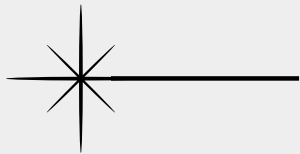


# 퀴어의 노동권



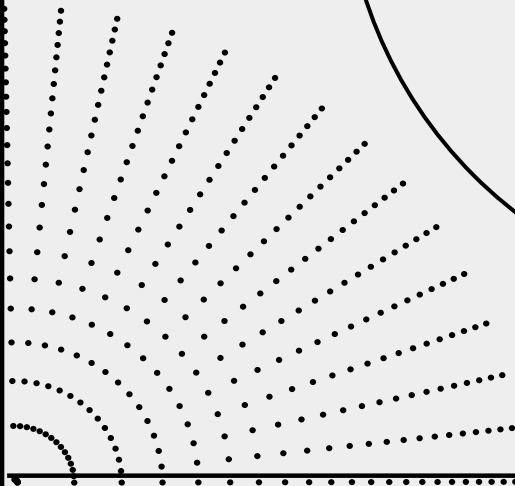
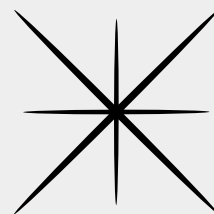
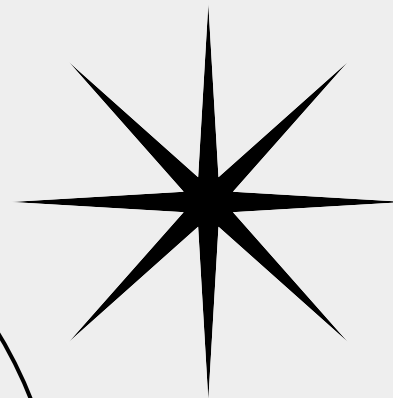
# 모두의 노동권

## 퀴어노동권포럼

다움: 다양성을 향한 지속가능한 움직임  
민주노총 성소수자조합원모임  
서울노동권익센터  
퀴어노동법률지원네트워크  
한국여성민우회  
행동하는성소수자인권연대

일시: 2023년 11월 15일(수) 15:30

장소: 전태일기념관 2층 올림터



제33회 서울노동권익센터 노동권익포럼

# 목 차

## 발제 1

직장내커밍아웃의조건찾기 실태조사 결과 김시운_서울노동권익센터 .....	2
--	---

## 발제 2

청년 성소수자의 구직 과정과 노동 경험 성조_다움(다양성을 향한 지속가능한 움직임) .....	15
---	----

## 발제 3

퀴어노동상담 반년 돌아보기 여수진_퀴어노동법률지원네트워크 .....	42
--	----

## 토론 1

성소수자 친화적 일터 문화 조성의 필요성 이호림_행동하는성소수자인권연대 .....	47
--	----

## 토론 2

모두에게 안전한 일터, 성평등한 조직문화 행크_한국여성민우회 .....	53
--	----

## 토론 3

노동조합에서 성소수자 권리보장 활동하기 곽이경_민주노총성소수자조합원모임 .....	57
--	----

# <직장 내 커밍아웃의 조건 찾기> 실태조사 결과

김시운(서울노동권익센터, 퀴어노동법률지원네트워크)

## I. 개관

### 1. 퀴어노동권포럼의 취지 및 활동내용

퀴어는 동등한 시민이자, 사회의 일원으로 대부분 노동하며 살아간다. 그러나 퀴어 노동자의 노동권에 대한 사회적 논의는 매우 부족하였고, 이를 핵심적으로 부각하는 활동단체 역시 많지 않았다. 현실의 많은 퀴어 노동자가 직장에서 커밍아웃을 하지 못하게 억압받는 상황에서는 노동권 침해 문제를 문제로 규정하는 것부터 큰 장벽에 가로막히며, 이를 외부화/공론화하는 것은 더더욱 요원하다. 따라서 이를 의제화할 수 있도록 사회단체들이 모여서 활발하게 관점과 사례를 공유하고, 지속적으로 교류하는 것이 필요하다는 문제의식에 공감대를 모았다. 이 결과로 <퀴어노동권포럼>은 2023년 상반기 서울노동권익센터의 연대기획사업으로 출범하였다.

서울노동권익센터는 2021, 2022년 노동커뮤니티 지원사업을 통해 퀴어 노동권 이슈에 접촉하기 시작했다. 2023년은 예산이 대폭 삭감되어 사업 진행이 어려웠으나, 위와 같은 취지는 취약노동자를 지원한다는 센터 설립목적에 부합하기 때문에 여러 단체가 모일 기회를 마련하고자 <퀴어노동권포럼> 사업을 기획하게 되었다. 서울시 민간위탁기관으로서 공공성을 가지고 있는 서울노동권익센터의 공식사업으로 <퀴어노동권포럼>이 진행되었다는 것도 큰 의의라고 할 수 있다.

<퀴어노동권포럼>에는 6개 단체(다양성을향한지속가능함움직임, 다움 / 민주노총성소수자조합원모임 / 서울노동권익센터 / 퀴어노동법률지원네트워크 / 한국여성민우회 / 행동하는성소수자인권연대)가 참여했다. 주요 사업으로는 ① 퀴어 노동자의 노동실태조사와 그 결과의 대중홍보, ② 퀴어 노동자 법률상담소, ③ 퀴어노동권포럼 개최 등을 기획했다.

현재 존재하는 퀴어 노동자의 노동권 침해 문제는 법률상담으로 다루되 그 한계를 인식하고, 근본적인 침해 원인인 '커밍아웃을 하지 못하는 직장문화'를 개선하려면 법의 테두리를 넘어서는 사회운동과 인식개선이 수반되어야 한다. 따라서 그 첫걸음으로서 실태조사 및 보도자료, 홍보물 배포를 노동법률상담과 함께 진행하기로 결의했다. 실태조사와 상담을 통해 당사자의 목소리를 직접 청취하여 의미 있는 논점을 만들어내고, 이를 포럼에서 공유하겠다는 취지였다. 발표 1에서는 이 중에서도 퀴어 노동자의 노동실태조사에 해당하는 <직장 내 커밍아웃의 조건 찾기> 조사결과를 정리하였다.

## 2. 실태조사 개요

### 1) 조사 취지 및 목적

#### ① 퀴어 노동권의 시작은 커밍아웃부터

2023년 한국의 전체 인구 중 성소수자 비율은 7% 정도로 조사되고 있다.<sup>1)</sup> 일터라는 공간에서도 그 정도의 비율로 퀴어 노동자가 존재하고 있다는 뜻이다. 그러나 우리의 직장문화는 퀴어 노동자에게 결코 우호적이지 않다. 2021년 다양성을향한지속가능한움직임, 다음에서 실시한 대규모 실태조사에서 퀴어 노동자 1,371명 가운데 42.5%는 직장 내에서 성소수자에 대해 전반적으로 부정적인 태도를 경험하였다고 응답하였다.<sup>2)</sup> 또한, 2014년 국가인권위원회에서 실시한 조사에서는 동성애자, 양성애자 750명 가운데 44.8%가 직장에서 차별을 경험하였다고 응답하였다.<sup>3)</sup> 이처럼 성소수자 집단에 대해 적대적인 직장 분위기가 조성되어 있는 환경에서 퀴어 노동자는 온전한 존재로 존중받으며 안전하게 노동한다고 보기 어렵다.

가장 큰 문제는 퀴어 노동자가 직장에서 노동권 침해를 겪고 있는데도 불구하고 문제가 가시화되지 않는다는 것이다. 일터에서 퀴어로서 겪는 문제들은 얼마든지 존재하지만, 경험 자체가 공론화되지 않기 때문에 마치 차별이 없는 것과 같은 착시현상이 발생한다. 이는 ① 애시당초 당사자조차 문제를 문제로 의미화하지 않거나, ② 설사 문제로 인식한다고 하더라도 직장 내 아웃팅에 대한 공포와 우려, 신고 및 사후대응 시스템 불신, 업계 뒷소문 등을 이유로 공론화하기 어렵기 때문이다.

하나의 사례를 소개하자면, <퀴어노동권포럼> 참여단체 퀴어노동법률지원네트워크(이하 ‘퀴어동네’)<sup>4)</sup>가 2022년 7월 출범한 이후, “퀴어”로서 겪는 노동권 침해에 대한 노동상담 요청은 단 5건에 불과했다. 물론 퀴어동네의 전체 상담건수 자체가 12건에 불과했다는 점에서 퀴어동네 상담창구의 홍보 부족, 노동권 전반에 대한 인식 부족 등이 원인일 수는 있다. 그러나 서울시 노동센터에 접수된 누적 상담건수 135,247건 중에서도 성소수자, 퀴어 등과 관련된 상담 내용은 전혀 찾을 수가 없었다. 서울시 노동센터가 퀴어 노동자에 특화된 곳이 아니어서 퀴어 당사자가 본인 정체성을 밝히면서 상담을 받을 만큼 안전함을 느끼지 못할 수 있다는 것을 고려하더라도, 13만 건 중 단 한 건도 존재하지 않았다는 것은 상징하는 바가 크다.<sup>5)</sup>

1) 「2023 LGBT+ Pride Report」, IPSOS, 2023년.

2) 정성조, 김보미, 심기용, 한성진 (2022), 『“나 같은 사람이 혼자 아니구나” 2021 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사 보고서』, 다양성을 향한 지속가능한 움직임, 다음.

3) 「성적지향/성별정체성에 따른 차별실태조사」, 국가인권위원회, 2014년.

4) 퀴어동네는 퀴어 노동자를 대상으로 노동상담 및 사건지원을 하기 위해 설립되었다. 퀴어 노동자의 노동상담 목적으로는 두 가지 유형을 생각할 수 있다. 첫째는 퀴어가 아니어도 얼마든지 생길 수 있는 “노동자”로서 직장에서 겪는 문제가 있는데, 이는 퀴어동네가 아니어도 어디서든 받을 수 있는 일반적인 노동상담이다. (그럼에도 당사자 입장에선 안전한 공간에서 상담을 받고 싶다는 욕구가 있을 수 있기 때문에 의미가 있다.) 둘째는 “퀴어”이기 때문에 직장에서 겪는 문제가 있다. 이 유형은 퀴어 정체성에 대한 감수성과 지식을 갖춘 노동법률전문가 집단인 퀴어동네에 타겟된 상담이며, 직장에서 겪는 문제적 상황의 사례수집 및 해결책을 마련하는 데 도움이 될 것이다.

5) 일터 내 갑질을 상담하는 단체 <직장갑질119>의 경우 2017년 출범 이후 약 12만 건의 노동상담이 접수되었는데, 이 중에서 퀴어 노동자가 직장에서 “퀴어”로서 문제를 겪었다며 상담한 건수는 단 1건에 불과하였다.



이렇게 퀴어 노동권 문제가 가시화되지 않는 근본적인 원인에는 퀴어 노동자가 직장에서 커밍아웃을 하지 못하는 것에 있다. 직장에서 “퀴어”로서 자기 존재를 드러내지 않는데, “퀴어”이기 때문에 직접적인 사건이 발생할 가능성은 작다.<sup>6)</sup> 패싱되는 당사자의 경우 별다른 괴롭힘, 차별, 부당한 처분 등 눈에 보이게 명확한 권리 침해를 당할 가능성 자체가 많지 않을 것이다. 또한, 설사 그런 일을 당한다고 하더라도 아웃팅을 불사하며 공론화하는 것은 지지받을 세력이 없는 파편화된 개인에게는 매우 어려운 일이다.

이렇게 커밍아웃을 하지 못하게 강제당하는 직장문화에도 불구하고 직장 내 커밍아웃이 필요한 이유는 간단하다. 일터에서 퀴어인 자신의 존재를 드러내지 않는다면 시스젠더/이성애자 중심의 직장문화에서 퀴어 노동자의 권리는 주변으로 밀려나고 배제되기 때문이다. 회사 밖(사회)과 회사 안의 법제도가 성소수자 친화적으로 바뀌기만을 기다릴 수는 없다. 당사자 차원의 존재 드러내기가 필히 수반되어야 위, 아래에서의 퀴어 노동권 증진이 가능하다. 직장 내 커밍아웃이 빈번해진다면, 퀴어 노동자를 대상으로 한 차별과 권리침해가 더욱 수면 위로 드러나면서 사례수집 및 공론화, 제도 개선 등을 기대할 수 있다.

## ② 직장 내 커밍아웃의 조건 찾기

그렇다고 퀴어 노동자 개개인에게 용기 내서 커밍아웃을 하라고 강요하는 건 상식적으로 불가능한 일이다. 따라서 퀴어 노동자가 직장 내에서 자연스럽게 커밍아웃을 할 수 있도록 안전하고 편안한 조건들을 마련하려는 사회 각 차원이 노력이 필요하다. 이러한 고민은 “퀴어 노동자는 어떤 노동환경에서 안전함을 느끼는가? 자연스럽게 정체성을 드러내려면 직장에서 어떤 조건이 마련되어야 하는가?”와 같은 현실적 고민으로 귀결되었다. 또한, “커밍아웃의 조건”은 다른 말로 “퀴어 노동자가 안전하게 일할 수 있는 노동환경의 조건”이다. 커밍아웃을 자연스럽게 할 수 있는 노동환경을 조성한다면 그 자체로 퀴어 노동자가 안전하게 노동할 수 있는 환경이 된다는 뜻이다.

정리하자면, 커밍아웃을 할 수 있는 환경을 만들기 위해서, 그리고 퀴어 노동자에게 안전한 노동환경을 만들기 위한 첫걸음으로 직장 내 커밍아웃의 조건을 찾아야 한다. 퀴어 노동자가 구체적으로 무엇을 원하고 있는지, 직장에서 커밍아웃을 하지 못해서 어떤 불편함을 겪고 있는지, 어떤 조건에서 커밍아웃을 할 수 있으리라고 판단되는지 현실의 당사자에게 직접 물어 보고 확인하는 것이 필수적이다.

<퀴어노동권포럼> 참여단체들은 위와 같은 취지에 공감하여 “직장 내 커밍아웃의 조건 찾기” 실태조사를 실시하기로 하였다. 물론 <퀴어노동권포럼>은 여러 단체가 모인 연대체이므로 예산과 실무 집중력이 부족할 수밖에 없고, 엄밀하면서 깊이 있는 연구를 하기에는 한계가 있다. 따라서 현실적인 한계를 인정하되, 목적을 최대한 달성할 수 있도록 퀴어 노동자를 대상으로 한 온라인 기반의 문턱 낮은 설문조사를 진행하기로 하였다.

---

6) 물론 패싱되지 않는 당사자의 경우 커밍아웃 여부와 무관하게 직장에서 퀴어로서 문제를 겪을 가능성이 있으며, 지정성별과 다르게 성별을 정체화한 성소수자의 경우 구직 단계에서부터 심각한 차별에 노출된다.

## 2) 조사대상 및 방식

2023. 5. 1. ~ 5. 17. 기간에 <직장 내 커밍아웃의 조건 찾기>라는 이름으로 온라인 설문조사를 진행하였다. 해당 설문에 참여한 응답자는 총 407명이었다. 다만, 직장생활을 하지 않는다고 답변한 12명의 당사자는 문항에 응답하지 않았기 때문에 유의미하게 답변한 응답자 집단은 395명이 되겠다. 직장생활을 하는 퀴어 노동자 395명의 구체적인 특성은 다음과 같다.

### ① 성적지향

성적지향에서는 동성애자의 비율(48.1%)이 가장 높았으며, 그다음으로는 양성애자(36.7%), 범성애자(7.1%), 무성애자(3.8%)의 순서였다.

### ② 성별정체성

성별정체성에서는 시스젠더 여성의 비율(66.1%)이 가장 높았으며, 그다음으로는 젠더퀴어/논바이너리(15.2%), 시스젠더 남성(14.9%)의 순서였다. 특기할만한 것은 트랜스젠더 여성과 남성의 참여 비율(3.8%)이 낮았다는 것이다.

성적지향과 성별정체성을 교차 분석한 결과에 따르면, 시스젠더 여성의 경우 동성애자(43.7%)와 양성애자(46.7%)의 비율이 비슷하였고, 시스젠더 남성의 경우 동성애자(93.2%)가 대다수를 차지하였다. 젠더퀴어/논바이너리의 성적지향은 다양하게, 고르게 분포하고 있었다.

### ③ 직장생활 여부

현재 직장생활을 하고 있다고 답한 비율이 97.1%였다. 대부분의 응답자가 노동자로서 일터에서 노동하고 있음을 알 수 있다.

## 3) 조사내용

1-1 객관식) 현재 일터에서 커밍아웃을 했나요?

1-2 주관식) 가장 인상 깊은 일터 내 커밍아웃 경험에 대해 자유롭게 적어주세요.

2-1 객관식) 커밍아웃을 하지 못해서 언제 가장 답답한 마음이 드나요?

2-2 주관식) 일터에서 커밍아웃을 하지 못해 답답했던 순간에 대해 자유롭게 적어주세요.

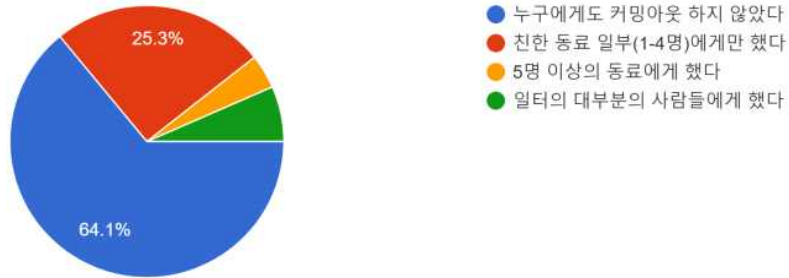
3-1 객관식) 어떤 조건이 주어진다면 커밍아웃을 할 것 같나요? 주어진 보기 중 일터에 이런 것들이 있다면 커밍아웃을 하겠다고 생각되는 것들을 골라주세요.

3-2 주관식) 일터에 이런 조건이 주어진다면 커밍아웃을 할 것 같다고 생각하시는 조건(제도, 시설, 문화, 관행 등)에 대해서 자유롭게 적어주세요

## II. 실태조사 결과 및 주요논점

### 1. 커밍아웃 여부

현재 일터에서 커밍아웃 했나요?



누구에게도 커밍아웃 하지 않았다	253명
친한 동료 일부(1-4명)에게만 했다	100명
일터의 대부분의 사람들에게 했다	26명
5명 이상의 동료에게 했다	16명
응답 안 함	12명

“직장 내 커밍아웃의 조건”을 찾기 전에, 퀴어 노동자들이 현재 얼마나 직장에서 커밍아웃을 하고 있는지부터 알아볼 필요가 있다. 당사자가 직장이라는 보수적인 공간에서 커밍아웃을 하려면 커밍아웃의 상대가 누구인지, 그 상대와 얼마나 우호적인 관계를 맺고 있는지, 밝혔을 때 우려되는 위험 사항은 없는지 등 다양한 사항을 고려하여 커밍아웃 대상의 숫자와 표현의 정도 등을 결정하게 된다. 따라서 하나의 조직 내에서 커밍아웃의 범위를 얼마나 설정하고 있는지 알아보기 위해 커밍아웃 여부를 단순히 예, 아니오로 묻는 것이 아니라 위와 같이 문항을 설정하였다.

이에 응답자의 64.1%가 직장에서 누구에게도 커밍아웃을 하지 않았다고 답하였다. 절반을 훌쩍 넘는 응답자가 본인의 존재를 아예 드러내지 않고 직장생활을 하고 있는 것이다. 물론 소수의 친한 동료 그룹이나 그 이상의 범위에 커밍아웃한 퀴어 노동자의 비율도 35%를 차지하고 있었다. 통상적으로 회사에서 커밍아웃하는 것이 매우 어렵다는 인식이 있지만, 각자의 자리에서 존재를 드러내고자 하는 당사자들이 있다는 것을 알 수 있다. 다만, 어떤 업종과 직종에서 노동하고 있는지에 따라 더 커밍아웃하기 수월한 사업장 특성이 존재할 수 있기 때문에 향후 조사에서는 응답자의 특성을 보다 세밀하게 묻는 것이 도움이 될 것으로 사료된다.

또한, 2021년 다양성을향한지속가능한움직임, 다음에서 실시한 「청년성소수자사회적육구및 실태조사」에 따르면 응답자 1,371명 가운데 73.3%가 현재 직장에서 자신의 정체성을 숨기거나 속였다고 응답하였다. 이와 비교하면 <직장 내 커밍아웃의 조건 찾기> 조사의 응답은 커밍아웃을 하지 않았다고 답한 비율(64.1%)이 낮았다. 이러한 차이를 유의미하게 분석하기 위해 위에서 언급한 바와 같이 응답자의 고용형태, 업종 및 직종, 근무지역, 사업장 규모 등을 파악할 수 있도록 문항을 구성하면 직장 내 커밍아웃의 조건을 보다 입체적, 종합적으로 분석할 수 있는 근거가 되겠다.

○ 성별정체성에 따른 응답 차이

성별정체성을 기준으로 응답률을 보면, 시스젠더 여성의 경우 “누구에게도 커밍아웃을 하지 않았다”고 응답한 자가 67.4%였는데, 시스젠더 남성(57.6%)과 트랜스젠더/논바이너리(57.3%)와 비교했을 때 높았다. 또한, “일터 대부분에게 커밍아웃을 했다”고 응답한 자 역시 시스젠더 여성 집단에서는 3.1%였는데, 시스젠더 남성(13.6%)과 트랜스젠더/논바이너리(13.3%)와 비교하면 낮았다. 즉, 시스젠더 여성은 다른 정체성 집단보다 일터 전체에 커밍아웃할 가능성은 작고, 아무에게도 커밍아웃하지 않을 가능성이 큰 것이다.

2. 커밍아웃 못 하도록 강제당하는 상황, 어떤 것이 가장 불편하고 답답한지? (최대 3개 선택)

문항	응답비율
나의 일상에 대해 거짓말을 하거나 성소수자임을 숨기기 위해 꾸며야 할 때	★66.8% (264명)
연애와 결혼에 대한 질문을 들을 때	★64.3% (254명)
나의 일상과 연애, 가족 등에 대해서 솔직하게 말하고 싶을 때	★52.7% (208명)
직장동료들이 성소수자에 대해 부정적인 태도를 보일 때	43% (170명)
성소수자로서의 내 존재가 지워진다고 느낄 때	24.8% (98명)
나의 성소수자 정체성에 대해 추측하거나 의심하는 상황을 마주할 때	10.9% (43명)
외모, 복장, 말투, 행동 등에 대해 남자/여자답지 못하다는 부정적인 평가를 받을 때	8.9% (35명)

응답자가 가장 많이 골랐던 문항들은 “일상에 대해 거짓말”을 해야 하거나(66.8%), “연애와 결혼에 대한 질문(64.3%)”을 받았을 때, “나의 일상 등에 대해서 솔직하게 말하고 싶을 때 (52.7%)” 등이었다. 이는 일상, 연애, 결혼, 가족 등 사적인 이야기를 할 때 거짓말이 강요되는 상황에 관한 내용이다.

노동자에게 일터는 하루 중 가장 많은 시간을 보내는 곳이고, 다양한 관계를 맺는 사회적 공간이기 때문에 대화, 교류, 감정 공유 등이 수반될 수밖에 없다. 퀴어 노동자에게 퀴어 정체

성은 삶의 일부이므로 정체성에 대한 설명 없이 본인의 삶을 온전히 설명하기엔 어렵다. 그래서 커밍아웃을 하지 못하는 상황에서는 필연적으로 거짓말을 하게 된다. 이로 인해 퀴어 노동자들은 직장생활에 수반되는 사적인 관계에서 다양한 전략을 펼치게 되는데, 적극적으로 거짓말을 하거나 사회가 요구하는 정상 규범에 속한 사람처럼 연기하는 것부터 소극적으로 답변을 회피하는 등의 태도를 취하게 되고, 더 극단적으로는 아예 동료와의 관계 자체를 꺼리게 되어 업무 퍼포먼스나 조직 몰입도에서 손해를 보게 된다.

주관식 답변에서도 본인의 존재, 일상, 사생활 등에 대해 거짓말을 해야 할 때 가장 큰 불편함을 느꼈다는 응답자가 많았다. “이성 관계를 기본값으로 하는 대화에 답답해요”, “내가, 내가 아닌 것 같은 느낌을 항상 받아요”, “삶이 연극이라는 생각이 든다”, “내 애인을 동거인이거나 친구 등 다른 호칭을 불러야 할 때”, “애인 있냐는 질문을 들을 때마다 숨이 턱 막힌다”, “나는 연인이 있는데 언제까지 숨길 수 있을지 많은 생각이 든다”, “연애설을 풀면서 사람이 친해지는 법인데 가장 좋은 주제가 사라졌다고 생각한다”, “적극적으로 맞장구치고 공감하고 싶지만, (성적지향이) 들통날까 봐 시시한 리액션과 질문만 하게 될 때”와 같은 답변에서 본인의 중요한 정체성을 숨기거나 거짓말을 해야 하는 어려움을 읽을 수 있었다.

한편, 성소수자를 향한 차별적, 부정적 조직문화에 대해서도 존재가 부정당하는 경험을 하였다. 주관식 답변 역시 많았다. “성소수자에 대한 오해와 조롱이 너무 가볍게 소비되는데, 내가 성소수자라는 걸 알아도 내 앞에서 저렇게 이야기할 수 있을까?”, “동료들이 혐오발언을 일삼아도 악의적인 소문이나 불이익의 대상이 될까 봐 두려워서 반박하지 못함”, “성소수자를 특이한 사람, 내 주변엔 절대 없는 사람으로 가정하고 이야기하는 걸 들으면 답답하다”, “회식 자리에서 상사가 성소수자 혐오발언을 숨 쉬듯이 하는데 그 당사자가 나라는 것을 말하고 싶어서 미쳐버리는 줄 알았다”와 같은 답변에서 퀴어 집단에 대한 혐오, 차별적 분위기에 자기 존재를 부정당하는 정신적 스트레스를 받고, 본인의 커밍아웃으로 그 상황을 해소하고 싶지만, 불이익 등이 두려워 대응하지 못하는 것에 또다시 스트레스 요인이 발생하는 과정을 해석할 수 있다.

#### ○ 성별정체성에 따른 응답 차이

성별정체성에 따라서는 시스젠더와 트랜스젠더/논바이너리 사이에 유의미한 응답 차이가 있었다. 시스젠더 남성의 경우 “나의 일상에 대해 거짓말을 하거나 성소수자임을 숨기기 위해 꾸며야 할 때(76.3%)”와 “연애와 결혼에 대한 질문을 들을 때(74.6%)”, “나의 일상과 연애, 가족 등에 대해서 솔직하게 말하고 싶을 때(55.9%)”가 1~3위를 차지했다. 시스젠더 여성 역시 이와 비슷한 응답 경향을 보였다.

트랜스젠더와 젠더퀴어/논바이너리의 경우 시스젠더 집단과 마찬가지로 “나의 일상에 대해 거짓말을 하거나 성소수자임을 숨기기 위해 꾸며야 할 때(58.7%)”가 1위를 차지하였다. 그러나 “직장 동료들이 성소수자에 대해 부정적인 태도를 보일 때(54.7%)”가 2위를 차지하였고, “성소수자로서의 내 존재가 지워진다고 느낄 때(38.7%)”, “외모, 복장, 말투, 행동 등에 대해 남자/여자답지 못하다는 부정적인 평가를 받을 때(21.3%)”등이 시스젠더에 비해 높은 비율을 차지하였다. 특히 마지막 문항의 경우 시스젠더 남성(5.1%), 시스젠더 여성(6.1%)의 비율과

비교해보면 차이가 두드러진다.

### 3. 이런 조건이라면 커밍아웃을 하겠다! (최대 3개 선택)

(단위 : %)

문항	전체	시스젠더 남성	시스젠더 여성	트랜스젠더 논바이너리
직장 내에 커밍아웃한 성소수자 동료가 있을 때	★62.8	★72.9	★60.9	★61.3
직장의 분위기가 소수자 친화적일 때 (예시: 소수자 혐오발언을 들었을 때 제지하는 동료가 있다)	★54.9	★59.3	★52.5	★60.0
동성 배우자와의 결혼식/신혼여행에 대한 축의금 과 휴가를 보장받을 수 있을 때	★33.2	18.6	★39.8	21.3
성소수자에 대한 차별금지가 명시된 윤리강령이 나 취업규칙이 있을 때	30.1	25.4	29.1	★37.3
동성 배우자 등 나의 비혈연 동거가족이 동등한 가족구성원으로 사내 복지/돌봄휴가 등을 이용할 수 있을 때	26.3	18.6	◇32.2	12.0
프라이드먼스(자궁심의 달) 등 성소수자 관련 기 념일을 공개적으로 축하하고 성소수자 인권에 대한 지지를 표명할 때	24.8	★33.9	22.2	26.7
직장 내에 커밍아웃한 성소수자 상사가 있을 때	23.3	13.6	◇28.7	12.0
성소수자 정체성으로 인한 차별에 대응할 수 있 는 내부 구제절차나 기구가 존재할 때	23.0	18.6	22.6	28.0
공식적으로 퀴어문화축제 등 성소수자 관련 행 사에 참여하거나 개최할 때	13.4	27.1	22.2	26.7
성소수자 및 지지자 사원을 위한 모임이 있을 때	10.4	◇18.6	8.8	9.3
성소수자 친화적인 노동조합이 있을 때 (예시: 노동조합이 성소수자에 대한 지지를 공식 적으로 표명하거나 성소수자 권리 증진을 요구 하거나 단체협약을 맺을 때)	10.1	13.6	◇7.7	16.0
사내 교육 중 성소수자 인권 교육 프로그램이 있을 때	8.4	8.5	7.3	12.0
내가 원하는 성별정체성으로 사내에서 생활할 수 있을 때	7.3	8.5	3.4	◇20.0
직장 내에 성중립적인 편의시설이 있을 때	3.3	0.0	1.5	◇12.0
의료적 트랜지션(호르몬 요법, 성확정 수술 등) 과 관련한 휴가가 인정될 때	3.0	1.7	0.8	◇12.0

\* 각 항목에서의 1~3위 응답은 ★, 다른 성별정체성 집단과 다른 답변 경향을 보인 응답은 ◇로 표시하였음.

모든 성별정체성 집단에서 1~2위 항목이 같았다. “직장 내에 커밍아웃한 성소수자 동료가 있을 때” 문항은 시스젠더 남성(72.9%), 시스젠더 여성(60.9%), 트랜스젠더/논바이너리

(61.3%)로 모두 1위를 차지하였다. 또한, “직장의 분위기가 소수자 친화적일 때” 문항은 시스젠더 남성(59.3%), 시스젠더 여성(52.5%), 트랜스젠더/논바이너리(60.0%)로 모두 2위를 차지하였다.

○ 성별정체성에 따른 응답 차이

그러나 3위는 성별정체성 집단별로 결과가 달랐다. 시스젠더 남성 집단에서는 “프라이드먼스(자긍심의 달) 등 성소수자 관련 기념일을 공개적으로 축하하고 성소수자 인권에 대한 지지를 표명할 때(33.9%)” 문항이 차지했고, 시스젠더 여성 집단에서는 “동성 배우자와의 결혼식/신혼여행에 대한 축의금과 휴가를 보장 받을 수 있을 때(39.8%)” 문항이, 트랜스젠더/논바이너리 집단에서는 “성소수자에 대한 차별금지가 명시된 윤리강령이나 취업규칙이 있을 때(37.3%)” 문항이 차지하였다. 3위를 차지한 문항을 살펴보면 집단별로 커밍아웃의 조건으로 중요하게 생각하는 것이 무엇인지 어느 정도 이해할 수 있다.

특히 트랜스젠더/논바이너리의 경우 “내가 원하는 성별정체성으로 사내에서 생활할 수 있을 때(20.0%)”와 “직장 내에 성중립적인 편의시설이 있을 때(12.0%)”, “의료적 트랜지션과 관련한 휴가가 인정될 때(12.0%)” 문항에 대한 응답률이 시스젠더 집단에 비하여 유의미하게 높았다.

○ 커밍아웃의 조건 유형 분류

① 성소수자 친화적인 조직문화

“직장 내에 커밍아웃한 성소수자 동료의 있을 때(62.8%)”, “직장의 분위기가 소수자 친화적일 때(54.9%)” 문항에 대한 답변이 1~2위를 차지하였다는 점에서 성소수자 친화적인 조직문화가 형성되어 있고, 성소수자 지지세력이 직장 내에 존재할 때 귀어 노동자가 커밍아웃을 하더라도 본인의 존재가 수용될 수 있다는 기대감이 있다는 것을 확인할 수 있다. 특히 시스젠더 남성의 경우 “프라이드먼스(자긍심의 달) 등 성소수자 관련 기념일을 공개적으로 축하하고 성소수자 인권에 대한 지지를 표명할 때(33.9%)” 문항이 3위를 차지하여 1~3위 모두 친화적 조직문화와 관련된 문항이었다.

다만 “성소수자 및 지지자 사원을 위한 모임이 있을 때” 문항의 경우 시스젠더 남성(18.6%)의 응답 비율이 시스젠더 여성(8.8%), 트랜스젠더/논바이너리(9.3%)보다 2배 이상으로 높았다. 또한, “성소수자 친화적인 노동조합이 있을 때” 문항의 경우 시스젠더 남성(13.6%)과 트랜스젠더/논바이너리(16.0%)에 비해 시스젠더 여성(7.7%)의 응답 비율이 낮았으며, 반면 “직장 내에 커밍아웃한 상사가 있을 때” 문항의 경우 시스젠더 여성(28.7%)의 응답 비율이 시스젠더 남성(13.6%), 트랜스젠더/논바이너리(12.0%)에 비해 2배 이상으로 높았다. 정체성 집단별로 어떤 경우에 성소수자 친화적인 직장 분위기가 형성된 것으로 느낄 수 있는지에 대해서 선호도가 달랐던 것으로 보인다.

성소수자 친화적인 조직문화가 커밍아웃의 중요한 조건이라는 주관식 답변의 유형을 살펴보면 다음과 같다.<sup>7)</sup>

다양한 구성원을 받아들이는 조직	<ul style="list-style-type: none"> <li>“(우리 회사는) 정치적 표현이 거리낌 없는 공간이라 더 편하게 커밍아웃할 수 있었다”</li> <li>“자유로운 복장이 가능하고 다양한 구성원이 있는 회사”</li> </ul>
소수자를 차별하지 않는 문화	<ul style="list-style-type: none"> <li>“혐오발언을 모두 막을 수는 없더라도, 제지할 수 있는 분위기가 되었으면 좋겠다”</li> <li>“차별하는 사람이 이상한 사람이라는 문화가 필요하다”</li> <li>“(꼭 성소수자 뿐만 아니라) 소수자를 배척하지 않는 자세가 필요하다”</li> </ul>
회사 차원의 적극적인 소수자 지지 액션	<ul style="list-style-type: none"> <li>“사회적 제도가 없어도 회사에서 지지해주면 커밍아웃이 가능하지 않을까 싶다. 예를 들어 프라이드먼스를 기념해 축하메일을 직원에게 보내거나, 퀴어문화축제 기간에 로비에 축하메시지를 게시하고, 가정의달 행사에 동성 파트너를 언급하는 것이 있겠다”</li> <li>“전사원을 대상으로 하는 성소수자 인권 교육이 있으면 좋겠다”</li> <li>“모든 회사가 퀴퍼에 부스를 낼 수는 없지만, 회사에서 소수자를 긍정적으로 서포트한다는 액션을 보여주면 좋겠다”</li> </ul>
상사의 지지 표현	<ul style="list-style-type: none"> <li>“고위직 임원이 퀴어거나, 강력하게 퀴어 관련 회사 제도를 추진할 때 커밍아웃 하고 싶다”</li> <li>“대표/임원이 성소수자 친화적일 때 커밍아웃이 가능하다”</li> <li>“최고 상사가 공개적인 자리에서 적극적으로 성소수자인 나를 지지하겠다고 응원해줘서 너무 힘이 났음”</li> </ul>

## ② 다양한 가족형태를 포괄하는 사내 복리후생제도

“동성 배우자와의 결혼식, 신혼여행에 대한 축의금과 휴가를 보장받을 수 있을 때(33.2%)” 문항이 3위, “동성 배우자 등 나의 비혈연 동거가족이 동등한 가족구성원으로 사내 복지/돌봄 휴가 등을 이용할 수 있을 때(26.3%)” 문항이 5위를 차지하였다는 점에서 사내 복리후생 제도를 다양한 가족형태에 적용되도록 열어놓는 것이 직장 내 커밍아웃의 주요한 조건이 될 수 있다는 것을 알 수 있다.

특기할 만한 점은 해당 문항들에 대해 시스젠더 여성 집단에서 각각 39.8%와 32.2%로 높은 응답 비율을 보였다는 것이다. 시스젠더 남성의 경우 두 문항에서 공통적으로 18.6%의 응답 비율을, 트랜스젠더/논바이너리의 경우 각각 21.3%와 12.0%의 응답 비율을 보여 시스젠더 여성과 확실한 응답 차이를 보였는데, 이는 다양한 가족형태를 보장하는 복리후생 제도가 다른 집단에 비해 시스젠더 여성 집단에 유의미하게 작용하는 경향을 보여준다.

가족구성권 차원에서 제도적으로 다양성이 확보되는 것이 커밍아웃의 중요한 조건이라는 주관식 답변은 다음과 같이 정리할 수 있다. 객관식에는 회사 차원에서 보장 가능한 변화에 대해 문항을 구성하였는데, 주관식에서는 직장 내 커밍아웃과 직접 연관하지는 않지만, 국가/사회 차원에서 필요한 가족구성권 보호에 대한 답변들도 확인되었다.

7) 이런 직장이라면 커밍아웃 한다 (카드뉴스 제1편 조직문화), 퀴어노동권포럼



<p>다양한 가족구성을 포괄하는 사내복지</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “시스젠더 이성애자 가족처럼 일반적인 사내 복지 혜택을 받을 수 있을 때”</li> <li>• “사생활을 공유하고 싶지는 않지만, 커밍아웃을 했을 때 내게 직접적으로 이익이 된다면 자연스럽게 (커밍아웃) 할 것 같다”</li> <li>• “일터에서의 신뢰는 제도로 나타난다고 생각. 당연하게도 이성애 중심으로 되어 있는 제도들이 개편되어야 한다”</li> <li>• “평등한 복리후생 제도로 내 동성 배우자도 혜택 대상자에 포함될 수 있을 때”</li> </ul>
<p>보험제도 등 사회안전망</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “동성 배우자도 의료보험 복지를 받을 수 있으면 좋겠다”</li> <li>• “한국의 가족제도가 이성애자 가족과 차별 없이 복지 차원에서 보호를 해주는 것이 최우선으로 필요하다”</li> <li>• “건강보험 등 모두에게 공적으로 적용되는 법은 평등하게 적용되어야 한다”</li> <li>• “가족으로 인정받아 공동재산권, 보험, 하물며 인터넷 가족할인이라도 가능했으면 좋겠다”</li> <li>• “같은 성별 배우자까지 포함하는 4대보험 제도”</li> </ul>

③ 성소수자 차별금지를 담고 있는 회사의 공식적인 규정, 구제절차 및 기구, 교육의 존재

“성소수자에 대한 차별금지가 명시된 윤리강령이나 취업규칙이 있을 때(30.1%)” 문항이 4위, “성소수자 정체성으로 인한 차별에 대응할 수 있는 내부 구제절차나 기구가 존재할 때(23.0%)” 문항이 8위를 차지하였다. 조직문화, 복리후생제도 문항과 비교했을 때 회사의 공식 규정, 구제절차, 교육 등을 통해 성소수자 차별을 명시적으로 금지하는 것은 커밍아웃의 조건으로 선택한 비중이 작은 편이다.

다만, 트랜스젠더/논바이너리 집단의 경우 규정(37.3%), 구제기구(28.0%), 교육(12.0%)에 대한 응답 비율이 시스젠더 남성(25.4%, 18.6%, 8.5%)과 시스젠더 여성(29.1%, 22.6%, 7.3%)에 비해 높았다. 특히 성소수자 차별금지가 명시된 취업규칙 응답 비율이 3위를 차지할 정도로 트랜스젠더/논바이너리 집단의 경우 다른 집단보다 문서, 기구, 절차 등 공식적인 장치가 마련되었을 때 보다 안전함을 느끼는 것으로 판단된다. 이에 대한 주관식 답변은 다음과 같이 확인할 수 있다.

차별금지가 명시된 공식적인 사내규정	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “커밍아웃이 차별로 이어지지 않도록 차별을 금지하는 사내제도가 있었으면 좋겠다”</li> <li>• “기본적으로 보호받는 제도, 규약이 있다면 최소한의 안정감을 느낄 것이다”</li> <li>• “명문화된 제도 유무가 중요하다. 취업규칙이나 단체협약에 한 줄, 그 존재가 명시되고 차별금지가 명문화된다면 (커밍아웃을) 할 수 있을 것 같다”</li> <li>• “성소수자를 포함한 여러 소수자 정체성에 대해 조직 내 규정이 있을 때”</li> <li>• “차별금지법 수준의 내규가 있을 때”</li> <li>• “구인란에 성소수자 친화적임을 명시하고, 관련 제도나 규칙이 있는지 알리는 곳”</li> </ul>
성소수자 노동권 침해 대응 수단 존재	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “성소수자 정체성과 관련해 조언을 얻거나 상담을 할 수 있는 사내 창구 존재”</li> <li>• “나를 지켜줄 수 있는 제도가 필요하다. 차별과 혐오에 대한 제재를 가해줄 수단이 없다면 커밍아웃하고 싶지 않다”</li> <li>• “혐오적, 차별적 발언을 한 직원이 있을 때 이에 대해 어떤 식으로든 제재가 있는 것”</li> <li>• “차별과 관련된 규제를 할 수 있을 때”</li> </ul>
성소수자 인권교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “전 사원을 대상으로 하는 성소수자 관련 세미나가 있다면 주변에 성소수자 지인이 없는 해태로가 막연히 갖는 거부감이 줄어들지 않을까 생각합니다”</li> <li>• “소수자 차별에 대한 교육이 제대로 이뤄졌으면 좋겠다”</li> </ul>

### III. 소결

#### 1. 커밍아웃의 조건 유형 간 관계

당사자들이 선택한 커밍아웃의 조건을 분석하기 위해서 ① 성소수자 친화적인 조직문화, ② 다양한 가족형태를 반영하는 복리후생제도, ③ 성소수자 차별금지가 명시된 사내 공식 문서 및 절차 등으로 구분하였지만, 각 유형은 독립적으로 존재하는 것이 아니고 서로 유기적으로 작동한다. 조직문화와 사내제도는 서로의 전제조건이 될 수 있기 때문이다.

예를 들어 성소수자 친화적인 분위기가 사내에 형성되어 있는 경우 당사자가 커밍아웃을 하거나 지지세력이 존재할 가능성이 크므로 이러한 구성원들의 목소리가 사내제도에 반영될 가능성 역시 커질 것이다. 반대로 회사에서 명시적으로 성소수자 차별금지를 명문화하거나, 성소수자 차별에 제대로 대응하기 위한 시스템을 갖추고 있다면 이러한 제도가 구성원의 의식 변화를 강제하는 측면이 있기 때문에 성소수자 친화적 조직문화의 형성에도 도움이 될 것으로 생각한다.

그러나 분명한 것은 조직문화, 사내제도 등 여러 선택지가 섞여 있을 때 커밍아웃을 위해 근본적으로 필요하다고 선택된 것은 성소수자 친화적인 조직문화였으며, 이는 모든 성별정체성 집단에서 동일하게 나타난 경향이였다. 아무리 사내제도나 차별에 대응하는 시스템이 마련되어 있다고 하더라도 성소수자에게 적대적, 모욕적 직장 분위기가 공고하다면 해당 제도와 시스템의 보호를 받기 위해서는 직장 내의 많은 관계로부터 이탈될 위험을 감수해야 한다. 결국, 조직 구성원의 인식이 개선되어 성소수자 친화적, 지지적인 직장문화가 형성되어야 귀어 노동자가 커밍아웃을 할 정도로 안전한 공간으로 인지한다는 것을 알 수 있었다.

#### 2. 집단별 응답 차에 대한 심층분석 필요성

성별정체성에 집단마다 응답 차이가 두드러졌던 문항들이 있다. 복수응답이 가능하기는 했지만, 최대 3개를 선택하라고 하였기 때문에 집단마다 “자기 이야기”라고 느끼고, 본인의 고민에 맞닿아 있는 의제가 달랐던 것으로 보인다. 이 역시 같은 성소수자라고 하더라도 성별정체성에 따른 패싱 여부, 차별의 정도 등에 따라 다른 결과가 나오는 것으로 생각한다. 물론 엄밀한 연구조사가 아니었기 때문에 성급한 일반화는 위험하나, 집단별로 직장에서 받는 스트레스의 유형과 원하는 커밍아웃의 조건이 다르다는 경향성을 이해하는 차원으로 정리할 수 있겠다. 향후 이와 같은 실태조사를 진행하게 된다면 이러한 차이가 발생한 원인을 숙고하되, 퀴어 노동자 집단의 공통 의제로 모아낼 수 있는 심층분석이 필요하다.

### 3. 향후 조사에 대한 제언

같은 퀴어 노동자라고 하더라도 당사자의 특성 및 노동환경은 천차만별이다. 생각할 수 있는 요소들은 다음과 같다.

당사자 특성	고용형태(기간제, 단시간, 파견, 일용직, 특수고용, 정규직 등), 직종, 연령
사업장 노동환경	업종, 사업장 소재지, 상시근로자수

이러한 요소들은 당사자가 직장에서 커밍아웃 여부를 결정하는 것, 커밍아웃의 조건으로 무엇을 원하는지 상상하는 것, 그리고 그 조건을 현실화할 수 있다는 자신감과 가능성을 만드는 것에 복합적으로 작용할 수 있다. 이번 조사에서는 응답자의 성적지향, 성별정체성, 노동자 여부만을 물어보았다. 향후 이와 같은 실태조사를 진행하게 된다면, 응답자의 노동환경에 대한 질문들을 다양하게 기획하여 퀴어 노동자의 노동환경과 커밍아웃의 조건 사이에 어떤 상관관계가 있는지 더욱 촘촘하게 구성할 수 있을 것으로 생각한다.

또한, 여러 현실적인 제약으로 인해 질문의 숫자가 부족하였고, 더 많은 인원에게 확인하지 못하였다는 조사 자체의 한계가 있었다. 향후 여건이 마련된다는 전제하에 직장 내 커밍아웃과 관련하여 대규모 실태조사를 진행하는 것이 요구된다.

<끝>

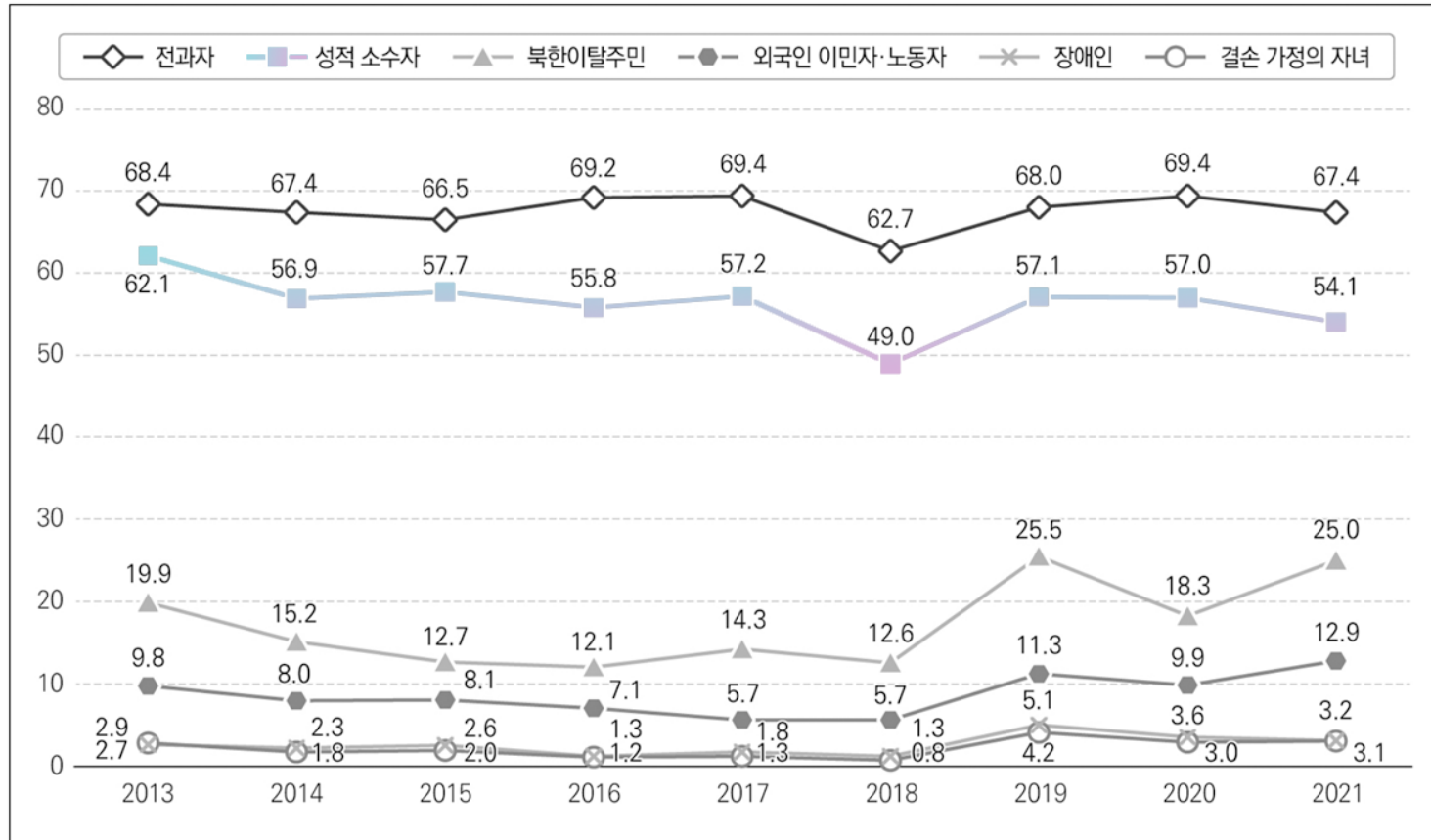
# 청년 성소수자의 구직 과정과 노동 경험



다양성을 향한 지속가능한 움직임

# 한국 성소수자 인권의 현주소

## 성소수자에 대한 사회적 거리감

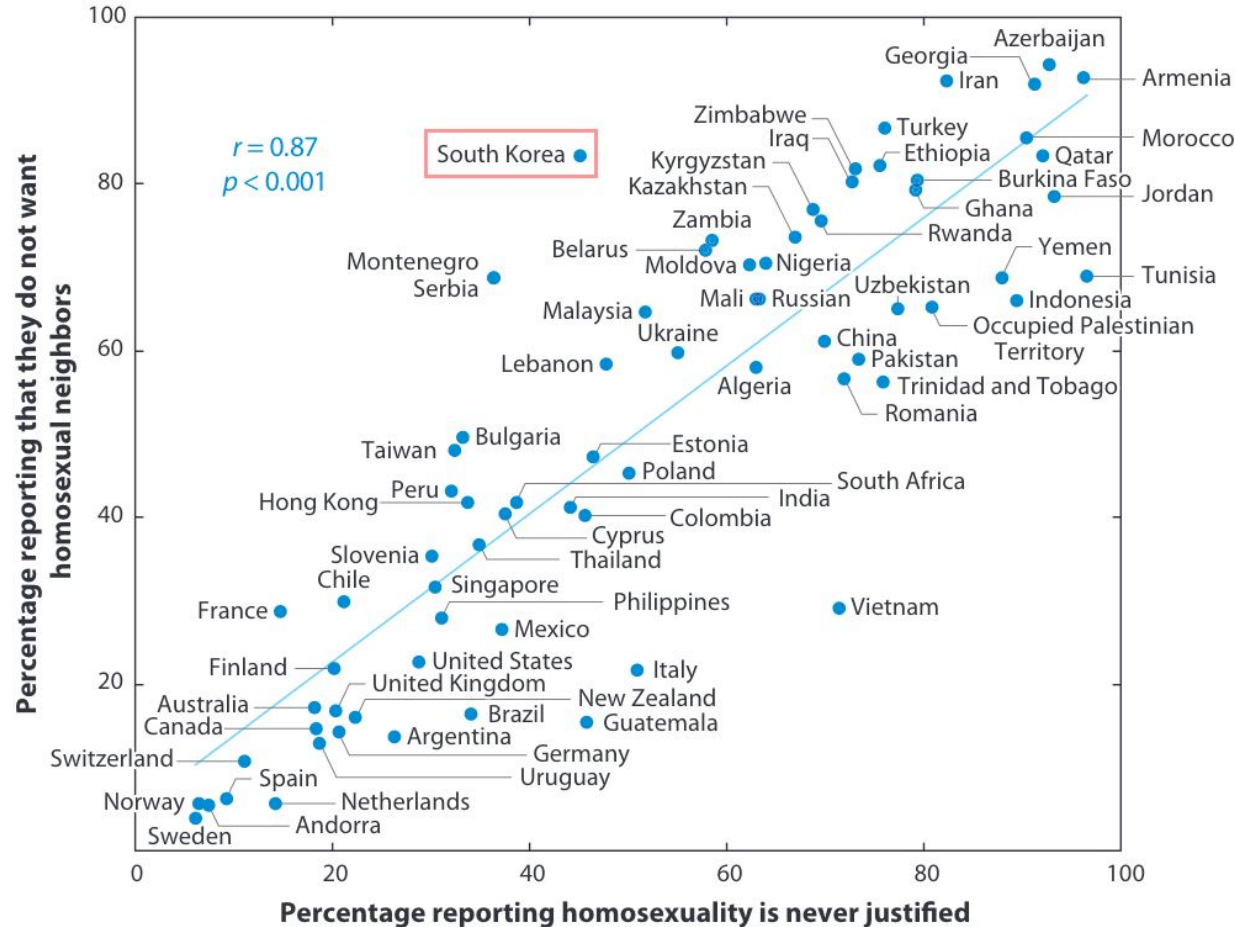


- 한국에서 성소수자는 전과자 다음으로 거부감이 높음

한국행정연구원. "소수자 배제 인식 연도별 추이". 사회통합실태조사(2013~2021)

# 한국 성소수자 인권의 현주소

“이웃으로 동성애자는 싫어”



- 성소수자에 대한 거부감은 특히 추상적인 수준(가치)의 반대보다도, 내가 아는 가까운 사람(이웃 등)이면 싫다는 것
- 이는 커밍아웃이 한국에서 얼마나 어려운 문제인지 간접적으로 보여줌

Adamczyk and Liao (2019). Examining Public Opinion About LGBTQ-Related Issues in the United and Across Multiple Nations

# 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사

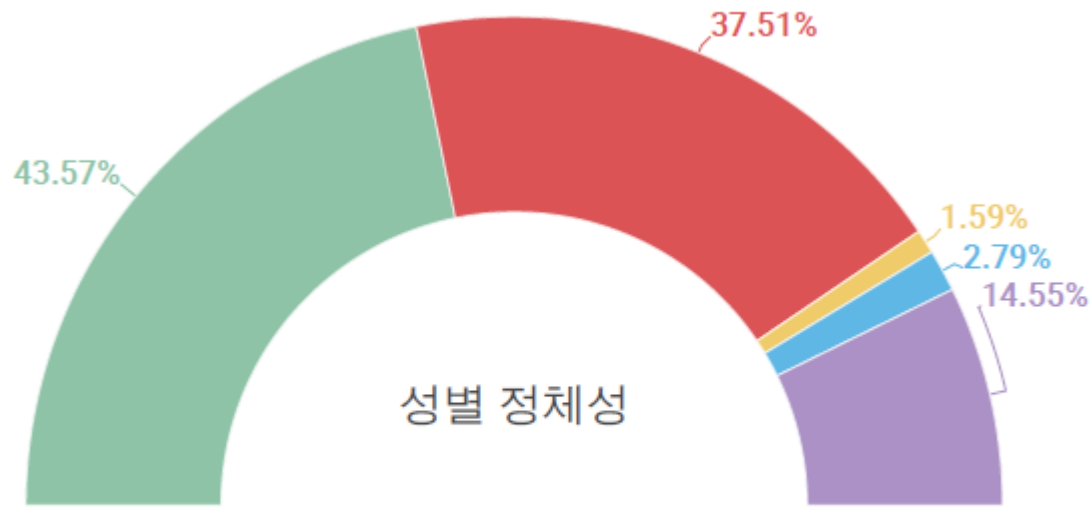
## 조사 배경과 목적

- 다양성을 향한 지속가능한 움직임, 다움은 2020년 1월 설립된 청년 성소수자 활동가 단체
- 서울시 미래청년기획단(청년청) 청년프로젝트 지원사업의 일환으로 수행된 연구
- 설문조사 3,911명, 면접조사 50명이 참여

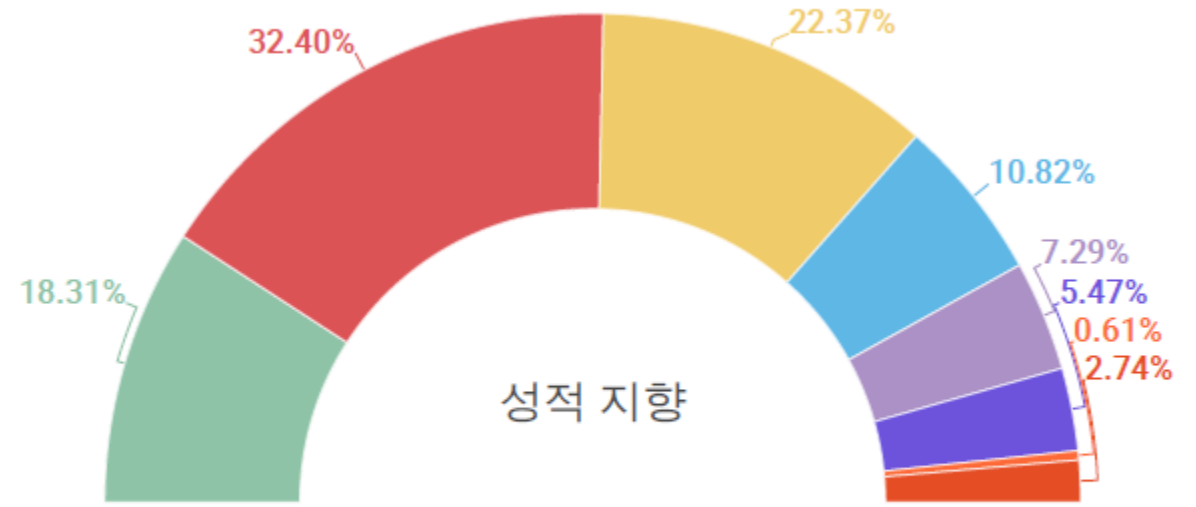


# 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사

## 연구 참여자의 분포



- 시스젠더 여성 ● 시스젠더 남성 ● 트랜스남성(FTM)
- 트랜스여성(MTF) ● 논바이너리/젠더퀴어

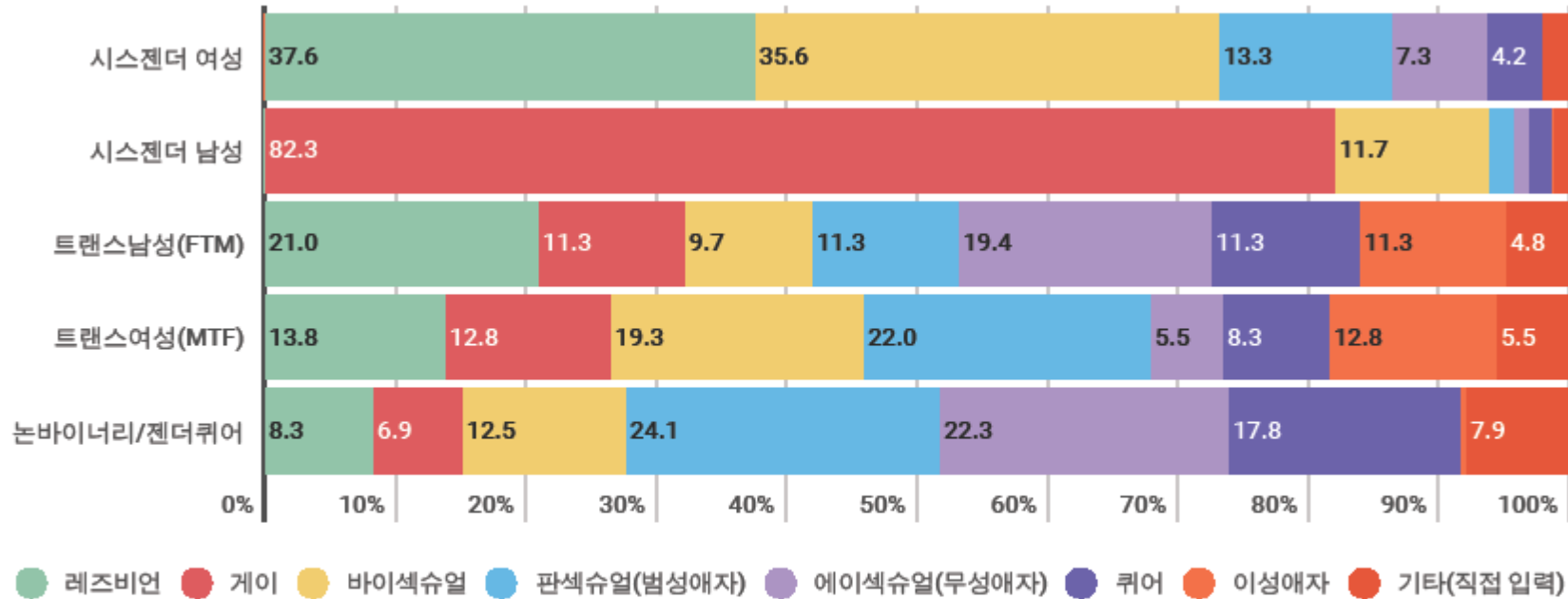


- 레즈비언 ● 게이 ● 바이섹슈얼 ● 판섹슈얼(범성애자)
- 에이섹슈얼(무성애자) ● 퀴어 ● 이성애자 ● 기타(직접 입력)



# 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사

## 연구 참여자의 분포



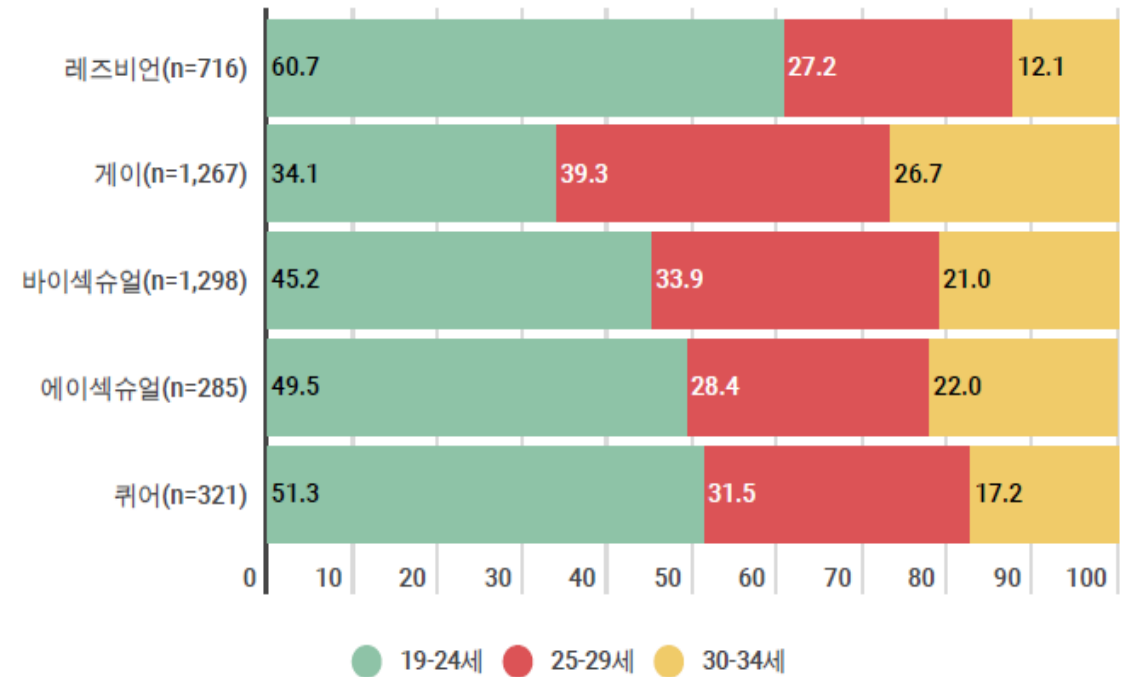
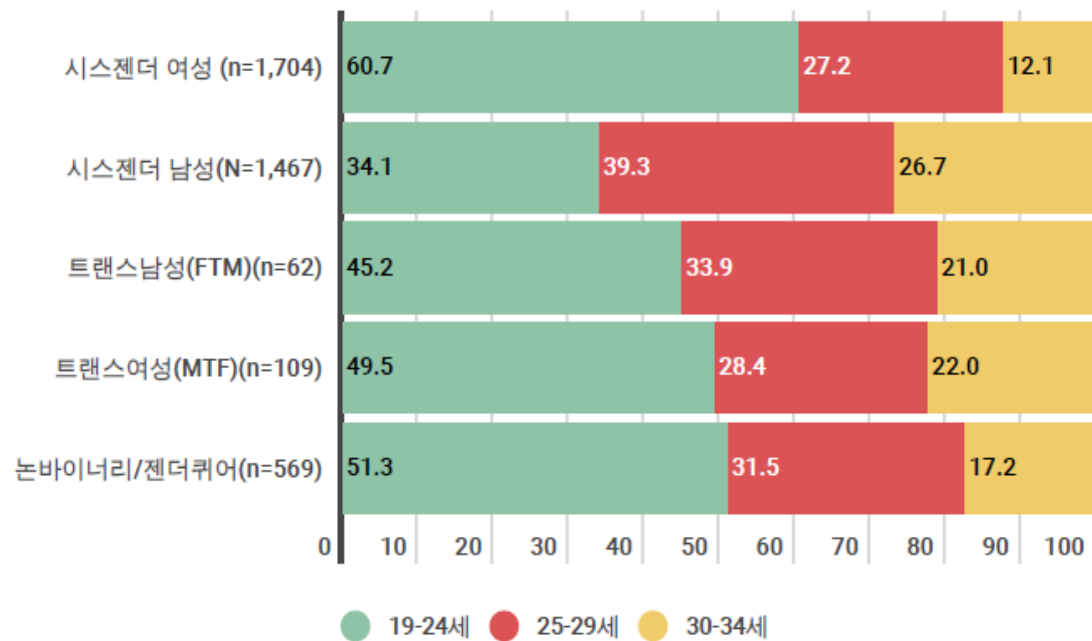
Made with infogram

\*단, 본 조사의 결과 분석에서 정체성별 교차분석 표를 제시할 때에는 바이섹슈얼과 범성애자/판섹슈얼 응답자를 합쳐 '바이섹슈얼'로, 퀴어와 기타(직접입력)을 합쳐 '퀴어'로 제시하였으며, 바이섹슈얼과 범성애자/판섹슈얼 응답자의 경향에 차이가 큰 경우에만 나누어 제시하였다.

\*\*시스젠더 남성-이성애자로 체크한 응답자 1인은 인터섹스 당사자로 본 조사에 포함됨.

# 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사

## 연구 참여자의 분포



# 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사

## 연구 참여자의 분포

전체(N)=3,911		N	%
연령대	19-24세	1,909	48.8
	25-29세	1,270	32.5
	30-34세	732	18.7
최종학력	고졸	718	18.4
	대학교 재학	1,457	37.3
	대학교 졸업	1,329	34
	대학원 이상	407	10.4
	미혼/비혼	3,884	99.3
혼인상태	기혼	24	0.6
	이혼/사별/별거	3	0.1

전체(N)=3,911		N	%
종교	불교	290	7.4
	가톨릭(천주교)	291	7.4
	개신교	380	9.7
	무교	2,905	74.3
취업상태	취업자	1,621	41.5
	학생	1,694	43.3
	무직, 주부, 구직 중	596	15.2
주관적 계층	상층	99	2.5
	중상층	735	18.8
	중중층	1,437	36.7
	중하층	1,284	32.8
	하층	356	9.1

# 독립에 대한 욕구

## 주거의 독립



부모로부터 주거 독립을  
한 평균 연령

**21.8세**



주거 독립을 결정하는 데  
성소수자라는 점이 영향을 미침.

**34.0%**

- 청년 성소수자들은 이른 시기부터 부모로부터 (특히 주거) 독립을 원하는 경향이 있음. 이는 성소수자에 대한 가족의 반감 등에 따른 것으로 해석됨
  - 국토연구원 청년주거인식조사에 따르면 주거독립 평균연령은 23.5세이며, 서울연구원 서울청년패널조사에 따르면 완전한(경제적) 독립 평균 나이는 30세
- 특히 서울에 몰려있는 성소수자 관련 인프라 및 커뮤니티는 성소수자가 주거 독립 시 서울로의 상경을 고려하게 만드는 핵심 요소

# 독립에 대한 욕구

## 성소수자라는 이유로

### 성소수자 정체성이 독립에 영향을 미침

전체(N)=1,784 (중복응답)	%
전체(n=1,784)	34.0
레즈비언(n=288)	34.0
게이(n=634)	37.2
바이섹슈얼 여성(n=315)	21.0
바이섹슈얼 남성(n=101)	24.8
퀴어(n=101)	28.3
에이섹슈얼(n=60)	4.3
트랜스여성(n=53)	<b>62.3</b>
트랜스남성(n=24)	<b>54.2</b>
논바이너리/젠더퀴어(n=264)	<b>44.8</b>

### 영향을 미친 요소

전체(N)=607 (중복응답)	%
파트너와의 관계를 숨기는 것이 어려워 자유롭게 연애하기 위해	49.9
퀴어임이 드러날 수 있는 물품(굿즈, 연인 간의 편지, 선물 등)을 숨기기 싫어서	33.3
커밍아웃을 하지 않았지만, 부모가 성소수자에 대한 부정적 태도를 드러내서	31.8
이성과의 연애나 결혼을 강요하는 분위기가 괴로워서	22.7
파트너와 동거하기 위해	21.7
성별표현을 위한 각종 물건들을 숨기기 어려워서	17.5
커밍아웃/아웃팅 이후, 부모 또는 형제와의 갈등 때문에	15.7
커밍아웃/아웃팅 이후, 부모 또는 형제의 폭력적인 언행 때문에	6.6
기타	7.7

# 독립에 대한 욕구

## 성소수자라는 이유로

“ 가족이 만약 제 성 정체성이나 성 지향성을 인지하고 깊이 존중할 수 있다면은 그거에 위안을 받을 수 있는데 되게 존중받지 못하고 단절된 상태로서 같은 공간을 공유한다는 것 자체가, 그거 하나만으로도 되게 커다란 영향을 준다고 생각 하거든요. 그렇기 때문에 오히려 불편한 그 공간을 떠나서 내가 오롯이 내 자신으로 있을 수 있는 공간 아니면은 비슷한 마음을 가진 비슷한 생각을 가지고 있는 어떤 사람들과 함께 모여가지고 룸메이트가 될 수도 있고. (에이엠브렐라, 25세, 경기도 거주)

“ 저는 호르몬을 자가로 맞고 있어서, 호르몬이나 주사기 등을 집에 보관해야 되고 숨기는 데 좀 더 신경을 써야 하는 단점이 있고요. 그리고 전에 한 번 정체성 관련으로 부모님과 싸운 적이 있었는데 그때는 제가 감기 때문에 약 봉지가 꽤 많았는데 그거를 쓰레기통에 버려놓으니까 어머니께서 호르몬이냐고 의심을 하시더라고요. 그리고 부모님 두 분 다 좀 포기하셔서 아버지는 (성별)정정하면 집에서 쫓아내버리신다고 하셨고. (트랜스남성, 29세, 울산시 거주)

# 독립에 대한 욕구

## 서울에 산다는 것

“

대도시에 살아야 된다 이런 생각을 하는게 아무래도 사람이 많으면 그만큼 성소수자도 많고 그만큼 커뮤니케이션 할 수 있는 기회가 많잖아요. 그리고 사람이 많은 곳에 가야지 퀴어프렌들리한 진료도 받기가 쉽더라고요 서울, 아무래도 그런 퀴어프렌들리한 병원이라든가 아니면 (성별)정정 수술하는 병원은 대부분 큰 도시에 몰려 있고. 서울 아니면 부산 이런 데. (트랜스여성, 27세, 서울시 거주)

“

서울에 산다는 것 자체가 굉장히 큰 메리트라고 생각을 해요. 인프라적인 부분이 특히 게이 같은 경우 거기에 사람들이 많다보니까 만남에 기회도 많고. 그리고 저는 잘 안 찾아가서 모르겠지만 전시 라든가 이런 문화적인 콘텐츠가 주로 서울에 몰려 있다 보니까 지방 같은 경우는 거의 없어요 없고 주변에 둘러봐도 만날 수 있는 그런 사람도 거의 없고 그래서 좀 좀 생활비가 많이 나가고 집값이 많이 나가더라도 수도권에 사는 게 낫겠다 생각을 항상 가지고 있습니다. (시스젠더 게이, 29세, 경기도 거주)

# 구직 과정

## 구직에 성소수자 정체성이 미치는 영향



26.7%

구직 경험이 있는 응답자 가운데  
“구직 과정에서 성소수자 정체성이  
영향을 미쳤다”고 응답한 비율

단위(%)	영향을 미쳤다
레즈비언(n=629)	24.5
게이(n=1,073)	26.7
바이섹슈얼(n=1,107)	23.8
에이섹슈얼(n=214)	29.9
퀴어(n=273)	38.1
시스젠더 여성(n=1,457)	18.9
시스젠더 남성(n=1,126)	27.5
FTM(n=56)	60.7
MTF(n=97)	62.9
논바이너리/젠더퀴어(n=482)	42.5



# 구직 과정

## 정체성에 따른 구직 시 고려사항

단위(%) (중복응답)	전체 (n=1,699)	시스젠더 여성 (n=710)	시스젠더 남성 (n=537)	FTM (n=41)	MTF (n=75)	논바이너리/젠더퀴어 (n=336)
여성이 많은 직장	38.9	<b>57.9</b>	17.9	14.6	20.0	39.6
다양성이 존중되는 직장	33.5	30.1	<b>36.1</b>	29.3	20.0	39.9
종교적 색채가 없는 직장	32.5	26.6	35.0	29.3	34.7	<b>40.8</b>
복장/두발 자율성이 보장되는 직장	31.4	31.3	22.2	36.6	48.0	42.3
혼자 일할 수 있는 직장	25.3	19.0	26.1	24.4	<b>54.7</b>	31.0
객관적 자격(공무원 시험과 같은 국가고시,자격증)을 중시하는 직업	22.9	21.1	27.9	19.5	16.0	20.5
성별에 따른 유니폼이 없는 직장	20.8	20.3	5.0	<b>41.5</b>	42.7	39.9
자신을 지지해주는 지인이 있는 직장	17.3	12.3	20.5	19.5	22.7	21.4
비슷한 정체성의 동료가 많을 것으로 예상되는 직장	17.1	13.8	16.6	14.6	18.7	24.7
성소수자에 대한 차별금지가 명시된 직장	15.8	11.3	16.2	14.6	24.0	22.9
재택근무를 할 수 있는 직업	14.5	12.1	11.4	19.5	34.7	19.6
인권단체, 시민단체	10.4	8.6	8.8	14.6	13.3	15.8
성소수자라는 점이 경쟁력이 될 수 있는 직업	8.6	4.9	11.9	9.8	5.3	11.6
고향 친구, 동창 등 아는 사람을 만날 일이 없는 직장	7.8	4.6	9.1	17.1	13.3	9.8
외국계 회사	7.4	6.6	8.8	7.3	5.3	7.1
자영업	4.2	3.2	4.5	4.9	14.7	3.6
신분증을 요구하지 않는 직장	4.1	1.5	1.5	19.5	26.7	6.5
남성이 많은 직장	2.1	0.6	4.8	0.0	6.7	0.3

# 구직 과정

## 구직 과정에서의 성소수자라는 점

“ 제가 원래 전공이 교육학과인데. 이쪽 전공 계통인 애들은 보통 임용 고시를 되게 많이 준비를 해요. 저 같은 경우는 뭔가 그런 게이런 정체성이 그러니까 그때 생각으로는 뭔가 그게 모범이 될 수가 없다고 생각을 했어요. 그래서 저는 그냥 아예 사기업 쪽으로 그때 처음 마음을 돌렸고 그래서 이제 사기업 쪽에서 일을 하고 있는데 뭔가 항상 학생들한테 노출이 되는 그런 직업이다 보니까 좀 그 정체성으로 인해서 뭔가 내가 좀 상처가 받은 게 많고 또 내가 뭔가 좀 모범이나 본보기가 되기가 어렵다고 생각을 해서 좀 그런 쪽으로는 되게 부담을 많이 느꼈던 것 같아요. (시스젠더 게이, 29세, 경기도 거주)

“ 지금 직장 대표는 제가 퀴어인걸 알고 프렌들리 하게 먼저 일을 같이 했으면 좋겠다고 제안을 주셔서 일하고 있는데요. 근데 여기가 비영리단체고 계속 되지 않을 수도 있어서 활동은 계속될 수 있는데 단체가 계속 되지 않을 수 있고. 저는 좀 장기적으로는 더 탄탄한 직장을 구해야 되는데 제가 만약에 공기업이나 공사에 가면 지금처럼 오픈리로 지낼 수 있을까 그런 것 좀 해요. (레즈비언, 33세, 서울시 거주)



# 구직 과정

## 구직 과정에서의 차별

“ 직장을 구하려고 할 때에 보니까는 그거 있잖아요. 뭐죠 군대를 갔다 왔다는 병적 증명서인 가요. 그런 거를 요구하는 경우나 초본을 제출하라고 요구하는 경우 그런 것 때문에 아예 취업. 그러니까 아예 그냥 서류 자체를 접수하는 거를 포기한 적도 있었어요. 일을 처음 구했을 때도 이제 뭘로 이제 시작을 해야 어떤 일로 시작을 해야 내 공백을 조금 덜 설명할 수 있을까 하다 보니까 좀 전공 살리기도 어렵고 그런 점은 좀 있었어요. (트랜스남성, 30세, 전라도 거주)

“ 예전에 이제 1차 면접을 붙고 2차 면접에서 이제 거의 약간 확실시된 분위기였어요. 사내 분위기가 되게 자유롭다고 해야 되나 약간 그런 사내 분위기라고 들었었어요. 근데 면접 질문에서 “혹시 결혼은 하실 계획이 있냐 자녀계획이 있냐” 라고 물으시길래, 저도 무슨 생각이 있는지 모르겠는데 정말 아무 생각 없이 “아 저는 레즈비언이고 저는 자녀 생각이 없습니다” 라고 말을 한 거예요. 그리고 이제 분위기가 갑분싸가 된 거죠. 완전히 진짜로 조용해져가지고. (레즈비언, 28세, 경기도 거주)

# 차별 경험

## 최근 1년간 차별 경험

전체 응답자 10명중 3.4명은 지난 1년간 성소수자로서 차별 경험

레즈비언	3.7명	시스젠더 여성	3.1명	N=3,911
게이	2.5명	시스젠더 남성	2.3명	
바이섹슈얼	3.3명	FTM	7.1명	
에이섹슈얼	4.2명	MTF	6.9명	
퀴어	4.9명	논바이너리/ 젠더퀴어	5.6명	

- 청년 성소수자 가운데 특히 트랜스젠더와 논바이너리가 차별경험이 높음
- 이러한 차별 경험은 직장에서도 반복되며, 특히 구직과정에서 선택할 수 있는 직장이 원천적으로 제한되거나 성별을 의심받아 채용이 취소되기도 함
- 채용 이후에도 근무 과정에서 반복적인 차별 경험에 노출되기 쉽고, 차별을 겪어도 이를 대응하려면 더 많은 커밍아웃 등 원치 않는 방법만이 남겨짐

\* 지난 1년간 응답자의 65.3%가 차별을 경험했다고 응답한 트랜스젠더 혐오차별 실태조사(2020) 결과와 유사하게 트랜스젠더와 논바이너리/젠더퀴어의 차별 경험 비율이 압도적으로 높음

# 차별 경험

## 최근 1년간 가장 심각한 차별 경험

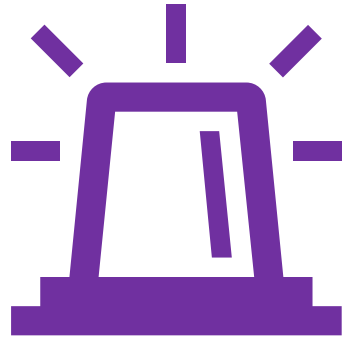
	레즈비언 (n=263)	게이 (n=321)	바이섹슈얼 (n=434)	에이섹슈얼 (n=120)	퀴어 (n=156)	FTM (n=44)	MTF (n=75)	논바이너리/ 젠더퀴어 (n=319)
대학(원)에서	22.4	21.5	20.3	15.0	16.0	9.1	5.3	13.5
직장에서	12.9	<b>24.3</b>	18.4	15.0	11.5	6.8	6.7	<b>15.7</b>
화장실, 탈의실, 사우나 등에서	16.3	7.5	13.6	8.3	24.4	34.1	32.0	21.3
일자리를 구할 때	7.2	7.2	8.5	14.2	16.7	<b>15.9</b>	<b>22.7</b>	<b>12.9</b>
상담기관에서	5.7	6.9	11.1	13.3	4.5	0.0	0.0	6.6
카페, 식당, 바, 클럽 등에서	8.4	10.6	7.1	6.7	5.1	4.5	5.3	6.0
의료기관 및 복지센터 등에서	6.5	8.1	4.8	7.5	5.1	2.3	6.7	4.7
관공서 등 공공기관에서	8.4	6.9	4.8	5.8	4.5	4.5	1.3	3.1
주민등록증 등 신분 증명해야 하는 상황	2.3	0.3	6.5	10.8	5.1	20.5	16.0	10.7
자취방, 주택 등 거주지를 구할 때	7.2	4.0	1.6	1.7	5.8	2.3	2.7	3.1
상점에서	2.7	2.8	3.2	1.7	1.3	0.0	1.3	2.5

N=1,311

(차별 경험이 있는 응답자)

# 차별 경험

## 신고 또는 보고하지 않은 이유



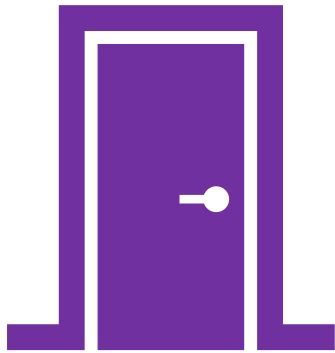
차별을 경험하고 이를 소속 기관에  
'보고' 또는 경찰 등에 '신고'한 응답자

4%

전체(N)=1,115 (중복응답)	N	%
신고를 해도 달라지는 게 없어서	596	53.0
신고할 가치가 없다고 느껴져서(항상 일어나는 일이니까)	596	53.0
내가 성소수자임을 드러내고 싶지 않아서	434	38.6
사람들이 사건을 진지하게 여기지 않을 것 같아서	322	28.6
사건을 적극적으로 다루는 것이 심적으로 어려워서	211	18.8
당국 등을 믿을 수 없어서	186	16.5
어떻게 혹은 어디에 신고해야 하는지 몰라서	153	13.6
가해자의 위협이 두려워서	69	6.1
본인 스스로 혹은 가까운 가족 또는 친구와 문제를 해결하려고	45	4.0
기타	47	4.2

# 직장에서의 경험

## 정체성의 공개



**73.3%**

직장에서 본인의 정체성을 숨기거나 속였음

단위(%), 그렇다	전체 (n=1,371)	시스젠더 여성 (n=518)	시스젠더 남성 (n=622)	FTM (n=20)	MTF (n=38)	논바이너리 /젠더퀴어 (n=173)
직장에서 본인의 성소수자 정체성을 드러냈음	13.2	15.3	9.0	15.0	21.1	20.2
직장에서 본인의 성소수자 정체성을 숨기거나 속였음	73.3	70.8	76.2	60.0	81.6	69.9
본인의 성소수자 정체성으로 인해 부정적인 언행을 경험함	12.3	10.6	12.9	15.0	13.2	14.5
동료가 그의 성소수자 정체성으로 인해 부정적인 언행을 경험하는 것을 듣거나 보았음	20.7	18.5	22.7	20.0	21.1	20.2
직장에서 성소수자에 대해 전반적으로 부정적인 태도를 경험함	42.5	42.3	42.4	45.0	36.8	44.5



# 직장에서의 경험

## 성소수자로서 느끼는 직장 생활의 어려움

단위(%)	그렇다
남들보다 더 잘해야 한다는 스트레스를 느낀다	52.3
정체성을 숨기기 위해 조심해야 하므로 스트레스가 심하다	51.3
가급적 업무 이외의 직장 모임에 참석하지 않는다	51.0
상사가 부당한 명령이나 지시를 해도 가급적 따르는 편이다	46.3
이직을 고민한다	42.1
소속감이 없다	37.6
배우자/자녀 관련 대화에서 배제되어 소외감이 든다	37.1
직장에서 인간관계를 맺는 데 어려움을 느낀다	26.7
정체성을 숨기느라 업무에 지장을 받거나 생산성이 떨어진다	9.7

N=1,371

# 직장에서의 경험

## 성소수자로서 느끼는 직장 생활의 어려움

“ 현실로 닥친 건 아니지만 좀 위험하다고 생각하는 게 공무원이나 공기업 직원들은 법적으로 이제 의무는 다 공무원으로 기재가 되어 있기 때문에 그 사람들은 품위 유지 위반이라는 항목이 있어요. 해고 사유예요. 네 이거는 파면 사유죠. 이게 되게 주관적이고 광범위하게 적용될 수 있는 거거든요. 가장 쉬운 거는 음주운전하면 파면. 얼마 전에도 그거 있었죠. 코로나 방역 어겼다고 품위 유지 위반으로 해고되는 경우도 있었거든요. (중략) 마찬가지로 정말 운이 안 좋은 케이스에는 게이라는 게 들통이 나면은 그런 걸로 도 자를 수 있구나. 사실은 다른 걸로는 자를 수가 없잖아요. 게이라고 해서 내가 거기서 성범죄를 저지른 것도 아니고 그거 사유만으로는 해고가 될 수 없는데 그런 조항이 있으면은 정말 조심을 해야 될 수도 있다. 근데 그것 때문에 정체성 때문에 품위유지조항에 걸릴 수 있다는 것 자체가 좀 처음에는 그걸 깨닫고 약간 충격적이었었거든요. (레즈비언, 27세, 경기도 거주)

# 직장에서의 경험

## 직장 내 성소수자 관련 정책 및 복지 제도



**69.5%**

**현재 재직 중인 직장에  
성소수자 관련 정책이 전혀 없음**

전체(n)=1,371 (중복응답)	있다(%)
차별금지 명시	9.3
직장 내 인식 개선 교육이나 캠페인	4.4
성소수자 관련 사회 공헌 사업	2.3
복리후생 제도에서 동성 파트너 고려	2.1
경영진의 지원 선언	1.8
성소수자 고객을 고려한 서비스나 상품 제공	1.6
트랜스젠더 직원에게 복장/두발 자율성 보장	1.4
상담창구 개설	1.4
트랜스젠더 직원이 호르몬요법이나 수술이 필요한 경우 휴가사용 지원	1.0
직장 내 성소수자(또는 지지자) 직원 모임 운영	0.7
기타	0.7
모르겠다	17.4
위와 같은 정책이 전혀 없다	69.5

# 직장에서의 경험

## 직장 내 성소수자 욕구

전체(n)=3,911 (중복응답)	%
커밍아웃을 할 수 있는 분위기	61.6
성소수자 인권침해 차별에 대한 구제절차나 기구 존재	49.5
직장 내 성소수자 인권을 위한 교육프로그램	36.9
나의 파트너에 대한 사내복지 적용	27.4
직장 내 성소수자 및 지지자 사원을 위한 모임	19.7
성소수자로 구성된 노동조합 결성	8.9
기타	3.9

N=3,911

# 직장에서의 경험

## 직장 내 성소수자 욕구

“

정규 직원만 상조회에 가입이 되어 있어요 학교 내 상조회에. 한 5~60명 되나. 크지 않은 상조회인데 상조회가 돈이 모자란지 한 달에 3만 원씩 걷어가거든요. 근데 상조회에서 내가 낸 돈을 돌려받을 수 있는 게 나의 결혼, 나의 출산, 내 자녀의 결혼, 내 부모의 상 그렇죠. 이런 것밖에 없는데 저는 돌아가신 부모도 한 명밖에 안 남았고 자식 결혼도 그렇고 내 결혼도 그렇고 자식 결혼도 그렇고 이런 거를 생각할 때 매달 3만원이 너무 진짜 별거 아닌데도 너무 불합리하게 느껴지는 거예요 (...) 불합리하다고 생각하는데 그런 경우에 내가 차별금지법이 생기면 동성 파트너가 있을 때 그와 결혼식을 올린다고 하면 내가 상소해서 돈을 받을 수 있을까 이런 생각들을 하게 되는 때가 있죠. (시스젠더 게이, 33세, 서울시 거주)

# 결론 및 함의

## 결론 및 함의

- 청년 성소수자는 가족과의 불화 속에서 이른 시기부터 독립에 대한 욕구를 가짐. 특히 서울은 성소수자 관련 인프라와 커뮤니티가 집중되어 있어서 상경을 희망하는 공간이지만 높은 집값과 물가 등 현실적인 어려움도 큼
- 그러나 성소수자라는 이유로 직업 선택에 제한이 있거나, 구직 과정에서 채용취소 등 차별을 경험함. 이른 시기에 탈가정한 청(소)년 성소수자의 경우 취업 준비에 필요한 경제적 지원을 받지 못하는 문제도 있을 것으로 추정됨
- 직장 내에서 차별 경험은 주로 직접적인 형태보다는 간접적이고 은밀한 형태로 나타나는 것처럼 보이지만, 이에 관해서는 추가적인 조사가 필요해보임

## 발제 3

# 퀴어 노동법률상담 반년 돌아보기

- 문제를 문제라고 말하기 위하여

퀴어노동법률지원네트워크 여수진

### 1. 들어가며

「나 성소수자 노동자」 등 <행동하는성소수자인권연대>의 꾸준한 인터뷰 작업은 퀴어 노동자 당사자의 목소리로 다양한 일터 경험을 들어볼 수 있는 기회가 되었다. 이를 통해 직접적인 차별과 괴롭힘에서 만성적 스트레스와 소외감까지, 일터에서 퀴어의 노동권 침해가 다층적으로 존재하는 것을 확인할 수 있었다. 국가인권위원회와<sup>1)</sup> 다움<sup>2)</sup> 등의 연구조사는 퀴어 노동권 문제에 대해 객관적이고 정량적인 실태를 파악할 수 있는 자료가 되고 있다.

그러나 성소수자 스스로 법 제도를 통해 문제 해결을 시도한 사례는 잘 드러나지 않는다. 이메일과 오픈채팅을 통한 상시 상담체계를 갖추고 있는 직장갑질119의 비공식 집계에 의하면 6년여간 12만 건이 넘는 노동상담 사례 중 성소수자 노동권 침해에 관한 상담은 한 건이었다고 한다. 사람들은 일터에서 문제가 생겼을 때 해결을 위한 첫 단계로 노동 상담을 시도한다. 성소수자들이 일터에서 성별정체성 및 성적지향과 관련해 겪는 문제가 분명 존재하는 것이 확인되었음에도 법적인 문제해결을 시도조차 하지 않는 것이다. 그 이유가 무엇일까?

퀴어동네는 활동 노무사를 통한 퀴어노동자 노동상담 체계를 갖추고 지난 5월 첫 상담을 시작했다. 이후 약 6개월이 넘는 기간에 12건의 상담이 접수되었다. 퀴어 노동상담의 양상이나 특징을 분석하기에는 정량적으로 충분하지 않은 숫자지만, 상담을 통해 드러난 몇 가지 사실을 통해 앞으로 나아갈 방향에 대한 고민을 나누고자 한다.

### 2. 상담 분석

노동문제로 퀴어동네에 상담을 해 온 12건의 당사자 중 본인의 성적지향 및 성별정체성을

1) 장서연 외 (2014), 『성적지향·성별정체성에 따른 차별 실태조사』, 및 홍성수 외 (2020), 『트랜스젠더 혐오차별 실태조사』

2) 정성조, 김보미, 심기용, 한성진 (2022), 『“나 같은 사람이 혼자 아니구나” 2021 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사 보고서』, 다양성을 향한 지속가능한 움직임, 다움.

밝히지 않은 두 명을 제외하면 10건의 상담 노동자가 모두 성소수자였다. 상담 내용에 있어서는 성적지향 및 성별정체성과 관련한 노동상담이 5건, 일반 노동상담이 7건으로 성소수자성과 관련이 없는 임금체불 등 일반적인 노동문제에 대한 상담 수요도 확인되었다.



쟁점별로 구분하면, 성적지향이나 성별정체성 등 성소수자성과 관련한 상담 5건 중 4건이 직장 내 괴롭힘 문제였다. 이외에도 퀴어동네의 퀴어노동자 대상 노동법 강좌인 <우리끼리 노동법>에서 만난 참가자들이 주변과 본인이 겪은 여러 가지 일터 내 문제를 제보해 주었는데, 그중 대다수의 내용도 직장 내 괴롭힘에 해당하는 문제였다. 직장 내 괴롭힘은 직장 내 성희롱을 제외하면 노동관계법령에서 인격권 침해를 직접 규율하고 있는 유일한 범조항이다. 일상적 혐오에 노출된 퀴어노동자와 자주 연관되는 법적 쟁점이 되리라는 것이 충분히 예견된다.

한편, 퀴어동네는 지난해 10월 행정인이 주최한 ‘성소수자 노동자의 일터경험’ 토론회에서 성소수자에 대한 직장 내 괴롭힘 유형을 7가지로 정리한 바가 있다. 상담을 통해 들어온 사례와 <우리끼리 노동법> 강좌 참가자들의 제보 내용 대부분도 이에 포섭되는 내용이었다. 다만, 단순한 직장 내 괴롭힘에서 끝나지 않고 부당인사발령이나 성희롱 등 다른 권리침해와 함께 나타나는 직장 내 괴롭힘 사건의 특징이 퀴어 상담 사례에서도 비슷하게 관찰되었다.

**성소수자에 대한 직장 내 괴롭힘 유형**

- 아웃팅 혹은 아웃팅에 대한 암시
- 성별 고정관념에 따른 옷차림·외모 강요
- 성적지향이나 성정체성에 대한 추측·소문·떠보기
- 연애·사생활에 대한 집요한 질문
- 성소수자 집단에 대한 혐오 표현
- 본인이 정체화한 성과 다른 성으로 취급
- 성별고정관념 이유로 업무 배제(예시 : 트랜스젠더라는 이유로 대외업무 배제)

### 3. 법적 문제 해결이 어려운 이유



그 대상이 성소수자로 좁혀져 있기에 6개월간 12건의 상담 사례 수가 현실문제에 비해 많을지 적은지 판단하기는 어렵다. 물론, 직장갑질119 12만 건의 상담 중 성소수자 상담이 한 건이 있었던 것에 비해서는 많은 숫자라고 할 수 있다. 그러나 실태조사와 인터뷰, 노동법 교육 등을 통해 확인한 퀴어의 노동권 침해가 결코 적지도 가볍지도 않다는 것을 감안하면 노동 현장에는 상담이 필요한 훨씬 더 많은 사례가 있을 것으로 생각된다. 노동상담 수가 적다는 것은 문제해결 시도를 하지 않고 미리 포기하고 있다는 것을 뜻한다. 퀴어대상 노동상담소를 충분히 홍보하지 못한 것도 하나의 원인이겠지만, 이외에 성소수자의 노동상담을 어렵게 하는 요소는 어떤 것이 있을까? 지난 6개월간 접수된 몇 건의 구체적인 사례를 통해 그 이유를 아래와 같이 살펴본다.

### 1) 문제의 언어화 - 문제를 문제로 이해받지 못함

부당한 해고나 징계, 임금체불과 같이 판단기준이 비교적 명확한 쟁점이 아닌, 퀴어가 겪는 차별적 괴롭힘의 경우에는 특정 행위가 왜 괴롭힘이 되는지를 이해받는 데 한계가 있다. 직장 내 괴롭힘은 구체적인 관계와 행위의 맥락을 살펴야 하는 경우가 많은데 성소수자에 대한 문제는 성인지감수성이나 소수자 집단에 관한 특수성 등에 대해 추가로 이해시키고 설득해야 하는 문제가 있다.

퀴어동네를 통해 상담한 한 퀴어 노동자는 사내에 직장 내 괴롭힘 신고 후 비성소수자인 직장 내 괴롭힘 조사위원들이 성소수자에 대한 괴롭힘의 맥락을 이해하지 못할 것을 우려해 퀴어동네에 법률의견서 작성을 의뢰하여 조사위원회에 제출하기도 하였다.<sup>3)</sup> 문제가 있었는지 없었는지를 따지기 전에 문제가 왜 문제인지부터 설득하는 장벽을 넘어야 하는 퀴어노동자의 현실을 보여준다. 현행법상 직장 내 괴롭힘 판단 주체가 사용자이기 때문에 일터의 조직문화가 충분히 성소수자친화적이라는 신뢰가 없는 경우에는 문제제기를 일찌감치 포기하기도 한다.

### 2) 문제의 공식화 - 신상노출과 비밀유지의 문제

법적인 문제를 제기하는 순간 성적지향 등 자신의 정보가 드러나게 되는 퀴어의 노동문제 특성은 당사자가 나서 문제를 해결하는 것을 어렵게 만든다. 입사지원하는 회사의 채용절차와 관련해 HIV 감염정보에 관한 문의가 필요했던 한 노동자는 회사에 문의하는 역할을 퀴어동네에 맡겼다. 퀴어동네가 일부 정보는 대신해 확인할 수 있었으나 당사자 신원 노출 우려 때문에 충분한 정보를 얻을 수는 없었다. 또 다른 노동자의 경우, 성별표현과 관련한 직장 내 괴롭힘을 신고한 후 퇴사하였는데, 신고서 유출로 성정체성에 대한 정보가 퍼져 추가 대응을 상담을 해 온 경우도 있었다. 성소수자가 아니더라도 사용자를 상대로 법적인 문제를 제기하는 경우 내부고발자로 낙인 찍히는 것이 두려워 신원노출을 극도로 꺼리게 된다. 하물며, 신고사

3) 본 발제에 언급되는 상담사례는 당사자가 특정되지 않도록 정보를 각색하였음

실로 성적지향이나 성정체성까지 노출될 수밖에 없는 퀴어가 문제를 문제라고 하기까지 얼마나 많은 각오를 해야 하는지가 여실히 드러난다.

### 3) 법제도 자체의 한계

우리나라 노동관계법령에는 성소수자에 대한 차별이나 괴롭힘을 명시적으로 규율하는 법이 없다. 성소수자라는 이유로 해고를 당한다고 해도 정당한 이유가 없는 부당해고라고 주장할 수 있을 뿐이지 노동법상 '차별'로 규율할 수는 없다.

2019년 직장 내 괴롭힘 금지법 시행으로 퀴어에 대한 괴롭힘을 규율할 가능성이 열리게 되었으나, 아직 고용노동부의 공식적인 지침에는 성소수자에 대한 차별적 괴롭힘이 괴롭힘의 유형으로 포섭되지는 못하고 있는 것이 현실이다. 더군다나, 직장 내 괴롭힘은 취직상 신고를 받고 문제를 해결하는 주체가 제3의 기관이 아니라 사용자이기 때문에 회사의 조직문화가 성소수자친화적이라고 신뢰할 수 없는 경우 신고를 하기 힘든 문제도 있다.

그래서 포괄적 차별금지법의 제정이 더욱 절실하다. 국회에 계류되어 있는 법안을 보면 고용영역에서 일어나는 차별과 차별적인 괴롭힘, 복합차별 등을 실효성 있게 구제하는 내용을 담고 있다. 법제도 보완을 통해 현실의 문제를 규율할 기준이 생기고 의미 있는 판례와 사례가 축적된다면 더욱 많은 퀴어들이 노동권 문제를 해결을 위해 용기를 낼 것이고 그 출발은 노동상담이 될 것이다.

## 4. 퀴어 노동상담소의 방향과 역할

퀴어 노동자 대상 노동법 강좌 <우리끼리 노동법>은 서울에서 시작해 춘천, 대구, 대전, 인천 5개 지역에서 열렸다. 이를 통해 노동권 문제에 대한 퀴어들의 관심이 결코 적지 않음을 확인할 수 있었다. 참가자들은 본인뿐만 아니라 주변 퀴어들의 노동권 침해 사례를 자연스럽게 공유하고 일터에서의 어려움에 대해 의견을 나누었다. 채용차별, 성희롱, 성별표현 강요 등의 범위만 행위에서부터 경력에 대한 고민까지 등 폭넓은 사례가 오갔고, 강의평가를 통해 자유롭고 솔직한 분위기에서 이야기를 나누게 되어 좋았다는 의견들을 보내주었다. 이처럼 퀴어들이 좀 더 편하게 일터의 고민을 털어놓는 경로가 있다면 언어화 하기 힘들었던 더 많은 일터의 문제들이 수면 위로 올라올 수 있지 않을까. 홈페이지나 이메일 등 정형화된 노동상담 보다는 오픈채팅 등 좀 더 쉽게 문제를 터놓고 공유할 수 있는 공간과 상담 방식이 고민되는 지점이다.

한편으로는 퀴어를 위한 노동상담소가 존재한다는 것을 널리 알릴 필요성이 있다. 지난 1년간 행정인과 민주노총 성소수자 모임 등 여러 단체의 도움을 받아 노동상담소의 존재를 주변에 알렸고, 퀴어문화축제나 자체 교육프로그램을 통해 퀴어 노동자들과 접점을 쌓아 나갔다. 11월 말에는 퀴어 노동자를 위한 노동법 안내 책자를 발간해 널리 배포할 예정이다. 퀴어 노

동자와 퀴어동네간 라포를 형성하여, 정체성과 관련하지 않아도 일터에서 일어나는 여러 노동 문제를 포괄적으로 상담하고 문제가 생겼을 때 쉽게 떠올리고 필요한 도움을 구하는 퀴어 상담소가 되기를 바란다.

일터에서의 커밍아웃 등 자발적이고 긍정적인 의미의 가시화 외에, 퀴어가 겪는 노동문제와 법률쟁점이 부각되는 것도 또 다른 측면의 일터 내 퀴어 가시화가 될 것이다. 노동인권이 완전히 보장되어 퀴어들이 노동상담을 할 일이 없다면 좋겠지만, 지금은 일터와 직장에 관해 더 많은 문제와 이야기가 터져나와야 한다고 생각한다. 이를 위해 문턱을 낮추고 더 많은 이들이 쉽게 노동상담소를 찾도록 할 필요가 있다. 의미 있는 사례와 상담 건수가 쌓이면 이를 공식화해 퀴어 노동자들과 함께 법제도에 대한 목소리를 내야 한다. 퀴어동네가 그런 역할을 이어나갈 수 있기를 바란다.

<끝>

## 토론 1

### [토론문] 성소수자 친화적 일터 문화 조성의 필요성

이호림 (행동하는성소수자인권연대)

일반 대중을 대상으로 한 강연에서 자주 함께 언급하는 설문조사 결과가 있다. 2021년 한국 갤럽의 여론조사 결과와 한국 행정연구원에서 진행하는 사회통합실태조사의 결과가 그 두가지다. 이 두 개의 조사 결과는 여전히 한국의 다수 시민들의 인식 속에서 '성소수자'는 내 주변의 구체적인 누군가보다는 추상적인 '사회적 소수자'에 머물고 있음을 드러낸다.

2021년 한국 갤럽의 여론조사에서 "직장에서 동료가 동성애자라는 이유로 해고된다면 귀하는 이러한 조치가 타당하다고 보십니까, 타당하지 않다고 보십니까?"라는 질문에 81%가 타당하지 않다고 응답했다. 이는 대다수의 시민들이 성소수자라는 이유로 해고되는 것이 부당한 차별임을 인식하고 있음을 드러낸다. 추상적인 차원에서는 성소수자라는 이유로 차별 받아서는 안 된다는 사실을 인식하고 있는 것이다. 하지만, 2013년부터 2022년까지 지속적으로 진행되어 온 '사회통합실태조사' 결과는 성소수자에 대한 높은 배제적 인식을 보여준다. 성소수자를 나의 이웃, 직장동료, 절친한 친구 등 가까운 사회적인 관계로 받아드릴 수 없다는 응답은 지난 10여 년 간 과반 아래로 내려온 적 없으며, 가장 최근인 2022년 조사에서도 55.9%가 성소수자를 어떤 관계로도 받아들일 수 없다고 응답했다. 성소수자보다 높은 사회적 거리감이 나타난 집단은 '전과자(70.6%)'뿐이었으며, 성소수자에 대한 배제적 인식은 북한이탈주민(22.2%)이나 외국인 이민자·노동자(10.0%), 장애인(4.5%) 등 다른 사회적 소수자에 대한 인식에 비해 2배 이상 높았다. 이 두 조사의 결과를 종합해서 생각해보면 대다수의 한국 시민들에게 성소수자는 부당한 차별을 받고 있는 사회적 소수자이지만, 내 주변의 이웃이나 직장동료, 절친한 친구 등으로는 꺼려지는 존재라고 생각해볼 수 있다.

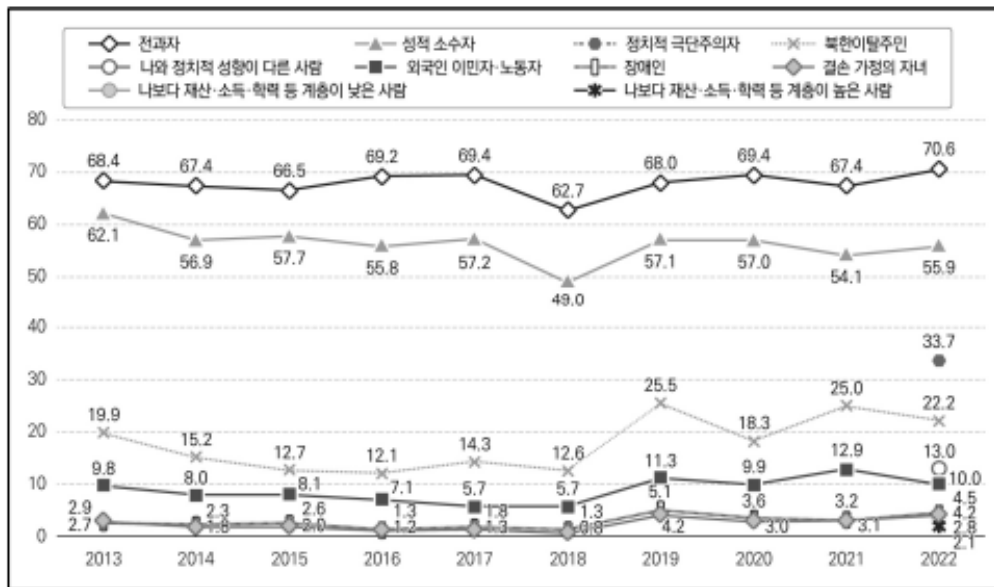
질문) 직장에서 동료가 동성애자라는 이유로 해고된다면  
귀하는 이러한 조치가 타당하다고 보십니까, 타당하지 않다고 보십니까?

	조사완료 사례수 (명)	가중적용 사례수 (명)	동료가 동성애 이유로 해고 조치		
			타당하다	타당하지 않다	모름/ 응답거절
2001년 6월 23일~7월 2일	1,520	1,520	22%	64%	14%
2014년 12월 9~11일	1,005	1,005	12%	79%	9%
2017년 5월 30일~6월 1일	1,004	1,004	12%	81%	7%
<b>2021년 5월 18, 20일</b>	<b>1,001</b>	<b>1,000</b>	<b>12%</b>	<b>81%</b>	<b>7%</b>
지역별					
서울	192	191	15%	80%	6%
인천/경기	312	312	10%	83%	7%
강원	30	30	-	-	-
대전/세종/충청	105	106	13%	83%	5%
광주/전라	98	98	17%	75%	8%
대구/경북	99	98	16%	79%	5%
부산/울산/경남	152	152	10%	80%	10%
제주	13	13	-	-	-
성별					
남성	506	496	14%	78%	8%
여성	495	504	11%	83%	6%

한국 갤럽 여론조사 (2021)

[그림 III-51] 소수자 배제 인식 연도별 추이

(단위 : %)



주 : '받아들일 수 없음'의 응답 비율

사회통합실태조사 (2013-2022)

이런 현실은 성소수자에게 커밍아웃의 '악'조건인 동시에 대다수의 성소수자가 일상의 공간에서 자신의 정체성을 드러내지 않고 살고 있는 상황이 만들어 낸 결과이기도 하다. 성소수자에 대한 배제적 인식이 강한 사회 분위기 속에서 성소수자는 일상에서 가족과 친구, 직장 동료, 이웃들에게 자신의 정체성을 드러내기 어렵다. 하지만, 성소수자들이 일상을 함께하는 구체적인 동료 시민으로 자신의 정체성을 드러내지 않을 때 성소수자는

'차별받는 소수자'의 위치에만 머무를 수밖에 없다.

2012년부터 단체 내 '성소수자 노동권팀'을 구성해 활동해왔던 행동하는성소수자인권연대(이하 '행성인')는 2021년부터 단체의 핵심 활동으로 '성소수자 노동권'을 고민해왔다. 2021년에는 <성소수자 노동권 연속 토론회>를 통해 다양한 정체성을 지닌 성소수자들이 일터에서 마주하는 어려움은 어떤 것들이며, 우리가 해결해 나가야 할 의제들은 어떤 것들이 있는지를 알아보려고 했다. 이 과정에서 확인한 것은 정체성과 질병 유무 등 여러 삶의 조건에 따라 성소수자들이 경험하는 일터 내에서의 차별과 어려움은 다양하지만, 그 중심에는 일터에서 자신의 정체성을 드러내기 어려운 현실이 자리하고 있다는 사실이었다.

2022년에는 '직장 내 괴롭힘'이라는 키워드를 매개로 노동단체들을 만나 현행 제도 하에서 성소수자 노동자들이 일터에서의 괴롭힘으로부터 보호받을 방안을 찾아보고자 했으며, 또 한편으로는 성소수자 노동자 집담회를 통해 성소수자 노동자들의 일터에서의 경험과 '드러내기'와 관련한 욕구를 알아보려고 했다. 전자의 경우 여수진 노무사가 발제문에서 지적했던 것과 같이 법제도 자체의 한계로 인해 성소수자 노동자들이 현행 제도를 이용하는데 한계가 있으며, 결국 '차별금지법'의 제정이 절실함을 다시금 확인할 수 있었다.

성소수자 노동자 집담회에서 주목했던 지점은 성소수자 노동자들이 일터에서 커밍아웃을 꺼리는 이유가 업무 상 불이익이나 해고 등과 같은 잠재적인 차별의 위험을 피하기 위해서만이 아니라는 점이었다. 오히려 직장에서 왜 커밍아웃을 하지 못하는지를 묻는 질문에 대다수의 참여자들은 동료들과의 관계가 어색하고 불편해지거나, 동료들이 나의 뒤에서 하는 말들에 상처를 받거나 견디지 못할 것 같다는 등 직장동료들과의 '관계'와 관련해 예상되는 어려움들을 이야기했다.

*해고가 되거나 업무적으로 불이익을 받을 거라는 생각은 잘 안해요. 그러기는 근태, 업무 성과 등등 여러 측면에서 따져봐도 쉽지 않을 거라 생각하죠. 그런데 왜 커밍아웃을 못하지? 하고 바꾸어 생각해보면 나를 드러냈을 때 사람들이 나의 평소 행동을 다른 방식으로 해석해버릴 경우 내가 너무 상처받겠다는 생각을 하기 때문이 아닐까 해요. 지쳤을 때 서로 기대어 토닥이는 것, 너무 억울하고 힘든날 위로의 포옹 같이 낯선 회사 안에서 서로서로 정을 주고받은 시간들이 왜곡 되진 않을까? 워크샵 가서 '여자끼린데 뭐 어때?' 하며 훌렁 훌렁 옷을 갈아입던 사람들이 되짚어 생각해보고 배신감을 느끼거나 성적으로 불쾌하진 않을까? 생각하면 답답하죠.*

*동료간 동료애와 여성에 대한 성적 지향 사이에서 그 모든 감정을 성적인 시선으로만*

이야기 할 수는 없지만 이런 관계, 이런 상황 즐겁다고 생각했던 것도 맞거든요. 그래서 누가 나에게 그 시간들에 대해 폭력이라 해석을 한다면 나는 어떻게 해야할까 이런 상상을 하며 두려워 하죠. 답은 못찾았어요. 그러니까 아직 아무에게도 커밍아웃을 못하는 것 같아요. - 2022. 5. 28. 행동하는성소수자인권연대 성소수자 노동자 집담회 참여자 A

음... 아마 해고까지는 안될 것 같고 업무적으로도 기존과 별로 달라지는 것은 없을테지만, 아무래도 회사 내 직원들과의 관계가 예전 같지는 않을 것 같다는 두려움은 있습니다. 세상에는 정말 다양한 사람이 존재하듯이, 회사 내에서도 다양한 사람들이 존재하고 그들의 사고 방식이 각기 다르듯이, 성소수자에 대한 인식이나 각자가 가지고 있는 생각들이 매우 다양할 것이기 때문에 늘 불안하고 걱정이 많은 회사 생활을 할 수 밖에 없을 것입니다. 그리고 사람들이 아무리 조심한다고 하더라도 결국 자신들이 본심이나 원래 가지고 있는 생각들이 무심코 튀어나오기 마련이기 때문에 예민한 저로서는 그것을 다 느끼고 상처를 받고 업무에 집중하지 못할까봐 두렵습니다. - 2022. 5. 28. 행동하는성소수자인권연대 성소수자 노동자 집담회 참여자 D

이러한 집담회 결과를 바탕으로 내린 내부적 결론은 결국 일터에서 성소수자 노동자들과 관계 맺고 살아가는 직장동료들의 성소수자에 대한 인식을 개선하기 위한 활동이 필요하다는 점이었다. '인식개선'을 위한 활동은 어디에서부터 무엇을 어떻게 해 나가야 할지 가능하기 어려운, 그래서 오히려 목표가 분명한 다른 영역의 활동에 비해 우선순위에서 밀리기 쉬운 일이기도 하다. 그래서 출발점은 성소수자의 직장 동료가 될 수 있는 일반 시민 누구나 쉽게 접근할 수 있는 가이드북을 제작하는 것으로 잡았다. 그 결과물이 올해 6월 발간한 『성소수자의 동료가 될 당신에게 - 성소수자의 직장 동료를 위한 일터 가이드북』이다.

『가이드북』은 성소수자와 관련한 간단한 지식을 전달하고, 왜 성소수자에게 평등한 일터가 중요한지를 알리고, 성소수자 동료와 함께 평등한 일터를 만들기 위해 필요한 에티켓과 인권 증진을 위해 함께 할 수 있는 일들을 담았다. 가이드북 기획팀과 자문으로는 현재 직장 생활 중인 회원들이 참여해 실제 일터에서의 경험이 내용에 반영될 수 있도록 하기도 했다.



『성소수자의 동료가 될 당신에게 - 성소수자의 직장 동료를 위한 일터 가이드북』

(사회운동단체의 많은 작업물이 그러하듯이) 결국 과제로 남는 것은 발간한 자료를 얼마나 널리 배포할 수 있는가다. 향후 노동권 사업을 논의하며 단체에서 고민하고 있는 부분도 이러한 내용을 얼마나 다양한 경로를 통해 대중적으로 확산할 수 있는가에 대한 것이다. 인권시민사회와 성소수자 지지자의 범위를 너머, 아직 성소수자의 동료가 아닌, 언젠가 '동료가 될' 사람들에게 우리의 이야기가 어떻게 가 닿을 수 있을까. 오늘 자리에 함께 한 청중 분들도 함께 지혜를 나눠주시길 바란다.

**성소수자 동료를 존중하는 방법**

- 성중립적인 표현을 사용해요
- 성평등한 언어, 성소수자를 존중하는 언어를 사용해요
- 동료의 사생활을 존중해요
- 직장에서 해도 되는 행동과 그렇지 않은 행동을 구분해요
- 동료가 성소수자로 커밍아웃한다면 이렇게 말해주세요
- 성소수자 동료의 커밍아웃할 의사를 존중해요
- 당장 완벽해지지 않아도 괜찮아요

**성소수자 동료의 지지자로 성소수자 인권 증진을 위해 할 수 있는 일들**

- 성소수자 인권을 공개적으로 지지해요
- 차별 상황을 발견했을 때 목소리를 내요
- 직장의 정책에 적극적으로 의견을 내요



- 사회 변화를 지지해요

『성소수자의 동료가 될 당신에게 - 성소수자의 직장 동료를 위한 일터 가이드북』 중  
“함께 할 수 있는 일”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> 행동하는성소수자인권연대(2023), 『성소수자의 동료가 될 당신에게 - 성소수자의 직장 동료를 위한 일터 가이드북』, [https://drive.google.com/file/d/1CQq\\_dshMBH67CUJToMWjC9i8dDKhm-OG/view](https://drive.google.com/file/d/1CQq_dshMBH67CUJToMWjC9i8dDKhm-OG/view)

## 토론 2

### 모두에게 안전한 일터, 성평등한 조직문화

한국여성민우회 여성노동팀 행크

#### 왜 조직문화인가

성소수자가 사회에서 받는 차별. 원가족 안에서의 갈등, 또래집단, 학교에서 겪는 갈등, 연인 관계를 인정받지 못하고, 자신이 이룬 가족을 법적으로 인정받지 못함. 혐오로 인해 괴롭힘, 물리적·언어적 폭력에 시달리는 현실 등이 고스란히 일터에서도 반복됨. 하지만 사회에서의 차별과 일터에서의 차별은 다른 의미를 가짐.

하루 중 많은 시간을 보내는 일터. 단순하게 업무만이 오고가는 장소라 볼 수 없음. 구성원과 소통 방법, 조직이 가진 비전, 가치, 의사결정 방식 등이 이루는 ‘조직문화’가 노동자의 근무환경에 직접적인 영향을 줌. 성소수자는 본인의 정체성을 감추고, 일상에 대한 거짓말을 반복해야 하는 스트레스에 지속적으로 시달림. 설문1) 응답자는 ‘삶이 받은 연극이라는 생각이 든’다고 밝힘. 이는 남들보다 더 잘해야 한다는 스트레스, 업무 이외의 직장 모임에 참석하지 않음, 부당한 업무 지시에 가급적 따름, 소속감이 없음, 이직고민으로 발전됨.<sup>2)</sup> 결국은 직장 내 성소수자 차별은, 성소수자 노동자의 업무효율을 낮추고 제대로 된 역량 발휘를 막으며 퇴사로의 수순을 밟게 되기도 함.

#### 왜 성평등한 조직문화인가

한국여성민우회 ‘우리가 마주한, 바라는 조직문화: 마침내, 성평등 대중설문’<sup>3)</sup>에 따르면 응답자의 61.8%가 직장 내 성폭력은 조직문화 때문에 일어난다고 응답, 94.4%는 직장 내 성폭력이 ‘조직문화’와 관련이 있다고 응답함. 내가 생각하는 성평등한 조직은 어떤 곳인지 물었을 때 **성별 고정관념 없는 (20.2%), 성차별 없는 (16.9%), 존중하는 (9.6%), 성찰하는 (8.4%)**이라 응답을 함. ‘성평등한 조직문화’란 단지 ‘여성’과 ‘남성’이 동등하게 일할 수 있는 조직문화를 의미하는 것이 아님을 보여줌. **성별에 대한 고정관념이 없고 서로를 존중하는 문화를 포괄하는 개념**으로

1) 발제문1 (P.7). 2023년 ‘직장 내 커밍아웃의 조건 찾기’ 중 ‘일터에서 커밍아웃을 하지 못해 답답한 순간은?’에 대한 응답

2) 발제문2 (P.22) 다음의 실태조사 ‘청년 성소수자의 구직 과정과 노동경험’중 성소수자로서 느끼는 직장 생활의 어려움에 대한 응답

3) 2021년 한국여성민우회 성폭력상담소에서 온라인으로 진행한 설문조사, 57일간 178명 응답

이해됨.

이는 커밍아웃 못하도록 강제당하는 상황에서 어떤 것이 가장 답답하고 불편한지 (발제1, P.6)를 묻는 설문에서 ‘직장동료들이 성소수자에 대해 부정적인 태도를 보일 때(43%)’, ‘외모, 복장 말투, 행동 등이 남자/여자답지 못하는 부정적인 평가를 받을 때(8.9%)’라 대답한 응답자들의 요구와도 맞닿는 면이 있음.

이처럼 실제로 성소수자가 조직 내에서 겪는 문제와 일터에서 여성이 호소하는 문제는 유사성이 있음. 조직문화는 채용과정부터 두드러지게 영향을 미치는데 ‘채용성 차별’을 막기 위해 결혼/남자친구/출산에 대한 이야기를 면접에서 묻지 말자는 ‘결/남/출’ 운동을 예로 들 수 있음. 남자친구가 있고 결혼이 예정되어 있고 출산을 계획한 여성은 구직과정에서 시스젠더 이성애자 남성보다 효율성 있게 일하지 못한다는 편견 때문에 불리한 영향을 받음. 또한 여성노동자는 면접 때야말로 ‘여성스러운’ 몸가짐과 복장을 갖춰야 호감을 줄 수 있음. 성소수자 또한 ‘청년 성소수자 구직 과정과 노동경험’<sup>4)</sup>에서 확인할 수 있듯이 ‘외모, 복장, 말투, 행동이 남자/여자답지 못하다’(73.7%), ‘법적 결혼하지 않은 상태라는 이유로’(9.6%) 부정 평가 받는 경우가 많았음. 이것은 성별이분법이 정한 외모, 복장, 역할을 강요하고, 가부장제/이성애 중심주의 사회에서 당연한 것으로 여겨지는 삶의 주기에서 벗어난 이를 차별하는 문제로 여성노동자와 성소수자 노동자가 (차별의 양상은 다르지만) 유사하게 겪고 있는 문제라 생각됨.

### 고민의 지점

결국에는 일터에서 ‘노동자’로 상정되는 비장애인 시스젠더 이성애자 남성에서 배제되는 사람들에 대한 무시, ‘보편성’에서 벗어난 이들에 대한 혐오가 곧 일터의 차별과 고통을 만듦. 여성과 성소수자 뿐만 아니라 그 밖의 소수자까지 모든 차별은 맞닿아 있음. 구체적인 차별의 장면이 동일하다는 의미는 아님. 시스젠더 여성이 일터에서 차별받고 직장 내 성희롱을 겪는 장면과 시스젠더 남성 게이/레즈비언이 일터에서 겪는 차별과 괴롭힘, 트랜스젠더가 겪는 문제는 너무 다른 장면을 가짐. 일터에서 남성 상사에게 음담패설을 듣고 이를 견뎌야 하는 여성노동자의 상황과 동료/상사가 사담을 나누고 있을 때 본인을 감추고 거짓말을 해야 하는 동성애자 노동자의 상황, 성별을 특정하는 서류 제출 때문에 구직을 포기하는 트랜스젠더 노동자가 겪는 차별 장면은 상이하게 느껴질 수 있음.

예를 들어 이성애자 여성노동자가 회사에서 동료의 과도한 외모평가(칭찬이든 잔소리든)에 고통 받는다면, 레즈비언 노동자는 성별에 맞지 않는 소위 ‘부치’ 복장에

---

4) (발제2, P.16)

대한 부적절한 말이 스트레스가 될 수 있음. 구체적인 내용은 다르지만 이것은 곧 업무와 무관한 외모, 복장 언급이 조직문화에 어떤 영향을 미치는지 포괄하여 얘기할 수 있음.

하지만 간단하게 얘기할 수 없는 사례도 있음. 예를 들어, 직장 내 성희롱에 시달리는 여성은 월요일 아침마다 남자 상사가 ‘남자친구와 주말에 뭐했냐, 여행에선 뭘했냐’는 말에 불편감을 느끼고 일터라는 공적 공간에서 사담이 제지되면 좋겠다고 생각함. 동일하게 주말에 애인과 여행을 다녀온 레즈비언의 경우 똑같은 질문을 받는 경우, 자신을 감추고 솔직하게 얘기할 수 없는 상황에 스트레스를 받지만 한편으로는 적극적으로 커밍아웃을 하고 본인의 주말, 애인과의 여행에 대해 솔직하게 말하고 싶은 욕구를 느낄 수도 있음. 그렇기 때문에 일방적으로 “공적 장소에서의 과도한 사적 침범은 제지되어야 한다”고 얘기할 수는 없음. 조직문화는 일률적인 것이 아니라 맥락적인 것.

또 다른 예로, 결혼 얘기부터 묻는 것이 이성애자 여성과 레즈비언 여성에게 상이한 형태로 다가올 수 있음. 이성애자 여성에게 결혼 질문은 결혼 유무로 여성노동자의 업무 태도에 대한 선입견을 갖거나, 성적 대상으로 바라볼 수 있을지/없을지를 판단하는 의도로서 불편함을 줌. 하지만 레즈비언 노동자에게는 결혼 얘기부터 묻는 것이 나의 정체성을 감추고 거짓말을 해야 하는 상황, 나도 결혼 얘기 하고 싶다는 욕구, 결혼에서 배제 당한 현실에 대한 부당함 등이 복합적으로 영향을 주어 불편함을 줌. 결국 불필요한 사적 대화를 금지하는 규정이 필요하기 보다는 그런 것에 대해 ‘왜 그 말이 불편한지, 왜 더는 듣고 싶지 않은지’ 말할 수 있는 문화가 마련되고 ‘문제제기가 나에게 불이익을 주지는 않을 것’이라는 믿음이 수반되어야 함.

조직문화란 구성원이 함께 나누는 사소한 일상의 총합임. 여성에게 사적인 연애 질문은 ‘직장 내 성희롱’으로 인한 위협과 불쾌감으로 이어지고, 성소수자에게는 솔직한 답변이 곧 차별과 위협으로 이어질 수 있다는 감각이 존재함. 그것은 비단 성별, 성정체성뿐 아니라 학벌, 지역, 외모, 자산, 가족관계 등 다양한 사유로 발생할 수 있으며, 성소수자 내에서도 다양한 정체성에 따라 차별 양상은 달라짐. 결국 조직문화를 들여다본다는 것은 조직 구성원이 어떤 말과 상황에서 안전하지 못하다고 느끼는지, 구체적으로 어떤 이유 때문에 그러한 감각이 생기는지를 살펴보는 것. 그리하여 구성원들이 거대한 변화를 일순에 만들어내는 것이 아니라 매일매일 일상의 농담과 관심과 질문을 수정하면서 불편하고 부당했던 상황을 하나하나 개선해나가는 '말할 수 있는 조직'으로 바뀌어나가는 것이 핵심.

## '성소수자 친화적인 조직문화'란 무엇인가

발제1(P.9)에서 '성소수자 친화적인 조직문화'에 대해 비중있게 다루었지만 사실 이를 뜯어보면 '이런 조건이라면 커밍아웃하겠다'라는 질문에 '직장의 분위기가 소수자 친화적일 때(54.9%)'라고 답변한 것을 포괄하고 있음. 결국 성소수자 뿐만 아니라 '소수자 친화적'인 가치가 성소수자에게 안전함을 느끼게 함.

'성소수자 친화적 조직문화'라는 다소 추상적인 이름에 대해 구성원들의 이해가 다를 수 있음. 구성원들이 자신들의 이해를 구체화하고 서로 조율해나가는 과정이 없다면 '성소수자 친화적이어야 한다'는 말은 당위적 구호에 불과할 수 있음. 설령 모두가 성소수자에 대한 차별과 혐오에 반대한다는 규정에 동의한다 할지라도(그것이 매우 유의미함과 별개로), 구체적으로 어떤 상황을 왜 문제적인 것으로 느끼는가의 감각에는 구성원 간 이해가 상이할 수 있음. 이를테면 누군가는 성소수자의 존재를 인정하고 심지어 환영한다면서도 성소수자에 대한 편견을 재생산하는 태도를 취할 수 있고, 특정 교차적 소수자성(장애, 인종, 젠더 등) 대해 차별적인 발언을 할 수 있음.

이러한 문제는 우리 조직에서 어떤 행위는 용인되며 어떤 행위는 금지된다는 규칙 차원의 접근으로 해결할 수 없음. 차별적 언행 또는 조치에 대해 의문이나 문제의식을 제기하고, 이에 대해 조직 구성원들과 논의하여 조직의 변화를 함께 도모할 수 있는 안전하고 평등한 조직문화가 뒷받침되어야 함. 평등한 조직문화는 한번의, 일시적인, 대대적인 조직문화 쇄신으로 도달되는 게 아니라 끊임없이 일상을 함께 점검하고 갈등하고 시행착오를 겪고 갱신해나가는 과정 그 자체임. 또한 구성원 개인의 노력만으로는 한계적. 성/평등한 조직문화를 위해 '조직' 차원에서 성/평등한 조직을 선언하고 끊임없이 연속된, 구조적인 점검을 시스템화해야 함.

## 토론 3

### [토론문] 노동조합에서 성소수자 권리보장 활동하기

곽이경(민주노총 성소수자 조합원모임 / 민주노총 미조직전략조직국장)

서울노동권익센터에서 노동자 조직화 및 자조모임 지원, 취약노동자 노동권 보장 등 다양한 사업을 진행, 지원해온 것은 잘 알고 있지만 성소수자 노동권에 대해 관심을 갖고 꾸준히 사업을 이어온 것은 처음이라 매우 환영할만하다. 본 토론문에서는 3개의 발표문에서 민주노총의 과제와 연결지어 짚어볼만한 지점을 간략히 다루고, 그동안 민주노총이 해온 성소수자 관련 사업과 현황, 과제를 소개할 것이다.

#### 1. 노동하는 성소수자에 대한 다양한 실태조사 축적의 중요성

- 정성조님 발표에서 소개하는 청년 성소수자에 대한 조사 결과는 매우 귀하다. 성소수자 실태도 귀한데, 이렇게 대규모 실태조사이면서 그중에서도 청년 노동자들의 실태를 살펴볼 기회는 쉽게 없기 때문이다. 이에 더하여 2023년 상반기 퀴어노동권네트워크가 진행한 설문조사 결과는 앞서 진행된 조사를 뒷받침하면서도 ‘직장내 커밍아웃의 조건’이라는 분명하고 실천적인 목표를 갖고 진행되었다는 점에서 이후 노동조합이 눈여겨 볼 결과일 것이다.
- 민주노총은 자체적으로 정기적인 조직 통계를 내고 있지는 않은데 조합원수 100만명을 넘어서며 이에 대한 중요성이 나날이 강조되고 있다. 민주노총은 조직율이 급등한 2017~2019년 사이 신규조합원 조사를 실시했고, 그 결과 여성(41%), 비정규직(32%), 청년층이 예전에 비해 크게 늘어났다는 결과를 발표했다. 이주노동자 조합원 현황과 관련해서는 전 조직적으로 파악되지 않고 있는데 대략 4천여명으로 집계된다.
- 이처럼 조직 구성이 큰 변화를 겪고 있다는 것이 드러나면 질적 변화가 뒤따라오게끔 하는데 중요한 근거가 된다. 예컨대, 여성 및 비정규직 대표성을 더욱 확대하거나 관련 사업에 예산을 더 많이 배정하는 것들이 있을 것이다. 해외노조는 한국과 달리 지난 20년간 대체로 조직율이 매우 하락하는 중에도 여성노동자 조직율은 증가했다. 이러한 변화 속에서 노동조합들은 여성, 청년, 장애인, 은퇴자, 성소수자 등 평등 부문의 조직화와 대표성을 인정해왔다.
- 민주노총에서는 조합원 실태 등 각종 조사에서 이주 조합원을 포함시켜야 한다는 요구가 높아지고 있다. 당연한 일이다. 성소수자 조합원도 마찬가지다. 민주노총의 사업에서 성소수자 권리 보장 사업을 정식화하기 위해 이러한 실태조사 결과들이 중요한 자료가 될 것이다. 아울러 민주노총도 각종 사업에서 성소수자를 인지하고 포함하기 위한 항목을 만드는 등 다양한 노력을 기울여야 할 것이다.

#### 2. 노동조합 상담활동에서 적극적으로 참고하고 상담의 영역으로 포함하여야

- 민주노총은 전국 57개 회선으로 연결된 1577-2260 대표 노동상담 전화를 운영중에 있으며, 2018

년부터 단일한 상담입력 시스템을 구축하고 1년에 1만여건의 상담자료를 입력하여 DB화하고 있다. 민주노총 상담활동가들이 매년 받는 상담교육과 “상담을 조직화로” 라는 매뉴얼에 작년부터 이주노동자 상담 파트가 정식으로 들어가게 되었다. 과거에는 이주활동가들만의 영역으로 여겨져왔지만 수요가 높아진 것과 의식적 노력을 통해 상담활동가들이 이주노동자 상담으로 영역을 넓히고자 한 것이다. 이처럼 쿼어 노동자들의 드러내기와 함께 노동조합 유관 사업의 의식적 노력, 변화가 필요하다.

- 그런 면에서 여수진님의 발표문은 민주노총 상담활동가들에게도 필요한 내용으로, 지금껏 드러나지 않았던 문제를 유형화하고 상담의 영역으로 포함하기 위한 중요한 자료라고 생각한다. 그리고 성소수자 상담이 포함되기까지 상담활동가들에 대한 교육, 당사자 상담활동가의 배치 등 안전한 상담을 위한 추가 조치들이 필요할 것이다.
- 민주노총의 상담활동의 주요한 역할도 여수진님이 제시한 쿼어노동상담의 역할과 과제와 다르지 않다. 민주노총 상담활동은 (1)노동조합으로 조직되지 않은 취약한 사각지대 노동자들의 노동현실을 추적하고 대변하는 것(작은사업장, 최저임금 등) (2)민주노총의 문을 두드리는 미조직 노동자들의 1차 창구로서 이들을 지원하고 노동조합으로 안내, 조직화를 지원하는 것이다.

### 상담 창구

<p>성소수자 인권단체의 도움이 필요하시다면 행성인으로 연락주세요.</p> <p><b>행성인 사무국</b> 02-715-9984 lgbtpride@empas.com</p>	<p>민주노총은 코로나19 성소수자 긴급 대책본부의 노동상담에 협력하고 있습니다.</p> <p><b>민주노총 미조직전략조직실</b> 02-2670-9154</p> <p><b>민주노총 법률원</b> 02-2670-9295</p>
---	--



를 문제로 만드는 경험, 상담이나 신고가 불이익을 감수할 문제가 아니라 문제를 해결하고 더 나아질 수 있다는 경험을 축적해가는 것이 필요할 것이다.

- 쿼어노동자들이라고 이러한 창구가 필요하지 않을 리 없다. 지금껏 쿼어노동자 상담이 잡히지 않았던 이유는 발표문의 내용처럼 문제로 명명되지 못한 문제인데다 스스로 드러내지 못하면서 상담창구까지도 이르지 못했기 때문일 것이다.

- 지금까지 “늘상 일어나는 일” 이거나 “신고해도 해결될 것 같지 않아서” 지레 포기했다면(정성조 발표문 참고), 이제는 상담이라는 창구를 통하여 문제를

### 3. “커밍아웃의 조건” 을 충족하는 노동조합의 과제

#### 차별없는 일터! 우리 함께 만들 수 있어요!

**성소수자들은 어디에도 존재합니다.**  
많은 성소수자들이 일터를 벗어나 세계를 여행하는 일과로 생계를 꾸려가고 있습니다. 많은 기업이 직업을 제공하는 가운데서도 성소수자들은 충분히 일할 수 있습니다. 보이지 않는다고 무조건 배척하지 않습니다. 보이지 않는다고 하는 것은 아닙니다. 차별과 혐오 때문에 자신의 실용성을 증명하지 못해서 일할 기회가 없습니다. 성소수자 동료나 주변에 있을 수 있다는 생각이 '차별없는 일터 만들기'의 첫 시작입니다.

**성소수자를 비하하는 표현으로 집단별 명예, 위상, 애착의 주된 완을 쓰거나 농담, 놀림거리로 삼아서는 안 됩니다.**  
특정한 의미를 부각 짓고 사용한다든 간에, 그 집단 혹은 당사자를 차별과 위상을 높일 수 있고 그로 인해 동료 간에 단결은 저하될 것입니다.

**동료가 성소수자라는 사실을 알게 되더라도 당사자의 동의없이 타인에게 알려서는 안 됩니다.**  
사생활 비밀을 지키고 개인정보를 존중해, 자의도 모르는 사이에 다른 사람이 알게 되더라도 차별의 노출될 수 있습니다.

**성소수자라는 이유만으로 직종정류가 해고, 강박, 이직 등의 부당한 처우를 받게 된다면 노동조합이 앞장서 방어해야 합니다.**  
성정체성이 다르다는 것이 차별의 근거가 될 수는 없습니다. 부당함에 맞서 노동조합이 함께 싸우려면 성정체성에 대해 차별하지 않는 행동은 일터가 흔들 다 지켜야 할 것입니다.

**성(性)소수자는**  
동성애자, 레즈비언, 양성애자, 성전환자(트랜스젠더) 등을 아우르는 말입니다.

문의 02-715-9984 | lgbtpride@empas.com

#### 하루 종일 당신이 만나는 노동자들

**최근 버스를 운전하는 버스기사 김 씨  
지하철 역무원 이 군  
친일반 미소의 은행원 박 양  
오늘 함께 점심먹은 직원 동료 김 대리  
매일 수고하는 우체부 신 군  
집 근처 마트의 계산원 윤 씨**

상상할 수 있습니까?  
이들 모두 성소수자 일수 있습니다.

상상할 수 있습니까!  
우리는 어디에도, 당신과 함께

**레즈비언 버스기사 김 씨  
계기 지하철 역무원 이 군  
트랜스젠더 은행원 박 양  
양산-해운대 직영 동료 김 대리  
트랜스젠더 우체부 신 군  
무상화 계산원 윤 씨**

#### 1) 민주노총의 활동

- 2010 최초의 민주노총 성소수자 권리보장 포스터. 여성위원회를 통해 각 가맹산하조직 및 일부 단위노조 사무실에 부착
- 2015 민주노총 사무총국 규칙 개정. 동성 가족에게도 동등한 수당 지급
- 2016 서울퀴어문화축제 민주노총 공식 참가단을 처음으로 구성

58



- 2018 민주노총 조합원 교육을 위한 소책자 “성소수자와 함께 평등한 일터 만들기” 발간
- 2019 차별금지법제정연대, 성소수자 단체와 함께 ILO 협약 190호 채택 촉구 기자회견 개최
- 2019 111개 노동조합이 참여하여 쿼터문화축제에 연대하는 거리 현수막 게시
- 2019 민주노총 성소수자 조합원 모임 구성
- 2020 코로나 시기 성소수자 커뮤니티 위기에 대처하기 위한 성소수자 노동상담 핫라인 가동, 대처 방법 및 상담홍보물 배포 (민주노총 법률원과 협의)
- 2020 차별금지법과 노동권 토론회 개최
- 2022 성소수자 평등을 포함한 민주노총 및 산별노조 평등수칙 제정
- 2022 국제노동조합협의회(CGU) LGBT+ 프로젝트 전략기획 라운드테이블 회의 참석
- 2023년 현재
  - 민주노총 정기대의원대회에서 대의원을 대상으로 성소수자조합원모임 홍보물 배포
  - 해외노동조합 성소수자 사업 사례집 <평등을 위한 투쟁> 발간 및 배포
  - 민주노총 홍보영상 <결국은 민주노총-성소수자 노동자편> 2편 제작, 유튜브 업로드
  - 노동자 엘라이의 우리말 이름 짓기 공모전으로 <무지개동지> 당선 2024년 후속사업 준비
  - 민주노총 성소수자 조합원 모임 서울퀴어문화축제 부스 진행
  - 민주노총 임원선거에 민주노총 성소수자 조합원 모임의 공식질의서를 선거관리위원회로 발송
  - 민주노총 성소수자 조합원모임 마석모란공원 방문 계획 중 (11월 18일)



## 2) 주목할만한 산별노조의 노력

민주노총 산별연맹은 각자 특성과 상황에 맞게 활동하며 조합원 내부의 편견을 넘어서고 있다.

### (1) 전국금속노동조합

- 2021년에 모범단협안 개정 (동성가족도 특별/경조휴가나 돌봄휴가를 차별받지 않고 적용받을 수 있도록 '가족'과 '배우자'개념을 넓힘)
- 2022년 무지개깃발 제작 / TDor(트랜스젠더 추모의날) 집회 공동주최
- 2023년 조합원대상 성소수자 관련 인식조사 설문 예정 / 금속노조 소속 단위노조 3곳은 모범단협안을 바탕으로 성소수자 차별금지조항을 단협에 포함함

[사례1] 제56조 [인권·여성 보호 및 성평등, 차별행위 금지]

- ① 모든 조합원은 인권을 침해받지 않고 타인의 인권을 존중하는 평온한 환경에서 일할 권리를 가진다.
- ② 회사는 회사 내·외에서 조합원의 인권을 침해하거나 훼손해서는 안 되며, 인권을 보호하기 위해 성실히 노력한다.



- ③ 정치활동 및 양심의 자유, 사생활의 보호, 자아실현, 고용 및 노동조건상 차별 금지, 폭력·성폭력·일터괴롭힘 등 물리적·정신적 위해로부터의 보호, 정보인권 등 이 장에서 규정한 인권 항목들은 보다 더 존중되고 보호되어야 한다.
- ④ 회사는 성별, 종교, 장애, 병력(病歷), 나이, 사회적 신분(비정규직 등 고용형태 등을 포함), 학력, 출신 지역·국가·민족, 용모 등 신체조건, 성적(性的) 지향, 성별 정체성, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 노동조합 가입 여부 및 특정노동조합 소속 여부, 형의 효력이 실효된 전과(前科) 등을 이유로 조합원을 차별할 수 없다.
- ⑤ 회사는 헌법의 평등이념과 남녀고용평등법, 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 등에 따라 고용과 모든 노동조건에서 특정성을 이유로 직·간접적인 불이익한 처우를 하지 않고 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하여야 한다.
- ⑥ 차별에는 모집, 면접, 채용, 고용형태, 교육훈련, 배치, 승진, 승급, 징계, 정년, 퇴직, 해고 및 임금 또는 임금 외의 금품 지급 등과 관련하여 특정한 사람 또는 특정 집단을 직접 또는 간접적으로 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위가 포함된다.
- ⑦ 회사는 행정기관, 사법기관 또는 그에 준하는 기관으로부터 차별 행위가 인정되었을 경우 원상회복 또는 시정하여야 하며, 해당 조합원에게 손해배상을 하여야 한다.

[사례2] 제63조 [직장내 성폭력 금지]

- 2. 직장내 성폭력이라 함은 사용자, 다른 노동자 및 업무에 관련한 제3자가 상대방 동의를 수반하지 않고 성적자 기결정권을 침해하는 모든 행위를 말하며 다음 각호의 사항을 포함한다.
- 4) 본인의 동의 없이 성적체성 또는 성적지향공개

[사례3] 제80조 모집,채용,교육,승진, 등에서의 차별금지

- 1. 회사는 이 장 전체에서 금지한 사유를 이유로 모집, 채용, 배치, 승진, 승급, 교육 등 고용과 모든 노동조건에서 직·간접적인 불이익한 처우(차별) 및 노동과정의 성차별 및 성차별적 괴롭힘 등을 하여서는 안 된다.
- 2. 회사는 모·부성 보호제도에 따른 출산, 육아휴직 등 휴직, 휴직 휴가 사용을 이유로 불리하게 평가하거나 승진 및 배치 등에 있어서 차별하여서는 아니 되며, 혼인, 출산, 유산, 임신 시술, 입양, 육아, 성별 및 성적체성 및 성적 지향, 사내 부부, 맞벌이 부부 여부 등을 이유로 퇴직을 강요하거나, 해고 대상자 선정 시 차별해서는 안 된다.

(2) 공공운수노조



- (성소수자를 포함하는 규정과 운영방침) ■모범단협안에서 ‘배우자’는 법률상 혼인여부와 상관없이 사실혼 관계의 배우자 및 동거인을 포함하며, ‘가족’은 법률상 혼인으로 성립된 가족 형태에 국한하지 않고 성적 지향, 성별 정체성 등을 고려한 다양한 가족 형태를 포함한다고 정의. 사무처 규정도 동일하게 적용. ■노조내 성평등교육 ‘다양한 성’, ‘젠더’ 관점. ■노조 행사시 젠더프리방 사전조사 및 운영. ■최초로 노조 건물에 성중립 화장실 설치

- (성소수자 의제 발굴 및 사안별 대응) ■2019년 선전사업으로 성소수자 조합원 인터뷰 진행. ■성소수자 의제에 대한 입장 발표 등
- (산하조직 사례) ■2020년 서울교통공사노조x차별금지법제정연대 국민동의청원 공동행동(지하철역사 포스터 부착) ■2020년 전국물류센터지부 쿠광물류센터지회 성소수자노동자 직장내 괴롭힘 대응 사례 (산재 불인정, 기업내 성소수자 차별에 대한 제도와 인식 공백 알림.) ■2023년 교육공무직본부 아이다호데이 성명서, 스톤월항쟁기념일 54주년 맞이 <한국 정치의 가족주의 그리고 가족 구성권> 특강, 코로나19 나눔연대 기금을 모아 성소수자인권단체에 전달 등

### (3) 전국교직원노동조합



- 2021년부터 성소수자 권리 보장내용을 포함한 성평등단협안을 만들고 있음
- 2022년 현재 'QTQ(Queer Teachers with Queer); 퀴어교사모임' 진행중
- 퀴어 참여확대 및 관심도 높아짐
- 차별금지법 등 제도에 대한 관심 높아짐

### (4) 언론노조

- 언론과 미디어를 위한 젠더 균형 가이드 제작, 배포
- 이 외에도 건설산업연맹, 사무금융노조, 보건의료노조, 공무원노조 등 여러 산별연맹 여성위원회가 활발히 가동되며 성평등과 성소수자 연대의 폭을 넓히고 있다.

### 3) 확장되는 연대의 힘 - 민주노총 지역본부의 연대

- 지역마다 열리는 퀴어문화축제에 민주노총 지역본부가 적극적으로 참여하고 있다. 대구, 부산, 전북, 광주, 강원, 제주, 인천 등에서 보수기독교 공격과 축제 장소 불허 등 차별에 함께 대응하기도 하고 차별금지법 제정 전국 도보행진에도 연대했다. 성소수자 간담회 개최, 홍보물 제작 등 지역본부는 다양한 방식으로 조합원과 소통하고 있다.
- 성소수자 단체가 투쟁하는 노동자들을 찾아 편견의 벽을 허물고 연대를 쌓는 활동을 꾸준히 진행한 것이 연대의 마중물이 되었다. 연대는 노동조합이 차별금지법을 지지하고 조합원들이 성소수자의 지지자가 되는데 가장 큰 힘을 발휘한다.



### 4) 노동조합의 과제 : 커밍아웃할 수 있는 공간으로, 성소수자를 주인공으로

- 김시운님과 정성조님 발표문은 모두 성적지향 및 성별정체성을 숨기고 거짓말하며 지내는 것을 가장 큰 어려움으로 꼽는다. 이를 해결하기 위해 커밍아웃 할 수 있는 소수자 친화적 직장 분위기를 원하고, 직장 내에 커밍아웃한 동료가 있다면 더욱 수월할 것 같다고 여긴다. 동성배우자와의 결혼 및 비혈연 동거가족에 대한 제도적 보장, 성소수자 차별에 대한 규제나 구체절차, 기구가 마련되는 것 또한 중요하게 여겼다.
- 여수진님의 발표문은 차별금지법 및 노동법에서 실제 퀴어노동자들을 보호하고 구제할 수 있는 법제도 개선과 함께 가야함을 강조한다. 이러한 내용은 그동안 민주노총에서 성소수자 사업을 진행할 때 어디에 중점을 두어 진행할지 결정하는데 좋은 근거가 될 수 있다.

- 노동조합의 성소수자 노동권 과제는 크게 보아 노동조합을 커밍아웃하기 안전한 공간으로 만드는 것, 이를 통해 노동조합 내 성소수자의 대표성을 높여내는 것이 중요한 목표일 것이다.
- 국가가 제도적으로 성소수자를 배제하고 있더라도 노동조합이 노력해서 일터의 권리를 선도적으로 확장할 수 있고, 이러한 흐름이 사회적 변화에 도움을 줄 수 있다. 지금은 시작 단계지만 일부 단체협약에만 반영된 차별금지조항을 확대하고, 동성부부 및 다양한 비혈연 가족의 권리를 보장받게 할 수도 있다. 트랜스젠더 노동자의 일할 권리를 보장하는 것도 중요한 과제일 것이다. 차별금지법 제정 등 사회적 투쟁에 적극적으로 나서는 것도 중요하다. 현장에 더 많은 성소수자 노동자들이 드러나게 된다면 노동조합은 더 적극적으로 성소수자의 권리를 반영하기 위해 나서야 할 것이다.
- 노동조합에서 성평등 관점을 갖고 활동하는 사람도 많아져야 한다. 노조가 하는 다양한 행사나 사업에서 성별로 구분된 공간을 뛰어 친화적으로 구성하는데 노력을 기울이거나 작은 교육이라도 추가해보려 하는 것도 그런 사람이 목소리를 내는 것으로부터 가능하다. 위와 같은 활동을 하나씩 이루어간다면 더 많은 퀴어가 자신의 노동권 문제 해결을 위해 용기를 내는 바탕이 될 것이다.
- 성소수자 가시화가 꾸준히 이뤄질 때 우리가 지금은 생각하지 못하는 구체적 접점도 만들어지고 노동조합 역할을 고민하게 되는 새로운 지점도 생길 것이다. 의미 있는 사례들이 축적되며 현실을 증명하고 법제도 변화로도 이어져야 할 것이다.

## 1. 노동조합을 성소수자가 커밍아웃해도 안전한 공간으로 만들자

### 1) 조합원 전반이 참여하는 정기적이고 지속적인 교육

- 성소수자 노동인권 교육 자료 만들기, 교육자료 제작시 성평등, 성인지적 관점을 견지하기
- 성평등교육이나 조합원 교육에 포함, 성소수자 인권교육 시간 확보하기

### 2) 지속적인 캠페인으로 노동조합이 성소수자 권리를 지지함을 알리자

- 많은 사람들이 볼 수 있는 곳에 성소수자 동료들 지지하는 내용의 포스터나 리플렛 비치
- 앨라이(지지자, 연대자) 선언하기, 드러내기 캠페인 (예)스티커 붙이기 등
- 한 노동조합 사무장이 노조 게시판에 '성소수자 조합원모임' 포스터를 붙였고, 이것을 보고 모임에 연락한 사례

### 3) 직접 만나는 기회를 자주 만들자

- 성소수자들과 함께 하는 사업하기. 영화상영회를 함께 개최하거나, 성소수자들의 투쟁현장에 연대하는 것을 통해 편견의 벽을 허물기

## 2. 일터 및 노동조합에서 가시화를 촉진하고 대표성을 확대하기

- 1) 성소수자들이 노동조합을 대표할 수 있도록, 할당제도, 위원회, 성소수자 노동자 모임 구성 및 지원 등 다양한 노력
- 2) 성소수자 노동자들이 정체성이 밝혀질 것에 대한 두려움 없이 상담하거나 찾을 수 있는 창구를 마련하고 적극적으로 홍보

## 3. 성소수자 권리를 보장하고 인정하는 제도 만들기

### 1) 단체협약에서 성소수자 차별 금지 조항 넣기

- 직장 내 성폭력 외에도 혐오표현과 괴롭힘을 금지하는 조항 넣기
- 가족수당, 복지수당 등 이성애자 가족을 기준으로 부여되는 임금 및 혜택에 있어 평등 실현
- 단협에서 성소수자 가족들도 간병휴가, 가족돌봄휴가등을 보장함으로써 현행법에서 배제된 권리를 노조가 먼저 보장할 수 있도록 노력
- 직장 내 동의없는 에이즈 검진 금지, 관련 교육 강화
- 성중립 화장실, 탈의실, 휴게실, 유니폼 보장 / 트랜지션 기간 및 비용에 대한 지원
- 기업이 노동자 권리에 대한 국제적 가이드라인을 준수할 수 있도록 노동조합이 단체협약 등을 통해 구속력을 가질 수 있도록 해야함

### 2) 노동조합 강령 및 규약에 성소수자에 대한 차별 반대 조항 넣기

## 4. 나의 일터를 바꾸어 세상을 바꾸자

### (1) 청소년 성소수자에게 안전한 학교를 만들기

- 혐오와 괴롭힘을 당하는 학생에 대한 지원과 지지
- 학교 구성원을 위한 성소수자 인권 매뉴얼 제작과 보급, 성평등한 성교육 진행
- 학교에서 일하는 조합원 교육에 성소수자 인권교육 포함

### (2) 일할 권리를 빼앗기는 HIV/AIDS 감염인과의 연대

- 채용시 검진을 포함한 직장검진에서 동의 없는 에이즈 검진 금지
- 고용차별 받았을 경우 차별구제 노력
- 직장 내에서 에이즈에 관한 올바른 정보를 전달하는 교육 필요

### (3) 트랜스젠더 노동자에게 평등한 일터 만들기

- 당연하게 양성으로만 구분되어 있는 남녀화장실이나 탈의실, 휴게실을 성중립 공간으로! 성별구분 없는 1인 화장실, 개별 탈의실 만들기
- 유니폼을 자유롭게 선택하게 하거나 성중립적인 유니폼을 제공하기
- 성별변경의 권리 적극적으로 보장하고, 성별변경 이후로도 직장에서 편견에 부딪히지 않고 계속 일할 수 있는 환경을 만들기 위해 지속적인 교육과 인식 전환하기
- 채용시 굳이 성별을 기재하지 않도록 하기
- 트랜지션 비용에 대한 의료보험 적용 및 병가 등 치료 및 요양기간에 대한 지원

### (4) 가족 바깥의 권리를 보장하기

- 가족만 입원 수술 시 보호자가 될 수 있는 현행 제도를 바꾸기.
- 기존 가족 중심의 각종 수당 및 복지 혜택을 가족 바깥의 사람들로 확대하기

### (5) 차별금지법 제정을 노동자들의 요구로 만들기

- 노동조합부터 차별금지법 도입 선언 (강령, 규약 개정운동)
- 차별금지법 제정운동 적극적으로

### (6) 성소수자들의 행진과 투쟁 등에 함께하기

- 퀴어문화축제 참여 등 성소수자와 연대할 수 있는 자리에 함께 하기
- 성소수자들이 혐오와 차별에 맞서는 현장에 연명, 연대, 참여 등으로 함께 하기

## 민주노총 성소수자 조합원 모임은?

- 업종과 지역을 가리지 않고 ‘성소수자 노동자’로 살고 있는 민주노총 성소수자 조합원들의 모임입니다. 현재 민주노총 가맹산하조직에 소속된 성소수자 조합원, 간부 50여명이 모여 자발적 모임을 진행하고 있습니다. 우리 모임은 2022년 서울퀴어문화축제, 민주노총 대의원대회에서 모임을 알리는 홍보물을 배포하는 등, 모임 내 논의를 통해 다양한 사업을 펼칠 계획을 가지고 있습니다. 민주노조 깃발 아래 당당하게 모인 모든 성소수자 동지들을 환영합니다!
- 민주노총 성소수자 조합원 모임 참여문의 : [lgbti.kctu@gmail.com](mailto:lgbti.kctu@gmail.com)





서울노동권익센터

[www.labors.or.kr](http://www.labors.or.kr) | [www.seoullabor.or.kr](http://www.seoullabor.or.kr)

서울시 종로구 청계천로 105 아름다운청년 전태일기념관 5층

대표전화 02-6925-4349 상담전화 1661-2020