유로 한 혐오, 차별, 폭력 경험
건강	<ul style="list-style-type: none"> • 신체적 및 정신적 건강상태 • 흡연, 음주 등 건강관련 행동
인구사회학적 정보	<ul style="list-style-type: none"> • 성별정체성, 연령 등 인구학적 정보 • 최종학력, 소득, 직업, 고용형태 등 사회경제적 지위 관련 정보

<트랜스젠더 혐오차별 실태조사 항목>

4. 정책대안 도출을 위한 당사자·전문가 의견 수렴

첫째, 설문조사 수행 후 포커스그룹인터뷰를 통해 실태조사 결과에 대해 트랜스젠더 당사자들의 자문을 받았다. 이를 통해 트랜스젠더의 구체적인 삶에 비추어 실태조사 결과에서 보다 주목해야 될 지점은 무엇인지를 확인하고 각 응답 간의 연결고리를 확인함으로써 분석의 방향을 설정하고, 주요하게 제시할 정책 대안을 포착해내었다.

둘째, 자문회의를 통해 트랜스젠더 인권과 관련해 국내외 활동을 해 온 인권단체 활동가들과 연구자들의 자문을 받았다. 현장에서 다양한 당사자들의 삶과 인권 의제를 마주하고 변화를 위한 대안을 고민해 온 경험을 바탕으로 실태조사 결과와 한국의 현실에 맞추어 실현 가능하면서도 필요한 정책 대안들을 구체적으로 마련하고, 각 정책별 우선순위 설정 및 실현을 위한 방안들을 도출했다.

IV. 연구 방법

1. 문헌 연구

본 연구에서는 트랜스젠더 혐오차별 실태 관련 국내외 선행 연구, 국제인권규범, 국제인권기구 및 지역인권기구의 각종 문서(결의안, 일반논평, 권고 등), 주요

국가의 법령, 조례, 판례, 각종 결정례, 주요 국가의 인권 정책과 제도, 국내 법령, 행정규칙, 조례, 판례, 국가인권위원회 결정례, 국내외 주요 인권정책 및 NGO 캠페인 사례 등을 검토하였다.

2. 트랜스젠더 혐오차별 실태조사 및 분석

1) 연구 대상

설문조사 대상은 한국에 거주 중인 만 19세 이상의 한국 성인 트랜스여성·트랜스남성·논바이너리 트랜스젠더다. 기존에 국내에서 진행되었던 성소수자 연구의 트랜스젠더 참여자 규모의 증가 추세 등을 고려할 때, 총 연구참여자 수는 약 600명을 목표로 하였다.

2) 설문문항의 구성

국내외에서 트랜스젠더를 대상으로 기존에 수행되었던 설문지를 바탕으로 설문지 초안을 구성한 후, 트랜스젠더 당사자에 대한 포커스그룹인터뷰를 수행하여 설문조사 문항을 확정하였다.

① 국외 척도의 번역

본 연구팀은 영어로 개발된 ‘경계심 고조 척도(Heightened Vigilance scale)’³⁾와 ‘성별정체성 불인정 척도(Non-affirmation of gender identity scale)’⁴⁾를 한국어로 번역하여 설문조사 문항에 포함하였다. 한국어 번역본이 원척도의 의미를 잘 전달할 수 있도록 문화 간 번안 작업(Cross-cultural adaptation)⁵⁾을 통해 번역하는 과정을 거쳤고, 이는 포커스그룹인터뷰의 형식으로 수행되었다.

척도 번역 과정은 아래에 제시된 바와 같이 크게 다섯 단계로 구성된다.

1) 번역자 2인이 척도를 영어에서 한국어로 각각 번역한다.

3) https://scholar.harvard.edu/files/davidrwilliams/files/measuring_discrimination_resource_june_2016.pdf

4) R. J. Testa et al., Development of the gender minority stress and resilience measure. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity* 2(1), 2015, 65.

5) D. E. Beaton et al., Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine* 25(24), 2000, 3186-3191; F. Guillemin et al., Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: literature review and proposed guidelines. *Journal of Clinical Epidemiology* 46(12), 1993, 1417-1432.

- II) 번역자 2인과 연구팀이 논의하여 한국어 번역본을 하나로 통합한다.
 - III) 역번역자 2인이 한국어 번역본 척도를 한국어에서 영어로 각각 번역한다.
 - IV) 두 가지 역번역본을 원척도 개발자에게 보내 피드백을 받는다. (“경계심 고조 척도”의 개발자인 하버드대학의 David R. Williams 박사와 로즈칼리지 [Rhodes College]의 “성별정체성 불인정 척도”의 개발자 Rylan J. Testa 박사)
 - V) 원척도 개발자의 피드백을 바탕으로, 번역자 2인, 역번역자 2인, 연구팀이 모두 참여한 포커스그룹인터뷰를 통해 한국어 번역본을 수정하여 완성한다.
- 연구팀은 2020년 5월 27일부터 9월 8일까지 설문조사 척도의 번역을 위해 번역자 및 역번역자 섭외, 원척도 개발자 검토 요청, 번역 관련 1차 연구팀 내부 회의, 역번역 관련 2차 연구팀 내부 회의, 전체 번역본 확정을 위한 포커스그룹인터뷰 등을 진행하였다.
- 번역자 2인과 역번역자 2인은 두 척도를 각각 번역하고 재번역하는 작업을 진행하였으며, 그 이후 전체 번역본 확정을 위한 포커스그룹인터뷰(2시간 가량 소요)에 참여하였다. 원척도 개발자와의 소통은 이메일을 통해 진행하였으며, 코로나19 상황으로 인해 연구팀과 번역자 2인, 역번역자 2인이 참여한 전체 번역본 확정을 위한 포커스그룹인터뷰는 온라인 화상회의로 진행하였다.
- 포커스그룹인터뷰 결과를 바탕으로 두 척도의 한국어 번역본을 확정하였고, 이를 설문지(보고서 참고자료2)에 포함하였다.

② 트랜스젠더 포커스그룹인터뷰 - 설문문항의 확정

트랜스젠더 당사자를 대상으로 한 포커스그룹 인터뷰는 설문조사 대상과 동일하게 한국에 거주 중인 만 19세 이상의 한국 성인 트랜스여성·트랜스남성·논바이너리 트랜스젠더 참여자를 대상으로, 각 정체성에 따라 세 집단으로 구성하여 진행하였다. 각 집단에는 2명씩 참여하였다.

포커스그룹인터뷰는 2020년 9월 18일에서 9월 24일까지 회기별 2시간씩 진행하였다. 코로나19로 인한 상황으로 모든 인터뷰는 온라인 화상회의로 진행되었다. 포커스그룹인터뷰의 모든 참여자에게 사전에 설문지 초안을 공유하여, 직접 설문 문항에 응답해 본 후 인터뷰에 참여하도록 안내하였다. 포커스그룹인터뷰에서는 각 설문 항목과 관련한 구체적인 경험과 사례를 묻고, 주요한 항목 중 설문지 초안의 항목 및 선택지에 누락된 내용이 없는지, 설문조사 참여자들이 응답하는 과정에서 어려움이 없도록 설문지가 구성되었는지 등에 대한 의견을 수렴하였다. 포커스그룹인터뷰 결과를 바탕으로 최종 설문지를 확정하였다(보고서 참고자료2).

3) 연구 방법

① 설문조사의 진행

설문조사는 2020년 10월 7일부터 10월 31일까지 약 3주 동안 온라인 설문조사 플랫폼인 서베이몽키(<https://ko.surveymonkey.com/>)를 통해 진행되었다.

설문조사 참여자의 모집은 1) 트랜스젠더 친화적인 의료기관과 2) 성소수자 인권단체, 3) 온라인 트랜스젠더 커뮤니티 등을 통해 설문조사 홍보물을 배포하는 방식으로 진행하였다. 설문조사 홍보물에는 설문조사 플랫폼으로 연결되는 온라인 링크주소 및 QR코드를 삽입하여 참여자들이 설문조사에 참여할 수 있도록 하였다. 설문조사 응답을 완수하고 설문참여 보상 지급을 위한 휴대폰 번호를 입력한 참여자들에게는 10,000원 상당의 기프티콘을 지급하였다.

본 설문조사의 연구 방법과 내용은 고려대학교 기관생명윤리위원회의 승인을 받아 진행되었다(승인번호: KUIRB-2020-0189-01).

② 자료의 분석

설문조사 응답이 최종 마감된 자료를 기준으로 최소 1문항 이상 설문에 응답한 참여자는 총 995명이었다. 이들 중 연구 참여 및 개인정보 활용에 동의하지 않은 참여자(n=164)와 본 연구의 참여 대상이 아닌 참여자(n=141), 설문 문항에 끝까지 응답하지 않은 참여자(n=99)를 제외 한 591명의 설문조사 응답자료를 분석의 대상으로 삼았다

인터넷 설문조사 서버에 저장된 응답을 내려 받아 분석을 진행하였다. 내려 받은 원시자료에서 분석에 필요한 변수들을 생성 및 수정하여 기본적인 분포를 살펴본 후, 출생 시 법적 성별과 성별정체성에 따라 구분한 4가지의 정체성 집단(트랜스여성·트랜스남성·논바이너리 지정성별 여성·논바이너리 지정성별 남성)으로 구분하여 각각의 집단에 따른 분포의 차이를 살펴보고자 했다. 이러한 분석에는 STATA/MP 16.1을 사용하였다.

3. 정책대안 도출을 위한 전문가 의견 수렴

보고서의 완성도를 높이기 위해 연구용역 연구보고서 초안에 대한 전문가 자문회의를 실시하였다. 전문가는 성소수자 인권활동가와 성소수자 연구자들로 구성되며, 실태조사 부분을 집중 검토할 자문회의 A와 정책 제안 부분을 집중 검토할 자문회의 B, 이렇게 두 팀으로 나눠서 각각 진행하였다. 자문회의 결과는 연구용역 보고서 수정 작업에 반영되었다.

제2장 트랜스젠더의 이해

I. 용어의 정의

트랜스젠더(transgender)⁶⁾라는 개념은 역사적, 사회적, 문화적 맥락에 따라 다양하게 정의되며, 관련된 용어와 관련해서도 다양한 쟁점들이 존재한다. 가장 넓은 의미로서의 트랜스젠더는 ‘포괄적 용어’(umbrella term)로서, 성별이분법적인 젠더규범에서 벗어난 모든 사람⁷⁾을 가리키지만, 이러한 범주에 속하는 개인과 집단들 역시 스스로를 지칭하는 용어는 다양하다. 또한 트랜스젠더라는 용어는 19 세기에 들어 주로 유럽과 북미 지역을 중심으로 발전되어 온 것이며, 그 외의 각 국가와 문화권에서는 역사적으로 젠더규범에서 벗어난 사람들을 가리키는 다양한 용어들이 이미 존재해 왔다.⁸⁾

그렇기에 트랜스젠더가 무엇인지를 일률적으로 정의하기에는 어려움이 있지만 연구를 위해서는 최소한의 개념정의는 필요하다. 관련하여 선행연구들을 보면 2006년 「성전환자 인권실태조사」는 성전환자라는 용어를 사용하며 이를 ‘의학적 조치를 통해 자신의 진정한 성을 체현하고자 하는 사람(transsexual)’에 대한 통칭으로 정의하였다. 이에 비해 2014년 「성적지향·성별정체성에 따른 차별실태조사」는 ‘생물학적 성별과 성별정체성이 일치하지 않는 사람’으로, 2017년 「한국 성인 트랜스젠더 건강 연구」는 ‘출생 시 법적 성별과 스스로 정체화하고 표현하는 성별이 일치하지 않는 사람’으로 각각 트랜스젠더를 정의하였다. 이러한 선행연구들과 국제인권규범 등에서 주로 통용되는 내용들을 고려하여 이 연구에서는 트랜스젠더를 ‘출생 시 지정된 성별(지정성별)과 다른 성별정체성을 지닌 사람’으로 정의한다.

이렇게 정의한 트랜스젠더는 출생 시 지정된 성별은 남성이지만 여성으로 정체

- 6) 영어에서 transgender는 명사가 아닌 형용사로서 transgender person, transgender women과 같이 다른 명사와 함께 사용된다. 이에 비해 한국어 트랜스젠더는 그 자체로 transgender person을 가리키는 명사이다.
- 7) 이러한 넓은 개념에서는 트랜스섹슈얼, 크로스드레서, 인터섹스, 트랜스젠더/퀸, 부치 등을 모두 트랜스젠더의 범주에 포함시키기도 한다. [glbtq.com의 Transgender 항목 참조 \(http://www.glbqtarchive.com/ssh/transgender_S.pdf\)](http://www.glbqtarchive.com/ssh/transgender_S.pdf)
- 8) 인도의 ‘히즈라(hijras)’, 파키스탄의 ‘카와자시라(khawaja sira)’, 미얀마의 ‘어차옥(achauk)’, 필리핀의 ‘바클라(bakla)’, 태국의 ‘까터이(kathoey)’ 등이 그러하다. 이들 중 일부는 법적인 용어로 인정받기도 하는데 가령 파키스탄이 2018년 제정한 트랜스젠더 권리보호법은 카와자시라를 명시하고 있다.

화하는 트랜스여성, 출생 시 지정된 성별은 여성이지만 남성으로 정체화하는 트랜스남성, 남성과 여성 외의 성별로 정체화하는 논바이너리를 모두 포괄하는 개념이다. 또한 성전환수술⁹⁾ 등 의료적 조치나 법적 성별 정정을 하였는지 여부와 무관하게 지정성별과 성별정체성이 다른 사람들 역시 모두 포괄한다. 한편 트랜스젠더로서의 정체성과 다른 성소수자 정체성은 교차할 수 있다. 트랜스젠더 내에도 이성애, 동성애, 무성애 등 다양한 성적지향이 존재한다. 또한 신체적으로 인터섹스면서 성별정체성에 따라 트랜스젠더인 사람들 역시 이 연구의 대상에 포함된다.

II. 트랜스젠더에 대한 전반적 이해의 변화

앞서 이야기한 바와 같이 트랜스젠더라고 이야기될 수 있는 사람들은 역사적으로 존재하였으며 각 문화권에 따라 이들에 대한 인식도 상이했다. 그러던 인식에 변화가 온 것은 19세기 말 성과학이 발전하면서부터였다. 인간의 성적 행위를 정상/비정상적으로 구분하는 성과학의 논의 속에서 트랜스젠더는 점차 비정상인 존재로 인식되기 시작했고, 이후 현대 의학의 발전에 따라 20세기 중반부터는 트랜스젠더를 정상적인 성별이분법에서 벗어난 병리적인 현상이자 의학적인 치료를 필요로 하는 존재로 보는 시각이 확고해졌다. 그 결과 1980년 미국 정신의학회가 발간한 정신장애 진단 및 통계편람(Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder, DSM) 제3판은 성전환증(Transsexualism)과 아동의 성주체성장애(Gender Identity Disorder of childhood)를 명시함으로써 공식적으로 트랜스젠더 정체성을 정신장애의 하나로 분류하였다. 또한 1990년 세계보건기구의 국제질병분류(International Classification of Disease, ICD) 제10판 역시 성전환증과 성주체성장애를 성인 인격 및 행동장애 범주에 포함시켰다.

그러나 1990년대에 들어 국제적으로 트랜스젠더 인권운동의 발전으로 의료적 모델로만 이야기될 수 없는 다양한 트랜스젠더들의 존재가 드러났고 그에 따라 트랜스젠더 정체성의 병리화에 문제도 제기되기 시작했다. 또한 의학·과학적 연구들이 발전함에 따라 트랜스젠더가 겪는 정신적 고통은 트랜스젠더라는 것 자체라기보다는 주로 사회의 혐오와 차별로 인한 것이라는 점 역시 드러났다. 이에 따

9) 트랜스젠더가 받은 생식능력제거, 외부성기성형수술에 대해 일반적으로 성전환수술이라는 용어가 알려져 있다. 이에 대해 트랜스젠더는 타고난 성을 '전환'하는 것이 아니라 성별정체성에 맞게 신체특징을 변형하는 것이라는 의미에서 성확정수술, 성별재지정수술 등의 용어들이 대안으로 제시되고 있다. 이 연구에서는 이러한 대안들을 염두에 두면서도 보고서를 읽는 사람들의 일반적인 인식을 고려하여 '성전환수술'이라는 용어를 사용하기로 한다.

라 2013년 미국정신의학회(DSM) 제5판에서 ‘성주체성장애’라는 용어를 보다 덜 낙인적인 ‘성별위화감(gender dysphoria)’으로 개정하였다. 그리고 2019년 세계보건기구는 ICD 제11판에서 성전환증과 성주체성장애를 삭제하는 결정을 내렸다. 트랜스젠더 정체성이 그 자체로 정신장애가 아님을 공식화하고 이를 통해 인간의 다양한 성별정체성을 정상/비정상의 위계로 나눌 수 없음을 분명히 한 것이다.¹⁰⁾

이러한 의학적인 인식의 변화는 국제인권규범과 법제도에도 영향을 주었다. 현재 국제인권규범상으로도 트랜스젠더의 성별정체성은 차별금지과 평등의 원칙에 따라 보호받아야 한다는 점은 확고하게 자리 잡혀 있다. 가령 2009년 유엔 경제·사회·문화적 권리위원회는 일반논평 제20호에서 “성별정체성 역시 차별금지사유로 인정된다. 예를 들어 트랜스젠더, 트랜스섹슈얼 또는 간성의 경우 종종 학교나 직장에서의 괴롭힘과 같은 종종 심각한 인권침해를 당한다”고 하여, 사회권규약에서 규정한 차별금지사유 중 ‘기타 신분(other status)’에 성별정체성이 포함된다는 것을 분명히 하였다.¹¹⁾ 유엔 고문방지위원회, 여성차별철폐위원회 등 다른 조약기구들 역시 논평과 각 국에 대한 권고들을 통해 성별정체성에 따른 차별이 금지됨을 분명히 하고 있다. 또한 유엔인권최고대표가 2017년 발행한 「트랜스젠더 팩트시트(Transgender Factsheet)」는 “트랜스젠더는 다양한 인간 존재의 일부”이며, “국가가 트랜스젠더에 대한 차별과 혐오를 방지하기 위해 포괄적 차별금지법 제정, 성별정체성의 법적 인정, 보건의로 접근권 보장 등의 조치를 취할 것”을 강력하게 권고하고 있다.¹²⁾

각 국가들의 법제도 역시 이에 따라 변화하고 있다. 법적 성별 정정의 경우 과거에는 많은 국가들에서 생식능력제거와 성기성형수술 등 의료적 조치를 받거나 혼인 중이 아닐 것 등을 요구했으나 점차 이러한 요건들이 폐지되어 가고 있다. 특히 아르헨티나, 몰타, 덴마크, 아일랜드, 포르투갈과 같은 국가들에서는 자기 결정에 따라 당사자의 신청만으로 법적 성별 변경이 가능하도록 하고 있다. 또한 네덜란드, 캐나다, 호주, 뉴질랜드, 미국의 오리건 주, 뉴욕 주, 인도, 네팔 등에

10) 다만 트랜스젠더 정체성과 관련된 진단을 완전히 삭제한 것은 아니고 성건강 관련 상태라는 범주 아래 ‘성별불일치(gender incongruence)’라는 항목을 신설했다. 이러한 조치는 트랜스젠더가 의료적 조치를 받기 위한 근거를 마련하기 위함이다. 보다 구체적인 트랜스젠더 정체성의 비병리화 논의 전반에 대해서는 박한희, ‘트랜스젠더 정체성’의 비병리화 담론의 전개와 인권적 의미: 국제질병분류 제11판의 개정을 앞두고, 인권연구 1(1), 2018, 151-200 참조.

11) UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), UN Doc. E/C.12/GC/20, 2009.07.02.

12) OHCHR, Transgender Fact Sheet, 2017. (<https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/UNFE-Transgender.pdf>)

서는 남성과 여성이 아닌 제3의 성도 법적인 성별로서 인정되고 있다.

이처럼 트랜스젠더에 대한 사회적·과학적 이해는 지속적으로 진전되어 왔고, 이에 따라 다양한 인간 존재의 하나로서 이들의 권리를 보장하기 위한 법제도 및 사회 변화 역시 지금도 진행 중이다.

III. 트랜스젠더가 경험하는 혐오와 차별

이와 같이 트랜스젠더에 대한 이해는 계속 진전되고 있지만 한국사회에서는 아직 많은 트랜스젠더들이 법적 성별과 성별정체성이 다르기에, 또는 성별이분법적인 젠더규범에서 벗어난 것을 이유로 혐오와 차별을 마주하고 있다. 이 연구에서 주로 살펴보고자 하는 트랜스젠더가 경험하는 혐오차별은 다음과 같다.

첫째, 신분증 및 법적 성별 정정과 관련된 차별이다. 여기에는 트랜스젠더의 성별정체성을 반영하지 못하는 신분증상 성별표기와 이로 인해 신분증을 제시해야 하는 과정에서 겪는 어려움, 생식능력제거, 외과수술, 혼인 중이 아닐 것 등을 요구하는 법적 성별 정정에 있어 가혹한 요건과 성별 정정 과정에서의 인권침해 등이 있다.

둘째, 건강권과 의료접근권에서의 차별이다. 호르몬요법, 외과수술 등 트랜지션을 위한 의료적 조치에 대한 건강보험 적용제외와 트랜스젠더에 대한 의학교육의 부재, 그리고 의료인들의 혐오차별로 인한 의료접근권의 침해 문제가 있다.

셋째, 성별정체성을 포함한 포괄적 차별금지법의 부재와 이로 인한 고용, 교육 등에서의 차별이다. 학교 및 직장에서의 괴롭힘, 혐오발언, 트랜스젠더인 것을 이유로 한 취업의 어려움과 해고, 사직 강요, 학교와 직장 등에서의 지원제도의 부재 등의 문제가 있다.

넷째, 시설 이용 및 재화·용역 이용에서의 차별이다. 화장실 등 성별에 따라 구분된 시설을 이용할 때 겪는 어려움과 체육관, 광장 등 공공시설의 대관, 이용, 주거시설 및 상업시설 이용 등에 있어 성소수자에 대한 혐오로 인해 차별을 받는 문제들이 있다.

다섯째, 군대, 형사사법, 행정 등 국가기관에서의 차별이다. 특히 징병제 하에서 트랜스여성의 징병문제와 군 복무 중에 겪는 혐오와 차별의 문제가 있고, 구금시설 내에서 성별정체성에 따른 처우를 받지 못하는 문제가 있다. 그밖에 일반적인 행정영역에서 공무원들의 혐오로 인해 발생하는 차별도 있다.

여섯째, 방송, 신문 등 언론, 드라마, 영화 등 영상매체, 그리고 인터넷에서 전파되는 트랜스젠더에 대한 혐오표현 등의 문제이다.

일곱째, 가족과 파트너 등 일상적인 관계에서 정체성을 거부당하거나 이를 이

유로 한 괴롭힘, 폭력 등 혐오차별이다.

한편 트랜스젠더가 경험하는 차별은 성별정체성만을 이유로 하여 이루어지는 것은 아니다. 트랜스젠더 내에서도 성별, 인종, 장애 등에 따라 다양한 정체성을 지닌 사람들이 존재하며, 이와 같은 복합적인 정체성에 따른 차별들이 발생하기도 한다. 따라서 이 연구에서는 트랜스젠더가 경험하는 복합차별에 대해서도 주목하여 살펴보고자 한다.

※ 참고: 트랜스젠더 관련 용어 정의

- **트랜스젠더(Transgender)**: 출생 시 지정된 성별과 다른 성별정체성을 지닌 사람
- **트랜스젠더 남성(Transgender Man) / 트랜스남성 / FTM(Female to Male)**: 태어나면서 여성으로 지정되었으나, 스스로 남성으로 인식하는 사람
- **트랜스젠더 여성(Transgender Woman) / 트랜스여성 / MTF(Male to Female)**: 태어나면서 남성으로 지정되었으나, 스스로 여성으로 인식하는 사람
- **논바이너리 트랜스젠더(Nonbinary Transgender)**: 남성/여성과 같은 이분법적이지 않은 성별로 자신을 인식하는 사람
- **젠더퀴어(Genderqueer)**: 젠더퀴어는 스스로를 남성, 여성 어느 쪽도 아니나 양쪽 모두 등 이분법적이지 않은 성별로 자신을 정체화하는 사람. 경우에 따라 넓은 의미의 트랜스젠더와 겹치기도 그렇지 않기도 한다.
- **성별정체성(gender identity)**: 개개인이 자신을 남성, 여성, 혹은 그 밖의 성별 등 어떠한 성별로 느끼고 살아가는지를 가리키는 용어로서, 신체에 대한 감각, 외모, 행동거지, 옷차림 등이 포함된다. 성별정체성은 출생 시 지정된 성별과 같을 수도 있고, 다를 수도 있다.
- **트랜지션(transition)**: 트랜스젠더가 출생 시 지정된 성별의 외모, 신체특징, 성역할 등을 자신의 성별정체성에 맞추어 변화시켜나가는 과정을 말한다. 여기에는 외모, 복장 등의 변화부터 개명, 법적 성별 정정, 수술 등 의료적 조치를 모두 포함하며 어느 정도의 과정을 어떤 형태로 이행할지는 개인에 따라 다르다.
- **패싱(passing)**: 사회의 한 구성원이 외관, 언어, 행동 등의 요소를 통해 특정 범주로 받아들여지게 하는 것을 말한다. 트랜스젠더 커뮤니티에서는 주로 자신의 성별정체성에 맞게 인식되고 받아들여지는 것을 말한다. 그러나 패싱은 트랜스젠더에게만 국한되는 용어는 아니며, 인종, 민족, 성적지향, 장애 등 여러 범주에도 통용된다.
- **성전환수술/성확정수술/성별재지정수술**: 생식능력 제거 및 외부성기형성을 통

해 신체 특징을 지정성별과 다른 형태로 변화시키는 외과수술들을 말한다. 종래에는 성전환수술이라는 용어가 주로 사용되었으나 트랜스젠더는 타고난 성을 '전환'하는 것이 아니라 성별정체성에 맞게 신체특징을 변형하는 것이라는 의미에서 성확정수술, 성별재지정수술 등의 용어들이 대안으로 제시되고 있다. 한편 모든 트랜스젠더가 이러한 성전환수술 등을 필요로 하고 또 받는 것은 아니다.

제3장

트랜스젠더 혐오차별 관련

국내외 법령, 정책, 판례 동향

I. 주민등록번호와 공문서상 성별표기

1. 개관

주민등록번호 및 기타 공문서에서의 성별표기는 트랜스젠더가 겪는 차별과 인권침해의 큰 원인 중 하나이다. 주민등록번호는 7번째 자리에 개인의 성별을 표시하고 있고, 이는 출생 시 지정성별을 기준으로 부여된다. 그리고 주민등록증, 운전면허증 등 주민등록번호가 그대로 드러나는 신분증을 비롯해 여권, 선거인명부 등 많은 공문서들은 주민등록번호를 기준으로 개인의 성별을 표시한다. 그 결과 많은 트랜스젠더들이 자신이 정체화하고 살아가는 성별과 공문서 상의 법적인 성별이 불일치하는 상황에 놓인다.

이러한 불일치는 트랜스젠더의 일상 전반에 있어 혐오와 차별을 야기한다. 관공서, 은행, 보험, 병원 업무, 해외 출입국 등 주민등록번호나 신분증을 제시해야 하는 일상적 업무의 매 순간 트랜스젠더는 법적 성별과 외관 등이 불일치하는 이유로 신원을 의심받거나 추가적인 서류 등을 요구받으며 때로는 업무 제공을 거부당하기도 한다. 투표과정에서 신분을 확인받고 법적 성별이 표시된 선거인명부에 서명해야 하는 과정은 트랜스젠더가 참정권을 행사하고 정치적 집단으로 드러나는 것을 가로막기도 한다.

그렇기에 트랜스젠더의 성별정체성을 온전히 반영하지 못하는 주민등록번호와 공문서상 성별표기 제도는 개선되어야 한다. 특히 많은 공문서들은 실제로는 성별이 그 목적달성에 반드시 필요하지 않음에도 관행상 성별을 표시하는 경우가 많다. 따라서 행정상 목적 달성을 위해 필요한 경우에만 성별을 표기하고, 이 경우에도 지정성별이 아닌 성별정체성을 반영할 수 있는 방법들을 찾아나가야 할 것이다.

2. 국제규범

1) 요그야카르타 원칙

요그야카르타 원칙(Yogyakarta Principles)¹³⁾은 2006년 국제인권단체와 국제인권법 전문가들이 성적지향과 성별정체성과 관련하여 현존하는 국제인권법에서 도출한 29가지 원칙이다. 이 원칙은 전 유엔인권최고대표 메리 로빈슨, 여성폭력에 대한 유엔특별보고관을 비롯한 8인의 유엔특별보고관 등의 승인을 받았으며, 후술할 성소수자 차별에 관한 유엔인권최고대표 보고서에 인용되는 등 국제인권규약에 대한 해석기준으로 그 권위를 인정받고 있다. 2017년에는 2006년 이후 변화된 시대상과 추가적인 논의들을 더하여 10가지의 새로운 원칙(YP +10)¹⁴⁾이 발표되었다. 이 중 원칙31의 법적 인정의 권리는 다음과 같이 공적 신분 서류에는 개인정보는 필요 최소한으로 포함되어야 하고, 따라서 신분증 등에서 성별표기를 없앨 것을 원칙으로 제시하고 있다.

요그야카르타 원칙31: 법적 인정의 권리(The Right to Legal Recognition)

모든 사람은 성별, 성적지향, 성별정체성, 성별표현, 성특징에 대해 언급하거나, 의무를 요구받거나 공개할 필요 없이 법적 인정의 권리를 지닌다. 모든 사람은 성적지향, 성별정체성, 성별정체성, 성특징에 상관없이 출생증명서를 포함한 신분증명서를 가질 권리가 있다. 모든 사람은 위 서류들에 성별정보가 포함되어 있다면 이를 변경할 권리가 있다.

국가는:

- A. 공적 신분 서류에 정당한 목적에 따라 법적으로 요구되는 관련된, 합리적인, 그리고 필요한 개인정보만이 포함되도록 해야 한다. 이에 따라 출생증명서, 신분증, 여권, 운전면허증 및 법인격의 일부로서의 신분증명서상 성별 등록을 없애야 한다.

2) 유엔인권이사회

유엔인권이사회는 2011년 6월 17일 제19차 회의에서 성적지향과 성별정체성을 이유로 한 인권침해에 초점을 둔 최초의 결의안¹⁵⁾을 채택하였고, 2014년 9월

13) http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_en.pdf, 국문번역본 출처: 국제인권센터 '통' (<http://www.tongcenter.org/nondiscrim/sogi/yogyakarta>)

14) http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_en.pdf; http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf

15) UN Human Rights Council, Human rights, sexual orientation and gender

27일 제27차 회의에서 성적지향과 성별정체성으로 인한 차별과 폭력 금지에 관한 새로운 결의안을 다시금 채택하였다.¹⁶⁾ 한국은 인권이사회 이사국으로서 2011년과 2014년 모두 이 결의안에 찬성한 바 있다. 그리고 위 결의안에 따라 유엔인권최고대표는 2011년과 2015년 각각 「성적지향과 성별정체성을 근거로 한 차별적인 법과 관행 그리고 폭력」 보고서를 제출했다.¹⁷⁾ 유엔인권최고대표는 위 보고서에서 법적 신분 서류를 신청에 따라 선호하는 성별을 반영하여 발급할 것과 생식능력제거, 강제적 의료 등 가혹한 요건을 없앨 것을 각 국가에 권고하였다.

그리고 성적지향·성별정체성 독립전문가 빅터 마드리갈 볼로즈는 2018년 7월 12일 유엔총회에 제출한 보고서에서 이러한 원칙에서 더 나아가, “법 앞에 동등하게 인정받을 권리는 다른 권리나 자유의 핵심원칙이다”고 강조하면서, 성별 등 정보를 수집, 공시하는 것에 있어 신중한 검토를 해야 하고, 해악의 원리에 입각해 위험도 평가와 관리를 엄격히 해야 하며, 정당하고 비례적이며 필요한 목적 없이 정보를 수집하고 표시하는 것을 삼가야 한다고 이야기하였다.¹⁸⁾

3) 국제 민간 항공 기구

국제 민간 항공 기구(International Civil Aviation Organization, ICAO)는 유엔 산하의 전문기구로서, 국제 항공 운송에 필요한 원칙과 기술 및 안전에 대해 연구하고 국제 항공 운항의 원칙과 기술을 체계화하며 안전하고 질서 있는 성장을 보장하기 위해 국제 항공 운송의 계획과 개발을 촉진하기 위해 설립된 기구이다.

2015년 ICAO는 ‘기계 판독이 가능한 여행 문서’에 대한 가이드라인을 발표했는데, 이에 따르면 여권상 성별표기는 F(여성), M(남성) 외에 X(특정되지 않음)로 표기할 수 있다.¹⁹⁾ 한편 2012년 ICAO는 여권에서 성별표기를 없앨 수 있는지 검

identity, UN Doc. A/HRC/RES/17/19, 2011.07.14.

16) Human Rights Council, Human rights, sexual orientation and gender identity, UN Doc. A/HRC/27/L.27/Rev.1, 2014.09.24.

17) UN Human Rights Council, Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity, UN Doc. A/HRC/19/41, 2011.11.07; UN Human Rights Council, Discrimination and violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity, UN Doc. A/HRC/29/23, 2015.05.04.

18) UN General Assembly, Report of the Independent Expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity, UN Doc. A/73/152, 2018.07.12.

19) International Civil Aviation Organization, Machine Readable Travel Documents. Par 4 - Specifications for Machine Readable Passports (MRPs) and Other TD3 Size MRTDs, Doc 9303, 2015

토한 결과, 트랜스젠더 여행객이 겪는 어려움을 해소하는 등의 이점은 있지만 성별표기를 없애는 데 드는 비용이 그러한 이점을 능가하기 때문에 현재로서는 어렵다는 결론을 내렸다. 다만 “ICAO가 향후 이러한 규정을 바꿀 수 있는 상당한 기회가 존재한다”고 하여 변경의 여지를 남겨두었다.²⁰⁾

3. 해외 법제와 정책

1) 개인식별번호에서의 성별표기

2017년 한국헌법학회가 행정안전부 연구용역으로 실시한 주민등록제도 발전방안 연구²¹⁾에 따르면 35개 OECD 국가 중 80%인 28개 국가가 국민 개개인을 식별하는 개인식별번호를 부여하고 있다. 이러한 번호는 7-15자리의 숫자 및 영어로 구성되어 있는데 위 28개 국가 중 11개 국가는 식별번호에 개인정보가 포함되어 있지 않고, 네덜란드, 스위스, 이탈리아, 일본, 터키, 포르투갈, 아일랜드, 이스라엘의 8개국은 무작위 임의번호를 사용하고 있다. 위 보고서의 내용을 바탕으로 주요 국가들의 현황을 살펴보면 다음과 같다.

먼저 독일의 경우는 개인식별번호가 없다. 과거 서독 정부는 모든 시민에게 부여하는 12 자리 개인식별번호(Personenkennzeichen, PKZ)를 만들려고 했었다. 그러나 독일 의회가 모든 국민에 대해 식별자를 부여하는 것은 기존의 법 체제에 부합하지 않다고 하면서 거부하였다.²²⁾ 이에 따라 독일은 여권, 운전면허증, 조세, 복지 등 사회 각 영역에서 고유의 식별번호를 사용하고 있다.

미국 역시 기본적으로 영역별 신분확인체계를 활용하고 있다. 다만 1935년 「사회보장법(Social Security Act)」의 제정에 따라 개별 국민에게 사회보장번호(SSN, Social Security Number)를 부여하고 이것이 가장 일반적인 신분확인체계로 활용되고 있다. 사회보장번호는 지역번호(3) + 집단번호(2) + 일련번호(4)의 9자리 숫자로 구성되어 있으며, 이 번호는 고정·불변의 것은 아니어서, 번호의 주체가 번호 변경을 요구하면 1년 3회의 범위에서 총 10회 이내 변경이 가능하다.

일본은 과세정보의 노출 등을 이유로 개인식별번호에 대한 반대가 많아 2016년 이전까지는 모든 국민을 대상으로 하는 통합적이고 일원적인 개인식별번호가 없었다. 다만 이로 인해 행정상 불편이 가중되자 2016년 개인에게 의무적으로 부

20) International Civil Aviation Organization, A Review of the Requirement to Display the Holder's Gender on Travel Document, TAG/MRTD/21-IP/4 20/11/12, 2012

21) 한국헌법학회, 주민등록제도 발전방안 연구: 개인식별번호에 대한 번호체계 선택기준을 중심으로, 행정안전부 연구용역 보고서, 2017.

22) 진보네트워킹 센터, 국민식별번호와 영역별 식별번호: 해외사례 분석, 2017.

여되는 마이넘버(My Number) 제도를 도입하였다. 마이넘버는 무작위 임의번호인 11개의 숫자와 검증번호인 1개의 숫자, 총 12개의 숫자로 구성되어 있다. 다만 일본은 마이넘버를 식별하는 증명서인 마이넘버 카드에 대해서는 개인의 불편을 고려하여 발급을 의무화하지 않고 있다.

2) 신분증에서의 성별표기

한편 많은 국가들에서 개인식별번호와는 별개로 개인의 신원을 증명하기 위한 국가신분증을 운영하고 있다. OECD 35개국 중 국가신분증 제도를 운영하는 나라는 29개국(83%)이다. 그 중 16개국은 신분증(ID Card) 명칭을 사용하고 있는데, 예를 들어, 일본은 마이넘버 카드, 아일랜드는 공공서비스 카드, 포르투갈은 시민카드라는 각각의 신분증(ID Card) 명칭을 사용하고 있다.²³⁾ 이 중 주요 국가들을 살펴보면 다음과 같다.

독일의 경우 모든 독일 거주민은 16세가 되면 의무적으로 ID카드를 신청해야 한다. 신분증(Personalausweis)이라고 불리는 ID카드는 이름, 성(姓), 주소, 생년월일, 사진, 학위(PhD), 국적, 출생지, ID 번호 등의 정보를 포함하고 있다. 성별은 포함되어 있지 않는데 독일의 경우 일반적으로 성(姓)이 개인의 성별을 나타내기 때문이다. 다만 독일 연방헌법재판소는 2008년 부모가 자녀에게 성중립적인 성을 부여할 수 있다고 판결하였다.²⁴⁾

미국은 국가신분증은 운영하고 있지 않고 대신에 각 주에서 각각 활용하고 있는 여러 분야의 개별적인 신분증을 'Real ID Card'로 통칭하여 범주화하여 규율하고 있다. 여기에는 운전면허증, Non-Driver License 등 신분을 확인할 수 있는 카드가 포함된다.²⁵⁾ 이 중 가장 많이 사용되는 것은 운전면허증인데 여기에는 성별이 표기되나 많은 주에서 그 변경을 폭넓게 허용하고 있다. 가령 워싱턴 D.C. 외 15개 주에서는 자격 있는 전문가의 증빙으로 운전면허증 상 성별표기를 쉽게 변경할 수 있고, 뉴욕, 플로리다 등 9개 주에서는 법원 허가나 의료인의 증명을 요구하지 않고 있다.²⁶⁾

일본은 개인식별번호인 마이넘버 제도 운영과 함께 '마이넘버카드'를 희망자에

23) 한국헌법학회, 주민등록제도 발전방안 연구: 개인식별번호에 대한 번호체계 선택기준을 중심으로, 행정안전부 연구용역 보고서, 2017, 71.

24) Lena Holzer, Non-Binary Gender Registration Models in Europe, ILGA Europe, 2018, 9-10.

25) 한국헌법학회, 주민등록제도 발전방안 연구: 개인식별번호에 대한 번호체계 선택기준을 중심으로, 행정안전부 연구용역 보고서, 2017, 55.

26) Jami K. Taylor, et al, The Remarkable Rise of Transgender Rights, University of Michigan Press, 2018, 226.

한해 발급한다. 마이넘버카드 발급은 의무가 아니라 보급률은 2017년 기준 9.6% 정도로 매우 낮으나, 일본정부는 장기적으로 이를 운전면허증과 통합하여 신분증으로 활용할 계획이다. 한편 일본정부는 마이넘버카드에 성별이 표기되어 트랜스젠더가 불편함을 겪을 수 있다는 점을 고려하여 성별 부분을 가릴 수 있는 케이스를 함께 배포하고 있다.²⁷⁾ 또한 일본에서 신분증으로 많이 활용되는 건강보험증의 경우 2012년 후생노동성이 트랜스젠더 등이 겪는 불편을 고려하여 표기방법을 달리 할 수 있다고 지방자치단체에 통지²⁸⁾했고, 이에 따라 여러 지방자치단체에서 신청이 있는 경우 성별을 건강보험증 뒷면에 표기하고 있다.

네덜란드의 경우 신분증상 성별표기에 대해 가장 논의가 활발한 국가이다. 네덜란드 정부는 2014년 성별표시의 문제점에 대해 연구를 진행했고, 이를 바탕으로 2024년부터 신분증에서 성별표기를 모두 없애기로 결정했다.²⁹⁾

3) 그밖의 공문서에서의 성별표기

그밖의 공문서상 성별표기 관련해서 검토되는 것으로 여권, 선거 관련 서류 등이 있다. 여권의 경우 위의 ICAO 규정상 성별표기 자체를 제외하는 것 자체는 어렵다. 이에 대안으로 아르헨티나, 뉴질랜드, 호주, 덴마크, 몰타 등의 국가에서는 논바이너리, 인터섹스의 경우 제3의 성별로서 X를 표기할 수 있도록 하고 있다.³⁰⁾

선거의 경우 미국에서는 선거에 참여하기 위해서는 유권자 등록을 해야 하는데, 이 때 네바다, 몬타나, 버지니아, 오리건, 워싱턴, 유타, 캘리포니아 주 등의 경우 유권자 등록 신청서(voter registration form) 상에 성별정보를 포함하지 않거나 포함하지 않아도 되도록 하고 있다.³¹⁾

한편 일본의 경우 오사카부, 아이치현 등 다수의 지자체가 공문서에서 불필요한 성별표기를 삭제하는 방향으로 양식 개정 등을 하고 있다.³²⁾ 구체적으로는 각

27) 마이넘버카드의「目隠しケース」 無料配布へ, テレビ朝日, 2015.09.21. (https://news.tv-asahi.co.jp/news_politics/articles/000059127.html)

28) 厚生労働省保険局国民健康保険課長通知, 国民健康保険被保険者証の性別表記について(回答), 保国発0921第1号, 2012. 9. 21.

29) “[국제] 네덜란드, 신분증에서 성별정보 삭제 예정”, YTN, 2020.7.6. (https://www.ytn.co.kr/_ln/0104_202007060553537201)

30) UK HM Passport Office, Gender Marking in Passports Internal Review of Existing Arrangements and Possible Future Options, 2014, 12.

31) Election Academy, Applications for Voter Registration; Affirmation of United States Citizenship, 2018.1.23. (<https://editions.lib.umn.edu/electionacademy/2018/01/23/idaho-considers-dropping-gender-question-from-voter-forms/>)

32) 「行政文書における性別記載欄の点検・見直しを行いました」, 大阪府, 2019.3.20. (<http://www.osaka府.jp/>)

지자체가 관리하는 신청서, 허가서 등 서류를 전수조사하여 그 중 성별표기가 불필요한 경우는 삭제하고, 표기가 필요한 경우라도 자유기입식으로 하거나 뒷면에 표기하는 등의 대안을 검토하고 있다.

그밖에 호주는 정부 가이드라인을 통해 “성별정보를 수집하는 모든 부서와 기구는 그 부서의 기능이나 활동에 필요하거나 직접적으로 관련된 것이 아닌 성별 정보는 수집해서는 안 된다”고 규정하고 있다.³³⁾

4. 국내 법제와 정책

1) 주민등록번호

한국의 개인식별번호인 주민등록번호는 1968년부터 강제적, 의무적으로 부여되었다. 주민등록번호 체계는 초기부터 최근까지 그대로 유지되었는데, 구체적으로는 생년월일, 성별, 출신지역 및 검증번호를 포함한 13자리의 번호로 구성되며 이 중 7번째 자리가 개인의 성별을 나타낸다. 이러한 성별번호는 또 다시 출생연도와 국적에 따라 구분되어 부여된다.³⁴⁾

이러한 주민등록번호는 개인의 정보를 지나치게 드러낸다는 점에서 개인정보 자기결정권을 침해한다는 비판이 지속적으로 제기되었다. 특히 주민등록번호가 행정, 보건 의료, 민간 영역에서 광범위한 연결자로서 사용된다는 점에서 유출 시 그 위험성이 더욱 크다는 점도 문제로 지적되었다. 또한 성별 번호의 경우 남성을 홀수, 여성을 짝수에 부여하는 것이 성차별적 고정관념을 강화시킨다는 비판도 제기되었고,³⁵⁾ 주민등록번호에 드러난 출신지역 정보로 인하여 실제로 차별이 이루어지는 문제도 발생했다. 이에 행정안전부는 2020년 10월 5일 「주민등록법 시행규칙」을 개정³⁶⁾하여 신규 발급하는 주민등록번호는 지역번호에 해당하는 뒤의 6자리 번호를 임의번호화하기로 결정했다. 그러나 여전히 생년월일, 성별 번호는 유지하기로 했다.

[//www.pref.osaka.lg.jp/jinken/sogi/index.html](http://www.pref.osaka.lg.jp/jinken/sogi/index.html)

33) Australian Government, “Australian Government Guidelines on the Recognition of Sex and Gender”, 2013.

34) 1/2: 1900년대 출생 내국인 남/여
 3/4: 2000년대 출생 내국인 남/여
 5/6: 1990년대 출생 외국인 남/여
 7/8: 1990년대 출생 외국인 남/여
 9/0: 1800년대 출생 내국인 남/여

35) “인권단체, ‘주민등록제도, 성차별하고 있다’”, 프레시안, 2004.08.25. (<https://www.pressian.com/pages/articles/8868?no=8868#0DKU>)

36) 주민등록법 시행규칙 제2조(주민등록번호의 부여) 「주민등록법」 제7조의2제1항에 따른 주민등록번호는 생년월일·성별 등을 표시할 수 있는 13자리의 숫자로 부여한다.

2) 신분증 등 공문서상 성별표기

현재 한국에서 가장 대표적으로 사용되는 신분증인 주민등록증과 운전면허증은 모두 주민등록번호를 전면에 표시하고 있다. 따라서 위 주민등록번호 체계와 결합하여 신분증을 제시하는 과정에서 개인들은 어쩔 수 없이 자신의 법적 성별을 드러내게 된다. 신분증으로서 역시 사용되는 여권의 경우 「여권법」 제7조 제1항 2호에 “여권의 명의인(名義人)의 성명, 국적, 성별, 생년월일과 사진”이 포함되어야 한다고 규정하고 있고, 따라서 주민등록상 성별이 여권에 표시된다. 다만 당초 여권에는 소지인의 주민등록번호도 함께 표시되었으나 2018년 여권법 개정으로 2020년부터 발급되는 여권에는 주민등록번호는 표시되지 않는다.

그밖에도 장애인등록증, 외국인등록증 등 신분증으로 사용되는 문서에도 주민등록번호 내지는 성별이 표기된다. 또한 신분증 외에도 선거인명부의 경우 「공직선거법」 제37조 제2항이 “선거인명부에는 선거권자의 성명·주소·성별 및 생년월일 기타 필요한 사항을 기재하여야 한다”고 규정하고 있으며, 그 밖에도 여러 공문서에서 관행적으로 성별을 표기하고 있다.

공문서상 성별표기를 유연하게 한 경우는 국가인권위원회가 유일하다고 할 수 있는데 국가인권위원회는 진정서 양식에 진정인이 자유롭게 성별을 기재할 수 있도록 성별란을 공란으로 두고 있다.

3) 관련 판례와 결정례

2015년 헌법재판소는 주민등록번호 변경을 허용하지 않는 「주민등록법」 제7조가 개인정보자기결정권을 침해하여 위헌이라고 보고 헌법불합치 결정을 내렸다.³⁷⁾ 이에 따라 2016년부터 주민등록변경제도가 시행되었으나 신청할 수 있는 사람은 주민등록번호 유출로 생명, 신체, 재산에 피해를 입거나 입을 우려가 있거나 성범죄 피해자 등에 한정되며, 그 변경방식 역시 생년월일, 성별을 제외하고 뒤의 6자리만을 임의번호로 변경 가능하다.

2020년 국가인권위원회는 제21대 국회의원 총선거를 앞두고 트랜스젠더 등 성소수자가 투표를 위한 신원확인 과정에서, 본인의 성별표현과 선거인명부상 성별이 상이한 것을 이유로 차별받지 않도록 유의해달라고 중앙선거관리위원회에 요청했다.³⁸⁾

37) 헌법재판소 2015. 12. 23. 선고 2013헌바68 등 결정

38) 국가인권위원회, 보도자료: 인권위, 선관위에 투표장서 성별 등 신원확인 시 유의사항 전달, 2020.04.10.

II. 성별정체성에 대한 법적 인정 및 성별 변경

1. 개관

트랜스젠더의 법적 성별 변경이 현재와 같이 법 영역에서 논의되기 시작한 것은 근대 의학의 발달과 함께 자신의 성별정체성에 부합한다고 여겨지는 신체로의 외과수술이 가능해진 이후부터이다. 트랜스젠더의 경험에 대해 부도덕 혹은 반사회적 행위로 당대 사회에서 이해하던 것을 정신의학계에서 정신장애로 이해하기 시작하고, 그 치료로써 외과수술을 포함한 의료적 조치를 받도록 한 이후 서구 국가들을 중심으로 일련의 의료적 조치를 한 사람에 대해 각기 입법, 행정, 사법을 통하여 법적 성별 변경을 허가하기 시작했던 것이 20세기 중반이었다. 이와 같은 의료모델을 기반으로 한 법적 성별 변경의 요건은 사회에서 젠더 규범의 변화와 의학계의 연구를 통하여 변화되어 갔으며 국제인권규범과 헌법을 위반하는 것으로 이해되면서, 21세기에 들어와서 기존의 의료적 요건이 삭제되어 나가고 있다. 또한 법적 성별 변경의 요건으로 요구되어지던 혼인 중 상태가 아니거나 혼인 해소를 조건으로 하는 요건 역시 동성혼 등 혼인에 대한 법제도가 변화함에 따라 함께 철폐되어 가고 있다.

이러한 이해를 바탕으로 아래에서는 현재 트랜스젠더의 법적 성별 인정의 국내외 현황을 살펴본다.

2. 국제규범

1) 요그야카르타 원칙

전술한 요그야카르타 원칙(Yogyakarta Principles)은 2006년 발표된 것으로, 2006년 당시 원칙3에서 트랜스젠더의 법적 성별 인정에 대한 원칙을 제시하였다.

원칙3: 법 앞에서 인정받을 권리

모든 사람은 어디에서나 법 앞에서 인간으로 인정받을 권리를 가진다. 다양한 성적지향과 성별정체성을 가진 사람들이 삶의 모든 측면에서 법적 권한을 향유할 수 있어야 한다. 개인이 스스로 규정한 성적지향과 성별정체성은 인격의 일부이며, 자기결정, 존엄성, 자유의 가장 기본적인 측면 가운데 하나이다. 법적으로 성별정체성을 인정받기 위한 요건으로서 의료적 시술, 예컨대 성전환 수술이나, 불임, 호르몬 치료 등이 강제되어서는 안 된다. 결혼이나 자녀여부와 같은 상태를 성별정체성에 대한 법적 인정을 막기 위한 근거로 사용해서는 안 된다. 어느 누구도 자신의 성적지향이나 성별정체성을 숨기거나, 억제하거나,

부인하도록 압력을 받아서는 안 된다.

국가는:

- A. 모든 사람들이 민사상의 문제에 있어서 성적지향이나 성별정체성을 이유로 한 차별 없이 합당한 법적 권한을 갖고 그러한 권한을 행사할 기회를 갖도록 보장하여야 한다. 여기에는 계약을 체결하거나 재산을 처리, 소유, 획득(유산상속 포함), 관리, 향유, 처분할 때 동등한 권리를 갖는 것이 포함된다.
- B. 개인이 스스로 규정한 성별정체성이 충분히 존중되고 법적으로 인정되도록 필요한 모든 법적, 행정적 및 기타의 조치를 취해야 한다.
- C. 출생증명서, 여권, 선거인 명부, 기타 서류 등 개인의 젠더/성별이 표기된 국가발행의 모든 신분서류에 개인이 스스로 내면적으로 규정한 성별정체성이 반영되게 하는 절차가 마련되도록, 필요한 모든 법적, 행정적 및 기타의 조치를 취해야 한다.
- D. 이러한 절차들은 효율적이고, 공정하며, 차별이 없어야 하고, 당사자의 존엄과 사생활을 존중하는 방식으로 마련되도록 해야 한다.
- E. 신분서류 상의 변경사실이 법이나 정책 상 성별로 신원을 증명하고 사람들을 구분하도록 하는 모든 상황에서 인정되도록 보장하여야 한다.
- F. 성별전환이나 성별재지정을 경험한 모든 사람들을 위해 사회적 지원을 제공하도록, 맞춤형 프로그램을 책임지고 실시하여야 한다.

그리고 2017년 10가지 새로운 원칙(YP +10)³⁹⁾을 추가했는데, 원칙31은 이를 보완하여 다음과 같이 제시하고 있다.

원칙31: 법적 인정의 권리

(전략)

국가는:

- B. 개인의 자기결정에 기반하여 성중립적 이름을 포함하여 이름을 변경할 수 있는 신속하고 투명하며 접근 가능한 절차에 대한 접근을 보장해야 한다.
- C. 성별을 등록해야 하는 경우,
 - i. 개인이 정의한 성별정체성에 따라 법적으로 인정 및 확정받을 수 있도록 신속하고 투명하며 접근 가능한 절차에 대한 접근을 보장해야 한다.
 - ii. 다양한 성별표기 선택지를 마련한다.
 - iii. 이름과 법적 성별을 변경하는 전제조건으로 의료적·정신과적 개입, 정신의학적 진단, 최소최대 연령, 경제적 상황, 건강·혼인·부모의 상황, 기타 제3자의

39) http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_en.pdf; http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf

견과 같이 일정한 자격을 요구하는 기준을 두지 않는다.

iv. 범죄기록, 이주민 기타 지위를 이유로 이름과 법적 성별의 변경을 제한하지 않는다.

2) 유엔

유엔은 1990년대 중반부터 국제인권규약상 차별금지사유에 성적지향이, 2000년대 후반부터는 성별정체성이 포함된다고 보기 시작하였으며⁴⁰⁾, 2000년대 후반부터는 성별정체성 역시 명시적으로 언급되기 시작하였다. 유엔인권이사회는 2016년부터 성적지향·성별정체성에 대한 유엔독립전문가(UN Independent Expert on Sexual Orientation and Gender Identity)⁴¹⁾를 임명하여 성적지향·성별정체성에 따른 차별과 폭력에 대응하는 등 성소수자의 인권 보장을 위한 보다 구체적이고 적극적인 전략들을 제시 하고 있다.⁴²⁾

2011년 유엔인권이사회 결의안⁴³⁾에 따라 조사·발표된 유엔인권최고대표의 「성적지향과 성별정체성을 근거로 한 차별적 법률과 판례 및 개인에 대한 폭력행위」⁴⁴⁾ 보고서에서는 성별 정정을 위한 각국의 요건에 불임 수술을 요구하는 것이 문제점이라고 지적한다. 이어서 “유엔인권이사회는 트랜스젠더의 신분증명에 대한 법적 인정을 허가하는 절차가 존재하지 않는 것에 대해 우려를 표명해 왔다. 이사회는 국가가 새로운 출생증명서의 발급을 허용함으로써 성별을 변경할 성전환자의 권리를 인정하도록 촉구하였으며, 성별 변경의 법적 승인을 용이하게 하는 입법을 승인하는 것에 주목하였다. … (회원국은) 트랜스젠더가 변경하고자 하는 성별로의 법적 인정을 용이하게 하고, 변경하고자 하는 성별과 성명이 반영되도록 관련 신분증명서를 재발급 받을 수 있게 허용하는 절차를 마련”⁴⁵⁾할 것을 권

40) 1990년대부터 2011년 전후까지 국제인권법상 발전과정에 대해서는 김지혜, 성적지향과 성별정체성에 관한 국제인권법 동향과 그 국내적 적용, 법조 674, 2012; 홍성필·이승현, 성전환자의 법적 성별 변경허용시 의료조치 강제에 대한 국제법적 평가: 서울서부지방법원 2013.3.15. 2012호파4225등 결정을 계기로, 국제법논총 58(2), 2013 참조.

41) UN Human Rights Council, Resolution adopted by the Human Rights Council on 30 June 2016: 32/2. Protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity, UN Doc. A/HRC/RES/32/2, 2016.07.15.

42) Amets Suess Schwend, Trans health care from a depathologization and human rights perspective, Public Health Reviews 41, 2020, 5.

43) United Nations Human Rights Council, Human rights, sexual orientation and gender identity, UN Doc. A/HRC/RES/17/19, 2011.07.14.

44) UN Human Rights Council, Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity, UN Doc. A/HRC/19/41, 2011.11.07.

고하였다.

2013년 유엔고문특별보고관은 트랜스젠더에 대한 강제적 불임 요구가 고문에 해당한다고 판단하였다. 즉, “정당한 이유 없이 심각한 고통을 주는 의료는 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌이며, 국가가 이에 개입되어 있고 특별한 의도를 가지고 있다면, 그것은 고문에 해당 … (동성애자, 양성애자, 트랜스젠더, 인터섹스(LGBTI)에 대하여) 언어적 폭력과 공개적인 수치를 받으며 의료적 조치를 거부당하거나, 정신 감정을 받거나, 의료인에 의해 불임상태 … 이러한 행위를 가능하게 하는 모든 법률을 폐지”⁴⁶⁾하도록 권고하고 있다. 그리고 2016년 유엔고문특별보고관은 “이러한 관행은 성적지향과 성별정체성에 기반한 차별에 뿌리를 두고 있으며 신체적 온전성과 자기 결정권을 비롯해 부당한 처우와 고문을 받지 않을 권리를 침해하고 있다”⁴⁷⁾고 재차 명확히 하였다.

2014년 유엔인권최고대표(OHCHR), 유엔여성기구(UN Women), 유엔에이즈(UNAIDS), 유엔개발계획(UNDP), 유엔인구활동기금(UNFPA), 유니세프(UNICEF) 및 세계보건기구(WHO)는 ‘강제되거나 강압적이거나 기타 비자발적인 불임의 근절에 관한 공동성명서’를 발표하고 “국제 및 지역기구, 일부 국가의 헌법재판소 및 최근의 법 개정을 통하여 트랜스젠더와 인터섹스인 사람에 대하여 법적 성별 변경을 위하여 불임을 요구하는 것은 신체적 온전성, 자기 결정권, 인간존엄성에 대한 존중에 위배되며 트랜스젠더와 인터섹스에 대한 차별을 야기하고 영속시킨다.”⁴⁸⁾고 지적하였다.

2015년 유엔인권최고대표사무소가 유엔인권이사회에 제출한 보고서 ‘성적지향 및 성별정체성에 기반한 개인에 대한 차별과 폭력’에서 트랜스젠더에 대해 법적 성별 인정의 조건으로 불임을 요구하는 것을 “폭력적 요건”(abusive requirements)의 하나로 언급하면서, 이러한 “강제불임”(forced sterilization)이 성전환수술이나 기타 의료조치를 강제하는 것과 함께 국제인권규범에 위배된다고 명시하였고, 이에 유엔인권최고대표는 트랜스젠더에 대해 가해지는 이러한 폭력

45) UN Human Rights Council, Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity, UN Doc. A/HRC/19/41, 2011.11.07., para. 72-73, 84(h)

46) Human Rights Council, Report of the Special Rapporteur on torture and other cruel, inhuman or degrading treatment or punishment, UN Doc. A/HRC/22/53, 2013.02.01., paras. 39, 76, 88.

47) Human Rights Council, Report of the Special Rapporteur on torture and other cruel, inhuman or degrading treatment or punishment, UN Doc. A/HRC/31/57, 2016.01.05., para. 49.

48) OHCHR, UN Women, UNAIDS, UNDP, UNFPA, UNICEF and WHO. “Eliminating forced, coercive and otherwise involuntary sterilization: an interagency statement”, World Health Organization, 2014, 7.

을 철폐하기 위해 강제불임을 막도록 유엔 회원국들에게 권고하였다.⁴⁹⁾

2016년 유엔사회권위원회의 「성적 및 재생산 건강에 대한 권리에 대한 일반논평 제22호」에서는 트랜스젠더의 법적 성별 인정을 위해 불임을 요구하는 것이 사회권규약 제12조가 보장하는 건강권의 일부인 성적 및 재생산 건강권에 대한 위반에 해당한다고 실시하였다.

“트랜스젠더는 의료 관계자에 의한 차별이나 인식 및 이들이 필요로 하는 것이 무엇인지에 대한 감수성 부족 등으로 인하여 적절한 의료서비스에 접근하기 어려운 환경에 종종 처한다. 대부분의 국가에서 트랜스젠더들은 자신이 원하는 성별을 법적으로 인정받지 못하고 있으며, 이는 교육, 고용, 보건의료 및 기타 필수적 서비스에 대한 접근을 어렵게 하는 것을 포함하여 이들의 인권 향유에 심각한 결과를 초래한다. 신분증서상 성별 표기의 정정을 허가하는 국가들에서는 강제 혹은 비자발적인 성별재지정수술, 불임 또는 기타 강압적 의료적 과정과 같은 폭력적인 요구조건이 부과될 수 있다(A/HRC/29/23). 법적인 요건으로 규정되어 있지 않은 경우라도 성별 재지정을 원하는 개인들에 대한 불임을 강제하는 것은 흔하다. 이러한 관행은 성적지향 및 성별정체성을 이유로 한 차별에 기반을 둔 것으로서, 개인의 신체적 온전성과 자기결정권을 침해하며 학대 또는 고문에 이른다.”⁵⁰⁾

이외에도 유엔자유권위원회, 유엔여성차별철폐위원회를 비롯한 여러 조약기구들에서 성별 정정에 가해지는 부당한 요건들을 없앨 것을 여러 차례 권고한 바 있다.⁵¹⁾

49) UN Human Rights Council, Discrimination and violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity, UN Doc. A/HRC/29/23, 2015.05.04., paras. 17, 70, 78(g).

50) UN Human Rights Council, Report of the Special Rapporteur on torture and other cruel, inhuman or degrading treatment or punishment, A/HRC/31/57, 2016.01.05., para. 49.

51) UN Human Rights Committee, Concluding observations on the seventh periodic report of Ukraine, adopted by the Committee at its 108th session (8-26 July 2013), UN Doc. CCPR/C/UKR/CO/7, 2013.08.22., para. 10; UN Human Rights Committee, Concluding observations on the fourth periodic report of the Republic of Korea, UN Doc. CCPR/C/KOR/CO/4, 2015.12.03., paras. 14 and 15; Human Rights Committee, Views adopted by the Committee under article 5 (4) of the Optional Protocol, concerning communication No. 2172/2012, UN Doc. CCPR/C/119/D/2172/2012, 2017.06.28.; UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women(CEDAW), Concluding observations on the combined fourth and fifth periodic reports of Switzerland, UN Doc. CEDAW/C/CHE/CO/4-5, 2016.11.25., paras. 38 and 39;

<성적지향 및 성별정체성에 근거한 폭력과 차별로부터의 보호>⁵²⁾

21. 스스로 결정하는 성별(Self-determined gender)은 그 사람의 역할, 감정, 표현과 행동과 관련된 자유와 자기결정을 구성하는 기본이 요소이며, 이는 개인의 정체성을 구성하는 기초가 된다. 이에 따른 국가의 의무는 차별에서 자유로울 권리, 법 앞에 동등한 보호를 받을 권리, 사생활, 정체성, 표현의 자유를 보장받을 권리와 합치되는 방향으로 성을 인정받을 수 있는 길을 보장하는 것이다.

22. 법 앞에서 동등하게 인정(recognition) 받을 권리는 여타 다른 권리와 자유의 근간이 된다. 실제로, 국가가 개인에게 건강, 교육, 주거, 사회보장, 고용과 관련된 자격을 부여하는 기준은 개인의 신분에 기준하기 때문이다.

23. 법적 인정(legal recognition)이 이루어지지 않다는 것은, 해당 개인의 신분을 부정하는 것이며 이는 결국 국가의 의무 위반 여부의 문제로 이어진다. 한 학자가 지적한대로 국가가 트랜스 정체성에 대한 법적 인정을 거부하는 것은 국가가 적합한 시민이 누구인가라는 메시지를 주는 것이나 다름없다. 트랜스젠더와 다양한 성별(gender-diverse)로 정체화하는 사람들의 신분을 인정하지 않음으로서 이들은 건강권, 교육분야에서 차별, 배제, 따돌림, 직장 내 차별, 거주 및 사회 보장 차별, 아동인권침해를 비롯해 표현의 자유, 평화 집회 및 결사의 자유, 거주이동, 자국을 비롯하여 특정 국가를 떠날 권리를 제한 받고 있다.

24. 이와 유사하게, 제대로 기능하는 체계 내에서도 법 앞에 동등한 인정을 받을 권리는 강제연행이나 구류, 고문, 학대를 막는 가장 기본적인 요소이다. 이는 잘 알려진 바와 같이 자유가 박탈된 모든 상황에서 국가가 가장 우선적으로 국민에게 보장해야 하는 의무는 개인의 (국민으로서의) 신분을 제대로 확인하는 것이기 때문이다.

28. 일부 국가는 트랜스젠더의 성별정체성을 인정한다. 그러나 성별정체성의 인정을 위해 공식 문서에 기록된 성별 및 이름 변경이 이루어질 때에 다음과 같은 과도한(abusive) 요건을 요구하고 있어 더 심각한 인권침해 우려를 불러오고 있다. 과도한 요건의 예로는 강제 또는 비자발적 불임, 수술과 호르몬 요법 같은 성 전환과 관련된 의학 시술, 의사 진단, 심리적 감정 또는 기타 의료시술 및 치료, 성인에 대한 제3자의 동의 요구, 강제적인 이혼, 자녀의 연령에 따른 제

CEDAW, Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, UN Doc. CEDAW/C/NLD/CO/5, 2010.02.05., paras. 46 and 47; UN Committee against Torture, Concluding observations on the fifth periodic report of China with respect to Hong Kong, ChinaCAT/C/CHNHKG/CO/5, 2016.02.03., para. 29(a).

한이 있다.

30. 유엔과 지역 인권 전문가들은 “강제적이고 비자발적인 치료와 시술은 당사자들에게 심각한 신체적 정신적 고통을 영구적으로 안겨줄 수 있고 그 고통은 고문 및 그 밖의 잔혹한·비인도적인 또는 굴욕적인 대우 또는 처벌에서 자유로울 권리를 침해하는 것”임을 강조했다. 여러 유엔 기구는 또한 “불임을 요구하는 것은 신체적 온전성, 자기 결정권, 인간의 존엄성에 대한 존중에 반하는 것이며 트랜스젠더와 인터섹스인 사람들에게 대한 차별의 원인이 되고 이를 영속화시킬 것”임을 강조했다. 이들은 이러한 침해는 국제 인권법에 규정된 국가의 의무에 반하는 것이며 금지되어야 한다는 입장이다.

31. 국가의 일부 행동은 국민의 인생 계획을 파괴할 수도 있다. 출생증명서의 (성별) 내용을 변경하려면 여성 배우자와 이혼해야 한다는 통보를 받은 유엔자유권위원회에 회부된 트랜스여성의 사건이 그런 예이다(CCPR/C/119/D/2172/2012 참고).

32. 처음에는 중립적으로 보였던 요구가 수용할 수 없는 걸림돌이 되거나 성별 정체성에 대한 존중을 방해하는 데 이용될 수도 있다. 유엔자유권위원회는 최근 호주에 대한 자유권규약 이행 최종의견서에 호르몬 요법에 필요한 허가 절차의 지연을 지적하고 허가 지연으로 호르몬 요법이 실패할 수도 있음에 우려를 제기했다(CCPR/C/AUS/CO/6 paras. 27-28). 제출된 자료에 따르면, 허가 절차에 수년이 걸리는 경우도 자주 있으며 대기자 명단이 길어지다 보니 여러 사회문제를 일으켜 마약중독, 알코올중독, 호르몬 자가 투약 같은 심각한 보건 문제도 발생하는 것으로 나타났다.

39. 차별금지에 대한 법적 의무, 유엔 인권 메커니즘 상 권고, 국제 모범 사례 조사에 근거하여, 2017년 2월 유엔인권최고대표사무소는 성별 정정절차에 대하여 다음과 같이 권고하고 있다.

- 신청자의 자기결정에 근거할 것
- 행정 절차를 간소화할 것
- 의료증명서, 수술, 치료, 불임 혹은 이혼 같은 폭력적 요구를 하지 말 것
- “남성”이나 “여성”이 성별정체성의 인정 등을 통하여 논바이너리 정체성을 수용할 것
- 미성년자에게도 성별정체성의 인정에 대한 접근을 보장할 것

52) 다음 보고서의 일부 항목을 번역한 것이며, 각주는 생략했다. UN General Assembly,

이러한 원칙들을 이어받아 성적지향·성별정체성에 대한 유엔독립전문가 빅터 마드리갈 블로그는 2018년 7월 12일 유엔총회에 제출한 보고서에서, “법 앞에 동등하게 인정받을 권리는 다른 권리나 자유의 핵심원칙이다”고 강조하면서, 개명, 법적 성별 변경에 있어 모든 가혹한 요건들을 삭제하고 의료적/심리학적 내지 불합리하거나 병리적인 다른 증명서에 대한 요구 없이 신청자의 자유롭고 고지된 동의에만 기반한 성별 변경 절차를 만들 것을 각 국에 권고하였다.⁵³⁾

3) 유럽평의회 및 유럽인권재판소

1950년대부터 유럽각국들은 입법, 행정 절차 등으로 성전환수술을 한 트랜스젠더에 대한 성별 정정을 인정해왔으나, 구체적으로는 정신과 진단과 불임상태를 요건으로 요구해 왔다. 그러나 의료적 조치를 원하지 않는 경우라도 일률적으로 생식능력을 제거할 것을 요구하는 것이 인권 침해이며 의학적 견지에도 부합하지 않는다는 이해가 확산되면서 2000년대 들어서 유럽각국에서도 이들 요건이 철폐되는 추세였다. 현재 EU회원국과 중앙아시아 국가를 포함하여 총 54개국을 조사한 결과 법적 성별 변경이 규정되어 있는 국가는 총 41개국이며, 이 중 31개국이 정신과 진단을 요구하고 있고, 13개국이 불임을 요구하고 있다. 한편 혼인 중이 아닐 것(이혼)을 요구하는 경우가 20개국, 미성년자에 대한 성별 정정을 금지하거나 일정한 제한을 두는 국가가 31개국이다. 반면 논바이너리인 사람에 대한 법적 인정은 2개국, 자기결정에 따라 성별 정정(의료적 조치나 기타 요건으로 성별 정정을 제한하는 경우)이 가능한 국가가 6개국이다.⁵⁴⁾⁵⁵⁾

Report of the Independent Expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity, UN Doc. A/73/152, 2018.07.12.

53) UN General Assembly, Report of the Independent Expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity, UN Doc. A/73/152, 2018.07.12. para. 81.

54) TGEU, Trans Rights Europe & Central Asia Index & Maps 2020 (<https://tgeu.org/trans-rights-europe-central-asia-index-maps-2020>)

55) 이와 같은 변화가 적극적으로 확산된 시기인 2009년 유럽평의회 인권위원장 보고서 (Human Rights and Gender Identity) 다음과 같이 언급하고 있다. “(2009년 현재) 유럽국가들은 트랜스젠더의 성별 변경에 대하여 대략 세 가지 입장을 취하고 있다. 첫 번째는 성별 변경에 대한 아무런 규정이 없는 경우로 이는 유럽인권재판소의 법리 상 명백한 불법행위이다. 두 번째, 성별 정정을 위해 호르몬 치료나 수술 등을 요구하지 않으며, 다만 권한 있는 기관으로부터 성별위화감을 가지고 있다는 증명을 받는 것으로 족한 경우이다. 세 번째, 가장 많은 국가들이 채택하고 있는 방법으로, 1) 성전환 (gender reassignment)에 대한 의료적인 감독(medically supervised)을 따랐을 것,

2010년 유럽평의회 각료이사회는 트랜스젠더에 대한 ‘본연의 신체에 대한 변경(changes of physical nature)을 포함한 법적 성별 변경의 사전적인 요구들에 대해 정기적으로 검토’하여 과도한 요건들을 제거하도록 회원국에 권고하였다.⁵⁶⁾ 같은 해 유럽평의회 의원총회는 트랜스젠더에 대해 그 개인의 성별정체성에 부합하는 공문서를 변경할 권리를 입법적이며 실질적인 방법으로 보장할 것을 요구하면서, 이에는 “불임을 비롯하여 성전환수술이나 호르몬 요법과 같은 기타 다른 의료적 절차를 그 선행조건(prior obligation)으로 요구해서는 안 된다.”는 점을 명백하게 제시하는 결의안을 채택하였다.⁵⁷⁾

2017년 유럽인권재판소는 A. P. Garçon and Nicot v. France 판결에서 법적으로 성별을 인정받고자 하는 트랜스젠더에게 불임수술 혹은 불임의 가능성이 높은 수술을 전제조건으로 요구한 프랑스 법이 유럽인권협약 제8조가 보장하는 사생활 및 가족생활에 대한 권리를 침해한 것이라고 판결하였다. 즉, 이러한 요건은 “협약 제8조 및 제3조에 의해 보호되는 신체적 온전성을 존중받을 권리에 대한 온전한 행사를 포기함을 조건으로 한다는 의미이다 … 신분(civil status)에 대하여 불가양의 원칙을 수호하고, 신분기록의 신뢰성과 일관성을 보장하며, 더욱 일반적으로 법적 확실성을 보장하는 것이 사회적 이익(임에도 프랑스 현행법은) … 성전환 관련 수술(full gender reassignment)을 받기를 원하지 않는 트랜스젠더

2) 외과적으로 비가역적인 불임일 것, 그리고/또는 3) 호르몬 요법과 같은 의료적 조치들을 받았을 것을 요구하고 있다. 하지만 이와 같은 요구는 개인의 신체적 온전성(physical integrity)에 대한 존중에 명백히 어긋난다. 법적인 성별 변경의 전제조건으로 불임이나 기타 수술을 요구하는 것은 종종 이러한 조치들을 원하는 트랜스젠더도 있지만, 모두가 그렇지 않는다는 사실을 무시한 것이다. 더욱이 이러한 수술이 언제나 의료적으로 가능하거나, 이용할 수 있거나, 혹은 의료보험 없이 가능한 것이 아니라는 점이다. 이러한 조치들은 환자의 희망이나 필요, 의료인의 처방에 부합하지 않기도 한다. …결국 트랜스젠더는, 유럽에서 법적으로 규정된, 국가의 강요에 의해 불임을 요구받는 유일한 집단이라는 점은 중요하게 고려할 점이다. 의료적 조치는 언제나 개인의 최고의 이익에 따라 진행되어야 하고, 각 개인의 특정한 필요와 상황에 따라 조정되어야 한다. 국가가 ‘하나로 획일화된’ 방법으로 취급되도록 규정하는 것은 부적절하다. 여기서 고려되어야 하는 기본적인 인권은, 개인의 사적인 인생을 국가에 의해 적극적으로 방해받는 것이 어디까지 정당화되는가와, 개인의 성별을 분류하기 위해 불임이나 기타 다른 의료적 개입이 어디까지 요구될 수 있는가이다.” Commissioner For Human Rights of the Council of Europe, Human Rights and Gender Identity, Issue Paper, 2009. 18-19.

56) Committee of Ministers Recommendation of the Council of Europe, Appendix to CM/Rec(2010)5 of the Committee of Ministers to member states on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity, 2010.03.31., para. 20.

57) Parliamentary Assembly of Council of Europe, Resolution 1728 (2010): Discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity, 2010.04.29, para. 16.11.2.

에게 불가능한 딜레마”를 강요한다고 설시하였다.⁵⁸⁾

4) 미주인권재판소

2018년 미주인권재판소(The Inter-American Court of Human Rights)는 코스타리카 정부의 요청에 따라 작성한 자문의견에서, “개명, 공적기록 및 신분증명서상 사진과 성별표시를 수정하는 것은 미주인권협약에 의해 보장되는 권리”임을 분명히 하였다. 그러면서 각 국가들은 “위 권리를 보장하기 위한 절차를 인정, 규율, 설립할 의무가 있고”, “이러한 절차는 의학, 심리학 및 다른 증명의 요구 없이 자유롭게 고지된 선택에 기반해야 하고, 신속하며, 가능한 비용이 들지 않아야”한다고 설시하였다.⁵⁹⁾

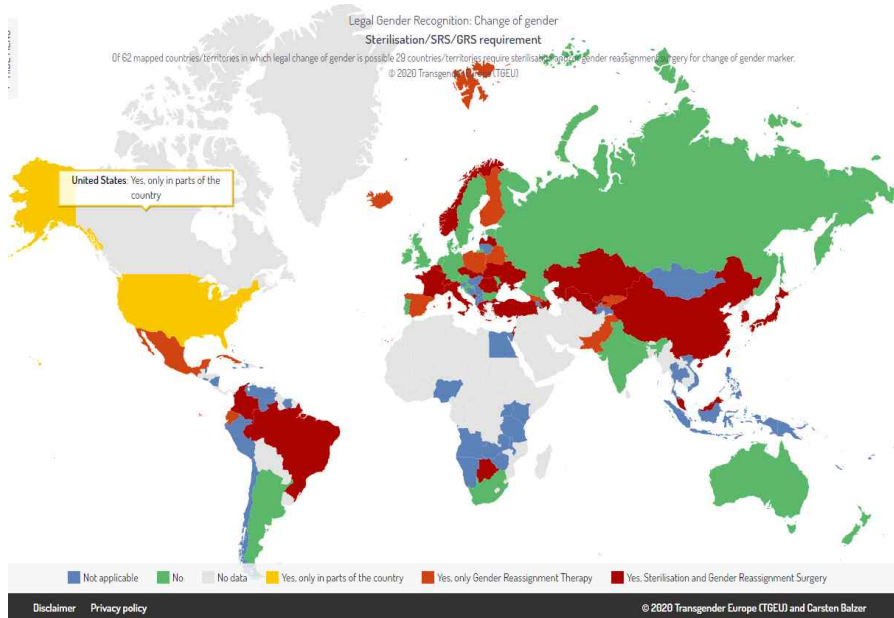
3. 해외 법제와 정책

전술한 2009년 유럽평의회 인권위원장 보고서 「인권과 성별정체성(Human Rights and Gender Identity)」에서도 확인할 수 있는 바와 같이 법적 성별 변경을 위한 의료적 요건으로 1) 정신과 진단을 요구하는 경우와 2) 정신과 진단 및 생식능력 제거를 포함하는 외과적 수술을 요구하는 경우로 크게 나누어 볼 수 있으며, 이러한 의료적 조치를 필수적으로 요구하는 것은 2000년대에 들어오면서부터 완화되거나 폐지되고 있다. 한편, 인적 요건으로는 1) 성년자 2) 혼인 중이 아니거나 혼인이 해소되었을 것이 요구된다. 또한 한국을 제외하고 입법례상 유일한 것으로 확인되는 일본에서는 3) 미성년자 자녀가 없을 것을 요구하는 요건이 추가되어 있다. 인적 요건 역시 미성년자의 권리 보호 및 다양한 가족형태의 법적 수용의 변화로 인하여 완화되어가는 추세에 있다. 이러한 변화를 파악할 수 있는 국가를 중심으로 해외 법제를 소개한다. 의료적 요건을 포함해 모든 사전적 요건을 모두 철폐한 2012년 아르헨티나, 입법례상 최초로 외과적 조치 요건을 철폐한 2004년 영국, 2011년 불임요건에 대한 헌법불합치 결정을 내린 독일을 비

58) European Court of Human Rights, Case of A. P. Garçon and Nicot v. France, application Nos. 79885/12, 52471/13 and 52596/13, judgment of 6 April 2017, para. 132

59) State Obligations Concerning Change of Name, Gender Identity, and Rights Derived from a Relationship Between Same-Sex Couples (Interpretation and Scope of Articles 1(1), 3, 7, 11(2), 13, 17, 18 and 24, in relation to Article 1, of the American Convention on Human Rights), Advisory Opinion OC-24/17, Inter-Am. Ct. H.R. (ser. A) No. 24, Nov. 24, 2017. (<https://www.asil.org/insights/volume/22/issue/9/inter-american-court-human-rights-advisory-opinion-gender-identity-and>)

롯하여 미국, 일본의 법제도를 살펴본다.⁶⁰⁾



<트랜스젠더 법적 성별 변경 세계 현황(불임/성전환수술요구 여부)>⁶¹⁾

1) 아르헨티나

성전환수술을 한 트랜스젠더에 대해 법원의 허가로 이름 및 출생증명서상 성별 변경을 허용⁶²⁾해왔던 아르헨티나는 의료적 조치 없이 행정절차로 성별 변경을 가능하게 하도록 2012년 「성별정체성법(Ley de identidad de género)」⁶³⁾을 제정

60) 이외에도 벨기에, 네덜란드, 체코, 덴마크, 영국, 독일, 아일랜드, 이탈리아, 스페인, 스웨덴, 터키, 홍콩, 일본, 싱가포르, 타이완, 호주, 뉴질랜드, 미국에서의 트랜스젠더의 법적 지위에 대해서는 The Legal Status of Transsexual and Transgender Persons, Intersentia, 2015 참조. 전세계 현황 데이터는 Transrespect vs Transphobia 사이트(<https://transrespect.org/en>) 참조.

61) <https://transrespect.org/en/map/pathologization-requirement/?submap=sterilisation-srs-grs-requirement>. 녹색 국가는 외과적 수술 요건이 없는 국가, 노란색은 일부 지역에서만 수술 요건을 둔 국가, 붉은 색은 수술을 요구하는 국가이다.

62) In re KFB, Family Tribunal No 1 of Quilmes, Argentina, 30 April 2001 (International Commission of Jurists, Sexual Orientation, Gender Identity and Justice, A Comparative Law Casebook, 2011.9.)

63) Ley de identidad de género, Ley 26.743, 2012.05.08. 영문번역본은 GATE(Global

하였다. 동법은 총 15조로 구성되어 있으며, 법적 성별 변경의 요건과 절차를 규정하고 있다.

우선 동법은 모든 사람이 성별정체성을 인정받고 이를 발현하며, 신분증서에 성별정체성이 반영되는 것이 권리로서 보장된다고 명시하고 있다. 이에 따라 정신과 진단을 포함하여 모든 의료적 요건을 요구하지 않으며, 이는 기존에 논의되던 법적 성별 결정에 있어서 자기결정과 자기인식 기반 모델을 공식적으로 채택한 선구적인 입법으로 평가된다.⁶⁴⁾ 신청인은 동법의 신청 대상임을 밝히고 출생증명서의 정정 및 새로운 국가신분증 발급대상을 국가인구조사국 또는 지역 공공관서에 신청하는 것으로 성별 정정이 가능하다. 또한 동법은 ‘어떠한 경우에도 전부 혹은 일부의 성기 변경, 호르몬 요법 혹은 다른 정신적 혹은 의료적인 조치가 취해졌다는 것을 증명할 필요가 없다.’는 점을 명시하여 의료적 요건을 요구하지 않음을 명백히 하였다. 미성년자에 대해서도 원칙적으로는 법정대리인의 동의를 받되, 아동의 최선의 이익을 고려하도록 하고 법정대리인의 동의를 못 받을 경우에는 법원이 이를 결정하도록 하고 있다.

아르헨티나 「성별정체성법」

제1조(성별정체성에 대한 권리)

모든 사람은 다음의 권리를 가진다.

- a) 자신의 성별정체성을 승인받을 권리(right to recognition)
- b) 자신의 성별정체성을 자유롭게 발현할 권리
- c) 자신의 성별정체성에 따라 대우받을 권리. 특히 이름, 사진, 성별이 기재되어 신분을 증명하는 문서에 성별정체성이 반영될 권리.

제2조(정의) 성별정체성은 내면적·개별적으로 개인에게 인지되는 성별로, 신체에 대한 개인적 경험을 비롯하여 출생 당시 지정된 성별과 일치할 수도 있고 그렇지 않을 수도 있다. 이는 스스로 자유롭게 선택하여 이루어진 약물이나 외과 기타 방법으로 신체적 외양과 기능을 변화시키는 경우를 포함하며, 또한 복장, 말투, 제스처와 같은 기타 성별의 표현의 변화를 포함한다.

제4조(요건) 이 법에 따라 성별, 이름, 사진을 정정하고자 하는 사람은 아래 요건을

Action for Trans Equality 홈페이지(<http://transactivists.org/>) 및 TGEU 홈페이지(<https://tgeu.org/argentina-gender-identity-law/>) 참조.

64) 상세한 내용은 Laura María Giosa, Argentina in The Legal Status of Transsexual and Transgender Persons, Intersentia, 2015.

갖추어야 한다

1. 만18세에 이르렀다는 증명. 단, 이 법 제5조에 해당하는 경우는 그렇지 아니다.
2. 국가인구조사국 또는 지역 공공관서에 신청. 이 법에 따른 신청 대상임을 밝히고 출생증명서의 정정 및 기존과 동일한 번호의 새로운 국가신분증 발급을 신청한다.
3. 자신이 등록되기를 원하는 새로운 이름을 신청.

어떠한 경우에도 전부 혹은 일부의 성기 변경, 호르몬 요법 혹은 다른 정신적 혹은 의 료적인 조치가 취해졌다는 것을 증명할 필요가 없다.

제5조(미성년자) 18세 미만인 사람의 경우, 제4조에 규정된 절차는 법정대리인에 의해 이루어져야 하고, 미성년자의 명시적인 동의가 있어야 하며, 아동권리협약과 소녀, 소 년 및 청소년의 포괄적 권리를 보장한 법 26061에 규정된 아동의 최선의 이익과 역량 을 고려해야 한다. 또한 미성년자는 법 26061 제27조에 규정된 아동 변호사의 조력을 받아야 한다.

미성년자가 법정대리인 누구의 동의도 얻지 못하거나 얻는 것이 불가능할 경우, 아동 권리협약과 소녀, 소년 및 청소년의 포괄적 권리를 보장한 법 26061에 규정된 아동의 최선의 이익과 역량을 고려하여, 간이절차에 따라 관할 판사가 결정한다.

제6조(절차)

제4조, 제5조에 규정된 요건을 충족하는 경우, 공무원은 추가적인 법적, 행정적 절차 없이 출생증명서 관할 시민 등록부에 성별 변경과 개명 사실을 통지하여 새로운 출생 증명서가 발급되도록 하고, 변경된 성별과 새로운 이름이 기록된 신분증을 발급한다.

2) 영국

영국은 1970년 *Corbett v. Corbett*⁶⁵⁾ 판결을 통해 법적 성별은 성염색체, 생 식선, 성기와 같은 생물학적 요소로 결정된다고 하며 성전환수술을 받은 트랜스 젠더에 대한 성별 정정을 부인하였다. 이후 트랜스젠더에 대한 출생등록부상 성 별 변경이나 결혼의 유효성이 부정되었다.⁶⁶⁾ 2003년 영국최고법원은 *Bellinger v. Bellinger*⁶⁷⁾ 결정에서 트랜스젠더의 성별 정정을 인정하지 않았으나, 유럽인권 재판소의 결정을 존중하여 이에 부합하도록 법률을 제정할 것을 권고하였고 2004

65) *Corbett v. Corbett*, 2 All E.R. 33, 1970.

66) 그러나 의료계에서 합법적으로 시술이 이루어지고 있었으며, 의료보험 혜택도 제공되 고 있었다. 한편 성전환자에 대한 고용 등에 있어서의 차별금지는 유럽재판소의 *P v. S* (1999) ECR I-623 판결 후, 성차별규정(*Sex Discrimination [Gender Reassignment] Regulations 1999*)의 제정을 통해 보장되어 있다.

67) *Bellinger v. Bellinger*, 2 All E.R. 593, 2003.

년 7월 1일 「성별승인법(Gender Recognition Act)」⁶⁸⁾이 제정되었다. 동법은 외과적 조치를 요건으로 요구하고 있지는 않으나 정신과의 소견서가 필요하다는 점에서 의료적 요건이 부과되고 있다.

성별 정정의 판단은 성별승인위원회(Gender Recognition Panel)에서 결정하며, 만18세 이상(제1조)이 신청할 수 있다. 요구되는 요건은 (a) 성별위화감을 가지고 있으며, (b) 신청일까지 2년간 새로운 성별(acquired gender)로 살아왔으며, (c) 사망시까지 새로운 성별(acquired gender)로 살아가고자 하며, (d) 동법 제3조에 규정된 요구를 만족할 것(제2조)이다. 이어서 제3조는 관련 분야의 의료인 및 심리학자(psychologist)의 소견서를 요구하고 있으며, 혼인이나 파트너십(civil partnership) 상태에 있으며 이를 유지하고자 하는 경우에는 성별 정정 이후에도 혼인이나 파트너십 상태를 유지한 상대방의 동의가 요구된다(제3조).⁶⁹⁾

3) 독일

1978년 독일 연방헌법재판소는 “인간의 존엄(서독기본법 제1조 제1항)과 인격의 자유로운 발현에 대한 기본권(동법 제2조 제1항)에 비추어 … 수술이 의학적으로 적합했다면, 그와 같이(성별을) 정정하였다고 양속규범에 반하는 것이 아니다.”라고 하여 성전환수술을 마친 신청인의 법적 성별 변경을 허가하였다.⁷⁰⁾ 이 판결의 취지를 반영하여 1980년 「성전환법(Das Transsexuellengesetz)」⁷¹⁾이 제정되었다. 동법은 남성과 여성의 이름이 구분되어 있는 사회문화적 환경을 고려하여, 이름을 변경하는 ‘소해결방안’과 법적인 성별을 변경하는 ‘대해결방안’을 구분하고 있다. ‘소해결방안’은 신청인이 다른 성에 속한다고 느끼고, 그 성에 따라 살아가자 한 기간⁷²⁾이 3년 이상일 것을 요구하며 의학적 조치를 요구하지 않는다.

68) Gender Recognition Act 2004(2004 CHAPTER 7), 2004.7.1

69) 이러한 요건들에 대해 비판이 제기되자 2018년 영국정부는 아르헨티나와 같이 자기결정에 기반한 성별 변경 제도 도입을 검토했으나, 결국 온라인 신청을 도입하고 신청 수수료를 인하하는 정도의 지원 정책만을 시행하기로 했다. “트랜스젠더 지원 정책 발표했지만 … 영국 LGBT, ‘글쎄’”, 경향신문, 2020.09.13. (http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=202009231447001#csidx4c471cf2de3d091a3e0e9257ca63de0)

70) BVerfGE 49, 286(1978.10.11). 허영, 性轉換者(Transsexuelle)의 法的地位, 공법연구 8, 1980.

71) Das Transsexuellengesetz(TSG: Gesetz über Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen) Vom 10. September 1980.

72) 이는 3년 동안 자신의 성별정체성에 따른 성별로 사회에서 생활하였는지를 묻는 것이 아니기 때문에, 실생활검사(real-life test)를 의미하는 것이 아니라는 점에 유의해야 한다.

이에 비해 ‘대해결방안’은 ‘소해결방안’에서 요구한 요건과 더불어 의료적 요건으로서 1) 계속적으로 생식능력이 없고 2) 외부적 성징을 변경하는 수술을 받아 반대의 성별이 가지는 외관에 명백하게 근접해 있을 것(제8조)⁷³⁾을 요구하였다.⁷⁴⁾

동법은 제정 이후 연방헌법재판소에 의해 25세 이상이어야 한다는 나이요건⁷⁵⁾, 혼인의 사유로 ‘소해결방안’으로 변경한 이름을 되돌아가게 하는 규정⁷⁶⁾, 혼인중이 아닐 것을 요구하는 규정⁷⁷⁾이 각각 위헌결정을 받았다.⁷⁸⁾

2011년 1월 11일 독일연방재판소는 생식능력 결여 요건을 규정한 제8조 제1항 3호 3호 및 성적외관 변화를 규정한 제8조 제1항 3호 4호에 대해 헌법불합치결정을 내렸다.⁷⁹⁾ 독일연방재판소는 해당 수술에 대한 요건이 “신분법적인 승인을 위해 무조건적으로 요구된다면, 수술에 대한 (의료적) 지시도 없고 자신의 성전환성의 지속성을 위해 필요하지 않음에도 불구하고 신체적 침해로 유발하고 건강상 훼손을 감수하도록 요구하는 것이다. 이는 입법자가 성전환성의 지속성에 대한 증명을 과도하게 요구하고 있는 것이다.”고 밝히고 있다. 또한 불임을 위한 수술을 받도록 강요하는 것은 “이를 행하지 않는 경우 자신이 인지하는 성별에 대한 신분법적 승인을 포기하게 하여 자신의 법적 성별과는 모순된 상태에서 지속적으로 생활해야 하거나, 또는 신체적 변경과 기능의 손실을 초래(함에도 불구하고 그 모순된 상태를 해소하기 위하여) … 유일하게 남아 있는 방법을 선택함으로써 인하여 자신의 인간으로서 자존감에 저촉될 수 있는 중대한 수술을 받게 하는 강제상황이 초래된다. 당사자가 어떠한 결정을 내리든지 그는 항상 자신의 심리적 또는 신체적 완전성에 관련된 중대한 기본권을 침해받게 된다.”고 판단하였다.⁸⁰⁾

73) 다만 이 조항은 지방법원의 결정을 통해 그 해석에 있어서 성전환남성의 경우에 자궁난소적출까지를 요구하고, 외부성기재건은 요구하고 있지 않아 왔다. (BVerfGE 3295/07, OLG Zweibrücken 3 W 17/91 vom 24. 6. 1991; OLG Zweibrücken 3 W5/93 vom 07. 5. 1993; BayObLG 1 Z BR 95/94 vom 14. 6. 1995)

74) 홍성필·이승현, 성전환자의 법적 성별 변경허용시 의료조치 강제에 대한 국제법적 평가: 서울서부지방법원 2013.3.15. 2012호파4225등 결정을 계기로, 국제법논총 58(2), 2013.

75) 1BvR 938/81(1982.3.16).

76) 1BvL 3/03(2005.12.6). 대상조항은 동성애의 성적지향을 가진 성전환자의 혼인을 제한하는 결과를 낳는다.

77) 1BvL 10/05(2008.5.27). 대상조항은 기존의 성으로 혼인 중인 성전환자에 대한 성별 변경을 제한하는 결과를 낳는다.

78) 각 결정요지는 이준일, 섹슈얼리티와 법, 세창출판사, 2009, 48-56 참고.

79) 1BvL BVerfGE 3295/07(2011.1.11.). (http://www.bverfg.de/entscheidungen/rs20110111_1bvr329507.html)

80) 홍성필·이승현, 성전환자의 법적 성별 변경허용시 의료조치 강제에 대한 국제법적 평가: 서울서부지방법원 2013.3.15. 2012호파4225등 결정을 계기로, 국제법논총 58(2), 2013.

4) 미국

미국에서 신분증서상 성별 변경은 운전면허증, 사회보장카드, 출생증명서, 금융기관 기록, 건강보험, 여권, 선발병역등록(Selective Service Registration), 외국인 및 이민 관련 서류 상 변경과 관련된 각각의 법률 및 행정절차로 진행된다. 연방정부 차원에서는 여권 혹은 이민관련 서류상 성전환자의 성별 변경에 대해 자격 있는 의사(physician)의 진단서 제출을 요구하며 성전환수술이 전제조건으로 요구되지 않음을 명시하고 있다.⁸¹⁾ 이러한 정책은 미국의학협회(American Medical Association)에 의해 이 분야 권위 있는 기관으로 인정받고 있는 세계 트랜스젠더보건전문가협회(WAPTH)의 기준과 권고를 따른 것임을 언급하고 있다. 구체적으로는 “성별전환을 위한 적절한 임상적 치료(appropriate clinical treatment for gender transition)”를 받았다는 자격 있는 의사의 진단서를 제출하는 것으로 여권상 성별 변경이 가능하다.⁸²⁾

한편 미국 각 주의 경우 2018년 기준으로 아이다호, 오하이오, 테네시, 캔자스 4개 주를 제외한 46개 주에서 출생증명서 상의 성별 변경을 허가 하고 있다. 이러한 성별 변경의 요건은 각 주마다 차이가 있는데 캘리포니아, 뉴욕을 비롯한 15개 주와 워싱턴컬럼비아 특별구(D.C.)는 외과적 수술 없이 성별 변경이 가능하다⁸³⁾. 특히 캘리포니아 주의 경우 2017년 성별승인법(Gender Recognition Act, SB179)를 제정했는데, 동법에 따르면 출생증명서상 성별 변경에 있어 어떠한 외과의사의 선언도 필요하지 않고 신청인은 단지 자신의 성별정체성에 맞게 성별 변경을 원한다는 진술서만을 제출하면 된다. 또한 남성, 여성 외에 논바이너리로서의 성별 변경 역시 가능하다.⁸⁴⁾

5) 일본

일본은 2001년 2월 9일 도쿄고등재판소결정⁸⁵⁾에서 입법에 유보해야할 사항이라고 하여 호적상 성별 정정 신청을 불허하였다. 이에 따라 2004년 7월 16일 ‘성동일성장애인의 성별취급특례에 관한 법률’이 제정·공포되기에 이른다.⁸⁶⁾ 특별법

81) 7FAM1310 Appendix M summary(CR:CON-351, 2011.01.20.) (<https://www.scribd.com/document/63589386/USA-Passport-Gender-Change>)

82) 7 FAM 1300 APPENDIX M GENDER CHANGE (CT:CON-529; 09-16-2014) (<https://www.gaymontana.org/wp-content/uploads/2019/03/US-State-Department-passport-gender-change-guide-11-06-2014.pdf>)

83) Jami K. Taylor, et al, The Remarkable Rise of Transgender Rights, University of Michigan Press, 2018, 228.

84) California’s Gender Recognition Act (SB 179)

85) 東京高等裁判所平成12年2月9日決定 平成11年(ヲ)1979号.

의 성별 변경 기준은 다음과 같다. 정의에 제시된 성동일성장애인으로서 의사에 의해 진단된 자로서 1) 만20세 이상일 것 2) 현재 혼인하고 있지 않을 것 3) 현재 미성년자 자녀가 없을 것⁸⁷⁾ 4) 생식선이 없을 것 혹은 생식선의 기능이 영속적으로 결여된 상태에 있을 것 5) 그 신체가 다른 성별의 신체의 성기에 관한 부분에 근사한 외관을 갖추고 있을 것(제3조 각호)이라고 제시하고 있다. 생식능력 제거를 요구하는 동법 제3조 4호에 대해서 2020년 1월 23일 일본최고재판소는 이 조항을 합헌이라고 판단하였다.⁸⁸⁾

성기근사요건을 규정하고 있는 제3조 제1항 제5호에 대해 이 조항이 성기재건 수술을 요구하는 것으로 보고 있는가에 대해서 현재 일본 법원에서 공개되어 있는 판례는 없는 상태이다. 그러나 실무상 트랜스젠더 남성에게 대해서는 자궁난소 적출을 통한 생식능력 제거를 요구하고 외부성기재건은 요구하지 않은 호적정정 허가결정들이 보고되고 있다. 이에 대해서는 ‘호르몬 요법에 의해 음핵이 단소음경과 같은 외관을 드러내고 있다는 점에서 해당 조항을 만족하고 있다고 판단한 것으로 보인다’는 견해가 제시되고 있다.⁸⁹⁾ 그러나 불임 등 외과수술이 요구된다는 점에서 재생산권 및 프라이버시권을 침해한다는 비판을 받고 있다.⁹⁰⁾

4. 국내 법제와 정책

한국은 현재 트랜스젠더의 법적 성별 변경에 대한 법률이 마련되어 있지 않으며, 법원에 의해 가족관계등록부상 성별란 정정 허가를 통하여 신분증상 성별 표기 변경과 법적 성별 변경이 이루어진다. 대법원은 2006년 “성전환자에 해당함이 명백하다고 증명되는 경우에는 호적법 제120조의 절차에 따라 그 전환된 성과 호

86) 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律(平成十五年七月十六日法律第百十一号) 最終改正：平成二三年五月二五日法律第五三号.

87) 제정 당시에는 ‘자녀가 없을 것’이었으나, 2008년도 개정을 통하여 ‘미성년자 자녀가 없을 것’을 바꾸었다. 자녀가 존재하는가 여부에 따라 성별 변경을 제한하는 입법례로는 비교법상 유일한 사례로 평가되고 있다.

88) 平成30年(ク)第269号 性別の取扱いの変更申立て却下審判に対する抗告棄却決定に対する特別抗告事件 平成31年1月23日 (https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/274/088274_hanrei.pdf) 다만 재판장 三浦守를 포함해 2인의 재판관이 보충의견으로 “이 사건 규정은 현 시점에서는 헌법 제13조에 위반한다고까지는 할 수 없으나, 그러한 의심이 생겨난다는 것에 대해서는 부정할 수 없다”고 이야기하였다.

89) 針間克己「性同一性障害特例法と戸籍変更者の臨床的特徴」, 精神科, 9卷3号, 2006, 246-250. 일본에서의 비판 및 개정 논의에 대해서 윤진수, 미성년 자녀를 둔 성전환자의 성별 정정, 서울대학교 법학 61(3), 2020, 8-13.

90) Laura H. Norton, “Neutering the Transgendered: Human Rights and Japan’s Law No.111”, *The Georgetown Journal of Gender and the Law*, vol. 187, 2006, 205.

적의 성별란 기재를 일치시킴으로써 호적기재가 진정한 신분관계를 반영할 수 있도록 하는 것이 호적법 제120조의 입법 취지에 합치⁹¹⁾하다고 해석하여 구 호적법 제120조⁹²⁾에 따라 호적부상 성별 정정을 허가하였으며, 이는 「호적법」이 폐지된 이후 「가족관계등록에 관한 법률」 제104조⁹³⁾로 규정되어 현재에도 가족관계등록부상 성별 정정의 근거 법률로 기능하고 있다.

가족관계등록부상 성별은 주민등록번호상 성별 번호 결정의 기초가 되며, 현재 국가의 정책과 법률 집행 시 성별의 기준으로 판단된다는 점에서 현실적으로 법적 성별 변경으로 보아도 무방한 상태이다. 따라서 현재 국내에서 법적 성별 변경은 대법원의 가족관계등록부 정정 허가 여부에 달려 있으며, 이는 각종 신분증 및 공문서상 성별 표기뿐만 아니라 성별에 따라 다르게 적용되는 법률과 정책의 대상이 되는가 여부⁹⁴⁾, 즉 법적 권리 행사 및 의무 부과에서의 차이도 발생시킨다. 이하에서는 법적 성별 변경이 이루어지는 근거가 되는 법원의 결정례 및 입법안을 중심으로 정리한다.

1) 판례

① 대법원⁹⁵⁾

1980년대 후반부터 일부의 지방법원에서 트랜스젠더의 성별 정정 허가 사례가 확인되어 오다가⁹⁶⁾, 2006년 대법원에서 처음으로 성별 정정 허가 결정이 이루어졌다.⁹⁷⁾ 이에 앞서 대법원에서는 구 형법상 강간죄 객체인 ‘부녀’에 트랜스젠더

91) 대법원 2006. 6. 22. 2004스42.

92) 구 호적법 제120조 (위법된 호적기재의 정정) 호적의 기재가 법률상 허용될 수 없는 것 또는 그 기재에 착오나 유류가 있다고 인정한 때에는 이해관계인은 법원의 허가를 얻어 호적의 정정을 신청할 수 있다.

93) 가족관계의 등록 등에 관한 법률 제104조(위법한 가족관계 등록기록의 정정) ①등록부의 기록이 법률상 허가될 수 없는 것 또는 그 기재에 착오나 누락이 있다고 인정한 때에는 이해관계인은 사건 본인의 등록기준지를 관할하는 가정법원의 허가를 받아 등록부의 정정을 신청할 수 있다.

94) 예를 들어 공직선거법상 여성 할당제, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률상 고용 할당제, 병역법상 병역의무를 비롯하여 성별에 따라 법률 적용이 달라지는 모든 경우를 상정할 수 있다. 또한 법적 혼인의 경우도 가족관계등록부상 성별이 동일한 경우를 법집행상 배제하고 있기 때문에 동성애자인 트랜스젠더는 법적 혼인이 가능한 경우가 발생하는 반면 이성애자 트랜스젠더는 법적 혼인이 불가능한 상황이 발생한다.

95) 이승현, 성전환자의 법적 지위에 대한 국내 동향 및 제언, 법과사회, 2013.

96) 대전지법 천안지원 1990. 4. 19. 90호파71, 서울가정법원 1992. 11. 20. 92브80, 부산지법 가정지원 2002. 7. 3. 2001호파997,998, 인천지법 2006. 4. 26. 2006브11 등. 2000.1.1.-2003.8.31.기준 성별 정정 신청은 총 61건(인터섹스인 사람 포함)이 있었으며, 그 중 30건(트랜스젠더의 경우 20건)의 허가 결정이 있었다. 성전환자 인권실태조사 기획단(2006). 「성전환자 인권실태조사 보고서」, 24면 참조.

여성이 포함되는가가 쟁점이 된 사건에서 ‘외견상·성격상·사회생활 상의 요소에서는 여성으로 인정하지만, 성염색체, 수술 전의 본래의 내외부성기, 남자로서 생활한 기간, 성전환수술을 한 경위 시기, 여성으로서의 생식능력은 없다’고 하여 성전환수술을 하였으며 여성으로 일상생활을 영위하고 있는 트랜스젠더 여성을 강간죄의 객체인 여성으로 인정하지 않았다.⁹⁸⁾

그러나 2006년 대법원은 호적상 성별 정정을 구하는 트랜스젠더 남성에게 대하여 국제보건기구(WHO) 제10차 국제질환분류(ICD-10, 1994년), 미국정신과학회 정신장애의 진단 및 통계 편람 제4판(DSM-IV, 1994년) 등을 인용하여 성전환증(transsexualism)을 설명한 후, ‘성전환자도 인간으로서의 존엄과 가치를 향유하며 행복을 추구할 권리와 인간다운 생활을 할 권리’를 향유하며 ‘지속적인 성적 귀속감의 형성, 의학적 치료와 나아가 수술을 통하여 전환된 성에 부합하는 성기와 신체 및 외관을 갖추고 사회적인 역할도 그와 동일하게 수행하고 있어 사회통념상 전환된 성을 가진 자로 인식되어 법률적으로 전환된 성으로 평가될 수 있는 성전환자’에 대해서 법적 성별 변경을 인정해야 한다고 판단하였다.

그리고 2006년 대법원 결정 약 2개월 반 후인 2006년 9월 6일 대법원은 호적예규 제716호 「성전환자의 성별 정정허가신청사건 등 사무처리지침」을 제정한다. 이후 이 예규는 몇 차례의 개정을 거쳐 현재에 이르고 있으며, 현재 법원의 판단에 큰 영향을 미치고 있다. 해당 예규에 대한 설명은 후술한다.

이후에도 대법원은 트랜스젠더의 법적 성별과 관련하여 두 차례의 판단을 내렸다. 첫 번째는 트랜스젠더 여성을 강간죄의 객체인 부녀로 판단한 사건⁹⁹⁾이며, 두 번째는 미성년자 자녀를 가진 트랜스젠더 여성의 가족관계등록부상 성별 정정을 불허한 사건이다.¹⁰⁰⁾

② 지방법원

2006년 대법원 결정 이후 대법원 예규인 「성전환자의 성별정정허가신청사건 등 사무처리지침」은 사실상 실질적인 요건으로 여겨져 왔다.¹⁰¹⁾ 이에 따르면 실

97) 대법원 2006. 6. 22. 2004스42.

98) 대법원 1996. 6. 11. 선고 96도791 판결. 이에 대한 당시의 비판으로 김태명, 성전환을 둘러싼 법적 문제점에 대한 검토, 저스티스 36(1), 2003, 30; 홍춘의, 성전환자의 성별 결정에 대한 법적 접근, 성적소수자의 인권, 사람생각, 2002, 119; 정현미, 성전환수술자의 강간죄의 객체 여부, 형사판례연구[6], 박영사, 1998 등.

99) 대법원 2009. 9. 10. 선고 2009도3580 판결.

100) 대법원 2011. 9. 2. 선고 2009스117 결정.

101) 대법원 예규 제정 이후부터 10개월간 전국 성별 정정 현황은 87건 신청(인터섹스 추정 제외) 중 허가받은 경우는 트랜스젠더 여성 81건, 트랜스젠더 남성 6건이다. 문병호 위원의 요구자료 (요구서-47535 2007. 9. 19.)

무적으로 성별 정정을 위해서는 ① 만 19세 이상의 성인일 것, ② 현재 혼인 중이 아닐 것, ③ 미성년 자녀가 없을 것, ④ 정신과 진단을 받았을 것, ⑤ 생식능력을 영구히 상실했을 것, ⑥ 외부성기를 비롯해 신체외관이 반대의 성으로 바뀌었을 것, ⑦ 재전환할 가능성이 없을 것 등이 요구된다.

2013년 3월 15일 서울서부지방법원은 「성전환자의 성별 정정허가신청사건 등 사무처리지침」에서 제시하고 있는 기준 중 외부성기 성형을 제외한 나머지 기준을 만족하고 있는 트랜스남성 5인에 대하여 가족관계등록부상 성별 정정을 허가하였으며,¹⁰²⁾ 동년도 인천지방법원 부천지원, 수원지방법원 평택지원 등에서 동일한 결정이 이루어졌고, 의료적 요건을 만족하고 있는 트랜스젠더 남성의 신청이 수십 건 이어졌다.¹⁰³⁾ 서울서부지방법원은 2013년 11월 19일 결정문에 결정이유를 상세히 제시하였다.¹⁰⁴⁾ 즉, “성전환자의 성정체성에 대한 확인 및 신분관계의 안정이라는 목적은 법원이 재판 과정에서 신청인의 성별정체성 형성 과정과 확고함의 정도를 심리, 판단함으로써 충분히 달성될 수 있으므로, 외부성기 형성수술을 받았다는 사실이 남성으로의 성별정체성이 확고하여 다시 이전의 성으로 전환할 개연성이 희박하다는 하나의 징표가 될 수 있을지는 몰라도 성정체성의 확인이나 신분관계의 안정이라는 목적을 달성하기 위하여 외부성기의 형성을 필수적으로 요구할 필요성은 없다.”고 판단하였으며, “일반적인 타인과의 관계에서 남성으로 취급하는 것이 자연스러운 것이고, 오히려 그러한 사람을 공부상 여성으로 취급하는 것이 사회에 혼란과 부정적인 결과를 가져올 수도 있다.”고 실시하였다.

2017년 2월 14일 충주지방법원 영동지원은 「성전환자의 성별 정정허가신청사건 등 사무처리지침」에서 제시하고 있는 기준 중 외부성기 성형을 제외한 나머지 기준을 만족하고 있는 트랜스젠더 여성에 대하여 가족관계등록부상 성별 정정을 허가하였다.¹⁰⁵⁾ 신청인은 양측 고환절제수술을 받았으나 여성의 외부성기 형성수술을 하지 않은 상태로, 이 결정은 2013년 서울서부지방법원의 트랜스젠더 남성에 대한 결정과 대응되는 트랜스젠더 여성에 대한 결정이다. 이 사건에서 역시 2013년 서울서부지방법원 결정과 마찬가지로 과거 대법원 결정은 “외부성기 수술

102) 서울서부지방법원 2013.3.15. 2012호파4225, 2012호파4224, 2012호파4223, 2012호파4222, 2012호파4221. 구체적인 내용은 홍성필·이승현, 성전환자의 법적 성별 변경허용시 의료조치 강제에 대한 국제법적 평가: 서울서부지방법원 2013.3.15. 2012호파4225등 결정을 계기로, 국제법논총 58(2), 2013; 한가람, 성전환자 성별 정정의 요건과 쟁점, SOGI법정책연구회 제1회 콜로키움, 2013.06.29. (https://sogilaw.org/category/SOGI_콜로키움)

103) 이승현, 트랜스젠더의 법적 성별 변경에 대한 최근의 국내 동향 및 검토, 한일가족법학회 발표문, 2017.

104) 서울서부지방법원 2013.11.19. 2013호파1406 결정.

105) 충주지방법원 영동지원 2017.2.14. 2015호기302.



을 성별 정정의 절대기
 … 성별 정정 허가를
 이 자신의 기본적인 존
 도록 하면서 까지 신
 다.

이외에도 2013년 이후 지방법원에서는 만 18세에 정정된 사례, 미성년자 자녀가 있으면서 정정된 사례, 생식기관제거수술을 하지 않았지만 이미 생식능력이 없다는 의사의 진단을 받고 정정된 사례 등이 보고되고 있다.¹⁰⁶⁾ 그러나 이와 동시에 예규에서 상정하고 있는 요건을 충족하였음에도 성전환수술을 받은 지 얼마 되지 않았다는 이유 혹은 정신과 진단을 받은 지 얼마 되지 않았다는 이유 등으로 성별 정정이 불허된 사례도 있다.¹⁰⁷⁾

2) 예규

대법원 호적예규 제716호 「성전환자의 성별 정정허가신청사건 등 사무처리지침」은 제정 이후 현재까지 총 여덟 차례 개정이 이루어졌다.

	개정	개정 이유	주요 개정 내용
제716호 (호적예규)	2007.09.06 (제정)	2006년 대법원 결정을 참고하여 성전환자 성별 정정 신청에 대해 법원이 참고할 지침을 대법원이 제정함	
제256호 (가족관계등록예규)	2007.12.10	(가족관계등록제도 도입을 반영함)	호주제 폐지로 호적부가 없으면, 호적상 성별 정정이 아니라 가족관계등록부상 성별 정정이 됨
제293호	2009.01.20	국가인권위원회의 권고 ¹⁰⁸⁾ 일부를 수용하여 개정함	- 핵심적으로 제기된 연령 제한, 의료적 조치, 자녀 유무라는 허가기준의 문제점은 수용하지 않았으며, 그 외 인권 침해 요소가 있는 내용만 일부 개정함. - 제출 서류 중 부모가 없는 경우 부모동의서 대신 친족의 동의서 요구하는 내용 삭제 병적조회, 전과조회, 신용정보조회, 출입국사

106) 트랜스젠더인권단체 조각보, 트랜스젠더 성별 정정에 대한 법원 결정문 및 자료집 모음(<http://transgender.or.kr/>)

107) 류민희 외, 트랜스젠더의 성별 정정 절차개선을 위한 성별 정정 경험조사, 서울지방변호사회 제2회 공익인권 분야 연구결과보고서, 2018, 109.

			<p>실조회를 필수로 하던 내용을 삭제</p> <ul style="list-style-type: none"> - 병역이행 혹은 면제(MTF)인 상태를 요구하는 내용, 신분관계에 중대한 영향 혹은 사회에 부정적인 영향을 주지 않음은 요구하는 내용을 삭제 - 증명서 기재례 중 “남(여)을 여(남)로 정정(전환)” 문구에서 ‘(전환)’ 문구를 삭제 <p>※ 신청인의 진정 내용의 핵심이었던 나이 제한 규정, 외부성기 성형 규정, 자녀 규정에 대해서는 ‘우리나라 신분법질서와 양립하기 어려운 권고사항’¹⁰⁹⁾이라고 하여 변경하지 않았다.</p>
제339호	2011.11.10	(도로명주소제도 도입을 반영함)	
제346호	2011.12.05	2011년 대법원 결정에 따라 개정함	<ul style="list-style-type: none"> - 대법원 예규의 성격에 부합도록 ‘성별 정정 허가기준’을 ‘조사사항’으로 변경함(제6조) - 허가기준으로 혼인 이력이 없을 것을 요구하던 것을 혼인 중인지 여부를 조사하여 법원이 판단할 수 있도록 함 - 허가기준으로 자녀가 없을 것을 요구하던 것을 - 미성년자 자녀 유무를 조사하여 법원이 판단할 수 있도록 함
제385호	2013.06.07	(민법상 성년 연령 개정을 반영함)	민법 개정으로 성년 연령이 만 20세에서 만 19세로 변경됨
제435호	2015.01.08	(증명서 기재례를 가족관계등록실무자료집(기재편)에 반영함)	증명서 기재례는 ‘가족관계등록실무자료집(기재편)’에 실음
제537호	2019.08.19	부모동의서 삭제	‘첨부서류’ 중 부모동의서 삭제
제550호	2020.02.21	대법원 예규의 성격에 부합하게 절차적 사항을 중심으로 개정함	<ul style="list-style-type: none"> - 대법원 예규의 성격에 부합도록 ‘첨부서류’를 ‘참고서면’(제3조), ‘조사사항’을 ‘참고사항’으로 변경함(제6조). (또한 허가결정의 효력에 관한 규정을 삭제함[제7조]) - 즉, 기존에는 관련 서류들을 반드시 제출하도록 규정하고 제출하지 않으면 사무관에게 제출을 권고하게 하였으나, 이번 개정을 통해 해당 서류들을 필수적으로 제출해야 하는 것이 아니라 각 사건에 따라 법원(판사)이 필요한 서류를 판단할 수 있도록 하였음. 다만 ‘첨부서류’의 각 항목 자체에 변화는 없고, 다

			<p>음과 같이 불필요하거나 부적절한 내용을 삭제하였음.</p> <p>- 기존 '첨부서류'에서 정신과 진단서의 부수(기존 2부) 규정, 성전환시술 의사의 소견서나 외국에서 수술한 경우 국내 전문의의 진단서를 다시 요구하는 규정, 성장환경진술서의 구체적인 내용 항목에 대한 규정이 삭제되었음.</p>
--	--	--	--

<성전환자의 성별 정정허가신청사건 등 사무처리지침 개정 내용>

위와 같이 2020. 2. 21. 대법원예규가 제550호로 개정됨에 따라 예규는 더 이상 허가요건이 아닌 절차적 사항만을 규정하는 것으로 변경되었다. 그러나 예규상의 요건은 기본적으로 2006년과 2011년 대법원 판례에 기초한 것이었기에, 대법원 판례가 변경되지 않은 이상 실무적으로 각 법원에서 요구하는 법적 성별 정정 요건은 이전과 동일하게 유지되고 있다.

3) 입법안

① 성전환자의 성별 변경에 관한 특례법안

2002년 11월 4일 김홍신 의원이 대표발의로 「성전환자의 성별 변경에 관한 특례법안」이 발의되었다. 이 법안은 동월 5일 법제사법위원회에 회부되었으나 검토보고서가 나오고 국회임기 만료(2003년 6월)로 자동폐기 되었다. 김홍신 법안에서 제시한 성전환자 성별 변경의 요건은 ① 성전환증, ② 2년 이상의 실제생활검사(real-life test), ③ 성전환수술을 통한 성적외관의 명백한 변경, ④ 재전환가능성 없음, ⑤ 성년자, ⑥ 미혼 등으로 요약할 수 있다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “성전환자”라 함은 출생 시 확인된 신체의 성이 자신의 진정한 성이 아니라고 확신하면서, 적어도 2년 이상 다른 성의 역할을 수행함과 아울러 외부성기로 표현된 신체의 성을 혐오하여 이를 제거하거나 변형하는 등의 방법으로 상대 성징을 얻으려는 강한 심리적 상태에 놓여있는 자를 말한다.
2. “성전환수술”이라 함은 성전환자가 지닌 고통의 경감을 위하여 의료법 제2조에 정한 의사가 성전환자의 외부 성기 등을 제거·변형하여 반대되는 성으로

108) 국가인권위원회 2008.8.25.결정 06진차525·06진차673병합.

109) 성전환자의 성별 정정허가신청사건 등 사무처리지침 일부개정예규(2009.1.20.).

전환할 의도로 외과적 침습을 가하는 의학상의 조치를 말한다.
 제3조(성별의 변경) ①다음 각호의 요건을 갖춘 내국인은 본적지를 관할하는 가정법원에 성별 변경의 확인을 신청할 수 있다.

1. 성전환자일 것
2. 성전환수술을 통하여 성적 외관이 반대의 성으로 명백히 변경되었을 것
3. 장래 성 인식의 재 전환 가능성이 없을 것이라는 점에 대한 상당한 정도의 개연성이 있을 것
4. 성년자로서 한정치산자나 금치산자가 아닐 것
5. 혼인관계에 있지 아니할 것

② 성전환자의 성별 변경 등에 관한 특별법안

2006년 10월 12일 노회찬 의원의 대표발의로 발의된 「성전환자의 성별 변경 등에 관한 특별법안」이 2006년 10월 16일 법제사법위원회에 회부되었으나 임기 만료 폐기되었다. 노회찬 법안에서 제시한 성별 변경의 요건은 ① 성전환증, ② 호르몬 투여 등의 의료조치, ③ 생식능력 결여, ④ 미혼 등으로 요약할 수 있다.

제2조(정의) 이 법에서 “성전환자”라 함은 호적상 기재된 성별이 자신의 진정한 성별이 아니라는 확신 하에, 상대 성징을 얻기 위하여 필요한 호르몬 투여 등의 의료조치를 받고 있거나 받은 사람을 말한다.
 제3조(성별의 변경) ①다음 각 호의 요건을 갖춘 성전환자는 주소지 또는 본적지를 관할하는 가정법원에 성별 변경의 확인을 신청할 수 있다.

1. 「의료법」 제2조에 정한 의사 2인 이상(정신과의사 1인을 포함)의 소견서
2. 생식능력이 없을 것
3. 혼인관계에 있지 않을 것
4. 미성년자의 경우에 법정대리인의 서면에 의한 동의가 있을 것

III. 보건 의료 영역에서의 차별 방지 및 지원

1. 개관

트랜스젠더는 일찍이 20세기 초반 서구사회에서 비윤리적인 존재로서 인식되어 지다가, 의학계의 개입과 함께 성전환증(transsexualism)이라는 정신장애를 가진 사람들로 이해되기 시작하였다.¹¹⁰⁾ 이를 반영하여 트랜스젠더 의료는 곧 정신과

110) William N. Eskridge, Jr. and Nan D. Hunter, Sexuality, gender, and the law,

진단과 호르몬 요법 및 성전환수술이라는 의료적 조치로 귀결되었으며, 이는 성전환수술을 한 사람에 대한 법적 성별 변경을 반영하는 법제도의 안착으로 이어져 왔다.¹¹¹⁾

그러나 젠더규범에 대한 변화와 의학계의 연구 진척, 그리고 트랜스젠더 인권운동의 등장으로 20세기 후반부터 이와 같은 이해에 변화가 이루어졌고, 트랜스젠더 의료와 트랜스젠더의 건강권에 대한 이해가 확대되어 오고 있다.

2. 국제규범

1) 국제 의학계의 이해

① 세계트랜스젠더보건전문가협회

1930년대부터 유럽 및 1950년대 미국 의학계에서는 ‘트랜스섹슈얼’을 규정하며 신체에 대한 위화감을 정신장애로 판단하고 그 치료로서 성전환수술이 필요함을 인정하였다. 그러나 이와 같은 의학계의 이해는 점차 변화해 갔다.¹¹²⁾ 이를 잘 보여주는 것이 지난 40여 년간 의료보건 전문가를 중심으로 연구와 임상을 집적해 온 세계트랜스젠더보건전문가협회(WPATH)¹¹³⁾의 트랜스젠더 의료에 대한 이해의 변화이다. 1978년 설립된 해리벤자민 성별위화감 연구소(Harry Benjamin International Gender Dysphoria Association, HBI-GDA)를 전신으로 하는 이 협회는 트랜스젠더의 건강에 대한 증거기반(evidence-based) 의료, 교육, 연구, 지원, 공공정책, 존중을 증진하기 위한 학제적 국제전문가 협회이다. 특히 1979년부터 트랜스젠더의 의료적 조치의 종류, 기준, 위험성, 후속조치 등 트랜스젠더 의료의 기준을 제공하고 있는 ‘트랜스섹슈얼·트랜스젠더·성별비순응자를 위한 건강관리실무표준(SOC)’¹¹⁴⁾을 발간하고 있다. 이 건강관리실무표준은 제1판을 비롯

2nd ed, Foundation Press, 2004, Friedemann Pfäfflin, Transgenderism and Transsexuality: Medical and Psychological Viewpoints in The Legal Status of Transsexual and Transgender Persons, Intersentia, 2015,

111) 트랜스젠더 정체성의 병리화의 전개와 비병리화로의 변화 및 이를 반영한 법제도의 변화 과정에 대한 정리로 박한희, ‘트랜스젠더정체성’의 비병리화 담론의 전개와 인권적 의의: 국제질병분류 제11판의 개정을 앞두고, 인권연구 1(1), 2018,

112) 트랜스젠더에 대한 의학계의 논의 변화에 대해서는 Friedemann Pfäfflin, Transgenderism and Transsexuality: Medical and Psychological Viewpoints in The Legal Status of Transsexual and Transgender Persons, Intersentia, 2015,

113) World Professional Association for Transgender Health (<http://www.wpath.org>)

114) World Professional Association for Transgender Health, Standard of Care for the Health of Transsexual, Transgender, and Gender Nonconforming

하여 초기에는 ‘트랜스섹슈얼’이 받는 성전환수술의 조건을 규정하는 형태였으나, 사회적·의료적 발전에 따라 모든 ‘트랜스젠더’가 수술을 필요로 하고 수술 여부를 의사가 결정하도록 하며 일률적인 의료적 조치의 단계를 요구하는 기존의 입장을 변경해나갔다. 현재의 제7판에 따르면 “성별위화감 완화 치료는 점점 개별화되고 있으며 … 성별위화감에 대한 조치를 원하는 개인들을 위해서, 다양한 치료적 선택지들이 고려될 수 있다. 적용되는 (의료적) 개입의 수와 방식과 그 순서는 사람마다 다를 수 있다.”¹¹⁵⁾, “외과수술-특히 생식기수술-은 성별위화감에 대한 치료 절차에서 가장 최후의, 그리고 가장 신중하게 고려되어야 하는 단계”¹¹⁶⁾라는 점을 밝히고 있다.

2010년 전후부터 이 협회는 트랜스젠더를 성전환증(transsexualism) 혹은 성주체성장애(gender identity disorder)를 가진 것으로 분류하는 병리화의 철폐, 일련의 성전환 관련 수술을 강요하는 법제도가 인간의 건강과 복지를 위협한다는 점에서 철폐되어야 한다는 점을 지속적으로 더욱 강조하고 있다. 협회의 공식 문서로서 트랜스젠더에 대한 의료적 조치와 건강권에 부합하는 성별 정정 법제도에 대해 다음과 같이 밝히고 있다. “전환하고자 하는 성별에 부합하는 생식기 성형은 사회적 성별 인식에 반드시 필요한 과정이 아니며 개인의 신분증과 다른 중요한 기록상 성별 변경에 있어서 전제조건이어서는 안된다. … 신분증과 기타 중요한 기록상 성별을 변경하는 것은 새로운 정체성으로 사회적 기능을 하는 데 중요한 도움을 주며, 외과적 수술이 행해지기 전에 필수적으로 있어야 하는 요소이다. 이러한 서류 변경이 늦추어지는 것은 환자의 사회적 통합과 개인적 안전에 해로운 영향을 미칠 수 있다”(2008)¹¹⁷⁾, “신분증명서 상의 성별 표기는 개인의 생식 능력과 관계없이 그 사람이 살아가고 있는 성별을 공인할 수 있도록 인정되어야 (하며) 이러한 정체성에 대한 확인에 외과적 수술 또는 불임을 강요받아서 안된다”(2010),¹¹⁸⁾ “법적 성별 정정에 대한 방해는 개인의 신체적, 정신적 건강에 해

People. 2012년 개정7판이 발간되어 있으며 현재 8판 개정이 예정되어 있다. 개정7판 한국어 번역본(트랜스섹슈얼·트랜스젠더·성별비순응자를 위한 건강관리실무표준 제7판은 홈페이지(<http://www.wpath.org>)에서 확인할 수 있다.

115) 1) 젠더표현(gender expression)과 성역할의 변화(자신의 성별정체성과 부합하는, 다른 성역할로 일부 기간 혹은 전적으로 사는 것을 포함할 수 있다.), 2) 신체의 여성화 혹은 남성화를 위한 호르몬 치료, 3) 1차 성징과 2차 성징의 전환을 위한 수술, 4) 성별정체성, 역할 그리고 표현을 탐색하는데 목적을 둔 심리적 요법(개인, 커플, 가족 또는 그룹): 정신건강 상의 성별 위화감과 낙인의 부정적인 효과 다루기, 내면화된 트랜스포비아를 완화시키기, 사회적 지지 및 동료의 지지를 강화하기, 신체이미지를 개선하기, 또는 적응유연성 향상하기; WPATH, SOC-7th, 2012, 8-9 참조.

116) World Professional Association for Transgender Health, SOC-7th, 2012, 54.

117) World Professional Association for Transgender Health, Board of Directors and Executive Officers, Medical Necessity Statement, 2018.06.17.

를 미친다. 협회는 지속적으로 법적 성별 또는 성별 표기 변경을 위해 수술이나 불임을 요구하는 것에 반대해오고 있다(2015).”¹¹⁹⁾ 그리고 2017년 문서를 통해 보다 명확하고 구체적으로 보건의료적 관점에서 성별 정정에 대한 의료적 요건을 요구하는 것이 문제라는 점을 밝히고 있다.

세계트랜스젠더보건전문가협회 <젠더 정체성 인식에 대한 입장>¹²⁰⁾

(전략) 증명서 상 나타나는 법적인 성(sex)이나 성별(gender) 표기를 바꾸기를 원하는 이들에게 방해물이 되는 모든 의료 요건에 반대한다. 모든 의료 요건이란 진단, 상담 또는 치료, 사춘기 차단제, 호르몬, (생식능력 제거를 수반하는 수술을 포함한) 각종 외과 수술, 그리고 임상 치료나 의사 소견서에 대한 요건 등을 포함한다. 협회는 혼인 상태나 자녀 유무가 법적 성별 정정에 장벽이 되어서는 안된다고 주장한다. 스스로 규정한 성별로서 일정 기간 이상을 생활했어야 한다는 요건 및 공문서 상 성별 정정을 신청한 뒤 대기하거나 냉정하게 숙려할 기간을 갖도록 강제하는 요건에도 반대한다. 나아가 법원의 심리는 법적 성별 정정을 얻어내는 데 재정적이고 실무적인 장벽뿐만 아니라 심리적인 장벽 역시 만들어낼 수 있으며 그로 인해 사적 영역에 대한 개인의 권리와 욕구를 침해할 수 있다.

협회는 법적 미성년자인 트랜스젠더 청소년과 수감되었거나 시설에 수용된 개인에게도 성별 정정이 적절하게 보장되어야 한다고 주장한다. 또한, 성별 정체성은 스펙트럼처럼 다양하여 남성이지만 여성으로만 국한된 성별정체성의 선택지는 여러 성별정체성을 반영하기에는 부적절하다고 본다. 예를 들어, 개 개인은 스스로의 선택에 따라 자기 성별 표기를 (남성M이나 여성F가 아닌) 엑스X, (여남 구분을 벗어난) 논바이너리(NB, non-binary), 또는 기타 (Other) 등으로도 가능해야 한다. 협회는 각국 정부가 성별 정정을 방해하는 걸림돌을 제거하기를 촉구한다. 또한 신분을 증명하는 공문서 상에 성별을 표기해야만 하는 상황에서는 개인의 자기 결정을 긍정하는 행정 절차를 투명성과 가격 합리성 및 기타 접근성이 두루 보장되는 방식으로 제도화하기를 촉구한다. 이러한 행정 절차는 법률에 근거하고 사적 영역을 보호하는 방식으로 정해져야 한다.

118) World Professional Association for Transgender Health, Immediate Release, 2010.6.16.

119) World Professional Association for Transgender Health, WAPTH Gender Identity Recognition Statement, 2015.01.19.

120) World Professional Association for Transgender Health, WAPTH Gender

② 미국정신의학회

미국정신의학회(American Psychiatric Association, APA)가 발행하는 정신장애에 관한 분류체계인 정신장애 진단 및 통계 편람(Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, DSM)은 국내외 정신의학계에서 광범위하게 활용되는 기준이다. 1952년 제1판이 발행된 이후 현재는 2013년 개정된 제5판이 사용되고 있다. 1968년 정신장애 진단 및 통계편람 제2판은 ‘성적 일탈(Sexual deviations)’ 분류에 ‘트랜스베스타이즘(Transvestitism)’을 규정하였고, 1980년 제3판은 ‘심리성적장애(Psychosexual disorders)’ 하에 ‘트랜스섹슈얼리즘(성전환증)(Transsexualism)’을, 그리고 1994년 제4판(DSM-IV)에서는 성주체성장애(Sexual and gender identity disorders) 하에 성인과 아동의 성주체성장애(Gender identity disorder in adolescents or adults)로 규정하여 왔다.

개정이유에 대해서 미국정신의학회는 성주체성장애라는 용어가 “임상적인 성과학 용어에 부합하며 환자가 장애상태(“disordered”)라는 함축성이 가지는 의미를 제거하여 기존의 낙인을 제거할 필요성이 있다는 점을 지적하며 ”효과적인 의료 조치의 선택지에 접근하는 것을 위태롭게 하지 않으면서도 증상과 행동에 비추어 더 적절한 진단명으로 변경하는 것을 통하여 개인을 존중하도록 한 것“이 개정 취지라고 밝혔다.¹²¹⁾ 이는 트랜스젠더 정체성 그 자체를 정신장애로 보는 것이 아니라 트랜스젠더가 성별 불일치로 경험하는 고통과 스트레스로서의 ‘성별위화감(gender dysphoria)’만을 진단 및 치료의 대상으로 하기 위한 것이다. 즉 “중요한 것은 젠더 비순응(Gender nonconformity)은 그 자체로는 정신 질환이 아니라는 것이다. 성별위화감의 핵심 요소는 그 상태와 관련된 임상적으로 유의미한 스트레스이다.”고 밝히고 있다.¹²²⁾

Year of edition	Category	Diagnosis name
ICD-8 (1965)	Sexual deviations	Transvestitism
DSM- II(1968)	Sexual deviations	Transvestitism
ICD-9 (1975)	Sexual deviations	Transvestism and transsexualism
DSM- III(1980)	Psychosexual disorders	Transsexualism

Identity Recognition Statement, 2017.11.15.

121) 미국정신의학회 홈페이지(https://www.psychiatry.org/File%20Library/Psychiatrists/Practice/DSM/APA_DSM-5-Gender-Dysphoria.pdf)

122) APA, American Psychiatric Association. 2013a. “Diagnostic and statistical manual of mental disorders, 5th edition”, 박한희, ‘트랜스젠더정체성’의 비병리학 담론의 전개와 인권적 의의: 국제질병분류 제11판의 개정을 앞두고, 인권연구 1(1), 27-29.

DSM-III-R (1987)	Disorders usually first evident in infancy, childhood or adolescence	Transsexualism
ICD-10 (1990)	Gender identity disorders	Transsexualism
DSM-IV (1994)	Sexual and gender identity disorders	Gender identity disorder in adolescents or adults
DSM-IV-TR (2000)	Sexual and gender identity disorders	Gender identity disorder in adolescents or adults
DSM-5 (2015)	Gender dysphoria	Gender dysphoria in adolescents or adults
ICD-11 (2019)	Conditions related to sexual health	Gender Incongruence

<ICD와 DSM에서 성별정체성의 진단>¹²³⁾

2) 세계보건기구

유엔 산하 국제기구인 세계보건기구(World Health Organization, WHO)가 10년 주기로 갱신하는 국제질병분류(International Classification of Diseases and Related Health Problems, ICD)는 임상과 연구를 위한 질병과 건강 분류의 국제기준을 제공하고 있으며, 1990년 채택된 제10판은 2019년에 제11판으로 개정되어 2022년 1월 1일부터 적용된다.¹²⁴⁾

국제질병분류 제8판(1965년)은 ‘성적 이탈(Sexual deviations)’ 분류에 ‘트랜스베스타이즘(Transvestitism)’을 규정하였고, 제9판(1975년)에는 동일한 분류 아래 ‘트랜스베스타이즘과 트랜스섹슈얼리즘(성전환증)(Transvestism and transsexualism)’으로 변경하여 성전환증을 추가하였으며, 제10판(1990년)에서는 ‘정신 및 행태장애(Mental and behavioral disorders)’ 하위 별도의 분류로 ‘성주체성장애(Gender identity disorders)’ 항목을 신설하여 성전환증을 규정하였다.

그 후 트랜스젠더에 대한 사회적 이해와 의학적 연구의 발전으로 인하여 트랜스젠더의 정체성이 정신장애로 분류되는 것이 부적절하고 비과학적이라는 점이 밝혀짐에 따라 2019년 국제질병분류 제11판(ICD-11)에서 ‘정신 및 행태장애(Mental and behavioural disorders)’로 분류되어 있던 성주체성장애 항목은 삭

123) Bianca M. Soll et al., Gender incongruence: a comparative study using ICD-10 and DSM-5 diagnostic criteria, Brazilian Journal of Psychiatry 40, 2018, 175 참조.

124) WHO 홈페이지(<https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases>)

제되었으며, ‘성건강관련 상태(Conditions related to sexual health)’ 분류 아래 ‘성별불일치(Gender Incongruence)’ 항목이 신설되었다. 세계보건기구는 정신장애 분류에서 빠진 이유로 과학적 근거에 따라 이는 “정신건강의 문제가 아니며, 정신장애로 분류하는 것이 낙인을 가져왔다. 따라서 낙인을 줄이면서 동시에 필요한 의료적 조치를 받을 수 있도록 하기 위함”¹²⁵⁾이며 새로운 분류의 의미는 “성별적합 의료서비스(gender-affirming health care)의 접근과 적절한 건강보험 적용을 보장하기 위한 것”이라고 밝히고 있다.¹²⁶⁾

트랜스젠더가 정신적인 장애를 가지고 있다는 관점은 과학적 증거에 근거를 두었다기보다는 과거 당시의 사회, 문화적 영향력이 반영된 사고로 평가된다.¹²⁷⁾ 의료서비스의 목적은 트랜스젠더로 하여금 스스로의 성별(affirmed gender)로 살아가도록 돕는 것이며 이것이 건강과 복지의 달성에 가장 효과적인 것이다. 과거 성별정체성과 출생 시 지정된 성별이 일치하지 않는 사람은 성별불일치로 인해 정신적 고통을 받고 있으며 이를 정신장애로 분류하고 외과적 치료를 통하여 이 고통을 해소할 수 있다고 본 것은 과학적 근거가 부족하다는 것이 밝혀진 것이다.¹²⁸⁾

즉, 트랜스젠더가 지정된 성별과는 다른 성별로 정체화를 하며 경험하는 성별 불일치를 과거 의학계에서는 1차 성징이나 2차 성징과 관련해서 느끼는 불편함이나 고통인 ‘신체적 위화감’으로서의 성별위화감에 한정하여 이해하였고,¹²⁹⁾ 그 판

125) WHO: Revision of ICD-11 (gender incongruence/transgender) - questions and answers (Q&A)(<https://www.youtube.com/watch?v=kyCgz0z05lk>)

126) WHO 홈페이지(<https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-determinants/gender/gender-definitions/who-europe-brief-transgender-health-in-the-context-of-icd-11>) 참조.

127) Sam Winter et al, Transgender people health at the margins of society, *Lancet*, 2016, 7-8.

128) Rebeca Robles et al., Removing transgender identity from the classification of mental disorders: a Mexican field study for ICD-11, *The Lancet Psychiatry* 3(9), 2016, 859, Matthew P. Ponsford, The Law, Psychiatry and Pathologization of Gender-Confirming Surgery for Transgender Ontarians, *Windsor Review of Legal and Social Issues* 38(20), 2017, 36.

129) 이와 같이 자신의 몸에 대한 감정과 의료서비스의 필요성은 트랜스젠더 개인에 따라 다르지만, 대다수는 그들이 원하는 성별정체성으로 인식되고 받아들여지기를 깊이 원하며 필요로 한다. 많은 트랜스젠더들이 그러한 인정과 수용을 거절당했을 때 극심한 고통을 느끼며 이를 ‘사회적 위화감’이라고 부른다. Sam Winter, Some health considerations in regard to transgender people and legal gender recognition, 2020.9.9. (수원지방법원 제출 의견서)(미공개), 즉, 정신장애로 분류하는 병리화 모델은 트랜스젠더에 대한 진단에 있어서 개인의 내면에서 오는 고통, 손상과 사회적 차별과 낙인에서 오는 고통, 손상을 구분하고 있지 않다는 문제가 있으며, 이로 인하여 기존 진단기준은 거짓 양성(false positive)의 오류, 즉 진단 오류를 발생시킨다. Kelley

단을 의료인에게 맡김으로써 ‘신체적 위화감’에 대한 강한 정신적 고통을 설명하게 만들었다. 그 방법은 성별이분법 하에 전형적인 여성성이나 남성성의 성별 표현과 서사를 하지 않으면 의료적 조치를 받지 못하게 하는 결과를 낳았다. 이러한 ‘신체적 위화감’은 트랜스젠더 개인에 따라 다르며, 수술을 포함한 의료서비스가 필요한 정도 역시 개인에 따라 다르다. 또한 행동, 말투 등 성별 표현이 ‘남성적’인가 ‘여성적’인가가 개인이 필요한 의료적 조치를 받을 수 있는가에 영향을 미친다는 점은 ‘정상적’인 남녀의 표준을 설정한다는 점에서 성차별적 편견¹³⁰⁾을 담고 있으며, 트랜스젠더가 성별의 불일치로 겪는 위화감이 내면의 감정보다는 트랜스혐오적이고 이분법적인 사회의 규범, 제도, 분위기로 인한 것이 더 크다¹³¹⁾는 연구결과가 반영된 것이다.

3) 유엔 및 국제인권기구

사회권규약 제12조는 “이 규약의 당사국은 모든 사람이 도달 가능한 최고 수준의 신체적 정신적 건강을 향유할 권리를 가지는 것을 인정한다.”고 규정하고 있으며, 이는 가장 높은 수준의 신체, 정신상의 건강을 누릴 수 있는 권리 보장을 규정하고 있다고 할 수 있다. 사회적 존재로서의 인간이 가능한 높은 수준의 신체와 정신의 안전을 요구할 수 있는 권리인 만큼 사회적 조건에 의해서 촉발된 건강의 위해 인자들은 건강권(Right to Health)으로서 해결해야 할 인권의 쟁점 요소들이라고 할 수 있다.¹³²⁾ 인권과 관련된 건강에 대한 논의는 ‘최소한 조건’이라는 소극적 의미에서 ‘더 나은’이라는 적극적 의미로 변화해 나갔으며,¹³³⁾ 세계보건기구헌장은 “건강은 단지 질병에 걸리지 않거나 허약하지 않은 상태뿐만 아니라, 육체적, 정신적, 사회적으로 온전히 행복한 상태를 말한다”고 규정하고 있으며, 어떠한 차별도 없이 최상의 건강 수준을 유지하는 것이 인간이 누려야 할 기본권의 하나라고 명시하고 있다. 세계보건기구 헌장의 이러한 원칙은 ‘도달 가

Winters, Gender Dissonance Diagnostic Reform of Gender Identity Disorder for Adults, 2008, 79-80.

130) Shannon L. Sennott, Gender Disorder as Gender Oppression: A Transfeminist Approach to Rethinking the Pathologization of Gender Non-Conformity, Women & Therapy 34(1-2), 2011, 95.

131) Geoffrey M. Reed et al., Disorders related to sexuality and gender identity in the ICD-11: revising the ICD-10 classification based on current scientific evidence, best clinical practices, and human rights considerations, World Psychiatry 15(3), 2016, 212.

132) 김왕배·김종우, 인권으로서의 건강권에 대한 탐색과 전망, 보건과 사회과학 32, 2012, 4.

133) 위의 글, 5.

능한 최고 수준의 건강을 누릴 권리’, 즉 건강권으로 구체화되어, 이후 1978년의 알마아타 선언(Declaration of Alma Ata)과 1998년 세계보건선언(World Health Declaration)에서 재차 언급되었으며, 현재는 여러 국제 및 지역 인권 문서에서 확고한 지위를 차지하고 있다.¹³⁴⁾

유엔은 지속가능한 개발목표의 보건의료분야 세부과제로 ‘보편적 의료보장 보편적 의료 보장(Universal Health Care)’을 제시하고 있으며, 보건의료 분야의 차별 철폐를 요구하고 있다.¹³⁵⁾ 이에 트랜스젠더의 트랜지션 관련 의료 및 일반적인 의료서비스를 차별 없이 받을 수 있도록 의료영역에서의 차별 금지는 여러 차례 강조되어 왔다.

2013년 유엔개발계획(UNDP)은 세계 많은 나라들에서 호르몬요법, 성전환수술과 같은 트랜지션 의료들이 미용성형에 불과하다거나 의학적으로 필수적이지 않다는 근거 없는 오해로 인하여 트랜스젠더의 치료가 거부되는 일이 발생하고, 가능한 경우라도 이용할 수 없을 정도로 비싸며, 그럼에도 트랜지션 의료에 대하여는 어떠한 보험적용도 이루어지지 않고 있다고 지적하며, 그 결과 트랜스젠더들은 성별정체성에 맞게 신체를 변형시키고자 안전하지 않은 대체의료시술을 하는 경우도 발생한다고 밝혔다.¹³⁶⁾ 또한 유엔여성차별철폐위원회는 2010년 네덜란드에 대한 최종권고에서 ‘트랜스젠더 여성의 가슴성형수술에 건강보험을 적용할 것’을 권고하였다.¹³⁷⁾ 동 위원회는 2018년에도 한국정부에 대해 ‘트랜스젠더가 국민건강보험을 포함한 의료서비스에 접근할 권리 및 인터섹스인 사람들이 비자발적인 의료 개입을 피할 권리를 당사국이 보장할 것’을 권고하였다.¹³⁸⁾

2015년 유럽평의회는 트랜스젠더 권리에 관한 결의안을 채택하면서 각 회원국들에 대하여 “호르몬요법, 수술, 정신과적 지원과 같은 성별재지정절차들에 트랜스젠더들이 접근 가능하도록 하고, 이들이 공적 건강보험 시스템에 따라 보상이

134) 박한희, 트랜스젠더 트랜지션 의료의 건강보험 보장에 대한 소고, 공익과 인권 18, 2018, 20; Helena Nygren-Krug (국가인권위원회·국제인권팀 번역), 건강과 인권에 관한 25가지 질문과답변, WHO, 2002, 9.

135) WHO, Joint United Nations statement on ending discrimination in health care settings, 2017.6.27. (<https://www.who.int/news/item/27-06-2017-joint-united-nations-statement-on-ending-discrimination-in-health-care-settings>)

136) UNDP, Discussion Paper: Transgender Health and Human Rights, 2013, 20-22.

137) CEDAW, Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, UN Doc. CEDAW/C/NLD/CO/5, 2010.02.05., para 47.

138) CEDAW, Concluding observations on the eighth periodic report of the Republic of Korea, Committee on the Elimination of Discrimination against Women, UN Doc. CEDAW/C/KOR/CO/8, 2018.03.14., para. 41.

이루어지도록 해야 한다. 보장범위에 대한 제한은 반드시 합법적이고 객관적이며 비례의 원칙에 맞게 이루어져야 한다.”¹³⁹⁾고 권고하였다.

트랜스젠더의 건강권과 관련하여 유럽인권기구들이 요구하는 주요 내용은 1) 비병리화, 2) 트랜스젠더의료에 대한 의료보장, 3) 의료적 조치를 요구하지 않는 법적 성별 정정, 4) ‘아동기의 성별 불일치(Gender incongruence of childhood)’ 질병코드의 철폐 등이다.¹⁴⁰⁾

3. 해외 법제와 정책

트랜스젠더 관련 보건의료정책 중 주요하게 제기되는 쟁점은 트랜지션 관련 의료보험, 정신병리적 접근의 철폐(비병리화), 전환치료의 금지이다.

먼저 2014년 기준 세계 118개국 중 43개국이 트랜지션 관련 의료의 전부 또는 일부에 대하여 국가건강보험(National Health Insurance)이나 기타 공공의료체계(Public Health System)에서 의료보장을 하고 있다.¹⁴¹⁾ 각국에서 제기된 보험 관련 사건으로는 다음과 같은 사례가 있다. 1999년 영국 항소법원이 “성별위화감은 의학적 상태(gender dysphoria is a medical condition)”이기 때문에 국가 보건의료서비스(National Healthcare Service, NHS)에서 성전환 관련 의료에 대한 지원을 제한하는 것은 위법하다고 판결한 사건,¹⁴²⁾ 2016년 독일 베를린사회법원이 공보험회사는 트랜스젠더 여성의 체모 제거를 보험대상으로 포함시켜야 한다고 판결한 사건¹⁴³⁾, 2013년 스페인 갈리시아 주 대법원이 외과적 조치를 포함한 성전환 관련 의료에 대한 비용을 지불할 것을 주행정부에 명한 판결¹⁴⁴⁾, 2010년 미국 위스콘신 지방법원이 트랜스젠더 수용자의 트랜지션 의료에 대한 비용지원을 금지하는 법이 평등권을 침해하여 헌법에 위배 된다고 판결한 사건¹⁴⁵⁾, 2010년 텍사스 조세법원이 호르몬요법과 성전환수술은 의학적 필요성이 인정되므로 세법상 소득공제의 대상이 된다고 판결한 사건¹⁴⁶⁾ 등이 있다. 또한 미국의 경

139) Parliamentary Assembly of The Council of Europe Resolution 2048, Discrimination against transgender people in Europe, 2015.

140) Amets Suess Schwend, Trans health care from a depathologization and human rights perspective, Public Health Reviews 41, 2020, 5.

141) 이호림·이혜민·윤정원·박주영·김승섭, 한국 트랜스젠더 의료접근성에 대한 시론, 보건사회연구 35(4), 2015, 79.

142) North West Lancashire Health Authority v A, D and G, [1999] EWCA Civ 20 22, [2000] 1 WLR 977 (<https://swarb.co.uk/north-west-lancashire-health-authority-v-a-d-and-g-ca-29-jul-1999/>)

143) Berlin Social Court Case S 51 KR 2136/13(2016.5.15)

144) TGEU, Human Rights and Gender Identity Best Practice Catalogue, 2016, 57.

145) Fields v. Smith, 712 F. Supp. 2d 830 (D. Wis. 2010).

우 2012년 의무적 의료보험가입을 규정한 「Affordable Care Act(부담적정보험법)」, 이른바 ‘오바마케어’에서 금지하는 성차별에 성별정체성에 따른 차별 역시 포함된다는 성명을 발표하였다.¹⁴⁷⁾

한편, 일본의 경우 2018년 4월 후생노동성의 「平成30年度診療報酬改定(진료보수개정안)」을 통해 성전환수술에 대한 건강보험 보장을 결정하였다. 개정안에 따르면 트랜스젠더 여성의 고환·음경적출수술, 질·성형수술과 트랜스젠더 남성의 자궁·난소적출수술, 음경·고환형성수술, 유방절제수술이 검토 대상으로, 보험이 적용될 경우 당사자는 30%의 비용만을 부담하면 된다. 후생노동성은 개정안을 검토하면서 현재 정신과 진단을 제외하고는 트랜지션 의료에 건강보험 적용이 전혀 되지 않는 점과 특례법에 따라 성별 정정을 하기 위해서는 성전환수술을 받아야만 한다는 점을 보험적용 검토 이유로 들었다.¹⁴⁸⁾

2010년 전후부터 국제의학계 및 인권단체에서 트랜스젠더 정체성에 대한 비병리화 필요성 및 제도적 변화의 요청이 이루어지는 한편, 법적 성별 변경 및 공문서상 성별표기 변경의 요건으로 의료적 요건을 철폐하는 국가가 늘어나는 가운데 국제질병분류 개정이 이루어지기 전에 국가정책적으로 트랜스젠더 정체성의 비병리화를 법으로 명시하는 경우도 있다. 예를 들어 2015년 개정된 몰타의 「성별정체성·성별표현·성특징법(Gender Identity, Gender Expression and Sex Characteristics Act)」 제4조 제1항은 자기결정에 기반한 성별정체성에 따라 성별과 이름의 등록을 변경할 권리(제4조 제1항)를 규정하고 의료적 조치를 요건으로 하지 않는 성별 정정 절차를 규정하고 있으며, 제15조 제2항은 “국제질병분류 기타 유사한 국제 분류의 규정에도 불구하고, 성적지향, 성별정체성, 성별표현에 대한 어떠한 병리화도 무효로 한다. 이와 같은 분류의 무효화는 성별 관련 보건 의료 서비스 제공에 부정적으로 작용하지 않는다.”고 규정하였다.¹⁴⁹⁾ 또한 전문가 혹은 개인에 의해 행해지는 전환치료 금지를 명시하고 있다는 점도 주목할 만하다.¹⁵⁰⁾ 2016년 덴마크 역시 국제질병분류 개정 앞서 자국의 국가질병분류 개정을 통해 비병리화를 채택할 것을 밝혔다.¹⁵¹⁾

자기결정권 존중에 근거하여 의료적 요건을 모두 철폐한 법률을 최초로 제정한 아르헨티나의 「성별정체성법(Ley de Identidad de Género)」 제11조는 “포괄적

146) O'Donnabhain v. Commissioner, 134 T.C. 34 (T.C. 2010).

147) 박한희, 트랜스젠더 트랜지션 의료의 건강보험 보장에 대한 소고, 공익과 인권 18, 2018, 217.

148) 위의 글, 218-220.

149) 영문 번역본은 ILO 홈페이지(https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_in=101028&p_lang=en)

150) <https://tgeu.org/malta-depathologises-trans-identities/>

151) <http://tgeu.org/idahot2016statement/>

인 호르몬요법을 이용하기 위하여 전체적으로 또는 부분적으로 성전환수술을 받고자 한다는 점을 증명할 필요가 없다. 유일하게 요구되는 것은 충분한 정보제공에 따른 동의가 있었는지 여부이다 ... 공공의료담당자는, 주정부, 민간 또는 노동조합의 건강보험시스템 어디에 속해 있든, 이 법에 규정된 권리를 보장해야 한다. 이 조항에 따른 모든 의학적 절차는 의무적 의료 계획(Compulsory Medical Plan)에 포함되어야 한다(다시 말해 민간이나 노동조합 보험에 의한 추가적 비용을 필요로 하지 않는다). 설령 시스템이 다른 형태로 변경되더라도 이는 보장되어야 한다.”고 규정하고 있다.¹⁵²⁾

4. 국내 법제와 정책

한국에서는 트랜스젠더 관련 국가 보건의료정책이 존재하지 않는다. 2012년 보건복지부 자료를 통해 이를 확인할 수 있다.¹⁵³⁾

(질의내용)

1. 성주체성장애·성전환증 및 성전환수술과 관련한 정책, 제도, 가이드라인, 지침 등
2. 성주체성장애·성전환증 및 성전환수술 관련 협회 및 국공립병원 내 가이드라인 존재 여부와 내용
3. 2000~2012년 성장애·성전환증을 이유로 한 의료적 조치의 통계(표 생략)
4. 2000년~2012년 성주체성장애·성전환증 및 성전환 수술과 관련한 의료사고 현황(표 생략)

(답변)

1-3.

- “성별영향분석평가법” 및 “성인지 예산제도” 등은 보건복지부 소관은 아님
- 다만, 성전환증 등에 대하여 확인한 결과 극히 예외적이고 특이한 수술이므로 지침 등은 현재까지 없는 것으로 파악
- 아울러 환자 본인의 정체성과 관련되며 외부적으로 공개를 꺼리는 매우 조심스러운 개인정보이므로 성전환과 직접 관련성이 있는 통계는 생산하지

152) 박한희, 트랜스젠더 트랜지션 의료의 건강보험 보장에 대한 소고, 공익과 인권 18, 2018, 214.

153) 국회 여성가족위원회 임시국회 자료제출 요구서 - 남인순 국회의원(요구일자: 2012.09.28), 보건복지부 공공의료과 답변(2012.10.05), 보건의료정책과, 의료기관정책과 답변(2012.10.19.).

않고 있는 것으로 파악

2. 상기 요구자료 내용 중 전국 34개 지방의료원 중에는 성주체성장애·성전환증 및 성전환수술 관련 가이드라인이 없음을 알려드립니다.

4. 2000년~2012년 성주체성장애·성전환증 및 성전환 수술과 관련한 의료사고 현황

○ 해당사항 없음

- (2012. 10. 4.) 각 시도에 성주체성장애·성전환증 및 성전환 수술과 관련한 의료사고 현황 제출요청(의료기관정책과-4838)

- (2012. 10. 9. ~ 10. 18.) 17개 시도 제출자료 취합결과, 해당사항 없음

또한 트랜지션 관련 의료는 국가건강보험의 적용을 받고 있지 않다. 「국민건강보험법」상 의료행위는 건강보험 보장범위에 포함되는 요양급여대상과 비급여대상으로 구분되며, 요양급여대상은 약제의 경우는 요양급여대상으로 보건복지부장관이 결정하여 고시한 것이고, 진찰·검사, 처치·수술 및 그 밖의 치료, 예방·재활, 입원, 간호, 이송(移送)의 경우는 보건복지부장관이 비급여대상으로 정한 것을 제외한 일체의 것이 요양급여대상으로 국민건강보험이 적용된다(동법 제41조). 비급여대상은 ‘업무나 일상생활에 지장이 없는 질환에 대한 치료 등’ 보건복지부령으로 정하는 사항으로 규정되어 있다(동법 제41조 제4항), 이에 따라 보건복지부령으로 「국민건강보험 요양급여의 기준에 관한 규칙」이 제정되어 있으며 동 규칙 제8조는 보건복지부장관이 요양급여대상을 급여목록표로 정하여 고시하도록 하고 있다.

이에 따라 실제 급여대상이 되는 것은 보건복지부장관이 고시한 의료행위 뿐이다. 그 결과 실제 현장에서는 급여대상으로도 비급여대상으로도 규정되지 않은 의료행위가 이루어지게 되는데, 이를 ‘임의비급여’라고 한다. 결국 현행 건강보험 체계에서 트랜지션 의료는 임의비급여로 분류되어 건강보험 보장이 이루어지지 않는다고 이해해야 한다. 보다 구체적으로는 의학적 필요성은 인정되나 현재의 요양급여체계가 포착하지 못하고 관련 고시가 없어 비급여로 남겨진 것이라 할 수 있다.¹⁵⁴⁾

이와 같은 국가의료정책의 부재 상황에서 국가인권위원회는 2006년 제1차 국가인권정책기본계획 권고안에서 핵심 추진과제로 ‘성전환 관련 수술에 대한 국민건강보험의 단계적 적용 검토’, ‘성별 변경의 판단기준 마련 및 성별 변경 사실의 비공개화 원칙 확립’과 ‘의료과정에서 비밀보장과 인권보호를 위한 관리감독 및

154) 박한희, 트랜스젠더 트랜지션 의료의 건강보험 보장에 대한 소고, 공익과 인권 18, 2018, 221.

예방교육 실시'를 권고하였다.¹⁵⁵⁾

2012년 제2차 국가인권정책기본계획 권고안에서는 제1차와 동일하게 '성별 변경 결정과정 및 결과의 비공개화 원칙 확립 및 의료과정에서의 비밀보장 등 인권 침해 예방 대책 수립(재권고)'를 권고하였다.¹⁵⁶⁾

2016년 제3차 국가인권정책기본계획 권고안에서는 '성전환수술'을 성별 정정요건으로 하는 것에 대하여 문제제기가 있다는 점과 호르몬 요법이나 성전환 수술 등 의료적 조치를 필요로 하는 트랜스젠더는 의료진의 편견과 차별로 건강권 보장이 취약하다는 점을 언급하였으며, 핵심 추진과제로 '성전환 관련 수술에 대한 국민건강보험의 단계적 적용 검토(재권고)', '의무적 군복무제 등을 고려한 성별 정정 요건 완화 검토', '학교 교직원, 공무원(경찰, 군대 포함) 및 보건의로 종사자에 대하여 사회적 소수자 인권교육 지속(재권고)'를 권고하였다.¹⁵⁷⁾

국민건강보험 적용과 관련하여 주무부처인 보건복지부는 '국민의 생명과 직결되는 질환에 대한 보장성도 충분치 않은 상황에서 이를 우선적으로 고려하기 어렵다'¹⁵⁸⁾는 이유를 들어 최소한의 단계적 검토조치 거부하는 답변을 내놓았고, 법무부 역시 최종 수립된 제3차 계획에 또다시 이를 포함시키지 않았다.¹⁵⁹⁾

IV. 학교, 교육 영역에서의 차별 방지 및 지원

1. 개관

학교는 교육을 통해 어린이와 청소년이 지식과 기술을 습득하게 하여 향후 인생에서 더 많은 기회와 자원을 획득할 수 있도록 그들을 돕는 기관이다. 또한 학교는 어린이와 청소년들이 안전한 공간에서 다양한 인간관계를 경험하도록 장려함으로써 그들의 사회적, 심리적 발달을 촉진하는 공간이다. 따라서 사람이 학교나 대학에 간다는 것은 지식 자원의 획득과 인격적 발달의 측면에서 모두 중요한 의미를 갖는다. 그리고 그렇기에 학교는 모든 이들에게 평등하고 안전하며 지지적인 확대의 공간이 되어야 한다.

이처럼 한 사람의 성장과 발달에 있어서 학교가 갖는 중요한 영향력을 고려할

155) 국가인권위원회, 국가인권정책기본계획 권고안: 2007~2011, 2006, 70.

156) 2012~2016 국가인권정책기본계획(NAP) 권고안

157) 국가인권위원회, 국가인권정책기본계획 권고 2017~2021, 2016, 88.

158) 보건복지부, "제3차 NAP 인권위 권고에 대한 부처의견(제13차 간담회 보고용)"(미간행), 2018, 5.

159) 박한희, 트랜스젠더 트랜지션 의료의 건강보험 보장에 대한 소고, 공익과 인권 18, 2018, 224.

때, 학교는 트랜스젠더를 비롯한 성소수자 학생들에게도 언제나 열린 공간이어야만 한다. 이 절에서는 학교 및 교육영역 내 트랜스젠더 인권 사안과 관련된 국내외의 법제, 정책 등을 정리함으로써 학교 공간에서 트랜스젠더에 대해 자행되는 혐오 및 차별 현황과 이에 대한 개선 노력에 대해 구체적으로 살핀다.

2. 국제규범 및 지역기구 사례

1) 유엔

유엔 「아동권리협약(Convention on the Rights of the Child, CRC)」 제2조 1항의 차별금지조항은 성별을 이유로 하는 차별을 금지하나, 성별정체성을 명시하고 있지는 않다. 다만 유엔 아동권리위원회(Committee on the Rights of the Child)는 일반논평(General Comment)에서 아동권리협약하의 트랜스젠더 아동 및 청소년의 성별정체성을 존중받을 권리 및 그들을 폭력, 차별 및 집단괴롭힘(bullying)으로부터 보호할 국가의 의무에 대해 명시한 바,¹⁶⁰⁾ 트랜스젠더 아동, 청소년 및 학생 또한 유엔 「아동권리협약」의 차별금지조항에 따른 보호를 받는다고 해석할 수 있다. 이는 트랜스젠더 아동이 제28조 및 제29조에 명시된 아동의 교육권 또한 보장받아야 한다는 것을 의미한다.

아동권리위원회는 제5차 및 6차 최종견해(Concluding Observation)에서 한국의 트랜스젠더, 인터섹스 등 성소수자 청소년에 대한 정책이 부족하다고 평가하며 성적지향 및 성별정체성을 이유로 하는 차별을 금지하는 차별금지법을 제정할 것을 촉구했다. 위원회는 또한 한국이 모든 아동에게 성적지향과 성별정체성에 대해 충분히 다루는 성교육을 제공하고, 국내 성교육 기준에서 성별을 이유로 하는 차별 및 편견적인 요소를 삭제할 것을 권고했다.¹⁶¹⁾

트랜스젠더 아동, 청소년 및 학생의 교육권에 관하여는 유엔 교육과학문화기구인 유네스코(UNESCO)에서 자료를 활발히 개발 및 배포하고 있다. 유네스코는 2012년 국제 성소수자 혐오 반대의 날에는 성적지향 및 성별정체성에 대한 존중을 가르치는 교육 자료를 발표했다.¹⁶²⁾ 같은 해 트랜스젠더를 포함한 성소수자

160) UN Committee on the Rights of the Child, General Comment No. 13 (2011) The Right of the Child to Freedom from All Forms of Violence, UN Doc. CRC/C/GC/13, 2011.04.18., para. 72(g); UN Committee on the Rights of the Child, General Comment No. 20 (2016) on the Implementation of the Rights of the Child During Adolescence, UN Doc. CRC/C/GC/20, 2016.12.06., paras. 33-34.

161) UN Committee on the Rights of the Child, Concluding Observations on the Combined Fifth and Sixth Periodic Reports of the Republic of Korea, UN Doc. CRC/C/KOR/CO/5-6, 2019.10.24., paras. 16-17, 41.

학생 대상 괴롭힘과 그 대응의 선례에 관한 「모두에게 안전한 학교를 위한 가이드북」을 제작, 배포하기도 했다.¹⁶³⁾ 또한 2016년 보고서인 「성적지향, 성별정체성/표현을 이유로 한 폭력 문제에 대한 교육영역의 대응」에서는 성적지향, 성별 정체성 및 성별표현을 이유로 하는 폭력에 대한 교육영역의 대응 방안에 대해 권고하고, 각국의 교육 현황을 보고했다.¹⁶⁴⁾ 그 외에도 유럽, 아시아 태평양에서의 성적지향 및 성별정체성을 이유로 하는 차별, 폭력, 집단괴롭힘과 그 대응에 대한 보고서를 제작하기도 하는 등, 연구와 조사 또한 진행하고 있다.¹⁶⁵⁾

2) 지역기구

유럽, 아메리카 등의 지역별 국가 간 기구 또한 트랜스젠더 아동, 청소년 및 학생의 교육권에 대한 인정 및 보호를 적용해나가고 있다.

유럽평의회(Council of Europe)의 경우, 2010년 발표한 권고사항에서 아동과 청소년이 성적지향 및 성별정체성을 이유로 하는 폭력, 집단괴롭힘, 사회적 배제 등 차별과 모멸적인 대우로부터 자유로운 안전한 환경에서 교육받을 권리에 대해 명시하며, 이를 보장하기 위해 회원국이 입법적 등 적절한 조치를 취할 것을 권고했다. 성적지향과 성별정체성에 대한 학교에서의 수용과 존중을 촉진하기 위한 정책으로 유럽평의회는 성적지향과 성별정체성에 대한 객관적인 정보를 포함한 교육과정과 자료, 학생이 자신의 정체성에 따라 살 수 있도록 정보, 보호 및 지원 제공, 교내 평등 및 안전 정책과 계획, 차별금지 관련 교사 교육 등을 언급했다.¹⁶⁶⁾

162) UNESCO, Lesson Plan: International Day Against Homophobia and Transphobia, 2012.

163) UNESCO, Good Policy and Practice in HIV and Health Education - Booklet 8: Education Sector Responses to Homophobic Bullying, 2012; 2013년 성소수자 차별반대무지개행동 이반스쿨이 번역한 다음 자료 참조. UNESCO, 모두에게 안전한 학교를 위한 유네스코 가이드북, 동성애혐오성 괴롭힘 없는 학교, 유네스코한국위원회, 2013.

164) UNESCO, Out in the Open: Education Sector Responses to Violence Based on Sexual Orientation and Gender Identity/Expression, 2016.

165) UNESCO and Council of Europe, Safe at School: Education Sector Responses to Violence based on Sexual Orientation, Gender Identity/Expression or Sex Characteristics in Europe, 2018.11.; UNESCO and UNESCO Bangkok, From Insult to Inclusion: Asia-Pacific Report on School Bullying, Violence and Discrimination on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity, 2015.

166) Council of Europe, Recommendation CM/Rec(2010)5 of the Committee of Ministers to Member States on Measures to Combat Discrimination on Grounds of Sexual Orientation or Gender Identity, 2010.03.31., paras. 31-32.

유럽연합(European Union)의 경우, 유럽연합이사회(Council of the European Union)가 2016년 6월, 성소수자 인권 관련 결정(Conclusion)을 발표, 모든 회원국이 성적지향과 성별정체성을 이유로 하는 차별 철폐를 위해 노력할 것을 권고했다.¹⁶⁷⁾ 이 맥락에서 성소수자 평등 정책을 시행하고 있는 유럽 집행위원회(European Commission)는 Erasmus+ 프로그램을 통해 유럽연합 회원국 내 성소수자 관련 교육영역에서의 연구 및 프로젝트를 지원하고 있다.¹⁶⁸⁾ 집행위원회는 또한 2018년, 28개 유럽연합 회원국 및 아이슬란드, 리히텐슈타인 및 노르웨이의 트랜스젠더 및 인터섹스 평등 프레임워크에 관한 법체계 비교분석 보고서를 작성 및 발표, 연구 대상 국가의 교육 정책에 대해 조사하기도 했다.¹⁶⁹⁾

미주기구(Organization of American States)의 경우, 2013년 채택된 「미주 차별·불관용 철폐 협약(the Inter-American Convention against All Forms of Discrimination and Intolerance)」 제1조가 성별정체성 및 성적지향을 차별금지 사유로 명시하는 포괄적 차별금지 조항을 두고 있다. 협약의 제4조 xi항은 모든 형태의 차별 및 불관용을 방지, 철폐, 금지 및 처벌할 국가의 의무가 공공 및 민간 교육, 장학금, 학비 대출에의 접근에 관한 차별의 대응 또한 포함한다고 명시한다.¹⁷⁰⁾ 미주인권위원회(Inter-American Commission on Human Rights)가 발간한 2015년 발간한 보고서 또한 국가의 의무로 공공 및 민간 교육영역에서 성소수자 아동 및 청소년에 대한 폭력 및 차별을 방지하기 위한 효과적 조치 도입, 성소수자에 대한 편견을 기반으로 한 사회적 및 문화적 행동양식, 편견어리거나 차별적인 전통과 관행 등의 시정 및 철폐, 성적지향과 성별정체성을 포함한 교육 과정 및 자료 개발 등을 언급했다. 특히 미주인권위원회는 정보수집을 통한 교육영역에서의 차별 및 폭력 방지 정책 수립을 강조했다.¹⁷¹⁾ 나아가 2018년 후

167) Council of the European Union, Response to the Commission's List of Actions to Advance LGBTI Equality - Council Conclusions, ST 10417 2016 INIT, 2016.

168) 예를 들어 2019년 참가 프로젝트 중 트랜스젠더 당사자 커뮤니티의 교내 성교육 참여 및 역량강화, 성소수자 관련 커리큘럼 개발 등 프로젝트가 포함되어 있다. European Commission, Final Report 2015-2019 on the List of Actions to Advance LGBTI Equality, 2020, 22-27; 집행위원회는 또한 ILGA-Europe, IGLYO, TGEU 등 성소수자 관련 단체에 재정적 지원을 제공하고 있다; European Commission, EU Funding for LGBTIQ Equality (https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/eu-funding-lgbtq-equality_en).

169) M. van den Brink and P. Dunne, Trans and Intersex Equality Rights in Europe: a Comparative Analysis, European Commission, 2018.

170) 2020년 2월 20일 시행되었다. 서명국은 아르헨티나, 볼리비아, 브라질, 칠레, 콜롬비아, 코스타리카, 에콰도르, 아이티, 멕시코(비준), 파나마, 페루, 우루과이(비준).

171) Inter-American Commission on Human Rights, Violence against Lesbian,

속 보고서에서 회원국의 트랜스젠더 등 성소수자 학생의 교육권 현황 실태조사를 시행하기도 했다.¹⁷²⁾

3. 해외 법제와 정책

1) 미국

① 미연방법

i) 차별금지

미연방법은 1972년 교육법 개정의 제9장(Title IX of Education Amendments of 1972, 이하 “Title IX”)은 “미합중국의 어떠한 이도 성(sex)을 이유로 연방의 재정 지원을 받는 교육 프로그램이나 활동에서 참여로부터 배제, 수혜를 거부당하거나 혹은 차별의 대상이 되어서는 안 된다”고 명시하여, 교육에서 성을 기반으로 둔 차별을 금지해왔다.¹⁷³⁾ 2020년 연방법원은 Adams 판결¹⁷⁴⁾에서 노동 관련 대법원 결정인 Bostock 판결¹⁷⁵⁾을 인용, 민권법의 노동영역에서 성 기반 차별금지가 트랜스젠더 정체성을 이유로 한 차별을 금지하듯 Title IX 하에 트랜스젠더 정체성을 이유로 한 차별 또한 성 기반 차별로 해석해야 하며, 따라서 Title IX가 트랜스젠더 학생에게도 적용된다고 판결했다.¹⁷⁶⁾ 즉, 연방 재정 지원을 받는 교육 프로그램이나 활동에서는 트랜스젠더 정체성을 기반으로 둔 차별이 금지된다.¹⁷⁷⁾ 미국 「연방규정(Code of Federal Regulations)」에 의하면 이는 교육기관의 정원 모집 및 입학, 교육 프로그램 및 활동, 주거시설 사용, 시설(화장실, 탈의실, 샤워실 등) 사용, 수업, 직업훈련, 장학금 등 재정지원, 취업지

Gay, Bisexual, Trans and Intersex Persons in the Americas, OAS/Ser.L/V/II.rev.1, 2015.11.12., paras. 453-457.

172) Inter-American Commission on Human Rights, Advances and Challenges towards the Recognition of the Rights of LGBTI Persons in the Americas, OEA/Ser.L/V/II.170, Doc. 184, 2018.12.07., paras. 131-156.

173) 20 USC §1681(a).

174) US Court of Appeals(11th Cir.), Adams v. School Board of St. John County, Florida, 968 F.3d 1286, 2020.08.07. (이하 “Adams 판결”). 트랜스젠더 학생의 교내 화장실 사용에 관한 사건이다.

175) US Supreme Court, Bostock v. Clayton County, Georgia, No. 17-1618, 590 US — 2020.06.15. (이하 “Bostock 판결”) “동성애 혹은 트랜스젠더 지위를 이유로 한 차별은 필연적으로 성을 기반으로 둔 차별을 동반한다”는 취지의 민권법의 노동영역 관련 판례이다.

176) Adams 판결, 1304-1305.

177) 다만 연방법은 예외 조항을 통해 종교단체가 운영하는 교육기관, 군사훈련기관, 전통적으로 한 쪽의 성만 받는 교육기관 등에는 이 규정을 적용하지 않고 있다.

원, 의료지원 등에서의 차별금지를 의미한다.¹⁷⁸⁾

ii) 집단괴롭힘 방지

미연방법은 또한 모든 학생의 평등한 교육 접근권 보장의 일환으로 집단괴롭힘 (bullying) 및 괴롭힘(harassment) 방지와 대응에 관한 규정을 두고 있다. 미국 연방규정은 성적 괴롭힘(sexual harassment)의 정의에 성을 기반으로 둔, “교육 프로그램 혹은 활동에의 평등한 접근권을 침해할 정도로 심각하고 만연하며 객관적으로 모욕적인”(severe, pervasive, and objectively offensive) 행위를 명시한다.¹⁷⁹⁾ 성적 괴롭힘이 교육 프로그램 혹은 활동에서 발생한 것이 알려진 경우, 연방 재정 지원을 받는 교육기관 등은 “의도적으로 무관심하지 않은 방식으로 지체 없이 대응”하여야 한다.¹⁸⁰⁾ 특히 성적 괴롭힘의 피해자가 정식 신고를 한 경우, 교육기관은 이에 대해 조사와 공청회를 진행하여 책임소재를 밝히고 가해자 징계조치, 피해자 구제책에 대한 결정을 내리거나,¹⁸¹⁾ 당사자 양측이 동의할 경우 중재 등 비공식 조정 절차를 제공해야 한다.¹⁸²⁾ 이 때 신고에 대한 교육기관의 대응 및 피해자 혹은 가해자에 대한 처우는 Title IX의 성 기반 차별로 성립할 수 있다.¹⁸³⁾

이러한 규정이 성소수자 학생에 대한 괴롭힘 포함하는지에 관하여는 Title IX의 집행을 담당하는 미국 교육부의 민권담당국(Office for Civil Rights)이 수차례 지침을 발간한 바 있다. 2010년 10월 26일자 지침¹⁸⁴⁾에서 민권담당국은 Title IX의 성적 괴롭힘의 금지가 성별 기반 괴롭힘(gender-based harassment)¹⁸⁵⁾ 즉,

178) 34 CFR Part 106, Subpart C-D.

179) 이밖에 교육 관련 지원, 혜택, 서비스 등의 수혜 조건으로 원치 않은 성적인 행위 (unwelcome sexual conduct)를 요구하는 것, 형법 상 성폭력, 데이트폭력, 가정폭력, 스토킹을 포함한다. 34 CFR Part 106 §106.30.

180) 원문은 “must respond promptly in a manner that is not deliberately indifferent.” 이 맥락에서 “의도적으로 무관심함”은 성적 괴롭힘에 대한 대응이 알려진 상황에 비추어보았을 때 명백히 비합리적일 경우에 성립한다. 34 CFR Part 106 §106.44(a).

181) 34 CFR Part 106 §106.45(b)(1)-(8).

182) 다만 교직원에 의한 학생에 대한 성적 괴롭힘의 경우, 비공식 조정 절차를 적용해서는 안 된다. 34 CFR Part 106 §106.45(b)(9).

183) 34 CFR Part 106 §106.45(a).

184) US Department of Education, Office for Civil Rights, Guidance on Schools' Obligations to Protect Students from Student-on-Student Harassment on the Basis of Sex; Race, Color and National Origin; and Disability, “Dear Colleagues” Letter from letter from Assistant Secretary for Civil Rights, Russlynn Ali, 2010.10.26. (이하 “OCR 2010 지침”).

185) 이러한 괴롭힘은 성 및 성 스테레오타입을 기반으로 둔 언어적, 비언어적 혹은 물리

본인의 성에 대한 스테레오타입이라 여겨지는 특성을 보이거나, 혹은 남성성 및 여성성 스테레오타입에 순응하지 않는다는 이유로 받는 괴롭힘 또한 포함하며, “Title IX는 가해자 혹은 피해자의 실제 혹은 인식된 성적지향 혹은 성별정체성과 무관하게 모든 학생에 대한 성적 괴롭힘과 성별 기반 괴롭힘을 금지한다”고 명시했다.¹⁸⁶⁾ 또한 민권담당국은 “Title IX는 모든, 즉 레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더 학생을 포함한 모든 학생을 성 기반 차별로부터 보호”하기 때문에 성 소수자 정체성을 이유로 한 괴롭힘은 Title IX에서 금지하는 성 기반 차별의 한 형태이며, 교육기관은 이에 대한 즉각적이고 효과적인 대응을 통해 성소수자에게 적대적인 환경을 제거해야 한다고 판단했다.¹⁸⁷⁾ 2014년 발간한 성폭력 관련 민권 담당국 지침¹⁸⁸⁾ 또한 Title IX가 성소수자 학생을 포함한 모든 학생을 보호하며, Title IX의 성 기반 차별금지는 성별정체성을 이유로 한 차별 및 전통적인 남성성/여성성 스테레오타입 불순응성을 이유로 한 차별 또한 금지한다고 다시금 강조했다.¹⁸⁹⁾

iii) 성소수자 청소년 건강 관련 정보수집

성소수자 학생 및 청소년이 겪는 차별, 혐오 및 괴롭힘은 개인의 존엄성 훼손 뿐 아니라 건강상의 문제로도 이어지기 때문에, 미국 보건후생부(Department of Health and Human Services)는 관련 정보수집과 연구 정책을 진행하고 있다. 예를 들어 보건후생부가 10년마다 설정하는 Healthy People 계획의 2030년 계획에는 트랜스젠더 학생에 대한 집단괴롭힘 감소가 성소수자 관련 건강 정책 목표로 포함되어 있다.¹⁹⁰⁾ 질병관리센터(Center for Disease Control and

적 공격, 위협 혹은 적대감 등을 포함한다. OCR 2010 지침 7.

186) OCR 2010 지침 7-8.

187) OCR 2010 지침 8.

188) US Department of Education, Office for Civil Rights, Questions and Answers on Title IX and Sexual Violence, 2014.04.29. (이하 “OCR 2014 지침”). 해당 지침은 교육기관의 성폭력 대응 절차가 공개적 논평 없이 적용되었다는 비판 관련 문제로 2017년 철회되었으나, Title IX가 성별정체성 및 성별 스테레오타입을 기반으로 둔 차별을 금지한다는 입장 자체는 바뀌지 않았다. US Department of Education, Office for Civil Rights, Office for Civil Rights Withdraws Guidance on Sexual Violence and Issues Q&A on Campus Sexual Misconduct, “Dear Colleague” Letter, 2017.09.22. 2.

189) OCR 2014 지침 B-1, B-2.

190) US Department of Health and Human Services, Healthy People 2030: LGBT, (<https://health.gov/healthypeople/objectives-and-data/browse-objectives/lgbt>); 기존 Healthy People 2020 계획에도 전국 고등학생 대상 건강 관련 정보수집 체계인 YRBSS(Youth Risk Behavioral Surveillance System)에 성별정체성 관련 항목을 추가하는 것이 목표였다. US Department of Health and Human Services, Healthy

Prevention)가 발간하는 미국 전역의 중고등학교의 교내 건강 관련 정책을 조사하는 「학교 건강 프로파일 보고서(School Health Profiles)」는 성별정체성 관련 정책(성교육, 성적지향 및 성별정체성 관련 커리큘럼, 교내 성소수자 학생모임 등), 특히 트랜스젠더 학생에게 안전한 환경 조성에 관하여도 조사하고 있다.¹⁹¹⁾ 질병관리센터는 또한 18개 주, 특별구 워싱턴 D.C. 및 17개 주요 학군의 파트너 기관 및 단체에 성소수자 관련 교직원 훈련, 교내 성소수자 학생모임 및 성소수자 청소년에게 안전한 환경 조성 지원, 성소수자 청소년을 위한 자원 개발 등 재정적·기술적 지원을 제공한다.¹⁹²⁾

② 주(州) 및 지역별 현황

i) 교육영역에서의 차별금지법

2020년 4월 기준, 교육영역에서의 차별금지법 혹은 학교 관련 행정규정(school regulation)¹⁹³⁾에 성별정체성을 명시하는 주는 17곳, 성별정체성을 명시하지는 않으나 현행법 해석을 통해 성별정체성 기반 차별을 금지하는 미시간과 펜실베이니아 주를 포함하면 총 19곳이다. 미국령 푸에르토리코와 특별구 워싱턴 D.C.까지 포함하면 미국의 총 21개 지역에서 교육 관련 성별정체성 기반 차별을 금지한다.¹⁹⁴⁾

미국은 각 주 및 지역마다 차별금지법의 양상이 다양한 편이다. 예를 들어 워싱턴 D.C. 특별구는 「인권법」에서 교육기관이 실제 혹은 인식된 성별정체성 및 성별표현¹⁹⁵⁾을 기반으로 둔 차별적 이유로 시설, 서비스, 프로그램, 활동 등의 이

People 2020: Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Health, (<https://www.healthypeople.gov/2020/topics-objectives/topic/lesbian-gay-bisexual-and-transgender-health>).

191) US Department of Health and Human Services, Center for Disease Control and Prevention, School Health Profiles: Characteristics of Health Programs Among Secondary Schools, 2018.

192) US Department of Health and Human Services, Center for Disease Control and Prevention, LGBTQ Youth Programs-At-A-Glance, (<https://www.cdc.gov/lgbthealth/youth-programs.htm>); 관련 사례는 공식 웹사이트 참조: (<https://www.cdc.gov/healthyyouth/stories/index.htm>).

193) 학교의 설립과 운영에 관한 행정 규정 등. 예를 들어, 메릴랜드의 경우 교육법이나 인권법이 아닌 행정규정(Code of Maryland Regulations)에서 성별정체성을 학생 개인의 가치 있는 특성 중 하나로 인정하며, 교육 기회, 자원 등의 동등한 접근성을 누릴 수 있도록 하고 있다. 미국 Code of Maryland Regulations, 13a.01.06.03(B)(5)(d).

194) MAP(Movement Advancement Project), Equality Map: Safe Schools Laws: Nondiscrimination, 2020.04.11.

195) 2005년 인권법 개정을 통해 “성별정체성 혹은 성별표현”이 보호받는 정체성을 명시되었다. US Washington D.C., Human Rights Clarification Amendment Act of

용 및 접근을 거부, 제한, 단축, 조건부로 하는 행위 등을 위법적 차별 관행으로 정의한다.¹⁹⁶⁾ 또한 2015년 인권법 개정에서¹⁹⁷⁾ 특별구는 종교 관련 교육기관에 대한 예외조항을 폐지하기도 했다.¹⁹⁸⁾

캘리포니아 주 교육법의 경우, 교육기관에서 당사자의 실제 혹은 인식된 성별 정체성을 이유로 한 차별 뿐 아니라 당사자와 연관 있는(associated with) 자의 실제 혹은 인식된 성별정체성 즉, 성소수자 당사자와 친구, 가족관계란 이유로 받는 차별 또한 금지하고 있다.¹⁹⁹⁾ 나아가 캘리포니아는 다양성 교육 정책, 차별 및 폭력의 방지에 대한 정책 또한 교육법에 명시하고 있다. 예를 들어 「혐오폭력방지법」은 전반적인 차별금지정책에 대해 규정하며, 유치원부터 12학년까지의²⁰⁰⁾ 교육과정이 차별적인 태도와 관행 및 혐오폭력으로부터 자유로울 수 있도록 교육 정책을 도입할 것을 명시한다.²⁰¹⁾ 「레즈비언, 게이, 트랜스젠더, 퀴어, 퀘스처닝(questioning)²⁰²⁾ 학생을 위한 교내 자원 규정」은 캘리포니아 교육부가 7학년부 터 12학년까지의²⁰³⁾ 성소수자 학생을 위한 교내 및 커뮤니티 자원을 개발 및 확보하고 성소수자 학생 지원을 향상할 전략을 세울 의무를 규정하며,²⁰⁴⁾ 교육 기

2005, D.C. Law 16-58.

196) US Code of the District of Columbia §2-1402.41(1).

197) US Washington D.C., Human Rights Amendment Act of 2014, D.C. Law 20-266.

198) US Code of the District of Columbia §2-1402.41(3). 종교단체 혹은 종교단체의 교리와 깊게 관련 있는 교육기관은 위의 차별금지조항에 예외로 두는 조항. “동성애적 행위, 생활양식(lifestyle), 지향 및 믿음을 행하거나 옹호, 권장, 허용하는 개인에 대한 지지, 승인, 인정”을 거부, 제한 등 또한 차별적 관행의 예외로 두는 조항이 하위 항목으로 있었으나 2014년 개정에서 마찬가지로 폐지되었다.

199) US California Education Code, §210.2, 210.7, 220.

200) 미국 기준 만 5세부터 만 17-18세.

201) US, California Education Code, Hate Violence Prevention Act, §233(a)(1); 이 때 혐오폭력(hate violence)이란 캘리포니아 형법 상 혐오범죄에 해당하는 행위를 의미한다. US, California Education Code §233(e); California Penal Code, §422.55.

202) 퀘스처너리(questionary)라고도 하며, 성적지향, 성별정체성 등을 확립하지 못한 상태거나, 탐색 중이거나, 앞으로 탐색해 가고자 하거나, 규정하지 않겠다는 정체성이다. 이는 정체성 혼란을 겪거나 정체성에 확신이 없다는 의미로 오해받기도 하나 이는 사실이 아니다. 퀘스처닝/퀘스처너리 정체성에는 자신의 정체성을 탐색하고, 기존 정체성에 대한 불편함이나 의문을 갖게 되어 정체성을 다시 고민하거나, 정체성을 범주화하고 반드시 그 중 하나로 규정되어야 한다는 요구에 대한 저항하는 등 다양한 의미가 있을 수 있다.

203) 미국 기준 만 12-13세부터 17-18세의 학생, 한국 기준으로는 중고등학생이 된다.

204) US, California Education Code, Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, and Questioning Pupil Resources, §218(a)(1), (b); 교내 자원(school site resource)은 성소수자 학생 단체, 성소수자 학생에게 안전한 공간(safe space), 집단 괴롭힘 및 괴롭힘 방지 정책 및 신고 절차, 상담 서비스, 반-편견 및 성소수자 청소년 지원을 위한 훈련을 받은 교직원, 성소수자 청소년에게 유의미한 건강 혹은 여타 커리큘

관이 최소한 2년에 한 번 이 자원으로 교직원 훈련을 시행할 것을 권고한다.²⁰⁵⁾ 「교육성별평등법」²⁰⁶⁾은 학생이 공식 문서의 성별표기와 무관하게 본인의 성별정체성에 따라 성분리(sex-segregated) 교내 프로그램 및 활동(체육 팀 및 대회 참여 포함)에 참여하고 교내시설을 사용할 수 있도록 허가한다.²⁰⁷⁾

ii) 집단괴롭힘 방지

2020년 3월 기준, 성별정체성을 이유로 한 집단괴롭힘 및 괴롭힘을 법으로 금지하는 주는 21곳, 학교 관련 행정규정 및 교사 윤리규정에서 이를 금지하는 하와이, 유타, 웨스트버지니아 주를 포함하면 총 24곳이다. 미국령 북마리아나제도와 특별구 워싱턴 D.C.까지 총 26개 지역에서 성별정체성 기반 집단괴롭힘 및 괴롭힘을 금지하고 있다.²⁰⁸⁾

캘리포니아 주는 「교육법」 하의 「안전한 학습 환경조성법」에서 교육기관이 당사자의, 혹은 당사자와 관련 있는 자의 실제 혹은 인식된 성별정체성을 이유로 한 차별, 괴롭힘, 위협 및 집단괴롭힘을 금지하고 이에 대한 적절한 신고 절차를 포함한 정책을 수립할 것을 의무화한다.²⁰⁹⁾ 또한 「집단괴롭힘 및 따돌림 방지 정보 법」에서 교육기관이 해당 기관의 웹사이트에 자살방지 정책, 성 기반 차별 및 괴롭힘과 Title IX 관련 정보, 혐오폭력 방지와 대응, 차별, 괴롭힘, 위협 및 집단괴롭힘(사이버집단괴롭힘 포함) 반대 정책을 명시해야 한다고 규정한다.²¹⁰⁾

2) 대만

대만의 「성별평등교육법」은 성별정체성(性別認同)을 이유로 한 차별금지를 명시하고 있다.²¹¹⁾ 이에 따라 성별평등교육의 시행에 있어 교육기관은 교내에 안전

럼, 자살방지 정책, 교내 시설 사용(화장실, 탈의실 등) 관련 정책, 성소수자 학생의 생활 보호 정책 등을 포함한다. 커뮤니티 자원(community resources)은 지역 성소수자 커뮤니티 단체, 성소수자 전문성이 있는 의료 단체 등 포함한다.

205) US California Education Code 218(a)(2).

206) US California Education Code, Title 1, Division 1, Part 1, Chapter 2, Article 4. Sex Equity in Education Act.

207) US California Education Code §221.5(f); 이와 관련해서는 캘리포니아 교육부(Department of Education) 공식 웹사이트 참조: US, California Department of Education, School Success and Opportunity Act (Assembly Bill 1266) Frequently Asked Questions, 2020.02.24. (<https://www.cde.ca.gov/re/di/eo/faqs.asp>).

208) MAP, Equality Maps: Safe Schools Laws: Anti-Bullying, 2020.03.31.

209) US California Education Code, Safe Place to Learn Act. §234.1. 다만 종교 관련 교육기관은 예외 조항에 해당한다.

210) US California Education Code, Bullying and Harassment Prevention Information, §234.6.

하고 성별에 있어 공정한 교육환경을 조성해야 하며, 다양한 성별, 성특징, 성별 정체성, 성적지향을 지닌 교직원 및 학생에 대한 충분히 고려해야 한다.²¹²⁾ 세부적으로 「성별평등교육법」은 입학, 교육, 활동, 평가, 포상과 체벌, 복지 및 서비스에 있어 성별정체성을 이유로 한 차별을 명시적으로 금지하고 있다.²¹³⁾ 또한 초·중고 학사과정에서 성별평등교육이 진행되어야 하며²¹⁴⁾ 이는 정서교육, 성교육, 다양한 성별, 성특징, 성별정체성 및 성적지향에 관한 교육, 성폭력, 성적 괴롭힘, 성적 집단괴롭힘의 방지 등을 교과과정을 포함한다.²¹⁵⁾

「성별평등교육법」은 교내 성폭력, 성적 괴롭힘 및 성적 집단괴롭힘에 관하여도 규정한다.²¹⁶⁾ 성적 집단괴롭힘(sexual bullying)의 경우 “성희롱(harassment)에는 포함되지 않는 언어적, 신체적 및 여타 폭력을 통해 개인의 성특징, 성적지향 혹은 성별정체성을 조롱, 공격 혹은 위협하는 행위”로 정의, 성별정체성을 이유로 한 집단괴롭힘도 명시적으로 포함하고 있다.²¹⁷⁾ 정부는 이러한 행위의 방지와 대응에 관한 규정을 수립, 교육기관은 이를 따를 의무가 있다.²¹⁸⁾ 특히 교직원 등 교육기관 근로자는 성폭력, 성적 괴롭힘 및 집단괴롭힘의 발생 사실을 알게 된 즉시 24시간 이내에 관련 기관에 이를 신고할 의무가 있으며(제21조), 조사를 통해 해당 행위가 발생했다는 것이 확인되었다면 해당 교육기관은 가해자에 대한 징계조치를 취해야 한다(제25조). 이 의무를 다하지 못한 경우 교직원 혹은 교육기관에 벌금을 부과할 수 있다(제36조).

다만 이 법의 실효에 관하여는 비판과 우려가 제기된 바 있다. 대만에서 자체적으로 진행하는 「여성차별철폐협약(CEDAW)」 제3차 국가보고에서 성소수자 인

211) 대만 「성별평등교육법」(性別平等教育法, Gender Equity Education Act), 2018.12.28. 개정. 제2조 6항; 「성별평등교육법 시행세칙」(性別平等教育法施行細則, Enforcement Rules for Gender Equity Education Act) 2019.04.02. 개정, 제2조.

212) 대만 「성별평등교육법」 제2조.

213) 대만 「성별평등교육법」 제13-14조.

214) 초·중 및 중학교의 경우 매 학기 4시간 성별평등교육 및 관련 활동이 진행되어야 하며, 초·중고 학사과정 전반은 성별평등원칙을 반영해야 한다. 대만 「성별평등교육법」 제17조.

215) 대만 「성별평등교육법 시행세칙」 제13조.

216) 성폭력(sexual assault)의 정의는 형법 관련 규정을 따른다. 성희롱(sexual harassment)의 경우, 1) 원치 않은 성적 혹은 성차별적인 언동으로 타인의 존엄을 해치거나, 학습 혹은 노동 기회나 그 수행에 영향을 미치는 것, 또는 2) 개인의 학습 혹은 노동 관련 권익의 획득, 상실 혹은 제한에서 그의 성 혹은 성별을 이유로 하는 행위로 정의한다. 대만 「성별평등교육법」 제2조 3항, 4항.

217) 성적 집단괴롭힘은 원문에서는 性霸凌로 표기한다. 대만 「성별평등교육법」 제2조 5항.

218) 관련 규정은 교내 안전 계획, 교내 및 교외 대인 관계 수칙, 성폭력, 성적 괴롭힘 및 성적 집단괴롭힘 대응 및 회복 체계 등을 포함하여야 한다. 대만 「성별평등교육법」 제4-6장 참조.

권단체들은 현재 초등/중학교 교재에 성적지향 및 성별정체성에 관한 내용이 부족하며, 특히 초등학교 교사가 성소수자 관련 성별평등교육 자료를 제공받지 못하고 있다고 지적했다. 또한 교육부가 2014년 및 2016년 성별평등교육위원회(Gender Equity Education Committee)에 임명한 임원들이 반성소수자 단체 소속이거나 성소수자 친화적 교육을 반대하는 인사였던 점 등을 비판했다.²¹⁹⁾

3) 일본

일본은 현재 성별정체성을 이유로 한 교육영역에서의 차별을 명시적으로 금지하는 법을 두고 있지는 않다. 대신 일본 문부과학성은 앞서 언급한 2003년 「성동일성장애 특례법」에 관련한 소위 “성동일성장애와 관련된 학생”에²²⁰⁾ 관한 정책을 시행해왔다.

예를 들어 문부과학성은 2014년 전국 초등학교 및 중고등학교에서의 트랜스젠더 학생에 관한 대응 및 정책을 조사한 바 있다. 2015년에는 문부과학성 초등중등교육국 아동학생과장이 전국 도도부현, 지정도시 교육위원회 및 사립학교 등에게 트랜스젠더 학생에 대한 세심한 대응에 관한 지침을 시달했다. 이 지침은 트랜스젠더 학생에 대한 교내외 조직적 대응의 필요성을 강조했고, 교내 지원위원회 및 교외 사례회의 등을 통해 지원할 것을 권고했다. 또한 학생 사생활 보호, 학교와 의료기관의 연계, 교직원 인권 교육, 트랜스젠더 및 성소수자 학생 전반에 대한 상담 체계의 필요성 등이 논의되었다. 그 외에도 복장, 두발 규정, 탈의실 및 화장실 사용, 호칭, 수업 및 프로그램 등에 있어 학생의 성별정체성을 존중할 것을 권고했다.²²¹⁾ 2016년, 문부과학성은 이 지침에 대한 Q&A 형식의 교직원용

219) Awakening Foundation et al., 2018 NGO Report on Governments' Response to Conclusions and Recommendations of the Review Committee, 2018.03.23. paras. 48-55. (<http://www.cedaw.org.tw/en/en-global/download/downloadFile/88>).

220) 해당 특례법은 “성동일성장애인”(性同一性障害者)을 “생물학적으로 성별이 분명함에도 불구하고, 심리적으로는 그와는 다른 성별이라는 지속적 확신을 갖고 자신을 신체적 및 사회적으로 다른 성별에 적합하도록 하려는 의사를 가진 자”로 정의한다. 일본 「성동일성장애특례법」(性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律), 2003년 법률 제111호, 제2조. 다만 이러한 용어는 트랜스젠더 비병리화 맥락에 따라 더 이상 사용되지 않는 용어이며, 일본 내부에서도 이 용어 선택에 대한 비판이 있다. 최근에는 일본 정책 문서도 성동일성장애보다는 성별정체성 혹은 성소수자 등 용어를 사용하는 편이다.

221) 일본 문부과학성 초등중등교육국 아동학생과, 공지: 성동일성장애와 관련된 학생에 대한 세심한 대응 실시 등에 대해(性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について) 2015.04.30. (https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/04/1357468.htm).

자료를 배포했다. 이 자료는 성별정체성 및 성적지향 등 개념을 설명하고, 교내외 지원 체계 설립, 성별정체성 및 성적지향을 포함한 인권교육, 학생의 성별정체성 관련 사생활 보호 등에 대한 지침을 제공한다.²²²⁾

나아가 문부과학성은 2017년 3월, 「집단괴롭힘방지대책추진법」²²³⁾에 기반한 집단괴롭힘 방지 등을 위한 기본방침을 개정, 성동일성장애, 성적지향 및 성별정체성과 관련한 학생에 대한 집단괴롭힘 방지를 위해 성동일성장애, 성적지향 및 성별정체성에 대한 교직원의 올바른 이해 촉진 및 학교 차원에서의 대응이 필요하다고 강조했다.²²⁴⁾

대학 차원에서의 성별정체성 친화적인 대책을 수립하는 움직임도 보이고 있다. 예를 들어, 2018년 4월 30일, 메이지대학, 국제기독교대학 및 쓰다주쿠대학 학장은 공동으로 성적지향 및 성별정체성에 관한 개인의 존엄 및 다양성을 존중하는 대학을 만들어나가고, 성적지향 및 성별정체성을 이유로 하는 차별과 편견을 없애기 위해 관련 법제도 연구자 및 기관 그리고 타 대학과의 제휴를 도모한다고 선언했다.²²⁵⁾

4. 국내 법제와 정책

1) 학생인권조례와 트랜스젠더 등 성소수자 학생 인권

① 학생인권조례운동의 배경

국내 학생 인권 운동의 첫걸음이 된 사건으로는 1995년 원주고등학교 최우주군이 강제 야간자율학습 위헌 소송을 제기하겠다는 의사를 PC 통신에 표명한 일이 꼽힌다. 이후 2000년대에는 학교 두발 규제에 반대하는 ‘노컷운동’, 학생들이 학교운영위원회에서 배제되는 현실에 문제를 제기하고 학생의 학교운영위원회 참여 캠페인을 진행했던 ‘전국중고등학생연합’ 운동, 교육부의 ‘0교시’·야간자율학습·

222) 일본 문부과학성 초등중등교육국 아동학생과, 성동일성장애 혹은 성적지향·성별정체성과 관련된 학생에 대한 세심한 대응 등의 실시에 대해서 (교직원용)(性同一性障害や性的指向・性自認に係る, 児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について[教職員向け]), 2016.04.

223) 집단괴롭힘(이지메)의 방지대책은 “모든 아동”(全ての児童)의 생명 및 심신을 집단괴롭힘으로부터 보호하는 방식으로 이루어져야 한다. 일본 「집단괴롭힘방지대책추진법(いじめ防止対策推進法)」 2013년 법률 제71호, 제3조.

224) 일본 문부과학성 초등중등교육국 아동학생과, 집단괴롭힘(이지메)의 방지 등을 위한 기본적인 방침(いじめの防止等のための基本的な方針) 2017.03.16. 개정, 3.

225) SOGI(성적지향·성별정체성) 다양성에 관한 총장 공동선언(SOGI(性的指向・性自認)の多様性に関する学長共同宣言), 2018.04.30. LGBT法連合会(J-ALL) 언론보도 참조: (<https://lgbtetc.jp/news/1207/>).

보충수업·체벌 합법화 정책 반대 운동, 학생의 개인정보를 본인 동의 없이 수집 및 전산화하는 국가교육정보시스템(NEIS)에 반대하는 ‘정보인권’ 운동, 종교계 사학에서 학생들에게 종교수업을 강요하는 관행에 대해 인권 침해를 문제 삼으며 일어난 종교자유운동, 내신등급제 및 입시 경쟁 반대 촛불시위, 학생 두발 자유 요구 온라인 서명운동 등이 전개되며 학생 인권 운동의 경험이 축적되었다.²²⁶⁾ 이러한 학생 인권 운동의 배경 속에서 학생 인권 보호를 위한 ‘제도화’가 필요하다는 여론이 형성되었고, 이를 통해 2005년 광주를 시작으로 학생인권조례운동이 시작되었다.²²⁷⁾²²⁸⁾

② 학생인권조례 학생 차별금지사유와 성소수자 의제

학생인권조례가 제정되는 과정에서 조례안이 작성되면서 구체적인 내용을 둘러싸고 사회적으로 논쟁이 일어났는데, 특히 조례안에서 성소수자 관련 내용이 쟁점이 되면서 성소수자 인권운동 진영이 본격적으로 개입하게 되었다. 예컨대 2011년 서울학생인권조례 제정 당시, 주민 발의 조례 초안과 서울시 교육청 자문위원회 조례 초안을 병합 심사하는 계획 진행 과정에서, 교육청이 일방적으로 주민 발의 조례 초안에 포함되어 있던 성소수자 관련 차별금지사유 항목을 제외시키고 공청회를 개최한 사건이 발생했다.²²⁹⁾ 이는 서울시 교육청 자문위원회에서 반(反)성소수자 여론을 의식한 탓으로, 이에 대해 성소수자 인권 운동 진영에서는 긴급하게 공동행동을 조직하여 대응하였다. 여기에는 2007년에 포괄적 차별금지법 제정과 관련하여 성소수자 인권 운동을 진행했던 경험이 녹아 있기도 했다.²³⁰⁾ 이러한 노력의 결실로 2012년 1월, ‘성별정체성’과 ‘성적지향’을 차별금지사유에 포함하는 조례안으로 서울시 학생인권조례가 통과되었다. 한편 이후 학생인권조례 논의 과정에는 ‘성별정체성’, ‘성적지향’ 등 성소수자 인권과 관련되는 차별금지사유 항목을 조례에서 제외시키려는 반(反)성소수자 세력의 지속적인 항의와 개입이 이어져, 트랜스젠더 등 성소수자 인권 옹호에 있어 많은 어려움이 있게 되었다.

226) 김연주·나영정, 서울학생인권조례 제정운동을 통한 시민권의 재구성: 연령과 섹슈얼리티를 중심으로. 기억과 전망, 28, 2013, 312-358.

227) 공현, 학생인권조례는 착한 어른들의 선물이 아니다. 가장 인권적인, 가장 교육적인, 교육공동체 벗, 2012.

228) 광주 학생인권조례에 대해 2005년의 제정 노력은 교육위원들과 교육청의 부정적 반응으로 인해 무산되었고, 이후 2011년에 비로소 제정되었다.

229) 서울학생인권조례에 성적지향은 반드시 포함돼야 한다, 서울대학교 대학신문, 2011.1.02. (<http://www.snunews.com/news/articleView.html?idxno=10960>)

230) 김연주·나영정, 서울학생인권조례 제정운동을 통한 시민권의 재구성: 연령과 섹슈얼리티를 중심으로. 기억과 전망, 28, 2013, 312-358.

③ 학생인권조례 제정 현황과 성소수자 관련 특기 사항

현재까지 국내에서는 2010년에 경기도에서 처음으로 학생인권조례가 제정되었고, 2011년에는 광주에서도 학생인권조례가 제정되었다. 이후 2013년에는 전라북도 학생인권조례가 제정되었고, 2020년에는 충청남도 학생인권조례가 제정되었다.²³¹⁾ 경상남도 학생인권조례에 대해 2008년, 2012년, 2019년에 제정 시도가 있었으나 모두 무산되었고,²³²⁾ 제주도 학생인권조례는 2020년 현재 제정이 시도되고 있으나 제주도의회 교육위원회에서 심사가 보류된 상태에 있다.²³³⁾

제정된 학생인권조례 내용에서 트랜스젠더를 비롯한 성소수자와 관련하여 명시된 차별금지사유 항목은 다음 표를 통해 확인할 수 있다. 이미 제정이 된 학생인권조례에는 모두 ‘성적지향’이 차별금지사유로 포함되어 있으나, 경상남도 학생인권조례안, 제주도 학생인권조례안과 같이 아직 제정되지 못하고 논의 단계에 있는 학생인권조례안들은 모두 성소수자 관련 내용을 둘러싸고 쟁점화 된 상황이다.²³⁴⁾ 한편 제정된 다섯 지역의 학생인권조례 중 서울시와 충청남도 두 지역의 학생인권조례만 ‘성적지향’ 외에도 ‘성별정체성’을 차별금지사유 항목으로 포함하고 있다.

제정 연도	구분	차별금지사유로 명시된 내용	특기 사항
2010	경기도 학생인권조례 (2019년 개정안)	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 등	- 성별 - 성적지향

231) “충남학생인권조례, 드디어 충남도의회 통과”, 천안아산신문, 2020.07.02. (<http://www.canews.kr/news/articleView.html?idxno=4102>)

232) “경남학생인권조례 또 무산 … 민주당 5명중 2명도 ‘반대’”, 한겨레신문, 2019.06.25. (<http://www.hani.co.kr/arti/area/yeongnam/899269.html>)

233) “‘폭력, 물려주실겁니까?’ … 제주학생인권조례 제동에 분노한 학생들, 제주의소리, 2020.10.07. (<http://www.jejudomin.net/news/articleView.html?idxno=320847>)

234) “경남도교육감에게 보내는 성소수자 중학생의 편지”, 오마이뉴스, 2018.12.10. (http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002494868&CMPT_CD=P0010&utm_source=naver&utm_medium=newssearch&utm_campaign=naver_news); “학생 주도 ‘제주학생인권조례’, 어른 손에 막혀”, 제주도민일보, 2020.09.24. (<http://www.jejudomin.co.kr/news/articleView.html?idxno=128808>)

2011	광주광역시 학생인권조례 (2020년 개정안)	성별, 종교, 민족, 언어, 나이, 성적지향, 신체조건, 경제적 여건, 성적 등	- 성별 - 성적지향
2012	서울특별시 학생인권조례 (2020년 개정안)	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 등	- 성별 - 성적지향 - 성별정체 성
2013	전라북도 학생인권조례 (2014년 개정안)	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 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 [국가인권위원회법 제2조 제3호 준용]	- 성별 - 성적지향
2020	충청남도 학생인권조례 (2020년 제정안)	학년, 나이, 성별, 성별정체성, 성적지향, 종교, 사회적 신분, 출신지역, 출신학교, 출신국가, 출신민족, 언어, 장애, 용모 등 신체조건, 임신 또는 출산, 가족의 소득수준, 가족의 형태 또는 상황, 인종, 경제적 지위, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 질병 이력, 실효된 징계, 교육과정 선호도 또는 학업성적 등	- 성별 - 성별정체 성 - 성적지향

<학생인권조례 목록 및 각 조례에서 차별금지사유로 명시된 내용>

④ 대학 인권 규범 제정 현황과 성소수자 관련 특기 사항

한편 중·고등학교 영역을 넘어서 대학 사회에서도 학생인권조례와 유사한 기능을 수행하는 인권규범 제정 움직임이 드러나고 있다. 서울대학교 대학 본부와 인권센터에서는 2012년부터 ‘서울대학교 인권 가이드라인’을 만들기 위해 노력했

데, 2012년에는 가이드라인에 학생들 의견이 반영되지 않았다는 주장이 제기되어 채택되지 못했다. 이를 보완해 2016년에는 학생들이 주체가 되고 인권센터의 도움을 받아 직접 가이드라인을 작성하였으나, 가이드라인 내용 중 성적지향, 성별 정체성 관련 부분에 대해 서울대기독교총동문회가 제동을 걸어 한 번 더 채택에 실패하였다.

이후 서울대학교는 보다 본격적으로 학내 인권규범 제정 방안을 연구하고 학내 의견을 공식 수렴하고자 2020년에 ‘서울대학교 인권규범 제정에 관한 연구’²³⁵⁾를 수행하여 발표하였다. 연구가 수행 중이던 2019년 11월에는 ‘서울대학교 인권규범 제정에 관한 연구 발표와 토론회’가 개최되어 ‘서울대학교 인권헌장’ 초안이 발표되었다. 초안을 거쳐 도출된 ‘서울대학교 인권헌장’ 및 ‘대학원생 인권지침’ 제정(안)의 제3조(차별금지과 평등권) 1항에는 ‘서울대학교의 모든 구성원이 성별, 국적, 인종, 장애, 출신 지역과 학교, 연령, 종교, 임신과 출산, 정치적 의견, 성적 지향 및 성별정체성, 사회·경제적 배경 등을 이유로 차별받지 않을 권리가 있다’는 내용이 명시되었는데, 이와 같이 성적지향과 성별정체성이 차별금지사유로 명시된 것에 대하여, 이후 학내외의 성소수자 혐오 세력이 크게 반발하는 사건이 일어났다.²³⁶⁾ 2020년 10월에 열린 ‘서울대학교 인권 공청회’에서는 기독교 성향을 띤 학내 보수 단체²³⁷⁾를 중심으로 이러한 반대 의견이 거세게 제기되었는데, 이 단체는 학내 게시판에 게재한 성명서를 통해 동성애의 선천성을 부정하면서, “지극히 개인적이고 주관적인 개념인 성적지향과 성별정체성을 차별금지사유로 규정하고, 이에 대한 비판적 견해를 혐오 발언으로 낙인찍으며 제재를 가하려는 시도는 중단되어야 한다”고 주장했다. 이후 이 단체는 “성적지향과 성별정체성이 차별금지사유로 제정될 시 탈동성애자들의 발언은 혐오 표현으로 규정된다”라는 내용의 성명서, “성적지향은 불명확한 개념으로 소아 성애, 근친상간, 폴리아모리, 다자 성애, 난교조차도 성적지향으로 해석할 수 있다”는 내용의 성명서를 추가로 내기도 했다.

서울대학교 인권헌장을 둘러싼 난항은 여전히 진행 중이지만, 2019년 10월부터 한 달 간 학내 구성원(학부생·대학원생·교수·직원) 1,077명을 상대로 진행된 설문조사 결과에 따르면 “서울대학교 모든 구성원에게 적용되는 인권 규범(인권 헌장)

235) 송지우 외, 서울대학교 인권규범 제정에 관한 연구, 서울대학교, 2020.

236) 이에 대해서는 다음 사실, “차별과 혐오를 넘어 서울대 인권헌장 제정 위해 뜻 모아 야”, 서울대학교 대학신문, 2020.10.18. 참조. (<http://www.snunews.com/news/articleView.html?idxno=21630>)

237) “반동성애 진영, 이제는 서울대 인권 헌장도 반대 ... 좌표 찍고 온라인 공청회 난입해 댓글 테러”, 뉴스엔조이, 2020.10.20. 참조. (<http://www.newsjoy.or.kr/news/articleView.html?idxno=301605>)

을 제정하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?”라는 질문에 응답자의 92.5%가 찬성 의견을 밝힌 바 있다. 응답자들은 서울대에서 인권을 존중받지 못하는 집단으로 비정규직·파견직 직원(69.2%)에 이어 성소수자(63.6%)를 꼽기도 했다. 여타 학내 구성원들에 비해 학부 사회에서는 성소수자에 대한 인식이 특히 더 높게 나타나기도 하는데, 서울대학교 동아리연합 ‘관악동아리연합회’에서는 얼마 전 성소수자를 보호한다는 취지로 학칙을 개정하기도 했다. 성소수자 동아리 대표가 아웃팅²³⁸⁾ 등의 위험을 우려하여 전체동아리대표자협의회에 참가하지 못할 경우 경고를 받지 않도록 조치한다는 조문을 신설한 것이다.

특히 최근 한 트랜스젠더 학생이 대학에 합격하고도 학내 커뮤니티의 트랜스젠더 혐오 분위기에 압도되어 입학 포기 사건²³⁹⁾ 등을 고려할 때, 대학 사회 전반에서 트랜스젠더 학생에 대한 구체적인 지원 체계를 어떻게 마련해나가야 할지, 트랜스젠더를 비롯한 성소수자 구성원에 대해 지지적인 학내 문화를 어떻게 구성해나가야 할지, 대학 내의 성별이분법적 관행 및 제도들을 어떻게 개선해나가야 할지 등에 대해 더 많은 논의가 필요한 상황이다.

⑤ 트랜스젠더 인권 향상을 위한 학생 인권 관련 법령의 개선 과제

학생인권조례가 한국 사회 전반과 학교 공간에 가져온 긍정적 변화에 대해서는 여러 연구가 그 유의미함을 뒷받침한다.²⁴⁰⁾ 또한 국내에서 제정된 학생인권조례에서 성소수자 인권과 관련된 문제의식이 차별금지사유 항목을 통해 공통적으로 반영되고 있는 현황 또한 트랜스젠더 학생의 인권 사안에 있어서 긍정적으로 평가할 수 있는 부분이다.

그럼에도 학생인권조례에서 성소수자 의제와 관련된 내용이 실효적으로 적용되며 특히 트랜스젠더 학생의 인권 향상에 실질적으로 기여하고 있는가에 대해서는 우려의 목소리도 존재한다. 2012년 실시된 ‘성소수자 학생인권 실태조사’²⁴¹⁾에 따르면, 서울시 학생인권조례 내용 중 성적지향 및 성별정체성에 따른 차별금지 조항에 대해 들어본 적도 없고 전혀 모르거나 들어본 적은 있지만 잘 모른다고 응

238) 아웃팅(outing)이란 당사자의 의사에 반해서 성적지향이나 성별정체성 등이 공개되는 것을 뜻한다.

239) “숙대 트랜스젠더 합격생 결국 입학 포기 ‘신상유출 등 무서움 컸다’”, 한겨레신문, 2020.02.07. (http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/927386.html#csidx87b9fa98e17855aac92ca2dfcd80da4)

240) 구정화, 학생인권조례 시행 후 학교 인권 상황에 대한 학생의 인식: 광주광역시를 중심으로. 시민교육연구, 46(1), 2014; 국가인권위원회, 학교생활에서 학생의 인권보장 실태조사 결과보고서, 2016; 정설미·정동욱, 학생인권조례 시행과 중학교 학교폭력의 관계 분석. 교육행정학연구 38(2), 2020.

241) 성소수자차별반대무지개행동 이반스쿨팀, 성소수자 학생인권 실태조사, 2012.

답한 학생의 비율이 69%에 달한다. 또한 학생인권조례 시행 후 학교 내 성소수자 학생들의 인권을 위한 개정 또는 제정 사항이 없었다고 답한 비율은 91%나 된다. 이 조사에서 학교 내 성소수자에 대한 차별 정도가 매우 심하거나 심하다고 느끼는 응답자의 비율이 54%에 달한 것으로 보아 학교 내 성소수자 차별 및 혐오 문제가 심각한 수준임에도, 학생인권조례 제정 이후 학생들이 직관적으로 인지할 만한 긍정적 변화는 없었다는 것이다. 또한 2019년 실시된 ‘학생의날 90돌 맞이, 전국 학생 인권 실태 조사’²⁴²⁾에서도 교사로부터 성차별적이거나 성별/성정체성에 대한 모욕적 언행을 경험한 응답 학생의 비율이 20.4%로 나타나 적지 않은 수치를 보였다. 이에 대해 청소년인권운동연대 활동가 난다는 “학생인권조례가 학생의 신체와 자유를 억압하는 학교 규칙을 개선하는 효과는 컸으나, 그 외의 영역에서는 효과가 별로 없다”는 해석을 제시하기도 했다.²⁴³⁾ 또한 이와 관련하여 2016년 실시된 ‘학교생활에서 학생의 인권보장 실태조사’²⁴⁴⁾ 내용 중 학생인권조례를 시행하고 있는 지역들에서도 교육청 조례가 개별 학교의 학칙보다 우선시되지 못하고 있는 현실적 어려움이 있음을 참조할 수 있다.

학생인권조례 외에 국회 입법을 통해 ‘학생인권법’을 제정하여 학생 인권을 다각적으로 제고해야 한다는 과제 또한 남아있다. 이 경우 조례보다 구속력이 높고 포괄 범위가 넓은 법률을 통해 트랜스젠더 등 성소수자 학생들의 인권 문제를 다룰 수 있도록 별도의 입법 노력이 필요할 것이다. 또한 2017년 문재인 당시 대통령 후보가 임기 초에 학생인권법을 제정하겠다고 공약한 이후 대통령 임기가 3년 반을 넘어가는 시점에 이르기까지 학생인권법 제정 논의가 전무한 상황을 비판적으로 지적하는 의견도 있다.²⁴⁵⁾ 이를 고려할 때 학생 인권과 함께 트랜스젠더 등 성소수자 학생에 대한 인권 논의를 현 정부와 국회가 보다 진지하고 조속하게 다루어내야만 하는 상황임을 알 수 있다.

또한 학생인권조례가 통과되어 시행 중인 지역이 광주시, 경기도, 서울시, 전라북도, 충청남도 다섯 곳에 머물고 있어, 학생인권조례 제정 시도가 전국으로 더욱 확산 및 활성화되어야 하는 과제 역시 남아 있다.

242) 촛불청소년인권법제정연대, 학생의날 90돌 맞이, 전국 학생인권 실태조사, 2019.
 243) “학생인권법, 언제까지 ‘나중에’인가”, 프레시안, 2020.11.01. (<https://www.pressian.com/pages/articles/2020110114031260718>).
 244) 국가인권위원회, 학교생활에서 학생의 인권보장 실태조사 결과보고서, 2016.
 245) “학생인권법, 언제까지 ‘나중에’인가”, 프레시안, 2020.11.01. (<https://www.pressian.com/pages/articles/2020110114031260718>).

2) 트랜스젠더 및 성소수자 의제를 포함하는 교육 과정

① 성별정체성 및 성적지향 개념을 포함하는 성교육 및 인권 교육 미비

2017년에 실시된 ‘학생의 성 권리 인식 및 경험 실태조사’²⁴⁶⁾에 따르면 성적지향에 대해 고민한 학생들은 전체의 13.3%에 달한다. 또한 33.4%의 학생들이 성소수자에 대한 정보 및 교육이 필요하다고 답하기도 했다. 이러한 교육 내용에 대해서는, 성소수자 차별이나 혐오를 방지하는 인권교육이 필요하다는 답변이 80.5%, 성적지향과 성별정체성 자체에 대한 구체적인 정보가 필요하다는 답변이 58.6%, 성소수자와 관련한 고민 및 문제가 있을 때 도움을 받을 수 있는 방법에 대해 알고 싶다는 답변이 51.8%로 나타났다. 교육 현장에서 많은 학생들은 성소수자를 포함하는 성교육 및 관련 인권 교육을 요구하고 있는 것이다.

그러나 2015년 교육부에서 발표한 뒤 아직까지 개편되지 않고 있는 ‘국가 수준의 학교 성교육 표준안’은 보다 체계적이고 포괄적인 성교육에 대한 학교 현장의 기대에 전혀 부합하지 못했다. 오히려 이 표준안은 성차별적, 성별이분법적 고정관념을 강화하는 내용을 다수 포함하고 성적지향과 성별정체성에 대한 내용을 의도적으로 누락함으로써 여성·성소수자·인권단체 등으로부터 큰 비판을 받았다.²⁴⁷⁾ 전국교직원노동조합 여성위원회에서는 이 표준안에 대해 “성별 고정 관념에 근거하여 학생들에게 잘못된 성인식을 심어 줄 우려가 있고, 표준과 비표준으로 사람들의 성적 정체성을 구분하고 성소수자를 배제하고 있기 때문에 많은 여성단체들과 인권단체들로부터 비판을 받아왔으며 폐기되어야 할 자료”라고 논평하기도 했다.²⁴⁸⁾ 성소수자차별반대무지개행동의 의견서²⁴⁹⁾에 따르면, 2015 학교 성교육 표준안에서는 근본적으로 성소수자와 관련된 내용이나 성정체성에 대한 보편적인 내용을 전혀 다루지 않고 있어 문제적이다. 이러한 지점에 대해 교육부에서는 “‘동성애’를 인권 측면에서 지도하고 있고, ‘동성애’는 ‘성 가치관’ 측면에서 일반적인 사항이 아닌바, 국가 차원의 ‘학교 성교육 표준안’ 마련 과정에서 적극적으로 포함하지 않았다(학교 교육은 사회적·문화적·종교적으로 가치중립성을 유지하는 범위에서 시행해야 함)”고 해명하여 성소수자에 대한 부정적 편견을 더욱 명

246) 서울특별시교육청, 학생의 성 권리 인식 및 경험 실태조사, 2017.

247) “성차별 가르치는 ‘학교 성교육’ 언제 바꾸나”, 한국일보, 2019.07.10. (<https://www.hankookilbo.com/News/Read/201907071805080120>)

248) 전국교직원노동조합, 논평: 조선일보는 ‘교단 논란거리 된 성소수자 수업’ 기사(2017.9.6.수)를 즉각 수정해야, 2017.9.6. (https://www.eduhope.net/bbs/board.php?bo_table=maybbs_eduhope_4&wr_id=210639&sfl=wr_subject&stx=%EC%84%B1%EC%86%8C%EC%88%98%EC%9E%90&sop=and&menu_id=2010)

249) 성소수자차별반대무지개행동, 2015 교육부 ‘국가 수준의 학교 성교육 표준안’에 대한 성소수자 인권단체의 의견서: 중고등과정을 중심으로, 2015. 이하 내용은 이 문헌에서 다수 인용하였다.

확히 드러냈다.

위 표준안은 트랜스젠더 사안과 관련하여 특히 더 문제적인 관점을 드러내기도 했다. 학교 성교육 표준안 중등 6차시 ‘청소년기의 성 정체성 형성’에서 참고자료로 제시된 “성 정체성과 관련된 장애”의 내용은 다음과 같다.

성 정체성과 관련된 장애(중등 6차시)

성 정체성(gender identity)이란 자신이 남자 혹은 여자라는 내적인 느낌을 반영하는 심리적인 상태로서 소속된 사회 문화와 연루된 태도, 행동 양식, 남성 및 여성과 연관된 속성 등이 포함된다. 그러므로 단순히 생물학적 특질을 말하는 성(sex)과는 구별된다. 건강한 성 정체성을 가진 사람들은 자신 있게 ‘나는 남자’ 또는 ‘나는 여자’라고 이야기할 수 있다. ‘성 역할(gender role)’이란 성 정체성에 대한 내적 감각을 외부적으로 나타내는 행동 양식이다. 정상적으로 성적 정체성과 성 역할은 일치한다. 즉 생물학적으로 여자라고 인지하는 여성이 여성다운 말과 행동으로써 이를 외적으로 표시한다. 마찬가지로 남자라고 인지하고 있는 남자가 남성답게 행동하는 것이다.

성 정체성 장애는 자신의 해부학적 성과 성 역할에 지속적인 불편함이 기본적인 특성이다. 원인에 있어 성 호르몬 등 생물학적 원인은 크게 인정되지 않으며, 대신 사회·심리학적 원인론이 우세하다. 즉 양육 시 어떤 성으로 자라는가 하는 문제이다. 어린이의 기질, 부모의 태도, 양육 방법, 부모와의 부정적 관계가 영향을 미친다. 전통 정신 분석학에서는 성장 과정 중 외디푸스 콤플렉스(oedipus complex)가 주가 되는 남근기 상태에 고착된 현상으로 본다. 성적 학대를 받은 경험이 많을 때도 이 장애가 생긴다는 연구도 있다. 발생 빈도에 대한 정확한 통계는 없으나 성전환 수술을 원하는 사람들을 통해 추정하면 남자가 압도적으로 많다.

위의 내용을 보면, 성 정체성을 설명하면서 “건강한 성 정체성을 가진 사람들은 자신 있게 ‘나는 남자’ 또는 ‘나는 여자’라고 이야기할 수 있다”는 표현을 씀으로써 트랜스젠더를 비롯해 태어날 때 지정된 성별과 다른 성별정체성을 고민하는 이들을 ‘건강하지 못하다’고 규정하는 것을 알 수 있다. 이는 의학적으로도 정확하지 않은 내용일뿐더러, 주류와 다른 정체성을 가지는 것을 병리화 하는 반(反)인권적 시각에 기반을 두는 것이다. 또한 “정상적으로 성적 정체성과 성 역할은 일치한다.”는 설명에서도 성 역할을 고정된 것으로 보며 성별 고정관념을 심

화하는 성차별적 인식이 드러난다.

‘성 정체성 장애’에 대한 설명은 더욱 문제적이다. 출생 시 부여받은 지정 성별에 대해 불편함을 가지고 이에 대응하기 위해 때로 호르몬 투여 등 의료적 조치를 받는 트랜스젠더에 대해 의학적으로 ‘성 주체성 장애’라는 진단이 내려져 왔던 역사가 있음은 사실이다. 그러나 트랜스젠더에 대한 연구가 누적됨에 따라 정신질환의 진단 및 통계편람 제5판(5th Edition of Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, DSM-5)에서는 ‘성주체성장애’라는 진단명을 ‘성별불쾌감(Gender dysphoria)’으로 대체하였고,²⁵⁰⁾ ‘성주체성장애’는 더 이상 공식적으로 쓰이지 않는 용어가 되었다. 이러한 변화의 흐름 속에서 국제 질병 및 건강 문제 분류 제11판(11th Edition of the International Classification of Diseases and Related Health Problems, ICD-11)²⁵¹⁾에서는 트랜스젠더의 신체적 경험을 더 이상 정신질환의 맥락에 두지 않고 성적 건강 상태로 재분류하기도 했다. 그럼에도 2015년 ‘국가 수준의 학교 성교육 표준안’은 트랜스젠더에 대한 국제적인 인식 변화를 그 내용에 반영하기보다는 트랜스젠더에 대한 낙인과 차별 효과를 양산하는 데 기여한 이전의 인식을 답습하고 있다. 게다가 태어날 때 지정된 성별에 대해 불편함을 느끼는 이유를 부모의 부정적인 양육태도에서 찾는 설명 방식은 전혀 확립된 이론이 아니며, 그 원인을 성적 학대에서 찾는 설명 방식 또한 극소수의 의견임에도 마치 그것이 정설인 것처럼 잘못 제시하고 있다는 점에서 또한 ‘성 정체성 장애’에 대한 위 표준안의 내용은 문제적이다.

이처럼 2015년 ‘국가 수준의 학교 성교육 표준안’은 전체적으로 성적지향과 성별정체성에 대한 내용을 포함하지 않아, 아동·청소년의 성과 재생산 건강 및 권리를 증진하기 위해서는 포괄성과 다양성의 가치를 견지한 성교육 프로그램을 구성해야 한다고 일관되게 제시하는 국제인권기준²⁵²⁾을 따르고 있지 않다. 그러면서 극히 일부의 분량으로 ‘성 주체성 장애’에 대한 내용을 담고 있는데, 그 내용마저도 트랜스젠더에 대한 병리적 관점에 기반을 두고 있어 학생들이 트랜스젠더에 대한 낙인과 차별을 자연스럽게 받아들이도록 조장할 우려가 있다.

이처럼 트랜스젠더 등 성소수자 배제적인 성교육이 한국의 교육 현장에서 표준

250) American Psychiatric Association, The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders(DSM-5), 2013.05.18. (<https://dsm.psychiatryonline.org/doi/book/10.1176/appi.books.9780890425596>)

251) World Health Organization, Classification of Diseases(ICD-11), 2018.06.18. (<https://www.who.int/classifications/icd/en/>)

252) UNESCO, International Technical Guidance on Sexuality Education: An evidence-informed approach for schools, teachers and health educators, 2009; UNFPA, Operational Guidance for Comprehensive Sexuality Education: A focus on Human Rights and Gender, 2014.

으로 받아들여지고 있는 현실은, 트랜스젠더 학생들에게 안전과 환대를 보장하지 못하는 학교의 차별적이고 열악한 조건을 드러낸다.

② 트랜스젠더 의제를 포함한 학생 지도 및 학급 운영 지침 미비

트랜스젠더 포괄적인 성교육 프로그램이 미비한 학교 현실에서, 트랜스젠더 학생을 지도하는 교사의 입장에서 적절하게 참고할 수 있는 지침 또는 매뉴얼 역시도 미비한 상황이다. 교육부에서는 2001년에 ‘교사용 성교육 지도지침서’²⁵³⁾를 개발하여 보급하였고, 2004년에는 ‘청소년 상담과 교육’이라는 콘텐츠를 개발하여 보급하였으며, 2010년에는 ‘청소년들을 위한 정상담과 교육’이라는 교재를 발간하여 보급하였다.²⁵⁴⁾ 2001년 지침서 중 중학교용 지도지침서에서는 동성애를 일탈 행동으로 보지 않고 “하나의 인간적인 삶인 동시에 애정의 형식”으로 보아야 한다는 설명이 나와 있기도 했으나, 고등학교용 지도지침서에서는 동성애를 정신병리학적 관점에서 설명하거나 에이즈와 동성애를 연결 짓는 인식을 드러내는 등 한계가 많았다. 이처럼 성소수자 의제를 포함한 일관된 성교육 지침은 교육당국의 상식으로 자리 잡지 못하고 있으며, 더욱이 트랜스젠더 의제에 대해서는 동성애에 대한 내용보다도 더 부족한 인식과 분량이 드러난다. 중등학교 교직 문화에서 성소수자와 관련된 한 가지 두드러진 현상은 ‘묻지도 말고, 대답하지도 말라’는 암묵적인 원칙이라는 연구 내용²⁵⁵⁾을 고려할 때, 트랜스젠더를 비롯한 성소수자 학생에 대해 그 존재를 인정하는 것조차 어려운 일로 인식되고 있는 국내의 교육 현장에서, 교사로서 트랜스젠더 학생을 어떻게 지원하고 또한 트랜스젠더 학생이 소속된 학급 분위기를 어떻게 이끌어가야 할지 등 실질적인 지침이 연구, 작성 및 배포되기까지는 더 많은 노력과 시간이 들어갈 것으로 보인다.

③ 성소수자 인권 교육에 대해서조차 준비되지 않은 사회 분위기

한편 교육 영역에서 페미니즘의 중요성을 인식하며 그 일환으로 성소수자 의제에 대해 언급한 초등학교 교사에 대해 일부 시민들이 거센 비난을 퍼붓고, 한 보수 단체는 성소수자 인권을 가르쳤다는 이유로 아동학대 고발 조치까지 한 사건이 있었다.²⁵⁶⁾ 퀴어 퍼레이드에 직접 참가하여 찍은 영상을 학생들에게 보여주고,

253) 교육인적자원부, 중학교 성교육 교사용 지도 지침서, 2001; 교육인적자원부, 고등학교 성교육 교사용 지도 지침서, 2001.

254) 조대훈, 학교에서의 성소수자에 관한 인식과 혐오에 대한 대응, 제3회 SOGI 콜로키움 자료집: 성소수자에 대한 학교 폭력과 학교 측의 책임 (대법원 2013.7.26. 선고 2013다203215 사건을 중심으로), SOGI성적지향·성별정체성 법정책연구회, 2014, 26.

255) 위의 글, 27.

256) ‘페미니스트’ 최현희 교사 인터뷰 “이 아이가 인생에서 처음이자 마지막으로 페미니

서로 다르다는 이유로 편견을 갖고 혐오하지 말아야 한다고 가르쳤다는 이유에서였다. 교육 현장에서 교사가 성소수자 의제와 관련해 인권의 중요성에 대해서 언급하는 정도에 대해서도 많은 학부모를 비롯해 사회 각계에서 부정적인 반응을 보이는 것이 한국 사회의 현실임을 알 수 있던 사건이었다. 국가인권위원회법을 비롯해 다수의 법령을 통해서 차별금지와 인권의 중요성이 제도적으로 뒷받침되는 형식이 마련되어 있다 하더라도, 성소수자 의제와 관련 인권 교육에 대하여 학교 영역을 둘러싼 시민 개개인이 준비되었는가 하는 것은 또 다른 문제로 남아 있다. 성소수자 인권에 대한 교육 자료와 프로그램 및 교육 지침 등을 개발하고 개선하는 것뿐 아니라, 성소수자 의제에 대한 사회적 인식을 제고하여 성적 다양성을 포괄하는 교육에 대해 보다 지지적인 사회 분위기를 만들어가는 것 또한 필요한 상황이다.

V. 직장, 노동 영역에서의 차별 방지 및 지원

1. 개관

트랜스젠더에 대한 고용과 직장에서의 차별, 혐오 및 폭력과 이에 대한 보호망의 부재는 궁극적으로는 트랜스젠더의 경제권과 노동권, 빈곤, 사회참여 그리고 전반적인 생활의 질에 관한 문제로 이어진다. 노동영역에서의 쟁점은 공공영역에서 그리고 민간영역에서의 공정한 고용기회 보장과 직장 내 차별금지, 직장 내 집단괴롭힘과 괴롭힘 대응, 트랜지션 등 트랜스젠더 복지 및 정책 등이다.

2. 국제규범 및 지역기구 사례

1) 유엔

「경제적·사회적·문화적 권리규약(ICESCR)」은 제2조 2항에 차별금지조항을 두고 있으나, 성별정체성을 차별사유에 명시하고 있지는 않다. 하지만 「경제적·사회적·문화적 권리규약」의 인권체계를 운영하는 유엔 경제적·사회적·문화적 권리위원회(Committee on Economic, Social and Cultural Rights)는 2009년 및 2016년 일반논평에서 성별정체성이 차별금지사유에 포함된다고 해석했다. 특히 2016년 일반논평에서는 제7조 a항의 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수에서의 차별 금지가 성별정체성 또한 차별금지사유로 포함한다고 강조했다. 성별정체성을 이

스트 교사를 만나고 있다는 심정으로 대화”, 경향신문, 2017.10.30. (http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=201710301634001)

유로 하는 성적 괴롭힘을 포함한 모든 형태의 괴롭힘으로부터 자유로울 권리 또한 위원회는 보장되어야 한다고 판단, 이와 관련한 차별금지법, 형법, 노동법 등 입법에서 성별정체성 및 인터섹스 정체성 등을 이유로 하는 괴롭힘을 명시할 것을 권고했다.²⁵⁷⁾

국제노동기구(International Labour Organization, ILO) 협약 제111호는 고용 및 직업상의 차별에 관한 협약으로, 제1조 1(a)항에서 차별을 정의하는 차별금지조항을 두고 있으나 성별정체성을 금지된 차별 사유로 명시하고 있지는 않다. 다만 제1조 1(b)항에서 회원국이 여타 차별사유에 대하여 추가로 규정할 수 있다고 명시하고 있다.²⁵⁸⁾ 이에 대하여 ILO 협약의 일반감독절차를 담당하는 기구인 '협약 및 권고 적용에 관한 전문가위원회(Committee on the Application of Conventions and Recommendations, CEACR)'는 제1조 1(a)항의 차별사유의 제한적인(exhaustive) 목록을 명시하는 것은 불가능하다는 입장이지만,²⁵⁹⁾ 성별정체성을 명시하는 고용 및 직장 내 차별금지법이나 성소수자의 노동권 보호 강화 정책 등을 도입한 국가에 관하여는 긍정적인 반응을 보이는 편이다.²⁶⁰⁾ 또한 국제노동기구는 2012년 PRIDE(Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work) 프로젝트에 착수, 성소수자에 대한 노동 관련 차별 실태 및 관련 법정책 선례를 강조하는 연구를 총 9개국에서 진행하기도 했다.²⁶¹⁾

257) UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 20 Non-discrimination in Economic, Social and Cultural Rights, UN Doc. E/C.12/GC/20, 2009.07.02., para. 32; UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 23 (2016) on the Right to Just and Favourable Conditions of Work, UN Doc. E/C.12/GC/23, 2016.04.27., paras. 11, 48, 65(a).

258) 한국의 경우 1998년 12월 4일 해당 협약에 비준했다. ILO, Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

259) ILO, Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2012, paras. 806-809, 824-825.

260) ILO, Information Paper on Protection Against Sexual Orientation, Gender Identity and Expression and Sexual Characteristics (SOGIESC) Discrimination, 2019, paras. 120-132

261) 연구는 아르헨티나, 코스타리카, 프랑스, 헝가리, 인도, 인도네시아, 몬테네그로, 남아프리카 및 태국에서 진행되었다. ILO, PRIDE Project, (https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_351654/lang-en/index.htm); ILO, Gender Identity and Sexual Orientation: Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work - Results of the ILO's PRIDE Project, 2016.

2) 지역기구

유럽평의회의 경우, 앞서 언급한 2010년 권고사항에서 회원국이 공공 및 민간 노동영역에서의 성적지향 및 성별정체성을 이유로 하는 차별금지를 시행할 것을 장려했다. 특히 트랜스젠더 당사자에 대하여는 사생활의 권리 보호를 강조했는데, 입사 지원 등에서 고용주 혹은 다른 노동자에게 업무와 관계없는 본인의 성별 정보 혹은 개명 이전의 이름 등이 밝혀지지 않도록 국가가 보호체계를 마련해야 한다고 평의회는 명시했다.²⁶²⁾

유럽연합의 경우, 유럽사법재판소 CJEU(Court of Justice of the European Union) 판례를 통해 고용과 직업에 있어서의 남성과 여성의 평등 관련 법률(Directive 2006/54/EC)에 트랜스젠더를 포함하는 형식으로 성별정체성을 보호하고 있다. 1996년 P v. S 판결에서 법원은 해당 법의 범위가 개인이 남성이나 여성 중 하나라는 이유로 발생하는 차별로 제한되어서는 안 되며, 당사자의 성별 재지정수술을 이유로 한 차별에 또한 적용된다고 판단했다.²⁶³⁾ 이에 따라 개정된 현행법은 서문에서 해당 판결을 인용, 성별재지정수술을 이유로 하는 차별에도 적용된다고 명시하고 있다.²⁶⁴⁾

앞서 언급한 미주기구의 「미주 차별·불관용 철폐 협약」은 성별정체성을 포괄적 차별금지 규정에 명시하며, 협약의 제7조에서 협약국이 노동영역에서의 차별 및 불관용을 확실히 정의 및 금지하는 법률을 제정하고, 이를 모든 공공 및 민간 영역에 적용할 것을 의무화했다. 또한 미주인권위원회의 2018년 보고서에서 성별 정체성 및 성별표현 등 성적 다양성에 대한 차별과 밀접한 성소수자의 빈곤 문제를 해소할 것을 권고했다. 이를 위해 성소수자, 특히 트랜스젠더 여성을 빈곤 관련 정책에 포함하는 것과 더불어 성별정체성 및 성별정체성 등 성적 다양성을 이유로 개인의 고용 및 연금 관련 권리를 제한하는 규칙, 결정 등 정책이 없도록 보장할 것을 강조했다.²⁶⁵⁾

262) Council of Europe, Recommendation CM/Rec(2010)5 of the Committee of Ministers to Member States on Measures to Combat Discrimination on Grounds of Sexual Orientation or Gender Identity, 2010.03.31., paras. 29-30.

263) 당시 해당 법은 'Council Directive 76/207/EEC'였으나 개정을 거쳐 현재는 'Directive 2006/54/EC'이다. CJEU(Court of Justice of European Union), P v. S and Cornwell County Council, Case C-13/94, 1996.04.30., 20.

264) Directive 2006/54/EC on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation (recast), 2006.

265) Inter-American Commission on Human Rights, Advances and Challenges towards the Recognition of the Rights of LGBTI Persons in the Americas, OEA/Ser.L/V/II.170, Doc. 184, 2018.12.07, Recommendation 19.

3. 해외 법제와 정책

1) 미국

① 미연방법

i) 노동영역에서의 차별금지

미연방법은 1964년 「민권법」의 제7장(Title VII of Civil Rights Act of 1964, 이하 “Title VII”)을 통해 노동영역에서 인종, 피부색, 종교, 성(sex) 혹은 출신국을 기반으로 하는 차별을 금지하고 있으나²⁶⁶⁾ 해당 조항은 성적지향 및 성별정체성을 직접적으로 명시하고 있지는 않다. 기존 연방법원 및 대법원 판례 또한 Title VII가 성별정체성을 기반으로 하는 차별을 금지한다는 직접적인 접근보다는, 1989년 대법원 Price Waterhouse 판결의 “성 고정관념 이론”(sex stereotype theory)에 따라 노동영역의 차별을 다루었다.²⁶⁷⁾ 이에 따라 판례는 Title VII이 소위 “생물학적인 성” 뿐 아니라 성 및 성별에 대한 고정관념, 즉, 성별에 따른 특정한 행동이나 의견에 대한 기대에 의해 받는 차별 또한 금지한다고 보고 있다. 특히 연방 법원은 Glenn 판결에서 트랜스젠더 당사자의 성별 불순응성을 이유로 하는 차별은 Title VII 하의 성 기반 차별로 성립하며, 트랜스젠더 당사자 또한 이에 따른 노동영역에서의 보호를 받아야 한다고 판결했다.²⁶⁸⁾

나아가 최근 2020년 6월, Bostock 판결에서 대법원은 동성애 혹은 트랜스젠더 정체성(homosexuality or transgender status)은 성(sex)과 별개의 개념임을 인지하지만 동시에 “동성애 혹은 트랜스젠더 정체성을 기반으로 둔 차별은 필연적으로 성 기반 차별을 동반한다”고 보았다. 법원은 Title VII가 성 기반 차별을 금지하며, 이 금지는 그 차별이 어떠한 형태로 나타나든 어떠한 명칭으로 불리든 무관하게 적용된다고 판단했다.²⁶⁹⁾

266) 42 USC § 2000e-2.

267) 이 이론은 Title VII의 성 기반 차별이 특정 성 및 성별에 관한 편견을 기반으로 둔 차별 또한 금지한다는 요지로 대법원은 다음과 같이 판단했다: “고용주의 고용 결정에서 성별(gender)에 대한 고려를 금지하고자 하는 의회의 의도는 민권법의 전면에서 실려 있다 … 법원은 이 표현이 고용 결정에 있어 성별이 무관해야 한다고 이해한다.” US Supreme Court, Price Waterhouse v. Hopkins, 490 US 228 1989.05.01. (이하 “Price Waterhouse 판결”), 239-240.

268) US Court of Appeals (11th Cir.), Glenn v. Brumby, 663 F.3d 1312, 2011.12.06., 1318-1319: “모든 사람은, 트랜스젠더임과 무관하게, 성별 스테레오타입을 기반으로 둔 차별로부터 보호받는다. … 개인이 그의 인식된 성별 불순응성을 이유로 박해받아서는 안 된다. 이 보호가 모든 이에게 적용되기 때문에, 트랜스젠더 당사자에게만 이 보호를 거부해서는 안 된다.”

269) US Supreme Court, Bostock v. Clayton County, Georgia, No. 17-1618, 590 US — 2020.06.15. (이하 “Bostock 판결”), 19-20.

같은 맥락에서 Title VII의 집행을 담당하는 미국 고용기회평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)는 성별정체성을 이유로 한 차별은 성 기반 차별(Sex-based Discrimination)에 포함된다고 보고 있다.²⁷⁰⁾ EEOC의 이러한 접근법은 Bostock 판결 이전부터 일관된 것이었다.

예를 들어 2011년 텍사스 지방법원 Pacheco 사건²⁷¹⁾에 EEOC가 제출한 법정 조언자 의견서(amicus brief)에서 EEOC는 트랜스젠더 고용인이 성별 규범에 순응하지 않은 것, 그리고 고용인의 성별표현 등을 포함한 성에 관한 측면이 변화했다는 이유로 해고하는 것은 Title VII 위반이라고 주장했다.²⁷²⁾ 나아가 2012년, Macy v. Holder 결정에서 EEOC는 Title VII의 노동영역에서의 성 기반 차별금지 는 성별을 이유로 한 차별 또한 포함한다고 재차 강조했다.²⁷³⁾ 또한 EEOC는 성별정체성을 이유로 한 차별을 겪은 트랜스젠더 당사자에 대한 민권법의 보호는 새로운 보호받는 대상(class)을 설정하는 것이 아니라 법의 보호를 현실의 상황에 적용하는 것일 뿐이며, “트랜스젠더 당사자의 트랜스젠더 정체성을 이유로 한 의도적인 차별은 당연히 그 정의상 “성을 기반으로” 두며, 이러한 차별은 Title VII가 금지하고 있다”고 판단했다.²⁷⁴⁾

EEOC는 직장 내 괴롭힘에 관하여도 성별정체성에 관련 결정을 낸 바 있다. 2013년 Jameson v. Donahoe 결정에서 EEOC는 “고용인의 이름과 대명사를 의도적으로 틀리게 부르는 것은 고용인에게 해가 될 수 있으며, 성 기반 차별 및 혹은 괴롭힘(sex based discrimination and/or harassment)으로 성립할 수 있다”고 판단했다.²⁷⁵⁾

270) US Equal Employment Opportunity Commission(EEOC), What You Should Know: the EEOC and Protections for LGBT Workers, 2020.06.30. (<https://www.eeoc.gov/laws/guidance/what-you-should-know-eeoc-and-protections-lgbt-workers>).

271) US District Court, Western District of Texas, Pacheco v. Freedom Buick GMC Truck Inc., No. 7:10-cv-00116. 2012.03.23. 기각.

272) 전자의 경우 EEOC는 대법원 Price Waterhouse 판결의 성 스테레오타입 이론 및 관련 후속 판례를 인용하여 트랜스젠더 당사자 또한 성 스테레오타입 기반 차별로부터 보호받는다고 주장했다. 후자의 경우, 성 기반 차별과 종교 기반 차별, 특히 개종 관련 차별을 연관지어, “보호받는 특성을 기반으로 둔 차별은 보호받는 특성의 변화를 이유로 한 차별을 포함한다”고 주장했다. US EEOC, Amicus Brief in Pacheco v. Freedom Buick GMC Truck Inc., 2011 WL 5410751, 2011.10.17. 4-7.

273) “Title VII의 성 차별금지가 성별 차별금지 또한 금한다는 것, 즉, 생물학적인 성을 기반으로 둔 차별만을 의미하지 않는다는 것은 중요하다. … 해당 법은 보다 넓은 범주를 보호하며 이는 부분적으로 “성별”(gender)이라는 단어가 개인의 생물학적인 성 뿐만 아니라 남성성과 여성성에 관련한 문화적 및 사회적 측면 또한 포함하기 때문이다.” US EEOC, Macy v. Holder, EEOC DOC 0120120821, 2012 WL 1435995, 2012.04.20. (이하 “EEOC Macy 결정”), 5-6.

274) US EEOC Macy 결정, 10-11.

ii) 직장 내 의료보험

미국 연방정부의 공무원은 대표적으로 공무원 의료보험인 연방직원 건강혜택(Federal Employees Health Benefits, FEHB) 보험의 적용을 받는다.²⁷⁶⁾ 이 보험 관련 정책을 관리하는 미국 인사국(Office of Personnel Management)은 2011년 5월 27일, FEHB에 참여하는 보험사에 전달하는 지침(Carrier Letter)에서 보험 가입자의 성별 재지정(gender reassignment)에 관하여 다음과 같은 조건을 명시했다: 보험사 공식 문서에 가입자가 원하는 성별을 선택할 수 있도록 보장할 것; 보험카드에 성별이 표기되는 경우 가입자에게 적합한 성별을 표기할 것; 가입자의 의료적 상황 (예를 들어, 트랜지션을 거친 가입자의 경우) 특수하게 필요로 하는 의료적 보장을 제공할 것.²⁷⁷⁾

또한 인사국은 2014년 7월 13일 발표한 지침에서 2015년부터 FEHB 안내책자에서 “성전환과 관련된 서비스, 약물, 물품”에 대한 배제를 삭제하겠다는 계획을 밝혔다.²⁷⁸⁾ 그리고 2015년 6월 23일 발표한 지침에서는 2016년 1월 1일부터 FEHB에 참여하는 “어떠한 보험사도 성별 트랜지션 혹은 소위 ‘성전환’과 관련된 서비스, 약물, 물품 등에 대한 전반적 배제를 해서는 안 된다”고 명시했다.²⁷⁹⁾ 이에 따라 2020년 기준으로, FEHB에 가입된 연방정부 공무원은 모든 주에서 정신 건강 관련 서비스, 호르몬 요법 및 성별재지정수술 등을 보험으로 보장받을 수 있다.²⁸⁰⁾

② 주(州) 및 지역별 현황

i) 노동영역에서의 차별금지법

2020년 8월 기준, 노동영역에서의 성별정체성 기반 차별금지를 법으로 명시하

275) US EEOC, Jameson v. Donahoe, EEOC DOC 0120130992, 2013 WL 2368729, 2013.05.21., 2.

276) FEHB 공식 웹사이트 참조: (<https://www.opm.gov/healthcare-insurance/healthcare/>).

277) US Office of Personnel Management, FEHB Program Carrier Letter: Gender Reassignment, No.2011-12, 2011.05.27.

278) US Office of Personnel Management, FEHB Program Carrier Letter: Gender Identity Disorder/Gender Dysphoria, No.2014-17, 2014.07.13.

279) US Office of Personnel Management, FEHB Program Carrier Letter: Covered Benefits for Gender Transition Services, No.2015-12, 2015.06.23.

280) 다만 주마다 의료보험 세부사항은 다를 수 있다. 이는 인사국 공식 웹사이트 참조: U S Office of Personnel Management, Frequently Asked Questions: Benefits for Transgender Federal Employees and Annuitants, (<https://www.opm.gov/faqs/topic/benefitsforlgbt/index.aspx?cid=f2dde4b1-d1bf-413f-b3e8-33d46eec6a0c>).

는 주는 22곳, 현존하는 노동영역 차별금지법이 성별정체성도 보호한다고 해석하고 있는 애리조나, 켄자스, 네브래스카, 미시간, 펜실베이니아 주까지 포함하면 총 27개 주이다. 미국령 괌 및 푸에르토리코, 특별구 워싱턴 D.C.까지 총 30개 지역에서 노동영역에서의 성별정체성 기반 차별을 금지하고 있다.²⁸¹⁾ 또한 원칙적으로는, 앞서 언급한 대법원 Bostock 판결에 따라, 성별정체성을 기반으로 둔 노동 관련 차별도 연방법에 의해 금지되었다.

ii) 직장 내 의료보험

미국에서의 민간 고용 의료보험은 크게 ERISA(Employee Retirement Income Security Act of 1974²⁸²⁾) 보험과 비-ERISA 보험으로 구분 가능하다. 전자 (“self-insured/funded” 보험이라고도 한다)는 보험사가 보험을 관리하지만 고용주가 그 비용을 부담하는 보험이며, 후자는 (“fully-insured/funded” 보험) 보험사가 비용까지 전부 부담하는 경우이다. 이 때 ERISA 보험은 연방법인 ERISA의 적용을 받기 때문에 보험 관련 주법에 적용받지 않는 경우가 있다.²⁸³⁾ 특히 ERISA 보험의 경우 고용주가 당사에 적용되는 보험의 보장 범위를 협상할 수 있기 때문에, 보험사가 비-ERISA 보험에 적용하는 정책 및 지침을 보유하고 있어도 고용주에 따라 보험이 상이할 수 있다. 즉, 직장 내 의료보험은 주마다 그리고 고용주마다 그 양상이 달라질 수 있다.²⁸⁴⁾

2020년 8월 기준, 민간 의료보험에서의 트랜스젠더 관련 의료지원 배제를 금지하는 주는 24곳이며 (특별구 워싱턴 D.C. 포함 25곳), 의료보험에서의 성별정체성 기반 차별을 금지하는 주는 총 22곳이다 (미국령 푸에르토리코 및 특별구 워싱턴 D.C. 포함 총 24곳).²⁸⁵⁾ 또한 2019년 1월 기준으로 17개 주(특별구 워싱턴 D.C.를 포함하면 총 18개 지역)에서 공무원(state employee) 의료보험이 트랜스젠더 및 트랜지션 관련 의료지원(transition-related healthcare)을 제공하고 있다.²⁸⁶⁾

281) MAP, Equality Maps: State Employment Nondiscrimination Laws, 2020.08.12.
 282) 29 USC Chap. 18 참조; 미국 노동부(Department of Labor) 공식 웹사이트 참조: (<https://www.dol.gov/general/topic/health-plans/erisa>).
 283) 29 USC §1144(a).
 284) A. A. Wilson and J. Green, Health Insurance Coverage Issues for Transgender People in the United States, University of California San Francisco, Transgender Care, 2016.06.17. (<https://transcare.ucsf.edu/guidelines/insurance>).
 285) MAP, Equality Maps: Nondiscrimination in Private Insurance and Bans on Transgender Exclusions, 2020.08.24.
 286) 다만 12개 주의 공무원 의료보험은 트랜지션 관련 의료지원을 명시적으로 배제하고 있다. MAP, Equality Maps: State Employee Coverage for Transition-Related Care, 2019.01.01.

예를 들어 캘리포니아는 2005년²⁸⁷⁾ 「보건안전법」 및 「보험법」을 개정하여 의료보험의 가입 및 보험의 보장범위(coverage)에 있어 성별정체성을 이유로 한 차별을 전면 금지했다.²⁸⁸⁾ 이에 따라 2013년, 캘리포니아 건강보험국(Department of Managed Healthcare)은 공식 지침에서 개정된 「보건안전법」에 따라 성별, 성별정체성 및 성별표현을 이유로 보험 가입 혹은 보험 보장을 제한하는 것이 금지되었다고 재차 강조, 이는 “트랜스젠더 당사자에게 비-트랜스젠더 개인이 이용 가능한 동등한 보험과 보험 범위를 제공해야 한다”는 의미임을 명시했다. 나아가 보험사가 “가입자가 성별, 성별정체성, 성별표현을 이유로 의학적으로 필요한 의료지원을 거부당하지 않도록 보장” 및 “트랜스젠더에 관한 모든 급부와 보장범위의 배제와 제한을 시정”할 것을 의무화했다.²⁸⁹⁾

특별구 워싱턴 D.C.의 경우, 보험증권은행국(Department of Insurance, Securities and Banking) 지침에서 성별정체성 및 성별표현을 이유로 한 차별적인 배제조항은 관련 법에 따라 위법적 차별행위로 볼 수 있으며,²⁹⁰⁾ 보험회사가 성별재지정수술을 포함한 성별위화감을 줄이기 위한 의료적 조치를 제한하거나 거부하는 것 또한 금지되었다고 밝혔다.²⁹¹⁾ 이러한 요건은 워싱턴 D.C. 거주자에게 제공되는 모든 개인보험 및 D.C.에서 제공되는 모든 단체보험에 적용된다.²⁹²⁾

한편 미국의 인권단체인 인권캠페인(Human Rights Campaign)이 중견-대기

287) US California, An Act to amend Section 1365.5 of the Health and Safety Code, and to amend Section 10140 of the Insurance Code, AB No. 1586, Koretz, Chap. 421, 2005.09.29. (http://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=200520060AB1586).

288) 보건안전법(Health and Safety Code)의 경우 성(sex)의 정의에 형법 422.56 하의 성별(gender)을 추가, 성별정체성 및 성별표현을 포함하도록 개정되었으며, 보험법의 경우 성별정체성과 성별표현을 금지된 차별의 이유로 명시하도록 개정되었다. US, California Health and Safety Code §1365.5; US, California Insurance Code §10140; US, California Penal Code §422.56(c).

289) US California Department of Managed Healthcare, Letter No. 12-K, Gender Nondiscrimination Requirement, 2013.04.09.

290) US Code of the District of Columbia, §31-2231.01.(3A), §31-2231.11(c).

291) US Washington D.C. Department of Insurance, Securities and Banking, Prohibition of Discrimination in Health Insurance Based on Gender Identity or Expression, Bulletin 13-IB-01-30/15, 2014.02.27. 수정, 3. (<https://disb.dc.gov/publication/disb-bulletin-13-ib-01-3015-revised-prohibition-discrimination-health-insurance-based>).

292) 다만 앞서 언급한 ERISA 보험, 연방정부 공무원 의료보험 등은 D.C. 법이 아닌 연방법을 따르기 때문에 연방법의 요건이 적용된다. US Washington D.C. Department of Insurance, Securities and Banking, Frequently Asked Questions: Nondiscrimination in Health Insurance Based on Gender Identity or Expression. (https://disb.dc.gov/sites/default/files/dc/sites/disb/page_content/attachments/FAQMay2014.pdf).

업(상근 근로자가 500명 이상인 기업)을 대상으로 기업의 성소수자 인권 현황을 조사하는 기업평등지수(Corporate Equality Index)는 2020년 연구에 참여한 총 1,059개 기업 중 98%가 (미국 뿐 아니라 해외 지부에서도) 성별정체성을 이유로 하는 차별을 금지하고 있다고 보고했다. 이 보고서는 또한 참여 기업의 85%는 트랜스젠더 포괄적 의료보험을 제공하며, 트랜스젠더에 관한 전반적인 배제 조항들을 제거했다고 밝혔다.²⁹³⁾

2) 대만

대만의 「고용복지법」²⁹⁴⁾ 및 「성별노동평등법」²⁹⁵⁾은 각각 2007년, 2008년 개정. 고용과 노동 분야에서 성별(gender, 性別)과 성적지향(sexual orientation, 性傾向)을 이유로 한 차별을 금지하고 있다. 「성별노동평등법」은 2008년 개정으로 양성노동평등법(兩性工作平等法)에서 명칭이 바뀌었다. 성별(gender)에 성별정체성이 포함되는지는 불분명하다. 다만 「성별노동평등법」의 경우 제1조에서 노동권에서의 성별평등, 성별차별의 철폐 및 “성별의 실질적 평등(性別地位實質平等)”의 정신을 촉진하는 것을 목표로 하는데,²⁹⁶⁾ 「성별평등교육법 시행규칙」 제2조의 경우 ‘성별의 실질적 평등’을 개인이 성적지향, 성특징 및 성별정체성을 이유로 차별받지 않는 것이라고 해석하고 있다.²⁹⁷⁾

성적지향과 달리 명시되지 않은 성별정체성이 「성별노동평등법」의 보호를 받는지에 관하여는 2012년 대만 타이페이 지방법원(臺灣臺北地方法院)의 판례에서 다루진 바 있다.²⁹⁸⁾ 트랜스젠더 당사자가 성별표현 및 성별정체성에 따른 직장 내 괴롭힘과 부당대우를 받다가 해고된 사건에서 법원은 성별표현(性別表現) 및 성별정체성(性別認同)이 성별(性別)에 포함되는 개념인지 해석하기보다는, 고용주의 차등대우가 성별적 요인(性別因素)을 기반으로 했는지 판단했다. 결국 법원은

293) Human Rights Campaign, Corporate Equality Index 2020: Rating Workplaces on Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer Equality, 2020, 14-15, 18-19.

294) 대만 「고용복지법」(就業服務法, Employment Service Act) 2018.11.28. 개정. 제5조.

295) 대만 「성별노동평등법」(性別工作平等法, Act of Gender Equality in Employment), 2016.05.18. 개정. 제2장 성별차별금지.

296) 원문은 “性別地位實質平等”(성별 지위의 실질적인 평등)으로 표기되어있다. 대만 「성별평등노동법」 제1조.

297) 원문은 “性別地位之實質平等”, 대만 「성별평등교육법 시행세칙」, 제2조.

298) 대만, 타이페이 지방법원(臺灣臺北地方法院), 101年簡字第164號判決, 2012.01.02. (<https://law.judicial.gov.tw/FJUD/data.aspx?ty=JD&id=TPDA,101%2c%e7%b0%a1%2c164%2c20130102%2c1>).

특정 성별표현 및 성별정체성을 이유로 한 차별 또한 성차별에 해당한다고 판결했다.²⁹⁹⁾

3) 일본

일본 후생노동성은 성소수자의 고용기회 평등에 관한 정책을 지침이나 편람의 형태로 작성 및 배포하고 있다. 예를 들어 후생노동성은 「공정한 채용을 목표로」라는 지침을 발간하였고, 2020년 개정판에서 성별정체성 및 성적지향을 명시하고 있다. 이는 채용전형에서 적성검사를 통해 지원자의 성적지향 및 성별정체성 등 적성, 능력과 관계없는 사항을 파악하지 않을 것을 권고하고 있으며, 성소수자 및 LGBT 관련 개념에 대하여도 소개하고 있다.³⁰⁰⁾ 이와 관련하여 도쿄도(都)의 경우, 2020년부터 공무원 채용 시험 및 전형에서 성별 정보의 기재를 폐지하겠다는 계획을 밝혔다.³⁰¹⁾

또한 일본은 직장 내 괴롭힘(harassment)에 관한 정책을 국가기관 단계에서 시달하고 있다. 「남녀고용기회균등법」 제11조에³⁰²⁾ 따라 후생노동성이 발간하는 직장 내 성적 괴롭힘에 관한 지침은 2016년, 피해자의 성적지향 및 성별정체성에 관계없이 모든 사람을 보호한다고 명시하도록 개정되었다.³⁰³⁾ 2017년에는 직장 내 괴롭힘(harassment) 대책 매뉴얼을 발간, 성별정체성의 다양성에 관한 설명 및 성별정체성을 포함한 성적 괴롭힘 관련 사내 정책 예시 등을 제공하고 있다.³⁰⁴⁾ 또한 후생노동성의 2020년 11월 개정 모델 취업 규칙의 제15조는 성적

299) H. Kuan, LGBT Rights in Taiwan - The Interaction Between Movements and the Law, in J. A. Cohen et al. (eds), Taiwan and International Human Rights: A Story of Transformation, Springer, 2019, 598-599.

300) 일본 후생노동성, 공정한 채용을 목표로(公正な採用選考をめざして), 2020 개정, 30, 41.

301) 일본 도쿄도, 성별정체성 및 성적지향에 관한 기본계획(東京都性自認及び性的指向に関する基本計画), 2019.12.25, 45. (<https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2019/12/25/19.html>).

302) 일본, 「고용 분야에서 남녀의 균등한 기회 및 대우 확보 등에 관한 법률」(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律), 1972년 법률 제113호, 제11조.

303) 일본 후생노동성, 사업주가 직장에서의 성적인 언동에 기인하는 문제에 관해 고용관리상 강구해야 할 조치 등에 관한 지침(事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針), 2006년 후생노동성 고시 제615호 (2016년 8월 2일 후생노동성 고시 제314호 개정).

304) 일본 후생노동성, 직장에서의 괴롭힘 대책 매뉴얼(職場におけるハラスメント対策マニュアル), 2017.10.24., 9, 18.: “성적지향 혹은 성별정체성은 모든 사람에게 적용되는 개념이며, 그 형태는 사람에 따라 다양합니다 … “자신은 남성(혹은 여성)”이라고 생각하는 사람도 있는가 하면, “어느 쪽도 아니다” 혹은 “모든 쪽이다”고 생각하는 사람도

괴롭힘이 아니더라도 성적지향 및 성별정체성에 관한 언동 등 직장 내 어떠한 형태의 괴롭힘으로든 다른 노동자의 취업환경을 해쳐서는 안 된다고 명시했다.³⁰⁵⁾ 비슷한 맥락에서 후생노동성은 2020년 직장 내 권력에 의한 괴롭힘(power harassment)에 관한 지침을 발간해 성적지향 및 성별정체성에 관한 모욕적인 언동, 개인의 성적지향 및 성별정체성을 당사자의 허락 없이 타인에게 밝히는 아웃팅(outing) 또한 권력에 의한 괴롭힘으로 성립할 수 있다고 강조했다. 나아가 이 지침은 권력에 의한 괴롭힘에 대한 대응에 있어 피해자 및 가해자의 성적지향 및 성별정체성 등 개인정보를 보호하기 위한 대책 또한 권고하고 있다.³⁰⁶⁾

4. 국내 법제와 정책

1) 노동법상 트랜스젠더 의제 가시화 미비

노동자를 보호하려는 목적 아래 노동자와 관련된 제반 내용과 노동자에 대한 사회보장제도를 규정하는 법률을 통틀어 노동법이라고 한다. 이러한 노동법의 종류가 얼마나 다양하게 갖춰져 있고 그 세부적인 내용 또한 다각적으로 구성되어 있는가에 따라 노동자의 권리 보호를 위한 사회적 고민의 정도를 가늠할 수 있다. 현재 한국에는 약 120여 개의 노동 관련 법률이 제정되어 있다. 그러나 그중 트랜스젠더의 노동과 관련된 고민이 잘 드러나는 조항이 얼마나 포함되어 있는가에 대해서는 아직 많은 과제가 남아있다.

① 차별금지사유

포괄적 차별금지법/평등법이 제정되지 않은 현재 국내 상황에서, 트랜스젠더 노동자에 대한 차별 문제는 각각의 노동법에 명시된 차별금지사유를 근거 법령으로 삼아 규제될 수밖에 없다. 「근로기준법」, 「남녀고용평등법」 등 여러 노동법에

있습니다. 성적지향이나 성별정체성에 대한 이해를 높이고, 차별적 언동이나 괴롭힘이 일어나지 않도록 하는 것이 중요합니다.”

305) 일본 후생노동성, 모델 취업 규칙(モデル就業規則) 2020.11.

306) 권력에 의한 괴롭힘이란 직장에서 이루어지는 1) 우월적인 관계를 배경으로 한 언동이 2) 업무상 필요하고 상당한 범위를 넘어 3) 노동자의 취업환경을 해치는 것. “취업환경을 해치는 것”은 “해당 언동으로 인해 노동자가 신체적 또는 정신적으로 고통을 받고 노동자의 취업환경이 불쾌해서 능력 발휘에 중대한 악영향이 발생하는 등 해당 노동자가 취업하는 데 간과할 수 없을 정도의 지장이 발생하는 것을 말한다.” 일본 후생노동성, 사업주가 직장에서의 우월적인 관계를 배경으로 한 언동에 기인하는 문제에 관해 고용관리상 강구해야 할 조치 등에 대한 지침(事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針), 2020년 후생노동성 고시 제5호.

서는 노동 영역에서의 차별금지 조항을 명시하고 있다. 그러나 이러한 금지 조항에는 성적지향, 성별정체성 등 성소수자 의제와 직접적으로 연관되는 금지 사유가 포함되어 있지 않아, 트랜스젠더 노동자에 대한 차별과 혐오 문제를 직접적으로 구속력 있게 다루기 어려운 상황이다. 아래 표에서는 몇 가지 대표적인 노동법에서 어떠한 차별금지사유가 명시되어 있는지를 정리하였다.

법률	법령 본문 발췌	명시된 차별금지사유
근로 기준법	제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고 , 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다. 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다. ② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다. [이하 생략]	·남녀의 성(性) ·국적 ·신앙 ·사회적 신분
고용정책 기본법	제7조(취업기회의 균등한 보장) ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다. [이하 생략]	·성별 ·신앙 ·연령 ·신체조건 ·사회적 신분 ·출신지역 ·학력 ·출신학교 ·혼인 ·임신 ·병력(病歷)
근로복지	제3조(근로복지정책의 기본원칙) [중간 생략] ② 근로복	·성별

기본법	지정책을 수립·시행할 때에는 근로자가 성별, 나이, 신체적 조건, 고용형태, 신앙 또는 사회적 신분 등에 따른 차별을 받지 아니하도록 배려하고 지원하여야 한다.	·나이 ·신체적 조건 ·고용형태 ·신앙 ·사회적 신분
직업 안정법	제2조(균등처우) 누구든지 성별, 연령, 종교, 신체적 조건, 사회적 신분 또는 혼인 여부 등을 이유로 직업소개 또는 직업지도를 받거나 고용관계를 결정할 때 차별대우를 받지 아니한다.	·성별 ·연령 ·종교 ·신체적 조건 ·사회적 신분 ·혼인 여부
남녀고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 (남녀고용 평등법)	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “차별”이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우 사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다. 가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우 나. 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우 다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용 개선조치를 하는 경우 [이하 생략]	·성별 ·혼인 ·가족 안에서의 지위 ·임신 ·출산

<노동 관련 법률에 명시된 차별금지사유>

이처럼 여러 현행 노동법에 명시된 차별금지사유에는 ‘성별정체성’ 또는 ‘성적 지향’ 등의 항목이 포함되어 있지 않음을 알 수 있는데, 이는 국내 노동법 영역에서 트랜스젠더 등 성소수자의 의제가 충분히 논의되지 못하고 있는 현실을 반영

한다. 이에 직장에서 트랜스젠더 노동자가 불합리한 대우 및 차별, 성희롱 등을 당하는 경우 그러한 피해를 호소하고 구제를 요청할 수 있는 근거 법령이 부재한 상황이다. 이러한 한계 상황은 고용 시장과 직장 환경에 대한 트랜스젠더 인구의 접근성을 크게 저해하는 요인이 되며, 생계유지의 어려움, 사회적 지지망 및 관계망 부족, 고용시장에서의 차별 및 괴롭힘에 대한 취약성, 트랜지션에 의한 경제활동의 제한, 경력 단절 등의 부정적 결과를 초래한다. 포괄적 차별금지법/평등법 제정 또는 노동법 개정을 통해서 법률로써 노동권을 보장받을 수 있는 시민의 영역에 트랜스젠더를 포함시키기 위한 다각적 노력이 필요하다.

② 고용

현행 노동법 체계에서 고용에 관한 대표적인 법률로는 「고용정책기본법」, 「직업안정법」, 「채용절차의 공정화에 관한 법률」(이하 “채용절차법”) 등이 있다. 이러한 고용 관련 법률에서도 역시 성소수자 의제와 직접적으로 관련된 차별금지사유들이 명시되어 있지 않아, 트랜스젠더 노동자가 고용 과정에서 겪을 수 있는 여러 차별 및 혐오 피해에 대한 법률적 구제책이 충분히 마련되어 있지 못한 상황이다.

이외에 트랜스젠더 노동자의 고용 문제와 관련하여 주목해야 할 법률적 쟁점은 채용 절차상의 여러 관행에 대한 부분이다. 「채용절차법」은 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 채용절차에 적용되는 법으로, 국내 다수의 민간 기업체 및 기관들이 이 법의 적용 범위에 포함된다.³⁰⁷⁾ 이 법의 제4조의3에서는 채용 과정에서 구직자에 대한 출신지역 등 개인정보 요구를 금지하고 있다.

제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.

1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건
2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산
3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

위 법률에 따라 채용 과정에서 구직자에 대해 직무 수행과 상관없는 개인정보가 요구되지 않는다면, 성별이분법적 관행을 벗어나 다양한 성별 표현을 드러내는 구직자가 채용 담당자의 성별 고정 관념 및 편견에 의한 차별 가능성으로부터

307) 현재 채용절차법은 국가 및 지방자치단체가 공무원을 채용하는 경우에는 적용되지 않는다. 이에 대해서는 채용절차법 제3조(적용범위) 내용을 참조할 것.

법률적인 보호를 받을 수 있게 된다.

다만 「채용절차법」에 따라 수집이 허용되는 ‘기초심사자료’와 관련하여 다양한 세부 조건들이 의무적으로 규정되지 않고 있어, 채용 과정상 공정성을 확보하고 구직자의 권익을 보호하고자 하는 법의 취지 구현이 어려워질 수 있다는 한계가 지적된다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2020. 5. 26.>

1. “구인자”란 구직자를 채용하려는 자를 말한다.
2. “구직자”란 직업을 구하기 위하여 구인자의 채용광고에 응시하는 사람을 말한다.
3. “기초심사자료”란 구직자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서를 말한다.
4. “입증자료”란 학위증명서, 경력증명서, 자격증명서 등 기초심사자료에 기재한 사항을 증명하는 모든 자료를 말한다.
5. “심층심사자료”란 작품집, 연구실적물 등 구직자의 실력을 알아볼 수 있는 모든 물건 및 자료를 말한다.
6. “채용서류”란 기초심사자료, 입증자료, 심층심사자료를 말한다.

제5조(기초심사자료 표준양식의 사용 권장) 고용노동부장관은 기초심사자료의 표준양식을 정하여 구인자에게 그 사용을 권장할 수 있다.

위와 같은 「채용절차법」 제2조 내용에 따르면 ‘기초심사자료’는 응시원서, 이력서 및 자기소개서를 일컫는데, 제5조에 따라 기초심사자료에 대한 고용노동부장관의 권한은 자료의 표준양식을 정하여 구인자에게 그 사용을 ‘권장’할 수 있는데 그친다. 이에 민간 영역의 채용 과정에서 정부에서 정한 기초심사자료 표준양식³⁰⁸⁾ 사용 여부는 의무가 아니며, 이에 따라 정부 표준양식에서 벗어나 이력서

308) 고용노동부에서는 채용절차법에 따라 표준이력서 및 자기소개서 양식을 제공한다. 이 양식에는 구직자의 사진을 부착하는 빈칸이 포함되어 있지 않다. 또한 “해당직종에 맞는 특기, 행위, 연구실적, 특허 등 항목을 마련하고 표준이력서(안) 및 자기소개서 작성 시 직무수행과 관련 없는 본인의 용모·키·체중 등 신체적 조건, 출신지역·혼인여부·재산, 본인의 직계존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산 정보를 기재하지 않도록 유의”하라는 주의 문구, 그리고 “자격증·학위 등 증빙자료는 추후 서류전형 합격자만 별도 제출하게 되므로, 기초심사서류 제출 시에는 증빙자료를 첨부하지 않도록 할 것”이라는 주의 문구가 기재되어 있다. 위 양식 담당 부서는 고용노동부 공정채용기반과이며, 양식은 고용노동부 공식 웹사이트의 ‘자주 찾는 자료실’ 내 “표준이력서 및 자기소개서 양식(채용절차법)”이라는 제목의 게시물에 첨부되어 있다. 표준이력서 및 자기소개서 양식(채용절차법), 고용노동부, 2019.07.16. (http://www.moel.go.kr/info/etc/dataroom/view.do?bbs_seq=20190700505)

등에 사진을 부착하도록 하는 관행은 불법이 아니다. 이러한 현실 속에서 트랜스젠더를 포함한 구직자들은 성별이분법적 고정관념에 맞춘 특정한 성별 표현을 간접적으로 강요당하는 식의 차별을 지속적으로 경험할 수 있다. 또한 지원자의 외양이 드러나는 사진 요구, 성별에 대한 정보 요구가 관례화된 고용 환경에 대해 법률적인 시정 조치가 구체적으로 이루어지지 않는다면, 성별이분법적 젠더 질서에 부합되지 않는 성적 특징을 가진 트랜스젠더 구직자의 경우 불이익을 당할 가능성이 매우 높아진다.

한편 현재 「채용절차법」 자체는 국가 및 지방자치단체가 공무원을 채용하는 경우에는 적용되지 않는다.³⁰⁹⁾ 그러나 공무원과 공공기관 채용 절차에서는 이미 2017년부터 직무 능력 중심의 ‘공정 채용’³¹⁰⁾ 지침이 도입되어 운영되고 있는데, 이에 대한 근거 자료로는 2018년 제정된 기획재정부 「공공기관의 혁신에 관한 지침」 등이 있다.³¹¹⁾

이러한 지침에 따라 공공 분야에서 직무 능력 중심 공정 채용이 상식으로 자리 잡고 민간 영역의 채용 관행에까지도 계속해서 영향을 미칠 수 있다면, 앞으로 트랜스젠더 구직자들은 채용 과정에서 성별 정보 등에 의해 불이익을 받지 않고 공정한 고용 기회를 얻을 수 있을 것이다. 다만 직무 능력 중심 공정 채용에 대한 정부 발행 가이드북이 다수 마련되어 있음에도³¹²⁾ 그 내용 중 트랜스젠더 지

309) 제3조(적용범위) 이 법은 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 채용절차에 적용한다. 다만, 국가 및 지방자치단체가 공무원을 채용하는 경우에는 적용하지 아니한다.

310) 공정 채용이란 “채용과정(서류·필기·면접) 에서 편견이 개입되어 불합리한 차별을 야기할 수 있는 출신지, 가족관계, 학력, 외모 등의 항목을 걸어내고 지원자의 실력(직무능력)을 평가하여 인재를 채용하는 것”을 의미한다. 다시 말해 “① ‘차별적인 평가요소를 제거’하고, ② ‘직무능력을 중심으로 평가’하는 것”이 공정 채용의 조건이라 할 수 있다. 대한민국 정부 인사혁신처, 공정 채용 가이드북, 2018 참조.

311) 제22조(직무능력 중심 공정채용) ① 공공기관은 직원 채용이 직무능력을 중심으로 공정하게 이루어질 수 있도록 직무관련성을 기반으로 하는 평가를 시행하는 등 채용 과정을 체계적으로 관리하여야 한다.

② 공공기관은 직원 채용 과정에서 지원자에 대한 편견이 개입되지 않도록 입사지원서를 통하여 응시자의 출신지역, 가족관계, 학력 등 직무 수행 능력과 직접 관련이 없는 인적사항에 대한 정보를 요구할 수 없다. 다만 채용 직무를 수행하는 데 반드시 필요하거나 제21조의 규정에 따른 사회형평적 채용을 위해 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 공공기관은 제2항에서 규정한 인적사항에 대한 정보를 채용 면접에 활용할 수 없다. 다만 연구개발목적기관은 우수 연구인력을 확보하기 위해 필요한 경우 연구실적 등을 활용할 수 있다.

④ 기타공공기관은 직무능력 중심의 채용을 위하여 경영지침 제19조를 준용한다.

312) 고용노동부·한국산업인력공단, NCS 기반 능력중심 채용 가이드북, 2015; 고용노동부·한국산업인력공단, 블라인드 채용 확산을 위한 직무(능력) 중심 채용 가이드북(인사담당자용), 2018; 고용노동부·한국산업인력공단·대한상공회의소, 블라인드채용 가이드북 자료(민간기업용), 2018; 한국산업인력공단, 취업준비생을 위한 블라인드 채용 가이드북,

원자와 관련된 유의 사항이 포함되어 있다거나 혹은 트랜스젠더 등 성소수자에 대한 공정 채용 지침이 별도로 마련되어 있지 않아, 실제 채용 현장에서 트랜스젠더 지원자에 대해 적절하고 공정한 채용 프로세스가 작동할 수 있는 제반 여건이 마련되기까지는 더 많은 노력이 필요할 것으로 보인다. 공정 채용과 관련된 가이드북, 지침, 법령 등에서 트랜스젠더 등 성소수자에 대한 가시화가 이루어지고, 이를 통해 인사 담당자 등 관계자들이 트랜스젠더 구직자에 대한 정보와 정치적 의제들을 보다 구체적으로 인지하도록 하여, 트랜스젠더 구직자들이 법적으로 보장된 공정 채용 기회를 누릴 수 있도록 지원하는 방안이 마련되어야 한다.

③ 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 규제

현행 「근로기준법」에는 직장 내 괴롭힘에 대한 내용이 포함되어 있으나, 괴롭힘 행위자를 어떻게 처벌할 것인지, 직장 내 괴롭힘이 발생했을 때 고용주가 취해야 하는 적절한 의무 조치가 무엇인지에 대해서는 명시하지 않고 있어 그 구체성이 부족하다. 괴롭힘 예방 교육 또한 의무화되고 있지 않아 관련 법령의 실효성에도 한계가 많다는 지적이 나온다.

이러한 한계 상황에서 트랜스젠더에 대한 직장 내 괴롭힘 의제가 충분히 다루어지기를 기대하는 것은 현재로서 무리한 상황이다. 더욱이 현행법에서는 직장 내 괴롭힘을 근로자 개인의 사안으로 바라볼 뿐, 특정 사회 집단에 대한 차별의 일환으로 발생하는 직장 내 괴롭힘에 대해서는 규정하고 있지 않아, 트랜스젠더 등 성소수자가 이 법령을 통해서 직장 내 괴롭힘 피해를 호소하기 어려운 상황이다. 또한 현행법상 직장 내 괴롭힘으로 규정된 내용에는 아웃팅 등 트랜스젠더의 노동 경험 가운데 자주 발생하는 피해 유형이 명시되어 있지 않아, 현행 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 관련 내용이 트랜스젠더 노동자의 상황을 충분히 반영하고 있지 못함을 알 수 있다.

한편 직장 내 성희롱에 대해서도, 고용노동부에서 발간한 직장 내 성희롱 업무 매뉴얼에 따르면 현행법상 “성희롱 피해자를 여성이나 이성(異性)으로 제한하고 있지 않아 남성도 성희롱 피해자가 될 수 있으며, 남성의 남성에 대한 성희롱, 여성의 여성에 대한 성희롱도 있을 수 있다”고 설명하고 있으나, 트랜스젠더의 직장 성희롱 문제에 대해서는 명확히 설명되지 않고 있다. 이에 성별 정정을 하지 않은 트랜스젠더가 직장 내 성희롱 피해를 입는 경우 동성 간 성희롱으로 사건이 처리된다고 하더라도, 구체적인 지침이나 인식이 법령상 마련되어 있지 않아 사건 처리 과정에서 추가적인 인권 침해가 발생할 수 있다는 우려가 제기된다.

2020.

이처럼 직장 내에서 다양한 피해가 발생할 때 트랜스젠더가 법적인 구제를 호소할 수 있도록 하기 위해서는 법률적 개정과 관련 논의가 필요한 상황이다. 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 문제에서 트랜스젠더 노동자의 현실을 구체적으로 반영하는 조항 또는 관련 지침들이 가시적으로 드러나도록 개정 및 제정을 촉구할 필요가 있다.

④ 근로조건 및 복지

근로조건 및 복지와 관련하여 트랜스젠더 노동자의 사안을 특화하여 명시하는 법 조항은 현재로서 전무하다. 「근로복지기본법」, 「경제사회노동위원회법」 등에서 대표적으로 노동자의 근로조건 및 복지에 대한 조항들을 포함하고 있으나, 이 중 성소수자 노동자에 대한 내용은 없다. 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」(경력단절여성법)에서는 노동 시장에서 비교적 소외되기 쉬운 계층으로서 경력 단절 여성에 주목하여, 이에 특화된 근로조건 및 복지 관련 조항을 한정적이거나 다루고 있으나, 트랜스젠더 등 성소수자의 근로조건 및 복지에 대한 경우에는 이와 같은 별도의 법제화조차 이루어지지 않은 상황이다. 트랜지션과 관련된 연차 사용, 트랜지션 비용에 대한 사내 지원, 사내 성중립 화장실 설치 의무화 등 트랜스젠더 노동자와 관련하여 근로조건 및 복지 차원에서 논의되어야 하는 사안들이 다양하게 있으나, 현행법상으로는 이러한 논의가 유의미하게 이루어지기 어려운 상황이다. 이에 관련 법제의 도입 또는 기존 법제에서 트랜스젠더 의제를 가시화하고자 하는 노력이 요구된다.

2) 트랜스젠더 배제적 고용 및 조직 문화에 대한 정책 미비

관련 법제 마련 또는 기존 법제에서의 트랜스젠더 가시화가 중요한 의제로 남아있는 한편, 실질적인 노동 현장에서 트랜스젠더 배제적 고용 및 조직 문화에 대해 시정 조치가 이루어질 수 있도록 정책적으로 대응하는 문제 또한 중요한 과제로 남아 있다.

예컨대 고용 문제와 관련하여, 현재 공공기관의 혁신에 관한 지침과 채용절차법 등 여러 법적 근거들을 통해 직무 능력 중심 공정 채용 프로세스가 공공 분야는 물론 민간 영역에까지 확대되었음에도, 이러한 법제 도입 및 개정 목적을 실질적으로 구현하는 문제는 또 다른 과제로 남아있다는 지적 또한 이루어지는 상황이다. 예컨대 한 언론 매체에서 채용절차법 개정 1년을 맞아 구직활동 경험자들에 대해 수행한 인터뷰 기사에서 공무원직에 지원했던 인터뷰 참가자는 공무원 채용 면접 과정에서 면접관이 가지고 있는 지원자 자기소개서에 증명사진이 부착

되어 있었고, 면접 중 출신지역을 묻는 경우도 있었다고 말했다. 이는 직무 능력 중심 공정 채용에 대한 정부 지침 내용에서 크게 벗어나는 부분이다. 민간 기업에서의 공정 채용 프로세스를 경험한 인터뷰 참가자들 역시도 공정 채용 프로세스를 표방한 채용 과정에서 관련 지침이 잘 지켜지지 않으며, 출신지, 학력, 가족 정보를 밝혀야 했던 경험이 있다고 답했다.³¹³⁾ 이처럼 관련 법제가 마련되어 있는지 여부를 넘어서, 개인 정보를 밝히지 않고 이루어지는 공정 채용 관행이 아직 사회적으로 자리 잡지 못한 상황임을 고려할 때, 트랜스젠더 구직자들이 채용 과정에서 겪고 있는 현실적인 어려움들 역시도 제대로 해결되지 못한 채 지속되고 있음을 알 수 있다. 이러한 문제 상황을 해소하기 위하여 다양한 대응 방안이 연구되고 도입되어야 하며, 채용 과정에서 트랜스젠더 등 성소수자에 대한 차별이 없도록 감독하는 법령 및 제도를 별도로 마련하여 운영하는 것도 고려해볼 필요가 있다. 고용 이외에도 직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘, 근로 조건 및 복지 관련 분야에서 역시 트랜스젠더 배제적인 문화가 자리 잡지 못하도록 혹은 시정될 수 있도록 관련 정책을 마련하고 시행해나가야 하는 상황이다.

일상적인 노동 관행의 측면에서도 트랜스젠더 노동자가 배제되거나 차별을 당하지 않도록 정책적인 지원이 필요하다. 예컨대 트랜스젠더 노동자가 출장이나 워크샵에서 성별이 분리된 방을 할당받거나, 이분법적 성별 구분 유니폼 및 복장을 강요받고 있는 문제적 현실에 대해 현재로서는 정책적인 인식이 이루어지지 않고 있다. 또한 연차 유급 휴가 사용에 여전히 어려움이 많은 대한민국의 노동 현실은 트랜스젠더 노동자에게 있어서는 트랜지션의 문제와 결부되어 또 다른 어려움을 초래하는데, 이에 대한 노동 정책적 접근도 현재 전무하다. 트랜스젠더 노동자가 의료적 트랜지션을 진행하는 경우 휴가를 이용하지 못한다면 퇴사를 할 수밖에 없는 현실 속에서, 노동자의 연차 사용에 어려움이 많고 트랜지션을 지원하지 않는 노동 조건은 트랜스젠더 노동자의 생계 유지에 특별히 더 큰 위협이 될 수밖에 없다. 그럼에도 트랜지션에 대한 복지를 제공하는 기업의 수는 소수의 외국계 회사를 제외하고는 전무하다시피 하여 트랜지션 계획이 있는 트랜스젠더 노동자에게는 매우 열악한 노동 환경이 지속되고 있다. 이에 정책적으로 휴가와 관련된 노동 관행을 개선하고 트랜스젠더 노동자의 트랜지션의 문제를 함께 고려할 필요가 있다. 이처럼 앞으로 트랜스젠더 노동자가 노동 관행적 차원에서 소외되지 않고 더 많은 지원을 받을 수 있도록 정책적으로 대응할 필요가 요구되는 상황이다.

313) “블라인드 채용 경험한 4명의 한탄 ‘지원서 사진 보면서 블라인드라니요’”, 더스쿠프, 2020.10.05. (<http://www.thescoop.co.kr/news/articleView.html?idxno=41026>)

VI. 화장실 등 공공시설 이용에서의 차별 방지 및 지원

1. 개관

화장실, 탈의실, 목욕탕 등 사회 곳곳에는 성별에 따라 분리된 시설들이 존재한다. 그리고 이러한 시설들을 이용 시 트랜스젠더는 다양한 어려움을 겪는다. 가령 여성으로 정체화하고 살아가지만 법적 성별이 남성인 트랜스여성이 법적 성별에 따라 남자화장실을 이용할 경우 외모로 인해 트랜스젠더인 사실이 드러나고 다른 이용자들에게 모욕적인 발언, 폭력을 당할 수 있다. 그렇다고 자신의 성별정체성에 따라 여자화장실을 이용할 경우 또 다른 차별과 혐오를 받거나 나아가 법적 성별을 이유로 범죄자로 몰릴 우려가 존재한다. 이로 인해 많은 트랜스젠더들이 남녀로 구분된 화장실 앞에서 어느 곳도 선택하기 어려워한다. 결국 밖에서는 가능한 화장실을 가지 않고 이를 위해 물을 마시지 않는 트랜스젠더들도 다수 존재한다. 2013년 미국의 조사에서는 트랜스젠더 응답자의 58%가 안전한 화장실이 부족하여 외출을 꺼린다고 답하는 등³¹⁴⁾ 화장실의 문제는 트랜스젠더를 공적공간에서 배제하는 결과로도 이어진다.

한편 성별분리시설 외에도 트랜스젠더들은 시설 이용에 있어 차별을 경험하기도 한다. 이는 주로 성소수자 전반에 대한 혐오와 편견에서 이루어지는데 가령 퀴어문화축제 등 성소수자 행사를 이유로 광장이나 체육시설, 주민회관과 같은 공공시설의 이용·대관이 거부당하는 것이다. 이러한 시설대관·이용에서의 차별은 주로 공공시설에서 발생하기에 국가나 지방자치단체 차원의 대책이 요구된다.

따라서 여기서는 1) 화장실 등 성별분리시설과 2) 광장 등 공공시설을 나누어 각각 트랜스젠더 차별을 방지하기 위한 국제규범과 국내외 법정책, 사례들을 살펴보기로 한다. 한편 성별분리시설의 경우 화장실, 목욕탕, 탈의실 등 각각의 시설마다 세부 쟁점은 조금씩 다를 수 있다는 점에 유의할 필요가 있다. 아래에서는 누구나 필수로 이용해야 하는 화장실에 관한 문제를 좀 더 집중해서 살펴보고자 한다.

2. 화장실 등 성별분리시설

1) 국제규범

앞서 언급하였듯이 국제인권기준으로 볼 때 성별정체성에 따른 차별은 금지되

314) Jody L. Herman, Gendered Restrooms and Minority Stress: The Public Regulation of Gender and its Impact on Transgender People's Lives, The Williams Institute, 2013, 76.

며, 화장실을 비롯한 시설 이용에 있어 성별정체성에 따른 차별 역시 당연히 금지된다.

또한 유엔은 안전한 식수와 위생시설을 이용할 권리에 관하여 차별금지를 원칙으로 강조하였다. 2015년 유엔 총회가 채택한 ‘안전한 식수와 위생시설 인권 결의안’³¹⁵⁾은 “안전한 식수와 위생시설 인권 생명권과 모든 인권을 완전히 향유하기 위해 필수적”임을 강조하면서, “위생시설 인권은 모든 사람들이 차별 없이 안전하고, 위생적이며, 보안이 지켜지고, 사회적으로 그리고 문화적으로 받아들여지며, 프라이버시를 제공하고 존엄성을 보장하는 위생시설에 물리적이고 정당하게 이용할 수 있는 권리”임을 확인하였다. 한편 위 결의안에 앞서 안전한 식수와 위생 인권에 대한 특별 보고관은 2012년 보고서에서 “정상과 다르다는 낙인으로 인해 트랜스젠더와 인터섹스는 성별 분리된 공중화장실 이용 시, 이용 거부, 언어적, 신체적 폭력을 당하거나 체포당하는 경우도 있다.”고 지적하면서, 각 국에 “낙인찍힌 소수자그룹에 대한 조사와 분석을 통해서 낙인을 없애고 안전한 식수와 위생에 대한 권리를 최대한 보장하기 위한 조치를 취할 것”을 권고한 바 있다.³¹⁶⁾ 요그야카르타 ‘원칙35: 위생에 대한 권리(The Right to Sanitation)’에서도 다음과 같이 규정하고 있다.

요그야카르타 원칙35: 위생에 대한 권리

모든 사람은 성적지향, 성별정체성, 성별표현, 성특징에 따른 차별 없이, 인간으로서의 존엄성이 지켜지며 평등하고, 적절하고, 안전한 위생에 대한 권리를 지닌다.

국가는

- A. 모든 사람이 성적지향, 성별정체성, 성별표현, 성특징에 상관없이 안전하고 존엄하게 이용 가능한 적절한 공중 위생시설을 보장해야 한다.
- B. 모든 학교와 기관은 학생, 직원, 방문객들이 성적지향, 성별정체성, 성별표현, 성특징에 따른 차별 없이 안전하게 위생시설을 이용할 수 있도록 해야 한다.
- C. 공적 또는 사적 고용주는 성적지향, 성별정체성, 성별표현, 성특징에 따른 차별 없이 안전하게 위생시설을 이용할 수 있도록 해야 한다.

315) UN General Assembly, The human rights to safe drinking water and sanitation, Resolution adopted by the General Assembly on 17 December 2015, UN Doc. A/RES/70/169, 2016.02.22.

316) UN Human Rights Council, Report of the Special Rapporteur on the human right to safe drinking water and sanitation, UN Doc. A/HRC/21/42, 2012.07.02., paras. 40, 82.

- D. 대중에게 서비스를 제공하는 단위는 성적지향, 성별정체성, 성별표현, 성특징을 포함하여 차별 없이 적절한 위생시설을 이용할 수 있도록 해야 한다.
- E. 구금시설은 모든 수용자, 직원, 방문객들이 성적지향, 성별정체성, 성별표현, 성특징에 따른 차별 없이 존엄하고 안전하게 적절한 위생시설을 이용할 수 있도록 해야 한다.

2) 해외 법제와 정책

트랜스젠더의 화장실 등 공공시설 이용과 관련한 외국의 법제, 판례, 가이드라인 등은 크게 다음과 같은 세 분야에서 형성되어 있다. 바로 1) 성별정체성에 따른 화장실 등 이용을 보장하는 것, 2) 트랜스젠더의 화장실 등 이용으로 민원 등이 제기되었을 때 대처방안, 3) 성중립적인 화장실 등을 설치·운영하는 것이다. 각각을 살펴보면 다음과 같다.

① 성별정체성에 따른 화장실 등 시설 이용 보장

앞서 이야기한 바와 같이 성별정체성을 이유로 한 차별금지 원칙에는 트랜스젠더가 성별정체성에 따른 차별 없이 화장실 등을 이용해야 한다는 것이 포함된다. 따라서 성적지향, 성별정체성을 포함한 차별금지법이 제정된 국가와 지역³¹⁷⁾에서는 원칙적으로 트랜스젠더가 자신의 성별정체성에 따라 화장실 등 시설을 이용하도록 보장하고 있다. 가령 캐나다 온타리오 인권위원회는 다음과 같이 이야기하고 있다.³¹⁸⁾

화장실 이용은 모든 이들에게 인간존엄성의 핵심가치로서 기본적인 신체적 욕구이다. 그러나 화장실은 트랜스젠더들에게 심각한 장벽이 되고 종종 이들은 화장실 이용을 기피한다.

강령은 ‘공서양속’을 이유로 동성에게만 서비스나 시설을 제한하는 것을 허용

317) 차별금지법이 제정되어 있는 국가들 중 차별금지사유로 성별정체성을 명시한 국가와 지역은 호주(성차별금지법), 호주 대부분의 주, 미국(EEOC: sex에 포함), 캐나다, 오스트리아, 벨기에, 크로아티아, 덴마크, 프랑스, 그리스, 아이슬란드, 아일랜드, 라트비아, 리히텐슈타인, 리투아니아, 룩셈부르크, 북마케도니아, 몰타, 노르웨이, 폴란드, 포르투갈, 루마니아, 세르비아, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인, 스웨덴, 터키, 영국 등이다. 홍성수, 차별의 개념과 금지사유, 평등법의 올바른 제정을 위한 전문가 토론회 자료집, 서울지방변호사회, 2020, 16 참조.

318) Ontario Human Rights Commission, Policy on preventing discrimination because of gender identity and gender expression, 2014.04.14. (<http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-discrimination-because-gender-identity-and-gender-expression/13-preventing-and-responding-discrimination>)

한다. 화장실, 탈의실, 라커룸과 같은 시설은 일반적으로 성별 분리되어 있다. 트랜스젠더는 그들이 살아가는 성별정체성에 따라 이들 시설을 이용할 권리를 지닌다.

조직의 화장실 시설 및 어떠한 관련 정책도 트랜스젠더들에게 부정적 영향을 주어서는 안 된다. 남성으로 살아가고 정체화하는 트랜스젠더는 남성 화장실, 탈의실을 이용할 수 있어야 한다. 여성으로 살아가고 정체화하는 트랜스젠더는 여성 화장실, 탈의실을 이용할 수 있어야 한다.

트랜스젠더는 타인이 불편함이나 트랜스혐오적 태도를 보이는, 가령 “트랜스 여성은 다른 여성을 위협한다”와 같은 이야기를 한다는 이유로 별도의 화장실이나 탈의실 이용을 요구받아서 안 된다. 트랜스젠더들은 이러한 시설 이용에 있어 괴롭힘과 폭력에 취약한 이들이다. 교육과 인식 제고가 이러한 고정관념을 해소할 수 있을 것이다.

미국의 경우 2018년을 기준으로 뉴욕, 캘리포니아 등 19개 주와 워싱턴 D.C에 성별정체성을 이유로 한 공공시설에서의 차별을 금지하고 있다. 또한 미국 노동부 산하의 직업안전 위생관리국이 2015년 1월 발행한 「모범사례: 트랜스젠더 노동자의 화장실 이용 지침」은 직장에서 트랜스젠더가 자신의 성별정체성에 따라 화장실을 이용해야 한다고 명시하고 있다. 이에 따르면 모든 종업원은 자신의 성별정체성에 맞는 시설을 이용할 수 있어야 하고, 추가적으로 성중립적인 단독 화장실이나 다인용 성중립 화장실을 선택지로서 제공받을 수 있다. 또한 종업원이 성별정체성에 따른 화장실 이용을 위해 어떠한 의학적/법적 서류도 제공할 의무가 없으며, 트랜스젠더인 것을 이유로 다른 종업원과 분리된 시설 이용을 요구받아서 안 된다고 규정하고 있다.³¹⁹⁾

한편 미국에서는 2012년부터 트랜스젠더 학생이 학교에서 자신의 성별정체성에 맞게 화장실을 이용하는 문제와 관련하여 여러 소송들이 제기되어 왔다. 이에 대해 오바마 정부 시절, 미국 법무부와 교육부가 공동 작성한 트랜스젠더 학생에 대한 지침은 위 직업안전위생국 지침과 마찬가지로 트랜스젠더 학생이 성별정체성에 따른 화장실을 이용할 것을 보장하였다.³²⁰⁾ 비록 이 지침은 트럼프 정부 이후 폐기되었으나 관련된 소송에서는 계속해서 이 지침에 부합하는 판결들이 내려지고 있다. 가령 2020년 8월에 제11순회 연방항소법원은 플로리다주 세인트존스

319) US OSHA, Best Practices: A Guide to Restroom Access for Transgender Workers, 2015. (<https://www.osha.gov/Publications/OSHA3795.pdf>)

320) US Department of Justice; Department of Education, Dear Colleague Letter on Transgender Students, 2016 (<https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/letters/colleague-201605-title-ix-transgender.pdf>)

카운티의 앨런 니즈고교가 트랜스젠더 학생이 성별정체성과 일치하는 화장실을 이용할 수 있어야 한다는 하급심 판결이 타당하다고 판결하였다.³²¹⁾

일본에서도 2010년 경제산업성에 근무하는 트랜스젠더 여성이 화장실 이용에서의 차별로 손해배상을 제기한 사건이 있었다. 해당 여성은 일상적으로는 여성으로서 살아가고 있었으나 건강상 이유로 수술을 받지 못하여 법적 성별은 남성인 사람이었다. 이에 동료들에게 자신의 정체성을 알리고 양해를 구하였으나 사무실과 그 위아래 층의 여성화장실 이용을 금지당하여 소를 제기한 것이었다. 이에 대해 도쿄지방법원은 “개인이 자인하는 성별에 따른 사회생활을 영위할 수 있는 것은 중요한 법적 이익이다.”고 판시하며, 경제산업성이 주의의무를 태만한 위법이 있다고 판단하고, 국가에게 130만 엔의 손해배상을 명하였다.³²²⁾

② 트랜스젠더의 화장실 등 이용에 대한 민원 대응

한편 트랜스젠더가 자신의 성별정체성에 따라 화장실 등을 이용할 때 다른 비트랜스젠더 이용자들이 불편을 호소하거나 관리자에게 민원을 제기하는 경우가 생길 수 있다. 이에 대해 외국의 여러 지침들에서 공통적으로 지적하는 것은 조직 내에서 트랜스젠더가 화장실 등의 시설을 이용하는 것에 대해 민원이 제기될 경우 조직의 책임자는 해당 민원인을 우선적으로 설득해야 하고, 단지 민원을 이유로 트랜스젠더가 별도의 시설을 이용하도록 하는 것은 금지해야 한다는 것이다. 가령 호주 빅토리아주 인권위원회가 작성한 「트랜스젠더 노동자를 위한 가이드라인」에서는 트랜스젠더 노동자의 화장실 사용과 관련하여 다음과 같은 지침을 제시하고 있다.³²³⁾

어떤 화장실을 이용해야 하는가?

종업원들은 화장실, 탈의실 기타 시설들을 자신이 확인한 성별에 맞게 이용할 수 있어야 한다.

만일 당신(사업주)이 다른 종업원들이 이러한 화장실 등 이용에 저항감을 느낀다는 사실을 마주한다면,

321) “‘성전환자 화장실 사용은 바뀐 성 따라야’ … 美10대 항소심 승소”, 매일경제, 2020.08.11. (<https://www.mk.co.kr/news/society/view/2020/08/825039/>)

322) 心は女性 経済産業省の職員 東京地裁 “女性トイレ使用制限は違法”, NHK, 2019. 12. 12. (<https://www9.nhk.or.jp/nw9/digest/2019/12/1212.html>)

323) Victorian Equal Opportunity and Human Right Commission, Guideline: Transgender people at work - Complying with the Equal Opportunity Act 2010 in employment - Jul 2014, 10 (<https://www.humanrights.vic.gov.au/resources/transgender-people-at-work-guideline/>)

- 해당 종업원들을 만나 그들의 고민을 듣고 해결을 시도하라.
- 당신에게는 차별을 방지할 의무가 있고 여기에는 트랜스젠더 종업원이 적합한 시설을 이용하도록 하는 것이 포함됨을 알려줘라.

대부분의 경우 트랜스젠더 종업원이 자신의 성별정체성에 맞게 화장실을 이용하는 것은 직장 내 다른 사람에게 영향을 주지 않으며 이를 금지하는 것은 위법하다. 다만 경우에 따라 다른 종업원들의 특별한 욕구나 상황을 고려할 수는 있다.

일반적으로 트랜스젠더 종업원에게 장애인화장실을 이용하도록 하는 것은 적절치 않은데, 이는 트랜스젠더가 장애라는 잘못된 메시지를 줄 수 있기 때문이다. 다만 당사자가 성중립 화장실 대체수단으로 장애인화장실 이용을 원할 수는 있다.

한편 미국에서는 트랜스젠더가 화장실을 사용하는 것에 불만을 가진 다른 학생이나 직장 동료가 소송을 제기한 사건이 몇 건 있었다. 한 사건은 1998년 미니애폴리스 교육청의 한 여성 교직원이 트랜스여성인 다른 교직원과 함께 여성화장실을 사용해야 하는 것은 자신에 대한 종교차별이자 성희롱이라 주장하며, 교육청을 상대로 소를 제기한 사건이다. 이에 대해 미네소타 지방법원은 “트랜스여성이 부적절한 행위 없이 단지 여자화장실에 있다는 것”만으로는 어떠한 차별 행위가 되지 않는다고 원고의 청구를 기각했고, 제8항소법원 역시 마찬가지로 항소를 기각했다.³²⁴⁾ 다른 한 사건은 2016년 펜실베이니아 보이타운 교육청이 트랜스젠더 학생에게 성별정체성에 따른 화장실 이용을 허용한 것에 대해, 다른 학생들이 사생활 침해할 이유로 소를 제기한 사건이다. 이에 대해 지방법원과 항소법원 모두 “트랜스젠더 학생이 단지 화장실에 있는 것만으로 사생활의 중대한 침해가 있다 볼 수 없고”, “교육청은 트랜스젠더 학생들을 차별에서 보호할 강력한 이익이 있음”을 이유로 원고의 청구를 기각했다.³²⁵⁾ 그리고 2019년 5월 연방대법원 역시 원고의 상고를 기각했다.

네덜란드에서는 성전환수술을 받은 트랜스여성이 다른 여성들의 민원을 이유로 체육관 탈의실 이용을 거부당하자 차별이라며 진정을 제기한 일이 있었다. 이에 대해 네덜란드 인권위원회는 체육관 측에서 직접차별을 한 것이며 민원을 제기한 여성을 설득하고 중재했어야 한다고 결정하였다.³²⁶⁾

324) Cruzan v. Special School District #1, 294 F.3d 981, 984 (8th Cir. 2002)

325) Doe v. Boyertown Area School District, No. 17-3113 (3d Cir. 2018)

326) M. van den Brink and P. Dunne, Trans and Intersex Equality Rights in Europe: a Comparative Analysis, European Commission, 2018, 86.

③ 성중립 화장실 등의 설치·운영

앞서 본 바와 같이 자신의 성별정체성에 따라 트랜스젠더는 차별 없이 화장실 등을 이용할 수 있어야 한다. 그러나 기본적으로 화장실 등이 남녀 두 가지 성별로만 구분되어 있는 구조에서 논바이너리 트랜스젠더는 어느 쪽 화장실을 이용하더라도 차별을 경험할 수밖에 없다. 또한 트랜스여성/남성의 경우에도 성별에 따라 구분된 화장실을 이용할 때 외적으로 ‘여성스럽지/남성스럽지’ 않다는 이유로 괴롭힘, 폭력을 경험할 수 있다. 따라서 다양한 성별정체성을 지닌 사람들이 동등하게 시설을 이용하기 위해서는 성별구분 없는 성중립 화장실이 설치되는 것이 가장 바람직하다 할 것이다. 여기서 이야기하는 성중립 화장실은 기존의 남녀공용화장실과는 다르며, 기본적으로 성별구분을 전제하지 않은 채 모든 사람들이 자유롭게 편안하게 이용할 수 있는 화장실을 말한다.

이와 관련 유럽의 많은 국가들, 특히 스웨덴 등 북유럽 국가의 경우 기본적으로 모든 공중화장실을 성중립 화장실로 운영하고 있다. 일본의 경우도 도쿄올림픽 스타디움에 성중립 화장실을 설치할 계획을 발표한 바 있다. 대만은 2016년 내정부 건축연구소의 위탁으로 ‘성중립 화장실 설계정책 연구’가 이루어졌고³²⁷⁾, 2017년 한 중학교에 시범적으로 성중립 화장실이 설치되었으며,³²⁸⁾ 국립대만대학교 내에도 성중립 화장실이 설치되었다.

한편 미국의 경우 국제규범위원회(International Code Council, ICC)에서 만든 「국제배관코드(International Plumbing Code, IPC)」³²⁹⁾를 토대로 각 주에서 공용화장실 설치규정을 제정·운영하고 있다. 각 주에서 이 국제배관코드를 채택할 경우 법적 효력이 발생하며, 현재 미국 50개 주 중 35개 주가 국제배관코드를 채택하고 있다. 그리고 2018년 국제규범위원회는 국제배관코드를 개정하여, 1인용 화장실(single-user bathrooms)의 경우 성별에 상관없이 이용가능하다는 표지를 달도록 하고, 건물에 따라 다인용 성중립 화장실(all-gender multi-stall designs)을 설치할 수 있다고 규정하였다.³³⁰⁾ 개정된 코드는 2021년부터 적용될 예정이다. 그밖에 뉴욕주의 경우 국제배관코드와는 별도로 「신 뉴욕 배관 규정(New York City Plumbing Code)」을 제정하고 또 성중립 화장실과 관련하여 이

327) 游明國 外中, 性別友善廁所設計手冊之研究, 華國內政部建築研究所, 2016.

328) 台灣第一所中學性別友善廁所在爭議聲中启用, 環球人物網, 2016.11.22.

329) <https://www.iccsafe.org/content/international-plumbing-code-ipc-home-page>

330) All-Gender Restrooms Now Comply with Code, Building.com, 2019.02.04. (<https://www.buildings.com/news/industry-news/articleid/21927/title/all-gender-restrooms-now-comply-with-code>) 여기서 1인용 화장실은 변기와 세면대를 갖추고 격벽으로 구분된 완전히 독립적인 화장실을 말하고, 다인용 화장실은 하나의 세면대를 공유하는 여러 개의 방실로 구성된 화장실을 말한다.

를 보충하는 지역법 제79호(Local Law No.79)³³¹⁾를 만들었는데, 이에 따르면 모든 1인용 화장실은 성별에 상관없이 이용 가능해야 하고 이에 따라 표지판, 비품 역시 성중립적으로 구성되어야 한다. 캘리포니아법 제1732호³³²⁾ 워싱턴 D.C. 인 권조례³³³⁾, 일리노이법 제556호³³⁴⁾ 역시 1인용 화장실은 의무적으로 성중립으로 구성하도록 하고 있다.

2) 국내 법제와 정책

① 화장실 등에서의 성별분리 관련 법제와 정책

한국에서는 「공중화장실 등에 관한 법률」이 일정 규모 이상의 공중화장실은 남녀화장실을 구분하여야 한다고 규정하고 있다.³³⁵⁾ 만일 이를 어길 경우 시장·군수·구청장은 개선명령, 폐쇄명령, 철거명령 등 필요한 조치를 할 수 있고(제13조), 명령을 위반할 시 과태료가 부여된다(21조). 결국 법에 의해 화장실의 성별분리가 의무화되고 있는 것이다. 또한 국토교통부에서 2016년 제정한 「건축물 용도별 위생기구 설계기준」(이하 “설계기준”)은 위생시설과 관련하여 아래와 같이 정하고 있다³³⁶⁾

(3) 남녀 구분 설비

① 위생설비가 필요한 곳에는 남녀 별도로 시설을 분리하여 설치한다.

② 예외

가. 주거시설과 숙박시설은 남녀로 분리하지 않아도 된다.

나. 직원과 고객 모두를 포함하여 총사용자수가 15인 이하의 건물이나 임대공간은 남녀로 분리하지 않아도 된다.

다. 최대사용자수가 100인 이하인 상업시설에는 남녀로 분리하지 않아도 된다

331) LOCAL LAWS OF THE CITY OF NEW YORK FOR THE YEAR 2016 No. 79 (https://www1.nyc.gov/assets/buildings/local_laws/ll79of2016.pdf)

332) AB-1732 Single-user restrooms (2015-2016).

333) US Washington D.C. Municipal Regulations Title 4. HUMAN RIGHTS AND RELATIONS, Section 4-802. RESTROOMS AND OTHER GENDER SPECIFIC FACILITIES

334) IL SB0556 | 2019-2020 | 101st General Assembly

335) 「공중화장실 등에 관한 법률」 제7조(공중화장실등의 설치기준) ① 공중화장실등은 남녀화장실을 구분하여야 하며, 여성화장실의 대변기 수는 남성화장실의 대·소변기 수의 합 이상이 되도록 설치하여야 한다. 다만, 행정안전부령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

336) 국토교통부, 위생기구 설계기준(KDS 31 30 10:2016) / 2018년 개정 (<https://www.kcsc.re.kr/file/DownloadGrp/9cfec541-e543-4c46-a8e4-337e12de2531>)

한편 2016년 이른바 강남역 살인사건 이후 남녀공용화장실의 안전문제가 대두되면서 이러한 화장실의 성별분리는 점차 확대되고 있다. 가령 위 공중화장실법 적용대상은 민간화장실의 경우 일정규모 이상(3,000m²)의 화장실에만 적용되었는데, 정부는 2017. 11. 이를 연면적 2,000m² 이상에도 적용되도록 「공중화장실법 시행령」을 개정하였다. 또한 정부와 지자체는 국민참여예산을 통해 민간화장실의 남녀공용화장실 분리를 지원하고도 있다.³³⁷⁾ 그밖에도 「공중위생관리법 시행규칙」³³⁸⁾, 청소년의 혼숙을 금지하는 「청소년보호법」³³⁹⁾이 시설에서의 남녀분리를 규정하고 있다.

한편 현행법상 트랜스젠더가 성별정체성에 따른 화장실을 이용할 경우 범죄자로 내몰리는 경우도 있다. 이는 성적 목적을 위한 다중이용장소 침입행위를 처벌하는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제12조에 근거한 것이다.³⁴⁰⁾ 물론 이 법은 성적 목적을 요구하기에 트랜스젠더가 용변을 보기 위해 법적 성별과 다른 성별의 화장실을 이용한 것만으로는 처벌이 되지 않는다. 다만 이 조항을 이유로 경찰에 체포되거나 조사를 받는 과정에서 인권침해가 발생할 수 있다. 가령 2018년 여성 공중화장실을 이용하던 트랜스여성이 현행법으로 체포되어 조사를 받은 사례가 있다. 2013년에도 성전환수술을 받고 성별 정정 절차를 진행하던 트랜스여성이 여탕 탈의실에 들어왔다가 외모가 남성적이라는 이유로 경찰에 신고된 사건이 있었다.³⁴¹⁾ 결과적으로 위 사례 모두 실제로 처벌이 이루어지지 않았지만, 이러한 사례들은 성별 분리된 화장실을 트랜스젠더가 이용하기 쉽지 않다는 점을 잘 보여준다 할 것이다.

337) 정부, ‘성범죄 사각지대’ 남녀공용 화장실 분리 지원한다, 한겨레신문, 2018.12.26. (http://www.hani.co.kr/arti/area/area_general/875848.html) 다만 성중립 화장실은 남녀공용화장실과는 다른 의미를 가지는 시설이고, 기존의 남녀공용화장실이 위치나 관리상 안전 우려가 있었던 것도 사실이므로 이를 부정적으로만 볼 일은 아니다.

338) 공중위생관리법 시행규칙 [별표 1] 공중위생영업의 종류별 시설 및 설비기준(제2조 관련) II. 2. 라. 탈의실과 목욕실은 남녀 구분하여 운용하여야 한다.

339) 청소년 보호법 제30조 (청소년유해행위의 금지) 누구든지 청소년에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

⑧청소년을 남녀 혼숙하게 하는 등 풍기를 문란하게 하는 영업행위를 하거나 이를 목적으로 장소를 제공하는 행위

340) 성폭력처벌법 제12조(성적 목적을 위한 다중이용장소 침입행위) 자기의 성적 욕망을 만족시킬 목적으로 화장실, 목욕장·목욕실 또는 발한실(發汗室), 모유수유시설, 탈의실 등 불특정 다수가 이용하는 다중이용장소에 침입하거나 같은 장소에서 퇴거의 요구를 받고 응하지 아니하는 사람은 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

341) “여탕에 ‘여장남자가’ 신고 소동 알고보니 트랜스젠더 … 경찰 처벌 놓고 고민”, 조선일보, 2013.08.08. (https://www.chosun.com/site/data/html_dir/2013/08/08/2013080802192.html)

② 성중립 화장실에 대한 논의

아직 공공기관 등이나 누구나 이용가능한 공중화장실에 성중립 화장실이 설치된 사례는 찾아보기 어렵다. 다만 인권단체 사무실이나 트랜스젠더 친화적인 병원들, 그리고 일부 음식점 등에서 설치한 사례들은 있다. 관련하여서 2017년 서울시는 제2차 인권정책기본계획 초안에 (성중립적인) 모두를 위한 화장실 도입을 검토하는 내용을 담았으나 최종안에서는 제외되었다. 또한 성공회대학교에서도 성중립 화장실 설치 사업을 진행했으나 학내 일부 구성원들의 반발로 추진되지 못하였다.

3. 광장 등 공공시설

1) 국제규범, 해외법제와 정책

앞서 살펴 본 바와 같이 성별정체성을 이유로 한 차별은 국제인권기준 및 각 국가와 지역의 차별금지법제에 따라 금지된다. 따라서 광장, 공공청사, 문화체육시설, 교통시설 등 공공시설의 이용·대관에 있어서도 마찬가지로 성별정체성을 이유로 한 차별은 금지된다. 한편 공공시설은 누구나 개방된 공간이고, 차별을 금지하고 평등을 증진할 의무를 지닌 국가나 지자체가 관리하는 곳이라는 점에서 차별의 해악을 더욱 중대하게 봐야 한다는 법리도 발전되어 있다. 대표적으로 하트 오브 애틀랜타 모텔 대 미국(Heart of Atlanta Motel, Inc. v. United States) 사건에서 미국 연방대법원은 다음과 같이 판시하였다.

“대중시설에서 동등한 접근을 거부당하는 순간 개인의 존엄성이 훼손될 수밖에 없는 것, 민권법의 주요 목적은 이 문제를 해결하려는 것이다. 차별은 단순히 지폐나 동전이나, 햄버거나 영화의 문제가 아니다. 누군가에게 인종이나 피부색을 이유로 그를 공공의 구성원으로서 받아들일 수 없다고 말할 때, 그가 당연히 느낄 모멸감, 좌절감, 수치심의 문제이다.”³⁴²⁾

2) 국내 법제와 정책

① 광장 등 공공시설에서의 차별금지법제

시설 이용 전반에서의 차별을 금지하는 포괄적 차별금지법은 제정되어 있지 않다. 다만 각 시설과 관련된 법령, 조례 등에서 제한적으로나마 차별을 금지하는 내용들이 존재하고 있다. 가령 체육시설의 경우 「생활체육진흥법」 제3조 제2항은

342) 김지혜, 선량한 차별주의자, 창비, 2019, 113에서 재인용.

“모든 국민은 생활체육에 관하여 어떠한 차별도 받지 아니하고 평등하게 누릴 수 있어야 한다”고 규정하고 있고, 문화시설의 경우 「문화기본법」 제4조에서 “모든 국민은 성별, 종교, 인종, 세대, 지역, 정치적 견해, 사회적 신분, 경제적 지위나 신체적 조건 등에 관계없이 … 문화를 향유할 권리를 지닌다”고 규정하고 있다. 또한 광장이나 공공청사를 관리하는 많은 지자체들이 인권조례를 통해 「헌법」과 「국가인권위원회법」에 따른 차별을 금지하고 있으므로, 성별정체성을 이유로 한 차별 역시 당연히 금지된다. 문제는 이러한 차별금지와 관련된 법령, 조례들이 실제로는 선언적 의미만을 갖고 있고 실제 차별이 발생했을 때 실효적인 구제수단을 제공하는 것은 아니라는 점이다. 이에 따라 아래와 같이 트랜스젠더를 비롯하여 성소수자들이 공공시설을 이용·대관할 때 지속적으로 차별이 발생하고 있다.

② 광장 등 공공시설 이용·대관에서의 차별사례와 관련 결정례

사회적으로 드러난 공공시설 이용·대관에서의 차별은 트랜스젠더 개인이 경험한 것이라기보다는 트랜스젠더를 비롯해 성소수자 인권단체들이 관련 행사들을 진행하는 과정에서 발생한 것이다. 다만 이것이 개별적인 트랜스젠더들이 차별을 경험하지 않는다는 의미는 아니고 정체성이 드러났을 때의 두려움, 실질적인 구제수단의 부족 등으로 차별의 경험이 있어도 쉽게 드러내지 못하는 것이라 봐야 한다. 한편 앞서와 같이 포괄적 차별금지법과 같은 실효적인 구제수단이 없는 상황에서 공공시설 이용·대관에서의 차별에 대한 대응은 주로 국가인권위원회나 지역인권위원회를 통해 이루어지고 있다. 주요 사례들을 정리해보면 다음과 같다.

연도	사건 개요	결정례, 판례 후속조치 등
2013	성소수자차별반대무지개행동에서 마포구 내 홍대 나무무대에서 ‘커밍아웃문화제: 커밍아웃, 커밍순’을 개최하려 했으나 구에서 민원 등을 이유로 사용을 불허함	국가인권위원회 2014. 4. 14. 13진정088670 결정 : 재발방지 대책마련 권고
2014	한국게이인권운동단체 친구사이에서 정기총회를 위해 서울시 청소년 수련관을 예약했으나, 총회 이틀 전 미풍양속을 이유로 대관이 취소됨	서울특별시 시민인권보호관 2016. 2. 15.자 14신청-95 결정 : 대관현황 특별점검과 인권교육 등 권고
2014	동성애자인권연대 청소년자금심팀에서 청소년 성소수자 행사를 위해 서울시 청소년미디어센터	서울특별시 시민인권보호관 2015. 7. 22.자 14신청-160

	를 대관했으나, 학부모 등의 민원이 제기되자 센터 측에서 대관을 취소함	: 재발방지를 위한 인권교육 및 지침 전달 등 조치 권고
2015	대구중구청에서 대구퀴어문화축제를 위한 야외 무대 사용을 불허함	대구지방법원 2015. 6. 24.자 2015아10155 결정(집행정지)
2017	퀴어여성네트워크에서 제1회 여성성소수자생활 체육대회를 위해 동대문구 체육관을 대관했으나, 민원들이 제기되자 동대문구 시설관리공단에서 대관을 취소함	국가인권위원회 2019. 4. 10.자 17진정0935400 결정 : 재발방지와 인권교육 권고
2017	2015년부터 서울광장에서 개최된 서울퀴어문화 축제에 대해, 2017년 서울시가 “일부 시민이 민원을 제기해 논란이 지속되고 있다”는 이유로 ‘열린광장 운영 시민위원회’의견을 수렴한 후 수리여부를 결정하겠다고 통보하여, 광장 승인 절차가 지연됨	서울시인권위원회 2019. 9. 26. 자 권고 : 사용신고를 즉시 수리하지 않은 것을 차별로 보고 지도감독을 철저히 할 것을 권고
2017	제주퀴어문화축제 조직위의 제주 신산공원 사용 신청에 대해 제주시가 처음에는 허가했으나 민원이 제기되자 허가를 취소함	제주지방법원 2017. 10. 27. 자 2017아54결정(집행정지)
2017 - 2019	부산퀴어문화축제 조직위원회의 부산 해운대구 구남로광장 점용허가 신청에 대해 해운대구에서 지속적으로 허가를 거부함	*2017년 제기한 행정심판이 기각되었고 결국 2019년 축제가 취소됨
2020	성소수자차별반대무지개행동에서 서울 신촌역 역사 내에 의견광고를 신청했으나 서울교통공사에서 승인을 거부함	*국가인권위원회 진정 제기 후 재승인 이루어짐
2020	트랜스젠더 인권단체 트랜스해방전선에서 서울 이태원역에 의견광고를 신청했으나 대행사에서 민원을 이유로 접수를 받지 않음	*결국 게시되지 못하였음

<성소수자 행사에 대한 공공시설 대관·이용 차별 사례>

이상과 같이 성소수자 행사인 것을 이유로 공공시설 이용·대관이 거부당하는 일이 이어지고, 이에 대해 국가인권위원회 및 지역인권위원회에서 여러 차례 차별시정권고를 했음에도 비슷한 일이 반복되고 있다. 특히 서울시의 경우 서울시

인권위원회에서 공공시설에서 성소수자 차별이 있어서는 안 된다고 시장에게 강력히 권고했음에도,³⁴³⁾ 여전히 차별이 발생한다는 점에서 국가나 지자체의 보다 적극적인 대처가 요구된다 할 것이다.

VII. 국가기관의 차별 방지: 군대, 행정, 형사사법, 공무원 교육

1. 개관

트랜스젠더에 대한 차별은 사적 개인에 의해서만 발생하지 않는다. 국가기관의 트랜스젠더 등 성소수자에 대한 차별은 관련 정책 및 지침의 미비 혹은 성소수자를 정책적 집단으로 인식하지 않는 행태 등 소극적인 차별과 배제부터 국가기관 및 공무원에 의한 성소수자에 대한 혐오를 반영하는 정책, 폭력 및 부당한 대우 등 적극적인 폭력까지 그 형태가 다양하다. 이 장에서는 이에 대한 국내외 쟁점과 사례를 논의한다.

2. 국제규범

국제인권법 규범은 군대에서의 차별금지와 행정, 형사절차에서의 차별금지를 포괄적 차별금지의 영역에서 다루고 있으므로 이 부분에서는 따로 언급하지 않는다. 수용자의 권리의 경우, 감옥에서의 인도적 처우와 차별적 폭력과 혐오로부터 자유로울 권리, 고문 등 가혹 행위 금지의 맥락에서 다루고 있어 그 쟁점을 서술하겠다.

「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR)」 제10조 1항에서는 수용자 등 본인의 자유를 박탈당한 자에 대한 인도적 및 인간 존엄의 존중에 따른 대우를 받아야 한다고 되어 있다. 이 권리는 근본적이고 보편적으로 적용되는 원칙이기 때문에, 국가는 물질적 자원 부족 등을 이유로 이를 제한해서는 안 되며, 그 적용에 있어서 어떠한 형태의 차별도 있어서는 안 된다.³⁴⁴⁾ 이는 성적지향 및 성별정체성을 이유로 하는 폭력으로부터 자유로울 권리를 포함하는 「시민적 및 정

343) 서울특별시인권위원회, 시설 이용 관련 성소수자 차별·인권침해 방지에 대한 권고, 2017.05.12.

344) UN Human Rights Committee, CCPR General Comment No. 21: Article 10 (Humane treatment of persons deprived of their liberty), UN Doc. HRI/GEN/1/Rev.9 (Vol. I), 1992.04.10., paras. 2-4.

치적 권리에 관한 국제규약」 제9조 1항의 신체의 자유와 안전에 대한 권리를 상호 보완하는 형식으로 적용된다.³⁴⁵⁾ 유엔 고문방지위원회(Committee Against Torture) 또한 고문방지협약(CAT)의 해석에서 유사한 접근을 택하고 있다.³⁴⁶⁾

유엔 인권최고대표는 2015년, 구금, 의료 등 영역에서 성소수자에 대한 고문 등 여타 가혹한, 비인도적 혹은 모멸적인 대우로부터 보호할 국가의 의무를 명시했다. 이는 교도관, 경찰관을 포함한 공무원이 고문 등 가혹행위를 가하거나 이를 선동 혹은 묵인하는 등 그 행위에 동참 혹은 연루된 경우, 또한 고문 등 가혹행위를 방지, 조사, 기소 및 처벌하지 못한 경우에도 국가 책임이 발생한다는 의미이다. 이에 따라 유엔 인권최고대표는 국가가 법집행기관 관계자와 판사에게 성적지향 및 성별정체성에 관한 폭력에 대응할 수 있도록 성별에 민감한 훈련을 제공하고, 교도관 및 경찰관이 성소수자 수감자를 보호할 수 있도록 훈련을 진행하고 수감자에 대한 폭력 발생 시 연루된 공무원의 책임소재를 공고히 할 것을 권고했다.³⁴⁷⁾

특히 트랜스젠더 수용자에 대하여는 2015년 유엔 총회(General Assembly)에서 채택된 결의안인 넬슨 만델라 규칙을 참고할 수 있다. 해당 규칙은 수용자의 성별정체성 등 특수한 정체성에 대한 존중을 수용자에 관한 공식 문서 등 관리체계에 반영해야 한다고 규정한다.³⁴⁸⁾ 나아가 유엔 인권최고대표는 모든 트랜스젠더 수용자가 법적 성별표기나 수술 여부와 상관없이 본인의 성별정체성에 따라 대우받아야 하며, 그 배치, 의복 및 외형, 의료서비스 접근성, 수색 등의 절차 등은 수용자와의 소통을 통해 각 사안에 따라 결정되어야 한다고 보았다.³⁴⁹⁾

3. 해외 법제와 정책

1) 군대에서의 트랜스젠더 차별금지 및 보호

345) UN Human Rights Committee, General Comment No. 35, UN Doc. CCPR/C/GC/35, 2014.03.09., paras. 3, 9, 59.

346) UN Committee Against Torture, General Comment No. 2, UN Doc. CAT/C/GC/2, 2008.01.24., paras. 21-24; UN Committee Against Torture, General Comment No. 3, UN Doc. CAT/C/GC/3, 2012.11.19., paras. 32, 39.

347) UN Human Rights Council, Report of OHCHR, Discrimination and Violence Against Individuals Based on Their Sexual Orientation and Gender Identity, UN Doc. A/HRC/29/23, 2015.05.04., paras. 13-14, 78(e)-(f).

348) UN General Assembly Resolution, United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners (the Nelson Mandela Rules), UN Doc. A/RES/70/175, 2016.01.08., Rule 7(a).

349) OHCHR, Born Free and Equal: Sexual Orientation and Gender Identity in International Human Rights Law, 2nd ed., 2019, 33.

① 영국

영국의 경우 2004년 「성별승인법(Gender Recognition Act)」 및 2010년 「평등법(Equality Act)」³⁵⁰⁾에 따라 트랜스젠더 당사자의 군복무를 보장하고 있다. 2019년 국방부(Ministry of Defense)가 발간한 보고서에는 트랜스젠더 군요원(transgender service personnel)에 대한 정책이 총망라되어 있다. 이는 입대 및 지원에서 사생활 보호, 트랜지션 관련 지침, 숙소 사용, 의료적 지원 등을 포함한다. 예를 들어 사생활 보호 정책에 따라, 입대를 희망하는 트랜스젠더 지원자는 본인이 트랜스젠더임을 밝힐 의무가 없다. 또한 지원 절차 중 불가피하게 트랜스젠더임을 담당자에게 알려진 경우(학위, 출생증명서 등의 문서 등) 담당자는 반드시 필요한 상황이 아니라면 지원자의 성별정체성을 다른 이에게 밝혀서는 안 된다. 군대는 트랜스젠더 군요원에게 성별위화감 및 호르몬 관련 의료지원 또한 제공하고 있다.³⁵¹⁾

또한 국방부는 군대 내 집단괴롭힘 및 괴롭힘에 관하여도 그 방지 및 대응에 관하여 명확한 정책을 두고 있다. 여기서 집단괴롭힘 및 괴롭힘은 개인의 성적지향 및 성별정체성을 이유로 하는 조롱과 모욕, 성별에 대한 편견 및 소수자 집단에 대한 부정적 편견 조장, 차별적 괴롭힘 등을 포함한다.³⁵²⁾

② 캐나다

1985년 「캐나다 권리와 자유 헌장(Canadian Charter of Rights and Freedom)」 제정은 군대의 성적지향 및 성별 비순응성(gender nonconformity)³⁵³⁾에 의한 군복무 제한을 어느 정도 해소했다. 그러나 트랜스젠더의 군복무에 관한 논의는 1998년에야 다뤄지기 시작했다. 캐나다 군은 1998년부터 성별재지정수술을 ‘성주체성장애’³⁵⁴⁾에 대한 적절한 치료로 인정했고, 군 내부의 의료적

350) 영국 평등법의 경우 성별 재지정(gender reassignment)을 이유로 하는 차별을 금지하고 있다. 성별 재지정이란 의학적 조치만을 의미하는 것이 아니라, “본인의 성에 있어 생리적 혹은 다른 측면을 재지정하기 위한 과정을 진행할 의도가 있거나, 진행 중이거나 이미 완료한” 모든 트랜스젠더 당사자를 포함하는 용어이다. 이는 의학적 시술을 받지 않는 트랜스젠더 당사자 또한 포함한다. UK Equality Act 2010 Chapter 1, Section 7, Explanatory Notes.

351) UK Ministry of Defence, Joint Service Publication(JSP) 889: Policy for the Recruitment and Management of Transgender Personnel in the Armed Forces, Pt. 1, 2019.

352) UK Ministry of Defence, JSP 763: the MOD Bullying and Harassment Complaints Procedures, 2013.

353) 성별 비관행이라고도 번역된다. 성별에 대한 사회의 기존 규범, 기대, 관념 등에 순응하지 않는 성별표현을 의미한다. 다만 성별 비순응성은 성소수자에게만 해당하지는 않는다.

지원에 이를 포함하기 시작했다. 또한 2010년, 군 내부 정책 지침이 트랜스젠더 군요원의 공식문서에 성별정체성에 적합한 성별표기를 명시했고, 2012년에는 트랜스젠더의 트랜지션 관련 지원 및 트랜스젠더 친화적 공간 조성 등을 의무화했다.³⁵⁵⁾

나아가 2017년 6월 19일, 「캐나다 인권법(Canadian Human Rights Act)」의 차별금지조항 및 「형법(Criminal Code)」의 혐오범죄 및 혐오표현 금지가 성별정체성을 명시하도록 개정되며³⁵⁶⁾ 트랜스젠더 및 성소수자에 관한 다양성 정책이 시행되기 시작했다.³⁵⁷⁾ 국방부(Department of National Defence) 또한 2017년 SSE(Strong, Secure, Engaged) 정책에서 다양성과 포용을 국방부의 핵심 가치로 두고, 여성, 원주민(indigenous people) 등을 포함한 소수자 집단(under-represented populations)의 모집 및 유지에 집중할 계획을 밝혔다.³⁵⁸⁾ SSE 정책의 적용과 운용에 대한 2018-2023년 국방부 계획은 그 다양성 정책의 일환으로 군 내부의 성소수자(LGBTQ2S)³⁵⁹⁾에 대한 태도와 다양성 관련 연구를 진행할 것이라 밝히고, 특히 군의 성소수자 관련 정책과 지원의 필요성을 강조했다.³⁶⁰⁾

2020년 현재 캐나다 군 관련 행정 관련 지침인 DAOD(Defence Administrative Orders and Directives)는 성별정체성을 명시하는 규정들을 두고 있다. DAOD 5516은 앞서 언급한 캐나다 인권법에 따라 군대 내에서 성별정체성 및 성별표현에 의한 차별을 금지하고 있다. 이 때 금지된 차별 행위는 상품, 서비스, 시설, 지원 등의 제공, 고용, 직장 내 승진, 훈련, 인사이동 등에서의 차

354) 현재는 세계보건기구의 국제질병분류(ICD) 제11판에서 삭제되는 등 트랜스젠더 비병리화 담론에 따라 쓰이지 않는 용어이다.

355) A. Okros and D. Scott, Gender Identity in the Canadian Forces: A Review of Possible Impacts on Operational Effectiveness, Armed Forces & Society 4(2) 2015, 244-245.

356) Canada, An Act to Amend the Canadian Human Rights Act and the Criminal Code, S.C. 2017, c. 13, 2017.6.19.; Canadian Human Rights Act, R.S.C., 1985, c. H-6, s. 2-3; Canada, Criminal Code, R.S.C. 1985, c. C-46, s. 318, 718.2.

357) Canada, Remarks by Prime Minister Justin Trudeau to Apologize to LGBTQ2 Canadians (<https://pm.gc.ca/en/news/speeches/2017/11/28/remarks-prime-minister-justin-trudeau-apologize-lgbtq2-canadians>)

358) Canada Department of National Defence, Strong, Secure, Engaged: Canada's Defence Policy, 2017, 23.

359) 레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더, 퀴어 뿐만 아니라 캐나다 원주민(indigenous people)의 성별, 성적 그리고 영적(spiritual) 정체성을 가리키는 용어인 "two-spirit" 또한 포함한다.

360) Canada Department of National Defence, Defence Plan 2018-2023, 2018, para. 16(l).

별 및 괴롭힘을 포함한다.³⁶¹⁾ 마찬가지로 DAOD 5019는 혐오적 행위(hateful conduct)를 금지한다. 혐오적 행위는 언어, 상징, 이미지 등을 통해 성별정체성 및 성별표현을 이유로 특정인 혹은 집단에 대한 폭력과 혐오를 권장, 정당화, 촉진하는 것을 의미하며, 이는 캐나다 군 행동강령의 위반으로 볼 수 있다.³⁶²⁾ 이밖에도 트랜스젠더에 대한 차별금지, 특히 성별정체성에 따른 성별표현의 변경에 관련한 인권 침해, 사생활 보호 등에 대한 내부 지침 시달하기도 했다.³⁶³⁾

③ 미국

미국의 경우, 트랜스젠더의 군 복무 및 군대 내 트랜스젠더 관련 복지에 대하여 2016년부터 2020년 현재까지 큰 변화가 있었다. 미국 국방부(Department of Defense)는 2016년 이전에는 의학적 자격요건 이유로 트랜스젠더의 군 복무를 금지해왔으나, 2015년 7월, 당시 국방장관(Ashton Carter)이 트랜스젠더 군 복무 허가의 영향에 관한 연구를³⁶⁴⁾ 위한 실무진을 개설하겠다고 발표하는 등 트랜스젠더 수용을 위한 행보를 보였다. 2016년 6월 30일, 트랜스젠더 군요원의 복무에 대한 지침을 시달, 트랜스젠더 군요원이 성별정체성만을 이유로 원치 않는 분리, 전역, 재입대 및 군 복무를 거절당해서는 안 된다고 명시했다. 해당 지침은 또한 트랜스젠더 군요원에 대한 동등한 대우, 동등한 기회, 차별 및 괴롭힘으로부터 자유로울 권리, 성별정체성과 관련한 의료적 지원 제공 등에 대해 규정했다. 이를 위해 국방부가 성별위화감, 트랜지션 및 성별재지정수술 등에 대한 복무 부적격(disqualifying) 요건 완화, 군대 내 트랜지션 지원, 트랜스젠더 군요원 관련 편람 및 지침 제작 등 정책을 시행할 것이라는 계획을 밝혔다.³⁶⁵⁾ 이에 따라 국방부는 군대 내 트랜지션 지침³⁶⁶⁾ 및 트랜스젠더 군 복무 편람³⁶⁷⁾을 작성 및 배

361) Canada Department of National Defence, DAOD 5516-0, Human Rights, 2018.07.30. 개정; Canada, Canadian Act of Human Rights, s. 5-14.1.
 362) Canada Department of National Defence, DAOD 5019-0, Conduct and Performance Deficiencies, 2020.07.10. 개정.; 비슷한 사례로 성적인 불법행위 (sexual misconduct) 금지 및 대응 관련 지침이 성별, 성별정체성 및 성별표현, 성적 지향에 대한 모욕적인 언동 또한 다루고 있다. Canada Department of National Defence, DAOD 9005-1, Sexual Misconduct Response, 2020.11.18.
 363) Canadian Forces General Messages(CANFORGEN) 043/19 - CMP 026/19 181954Z MAR 19.
 364) A. G. Schaefer, et al., Assessing the Implications of Allowing Transgender Personnel to Serve Openly, RAND Corp., 2016.
 365) US Department of Defense, Office of the Secretary of Defense, Directive-Type Memo(DTM) 16-005, 2016.
 366) US Department of Defense, DoD Instruction 1300.28: In-Service Transition for Transgender Service Members, 2016.
 367) US Department of Defense, Transgender Service in the U.S. Military: An

포했다.

그러나 2017년, 트럼프 정권에 들어서면서 트랜스젠더 군요원의 전역이나 트랜지션 등 의료적 지원을 금지하도록 정책을 도입하려는 시도가 수차례 있었고, 이내 2017년 8월 25일³⁶⁸⁾ 및 2018년 3월 23일³⁶⁹⁾ 대통령 각서(Presidential Memorandum)에서 성별위화감을 겪은 기록이 있거나 트랜지션을 거친 트랜스젠더의 입대를 막거나, 군요원이 지정성별에 따라 복무하도록 하는 등 트랜스젠더의 군 복무를 제한했다.³⁷⁰⁾

다만 이는 논란이 많은 정책이었고 군, 의회, 의학계 등의 반대 또한 격렬했다. 육군, 공군 및 해군 참모총장(Chief of Staff; Chief of Naval Operations)과 해병대 사령관(Marine Commandant)은 트랜스젠더의 군 복무가 군의 결속력, 기강, 사기 등에 악영향을 미치지 않는다고 공식적으로 설명했다.³⁷¹⁾ 미국의회의 상원(Senate) 및 하원(House of Representatives)에는 2017년 복무 중인 트랜스젠더 군요원에 대한 성별정체성만을 이유로 하는 전역 및 재입대 거부를 금지하는 양당(bipartisan) 법안이 발의되었다.³⁷²⁾ 또한 하원은 2019년 3월, 군대 내 트랜스젠더에 대한 차별적 배제를 반대, 그 근거로 사용되는 잘못된 과학적 및 의학적 주장을 거부, 나아가 국방부가 군대 내 트랜스젠더 금지를 복귀시키기 보다는 트랜스젠더 수용적 정책을 유지할 것을 촉구하는 결의안을 찬성 238표, 반대 185표, 기권 8표로 통과시켰다.³⁷³⁾ 미국심리학회 및 미국의사협회 또한 군

Implmentation Handbook, 2016.

368) US Presidential Memorandum on Military Service by Transgender Individuals, 82 FR 41319, 2017. 트랜스젠더 군요원의 개방적인 복무 및 트랜지션 지원을 금지했다. 이에 따라 2017년 8월부터 트랜스젠더 군 복무 금지에 대한 법적 공방이 이어졌고, 후속 대통령 각서로 인해 취소되었다.

369) US Presidential Memorandum on Military Service by Transgender Individuals, 83 FR 13367, 2018. 2017년 대통령 각서를 취소하고, 법적 공방을 거쳐 2019년 4월 12일부터 시행되었다.

370) US Department of Defense, DoD Instruction 1300.28: Military Service by Transgender Persons and Persons with Gender Dysphoria, 2020.

371) Military Times, "All 4 service chiefs on record: No Harm to units from transgender service", 2018.04.24. (<https://www.militarytimes.com/news/your-military/2018/04/24/all-4-service-chiefs-on-record-no-harm-to-unit-from-transgender-service/>).

372) US Senate, S.1820 - A Bill to Provide for the Retention and Service of Transgender Members of the Armed Forces, 115th Congress (2017-2018), 2017.09.14.; US House of Representatives, H.R.4041 - To Provide for the Retention and Service of Transgender Members of the Armed Forces, 115th Congress (2017-2018), 2017.10.12.

373) US House of Representatives, H.Res.124 - Expressing Opposition to Banning Service in the Armed Forces by Openly Transgender Individuals, 116th

대 내 트랜스젠더 배제의 비과학적, 비의학적 근거에 대해 우려를 표하며 트럼프 정권의 정책에 강력히 반대했다.³⁷⁴⁾

특히 2020년 11월 대선에서 바이든이 승리하였고, 성소수자 관련 공약에 트랜스젠더에 대한 군 복무 제한의 폐지를 포함되어 있는바,³⁷⁵⁾ 향후 논의와 정책 변화를 지켜봐야 할 것이다.

④ 이스라엘

이스라엘의 경우, 군복무법(Defense Service Law)에 따라 이스라엘 군(Israel Defense Forces)은 18세 이상의 남성 및 여성 국민을 징집한다.³⁷⁶⁾ 2013년, 트랜스젠더 여성이 여성으로 복무를 시작한 것을 계기로 트랜스젠더 군복무에 대한 논의가 진행되었다. 기존 정책에서 트랜스젠더 당사자가 공문서상 성별표기를 기준으로 복무했어야 하나, 2014년부터는 당사자의 성별정체성을 고려하는 정책이 도입되었다. 이는 당사자가 원하는 성별의 군복 지급, 호르몬 치료 등 트랜지션 관련 의료적 지원 등을 포함한다.³⁷⁷⁾ 이스라엘 군은 참모 본부(General Staff)에 젠더자문관(Gender Affairs Advisor)³⁷⁸⁾을 두어 모든 군요원이 성별, 성별정체성

Congress (2019-2020), 2019.02.11.

374) American Psychological Association, Press Release, APA Statement Regarding Transgender Individuals Serving in Military, 2018.03.26.(<https://www.apa.org/news/press/releases/2018/03/transgender-military>); American Medical Association, Press Release, AMA Statement on Pentagon's Ban on Transgender in Military, 2019.04.11. (<https://www.ama-assn.org/press-center/ama-statements/ama-statement-pentagons-ban-transgender-military>).

375) Joe Biden, Biden Plan to Advance LGBTQ+ Equality in America and Around the World (<https://joebiden.com/lgbtq-policy/>); Biden talked a big game on LGBQT rights. Here's what his agenda may look like, NBC, 2020.11.12. (<https://www.nbcnews.com/feature/nbc-out/biden-talked-big-game-lgbtq-rights-here-s-what-his-n1247451>).

376) Israel Defence Service Law (Consolidated Version), 5746-1986, 1986.01.30. ; US Library of Congress, Global Legal Research Directorate, Israel: Military Draft Law and Enforcement, 2019.11.

377) 이외에도 샤워 시설, 숙소 등에 있어서도 성별정체성에 대한 지원이 제공되기도 한다. Palm Center, Open Service by Transgender Members of Israel Defense Forces, 2015.03.; Israel Defense Forces, 4 Things You Have to Hear from the First Openly Transgender IDF Officer, 2015.05.17. (<https://www.idf.il/en/minisites/our-soldiers/4-things-you-have-to-hear-from-the-first-openly-transgender-idf-officer/>).

378) 2014년 관련 정책이 변경되며 기존 여성자문관(Women's Affairs Advisor)에서 젠더자문관으로 명칭과 권한이 변경되었다. Israel Defense Forces, The 6 Most Important Changes in the Past Year, 2016.09.26. (<https://www.idf.il/en/minisites/our-soldiers/the-6-most-important-changes-in-the-past-year/>).

및 성적지향에 무관하게 안전하고 정체성을 존중받는 환경을 위한 정책을 담당하도록 하고 있다.³⁷⁹⁾

⑤ 호주

호주는 2010년, 트랜스젠더의 입대 및 군복무 금지 정책을 폐기하여³⁸⁰⁾ 트랜스젠더 군요원이 군 내부에서 본인의 정체성을 밝히거나 트랜지션을 할 수 있도록 허가하고 있다.³⁸¹⁾ 이에 따라 2011년, 국방부는 군대 내 트랜지션에 관한 지침을 제작, 관련 정책과 트랜스젠더 당사자를 위한 정보 및 상급자 및 관리자의 업무 처리 안내를 제공한 바 있다.³⁸²⁾ 호주 공군 또한 2013년 트랜지션에 관한 다양성 편람을 제작했다.³⁸³⁾

2) 행정영역에서의 트랜스젠더 차별금지

해외 법제는 트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 등 성소수자에 대한 행정 및 공공 서비스 이용과 접근에서의 차별금지를 법적으로 명시하거나, 특정 행정 업무에서 트랜스젠더 관련 정책, 지침, 공무원 윤리강령 등을 만드는 접근법을 택하고 있다.

미국의 경우, 연방 차별금지법인 「민권법」이 공공시설 및 서비스에서의 차별을 금지하고 있으나 성별정체성을 이유로 한 차별을 명시하지는 않는다.³⁸⁴⁾ 다만 미국 연방규정의 행동강령에 따라 모든 미국 연방기구에 고용된 공무원은 모든 국민의 인종, 피부색, 성, 출신국, 연령 혹은 장애와 무관하게 동등한 기회 보장에 관한 모든 법률을 따라야 한다.³⁸⁵⁾ 이 행동강령의 적용에 있어 법무부 윤리편

379) Israel Defense Forces, Remarks by the Gender Affairs Advisor (<https://www.idf.il/%D7%90%D7%AA%D7%A8%D7%99%D7%9D/%D7%99%D7%95%D7%94%D7%9C%D7%9D/%D7%99%D7%95%D7%94%D7%9C%D7%9D/%D7%93%D7%91%D7%A8-%D7%94%D7%99%D7%95%D7%94%D7%9C%D7%9D/>) (히브리어).

380) N. Riseman, Transgender Policy in the Australian Defence Force: Medicalization and its Discontents, *International Journal of Transgenderism* 17(3-4), 2016.

381) Australia Department of Defence, Diversity and Inclusion Strategy: Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex (<https://www.defence.gov.au/Diversity/strategy/priorities.asp>).

382) Australia Department of Defence, Understanding Transitioning Gender in the Workplace, 2011.

383) Australia Royal Australian Air Force, Air Force Diversity Handbook: Transitioning Gender in Air Force, 2013.

384) 42 USC §2000a (public accommodation), 2000b (public facilities), 2000d (federally assisted programs).

람은 동등한 기회가 성별정체성 또한 포함한다고 보고 있다.³⁸⁶⁾

주에 따라서 정부 및 공공기관에서의 차별금지를 명시하기도 한다. 예를 들어 캘리포니아 주 「정부법(Government Code)」의 경우, 캘리포니아 정부 혹은 정부 기관이 운영 혹은 재정 지원을 하는 모든 프로그램과 활동에서 성별정체성을 이유로 개인의 온전하고 공정한 접근권을 제한하거나 위법한 차별행위를 행해서는 안 된다고 규정하고 있다.³⁸⁷⁾ 워싱턴 D.C. 「인권법」 또한 정부기관 혹은 관공서 등이 개인의 실제 혹은 인식된 성별정체성 및 성별표현을 이유로 시설, 서비스, 프로그램, 혜택 등의 제공을 제한하거나 거절해서는 안 된다고 명시한다.³⁸⁸⁾

영국은 앞서 언급한 2010년 「평등법(Equality Act)」을 통해 성별 재지정(gender reassignment)을 이유로 한 공공 서비스(services to the public) 및 공적 기능(public function)에서의 차별을 금지한다.³⁸⁹⁾ 공공 서비스는 대중에게 제공하는 모든 서비스를,³⁹⁰⁾ 공적 기능은 법에 의한 권력과 의무를 이행되는 모든 기능을 의미한다.³⁹¹⁾ 평등법의 적용은 행위 주체가 공공 혹은 민간기관인지에 무관하게 모든 공공 서비스 및 공적 기능에 적용된다.³⁹²⁾ 특히 공적 기능에 있어서의 차별금지는 보호받는 정체성을 이유로 그 수혜를 제한하거나 특정 개인에 대한 불공정한 대우를 금지한다. 예를 들어 트랜스젠더 남성이 나이트클럽을 개장하고자 허가증을 발급받으려 할 때 허가증 조건을 충족했음에도 트랜스젠더가 운영하는 클럽은 거리를 시끄럽게 할 것이라는 시각으로 허가증을 발급하지 않는 것은 성별 재지정을 이유로 한 직접 차별로 볼 수 있다.³⁹³⁾

영국 평등·인권위원회(Equality and Human Rights Commission)는 또한 공공부문 및 공적기능을 수행하는 민간부문 등 기관의 평등영향평가(equality impact assessment) 진행을 2010년 평등법에 의한 의무로 보고 있다.³⁹⁴⁾ 평가

385) 5 USC §2302(b); 5 CFR §2635.101(b)(13); US Office of Government Ethics, 14 General Principles.

386) US Department of Justice, Ethics Handbook for On and Off-Duty Conduct, 2016.01., 5.

387) US California Government Code §11135(a), 12926(r)(2).

388) US Code of the District of Columbia, §2-1402.73.

389) UK Equality Act 2010. s.29(1), 31(4).

390) 예를 들어 공공 화장실, 정부 기관의 시설부터 호텔, 식당, 대중교통, 통신사, 극장, 병원 등.

391) 예를 들어 복지, 경찰 등 법집행(law enforcement), 구금시설, 허가증 등의 업무.

392) UK Equality and Human Rights Commission, Equality Act 2010 Statutory Code of Practice: Services, Public Functions and Associations, 2011 (이하 “영국 Code of Practice 2011”) 147, 150-151.; 공공기관(public authority)의 경우 모든 정부 기관, 군대, 법원, 지방정부, 경찰 등을 포함한다. UK Equality Act 2010, Schedule 19.

393) UK Code of Practice 2011, 154.

절차에 정해진 기준은 없지만, 위원회는 다음과 같은 절차를 권고한다.³⁹⁵⁾

- 정책 및 의사결정 사안의 평등 영향 파악(정책 대상, 공무원, 커뮤니티 등에 의 영향, 소수자에 대한 차등대우 여부, 기관의 업무, 타 기관과의 연계 등에 미치는 영향 등).
- 관련 정보 수집(정책 및 의사결정 사안의 목표와 그 영향에 관한 정보, 증거 자료, 연구 등). 특히 소수자 관련 정보가 없다면 직접 조사(실태조사, 관련 이해관계자와 회의 등).
- 평등 영향 분석 및 결정 시행(정책 시행을 계속할지, 수정 혹은 중지할지 등). 평등영향평가 절차 기록 및 발표, 후속 조치(경과 모니터링, 검토 등).

캐나다 또한 2017년부터 「인권법」을 통해 성별정체성 혹은 성별표현을 이유로 하는 차별을 금지하고 있으며, 이는 공공 서비스 및 지원 등에서의 차별금지를 포함한다.³⁹⁶⁾ 특히 연방정부는 행정 서비스 제공과 포용적 정부 정책, 프로그램 개발을 위해 성 및 성별에 관한 정보수집과 그 정보사용에 관한 정책을 재고하기로 결정했다.³⁹⁷⁾ 이에 따라 트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 등 성소수자의 전반적인 공공 서비스 접근성 개선을 위해 트랜스젠더 및 논바이너리 등을 포함한 통계자료,³⁹⁸⁾ 공식문서상 성 대신 성별을 표기하거나, 논바이너리 성별표기 대안³⁹⁹⁾ 등이 논의되고 있다. 캐나다는 또한 이러한 대안이 고용, 이민, 연금, 여행,

394) UK Equality Act 2010, s.149(1).

395) UK Equality and Human Rights Commission, Meeting the Equality Duty in Policy and Decision-Making, 2014.12., 11-20; UK Equality and Human Rights Commission, The Essential Guide to the Public Sector Equality Duty, 2014.07.

396) Canadian Human Rights Act, R.S.C., 1985, c. H-6, s. 5.

397) 2017년 1월, 캐나다 인권위원회(Canadian Human Rights Commission)에서 트랜스젠더 당사자의 성별 관련 정보수집 결정이 나오기도 했다. Canada Human Rights Commission, Joint News Release - Trans activist settles human rights case about gender collection, 2017.01.25.(<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/eng/content/joint-news-release-trans-activist-settles-human-rights-case-about-gender-collection-1>).

398) Statistics Canada, Sex at Birth and Gender: Technical Report on Changes for the 2021 Census, 2020.07.20.; Canada Privy Council Office, the Collection, Use and Display of Sex and Gender Information at the Federal Level, 2019.; 관련 정부 웹사이트 또한 참조. Statistics Canada, Gender, Diversity and Inclusion Statistics (https://www.statcan.gc.ca/eng/topics-start/gender_diversity_and_inclusion).

399) Canada Immigration, Refugees and Citizenship Canada, Sex or Gender Identifier on IRCC Documents and in IRCC Systems (Identity Management), 2019.06.05. (<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/operational-bulletins-manuals/identity-management/sex->

법집행 등의 영역에서 상호연결된 체계로 작동하도록 관련 기관 및 관할권 사이의 협력을 강조한다.⁴⁰⁰⁾

상호연결된 행정 체계의 사례로는 몰타의 「성별정체성, 성별표현 및 성특징법」을 참고할 수 있다. 몰타의 경우 간단한 행정절차를 통해 선언할 경우 성별 정정이 가능하며, 출생증명서상 표기가 변경되면 다른 공식문서(여권, ID, 운전면허 등) 표기 또한 변경되는 체계가 갖춰져 있다.⁴⁰¹⁾

3) 형사사법 체계에서의 트랜스젠더

① 구금시설 등에서의 트랜스젠더

i) 영국

영국 법무부는 2016년, 트랜스젠더 수용자에 대한 정책 검토를 위해 트랜스젠더 인권단체 대표, 의학전문가, 교정시설 운영 전문가 등으로 구성된 트랜스젠더 자문위원회(Transgender Advisory Board)를 설립, 3년간 운영하기로 결정했다.⁴⁰²⁾

이에 따라 잉글랜드와 웨일즈의 교정시설을 책임지는 법무부 행정기관인 ‘교정보호관찰청(Her Majesty’s Prison and Probation Service)’은 트랜스젠더 수용자에 관한 2016년 기존 정책 지침을 2019년 개정 및 시행하고 있다. 새로운 정책 프레임워크는 트랜지션을 원하거나 성별 정정을 거친 트랜스젠더 뿐만 아니라 인터섹스, 논바이너리, 젠더플루이드(gender fluid) 당사자 등에 대하여도 일정 부분 적용된다. 이 프레임워크는 교정보호관찰청의 관리를 받는 개인이 본인의 성별정체성 및 성별표현을 밝힐 수 있는 환경 조성, 법적 성별 외에 스스로 정체화하는 성별정체성 또한 공식 기록에 표기, 트랜스젠더 당사자에 대한 공정

designation.html); Choose or Update the Gender Identifier on Your Passport or Travel Document, 2020.09.17. (<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/canadian-passports/change-sex.html>).

400) Canada Treasury Board of Canada Secretariat, Modernizing the Government of Canada's Sex and Gender Information Practices (Summary Report), 2018.09. (<https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/corporate/reports/summary-modernizing-info-sex-gender.html>).

401) Malta Gender Identity, Gender Expression and Sex Characteristics Act (ACT XI of 2015 further amended by ACT XX of 2015); Malta Human Rights Directorate, Legal Gender Recognition and Bodily Integrity, 2020.05.13. (<https://humanrights.gov.mt/en/Pages/LGBTIQ%20Equality/Legal%20Provisions/Legal-Gender-Recognition-and-Bodily-Integrity.aspx>).

402) UK Ministry of Justice, Review on the Care and Management of Transgender Offenders, 2016.

하고 적절한 대우 등 기본적인 정책을 제공한다. 나아가 수용자 자살 및 자해 방지, 트랜스젠더 수용자의 배치에 관한 결정을 전담하는 트랜스젠더 사례위원회(Transgender Case Board) 운영, 성별위화감, 트랜지션 및 정신건강 등 관련 의료 지원 등에 관한 지침 또한 명시한다. 또한 프레임워크는 트랜스젠더 자문위원회가 트랜스젠더 수용자 대우에 관한 국내외 선례 수집, 관련 연구 및 정보수집 및 교정보호관찰청 감시 등 업무를 수행하도록 규정하고 있다.⁴⁰³⁾

교정보호관찰청은 2010년 평등법에 따라 범죄자 평등 연례보고서(Offender Equalities annual report)를 2012년부터 발간해오고 있는데, 2016년 보고서부터는 트랜스젠더 수용자에 대한 현황 및 통계를 또한 보고하고 있으며,⁴⁰⁴⁾ 이는 가장 최근 2019년 보고서에도 반영되어 있다.⁴⁰⁵⁾

ii) 호주

호주의 경우 주 및 지역별 관할권에 따라 트랜스젠더 수용자에 대한 정책이 상이한 편이다. 특히 교도소 및 교정시설은 각 주 및 지역에서 관리하므로 그곳의 관리규정을 따른다.

호주 수도 특별구(Australian Capital Territory)는 2007년 「교정시설 관리법(Corrections Management Acts)」 제79조에서 트랜스젠더 및 인터섹스 수용자에 대해 규정한다. 해당 조항은 수용자의 성별을 본인이 정체화(identify)하는 성 혹은 수용자의 성별정체성에 대한 의학 진단서를 기준으로 기록 및 등록하도록 명시한다.⁴⁰⁶⁾

뉴사우스웨일스 주의 경우, ‘감금 정책·절차’(Custodial Operations Policy and Procedures)에서 트랜스젠더, 인터섹스 및 논바이너리 등 수용자는 본인의 성별정체성에 따라 대우받아야 하며, 성별정체성의 인정은 수용자의 자기정체화(self-identification) 이외의 요건을 필요로 하지 않는다고 규정한다. 감금정책절차는 또한 트랜스젠더 등으로 분류된 수용자는 배치, 신체 및 약물검사, 성별표현, 호르몬 치료 및 성별 재지정 관련 의료지원 등에서의 정책을 명시한다.⁴⁰⁷⁾ 수

403) UK Ministry of Justice and Her Majesty’s Prison and Probation Service, Policy Framework: the Care and Management of Individuals Who Are Transgender, 2020.

404) UK Ministry of Justice, National Offender Management Service Offender Equalities Annual Report 2015/16, 2016.

405) UK Ministry of Justice, Her Majesty’s Prison and Probation Service Offender Equalities Annual Report 2018/19, 2019.

406) Australian Capital Territory, Corrections Management Act 2007, A2007-15, 2020.04.08. 개정, s 76, 79.

407) Australia New South Wales, Corrective Services, Custodial Operations Policy

도 특별구,⁴⁰⁸⁾ 퀸스랜드 주,⁴⁰⁹⁾ 서오스트레일리아 주⁴¹⁰⁾ 및 빅토리아 주⁴¹¹⁾ 또한 트랜스젠더 등에 관한 규정 혹은 지침을 두고 있다.⁴¹²⁾

② 수사기관의 트랜스젠더 처우

i) 미국

성소수자 전반 그리고 특히 트랜스젠더를 향한 경찰 등 법집행기관(law enforcement agency)의⁴¹³⁾ 폭력과 부당한 대우에⁴¹⁴⁾ 대한 문제제기와 논의는 미국 내에서 지속적으로 진행되어왔다.⁴¹⁵⁾ 관련 법제 및 정책은 연방 단계 그리고 주 및 지역 단계에서 시행되고 있다.

and Procedures 3.8: Transgender and Intersex Inmates.

408) Australian Capital Territory, Corrective Services, Corrections Management (Reception and Management of Transgender and Intersex Detainees) Policy 2014, NI2014-542, 2014.

409) Australia Queensland, Corrective Services, Custodial Operations Practice - Directive Transgender Prisoners, ver. 03, 2019.

410) Australia Western Australia, Corrective Services, Commissioner's Operating Policy and Procedure 4.6: Trans, Gender Diverse and Intersex Prisoners, 2020.

411) Australia Victoria, Corrections Victoria, Commissioner's Requirements - Part 2, 2.4.1, Management of Prisoners who are Trans, Gender Diverse or Intersex, 2017.

412) S. Lynch and L. Bartels, Transgender Prisoners in Australia: an Examination of the Issues, Law and Policy, Flinders Law Journal 19, 2017, 185-231.

413) 미국 형사사법체계의 일부본인 경찰, 카운티 보안관, 연방 법집행기관 등 기관을 의미한다.

414) 2015년 트랜스젠더 실태조사에 따르면, 경찰 혹은 법집행관을 만난 응답자의 58%가 경찰 혹은 법집행관(law enforcement officers)에게 부당한 대우를 받았고, 전체 응답자의 57%가 경찰에 도움을 요청하는 것을 불편하게 여긴다고 답했다. National Center for Transgender Equality, The Report of the 2015 US Transgender Survey, 2016.; National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force, Injustice at Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey. 2011.

415) Center for Gender a Sexuality Law: A Roadmap for Change: Federal Policy Recommendations for Addressing the Criminalization of LGBT People and People Living with HIV, Columbia Law School, 2014; T. W. Burke, S. S. Owen and A. Few-Demo, Law Enforcement and Transgender Communities, FBI Law Enforcement Bulletin, 2015.06.11. (<https://leb.fbi.gov/articles/featured-articles/law-enforcement-and-transgender-communities>); Center for American Progress & MAP, Unjust: How the Broken Criminal Justice System Fails Transgender People, 2016.05.

연방 단계에서는 앞서 언급한 「민권법」, 공무원 행동강령 등의 연방법을⁴¹⁶⁾ 통해 법집행기관의 차별금지 의무를 부과하고 있다. 특히 「폭력범죄 규제 및 법 집행법」(Violent Crime Control and Law Enforcement Act, VCCLEA)은 법집행관이 헌법 및 연방법에 보호를 받는 개인의 권리, 특권 및 면책권을 침해해서는 안 된다고 명시한다.⁴¹⁷⁾ 법무부는 또한 2014년, 편견에 관한 기존 지침을 개정, 성별정체성 및 성적지향을 이유로 한 일상적인 혹은 즉흥적인 법집행 행위(예를 들어 순찰 중 불심검문) 및 성별정체성 및 성적지향에 대한 편견을 기반으로 한 수사를 금지했다. 이 지침은 편견을 반영하는 법집행은 불공정하고, 법집행기관에 대한 불신을 촉진, 소수자에 관한 부정적, 해로운 스테레오타입을 영구화할 뿐만 아니라 효과적이지 않다고 강조했다.⁴¹⁸⁾ 나아가 법무부는 1994년 VCCLEA 제정에 따라 그 산하에 커뮤니티 지향적 법집행을 담당하는 조직(Community Oriented Policing Services, COPS)을 설치하여, 법집행기관 교육, 훈련 및 기술적 지원과 관련 정책 연구 등을 담당하도록 하고 있다.⁴¹⁹⁾ COPS의 관련 자료 중에는 트랜스젠더 커뮤니티와 법집행기관 사이의 관계형성 및 회복, 트랜스젠더 보호를 위한 모델 정책 등 자료 또한 포함되어있다.⁴²⁰⁾

주 및 지역 단계에서 법집행기관의 트랜스젠더 관련 정책은 각 주 그리고 지역에 따라 상이한 편이다. 트랜스젠더 평등 센터(National Center for Transgender Equality)가 전국에서 가장 규모가 큰 25개의 경찰청을⁴²¹⁾ 대상으로 트랜스젠더 포괄적 정책을 조사한 2019년 연구 결과에 따르면, 성별정체성 혹은 성별표현을 이유로 한 차별을 포함한 차별금지 정책을 공개적으로 명시하는 기관은 10곳이며, 성별 관련 정책이 논바이너리에 적용된다고 명시하는 기관은 1곳뿐이다. 이 중 대부분의 경찰청은 트랜스젠더에 관한 몸수색, 성별표기, 트랜스젠더 및 논바이너리에 대한 대우 등 관련 정책을 명시하지 않는다.⁴²²⁾

416) 42 USC §2000d.; 5 USC §2302(b); 5 CFR §2635.101(b)(13).

417) 34 USC §12601(a).

418) US Department of Justice, Guidance for Federal Law Enforcement Agencies Regarding the Use of Race, Ethnicity, Gender, National Origin, Religion, Sexual Orientation, or Gender Identity, 2014.12.

419) US COPS Office 공식 웹사이트 (<https://cops.usdoj.gov/aboutcops>) 참조.

420) US Department of Justice, COPS Office, Police Perspectives: Building Trust in a Diverse Nation No. 2, How to Serve Diverse Communities, 2016.02.12.; COPS Office, Gender, Sexuality, and 21st Century Policing, Protecting the Rights of the LGBTQ+ Community, 2017.

421) Atlanta, Baltimore County, Baltimore City, Boston, Charlotte-Mecklenburg, Chicago, Columbus, Dallas, Detroit, Honolulu, Houston, Las Vegas, Los Angeles, Memphis, Miami-Dade, Milwaukee, Nassau County (NY), New York, Philadelphia, Phoenix, San Antonio, San Diego, San Francisco, Suffolk County (NY), Washington D.C.

예를 들어 캘리포니아 주는 형법에서 법집행관에 의한 인종 또는 정체성 프로파일링, 즉, 실제 혹은 인식된 성별정체성 및 성별표현 등 정체성을 이유로 한 불심검문, 신체 또는 물품 수색, 체포 등을 금지하고 있다.⁴²³⁾ 특히 선례로 언급되는 샌프란시스코 경찰청의 경우 편견으로부터 자유로운 치안유지(bias-free policing) 정책에서 경찰은 성별정체성, 성별표현 및 성적지향에 무관하게 모든 사람의 헌법적 권리를 보호해야 한다고 주지하며, 편견을 기반으로 둔 경찰 행위를 금지하고 있다.⁴²⁴⁾ 또한 샌프란시스코 경찰청은 트랜스젠더, 젠더바리언트(gender-variant), 논바이너리 개인의 처우에 관한 지침을 두고 있다.⁴²⁵⁾

- 개인의 성별정체성에 적합한 호칭 및 대명사를 사용하며, 성별정체성 및 성별표현을 이유로 성적지향을 추측하지 않는다.
- 적법하고 적절한 이유 없이 당사자의 성별의 증명을 요구하거나 성별정체성을 부정하면 안 되며, 당사자의 신체적 특징에 대해 지나치게 사적인 질문을 하지 않는다.
- 신체수색이나(무장했거나 위험한 경우 등) 알몸수색이 반드시 필요한 경우 당사자가 선호하는 성별의 경찰관이 수색하도록 배려한다. 특히 알몸수색의 경우 당사자의 성별정체성 선언을 문서로 남기며, 당사자의 사생활 보호를 위해 최대한 노력하며, 수색에 참여하지 않는 사람이 볼 수 없는 공간에서 진행한다. 유방, 둔부, 성기, 체강 등을 만지거나 수색하지 않는다.
- 당사자의 외모와 관련된 물품(인공신체부위(prosthetics), 옷, 가발, 화장 등)이 안전상 위험하거나, 의료조치에 방해되거나 증거로 필요한 경우를 제외한 경우 압수해서는 안 된다.
- 화장실 사용에는 당사자가 요청한 성별정체성의 경찰관이 동행한다.
- 당사자의 신분증에 표기된 성별을 공식문서에 기록한다.⁴²⁶⁾ 신분증과 다른 이름을 사용하고 있다면 그 이름을 추가적으로 기록한다.

422) 해당 연구는 대중에 공개된 서면 문서만 조사했기 때문에 실제 관행과는 다소 차이가 있을 수 있다. National Center for Transgender Equality, Failing to Protect and Serve: Police Department Policies Towards Transgender People, 2019.

423) US California Penal Code, §13519.4.

424) US San Francisco Police Department, General Order 5.17, 2020.08.12. 개정.

425) US San Francisco Police Department, General Order 5.22. 2018.10.03.

426) 캘리포니아는 신분증에서 현재 M(남성), F(여성), X(논바이너리) 세 가지 성별표기를 인정하고 있다.

ii) 영국

앞서 언급한 「평등법(Equality Act 2010)」은 공공 서비스 및 공적 기능에 있어서 성별 재지정을⁴²⁷⁾ 이유로 하는 차별을 금지하며, 이에 대한 공공 영역의 의무 주체로 경찰 등 형사기관을 명시하고 있다.⁴²⁸⁾ 이 의무는 공적 서비스 및 기능 수행에 있어 차별, 괴롭힘 및 피해자화(victimization)를 철폐하고 보호받는 특성(protected characteristic)을 가진 자와 그렇지 않은 자 사이의 기회의 평등을 증진시키고 관계를 회복시키는 것이다.⁴²⁹⁾ 경찰의 전반적인 차별금지 또한 관련 법령의 행동강령에 명시되어있다.⁴³⁰⁾

「평등법」의 의무에 따라 영국의 경찰기관은 차별금지 정책을 시행하고 있다. 경찰권에 관해 전반적으로 규정하는 「경찰·형사증거법(Police and Criminal Evidence Act 1984)」의 행동강령은 평등법에 따른 경찰의 차별금지 의무에 따라 성별 재지정 등 평등법 하에 보호받는 정체성과 관련한 외형 및 일반화 또는 스테레오타입에 근거한 불심검문 금지,⁴³¹⁾ 개인의 성별을 파악할 필요가 있을 경우(신체수색, 구금 등), 당사자가 선언한 성별정체성을 기준으로 절차를 진행하는 등의 정책을 명시한다.⁴³²⁾ 영국 경찰대학(College of Policing)의 경우 2014년 윤리강령을 제작해 배포, 평등법에 명시된 차별금지 의무를 이행하고, 성별 재지정 및 성적지향 등 보호받는 특성을 지닌 소수자 집단의 특수한 필요와 취약성을 고려하는 등 다양성과 평등의 중요성을 주지했다.⁴³³⁾ 또한 경찰대학은 행동강령(Authorised Professional Practice)에서 구금, 혐오범죄, 취약한 집단에 대한 대우, 가정폭력, 커뮤니티 관계 등의 업무에서 트랜스젠더에 대한 지침을 두고 있다.⁴³⁴⁾ 만약 경찰에 의한 차별 행위가 발생했다면 독립적 경찰감시기구(Independent Office for Police Conduct, IOPC)에⁴³⁵⁾ 신고할 수 있으며, 이는

427) 앞서 설명한 바와 같이 영국 인권법에서 성별 재지정(gender reassignment)이란 “본인의 성에 있어 생리적 혹은 다른 측면을 재지정하기 위한 과정을 진행할 의도가 있거나, 진행 중이거나 이미 완료한” 모든 트랜스젠더 당사자를 포함하는 용어이다.

428) UK Equality Act 2010, Part 3: Part 11 Chapter 1; Schedule 19.

429) UK Equality Act 2010, s.149(1). 전반적인 의무에 관하여는 행정 부분 참조.

430) UK Police (Conduct) Regulations 2020, Schedule 2.

431) UK Home Office, PACE Codes of Practice A Revised, 2014, 2.2B.

432) UK Home Office, PACE Codes of Practice C Revised, 2019.08., Annex L.

433) UK College of Policing, Code of Ethics: A Code of Practice for the Principles and Standards of Professional Behaviour for the Policing Profession of England and Wales, 2014.07.

434) UK College of Policing, Authorised Professional Practice (<https://www.app.college.police.uk/>). Detention and Custody, Detainee Care, Equality and Individual Needs (<https://www.app.college.police.uk/app-content/detention-and-custody-2/detainee-care/equality-and-individual-needs/#transgender-detainees>).

435) 기존 경찰고충처리위원회(Independent Police Complaints Commission)가 2017년

트랜스젠더 혐오에 의한 차별행위를 포함한다.⁴³⁶⁾

그밖에도 영국의 수사기관은 평등법에 따라 기관 내부의 다양성 정책 또한 두고 있다.⁴³⁷⁾ 예를 들어 국가범죄청(National Crime Agency)은 포용, 다양성 및 평등 정책을 강조하며, 이를 위하여 실무반(working group) 및 직원 성소수자 단체 또한 두고 있다.⁴³⁸⁾ 영국의 경찰서장위원회(National Police Chiefs' Council)의 경우 성소수자 의제의 담당자를 두고 있으며,⁴³⁹⁾ 경찰 내부의 트랜스젠더 직원 처우에 관한 지침을 제작해 배포한 바 있다.⁴⁴⁰⁾ 영국은 또한 전국의 성소수자 경찰관을 위한 네트워크를 운영, 당사자를 위한 지원, 지지기반 및 관련 정책 입안에 참여하는 등의 활동을 하도록 하고 있다.⁴⁴¹⁾

4) 공무원 교육

① 미국

미국 법무부의 범죄피해자국(Office for Victims of Crime, OVC)은 훈련 및 기술 지원 센터(Training & Technical Assistance Center, TTAC)를 통해 피해자 지원 서비스를 제공하는 기관 및 단체(공공기관 포함), 사법제도 종사자 등에게 훈련과 기술적 지원을 제공하고 있다.⁴⁴²⁾ 해당 훈련 요강은 성소수자 범죄 생존자에 관한 훈련 또한 제공한다. 이 프로그램은 2일 동안 진행되며, 그 내용으로는 성소수자 당사자의 피해자 지원 서비스 접근에 장벽으로 적용하는 특수한 차별, 성소수자 당사자를 대할 때 적절한/부적절한 용어, 성적지향 및 성별정체성 개념, 해당 기관이 성소수자 당사자를 효과적으로 지원하기 위한 단기/장기 프로그램 계획 등이 있다.⁴⁴³⁾ 훈련 및 기술 지원 센터는 또한 전문가 Q&A 세션을 온

법으로 IOPC로 개편된 것이다.

436) UK Independent Police Complaints Commission, IPCC Guidelines for Handling Allegations of Discrimination, 2015.09.

437) 평등법에 의하면 모든 경찰관 또한 노동영역에서의 차별금지의 보호를 받는다. UK Equality Act 2010, s.42-43.

438) UK National Crime Agency, Inclusion, Diversity and Equality, (<https://www.nationalcrimeagency.gov.uk/who-we-are/inclusion-diversity-and-equality>).

439) UK National LGBT Police Network, NPCC LGBTI+ Portfolio (<https://lgbt.police.uk/about-us/npsc-lead-for-lgbt/>).

440) 용어, 시설 사용, 사생활 보호 등 트랜스젠더 당사자 및 관리자를 위한 지침을 제공한다. 영국 NPCC, Trans Guidance for the Policing Sector Toolkit (Overview), 2018.07.11.

441) UK National LGBT Police Network (<https://lgbt.police.uk/about-us/>).

442) 미국 법무부 범죄피해자국 훈련 및 기술 지원 센터(OVC TTAC) 공식 웹사이트 참조. <https://www.ovcttac.gov/views/TrainingMaterials/dspTrainingByRequest.cfm>.

443) US Department of Justice, OVC TTAC, Serving LGBTQ Survivors of Violence

라인으로 진행하며, 이는 매달 특정 주제의 전문가를 초청, 온라인으로 참여자의 질문을 모집하고 전문가가 세션에서 이를 답하는 형식이다.⁴⁴⁴⁾ 2017년 6월 프로그램에서는 성소수자 및 노숙 청소년의 인신매매 및 성착취 취약성에 관한 세션을 진행한 바 있다. 해당 세션은 녹화되어, 발표 자료와 함께 온라인으로 제공되고 있다.⁴⁴⁵⁾

미국 법무부의 커뮤니티관계청(Community Relations Service, CRS)은 인종, 피부색, 국적, 성별 및 성별정체성, 성적지향, 종교 및 장애를 이유로 한 불화를 겪는 커뮤니티의 관계 개선 및 혐오범죄와 차별 방지를 위해 대화, 중재, 훈련, 컨설팅 등 서비스를 제공하는 기관이다.⁴⁴⁶⁾ CRS는 법집행기관이 효과적으로 트랜스젠더 당사자/커뮤니티와 의사소통하고 관계를 맺기 위한 훈련을 제공하고 있다. 이 프로그램은 3시간 동안 진행되며, 주요 용어, 혐오범죄 동향과 그 영향, 트랜스젠더 당사자와 소통할 때 언어사용과 행동, 커뮤니티 접근의 선례 제공 등으로 구성되어 있다.⁴⁴⁷⁾ CRS는 또한 '편견 사례와 혐오범죄 포럼'을 기획 및 진행, 지역과 연방의 법집행기관, 지방 검사(district attorneys), 인권단체 및 커뮤니티 기반 단체가 편견과 혐오범죄 대응에 관해 논의할 수 있는 자리를 제공하고 있다. 이는 단체 사이의 정보공유 및 다자간 실무단(working group) 형성 등을 목표로 한다.⁴⁴⁸⁾ 그 외에 CRS는 법집행기관을 위한 훈련 자료(팟캐스트, 영상자료 등)를 배포하기도 한다. 편견 및 스테레오타입을 이유로 한 치안유지(policing) 대응 자료에서는 성별정체성에 대한 편견에 대해 명시하며, 직접적 및 간접적 편견을 줄이기 위한 전략을 제공하기도 한다.⁴⁴⁹⁾ 2015년 CRS가 진행한 팟캐스트

e. 공식 웹사이트 참조: (<https://www.ovcttac.gov/views/TrainingMaterials/dspServingLesbianGay.cfm>); 훈련 안내책자: (https://www.ovcttac.gov/downloads/views/TrainingMaterials/TBR_Fliers/LGBTQ_508c_041416_DMv2.pdf).

444) US Department of Justice, OVC TTAC, Expert Q&A 공식 웹사이트 참조: (<https://www.ovcttac.gov/expert-qa/>).

445) M. Dank, The Vulnerabilities of LGBTQ and Homeless Youth to Human Trafficking and Sexual Exploitation - US Department of Justice, OVC TTAC에서 발표된 Expert Q&A 자료 (https://www.ovcttac.gov/ovcttac_assets/eblast/EQA_June_PowerPoint_508c_062217_DM.pdf); 온라인 강의 영상: (<https://ovcttac.adobeconnect.com/pfnudgoa56ow>).

446) 미국 법무부 CRS 공식 웹사이트 참조: (<https://www.justice.gov/crs/about>).

447) US Department of Justice, CRS, Engaging and Building Relationships with Transgender Communities, (<https://www.justice.gov/crs/our-work/training/engaging-building-relationships-with-transgender-community>).

448) US Department of Justice, CRS, Bias Incidents and Hate Crimes Forum (<https://www.justice.gov/crs/our-work/facilitation/bias-incidents-hate-crimes>).

449) US Department of Justice, CRS, Police-Community Relations Toolkit: Understanding Bias: A Resource Guide, (<https://www.justice.gov/crs/file/836431/download>).

‘On Common Ground’는 워싱턴 D.C.의 경찰청의 사례를 소개하며 법집행기관 내 성소수자 연락담당부서(LGBT Liaison Unit) 개설에 관해 논의하기도 했다.⁴⁵⁰⁾

캘리포니아 주는 2018년 형법 개정⁴⁵¹⁾에서 법집행관(peace officers, dispatchers 등)의 기본 훈련에 성적지향과 성별정체성에 관한 교육을 포함하여 규정하도록 명시하였다. 이 교육은 최소한 성적지향과 성별정체성의 차이 및 인종, 문화, 종교와의 교차성, 관련 용어, 법집행기관 내 다양한 성적지향 및 성별정체성 친화적 환경 조성, 법집행에 있어 성적지향 및 성별정체성 관련 역사, 성적지향 및 성별정체성 관련 가정폭력 및 혐오범죄 대응을 포함해야 한다.⁴⁵²⁾ 이는 현재 법집행관 교육을 담당하는 캘리포니아 법집행관 기준 및 훈련(Peace Officer Standards and Training) 위원회의 법집행관 법정 교육과정⁴⁵³⁾에 포함되어 있으며, 법집행관은 5년에 한 번씩 재교육을 받아야 한다.⁴⁵⁴⁾

② 일본

도쿄도는 2018년 「올림픽 인권조례」⁴⁵⁵⁾와 성별정체성 및 성적지향 기본계획⁴⁵⁶⁾을 근거로 도쿄도 공무원 교육용 성별정체성 및 성적지향 편람을 2020년 3월 개정했다. 그 내용은 성소수자에 대한 기본 개념, 성소수자 관련 정책과 성소수자가 일상에서 겪는 어려움 등을 포함하며, 성소수자를 지지하고 연대하는(ally) 태도 즉, 본인의 고정관념, 선입견 및 편견에 대한 경각심, 성중립적 표현 사용과

450) US Department of Justice, CRS, On Common Ground Episode 1: Developing Successful LGBT Liaison Units 2015.10.19. (<https://www.justice.gov/crs/video/common-ground-episode-1-developing-successful-lgbt-liaison-units>).

451) US California, An Act to Add Section 13519.41 to the Penal Code, relating to Peace Officer Training, AB No. 2504, Low, Chap. 969 (2018.09.30.) (https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201720180AB2504).

452) US California Penal Code 13519.41.

453) US California Commission on Peace Officer Standards and Training(POST), Regular Basic Course Training Specifications, Learning Domain #42: Cultural Diversity/Discrimination, 2020.10.01., Part IV. “경찰관은 성적지향과 성별정체성의 복잡성을 인식 및 존중하고, 커뮤니티와 법집행기관 업무 현장의 필요성을 이해, 효과적으로 소통 및 대응할 수 있는 필수적인 기술을 개발하여야 한다.”

454) 캘리포니아 POST 위원회 웹사이트 참조. US California Commission on POST, Legislative Mandated Training (<https://post.ca.gov/legislative-mandated-training>).

455) 일본 도쿄도, 올림픽 현장에 명시된 인권존중 이념의 실현을 목표로 하는 조례(東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例), 도쿄도 2018년 조례 제93호, 2018.10.15.

456) 일본 도쿄도, 성별정체성 및 성적지향에 관한 기본계획(東京都性自認及び性的指向に関する基本計画), 2019.12.25. (<https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2019/12/25/19.html>).

사생활 존중 등을 강조한다. 나아가 업무 시 공공기관 이용자에 대해 상대의 외모로 성별을 파악하지 않을 것, 서류와 본인 확인에서 불필요한 성별 관련 정보를 요구하지 않고 필요하다면 공식 서류 형식을 재고할 것, 성별정체성을 고려하는 공공시설(성중립 화장실의 설치) 등 지침을 제공한다. 또한 이 편람은 기관 내 성소수자에 대한 아웃팅 및 성별정체성과 성적지향을 이유로 하는 괴롭힘을 정의하고 금지한다. 해당 괴롭힘의 예시로 성소수자에 대한 혐오표현, 부당한 입사거부, 인사이동 및 해고, 괴롭힘, 무시와 폭력, 당사자가 원치 않는 성별로 생활하도록 강요하는 행위 등 트랜스젠더 개인에게 특수한 괴롭힘 또한 명시하고 있다. 또한 공무원의 처우에 관하여도 개인정보 취급 및 호칭, 제복이나 옷차림, 공공시설 이용에서 성별정체성을 고려해야 한다고 강조한다.⁴⁵⁷⁾

또한 도쿄도에서 진행한 실태조사에 의하면, 2019년 1월 1일 기준 116개의 지방자치단체 중 99개의 기관이 공무원 인권 교육의 일환으로 성적지향 및 성별정체성 관련 인사교육을 진행 중이라고 답했다. 또한 114개의 지방자치단체 중 19개 단체가 공무원을 위한 성적지향 및 성별정체성 관련 내용을 포함한 인권 지침 혹은 편람 등을 제작 중이고, 18개 단체는 제작 여부를 검토 중이라고 답했다.⁴⁵⁸⁾

4. 국내 법제와 정책

1) 군대

① ‘병역판정 신체검사 등 검사규칙’상 트랜스젠더 병리화 요건 포함

국내 현행 ‘병역판정 신체검사 등 검사규칙’의 현역 군인 선발 기준인 ‘질병·심신장애의 정도 및 평가기준’ 2018년 9월 개정판은 102의3에서 ‘성주체성장애 및 성선호장애’라는 진단명을 사용하며, 관련 내용을 보충역 또는 전시근로역 판정 사유로 제시하고 있다.

‘성주체성장애(Gender Identity Disorders, GID)’라는 용어는 오늘날 ‘성별불쾌감(Gender dysphoria)’이라고 불리는 진단명, 혹은 ‘성별불일치(gender incongruence)’라고 불리는 건강 상태를 가리키는 예전의 용어로, 세계적 기준에서 현재는 공식적으로 통용되지 않고 있다. ‘성주체성장애’라는 용어가 ‘성별불

457) 일본 도쿄도, 직원을 위한 성별정체성 및 성적지향에 관한 편람(職員のための性自認及び性的指向に関するハンドブック) 2020.03. (<https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/tobira/pdf/R1handbook.pdf>).

458) 일본 도쿄도, 성별정체성 및 성적지향에 관한 기본계획(東京都性自認及び性的指向に関する基本計画), 2019.12.25.

쾌감' 또는 '성별불일치' 등으로 변화한 데에는 우선 성별불일치가 정신질환과 관련된 상태가 아니라는 과학적 근거가 누적된 배경이 있다.⁴⁵⁹⁾ 또한 '성주체성장애'라는 용어가 더 이상 공식적으로 쓰이지 않는 데에는 트랜스젠더에 대한 낙인(stigma)을 줄임으로써 트랜스젠더의 보건의료 접근권을 향상하고자 하는 목적 또한 반영되어 있다.

이러한 인식 변화를 반영하고 주도하기 위하여, 세계보건기구(World Health Organization, WHO)는 2018년 6월 국제 질병 및 건강 문제 분류 제11판(11th Edition of the International Classification of Diseases and Related Health Problems, ICD-11)에서 트랜스젠더의 신체적 경험을 '정신질환(Mental Behavioral Disorders)'이 아닌 '성적 건강 관련 상태(Conditions related to sexual health)' 장(章)의 '성별불일치(Gender incongruence)'로 재분류한 바 있다.⁴⁶⁰⁾ 이는 2013년, 정신질환의 진단 및 통계편람 제5판(5th Edition of Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, DSM-5)에서 '성주체성장애'라는 진단명을 '성별불쾌감(Gender dysphoria)'으로 대체한 것⁴⁶¹⁾보다도 한 걸음 더 나아갔다고 평가 받는 변화이다. 게다가 WHO에서 발행하는 ICD는 전 질병과 건강 상태를 규정하고 보고하는 국제 표준으로, 전 세계 WHO 회원국이 자국의 질병 진단 체계에 의무적으로 ICD를 차용해야 한다는 점에서, ICD의 인식 상 트랜스젠더가 더 이상 정신질환의 맥락에서 이해되지 않게 되었다는 것은 중요한 변화라고 할 수 있다.

하지만 2020년 현재, 대한민국 군대에서는 앞서 설명한 바와 같이 여전히 트랜스젠더의 군 복무 문제에서 보충역 또는 전시근로역 판정 이유를 트랜스젠더의 '정신질환'에서 찾는 인식을 유지하고 있다. 트랜스젠더의 문제를 정신질환의 맥락에서 바라보지 않는 인식이 반영된 ICD-11 초안이 발행된 2018년 당시, WHO의 가이드라인에 맞춰 한국표준질병사인분류(Korean Standard Classification of Diseases, KCD)를 제정 및 개정하는 통계청에서는 2020년에는 ICD-10을 기

459) 예컨대 트랜스젠더가 겪는 정신질환이 성별불일치 그 자체에 기인하기보다는 의료영역을 비롯한 다양한 사회 환경 속에서 상정되는 성별 이분법적 전제들과 관행에 의한 스트레스 때문이라고 보고한 다음의 연구 등이 있다. Robles, Rebeca, Ana Fresán, Hamid Vega-Ramírez, Jeremy Cruz-Islas, Victor Rodríguez-Pérez, Tecelli Domínguez-Martínez, and others, Removing Transgender Identity from the Classification of Mental Disorders: a Mexican Field Study for ICD-11. *The Lancet Psychiatry*, 3(9), 2016, 850-859.

460) World Health Organization, *Classification of Diseases(ICD-11)*, 2018.06.18. (<https://www.who.int/classifications/icd/en/>)

461) American Psychiatric Association, *The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders(DSM-5)*, 2013.05.18. (<https://dsm.psychiatryonline.org/doi/book/10.1176/appi.books.9780890425596>)

준으로 KCD를 개정할 예정이고, 2025년에야 ICD-11을 검토할 것이라고 밝힌 바 있다.⁴⁶²⁾ 실제로 2020년 7월, 제8차 한국표준질병·사인분류(KCD-8) 개정·고시에서는 “제11차 국제질병분류(ICD-11)를 반영한 것은 아니며, ICD-11 국내 도입은 충분한 연구와 사회적 합의를 마친 후 도입할 예정”이라는 내용이 포함되었다.⁴⁶³⁾ 게다가 ICD-11에서 트랜스젠더 관련 내용이 2025년 KCD 개정판에 반영이 되더라도, 그것이 ‘병역판정 신체검사 등 검사규칙’ 개정에 반영되기까지는 더 시간이 걸릴 수 있다. 이에 통계청의 개정과는 별도로 사회 전반에서 트랜스젠더의 지위, 관련 법제도에 대한 논의가 이루어져야 한다는 지적이 제기되고 있다.⁴⁶⁴⁾ 특히 아직 징병제를 실시하고 있는 한국 사회에서 군대가 갖는 사회문화적 영향력을 고려할 때, 군 당국이 트랜스젠더를 병리화하는 입장을 계속해서 견지하고 있는 현실의 부정적 의미를 보다 깊이 있게 검토하여 관련 법제도를 조속히 개선할 필요성이 있다.

② 트랜스젠더 병사 군 복무에 대한 지침 및 규정 부재

국내 현행법상, 군대에 복무하는 트랜스젠더 병사에 대한 지침 및 규정은 전무하다. 이러한 현실은 2020년 1월, 현역 복무 중이던 변희수 하사가 ‘성전환 수술’⁴⁶⁵⁾을 비롯한 트랜지션 과정을 거치면서 군 복무를 지속하기를 희망하였으나 고환 결손 등을 이유로 강제 전역 조치되고, 이후 2월에 법적 성별 정정을 마친 뒤 8월에 전역 처분 취소를 위한 행정소송을 제기하기까지 일련의 사건이 보도되

462) “‘게임장애’ 질병화, 2025년까지 한국 적용 안돼… 등재 움직임 자체가 문제”, 매일경제, 2018.03.15. (<https://www.mk.co.kr/news/it/view/2018/03/169155/>)

463) 통계기준과, 제8차 한국표준질병·사인분류(KCD-8) 개정·고시, 2020.07.01. (http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&aSeq=383272)

464) 박한희, ‘트랜스젠더정체성의 비병리화 담론의 전개와 인권적 의의: 국제질병분류 제 11판의 개정을 앞두고. 인권연구, 1(1), 151-200.

465) 트랜스젠더 논의에서 ‘성전환 수술’이라 일컬어지는 의료적 개입은, 특정 개인이 자신의 법적 지정 성별이 아닌 다른 성에 귀속된다고 일반적으로 간주되는 성징에 가깝게 신체적 성징을 변화시키는 데 수반되는 외과적 수술을 의미한다. 이 수술을 가리키는 용어는 유형 또는 맥락에 따라 다양하며, 그중 정치적으로 올바른 용어가 무엇인지에 대해서는 사회적 논의가 계속되고 있는 상황이다. 국내에서 일반적으로 쓰이는 용어인 ‘성전환 수술(性轉換手術, Sex Change Surgery)’은 트랜스젠더의 트랜지션(transition) 수행에 대한 인식을 성기중심적 맥락으로만 환원시킨다는 점 등 여러 측면에서 비판을 받아왔다. 그래서 영어권에서는 주로 ‘성 재지정 수술(性再指定手術, Sex Reassignment Surgery)’을, 일본에서는 ‘성별 적합 수술(性別適合手術, Gender Affirming Surgery)’을 공식 용어로 채택하고 있다. 그러나 논바이너리(Non-binary), 젠더퀴어(Genderqueer) 등, 트랜스젠더라는 포괄적 용어(umbrella term) 범주에 속하는 다양한 세부 용어들의 가시화가 진행되면서, ‘성 재지정 수술’이나 ‘성별 적합 수술’ 등의 용어 역시도 성기와 성별 사이의 연결성을 지나치게 단순하고 직접적인 것으로 오해하게 만드는 소지가 있다고 비판 받기도 한다.

면서 더욱 널리 알려지기도 했다.⁴⁶⁶⁾

트랜스젠더의 군 복무에 대한 지침 및 규정이 없다는 사실은 트랜스젠더 군인의 존재 자체를 부정하는 군의 인식을 반영한다. 군 당국 내부에서 트랜스젠더 의제가 다루어지기 시작한 것은 최근의 일이 아니다. 예컨대 2002년 병무청 웹진 통권 51호에 ‘성주체성장애’와 트랜스젠더에 대한 글이 실렸다는 사실은 그 당시에 이미 병무 행정에서 트랜스젠더를 마주하는 일이 많았던 현실을 보여준다.⁴⁶⁷⁾⁴⁶⁸⁾ 그러나 그 이후로 약 20년이 지난 현재까지 트랜스젠더 병사의 군 복무에 대한 그 어떤 지침이나 규정도 마련되지 않은 상황은, 군이 구성원의 성적 다양성을 수용하며 트랜스젠더의 인권을 존중하기보다는 무지, 혐오 및 폭력의 태도로 일관해왔던 정황과 긴밀하게 관련된다.⁴⁶⁹⁾⁴⁷⁰⁾ 이에 특히 변희수 하사 강제 전역 사건과 관련하여 제기된 여러 인권 단체 및 정당의 성명 및 논평은 대한민국 군 당국이 트랜스젠더 병사의 존재를 공식적으로 인정하고 트랜스젠더 군인의 인권을 제고하기 위한 구체적인 지침을 마련할 것을 공통적으로 요구하였다. “우리 군에도 여느 사회, 조직, 커뮤니티와 마찬가지로 당연히 성소수자가 있고 트랜스젠더가 있다. 부인하고 부정한다고 엄연히 존재하는 사람들이 사라지지 않는다. 인권을 침해하고 더 위험하고 폭력적인 상황으로 내몰 뿐이다.”⁴⁷¹⁾

466) 군인권센터, 보도자료: 국군 최초의 성전환 수술, 트랜스젠더 부사관의 탄생을 환영한다, 2020.01.16. (<https://mhrk.org/notice/press-view?id=2211>); “‘성전환자 군 복무’ 논란 … 트랜스젠더 규정 없긴 여대도 마찬가지”, 서울경제, 2020.01.21. (<https://www.sedaily.com/NewsView/1YXQFG8UZB>); “변희수, 법적 ‘여성’ 됐다… 법원 ‘성별 정정신청 허가해’”, 동아일보, 2020.02.10. (<https://www.donga.com/news/Society/article/all/20200210/99621453/1>); “‘성전환’ 변희수 하사, 전역처분 취소 행정소송 제기”, 경향신문, 2020.08.11. (http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=202008111608001#csidx8f6b02ae56a5a90bf2ca959aabab1ca)

467) 박홍석, 성 주체성 장애. 병무청 웹진 병무(兵務) 51, 2002. (<https://www.mma.go.kr/board/boardList.do#>)

468) 박한희, 인권이 자란다: 군과 트랜스젠더 인권 - 군은 다름을 받아들일 준비가 되어 있는가. 국가인권위원회 인권 웹진, 2020. (<http://humanrights.go.kr/site/program/webzine/subview?menuid=003001&boardtypeid=1016&boardid=7605142&searchisue=7605149>)

469) 트랜스젠더와 군대의 사안을 다루며 군 당국에서 트랜스젠더를 배제, 혐오, 차별하고 폭력적인 태도로 일관한 사례를 분석한 연구가 다수 이루어졌다. 특히 다음을 참조할 것. 루인, 남성 신체의 근대적 발명, 권김현영 (편), 한국 남성을 분석한다, 교양인, 2017, 105-153; Yi Horim and Timothy Gitzen, Sex/Gender Insecurities: Trans Bodies and the South Korean Military. TSQ: Transgender Studies Quarterly 5(3), 2018, 378-393.

470) 박한희, 인권이 자란다: 군과 트랜스젠더 인권 - 군은 다름을 받아들일 준비가 되어 있는가. 국가인권위원회 인권 웹진, 2020. (<http://humanrights.go.kr/site/program/webzine/subview?menuid=003001&boardtypeid=1016&boardid=7605142&searchisue=7605149>)

한편, 만약 차제에 군 당국이 성소수자의 인권 침해 문제에 주목하며 트랜스젠더 군 복무에 대한 지침 및 규정을 마련하더라도, 그 규정이 실질적으로 트랜스젠더 군인 인권을 제고하는 방향으로 이용될지에 대한 우려 또한 제기되는 상황이다. 이러한 우려의 정도는 트랜스젠더 군 복무 의제가 가시화되기 전, 동성애자 병사의 군 복무 의제와 관련하여 군이 보여주었던 모순적인 태도를 참조할 때 더욱 심각해진다.

위의 우려와 관련하여 성소수자 군 복무에 대해 참조할 수 있는 문건으로 현행 '부대관리훈령' 제7장 '동성애자 병사의 복무' 부분에 대해 살펴볼 필요가 있다.⁴⁷²⁾⁴⁷³⁾ '부대관리훈령'은 동성애자 병사에 대한 신상 비밀 보장, 아웃팅의 제한, 차별금지, 교육 및 상담 강화, 지속적인 지휘 관심 경주 등 구체적인 지침을 포함하며, 동성애자 군인의 인권 제고를 위한 근거법령으로서 존재한다. 물론 이

471) 녹색당, 논평: 음경과 고환에 집착하는 군, 정신 차리자, 2020.07.06. (<http://www.kgreens.org/?p=25948>)

472) '부대관리훈령'의 전신으로, 2006년 4월 1일에 국방부에 의해 발표된 '병영 내 동성애자 병사 관리 지침'은 다음과 같은 배경에서 마련된 문건이다. 2006년 2월, 동성애자 병사에 대해 군대 내에서 발생한 인권 침해 사건이 국가인권위원회에 진정되었다. 당시 사건 피해자이자 진정인은 2005년 6월에 신병교육대에 입소하였는데, 고충 상담을 위하여 부소대장과 면담하는 과정에서 자신이 동성애자임을 밝히게 되었다. 이후 진정인 본인의 의사와 상관없이 진정인의 성적지향에 대한 정보가 부대 내에 알려지는 '아웃팅'이 발생하였고, 부대 책임자들은 전역 심사를 위해 진정인의 성적지향을 입증하는 자료가 필요하다는 이유로 진정인을 압박하여 성행위 사진을 제출하도록 했으며, 진정인의 명시적 동의 없이 진정인에 대해 HIV/AIDS 검사 및 매독 검사를 진행하였다. 이와 같은 인권 침해 사건에 대해서는 다음을 참조할 것. 국가인권위원회, 보도자료: 동성애자 사병에 대한 차별과 인격권, 프라이버시권 침해 등에 대해 인권교육 권고, 2006.06.28. (<https://www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?currentpage=230&menuid=001004002001&pagesize=10&boardtypeid=24&boardid=555096#>)”

473) 현행 '부대관리훈령'의 전신으로서 2006년에 제정된 '병영 내 동성애자 병사 관리 지침'은 대한민국 군대가 동성애자 병사의 존재를 공식적으로 인정하고 '동성애자 인권'을 명시적으로 언급한 최초의 공식 문서라는 점에서 의미를 가지기는 하지만, 그 내용상 또 다시 동성애자의 인권을 침해할 수 있는 여지를 상당히 포함했다는 점에서 여러 인권단체의 비판을 받았다. 보다 구체적으로 문헌 내용을 살펴보자면, 동성애자 “보호 및 관심 병사로 집중 관리”라는 언급에서 알 수 있듯 군 당국이 문헌에서 동성애자를 관리 및 통제의 대상으로 바라보는 시각을 견지한다는 점, 또한 동성애에 대한 부정적 편견을 드러내며 “동성애가 병영 내에 유입 및 확산되지 않도록 하는 차단 대책”에 대해 언급한다거나 “이성애자로 전환 희망 시 적극 지원”한다는 폭력적 ‘전환 치료’ 지원에 대한 내용이 포함되었다는 점, “강제 채혈 금지” 조항에 “단, 단체 헌혈 시 동참 유도, 검사결과 비밀 보장”이라는 단서 조항을 달아 군대 내 동성애자의 HIV/AIDS 감염 여부를 지속적으로 의심하고 확인하려는 의도를 드러낸다는 점 등이 지적되었다. 이러한 지적에 대해서는 다음을 참조할 것. 오가람, 병영 내 동성애자 관리지침의 비판적 검토 및 올바른 개정방향에 대한 제언. 군 관련 성소수자 인권증진을 위한 무지갯빛 인권바람! 군대에서 솔솔~ 프로젝트 모듬자료집, 2008, 14-21.

훈령은 여전히 동성애자의 병영 내 성적 행위를 전면 금지하고 적발 시 처벌한다는 내용을 포함하여, 소도미 법(Sodomy Law)⁴⁷⁴으로서의 「군형법」 제92조의6에서 견지되는 반인권적 입장이 공유된다는 점에서 명백한 한계점을 가지고 있다. 그러나 그러한 한계점을 차치하고서라도, 2017년에는 육군에서⁴⁷⁵, 2019년에는 해군에서⁴⁷⁶ 성소수자 군인에 대한 대대적인 색출 사건이 벌어졌을 때, 동성애자 인권을 보호하기 위해 마련된 ‘부대관리훈령’이 실질적인 효력을 가지고 있지 않으며, 군 당국이 훈령의 내용에 따라 성소수자의 인권을 제고할 의지를 가지고 있지 않다는 것이 여실히 드러났다는 점에 주목할 필요가 있다. ‘부대관리훈령’에는 “병영 내 동성애자 병사는 평등하게 취급되어야 하며, 동성애 성향을 지녔다는 이유로 차별받지 아니한다”는 기본 원칙이 명시되어 있음에도, 군대 내 동성애자 색출 사건에서 드러났듯, 성소수자의 인권을 보호해야 한다는 원칙은 실질적인 병영 현장에서 손쉽게 무시되고 있다.⁴⁷⁷

이러한 상황에서 앞으로 트랜스젠더 병사의 군 복무에 대한 규정 및 지침이 마련된다 하더라도, 동성애자 병사의 군 복무 관련 규정 및 지침과 마찬가지로, 그 내용이 군대 일선에서 실효성 있게 적용될 수 있을지는 의문이다. 이에 군대 내 트랜스젠더 군 복무 관련 지침을 마련하라는 촉구는 비단 지침 그 자체의 확충만을 의미하는 것이 아니라, 대한민국 군대가 트랜스젠더를 비롯한 성소수자 의제

474) ‘소도미(Sodomy)’란 협소한 정의상 두 남성 간의 항문 성교를 일컫는다. 용어 그 자체는 기독교 성경의 창세기 18장 19절에 나오는, 도덕적 타락과 성적 문란이 심각했다고 전해지는 지역 ‘소돔(Sodom)’에서 유래하였다. 보다 넓은 의미로는, 이성애중심적이고 일부일처제적이며 임신·출산을 목표로 하는 특정한 성행위의 범주를 벗어나는 모든 성행위를 가리킨다. 일명 ‘소도미법(Sodomy Law)’이란 ‘소도미’로 구분되는 모든 성행위를 이상 행위 또는 변태 행위로 규정하여 처벌하는 성격의 법제를 의미한다. 특히 미국에서 ‘소도미법’은 기독교의 영향 아래 수백 년간 존치했던 역사가 있다. 이로 인해 오랫동안 ‘소도미법’에 위반되는 개인의 성적 행위에 대하여 반인권적 처벌이 자행되었고, 특히 동성애자에 대한 사회적 차별과 괴롭힘이 정당화되어 그 해악이 컸다. 동성애자 인권 운동의 성장 등 다각적인 시대적 변화에 따라 ‘소도미법’은 1960년대 이래로 미국 대다수의 주에서 폐지되어왔고, 2003년에는 미국 대법원이 ‘소도미법’에 대한 위헌 판결을 내리기도 하였다. 그러나 여전히 ‘소도미법’을 통해 지지되었던 반동성애적 관행들이 미국 뿐 아니라 세계 곳곳에서 일어나고 있으며, ‘소도미법’이 유지되고 있는 국가들이 다수 존재한다. 대한민국의 경우, 「군형법」 제92조의 6이 ‘소도미법’으로 기능하고 있어, 성소수자의 인권을 제고하고자 하는 목적에서 이 법의 폐지 요구가 사회적으로 지속되고 있는 상황이다.

475) “군인권센터 ‘육군참모총장이 동성애 군인 색출·처벌 지시’”, 한겨레신문, 2017.04.13. (http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/790524.html)

476) “‘게이 데이팅 앱 써봐’ 해군도 성소수자 군인 색출”, 한국일보, 2019.03.12. (<https://www.hankookilbo.com/News/Read/201903121247340188>)

477) 현행 ‘부대관리훈령’의 문제점을 동성애혐오적 군대 체제와 연결 지어 검토한 연구로는 다음을 참조할 것. 정성조·이나영, 보이지 않는 군인들: 한국 군대 내 동성애혐오와 성소수자 정체성. 문화와사회 26(3), 2018, 83-145.

전반에 대해 그 인식 수준을 실질적으로 제고할 것에 대한 요구이기도 하다. 군대 내 트랜스젠더의 인권 보호가 내실 있게 이루어질 수 있도록, 트랜스젠더 병사의 군 복무 관련 규정 및 지침을 둘러싸고 더욱 폭넓고 깊이 있는 논의가 이루어져야 하는 상황이다.

③ 군대 내 트랜스젠더 인권 침해 구제 방안 미비

현재 대한민국 군인의 인권 보호를 위한 대표적인 법률로는 「군인의 지위 및 복무에 관한 기본법」(이하 “군인복무기본법”으로 인용)이 있다. 「군인복무기본법」 제1장 제1조에 따르면, “이 법은 국가방위와 국민의 보호를 사명으로 하는 군인의 기본권을 보장하고, 군인의 의무 및 병영생활에 대한 기본사항을 정함으로써 신진 정예 강군 육성에 이바지하는 것을 목적으로 한다.” 이 법률의 제정 배경은 군대 내 인권 침해 사건의 빈번한 발생, 그리고 이로 인해 군에 대한 국민의 신뢰 추락이라는 대내외적인 환경 변화에 대응하기 위한 노력의 일환이라고 할 수 있다.⁴⁷⁸⁾ 2005년 육군훈련소에서 발생한 ‘인분 사건’⁴⁷⁹⁾을 비롯하여, 군대에서 심각한 인권 침해 사건이 지속적으로 발생함에 따라 군 인권 개선이 시급하다는 여론이 꾸준히 확대되었다. 특히 2014년에 발생한 ‘윤 일병 사망 사건’⁴⁸⁰⁾은 「군인복무기본법」이 제정되는 직접적인 배경이 되기도 하였다.⁴⁸¹⁾ 수십 년간 적체되어 온 반인권적 군 문화에 획기적인 변화가 필요하다는 여론이 대세를 이루었고, 국회에 ‘군 인권개선 및 병영문화 혁신 특별위원회’가 설치되어 1년여의 활동 끝에 2015년 7월, 군사법원 폐지, 군인권보호관 제도 도입, 군인권법 제정 등을 권고하기에 이르렀다.⁴⁸²⁾ 그리고 그러한 논의의 결과물로 2016년 6월 22일, 「군인복무기본법」이 비로소 시행된 것이다.

478) 강현철·류성진, 군인권보호관 제도에 대한 사전적 입법평가. 한국법제연구원. 2017.

479) 2005년 1월, 육군훈련소 중대장이 훈련병들이 사용하는 화장실 청소 상태가 불량하다는 이유로 훈련병 192명에게 손가락으로 인분을 찍어 입에 넣도록 강요한 사건을 일컫는다. 다음 자료를 참조할 것. 인권위원회, 보도자료: 육군훈련소 중대장 인분취식 강요행위 직권조사 착수. 2005.01.21. (<https://www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?menuid=001004002001&searchselect=boardtitle&searchword=%EC%9D%B8%EB%B6%84&pagesize=10&boardtypeid=24&boardid=554867>)”

480) 2014년 4월 6일, 윤승주 일병이 육군 제38사단에 근무하던 중 상급자의 상습적인 구타와 가혹 행위로 인하여 사망에 이른 사건을 일컫는다. 주범인 피고인을 포함 총 5명이 기소되었고, 주범에 대해서는 살인죄가 인정되었으며, 최종적으로 주범에 대해서는 징역 40년, 나머지 피고인들에 대해서는 징역 7년 또는 징역 5년이 확정되었다. 대법원 2015. 10. 29. 선고 2015도5355 판결.

481) 황창근, ‘군인의 지위 및 복무에 관한 기본법’에 관한 입법평론. 입법학연구 14(1), 2017.

482) 군인권센터, ‘군인의 지위 및 복무에 관한 기본법’ 개정을 통한 병(兵) 인권 보호 및 복지향상 연구. 국회의원 이철희 의원실, 2017.

군대 내 트랜스젠더 인권 의제와 관련하여 「군인복무기본법」에서 가장 주목을 받아온 부분은 ‘군인권보호관 제도’의 도입에 대한 것이다. 군인권보호관 제도는 비교법적 관점에 있어서 독일의 ‘군사옴부즈만 제도’와 영국의 ‘군옴부즈만 제도’를 그 근거로 삼는데⁴⁸³⁾, 옴부즈만(Ombudsman)이란 스웨덴어로 ‘대리집행자’를 뜻한다. 즉, 사건 당사자 중 일방의 의뢰를 받고 그를 대신하여 다른 일방에 대해 사건을 처리하는 사람을 일컫는다.⁴⁸⁴⁾ 일반적으로 옴부즈만 제도는 국민 고충 처리를 위한 것으로, 사법적 해결 방안에 비해 보다 직접적이고 현장 중심적인 권리 구제의 수단으로 인식되고 있다.⁴⁸⁵⁾

한국에서는 「군인복무기본법」 제42조에 군인권보호관에 대한 내용이 나와 있는데, 군인 인권 보호를 위한 근거 법령을 마련하는 것만으로는 반인권적 군 조직 문화를 대폭 개선하는 데 현실적으로 부족함이 있다는 판단 하에 보다 직접적인 감독의 필요성을 인식하여 이러한 조항을 둔 것이다. 즉, 군 인권과 관련된 법률이 제정되어 있다고 하더라도, 폐쇄적인 군 특성상 제도의 운영을 관리·감독하는데 어려움이 따를 것을 고려하여, 국방부를 견제할 수 있는 독립적 감시기구인 군옴부즈만으로서의 군인권보호관을 제도적으로 도입하여 군인의 인권을 보다 적극적으로 실현 및 옹호하고 보장하려는 것이다.⁴⁸⁶⁾

이러한 취지로 군인권보호관 제도를 운영한다면 트랜스젠더 군인 인권 침해 사건에 대해서도, 군 당국의 개입으로부터 상대적으로 자유로운 조건 속에서, 군보다는 민간의 상식에 가까운 기준을 통하여 보다 적절한 조치를 취할 수 있을 것이라는 기대가 조심스럽게 제시된다. 예컨대 ‘변희수 하사 강제 전역 처분 사건’⁴⁸⁷⁾ 이후 국가인권위원회에서는 이 사건과 관련하여 군대 내 인권 침해에 대한 직접조사권 강화를 위하여 군인권보호관 제도 시행 추진에 박차를 가하고 있다고 밝힌 바 있다.⁴⁸⁸⁾

그러나 군인권보호관 제도의 내실 있는 시행이 이루어지기까지는 아직 많은 과제가 남아 있는 상황이다. 「군인복무기본법」 제42조에 따르면 “군인권보호관의 조직과 업무 및 운영 등에 관하여는 따로 법률로 정한다”고 되어 있는데, 2016년

483) 강현철·류성진, 군인권보호관 제도에 대한 사전적 입법평가. 한국법제연구원. 2017.
 484) 양태건, 지방옴부즈만 활성화를 위한 법제 개선방안. 한국법제연구원, 2015.
 485) 강현철·류성진, 군인권보호관 제도에 대한 사전적 입법평가. 한국법제연구원. 2017.
 486) 임태훈, 군 인권실태조사 연구보고서. 성공회대학교 시민사회단체학과 석사학위논문, 2013.
 487) 2020년 1월, 현역 복무 중이던 변희수 하사가 ‘성전환 수술’을 비롯한 트랜지션 과정을 거치면서 군 복무를 지속하기를 희망하였으나, 고환 결손 등을 이유로 강제 전역 조치되고, 이후 2월에 법적 성별 정정을 마친 뒤 8월에 전역 처분 취소를 위한 행정소송을 제기한 사건을 일컫는다.
 488) “인권위, 군내 인권 논란 문제 직접조사 강화 추진”, 서울경제, 2020.02.17. (<https://www.sedaily.com/NewsView/1YYYIJDECW>)

「군인복무기본법」이 시행된 이래로 이러한 하위 법령이 2020년 현재까지 제정되지 못하고 있다. 이는 「군인복무기본법」이 제정되던 당시부터 어느 정도 예견된 바이다. 군인권보호관의 독립성과 효율성을 보장하기 위해 이 제도 운영 담당을 국방부 외부에 설치해야 함을 명시했던 원안 내용이 최종안에서는 삭제되었고, 군인권보호관 설치에 대한 의지 표명에 있어서도 ‘둔다’와 같이 명확한 표현을 결국 넣지 못하고 타협하여 최종안에는 ‘두도록 한다’라는 약한 표현이 채택됨으로써 군인권보호관의 소속과 구성에 대한 구체적인 사항을 국방부에 위임하는 셈이 되었기 때문이다.⁴⁸⁹⁾ 이후 군인권보호관 설치를 위한 추가 입법 제정 및 개정 시도는 계속해서 난항을 겪고 있다. 2018년 12월에는 문재인 대통령이 국방부 업무보고에서 군인권보호관 설치에 대해 직접 언급하며 군 인권 문제 개선을 촉구하였고, 2019년 6월에는 국가인권위원회에서 군인권보호관 설치를 위한 정부입법 개정안 초안 작성에 돌입하기도 하였으나, 그 이후 의미 있는 변화는 아직 이루어지지 못했다.⁴⁹⁰⁾

지금까지 대한민국 군대가 트랜스젠더를 비롯한 성소수자 인권 문제를 다루는 방식에 있어 여러 인권단체의 비판을 받아온 역사를 고려할 때, 군인권보호관 또는 그를 넘어서는 직접적이고 효과적인 민간의 개입 없이 군 당국이 자체적으로 문제를 시정할 가능성은 희박해 보인다. 그러나 군인권보호관 설치 및 시행의 문제는 그 소속기관 및 운영주체를 어디로 삼을지, 관련 법률 제정의 의무적인 기한을 언제까지로 정할지 등 다양한 쟁점을 두고 난국에 처해 있다. 이에 군대 내 성소수자 인권을 제고하려는 노력 속에서 트랜스젠더 인권 침해 사안을 적절하고 신속하게 처리하기 위하여, 「군인복무기본법」의 제정 취지를 살리고 그에 따라 군인권보호관 제도를 조속하게 시행할 수 있도록 범사회적인 합의와 노력이 요구되고 있다.

2) 행정

① 트랜스젠더 관련 행정 처리 지침 부재

i) 행정 처리 지침의 근거 법령으로서 포괄적 차별금지법 부재

행정 업무를 담당하는 공무원의 트랜스젠더 혐오 및 차별을 방지하고 트랜스젠더 의제와 직접적으로 관련된 행정 업무 처리가 원활히 이루어지도록 하기 위해서는 무엇보다도 관련 근거 법령이 체계적으로 마련되어 있어야 한다. 공무원은

489) 런치리포트: “19대 국회, 이 법만은 ⑦ 군 인권법”, 머니투데이, 2015.11.26. (<https://the300.mt.co.kr/newsView.html?no=2015112608567616421>)

490) “인권위, ‘군인권보호관’ 설치 정부법안 발의 추진한다”, 아주경제, 2019.06.04. (<http://www.ajunews.com/view/20190602120347653>)

기본적으로 법령의 규정에 의해 공익을 실현하는 사명을 가진 공인이기 때문이다.⁴⁹¹⁾ 국가기관 및 공무원의 트랜스젠더 혐오 및 차별 행위를 가장 직접적으로 제재할 수 있도록 하는 대표적인 법안으로는 포괄적 차별금지법을 들 수 있을 것이다. 그러나 한국에서는 아직까지 포괄적 차별금지법이 제정되지 않고 있어, 트랜스젠더 의제와 관련된 공무 일선의 행정 처리 지침이 마련되는 일 또한 원만하게 이루어지지 못하고 있는 실정이다.

ii) 트랜스젠더 성별 정정 특별법 부재로 인한 행정적 한계

한편 포괄적 차별금지법이 아직 제정되지 않은 상황이라 해도, 트랜스젠더 의제와 직접적으로 관련되는 여러 행정 업무는 이미 기타 법령 근거에 따라 이루어지고 있다. 대표적으로 성별 정정에 관한 행정 업무를 들 수 있다. 대법원은 2006년 6월 20일에 ‘성전환자’⁴⁹²⁾의 성별 정정이 허용되어야 한다는 결정을 내린 후, 같은 해 9월 6일에 「성전환자의 성별 정정허가신청사건 등 사무처리지침」을 호적예규 제716호⁴⁹³⁾로 제정함으로써 트랜스젠더 성별 정정의 요건 및 절차를 마련하였다.⁴⁹⁴⁾ 이 예규에서는 가족관계등록부 기록과 관련하여 ‘성별 정정허가결정을 받은 신청인의 등록부정정신청을 접수한 시(구)·읍·면의 장’으로서의 공무원이 공부상 성별 정정 신청인의 성별란을 정정하고 일반등록사항란에 정정사유를 기록하는 행정 업무를 처리할 것을 명시하고 있다. 또한 위 신청인에 대하여 개명허가 또한 가능하기 때문에, 공부상 성별 정정 과정을 거치는 트랜스젠더는 개명허가를 위해서도 행정 업무를 접수해야 한다.

「성전환자의 성별 정정허가신청사건 등 사무처리지침」

제8조 (개명허가신청) 신청인이 성별 정정허가신청과 함께 개명허가신청을 하

491) 김광수, 공무원과 기본권, 서강법학연구 10(1), 2008, 1-23.

492) ‘성전환자’라는 용어는 법조 및 의료영역에서 트랜스젠더를 지칭할 때 주로 사용하는 용어이다. 법조계에서는 2006년 이래로 트랜스젠더에 대한 공식 용어로서 ‘성전환자’를 채택하여 사용하고 있으며, 이는 의료계에서 오래 전부터 사용해온 ‘성전환증’이라는 진단명을 참조한 것이다. 의료계에서 ‘성전환자’라는 용어를 사용할 때 그 맥락에는 수술 등을 통해 신체 특징을 변화시키려고 하거나 이미 그러한 변화가 이루어진 신체를 가지고 있는 트랜스젠더에 대해 그 의미를 한정하는 경향성이 있다. ‘성전환자’라는 용어가 갖는 특수한 한정성과 그러한 용어 사용이 사회적으로 트랜스젠더에 대한 병리화에 기여할 수 있다는 우려를 기반으로 두어, 트랜스젠더 당사자들 및 관련 커뮤니티에서는 ‘성전환자’라는 용어 사용을 지양하는 인식이 공유되기도 한다.

493) 호적예규 제716호는 호적법이 폐지됨에 따라 2007년 12월에 가족관계등록예규 제256호로 다시 제정되었고, 여러 번의 개정을 거쳐 현재는 가족관계등록예규 제550호이다.

494) 하정훈, 법원의 성전환자 성별 정정 결정례의 변화와 동향, 제5회 SOGI 콜로키움 자료집: 성전환자 성별 정정 10년 - 의미와 과제, SOGI법정책연구회, 2016, 1-24.

거나 성별 정정허가신청사건의 심리 중에 개명허가신청을 한 경우, 개명허가신청사건의 심리와 사무처리에 관해서는 원칙적으로 「대법원 가족관계등록예규」 제211호에 따르되, 같은 예규 제3조제1항의 사실조회는 실시하지 아니할 수 있으며, 성별 정정을 허가한 경우에는 개명도 허가할 수 있다.

제9조 (가족관계등록부 기록) 성전환증을 이유로 성별 정정허가결정을 받은 신청인의 등록부정신청을 접수한 시(구)읍·면의 장은 신청인의 성별란을 정정하고, 일반등록사항란에 정정사유를 기록한다.

그런데 이때 발생하는 법령 체계상 문제는, 성별 정정을 규정한 문헌이 행정입법의 형식이 아니라 대법원 결정의 형식을 취하고 있기 때문에 국민에 대한 대외적 구속력을 갖지 못한다는 점이다.⁴⁹⁵⁾ 국민의 권리 및 의무에 영향을 미치는 법령은 국민으로서 선출됨으로써 민주적 정당성을 가진 국회, 또는 그 국회에서 위임을 받은 기관이 제정하여야만 국민에 대한 구속력을 발휘할 수 있다.⁴⁹⁶⁾ 그러나 ‘성전환자’의 성별 정정을 허가한 대법원 결정이 이루어진 후 약 15년이 지난 지금까지도 국회를 통해 성별 정정의 요건과 절차를 규정한 법령이 제정되지 않았기 때문에, 현재 ‘성전환자’에 대한 성별 정정은 예규에 따라서만 진행되고 있다. 예규는 단순히 내부적 지침으로서의 효력만을 가질 뿐, 법률과 같은 구속력을 갖지 못한다는 점에서 한계가 많다. 국가인권위원회에서는 이처럼 ‘성전환자’의 성별 정정에 관한 입법이 부재하는 상황이 트랜스젠더의 인권을 침해할 소지가 있다는 판단 하에 국회의장에 대하여 관련 특별법 제정을 권고⁴⁹⁷⁾하기도 했지만, 아직까지 특별법이 제정되지 못한 상황이다. ‘성전환자의 성별 정정허가신청사건 등 사무처리지침’ 예규는 제정 이래 지금까지 몇 번의 개정⁴⁹⁸⁾을 거쳤고, 2019년에는 트랜스젠더가 성별 정정 허가를 신청할 때 부모동의서를 제출해야 한다는 예규 내용을 삭제하는 긍정적인 변화도 있었다. 그러나 이는 어디까지 예규로서

495) 하정훈, 법원의 성전환자 성별 정정 결정례의 변화와 동향, 제5회 SOGI 콜로키움 자료집: 성전환자 성별 정정 10년 - 의미와 과제, SOGI법정책연구회, 2016, 1-24.

496) 김동희, 행정법 I, 박영사, 제25판, 2019.

497) 국가인권위원회 2008. 8. 25. 자 06진차525, 06진차 673 결정을 참조할 것.

498) 단순한 용어 개정 외에 트랜스젠더 인권 의제와 관련하여 특기할 만한 개정 사항으로는 ① 2011년 12월, 대법원 2011. 9. 2. 2009스117 결정의 내용을 반영하여 성별 정정 신청인에게 미성년 자녀가 있는지 여부에 대해 조사할 것을 추가 규정한 점, ② 2019년 8월, 성별 정정 신청 과정에서 부모의 동의서를 필수적으로 첨부할 것이 아니라 법원의 재량에 따라 고려하여 첨부하는 것으로 개정한 점, ③ 2020년 2월, 성별 정정을 위해 제출해야 하는 서류를 간소화하고 필수로 제출해야 했던 서류에 대해서도 ‘제출 가능’으로 조건을 변경하여 그 강제성을 낮춤으로써 ‘성전환 수술’을 받지 않은 트랜스젠더에 대해서도 성별 정정이 인정될 수 있는 가능성이 열리도록 개정한 점 등을 들 수 있다.

의 범위 안에서 이루어진 개정으로, 이에 대해 SOGI법정책연구회는 “예규 개정을 계기로 트랜스젠더의 기본권을 보장하기 위한 근본 논의를 시작해야 한다”며 “2006년 이후 지금까지 방관해 온 국회와 정부 역시 트랜스젠더의 기본권 보장을 위한 성별 정정 특별법을 제정할 것을 촉구한다”고 지적하기도 했다.⁴⁹⁹⁾

이상 트랜스젠더 성별 정정의 사안에 특히 주목하여 트랜스젠더 관련 행정 처리 지침을 둘러싼 문제점을 살펴본 바, 포괄적 차별금지법과 성별 정정 특별법 등이 부재함으로써 다각도에서 트랜스젠더 인권을 제고하기 위한 행정법의 근거가 마련되지 못하고 있는 상황임을 알 수 있다.

iii) 공무원의 성소수자 혐오 및 차별에 대한 규제책 미비

성별 정정 문제 외에도, 트랜스젠더를 비롯한 성소수자의 혼인신고, 성소수자 인권 관련 현수막 설치, 퀴어 행사 진행 및 대관 등 다양한 사안에서 구청과 성소수자 간 행정 갈등이 발생하고, 트랜스젠더를 비롯한 성소수자에 대해 일선 공무원들이 혐오 및 차별 행위를 자행한 것에 대해 언론 보도가 이어지면서, 행정 일선에서 트랜스젠더 의제에 대한 인식이 제고될 필요성이 나날이 더욱 심각하게 제기되는 상황이다.

우선 동성혼 의제와 관련해서 구청과 성소수자 사이의 행정 갈등이 여러 차례 발생한 사례가 있었다.⁵⁰⁰⁾ 2004년에는 한 게이 부부가 서울 은평구청에 혼인신고서를 제출했다가 불수리 통보를 받았다. 또한 2013년 12월에는 게이 부부인 김조광수·김승환이 서대문구청에서 혼인신고를 제출하였다가 불수리 통보를 받은 뒤, 이듬해 법원에 불수리 통보 취소 소송을 제기했으나 1·2심 모두에서 각하된 일이 있었다. 이후에는 레즈비언으로서 여성 배우자와 함께 미국에서 혼인신고를 마치고 결혼 생활을 해온 김규진이 2020년에 한국에서의 혼인신고를 시도했다가 불수리 통보를 받기도 했다. 일련의 사건들에서는 공통적으로, 동성혼 등 성소수자 사안 및 관련 행정 처리에 대한 일선 공무원의 이해 부족과 교육 미비, 그리고 동성혼에 대한 근거 법령 부재의 현실이 적나라하게 드러났으며, 이러한 사건들을 통해 성소수자 인권에 대해 범사회적으로 문제의식이 제고된 의미가 있었다. 트랜스젠더 사안에서도 동성혼은 중요한 문제로, 많은 트랜스젠더가 외관상 동성혼으로 현출되는 혼인에 대해 고민하는 당사자이기도 하며, 동성혼 의제와 관련되

499) “대법원 ‘트랜스젠더 성별 정정 신청, 부모동의 없어도 된다’ … 13년 만에 예규 개정”, 경향신문, 2019.08.21. (http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=201908211107001#csidxbf4b00ba5fb1d4495d87d5b789da856)

500) 관련 기사로는 다음을 참조할 것. “어차피 안 될 거 왜 혼인신고까지 하냐고요?”, 경향신문, 2020.05.17. (http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=202005171533001#csidxae3254f4bca408d90dae6781c55bfc8)

어 성별 정정을 허가받지 못하는 기혼 트랜스젠더의 사례 또한 상당한 수에 이른다.

성소수자 인권 현수막 설치 문제와 관련해서도 행정 처리와 관련하여 구청과 성소수자 단체 간 갈등이 불거진 일이 있었다.⁵⁰¹⁾ 2012년 12월, 마포구 지역 성소수자 모임 ‘마포레인보우 주민연대(마레연)’은 마포구 내에 트랜스젠더를 포함한 성소수자 인권 관련 현수막을 게시하여 성소수자 의제에 대한 구민들의 관심을 환기하고자 캠페인을 기획하였다. 이때의 성소수자 인권 현수막에는 ‘LGBT(레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더), 우리가 지금 여기 살고 있다’, ‘지금 이곳을 지나는 사람 열 명 중 한 명은 성소수자입니다’ 라는 문구가 쓰여 있었다. 그러나 이에 대해 마포구청에서는 현수막 내용이 “사람들에게 혐오감을 줄 수 있다”는 이유로 그에 대한 수정을 요구하였고, 내용 수정이 이루어지지 않을 경우 광고 진행이 불가능하다는 입장을 ‘마레연’에 전했다. 이 사실이 SNS에 알려져 비판이 일자, 마포구청은 ‘마레연’의 현수막이 현행 옥외광고물 등 관리법 제5조에서 금지하고 있는 “미풍양속을 해칠 우려가 있는 것”, “청소년 보호 및 선도를 방해할 우려가 있는 것”에 해당한다고 해명하여 더 큰 논란을 불러일으켰다. 이 사건은 국가인권위원회에 진정되었고, 2013년 6월, 국가인권위원회 차별시정위원회에서는 마포구청장에 대해 관할하고 있는 옥외광고물의 게시에 있어, 광고물의 내용이 성소수자와 관련된 것임을 이유로 배제되는 일이 없도록 할 것, 그리고 업무와 관련된 직원들에 대하여 ‘성소수자 차별금지’의 인권교육을 실시할 것을 권고하였다. 하지만 이러한 권고에 대한 마포구청의 후속 조치가 적절히 이루어지지 않아 또 다시 문제가 되기도 했다.

퀴어 행사 진행 및 대관과 관련해서도 구청의 일선 공무원들과 성소수자 사이에 여러 번 갈등이 있었다. 2013년에는 마포구청이 마포구 ‘커밍아웃문화제’ 행사 개최에 대해 홍익대학교 앞 나무 무대 사용 신청을 거부한 사건이 발생했다.⁵⁰²⁾ 이 사건은 1년 전인 2012년에 마포구청이 성소수자 인권 관련 현수막 게재를 불허하여 국가인권위원회로부터 시정을 권고 받은 이후에 재발했다는 점에서 여러 인권단체로부터 더욱 비판을 받았다.

또한 2014년에는 서대문구청에서 퀴어퍼레이드 ‘퀴어문화축제’에 대한 진행 승인을 갑자기 취소하는 사건이 발생하였다.⁵⁰³⁾ 서대문구청에서는 명목상 ‘세월호

501) 이에 대해서는 국가인권위원회 결정 12진정0909300 및 다음 기사를 참조할 것. 마포구청, “성소수자 단체 현수막 안 돼”… SNS 논란, 머니투데이, 2012.12.05. (<https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2012120513392715308>)

502) 이에 대해서는 다음 기사를 참조할 것. “차별 말라’ 문화행사 놓고 성 소수자-구청 간 충돌”, 중앙일보, 2013.11.21. (<https://news.joins.com/article/13193005>)

503) 이에 대해서는 다음 자료 참조. 나기, ‘어쩔 수 없는’ 게 아니라 ‘어떻게든’ 하셔야죠,

관련 국가적 추모 분위기' 때문이라고 승인 이유를 설명했으나, 이후 서대문구청 관계자가 언론사와의 통화에서 "퀴어문화축제의 개최에 반대하는 여론이 너무 많아서 부득이하게 행사를 취소할 수밖에 없었다"고 밝히며 보수 기독교를 중심으로 한 성소수자 혐오 세력의 영향력에 대해 언급하였다. 이에 제15회 퀴어문화축제는 경찰에 집회신고가 되어 있던 상태였음에도 혐오 세력의 집회 방해 행위로 인해 큰 피해를 입었으며, 그 과정에서 경찰의 적극적인 보호를 받지 못하고 오히려 폭력 사태 속에 방치되는 사건이 일어났다. 이후 당시 서대문구청장이 당선 직후 구청 직원들에게 "퀴어퍼레이드를 막으라"는 지시를 내렸고, 이에 따라 구청 직원들은 퀴어문화축제 조직위원회에 대해 "구청장의 지시가 있으니 봐 달라"는 식으로 호소하기도 했다는 정황이 보도되어 더욱 논란이 일기도 했다.

2017년에는 동대문구청에서 '제1회 퀴어여성체육대회' 개최를 위한 공공체육관 대관을 취소한 사건이 발생했다.⁵⁰⁴⁾ 이 대회를 기획 및 운영한 '퀴어여성네트워크'는 동대문구의 체육관 대관 절차를 완료하였으나, 이후 동대문구시설관리공단으로부터 '공사 일정이 미리 잡혀 있었는데 실수로 대관을 허가했다'는 설명과 함께 대관 취소 통보를 받았다. 그러나 이러한 설명은 명목적인 것에 불과했고, 실상은 대관 취소 전 행사 주최 측이 공단으로부터 "성소수자들이 체육대회를 한다는 것에 대해 민원이 들어온다"거나 "구청에서도 문제가 될 수 있다는 이야기를 들었다"는 전화를 받았으며, 공단이 국가인권위원회에 "항의 민원 때문에 대관을 취소하려 한다"는 상담을 했던 정황 등도 밝혀졌다. 이에 대해 국가인권위원회는 "성적지향을 이유로 체육관 대관 허가를 취소한 것은 차별행위에 해당한다"며 "동대문구청과 동대문 시설관리공단은 재발방지 대책을 마련하고, 직원들에게 성소수자 인권 개선을 위한 특별 인권교육을 실시하라"고 권고하였다. 이후 2020년에 성소수자 인권단체들은 동대문구 퀴어여성체육대회 대관차별에 대한 손해배상 소송을 제기하기도 했다.

이처럼 트랜스젠더 및 보다 포괄적인 성소수자 의제를 둘러싸고 지방자치단체장 및 일선 공무원들이 혐오와 차별 행위를 저지른 사례가 다수 있었으나, 이를 규제할 수 있는 지침 내용 등 법령 근거가 부재한 상황이다. 이러한 문제를 해결하기 위하여 근거 법령과 구체적인 지침을 마련함으로써 트랜스젠더 시민에 대한

인권운동사랑방 웹진 인권오름, 2014.08.21. (<https://www.sarangbang.or.kr/oreum/71666>), "서대문구청장, 당선 다음날 '퀴어퍼레이드 막으라' 지시", 민중언론 참세상, 2014.06.17. (<http://www.newscham.net/news/view.php?board=news&nid=79061>), 서대문구청, '퀴어문화축제' 승인 갑자기 취소, 오마이뉴스, 2014.05.28. (http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0001996821)

504) 이에 대해서는 다음 기사를 참조할 것. 성소수자 단체, '퀴어여성체육대회' 대관 취소 동대문구에 손배소, 한겨레신문, 2020.01.16. (http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/924693.html)

행정 공무원의 차별 및 혐오 행위를 적절히 규제하고, 성별 정정 절차를 포함하여 다양한 트랜스젠더 관련 행정 업무가 혐오 및 차별 행위 발생의 위험 없이 원활히 진행될 수 있도록 방지책을 마련할 필요가 있다.

3) 형사사법

① 구금시설

법무부 보안과에서 2019년 7월 작성한 ‘성소수자 수용처우 및 관리 방안’ 지침⁵⁰⁵⁾의 2019년 7월 22일 기준 수용시설 내 성소수자 수용 현황표를 참조하면 2019년 7월 22일 기준 트랜스젠더로 추정되는 수용자⁵⁰⁶⁾는 15명에 달한다. 또한 전체 성소수자 수용자 수가 2018년도에 2014년보다 5.6배 증가하는 등, 구금·보호시설 내에서 성소수자로 집계되는 인원은 증가하는 추세이다.

그럼에도 전국 53개 교정기관⁵⁰⁷⁾ 중 성소수자 처우에 대한 계획을 자체적으로 수립하고 있는 기관은 7개 기관에 불과하고, 트랜스젠더 수용자에 대한 공식 지침이 법률로 제정되어 있지 않아, 트랜스젠더를 비롯한 성소수자 수용자에 대한 관리체계는 전반적으로 매우 미비한 상태이다. 이에 트랜스젠더 수용자의 입소 과정, 거실을 지정받는 과정, 수용 생활 일반에서의 관리 등과 관련하여 세부적인 업무 매뉴얼이 전무하여, 그에 따라 트랜스젠더 수용자에 대한 차별 행위 및 인권침해 발생 가능성이 높은 상황이다. 교도관 등 수용시설 내 실무 담당자들은 트랜스젠더를 비롯한 성소수자 수용자에 대한 교육을 받지 못했기 때문에, 성소수자 수용자를 맞닥뜨렸을 때 적절하게 대응하지 못하고 오히려 성소수자에 대한 편견과 부정적 인식을 시정하지 못해 많은 폐단을 만들어낼 수 있다.

이에 ‘성소수자 수용처우 및 관리 방안’ 지침은 처우 기본 원칙이 “성소수자의 성정체성을 존중하고 이를 바탕으로 다른 수용자 및 시설 내 근무자의 편견과 유무형적 폭력으로부터 성소수자 수용자를 보호하는 것”이라 명시한다. 또한 법무연수원 교정공무원 교육과정에 성소수자 관련 인권교육을 편성해야 할 것, 2020년 상반기부터 교정공무원 대상으로 성소수자 의제와 관련된 직무 교육을 실시하여 인권 감수성을 제고할 것, 성소수자 보호를 위한 성범죄 예방활동 강화 등이 개선 방안으로 논의되고 있다. 이외 구체적인 지시를 정리한 내용은 다음과 같다.

505) 법무부 보안과, 성소수자 수용처우 및 관리 방안, 2019.07.

506) 표에서 실제로 사용하고 있는 용어는 ‘성전환자’, ‘여장남자(Shemale)’, ‘남장여자(Hefemale)’이다.

507) 2019년 7월 기준, 성소수자 수용기관은 서울구치소 등 26개 기관, 미수용기관은 안양교도소 등 27개 기관으로 집계된다.

관리 영역	트랜스젠더 관련 처우
거실 지정	<ul style="list-style-type: none"> - 성전환자: 트랜스젠더의 경우 수용 당시 신체적 성(性)에 따라 지정 - 성전환자 제외한 트랜스젠더, 여장남자, 남장여자⁵⁰⁸): 생물학적 성에 따라 지정 - 성소수자는 별도의 수용동에 분리하여 수용하는 것을 원칙으로 하되, 불가피한 경우 일반수용자들의 이목이 집중되지 않는 위치의 거실에 수용 후 본인 의사를 참고하여 거실 앞에 칸막이 또는 가림막 설치하는 등 시설 보강 - 성소수자 인권 보호를 위해 가급적 수용동 맨 끝 또는 적정한 거실 수용 - 자살 등 교정사고 예방, 정서적 안정 및 건전한 사회복귀를 위해 필요한 경우 혼거수용 가능 - 성소수자 본인이 혼거수용을 요청하는 경우 해당 수용자의 개별적 특성, 교정사고 가능성 등을 종합적으로 검토하여 결정 - 일과종료 점검 후부터 일과시작 점검까지 수용자의 이동이 없는 시간대에는 칸막이(가림막) 제거 가능 - 성소수자가 수용 중인 분리 구획에 불필요한 통행 등 제한
의료 처우	<ul style="list-style-type: none"> - 성소수자가 자비부담 호르몬 투여 등으로 외부의료시설 진료를 요청하는 경우 의무관 상담 등을 통해 그 필요성, 건강에 미치는 영향 등을 고려하여 결정 - 자비부담으로 하는 호르몬 투여(구금시설 내)는 특별한 경우를 제외하고 허용 - 의료처우 등에 필요한 경우 본인 동의하에 입소 전 수술 또는 치료(호르몬 투여 등) 병원에 관련 사항 확인
물품 지급 및 서류 교부	<ul style="list-style-type: none"> - 성전환자: 수용 당시 신체적 성(性)에 따라 수용자복, 신발 지급 - 성전환자를 제외한 트랜스젠더, 여장남자, 남장여자: 생물학적 성(性)에 따라 수용자복, 신발 지급. 다만 속옷, 화장품 등은 해당 수용자의 의견 및 성(性) 정체성 등을 고려하여 이성(異性)의 물품 지급 가능
운동, 목욕, 접견(전화), 이발	<ul style="list-style-type: none"> - 별도 실시 및 이동 시 단독 동행 [*이발 관련 참고 사례: 2014년 1월 17일 9시 40분경 수용자 김 모 씨(트랜스젠더)가 수용관리팀장의 이발지시를 거부하여 조사소용, 1월 28일에 징벌(금치9일)처분]
상담	<ul style="list-style-type: none"> - 안정된 수용생활 유도를 위해 수용관리팀장 등 별도의 담당자를 지정하

	여 주기적인 상담 및 집중 관리
거실 및 신체검사	- 성적 수치심을 느끼지 않도록 하고 감독자 입회 - 신체검사 시 반드시 2명의 직원이 입회하여 실시
개인정보 보호	- 업무 관련 직원만 성소수자 정보에 접근 가능케 하여 개인정보 유출 방지 - 필요 시 전산업무 담당자는 해당 수용자의 전자신분카드 로그기록 확인
작업 및 직업훈련, 교육 및 교화 프로그램	- 성소수자의 나이, 건강 상태, 성격, 취미, 경력, 장애 생계, 본인 의사, 해당 작업장 특성 등을 종합 고려하여 작업(직업훈련) 부과 가능, 이 경우 일반수용자와 혼거수용 등 공동생활이 가능한지를 면밀히 판단하여 결정 - 성소수자의 개별적 특성, 본인 의사, 해당 교육장 특성 등을 종합적으로 고려하여 교육, 문화 프로그램 및 가족관계회복프로그램 실시 가능
출정	- 호송차량 좌석은 1인석으로 지정하고 단독 계호 - 검사조사실 또는 재판정 동행은 전담직원을 지정하고 단독 계호 - 구치감 대기 시 독거실 수용. 다만, 자살 등 교정사고 예방, 정서적 안정 및 건전한 사회복귀를 위해 필요한 경우 혼거수용 가능
기타사항	- 성소수자 처우에 필요한 경우 외부전문가(의사, 상담자 등), 관계 직원 및 교정위원 의견 반영 - 작업, 직업 훈련 및 교육, 교화 프로그램 실시 등으로 일반수용자와 공동 생활하는 경우 혼거운동 등 일반수용자에 준하여 처우 가능 - 수용동정, 상담, 진료 등 경과 관찰을 통해 성소수자가 아님이 확인되는 경우 일반수용자로 처우

<법무부 보안과의 '성소수자 수용처우 및 관리 방안' 내용>

이상의 2019년 7월 지침 내용에서는 트랜스젠더를 비롯한 성소수자를 '일반' 수용자들과 분리 수용하는 방식이 권고되고 있다. 이는 수용 시설 내에서 성소수자 의제와 관련해 발생할 수 있는 여러 문제적 사안들을 교도관 등 수용시설 책임자 입장에서 손쉽게 처리하는 방식일 수 있다. 구치소, 교도소 등은 기본적으로

508) 수술 여부에 따라 '성전환자', '트랜스젠더'를 나누고, '여장남자'와 '남장여자'라는 구분 지시어를 지속적으로 사용하는 것을 통해, 트랜스젠더에 대한 법무부 보안과의 열악한 인식 수준을 가늠할 수 있기도 하다.

성별이분법적 구분 체계가 확고하여 트랜스젠더에게 친화적인 공간이기 어렵고, 따라서 수용 시설 내에 트랜스젠더 수용자가 입소하게 되면 기존의 규율로는 해소되기 힘든 갈등 상황이 다수 발생할 수 있다. 지침의 내용이 잘못 활용되어, 그러한 문제 상황마다 트랜스젠더 수용자의 인권을 우선시하는 대응 방안이 모색되기보다 오히려 트랜스젠더 수용자의 인권을 가장 먼저 훼손시키는 방향으로 갈등이 모면된다면, 이는 수용자의 권리 보장과 범사회적 민주주의 구현의 차원에서 심각한 한계 지점으로서 드러날 것이다. 이러한 분리 수용 지침에 대해 성소수자 재소자를 “단순히 독방에 수용하는 것을 넘어서 운동이나 예배할 때도 격리시키는 등 사실상 성소수자를 접촉하거나 같이 어울려서는 안 되는 사람처럼 다루고 있다”는 점에서, 이는 “수용자라고 해도 최소한 가져야 할 사회성을 빼앗는 것”이라고 지적하는 의견을 참고할 필요가 있다.⁵⁰⁹⁾

이외에도 2019년 7월 지침의 또 다른 문제점은 부적절한 용어 사용에 관한 것이다. 보고서에서는 성소수자의 유형을 ‘성전환자’, ‘여장남자’, ‘남장여자’, ‘레즈비언’, ‘게이’, ‘양성애자’로 나누고 있는데, ‘성전환자’는 국내에서 법률적으로 트랜스젠더를 지칭하는 공식 용어라 할지라도, 나머지 용어는 트랜스젠더에 대한 잘못된 이해에 기반을 둔 용어로, 트랜스젠더를 가리키는 맥락에서는 시민사회 영역이나 학계 등에서 더 이상 쓰이지 않고 있다. 게다가 ‘여장남자’, ‘남장여자’의 번역어로 각각 ‘쉬메일(Shemale)’, ‘히피메일(Hefemale)’을 채택하고 있는 것도 문제적이다. 소위 이성의 것으로 간주되는 복장을 착용하는 취향을 가진 사람들을 ‘여장남자’ 혹은 ‘남장여자’라고 부르기도 하지만 이는 ‘크로스드레서(Crossdresser)’로 번역되는 것이 일반적이다. ‘쉬메일’과 ‘히피메일’은 트랜스젠더를 비하하는 표현이기에 사용이 지양되는 추세다. 또한 ‘크로스드레서’는 엄밀히 말해서 성소수자 유형으로 포함하기 어려운 범주의 용어이다. 이와 같이 문제적인 용어를 부적절한 방식으로 공식 보고서에서 사용하고 있는 점을 고려할 때, 법무부의 트랜스젠더에 대한 인식에는 여전히 한계가 크다고 할 수 있을 것이다.

비록 2019년 7월 지침이 트랜스젠더 및 성소수자 수용자에 대한 고려 자체가 부족했던 기존 지침에 비해서는 트랜스젠더 및 성소수자에 대해 명시하고 있을지 모르나, 성소수자와 비성소수자의 생활공간을 지나치게 구분하여 관리하는 정황, 문제적 용어 사용의 측면에서 비판의 여지가 다분하다. 이러한 한계점에 대해 2020년 4월 국가인권위원회의 시정 권고가 내려졌고, 법무부는 이에 따라 지침을 개정하였으나, ‘여장남자’, ‘남장여자’라는 표현을 ‘이성복장 선호자’로 바꾸는데 그치는 등⁵¹⁰⁾ 성별표현과 성별정체성 개념을 구분하지 못하는 물이해를 지속적으로

509) 성소수자는 ‘격리 수용’이 원칙? 법무부의 황당한 지침, 한겨레신문, 2020.11.24. (<https://news.v.daum.net/v/20201123195613096>)

로 보여주었다.

한편 개정된 지침 전문은 현재 공개되지 않고 있어, 성소수자 단체에서 정보 공개 청구를 요구하는 행정 심판을 진행 중이다. 이러한 난항과 관련하여, 트랜스젠더 등 성소수자 관련 행정 정보에 대한 국민의 알 권리가 다시 한 번 강조되어야 하는 상황이 펼쳐지고 있다.

② 수사기관

수사기관은 수사과정에서 사건관계인의 인권을 보호하고 적법한 절차를 확립하기 위해 ‘인권보호수사준칙’에 의거하여 수사를 진행해야 한다. 현행 ‘인권보호수사준칙’은 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 한 차별을 금지한다고 명시하고 있으나, 이 중에는 성별정체성이 포함되어 있지 않아 트랜스젠더 등 성소수자 인권 보호에 장벽이 되고 있다.

이러한 법률적 미비 상황에서, 수사과정에서 수사담당자가 트랜스젠더 사건관계인에 대해 주의하여 취해야 하는 조치 및 인식에 대해서도 구체적인 지침이 마련되지 못한 상황이다. 아웃팅, 혐오 표현 등 트랜스젠더 당사자가 수사과정에서 빈번히 겪게 되는 문제점들을 구체적으로 파악하여, 관련 지침을 마련하고 이에 대한 수사관 교육 절차 역시 뒤따라야 한다.

4) 공무원 교육

국가적으로 실시되고 있는 공무원 대상 성인지정정책교육프로그램에서 트랜스젠더 등 성소수자와 관련된 사안이 적절히 다루어지지 않고 있다는 점 또한 트랜스젠더 차별 실태 조사의 측면에서 눈여겨보아야 하는 부분이다. 현재 국내에서 공무원 대상 성인지정정책교육을 주관하는 공공기관은 ‘한국양성평등교육진흥원(이하 “양평원”)’이다. 양평원에서 실시하고 있는 성인지정정책교육의 개요를 살펴보면 다음과 같다.

교육목표	■ 양성평등 정책의 실효성 확보를 위하여 공무원 및 정책형성과정에 관련된 각 주체들의 양성평등의식 함양과 성인지 정책 기획 및 집행능력 향상
------	--

510) 그 외에 성소수자 수용자 처우의 기본원칙을 당사자의 의견과 성별정체성에 대한 존중으로 두고, 처우 관련 의사결정에서 당사자의 의견을 반영할 수 있는 절차 등이 추가되었다.

	<p>을 도모</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 이를 통해 국가정책의 효율성 및 형평성을 제고함으로써 성인지 정책형성 기반 마련 ■ 공직사회 조직문화와 젠더 파트너십 형성을 통한 성평등 사회 실현의 기반조성
교육대상	<ul style="list-style-type: none"> ■ 중앙 및 지방직 공무원, 교육청 소속 공무원, 군인 및 경찰 공무원 ■ 광역 및 기초의회 의원, 중앙 및 지방정부위원회 위원, 공공기관 임직원 등
교육과정	<ul style="list-style-type: none"> ■ 성인지역향상과정 ■ 양성평등정책과정 ■ 성별영향분석평가과정 ■ 성인지 예산 및 통계과정
교육방법	<ul style="list-style-type: none"> ■ 정책수립·집행과정에 양성평등 관점을 구현할 수 있는 사례제시 및 실습 중심의 교육 ■ 정책현장의 다양한 경험공유를 위한 토론·실습 중심의 참여식 교육 ■ 문제해결 개선안 도출을 위한 모둠활동 활성화 및 튜터제 활용

<양성평등교육진흥원 성인지정책교육 개요>511)

양평원 설립 및 운영의 법령 근거는 1995년에 제정된 「여성발전기본법」으로, 이 법을 통해서 조성된 ‘여성발전기금’을 통해 2002년에 양평원 설립 예산이 마련되었다. 「여성발전기본법」은 2015년에 「양성평등기본법」으로 그 법률 제명이 변경되었는데, 개정 이유는 다음과 같이 설명되고 있다.

「여성발전기본법」은 헌법의 양성평등 이념을 구현하기 위한 국가와 지방자치 단체의 책무 등에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 1995년 제정 이후 중앙과 지방정부의 여성정책 및 예산 수립의 근거로 작용하면서 양성평등과 여성의 사회 참여 확대 및 권익 증진에 많은 영향을 미쳐 왔음.

그러나 제정된 지 20년이 되어가는 현재, 여성정책을 둘러싼 사회 환경과 관련 법제도가 크게 변화하고, 여성정책의 패러다임이 ‘여성발전’에서 ‘실질적 양성평등 실현’으로 전환되고 있음에도 현행법은 큰 폭의 개정 없이 1995년 제정 당시의 기본적인 내용과 구성이 유지되고 있어 기본법으로서 그 기능을 다하지 못하고 있음.

특히, 세계적으로 여성정책의 패러다임이 ‘성 주류화’로 바뀌어 가고 있는 상

511) 양성평등교육진흥원 웹사이트 (http://old.kigepe.or.kr/sub02/sub02_0101.asp).

황에서 우리나라도 그러한 관점을 반영하여 성별영향분석평가, 성인지 예산, 성인지 통계 등 양성평등 촉진을 위한 제도들을 실시하고 있음에도 불구하고 현행 「여성발전기본법」은 이러한 변화를 포함하지 못하고 있어 양성평등 정책의 기본법 성격에 맞게 법체계를 재정비할 필요성 있으며, 이미 여성정책 패러다임 전환의 필요성을 인지한 국회, 정부, 학계 등에서도 헌법상 남녀평등 이념을 보다 강력하게 실현하기 위해 현행법의 전면 개정이 불가피하다는 점을 지속적으로 제기하여 왔음.

따라서 현행 「여성발전기본법」을 전부개정하고 법제명을 입법취지에 맞게 「양성평등기본법」으로 변경하여 양성평등과 관련된 권리 보장과 정부의 책임성을 강화하고, 양성평등 정책 추진체계의 내실화, 양성평등 촉진을 위한 시책 강화, 정책의 양성평등 효과를 강화하기 위한 성 주류화 조치의 체계화 등을 통하여 여성과 남성이 동등한 참여와 대우를 받고 모든 영역에서 평등한 책임과 권리를 공유하는 실질적 양성평등 사회를 실현하려는 것임.

이러한 개정 이유, 그리고 양평원 설립 및 운영 근거 법령의 이전 법률 제명이 「여성발전기본법」이라는 점 등을 고려할 때, 공무원 대상 성인지정책교육 실시 기관인 양평원은 기본적으로 성별이분법적 구도 내의 ‘여성’ 범주 및 협소한 의미에서 소위 ‘여성’의 문제로 일컬어지는 사회적 의제에만 그 관심을 한정하고 있음을 알 수 있다. 이는 양평원에서 실시하고 있는 교육 사업(양성평등열린교육)의 콘텐츠 구성을 살펴볼 때 더욱 확연하게 나타난다.⁵¹²⁾

512) 양평원 웹사이트(<https://www.kigepe.or.kr/elearning/user/genderequality/GenderEduInfoList.do>) 참조.


과정 (1)	양성평등한 책 읽어주기
소개(그림)	
소개(설명)	아이의 생애주기에 맞게 함께 읽고, 이야기할 수 있는 젠더 관련 도서들을 소개하는 과정입니다.

과정 (2)	미디어 리터러시
소개(그림)	
소개(설명)	드라마, 예능, 영화 등 다양한 대중매체 미디어에서의 젠더 고정관념 사례들을 살펴보고, 성인지 감수성을 갖고 미디어를 해석하는 미디어 리터러시에 대해 학습하는 과정입니다.

과정 (3)	가족과 젠더
소개(그림)	
소개(설명)	<p>'가족과 젠더'에 대한 양성평등 주요 쟁점과 젠더 인식을 바탕으로 일반인 및 공공기관 종사자들의 양성평등 의식 향상을 위해 기획된 과정입니다.</p>

과정 (4)	조직문화와 젠더
소개(그림)	
소개(설명)	<p>존중과 배려의 조직문화 형성을 위한 양성평등한 언어사용을 이해하고, 양성평등한 근로환경 만들기를 위한 개선방향을 학습하는 과정입니다.</p>

과정 (5)	양성평등, 나의 일상이다.
소개(그림)	
소개(설명)	<p>[스마트러닝 과정] 일상 속에서 보여지는 성차별적 언어, 고정관념과 현상, 대응방안에 대해 살펴볼 것이며, 일상생활에서 어떤 노력과 실천이 필요한지를 탐색해봅니다.</p>

과정 (6)	궁금한 이야기 G
소개(그림)	
소개(설명)	<p>[스마트러닝 과정] 본 과정은 차별 없는 양성평등한 사회를 만들기 위한 기본적인 개념에 대해 알기 쉽게 진행하는 과정입니다.</p>

과정 (7)	양성평등 개념과 관계 이해
소개(그림)	
소개(설명)	본 과정은 성차이와 성차별, 여성성과 남성성, 사회적 성역할과 고정관념, 데이트폭력 예방에 대해 알아봅니다.

과정 (9)	양성평등한 사회 만들기
소개(그림)	
소개(설명)	[스마트러닝 과정] 본 과정은 양성평등의 개념과 필요성 및 구체적 실천 방안, 양성평등관련 정책과 법, 문화가 만들어가는 성평등을 통해 양성평등한 사회를 만드는 법에 대해 알아봅니다.

과정 (10)	생활 속 젠더
소개(그림)	
소개(설명)	본 과정은 건강과 젠더, 과학, 의학과 젠더 등을 통해 생활 속에 나타나는 젠더에 대해 알아봅니다.

이상 양평원 공식 웹사이트에서 제공하는 교육 콘텐츠 소개 페이지를 살펴본 바, 공무원 대상 성인지정책교육 주관 기관인 양평원은 「양성평등기본법」이라는 법령 근거에 의거하여 ‘여성’과 ‘남성’이라는 양성 체제를 전제로 삼으며 그 도식에 한정하여 여성주의적 교육 콘텐츠를 구성하고 있다는 점을 알 수 있다. 법령에 따르면 ‘양성평등’이란 ‘성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여하고 대우받는 것’을 의미하는데, 일견 모든 사람을 포괄하는 것처럼 보이는 이 설명은 실상 양성적 도식을 벗어나지 않는 개인들을 상정하는 데 그치고 있는 것이다. 이에 따라 공무원에 대한 성인지정책교육을 시행함에 있어 양성적 구도에서 벗어나 있는 의제들을 다루는 일이 법제 내용상 공식적으로 불가능하게 설정되어 있다는 한계점이 드러난다. 결과적으로 ‘양성평등’ 구도 내에서 공무원 대상 현행 성인지정책교육이 갖는 한계는, 공무원 개개인이 트랜스젠더 관련 의제를 인지하고 성소수자에 대한 올바른 가치관 및 대응 태도를 함양할 수 있는 기회가 박탈된다는 점이다. 이에 관련 법제의 성별이분법적 전제들을 재검토하여 보다 다양한 성별정체성에 대한 교육 내용이 포함될 수 있도록 제반 환경을 조성하는 것이 중요한 과제로 남아 있다. 또한 양평원 외에도 국가공무원인재개발원, 한국교원연수원, 사법연수원, 법원공무원 교육원 등 다양한 공무원 교육기관에서 트랜스젠더를 포함한 성인지감수성 교육을 실시할 수 있도록 관련 교육 프로그램 개발에 힘써야 한다.

VIII. 차별 방지를 위한 법제도, 정책, 캠페인 사례

1. 개관

트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 등 성소수자에 대한 차별과 혐오는 사회의 다양한 영역에서 다층적으로 나타나며, 그 대응은 범사회적, 범국가적 차원에서 이루어져야 한다. 이는 포괄적 차별금지법 제정, 개별 인권 관련 법의 개정 등 입법적 차원에서의 대응뿐만 아니라 트랜스젠더 등 성소수자가 사회의 일원이며 국가가 그 인권을 보호한다는 사회 전반에 대한 교육 및 인식 개선 등을 위한 정책, 캠페인 또한 필요로 한다. 이 장에서는 트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 등 성소수자 인권과 차별 방지를 위한 해외의 법제도, 정책, 캠페인 등 그리고 국내의 트랜스젠더 및 성소수자 인권단체 등 시민사회 단계의 캠페인을 소개한다.

2. 국제 및 해외 사례

1) 유엔 ‘자유와 평등’(Free & Equal) 캠페인

유엔 인권최고대표 사무실은 2013년 7월 26일, 유엔 단계에서 그리고 세계 각국에서의 성소수자 인권에 관한 글로벌 정보 캠페인인 유엔 ‘자유와 평등’(Free & Equal) 캠페인을 시작했다. 트랜스젠더, 인터섹스 등 성소수자 의제 관련 자료 (factsheet 등), 각종 영상 및 시각매체 제작 및 배포, 소셜미디어 활동 등 온라인 캠페인을 활발히 진행 중이다.⁵¹³⁾ 해당 캠페인은 또한 유엔 본부에서 성소수자 관련 각종 행사를 기획하고 개최하고 있다. 예를 들어 2019년 7월에는 논바이너리 성별정체성에 관한 행사를 진행하기도 했다. 국가 단계에서의 개별 캠페인과 옹호 활동의 경우, 2019년 17개국에서 진행했으며, 이에 관하여 향후에는 인권의식 증진뿐만 아니라 전략적 소통과 협력을 통해 실질적인 옹호 활동으로 방향을 바꿔갈 계획이다.⁵¹⁴⁾

트랜스젠더, 인터섹스 등 성소수자 인권에 관한 온라인 캠페인으로는 다음과 같은 자료가 작성 및 배포되었다:

- 트랜스젠더 가시성과 인권에 대한 지지를 표하는 영상매체 및 관련 자료.⁵¹⁵⁾

513) UN Free & Equal 공식 웹사이트 참조 (<https://www.unfe.org/about-2/>).

514) UN Free & Equal, 2019 Progress Report, 2019.

515) UN Free & Equal, Celebrate Trans Visibility (<https://www.unfe.org/transvisibility/>); Being A Trans Ally Is Easier Than You Think (<https://www.unfe.org/tr>

- 트랜스젠더 인권운동가 인터뷰 영상.⁵¹⁶⁾
- 역사 속에서의 성별정체성과 성적지향에 관한 시각자료.⁵¹⁷⁾
- 인터섹스 인식 개선을 위한 영상매체 및 관련 자료.⁵¹⁸⁾

2) 미국

미국의 경우, 주와 도시에 따라 다양한 트랜스젠더 관련 캠페인을 진행하고 있다. 워싱턴 D.C. 특별구의 인권국(Office of Human Rights, OHR)은 「인권법(Human Rights Law)」에 따라 트랜스젠더 인권 관련 프로그램과 캠페인을 진행해오고 있다.⁵¹⁹⁾ 이는 성별정체성 및 성별표현에 대한 정보를 제공하고, 이러한 정체성을 이유로 한 차별이 위법함을 알리는 광고를 신문 내지 지하철, 버스정류장 등 공공장소에 게시하는 등의 형식이다.⁵²⁰⁾ 인권국은 공공장소의 1인용 화장실이 성별중립 화장실로 사용되지 않는 경우 누구나 온라인으로 간단하게 신고할 수 있는 안전한 화장실 캠페인 또한 2014년에 진행했다.⁵²¹⁾ 나아가 2015년 11월에는 테드(TED) MidAtlantic과의 협력하기로 하고, 미국의 여성인권, 성별과 성별정체성에 무관하게 동등한 기회와 관련한 강연을 개최했으며, 이 중에는 트랜스젠더 인권운동가의 강연도 포함되어 있었다.⁵²²⁾ 이외에도 워싱턴 D.C.는 2018

ansally/).

516) UN Free & Equal, Trans Activism Saves Lives: Meet the inspiring activists fighting for trans equality in Brazil (<https://www.unfe.org/savinglives/>); Tatiane “This is who I am. I can do anything I want. No one else gets to define me”, (<https://www.unfe.org/tatiane/>).

517) UN Free & Equal, Sexual Orientation and Gender Identity Are Nothing New, (<https://www.unfe.org/sexual-orientation-gender-identity-nothing-new/>).

518) UN Free & Equal, Intersex Awareness, (<https://www.unfe.org/intersex-awareness/>).

519) 성별정체성 및 성별표현을 이유로 한 차별을 금지하며, OHR의 임무로 대중의 인권교육을 명시하고 있다. US Code of the District of Columbia §2-1401.01., §2-1411.03.

520) US Washington D.C. Office of Human Rights, Fair Housing is Your Right Campaign, 2012. (<https://ohr.dc.gov/node/18592>); Transgender and Gender Identity Respect Campaign, 2012. (<https://ohr.dc.gov/transrespect>); Gender Equality Campaign, 2015. (<https://ohr.dc.gov/page/genderequality>).

521) US Washington D.C. Office of Human Rights, Safe Bathrooms DC, 2014.04. (<https://ohr.dc.gov/page/safe-bathrooms-dc>); 워싱턴 D.C.의 경우 모든 공공장소의 1인용 화장실(single-occupancy restroom facilities)은 “남자화장실” 혹은 “여자화장실” 대신 성별중립적인 “화장실”로 표기하도록 행정규정을 두고 있다. US Washington D.C., District of Columbia Municipal Regulations, §4-802.

522) US Washington D.C. Office of Human Rights, TEDx Talks From EVE: Everyone Values Equality, 2015.11.16. (<https://ohr.dc.gov/node/1155627>).

년 길거리에서의 괴롭힘(street harassment) 방지법⁵²³⁾ 제정에 따라 이와 관련한 연구와 캠페인 또한 시행하였다.⁵²⁴⁾

캘리포니아 주 샌프란시스코 시의 경우 자체적인 인권위원회를 운영하며 성소수자 인권 의제 또한 중점적으로 다루고 있다. 위원회는 성소수자 특히 트랜스젠더 인권단체에의 재정지원 및 협력을 진행하며, HIV 기술적 지원, 성별다양성 워크숍, 성소수자 청소년 민감성 및 문화적 역량 강화 프로그램 등의 훈련 또한 진행하고 있다.⁵²⁵⁾ 텍사스 주 오스틴 시는 인권위원회뿐만 아니라 LGBTQ 삶의 질 자문위원회(LGBTQ Quality of Life Advisory Commission)를 두고 있다.⁵²⁶⁾ 자문위원회는 오스틴 시가 트랜스젠더 시민의 가치와 인간존엄성을 인정하고, 트랜스젠더 및 젠더 비순응적 개인에 대한 차별을 철폐하도록 노력할 것을 권고한 바 있다.⁵²⁷⁾ 또한 자문위원회는 2017년부터 오스틴 시의 성소수자에 관한 인구사회학적 정보수집 및 성소수자의 삶에 영향을 미치는 요소를 분석하는 실태조사를 기획, 진행해오고 있다.⁵²⁸⁾

523) “길거리에서의 괴롭힘“은 고위험 장소(길거리, 대중교통, 식당, 학교, 은행, 병원 등 공공장소)에서 개인의 실제 혹은 인식된 보호받는 특성(인권법 기준, 성별정체성 및 성별표현 포함)에 관하여 그 사람의 동의 없는 무례한, 불쾌한 혹은 위협적인 발언, 제스처 및 여타 행위를 의미한다. US, Washington D.C., Code of the District of Columbia §7-2421.

524) US Washington D.C. Office of Human Rights, the State of Street Harassment in DC: A Report on the First Year of Implementing the Street Harassment Prevention Act, 2020.; No Street Harassment DC Campaign, 2020. (<https://ohr.dc.gov/nostreetharassmentdc>).

525) US California, Los Angeles, Human Rights Commission, LGBT Initiatives, (<https://sf-hrc.org/lgbt>).

526) 텍사스 주 자체는 성별정체성을 명시하는 차별금지법을 두고 있지 않으나, 오스틴 시 조례는 성별정체성을 이유로 한 차별을 금지하고 있다. US Texas, Austin Code of Ordinances §5-1-1, §2-1-106; US Texas, Austin, LGBTQ Quality of Life Advisory Commission(<https://www.austintexas.gov/content/lesbian-gay-bisexual-transgender-and-queer-quality-life-advisory-commission>).

527) US Texas, Austin, LGBTQ Quality of Life Advisory Commission, Recommendation 20170815-3E: Support for Transgender Citizens, 2017.08.15.; 이외에도 인터섹스 시민의 권리, 시 공무원의 성별표기 등 성별정체성 관련 권고를 여러 차례 낸 바 있다. Recommendation 20201012-2B: Intersex People’s Quality of Life in Austin, Texas, 2020.10.12.; Recommendation 20200810-2C: City of Austin Employees’ Use and Display of Gender Pronouns, 2020.08.10.

528) US Texas, Austin, LGBTQ Quality of Life Advisory Commission, LGBTQ+ Quality of Life Study, (<https://www.austintexas.gov/page/lgbtqia-quality-life-study>).; LGBTQ+ Quality of Life Study, Project Charter, 2020.08.

3) 아르헨티나

아르헨티나는 2005년 ‘차별금지를 향한 국가계획’에서 성별정체성 및 성적지향 등 성소수자에 대한 차별과 혐오가 개인적, 제도적, 문화적 차원에서 발생함을 인지하고, 이에 대한 대응으로 입법 개혁 및 사법, 공공행정, 미디어, 보건 관련 정책 개선 등의 계획을 발표한 바 있다.⁵²⁹⁾ 또한 제1차 국가인권계획은 성적다양성(성별정체성 및 성별표현, 성적지향 등)에 관한 정책을 포함하고 있다.⁵³⁰⁾

- 성적다양성 관련 투쟁과 현황의 역사를 재건하기 위한 아카이빙 프로젝트
- 성소수자 인권 의제에 관한 포럼, 컨퍼런스, 교육, 전시회, 워크숍 등 옹호 활동
- 트랜스젠더 당사자의 공공 서비스 및 국가 프로그램 접근성 증진 및 이를 위한 자원 개발
- 언론, 소셜미디어를 통한 성적다양성 존중 문화 촉진을 위한 인식 개선 캠페인
- 트랜스젠더의 인권현황 실태조사를 위한 통계자료 개발
- 성별 및 성적다양성 관점을 포함한 인권교육 및 교육과정

이에 따라 법무·인권부(Ministerio de Justicia y Derechos Humanos) 및 그 산하 인권기구인 국가차별금지위원회(Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, INADI), 인권사무국(Secretaría de Derechos Humanos) 등 관계기관이 관련 캠페인을 진행하고 있다.⁵³¹⁾ 예를 들어 2016년, 국립추모기록보관소(Archivo Nacional de la Memoria, ANM)과 성적다양성포괄적정책국(Dirección General de Políticas Integrales de Diversidad Sexual, DGPIDS)은 성적다양성의 기억 국가컬렉션(Colección Nacional Memorias de la Diversidad Sexual) 프로젝트를 시작해 아르헨티나의 성소수자 인권과 관련된 문서, 물품, 시청각자료(당사자 인터뷰 영상 등)를 아카이빙하고 있다.⁵³²⁾ 인권사무국은 또한 2018년 5월, 성소수자 가시화에 관한 범

529) Argentina, Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación, 1st ed., 2005, 160-163, Propuestas por Ámbitos Institucionales de Aplicación 22, 53, 102, 103, 240.

530) Argentina, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Primer Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos 2017-2020, Plan 1.3 and 5.1.

531) 전반적인 내용은 인권계획 중간보고서 참조. Argentina, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Informe de Medio Término 2017-2018, Plan Nacional de Acción en Derechos Humanos.

532) Argentina, Archivo Nacional de la Memoria, Memorias de la Diversidad Sex

국가적 캠페인인 “VisibiliZAR”을 진행, 국제 성소수자 혐오 반대의 날을 기념하여 정부, 지방자치단체 등 국가기관 건물에 프라이드 깃발을 거는 캠페인을 펼쳤다. 학생, 공무원, 노동자, 군인 등 시민 전반을 대상으로 성적다양성과 인권에 관한 워크숍을 진행하기도 했다.⁵³³⁾ 또한 같은 기간 라틴 아메리카 및 캐리비안 지역의 의회의원 및 국가인권위원회를 위한 평등과 성적지향 및 성별정체성을 이유로 한 차별금지 세미나가 부에노스아이레스의 아르헨티나 국회에서 진행되었고,⁵³⁴⁾ 이 세미나의 끝에 의회위원으로서 성적지향, 성별정체성, 성별표현 및 성특징을 이유로 하는 차별 대응을 위한 법 및 정책 도입, 국내법의 국제인권법 규범 준수, 현존하는 국내 인권체계에 성소수자 포함, 미주기구의 「미주 차별·불관용 철폐 협약」 비준 등을 위해 노력하겠다는 「부에노스아이레스 선언 (Declaration of Buenos Aires)」이 채택되었다.⁵³⁵⁾

4) 일본

일본은 학교, 지역공동체, 가정, 직장 등에서 국민이 인권존중의 이념에 대한 이해를 높일 수 있도록 다양한 기회 및 효과적인 방법을 제공하기 위해 「인권교육계발추진법」을 제정하고, 국가기관의 인권교육계발시책 책정 및 실시를 의무화한다.⁵³⁶⁾ 이에 따라 법무성은 인권교육 및 계발 시책을 발표하고 관련 활동을 진행하고 있다. 2018년 시책부터는 교육계발 중점목표에 기존의 “성동일성장애”라는 용어 대신 “성별정체성(性自認)”을 사용하고 있으며,⁵³⁷⁾ 2019년 시책 또한 중점목표에 “성별정체성을 이유로 하는 편견과 차별을 없애는 것”을 명시하고 있다.⁵³⁸⁾ 인권교육활동으로는 유튜브 등 영상매체, 팸플렛, 웹사이트 개설 등을 진

ual (<https://www.argentina.gob.ar/noticias/memorias-de-la-diversidad-sexual>).
533) Argentina, Secretaría de Derechos Humanos, Visibilizamos la Diversidad Sexual en Todo el País, 2018.05.23. (<https://www.argentina.gob.ar/noticias/visibilizamos-la-diversidad-sexual-en-todo-el-pais>).

534) Parliamentarians for Global Action, Seminar for Parliamentarians and National Human Rights Institutions on Equality and Non-Discrimination based on Sexual Orientation and Gender Identity (SOGI) in Latin America and the Caribbean, 2018.08.25. (<https://www.pgaction.org/news/seminar-non-discrimination-sogi-latin-america-caribbean.html>).

535) Declaration of Buenos Aires, Seminar for Parliamentarians and National Human Rights Institutions on Equality and Non-Discrimination based on Sexual Orientation and Gender Identity (SOGI) in Latin America and the Caribbean, 2018.05.18.

536) 일본 「인권교육 및 인권계발 추진에 관한 법률(人權教育及び人權啓発の推進に関する法律)」 2000년 법률 제147호, 제3-4조.

537) 일본 법무성 및 문부과학성, 인권교육 계발백서(人權教育・啓発白書) 2019.07.

행하고 있다.⁵³⁹⁾ 다만 이 실효성에 관하여는 “‘편견과 차별을 없앤다’는 막연한 목표 공유에 그치고, 실태조사나 양적목표 등에 의한 정책평가가 불충분”하며 “공적 통계에서 성적지향, 성별정체성별 데이터 수집이나 편견, 차별 경험률 등의 공적 조사는 이루어지지 않는” 점 등 비판이 있다.⁵⁴⁰⁾

또한 2017년, 일본 내각부는 ‘경제재정 운영과 개혁의 기본방향 2017’ 정책문서에서 경제사회 기반 확보 정책 중 하나로 “성적지향 및 성별정체성에 관련한 올바른 이해를 촉진하는 동시에 사회 전체가 다양성을 받아들일 수 있는 환경을 구축”한다는 계획을 밝혔다.⁵⁴¹⁾

도쿄도의 경우에도 성적지향 및 성별정체성에 관한 기본계획에서 인권개발과 교육을 전반적으로 언급하고 있다. 도쿄도 총무국 인권부에서는 인권과 다양성에 관한 영상 매체 및 전단지 등을 제작하여 배포 중이다.⁵⁴²⁾ 또한 도쿄도 총무국은 2018년 10월부터 성별정체성 및 성적지향에 관한 전문 전화상담을 운영하기 시작했다.⁵⁴³⁾

3. 국내 사례

1) 트랜스젠더 가시화의 날 캠페인

‘성별이분법에 저항하는 사람들의 모임 여행자’, ‘청소년 트랜스젠더 해방으로 나아가는 튜립연대’, ‘트랜스젠더 인권단체 조각보’, ‘트랜스해방전선’ 등 국내 다수의 트랜스젠더 인권 단체를 비롯하여 여러 성소수자 인권 단체들에서는 매년 3월 31일 ‘트랜스젠더 가시화의 날(International Transgender Day of Visibility, TDOV)’⁵⁴⁴⁾을 맞아 다양한 캠페인을 진행하고 있다.

538) 일본 법무성 및 문부과학성, 인권교육 계발백서(人權教育・啓発白書) 2020.09.

539) 법무성 인권옹호국 웹사이트: (http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00126.htm)
1): 법무성 성소수자에 관한 인권계발 사이트: (<http://www.moj.go.jp/JINKEN/LGBT/index.html>).

540) 일본학술회의 사회와 교육에 있어 LGBTI 권리보장 분과회, 제언: 성소수자의 권리보장을 목표로(II) - 트랜스젠더의 존엄을 보장하기 위한 법정비를 위해, 2020.09.23., 23.

541) 일본 내각부, 경제재정 운영과 개혁의 기본방향 2017(經濟財政運営と改革の基本方針 2017 ~人材への投資を通じた生産性向上~), 2017.06.09. (<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2017/decision0609.html>).

542) 도쿄도 총무국 인권부 웹사이트 (<https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/tobira/15.html>) 참조.

543) 도쿄도 총무국 인권부 웹사이트 참조, 東京都性自認及び性的指向に関する専門電話相談 (<https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/tobira/lgbt-soudan.html>).

544) 트랜스젠더 가시화의 날(3월 31일)은 2009년부터 미국의 트랜스젠더 운동을 중심으로 하여, 트랜스젠더 당사자의 존재와 관련 의제들을 가시화하기 위해 시작된 국제적 기념일이다.

2017년도 트랜스젠더 가시화의 날에는 특히 ‘성소수자차별반대무지개행동’이 주관한 ‘성소수자 촛불문화제’⁵⁴⁵⁾의 일환으로 ‘트랜스젠더 인권단체 조각보’와 ‘행동하는성소수자인권연대’가 공동 주최한 ‘변화를 요구하는 성소수자들의 외침: 나, 트랜스젠더’ 행사가 서울 종로 보신각 광장에서 개최되었다. 당해 연도 5월의 대통령 선거를 앞두고, 트랜스젠더 인권 보장을 위해 필요한 정책적 제도와 변화를 대중적으로 요구하는 것이 캠페인의 주요한 목적이었다. 행사에서는 ‘SOGI법 정책연구회’, ‘한국여성노동자회’, ‘레인보우 커넥션 프로젝트 연구팀’, ‘성평등 프로젝트팀 꼬막’, ‘성소수자 부모모임’, ‘행동하는성소수자인권연대’, ‘트랜스젠더 인권단체 조각보’ 등 다양한 단체의 연구자 및 활동가들이 참가하여 대표 발언을 이어갔다. 트랜스젠더 관련 입법 및 차별금지법 제정 촉구, 트랜스젠더 관련 연구 활성화, 성중립 화장실 설치 요구, 트랜스젠더 혐오 세력에 대한 규제 요구, 트랜스젠더 당사자에 대한 사회적 지지 및 심리적 지원 촉구, 성별정체성 개념을 포함한 성교육 가이드라인 마련 요구, 트랜스젠더의 성적 자기결정권 제고 등 다양한 의제들이 발언을 통해서 다루어졌다. 발언 행사 외에도 부스 행사, 공연, 행진 등이 함께 이루어져 대중적 관심을 환기하는 계기가 되었다.



<트랜스젠더 가시화의 날 맞이 ‘나, 트랜스젠더’ 행사 홍보 자료>

545) 이 촛불문화제는 당해 연도 5월 대통령 선거를 앞두고 성소수자 의제에 힘을 싣기 위하여 3월부터 약 한 달간 매주 금요일 저녁마다 서울 종로구 보신각 앞에서 다양한 성소수자 의제를 다루는 캠페인을 진행하는 식으로 구성되었다.

2020년도 트랜스젠더 가시화의 날에도 트랜스젠더 당사자의 존재와 관련 의제들을 가시화하기 위하여 여러 행사들이 기획 및 진행되었다. 일례로 ‘트랜스젠더 인권단체 조각보’에서는 트위터와 페이스북을 이용한 해시태그 캠페인을 열었다. 트랜스젠더 가시화를 위한 문구⁵⁴⁶⁾를 포스트잇에 적어 ‘#트랜스젠더_가시화의_날’, ‘#TDOV’ 해시태그와 함께 인증 사진을 소셜 미디어에 게시하는 방식의 이 캠페인은, 소셜 미디어를 이용하는 대중들의 참여를 독려하는 방식으로 진행되어 트랜스젠더의 사회적 가시화에 기여했다.



<트랜스젠더 인권단체 조각보에서 진행한 트랜스젠더 가시화 캠페인 해시태그 문구>

2) 트랜스젠더 추모의 날 캠페인

11월 20일 ‘트랜스젠더 추모의 날(Transgender Day of Remembrance, TDoR)’⁵⁴⁷⁾을 맞아 국내의 여러 트랜스젠더 및 성소수자 단체들은 2016년부터 매년 추모 캠페인을 진행하고 있다. 2017년도의 추모회는 ‘성별이분법에 저항하는

546) ‘트랜스젠더는 어디에나 있다’는 메시지를 전달하기 위하여, 트랜스젠더 인권단체 조각보에서는 다음과 같은 7개의 문구를 제시하여 참여자들이 활용할 수 있도록 하였다. ‘#나_여겼지롱’, ‘#나도_알지롱’, ‘#함께_하지롱’, ‘#안_보이는_게_아니라_안_보는_것일_뿐’, ‘#없는_게_아냐_내가_안_볼_뿐’, ‘#나_여기_있는데_넌_안_보지’, ‘#평소엔_튀지_않는_티지’

547) 트랜스젠더 추모의 날(11월 20일)은 트랜스젠더에 대한 혐오 범죄로 목숨을 잃은 트랜스젠더들을 기억하고 추모하기 위한 국제적 기념일이다. 흑인 트랜스 여성 리타 헤스터가 살해된 지 1주년이 된 1999년부터 매년 11월 20일에 희생자들을 기리고 있다.

사람들의 모임 여행자'와 '트랜스젠더 인권단체 조각보'가 주최하였고, 영하의 추운 날씨에도 서울 마포구 경의선숲길에 약 70명의 사람들이 모여 희생자들을 기렸다. '성별이분법에 저항하는 사람들의 모임 여행자', '청소년 성소수자 위기지원센터 핑동' 등 여러 단체의 활동가들이 대표 발언을 통해 트랜스젠더에 대한 혐오 범죄의 심각성을 되새기는 시간을 가졌다.



<트랜스젠더 추모의 날 행사 관련 홍보 자료>

3) 성중립 화장실 캠페인

미국 노스캐롤라이나 주에서 트랜스젠더의 공중화장실 이용과 관련해 출생증명서에 기록된 생물학적 성별에 따라 화장실을 사용하도록 하는 법안이 제정된 사건을 계기로 미국에서 성소수자 화장실 선택에 대한 논의가 진행됨에 따라 국내의 여러 트랜스젠더 및 성소수자 단체에서도 화장실 의제와 관련된 사회적 논의 및 캠페인을 진행하였다.

일례로 성평등 프로젝트팀 꼬막에서는 '성평등 화장실 캠페인'548)의 일환으로

성중립 화장실 의제를 둘러싼 ‘오픈토크’의 자리를 마련하고 속기록을 공유하였으며, 캠페인 과정에서 장애여성공감 활동가들과도 협업하여 성중립 화장실 문제가 장애인과 트랜스젠더 등 많은 사람들의 삶에 있어서 꼭 필요한 사안임을 알리기도 하였다.

또 다른 사례로 사단법인 한국다양성 연구소에서는 ‘모두를 위한 화장실 캠페인’을 진행하고 있다. 이 캠페인에서는 성중립적인 동시에 휠체어 이용자 등 다양한 사람들이 이용하기에 편리한 화장실이 필요한 이유를 홍보하고, 권장 설계도면 및 접근성 체크리스트 등을 공유하며, 도입 사례도 소개하고 있다.⁵⁴⁹⁾

4) 여성의 날 캠페인

최근 국내의 여성주의 운동 일각에서 태생적인 신체조건을 기준 삼아 ‘여성’을 규정하며 여성주의 운동 범주에서 트랜스젠더 구성원들을 배제하려는 움직임이 지속되었던 사회적 배경이 있었다. 이러한 상황에서 트랜스젠더 단체의 여성의 날 캠페인 참여는 이전보다 더 많은 의미를 띠게 되었다. 예컨대 ‘트랜스젠더 인권단체 조각보’에서는 “여성으로 살아가고 있거나 한 때 여성으로 살아갔던 모든 이들이 배제되지 않고 존중받는 내일을 함께 만들어갑시다.” 라는 홍보 문구를 포함하며 3월 8일 여성의 날에 관련 캠페인을 진행한 바 있다. 트랜스/퀴어 여성 인사들의 사진과 명언을 홍보 자료로 만들고, 트위터 및 페이스북 등 소셜 미디어를 통한 자료 공유를 독려하는 방식의 캠페인이었다. 캠페인에 참여한 사람들 중 추첨을 통해 일부를 선정하여 ‘트랜스 페미니스트’ 배지를 증정하는 행사도 함께 이루어졌다.

548) 성평등 프로젝트팀 꼬막의 ‘성평등 화장실 캠페인’ 웹페이지 주소는 다음과 같다. (http://www.snpo.kr/bbs/board.php?bo_table=meetshare_prj&wr_id=68)

549) 사단법인 다양성 연구소의 ‘모두를 위한 화장실 캠페인’ 웹페이지 (<https://diversity.or.kr/toilet-about>) 참조.

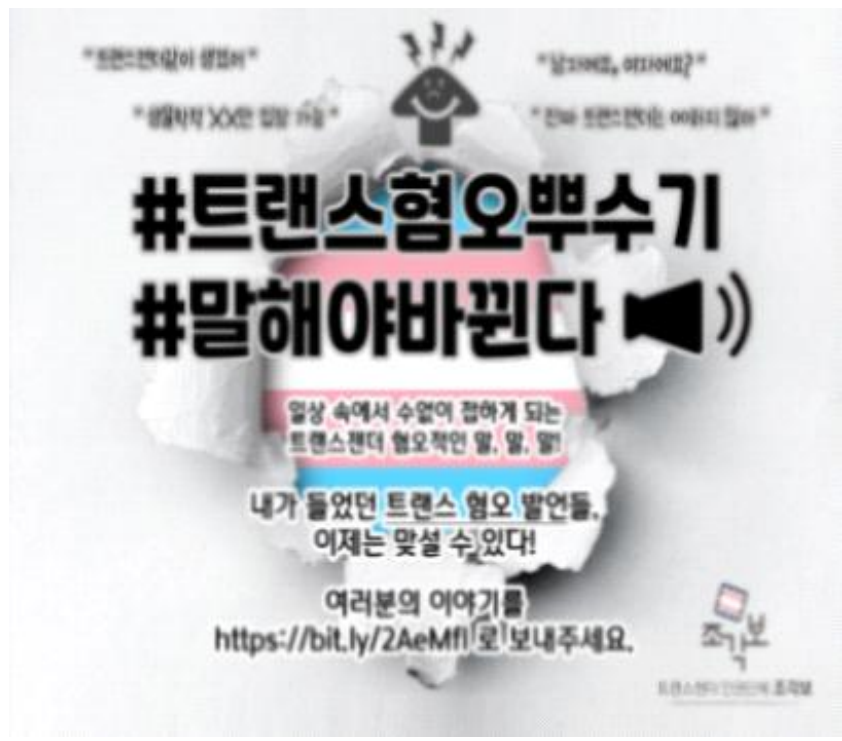


<트랜스젠더 인권단체 여성의 날 캠페인 홍보 자료>

5) 퀴어문화축제 부스 참가 캠페인

‘세계 성소수자 혐오 반대의 날’의 영문 표현이 ‘세계 동성애자 혐오 반대의 날(IDAHO, The International Day Against Homophobia)’에서 ‘세계 동성애자·양성애자·인터섹스·트랜스젠더 혐오 반대의 날(International Day Against Homophobia, Biphobia, Intersexism, and Transphobia, IDAHOBIT)’로 확장되어 변화해온 궤적에서 드러나듯, 성소수자 운동 진영 내에서 트랜스젠더 범주를 가시화하는 것 또한 트랜스젠더 인권 제고를 위해 중요한 과제 중 하나이다. 이에 국내 다수의 트랜스젠더 인권단체들은 매년 열리는 다양한 퀴어문화축제에 부스 참가 등의 방식으로 적극 동참하고 있다.

일례로 ‘트랜스젠더 인권단체 조각보’는 2020년 제21회 ‘서울퀴어문화축제’에 온라인 부스 형식으로 참가하여, 캠페인 참가자들이 생활 속에서 마주했던 트랜스젠더 혐오에 대해 이야기해보고, 혐오를 목격한 그 순간으로 다시 돌아간다면 하고 싶은 말을 온라인 공간에서 공유할 수 있도록 했다. 이는 트랜스젠더에 대한 혐오 발언이 사회 문제로 대두되고 있는 현실을 반영하여 기획된 캠페인으로, 참가자들이 혐오 발언의 문제점과 심각성에 대해 생각해볼 수 있는 기회를 제공하였다.



<트랜스젠더 인권단체 조각보의 2020년 서울퀴어퍼레이드 참가 캠페인 홍보 자료>

이상에서 살펴본 바와 같이 국내 트랜스젠더 인권 관련 캠페인은 주로 성소수자 인권 단체들을 중심으로 이루어지고 있다. 향후에는 이러한 민간단체 외에도 기업 및 국가 차원에서 트랜스젠더 관련 캠페인이 더욱 다양하게 이루어질 수 있도록 하여, 트랜스젠더 혐오 및 차별 행위에 대한 문제의식이 범사회적으로 제고될 수 있게끔 독려해야 할 것이다.

혼인 상태는 '미혼/비혼'이 98.5%(581명)로 대다수를 차지했으며, '기혼'과 '이혼·사별·별거'는 각각 0.9%(5명), 0.7%(4명)였다. 또한 참여자의 현재 법적 성별은 '여성'이 55.7%(329명), '남성'이 44.3%(262명)였고, 참여자의 3.7%(22명)가 '간성(인터섹스)'인 것으로 나타났다. 참여자의 성적 지향은 '양성애자 등'이 40.4%(239명)로 가장 많았고, '무성애자 등'이 23.9%(141명), '이성애자'가 18.3%(108명), '동성애자'가 11.2%(66명)였다(표2).

표 2 연구참여자의 인구학적 정보(1)

	전체 (n=591)	트랜스여성 (n=189)	트랜스남성 (n=111)	논바이너리	
				지정성별 여성 (n=221)	지정성별 남성 (n=70)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
연령(만 나이)					
만 19세-24세	325 (55.0)	82 (43.4)	54 (48.7)	150 (67.9)	39 (55.7)
만 25세-29세	148 (25.0)	51 (27.0)	31 (27.9)	49 (22.2)	17 (24.3)
만 30세-39세	104 (17.6)	44 (23.3)	24 (21.6)	22 (10.0)	14 (20.0)
만 40세-60세	14 (2.4)	12 (6.4)	2 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
현재 법률적 혼인 상태 ^a					
미혼/비혼	581 (98.5)	181 (96.3)	110 (99.1)	220 (99.6)	70 (100)
기혼	5 (0.9)	4 (2.1)	1 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)
이혼/사별/별거	4 (0.7)	3 (1.6)	0 (0.0)	1 (0.5)	0 (0.0)
현재 법적 성별					
여성	329 (55.7)	23 (12.2)	89 (80.2)	216 (97.7)	1 (1.4)
남성	262 (44.3)	166 (87.8)	22 (19.8)	5 (2.3)	69 (98.6)
간성(인터섹스) 여부: 그렇다					
성적지향	22 (3.7)	14 (7.4)	3 (2.7)	1 (0.5)	4 (5.7)
이성애자	108 (18.3)	59 (31.2)	45 (40.5)	2 (0.9)	2 (2.9)
동성애자	66 (11.2)	32 (16.9)	13 (11.7)	10 (4.5)	11 (15.7)
양성애자 등 (바이스펙트럼)	239 (40.4)	81 (42.9)	33 (29.7)	99 (44.8)	26 (37.1)
무성애자 등 (에이스펙트럼)	141 (23.9)	16 (8.5)	18 (16.2)	88 (39.8)	19 (27.1)

기타	37 (6.3)	1 (0.5)	2 (1.8)	22 (10.0)	12 (17.1)
----	----------	---------	---------	-----------	-----------

Note. a. 무응답 n=1 (트랜스여성 n=1)

또한 참여자의 최종학력은 '고등학교 졸업'이 61.4%(363명), '대학교(4년제) 졸업'이 27.4%(162명), '전문대(2년제) 졸업'이 7.5%(44명), '대학원 졸업 이상'이 3.7%(22명) 순으로 보고되었다. 현재 고용 상태는 '학생'인 경우가 39.4%(230명)로 가장 많았으며, '임금노동자'가 27.1%(158명)로 나타났다. 또한, '무직(전업 가사노동, 구직 중 포함)'인 참여자가 24.1%(141명), '자영업'을 하고 있는 경우가 9.4%(55명)였다. 월평균 임금은 '현재 소득 없음'으로 응답한 참여자가 55.4%(326명), '100만원 이상-200만원 미만'이 16.5%(97명), '100만원 미만'이 13.1%(77명)였다. 마지막으로 참여자의 현재 거주 지역은 '서울특별시 및 경기도'가 66.0%(388명)로 과반수 이상을 차지했으며, '광역시'가 19.4%(114명)으로 그 뒤를 이었다(표 3).

표 3 연구참여자의 인구학적 정보(2)

	전체 (n=591)	트랜스여성 (n=189)	트랜스남성 (n=111)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 (n=221)	지정성별 남성 (n=70)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
최종학력					
고등학교 졸업	363 (61.4)	108 (57.1)	71 (64)	146 (66.1)	38 (54.3)
전문대(2년제) 졸업	44 (7.5)	17 (9.0)	7 (6.3)	13 (5.9)	7 (10.0)
대학교(4년제) 졸업	162 (27.4)	56 (29.6)	28 (25.2)	55 (24.9)	23 (32.9)
대학원 졸업 이상	22 (3.7)	8 (4.2)	5 (4.5)	7 (3.2)	2 (2.9)
현재 고용 상태^a					
학생	230 (39.4)	50 (26.9)	36 (33.3)	115 (52.3)	29 (41.4)
임금노동자	158 (27.1)	62 (33.3)	34 (31.5)	41 (18.6)	21 (30.0)
자영업	55 (9.4)	22 (11.8)	12 (11.1)	18 (8.2)	3 (4.3)
무직(전업 가사노동, 구직 중 포함)	141 (24.1)	52 (28.0)	26 (24.1)	46 (20.9)	17 (24.3)
월평균 임금^b					
현재 소득 없음	326 (55.4)	90 (47.9)	56 (50.9)	142 (64.6)	38 (54.3)
100만원 미만	77 (13.1)	22 (11.7)	15 (13.6)	33 (15.0)	7 (10.0)
100만원 이상	97 (16.5)	36 (19.2)	20 (18.2)	30 (13.6)	11 (15.7)

-200만원 미만					
200만원 이상	58 (9.9)	26 (13.8)	12 (10.9)	13 (5.9)	7 (10.0)
-300만원 미만					
300만원 이상	19 (3.2)	8 (4.3)	4 (3.6)	2 (0.9)	5 (7.1)
-400만원 미만					
400만원 이상	11 (1.9)	6 (3.2)	3 (2.7)	0 (0.0)	2 (2.9)
-500만원 미만 ^c					
거주 지역 ^b					
서울특별시 및 경기도	388 (66.0)	122 (64.9)	79 (71.8)	141 (64.1)	46 (65.7)
광역시 ^d	114 (19.4)	39 (20.7)	21 (19.1)	43 (19.6)	11 (15.7)
그 외 ^e	86 (14.6)	27 (14.4)	10 (9.1)	36 (16.4)	13 (18.6)

Note. a. 무응답 n=7 (트랜스여성 n=3, 트랜스남성 n=3, 논바이너리 지정성별 여성 n=1), b. 무응답 n=3 (트랜스여성 n=1, 트랜스남성 n=1, 논바이너리 지정성별 여성 n=1), c. 월평균 임금을 '500만원 이상'으로 응답한 참여자는 없었음, d. 세종특별자치시 포함, e. 경기도를 제외한 도와 제주특별자치도

참여자의 트랜스젠더 정체성을 알고 있는 주변 사람의 비율이 얼마나 되는지를 확인하였다. 우선 참여자의 부모님이 본인의 성별 정체성을 알고 있는지를 “귀하의 부모님은 귀하가 트랜스젠더라는 사실을 알고 있습니까?”라는 질문을 통해 묻고, 다음으로 부모님을 제외한 주변 사람이 알고 있는지를 별도의 질문을 통해 확인했다. 자신의 트랜스젠더 정체성을 '어머니'가 알고 있다고 응답한 참여자는 52.1%(308명)였고, '아버지'가 알고 있다고 응답한 참여자는 35.9%(212명)였다. 또한 자신의 트랜스젠더 정체성을 '부모님을 제외한 직계가족 구성원'이 알고 있는 참여자의 비율은 47.4%(280명)였으며, '그 외 친척들'이 알고 있는 참여자의 비율은 23.5%(139명)로 나타났다. 또한 '성소수자 친구·지인들'이 트랜스젠더 정체성을 알고 있는 참여자의 비율은 89.5%(528명), '비성소수자 친구·지인들'이 알고 있는 참여자의 비율은 76.7%(453명)로, 친구나 지인이 참여자의 트랜스젠더 정체성을 알고 있는 비율은 비교적 높게 나타났다(표 4).

표 4 트랜스젠더 정체성을 알고 있는 주변 사람의 비율

전체 (n=591)	트랜스여성 (n=189)	트랜스남성 (n=111)	논바이너리	논바이너리
			지정성별 여성 (n=221)	지정성별 남성 (n=70)
응답자 수	응답자 수	응답자 수	응답자 수	응답자 수

	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
어머니	308 (52.1)	132 (69.8)	72 (64.9)	73 (33.0)	31 (44.3)
아버지 ^a	212 (35.9)	100 (52.9)	53 (47.8)	38 (17.3)	21 (30.0)
부모님을 제외한 직계가족 구성원 ^b	280 (47.4)	117 (61.9)	66 (59.5)	74 (33.5)	23 (32.9)
그 외 친척들 ^b	139 (23.5)	63 (33.3)	42 (37.8)	25 (11.3)	9 (12.9)
성소수자 친구·지인들 ^{bc}	528 (89.5)	163 (86.2)	92 (82.9)	208 (94.1)	65 (94.2)
비성소수자 친구·지인들 ^b	453 (76.7)	154 (81.5)	83 (74.8)	166 (75.1)	50 (71.4)

Note. a. 무응답 n=1 (논바이너리 지정성별 여성 n=1), b. '모두 알고 있다', '대부분 알고 있다', '일부 알고 있다'로 응답한 사람, c. 무응답=1 (논바이너리 지정성별 남성 n=1)

II. 설문조사 결과의 분석

1. 법적 성별 정정 및 신분증

1) 법적 성별 정정

연구참여자의 법적 성별 정정 여부와 정정 시도 경험을 확인하기 위해 다음과 같이 질문하였다. “귀하는 법적 성별을 정정하셨거나, 법적 성별 정정을 시도한 경험이 있습니까?” 591명의 참여자 중 8.0%(47명)가 '법적 성별을 정정했다'고 응답했으며, 4.7%(28명)가 '현재 처음으로 진행 중'이라고 응답했다. 또한 '신청이 기각된 후 현재 다시 진행 중'이라고 응답한 참여자와 '신청이 기각된 후 다시 진행하지 않음'이라고 응답한 참여자는 둘 다 0.7%(4명)로 나타났다. 법적 성별 정정을 '시도한 적 없다'고 응답한 참여자는 86.0%(508명)로 가장 많았다(표 5).

표 5 법적 성별 정정 및 시도 경험

	전체	트랜스여성	트랜스남성	논바이너리	논바이너리
				지정성별	지정성별
				여성	남성
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
법적 성별 정정을 함	47 (8.0)	19 (10.1)	22 (19.8)	5 (2.3)	1 (1.4)
현재 처음으로 진행 중임	28 (4.7)	10 (5.3)	16 (14.4)	0 (0.0)	2 (2.9)

신청이 기각된 후 현재 다시 진행 중임	4 (0.7)	1 (0.5)	2 (1.8)	1 (0.5)	0 (0.0)
신청이 기각된 후 다시 진행하지 않음	4 (0.7)	3 (1.6)	1 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)
시도한 적 없음	508 (86.0)	156 (82.5)	70 (63.1)	215 (97.3)	67 (95.7)
계	591 (100.0)	189 (100.0)	111 (100.0)	221 (100.0)	70 (100.0)

참여자 중 법적 성별 정정을 시도하지 않은 참여자 508명에게 그 이유를 파악하고자 다음과 같이 질문하였다. “귀하가 법적 성별 정정을 시도하지 않은 이유는 다음 중 무엇입니까?” 참여자가 법적 성별 정정을 시도하지 않은 이유로는 '성전환 관련 의료적 조치에 드는 비용 때문에'가 58.9%(229명)로 가장 빈번하게 보고되었으며, 이어서 '법적 성별 정정 절차가 복잡해서'가 40.0%(203명), '성전환 관련 의료적 조치에 따른 건강상 부담 때문에'가 29.5%(150명)로 나타났다. 또한 참여자의 28.7%(146명)는 '법적 성별을 정정하면 직장을 구할 때 어려움이 있을 것 같아서' 법적 성별 정정을 시도하지 않았다고 응답하였다(표 6).

표 6 법적 성별 정정을 시도하지 않은 이유

(중복응답 가능)	법적 성별 정정을 시도하지 않은 응답자 (n=508)				
	전체 (n=508)	트랜스여성 (n=156)	트랜스남성 (n=70)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 (n=215)	지정성별 남성 (n=67)
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
성전환 관련 의료적 조치에 드는 비용 때문에	229 (58.9)	112 (71.8)	45 (64.3)	108 (50.2)	34 (50.8)
법적 성별 정정 절차가 복잡해서	203 (40.0)	49 (31.4)	30 (42.9)	95 (44.2)	29 (43.3)
성전환 관련 의료적 조치에 따른 건강상 부담 때문에	150 (29.5)	30 (19.2)	22 (31.4)	81 (37.7)	17 (25.4)
법적 성별을 정정하면 직장을 구할 때 어려움이 있을 거	146 (28.7)	23 (14.7)	22 (31.4)	76 (35.4)	25 (37.3)

같아서					
아직 마음의 준비가 되지 않아서	138 (27.2)	35 (22.4)	20 (28.6)	62 (28.8)	21 (31.3)
법적 성별을 정정할 의향이 없어서	132 (26.0)	4 (2.6)	2 (2.9)	105 (48.8)	21 (31.3)
성전환 관련 의료적 조치 받는 것을 원하지 않아서	85 (16.7)	9 (5.8)	9 (12.9)	58 (27.0)	9 (13.4)
가족 또는 연인, 파트너, 배우자 등의 반대로	53 (10.4)	12 (7.7)	10 (14.3)	22 (10.2)	9 (13.4)
현재 혼인 중이기 때문에	4 (0.8)	4 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
미성년인 자녀가 있기 때문에	3 (0.6)	3 (1.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

참여자 중 법적 성별을 정정한 참여자 47명을 대상으로 성별 정정 당시의 연령과 연도, 정정 신청 후 최종 결정까지 소요된 기간을 파악하였다. 참여자 중 법적 성별을 정정한 참여자 47명에게 성별 정정 당시 연령을 알아보기 위해 다음과 같이 질문하였다. “법적 성별을 정정했을 때 귀하의 나이는 몇 살이었습니까?” 이에 ‘만 19세-24세’라고 응답한 참여자가 40.4%(19명)로 가장 많았고, ‘만 25세-29세’가 36.2%(17명), ‘만 30세-34세’가 14.9%(7명), ‘만 35세 이상’이 8.5%(4명)였다(표 7).

표 7 법적 성별 정정 당시 연령

	법적 성별 정정을 한 응답자 (n=47)	
	전체	
	응답자 수 (%)	
만 19세-24세	19 (40.4)	
만 25세-29세	17 (36.2)	
만 30세-34세	7 (14.9)	
만 35세 이상	4 (8.5)	
계	47 (100.0)	

Note. 법적 성별 정정 당시 연령 평균은 만 26.5세이며, 범위는 만 19세-58세임.

참연자가 보고한 성별 정정 당시의 연령을 이용해 법적 성별을 정정한 47명의 정정 당시 연도를 분석하였을 때 ‘2016년-2020년’이 85.1%(40명)로 가장 높게

나타났고, '2011년-2015년'이 12.8%(6명), '2011년 이전'이 2.1%(1명)였다(표 8).

표 8 법적 성별 정정 연도

	법적 성별 정정을 한 응답자 (n=47)	
	전체	
	응답자 수 (%)	
2016년-2020년	40 (85.1)	
2011년-2015년	6 (12.8)	
2011년 이전	1 (2.1)	
계	47 (100.0)	

Note. 법적 성별 정정 연도의 범위는 1996년-2020년임.

법적 성별 정정을 신청한 후 최종 결정까지 어느 정도의 시간이 소요되었는지를 파악하기 위해 법적 성별 정정을 한 참여자에게 다음과 같은 질문을 하였다. “귀하가 법적 성별 정정을 신청한 후 최종 결정이 나오기까지 걸린 기간은 어느 정도입니까?” 소요기간이 '3개월 이상 6개월 미만'이라고 응답한 참여자가 40.4%(19명)로 가장 많았고, '3개월 미만'이 34.0%(16명), '6개월 이상 12개월 미만'이 14.9%(7명)를 차지하였다. 법적 성별 정정에 소요된 기간이 '12개월 이상 24개월 미만'인 경우와 '24개월 이상'인 경우도 각각 6.4%(3명)와 4.3%(2명)로 나타났다(표 9).

표 9 법적 성별 정정 신청 후 최종 결정까지 소요 기간

	법적 성별 정정을 한 응답자 (n=47)	
	전체	
	응답자 수 (%)	
3개월 미만	16 (34.0)	
3개월 이상-6개월 미만	19 (40.4)	
6개월 이상-12개월 미만	7 (14.9)	
12개월 이상-24개월 미만	3 (6.4)	
24개월 이상	2 (4.3)	
계	47 (100.0)	

참여자 중 법적 성별을 정정했거나 이를 시도해 본 경험이 있는 82명에게 그 과정에서 경험한 어려움과 부당한 대우에 대해 질문하였다. 법적 성별을 정정하거나 준비하는 과정에서의 어려움 중에서는 '외부 성기 수술 등 성전환 의료적 조치와 관련된 요건을 갖추는 것'이 78.1%(64명)로 가장 빈번하게 보고되었다.

다음으로 '서류를 준비하고 작성하는 것이 어려움'이 61%(50명), '법적 성별 정정에 대한 정확한 정보를 찾기 어려움'이 47.6%(39명)로 나타났으며, 이어서 '법원의 심리 과정의 어려움'이 31.7%(26명)로 보고되었다(표 10).

표 10 법적 성별을 정정하거나 준비하는 과정에서의 어려움

법적 성별을 정정했거나 시도한 경험이 있는 응답자 ^a (n=82)	
(중복응답 가능)	전체 ^a (n=82)
	응답자 수 (%)
외부 성기 수술 등 성전환 의료적 조치와 관련된 요건을 갖추는 것	64 (78.1)
서류를 준비하고 작성하는 것이 어려움	50 (61.0)
법적 성별 정정에 대한 정확한 정보를 찾기 어려움	39 (47.6)
법원의 심리 과정의 어려움	26 (31.7)
가족 구성원들의 반대	23 (28.1)
기타 어려운 점	9 (11.0)
어려운 점이 없었음	2 (2.4)

Note. a. 무응답 n=1

법적 성별 정정 절차를 진행하는 과정에서 참여자가 경험한 부당한 대우로는 '심문 과정에서 판사의 성희롱/모욕적 질문을 받음'이 20.5%(16명)로 가장 빈번한 경험으로 나타났다. 그 다음으로 '불필요한 서류(신체 사진, 학생생활기록부 등)를 요구받음'이 10.3%(8명), '아무런 연락 없이 심리가 1년 이상 지연됨'이 7.7%(6명), '신청을 취하할 것을 요구받음'이 3.9%(3명)로 보고되었다(표 11).

표 11 법적 성별 정정 절차 진행 과정에서의 부당한 대우

법적 성별을 정정했거나 시도한 경험이 있는 응답자 ^a (n=78)	
(중복응답 가능)	전체 ^a (n=78)
	응답자 수 (%)
심문 과정에서 판사의 성희롱/모욕적 질문을 받음	16 (20.5)
불필요한 서류(신체 사진, 학생생활기록부 등)를 요구받음	8 (10.3)
아무런 연락 없이 심리가 1년 이상 지연됨	6 (7.7)
신청을 취하할 것을 요구받음	3 (3.9)
기타 부당한 대우	8 (10.3)
부당한 대우를 겪지 않았음	46 (59.0)

Note. a. 무응답 n=5

2) 신분증의 제시 및 관공서 이용 경험 등

연구참여자가 신분증이나 주민등록번호를 제시하는 상황에서 부당한 대우를 받을까봐 일상적 용무를 포기한 경험이 있는지를 확인하기 위해 “귀하는 신분증이나 주민등록번호를 제시하는 상황에서 트랜스젠더 정체성과 관련하여 부당한 대우를 받을까 봐 다음과 같은 일상적 용무를 포기한 적이 있습니까?”라고 질문하였다. 연구팀이 제시한 10가지 종류의 일상적 용무 중 한 가지도 경험한 적이 없는 37명을 제외한, 참여자 554명은 다음과 같이 답했다. '병원 등 의료기관 이용'이 21.5%(119명)로 가장 빈번하게 보고되었으며, 다음으로 '성인인증이 필요한 술, 담배 구입이나 술집 등의 방문'이 16.4%(91명), '보험 가입 및 상담'이 15.0%(83명)로 나타났다. 또한 '은행 방문 및 상담'을 포기한 경험이 있다고 응답한 참여자는 14.3%(79명)였다(표 12).

표 12 신분증이나 주민등록번호를 제시하는 상황에서 부당한 대우를 받을까 봐 일상적 용무를 포기한 경험

(중복응답 가능)	일상적 용무를 한 경험이 있는 응답자 ^a (n=554)				
	전체 ^a (n=554)	트랜스여성 (n=178)	트랜스남성 (n=97)	논바이너리	
				지정성별 여성 (n=211)	지정성별 남성 (n=68)
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
병원 등 의료기관 이용	119 (21.5)	45 (25.3)	45 (46.4)	18 (8.5)	11 (16.2)
성인인증이 필요한 술, 담배 구입이나 술집 등의 방문	91 (16.4)	42 (23.6)	28 (28.9)	11 (5.2)	10 (14.7)
보험 가입 및 상담	83 (15.0)	35 (19.7)	30 (30.9)	13 (6.2)	5 (7.4)
은행 방문 및 상담	79 (14.3)	35 (20.0)	29 (29.9)	7 (3.3)	8 (11.8)
선거 투표 참여	58 (10.5)	27 (15.2)	22 (22.7)	4 (1.9)	5 (7.4)
집 전화, 휴대전화, 인터넷 등 가입 및 변경	51 (9.2)	18 (10.1)	24 (24.7)	6 (2.8)	3 (4.4)
증명서 발급	47 (8.5)	17 (9.6)	20 (20.6)	5 (2.4)	5 (7.4)
본인 명의의 주택 매매, 임대 등 계약	45 (8.1)	19 (10.7)	19 (19.6)	3 (1.4)	4 (5.9)

여권 발급	38 (6.9)	13 (7.3)	14 (14.4)	7 (3.3)	4 (5.9)
일상적 용무를 포기한 적 없음	361 (65.2)	94 (52.8)	39 (40.2)	178 (84.4)	50 (73.5)

Note. a. 무응답 n=5 (트랜스여성 n=1, 트랜스남성 n=2, 논바이너리 지정성별 여성 n=2)

선거에 참여하기 위해서는 신분증을 제시하고 본인을 확인하는 절차를 거쳐야 한다. 따라서 트랜스젠더는 선거권을 행사하는 과정에서도 신분증 제시와 관련한 어려움을 경험할 수 있다. 이를 확인하기 위해 가장 최근에 치러진 선거인 2020년 4월 제21대 국회의원 선거에서 참여자의 투표 여부와 투표를 하지 않은 경우의 이유를 다음의 질문을 통해 확인하였다. “귀하는 2020년 4월 15일에 진행된 제21대 국회의원 선거에서 투표를 하셨습니까? 투표를 하지 않으셨다면, 투표에 참여하지 않은 이유는 무엇입니까?” 이에 '투표했다'고 응답한 참여자는 80.5%(475명), '투표하지 않았다'고 응답한 참여자는 19.5%(115명)로 투표한 참여자의 비율이 월등히 높았다. 투표하지 않은 이유로는 '투표에 관심이 없어서'가 5.3%(31명), '투표할 시간이 없어서'가 5.1%(30명)로 나타났다. 또한 '신분증 확인으로 출생 시 법적 성별이 드러나는 것이 두려워서'가 4.6%(27명), '신분증 확인으로 현장에서 주목받는 것이 두려워서'가 4.4%(26명)로 보고되었다(표 13).

표 13 2020년 제21대 국회의원 선거에서의 투표 여부 및 투표하지 않은 이유

(중복응답 가능)	전체 ^a (n=590)	트랜스여성 (n=188)	트랜스남성 (n=111)	논바이너리	
				지정성별 여성 (n=221)	지정성별 남성 (n=70)
				응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
투표했다	475 (80.5)	133 (70.7)	80 (72.1)	205 (92.8)	57 (81.4)
투표하지 않았다	115 (19.5)	55 (29.3)	31 (27.9)	16 (7.2)	13 (18.6)
투표에 관심이 없어서	31 (5.3)	20 (10.6)	6 (5.4)	3 (1.4)	2 (2.9)
투표할 시간이 없어서	30 (5.1)	9 (4.8)	9 (8.1)	8 (3.6)	4 (5.7)
신분증 확인으로 출생 시 법적 성별이 드러나는 것이 두려워서	27 (4.6)	9 (4.8)	13 (11.7)	2 (0.9)	3 (4.3)
신분증 확인으로 현장에서 주목받는 것이 두려워서	26 (4.4)	11 (5.9)	11 (9.9)	1 (0.5)	3 (4.3)

기타 사유로 24 (4.1) 11 (5.9) 3 (2.7) 4 (1.8) 6 (8.6)

Note. a. 무응답 n=1 (트랜스여성 n=1)

2. 가족생활 및 일상

트랜스젠더 참여자가 가족과 연인 등 친밀한 관계의 주변인들로부터 받는 정체성에 대한 지지와 이들로부터 경험할 수 있는 부정적 경험, 주거영역과 관련한 경험 및 그 외 일상생활에서의 경험을 다음과 같이 파악하였다.

1) 가족생활

연구참여자가 자신의 트랜스젠더 정체성에 대해 가족들로부터 지지를 받고 있는지 파악하기 위해 다음과 같이 질문하였다. “현재 가족들은 귀하의 트랜스젠더 정체성을 얼마나 지지해 줍니까?” 이에 '가족 중 내가 트랜스젠더라는 것을 아는 사람이 없다'고 응답한 참여자가 34.4%(203명)로 가장 높은 비율을 차지하였다. 다음으로 '반대하거나 무시한다'고 답한 참여자가 25.7%(152명), '지지해준다'가 23.7%(140명), '지지하지도, 반대하거나 무시하지도 않는다'가 16.2%(96명)로 나타났다(표 14).

표 14 트랜스젠더 정체성에 대한 가족의 지지 수준

	전체	트랜스여성	트랜스남성	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성	지정성별 남성
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
반대하거나 무시한다 ^a 지지하지도,	152 (25.7)	69 (36.5)	28 (25.2)	42 (19.0)	13 (18.6)
반대하거나 무시하지도 않는다	96 (16.2)	33 (17.5)	18 (16.2)	33 (14.9)	12 (17.1)
지지해 준다 ^b	140 (23.7)	47 (24.9)	40 (36.0)	40 (18.1)	13 (18.6)
가족 중 내가 트랜스젠더라는 것을 아는 사람이 없다	203 (34.4)	40 (21.2)	25 (22.5)	106 (48.0)	32 (45.7)
계	591 (100.0)	189 (100.0)	111 (100.0)	221 (100.0)	70 (100.0)

Note. a. '철저히 반대하거나 무시한다'와 '반대하거나 무시하는 편이다'를 선택한 경우, b. '지지해

주는 편이다'와 '전적으로 지지해 준다'를 선택한 경우

참여자가 트랜스젠더 정체성과 관련하여 가족들로부터 받는 부정적 경험을 확인하기 위해 가족구성원 중 자신의 트랜스젠더 정체성을 알고 있는 사람이 있다고 응답한 373명에게 다음과 같이 질문했다. “귀하는 트랜스젠더 정체성과 관련하여 가족들로부터 다음과 같은 행동을 한 번이라도 경험한 적이 있습니까?” 이에 '트랜스젠더라는 것을 알지만 모른 체했다'가 56.6%(211명)로 가장 빈번한 경험으로 보고되었다. 그 다음으로는 '옷이나 화장 등 원하는 성별 표현을 못하게 했다'가 44.0%(164명), '언어적 폭력을 가했다'가 39.4%(147명)로 나타났다. 또한 가족들이 '오랜 시간 동안 대화하지 않으려고 했다'고 응답한 참여자가 27.9%(104명)였다(표 15).

표 15 트랜스젠더 정체성과 관련한 가족 내에서의 경험

(중복응답 가능)	트랜스젠더 정체성을 알고 있는 가족구성원이 있는 응답자 (n=373)				
	전체 (n=373)	트랜스여성 (n=143)	트랜스남성 (n=80)	논바이너리 지정성별 여성 (n=109)	논바이너리 지정성별 남성 (n=41)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
트랜스젠더라는 것을 알지만 모른 체했다	211 (56.6)	74 (51.8)	45 (56.3)	67 (61.5)	25 (61.0)
옷이나 화장 등 원하는 성별 표현을 못하게 했다	164 (44.0)	83 (58.0)	26 (32.5)	32 (29.4)	23 (56.1)
언어적 폭력을 가했다	147 (39.4)	60 (42.0)	35 (43.8)	35 (32.1)	17 (41.5)
오랜 시간 동안 대화하지 않으려고 했다	104 (27.9)	57 (39.9)	23 (28.8)	17 (15.6)	7 (17.1)
경제적 지원을 끊었다	48 (12.9)	33 (23.1)	6 (7.5)	6 (5.5)	3 (7.3)
신체적 폭력을 가했다.	39 (10.5)	21 (14.7)	8 (10.0)	5 (4.6)	5 (12.2)
관계를 끊었다	37 (9.9)	24 (16.8)	4 (5.0)	4 (3.7)	5 (12.2)
트랜스젠더 정체성을 바꾸기 위해 상담사 또는 종교인에게	37 (9.9)	28 (19.6)	6 (7.5)	3 (2.8)	0 (0.0)

데려갔다					
집에서 내쫓았다	35 (9.4)	22 (15.4)	6 (7.5)	5 (4.6)	2 (4.9)
법적 성별 정정에 필요한 부모동의서를 써주지 않았다	20 (5.4)	9 (6.3)	6 (7.5)	2 (1.8)	3 (7.3)
위와 같은 경험이 없다	76 (20.4)	17 (11.9)	19 (23.8)	30 (27.5)	10 (24.4)

2) 연인·파트너·배우자와의 관계

연구참여자의 연인·파트너·배우자 관계를 파악하기 위해 파트너로부터의 일반적인 폭력 경험과 트랜스젠더 정체성과 관련한 폭력 경험, 트랜스젠더 정체성에 대한 지지 수준을 질문하였다. 우선 지난 12개월 동안 참여자에게 연인, 파트너, 배우자 등이 있었는지를 묻고, 그렇다고 응답한 참여자 311명에게 이와 관련한 질문을 실시하였다.

지난 12개월 동안 참여자가 연인, 파트너, 배우자 등으로부터 경험한 일반적인 폭력에 대한 응답 결과는 다음과 같다. 가장 빈번한 경험으로는 '내가 원치 않을 때 성관계를 강요하거나 내가 원하지 않는 형태의 성관계를 강요하였다'가 13.5%(42명)로 보고되었다. 다음으로는 연인, 파트너, 배우자 등이 '모욕적, 악의적인 이야기를 하였다'가 12.9%(40명), '때리려고 위협하거나, 물건을 던지는 등의 신체적 폭력의 위협을 가하였다'가 3.9%(12명)로 나타났다. 또한 연인, 파트너, 배우자 등이 '직접적인 신체적 폭력을 행사하였다'고 응답한 참여자도 2.3%(7명)였다(표 16).

표 16 지난 12개월 동안 연인, 파트너, 배우자 등으로부터의 일반적인 폭력 경험

(중복응답 가능)	지난 12개월 동안 연인, 파트너, 배우자 등이 있었던 응답자 (n=311)				
	전체 (n=311)	트랜스여성 (n=106)	트랜스남성 (n=58)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 (n=107)	지정성별 남성 (n=40)
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
내가 원치 않을 때 성관계를 강요하거나 내가 원하지 않는	42 (13.5)	16 (15.1)	3 (5.2)	14 (13.1)	9 (22.5)

형태의 성관계를 강요하였다					
모욕적, 악의적인 이야기를 하였다	40 (12.9)	15 (14.2)	6 (10.3)	14 (13.1)	5 (12.5)
때리려고 위협하거나, 물건을 던지는 등의 신체적 폭력의 위협을 가하였다	12 (3.9)	4 (3.8)	4 (6.9)	3 (2.8)	1 (2.5)
직접적인 신체적 폭력을 행사하였다	7 (2.3)	3 (2.8)	2 (3.5)	1 (0.9)	1 (2.5)

참여자가 트랜스젠더 정체성과 관련하여 지난 12개월 동안의 경험한 연인, 파트너, 배우자 등으로부터 받은 폭력 경험을 확인하기 위해 해당 기간 동안 자신의 트랜스젠더 정체성을 알고 있는 연인, 파트너, 배우자 등이 있었다고 응답한 참여자 283명에게 다음과 같이 질문했다. “지난 12개월 동안, 연인, 파트너, 배우자 등이 귀하에게 다음과 같은 행동을 한 적이 있습니까?” 연인, 파트너, 배우자 등이 '내가 진짜 여성 또는 진짜 남성이 아니라고 말했다'는 응답이 16.6%(47명)로 가장 빈번하게 보고되었으며, 다음으로는 '내가 트랜스젠더라는 것을 아웃팅하겠다고 협박했다'가 4.2%(12명), '내가 호르몬 요법을 하지 못하게 막았다'가 3.9%(11명)로 나타났다(표 17).

표 17 지난 12개월 동안 트랜스젠더 정체성과 관련한 연인, 파트너, 배우자 등으로부터의 폭력 경험

지난 12개월 동안 트랜스젠더 정체성을 알고 있는 연인, 파트너, 배우자 등이 있었던 응답자 (n=283)

(중복응답 가능)	전체 (n=283)	트랜스여성 (n=100)	트랜스남성 (n=50)	논바이너리	
				지정성별 여성 (n=95)	지정성별 남성 (n=38)
				응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
내가 진짜 여성 또는 진짜 남성이 아니라고 말했다	47 (16.6)	19 (19.0)	10 (20.0)	13 (13.7)	5 (13.2)
내가 트랜스젠더라는 것을 아웃팅하겠다고	12 (4.2)	4 (4.0)	5 (10.0)	1 (1.1)	2 (5.3)

협박했다

내가 호르몬 요법을 하지 못하게 막았다	11 (3.9)	4 (4.0)	3 (6.0)	3 (3.2)	1 (2.6)
--------------------------	----------	---------	---------	---------	---------

참여자의 트랜스젠더 정체성에 대한 연인, 파트너, 배우자 등의 지지 수준을 파악하기 위해 지난 12개월 동안 연인, 파트너, 배우자 등이 있었다고 응답한 참여자 310명에게 다음과 같이 질문했다. “지난 12개월 동안, 연인, 파트너, 배우자 등은 귀하의 트랜스젠더 정체성을 얼마나 지지해 주었습니까?” 이에 연인, 파트너, 배우자 등이 트랜스젠더 정체성을 '지지해 준다'는 응답이 77.1%(239명)로 가장 높은 비율을 차지하였다. 연인, 파트너, 배우자 등이 트랜스젠더 정체성을 '지지하지도, 반대하거나 무시하지도 않는다'는 응답이 11.0%(34명), '내가 트랜스젠더라는 것을 모른다'는 응답이 7.1%(22명)로 나타났다. 또한 연인, 파트너, 배우자 등이 트랜스젠더 정체성을 '반대하거나 무시한다'고 응답한 참여자는 4.8%(15명)였다(표 18).

표 18 지난 12개월 동안 연인, 파트너, 배우자 등의 트랜스젠더 정체성에 대한 지지 수준

	지난 12개월 동안 연인, 파트너, 배우자 등이 있었던 응답자 ^a (n=310)				
	전체 ^a	트랜스여성	트랜스남성	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 ^a	지정성별 남성
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
반대하거나 무시한다 ^b	15 (4.8)	6 (5.7)	2 (3.5)	6 (5.6)	1 (2.5)
지지하지도, 반대하거나 무시하지도 않는다	34 (11.0)	12 (11.4)	9 (15.5)	10 (9.4)	3 (7.5)
지지해 준다 ^c	239 (77.1)	83 (79.1)	42 (72.4)	80 (74.8)	34 (85)
내가 트랜스젠더라는 것을 모른다	22 (7.1)	4 (3.8)	5 (8.6)	11 (10.3)	2 (5.0)
계	310 (100.0)	105 (100.0)	58 (100.0)	107 (100.0)	40 (100.0)

Note. a. 무응답 n=1 (논바이너리 지정성별 여성 n=1), b. '철저히 반대하거나 무시했다'와 '반대하거나 무시하는 편이었다'를 선택한 경우, c. '지지해 주는 편이었다'와 '전적으로 지지해 주었다'를 선택한 경우

3) 주거영역

주거영역에서 트랜스젠더 정체성과 관련한 불이익이나 차별 경험을 파악하기 위해 연구참여자에게 다음과 같이 질문하였다. “귀하는 주거와 관련하여 트랜스젠더 정체성과 관련하여 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?” 이에 '부동산 중개업자나 집주인에게 정체성을 숨기기 위해 조심스럽게 행동'한 경험이 있다고 보고한 참여자가 23.0%(136명)로 가장 높은 비율을 차지하였다. 다음으로 21.3%(126명)가 '부동산 중개업자나 집주인이 내 성별을 착각함', 8.1%(48명)가 '부동산 중개업자나 집주인에게 파트너를 친구나 친척으로 소개함(혹은 내가 그렇게 소개됨)', 3.9%(23명)가 '법적 성별이 드러나는 것을 피하기 위해 다른 사람의 명의로 계약함'과 같은 경험을 한 것으로 나타났다(표 19).

표 19 트랜스젠더 정체성과 관련한 주거영역에서의 경험

(중복응답 가능)	전체 (n=591)	트랜스여성 (n=189)	트랜스남성 (n=111)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 (n=221)	지정성별 남성 (n=70)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
부동산 중개업자나 집주인에게 정체성을 숨기기 위해 조심스럽게 행동함	136 (23.0)	53 (28.0)	36 (32.4)	32 (14.5)	15 (21.4)
부동산 중개업자나 집주인이 내 성별을 착각함	126 (21.3)	46 (24.3)	34 (30.6)	32 (14.5)	14 (20.0)
부동산 중개업자나 집주인에게 파트너를 친구나 친척으로 소개함(혹은 내가 그렇게 소개됨)	48 (8.1)	12 (6.4)	9 (8.1)	24 (10.9)	3 (4.3)
법적 성별이 드러나는 것을 피하기 위해 다른 사람의 명의로 계약함	23 (3.9)	10 (5.3)	11 (9.9)	1 (0.5)	1 (1.4)
파트너가 세대원으로 인정되지 않아	21 (3.6)	5 (2.7)	4 (3.6)	10 (4.5)	2 (2.9)

공공/국민임대주택 입주 신청을 포기함					
같은 건물이나 이웃에 사는 사람들에게	15 (2.5)	7 (3.7)	2 (1.8)	1 (0.5)	5 (7.1)
모욕적인 발언을 들음					
전/월세로 거주하는 동안, 집주인으로부터	11 (1.9)	2 (1.1)	3 (2.7)	3 (1.4)	3 (4.3)
과도하게 사생활을 침해당함					
기타	21 (3.6)	5 (2.7)	4 (3.6)	9 (4.1)	3 (4.3)
위와 같은 경험 없음	352 (59.6)	106 (56.1)	49 (44.1)	155 (70.1)	42 (60.0)

4) 그 외의 일상생활

그 외 연구참여자의 일상생활과 관련한 내용으로는 평소 타인으로부터 성별 정체성을 인정받지 못하는 경험(“성별 정체성 불인정 척도”)과 일상에서 경험할 수 있는 차별이나 폭력으로 인해 고조되어 있는 경계심의 수준(“경계심 고조 척도”), 출생 시 지정성별로 살아가도록 하기 위한 전환치료 목적의 상담 또는 치료와 관련한 경험을 확인하였다.

참여자가 일상생활에서 타인으로부터 성별 정체성을 인정받지 못하는 경험을 확인하기 위해 “성별 정체성 불인정 척도”를 활용하여 해당 경험을 측정하였다. 척도에 포함된 문장 중 '사람들이 내 성별 정체성을 제대로 인지하게 하려면 많은 노력을 해야 한다'에 응답한 참여자가 76.7%(451명)로 가장 많았다. 다음으로 '사람들은 내 성별 정체성을 내가 바라보는 것과 다르게 보기 때문에 나를 이해하지 못한다'가 73.7%(434명), '나는 내 성별 정체성대로 인식되는 것에 어려움을 겪는다'가 71.8%(423명), '내 외모나 몸 때문에 사람들은 내 성별 정체성을 존중하지 않는다'가 66.4%(391명), '나는 반복적으로 나의 성별 정체성을 사람들에게 설명해야 하거나 나를 부르는 성별에 따른 호칭(예: 누나/언니, 형/오빠)을 정정 해주어야 한다'가 58.7%(346명), '사람들이 나의 성별 정체성을 받아들여려면 나는 “과하게 남성적”이거나 “과하게 여성적”이어야 한다'가 47.2%(278명)로 나타났다(표 20).

표 20 일상생활에서 타인으로부터 성별 정체성을 인정받지 못하는 경험(“성별 정체성 불인정 척도”)^a

트랜스여성	트랜스남성	논바이너리	논바이너리
-------	-------	-------	-------

	(n=188)		(n=110)	지정성별 여성 (n=221)	지정성별 남성 (n=70)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
나는 반복적으로 나의 성별 정체성을 사람들에게 설명해야 하거나 나를 부르는 성별에 따른 호칭(예: 누나/언니, 형/오빠)을 정정해주어야 한다 나는 내 성별 정체성대로 인식되는 것에 어려움을 겪는다 사람들이 내 성별 정체성을 제대로 인지하게 하려면 많은 노력을 해야 한다 사람들이 나의 성별 정체성을 받아들이려면 나는 “과하게 남성적”이거나 “과하게 여성적”이어야 한다 내 외모나 몸 때문에 사람들은 내 성별 정체성을 존중하지 않는다 사람들은 내 성별 정체성을 내가 바라보는 것과 다르게 보기 때문에 나를 이해하지 못한다	346 (58.7)	100 (52.9)	57 (51.8)	148 (67.3)	41 (58.6)
	423 (71.8)	116 (61.7)	52 (47.3)	195 (88.2)	60 (85.7)
	451 (76.7)	125 (66.8)	61 (55.5)	204 (92.3)	61 (87.1)
	278 (47.2)	89 (47.3)	69 (62.7)	87 (39.4)	33 (47.1)
	391 (66.4)	105 (55.9)	61 (55.5)	176 (79.6)	49 (70.0)
	434 (73.7)	112 (59.6)	68 (61.8)	194 (87.8)	60 (85.7)

Note. a. 5점 척도('매우 동의한다', '약간 동의한다', '보통이다', '약간 동의하지 않는다', '매우 동의하지 않는다') 중 '매우 동의한다'와 '약간 동의한다'를 선택한 경우, b. 6가지 질문에 모두 무응답 n=2 (트랜스여성=1, 트랜스남성 n=1)

참여자가 일상에서 경험할 수 있는 차별이나 폭력의 가능성으로 인해 고조되어 있는 경계심의 수준을 확인하기 위해 “경계심 고조 척도”를 활용하여 다음의 경험을 측정하였다. 참여자의 48.4%(284명)는 거의 매일 '말을 할 때 내용이나 말투에 상당한 주의를 기울인다'고 보고하였다. 그 다음으로 거의 매일 '특정한 사회적 상황과 장소를 피하려고 노력한다'는 응답이 44.3%(260명)였고, '(제대로 된 서비스를 받거나 괴롭힘을 당하지 않기 위해서) 항상 외모에 많은 신경을 써야한다고 느낀다'는 응답이 32.5%(191명), '집을 떠나기 전에 모욕적인 말이나 행동에 대비하려고 노력한다'가 20.5%(121명)로 나타났다(표 21).

표 21 일상에서 경험할 수 있는 차별이나 폭력으로 인해 고조되어 있는 경계심의 수준(“경계심 고조 척도”)^a

	전체 ^b (n=589)	트랜스여성 (n=189)	트랜스남성 (n=110)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 (n=220)	지정성별 남성 (n=70)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
집을 떠나기 전에 모욕적인 말이나 행동에 대비하려고 노력한다	121 (20.5)	44 (23.3)	23 (20.9)	37 (16.8)	17 (24.3)
(제대로 된 서비스를 받거나 괴롭힘을 당하지 않기 위해서) 항상 외모에 많은 신경을 써야 한다고 느낀다	191 (32.5)	94 (50.0)	31 (28.2)	44 (20.0)	22 (31.4)
말을 할 때 내용이나 말투에 상당한 주의를 기울인다	284 (48.4)	104 (55.3)	56 (51.4)	88 (40.0)	36 (51.4)
특정한 사회적 상황과 장소를 피하려고 노력한다	260 (44.3)	93 (49.7)	54 (49.1)	79 (35.9)	34 (48.6)

Note. a. 6점 척도('거의 매일', '최소 일주일에 한 번', '한 달에 몇 번', '1년에 몇 번', '1년에 한 번 미만', '전혀 하지 않음')로 측정된 응답 중 '거의 매일'을 선택한 경우, b. 4가지 질문에 모두

무응답 n=2 (트랜스남성 n=1, 논바이너리 지정성별 여성 n=1)

참여자가 출생 시 법적 성별로 살아가도록 하기 위한 전환치료 목적의 상담 또는 치료를 권유받거나 실제로 받은 경험이 있는지를 파악하기 위해 다음과 같은 두 가지 질문을 차례로 실시하였다. “귀하는 출생 시 법적 성별로 살아가게 하기 위한 목적의 상담 또는 치료를 권유받은 적이 있습니까?”, “귀하는 출생 시 법적 성별로 살아가게 하기 위한 목적의 상담 또는 치료를 실제로 받은 적이 있습니까?” 참여자 중 전환치료 목적의 상담이나 치료를 '권유받은' 경험이 있다고 답한 이들은 22.3%(132명)였다(표 22).

표 22 전환치료 목적의 상담 또는 치료를 권유받은 경험

	전체 (n=591)	트랜스여성 (n=189)	트랜스남성 (n=111)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 (n=221)	지정성별 남성 (n=70)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
권유받은 적 있다	132 (22.3)	65 (34.4)	28 (25.2)	28 (12.7)	11 (15.7)

전환치료 목적의 상담이나 치료를 '실제로 받았다'고 응답한 참여자는 11.5%(68명)로 보고되었다. 전환치료 목적의 상담 또는 치료를 누구에게 받았는지 확인하기 위해 실제로 받았다고 응답한 참여자 68명에게 다음과 같이 질문했다. “상담 또는 치료를 실제로 받아본 경험이 있다면 누구에게 받았습니까?” 전환치료 목적의 상담 또는 치료를 '의료인'으로부터 받은 경우가 64.7%(44명)로 가장 빈번하였으며, 다음으로는 상담사가 57.4%(39명), 종교인이 17.7%(12명)로 나타났다(표 23).

표 23 전환치료 목적의 상담 또는 치료를 실제로 받은 경험

	전체 (n=591)	트랜스여성 (n=189)	트랜스남성 (n=111)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 (n=221)	지정성별 남성 (n=70)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
실제로 받았다	68 (11.5)	34 (18.0)	18 (16.2)	12 (5.4)	4 (5.7)
실제로 받은 경우 상담이나 치료를 진행한 사람 (중복응답 가능)					

의료인	44 (64.7)	21 (61.8)	11 (61.1)	8 (66.7)	4 (100.0)
상담사	39 (57.4)	21 (61.8)	9 (50.0)	7 (58.3)	2 (50.0)
종교인	12 (17.7)	6 (17.7)	3 (16.7)	3 (25.0)	0 (0.0)
기타	4 (5.9)	2 (5.9)	0 (0.0)	1 (8.3)	1 (25.0)

3. 학교·교육 영역

트랜스젠더의 학교 및 교육 영역에서의 경험과 관련해서는 중·고등학교 및 대학교·대학원에서의 환경 및 제도와 관련한 차별, 교사·교수·강사 등으로부터의 혐오표현 및 차별 경험, 또래 학생으로부터의 차별이나 폭력 경험을 확인하였다.

1) 중·고등학교에서의 경험

중·고등학교의 환경이나 제도 중 트랜스젠더 정체성과 관련하여 힘들었던 경험을 확인하기 위해 중·고등학교를 다닌 경험이 있는 연구참여자 584명에게 다음과 같이 질문했다. “중·고등학교 재학 당시 학교의 환경이나 제도 중 트랜스젠더 정체성과 관련하여 다음 중 귀하를 힘들게 하는 것이 있었습니까?” 연구팀이 제시한 경험 중 한 가지 이상을 경험했다고 응답한 참여자는 92.3%(539명)로, 힘들었던 경험이 없다고 응답한 참여자보다 월등히 많았다. 힘들었던 경험으로는 '성소수자 관련 성교육 부재'가 69.2%(404명)로 가장 빈번하게 보고되었고, 다음으로 '성별 정체성에 맞지 않는 교복 착용'이 62.3%(364명), '성별 정체성에 맞지 않는 화장실 이용'이 51.7%(302명)로 나타났다. 또한 '체육시간에 옷을 갈아입을 수 있는 탈의실 부재'는 45.9%(268명)로 보고되었다(표 24).

표 24 중·고등학교의 환경이나 제도로 인해 트랜스젠더 정체성과 관련하여 힘들었던 경험

(중복응답 가능)	중·고등학교를 다닌 경험이 있는 응답자 ^a (n=584)				
	전체 ^a (n=584)	트랜스여성 (n=187)	트랜스남성 (n=109)	논바이너리	
				지정성별 여성 (n=219)	지정성별 남성 (n=69)
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
한 가지 경험이라도	539 (92.3)	169 (90.4)	103 (94.5)	206 (94.1)	61 (88.4)

있다					
성소수자 관련 성교육 부재	404 (69.2)	112 (59.9)	68 (62.4)	178 (81.3)	46 (66.7)
성별 정체성에 맞지 않는 교복 착용	364 (62.3)	109 (58.3)	89 (81.7)	142 (64.8)	24 (34.8)
성별 정체성에 맞지 않는 화장실 이용	302 (51.7)	108 (57.8)	75 (68.8)	93 (42.5)	26 (37.7)
체육시간에 옷을 갈아 입을 수 있는 탈의실 부재	268 (45.9)	108 (57.8)	55 (50.5)	72 (32.9)	33 (47.8)
여중, 여고 또는 남중, 남고인 점 학교의 종교적 배경으로 인한 성소수자 배제적인 분위기	222 (38.0)	75 (40.1)	48 (44.0)	77 (35.2)	22 (31.9)
성별 정체성에 맞지 않는 반 배치	115 (19.7)	46 (24.6)	26 (23.9)	28 (12.8)	15 (21.7)
성별 정체성에 맞지 않는 기숙사 이용 및 합숙	106 (18.2)	49 (26.2)	20 (18.4)	26 (11.9)	11 (15.9)
기타 힘들었던 점	117 (20.0)	37 (19.8)	24 (22.0)	40 (18.3)	16 (23.2)
경험 없다	45 (7.7)	18 (9.6)	6 (5.5)	13 (5.9)	8 (11.6)

Note. a. 무응답 n=1 (논바이너리 지정성별 여성 n=1)

중·고등학교를 다닌 경험이 있는 참여자 585명에게 수업 중 교사의 성소수자 비하 발언을 들은 경험을 확인하기 위해 다음과 같이 질문하였다. “중·고등학교 재학 당시 귀하는 교사가 수업 중에 성소수자를 비하하는 발언을 하는 것을 들은 적이 있습니까?” 이에 67.0%(392명)가 그러한 경험이 '있다'고 보고하였다(표 25).

표 25 중·고등학교에서 수업 중 교사의 성소수자 비하 발언을 들은 경험

중·고등학교를 다닌 경험이 있는 응답자 (n=585)				
전체	트랜스여성	트랜스남성	논바이너리	
			지정성별 여성	지정성별 남성
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)

있다	392 (67.0)	113 (60.4)	63 (57.8)	168 (76.4)	48 (69.6)
없다	193 (33.0)	74 (39.6)	46 (42.2)	52 (23.6)	21 (30.4)
계	585 (100.0)	187 (100.0)	109 (100.0)	220 (100.0)	69 (100.0)

중·고등학교를 다닌 경험이 있는 참여자 583명에게 트랜스젠더 정체성과 관련해 교사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우를 알아보기 위해 다음과 같이 질문하였다. “중·고등학교 재학 당시 귀하는 트랜스젠더 정체성과 관련하여 교사로부터 다음과 같은 폭력이나 부당한 대우를 경험한 적이 있습니까?” 이에 21.3%(124명)가 적어도 한 가지 폭력이나 부당한 대우를 경험한 것으로 나타났다. 교사로부터 '언어적 폭력'을 경험하였다고 응답한 참여자는 13.4%(78명)로 가장 빈번한 경험으로 보고되었으며, 이어 4.8%(28명)가 '내 정체성을 동의 없이 다른 사람에게 알림'을, 4.6%(27명)가 '성희롱 또는 성폭력'을 경험하였다고 보고하였다(표 26).

표 26 트랜스젠더 정체성과 관련해 교사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우

중·고등학교 다닌 경험이 있는 응답자^a (n=583)

(중복응답 가능)	전체 (n=583)		트랜스여성 (n=187)		트랜스남성 (n=108)		논바이너리 지정성별 여성 (n=219)		논바이너리 지정성별 남성 (n=69)		
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)		
	한 가지 경험이라도 있다	124 (21.3)	34 (18.2)	22 (20.4)	51 (23.3)	17 (24.6)	언어적 폭력	78 (13.4)	20 (10.7)	10 (9.3)	35 (16.0)
내 정체성을 동의 없이 다른 사람에게 알림	28 (4.8)	6 (3.2)	5 (4.6)	11 (5.0)	6 (8.7)	성희롱 또는 성폭력	27 (4.6)	10 (5.4)	1 (0.9)	10 (4.6)	6 (8.7)
성적 등 학생 평가상의 불이익	11 (1.9)	4 (2.1)	1 (0.9)	3 (1.4)	3 (4.4)	성적 등 학생 평가상의 불이익	11 (1.9)	4 (2.1)	1 (0.9)	3 (1.4)	3 (4.4)
신체적 폭력	8 (1.4)	4 (2.1)	0 (0.0)	2 (0.9)	2 (2.9)	신체적 폭력	8 (1.4)	4 (2.1)	0 (0.0)	2 (0.9)	2 (2.9)
기타 폭력이나 부당한 대우	33 (5.7)	3 (1.6)	9 (8.3)	14 (6.4)	7 (10.1)	기타 폭력이나 부당한 대우	33 (5.7)	3 (1.6)	9 (8.3)	14 (6.4)	7 (10.1)

경험 없다	466 (79.9)	154 (82.4)	88 (81.5)	171 (78.1)	53 (76.8)
-------	------------	------------	-----------	------------	-----------

Note. a. 무응답 n=2 (트랜스남성 n=1, 논바이너리 지정성별 여성 n=1)

2) 대학교·대학원에서의 경험

대학교 또는 대학원을 다닌 경험이 있는 연구참여자 469명에게 교수나 강사의 성소수자 비하적인 발언이나 행동을 접한 경험을 알아보기 위해 다음과 같이 질문하였다. “귀하는 대학교 또는 대학원에서 교수 또는 강사의 다음과 같은 행동을 보거나 들은 적이 있습니까?” 이에 42.4%(199명)가 '교수 또는 강사가 수업 중에 성소수자를 비하하는 발언을 했다'고 응답하였고, 이어 24.7%(116명)가 '교수 또는 강사가 수업 외의 시간에 성소수자를 비하하는 발언을 했다'고, 22.8%(107명)가 '교수 또는 강사가 수업 중에 성소수자를 비하하는 표현이 담긴 수업자료를 활용했다'고 보고하였다(표 27).

표 27 교수나 강사의 성소수자 비하적인 발언이나 행동을 접한 경험

	대학교·대학원 다닌 경험이 있는 응답자 (n=469)				
	전체 (n=469)	트랜스여성 (n=144)	트랜스남성 (n=75)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 (n=190)	지정성별 남성 (n=60)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
교수 또는 강사가 수업 중에 성소수자를 비하하는 발언을 했다	199 (42.4)	37 (25.7)	27 (36.0)	106 (55.8)	29 (48.3)
교수 또는 강사가 수업 외의 시간에 성소수자를 비하하는 발언을 했다	116 (24.7)	28 (19.4)	9 (12.0)	59 (31.1)	20 (33.3)
교수 또는 강사가 수업 중에 성소수자를 비하하는 표현이 담긴 수업자료를 활용했다	107 (22.8)	16 (11.1)	8 (10.7)	64 (33.7)	19 (31.7)

대학교 또는 대학원을 다닌 경험이 있는 참여자 469명에게 트랜스젠더 정체성과 관련해 교수나 강사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우를 알아보기 위해 다

음과 같은 질문을 실시하였다. “귀하는 트랜스젠더 정체성과 관련하여 대학교 또는 대학원에서 교수 또는 강사로부터 다음과 같은 폭력이나 부당한 대우를 경험한 적이 있습니까?” 이에 14.9%(70명)가 적어도 한 가지 폭력이나 부당한 대우를 경험한 것으로 응답하였다. 교수 또는 강사로부터 '언어적 폭력'을 경험하였다고 응답한 참여자는 9.8%(46명)로 가장 빈번한 경험으로 보고되었다. 이어 2.6%(12명)가 '성희롱 또는 성폭력'을, 1.9%(9명)가 '내 정체성을 동의 없이 다른 사람에게 알림'을, 1.5%(7명)가 '성적 등 학생평가 상의 불이익'을 경험한 것으로 나타났다(표 28).

표 28 트랜스젠더 정체성과 관련해 교수나 강사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우

(중복응답 가능)	대학교·대학원 다닌 경험이 있는 응답자 (n=469)				
	전체 (n=469)	트랜스여성 (n=144)	트랜스남성 (n=75)	논바이너리	
				지정성별 여성 (n=190)	지정성별 남성 (n=60)
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
한 가지 경험이라도 있다	70 (14.9)	20 (13.9)	8 (10.7)	32 (16.8)	10 (16.7)
언어적 폭력	46 (9.8)	12 (8.3)	5 (6.7)	25 (13.2)	4 (6.7)
성희롱 또는 성폭력	12 (2.6)	4 (2.8)	2 (2.7)	4 (2.1)	2 (3.3)
내 정체성을 동의 없이 다른 사람에게 알림	9 (1.9)	4 (2.8)	1 (1.3)	2 (1.1)	2 (3.3)
성적 등 학생 평가 상의 불이익	7 (1.5)	4 (2.8)	1 (1.3)	2 (1.1)	0 (0.0)
신체적 폭력	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
기타 폭력이나 부당한 대우	16 (3.4)	2 (1.4)	3 (4.0)	7 (3.7)	4 (6.7)
경험 없다	404 (86.1)	125 (86.8)	68 (90.7)	161 (84.7)	50 (83.3)

트랜스젠더 정체성과 관련해 교수나 강사로부터 폭력이나 부당한 대우를 경험했다고 응답한 64명에게 해당 경험에 대한 대응방식을 알아보기 위해 다음과 같

이 질문하였다. “귀하는 교수 또는 강사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우에 어떻게 대응하셨습니다가?” 이에 '참거나 묵인하였다'고 응답한 경우가 78.1%(50명)로 가장 빈번하였다. 이어 23.4%(15명)가 '해당 교수 또는 강사에게 직접 항의하거나 대응하였다'고, 12.5%(8명)가 '교내 자치기구 (학생회, 교내 성소수자 동아리 등)에 도움을 요청하였다'고, 4.7%(3명)가 '성소수자 인권단체 등 관련 시민단체에 도움을 요청하였다'고, 1.6%(1명)가 '교내 인권센터 등 학교의 공식 문제해결 절차를 이용하였다'고 보고하였다(표 29).

표 29 트랜스젠더 정체성과 관련해 교수나 강사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대한 대응방식

교수나 강사로부터 폭력이나 부당한 대우를 경험한 응답자 ^a (n=64)	
(중복응답 가능)	전체 ^a (n=64)
	응답자 수 (%)
참거나 묵인하였다	50 (78.1)
해당 교수 또는 강사에게 직접 항의하거나 대응하였다	15 (23.4)
교내 인권센터 등 학교의 공식 문제해결 절차를 이용하였다	1 (1.6)
교내 자치기구(학생회, 교내 성소수자 동아리 등)에 도움을 요청하였다	8 (12.5)
성소수자 인권단체 등 관련 시민단체에 도움을 요청하였다	3 (4.7)
기타	2 (3.1)

Note. a. 무응답 n=6

트랜스젠더 정체성과 관련해 교수나 강사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우를 '참거나 묵인하였다'고 응답한 50명에게 그 이유가 무엇인지를 확인하였다. 교수나 강사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우를 묵인한 이유로 '항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서'가 68.0%(34명)로 가장 빈번한 응답이었고, '대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에'도 66.0%(33명)로 높게 나타났다. 이어 48.0%(24명)가 '항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서', 28.0%(14명)가 '심각한 폭력이 아니라고 생각했기 때문에', 26.0%(13명)가 '어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 알지 못해서' 대응하지 않았다고 보고하였다(표 30).

표 30 트랜스젠더 정체성과 관련해 교수나 강사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대응하지 않은 이유

폭력이나 부당한 대우를 경험했지만 대응하지 않은 응답자 (n=50)

(중복응답 가능)	전체 (n=50)
	응답자 수 (%)
심각한 폭력이 아니라고 생각했기 때문에	14 (28.0)
어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 알지 못해서	13 (26.0)
항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서	24 (48.0)
항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서	34 (68.0)
대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에	33 (66.0)
기타	2 (4.0)

대학교 또는 대학원을 다닌 경험이 있는 참여자 468명에게 트랜스젠더 정체성과 관련해 동료 학생으로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우를 알아보기 위해 다음과 같이 질문하였다. “귀하는 트랜스젠더 정체성과 관련하여 대학교 또는 대학원에서 동료학생으로부터 다음과 같은 폭력을 경험한 적이 있습니까?” 이에 32.1%(150명)가 적어도 한 가지 폭력이나 부당한 대우를 경험한 것으로 응답하였다. 대학교 또는 대학원에서 동료 학생으로부터 '언어적 폭력'을 경험한 적이 있다고 응답한 참여자가 16.9%(79명)로 보고되었다. 이어 11.1%(52명)가 '내 정체성을 동의 없이 다른 사람에게 알림'을, 10.7%(50명)가 '따돌림'을, 7.1%(33명)가 '성희롱 또는 성폭력'을 경험한 것으로 나타났다(표 31).

표 31 트랜스젠더 정체성과 관련해 대학교나 대학원에서 동료 학생으로부터 경험한 폭력

(중복응답 가능)	대학교·대학원 다닌 경험이 있는 응답자 ^a (n=468)				
	전체 (n=468)	트랜스여성 (n=144)	트랜스남성 (n=74)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 (n=190)	지정성별 남성 (n=60)
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
한 가지 경험이라도 있다	150 (32.1)	38 (26.4)	21 (28.4)	71 (37.4)	20 (33.3)
언어적 폭력	79 (16.9)	21 (14.6)	12 (16.2)	40 (21.1)	6 (10.0)
내 정체성을 동의 없이 다른 사람에게 알림	52 (11.1)	12 (8.3)	8 (10.8)	24 (12.6)	8 (13.3)
따돌림	50 (10.7)	25 (17.4)	4 (5.4)	13 (6.8)	8 (13.3)
성희롱 또는 성폭력	33 (7.1)	18 (12.5)	5 (6.8)	8 (4.2)	2 (3.3)

신체적 폭력	5 (1.1)	3 (2.1)	1 (1.4)	0 (0.0)	1 (1.7)
기타 폭력 경험	24 (5.1)	1 (0.7)	3 (4.1)	17 (9.0)	3 (5.0)
경험 없다	325 (69.4)	106 (73.6)	56 (75.7)	123 (64.7)	40 (66.7)

Note. a. 무응답 n=1 (트랜스남성 n=1)

트랜스젠더 정체성과 관련해 동료 학생으로부터 폭력을 경험한 적이 있는 참여자 140명에게 해당 경험에 대한 대응방식을 알아보기 위해 다음과 같이 질문하였다. “귀하는 동료 학생으로부터 경험한 폭력에 어떻게 대응하십니까?” 대학교나 대학원에서 동료 학생으로부터 경험한 폭력을 '참거나 묵인하였다'고 응답한 참여자가 75.0%(105명)로 가장 높은 비율을 차지하였다. 이어 28.6%(40명)가 '가해자에게 직접 항의하거나 대응하였다'고, 3.6%(5명)가 '교내 자치기구(학생회, 교내 성소수자 동아리 등)에 도움을 요청하였다'고, 2.9%(4명)가 '교내 인권센터 등 학교의 공식 문제해결 절차를 이용하였다'고 보고하였다(표 32).

표 32 트랜스젠더 정체성과 관련해 대학교나 대학원에서 동료 학생으로부터 경험한 폭력에 대한 대응방식

(중복응답 가능)	동료 학생으로부터 폭력을 경험한 응답자 ^a (n=140)				
	전체 ^a (n=140)	트랜스여성 (n=37)	트랜스남성 (n=18)	논바이너리	
				지정성별 여성 (n=65)	지정성별 남성 (n=20)
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
참거나 묵인하였다	105 (75.0)	34 (91.9)	13 (72.2)	43 (66.2)	15 (75.0)
가해자에게 직접 항의하거나 대응하였다	40 (28.6)	6 (16.2)	4 (22.2)	26 (40.0)	4 (20.0)
교내 인권센터 등 학교의 공식 문제해결 절차를 이용하였다	4 (2.9)	1 (2.7)	0 (0.0)	2 (3.1)	1 (5.0)
교내 자치기구(학생회, 교내 성소수자 동아리 등)에 도움을 요청하였다	5 (3.6)	0 (0.0)	1 (5.6)	4 (6.2)	0 (0.0)
기타	2 (1.4)	0 (0.0)	1 (5.6)	1 (1.5)	0 (0.0)

Note. a. 무응답 n=10 (트랜스여성 n=1, 트랜스남성 n=3, 논바이너리 지정성별 여성 n=6)

동료 학생으로부터 경험한 폭력을 '참거나 묵인하였다'고 응답한 105명에게 그 이유에 대해 다음과 같은 질문을 하였다. “귀하가 동료 학생으로부터 경험한 폭력에 대응하지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까?” 동료 학생으로부터 경험한 폭력에 대해 '항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서' 대응하지 않았다는 응답이 72.4%(76명)로 가장 빈번하였다. 이어 63.8%(67명)가 '항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서', 62.9%(66명)가 '대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에', 28.6%(30명)가 '어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 알지 못해서', 24.8%(26명)가 '심각한 폭력이 아니라고 생각했기 때문에' 대응하지 않았다고 보고하였다(표 33).

표 33 트랜스젠더 정체성과 관련해 대학교나 대학원에서 동료 학생으로부터 경험한 폭력에 대응하지 않은 이유

폭력을 경험했지만 폭력에 대응하지 않은 응답자 (n=105)	
(중복응답 가능)	전체 (n=105) 응답자 수 (%)
심각한 폭력이 아니라고 생각했기 때문에	26 (24.8)
어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 알지 못해서	30 (28.6)
항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서	76 (72.4)
항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서	67 (63.8)
대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에	66 (62.9)
기타	7 (6.7)

4. 고용·직장 영역

트랜스젠더의 고용 및 직장 영역에서의 경험과 관련해서는 최근 5년 동안 구직 활동을 한 경험이 있는 연구참여자를 대상으로 구직 과정에서의 경험을 확인하였고, 현재 직장에 고용되어 일을 하고 있는 임금노동자인 참여자를 대상으로 직장 생활과 관련한 경험을 확인하였다.

1) 고용

연구참여자 중 최근 5년 동안 구직 활동 경험이 있는 469명에게 트랜스젠더 정체성과 관련하여 직장에 지원하는 것을 포기한 경험이 있는지를 알아보기 위해

다음과 같이 질문하였다. “귀하는 트랜스젠더 정체성과 관련하여 직장에 지원하는 것을 포기한 경험이 있습니까?” 이에 57.1%(268명)가 트랜스젠더 정체성과 관련하여 직장에 지원하는 것을 포기한 경험이 '있다'고 보고하였다(표 34).

표 34 트랜스젠더 정체성과 관련하여 직장에 지원하는 것을 포기한 경험

	구직 활동 경험이 있는 응답자 ^a (n=469)				
	전체 ^a	트랜스여성	트랜스남성	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성	지정성별 남성
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
있다	268 (57.1)	106 (68.8)	69 (80.2)	73 (41.7)	20 (37.0)
없다	201 (42.9)	48 (31.2)	17 (19.8)	102 (58.3)	34 (63.0)
계	469 (100.0)	154 (100.0)	86 (100.0)	175 (100.0)	54 (100.0)

Note. a. 무응답 n=2 (트랜스남성 n=1, 논바이너리 지정성별 여성 n=1)

참여자 중 최근 5년 동안 구직 활동 경험이 있는 467명에게 트랜스젠더 정체성과 관련한 구직, 채용과정에서의 경험을 알아보기 위해 다음과 같이 질문하였다. “귀하는 구직, 채용 과정에서 트랜스젠더 정체성과 관련하여 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?” 이에 '내 외모, 복장, 말투, 행동 등이 남자/여자답지 못하다고 부정적인 반응이나 평가를 받았다'고 응답한 참여자가 48.2%(225명)로 가장 빈번한 경험으로 나타났다. 이어 37.0%(173명)가 '주민등록번호에 제시된 성별과 외모 또는 성별표현이 일치하지 않아 어려움을 겪었다'고, 27.0%(126명)가 '지원 서류를 제출하는데 어려움을 겪었다 (예: 출신 학교 및 병역 사항 기재, 사진 첨부 등)'고, 16.1%(75명)가 '서류에 법적 성별을 정정한 것이 드러날 수 있는 대기업이나 관공서에 지원하는 것을 포기했다'고, 15.9%(74명)가 '입사가 취소되거나, 채용이 거부되었다'고 보고하였다(표 35).

표 35 구직활동 경험이 있는 참여자 중 트랜스젠더 정체성과 관련한 구직, 채용 과정에서의 경험

(중복응답 가능)	구직 활동 경험이 있는 응답자 ^a (n=467)				
	전체 ^a (n=467)	트랜스여성 (n=154)	트랜스남성 (n=86)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성	지정성별 남성

				(n=175)	(n=52)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
내 외모, 복장, 말투, 행동 등이 남자/여자답지 못하다고 부정적인 반응이나 평가를 받았다	225 (48.2)	73 (47.4)	47 (54.7)	85 (48.6)	20 (38.5)
주민등록번호에 제시된 성별과 외모 또는 성별표현이 일치하지 않아 어려움을 겪었다	173 (37.0)	66 (42.9)	50 (58.1)	40 (22.9)	17 (32.7)
지원 서류를 제출하는데 어려움을 겪었다 (예: 출신 학교 및 병역 사항 기재, 사진 첨부 등)	126 (27.0)	58 (37.7)	32 (37.2)	22 (12.6)	14 (26.9)
서류에 법적 성별을 정정한 것이 드러날 수 있는 대기업이나 관공서에 지원하는 것을 포기했다	75 (16.1)	31 (20.13)	27 (31.4)	10 (5.7)	7 (13.5)
입사가 취소되거나 채용이 거부되었다	74 (15.9)	39 (25.3)	16 (18.6)	11 (6.3)	8 (15.4)
기타	31 (6.6)	11 (7.1)	5 (5.8)	9 (5.1)	6 (11.5)
위와 같은 경험이 없음	133 (28.5)	33 (21.4)	13 (15.1)	68 (38.9)	19 (36.5)

Note. a. 무응답 n=4 (트랜스남성 n=1, 논바이너리 지정성별 여성 n=1, 논바이너리 지정성별 남성 n=2)

2) 직장생활

현재 임금노동자인 참여자 158명의 직장과의 관련한 일반적 사항은 다음과 같다 (표 36-37). 현재 다니고 있는 직장이 '민간회사 또는 개인 사업체(한국계)'인 참여자는 62.7%(99명)로 가장 많았다. '정부 외 공공기관'이 직장인 참여자는 5.7%(9명)이었고, '외국계 회사'나 '초중고 및 대학교'에서 일하고 있는 참여자는 둘 다 4.4%(7명)이었다. '정부기관(학교를 제외한 정부기관의 공무원 및 군인 등)'

이 직장인 참여자는 2.5%(4명), '그 외의 법인단체(재단, 사단), 시민단체, 종교단체, 협동조합'인 직장인 참여자는 8.2%(13명)이었다. 참여자의 종사상 지위는 '상용직'인 경우가 67.1%(106명)로 가장 높은 비율을 차지하였고, 이어 '임시직'은 29.1%(46명), '일용직'은 3.8%(6명)로 나타났다. 노동시간 형태로는 '전일제' 노동자가 68.4%(108명), '시간제' 노동자가 31.7%(50명)였다(표 36).

표 36 임금노동자인 연구참여자의 직장 관련 일반적 사항(1)

	임금노동자 (n=158)				
	전체 (n=158)	트랜스여성 (n=62)	트랜스남성 (n=34)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 (n=41)	지정성별 남성 (n=21)
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
현재 직장					
민간회사 또는 개인 사업체(한국계 기업)	99 (62.7)	39 (62.9)	20 (58.8)	28 (68.3)	12 (57.1)
외국계 회사	7 (4.4)	3 (4.8)	2 (5.9)	2 (4.9)	0 (0.0)
초중고 및 대학교	7 (4.4)	1 (1.6)	2 (5.9)	2 (4.9)	2 (9.5)
정부기관(학교를 제 외한 정부기관의 공 무원 및 군인 등)	4 (2.5)	1 (1.6)	1 (2.9)	0 (0.0)	2 (9.5)
정부 외 공공기관	9 (5.7)	4 (6.5)	2 (5.9)	2 (4.9)	1 (4.8)
그 외의 법인단체(재단, 사단), 시민단체, 종교단체, 협동조합	13 (8.2)	5 (8.1)	2 (5.9)	3 (7.3)	3 (14.3)
기타	19 (12.0)	9 (14.5)	5 (14.7)	4 (9.8)	1 (4.8)
종사상 지위					
상용직	106 (67.1)	37 (59.7)	22 (64.7)	29 (70.7)	18 (85.7)
임시직	46 (29.1)	23 (37.1)	10 (29.4)	10 (24.4)	3 (14.3)
일용직	6 (3.8)	2 (3.2)	2 (5.9)	2 (4.9)	0 (0.0)
노동시간 형태					
전일제	108 (68.4)	41 (66.1)	19 (55.9)	29 (70.7)	19 (90.5)
시간제	50 (31.7)	21 (33.9)	15 (44.1)	12 (29.3)	2 (9.5)

임금을 받는 곳을 기준으로 고용형태를 나누어 보았을 때, '일하는 곳에 직접고용'된 참여자가 88.0%(139명)로 가장 많았고, '파견업체'와 '용역업체'에 고용된 경우는 각각 5.7%(9명), 1.9%(3명)로 나타났다. 참여자의 노동조합 가입 여부를 확인해 보았을 때, 직장에 '노동조합이 없'다고 응답한 참여자가 72.8%(115명)로 가장 많았다. 이어 '노동조합이 있는지 없는지 모르'는 참여자가 17.1%(27명)로 다음으로 많았다. '노동조합이 있으나 가입대상이 아님'과 '노동조합이 있고 가입 대상이지만 가입하지 않음'이라고 응답한 참여자는 각각 3.2%(5명), 2.5%(4명)로 나타났다. 마지막으로 '노동조합에 가입'되어 있는 참여자는 4.4%(7명)였다. 참여자의 월평균 임금은 '100만원 이상-200만원 미만'인 경우가 44.3%(70명)로 가장 많았으며, '200만원 이상-300만원 미만'인 경우가 32.9%(52명)로 그 다음으로 많았다. 이어 '100만원 미만'이 12.0%(19명), '300만원 이상-400만원 미만'이 7.0%(11명), '400만원 이상-500만원 미만'이 3.8%(6명)로 나타났다. 월평균 임금이 500만원 이상인 참여자는 없었다(표 37).

표 37 임금노동자인 연구참여자의 직장 관련 일반적 사항(2)

	임금노동자 (n=158)				
	전체 (n=158)	트랜스여성 (n=62)	트랜스남성 (n=34)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 (n=41)	지정성별 남성 (n=21)
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
임금(급여)을 받는 곳					
직장(일하는 곳에 직접고용)	139 (88.0)	56 (90.3)	28 (82.4)	35 (85.4)	20 (95.2)
파견업체	9 (5.7)	2 (3.2)	5 (14.7)	2 (4.9)	0 (0.0)
용역업체	3 (1.9)	2 (3.2)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
모름	7 (4.4)	2 (3.2)	1 (2.9)	3 (7.3)	1 (4.8)
노동조합 가입 여부					
노동조합 없음	115 (72.8)	46 (74.2)	18 (52.9)	35 (85.4)	16 (76.2)
노동조합 있으나 가 입대상 아님	5 (3.2)	1 (1.6)	2 (5.9)	0 (0.0)	2 (9.5)
노동조합 있고 가입 대상이지만	4 (2.5)	2 (3.2)	2 (5.9)	0 (0.0)	0 (0.0)

가입하지 않음					
노동조합 가입함	7 (4.4)	1 (1.6)	3 (8.8)	1 (2.4)	2 (9.5)
노동조합이 있는지 모르겠음	27 (17.1)	12 (19.4)	9 (26.5)	5 (12.2)	1 (4.8)
월평균 임금(급여)					
100만원 미만	19 (12.0)	9 (14.5)	4 (11.8)	4 (9.8)	2 (9.5)
100만원 이상 -200만원 미만	70 (44.3)	23 (37.1)	17 (50)	24 (58.5)	6 (28.6)
200만원 이상 -300만원 미만	52 (32.9)	23 (37.1)	10 (29.4)	12 (29.3)	7 (33.3)
300만원 이상 -400만원 미만	11 (7.0)	4 (6.5)	2 (5.9)	1 (2.4)	4 (19.1)
400만원 이상 -500만원 미만 ^a	6 (3.8)	3 (4.8)	1 (2.9)	0 (0.0)	2 (9.5)

Note. a. 월평균 임금을 '500만원 이상'으로 응답한 참여자는 없었음.

임금노동자인 참여자 158명에게 현재 직장의 상사 및 동료들이 참여자가 트랜스젠더라는 사실이나 법적 성별 정정 여부를 알고 있는지를 다음과 같이 질문하였다. “현재 직장의 상사 및 동료들은 귀하가 트랜스젠더라는 사실이나 귀하의 법적 성별 정정 여부를 알고 있습니까?” 이에 '모두 혹은 상당수 알고 있다' 또는 '어느 정도 알고 있다'고 응답한 참여자는 19.0%(30명)로 보고되었다(표 38).

표 38 현재 직장의 상사 및 동료들이 참여자가 트랜스젠더라는 사실이나 법적 성별 정정 여부를 알고 있는지 여부

	임금노동자 (n=158)				
	전체	트랜스여성	트랜스남성	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성	지정성별 남성
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
알고 있다 ^a	30 (19.0)	16 (25.8)	3 (8.8)	6 (14.6)	5 (23.8)
모른다 ^b	128 (81.0)	46 (74.2)	31 (91.2)	35 (85.4)	16 (76.2)
계	158 (100.0)	62 (100.0)	34 (100.0)	41 (100.0)	21 (100.0)

Note. a. '모두 혹은 상당수 알고 있다'와 '어느 정도 알고 있다'에 응답한 사람. b. '거의 모른다'와 '아무도 모른다'에 응답한 사람

임금노동자인 참여자 156명에게 현재 직장에서 경험한 트랜스젠더 정체성과 관련한 부당한 대우나 어려움을 확인하기 위해 다음과 같이 질문하였다. “귀하는 현재 직장에서 트랜스젠더 정체성과 관련하여 다음과 같은 대우를 받거나 어려움을 경험한 적이 있습니까?” 이에 '직장 내 화장실, 탈의실, 휴게소, 헬스장 등을 이용할 때 겪는 어려움'이 있다고 응답한 참여자는 26.9%(42명)로 가장 빈번하였다. 이어 14.1%(22명)가 '남녀 구분된 유니폼 또는 복장 강요 때문에 겪는 어려움'을, 10.9%(17명)가 '출장이나 워크샵 등 숙박 시 성별에 따른 방 배치로 인한 어려움'을, 5.8%(9명)가 '인사담당부서나 담당자에 의한 트랜스젠더 정체성 또는 성별 정정 사실의 노출'을, 4.5%(7명)가 '업무 배치와 평가, 승진에서의 부당한 대우'를 경험하였다고 보고하였다(표 39).

표 39 현재 직장에서의 트랜스젠더 정체성과 관련한 부당한 대우나 어려움

	임금노동자 ^a (n=156)				
	전체 ^a (n=156)	트랜스여성 (n=61)	트랜스남성 (n=34)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 (n=40)	지정성별 남성 (n=21)
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
직장 내 화장실, 탈의실, 휴게소, 헬스장 등을 이용할 때 겪는 어려움	42 (26.9)	18 (29.5)	9 (26.5)	9 (22.5)	6 (28.6)
남녀 구분된 유니폼 또는 복장 강요 때문에 겪는 어려움	22 (14.1)	13 (21.3)	3 (8.8)	2 (5.0)	4 (19.1)
출장이나 워크샵 등 숙박 시 성별에 따른 방 배치로 인한 어려움	17 (10.9)	10 (16.4)	3 (8.8)	1 (2.5)	3 (14.3)
인사담당부서나 담당자에 의한 트랜스젠더 정체성 또는 성별 정정 사실의 노출	9 (5.8)	7 (11.5)	0 (0.0)	1 (2.5)	1 (4.8)

업무 배치와 평가, 승진에서의 부당한 대우	7 (4.5)	4 (6.6)	0 (0.0)	2 (5.0)	1 (4.8)
임금 책정/지급 또는 각종 사내복지 혜택에서의 부당한 대우	4 (2.6)	2 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (9.5)
사직이나 휴직의 종용, 해고 협박, 재계약을 하지 않겠다고 통보	3 (1.9)	2 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.8)
교육 또는 (해외) 연수 기회에서의 배제	2 (1.3)	1 (1.6)	0 (0.0)	1 (2.5)	0 (0.0)
기타 부당한 대우나 어려움	16 (10.3)	6 (9.8)	4 (11.8)	5 (12.5)	1 (4.8)
위와 같은 경험이 없음	88 (56.4)	32 (52.5)	21 (61.8)	24 (60)	11 (52.4)

Note. a. 무응답 n=2 (트랜스여성 n=1, 논바이너리 지정성별 여성 n=1)

임금노동자인 참여자 중 현재 직장에서 부당한 대우나 어려움을 경험했다고 응답한 65명에게 해당 경험에 대한 대응방식을 알아보기 위해 다음과 같이 질문하였다. “귀하는 직장에서 경험한 부당한 대우나 어려움에 어떻게 대응하셨습니다까?” 부당한 대우나 어려움을 '참거나 묵인하였다'고 응답한 참여자가 93.9%(61명)로 대다수를 차지하였다. 이어 3.1%(2명)가 '성소수자 인권단체 등 관련 시민단체에 도움을 요청하였다'고, 1.5%(1명)가 '사내의 공식적인 고충처리제도 등을 활용하였다'고 보고하였다(표 40).

표 40 현재 직장에서 경험한 부당한 대우나 어려움에 대한 대응방식

(중복응답 가능)	현재 직장에서 부당한 대우나 어려움을 겪은 응답자 ^a (n=65)
	전체 (n=65) 응답자 수 (%)
참거나 묵인하였다	61 (93.9)
사내의 공식적인 고충처리제도 등을 활용하였다	1 (1.5)
노동조합에 알렸다	0 (0.0)
국가인권위원회나 노동청 등에 진정을 제기하였다	0 (0.0)
성소수자 인권단체 등 관련 시민단체에 도움을 요청하였다	2 (3.1)

Note. a. 무응답 n=3

현재 직장에서 경험한 부당한 대우나 어려움을 참거나 묵인했다고 응답한 61명에게 그 이유를 알아보기 위해 다음과 같이 질문하였다. “귀하가 직장에서 경험한 부당한 대우나 어려움에 대응하지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까?” 직장에서 경험한 부당한 대우나 어려움에 대응하지 않은 이유로는 '대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에'가 72.1%(44명)로 가장 빈번한 이유인 것으로 나타났다. 이어 대응하지 않은 이유로 '항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서', '항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서'를 선택한 참여자들은 다 41.0%(25명)로 보고되었다. 또한, 참여자의 23.0%(14명)는 '어디에 혹은 어떻게 신고해야 할지 몰라서', 21.3%(13명)는 '심각한 차별이나 괴롭힘이 아니라고 생각해서' 부당한 대우나 어려움을 참거나 묵인한 것으로 나타났다(표 41).

현재 직장에서 경험한 부당한 대우나 어려움에 적극적으로 대응했다고 응답한 2명의 참여자에게 대응의 결과가 어떠한지를 질문하였다. 이에 한 명은 '대부분 개선된 점이 없었다'고 응답하였고, 다른 한 명은 '모르겠다'고 응답하였다(표 없음).

표 41 현재 직장에서 경험한 부당한 대우나 어려움에 대응하지 않은 이유

(중복응답 가능)	직장에서 부당한 대우나 어려움을 겪은 후 참거나 묵인한 응답자 (n=61)	
	전체 (n=61) 응답자 수 (%)	
심각한 차별이나 괴롭힘이 아니라고 생각해서	13	(21.3)
어디에 혹은 어떻게 신고해야 할지 몰라서	14	(23.0)
항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서	25	(41.0)
항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서	25	(41.0)
대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에	44	(72.1)
기타	5	(8.2)

참여자 중 현재 임금노동자인 158명에게 현재 직장에서 경험한 트랜스젠더 정체성과 관련한 괴롭힘을 알아보기 위해 다음과 같이 질문하였다. “귀하는 현재 직장에서 트랜스젠더 정체성과 관련하여 다음과 같은 괴롭힘을 경험한 적이 있습니까?” 해당 질문에 '용모, 말투, 행동 등이 남성 또는 여성답지 못하다고 반복적으로 지적당'하는 경험을 했다고 응답한 참여자는 26.6%(42명)로 가장 빈번하였다. 이어 17.1%(27명)가 '내 정체성에 대해 불필요한 질문'을 받은 적이 있었다고

응답했으며, 8.9%(14명)가 '내 정체성을 동의 없이 다른 사람에게 알림', 8.2%(13명)가 '성희롱 또는 성폭력'을 경험했다고 보고하였다(표 42).

표 42 현재 직장에서의 트랜스젠더 정체성과 관련한 괴롭힘

(중복응답 가능)	임금노동자 (n=158)				
	전체 (n=158)	트랜스여성 (n=62)	트랜스남성 (n=34)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 (n=41)	지정성별 남성 (n=21)
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
용모, 말투, 행동 등이 남성 또는 여성답지 못하다고 반복적으로 지적당함	42 (26.6)	21 (33.9)	8 (23.5)	7 (17.1)	6 (28.6)
내 정체성에 대해 불필요한 질문을 함 내 정체성을 동의 없이 다른 사람에게 알림	27 (17.1)	13 (21)	5 (14.7)	4 (9.8)	5 (23.8)
성희롱 또는 성폭력을 경험함	14 (8.9)	8 (12.9)	2 (5.9)	1 (2.4)	3 (14.3)
직장 내 비공식적인 네트워크나 업무 외 모임, 행사에서	13 (8.2)	11 (17.7)	0 (0.0)	1 (2.4)	1 (4.81)
배제되거나 소외당함 나에게 중요한 정보를 일부러 알려주지 않음	5 (3.2)	3 (4.8)	1 (2.9)	1 (2.4)	0 (0.0)
기타 괴롭힘 경험 위와 같은 경험이 없음	4 (2.5)	1 (1.6)	0 (0.0)	1 (2.4)	2 (9.5)
	8 (5.1)	2 (3.2)	1 (2.9)	2 (4.9)	3 (14.3)
	97 (61.4)	32 (51.6)	24 (70.6)	30 (73.2)	11 (52.4)

현재 직장에서 트랜스젠더 정체성과 관련된 괴롭힘을 경험한 적이 있다고 응답한 56명에게 해당 경험에 대한 대응방식을 알아보기 위해 다음과 같이 질문하였다. “귀하는 직장에서 경험한 괴롭힘에 어떻게 대응하셨습니까?” 직장 내에서 경험한 트랜스젠더 정체성 관련 괴롭힘을 '참거나 묵인하였다'고 응답한 참여자가 96.4%(54명)로 대다수를 차지하였다. 이어 7.1%(4명)가 '가해자에게 직접 항의하거나 대응하였다'고 응답하였다. 또한, '상사 등 윗사람에게 알렸다'와 '성소수자 인권단체 등 관련 시민단체에 도움을 요청하였다'고 응답한 참여자는 둘 다

5.4%(3명)로 보고되었으며, 1.8%(1명)가 '사내의 공식적인 고충처리제도 등을 활용하였다'고 보고하였다(표 43).

표 43 현재 직장에서 경험한 트랜스젠더 정체성과 관련된 괴롭힘에 대한 대응 방식

(중복응답 가능)	직장에서 괴롭힘을 겪은 응답자 ^a (n=56)	
	전체 ^a (n=56)	
	응답자 수 (%)	
참거나 묵인하였다	54 (96.4)	
가해자에게 직접 항의하거나 대응하였다	4 (7.1)	
상사 등 윗사람에게 알렸다	3 (5.4)	
사내의 공식적인 고충처리제도 등을 활용하였다	1 (1.8)	
노동조합에 알렸다	0 (0.0)	
국가인권위원회나 노동청 등에 진정을 제기하였다	0 (0.0)	
성소수자 인권단체 등 관련 시민단체에 도움을 요청하였다	3 (5.4)	
기타	1 (1.8)	

Note. a. 무응답 n=5

현재 직장에서 경험한 트랜스젠더 정체성과 관련된 괴롭힘에 대응하지 않았다고 응답한 54명에게 그 이유를 알아보기 위해 다음과 같이 질문하였다. “귀하가 직장에서 경험한 괴롭힘에 대응하지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까?” 직장에서 경험한 트랜스젠더 정체성과 관련된 괴롭힘에 참거나 묵인한 이유로는 '대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에'가 61.1%(33명)로 가장 높은 비율을 차지하였고, '항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서'라는 응답이 59.3%(32명)로 다음으로 높았다. 이어 53.7%(29명)가 '항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서', 27.8%(15명)가 '심각한 차별이나 괴롭힘이 아니라고 생각해서', 20.4%(11명)가 '어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 알지 못해서' 대응하지 않았다고 보고하였다(표 44).

표 44 현재 직장에서 경험한 트랜스젠더 정체성과 관련된 괴롭힘에 대응하지 않은 이유

직장에서 부당한 대우나 어려움을 겪은 후 참거나 묵인한 응답자 (n=54)		
(중복응답 가능)	전체 (n=54)	
	응답자 수 (%)	
심각한 차별이나 괴롭힘이 아니라고 생각해서	15 (27.8)	

어디에 혹은 어떻게 신고해야 할지 몰라서	11 (20.4)
항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서	32 (59.3)
항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서	29 (53.7)
대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에	33 (61.1)
기타	4 (7.4)

5. 화장실 등 공공시설 이용

연구참여자가 지난 12개월 동안 겪은 성별 분리된 공중화장실에서의 트랜스젠더 정체성과 관련된 경험을 알아보기 위해 다음과 같이 질문하였다. “지난 12개월 동안, 귀하는 트랜스젠더 정체성과 관련하여 성별 분리된 공중화장실 이용 시 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?” 이에 '부당한 대우나 불쾌한 시선을 받을까 봐 내 성별 정체성과 다른 성별의 시설을 이용했'다는 응답이 40.9%(241명)로 가장 높은 비율을 차지하였다. 이어 39.2%(231명)가 '화장실에 가는 것을 피하기 위해 음료를 마시거나 음식을 먹지 않았'거나, 37.2%(219명)가 '멀더라도 일부러 남녀공용 혹은 장애인 화장실이나 인적이 드문 화장실을 이용'한 적이 있었고, 36.0%(212명)가 '부당한 대우나 불쾌한 시선을 받을까봐 화장실 이용을 포기'한 적이 있다고 응답하였다. 또한 16.5%(97명)가 '모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 들'은 적이 있었으며, 12.2%(72명)가 '화장실 이용을 제지당'한 경험이 있다고 보고하였다(표 45).

표 45 지난 12개월 간 성별 분리된 공중화장실에서의 트랜스젠더 정체성과 관련된 경험

(중복응답 가능)	전체 ^a (n=589)		트랜스여성 (n=189)		트랜스남성 (n=110)		논바이너리 지정성별 여성 (n=220)		논바이너리 지정성별 남성 (n=70)	
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)		
	부당한 대우나 불쾌한 시선을 받을까봐 내 성별 정체성과 다른 성별의 시설을 이용했음	241 (40.9)	93 (49.2)	46 (41.8)	71 (32.3)	31 (44.3)				
화장실에 가는 것을 피하기 위해 음료를	231 (39.2)	83 (43.9)	53 (48.2)	71 (32.3)	24 (34.3)					

마시거나 음식을 먹지 않았음					
멀더라도 일부러 남녀공용 혹은 장애인 화장실이나 인적이 드문 화장실을 이용했음	219 (37.2)	86 (45.5)	45 (40.9)	55 (25.0)	33 (47.1)
부당한 대우나 불쾌한 시선을 받을까봐 화장실 이용을 포기했음	212 (36.0)	82 (43.4)	49 (44.6)	49 (22.3)	32 (45.7)
모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 들음	97 (16.5)	28 (14.8)	15 (13.6)	39 (17.7)	15 (21.4)
화장실 이용을 제지당했음	72 (12.2)	23 (12.2)	12 (10.9)	26 (11.8)	11 (15.7)
다른 사람이 경비원이나 경찰에 신고했음	12 (2.0)	2 (1.1)	4 (3.6)	4 (1.8)	2 (2.9)
성희롱 또는 성폭력을 당했음	7 (1.2)	3 (1.6)	1 (0.9)	1 (0.5)	2 (2.9)
물리적인 폭력을 당했음	4 (0.7)	0 (0.0)	1 (0.9)	2 (0.9)	1 (1.4)
기타	33 (5.6)	4 (2.1)	9 (8.2)	16 (7.3)	4 (5.7)
공중화장실 이용 시 부정적 경험 없음	171 (29.0)	46 (24.3)	22 (20.0)	81 (36.8)	22 (31.4)

Note. a. 무응답 n=2 (트랜스남성 n=1, 논바이너리 지정성별 여성 n=1)

참여자 497명에게 다음과 같이 질문했다. “최근 5년 동안, 귀하는 주민센터나 구청과 같은 관공서를 이용하면서 겪은 부당한 경험과 그 종류를 확인하기 위해 해당 기간 동안 관공서를 이용한 경험이 있다고 응답한 참여자 497명에게 다음과 같이 질문했다. “최근 5년 동안, 귀하는 주민센터나 구청과 같은 관공서를 이용하면서 트랜스젠더 정체성과 관련하여 다음과 같은 부당한 경험을 한 적이 있습니까?” 이에 '공무원 등 직원으로부터 모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 들음'이 12.5%(62명)로 가장 빈번한 경험으로 나타났으며, 다음으로 '다른 사람에게는 요구하지 않는 추가적인 서류나 절차를 요구받음'이 10.1%(50명), '관공서 이용을 거부당함'이 0.4%(2명)로 나타났다(표 46).

표 46 최근 5년 동안 주민센터나 구청 등 관공서 이용 시 부당한 경험

(중복응답 가능)	최근 5년 동안 관공서를 이용한 경험이 있는 응답자 ^a (n=497)				
	전체 ^a (n=497)	트랜스여성 (n=152)	트랜스남성 (n=94)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 (n=188)	지정성별 남성 (n=63)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
공무원 등 직원으로부터 모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 들음 다른 사람에게 요구하지 않는 추가적인 서류나 절차를 요구 받음	62 (12.5)	25 (16.5)	14 (14.9)	14 (7.5)	9 (14.3)
관공서 이용을 거부당함	2 (0.4)	1 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.6)
기타 부당한 경험	30 (6.0)	5 (3.3)	9 (9.6)	10 (5.3)	6 (9.5)
관공서를 이용한 적은 있지만 위와 같은 부당한 경험 없었음	376 (75.7)	103 (67.8)	62 (66)	163 (86.7)	48 (76.2)

Note. a. 무응답 n=4 (트랜스여성 n=1, 트랜스남성 n=1, 논바이너리 지정성별 여성 n=2)

참여자가 대한민국의 공항 검색대를 통과할 때 트랜스젠더 정체성과 관련한 부당한 경험을 한 적이 있는지 확인하기 위해 공항 검색대를 통과한 경험이 있다고 응답한 참여자 372명에게 다음과 같이 질문했다. “귀하는 대한민국의 공항 검색대를 통과할 때, 트랜스젠더 정체성과 관련하여 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?” 이에 '담당자가 신분증 상의 이름 또는 성별에 대해 질문했음'이 17.2%(64명)로 가장 빈번하게 보고되었으며, 다음으로 '부당한 대우나 불편한 경험을 하게 될까봐 공항 이용을 포기했음'이 3.5%(13명), '담당자로부터 언어폭력을 당했음'과 '담당자가 경찰을 불렀음'은 둘 다 0.8%(3명)로 나타났다(표 47).

표 47 대한민국의 공항 검색대 통과 시 트랜스젠더 정체성 관련한 경험

(중복응답 가능)	공항 검색대를 통과한 경험이 있는 응답자 ^a (n=372)				
	전체 ^a (n=372)	트랜스여성 (n=94)	트랜스남성 (n=74)	논바이너리 지정성별	논바이너리 지정성별

				여성 (n=157)	남성 (n=47)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
담당자가 신분증 상의 이름 또는 성별에 대해 질문했음	64 (17.2)	23 (24.5)	18 (24.3)	14 (8.9)	9 (19.2)
부당한 대우나 불쾌한 경험을 하게 될까봐 공항 이용을 포기했음	13 (3.5)	6 (6.4)	6 (8.1)	0 (0.0)	1 (2.1)
담당자로부터 언어폭력을 당했음	3 (0.8)	0 (0.0)	1 (1.4)	1 (0.6)	1 (2.1)
담당자가 경찰을 불렀음	3 (0.8)	2 (2.1)	0 (0.0)	1 (0.6)	0 (0.0)
담당자로부터 원치 않는 신체적 접촉을 당했음	1 (0.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.6)	0 (0.0)
기타 불편하거나 부당한 경험	18 (4.8)	6 (6.4)	4 (5.4)	4 (2.6)	4 (8.5)
공항 검색대를 통과한 적은 있지만 위와 같은 경험 없었음	280 (75.3)	59 (62.8)	49 (66.2)	138 (87.9)	34 (72.3)

Note. a. 무응답 n=5 (트랜스여성 n=2, 트랜스남성 n=1, 논바이너리 지정성별 여성 n=2)

6. 군대, 교정시설 등 국가기관

1) 군대

연구참여자의 의무적 군복무 여부를 파악하기 위해 다음과 같이 질문하였다. “귀하는 의무적 군복무를 한 적이 있습니까?” 출생 시 지정성별이 남성인 트랜스 여성과 논바이너리 트랜스젠더 참여자 259명 중 42.1%(109명)가 '현재 군 복무 중이거나, 군복무를 마침(4급 보충역 포함)'이라고 응답했으며, 그 다음은 '병역 면제 받음(5급 또는 6급을 받음)'이 35.1%(91명)이었다. '아직 병역판정검사나 군복무 시작 전임'이 17.4%(45명), '병역판정검사 전 남성에서 여성으로 성별 정정을 함'이 1.2%(3명)이었으며, 기타 응답이 4.3%(11명)로 나타났다(표 48).

표 48 연구참여자의 의무적 군복무 여부

	출생 시 지정 성별이 남성인 응답자 (n=259)		
	전체	트랜스여성	논바이너리 지정성별 남성
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
현재 군복무 중이거나, 군복무를 마친(4급 보충역 포함)	109 (42.1)	80 (42.3)	29 (41.4)
병역 면제 받음(5급 또는 6급을 받음)	91 (35.1)	72 (38.1)	19 (27.1)
아직 병역판정검사나 군복무 시작 전임	45 (17.4)	29 (15.3)	16 (22.9)
병역판정검사 전 남성에서 여성으로 성별 정정을 함	3 (1.2)	2 (1.1)	1 (1.4)
기타	11 (4.3)	6 (3.2)	5 (7.1)
계	259 (100.0)	189 (100.0)	70 (100.0)

현재 군복무 중이거나, 군복무를 마친 참여자 108명에게 군대에서 경험한 트랜스젠더 정체성과 관련한 어려움을 파악하기 위해 다음과 같은 질문을 하였다. “귀하는 트랜스젠더 정체성과 관련하여 군대에서 다음과 같은 어려운 점을 경험한 적이 있습니까?” 군대에서 경험한 트랜스젠더 정체성과 관련한 어려움으로는 '공동 샤워시설 이용하기'가 58.3%(63명)로 가장 빈번한 경험이었다. 그 다음으로는 '성소수자 비하적인 발언과 이를 용인하는 문화'가 54.6%(59명), '본인이 트랜스젠더라는 것이 알려질 것에 대한 두려움'이 52.8%(57명), '공동 취침 시설에서 생활하기'가 44.4%(48명), '성희롱 또는 성폭력에 대한 두려움'이 34.3%(37명) 순으로 나타났다(표 49).

표 49 군대에서 트랜스젠더 정체성 관련 어려움 경험

(중복응답 가능)	현재 군복무 중이거나, 군복무를 마친 응답자 ^a (n=108)		
	전체 ^a (n=108)	트랜스여성 (n=79)	논바이너리 지정성별 남성 (n=29)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
공동 샤워시설 이용하기	63 (58.3)	54 (68.4)	9 (31.0)

성소수자 비하적인 발언과 이를 용인하는 문화	59 (54.6)	42 (53.2)	17 (58.6)
본인이 트랜스젠더라는 것이 알려질 것에 대한 두려움	57 (52.8)	47 (59.5)	10 (34.5)
공동 취침시설에서 생활하기	48 (44.4)	40 (50.6)	8 (27.6)
성희롱 또는 성폭력에 대한 두려움	37 (34.3)	28 (35.4)	9 (31.0)
기타 어려운 점	10 (9.3)	6 (7.6)	4 (13.8)
어려운 점 없었음	17 (15.7)	12 (15.2)	5 (17.2)

Note. a. 무응답 n=1 (트랜스여성 n=1)

현재 군복무 중이거나, 군복무를 마친 참여자 105명에게 군대에서 경험한 트랜스젠더 정체성과 관련한 폭력이나 부당한 대우를 파악하기 위해 다음의 질문하였다. “귀하는 트랜스젠더 정체성과 관련하여 군대에서 다음과 같은 폭력이나 부당한 대우를 경험한 적 있습니까?” 폭력이나 부당한 대우 중 가장 빈번한 응답은 '관심사병으로 분류됨'으로 29.5%(31명)가 이러한 경험이 있는 것으로 나타났다. 그 다음으로는 '성희롱 또는 성폭력'과 '비전 캠프 등 부적응 기관으로 이송'이 둘 다 12.4%(13명)였으며, '업무 수행 또는 배정 등에서 차별'이 9.5%(10명)로 확인되었다(표 50).

표 50 군대에서 트랜스젠더 정체성 관련 폭력이나 부당한 대우 경험

(중복응답 가능)	현재 군복무 중이거나, 군복무를 마친 응답자 ^a (n=105)		
	전체 ^a (n=105)	트랜스 여성 (n=78)	논바이너리 지정성별 남성 (n=27)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
관심사병으로 분류됨	31 (29.5)	27 (34.6)	4 (14.8)
성희롱 또는 성폭력	13 (12.4)	8 (10.3)	5 (18.5)
비전 캠프 등 부적응 기관으로 이송	13 (12.4)	11 (14.1)	2 (7.4)
업무 수행 또는 배정 등에서 차별	10 (9.5)	9 (11.5)	1 (3.7)
원하지 않는 강제 검진 또는 입원을 요구	5 (4.8)	4 (5.1)	1 (3.7)
강제 전역 요구	5 (4.8)	5 (6.4)	0 (0.0)
기타 폭력이나 부당한 대우	6 (5.7)	3 (3.9)	3 (11.1)
위와 같은 경험 없음	57 (54.3)	41 (52.6)	16 (59.3)

Note. a. 무응답 n=4 (트랜스여성 n=2, 논바이너리 지정성별 남성 n=2)

군대에서의 폭력이나 부당한 대우를 경험한 참여자 45명에게 이에 대한 대응 방법이 어떠했는지를 다음과 같이 질문하였다. “귀하는 트랜스젠더 정체성과 관련하여 군대에서 경험한 폭력이나 부당한 대우에 어떻게 대응하셨습니까?” 참여자의 86.7%(39명)가 '참거나 묵인하였다'고 답했으며, '기관 내 조력자에게 보고하거나 도움을 요청하였다'는 응답이 15.6%(7명)였다. 그 다음으로는 '기관/시설 측에 공식적인 민원을 제기하였다'와 '기타 대응'이 둘 다 6.7%(3명)로 나타났다(표 51).

군대에서의 폭력이나 부당한 대우에 적극적으로 대응했다고 응답한 6명의 참여자에게 대응한 결과가 어떠했는지를 다음과 같이 질문하였다. “귀하가 군대에서 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대응한 결과는 전반적으로 어떠했습니까?” 참여자 중 3명은 '대부분 개선되었다(사과나 보상을 받거나 불이익한 처분이 취소되었다)'고 답했으며, 2명은 '개선 된 점이 없었다', 1명은 '모르겠다'고 보고하였다(표 없음).

표 51 군대에서 트랜스젠더 정체성 관련 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대한 대응

(중복응답 가능)	폭력이나 부당한 대우를 경험한 응답자 ^a (n=45)
	전체 ^a (n=45) 응답자 수 (%)
참거나 묵인하였다	39 (86.7)
가해자에게 직접 항의하거나 대응하였다	2 (4.4)
기관/시설 측에 공식적인 민원을 제기하였다	3 (6.7)
기관 내 조력자에게 보고하거나 도움을 요청하였다	7 (15.6)
국가인권위원회나 관련 부처 및 지원센터에 민원을 제기하였다	2 (4.4)
성소수자 인권단체 등 관련 시민단체에 도움을 요청하였다	1 (2.2)
경찰에 신고하거나 법적 소송을 제기하였다	1 (2.2)
기타 대응	3 (6.7)

Note. a. 무응답 n=3

군대에서의 폭력이나 부당한 대우에 참거나 묵인했다고 응답한 참여자 39명에게 대응하지 않은 이유에 대해 다음과 같이 물었다. “귀하가 군대에서 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대응하지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까?” 해당 질문에 '항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서'가 69.2%(27명)로 가장 빈번한 응답이었으며, '항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서'가 61.5%(24명), '

대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에'가 59.0%(23명)로 보고되었다. '어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 알지 못해서'라는 응답도 28.2%(11명)로 나타났다(표 52).

표 52 군대에서 트랜스젠더 정체성 관련 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대응하지 않은 이유

(중복응답 가능)	폭력이나 부당한 대우에 참거나 묵인한 응답자 (n=39)	
	전체 (n=39) 응답자 수 (%)	
심각한 폭력이나 부당한 대우가 아니라고 생각했기 때문에	7	(18.0)
어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 알지 못해서	11	(28.2)
항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서	24	(61.5)
항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서	27	(69.2)
대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에	23	(59.0)
기타	2	(5.1)

2) 수사기관

연구참여자가 수사기관에서 경찰 및 검사로부터 트랜스젠더 정체성과 관련한 폭력이나 부당한 대우를 경험했는지 확인하고 이들이 경험한 폭력이나 부당한 대우의 종류를 확인하였다. 먼저, 경찰 및 검사에게 조사 받은 경험이 있는 157명의 참여자에게 다음과 같이 질문하였다. “귀하는 지금까지 트랜스젠더 정체성과 관련하여 경찰 및 검사로부터 폭력이나 부당한 대우를 경험한 적이 있습니까?” 참여자 중 15.9%(25명)가 경찰 및 검사에게 트랜스젠더 정체성 관련 폭력이나 부당한 대우를 경험한 것으로 나타났다(표 53).

구체적으로 이들이 경험한 폭력이나 부당한 대우의 종류를 확인하기 위해 경찰 및 검사로부터 폭력이나 부당한 대우를 경험했다고 응답한 25명의 참여자에게 다음과 같이 질문하였다. “귀하가 지금까지 트랜스젠더 정체성과 관련하여 경찰 및 검사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우는 다음 중 어떤 것이었습니까?” 이 질문에 '나를 지칭할 때 내 성별 정체성과 맞지 않는 호칭으로 지칭'이 72.0%(18명)로 가장 빈번하게 보고되었으며, 다음으로는 '조사과정에서 모욕적인 발언을 함'이 68.0%(17명), '범죄 피해를 믿지 않거나 축소함'이 48.0%(12명)였다. 또한, '독립되지 않은 공간에서 조사를 진행하여 내가 트랜스젠더라는 것을 다른 사람들이 알게 됨'과 '아무 이유없이 범죄자로 의심을 받음'이 둘 다 28.0%(7명)로 나타났다(표 53).

표 53 경찰 및 검사로부터 트랜스젠더 정체성 관련 폭력이나 부당한 대우 경험

경찰 및 검사에게 조사 받은 경험이 있는 응답자 (n=157)					
	전체 (n=157)	트랜스 여성 (n=52)	트랜스 남성 (n=29)	논바이너리 지정성별 여성 (n=51)	논바이너리 지정성별 남성 (n=25)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
경험 없음	132 (84.1)	40 (76.9)	25 (86.2)	45 (88.2)	22 (88)
경험 있음	25 (15.9)	12 (23.1)	4 (13.8)	6 (11.8)	3 (12)
폭력이나 부당한 대우 경험이 있는 응답자 (중복응답 가능)					
나를 지칭할 때 내 성별 정체성과 맞지 않는 호칭으로 지칭 조사과정에서 모욕적인 발언을 함	18 (72.0)	8 (66.7)	3 (75.0)	5 (83.3)	2 (66.7)
범죄 피해를 받지 않거나 축소함 독립되지 않은 공간에서 조사를 진행하여 내가 트랜스젠더라는 것을 다른 사람들이 알게 됨	17 (68.0)	7 (58.3)	1 (25.0)	6 (100.0)	3 (100.0)
아무 이유없이 범죄자로 의심받음	12 (48.0)	6 (50)	1 (25.0)	4 (66.7)	1 (33.3)
성별 정체성과 다른 시설(유치장, 화장실 등) 사용을 강요함	7 (28.0)	5 (41.7)	1 (25.0)	1 (16.7)	0 (0.0)
범죄 피해를 당했을 때, 트랜스젠더임을 약점 잡아 가해자와 합의하라고 강요함	7 (28.0)	4 (33.3)	1 (25.0)	0 (0.0)	2 (66.7)
성별 정체성과 다른 시설(유치장, 화장실 등) 사용을 강요함	6 (24.0)	4 (33.3)	1 (25.0)	1 (16.7)	0 (0.0)
범죄 피해를 당했을 때, 트랜스젠더임을 약점 잡아 가해자와 합의하라고 강요함	5 (20.0)	2 (16.7)	0 (0.0)	2 (33.3)	1 (33.3)
조사과정에서 내 의사와 관계없이 트랜스젠더 정체성을	2 (8.0)	1 (8.3)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)

가족이나 주변인에게 알림					
범죄 혐의가 강화됨	1 (4.0)	1 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
조사과정에서 물리적 폭력을 행사함	1 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)
기타 폭력이나 부당한 대우	4 (16.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	2 (66.7)

경찰이나 검사로부터 폭력이나 부당한 대우를 경험했다고 응답한 참여자 25명에게 이에 대한 대응 방식이 어떠했는지를 다음과 같이 질문하였다. “귀하는 지금까지 트랜스젠더 정체성과 관련하여 경찰 및 검사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우에 어떻게 대응하셨습니다?” 해당 질문에 ‘참거나 묵인하였다’는 응답이 80.0%(20명)로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로는 ‘가해자에게 직접 항의하거나 대응하였다’는 답변이 32.0%(8명)였다. ‘기관/시설 측에 공식적인 민원을 제기하였다’고 응답한 참여자가 24.0%(6명)였으며, ‘기관 내 조력자에게 보고하거나 도움을 요청하였다’는 답변도 8.0%(2명)였다(표 54).

수사기관에서 경찰이나 검사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우에 적극적으로 대응했다고 응답한 참여자 5명에게 이에 대응한 결과가 어떠했는지를 다음과 같이 질문하였다. “귀하가 경찰 및 검사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대응한 결과는 전반적으로 어떠했습니까?” 참여자 5명 중 3명은 ‘대부분 개선되었다(사과나 보상을 받거나 불이익한 처분이 취소되었다)’고 답했으며, ‘대부분 개선된 점이 없었다’와 ‘오히려 피해가 심해졌다’고 응답한 참여자가 각각 1명씩 있었다(표 없음).

표 54 경찰 및 검사로부터 트랜스젠더 정체성 관련 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대한 대응

(중복응답 가능)	폭력이나 부당한 대우를 경험한 응답자 (n=25)	
	전체 (n=25)	
	응답자 수 (%)	
참거나 묵인하였다	20 (80.0)	
가해자에게 직접 항의하거나 대응하였다	8 (32.0)	
기관/시설 측에 공식적인 민원을 제기하였다	6 (24.0)	
기관 내 조력자에게 보고하거나 도움을 요청하였다	2 (8.0)	
국기인권위원회나 관련 부처 및 지원센터에 민원을 제기하였다	0 (0.0)	
성소수자 인권단체 등 관련 시민단체에 도움을 요청하였다	0 (0.0)	

경찰에 신고하거나 법적 소송을 제기하였다	0 (0.0)
기타	0 (0.0)

경찰이나 검사로부터의 폭력이나 부당한 대우에 참거나 목인하였다고 응답한 20명의 참여자에게 이에 대응하지 않은 이유를 다음과 같이 질문하였다. “귀하가 경찰 및 검사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대응하지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까?” 가장 빈번한 응답으로는 '항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서'와 '항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서'가 둘 다 55.0%(11명)로 나타났다. 그 다음으로는 '대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에'가 45.0%(9명), '어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 모르겠어서'가 40.0%(8명)였다(표 55).

표 55 경찰 및 검사로부터 트랜스젠더 정체성 관련 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대응하지 않은 이유

(중복응답 가능)	폭력이나 부당한 대우에 참거나 목인한 응답자 (n=20)
	전체 (n=20) 응답자 수 (%)
심각한 폭력이나 부당한 대우가 아니라고 생각했기 때문에	5 (25.0)
어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 모르겠어서	8 (40.0)
항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서	11 (55.0)
항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서	11 (55.0)
대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에	9 (45.0)
기타	1 (5.0)

3) 법원

법적 성별 정정 신청 이외의 사유로 재판을 받은 경험이 있는 연구참여자 37명에게 이러한 재판에서 판사로부터 또는 재판 절차상 트랜스젠더 정체성과 관련한 부당한 대우를 경험한 적 있는지를 파악하기 위해 다음의 질문하였다. “귀하는 지금까지 법적 성별 정정 신청 이외의 사유로 받은 재판에서 트랜스젠더 정체성과 관련하여 판사로부터 또는 재판 절차상 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?” 법적 성별 정정 신청 이외의 사유로 재판을 받은 경험이 있는 참여자 중 8.1%(3명)가 해당 재판에서 판사로부터 또는 재판 절차상 트랜스젠더 정체성 관련 부당한 대우를 경험했다고 보고하였다(표 56).

구체적인 사유로는 '재판 등에서 내 성적지향 또는 성별 정체성이 비정상적이

고 잘못된 것이라는 판단을 받음'과 '판사로부터 모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 들음'이라고 보고한 참여자가 각각 1명씩 있었으며, '기타 부당한 대우'를 경험했다고 응답한 참여자가 2명이었다(표 56).

표 56 법적 성별 정정 신청 이외의 사유로 받은 재판에서 판사로부터 또는 재판 절차상 트랜스젠더 정체성 관련 부당한 대우 경험

	재판을 받은 경험이 있는 응답자 (n=37)	
	전체 (n=37)	
	응답자 수 (%)	
경험 없음	34 (91.9)	
경험 있음	3 (8.1)	
폭력이나 부당한 대우 경험이 있는 응답자 (중복응답 가능)		
재판 등에서 내 성적지향 혹은 성별 정체성이 비정상적이고 잘못된 것이라는 판단을 받음	1 (33.3)	
판사로부터 모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 들음	1 (33.3)	
소송 상대방에게 내 주민등록번호가 넘어가서 트랜스젠더라는 것이 알려짐	0 (0.0)	
판사가 동의없이 트랜스젠더 정체성에 대해 타인에게 알림	0 (0.0)	
기타 부당한 대우	2 (66.7)	

법적 성별 정정 신청 이외의 사유로 받은 재판에서 판사로부터 또는 재판 절차상 트랜스젠더 정체성과 관련한 부당한 대우를 경험했다고 응답한 참여자 2명에게 이에 대한 대응 방식을 다음과 같이 질문하였다. “귀하는 지금까지 트랜스젠더 정체성과 관련하여 판사로부터 또는 재판 절차상 경험한 부당한 대우에 어떻게 대응하셨습니다?” 해당 질문에 '가해자에게 직접 항의하거나 대응하였다', '기관/시설 측에 공식적인 민원을 제기하였다', '기관 내 조력자에게 보고하거나 도움을 요청하였다'는 응답이 각각 1명씩 있었다. 재판에서 경험한 부당한 대우를 '참거나 묵인하였다'고 응답한 참여자는 없었다(표 없음).

법적 성별신청 이외의 사유로 받은 재판에서 판사로부터 또는 재판 절차상 경험한 부당한 대우에 대응했다고 응답한 참여자 2명에게 그 결과에 대해 다음과 같이 질문하였다. “귀하가 판사로부터 또는 재판 절차상 경험한 부당한 대우에 대응한 결과는 전반적으로 어떠했습니까?” 이에 '대부분 개선된 점이 없었다'와 '모르겠다'고 응답한 참여자가 각각 1명씩 있었다(표 없음).

4) 교정시설

구치소나 교도소에 수감된 경험이 있는 연구참여자 9명에게 구치소나 교도소에서 트랜스젠더 정체성 관련 폭력이나 부당한 대우를 경험했는지 여부를 다음과 같이 질문하였다. “귀하는 지금까지 트랜스젠더 정체성과 관련하여 구치소나 교도소에서 폭력이나 부당한 대우를 경험한 적 있습니까?” 구치소나 교도소에 수감된 경험이 있는 참여자 9명 중 3명이 폭력이나 부당한 대우를 경험했다고 응답했다(표 57).

구치소나 교도소에 수감된 적 있는 참여자가 경험한 폭력이나 부당한 대우의 구체적인 종류로는 '신체검사 당시 성별 정체성에 맞는 대우를 받지 못함'과 '성별 정체성과 다른 성별 수용소에 수용됨', 'HIV/AIDS(에이즈) 등 다른 수형자에게 요구하지 않는 검사나 치료를 강요함', '성전환과 관련된 의료적 조치를 못하게 함', '교도관 또는 다른 수형자로부터 성희롱 또는 성폭력을 당함'이 각각 1명씩 보고되었다(표 57).

표 57 구치소나 교도소에서 트랜스젠더 정체성 관련 폭력이나 부당한 대우 경험

	구치소나 교도소에 수감된 경험이 있는 응답자 (n=9)	
	전체 (n=9)	
	응답자 수 (%)	
경험 없음	6 (66.7)	
경험 있음	3 (33.3)	
폭력이나 부당한 대우 경험이 있는 응답자 (중복응답 가능)		
신체검사 당시 성별 정체성에 맞는 대우를 받지 못함	1 (33.3)	
성별 정체성과 다른 성별 수용소에 수용됨	1 (33.3)	
HIV/AIDS(에이즈) 등 다른 수형자에게 요구하지 않는 검사나 치료를 강요함	1 (33.3)	
성전환과 관련된 의료적 조치를 못하게 함	1 (33.3)	
교도관 또는 다른 수형자로부터 성희롱 또는 성폭력을 당함	1 (33.3)	
내 의사와 관계없이 독거 수용됨	0 (0.0)	
교도관 또는 다른 수형자로부터 모욕적인 발언을 들음	0 (0.0)	
교도관 또는 다른 수형자로부터 물리적 폭력을 당함	0 (0.0)	
기타 폭력이나 부당한 대우	0 (0.0)	

구치소나 교도소에서 트랜스젠더 정체성과 관련한 폭력이나 부당한 대우를 경

험한 참여자 2명에게 이에 대한 대응 방식을 다음과 같이 질문하였다. “귀하는 지금까지 트랜스젠더 정체성과 관련하여 구치소나 교도소에서 경험한 폭력이나 부당한 대우에 어떻게 대응하셨습니까?” 참여자 2명 모두 '참거나 묵인하였다'고 응답하였다. 구치소나 교도소에서 경험한 폭력이나 부당한 대우에 적극적으로 대응했다고 응답한 참여자는 없었다(표 없음).

구치소나 교도소에서 경험한 폭력이나 부당한 대우를 참거나 묵인하였다고 응답한 참여자 2명에게 이에 대응하지 않은 이유를 다음과 같이 질문하였다. “귀하가 구치소나 교도소에서 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대응하지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까?” 참여자 2명 모두 '항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서', '항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서'라고 응답했으며, 1명은 '대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에'라고 답했다(표 없음).

7. 의료적 조치 및 의료접근성

1) 의료적 조치

의료적 조치와 관련하여 일반적 정보를 확인하기 위해 해당 질문에 응답한 연구참여자의 성주체성장애 관련 정신과 진단, 호르몬 요법, 성전환 관련 외과적 수술을 한 가지라도 받은 경험을 조사했다. 성주체성장애 관련 정신과 진단은 “귀하는 성주체성장애에 대한 한국표준질병·사인분류에 따른 정신과 진단(F64.0. 성전환증 또는 F64.9.상세 불명의 성주체성장애 등)을 받았습니까?”로 물었고, 590명 중 49.3%(291명)가 정신과 진단을 받았다고 보고했다. 호르몬 요법은 “귀하는 현재 호르몬 요법을 받고 있습니까?”로 물었으며, 589명 중 '현재 받고 있'는 참여자는 42.4%(250명), '과거에 받았으나, 현재 중단 중'인 참여자는 4.8%(28명), '받은 적 없'는 참여자는 52.8%(311명)였다. 성전환 관련 외과적 수술을 한 가지라도 받은 경험은 “귀하는 성전환 관련 외과적 수술을 한 가지라도 받은 적이 있습니까?”로 물었고, 590명 중 외과적 수술을 한 가지라도 '받았'다고 응답한 참여자는 20.9%(123명)였다(표 58).

표 58 성전환 관련 의료적 조치 관련 일반적 정보

전체 ^a (n=590)	트랜스여성 (n=188)	트랜스남성 (n=111)	논바이너리	논바이너리
			지정성별 여성 (n=221)	지정성별 남성 (n=70)
응답자 수	응답자 수	응답자 수	응답자 수	응답자 수

	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
성주체성장애 관련 정신과 진단					
받았음	291 (49.3)	157 (83.5)	70 (63.1)	24 (10.9)	40 (57.1)
받지 않았음	299 (50.7)	31 (16.5)	41 (36.9)	197 (89.1)	30 (42.9)
호르몬 요법 ^b					
현재 받고 있음	250 (42.4)	144 (76.6)	59 (53.6)	16 (7.2)	31 (44.3)
과거 받았으나, 현재 중단 중	28 (4.8)	15 (8.0)	7 (6.4)	1 (0.5)	5 (7.1)
받은 적 없음	311 (52.8)	29 (15.4)	44 (40.0)	204 (92.3)	34 (48.6)
성전환 관련 외과적 수술을 한 가지라도 받은 경험					
받았음	123 (20.9)	54 (28.7)	46 (41.4)	12 (5.4)	11 (15.7)
받지 않았음	467 (79.2)	134 (71.3)	65 (58.6)	209 (94.6)	59 (84.3)

Note. a. 무응답 n=1 (트랜스여성 n=1), b. 무응답 n=1 (트랜스남성 n=1)

① 정신과 진단

성주체성장애 관련 정신과 진단을 받지 않았다고 응답한 참여자 297명에게 그 이유를 확인하기 위해 다음과 같이 질문하였다. “귀하가 성주체성장애에 대한 한국표준질병·사인분류에 따른 정신과 진단을 받지 않았다면, 그 이유는 다음 중 무엇입니까?” 정신과 진단을 받지 않은 이유로는 '현재 당장 진단서가 필요하지 않아서'라고 응답한 참여자가 45.1%(134명)로 가장 많았다. 다음으로 34.3%(102명)가 '경제적 부담 때문에', 33.3%(99명)가 '정신과 진단을 받을 의향이 없어서', 26.3%(78명)가 '제대로 진단해주는 정신과를 찾을 수 없어서'라고 응답했다(표 59).

표 59 성주체성장애 관련 정신과 진단을 받지 않은 이유

(중복응답 가능)	성주체성장애 관련 정신과 진단을 받지 않은 응답자 ^a (n=297)				
	전체 (n=297)	트랜스여성 (n=29)	트랜스남성 (n=41)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 (n=197)	지정성별 남성 (n=30)
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
현재 당장 진단서가 필요하지 않아서	134 (45.1)	7 (24.1)	19 (46.3)	101 (51.3)	7 (23.3)
경제적 부담 때문에	102 (34.3)	8 (27.6)	17 (41.5)	69 (35)	8 (26.7)

정신과 진단을 받을 의향이 없어서 제대로 진단해주는	99 (33.3)	5 (17.2)	7 (17.1)	75 (38.1)	12 (40.0)
정신과를 찾을 수 없어서	78 (26.3)	8 (27.6)	9 (22.0)	48 (24.4)	13 (43.3)
아직 고민 중이라서	74 (24.9)	2 (6.9)	8 (19.5)	50 (25.4)	14 (46.7)
정신과 진단이 의료기록에 남아서	69 (23.2)	9 (31.0)	13 (31.7)	40 (20.3)	7 (23.3)
불이익을 받을까봐	58 (19.5)	10 (34.5)	5 (12.2)	35 (17.8)	8 (26.7)
현재 심리상담 혹은	37 (12.5)	4 (13.8)	9 (22.0)	19 (9.6)	5 (16.7)
정신과 상담을 받고	11 (3.7)	2 (6.9)	0 (0.0)	7 (3.6)	2 (6.7)
있는 중이라서					
가족, 지인의 반대로					
정신과 진단을 받으려고 시도했으나					
거부 당해서					

Note. a. 무응답 n=2 (트랜스여성 n=2)

성주체성장애 관련 정신과 진단을 받았다고 응답한 참여자 289명의 처음으로 진단받을 당시의 연령을 파악하기 위해 다음과 같이 질문하였다. “성주체성장애 진단을 처음 받았을 때 귀하의 나이는 몇 살이었습니까?” 정신과 진단을 처음으로 받았을 때의 나이가 '만 19세-24세'인 경우가 58.8%(170명)로 가장 많았다. 다음으로 '만 25세-29세'가 19.4%(56명), '만 30세 이상'이 12.5%(36명), '만 18세 이하'가 9.3%(27명) 순으로 나타났다(표 60).

표 60 성주체성장애 관련 정신과 진단을 처음으로 받은 당시의 연령^a

	성주체성장애 관련 정신과 진단을 받은 응답자 ^b (n=289)				
	전체 ^b (n=289)	트랜스여성 (n=157)	트랜스남성 (n=69)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 (n=23)	지정성별 남성 (n=40)
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
만 18세 이하	27 (9.3)	15 (9.6)	9 (13.0)	3 (13.0)	0 (0.0)
만 19세-24세	170 (58.8)	88 (56.1)	43 (62.3)	13 (56.5)	26 (65.0)
만 25세-29세	56 (19.4)	32 (20.4)	13 (18.8)	3 (13.0)	8 (20.0)
만 30세 이상	36 (12.5)	22 (14.0)	4 (5.8)	4 (17.4)	6 (15.0)

Note. a. 성주체성장애를 처음으로 진단받은 당시의 연령 평균은 만 23.5세이며, 범위는 만

15세-59세임, b. 무응답 n=2 (트랜스남성 n=1, 논바이너리 지정성별 여성 n=1)

② 호르몬 요법

호르몬 요법을 받은 경험이 있는 연구참여자 277명의 처음으로 호르몬 요법을 시작할 당시의 연령을 파악하기 위해 다음과 같은 질문했다. “호르몬 요법을 처음 시작했을 때 귀하의 나이는 몇 살이었습니까?” 처음으로 호르몬 요법을 시작한 나이가 '만 19세-24세'인 경우가 57.4%(159명)로 가장 많았다. 다음으로 '만 25세-29세'가 20.6%(57명), '만 30세 이상'이 14.1%(39명), '만 18세 이하'가 7.9%(22명) 순으로 나타났다(표 61).

표 61 처음으로 호르몬 요법을 시작한 당시의 연령^a

	호르몬 요법을 받은 경험이 있는 응답자 ^b (n=277)				
	전체 ^b (n=277)	트랜스여성 (n=159)	트랜스남성 ^b (n=65)	논바이너리 지정성별 여성 (n=17)	논바이너리 지정성별 남성 (n=36)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
만 18세 이하	22 (7.9)	13 (8.2)	6 (9.2)	2 (11.8)	1 (2.8)
만 19세-24세	159 (57.4)	88 (55.4)	41 (63.1)	10 (58.8)	20 (55.6)
만 25세-29세	57 (20.6)	34 (21.4)	13 (20)	2 (11.8)	8 (22.2)
만 30세 이상	39 (14.1)	24 (15.1)	5 (7.7)	3 (17.7)	7 (19.4)

Note. a. 처음으로 호르몬 요법을 시작한 당시의 연령 평균은 만 24.0세이며, 범위는 만 15세-59세임, b. 무응답 n=1 (트랜스남성 n=1)

호르몬 요법을 받은 적 없거나, 현재 호르몬 요법을 중단 중인 참여자 338명에게 호르몬 요법을 받지 않고 있는 이유를 파악하고자 다음과 같이 질문하였다. “귀하가 호르몬 요법을 받은 적 없거나, 현재 중단 중이라면 그 이유는 다음 중 무엇입니까?” 이에 '경제적 부담 때문에'로 호르몬 요법을 받고 있지 않다고 보고한 참여자가 50.9%(172명)로 가장 많았다. 다음으로 42.0%(142명)가 '주변 사람들의 시선이 두려워서'라고 응답했으며, '정신과 진단이 없어서'와 '구직, 직장생활 등 경제적 활동에 어려움이 생길 것 같아서'가 둘 다 34.9%(118명)로 나타났다. 또한 '호르몬 요법이 필요하지 않다고 생각해서'가 34.6%(117명), '아직 고민 중이라서'와 '건강상의 이유 때문에'가 각각 32.0%(108명)로 나타났다(표 62).

표 62 호르몬 요법을 받은 적 없거나, 현재 호르몬 요법을 중단 중인 이유

호르몬 요법을 받은 적 없거나, 현재 호르몬 요법을 중단한 응답자^a (n=338)

(중복응답 가능)	전체 ^a	트랜스 여성	트랜스 남성	논바이너리 지정성별 여성	논바이너리 지정성별 남성
	(n=338)	(n=43)	(n=51)	(n=205)	(n=39)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
경제적 부담 때문에 주변 사람들의 시선이 두려워서	172 (50.9)	22 (51.2)	23 (45.1)	110 (53.7)	17 (43.6)
정신과 진단이 없어서 구직, 직장생활 등 경제적 활동에 어려움이 생길 것 같아서	118 (34.9)	14 (32.6)	21 (41.2)	69 (33.7)	14 (35.9)
호르몬 요법이 필요하지 않다고 생각해서	117 (34.6)	7 (16.3)	4 (7.8)	94 (45.9)	12 (30.8)
아직 고민 중이라서	108 (32.0)	5 (11.6)	10 (19.6)	76 (37.1)	17 (43.6)
건강상의 이유 때문에	108 (32.0)	11 (25.6)	14 (27.5)	71 (34.6)	12 (30.8)
가족, 지인의 반대로 갈 수 있는	53 (15.7)	6 (14.0)	14 (27.5)	23 (11.2)	10 (25.6)
의료기관이 없어서	46 (13.6)	5 (11.6)	7 (13.7)	28 (13.7)	6 (15.4)

Note. a. 무응답 n=1 (트랜스여성 n=1)

호르몬 처방을 받기 위해 방문하는 의료기관까지 걸리는 이동시간을 파악하기 위해 현재 호르몬 요법을 받고 있는 참여자 250명에게 다음과 같이 질문하였다. '귀하의 거주지에서 현재 호르몬 처방을 받기 위해 방문하는 의료기관까지 이동시간이 편도로 얼마나 걸립니까?' 해당 질문에 '1시간 이상-3시간 미만'이라고 응답한 참여자가 50.8%(127명)로 가장 많았다. 그 다음으로는 '30분 이상-1시간 미만'이 30.4%(76명), '3시간 이상-5시간 미만'이 7.6%(19명)로 나타났다(표 63).

표 63 호르몬 처방을 받기 위해 방문하는 의료기관까지 걸리는 이동시간(편도)

현재 호르몬 요법을 받고 있는 응답자 (n=250)

전체	트랜스여성	트랜스남성	논바이너리	논바이너리
----	-------	-------	-------	-------

				지정성별 여성	지정성별 남성
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
30분 미만	20 (8.0)	9 (6.3)	5 (8.5)	3 (18.8)	3 (9.7)
30분 이상-1시간 미만	76 (30.4)	47 (32.6)	15 (25.4)	3 (18.8)	11 (35.5)
1시간 이상-3시간 미만	127 (50.8)	73 (50.7)	32 (54.2)	9 (56.3)	13 (41.9)
3시간 이상-5시간 미만	19 (7.6)	9 (6.3)	6 (10.2)	1 (6.3)	3 (9.7)
5시간 이상	5 (2.0)	4 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.2)
병원 처방 없이 호르몬을 받고 있음	3 (1.2)	2 (1.4)	1 (1.7)	0 (0.0)	0 (0.0)
계	250 (100.0)	144 (100.0)	59 (100.0)	16 (100.0)	31 (100.0)

③ 성전환 관련 외과적 수술

성전환 관련 외과적 수술을 한 가지라도 받은 경험이 있는 연구참여자 122명이 처음으로 수술을 받은 연령을 파악하기 위해 다음과 같이 질문했다. “외과적인 수술을 한 가지라도 받았다면, 처음 수술을 받았을 때 귀하의 나이는 몇 살이었습니까?” 이에 ‘만 19세-24세’에 처음으로 외과적 수술을 받았다고 응답한 참여자가 53.3%(65명)로 가장 많았다. 다음으로 ‘만 25세-29세’가 24.6%(30명), ‘만 30세 이상’이 19.7%(24명), ‘만 18세 이하’가 2.5%(3명)로 나타났다(표 64).

표 64 처음 외과적 수술을 받은 연령^a

	성전환 관련 외과적 수술을 한 가지라도 받은 경험이 있는 응답자 ^b (n=122)				
	전체 ^b	트랜스여성	트랜스남성	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성	지정성별 남성
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
만 18세 이하	3 (2.5)	0 (0.0)	1 (2.2)	2 (16.7)	0 (0.0)
만 19세-24세	65 (53.3)	27 (50)	25 (55.6)	7 (58.3)	6 (54.6)
만 25세-29세	30 (24.6)	12 (22.2)	16 (35.6)	0 (0.0)	2 (18.2)
만 30세 이상	24 (19.7)	15 (27.8)	3 (6.7)	3 (25.0)	3 (27.3)

계	122 (100.0)	54 (100.0)	45 (100.0)	12 (100.0)	11 (100.0)
---	-------------	------------	------------	------------	------------

Note. a. 처음 외과적 수술을 받은 연령 평균은 만 25.3세이며, 범위는 만 16세-58세임. b. 무응답 n=1 (트랜스남성 n=1)

성전환 관련 외과적 수술을 받지 않은 참여자 466명이 수술을 받지 않은 이유를 파악하기 위해 다음과 같이 질문하였다. “귀하가 성전환 관련 수술을 전혀 받지 않았다면, 그 이유는 다음 중 무엇입니까?” 성전환 관련 외과적 수술을 받지 않은 이유를 '비용이 부담되어서'라고 응답한 참여자가 71.0%(331명)로 가장 많았다. 다음으로 '나중에 받고자 하지만, 아직 마음의 준비가 되지 않아서'가 37.8%(176명), '구직, 직장생활 등 경제적 활동에 어려움이 생길 것 같아서'가 33.1%(154명), '수술에 필요한 의료적 요건을 맞추지 못해서'가 32.6%(152명), '주변 사람들의 시선이 두려워서'가 31.1%(145명), '수술 과정이 너무 위험해서'가 30.7%(143명)로 나타났다(표 65).

표 65 성전환 관련 외과적 수술을 받지 않은 이유

(중복응답 가능)	성전환 관련 외과적 수술을 받지 않은 응답자 ^a (n=466)				
	전체 ^a (n=466)	트랜스여성 (n=133)	트랜스남성 (n=65)	논바이너리	
				지정성별 여성 (n=209)	지정성별 남성 (n=59)
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
비용이 부담되어서	331 (71.0)	111 (83.5)	47 (72.3)	135 (64.6)	38 (64.4)
나중에 받고자 하지만, 아직 마음의 준비가 되지 않아서	176 (37.8)	42 (31.6)	24 (36.9)	81 (38.8)	29 (49.2)
구직, 직장생활 등 경제적 활동에 어려움이 생길 것 같아서	154 (33.1)	43 (32.3)	27 (41.5)	63 (30.1)	21 (35.6)
수술에 필요한 의료적 요건을 맞추지 못해서	152 (32.6)	51 (38.4)	20 (30.8)	58 (27.8)	23 (39.0)
주변 사람들의 시선이 두려워서	145 (31.1)	30 (22.6)	24 (36.9)	72 (34.5)	19 (32.2)
수술 과정이 너무 위험해서	143 (30.7)	30 (22.6)	17 (26.2)	72 (34.5)	24 (40.7)

필요하지 않다고 생각해서	125 (26.8)	11 (8.3)	3 (4.6)	91 (43.5)	20 (33.9)
만족스러운 성기능을 가질 수 없어서	94 (20.2)	21 (15.8)	15 (23.1)	42 (20.1)	16 (27.1)
가족, 지인의 반대로 받을 수 있는 의료기관이 없어서	78 (16.7)	22 (16.5)	17 (26.2)	29 (13.9)	10 (17.0)
64 (13.7)	16 (12.0)	7 (10.8)	31 (14.8)	10 (17.0)	

Note. a. 무응답 n=1 (트랜스여성 n=1)

④ 의료적 조치와 일상생활

호르몬 요법 또는 성전환 수술을 받은 경험이 있는 참여자 285명이 학교(대학교, 대학원) 또는 직장을 다니면서 성전환 관련 의료적 조치를 받은 경험이 있는지를 파악하기 위해 다음과 같은 질문했다. “귀하는 학교(대학교, 대학원) 또는 직장을 다니면서 성전환 관련 의료적 조치를 받은 경험이 있습니까?” 이에 '직장을 다니면서 받았'다고 응답한 참여자와 '학교를 다니면서 받았'다고 응답한 참여자가 각각 43.2%(123명)와 33.3%(95명)로 나타났다. 참여자의 9.5%(27명)는 호르몬 요법이나 성전환 수술을 '받기 위해 퇴사를 했'던 경험이 있다고 응답했으며, '받기 위해 자퇴를 했'던 경험이 있는 참여자도 8.8%(25명)였다(표 66).

표 66 학교(대학교, 대학원) 또는 직장을 다니면서 성전환 관련 의료적 조치를 받은 경험

(중복응답 가능)	호르몬 요법 또는 성전환 수술을 받은 경험이 있는 응답자 ^a (n=284)				
	전체 ^a (n=284)	트랜스여성 (n=145)	트랜스남성 (n=68)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 (n=36)	지정성별 남성 (n=36)
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
직장을 다니면서 받았음	123 (43.2)	77 (53.1)	23 (33.8)	9 (25.0)	14 (38.9)
학교를 다니면서 받았음	95 (33.3)	49 (33.8)	24 (35.3)	7 (19.4)	15 (41.7)
받기 위해 퇴사를 했음	27 (9.5)	13 (9.0)	13 (19.1)	0 (0.0)	1 (2.8)
받기 위해 휴학을 했음	25 (8.8)	13 (9.0)	4 (5.9)	2 (5.6)	6 (16.7)

받기 위해 자퇴를 했음	13 (4.6)	8 (5.5)	5 (7.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
받기 위해 휴직을 했음	7 (2.5)	4 (2.8)	3 (4.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
학교 또는 직장을 다니면서 받은 적 없음	56 (19.7)	11 (7.6)	19 (27.9)	19 (52.8)	7 (19.4)

Note a. 무응답 n=3 (트랜스여성 n=1, 트랜스남성 n=1, 논바이너리 지정성별 여성 n=1)

2) 의료접근성

① 의료적 조치에 대한 정보 접근성

연구참여자가 어떤 방식으로 성전환 관련 의료적 조치에 대한 정보를 얻는지를 파악하기 위해 다음과 같이 질문하였다. “귀하가 호르몬 요법, 성전환 수술 등 성전환 관련 의료적 조치에 대한 정보를 얻기 위해 주로 이용하는 방식은 다음 중 무엇입니까?” 해당 질문에 '인터넷 검색엔진(구글, 네이버 등)에서 검색해본다'는 응답이 63.8%(377명)로 가장 많았다. 다음으로 '트랜스젠더 관련 웹페이지 또는 인터넷 카페에서 찾는다'에 60.6%(358명), 'SNS(페이스북, 트위터 등)를 이용한다'에 54.2%(320명), '의료적 조치를 받아본 친구 또는 지인에게 물어본다'에 49.9%(295명)가 응답했다(표 67).

표 67 성전환 관련 의료적 조치 정보를 얻기 위해 주로 이용하는 방식

(중복응답 가능)	전체 (n=591)	트랜스여성 (n=189)	트랜스남성 (n=111)	논바이너리 지정성별 여성 (n=221)	논바이너리 지정성별 남성 (n=70)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
인터넷 검색엔진(구글, 네이버 등)에서 검색해본다	377 (63.8)	133 (70.4)	74 (66.7)	129 (58.4)	41 (58.6)
트랜스젠더 관련 웹페이지 또는 인터넷 카페에서 찾는다	358 (60.6)	130 (68.8)	74 (66.7)	117 (52.9)	37 (52.9)
SNS(페이스북, 트위터 등)를	320 (54.2)	80 (42.3)	50 (45.1)	145 (65.6)	45 (64.3)

이용한다					
의료적 조치를 받아본 친구 또는 지인에게 물어본다	295 (49.9)	111 (58.7)	53 (47.8)	92 (41.6)	39 (55.7)
의료적 조치를 제공하는 병원에 물어본다	195 (33.0)	96 (50.8)	51 (46.0)	24 (10.9)	24 (34.3)
오프라인 트랜스젠더 인권단체나 커뮤니티에서 정보를 얻는다	130 (22.0)	42 (22.2)	25 (22.5)	47 (21.3)	16 (22.9)
관련 정보를 얻으려고 하지 않았다	63 (10.7)	1 (0.5)	2 (1.8)	50 (22.6)	10 (14.3)

Note. 한국에서는 국가기관이나 의료기관, 관련 학회 등이 제공하는 트랜스젠더의 성전환 관련 의료적 조치에 대한 공식 정보가 부재하기 때문에 이와 관련된 보기는 해당 질문에서 제외되었음

② 병원 처방 없이 호르몬제를 구입한 경험

연구참여자가 병원 처방 없이 호르몬제를 구입한 경험이 있는지를 파악하기 위해 호르몬 요법을 받은 경험이 있는 참여자 278명에게 다음과 같은 질문을 실시하였다. “귀하는 병원 처방 없이 호르몬제를 구입한 적이 있습니까?” 이에 병원 처방 없이 호르몬제를 구입한 경험이 '있다'라고 응답한 참여자는 33.8%(94명)였다(표 68).

표 68 병원 처방 없이 호르몬제를 구입한 경험

	호르몬 요법을 받은 경험이 있는 응답자 (n=278)				
	전체	트랜스여성	트랜스남성	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성	지정성별 남성
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
있다	94 (33.8)	69 (43.4)	12 (18.2)	0 (0.0)	13 (36.1)
없다	184 (66.2)	90 (56.6)	54 (81.8)	17 (100.0)	23 (64.9)
계	159 (100.0)	66 (100.0)	17 (100.0)	17 (100.0)	36 (100.0)

병원 처방 없이 호르몬제를 구입한 적이 있다고 응답한 참여자 94명이 호르몬

제를 구입한 경로를 확인하기 위해 다음과 같은 질문을 실시하였다. “귀하는 병원 처방 없이 호르몬제를 구입한 적이 있습니까?” 이에 '해외 온라인 판매자를 통해서 구매'한 참여자가 42.6%(40명)로 가장 많았다. 이어서 34.0%(32명)가 '처방이 필요없는 다른 약물을 사용(약국에서 피임약 구매 등)', 28.7%(27명)가 '지인을 통해서 구매'했다고 답했다(표 69).

표 69 병원 처방 없이 호르몬제를 구입한 경로

병원 처방 없이 호르몬제를 구입한 경험이 있는 응답자 (n=94)	
(중복응답 가능)	전체 (n=94)
	응답자 수 (%)
해외 온라인 판매자를 통해서 구매	40 (42.6)
처방이 필요없는 다른 약물을 사용(약국에서 피임약 구매 등)	32 (34.0)
지인을 통해서 구매	27 (28.7)
국내 온라인 판매자를 통해서 구매	9 (9.6)
오프라인 판매자를 통해서 구매	7 (7.5)

병원 처방 없이 호르몬제를 구입한 경험이 있는 참여자 89명에게 그 이유를 물어보기 위해 다음과 같은 질문을 실시했다. “귀하가 병원 처방 없이 호르몬을 구매한 이유는 다음 중 무엇입니까?” 병원 처방 없이 호르몬제를 구입한 이유로는 '정신과 진단서가 없어서'가 70.8%(63명)로 가장 많았다. 이어서 31.5%(28명)가 '호르몬제를 처방 받을 수 있는 병원을 몰라서', 25.8%(23명)가 '병원에서 불쾌한 시선을 받을까봐 두려워서', 22.5%(20명)가 '의료적 조치에 대한 기록을 남기기 싫어서', 20.2%(18명)가 '비용이 더 저렴해서' 병원 처방 없이 호르몬제를 구입한 경험이 있다고 응답했다(표 70).

표 70 병원 처방 없이 호르몬을 구매한 이유

병원 처방 없이 호르몬을 구매한 경험이 있는 응답자 ^a (n=89)	
(중복응답 가능)	전체 ^a (n=89)
	응답자 수 (%)
정신과 진단서가 없어서	63 (70.8)
호르몬제를 처방 받을 수 있는 병원을 몰라서	28 (31.5)
병원에서 불쾌한 시선을 받을까봐 두려워서	23 (25.8)

의료적 조치에 대한 기록을 남기기 싫어서	20 (22.5)
비용이 더 저렴해서	18 (20.2)

Note. a. 무응답 n=5

3) 의료이용과 관련한 차별 경험

지난 12개월 동안 성전환 관련 의료적 조치를 받기 위해 국내 의료기관을 이용한 연구참여자 351명에게 성전환 관련 의료적 조치를 위한 의료이용과 관련한 차별 경험을 조사하기 위해 다음과 같이 질문하였다. “지난 12개월 동안, 귀하는 성전환 관련 의료적 조치를 받기 위해 국내 의료기관을 이용하면서 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?” 참여자의 73.2%(257명)는 '트랜스젠더 친화적인 의료기관을 찾아서 이용'하였다고 응답하였다. 성전환 관련 의료적 조치를 위한 의료이용과 관련한 차별 경험으로는 '의료인, 직원 등이 접수된 내 이름 또는 성별이 맞는지 물었음'에 16.8%(59명), '적절한 진료를 받기 위해 의료진에게 성전환 관련 의료적 조치에 대해 가르쳐줬음'에 16.2%(57명), '모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 들음'에 8.3%(29명), '성전환 관련 상담, 진단, 의료조치를 거부당함'에 7.4%(26명)가 응답했다(표 71).

표 71 지난 12개월 동안 성전환 관련 의료적 조치를 위해 방문한 의료기관에서의 차별경험

지난 12개월 동안 성전환 관련 의료적 조치를 받기 위해 의료기관을 이용한 응답자^a
(n=351)

(중복응답 가능)	전체 ^a (n=351)	트랜스여성 (n=166)	트랜스남성 (n=77)	논바이너리	
				지정성별 여성 (n=66)	지정성별 남성 (n=42)
				응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
트랜스젠더 친화적인 의료기관을 찾아서 이용함	257 (73.2)	132 (79.5)	62 (80.5)	25 (37.9)	38 (90.5)
의료인, 직원 등이 접수된 내 이름 또는 성별이 맞는지 물었음	59 (16.8)	32 (19.3)	13 (16.9)	8 (12.1)	6 (14.3)
적절한 진료를 받기 위해 의료진에게	57 (16.2)	31 (18.7)	10 (13.0)	9 (13.6)	7 (16.7)

성전환 관련 의료적 조치에 대해 가르쳐줬음					
모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 들음	29 (8.3)	13 (7.8)	7 (9.1)	6 (9.1)	3 (7.1)
성전환 관련 상담, 진단, 의료조치를 거부당함	26 (7.4)	17 (10.2)	5 (6.5)	4 (6.1)	0.0 (0.0)
(성인일 때) 성전환 관련 수술 시, 부모의 동의서를 요구 받음	12 (3.4)	6 (3.6)	6 (7.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
부당한 검사나 치료를 요구 받음	8 (2.3)	4 (2.4)	3 (3.9)	1 (1.5)	0.0 (0.0)
기타(구체적으로 명시)	5 (1.4)	2 (1.2)	0 (0.0)	1 (1.5)	2 (4.8)
위와 같은 경험 없음	70 (19.9)	19 (11.5)	11 (14.3)	36 (54.6)	4 (9.5)

Note a. 무응답 n=4 (트랜스여성 n=1, 트랜스남성 n=1, 논바이너리 지정성별 여성 n=1, 논바이너리 지정성별 남성 n=1)

지난 12개월 동안 성전환 의료적 조치 이외의 일반적인 의료이용을 위해 의료기관을 방문한 경험이 있는 참여자 526명이 의료기관에서 겪은 차별 경험을 파악하기 위해 다음의 질문을 실시하였다. “지난 12개월 동안, 귀하는 감기 치료나 건강검진 등 성전환 관련 의료적 조치와 관계없이 국내 의료기관을 이용하면서 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?” 일반적 의료이용과 관련한 차별 경험으로는 '내 성별 정체성에 맞지 않는 입원실이나 탈의실 등을 이용했음'이 33.1%(174명)로 가장 많았다. 다음으로는 28.5%(150명)가 '의료인, 직원 등이 접수된 내 이름 또는 성별이 맞는지 물었'던 경험이 있으며, 10.7%(56명)가 '모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 들'은 경험이 있다고 보고하였다(표 72).

표 72 지난 12개월 동안 일반적 의료이용을 위해 방문한 의료기관에서의 차별 경험

지난 12개월 동안 일반적 의료이용을 위해 의료기관을 방문한 경험이 있는 응답자 ^a (n=526)					
			논바이너리	논바이너리	
	전체 ^a	트랜스여성	트랜스남성	지정성별 여성	지정성별 남성
(중복응답 가능)	(n=526)	(n=166)	(n=98)	(n=197)	(n=65)
	응답자 수	응답자 수	응답자 수	응답자 수	응답자 수

	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
내 성별 정체성에 맞지 않는 입원실이나 탈의실 등을 이용했음 의료인, 직원 등이 접수된 내 이름 또는 성별이 맞는지 물었음 모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 들음	174 (33.1)	41 (24.7)	37 (37.8)	80 (40.6)	16 (24.6)
상담, 진단, 의료조치를 거부당함 부당한 검사나 치료를 요구 받음	8 (1.5)	6 (3.6)	0 (0.0)	2 (1.0)	0 (0.0)
기타 경험	4 (0.8)	3 (1.8)	0 (0.0)	2 (1.0)	1 (1.5)
위와 같은 경험 없음	16 (3.0)	2 (1.2)	4 (4.1)	9 (4.6)	1 (1.5)
244 (46.4)	68 (41)	38 (38.8)	98 (49.8)	40 (61.5)	

Note. 무응답 n=4 (트랜스여성 n=1, 트랜스남성 n=2, 논바이너리 지정성별 여성 n=1)

참여자 12개월 동안 트랜스젠더 정체성 관련하여 국내 의료기관 이용을 포기한 경험이 있는지를 파악하기 위해 다음과 같은 질문했다. “지난 12개월 동안, 귀하는 트랜스젠더 정체성과 관련하여 국내 의료기관 이용을 포기한 적이 있습니까?” 이에 27.9%(164명)가 의료기관에 방문할 '필요가 있었지만 포기한 적'이 있었다고 응답했다(표 73).

표 73 지난 12개월 트랜스젠더 정체성 관련 의료기관 이용 포기 경험

	전체 ^a	트랜스여성	트랜스남성	논바이너리	
				지정성별 여성	지정성별 남성
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
의료기관에 방문할 필요가 없었음	145 (24.7)	33 (17.6)	24 (21.8)	71 (32.3)	17 (24.3)
필요시 매번 의료기관에 방문했음	279 (47.5)	91 (48.4)	43 (39.1)	104 (47.3)	41 (58.6)
필요가 있었지만 포기한 적 있음	164 (27.9)	64 (34.0)	43 (39.1)	45 (20.5)	12 (17.1)
계	588 (100.0)	188 (100.0)	110 (100.0)	220 (100.0)	70 (100.0)

Note. a. 무응답 n=3 (트랜스여성 n=1, 트랜스남성 n=1, 논바이너리 지정성별 여성 n=1)

민간의료보험에 가입한 적 있는 참여자 303명에게 민간의료보험을 이용하며 겪은 차별이나 불이익 경험을 확인하기 위해 다음과 같이 질문하였다. “귀하는 민간의료보험 이용 시 다음과 같은 차별 또는 불이익을 경험한 적이 있습니까?” 참여자의 5.3%(16명)가 '트랜스젠더라는 이유로 가입을 거부당'한 경험이 있다고 응답했으며, '의료서비스 이용 시 보험 적용을 거부당'하거나, '성별 정정 이후, 이미 가입한 보험의 과거 보험료를 추가 납부할 것을 요구받'은 적이 있다는 응답이 둘 다 5.0%(15명)로 나타났다. '트랜스젠더라는 이유로 보험료를 인상하거나 추가 특약을 강요당'한 경험도 2.6%(8명)로 보고되었다(표 74).

표 74 민간의료보험 이용 시 차별 또는 불이익 경험

(중복응답 가능)	민간의료보험에 가입한 경험이 있는 응답자 ^a (n=303)				
	전체 ^a (n=303)	트랜스여성 (n=93)	트랜스남성 (n=57)	논바이너리 지정성별 여성 (n=116)	논바이너리 지정성별 남성 (n=32)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
트랜스젠더라는 이유로 가입을 거부당함	16 (5.3)	10 (10.8)	6 (10.5)	0 (0.0)	0 (0.0)
성전환 관련 의료서비스 이용 시 보험 적용을 거부당함	15 (5.0)	8 (8.6)	4 (7.0)	3 (2.6)	0 (0.0)
성별 정정 이후, 이미 가입한 보험의 과거 보험료를 추가 납부할 것을 요구받음	15 (5.0)	0 (0.0)	12 (21.1)	3 (2.6)	0 (0.0)
트랜스젠더라는 이유로 보험료를 인상하거나 추가 특약을 강요당함	12 (4.0)	4 (4.3)	7 (12.3)	1 (0.9)	0 (0.0)
트랜스젠더라는 이유로 해약을 통보 받거나 권유당함	8 (2.6)	5 (5.4)	2 (3.5)	1 (0.9)	0 (0.0)

기타 차별이나 불이익 경험	22 (7.3)	5 (5.4)	3 (5.3)	9 (7.8)	5 (13.5)
차별 또는 불이익 경험 없었음	242 (79.9)	70 (75.3)	37 (64.9)	103 (88.8)	32 (86.5)

Note. a. 무응답 n=10 (트랜스여성 n=2, 트랜스남성 n=4, 논바이너리 지정성별 여성 n=3, 논바이너리 지정성별 남성 n=1)

법적 성별 정정 여부에 따라 민간의료보험 이용과 관련한 차별 또는 불이익 경험에 차이가 있는지를 파악하기 위해 참여자의 법적 성별 정정 여부에 따른 응답을 추가적으로 분석하였다. 법적 성별 정정을 한 참여자는 법적 성별 정정을 하지 않은 참여자에 비해 민간의료보험 이용과 관련한 차별 또는 불이익 경험을 더 많이 보고하였다. 법적 성별 정정을 한 참여자 32명 중 40.6%(13명)가 '성별 정정 이후, 이미 가입한 보험의 과거 보험료를 추가 납부할 것을 요구받'은 경험이 있다고 답했다. 이는 법적 성별 정정을 하지 않은 참여자(0.7%)에 비해 훨씬 높은 수치였다. 그 다음으로 법적 성별 정정을 한 참여자 32명 중 '트랜스젠더라는 이유로 가입을 거부당'한 이들은 21.9%(7명), '트랜스젠더라는 이유로 보험료를 인상하거나 추가 특약을 강요당'한 이들은 18.8%(6명)였다. 해당 항목 역시 법적 성별 정정을 하지 않은 참여자에 비해 높은 수치를 보였다(표 75).

표 75 법적 성별 정정 여부와 민간의료보험 이용시 차별 또는 불이익 경험

(중복응답 가능)	민간의료보험에 가입한 경험이 있는 응답자 ^a (n=303)	
	법적 성별 정정 했다 (n=32)	법적 성별 정정 안 했다 (n=271)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
성별 정정 이후, 이미 가입한 보험의 과거 보험료를 추가 납부할 것을 요구받음	13 (40.6)	2 (0.7)
트랜스젠더라는 이유로 가입을 거부당함	7 (21.9)	9 (3.3)
트랜스젠더라는 이유로 보험료를 인상하거나 추가 특약을 강요당함	6 (18.8)	6 (2.2)
트랜스젠더라는 이유로 해약을 통보 받거나 권유당함	2 (6.3)	6 (2.2)
성전환 관련 의료서비스 이용 시 보험 적용을 거부당함	2 (6.3)	13 (4.8)
기타 차별이나 불이익 경험	4 (12.5)	18 (6.6)
차별 또는 불이익 경험 없었음	8 (25.0)	234 (86.4)

Note. a. 무응답 n=10

8. 기타 혐오차별

1) 전반적 차별 경험

연구참여자가 지난 12개월 동안 겪은 차별과 그 이유를 파악하기 위해 다음의 질문하였다. “지난 12개월 동안, 귀하는 차별을 경험한 적이 있습니까? 있다면, 그 이유는 무엇입니까?” 참여자의 85.2%(501명)가 지난 12개월 동안 차별을 경험한 적이 있다고 응답하였다. 구체적인 차별 사유로는 '트랜스젠더 정체성 또는 성별표현 때문에'가 65.3%(384명)로 가장 빈번하였으며, '성별 때문에(성차별)'가 53.1%(312명)로 그 다음으로 빈번하게 보고되었다. 이외에도 '키와 몸무게를 포함한 외모 때문에'가 40.0%(235명), '성적 지향 때문에'가 38.4%(226명), '나이 때문에'가 22.3%(131명) 순으로 나타났다(표 76).

표 76 지난 12개월 동안의 차별 경험과 그 이유

(중복응답 가능)	전체 ^a	트랜스여성	트랜스남성	논바이너리	논바이너리
	(n=588)	(n=188)	(n=109)	지정성별 여성	지정성별 남성
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	(n=221) 응답자 수 (%)	(n=70) 응답자 수 (%)
차별 경험 있음	501 (85.2)	151 (80.3)	84 (77.1)	207 (93.7)	59 (84.3)
트랜스젠더 정체성 또는 성별표현 때문에	384 (65.3)	120 (63.8)	62 (56.9)	155 (70.1)	47 (67.1)
성별 때문에(성차별)	312 (53.1)	63 (33.5)	48 (44.0)	176 (79.6)	25 (35.7)
키와 몸무게를 포함한 외모 때문에	235 (40.0)	76 (40.4)	32 (29.4)	107 (48.4)	20 (28.6)
성적 지향 때문에	226 (38.4)	47 (25)	23 (21.1)	126 (57)	30 (42.9)
나이 때문에	131 (22.3)	26 (13.8)	17 (15.6)	73 (33)	15 (21.4)
경제적 상황 때문에	121 (20.6)	37 (19.7)	17 (15.6)	56 (25.3)	11 (15.7)
학력/학벌 때문에	102 (17.4)	23 (12.2)	15 (13.8)	49 (22.2)	15 (21.4)
질병 유무 때문에	64 (10.9)	10 (5.3)	6 (5.5)	42 (19)	6 (8.6)
출신지역 때문에	55 (9.4)	8 (4.3)	8 (7.3)	35 (15.8)	4 (5.7)

가족 형태 때문에	36 (6.1)	12 (6.4)	6 (5.5)	14 (6.3)	4 (5.7)
장애 때문에	33 (5.6)	12 (6.4)	2 (1.8)	13 (5.9)	6 (8.6)
혼인 여부 때문에	23 (3.9)	4 (2.1)	0 (0.0)	15 (6.8)	4 (5.7)
종교 때문에	18 (3.1)	7 (3.7)	1 (0.9)	7 (3.2)	3 (4.3)
국적/인종 때문에	18 (3.1)	4 (2.1)	3 (2.8)	10 (4.5)	1 (1.4)
기타 이유 때문에	49 (8.3)	11 (5.9)	8 (7.3)	21 (9.5)	9 (12.9)
차별 경험 없음	87 (14.8)	37 (19.7)	25 (22.9)	14 (6.3)	11 (15.7)

Note. a. 무응답 n=3 (트랜스여성 n=1, 트랜스남성 n=2)

참여자도 얼마나 다양한 차별 사유에 기반을 둔 차별을 경험하고 있는지를 파악하기 위해 지난 12개월 동안 경험한 차별 사유의 가짓수를 계산하였다. 전체 참여자 중 46.8%(275명)는 지난 12개월 동안 '2-4가지'의 사유에 기반을 둔 차별을 경험했다고 응답했으며, '5가지 이상'의 사유로 인해 차별을 경험했다는 응답도 24.3%(143명)를 차지했다. '한 가지' 사유로 인한 차별을 경험했다는 참여자는 14.1%(83명)로 나타났다(표 77).

표 77 지난 12개월 동안 경험한 차별 사유의 가짓수^a

	전체 ^b (n=588)	트랜스여성 (n=188)	트랜스남성 (n=109)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 (n=221)	지정성별 남성 (n=70)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
차별 경험 없음	87 (14.8)	37 (19.7)	25 (22.9)	14 (6.3)	11 (15.7)
한 가지	83 (14.1)	30 (16)	20 (18.4)	20 (9.1)	13 (18.6)
2-4가지	275 (46.8)	96 (51.1)	50 (45.9)	97 (43.9)	32 (45.7)
5가지 이상	143 (24.3)	25 (13.3)	14 (12.8)	90 (40.7)	14 (20.0)

Note. a. 차별 사유 총 15가지: 트랜스젠더 정체성 또는 성별표현, 성별(성차별), 키와 몸무게를 포함한 외모, 성적 지향, 나이, 경제적 상황, 학력/학벌, 질병 유무, 출신지역, 가족 형태, 장애, 혼인 여부, 종교, 국적/인종, 기타 이유. b. 무응답 n=3 (트랜스여성 n=1, 트랜스남성 n=2)

2) 미디어를 통한 트랜스젠더 혐오표현

연구참여자가 미디어를 통해 트랜스젠더 혐오표현을 접한 경험을 파악하기 위해 지난 12개월 동안 언론(방송, 신문사, 인터넷 뉴스 등)과 인터넷(트위터나 페

이스북, 유튜브, 온라인 커뮤니티 등), 영상매체(드라마, 영화, 예능 프로그램 등)에서 트랜스젠더에 대한 혐오표현을 접한 경험이 있는지를 각각 질문하였다. 참여자의 87.3%(515명)는 지난 12개월 동안 언론에서 트랜스젠더 혐오표현을 접한 경험이 있다고 응답했으며(그림 1), 97.1%(573명)는 같은 기간 동안 인터넷에서 트랜스젠더 혐오표현을 접한 경험이 있다고 답변하였다(그림 2). 또한 지난 12개월 동안 영상매체에서 트랜스젠더 혐오표현을 접한 경험이 있다고 응답한 참여자도 76.1%(449명)를 차지하였다(그림 3).

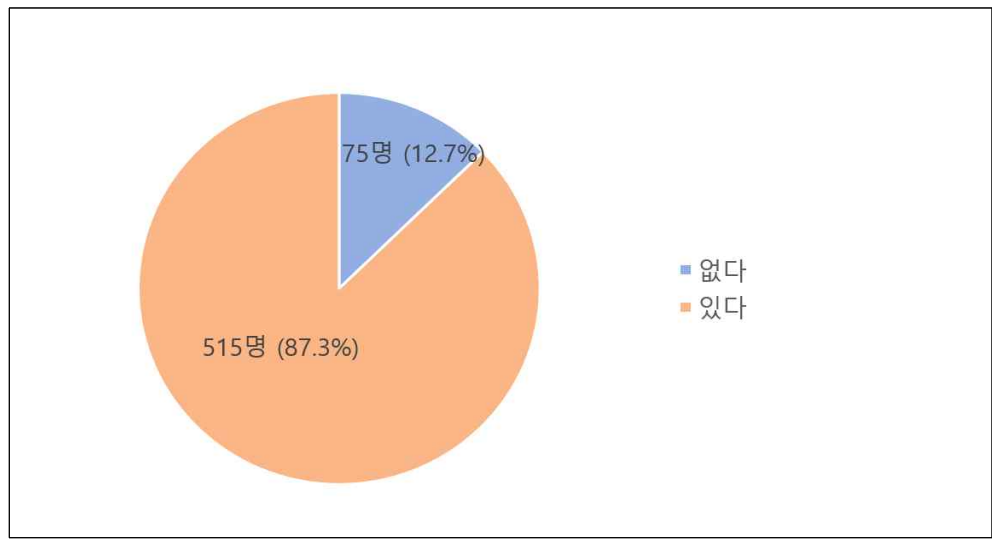


그림 294 지난 12개월 동안 언론(방송, 신문사, 인터넷 뉴스 등)에서의 트랜스젠더 혐오표현을 접한 경험(총 590명)

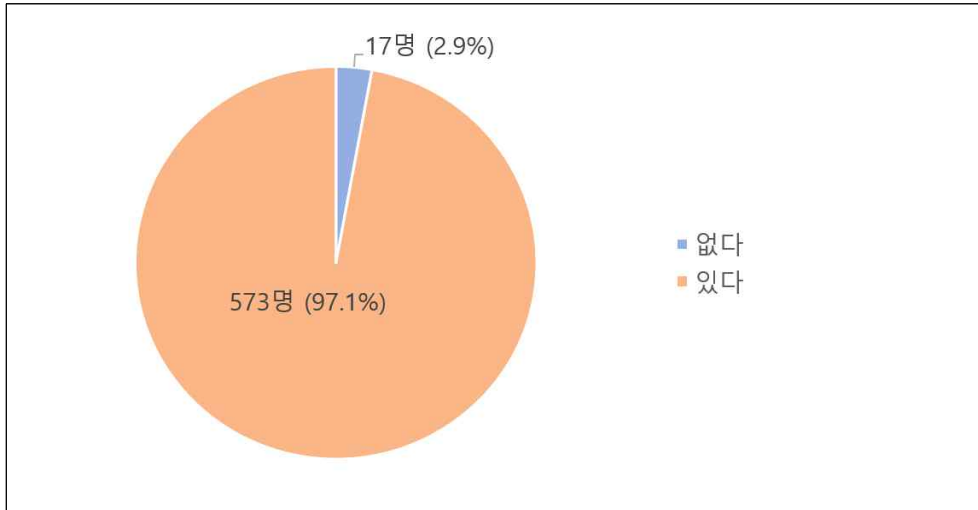


그림 296 지난 12개월 동안 인터넷(트위터나 페이스북, 유튜브, 온라인 커뮤니티 등)에서의 트랜스젠더 혐오표현을 접한 경험(총 590명)

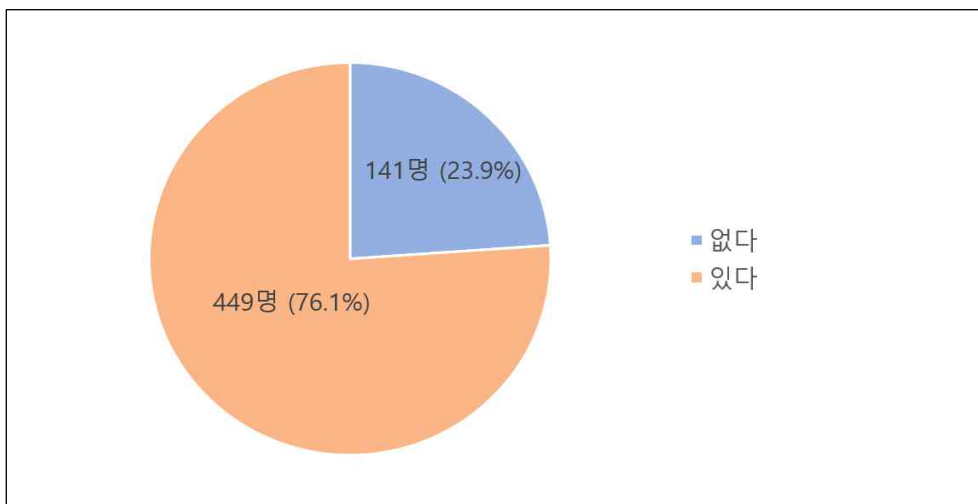


그림 297 지난 12개월 동안 영상매체(드라마, 영화, 예능 프로그램 등)에서의 트랜스젠더 혐오표현을 접한 경험(총 590명)

3) 코로나19 발생과 관련한 경험

코로나19 발생 이후 이와 관련한 연구참여자의 경험을 파악하기 위해 다음과 같이 질문하였다. “귀하는 신종 코로나바이러스 감염증(코로나19)과 관련하여 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?” 이에 '코로나19로 인해 경제적 상황이 어려워져 성전환 관련 의료적 조치를 받기 어려웠'다는 응답과 '코로나19로 인해 병원 이용이 어려워져 성전환 관련 의료적 조치를 받기 어려웠'다는 응답이 둘다 15.5%(91명)로 가장 많았다. 다음으로 14.6%(86명)가 '공적 마스크 구매시 신분증을 필수적으로 제시해야 해서 구매하기 어려웠'다고 응답했으며, 9.3%(55명)는 '본인의 의지와 무관하게 권고사직, 해고, 계약해지를 경험하거나 무급휴직을 강요받'은 경험이 있다고 보고하였다(표 78).

표 78 코로나19 발생 이후 관련 경험

	전체a (n=589)	트랜스여성 (n=188)	트랜스남성 (n=110)	논바이너리	
				지정성별 여성 (n=221)	지정성별 남성 (n=70)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
코로나19로 인해 경제적 상황이 어려워져 성전환 관련 의료적 조치를 받기 어려웠음 ^b	91 (15.5)	46 (24.5)	20 (18.2)	13 (5.9)	12 (17.1)
코로나19로 인해 병원 이용이 어려워져 성전환 관련 의료적 조치를 받기 어려웠음 ^b	91 (15.5)	46 (24.5)	23 (20.9)	9 (4.1)	13 (18.6)
공적 마스크 구매시 신분증을 필수적으로 제시해야 해서 구매하기 어려웠음 ^c	86 (14.6)	36 (19.2)	28 (25.7)	13 (5.9)	9 (12.9)
본인의 의지와 무관하게 권고사직, 해고, 계약해지를 경험하거나 무급휴직을	55 (9.3)	25 (13.3)	9 (8.2)	18 (8.1)	3 (4.3)

강요받았음					
코로나19 감염이 의심되는 증상이 있었지만 트랜스젠더 정체성과 관련하여 부당한 대우나 불쾌한 시선을 받을까봐 검사받는 것을 포기했음 ^d	28 (4.8)	13 (7.0)	4 (3.6)	8 (3.6)	3 (4.3)

Note. a. 무응답 n=2 (트랜스여성 n=1, 트랜스남성 n=1), b. 무응답 n=1 (논바이너리 지정성별 여성 n=1), c. 무응답 n=1 (트랜스남성 n=1) d. 무응답 n=3 (트랜스여성 n=2, 논바이너리 지정성별 여성 n=1)

4) 2020년 트랜스젠더 관련 주요 이슈와 혐오표현 경험

연구참여자가 2020년 트랜스젠더 관련 주요 이슈 세 가지(변희수 하사 전역 조치 사건, 숙명여대 신입생 트랜스여성 A씨 입학 포기 사건, 이태원 지역 코로나 19 집단 감염)와 관련하여 혐오표현을 접한 적 있는지, 이에 대한 사회적 반응으로 인해 힘들었는지를 알아보았다. 변희수 하사 전역 조치 사건을 알고 있던 참여자 573명 중 94.8%(543명)가 해당 사건과 관련해 혐오표현을 접한 경험이 있다고 응답했고, 87.6%(500명)가 해당 사건에 대한 사회적 반응으로 인해 힘들었다고 응답했다(표 79).

표 79 변희수 하사 전역 조치 사건과 관련한 혐오표현을 접한 경험 및 사건으로 인한 사회적 반응으로 인한 힘들

	변희수 하사 전역 조치 사건을 알고 있었던 응답자 (n=573)				
	전체 (n=573)	트랜스여성 (n=180)	트랜스남성 (n=104)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 (n=219)	지정성별 남성 (n=70)
응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
혐오표현 접한 경험 있음	543 (94.8)	171 (95.0)	97 (93.3)	208 (95.0)	67 (95.7)
사회적 반응으로 인해 힘들었음 ^{ab}	500 (87.6)	149 (83.2)	82 (78.9)	206 (94.5)	63 (90.0)

Note. a. 4점 척도 ('매우 힘들게 했다', '다소 힘들게 했다', '거의 힘들게 하지 않았다', '전혀 힘들게 하지 않았다')로 측정된 응답 중 '매우 힘들게 했다'와 '다소 힘들게 했다'를 선택한 경우,
b. 무응답 n=2 (트랜스여성 n=1, 논바이너리 지정성별 여성 n=1)

숙명여대 신입생 트랜스여성 A씨 입학 포기 사건을 알고 있었던 참여자 568명 중 97.9%(556명)가 해당 사건과 관련해 혐오표현을 접한 경험이 있다고 응답했고, 91.5%(518명)가 해당 사건에 대한 사회적 반응으로 인해 힘들었다고 응답했다(표 80).

표 80 숙명여대 신입생 트랜스여성 A씨 입학 포기 사건과 관련한 혐오표현을 접한 경험 및 사건으로 인한 사회적 반응으로 인한 힘들

	숙명여대 신입생 트랜스여성 A씨 입학 포기 사건을 알고 있었던 응답자 (n=568)				
	전체 (n=568)	트랜스여성 (n=182)	트랜스남성 (n=97)	논바이너리 지정성별 여성 (n=219)	논바이너리 지정성별 남성 (n=70)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
혐오표현 접한 경험 있음	556 (97.9)	175 (96.2)	94 (96.9)	217 (99.1)	70 (100.0)
사회적 반응으로 인해 힘들었음 ^{ab}	518 (91.5)	159 (87.9)	83 (85.6)	212 (97.3)	64 (91.4)

Note. a. 4점 척도 ('매우 힘들게 했다', '다소 힘들게 했다', '거의 힘들게 하지 않았다', '전혀 힘들게 하지 않았다')로 측정된 응답 중 '매우 힘들게 했다'와 '다소 힘들게 했다'를 선택한 경우,
b. 무응답 n=2 (트랜스여성 n=1, 논바이너리 지정성별 여성 n=1)

이태원 지역 코로나19 집단 감염 사실을 알고 있었던 참여자 575명 중 97.2%(559명)가 해당 사건과 관련해 혐오표현을 접한 경험이 있다고 응답했고, 76.4%(439명)가 해당 사건에 대한 사회적 반응으로 인해 힘들었다고 응답했다(표 81).

표 81 이태원 지역 코로나19 집단 감염 사건과 관련한 혐오표현을 접한 경험 및 사건으로 인한 사회적 반응으로 인한 힘들

이태원 지역 코로나19 집단 감염 사건을 알고 있었던 응답자^a (n=575)

	전체a (n=575)		트랜스여성 (n=178)	트랜스남성 (n=107)	논바이너리 지정성별 여성 (n=220)	논바이너리 지정성별 남성 (n=70)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	
	혐오표현 접한 경험 있음 ^{bc} 사회적 반응으로 인해 힘들었음 ^d	559 (97.2)	170 (95.5)	105 (98.1)	214 (97.3)	70 (100.0)
	439 (76.4)	129 (72.9)	72 (67.3)	184 (83.3)	54 (77.1)	

Note. a. 무응답 n=1 (논바이너리 지정성별 여성 n=1), b. 4점 척도 ('매우 힘들게 했다', '다소 힘들게 했다', '거의 힘들게 하지 않았다', '전혀 힘들게 하지 않았다')로 측정된 응답 중 '매우 힘들게 했다'와 '다소 힘들게 했다'를 선택한 경우, c. 무응답=1 (논바이너리 지정성별 여성 n=1), d. 무응답 n=1 (트랜스여성 n=1)

5) 제도적 차별과 사회변화에 대한 인식

성소수자 관련 주요 제도적 차별 8가지에 대한 참여자의 인식을 확인하기 위해 제도적 차별 개선의 시급성과 향후 5년 이내 개선 가능성에 대한 인식을 각각 질문하였다. 우선 제도적 차별의 개선의 시급성에 대한 인식을 확인하기 위해 다음의 질문하였다. “다음의 각 항목은 성소수자와 관련한 한국의 주요한 제도적 차별의 내용입니다. 귀하는 아래 제시된 각 항목의 변화가 얼마나 시급하다고 생각합니까?” 가장 높은 비율의 참여자가 개선이 시급하다고 응답한 제도적 차별은 '다양한 성적지향 및 성별 정체성을 존중하지 않는 초중고 교육과정'으로 97.3%(574명)의 참여자가 개선이 시급하다고 응답하였다. 그 다음으로는 '포괄적 차별금지법 부재'와 '성전환 관련 의료적 조치에 국민건강보험 미적용'이 각각 96.4%(569명)와 96.3%(569명)로 보고되었다(표 82).

그 다음으로는 각 제도적 차별이 향후 5년 이내에 개선될 가능성이 있는지에 대해 참여자가 어떻게 인식하고 있는지를 다음의 질문을 통해 파악하였다. “귀하는 아래의 각 항목이 향후 5년 이내 트랜스젠더의 인권을 보장하는 방향으로 변화할 것이라고 생각하십니까?” 가장 많은 참여자가 개선 가능성이 낮다고 응답한 제도적 차별은 '성전환 관련 의료적 조치에 국민건강보험 미적용'으로 88.0%(518명)의 참여자가 개선 가능성을 낮게 판단하고 있었다. 그 다음으로는 '성별정보가 포함 된 주민등록번호'가 81.8%(481명), '동성결혼이나 입양 등 성소수자의 가족 구성권을 보장하지 않음'이 75.9%(448명), '트랜스젠더 직업군인의 군복무 불가능'이 69.7%(411명)로 나타났다(표 82).

참여자가 생각하는 제도적 차별 개선의 시급성과 변화 가능성에 대한 인식의

격차를 파악하기 위해 성소수자 관련 주요 제도적 차별 8가지에 대해 개선이 시급하다고 응답한 사람 중 변화가 될 가능성이 낮다고 응답한 사람의 비율을 계산하였다. 인식의 격차가 가장 큰 제도적 차별은 '성전환 관련 의료적 조치에 국민건강보험 미적용'으로 이에 대한 개선이 시급하다고 응답한 참여자 중 87.8%가 향후 5년 이내에 개선 될 가능성이 낮다고 응답하였다. 그 다음으로는 '성별정보가 포함 된 주민등록번호'가 81.5%, '동성결혼이나 입양 등 성소수자의 가족구성권을 보장하지 않음'이 75.2%, '엄격한 법적 성별 정정 요건'이 68.1% 순으로 나타났다(표 82).

표 82 성소수자 관련 주요 제도적 차별 개선의 시급성 및 향후 5년 이내 개선 가능성에 대한 인식

	제도적 차별의 개선이 시급함 ^a		향후 5년 이내 개선 될 가능성이 낮음 ^b		개선이 시급하다고 응답한 사람 중 변화가 될 가능성이 낮다고 응답한 사람의 비율 ^c
	설문		설문		
	총 참여자 수	응답자 수 (%)	총 참여자 수	응답자 수 (%)	
다양한 성적지향 및 성별 정체성을 존중하지 않는 초·중·고 교육과정	590	574 (97.3)	590	355 (60.2)	60.5
포괄적 차별금지법 부재	590	569 (96.4)	590	250 (42.4)	41.5
성전환 관련 의료적 조치에 국민건강보험 미적용	591	569 (96.3)	589	518 (88.0)	87.8
성별정보가 포함 된 주민등록번호	590	558 (94.6)	588	481 (81.8)	81.5
동성결혼이나 입양 등 성소수자의 가족구성권을 보장하지 않음	590	557 (94.4)	590	448 (75.9)	75.2
엄격한 법적 성별 정정 요건	590	539 (91.4)	590	406 (68.8)	68.1

합의에 기반한 동성 성관계를 처벌하는 균형법 조항 트랜스젠더 직업군인의 군복무 불가능	590	528 (89.5)	589	392 (66.6)	64.5
	590	523 (88.6)	590	411 (69.7)	67.9

Note. a. 4점 척도('매우 시급하다', '다소 시급하다', '별로 시급하지 않다', '전혀 시급하지 않다')로 측정된 응답 중 '매우 시급하다'와 '다소 시급하다'를 선택한 경우, b. 4점 척도('변화할 가능성이 매우 높다', '변화할 가능성이 다소 높다', '거의 변화하지 않을 것이다', '전혀 변화하지 않을 것이다')로 측정된 응답 중 '거의 변화하지 않을 것이다'와 '전혀 변화하지 않을 것이다'를 선택한 경우, c. 제도적 차별의 개선이 '매우 시급하다'와 '다소 시급하다'로 응답한 사람 중 향후 5년 이내 해당 제도적 차별이 '거의 변화하지 않을 것이다'와 '전혀 변화하지 않을 것이다'를 선택한 사람의 비율을 계산함.

참여자가 2020년 현재 국가인권위원회의 성소수자 인권 증진을 위한 노력을 어떻게 평가하고 있는지를 파악하기 위해 다음의 질문하였다. “국가인권위원회는 모든 개인의 기본적인 인권을 보호하고 향상시키는 업무를 수행하기 위해 세워진 독립적인 국가기관입니다. 귀하는 2020년 현재 국가인권위원회가 성소수자 인권 증진을 위해 얼마나 노력하고 있다고 생각하십니까?” 참여자의 40.2%(237명)가 국가인권위원회가 '노력하고 있다'고 응답한 반면, 22.5%(133명)는 '노력하지 않는다'고 답했다. '국가인권위원회에 대해 아는바가 없다'는 응답도 19.3%(114명)였다(표 83).

표 83 2020년 현재 국가인권위원회의 성소수자 인권 증진을 위한 노력에 대한 평가

	전체 ^a	트랜스여성	트랜스남성	논바이너리	
				지정성별 여성	지정성별 남성
				응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
노력하고 있다 ^b	237 (40.2)	60 (31.8)	38 (34.2)	102 (46.2)	37 (53.6)
보통이다	106 (18.0)	32 (16.9)	22 (19.8)	42 (19.0)	10 (14.5)
노력하지 않는다 ^c	133 (22.5)	58 (30.7)	24 (21.6)	37 (16.7)	14 (20.3)
국가인권위원회에 대해 아는바가 없다	114 (19.3)	39 (20.6)	27 (24.3)	40 (18.1)	8 (11.6)
계	590	189	111	221	69

(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
---------	---------	---------	---------	---------

Note. a. 무응답 n=1 (논바이너리 지정성별 남성 n=1), b. '많이 노력하고 있다'와 '약간 노력하고 있다'를 선택한 경우, c. '별로 노력하지 않는다'와 '전혀 노력하지 않는다'를 선택한 경우

참여자가 2020년 현재 문재인 정부의 성소수자 인권 증진을 위한 노력을 어떻게 평가하고 있는지를 확인하기 위해 다음의 질문하였다. “귀하는 2020년 현재 문재인 정부가 성소수자 인권 증진을 위해 얼마나 노력하고 있다고 생각하십니까?” 문재인 정부가 '노력하지 않는다'는 답변이 87.0%(514명)로 나타난 반면, '노력하고 있다'는 응답은 5.1%(30명)에 불과했다(표 84).

표 84 2020년 현재 문재인 정부의 성소수자 인권 증진을 위한 노력에 대한 평가

	전체	트랜스여성	트랜스남성	논바이너리	논바이너리
				지정성별	지정성별
				여성	남성
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
노력하고 있다 ^a	30 (5.1)	15 (7.9)	9 (8.1)	3 (1.4)	3 (4.3)
보통이다	47 (8.0)	30 (15.9)	8 (7.2)	8 (3.6)	1 (1.4)
노력하지 않는다 ^b	514 (87.0)	144 (76.2)	94 (84.7)	210 (95)	66 (94.3)
계	591 (100.0)	189 (100.0)	111 (100.0)	221 (100.0)	70 (100.0)

Note. a. '많이 노력하고 있다'와 '약간 노력하고 있다'를 선택한 경우, b. '별로 노력하지 않는다'와 '전혀 노력하지 않는다'를 선택한 경우

9. 건강 수준

연구참여자가 주관적으로 생각하는 건강상태를 파악하기 위해 다음과 같이 질문하였다. “귀하의 건강상태는 전반적으로 어떠합니까?” 참여자의 30.0%(177명)가 본인의 전반적 건강상태가 나쁘다고 보고했다(표 85).

표 85 자가평가건강 수준

전체	트랜스여성	트랜스남성	논바이너리	논바이너리
(n=591)	(n=188)	(n=111)	지정성별	지정성별

				여성 (n=221)	남성 (n=70)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
나쁨 ^a	177 (30.0)	52 (27.5)	28 (25.2)	79 (35.8)	18 (25.7)
좋음 ^b	414 (70.1)	137 (72.5)	83 (74.8)	142 (64.3)	52 (74.3)

Note. a. '나쁜 편이다'와 '매우 나쁘다'를 선택한 경우, b. '매우 좋다'와 '좋은 편이다', '보통이다'를 선택한 경우

연구참여자의 정신건강 상태를 확인하기 위해 2019년 한 해 동안 의료기관에서 우울증 또는 공황장애를 진단 또는 치료 받은 경험이 있는지를 다음과 같이 질문하였다. “2019년 1월 1일부터 2019년 12월 31일까지, 귀하는 의료기관에서 다음의 질병을 진단받거나 치료받은 적이 있습니까?” 2019년 한 해 동안 참여자의 57.1%(337명)가 '우울증'을 진단받거나 치료받은 경험이 있다고 응답했으며, 24.4%(143명)는 '공황장애'를 진단받거나 치료받았다고 보고하였다(표 86).

표 86 2019년 한 해 동안 의료기관에서의 질병 진단 또는 치료 경험

	전체 ^a (n=590)	트랜스여성 (n=188)	트랜스남성 (n=111)	논바이너리	논바이너리
				지정성별 여성 (n=221)	지정성별 남성 (n=70)
	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)	응답자 수 (%)
우울증	337 (57.1)	105 (55.9)	46 (41.4)	137 (62.0)	49 (70.0)
공황장애 ^b	143 (24.4)	42 (22.7)	19 (17.1)	63 (28.6)	19 (27.1)

Note. a. 무응답 n=1 (트랜스여성 n=1), b. 무응답 n=4 (트랜스여성 n=3, 논바이너리 지정성별 여성 n=1)

제5장

트랜스젠더 혐오차별

방지를 위한 개선 방안

I. 가시화와 인식 개선

1. 개관

2000년 연예인 하리수의 출연 이후 트랜스젠더라는 용어 자체는 많은 사람들에게 알려졌다. 그러나 트랜스젠더를 실제로 접한 사람은 드물며 따라서 트랜스젠더가 실제로 어떤 사람들인지에 대해서는 아직까지도 사회 전반의 이해가 부족하다. 2017년 국제 설문조사 기관인 Ipsos에서 실시한 「트랜스젠더에 대한 세계인의 인식조사」에 따르면, 한국인 응답자의 70%가 트랜스젠더를 개인적으로 알지 못하거나 한 번도 본 적이 없다고 답했다⁵⁵⁰). 실태조사에서도 임금노동자 중 직장 상사 및 동료들에게 자신이 트랜스젠더임을 알린 사람은 19.0%에 불과했다. 아직까지 한국 사회에서 트랜스젠더는 일상 속에서 함께 살아가는 사람으로서 드러나지 못하고 있는 것이다.

따라서 트랜스젠더 혐오차별 방지를 위해 무엇보다 트랜스젠더 인구집단의 가시화와 이를 통한 인식 개선이 필요하다. 이를 위해서는 우선 정책 수립을 위한 인구집단으로서의 트랜스젠더에 대한 실태조사와 통계작성이 이루어져야 한다. 또한 대부분의 사람들이 일상이 아닌 언론, 영상매체 등 미디어를 통해 트랜스젠더의 이미지를 접한다는 점에서 미디어가 트랜스젠더를 다루는 방식에 대한 개선이 필요하다. 나아가 국가적 차원의 트랜스젠더 인식 개선을 위한 캠페인들이 함께 실시되어야 한다.

550) Ipsos, Global Attitudes Toward Transgender People, (https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2018-01/ipsos_report-transgender_global_data-2018.pdf)

2. 정책집단으로서의 트랜스젠더 가시화

- ▶ 인구주택총조사에서 성적지향, 성별정체성에 관한 통계 수집, 통계 수집을 위한 표준화된 설문지 구성과 조사원에 대한 교육 실시
- ▶ 교육, 노동, 보건의료, 가족 등 정책 수립을 위한 실태조사에서 성적지향, 성별정체성에 따른 조사를 포함
- ▶ 법적 성별 정정 사건에 대한 통계 작성

통계청은 5년마다 인구주택총조사를 실시하여 정책 수립과 각종 통계작성의 기초자료로 활용하고 있다. 조사항목에는 성명, 성별, 생년월일 등 인구학적 정보와 혼인, 경제활동 상태, 주거형태 등의 가구와 주거 정보가 포함된다. 그러나 해당 조사에서 성별은 남녀 두 가지로만 응답할 수 있고 성별정체성을 별도로 묻지도 않는다. 따라서 이 조사로는 응답자가 트랜스젠더인지 여부를 전혀 알 수가 없다. 또한 혼인, 가구형태에 있어서도 동성부부는 제외되어, 2020년 조사에서는 본인과 배우자의 성별이 같은 경우 조사 자체가 진행되지 않는다.⁵⁵¹⁾ 사실상 트랜스젠더를 포함하여 성소수자는 인구집단으로서 어떠한 통계도 이루어지지 않고 있는 것이다. 외국의 경우 캐나다 연방통계청은 2021년에 이루어질 인구총조사를 준비하면서, 이를 위한 테스트 질문에 지정성별(sex at birth)과 젠더(gender) 항목을 포함시켰다.⁵⁵²⁾ 영국 역시 2021년 인구총조사에 성적지향과 성별정체성을 포함시키는 것을 검토 중이다.⁵⁵³⁾ 우리 역시 다가오는 2025년 인구주택총조사에서는 성적지향·성별정체성에 대한 설문을 포함하는 방안을 적극 검토해야 한다.

다만 성소수자에 대한 혐오가 만연한 사회 속에서 단지 성적지향, 성별정체성에 대한 질문지를 포함시키는 것만으로는 성소수자들의 응답을 이끌어내기가 어려울 수 있다. 따라서 성적지향, 성별정체성을 어떻게 질문하고 수집할 지에 대한 연구를 하고 이를 통해 표준화된 설문지를 구성해야 한다. 가령 위 영국 통계국의 경우 수년 동안 포커스 그룹 인터뷰 등 연구를 거친 결과, 효율적인 응답을 이끌어내기 위해서는 ① 성별과 성별정체성에 대한 질문을 구분할 것, ② 성별정체성에 대한 응답은 자발적으로 참여하게 할 것, ③ 성별 질문 시에 성별정체성

551) 성소수자 가족구성권 보장을 위한 네트워크, [성명] 인구주택총조사의 동성부부 응답 배제는 통계의 중대한 오류, 2020.10.16. (<http://gagoonet.org/?p=24915>)

552) Statics Canada, Sex and gender, 2020.07.15. (<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/road2021-chemin2021/fs-fi/sex-and-gender.cfm>)

553) Office for National Statistics, Sex and gender identity question development for Census 2021, 2020.06.26. (<https://www.ons.gov.uk/census/censustransformationprogramme/questiondevelopment/sexandgenderidentityquestiondevelopmentforcensus2021#questions-recommended-for-census-2021>)

을 별도로 묻는다는 사실을 안내할 것과 같은 원칙을 도출하고 이를 바탕으로 설문지를 구성한바 있다. 한국 통계청 역시 이러한 사례들을 참조할 필요가 있다.

또한 인구주택총조사의 경우 기본적으로 방문조사로 이루어지기에 조사원에 대한 교육도 필요하다. 조사원이 성소수자에 대한 이해가 없을 경우 성소수자 응답자가 참여를 꺼려하거나 조사원이 임의로 답변을 오류처리 할 수 있기 때문이다.

한편 정부 각 부처는 정책 수립을 위해 주기별로 다양한 실태조사를 실시하고 있다. 보건복지부의 국민보건의료실태조사, 여성가족부의 성희롱실태조사, 가족실태조사 등이 그러하다. 그러나 이러한 조사들 역시 성적지향, 성별정체성에 따른 통계를 수집하지 않고 따라서 트랜스젠더는 정책 수립과정에서 전혀 고려되지 않고 있다. 따라서 각 정부 부처가 트랜스젠더를 정책 수립을 위한 인구집단으로 인식하고 기존의 실태조사를 진행함에 있어 성적지향, 성별정체성에 대한 통계를 함께 작성하여야 한다. 특히 성적지향, 성별정체성에 대한 조사가 포함될 수 있는 실태조사로는 다음과 같은 실태조사가 있다.

실태조사명	주무 부처	근거 법률
가정폭력 실태조사	여성가족부	가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률
가족 실태조사	여성가족부	건강가정기본법
구금·보호시설 실태조사	법무부	인권침해 사건 조사·처리 및 구금·보호시설의 실태조사에 관한 규칙
노인 실태조사	보건복지부	노인복지법
보건의료 실태조사	보건복지부	보건의료기본법
성희롱 실태조사	여성가족부	양성평등기본법
아동 종합실태조사	보건복지부	아동복지법
아동청소년 인권실태조사	한국청소년 정책연구원	특별히 없으나 국가승인통계 제402001호 임
양성평등 실태조사	여성가족부	양성평등기본법
주거 실태조사	국토교통부	주거기본법
청소년	여성가족부	청소년복지 지원법

종합실태조사		
자살 실태조사	보건복지부	자살예방 및 생명존중문화 조성을 위한 법률
정신건강 실태조사	보건복지부	정신건강복지법

<성적지향, 성별정체성 조사가 포함될 수 있는 실태조사 현황>

한편으로 트랜스젠더 인구집단의 특성에 따라 독자적인 실태조사를 할 필요도 있다. 가령 이 보고서의 실태조사에서 나타나듯 많은 트랜스젠더 아동청소년들이 학교에서 괴롭힘, 혐오표현, 차별과 폭력을 경험한다. 이와 관련해 일본의 경우 2014년 문부과학성이 전국 초등학교 및 중고등학교에서의 트랜스젠더 학생에 관한 대응 및 정책을 조사한 바 있다.⁵⁵⁴⁾ 한국에서도 교육부에서 트랜스젠더 학생들의 겪는 혐오차별과 필요한 대응에 대해 독자적인 조사들을 할 필요도 있다. 또한 트랜스젠더의 고용상 차별과 관련해서도 실태조사가 필요하다.

마지막으로 트랜스젠더와 관련된 중요한 통계 중 하나가 법적 성별 정정 사건에 대한 통계를 마련하는 것이다. 성별 정정 신청자들의 정보, 진행과정, 결과 등에 대해 상세한 통계가 파악된다면 성별 정정 절차 개선을 위한 근거로 활용될 수 있을뿐더러, 트랜스젠더 인구집단에 대한 추정 자료도 될 수 있다. 그러나 현재 트랜스젠더 법적 성별 정정 사건은 착오·오류에 의한 등록부 정정, 가족관계등록부 창설 등 여타 가족관계등록 비송사건들과 동일하게 ‘호기’ 사건번호가 부여되어 구체적인 내역에 대한 파악이 불가능하다.⁵⁵⁵⁾ 이에 비해 개명의 경우 별도로 ‘호명’ 사건번호가 부여되어 독자적인 통계 작성이 이루어지고 있다. 또한 일본의 경우 사법부가 매년 트랜스젠더 성별 정정 사건의 총수, 인용 수 등에 대한 통계를 작성하고 있다. 이러한 점들을 참조하여 대법원에서 법적 성별 정정 사건에 대해 별도의 사건번호 부여 등을 함으로써 트랜스젠더 법적 성별 정정 사건의 실태를 파악할 필요가 있다.

554) 문부과학성, 학교에 있어 성동일성장해와 관련된 대응에 관한 상황조사에 대해(学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査について), 2014, 6. 13.

555) 2012년 서기호 의원실에서 국정감사를 위해 대법원에 성별 정정 사건 통계에 대해 질의하였다. 그러나 대법원은 “2006. 6. 22. 대법원 전원합의체결정에 의하여 성전환자에 대한 성별 정정이 허용되었으나, 성전환자의 성별 정정허가신청사건은 별도의 사건 부호로 구분되지 않고 사건명 또한 별도의 입력 구분이 되어 있지 않기 때문에 정확한 통계 파악이 불가하다”고 답하였다.

3. 미디어를 통한 트랜스젠더 인식 개선

- ▶ 미디어를 통해 이루어지는 혐오표현에 대한 적극적인 대응
- ▶ 미디어에서의 트랜스젠더 묘사에 대한 가이드라인 개발 및 홍보
- ▶ 미디어다양성조사 항목에 성적지향, 성별정체성 포함

위에서 이야기했듯이 트랜스젠더를 일상 속에서 알고 지내는 사람들은 많지 않다. 따라서 한국 사회에서 대부분의 사람들이 트랜스젠더를 접하는 것은 신문, 뉴스 등의 언론보도나 드라마, 영화 등 영상매체, 즉 미디어를 통해서 이루어진다. 그러나 실태조사에서 응답자의 87.3%가 지난 12개월간 언론을 통해 트랜스젠더 혐오표현을 접했고, 76.1%가 영상매체를 통해 혐오표현을 접했다고 응답할 정도로, 미디어에서 트랜스젠더에 대한 혐오는 심각한 수준이다. 또한 트랜스젠더 인물을 다루는 드라마, 영화 등이 점차 많아지고 있으나 아직까지 많은 콘텐츠는 이른바 ‘여자보다 예쁜’ 존재로 트랜스여성을 묘사하거나 고통받고 비극적인 존재로서만 다루는 등, 트랜스젠더에 대한 고정관념과 편견을 오히려 강화하고 있다.⁵⁵⁶⁾ 또한 트랜스남성이나 논바이너리에 대해서는 철저히 비가시화되어 있다.

따라서 미디어가 갖는 영향력을 고려하여 종합적인 대책들이 요구된다. 우선 미디어가 편견을 강화하는 것을 넘어 특정 집단에 대한 증오, 적대, 차별을 강화하는 혐오표현을 하는 경우 이에 대한 적극적인 대처가 필요하다. 미디어의 혐오표현 규제에는 일차적으로는 방송통신심의위원회, 언론중재위원회 등 심의기관을 통한 규제가 있다. 최근 방송통신심의위원회는 성소수자에 대한 혐오를 선동하고 차별금지법에 대해 일방적 주장만 한 두 종교방송에 대해 방송통신심의규정상 공정성 조항을 위반하였다 하여 법정 제재인 ‘주의’를 의결하였는데, 이는 의미 있는 선례로서 참고할 만하다.⁵⁵⁷⁾

한편 언론이나 인터넷 사업자 자체적으로 혐오표현에 대응하기 위한 가이드를 만들고 전파하는 방법도 있다. 가령 한국인터넷자율정책기구 정책규정 제21조는 “회원사는 지역·장애·인종·출신국가·성별·나이·직업 등으로 구별되는 특정 집단을 대상으로 모욕적이거나 혐오적인 표현방식을 사용하여 해당 집단이나 그 구성원들에게 굴욕감이나 불이익을 현저하게 초래하는 게시물이 유통되고 있음을 신고 등을 통해 알게 된 경우 이를 해당 집단이나 그 구성원들에 대한 차별적 표현으로 보아 삭제 등 필요한 조치를 취할 수 있다”고 규정하고 있는데, 이를 바탕으로

556) ‘우리와 그들’ 미디어가 쳐 놓은 장벽, PD저널, 2013. 5. 20. (<https://www.pdjournal.com/news/articleView.html?idxno=38649>)

557) 방송통신심의위원회, 보도자료: 차별금지법에 대한 일방의 주장만 전한 2개 종교방송 ‘법정 제재’ 의결, 2020.11.20.

로 각 사이트별 구체적인 가이드가 마련되어야 한다. 특히 트랜스젠더에 대한 혐오표현 방지를 위해 인터넷 사업자 등의 혐오표현 대응정책에 성적지향, 성별정체성을 포함하는 것이 필요하다. 가령 트위터⁵⁵⁸⁾, 유튜브⁵⁵⁹⁾ 등의 글로벌 소셜네트워크서비스의 경우 성적지향과 성별정체성 등을 이유로 한 혐오표현은 허용되지 않는다고 명시하고 있다.

그리고 증오, 적대, 차별을 선동하는 혐오표현에 이르지 않더라도 미디어가 트랜스젠더를 단편적으로 묘사하거나 오히려 편견을 강화하는 경우도 있다.⁵⁶⁰⁾ 앞서 이야기했듯 많은 사람들이 미디어를 통해 트랜스젠더의 이미지를 접하는 만큼, 미디어 종사자들이 스스로 책임을 인식하고 트랜스젠더에 대한 다양한 묘사가 이루어지도록 할 필요가 있다. 이를 위해서 언론의 경우 기본적으로는 2011년 한국기자협회와 국가인권위원회가 제정한 인권보도준칙⁵⁶¹⁾을 상기하고 준수할 필요가 있다. 이와 관련하여 미국의 성소수자 미디어 운동단체인 GLADD는 미디어에서의 트랜스젠더 묘사와 관련하여 다음과 같은 지침을 제시한 바 있는데, 한국의 미디어 종사자들 역시 이를 참고하여 미디어에서 트랜스젠더를 어떻게 다루어야 할지에 대해 가이드라인을 개발하고 배포 및 홍보할 필요가 있다.

<GLADD 지침: 트랜스젠더 이야기 묘사의 기본>⁵⁶²⁾

언어는 중요하다 정확한 용어를 사용하는 것은 트랜스젠더를 존중하는 이야기를 만들기 위한 첫 걸음이다.

커밍아웃 이야기를 넘어서기 1952년 크리스틴 조겐슨이 유럽에서 돌아온 이후 ‘커밍

558) <https://help.twitter.com/en/rules-and-policies/hateful-conduct-policy>

559) <https://support.google.com/youtube/answer/2801939?hl=en>

560) 최근 미국의 배우 엘리엇 페이지의 커밍아웃에 대해서도 언론이 ‘여성으로 태어난’, ‘남자가 됐다’와 같이 트랜스젠더에 대해 편견을 가져오는 보도들을 계속하여 문제가 제기된 바 있다. “엘리엇 페이지의 커밍아웃 다른 언론보도의 문제점”, 일다, 2020.12.07. (<http://ildaro.com/8911>)

561) 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 성적지향이나 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

아웃' 혹은 '전환 이야기'는 철저히 다뤄져 왔다. 현재 LGBTQ 커뮤니티의 취재가 게이, 레즈비언, 양성애자 등 다양한 측면에 초점을 맞추고 있는 것처럼, 언론은 트랜스젠더에 대해 “언제 알게 되었는지”, “언제 수술받았는지”를 넘어서는 이야기들을 찾아야 한다.

누군가가 트랜스젠더라는 사실을 묘사하기 “수잔은 남자로 태어났다” 같은 표현은 피해라 ... “남자로 태어난”과 같은 과도한 단순화는 당사자들이 이야기하는 현재의, 진정한 젠더를 틀린 것으로 만든다.

이야기와 헤드라인 트랜스젠더에 대한 전형적인 이미지, 트랜스젠더 여성의 화장, 가발, 스타킹, 트랜스젠더 남성의 면도 장면 같은 것을 피해라. 이러한 사진들은 트랜스젠더가 되는 것을 단지 피상적이고 외적인 문제로 국한시킨다 ... 헤드라인의 경우 “성전환”, “남자로 태어난” 같은 것은 피해라

전문가 의견 소개 비트랜스젠더 게스트가 트랜스젠더에 대해 이야기할 때 주의하라. 트랜스젠더는 트랜스젠더에 대해 말할 수 있는 전문가들이다. 트랜스젠더에 대해 말하는 데 항상 의학이나 심리학적 ‘전문가’가 필요한 것은 아니지만, 의학이나 심리학적 관점을 원한다면, 경험과 권위를 가지고 말할 수 있는 트랜스젠더 의사와 심리학자가 많다.

트랜스젠더를 비트랜스젠더 이야기에 통합하기 트랜스젠더인 것이 누군가를 특별하게 만드는 여러 특성 중에 단지 하나에 불과할 때 완전한 포용에 좀 더 다가갈 수 있다. 가령 여성기술자나 어머니의 날에 대해 다룰 때, 이러한 이야기에 트랜스젠더 여성을 포함시키는 것을 고려해 보아라.

마지막으로 미디어를 통한 인식 개선이 이루어지기 위해서는 무엇보다 다양한 트랜스젠더 인물들이 뉴스, 드라마 등 미디어에서 다루어질 필요가 있다. 물론 단지 양적으로 많이 다루어지는 것만으로는 부족하고 그 재현방식 역시 중요하다. 이와 관련하여 방송통신위원회는 미디어다양성조사를 통해 뉴스나 드라마 내에서 성별, 연령, 장애, 직업에 따른 등장인물 비율과 재현방식을 조사하고 있다. 해당 조사에서는 트랜스젠더 인물도 언급하고는 있으나 이에 대해서는 단지 통계 분류에 있어 ‘외향적/신체적으로 등장하는 남/녀로 그냥 작성함’이라 하고 있을 뿐으

562) 다음 자료의 일부를 번역한 것이다. GLAAD, GLAAD Media Reference Guide, 10th ed., 2016.10. (<https://www.glaad.org/reference/covering-trans-community>)

로, 사실상 트랜스젠더 인물은 드러나지 않고 있다.⁵⁶³⁾ 따라서 이후의 미디어다양성 조사에서는 성적지향, 성별정체성 항목을 별도로 구성하여 성소수자 인물의 재현에 대해서도 독자적인 검토가 이루어지도록 해야 할 것이다.

4. 트랜스젠더 인식 개선을 위한 국가·사회적 캠페인

- ▶ 혐오차별 방지를 위한 공익광고 등 캠페인 실시
- ▶ 트랜스젠더에 대한 인식 개선과 편견 해소를 위한 캠페인 실시

트랜스젠더에 대한 혐오와 차별을 해소하고 인식 개선을 위해서는 법을 만들고 정책을 수립하는 것 외에 국가, 지방자치단체, 기업 등 여러 단위에서 대중 홍보 및 정보 캠페인이 이루어져야 한다. 이미 2015년 유엔 자유권위원회는 한국 정부에 대해 “소위 ‘전환치료’의 선전, 혐오발언, 그리고 성적지향 및 성별정체성을 이유로 한 폭력을 포함한 어떤 종류의 사회적 낙인과 차별도 용납하지 않는다는 것을 공식적인 형태로 분명하게 명시하여야 한다”고 이야기한 바 있다.⁵⁶⁴⁾ 그럼에도 문화체육관광부가 2019년 실시한 혐오표현 추방캠페인에는 장애인, 이주민, 여성에 대한 혐오표현 문제는 나오지만, 성소수자에 대해서는 이야기되지 않고 있다.⁵⁶⁵⁾ 이번 실태조사를 비롯해 여러 혐오표현에 대한 조사에서 성소수자는 혐오표현을 심각하게 경험하는 집단으로 반복적으로 나타나는 만큼 보다 적극적인 캠페인이 요구된다 할 것이다.

한편 트랜스젠더의 전반적인 인식 개선을 위한 캠페인들도 필요하다. 앞서 3장의 VIII에서 본 바와 같이 유엔을 비롯해 외국에서는 공공기관에 의해 트랜스젠더 인권과 관련된 여러 캠페인이 이루어지고 있다. 가령 일본 법무성 인권옹호국은 2015년 ‘당신이 당신답게 살 수 있기 위해 성소수자의 인권(あなたがあなたらしく生きるために 性的マイノリティと人権)’이라는 비디오를 작성해 성소수자에 대한 기본적인 이해와 인식 개선 활동을 펼쳤고 이후로도 지속적으로 관련 캠페인을 하고 있다.⁵⁶⁶⁾ 일본의 도쿄도(都)는 2018년 「올림픽 인권조례」를 제정하고 성

563) 정보통신정책연구원, 2019년 미디어다양성 조사, 방송통신위원회; 한국방송광고진흥공사, 2019. 258.

564) UN Human Right Council, Concluding observations on the fourth periodic report of the Republic of Korea, UN Doc, CCPR/C/KOR/CO/4, 2015.12.3.

565) 문화체육관광부 국민소통실, [혐오표현 추방캠페인] 나는 혐오표현이 싫어요, 2019.02.18. (<https://www.korea.kr/news/mediaNewsView.do?newsId=148858421>)

566) 일본 법무성 인권옹호국, 人權啓発ビデオギャラリー (<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken96.html>)

별정체성과 성적지향을 이유로 하는 차별해소, 성별정체성 및 성적지향에 대한 대중의 인식 개선 등을 도쿄도의 의무로 명시하고 있다.⁵⁶⁷⁾ 이에 따라 도쿄도는 2019년 12월 25일, 성별정체성 및 성적지향에 관한 기본계획을 발표, 성소수자 당사자와 그 가족의 상담 및 지원 체계의 내실화, 성별정체성 및 성적지향에 관한 무관심, 몰이해, 편견 해소를 위한 도민 및 기업 대상 인식 개선 및 교육 추진, 성별정체성과 성적지향 관련 공직자 교육 및 훈련 등의 계획을 언급하고 있다.⁵⁶⁸⁾

공공기관이 아닌 기업들의 경우에도 미국의 면도기 회사 질레트가 2019년 트랜스젠더 아들이 아버지에게 면도를 배우는 내용을 담은 광고영상을 제작·배포⁵⁶⁹⁾하였고, 그 밖에 애플, 구글 등 글로벌 기업들 역시 성소수자 인권을 지지하는 제품을 개발하거나 관련된 캠페인을 실시하고 있다. 이러한 사례들을 참조하여 한국에서도 트랜스젠더 인식 개선을 위한 캠페인들을 개발하고 적극적으로 홍보해나가야 할 것이다.

국내에서도 인권조례, 인권법, 행정 지침 등의 형식으로 트랜스젠더 권익 보호를 위해 더욱 다양한 법률을 마련 및 시행하여 트랜스젠더에 대한 사회적 인식을 개선하고 트랜스젠더 인권을 보호해야 한다. 캠페인 등 다양한 홍보 활동, 미디어를 활용한 트랜스젠더 의제 노출 기회 확충 등에 대해서도 더욱 적극적인 고민과 실천이 필요하다.

II. 차별금지법/평등법 제정 등 입법적 개선

1. 포괄적 차별금지법/평등법 제정

▶ 차별금지사유로 성별정체성을 명시한 포괄적 차별금지법/평등법 제정

이번 실태조사에서 지난 12개월 동안의 차별 경험이 있다고 답한 참여자는 85.2%이고, 그 중 65.3%의 응답자가 트랜스젠더 정체성 또는 성별표현으로 인한

567) 일본 도쿄도, 「올림픽 헌장에 명시된 인권존중 이념의 실현을 목표로 하는 조례(東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例)」, 도쿄도 2018년 조례 제93호, 제3조.

568) 일본 도쿄도, 성별정체성 및 성적지향에 관한 기본계획(東京都性自認及び性的指向に関する基本計画), 2019.12.25. (<https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2019/12/25/19.html>).

569) “기업 트랜스젠더 모델 내세운 질레트 … 유통업계 ‘다양성’ 화두”, 조선비즈, 2019.06.07. (https://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2019/06/06/2019060601493.html)

차별 경험이 있다고 답했다. 이처럼 사회에 만연한 트랜스젠더에 대한 혐오차별의 방지와 대응을 위해서는 입법적 및 정책적 조치가 반드시 선행되어야 하며, 특히 차별금지사유로 성별정체성을 명시하는 포괄적 차별금지법/평등법 제정이 시급하다. 이번 실태조사에 의하면, 참여자 588명 중 지난 12개월 동안 차별을 경험했다고 답한 참여자가 85.2%(501명)이었으며, 그 중 65.3%(384명)가 트랜스젠더 정체성 또는 성별표현을 이유로 한 차별을 겪었다고 답하는 등, 차별 경험에 대한 비율이 상당히 높은 것으로 드러났다. 또한 590명의 참여자 중 96.4%(569명)가 제도적 차별의 개선이 시급한 지점으로 포괄적 차별금지법의 부재라고 답한 것을 보면, 트랜스젠더 등 당사자의 입법 욕구는 분명하다고 할 수 있다.

성별정체성을 명시하는 포괄적 차별금지의 필요성은 국제기구 및 여러 지역 기구에서 강조되어 왔다. 유엔 인권최고대표는 2015년 보고서에서 “국가는 사법권 내의 레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더 및 인터섹스 등 모든 사람의 인권을 존중, 보호 그리고 실현할 확고한 의무가 있다”고 명시하였으며, 이 의무의 실현 방식으로 성별정체성 및 성적지향을 이유로 하는 차별을 금지하는 포괄적 차별금지법 제정, 성소수자를 차별하는 법률 검토 및 폐지, 나아가 건강, 교육, 노동, 사회보장제도 등 영역에서의 권리 향유에의 차별 해소를 들었다.⁵⁷⁰⁾ 국제인권조약(시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약, 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약, 인권차별철폐협약, 여성차별철폐협약 등)의 위원회 등 조약기구(treaty bodies) 또한 국제인권법의 해석과 적용에 관하여 일반논평(General Comments) 및 국가별 최종견해(Concluding Observations)에서 성별정체성이 국제인권법의 보호를 받는다는 견해를 지속적으로 표명했고⁵⁷¹⁾ 이에 따른 국가의 의무는 입법적 조치를 포함한다.⁵⁷²⁾ 특히 한국은 국가별 인권상황 정기검토(Universal Periodic Review)와⁵⁷³⁾ 인권조약기구의 최종견해 등에서⁵⁷⁴⁾ 성별정체성을 명시하

570) UN Human Rights Council, Report of OHCHR, Discrimination and Violence Against Individuals Based on Their Sexual Orientation and Gender Identity, UN Doc. A/HRC/29/23, 2015.05.04., para. 16.

571) ILGA World, United Nations Treaty Bodies: References to Sexual Orientation, Gender Identity, Gender Expression and Sex Characteristics, Annual Report 2019, 2020.

572) 예를 들어 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약 제2조 2항, 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약 제2조 1항 등.

573) UN Human Rights Council, Report of the Working Group on the Universal Periodic Review: Republic of Korea (2nd Cycle), UN Doc. A/HRC/22/10, 2012.12.12., para. 124.23; Report of the Working Group on the Universal Periodic Review: Republic of Korea (3rd Cycle), UN Doc. A/HRC/37/11, 2017.12.27., paras. 132.38-39, 132.44, 132.62-65.

여 보호하는 포괄적 차별금지법 제정을 권고 받은 바 있다.

유럽평의회(Council of Europe)는 2010년 권고사항에서 회원국이 성적지향과 성별정체성을 이유로 하는 차별에 대응, 철폐 및 성소수자 인권 보호를 위해 현행법을 재고하고, 관련 입법적 및 여타 조치를 취할 것을 강조했다.⁵⁷⁵⁾ 유럽인권조약(European Convention on Human Rights)은 제14조 차별금지조항에서 성별정체성을 명시하고 있지는 않으나, 유럽인권법원(European Court of Human Rights) 판례를 통해 제14조가 성별정체성을 보호한다고 보고 있다.⁵⁷⁶⁾ 유럽연합 또한 비슷한 입장을 취하고 있다.⁵⁷⁷⁾

미주기구(Organization of American States)의 경우, 미주인권협약(American Convention on Human Rights) 제1조의 차별금지 조항이 성별정체성을 명시하지는 않으나, 2013년 및 2014년 총회 결의안 등에서 성별정체성, 성별표현 및 성적지향을 이유로 하는 모든 형태의 차별 철폐를 규탄했다.⁵⁷⁸⁾ 또한 2013년 채택된 「미주 차별·불관용 철폐협약」 제1조 1항의 차별금지는 성별정체성 및 성별표현을 명시하고 있다. 나아가 미주인권위원회(Inter-American Commission on Human Rights)는 2015년 보고서에서 차별금지 및 법적 보호에 있어 법적확실성(legal certainty)과 가시성(visibility)을 위해 성별정체성을 구체적으로 명시할 것을 권고했다.⁵⁷⁹⁾ 아프리카 인권인권위원회(African

574) UN Human Rights Committee, Concluding Observations on the Fourth Periodic Report of the Republic of Korea, UN Doc. CCPR/C/KOR/CO/4, 2015.12.03., paras. 13, 15; UN Human Rights Committee, Concluding Observations on the Fourth Periodic Report of the Republic of Korea UN Doc. E/C.12/KOR/CO/4, 2017.10.19., paras. 23, 25; UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, Concluding Observations on the Eighth Periodic Report of the Republic of Korea, UN Doc. CEDAW/C/KOR/CO/8, 2018.03.14., para. 13; UN Committee on the Rights of the Child, Concluding Observations on the Combined Fifth and Sixth Periodic Reports of the Republic of Korea, UN Doc. CRC/C/KOR/CO/5-6, 2019.10.24., para. 17.

575) Council of Europe, Recommendation CM/Rec(2010)5 of the Committee of Ministers to Member States on Measures to Combat Discrimination on Grounds of Sexual Orientation or Gender Identity, 2010.03.31.

576) European Court of Human Rights, Case of Christine Goodwin v. the United Kingdom, Application no. 28957/95, 2002.07.11., 77, 90; Case of P.V. v. Spain, Application no. 35159/09, Judgment, 2010.11.30., 30.

577) European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe, Handbook on European Non-Discrimination Law, 2018, 5.2 Gender Identity.

578) OAS(Organization of American States) General Assembly, Resolution AG/RES. 2807 (XLIII-O/13), 2013.07.06.; OAS General Assembly, Resolution AG/RES. 2863 (XLIV-O/14), 2014.07.05.

579) Inter-American Commission on Human Rights, Violence against Lesbian,

Commission on Human and Peoples' Rights) 또한 2014년 결의안에서 실제 혹은 인식된 성별정체성 및 성적지향을 이유로 한 모든 형태의 폭력을 금지, 처벌하는 법을 제정할 것을 강력히 촉구했다.⁵⁸⁰⁾

해외 법제의 경우에도 여러 국가들이 성별정체성을 차별금지법에 명시하거나, 최소한 현행 차별금지법이 성별정체성 또한 보호하는 것으로 해석하고 있다.⁵⁸¹⁾ 미국 연방법의 경우 수정헌법 제14조의 평등보호조항(Equal Protection Clause)은 모든 개인에 대한 “법의 동등한 보호”를 헌법적 권리로 명시하고 있다. 이에 따라 연방대법원은 성 혹은 성별, 그리고 성별에 관한 스테레오타입을 이유로 하는 차별을 금지하고 있으며,⁵⁸²⁾ 연방 판례는 트랜스젠더 당사자 또한 이러한 차별로부터 보호받는다 보고 있다.⁵⁸³⁾

대만의 경우, 포괄적 차별금지법을 두고 있지는 않으나, 헌법 제7조는 “중화민국의 모든 시민은 성, 종교, 인종, 계급, 당파 구분 없이 법 앞에 평등하다.”는 평등에의 권리를 명시하고 있다. 이 조항에 대하여 2017년 혼인평등 판결인 헌법해석 제748호(J. Y. Interpretation No. 748, 이하 “헌법해석 제748호”로 인용)에서 진정한 치 치아 웨이는 제7조의 “성”이 성별정체성 또한 포함한다고 주장했다. 헌법재판소는 성별정체성에 관하여 직접적으로 명시하지는 않았으나, “제7조의 용인할 수 없는 차별의 다섯 가지 분류는 예시일 뿐, 제한적이지 않다(only illustrative, not exhaustive). 따라서 장애 혹은 성적지향과 같은 다른 분류에 따른 차등 대우 또한 해당 조항의 평등에의 권리에 의해 규정된다”고 해석했다.⁵⁸⁴⁾ 포괄적 차별금지법 제정에 관한 논의 또한 계속되고 있는 것으로 파악된다. 2020년 6월 「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(ICCPR)」 및 「경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약(ICESCR)」⁵⁸⁵⁾ 제3차 국가보고서에서 지난

Gay, Bisexual, Trans and Intersex Persons in the Americas, OAS/Ser.L/V/II.rev.1, Doc. 36, 2015.11.12., para. 413.

580) African Commission on Human and Peoples' Rights, 275 Resolution on Protection Against Violence and Other Human Rights Violations Against Persons on the Basis of Their Real or Imputed Sexual Orientation or Gender Identity, ACHPR/Res.275(LV)2014, 2014.

581) TGEU(Transgender Europe), TvT Research Project: Legal and Social Mapping, 2016; TGEU, Trans Rights Europe & Central Asia Index 2020, 2020.

582) US Supreme Court, City of Cleburne, Tex. v. Cleburne Living Center, 473 US 432, 1985.07.01., 439-441; Price Waterhouse v. Hopkins, 490 US 228, 1989.05.01., 250-251.

583) US Court of Appeals (11th Cir.), Glenn v. Brumby, 663 F.3d 1312, 2011.12.06., 1316-1319.

584) 대만 Judicial Yuan(司法院) 헌법재판소, J. Y. Interpretation No. 748: Same-Sex Marriage Case(釋字第748號【同性二人婚姻自由案】) 2017.05.24. paras. 3, 14. (<https://cons.judicial.gov.tw/jcc/en-us/jep03/show?expno=748>)

2017년 보고회의 최종권고문(concluding observation)⁵⁸⁶에 대한 답변으로 2019년 6월, 포괄적 차별금지법 관련 연구를 의뢰, 평등법(Equality Act) 초안을 그 결과로 받았으며, 2019년 11월 27일 해당 연구팀과 행정원(行政院, Executive Yuan), 법무부 등 관련 부서가 논의를 진행 중이라고 밝혔다.⁵⁸⁷

국내에서는 차별금지법에 대한 논의가 촉발된 2000년대 중반 이래 현재까지, 실효성 있는 포괄적 차별금지법 제정 노력이 번번이 좌절되고 있는 상황이다. 2006년 이후 국내에서 성안 및 발의되었던 포괄적 차별금지법안의 목록은 다음 표와 같다.

법안명	성안/발의 일시	비고
국가인권위원회 차별금지법 권고법안	2006.07.25.	
빈부격차차별시정위 추진기획단 차별금지법안	2007.07.04.	
법무부 차별금지법안	2007.12.12. (17대 국회)	정부 발의

585) 대만의 유엔 당사국이 아니기 때문에 유엔 국제인권규약의 인권체계에서도 애매한 위치에 있다. 1967년에 시민적·정치적 권리규약 및 경제적·사회적·문화적 권리규약에 서명했으나 비준하기 전인 1971년, 유엔에서 탈퇴하였기 때문이다. 그럼에도 대만은 국내법을 통해 2009년에는 시민적·정치적 권리규약 및 경제적·사회적·문화적 권리규약, 2011년에는 여성차별철폐협약을 국내에 적용하는 등 행보를 보이며, 인권 보고도 국내에서 자체적으로 진행하고 있다. 영문 웹사이트(<https://www.humanrights.moj.gov.tw/17998/>) 참조; 대만, Act to Implement the International Covenant on Civil and Political Rights, 2009.04.22; 대만, Enforcement Act of Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 2011.06.08.; Chang, W. C., Taiwan's Human Rights Implementation Acts: A Model for Successful Incorporation?, in Cohen J. A. et al (eds), Taiwan and International Human Rights: A Story of Transformation, Springer, 2019 참조.

586) 대만 International Review Committee, Review of the Second Reports of the Government of Taiwan on the Implementation of the International Human Rights Covenants, Concluding Observations and Recommendations, 2017.01.20, 19: “위원회는 반차별조항이 여러 법에 산재해 있지만 모든 맥락에서 모든 형태의 차별에 적용되는 포괄적 차별금지법이 없다는 점에 우려를 표한다.”

587) 대만, Response to the Concluding Observations and Recommendations Adopted by the International Group of Independent Experts on January 20, 2017, 2020.06., para. 42.

차별금지법안(노회찬의원 등 10인)	2008.01.28. (17대 국회)	시민단체안 반영, 임기 만료 폐기
법무부 차별금지법(동등대우법)안	2010.12.	법무부 차별금지법 특별분과위원회 내부 논의안(비공개)
차별금지기본법안(박은수의원 등 11인)	2011.09.15. (18대 국회)	임기 만료 폐기
차별금지법안(권영길의원 등 10인)	2011.12.02. (18대 국회)	차별금지법제정연대 안 반영, 임기 만료 폐기
차별금지법안(김재연의원 등 10인)	2012.11.06. (19대 국회)	임기 만료 폐기
법무부 차별금지법(동등대우법)안	2013.	내부 논의안(비공개)
차별금지법안(김한길의원 등 51인)	2013.02.12. (19대 국회)	철회(2013.04.24.)
차별금지법안(최원식의원 등 12인)	2013.02.20. (19대 국회)	철회(2013.04.24.)
차별금지법안(장혜영의원 등 10인)	2020.06.29. (21대 국회)	2020.11. 소관위 심사 중

<포괄적 차별금지법안 목록>588)

트랜스젠더에 대한 혐오 및 차별은 피해자의 기본권을 침해하는 행위이며, 국가에는 이러한 범법 행위를 규제할 의무가 있다는 점을 고려할 때, 포괄적 차별금지법이 부재한 현실은 국민의 존엄과 가치 및 행복 추구권, 그리고 평등권을 보장하는 헌법 내용에 배치되는 것이다. 이러한 문제를 해결하기 위해 2007년부터 차별금지법 제정을 위해 여러 인권·시민사회단체들이 연대하여 입법운동을 전개해왔고, 2011년부터는 ‘차별금지법제정연대’⁵⁸⁹⁾가 발족하여 활동 중이다.

물론 현재 대한민국에서 포괄적 차별금지법의 기능을 수행하는 법률로 「국가인권위원회법」이 존재하는 것이 사실이다. 「국가인권위원회법」 제2조 제3호에서

588) 국회의안정보시스템(<http://likms.assembly.go.kr/>) 참조; 홍성수, 포괄적 차별금지법 제안: 주요 내용과 쟁점 1 (총칙). 서울대학교 인권센터 국제학술회의 자료집, 2017. 재인용 및 2020년 발의된 차별금지법안 관련 내용 추가함.

589) 차별금지법제정연대 공식 웹사이트 주소는 다음과 같다. (<https://equalityact.kr/>)

는 차별 행위에 대한 개념을 규정하는 과정에서 구체적인 차별금지사유를 나열하고 있다.

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 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) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 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.

이처럼 「국가인권위원회법」은 포괄적 차원에서 차별을 금지하는 내용을 담고 있을 뿐만 아니라, 국내 차별금지법 논의에서 성소수자 의제와 결부되며 큰 논란의 이유가 되어 왔던 ‘성적(性的) 지향’ 관련 내용⁵⁹⁰⁾을 포함하는 등 비교적 상세하고 구체적으로 차별금지사유를 명시하고 있다는 점에서 의미가 있다.

그러나 현행 「국가인권위원회법」만으로 국제사회의 기준에서 포괄적 차별금지법에 일반적으로 요구되는 기능이 충분히 발휘되고 있다고 보기는 힘들다. 이 법률은 기본적으로 국가인권위원회의 조직과 권한을 규율하는 법률의 형식을 채택하고 있기 때문에, 차별금지법으로서 본격적인 기능을 수행하기에는 한계점이 많다.⁵⁹¹⁾ 게다가 이 법률에 따르면 국가인권위원회는 인권 침해 및 차별 행위에 대해 구제 조치의 이행, 시정 또는 개선을 권고할 수 있는 제한적 권한만을 가지기 때문에, 이 법률만으로는 차별 행위 피해자에 대한 실질적인 구제 수단을 마련하

590) 이준일에 따르면, 대한민국에서 구속력 있는 포괄적 차별금지법의 제정이 지체되고 있는 이유는 여러 가지가 있지만, 무엇보다도 차별금지사유로 ‘성적(性的) 지향’을 열거할 것인가가 차별금지법 제정의 가장 큰 장애 요인이 되고 있다. 이지현은 차별금지법 제정이 논의되는 과정 전반에서 특정 기독교계의 반발이 완곡했음을 지적하며, 특히 2007년 법무부에서 발의한 차별금지법안에서 명시적인 차별금지사유로서의 ‘성적(性的) 지향’이 삭제되는 사건이 발생한 데에는 동성애 의제에 대해 분명한 입장을 견지하는 특정 기독교계의 반발이 주요한 이유가 되었다고 설명한다. 위 내용에 대해서는 다음 문헌을 참조할 것. 안진, 개별적 차별금지법의 성과와 한계: 포괄적 차별금지법 제정을 위한 검토. 법학논총 37(3), 2017; 이지현, 한국에서 차별금지법 제정에 있어서 성적지향을 둘러싼 갈등과 전망. 중앙법학 16(3), 2014.

591) 이준일, 한국에서 차별금지법의 역사와 방향. 서울대학교 인권센터 국제학술회의 자료집, 2017, 82.

기가 어렵다. 예컨대 특정한 차별 행위에 대해 국가인권위원회가 개입하더라도, 차별 행위자가 국가인권위원회의 조정이나 권고에 불응하는 경우에는 차별 행위의 시정이 굉장히 어려워질 수밖에 없는 상황이다. 이처럼 법률적 공백 속에서 트랜스젠더에 대한 혐오 및 차별 행위가 효과적으로 규제되지 못하고 있는 실태를 고려할 때, 「국가인권위원회법」 이외에 보다 본격적인 포괄적 차별금지법/평등법 제정의 필요성은 더욱 긴급하게 제기된다.

일각에서는 이미 제정되어 있는 개별적 차별금지법⁵⁹²⁾을 통해서 차별 행위 규제와 관련된 법률적 난점이 충분히 상쇄될 수 있다는 의견⁵⁹³⁾을 제기하기도 한다. 그러나 현실에서 일어나는 차별은 중첩적이거나 복합적이기 때문에 차별을 영역별로 인위적으로 나누기 힘든 경우가 많으므로 개별적 차별금지법만으로는 많은 차별 사례들을 효과적으로 다루기 힘들다. 또한 포괄적 차별금지법이 부재한 상황에서는 사회적 합의가 비교적 쉬운 차별 사유에 대해서만 개별적 차별금지법이 제정되기가 쉬워, 사회적 합의가 어려운 의제 내에서의 차별 사례들이 적절하게 다루어지지 못할 가능성이 높다. 이에 포괄적 차별금지법 제정 없이 개별적 차별금지법만을 제정하고 시행하려는 시도는 차별들 사이의 위계를 강화하여 결과적으로 차별적 관행과 체계를 더욱 공고하게 하는 부정적 결과를 초래할 수 있다고 우려하는 의견이 있다.⁵⁹⁴⁾ 또한 현재 개별적 차별금지법 각각에 규정된 차별 시정 제도의 요건, 절차, 효과에 통일성이 없다는 점이 지적되기도 하는데, 이러한 법률 체계상의 문제점을 보완하고 통합적으로 관리하기 위해서도 포괄적 차별금지법 제정은 필요하다.⁵⁹⁵⁾ 개별적 차별금지법의 의의를 더욱 실효성 있게 구현하기 위해서라도 개별적 차별금지법과 포괄적 차별금지법을 병행 시행함으로써 차별 예방과 피해 구제의 효과를 보다 확장할 필요가 있다.⁵⁹⁶⁾

이에 더하여 「국가인권위원회법」 이외에 앞으로 제정되어야 할 구속력 있는 포괄적 차별금지법안에서 차별금지사유가 명시적으로 나열되는 형태가 계속 유지된다고 할 때, ‘성별정체성’과 관련된 내용이 생략되지 않고 추가적으로 명시되는

592) 대한민국 현행법 체계상 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」, 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」, 「양성평등기본법」 등이 개별적 차별금지법으로서 기능하고 있다.

593) 포괄적 차별금지법의 법적 문제점: 남자가 女화장실 출입하고 女大 사라질 수도. 월간조선, 2020.09.09. (<http://monthly.chosun.com/client/news/viw.asp?ctcd=E&nNewsNumb=202009100039>)

594) 김명수, 소수자보호와 차별금지법. 홍익법학 15(3), 2014, 186-187.

595) 조혜인, 포괄적 차별금지법 제안: 주요 내용과 쟁점 2 (차별의 규제). 서울대학교 인권센터 국제학술회의 자료집, 2017, 193.

596) 안진, 개별적 차별금지법의 성과와 한계: 포괄적 차별금지법 제정을 위한 검토. 법학논총 37(3), 2017, 232-233.

것이 트랜스젠더에 대한 혐오 및 차별 행위를 보다 효과적으로 규제하는 데 유용할 것이다. 현재의 「국가인권위원회법」에는 성소수자 의제와 ‘직접적으로’ 관련되는 차별금지사유로 ‘성적(性的) 지향’만이 명시되어 있다. 물론 트랜스젠더를 비롯한 성소수자 의제가 단순하게 성적지향과 성별정체성의 문제로 양분된다거나, 그 이외의 다른 차별 영역과 관련되지 않는 것은 아니다. 그럼에도 적어도 명시적으로 차별금지사유를 나열하는 형식 내에서는, 트랜스젠더 의제와 관련된 차별금지사유들이 최대한 다각적으로 분명하게 포함되는 것이, 향후 제정될 포괄적 차별금지법/평등법을 통해 트랜스젠더에 대한 혐오 및 차별 행위를 규제하는 과정에서 보다 효과적인 장치로서 기능하리라고 본다. 실제로 김명수는 법률에서 차별금지사유를 구체적으로 명시하지 않을 경우, “등”의 문언으로 몽둥그려진 차별금지사유들에 대해서 그것들이 법률적으로 인정을 받을 수 있는지에 대한 증명 책임은 이를 주장하는 쪽이 부담하게 될 가능성이 커지므로, 차별 행위의 피해자들이 법률적 보호를 받고자 하는 과정에서 추가적인 어려움을 겪게 될 가능성이 있다고 우려한다.⁵⁹⁷⁾ 게다가 법원 측에서도, 법률에 명시적으로 규정되지 않은 차별금지사유를 해석 및 적용함에 있어서는 상대적으로 소극적인 태도를 보일 가능성이 높아질 수밖에 없다. 홍성수 역시, 한국에서 차별금지법제가 안착되지 않은 상황을 고려할 때, 법률에 명문 규정으로 들어가 있지 않은 차별금지사유가 실제 법정에서 인정될 가능성이 많지 않아 보인다고 지적한다.⁵⁹⁸⁾ 이에 「국가인권위원회법」에서 ‘성별정체성’이 차별금지사유로 명문화되어 있지 않은 상황은, 트랜스젠더 인권 보호를 위하여 이 법률 자체적으로도 향후 개선이 되어야 하는 부분일 수 있다. 또한 앞으로 본격적인 구속력을 갖춘 포괄적 차별금지법이 제정되는 과정에서 차별금지사유를 구체적으로 나열하는 형식의 문헌 형식이 유지되는 한, ‘성별정체성’ 관련 내용이 포함될 수 있도록 하는 노력이 요구된다.

이러한 점을 고려할 때, 포괄적 차별금지법/평등법에 성별정체성을 명시하는 것은 트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 등 성소수자의 권익 보호와 차별, 혐오 및 폭력 방지와 철폐에 필수적이라고 할 수 있다. 이는 현행법의 산재된 법적 차별금지를 통합하고, 트랜스젠더 포용적인 다양성 정책의 근거를 마련할 뿐만 아니라, 트랜스젠더 등 성소수자를 국가적 차원에서 시민으로서 환대하고 보호하겠다는 선언이기도 하다. 앞서 언급한 국내외의 우려에도 만일 포괄적 차별금지법이 성별정체성을 명시하지 않는 형식으로 제정될지라도 ‘트랜스젠더 등 성소수자는 응당히 모든 형태의 비합리적 차별과 폭력으로부터 보호받아야 한다’는 대원

597) 김명수, 소수자보호와 차별금지법. *홍익법학* 15(3), 2014, 192-193.

598) 홍성수, 포괄적 차별금지법 제안: 주요 내용과 쟁점 1 (총칙). 서울대학교 인권센터 국제학술회의 자료집, 2017, 157.

칙이 지켜지는 방향으로 향후 대응이 논의되어야 한다.

더하여 이번 실태조사 결과에서도 참여자 중 3.7%(22명)가 본인을 인터섹스로 정체화한다고 답했다는 점에 주목할 필요가 있다. 이번 실태조사 및 연구는 트랜스젠더 및 논바이너리에 초점을 맞춰 진행되었으나, 차후 인터섹스 및 성특징(sex characteristic) 관련 법제에 관하여도 논의가 필요하다. 현재 한국에서의 인터섹스 담론은 트랜스젠더 등 논의와 함께 진행되고 있으나, 인터섹스만의 특수한 의제 또한 존재하기 때문이다.⁵⁹⁹⁾ 성소수자 의제와 관련한 포괄적 차별금지법 제정 운동 초기에는 동성애자 인권에 주로 초점이 맞춰졌으나 현재는 트랜스젠더 인권에 대해서도 많은 논의가 이루어지게 된 변화를 고려할 때, 앞으로 인터섹스 의제에 대해서도 보다 구체적인 논의를 해나갈 필요가 있다.

2. 혐오범죄 및 혐오표현 규제

▶ 혐오범죄 및 혐오표현 규제 근거법과 세부 지침 마련

트랜스젠더에 대한 편견 혹은 혐오 등 성별정체성을 이유로 하는 혐오범죄(hate crime)와 혐오표현(hate speech)⁶⁰⁰⁾ 트랜스젠더의 생존, 안위와 건강을 위협하는 위험요소이다. 혐오범죄는 개인적 측면, 표적집단적 측면, 취약집단적 측면, 사회구성원 전체적 측면 즉, 범죄의 피해자뿐만 아니라 피해자와 유사한 정체성을 지닌 집단 및 사회 전반에 악영향을 미치며.⁶⁰¹⁾ 혐오표현은 소수자에 대한 차별과 혐오를 선동하기 때문이다.

이번 실태조사에서도 트랜스젠더 정체성과 관련하여 교육, 노동, 공공시설 이용 등 다양한 영역에서 신체적 폭력 및 성폭력 등을 경험한 참여자가 일부분 관찰되었다. 또한 참여자 590명 중 지난 12개월 동안 트랜스젠더에 대한 혐오발언을 언론에서 접한 응답자가 87.3%(515명), 인터넷 등에서 접한 응답자가

599) 2013년 제3차 국제 인터섹스 포럼에서 발표한 몰타 선언을 참고할 수 있다. ILGA and ILGA-Europe, Public Statement by the Third International Intersex Forum (“Malta Declaration”), 2013.12.01 (<https://oieurope.org/malta-declaration/>); Council of Europe, Human Rights and Intersex People, Commissioner for Human Rights Issue Paper, 2015.

600) 이 맥락에서 혐오(hate)는 증오로 번역되기도 한다.

601) 이정념, 혐오범죄의 개념과 그 속성, 입법적 고려사항: 독일의 최근 입법논의를 중심으로, 경찰법연구 13(1), 2015; P. Iganski, Hate Crimes Hurt More, American Behavioral Scientist 45(4), 2001, 626-638; N. Chakraborti, and J. Garland, Reconceptualizing Hate Crime Victimization through the Lens of Vulnerability and ‘Difference’, Theoretical Criminology 16(4), 2012, 499-514.

97.1%(573명), 영상매체에서 접한 응답자가 76.1%(449명) 등 상당히 높은 비율을 보이고 있다. 최근 트랜스젠더 관련사건(변희수 하사 강제전역, 숙명여대 신입생 입학포기, 이태원 지역 코로나19 집단감염)에 대한 혐오표현을 접한 응답자도 90%를 넘었다.

혐오범죄, 혐오표현과 차별은 서로 긴밀히 연결되어 있기 때문에 그 법적 대응은 포괄적(holistic, comprehensive)이고 다층적인(multi-layered) 접근을 요구한다. 그러나 한국의 법령은 혐오범죄와 혐오표현에 대한 형사제재 및 관련 정책, 국가통계자료 등의 부재로 이에 대한 대응이 현저히 부족한 상황이다.⁶⁰²⁾ 현행 형법 및 특정범죄 가중처벌법은 혐오범죄를 가중처벌하는 조항은 두고 있지 않다. 양형위원회의 기준도 살인, 폭행, 모욕 등의 양형에서 특히 비난할 만한 범행동기를 양형인자로 포함하고는 있으나 이에 특정 소수자 집단 혹은 그 정체성에 관한 혐오 내지 편견을 명시하지는 않는다.⁶⁰³⁾ 혐오표현의 경우 이를 직접적으로 규제하는 개별법이나 형법상 규정은 없으나, 몇몇 법률에서 관련 내용이 부분적으로나마 혐오표현에 관한 내용을 찾을 수 있다.⁶⁰⁴⁾ 그러나 이 규정들은 성별정체성 및 성별표현 등 트랜스젠더 정체성에 관한 사항은 명시하고 있지 않다.

다만 관련 법안은 몇 차례 발의된 바 있다. 혐오범죄에 관하여는 2013년 “출신 지역, 출신 국가, 인종, 사상 또는 정치적 의견 등을 이유로 한 개인적·사회적 편견에 의하여 생성된 혐오감을 표현하기 위한 목적”으로 살인, 상해, 폭행, 재물손괴, 명예훼손, 모욕 등의 범죄를 가중처벌 하는 특정범죄 가중처벌법 개정안이 있다.⁶⁰⁵⁾ 2016년 발의된 증오범죄 통계법 또한 유사하게 증오범죄를 “국가나 사회에 대한 불만, 성별·종교·인종 또는 사회적 소수자에 대한 편견 등을 이유로 한 개인적 증오를 표현하기 위한 목적”으로 저지른 범죄로 규정했다.⁶⁰⁶⁾ 다만 기존 입법시도에도 성별정체성 및 성별표현 등 성소수자의 정체성을 명시하지 않은 것을 한계로 볼 수 있다.

앞서 언급하였듯, 트랜스젠더, 논바이너리, 인터섹스 등 성소수자를 차별, 혐오와 폭력으로부터 보호하는 것은 국제인권규범 하에 국가의 의무이며, 그 조치 중

602) 홍성수, 혐오(hate)에 어떻게 대응할 것인가?: 혐오에 대한 법과 정책, 법학연구 30(2), 2019 참조.

603) 예를 들어 폭력범죄의 경우, 피해자에 대한 보복, 원한, 증오감에서 범행을 저지른 경우, 범행 자체를 즐겨서 저지른 경우, 그밖에 이에 준하는 경우 특정 죄목의 양형 가중요소로 적용될 수 있다. 양형위원회, 2020 양형기준, 2020.07.01.

604) 장애인차별금지법 제3조 21호, 제32조; 방송법 제33조 2항 8호, 방송심의규정 제29-31조, 방송광고심의규정 제13조; 정보통신심의규정 제5조, 제8조; 언론중재법 제32조 1항, 언론중재위원회 시정권고 심의기준 제10조의2; 옥외광고물법 제5조 2항 등.

605) 특정범죄 가중처벌 등에 관한 법률 일부개정법률안 (이종걸의원 대표발의), 의안번호 1908190, 2013.11.29. 발의.

606) 증오범죄통계법안 (이종걸의원 대표발의) 의안번호 2004328, 2016.12.12. 발의.

에는 혐오범죄 및 혐오표현에 대한 법적인 규제 또한 포함된다. 이는 국가가 혐오와 차별을 기반으로 둔 폭력 및 그 선동을 엄중하게 처벌할 것이라는 표명이기도 하다. 이를 위해 성별정체성 및 성적지향 등 특정 집단에 대한 혐오 및 편견을 동기로 저지른 범죄⁶⁰⁷⁾의 가중처벌을 현행법이 명시하도록 개정하거나 개별적 혐오범죄 관련법을 제정하는 방안, 더하여 양형기준에 혐오, 차별 혹은 편견의 동기에 대한 가중요건을 넣는 등 포괄적 대응 방안을 모색해야 한다. 또한 혐오표현 관련 법률 또한 현행법 체계의 관련 규정의 재고 및 개선, 나아가 포괄적 차별금지법의 일부로 혹은 개별적인 혐오표현 법령을 제정하는 등의 대응이 필요하다. 무엇보다도 혐오범죄와 혐오표현의 입법적 대응에는 그 개념과 속성, 유형 등에 관한 이해가 선행되어야 할 것이다.

혐오범죄에 관한 법제정은 미국의 사례를 참고할 수 있다. 2009년 Shephard Byrd 법은 연방 혐오범죄법(Hate Crime Acts)을 개정, 혐오범죄의 정의에 ‘실제 혹은 인식된 성별정체성’(actual or perceived gender identity)을 명시하여 성별정체성을 기반으로 둔 혐오범죄를 금지 및 처벌하고 있다.⁶⁰⁸⁾

2020년 7월 기준, 성별정체성을 명시하는 혐오범죄법이 존재하는 주는 총 23 곳이며, 미국령(territories)인 푸에르토리코와 미국령 버진아일랜드, 그리고 특별구 워싱턴 D.C. 또한 성별정체성에 기반한 혐오범죄를 금지 및 처벌하고 있다. 테네시 주의 경우 혐오범죄법에 성별(gender)만을 명시하고 있으나 2019년 2월 8일, 주(州) 법무장관(attorney-general)이 “성별”은 성별표현이 소위 “출생 당시의 생물학적 성”(biological gender at birth)과 불일치하는 개인, 예를 들어 트랜스젠더 당사자 또한 보호한다는 요지의 의견서를 발표하여 법 해석상 성별정체성에 기반한 혐오범죄를 금지하는 것으로 볼 수 있다.⁶⁰⁹⁾ 즉, 총 27개 지역에서 성별정체성을 이유로 하는 혐오범죄를 금지하고 있다.⁶¹⁰⁾

607) 이는 전체적 혹은 부분적으로 혐오이나 편견을 동기로 범죄 또한 포함해야 한다. 또한 피해자의 인식된(perceived) 성별정체성 및 성적지향, 즉, 피해자를 편견의 대상으로 인식해 범죄를 저지른 경우 (피해자가 실제로 범죄자의 편견의 대상이 아니더라도) 그 행위의 동기가 특정 집단에 대한 편견이므로 혐오범죄에 해당해야 할 것이다.

608) 18 USC §249(a)(2)

609) US Tennessee Office of the Attorney General, Opinion No. 19-01: Sentence Enhancement for Hate Crimes Against Transgender Individuals, 2019.2.8. (<http://www.tn.gov/content/dam/tn/attorneygeneral/documents/ops/2019/op19-01.pdf>).

610) 미국 주별 성적지향, 성별정체성, 성별표현 및 성특징 관련 법제 현황을 모니터링하는 민간 프로젝트 MAP(Movement Advancement Project)의 자료 참조. MAP, Equality Maps: Hate Crime Laws 2020.07.07.; 유사한 자료로 미국의 인권단체 Human Rights Campaign에서 발간하는 State Equality Index가 있다. Human Rights Campaign, 2019 State Equality Index: A Review of State Legislation Affecting the Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer Community and

각 지역마다 혐오범죄법의 양상은 다소 차이가 있다. 예를 들어, 특별구 워싱턴 D.C.는 “편견에 관한 범죄”(bias-related crimes)의 정의에서 피해자의 실제 혹은 인식된 성별정체성을 명시한다.⁶¹¹⁾ 한편 형법상 혐오범죄를 금지하고 있는 캘리포니아 주의 경우, 혐오범죄의 정의⁶¹²⁾에 피해자의 실제 혹은 인식된 특성으로 명시된 성별(gender)⁶¹³⁾을 “개인의 성, 성별정체성과 성별표현을 포함”하는 것으로 해석하도록 규정하고 있다.⁶¹⁴⁾ 콜로라도 주의 형법은 성적지향을 이유로 하는 상해, 협박 등을 “편견을 동기로 하는 범죄”(bias-motivated crimes)로 금지하며, 성적지향의 정의에 “트랜스젠더 지위에 대한 개인의 실제 혹은 인식된 지향성”을 언급하여 성별정체성을 간접적으로 명시하고 있다.⁶¹⁵⁾

혐오범죄의 양상 파악 및 효과적인 대응 정책 입안을 위해서는 정보수집 및 통계 또한 정책적으로 시행되어야 한다. 이를 위해 전국에서 발생하는 혐오범죄를 국가기관이 조사하고 그 결과를 발표하도록 의무화하는 혐오범죄통계법의 제정이 논의되어야 한다.⁶¹⁶⁾ 현존하는 형사사법 통계 자료가 성별정체성 및 성별표현을 이유로 한 혐오범죄 관련 정보를 또한 수집하도록 개편하는 방향도 고려할 수 있다. 현재 형사사법 통계 자료로는 국가승인통계인⁶¹⁷⁾ 검찰청범죄분석통계, 경찰청범죄통계, 국민생활안전실태조사(전국범죄피해조사)가 있으며, 그 외에도 대검찰청에서 발간하는 검찰연감, 대검찰청과 한국형사정책연구원에서 작성하는 분기별 범죄동향 리포트 등의 자료가 있으나 트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 등 성소수자에 관한 통계자료는 찾아보기 어렵다. 각각의 통계자료는 근거법령과 관리체계 등이 다양하기 때문에 그 개선을 위해서는 다각적인 접근이 논의되어야 한다.⁶¹⁸⁾

a Look Ahead in 2020, 2020.

611) US Code of the District of Columbia §22-3701(1).
 612) US, California Penal Code §422.55(a): “혐오범죄란 피해자의 실제 혹은 인식된 특성을, 전체적으로든 부분적으로든, 이유로 저지른 범죄 행위를 의미한다.”(Hate crime means a criminal act committed, in whole or in part, because of one or more of the following actual or perceived characteristics of the victim.)
 613) US California Penal Code §422.55(a)(2).
 614) US California Penal Code §422.56(c). 이 항목에 “성별표현”에 대한 정의 또한 포함되어 있다. 또한 캘리포니아 주는 특정 영역에서의 차별금지에 관하여도 형법의 혐오범죄 조항을 언급한다.
 615) US Colorado Revised Statutes §18-9-121(1), (5)(b).
 616) 관련 입법시도로는 앞서 언급한 증오범죄통계법안이 있었다.
 617) 통계법 제18조 1항에 따라 승인받은 통계.
 618) 예를 들어 국가승인통계에 대하여는 통계청이 통계법 제9조 및 통계법 시행령 제 7-10조에 따라 정기통계품질진단을 실시하고 있으며, 이를 통해 국가통계의 품질개선방향을 제시할 수 있다. 범죄분석통계, 경찰청범죄통계 등 범죄통계원표(경찰 범죄통계 작성 및 관리에 관한 규칙, 경찰청훈령 제775호, 2015.07.28.)를 기반으로 생산되는 통계

참고로 미국의 연방법은 「혐오범죄통계법(Hate Crime Statistics Act)」에서 성별정체성에 대한 편견의 증거가 명백한 범죄의 통계를 매년 발표하도록 규정하고 있다.⁶¹⁹⁾ 이에 따라 연방수사국 FBI은 UCR(Uniform Crime Reporting) 프로그램에서 혐오범죄 연례 통계를 1990년부터 보고해오고 있다.⁶²⁰⁾ 이 통계는 “충분하고 객관적인 사실에 따라 합리적이고 신중한 사람이 ‘해당 범죄자의 행동에서 전체적으로든 부분적으로든 편견(bias)이 동기였다’고 결론지을 수 있는 경우”에 범죄 관련 정보를 수집한다.⁶²¹⁾ 또한 법무통계국(Bureau of Justice Statistics, BJS)은 인구조사국(Census Bureau)을 통해 국가피해자화조사(National Crime Victimization Survey, NCVS)를 진행한다. NCVS는 매년 범죄 피해자와 그 가족을 대상으로 인터뷰를 진행, 피해자화 경험과 각 사건의 세부사항을 수집하며, 이는 법집행기관에 신고되지 않은 범죄 또한 포함한다⁶²²⁾는 점에서 UCR 프로그램과 구분된다.⁶²³⁾ 2016년 7월부터는 피해자의 인구학적 정보에 관한 NCVS의 질문에 성적지향 및 성별정체성이 추가되었다.⁶²⁴⁾

의 경우, 원표에 기록되는 정보에 대한 개선이 이루어진 경우도 있다. 이처럼 트랜스젠더 등 성소수자에 관한 혐오범죄 정보수집에 관한 적극적인 입법과 함께 다양한 층위에서의 개선이 필요할 것이다.

619) 34 USC §41305(b)(1)

620) 가장 최근 보고는 2019년 11월 12일 발표된 2018년 혐오범죄 통계. US, Federal Bureau of Investigation(FBI), Uniform Crime Reporting(UCR), 2018 Hate Crime Statistics, 2019 (<https://ucr.fbi.gov/hate-crime/2018>).

621) UCR은 편견(bias)을 “인종, 종교, 장애여부, 성적지향, 민족, 성별, 성별정체성을 기반으로 둔, 특정 집단에 관해 이미 형성된 부정적 의견 혹은 태도”라고 정의한다. US FBI-UCR, Hate Crime Data Collection Guidelines & Training Manual, V2.0, 2015; 미국의 법집행기관은 국가 사건기반 보고시스템(National Incident-Based Reporting System, NIBRS)을 통해 UCR에 혐오범죄를 보고한다. 사건기반 보고체계인 NIBRS는 각 사건의 세부사항 (피해자 및 범죄자에 관한 정보; 피해자, 범죄자와 피체포자의 관계; 해당 범죄와 관련된 물품 및 재산 등)을 수집하며, 각 사건의 발생 현장, 일시, 종결 여부 등 상황과 맥락을 파악할 수 있는 정보를 제공한다. US FBI-UCR, National Incident-Based Reporting System (<https://www.fbi.gov/services/cjis/ucr/nibrs>).

622) US Bureau of Justice Statistics, Data Collection: NCVS: (<https://www.bjs.gov/index.cfm?ty=dcdetail&iid=245>) 참조.

623) 자세한 UCR 프로그램과의 비교는 BJS의 2019년 브리핑 자료 참조. B. Oudekerk, Hate Crime Statistics, Briefing prepared for the Virginia Advisory Committee, US Commission on Civil Rights, 2019.03.19. (<https://www.bjs.gov/content/pub/pdf/hcs1317pp.pdf>).

624) Martinez, M. et al., Cognitive Pretesting of the National Crime Victimization Survey Supplemental Victimization Survey, Research Report Series (Survey Methodology #2017-03), US Census Bureau, 2017, 19.

III. 성별표기

1. 기본 방향

실태조사에서 드러나듯이 주민등록번호를 비롯하여 신분증상 성별표기로 인하여 트랜스젠더들은 여러 차별을 경험하고 있다. 상점이용, 보험, 은행 등 금융업무, 관공서, 병원, 임대차 등 일상의 모든 영역, 그리고 취업을 위한 서류제출에 서까지 성별표기로 인해 트랜스젠더가 겪는 차별은 광범위하다. 따라서 현재와 같은 성별을 드러내는 주민등록번호, 공문서상 성별표기는 재검토되어야 한다. 즉, 원칙적으로 공문서 상에 성별정보를 드러내지 않도록 하고 행정상 드러낼 필요가 있다면 그 필요성을 국가 등이 입증하는 방향으로 제도가 개선되어야 한다. 또한 필요에 따라 성별정보를 표기한다 하더라도 그것이 반드시 신분상 등록된 법적 성별과 일치할 필요가 있는지, 개인의 성별정체성을 있는 그대로 반영하는 방법은 없는지에 대해서도 검토가 이루어져야 한다.

2. 주민등록번호 임의번호화 등 식별번호 체계 개편

- ▶ 주민등록법 및 시행규칙을 개정하여 주민등록번호 임의번호화
- ▶ 목적별 식별번호 제도 도입

주민등록번호는 개인의 신원을 대표하는 유일한 번호이자 모든 개인정보의 연결자 역할을 하고 있으며, 본인 확인을 위해 광범위하게 사용되고 있다. 문제는 이러한 주민등록번호에 생년월일, 성별, 출생 지역 등 지나치게 많은 개인정보가 포함되고, 이것이 주민등록증과 운전면허증에 표기된다는 것이다. 이로 인해 트랜스젠더들은 신원 확인이 필요한 매 순간마다 자신의 주민등록상 법적 성별을 드러내야 하고 이것이 외관 등 사회적인 성별과 불일치할 경우 차별을 마주한다.

실태조사에서 드러나듯이 많은 트랜스젠더들이 신분증이나 주민등록번호를 제시해야 하는 상황, 즉 병원이용, 술집 등 방문, 보험 가입 등 일상적 용무를 처리함에 있어 부당한 대우를 받을까봐 이를 포기하곤 한다. 또한 관공서 이용이나 공항 검색대에서 담당자가 성별을 재차 확인하는 경우도 17.2%에 달하고, 5.1%가 신분증 문제로 투표를 포기하기도 했다. 코로나19 확산으로 공적마스크 제도가 도입되었을 때, 신분증 제시 문제로 마스크 구입이 어려웠다는 응답도 14.6%가 답했다. 주민등록번호로 인해 광범위한 차별이 발생하고 있는 것이다. 또한 주민등록번호의 이분법적인 성별표기는 논바이너리 트랜스젠더의 성별정체성을 드러

러내지 못하게 만드는 문제도 안고 있다.

사실 이렇게 주민등록번호에 개인정보가 드러나고 이로 인해 발생하는 차별은 성별만이 아니라 지역번호를 이유로도 발생하고 있고⁶²⁵⁾, 이에 따라 행정안전부는 2020년 10월, 47년 만에 주민등록번호 중 뒤 6자리(출생지역과 검증번호)를 임의번호로 부여하도록 「주민등록법 시행규칙」을 개정했다.⁶²⁶⁾ 그러나 여전히 생년월일과 성별은 주민등록번호에 드러난다. 문제가 충분히 해결되지 못한 것이다. 3장에서 살펴본 바와 같이 외국의 사례를 보면 미국은 임의번호인 사회보장번호를 개인식별에 이용하고 독일은 개인식별번호가 없다. 일본의 경우 행정목적으로 마이넘버를 도입했으나 이 역시 임의번호이다. 이미 주민등록번호는 성별표기로 인한 문제만이 아니라 유출로 인한 개인정보 침해 문제도 여러 차례 지적된 만큼 이제는 관련 법령을 개정하여 전면 임의번호화할 필요가 있다.

한편 지금과 같이 주민등록번호를 행정, 의료, 금융서비스 등 모든 영역에서 사용하는 것이 아니라 제한적으로만 사용하고 각 영역별 목적번호를 도입하는 것도 검토되어야 한다. 실태조사에서 트랜스젠더들이 주민등록번호 문제로 가장 많이 포기하는 것은 의료기관 이용(21.5%)이었다. 그런데 의료기관에서 주민등록번호를 제시하는 것은 국민건강보험 적용을 위해서인데, 이것이 반드시 주민등록번호로 처리되어야만 하는 일은 아니다. 만일 국민건강보험 처리를 위한 별도의 임의번호가 부여된다면 트랜스젠더들이 의료기관 이용에 지금처럼 부담을 느끼는 일은 줄어들었을 것이다. 따라서 주민등록번호 이용을 최소화하고 각 영역별 필요에 따른 식별번호를 도입해야 한다. 이는 주민등록번호 사용범위를 줄임으로써 주민등록번호 임의번호화에 따른 사회경제적 부담도 줄이는 역할을 할 것이다.

3. 신분증 등 공문서상 불필요한 성별표기 삭제

- ▶ 신분증 등 공문서상 성별표기의 필요성에 대한 연구 실시
- ▶ 공문서의 목적 달성에 불필요한 성별표기 삭제 및 관련 법령 정비
- ▶ 성별표기가 필요한 경우에도 뒷면 기재, 자유기입식 등 대안 마련

625) 2018년 한 편의점에서는 주민등록번호 상 전라도출신임이 드러나는 사람에 대해서는 채용하지 않겠다는 공고를 올리는 일이 있었다. “주민번호 8·9번째 번호, 48~66인 분(전라도 출신)은 채용 안해요”, 아시아경제, 2018.09.19. (<https://www.asiae.co.kr/article/2018091814253312709>)

626) 주민등록법 시행규칙 제2조(주민등록번호의 부여) 「주민등록법」 제7조의2제1항에 따른 주민등록번호는 생년월일·성별 등을 표시할 수 있는 13자리의 숫자로 부여한다.

설사 주민등록번호가 임의번호화되더라도 주민등록증 등 신분증에 법적 성별이 그대로 표기된다면 트랜스젠더들이 경험하는 차별은 그대로 남을 것이다. 그렇기에 신분증을 비롯하여 공문서상에 성별이 표기되는 것이 정말로 필요한지에 대해 전면적으로 검토하고 불필요한 성별표기를 삭제하는 방향으로 제도를 개선해야 한다. 특히 신분증 외에도 정부나 지방자치단체에서 발급하는 각종 신청서나 확인서 등에도 성별이 기입되는 경우가 있는데 이들 문서들의 성별표기 필요성에 대한 조사 및 연구가 이루어져야 한다. 최근 일본의 여러 지방자치단체에서 실시하고 있는 행정문서상 성별표기에 대한 점검, 재검토⁶²⁷⁾를 참고할 만하다.

실제 여러 공문서들 중에는 성별이 목적 달성에 필요하지 않음에도 관행적으로 표기되는 경우가 있다. 그 중 하나가 선거인명부이다. 선거인명부의 목적은 선거인 본인을 공증 또는 확인하기 위한 것인데 이미 이름, 주소, 생년월일이 기록된 상황에서 성별이 없다 해서 본인 확인이 안 되는 것은 아니기 때문이다. 이러한 이유에서 미국 오리건, 워싱턴, 유타, 캘리포니아 주 등은 유권자 등록 신청서에 성별정보를 특별히 요구하지 않고 있다.⁶²⁸⁾ 여권의 경우에도 사진을 통해 본인 확인이 가능한 상황에서 성별이 반드시 필요하다고 볼 수 없고, 설령 필요하다 해도 그것이 굳이 탑승객의 법적인 성별과 일치할 필요는 없다. 따라서 실태조사에서 드러나듯 성별표기로 인해 참정권, 출입국 상에서 트랜스젠더에 대한 차별이 이루어지고 있는 만큼, 현재 성별정보를 표기하도록 하고 있는 「공직선거법」, 「여권법」 등 관련 법령과 양식들의 개정들이 필요하다.

한편 본인 확인에 법적 성별이 필요한 경우나 의료 목적을 위해 생물학적 성별을 확인해야 하는 등 경우에 따라 성별표기가 필요한 경우도 있다. 그러나 이 경우에도 성별을 서류의 뒷면에 표기하거나 법적 성별이 아닌 본인의 성별정체성에 따라 기입하도록 하는 등 대안을 마련할 필요가 있다. 가령 일본의 경우 마이넘버 카드에 성별이 드러나지 않도록 케이스를 배포하고 있고, 2012년에는 후생노동성이 건강보험증에 성별표기의 필요성은 인정되나 트랜스젠더 등이 겪는 불편을 고려하여 표기방법을 달리 할 수 있다고 지방자치단체에 통지⁶²⁹⁾하여, 이에 따라 여러 지자체에서는 신청이 있는 경우 성별을 건강보험증 뒷면에 표기하고

627) 가령 오사카부(大阪府)에서는 부민(府民)이 제출하거나 부(府)가 교부하는 신청서, 보고서, 증명서, 허가서 등 총 574개의 행정문서를 검토했고, 그 결과 국가나 다른 지자체가 관리하는 문서 205개를 제외하고 369개 문서 중 139개에 대해 성별표기를 폐지하고 64개에 대해 대안적인 표기방법을 검토하기로 하였다.

628) Election Academy, Applications for Voter Registration: Affirmation of United States Citizenship, 2018.01.23. (<https://editions.lib.umn.edu/electionacademy/2018/01/23/idaho-considers-dropping-gender-question-from-voter-forms/>)

629) 厚生労働省保険局国民健康保険課長通知, 国民健康保険被保険者証の性別表記について(回答), 保国発0921第1号, 2012. 9. 21.

있다. 한국에서도 국가인권위원회가 온라인 진정서 서식에 성별을 ‘남, 여, 남(트랜스젠더), 여(트랜스젠더)’로 기입하고 있던 것을 본인이 자유롭게 입력할 수 있는 형태로 개선한 바 있다.⁶³⁰⁾ 따라서 공문서상 성별표기가 필요한 경우에도 이러한 대안적인 표기방식들이 우선적으로 검토되어야 한다.

4. 성별정보 수집 최소화

- ▶ 성별정보 수집에 대한 명확한 가이드라인 작성 및 배포
- ▶ 성별정보 수집 관련 긍정적인 조치 발굴 및 확산

트랜스젠더들이 성별표기로 인해 차별을 받는 이유 중 하나는 국가 등 공공기관과 기업 등에서 과도하게 성별정보를 수집하기 때문이다. 「개인정보보호법」은 성별 등 개인정보는 수집 목적의 범위에 따라 필요최소한으로 수집하고, 동의를 받아 수집하는 경우에도 동의하지 않을 수 있음을 알려야 한다고 규정하고 있다. 그럼에도 <2019 개인정보보호 실태조사>에 따르면 인사나 회원 관리 등을 위해 공공기관의 80.3%, 민간 기업의 73.9%가 법적 성별정보를 수집하고 있다.⁶³¹⁾ 이렇게 광범위한 성별정보 수집은 개인정보자기결정권을 침해할 뿐만 아니라 트랜스젠더 인권 등의 관점에서도 문제가 된다. 트랜스젠더들이 공공기관, 기업 등의 서비스를 이용할 때마다 자신의 성별정체성에 맞지 않는 정보를 요구받음으로써 소외감을 느끼거나 이용을 포기하게 된다. 그리고 통계자체가 왜곡될 수 있다. 가령 고객 분석을 위해 성별정보를 수집하는 경우 트랜스여성은 여성의 구매 패턴을 보임에도 법적 성별에 따라 남성으로 분류되어 잘못된 통계가 수집되는 것이다. 따라서 현재와 같이 법적 성별에 따라 광범위하게 성별정보를 수집하는 관행은 개선되어야 한다.

이와 관련하여 외국의 경우, 호주는 정부가이드라인을 통해 “성별정보를 수집하는 모든 부서와 기구는 그 부서의 기능이나 활동에 필요하거나 직접적으로 관련된 것이 아닌 성별정보는 수집해서는 안 된다”고 규정하고, 또한 “개인 기록과 연동되지 않고 통계적 또는 기타 목적을 위해 성별정보를 수집하는 경우 개인에게 남성(F), 여성(M), 특정되지 않음(X)에 대한 선택권을 부여해야 한다”고 규정

630) “국가인권위, 진정서에 남녀 외 성별표기할 수 있도록 양식 개선”, 투데이신문, 2019.03.29. (<http://www.ntoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=66117>)

631) “‘남’ ‘여’ 꼭 밝혀야 하나요 … 국내서도 시작된 성별 정체성 존중”, 서울신문, 2020.07.14. (http://seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20200714500146&cp=seoul&m_sub=msub_seoul_111&wlog_tag1=mb_seoul_from_index#csidxc71c82f655e030b8c1e780cb15d2268)

하고 있다.⁶³²⁾ 앞서 본 바와 같이 성별정보의 수집이 개인정보의 문제만이 아니라 트랜스젠더의 인권과도 관련된 것이라는 점에서 호주의 예와 같이 성별정보 수집에 대한 보다 구체적인 가이드라인이 마련될 필요가 있다.

한편 최근 기관이나 기업들에서 성별정보를 수집하지 않거나 개인이 거부할 수 있도록 하는 사례도 나타나고 있다. 국립중앙도서관의 경우 가입 시 성별을 남, 여 외에 ‘동의 안함’을 고를 수 있도록 하고 있다. 카카오의 경우 가입을 할 때 성별정보를 받지 않고 있다. 따라서 이처럼 성별정보 수집을 개선하는 긍정적 사례들을 정부에서 적극적으로 발굴하고 홍보함으로써 다른 기관, 기업들의 동참을 유도해내는 것도 필요하다.

IV. 성별 정정

1. 기본방향

앞서 II. 성별표기에서 이야기한 바와 같이 한국은 주민등록번호 및 신분증 상에 성별이 표기되고 이에 따라 일상, 교육, 고용 등 전반적인 영역에서 법적 성별을 드러내야 한다. 현행 제도상 가족관계등록부상 성별은 법적 성별로 의제되며, 신분증을 비롯한 모든 공문서상 성별로 반영된다. 트랜스젠더는 자신의 성별정체성 및 사회적인 성별이 법적 성별과 일치되지 않음으로써 일상 전반에 있어 광범위한 혐오와 차별을 경험한다. 그럼에도 실태조사에서 법적 성별을 정정했다고 응답한 사람은 8.0%(47명)에 불과했다.

트랜스젠더 성별 정정에 대한 대법원 결정에서도 명시하였듯이 모든 국민은 헌법 제10조에 따라 인간의 존엄과 가치, 행복추구권 및 능력을 최고도로 발휘할 권리를 향유하며, 트랜스젠더라고 해서 예외는 아니다.⁶³³⁾ 보다 구체적으로 본다면, 자신의 성별정체성에 따라 삶을 영위할 권리는 모든 사람이 향유하는 기본권으로 이해해야 하며, 성별정체성의 인지 및 발현은 자기결정에 기반을 둔다. 따라서 성별 정정은 개인의 성별정체성을 최대한 존중하는 방법으로 이루어져야 하며, 이를 과도하게 제한하는 요건들이 삭제되고 절차 역시 보다 간소화되어야 한다. 이러한 요청을 가장 적극적으로 수용하고 있는 아르헨티나 등 해외 입법례와 국제인권기준을 참고하여 성별정체성을 법적으로 인정받고 이를 공문서 상에 반영할 수 있도록 하는 것이 개인의 기본권임을 보다 분명히 해야 한다.⁶³⁴⁾

632) Australian Government, Australian Government Guidelines on the Recognition of Sex and Gender, 2013

633) 대법원 2006. 6. 22. 2004스42 결정, 대법원 2011. 9. 2. 2009스117결정.

634) 2017년 제10차 개헌에 대한 논의 당시 성소수자차별반대무지개행동은 이러한 원칙에

2. 성별 정정 요건 완화

- ▶ 의료적 조치 관련 요건들의 철폐
- ▶ 미성년자 자녀 요건의 철폐
- ▶ 미성년자의 성별 정정 방안 마련
- ▶ 기타 채무, 전과 등 불필요한 요건 삭제

성별 정정 요건 완화를 위해 먼저 의료적 조치 관련 요건들이 철폐되어야 한다. 현재 법원에서는 이루어지는 성별 정정 허가에서 요구하는 의료적 요건은 정신과 진단, 불임, 그리고 외부성기성형수술이다. 실태조사에서 성별 정정을 시도하지 않은 이유로 58.9%가 의료적 조치의 비용을 들었으며, 29.5%가 의료적 조치로 인한 건강상 부담으로 그리고 16.7%가 성전환 관련 의료적 조치 받는 것을 원하지 않아서라고 답하였다(표6). 또한 법적 성별 준비 과정에서의 어려움을 묻는 질문에도 78.1%가 의료적 요건이라 답하였다(표10), 이와 같이 의료적 요건은 트랜스젠더의 성별 정정에 있어 가장 큰 장벽이라 할 수 있다. 의료적 조치가 필요한가 혹은 할 수 있는 상황인가 여부는 트랜스젠더 개개인에 따라 다름에도 의료적 요건을 두어 성별 정정을 제한하는 것은 기본권 침해로 귀결되며, 따라서 이러한 의료적 요건은 모두 폐지될 필요가 있다.

구체적으로 살펴보면, 첫째, 외부성기 성형수술 요구는 1) 외부성기 성형수술은 성전환수술 과정의 일부로서 최후에 이루어지는 것이며, 이는 경제적(비용) 혹은 의료적인 요인(불필요 및 위험성)에 의해서 진행하지 않거나 못하는 경우가 많은 점, 2) 의료적으로 반드시 요구되지 않음에도 불구하고 특정 의료시술을 받도록 하는 것은 국가가 법적인 이유로 이를 처방한다는 의미로 도달 가능한 최고 수준의 건강을 유지한다는 의료윤리의 취지에도 반한다는 점⁶³⁵⁾, 3) 사회생활에서도 외부성기 형태로 타인의 성별을 인식하지는 않는다는 점에서 적절하지 않다.

불임, 즉 생식능력 제거수술 요구 역시 1) 의료적으로 반드시 요구되지 않음에도 국가가 이를 강제한다는 점, 2) 이로 인하여 신체적 온전성과 자녀를 낳을 재생산권을 침해한다는 점 3) 어떠한 생식능력을 가지는가가 사회생활상 타인의 성별을 인식하는 기준이지 않는다는 점에서 적절하지 않다. 특히 국가에 의한 강제

따라 다음과 같은 내용의 ‘법 앞에 인정받을 권리’를 신설할 것을 제안한 바 있다.

제00조 ① 모든 사람은 법 앞에서 인간으로 인정받을 권리를 가진다.

② 모든 사람은 개인이 스스로 규정한 성별정체성을 충분히 존중하고 법적으로 인정받을 권리가 있다. 성소수자들 “개정되는 헌법에 성소수자 인권을 새겨라”, 비마이너, 2018.02.22. (<http://www.beminor.com/news/articleView.html?idxno=11911>)

635) 한가람, 성전환자 성별 정정의 요건과 쟁점, SOGI법정책연구회 제1회 콜로키움, 2013.06.29. (<https://sogilaw.org/category/SOGI> 콜로키움)

불임시술은 헌법상 신체를 훼손당하지 아니할 권리와 태아의 생명권 등을 침해하는 행위⁶³⁶⁾이며, 이러한 점에서 2013년까지 성별 정정 요건으로 생식능력 제거를 요구하였던 스웨덴에서는 이에 대해 국가 손해배상청구를 인정하기도 하였다.⁶³⁷⁾

정신과진단의 요구 역시 트랜스젠더에 대한 의학적 평가의 변화를 반영하지 않은 것으로 트랜스젠더에 대한 사회적 낙인을 강화시키는 효과를 가진다는 점에서 자신의 성별정체성에 따라 살아갈 자기결정권을 침해하는 것이며, 의학적으로도 이제는 트랜스젠더 정체성이 정신장애로 분류되지 않는다는 점에서 폐지되어야 한다.

둘째, 미성년자 자녀 요건이 철폐되어야 한다. 실태조사에서 3명이 미성년자 자녀가 있어 성별 정정을 시도하지 않았다고 답하였다(표6). 현재 법원은 미성년자 자녀를 가진 경우는 대부분 성별 정정을 불허하고 있으며, 2011년 대법원은 이에 대하여 ‘자녀의 복지’ 혹은 ‘친자관계 등의 혼란의 방지’라는 공익을 그 이유로 들고 있다. 그러나 법원이 우려하는 자녀의 정신적 충격은 성별 정정 허가로 인한 것이 아니라 그 전 단계의 부모의 성적 변화 때문이므로 논리적으로 맞지 않다.⁶³⁸⁾ 오히려 성별정체성에 따라 사회생활을 하고 있는 트랜스젠더 부모가 겪는 사회적 불이익의 굴레를 아이에게도 전가시킬 수 있다는 측면에서 자녀의 복지는 목적달성에 반하는 것일 수도 있다.⁶³⁹⁾

셋째, 미성년자의 성별 정정 방안이 마련되어야 한다. 또한 현재 미성년자는 성별 정정을 할 수가 없으며 만 18세인 경우 예외적으로 몇 차례의 사례가 있을 뿐이다. 그러나 2017년 트랜스젠더 287명에 대해 이루어진 조사에 따르면 평균적으로 자신이 트랜스젠더라고 인지한 시기는 만 12세였다.⁶⁴⁰⁾ 즉, 많은 트랜스젠더가 사춘기에 자신의 성별정체성을 인지함에도 이에 맞게 법적 성별을 변경할 수 없는 것이다. 이렇게 미성년자에 대한 성별 정정 자체를 금지하는 것은 미성년자의 건강과 복지에 위협을 가할 수 있으며 연령에 따라 일률적으로 성별 정정

636) 대법원 2017. 2. 15. 선고 2014다230535 판결. 한센인들에게 시행한 정관절제수술과 임신중절수술에 대해 국가손해배상을 인정한 판결이다.

637) TGEU, Sweden announces to pay compensation to trans people. 2017.03.28. (<https://tgeu.org/sweden-announces-to-pay-compensation-to-trans-people/>)

638) 윤진수, 미성년 자녀를 둔 성전환자의 성별 정정, 서울대학교 법학 61(3), 2020, 20. 미성년자 자녀가 존재한다는 이유만으로 성별 정정 허가에 있어 불리하게 작용하는 것은 문제의 소지가 있다는 입장으로 박진완·박새미, 성전환자의 권리보호에 대한 검토, 법학논고 52, 2015, 59.

639) 이승현, 성별의 법적 결정에 대한 헌법적 고찰: 성전환자의 경우를 중심으로, 연세대학교 석사학위논문, 2007, 93.

640) 김승섭 외, 오롯한 당신, 숨쉬는 책공장, 2018, 78.

을 금지하는 대신 적절한 성별 정정 절차를 마련해야 한다. 또한 부모나 법정대리인으로부터의 동의가 이루어지지 않을 경우에 대해서도 원천적으로 성별 정정을 할 수 없게 되지 않도록 적절한 대안을 마련해야 한다. 국가인권위원회도 미성년자일 경우에도 부모나 법정대리인의 동의가 있는 경우는 예외적으로 성별 변경을 허용하는 예외 규정을 둘 것을 권고하고 있다.⁶⁴¹⁾⁶⁴²⁾

넷째, 기타 채무, 전과 등 불필요한 요건이 삭제되어야 한다. 대법원의 2006년 판례는 ‘다른 사람들과의 신분관계에 중대한 변동을 초래하거나 사회에 부정적인 영향을 주지 아니하여 사회적으로 허용된다고 볼 수 있을 것’을 성별 정정의 요건으로 제시하고 있다. 이에 따라 실무적으로는 채무가 많거나 전과가 있는 경우, 집행유예 중인 경우에 수술 등 다른 요건을 갖추었음에도 성별 정정이 기각되는 사례가 발생한다. 그러나 법적 성별을 변경하더라도 채무, 전과 기록이 없어지는 것은 아니기에 이와 같은 요건을 두는 것은 어떠한 정당성도 없다. 따라서 채무, 전과 등을 성별 정정에 있어 소극적 요건으로 두는 것은 금지되어야 한다.

3. 성별 정정 절차 개선 및 법제화

- ▶ 불필요한 소명자료 및 심문 질문 개선 및 판사 등에 대한 교육 실시
- ▶ 성별 정정 절차에 대한 안내 및 정확한 정보 제공
- ▶ 입법을 통한 예측가능성과 법적 안정성 확보

성별 정정 절차 개선과 법제화를 위해 먼저, 불필요한 소명자료 및 심문 질문을 개선하고 판사 등에 대한 교육이 실시되어야 한다. 실태조사에 따르면 법적 성별 정정을 정정했거나 시도한 경험이 있는 78명 가운데 20.5%(16명)이 심문 과정에서 판사의 성희롱/모욕적 질문을 받았고, 10.3%(8명)이 신체 사진 등 불필요한 서류를 요구받았다. 2018년에는 외부성기수술을 받지 않은 트랜스여성 신청

641) 국가인권위원회, 06진차525 06진차673병합 성전환자 성별 변경 시 인권침해, 2008.8.25.

642) 미국, 영국, 독일의 경우 ‘성숙한 미성년자 법리(mature minor doctrine)’에 근거하여 청소년의 의료접근권을 인정하고 있다. 이는 ‘아동의 최선의 이익’이라는 관점에서, 해당 아동 청소년이 스스로 판단하고 정보에 기반한 동의를 내릴 수 있는 나이라면 설령 미성년자이고 부모의 동의가 없더라도 독자적으로 의료적 조치를 받을 수 있도록 인정하는 것이다. Emily Ikuta, Overcoming the parental veto: how transgender adolescents can access puberty-suppressing hormone treatment in the absence of parental consent under the mature minor, Southern California Interdisciplinary Law Journal Vol. 25, 2016, 198-201 참조.

인에 대해 판사가 거듭 ‘발기는 되는지’를 질문한 일도 있었다. 또한 2012, 2013년에는 일부 법원에서 성기 등 신체 사진을 요청하여 논란이 되기도 하였다.⁶⁴³⁾

현행 대법원 예규는 판사의 보정명령으로 소명자료를 제출할 수 있도록 하고 있다. 그러나 이는 성별 정정 판단에 있어 반드시 필요한 서류를 요청하는 것이어야지 판단에 불필요한 개인 정보나 신체 사진을 요구해도 되는 것은 아니다. 따라서 예규를 개선하여 인권침해적이거나 불필요한 소명자료를 요구하지 않도록 해야 한다. 또한 판사의 심문과정에서 개인적 편견을 담은 질문이나 불필요한 사항에 대한 심문이 이루어지 않도록 해야 하며, 이를 현행 예규에 포함시켜 심문 기일에는 소명자료의 신빙성과 관련된 사항들을 위주로 심문하도록 하고 법관의 인격적 침해의 가능성이 있거나 불필요한 질문은 삼가도록 지침을 제시하는 것이 필요하다.⁶⁴⁴⁾

나아가 이러한 불필요한 소명자료나 모욕적 질문은 기본적으로 판사와 법원 공무원들이 트랜스젠더에 대한 이해가 부족하기 때문에 발생하는 것이다. 그렇기에 판사, 법원 공무원 등을 대상으로 성소수자 인식 개선을 포함하여 성별 정정 절차에 대한 실무연수를 실시하여 성별 정정에서의 인권침해를 방지해야 한다.

둘째, 성별 정정 절차에 대해 안내하고 정확한 정보를 제공해야 한다. 실태조사에서 법적 성별 정정을 정정했거나 시도한 경험이 있는 82명 가운데 47.6%(39명)이 정확한 정보를 찾기 어렵다고 답했다. 성별 정정 경험이 없는 응답자 508명 중에도 40.0%(203명)이 절차가 복잡해서 시도를 못했다고 답했다. 실제로 현재 법원 전자민원센터에서는 개명을 비롯해 가족관계비송절차를 안내하고 있으나, 성별 정정의 경우 일반적인 가족관계등록부정정과는 달리 여러 복잡한 서류들이 요구됨에도 이에 대한 안내가 없다.⁶⁴⁵⁾ 또한 법률이 없음으로 인하여 각 법원의 판사에 따라 허가 여부 및 소명자료가 달라질 수 있다는 점까지 더해져 법원에 대한 접근성이 떨어진다. 법률이 없는 상태에서 제한적이기는 하나 법원 절차와 등록부정정신청서 양식 등 현재 최소한 제공할 수 있는 내용을 안내할 필요가 있다. 외국의 사례를 보면 일본과 대만의 경우 각각 법원과 호적사무소 홈페이지에서 성별 변경 절차를 상세히 안내하고 있는바, 이를 참조할 필요가 있다.⁶⁴⁶⁾

643) “성인인데…성별 정정에 ‘부모 동의서’ 필요한가요?”, 한겨레신문, 2019.5.27. (http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/895411.html#cb)

644) 류민희 외, 트랜스젠더의 성별정정 절차개선을 위한 성별정정 경험조사, 서울지방법원 호사회 제2회공익인권분야연구결과보고서, 2018, 149.

645) 대한민국 법원 전자민원센터, (https://help.scourt.go.kr/nm/min_17/min_17_6/index.html)

셋째, 입법을 통해 예측가능성과 법적 안정성을 확보해야 한다. 실태조사에서 성별 정정에 소요된 기간을 물었을 때 ‘3개월 이상 6개월 미만’이라고 응답한 참여자가 40.4%(19명)로 가장 많았고, ‘3개월 미만’이 34.0%(16명), ‘6개월 이상 12개월 미만’이 14.9%(7명)를 차지하였다. ‘12개월 이상 24개월 미만’인 경우와 ‘24개월 이상’인 경우도 각각 6.4%(3명)와 4.3%(2명)로 나타났다. 이처럼 소요기간이 제각각인 이유는 법률이 존재하지 않는 상태에서 각 법원이 자의적으로 추가적인 서류를 요구하거나 심리를 지연하기 때문이기도 하다. 그렇기에 이와 같은 문제들을 포함하여 성별 정정 절차 개선을 위해 입법적 해결이 필요하다는 입장은 2006년 대법원 결정 당시의 반대이견, 보충의견을 비롯하여, 2008년 국가인권위원회의 권고⁶⁴⁷⁾ 등에서도 지속적으로 언급되고 있다. 국민의 기본권 제한에 대한 사항이 법률이 아닌 대법원 규칙으로 규정되어 있다는 점에서 규범형태에 대한 위헌성이 클 뿐만 아니라 예측가능성과 법적 안정성을 확보한다는 점에서 입법의 필요성이 있다. 예규는 개별적인 성별 정정 신청사건에서 판사의 가이드라인의 기능을 할 뿐 절대적인 기준이 아니기 때문에 판사의 자의적인 판단 우려가 있으며, 객관적으로 평가되는 요건들을 만족하였어도 허가되지 않은 경우도 있을 수 있고, 반대로 그 요건을 빠짐없이 모두 만족시키지 않았다고 하더라도 불허될 수 있어서 신청인이 성별 정정이 가능할지에 대한 기대와 예측에 있어서 불안정한 상태에 놓이게 되며, 이는 성별 정정을 포기하게 만드는 요인으로도 작용한다. 따라서 국회에서 트랜스젠더 법적 성별 정정에 관한 법률을 만들어 관련된 요건과 절차를 보다 확실히 규정할 필요가 있다.

4. 가족관계등록부 등 공문서 정비 및 관리

- ▶ 성별 정정 정보에 대한 비공개 및 비밀보호
- ▶ 가족관계등록부 표기 정비

가족관계등록부 등 공문서 정비 및 관리를 위해 먼저 성별 정정 정보에 대한 비공개 비밀보호 원칙이 지켜져야 한다. 법적 성별을 정정하더라도 해당 사실이 주민등록초본(선택사항) 및 기본증명서(상세)에 기재된다. 비록 관련된 규정의 정비로 주민등록초본 등 신분 서류 제출을 요구하는 경우에는 경우 변경 이력이 드

646) 류민희 외, 트랜스젠더의 성별 정정 절차개선을 위한 성별 정정 경험조사, 서울지방변호사회 제2회공익인권분야연구결과보고서, 2018, 179-183.

647) 국가인권위원회위원장, 성전환자 성별 변경에 대한 요건 및 절차 규정안 특별법 제정 권고 결정문(2008.11.13. 제안). 2008.11.14. 국회 법제사법위원회 송부되었다.

러나지 않는 일반증명서를 요구하고, 상세증명서는 필요한 경우에만 하도록 하고 있으나,⁶⁴⁸⁾ 이에 대한 별척 조항이 없어 많은 직장 등에서 관행적으로 상세증명서를 요구하고 있다.⁶⁴⁹⁾ 또한 주민등록초본(선택사항)의 인적사항변경에는 변경전 주민등록번호만이 기재되어 있는 반면, 기본증명서(상세)에는 [정정내용]에 '예규 제550호에 따라 특정등록사항란 성별기록 “여(남)”를 “남(여)”으로 정정’으로 기록되어 있으며, 이 때 표기되는 예규는 정정 당시 「성전환자의 성별 정정허가신청사건 등 사무처리지침」이다. 기본증명서에 있어서도 일부사항증명서 발급이 가능하나 실제로 거의 활용되지 못하고 있는 것이 현실이다. 기본증명서에 표기되는 각종 과거 사항들은 개인의 사생활 보호 차원에서 문제가 있다는 비판을 받고 있다.⁶⁵⁰⁾

성별 정정 이력이 직장 등에 서류를 제출하는 과정에서 노출되는 경우 직장 등 사회생활에서 혐오와 차별을 겪을 수 있다. 따라서 공문서상 성별 정정 이력이 드러나지 않도록 관련 규정을 정비할 필요가 있으며, 개인에 한하여 해당 이력을 확인할 수 있도록 정비할 필요가 있다.

이와 관련하여 아르헨티나의 성별정체성법의 경우 “자격있는 기록 보관자 또는 충분한 근거 있는 법원의 서면 허가가 있는 경우에만 출생증명서 원 기록에 접근할 수 있다. 성별과 이름 변경은 기록 보관자의 허가가 있는 경우를 제외하고는 공개되지 않는다.”고 하여 성별 정정 정보에 대한 비밀을 보장하고 있다. 국내에서는 2014년 부동산 등기사항 증명서에 주민등록번호의 일곱 번째 숫자인 성별식별번호가 바뀐 사실이 공시돼 부동산 소유자가 트랜스젠더임이 밝혀지는 문제가 제기됨에 따라 대법원 등기 예규 ‘부동산 등기 기록의 주민등록번호 등 공시제한에 따른 업무처리 지침’이 개정되어 증명서에 주민등록번호 뒷자리 전부를 공개하지 않은 사례도 있다.⁶⁵¹⁾

또한 업무상 성별 정정 이력이나 트랜지션 관련 의료적 조치를 받은 것을 알고 있는 사람에 의해 동의없이 이 사실이 타인에게 알려지는 경우도 마찬가지로 문제가 발생할 수 있다. 이와 관련하여 국내에서는 「성전환자의 성별 변경 등에 관한

648) 「가족관계의 등록 등에 관한 법률」 제14조 ⑤ 제15조에 규정된 등록부등의 기록사항에 관하여 발급하는 증명서를 제출할 것을 요구하는 자는 사용목적에 필요한 최소한의 등록사항이 기록된 일반증명서 또는 특정증명서를 요구하여야 하며, 상세증명서를 요구하는 경우에는 그 이유를 설명하여야 한다. 제출받은 증명서를 사용목적 외의 용도로 사용하여서는 아니 된다.

649) “부모님 이혼 사실까지 회사가 알아야 할까?”, News1, 2016.04.24. (<https://www.news1.kr/articles/?2643187>)

650) 김상용, 가족관계등록부 공시방법 개선방안, 법무부 용역과제 보고서, 2014, 8.

651) 참세상, 부동산 등기 증명서, 앞으로 성 전환 사실 공개 않는다, 2014. 11. 3. (<http://www.newscham.net/news/view.php?board=news&nid=86407>)

특별법안」(노회찬의원 대표발의, 2006.10.12.)에서 비밀누설금지 조항을 규정하기도 하였다.⁶⁵²⁾

가족관계등록부 표기도 정비해야 한다. 현재 가족관계등록부상 성별이 정정되는 경우 자녀에 대한 관계는 반영되지 않고 있다. 따라서 자녀가 있는 트랜스젠더의 경우, 자녀가 가족관계등록부를 발급받았을 때 부 혹은 모 관계와 주민등록번호의 성별번호가 일치하지 않음으로 인하여 자녀로 하여금 아웃팅에 대한 불안을 전가시키게 된다. 대법원은 이러한 아웃팅의 불안을 성별 정정에 있어 미성년자 자녀 요건을 두는 근거로 이야기하나⁶⁵³⁾ 근본적으로 문제는 잘못된 가족관계등록부 상 표기의 문제이다. 가족관계등록부는 본인과 직계존비속의 ‘가족관계’를 공시하는 것이지 성별을 공시하는 것이 아니라는 점에서 근본적으로 가족관계등록부에 부모나 자녀의 성별을 표시할 이유가 없다.⁶⁵⁴⁾ 향후 이 점에 대해서도 규정 개선이 이루어져야 할 것이다.

5. 성별정보에 대한 제3의 선택지 제공

▶ 논바이너리, 인터섹스를 위한 제3의 성별의 법적 인정

652) 제7조(비밀누설금지) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하거나 해당한 적이 있는 사람은 이 법령이 정하고 있는 경우나 본인의 동의가 있는 경우 외에는 성전환자에 대하여 업무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

1. 국가 또는 지방자치단체에서 성별 변경에 관련한 사무 및 그 기록을 유지 관리하는 사람
2. 성전환자의 진단·진료에 참여한 의사·간호사 또는 그 법인
3. 성전환자에 관한 개인정보를 유지 관리하는 사람 또는 그 법인

제8조(벌칙) 제7조의 규정을 위반하여 비밀을 누설한 사람은 3년 이하의 징역 또는 1,000만원 이하의 벌금에 처한다.

653) 대법원 2011. 9. 2.자 2009스117 전원합의체 결정. “미성년자인 자녀가 있음에도 성별 정정을 허용한다면 미성년자인 자녀의 입장에서는 법률적인 평가라는 이유로 부(부)가 남성에서 여성으로, 또는 모(모)가 여성에서 남성으로 뒤바뀌는 상황을 일방적으로 감내해야 하므로, 이로 인한 정신적 혼란과 충격에 노출될 수 있음을 쉽게 짐작할 수 있다. 그리고 성별 정정을 허용하게 되면 가족관계증명서의 ‘부(부)’란에 기재된 사람의 성별이 ‘여(녀)’로, 또는 ‘모(모)’란에 기재된 사람의 성별이 ‘남(남)’으로 표시됨으로써 동성혼의 외관이 현출될 수밖에 없고, 미성년자인 자녀는 취학 등을 위해 가족관계증명서가 요구될 때마다 동성혼의 외관이 현출된 가족관계증명서를 제출할 수밖에 없다.”

654) 가령 독일의 경우 출생증명서에는 ‘자녀의 성명, 성(性), 출생장소와 출생일, 부모의 성명, 자녀와 부모의 종교’가 표시되는데, 이 중 자녀의 성(性)은 제외하고 발급받을 수 있도록 하고 있다. 김상용 외, 가족관계등록부 공시방법 개선방안, 법무부 용역과제 보고서, 2014, 30.

실태조사 응답자 591명 중 자신을 여성으로도 남성으로도 정체화하지 않은 논바이너리 트랜스젠더는 291명으로 49%에 달했다. 그러나 논바이너리 트랜스젠더는 법적 성별 정정 절차에 따라 자신의 성별정체성에 맞게 성별을 변경할 수가 없다. 현재 법적 성별 등록 및 표기는 철저하게 여/남으로 이원화되어 있고 성별 정정 역시 ‘반대 성’으로만 가능하기 때문이다.

해외에서는 논바이너리 트랜스젠더와 인터섹스의 성별정체성을 반영할 수 있도록 ‘제3의 성별’을 법적으로 인정하는 국가들이 점차 증가하고 있다. 일례로 2018년 독일의 신분관계법은 출생신고 시 아이의 성별로 ‘여성’, ‘남성’ 외에 ‘미기재’나 ‘다양’란을 선택할 수 있도록 개정되었다.⁶⁵⁵⁾ 이는 2017년 연방헌법재판소의 헌법불합치결정에 따른 것이다. 해당 결정에서 독일 연방헌법재판소는 기존의 신분관계법 조항이 “여” 또는 “남” 외에 제3의 성을 적극적으로 등록할 수 있도록 하지 않는 것은 일반적 인격권 침해와 성별에 따른 차별금지 원칙 위반으로 위헌이라는 취지의 헌법불합치 결정을 내렸다.⁶⁵⁶⁾ 위 결정은 “독일기본법은 성에 관한 신분관계를 이원적으로만 결정하도록 명하지 않으며, 여성과 남성 외의 또 다른 성적 정체성을 인정하는 것을 저지하지 않는다”는 점을 확인하기도 하였다. 독일 외에도 캐나다, 오스트레일리아, 뉴질랜드, 미국 오리건, 뉴욕, 캘리포니아 등의 주, 인도, 파키스탄, 몰타, 네팔 등 다양한 국가와 지방정부들이 신분증명서와 여권 등에 여성, 남성 외에 제3의 선택지를 두고 있다.⁶⁵⁷⁾

제3의 성별을 법적으로 인정하는 것은 기본적으로 다양한 성별정체성을 법적으로 인정한다는 의미이다. 만일 법적 성별 체계가 계속해서 이분법적으로만 구성될 경우 논바이너리 트랜스젠더나 여성/남성으로 정체화하지 않는 인터섹스는 자신의 성별정체성을 법에 의해 인정받지 못하는 소외된 존재로 남게 된다. 따라서 자신의 성별정체성에 부합하도록 성별표기가 이루어질 필요가 있으며, 나아가 기본권 보장 측면에서 현재의 성별 체계는 재검토되어야 한다. 한편 현행 법령상 성별에 따라 권리의 제한과 의무의 부과가 상이한 경우에 제3의 성별에 대한 적용이 어떻게 이루어질 수 있는지에 대한 후속연구도 이어져야 한다.

655) 이보연. 제3의 성의 법적 인정. 법학연구 22(1), 2019, 456-457. 독일은 이에 앞서 2013년 자녀가 여성 또는 남성에 속하지 않는 경우에는(intersexuell. 즉 양성의 특징을 다 가지고 있는 경우) 자녀의 성을 표시하지 않고 출생등록부를 작성하도록 개정한다(독일신분등록법 제22조 제3항. 2013년 11월 1일 시행). Sieberichs, Das unbestimmte Geschlecht, FamRZ 2013, 1180ff.(김상용, 가족관계등록부 공시방법 개선방안, 법무부 용역과제 보고서, 2014, 28에서 재인용)

656) BVerfG, Beschluss vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16 -, BVerfGE 147, 1-31.

657) TGEU, Third gender marker options in Europe and beyond, 2017.11.09. (<https://tgeu.org/third-gender-marker-options-in-europe-and-beyond/>)

V. 의료영역

1. 기본방향

▶ 국가보건의료정책 수립 대상으로 포섭

무엇보다 선행되어야 할 것은 보건의료정책 대상으로서 트랜스젠더를 정확하게 인식하는 것이다. 즉, 트랜스젠더 관련한 국가 및 의료계의 보건의료정책을 세우는 것과 동시에 변화된 트랜스젠더 의료에 대한 이해를 바탕으로 차별적이지 않으며, 트랜스젠더 개인의 건강과 복지를 우선으로 하는 보건의료정책이 수립되어야 한다.

차별적이지 않은 의료정책을 수립하기 위하여 보건행정당국의 트랜스젠더에 대한 편견 없는 정확한 이해가 요구되며, 정책수립과정에서 트랜스젠더 의료 전문가와 당사자를 포함한 인권단체의 참여가 보장될 필요가 있다.⁶⁵⁸⁾ 특히 한국의 의료기관에서는 정신과 진단 및 수술을 포함한 의료적 조치가 가능한 상태이나, 트랜스젠더 의료에 대한 이해가 불충분한 상태에서 진행되기도 한다는 점에 유의해야 하며, 이를 개선하기 위한 의료전문가의 임상과 연구 및 교육도 뒤따라야 한다. 보건행정당국과 의료인이 트랜스젠더 의료를 정신장애나 미용 목적 성형수술로 인식하고 있는 문제점도 개선되어야 한다.

국가는 민간영역의 보건의료계의 관심과 협조를 요청할 필요도 있다. 예를 들어 스웨덴 보건복지부(National Board of Health and Welfare)는 트랜스젠더가 동등하고 접근가능한 의료서비스를 받을 수 있어야 함을 강조하며 트랜지션 관련 의료에 대한 가이드라인을 발간하였고, 벨기에의 국가인권기구(Institute for the Equality of Women and Men)는 트랜스젠더라는 이유로 보험보장범위에서 제외하거나 추가비용을 요구하는 등의 차별이 이루어지지 않아야 한다는 안내 전단을 작성하여 민간보험회사에 제공하였고, 영국 하원의 여성과 평등 위원회

658) 보건복지부가 실시하는 『국민보건의료실태조사』나 연도별 『환자조사』에서는 성별, 지역, 연령 등을 고려하여 보건의료 실태를 주기적으로 조사하여 이를 정책에 반영하고 있으나, 성적지향·성별정체성에 관하여는 아무런 정보를 제공하지 못하고 있는 것이 현실이다. 실태조사와 정책연구에 있어서는 단지 성적지향·성별정체성에 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. 장서연 외, 성적지향·성별정체성에 따른 차별실태조사, 국가인권위원회 인권상황실태조사 연구용역보고서, 2014, 305.

(House of Commons Women and Equalities Committee)는 트랜스젠더의 사회적, 의료적 상황에 대하여 정보를 제공하고, 특히 트랜스젠더 의료에 특화된 전문의료인이 아닌 일반 의료인이 호르몬 요법 등 트랜스젠더에게 필요한 의료서비스를 제공할 때의 유의점, 교육과 연수제도 등을 안내하는 보고서⁶⁵⁹⁾를 발간하기도 하였다.⁶⁶⁰⁾

국가정책 부재와 의료계 전반의 이해 부족은 트랜스젠더의 건강권⁶⁶¹⁾을 위협하는 결과를 낳을 뿐만 아니라, 나아가 성별 정정을 비롯한 제도적 차별로도 직결될 수 있다. 예를 들어 2006년 대법원이 처음으로 트랜스젠더의 성별 정정 허가 결정을 내린 당시 대법원은 세미나 및 비공개 심문을 통해 의학계의 입장을 참고하였는데,⁶⁶²⁾ 이를 참고한 대법원의 성별 정정 허가 결정은 이후 대법원 호적예규 제716호 ‘성전환자의 성별정정허가신청사건 등 사무처리지침’으로 반영되어, 2020년 현재에 이르고 있다. 트랜스젠더 의료에 대한 이해 부족은 트랜스젠더의 건강에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 제도적 차별로도 연결된다는 점에 주의를 기울여야 한다.

2. 비병리화와 정신건강

- ▶ 한국표준질병사인분류(KCD) 정비
- ▶ 정신건강 향상 지원

한국의 질병분류는 국제질병분류의 내용을 바탕으로 한국적 상황에 맞게 수정, 보완하여 통계청이 작성한 한국표준질병·사인분류에 기초하고 있다. 한국표준질병·사인분류는 5년마다 개정이 되며, 현재 사용되고 있는 분류는 국제질병분류 제 10판을 바탕으로 2016년 1월 1일부터 시행된 제7차 개정판이다. 제7차 한국표준

659) House of Commons Women and Equalities Committee, Transgender Equality, 8 December 2015, 35-54.

660) TGEU, Human Rights and Gender Identity Best Practice Catalogue, 2016, 58-61.

661) 보건의료기본법

제10조(건강권 등) ① 모든 국민은 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 바에 따라 자신과 가족의 건강에 관하여 국가의 보호를 받을 권리를 가진다.

② 모든 국민은 성별, 나이, 종교, 사회적 신분 또는 경제적 사정 등을 이유로 자신과 가족의 건강에 관한 권리를 침해받지 아니한다.

662) “성전환자에 대한 호적정정 허가에 관한 대법원 전원합의체 결정”, 뉴스와이어, 2006.6.22. (<https://www.newswire.co.kr/newsRead.php?no=162663>), MBC, “대법원 ‘성 전환자 호적 정정’ 첫 심리”, MBC, 2006.5.18. (<https://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=115&oid=214&aid=0000005425>)

질병·사인분류는 트랜스젠더 정체성을 국제질병분류 제10판과 동일하게 ‘F64.0 성전환증’, ‘F64.2 소아기의 성주체성장애’, ‘F64.8 기타 성주체성장애’, ‘F64.9 상세불명의 성주체성장애’로 분류하고 있으며 진단기준 역시 동일하게 이루어지고 있다.⁶⁶³⁾ 그리고 성전환증 내지 성주체성장애 정신과 진단서는 호르몬 요법 등 의료적 조치와 법적 성별 정정, 트랜스젠더여성의 병역판정 등에 있어 필수로 요구되는 서류이다.⁶⁶⁴⁾

한국표준질병사인분류는 5년마다 개정이 이루어지는데, 2021년 1월 1일부터 시행되는 제8차 한국표준질병·사인분류는 국제질병분류 제10판을 반영한 것이며 트랜스젠더 관련 분류도 그대로 유지되었다. 따라서 2025년 제9차 개정 시에 국제질병분류 제11판을 한국표준질병·사인분류에 반영할 수 있을 것으로 예상된다. 한국표준질병·사인분류 개정에 앞서 기존의 트랜스젠더 관련 국제질병분류 제11판의 개정의 배경과 취지를 충분히 이해하고 적극적으로 반영하여야 한다.

트랜스젠더의 정신건강에 대한 접근은 사회적 차별과 배제에서 오는 사회적 위화감을 완화하는 데 맞추어져야 한다. 트랜스젠더는 사회적 편견과 낙인으로 인한 소수자 스트레스를 경험할 가능성이 높으며, 이는 의료적 조치에 대한 결정 및 결과만이 아니라 전반적인 삶의 질에도 영향을 미칠 수 있기 때문에 정신과의사, 임상심리사 등 트랜스젠더를 대하는 정신건강 전문가들의 문화적 역량에 대한 교육이 권고되고 있다.⁶⁶⁵⁾ 이 보고서 실태조사에서도 2019년 한 해 동안 우울증이나 공황장애로 진단받거나 치료받은 적이 있다는 경험이 각각 57.1%, 24.4%로 응답되었다. 이는 만19세 이상 국민 3.9%⁶⁶⁶⁾, 0.2%⁶⁶⁷⁾에 비해 월등하게 높은 수치라는 점에서, 정신건강 취약층으로서 인지될 필요가 있다.

3. 성전환 관련 의료

▶ 통합적인 트랜스젠더 의료를 위한 가이드라인 개발

663) 통계청, “한국표준질병·사인분류” (통계청 고시 제2015-309호), 2015, 346.
 664) 박한희, ‘트랜스젠더정체성’의 비병리화 담론의 전개와 인권적 의의: 국제질병분류 제11판의 개정을 앞두고, 인권연구 1(1), 2018, 35.
 665) 이호림 외, 한국 트랜스젠더 의료접근성에 대한 시론, 보건사회연구 35(4), 2015, 74-75. 손인서 외, 트랜스젠더의 의료적 트랜지션과 의료서비스 이용: 사회적 낙인과 의료적 주변화, 한국사회학 51(2), 2017, 161.
 666) 전국 2018년 기준이다. 질병관리청 만성질환건강통계 홈페이지(<https://health.cdc.go.kr/healthinfo/biz/pblcVis/details.do?ctgrSn=41>)
 667) 만 18세 이상 1년 유병률 기준으로 보건복지부·삼성서울병원, 2016년도 정신질환 실태조사, 2017의 조사결과이다. 보건복지부 국립정신건강센터, 국가 정신건강현황 보고서 2019, 177.

- ▶ 호르몬 요법 가능 1차 의료기관 및 지역의료 확대
- ▶ 의과대학 교육과정·연수과정 개발 및 연구 지원
- ▶ 재생산권 보장
- ▶ 이른바 ‘전환치료’ 금지

성전환(transition) 관련 의료 정책으로 먼저 통합적인 트랜스젠더 의료를 위한 가이드라인이 개발되어야 한다. 트랜스젠더 의료와 관련하여 과거 국내 의학회에서 공식적으로 규정된 가이드라인은 1990년 7월 대한비뇨기과학회 승인 “성전환 증 수술 적응증” 기준이다. 그러나 이는 트랜스젠더 의료 중에서도 성전환 관련 의료, 그리고 그 중에서도 생식기 수술에 대해서만 간략하게 규정하였던 이 기준은 구 해리밴자민 성별위화감 연구소 (현 세계트랜스젠더보건전문가협회[WPATH 건강관리표준기준(SOC) 제2판(1980년)]을 기준으로 하되 ‘좀 더 조심스럽고 엄격’하게 규정되었다.⁶⁶⁸⁾ 제3장에서 전술한 바와 같이 현재 이 기관은 2012년 개정된 건강관리표준기준(SOC) 제7판을 발간하고 있으며 현재 제8판 개정 작업 중에 있다. 또한 정신장애에 대한 치료로서 정신과 진단과 성전환수술로만 트랜스젠더 의료를 이해하던 과거 기준은 비과학적이며 수정되어야 하는 낡은 기준임을 명확히 선언하고 있다.

현재 국내에서 개인병원과 대학병원 등 1차, 2차, 3차 병원에서 트랜지션 관련 의료가 행해지고 있음에도 공공의료와 민간의료 공히 트랜스젠더 의료 전반에 대한 가이드라인은 존재하지 않으며, 트랜지션 관련 의료를 행하는 의료인 개개인

668) 이무상, 성전환증에 관한 의학적 검토, 대법원 비교법실무연구회 52회 세미나, 2005.09.13., 28; 김민규, 성전환(증)자에 대한 법학과 의학의 가교: 대법원 2006.004스 42 결정을 계기로, 법과 사회 31, 2006, 320-321.

- ① 성전환증은 현재까지는 근본적으로 정신과 질환으로 인정하며, 정신과에서 우선적으로 정확한 진단이 있어야 한다.
- ② 정신과적 진료가 상당기간 지속하여 왔으나, 성과가 없음이 입증되어야 한다.
- ③ 수술 전에 희망하는 성에 대한 정신-사회적인 적응이 이루어져 있어야 한다.
- ④ 육체적 다른 질환이나, 정신과적 우울증 및 정신과적 다른 질환이 없어야 한다.
- ⑤ 수술 전에 희망하는 성에 대한 홀몬 치료를 상당기간 동안 이미 지속하여 왔고, 이에 대한 심각한 부작용이 없어야 한다.
- ⑥ 나이가 21세 이상으로 사춘기가 확실히 지났어야 한다.
- ⑦ 신체 외형이 희망하는 성에 어울려야 한다.
- ⑧ 환자와 친권적 가족 및 보호자로부터 수술에 대한 동의를 있어야 한다.
- ⑨ 불임에 대한 환자, 친권적 가족, 보호자로부터 동의를 있어야 한다.
- ⑩ 습관성 약물이나 알콜에 대한 습관성이 없어야 한다.
- ⑪ 환자에게 범법기록이 없고, 범죄 이용 가능성이 적다는 판단이 정신과 진료 등에서 입증되어야 한다.
- ⑫ 환자에 대한 추적 관리가 적절히 이루어 질 수 있는 상황이어야 한다.
- ⑬ 이상의 조건과 정신과 의사 2명으로부터 성전환 수술 추천서가 있어야 한다.

의 연구와 판단에 맡겨져 있다. 그로 인하여 설명·동의원칙(informed consent)이 지켜지지 않는 의료행위나 실험적인 의료행위의 가능성, 차별적이거나 인권침해적인 상황에 노출될 가능성도 항상 있다.

따라서 적절한 트랜지션 관련 의료를 포함한 전반적인 트랜스젠더 의료 가이드라인 마련을 위한 의료계의 논의가 필요하다. 의료 가이드라인은 1) 여러 의료 분과가 협력해야 하는 특성을 가진다는 점을 고려하여 정신건강의학과, 산부인과, 비뇨기과, 성형외과를 아우르는 트랜지션 관련 의료 가이드라인뿐만 아니라 2) 1차 병원을 비롯한 모든 보건의료서비스 제공기관(병원, 보건소 등)에 대해 트랜스젠더에 대한 이해를 돕기 위한 내용의 가이드라인 혹은 안내도 필요하다. 또한 3) 아동청소년, 고령자, 장애인 등 의료접근성에서 더욱 취약해지는 계층에 대한 고려도 포함할 수 있어야 한다.⁶⁶⁹⁾

둘째, 호르몬 요법이 가능한 1차 진료기관 및 지역의료기관이 확대되어야 한다. 이번 실태조사 결과 성전환 관련 의료적 조치 중 호르몬 요법을 받고 있는 경우가 42.4%이고 성전환 관련 외과적 수술을 한 가지라도 받은 경우가 20.9%로 외과적 수술에 비해 호르몬 요법에 대한 경험이 크게 나타난다(표 58). 호르몬 요법은 외과적 수술에 비해 장기적으로 혹은 경우에 따라서는 생애 대부분의 기간 동안 이루어지며, 2-3주 혹은 12-14주 등 짧은 주기로 병원을 이용해야 한다. 그러나 호르몬 처방과 주사를 위해 의료기관까지 걸리는 이동시간 중 가장 많은 경우가 1시간 이상에서 3시간 미만(50.8%)에 달하며, 3시간 이상 걸리는 경우는 9.6%이다(표 63). 호르몬 처방 자체는 어느 병원이나 가능함에도 거주지에서 병원까지의 거리가 먼 이유는 트랜스젠더 친화적인 의료기관을 방문하기 때문인 것으로 보인다. 성전환 관련 의료적 조치를 받기 위해 국내 의료기관을 이용한 참여자의 73.2%(표 71)이며, 병원 처방 없이 호르몬을 구매한 경우는 33.8%로 그 이유 중 하나로 ‘병원에서 불쾌한 시선을 받을까봐 두려워서’라고 답한 경우가 25.8%, ‘호르몬제를 처방 받을 수 있는 병원을 몰라서’가 31.5%(중복응답 가능)(표70)로 나타난다.

호르몬 요법은 환자의 연령과 위험요인을 고려하여 시행하면서 부작용에 대한

669) 장서연 외, 성적지향·성별정체성에 따른 차별실태조사, 국가인권위원회 인권상황실태조사 연구용역보고서, 2014, 306에서는 의료 가이드라인 마련에 대해 다음과 같이 서술하고 있다. ▲보건의료서비스 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 성별 정정 과 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

추적관리를 통해 건강관리가 이루어질 필요가 있기 때문에⁶⁷⁰⁾ 의료인의 도움이 필요하다. 그러나 트랜스젠더 의료에 대한 이해 정도와 의료인 및 의료기관에서의 편견으로 인해 적절한 건강관리에 어려움을 야기하고 있다. 호르몬 요법의 경우 트랜스젠더 의료에 대한 기초적인 이해가 있다면 1차 병원에서도 관리가 가능하며, 수도권에 비해 상대적으로 의료접근성이 떨어질 수 있는 비수도권 지역에 거주하는 사람들의 의료접근성을 높이기 위해서도 중요하다. 이를 위해 트랜스젠더 의료에 대한 기본적인 이해를 증진시키기 위한 교육과 의료인에 의한 편견을 줄여나가는 것이 중요하다. 또한, 의료인단체나 시민단체에서 호르몬 요법이 가능한 트랜스젠더 친화적인 병원 정보를 제공하는 것도 하나의 방안이 될 수 있다.⁶⁷¹⁾

셋째, 의과대학 교육과정과 연수과정을 개발하고 연구를 지원해야 한다. 한국의 제도권 의료교육은 트랜스젠더 의료 관련 교육 과정이 존재하지 않는다. 따라서 일선 임상사회의 트랜스젠더에 대한 인식은 일반인의 수준과 크게 다르지 않을 것으로 추정되지만, 의료진의 트랜스젠더에 대한 인식을 파악할 수 있는 연구는 아직 없다. 또한 트랜스젠더의 의료적 조치에 대한 학회 차원의 지식 전달이나 수련도 부족하다. 따라서 트랜지션 관련 의료적 조치를 위한 전문성 있는 의료인은 한정되어 있으며, 일반 의료를 위해 의료기관을 방문하는 경우에도 트랜스젠더에 대한 의료진의 편견을 마주하거나 차별을 경험할 가능성이 높다.⁶⁷²⁾ 트랜지션 관련 의료는 주로 임상검사나 임상수술을 중심으로 발표되어 왔으며,⁶⁷³⁾ 최근에 이르러서 <한국트랜스젠더 차별과 건강: 설문조사 기반 양적 연구>(2017년) 등 트랜스젠더 의료와 건강권에 대한 연구가 이루어지기 시작한 상황이다.⁶⁷⁴⁾

따라서 의과대학 교육과정 및 의료인 연수과정에서 트랜스젠더에 대한 기본적인 이해를 높이기 위한 교육이 제공될 필요가 있으며, 나아가 정신과, 내분비내과, 산부인과, 비뇨기과 등 트랜지션 관련 의학 연구가 활성화될 수 있도록 적절한 지원도 이루어져야 한다. 예를 들어 영국 일반의협회(Royal College of General Practitioners, RCGP)는 시민단체인 성별정체서 연구·교육 협회(Gender Identity

670) WPATH, 트랜스섹슈얼·트랜스젠더·성별비순응자를 위한 건강관리실무표준(한국어번역본), 2012. 41-47.

671) 의료기관을 방문한 사람들의 제보를 바탕으로 성소수자친화적 병원 목록을 정리하여 제공하는 국내 시민단체로 성소수자알권리보장지원 노스웨스트 호 사이트 (<https://theshipnorthwest.tistory.com/notice/16>)

672) 이호림 외, 한국 트랜스젠더 의료접근성에 대한 시론, 보건사회연구 35(4), 2015, 81.

673) 이해민·박주영·김승섭, 한국 성소수자 건강 연구: 체계적 문헌고찰, 보건과 사회과학 36, 2014, 43-76.

674) 김승섭 외, 오롯한 당신, 숨쉬는 책공장, 2018.

Research & Education Society, GIRES)와의 협력을 통해 아동과 성인의 성별 위화감에 대한 이해를 돕기 위한 교육으로 ‘젠더 변이 e-러닝 코스(The Gender Variance e-learning course)’를 온라인으로 제공하고 있다.⁶⁷⁵⁾

나아가 트랜스젠더 의료에 대한 최신의 연구와 임상례에 대한 의료인의 관심도 필요하다. 예를 들어 비교적 최근부터 아동·청소년의 트랜지션에 대한 연구도 적극적으로 이루어지고 있으며, 이번 조사결과에서도 만18세 이하에 호르몬 요법을 시작한 경우는 7.9%로 나타나고 있다(표61).

트랜스젠더 의료 전 분야에 대한 연구가 진척되기 위해서는 의료인의 관심뿐만 아니라 이를 뒷받침할 수 있는 의료기관과 보건당국의 재정적 지원도 이루어져야 한다. 또한 트랜스젠더 의료에 임하는 의료인에 대한 주변 동료와 해당 의료기관의 지지도 필요하다.⁶⁷⁶⁾

넷째, 재생산권 보장 정책이 되어야 한다. 종종 의료서비스제공자들은 생식능력 보존에 대해서 이해하지 못하는데, 이러한 서비스를 원할 수 있다는 점에 대한 인식이 없거나, 트랜스젠더 정체성을 후회할거라고 생각하거나, 혹은 ‘진짜’ 트랜스젠더가 아니라고 여기기 때문이다.⁶⁷⁷⁾ 트랜스젠더의 재생산권을 보장하기 위하여 의료적 조치를 받기에 앞서서 의료인이 생식능력 보존에 대한 정보를 제공하고 적절한 기관을 안내할 필요가 있다. 구체적으로는 의료조치에 따라서 생식 능력에 영향을 준다는 점을 고지하며, 생식물질(난자정자) 보관에 있어서 가능한 선택지에 접근할 수 있도록 하며 이는 호르몬 요법 이전 뿐만 아니라 그 외 의료조치 과정 중에서도 이루어질 수 있다. 트랜스젠더의 생식능력 상황은 개인에 따라 다르며, 이용 가능한 보조생식술도 달라질 수 있다. 또한, 성별 정정에서 불임 요건이 삭제되게 되면, 법적 성별 여부와 무관하게 생식 관련 의료서비스에 접근 가능할 수 있도록 하여야 하며, 예를 들어 공문서상 남성인 트랜스남성의 임신 관련 보조생식술의 사용에 대한 안내도 포함되어야 한다.

다섯째, 이른바 ‘전환치료’를 금지해야 한다. 트랜스젠더는 더 이상 정신장애로 포함되지 않을 뿐만 아니라 정신장애로 분류되는 당시에도 정체성을 변화시키기 위한 이른바 ‘전환치료(conversion therapy)’는 비과학적이며 유해하다는 점은

675) TGEU, Human Rights and Gender Identity Best Practice Catalogue, 2016, 61. GIRES(<http://gires.org.uk/gender-variance>)

676) 이승현, “트랜스젠더, 의료를 어떻게 바라보아야 하는가: 한국적 상황의 맥락에서”, 세계트랜스젠더보건의료전문가협회(WPATH) 건강관리실무표준(SOC) 한국어판 발간기념 발표회 발표문(미간행), 비온뒤무지개재단, 2016, 37.

677) TGEU, Guidelines to human rights-based trans-specific healthcare, 2019.

밝혀져 있다. 그럼에도 이번 실태조사에 따르면 출생 시 지정성별로 살아가기 위한 상담이나 치료를 실제로 받은 경우가 11.5%에 달하고 있다(표 22). 2016년 트랜스젠더라고 커밍아웃한 자녀를 목사인 아버지가 치료가 필요하다고 하며 종교단체에 치료를 맡기면서 언어적·신체적 폭력을 당하다 탈출한 사건도 발생하였다.⁶⁷⁸⁾ 2016년 국가인권위원회는 ‘동성애 치유’를 주장하는 ‘탈동성애 인권포럼’ 행사에 국가인권위원회 건물을 대관하여 논란이 일었으며, 그 해 11월 유엔 자유권위원회는 한국정부에 대하여 민간단체의 전환치료 행사에 공공건물을 사용하지 못하도록 막아야 한다는 내용 권고를 내리기도 하였다.⁶⁷⁹⁾

외국의 경우 독일은 2019년 18세 이하 미성년자에 대한 전환치료를 금지하는 법을 제정했고⁶⁸⁰⁾, 캐나다는 2020년 ‘미성년자를 상대로 한 치료 행위, 성인의 의사에 반해 치료받게 하는 강제 행위, 미성년자를 치료받게 할 목적으로 국외로 데려나가는 행위, 전환치료를 광고하거나 이를 통해 금전적 이득을 취하는 행위 등’을 모두 금지하였다.⁶⁸¹⁾ 이러한 사례들을 참조하여 한국에서도 ‘전환치료’의 실태에 대한 연구를 실시하고 관련 법령과 가이드라인 등의 개정을 통해 전환치료가 금지되도록 해야 할 것이다.

4. 일반 의료

- ▶ 탈의실 및 병동 수용 등 보건의료행정 정비
- ▶ 트랜스젠더 친화적 병원 확대
- ▶ HIV/AIDS 정책

일반 의료 정책으로 먼저 탈의실 및 병동 수용 등 보건의료행정을 정비해야 한다. 트랜스젠더 의료 외의 일반 의료를 필요로 하는 경우에도 성별이나 건강상태를 밝히는 것부터 입원실·탈의실 수용까지 다양한 어려움을 겪는다.

이번 실태조사 결과 지난 12개월 성전환 관련 의료적 조치와 관계없는 국내의 료기관 이용 경험자의 33.1%가 자신의 성별정체성에 맞지 않는 입원실이나 탈의

678) “트랜스젠더, 때리면 치유되나요?”, 뉴스앤조이, 2016.03.02. (<https://www.newsnyoo.or.kr/news/articleView.html?idxno=202241>)

679) “‘전환치료는 폭력이다’…인권단체, 법적 대응 나서”, 한겨레신문, 2016.03.09. (<http://www.hani.co.kr/arti/PRINT/734064.html>)

680) “독일, ‘18세 이하 성 정체성 전환치료 금지’ 법안 마련”, 한국경제, 2019.11.05. (<https://www.hankyung.com/international/article/201911054087Y>)

681) “캐나다 연방 하원 성 전환치료 금지법 통과”, 중앙일보, 2020.10.29. (https://joinsmediacanada.com/bbs/board.php?bo_table=news&wr_id=26489)

실 등을 이용하였으며, 28.5%가 의료인, 직원 등이 접수된 이름 또는 성별이 맞는지 물었다고 응답하였다(표 72). 즉, 주민등록상 성별 정보로 입원실이나 탈의실이 배정되며, 주민등록상 성별 정보가 개인의 신분 확인으로 이어지지 못한다는 점을 확인할 수 있다. 이는 현행 성별 정정 요건이 지나치게 엄격하여 성별 정정을 하지 못하는 트랜스젠더가 많다는 점이 그 이유 중 하나이며, 또한 의료기관에서 트랜스젠더에 대한 인식과 적절한 대응방법을 알지 못하기 때문이기도 하다. 트랜스젠더에 대해 자신의 성별정체성에 부합하는 병동을 이용할 수 있는 방안을 마련하고, 개인정보보호에 유의하며 전산시스템 등에 반영하여 원활하게 병원을 이용할 수 있도록 해야 한다. 또한 법적 성별 변경을 통해 신분증상 성별이 변경된 이후의 경우에도 트랜스젠더 남성이 산부인과 진료를 받아야 하는 경우나 트랜스젠더 여성이 비뇨기과 진료를 받아야 하는 경우가 발생할 수 있으므로 이 부분도 원활한 진료를 받을 수 있도록 조치해야 한다.

이를 위해 의료기관 자체적으로 혹은 보건당국의 가이드라인을 제정 배포하는 것을 통하여 의료기관에 대한 접근성을 높여야 한다.

둘째, 트랜스젠더 친화적 병원을 확대해야 한다. 트랜스젠더에 대한 기본적인 인식이 있으며 차별이나 편견에 노출되지 않을 것이라고 기대되는 병원이 늘어나는 것은 전반적인 의료서비스에 대한 접근성의 향상을 의미한다. 트랜스젠더와 관련 없는 일반적인 의료서비스를 이용해야 하는 경우에도 정확한 진료를 위해서는 호르몬 요법 중이라거나 과거 성전환 관련 외과수술을 받은 사실 등을 알릴 필요가 있을 수 있는데 커밍아웃으로 인한 차별이나 편견에 노출될 것이 두려워서 알리지 않는 경우가 있을 수 있다. 또한 성별 정정이 되어 있지 않은 경우에는 주민등록번호 자체로 인하여 커밍아웃이 될 수 있다. 이러한 두려움은 결국 병원 방문 자체를 피하게 되는 결과를 낳게 된다. 따라서 트랜스젠더에 대한 이해 확대는 성전환 관련 의료를 행하는 의료기관에 한정된 것이 아니라 모든 의료기관과 의료인에게 요구할 필요가 있다.

셋째, HIV/AIDS 정책이 마련되어야 한다. 트랜스젠더 여성의 경우 직장선택의 어려움 등으로 인하여 성노동을 선택하는 경우가 있으며, 그 과정에서 HIV 등 성매개 감염에 노출되는 경우가 발생할 수 있다. 트랜스젠더 남성의 경우 정체성에 대한 의심 등을 우려하여 드러내지 않는다는 점에서 최근부터 논의가 진행되고 있다.⁶⁸²⁾ 다만, 트랜스젠더의 HIV/AIDS 감염에 대한 논의는 과거 해외에서 중요하게 다루어졌던 주제이나, 국내 상황에 대한 조사가 이루어지지 않는 것으로

682) 예를 들어 GATE 홈페이지(<https://gate.ngo/projects/trans-men-hiv>) 참조.

실태 파악이 되어 있지 않다. 다만, 의료서비스 이용과 관련하여 다른 경우와 마찬가지로 신분증상 성별로 인하여 병원 이용의 어려움을 겪는 경우 적절하고 안전한 질병관리가 어려워 질 수도 있다는 점을 언급할 수 있다.

5. 의료정보

- ▶ 의료 접근성 확대를 위한 정확한 의료정보 제공 및 설명·동의 원칙
- ▶ 의료정보 보호 및 비밀유지

의료행위의 근본원칙이라고 할 수 있는 설명·동의의 원칙(informed consent)은 1964년 인체실험을 하기 위해서는 설명에 의한 피실험자의 동의가 필요하다는 내용의 헬싱키선언 이래 국제사회와 의료계에서 점차적으로 환자에 대한 일반적 치료상의 처치에 대해서도 요구되는 원칙으로 자리 잡았다. 국내에서는 「보건의료기본법」⁶⁸³⁾을 비롯한 각종 개별 의료법제에서 의료처치에 필요한 설명과 동의에 대해 규정하고 있다.⁶⁸⁴⁾

성전환 관련 의료 역시 마찬가지로, 각 의료적 조치의 효과와 부작용에 대한 설명이 충분히 이루어져야 한다는 점에서 정확한 정보에 기반한 자기결정권이 확보될 수 있도록 설명에 기반한 동의절차(informed consent) 보장되어야 한다.

또한, 의료기관이나 의료인 및 직원은 상담 및 진료 중 알게 된 정보, 즉 트랜스젠더라는 사실 혹은 성전환 관련 의료를 받았거나 받고 있거나 받을 것이라는 사실 등 트랜스젠더로서 원치 않게 아웃팅 되는 경우를 주의해야 한다.

6. 의료보험 등 지원

- ▶ 국민건강보험 적용
- ▶ 민간의료보험 적용

이번 실태조사에서 의료적 조치와 관련하여, 경제적 부담 때문에 의료적 조치를 진행하지 못하였다는 답변이 높게 나타난 것을 확인할 수 있다. 경제적 부담

683) 제12조(보건의료서비스에 관한 자기결정권) 모든 국민은 보건의료인으로부터 자신의 질병에 대한 치료 방법, 의학적 연구 대상 여부, 장기이식(臟器移植) 여부 등에 관하여 충분한 설명을 들은 후 이에 관한 동의 여부를 결정할 권리를 가진다.

684) 의사의 설명의무에는 의사 측의 충분한 설명, 제공된 정보에 기한 환자 측의 이해, 납득, 선택이 포함되며, 이는 '환자의 주체성'을 전제로 한 환자의 자기결정권 보장에 있다. 김민중, 의료의 법률학, 신론사, 2011, 463, 467-469.

때문에 성주체성장애 관련 정신과 진단을 받지 않은 경우가 34.3%(표59), 호르몬 요법을 받은 적 없거나, 현재 호르몬 요법을 중단한 경우가 50.9%(표62), 성전환 관련 외과적 수술을 받지 않은 경우가 71.0%(표65)로 나타나고 있다. 차별 없는 보편적 의료는 트랜스젠더 의료에도 적용되어야 하며, 국민건강보험 적용에 대해서도 적극적인 대책 마련이 필요하다. 이에 대한 앞으로의 논의 방향은 다음을 고려해야 할 것이다.⁶⁸⁵⁾

첫째, 트랜지션 의료의 건강보험 보장은 인권의 관점에서 논의되어야 한다. 트랜지션 의료를 논할 때는 이것이 단지 보건정책학적 제도의 마련이나 일부 집단에 대한 배려가 아니라, 트랜스젠더가 당연히 누려야 할 권리라는 것을 이야기해야 한다. 트랜스젠더를 보건정책의 일방적 수혜자가 아닌 자신의 의료에 대한 적극적인 주체로 변화시킬 수 있으며, 나아가 인권규범을 준수할 정부의 책무를 이야기할 수 있다. 둘째, 건강보험 보장은 트랜스젠더의 의료접근권의 보장이라는 넓은 관점에서 논의되어야 한다. 트랜지션 의료를 보장받는 것은 분명 트랜스젠더가 자신의 성별정체성에 따라 삶을 영위하기 위한 필요조건 중 하나이다. 그러나 트랜스젠더에게 필요한 의료는 그것만이 아니다. 다른 사람들과 같이 일상에서 다치거나 질병에 걸려 의료기관을 이용하는 상황에서도 성별정체성에 따른 차별로 마음 편히 이용하지 못하는 문제가 존재한다. 또한 트랜지션 의료는 수술이라는 하나의 사건으로 끝나는 것이 아니고 이후로도 평생에 걸쳐 호르몬요법을 받거나 지속적인 관리를 받아야 하는 등 트랜스젠더는 삶의 전반에 있어 의료기관과 이런저런 관계를 맺어나가곤 한다. 따라서 트랜스젠더가 트랜지션 의료라는 특정 사건만이 아니라 전체적인 삶을 영위하는 과정에서 어떻게 하면 도달 가능한 최고 수준의 건강을 누릴 수 있을지가 논의되어야 하며, 그 중 하나의 부분으로 건강보험 보장이 논의되어야 한다.

셋째, 건강보험 보장은 성별 정정 요건 완화, 비병리화 등 다른 트랜스젠더 의제와 함께 논의되어야 한다. 트랜지션 의료의 건강보험 보장과 다른 트랜스젠더의 인권의제들은 결코 충돌되지 않는다. 오히려 여러 의제들이 개별적으로 또는 동시에 함께 논의되고 진전됨으로써 상호보완적으로 트랜스젠더의 포괄적 권리를 보장하는데 기여할 수 있다. 만일 어떠한 의제에 대한 고려 없이 단독으로 건강보험 보장이 이루어질 경우 또 다른 문제가 발생할 수도 있다. 가령 현재의 엄격한 성별정정 요건을 유지한 채 건강보험 보장이 될 경우 원치 않음에도 성별 정정을 위해 수술 등을 선택해야 하는 경우가 더 늘어날 가능성도 있다. 따라서 여러 가지 인권 의제들을 균형 있게 바라보면서 함께 논의해나가는 것이 중요하다

685) 이하 박한희, 트랜스젠더 트랜지션 의료의 건강보험 보장에 대한 소고, 공익과 인권 18, 2018, 30-31.

표 98

할 것이다.

또한 민간의료보험 문제와 관련하여서는 트랜지션 관련 의료보험의 가능성과 일반 의료보험 가입 문제를 들 수 있다. 후자의 경우 트랜스젠더라는 이유로 가입을 거부당하거나 성별 정정 이후 트랜스젠더임이 드러나면서 해약 혹은 보험료 인상 등을 경험하는 경우가 있다. 이는 민간의료보험에서 트랜스젠더의 건강관리에 대한 위험산정이 이루어져 있지 않기 때문일 수 있으며 이러한 점에서 트랜스젠더 의료에 대한 정확한 연구의 필요성이 강조된다. 또한 일정한 의료적 조치가 이루어졌기 때문에 오히려 보장의 필요성이 없는 부분에 대한 반영 등도 포함하여 부당한 차별을 받지 않도록 할 필요가 있다.

7. 의료기관의 차별 방지

▶ 의료기관 내 시설 및 의료인에 의한 차별행위 예방 및 구제

의료기관의 차별 방지를 위해서는 전술한 바와 같이 교육이나 연수 등을 통하여 이해도 향상, 보건의료행정 정비와 가이드라인 마련을 통한 의료서비스 접근성의 증가가 이루어져야 한다. 의료인에 의한 언어폭력 등 차별행위뿐만 아니라, 진단서 발급 거부나 성인에 대한 보호자(부모)등의 요구 등이 이루어져서는 안 된다. 또한 이러한 운영에 대한 모니터링과 고충처리절차를 마련하는 것도 포함할 수 있다. 아래는 TGEU에서 제시하고 있는 ‘인권 기반 트랜스젠더의료 가이드라인’의 주요 내용을 정리한 것이다.⁶⁸⁶⁾

비차별 원칙	이 원칙이 확보되기 위하여 의료서비스 시스템에 비차별적 방법을 도입하고 이에 대한 모니터링과 구제절차가 마련되어야 한다. <구체적인 권리 내용> ○ 달성가능한 최대한의 건강(health) 기준 ○ 의료서비스제공자의 존중·동등·공평한 조치 - 접근가능한 형식의 정보 제공(수어·구어 사용자와 장애인, 해당국가 언어가
-----------	---

686) TGEU, Guidelines to human rights-based trans-specific healthcare, 2019.

	<p>유창하지 않은 이민자, 아동·노인 등)</p> <p><방지되어야 한 내용></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 의료서비스제공자의 간섭주의적(paternalistic) 태도 <ul style="list-style-type: none"> - 특히 성노동자, 수어·구어 사용자와 장애인, 미성년자와 노인, 이민자, HIV·정신건강 등에 질환을 가진 사람에 대해서 나타남. ○ 편견에 따른 서비스제공(care) 거절 <ul style="list-style-type: none"> - 특히 장애인이나 정신질환을 가진 사람의 자기결정권이나 충분한 정보에 기반 결정(informed decision)을 할 역량을 부정하는 경우, 비백인(black and people of colour)에게 정신과적 치료나 시설을 언급하며 과도하게 진단하는 경우, 논바이너리, 비이성애자, 인터섹스, 성별비순응자에게 진짜 트랜스젠더가 아니라거나 해당 정체성 등에는 어떠한 의료조치는 안 맞는다고 여기는 경우, 아동에 대해 신뢰할 수 있는 사람으로 보지 않고 자기결정권과 자율성을 부정하는 경우가 있다. ○ 정보 및 의료서비스 접근이 어려움 <ul style="list-style-type: none"> - 예를 들어 언어가 유창하지 않은 사람, 장애인, 아동이나 노인, 트랜스젠더 의료서비스를 받을 수 없는 빈곤층 등 ○ 정체성을 존중하지 않음 <ul style="list-style-type: none"> - 미스젠더링(misgendering), 정체성에 대한 가정이나 고정관념화, 언어적·신체적 폭력 등 ○ 차별로 인하여 더 주변화되고 취약한 집단에 속함으로써 전문가의 결정에 따라야 할 상황에 처한 경우의 문제 <ul style="list-style-type: none"> - 의료 조치를 받기까지의 기간이 길더라도 수용해야 하거나, 본인의 필요에 맞지 않아도 전문가의 판단에 따라야 하는 상황 등
<p>신체온전성, 신체자기결정 및 충분한 설명에 기한 동의</p>	<p>트랜스젠더 의료서비스는 반드시 충분한 설명에 기한 동의가 이루어져야 한다. 의료서비스 제공자가 어떠한 형식으로도 결정과정에 정당하지 않은 힘을 행사하여서는 안 된다. 또한 이러한 경우 해당 전문가를 고소할 수 있는 절차가 마련되어야 한다.</p> <p><구체적인 권리 내용></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 자신의 신체적·의료적·심리적 필요를 주장할 수 있는 권리 ○ 충분한 설명에 기한 결정이 이루어지길 있도록 선택가능한 모든 의료조치에 대한 정보 제공 <ul style="list-style-type: none"> - 가능한 모든 의료조치: 호르몬요법(용량, 테스트스테론 억제 없는 에스트로

	<p>겐 투여, 사춘기와 청소년기의 호르몬 억제, 일시적인 호르몬 요법의 가능성, 호르몬에 따른 적용방법(application methods) 차이 등), 수술, 생식 관련 선택지(유전형질 보존), 기타 조치(목소리 요법, 체모제거레이저 등) 및 용량, 기간, 순서, 주기에 대한 선택지</p> <p>- 각 의료조치의 결과 및 부작용. 이에 대한 임상 정보(scientific proof)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 충분한 설명에 기한 동의 ○ 그 결정에 대한 존중 ○ 생식 관련 조치에 대한 접근 ○ 각 개인에 맞는 개별적인 접근 하에서 이루어지는 의료조치 ○ 의료조치의 거절 ○ 의료조치가 건강을 해치는 경우 임상 증거를 기반으로 의료조치 중단 ○ 의료조치에 대한 개인의 요구가 중간에 변화할 수 있음 ○ 의료서비스제공자가 개인의 결정이나 요구를 존중할 책임을 이행할 수 있도록 하는 메커니즘 ○ 다른 의사의 의견(second opinion)을 구하는 것 <p><방지되어야 한 내용></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 부분적·부정확한 혹은 편견에 기한 정보(성별이분법적 선택지, 일률적(one-size-all-fit) 조치, 젠더와 신체에 대한 스테레오타입, 효과나 결과에 있어서 과학적 근거 없는 의료조치, 개인의 필요에 대한 추정 등) ○ 의료조치 강제(원하지 않는 생식능력 제거, 특정 수술에 대한 강한 제안, 수술을 하도록 유도 혹은 위협, 전문가가 정한 의료조치 수순을 따르지 않은 것에 대하여 의료조치를 기다리는 기간을 장기화시키거나 방해·거절) ○ 개인이 배제되고 의료전문가가 정한 고정된 수순과 결정에 의해서 의료조치 시행(약물 정량 투여, 수술 전 호르몬 요법 강제, 수술에 앞서 일정 기간 동안 기다리는 시간을 강제) ○ 모든 종류의 “전환치료”
<p>고문 및 비인도적 대우로부터의 자유</p>	<p>의료서비스는 편안하고 존중받는 방식으로 진행되어야 한다. 트랜스젠더의 신체, 성별정체성, 성별표현, 성적지향(sexuality)에 대한 경험에 대해 의료전문가가 결정하거나 의문을 제기해서는 안 된다. 일부의 의료전문가가 이에 대해 ‘필요한 조치’ 혹은 의료조치의 일부라고 설명하는 문제가 발생한다. 이를 방지하기 위하여 의료조치의 사전사후 및 그 과정에 대한 구체적인 프로토콜이 마련되어 있어야 한다.</p>

	<p><구체적인 권리 내용></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 개인의 젠더, 이름, 경험 존중 ○ 모든 단계에서 프라이버시 보호 ○ 어떤 시점에서든 의료조치를 거절할 권리 ○ 모든 종류의 폭력, 학대, 조롱으로부터 자유 ○ 실험 대상으로부터의 자유 <p><방지되어야 한 내용></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 개인의 경험, 젠더, 이름 또는 필요에 대하여 무시하거나 틀리다고 재단(원하지 않는 성별이나 그 이름을 사용, 개인의 경험이나 필요를 추정하거나 무시, 간섭주의적 개입, 위력을 행함) ○ 의료적 필요 없이 트랜스젠더임을 아웃팅하거나 개인정보를 타인과 공유(의료적 필요 없이 다른 의료전문가에게 트랜스젠더라는 사실을 폭로, 대기실이나 다른 직원과의 대화에서 개인이 결정한 이름이 아닌 이름으로 부르는 것, 의료 기록에 개인정보를 기재하고 이에 대한 정당성이 결여된 경우) ○ 의료서비스 거부 혹은 보류 ○ 의료조치에 접근하는 데 있어서 차별적 요구(실생활검사(real-life test), 사회적 트랜지션이나 고정관념에 기반한 성역할을 강요) ○ 의료조치나 수술 강요 ○ 실제적, 심리적 폭력(의료적으로 정당화되지 않는 신체검사나 사생활 질문) ○ 관련 경험이나 지식이 부족한 전문가에게 맞는 의료조치(해당 의료행위의 질과 안전성에 대해 안심할 수 있도록 하는 것 없이 관련 전문성이 없는 의사에게 받는 수술)
<p>젠더에 대한 자기결정</p>	<p>종종 의료전문가는 개인의 인생사, 남성성과 여성성에 대한 정신과적 테스트를 통하여 개인의 성별과 의료조치를 판단하여 제시한다. 즉, 개인의 성역할, 성적지향, 성별정체성, 신체에 대한 경험을 연결시켜 판단하는데 이러한 판단은 편견이다. 성별 판단에 대해서는 본인이 원하지 않는 이상 논쟁의 대상으로 삼지 않는다.</p> <p><구체적인 권리 내용></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 성별은 본인이 결정한다(여성, 논바이너리, 남성, 젠더퀴어 등) <p><방지되어야 할 내용></p>

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 성별에 대해 의료전문가가 판단, 진단, 딱지 붙이기 ○ 어떠한 의료조치를 할 것인가에 대해 게이트키퍼(gatekeeper)로 행동 ○ 특정 의료조치를 위해 특정 성별로서 정체성을 가질 것을 요구(모든 성별의 사람은 각자 필요로 하는 의료조치가 다르다) ○ 개인의 성별을 무시하거나 의문을 던짐 ○ 미스젠더링: 말이나 혹은 기타 어떠한 방식으로든 개인의 성별에 맞지 않는 이름을 붙이거나 성별에 맞지 않는 공간에 두는 것(이름, 지시대명사 사용, 성별에 맞지 않는 성별분리공간)
<p>양질의· 개별적· 분산화된 의료</p>	<p>종종 필요한 의료서비스를 받을 수 있는 의료기관이 한 군데거나, 수도에만 있거나, 대기시간이 긴 등 자원이 부족한 상태. 질을 담보하면서도 트랜스젠더 의료의 분산이 필요함.</p> <p><구체적인 권리 내용></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 유효하고 접근가능하며 인권존중적 트랜스젠더의료 ○ 이에 대한 정보 ○ 양질의 서비스를 받을 수 있도록 전문적인 의료서비스제공자의 양 확보 ○ 제대로 훈련받은, 그리고 젠더와 성적다양성에 대한 이해가 있는 의료서비스 <p>스</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 어떤 과정 중에서도 다른 의사의 의견을 들을 수 있도록 함 ○ 접근 가능한 고충처리절차 ○ 투명하고 효율적인 절차(프로토콜, 대기리스트) ○ 자신의 의료기록에 대한 접근 ○ 전산시스템 반영(성별 변경이 가능하도록, 모든 젠더가 표기될 수 있도록) (예를 들어 트랜스여성이 비뇨기과를 방문할 수 있도록 함) ○ 정기적인 모니터링과 평가 및 조정 ○ 건강과 복지의 증진, 사회적·동료 지원 등 전인적이고 만족할 수 있는 정보와 지원 받기 ○ 출신, 이주민 신분 등과 관계없이 접근 가능한 서비스 ○ 신뢰성 있는 의료조치 ○ 내분비, 정신(심리), 비뇨기, 산부인과 등, 정보제공, 호르몬요법관리과 모니터링을 할 수 있는 일차적인 서비스와 같이 전문가에게 ○ 원하는 의료전문가나 서비스제공자를 선택
<p>자녀에</p>	<p>종종 의료서비스제공자들은 생식능력 보존에 대해서 이해하지 못한다. 이러한</p>

<p>대한 권리</p>	<p>서비스를 원할 수 있다는 점에 대한 인식이 없거나, 트랜스젠더 정체성을 후회 할거라고 생각하거나, 혹은 ‘진짜’ 트랜스젠더가 아니라고 여기기 때문이다.</p> <p><구체적인 권리 내용></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 의료조치에 따라서 생식 능력에 영향을 준다는 점을 고지받기 ○ 생식물질(난자정자) 보관에 대한 가능한 선택지에 대한 접근, 호르몬 요법 이전 뿐만 아니라 그 외 의료조치 과정 중에서도 ○ 이용 가능한 보조생식술 ○ 법적 성별 변경 여부와 관계없이 생식 관련 의료서비스에 접근가능(공문서 상 남성으로 표기 변경된 트랜스남성의 임신관련 보조생식술을 사용할 수 있도록)
<p>아동에 대한 최고의 이익</p>	<p>앞서 모든 내용은 미성년자에게도 마찬가지로 적용된다.</p> <p><구체적인 권리 내용></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 자신의 정체성, 성별, 이름, 요구에 대한 존중 ○ 성장에 따른 우려에 대한 모든 것을 이야기할 권리 ○ 트랜스젠더의료에 대한 접근을 위한 부모/법정대리인의 동의를 받을 권리 ○ 이를 의료전문가, 부모/법정대리인으로부터 방해받지 않기-부모가 거절한 경우에는 판사 등에 의해 판단할 수 있는 방법을 마련 ○ 차별로부터의 자유. 동년 나이대에 행해질 수 있는 호르몬요법에 대해 차별 없기 ○ 모든 다양성에 대한 존중. 젠더스테레오타입, 필요에 따른 의료조치의 조정 (청소년트랜스젠더 개인들은 각기 다른 시점에서 시작, 중단, 변경할 수 있음) ○ 현행의 의료연구와 가이드라인에 따른 공정한 의료조치

<TGEU, ‘인권 기반 트랜스젠더의료 가이드라인’>

VI. 교육영역

1. 학교 내 차별금지

트랜스젠더 아동, 청소년 및 학생이 교육환경에서 겪는 차별과 혐오는 그 교육권 뿐 아니라 건강권, 노동권에 또한 영향을 미친다.⁶⁸⁷⁾ 따라서 트랜스젠더 학생

687) UNESCO, Out in the Open: Education Sector Responses to Violence Based on Sexual Orientation and Gender Identity/Expression, 2016, 29.

및 청소년의 권익을 효과적으로 보장하기 위해서는 우선적으로 “실제 혹은 인식된 성별정체성”⁶⁸⁸⁾을 명시하는 교육영역에서의 차별금지가 필수적이다. 포괄적 차별금지법의 일부로 교육 영역에서 성별정체성을 이유로 하는 차별을 금지하는 방안,⁶⁸⁹⁾ 성별정체성, 성적지향, 성적표현, 성특징 등을 차별금지사유에 포함시키는 구체적 내용의 학생인권조례를 한국 사회에 보다 견고히 정착시키는⁶⁹⁰⁾ 접근법 등을 고려할 수 있다. 학생인권조례에 따른 학생인권센터의 설치와 운영에 있어서는 학생 인권침해 사례의 구제체계 내 실무자의 트랜스젠더 학생 관련 사건에 대한 역량을 강화할 수 있도록 관련 지침 및 규정, 훈련 등 보다 체계화된 접근이 필요하다. 나아가 학생인권법 입법⁶⁹¹⁾을 통해, 조례보다 더욱 넓은 범위에서 보다 실효성 있는 구속력을 가진 법률로써 트랜스젠더 등 성소수자 학생의 인권을 제고하는 방법도 있다. 다양한 접근법을 종합적으로 모색하여 교육 영역에서 트랜스젠더 학생 및 청소년의 인권 보호를 법률적으로 뒷받침할 수 있어야 한다.

보다 세부적으로는 교육기관의 정원 모집 및 입학부터 교육, 수업 및 활동의 참가, 장학금이나 직업훈련 등 재정, 취업 및 의료지원 접근성에서의 차별금지를 포함해야 할 것이다. 직접적인 차별금지 외에도 트랜스젠더 아동, 청소년 및 학생의 특수성을 반영하는 세부사항의 고려가 필요하다.

1) 트랜스젠더 및 성소수자 의제를 포함하는 교과 과정

- ▶ 성별정체성 및 성적지향 개념을 포함하는 인권 교육 및 성교육 의무화
- ▶ 트랜스젠더 학생 관련 지침과 교육 자료 개발 및 배포

688) 이는 예를 들어 차별의 대상이 실제로 트랜스젠더인가와 별개로, 차별의 행위자가 대상이 “트랜스젠더라고 인식하였기 때문에” 비합리적인 차별을 행한 경우 차별에 해당한다는 의미이다. 이러한 인식된(perceived), 혹은 전가된(attributed) 정체성에 의한 차별금지 또한 고려되어야 한다.

689) 차별금지법안, 장혜영의원 및 10인 발의 (2020.06.29.), 의안번호 1116, 제3절.

690) 경기도, 광주, 서울, 전라북도, 충청남도 지역에서만 학생인권조례가 통과되어 시행되고 있는 국내 현실을 개선하여, 보다 많은 지역에서 성소수자 학생의 인권 보호 내용을 포함하는 학생인권조례가 조속히 시행되어야 할 것이다. 이를 위해 지방자치단체 차원에서 성소수자 의제에 대해 주민 간 합의를 이끌어낼 수 있도록 관련 논의의 기회를 확충하고 성소수자 인권 사안에 대한 정확한 정보를 제공하는 밑 작업을 꾸준히 진행해나 가야 한다.

691) 초·중등교육법을 개정하는 방식으로 학생인권법을 마련하는 안이 2006년 17대 국회에서 발의되었으나, 개정원안의 내용 대부분이 삭제되고 “제18조의4 (학생의 인권보장) 학교의 설립자·경영자와 학교의 장은 헌법과 국제인권조약에 명시된 학생의 인권을 보장하여야 한다”는 문장 정도가 추가되는 방식으로 개정이 이루어져 사실상 학생인권법 제정이 무산된 바 있다. 따라서 현 시점에서는 이러한 과거 입법 과정의 한계를 극복하고 내실 있는 학생인권법을 제정하기 위해 관련 입법 운동에 대한 논의를 다시금 시작할 필요가 있다.

2015년 유엔 인권최고대표 보고서에 의하면 “섹슈얼리티에 관한 포괄적인 교육은 교육에 대한 권리의 일부이자 차별에 대응하기 위한 도구”이다.⁶⁹²⁾ 이러한 교육과정은 학교에서 뿐만 아니라 나아가 사회 전반에서의 성별정체성 및 인간다양성에 관한 이해 증진 및 차별, 혐오와 폭력의 방지로 이어질 수 있다. 그러나 이번 실태조사에서 밝혀진 바로는, 대학교 및 대학원 다닌 경험이 있는 469명 중, 교수 또는 강사가 수업에서 성소수자를 비하하는 표현이 담긴 자료를 활용했다고 답한 응답자가 22.8%(107명)였다. 또한 590명 참여자 중 97.3%(574명)가 다양한 성별정체성 및 성적지향을 존중하지 않는 초중고 교육과정을 제도적 개선이 시급한 지점으로 꼽았다.

트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 등 성소수자 포용적인 교육과정의 부재를 해소하기 위해서는 성별정체성, 성적지향 및 성소수자에 관한 인권교육 혹은 성교육을 의무화하는 근거법이 필요하다. 현행 「국가인권위원회법」 제26조는 초중등 교육법 제23조에 따른 교육과정에 인권에 관한 내용을 포함시키기 위해 교육부장관과 협의할 수 있도록 명시되어 있으나, 같은 법의 제2조의 차별금지사유에 성별정체성이 명시되어 있지는 않다. 「아동청소년성보호법」의 제47조 및 시행령 제15조 등에 따라 운영되는 성교육 전문기관(성문화센터 등) 또한 건강한 성 가치관 정립 지원에 있어 성별정체성 등 성소수자에 대한 의제 교육을 의무화하고 있지는 않다.⁶⁹³⁾

따라서 아동 및 청소년 대상 인권교육 및 성교육 관련 현행법에 성별정체성, 성적지향 등 성소수자 관련 교육을 의무화하고, 그 교육 자료의 연구와 개발의 책임 소재를 명백히 하는 입법적 노력이 필요하다. 이 때 성소수자 관련 모든 교육과정 및 자료가 사실에 근거하고, 평등과 차별금지의 원칙을 반영해야 함을 또한 명시해야 한다. 비슷한 맥락에서 교육과정 및 교육 자료가 트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 등 성소수자에 대한 차별적 시각, 편견 및 혐오를 반영하는 것을 금지하는 법률 또한 제정되어야 할 것이다. 교육 자료의 개발에 있어서는 국가기관의 교육영역에서의 트랜스젠더 등 성소수자에 대한 혐오차별 실태조사, 교육기관과 국내 성소수자 인권단체 및 시민사회 사이의 연계와 협업 등이 선행되어야 정확하고 인권 존중을 위한 자원 개발이 가능할 것이다.

제3장에서 설명하였듯, 성적지향, 성별정체성, 성별표현 및 성특징에 관한 내용

692) UN Human Rights Council, Report of OHCHR, Discrimination and Violence Against Individuals Based on Their Sexual Orientation and Gender Identity, UN Doc. A/HRC/29/23, 2015.05.04., para. 57.

693) 아하!서울시립청소년성문화센터에서는 유엔에서 발행한 ‘포괄적 성교육 가이드라인’ 등을 번역 및 배포하여 성적지향 및 성별정체성 관련 내용을 소개하기도 하였다.

을 포함한 교육자료는 이미 국내외에서 개발, 사용 중인 사례가 다수 있다.⁶⁹⁴⁾ 또한 해외의 경우, 성별정체성을 포함한 성소수자 관련 교육을 인권, 성, 청소년 건강 등 다양한 맥락에서 진행하도록 법적으로 의무화하고 있으며,⁶⁹⁵⁾ 그 자료 개발을 정부기관(교육부 등) 단계에서 진행 및 배포하고 있다.

2015년 교육부에서 발표한 ‘국가 수준의 학교 성교육 표준안’은 성소수자에 대한 내용을 포함하지 않고, ‘동성애’, ‘성정체성’ 등의 성소수자 관련 용어를 의도적으로 누락한 바 있다. 또한 개인의 성 정체성에 대해 ‘건강한 정체성’과 ‘건강하지 않은 정체성’을 구분하여 트랜스젠더를 병리화 하는 관점을 견지하여 크게 비판을 받았다. 그럼에도 현재까지 개정되지 않고 있는 이 표준안을 조속히 폐기하고 국제사회의 기준에 맞추어 성별정체성, 성적지향 등 성소수자에 대한 다각적이고 올바른 정보를 포함하는 포괄적 성교육 프로그램을 마련하는 일이 시급하다. 이를 통해 트랜스젠더를 비롯한 성소수자 학생들에게 보다 안전한 공간으로서의 학교 환경을 구성하고, 시대의 흐름에 발맞추어 적절하게 구성된 성교육을 통해 성소수자에 대한 사회적 인식을 개선해나가야 한다.

2) 트랜스젠더 친화적 교육환경 조성

- ▶ 트랜스젠더 및 성소수자 학생을 위한 자원 개발 (성소수자 학생 단체, 상담 서비스, 교내 시설 등)
- ▶ 교직원 및 학교 관계자에 대한 트랜스젠더 인권 교육 및 교사 윤리 규정 제정
- ▶ 트랜스젠더 학생 지원을 위한 교내 정책 수립
- ▶ 학교 외 영역에서 트랜스젠더 학생 보호를 위한 커뮤니티 지지망 형성

정책적 단계에서 뿐만 아니라 교육기관 차원 트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 등 성소수자 학생을 위한 대응이 정책적으로 시행되어, 트랜스젠더에 대한 혐오 차별로부터 자유로운 친화적이고 안전한 환경이 조성되어야 한다. 이와 관련하여

694) UNESCO, International Technical Guidance on Sexuality Education: An Evidence-Informed Approach, Revised Edition, 2018. (아하!서울시립청소년성문화센터의 한국어 번역본 참조); UNESCO and Council of Europe, Safe at School: Education Sector Responses to Violence based on Sexual Orientation, Gender Identity/Expression or Sex Characteristics in Europe, 2018.11., 4. Inclusive Curricula and Learning Materials (Component 2).

695) 예를 들어 미국 캘리포니아 주는 초중고등학교에서의 성건강교육이 성별, 성별표현 및 성별정체성, 그리고 부정적인 성별 스테레오타입의 해악에 관한 내용을 포함할 것을 법으로 명시한다. US, California Education Code, California Healthy Youth Act, §51933(d).

유네스코는 성소수자에 대한 차별 및 폭력의 대응에 있어서 교육영역의 포괄적 대응(Comprehensive Education Sector Response)을 강조한다. 포괄적 대응이란 국가 교육체계 및 학교 전체, 지역 공동체가 함께 시행하는 전략적 접근법으로 다음 6가지 요소를 통해 성소수자 혐오 및 폭력에 대응하는 것을 의미한다.⁶⁹⁶⁾

- 효과적인 정책: 성적지향 및 성별정체성을 보호하는 국가적 단계의 정책(포괄적 차별금지법, 교직원 훈련 및 교사윤리 관련 지침, 차별 및 폭력 신고와 대응 체계, 학생 지원 체계 등)과 이를 반영하는 교내 정책.
- 적절한 교육과정과 자료: 성적지향, 성별정체성, 성별표현 등 성소수자 의제를 포함한 교과과정과 자료.
- 교육 분야 종사자 훈련 및 지원: 교사 및 교직원이 인간다양성 및 성소수자 관련 의제를 교내에서 다룰 수 있도록 돕는 국가적 단계 및 교내에서 훈련 및 지원.
- 학생 및 가족 지원: 성소수자 학생뿐만 아니라 그 가족과 여타 학생을 위한 교내 성소수자 단체, 상담 핫라인, 워크숍 진행 등을 위한 정책 및 지침 등.
- 정보 및 전략적 협력: 교육영역 뿐만 아니라 여타 영역의 관련 기관 및 시민사회, 특히 성소수자 인권단체 등과의 협력.
- 모니터링 및 평가: 교육기관에서의 성소수자 관련 대응에 대해 주기적으로 감시하고 개선할 수 있도록 평가 진행.

이러한 포괄적 대응을 위해서 교육기관이 준비할 수 있는 교내 자원(school site resource)으로는 성소수자 학생에게 안전한 공간(safe space) 조성 정책, 상담 서비스 및 자살방지 정책, 교내 시설 사용(화장실, 탈의실 등) 관련 정책, 성소수자 학생 단체, 교직원 등 학교관계자 교육, 성소수자 학생의 사생활 보호 정책 등을 고려할 수 있다. 그 외에도 지역 성소수자 인권단체나 커뮤니티, 성소수자 전문성이 있는 의료단체와의 연계 등 커뮤니티 자원(community resources)을 개발하는 것도 중요하다. 나아가 교육기관은 이런 자원에 대한 정보를 관계기관 및 학교 웹사이트에 기재, 트랜스젠더 및 성소수자 학생이 실질적으로 접근 및 이용할 수 있도록 해야 한다.

정부는 이러한 자원의 개발을 법적으로 의무화하고, 교육부 등 국가기관 차원에서 관련 정책 혹은 지침을 제정하고 배포해야 한다. 교육 관련 통계가 트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 등 학생의 정책적 욕구를 반영할 수 있도록 정보수집

696) UNESCO, Out in the Open: Education Sector Responses to Violence Based on Sexual Orientation and Gender Identity/Expression, 2016, 65-71.

체계에 대한 재고 또한 선행되어야 할 것이다. 교육기관이 시행할 수 있는 트랜스젠더 학생을 위한 정책에 대한 예시는 해외의 선례를 참고할 수 있다.⁶⁹⁷⁾

- 학교는 학생의 성별정체성을 받아들이고 존중하며, 의학적 조치 혹은 정신 건강 진단 서류 등을 요구하지 않는다.
- 트랜스젠더 학생의 성별정체성 등에 관하여 학생의 사전 동의 없이 보호자에게 밝히지 않는다. (예: 아직 가족에게 커밍아웃하지 않은 트랜스젠더 학생이 학교에 자신의 정체성을 밝힌 경우, 학생과 상의를 통해 보호자와 어떻게 소통할지 결정한다.)
- 필요한 경우에만 학생의 성별에 관한 정보를 수집한다. (예: 체험학습이나 교외 프로그램 참여 신청서에 성별 기재란을 삭제한다.)
- 공식 문서에서 이름, 성별 등을 학생의 성별정체성에 적절하게 표기한다. (트랜스젠더 학생이 금전적 혹은 법적 이유로 성별 정정을 하지 못하는 경우도 있으므로, 법적 개명 혹은 성별 정정 없이도 공식 문서 수정을 허가한다.)
- 성별분리(sex segregated) 시설의 경우, 공식 문서상 성별표기와 무관하게 학생의 성별정체성에 적절한 시설 사용을 허가한다. 트랜스젠더 학생 본인이 요청하지 않는 한 따로 분리된 시설(예를 들어 교사용 화장실 등) 사용을 강요해서는 안 된다.

트랜스젠더 친화적 교육환경의 조성은 초중고뿐만 아니라 대학교, 대학원 등 고등교육기관에서도 실시되어야 한다. 이번 실태조사의 참여자 591명 중 대학교, 대학원 등을 다닌 경험이 있는 응답자가 469명인 바⁶⁹⁸⁾ 고등교육기관에서의 트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 등 성소수자의 경험, 특히 후술할 괴롭힘(harrassment) 및 집단괴롭힘(bullying) 등의 경험을 고려할 필요가 있다

전반적으로 대학 내에서의 인권침해에 관하여는 국가인권위원회 등 국가기관의 대응이 있어 왔으나,⁶⁹⁹⁾ 대학에서의 인권 정책의 수립과 그 이행 그리고 대학 내

697) US Department of Education, Examples of Policies and Emerging Practices for Supporting Transgender Students, 2016.05.; GLSEN & National Center for Transgender Equality, Model District Policy on Transgender and Gender Nonconforming Students, 2018.09. 개정

698) 최종 학력을 기준으로 참여자 전체 중 전문대(2년제) 졸업 7.5%(44명), 대학교(4년제) 졸업 27.4%(162명), 대학원 졸업 이상 3.7%(22명).

699) 예를 들어 2016년, 국가인권위 권고는 대학원생 인권장전과 인권전문기구를 설치할 것을 권고했다. 국가인권위원회, 대학원생 인권보호 및 증진을 위한 정책 권고, 2016.11.04.; 대학 내 성소수자 인권침해 관련으로 권고를 낸 바 있다. 국가인권위원회, 15진정0917300·16진정0398000(병합) 성적지향을 이유로 한 교육시설 이용차별, 2018.11.12.; 19진정0204000 교내 성소수자 모임 현수막 게시 불허, 2020.01.22.

기구 등을 통한 폭력 및 인권침해 구제의 한계 또는 부재로 실질적인 인권 보호가 제대로 이루어지지 못하고 있다. 특히 대학 내 인권기구나 공식 사안처리과정에 대한 학생들의 불신 또한 깊다.⁷⁰⁰⁾ 이런 현실을 개선하기 위해서는 각 고등교육기관에서의 대응이 필요하다.⁷⁰¹⁾ 앞서 언급한 성별정체성 및 성별표현 등 성소수자 정체성에 대한 보호를 명시하는 인권규범 제정,⁷⁰²⁾ 인권침해가 발생한 대학에 대한 법적인 제재, 인권침해 및 차별 발생 시 적절하게 대응할 수 있는 인권전담기구 설치를 의무화하는 고등교육법 개정 등 직접적인 대응이 필요하다.⁷⁰³⁾

2. 학교 내 괴롭힘 방지

- ▶ 성별정체성을 이유로 한 집단괴롭힘 및 괴롭힘 방지법 제정
- ▶ 트랜스젠더 학생에 대한 괴롭힘 사건 대응 체계 마련
- ▶ 트랜스젠더 학생에 대한 괴롭힘 방지를 위한 교육 프로그램 개발 및 시행

성별정체성, 성별표현 등을 이유로 하는 집단괴롭힘(bullying) 및 괴롭힘(harassment)은 트랜스젠더 아동, 청소년 및 학생이 흔히 겪는 차별과 혐오의 형태이다. 이번 실태조사에서도 트랜스젠더 정체성과 관련해 교육기관에서의 교직원, 동료 학생에게 부당한 대우, 위협 등을 겪은 참여자가 상당수 관찰되었다. 중고등학교에서 교직원에게 의한 폭력이나 부당한 대우를 겪었다고 답한 124명 중 13.4%(78명)가 중고등학교에서 언어적 폭력을, 4.8%(28명)가 아웃팅을 겪었으며, 대학교 및 대학원에서 동료 학생에 의한 폭력이나 부당한 대우를 겪었다고 답한 150명 중 16.9%(79명)가 언어적 폭력을, 11.1%(52명)가 아웃팅, 10.7%(50명)가 따돌림을 겪었다. 이러한 집단괴롭힘과 괴롭힘은 실질적으로 트랜스젠더의 교육 접근성을 저해하는 교육권 침해로도 볼 수 있으며, 국가는 이러한 혐오차별을 방지하고 이에 대응해야 할 의무가 있다.

한국의 경우, 초·중·고등학교 등에서 「학교폭력예방법」을 통해 학교폭력, 따돌림, 사이버따돌림 등을 다루고 있으나 특정 집단에 대한 차별, 혐오 및 편견 등에 의해 발생하는 괴롭힘 등에 관한 인식은 부족한 것으로 보인다. 현행법 제16조의

700) 장다혜·추지현·김석호, 대학 내 폭력 및 인권침해 실태 및 개선방안에 대한 연구, 한국형사정책연구원, 2019.12.

701) 앞서 언급한 것처럼 일본의 몇몇 대학은 성소수자의 다양성 지지를 나타내는 성명을 발표하기도 했다. SOGI(성적지향·성별정체성) 다양성에 관한 총장 공동선언(SOGI(性的指向·性自認)의 다양性に関する学長共同宣言).

702) 송지우 외, 서울대학교 인권규범 제정에 관한 연구, 2020.01.31.

703) 홍성수, 대학 인권센터의 의의와 과제, 법과사회 60, 2019.

2는 장애 등을 이유로 하는 장애학생에 대한 학교폭력을 금지하고 있으나, 여타 차별금지사유(인종, 성별 등)에 관하여는 명시하지 않는다. 트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 등 성소수자가 겪는 집단괴롭힘 및 괴롭힘 등의 차별적, 혐오적 측면에 효과적으로 대응하기 위해서는 포괄적 및 교육영역에서의 차별금지법 제정에 발맞춰 현행법의 학교폭력 및 따돌림 방지 체계에 평등과 차별금지의 원칙을 반영하고, 특히 성별정체성, 성별표현 등을 이유로 하는 집단괴롭힘 및 괴롭힘을 명시적으로 금지하여야 한다.

트랜스젠더 등 학생이 성별정체성, 성별표현 등을 이유로 하는 집단괴롭힘 및 괴롭힘을 겪었을 때 이를 신고할 수 있는 효과적인 대응 및 구제 체계 또한 필요하다. 이번 실태조사에서 대학교 및 대학원에서 교수 및 강사 혹은 동료 학생에게 부당한 대우, 폭력을 겪은 참여자 중 70% 이상이 이를 참거나 묵인했다고 답했다. 대응하지 않은 이유로는 항의나 신고를 해도 변화가 없거나(교수 및 강사에 의한 경우 48%; 동료 학생에 의한 경우 72.4%) 오히려 피해를 입을 것 같다(68%; 63.8%), 대응을 하면 자신이 트랜스젠더임이 드러나기 때문에(66%; 62.9%), 어디에 혹은 어떻게 신고해야 할지 모른다(26%; 28.6%) 등이 있었다. 이는 트랜스젠더 등 학생의 현재 집단괴롭힘 및 괴롭힘 대응체계에 대한 신뢰도가 현저히 낮으며, 트랜스젠더 학생에 대한 집단괴롭힘 및 괴롭힘에 효과적으로 대응하고 피해학생을 보호할 수 있는 체계가 반드시 필요하다고 볼 수 있는 결과이다.

효과적인 괴롭힘 및 집단괴롭힘 대응 체계를 위해서는 근거법 제정 및 현행 법률 및 체계의 재고가 필요하다. 특히 학교폭력 등 사안처리 관행 및 지침 등에 트랜스젠더 등 성소수자에 대한 괴롭힘 및 집단괴롭힘의 특수성 및 관련 고려사항을 명시해야 피해학생이 그 체계를 실질적으로 이용할 수 있을 것이다. 예를 들어 교육부의 「학교폭력 사안처리 가이드북」은 장애학생 및 소위 다문화 학생에 대하여는 피해학생에 대한 추가적 보호, 사안조사에서 특수교육 전문가 및 통역가 등 지원, 피해학생 상담에서 안정적인 분위기 조성 등 특수한 고려사항을 명시하고 있다.⁷⁰⁴⁾ 트랜스젠더 등 학생의 경우 본인의 정체성이 드러나는 것에 대한 두려움이 큰 것으로 나타난다. 「학교폭력예방법」 제21조 및 시행령 제33조의 비밀누설금지 조항 등 관련 현행법에서 보호하는 피해학생의 개인정보에 성별정체성을 명시하도록 해야 한다.

나아가 트랜스젠더 등 학생에 대한 집단괴롭힘 및 괴롭힘을 방지하기 위해서는 학생뿐만 아니라 가족, 교직원 및 교육영역 종사자 등을 대상으로 하는 학교폭력

704) 교육부 및 이화여자대학교 학교폭력예방연구소, 학교폭력 사안처리 가이드북 개정판, 2020.

예방 관련 교육 및 훈련이 필수적이다. 앞서 언급한 트랜스젠더 및 성소수자 의제를 포함한 교육과정은 집단괴롭힘 및 괴롭힘 또한 다뤄야 하며, 교직원 등을 위한 관련 지침 및 편람 등을 국가 차원에서 정책적으로 제정하고 배포되어야 할 것이다.

VII. 노동영역

1. 노동영역에서의 차별금지

트랜스젠더에 대한 고용영역에서의 차별과 혐오는 결국 트랜스젠더의 노동권 제한으로 이어지며, 이는 궁극적으로는 경제 및 생계, 사회참여 문제와 직결된다. 국내 선행연구에서도 트랜스젠더 인구의 생계유지의 어려움 및 사회적 지지망 혹은 관계망 부족, 고용시장에서의 차별 및 괴롭힘 취약성, 트랜지션에 의한 경제활동의 제한 및 경력 단절에 관하여 관찰한 바 있다.⁷⁰⁵⁾ 따라서 노동영역에서의 성별정체성을 이유로 하는 차별금지를 위한 근거법을 마련하는 것이 시급하다. 이를 위해 포괄적 차별금지법 제정을 통한 노동영역에서의 차별금지 또는 노동 관련 법에 성별정체성을 명시하도록 개정하는 등의 방안을 고려할 수 있다.

1) 고용기회의 평등

- ▶ 트랜스젠더 고용 차별금지에 대한 법적 근거 마련
- ▶ 지원자에게 성별 등 불필요한 정보를 요구하는 고용 관행 개선

트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 등에 대한 노동영역에서의 차별금지는 고용기회의 평등을 반드시 포함해야 한다. 한국의 고용 문화가 트랜스젠더 등 당사자에게 사회적 장벽으로 작용하며, 그 기저에는 성별에 대한 고정관념, 성별정체성 또는 성별표현을 이유로 하는 차별적 시각 등이 있기 때문이다. 성별정체성, 성별표현 등을 이유로 고용기회가 제한되는 한국 사회에서 트랜스젠더 인구는 구직 중 지원 자체를 포기하게 되는 경우도 빈번하다. 이번 실태조사에서 구직 활동 경험이 있는 469명 중 57.1%(268명)이 트랜스젠더 정체성과 관련하여 직장에 지원하는 것을 포기한 경험이 있다고 답했다. 또한 응답자 467명 중 주민등록번호에 제시된 성별과 의모 등 성별표현이 일치하지 않아 어려움을 겪은 응답자가

705) 성전환자 인권실태조사 기획단, 성전환자 인권실태조사 보고서, 2006, 172-175; 장서연 외, 성적지향·성별정체성에 따른 차별실태조사, 국가인권위원회 인권상황실태조사 연구용역보고서, 2014.

37%(173명), 성별표현이 남자/여자답지 못하다고 부정적인 반응을 받은 응답자가 48.2%(225명)였으며, 입사 취소나 채용 거부를 경험한 응답자도 15.9%(74명)에 달했다.

따라서 트랜스젠더의 노동영역에서의 권익보호를 위해서는 우선 고용시장에의 접근성을 개선할 필요가 있다. 포괄적 차별금지법 혹은 노동 관련 법률 등에서 확실한 법적 근거 마련을 통해 모집 및 고용에 있어서 성별정체성, 성별표현 등을 이유로 하는 차별의 명시적 금지가 우선시되어야 한다. 예를 들어 현행 「채용절차법」 제4조의 3 및 「남녀고용평등법」 제7조의 직무 수행에 불필요한 구직자의 개인정보 수집 금지, 성별을 이유로 하는 차별의 금지, 벌칙 및 과태료 등 조항이 성별정체성 및 성별표현 등을 이유로 하는 차별의 금지 또한 반영하도록 개정하는 방안을 고려할 수 있다. 특히 트랜스젠더 등 정체성이 드러날 수 있는 성별, 혼인여부, 병역사항 등 정보를 채용 시 수집하는 것을 금지하는 등 방안 검토가 필요하다.

설령 현행법이 개정되지 않더라도 판례 또는 정책적 측면에서 현행법의 차별금지 등 조항이 성별정체성, 성별표현 등 또한 차별금지사유로 포함한다고 해석하여 적용할 수도 있다. 해외 사례의 경우, 고용기회평등 관련 법률이 성별정체성을 명시하지 않더라도, 성/성별을 이유로 하는 차별의 금지가 성별정체성을 이유로 하는 차별 또한 금지하는 것으로 해석하기도 한다. 특히 트랜스젠더 개인에 대한 차별이 소위 남성성 혹은 여성성 등 성별규범을 따르지 않는다는 것을 이유로 한다면 이를 성에 대한 스테레오타입을 이유로 하는 차별로 보는 것이다. 다만 법적안정성과 성별정체성, 성별표현 등 트랜스젠더 정체성의 명시가 가지는 상징적 의미를 고려한다면 적극적인 입법적 조치가 가장 이상적일 수 있다.

나아가 정책적 단계에서 한국의 고용문화 및 관행 전반을 재고하고 개선해 나가야 한다. 예를 들어 고용노동부가 「채용절차법」에 따라 발표하고 권장하는 표준이력서 및 자기소개서 양식이나 채용절차 공정화 법률 업무 매뉴얼 및 전단지 등 자료에 성별정체성, 성별표현 등을 이유로 하는 차별이 금지된다는 점을 명시하는 방안을 생각해볼 수 있다.⁷⁰⁶⁾ 민간기업의 블라인드 채용(편견 없는 채용)을 권장할 때⁷⁰⁷⁾ 성별정체성, 성별표현 등 성소수자에 관한 편견에 관하여도 명시할 수 있다.

706) 고용노동부 공정채용기반과, 표준 이력서(안) 및 자기소개서, 2019.07.; 채용절차의 공정화에 대한 법률 업무 매뉴얼, 2019.07.; 채용절차의 공정화에 관한 법률 자율점검 체크리스트(구인자용), 2019.11.

707) 고용노동부, 블라인드 채용 가이드북: 편견 요소 제외 + 직무능력중심 평가, 2017.12.

2) 직장 내 차별금지

- ▶ 트랜스젠더 관련 직장 내 차별금지에 관한 기업 내규 및 포용 정책 권장
- ▶ 트랜스젠더에 대한 직장 내 차별 및 폭력 발생 시 구제 제도 마련
- ▶ 트랜스젠더 친화적 직장 문화 정착을 위한 인권 존중 교육 프로그램 실시

트랜스젠더에 대한 노동영역에서의 차별금지는 직장 내에서의 차별적 대우의 금지 또한 포함하여야 한다. 세부적으로는 임금 및 복리후생, 교육 및 훈련, 배치, 전보, 승진, 퇴직, 해고, 정년 등에 있어 합리적인 이유 없는 차별을 금지해야 할 것이다. 이는 앞서 언급하였듯이 포괄적 차별금지법을 제정해 노동영역에서의 차별금지사유에 성별정체성, 성별표현 등을 명시하거나, 「남녀고용평등법」 제1절 혹은 「근로기준법」 제6조 등 현행 노동법의 차별금지 관련 조항이 성별정체성 등 또한 보호하도록 개정하여 근거법을 마련하는 것이 우선시되어야 할 것이다.

또한 트랜스젠더 개인이 직장 내 차별로부터 실질적으로 보호받기 위해서는 관련 근거법 뿐만 아니라 직장 내 내규 및 정책 등이 성별정체성을 이유로 하는 차별을 명시적으로 금지해야 한다. 따라서 관련 국가기관은 사업 또는 사업장이 트랜스젠더 등 성소수자 친화적인 내규 및 정책을 구비할 수 있도록 정책 지침, 편람 등 자료를 작성 및 배포해야 한다. 한국의 경우에도 고용노동부에서 표준취업규칙에서 차별금지조항에 대하여 언급하고 있으나, 이를 선택사항으로 두고 있으며, 성별정체성 및 성별표현, 성적지향 등을 명시하고 있지 않다.⁷⁰⁸⁾ 성별정체성 등 성소수자 친화적 내규에 관하여는 국제 인권규범에 따른 기준 및 해외 사례 등 관련 자료가 다수 존재하며,⁷⁰⁹⁾ 기업 내 트랜스젠더 친화적 환경 조성에 관한 자료 또한 쉽게 찾을 수 있다.⁷¹⁰⁾ 국내 자료로는 SOGI 법정책연구회의 성소수자 친화적 직장 가이드라인을 참고할 수 있다.⁷¹¹⁾ 국가기관은 이를 적극 반영하여 포괄적 차별금지법에 발맞춰 표준취업규칙을 개정하고 다양한 직장이 트랜스젠더 친화적 내규를 만들 것을 권장해야 한다.

직장 내 차별이 발생했을 시 적절하고 효과적인 구제제도, 특히 노동영역에 특

708) 고용노동부, 표준취업규칙, 2019.10.24.

709) 예를 들어 OHCHR, Tackling Discrimination Against LGBTI People: Standards of Conduct, 2017; European Commission, The Business Case for Diversity in the Workplace: Sexual Orientation and Gender Identity, 2016.09.; 일본 후생노동성, 공정한 채용에 대하여(公正な採用選考をめざして), 2020.

710) Human Rights Campaign, Transgender Inclusion in the Workplace: A Toolkit for Employers, 2016; Transgender Law Center, Model Transgender Employment Policy: Negotiating for Inclusive Workplaces, 2013.12.

711) SOGI 법정책연구회, 성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인, 2018.02.

화된 절차 등을 마련하거나 현행법상의 차별 구제제도를 보완하는 것 또한 시급하다. 이번 실태조사에서 임금노동자인 158명의 응답자 중 19%(30명)만이 트랜스젠더 정체성 혹은 성별 정정 여부를 직장에서 밝힌 바 있다고 답했으며, 81%(128명)는 그렇지 않다고 답했다. 특히 직장에서 부당한 대우를 받았다고 답한 43.6%(65명) 중 93.9%(61명)가 이를 참거나 묵인했고, 그 중 72.1%(44명)가 트랜스젠더 정체성이 밝혀질까 대응을 하지 못했다고 답했다.⁷¹²⁾ 또한 41%(25명)의 응답자는 항의나 신고를 해도 변화가 없거나, 오히려 피해를 입을 것 같다고 답했다. 현행법상 성소수자임을 이유로 노동영역에서의 차별을 겪은 경우 일정 법적 구제수단이 존재하지만 실질적으로 사용되고 있지는 못하는 실정이다. 이에 대한 신뢰도 낮은 편이라고 볼 수 있다.

전반적으로 트랜스젠더 등 성소수자 친화적인 고용시장을 조성하기 위해 사업주 및 근로자 대상으로 하는 트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 등 성소수자에 대한 인식 개선 교육 등을 법적으로 의무화하는 것도 검토해볼 수 있다. 예를 들어 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제5조의 2 및 시행령 제5조의 2에 따라 사업주는 1년에 1회 이상 직장 내 장애인 인식 개선 교육을 연 1회, 1시간 이상 실시해야 하며,⁷¹³⁾ 교육교재 등 자료를 고용노동부가 개발하여 보급해야 한다. 트랜스젠더 등 성소수자 인식 개선 교육 또한 유사하게 진행할 수 있도록 향후 논의가 필요하다.

2. 직장 내 괴롭힘 방지

- ▶ 트랜스젠더에 대한 차별적 괴롭힘 방지 근거법 마련 및 현행법 개선
- ▶ 직장 내 괴롭힘 관련 정책 입안 및 세부 지침 마련

트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 등 성소수자는 성별정체성, 성별표현 등을 이유로 하는 직장 내 괴롭힘을 겪거나 혹은 그 괴롭힘에 대한 두려움으로 정체성을 숨긴다. 트랜스젠더에 대한 모욕적 언동, 부당한 대우, 괴롭힘 등은 근로자의 신체적, 정신적 건강을 해치며 인간존엄성을 훼손하는 인권 침해의 문제이다. 이번 실태조사에서도 트랜스젠더 정체성과 관련한 직장 내 괴롭힘을 겪었다고 답한

712) 이는 2014년 실태조사와도 유사한 결과이다. 당시 조사에서도 정체성이 알려질까 봐 차별과 괴롭힘에 대응하지 않은 트랜스젠더 응답자가 61.1%였다. 장서연 외, 성적지향·성별정체성에 따른 차별실태조사, 국가인권위원회 인권상황실태조사 연구용역보고서, 2014, 표 95.

713) 상시근로자 50인 미만의 사업주는 교육자료를 배포, 게시하거나 전자우편을 보내는 등의 방법으로 교육을 실시할 수 있다.

참여자가 158명 중 38.6%(61명)이었다. 그 중 가장 빈도가 높은 괴롭힘은 응답자의 26.6%(42명)가 겪은 용모, 말투, 행동 등이 남성/여성답지 못하다는 반복적인 지적과 17.1%(27명)가 겪은 정체성에 대한 불필요한 질문이었다.⁷¹⁴⁾ 직장 내 시설 이용, 출장이나 워크샵 등에서 성별이 분리된 방 배치, 성별 구분 유니폼 및 복장 강요 등 또한 트랜스젠더 임금노동자가 겪는 부당한 대우나 어려움으로 관찰되었다.

2019년 7월 16일 시행된 개정 「근로기준법」은 제76조의 2와 3을 추가, 직장 내 괴롭힘 관련 항목을 추가했으나, 괴롭힘 행위자에 대한 처벌 규정과 고용주의 적절한 조치의무가 명시되지 않으며, 괴롭힘 예방교육에 대한 의무화 등이 부족해 그 실효성에 한계가 있다.⁷¹⁵⁾ 또한 현행법은 특정 사회집단에 대한 차별의 일환으로 발생하는 직장 내 괴롭힘에 대하여는 규정하고 있지 않다. 아웃팅(성소수자의 정체성을 당사자의 동의 없이 타인에게 알리는 행위), 성소수자 및 그 정체성에 관한 혐오발언이나 모욕 등 트랜스젠더이기 때문에 겪는, 성별정체성 및 성별표현 등에 관한 차별적 괴롭힘에 대한 금지 및 대응이 부족한 지점이라 판단할 수 있다.

따라서 현행법의 직장 내 괴롭힘에 대한 규제를 상호보완하기 위해 포괄적 차별금지법 혹은 노동법 관련 차별금지 조항 등에서 성별정체성 및 성별표현, 성적 지향을 이유로 하는 직장 내 괴롭힘을 규제해야 한다.⁷¹⁶⁾ 특히 트랜스젠더에 대한 차별적 직장 내 괴롭힘은 아웃팅, 성별정체성과 부합하지 않는 성별 구분적 대우 및 성별표현에 대한 트집 등을 포함해야 한다. 현재 고용노동부에서 발간하고 있는 직장 내 괴롭힘 매뉴얼, 표준취업규칙 등과 같은 정책 문서에⁷¹⁷⁾ 이를 명시하여 관련 입법적 조치를 보완할 수 있을 것이다.

또한 직장 내 괴롭힘이 발생했을 때 그 대응을 위한 사내 구제제도를 마련하도록 고용주의 조사·조치의를 입법을 통해 공고히 해야 한다. 나아가 구제제도의 실효성 및 성소수자 근로자의 접근성 보장을 위해서는 담당자에 대한 성소수자의 제 관련 교육, 사내 성소수자 친화적 제도에 대한 적절한 고지, 피해자의 신원 비밀보장 특히 아웃팅으로 인한 2차 가해 방지 등이 필요할 것이다. 이를 위해

714) 그 외에도 정체성을 동의 없이 다른 사람에게 알림 8.9%(14명), 성희롱 또는 성폭력 8.2%(13명), 직장 내 비공식적인 네트워크나 업무 외의 모임, 행사에서 배제되거나 소외당함 3.2%(5명) 등이 있다.

715) 국가인권위원회 상임위원회 결정, 직장 내 괴롭힘 예방과 피해노동자 보호를 위한 제도개선 권고, 2020.05.21.

716) 이에 대한 논의는 앞서 언급한 학교 내 차별적 집단괴롭힘 및 괴롭힘의 규제 및 대응과 유사한 맥락에서 진행될 수 있을 것이다.

717) 고용노동부, 표준취업규칙, 2019.10.24.; 고용노동부, 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼, 2019.02.

고용노동부 등 국가기관이 지침, 편람 등 자료를 개발해 보급해야 한다.

3. 트랜지션 지원 관련 사내 복지

- ▶ 트랜지션 등 직장 내 트랜스젠더 복지 지침 마련
- ▶ 트랜지션 관련 병가 및 의료 지원 등 복지 제공
- ▶ 트랜스젠더 노동자 사생활 보호

트랜스젠더의 노동영역에서의 인권 존중을 위해서는 개인이 자유롭게 불이익을 겪지 않고 트랜지션을 진행할 수 있는 환경 또한 구축되어야 한다. 현재 한국에는 트랜지션을 하려는 트랜스젠더 노동자에 대한 보호가 현저히 부족한 실정이다. 이번 실태조사에 따르면 트랜지션 관련 의료적 조치(호르몬 요법 또는 성별재지정수술)를 받은 285명의 참여자 중 43.2%(123명)가 직장을 다니면서 받았다고 답했고, 9.5%(27명)의 경우 의료적 조치를 받기 위해 퇴사를 했다고 밝혔다.

기업이 트랜지션을 지원하는 것은 트랜스젠더 복리후생과 노동권 보장에 있어 중요하다. 트랜지션을 받기 위한 퇴사하는 경우 이는 경력단절 및 고용의 질적 저하로 이어질 수 있기 때문에, 직장 내 트랜지션 관련 지원체계를 마련하는 것은 성별정체성을 이유로 하는 차별을 해소하기 위한 대안이 될 수 있다. 특히 국내 회사 중 제도적으로 트랜지션을 지원하는 회사가 거의 없기 때문에, 국가기관 차원에서 관련 지침을 개발하고 트랜지션 지원체계의 사내 도입을 권장하는 정책이 시행되는 것이 중요하다.

사내 트랜지션 관련 복지 지침의 개발에 대하여는 국내외의 자료를 참고할 수 있다. 미국 인권단체 인권캠페인(Human Rights Campaign)의 ‘트랜스젠더 포용적 직장을 위한 고용주 지침’은 성별 트랜지션에 관한 지침을 문서화할 것을 권고한다. 트랜지션 지침은 화장실 등 시설 사용, 개명 및 성별 정정 등 관련 사내 문서 표기, 트랜지션 관련 병가·휴직 및 보험 기준 적용, 사생활 보호 및 비밀누설금지 등의 내용을 포함해야 된다고 권고한다.⁷¹⁸⁾ ‘성소수자 친화적 직장 가이드라인’ 또한 트랜스젠더 개개인에 따라 원하는 트랜지션의 정도가 다르기 때문에 개별적인 상황을 고려한 정책을 수립해야 하며, 트랜지션으로 인해 성별표현이 바뀌었다. 트랜지션을 위해 휴직을 했다 또는 트랜지션을 했다는 이유로 인한 불이익을 겪서는 안 된다고 강조하고 있다.⁷¹⁹⁾ 이와 함께 2014년 실태조사에서 제

718) Human Rights Campaign, Transgender Inclusion in the Workplace: A Toolkit for Employers, 2016.

719) SOGI 법정책연구회, 성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인,

시한 ‘직장 내 트랜지션 가이드라인’을 참고할 수 있다.⁷²⁰⁾

또한 해외 몇몇 국가는 트랜지션 관련 의료적 조치를 의료보험이 보장하기도 한다. 트랜스젠더의 의료권 보장의 일환으로 건강보험의 트랜지션 관련 의료적 조치 적용 범위에 대한 논의도 진행되어야 할 것이다.

VIII. 시설 및 재화, 용역

1. 화장실 등 성별분리시설

1) 성별정체성에 따른 시설 이용 보장

- ▶ 성별정체성을 이유로 한 차별금지법제 마련
- ▶ 사업장, 학교 등 각 기관에 적용되는 가이드라인 작성 및 배포

화장실, 목욕탕, 탈의실 등 성별에 따라 분리된 시설들은 트랜스젠더에게 큰 장벽으로 다가온다. 이 중에서 특히 화장실은 인간이라면 누구나 가야 하는 공간이며, 민간이 설치한 것이라 해도 공중(公衆)이 이용하도록 개방되어 있는 경우가 많다는 점에서 특히 차별 없는 이용이 보장되어야 한다. 그럼에도 실태조사에서 드러나듯 지난 12개월간 공중화장실 이용경험에 대해 39.2%가 화장실을 가지 않기 위해 음료, 음식을 먹지 않았고, 36%가 이용을 포기하였다. 실제 이용 시 모욕적 발언을 듣거나(16.5%), 제지(12.2%) 등을 다하는 경우도 많았다. 화장실 이용에 있어 이러한 차별들은 트랜스젠더가 일상생활을 하는데 있어 상당한 위축효과를 가져오고 나아가 건강권의 침해로도 이어질 수 있다.

따라서 원칙적으로 트랜스젠더가 성별정체성에 따라 화장실 등 성별분리시설을 이용할 수 있도록 보장하고 그 과정에서 혐오와 차별을 받지 않도록 할 필요가 있다. 이를 위해서는 우선 시설 이용에 있어 성별정체성에 따른 차별을 방지하기 위한 법제도 마련이 필요하다. 이러한 법제도에는 성적지향, 성별정체성을 포함하는 포괄적 차별금지법, 지방자치단체 인권조례와 화장실 내에서 일어날 수 있는 증오범죄에 대한 대응 법제 등이 있을 수 있다.

한편 화장실 등의 이용에 있어 트랜스젠더가 겪는 어려움은 공중화장실만이 아니라 직장, 학교 내에서도 존재한다. 실태조사에서도 중고등학교에서 힘들었던 경험으로 51.7%가 성별정체성에 맞지 않는 화장실 이용이라 답하였고, 직장에서의

2018.02.

720) 장서연 외, 성적지향·성별정체성에 따른 차별실태조사, 국가인권위원회 인권상황실태조사 연구용역보고서, 2014, 292-296.

어려움을 묻는 질문에 26.9%가 직장 내 화장실, 탈의실, 휴게소, 헬스장 등을 이용할 때 겪는 어려움이라고 답하였다. 그렇기에 직장, 학교 등 기관들의 경우에도 위와 같이 성별정체성에 따른 차별 없는 이용이 보장되어야 한다. 나아가 이러한 기관들에서는 차별금지원칙을 넘어 각 상황에 따른 구체적인 가이드가 필요하다. 직장을 다니면서 트랜지션을 한 경우 화장실 이용을 어떻게 할 것인지, 다른 구성원들이 민원을 제기한 경우 어떻게 대처할 것인지 등 공중화장실과는 달리 여러 검토할 지점들이 있기 때문이다. 따라서 미 직업안전위생국 지침⁷²¹⁾과 같이 개별 기관들에 적용되는 가이드라인을 정부 및 지방자치단체에서 작성하고 홍보 및 배포할 필요가 있다. 이러한 가이드라인의 내용은 각 기관별 특성에 따라 세세하게 다를 수 있지만 기본적으로는 ▲ 성별정체성에 따른 시설 이용을 보장할 것, ▲ 본인이 원하지 않는 한 다목적화장실 등 별도의 공간을 사용하도록 하는 것은 지양할 것, ▲ 다른 구성원의 민원이 발생할 경우 교육과 대화 등을 통해 설득해나갈 것과 같은 내용들이 포함되어야 한다.

마지막으로 위와 같은 법제의 적용과 가이드라인 작성 등에 있어 각 시설별 특성들이 고려될 필요가 있음을 지적하고자 한다. 가령 칸막이로 구분되고 필수적 공간인 화장실에서는 성별정체성만을 기준으로 하면 되지만, 알몸이 드러나고 필수적 공간은 아닌 목욕탕의 경우에는 신체외관에 따른 차이도 이용 시 기준이 될 수 있다. 따라서 원칙으로서 성별정체성에 따른 이용을 보장하면서도 각 시설별 특성에 따라 구체적인 논의들을 이어나가야 할 것이다.

2) 성중립적 시설의 확대

- ▶ 성중립 화장실 시범사업 진행과 이를 위한 법령 정비
- ▶ 성별구분 없이 모두가 이용가능한 시설의 필요성에 대한 적극적인 홍보와 교육
- ▶ 지방자치단체 조례 및 지침에 성중립적 시설에 대한 내용 포함

앞서 이야기한 성별정체성에 따른 시설 이용을 보장하는 것은 기본적으로 이루어져야 하는 원칙이다. 그러나 이러한 원칙이 달성되더라도 논바이너리 트랜스젠더는 기존의 남녀 두 가지 성별로 구분된 시설 앞에서 여전히 어려움을 느낄 수 있다. 따라서 다양한 성별정체성을 포괄하고 차별 없는 이용을 보장하기 위해서는 현재의 성별분리된 화장실을 넘어서 성중립 화장실 설치가 필요하다. 여기서 성중립 화장실은 성별에 따른 구분을 전제하지 않고 모두가 안전하고 쾌적하게 이용할 수 있도록 설계된 화장실로, 기본적으로 ▲ 격벽에 의해 구분된 개별적,

721) 세부 내용에 대해서는 제3장 VI. 화장실 등 시설 이용에서의 차별 방지 및 지원 참조

독립적인 방실을 지니고, ▲ 성별에 구분 없이 생리용품 등 편의시설을 구비하고, ▲ 성별구분을 전제하지 않는 표지판 등의 구조적 조건들을 갖춘 화장실이다. 유럽과 미국 등지에는 이미 여러 공공기관에 성중립 화장실이 설치되어 있다. 이에 비해 한국에서는 아직 몇몇 인권단체를 제외하고는 성중립 화장실이 설치된 곳이 없다. 특히 성중립 화장실 설치가 여성의 안전에 해가 된다는 오해가 확산되면서 대학교 내의 성중립 화장실 설치 사업들이 중단되기도 했다.⁷²²⁾

따라서 이 연구에서는 우선적으로 정부나 지방자치단체가 공공청사 등에 성중립 화장실을 시범적으로 설치하는 사업을 실시할 것을 제안한다. 아직까지 성중립 화장실에 대한 이해가 낮은 현실 속에서 시범사업을 통해 실제로 성중립 화장실이 어떤 구조의 공간인지 확인하고 이용해보는 경험을 통해 사회적인 인식을 개선할 수 있을 것이다. 이와 관련하여 2017년 서울시는 제2차 인권정책기본계획 초안에 (성중립적인) 모두를 위한 화장실 도입을 검토하는 내용을 담았으나 최종 안에서는 이것이 제외되었다. 실태조사에서 드러나듯 화장실로 인한 트랜스젠더 차별 문제가 심각한 상황이다. 문제 해결을 위해 정부와 지방자치단체가 적극적으로 나서서야 한다.

그리고 이러한 성중립 화장실 설치를 위해서는 장기적으로는 현행 「공중화장실 등에 관한 법률」 개정이 필요하다. 위 법 제7조는 공중화장실은 남녀로 구분되어야 한다고 규정하고 이를 위반 시에는 지방자치단체장이 개선명령을 내리거나 과태료를 부과할 수 있도록 하고 있다. 시범사업의 경우라면 문제가 없지만 이후 민간에서 성중립 화장실을 설치할 경우에는 지방자치단체장이 개선명령을 내릴 수 있다는 얘기가. 따라서 해당 조항을 개정하여 공중화장실의 남녀 구분을 유지하더라도 예외적으로 성중립 화장실을 설치할 수 있다는 단서 조항을 둘 필요가 있다. 그밖에 위생기구 설계기준과 같은 건설기준과 관련 법령 역시 정비가 필요하다. 특히 한국의 위생기구 설계기준은 미국의 「국제배관코드(IPC)」를 참조하여 제정된 것인데, 2021년부터 단독화장실의 경우 성별에 상관없이 이용할 수 있도록 하고 다인용 성중립 화장실을 설치할 수 있도록 한 국제배관코드 개정안이 시행될 예정이라는 점에서, 현행 설계기준에 대한 재검토가 요구된다.⁷²³⁾

한편 화장실을 비롯하여 성별분리된 시설에서 어려움을 겪는 것은 트랜스젠더만이 아니다. 다른 성별의 활동보조인을 동반한 장애인이나 서로 성별이 다른 가

722) “성공회대 ‘성중립 화장실’ 추진 찬반논란”, 한국일보, 2017.09.21. (<https://www.hankookilbo.com/News/Read/201709210416991401>)

723) 미국 국제배관코드에 대해서는 이 보고서 3장 IV.2.㉓ (116-117쪽) 참조. 개정안에 대해서는 International Plumbing Code changes facilitate all-gender restrooms, The Architect’s Newspaper, 2019.03.27. (<https://www.archpaper.com/2019/03/international-plumbing-code-changes-facilitate-all-gender-restrooms/>) 참조.

족 등 돌봄이 필요한 경우 역시 성별분리된 시설 이용에 곤란함을 겪고 성중립적 시설을 필요로 한다. 따라서 이러한 성중립적인 시설이 모든 사람을 위해 필요하다라는 것에 대해 좀 더 사회적으로 알리고 인식을 개선하는 것이 필요하다. 특히 최근 서울시, 경기도, 경상남도, 제주도 등 여러 지방자치단체에서 유니버설 디자인 조례를 제정⁷²⁴)하고 이에 따라 가이드라인을 작성하고 있다. 그러나 ‘모두를 위한 디자인’이라는 취지와는 달리 트랜스젠더 등이 성별분리된 시설로 인해 겪는 어려움에 대해서는 고려가 전무한 상황이다. 따라서 각 지방자치단체에서는 유니버설 디자인의 취지에 부합하게 성중립적 시설의 필요성에 대해서도 가이드의 내용에 포함시키고 적극 알려나갈 필요가 있다.

※ 참고: 안전상의 우려에 대하여

위와 같이 트랜스젠더의 성별정체성에 따른 시설 이용을 보장하거나 성중립적 시설 설치에 대해 이야기할 때, 이것이 여성들의 안전에 해가 된다는 주장들이 나오곤 한다. 그러나 이는 다음과 같은 이유에서 근거가 없다.

첫째로, 트랜스여성과 성범죄의 목적을 갖고 여성화장실에 침입하는 남성들은 구분해야 한다. 트랜스여성은 단지 자신의 성별정체성에 따라 화장실을 이용하려는 것뿐이다.

둘째로, 트랜스젠더의 차별 없는 시설 이용이 위험을 초래한다는 근거는 없다. 2018년 미국 매사추세츠 주에서 성별정체성을 포함한 공공시설 차별금지조례가 제정된 전후를 비교한 연구에 의하면, 조례 제정과 화장실 등에서 발생한 범죄율 간에는 어떠한 상관관계도 나타나지 않았다⁷²⁵). 2015년 미국에서 트랜스젠더 학생에 대한 차별금지정책을 시행하고 있는 총 17개 교육구(총 6,000명의 학생 관할)를 대상으로 한 조사에서도 이러

724) 자치법규정보시스템(<https://www.elis.go.kr/>)에서 2020년 11월 기준으로 검색되는 유니버설디자인 조례는 서울특별시 금천구 유니버설디자인 조례; 광주광역시 남구 유니버설디자인 조례; 과천시 유니버설디자인 조례; 부산광역시 사하구 유니버설디자인 조례; 안양시 유니버설디자인 조례; 서울특별시 양천구 유니버설디자인 조례; 경상남도 유니버설디자인 조례; 하남시 유니버설 디자인 조례; 광주시 유니버설 디자인 조례; 서울특별시 마포구 유니버설디자인 조례; 서울특별시 은평구 유니버설디자인 조례; 의정부시 유니버설디자인 조례; 부산광역시 유니버설디자인 기본 조례; 서울특별시 도봉구 유니버설디자인 조례; 경기도 유니버설 디자인 기본 조례; 용인시 유니버설디자인 조례; 대전광역시 유니버설디자인 조례; 전라북도 유니버설디자인 기본 조례; 천안시 유니버설디자인 조례; 화성시 유니버설디자인 조례; 제주특별자치도 유니버설 디자인 조례; 대전광역시 동구 유니버설디자인 도시 조례 등 총 28개이다.

한 정책 시행 후 화장실이나 탈의실 등에서 괴롭힘 등 어떠한 문제도 발생하지 않은 것으로 나타났다.⁷²⁶⁾

마지막으로 분리된 공간이 바로 안전을 담보하지도 않는다. 여성들만의 공간은 남성들의 접근을 쉽게 허용하지 않는다는 점에서 안전한 곳으로 여겨지기도 하지만, 여성들만이 있다는 이유에서 범죄의 표적이 되기도 한다. 또한 범죄를 목적으로 몰래 화장실에 침입하는 것은 성별 구분이 되어 있다 하더라도 발생할 수 있는 일이다. 안전을 위해 필요한 것은 범죄에 대한 단호한 대처와 예방, 그리고 사회 전체의 성평등 인식을 높여 나가는 것이지 공간의 분리 그 자체는 아닌 것이다.

2. 광장 등 공공시설, 부지

- ▶ 국가·지방자치단체 등이 운영하는 공공시설, 부지의 대관이나 이용에 관해 성적 지향·성별정체성을 이유로 한 차별금지 지침 마련
- ▶ 담당 공무원 등에 대한 인권교육과 인식 개선

이번 실태조사에서는 드러나지 않았지만 3장에서 정리한 바와 같이 트랜스젠더를 비롯해 성소수자들이 광장, 체육관, 주민회관 등 공공시설, 부지를 이용함에 있어 차별을 받는 경우들이 계속 발생하고 있다. 가령 2017년에 동대문구에서 민원을 이유로 여성성소수자 생활체육대회 대관을 취소하여 국가인권위원회가 시정권고를 하였고⁷²⁷⁾, 문화재청에서 고궁, 종묘 무료관람을 위해 ‘성별에 맞는 한복’을 착용하도록 하여 마찬가지로 국가인권위원회 시정권고⁷²⁸⁾가 이루어지기도 했다. 또한 2020년 트랜스젠더 인권단체인 트랜스해방전선이 서울교통공사가 관리하는 지하철 역사 내에 의견광고를 게시하려 했으나 대행업체에서 민원이 많은 이유로 접수를 거부하는 일도 발생했다.⁷²⁹⁾

725) Amira Hasenbush, Andrew R. Flores and Jody L. Herman, Gender Identity Nondiscrimination Laws in Public Accommodations: a Review of Evidence Regarding Safety and Privacy in Public Restrooms, Locker Rooms, and Changing Rooms, Sexuality Research and Social Policy 16(1), 2019

726) Myth #3: Letting trans people use the bathroom or locker room matching their gender identity is dangerous, Vox, 2018.11.14. (<https://www.vox.com/identities/2016/5/13/17938102/transgender-people-bathrooms-locker-rooms-schools>)

727) 국가인권위원회 2019. 4. 10.자 17진정0935400 결정

728) 국가인권위원회 2019. 4. 10.자 17진정1162100·18진정0026700(병합) 결정

729) 성소수자 인권광고 “민원 많아” 접수조차 거부한 대행사, 여성신문, 2020.09.24. (<http://www.womennews.co.kr>)

이처럼 공공시설, 부지의 이용에 있어 지속적으로 차별이 발생하고 있음에도 이에 대한 실효성 있는 대책이 마련되지 않고 있다. 따라서 국가나 지방자치단체, 공공기관 등에 적용되는 구체적인 차별금지 지침이 마련되어야 한다. 여기에는 ▲ 성적지향·성별정체성을 이유로 한 대관·이용 거부, ▲ 성소수자 혐오에 기반한 민원을 이유로 한 대관·이용거부, ▲ 성소수자 관련 행사에 대해서 추가적인 절차나 자료를 요구하는 행위, ▲ 성적지향·성별정체성에 관한 정보가 포함되어 있다는 이유로 광고 등의 게시를 막는 행위 등이 구체적인 차별 사례로서 금지되어야 한다는 내용이 포함되어야 한다.

한편 일부 지방자치단체에서는 인권조례 등을 통해 이미 차별적 처우를 금지하고 있음에도 담당 공무원이 이에 대한 인식이 없어 위와 같은 차별행위를 하는 사례도 있다. 특히 정당한 민원이 아닌 성소수자 혐오에 기반한 민원들이 제기되었음에도 이를 막연히 받아 대관·이용을 거부하는 것이 문제라 할 것이다. 따라서 위와 같은 지침 마련과 더불어 담당 공무원 등에 대한 인권교육과 인식 개선이 필요하다.

3. 주거시설

- ▶ 트랜스젠더의 주거차별실태 파악 및 주거차별방지 및 주거권보장 대책 마련
- ▶ 1인 가구, 동성 부부, 동거 부부 등 다양한 가족 및 가구형태에 대한 인식 개선

실태조사에서는 주거시설과 관련하여 트랜스젠더들이 경험하는 차별의 양상들도 드러났다. 많은 트랜스젠더들이 부동산 중개업자나 집주인에게 정체성을 숨기기 위해 조심스럽게 행동하고(23.0%), 일부는 법적 성별이 드러나는 것을 피하고자 다른 사람 명의로 계약을 한다(3.6%). 이웃들에게 모욕적인 발언을 들은 경우도 일부 있었다(2.5%). 「주거기본법」에 따라 “국민은 물리적·사회적 위험으로부터 벗어나 쾌적하고 안정적인 주거환경에서 인간다운 주거생활을 할 권리를 가짐”에도 트랜스젠더들은 주거생활에 있어 자신을 숨기거나 혐오를 경험해야 하는 것이다. 한편 동성파트너를 둔 트랜스젠더의 경우 파트너가 세대원으로 인정되지 않아 공공/국민임대주택을 포기하기도 하는 것으로 나타났다. 이와 관련해서 2018년 유엔 주거권특보역시 한국의 주거권 실태에 대한 보고서에서 “신분증과 성별 정체성이 불일치하는 사람들이 집을 구하는데 어려움을 겪고, 의심과 낙인으로 집주인이 임대를 거부하는 경우도 있다”며 우려를 표명한 바 있다.⁷³⁰⁾

ps://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=202649)
 730) Report of the Special Rapporteur on adequate housing as a component of

따라서 정부는 트랜스젠더의 주거시설 이용과 관련한 혐오차별 실태를 보다 구체적으로 파악하고 이에 대한 종합적인 대책을 마련할 필요가 있다. 주거정책과 관련하여 현재 「주거기본법」에 따라 국토교통부장관과 지방자치단체장은 주거종합계획을 수립·시행하고 있다. 그러나 해당 계획에는 장애인·고령자·저소득층 등 이른바 주거약자에 대해 주거지원을 하는 내용은 있으나 주거시설 이용·공급과 관련한 차별대책에 대한 내용은 없다. 주거에서의 차별은 트랜스젠더만이 아니라 장애인 등 사회적 소수자 전반에 발생하는 문제인 만큼⁷³¹⁾, 주거종합계획 내지는 주거와 관련된 정책에 성별정체성을 포함하여 차별방지 대책이 포함되어야 한다.

외국의 경우를 보면 미국은 공정주거법(fair housing act)을 제정하여 주거에서의 차별을 금지하고 있다. 이 법에는 성적지향, 성별정체성을 명시하고 있지는 않지만 해석상 포함된다고 보고 있으며, 미국 주택도시개발부는 2012년 평등접근 규칙(Equal Access Rule)을 제정하여 연방기금을 받는 주거 프로그램에서 성적지향, 성별정체성에 따른 차별은 금지된다고 명시하고 있다. 구체적으로 해당 지침은 ① 주택도시개발부의 기금을 받는 주거에 대해 실제 또는 인식된 성적지향, 성별정체성, 혼인상태에 상관없이 접근할 수 있어야 한다. ② 집주인이나 중개업자가 신청자의 성적지향, 성별정체성을 묻거나 이를 이유로 한 거절은 금지된다. ③ 성소수자 커플 역시 가족으로서 적격한 수익자이다. ④ 성적지향, 성별정체성이 담보대출 자격에 고려요소가 되어서는 안 된다는 내용을 담고 있다.⁷³²⁾ 한국 역시 이러한 외국의 사례들을 참조하여 주거시설 이용에 있어 성적지향·성별정체성으로 이유로 한 차별을 예방하기 위한 구체적인 지침들이 마련될 필요가 있다.

나아가 소극적인 차별금지를 넘어 모든 사람들의 주거권이 보장되기 위한 보다 적극적인 정책들이 마련되어야 한다. 이를 위해서는 주거의 권리가 기본권으로서 보장되어야 함을 보다 분명히 하고 관련 대책들이 이루어져야 한다.⁷³³⁾ 무엇보다

the right to an adequate standard of living, and on the right to nondiscrimination in this context: Visit to the Republic of Korea, UN Doc. No. A/HRC/40/61/Add.1, 2019.06.11., para. 84.

731) 2016년 국가인권위원회는 청각장애인이라는 이유로 주택임대를 거부한 건물주에게 특별인권교육 수강을 권고했다. 국가인권위원회 2016.2.17. 15진정089020결정 참조.

732) US Department of Housing and Urban Development, Equal Access to Housing in HUD Programs Regardless of Sexual Orientation or Gender Identity, 2012.

733) 관련하여 참여연대는 (1) 자산 양극화 해소를 위한 부동산 불로소득의 철저한 환수 (2) 공공임대주택 확대 및 주택 매매시장 개혁을 통한 주택 가격 안정 (3) 주택임대차보호법 개정 등 주택세입자 보호 강화 (4) 저소득층을 위한 주거복지 강화, 이 4가지를 주거권 보장을 위한 4대 요구안으로 제시했는데 해당 정책은 트랜스젠더의 주거권 보장을 위해서도 필요한 정책들이다. 참여연대, 주거권 보장을 위한 4대 정책요구안, 2020. 2.13. (http://www.peoplepower21.org/PSPD_press/1684736)

현재 주거복지 정책은 기본적으로 혼인과 혈연이라는 소위 ‘정상가족’ 모델에서 벗어나지 못하는 한계를 갖고 있다. 대표적으로 동성커플에게 임대차승계권을 배제하는 「주택임대차보호법」이나 이성 신혼부부에게만 공급되는 행복주택 등의 문제들이 있다. 따라서 다양한 가족, 가구형태에 대한 포괄적인 주거권 보장이 이루어질 수 있도록 법제도 개선을 비롯한 정책들이 마련되어야 한다. 특히 트랜스젠더의 경우 제도적인 혐오차별로 인하여 경제적 어려움을 겪고 이에 따라 이른바 주거약자로 분류될 가능성이 높다. 따라서 저소득층을 위한 주거복지 강화와 같은 정책들은 트랜스젠더의 주거권 보장을 위해서도 필요한 정책이라는 점에서 적극 추진될 필요가 있다.

마지막으로 트랜스젠더가 주거와 관련하여 겪는 혐오와 차별은 기본적으로 소수자에 대한 인식이 부족하거나 4인 정상 가족 외에 다양한 가족, 가구형태에 대한 사회적인 인식이 부족한 것에도 이유가 있다. 이러한 인식 부족으로 인한 주변의 혐오와 차별은 트랜스젠더만이 아니라 혼자 사는 독신 가구나 동성 부부 등의 경우에도 경험하는 것이기도 하다. 따라서 기본적으로 다양한 삶이 존재하고 함께 살아간다는 것을 알리는 인식 개선 사업이 필요하다. 가령 읍/면/동 행정복지센터와 같은 곳에 다양한 주민들이 마을에 함께 살아간다는 것을 알리는 가이드를 비치하고 배포하는 등의 방법들을 시도해 볼 수 있다.

4. 상업시설 및 재화, 용역

- ▶ 재화, 용역 공급자들을 대상으로 한 차별방지 지침 작성 및 배포
- ▶ 소비자 차별 방지를 위한 연구 및 법제 개선

트랜스젠더들은 극장, 음식점, 체육관 등 상업시설을 이용하거나 물건을 사고 서비스를 제공받는 과정에서도 여러 차별을 경험한다. 가령 외모를 이유로 가게 직원들이나 다른 이용자들에게 모욕적인 이야기를 듣거나, 여성/남성 전용 공간, 서비스 이용에 제한을 받거나, 포인트 등록 등 본인인증이 필요한 경우에 법적 성별과 성별정체성이 불일치하여 이용하지 못하는 문제 등이 있다. 이와 같은 일상에서의 차별들은 단지 트랜스젠더가 특정 가게, 서비스를 이용하지 못하는 것을 넘어 사회에서 트랜스젠더의 존재 자체를 비가시화하게 만들고 결국 차별을 고착화하는 결과로 이어진다는 점에서, 국가적, 사회적 대처가 요구된다.

이를 위해 일차적으로 필요한 것은 재화, 용역 공급자들에게 트랜스젠더에 대한 차별을 해서는 안 된다는 점을 알리고 구체적으로 어떠한 행동들이 차별이 되는지, 그리고 이를 방지하기 위한 방안은 무엇인지에 대한 가이드라인을 작성·배

포하는 것이다. 가이드라인이 있다는 것을 아는 것만으로도 차별에 대한 인식을 개선하고 차별행위의 발생가능성을 줄일 수 있기 때문이다. 외국의 경우를 보면 영국 평등청은 2015년 <트랜스젠더 소비자를 위한 서비스 제공 가이드>를 작성하였다.⁷³⁴⁾ 해당 가이드는 트랜스젠더에 대한 기본적인 이해와 평등법에 따른 차별금지 의무를 이야기하면서, 재화, 용역 공급에 있어 모범 사례로서 ▲ 트랜스젠더를 다른 소비자들과 동등하게 대우하되 이들이 겪을 수 있는 추가적 어려움을 고려할 것, ▲ 외모를 이유로 험사리 성별을 추정하지 말 것, ▲ 상대의 성별을 굳이 물을 필요 있는지 생각할 것, ▲ 모두가 성별에 맞는 시설을 이용할 수 있도록 할 것, ▲ 소비자에 대한 서류 및 기록을 효율적이고 세심하게 업데이트 할 것 등을 제시하고 있다.

한편 트랜스젠더만이 아니라 장애, 이주, 연령 등을 이유로 재화, 용역 공급에 있어 소비자들이 차별을 겪는 일들은 계속해서 발생하고 있다. 따라서 소비자 차별 전반을 방지하기 위한 연구 및 법제 개선도 필요하다. 이와 관련하여 2013년 한국소비자원은 <소비자차별금지에 관한 연구>⁷³⁵⁾를 진행했는데, 해당 보고서는 소비자차별을 위한 입법적 개선 방안으로 「소비자기본법」을 비롯한 소비자법제에 차별금지, 구제수단에 대한 조항을 신설할 것을 제안했다. 그러나 현재까지 이와 같은 입법적 개선은 이루어지지 않았고 소비자차별에 관해서도 이후에 별다른 연구는 진행되지 못했다. 따라서 한국소비자원이 보다 적극적으로 성적지향, 성별정체성을 포함한 소비자차별에 대한 연구를 진행하고 관련 정책 및 제도 마련을 위한 역할을 해나가는 것이 필요하다.

IX. 국가기관에서의 차별금지 정책

1. 군대

- ▶ 병역판정 신체검사 등 검사규칙에서 트랜스젠더 병리화 요건 삭제
- ▶ 트랜스젠더 병사 복무 지침 마련 및 군 관계자 교육
- ▶ 군대 내 트랜스젠더 인권 침해 구제 방안 마련(군인권보호관 제도 등)
- ▶ 트랜스젠더 친화적 공간으로서 군대 시설 개편 및 다양성 문화 확립

734) UK Government Equality Office, Providing services for transgender customers a guide, 2015. https://www.gov.uk/government/publications/providing-services-for-transgender-customers-a-guide_

735) 김성천, 소비자차별금지에 관한 연구. 한국소비자원 정책연구보고서, 2013.

한국은 현재 징병제를 적용하고 있기 때문에 출생 시 법적성별이 남성인 트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 등 성소수자 또한 의무 군복무를 수행해야 하는 상황에 놓인다. 이번 실태조사에서 출생 시 법적성별이 남성인 응답자 259명 중 42.1%(109명)가 현재 군복무 중이거나 군복무를 마쳤고, 35.1%(91명)는 병역 면제를 받았다고 답했다. 군복무에 있어서 어려운 점으로는 공동 샤워시설(58.3%, 63명) 및 공동 취침시설(44.4%, 48명) 등 시설 사용, 성소수자 비하적인 발언과 이를 수용하는 문화(54.6%, 59명)와 본인이 트랜스젠더라는 것이 알려지는 것(52.8%, 57명), 성희롱 및 성폭력(34.3%, 37명)에 대한 두려움 등을 꼽았다. 이는 의무 군복무를 수행하는 트랜스젠더가 분명 존재함을 보여준다. 그러나 이에 반해 군 내부의 관련 정책, 지침, 보호체계 등이 현저히 부족한 상황이다.

트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 개인이 군대 내에서 실제로 겪는 차별, 혐오와 폭력에 대한 규제가 현저히 부족한 현 상황에서, 의무적 군복무는 트랜스젠더 등 당사자에게 상당한 위험요소이며 이에 대한 두려움이 실태조사에서 확연히 드러났다. 징병제의 맥락에서 트랜스젠더 및 성소수자 개인의 인권이 보장받기 위해서는 군대 전반에서의 성별정체성 및 성별표현, 성적지향 등에 관한 정책의 대대적인 개편이 시급하다.

뿐만 아니라 의무 복무 군인 이외에 직업 군인의 경우, 최근 변희수 하사가 성전환수술 이후 강제 전역된 사건에서 드러나듯, 직업 선택의 자유를 보장하는 맥락에서 군대 내 트랜스젠더 의제를 바라봐야 할 필요 또한 분명히 존재한다. 의무적으로 징집된 트랜스젠더 군인의 원활한 군 복무를 보장할 수 없는 현재의 군대 상황을 비판하는 것과 동시에, 직업 군인으로서의 삶을 계획하는 트랜스젠더 군인들의 존재 또한 고려하여, 트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 등 다양한 성별 정체성 및 성별표현을 지닌 직업 군인에 관한 지침 또한 마련하여 군대 정책에 반영되어야 한다.

이러한 맥락에서 시정되어야 할 지점 중 하나는 병역판정 기준이다. 현재 병역판정 신체검사 등은 트랜스젠더 정체성에 관하여 “성주체성장애”라는 용어를 사용하고 있으나, 이는 국제인권규범에서는 트랜스젠더 비병리화 맥락에 따라 더 이상 사용하지 않는 용어이다. 트랜스젠더 정체성을 질병으로 이해하는 군 당국의 시각은 성별정체성을 인간존엄성의 일부이자 존중해야 할 개인의 정체성으로 보호하고자 하는 인권규범, 현행 ICD-11 및 DSM-5의 인식에 부합하지 않는다. 빠르게 발전하고 있는 국제 트랜스젠더 담론을 반영하도록 현행 병역판정 기준 및 트랜스젠더 정체성을 병리화하는 정책의 시정이 필요하다.

나아가 군대 내 트랜스젠더 병사의 권익 보호를 위해서는 우선적으로 트랜스젠더 병사의 복무에 관련한 지침을 도입하는 것이 시급하다. 근본적으로 그리고 궁

극적으로는 트랜스젠더 당사자가 군에 복무하게 될 경우, 해외 사례에서 적용하고 있는 개개인의 성별정체성을 기준으로 군복무를 할 수 있도록 하는 규정이 반드시 필요할 것이다. 이는 결국 군대가 다양한 성별정체성 및 성별표현을 지닌 개인의 존재를 공식적으로 인식한다는 점에서 모든 트랜스젠더 관련 정책 및 지침의 시작점이라고 볼 수 있다. 다만 이러한 규정이 한국의 법적성별을 기준으로 의무 병역을 부과하는 현재 징병제 맥락에서 어떤 영향을 미칠지에 대하여는 논의가 진행되어야 한다.⁷³⁶⁾

군대의 다양한 성별정체성에 대한 인권적 이해 및 수용을 시작으로, 트랜스젠더의 성별정체성에 따른 부대 배치 및 시설 사용, 병사의 트랜스젠더 정체성에 대한 사생활보호 및 비밀엄수, 성별정체성 및 성별표현 등을 이유로 하는 트랜스젠더 및 성소수자에 대한 차별과 괴롭힘을 전면적으로 금지하는 입법적 및 정책적 조치가 도입되어야 한다. 군대 내 트랜지션 및 성별위화감 관련 의료적 조치의 지원 등 복지에 관하여도 논의가 시작되어야 한다. 이러한 정책의 실효성 보장을 위해 군대 내 트랜스젠더 인권 침해가 발생했을 시 적절한 구제제도 또한 구비되어야 할 것이다.

제3장에서 언급하였듯, 자신의 정체성을 드러내는 트랜스젠더 병사의 군복무가 군의 결속력, 기강, 사기 등에 악영향을 미친다는 주장에는 과학적 근거가 없다. 2016년 미국 국방부의 의뢰로 트랜스젠더의 군복무가 군대에 미치는 영향에 관한 연구를 진행한 사립연구기관 RAND의 보고서에 의하면 호주, 이스라엘, 영국, 캐나다 등 트랜스젠더 군복무를 허가하는 국가에서 트랜스젠더 병사에 의해 군 운용효율(readiness, operational effectiveness 등)이 저하되었다는 보고는 없었다.⁷³⁷⁾

2. 행정

▶ 트랜스젠더 관련 행정 처리 지침 마련

트랜스젠더 관련 행정 처리 지침의 원활한 마련을 위해서는 근거 법령으로서의

736) 루인, 남성 신체의 근대적 발명, 권김현영(편), 한국 남성을 분석한다, 교양인, 2017, 105-153; Yi Horim and Timothy Gitzen, Sex/Gender Insecurities: Trans Bodies and the South Korean Military. TSQ: Transgender Studies Quarterly 5(3), 2018, 378-393.

737) A. G. Schaefer et al., Assessing the Implications of Allowing Transgender Personnel to Serve Openly, RAND Corp., 2016, 60-61; A. Okros & D. Scott, Gender Identity in the Canadian Forces: A Review of Possible Impacts on Operational Effectiveness, Armed Forces & Society 4(2), 2015, 243-256.

포괄적 차별금지법을 조속히 제정하는 것이 중요하다. 그러나 포괄적 차별금지법이 제정되지 않은 상황에서도 트랜스젠더 의제와 직접적으로 관련되는 다양한 행정 업무는 계속해서 이루어지고 있으므로, 그 과정에서 트랜스젠더에 대한 공무원의 혐오 및 차별 행위가 발생하지 않도록 다각적으로 지원할 필요가 시급하다. 이를 위해서는 관련 공공 행정의 기반과 체계 전반에 변화가 있어야 한다.⁷³⁸⁾

트랜스젠더 의제와 관련되는 중요한 행정 업무인 트랜스젠더 성별 정정과 관련하여, 현재 예규의 형식으로만 운영되고 있는 사무처리지침의 한계를 심각하게 인식하여 하루 빨리 성별 정정 특별법을 제정할 수 있도록 논의를 진전시켜야 한다. 이 과정에서 행정 일선의 공무원에 대한 트랜스젠더와 성소수자 인권 보호 교육을 의무화하여, 행정 처리 과정에서 트랜스젠더 시민의 합리적인 요구와 기대가 적절하고 안전하게 충족될 수 있도록 행정 영역 전반을 계도할 필요가 있다. 성별 정정 이외에도 동성혼 신고, 성소수자 인권 관련 캠페인 및 행사와 대관 문제에서 트랜스젠더 등 성소수자와 공무원 사이에 갈등이 빚어지고 그 과정에서 성소수자에 대한 혐오와 차별이 발생했던 과거 사건들이 재발하지 않도록 법률적으로 조치해야 한다. 트랜스젠더에 대한 행정 공무원의 혐오 및 차별 행위를 처벌할 수 있도록 추가적인 입법 또한 이루어져야 한다.

트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 당사자가 특수하게 필요로 하는 행정절차는 세부적으로 다음 요건을 충족해야 한다.

- 간단한 절차: 당사자의 소명에 따른 절차를 도입하고, 성별정체성에 대한 증거를 요구하지 않는다.
- 신속한 처리: 절차가 비합리적으로 지연되지 않도록 행정절차의 처리 기한을 법적으로 명시 혹은 기관 내 지침 등으로 규율하여야 한다.
- 비용 완화: 특정 절차가 비용을 요구할 경우, 과도한 비용 요구로 접근성 저해해선 안 된다. 필요한 경우에는 비용 면제가 가능하게 체계가 필요하다.
- 투명성 보장: 행정절차에 관한 적절한 안내, 요건을 명확히 고지하여 지속적인 재고와 개선이 가능하도록 해야 한다.
- 개인정보 보호: 행정절차에서 당사자의 개인정보 보호를 최우선 해야 한다.

또한 앞서 언급한 몰타의 경우처럼 출생증명서의 성별표기를 변경한 경우 다른 공문서상 표기도 자동적으로 변경되는 포괄적 행정체계의 검토가 필요하다.

738) K. Norman-Major and C. Becker, Walking the Talk: Do Public Systems Have the Infrastructure Necessary to Implement and Enforce LGBT and Gender Identity Rights? Journal of Public Management & Social Policy 19(1), 2013.

궁극적으로 공공 행정기관은 공정성, 평등, 포용 등의 가치를 촉진할 의무가 있으며, 전통적인 성별이분법적 관념을 넘어 비판적인 시각으로 현행 행정절차, 예를 들면 일상적인 행정절차에서조차 남성 혹은 여성을 선택하도록 강요하는 체계 등을 재고해야 한다.⁷³⁹⁾

3. 형사사법

- ▶ 트랜스젠더 수용자에 대한 전국적 실태 파악
- ▶ 트랜스젠더 수용자에 대한 처우 개선 및 관련 내부 지침 공개
- ▶ 트랜스젠더 등 성소수자를 형사취약계층으로서 보호 및 구금 관련 지침 마련
- ▶ 트랜스젠더 인권에 대한 수사기관 내 인식 개선 촉구

1) 구금시설

트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 등 성소수자는 형사사법 체계 내부의 차별, 혐오 및 폭력에 취약한 집단 중 하나이다. 그 중 성별이분법적 분리 체계가 확고한 구치소, 교도소 등은 트랜스젠더에게 적대적인 공간일 수 있다. 국제인권법 및 해외 사례에서도 구금, 교정, 수감시설 등은 트랜스젠더에 대한 폭력, 고문 등 가혹행위가 발생하는 곳으로 예의주시하고 있다.

이번 실태조사에서 관찰된 구치소, 교도소 등에서 트랜스젠더 당사자가 겪는 부당한 대우나 폭력으로는 성별정체성에 맞는 대우를 하지 않는 신체검사, 성별 정체성과 다른 성별 수용소에 수용, HIV/AIDS 등 다른 수용자에게 요구하지 않는 검사나 치료 강요, 트랜지션 관련 의료적 조치 금지, 교도관 또는 다른 수용자로부터의 성희롱 또는 성폭력 등이 있었다.

그러나 구치소, 교도소 등 시설 내의 트랜스젠더에 대하여는 국내 통계와 정보가 부족한 상황이다. 법무부 교정본부가 발표하는 연간 교정통계연보는 성별을 남성, 여성으로만 분류할 뿐, 트랜스젠더 등 성소수자에 관한 통계는 포함하고 있지 않은 것으로 보인다.⁷⁴⁰⁾ 성소수자, 특히 트랜스젠더에 관한 실태조사에서조차 드러나는 수용자가 매우 적은 편이다.⁷⁴¹⁾ 트랜스젠더 수용자에 대한 효과적인 보

739) N. Elias and R. Colvin, A Third Option: Understanding and Assessing Nonbinary Gender Policies in the United States, *Administrative Theory & Praxis* 42(2), 2020, 191-211.

740) 법무부 교정본부, 2020 교정통계연보.

741) 2014년 국가인권위원회 실태조사에서 교도소 등에 수감된 경험이 있는 트랜스젠더 응답자는 1명이었고, 이번 실태조사에서 또한 구치소, 교도소 등에 수감된 경험이 있는

호체계 및 정책을 수립하기 위해 필요한 한국의 실정을 제대로 파악하기 어려운 상황이다. 따라서 법무부 교정본부 및 관계기관은 수용자 관련 통계에서 정책집단으로서의 트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 등 다양한 성별정체성을 지닌 성소수자가 드러날 수 있도록 성별정체성을 통계 지표로 포함해야 한다.

트랜스젠더 수용자 처우의 입법적 및 정책적 개선 방안으로는 구금 시 인권보호의 근거법이 성별정체성을 명시하도록 개정하는 것을 우선 고려해야 한다. 예를 들어 현행 「형집행법」 제5조는 합리적인 이유 없는 성별, 성적지향 등을 이유로 한 차별은 금지하고 있으나 성별정체성은 명시하지 않는다. 같은 법의 제13조의 남성과 여성의 분리수용 조항 또한 성별정체성에 대한 고려가 전혀 반영되어 있지 않다. 이러한 트랜스젠더 및 다양한 성별정체성을 지닌 개인에 대한 보호의 법적 근거 부재는 입법적 조치를 통해 개선되어야 한다. 설령 제5조 차별금지의 “성별”이 성별정체성을 포함하는 것으로 해석되더라도, 앞서 언급한 성별정체성의 법적 명시가 가지는 상징적 의미를 무시할 수 없다.

구금, 교정, 수감시설의 관리 운영을 담당하는 관계기관의 트랜스젠더 등 성소수자 처우에 관한 내부 지침의 검토 또한 필요하다.⁷⁴²⁾ 현재 파악된 법무부 수용관리 및 계호업무 등에 관한 지침의 제39조는 성소수자 수용자를 “일반인과 다른 성적지향, 성정체성, 신체 등을 지닌 신입수용자”로 정의하고 있으며, 성소수 수용자의 “의무관 또는 외부의료시설 전문의의 의견과 상담결과 등을 종합적으로 고려하여 성적 정체성에 적합한 수용동에 독거수용” 하는 것을 원칙으로 두고 있다. 그 외에도 운동, 목욕의 별도 실시, 수용거실 앞 칸막이 설치 등 계호시설 보강, 분리 조치 등에 관하여도 언급한다.⁷⁴³⁾ 하지만 이 조항은 소위 “성소수 수용자”를 “일반인”과 대치시키고 있다는 점에서 문제적이며, 구체성이 크게 떨어진다는 점에서도 트랜스젠더 등 성소수자인 수용자의 실상을 파악하기에 매우 부족하다는 비판을 받았다.

법무부는 또한 성소수 수용자 수용지침 및 관리방안을 작성, 전국 교도소에 시달한 바 있으나 현재 공개된⁷⁴⁴⁾ 2019년 7월자 지침은 문제적인 용어를 사용해 성소수자를 정의하고, 거실 지정뿐만 아니라 생활에 있어서도 성소수자를 별도로 격리하는 등 심각한 문제가 있다.⁷⁴⁵⁾ 법무부는 2020년 이 지침을 개정했으나, 그

응답자는 9명이다.

742) 국가인권위원회, 17진정0726700 성전환 수용자에 대한 차별 및 인권침해 등, 2019.03.20.

743) 수용관리 및 계호업무 등에 관한 지침, 법무부 훈령 제1211호.

744) 2019년 7월자 지침은 정보공개청구를 통해 2020년 11월 공개되었다. 중앙행정심판위원회, 2020-4668 정보공개 이의신청 기각결정 취소청구, 2020.03.02.

745) 여장남자(shemale), 남장여자(hefemale) 등 트랜스젠더의 성별정체성 비하적 용어를 사용하고 있다. 법무부 보안과, 성소수자 수용처우 및 관리방안, 2019.07.

내용은 성소수자 수용자 입소 유형을 트랜스젠더·동성애자·양성애자·기타(이성복장 선호자)로 구분하며,⁷⁴⁶⁾ 입소, 성소수자 수용자 처우대상 결정, 수용동 및 거실 지정 등에 본인의 의견을 처우에 반영할 수 있는 절차를 마련한 정도에 부로가하다. 이러한 상황에서 현재 구금시설 등의 트랜스젠더 등 성소수자인 수용자에 대한 처우의 실태를 파악하고, 국가기관의 정책 및 업무의 투명성과 공정성을 확보하기 위해서는 관련 지침을 공개할 필요가 있다.⁷⁴⁷⁾

현행법 및 지침의 개선 방안은 앞서 언급한 영국 및 호주 등의 트랜스젠더 수용자에 대한 처우 해외 선례를 참고할 수 있을 것이다. 영국의 경우, 트랜스젠더에 대한 특화된 정책을 개발 및 도입하고 있으며,⁷⁴⁸⁾ 이를 의학적 진단 혹은 트랜지션 여부만이 아닌 수용자 본인의 정체성에 따라 인터섹스, 논바이너리, 젠더 플루이드(gender fluid) 당사자 등에게도 적용하고 있다. 나아가 트랜스젠더 수용자의 배치에 있어서 트랜스젠더 인권 전문가를 포함한 트랜스젠더 사례위원회를 운영하고 있는바,⁷⁴⁹⁾ 국내에도 트랜스젠더, 인터섹스, 논바이너리 등 성소수자인 수용자에게 특화된 정책의 논의가 진행되어야 한다.

2) 수사기관

법무부 훈령에 따라, 수사기관은 수사과정에서 사건관계인의 인권을 보호하고 적법절차를 확립하기 위하여 ‘인권보호수사준칙’을 지켜야 한다. 현행 ‘인권보호수사준칙’에는 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 한 차별을 금지한다고 명시되어 있다. 이때 법령에 명시된 차별금지사유에 성별정체성을 명시하여 트랜스젠더 등 성소수자의 인권 보호책을 강화할 필요가 있다. 나아가 이러한 법령 근거에 기초하여 보다 구체적인 수사

746) 2020년 개정에 따라 문제적 용어인 여장남자(shemale), 남장여자(hefemale) 등은 삭제되었다.

747) 성소수자 수용처우 및 관리방안 2020년 수정 지침의 원문은 성소수자차별반대무지개 행동에서 공개청구를 했으나 법무부가 이를 거부, 현재 행정심판을 진행 중이다. “성소수자는 ‘격리 수용’이 원칙? 법무부의 황당한 지침”, 한겨레신문, 2020.11.23. (<https://news.v.daum.net/v/20201123195613096>).

748) 본인의 성별정체성 및 성별표현을 밝힐 수 있는 환경 조성, 법적 성별 외에 스스로 정체화하는 성별정체성 또한 공식 기록에 표기, 성별위화감, 트랜지션 및 정신건강 등 관련 의료 지원 등을 포함. UK Ministry of Justice and Her Majesty’s Prison and Probation Service, Policy Framework: the Care and Management of Individuals Who Are Transgender, 2020.

749) 사례위원회는 트랜스젠더 수용자 대우에 관한 국내외 선례 수집, 관련 연구 및 정보 수집, 구금기관 모니터링 또한 진행한다.

지침을 마련하고 그 내용을 통해 트랜스젠더 사건관계인에 대한 수사관들의 이해를 향상시켜야 한다.

성소수자 포용적인 수사 절차와 지원 체계를 확립하기 위해서는 수사기관 및 수사담당자들의 각별한 주의가 다각적으로 필요하다.⁷⁵⁰⁾ 우선 트랜스젠더를 비롯한 성소수자 사건관계인에 대한 아웃팅이 발생하지 않도록 조치해야 한다. 성소수자들이 범죄의 피해를 당하고도 수사 과정에서 자신의 성적체성이 원치 않는 방식으로 드러날 것을 우려하여 신고 자체를 포기하는 경우가 많다고 알려져 있다. 아웃팅의 위험은 형사절차에 대한 성소수자의 접근성을 가로막는 큰 이유 중 하나가 되고 있는 것이다. 트랜스젠더 등 성소수자 사건관계인의 신상 정보가 안전하게 다루어질 수 있도록 수사담당자들의 직업윤리 제고와 법률적인 개입이 모두 요구된다.

또한 수사 인력에 대하여 적절한 성교육 및 인권 교육의 기회와 규제책을 마련함으로써, 수사기관 및 수사담당자들이 성적 다양성과 성소수자 인권에 무지하여 트랜스젠더 등 성소수자 사건관계인에 대해 차별적 언행과 괴롭힘을 일삼는 일, 성소수자 사건관계인의 성적체성을 알게 된 수사담당자가 수사 과정에 성소수자에 대한 편견을 개입시켜 성소수자 사건관계인에게 수사과정상의 불이익을 주거나 비합리적인 의심을 하며 범죄자 취급하는 일, 수사 과정에서 트랜스젠더 등 성소수자 사건관계인에게 수사에 필요하지 않은 기타 정보를 요구하는 일 등이 없도록 조치해야 한다.

성에 대한 민감성이 특히 더 요구되는 특정 사안들에 있어서는 성소수자 사건관계인의 권익 보호를 위해 수사기관과 수사 인력의 성인지 감수성이 더욱 전문적인 자질로서 요구되어야 한다. 예컨대 성별 정정을 하지 않은 트랜스젠더, 논바이너리 사건관계인에 대하여 수사 과정에서 신체수색, 신체검사 등을 진행할 때 각별한 유의와 고려가 필요하다. 수사담당자 개인의 노력으로 해결될 수 있는 일은 아니며, 관련 법률 및 지침을 마련하여 원활한 수사 진행을 지원해야 한다. ‘형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률 시행령’, 경찰청 훈령 ‘인권보호를 위한 경찰관 직무규칙’, ‘범죄수사규칙’ 등 여러 법령에 트랜스젠더 관련 지침 내용을 명확하게 포함시켜 수사 인력이 성소수자와 관련된 성인지적 감수성과 적절한 행동 방식을 사전에 훈련할 수 있도록 해야 한다.

성소수자 범죄 사건의 특수성을 고려하고 성소수자에 특화된 지원체계를 확충하기 위해 성소수자 범죄에 대한 전담부서를 설치 및 운용하는 것도 수사기관 운영에 있어서 고려해볼 수 있다. 이러한 전담부서에 성소수자 범죄를 전문적으로

750) 홍기옥, 성적 소수자의 인권침해현황과 형사법적 권리보호방안, 충북대학교 법학과 박사학위논문, 2016.

다룰 수 있는 수사 인력을 양성 및 배치한다면, 성소수자들이 성별이분법적인 전제를 갖는 현행법 체계에서 호소하거나 이해받기 어려운 피해를 그 부서에서 우선적으로 처리하고, 나아가 국가기관이 그러한 피해자들에게 적합한 회복 프로그램을 연구 및 제공하는 업무가 더욱 수월해질 수 있다.

4. 공무원 교육

▶ 트랜스젠더 등 성소수자 인권 교육과 훈련 프로그램 의무화 및 시행

양성평등교육진흥원, 국가공무원인재개발원, 한국교원연수원, 사법연수원, 법원공무원교육원 등 다양한 공무원 교육기관에서 제공하는 교육자료 및 커리큘럼에는 트랜스젠더 등 성소수자 관련 인권 교육과 훈련 프로그램은 사실상 전무하다고 할 수 있다. 오히려 성차별적 내용을 담고 있는 것으로 많은 비판을 받았던 2015 ‘국가 수준의 학교 성교육 표준안’을 바탕으로 한 공무원 교육 자료가 배포되어 사용되고 있는 실정이다.

트랜스젠더 등 성소수자에 대한 이해와 관련 인권 교육 내용을 공무원 교육 과정에 의무적으로 포함시켜야 한다. 공익을 실현해야 할 의무가 있는 공무원이 앞장서서 트랜스젠더 등 성소수자 인권을 옹호해야 한다는 점을 분명하게 확인할 필요가 있다. 이를 위해서는 체계적인 교육훈련 프로그램이 개발되고 실시되어야 한다. 국제인권규범, 지역기구와 해외 선례, 각종 성소수자 인권단체 등이 개발한 트랜스젠더 관련 교육자료 등이 참고가 될 수 있을 것이다.

X. 가족

1. 가족 내 혐오차별 방지

- ▶ 성소수자 아동과 가족들을 대상으로 한 인식 개선 사업 추진
- ▶ 아동학대 방지 정책에 성적지향·성별정체성을 이유로 한 학대 방지 포함
- ▶ 가정폭력 실태조사 및 성별정체성에 따른 쉼터 이용 등 종합 대책 마련

실태조사에 따르면 많은 트랜스젠더들이 가족 내에서 혐오와 차별을 경험하는 것으로 나타났다. 가족들에게 지지를 받는 트랜스젠더들도 있지만 아직 많은 이들이 가족에게 자신이 트랜스젠더인 것을 알리지 못하거나(34.4%), 알린 경우 반대하거나 무시 받는(25.7%) 것으로 나타났다. 특히 정체성을 알고 있는 가족 구

성원이 성별표현을 못하게 하거나(44.0%), 언어적 폭력(39.4%), 신체적 폭력(10.5%), 이른바 ‘전환치료’ 시도(9.9%) 등을 하는 경우도 상당한 비율로 나타났다. 따라서 가족 내에서의 혐오차별을 방지하기 위한 대책이 절실하다 할 것이다.

이를 위해서는 일차적으로 트랜스젠더 아동, 형제자매 등을 둔 가족구성원을 대상으로 한 인식 개선이 필요하다. 가족 내 트랜스젠더에 대한 혐오차별은 명백한 트랜스혐오에 기초하여 이루어지는 경우도 있지만 기본적으로 트랜스젠더에 대한 인식이 부족해서 발생하는 경우도 많다. 따라서 국가 차원에서 트랜스젠더에 대한 전사회적인 인식 개선과 더불어 트랜스젠더 가족에 대한 한 특별한 캠페인이 필요하다. 가령 미국 아동국, 보건복지 등이 공동으로 작성한 정보제공 서비스 ‘아동 복지 정보 게이트웨이’의 ‘성소수자 아동 및 가족과 함께 하기’ 항목에서는 성소수자 아동의 안전과 복지를 위한 자료 및 가이드들을 종합적으로 제공하고 있다.⁷⁵¹⁾ 영국의 경우 국방부에서 성소수자 아동을 둔 부모를 위한 가이드를 발간하여, 성소수자 부모들에게 여러 가지 도움이 되는 조언들을 제공하고 있다.⁷⁵²⁾ 이러한 외국의 사례들을 참조하여 한국 정부 역시 성소수자 가족을 대상으로 한 가이드라인 작성, 인식 개선 캠페인 등을 진행해나가야 할 것이다.

한편 실태조사 응답 중 학대라 할 수 있는 신체적 폭력, 상담사 또는 종교인을 통해 ‘전환치료’를 시도한 비율도 높게 나타났다. 2016년에도 한 트랜스여성이 ‘동성애를 치료한다’며 목사인 아버지와 종교단체로부터 무차별적인 폭력을 당한 사례가 있었다.⁷⁵³⁾ 이렇게 성적지향, 성별정체성을 이유로 한 폭력, 학대는 드문 일이 아님에도 현재 아동학대 방지를 위한 대책에는 이에 대한 구체적인 고려가 이루어지지 않고 있다. 가령 2020년 관계부처 합동으로 <아동·청소년 학대 방지 대책>이 마련되었고 여기에는 위기아동·청소년에 대한 공적보호 강화, 취약·위기 가족 부모교육 대상자 등의 정책이 제시되고 있다. 그러나 기존의 논의들을 봤을 때 이러한 정책 대상에는 트랜스젠더나 성소수자 아동·청소년, 가족이 포함되어 있지 않을 가능성이 크다. 따라서 정부부처에서 성적지향, 성별정체성을 이유로 한 학대 문제를 보다 분명히 인식하고 관련된 대책을 마련해나갈 필요가 있다.

마지막으로 트랜스젠더가 경험하는 가정폭력에 대한 대책도 마련되어야 한다. 실태조사에서는 가족구성원에 의한 혐오차별과 더불어 연인, 파트너, 배우자로부터 원치 않는 성관계 강요(13.5%), 모욕적 이야기(12.9%), 신체적 폭력위협(3.9%)

751) Child Welfare Information Gateway, Working With LGBTQ Youth and Families (<https://www.childwelfare.gov/topics/systemwide/diverse-populations/lgbtq>)

752) UK Ministry of Defence, Guide for parents of LGBT+ children, 2019 (<https://www.gov.uk/government/news/new-guide-for-parents-of-lgbt-children>)

753) ‘동성애’ 치료한다며 “귀신 들렸다” 무자비 폭행, 한겨레, 2016.03.07. (<http://www.hani.co.kr/arti/PRINT/733737.html>)

등의 혐오차별들이 발생하는 것으로도 나타났다. 그럼에도 현재 여성가족부가 실시하는 가정폭력실태조사는 성적지향, 성별정체성과 관련된 통계를 잡지 않기에 그 실태조차 파악하지 못하고 있는 상황이다. 따라서 우선적으로 트랜스젠더가 경험하는 가정폭력에 대한 실태를 파악하고 이에 대한 대책을 마련해야 할 것이다. 한편 트랜스젠더 가정폭력 피해자가 겪는 어려움 중 하나가 쉼터 입소의 문제이다. 현재 전국에 학대아동쉼터나 가정폭력 피해자 쉼터가 마련되어 있으나 이들 시설들은 기본적으로 성별에 따라 이용자가 구분되어 있기 때문이다. 이와 관련해 유엔 주거권 특별보고관 역시 “가정폭력 피해를 받은 트랜스젠더 아동·청소년들이 쉼터에 입소하지 못하고 결과적으로는 홈리스 상태에 처한다”면서 우려를 표명한 바 있다.⁷⁵⁴⁾ 따라서 성별정체성에 따른 쉼터 이용 보장, 쉼터 종사자에 대한 교육 등의 종합적인 대책이 마련될 필요가 있다.

2. 가족구성권 보장

- ▶ 법적 성별 정정에 있어 혼인 및 미성년자 자녀 요건 폐지
- ▶ 동성혼 법제화 및 동성 커플의 권리 보장
- ▶ 트랜스젠더 부모의 권리 보장을 위한 사회적 논의와 제도 개선

실태조사에 따르면 응답자 중 현재 혼인 중인 사람이 5명(0.9%)이고, 이혼/사별/별거를 한 사람이 4명(0.7%)이었다. 비율로 따지면 낮다고 할 수 있지만 트랜스젠더 중에서도 혼인을 통해 가족을 구성하는 이들이 있는 것이다. 하지만 현재 한국의 법제도하에서 트랜스젠더가 가족구성권을 온전히 누리기에는 큰 어려움이 있다.

대표적으로 법적 성별 정정에서 혼인중이 아닐 것, 미성년 자녀가 없을 것을 요구하기에 성별 정정과 가족이라는 불가능한 양자택일을 강요받는 것이다. 실태조사에서도 혼인 중이기에 성별 정정을 못했다는 응답이 4명(0.8%) 나오기도 했다. 따라서 이러한 혼인, 미성년 자녀 요건은 트랜스젠더가 성별정체성에 따라 살아갈 권리와 가족구성권을 모두 침해한다는 점에서 폐지될 필요가 있다. 특히 혼인 요건의 경우 동성혼 법제화와는 무관하게 이루어질 수 있는 일이다. 가령 유엔 시민·정치적 권리위원회는 호주에서 2017년 동성혼이 법제화되기 이전에 이미

754) Report of the Special Rapporteur on adequate housing as a component of the right to an adequate standard of living, and on the right to nondiscrimination in this context: Visit to the Republic of Korea, UN Doc. No. A/HRC/40/61/Add.1, 2019.06.11., para. 84.

트랜스젠더의 성별 변경에 있어 이혼을 요구하는 호주 뉴사우스웨일즈 법안이 혼인과 사생활의 권리, 평등권을 침해한다는 결정을 내린 바 있다.⁷⁵⁵⁾ 또한 미성년 자녀 요건은 현재 한국과 일본에만 존재하는 것으로 학계에서도 이에 대한 비판들이 여러 차례 제기된 바 있다.⁷⁵⁶⁾ 이들 요건은 즉각적으로 폐지되어야 마땅하다.

나아가 동성혼 법제화를 비롯하여 동성 커플의 권리가 보장되어야 한다. 트랜스젠더 중에는 이성애자도 동성애자도 있으며 이 중 트랜스젠더 동성애자의 경우 배우자와 성별이 같다는 이유로 가족구성권을 보장받지 못하고 있다. 한편으로 트랜스젠더 이성애자의 경우에도 성별 정정을 하지 않은 경우에는 법적으로 배우자와 성별이 같기에 역시 권리를 보장받지 못한다. 실태조사에서 시급한 제도를 묻는 질문에 94.4%가 ‘동성결혼이나 입양 등 성소수자의 가족구성권을 보장하지 않음’을 답한 만큼 이에 대한 제도적인 개선도 이루어져야 한다.

마지막으로 트랜스젠더의 부모로서의 권리가 보장되어야 한다. 트랜스젠더 역시 출산이나 입양을 통해 부모가 될 수 있고 이 과정에서 평등하게 권리를 누릴 수 있어야 한다. 그러나 성별 정정에 있어 생식능력이 없을 것, 미성년 자녀가 없을 것을 요구하는 것으로 인하여 트랜스젠더는 자녀와 성별 정정이라는 양자택일을 강요당한다. 또한 설사 출산, 입양을 하려 하더라도 관련된 의학적 정보가 제공되지 않거나 입양기관에서 트랜스혐오로 인하여 입양을 거부하는 일도 있다. 한편 트랜스젠더가 자녀를 출산한 경우 가족관계등록부에 자녀와의 관계 기재도 문제이다. 현재로서는 자녀를 둔 트랜스여성이 성별을 여성으로 정정하더라도 자녀와의 관계는 부(父)로 기재된다. 이에 대해 유럽평의회는 2018. 9. 21. 성적지향, 성별정체성에 상관없이 사생활, 가족생활에서 차별받지 않을 권리에 대한 결의안⁷⁵⁷⁾을 채택하여, “자녀를 둔 트랜스젠더 부모의 성별정체성이 자녀의 출생증명서에 올바르게 표기되도록 해야 한다”고 강조한 바 있다. 또한 트랜스젠더가 생물학적 성별이 같은 배우자와 혼인한 경우에는 정자·난자 제공을 통해 출산을 할 수밖에 없는데 이것이 제도상 허용되는지 여부⁷⁵⁸⁾와 이렇게 태어난 자녀와의

755) UNHRC, G v Australia, UN Human Rights Committee, Views adopted by the Committee under article 5 (4) of the Optional Protocol, concerning communication No. 2172/2012, UN Doc. CCPR/C/119/D/2172/2012, 2017.06.28.

756) 윤진수, 미성년 자녀를 둔 성전환자의 성별 정정, 서울대학교 법학 61(3), 2020.

757) Council of Europe, Private and family life: achieving equality regardless of sexual orientation, Doc. 14620, 2018. 9. 21.

758) 최근 연예인 사유리의 비혼 출산이 알려지면서 이것이 법적으로 가능한지 여부에 대해 논란들이 있었다. 이에 대해 현행법상 불법은 아니지만 관련된 지원제도가 전무하고 대안산부인과학회 지침이 비혼출산을 금지하고 있다는 사실이 알려졌다. 따라서 트랜스젠더 역시 법률혼/사실혼 상태가 아니고서는 정자/난자 제공을 받아 출산을 하는 것은

관계 등⁷⁵⁹⁾의 문제도 있다. 문제는 위와 같은 지점들에 대해 한국에서는 제대로 된 논의조차도 없다는 것이다. 따라서 트랜스젠더 역시 마땅히 부모로서의 권리를 보장받아야 한다는 사회적 인식을 우선 확고히 하고, 이들 바탕으로 출산, 입양, 그리고 가족관계등록제도 전반에 대해 보다 적극적으로 검토하고 관련된 개선이 이루어져야 한다.

사실상 불가능하다. “산부인과 새 지침 ‘인공출산, 사실혼은 가능 비혼은 여전히…’”, 서울신문, 2020.11.25. (<https://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20201125500119>)

759) 일본에서는 성전환수술을 받고 성별 변경을 한 트랜스남성이 여성 배우자와 혼인한 상태에서, 배우자가 정자제공을 받아 출산한 아이가 해당 트랜스남성의 친생자로 추정될 수 있는지가 문제되었다. 이에 대해 호적사무소와 1, 2심은 모두 아이와 트랜스남성 간에 혈연관계가 인정되지 않기에 친생자로 볼 수 없다고 했다. 반면 일본최고재판소는 남성으로 성별 변경을 한 경우에는 법률상 남성으로 인정되기에 혈연관계가 없다 하더라도 민법상 친생자추정이 인정된다고 판단하였다. 平成25年(2013年)12月10日、最高裁第三小法廷決定、平成25年(許)第5号、戸籍訂正許可申立て却下審判に対する抗告棄却決定に対する許可抗告事件 참조.

제6장 결론

I. 연구내용 요약

본 연구에서는 국내에서 트랜스젠더에 대한 심각한 차별과 혐오가 빈번하게 보고되고 있음에도 불구하고 본격적인 실태조사가 진행된 바 없고, 트랜스젠더에 관한 구체적인 정책이나 법제도가 존재하지 않고 있는 상황임을 인식하고, 트랜스젠더의 혐오와 차별에 대한 실태를 면밀히 조사하고, 국내외 법령, 정책, 판례 등을 참조하여, 트랜스젠더 혐오차별 방지를 위한 개선방안을 모색해 보았다.

먼저 2장에서는 트랜스젠더에 관한 전반적인 내용을 정리했다. 선행연구와 국제인권규범에서의 정의를 참조하여 본 연구에서는 트랜스젠더를 ‘출생 시 지정된 성별(지정성별)과 다른 성별정체성을 지닌 사람’으로 정의하였다. 이는 출생 시 지정된 성별은 남성이지만 여성으로 정체화하는 트랜스여성(trans woman), 출생 시 지정된 성별은 여성이지만 남성으로 정체화하는 트랜스남성(trans man), 남성과 여성 외의 성별로 정체화하는 논바이너리(non-binary)는 물론, 성전환수술 등 의료적 조치나 법적 성별 정정을 하였는지 여부와 무관하게 지정성별과 성별정체성이 다른 사람들 역시 모두 포괄하는 개념이다. 트랜스젠더로서의 정체성과 다른 성소수자 정체성은 교차할 수 있다. 트랜스젠더 내에도 이성애, 동성애, 무성애 등 다양한 성적지향이 존재한다. 신체적으로 인터섹스면서 성별정체성에 따라 트랜스젠더인 사람들 역시 포함된다. 본 연구에서는 이렇게 포괄적으로 정의된 트랜스젠더 개념에 의거하여 트랜스젠더 혐오차별에 관한 연구를 진행했다.

먼저 트랜스젠더가 혐오와 차별을 경험할 수 있는 분야를 1) 주민등록번호와 공문서상 성별표기, 2) 성별정체성에 대한 법적 인정 및 성별 변경, 3) 보건 의료 영역에서의 차별 방지 및 지원, 4) 학교, 교육 영역에서의 차별 방지 및 지원, 5) 직장, 노동 영역에서의 차별 방지 및 지원, 6) 화장실 등 공공시설 이용에서의 차별 방지 및 지원, 7) 국가기관의 차별 방지: 군대, 행정, 형사사법, 공무원 교육, 8) 차별 방지를 위한 법제도, 정책, 캠페인 사례 등 8가지 분야로 분류하였다. 그리고 3장에서는 이러한 분류에 따라 국제규범, 해외 법제와 정책, 국내 법제와 정책 등의 현황을 조사했다. 여러 국제규범들을 통해 트랜스젠더 차별금지에 대한 세계적인 합의가 광범위하게 이루어지고 있음을 확인할 수 있었고, 세계 주요 국가에서 트랜스젠더의 인권을 확인하고, 차별과 혐오를 방지하고 트랜스젠더를 지원하기 위한 다양한 법, 정책, 제도를 마련하고 있다는 사실을 알 수 있었다. 공

문서상 성별표기와 성별정체성에 대한 법적 인정 및 성별 변경에 있어서 차별이 없도록 법과 제도를 마련하고 있었고, 군대, 행정, 형사사법 등 국가기관, 기타 교육기관 공공기관, 공공시설, 보건의료영역, 고용 영역 등에서 차별금지 원칙이 확립되어 있었다. 하지만 국내에서는 판례에 의해 부분적으로 성별 정정이 인정되는 것, 서울특별시 학생인권조례와 충청남도 학생인권조례에 차별금지사유로 성별정체성이 명시된 것 정도를 제외하면, 성별표기, 보건의료정책, 노동정책, 화장실 등 공공시설 이용, 군대, 형사사법, 공무원교육 등에서 트랜스젠더 인권보장을 위한 법과 제도, 정책이 사실상 부재한 상황이다.

4장에서는 1) 법적 성별 정정 및 신분증, 2) 가족생활 및 일상, 3) 학교·교육, 4) 고용·직장, 5) 화장실 등 공공시설, 6) 군대, 구금시설 등 국가기관, 7) 의료적 조치 및 의료접근성 8) 기타 혐오차별, 9) 건강 수준과 같이 총 9개 분야로 나누어 트랜스젠더가 경험하는 혐오차별에 대해 조사했다. 한국에 거주 중인 만 19세 이상의 한국 성인 트랜스여성, 트랜스남성, 논바이너리 트랜스젠더를 대상으로 연구를 진행했고, 국내외에서 트랜스젠더를 대상으로 기존에 수행되었던 설문지를 바탕으로 설문지 초안을 구성한 후, 트랜스젠더 당사자에 대한 포커스그룹 인터뷰를 수행하여 설문조사 문항을 확정하였다. 설문조사는 2020년 10월 7일부터 10월 31일까지 온라인으로 실시했으며, 설문조사에 끝까지 참여한 591명의 설문조사 응답자료를 분석대상으로 삼았다. 응답자의 트랜스젠더 정체성은 트랜스여성 189명(32.0%), 트랜스남성 111명(18.8%), 논바이너리 지정성별 여성 221명(37.4%), 논바이너리 지정성별 남성 70명(11.8%)이었다.

실태조사 결과 트랜스젠더는 삶의 모든 영역에서 심각한 차별과 혐오를 겪고 있음이 드러났다. 전체 591명 중 법적 성별 정정을 한 응답자는 47명(8.0%), 법적 성별을 시도한 적이 없는 응답자는 508명(86.0%)이었다. 법적 성별 정정을 시도하지 않은 응답자들은 시도하지 않은 이유로 성전환 관련 의료적 조치에 드는 비용 때문에(58.9%), 법적 성별 절차가 복잡해서(40.0%), 성전환 관련 의료적 조치에 따른 건강상 부담 때문에(29.5%) 등을 보고하였다. 법적 성별 정정을 했거나 시도한 경험이 있는 응답자 82명은 법적 성별을 정정하거나 준비하는 과정에서 외부 성기 수술 등 성전환 의료적 조치와 관련된 요건 갖추기(78.1%), 서류의 준비 및 작성(61.0%), 법적 성별 정정에 대한 정확한 정보 찾기(47.6%), 법원 심리과정(31.7%), 가족들의 반대(28.1%) 등으로 인해 어려움을 겪었다고 응답했다. 이를 통해 법원 판결에 의해 법적 성별 정정이 가능한 상황이긴 하지만 트랜스젠더 당사자는 법적 성별 정정에 상당한 어려움을 겪고 있거나, 성별을 정정할 엄두를 내지 못한다는 사실을 보여준다. 또한, 응답자들은 신분증이나 주민등록번호를 제시하는 의료기관 이용(21.5%), 담배 구입이나 술집 등 방문(16.4%), 보험 가

입 및 상담(15.0%), 은행 이용 및 상담(14.3%), 투표 참여(10.5%), 전화·인터넷 가입 및 변경(9.2%), 증명서 발급(8.5%), 주택 관련 계약(8.1%), 여권 발급(6.9%) 등의 일상적 용무를 할 때도 상당한 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

가족생활 및 일상과 관련하여 가족들이 본인이 트랜스젠더라는 것을 모르는 경우가 203명(34.4%)으로 가장 많았고, 그 다음으로는 반대하거나 무시하는 경우가 152명(25.7%), 지지해주는 경우가 140명(23.7%), 지지하지도 반대하거나 무시하지도 않는 경우가 96명(16.2%)이었다. 뿐만 아니라 가족들이 내가 트랜스젠더라는 것을 알지만 모른 체하거나(56.6%) 내가 원하는 성별 표현을 못하게 하거나(44.0%), 언어적 폭력을 가하는 경우(39.4%)도 많이 보고되었다. 가족들과 오랜 시간 대화하지 못하거나(27.9%), 경제적 지원이 끊기거나(12.9%), 신체적 폭력을 겪거나(9.9%), 가족들이 본인의 정체성을 바꾸기 위해 상담사/종교인에게 데려가거나(9.9%), 트랜스젠더라는 이유로 집에서 내쫓은 경험(9.4%)을 호소하는 응답자도 적지 않았다. 트랜스젠더 응답자들은 일상생활에서는 물론 가족에게서도 지지받지 못하고 있는 것이다. 이 외에도 연인, 파트너, 배우자와의 관계에서 폭력을 당한 경험과 주거와 관련하여 어려움을 겪은 경험도 적지 않게 나타났으며, 일상생활에서 타인으로부터 성별정체성을 인정받지 못하거나 일상에서 경험하는 폭력으로 인해 고조되는 경계심도 상당한 수준이었다. 또한, 전환치료 목적의 상담 또는 치료를 권유받거나(22.3%), 실제로 상담 또는 치료를 받은 경험이 있다는 응답(11.5%)은 특히 주목할 만하다.

중·고등학교를 다닌 경험이 있는 584명 중 성소수자 관련 성교육 부재나 성별 정체성에 맞지 않는 교복 착용 등 트랜스젠더 정체성과 관련하여 힘들었던 경험이 한 가지 이상 있었다고 답한 응답자는 539명(92.3%)이었다. 또한, 중·고등학교에서 수업 중 교사가 성소수자를 비하하는 발언을 들은 경험이 있다고 답한 응답자는 절반 이상(67.0%)이었으며, 상당수의 응답자(21.3%)가 교사로부터 폭력이나 부당한 대우를 받았다고 보고하였다. 중·고등학교뿐만 아니라 응답자들은 대학교와 대학원에서 교수나 강사로부터 성소수자 비하적인 발언이나 행동을 접하기도 했으며, 교수나 강사, 동료 학생에게 트랜스젠더라는 이유로 폭력이나 부당한 대우를 경험한 적이 있다고 응답했다.

최근 5년간 구직 활동 경험이 있는 469명 중 268명(57.1%)이 트랜스젠더 정체성과 관련하여 직장에 지원하는 것을 포기한 경험이 있다고 했다. 구직 활동을 경험한 적이 있는 응답자들은 구직 및 채용 과정에서 외모 등이 남자/여자답지 못하는 반응이나 평가를 받거나(48.2%), 주민등록번호에 제시된 성별과 성별 표현이 일치하지 않아서(37.0%) 혹은 출신 학교 등을 기재해야 하는 지원 서류를 제출할 때(27.0%) 어려움을 겪었다고 응답했다. 현재 직장에 재직 중인 응답자들

은 화장실이나 탈의실 등 남녀가 구분된 회사 내 공간(26.9%), 남녀 구분된 복장(14.1%), 출장이나 워크샵 참여 시 남녀 분리된 숙소(10.9%) 등과 관련하여 어려움을 겪는다고 호소했다. 하지만, 현재 직장에서 이러한 부당한 대우나 어려움을 겪은 응답자 중 이에 대응했다고 보고한 이들은 10%가 되지 않았다.

뿐만 아니라, 응답자들은 공중화장실 같은 공공시설을 이용할 때도 트랜스젠더 정체성으로 인해 어려움을 겪고 있었다. 가장 많은 응답자들이 남녀 성별이 분리된 공중화장실을 이용할 때 부당한 대우나 불쾌한 시선이 두려워 자신의 성별 정체성과 다른 성별의 시설을 이용(40.9%)했다고 보고했다. 그 다음으로 화장실에 가는 것을 피하기 위해 음료를 마시거나 음식을 먹지 않은 경우(39.2%), 거리가 멀어도 남녀공용이나 장애인 화장실 등을 이용했던 경우(37.2%), 부당한 대우나 불쾌한 시선을 받을까봐 화장실 이용을 포기한 경우(36.0%)도 흔하게 보고되었다. 적지 않은 응답자들이 공중화장실 이외에도 주민센터나 구청 등 관공서를 이용하거나 공항 검색대를 통과할 때 부정적인 경험을 한 것으로 나타났다.

출생 시 지정 성별이 남성인 응답자 259명 중 현재 군복무 중이거나 군복무를 마친 이들은 109명(42.1%)이었다. 현재 군복무 중이거나 군대를 마친 응답자들은 공동 샤워시설 이용(58.3%), 성소수자 비하 발언 및 이를 용인하는 문화(54.6%), 본인의 트랜스젠더 정체성이 알려질 것에 대한 두려움(52.8%) 등으로 인해 어려움을 겪고 있었다. 또한, 관심사병으로 분류되거나(29.5%), 성희롱 또는 성폭력을 겪거나(12.4%), 비전 캠프 등 부적응 기관으로 이송된 경우(12.4%) 역시 적지 않은 것으로 보고되었으나, 이러한 부당한 대우나 폭력에 대해 직접 항의하거나 도움을 요청한 경우는 많지 않았다. 응답자들은 본인의 트랜스젠더 정체성 때문에 군대뿐만 아니라 경찰 및 검사로부터, 법적 성별 정정 신청 이외의 사유로 받은 재판에서, 그리고 구치소나 교도소에서 폭력이나 부당한 대우를 경험하기도 했다.

설문조사를 통해 트랜스젠더 응답자의 성전환 관련 의료적 조치 및 의료접근성에 대해서도 파악할 수 있었다. 해당 질문에 응답한 이들 중 성주체성장애 관련 정신과 진단을 받은 이들은 291명(49.3%)이었으며, 현재 호르몬 요법을 받고 있거나 성전환 관련 외과적 수술을 한 번이라도 받은 적이 있는 응답자들도 각각 250명(42.4%)과 123명(20.9%)이었다. 성주체성장애 관련 정신과 진단과 호르몬 요법, 성전환 관련 외과적 수술을 받지 않은 응답자에게 그 이유에 대해 각각 물었을 때 가장 빈번한 응답은 의료적 조치에 대한 경제적 부담이었다. 또한, 응답자들은 성전환 관련 의료적 조치에 대한 정보를 얻기 위해 국가기관이나 의료기관 등에 문의하는 것이 아니라 주로 인터넷 검색엔진(63.8%)이나 트랜스젠더 관련 웹페이지 또는 인터넷 카페(60.6%)에서 찾아보거나 페이스북, 트위터 등 SNS

를 이용(54.2%)하는 것으로 나타났다. 이렇게 얻게 된 정보를 통해 대부분은 트랜스젠더 친화적인 의료기관을 찾아서 이용(73.2%)하기도 했지만, 성전환 관련 의료적 조치를 위해 방문한 의료기관에서 응답자들은 차별을 경험하기도 했다. 의료인이나 병원 직원이 접수된 이름이나 성별이 맞는지 묻거나(16.8%), 적절한 진료를 받기 위해 의료진에게 성전환 관련 의료적 조치에 대해 가르쳐주는 경우(16.2%)가 가장 흔했으며, 그 외에도 모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 듣거나(8.3%) 성전환 관련 상담이나 진단, 의료적 조치를 거부당하기도(7.4%) 했다. 감기나 건강검진 등 일반적인 의료이용을 위해 방문한 의료기관에서도 응답자들은 차별을 경험했다. 많은 응답자들이 성별정체성에 맞지 않는 입원실이나 탈의실 등을 이용하거나(33.1%), 접수된 이름이나 성별이 맞는지 질문을 받거나(28.5%) 모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 받은 것(10.7%)으로 나타났다. 또한, 지난 12개월 동안 의료기관을 갈 필요가 있었지만 의료기관 방문을 포기했다(27.9%)고 응답한 이들도 적지 않았다. 민간의료보험과 관련해서도 응답자들은 트랜스젠더라는 이유로 가입을 거부당하거나(5.3%), 성전환 관련 의료서비스 이용 시 보험 적용을 거부당하거나(5.0%), 성별 정정 이후 이미 가입한 보험의 과거 보험료를 추가 납부할 것을 요구받는(5.0%) 등과 같은 차별 또는 불이익을 경험했다고 보고했다.

지난 12개월 동안 차별 경험이 있다고 답한 이들은 전체 응답자 588명 중 501명(85.2%)이었으며, 그 중 트랜스젠더 정체성 또는 본인의 성별표현 때문에 차별을 겪은 적이 있는 응답자(65.3%)가 가장 많았다. 더 나아가, 대다수의 응답자들은 지난 12개월 동안 트위터나 페이스북 등 인터넷(97.1%), 방송이나 신문사, 인터넷 뉴스 등 언론(87.3%), 드라마나 영화, 예능 프로그램 등 영상매체(76.1%)를 통해 트랜스젠더 혐오표현을 접한 경험을 가지고 있는 것으로 나타났다.

전반적인 건강상태와 관련하여, “귀하의 건강상태는 전반적으로 어떠합니까?”라는 질문에 응답자 177명(30.0%)이 나쁘다고 보고했다. 또한 2019년 한 해 동안 의료기관에서 질병을 진단 또는 치료받았는지 여부를 물었을 때 337명(57.1%)이 우울증으로, 143명(24.4%)이 공황장애로 진단받거나 치료받은 적이 있다고 응답했다.

5장에서는 트랜스젠더 혐오차별 방지를 위한 개선방안을 모두 9가지 항목으로 나눠서 제시해보았다. 첫째, 가시화와 인식 개선을 가장 기본적인 과제로 상정했고, 이를 위해, 인구주택총조사에서 성적지향, 성별정체성에 관한 설문 포함, 교육, 노동, 보건의료, 가족 등 정책수립을 위한 실태조사에서 성적지향, 성별정체성에 따른 조사를 포함, 법적 성별 정정 사건에 대한 통계 작성을 통해 트랜스젠더를 가시화하고, 미디어를 통해 이루어지는 혐오표현에 대한 적극적인 대응, 미

디어에서의 트랜스젠더 묘사에 대한 가이드라인 개발 및 홍보 등을 통해 미디어에서 혐오표현을 방지하고 인식을 개선하며, 혐오차별 방지를 위한 공익광고 등 캠페인 실시, 트랜스젠더에 대한 인식 개선과 편견 해소를 위한 캠페인 실시 등 국가, 사회적 캠페인을 제안했다. 둘째, 차별금지법/평등법 등 차별금지를 위한 법적 근거를 마련하는 것이 선행되어야 한다고 제안하면서, 차별금지사유로 성별 정체성을 명시한 포괄적 차별금지법/평등법 제정, 혐오범죄 및 혐오표현 규제 근거법과 세부 지침 마련 등을 과제로 제시했다. 셋째, 성별표기와 관련하여, 주민등록제도와 관련해서는 주민등록번호 임의번호화, 목적별 식별번호 제도 도입 등을 제시했고, 신분증 등 공문서상 불필요한 성별표기 삭제와 이를 위한 관련 법령 정비, 성별 정보 수집을 최소화하고 이를 위한 가이드라인 및 긍정적인 조치를 발굴하고 확산할 것을 제안했다. 넷째, 성별 정정과 관련하여, 의료적 조치 관련 요건, 미성년자 자녀 요건 등을 철폐하고 미성년자 성별 정정 방안을 마련하는 등 성별 정정 요건의 완화가 필요하다는 점을 강조했고, 불필요한 소명자료 및 심문 질문을 개선하고, 성별 정정 절차에 대한 안내 및 정확한 정보를 제공하고, 입법을 통한 예측가능성과 법적 안정성을 확보하는 등 성별 정정 절차 개선 및 법제화가 필요하다고 제안했고, 성별 정보 비밀 보호를 위해 가족 관계 등록부를 정비하고, 논바이너리, 인터섹스 등 성별 정보에 대한 제3의 선택지가 필요함을 제안했다. 다섯째, 의료영역에서는 한국표준질병사인분류(KCD)을 정비하는 등 트랜스젠더를 비병리화하고 정신건강 향상을 지원해야 하며, 성전환 관련 의료정책 수립을 위해, 의료 정보 제공, 보건의료행정 정비, 의료기관 내 차별금지, 국민건강보험적용, 가이드라인 제정, 의과대학 교육/연구, 의료연구 활성화, 재생산권 보장, 전환치료 금지 등의 과제를 제시했다. 여섯째, 교육영역에서는 성별 정체성 및 성적지향 개념을 포함하는 인권 교육 및 성교육 의무화, 트랜스젠더 학생 관련 지침과 교육 자료 개발 및 배포 등 교육과정에서 차별금지교육을 활성화하고, 트랜스젠더 및 성소수자 학생을 위한 자원(성소수자 학생 단체, 상담 서비스, 교내 시설 등)을 개발하고, 윤리규정 등을 작성하여 트랜스젠더 친화적인 교육환경을 조성하고, 트랜스젠더 학생에 대한 괴롭힘 방지 대책을 수립할 것을 제안했다. 일곱째, 노동영역에서는 고용차별금지에 대한 법적 근거를 마련하고 차별적 관행을 철폐해야 하며, 기업 내규 및 포용 정책을 수립하고, 차별과 괴롭힘 방지 대책, 트랜지션 관련 사내 복지 강화 등을 제안했다. 여덟째, 공공시설에서는 성중립 화장실을 확대하고, 관련 가이드라인을 작성 배포하고, 공공시설 이용에 있어 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별금지 지침을 마련하고 담당 공무원에 대한 교육 및 인식 개선을 제안했다. 아홉째, 군대에서의 트랜스젠더 차별금지 및 인권침해 구제방안 마련, 트랜스젠더 관련 행정 처리 지침 마련, 트랜스젠더 수용

자에 대한 실태 파악 및 보호·구급 관련 지침 마련 및 수사기관 인식 개선을 제안했다. 마지막으로 가족 내에서의 트랜스젠더 혐오차별 방지를 위해 인식 개선, 학대 방지, 쉼터 마련 등 대책을 세울 것과 트랜스젠더의 가족구성권 보장을 위한 제도 개선을 제안했다.

II. 연구의 활용

본 연구는 트랜스젠더의 혐오차별 실태를 파악하여 트랜스젠더 인권 보호와 증진을 위한 법·정책적 대안을 제안할 것이며, 그 결과를 다음과 같이 활용할 수 있을 것으로 기대한다.

첫째, 범국가적인 트랜스젠더 인권 정책 수립에 활용될 수 있을 것이다. 본 연구에서 살펴본 바와 같이 트랜스젠더에 대한 혐오와 차별은 여러 삶의 영역에 걸쳐 심각한 상황이며, 어느 한 영역의 대책이 아닌 범국가적인 차원의 체계적이고 종합적인 대응이 필수적이라고 하겠다. 본 연구의 국내외 트랜스젠더 관련 법과 제도 현황, 혐오차별 실태조사, 그리고 혐오차별 방지를 위한 개선방안 등은 이러한 정책 수립에 도움이 될 것으로 기대한다. 특히, 1) 가시화와 인식 개선, 2) 차별금지법/평등법 등 입법적 개선, 3) 성별표기, 4) 성별 정정, 5) 의료영역, 6) 교육영역, 7) 노동영역, 8) 공공시설, 9) 국가기관 10) 가족 영역 등에서의 정책 과제를 각각 제시했기 때문에 유용하게 활용될 수 있을 것이라고 생각된다. 아울러 국가인권위원회가 국가, 지방자치단체, 초·중고, 대학, 공공기관 등 각 영역에 정책 권고를 할 때에도 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.

둘째, 트랜스젠더 가시화와 사회 전반에 걸친 인식 개선은 트랜스젠더 혐오차별 문제를 해결하기 위한 가장 중요한 출발점이다. 국가, 지방자치단체, 초·중고, 대학, 공공기관 등 주요 영역에서 트랜스젠더에 대한 인식 개선을 위한 교육과 홍보가 체계적으로 수행되어야 하며, 본 연구는 교육 프로그램과 커리큘럼을 개발하는데 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

셋째, 차별금지법/평등법 등 차별 관련 법령의 제정·개정을 통해 트랜스젠더 인권 보장을 위한 법적 근거 마련도 중요한 과제인데, 본 연구가 그 기초자료가 될 수 있을 것이다. 이와 관련하여 본 연구는 포괄적 차별금지법/평등법의 제정, 혐오범죄 및 혐오표현 규제 근거법과 세부 지침의 마련 등의 과제를 제시하였다.

넷째, 트랜스젠더 혐오차별 문제 해결을 위해서는 인권침해와 차별행위에 대한 조사와 구제가 반드시 필요하다. 이를 위해서는 조사 방법, 판단기준, 구제 방법에 대한 기초 연구가 필요한데, 이 연구가 활용될 수 있을 것이다.

참고문헌

1. 국내 문헌

- Helena Nygren-Krug (국가인권위원회·국제인권팀 번역), 건강과 인권에 관한 25가지 질문과답변, WHO, 2002.
- SOGI 법정책임연구회, 성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인, 2018.02.
- 강현철·류성진, 군인권보호관 제도에 대한 사전적 입법평가. 한국법제연구원. 2017.
- 고용노동부, 채용절차의 공정화에 관한 법률 자율점검 체크리스트(구인자용), 2019.11.
- , 표준취업규칙, 2019.10.24.
- , 채용절차의 공정화에 대한 법률 업무 매뉴얼, 2019.
- , 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼, 2019.
- , 블라인드 채용 가이드북: 편견 요소 제외 + 직무능력중심 평가, 2017.
- 고용노동부 공정채용기반과, 표준 이력서(안) 및 자기소개서, 2019.
- 공현, 학생인권조례는 착한 어른들의 선물이 아니다. 가장 인권적인, 가장 교육적인, 교육공동체 벗, 2012.
- 교육부 및 이화여자대학교 학교폭력예방연구소, 학교폭력 사안처리 가이드북 개정판, 2020.
- 교육인적자원부, 고등학교 성교육 교사용 지도 지침서, 2001.
- , 중학교 성교육 교사용 지도 지침서, 2001.
- 구정화, 학생인권조례 시행 후 학교 인권 상황에 대한 학생의 인식: 광주광역시를 중심으로. 시민교육연구, 46(1), 2014.
- 국가인권위원회, 보도자료: 인권위, 선관위에 투표장서 성별 등 신원확인 시 유의사항 전달, 2020.04.10.
- , 보도자료: 동성애자 사병에 대한 차별과 인격권, 프라이버시권 침해 등에 대해 인권교육 권고, 2006.06.28. (<https://www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?currentpage=230&menuid=001004002001&pagesize=10&boardtypeid=24&boardid=555096#>)”
- , 보도자료: 육군훈련소 중대장 인분취식 강요행위 직권조사 착수. 2005.01.21. (<https://www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?menuid=001004002001&searchselect=boardtitleandsearchword=%EC%9D%B8%EB%B6%84&pagesize=10&boardtypeid=24&boardid=554867>)”
- 군인권센터, 보도자료: 국군 최초의 성전환 수술, 트랜스젠더 부사관의 탄생을 환영한다, 2020.01.16. (<https://mhrk.org/notice/press-view?id=2211>)
- , ‘군인의 지위 및 복무에 관한 기본법’ 개정을 통한 병(兵) 인권 보호 및 복지향상

- 연구, 국회의원 이철희 의원실, 2017.
- 김광수, 공무원과 기본권. 서강법학연구 10(1), 2008
- 김동희, 행정법 I, 제25판, 박영사, 2019.
- 김명수, 소수자보호와 차별금지법. 홍익법학 15(3), 2014.
- 김민규, 성전환(증)자에 대한 법학과 의학의 가교: 대법원 2006.004스42 결정을 계기로, 법 과 사회 31, 2006.
- 김상용·양혜원·안문희, 가족관계등록부 공시방법 개선방안, 법무부 용역과제 보고서, 2014
- 김승섭·박주영·이혜민·이호림·최보경, 오롯한 당신, 숨쉬는 책공장, 2018.
- 김연주·나영정, 서울학생인권조례 제정운동을 통한 시민권의 재구성: 연령과 섹슈얼리티를 중심으로. 기억과 전망 28, 2013.
- 김지혜, 선량한 차별주의자, 창비, 2019
- , ‘군인의 지위 및 복무에 관한 기본법’ 개정을 통한 병(兵) 인권 보호 및 복지향상 연구, 국회의원 이철희 의원실, 2017. 성적지향과 성별정체성에 관한 국제인권법 동향 과 그 국내적 적용, 법조 674, 2012.
- 김태명, “성전환을 둘러싼 법적 문제점에 대한 검토”, 저스티스 36(1), 2003.
- 나기, “어쩔 수 없는” 게 아니라 “어떻게든” 하셔야죠, 인권운동사랑방 웹진 인권오름, 20 14.08.21. (<https://www.sarangbang.or.kr/oreum/71666>)
- 녹색당, 논평: 음경과 교환에 집착하는 군, 정신 차리자, 2020.07.06. (<http://www.kgreens.org/?p=25948>)
- 루인, 남성 신체의 근대적 발명, 권김현영(편), 한국 남성을 분석한다, 교양인, 2017.
- 류민희·박한희·조혜인·한가람·김수영, 트랜스젠더의 성별 정정 절차개선을 위한 성별 정정 경험조사, 서울지방변호사회 제2회 공익인권분야연구결과보고서, 2018.
- 문화체육관광부 국민소통실, [혐오표현 추방캠페인] 나는 혐오표현이 싫어요, 2019.02.18. (<https://www.korea.kr/news/mediaNewsView.do?newsId=148858421>)
- 민주노동당, 성전환자 인권 실태조사, 2006.
- 박한희, 인권이 자란다: 군과 트랜스젠더 인권 - 군은 다름을 받아들일 준비가 되어 있는 가. 국가인권위원회 인권 웹진, 2020. (<http://humanrights.go.kr/site/program/w ebzine/subview?menuid=003001&boardtypeid=1016&boardid=7605142&searchis sue=7605149>)
- , ‘트랜스젠더정체성’의 비병리화 담론의 전개와 인권적 의의: 국제질병분류 제11판 의 개정을 앞두고, 인권연구 1(1), 2018.
- 박한희, 트랜스젠더 트랜지션 의료의 건강보험 보장에 대한 소고, 공익과 인권 18, 2018.
- 방송통신심의위원회, 보도자료: 차별금지법에 대한 일방의 주장만 전한 2개 종교방송 ‘법정 제재’ 의결, 2020.11.20.
- 서울특별시교육청, 학생의 성 권리 인식 및 경험 실태조사, 2017.
- 서울특별시인권위원회, 시설 이용 관련 성소수자 차별·인권침해 방지에 대한 권고, 2017.0 5.12.

성 주체성 장애. 병무청 웹진 병무(兵務), 51, 2002. (<https://www.mma.go.kr/board/boardList.do#>)

성소수자 가족구성권 보장을 위한 네트워크, [성명] 인구주택총조사의 동성부부 응답 배제는 통계의 중대한 오류, 2020.10.16. (<http://gagoonet.org/?p=24915>)

성소수자차별반대무지개행동 이반스쿨팀, 성소수자 학생인권 실태조사, 2012.

성소수자차별반대무지개행동, 2015 교육부 ‘국가 수준의 학교 성교육 표준안’에 대한 성소수자 인권단체의 의견서: 중고등과정을 중심으로, 2015.

성전환자 인권실태조사 기획단, 성전환자 인권실태조사 보고서, 2006.

손인서·이혜민·박주영·김승섭, 트랜스젠더의 의료적 트랜지션과 의료서비스 이용: 사회적 낙인과 의료적 주변화, 한국사회학 51(2), 2017.

안진, 개별적 차별금지법의 성과와 한계: 포괄적 차별금지법 제정을 위한 검토. 법학논총 37(3), 2017.

양태진, 지방옴부즈만 활성화를 위한 법제 개선방안, 한국법제연구원, 2015.

오가람, 병영 내 동성애자 관리지침의 비판적 검토 및 올바른 개정방향에 대한 제언. 군 관련 성소수자 인권증진을 위한 무지개빛 인권바람! 군대에서 솔솔~ 프로젝트 모듬자료집, 2008.

오미영, 성전환자의 성별 정정 허가에 관한 고찰: 각국의 입법례 및 판례의 분석을 중심으로. 미국헌법연구 24(3), 2013.

윤진수, 미성년 자녀를 둔 성전환자의 성별 정정, 서울대학교 법학 61(3), 2020.

이무상, 성전환증에 관한 의학적 검토, 대법원 비교법실무연구회 52회 세미나, 2005.09.13.

이보연, 제3의 성의 법적 인정. 법학연구, 22(1), 2019.

이승현, 트랜스젠더의 법적 성별 변경에 대한 최근의 국내 동향 및 검토, 한일가족법학회 발표문, 2017.

-----, 성전환자의 법적 지위에 대한 국내 동향 및 제언, 법과사회 44, 2013.

-----, 성별의 법적 결정에 대한 헌법적 고찰: 성전환자의 경우를 중심으로, 연세대학교 석사학위논문, 2007.

이준일, 한국에서 차별금지법의 역사와 방향. 서울대학교 인권센터 국제학술회의 자료집, 2017.

-----, 섹슈얼리티와 법, 세창출판사, 2009.

-----, 트랜스젠더(transgender)의 헌법적 문제. 고려법학 50, 2008.

이지현, 한국에서 차별금지법 제정에 있어서 성적지향을 둘러싼 갈등과 전망. 중앙법학 16(3), 2014.

이혜민·박주영·김승섭, 한국 성소수자 건강 연구: 체계적 문헌고찰, 보건과 사회과학 36, 2014.

이호림·이혜민·윤정원·박주영·김승섭, 한국 트랜스젠더 의료접근성에 대한 시론, 보건사회연구 35(4), 2015.

임태훈, 군 인권실태조사 연구보고서, 성공회대학교 시민사회단체학과 석사학위논문, 2013.

장서연·김정혜·김현경·나영정·정현희·류민희·조혜인·한가람, 성적지향·성별정체성에 따른 차별실태조사, 국가인권위원회 인권상황실태조사 연구용역보고서, 2014.

전국교직원노동조합, 논평: 조선일보는 ‘교단 논란거리 된 성소수자 수업’ 기사(2017.9.6. 수)를 즉각 수정해야, 2017.9.6. (https://www.eduhope.net/bbs/board.php?bo_table=maybbs_eduhope_4&wr_id=210639&sfl=wr_subject&stx=%EC%84%B1%EC%86%8C%EC%88%98%EC%9E%90&sop=and&menu_id=2010)

정설미·정동욱, 학생인권조례 시행과 중학교 학교폭력의 관계 분석, 교육행정학연구 38(2), 2020.

정성조·이나영, 보이지 않는 군인들: 한국 군대 내 동성애혐오와 성소수자 정체성, 문화와 사회 26(3), 2018.

정현미, 성전환수술자의 강간죄의 객체 여부, 형사판례연구[6], 박영사, 1998.

조대훈, 학교에서의 성소수자에 관한 인식과 혐오에 대한 대응, 제3회 SOGI 콜로키움 자료집: 성소수자에 대한 학교 폭력과 학교측의 책임 (대법원 2013.7.26. 선고 2013다203215 사건을 중심으로), SOGI성적지향·성별정체성 법정책연구회, 2014.

조혜인, 포괄적 차별금지법 제안: 주요 내용과 쟁점 2 (차별의 구제), 서울대학교 인권센터 국제학술회의 자료집, 2017.

진보네트워크 센터, 국민식별번호와 영역별 식별번호: 해외사례 분석, 2017.

참여연대, 논평: UN주거권특보, 한국의 주거권 실태에 심각한 우려 표해, 2018.05.23. (<http://www.peoplepower21.org/Welfare/1565915>)

촛불청소년인권법제정연대, 학생의날 90돌 맞이, 전국 학생 인권 실태 조사, 2019.

하정훈, 법원의 성전환자 성별 정정 결정례의 변화와 동향, 제5회 SOGI 콜로키움 자료집: 성전환자 성별 정정 10년 - 의미와 과제, SOGI법정책연구회, 2016.

학교생활에서 학생의 인권보장 실태조사 결과보고서, 국가인권위원회, 2016

한가람, 성전환자 성별 정정의 요건과 쟁점, SOGI법정책연구회 제1회 콜로키움, 2013.06.29. (https://sogilaw.org/category/SOGI_콜로키움)

한국성소수자연구회, 무지개는 더 많은 빛깔을 원한다, 창비, 2019.

한국헌법학회, 주민등록제도 발전방안 연구: 개인식별번호에 대한 번호체계 선택기준을 중심으로, 행정안전부 연구용역 보고서, 2017.

한인섭·양현아 편, 성적 소수자의 인권, 사람생각, 2002.

허영, 性轉換者(Transsexuelle)의 法的地位, 공법연구 8, 1980.

홍기욱, 성적 소수자의 인권침해현황과 형사법적 권리보호방안, 충북대학교 법학과 박사학위논문, 2016.

홍성수, 차별의 개념과 금지사유, 평등법의 올바른 제정을 위한 전문가 토론회 자료집, 서울지방변호사회, 2020.

-----, 대학 인권센터의 의의와 과제, 법과사회 60, 2019.

-----, 혐오(hate)에 어떻게 대응할 것인가?: 혐오에 대한 법과 정책, 법학연구 30(2), 20

19.

-----, 포괄적 차별금지법 제안: 주요 내용과 쟁점 1 (총칙). 서울대학교 인권센터 국제학술회의 자료집, 2017.

홍성필·이승현, 성전환자의 법적 성별 변경허용시 의료조치 강제에 대한 국제법적 평가 : 서울서부지방법원 2013.3.15. 2012호파4225등 결정을 계기로, 국제법논총 58(2), 2013

홍춘익, 성전환자의 성별 결정에 대한 법적 접근, 성적소수자의 인권, 사람생각, 2002.

황창근, '군인의 지위 및 복무에 관한 기본법'에 관한 입법평론. 입법학연구 14(1), 2017.

2. 국내 문헌 - 기사

“성인인데…성별 정정에 ‘부모 동의서’ 필요한가요?”, 한겨레신문, 2019.05.27. (http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/895411.html#cb)

“‘게이 데이팅 앱 써봐’ 해군도 성소수자 군인 색출”, 한국일보, 2019.03.12. (<https://www.hankookilbo.com/News/Read/201903121247340188>)

“‘게임장애’ 질병화, 2025년까지 한국 적용 안돼… 등재 움직임 자체가 문제”, 매일경제, 2018.03.15. (<https://www.mk.co.kr/news/it/view/2018/03/169155/>)

“‘남’ ‘여’ 꼭 밝혀야 하나요 … 국내서도 시작된 성별 정체성 존중”, 서울신문, 2020.07.14. (<https://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20200714500146>)

“‘성전환’ 변희수 하사, 전역처분 취소 행정소송 제기”, 경향신문, 2020.08.11. (http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=202008111608001#csidx8f6b02ae56a5a90bf2ca959aabab1ca)

“‘성전환자 군 복무’ 논란 … 트랜스젠더 규정 없긴 여대도 마찬가지”, 서울경제, 2020.01.21. (<https://www.sedaily.com/NewsView/1YXQFG8UZB>)

“‘우리과 그들’ 미디어가 쳐 놓은 장벽”, PD저널, 2013.05.20. (<https://www.pdjournal.com/news/articleView.html?idxno=38649>)

“‘전환치료는 폭력이다’ … 인권단체, 법적 대응 나서”, 한겨레신문, 2016.03.09. (<http://www.hani.co.kr/arti/PRINT/734064.html>)

“‘차별 말라’ 문화행사 놓고 성 소수자-구청 간 충돌”, 중앙일보, 2013.11.21. (<https://news.joins.com/article/13193005>)

“‘페미니스트’ 최현희 교사 인터뷰 ‘이 아이가 인생에서 처음이자 마지막으로 페미니스트 교사를 만나고 있다는 심정으로 대화’”, 경향신문, 2017.10.30. (http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=201710301634001)

“‘폭력, 물려주실겁니까?’ … 제주학생인권조례 제동에 분노한 학생들”, 제주의소리, 2020.10.07. (<http://www.jejusori.net/news/articleView.html?idxno=320847>)

“경남도교육감에게 보내는 성소수자 중학생의 편지”, 오마이뉴스, 2018.12.10. (http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002494868&CMPT_CD=P0010&utm_source=naver&utm_medium=newsearch&utm_campaign=naver)

_news)

- “경남학생인권조례 또 무산…민주당 5명 2명도 ‘반대’”, 한겨레신문, 2019.06.25. (<http://www.hani.co.kr/arti/area/yeongnam/899269.html>)
- “국가인권위, 진정서에 남녀 외 성별표기할 수 있도록 양식 개선”, 투데이신문, 2019.03.029. (<http://www.ntoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=66117>)
- “군인권센터 ‘육군참모총장이 동성애 군인 색출·처벌 지시’”, 한겨레신문, 2017.04.13. (http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/790524.html)
- “기업 트랜스젠더 모델 내세운 질레트 … 유통업계 ‘다양성’ 화두”, 조선비즈, 2019.06.07. (https://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2019/06/06/2019060601493.html)
- “네덜란드, 신분증에서 성별정보 삭제 예정”, YTN, 2020.07.06. (https://www.ytn.co.kr/_ln/0104_202007060553537201)
- “대법원 ‘성 전환자 호적 정정’ 첫 심리”, MBC, 2006.05.18. (<https://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=115&oid=214&aid=0000005425>)
- “대법원 ‘트랜스젠더 성별 정정 신청, 부모동의 없어도 된다’ … 13년 만에 예규 개정”, 경향신문, 2019.08.21. (http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=201908211107001#csidxbf4b00ba5fb1d4495d87d5b789da856)
- “독일, ‘18세 이하 성 정체성 전환치료 금지’ 법안 마련”, 한국경제, 2019.11.05. (<https://www.hankyung.com/international/article/201911054087Y>)
- “런치리포트: ‘19대 국회, 이 법만은’ ⑦ 군 인권법”, 머니투데이, 2015.11.26. (<https://the300.mt.co.kr/newsView.html?no=2015112608567616421>)
- “마포구청, ‘성소수자 단체 현수막 안 돼’… SNS 논란”, 머니투데이, 2012.12.05. (<https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2012120513392715308>)
- “변희수, 법적 ‘여성’ 됐다… 법원 ‘성별 정정신청 허가해’”, 동아일보, 2020.2.10. (<https://www.donga.com/news/Society/article/all/20200210/99621453/1>)
- “부모님 이혼 사실까지 회사가 알아야 할까?”, 위키트리, 2016.04.24. (<https://www.wikitree.co.kr/articles/257419>)
- “블라인드 채용 경험한 4명의 한탄 ‘지원서 사진 보면서 블라인드라니요’”, 더스쿠프, 2020.10.05.
- “산부인과 새 지침 ‘인공출산, 사실혼은 가능 비혼은 여전히…’”, 서울신문, 2020.11.25. (<https://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20201125500119>)
- “서대문구청, ‘퀴어문화축제’ 승인 갑자기 취소”, 오마이뉴스, 2014.05.28. (http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0001996821)
- “서대문구청장, 당선 다음날 ‘퀴어퍼레이드 막으라’ 지시”, 민중언론 참세상, 2014.06.17. (<http://www.newscham.net/news/view.php?board=news&nid=79061>),
- “서울학생인권조례에 성적지향은 반드시 포함돼야 한다”, 서울대학교 대학신문, 2011.10.02. (<http://www.snunews.com/news/articleView.html?idxno=10960>)
- “성공회대 ‘성중립 화장실’ 추진 찬반논란”, 한국일보, 2017.09.21. (<https://www.hankookilbo.com/News/Read/201709210416991401>)

- “성소수자 단체, ‘퀴어여성 체육대회’ 대관 취소 동대문구에 손배소”, 한겨레신문, 2020.01.16. (http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/924693.html)
- “성소수자 인권광고 “민원 많아” 접수조차 거부한 대행사“, 여성신문, 2020.9.24. (<https://www.womennews.co.kr/news/articleView.html?idxno=202649>)
- “성소수자들 ‘개정되는 헌법에 성소수자 인권을 새겨라’”, 비마이너, 2018.02.22. (<http://www.beminor.com/news/articleView.html?idxno=11911>)
- “성전환자 화장실 사용은 바뀐 성 따라야” … 美10대 항소심 승소“, 매일경제, 2020.08.11. (<https://www.mk.co.kr/news/society/view/2020/08/825039/>)
- “성전환자에 대한 호적정정 허가에 관한 대법원 전원합의체 결정”, 뉴스와이어, 2006.06.22. (<https://www.newswire.co.kr/newsRead.php?no=162663>),
- “성차별 가르치는 ‘학교 성교육’ 언제 바꾸나”, 한국일보, 2019.07.10. (<https://www.hankookilbo.com/News/Read/201907071805080120>)
- “어차피 안 될 거 왜 혼인신고까지 하냐고요?”, 경향신문, 2020.05.17. (http://news.khann.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=202005171533001#csidxae3254f4bca408d90dae6781c55bfc8)
- “엘리엇 페이지의 커밍아웃 다른 언론보도의 문제점”, 일다, 2020.12.07. (<http://ildaro.com/8911>)
- “여탕에 ‘여장남자가’ 신고 소동 알고보니 트랜스젠더 … 경찰 처벌 놓고 고민”, 조선일보, 2013.08.08. (https://www.chosun.com/site/data/html_dir/2013/08/08/2013080802192.html)
- “인권단체 ‘주민등록제도, 성차별하고 있다’”, 프레시안, 2004.08.25. <https://www.pressian.com/pages/articles/8868?no=8868#0DKU>
- “인권위, ‘군인권보호관’ 설치 정부법안 발의 추진한다”, 아주경제, 2019.06.04. (<https://www.ajunews.com/view/20190602120347653>)
- “인권위, 군내 인권 논란 문제 직접조사 강화 추진”, 서울경제, 2020.02.17. (<https://www.sedaily.com/NewsView/1YYIJJDECW>)
- “정부, ‘성범죄 사각지대’ 남녀공용 화장실 분리 지원한다”, 한겨레신문, 2018.12.26. (http://www.hani.co.kr/arti/area/area_general/875848.html)
- “주민번호 8·9번째 번호, 48~66인 분(전라도 출신)은 채용 안해요”, 아시아경제, 2018.09.09. (<https://www.asiae.co.kr/article/2018091814253312709>)
- “충남학생인권조례, 드디어 충남도의회 통과”, 천안아산신문, 2020.07.02. (<http://www.ca-news.kr/news/articleView.html?idxno=4102>)
- “캐나다 연방 하원 성 전환치료 금지법 통과”, 중앙일보, 2020.10.29. (https://joinsmediacanada.com/bbs/board.php?bo_table=news&wr_id=26489)
- “트랜스젠더 지원 정책 발표했지만…영국 LGBT, ‘글썸’”, 경향신문, 2020.9.13. (http://news.khann.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=202009231447001#csidx4c471cf2de3d091a3e0e9257ca63de0)
- “트랜스젠더, 때리면 치유되나요?”, 뉴스앤조이, 2016.03.02. (<https://www.newsjoy.or>

kr/news/articleView.html?idxno=202241)

“포괄적 차별금지법의 법적 문제점: 남자가 女화장실 출입하고 女大 사라질 수도”, 월간조선, 2020.09.09. (<http://monthly.chosun.com/client/news/viw.asp?ctcd=E&NewsNumb=202009100039>)

“학생 주도 ‘제주학생인권조례’, 어른 손에 막혀”, 제주도민일보, 2020.09.24. (<http://www.jejudomin.co.kr/news/articleView.html?idxno=128808>)

“학생인권법, 언제까지 ‘나중에’인가”, 프레시안, 2020.11.01. (<https://www.pressian.com/pages/articles/2020110114031260718>).

3. 해외 문헌

“All 4 service chiefs on record: No Harm to units from transgender service”, Military Times, 2018.04.24. (<https://www.militarytimes.com/news/your-military/2018/04/24/all-4-service-chiefs-on-record-no-harm-to-unit-from-transgender-service/>)

“Biden talked a big game on LGBTQ rights. Here's what his agenda may look like.” NBC, 2020.11.12. (<https://www.nbcnews.com/feature/nbc-out/biden-talked-big-game-lgbtq-rights-here-s-what-his-n1247451>).

“International Plumbing Code changes facilitate all-gender restrooms”, The Architect`s Newspaper, 2019.03.27.

“Myth #3: Letting trans people use the bathroom or locker room matching their gender identity is dangerous”, Vox, 2018.11.14. (<https://www.vox.com/identities/2016/5/13/17938102/transgender-people-bathrooms-locker-rooms-schools>)

American Medical Association, Press Release, AMA Statement on Pentagon's Ban on Transgender in Military, 2019.04.11. (<https://www.ama-assn.org/press-center/ama-statements/ama-statement-pentagons-ban-transgender-military>).

-----, The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5), 2013. 05.18. (<https://dsm.psychiatryonline.org/doi/book/10.1176/appi.books.9780890425596>)

American Psychological Association, Press Release, APA Statement Regarding Transgender Individuals Serving in Military, 2018.03.26. (<https://www.apa.org/news/press/releases/2018/03/transgender-military>)

Ametz Suess Schwend, Trans health care from a depathologization and human rights perspective, Public Health Reviews 41, 2020.

Australia Ministry of Defence, Diversity and Inclusion Strategy: Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex (<https://www.defence.gov.au/Diversity/strategy/priorities.asp>).

Australia Ministry of Defence, Understanding Transitioning Gender in the

- Workplace, 2011.
- Australia New Southwales, Corrective Services, Custodial Operations Policy and Procedures 3.8: Transgender and Intersex Inmates.
- Australia Queensland, Corrective Services, Custodial Operations Practice - Directive Transgender Prisoners, ver. 03, 2019.
- Australia Victoria, Corrections Victoria, Commissioner's Requirements - Part 2, 2.4.1, Management of Prisoners who are Trans, Gender Diverse or Intersex, 2017.
- Australia Western Australia, Corrective Services, Commissioner's Operating Policy and Procedure 4.6: Trans, Gender Diverse and Intersex Prisoners, 2020.
- Australian Capital Territory, Corrections Management Act 2007, A2007-15, 2020.04.08.
- , Corrective Services, Corrections Management (Reception and Management of Transgender and Intersex Detainees) Policy 2014, NI2014-542, 2014.
- Australian Government, "Australian Government Guidelines on the Recognition of Sex and Gender", 2013
- Awakening Foundation et al., 2018 NGO Report on Governments' Response to Conclusions and Recommendations of the Review Committee, 2018.03.23. (<http://www.cedaw.org.tw/en/en-global/download/downloadFile/88>)
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., and Ferraz, M. B., Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 2000.
- Biden, Joe, Biden Plan to Advance LGBTQ+ Equality in America and Around the World (<https://joebiden.com/lgbtq-policy/>)
- Chakraborti, N. and Garland, J., Reconceptualizing Hate Crime Victimization through the Lens of Vulnerability and 'Difference', *Theoretical Criminology* 16(4), 2012.
- Chang, W. C., Taiwan's Human Rights Implementation Acts: A Model for Successful Incorporation?, in J. A. Cohen et al (eds), *Taiwan and International Human Rights: A Story of Transformation*, Springer, 2019.
- Election Academy, Applications for Voter Registration: Affirmation of United States Citizenship., 2018.01.23.
- Eskridge, William N. Jr. and Nan D. Hunter, *Sexuality, Gender and the Law*, Foundation Press, 2nd ed, 2011.
- GLAAD, GLAAD Media Reference Guide, 10th ed., 2016.10. (<https://www.glaad.org/reference/covering-trans-community>)
- GLSEN and National Center for Transgender Equality, Model District Policy on

Transgender and Gender Nonconforming Students, 2018.09.

Guillemin, F, Bombardier, C, and Beaton, D., Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: literature review and proposed guidelines, *Journal of Clinical Epidemiology* 46(12), 1993.

Hasenbush, Amira, Flores, Andrew R. and Herman, Jody L., Gender Identity Nondiscrimination Laws in Public Accommodations: a Review of Evidence Regarding Safety and Privacy in Public Restrooms, Locker Rooms, and Changing Rooms, *Sexuality Research and Social Policy* 16(1), 2019.

Herman, Jody L., Gendered Restrooms and Minority Stress: The Public Regulation of Gender and its Impact on Transgender People's Lives, The Williams Institute, 2013.

Holzer, Lena, Non-Binary Gender Registration Models in Europe, ILGA Europe, 2018.

Human Rights Campaign, Corporate Equality Index 2020: Rating Workplaces on Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer Equality, 2020.

-----, 2019 State Equality Index: A Review of State Legislation Affecting the Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer Community and a Look Ahead in 2020, 2020.

-----, Transgender Inclusion in the Workplace: A Toolkit for Employers, 2016

Iganski, P., Hate Crimes Hurt More, *American Behavioral Scientist* 45(4), 2001.

Ikuta, Emily, Overcoming the parental veto: how transgender adolescents can access puberty-suppressing hormone treatment in the absence of parental consent under the mature minor, *Southern California Interdisciplinary Law Journal* Vol. 25, 2016.

ILGA and ILGA-Europe, Public Statement by the Third International Intersex Forum, 2013.12.01 (<https://oieurope.org/malta-declaration/>)

ILGA World, United Nations Treaty Bodies: References to Sexual Orientation, Gender Identity, Gender Expression and Sex Characteristics, Annual Report 2019, 2020.

International Civil Aviation Organization, Machine Readable Travel Documents. Par 4 – Specifications for Machine Readable Passports (MRPs) and Other TD3 Size MRTDs', Doc 9303, 2015

-----, A Review of the Requirement to Display the Holder's Gender on Travel Document, TAG/MRTD/21-IP/4 20/11/12, 2012..

Ipsos, Global Attitudes Toward Transgender People (https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2018-01/ipsos_report-transgender_global_data-2018.pdf)

Kuan, H., LGBT Rights in Taiwan - The Interaction Between Movements and the Law, in J. A. Cohen et al (eds), *Taiwan and International Human Rights: A*

Story of Transformation, Springer, 2019.

Lynch, S. and Bartels, L., Transgender Prisoners in Australia: an Examination of the Issues, Law and Policy, Flinders Law Journal 19, 2017.

MAP(Movement Advancement Project), Equality Maps: Nondiscrimination in Private Insurance and Bans on Transgender Exclusions, 2020.08.24.

-----, Equality Maps: State Employment Nondiscrimination Laws, 2020.08.12.

-----, Equality Maps: Hate Crime Laws, 2020.07.07.

-----, Equality Map: Safe Schools Laws: Nondiscrimination, 2020.04.11.

-----, Equality Maps: Safe Schools Laws: Anti-Bullying, 2020.03.31.

-----, Equality Maps: State Employee Coverage for Transition-Related Care, 2019.01.01.

Martinez, M. et al., Cognitive Pretesting of the National Crime Victimization Survey Supplemental Victimization Survey, Research Report Series (Survey Methodology #2017-03), US Census Bureau, 2017.

OAS(Organization of American States) General Assembly, Resolution AG/RES. 2863 (XLIV-O/14), 2014.07.05.

-----, Resolution AG/RES. 2807 (XLIII-O/13), 2013.07.06.

Okros, A. and Scott, D., Gender Identity in the Canadian Forces: A Review of Possible Impacts on Operational Effectiveness, Armed Forces & Society 4(2) 2015.

Ontario Human Rights Commission, Policy on preventing discrimination because of gender identity and gender expression, 2014.04.14. (<http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-discrimination-because-gender-identity-and-gender-expression/13-preventing-and-responding-discrimination>)

Oudekerk, B., Hate Crime Statistics, Briefing prepared for the Virginia Advisory Committee, US Commission on Civil Rights, 2019. (<https://www.bjs.gov/content/pub/pdf/hcs1317pp.pdf>.)

Pfäfflin, Friedemann, Transgenderism and Transsexuality: Medical and Psychological Viewpoints in The Legal Status of Transsexual and Transgender Persons, Intersentia, 2015.

Ponsford, Matthew P., The Law, Psychiatry and Pathologization of Gender-Confirming Surgery for Transgender Ontarians, Windsor Review of Legal and Social Issues 38(20), 2017.

Riseman, N., Transgender Policy in the Australian Defence Force: Medicalization and its Discontents, International Journal of Transgenderism 17(3-4), 2016.

Robles, Rebeca et al., Removing Transgender Identity from the Classification of Mental Disorders: a Mexican Field Study for ICD-11. The Lancet Psychiatry 3(9), 2016.

Royal Australian Air Force, Air Force Diversity Handbook: Transitioning Gender in Air Force, 2013.

Schaefer, A. G. et al., Assessing the Implications of Allowing Transgender Personnel to Serve Openly, RAND Corp., 2016.

Statics Canada, Sex and gender, 2020.07.15.

Taylor, Jami K. et al, The Remarkable Rise of Transgender Rights, University of Michigan Press, 2018.

Testa, R. J., Habarth, J., Peta, J., Balsam, K., and Bockting, W., Development of the gender minority stress and resilience measure. Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity 2(1), 2015.

TGEU(Transgender Europe), Trans Rights Europe & Central Asia Index 2020, 2020.

-----, Guidelines to human rights-based trans-specific healthcare, 2019.

-----, Third gender marker options in Europe and beyond, 2017.11.09. (<https://tgeu.org/third-gender-marker-options-in-europe-and-beyond/>)

-----, TvT Research Project: Legal and Social Mapping, 2016

Trans Rights Europe & Central Asia Index & Maps 2020 (<https://tgeu.org/trans-rights-europe-central-asia-index-maps-2020>)

Transgender Europe, Trans Rights Europe Map & Index 2015. (<http://tgeu.org/trans-rights-europe-map-2015>)

Transgender Law Center, Model Transgender Employment Policy: Negotiating for Inclusive Workplaces, 2013.

Transgender Legal Defense Project, Transgender people in Russian society, 2018.

UK HM Passport Office, Gender Marking in Passports Internal Review of Existing Arrangements and Possible Future Options, 2014.

UK Ministry of Defence, Joint Service Publication(JSP) 889: Policy for the Recruitment and Management of Transgender Personnel in the Armed Forces, Pt. 1, 2019.

-----, JSP 763: the MOD Bullying and Harassment Complaints Procedures, 2013.

UK Ministry of Justice and Her Majesty's Prison and Probation Service, Policy Framework: the Care and Management of Individuals Who Are Transgender, 2020.

UK Ministry of Justice, Her Majesty's Prison and Probation Service Offender Equalities Annual Report 2018/19, 2019.

-----, National Offender Management Service Offender Equalities Annual Report 2015/16, 2016.

-----, Review on the Care and Management of Transgender Offenders, 2016.

- UK Office for National Statistics, Sex and gender identity question development for Census 2021, 2020.06.26.
- US Bureau Of Justice Statistics, Data Collection: NCVS: (<https://www.bjs.gov/index.cfm?ty=dcdetail&iid=245>)
- US California Commission on POST(Peace Officer Standards and Training), Regular Basic Course Training Specifications, Learning Domain #42: Cultural Diversity/Discrimination, 2020.10.01.,
- , Legislative Mandated Training (<https://post.ca.gov/legislative-mandated-training>).
- US California Department of Managed Healthcare, Letter No. 12-K, Gender Nondiscrimination Requirement, 2013.04.09.
- US Department of Education, Office for Civil Rights, Office for Civil Rights Withdraws Guidance on Sexual Violence and Issues Q&A on Campus Sexual Misconduct, "Dear Colleague" Letter, 2017.09.22.
- , Office for Civil Rights, Questions and Answers on Title IX and Sexual Violence, 2014.04.29.
- , Office for Civil Rights, Guidance on Schools' Obligations to Protect Students from Student-on-Student Harassment on the Basis of Sex, Race, Color and National Origin, and Disability, "Dear Colleagues" Letter from letter from Assistant Secretary for Civil Rights, Russlynn Ali, 2010.10.26.
- US Department of Health and Human Services, Healthy People 2020: Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Health. (<https://www.healthypeople.gov/2020/topics-objectives/topic/lesbian-gay-bisexual-and-transgender-health>)
- , Center for Disease Control and Prevention, School Health Profiles: Characteristics of Health Programs Among Secondary Schools, 2018.
- , Center for Disease Control and Prevention, LGBTQ Youth Programs-At-A-Glance (<https://www.cdc.gov/lgbthealth/youth-programs.htm>)
- US Department of Health and Human Services, Healthy People 2030: LGBT. (<https://health.gov/healthypeople/objectives-and-data/browse-objectives/lgbt>)
- US Department of Housing and Urban Development, Equal Access to Housing in HUD Programs Regardless of Sexual Orientation or Gender Identity, 2012.
- US Department of Justice and Department of Education, Dear Colleague Letter on Transgender Students, 2016 (<https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/letters/colleague-201605-title-ix-transgender.pdf>)
- US District of Columbia Department of Insurance, Securities and Banking, Prohibition of Discrimination in Health Insurance Based on Gender Identity or Expression, Bulletin 13-IB-01-30/15, 2014.02.27. (<https://disb.dc.gov/publication/disb-bulletin-13-ib-01-3015-revised-prohibition-discrimination-health-ins>)

- urance-based).
- , Securities and Banking, Frequently Asked Questions: Nondiscrimination in Health Insurance Based on Gender Identity or Expression. (https://disb.dc.gov/sites/default/files/dc/sites/disb/page_content/attachments/FAQMay2014.pdf).
- US EEOC(Equal Employment Opportunity Commission), What You Should Know: The EEOC and Protections for LGBT Workers, 2020.06.30. (<https://www.eeoc.gov/laws/guidance/what-you-should-know-eeoc-and-protections-lgbt-workers>).
- US FBI(Federal Bureau of Investigation), 2018 Hate Crime Statistics, 2019 (<https://ucr.fbi.gov/hate-crime/2018>)
- , Hate Crime Data Collection Guidelines & Training Manual, V2.0, 2015.
- US FBI-UCR, National Incident-Based Reporting System (<https://www.fbi.gov/services/cjis/ucr/nibrs>).
- US House of Representatives, H.Res.124 - Expressing Opposition to Banning Service in the Armed Forces by Openly Transgender Individuals, 116th Congress (2019-2020), 2019.02.11.
- , H.R.4041 - To Provide for the Retention and Service of Transgender Members of the Armed Forces, 115th Congress (2017-2018), 2017.10.12.
- US Ministry of Defence, DoD Instruction 1300.28: Military Service by Transgender Persons and Persons with Gender Dysphoria, 2020.
- , DoD Instruction 1300.28: In-Service Transition for Transgender Service Members, 2016.
- , Office of the Secretary of Defense, Directive-Type Memo(DTM) 16-005, 2016.
- , Transgender Service in the US Military: An Implementation Handbook, 2016.
- US Ministry of Education, Examples of Policies and Emerging Practices for Supporting Transgender Students, 2016.05.
- US Ministry of Justice CRS(Community Relations Service), On Common Ground Episode 1: Developing Successful LGBT Liaison Units, 2015.10.19. (<https://www.justice.gov/crs/video/common-ground-episode-1-developing-successful-lgbt-liaison-units>)
- , Bias Incidents and Hate Crimes Forum (<https://www.justice.gov/crs/our-work/facilitation/bias-incidents-hate-crimes>).
- , Engaging and Building Relationships with Transgender Communities, (<https://www.justice.gov/crs/our-work/training/engaging-building-relationships-with-transgender-community>)

- , Police-Community Relations Toolkit: Understanding Bias: A Resource Guide. (<https://www.justice.gov/crs/file/836431/download>)
- US Office of Personnel Management, FEHB Program Carrier Letter: Covered Benefits for Gender Transition Services, No.2015-12, 2015.06.23.
- , FEHB Program Carrier Letter: Gender Identity Disorder/Gender Dysphoria, No.2014-17, 2014.07.13.
- , FEHB Program Carrier Letter: Gender Reassignment, No.2011-12, 2011.05.27.
- US Office of Personnel Management, Frequently Asked Questions: Benefits for Transgender Federal Employees and Annuitants. (<https://www.opm.gov/faqs/topic/benefitsforlgbt/index.aspx?cid=f2dde4b1-d1bf-413f-b3e8-33d46eec6a0c>).
- US OSHA, Best Practices: A Guide to Restroom Access for Transgender Workers, 2015.
- US Presidential Memorandum on Military Service by Transgender Individuals, 82 FR 41319, 2017.
- US Presidential Memorandum on Military Service by Transgender Individuals, 83 FR 13367, 2018.
- US State of California, An Act to Add Section 13519.41 to the Penal Code, relating to Peace Officer Training, AB No. 2504, Low, Chap. 969 (2018.09.30.) https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201720180AB2504.
- US State of Tennessee, Office of the Attorney General, Opinion No. 19-01: Sentence Enhancement for Hate Crimes Against Transgender Individuals, 2019.2.8. (<https://www.tn.gov/content/dam/tn/attorneygeneral/documents/ops/2019/op19-01.pdf>.)
- van den Brink, M. and Dunne, P., Trans and Intersex Equality Rights in Europe: a Comparative Analysis, European Commission, 2018.
- Victorian Equal Opportunity & Human Right Commission, Guideline: Transgender people at work - Complying with the Equal Opportunity Act 2010 in employment - Jul 2014. (<https://www.humanrights.vic.gov.au/resources/transgender-people-at-work-guideline/>)
- Winter, Sam et al, Transgender people health at the margins of society, *Lanset*, 2016
- Wilson, A. A. and Green, J., Health Insurance Coverage Issues for Transgender People in the United States, University of California San Francisco, *Transgender Care*, 2016.06.17. (<https://transcare.ucsf.edu/guidelines/insurance>).
- World Professional Association for Transgender Health, WPATH Gender Identity Recognition Statement, 2017.11.15.

- , WPATH Gender Identity Recognition Statement, 2015.01.19.
- , Immediate Release, 2010.6.16.
- , WPATH Board of Directors and Executive Officers, Medical Necessity Statement, 2008.06.17.
- , Standard of Care for the Health of Transsexual, Transgender, and Gender Nonconforming People. (<http://www.wpath.org>)
- Yi, Horim and Gitzen, Timothy, Sex/Gender Insecurities: Trans Bodies and the South Korean Military. TSQ: Transgender Studies Quarterly 5(3), 2018.
- SOGI(성적지향·성별정체성) 다양성에 관한 총장 공동선언(SOGI(性的指向·性自認)의 다양성에 관한 學長共同宣言)
- マイナンバーカードの「目隠しケース」 無料配布へ, テレビ朝日, 2015.9.21. (https://news.tv-asahi.co.jp/news_politics/articles/000059127.html)
- 대만 사법원(Judicial Yuan, 司法院) 헌법재판소, J. Y. Interpretation No. 748: Same-Sex Marriage Case(釋字第748號【同性二人婚姻自由案】) (2017.05.24.) <https://cons.judicial.gov.tw/jcc/en-us/jep03/show?expno=748> (영문).
- 대만, Response to the Concluding Observations and Recommendations Adopted by the International Group of Independent Experts on January 20, 2017, 2020.
- , International Review Committee, Review of the Second Reports of the Government of Taiwan on the Implementation of the International Human Rights Covenants, Concluding Observations and Recommendations, 2017.01.20.
- , Enforcement Act of Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (2011.06.08.) <https://law.moj.gov.tw/Eng/LawClass/LawAll.aspx?PCode=D0050175> (영문판)
- , Act to Implement the International Covenant on Civil and Political Rights and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (2009.04.22.) <https://law.moj.gov.tw/Eng/LawClass/LawAll.aspx?PCode=I0020028> (영문판)
- , 臺灣臺北地方法院, 101年簡字第164號判決, 2012.01.02. (<https://law.judicial.gov.tw/FJUD/data.aspx?ty=JD&id=TPDA,101%2c%e7%b0%a1%2c164%2c20130102%2c1>).
- 東京都性自認及び性的指向に関する専門電話相談 <https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/tobira/lgbt-soudan.html>.
- 心は女性 経済産業省の職員 東京地裁 “女性トイレ使用制限は違法”, NHK, 2019. 12. 12. (<https://www9.nhk.or.jp/nw9/digest/2019/12/1212.html>)
- 游明國 外中, 性別友善廁所設計手冊之研究, 華國內政部建築研究所, 2016.

- 일본 내각부, 경제재정 운영과 개혁의 기본방향 2017(經濟財政運営と改革の基本方針2017 ~人材への投資を通じた生産性向上~), 2017.06.09. (<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2017/decision0609.html>).
- 일본 도쿄도, 직원을 위한 성별정체성 및 성적지향에 관한 편람(職員のための性自認及び性的指向に関するハンドブック) 2020.03. (<https://www.soumu.metro.tokyo.lg.jp/10jinken/tobira/pdf/R1handbook.pdf>).
- , 성별정체성 및 성적지향에 관한 기본계획(東京都性自認及び性的指向に関する基本計画), 2019.12.25. (<https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2019/12/25/19.html>).
- , 올림픽 헌장에 명시된 인권존중 이념의 실현을 목표로 하는 조례(東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例), 도쿄도 2018년 조례 제93호, 2018.10.15.
- 일본 문부과학성 초등중등교육국 아동학생과, 문부과학성 초등중등교육국 아동학생과, 집단 괴롭힘(이지메)의 방지 등을 위한 기본적인 방침(いじめの防止等のための基本的な方針), 2017.03.16.
- , 공지: 성동일성장애와 관련된 학생에 대한 세심한 대응 실시 등에 대해(性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について) 2015.04.30. (https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/04/1357468.htm).
- , 학교에 있어 성동일성장해와 관련된 대응에 관한 상황조사에 대해(学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査について), 2014, 6. 13.
- 일본 법무성 및 문부과학성, 인권교육 계발백서(人権教育・啓発白書) 2020.9.
- , 인권교육 계발백서(人権教育・啓発白書) 2019.7.
- 일본 법무성 인권옹호국, 인권啓発ビデオギャラリー (<http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken96.html>)
- 일본 후생노동성, 모델 취업 규칙(モデル就業規則) 2020.11.
- , 공정한 채용에 대하여(公正な採用選考をめざして), 2020.
- , 사업주가 직장에서 우월적인 관계를 배경으로 한 언동에 기인하는 문제에 관해 고용관리상 강구해야 할 조치 등에 대한 지침(事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針), 2020년 후생노동성 고시 제5호.
- , 직장에서의 괴롭힘 대책 매뉴얼(職場におけるハラスメント対策マニュアル), 2017.10.24.
- , 사업주가 직장에서의 성적 언동에 기인하는 문제에 관해 고용관리상 강구해야 할 조치 등에 관한 지침(事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針), 2006년 후생노동성 고시 제615호 (2016년 8월 2일 후생노동성 고시 제314호 개정).
- 일본, 고용 분야에서 남녀의 균등한 기회 및 대우 확보 등에 관한 법률(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律), 1972년 법률 제113호.

일본학술회의 사회와 교육에 있어 LGBTI 권리보장 분과회, 제언: 성소수자의 권리보장을 목표로(II) - 트랜스젠더의 존엄을 보장하기 위한 법정비를 위해, 2020.09.23.
 針間克己「性同一性障害特例法と戸籍変更者の臨床的特徴」, 精神科, 9卷3号, 2006,
 台湾第一所中学性别友善厕所所在争议声中启用, 环球人物网, 2016.11.22.
 行政文書における性別記載欄の点検・見直しを行いました, 大阪府, 2019.03.20. (<http://www.pref.osaka.lg.jp/jinken/sogi/index.html>)
 厚生労働省保険局国民健康保険課長通知, 国民健康保険被保険者証の性別表記について(回答), 保国発0921第1号, 2012.09.21.

4. 국제기구 문서

African Commission on Human and Peoples' Rights, 275 Resolution on Protection Against Violence and Other Human Rights Violations Against Persons on the Basis of Their Real or Imputed Sexual Orientation or Gender Identity, ACHPR/Res.275(LV)2014, 2014.
 Commissioner For Human Rights of the Council of Europe, Human Rights and Gender Identity, Issue Paper, 2009.
 Committee of Ministers Recommendation of the Council of Europe, Appendix to CM/Rec(2010) of the Committee of Ministers to member states on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity, 2010.03.31.
 Council of Europe, Human Rights and Intersex People, Commissioner for Human Rights Issue Paper, 2015.
 -----, Recommendation CM/Rec(2010)5 of the Committee of Ministers to Member States on Measures to Combat Discrimination on Grounds of Sexual Orientation or Gender Identity, 2010.
 Council of the European Union, Response to the Commission's List of Actions to Advance LGBTI Equality - Council Conclusions, ST 10417 2016 INIT, 2016.
 European Commission, EU Funding for LGBTIQ Equality (https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/eu-funding-lgbtqi-equality_en).
 European Commission, Final Report 2015-2019 on the List of Actions to Advance LGBTI Equality, 2020
 -----, The Business Case for Diversity in the Workplace: Sexual Orientation and Gender Identity, 2016.09.
 European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe, Handbook on European Non-Discrimination Law, 2018.

- Inter-American Commission on Human Rights, Advances and Challenges towards the Recognition of the Rights of LGBTI Persons in the Americas, OEA/Ser.L/V/II.170, Doc. 184, 2018.
- , Violence against Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Persons in the Americas, OAS/Ser.L/V/II.rev.1, Doc. 36, 2015.
- ILO(International Labour Organization), Information Paper on Protection Against Sexual Orientation, Gender Identity and Expression and Sexual Characteristics (SOGIESC) Discrimination, 2019
- , Gender Identity and Sexual Orientation: Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work - Results of the ILO's PRIDE Project, 2016.
- , Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2012
- , PRIDE Project, (https://www.ilo.org/declaration/follow-up/tcprojects/WCMS_351654/lang-en/index.htm)
- OHCHR, Born Free and Equal: Sexual Orientation and Gender Identity in International Human Rights Law, 2nd ed., 2019.
- , Tackling Discrimination Against LGBTI People: Standards of Conduct, 2017.
- , Transgender Fact Sheet, 2017. (<https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/UNFE-Transgender.pdf>)
- , Pathologization: being lesbian, gay, bisexual and/or trans is not an illness, Statement for the International Day against Homophobia, Transphobia and Biphobia, 2016.05.12
- , Living free and equal, 2016.
- , Discriminated and made vulnerable: young LGBT and intersex people need recognition and protection of their rights – International Day against Homophobia, Biphobia and Transphobia, 2015.05.13.
- OHCHR, UN Women, UNAIDS, UNDP, UNFPA, UNICEF and WHO. “Eliminating forced, coercive and otherwise involuntary sterilization: an interagency statement”, World Health Organization, 2014.
- Parliamentary Assembly of Council of Europe, Resolution 1728 (2010): Discrimination on the basis of sexual orientation and gender identity, 2010.04.29.
- Parliamentary Assembly of The Council of Europe Resolution 2048, Discrimination against transgender people in Europe, 2015.
- UN Committee against Torture, Concluding observations on the fifth periodic report of China with respect to Hong Kong, UN Doc.

- ChinaCAT/C/CHNHKG/CO/5, 2016.02.03.
- , General Comment No. 2, UN Doc. CAT/C/GC/2, 2008.01.24.
- UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Concluding observations on the fifth periodic report of Costa Rica, E/C.12/CRI/CO/5, 2016.10.21.
- , General comment No. 22 (2016) on the right to sexual and reproductive health (article 12 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), UN Doc. E/C.12/GC/22, 2016.05.02.
- , General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), UN Doc. E/C.12/GC/23, 2016.04.27.
- , General Comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), UN Doc. E/C.12/GC/20, 2009.07.02.
- UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women(CEDAW), Concluding observations on the eighth periodic report of the Republic of Korea, Committee on the Elimination of Discrimination against Women, UN Doc. CEDAW/C/KOR/CO/8, 2018.03.14.
- , Concluding observations on the combined fourth and fifth periodic reports of Switzerland, UN Doc. CEDAW/C/CHE/CO/4-5, 2016.11.25.
- , Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, UN Doc. CEDAW/C/NLD/CO/5, 2010.02.05.
- UN Committee on the Rights of the Child, Concluding Observations on the Combined Fifth and Sixth Periodic Reports of the Republic of Korea, UN Doc. CRC/C/KOR/CO/5-6, 2019.10.24.
- , General comment No. 20 (2016) on the implementation of the rights of the child during adolescence, CRC/C/GC/20, 2016.12.06.
- , General Comment No. 13 (2011) The Right of the Child to Freedom from All Forms of Violence, UN Doc. CRC/C/GC/13, 2011.04.18.
- UN General Assembly Resolution, United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners (the Nelson Mandela Rules), UN Doc. A/RES/70/175, 2016.01.08
- UN General Assembly, Report of the Independent Expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity, UN Doc. A/73/152, 2018.07.12.
- UN Human Rights Committee, Concluding observations on the fifth periodic report of Romania, CPR/C/ROU/CO/5, 2017.12.11.
- , Concluding observations on the sixth periodic report of Australia, UN

- Doc. CCPR/C/AUS/CO/6, 2017.12.01.
- , Views adopted by the Committee under article 5 (4) of the Optional Protocol, concerning communication No. 2172/2012, UN Doc. CCPR/C/119/D/2172/2012, 2017.06.28.
- , Concluding observations on the fourth report of Slovakia, UN Doc. CCPR/C/SVK/CO/4, 2016.11.22.
- , Views adopted by the Committee under article 5 (4) of the Optional Protocol, concerning communication No. 2324/2013, UN Doc. CCPR/C/116/D/2324/2013, 2016.11.17.
- , Concluding observations on the second periodic report of Kazakhstan, UN Doc. CCPR/C/KAZ/CO/2, 2016.08.09.
- , Concluding observations on the fourth periodic report of the Republic of Korea, UN Doc. CCPR/C/KOR/CO/4, 2015.12.03.
- , Concluding observations on the fourth periodic report of Ireland, UN Doc. CCPR/C/IRL/CO/4, 2014.08.19.
- , General Comment No. 35, UN Doc. CCPR/C/GC/35, 2014.03.09.
- , Concluding observations on the seventh periodic report of Ukraine, adopted by the Committee at its 108th session (8-26 July 2013), UN Doc. CCPR/C/UKR/CO/7, 2013.08.22.
- , Concluding observations on the seventh periodic report of Ukraine, UN Doc. CCPR/C/UKR/CO/7, 2013.08.22.
- , Views adopted by the Committee under article 5 (4) of the Optional Protocol, concerning communication No. 2172/2012, UN Doc. CCPR/C/119/D/2172/2012, 2012.06.28.
- , Views: Communication No. 1608/2007, UN Doc. CCPR/C/101/D/1608/2007, 2011.04.28.
- , CONSIDERATION OF REPORTS SUBMITTED BY STATES PARTIES UNDER ARTICLE 40 OF THE COVENANT: Concluding observations of the Human Rights Committee, UN Doc. CCPR/C/IRL/CO/3, 2008.07.30.
- , VIEWS: Communication No. 1153/2003, UN Doc. CCPR/C/85/D/1153/2003, 2005.11.22.
- , CCPR General Comment No. 21: Article 10 (Humane treatment of persons deprived of their liberty), UN Doc. HRI/GEN/1/Rev.9 (Vol. I), 1992.04.10.
- UN Human Rights Council, Resolution adopted by the Human Rights Council on 30 June 2016: 32/2. Protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity, UN Doc. A/HRC/RES/32/2, 2016.07.15.
- , Report of the Special Rapporteur on torture and other cruel, inhuman or

- degrading treatment or punishment, UN Doc. A/HRC/31/57, 2016.01.05.
- , Discrimination and violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, UN Doc. A/HRC/29/23, 2015.05.04.
- , Human rights, sexual orientation and gender identity, UN Doc. A/HRC/27/L.27/Rev.1, 2014.09.24.
- , Report of the Special Rapporteur on torture and other cruel, inhuman or degrading treatment or punishment, UN Doc. A/HRC/22/53, 2013.02.01.
- , Report of the Special Rapporteur on the human right to safe drinking water and sanitation, UN Doc. A/HRC/21/42, 2012.07.02.
- , Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity, UN Doc. A/HRC/19/41, 2011.11.07.
- , Human rights, sexual orientation and gender identity, UN Doc. A/HRC/RES/17/19, 2011.07.14.
- UNDP, Discussion Paper: Transgender Health and Human Rights, 2013.
- UNESCO & Council of Europe, Safe at School: Education Sector Responses to Violence based on Sexual Orientation, Gender Identity/Expression or Sex Characteristics in Europe, 2018.
- UNESCO & UNESCO Bangkok, From Insult to Inclusion: Asia-Pacific Report on School Bullying, Violence and Discrimination on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity, 2015.
- UNESCO, International Technical Guidance on Sexuality Education: An Evidence-Informed Approach, Revised Edition, 2018. (아하! 서울시립청소년성문화센터의 한국어 번역본 참조)
- , Out in the Open: Education Sector Responses to Violence Based on Sexual Orientation and Gender Identity/Expression, 2016.
- , Lesson Plan: International Day Against Homophobia and Transphobia, 2012.
- , International Technical Guidance on Sexuality Education: An evidence-informed approach for schools, teachers and health educators, 2009.
- UNFPA, Operational Guidance for Comprehensive Sexuality Education: A focus on Human Rights and Gender, 2014.
- WHO, Classification of Diseases(ICD-11), 2018.06.18. (<https://www.who.int/classifications/icd/en/>)
- , Joint United Nations statement on ending discrimination in health care settings, 2017.6.27. (<https://www.who.int/news/item/27-06-2017-joint-united-n>)

ations-statement-on-ending-discrimination-in-health-care-settings)

※ 인터넷 자료는 모두 2020년 11월 16일 최종방문

참고자료1: 트랜스젠더 혐오차별 방지를 위한 개선 방안(760)

항목		과제
I. 가시화와 인식 개선	정책집단으로서의 트랜스젠더 가시화	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 인구주택총조사에서 성적지향, 성별정체성에 관한 통계 수집, 통계 수집을 위한 표준화된 설문지 구성과 조사원에 대한 교육 실시 ▶ 교육, 노동, 보건의료, 가족 등 정책수립을 위한 실태조사에서 성적지향, 성별정체성에 따른 조사를 포함 ▶ 법적 성별 정정 사건에 대한 통계 작성
	미디어를 통한 트랜스젠더 인식 개선	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 미디어를 통해 이루어지는 혐오표현에 대한 적극적인 대응 ▶ 미디어에서의 트랜스젠더 묘사에 대한 가이드라인 개발 및 홍보 ▶ 미디어다양성조사 항목에 성적지향, 성별정체성 포함
	트랜스젠더 인식 개선을 위한 국가·사회적 캠페인	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 혐오차별 방지를 위한 공익광고 등 캠페인 실시 ▶ 트랜스젠더에 대한 인식 개선과 편견 해소를 위한 캠페인 실시
II. 차별금지법 등 입법적 개선	포괄적 차별금지법/평등법 제정	▶차별금지사유로 성별정체성을 명시한 포괄적 차별금지법/평등법 제정
	혐오범죄 및 혐오표현 규제	▶혐오범죄 및 혐오표현 규제 근거법과 세부 지침 마련
III. 성별표기	주민등록번호 임의번호화 등 식별번호 체계 개편	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 주민등록법 및 시행규칙을 개정하여 주민등록번호 임의번호화 ▶ 목적별 식별번호 제도 도입
	신분증 등 공문서상 불필요한 성별표기 삭제	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 신분증 등 공문서상 성별표기의 필요성에 대한 연구 실시 ▶ 공문서의 목적 달성에 불필요한 성별표기 삭제 및 관련 법령 정비 ▶ 성별표기가 필요한 경우에도 뒷면 기재, 자유기입식 등 대안 마련

760) 5장에서 제시한 트랜스젠더 차별 방지를 위한 개선방안 목록을 표로 정리한 것이다.

	성별정보 수집 최소화	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 성별정보 수집에 대한 명확한 가이드라인 작성 및 배포 ▶ 성별정보 수집 관련 긍정적인 조치 발굴 및 확산
IV. 성별 정정	성별 정정 요건 완화	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 의료적 조치 관련 요건들의 철폐 ▶ 미성년자 자녀 요건의 철폐 ▶ 미성년자의 성별 정정 방안 마련 ▶ 기타 채무, 전과 등 불필요한 요건 삭제
	성별 정정 절차 개선 및 법제화	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 불필요한 소명자료 및 심문 질문 개선 및 판사 등에 대한 교육 실시 ▶ 성별 정정절차에 대한 안내 및 정확한 정보 제공 ▶ 입법을 통한 예측가능성과 법적 안정성 확보
	가족관계등록부 등 공문서 정비 및 관리	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 성별 정정 정보에 대한 비공개 및 비밀보호 ▶ 가족관계등록부 표기 정비
	성별정보에 대한 제3의 선택지 제공	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 논바이너리, 인터섹스를 위한 제3의 성별의 법적 인정
V. 의료영역	기본방향	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 국가보건의료정책 수립 대상으로 포섭
	비병리화와 정신건강	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 한국표준질병사인분류(KCD) 정비 ▶ 정신건강 향상 지원
	성전환 관련 의료	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 통합적인 트랜스젠더 의료를 위한 가이드라인 개발 ▶ 호르몬 요법 가능 1차 의료기관 및 지역의료 확대 ▶ 의과대학 교육과정·연수과정 개발 및 연구 지원 ▶ 재생산권 보장 ▶ 이른바 ‘전환치료’ 금지
	일반 의료	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 탈의실 및 병동 수용 등 보건의료행정 정비 ▶ 트랜스젠더 친화적 병원 확대 ▶ HIV/AIDS 정책
	의료정보	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 의료 접근성 확대를 위한 정확한 의료정보 제공 및 설명·동의 원칙 ▶ 의료정보 보호 및 비밀유지
	의료보험 등 지원	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 국민건강보험 적용 ▶ 민간의료보험 적용

	의료기관의 차별 방지	▶의료기관 내 시설 및 의료인에 의한 차별행위 예방 및 구제
VI. 교육영역	트랜스젠더 및 성소수자 의제를 포함하는 교과 과정	▶성별정체성 및 성적지향 개념을 포함하는 인권 교육 및 성교육 의무화 ▶트랜스젠더 학생 관련 지침과 교육 자료 개발 및 배포
	트랜스젠더 친화적 교육환경 조성	▶트랜스젠더 및 성소수자 학생을 위한 자원 개발 (성소수자 학생 단체, 상담 서비스, 교내 시설 등) ▶교직원 및 학교 관계자에 대한 트랜스젠더 인권 교육 및 교사 윤리 규정 제정 ▶트랜스젠더 학생 지원을 위한 교내 정책 수립 ▶학교 외 영역에서 트랜스젠더 학생 보호를 위한 커뮤니티 지지망 형성
	학교 내 괴롭힘 방지	▶ 성별정체성을 이유로 한 집단괴롭힘 및 괴롭힘 방지법 제정 ▶ 트랜스젠더 학생에 대한 괴롭힘 사건 대응 체계 마련 ▶ 트랜스젠더 학생에 대한 괴롭힘 방지를 위한 교육 프로그램 개발 및 시행
VII. 노동영역	고용 기회의 평등	▶트랜스젠더 고용 차별금지에 대한 법적 근거 마련 ▶지원자에게 성별 등 불필요한 정보를 요구하는 고용 관행 개선
	직장 내 차별금지	▶트랜스젠더 관련 직장 내 차별금지에 관한 기업 내규 및 포용 정책 권장 ▶트랜스젠더에 대한 직장 내 차별 및 폭력 발생 시 구제 제도 마련 ▶트랜스젠더 친화적 직장 문화 정착을 위한 인권 존중 교육 프로그램 실시
	직장 내 괴롭힘 방지	▶트랜스젠더에 대한 차별적 괴롭힘 방지 근거법 마련 및 현행법 개선 ▶직장 내 괴롭힘 관련 정책 입안 및 세부 지침 마련
	트랜지션 지원 관련 사내 복지	▶트랜지션 등 직장 내 트랜스젠더 복지 지침 마련 ▶트랜지션 관련 병가 및 의료 지원 등 복지 제공 ▶트랜스젠더 노동자 사생활 보호
VIII. 시설 및 재화, 용역	화장실 등 성별분리시설	▶ 성별정체성을 이유로 한 차별금지법제 마련 ▶ 사업장, 학교 등 각 기관에 적용되는 가이드라인 작성 및 배포 ▶ 성중립 화장실 시범사업 진행과 이를 위한 법령 정비 ▶ 성별구분 없이 모두가 이용가능한 시설의 필요성에

		<p>대한 적극적인 홍보와 교육</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 지방자치단체 조례 및 지침에 성중립적 시설에 대한 내용 포함
	성중립적 시설의 확대	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 성중립 화장실 시범 설치 및 확대 ▶ 성별 분리를 규정한 공중화장실법 개정 ▶ 성별구분 없이 모두가 이용가능한 시설 필요성에 대한 인식 개선
	광장 등 공공시설, 부지	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 국가·지방자치단체 등이 운영하는 공공시설, 부지의 대관이나 이용에 관해 성적지향·성별정체성을 이유로 한 차별금지 지침 마련 ▶ 담당 공무원 등에 대한 인권교육과 인식 개선
	주거시설	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 트랜스젠더의 주거차별실태 파악 및 주거차별방지 및 주거권보장 대책 마련 ▶ 1인 가구, 동성 부부, 동거 부부 등 다양한 가족 및 가구형태에 대한 인식 개선
	상업시설 및 재화, 용역	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 재화, 용역 공급자들을 대상으로 한 차별방지 지침 작성 및 배포 ▶ 소비자 차별 방지를 위한 연구 및 법제 개선
IX. 국가기관에 서의 차별금지 정책	군대	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 병역판정 신체검사 등 검사규칙에서 트랜스젠더 병리화 요건 삭제 ▶ 트랜스젠더 병사 복무 지침 마련 및 군 관계자 교육 ▶ 군대 내 트랜스젠더 인권 침해 구제 방안 마련(군인권보호관 제도 등) ▶ 트랜스젠더 친화적 공간으로서 군대 시설 개편 및 다양성 문화 확립
	행정	▶ 트랜스젠더 관련 행정 처리 지침 마련
	형사사법	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 트랜스젠더 수용자에 대한 전국적 실태 파악 ▶ 트랜스젠더 수용자에 대한 처우 개선 및 관련 내부 지침 공개 ▶ 트랜스젠더 등 성소수자를 형사취약계층으로서 보호 및 구금 관련 지침 마련 ▶ 트랜스젠더 인권에 대한 수사기관 내 인식 개선 촉구

	공무원 교육	▶ 트랜스젠더 등 성소수자 인권 교육과 훈련 프로그램 의무화 및 시행
X. 가족	가족 내 혐오차별 방지	▶ 성소수자 아동과 가족들을 대상으로 한 인식 개선 사업 추진 ▶ 아동학대 방지 정책에 성적지향·성별정체성을 이유로 한 학대 방지 포함 ▶ 가정폭력 실태조사 및 성별정체성에 따른 쉼터 이용 등 종합 대책 마련
	가족구성권 보장	▶ 법적 성별 정정에 있어 혼인 및 미성년자 자녀 요건 폐지 ▶ 동성혼 법제화 및 동성 커플의 권리 보장 ▶ 트랜스젠더 부모의 권리 보장을 위한 사회적 논의와 제도 개선

참고자료2: 실태조사 설문지

<2020 트랜스젠더 혐오차별 경험과 건강 실태조사 설문지>

1. 본 설문조사에 대한 안내입니다.

본 연구는 고려대학교 레인보우 커넥션 프로젝트(연구책임자: 고려대 김승섭 교수)에서 2020년부터 2024년까지 진행되며, 첫 해 년도 연구는 국가인권위원회의 연구용역과제 <트랜스젠더 혐오차별 실태조사>(연구책임자: 숙명여대 홍성수 교수)의 일부로 수행됩니다.

본 설문조사의 참여대상은 1) 한국 국적을 가지고 현재 한국에 거주하고 있는 2) 만 19세 이상의 성인 3) 트랜스젠더이며, 본 연구를 통해 한국 트랜스젠더가 경험하는 혐오차별의 실태와 건강 수준, 그리고 이러한 요인들의 변화를 장기간 추적조사를 통해 파악하고자 합니다.

설문응답에 소요되는 시간은 약 30~40분 정도이며, 끝까지 응답을 완료해주신 분들께는 설문조사 자료수집이 완료된 이후 한 달 이내 연구 참여비(1인당 10,000원 상당의 기프트콘)를 지급할 예정입니다.

바쁘고 번거로우시겠지만, 국가인권위원회의 연구용역 과제로 실시되는 본 설문조사의 모든 문항에 빠짐없이 응답해주셔서 한국 트랜스젠더의 혐오차별 실태와 건강 수준을 파악하고, 그에 따른 정책적 개선안을 제시하기 위한 근거자료로 활용될 수 있도록 협조 부탁드립니다.

2020년 10월 7일

담당자: 고려대학교 김 승 섭
(이메일: rainbowconnection.kr@gmail.com)

2. 연구참여자 확인 질문

※ 본 연구의 참여대상은 한국 국적을 가지고, 현재 한국에 거주하고 있는 만 19세 이상의 성인 트랜스젠더입니다.

1) 귀하는 한국 국적을 가지고 있으며, 현재 한국에 거주하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

2) 귀하의 출생연도는 언제입니까?

_____년

3) 귀하는 본인이 트랜스젠더라고 생각합니까?

※여기서 말하는 트랜스젠더는 트랜스섹슈얼, 논바이너리 트랜스젠더를 비롯해 출생 시 법적성별과 다른 성별정체성을 가진 사람을 모두 아우르는 용어입니다.

- ① 예
- ② 아니오

3. 연구참여자 기본 정보

1) 귀하의 성별정체성은 무엇입니까?

- ① 여성
- ② 남성
- ③ 여성 또는 남성으로 확고히 정체화하고 있지 않음(구체적으로 명시)

2) 귀하의 출생 시 법적성별은 무엇입니까?

- ① 여성
- ② 남성

3) 귀하는 간성(인터섹스)입니까?

- ① 그렇다
- ② 아니다

4) 귀하의 현재 법적성별은 무엇입니까?

- ① 여성
- ② 남성

5) 다음 중 귀하의 성적지향을 가장 잘 표현하는 용어는 무엇입니까?

- ① 이성애자
- ② 여성 동성애자(레즈비언)
- ③ 남성 동성애자(게이)
- ④ 양성애자, 범성애자, 다성애자 등(바이스펙트럼)
- ⑤ 무성애자 등(에이스펙트럼)
- ⑥ 기타

6) 귀하는 최근 6개월 동안, 당신을 잘 알지 못하는 타인에게 자신이 어떤 성별로 인식된다고 느낍니까?

- ① 항상 남성으로 인식된다
- ② 항상 여성으로 인식된다
- ③ 대체로 여성으로 인식되나, 남성으로 인식될 때도 있다
- ④ 대체로 남성으로 인식되나, 여성으로 인식될 때도 있다
- ⑤ 남성으로 인식될 때도 있고, 여성으로 인식될 때도 있다
- ⑥ 어느 성별로도 인식되지 못하는 것 같다

7) 귀하의 부모님은 귀하가 트랜스젠더라는 사실을 알고 있습니까?

A. 어머니	① 알고 있다
B. 아버지	② 모른다
	③ 해당사항 없음(부모님 사망 등)

8) 부모님을 제외한 주변 사람들은 귀하가 트랜스젠더라는 사실을 얼마나 알고 있습니까?

A. 부모님을 제외한 직계가족 구성원	① 모두 알고 있다
B. 그 외 친척들	② 대부분 알고 있다
	③ 일부 알고 있다
C. 성소수자 친구·지인들	④ 전혀 모른다
D. 비성소수자(시스젠더 이성애자)	⑤ 해당사항 없음
	(예: 부모님을 제외한 직계가족 없음)

친구·지인들	
--------	--

4. 혐오차별 실태 - 신분증 및 법적성별 정정

1) 귀하는 법적 성별을 정정하셨거나, 법적성별 정정을 시도한 경험이 있습니까?

- ① 시도한 적 없다
- ② 법적성별 정정을 했다
- ③ 현재 처음으로 진행 중이다
- ④ 신청했지만 기각되었고, 현재 다시 진행 중이다
- ⑤ 신청했지만 기각되었고, 법적성별 정정 진행하고 있지 않다

※ "시도한 적 없다"라고 응답한 참여자만 응답해주세요.

1-1) 귀하가 법적성별 정정을 시도하지 않은 이유는 다음 중 무엇입니까? (중복 응답 가능)

- ① 법적 성별을 정정할 의향이 없어서
- ② 법적성별 정정 절차가 복잡해서
- ③ 아직 마음의 준비가 되지 않아서
- ④ 성전환 관련 의료적 조치 받는 것을 원하지 않아서
- ⑤ 성전환 관련 의료적 조치에 따른 건강상 부담 때문에
- ⑥ 성전환 관련 의료적 조치에 드는 비용 때문에
- ⑦ 현재 혼인 중이기 때문에
- ⑧ 미성년인 자녀가 있기 때문에
- ⑨ 가족 또는 연인, 파트너, 배우자 등의 반대로
- ⑩ 법적성별을 정정하면 직장을 구할 때 어려움이 있을 거 같아서

※ "법적성별 정정을 했다"라고 응답한 참여자만 응답해주세요.

1-2) 법적성별을 정정했을 때 귀하의 나이는 몇 살이었습니까?

만 _____ 세

1-3) 귀하가 법적성별 정정을 신청한 후 최종 결정이 나오기까지 걸린 기간은 어느 정도입니까?

- ① 3개월 미만
- ② 3개월 이상~6개월 미만
- ③ 6개월 이상~12개월 미만
- ④ 12개월 이상~24개월 미만
- ⑤ 24개월 이상

1-4) 귀하가 법적 성별을 정정하거나 준비하는 과정에서 경험한 어려움은 다음 중 무엇이었습니까? (중복 응답 가능)

- ① 법적성별 정정에 대한 정확한 정보를 찾기 어려움
- ② 서류를 준비하고 작성하는 것이 어려움
- ③ 외부성기 수술 등 성전환 의료적 조치와 관련된 요건을 갖추는 것
- ④ 가족 구성원들의 반대
- ⑤ 법원의 심리 과정의 어려움
- ⑥ 어려운 점이 없었음
- ⑦ 기타 어려운 점(구체적으로 명시)

1-5) 귀하는 법적성별 정정 절차를 진행하는 과정에서 경험한 부당한 대우는 다음 중 무엇이었습니까? (중복 응답 가능)

- ① 심문 과정에서 판사의 성희롱/모욕적 질문을 받음
- ② 불필요한 서류(신체 사진, 학생생활기록부 등)를 요구 받음
- ③ 아무런 연락 없이 심리가 1년 이상 지연됨
- ④ 신청을 취하할 것을 요구 받음
- ⑤ 부당한 대우를 겪지 않았음
- ⑥ 기타 부당한 대우(구체적으로 명시)

※ "현재 처음으로 진행 중이다", "신청했지만 기각되었고, 현재 법적성별 정정 진행 중이다", "신청했지만 기각되었고, 현재 법적성별 정정을 진행하고 있지 않다"라고 응답한 참여자만 응답해주세요.

1-6) 귀하가 법적 성별을 정정하거나 준비하는 과정에서 경험한 어려움은 다음 중 무엇이었습니까? (중복 응답 가능)

- ① 법적성별 정정에 대한 정확한 정보를 찾기 어려움
- ② 서류를 준비하고 작성하는 것이 어려움
- ③ 외부성기 수술 등 성전환 의료적 조치와 관련된 요건을 갖추는 것
- ④ 가족 구성원들의 반대

- ⑤ 법원의 심리 과정의 어려움
- ⑥ 어려운 점이 없었음
- ⑦ 기타 어려운 점(구체적으로 명시)

1-7) 귀하는 법적성별 정정 절차를 진행하는 과정에서 경험한 부당한 대우는 다음 중 무엇이었습니까? (중복 응답 가능)

- ① 심문 과정에서 판사의 성희롱/모욕적 질문을 받음
- ② 불필요한 서류(신체 사진, 학생생활기록부 등)를 요구 받음
- ③ 아무런 연락 없이 심리가 1년 이상 지연됨
- ④ 신청을 취하할 것을 요구 받음
- ⑤ 부당한 대우를 겪지 않았음
- ⑥ 기타 부당한 대우(구체적으로 명시)

2) 귀하는 신분증이나 주민등록번호를 제시하는 상황에서 트랜스젠더 정체성과 관련하여 부당한 대우를 받을까봐 다음과 같은 일상적 용무를 포기한 적이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 성인인증이 필요한 술, 담배 구입이나 술집 등의 방문
- ② 은행 방문 및 상담
- ③ 보험 가입 및 상담
- ④ 본인 명의의 주택 매매, 임대 등 계약
- ⑤ 선거 투표 참여
- ⑥ 증명서 발급
- ⑦ 병원 등 의료기관 이용
- ⑧ 여권 발급
- ⑨ 집 전화, 휴대전화, 인터넷 등 가입 및 변경
- ⑩ 일상적 용무를 포기한 적 없음
- ⑪ 위에 제시된 일상적 용무를 한 적이 없음

3) 최근 5년 동안, 귀하는 주민센터나 구청과 같은 관공서를 이용하면서 트랜스젠더 정체성과 관련하여 다음과 같은 부당한 경험을 한 적이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 해당 기간 동안 관공서를 이용한 적 없음
- ② 관공서 이용을 거부당함
- ③ 공무원 등 직원으로부터 모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 들음

- ④ 다른 사람에게는 요구하지 않는 추가적인 서류나 절차를 요구 받음
- ⑤ 관공서를 이용한 적은 있지만 위와 같은 부당한 경험 없었음
- ⑥ 기타 부당한 경험(구체적으로 명시)

4) 귀하는 대한민국의 공항 검색대를 통과할 때, 트랜스젠더 정체성과 관련하여 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 공항 검색대를 통과한 경험 없음
- ② 부당한 대우나 불쾌한 경험을 하게 될까봐 공항 이용을 포기했음
- ③ 담당자가 신분증 상의 이름 또는 성별에 대해 질문했음
- ④ 담당자로부터 언어폭력을 당했음
- ⑤ 담당자로부터 원치 않는 신체적 접촉을 당했음
- ⑥ 담당자가 경찰을 불렀음
- ⑦ 공항 검색대를 통과한 적은 있지만 위와 같은 경험 없었음
- ⑧ 기타 불편하거나 부당한 경험(구체적으로 명시)

5) 귀하는 2020년 4월 15일에 진행된 제21대 국회의원 선거에서 투표를 하셨습니까? 투표를 하지 않으셨다면, 투표에 참여하지 않은 이유는 무엇입니까? (중복 응답 가능)

- ① 투표했다
- ② 투표하지 않았다, 신분증 확인으로 출생 시 법적 성별이 드러나는 것이 두려워서
- ③ 투표하지 않았다, 신분증 확인으로 현장에서 주목받는 것이 두려워서
- ④ 투표하지 않았다, 투표에 관심이 없어서
- ⑤ 투표하지 않았다, 투표할 시간이 없어서
- ⑥ 투표하지 않았다, 기타 사유로

5. 혐오차별 실태 - 가족 및 연인, 파트너, 배우자 관계

1) 현재 가족들은 귀하의 트랜스젠더 정체성을 얼마나 지지해 줍니까?

- ① 가족 중 내가 트랜스젠더라는 것을 아는 사람이 없다
- ② 철저히 반대하거나 무시한다
- ③ 반대하거나 무시하는 편이다
- ④ 지지하지도, 반대하거나 무시하지도 않는다

- ⑤ 지지해주는 편이다
- ⑥ 전적으로 지지해준다

2) 귀하는 트랜스젠더 정체성과 관련하여 가족들로부터 다음과 같은 행동을 한 번이라도 경험한 적이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 가족 중 내가 트랜스젠더라는 것을 아는 사람이 없다
- ② 오랜 시간 동안 대화하지 않으려고 했다
- ③ 트랜스젠더라는 것을 알지만 모른 체했다
- ④ 옷이나 화장 등 원하는 성별 표현을 못하게 했다
- ⑤ 법적 성별정정에 필요한 부모동의서를 써주지 않았다
- ⑥ 관계를 끊었다
- ⑦ 경제적 지원을 끊었다
- ⑧ 언어적 폭력을 가했다
- ⑨ 신체적 폭력을 가했다.
- ⑩ 집에서 내쫓았다
- ⑪ 트랜스젠더 정체성을 바꾸기 위해 상담사 또는 종교인에게 데려갔다
- ⑫ 위와 같은 경험이 없다

3) 지난 12개월 동안, 귀하는 연인, 파트너, 배우자 등이 있었습니까?

- ① 있다
- ② 없다

※ 연인, 파트너, 배우자 등이 있는 참여자만 응답해주세요.

3-1) 지난 12개월 동안, 연인, 파트너, 배우자 등이 귀하에게 다음과 같은 행동을 한 적이 있습니까?

A. 모욕적, 악의적인 이야기를 하였다	① 있다 ② 없다
B. 때리려고 위협하거나, 물건을 던지는 등의 신체적 폭력의 위협을 가하였다	
C. 직접적인 신체적 폭력을 행사하였다	
D. 내가 원치 않을 때 성관계를 강요하거나 내가 원하지 않는 형태의 성관계를 강요하였다	

3-2) 지난 12개월 동안, 연인, 파트너, 배우자 등이 귀하에게 다음과 같은 행동을 한 적이 있습니까?

A. 내가 호르몬 요법을 하지 못하게 막았다	① 있다 ② 없다 ③ 내가 트랜스젠더라는 것을 모른다
B. 내가 트랜스젠더라는 것을 아웃팅하겠다고 협박했다	
C. 내가 진짜 여성 또는 진짜 남성이 아니라고 말했다	

3-3) 지난 12개월 동안, 연인, 파트너, 배우자 등은 귀하의 트랜스젠더 정체성을 얼마나 지지해주었습니까?

- ① 내가 트랜스젠더라는 것을 모른다
- ② 철저히 반대하거나 무시했다
- ③ 반대하거나 무시하는 편이었다
- ④ 지지하지도, 반대하거나 무시하지도 않았다
- ⑤ 지지해주는 편이었다
- ⑥ 전적으로 지지해주었다

4) 귀하는 출생 시 법적성별로 살아가게 하기 위한 목적의 상담 또는 치료를 권유받은 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

5) 귀하는 출생 시 법적성별로 살아가게 하기 위한 목적의 상담 또는 치료를 실제로 받은 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

※상담 또는 치료를 실제로 받은 적 있는 참여자만 응답해주세요.

5-1) 상담 또는 치료를 실제로 받아본 경험이 있다면 누구에게 받았습니까?
(중복 응답 가능)

- ① 의료인
- ② 상담사
- ③ 종교인
- ④ 기타

6. 혐오차별 실태 - 중·고등학교 경험 확인

1) 귀하는 중·고등학교를 다닌 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

※ 중·고등학교를 다닌 적 있는 참여자만 응답해주세요.

1-1) 중·고등학교 재학 당시 학교의 환경이나 제도 중 트랜스젠더 정체성과 관련하여 다음 중 귀하를 힘들게 하는 것이 있었습니까? (중복 응답 가능)

- ① 성별정체성에 맞지 않는 교복 착용
- ② 성별정체성에 맞지 않는 화장실 이용
- ③ 체육시간에 옷을 갈아 입을 수 있는 탈의실 부재
- ④ 여중, 여고 또는 남중, 남고인 점
- ⑤ 성별정체성에 맞지 않는 반 배치
- ⑥ 성별정체성에 맞지 않는 기숙사 이용 및 합숙
- ⑦ 성소수자 관련 성교육 부재
- ⑧ 학교의 종교적 배경으로 인한 성소수자 배제적인 분위기
- ⑨ 힘들었던 점이 없었음
- ⑩ 기타 힘들었던 점(구체적으로 명시)

1-2) 중·고등학교 재학 당시 귀하는 교사가 수업 중에 성소수자를 비하하는 발언을 하는 것을 들은 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

1-3) 중·고등학교 재학 당시 귀하는 트랜스젠더 정체성과 관련하여 교사로부터 다음과 같은 폭력이나 부당한 대우를 경험한 적이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 없다
- ② 있다, 내 정체성을 동의 없이 다른 사람에게 알림
- ③ 있다, 언어적 폭력
- ④ 있다, 신체적 폭력
- ⑤ 있다, 성희롱 또는 성폭력
- ⑥ 있다, 성적 등 학생 평가 상의 불이익
- ⑦ 있다, 기타 폭력이나 부당한 대우(구체적으로 명시)

7. 혐오차별 실태 - 대학교 및 대학원 경험 확인

1) 귀하는 대학교 또는 대학원을 다닌 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

※ 대학교 또는 대학원을 다닌 적 있는 참여자만 응답해주세요.

1-1) 귀하는 대학교 또는 대학원에서 교수 또는 강사의 다음과 같은 행동을 보거나 들은 적이 있습니까?

A. 교수 또는 강사가 수업 중에 성소수자를 비하하는 발언을 했다	① 있다 ② 없다
B. 교수 또는 강사가 수업 중에 성소수자를 비하하는 표현이 담긴 수업자료를 활용했다	
C. 교수 또는 강사가 수업 외의 시간에 성소수자를 비하하는 발언을 했다	

1-2) 귀하는 트랜스젠더 정체성과 관련하여 대학교 또는 대학원에서 교수 또는 강사로부터 다음과 같은 폭력이나 부당한 대우를 경험한 적이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 없다
- ② 있다, 내 정체성을 동의 없이 다른 사람에게 알림
- ③ 있다, 언어적 폭력
- ④ 있다, 신체적 폭력
- ⑤ 있다, 성희롱 또는 성폭력
- ⑥ 있다, 성적 등 학생 평가 상의 불이익
- ⑦ 있다, 기타 폭력이나 부당한 대우(구체적으로 명시)

※ 교수 또는 강사로부터 폭력이나 부당한 대우 경험이 있는 참여자만 응답해주세요.

1-2-1) 귀하는 교수 또는 강사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우에 어떻게 대응하셨습니까? (중복 응답 가능)

- ① 참거나 묵인하였다

- ② 해당 교수 또는 강사에게 직접 항의하거나 대응하였다
- ③ 교내 인권센터 등 학교의 공식 문제해결 절차를 이용하였다
- ④ 교내 자치기구(학생회, 교내 성소수자 동아리 등)에 도움을 요청하였다
- ⑤ 성소수자 인권단체 등 관련 시민단체에 도움을 요청하였다
- ⑥ 기타

※ "참거나 묵인하였다"고 응답한 참여자만 응답해주세요.

1-2-1-1) 귀하가 교수 또는 강사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대응하지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까? (중복 응답 가능)

- ① 심각한 폭력이 아니라고 생각했기 때문에
- ② 어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 알지 못해서
- ③ 항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서
- ④ 항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서
- ⑤ 대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에
- ⑥ 기타

1-3) 귀하는 트랜스젠더 정체성과 관련하여 대학교 또는 대학원에서 동료 학생으로부터 다음과 같은 폭력을 경험한 적이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 없다
- ② 있다, 내 정체성을 동의 없이 다른 사람에게 알림
- ③ 있다, 언어적 폭력
- ④ 있다, 따돌림
- ⑤ 있다, 신체적 폭력
- ⑥ 있다, 성희롱 또는 성폭력
- ⑦ 있다, 기타 폭력 경험(구체적으로 명시)

※ 동료 학생으로부터 폭력 경험이 있는 참여자만 응답해주세요.

1-3-1) 귀하는 동료 학생으로부터 경험한 폭력에 어떻게 대응하셨습니다? (중복 응답 가능)

- ① 참거나 묵인하였다
- ② 가해자에게 직접 항의하거나 대응하였다
- ③ 교내 인권센터 등 학교의 공식 문제해결 절차를 이용하였다
- ④ 교내 자치기구(학생회, 교내 성소수자 동아리 등)에 도움을 요청하였다
- ⑤ 기타

※ "참거나 묵인하였다"고 응답한 참여자만 응답해주세요.

1-3-1-1) 귀하가 동료 학생으로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대응하지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까? (중복 응답 가능)

- ① 심각한 폭력이 아니라고 생각했기 때문에
- ② 어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 알지 못해서
- ③ 항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서
- ④ 항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서
- ⑤ 대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에
- ⑥ 기타

8. 혐오차별 실태 - 직장 및 고용

1) 최근 5년 동안, 귀하는 구직활동(알바 포함)을 한 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

※ 구직활동 경험이 있는 참여자만 응답해주세요.

1-1) 귀하는 트랜스젠더 정체성과 관련하여 직장에 지원하는 것을 포기한 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

1-2) 귀하는 구직, 채용 과정에서 트랜스젠더 정체성과 관련하여 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 서류에 법적 성별을 정정한 것이 드러날 수 있는 대기업이나 관공서에 지원하는 것을 포기했다
- ② 지원 서류를 제출하는데 어려움을 겪었다(예: 출신 학교 및 병역사항 기재, 사진 첨부 등)
- ③ 주민등록번호에 제시된 성별과 외모 또는 성별표현이 일치하지 않아 어려움을 겪었다
- ④ 내 외모, 복장, 말투, 행동 등이 남자/여자답지 못하다고 부정적인 반응이나 평가를 받았다

- ⑤ 입사가 취소되거나, 채용이 거부되었다
- ⑥ 위와 같은 경험이 없다
- ⑦ 기타(구체적으로 명시)

2) 귀하의 현재 주된 상태는 무엇입니까?

- ① 학생
- ② 급여를 받으면서 고용되어 있음
- ③ 직원 없이 혼자 자영업(또는 프리랜서)을 하고 있음
- ④ 직원을 고용하여 자영업을 하고 있음
- ⑤ 무직, 전업 가사노동 혹은 구직 중

※ "급여를 받으면서 고용되어 있음"에 응답한 참여자만 응답해주세요.

2-1) 귀하가 현재 다니고 있는 직장은 다음 중 어디에 속합니까?

- ① 민간회사 또는 개인사업체(한국계 기업)
- ② 외국계 회사
- ③ 초중고 및 대학교
- ④ 정부기관(학교를 제외한 정부기관의 공무원 및 군인 등)
- ⑤ 정부 외 공공기관
- ⑥ 그 외의 법인단체(재단, 사단), 시민단체, 종교단체, 협동조합
- ⑦ 기타

2-2) 현재 다니고 있는 직장에서 귀하의 종사상 지위는 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 상용직(고용계약기간이 1년 이상이거나 정해진 계약기간 없이 계속 일하는 경우)
- ② 임시직(고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 경우)
- ③ 일용직(고용계약기간이 1개월 미만이거나 매일 고용되어 일당제로 일하는 경우)

2-3) 귀하의 현재 다니고 있는 직장에서 노동시간은 어떤 형태입니까?

- ① 전일제
- ② 시간제

2-4) 귀하는 임금(급여)을 현재 다니고 있는 직장에서 받습니까? 아니면 파견

업체 또는 용역업체로부터 받으니까?

- ① 직장(일하는 곳에 직접고용)
- ② 파견업체
- ③ 용역업체
- ④ 모름

2-5) 귀하는 현재 하시는 일에 대해 다음의 문항에 어느 정도 동의하십니까?

A. 나는 향후 6개월 안에 이 직업을 잃게 될 것이다	① 매우 동의
B. 현재의 일을 그만두거나 실직하더라도 나는 비슷한 임금을 주는 직업을 쉽게 찾을 수 있을 것이다	② 대체로 동의
	③ 보통
	④ 대체로 동의 안함
	⑤ 전혀 동의 안함

2-6) 귀하는 현재 일하는 직장에서 노동조합에 가입되어 있습니까?

- ① 노동조합이 없음
- ② 노동조합이 있으나 가입대상이 아님
- ③ 노동조합이 있고 가입대상이지만 가입하지 않았음
- ④ 노동조합에 가입하였음
- ⑤ 노동조합이 있는지 없는지 모르겠음

2-7) 현재 직장의 상사 및 동료들은 귀하가 트랜스젠더라는 사실이나 귀하의 법적 성별정정 여부를 알고 있습니까?

- ① 모두 혹은 상당수 알고 있다
- ② 어느 정도 알고 있다
- ③ 거의 모른다
- ④ 아무도 모른다

2-8) 귀하는 현재 직장에서 트랜스젠더 정체성과 관련하여 다음과 같은 부당한 대우를 받거나 어려움을 경험한 적이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 인사담당부서나 담당자에 의한 트랜스젠더 정체성 또는 성별정정 사실의 노출
- ② 업무 배치와 평가, 승진에서의 부당한 대우
- ③ 교육 또는 (해외)연수 기회에서의 배제
- ④ 임금 책정/지급 또는 각종 사내복지 혜택에서의 부당한 대우

- ⑤ 사직이나 휴직의 종용, 해고 협박, 재계약을 하지 않겠다고 통보
- ⑥ 남녀 구분된 유니폼 또는 복장 강요 때문에 겪는 어려움
- ⑦ 직장 내 화장실, 탈의실, 휴게소, 헬스장 등을 이용할 때 겪는 어려움
- ⑧ 출장이나 워크샵 등 숙박 시 성별에 따른 방 배치로 인한 어려움
- ⑨ 위와 같은 경험이 없음
- ⑩ 기타 부당한 대우나 어려움(구체적으로 명시)

※ **직장에서 부당한 대우나 어려움을 겪은 적 있는 참여자만 응답해주세요.**

2-8-1) 귀하가 직장에서 경험한 부당한 대우나 어려움에 어떻게 대응하셨습니다?
 (중복 응답 가능)

- ① 참거나 묵인하였다
- ② 사내의 공식적인 고충처리제도 등을 활용하였다
- ③ 노동조합에 알렸다
- ④ 국가인권위원회나 노동청 등에 진정을 제기하였다
- ⑤ 성소수자 인권단체 등 관련 시민단체에 도움을 요청하였다
- ⑥ 기타

※ **“참거나 묵인하였다”고 응답한 참여자만 응답해주세요.**

2-8-1-1) 귀하가 직장에서 경험한 부당한 대우나 어려움에 대응하지 않았다면,
 그 이유는 무엇입니까? (중복 응답 가능)

- ① 심각한 차별이나 괴롭힘이 아니라고 생각해서
- ② 어디에 혹은 어떻게 신고해야 할지 몰라서
- ③ 항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서
- ④ 항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서
- ⑤ 대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에
- ⑥ 기타

※ **직장에서 겪은 부당한 대우나 어려움에 대응한 참여자만 응답해주세요.**

2-8-1-2) 귀하가 직장에서 경험한 부당한 대우나 어려움에 대응한 결과는 전반적으로 어떠했습니까?

- ① 대부분 개선되었다(사과나 보상을 받거나 불이익한 처분이 취소되었다)
- ② 대부분 개선된 점이 없었다
- ③ 오히려 피해가 더 심해졌다
- ④ 모르겠다

2-9) 귀하는 현재 직장에서 트랜스젠더 정체성과 관련하여 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 직장 내 비공식적인 네트워크나 업무 외 모임, 행사에서 배제되거나 소외당함
- ② 나에게 중요한 정보를 일부러 알려주지 않음
- ③ 내 정체성을 동의 없이 다른 사람에게 알림
- ④ 내 정체성에 대해 불필요한 질문을 함
- ⑤ 용모, 말투, 행동 등이 남성 또는 여성답지 못하다고 반복적으로 지적당함
- ⑥ 성희롱 또는 성폭력을 경험함
- ⑦ 위와 같은 경험이 없음
- ⑧ 기타 괴롭힘 경험(구체적으로 명시)

※ **직장에서의 괴롭힘 경험이 있는 참여자만 응답해주세요.**

2-9-1) 귀하는 직장에서 경험한 괴롭힘에 어떻게 대응하셨습니까? (중복 응답 가능)

- ① 참거나 묵인하였다
- ② 가해자에게 직접 항의하거나 대응하였다
- ③ 상사 등 윗사람에게 알렸다
- ④ 사내의 공식적인 고충처리제도 등을 활용하였다
- ⑤ 노동조합에 알렸다
- ⑥ 국가인권위원회나 노동청 등에 진정을 제기하였다
- ⑦ 성소수자 인권단체 등 관련 시민단체에 도움을 요청하였다
- ⑧ 기타

※ **"참거나 묵인하였다"고 응답한 참여자만 응답해주세요.**

2-9-1-1) 귀하가 직장에서 경험한 괴롭힘에 대응하지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까? (중복 응답 가능)

- ① 심각한 차별이나 괴롭힘이 아니라고 생각해서
- ② 어디에 혹은 어떻게 신고해야 할지 몰라서
- ③ 항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서
- ④ 항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서
- ⑤ 대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에
- ⑥ 기타

9. 혐오차별 실태 - 성별 분리된 공중화장실 이용

1) 지난 12개월 동안, 귀하는 트랜스젠더 정체성과 관련하여 성별 분리된 공중 화장실 이용 시 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 화장실에 가는 것을 피하기 위해 음료를 마시거나 음식을 먹지 않았음
- ② 부당한 대우나 불쾌한 시선을 받을까봐 화장실 이용을 포기했음
- ③ 부당한 대우나 불쾌한 시선을 받을까봐 내 성별정체성과 다른 성별의 시설을 이용했음
- ④ 멀더라도 일부러 남녀공용 혹은 장애인 화장실이나 인적이 드문 화장실을 이용했음
- ⑤ 모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 들음
- ⑥ 성희롱 또는 성폭력을 당했음
- ⑦ 화장실 이용을 제지당했음
- ⑧ 다른 사람이 경비원이나 경찰에 신고했음
- ⑨ 물리적인 폭력을 당했음
- ⑩ 위와 같은 경험 없음
- ⑪ 기타(구체적으로 명시)

10. 혐오차별 실태 - 군대

1) 귀하는 의무적 군복무를 한 적이 있습니까?

- ① 해당사항 없음(출생 시 법적성별 여성)
- ② 해당사항 없음(병역판정검사 전에 남성에서 여성으로 성별을 정정함)
- ③ 병역 면제 받음(5급 또는 6급을 받음)
- ④ 현재 군복무 중이거나, 군복무를 마침(4급 보충역 포함)
- ⑤ 아직 병역판정검사나 군복무 시작 전임
- ⑥ 기타

※ "병역 면제 받음"에 응답한 참여자만 응답해주세요.

1-1) 귀하가 병역을 면제 받았다면, 그 이유는 다음 중 무엇입니까? (중복 응답 가능)

- ① 성주체성장애 진단을 받았기 때문에
- ② 고환 결손 때문에
- ③ 성전환 수술을 마쳤기 때문에(음경 결손)
- ④ 그 외의 사유로 인한 병역 면제(신체적 사유 등)

※ "현재 군복무 중이거나, 군복무를 마침"에 응답한 참여자만 응답해주세요.

1-2) 귀하는 트랜스젠더 정체성과 관련하여 군대에서 다음과 같은 어려운 점을 경험한 적 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 공동 샤워시설 이용하기
- ② 공동 취침시설에서 생활하기
- ③ 본인이 트랜스젠더라는 것이 알려질 것에 대한 두려움
- ④ 성소수자 비하적인 발언과 이를 용인하는 문화
- ⑤ 성희롱 또는 성폭력에 대한 두려움
- ⑥ 위와 같은 어려운 점이 없었음
- ⑦ 기타 어려운 점(구체적으로 명시)

1-3) 귀하는 트랜스젠더 정체성과 관련하여 군대에서 다음과 같은 폭력이나 부당한 대우를 경험한 적 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 관심사병으로 분류됨
- ② 성희롱 또는 성폭력
- ③ 업무 수행 또는 배정 등에서 차별
- ④ 비전 캠프 등 부적응 기관으로 이송
- ⑤ 원하지 않는 강제 검진 또는 입원을 요구
- ⑥ 강제 전역 요구
- ⑦ 위와 같은 경험 없음
- ⑧ 기타 폭력이나 부당한 대우(구체적으로 명시)

※ 군대에서 폭력이나 부당한 대우 경험이 있는 참여자만 응답해주세요.

1-3-1) 귀하는 트랜스젠더 정체성과 관련하여 군대에서 경험한 폭력이나 부당한 대우에 어떻게 대응하셨습니까? (중복 응답 가능)

- ① 참거나 묵인하였다
- ② 가해자에게 직접 항의하거나 대응하였다
- ③ 기관/시설 측에 공식적인 민원을 제기하였다
- ④ 기관 내 조력자에게 보고하거나 도움을 요청하였다

- ⑤ 국가인권위원회나 관련 부처 및 지원센터에 민원을 제기하였다
- ⑥ 성소수자 인권단체 등 관련 시민단체에 도움을 요청하였다
- ⑦ 경찰에 신고하거나 법적 소송을 제기하였다
- ⑧ 기타

※ 폭력이나 부당한 대우에 대응한 경험이 있는 참여자만 응답해주세요.

1-3-1-1) 귀하가 군대에서 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대응한 결과는 전반적으로 어떠했습니까?

- ① 대부분 개선되었다(사과나 보상을 받거나 불이익한 처분이 취소되었다)
- ② 대부분 개선된 점이 없었다
- ③ 오히려 피해가 더 심해졌다
- ④ 모르겠다

※ “참거나 묵인하였다”고 응답한 참여자만 응답해주세요.

1-3-1-2) 귀하가 군대에서 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대응하지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까? (중복 응답 가능)

- ① 심각한 폭력이나 부당한 대우가 아니라고 생각했기 때문에
- ② 어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 알지 못해서
- ③ 항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서
- ④ 항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서
- ⑤ 대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에
- ⑥ 기타

11. 혐오차별 실태 - 수사기관

1) 귀하는 지금까지 경찰 및 검사에게 조사를 받은 적이 있습니까?

※ 교통사고처리를 위한 조사 등 경찰서나 검찰청을 방문하는 다양한 경험을 모두 포함합니다.

※ 피의자 신분에서의 조사만이 아니라 피해자나 참고인 등 다양한 신분으로서의 경험을 모두 포함합니다.

- ① 있다
- ② 없다

※ 경찰 및 검사에게 조사를 받은 경험이 있는 참여자만 응답해주세요.

1-1) 귀하는 지금까지 트랜스젠더 정체성과 관련하여 경찰 및 검사로부터 폭력이나 부당한 대우를 경험한 적 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

※ 경찰 및 검사로부터 폭력이나 부당한 대우 경험이 있는 참여자만 응답해주세요.

1-1-1) 귀하가 지금까지 트랜스젠더 정체성과 관련하여 경찰 및 검사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우는 다음 중 어떤 것이었습니까? (중복 응답 가능)

- ① 나를 지칭할 때 내 성별정체성과 맞지 않는 호칭으로 지칭
- ② 독립되지 않은 공간에서 조사를 진행하여 내가 트랜스젠더라는 것을 다른 사람들이 알게 됨
- ③ 조사과정에서 내 의사와 관계없이 트랜스젠더 정체성을 가족이나 주변인에게 알림
- ④ 성별정체성과 다른 시설(유치장, 화장실 등) 사용을 강요함
- ⑤ 범죄 피해를 믿지 않거나 축소함
- ⑥ 범죄 피해를 당했을 때, 트랜스젠더임을 약점 잡아 가해자와 합의하라고 강요함
- ⑦ 아무 이유없이 범죄자로 의심받음
- ⑧ 범죄 혐의가 강화됨
- ⑨ 조사과정에서 모욕적인 발언을 함
- ⑩ 조사과정에서 물리적 폭력을 행사함
- ⑪ 기타 폭력이나 부당한 대우(구체적으로 명시)

1-1-2) 귀하는 지금까지 트랜스젠더 정체성과 관련하여 경찰 및 검사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우에 어떻게 대응하셨습니까?

- ① 참거나 묵인하였다
- ② 가해자에게 직접 항의하거나 대응하였다
- ③ 기관/시설 측에 공식적인 민원을 제기하였다
- ④ 기관 내 조력자에게 보고하거나 도움을 요청하였다
- ⑤ 국가인권위원회나 관련 부처 및 지원센터에 민원을 제기하였다
- ⑥ 성소수자 인권단체 등 관련 시민단체에 도움을 요청하였다
- ⑦ 경찰에 신고하거나 법적 소송을 제기하였다

⑧ 기타

※ 폭력이나 부당한 대우에 대응한 경험이 있는 참여자만 응답해주세요.

1-1-2-1) 귀하가 경찰 및 검사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대응한 결과는 전반적으로 어떠했습니까?

- ① 대부분 개선되었다(사과나 보상을 받거나 불이익한 처분이 취소되었다)
- ② 대부분 개선된 점이 없었다
- ③ 오히려 피해가 더 심해졌다
- ④ 모르겠다

※ “참거나 묵인하였다”고 응답한 참여자만 응답해주세요.

1-1-2-2) 귀하가 경찰 및 검사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대응하지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까? (중복 응답 가능)

- ① 심각한 폭력이나 부당한 대우가 아니라고 생각했기 때문에
- ② 어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 알지 못해서
- ③ 항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서
- ④ 항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서
- ⑤ 대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에
- ⑥ 기타

12. 혐오차별 실태 - 사법기관

1) 귀하를 지금까지 법적 성별정정 신청 이외의 사유로 재판을 받은 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

※ 법적 성별정정 신청 이외의 사유로 재판을 받은 적이 있는 참여자만 응답해주세요.

1-1) 귀하를 지금까지 법적 성별정정 신청 이외의 사유로 받은 재판에서 트랜스젠더 정체성과 관련하여 판사로부터 또는 재판 절차상 부당한 대우를 받은 적이 있습니까?

- ① 있다

② 없다

※ **판사로부터 또는 재판 절차상 부당한 대우 경험이 있는 참여자만 응답해주세요.**

1-1-1) 귀하가 지금까지 트랜스젠더 정체성과 관련하여 판사로부터 또는 재판 절차상 경험한 부당한 대우는 다음 중 어떤 것이었습니까? (중복 응답 가능)

- ① 재판 등에서 내 성적지향 혹은 성별정체성이 비정상적이고 잘못된 것이라는 판단을 받음
- ② 소송 상대방에게 내 주민등록번호가 넘어가서 트랜스젠더라는 것이 알려짐
- ③ 판사가 동의없이 트랜스젠더 정체성에 대해 타인에게 알림
- ④ 판사로부터 모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 들음
- ⑤ 기타 부당한 대우(구체적으로 명시)

1-1-2) 귀하는 지금까지 트랜스젠더 정체성과 관련하여 판사로부터 또는 재판 절차상 경험한 부당한 대우에 어떻게 대응하셨습니까? (중복 응답 가능)

- ① 참거나 묵인하였다
- ② 가해자에게 직접 항의하거나 대응하였다
- ③ 기관/시설 측에 공식적인 민원을 제기하였다
- ④ 기관 내 조력자에게 보고하거나 도움을 요청하였다
- ⑤ 국가인권위원회나 관련 부처 및 지원센터에 민원을 제기하였다
- ⑥ 성소수자 인권단체 등 관련 시민단체에 도움을 요청하였다
- ⑦ 경찰에 신고하거나 법적 소송을 제기하였다
- ⑧ 기타

※ **부당한 대우에 대응한 경험이 있는 참여자만 응답해주세요.**

1-1-2-1) 귀하가 판사로부터 또는 재판 절차상 경험한 부당한 대우에 대응한 결과는 전반적으로 어떠했습니까?

- ① 대부분 개선되었다(사과나 보상을 받거나 불이익한 처분이 취소되었다)
- ② 대부분 개선된 점이 없었다
- ③ 오히려 피해가 더 심해졌다
- ④ 모르겠다

※ **“참거나 묵인하였다”고 응답한 참여자만 응답해주세요.**

1-1-2-2) 귀하가 판사로부터 또는 재판 절차상 경험한 부당한 대우에 대응하

지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까? (중복 응답 가능)

- ① 심각한 부당한 대우가 아니라고 생각했기 때문에
- ② 어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 알지 못해서
- ③ 항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서
- ④ 항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서
- ⑤ 대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에
- ⑥ 기타

13. 혐오차별 실태 - 수감시설

1) 귀하는 지금까지 구치소나 교도소에 수감된 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

※ 구치소나 교도소에 수감된 경험이 있는 참여자만 응답해주세요.

1-1) 귀하는 지금까지 트랜스젠더 정체성과 관련하여 구치소나 교도소에서 폭력이나 부당한 대우를 경험한 적 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

※ 구치소나 교도소에서 폭력이나 부당한 대우 경험이 있는 참여자만 응답해주세요.

1-1-1) 귀하가 지금까지 트랜스젠더 정체성과 관련하여 구치소나 교도소에서 경험한 폭력이나 부당한 대우는 다음 중 어떤 것이었습니까? (중복 응답 가능)

- ① 신체검사 당시 성별정체성에 맞는 대우를 받지 못함
- ② 성별정체성과 다른 성별 수용소에 수용됨
- ③ 내 의사와 관계없이 독거 수용됨
- ④ HIV/AIDS(에이즈) 등 다른 수형자에게 요구하지 않는 검사나 치료를 강요함
- ⑤ 성전환과 관련된 의료적 조치를 못하게 함
- ⑥ 교도관 또는 다른 수형자로부터 모욕적인 발언을 들음
- ⑦ 교도관 또는 다른 수형자로부터 물리적 폭력을 당함
- ⑧ 교도관 또는 다른 수형자로부터 성희롱 또는 성폭력을 당함

⑨ 기타 폭력이나 부당한 대우(구체적으로 명시)

1-1-2) 귀하는 지금까지 트랜스젠더 정체성과 관련하여 구치소나 교도소에서 경험한 폭력이나 부당한 대우에 어떻게 대응하셨습니다? (중복 응답 가능)

- ① 참거나 묵인하였다
- ② 가해자에게 직접 항의하거나 대응하였다
- ③ 기관/시설 측에 공식적인 민원을 제기하였다
- ④ 기관 내 조력자에게 보고하거나 도움을 요청하였다
- ⑤ 국가인권위원회나 관련 부처 및 지원센터에 민원을 제기하였다
- ⑥ 성소수자 인권단체 등 관련 시민단체에 도움을 요청하였다
- ⑦ 경찰에 신고하거나 법적 소송을 제기하였다
- ⑧ 기타

※ 폭력이나 부당한 대우에 대응한 경험이 있는 참여자만 응답해주세요.

1-1-2-1) 귀하가 구치소나 교도소에서 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대응한 결과는 전반적으로 어떠했습니까?

- ① 대부분 개선되었다(사과나 보상을 받거나 불이익한 처분이 취소되었다)
- ② 대부분 개선된 점이 없었다
- ③ 오히려 피해가 더 심해졌다
- ④ 모르겠다

※ “참거나 묵인하였다”고 응답한 참여자만 응답해주세요.

1-1-2-2) 귀하가 구치소나 교도소에서 경험한 폭력이나 부당한 대우에 대응하지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까? (중복 응답 가능)

- ① 심각한 폭력이나 부당한 대우가 아니라고 생각했기 때문에
- ② 어디에 혹은 어떻게 신고를 해야할지 알지 못해서
- ③ 항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서
- ④ 항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서
- ⑤ 대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에
- ⑥ 기타

14. 혐오차별 실태 - 제도적 차별

1) 다음의 각 항목은 성소수자와 관련한 한국의 주요한 제도적 차별의 내용입니다. 귀하는 아래 제시된 각 항목의 변화가 얼마나 시급하다고 생각하십니까?

A. 엄격한 법적 성별정정 요건(예: 생식 능력이 없음을 증명)	① 매우 시급하다 ② 다소 시급하다 ③ 별로 시급하지 않다 ④ 전혀 시급하지 않다
B. 성전환 관련 의료적 조치에 국민건강보험 미 적용	
C. 성별정보가 포함 된 주민등록번호	
D. 트랜스젠더 직업군인의 군복무 불가능	
E. 포괄적 차별금지법 부재	
F. 합의에 기반한 동성 성관계를 처벌하는 균형법 조항(92조의6)	
G. 동성결혼이나 입양 등 성소수자의 가족구성권을 보장하지 않음	
H. 다양한 성적지향 및 성별정체성을 존중하지 않는 초중고 교육과정	

2) 귀하는 아래의 각 항목이 향후 5년 이내 트랜스젠더의 인권을 보장하는 방향으로 변화할 것이라고 생각하십니까?

A. 엄격한 법적 성별정정 요건(예: 생식 능력이 없음을 증명)	① 변화할 가능성이 매우 높다 ② 변화할 가능성이 다소 높다 ③ 거의 변화하지 않을 것이다 ④ 전혀 변화하지 않을 것이다
B. 성전환 관련 의료적 조치에 국민건강보험 미 적용	
C. 성별정보가 포함 된 주민등록번호	
D. 트랜스젠더 직업군인의 군복무 불가능	
E. 포괄적 차별금지법 부재	
F. 합의에 기반한 동성 성관계를 처벌하는 균형법 조항(92조의6)	
G. 동성결혼이나 입양 등 성소수자의 가족구성권을 보장하지 않음	
H. 다양한 성적지향 및 성별정체성을 존중하지 않는 초중고 교육과정	

3) 국가인권위원회는 모든 개인의 기본적인 인권을 보호하고 향상시키는 업무를 수행하기 위해 세워진 독립적인 국가기관입니다. 귀하는 2020년 현재 국가인권위원회가 성소수자 인권 증진을 위해 얼마나 노력하고 있다고 생각하십니까?

- ① 많이 노력하고 있다
- ② 약간 노력하고 있다
- ③ 보통이다
- ④ 별로 노력하지 않는다
- ⑤ 전혀 노력하지 않는다
- ⑥ 국가인권위원회에 대해 아는 바가 없다

4) 귀하는 2020년 현재 문재인 정부가 성소수자 인권 증진을 위해 얼마나 노력하고 있다고 생각하십니까?

- ① 많이 노력하고 있다
- ② 약간 노력하고 있다
- ③ 보통이다
- ④ 별로 노력하지 않는다
- ⑤ 전혀 노력하지 않는다

15. 혐오차별 실태 - 지난 12개월 차별 경험 및 이유

1) 지난 12개월 동안, 귀하는 차별을 경험한 적이 있습니까? 있다면, 그 이유는 무엇입니까? (중복 응답 가능)

- ① 있음, 트랜스젠더 정체성 또는 성별표현 때문에
- ② 있음, 성별 때문에(성차별)
- ③ 있음, 성적 지향 때문에
- ④ 있음, 나이 때문에
- ⑤ 있음, 학력·학벌 때문에
- ⑥ 있음, 출신지역 때문에
- ⑦ 있음, 경제적 상황 때문에
- ⑧ 있음, 종교 때문에
- ⑨ 있음, 키와 몸무게를 포함한 외모 때문에

- ⑩ 있음, 질병 유무 때문에
- ⑪ 있음, 장애 때문에
- ⑫ 있음, 가족 형태 때문에
- ⑬ 있음, 국적·인종 때문에
- ⑭ 있음, 혼인 여부 때문에
- ⑮ 있음, 기타 이유 때문에
- ⑯ 차별 경험 없음

16. 혐오차별 실태 - 언론, 인터넷

1) 지난 12개월 동안, 귀하는 언론(방송, 신문사, 인터넷 뉴스 등)에서 트랜스젠더에 대한 비난이나 욕설 등의 트랜스젠더 혐오표현을 접한 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

2) 지난 12개월 동안, 귀하는 인터넷(트위터나 페이스북, 유튜브, 온라인 커뮤니티 등)에서 트랜스젠더에 대한 비난이나 욕설 등의 트랜스젠더 혐오표현을 접한 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

3) 지난 12개월 동안, 귀하는 영상매체(드라마, 영화, 예능 프로그램 등)에서 편견을 조장하는 방식으로 트랜스젠더를 표현하는 것을 접한 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

17. 혐오차별 실태 - 2020년 트랜스젠더 관련 이슈

1) 2020년, 군복무 중 성전환 수술을 받고 부대에 복귀해 복무를 이어가고 싶다고 밝힌 트랜스젠더 직업군인 변희수 하사에게 대한민국 육군본부가 강제 전역 조치를 내린 사건이 있었습니다. 귀하는 설문조사 이전에 이 사건에 대해 알고 있었습니까?

- ① 알고 있었다
- ② 몰랐다

※ 해당 사건을 알고 있었던 참여자만 응답해주세요.

1-1) 귀하는 트랜스젠더 직업군인 변희수 하사 사건과 관련해 비난이나 욕설 등을 포함한 트랜스젠더 혐오표현을 접한 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

1-2) 해당 사건과 이로 인한 사회적 반응이 귀하를 얼마나 힘들게 했습니까?

- ① 매우 힘들게 했다
- ② 다소 힘들게 했다
- ③ 거의 힘들게 하지 않았다
- ④ 전혀 힘들게 하지 않았다

2) 2020년, 출생 시 법적성별을 남성에서 여성으로 정정한 트랜스젠더 여성 A 씨가 숙명여자대학교 법학부에 신입생으로 합격한 뒤 학내 반대 여론이 심각해 지자 등록을 포기한 사건이 있었습니다. 귀하는 설문조사 이전에 이 사건에 대해 알고 있었습니까?

- ① 알고 있었다
- ② 몰랐다

※ 해당 사건을 알고 있었던 참여자만 응답해주세요.

2-1) 귀하는 숙명여대에 입학한 트랜스젠더 여성 A 씨 사건과 관련해 비난이나 욕설 등을 포함한 트랜스젠더 혐오표현을 접한 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

2-2) 해당 사건과 이로 인한 사회적 반응이 귀하를 얼마나 힘들게 했습니까?

- ① 매우 힘들게 했다
- ② 다소 힘들게 했다
- ③ 거의 힘들게 하지 않았다
- ④ 전혀 힘들게 하지 않았다

3) 2020년, 이태원 지역에 위치한 클럽에서 신종 코로나바이러스 감염증(코로나19) 집단 감염이 발생해 성소수자에 대한 낙인과 혐오에 기반한 차별이 발생한 사건이 있었습니다. 귀하는 설문조사 이전에 이 사건에 대해 알고 있었습니까?

- ① 알고 있었다
- ② 몰랐다

※ 해당 사건을 알고 있었던 참여자만 응답해주세요.

3-1) 귀하는 이태원 지역 코로나19 집단 감염 사건과 관련해 성소수자에 대한 비난이나 욕설 등을 포함한 성소수자 혐오표현을 접한 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

3-2) 해당 사건과 이로 인한 사회적 반응이 귀하를 얼마나 힘들게 했습니까?

- ⑤ 매우 힘들게 했다
- ⑥ 다소 힘들게 했다
- ⑦ 거의 힘들게 하지 않았다
- ⑧ 전혀 힘들게 하지 않았다

18. 주거 관련 경험

1) 귀하는 주거와 관련하여 트랜스젠더 정체성과 관련하여 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 부동산 중개업자나 집주인이 내 성별을 착각함
- ② 부동산 중개업자나 집주인에게 정체성을 숨기기 위해 조심스럽게 행동함
- ③ 법적 성별이 드러나는 것을 피하기 위해 다른 사람의 명의로 계약함
- ④ 전/월세로 거주하는 동안, 집 주인으로부터 과도하게 사생활을 침해당함
- ⑤ 부동산 중개업자나 집주인에게 파트너를 친구나 친척으로 소개함(혹은 내가 그렇게 소개됨)
- ⑥ 파트너가 세대원으로 인정되지 않아 공공/국민임대주택 입주 신청을 포기함
- ⑦ 같은 건물이나 이웃에 사는 사람들에게 모욕적인 발언을 들음
- ⑧ 위와 같은 경험 없음
- ⑨ 기타(구체적으로 명시)

19. 신종 코로나바이러스 감염증(코로나19) 관련 문항

1) 귀하는 신종 코로나바이러스 감염증(코로나19)과 관련하여 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?

A. 공적 마스크 구매시 신분증을 필수적으로 제시해야 해서 구매하기 어려웠다	① 있다 ② 없다
B. 코로나19 감염이 의심되는 증상이 있었지만 트랜스젠더 정체성과 관련하여 부당한 대우나 불쾌한 시선을 받을까봐 검사받는 것을 포기했다	
C. 코로나19로 인해 경제적 상황이 어려워져 성전환 관련 의료적 조치를 받기 어려웠다	
D. 코로나19로 인해 병원 이용이 어려워져 성전환 관련 의료적 조치를 받기 어려웠다	
E. 본인의 의지와 무관하게 권고사직, 해고, 계약해지를 경험하거나 무급휴직을 강요받았다	

20. 트랜스젠더 관련 사회적 경험

1) 귀하는 일상 생활에서 다음의 행동이나 생각을 얼마나 자주 하십니까?

A. 집을 떠나기 전에 모욕적인 말이나 행동에 대비하려고 노력한다	① 거의 매일 ② 최소 일주일에 한 번 ③ 한 달에 몇 번 ④ 1년에 몇 번 ⑤ 1년에 한 번 미만 ⑥ 전혀 하지 않음
B. (제대로 된 서비스를 받거나 괴롭힘을 당하지 않기 위해서) 항상 외모에 많은 신경을 써야 한다고 느낀다	
C. 말을 할 때 내용이나 말투에 상당한 주의를 기울인다	
D. 특정한 사회적 상황과 장소를 피하려고 노력한다	

2) 다음의 문장에 얼마나 동의하는지 표시해주시기 바랍니다.

A. 나는 반복적으로 나의 성별 정체성을 사람들에게 설명해야 하거나 나를 부르는 성별에 따른 호칭(예: 누나/언니, 형/오빠)을 정정해주어야 한다	
B. 나는 내 성별 정체성대로 인식되는 것에 어려움을 겪는다	① 매우 동의한다 ② 약간 동의한다
C. 사람들이 내 성별 정체성을 제대로 인지하게 하려면 많은 노력을 해야 한다	③ 보통이다 ④ 약간 동의하지 않는다
D. 사람들이 나의 성별 정체성을 받아들여려면 나는 “과하게 남성적”이거나 “과하게 여성적”이어야 한다	⑤ 매우 동의하지 않는다
E. 내 외모나 몸 때문에 사람들은 내 성별 정체성을 존중하지 않는다	
F. 사람들은 내 성별 정체성을 내가 바라보는 것과 다르게 보기 때문에 나를 이해하지 못한다	

3) 다음 질문은 당신이 성소수자 커뮤니티에 대해 어떻게 느끼는지에 대한 질문입니다. 해당사항에 체크하여 주십시오.

A. 당신은 자신이 성소수자 커뮤니티의 일부라고 느낀다	
B. 성소수자 커뮤니티에 참여하는 것은 당신에게 좋은 일이다	
C. 당신은 성소수자 커뮤니티에 유대를 느낀다	① 매우 그렇다 ② 약간 그렇다
D. 당신은 성소수자 커뮤니티가 자랑스럽다	③ 약간 그렇지 않다 ④ 전혀 그렇지 않다
E. 성소수자 커뮤니티에서 정치적으로 활동하는 것은 당신에게 중요한 일이다	
F. 우리가 함께 일한다면 게이, 레즈비언, 바이섹슈얼, 트랜스젠더는 성소수자 커뮤니티의 문제를 해결할 수 있다	
G. 당신은 성소수자 커뮤니티가 직면하고 있는 문제를 자신의 문제라고도 진심으로 느낀다	

4) 귀하는 다음과 같은 성소수자 커뮤니티 모임이나 행사에 참여한 경험이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 온라인 카페 등 커뮤니티 관련 사이트 가입 및 활동
- ② SNS(페이스북, 트위터 등)를 통해 다른 성소수자들과 교류
- ③ 오프라인 단체 가입 및 활동
- ④ 퀴어문화축제, 영화제 등 성소수자 관련 문화행사 참여
- ⑤ 성소수자 인권단체에서 개최하는 공개 행사 참여(교육, 토론회 등)
- ⑥ 성소수자 인권단체에서 개최하는 비공개 행사 참여(자조모임 등)
- ⑦ 오프라인 상업시설 이용(바, 클럽 등)
- ⑧ 오프라인 친목모임 참여
- ⑨ 위와 같은 경험 없음

21. 성전환 관련 의료적 조치 - 정신과 진단

1) 귀하는 성주체성장애에 대한 한국표준질병·사인분류에 따른 정신과 진단 (F64.0. 성전환증 또는 F64.9. 상세 불명의 성주체성장애 등)을 받았습니까?

- ① 받았음
- ② 받지 않았음

※ **정신과 진단을 받지 않은 참여자만 응답해주세요.**

1-1) 귀하가 성주체성장애에 대한 한국표준질병·사인분류에 따른 정신과 진단을 받지 않았다면, 그 이유는 다음 중 무엇입니까? (중복 응답 가능)

- ① 정신과 진단을 받을 의향이 없어서
- ② 현재 당장 진단서가 필요하지 않아서
- ③ 아직 고민 중이라서
- ④ 현재 심리상담 혹은 정신과 상담을 받고 있는 중이라서
- ⑤ 정신과 진단이 의료기록에 남아서 불이익을 받을까봐
- ⑥ 경제적 부담 때문에
- ⑦ 제대로 진단해주는 정신과를 찾을 수 없어서
- ⑧ 정신과 진단을 받으려고 시도했으나 거부 당해서
- ⑨ 가족, 지인의 반대로

※ **정신과 진단을 받은 참여자만 응답해주세요.**

1-2) 성주체성장애 진단을 처음 받았을 때 귀하의 나이는 몇 살이었습니까?
 만 _____ 세

22. 성전환 관련 의료적 조치 - 호르몬 요법

2) 귀하는 현재 호르몬 요법을 받고 있습니까?

- ① 받고 있다
- ② 과거에 받았지만, 지금 받고 있지 않다
- ③ 받은 적 없다

※ **현재 호르몬 요법을 받고 있는 참여자만** 응답해주세요.

2-1) 귀하의 거주지에서 현재 호르몬 처방을 받기 위해 방문하는 의료기관까지 이동시간이 편도로 얼마나 걸립니까?

- ① 30분 미만
- ② 30분 이상-1시간 미만
- ③ 1시간 이상-3시간 미만
- ④ 3시간 이상-5시간 미만
- ⑤ 5시간 이상
- ⑥ 해당사항 없음(병원 처방 없이 호르몬 요법을 받고 있음)

2-2) 호르몬 요법을 처음 시작했을 때 귀하의 나이는 몇 살이었습니까?
 만 _____ 세

2-3) 귀하는 병원 처방 없이 호르몬제를 구입한 적이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 없다
- ② 있다 - 지인을 통해서 구매
- ③ 있다 - 오프라인 판매자를 통해서 구매
- ④ 있다 - 국내 온라인 판매자를 통해서 구매
- ⑤ 있다 - 해외 온라인 판매자를 통해서 구매
- ⑥ 있다 - 처방이 필요 없는 다른 약물을 사용(약국에서 피임약 구매 등)

※ **병원 처방 없이 호르몬을 구매한 경험이 있는 참여자만** 응답해주세요.

2-3-1) 귀하가 병원 처방 없이 호르몬을 구매한 이유는 다음 중 무엇입니까?

(중복 응답 가능)

- ① 정신과 진단서가 없어서
- ② 호르몬제를 처방 받을 수 있는 병원을 몰라서
- ③ 병원에서 불쾌한 시선을 받을까봐 두려워서
- ④ 의료적 조치에 대한 기록을 남기기 싫어서
- ⑤ 비용이 더 저렴해서

※ 호르몬 요법을 과거에 받았지만, 지금 받고 있지 않은 참여자만 응답해주세요.

2-4) 호르몬 요법을 처음 시작했을 때 귀하의 나이는 몇 살이었습니까?

만 _____ 세

2-5) 귀하가 호르몬 요법을 받은 적 없거나, 현재 중단 중이라면 그 이유는 다음 중 무엇입니까? (중복 응답 가능)

- ① 호르몬 요법이 필요하지 않다고 생각해서
- ② 정신과 진단이 없어서
- ③ 아직 고민 중이라서
- ④ 갈 수 있는 의료기관이 없어서
- ⑤ 경제적 부담 때문에
- ⑥ 가족, 지인의 반대로
- ⑦ 주변 사람들의 시선이 두려워서
- ⑧ 구직, 직장생활 등 경제적 활동에 어려움이 생길 것 같아서
- ⑨ 건강상의 이유 때문에

2-6) 귀하는 병원 처방 없이 호르몬제를 구입한 적이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 없다
- ② 있다 - 지인을 통해서 구매
- ③ 있다 - 오프라인 판매자를 통해서 구매
- ④ 있다 - 국내 온라인 판매자를 통해서 구매
- ⑤ 있다 - 해외 온라인 판매자를 통해서 구매
- ⑥ 있다 - 처방이 필요 없는 다른 약물을 사용(약국에서 피임약 구매 등)

※ **병원 처방 없이 호르몬을 구매한 경험이 있는 참여자만 응답해주세요.**

2-6-1) 귀하가 병원 처방 없이 호르몬을 구매한 이유는 다음 중 무엇입니까?

(중복 응답 가능)

- ① 정신과 진단서가 없어서
- ② 호르몬제를 처방 받을 수 있는 병원을 몰라서
- ③ 병원에서 불쾌한 시선을 받을까봐 두려워서
- ④ 의료적 조치에 대한 기록을 남기기 싫어서
- ⑤ 비용이 더 저렴해서

※ **호르몬 요법을 받은 적 없는 참여자만 응답해주세요.**

2-7) 귀하가 호르몬 요법을 받은 적 없거나, 현재 중단 중이라면 그 이유는 다음 중 무엇입니까? (중복 응답 가능)

- ① 호르몬 요법이 필요하지 않다고 생각해서
- ② 정신과 진단이 없어서
- ③ 아직 고민 중이라서
- ④ 갈 수 있는 의료기관이 없어서
- ⑤ 경제적 부담 때문에
- ⑥ 가족, 지인의 반대로
- ⑦ 주변 사람들의 시선이 두려워서
- ⑧ 구직, 직장생활 등 경제적 활동에 어려움이 생길 것 같아서
- ⑨ 건강상의 이유 때문에

23. 성전환 관련 의료적 조치 - 성전환 수술

1) 귀하는 성전환 관련 외과적 수술을 한 가지라도 받은 적이 있습니까?

- ① 받았다
- ② 받지 않았다

※ **성전환 관련 외과적 수술을 받지 않은 참여자만 응답해주세요.**

1-1) 귀하가 성전환 관련 수술을 전혀 받지 않았다면, 그 이유는 다음 중 무엇입니까? (중복 응답 가능)

- ① 필요하지 않다고 생각해서
- ② 나중에 받고자 하지만, 아직 마음의 준비가 되지 않아서

- ③ 받을 수 있는 의료기관이 없어서
- ④ 수술에 필요한 의료적 요건을 맞추지 못해서
- ⑤ 비용이 부담되어서
- ⑥ 수술 과정이 너무 위험해서
- ⑦ 만족스러운 성기능을 가질 수 없어서
- ⑧ 가족, 지인의 반대로
- ⑨ 주변 사람들의 시선이 두려워서
- ⑩ 구직, 직장생활 등 경제적 활동에 어려움이 생길 것 같아서

※ 성전환 관련 외과적 수술을 받은 참여자만 응답해주세요.

1-2) 외과적인 수술을 한 가지라도 받았다면, 처음 수술을 받았을 때 귀하의 나이는 몇 살이었습니까?

만 _____ 세

24. 성전환 관련 의료적 조치 - 기타 경험

1) 귀하는 학교(대학교, 대학원) 또는 직장을 다니면서 성전환 관련 의료적 조치를 받은 경험이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 호르몬 요법 또는 성전환 수술을 전혀 받지 않았음
- ② 학교(대학교, 대학원) 또는 직장을 다닌 적이 없음
- ③ 학교 또는 직장을 다니면서 받은 적 없음
- ④ 학교를 다니면서 받았음
- ⑤ 받기 위해 휴학을 했음
- ⑥ 받기 위해 자퇴를 했음
- ⑦ 직장을 다니면서 받았음
- ⑧ 받기 위해 휴직을 했음
- ⑨ 받기 위해 퇴사를 했음

2) 지난 12개월 동안, 귀하는 성전환 관련 의료적 조치를 받기 위해 국내 의료기관을 이용하면서 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 해당 기간 동안 의료기관을 이용한 적 없음
- ② 트랜스젠더 친화적인 의료기관을 찾아서 이용함
- ③ 의료인, 직원 등이 접수된 내 이름 또는 성별이 맞는지 물었음

- ④ 적절한 진료를 받기 위해 의료진에게 성전환 관련 의료적 조치에 대해 가르쳐줬음
- ⑤ (성인일 때)성전환 관련 수술 시, 부모의 동의서를 요구 받음
- ⑥ 모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 들음
- ⑦ 부당한 검사나 치료를 요구 받음
- ⑧ 성전환 관련 상담, 진단, 의료조치를 거부당함
- ⑨ 위와 같은 경험 없음
- ⑩ 기타(구체적으로 명시)

3) 성전환 관련 의료적 조치와 연관된 아래와 같은 사항이 귀하에게 얼마나 부담이 됩니까?

A. 비용	① 매우 부담됨
B. 건강(합병증, 부작용, 지병 등)	② 어느 정도 부담됨
C. 병원과의 거리 등 접근성	③ 거의 부담 없음
D. 사회적 관계(학교나 직장, 가족, 연인/파트너/배우자 등)	④ 전혀 부담 없음
E. 수술 후 간호 및 요양(보호자, 공간 등)	

4) 귀하가 호르몬 요법, 성전환 수술 등 성전환 관련 의료적 조치에 대한 정보를 얻기 위해 주로 이용하는 방식은 다음 중 무엇입니까? (중복 응답 가능)

- ① 의료적 조치를 제공하는 병원에 물어본다
- ② 의료적 조치를 받아본 친구 또는 지인에게 물어본다
- ③ 인터넷 검색엔진(구글, 네이버 등)에서 검색해본다
- ④ 트랜스젠더 관련 웹페이지 또는 인터넷 카페에서 찾는다
- ⑤ SNS(페이스북, 트위터 등)를 이용한다
- ⑥ 오프라인 트랜스젠더 인권단체나 커뮤니티에서 정보를 얻는다
- ⑦ 관련 정보를 얻으려고 하지 않았다

5) 귀하는 민간의료보험 이용 시 다음과 같은 차별 또는 불이익을 경험한 적이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 민간의료보험에 가입한 적 없음
- ② 차별 또는 불이익 경험 없었음
- ③ 트랜스젠더라는 이유로 가입을 거부당함

- ④ 트랜스젠더라는 이유로 해약을 통보 받거나 권유당함
- ⑤ 트랜스젠더라는 이유로 보험료를 인상하거나 추가 특약을 강요당함
- ⑥ 성전환 관련 의료서비스 이용 시 보험 적용을 거부당함
- ⑦ 성별 정정 이후, 이미 가입한 보험의 과거 보험료를 추가 납부할 것을 요구 받음
- ⑧ 기타 차별이나 불이익 경험(구체적으로 명시)

6) 지난 12개월 동안, 귀하는 감기 치료나 건강검진 등 성전환 관련 의료적 조치와 관계없이 국내 의료기관을 이용한 적이 있습니까?

- ① 이용한 적 있다
- ② 이용한 적 없다

7) 지난 12개월 동안, 귀하는 감기 치료나 건강검진 등 성전환 관련 의료적 조치와 관계없이 국내 의료기관을 이용하면서 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 이용한 적 없음
- ② 의료인, 직원 등이 접수된 내 이름 또는 성별이 맞는지 물었음
- ③ 모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 들음
- ④ 부당한 검사나 치료를 요구 받음
- ⑤ 상담, 진단, 의료조치를 거부당함
- ⑥ 내 성별정체성에 맞지 않는 입원실이나 탈의실 등을 이용했음
- ⑦ 위와 같은 경험 없음
- ⑧ 기타(구체적으로 명시)

8) 지난 12개월 동안, 귀하는 트랜스젠더 정체성과 관련하여 국내 의료기관 이용을 포기한 적이 있습니까?

- ① 의료기관에 방문할 필요가 없었음
- ② 필요 시 매번 의료기관에 방문했음
- ③ 필요가 있었지만 포기한 적 있음

25. 남자/정자 보관, 출산/입양

1) 귀하는 트랜스젠더가 호르몬 요법 또는 성전환 수술을 할 때 임신, 출산 등

을 위해 본인의 난자 또는 정자를 보관하는 경우가 있다는 것을 알고 있습니까?

- ① 알고 있다
- ② 모른다

2) 귀하는 호르몬 요법 또는 성전환 수술을 하기 전에 임신, 출산 등을 위한 난자 또는 정자를 보관에 대해 들어본 적이 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 의료진으로부터 들어본 적이 있다
- ② 지인이나 온라인을 통해 들어본 적이 있다
- ③ 들어본 적 없다
- ④ 해당사항 없다(아직 호르몬 요법과 성전환 수술 모두 받지 않았다)

3) 귀하는 임신, 출산 등을 위해 본인의 난자 또는 정자를 보관했거나 향후 보관할 의향이 있습니까?

- ① 의향이 있다
- ② 의향이 없다
- ③ 모르겠다
- ④ 이미 난자 또는 정자를 보관했다
- ⑤ 해당사항 없다(성전환 관련 의료적 조치로 인해 난자 또는 정자 보관이 불가능하다)

4) 귀하는 본인 또는 파트너·배우자의 난자 또는 정자를 이용하여 자녀를 낳을 의향이 있습니까?

- ① 의향이 있다
- ② 의향이 없다
- ③ 모르겠다

5) 귀하는 자녀를 입양할 의향이 있습니까?

- ① 의향이 있다
- ② 의향이 없다
- ③ 모르겠다

26. 신체적 건강

1) 귀하의 건강상태는 전반적으로 어떠합니까?

- ① 매우 좋다
- ② 좋은 편이다
- ③ 보통이다
- ④ 나쁜 편이다
- ⑤ 매우 나쁘다

2) 귀하의 신장은 얼마나 됩니까? (cm 단위로 응답해주세요)

3) 귀하의 체중은 얼마나 됩니까? (kg 단위로 응답해주세요)

4) 2019년 1월 1일부터 2019년 12월 31일까지, 귀하는 의료기관에서 다음의 질병을 진단받거나 치료받은 적이 있습니까?

A. 방광염	① 있다 ② 없다
B. 우울증	
C. 공황장애	

5) 지난 12개월 동안, 귀하는 단기간에 통제가 안 될 정도로 많은 음식을 먹은 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

6) 지난 12개월 동안, 귀하는 체중 감량이나 체중 조절을 위해 단식, 설사약 등 약물 복용, 구토와 같은 행동을 한 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

7) 귀하는 지난 12개월 동안 HIV/AIDS(에이즈) 검사를 받은 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

8) 귀하의 현재 HIV/AIDS(에이즈) 상태는 어떠합니까?

- ① HIV 양성
- ② HIV 음성
- ③ 모름

27. 정신적 건강

본 설문조사의 정신적 건강 항목에는 자살 및 자해시도 경험을 묻는 질문이 포함되어 있습니다. 정신적 건강 관련 질문에 응답하기 어려운 경우에는 해당 문항에 응답하지 않고, 다음 문항이나 다음 페이지로 이동하실 수 있습니다. 만약 설문을 마친 후에 불편한 감정이 떠오르거나 자살에 대한 생각이 떠오른다면 당신의 안전을 위해서 아래의 연락처로 상의해 주십시오.

마음연결 온라인 상담: <http://chingusai.net/connect>

(전화: 070-4282-7943/7945)

자살예방 핫-라인(24시간): 1577-0199

1) 귀하는 지난 1주일간 얼마나 자주 다음과 같이 느끼셨습니까?

A. 평소에는 아무렇지도 않던 일들이 괴롭고 귀찮게 느껴졌다	① 일주일에 1일 미만 ② 일주일에 1~2일 ③ 일주일에 3~4일 ④ 일주일에 5일 이상
B. 먹고 싶지 않고, 식욕이 없었다	
C. 어느 누가 도와준다 하더라도, 나의 울적한 기분을 떨쳐 버릴 수 없을 것 같았다	
D. 무슨 일을 하든 정신을 집중하기가 힘들었다	
E. 비교적 잘 지냈다	
F. 상당히 우울했다	
G. 모든 일들이 힘들게 느껴졌다	
H. 앞 일이 암담하게 느껴졌다	
I. 지금까지의 내 인생은 실패작이라는 생각이 들었다	
J. 적어도 보통 사람들 만큼의 능력은 있었다고 생각한다	
K. 잠을 설쳤다(잠을 잘 이루지 못 했다)	
L. 두려움을 느꼈다	
M. 평소에 비해 말수가 적었다	

N. 세상에 홀로 있는 듯한 외로움을 느꼈다	
O. 큰 불만 없이 생활했다	
P. 사람들이 나에게 차갑게 대하는 것 같았다	
Q. 갑자기 울음이 나왔다	
R. 마음이 슬펐다	
S. 사람들이 나를 싫어하는 것 같았다	
T. 도무지 뭘 해 나갈 엄두가 나지 않았다	

2) 귀하는 지금까지 자해를 시도한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

3) 귀하는 지금까지 자살하는 것에 대해 진지하게 생각한 적이 한 번이라도 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

4) 귀하는 지금까지 자살을 시도한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

5) 귀하는 지난 12개월 동안 자해를 시도한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

6) 귀하는 지난 12개월 동안 자살하는 것에 대해 진지하게 생각한 적이 한 번이라도 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

7) 귀하는 지난 12개월 동안 자살을 시도한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

8) 귀하의 성소수자 친구 또는 가까운 성소수자 지인 중 자살한 사람이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

9) 귀하의 가족 구성원 또는 가까운 비성소수자 지인 중 자살한 사람이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

28. 건강 관련 행동

1) 귀하는 현재 담배(전자담배 포함)를 피우고 있습니까?

- ① 매일 피운다
- ② 가끔 피운다
- ③ 과거에는 피웠으나 현재는 피우지 않는다
- ④ 피워본 적 없다

2) 귀하가 술을 마시는 횟수는 보통 어느 정도입니까?

- ① 1주에 4회 이상
- ② 1주에 2~3회
- ③ 1달에 2~4회
- ④ 1달에 1회 미만
- ⑤ 전혀 안 마신다

※ 술을 마시는 참여자만 응답해주세요.

2-1) 술을 마시는 날은 보통 몇 잔을 마십니까? 소주, 양주 구분 없이 각각의 술잔으로 계산해서 응답해주시요. (단, 맥주는 캔맥주 1개(355cc)가 1.4잔임)

- ① 소주 1~2잔(맥주 355cc 1캔 반 이하, 양주 2잔)
- ② 소주 3~4잔(맥주 3캔, 양주 4잔)
- ③ 소주 5~6잔(맥주 4캔 반, 양주 6잔)
- ④ 소주 7~9잔(2홉 소주 1병 반 미만, 맥주 6캔, 양주 9잔)
- ⑤ 소주 10잔 이상(2홉 소주 1병 반 이상, 맥주 7캔, 양주 10잔)

3) 지난 1주일 동안 전반적으로 수면의 질은 어떠하십니까?

- ① 매우 좋다
- ② 좋은 편이다
- ③ 좋지도 나쁘지도 않다
- ④ 나쁜 편이다
- ⑤ 매우 나쁘다

4) 지난 1주일 동안 기상 후에 휴식을 취했다고 느낄 만큼 충분한 수면을 얼마나 취하하셨습니까?

- ① 0일
- ② 1~2일
- ③ 3~4일
- ④ 5~6일
- ⑤ 7일(매일)

5) 지난 1주일 동안 귀하는 잠에 들기 위해 수면제를 먹거나 술을 마신 적이 얼마나 있었습니까?

- ① 0일
- ② 1~2일
- ③ 3~4일
- ④ 5~6일
- ⑤ 7일(매일)

6) 지난 1주일 동안 하루 평균 수면 시간은 어느 정도였습니까?

- ① 6시간 미만
- ② 6시간 이상~7시간 미만
- ③ 7시간 이상~9시간 미만
- ④ 9시간 이상~10시간 미만
- ⑤ 10시간 이상

7) 귀하는 땀이 몸에 배일 정도의 운동을 30분 이상 일주일에 몇 회 정도 하고 계십니까?

- ① 안 한다

- ② 1~2회
- ③ 3~4회
- ④ 5~6회
- ⑤ 거의 매일

29. 인구사회학적 정보

1) 귀하의 최종학력은 무엇입니까?

- ① 고등학교 졸업 이하
- ② 전문대(2년제) 졸업
- ③ 대학교(4년제) 졸업
- ④ 대학원 졸업 이상

2) 귀하의 현재 직업은 무엇입니까?

- ① 학생
- ② 무직 또는 주부(구직 중인 경우 포함)
- ③ 성매매/성노동 종사자
- ④ 관리자(예: 정부나 기업의 임원, 관리자, 국회의원)
- ⑤ 전문가(예: 연구원, 교사, 변호사, 프로그래머, 사진작가, 번역가, 공연예술가, 스포츠선수)
- ⑥ 기술공 및 준전문가(예: 통신장비기사, 조산사, 안마사, 법무사)
- ⑦ 사무 종사자(예: 정부나 기업의 사무원, 비서, 상담원)
- ⑧ 서비스 종사자(예: 경찰관, 간병인, 미용사, 승무원)
- ⑨ 판매 종사자(예: 영업직원, 텔레마케터, 판매원, 계산원)
- ⑩ 농림어업 숙련 종사자(예: 농작물, 가축, 해조류 재배 또는 사육원)
- ⑪ 기능원 및 관련 기능 종사자(예: 제빵원, 정육원, 재단사, 공예원)
- ⑫ 장치·기계조작 및 조립 종사자(예: 기계조작원, 인쇄판 출력원, 가구조립원)
- ⑬ 단순노무 종사자(예: 경비원, 육아도우미, 주유원, 택배원, 미화원, 주차안내원)
- ⑭ 군인
- ⑮ 기타

3) 귀하가 현재 근무하는 직장에서 받는 월평균 소득은 다음 중 어디에 해당합

니까? (세금과 각종 사회보험 비용을 제외한 나머지 금액을 기준으로 응답해주세요)

- ① 현재 일하고 있지 않음(소득 없음)
- ② 100만원 미만
- ③ 100만원 이상~200만원 미만
- ④ 200만원 이상~300만원 미만
- ⑤ 300만원 이상~400만원 미만
- ⑥ 400만원 이상~500만원 미만
- ⑦ 500만원 이상~600만원 미만
- ⑧ 600만원 이상~700만원 미만
- ⑨ 700만원 이상~800만원 미만
- ⑩ 800만원 이상

4) 귀하의 월평균 가구소득에 가장 가까운 금액에 응답해주세요.

※ 가구란 동성 파트너 등을 포함하여 귀하와 동거하며 생계를 같이 하는 사람들을 뜻합니다. 가구소득에는 가구원의 소득, 부모나 지인으로부터의 보조를 포함합니다.

5) 귀하의 가구원 수는 몇 명입니까?

※ 가구란 동성 파트너 등을 포함하여 귀하와 동거하며 생계를 같이 하는 사람들을 뜻합니다.

- ① 1인(혼자 살고 있음)
- ② 2인
- ③ 3인
- ④ 4인
- ⑤ 5인
- ⑥ 6인
- ⑦ 7인
- ⑧ 8인 이상

6) 귀하는 현재 누구와 함께 살고 있습니까? 귀하가 현재 함께 살고 있는 사람들을 모두 체크해 주세요. (중복 응답 가능)

- ① 혼자 살고 있음

- ② 애인·파트너
- ③ (법률혼)배우자
- ④ 자녀
- ⑤ 부모·형제자매
- ⑥ 친구
- ⑦ 기타

7) 귀하는 현재 법률적 혼인 상태가 어떠합니까?

- ① 미혼·비혼
- ② 기혼
- ③ 이혼·사별·별거

8) 귀하는 현재 자녀가 있습니까? (중복 응답 가능)

- ① 있다, 미성년 자녀
- ② 있다, 성년 자녀
- ③ 없다

9) 귀하의 거주지역은 어디입니까?

- ① 서울특별시
- ② 부산광역시
- ③ 대구광역시
- ④ 인천광역시
- ⑤ 광주광역시
- ⑥ 대전광역시
- ⑦ 울산광역시
- ⑧ 세종특별자치시
- ⑨ 경기도
- ⑩ 강원도
- ⑪ 충청북도
- ⑫ 충청남도
- ⑬ 전라북도
- ⑭ 전라남도
- ⑮ 경상북도
- ⑯ 경상남도

⑰ 제주특별자치도

10) 귀하의 종교는 무엇입니까?

- ① 불교
- ② 가톨릭(천주교)
- ③ 개신교
- ④ 무교
- ⑤ 기타

11) 귀하는 현재 장애를 가지고 있습니까?

※ 여기서 장애란 지체장애, 시각장애, 청각언어장애, 정신지체장애, 뇌병변장애, 발달장애, 정신장애, 신장장애, 심장장애 등을 포함합니다.

- ① 등록 장애(장애인등록제 상 등록되어 있음)
- ② 비등록 장애
- ③ 장애를 가지고 있지 않음

12) 귀하는 어떤 경로를 통해 본 설문조사에 참여하게 되었습니까?

- ① 온라인 웹자보를 통해
- ② 의료기관을 통해
- ③ 성소수자 인권단체를 통해
- ④ 친구 또는 지인이 보내준 설문조사 웹링크를 통해
- ⑤ 기타

트랜스젠더 혐오차별 실태조사

|| 인 쇄 일 || 2020년 11월

|| 발 행 일 || 2020년 11월

|| 발 행 처 || 국가인권위원회

|| 주 소 || 04551 서울시 중구 삼일대로 340(저동 1가) 나라키움 저동빌딩

|| 홈페이지 || <https://www.humanrights.go.kr>

|| 연구기관 || 숙명여자대학교 산학협력단

한국문헌번호: 978-89-6114-7804 93330