

2025 연구보고서

성소수자 노동자 노동실태 및 정신건강 연구

2025 연구 보고서

성소수자 노동자 노동실태 및 정신건강 연구

- 본 연구는 한국노동안전보건연구소 젠더와노동건강권센터와
퀴어노동법률지원네트워크가 공동으로 진행하였습니다.

2025.04.03.

한국노동안전보건연구소 젠더와노동건강권센터 &
퀴어노동법률지원네트워크

연구진

연구책임자	김한울	퀴어노동법률지원네트워크
연구책임자	양문영	한국노동안전보건연구소 젠더와노동건강권센터
연구자	김세정	퀴어노동법률지원네트워크
	박소영	퀴어노동법률지원네트워크
	양신영	한국노동안전보건연구소 젠더와노동건강권센터
	여수진	퀴어노동법률지원네트워크
	조건희	한국노동안전보건연구소 젠더와노동건강권센터
	김형렬	서울성모병원 직업환경의학과

목차

I. 서론	4
제 1절. 연구의 배경	5
1. 주요 용어 안내	5
2. 성소수자 노동자의 현실	7
3. 존재하지만 인식되지 않는 성소수자 노동자	7
4. 성소수자 노동자의 노동환경과 정신건강	8
5. 사회적 안전감	9
제 2절. 연구의 필요성과 목적	12
1. 성소수자 노동자의 존재에 대한 사회적 인식 부재	12
2. 성소수자 노동자의 노동환경 및 정신건강에 대한 탐색	12
3. 성소수자 노동자의 정신건강 개입방안 모색	12
II. 연구방법	14
제 1절. 설문조사	15
1. 진행방법 및 대상자 선정 기준	15
2. 설문조사 항목	15
3. 설문조사의 분석과 결과 도출	17
제 2절. 면접조사	18
1. 진행방법 및 대상자 선정 기준	18
2. 자료의 분석	19
III. 연구결과	21
제 1절. 설문조사 결과	22
1. 연구 대상자 선정	22
2. 설문 기초 분석	23

3. 일반인구집단과 비교 분석	47
4. 정신건강 위험요인 탐색	51
5. 설문조사 소결	54
제 2절. 면접조사 결과	56
1. 노동시장 진입과정	56
2. 일터 내 다양한 차별	71
3. 일터에서 성소수자로 존재하기	83
4. 미래에 대한 기대	98
5. 면접조사 소결	103
IV. 결론 및 고찰	105
제 1절. 연구의 한계와 의의	106
1. 연구의 한계	106
2. 연구의 의의	106
제 2절. 개선 방안	108
1. 직장 내 조직문화 개선	108
2. 노동조합의 역할	110
3. 법/제도 개선	112
4. 사회 전반적인 인식 개선	113
V. 부록	115

성소수자 노동자 노동실태 및 정신건강 연구

연구요약

○ 연구의 배경과 목적

성소수자는 한국에서 인구의 약 4.5~7%에 해당하는 것으로 추정되지만 한국에서는 특히 가시화되어있지 않다. 세계적으로 성소수자의 건강불평등에 대한 다양한 연구가 진행되고 있지만, 국내의 노동환경과 정신건강에 초점을 맞춘 연구는 부족하다. 이에 본 연구에서는 성소수자 노동자의 노동환경과 정신건강을 탐색하고, 성소수자 노동자의 정신건강에 대한 개입방안을 모색하기 위함을 목적으로 하였다.

○ 연구방법

연구는 설문조사와 면접조사가 함께 이루어졌으며 2024.3-2025.3 기간동안 이루어졌다. 설문조사는 2024.7~8 4주간 온라인으로 수행되었으며, 기본 정보, 노동환경 일반사항, 성소수자 친화적인 분위기나 차별 경험 등을 포함하는 구체 노동환경, 정신건강 결과변수를 질문하였다. 통계분석은 설문조사 각 항목의 응답을 통해 노동환경을 파악하고, 건강상태 문제를 확인하였다. 응답자의 기초 인적 정보의 변수별 응답 빈도를 확인하고, 각 그룹별 정신건강 결과변수(우울증상, 자살시도, 자살사고, 수면장애)의 빈도를 확인하였다. 정신건강 결과변수, 직장 내 폭력, 일-생활 밸런스와 고용 불안정에 대하여 연령표준화유병비(Standardized Prevalence Ratio, SPR)를 산출하여, 일반인구집단에 비해 성소수자 집단에서 어느 정도로 보고되었는지를 확인하였다. 일-생활 밸런스와 고용불안정, 직장내 폭력은 일반 노동자 집단을 대조군으로 하고 연령보정하여 표준화유병비를 구하였다. 정신건강에 악영향을 미치는 위험요인의 탐색을 위하여 로지스틱 회귀분석을 수행해 오즈비와 95% 신뢰구간을 구하였다. 면접조사는 총 19인을 대상으로 이루어졌으며, 2024.4-2024.9월까지 이루어졌다. 반구조화된 면접지를 개발해 심층면접을 진행하였다. 현재의 일 외에도 정체성, 차별경험, 안전감, 동료와의 관계, 가족과의 관계나 지지체계 등 삶의 경험과 맥락을 질문하였고, 이전 직장의 경험과 구직/이직경험 등을 질문하였다. 각 사례들의 심층면접 내용을 분석하기 위해 주제분석 방법을 사용하였다. 분류된 주제에 따라 각 녹취록의 의미를 구분하고, 전체 연구자 토론을 통해 분석하여 맥락을 도출했다.

○ 연구결과

본 설문에 참여한 720명 중 우울증상이 나타난 인원은 177명(24.6%)으로, 일반인구집단의 우울증상자 비율인 4.9%에 비하여 월등히 높았다. 일반인구에 비하여 우울증상은 4.3배, 자

살사고 3.6배, 자살시도 4.5배, 수면장애 3.2배(연령표준화유병비)로 보고되어, 일반인구집단에 비하여 정신건강 지표가 악화되어 있는 것으로 나타났다. 직장 내 폭력 피해경험은 일반인구집단에 비하여 높게 나타났다. 한국의 성소수자는 지난 1달간 직장 내 폭력(언어폭력, 원하지 않는 성적관심, 위협, 모욕적 행위 중 1가지 이상)을 경험한 비율이 31%로 나타났다. 국내 근로환경조사 자료의 일반인구집단 노동자에 비하여 본 설문은 성소수자 노동자 집단은 지난 1달간의 원하지 않는 성적 관심은 약 23배, 지난 1년간의 성희롱은 28배, 왕따/괴롭힘은 72배 높게 경험하였다. 일터 안팎의 요인과 우울증상과의 관련성을 회귀분석으로 평가하였을 때, 직무스트레스 항목으로 사회적 지지가 부족할 때, 직장문화가 나쁠 때, 일-가정 불균형이 있을 때 그렇지 않은 경우에 비하여 우울증상의 위험이 2~4배 높았다. 직장내 폭력을 경험하였을 경우, 경험하지 않은 경우에 비하여 우울증상의 위험이 약 3배 높았다. 또한 정체성과 관련하여 직장에 지원을 포기한 경험이 있을 경우, 그렇지 않은 경우에 비하여 우울증상의 위험이 약 1.6배 높았다. 내재화한 혐오가 높은 집단에서 그렇지 않은 집단에 비하여 우울 증상이 높았다. 또한 원가족과 현재 가족이 지지적일 경우에 비하여 지지적이지 않은 경우 우울증상이 높게 나타났다.

연구참여자들의 구직 과정 경험은 다양하게 나타났다. 가능한 한 성소수자 정체성으로 차별받지 않을만한 직장을 찾았다. 하지만 성별 이분법적인 젠더 표현에 스스로를 억지로 끼워 맞추기도 하고, 병역 여부를 기재해야하기 때문에 구직을 포기하기도 했다. 특히, 트랜스젠더와 논바이너리의 경우 구직 자체가 어렵거나 차별적이었다. 원하지 않는 이직을 해야만 했던 사례도 많았다. 부당한 경험, 불안정한 고용 상태 등의 문제로 이직을 결정한 사례들이 많았고, ‘이성애 중심적 조직문화’ 때문에 이직한 경우도 있었다.

연구참여자들은 직장생활을 하는 과정에서 다양한 형태의 차별을 경험하는 것으로 드러났다. 성소수자 정체성에 대한 차별이나 혐오는 물론이고 여성에 대한, 혹은 고용형태에 대한 차별도 경험하였다. 이때 개인이 경험한 차별은 모두 직간접적으로 연결되어, 연구참여자의 대응전략 선택에 영향을 미치기도 하고, 더 좌절시키기도 하였다. 조직문화의 경우, 연구참여자들은 기민하게 직장문화 내에 존재하는 차별을 알아챌 수 있었지만, 개인 수준에서 적극적인 개선을 위해 대처하기는 어려웠다. 한편, 자신의 성소수자 정체성을 보다 긍정적으로 받아들이기도 하면서, 일하는 사람으로서의 자기효능감과 자기긍정을 지니기도 하였다.

성소수자는 직장에서 존재하기 위해 자신의 정체성을 언제, 어떻게, 누구에게, 어떤 방식으로 드러낼지에 대해 고민한다. 커밍아웃은 직장에서 아예 하지 않거나, 성소수자 친화적인 동료 일부에게만 커밍아웃하는 경우가 많았다. 정체성을 감추기가 어려운 트랜스젠더에게 커밍아웃은 선제적으로 자신의 성별을 알리며 주변을 설득시키려는 차원에서 행해지는 특징이 있다.

연구참여자의 경험들 가운데, 사회적 안전은 개인의 인지, 정서, 행동에 상당한 영향을 미치게 된다. 이 공간과 사회가 소수자에게 위협하기 때문에 만성적인 경계를 늦추지 못하는 방향으로 만성적인 스트레스가 강화되거나, 반대로 안전 신호를 받으면 자신의 경계를 받기 전보다 늦출 수 있다. 본 연구참여자의 경험 중 안전신호는 극소수에 불과하였다. 이는 성소수자의 정신건강을 위하여 안전 방향의 사회적 신호가 보다 적극적으로 제시되어야

함을 시사한다.

○ 결론 및 고찰

본 연구를 통해 성소수자는 일반인구집단에 비하여 높은 빈도로 정신건강의 위기를 겪는다는 것을 확인하였다. 여기에는 일터의 사회적 지지기반, 차별과 혐오, 직장내 폭력 등이 영향을 미치고 있었다. 정체성 외에도 성소수자를 둘러싼 다른 삶의 조건들(고용상의 불안정한 지위, 지지적인 혹은 혐오적인 동료와 가족 등)은 정체성과 직접 관련된 요인들과 서로 영향을 주고받으며 정신건강에 더 악영향을 미치기도, 보다 보호 효과를 지니기도 하였다. 특히, 성소수자 노동자가 노동현장에서 차별을 경험하는 요소는 성소수자 정체성에만 국한된 것 아니라 성별, 고용형태, 근속연수, 학력 등도 있으며, 각각의 지위는 소수자 정체성과 차별에 대한 대응에 영향을 미친다.

직장문화는 성소수자 차별과 긴밀하게 얽히며, 위계적이고 성차별적인 문화에서는 성소수자는 더 차별과 혐오의 대상이 된다. 소수자 차별 예방을 위한 실효적인 교육이 필요하다. 성소수자들에게 보다 안전한 공간이라는 메시지를 전달하기 위해 차별을 허용하지 않는 일터라는 점이 명시될 필요성도 있다. 취업규칙이나 단체협약은 그러한 제도적 틀이 된다. 한편, 비시스젠더 성소수자의 정신건강에 주요한 요소인 성별불쾌감(gender dysphoria)를 해소하기 위해 의료적 트랜지션에 대한 접근성은 (개인마다 원하는 범위는 차이는 있을지라도) 중요하다. 재직 중인 노동자가 의료적 트랜지션을 선택했을 경우, 이를 지원하고 복직이후 조직에 적응할 수 있도록 하는 전반적인 제도가 필요하다.

이번 설문조사에 따르면 전체 응답자 중에 30%가 직장내 노동조합이 있다고 응답했다. 하지만 ‘성소수자 친화적인 노동조합이 있다’라는 질문에 대해서는 5.3%만이 그렇다고 응답했다. 회사나 조직 전체적 차원으로 다뤄야 할 의제로 성소수자 노동자들의 일상적인 차별이 드러나지 않는 상황 속에서 노동자들 개인은 더욱 고립되고 있었다. 조직문화 및 사내 복지제도 개선·실질적 교육 등이 현장에 잘 정착할 수 있게 할 수 있는 핵심 주체로, 연구진은 노동조합을 강조한다. 노동조합은 노동자들이 안전하고 건강하게 일할 수 있는 현장을 만들 수 있는 주요한 공간이다. 문제를 제기하는 성소수자 노동자가 고립되지 않으며 해결의 주체로 설 수 있는 데에도 마찬가지다.

법/제도 개선으로는 포괄적 차별 금지법 제정이 필요하다. 복합차별, 즉 차별 요소가 두 가지 이상이 되어 차별이 발생하는 경우도 많이 있다. 복합차별을 규율하기 위해서도 포괄적 차별금지법 제정이 필요하다. 비시스젠더인 성소수자는 채용 단계에서부터 배제될 가능성이 높으며 불필요한 성별 정보를 요구하는 관행이 개선되어야 한다. 또한 의료적 성별정정에 대한 사회적인 접근성이 강화되어야 한다.

평등한 문화를 만드는 과정은 구성원 일부, 혹은 어느 한쪽의 일방적인 노력으로는 불가능하다. 서로가 서로에게 동료가 되어주고, 공동체의 구성원으로서 일터의 환경을 바꿔나갈 책임감을 느낄 때 평등한 문화로 나아갈 수 있다. 성소수자 노동자도, 그 동료들도 변화의 과정에 참여할 수 있어야 하며, 변화를 이끌어갈 수 있어야 한다. 가까이서 정체성을 긍정해주는 존재는 일터에서 큰 지지가 되며 공간과 사회의 제도적 개선도 앞당길 수 있는 힘이다.

성소수자 노동자
노동실태 및 정신건강 연구



I. 서론

1. 연구의 배경
2. 연구의 필요성 및 목적

I. 서론

제 1절 연구의 배경

1. 주요 용어 안내

표 1 주요 용어 안내

용어	설명
성별정체성	당사자가 마음 속으로 스스로를 어떻게 생각하는지와 관련이 있는데, 스스로의 젠더를 무엇으로 규정하고 느끼는지를 나타낸다. 여성/남성의 이분법적인 사고가 아니라 스펙트럼의 개념이다.
성별표현	자신의 젠더를 외형이나 복장, 헤어스타일, 말투, 행동 등으로 나타내는 방식을 말한다. 성별표현은 자신의 성별과 일치하거나 일치하지 않을 수 있다.
생물학적 성별	객관적으로 측정가능한 신체기관, 호르몬, 염색체와 관련 있다. 생물학적 여성은 질, 난소, XX 염색체와 연관되고, 생물학적 남성은 음경, 정소, XY염색체와 연관된다.
성적 지향	성적 또는 정서적으로 누구에게 끌리는 지를 말한다. 보통 어떤 젠더를 가진 사람에게 끌리는지를 자신의 젠더와 관련지어서 말한다. 이성애(자신과 다른 성별에 끌림), 동성애(자신과 같은 성별에 끌림), 양성애(동성/이성에게 끌림), 무성애(성적 끌림을 느끼지 않음), 범성애(상대의 성별에 상관없이 그 사람 자체에 끌림) 등이 있다.
성소수자 (sexual and gender minority)	레즈비언, 게이, 트랜스젠더, 바이섹슈얼, 젠더퀴어, 무성애자 등 다양한 성적지향과 성별정체성을 가진 이들을 나타낸다.
레즈비언 (Lesbian)	여성이 여성에게 성적, 정서적 끌림을 느끼는 정체성
게이(Gay)	남성이 남성에게 성적, 정서적 끌림을 느끼는 정체성
바이섹슈얼 (Bisexual)	남성과 여성 혹은 그 밖의 성을 가진 이들에게 성적, 정서적 끌림을 느끼는 정체성으로 동시에 끌리는 개념이 아니라 성별에 구분없이 끌릴 수 있는 정체성
팬섹슈얼 (Pansexual)	상대의 성별에 상관없이 그 사람 자체에 성적, 정서적 끌림을 느끼는 정체성
트랜스젠더 (Transgender)	태어났을 때 지정된 성별과 다른 성별정체성을 가진 사람으로 여성으로 태어났지만 남성으로 정체화한 경우를 트랜스남성(FTM), 남성으로 태어났지만 여성으로 정체화하는 경우를 트랜스여성(MTF)이라 한다.
논바이너리 (non-binary)	성별을 여성과 남성 둘로만 구분하는 이분법적인 성별 구분 안에서 벗어나 자신의 성별을 어느 한쪽으로 정의 내리거나 규정하지 않는 정체성.
시스젠더 (cisgender)	자신의 지정성별로 정체화한 사람
젠더퀴어	자신의 지정성별에 관계 없이 자신을 여자/남자 중의 하나가 아닌 다른

(Genderqueer)	성별로 정체화한 사람, 혹은 여자/남자 중 어떠한 성별로도 정체화하지 않은 사람
성별이분법	사람의 성별 혹은 성별정체성에는 남자와 여자 두 가지 밖에 없다고 생각하는 사상
성별 위화감/ 불쾌감(gender dysproria)	주로 성별 관념과 관련하여 본인이 원하는 신체적 특징을 가지지 못했을 때 느끼는 위화감, 불쾌감, 혹은 스트레스
커밍아웃 (comming out)	Coming out of the closet의 줄임말로 ‘벽장 속에서 숨어있다가 벽장 밖으로 나온다’라는 의미를 담은 용어로 성소수자 당사자가 자신의 정체성을 밝히는 것을 말한다.
아웃팅(outing)	본인의 동의 없이 다른 사람의 성소수자 정체성을 타인에게 이야기하는 것을 말한다.
트랜지션 (transition)	트랜스젠더가 자신의 성별정체성에 맞추어 삶을 변화시켜가는 과정을 말한다. 외모, 복장의 변화와 개명, 법적 성별 정정, 호르몬 요법과 외과적 수술 등의 의료적 조치가 포함될 수 있다. 트랜스젠더 개개인의 선택에 따라서 각자가 원하는 트랜지션의 범위는 다를 수 있다.
패싱(passing)	어떤 사람의 외적 모습이 사회에서 자신이 생각하는 성으로 자연스럽게 받아들여지는 것이다.
미스젠더링 (misgendering)	젠더를, 특히 트랜스젠더로 정체화한 사람의 젠더를 틀리게 부르는 것을 말한다.
엘라이(ally)	성소수자 차별에 대해 차별 당하는 당사자가 아닌 사람이 그 차별을 반대한다는 뜻에서 서로에 대한 연대를 표현하는 단어
미세차별 (Micro aggression)	의도적이든 비의도적이든, 부정적 편견을 바탕으로 어떤 집단을 폄하하는 사소하고 평범한 언어적, 행동적, 환경적 모욕을 뜻한다.

2. 성소수자 노동자의 현실

성적지향은 성적 또는 정서적으로 끌리는 대상을 의미하고(이성애, 동성애, 양성애, 무성애 등), 성별정체성은 자신의 젠더를 무엇으로 규정하고 느끼는지를 말한다¹⁾. 성소수자는 성적지향, 성별정체성 측면에서 이성애자, 시스젠더(출생 시의 지정 성별과 자신의 성별정체성이 동일한 경우) 이외의 경우를 말한다. 미국에서 진행된 연구에 따르면 동성애자, 양성애자, 트랜스젠더를 포함한 성소수자 인구는 사회 전체 인구의 약 4.5%를 차지할 것으로 추정되며²⁾, 보다 최근의 조사는 한국의 인구 중 성소수자 비율을 7% 정도로 보고하기도 하였다³⁾.

세계적으로 성소수자가 경험하는 건강 불평등에 대한 다양한 연구가 진행되어 왔다. 이들은 정신건강 측면을 포함한 여러 건강의 측면에서 일반인구에 비하여 건강이 취약하며, 의료접근성 역시 취약한 집단으로 알려져 있다. 이는 성소수자에 대한 혐오 차별 및 제도적인 차별과 맞물려 있는 것으로 보고되고 있다. 한국에서도 차별금지법 제정에 대한 찬반여론, 성소수자 군인의 강제전역 및 사망사건, 성소수자 대학생의 입학 포기 사건 등 성소수자에 대한 혐오차별에 기반한 사건들에 대한 사회적 반향과 관심이 있었다. 그러나 여전히 한국의 상황에 대한 건강 측면과 노동환경의 특성에 초점을 맞춘 연구는 부족하다.

3. 존재하지만 인식되지 않는 성소수자 노동자

2014년 국가인권위원회에서 실시한 조사에서는 동성애자, 양성애자 750명 가운데 44.8%가 직장에서 차별을 경험하였다고 응답하였다. 그러나 성소수자 노동자의 차별, 노동권 침해 문제는 가시화되지 않는다. 성소수자 당사자는 이미 차별이 사회적으로 정당화되어있는 상황에서, 직장내에서 경험하는 문제를 문제로 의미화하지 않거나, 문제로 인식한다고 하더라도 아웃팅(본인의 동의 여부와 무관하게 성소수자임이 알려지는 것)에 대한 우려로 공론화하지 않고 있다. 일례로 서울시 노동센터에 접수된 누적 상담 건수 135,247건 중에서도 성소수자와 관련된 상담 내용은 전무하다. 이는 2014년 시행된 국가인권위원회에서의 높은 차별 경험 비율과 대조되는 것이다.

성소수자에 대한 부정적인 조직문화가 내재하여 있을 수도 있으나, 직장 내에서 성소수자가 자기 존재를 드러내지 않는 경우, 정체성과 관련된 직접적인 사건이 발생하지 않을 수도 있다. 그러나 직접 대상이 되는 혐오와 차별뿐 아니라, 그에 대해 예상하고 경계해야하는 스트레스 역시 존재한다. 트랜스젠더의 경우 구직 과정에서부터 서류상의 성별과 정체성 간의 불일치 등으로 차별과 배제를 경험한다.

당사자로서 자신을 드러내는 것이 쉽지 않은 조건에서, 성소수자 집단에 대한 차별과 노동권의 배제는 사적으로, 또는 공식적으로 문제제기가 되기 어렵고, 이는 조직적/사회적으로는 개선의 지점을 찾기 어렵게 하며 당사자에게는 정신건강의 더 큰 악화 요인이 된다.

1) 행동하는성소수자인권연대(2023), 성소수자의 동료가 될 당신에게. 성소수자의 직장 동료를 위한 일터 가이드북

2) Conron, K.J., Goldberg, S.K., Adult LGBT Population in the United States. (July 2020). The Williams Institute, UCLA, Los Angeles, CA.

3) Ipsos, LGBT+ Pride 2023

4. 성소수자 노동자의 노동환경과 정신건강

해외에서는 성소수자의 정신건강 및 제반 건강, 의료접근권에 대한 논의가 활발하다. 성소수자의 정신건강이 열악하다는 사실은 다수의 연구에서 뒷받침하고 있다. 성소수자 노동자는 “소수자 스트레스(minority stress)”에 노출되는 집단이다. 소수자 스트레스란 Meyer에 의하여 기술된 개념으로⁴⁾, 사회적 소수자들이 겪는 스트레스와 그로 인한 정신적, 신체적 건강 문제를 설명하기 위해 도입되었다. 소수자 스트레스는 차별, 낙인, 폭력 등 외부로부터 직접적으로 받는 스트레스와, 스스로가 내면화한 부정적인 인식(성소수자 혐오 등)으로 인한 스트레스, 예상되는 차별이나 배제, 폭력에 대한 걱정과 두려움으로 인한 예측적 스트레스 모두를 포함한다. 낙인으로 인해 생기는 부정적인 결과(해고나 불이익 등)를 예방하기 위해 스스로를 숨기지만, 들킬까봐 두려워하고, 비성소수자와 스스로를 지속 비교하며 성소수자에 대한 부정적인 이미지가 강화된다. 소수자 스트레스는 개인적 차원에서 경험되기도 하지만, 사회 제도적인 차별, 배제와 맞물려 나타나기도 한다. 소수자 스트레스는 우울, 불안을 높이고, 자해 및 약물 오남용과 관련이 있으며 소수자 집단의 정신건강을 저해하는 것으로 보고되고 있다.

2017년 수행된 한국 동성애자, 양성애자의 건강불평등에 관한 연구⁶⁾에서는, 한국 일반인구대비 우울 증상에 대하여 한국 남성 동성애자의 경우 연령 표준화유병비 7.13 (95% CI 6.36-7.98), 남성 양성애자의 경우 7.16 (95% CI 5.18 - 9.65), 여성 동성애자의 경우 5.08 (95% CI 4.51-5.70), 여성 양성애자의 경우 6.12 (95% CI 5.54-6.76)로 높은 유병비를 보였다. 같은 연구에서 자살 시도에 대해서는, 연령표준화유병비가 각각 한국 남성 동성애자 25.59 (95% CI 17.61-35.94), 남성 양성애자 37.65(95% CI 12.23-87.86), 여성 동성애자 7.11 (95% CI 4.72-10.27), 여성 양성애자 10.09 (95% CI 7.30-13.60)으로, 통계적으로 유의한 수준을 넘어서 매우 높은 표준화유병비를 보이고 있는데, 이는 한국에서 성소수자 집단이 정신건강에서 뚜렷한 취약성을 보여준다.

성소수자 집단의 정신건강에 대한 취약성은 잘 알려져 있으며, 폭력이었던 과거의 전환치료가 아닌 정체성 긍정 치료에 대한 시도와 근거도 축적되고 있다. 성소수자에 대한 근거 기반 치료에 대한 보고에서는 성소수자 긍정적 치료에 대한 낙인을 감소시켜온 과정과 그 방향, 기존의 긍정적 실천의 심리치료 과정 연구 등을 정리하며, 성소수자 집단의 가소성을 제고하고 정신건강을 개선하기 위한 활동에 대하여 제안하고 있다⁷⁾.

직업환경에 대해서도 연구가 이루어지고 있다. 최근 미국의 트랜스젠더케어 인구집단에 대한 직장내폭력에 대한 기술적 연구 결과가 발표되었는데, 50%의 트랜스젠더케어 집단이 그들의 성정체성으로 인한 직장내폭력을 경험하였다고 보고하였다⁸⁾. 최근의 미국에서의 조사로는

4) Meyer, I. H. (1995). Minority stress and mental health in gay men. *Journal of Health and Social Behavior*, 36(1), 38-56.

5) Meyer IH. Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychol Bull.* 2003 Sep;129(5):674-697.

6) Yi H, Lee H, Park J, Choi B, Kim SS. Health disparities between lesbian, gay, and bisexual adults and the general population in South Korea: Rainbow Connection Project I. *Epidemiol Health.* 2017 Oct 19;39:e2017046

7) O'Shaughnessy, T., & Speir, Z. (2018). The state of LGBTQ affirmative therapy clinical research: A mixed-methods systematic synthesis. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 5(1), 82-98.

8) Enogieru I, Blewitt-Golsch AL, Hart LJ, et al Prevalence and correlates of workplace violence:

34%의 성소수자가 고용 관련 차별(해고되거나 고용/승진에서의 불이익)을 경험하였다고 응답하였고, 35%의 LGBTQ 성소수자(시스젠더 성소수자) 직장내 폭력을, 57%의 비시스젠더 성소수자가 직장 내 폭력을 경험하였다고 응답하였는데, 직장내 차별과 폭력은 성소수자의 정신건강에 직접적으로 부정적인 영향을 미친다⁹⁾. 성소수자는 일자리의 질에서도 차별이 존재하는 것을 보고한 연구도 있다. 캐나다의 통계 자료를 이용한 연구에서, David J Kinitz 등(2023)¹⁰⁾에 따르면 LGB 인구는 비성소수자 인구에 비하여 불안정노동(precarious job)에 3배 더 많이 종사하고 있고, 일-삶 균형이 낮았다.

5. 사회적 안전감

Meyer의 소수자 스트레스 이론은 성소수자 집단이 일반인구집단에 비하여 더 높은 신체적, 정신적 건강적 어려움을 겪는 것에 대해 설명하는 이론이다. 소수자 집단이 낙인으로 인해 경험하는 스트레스를 설명하기 위해, 소수자 스트레스 이론에 대해 비판/보완적인 개념으로 L.M.Diamond는 “사회적 안전감” 이론을 제시하였다¹¹⁾. 사회적 안전이란 신뢰할 수 있는 사회적인 유대, 소속감, 포용된다는 느낌, 사회적인 보호를 포괄하는 개념으로, 인간의 필수적인 욕구로 설명된다. 인간은 위협에 의식적으로든 무의식적으로든 대비하고자 하는데, 때문에 충분히 안전하다고 인식하지 못한 공간에서는 스스로를 지키기 위해 지속적으로 경계하게 된다. 사회적 낙인이 있는 집단의 사람들은 타인이 자신을 위협할 것을 예측하여 경계하게 되고, 타인이 자신을 보호해주지 않는다는 것을 감지하면서 경계를 풀지 못하게 된다. 자신을 보호하기 위해 스스로를 숨기지만, 경계의 끈을 놓을 수 없는 상황은 만성적인 불안과 우울을 유발한다. 반대로, 사회적으로 안전하다는 인식을 받게 되면 경계의 고삐를 늦출 수 있으며, 정신건강이 개선되는 것으로 이어질 수 있다. 따라서 성소수자의 정신건강을 개선하기 위해서는 차별, 성소수자에 대한 괴롭힘/폭력을 없애는 것도 중요하지만, “사회적 안전감”을 주는 것도 중요하다고 설명된다(L.M.Diamond는 소수자 집단이 이러한 “사회적 안전감”이 부족하거나 경험하지 못하는 것이 만성적인 우울과 불안의 주된 원인이라고 설명한다).

사회적 안전감 이론에서 설명하는 “위협 신호”(경계를 강화)와 “안전 신호”(경계를 약화)의 예시는 다음 표와 같다. 각각에 대해 각 사회에서, 공간에서 어느 정도로 신호를 보내고 있는지는 다를 수밖에 없지만, 국내 대부분 환경에서는 안전 신호를 찾기 어려운 현실이다.

이러한 위협 신호와 안전 신호 개념을 일터와 관련지어서 찾아볼 수 있다. 일터에서 성소수자들은 수많은 위협 방향의 경험을 만난다. 안전 방향의 신호를 얼마나 자주, 일관되게 받을 수 있는가에 따라 성소수자가 경험하는 정신건강의 위기가 나타나는 정도와 양상도 달라질 수 있다.

descriptive results from the National Transgender Discrimination SurveyOccupational and Environmental Medicine 2024;81:178-183

9) Brad Sears, Neko Michelle Castleberry et al. LGBTQ people's experiences of workplace discrimination and harassment 2023, August 2024. UCLA - Williams institute

10) Kinitz DJ, Shahidi FV, Ross LE. Job quality and precarious employment among lesbian, gay, and bisexual workers: A national study. SSM Popul Health. 2023 Oct 20;24:101535

11) Diamond LM, Alley J. Rethinking minority stress: A social safety perspective on the health effects of stigma in sexually-diverse and gender-diverse populations. Neurosci Biobehav Rev. 2022 Jul;138:104720

표 2 사회적 위협 및 사회적 안전의 예(L.M.Diamond 제시)

	객관적 경험	주관적 경험
위협	-차별적인 법률 또는 정책을 목격하거나 경험 -폭력 또는 괴롭힘을 목격하거나 경험 -가족 구성원으로부터 공개적으로 거부당하는 것 -가족의 재정적 지원 상실 -가족 구성원이 적극적 의료 서비스 이용을 막음 -가족이 성소수자 커뮤니티에 대한 접근을 막음 -신앙 공동체에서 배제당함 -성소수자를 부정하는 종교 교리를 읽음 -사람들이 자신의 대명사를 올바르게 사용하지 않음(트랜스 여성을 He로 지칭하는 등) -사람들이 성소수자에 대해 경멸적인 논의를 하는 것을 들음 -신원 때문에 자녀 양육권을 잃거나 자녀를 입양할 수 없음 -신분증에 잘못된 성별이 기재되어 법적 불이익을 받음 -전환 치료를 받음	-공공장소에서의 배제 또는 폭력에 대한 두려움 -학교 또는 온라인에서의 괴롭힘에 대한 두려움 -폭력 또는 괴롭힘에 대한 두려움 -가족과의 관계 단절에 대한 두려움 -가족의 재정적 지원 상실과 그 결과에 대한 두려움 -긍정적인 의료 서비스를 받지 못할까봐 두려워함 -성소수자 동료/커뮤니티를 접근할 수 없게 될 것에 대한 두려움 -신앙 공동체와의 관계 단절에 대한 두려움 -자신의 정체성이 존중받지 못할 것이라는 두려움 -주변 사람들로부터 괴롭힘 당할까봐 두려움 -아이를 키울 수 없을 것에 대한 두려움 -성별이 잘못 기재된 신분증으로 인한 불이익에 대한 걱정 -전환치료에 대한 두려움
안전	-성소수자에 대한 범죄를 처벌하고, 차별을 금지하며, 전환치료를 금지하는 법안 -직접 또는 온라인으로 다른 성소수자와 교류할 수 있음 -친구/동료/매체에서 성소수자에 대한 차별을 비난하는 것을 봄 -매체에서 성소수자 개인과 성소수자가 맺는 관계를 사실적으로 묘사하는 것을 봄(가시성) -가족이 지지적이고 보호를 제공하며 관계와 삶에 대해 지지적으로 관심을 갖고 질문함 -가족, 친구들이 성소수자 친구 및 파트너를 환영하는 태도를	-사람들이 나를 괴롭히는 것은 허용되지 않고, 그런 일이 발생할 경우 나를 보호해 줄 사람들이 있다는 것을 알고 있음 -자신의 경험을 이해하고 지원과 보호를 제공할 수 있는 다른 사람들과 함께 할 수 있다는 것을 아는 것 -선생님과 또래 친구들이 성소수자 청소년이 안전하다고 느끼길 원하고, 자신과 같은 다른 성소수자 청소년이 있다는 것을 알고 지원과 보호를 받을 수 있다는 것을 알기를 원함 -주변 사람들이 성소수자는 가치있는 존재이며 피해를 가하거나 상처주면 안 된다고 생각하는 것을 아는 것 -혼자가 아니라는 것을 알고, 원하는 삶을 살 수 있다는 것을 아는 것

	보임 -SNS에서 친구와 가족이 성소수자에 대해 명시적인 지지를 표명하는 것을 봄 -올바른 대명사를 사용 -공인이 성전환을 커밍아웃하면 매체에서 즉시 올바른 대명사를 사용 -신앙 공동체가 성소수자를 환영하는 것을 밝힘 -성소수자를 존중하고, 성소수자를 폄하하는 교리에 동의하지 않는 것을 밝힘 -기업이나 관공서에서 성소수자 자긍심 깃발을 봄 -기업이나 관공서 서류에서 포용적인 언어를 사용할 수 있음(자신의 성별과 가족(예.동성가족) 등을 정확하게 설명할 수 있음) -사람들이 인간관계, 삶, 관심사에 대해 배려깊은 태도로 관심을 갖고 질문 -가족, 친구, 동료가 본인 또는 다른 성소수자에 대해 상처주는 발언을 하는 경우 즉시 말할 수 있음 -SNS에서 자신에게 의미있는 정보를 커밍아웃할 때 긍정적인 지지 받기 -사람들이 성소수자로 커밍아웃을 하는 것을 봄	-가족 구성원이 삶에 관심을 갖고 포용하고, 지원하고, 보호하기를 원한다는 것을 아는 것 -주변에 나를 보호해줄 사람들이 있다는 것을 아는 것 -타인의 성정체성에 대해 가정하지 않고, 자신의 대명사를 소개하면 이해하고 존중할 것임을 아는 것 -사람들이 자신의 성정체성을 의심하지 않고 존중받는 것이 가능하다는 것을 아는 것 -신앙 공동체에서 인정받고 환영받는 것 -공공장소에서 차별대우를 받거나 자신의 신분을 숨길 필요가 없다는 것을 아는 것 -광고판 등에서 성소수자 자긍심 깃발 등을 보는 것 -혼자가 아니며 지역사회의 다양한 사람들이 포용하고 지지한다는 것을 아는 것 -사무실의 사람들이 다양성을 이해하고 존중한다는 것을 아는 것 -주변 사람들이 나를 보호하기 위해 기꺼이 나설 것이며, 나 혼자서 자신을 방어할 필요가 없기 때문에 사람들과 함께 있는 것이 편하다는 것을 아는 것 -사람들이 내 자신 전체에 관심이 있다는 것을 아는 것(단순히 성소수자 정체성에 대해서 모욕적인 관심을 쏟는 것이 아닌) -사람들이 여러분의 편안함과 안전에 관심을 갖고 자율성과 판단을 존중한다는 것을 아는 것 -건강과 관련해 존중하는 태도로 성소수자를 대할 수 있는 전문가가 있다는 것을 아는 것 -개인적으로 모르는 사람들도 성소수자에 대해 긍정적임을 아는 것 -혼자가 아니라는 것을 아는 것
--	---	--

제 2절 연구의 필요성 및 목적

1. 성소수자 노동자의 존재에 대한 사회적 인식 부재

성소수자 노동자는 국내에서도 전체 인구 집단에서 5~7% 정도로 조사되고 있으며¹²⁾, 직장내에도 해당 비율로 존재하고 있다. 그러나 대부분의 직장은 성소수자에 대하여 우호적이지 않으며, 성소수자의 존재 가능성에 대하여 인식하고 있지 않아 다양한 제도적 차별이 발생하며, 해당 집단은 일반적으로 존재하는 성소수자 혐오에 직장에서 노출되어 있다. 이러한 차별과 혐오는 드러나지 않는데, 존재 자체가 드러나지 않고, 이로 인해 차별도 존재하지 않는 것과 같은 현상이 발생하고 있다. 특히 국내에서는 성소수자가 더욱 드러나지 않는데, 26개국 1만 8515명을 대상으로 이루어진 2024년 국제적인 설문조사¹³⁾에서, 한국에서 주변에 동성애자가 있는 경우는 9%, 양성애자가 있는 경우는 7%, 트랜스젠더가 있는 경우는 2%로 응답했다. 각각의 질문에 대해 전체 국가의 평균 수치는 48%, 27%, 12%로 한국의 결과는 평균에 훨씬 못 미친다.

그러나 다수의 연구가 밝히고 있듯 성소수자가 존재하고, 차별을 경험하고 있으며, 이는 해당 집단의 정신건강에 막대한 피해를 가하고 있다. 이에 대하여 구체적으로 일터에서 어떠한 형태로 차별과 배제, 혐오가 나타나는지, 이로 인하여 어떠한 경험들을 겪고 있는지, 어떻게 대처하고 있고 어떠한 개입이 필요한지 확인하기 위해서는 일터에서의 경험에 집중한 연구들이 더욱 활발하게 이루어질 필요가 있다.

2. 성소수자 노동자의 노동환경 및 정신건강에 대한 탐색

국내에서 역시 성소수자가 생애 중 경험하는 차별에 중점을 두거나 정신건강에 대하여 설명하는 연구들이 활발히 이루어지고 있다. 그러나 직장 내 환경과 정신건강에 대하여 초점을 두어 성소수자로서 경험하는 구직과정, 차별에 대해 스스로를 방어하기 위해 선택하게 되는 노동환경의 특성, 노동환경에서 경험하는 차별과 대응방식, 이러한 지점들이 영향을 주고받으며 나타나는 정신건강의 양태에 대한 연구는 부족하다. 양적, 질적연구 양면에서 노동환경에서의 차별과 정신건강에 대한 현황 수집과 위험요인에 대한 분석이 더 필요하다.

3. 성소수자 노동자의 정신건강 개입방안 모색

구직 경험과 직장생활은 대부분의 인구 집단에서 삶의 중요한 과정이며, 삶을 유지하기 위하여 꼭 필요하다. 구직 과정에서의 차별, 직장생활에서의 차별은 그 자체로서의 피해와 함께 경제적 지위와도 관련되어 정신건강에 다각도로 피해를 끼치는 주요한 요인이 된다. 성소수자 인구집단의 정신건강의 취약성은 여러 국내외 연구를 통하여 보고된 바 있어, 해당 인구 집단의 정신건강에 대하여 중요한 개입 지점이 될 수 있는 직장의 조직적 개입에 대한 연구가 필요하다. 성소수자와 비성소수자간의 비교를 통하여 성소수자가 정신건강과 관련하여 어떤 부

12) 국외의 자료에서 미국의 2017년 자료(Conron, K.J., Goldberg, S.K., Adult LGBT Population in the United States. (July 2020). The Williams Institute, UCLA, Los Angeles, CA.)를 기준으로 성소수자는 전체인구의 약 4.5%를 차지하는 것으로 조사됨. Ipsos, LGBT+ Pride 2023 report (30개국 대상 설문)에 따르면 한국의 성인 중 자신이 성소수자라는 응답은 7%. 2024 report(26개국 대상 설문)에 따르면 5%.

13) Ipsos, LGBT+ Pride 2024 report

분에서 초과위험에 노출되어있는지를 살피는 한편, 성소수자 그룹 내 비교를 통하여 어떤 요인이 성소수자 노동자의 정신건강에 대한 위험을 높이는지 / 낮추는지를 검토할 수 있다. 또한 성소수자 노동자의 경험에 대한 질문과 이해를 통해 일생의 경험 중 성소수자 노동자의 정신건강에 부정적/긍정적 영향을 끼친 요인들, 성소수자 노동자의 낙인과 차별에 대한 대응양식을 구성하는 조건들을 확인할 수 있다. 이를 통해 정신건강의 위험 요인과 완화 요인을 확인하고, 개입 방안을 모색할 수 있다.

성소수자 노동자
노동실태 및 정신건강 연구



II. 연구방법

1. 설문조사
2. 면접조사

II. 연구 방법

연구는 설문조사, 면접조사의 혼합연구로 이루어졌으며 2024.3-2025.3 기간동안 수행되었다. 설문조사를 통하여 양적연구를 수행하고, 면접 결과에 대하여 주제분석을 수행하여 양적연구에서 확인되는 정신건강과 관련되는 요소들을 심층적으로 분석하였다.

제 1절 설문조사

1. 진행방법 및 대상자 선정 기준

설문조사는 모두 온라인 설문으로 진행되었다. 다수의 성소수자 인권운동 유관 단체¹⁴⁾의 협조(메신저 채널 게시 등)와 성소수자 커뮤니티 배너 홍보를 통해 설문에 접속할 수 있는 링크를 배포하였다.

현재 1) 한국 국적을 가지고 한국에 거주하고 있는 2) 만 19세 이상 65세 미만 성인 노동자인 3) 성소수자를 대상으로 설문조사를 진행하였다. “노동자”는 근로환경조사에서 서술하고 있는 대로, “지난 1주 동안 1시간 이상 일을 하고 그 대가로 보수(급여, 일당, 현물, 숙식 등)를 지급받은” 기준에 해당하는지를 질의하여 해당시 설문 대상으로 포함되도록 하였다. 노동환경을 포함한 기초 정보 및 정신건강 설문에 성실히 응답한 대상자 최종 720명을 분석에 포함하였다. 설문조사는 2024.7.16.부터 4주간 진행되었다.

2. 설문조사 항목

선행 조사의 결과 검토, 성소수자의 정신건강 위험 요인에 관한 선행 연구들을 고찰 내용을 토대로 구조화된 설문지를 개발하였다. 크게 기본정보 및 성소수자 정체성 정보, 노동환경 일반사항, 구체 노동환경, 정신건강 네 가지 항목으로 구성되었다.

표 3. 설문 주요 항목

주요내용	세부내용
1. 기본정보	- 출생년도, 최종학력 - 현재 법적성별, 성별표현 - 성소수자 정체성 - (트랜스젠더의 경우)성확정요법 · 성별정정 · 내재적 트랜스혐오 - (성적지향에 대해)내재적 동성애혐오 - 원가족과의 관계, 현재 가족과의 관계
2. 노동환경 일반사항	- 주당 노동시간, 교대근무 여부 - 근로계약 형태 - 직종, 직장의 종류 - 근속, 직장규모 - 노동조합 유무 및 가입여부

14) 각 단체의 협조에 깊이 감사드립니다.

	- 고용안정 - 월소득
3. 구체 노동환경	- 현재 직장 만족 여부 - 직무스트레스요인 : 사회적지지 부족, 직장문화, 일-삶의 균형 - 성소수자 친화적인 분위기 여부 및 차별경험 - 직장내 커밍아웃 여부 - 직장 내 폭력 - 직장 내 부당경험 및 대응여부
4. 정신건강	우울조사(PHQ-9), 자살사고, 자살시도, 불면, 음주·흡연

내재적 트랜스혐오는 RJ Testa 등(2015)¹⁵⁾이 작성하고 이혜민 등(2020)¹⁶⁾이 번안한 한국어 버전의 내재적 트랜스혐오 측정 도구를 이용하였다. 내재적 동성애혐오는 이혜민 등(2019)¹⁷⁾이 번안한 한국어 버전의 내재적 동성애 혐오 도구를 이용하였다. 직무스트레스요인 중 관계갈등(사회적지지부족), 직장문화는 KOSS 기본형의 하위영역을 발췌하였으며(각각 4문항¹⁸⁾), 일-삶의 균형은 7차 근로환경조사의 문항을 이용하였다. 성소수자 친화적인 분위기 여부 문항은 퀴어노동권포럼(2023)의 ‘직장 내 커밍아웃의 조건 찾기’ 조사에서 일부 발췌하였으며, 성소수자 차별 문항은 박도담 등(2019) ‘한국판 성적 지향 마이크로어그레션 척도 타당화’ 연구¹⁹⁾의 문항과 홍성수 등(2020)의 ‘트랜스젠더 혐오차별 실태조사’²⁰⁾ 문항에서 발췌하였다. 직장내 폭력은 7차 근로환경조사의 문항을 이용하였다. 직장 내 구체 부당경험 문항은 홍성수 등(2017)의 ‘직장내 괴롭힘 실태조사’²¹⁾에서 문항 발췌하였다. 주요 정신건강 결과변수는 다음과 같다. 우울증상은 선별도구인 PHQ-9 항목을 이용하였으며 전문적인 평가가 권고되는 기준인 10점 이상인 경우, 본 연구에서 우울증상이 있다고 분류하였다. 자살사고, 자살시도, 음주·흡연은 국가건강영양조사 문항을 이용하였다. 수면장애는 조사의 편의성을 위하여 위하여 3가지 문항으로 구성되어있는 7차 근로환경조사 문항을 이용하였다.

표 4 설문 정신건강 결과변수

변수	내용
----	----

- 15) Testa, R. J., Habarth, J., Peta, J., Balsam, K., & Bockting, W. (2015). Development of the Gender Minority Stress and Resilience Measure. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(1), 65-77.
- 16) Lee H, Tomita KK, Habarth JM, Operario D, Yi H, Choo S, Kim SS. Internalized transphobia and mental health among transgender adults: A nationwide cross-sectional survey in South Korea. *Int J Transgend Health*. 2020 Apr 11;21(2):182-193.
- 17) Lee H, Operario D, Yi H, Choo S, Kim SS. Internalized Homophobia, Depressive Symptoms, and Suicidal Ideation Among Lesbian, Gay, and Bisexual Adults in South Korea: An Age-Stratified Analysis. *LGBT Health*. 2019 Nov/Dec;6(8):393-399.
- 18) KOSHA GUIDE H-67-2022 직무스트레스요인 측정 지침, 한국산업안전보건공단. 절단점은 <별표 2>, <별표3>의 영역별 직무스트레스요인 환산점수에 대한 참고값을 활용함.
- 19) 박도담 and 유성경. (2019). 한국판 성적 지향 마이크로어그레션 척도 (Korean version of the Sexual Orientation Microaggressions Scale; K-SOMS) 타당화. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 31(3), 899-927.
- 20) 홍성수 등 (2020). 트랜스젠더 혐오차별 실태조사, 국가인권위원회
- 21) 홍성수 등(2017), 직장내 괴롭힘 실태조사, 국가인권위원회

우울증상	-PHQ-9(Patient Health Questionnaire-9, 우울증 선별도구) 항목 -10점 이상의 경우 정신건강 관련 추가 평가나 상담이 권장되는 기준점으로, 본 연구에서 우울증상이 있다고 분류. -대조군 : 9기 국민건강영양조사 (2022-2024)에 참여한 만 19세 이상 65세 미만 성인
자살사고	-국민건강영양조사 설문. Q. 최근 1년동안 심각하게 자살을 생각한 적이 있습니까? -대조군 : 9기 국민건강영양조사 (2022-2024)에 참여한 만 19세 이상 65세 미만 성인
자살시도	-Q. 최근 1년동안 실제로 자살시도를 해본 적이 있습니까? -대조군 : 9기 국민건강영양조사 (2022-2024)에 참여한 만 19세 이상 65세 미만 성인
수면장애	- 근로환경조사 문항. 지난 1년동안(일한지 1년이 안 된 경우는 주된 일을 시작한 이후) 수면과 관련하여 다음과 같은 문제가 얼마나 자주 있었습니까? A. 잠들기가 어렵다 B. 자는 동안 자주 깬다 C. 자고 일어나도 지치고 피곤하다 -각각에 대하여 매일 / 한 주에 여러 번 / 한 달에 여러 번 / 드물게 / 전혀 없음 중 “한 달에 여러 번” 이상으로 응답한 것이 A~C 중 하나 이상 있는 경우, 수면장애로 분류 -대조군 : 7차 근로환경조사(2023) 내 만 19세 이상 65세 미만 임금근로자

3. 설문조사의 분석과 결과 도출

통계분석은 설문조사 각 항목의 응답을 통해 노동환경을 파악하고, 건강상태 문제를 확인하였다. 응답자의 기초 인적 정보의 변수별 응답 빈도를 확인하고, 각 그룹별 정신건강 결과변수(우울증상, 자살시도, 자살사고, 수면장애)의 빈도를 확인하였다. 응답자의 기초 노동환경사항, 내재화한 혐오와 지지기반 내요에 대하여 역시 응답자의 빈도를 확인하고, 정신건강 결과 변수 빈도를 확인하였다. 노동환경 및 성소수자 친화적인지 여부, 혐오와 미세차별, 직장내 폭력에 대한 문항별 빈도를 나타냈다.

정신건강 결과변수, 직장 내 폭력, 일-생활 밸런스와 고용 불안정에 대하여 연령표준화유병비(Standardized Prevalence Ratio, SPR)²²⁾를 산출하여, 일반인구집단에 비해 성소수자 집단에서 어느 정도의 빈도로 보고되었는지를 확인하였다. 정신건강 결과 변수 중 우울증상, 자살사고, 자살시도는 일반인구집단을 대조군으로 하고, 수면장애는 노동자 집단을 대조군으로 하였다. 일-생활 밸런스와 고용불안정, 직장내 폭력은 일반 노동자 집단을 대조군으로 하고 연령표준화하여 SPR과 95% 신뢰구간을 산출하였다. 정신건강 변수에 대하여 정신건강에 악영향을 미치는 위험요인의 탐색을 위하여 로지스틱 회귀분석을 수행해 오즈비와 95% 신뢰구간을 구하였다. 회귀분석에서 연령, 직종, 노동시간을 보정하였다.

22) (연령)표준화유병비 : 유병률은 연령에 따른 차이가 있으므로, 서로 다른 집단의 유병률을 비교할 때 연령 구성의 차이를 보정할 필요가 있음. 연령 차이를 보정하여 유병률을 비교하기 위한 지표.

제 2 절 면접조사

1. 진행 방법 및 대상자 선정 기준

연구 대상자는 SNS, 성소수자 인권 단체 등을 통하여 자발적 참여자들을 소개받은 후 연령, 성적지향 및 성별 정체성, 고용형태 등을 고려하여 의도적인 표집(purposive sampling)을 하였다. 연구 대상의 선정 기준은 만 19세 이상의 대한민국 국적인 성소수자이다. 기간에 상관없이 정규직 및 비정규직 임금 노동에 종사한 적이 있는 사람이다. 그 결과, 총 19명의 연구대상이 선정되었다. 표 은 전체 면담 대상자의 특성을 간략히 표로 나타낸 것이다. 대상자 중 12명이 정신건강 문제로 정신의학적 치료를 받아본 경험이 있었다.

표 5 면접참여자 기본정보

	연령대	성별정체성	성적지향	하는 일
A	30대	트랜스여성	팬섹슈얼	비영리단체 활동가
B	30대	시스여성	바이섹슈얼	교육기관 계약직
C	30대	트랜스남성	팬섹슈얼	비영리단체 정규직
D	30대	시스남성	게이	교육기관 계약직
E	30대	논바이너리	팬섹슈얼	취업준비
F	30대	시스여성	레즈비언	민간기업 정규직
G	30대	시스여성	바이섹슈얼	교육기관 프리랜서
H	30대	시스남성	게이	민간기업 정규직
I	40대	시스남성	게이	비영리단체 활동가
J	20대	시스남성	에이섹슈얼	민간기업 정규직
K	20대	시스여성	바이섹슈얼	민간기업 정규직
L	30대	논바이너리	팬섹슈얼	민간기업 정규직
M	20대	논바이너리	에이섹슈얼	민간기업 정규직
N	30대	시스여성	레즈비언	민간기업 정규직
O	20대	시스남성	게이	민간기업 정규직
P	40대	시스여성	레즈비언	비영리단체활동가
Q	40대	시스여성	팬섹슈얼	예술교육 프리랜서
R	30대	시스여성	레즈비언	교육관련 기관 정규직
S	30대	트랜스남성	바이섹슈얼	외국계기업 정규직

면접에서는 참여자의 성별 정체성과 지향, 아르바이트를 포함한 현재까지의 노동 경험, 지지 체계, 정신건강에 대한 주관적인 판단 등을 중심으로 질문하였고, 면접은 2024년 5월 파일럿 면접을 시작해, 2024년 9월까지 진행했다. 면접 장소는 주변 소음 등을 고려하여 스튜디오에서 진행하였고, 평균적인 면접 시간은 1시간 30분에서 2시간 정도이었다. 면접 전에 연구자의 인적 사항 및 연락처, 연구의 내용과 목적, 연구 참여자의 권리 등을 안내하였고, 면접 시작과 함께 녹음되었다.

본 연구에서는 반구조화된 면접지를 개발해 심층면접을 진행했다. 반구조화된 면접지를 사용

한 이유는 면접 방향의 전체적인 뼈대를 잡고 질문 안에서 면접 참여자가 자유롭게 풍부하게 자신의 경험을 기술할 수 있도록 하기 위해서이다. 면접 질문은 현재 직장 경험에 한정하지 않고 구직 과정에서부터, 이직, 퇴직 또 다른 구직활동 등 전체적인 일 경험에 대한 이야기를 수집하고자 했다. 나아가 직장에서의 경험이 정신건강에서 어떤 영향을 미치는지, 직장 내 경험 외에도 원가족과의 관계나 현재 지지체계 등 정신건강에 미치는 영향을 분석하기 위해 질문을 구성했다. 끝으로 의미가 분명하지 않거나, 분석과정에서 의문점이 제기되었을 경우 대상자 중 일부에게 전화 및 온라인으로 추가 인터뷰하여 문제를 해소하였다.

2. 자료의 분석

본 연구에서는 각 사례들의 심층면접 내용을 분석하기 위해 주제분석(thematic analysis) 방법을 사용하였다. 주제분석은 데이터 속에서 주제를확인하고 분석하고 기술하는 방법이다. 주제 분석은 주관적이고 사회적으로 구성되어 있는 일상 경험을 귀납적으로 분석해 복잡하게 기술된 데이터 속에서 범주화된 의미를 도출하는데 유용하다. 면접 내용은 녹취록으로 전사되었고, 참여한 모든 연구진이 녹취록을 검수하였다. 그 후 연구자들이 둘씩 짝을 지어 전사된 녹취록을 여러 차례 반복하여 정독한 후 각각 의미 있는 구절을 찾아내었다. 이를 바탕으로 ‘대주제 - 소주제 1 - 세부주제 1 - 세부주제 2’로 체계를 분류했다. 분류된 주제에 따라 각 녹취록의 의미를 구분하였고, 전체 연구자 토론을 통해 분석하여 맥락을 도출하였다.

표 6 면접조사 분석틀

대주제	소주제 1	세부주제 1	세부주제 2
노동	1. 지금 하는 일	1) 근로조건	가. 업무내용
			나. 임금
			다. 노동시간
			라. 근로계약서 작성여부
		2) 주관적 평가	가. 소득수준
			나. 노동시간
	2. 일경험 스토리	1) 몇 번째 직장인지	다. 노동강도
		2) 전체적인 일경험	가. 전체적인 스토리
			가. 이직 계기
			나. 직장 선택 시 고려점
			다. 구직과정
정체성	1. 정체성 인식	1) 정체성 받아들이는 과정	
		2) 현재 어떻게 받아들이고 있는지	
	2. 정체성과 직업	1) 전공선택시	
		2) 직업 선택시	
노동과	1. 차별	1) 경험	

정체성		2) 대응	
		3) 차별구제제도 유무	
	2. 안전함	1) 안전에 대한 주관적 평가	
		2) 조직문화	
	3. 동료와의 관계	1) 관계맺기	
		2) 커밍아웃	
정신건강	1. 신체적 건강		
	2. 정신건강	1) 주관적 판단	
		2) 진료경험	
	3. 직장과 정신건강	1) 만족도	
		2) 직무스트레스	
	4. 스트레스 해소방안		
지지체계	1. 함께 사는 구성원	1) 현재 생활공동체	
		2) 현재 생활에서의 어려움	
	2. 원가족과의 관계	1) 커밍아웃여부	
		2) 지지적인지 여부	
	3. 생계 도움		
	4. 퀴어 친구 및 커뮤니티		
미래에 대한 기대	1. 커리어에 대한 비전	1) 전반적인 비전	
		2) 지금 직장에서의 비전	
	2. 생활공동체에 대한 계획		
	3. 노인이 된 나		
	4. 바뀌길 바라는 점	1) 직장	
		2) 사회	



III. 연구결과

1. 설문조사 결과
2. 면접조사 결과

Ⅲ. 연구결과

제 1절 설문조사 결과

1. 연구 대상자 선정

현재 1) 한국 국적을 가지고 한국에 거주하고 있는 2) 만 19세 이상 65세 미만 성인 노동자인 3) 성소수자를 대상으로 설문조사를 진행하였다. “노동자”는 근로환경조사에서 서술하고 있는 임금근로자의 정의를 따라, “지난 1주 동안 1시간 이상 일을 하고 그 대가로 보수(급여, 일당, 현물, 숙식 등)를 지급받은” 기준에 해당하는지를 질의하여 해당시 설문 대상으로 포함되도록 하였다. 연구 링크에 접속한 981명 중 설문 응답자 기준에 해당하는 인원은 867명이었으며, 이 중 정신건강변수 등 주요 변수에 미응답한 인원을 제하고 노동환경을 포함한 기초 정보 및 정신건강 설문에 성실히 응답한 대상자 720명을 분석에 포함하였다.

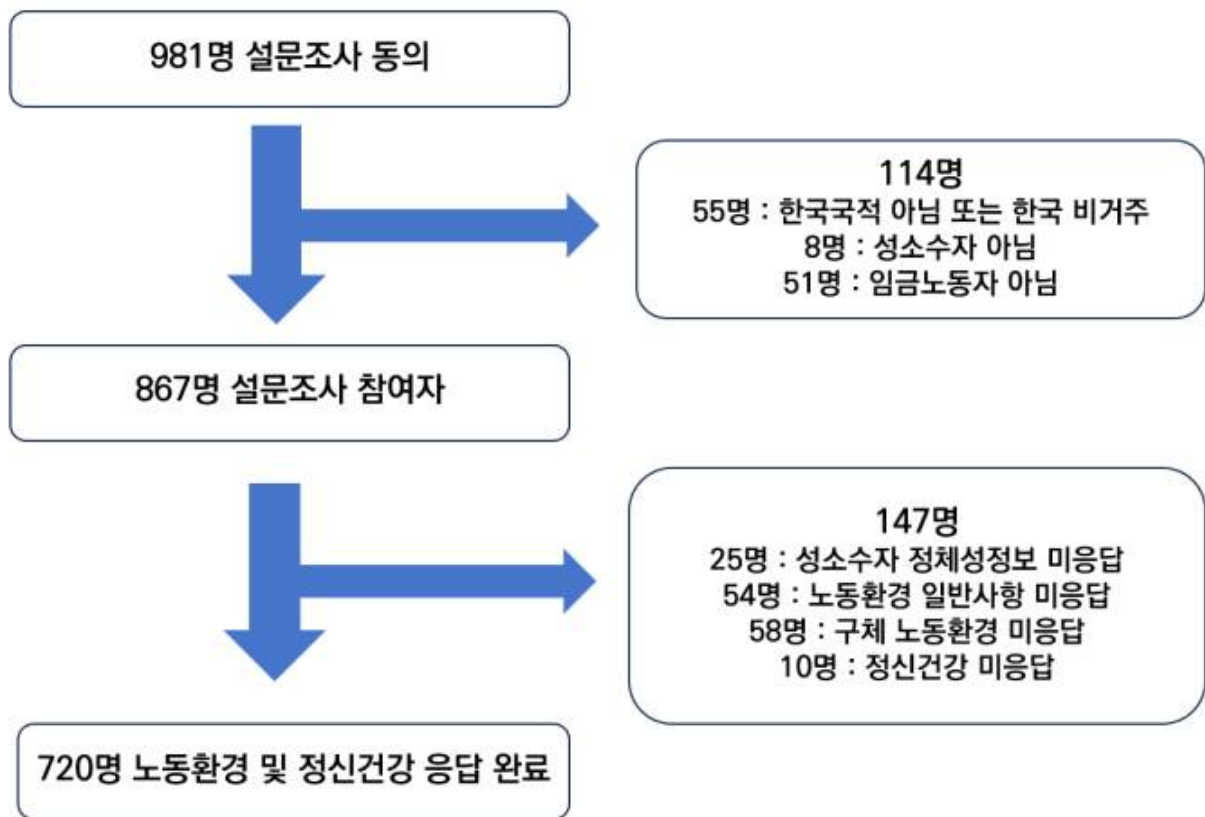


그림 1 참여 대상자 선정 과정

2. 설문 기초 분석

가. 기초 인적사항

연구 대상자의 평균 나이는 33.3세(표준편차 6.8)로, 대상자 중 30대의 비율이 가장 높았다(표 1). 성별정체성으로는 트랜스남성 35인(4.9%), 트랜스여성 47인(6.5%), 논바이너리 78인(10.8%), 시스젠더 남성 297인(41.3%), 시스젠더 여성 263인(36.5%)이었으며, 성적지향으로는 이성애자 9인(1.3%), 동성애자 483인(67.1%), 양성애자 및 범성애자 186인(25.8%), 무성애자 42인(5.8%)이었다. 학력으로는 720명의 응답자 중 대학교 졸업 이상인 경우가 507명(70.6%)으로 가장 많았다.²³⁾

(표 7) 설문연구 대상자 720명의 우울증상, 자살사고, 자살시도, 수면장애의 각 그룹별 유병률을 나타냈다 (각 증상의 일반인구집단 호소 유병률 : 우울증상 4.9%, 자살사고 4.6%, 자살시도 0.5%, 일반 노동자집단 수면장애호소 유병률 : 24.3%임을 참고). 설문연구 대상자 720명 중 우울증상(PHQ-9 10점 이상)이 나타난 인원은 177명(24.6%)으로, 국내 우울증상 유병률²⁴⁾인 4.9%에 비하여 월등히 높았다. 설문 응답자 중에서 최근 1년 이내 자살사고가 나타난 인원은 129명(17.9%), 최근 1년 이내 자살시도가 나타난 인원은 22명(3.1%)이었으며 일반인구집단에 비하여 역시 높았다. 수면장애의 경우 근로환경조사의 문항을 활용하였는데, 설문 결과 설문연구 대상자의 경우 응답자의 66.5%에서 수면장애(수면장애 관련 3문항 중 하나 이상 “한달에 여러 번”으로 응답한 비율)을 보고하여 일반인구집단의 노동자 집단에 비하여 훨씬 상회하는 수치였다. 단 수면장애 변수는 엄격하게 설정되어있지 않아 참고 목적으로만 활용할 수 있다. 본 설문에 활용한 변수 중 우울증상 변수는 일반적으로 전문적인 평가가 필요한 군을 확인하기 위하여 널리 쓰이는 지표이므로 주로 참고할 수 있다. 결과변수 중 수면장애 변수는 일반 노동자 집단에서도 유병률이 낮지 않고, 본 설문 결과에서도 높은 수치로 확인되는데, 수면장애를 엄격하게 설정한 기준이 아니기 때문에 다른 변수와 달리 참고목적으로만 활용할 수 있다.

대부분의 세부 집단에서 일반인구집단에 비하여 대부분 정신건강이 나쁜 상태로 보고되었다. 정체성별 분류는, 특히 트랜스 인구나 논바이너리 인구는 응답인원이 많지 않아 통계적인 해석에 한계가 있다. 성별정체성에서는 논바이너리 집단에서 우울증상이 29명(37.2%)으로 높았으며, 자살시도에서 트랜스남성과 트랜스여성 모두 10% 이상의 빈도를 보여 다른 정체성에 비하여 높았다.

이 때 최종 학력 기준, 고졸 이하인 경우 우울증상이 나타난 인원은 49인(44.1%), 전문대 졸업의 경우 우울증상은 24인(24%), 대학교 졸업 이상인 경우 103인(20.3%)으로 나타났다²⁵⁾. 구체적으로 한국의 표준인구집단과의 우울증상 유병률을 비교 분석한 표준화유병비(SPR)는 ‘3항. 일반인구집단과 비교 분석’에서 기술하였다.

23) 본 설문은 해당 설문 접속 링크를 접한 인원이 동의 하에 참여하는 우연에 의존하는 방식이므로, 집단의 쓸림이 발생할 수 있다. 예를 들어 학력에서, 일반인구집단 조사인 7차 근로환경조사 기준 고졸 이하의 학력은 응답자의 35.2%, 전문대 졸업자는 22.5%, 대졸 이상은 42.3% 비율로 나타나 본 설문의 응답자와 차이가 있었다.

24) 제 9기 국가건강영양조사(2022) 자료 기준, 19세 이상 65세 미만 집단의 우울증상자 비율

25) 학력은 사회경제적지위(Socioeconomic Status, SES)의 대표적인 요소이며, 일반인구집단에서도 학력이 낮은 그룹일수록 사회경제적 요인의 영향으로 우울증상의 빈도가 높아진다.

표 7 응답자 일반특성

항목	세부내용	설문응답 명 (%)
전체		720 (100)
성별정체성		
	트랜스남성	35 (4.9)
	트랜스여성	47 (6.5)
	논바이너리	78 (10.8)
	시스젠더남성	297 (41.3)
	시스젠더여성	263 (36.5)
성적지향		
	이성애자*	9 (1.3)
	동성애자	483 (67.1)
	양성애자, 범성애자	186 (25.8)
	무성애자	42 (5.8)
법적성별		
	남성	357 (49.6)
	여성	363 (50.4)
연령		
	19-29	212 (29.4)
	30-39	410 (56.9)
	40-49	77 (10.7)
	50-59	18 (2.5)
	60-65	3 (0.4)
학력		
	고졸 이하	111 (15.5)
	전문대 졸	100 (13.9)
	대졸 이상	507 (70.6)
*이성애자 : 성적지향 부분에서 이성애자로 표시되었으며 젠더 정체성 관련 성소수자임		

표 8 응답자의 일반특성별 우울증상, 자살사고, 자살시도, 수면장애 인원 및 유병률

항목	세부내용	세부 집단 내 우울증상, 자살사고, 자살시도, 수면장애 인원 및 유병률							
		우울증상(명,%)	p-value	자살사고(명,%)	p-value	자살시도(명,%)	p-value	수면장애(명,%)	p-value
전체		177 (24.6)		129 (17.9)		22 (3.1)		479 (66.5)	
성별정체성	트랜스남성	10 (28.6)	0.042	10 (28.6)	0.382	4 (11.4)	<0.001	30 (85.7)	<0.001
	트랜스여성	8 (17.0)		8 (17.0)		5 (10.6)		17 (36.2)	
	논바이너리	29 (37.2)		17 (22.1)		3 (3.9)		59 (75.6)	
	시스젠더남성	64 (21.6)		51 (17.2)		6 (2.0)		186 (62.6)	
	시스젠더여성	66 (25.1)		43 (16.4)		4 (1.5)		187 (71.1)	
성적지향	이성애자*	4 (44.4)	0.074	3 (33.3)	0.03	1 (11.1)	0.465	9 (100.0)	0.002
	동성애자	110 (22.8)		75 (15.6)		13 (2.7)		302 (62.5)	
	양성애자, 범성애자	47 (25.3)		38 (20.4)		7 (3.8)		133 (71.5)	
	무성애자	16 (38.1)		13 (31.0)		1 (2.4)		35 (83.3)	
법적성별	남성	82 (22.9)	0.319	67 (18.8)	0.543	14 (3.9)	0.178	222 (62.2)	0.014
	여성	95 (26.2)		62 (17.1)		8 (2.2)		257 (70.8)	
연령	19-29	55 (25.9)	0.4	48 (22.6)	0.004	10 (4.7)	0.242	146 (68.9)	0.020
	30-39	95 (23.2)		55 (13.4)		8 (2.0)		262 (63.9)	
	40-49	24 (31.2)		22 (28.6)		4 (5.2)		60 (77.9)	
	50-59	3 (16.7)		3 (17.7)		0 (0)		8 (44.4)	
	60-65	0 (0)		1 (33.3)		0 (0)		3 (100.0)	
학력	고졸 이하	49 (44.1)	<0.001	27 (24.6)	0.023	7 (6.4)	0.058	84 (75.7)	<0.001
	전문대 졸	24 (24.0)		10 (10.0)		4 (4.0)		50 (50.0)	
	대졸 이상	103 (20.3)		92 (18.2)		11 (2.2)		343 (67.7)	

-각 증상의 백분율은 행 백분율로, 해당 항목의 설문 응답자 중 각 증상을 나타낸 인원의 비율을 나타낸다. (예시. 연령 19-29세 집단의 경우 이 중 우울증상이 있는 인원은 55명으로, 19세-29세 집단 212명 중 25.9%를 차지함.)

*이성애자 : 성적지향 부분에서 이성애자로 표시되었으며 젠더 정체성 관련 성소수자. -p value : 카이제곱검정. 볼드체는 p value <0.05

**각각의 일반인구집단 호소 비율 : 우울증상 4.9%, 자살사고 4.6%, 자살시도 0.5%, 수면장애 24.3%에서 호소.

나. 기초 노동환경 사항

응답자의 직종으로는 사무직이 390명(54.2%)으로 가장 많았으며, 관리자, 전문직의 비율도 142명(19.7%)으로 높은 비율을 차지하였다. 수입은 월 200만~300만 원 구간이 302명(42.7%)으로 가장 많았으며, 300만~400만 원 구간이 182명(25.7%)으로 두 번째였다. 주당 노동시간의 경우 40-52시간이 426명(59.2%)이었다. 사업장 규모는 5인 이상 300인 이하가 508명(72.6%)이었다. 고용이 불안정한 경우는 102명(14.2%)이었다. 노동조합에 가입한 경우는 121명(16.8%)로, 가입 여부와 무관하게 본인의 직장에 노동조합이 있는 경우는 215명(29.9%)이었다.

관리자·전문직의 경우 우울증상 유병률은 19%로, 일반인구집단 평균인 4.9%를 훨씬 상회하나 본 설문조사의 다른 직종에 비하여 낮은 수준으로 나타났다. 직장의 종류에서는 외국계 회사에 재직하는 경우 우울증상의 유병률이 17.1%, 정부기관과 정부 외 공공기관·공기업에 재직하는 경우 우울증상의 유병률이 각각 18.5%와 17.0%로 다른 집단에 비하여 낮았다. 한편, 시민단체/종교단체/협동조합 등에 재직하는 경우 우울증상의 유병률이 31.3%로 가장 높았다. 수입의 경우 100만원 미만에서 모든 정신건강 지표에서 가장 나쁜 수준으로 보고되었다. 주당 노동시간의 경우, 주당 30-40시간 노동하는 그룹에서 14.1%의 우울증상 유병률을 보였으며 자살사고 역시 가장 낮았다. 노동시간이 너무 짧다면, 실업과 불안정노동의 영향으로 우울증상의 빈도가 높고, 주당 52시간 이상 노동하는 경우 장시간노동의 영향으로 우울증상의 빈도가 높다²⁶⁾. 사업장 규모와 근속은 각각 사업장의 규모가 크고, 근속이 높으면 우울증상이 비교적 낮아 안정된 노동환경이 반영된 것으로 추정된다. 역시 노동조합 항목에서는 노동조합이 있고 응답자가 가입한 상태일 경우 우울증상이 비교적 낮았다. 비교적 안정적인 직장에 노동조합이 조직되어있을 가능성이 높으므로, 이는 사업장 규모나 직장의 종류 등의 조건이 영향을 미쳤을 가능성이 있다. 고용안정 여부는 불안정한 경우 수치적으로는 우울증상, 자살사고의 빈도가 높았지만, 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 전체적으로 일반인구집단의 평균적인 유병률에 비하여 정신건강 결과지표의 유병률이 높은 수준으로 보고되었으며, 그 안에서 노동조건에 따른 유병률의 차이는 기존에 알려진 사실들 - 수입, 주당 노동시간, 사업장 규모 등이 영향을 미침 - 에 부합하는 것으로 해석된다.

26) Dooley, D., Prause, J., & Ham-Rowbottom, K. A. (2000). Underemployment and Depression: Longitudinal Relationships. *Journal of Health and Social Behavior*, 41(4), 421-436.

표 9. 응답자의 기초 노동환경 사항

항목	세부내용	설문응답 명(%)
전체		720 (100)
직업의 종류	관리자·전문직	142 (19.7)
	사무직	390 (54.2)
	서비스직	144 (20.0)
	생산직	44 (6.1)
직장의 종류	한국계 사기업	505 (70.1)
	외국계 회사	35 (4.9)
	초중고·대학교	52 (7.2)
	정부기관	27 (3.8)
	정부 외 공공기관, 공기업	53 (7.4)
	그 외 법인단체(재단, 사단); 시민단체, 종교단체,협동조합	48 (6.7)
근로계약 종류*	상용근로자	599 (83.2)
	임시·기간제근로자	94 (13.1)
	일용근로자	27 (3.8)
수입(원)	100만 미만	38 (5.4)
	100만~200만	55 (7.8)
	200만~300만	302 (42.7)
	300만~400만	182 (25.7)
	400만~500만	70 (9.9)
	500만 이상	60 (8.5)
주당 노동시간	<15	44 (6.1)
	15-30	54 (7.5)
	30-40	142 (19.7)
	40-52	426 (59.2)
	52시간이상	54 (7.5)

항목	세부내용	설문응답 명(%)
전체		720 (100)
교대근무	하지않는다	616 (85.6)
	한다	104 (14.4)
사업장 규모	1-4명	66 (9.4)
	5-49명	279 (39.9)
	50-299명	229 (32.7)
	300-999명	67 (9.6)
	1000명 이상	59 (8.4)
	모름	18 (2.5)
근속	0-1년	174 (24.2)
	1-5년	362 (50.3)
	5년 이상	184 (25.6)
고용안정 여부	안정적	618 (85.8)
	불안정	102 (14.2)
노동조합	노동조합있음, 가입	121 (16.8)
	노동조합있음,미가입	94 (13.1)
	노동조합없음	412 (57.2)
	노동조합유무 모름	92 (12.8)

표 10. 응답자의 노동환경별 우울증상, 자살사고, 자살시도, 수면장애 증상 유병률

항목	세부내용	세부 집단 내 우울증상, 자살사고, 자살시도, 수면장애 인원 및 유병률							
		우울증상	p-value	자살사고 명(%)	p-value	자살시도 명(%)	p-value	수면장애 명(%)	p-value
전체		177 (24.6)		129 (17.9)		22 (3.1)		479 (66.5)	
직업의 종류	관리자·전문직	27 (19.0)	0.026	27 (19.0)	0.084	4 (2.8)	0.322	100 (70.4)	0.449
	사무직	93 (23.9)		58 (14.9)		9 (2.3)		262 (67.2)	
	서비스직	39 (27.1)		33 (23.1)		6 (4.2)		89 (61.8)	
	생산직	18 (40.1)		11 (25.0)		3 (6.8)		28 (63.6)	
직장의 종류	한국계 사기업	131 (25.9)	0.039	83 (16.4)	0.003	16 (3.2)	0.922	314 (62.2)	0.004
	외국계 회사	6 (17.1)		6 (17.1)		1 (2.9)		28 (80.0)	
	초중고·대학교	11 (21.2)		13 (25.0)		1 (1.9)		38 (73.1)	
	정부기관	5 (18.5)		12 (44.4)		0 (0)		22 (81.5)	
	정부 외 공공기관, 공기업	9 (17.0)		5 (9.4)		2 (3.8)		37 (69.8)	
	그 외의 법인단체(재단, 사단);시민단체,종교단체,협동조합	15 (31.3)		10 (21.3)		2 (3.8)		40 (83.3)	
근로계약 종류*	상용근로자	128 (21.4)	<0.001	93 (15.5)	<0.001	16 (2.7)	0.267	382 (63.8)	0.002
	임시·기간제근로자	37 (39.4)		31 (33.0)		4 (4.3)		75 (79.8)	
	일용근로자	12 (44.4)		5 (19.2)		2 (7.7)		22 (81.5)	
수입(원)	100만 미만	19 (50.0)	0.001	16 (42.1)	<0.001	4 (10.5)	0.011	34 (89.5)	<0.001
	100만~200만	21 (38.2)		16 (29.1)		3 (5.5)		46 (83.6)	
	200만~300만	58 (19.2)		55 (18.3)		12 (4.0)		186 (61.6)	
	300만~400만	43 (23.6)		22 (12.1)		1 (0.6)		109 (59.9)	
	400만~500만	21 (30.0)		10 (14.3)		0 (0)		54 (77.1)	
	500만 이상	12 (20.0)		10 (16.7)		2 (3.3)		47 (78.3)	

항목	세부내용	세부 집단 내 우울증상, 자살사고, 자살시도, 수면장애 인원 및 유병률							
		우울증상	p-value	자살사고 명(%)	p-value	자살시도 명(%)	p-value	수면장애 명(%)	p-value
전체		177 (24.6)		129 (17.9)		22 (3.1)		479 (66.5)	
주당 노동시간	<15	14 (31.8)	0.001	12 (27.3)	0.003	2 (4.6)	0.136	31 (70.5)	<0.001
	15-30	17 (32.5)		13 (24.1)		3 (5.6)		45 (83.3)	
	30-40	20 (14.1)		20 (14.1)		5 (3.5)		79 (55.6)	
	40-52	104 (24.4)		66 (15.5)		8 (1.9)		281 (66.0)	
	52시간이상	22 (40.7)		18 (33.3)		4 (7.4)		43 (79.6)	
교대근무	하지않는다	152 (24.7)	0.890	104 (16.9)	0.080	15 (2.4)	0.019	422 (68.5)	0.006
	한다	25 (24.0)		25 (24.0)		7 (6.7)		57 (54.8)	
사업장 규모	1-4명	15 (22.7)	0.001	15 (22.7)	0.043	1 (1.5)	0.081	46 (69.7)	<0.001
	5-49명	89 (31.9)		63 (22.7)		8 (2.9)		203 (72.8)	
	50-299명	49 (21.4)		28 (12.2)		5 (2.2)		125 (54.6)	
	300-999명	12 (17.9)		9 (13.4)		5 (7.5)		43 (64.2)	
	1000명 이상	6 (10.2)		10 (17.0)		1 (1.7)		44 (74.6)	
	모름	6 (33.3)		4 (22.2)		2 (11.1)		17 (94.4)	
근속	0-1년	58 (33.3)	0.005	50 (28.7)	<0.001	6 (3.5)	0.663	137 (78.7)	<0.001
	1-5년	84 (23.2)		50 (13.9)		9 (2.5)		241 (66.6)	
	5년 이상	35 (19.0)		29 (15.8)		7 (3.8)		101 (54.9)	
고용안정 여부	안정적	145 (23.5)	0.086	105 (17.0)	0.112	19 (3.1)	0.940	411 (66.5)	0.974
	불안정	32 (31.4)		24 (23.5)		3 (2.9)		68 (66.7)	

항목	세부내용	세부 집단 내 우울증상, 자살사고, 자살시도, 수면장애 인원 및 유병률							
		우울증상	p-value	자살사고 명(%)	p-value	자살시도 명(%)	p-value	수면장애 명(%)	p-value
전체		177 (24.6)		129 (17.9)		22 (3.1)		479 (66.5)	
노동조합	노동조합있음, 가입	19 (15.7)	0.071	20 (16.5)	0.017	3 (2.5)	0.535	74 (61.2)	0.018
	노동조합있음,미가입	22 (23.4)		12 (12.8)		2 (2.1)		75 (79.8)	
	노동조합없음	113 (27.4)		70 (17.0)		12 (2.9)		266 (64.6)	
	노동조합유무 모름	23 (25.0)		27 (29.4)		5 (5.4)		64 (69.6)	

*근로계약 종류 : 근로환경조사의 구분을 따랐음. 상용근로자는 고용계약기간에 제약이 없거나 1년 이상, 임시·기간제근로자는 고용계약 1달 이상 1년 미만, 일용근로자는 고용계약 1달 미만 또는 일당제

**각각의 일반인구집단 호소 비율 : 우울증상 4.9%, 자살사고 4.6%, 자살시도 0.5%, 수면장애 24.3%에서 호소.

- p-value는 카이제곱분석, 볼드체는 p-value <0.05

다. 성별정체성별 기초 사항

성소수자집단 내에서도 트랜스젠더 및 논바이너리 등 비(非)시스젠더 집단은 사회경제적 지위 측면에서, 기존 발표된 연구 결과에 따르면 소득수준이 낮고 고용형태가 불안정한 편으로 알려져 있다²⁷⁾. 성별 정정을 위한 의료적 비용이 상당하지만 법적 성별 정정 전에는 안정적인 일자리에 대한 접근성이 매우 낮기 때문이다²⁸⁾.

정체성별 임금(월 기준) 분포는 다음과 같았다. 트랜스젠더의 경우 월 300만원 이하에 79%가, 논바이너리의 경우 월 300만원 이하에 65%가 분포하고 있어, 같은 구간에 시스젠더 남성의 51%, 시스젠더 여성의 52%가 분포하는 것에 비하여 차이가 있었다.

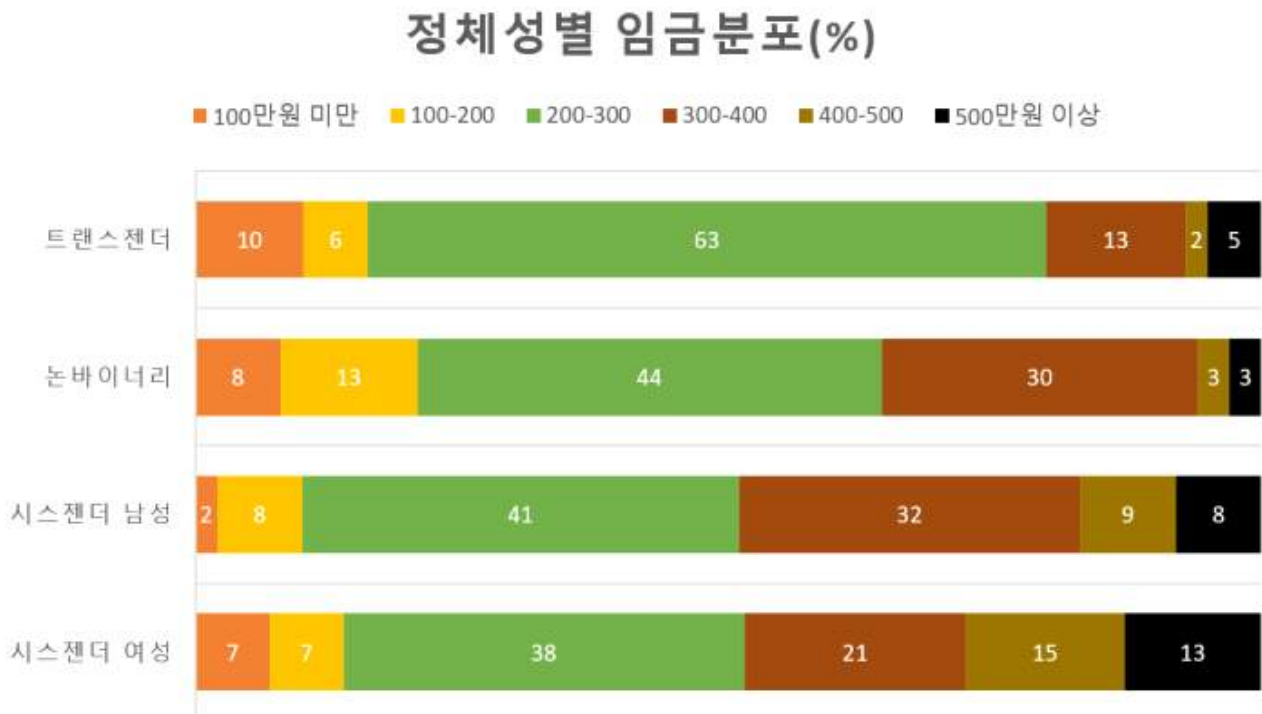


그림 2 정체성별 임금분포(월 기준, 각 정체성별 인원 구성 %)

27) 이러한 경향은 한국 LGBTI 커뮤니티 사회적 욕구조사(2014, 한국게이인권운동단체 친구사이. 설문 참여자 4,176 명)에서도 드러나는데, 트랜스젠더 설문조사 참여자의 경우 학력이 고졸 이하인 경우가 응답자의 32.5%인데 비하여, 레즈비언의 경우 고졸 이하의 응답자의 14.0%, 게이의 경우 13.9%로 나타났다.

28) “다른 출발선 앞에 선 사람들 - 트랜스젠더퀴어가 일터에 가기까지” 서울대저널 (2021.5.4.) 기사 본문 중 - 성별을 정정하는 데는 경제적인 부담이 크다. 고비용의 정신과 진단과 수술을 받아야 하기 때문이다. 현재로서는 수술하는 데 의료 보험을 적용받지 못해 개인이 모든 비용 부담을 져야 한다. 수술을 받기 위해 돈을 벌어야 하지만, 돈을 벌기 위해서는 전제 조건으로 성별 정정이 필요한 상황이다. 류세아 활동가는 이를 두고 “성별 정정-돈-취업의 악순환에 걸린다”고 표현했다. 류 활동가는 “20대 초반부터 적어도 2천만 원, 많게는 5천만 원까지의 돈을 직접 벌어서 충당해야 한다. 법적 성별 정정이 이뤄지지 않은 상태에서 그 돈을 어떻게 벌겠냐”고 지적했다. (중략) 트랜스젠더의 정규직 취업이 어려운 이유에 대해 트랜스젠더인권단체 조각보 리나 활동가는 “취업 시장뿐 아니라 사회 전반에서 필요 이상으로 성별을 구분하고 성별 정보를 요구하는 점이 원인”이라고 강조했다. 성별이 중요하지 않은 분야에서도 노동자들은 성 역할 고정관념에 따라 행동하길 요구받고, 그렇기에 트랜스젠더는 일할 기회조차 얻지 못하는 것이다. <http://www.snujn.com/news/51606> (접속일 2024.12.31.)

다만 유의하여야 할 것은, 트랜스젠더의 경우 주민등록번호와 성별/성별표현의 차이 등으로 인하여 직장의 진입 단계에서부터 정체성으로 인한 차별이 존재한다. 그러나 본 설문은 임금 노동자를 대상으로 하고 있으므로, 일단 일터에 진입한 사람들을 대상으로 하고 있다. 따라서 본 설문은 트랜스젠더 인구집단의 현실에 대하여 저평가되었을 가능성이 있다.

라. 내재화한 혐오와 지지기반

일터에서 1명 이상에게 커밍아웃한 인원은 176명(24.5%)이었으며, 전혀 커밍아웃하지 않은 경우는 488명(67.9%)이었다. 원가족 중에서 누군가 자신의 정체성을 알고 지지적인 경우는 191명(26.7%) 이었고, 누군가 알고 정체성에 대해 지지적이지 않는 편인 경우는 143명(20%)이었으며, 원가족에게 전혀 커밍아웃하지 않은 인원은 381명(53.3%)이었다.

정신건강 결과변수를 확인하였을 때, 일터에서의 커밍아웃상태를 묻는 문항에서는, 1명 이상에게 커밍아웃한 경우의 우울증상 유병률은 21.0%로, 역시 국내 우울증상 유병률이 4.9%임을 고려할 때 높은 빈도로 나타났다. 또한 커밍아웃 여부에 따른 우울증상 빈도의 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 성소수자 친화적인 일부의 동료에게 커밍아웃을 할 경우 일터에서의 지지기반이 생기므로 정신건강에 긍정적인 요소다. 그러나 완전히 자신의 정체성을 공개할 수 있는 경우가 아니라면, 커밍아웃하지 않은 다수의 인원에게 계속 거짓말을 해야 하는 스트레스가 존재한다.

원가족과의 관계에서 누군가 정체성을 알고 지지적일 경우 우울증상의 유병률이 17.8%로 비교적 낮았다. 누군가 정체성을 알고 지지하지 않는 경우의 우울증상의 유병률이 30.1%로 높았다. 원가족 역시 누군가 알고 지지적인 경우 우울증상의 유병률이 15.6%로 비교적 낮았으며, 누군가 정체성을 알고 지지하지 않는 경우의 유병률은 29.8%로 높았다. 내재화한 트랜스혐오가 높은 경우는 우울증상의 유병률이 41.8%로 매우 높았으며, 내재화한 동성애혐오가 높은 경우 우울증상의 유병률은 28.6%로, 내재화한 동성애혐오가 낮은 경우에 비해서 여전히 높았다.

표 11 응답자의 커밍아웃상태와 내재화한 성소수자 혐오

항목	세부내용	설문집단
일터에서의 커밍아웃상태	1명이상에게 커밍아웃함	176 (24.5)
	주로 아웃팅당함&숨겨지지 않음	55 (7.7)
	전혀 커밍아웃하지 않음	488 (67.9)
원가족에게 커밍아웃 상태	누군가 알고 지지하는 편	191 (26.7)
	전혀 커밍아웃하지 않음	381 (53.3)
	누군가 알고 지지하지 않는 편	143 (20.0)
현재 가족에게 커밍아웃 상태	혼자 거주함	390 (54.6)
	누군가 알고 지지하는 편	141 (19.7)
	전혀 커밍아웃하지 않음	127 (17.8)
	누군가 알고 지지하지 않는 편	57 (8.0)
내재화한 트랜스혐오*	전체	160 (100)
	낮음	80 (50.3)
	높음	79 (49.7)
내재화한 동성애혐오**	전체	660 (100)
	낮음	310 (47.0)
	높음	35 (5.3)

*내재화한 트랜스혐오 : 트랜스젠더, 논바이너리 160명을 대상으로 질문
 **내재화한 동성애혐오 : 성적지향 부문에서 동성애자, 양성애자로 응답한 인원 660명을 대상으로 질문

표 12 커밍아웃 및 내재화한 트랜스&동성애혐오 빈도 및 우울증상, 자살사고, 자살시도, 수면장애 증상 유병률 (명, %)

항목	세부내용	세부 집단 내 우울증상, 자살사고, 자살시도, 수면장애 인원 및 유병률							
		우울증상	p-value	자살사고 명(%)	p-value	자살시도 명(%)	p-value	수면장애 명(%)	p-value
전체		177 (24.6)		129 (17.9)		22 (3.1)		479 (66.5)	
일터에서의 커밍아웃상태	1명이상에게 커밍아웃함	37 (21.0)	0.45	36 (20.5)	0.511	8 (4.6)	0.005	113 (64.2)	0.763
	주로 아웃팅당함&숨겨지지않음	15 (26.3)		11 (20.0)		5 (9.1)		37 (67.3)	
	전혀 커밍아웃하지 않음	124 (25.4)		82 (16.8)		9 (1.8)		328 (67.2)	
원가족에게 커밍아웃 상태	누군가 알고 지지하는 편	34 (17.8)	0.025	67 (17.6)	0.396	5 (2.6)	0.041	116 (60.7)	0.106
	전혀 커밍아웃하지 않음	98 (25.7)		31 (21.8)		8 (2.1)		257 (67.5)	
	누군가 알고 지지하지 않는 편	43 (30.1)		31 (16.2)		9 (6.3)		102 (71.3)	
현재 가족에게 커밍아웃 상태	혼자 거주함	107 (27.4)	0.027	65 (16.7)	0.104	8 (2.1)	0.054	249 (63.9)	0.219
	누군가 알고 지지하는 편	22 (15.6)		23 (16.3)		5 (3.6)		95 (67.4)	
	전혀 커밍아웃하지 않음	28 (22.1)		24 (18.9)		4 (3.2)		87 (68.5)	
	누군가 알고 지지하지 않는 편	17 (29.8)		17 (29.8)		5 (8.8)		44 (77.2)	
내재화한 트랜스혐오	낮음	14 (17.5)	0.001	7 (8.8)	<0.001	4 (5.0)	0.212	43 (53.8)	<0.001
	높음	33 (41.8)		28 (35.9)		8 (10.3)		63 (79.8)	
내재화한 동성애혐오	낮음	56 (18.1)	0.002	43 (13.9)	0.044	4 (1.3)	0.014	200 (64.5)	0.689
	높음	100 (28.6)		69 (19.8)		16 (4.6)		231 (66.0)	

*내재화한 트랜스혐오 : 트랜스젠더, 논바이너리 160명을 대상으로 질문

**내재화한 동성애혐오 : 성적지향 부문에서 동성애자, 양성애자로 응답한 인원 660명을 대상으로 질문 - 볼드체는 p-value <0.05

- p-value는 카이제곱분석, 볼드체는 p-value <0.05

- 각각의 일반인구집단 호소 비율 : 우울증상 4.9%, 자살사고 4.6%, 자살시도 0.5%, 수면장애 24.3%에서 호소.

마. 성확정과정과 우울증상

트랜스젠더의 경우 의료적 성확정과정이 정신건강에 긍정적 영향을 미칠 수 있는 요인으로 알려져 있다²⁹⁾. 본 설문에 포함된 인원은 현재 호르몬요법을 진행중인 경우는 35인(21.5%), 외과적 수술을 1가지 이상 받은 경우는 35인 (21.5%)에 해당하였다. 외과적 수술을 1가지 이상 진행한 경우가 하지 않은 경우에 비하여 우울증상의 유병률이 수치적으로 낮았다(17.1%, p-value 0.085). 또한 성별정정을 진행한 경우는 12명(14.6%)이었다. 성별정정과 관련해서는 유병률 분포를 해석하기에 트랜스젠더 표본과 각 세부 표본의 크기의 한계가 있다.

표 13 트랜스젠더, 논바이너리 응답자의 성확정과정

항목	세부내용	응답(명, %)
현재 호르몬요법 진행여부	현재 받고 있음	35 (21.5)
	과거 받았으나, 현재 중단 중	17 (10.4)
	받은적 없음	111 (68.1)
외과적 수술 1가지 이상 진행 여부	받았음	35 (21.5)
	받지 않았음	128 (78.5)
- 트랜스젠더, 논바이너리 응답자 160명 중		

표 14 트랜스젠더 응답자의 성별정정과정

항목	세부내용	응답(명, %)
성별정정	시도한 적 없음	50 (61.0)
	법적 성별정정을 했음	12 (14.6)
	처음으로 성별정정 진행중	17 (20.7)
	신청했지만 기각되었음	3 (3.7)
- 트랜스젠더 응답자 82명 중		

29) White Hughto JM, Reisner SL. A Systematic Review of the Effects of Hormone Therapy on Psychological Functioning and Quality of Life in Transgender Individuals. Transgend Health. 2016 Jan;1(1):21-31.

표 15 트랜스젠더, 논바이너리 응답자의 성확정과정과 우울증상, 자살사고, 자살시도, 수면장애 증상 유병률

항목	세부내용	우울증상	p-value	자살사고 명(%)	p-value	자살시도 명(%)	p-value	수면장애 명(%)	p-value
현재 호르몬요법 진행여부	현재 받고 있음	10 (28.6)	0.998	7 (20.0)	0.026	4 (11.4)	0.094	16 (45.7)	0.026
	과거 받았으나, 현재 중단중	5 (29.4)		8 (47.1)		3 (17.7)		12 (70.6)	
	받은적 없음	32 (28.8)		20 (18.2)		5 (4.6)		78 (70.3)	
외과적 수술 1가지 이상 진행 여부	받았음	6 (17.1)	0.085	6 (17.1)	0.469	5 (14.3)	0.079	13 (37.1)	<0.001
	받지 않았음	41 (32.0)		28 (22.8)		7 (5.5)		93 (72.7)	

- 트랜스젠더, 논바이너리 응답자 160명을 대상으로 진행
- p-value는 카이제곱분석, 볼드체는 p-value <0.05
- 각각의 일반인구집단 호소 비율 : 우울증상 4.9%, 자살사고 4.6%, 자살시도 0.5%, 수면장애 24.3%에서 호소.

표 16 트랜스젠더 응답자의 성별정정과정과 우울증상, 자살사고, 자살시도, 수면장애 증상 유병률

항목	세부내용	우울증상	p-value	자살사고 명(%)	p-value	자살시도 명(%)	p-value	수면장애 명(%)	p-value
성별정정	시도한 적 없음	13 (26.0)	0.032	13 (26.0)	0.343	4 (8.0)	0.494	34 (68.0)	0.016
	법적 성별정정을 했음	5 (41.7)		3 (25.0)		2 (16.7)		7 (58.3)	
	처음으로 성별정정 진행중	0 (0)		1 (5.9)		2 (11.8)		4 (23.5)	
	신청했지만 기각되었음	0 (0)		1 (3.3)		1 (33.3)		2 (66.7)	

- 트랜스젠더 응답자 82명을 대상으로 진행
- p-value는 카이제곱분석, 볼드체는 p-value <0.05
- 각각의 일반인구집단 호소 비율 : 우울증상 4.9%, 자살사고 4.6%, 자살시도 0.5%, 수면장애 24.3%에서 호소.

바. 노동환경 세부사항 기초분석

노동환경 세부사항에 대한 기초 분석을 진행하였다. 노동환경 만족여부를 물었을 때, 만족하지 않는다(별로 만족하지 않는다+전혀 만족하지 않는다)는 응답이 183명(25.6%)으로, 일반인구 집단(7차 근로환경조사)의 동일 문항에서 만족하지 않는다고 응답한 비율인 17.3%에 비하여 높은 수치로 나타났다.

표 17 노동환경 만족여부 (명, %)

노동환경 만족여부	설문자료	일반인구집단 (7차 근로환경조사)
매우 만족한다	112 (15.6)	1,350 (5.2)
만족한다	425 (59.0)	20,150 (77.5)
별로 만족하지 않는다	164 (22.8)	3,819 (14.7)
전혀 만족하지 않는다	19 (2.6)	674 (2.6)

노동환경에 만족하는 편인 경우, 만족하는 이유로는 주로(복수응답 가능) “업무가 적성에 맞음(59.2%)”, “노동시간이 적절함(45.3%)”, “고용안정(43.4%)” 순으로 나타났다. 근로환경에 만족하는 경우 중 성소수자로서 안전하다는 느낌을 주는 직장 내 분위기 및 제도가 있다는 응답은 29명(5.4%)에 그쳤다. 노동환경에 불만족하는 편인 경우, 불만족하는 이유로는 주로(복수응답 가능) “급여, 복리후생 부족(68.9%)”, “업무 과도(48.6%)”, “비전/발전가능성 부족(42.6%)”, 순으로 나타났다. 성소수자로서 겪는 불편 또는 차별이 존재한다는 응답 역시 불만족하는 이유의 22.4%로 나타났는데, 이는 일터에서 스스로를 공개적으로 성소수자로 드러내지 않더라도 차별적인 요소를 경험하고 있음을 나타낸다.



그림 3 노동환경에 만족하는 이유 (만족 인원 537명 중 %, 복수응답 허용)

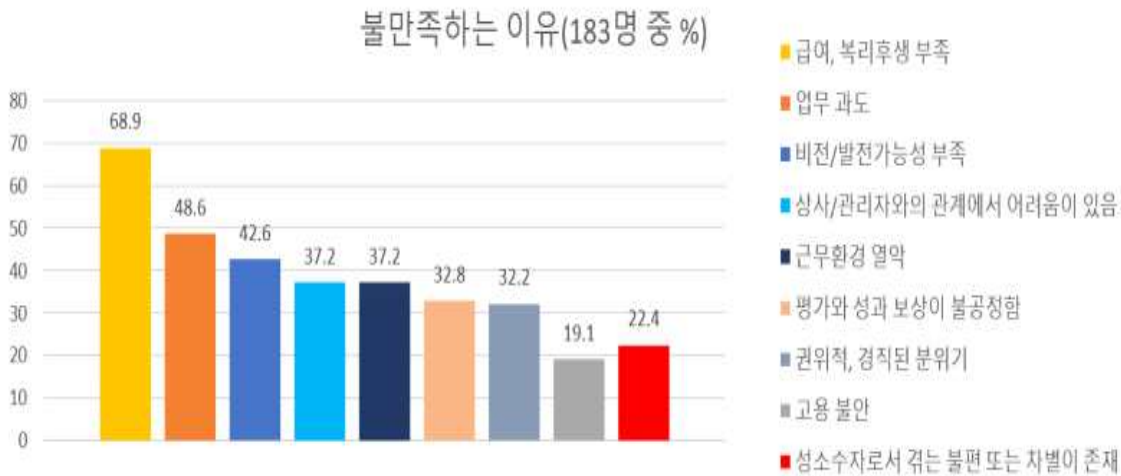


그림 4 노동환경에 불만족하는 이유 (불만족 인원 183명 중 %, 복수응답 허용)

직무스트레스 중 관계갈등(사회적지지 부족)과 직장 문화 2가지 영역에 대하여 각각 4개 문항씩 질문하였으며, 각 부문의 참고 값을 기준으로³⁰⁾ 관계갈등, 직장문화 문제가 각각 높은 군과 낮은 군으로 구분하였다. 관계갈등(사회적지지 부족) 영역은 회사 내에서 동료의 지지, 상사의 지지 제공 수준을 평가하는 영역이다. 직장 문화 영역은 한국적 집단주의(회식, 음주문화)·직무갈등·합리적 의사소통체계 결여·성적 차별 등을 측정하는 요소이다. 사회적 지지 부족 영역에 대하여 응답자 중 236명(33.2%)이, 직장 문화에 대하여 응답자 중 290명(40.5%)이 문제가 있다고 평가하였다.

표 18 직무스트레스 항목 중 사회적 지지부족, 직장문화 영역 (명, %)

직무스트레스 영역	높다	낮다
관계갈등이 높다(사회적 지지부족)	236 (33.2)	475 (66.8)
직장문화에 상대적으로 문제가 있다	290 (40.5)	426 (59.5)

일-생활 밸런스가 적절한지 여부에서는, 적당하지 않은 편(적당하지 않다+전혀 적당하지 않다)으로 응답한 인원이 157명(21.8%)으로, 일반인구집단의 응답률 18.8%에 비하여 높은 수치로 나타났다. 또한 일을 하지 않을 때에도 일을 계속 걱정한다는 응답은 234명(32.5%), 일로 인해 가족 등에게 원하는만큼 시간을 할애하지 못한다는 응답은 190명(26.4%)으로 일반인구집단에 비하여 높은 수치로 나타났다. 이전의 연구들³¹⁾³²⁾³³⁾에서 언급된 바와 같이, 성소수자의 경우 아웃팅당할 경우 자신의 고용을 위협하거나 일터 내에서 관계가 어려워질 수 있는 상황을 예측하게 된다. 이에 대비하기 위하여 직장 내 과업 성취 또는 스스로의 스펙 향상을 더욱 중요시하는 경향을 보이기도 한다. 이런 경향이 본 설문조사에도 반영된 것으로 추정할 수 있다.

30) 한국인 직무스트레스요인 측정도구(KOSS 기본형). KOSHA GUIDE H-67-2022 직무스트레스요인 측정 지침 (2022)의 참고값 적용

31) 김상래(2023), 성소수자 교원의 학교 경험 연구 : 이중적 마이크로어그레션과 제한적 자기표현을 중심으로

32) 희정, 『퀴어는 당신 옆에서 일하고 있다』(2019), 오월의봄, p148

33) 다양성을 향한 지속가능한 움직임, 다움 (2021) 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태조사 “남들보다 더 잘해야 한다는 스트레스를 느낀다” 문항에 52.3%가 “그렇다”고 응답했다.(전체 1,371명),

표 19 일-생활 밸런스의 설문자료 응답빈도 및 일반인구집단 응답빈도 (명, %)

일-생활 밸런스	설문자료	일반인구집단 (7차 근로환경조사)
일-생활 밸런스 적당하지 않은 편	157 (21.8)	4,893 (18.8)
일을 하지 않을 때에도 일을 계속 걱정	234 (32.5)	2,501 (9.7)
일로 인해 가족 등에게 원하는만큼 시간 할애 못함	190 (26.4)	2,937 (11.5)
일반인구집단 : 7차 근로환경조사의 19세-65세 임금근로자		

사. 일터의 성소수자 친화도에 대한 기초분석

현재 일터가 얼마나 성소수자에게 친화적인지에 대한 문항의 응답은 다음과 같았다. 1~9번 문항은 전체 대상, 9~11번 문항은 트랜스젠더와 논바이너리 대상으로 집계한 결과이다. 9번, “내가 원하는 성별정체성으로 사내에서 생활할 수 있다”는 문항에 대하여 “예” 응답은 11.9%에 불과하였다. 성소수자 친화적인 노동조합이 있다는 응답은 5.3%에 불과하였는데, 전체 응답자 중 직장에 노동조합이 있다고 응답하였던 비율이 29.9%였던 점을 고려하였을 때, 노동조합이 많은 경우 성소수자 친화적으로는 느껴지지 못하고 있는 상황을 드러낸다.

표 20 성소수자 친화적인 일터 여부

	예	아니오	모른다
1. 직장의 분위기가 소수자 친화적이다 (예시 : 소수자 혐오발언을 들었을 때 제지하는 동료가 있다)	125 (17.4)	409 (56.8)	185 (25.7)
2. 동성 배우자와의 결혼식/신혼여행에 대한 축의금과 휴가를 보장받을 수 있다	50 (6.9)	506 (70.3)	164 (22.8)
3. 동성 배우자 등 비혈연 동거가족이 동등한 가족 구성원으로 사내복지/돌봄휴가 등을 이용할 수 있다	43 (6.0)	519 (72.1)	158 (21.9)
4. 성소수자에 대한 차별금지가 명시된 윤리강령이나 취업규칙이 있다	60 (8.3)	516 (71.7)	144 (20.0)
5. 프라이드먼스 등 성소수자 관련 기념일을 공개적으로 축하하고 성소수자 인권에 대한 지지를 표명한다	58 (8.1)	575 (80.0)	85 (11.8)
6. 성소수자 정체성으로 인한 차별에 대응할 수 있는 내부 구제절차나 기구가 존재한다	50 (6.9)	554 (76.9)	115 (16.0)
7. 성소수자 친화적인 노동조합이 있다	38 (5.3)	585 (81.3)	96 (13.3)
8. 사내교육 중 성소수자 인권 교육 프로그램이 있다	43 (6.0)	591 (82.1)	81 (11.3)

표 21 성소수자 친화적인 일터 여부 - 트랜스젠더, 논바이너리 응답자 대상(총 160명)

	예	아니오	모른다
9. 내가 원하는 성별정체성으로 사내에서 생활할 수 있다	19 (11.9)	123 (76.9)	18 (11.3)
10. 직장 내에 성중립적인 편의시설이 있다	9 (5.6)	138 (86.3)	13 (8.1)
11. 의료적 트랜지션을 이유로 한 휴가가 인정된다	5 (3.1)	117 (73.1)	38 (23.8)

정체성과 관련하여 직장에 지원하는 것을 포기한 경험 유무를 질문하였다. 전체 응답자 중 163명(22.6%)이 정체성과 관련하여 직장 지원을 포기한 경험이 있었다. 특히 트랜스젠더의 경우 50명(61.0%)에서 성별정체성과 관련해 직장 지원을 포기한 경험이 있다고 응답하였다. 트랜스젠더의 경우 성별정정 등 문제, 병역 문제 등으로 서류 지원 단계에서부터 직장 지원을 피하게 되는 일이 발생하고 있으며, 직장 내 분위기, 직장 내에서 화장실/휴게실 이용 등에서 원하는 성별로 생활할 수 있는지 등 또한 문제가 된다. 직장 지원 단계에서 특히 성별정체성 성소수자 집단에서 정체성과 관련된 차별을 느끼고 있음이 확인되었다.

또한 시스젠더를 포함하여 전체 응답자 중 성별 표현으로 구분하였을 때, 법적성별과 성별표현이 일치하지 않는 경우³⁴⁾에는 직장지원 포기 경험이 66명(39.5%)에서 나타났다. 또한 성별표현이 법적성별과 일치하는 경우에도 정체성과 관련하여 직장 지원을 포기했던 경험이 97명(17.5%)에서 나타났다. 외적으로 보여지는 성별표현이 법적성별과 일치하는 경우이더라도, 성소수자의 경우 직장 내 분위기 등을 고려하여, 정체성과 관련해 직장 지원이 꺼려지는 경우가 적지 않다는 것을 보여준다³⁵⁾.

표 22 성소수자 정체성과 관련하여 직장 지원을 포기했던 경험 (명, 행 %)

	항목	없다	있다
	전체 응답자	557 (77.4)	163 (22.6)
성별정체성	트랜스젠더	32 (39.0)	50 (61.0)
	논바이너리	56 (71.8)	22 (28.2)
	시스젠더	469 (83.8)	91 (16.2)
성별표현	법적성별과 일치	456 (82.5)	97 (17.5)
	법적성별과 불일치	101 (60.5)	66 (39.5)

구직과 진로 선택에 정체성의 구체 영향을 묻는 문항에서는, 임금 등 근로조건이나 커리어보다는 덜 권위적인 조직문화를 우선에 두고 진로/직장을 선택한 경험이 258명(35.8%)에서 나타나 가장 높은 빈도를 보였다. 이어 사람을 많이 만나는 업종이나 직장을 피하는 경우가 두 번째로 높았다(19.6%). 트랜스젠더의 경우, 입사지원서에 주민번호나 병역사항 등을 표기하는 곳을 피하는 경험이 있는 경우가 24명(29.3%)에서 나타났다.

34) 타인에게 완전히 법적 성별과 동일하게 인식되는 경우면 일치로 분류, 가끔 다른 성별로 인식되는 경우부터 늘 다른 성별로 인식되는 경우까지 불일치로 분류

35) 후술되는 면접조사에서 사례를 참고할 수 있음

표 23 구직과 진로선택에 정체성의 영향 (명, %, 복수응답 가능)

문항	있다
임금 등 근로조건이나 커리어보다는 덜 권위적인 조직문화를 우선에 두고 진로/직장 선택	258 (35.8)
사람을 많이 만나는 업종이나 직장을 피함	141 (19.6)
임금 등 근로조건이나 커리어보다는 성소수자로서 겪을 수 있는 차별에 대한 구제제도가 있는지 우선하여 직장 선택	109 (15.1)
아는 사람이 있을 것 같은 직장을 피함	89 (12.4)
구직을 포기하고 자영업이나 프리랜서 등을 선택	31 (4.3)
(트랜스젠더, 논바이너리의 경우) 입사지원서에 주민번호나 병역사항 등을 표기하는 곳을 피함	24 (15.0)

현재의 직장에서의 성소수자로 겪는 차별에 대한 문항에서는, 정체성과 관련하여 여러 차별(미세차별)을 경험하고 있는 것으로 나타났다. 또한 대부분의 문항에서 각각의 차별을 경험한 경우 우울증상의 유병률이 차별을 경험하지 않은 사람에 비하여 높았다.

직장에서 성소수자가 아닌 척 꾸며내기 위해 거짓말한 적이 있다는 비율은 550명(76%)로 나타났다. 이외 성소수자는 정신적으로 문제가 있거나 치료받을 필요가 있다는 말을 직간접적으로 들은 경우도 282명(39.2%)에서 나타나, 다수의 성소수자가 차별(미세차별)을 경험한 것으로 나타났다. 또한 각각을 경험한 경우 경험하지 않은 경우에 비하여 우울증상의 유병률이 높았다. 특히 누군가 나의 성소수자 정체성에 대해 아웃팅하거나, 아웃팅할 것이라는 암시를 한 적이 있다고 응답한 경우, 우울증상의 유병률이 42%로 높았다.

트랜스젠더의 경우 탈의실, 휴게실 등을 이용하는 직장 내 생활의 기본적인 항목에서 36명(43.9%)이 어려움을 겪고 있는 것으로 확인되었다. 각각의 차별 경험을 겪은 경우, 겪지 않은 경우에 비하여 우울증상의 유병률이 높았다.

표 24 현재 직장에서의 겪은 차별(미세차별) (명, %)

	예	아니오	각 응답자 중 우울증상자 빈도 (명(%))		
			예 응답 중	아니오 응답 중	p-value
직장에서 성소수자가 아닌척 꾸며내기 위해 거짓말한 적이 있다	550 (76.4)	170 (23.6)	156 (28.4)	21 (12.4)	<.001
내가 성소수자임을 알았거나 짐작했던 사람들은 내가 그들에게 성적으로 접근할 것이라 예상했다	135 (18.8)	585 (81.2)	43 (31.9)	134 (22.9)	0.030
낯선사람 또는 아는사람이 나의 성생활에 관해 지나치게 사적인 질문을 한 적이 있다	220 (30.6)	500 (69.4)	69 (31.4)	108 (21.6)	0.005
직장 동료나 단체가 소셜 미디어에 올리는 내용이나 광고에서 퀴어에 관한 부정적인 메시지를 접한적이 있다	260 (36.1)	460 (63.9)	80 (30.8)	97 (21.1)	0.004
성소수자는 정신적으로 문제가 있거나 치료받을 필요가 있다는 말을 직간접적으로 들은적이 있다	282 (39.2)	438 (60.8)	89 (31.6)	88 (20.1)	0.005
누군가 나의 성소수자 정체성에 대해 아웃팅하거나, 아웃팅할 것이라는 암시를 한 적이 있다	81 (11.3)	639 (88.8)	34 (42.0)	143 (22.4)	<0.001

표 25 현재 직장에서의 겪은 차별 (트랜스젠더 통계, 명, %)

	예	아니오	각 응답자 중 우울증상자 빈도 (명(%))		
			예 응답 중	아니오 응답 중	p-value
직장 내 화장실, 탈의실, 휴게소, 헬스장 등 을 이용할 때 어려움을 겪은 적이 있다	36 (43.9%)	46 (56.1)	12 (33.3)	6 (13.0)	0.028
남녀가 구분된 유니폼 또는 복장 강요 때문 에 어려움을 겪은 적이 있다	13 (15.9%)	69 (84.1)	6 (46.2)	12 (17.4)	0.022
출장이나 워크샵 등 숙박시 성별에 따른 방 배치로 인해 어려움을 겪은 적이 있다	22 (26.8%)	60 (73.2)	5 (41.7)	13 (18.6)	0.074

아. 직장 내 폭력과 부당경험

직장 내 폭력은 노동자의 건강에 심각한 영향을 미치는 요인이며, 물리적 폭력과 정신적 폭력을 모두 포괄하는 개념이다. 본 설문에서는 지난 1달간, 지난 1년간 직장내 폭력에 노출되었는지 여부를 질문하였으며 일반인구집단의 노동자집단(7차 근로환경조사)과 비교하였다. 지난 1달간의 언어폭력, 원하지 않는 성적 관심, 위협, 모욕적 행위 항목, 지난 1년간의 신체적 폭력, 성희롱, 왕따/괴롭힘 모두 근로환경조사의 응답을 초과하였다. 누구에게 당하였는지에 대한 질문³⁶⁾에서, 근로환경조사의 경우 주로 고객에게 당하였다는 응답의 비율이 높았으나, 설문 응답자의 경우 상사와 직장동료/부하직원 등 직장 내부의 부당경험에 해당하는 응답의 비

36) 주로 누구에게 당하였는지에 대한 질문은 설문구조상의 차이로 근로환경조사와 조사방식에서 차이가 있음. 주로 누구에게 당하였는지 질문의 응답이 근로환경조사는 중복 불가이나, 본 설문에서는 중복응답 가능하게 진행되었음.

율도 높았다.

표 26 지난 1달간의 직장내폭력 경험(명, %)

		있다	있을 경우, 누구에게 당하였는지		
			상사	직장동료/부 하 등	고객(고객, 학생, 환자 등)
설문집단	언어폭력	126 (17.5)	72 (57.1)	41 (32.5)	44 (34.9)
	원하지않는 성적관심	110 (15.3)	51 (46.4)	52 (47.3)	33 (30.0)
	위협	53 (7.4)	18 (34.0)	17 (32.1)	31 (58.5)
	모욕적 행위	116 (16.1)	65 (56.0)	40 (34.5)	47 (40.1)
	위 4가지 중 하나 이상 지난1달간 경험	224 (31.1)			

근로환경조사	언어폭력	1,279 (4.9)	211 (16.5)	110 (8.6)	958 (74.9)
	원하지 않는 성적관심	213 (0.8)	16 (7.5)	29 (13.6)	168 (78.9)
	위협	201 (0.8)	14 (7.0)	25 (12.4)	162 (80.6)
	모욕적 행위	761 (2.9)	141 (18.5)	57 (7.5)	563 (74.0)
	위 4가지 중 하나 이상 지난1달간 경험	1686 (6.5)			

- 볼드체는 가장 높은 빈도가 나타난 항목

- 설문조사에서 누구에게 당하였는지 항목은 중복 가능 / 근로환경조사에서는 중복응답 불가

표 27 지난 1년간의 업무수행 중 직장내폭력 경험(명, %)

		있다	있을 경우, 주로 누구에게 당하였는지		
			상사	직장동료/부 하 등	고객(고객, 학생, 환자 등)
설문집단	신체적 폭력	21 (2.9)	8 (38.1)	4 (19.1)	7 (33.3)
	성희롱	77 (10.7)	42 (54.6)	35 (45.5)	32 (41.6)
	왕따/괴롭힘	84 (11.7)	41 (48.8)	48 (57.1)	12 (14.3)
	위 3가지 중 하나 이상 지난 1년간 경험	139 (19.3)			
근로환경조사	신체적 폭력	65 (0.3)	6 (9.2)	7 (10.8)	52 (80.0)
	성희롱	139 (0.5)	12 (8.6)	14 (10.1)	113 (81.3)
	왕따/괴롭힘	58 (0.2)	15 (25.9)	33 (56.9)	10 (17.2)
	위 3가지 중 하나 이상 지난 1년간 경험	239 (0.9)			

- 볼드체는 가장 높은 빈도가 나타난 항목

- 설문조사에서 누구에게 당하였는지 항목은 중복 가능 / 근로환경조사에서는 중복응답 불가

현재 직장에서의 구체적인 부당경험(임금·복지 등 부당계획, 부정적인 소문·망신·무시, 불공정한 업무 분배와 평가, 성적 수치심·폭력)을 겪었을 경우(241명), 해당 경험이 주로 무엇과 관련되었다고 생각하는지를 물었을 때(복수 응답 가능) 경력 또는 직장내 지위(65.6%, 158명), 성별(41%, 99명), 연령(34.9%, 84명), 용모 등 신체조건(21.6%, 52명) 순으로 나타났다. 부당경험과 관련된 이유가 “성소수자라는 점”이라는 응답도 16.6%(40명)를 차지하였다.

경험한 부당경험이 주로 관련된다고 생각하는 요소(%)

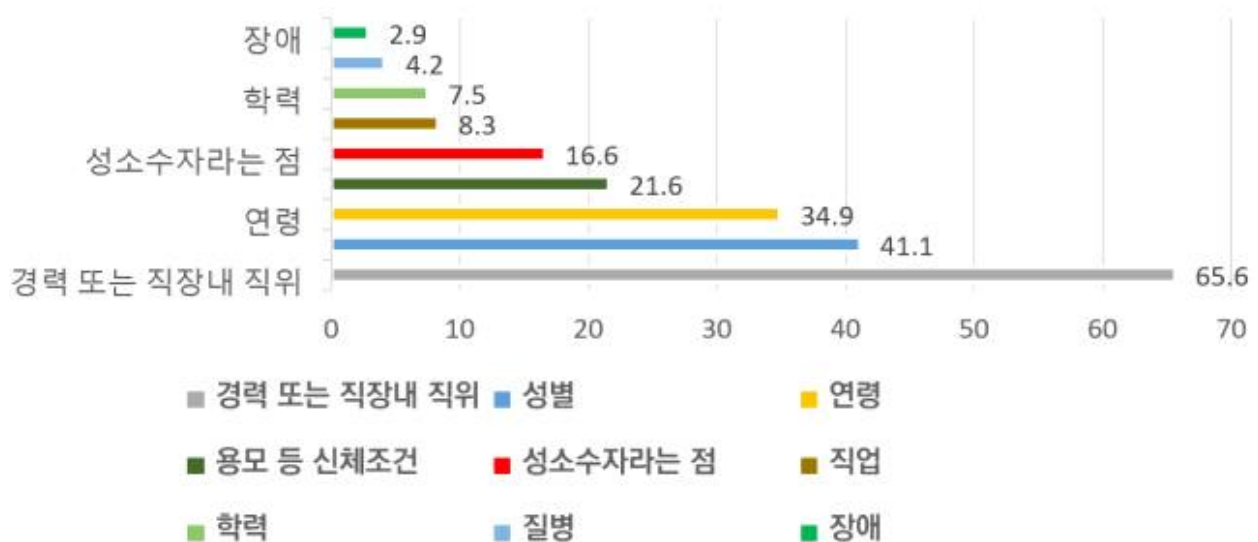


그림 5 현재 직장에서 경험한 부당경험이 주로 관련된다고 생각하는 요소(% , 중복응답 가능)

부당경험에 대응하는 방식은 주로 참거나 묵인하는 것으로 나타났다(부당경험을 겪은 응답자 241명 중 73.9%). 이는 2017년 일반인구집단 대상 직장내 괴롭힘 실태조사³⁷⁾에서 참거나 묵인한다는 응답 비율 60%, 직장갑질 119에서 2024년 직장인 1000명 대상으로 시행한 설문조사³⁸⁾의 참거나 묵인한다는 응답 비율 51%를 상회하는 수치이다. 연계 문항으로, 부당경험을 주로 참거나 묵인하는 이유로는 ‘항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서’, ‘항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서’ 순으로 높게 나타났다.

37) 홍성수 등(2017), 직장내 괴롭힘 실태조사, 국가인권위원회

38) 직장갑질119, 2024년 직장인 인식조사(3분기-1차)

부당경험에 주로 대응한 방식 (%)

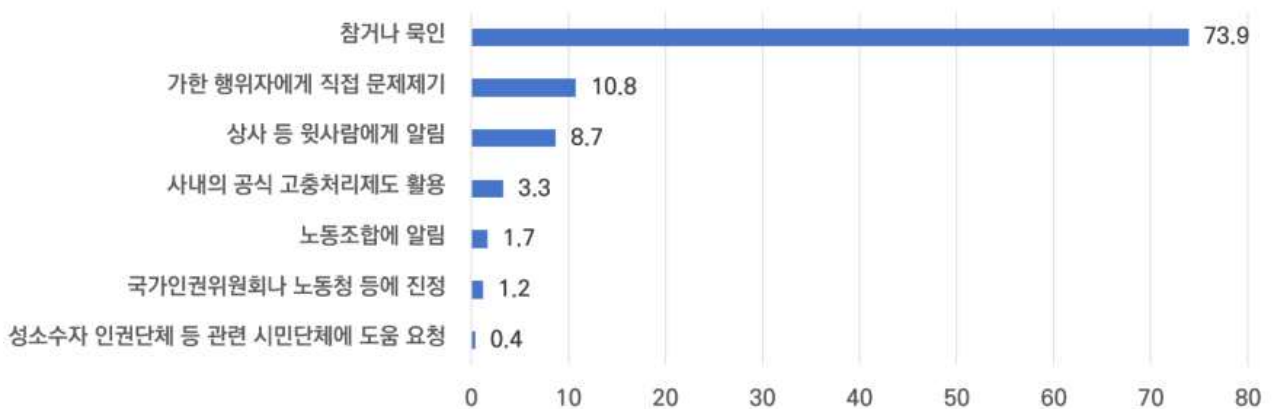


그림 6 부당경험에 주로 대응한 방식 (응답자 241명 중, %)

부당경험을 참거나 묵인한 이유? (%)

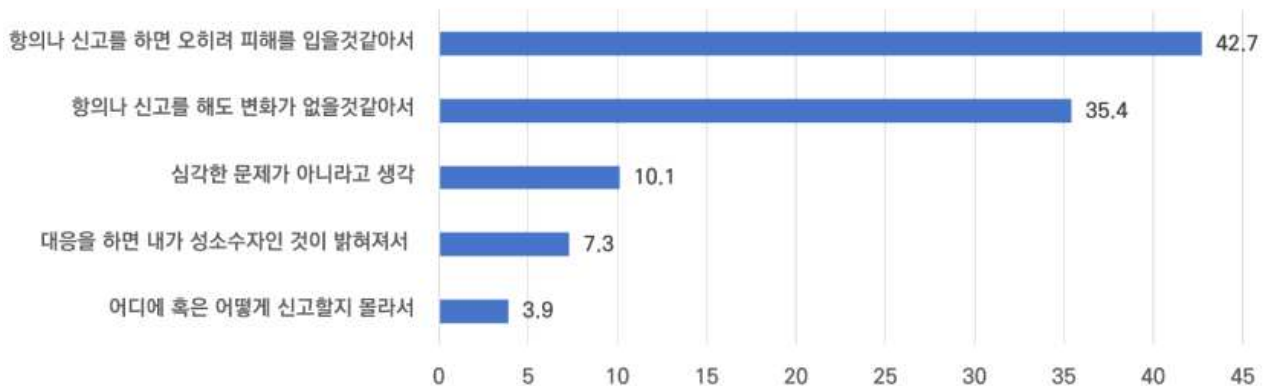


그림 7 부당경험을 참거나 묵인한 이유 (응답자 178명 중, %)

부당경험이 있었던 응답자를 대상으로, 부당경험으로 인한 영향에 대한 질문에는(중복응답 가능) “근로이익 저하 등 업무집중도 감소” (66.0%), “직장을 떠나고 싶다고 느낌” (58.1%) 순으로 높게 나타나 부당경험이 업무집중도와 이직의도와 관련되는 것으로 보이며, 다음으로 “우울증, 불면증 등 정신건강 악화” (48.1%)로 응답하여 부당경험이 정신건강에도 영향을 주고 있는 것으로 주관적으로 느끼는 것으로 나타났다. 부당경험에 특별한 영향을 받지 않았다는 응답은 12.5%에 불과하였다.

부당경험으로 인한 영향 (% , 중복응답 가능)



그림 8 부당경험으로 인한 영향 (241명 중 %, 중복응답 가능)

3. 일반인구집단과 비교 분석

가. 일반인구집단과 건강상태 비교 분석

본 설문조사 집단의 특성을 일반인구집단과 비교하기 위하여 연령에 대해서 표준화한 표준화 유병비(SPR)를 산출하였다. 표준화 유병비를 산출하면 서로 다른 인구 집단과의 연령 구성비가 다르다는 점을 보정하여, 대조군의 인구 집단에 비하여 특정 인구 집단에서 유병률이 몇 배인지 파악할 수 있다. 정신건강 항목으로 우울증상, 자살사고, 자살시도의 유병률은 2022-2024년 9기 국민건강영양조사를 대조군으로 하였고, 수면장애는 2023년 7차 근로환경조사의 임금노동자를 대조군으로 하여 비교하였다.

표 28 정신건강지표에 대한 표준화유병비 (SPR, 연령표준화 시행)

항목	SPR (95% 신뢰구간)
우울증상	4.31 (3.70-4.99)
자살사고	3.60 (3.00-4.27)
자살시도	4.52 (2.83-6.85)
수면장애	3.23 (2.94-3.53)

대조군은 다음과 같음. 우울증상, 자살사고, 자살시도 : 2022-2024 9기 국민건강영양조사 19세-65세 일반인구집단 / 수면장애 : 2023년 7차 근로환경조사 19세-65세 임금근로자

우울증상, 자살사고, 자살시도, 수면장애는 각각 일반인구집단에 비하여 4.31배, 3.60배, 4.52배, 3.30배 높았다. 이는 기존 이호림 등(2017)³⁹⁾의 연구에서 성소수자 집단의 우울증상이 일반인구집단의 유병률에 비하여 5-7배, 자살시도는 7-37배의 값으로 나온 것에 비하여 낮은 수치이다. 2017년에 시행된 연구와 달리 본 연구의 대상이 재직중인 노동자라는 점에서 차이가 있다. 재직중인 노동자는 일반인구집단에 비하여 건강한 집단이라는 특성이 있기 때문에, 노동자 집단과 일반인구집단의 건강상태의 평균을 비교할 때 노동자 집단에서는 보다 건강하게 평가될 가능성이 있다⁴⁰⁾. 그럼에도 정신건강 변수에서 일반인구집단에 비하여 유병률이 3-5배 높게 보고된 것을 확인할 수 있다.

불건강행위의 표준화유병비는 다음과 같이 나타났다. 현재 흡연은 1.74배로 유의하게 일반인구집단에 비하여 높았으나 고위험음주는 0.72배로 통계적으로 유의하게 낮게 나타났다.

39) Yi H, Lee H, Park J, Choi B, Kim SS. Health disparities between lesbian, gay, and bisexual adults and the general population in South Korea: Rainbow Connection Project I. Epidemiol Health. 2017 Oct 19;39:e2017046.

40) 재직중인 노동자는 일반인구집단에 비하여 건강한 집단이라는 특성이 있기 때문에, 노동자 집단과 일반인구집단을 비교할 경우 저평가될 가능성이 있음.

표 29 고위험음주와 현재 흡연에 대한 표준화유병비(SPR, 연령표준화 시행)

항목	SPR (95% 신뢰구간)
고위험음주	0.72 (0.56-0.90)
현재 흡연	1.74 (1.52-1.99)

대조군 : 2022-2024 9기 국민건강영양조사 19세-65세 일반인구집단

나. 일반인구집단과 노동조건 항목 비교 분석

1) 직장 내 폭력

직장 내 폭력은 노동자의 건강에 심각한 영향을 미치는 요인이다. 직장 내 폭력 노출 빈도를 7차 근로환경조사를 대조군으로 하여 일반인구집단과 비교 분석하였다. 연령표준화를 진행하였으며, 직종별 특성을 확인하기 위하여 직종별 층화 분석을 함께 나타냈다. 다만 본 연구에서 구분한 전문직/사무직/생산직/서비스직을 모두 분류하였을 때 각각에 해당된 연령별 인구가 지나치게 낮아져 통계분석에 어려움이 있어, 특성이 비교적 유사한 전문직-사무직을 묶어 그 외 집단과 비교하였다.

표 30 지난 1달간의 직장내 폭력 노출에 대한 표준화유병비(SPR)
(한국 7차 근로환경조사와 비교, 연령표준화, 직종층화 시행)

항목	연령표준화 결과 SPR (95% 신뢰구간)		전문직, 사무직 SPR (95% 신뢰구간)	생산직, 서비스직 SPR (95% 신뢰구간)
언어폭력	3.85 (3.20-4.58)		4.79 (3.85-5.90)	3.15 (2.22-4.35)
원하지 않는 성적관심	22.93 (18.85-27.64)		40.37 (32.01-50.24)	14.49 (9.77-20.68)
위협	11.40 (8.54-14.91)		25.38 (18.29-34.31)	5.30 (2.64-9.49)
모욕적 행위	6.26 (5.18-7.51)		8.10 (6.46-10.03)	4.91 (3.36-6.93)
지난 1달이내 위 4가지 중 하나 이상 경험	5.16 (4.51-5.89)		6.02 (5.10-7.05)	4.67 (3.66-5.89)

표 31 지난 1년간의 직장내 폭력 노출에 대한 표준화유병비(SPR)
(한국 7차 근로환경조사와 비교. 연령표준화, 직종층화 시행)

항목	연령표준화 결과 SPR (95% 신뢰구간)	전문직, 사무직 SPR (95% 신뢰구간)	생산직, 서비스직 SPR (95% 신뢰구간)
신체적 폭력	14.83 (9.17-22.66)	16.38 (8.71-28.01)	17.85 (7.69-35.18)
성희롱	28.21 (22.26-35.25)	31.06 (23.52-40.24)	23.91 (14.60-36.93)
왕따, 괴롭힘	71.57 (57.09-88.62)	96.25 (72.89-124.71)	59.77 (39.38-86.97)
지난 1년 이내 위 3가지 중 하나 이상 경험	27.62 (23.22-32.62)	31.08 (25.03-38.16)	27.54 (20.30-36.52)

지난 1달간 경험한 언어 폭력, 원하지 않는 성적 관심, 위협, 모욕적 행위는 각각 일반인구에 비하여 3.9, 22.9, 11.4, 6.3배 높았다. 지난 1년간의 신체적 폭력, 성희롱, 왕따·괴롭힘은 14.8, 28.2, 71.6 배 높았다. 전문직과 사무직의 SPR이 생산직과 서비스직에 비하여 높게 나타났는데, 이는 대조군이 되는 일반인구집단의 전문직, 사무직 노동자의 경우 직장내 폭력에 노출되는 빈도가 생산직, 서비스직에 비하여 훨씬 낮기 때문으로 보인다. 다만 대조군 자료인 한국 근로환경조사 자료가 직장내 폭력에 대해 과소 보고되는 자료임을 고려하는 것이 필요하다⁴¹⁾.

2) 일-생활 밸런스

직무스트레스와 관련된 다른 항목으로 일-생활 밸런스 항목이 있다. 근로환경조사와 비교하였을 때 “일하지 않을 때도 일을 계속 걱정한다”, “일 때문에 가족과 원하는만큼 시간을 보내지 못한다” 항목에서 2-4배의 빈도를 보였다. 이는 선행 연구에서 보고된 바와 같이⁴²⁾⁴³⁾, 아웃팅을 당했을 때를 가정하였을 때 성소수자들은 직장에서 살아남기 위한 생존 전략으로 내 업무능력을 향상하고 직장에 기여하는 데 몰입하는 경향이 있다는 것으로 해석할 수 있다.

41) 윤여경 등(2021, Ewha Medical Journal)은 유럽 각국의 근로환경조사 자료와 한국의 근로환경조사 자료를 비교하였는데, 유럽국가의 직장내폭력 발생빈도에 비하여 한국에서의 직장내폭력 발생빈도가 낮게 나타나는 점을 지적한다. 그 이유로 한국에서는 이러한 경험을 보고하는 것을 꺼리는 경향이 있음을 언급한다. 성평등한 사회에서는 직장내 불평등과 괴롭힘에 대한 감수성이 높아 오히려 괴롭힘에 대한 발생 보고가 높게 나타나고, 감수성이 낮은 사회에서는 발생 보고가 낮게 나타나는 측면이 있다. 한편, 성평등한 사회의 보호효과로 직장내폭력의 발생이 적어질 수 있어 성평등은 해당 지표에 양방향으로 작용할 수 있다. Yoon Y, Jung-Choi K. Workplace Violence and Gender Equality: Country Level Data in European Countries and Korea. Ewha Med J 2021;44(3):70-79.

42) 희정, 『퀴어는 당신 옆에서 일하고 있다』 오월의 봄 (2019)

43) 김상래 (2023) 성소수자 교원의 학교 경험 연구, 연세대학교 교육대학원

표 32 일-생활 밸런스 표준화유병비(SPR)
(한국 7차 근로환경조사와 비교. 연령표준화, 직종층화 시행)

항목	연령표준화 결과 SPR (95% 신뢰구간)	전문직, 사무직 SPR (95% 신뢰구간)	생산직, 서비스직 SPR (95% 신뢰구간)
일하지 않을 때도 일을 계속 걱정	3.89 (3.41-4.43)	3.86 (3.32-4.46)	3.73 (2.79-4.88)
일 때문에 가족과 원하는만큼 시간을 할애하지 못함	2.33 (2.01-2.68)	2.17 (1.82-2.57)	2.66 (1.99-3.46)

3) 고용 불안정

성소수자의 경우 비성소수자에 비하여 코로나-19 팬데믹 상황에서 근로소득을 잃은 경우가 많은 것으로 보고되거나⁴⁴⁾, LGB 인구의 경우 비성소수자 인구집단에 비하여 약 3배 고용이 불안정하다고 보고되는 등⁴⁵⁾, 성소수자의 고용 불안정에 대한 보고가 있다. 본 설문문의 관련 문항에서는 일반인구집단에 비하여 성소수자는 고용이 불안정하다고 응답한 경우가 1.5배 많았다.

표 33 고용불안정 표준화유병비(SPR)
(한국 7차 근로환경조사와 비교. 연령표준화, 직종층화 시행)

항목	연령표준화 결과 SPR (95% 신뢰구간)	전문직, 사무직 SPR (95% 신뢰구간)	생산직, 서비스직 SPR (95% 신뢰구간)
고용불안정	1.52 (1.24-1.85)	1.86 (1.41-2.40)	1.63 (1.19-2.17)

44) Caroline Medina, Lindsay Mahowald, Rose Khattat. Fact Sheet: LGBT Workers in the Labor Market (2022.6.1.). American Progress. <https://www.americanprogress.org/article/fact-sheet-lgbt-workers-in-the-labor-market/> (Accessed Jan. 2025)

45) Kinitz DJ, Shahidi FV, Ross LE. Job quality and precarious employment among lesbian, gay, and bisexual workers: A national study. SSM Popul Health. 2023 Oct 20;24:101535.

4. 정신건강 위험요인 탐색

성소수자 노동자의 정신건강 위험 요인을 탐색하기 위해 우울 증상에 대한 분석을 시행하였다. 직장 관련 변수, 개인의 정체성 및 지지적 관계에 대한 변수들로 로지스틱 회귀분석을 시행하였다. 연령, 직종, 주당 노동시간을 보정하였으며 오즈비(OR)와 95% 신뢰구간으로 나타내었다.

본 설문 내에서 각 직무스트레스 요인들 중, 사회적 지지가 부족한 경우, 그렇지 않은 경우에 비하여 우울증상의 위험이 높았다(오즈비 2.41, 우울증상의 위험 약 2.41배⁴⁶⁾). 직장문화가 나쁜 경우(위계적이고 성차별적인 경우), 일-가정 밸런스가 나쁜 경우 우울증상의 위험이 높았다(약 3.7배). 직장 내 폭력 피해 경험도 우울증상과 유의하게 관련된 것으로 나타났다(약 2-4배). 정체성 관련 직장 지원 포기 경험이 있을 경우 우울증상의 위험이 약 1.6배로 나타났다. 일터에서의 커밍아웃 여부는 우울증상에 대하여 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 이는 커밍아웃을 하더라도 직장 내 소수의 사람에게 할 수 있고, 여전히 대다수의 사람들에게는 정체성을 숨긴 채 살아가야 하므로, 충분히 안전감을 느낄만큼 많은 사람들에게 정체성을 지지받기 어려운 조건과 맞물리는 것으로 추정된다.

46) 오즈비로 위험이 몇 배인지 추정할 수 있지만, 본 설문의 경우 우울증상의 유병률이 낮지 않은 편으로 오즈비로 추정하는 데 통계적인 한계가 있다. 다만 분석 결과에 대한 직관적인 이해를 위하여 위와 같이 서술하였다.

표 34 우울증상의 일터 관련 요인 회귀분석 결과, 오즈비(OR) 및 95% 신뢰구간

	항목	연령표준화 결과 SPR (95% 신뢰구간)	OR (95% 신뢰구간)	p-value
직무스트레스	관계갈등 (사회적 지지기반)	좋음	1	<0.001
		나쁨	2.41 (1.68-3.48)	
	직장문화	좋음	1	<0.001
		나쁨	3.79 (2.62-5.50)	
	일-가정 밸런스	좋음	1	<0.001
		나쁨	3.72 (2.49-5.56)	
직장내 폭력	1달 이내 경험	없음	1	<0.001
		있음	3.44 (2.38-4.96)	
	1년 이내 경험	없음	1	<0.001
		있음	2.77 (1.84-4.18)	
고용불안정	고용불안정 여부	안정 불안정	1 1.36 (0.84-2.19)	0.211
노동조합	노동조합 유무/가입여부	노동조합있음, 가입	1	0.163
		노동조합있음, 미가입	1.64 (0.81-3.30)	
		노동조합 없음	1.91 (1.09-3.34)	
		모름	1.73 (0.85-3.54)	
지원포기경험	정체성관련 직장지원 포기경험	없음	1	0.018
		있음	1.62 (1.09-2.40)	
일터에서 커밍아웃	일터에서의 커밍아웃상태	정체성을 아는 사람이 있고, 주로 커밍아웃함	1	0.909
		정체성을 아는 사람이 있고, 주로 아웃팅 당함	1.34 (0.51-3.56)	
		정체성을 아는 사람이 있고, 주로 숨겨지지 않음	1.11 (0.44-2.77)	
		정체성을 아무도 모름	1.15 (0.74-1.76)	

정체성과 관련하여, 성별정체성 중 시스젠더 남성에게 비하여 논바이너리 응답자의 경우 우울증상의 위험이 더 높았다(오즈비 2.58).

내재화한 동성애혐오와 트랜스혐오가 높은 군은 낮은 군에 비하여 우울증상의 위험이 더 높았다(오즈비 각각 1.84, 3.35). 성확정과정은 기존 연구들에서 트랜스젠더 인구집단의 정신건강에 중요한 영향을 미치는 것으로 보고되어 있다⁴⁷⁾. 본 연구에서는 외과적 수술을 받은 경우에 비하여 받지 않은 경우 우울증상의 위험이 높았다(오즈비 3.66). 단 국내에서는 외과적 수술이

47) Tordoff DM, Wanta JW, Collin A, Stepney C, Inwards-Breland DJ, Ahrens K. Mental Health Outcomes in Transgender and Nonbinary Youths Receiving Gender-Affirming Care. JAMA Netw Open. 2022 Feb

성별정정을 위하여 강제되는 측면이 있음을 유의하여 해석하여야 한다⁴⁸⁾.

원가족과 현재 가족 모두, 지지적인 경우에 비하여 지지적이지 않을 경우 통계적으로 유의하게 우울증상의 위험이 더 높았다.

표 35 우울증상의 일터 외 요인 회귀분석 결과, 오즈비(OR) 및 95% 신뢰구간

	항목	연령표준화 결과 SPR (95% 신뢰구간)	OR (95% 신뢰구간)	p-value
성별정체성	성별정체성	시스남성	1	0.012
		트랜스남성	1.53 (0.67-3.49)	
		트랜스여성	0.77 (0.33-1.78)	
		논바이너리	2.58 (1.46-4.54)	
		시스여성	1.41 (0.92-2.15)	
소수자 스트레스	내재화한 동성애혐오	낮음	1	0.002
		높음	1.84 (1.25-2.71)	
	내재화한 트랜스혐오	낮음	1	0.003
		높음	3.35 (1.52-7.38)	
성확정과정	성확정 호르몬요법	현재 받고 있음	1	0.899
		과거 받았으나, 현재 중단 중	1.30 (0.33-5.17)	
		받은 적 없음	1.23 (0.48-3.17)	
	외과적 수술 1개이상 받았는지 여부	받았음	1	0.020
		받지 않았음	3.66 (1.23-10.88)	
가족구성원과 커밍아웃	원가족이 지지적인지	정체성을 아는 사람이 있고 지지적	1	0.022
		정체성을 아는 사람이 없음	1.59 (1.01-2.48)	
		정체성을 아는 사람이 있고 지지적이지 않음	2.09 (1.23-3.56)	
	현가족이 지지적인지	정체성을 아는 사람이 있고 지지적	1	0.047
		정체성을 아는 사람이 없음	1.27 (0.67-2.41)	
		정체성을 아는 사람이 있고 지지적이지 않음	2.24 (1.06-4.76)	
		혼자 거주함	1.86 (1.11-3.12)	

48) 트랜스젠더 개인의 선택에 따라서 개인이 원하는 의료적 트랜지션 조치의 범위는 다를 수 있다. 한편, 우리나라에서는 외과적 수술이 성별정정을 위해 강제되는 측면이 있다.

5. 설문조사 소결

가. 설문조사를 통해 살펴본 성소수자 노동자의 정신건강 위기

본 설문에 참여한 720명 중 우울증상이 나타난 인원은 177명(24.6%)으로, 일반인구집단의 우울증상자 비율인 4.9%에 비하여 월등히 높았다. 직장의 종류 중에서는 시민단체·협동조합 등에 재직중인 경우의 우울증상 빈도가 31.3%로 다른 직장의 종류에 비하여 높았다. 저학력일수록, 근로계약은 일용근로자일수록 우울증상의 빈도가 높았고, 주당 노동시간이 30시간 미만으로 불안정할 경우, 52시간 이상으로 장시간 노동할 경우 우울 빈도가 높았다.

일반인구에 비하여 우울증상은 4.3배, 자살사고 3.6배, 자살시도 4.5배, 수면장애 3.2배로 보고되어, 일반인구집단에 비하여 정신건강 지표가 악화되어 있는 것으로 나타났다.

나. 성소수자의 노동환경

설문 응답자의 직종 분포는 관리자·전문직 142명(19.7%), 사무직 390명(54.2%)로 관리직/전문직/사무직의 비율이 높았다. 본 설문은 온라인으로 진행되어 링크를 접한 사람에 대하여 진행되므로 표본의 쏠림 가능성이 있어 해석에 유의할 필요가 있다⁴⁹⁾.

본 설문에 응답한 성소수자의 우울증상 빈도는 학력, 직종, 근로계약 형태, 수입, 노동시간, 회사의 규모, 근속에 따라 차이가 있었다. 이는 노동환경에서 우울증상과 관련이 있는 것으로 기존에 알려져 있는 요소들이다(예 : 수입이 낮은 집단에서 우울증상의 빈도가 높다 등). 일반인구집단에서도 나타나는 이러한 경향들은 동일하게 나타나면서, 정신건강 증상들의 유병률은 일반인구집단에 비해 상당히 높았다. 이는 노동환경과 관련된 스트레스 요인들을 겪으면서 추가적으로 성소수자 집단이기에 겪고 있는 스트레스가 있음을 보여준다. (소수자 스트레스)

직장의 분위기가 소수자 친화적인지(예시: 소수자 혐오발언을 들었을 때 제지하는 동료의 존재)에 대한 질문에 “예” 응답은 125명(17.4%)로 제한적이었다. 결혼식에서의 축의금/휴가, 비혈연 동거가족에 대한 사내복지 마련, 차별금지가 명시된 강령이 있는 경우 등 성소수자 친화적인 제도가 마련된 경우는 6~8%에 불과하였다. 성소수자 친화적인 노동조합이 있다고 응답한 경우는 5.3%에 그쳤다. 트랜스젠더/논바이너리 응답자의 경우 내가 원하는 성별정체성으로 사내에서 생활할 수 있는 경우는 응답자의 11.9%에 불과하였다. 구직 경험과 관련하여, 트랜스젠더 응답자는 정체성과 관련하여 직장 지원을 포기했던 경험이 61%에 달하였다.

구직에는 임금 등 근로조건이나 커리어보다는 덜 권위적인 조직문화를 우선에 두고 진로/직장을 선택하거나, 트랜스젠더의 경우 면접에서의 차별 및 직장생활에서의 어려움이 예상되는, 입사지원서에 주민번호나 병역사항 등을 표기하는 곳을 피한다는 응답이 높아, 구직에 정체성이 주요한 요인으로 고려되는 것으로 나타났다.

직장 내 폭력 피해경험은 일반인구집단에 비하여 높게 나타났다. 한국의 성소수자는 지난 1달간 직장 내 폭력(언어폭력, 원하지 않는 성적관심, 위협, 모욕적 행위 중 1가지 이상)을 경험한 비율이 31%로 나타났다. 국내 근로환경조사 자료의 일반인구집단 노동자에 비하여 본 설

49) 만약 표본의 쏠림이 발생한 것이더라도, 관리자/사무직의 경우 일반적으로 우울증상의 유병률이 생산직/서비스직 직군에 비하여 상대적으로 낮은 것으로 알려져 있는 직군이므로, 성소수자 노동자의 우울수준이 저평가되는 방향으로 작용하였을 가능성이 있다.

문의 성소수자 노동자 집단은 지난 1달간의 원하지 않는 성적 관심은 약 23배, 지난 1년간의 성희롱은 28배, 왕따/괴롭힘은 72배 높게 경험하였다. 대조군이 되는 한국의 근로환경조사가 1:1 면접조사로 진행되는 만큼 해당 문항에 “그렇다”고 응답하는 것을 꺼리는 경향이 있으나, 이를 감안하더라도 성소수자 노동자는 직장내 폭력에 일반인구집단에 비하여 높은 비율로 노출되고 있는 상황임을 확인할 수 있다. 또한 한국의 근로환경조사는 직장 외부(고객 등) 사람으로부터의 부당경험이 대부분으로 보고되는 데 비하여, 본 설문은 성소수자 노동자는 직장 내부(상사, 동료 등) 사람으로부터의 폭력 피해 경험의 비율도 높았다.

본 설문에서 직장 내 구체 부당 경험의 대응 방식으로는 참거나 묵인한 비율이 약 74%로 나타났다는데, 이는 2017년 일반인구집단 대상 직장 내 괴롭힘 실태조사⁵⁰⁾에서 참거나 묵인한다는 응답 60%, 직장갑질 119에서 2024년 직장인 1000명 대상으로 시행한 설문조사⁵¹⁾의 참거나 묵인한다는 응답 51%를 상회하는 수치이다. 본 설문에서 부당경험을 참거나 묵인한 이유는 “항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서(42.7%)”, “항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서(35.4%)” 순으로 나타났다. 직장 내 부당경험이 있었던 경우, 그 영향으로는 “근로욕 저하 등 업무집중도 감소(66.0%)”, “직장을 떠나고 싶다고 느낌(58.1%)”, “우울증, 불면증 등 정신건강 악화(48.1%)” 순으로 높게 나타났다. 성소수자가 겪는 직장 내 부당경험이 업무효율/이직의도와 정신건강에 악영향을 끼치고 있을 가능성을 시사하였다.

다. 성소수자 노동자의 정신건강을 위협하는 요인

일터 안팎의 요인과 우울증상과의 관련성을 회귀분석으로 평가하였을 때, 직무스트레스 항목으로 사회적 지지가 부족할 때, 직장문화가 나쁠 때, 일-가정 불균형이 있을 때 그렇지 않은 경우에 비하여 우울증상의 위험이 2~4배 높았다. 직장내 폭력을 경험하였을 경우, 경험하지 않은 경우에 비하여 우울증상의 위험이 약 3배 높았다. 또한 정체성과 관련하여 직장에 지원을 포기한 경험이 있을 경우, 그렇지 않은 경우에 비하여 우울증상의 위험이 약 1.6배 높았다. 내재화한 혐오가 높은 집단에서 그렇지 않은 집단에 비하여 우울 증상이 높았다. 또한 원가족과 현재 가족이 지지적일 경우에 비하여 지지적이지 않은 경우 우울증상이 높게 나타났다.

가.~다.를 종합할 때, 성소수자 노동자의 경우 일반인구집단에 비하여 높은 빈도로 우울증상, 자살사고, 자살시도, 수면장애 증상을 경험하고 있어 정신건강에 대한 개입이 필요하다. 성소수자 노동자는 언어폭력, 성희롱, 왕따/괴롭힘 등 직장내 폭력을 경험한 비율이 일반인구집단에 비하여 상당히 높았다. 이는 높은 우울증상 위험과 관련된 것으로 나타났다. 또한 직장 내 관계갈등(사회적 지지부족), 나쁜 직장문화, 일-가정 불균형도 성소수자의 우울증상 위험을 높였고, 정체성과 관련하여 직장 지원을 포기한 경험이 있는 경우 또한 우울증상 위험이 높았다. 특히 직장 지원을 포기하는 경험은 트랜스젠더, 논바이너리 인구집단에서 두드러졌다. 일터 밖 요인으로 원가족과 현재 가족이 성소수자 정체성에 대하여 지지적일 경우 우울증상에 대한 보호효과가 있었다.

50) 홍성수 등(2017), 직장내 괴롭힘 실태조사, 국가인권위원회

51) 직장갑질119, 2024년 직장인 인식조사(3분기-1차)

제 2절 면접조사 결과

면접조사에서는 성소수자 정체성이 노동시장 진입 과정에 영향을 미치는 방식을 살폈다. 가능한 한 성소수자 정체성으로 차별받지 않을 직장을 찾거나, 정체성으로 인해 구직을 포기하기도 하였다. 구직한 뒤 일터에서 겪는 다양한 차별을 살폈으며 정체성 및 다른 사회적 지위가 정체성과 얽혀 다양한 방식으로 정신건강에 영향을 미치고 있었다. 한편, 성소수자 노동자가 일터에서 성소수자인 자신으로 존재하는 방식은 여러 가지였으며 직장 내 동료에게 선택적으로 커밍아웃을 하거나, 커밍아웃을 하지 않아도 외적인 모습으로 정체성이 알려지거나, 자신을 완전히 숨기기도 하였다. 이외 미래에 일터에, 사회에 어떤 기대를 갖고 있는지 살폈다.

1. 노동시장 진입과정

성소수자 정체성은 노동시장 진입 과정에 다양한 방식으로 영향을 미친다. 일단 취직을 하더라도, 다양한 이유로 직장과 업종을 변경한다. 연구참여자들 역시 직장을 10번 이상 옮긴 경험이 있는 경우(M, H)도, 아예 직업을 바꾼 경우(Q)도 있다.

커리어 플랫폼 사람이니 취업 준비생 및 직장인 3,365명을 대상으로 2024년 7월 진행한 ‘직장을 선택할 때 가장 중요하게 생각하는 조건’ 설문조사에 따르면, 연봉 등 경제적 보상이라는 답변이 가장 많았고(37.1%), 고용 안정성(16.9%)과 직무 적합성(14.4%)이 뒤를 이었다. 하지만 성소수자 노동자를 대상으로 한 본 연구 설문조사 결과는 상당히 달랐다. 구직과 진로 선택에 정체성의 구체 영향을 묻는 문항에서, ‘임금 등 근로조건이나 커리어보다는 덜 권위적인 조직문화를 우선에 두고 진로/직장을 선택’ 한다는 응답이 35.8%에 달했다. 성소수자 노동자의 직장 선택, 구직 과정 경험에는 다른 요소가 있음을 시사한다.

이는 면접조사 중 ‘구직 또는 이직 과정’에 관한 연구참여자들의 진술에서 등장한 단어의 빈도를 통해 뚜렷이 확인할 수 있다. 면접조사에서 등장한 단어의 빈도를 워드 클라우드(word cloud)로 나타내면 아래와 같다. 가장 많이 등장한 단어는 ‘사람’ (28회)이었고, ‘느낌’ (6회), ‘분위기’ (6회) ‘문화가’ (4회)도 자주 언급되었다. 으레 최우선 순위일 것이라 여겨지는 ‘돈을’ 은 그 15회에 그쳤다. 종합하여 볼 때 연구참여자들이 노동시장 진입 과정에서 조직문화와 전반적인 분위기를 가장 중요하게 고려한다는 사실이 드러난다.



그림 9 ‘구직 또는 이직 과정’ 진술 단어 워드 클라우드

1장에서는 성소수자 노동자들이 최초 또는 이직 후 구직과정에서 겪는 상황을 조사·분석한다. 면접조사 결과 연구참여자들은 안전한 환경을 찾기 위한 나름의 직장선택 기준을 두고 있었고, 구직과정에서 정체성과 관련된 고민을 하기도 했다. 이직(퇴사)하는 이유는 각양각색이었는데, 어떤 이는 이성애 중심주의 때문에 퇴사를 선택했다고 이야기하기도 했다. 물론 직장을 선택하거나 이직하는 성소수자 정체성과 관련된 것에만 국한되지 않았다. 임금 수준, 통근 거리 등 정체성과는 다소 관련 없는 사안도 영향을 미쳤다. 특히 트랜스젠더와 논바이너리 연구참여자의 경우 성별 정체성에서 가지는 소수자성으로 인해 구직 자체가 어렵거나 채용원서를 제출하는 것조차 어렵게 느끼고 있었는데, 이에 관해서는 별도로 자세히 서술한다.

가. 구직과정

제일 먼저 구직과정, 즉 일할 직장에 들어가기까지의 경험에 관한 연구참여자들의 이야기를 서술하였다. 본 연구 설문조사에 참여한 응답자 중 22.6%(163명)는 정체성과 관련하여 직장 지원을 포기한 경험이 있다고 응답하였으며, 해당 경험이 있는 사람들은 그렇지 않은 사람에 비하여 우울증상의 빈도가 더 높았다. 설문조사에서는 “지원 포기 경험”으로 단순화되었지만, 면접조사 연구참여자들은 성소수자로서 안전한 직장을 선택하기 위해 나름의 기준을 가지고 적극적으로 직장을 선별하기도 했고, 차별적 조직 문화가 예상되는 곳에는 아예 지원을 포기하기도 했다. 나아가 성소수자 관련 이력을 이력서에 적지 못해 구직활동에서 불리한 위치에 처해지기도 했고, 주민등록과 성별이 달라 아예 제도적으로 채용이 막히는 경우도 있었다.

1) 믿고 거르는 리트머스지

가) 안전한 공간이 되기 힘든 남초 직장

우선 다수의 연구참여자들이 직장 선택 시 1순위로 고려하는 부분을 서술한다. 연구참여자들이 “믿고 거른다”라고 이야기한 직장은 “남초 직장”, 그리고 성소수자 혐오와 관련될 것

으로 예상되는 “특정 종교”와 관련된 직장이었다. 연구참여자들은 이 두 가지 직장은 성소수자를 배제하거나 성소수자가 안전하다고 느낄만한 공간이 될 수 없어 지원하기 꺼려지거나, 애초에 지원조차 하지 않는다고 이야기했다. 성소수자 노동자로서 일할 수 있는 직장인지를 거르는 ‘리트머스지’와 같은 기준인 것이다. “남초 직장”은 단순히 남성이 많다는 이유로 거른다기보다, 수직적·위계적·집단주의적인 남성 중심 문화를 원하지 않는 것으로 해석된다. 이는 간접적인 경험을 포함한 직장 경험을 통해 ‘남초 회사는 성소수자에게 안전한 공간이 아니다’라는 점을 학습했기 때문으로 보인다. 직접적으로 차별과 혐오를 경험하지 않더라도, L.M.Diamond&Jenna Alley의 사회적 안전감 관점에 따르면 이 공간이 안전하다는 느낌을 받지 못할 경우, 자신에게 위협이 될 수 있는 공간으로 인지된다. 이에 스스로를 지키기 위해 만성적으로 경계하게 되는데 이는 스트레스로 작용한다⁵²⁾. 이러한 측면에서 만성적인 경계심의 스위치를 끌 수 있는 “직장에서의 안전감”은 성소수자의 정신건강에 중요한 요소다. 연구참여자 O의 발언은 남초 직장의 어떤 점이 문제인지를 구체적으로 드러낸다. O는 ‘안전에 관한 주관적인 평가’에 관한 질문에서, 근무 중인 직장이 여초였다가 남초로 변하면서 경험하게 된 불합리한 부분들을 이야기했다. O의 직장은 대표가 여성 노동자 채용을 기피 하여 남초 직장이 되었다면서, 남초 직장이 된 후 체감한 부정적인 변화와 이로 인한 고립감을 언급했다.

원래는 여초였는데 남초가 되고 있어요. 근데 그 이유가 이제 대표가 여성에 대한 편견을 갖기 시작하면서 여자는 좀 지양해서 뽑아야겠다고 시작해서 지금 남초가 되어가는 과정인데, 그러면 그럴수록 아무래도 감수성은 더 떨어지기 마련이고, 조금 더 의사소통의 유연함도 줄어드는 것 같고, 상명하복식의 소통들이 더 많아지기도 했고, 그러다보니 마음 터놓고 이야기할 사람이 없어지는 느낌. (O)

상명하복식 소통 등 O가 언급한 요소들은 남성 중심적인 직장 문화의 전형적인 문제점이기도 하다. 연구참여자 R은 직장선택 시 중요하게 여기는 것으로 수평적인 조직문화, 사생활을 존중하는 분위기, 약자를 부당하게 대우하지 않는지를 고려한다고 이야기했다. 그러면서 남초 직장을 언급하였는데, “남자가 많은 데 가고 싶지 않았다.”, “남초 회사 느낌이 드는 곳은 아무래도 좀 기피를 하고 싶었고.”라며 남초 직장은 중요한 고려사항을 충족할 수 없음을 이야기했다.

일단은... 남자가 많은 데 가고 싶지 않았다.(웃음) 그게 제일 컸던 것 같아요. 약간 남초 회사 느낌이 드는 곳은 아무래도 좀 기피를 하고 싶었고. (R)

남초 직장이 안전하지 않다는 감각은 자연스레 지원을 회피하는 것으로 연결된다. 연구참여자 D와 R은 직접적으로 ‘남초 직장은 가고 싶지 않다’라고 이야기했다. 상담사 기준으로 중독이나 직업 트라우마 센터는 질 좋은 일자리다. 정규직이 될 수 있고, 임금 수준도 동종 업계에서 높은 편이기 때문이다. 그럼에도 연구참여자 D는 “중독이나 직업 트라우마 센터나 이

52) Diamond LM, Alley J. Rethinking minority stress: A social safety perspective on the health effects of stigma in sexually-diverse and gender-diverse populations. Neurosci Biobehav Rev. 2022 Jul;138:104720.

런 데 사실 약간 좀 남초 비율이 좀 높거든요. 그래서 그런 데는 약간 조금 제 입장에서는 별로 안 가고 싶어하는.” 이라고 이야기했다. 안전할 수 없다는 우려 때문에 고용안정과 더 나은 근로조건을 희생하는 것이다.

상담사 직군에서 갈 수 있는 국가기관 같은 게 청소년 상담 지원 그런 직업 트라우마 이런 쪽으로 간단든지 할 수 있는데 성소수자로서 말씀을 드리면 그런 중독이나 직업 트라우마 센터나 이런 데 사실 약간 좀 남초 비율이 좀 높거든요. 그래서 그런 데는 약간 조금 제 입장에서는 별로 안 가고 싶어하는. (D)

나) 성소수자 혐오 정서를 드러내는 공간

본 연구참여자 중에는 상담사 직군이 다수 있었는데, 상담기관 중 종교 유관 기관들이 있어, 성소수자 노동자에게는 직장이 어느 ‘종교’와 관련되어 있는지도 중요한 고려사항이 된다⁵³⁾⁵⁴⁾. 이를 상담사 직군 외로 확장하면, 대외적으로 성소수자 혐오와 관련된 곳들은 가급적 제하는 것으로 해석된다.

연구참여자 D의 직업은 상담사로, 상담사가 대학에서 근무하기를 희망하는 경우 대학마다 상담센터가 있어 구직이 어렵지 않은 편이라고 이야기했다. 하지만 D는 “일단 (특정 종교 관련 직장) 이런 데는 어플라이를 안 하는 거죠.”라며 지원 자체를 하지 않는다고 이야기했다. 특정 종교 관련 대학 상담센터를 제외했을 때 성소수자 노동자로서는 직장선택의 폭이 줄어드는 현실을 알 수 있다.

D는 석사 논문을 성소수자에 관한 것으로 썼으나 지원서에 논문을 쓰는 것이 망설여진다면 “(논문에 관해 질문하면) 거기에 그런(성소수자에 관한 논문) 제목들이 들어가면 이거 내가 어떻게 이렇게 디펜스를 해야 되나..”, “그런 고민을 하기도 하고 그냥 지원을 안 하기도 하고.”라고 이야기하기도 했다. 성소수자 정체성과 이를 드러내는 이력을 가지고서는 지원조차 할 수 없는 직장이 존재하는 것이다.

일단 기독교 대학 이런 데는 어플라이를 안 하는 거죠. 그리고 대학마다 다 상담센터가 있어서 사실 일자리가 없는 편은 아닌데 또 기독교 재단인 대학들도 꽤 많은 편이니까. 그리고 제가 석사 논문을 성소수자 논문을 썼는데 그 지원서에 논문 쓰는 칸들이 꼭 있잖아요. 그럼 거기에 그런 제목들이 들어가면 이거 내가 어떻게 이렇게 디펜스를 해야 되나.. 질문이 들어오면. 그런 고민을 하기도 하고 그냥 지원을 안 하기도 하고. (D)

연구참여자 B도 “약간 저의 편견으로 종교와 관련된 학교는 조금 피하게 돼요. 정체성 문제도 있고.”라며 특정 종교 관련 직장에 지원하지 않는다고 이야기했다. 성소수자 정체성이 받

53) 면접조사에서 자주 등장한 종교는 기독교(개신교)이다. 기독교계의 대표적인 성소수자 혐오 양상은 퀴어문화축제 맞불 집회, 포괄적 차별금지법 제정 반대 운동이다. 기독교계는 2024. 10. 27. 광화문에서 ‘한국교회 200만 연합 예배 및 큰 기도회’를 개최하였는데, 210여만(주최 측 추산 현장 참여 110만, 온라인 참여 100만) 시민이 모여 차별금지법 제정 반대, 동성 결혼 반대, 교과서 내 성소수자 관련 내용 삭제 등을 주장하였다.

54) 기독교라고 하여 모두가 성소수자를 차별하는 것은 아니다. 2019년 퀴어문화축제에서 성소수자를 축복하였다는 이유로 기독교대한감리회로부터 출교되었던 이동환 목사 등 성소수자 차별 반대 운동에 앞장서는 목회자 및 교회가 여럿 있고, 성소수자 그리스도인 및 성소수자와 함께 하고자 하는 그리스도인들의 모임인 ‘무지개예수’와 같은 단체도 존재한다.

아들여지지 않을 것이라는 깊은 불신을 확인할 수 있다.

그리고 약간의 저의 편견으로 종교와 관련된 학교는 조금 피하게 돼요. 정체성 문제도 있고. 그리고 그 특정 종교 학교는 그 특정 종교인만 뽑아요. 보통은 웬만하면 지원 자격이 있어요. 그래서 피하는 것도 있고. (B)

이는 굳이 성소수자로서 위협이 될 수 있는 직장을 회피하는 적극적인 선택이지만, 성소수자 정체성으로 인해 직장의 선택이 그만큼 제한되는 모습이기도 하다. 또한 자신의 정체성을 거부할 것을 예상하고 회피하는 것, 차별받을 것을 예상하고 정체성을 숨기는 것은 소수자 스트레스가 나타나는 대표적인 모습이다. 예상되는 차별로부터 스스로를 보호하기 위해 회피하는 것을 선택하더라도 이러한 사고의 과정에서, 특정 직장에서 자신의 정체성을 혐오하여 배제당할 것을 예상하게 된다. 이 때 사회적인 혐오를 내면화하고 스스로에 대한 부정적인 인식을 강화하게 되기도 한다. 이는 해당 정체성이 없다면 경험할 필요가 없는, 소수자 지위에서 발생하는 고유의 스트레스의 모습이기도 하다⁵⁵⁾.

55) Meyer IH. Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. Psychol Bull. 2003 Sep;129(5):674-697.

2) 가능하면 이런 직장예

직장 문화는 회피하기 위한 기준이 되기도 하지만, 직장 선택을 위한 기준이 되기도 한다. 연구참여자 다수가 성소수자 노동자 정체성과 관련된 사항(조직문화, 성소수자 차별 구제 제도, 병역 여부 기재 등)을 고려한다고 이야기했고, 임금 수준이나 통근 거리 등 비교적 일반적인 사항도 고려하는 것으로 파악되었다.

가) 성소수자 친화적인 조직문화

연구참여자들은 성소수자라는 정체성 뿐 아니라 연령, 성별 등으로도 차별받지 않을 수 있는 직장을 선택하고자 한다. 성평등하거나 수평적인 조직문화를 가진 직장이라면 성소수자 역시 평등하게 일할 수 있을 것으로 기대하는 것으로 보인다. 연구참여자들은 성소수자 정체성이 편견 없이 받아들여질 수 있고(K), 성소수자 정체성을 자유롭게 밝힐 수 있는(L) 직장을 선택한다고 이야기했다.

(20대 초반의 연구참여자 K) 자유로운 분위기는, 제가 지금 게이 친구랑 동거를 하고 있는데, 아무래도 회사에서 얘기를 하다보면 그런 이야기들도 나올 법도 하고 등본에도 올라 와있고 이래서 말씀을 드렸을 때 편견 없이 아 그렇구나 해줄 수 있는 거랑 그리고 제가 좀 비교적 어린 나이에 사회생활을 하다 보니 배척 안 당할 수 있는 분위기를 찾고 싶었어요. (K)

연구참여자 D는 직장에 지원하면서 “거기서 일했던 사람들에게 그런 어떤 분위기나 그런 것들에 대한 인식이나 좀 체크” 한다고 이야기했다. R은 웹사이트를 통해 “후기 같은 걸 볼 때도 개인의 사생활이라든가 어떤 그런 부분에 대해서 관심이 많은지” 도 보고, “약간 성차별적인 거” 나 “약자에 대한 잘못된 인식을 가진 사람들이 많은 분위기는 아닌지” 등을 주로 살펴보면서 성소수자 외에 장애인 등 사회적 약자에 대한 인식이 어떠한지를 미리 파악한다. 즉 “성소수자 친화적”인 조직문화란 단순히 성소수자를 차별하지 않는 직장에 국한되어있는 것이 아니라 여성에게도, 나이가 어린 노동자, 장애인, 이주노동자에게도 친화적인 공간을 의미한다.

지원을 했을 경우에는 거기서 일했던 사람들에게 그런 어떤 분위기나 그런 것들에 대한 인식이나 좀 체크하기도 하고 그런 것 같아요. (D)

앞으로도 이직을 하기 전에 그 지역에, 좀 관련된 기관분들한테 소문을, 수소문을 좀 해보고 갈 것 같아요. 어딜 가든. 그런 좀 수평적이고, 조금이라도 소수자에 대해서 좀 관대한 곳으로 가려고 할 것 같아요. (중략) 약간 성차별적인 거나 그런 소수자가, 사실은 성소수자도 있지만 장애나 그런 부분도 다 포함을 했을 때. 약자에 대한 좀, 잘못된 인식을 가진 사람들이 많은 분위기는 아닌지, 아무래도 직장 분위기 쪽에 대한 코멘트들을 좀 많이 살펴보게 됐고 그랬던 것 같아요. (R)

그러나 성소수자 친화적인 조직문화를 찾는 개인의 노력에는 한계가 존재한다. 트랜스남성 연구참여자 C는 트랜스젠더를 혐오할 가능성이 적은 직장에 가고 싶지만 “들어가 보기 전에 모르는 거니까.. 지금 내가 그거를 고려해서 구직을 할 수 있나? 약간 의문이고” 라며 입사 전까지는 조직문화가 어떤지 알 수 없는 상황에 관한 걱정을 드러냈다.

뭔가 아무래도 좀 트랜스 혐오를 할 가능성이 적은 기관에 갔으면 좋겠다 정도는 있는데, 그거를 들어가 보기 전에 모르는 거니까.. 지금 내가 그거를 고려해서 구직을 할 수 있나? 약간 의문이고, 또 들어가서 맞닥뜨려봐야 알지 않을까 라는 생각에 가까워요. (C)

개인의 노력만으로 직장문화가 ‘성소수자에게 친화적인’ 직장을 선택하기는 하늘의 별 따기다. 성소수자 친화적일 수 있는 공간에서 안전감을 느낄 수 있지만, 지금처럼 ‘안전한 공간’ 자체가 제한적인 상황에서 성소수자들은 급여나 고용안정 등 다른 노동조건을 희생하는 선택을 하기도 한다.

이제 상담사 직군에서 갈 수 있는 국가기관 같은 게 중독, 직업 트라우마 이런 쪽으로 간다든지 할 수 있는데,(중략) 그런 데는 약간 조금 제 입장에서는 별로 안 가고 싶어하는. (중독이나 직업 트라우마 센터가 근로조건이 좋은 직장인가요?) 네 맞아요. 정규직도 될 수 있고 임금도 직업 트라우마 센터 같은 경우에는 대학보다 임금이 좀 더 좋은 편인것 같고요. (D)

나) 성소수자 차별 구제 제도 유무

한편 성소수자 차별 구제 제도의 유무도 직장 선택에 중요하게 작용한다. 하지만 성소수자 차별 구제 제도가 마련된 직장을 찾기는 매우 어렵다. 본 연구 설문조사에서 일터가 얼마나 성소수자에게 친화적인지 물었을 때, ‘성소수자에 대한 차별금지가 명시된 윤리강령이나 취업규칙이 있다’에는 8.3%, ‘성소수자 정체성으로 인한 차별에 대응할 수 있는 내부 구제절차나 기구가 존재한다’에는 6.9%가 ‘예’라고 응답하였다. 성소수자 차별 구제 제도가 있는 직장을 구하기가 얼마나 어려울지 짐작할 수 있는 대목이다.

외국계 기업에서 근무 중인 트랜스젠더 연구참여자 S는 현재 직장을 선택하게 된 이유가 차별 구제 제도가 있기 때문이라고 말했다. S는 아웃팅 같은 차별이 발생했을 때 적절한 조치를 기대할 수 있는 직장을 “한국계에서는 도저히 찾을 수가 없었”고, “나를 보호해 줄 수 있는 방어막은 하나도 없다고 생각이 드니까 그게 외국계에 계속 잔류하게 되는 이유”라고 이야기했다.

한국계를 면접을 안 본 건 아니에요. (중략) 그런 일이 없기를 바라지만 혹시나 아웃팅이나 이런 이슈가 생겼을 때 내가 본사한테 내부 고발을 해서 제가 일을 하지 못하는 동안에 급여라도 받던가 위로금이라도 좀 지급받을 수 있는 구조가 어디지를 찾아보다 보니까 한국계에서는 도저히 찾을 수가 없었어요. 그래서 외국계 쪽으로 좀 더 많이 찾아봤던 것도 있고. (중략) 아까 말씀드렸던 것처럼 크게 이슈가 터졌을 때 혹은 아웃팅을 당했을 때 나를 보호해 줄 수 있는 방어막은 하나도 없다고 생각이 드니까 그게 외국계에 계속 잔류하게 되는 이유기도 하고요. (S)

특히 트랜스젠더 연구참여자의 경우 아웃팅 상황에 대해 보다 구체적으로 염려하고, 최소한의 제도적인 대책이 마련된 직장을 찾았다. 이는 “상황이 여러 가지로 드러나게” 된다는 트랜스젠더 연구참여자 A의 말과 같이, 트랜스젠더의 경우 트랜지션 과정이 외적으로 드러날 수밖에 없다. 연구참여자 S 역시 직장을 다니면서 의료적 트랜지션을 진행한다면 본인의 성별 정체성을 드러낼 수밖에 없게 되기 때문에 성별 정정을 다 마친 후 직장을 선택한 것이다. 그렇

기 때문에 S는 현 직장에서도 본인의 정체성을 커밍아웃하지 않았는데, 그럼에도 불구하고 S는 여전히 정체성이 드러나고 불이익을 받게 될 상황을 상정하고, 이에 대해 입사 단계에서부터 경계하였다. 적극적인 자기 보호의 방식이나, 내 정체성이 드러나고 불이익을 받을 수 있는 상황을 상정하고 행동하는 것은 상당한 스트레스가 된다.

3) 밝힐까 말까 고민되는 성소수자 관련 이력

구직 단계에서 때로는 성소수자 정체성과 직·간접적으로 관련된 이력은 공란이 되기도 한다. 정체성이 드러나는 것에 대한 염려와 아웃팅이 아니더라도 작성하는 것 자체가 불리할지도 모른다는 판단에서다. 민간기업 정규직인 연구참여자 K와 O는 구직 과정에서 성소수자 인권 관련 이력을 밝히는 것에 관한 경험과 고민을 이야기했다.

연구참여자 K는 구직과정에서 성소수자 관련 활동 이력을 밝히지 않았다. “성소수자 무언가를 되게 많이 했”지만 “이거 써도 될까 하는 고민이 많았”기 때문이었다.

제일 어려웠던 거는 뭔가 서류에 제가 이런 걸 할 수 있다는 걸 써야 하는데, 성소수자 무언가를 되게 많이 했는데 이거 써도 될까 하는 고민이 많아서 이게 넣었다 뺐다 했거든요. 분명히 한 일이고 이게 이 직무에도 도움이 될 거라고 생각을 하는 데 선뜻 쓰기가 어려워서 거의 빈 이력서를 낸 거예요. (K)

디자이너인 연구참여자 O는 현 직장에 입사하기 전 성소수자 관련 활동을 하며 많은 작업을 했다. O는 구직 과정에서 프로필 페이지에 성소수자 관련 활동 경력을 기재했고, 포트폴리오(portfolio, 작업물이나 관련 내용을 모아놓은 자료집)에는 활동 당시 작업물을 신지 않았다. O는 한편으로는 성소수자 인권활동 관련 내용을 보고도 이상하게 생각하지 않는 회사였으면 좋겠다는 마음에 프로필 페이지에 활동 경력을 기재하면서도, 면접 당시에는 정체성과 관련지어 불이익을 당하거나 성소수자 혐오적인 태도를 접하게 되지 않을까 하는 두려움이 있었다고 말하였다.

활동 경험 같은 걸 포트폴리오에 써냈기 때문에, 아무래도 그냥 ‘아 몰라’ 하고 쓰긴 했지만 혹시나 그거를 보고 그것에 대한 어떤 질문을 하지 않을까 하는 두려움도 있었어요. 진짜 그냥 좀 나이브하게 얘기해서 ‘아 애 게이구나’ 하지 않을까. 그냥 게이구나 라고 생각하는 건 상관없는데 그렇게 멋대로 성적 지향을 판단하는 그거 자체가 싫어서. 그냥 혼자 셀프로 그 사람은 정작 그런 생각도 안했는데 상상으로 괜히 혼자 막 그러지 않을까. 저러지 않을까 하면서 조금 두려웠어요.(O)

이력을 드러내길 꺼리는 것은, 이력을 드러냄으로써 내가 성소수자 당사자임이 밝혀질 수 있다는 두려움, 성소수자 관련 활동 이력이 긍정적으로 평가받지 못하는 현실 두 가지 측면에서 고민되는 것으로 해석된다. 정체성이 드러날 위험뿐 아니라, 드러나지 않더라도 성소수자 활동 이력이 “부정적”으로 비춰진다는 것을 인지하는 순간이 모두 성소수자에게 스트레스가 된다. 구직을 희망하는 노동자 입장에선 직무와 조금이라도 관련성이 있는 이력들은 모두 끌어 모아 작성하고 싶어 하며, 실제로 이력이 풍부할수록 구직에 성공할 가능성도 높아진다. 그러나 성소수자 노동자는 직무와 관련이 깊은 이력이라고 하더라도 ‘성소수자’와 관련된

어있다면 이를 빼고 오히려 본인의 이력을 축소하여 지원하게 되는 것이다. 이는 사회에 존재하는 성소수자 혐오가 소수자 스트레스와 구직 단계에서의 불이익으로 연결되는 단면을 보여준다.

4) 제한된 선택지, 정신건강에 위험한 노동환경

안정된 고용과 급여, 비교적 안전한 노동환경을 보장하는 직장들은 성별 이분법을 충실히 따르지 않는 사람들에게 진입장벽이 높다. 성소수자는 정체성과 관련하여 일자리 선택이 제한되는 경우가 있다. 비교적 성별이분법을 덜 요구하며 진입장벽이 낮은 선택지 안에서 일자리를 고르게 되는 것인데, 이때 주어지는 선택지가 정신건강에 위험한 환경인 사례다.

남성 동성애자인 연구참여자 H는 콜센터에는 성소수자가 많은 것 같다고 느꼈다. 이는 관련 기사⁵⁶⁾나 희정(2019)의 책 『퀴어는 당신 옆에서 일하고 있다』⁵⁷⁾에서도 언급된다. 해당 책의 표현을 따르면, 콜센터 상담사는 <주민등록번호의 1, 2(또는 3, 4)에 맞는 “성별 구분된 용모 단정”을 채용 요건으로 보지 않는 직업>이기에 구직 과정에서 성소수자에게 덜 차별적이며, “진입장벽이 낮아 경력 단절된 여성과 성소수자가 쉽게 진입할 수 있는 일자리”이다. 그러나 콜센터 노동자들은 자주 극심한 폭언과 감정노동, 감시, 성과 압박에 시달린다. 또한 숙련이 충분히 반영되지 못하는 임금체계, 업계에 만연한 간접고용으로 저임금이 두드러진다. H는 현재 공황장애로 휴직 상태로 이직을 준비하고 있는데, 동료들 중에도 비슷한 시기에 공황장애 사례가 있었음을 회상한다.

재밌는 거는 콜센터에는 그냥 개인적으로 느끼기에는 퀴어가 많은 것 같다? 직접 당사자한테 물어 물어보진 않았지만 알고 있는 사람들도 몇 명 있고.. 근데 이거는 콜센터 자체가 편입하기 쉬운 노동 환경이기 때문에 그런 걸 거라고도 생각을 해요. 그러니까 예를 들면 이 사람이 보이쉬하던가 아니면 아니면 페미닌하던가 이런 것들이 전혀 상관없이 목소리만, 목소리가 여성스러워도 상관없죠. 사실 남자인지 여자인지가 중요한 게 아니니까.. 그러다 보니까 이제 콜센터 편입이 쉬웠던 것 같아요. (중략)만족도 조사라는 게 있거든요. 고객센터 통화를 하고 나서 고객한테 이제 이 상담사의 상담 만족했는지에 대한 그런 평가들에 대한 스트레스들도 있고. 그러니까 실시간으로 평가를 하는 거고. 이제 요즘 이제 잠이 안 올 때도 있고. 저뿐만 아니라 다른 상담사들도 마찬가지일 거고. 좀 신기한 거는 최근에 저희 팀에서 저 포함해서 두 명이 같은.. 그분도 공황으로 휴직을 했던 말이에요. 그리고 제 친구도 같은 이유로 퇴사를 했던 말이에요. 그래서 뭐 날인가, 그러면서 갑자기 왜 이렇게 공황 환자들이 많아지지, 이런 생각들을 하고 있었어요. 지금은 급여도 급여지만은 저는 사실 진짜 말하는 걸 좋아하는 사람인데, 전화하는 것도 좋아하는데 이게 되게 지치는 순간들이 있어요. (H)

56) 행동하는성소수자인권연대 성소수자 노동권팀, [나, 성소수자 노동자] ④ 저는 콜센터에서 노동하는 게이 노동자입니다 (2022.1.10.) 노동과세계 <https://worknworld.kctu.org/news/articleView.html?idxno=404846>

57) 희정, 『퀴어는 당신 옆에서 일하고 있다』 오월의 봄 (2019)

나. 원하지 않는 이직

예상되는 혐오를 최소화하는 험난한 구직 과정을 거쳐 어렵사리 입사한 직장에서도 떠나야 했던 연구참여자들의 경험을 서술한다. 양상은 조금씩 달랐지만, 전반적으로 성소수자 노동자라는 취약한 노동자 정체성에서 비롯된 것들이었다.

1) 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘은 비단 성소수자 노동자만의 문제는 아니다. 민간 공익단체인 사단법인 직장갑질119의 2024년 9월 설문조사에 따르면, 직장인 10명 중 3명(34.0%)이 지난 1년간 직장 내 괴롭힘⁵⁸⁾을 경험하였고, 그 중 24.7%가 직장을 떠난 것으로 나타났다. 같은 설문조사에서 여성·비정규직과 같은 노동시장에서 취약한 노동자일수록 직장 내 괴롭힘을 경험했을 때 ‘회사를 그만두었다’라고 응답한 비율이 높았다(남성 19.3% 여성 30.5%, 상용직 21.6% 비상용직 29.4%, 남성+상용직 20.2% 여성+비상용직 39.2%).

연구참여자 중에서도 직장 내 괴롭힘을 경험하고 이로 인해 이직했다고 이야기한 사람들이 있다. B, E, F, H는 직장 내 괴롭힘을 경험했고, B, E, F는 그로 인해 이직(퇴사)하였다고 이야기했다. 각각의 사건 자체는 성소수자 정체성과 직접 결합되지는 않는다. 그러나 성소수자 노동자의 경우 본 설문조사에서도 확인하였듯, 직장 내 괴롭힘을 경험하는 빈도 자체도 비성소수자 인구에 비하여 상당히 높다. 직장 내 괴롭힘 자체는 정신건강에 직접적으로 영향을 미친다. 괴롭힘 행위 자체도 노동자의 정신건강에 영향을 미치지만, 괴롭힘 이후 해당 사건을 처리하는 태도, 과정, 결과 등에 따라 정신건강에 미치는 영향도는 달라진다. 특히 직장 내 괴롭힘을 신고할 수조차 없는 조직문화라면 노동자는 적극적 대응하여 상황이 나아질 수 있다는 기대를 잃게 된다. 이때 성소수자 정체성은 연구참여자들에게 일터 내에서 흔히 일종의 “약점”으로 인식되는데, 이러한 성소수자 정체성 역시 직장 내 괴롭힘에 대한 대처하기 보다 어렵게 했을 것으로 추측된다.

연구참여자 E는 첫 번째 직장에서도 직장 내 괴롭힘을 경험했다. E는 남성 상사로부터 야근 강요, 조기 출근 강요 등의 직장 내 괴롭힘을 당했고, 노무사와 상담 후 회사에 직장 내 괴롭힘을 신고하였다. 신고 후 헤드헌터의 제안에 응해 다른 회사로 이직하였고, 이직하여 다니는 중 직장 내 괴롭힘 인정 결과를 받았다. 그러나 이 과정에서 내원해야 할 정도의 정신적인 부담도 경험하였고, 동료들과의 관계도 나빠졌다. E는 “신고를 안 하는 게 나한테 낫겠다는 생각”을 하며 신고를 후회했다.

신고를 하고 회사에서 노무사가 와 가지고 조사도 하고 제가 일단 퇴사를 1년 채우고 퇴사를 하고 나서 다른 회사 다니는 중에 결론이 났어요. 직장 내 괴롭힘 인정이 되는 걸로. (중략) 근데 인정받긴 했는데 그때 되게 정신병도 좀 심하게 왔었고 회사 사람들과의 관계도 정말 많이 안 좋아져서. 제가 그때 되게 힘들었던 것 중에 또 하나가 되게 사이가 좋았던 그런 사람들이 있었는데 제가 그 직장에서도 신고하고 나서 제 편을 들어주는 친구들도 있었지만 사람들도 있었지만 아예 그냥 저를 무시하고

58) ‘직장 내 괴롭힘’의 법적 정의는 아래와 같다.

「근로기준법」 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

투명히만 취급하는 그런 상사들도 있었어서. (E)

2) 불안정한 고용 상태

성소수자의 경우 비성소수자에 비하여 코로나-19 팬데믹 상황에서 근로소득을 잃은 경우가 많은 것으로 보고되거나⁵⁹⁾, LGB 인구의 경우 비성소수자 인구 집단에 비하여 약 3배 고용이 불안정하다고 보고되는 등⁶⁰⁾, 성소수자의 고용 불안정에 대한 보고가 있다. 본 연구 설문조사에서도 성소수자 노동자들은 비성소수자 노동자에 비하여 고용 불안정하다고 응답한 경우가 1.5~2배 많았다. 관련하여 면접조사에서도 불안정한 고용 상태 때문에 어쩔 수 없이 이직한 연구참여자를 다수 만날 수 있었는데, 다만 성소수자 정체성과 직접 관련짓기는 제한적이었다. 본 연구에서 만난 연구참여자들은 계약직으로 근로계약 기간이 만료되거나(연구참여자 G), 회사가 폐업하거나(연구참여자 K), 코로나19로 업무가 줄어 아예 직업을 바꾸는(연구참여자 N) 경우들이 있었다.

연구참여자 K는 자발적으로 이직하기도 했지만, 현 직장으로 (돌아)오기 전 다녔던 회사가 “1주일 다니고 회사가 폐업” 하여 이직한 경험이 있다.

중간에 쉬고 싶어서 그만두고 1달 정도 쉬다가 다른 회사 로펌 마케팅 팀에 들어갔다가 1주일 다니고 회사가 폐업해서 다시 2번째 회사로 돌아오게 되었어요. (K)

연구참여자 N은 현재 서비스직인데, 직전에는 방과 후 교사로 5년 정도 일했다. N은 방과 후 교사로 일할 때 코로나19 여파를 “너무 직격탄으로 맞아서” “방과 후 활동 같은 것들도 제한이 많이 생겼고 그래서 좀 쉬” 게 되었다고 이야기했다.

코로나를 너무 직격탄으로 맞아서. 제가 원래 공연을 하는 건데 아이들 가르치면서 공연을 많이 했던. 공연 팀도 있었고 이제 개인 공연도 많이 했었는데 이제 코로나의 직격탄을 맞으면서 이제 방과 후 활동 같은 것들도 많이 제한이 많이 생겼고 그래서 좀 쉬다 보니까 (N)

3) ‘이성에 섹스 텐션이 터지는’ 직장에서 ‘이성애라이팅’ 하며 견디다 못해

‘이성에 중심적 조직문화’는 단순히 힘듦을 넘어 “이직”의 이유가 되기도 한다. 레즈비언 연구참여자 P는 국내 유명 대기업에서 근무한 경험이 있는데, 그 회사를 두고 “이성에 중심 문화가 창궐”하는, “이성에 섹스 텐션이 터지는” 공간이라고 표현했다. P는 회사에서 근무하기 위해 “스스로 이성애라이팅”을 해야만 했다. 하지만 “정상성의 세계”는 “도저히 견딜 수 있는 수준이 아니”었고, “정서에 번 아웃이 왔을 때” 엄마와 언니가 “분명히 후회할 것이다”라며 말렸음에도 폭발하듯 퇴사할 수밖에 없었다고 설명했다. 만연한 이성애 중심주의는 단순히 성소수자를 차별·배제하는 것에 그치지 않고, 성소수자의 등을 회사 밖으로

59) Caroline Medina, Lindsay Mahowald, Rose Khatat. Fact Sheet: LGBT Workers in the Labor Market (2022.6.1.). American Progress. <https://www.americanprogress.org/article/fact-sheet-lgbt-workers-in-the-labor-market/> (Accessed Jan. 2025)

60) Kinitz DJ, Shahidi FV, Ross LE. Job quality and precarious employment among lesbian, gay, and bisexual workers: A national study. SSM Popul Health. 2023 Oct 20;24:101535.

등 떠밀기까지 하는 것이다.

대기업도 들어간 적이 있거든요. 저는 그때 당시에 어리기도 했고 그게 너무 힘든 거예요. 사람들이 이제 말이 안 통하고 굉장히 정치적으로 보수적이고 그리고 거기는 진짜로 일반적으로 분 단위로 성희롱이 일어나거든요. 외모 평가가 너무나 일상이고. 외모에 대해서 진짜 강박증도 생길 만큼. 저는 외모에 관심이 진짜 없는 사람인데도. 왜 그런 기업 다닐 때는 미친 듯이 다이어트를 하는 거예요. 왜냐면 매일매일 평가를 하고. (중략) 이성애 중심 문화가 창궐하고 그리고 위계 너무 강하고. 소위 말하는 뺑은 문화가 너무... 그거를 견디고 견디고 견디고 견디다가 폭발, 더 이상 못 견디는 그 번아웃이 오는 거죠. 정서에 번아웃이 왔을 때 거의 당일 퇴사하고 싶다는 식으로, 이렇게 딱 갑자기 폭발해 버렸어요. (P)

P가 말하는 “이성애 중심적 조직문화”는 단순히 이성애 규범을 강조하는 것만에 그치지 않는다. 이는 분 단위로 성희롱이 일어나고, 외모에 대해 관심이 없던 사람도 강박적이 될 만큼 여성성을 강제하는 환경이다. 이러한 공간은 P가 레즈비언이 아니더라도 해로운 환경이다. 다만 P는 정체성으로 인해 그러한 환경의 유해성을 더 기민하게 느낀 것으로 판단된다. 성소수자가 유해하게 느끼는 지점들을 직장 내에서, 또한 사회적으로 개선하는 것은 비성소수 노동자의 노동 환경과도 맞물려 있다.

다. 젠더정체성에 기인하는 어려움 : 트랜스젠더, 논바이너리의 경우

2021년 국가인권위원회 ‘트랜스젠더 혐오차별 실태조사 결과’에 따르면, 구직활동 경험에 있는 469명 중 268명(57.1%)이 성별 정체성과 관련하여 구직 포기 경험이 있다고 응답했다. 구직·채용 과정에서 겪은 어려움으로는 외모 등이 남자/여자답지 못하다는 반응(48.2%), 주민등록번호에 제시된 성별과 성별 표현의 불일치(37.0%), 출신학교 등을 기재해야 하는 지원서류 제출(27.0%) 등이 있었다.

면접조사에서도 트랜스젠더, 논바이너리 성별 정체성을 가진 연구참여자들은 구직 자체가 어렵거나 채용원서를 제출하는 것조차 어렵게 느낀다고 이야기했다. 성소수자 정체성이 겉으로 드러나는, 지정 성별과 성별 표현이 일치하지 않는 데서 기인한 경험이었기 때문이다. 또한 트랜지션 과정을 거치게 되면 외형이 변화하므로 정체성이 감춰지기 어려운 고유의 경험에 있다. 성적지향에서의 성소수자는 정체성을 주로 숨기는 과정에서 겪는 스트레스가 두드러졌다면, 트랜스젠더, 논바이너리 성소수자의 경우 직장 지원 단계에서 겪는 스트레스가 두드러졌다.

1) 커밍아웃이라는 말의 한계 - 드러날 수밖에 없는 정체성

트랜스젠더인 연구참여자 A와 C는 면접조사 당시 비영리단체 활동가로 일하고 있었고, 근무 중인 직장에서도 트랜지션 과정을 거쳤다. 입사 시점에서는 트랜지션 완료 전으로 지정 성별과 성별 표현이 달랐기에, 두 사람은 구직 과정에서 트랜스젠더 정체성을 커밍아웃했다. 비영리단체가 다른 직장에 비해 비교적 성소수자 감수성이 높고 성소수자에게 친화적인 직장이라 생각했기 때문도 어느 정도 작용했던 것으로 짐작된다.

연구참여자 A는 현재 직장에 입사할 때 트랜스젠더임을 이력서에 기재했고, 면접에서도 “(트랜스젠더 정체성) 이런 부분이” “잘 되어야 다닐 수 있을 것 같다고” 이야기했다. A의 발언은 트랜스젠더 정체성에 대해 “조직에서 좀 보호를, 같이 그걸 하겠다고 했었”기 때문에 등장한 것이었고, A는 트랜스젠더 당사자로서 신뢰할 수 있는 조직이 되어달라는 의미로 “확실하게 이야기” 했던 것으로 생각된다.

저는 이제 면접 볼 때도 다 말하고 들어왔고 이력서에도 썼고 면접 볼 때도 뭐 좀 나는 이게 좀 중요하다. 내 정체성 가지면서 이런 부분이 좀 나는 잘 그게 되어야 다닐 수 있을 것 같다고 좀 확실하게 얘기했고, 여기서도 좀 그런 부분 확실하게 조직에서 좀 보호를 같이 그걸 하겠다고 했었어서. (A)

연구참여자 C는 트랜스남성으로, 입사하던 당시에는 주민등록번호를 정정한 상태가 아니었기에 이력서에는 ‘여성’이라고 기재하였다. 이에 C는 면접에서 트랜스남성이라고 커밍아웃할 수밖에 없었다.

그때 주민등록번호가 일단 그때는 2였기 때문에. 정정되기 전이니까. 이력서는 여성으로 들어갔고, 근데 면접 볼 때 제가 그때 커밍아웃을 했었어요. (C)

비시스젠더 성소수자들의 경우 직장 내에서 커밍아웃하지 않거나, 신뢰할 수 있는 소수에게만 커밍아웃을 한 반면, 직장 재직 중 트랜지션 과정을 거치던 중인 트랜스젠더 연구참여자(A, C)는 커밍아웃을 하고 입사하였다. 이는 다음 A의 말에서 알 수 있듯, 정체성이 숨겨질 수 없다는 생각이 반영된 것으로 보인다.

그러니까 커밍아웃이라는 건 내가 밝힐지 말지를 선택할 수 있는 거잖아요, 나 숨기고 있다가 커밍아웃 할래 이거잖아요. 근데 트랜스젠더는 커밍아웃이라는 말이랑 딱 안 맞아요. 상황이 여러 가지로 드러나게 되는 드러나게 되니까. 외형적인 변화가 있고... 저는 굳이 커밍아웃이라고 의식을 안 하거든요. 그러니까 내가 이렇게 드러날 수밖에 없는 거고. (A)

2) 트랜지션 과정의 경력 절단

연구참여자 S는 종사하고 싶은 분야가 있었지만 의료적 트랜지션을 위한 현실적인 어려움 때문에 포기하고 다른 분야에서 일해오고 있다. S가 원한 마케팅 분야는 대외 활동 경력이 중요한데, S는 트랜지션을 위해 학생 시절, 취업 준비 단계에서 해외로 출국하거나 수술을 하는 등에 많은 시간을 소요하여 요구되는 경력을 쌓을 수 없었다. 자연스레 원하는 일에서 멀어져 다른 분야에서 일하게 되었다.

마케팅을 하고 싶었는데 (중략) 마케팅을 전문적으로 하는 친구들 같은 경우에는 대외 활동 중에 공모전 수상 경력이 되게 많거든요. 저는 그게 전무했었어요. 너무 왔다 갔다도 많이 했고 수술도 해야 되고 법적인 준비도 해야 되고. (S)

트랜지션 과정을 거쳐 법적 성별정정까지 완료하지 못하면 트랜스젠더는 많은 경우 보다 안

정적인 직장에 진입하는 것이 유예된다. 트랜지션 과정에 소요되는 비용이 상당하며, 아르바이트 등 비교적 접근성이 낮고 불안정한 일자리를 찾게 된다. 또한 트랜지션 기간 동안 휴가를 사용하기 어려워 퇴직과 입사를 반복하기도 한다. 그런 측면에서 C는 면접 당시 커밍아웃을 하고, 재직 중 트랜지션을 완료할 수 있었던 자신의 사례가 “운이 좋았다”고 인식하고 있다. 이는 트랜스젠더로서 혼치 않은 경우였음을 방증한다.

면접 볼 때 제가 그때 커밍아웃을 했었어요. 저는 다행히 운이 좋았다고 생각하고, 그래서 가서, 들어가서 호르몬을 시작하기에도 조금 덜 부담스러웠던 것 같고. 수술도 실제로 저희 회사 다니면서 했기 때문에. 다니면서 많은 거를 해서 저에게는 좀 안정적인 환경이었던 것 같다는 생각은 있어요.(C)

3) 병역 여부 기재

지정 성별과 성별표현이 다른 트랜스젠더의 경우 구직과정에서 ‘병역’이라는 벽에 부딪힌다. 병역 여부를 기재하는지 아닌지는 매우 중요한 직장선택 고려사항이다.⁶¹⁾ S는 외국계 민간기업 정규직으로 일하는데, 활동가 단체는 아니지만 (성소수자 차별 구제 제도가 존재하는) 외국계 기업이라는 점에서 역시 비교적 안전하다고 여겨지는 직장을 선택했으나, 구직 과정에서 정체성에 대해 그럴싸한 변명을 만들어내야만 했다. S는 면접 전 서류 단계에서 성별을 특정하지 않았다.

제 성별을 체크를 안 하고 사진도 안 붙이고 이런 상태로 면접을 바로 들어갔어요. 서류만 보고. 그래서 들어가서 면접 봤는데 이 사람들은 제 주민번호를 본 적이 없으니까 군대를 왜 안 갔냐라고 해서, (중략) 여차저차 해서 안 가게 되었다고 이야기했죠. (S)

트랜스남성 연구참여자 C는 병역 여부 기재로 인한 구직의 어려움을 이야기했다. C는 병역 여부 표시하는 이력서를 올려놓는 회사는 우선 거르게 되기에 “선택지가 그렇게 많지 않은 느낌”이라면서 병역 여부 기재로 인해 직장 선택의 폭이 몹시 작아지는 현실을 이야기했다. 하지만 C는 “일단 돈을 벌어야 되니까 저런 데(마음 놓을만한 직장)를 기다릴 수는 없다라는 생각” 때문에 성소수자 정체성이 존중되는 직장에 들어가기에 어느 정도 포기할 수밖에 없다. 이직을 준비하고 있는 C는 면접 과정이나 입사 후에도 “혹시 누가 병역 문제를 물어본다든지, 그런 일이 있었을 때 커밍아웃을 할 것인가 말 것인가에 대한 고민도 좀 새롭게 필요한 시기이기는 해요.”라고도 이야기하여, 일하기 위해 자신을 설명해야만 하는 상황을 고민했다.

지금도 아무튼 새로운 회사로 들어가게 된다면.. 혹시 누가 병역 문제를 물어본다든지, 그런 일이 있었을 때 커밍아웃을 할 것인가 말 것인가에 대한 고민도 좀 새롭게 필요한 시기이기는 해요. (C)

자신의 삶을 어디까지 꾸며내야 할지 매 순간 고민하고, 자신의 삶이 드러나지 않도록 거짓말을 해야 하는 스트레스는 사회 내 소수자 혐오로 인해 발생하는 소수자 스트레스의 대표적인 모습이다. 이러한 가장은 자신의 삶을 보호하기 위한 장치이다. 그러나 자신의 정체성을 혐오

61) 구직 시 병역 여부 기재로 인해 어려움을 겪는 다른 경우로는 HIV 감염인의 사례를 들 수 있다. HIV 감염은 군 면제 사유에 해당한다. 입사지원서에 병역 여부를 기재하게 되어 있거나, 면접에서 군 면제 사유에 관한 질문이 등장한다면 구직과정에 심각한 제약이 발생한다.

하는 세력에 대하여 끊임없이 인지하게 되고, 혐오를 내면화하게 된다는 점에서 정신건강에 부정적인 측면을 지닌다.

4) 성별 이분법적인 구직 과정 자체가 차별 : 논바이너리

논바이너리인 연구참여자들(M, L)은 직장을 구하기 위해서 특정한 하나의 성별로 설명 되어야만 하는 상황에 대한 고충을 이야기했다. 연구참여자 M은 “여자, 남자로 구분을 꼭 해야되고”, “내가 원치 않더라도 여자로 호명되는 것부터가 좀 기분 나쁘더라”면서 구직과정 자체가 차별적이라 느꼈다고 이야기했다. 연구참여자 L은 “여성인 척을 해야” 하는 게 “좀 곤란하고”, 거기다 “고분고분한 여성인 척” 까지 해야 해서 “스스로가 부끄럽게 여겨질 때가 조금” 있다고 이야기했다. 성별 이분법이 직장 진입조차 어렵게 만드는 높은 허들이 되는 것이다.

제가 보여지기에는 여자로 소개가 되어진다는 점에서부터 일단 저는 구직과정 자체가 좀 차별이라고 느껴지긴 해요. 왜냐면 어찌 됐든 여자, 남자로 구분을 꼭 해야되고 그 다음에 내가 원치 않더라도 여자로 임명되는 것부터가 좀 기분 나쁘더라고요. (M)

2. 일터 내 다양한 차별

연구참여자들은 노동시장에 진입해 직장생활을 하는 과정에서 다양한 형태의 차별을 경험하는 것으로 드러났다. 본 장에서는 일터 내에서 존재하면서 성소수자 노동자가 경험한 차별의 내용과 대응 방식의 종류, 정신건강의 영향을 기술하였다. 연구참여자들이 경험한 노동시장에서의 차별 유형을 정리하면 크게 성소수자 혐오 및 차별, 이성애 중심주의, 성별이분법과 성차별적인 문화, 고용형태로 분류할 수 있었다. 본 면접조사에 응한 연구참여자들은 모두 성소수자 노동자라는 정체성을 공유하지만, 그 외에는 여성/남성, 정규직/비정규직 등 노동시장에서 가지는 정체성이나 사회적 신분이 다양했다.

각 개인들은 성소수자로서 경험할 수 있는 차별뿐만 아니라 성별, 고용형태 등 다양한 지위에 기반한 차별을 교차적으로 경험한다. 각자의 조건에 따라 대응할 수 있는 선택지도 달라졌다. 다수의 연구참여자는 참고 묵인하거나, 앞서 살펴보았듯 퇴사하는 것을 선택했지만, 문제제기를 시도한 사례들이 있었으며 대응 양식에 따라 정신건강에의 영향도 다르게 나타났다. 대응 방식에는 다른 정서적 자원(가족의 지지 등), 사회적 지위(정규직/비정규직 등) 등 요인이 함께 관여하였다.

가. 직접적인 성소수자 혐오와 차별

성소수자의 존재 자체가 아직 잘 가시화되지 않은 한국 사회 분위기를 고려한다면, 직장생활 도중 성소수자와 관련된 주제가 언급되는 일 자체가 흔하지는 않을 것임에도 상당수의 연구참여자들이 혐오 발언이나 차별을 경험했다고 답변했다. 이는 자신의 정체성이 외부적으로 드러나는지 여부에 따라서도 차이가 있어, 트랜스젠더 연구참여자의 경험은 별도로 서술하였다. 연구참여자마다 경험한 혐오나 차별은 공식적인 업무 과정에서의 경험, 업무 외 직장생활(인간관계등)에서의 경험 등 양상이 다양했다.

1) 업무 과정에서 성소수자 혐오나 차별 경험

업무와 관련해 성소수자 이슈가 대두되는 경우가 극히 드물기 때문에, 공식적인 업무 과정에서 차별을 경험하는 일은 많지 않을 것으로 예상되기도 한다. 그러나 본 면접조사를 진행한 결과, 적지 않은 연구참여자들로부터 공식적인 업무 중 성소수자 혐오나 차별을 경험했다는 이야기를 들을 수 있었다. 연구참여자들의 경험은 동료나 상사로부터 혐오 발언 등을 듣는 경우도 있었고, 고객 등 제3자로부터 혐오를 경험하는 경우도 있었다. 혐오가 차별이나 괴롭힘 등의 실체적 결과로 이어진 경우도 있었다.

가) 조직 내/외부로부터의 성소수자 혐오 발언

마케팅 직무에 종사하는 연구참여자 K는 업무 회의에서 성소수자 혐오 발언을 들었다.

저희 클라이언트 병원 중 한 곳이 대형 성형외과라서 트랜지션 탑 수술 하기도 하는 걸로 알고 있는데 병원에서 그런 쪽으로 마케팅을 했으면 좋겠다고 요청이 와서 회의를 하는 과정에서 '트랜스젠더는 정신병자다'⁶²⁾ 이런 이야기가 오고 간 경험이 있습니다. (K)

복수의 대학교 상담센터에서 상담사로 근무해온 연구참여자 B는 동료 상담사의 성소수자 혐오를 경험했다. 성소수자인 학생이 상담센터에 상담을 신청했는데, B의 동료가 동성애 상담은 불편하고 꺼림칙해서 못하겠다고 하며 상담을 B에게 넘긴 것이다. B는 직장에서 커밍아웃을 하지 않은 상태이다.

저는 이상하게 계속 같이 일하시던 분이 기독교 신앙을 믿으시는 분들이 많으셨고, 특히 (나와) 잘 맞으셨다는 그 분이 “나는 동성애 상담은 못하겠다”. 그분이 정말 저한테는 좋은 분이셨는데, 저의 정체성을 모르시고 “나는 그분들이 잘못된 건 아니라는 건 알지만 너무 불편하다. 뭔가 꺼림칙하다. 그래서 상담을 못하겠으니 선생님이 맡아주셨으면 좋겠다.”라고 한다든가 (B)

카페에서 일하는 연구참여자 N은 동료들이 외관상 성소수자로 추정되는 손님을 두고 하는 혐오성 뒷담화를 들은 적이 있다. 잘못을 저지르지도 않았는데 단순히 옷차림이나 행동이 성소수자로 보인다는 이유로 누군지도 모르는 사람을 부정적으로 말하거나 욕하는 것이다.

정체성을 가지고 있으신 분들이 가끔 되게 특이한 복장으로 오시거나 뭔가 눈에 띄는 행동을 하시는 경우가 있잖아요, 종종. 그러면 되게 엄청 호모포빅한 발언을 되게 아무렇지 않게 막 이야기하시는 경우들이 있더라고요. (N)

직접 자신을 향한 혐오 발언이 아니더라도 주변 동료의 성소수자 혐오 인식을 확인하는 것은, 가까운 직장 내 동료가 내 정체성에 대해 안전하지 않다는 인식을 강화하며, 성소수자의 일상에서의 경계심을 강화한다. 이는 만성적인 소수자 스트레스와 관련된다.

직장 내에서 경험하는 성소수자 혐오는 조직 내부가 아닌 외부로부터 비롯되는 경우도 있다. 대학교에서 상담사로 근무했던 연구참여자 D는 업무 자율성이 부여되자 적극적으로 성소수자 집단상담 프로그램을 기획했다가 학생 커뮤니티로부터 공격을 받았다.

에브리타임 쪽에서 약간 정치적인 게시글? 그러가지고 계정이 정지가 나온 적이 있어요. (중략) 성소수자 집단상담을 아마 학생들이 신고를 했던 것 같아요. (D)

나) 성소수자 혐오가 차별이나 괴롭힘 등의 결과로 이어지기도

연구참여자들의 경험 중에는 업무와 관련한 성소수자에 대한 혐오가 발언, 태도 등으로 단순히 표현되는 정도를 넘어 실제적 차별로 이어진 경우도 있었다.

연구참여자 F는 이전에 다니던 직장에서 채용 관련 성소수자 차별을 경험했다. 당시 본인이 다니던 직장에 채용을 위해 면접에 응시한 사람이 있었는데, 타인으로부터 응시자의 성소수자 정체성이 알려졌다. 대표와 직원들은 이후 식사 자리에서 해당 지원자를 욕하며 성소수자 혐오가 담긴 대화를 나누었고, 채용에서도 탈락시켰다⁶³⁾. F는 당시 직장에 커밍아웃을 하지 않

62) 트랜스젠더를 ‘정신병자’로 표현하는 것은 아무런 근거가 없는 낙인 찍기, 혐오 표현에 불과하다. 세계보건기구(WHO)는 국제질병분류 제11차 개정을 통해 트랜스젠더의 성별불일치(성별불쾌감, Gender Dysphoria)를 ‘정신, 행동, 신경발달 장애’ 범주에서 삭제하고, ‘성 건강 관련 상태’ 범주로 이동하였으므로, 성별불일치 상태 및 이를 해소하기 위한 트랜지션은 의학적으로도 정신건강 질환이나 장애에 해당하지 않는다.

63) 근로기준법 제6조는 ‘사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.’고 규정하고 있다. 여기에서 ‘사회적 신

은 상태였고, 그러한 혐오와 차별에 대해 별다른 대응을 하지 못했고, 웃고 넘길 수밖에 없었다고 한다.

거래처 사람이 사장님한테 저 사람 뭐냐고 그래서 사장님이 “면접 보러 왔어요.” 그러니까 그 사람이 저 사람 쓰지 말라고, “왜요 왜요?”하니까, 저 사람 게이라고 쓰지 말라고 소문 다 났다고 하면서 (중략) 게이라고 쓰지말라고 하니까 사장님도 “아 진짜?”하면서, 이제 그러면서 점심시간에 다 같이 밥을 먹는데 그 사람 하나로 이제 막 물고 뜯고 다 그러는 거예요. 저는 거기서 이제 말도 그냥 그냥 있었죠. (F)

한편 트랜스젠더인 연구참여자 S는 트랜스젠더 혐오 발언을 한 상사에게 반박했다는 이유로 상사로부터 보복성 질책과 괴롭힘을 경험했다.

“그런 애들은 한국에는 거의 없다. 우리 회사는 없을 것이다.” 그런 얘기 하시는데, 근데 이제 당사자라고 말은 도저히 용기가 안 나서 할 수가 없으니까, 나중에 거기서 이렇게 톡톡됐거든요. 대놓고 “그거 아닌데요.” 이렇게 말을 못하고, 그냥 “근데 그렇게 생각하시는 건 좀 비약인 것 같아요.” 딱 이 정도만 이야기했어요. (중략) 그분이 되게 기분 나쁘셨나 봐요. 반박하니까 말대꾸한다고 짜증나셔가지고. 점심시간 끝나고 저를 불러 가지고, 저희가 다 뚫려 있는 사무실이었거든요, 근데 거기 세워놓고 “니가 아까 나한테 말대꾸를 해서 나를 면박 줬으니, 그게 우리 조직에서는 내가 너한테 오더를 내리는 사람인데 네가”(중략) 그분이 이제 한 달 동안은 계속 약간 좀 말 같지도 않은 걸로 트집을 잡는다는 거 하셨었죠. (S)

말로 머무르는 차별을 넘어 구체적인 “채용에서의 불이익”이나, “직장 내 괴롭힘”으로 이어지는 처사는 성소수자가 더더욱 자신의 정체성으로 살아가기 어렵게 하며, 혐오 발언에 대응하는 것을 막는다. 이는 혐오를 공고히 하며 이에 최소한의 대응(문제제기하는 것)도 어렵게 하는 것이다. F의 사례는 함께 밥을 먹는 동료들이 모두 혐오와 채용 상의 불이익에 동조하였다는 점에서, 이후의 경계심을 더욱 강화하고 정신건강을 저해하는 결과로 이어진다. S의 경우 직접적으로 성소수자임을 이유로 한 직장 내 괴롭힘이라고 설명하기는 어렵더라도, 성소수자 혐오 발언에 대해 문제제기를 하는 노동자를 괴롭힌 사례로, 성소수자 혐오가 어떻게 수직적이고 폭력적인 조직문화와 얽혀있는지를 확인할 수 있다. 이는 직장 상사가 아무리 틀린 말을 하더라도 그냥 잠자코 듣는 것이 부하 직원의 역할이라는 인식에 함께 개선되어야 한다는 점을 시사한다.

분'이란 '사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것'을 말한다. '사회적 신분에는 선천적 신분뿐만 아니라 자기 의사에 의해서도 피할 수 없는 후천적 신분도 포함되므로, 후천적으로 근로자가 상당기간 동안 차지하고 있고 개인의 의사로 쉽게 변경할 수 없는 인격적 표지로서 소수자의 차별로 연결되기 쉬운 사회적 지위도 이에 포함된다고 해석(서울고등법원 2017. 11. 24. 선고 2016나2070186 판결)'되므로, 성적지향 또한 사회적 신분에 해당될 수 있다. 그러나 근로기준법 제6조는 취업된 자를 전제로 근로조건에서의 차별을 금지하는 규정이기 때문에 아직 채용되지 않은 상태에서 취업할 의사를 가진 자(채용 지원자)에 대한 차별은 규율할 수 없다. 채용절차에서 차별적 행위는 남녀고용평등법 제7조에서 일부 금지하고 있기는 하나, 구체적인 금지 대상은 '남녀차별, 직무 수행에 필요하지 않은 신체적 조건, 미혼조건'에 한정되어 있어 성적지향은 이에 포함되지 않는다. 그밖에 고용정책기본법 제7조는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 사회적 신분을 이유로 차별하는 것을 금지하고 있고, 국가인권위원회법 제2조는 성적지향 등을 이유로 한 고용에서의 우대·배제·구별·불리한 대우를 '평등권 침해의 차별행위'로 규정하고 있기는 하나 이들은 모두 위반 시의 제재가 부재하거나 강제력이 없어 차별적 행위에 대한 직접적인 금지의 효과는 떨어진다.

다) 전반적인 인권감수성이 부재할 때 더 쉽게 내뱉는 혐오 발언

연구참여자 L과 O 또한 동료들과 식사하거나 쉬는 시간에 성소수자 혐오 발언을 경험하였는데, L과 O 모두 성소수자 혐오에만 한정된 문제로 보는 것이 아니라 동료들의 전반적인 인권감수성 부재에 기인한 것으로 인식하였다. 여성, 빈곤층 등 약자에 대한 혐오를 쉽게 내뱉을 수 있는 분위기에서는 당연히 성소수자 혐오도 나타날 수밖에 없다. 인권감수성을 기대할 수 없는 공간에서 성소수자들은 소진되는 감각을 느낀다.

되게 종합선물 세트처럼 많이 하시고요. 정말 퀴어 포빅(queer phobic, 성소수자혐오), 뭐 여성 혐오적인 말, 아니면은 노동 혐오 심지어 노동자임에도 그런 말도 많이 하고, 가난 혐오도 많이 하시고요. 정말 종합선물세트처럼 다채롭게 정말 그런 것처럼 보여주고 계세요. (L)

너무 작은 회사고 퀴어 감수성이나 젠더 감수성 같은 부분은 거의 기대할 수 없는 그런 것들이 있어서. 그거를 마음을 다잡고 '여기는 그런 곳이 아니니까'라고 생각을 해도, 가끔 사담을 나누거나 밥을 먹거나 쉬는 시간에 이야기를 하거나 그럴 때 너무 그런 혐오들이 만연해 있고, 그래서 저도 소모되는 것들이 있고 감정적으로. (O)

나. 이성애중심주의

성소수자 노동자들이 노동시장에서 경험하는 차별 중 또 다른 대표적인 것이 바로 이성애 중심주의 고정관념에서 비롯된 발언이나 행동이다. 성소수자에 대한 인식 자체가 부족한 한국 사회에서 대부분의 사람들은 상대방이 성소수자가 아닐 것일 것이라 당연히 전제하는 경향이 있다. 성소수자 노동자들은 자신을 감추기 위해 일상을 꾸며내며 애쓰거나, 동료들과의 가벼운 사담에서 배제되거나, 존재를 부정당하는 느낌을 받게 된다.

1) 모든 사람이 이성애자일 것이라 전제하고 이성애 연애, 결혼 강요

이성애자라고 전제되는 것을 넘어 연애, 결혼, 출산을 강요하는 발언도 흔하다. 설령 대화의 상대방이 이성애자라 하더라도 연애, 결혼, 출산은 개인의 선택이지 제3자가 관여할 영역이 아니라는 사회적 인식의 변화가 있으나, 세대나 직장 분위기에 따라 그 합의가 충분하지 못하다. 현행법상 동성과의 법적 결혼이 불가능한 우리나라의 상황에서, 성소수자는 자신을 감추기 위해 끊임없이 거짓말을 해야 하거나 소외되는 감각을 느낀다.

카페에서 근무하는 연구참여자 N은 사회생활을 위해 어쩔 수 없이 남편이나 시댁을 주제로 하는 대화에 끼지만 “방관하듯” 이야기하며 소수자로서의 삶을 체감한다고 말했다. 프리랜서 공연예술가이면서 동시에 초등학교에서 계약직 예술강사로 일하는 연구참여자 Q 또한 학교에서 선생님들과 대화할 때의 자신을 “외판 섬” 이라고 표현했다. 사담에 자유롭게 성소수자가 자신으로 존재하며 끼어들 수 없는 사회, 성소수자의 존재 자체를 가정하지 않는 사회는 성소수자의 고립감을 강화한다.

저는 어쨌든 이 대한민국에서 당장 기혼자가 될 수 없잖아요. 그러다 보니까 약간 뭔가 보이지 않는, 이야기를 할 때도 시댁이라든지 이제 추석이 얼마 안 남으니까 시댁 가기 싫다는 등 남편이 어떻다는

등 시어머니가 어떻다는 등 그런 얘기할 때 그냥 “아 진짜요” 그냥 이렇게만 하고 뭔가 방관하는 듯 하게 이야기를 해야 되는데, 저의 이야기가 아닌 것을 제 이야기인 것처럼 또 이야기할 수는 없잖아요. 공감을 하면서, 사회생활을 하기 위해서. 그러다 보니까 좀 이런 이제 소수자로서의 삶이 조금 더 많이 확 와닿게 많이 느껴지는 것 같아요. (N)

거의 선생님들이랑 교류도 거의 안 하고 내가 밥 먹을 때 선생님들 다 자기 남편 얘기하고 시어머니 얘기하고 주식 얘기하고. 특히 남자 선생님은 다 주식 얘기밖에 안 해요. 너무나도 외딴 섬. 너무 외딴 섬인 거예요. 그래서 약간 그때는 정말로 사람들이 저를 되게 극내향인으로 이제 보는 거죠. 근데 저는 이제 애들과 섞이고 싶지 않고 별로 이제 내가 관심있는 얘기를 하지도 않고 정말 정상사회다 보니까 (Q)

2) 원치 않는 이성으로부터의 성적 관심

대기업을 다니던 당시 이성애 중심주의 문화가 너무 심했다고 회상했던 연구참여자 P는 이성으로부터 몇 차례 구애를 받기도 했다. 지나치게 이성애를 강요하는 문화 속에서, 자신도 이성애자가 되어야 하는지 고민하는 순간도 있었다고 하였다.

우리 팀장 남자 사람이 저보다 10살이 많았어요. 근데 그 사람이 너무나 저에게 추파를 던지는 거예요. 진짜 고백 공격하려고 막 이러는 거예요. (중략) 그래가지고 저는 정말 이성애자가 아니고 이성애자로 살 수도 없고. (중략) ‘나도 남자를 좋아할 수 있나?’ 내가 스스로 이성애라이팅을 하고 있는 거예요. 그게 너무 힘들었죠. (P)

연구참여자 M은 논바이너리이지만 직장에서는 사람들에게 의해 일방적으로 여성으로 패싱되었고, 남성으로부터 성적 관심을 받았다. 이에 M이 해당 남성에게 자신은 논바이너리이며 무로맨틱 무성애자라고 커밍아웃하고 거절의 의사를 밝히자, 돌아오는 대답은 정체성에 대한 이해가 아닌 “네가 극단적인 페미니스트인 줄 알았다” 였다고 한다.

또 뭔가 불안하니까 제가 또 “근데 저 논바이너리이고 무로맨틱 무성애자예요.” 근데 존중을 한 대요. 자기 말로 존중을 하는데. “나는 너가 극단적인 페미니스트 이런 건 줄 알았어.” 라고 하는 거예요. (M)

연구참여자들의 스트레스는 거절하는 것을 표현하여도 성적 관심의 대상으로 강요하는 문화와 관련된다. 커밍아웃하지 않았다면 연구참여자의 성적 지향을 동료들이 알기 어렵지만, M의 사례처럼 직장 내에서 커밍아웃하였어도 이에 대한 이해나 이해하려는 태도가 부족한 상황은 지속적인 스트레스가 된다. P의 사례는 성적 관심을 보이며 접근하는 남성 상사라는, 사회적 권력이 얹혀있는 전형적인 상황에 더하여, 스스로 자신의 정체성을 부정해야 하는 상황이 생길 정도로 이성애를 강요하는 문화도 추가적인 스트레스 요인이 된다.

3) 사내 제도 안에서 드러나는 이성애 중심주의

한편 현행법 상 동성 간의 가족 결합이 인정되지 않기 때문에 가족을 근간으로 정해진 우리나라의 법과 제도의 복지혜택에서 성소수자들은 배제되어 있다. 이는 노동현장에서도 마찬가지

지로, 성소수자의 존재를 상정하지 않고 만들어진 사내 복지제도는 이성애 부부나 가족에게만 혜택이 돌아간다. 연구참여자R은 이를 ‘반쪽뿐인 복지제도’라 표현했다.

저희 회사는 가족 친화 경영이라는 걸 해요. (중략) 가족과 함께 할 수 있거나 그런 거에 대해서 좀 잘 지원을 해주는 편인데 그런 것들이 저는 전혀 받을 수 없는 제도인 거죠. (중략) 그러니까 이 회사가 아무리 좋은 복지 제도를 갖고 있다고 하더라도 저한테는 반쪽뿐인 복지 제도라는 점이 좀 슬프고 (R)

4) 커밍아웃을 해도 사라지지 않는 미세차별(Microaggression)

직장에 커밍아웃을 하고 존재를 알리더라도 차별과 미세차별은 남아 있다. 미세차별(마이크로 어그레션, Microaggression)이란 사회적 편견에 의해 일상적 표현 방식으로 나타나는 소수집단에 대한 차별적 표현, 즉 의도적이든 아니든 억압된 집단의 구성원에 대한 적대적, 경멸적 또는 부정적인 경시와 모욕감을 전달하는 일상적인 언어적, 행동적 또는 환경적 모욕을 의미한다⁶⁴⁾⁶⁵⁾. 이는 행위자가 모욕을 의도하거나 의식하지 않았더라도 성소수자 당사자에게는 본인의 존재를 부정하는 행위로 인식되어 정신건강을 해친다. 이러한 미세차별은 개인이나 한 집단의 구체적인 행위에 국한되는 것이 아니라, 사회적으로 성소수자의 삶에 대한 수용이 어려운 분위기, 이성애 바깥의 관계를 상상하지 못하게 하는 분위기도 해당할 수 있다.

거기에 이제 저는 처음 들어갈 때부터 커밍아웃 했거든요. 저는 레즈비언 여성이고 파트너가 있어요. 같이 평생 살 파트너예요. 그분들이 겉으로는 “아 그렇군요”하는데 도저히 그거를 정말 제 존재, 전인격적으로 저를 수용하지 못하는 거예요. 예를 들어서 밥 먹다가 다른 동료 직원이 이제 저랑 또래였는데 결혼을 한 직원이었었는데 남편 얘기를 엄청 물어봐요. 저한테는 한 번도 파트너 얘기를 물어보지 않는 거예요. 그래서 제가 어쩌다 파트너 얘기를 하면은 다들 무슨 말을 해야될지 모르면서 얘기가 조용해져요. 그게 너무 가슴이 아팠어요. (중략)말 그대로 배제시키는 거죠. 지우려고 하는 거죠. (P)

다. 성별 이분법과 성차별적인 문화

‘세상에는 여성과 남성만이 존재한다는 믿음’을 성별이분법이라 한다⁶⁶⁾. 성별이라는 개념을 이처럼 여성과 남성으로만 양분할 경우, 옷차림이나 행동, 역할 등을 각 성별 규범에 따르도록 하는 고정관념은 더욱 강화된다. 그러므로 강력한 성별 이분법이 전제되는 사회에서는 ‘여성’과 ‘남성’이 아닌 다른 성별이 존재할 수 없고, 각 성별은 자기가 속한 성별 집단의 규범을 충실히 이행해야만 ‘정상적’인 구성원으로 취급받을 수 있다.

성별 이분법은 두 성별에 속하지 않는 이들이나 각 성별이 요구하는 역할을 적극적으로 수행하지 않는 이들을 배제한다는 점에서 성소수자에게 당연히 적대적이다. 나아가 각 성별 집단에 적극적으로 속하더라도 그것이 여성일 때에는 역시 안전한 구조가 아니다. 현실적으로 양분된 두 성별은 수직적으로 위계화되어 있고, 그 위계 구조상 여성은 하위이기 때문이다. 위

64) 김정혜. (2019). 고용상 성적지향 차별 및 괴롭힘 연구 -여성 성소수자의 경험을 중심으로-. 민주법학, 70, 203-240.

65) 박희정. (2023). 성소수자에 대한 성적 지향 마이크로어그레션 경험이 우울에 미치는 영향: 거부민감성의 매개효과와 사회적 지지의 조절된 매개효과. 대구가톨릭대학교 대학원 심리학과 석사학위 논문.

66) 윤기진. (2018). 성별이분법 해체를 위한 헌법적 연구. 강남대학교 부동산·법무·행정대학원 석사학위 논문.

계화된 성별 이분법 구조는 성차별로 이어지므로 결국 성별 이분법과 성차별은 한 쌍이다. 한국 사회는 성별 이분법과 성차별이 특히 견고하다. 그렇기에 본 실태조사의 연구참여자들도 직장에서 겪은 성별 이분법과 성차별적 문화, 특히 여성에 대한 차별과 여성혐오에 대해 많은 이야기를 털어놓았다.

1) 성별 이분법적 고정관념

성별 이분법적 고정관념에 따른 성역할 규범의 강요는 일상생활에서 흔히 접할 수 있는데, 인터뷰에서는 남성-여성의 수직적 위계가 종종 직장의 조직 구조와 맞물린다. 연구참여자 M은 물류 관련 하청업체에서 일하는데, 원청업체와 한 사무실에 입주해있다. 원청업체 직원은 모두 남성이고, 하청업체의 직원은 모두 여성이다. 원하청 수직구조와 성별 이분법이 맞물려 있는 사례다. M의 직장에서는 원청이나 현장직 노동자들이 사무실에서 일하는 여성노동자들을 ‘여직원’ 또는 ‘아가씨’로 부른다. 동등한 동료 직원으로 대우하지 않는 인식이 기저에 깔려 있는 용어로 통용되므로, M은 이 호칭이 적절하지 않다고 지적했다. 그러나 성평등 문화가 부재한 공간에서 이 시도는 좌절된다. 더하여 논바이너리인 M은 여성으로 패싱되어 호명되는 호칭에 더욱 스트레스를 느끼고 있다. 이는 성차별적인 직장 문화로 인한 스트레스에 논바이너리 정체성으로 인한 소수자 스트레스가 공존하는 사례다.

지금 직장에서 제가 사무 보조다 보니까 여직원으로 호칭되는 게 굉장히 기분 나빴던. 아니 이거는 내가 논바이너리든 트랜스젠더든 시스젠더 여성이어도 이걸 기분 나쁜 말 아닌가? 아가씨라고 부르는 경우도 많아요. 굉장히 기분이 나빴어요. 그러면서 하는 말 “아가씨라고 부르지 마세요” 라고 하면은 그럼 아줌마라고. 목적이 그게 아니잖아. 그냥 일을 하는데 왜 그렇게까지 성별에 신경을 쓰는지 잘 모르겠긴 해요. 솔직히 (M)

여러 대학교에서 상담사로 일해 왔던 연구참여자 B는 직장에서도 커밍아웃 한 적은 없지만, 성소수자 친화적인 상담센터를 만들기 위하여 자신의 위치에서 노력을 기울였으나 좌절되었다.

저희 상담 신청서에 제가 성별을 남녀로만 하지 말고 기타를 하나 더 넣자라고 의견을 제안을 했는데 "하나님께서 주신 성별에 남녀 말고는 있을 수가 없다"라고 하셔서 거절을 당한 거. (B)

2) 비(非)시스젠더에게 성별 이분법은 곧 성소수자 차별

트랜스젠더나 논바이너리 성소수자의 경우 성별 이분법적 고정관념은 그 자체로 존재를 부정하는 차별로 작동한다. 트랜스여성인 연구참여자 A는 이전 직장인 비영리단체에서 재직하는 도중에 SRS(Sex Reassignment Surgery, 성확정수술)을 진행했다. 그러자 동료들은 A에게 ‘여성성’을 가르쳐주겠다며 옷차림이나 외모, 걸음걸이 등을 지적하기 시작했다. 트랜지션이 A의 결정이었듯, 트랜지션 전후에 어떤 외형으로 살 것인지에 대한 결정권 또한 A에게 있는 것임에도 사람들은 A에게 소위 ‘여성성’이라 일컬어지는 특정한 외형을 갖추도록 강요했다. 동료들은 다른 사람에게는 잘 하지 않았을 외모평가를 A에게만 유독 쉽게 내뱉었다. 이 지점에서, 다른 사람들에게는 쉽게 하지 않을 말들을 트랜스젠더인 자신에게 쉽게 내뱉는 동료들에게 A는 트랜스젠더에 대한 차별을 인식한다.

예를 들어 좀 제 옷차림이나 제 외모를 가지고 지적을 한다든가 평가를 한다든가 그러니까 뭐 ‘그 옷은 안 어울린다’라든지 그러니까 다른 사람들에게는 하지 않을 말들을 저한테만. 그게 차별인 거잖아요. 그러니까 같은 여자로서 알려주겠다 뭐 이런 식으로 하면서, ‘그 옷 안 어울린다’고 한다거나 제 걸음걸이를 보고 ‘남자같이 걷는다’고 한다거나. 그러니까 애가 여자로 살려고 하는데 자기들 땀에는 충분히 그 여성성에 부합하지 않으니깐 그걸로 이 평가하는 말들 하는 거죠. ‘너 여자같이 살려고 하는 애가 왜 이렇게 남자같이 행동하냐’ 이런 식으로 (A)

연구참여자 M은 논바이너리이지만 사회적으로는 여성으로 패싱된다. M은 중성적/무성적인 외형을 갖추려고 하나 직장 동료들은 M을 여성으로 단정한다. 여성으로 인식되는 것을 참다 못한 M이 자신의 성별정체성이 논바이너리임을 밝혔음에도 동료들은 이를 믿지 않는다. 동료들은 모든 사람이 남성과 여성으로만 구분된다는 이분법을 벗어나는 관점 자체를 알지 못하고, 받아들이려 하지 않는 상황에서 정체성이 받아들여지지 않는 좌절을 경험했다.

실제로 몇 번 (정체성을) 밝히기도 했었는데 그걸로 인해서 막 제가 잘리거나 그런 경험은 없긴 했거든요. 근데 그냥 내 말을 안 믿는다 약간 이런 느낌이 좀 강했던 것 같아요. (중략) (커밍아웃 후에도 반복적으로 여직원으로 호명되었던 상황에서) 한번은 좀 빠쳐서 “아 제가 여자였어요?” 했더니 “그럼 남탕갈 수 있어?” 이런 이야기를 했어요. (M)

연구참여자 C는 트랜스젠더로, 화장실 이용 등 직장생활 전반에서 미스젠더링으로 인한 스트레스를 받기 보다는 커밍아웃을 하기도 결심하기도 했다. 그러나 C 스스로도 이야기하듯이, 본인의 선택은 그렇지만 누군가는 커밍아웃을 원하지 않을 수도 있기 때문에 보편적으로 성중립화장실에 대한 인식이 널리 알려졌으면 좋겠다는 이야기도 함께 전하고 있다.

제가 뭔가 모임 같은 자리에서 일부러 커밍아웃을 하기도 했고. 그 미스젠더링 당하는 게 저는 더 스트레스 받을 거라고 생각했기 때문에. 오히려 누가 이해를 못하거나 그게 낫다고 생각했어요. 저는 좀, 차라리 누군가의 혐오 발언을 듣고 내가 그걸 정정해 주는 게 낫다고 생각했지 안 하고 다니는 거는 제가 더 스트레스를 받을 거라고 생각을 해서.(중략). (성중립화장실은) 딱히 그런 건 없어요. 저는 아무튼 그냥 남자 화장실에 처음부터 그냥 써서. 근데 그걸 커밍아웃을 하기 싫거나 그럴 수도 있으니까. 대부분 성중립화장실이 없을 텐데. 그렇죠. 그러니까 직장이 아니더라도 그냥 성중립 화장실이라는 개념이 좀 더 알려져야 한다고 생각해요. (C)

3) 성희롱과 외모평가

여성은 위계적 성별 이분법 구조에서 성희롱과 외모 평가에도 만연히 노출된다. 성희롱이나 외모평가는 남성에게는 좀처럼 일어나지 않지만, 여성에게는 일상적으로 행해지며, 그 결과 여성들은 외모를 가꾸는 강박에 사로잡히게 된다. 과거 대기업에 재직했던 연구참여자 P는 성차별적 문화를 견디지 못하고 현재는 비영리단체로 이직했다. 업무 자체는 비영리단체가 더 힘들지만, 그럼에도 불구하고 P는 젠더감수성이 바닥인 조직문화를 감내하는 것이 더 힘들었던 것이다.

거기는 진짜로, 일반기업은 분 단위로 성희롱이 일어나거든요. 외모 평가가 너무나 일상이고, 외모에 대해서 진짜 강박증도 생길 만큼. 저는 외모에 관심이 진짜 없는 사람인데도. 그런 기업 다닐 때는 미친 듯이 다이어트를 하는 거예요. 왜냐면 매일매일 평가를 하고. (중략) 근데 아무리 생각해도 시간을 되돌린다고 해도 저는 못 다닐 것 같아요. (중략) 일 자체는 안 맞지 않았어요. 일은 오히려 시민단체가 진짜 힘들어요. 시민단체가 힘들어요 일은. (P)

논바이너리 연구참여자 M 역시 외모에 대한 언급을 들었던 기억을 언급한다. 여성의 외모에 대한 언급은 업무능력과 무관하게, 여성의 가치를 외모로 평가하는 것에 기인하며, 여성으로 패싱되는 데 대한 모욕감이 더해지며 M을 괴롭게 한다.

제가 많이 들었던 이야기 중에 하나는 예쁘게 생겨가지고, 머리 길고 그러면 더 예뻐 텐데, 그런 말 들. 나는 내가 잘생겼으면 좋겠지 예쁘고 싶진 않은데. (M)

4) 업무 구분에서의 성별 이분법, 성역할 고정관념

성차별은 업무 과정에도 나타난다. 여성이 수행해야 하는 것으로 여겨지는 업무, 부차적인 업무, 감정노동, 꾸밈노동 강요 등 성역할 고정관념에 입각한 업무를 부여하는 것이다. 여성으로서 이에 대한 부담함을 느끼기도 하지만, 여성이 아닌데 여성을 연기해야 하는 상황에서 이러한 부당한 감각은 더욱 증폭되고, 정신건강을 저해한다.

연구참여자 F의 회사는 정산(경리 관련) 부서에만 여성이 있고, 여성 노동자에게만 커피 심부름을 시킨다. 논바이너리 연구참여자 L은 여성으로 보여지며 부차적인 업무를 부여받았으며, 생계를 위해 “고분고분한 여성”으로 보이며 “스스로를 속이”며 내면화하는 상황에서 수치심도 겪으며, 지속적인 스트레스를 느낀다. 이러한 감각은 해당 노동환경에서 쉽게 해소될 수 없다는 점에서 만성적으로 성소수자의 정신건강을 위협한다.

저희 지금 100명 왔다 갔다 하는데 여자 직원이 저 포함 4명이에요. (중략) 다 저희 부서예요. 그 정산하시는 분들이 다 여자 직원들이거든요. (중략) 커피 심부름도 지금도 해요. (중략) 누가 오면은 커피 타오라고 시키니까. 그냥 창구에 앉아 있다가 부르면 이제 커피 심부름하고 아무래도 상대하는 분들이 다 농사 지으시고 어르신들이다 보니 그런 것 같기도 하고 (중략) (F)

여성으로 패싱 되기 때문에 “니가 사무적인 일도 좀 해라” 이런 식으로 사무적인 일을 조금 더 줬던 것 같아요. ‘여자니까 이렇게 해’라는 말은 전혀 하지 않지만, 여자로 패싱되기 때문에 잡무라고 하죠 이거를. 그런 것을 조금 더 분배를 한다거나 이거는 니가 담당하는 게 맞겠지 이런 식으로 자연스럽게 넘긴다거나 이런식의 성역할 구분이 있는 거. (중략) 현타라고 하죠. 내가 돈 벌려고 여기까지 해야 되네 이런 느낌, 이런 식으로 해서 취직을 해서 분명히 그렇게 행복하지 않을 텐데. 근데도 돈이 없으니까 빨리 취직을 해야 되니까, 자존심이라고 해야 될까요? 스스로를 속이면서, 저 스스로도 속이는 거잖아요. 너는 고분고분하게 보여 하는 여성이야, 이렇게 생각을 하고 들어가는 거니까 그게 조금 스스로에게 좀 부끄러운. (L)

5) 반 페미니즘 정서

나아가 성평등 문제나 페미니즘 관련 발언이나 행동에 공개적으로 적대감을 표출하는 사람들

이 있는 등 반(反) 페미니즘 직장 분위기로 인한 실질적인 위협감을 토로하는 연구참여자들도 있었다. 연구참여자I는 비영리단체에서 근무하지만, 그곳에도 페미니즘 문제에 적대적인 구성원들이 있고, 그들이 관련 이슈를 공유하였던 I에게 한밤중에 전화를 걸어 따지는 등 위협적인 태도를 보여 심한 압박감을 느꼈다.

그러니까 페미니즘에 대한 반감을 가지고 있는 분이 전화를 해서, 저 그때 되게 심한 압박감을 느꼈어요. 이 사람은 나를 어떻게 생각하길래 밤 10시에 전화해서 나한테 이런 글 올리지 말라고 하는 걸까, 라고.(I)

상당수의 연구참여자들이 성소수자 혐오나 성별 이분법적 고정관념 문제를 넘어 ‘여성’에 대한 성차별이나 ‘여성혐오’ 문제에 대해 공통적으로 지적하였다. 성소수자 가시화 수준이 낮은 한국사회에서는 관련 주제가 언급되는 일도 흔치 않기 때문에, 성소수자에 대한 직장의 인권감수성, 조직문화, 안전도 등을 판단함에 있어 성평등이나 페미니즘에 대한 인식 수준을 기준으로 삼기도 한다. 또한 성역할 규범 수행으로 인한 스트레스는 성소수자의 경우 자신의 정체성 등과 연결되므로 더 기민하게 감각하게 되기도 한다. 이러한 맥락을 해석할 때는 주의가 필요하다. 즉, 성소수자가 과장되게 불편해하는 존재로 해석되어서는 안 되며, 해당 공간에 존재하는 차별을 더 먼저 인지하거나 영향받을 수 있는 존재로 보아야 한다.

라. 불안정한 고용

연구참여자들 중에는 정규직도 있고 비정규직도 있었는데, 이들 중 비정규적인 연구참여자들로부터는 고용불안정의 위협이나 고용형태에서 비롯된 차별 경험도 들을 수 있었다. 연구참여자 Q는 성소수자 정체성과는 무관한 사례지만 고용형태 때문에 차별을 겪은 경험이 있었고, 연구참여자 G는 불안정한 고용에 대한 염려로 성소수자에 대한 혐오 발언에 대응하지 못한 경험이 있었다. 모 기관 계약직으로 근무하며 초등학교로 파견되어 강의를 하는 연구참여자 Q는 한 학교에서 정규 교원 혹은 학교와 계약한 직원이 아니라는 이유로 주차장 이용을 거절당한 경험이 있었다. 다행히 Q는 대표자를 찾아가 거세게 항의를 하는 것으로 고용 형태에 따른 차별 상황에 대응했다. 이외에도 성소수자 혐오에 대한 주제, 성평등에 대한 주제를 수업 때 종종 다루고자 하며 이때 큰 위협을 느끼거나 자신을 검열하지 않는다.

안녕하세요. 저는 000 소속 어찌고 어찌고 어찌고 어찌고 어찌고 얘기했는데 제가 강의를 10년 이상 다니면서 이런 적은 처음이라고 블라블라블라하면서 다 얘기를 했죠. (Q)

반면 연구참여자 G는 Q와 달리 불합리한 상황에 대응할 수 없었다고 한다. 초중고에서 계약직 상담사로 일하는 G는 학교라는 공간의 분위기가 매우 보수적이며 성소수자 친화적이라는 느낌도 받아본 적이 없다. 그렇기에 본인의 표현에 따르면 “한날 계약직”인 G에게 성소수자 정체성에 대한 옹호는 불안정한 고용에 대한 위협으로 여겨질 수밖에 없었다. 고용형태와 성소수자 정체성이 교차되고 있는 것이다. 결국 G는 상담과 교육 등의 과정에서 반복적으로 스스로를 검열했고, 성소수자 혐오에도 대응하지 못했다. 이러한 환경은 G에게는 성소수자 혐오적인 노동 현상이 되고, G가 만나는, 성소수자일 가능성이 있는 학생들에게는 정체성을 지지

받을 수 있는 공간을 제한받는다라는 측면에서 청소년의 정신 건강에 해로운 학교현장이 된다.

예를 들면은 상담할 때 성소수자 정체성 같은 느낌이 있는 친구한테, 너도 그럴 수 있어. 이렇게 얘기 하면 이제, 그러니까 이게 잘못 알려지면 진짜. 사단이 날 수도 있겠다는 생각이 들 때가 있고. 그래 너도 한번 생각을 해보는 것도 좋을 것 같아. 어느 쪽이 맞는지는 모르겠으나, 귀어일 수도 있고 아닐 수도 있지, 라는 발언 자체가. 그러면 애가 상담을 받고 나서 이제 자기 상담한 내용을 누군가에게 말을 했다고 해봐요. 그러면은 이제 그게 학교든 학교 안에 누구든. 그럼 일이 커질 수도 있겠다는 생각이 들 때가 있어요. (중략) 그러니까 애들 사이에서, 학교 선생님들 사이에서, 상담 했던 얘기를 했을 때 귀어에 대한 얘기들을 막 했다 이러면. 그러면 이제 전 한날 계약직인데. 그런 생각을 할 때가 있어요. 사실, 그러니까 더 조심하게 돼요. 정규직도 아니고 한날 계약의. 다음 계약이 잘릴 수도 있는 거잖아요. 그러니까 훨씬 조심하죠. 훨씬. (중략) 좀 답답해요. 답답해요. 항상 뭔가 그렇게 막 숨기고, 약간 뭐 할 말 못하고 살아가는 느낌이 있어요. (G)

한편, G와 Q의 대응에서 차이가 발생한 이유는 복합적이다. 개인의 성격이나 기질의 차이도 물론 있겠지만, 구체적 고용형태의 차이나 노동조합의 존부의 영향도 간과할 수 없다. Q는 계약직이긴 하나 학교 소속이 아닌 외부 기관 소속이므로 학교와 마찰이 있더라도 직접적으로 고용불안정의 위협으로 이어지지 않으며, 해당 기관에는 계약직을 포괄하는 노동조합이 있어 이야기를 풀어나가며 노동조합을 언급하기도 했다. 그러나 G는 학교와 고용관계를 맺고 있는 계약직이라는 점에서 둘은 차이가 있었다.

복잡하고 불안정한 고용관계는 성소수자 노동자들이 직장에서 겪는 복합적인 차별 속에서, 이들을 보다 무력하게 만든다. 또한 고용 유지와 관련되는 비(非)-시스젠더 성소수자의 경우 고유의 경험도 있다. 트랜스젠더의 경우 외적인 성별 표현과 서류상 잘못 기재되어 있는 성별 이슈 등으로 일자리 진입이 어렵다는 보고는 잘 알려져 있다. 다만 취업한 후에도, 의료적 성확정과정을 시도하고 지속하는 것과 일자리를 유지하는 것 사이에 긴장이 발생한다. 의료적 성확정과정 (호르몬 요법, 수술적요법 등)의 원하는 정도는 개인마다 다르지만, 성별 불일치로 인한 불쾌감(gender dysphoria)을 해소하여 성소수자의 정신건강에 긍정적 효과가 있다⁶⁷⁾. 그러나 한국에서는 비용적으로 진입장벽이 높고, 취업하더라도 성소수자 혐오적인 사회에서 성별정정 과정에서 외적인 변화가 드러나는 점이 있으며, 비용을 마련하기 위해 취업하면 의료적 조치에 필요한 시간을 충분히 확보하기도 어렵다. 배경에는 연속하여 휴가를 내는 것도 눈치 보이는 상황, 의료적 이유로 휴가를 내기 쉽지 않은 국내 노동환경의 현실이 있다. 병가를 안정적으로 활용할 수 있는 일자리는 소수에 불과하다. 더군다나 성소수자 혐오적인 분위기와, 의료적 조치를 위한 제도가 부재한 상황에서, 성소수자는 더더욱 일자리를 유지하며 안정적으로 의료적 조치를 수행하기 어렵게 된다. 연구참여자들 중 일자리를 유지하며 의료적 성확정과정을 수행한 이들이 있었지만 역시 수술을 위한 병가나 충분한 회복 과정은 거치지 못하였다. A는 “직장을 그만두지 않는 이상” 충분한 회복이 어렵다고 생각했지만, 의료적 조치의 가장 힘들었던 점은 비용적 문제였다. C는 직장 동료들과의 합의를 거쳐 휴가를 쓰게

67) Restar AJ. Gender-affirming care is preventative care. Lancet Reg Health Am. 2023 Jun 24;24:100544.

됐다. 다만 직장에 다니며 성확정과정을 수행할 수 있었던 C는 자신의 “안정적인” 환경이 흔하지 않은 사례라고 생각한다.

차라리 제가 이게(트랜지션) 다 끝난 상태에서 시작(취업)을 했으면 좀 나을 수 있겠는데 제가 바뀌는 모습을 이 사람들 다 보니까 좀 더 그랬던 것 같아요. 예를 들어 좀 제 옷차림이나 제 외모를 가지고 지적을 한다든가 평가를 한다든가. (중략) 어려움이라면 당연히 일단 비용이 제일 어려웠고. 비싸고 해서 쓰는 월급 저쪽 다 거기에 쏟아박거나 대출받기도. 또 하나는 몸 회복하는 게 좀 어려웠는데 SRS(성확정수술)가 회복 기간이 굉장히, 당연히 모르시겠죠 얼마나 아픈지, 엄청 아프거든요. 이게 엄청 아프고 보통 한 최소 3개월은 쉬라고 하는데, 제가 회사를, 직장을 다니니까 3개월을 그만두지 않는 이상은 좀 쉬기가 어렵잖아요. 그러다 보니까 수술하고 처음에는 제가 겁도 없이 2주를 썼어요, 휴가를. 택도 없는데. 내가 눈치가 보이는 거예요. 거기에 규칙 그게 있잖아요. 거기에 또 병가 사유가 해당되지 않았었거든요. 말 그대로 병가는 아플 때 쓰는 건데 난 아픈 건 아니니까 해당되지 않았던 거죠.(중략) (수술 후)그때 좀 힘들었어요. 제가 다시 출근하고 한 또 몇 주 안 돼서 그때 좀 육체 노동 할 일이 있었거든요. (육체노동 후) 앉아서 쉬고 이랬거든요. 근데 그게 밍보인 거예요. 저는 몰랐는데 나중에 뒤에서 얘기가 나왔다는 거예요. 되게 높으신 분이 막 이제 재 왜 앉아 있냐고 이런 얘기가 나왔대요. 그 말 좀 지나고 들었어요. 너무 서러워가지고 울었잖아요. 아니 내가 뭐 논 것도 아니고 열심히 일을 했는데, 게다가 나는 수술한 지 얼마 안 돼서 몸도 아팠고 내 사정도 모르면서. (A)

근데 면접 볼 때 제가 그때 커밍아웃을 했었어요. 저는 다행히 운이 좋았다고 생각하고 그래서 가서, 들어가서 호르몬을 시작하기에도 조금 덜 부담스러웠던 것 같고. 수술도 실제로 저희 회사 다니면서 했기 때문에. 그래도 다니면서 많은 거를 해서 저에게는 좀 안정적인 환경이었던 것 같다는 생각은 있어요.(중략) 호르몬은 일단은 큰 부담은 없었던 것 같고요. 그냥 가끔 병원만 방문하면 되는 거니까 괜찮았는데 탐 수술을 할 때 고민을 하기는 했어요. 이거를 말을 하고 쓸 것인지 고민을 했는데, 그래도 회복 기간 같은 걸 고려하면 일주일만 풀로 쉬어야 되더라고요. 그래서 일반적인 일은 아니니까 그때 상사랑 얘기를 하게 되고, 제가 트랜스 남성인 것도 알고 있었기 때문에. 전 직원들한테 얘기한 건 아니지만, 상사분들이랑은 종종 얘기를 해서 갔다 오기로 합의가 됐고. 근데 사실상 같이 지내는 분들이랑도 가까웠기 때문에 다 얘기를 하고.. 솔직하게 그냥 좀, 응원받고 다녀 온 것 같아요. (휴가는?) 그때 연차였어요. 병가 없지는 않을 건데, 하지만 제가 알기로는 (그 회사가)원래 기본적으로는 입원하거나 그런 상황이 아니면 일단은 연차 먼저 다 소진하고, 그다음에 아프면 병가 쓰는 걸로 알고 있고. 근데 아마 병가로 갔으면 진단서나 그런 게 필요하지 않나 싶은데, 저는 아무튼 아파서 한 건 아니니까 그런가? 그런 생각을 하고 있어요. (C)

3. 일터에서 성소수자로 존재하기

일터에서 성소수자는 매 순간 직/간접적으로 혐오와 차별을 만난다. 때로는, 고용상의 지위 등 사회경제적 요건으로 인해 자신을 더욱 숨기는 전략을 취하는 경우도 있다. 차별과 혐오로부터 스스로를 보호하기 위해 자신을 숨기는 것 역시 중요한 전략이다. 그러나 매 순간 차별과 혐오를 경계하는 방식은 스스로를 지치게 한다. 또한 자신을 숨기는 상황 역시 장기적으로 누적되며 정신건강에 부정적인 영향을 준다.

한편, 성소수자는 사회적 낙인으로 인한 다양한 스트레스 상황에 노출되지만, 각자의 회복탄력성을 통하여 다양한 방식으로 대처하기도 한다. 일터 안과 밖에서 지지가 되는 동료와 친구를 만들기도 하고, 보다 안전감을 느낄 수 있는 곳으로 이직하기도 한다. 문제적인 상황에 직접 대응하기도 하고, 정체성에 대한 긍정을 통해 자기효능감, 자기 긍정을 지니기도 하였다. 다만 소수자를 회복력 있는 행위자로 보는 시각에는 항상 주의가 필요하다⁶⁸⁾. 고통의 사회적 책임을 개인으로 돌릴 위험이 있기 때문이다. 사회적 낙인과 관련된 스트레스에 효과적으로 대처할 수 없는 경우를 개인의 잘못으로 판단해서는 안 된다. 성소수자의 정신건강 제고를 위해 사회적 낙인을 줄이고, 안전하다는 메시지를 줄 수 있는 다양한 층위의 개입이 필요하다.

가. 일터 내 혐오와 차별에 대응하기

성소수자는 직장에서 자신의 정체성을 드러내든 그렇지 않은 간에, 다양한 차별적 상황에 처한다. 특히 성별이분법적인 조직문화에서 오는 미세차별에 수시로 노출된다. 연구참여자들은 각기 다양한 대응 방법으로 차별에서 자신을 보호하고자 한다. 성소수자 정체성이 혹여나 드러나더라도 직장에서 배척받지 않도록 성과에 매달리기도 한다. 한편, 베리 청(2011)은 직장 내 성소수자 차별에 대한 모델을 제시하며 차별에 대한 대응 전략 유형을 퇴사(quitting), 침묵(silence), 사회적지지(social support), 대립(confrontation)으로 나누었다⁶⁹⁾. 때로는 두 가지 이상의 전략을 함께 활용하기도 하지만, 연구참여자들의 반응도 위의 구분과 유사하게 나뉘었다. 각각의 전략은 차별에 대응하기 위해 매 순간 선택하는 전략이지만, 때로 어떤 전략들은 정신건강에 해롭다.

1) 자를 수 없는 사람이 되기 위하여

희정(2019)의 [퀴어는 당신 옆에서 일하고 있다] 책에서 언급하듯이, ‘자를 수 없는 사람’이 되기 위한 노동, 성과를 인정받기 위한 몸부림은 성소수자의 생존 전략이기도 하다⁷⁰⁾. 대다수의 성소수자에게 자신의 정체성은 직장에서 드러나서는 안 되는 약점이다. 성소수자 정체성이 알려지게 되면 해고나 인사고과에서 불리해질 것을 걱정하게 된다. 만약 성소수자 정체성이 원치않게 알려지는 상황이 발생하더라도 직장에서 살아남기 위해, 자신의 성과를 쌓아두는 것으로 대비하기도 한다. 스스로 성소수자를 혐오하는 이들보다 직장에서 더 높은 자리에 올라서, 어떠한 이유로도 결코 해고할 수 없게 사람이 되기 위해 애쓰는 것이다. 성과를 위한 노

68) Meyer IH. Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. Psychol Bull. 2003 Sep

69) Chung, Y.B. (2001), Work Discrimination and Coping Strategies: Conceptual Frameworks for Counseling Lesbian, Gay, and Bisexual Clients. The Career Development Quarterly, 50: 33-44.

70) 희정(2019), 퀴어는 당신 옆에서 일하고 있다., p131

력은 곧 스스로에게 스트레스로 부메랑처럼 돌아온다. 본 연구의 설문조사에서, 성소수자는 일반인구에 비해 일하지 않을 때 일을 계속 걱정하는 응답이 약 3배 더 많았고, 일 때문에 가족과 원하는 만큼 시간을 할애하지 못한다는 응답이 약 2배 더 많았다.

연구참여자 S는 직장에서 살아남기 위해, “파워게임”에서 성소수자를 혐오하는 사람들을 이겨서 만약 아웃팅을 당하더라도 배척받지 않기 위해서 스스로를 혹사시킬 정도로 일을 했다.

그들이 퇴근할 때 같이 나갔다가 1시간정도 밖에서 밥 먹고 다시 들어가고. 그런식으로 해가지고 어떻게든지 시간 내에 다 맞춰서, 내가 유능하다는 걸 인정해줘. 그런 것도 있었었고. (중략) 두 번째 회사 다닐 때 스타트업이라서 너무 일이 많아서 침대에서 잔 적이 많이 없거든요. 계속 빈백에서만 잤었어요. 쪼그려서 자다가 다시 일어나서 일하면서 앉아서 밥 먹고 이러니까 체중이 급격하게 늘어서 80kg 넘게 찐 적도 있고 이제 그러니까 허리도 너무 아프고 그냥 신체적으로 무너지는 것도 무너지는 거였는데. 너무 잠을 제대로 못 자다 보니까 일을 하는데 너무 쥐어짜는 것처럼 아프더라고요. (중략) 이렇게 가야겠다라고 생각했던 전략이긴 한데, 내가 어떻게든지 파워게임에서 이기려면 내가 파워가 많아야 된다. 빨리 승진을 해야 하고 빨리 연봉체계가 올라서 내가 위에 올라가 호모포비아를 찍어 눌러야 한다. 그걸로 계속 일을 했던 것 같아요. (중략) 성과만 가지고 이야기해, 그럼 나 열심히 할 수 있어. 그냥 그걸로 얘기하는 건데, 이제 정체성이 드러났을 때 이 사람들이 나를 배척하고 다닐 수 있어서. (S)

2) 친밀한 관계 자원 마련

성소수자들은 차별에 대한 경험을 주변(가족, 친구, 동료, 상담사)과 나누며, 스트레스를 완화하기도 했다. K는 게이인 친구, 레즈비언인 친구와 함께 거주하고 있다. 퇴근 후 이들과 이야기를 나누며 식사를 함께하는 것은 주요한 스트레스 해소 방식이다.

회의 끝나고 사수한테 그런 얘기들 (회의 중 오간 성소수자에 대한 차별적인 이야기)이 좀 불편했다고 이야기를 하고, 집에 와서도 같이 있는 친구랑 이야기를 많이 하면서 기분은 많이 풀렸어요. (중략) (질문 : 스트레스 해소 방법은?) 맛있는 저녁 식사를 친구들과 함께하는 것입니다. 저녁은 꼭 같이 먹어요. (K)

한편 회사 내에서 안전할 수 있는 사람에게 커밍아웃을 하여 내 편을 만들기도 한다. 회사 내 가까운 일부 직장 동료에게 커밍아웃한 R은 회사에서 존재하는 게 “덜 껄끄럽다”고 한다. 엘라이인 동료들은 회사 내에서 “답답한” 순간들에 화제를 돌려주며 적극적으로 감싸주기도 하고, 자신과 파트너에 대해 우호적인 태도를 보여 준다.

제가 커밍아웃을 한 분들이 평소에도 약간 프렌들리한, 그런 느낌을 주는 분들이 있었어요. 그러니까 약간 제가 제 나름대로는 고르고 골라서, 이제 커밍아웃을 할 타이밍을 계속 노렸던 것 같아요. 제가 너무 답답하니까. 그래도 약간 커밍아웃을 안 했을 때에 비해서는, 조금 회사에서 존재하는 게 덜 껄끄럽다라는 생각은 들어요. 나와 내 파트너에 대해서 어느 정도는 알고 있는 사람이 존재를 한다는 게 좀 좋은 것 같아요. 그러면 그런 애인이나 그런 결혼에 관한 이슈, 그런 주제의 이야기가 등장할 때에도, OO씨 되게 잘 지내잖아, 뭐 이렇게 잘 지내잖아. 하면서 그분들이 알아서 다 이야기 흐름을 바꿔주고. 그런 게 좀 있고 해서 좋은 것 같아요. (R)

3) 묵묵히 견디기

차별적인 상황에서 묵묵히 견디는 ‘침묵’ 유형도 있다. 논바이너리 연구참여자 L은 인터섹스 선수의 올림픽 출전에 부정적인 동료들의 이야기나 본인을 ‘she’로 지칭하는 조직 문화가 “꼴스럽다”. 그러나 이야기를 꺼내더라도 배제당할 것이 예상되기 때문에 이전보다 무시하려고 노력한다.

올림픽이 있으면서 인터섹스인 선수가 출전을 했는데, 그런 얘기를 잠깐 하면서 아니 근데 그런 거는 안 되지 않아?라고, 사실 인터섹스와 트랜스젠더의 차이도 구분을 못하고 있고, 그러면서 약간 그것은 오히려 역차별이니 이런 말을 꺼내고 있으니까 (중략) 처음에는 그런 얘기가 나오면, “아니 그래도,” 이런 식으로 얘기를 하면서 약간 반박을 하려고 노력을 했습니다만 이제는 “네~ 아 예. 아닌거같아요~” 이런 식으로, 약간 무시하는 편인 것 같아요. (중략) 직장에 외국인 분이 한 분 계시죠. 그래서 보통 이제 영어로 얘기를 하는데, 지칭될 때 (제가) 여성 대명사로 지칭되는 게 약간 꼴스럽죠. 그분하고 대화할 때 모두가 저를 she라고 지칭하는 것이 조금 꼴스러운 상황이긴 하고. 근데 저는 아닙니다, 저는 대명사가 they입니다, 이렇게 말을 하기가, 그래서. 그냥 네 이려고 넘어가는 정도. 그 정도인 것 같아요 지금. (L)

‘묵묵히 견디다’는 선택지는 다른 사회경제적 자원상 이직을 선택하기 어려운 경우 더욱 강제적인 선택지가 되기도 한다. 연구참여자 F의 경우 폭언이 일상화되어있는 현재 직장에서 일하면서 부업으로 아르바이트도 하고 있다. 추가적인 자격증도 준비하고 있지만, 합격하더라도 현재 회사가 꼬박꼬박 월급이 나오기 때문에 빠른 시일 내의 이직을 고려하고 있지는 않았다. 이러한 직장 환경은 만성적인 스트레스의 원인이 된다.

(차별적인 상황에서) 그냥 아닌 척 웃고 넘어갔죠. 그냥 아무 말도 안 하고 그냥 상황만 넘겼죠. (회사 스트레스 요소는?) 그 성차별이고. 그 과장님이 1순위. 그리고 수직적인 분위기. 그리고 함부로 말하는 것들. 폭언. (중략) 일단 올해 공부하면서 돈 벌면서 자격증 2개 따는 게 목표고. 관련해서 3개 정도는 좀 가지고 싶은데. 합격하고 나서도 회사는 계속 다닐 것 같아요. 어찌 됐든 안정적인 회사니까, 스트레스를 받아도. (F)

4) 이직 : 조금 더 자유로운 환경을 찾아

한편, 앞서 살펴보았듯이(1. 노동시장 진입과정 나. 원하지 않는 이직) 일터의 조직문화로 인한 스트레스에 대한 대응방식으로 이직을 선택하기도 한다.

연구참여자 L은 “조금 더 자유로운 환경”을 찾아 정규직으로의 전환을 제안받았지만 이직을 선택했다. 이전 직장은 다른 조건들은 좋지만 성소수자 친화적이지 않았고, 경직된 조직문화가 너무 스스로 “옥죄는” 느낌이 강해서였다.

첫 번째 회사, 일본계 회사는 굉장히 경직되어있는 사회여서. 여기서는 절대 나로서는 살기 어렵겠다. 거기서 사실 계약직이 끝나고 정규직으로 전환을 하자는 말씀을 해 주셨는데, 관심을 회사였고 다 좋은데 너무 스스로 옥죄는 느낌이 강해서. 여기서는 내가 만약에, 저는 오래된 남성 파트너가 있음에도 만약에 그 사람과 헤어지고 다른 사람을 만나게 돼서 그 상대가 여자인 경우에는 절대 여기서, 결혼을 한다면 했을 때 축하받거나 어떻게 될 수가 없겠구나 이런 생각이 들어서. 저는 조금 다른 길을 찾겠습니다 하고서는 그냥 나오고. 미국계 회사가 좀 더 자유로울까 하고 입사를 했거든요. (L)

그러나 이직 결과 직장문화 외의 요인으로 인해 높은 강도의 일 관련 스트레스에 노출된 사례도 있었다. 연구참여자 P의 경우 이전 직장(대기업)은 성역할과 이성애를 강요하고 성희롱이 일상적이었으며 위계가 너무 강했다. 이러한 환경에서 “번아웃”이 왔고, 당일 퇴사하고 싶다는 식으로 정서가 “폭발”해버렸다고 언급한다. 이에 직종을 바꾼 경우인데(시민단체 활동가로 전업), 이직한 직장에서도 장시간 노동, 고강도 업무와 저임금 환경에 놓였다.

대기업도 들어간 적이 있거든요. 거기는 진짜로 일반적으로 분 단위로 성희롱이 일어나거든요. 외모 평가가 너무나 일상이고, 외모에 대해서 진짜 강박증도 생길 만큼. 저는 외모에 관심이 진짜 없는 사람인데도. 왜 그런 기업 다닐 때는 미친 듯이 다이어트를 하는 거예요. 왜냐면 매일매일 평가를 하고, (중략) 이성애 중심 문화가 창궐하고 그리고 위계 너무 강하고. 소위 말하는 뺑은 문화가 너무... 그거를 견디고 견디고 견디고 견디다가 폭발, 더 이상 못 견디는 그 번아웃이 오는 거죠. 정서에 번아웃이 왔을 때 거의 당일 퇴사하고 싶다는 식으로, 이렇게 딱 갑자기 폭발해버렸어요. (중략) 일 자체는 안 맞지 않았어요. 일은 오히려 시민단체가 진짜 힘들어요. (P)

5) 대립하기 : 문제적 직장 문화의 개선

대립하기는 가장 적극적인 전략으로, 여러 형태로 이루어질 수 있다. 차별적 발언에 반박하거나, 가해자에게 문제제기하거나, 상사에게 보고하거나 공식적인 조치를 요구하는 것 등이다. 연구참여자 H는 문제적인 발언을 하는 사람에게 직접적으로 이야기했다. K는 사수에게 회의에서 나온 성소수자 차별적인 발언을 알리면서 상의하기도 했고, 노동조합이 조직되어 있거나 노사협의회 등을 통해 의견을 낼 수 있는 경우에는 R의 경우처럼 발언권을 적극 이용하기도 한다. 이들은 직장 내에 커밍아웃한 동료 혹은 상사가 있거나, 정체성을 지지하는 가족과 인권활동을 하는 친구들이 있는 등 지지 자원이 비교적 풍부하다는 공통점이 있다. 이성원&연규진(2020)⁷¹⁾은 소수자 스트레스의 대처 전략 중 사회적 지지를 찾는 방식, 문제해결 중심 대처 방식, 회피 중심 대처방식을 검토하여, 성소수자 커뮤니티에서의 성소수자 공동체 의식과 긍정적인 정체성이 문제해결 중심 대처를 거쳐 정신건강에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 설명하기도 하였다.

뺑은 말을 하는 것들은 있죠. 사실 그래서 저 빼고 단톡방 만들었을 수도 있는데. (제가) 그런 말을 좀 못 보는 사람이어 가지고, ‘그런 말 쓰지 마라’ 이런 것들. 짜려보고 막. (H)

미혼이 됐든 비혼이 됐든 어쨌든 결혼을 하지 않은 사람에게는 다 반쪽자리인 (가족 복지)제도이기 때문에 그래서 그거에 대해서 공론화를 할 수 있는 장이 있으면 항상 발언을 하고 있고. 그래서 그 제도를 계속해서 고쳐나가겠다고 사측에서 얘기는 했지만 지금 다른 이슈들이 많아서 약간 뒷전으로 밀리고 있어요.(중략) 직원 설명회를 할 때, 자유롭게 발언을 할 수가 있거든요. 그래서 그 직원 설명회 할 때 이 제도는 어느 면에서는 모두에게 보편적이지 않다. 같은 거를 이제 좀 발언을 할 수 있는 편입니다. (R)

71) 이성원 and 연규진. (2020). 성소수자(LGB)의 공동체 의식과 긍정적 정체성이 정신적 웰빙에 미치는 영향: 소수자 스트레스 대처 전략의 매개효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 32(2), 639-666.

그러나 차별과 성소수자 혐오로 인한 스트레스에 직접 대응하는 방식을 선택하는 것은 쉽지 않다. 대응할 경우 자신의 성소수자 정체성이 드러나는 것에 대한 위험을 감수해야 하므로 꺼리게 되기도 한다. 연구참여자 O는 남성이고, 동성애자이지만 직장에서 커밍아웃을 하지는 않았다. O는 남성이기 때문에 직장에서 여성혐오적인 말을 들으면 대응할 수 있지만, 성소수자 혐오 발언에 대해서는 첫 번째로 두려운 마음이 들어 대응하지 못하였다.

가끔 그런 얘기할 때 진짜 귀를 막아요 그냥 혼자. 약간 남초 커뮤니티에서나 나올 법한 그런. ‘이게 실화냐? 내가 뭘 들은 거지? 나 아무것도 안들었어’ 이라고 넘기거나 아니면 약간 좀 “그런 얘기 하면 안돼요” 정도 “아니 뭐 그런 얘길 해요” 약간 이런 정도로만 얘기를 하고 그거에 대해서 깊이 얘기를 하진 않는 거 같아요. 퀴어 이슈 관련해서 나왔을 때는 진짜 거의 아무 말도 못하는데 오히려 페미니즘 관련된 얘기 나오면 그 정도는 하게 되는 것 같아요. (중략) (성소수자 이야기는) 당사자 정치 아닐까 뭔가 그런 생각. 그러니까 더 주눅이 드는 거 같아요. 그런 퀴어 이슈로 얘기했을 때 일단 첫 번째로 드는 마음이 두려움이거든요. 그래서 그런 것 같고, 페미니즘 관련된 얘기를 뺀 얘기를 들었을 때 화남이 첫 번째 감정이라서 그렇게 얘기를 좀 하는 거 같아요. (O)

연구참여자들은 많은 경우 차별과 혐오에 대해 회사에 대응할 수 있는 공식적인 절차가 없거나 알지 못했다. 직장 내 괴롭힘에 대한 공식적인 절차를 밟더라도 섬세한 제도 설계와 적절한 지원, 직장문화의 개선이 없다면, 오히려 개인으로서는 정신건강이 악화되는 결과로 이어지기도 하였다.

(직장내 괴롭힘 신고 뒤) 그때 제가 조증이 엄청 심하게 와서 잠을 계속 못 자고 한 3주 동안 밥도 못 먹었어요. 그래서 살이 한 10kg 정도 빠지고. 그때 아예 산재를 신청하자고 또 (노무사분이) 얘기 하셨었고 저도 일을 할 수 있는 상태가 아니었어서. 한 2주 정도는 병가를 신청을 했었고. (중략) 그때 되게 힘들었던 것 중에 또 하나가, 되게 사이가 좋았던 그런 사람들이 있었는데 제가 그 직장에서 신고하고 나서 제 편을 들어주는 친구들도 있었지만 아예 저를 무시하고 약간 투명인간 취급하는 그런 상사들도 있었어서요. 말 걸어도 대답 안한다거나. (중략) 이직을 하고 다른 회사 다니는 중에 결론이 났어요. 직장 내 괴롭힘 인정이 되는 걸로. (E)

나. 성소수자로 일터에 존재하기

성소수자로서 일터에서 존재한다는 건 스스로의 정체성을 드러낼 것인지 여부, 드러낸다면 누구에게 어느 정도로 드러낼 것인지를 끊임없이 고민하고 선택의 순간을 늘 맞닥뜨리는 일이다. 정성조 등(2023)⁷²⁾은 청년 성소수자의 커밍아웃에 미치는 여러 변수를 고려하여 커밍아웃의 하위 유형을 분류하였는데, 주목할 점은 “자신의 정체성을 사회적 관계의 모든 측면에 걸쳐 일관되게 공개하면서 아무런 거리낌을 느끼지 않는 유형”은 나타나지 않았다는 것이다. 커밍아웃에 거리낌이 없어 보이는 개방적인(openly) 성소수자조차 일터를 비롯한 삶의 전반에서 ‘정체성 관리’라는 과업을 끊임없이 수행하고 있음을 시사한다. 아래에서는 직장에서의 일어나는 정체성 관리의 구체적인 전략을 숨기기와 분리하기, 그리고 드러내기 즉 커밍아웃으로 나누어 살펴본다. 때로 어떤 전략은 자신을 성소수자 혐오로부터 보호하기 위한 전략이지만,

72) 정성조, 이희영. (2023). 개방형, 은둔형, 억압형 벽장: 청년 성소수자의 커밍아웃 양상에 관한 잠재집단분석. 한국사회학, 57(4), 49-93. 10.21562/kjs.2023.11.57.4.49

비성소수자를 연기하고 혐오를 내면화하는 측면에서 스트레스를 만성화하는 배경이 되기도 한다. 한편, 커밍아웃을 거치고 주변인으로부터 나의 정체성을 인정받는 경험을 거치는 것은 정신건강에 긍정적으로 작용한다. 이 장에서는 각각의 구분과 사례, 정신건강에 미친 영향을 살펴본다.

1) 숨기기와 분리하기 : 숨 쉬듯이 포비아 발언을 하니까

본 연구 설문조사에서는 성소수자 4명 중 3명이 직장에서 커밍아웃 하지 않고 감추며 살아가는 것으로 나타났다. 연구참여자 중 직장에서 자신의 정체성을 드러내지 못한다고 응답한 참여자들은 성소수자에 대한 이해가 전혀 없는 직장 문화를 그 원인으로 보고 있었다. 사람들이 숨 쉬듯이 (호모)포비아 발언을 하는 직장에서 커밍아웃은 퇴사와 같은 말이다. B는 직장이 안전하다고 생각하는 정도에서 10점 만점에 2점을 주었는데, 성소수자뿐 아니라 다른 주체의 차별에 관한 이슈도 입 밖으로 꺼내기 힘든 분위기라고 하였다. 이러한 배경에서 자신의 정체성을 온전히 드러내는 것은 엄두를 내기 어렵다. 만약 하고 싶다고 해도, 커밍아웃을 들은 사람이 다른 사람에게 아웃팅하지 않는다는 보장이 없기 때문에 이에 대한 우려로 커밍아웃하기 어렵다. 성소수자 혐오 문화가 만연한 사회에서 아웃팅의 염려와 리스크를 항상 따져보게 되는 것이다.

숨 쉬듯이 포비아적인 발언을 많이 하니까 이 사람들이 나를 절대적으로 이해하지 못할 거라는 확신이 들었고요. 어느 정도의 데이터베이스에 의해서. 그리고 또 제가 굳이 여기서 저의 정체성을 밝혀서 딱히 좋을 게 없다라는 생각이 들었어요. (N)

직장의 안전함 정도는 10점 만점에 2점이에요. (중략) 저는 어떤 사람이고 뭘 좋아하고 이런 얘기조차도 안 해요. 그냥 숨어 살면서 일만 하는 거죠. 그냥 숨어서 일만 하는 거죠.(중략) 동료한테 커밍아웃은 절대 못해요. (B)

(커밍아웃할 생각이) 1도 없어요. 1도 없어요. 그 생각을 하려면 나가야 돼요. 퇴사하고 말아야 돼요. (F)

그냥 그래도 남아 있는 사람들에게는 같이 현재 일을 하고 있는 사람들에게 커밍아웃을 하는 건 너무 리스크가 큰 일이라고 생각해서 아직까지는 못하고 있습니다. (중략) 이 업무 공간 내에서 커밍아웃을 했을 때 그분이 이제 실수로라도 이제 아웃팅을 하게 되면. 저분 여자친구랑 어디 가셨다며요? 이런 식으로 얘기를 하게 된다면 그것은 정말 아웃팅이잖아요. 그런 식의 위험이 있어서. (L)

직장에서 성소수자임을 숨기는 것은 원치 않는 거짓말, 둘러대기, 대화 회피, 인간관계 차단 등 구체적인 행위를 동반한다. 연애 중인 이성이가 있다고 꾸며내거나 성소수자로 유추될 수 있는 사생활에 대해서는 돌려 말하거나 감춘다. 이는 일상적인 매 순간에 스트레스를 동반한다. 즉 가볍게 일상을 나누는 모든 순간에 성소수자들은 자신을 숨기는 긴장의 끈을 놓을 수 없고, 결국 지치게 된다.

남자친구가 있는 척 거짓말을 해야 하는 분위기였고, 주말에 뭐했냐고 대화를 할 때 퀴퍼에 갔다, 성소수자들이 주로 가는 술집을 갔다는 이야기를 못하고 다른 걸 했다고 돌려서 이야기했던 경험이 있어요. 요즘에도 돌려서 이야기하는 편이에요. 저번에 대전 퀴퍼에 갔다 왔는데, 대전에 성심당이 먹고 싶어서 갔다 이런 식으로. (이런 게 돌려대는게 어떠세요?) 괜찮지 않아요. 잘 생각이 안날 때도 있고, 지난번에 돌려했던 이야기인가 헛갈릴 때도 있어요. 제가 주말에 그런 곳에 가서 즐겁게 했던 이야기를 같이 즐겁게 나누고 싶은 마음이 있는데 계속 거짓말을 해야 한다는 점에서 답답해요. (K)

일터 안에서 커밍아웃을 하지 않은 연구참여자들도 일터 밖에서는 커밍아웃을 하기도 한다. 성소수자 혹은 성소수자 친화적인 친구들과 퀴어 커뮤니티 등을 형성하는 등 성소수자로 존재하는 영역을 따로 구축하여 자신을 지켜 나간다. 퀴어 커뮤니티는 정체성을 부정하는 대신 긍정하는 것을 돕기에 정신건강을 위한 중요한 자원으로 알려져 있다. 지인에게 커밍아웃을 하거나 성소수자 커뮤니티가 있는 경우, 그들과 만나는 업무 외 일과가 “숨 쉴 수 있는 창구”가 되는 등 정신건강을 지켜나가기에 중요한 공간이 된다.

저한테 커뮤니티는 약간 숨 쉴 수 있는 그런 창구인 거는 확실한 것 같고요. (중략) (커뮤니티 활동할 때와 직장에서 일할 때)페르소나가 달라요. (중략) 제가 일주일에 5일 이상을 저의 다른 페르소나로 살다가 진정한 저로 존재할 수 있을 때가 이제 그런 곳에서밖에 없으니까. 좀 답답한 것 같기는 해요. (N)

사실 저는 그 학교만 안 나가면 사실 저는 완전히 퀴어 커뮤니티에 있거든요 좀 안전한. 그리고 퀴어가 아니더라도 이미 그 감수성이 탑재된 사람들밖에 만날 일이 없어요. 사실 예술가들을 만나니까. 그래서 정상 사회의 친구가 저는 일단 없고. (Q)

친구들한테 맨날 하는 말이 '월요일부터 금요일까지는 죽어 있는 시간이고 주말만이 일상이다' 이런 얘기를 하거든요. (L)

커밍아웃은 사회에 만연한 혐오 속에서 자신의 정체성을 긍정해줄 수 있는 엘라이의 존재를 만나고, 나아가 성소수자 커뮤니티를 접할 수 있다는 점에서 성소수자의 정신건강에 긍정적인 요소로 작용할 수 있는 중요한 요인이다. 그렇기 때문에 자신의 존재를 드러내지 않는 전략을 주로 활용하는 경우 이러한 자원への 접근이 제약되고, 정신건강에 부정적인 영향을 미친다.

2) 드러내기 : 커밍아웃

가) 성소수자 친화적인 동료 탐색 : 얘기해도 괜찮을까?

연구참여자 중 일터에 커밍아웃했다고 응답한 참여자 다수는 직장 전체에 공개적으로 커밍아웃하기보다 소수의 우호집단에게 제한적으로 성별정체성/성적지향을 드러내고 있었다. 가장 직접적인 변수는 성소수자 친화적인 동료의 존재 여부였다. 평소 동료와의 관계에서 상대가 얼마나 성소수자 친화적인지 탐색하고, 적절한 대상이 생기면 커밍아웃의 가능성과 ‘커밍아웃을 할 타이밍’을 엿보는 작업이 이루어진다(R).

그리고 일단은 제가 커밍아웃을 한 분들이 평소에도. 약간 프렌들리한, 그런 느낌을 주는 분들이 있었어요. (중략) 그러니까 약간 제가 제 나름대로는 고르고 골라서, 이제 커밍아웃을 할 타이밍을 계속 노렸던 것 같아요. 제가 너무 답답하니까. (중략) 어쨌든 둘이 있을 때에는, 공적인 이야기보다는 사적인 이야기를 하게 되기 때문에. 그러면서 이제 자연스럽게 흘리는 식으로 하고, 만약에 그 사람이 그걸 캐치하지 못했으면 그냥 넘어가는 거예요. 그걸 이제 캐치했을 때에만 좀 더 오픈을 하고 캐치하지 못한 상태로 약간 애매하게 넘어가거나. (R)

성소수자 친화적인 동료도 있어도 커밍아웃을 하지 못하기도 했는데, 그 이유는 주로 아웃팅 위험 때문이다. 퇴사는 그러한 우려가 줄어들다는 점에서 커밍아웃의 용기를 내는 계기가 되기도 한다. 연구참여자 L은 직장에 재직하고 있을 때는 아웃팅의 리스크가 너무 크다고 생각하기 때문에, 계속 인간관계를 이어가고 싶은 동료에 한해 퇴사할 때 성소수자임을 밝힌다.

퇴사를 하고서도 친구로 지내고 싶다 이런 얘기를 하면서 그런 얘기를 하거든요. 그러면은 거기서 받아들여지지 못하면 “당신은 나의 친구가 될 수 없습니다.” 이런 선언이기도 해서 여태까지는 다 받아들여졌는데, 같이 현재 일을 하고 있는 사람들에게 커밍아웃을 하는 건 너무 리스크가 큰 일이라고 생각해서 아직까지는 못하고 있습니다. (중략) 왜냐면 이 업무 공간 내에서 커밍아웃을 했을 때 그분이 이제 실수로라도 이제 아웃팅을 하게 되면 저분 여자친구랑 어디 가셨다며요? 이런 식으로 얘기를 하게 된다면 그것은 정말 아웃팅이잖아요. 의도치 않았을 그런 식의 위험이 있어서. (L)

나) 자신을 숨기는 노력에 지쳐

연구참여자들은 파트너의 성별을 오해받거나, 애인을 친구라고 말하게 되는 상황, 소개팅이나 결혼을 강요당하는 상황 등이 반복되는 것을 거쳐 커밍아웃을 선택했다. 자신을 숨기는 노력과 이로 인한 스트레스에 지쳐 자신의 정체성을 밝히는 것을 택하였다.

같이 사는 친구를 다 남자친구라고 당연하게 생각하셔서 얘기가 나올 때마다 저도 거짓말을 하게 되니까, 친한 직원들에게는 나는 그런 게 아니라 나는 이런 정체성을 가지고 있고, 그 친구도 이런 정체성을 가지고 있어서 합의 하에 함께 살게 된 거라고 이야기하게 됐어요. (K)

동료가 혹시 여자 좋아해요? 이렇게 물어본 적이 있어요. 왜냐하면 제가 너무 남자들 나오면 막 인상 오만상 쓰고 여자만 나오면 막 이렇게 웃고 하는 그런 걸 너무 여러 번 보니까 여자 좋아해요? 이런 거예요. 그래서 제가 그래서, 그냥 전 물어보면 그냥 맞다고 하거든요. “네 여자 좋아해요.” 이렇게 넘어갔는데 (P)

“선생님 결혼해야죠.” 이렇게 하는데 결혼 안 한다고 말을 했는데도 계속 말하고 해서 찾김에 그냥 확 말을 하고 막 그랬었던 것 같아요. (D)

일터에서 일어나는 모든 공적·사적 의사소통은 마치 성소수자가 없는 것처럼 이루어진다. 동료끼리 ‘여자(남자)친구’, 결혼, 소개팅 등 이성애를 전제로 한 질문이 당연시되고 커밍아웃하지 않은 성소수자의 이야기는 성별이분법을 전제로 해석되고 받아들여진다. 이러한 미세차

별(microaggression)에 노출된 성소수자는 이야기를 꾸며내거나 거짓말을 할 수밖에 없는 상황에 놓인다. 파트너의 성별을 바꾸어 이야기하기, 사생활에 대해 둘러대기, 결혼에 관심 없는 척하기 등 끊임없는 거짓말은 일상에서 모욕, 긴장, 위축을 가져다주는 스트레스가 된다. 커밍아웃은 이를 해소하기 위한 적극적 대응 방법의 하나가 된다. 상대방에게 내가 소수자임을 받아들이게 하고 좀 더 안전한 관계를 모색하는 수단이 되는 것이다.

다) 트랜스젠더에게는 커밍아웃이란 말이 딱 안맞아요

성적지향⁷³⁾, 성별정체성 등에서 다양한 차이가 있는 성소수자 집단의 커밍아웃 경험을 하나로 묶기는 사실 어렵다. 특히 비성소수자로 얼마나 손쉽게 패싱(passing)되는지, 즉 겉으로 은폐가 가능한지 여부는 커밍아웃 양상을 달라지게 만드는 원인이 된다. 트랜스여성인 연구참여자 A는 트랜스젠더에게는 커밍아웃이라는 말이 딱 맞지 않다고 했다. 성별정체성을 드러낼지 말지에 대한 선택이 온전히 본인에게 주어지지 못하고 “여러가지로 드러나게” 되기 때문이다.

커밍아웃이라는 말도 트랜스젠더한테는 저는 딱 맞다고 생각이 안 들거든요. 그러니까 커밍아웃이라는 건 내가 밝힐지 말지를 선택할 수 있는 거잖아. 나 숨기고 있다가 커밍아웃 할래 이거잖아요. 근데 트랜스젠더는 커밍아웃이라는 말이랑 딱 안 맞아요. 상황이 여러 가지로 드러나게 되니까. (A)

시스젠더로 쉽게 패싱되지 않거나 지정성별과의 불일치를 설명해야 하는 상황에 자주 부딪히는 트랜스젠더는 커밍아웃하도록 더 몰릴 수 있으며, 트랜지션 과정 등에서 정체성이 숨겨지지 않기도 한다.

라) 쉽게 끝나지 않는 과제

커밍아웃은 성소수자 당사자의 결단에서 출발하지만 이를 받아들이는 상대방에 의해 완성되는 행위다. 상대방이 성소수자에 대한 이해가 없거나 의지가 없다면 커밍아웃을 해도 존중받지 못하는 상황이 생기기도 한다. 여자를 좋아한다고 했지만 레즈비언에 대해 제대로 이해하는 느낌을 받지 못한 채 넘어가고(P), 논바이너리로 반복적으로 커밍아웃 했지만 동료들이 여전히 지정 성별로 여기는 것을 멈추지 않고, “남탕을 갈 수 있냐”는 무례한 질문을 받기도 한다(M). 성소수자라고 밝히지 않았다면 없었을 편견과 차별에 직접적으로 노출되는 상황도 생긴다.(O)

나를 친하게 지냈던 동료가 “혹시 여자 좋아해요?” 이렇게 물어본 적이 있어요. (중략) 그래서 제가 그래서 그냥 전 물어보면 그냥 맞다고 하거든요. “네 여자 좋아해요.” 이렇게 넘어갔는데. 진짜 이성애자, 심한 이성애자들은 레즈비언이 존재한다는 것 자체를 몰라서 약간 그 사람이 여자를 좋아하는 게 무슨 말인지 잘 이해를 못하는 거예요. 넘어갔어요. 그렇게. (P)

73) 성 지향성 소수자, 즉, 게이, 레즈비언, 바이섹슈얼 등의 젠더 수행은 트랜스젠더의 젠더 수행 맥락과 다소 다르게 나타난다. 가시성의 차이 때문으로, 직장 내 커밍아웃, 아웃팅 등의 과정으로 성 소수자임이 밝혀지지 않는 한 은폐 전략을 취하기에 보다 용이하다. 그러나 이러한 은폐전략은 또 다른 불편함을 낳는데, 이들은 ‘평범한 이성애자처럼 보이기’ 위해 체계적이고 지속적인 거짓말과 행위들을 동원하고, 이성애자로서의 직장 내 또 다른 정체성을 창조한다(Buddel, 2011). [김리한, 한국 20대 성소수자의 노동진입 차별경험 및 대응전략(2020) 고려대학교 대학원]

어쩌다보니 반쯤 오픈리로 살고 있는데, 제가 말을 해도 다들 제 말을 안 믿는 느낌이 강해요. 왜냐면 겉으로 보는 게 여자니깐.(중략) 거기서 약간 좀 약간 헛타가 와가지고 내가 그렇게 여자처럼 보였나 약간 이런 생각이 많이 왔었죠 (중략) 여직원이라고 좀 부르지 말라고 해도 심지어 젊은 사람들이 그래서 좀 환장했다니깐요. 한번은 좀 뻑쳐서 “아 제가 여자였어요?” 라고 했더니 “그럼 남탕갈 수 있어?” 이런 이야기를 했어요. (중략) 그 이상하게 접근했던 사람 때문에 스트레스 받아서 소장한테 이야기하다가 커밍아웃했던 거 같아요. 근데 이야기해봤자 아무도 안 믿는 느낌이에요. “너 여자 화장실을 쓰잖아.” 이런 반응? (M)

제가 커밍아웃한 몇몇 동료들이 있는데 그 동료가 가끔 하는 말 중에 “근데 왜 게이들은 여자를 싫어해요?” 막 이런 말을 하는 분도 계셨고, “저는 게이 친구가 생겨서 너무 좋아요.” 라는 식으로 뭔가 약간 대상화 당하는 그런 느낌의 말을 하는 분도 계셨어요. 그리고 뭔가 약간 관계를 남녀 관계로 치환해서 너무 클리셰인데 “누가 남자 역할이야?” 이런 말을 실제로 하시는 분들을 보고 너무 놀라기도 했고 이런 말을 아직도 하는구나 그런 것들. (O)

커밍아웃은 한 번으로 끝나지 않는다. 커밍아웃한 동료와 커밍아웃하지 않은 동료가 함께 있는 상황에서는 여전히 자신을 꾸며내야 한다. 또한 커밍아웃한 동료의 퇴사나 자신의 이직 등 상황이 변하면 커밍아웃에 대한 고민도 새롭게 해야한다. 트랜스젠더로 커밍아웃하여 직장을 다니며 호르몬 치료와 법적 성별정정까지 마친 C도 이직을 하게 되면 병역에 관한 문제를 설명하기가 어려울 것 같아 새로운 시나리오를 고민하는 중이다.

만약에 새로운 회사로 들어가게 된다면 혹시 누가 병역 문제를 물어본다든지, 그런 일이 있었을 때 커밍아웃을 할 것인가 말 것인가에 대한 고민도 좀 새롭게 필요한 시기이기는 해요. 지금 직장은 다 커밍아웃을 한 상황이고 여기 있다가 정정이 됐는데, 정정을 마치고 나서 제가 취업을 하는 건 처음이다 보니까, 이거를 어떤 스탠스로 들어가는 게 수월할까?라는 고민을 좀 할 필요가 있는 상황입니다. 저는 굳이 커밍아웃을 안 하는 게 더 편할 것 같기는 한데, 그러면 만약에, 뭔가 남자 직원들 이야기했다가 병역 얘기가 나오거나 하면 그럼 어디까지 거짓말을 해야 되는지가 또 고민이 생기니까. 어느 쪽이든 스트레스인데 내가 어떤 스트레스를 선택할 것인가의 문제인 거예요. 그래서 요즘 병역 관련 거짓말을 한다면, 무슨 이유를 댈까 같은 거를 찾아보고 있기도 하고, 좀 시나리오를 만들어놔야 되지 않나 라고 생각을 하고 있어요. (C)

마) 숨통이 트이는 느낌, 커밍아웃은 정신건강에 긍정적인 영향

그럼에도 불구하고 계속하여 커밍아웃을 탐색하고 시도하는 것은 있는 그대로의 자신을 드러낼 수 있는 상대의 존재, 안전한 지지자의 존재가 성소수자로서의 긴장에서 놓여나 잠시라도 “숨통이 트인다는 느낌” 을 주기 때문이다.

(커밍아웃하고 난 뒤) 회사가 조금 더 편해지기도 했고, 커밍아웃을 한 사람들에게 조금 더 낯을 안 가리게 됐다. 좀 편해진 느낌이에요. (K)

(지금 직장의 장점) 사실은 제가 커밍아웃을 해서 약간이라도 좀 숨통이 트인다는 느낌을 받는다는 것 자체가, 저한테는 좀 크죠. (중략) 커밍아웃을 안 했을 때에 비해서는, 조금 회사에서 존재하는 게 덜 껄끄럽다라는 생각은 들어요. 이제 팀장님이 가끔 회사에서 뭔가 기념품이라든가 그런 거 좀 남거나 행사 같은 데 가서 뭔가 받아오는 게 있으면, 여자친구랑 나눠가지라고 속삭이면서 이렇게 저한테 두 개를(웃음) 커플 아이템 하라고 막 주시고. (중략) 나 나와 내 파트너에 대해서 어느 정도는 알고 있는 사람이 존재를 한다는 게 좀 좋은 것 같아요. 그러면 약간 어떤 그런 애인이나 그런 결혼에 관한 이슈, 그런 주제의 이야기가 등장할 때에도, ○○씨 되게 잘 지내잖아. 뭐 이렇게 잘 지내잖아. 이렇게 하면서 그분들이 알아서 이렇게 다 이야기 흐름을 바꿔주고 해서 좀 좋은 것 같아요. 그리고 그분들이 아무래도 제가 이 회사에 있거나, 아니면 이 동네에 돌아다니면서 가장 많이 마주치는 사람들이기 때문에 그 점이 좀 편한 것 같아요. (R)

직장 내 성소수자의 존재를 알게 되고 이를 긍정하는 동료들은 성소수자를 옹호하는 엘라이가 된다. 엘라이의 존재는 직장 생활을 지속하게 하는 심리적 자원이 될 뿐 아니라 조직 문화 변화에 긍정적인 요소가 된다. 연구참여자 C는 누군가 성소수자 혐오적인 발언을 하면 옆에서 지적하며 제지하는 역할을 하는 동료가 생겼다. R이 커밍아웃했던 선배는 동성동반자 건강보험 피부양자 소송 판결을 반가워하고 우리나라 성소수자 관련 제도가 “너무 느리다”며 답답해 한다. 트랜스젠더 연구참여자 A는 일하면서 듣게 된 트랜스젠더 혐오적인 발언을 상사에게 이야기했더니 조직문화를 점검하고 개선하는 차원의 논의로 이어졌다. 이 과정에서 A는 상사가 자신을 지지하는 느낌을 받았다. 주변인들이 자신의 정체성을 긍정하고 지지하는 것을 가시적으로 확인하는 경험은 회사 내에 아군이 있다는 든든함을 준다. 나아가 조직문화를 바꾸는 데 기여하는 것은 자신을 긍정하는 데에도 중요한 영향을 미친다.

예를 들어서 성소수자는 마치 없는 것처럼 발언하신 분들이 있거나 그렇기도 하거든요. 그러면 그럴 때는 또 옆에서 지적을 해 주시는 분들이 있어요. 제가 지적 안 하더라도, 그래서 노골적으로 차별하거나 혐오하거나 아니면 그런 것들을 느끼거나 이러기는 쉽지 않은 것 같아요. (C)

저번에 건강보험료 피부양자 인정하라고 대법원판결 난 것을 이제 남자 선배가 보더니 너네도 해, 너네도 신청해가지고 그걸 받아서 어떻게 할 수 없냐고. (중략) “아유 이 나라 왜 이렇게 느려~” 막 이런 얘기를 하더라고요. (R)

처음에 국장한테 얘기를 했었고 그거에 대해서 뭔가 굉장히 잘 반응을 해줬고 이거에 대해서 좀 조직적으로 한 번 얘기를 또 다룬 적이 있거든요. 이게 꼭 나에 대해서라기도 있겠지만 우리 조직이 좀 소수자를 배제하지 않는 쪽으로 가야 되지 않느냐 약간 이런 식으로. 그게 저는 지지라고 느끼죠. (A)

3) 성소수자로서 직업세계에서 도약하기

연구참여자 C는 동료들에게 트랜스젠더에 대해 궁금한 것이 있으면 직접 물어보라고 하고 자기 덕분에 사람들이 어디가서 (성소수자에게) 실례를 덜 하겠다는 생각에 뿌듯함을 느낀다. 커밍아웃을 개인의 경험 차원을 넘어 사회적으로 의미로 확장시키려는 노력은 자신을 둘러싼

노동환경을 변화시키고자 하는 주체적인 의지의 발현으로 볼 수 있다.

아무래도 상담이니까 앞으로 만날 수 있잖아요. ‘이 사람들을 (성소수자에 대해)무지한 상태로 졸업시키는 것보다는 나를 거쳐서 내보내는 게 낫지 않을까’라는 생각을 했고 실제로 그 정도 효과는 있었던 것 같아요. 제가 커밍아웃 하기 전에는 LGBT 상담이나 그런 거에 아무 관심이 없었던 사람들도, 당사자가 있으니까 자연스럽게 그런 것에 관심을 갖게 되고, 실수도 덜할 것 같고, 아무튼 제가 편하려고 한 건 있는데.(C)

C는 다문화 상담, 여성주의 상담 등 사회적 약자나 소수자 상담에 관심을 갖고 있다. 자신의 정체성이 소수자 스트레스를 이해하는 데 도움이 된다고 생각한다. 또한 성소수자 상담사로서의 자신이 해당 분야와 동료들에게 좋은 영향을 미쳐왔고, 미칠 것으로 생각하고 있다.

꼭 퀴어 상담이 아니어도 뭔가 사회적인 소수자나 약자인 내담자한테 좀 더 쉽게 관심을 가지게 되고, 다른 소수자 이슈에도 좀 더 잘 공감할 수 있는 건 맞는 것 같고요. 제가 소수자로서 경험한 것들이 있고 내가 시스젠더 헤테로였으면 겪지 않았을 거다 라는, 그런 동질감까지는 아니어도 연대감이 나, 그런 걸 좀 느끼는 것 같아요. 그래서 다문화 상담이나, 사회적인 상담 같은 분야에도 관심을 갖게 되는 게 있고.. (중략) 소수자 스트레스나 그런 거에 더 잘 이해하는 부분이 있고, 그리고 아까 얘기한 것처럼 동료들한테 제가 퀴어인 상담자로서 미치는 영향도, 저는 좀 긍정적으로 생각하고 있는 부분이 있어요. (C)

스스로의 성소수자 정체성에 대한 긍정적 인식은 낙인으로 인한 소수자 스트레스를 줄일 수 있는 중요한 요소다. 정체성에 대한 긍정적 인식은 불안을 줄이고, 문제에 대처 중심의 대응을 도와 정신건강에 긍정적 영향을 끼친다.⁷⁴⁾⁷⁵⁾

연구참여자 중에도 정신건강을 관리하며 자신의 상태를 긍정하거나, 스스로의 성소수자 정체성을 긍정하며 직업적인 자원으로 활용하는 사례를 찾아볼 수 있었다. 이는 소수자 스트레스 뿐 아니라 직무스트레스의 관리에도 긍정적 영향을 미쳤다. 학교에서 예술교육을 하는 Q는 학생들 사이에도 성소수자가 있을 것이기 때문에 이를 의식하고 수업에 임한다. 비록 학교라는 공간은 보수적이지만, 자신이 예술 작업 활동에서 다루는 다양성을 포함하는 주제들을 직업적으로도 다룰 때 출근하는 게 재밌고, 학생들도 훨씬 더 자신을 좋아하게 된 것 같다고 느낀다.

사실 학교에, 저는 요즘 이런 취미도 생겼어요. ‘퀴어가 누가 있지?’ 생각하는. 왜냐면 한 명은 꼭 있어요. 한두 명은 반드시 있고. (중략) 관계에 대해서 탁탁 까놓고 얘기할 수 있는 어른이 학교에 있을까. 제가 좀 오래 연강하는 학교라면 그런 얘기도 해보고 싶고. 가족이 워낙 다양할 수 있다는 것을 저는 많이 얘기를 하려는 편이고, 같이 콘텐츠를 고를 때도 다양성에 대해서 고르고. (중략) (예술)작업을 할 때 제가 다뤘던 주제들도 학교에 가서 확장시킨다라는 게 좀 달라진거 같아요. 그러면서 되게

74) Meyer IH. Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. Psychol Bull. 2003 Sep;129(5):674-697.

75) Miranda, J., & Storms, M. (1989). Psychological adjustment of lesbians and gay men. Journal of Counseling & Development, 68(1), 41-45

바뀌었어요. 되게 재밌고, 출근하는 게 재밌고 애들도 훨씬 더 저를 더 좋아하게 된 것 같고. (Q)

성소수자들은 정체성을 긍정하고 보다 당당한 미래에 대해 상상하기도 한다. 이러한 미래에 대한 기대는 현재를 견디는 자원이 되기도 한다.

제 이름으로 된 센터를 개소해가지고 그때는 이제 지금까지 못했던 이제 성소수자 상담이나 그런 것도 좀 같이 해보고 싶고, 좀 그때는 좀 당당해졌으면 좋겠어요. 그냥 제가 지금은 좀 너무 숨어 있다는 느낌이 많이 들어요 (B)

한편, 연구참여자 L은 성소수자 정체성에 더하여, 자신의 ADHD를 관리하며 세상에 질문을 던지는 눈을 갖게 되었다고 설명한다. 자신의 상태를 긍정하고 이를 의미화하게 되었다.

퀴어적인 것과 관련해서는, 제가, 그러니까 사회적으로 통용되는 맥락이 있잖아요. 그런 걸 잘, 눈치가 없다고 하죠. 보통. 눈치도 잘 없고 사회적인 맥락에 대한 거부감이거나, 왜 그래야 해? 약간 통용되는 것인데 왜 그래야 하냐는 질문을 던지는 사람이었는데. 그것이 ADHD의 어떠한 특징이기도 하고 그것이 퀴어성과 연관이 되지 않을까라는 생각도 많이 했어요. 사실 결혼은 남자와 여자 둘이 하는 거야라고 하잖아요, 보통. 근데 왜 하필 남자랑 여자랑 둘이 해 그런 식으로 질문을 할 수도 있는 거잖아요, 퀴어들은. 남녀가 될 수도 있고 여여가 될 수도 있고 남남도 될 수 있고. 아니면 왜 둘만 해야 돼? 라는 질문을. 그러니까 사회적으로 통용되는 맥락을 왜 거기에 질문을 왜라고 던지는 사람들 이잖아요. 그런 것과 저의 신경 다양성⁷⁶⁾이 어느 정도 결합되어 있는 것은 아닐까라는 생각을 조금 했었어요. (L)

다. 일터 밖에서 지지기반이 되어주는 공동체

원가족 혹은 현재 같이 사는 가족과의 관계, 가족이라고 부를 수는 없을지라도 느슨한 연대를 맺고 있는 공동체의 존재는 중요한 의미를 지닌다. 이들로부터 정체성/지향을 긍정적으로 수용 받았던 경험은 일터를 포함한 여러 공간에서 주체적으로 지지기반을 만들어가는 역량을 키우는 데에도, 자신의 정신건강을 긍정적으로 관리하는 데에도 영향을 끼칠 수 있다.

연구참여자들에게도 이러한 경향이 여러 측면으로 나타났다. 연구참여자 K의 사례에서 확인할 수 있었던 것처럼, 지지적 생활공동체는 그 자체로 스트레스 해소의 주요 매개로 작동했다. 2명의 성소수자 친구들과 생활공동체를 꾸리고 있는 K는 이들과 저녁을 꼭 함께 먹고 있으며, 이는 K에게 있어 직장에서의 스트레스 해소의 주된 방법이다. 연구참여자 G는 원가족과 직장에서는 본인의 성적지향을 밝히지 않고 생활하고 있지만, 생활공동체인 배우자에게는 본인의 정체성을 밝히며 이와 관련된 대화를 할 수 있는 유일한 창구로써 활용하고 있었다. 현재 생활공동체에게 정체성을 밝히고 이에 대한 대화를 자유롭게 할 수 있다는 것은 정신건강에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

76) 신경다양성(neurodiversity) : 기존의 정신질환은 치료 및 교정해야 할 병리적 대상으로 여겨지고 낙인이 되나, 이러한 지배적인 의료적 관점의 반대편에서 자폐, ADHD 등이 '정신질환'이라는 낙인에 맞서, 존중받아야 하는 '다름'을 지닌 다양성으로 접근하는 관점.

회의 끝나고 사수한테 그런 얘기들 (회의 중 오간 성소수자에 대한 차별적인 이야기)이 좀 불편했다고 이야기를 하고, 집에 와서도 같이 있는 친구랑 이야기를 많이 하면서 기분은 많이 풀렸어요. (중략) (질문 : 스트레스 해소 방법은?) 맛있는 저녁 식사를 친구들과 함께하는 것입니다. 저녁은 꼭 같이 먹어요. (K)

(현재 가족에게 커밍아웃을 하셨나요?) 네. 왜냐면 남편은 기독교인이었고 그래서 이것 어떻게 밝히지 이 생각을 했어요. 근데 이것 안 밝힐 수 없었던 게, 그러면 앞으로 얘기가 아무것도 안 통하잖아요. 이쪽에 관해서는. 쿼어 프렌들리한 대화가 오가기를 바랐거든요. 그래서 어느 날 밝혔고. 이제 자기는 성소수자를 처음 본다는 거예요. (중략) 근데 나중에는 그런 얘기를 하더라고요. 자기도 생각 못해봤던 세계에 대해서 되게 많이 생각을 해보는 계기가 되었다, 그런 얘기를 하더라고요.(중략) (그러면 남편이 엘라이에 가까워지기까지 얼마나 걸렸나요?) 6개월 1년. 제 체감에. 왜냐하면 이 사람이 한 번도 이렇게 생각해 본 적이 없는. 그런 사람이, 한 6개월 걸렸나? (G)

연구참여자 C와 R은 원가족으로부터 정체성을 수용 받은 경험이 있었고, 이들은 일터에서 자신을 드러내는 것에 대한 두려움이 상대적으로 적었다. 이들은 “받아들이지 못하면 저 사람이 문제”, “아웃팅을 하면 못된 사람이라 보면 된다” 라며, 가까워진 동료에게 커밍아웃을 시도하고 있다. 물론 고용상의 문제에 대한 염려가 상대적으로 적은 등 여러 요인이 작동했겠지만, 가족으로부터 정체성을 지지받은 경험도 영향을 미쳤을 것으로 해석된다.

제가 언제나 그런 마음가짐으로 살아왔거든요. 커밍아웃할 때 불안하다고 느낀 적이 별로 없고, 내가 일단 하면 저 사람이 알아서 판단하겠지라고 생각을 했는데, 저 사람이 그걸 받아들이지 못하거나 혐오 발언을 하면 저 사람의 문제지 내 문제가 아니기 때문에 대부분 좀 가까워지면 커밍아웃을 다 했던 것 같고. 다행히 이게 뭐 큰 문제는 없었어요 지금까지. (C)

(질문 : 주변 직장동료에게 커밍아웃할 때 불안하진 않으세요?) 저는 별로 신경쓰지 않았고요. 이상하게도, 그러게요, 저는 신경을 쓰지 않았고요. 제 파트너가 걱정을 했어요. 저 같은 경우에는, 추측한다, 그래서 그걸(성향을) 아웃팅을 한다, 그럼 못된 사람이라고 보면 되고. 겁내면서 움츠러들어서 못돌아다니고 이러면 너무 지겨울거같아서. (중략) 약간 제가 제 나름대로는 고르고 골라서 이제 커밍아웃을 할 타이밍을 계속 노렸던 것 같아요. 제가 너무 답답하니까. (R)

나아가 이들은 자신의 정체성을 직장에서 긍정적으로 의미화하는 시도를 하기도 했다. C는 스스로의 정체성을 직장 동료들의 인식 개선을 위한 매개로 활용하고 있다. R의 직장은 노동조합이 있는 사업장이기도 했는데, 노동조합 활동이나 직원설명회 등에서 성소수자 차별적인 복지제도가 “모두에게 보편적이지 않다.” 라며 적극적으로 문제 제기하고 있다.

제가 주변 사람들이랑 되게 그냥 등글등글하게 잘 지내는 편이어서. 그분들도 살면서 트랜스젠더를 사실 다 처음 만나보신 것 같은데. 이렇게 실제로 같이 일하는 사람이 커밍아웃을 하고 제가 차라리 궁금한 거 있으면 저한테 직접 물어보시라고 얘기를 했거든요. 트랜스젠더에 대해서 안 좋거나 좀 잘못된 정보들도 많이 있으니까. (중략) 그분들의 인식 개선에 많은 도움이 되지 않았을까?라는 생각을 하고 있어요(웃음). (C)

노동조합이 직원설명회를 반드시 해야되는 제도를 만들어놨습니다. 그럴 때 이 제도(성소수자 차별적인 복지제도)는 어느 면에서는 모두에게 보편적이지 않다, 그런 발언을 할 수 있는 편입니다. (질문 : 거기서 00님이 뭔가 좀 손을 들고 발언을 하시는 편?) 네 (윗분들이)좀 싫어하세요. (웃음) (R)

가족이라는 형태가 아니더라도 퀴어 커뮤니티 등 느슨한 연대를 맺고 있는 공동체의 존재 또한 정신건강에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

저한테 커뮤니티는 약간 숨 쉴 수 있는 그런 창구인 거는 확실한 것 같고요. 그리고 이제 그 커뮤니티 내에서의 저의 뭔가 모습이나, 그냥 제가 추구하는 대로 되게 재밌고 함께 있으면 즐겁고 되게 웃긴 사람 이어서. 항상 이제 ○○가 있으면 거기에 더 재미있고 화기애애하고 즐겁게 이렇게 할 수 있어서 꼭 빠지지 않고 모임에 나와줬으면 좋겠다라고 하는 뭔가 되게 필요한 존재로 여겨주시는 것 같아서 되게 기쁘기도 하고, 또 그만큼 또 갈 때마다 더 재밌는 이야기 해주려고 많은 에피소드를 모으고 하는 것 같아요.(N)

4. 미래에 대한 기대

미래에 대한 기대 혹은 불안 등은 현재의 정신건강에 영향을 미치는 요소이기도 하다. 이 장에서는 미래에 대한 기대의 일환으로, 연구참여자들이 앞으로의 일터와 사회에 바라는 변화에 대해 서술한다. 특히 노후의 돌봄에 대한 자원, 경제적인 불안도 앞으로 변화를 바라는 지점에 연결되어 있어 해당 지점을 함께 서술하였다. 향후 일터와 사회의 바라는 변화로 공통적으로 언급된 것은 보다 성평등한 문화, 서로를 존중할 수 있는 문화였으며, 보다 평등하고 안정적인 미래를 꿈꿀 수 있도록 제도의 변화에 대한 기대도 있었다.

가. 노후에 대한 기대

1) 다양한 형태의 공동체

다수의 연구참여자는 미래의 모습으로 여러 인적 지지체계에 둘러싸인 일상생활을 묘사하였다. 친구, 애인과 같은 인적 지지체계는 제도적 돌봄의 부재 속에서 중요한 노후의 대비책으로 기능한다.

제도의 변화에 대한 기대감도 엿볼 수 있었는데, 입양이나 출산을 통해 자녀를 양육하는 것도 미래의 생활 공동체 모습으로 거론되었다. 자녀를 양육하는 국내와 해외의 퀴어 부부의 사례들을 소개하며 본인도 그와 같은 공동체를 꾸리고 싶다고 말하기도 하고, 막연하게나마 입양을 꿈꾸기도 한다.

파트너한테 아이를 입양하고 싶다고 얘기를 하고 있고, 파트너는 한국이라는 나라에서는 못 키우겠다고 하고 있는 상황이긴 한데. 제가 그리는 모습은, 같이 자녀를 기르면서, 근데 그 자녀가 어떤 우리의 소유물이라기보다는 우리 이 나라에 앨라이를 한 명 더 키운다. 아군을 늘린다는 마음으로. 그리고 이제 그렇게 입양을 하게 됐다는 것은 곧 그 친구도 가족이 필요한 상황일 수 있으니 가족이 필요한 사람들끼리 이제 의지하면서 노후와 그 이후에 미래의 삶을 같이 살아가자라는 걸 저는 제시를 하고 있고. 이제 파트너도 좋긴 한데 이 나라가 이 꼴인 이상 그 아이가 엄마가 둘이라는 거에 대해 상처받을 거에 대해서 자기는 그 자체가 너무 마음이 아프기 때문에, 우리 둘만 피곤하고 말자, 라고 하고 있는 입장입니다.(R)

그러나 연구참여자들은 아이가 받을 차별에 대해 걱정하며, 한국 사회가 정상성을 벗어난 이들에게 가하는 혐오와 차별은 자녀를 양육하고자 하는 욕구를 저지한다. 한편, 구체적인 계획의 단계가 아니더라도, 미래의 자녀 양육 등에 대한 상상은 연구참여자 중 현재 정규직으로 비교적 안정된 직장에 종사하는 경우로 한정되어 있는 모습이 나타났다.

2) 노후 대비에 대한 불안

제 2차 성소수자 노후인식조사 보고서에 따르면 노후 대비 측면에서 성소수자가 일반 국민에 비해 재무와 건강 대비에 어려움을 겪고 있는 것으로 드러났다. 여러 연구참여자들의 답변에서도 공통적으로 노후의 재정적 대비에 대한 불안과 걱정이 드러난다.

(현실적인 계획을 묻자) 일단 돈은 많이 벌어야 돼요. 돈은 많이 많이 벌어야 되고. 그래야 좀 안정 좀 즐길 거 즐기면서 살 수 있을 것 같고 그거 외에는 편안하고 즐겁게 잘 살 것 같아요. (F)

내가 노후를 어떻게 꾸릴 수 있을 것인가라는 걱정을 많이 하고 국민연금도 점점 줄고 있고 사실 그걸 받을 수 있을지도 모르고 많은 사람들 기대를 하지 않잖아요. 그래서 저도 이제 사적으로 연금을 넣어야 되는 것일까라는 고민을 하고 있고요. 모르겠네요. 너무 한국에서는 약간 미래가 잘 보이지 않는 느낌이에요. (L)

노후를 위한 건강 대비가 불충분하다는 성소수자들의 인식에는 자신의 파트너가 범정보호자로서 인정받지 못한다는 현실도 영향을 미친다.

약간 극과 극의 상상을 하는데, 친구들 혹은 다른 사람들과 평온하게 잘 살고 그때도 할 수 있는 일들을 하면서 살고 있는 생각을 하기도 하고 아니면 정말 병원에 입원에서 보호자가 필요한데 올 수 있는 사람이 아무도 없고 그런 상상을 하기도 해요. (K)

나. 변화의 기대와 요구

1) 일터 내 변화

가) 교육

연구참여자들은 공통으로 직장 내에서 개선되어야 할 것으로 ‘성소수자에 대한 인권 교육’을 꼽았다. 본 연구에서 실시한 설문 조사에 따르면 ‘사내교육 중 성소수자 인권 교육 프로그램이 있다’에 그렇지 않다고 답한 비율은 81.3%에 달했다. 여러 연구참여자들은 성소수자가 직장 내에서 직면하는 차별 발언이 성소수자에 대한 무지에서 비롯되며 직장 내에서 성소수자에 대한 교육이 필요하다고 언급했다. 그러나 이를 위해서 단순한 기계식 교육이 아닌 진정성 있고 효과적인 교육이 필요하다. I나 H의 사례처럼 이미 성소수자 차별에 대한 교육이 직장 내에 존재하나 실효성이 떨어지는 경우 또한 이미 존재하기 때문이다.

진정성 있는 교육을 했으면 좋겠다. 사실 몰라서 약간 이게 남한테 어떤 영향을 줄지 몰라서 하는 말이 대부분이라고 생각을 하거든요. 진짜 이런 존재가 있는 거를 알기만 해도 그걸 뱉지는 않는단 말이에요. 왜냐하면 자기 나쁜 사람 되기 싫으니까 약간 그런 식으로의 교육이 필요한 것 같아요. (O)

이 반성평등한 관점을 가지고 있는 분들이 고치질 않으려고 한다는 거예요. 그러니까 (성평등) 의무 교육을 무조건 받아야되는데 몇 년 동안 받지도 않고, 이제는 안 받을 수는 없으니까 강제로 받으라고 하는데, 관련 내용이 나올 때 잠깐 전화받는 척하면서 나가는. 나가면서 결국 안 들어와요. 근데 올라가 보면 그냥 자기 사무실 책상 안에 앞에 앉아서 그냥 자기 일 보고 있고. 그러니까 문제없는 사람들은 오히려 잘 듣고, 교육이 필요 없는 사람들은 교육에 항상 참여하고. 그런데 교육이 필요하거나 문제 있는 사람들은 항상 자기를 바꾸지 않으려고 하는 거..(I)

그러나 성소수자에 대한 인권 교육이 실제로 실행될 수 있을지 우려하는 시각도 존재했다. 비성소수자를 전제로 하는 성폭력 예방 교육조차도 부담스러워하는 직장의 현실로 인해 연구참

여자 D에게 성소수자 인권 교육의 실현은 멀게만 느껴진다.

요즘에는 폭력 예방 교육 같은 것들이 의무잖아요. 근데 그런 조직 문화에서도 그런 성폭력 성희롱 예방 교육 같은 것들이 의무 교육으로 매년 2회 정도 실시를 하는데 그게 이성애 중심 성폭력 성희롱 부분이잖아요. 그래서 거기서 이렇게 퀴어 이슈들을 충분히 다룰 수 있을 텐데 근데 사실 이게 의무 교육이고 또 교직원 사회가 남초 사회고 그러니까 성희롱 성폭력 교육할 때 되면 인권센터가 초긴장 상태가 돼요. 엄청 이거를 교육을 진행한다는 것 자체가 되게 부담스러운 일인 거죠.(중략) 이게 퀴어 이슈 나오면 이게 더 못 받아들일 것 같아요. 못 받아들일 테니까 그런 것들이 멀죠. 그래서 그런 것들이 조금 조직 문화에서 우리 안에도 퀴어가 당연히 있을 수 있고 그렇기 때문에 그런 언어 생활이나 이런 것들을 좀 조심할 필요가 있다는 것들을 교육에 넣어야 된다고 당연히 생각하는데 이성애 교육도 안되는데 이게 될까.. (D)

연구참여자들은 공통으로 성소수자에 대한 혐오를 개선하기 위해, 성평등한 문화를 위해 교육의 필요성을 짚었지만, 동시에 지금까지 경험했던 교육의 효용이 낮았기에 가능성에 대해 회의적인 모습을 보였다.

나) 성평등한 노동환경 조성

연구참여자들은 성별 이분법, 성역할구분이 강조되는 환경일수록 성소수자들이 더욱 존재하기에 어렵다는 점을 지적하며, 성평등한 조직문화가 구성되어야 할 것을 강조한다. 성별이분법적인 사회에서 외적 모습과 법적 성별이 일치하지 않는 경우 일자리를 갖는 것 자체도 어려운 조건이며, 일터 안에서도 성별이분법적인 문화는 일상적으로 성소수자의 존재를 배제한다.

노동 관련해서도 사실 그런 이슈들이 되게 많은 것 같기는 해요. 성별을 반드시 표기해야 되는 지점들이라든가 이런 것들 그런 것들을 해결해 되지 않을까 싶어요. (H)

(중략) 일반적인 회사들은 트랜스들도 당사자들이 많이 구직에서부터 많이 힘들어 하잖아요. 그러니까 당연히 뭐 예를 들어 이력서 사진을 요구한다거나 주민등록번호를 요구한다거나 이렇게 법적 성별 면접 때 법적 성별이랑 다른 거 확인하고 어떤 혐오 발언을 한다거나 그런 경우도 있고 아니면 일터 자체가 너무 성별 이분법적으로 돼 있어가지고 남자가 하는 여자가 하는 일이 막 따로 돼 있고. 그럼 법적 성별에 따라서 이제 또 가야 되고 이런 것들, 그런 환경이. 그러니까 남자가 하는 일 여자가 하는 일 이렇게 나뉘어지지 않으면 좀 당사자들이 좀 덜 힘들지 않을까라는 생각이 들고. (중략) 그리고 조직 내의 문화 자체도 그러니까 최대한 성중립적인 게 좋은 것 같아요. 그러니까 호칭 같은 것도 그냥 누구님 누구 씨 아니면 직책으로 부른다거나 뭐 그렇게 하고. 워크샵 간다 했을 때 숙소 같은 것도 성중립까지는 못하더라도 트랜스 여성이면 당연히 여성 숙소에 넣어주고 트랜스 남성이면 남성 숙소에 넣어주고 이런 것들이 되었으면 좋겠고.(A)

다) 차별에 대한 제도적 구제

국내에서 성소수자 차별을 대응할 수 있는 제도를 갖춘 일터는 매우 소수이다. 본 연구에서 실시한 설문조사에서 ‘성소수자 정체성으로 인한 차별에 대응할 수 있는 내부 구제 절차나

기구가 존재한다' 는 문항에 그렇다고 답한 비율은 6.9%밖에 되지 않았다. 연구참여자 I 또한 직장 내에 누군가가 나서서 문제를 제기하고 사과를 하지 않아도 성소수자 차별과 관련된 문제를 해결할 수 있는 제도나 시스템이 갖추어져야 한다고 언급했다. 문제가 일어났을 때 “상급자가 사과하고 가해 당사자는 사직서를 내버리는” 시스템이 아니라, 사퇴를 하고 문제를 회피하는 대신 문제를 직면하고 반성할 수 있는 시스템이 필요하다고 주장하였다. 연구 참여자 O는 구체적으로 성소수자 혐오를 경험한 당사자를 위해 직장 내에서 정신 건강 문제를 지원하는 전문가 상주 또는 경제적 지원 등이 필요하다고 말했다.

조직 내에 분명히 성소수자에 대한 무지 아니면 반감을 가지고 있는 분 그런 분들이 있을 거라고 생각해요. 그런 일이 일어났을 때 00단체가 어떻게 대처해야 하는지 그런 것들이 잘 갖춰져 있으면 좋을 것 같아요. (I)

그리고 그러니까 어떤 그런 걸(성소수자 혐오 발언을 지칭함.) 들었을 때 좀 이렇게 상담할 수 있는 전문 상담사라든지 또 그런 게 아니더라도 정신적인 문제 컨디션을 체크해 줄 수 있는 전문가와의 상담, 아니 그런 데를 갔을 때 비용을 지원을 해준다거나 그런 부분, 또 건강검진도 시켜줬으면 좋겠다. 그냥 딱 기본 그거밖에 안 하거든요. (O)

라) 직장 복지제도 개선

직장에서 제공하는 기본적인 복지 제도 중 하나에 결혼에 대한 축의금과 휴가가 있다. 그러나 평등혼이 법적으로 보장되지 않는 현 시점에서, 성소수자 개인이 직장에 결혼 소식을 알리고 축의금을 받기란 쉽지 않다. 비성소수자에게는 사회적으로 당연히 부여되는 것들에서 벽을 마주할 때 소외되는 감각을 느끼게 된다.

또 아까 말씀드린 대로 저희 회사에 혼인 관련해서 휴가가 있다고 했잖아요. 근데 그게 거기에 명시가 안 됐을 뿐이지 아마 암묵적으로 보면은 남녀 혼인 관계일 때만 휴가가 주어질 것 같다는 생각이 들어서. (J)

2) 사회 전반의 변화

가) 인식 변화

연구참여자 R은 서로를 존중하는 사회 분위기를 위해 예의 바른 무관심을 제안했다. 다른 사람의 삶에 대한 관심은 유대감으로 이어지기도 하지만 정상 사회의 규범을 따르지 않는 경우 차별과 편견의 대상이 되기 쉽다. 한편, 성소수자가 보다 가시화되고 “똑같은 사람”이라는 인식을 갖기를 바라는 마음도 있다. 성소수자 또한 비성소수자와 마찬가지로 온전히 삶을 존중받는다든 선택지는 만연한 차별과 혐오로 인하여 쉽게 달성 가능하지 않다는 인식이, 적절한 무관심에 대한 바람의 바탕에 있는 것으로 보인다.

사회적으로 사실은 이거는 한국 사회가 어떻게 보면은 배려일 수도 있겠다는 생각은 들어요. 그 사람이 혼자서 굶어죽지 않는지 같은 게 궁금해서, 니가 주말에 어떻게 보냈는지 누구랑 보냈는지를 구분할 수 있다고 생각을 하는데요. 전반적으로 그냥 상대가 말하고 싶어 하지 않으면 물어보지 않는 문

화가 좀 있어줘야 될 것 같고(중략) 주변에서 사실상 퀴어를 좀 흔하게 보기 시작하면은 나랑 똑같은 사람이네,라는 인식만 가져도 그렇게까지 퀴어로 살기 힘들지 않을 것 같아요. 그러니까 퀴어가 뭔가, 퀴어라는 말을 더 이상 안 쓸 수 있는 수준의 사회. (중략)그 사람이 남자를 사귀건, 여자를 사귀건, 트랜스젠더랑 사귀건 전혀 중요하지 않고. 그 사람 자체로 그냥 존중받으면은 그거는 그 이외의 제도는 그냥 다 따라온다고 생각하거든요. (R)

나) 법/제도 개선

포괄적 차별금지법은 유엔과 국가위원회가 제정을 권고한 이후, 17대, 18대, 19대, 21대 국회에서 발의되었으나 거센 반발에 의해 무산되면서 성소수자 커뮤니티를 포함한 많은 시민들이 오랫동안 제정되기를 바란 법이다. 이는 연구 참여자들도 마찬가지였다. 상당수의 연구 참여자들이 가장 먼저 개선되어야 할 제도로 포괄적 차별금지법 제정을 꼽았다. 차별금지법이 안전망으로 기능하여 성소수자뿐만 아니라 성소수자를 포함한 다양한 사회적 약자를 또한 차별과 혐오로부터 보호할 수 있기를 기대했다.

차별금지법이라고 생각하고요. 차별금지법이 제정되면 이런저런 차별들이 많이 사라질 거 아니에요 그러면 조금 더 안전망이 생기니까. 한국 사회의 문제는 안전망이 없다고 생각하는데 그중에서도 퀴어한테는 더 없으니까 그런 사회적 안전망이 조금 생기면 스스로 좀 덜 다치면서 살 수 있으니까 그런 조금 더 자기답게 살 수 있지 않을까라는 생각을 많이 해요. (L)

한편, 비성소수자에게 결혼 제도가 그러하듯이, 성소수자가 사회에서 연결망, 안전망을 가질 수 있도록 사회 제도가 변화하기를 바란다. 이는 앞서 언급했던 성소수자들의 노후에 대한 불안과도 연결된다.

특히나 좀 퀴어들이 이제 경제활동이나 아니면 그런 돈이나 이런 부분들에 대해서 헤테로보다 좀 어려운 게 사실 실상이 맞는 것 같거든요. 일단 기본적으로 저희가 보장돼야 되는 기본권 자체가 보장이 되지 않으니까. 저희 둘이 그냥 함께 살아도 그냥 동거인일 뿐이고 (중략) 저희 둘이 함께 돈을 모으거나 재산을 불리거나 하는 명의라든지 그런 부분들이 제도적으로 전해 해결되어 있지 않기 때문에 더 돈이나 사회에서 도태되지 않기 위한 제도적 장치가 필요한 것 같다. 그래서 저는 연금도 좋지만 그런 사회에서 떨어지지 않게 독거노인이 되지 않게 계속 제도적으로 좀 그런 것들이 보완됐으면 좋겠다라는 생각이 들었어요. (N)

5. 면접조사 소결

연구참여자들의 구직 과정 경험은 다양하게 나타났다. 연구참여자들은 어떤 직장은 ‘리트머스지’ 처럼 ‘믿고 거르기’도 했고, 가능한 한 성소수자 정체성으로 차별받지 않을만한 직장을 찾았다. 하지만 적당한 일자리를 찾는 여정은 순탄치 않다. 성별 이분법적인 젠더 표현에 스스로를 억지로 끼워 맞추기도 하고, 병역 여부를 기재해야하기 때문에 구직을 포기하기도 했다. 특히, 트랜스젠더와 논바이너리의 경우 구직 자체가 어렵거나 차별적이다.

어렵사리 들어간 직장에서도 원하지 않는 이직을 해야만 했던 사례도 많았다. 부당한 경험, 불안정한 고용 상태 등의 문제로 이직을 결정한 사례들이 많았고, ‘이성에 중심적 조직문화’ 때문에 이직한 경우도 있었다. 물론 성소수자 정체성과 직접적으로 연결되지 않는 임금 수준, 통근 거리 등도 입사나 퇴사(이직)에 영향을 미쳤다.

연구참여자들은 직장생활을 하는 과정에서 다양한 형태의 차별을 경험하는 것으로 드러났다. 성소수자 정체성에 대한 차별이나 혐오는 물론이고 여성에 대한, 혹은 고용형태에 대한 차별도 경험하였다. 이때 개인이 경험한 차별은 모두 직간접적으로 연결되어, 연구참여자의 대응 전략 선택에 영향을 미치기도 하고, 더 좌절시키기도 하였다. 차별경험은 직장생활에서의 일체감이나 애정도 감소로 이어졌고, 정신건강에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직문화의 경우, 연구참여자들은 기민하게 직장문화 내에 존재하는 차별을 알아챌 수 있었지만, 개인 수준에서 적극적인 개선을 위해 대처하기는 어려웠다. 연구참여자들은 조직문화를 이유로 이직을 선택하거나, 혹은 스트레스를 견디며 그 공간에서 버티고 있었다. 한편, 자신의 성소수자 정체성을 보다 긍정적으로 받아들이기도 하면서, 일하는 사람으로서의 자기효능감과 자기긍정을 지니기도 하였다.

성소수자는 직장에서 존재하기 위해 자신의 정체성을 언제, 어떻게, 누구에게, 어떤 방식으로 드러낼지에 대해 전략적인 선택을 하게 된다. 커밍아웃은 자신을 인정받고 환경을 변화시키려는 시도이며 공개적으로 알리기보다 성소수자 친화적인 동료 일부에게만 커밍아웃하는 경우가 많았다. 정체성을 감추기가 어려운 트랜스젠더에게 커밍아웃은 선제적으로 자신의 성별을 알리며 주변을 설득시키려는 차원에서 행해지는 특징이 있다. 그러나 커밍아웃 후에도 직장이나 동료의 변화는 단번에 이루어지지 않으며, 새로운 동료나 환경에 맞춰 커밍아웃을 다시 고민해야 하는 어려움이 있다. 그럼에도 불구하고 커밍아웃은 직장 내 지지체계를 만들고 조직문화를 변화시키는 중요한 시도가 된다. 반면 커밍아웃하지 않은 이들은 차별적이고 위계적인 조직문화 속에서 스트레스를 겪으며, 직장 밖에서 자신으로 존재할 공간을 찾기도 한다.

이번 절에서 살펴본 연구참여자의 경험들 가운데, 사회적 안전은 개인의 인지, 정서, 행동에 상당한 영향을 미치게 된다. 이 공간과 사회가 소수자에게 위협하기 때문에 만성적인 경계를 늦추지 못하는 방향으로 만성적인 스트레스가 강화되거나, 반대로 안전 신호를 받으면 자신의 경계를 받기 전보다 늦출 수 있다. Diamond LM, Alley J의 “사회적 위협 및 사회적 안전의 예” 구분에 따라 연구참여자들이 실제 경험한 내용을 정리하였다. Diamond LM, Alley J.의 원문 표에는 안전신호의 예시로가 위협 신호의 예시보다 훨씬 길게 제시되어 있다. 그러나 본 연구참여자의 경험 중 안전신호는 극소수에 불과하였다. 이는 성소수자의 정신건강을 위하여 안전 방향의 사회적 신호가 보다 적극적으로 제시되어야 함을 시사한다.

표 35. 연구참여자의 위협 방향 신호 경험과 안전 방향 신호 경험

	객관적 경험	주관적 경험
위협	-차별적인 법률 또는 직장 내 정책(복지제도, 돌봄휴가를 사용할 수 없는 상황 등) -정체성으로 인한 해고/채용불가를 경험하거나 목격함 -직장에 의료적 트랜지션에 활용할 수 있는 시간의 제도가 없음(휴가, 병가 등) -정체성으로 인한 (언어/신체적)폭력, 괴롭힘을 목격함 -직장 내 사람들이 성소수자에 대해 경멸적인 농담을 하는 것, 여기에 반박하는 사람이 없었던 것을 경험함. -직장 내 사람들이 성소수자를 차별하는 것을 들음 -성소수자를 옹호하는 발언을 했을 때 조롱당함 -온라인에 성소수자를 옹호하는 게시글을 올렸을 때 폭력의 대상이 됨 -신분증에 잘못 기재되어있는 성별 때문에 불이익을 받음 -사람들이 호칭, 대명사를 내 성별과 다르게 사용함(논바이너리나 트랜스젠더 남성에게 “아가씨, 여직원” 등 호칭) -가족 구성원으로부터 정체성에 대해 부정당함 -성별이분법적인 공간배치로 화장실, 휴게실 등을 자유롭게 사용할 수 없음 -정체성을 밝혀도 믿지 않음	-신분증에 잘못 기재되어있는 성별로 인해 채용에서 불이익을 예상함 -정체성으로 인한 폭력에 대한 불안 -일터에서 정체성으로 인한 괴롭힘/불이익에 대한 두려움. 그러한 괴롭힘이 발생하여도 사람들이 나를 지지하지 않을 것이라는 예상과 두려움 -스스로의 정체성이나, 성소수자를 지지하는 발언으로 인한 해고에 대한 두려움 -나의 정체성을 아는 동료가 아웃팅하게 될 것의 두려움 -업무와 관련된 온라인 공간에서 공격당할 것에 대한 두려움 -나의 성별을 사람들이 잘못 인식할 것에 대한 염려 -트랜지션 과정에서 외적인 모습이 바뀌는 것에 대한 동료들의 반응 -내 정체성을 아는 동료들이 (이성애자 동료들에 대해서와는 달리)나의 삶에는 일부러 관심을 두지 않아 배제당하는 느낌을 받음 -가족으로부터 배척당하는 것에 대한 두려움 -신앙공동체로부터 배척당하는 것에 대한 두려움 -아이를 입양하고 싶으나 차별을 예상해 포기함
안전	-정체성을 아는 직장 동료가 나의 삶에 애정과 관심을 갖고, 지지와 보호를 제공함 -성소수자를 차별하지 않음을 공식적으로 밝힌 기관에 입사함	-가족이 나의 정체성에 대해 포용적이라는 것을 알고 있음 -가족이 나와 나의 파트너를 환대하는 것을 알고 있음



IV. 결론 및 고찰

1. 연구의 한계와 의의
2. 개선방안

IV. 결론 및 고찰

제 1절 연구의 한계와 의의

1. 연구의 한계

본 연구의 설문조사는 자기보고식으로 진행되었기에 기억 편향(recall bias)등이 나타날 수 있다는 한계가 있다. 또한 설문조사에 포함된 문항 중 일부(차별경험 등)는 타당화 과정을 거친 척도는 아니다. 다만 우울 증상이나 직장내 폭력 등 일반인구집단과의 비교와 통계적 분석이 필요한 변수들의 설문은 국가 통계에서 활용되고 있는 타당화 과정을 거친 문항들을 이용하였다.

설문조사는 온라인 방식으로 진행되어, 링크에 접근 가능하였던 인원을 대상으로 시행하였기 때문에 선택편향이 존재할 수 있다. 또한 본 설문의 질문은 근로환경조사 설문을 활용하였는데, 노동자의 기준을 근로환경조사에서 활용하고 있는 기준 - 지난 1주일 동안 1시간 이상 일을 하고 그 대가로 보수(급여, 일당, 현물, 숙식 등)를 지급받은 - 을 적용하였다. 본 설문 내용 중 근로환경에 대한 내용은 프리랜서 등 업무가 가변적이고, 전형적이지 않은 노동환경일 경우 응답에 어려움을 겪을 수 있으며, 이로 인해 설문 중 이탈이 가능하다. 때문에 본 설문은 응답에 비교적 어려움을 겪지 않았던 인원 위주로 포함되는 선택편향이 존재할 수 있다는 한계가 있다. 이에 면접집단에 프리랜서나 질병으로 인해 휴직하고 있는 인원 등 설문조사에서 누락되기 쉬운 인원을 포함하고자 하였다. 다만 트랜스젠더, 논바이너리 인구집단의 경우 일자리의 진입 과정에서부터 높은 벽을 마주한다. 이에 트랜스젠더, 논바이너리 인구집단은 본 설문에서 응답할 수 있는 인원이 보다 제한적일 수 있어, 해당 집단을 충분히 반영하지 못하였을 가능성이 있다. 성별정체성 성소수자 인구집단의 노동과 정신건강에 대해 후속 연구가 필요한 지점이다.

면접조사의 연구참여자 섭외는 연구 참여의 의향을 밝혀 온라인 링크를 통해 신청한 인원을 대상으로 진행하고, 눈덩이 표집을 이용하였다. 비시스젠더 및 비헤테로 성소수자를 포함하였으며, 고용 형태가 비교적 안정적인 응답자와 안정적이지 않은 응답자를 포함하였다. 다만 직종의 다양성 측면이나, 연령층에 대하여 충분히 포화가 이루어지지 못한 점이 있다. 해당 연구대상자 집단의 면접 섭외가 어려운 현실적인 여건 등이 있으므로, 추후 연구 설계 시 고려되어야 할 부분이다.

2. 연구의 의의

본 연구는 성별 이분법, 이성애 중심주의 사회에서 성소수자로서의 경험과 자본주의 사회에서 노동자로서의 경험을 다층적으로 분석하였으며, 특히 성소수자의 정신건강에 초점을 맞추었다. 성소수자 노동자의 경험이 정신건강에 미치는 영향을 분석하고, 정신건강에 긍정적인 영향을 미치는 요소들에 대해서도 살펴보았다. 한국 사회 내 성소수자 노동자에 대한 차별과 배제의 구조의 노동자의 정신건강에 직간접적으로 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다.

본 연구는 설문조사와 면접조사의 혼합연구이다. 설문조사에서는 일반인구집단과의 비교를 통

해 비성소수자 집단에서의 정신건강 증상 유병률을 초과하는 성소수자 고유의 스트레스를 확인하였다. 성소수자 집단 내 분석을 통해 정신건강에 긍정적인 요인과 악화 요인을 확인하였다. 설문조사에서 확인한 요인들에 대하여 면접조사에서 보다 깊이 해석할 수 있었다. 또한 설문에 잘 포괄되지 못한 불안정한 환경의 노동자(휴직 또는 원치 않는 이유로 일을 쉬고 있는 경우 등)도 포괄하고자 하였다.

설문에서는 현재의 노동에 집중하였다면, 면접조사를 통하여 과거의 노동, 이직 과정, 앞으로의 기대 등을 삶의 맥락을 다루었다. 일터에서의 차별이 발생하는 과정 및 대응 과정과 함께 면접자의 대응 양식을 구성하는 다양한 요소들, 정신건강에 영향을 미칠 수 있는 삶의 다른 요소들도 다루고자 하였다. 이를 통해 성소수자의 노동 경험과 정신건강에 직·간접적으로 영향을 미치는 다양한 경험을 확인하였다.

이번 시도를 바탕으로 성소수자이자 노동자인 사람의 경험을 분석하고, 대안을 나눌 수 있는 기회가 다방면으로 늘어나기를 기대한다. 특히, 연구참여자들이 성소수자로서 경험하는 차별 요소 외에도 성별, 나이, 경력, 학력 등 일터의 다양한 위계에 의한 교차 차별을 경험하고 있음을 확인하였다. 이는 성소수자에게 안전한 일터가 구축되는 것이 비성소수자에게도 안전한 일터가 될 수 있음을 확인할 수 있는 지점이다.

제 2절 개선 방안

본 연구를 통해 성소수자는 일반인구집단에 비하여 높은 빈도로 정신건강의 위기를 겪는다는 것을 확인하였다. 여기에는 일터의 사회적 지지기반, 차별과 혐오, 직장내 폭력 등이 영향을 미치고 있었다. 정체성 외에도 성소수자를 둘러싼 다른 삶의 조건들(고용상의 불안정한 지위, 지지적인 혹은 혐오적인 동료와 가족 등)은 정체성과 직접 관련된 요인들과 서로 영향을 주고받으며 정신건강에 더 악영향을 미치기도, 보다 보호 효과를 지니기도 하였다. 성소수자의 소수자 지위로 나타나는 건강 불평등을 완화하기 위해서는 정신건강에 악화 요인으로 확인된 요인들을 없애나가고, 긍정적인 요인은 다방면으로 강화할 필요가 있다. 이러한 방향에 대하여 2절 개선 방안에서는 직장 내 조직문화 개선, 노동조합의 역할, 제도적 개선으로 나누어 서술하였다.

특히, 성소수자 노동자가 노동현장에서 차별을 경험하는 요소는 성소수자 정체성에만 국한된 것 아니라 성별, 고용형태, 근속연수, 학력 등도 있으며, 각각의 지위는 소수자 정체성에 더 영향을 미친다. 연구참여자의 언급처럼, 마치 “종합선물세트”처럼 혐오와 차별은 어느 하나의 요소를 이유로 발생하지 않는다. 이러한 차별은 성소수자의 존재를 위협하게 된다. 한편, 자신을 지키기 위해 차별을 감지하고 소수자성을 고민하는 성소수자 노동자들은 여성, 고용형태, 장애, 이주민/정주민 등 다양한 요소의 차별에 있어서도 보다 먼저 인지할 수 있는 존재가 되기도 한다. 이러한 점에서 성소수자의 이야기에 귀 기울이는 것은, 성소수자에게 건강하고 안전한 노동환경을 위해 필수불가결한 일일 뿐 아니라, 모든 노동자에게 안전하고 평등한 일터로 나아가기 위한 전략이 된다.

1. 직장 내 조직문화 개선

가. 차별에 대한 감수성을 높일 수 있는 실효적인 교육

직장문화는 성소수자 차별과 긴밀하게 얽히며, 위계적이고 성차별적인 문화에서는 성소수자는 더 차별과 혐오의 대상이 된다. 제도적인 개선도 필수적이지만, 소수자 차별 예방을 위한 실효적인 교육이 필요하다. 악의를 가지고 적극적으로 혐오표현을 사용하거나 차별을 행하는 경우도 있지만, 사회에 만연한 혐오표현을 무심하게 내뱉거나 동조하는 경우도 많다. 주변이나 가까운 사람, 가족 중 성소수자가 있다고 상상해본 적도 없다는 점도 그 원인이 된다. 형식적인 교육이 아니라 성소수자의 존재를 받아들이고 성소수자에 대한 이해도를 높이고, 차별을 예방할 수 있는 실효적인 교육이 필요하다.

직장 내 괴롭힘이 사회적 공분을 샀던 것처럼 누구나 회사 내에서 출신지역, 가족사항, 나이, 성별, 외모 등 다양한 위계로 불편한 상황에 직간접적으로 맞닥뜨린 경험은 있을 수 있다. 차별에 대한 감수성을 높이는 것은 성소수자뿐 아니라 다른 구성원도 더 일터가 안전하다는 감각을 만들어낼 수 있다. 차별감수성을 높이는 교육의 필요성을 강조하여 구성원들의 적극적인 참여를 도모하는 것도 중요하다. 단순히 무언가를 금지하는 방식의 교육이 아니라, 어떤 문화나 언어습관이 어떠한 배제와 차별을 가져오는지에 대해 이야기 나누고 각자의 인식을 수정해나가며, 구성원들 간의 인식의 간격을 좁혀나가는 것이 필요하다. 구성원들이 함께 참여하여 평등수칙을 만들어보거나, 관리자를 위한 가이드라인 교육을 할 수도 있다.⁷⁷⁾

나. 직장 내 평등한 제도 설계

성소수자들에게 보다 안전한 공간이라는 메시지를 전달하기 위해 차별을 허용하지 않는 일터라는 점이 명시될 필요성도 있다. 취업규칙이나 단체협약은 그러한 제도적 틀로, 소수자 차별과 혐오에 대해 엄중히 처리하고, 모든 구성원이 평등함을 명시적으로 밝힘으로써 구성원들의 인식 개선에 도움을 줄 수 있다. 특히 성소수자의 정신건강에 직접적인 영향을 미치는 직장 내 괴롭힘을 예방하고 해결하는 과정이 명시되어야 한다. 나아가 사내 복지제도를 설계할 때 성적지향, 성별 정체성 등에 상관없이 동등하게 적용해야 한다. 예컨대 결혼 시 지급하는 경조사비, 신혼여행 휴가, 가족돌봄 휴가 등에서 이성 커플 외의 가족 형태도 포괄할 수 있어야 한다.

또한 직장 내 성소수자 혐오 발언, 차별, 괴롭힘 등에 대해 공식적인 조치 시스템을 마련해야 한다. 직장 내 폭력과 혐오발언은 직접적으로 성소수자의 건강에 위해가 된다. 본 연구의 성소수자들은 일터에서 부당함을 경험하더라도 문제제기하지 못했는데, 주로는 항의나 신고를 해도 오히려 피해를 입을 것 같거나, 변화가 없을 것 같다는 생각에서였다. 직장내 괴롭힘이 발생했을 때 사건을 잘 조사하고, 당사자의 회복과 보다 건강한 공동체로 나아가는 데에는 많은 노력과 제도적 뒷받침이 필요하다. 직장내 성소수자 혐오와 차별에 대해서도 사건이 발생했을 때, 내가 이를 신고하면 불이익을 받는 것이 아니라 보호받을 수 있고, 나의 손상된 인격을 회복하는 계기로 삼을 수 있다는 감각이 꼭 필요하다. 또한 문서화된 조치는 속해있는 조직의 구성원에게 성소수자에 대한 혐오와 차별을 허용하지 않는다는 메시지를 주며, 사건의 예방뿐 아니라 성소수자의 조직 내 안전감을 위해서도 필수적이다. 위해 조직 내에 명시적인 제도가 필요하며, 사문화되지 않고 잘 기능할 수 있도록 구성원의 공감대가 형성되는 과정이 필요하다.

한편, 비시스젠더 성소수자의 정신건강에 주요한 요소인 성별불쾌감(gender dysphoria)를 해소하기 위해 의료적 트랜지션에 대한 접근성은 (개인마다 원하는 범위는 차이는 있을지라도) 중요하다. 재직 중인 노동자가 의료적 트랜지션을 선택했을 경우, 이를 지원하고 복직이후 조직에 적응할 수 있도록 하는 전반적인 제도가 필요하다. 트랜지션을 이유로 퇴사, 해고, 승진 제한 등의 불이익을 방지하기 위한 정책을 마련한다. 복귀 후 필요시 회복 기간 업무 조정 등의 방안 역시 마련되어야 한다. 성전환 과정을 지원하는 내부 가이드라인을 운영하는 기업의 사례를 참고할 수 있다. 트랜지션을 고민하는 노동자에게 의료지원, 법적 성별 변경 절차 안내, 심리 상담 서비스 등을 제공하고 트랜지션 중인 노동자가 차별받지 않고 존중받을 수 있도록 모든 관리자와 동료들에게 교육을 진행하기도 한다.

77) 김지혜 등 (2018) 성소수자 친화적인 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인, SOGI 법정책연구회. p.30

2. 노동조합의 역할

이번 설문조사에 따르면 전체 응답자 중에 30%가 직장에 노동조합이 있다고 응답했다. 하지만 ‘성소수자 친화적인 노동조합이 있다’라는 질문에 대해서는 5.3%만이 그렇다고 응답했다. 노동조합이 직장에 있더라도 응답자 다수는 성소수자 친화적이라고 여기지는 않는 점을 단적으로 확인할 수 있었다. 면접 참여자들 역시 본인이 겪었던 차별 등을 해결해 가거나, 성소수자 노동자의 노동권 개선의 주된 경로로써 노동조합을 상징하는 경우는 드물었다.

노동조합 등 조직적/사회적 지지체계가 부재한 상황 속, 연구참여자 다수는 차별이나 억압, 이에 따른 정신건강에서의 악영향 등에 대해 개인적 차원에서 대응하고 있었다. 적극적으로 문제 제기한 경우도, 조직문화를 이유로 이직을 선택하거나 묵묵히 일만 했던 경우도 있었다. 회사나 조직 전체적 차원으로 다뤄야 할 의제로 성소수자 노동자들의 일상적인 차별이 드러나지 않는 상황 속에서 노동자들 개인은 더욱 고립되고 있었다.

앞서 언급된 조직문화 및 사내 복지제도 개선·실질적 교육 등이 현장에 잘 정착할 수 있게 할 수 있는 핵심 주체로, 연구진은 노동조합을 강조한다. 문제를 제기하는 성소수자 노동자가 고립되지 않으며 해결의 주체로 설 수 있는 데에도 마찬가지다.

정체성을 이유로 하는 해고의 위협과 괴롭힘·부당함, 함께 맞설 수 있는 체계의 부재에서 비롯된 무력감과 우울함 등이 만연한 일터는 성소수자 노동자를 포함한 모두에게 좋지 않다. 그동안 문제로 인식되지 못했던, 그러나 노동자의 정신건강에 악영향을 끼쳐왔던 다양한 요인들을 드러내는 주체로써 성소수자 노동자들을 위치 지을 수 있다는 뜻이기도 하다. 이를 조직적 과제로 받아 안아 노동자들이 안전하고 건강하게 일할 수 있는 현장을 만들 수 있는 주요한 공간 역시 노동조합이다.

우선 “성소수자 조합원은 어디에나 있다, 우리 노동조합에도 있다.”, “우리 노동조합은 차별을 용인하지 않고 노동자의 편에서 함께 해결해 나가겠다.”라는 점을 부각하는 점에서부터 시작할 수 있다. 성소수자 정신건강의 문제는 우리 노동 현장의 문제이며 함께 해결해 나간다는 감각을 더욱 높이는 것은, 조직 내 성소수자 노동자들이 노동조합의 문을 두드릴 수 있는 문턱을 낮추는 데에도 역할을 할 수 있다.

노동조건 등에서 사업주의 의무를 규정하는 단체협약에 성소수자 노동자들의 노동권 및 건강권 보장을 담은 내용을 요구, 관철해 갈 수도 있다. 예를 들어 민주노총 금속노조의 모범 단체협약은 ‘배우자’를 “법률상 혼인 여부와 상관없이 사실혼 관계의 배우자 및 동거인을 포함”하며, ‘가족’ 역시 “법률상 혼인으로 성립된 가족 형태에 국한하지 않고 성적 지향, 성별 정체성 등을 포함한 다양한 가족 형태를 포함한다.”라고 규정하고 있다.⁷⁸⁾ 산하 여러 노동조합은 이러한 기조를 반영한 단체협약을 체결하기도 했다. “회사는 성 정체성 및 성적 지향 등을 이유로 차별하지 못한다거나, 퇴직을 강요하지 못한다.”라는 내용이 그 예시다.⁷⁹⁾

78) 전국금속노동조합 모범단체협약 제 103조 [특별휴가]

79) 관련 예시 몇 개를 아래에 소개한다.

인천지역 자동차부품 제작 하청업체 단체협약, 제56조 [인권·여성 보호 및 성평등, 차별행위 금지]

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 특

일상 활동을 해나갈 때 조합원 간의 평등 수칙을 제정, 활용할 수도 있다. 예를 들어 민주노총은 “모든 노동자의 안전한 일터를 위한 민주노총 평등수칙”(2022)을 제정하며, “노동조합 활동에서 평등 수칙을 이행함으로써 차별을 정당화하고 불평등을 당연시하는 사회를 바꿔나가는 기반”을 만들자며 평등수칙 및 노동조합의 역할을 제안하고 있다. 활동가나 조합원들을 대상으로 인권 감수성을 제고·향상시킬 수 있는 교육을 배치할 수도 있다. 예를 들어 민주노총 공공운수노동조합은 노동조합 건물에 “모두를 위한 화장실”을 설치했고, 관련한 안내 및 교육을 지속하고 있다. 해외에서도 비슷한 사례들이 있는데, 예를 들어 남아프리카공화국 COSATU 노동조합은 노동조합과 일터, 사회에서 성소수자 차별에 맞서기 위해 노조 간부를 대상으로 한 성소수자 의제 교육을 배치하고 있다.

단체협약 문구 쟁취 차원에서 그치지 않고, 노동조합이 쟁취한 단체협약의 내용이나 평등 원칙 등이 사문화되지 않도록 지속적으로 점검, 보완해 가는 체계를 만들어가는 것도 중요하다. 다른 현장 노동조합들과 모범 사례를 공유하며 확산해 나가는 것도 병행되어야 한다. 물론 성소수자 관련 의제에만 국한되는 내용은 아닐 것이다. 피해를 겪은 노동자가 문제제기를 망설이거나, 문제제기 이후에 퇴사한 경우는 너무 많다. 이는 남은 사람들에게 무력감이나 우울감 등 정신건강에 좋지 않은 영향을 끼친다는 점, 문제는 여전히 남아있다는 점에서 더 큰 문제기도 하다. 그러한 선례들을 남기지 말자는 차원에서, 신고와 대응 절차를 마련하고, 그 과정에 조합원들의 토론과 참여가 충분히 보장되게 하는 것이 강조되어야 한다.

한편, 사업장 담벼락을 넘어 전-사회적인 변화를 쟁취하기 위해, 노동조합이 연대하며 싸울 수도 있다. 차별금지법 제정을 위해 민주노총 등이 함께 투쟁하는 것, 지역 퀴어문화축제 조직위원회에 참여해 역할하는 것이 그 예시가 될 수 있다. 또한 병가와 관련하여 현재 노동조합이 있는 많은 사업장은 단체협약을 통해 연차와는 별도의 유급병가를 보장하고 있다. 질병 등으로 인해 휴직하더라도 잘 쉬고 치료받을 수 있게 고용을 유지하고 소득을 보장하자는 취지다. 의료적 성별정정과정에 대한 휴가 보장 및 소득보전의 근거를 마련하는 것도 노동조합의 역할의 예시가 될 수 있다.

노동 3권의 발휘가 법적으로 보장된 유일한 주체가 노동조합이라는 점을 활용, 성소수자 노동자들의 권리를 쟁취하는 데에 있어 파업 등의 투쟁을 조직하는 것도 중요하다. 예를 들어 스페인 노동조합은 2018년 530만 명이 참여한 여성파업을 추진했고, 그 과정에서 트랜스젠더 성별 확정 절차를 간소화하는 법안도 통과시켰다. 아르헨티나의 한 인쇄소 공장은 남성만 고용하고 있었고, 한 트랜스젠더 여성은 일자리를 얻기 위해 남성복으로 자신을 감추면서 일하고

정노동조합 소속 여부, 형의 효력이 실효된 전과(前科) 등을 이유로 조합원을 차별할 수 없다.

파이프 제조업체 단체협약, 제63조 [직장내 성폭력 금지]

2. 직장내 성폭력이라 함은 사용자, 다른 노동자 및 업무에 관련한 제3자가 상대방 동의를 수반하지 않고 성적자기결정권을 침해하는 모든 행위를 말하며 다음 각호의 사항을 포함한다.

4) 본인의 동의 없이 성정체성 또는 성적지향공개

조선소 지회

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 성정체성 및 성적지향, 사내 부부, 맞벌이 부부 여부 등을 이유로 퇴직을 강요하거나, 해고 대상자 선정 시 차별해서는 안 된다.

있었다. 해당 노동자가 여성 옷차림을 입고 출근하자 사장은 반발하며 여성화장실 및 탈의실을 쓰는 것을 금지하려 했다. 공장 노동조합은 이러한 조치에 반발해 인쇄소를 접수했으며, 성별에 맞는 화장실을 모두가 사용할 수 있게 되었다.⁸⁰⁾

3. 법/제도 개선

가. 포괄적 차별 금지법 제정

헌법 제11조 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별, 종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.” 라며 평등권을 명시하고 있다. 이를 바탕으로 구체적으로 노동현장에서의 차별은 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률, 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률, 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 파견근로자보호 등에 관한 법률에 의해 금지되고 있다. 개별법에서 명시하고 있는 각각의 사유에 따라 노동현장에서 발생하는 차별을 규제하고 있는 것이다. 그러나 현행 법령으로 차별을 규제하기에는 차별의 사유와 영역이 너무 광범위하다. 물론 헌법상 평등권이 규정되고 있긴 하지만, 헌법을 개별적 법률관계에서 바로 적용하기는 어려움이 있어 모든 사유와 영역을 포괄하는 차별금지법의 제정이 필요하다.

본 연구에서도 확인할 수 있듯이 차별 요소가 하나만 작용하여 차별이 발생하기도 하지만 복합차별, 즉 차별 요소가 두 가지 이상이 되어 차별이 발생하는 경우도 많이 있다. 복합차별을 규율하기 위해서도 포괄적 차별금지법 제정이 필요하다. 물론 포괄적 차별 금지법이 제정된다고 해서 눈 녹듯이 모든 차별이 사라지지는 않는다. 다만 근로기준법에 직장 내 괴롭힘 금지 제도가 도입됨으로써 직장 내 갑질에 대한 경각심이 생겼듯이, 포괄적 차별 금지법 제정은 시민들의 차별에 대한 감수성을 높이고 인식을 개선하는 데 도움이 될 수 있다.

나. 불필요한 성별 정보 표기에 관한 관행 및 제도 개선

본 연구에서도 확인할 수 있듯이, 비시스젠더인 성소수자는 채용 단계에서부터 배제될 가능성이 높다. 채용 절차에서 주민등록번호, 고등학교, 병역 기재 여부 등에 따라 불필요한 개인정보가 노출될 가능성이 있고, 그로 인해 문턱이 한층 더 높아지는 것이다. 그러나 성별이나 병역 여부 등은 직무수행능력과 무관한 정보인 경우가 많으며, 오히려 차별적인 관행을 야기하는 정보가 되기도 한다. 이에 이력서를 비롯한 공문서에 성별을 기재하는 관행이 개선되어야 한다. 예시로 주민등록번호는 숫자 1과 2 또는 3과 4로 구분되어 지정성별이 드러나게 한다. 지정성별과 다른 젠더표현을 수행하는 성소수자의 경우 주민등록번호만으로도 원치 않게 본인의 정체성이 드러나게 될 우려가 있으며, 이에 불필요한 성별정보 표기에 관한 관행 및 제도를 개선함에 있어서 주민등록번호제도 역시 고려대상이 되어야 한다.

성별정보 표기가 개선되는 것으로 일터 진입에서의 차별을 전적으로 개선할 수는 없다. 직무와 직종의 뿌리깊은 성별이분법 등 성소수자의 일터 진입을 가로막는 요소는 많기 때문이다. 그러나 이러한 제도 개선에 대한 요구와 사회적 합의는, 일터 진입의 차별을 없애는 하나의

80) 오연홍 편/사회주의를향한전진. 빵과장미의 도전. 숨쉬는 책공장. 2023. 에 소개된 사례를 가공함.

중요한 계기가 될 수 있다.

다. 의료적 성별정정에 대한 접근성 강화

성별정체성 성소수자의 경우 의료적 트랜지션을 통해 자신에게 맞는 성확정과정을 거칠 수 있다. 각자 원하는 의료적 트랜지션의 범위는 다르지만, 성별불쾌감(dysphoria)을 해결해 성소수자의 정신건강에 중요한 역할을 할 수 있다. 한편 의료적 트랜지션, 특히 수술적 성확정 과정에는 상당한 비용이 드는데, 현재로서는 직장을 다니며 의료적 트랜지션을 수행하는 것은 쉽게 상상하기 어렵다. 외형의 변화를 동료들이 받아들여야 하는 점, 자신의 정체성이 드러나는 점으로 인해 일자리를 유지하기 어렵다는 점 외에도, 제도적으로도 조건이 마련되기 어려운 현실이다. 수술적 트랜지션을 수행할 경우 충분히 회복하고 일터로 돌아와 일을 유지할 수 있도록, 휴가 또는 휴직과 소득을 보전할 수 있는 장치를 마련해야 한다. 현행법은 유급병가를 강제하고 있지 않지만, 일정 기간의 유급병가를 규정하는 근로기준법 개정안⁸¹⁾이 발의되기도 하였으며, 상병수당 제도⁸²⁾도 그 방식이 될 수 있다.

나아가 의료적 트랜지션은 성소수자가 자신의 성별 정체성에 따른 인격을 형성하고 삶을 영위하기 위해서 필요한 조치일 수 있다. 그럼에도 의료적 트랜지션에 대한 정보 습득부터 선택, 비용부담 나아가 그 과정에서 발생하는 경제적·정서적 대비는 모두 성소수자 개인에게 짊어져 있다. 이는 그가 온전한 인격권을 형성하고 삶을 영위하기 어렵게 하는 차별이다. 이에 의료적 트랜지션에 대한 건강보험 적용, 의료진 교육, 개인정보보호 강화 등 사회전반적인 섬세한 제도 설계가 필요하다.

4. 사회 전반적인 인식 개선

가. 퀴어의 노동권, 모두의 노동권

누구도 일터에서 소외당하고 차별받기를 원하지 않는다. 그러나 많은 노동자들은 일터에서 출신 지역, 가족 상황, 나이, 외모, 성별, 경제력 등 차별적 상황을 직간접적으로 경험한다. 서로의 다름을 다름으로 인정하지 않고, 정해진 틀에 맞추기를 강요하는 조직문화에서는 그 누구도 차별로부터 자유로울 수 없다. 본 연구에서 살펴봤듯이 성소수자들은 스스로를 지키고, 존재하기 위해서 차별에 대한 감수성을 키워왔고, 이에 섬세하게 대응하는 법을 익혀왔다.

평등한 문화를 만드는 과정은 구성원 일부, 혹은 어느 한쪽의 일방적인 노력으로는 불가능하다. 서로가 서로에게 동료가 되어주고, 공동체의 구성원으로서 일터의 환경을 바꿔나갈 책임감을 느낄 때 평등한 문화로 나아갈 수 있다. 성소수자 노동자 또한 변화의 과정에 참여할 수 있어야 하며, 변화를 이끌어갈 수 있어야 한다.

나. 가장 가까운 감각, 동료로부터의 지지

81) 2024년 7월 발의된 근로기준법 개정안에서는 60일의 유급병가를 규정하고 있고, 그 기간 동안 통상임금을 지급하도록 하고 있다. 이때 일정 요건에 해당하는 사업주에 한하여 국가가 유급병가 비용을 지원할 수 있도록 규정한 다.

82) 소득 손실에 대한 걱정 없이 아파도 잘 쉴 수 있고 치료받을 수 있기 위한 방법으로 상병수당과 유급병가가 제시되고 있다. 상병으로 인해 소득을 상실했을 경우 고용 형태 등에 상관없이 국가적 차원의 사회보험의 형태로 급여를 충분히, 빠르게 지급해야 한다는 주장이다.

성소수자들은 비록 현재로서는 공공연하게 정체성을 드러내기 어렵더라도, 가깝고 성소수자 친화적으로 보이는 일부의 사람들에게는 자신의 정체성을 드러내고자 한다. 자신의 존재를 끊임없이 숨기고 부정해 나가는 것은 어느 순간 지나치게 버겁기 때문이다. 한편 트랜지션 등 피할 수 없이 자신의 정체성을 드러내야 하는 순간들도 있다. 이러한 성소수자에게 정체성을 긍정해 주는 존재는 일터에서 큰 힘이 된다.

제도적으로 차별을 없애나가는 개선은 멀지만, 정체성을 긍정해 주고 지지받는 감각은, 삶의 많은 순간들에서 자신을 부정당하는 성소수자에게 꼭 필요한 지지대가 된다. 혐오 발언이 나왔을 때 당사자가 지니는 두려움-정체성이 드러난다는 것에 대한 두려움-없이 문제제기해줄 수 있는 사람(엘라이)이 있을 때, 성소수자에 대한 지식과 경험이 없었던 사람을 설득하는 노력을 대신 해주는 누군가가 있을 때, 그 공간에서 성소수자의 정체성은 부정당하지 않게 된다. 일터와 삶의 많은 순간들에 성소수자 혐오가 도사리고 있는 만큼 성소수자에 대하여 긍정적인 메시지를 명시적으로 표현할 수 있는 순간들도 많다. 또한 엘라이가 많아지는 것이 그 공간과 사회의 제도적 개선도 앞당길 수 있음이 자명하다. 나에게 소중한 가족이나 친구나 동료가 성소수자일 수 있다는 감각(사회의 혐오가 정체성을 숨기도록 강제하므로 눈치채지 못했을뿐인 “사실”)을 보다 많은 사람들이 지녀야 한다.

성소수자 노동자
노동실태 및 정신건강 연구



V. 부록

<부록 1> 설문조사 표

연구참여자 확인 질문

1. 귀하는 한국 국적을 가지고 있으며, 현재 한국에 거주하고 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

2. 귀하의 출생연도는 언제입니까?

()

3. 귀하는 본인이 성소수자라고 생각하십니까?

여기서 말하는 성소수자는 성적지향, 성정체성 등이 이성애자, 시스젠더(타고난 지정성별과 본인이 정체화하고 있는 성별 정체성이 일치하는 경우)와 다르거나 신체적 특징이 남성/여성 이분법에 맞지 않는 이들을 말합니다.

- ①예
- ②아니오

4. 귀하는 임금노동자(지난 1주 동안 1시간 이상 일을 하고 그 대가로 보수-급여, 일당, 현물, 숙식 등을 지급받은 노동자)에 해당합니까?

- ①예
- ②아니오

성소수자 정체성 관련 질문

5. 귀하의 현재 법적성별은 무엇입니까?

- ①여성
- ②남성

6. 귀하는 트랜스젠더입니까?

- ①트랜스젠더가 아님
- ②트랜스남성 (출생시 지정성별 여성이나 남성의 정체성)
- ③트랜스여성 (출생시 지정성별 남성이나 여성의 정체성)
- ④논바이너리 (여성 또는 남성으로 정체화하고 있지 않음)

7. 귀하는 최근 6개월동안, 당신을 잘 알지 못하는 타인에게 자신이 어떤 성별로 인식된다고 느낍니까?

- ①항상 남성으로 인식된다
- ②항상 여성으로 인식된다
- ③대체로 여성으로 인식되나, 남성으로 인식될 때도 있다
- ④대체로 남성으로 인식되나, 여성으로 인식될 때도 있다

- ⑤남성으로 인식될 때도 있고, 여성으로 인식될 때도 있다
⑥어느 성별로도 인식되지 못하는 것 같다

비시스젠더 특화 문항 (Q6 2,3,4 응답자)

8(Q6 2,3,4 응답자). 귀하는 현재 성확정(성전환) 관련 호르몬 요법을 받고 있습니까?

- ①현재 받고 있음
②과거 받았으나, 현재 중단 중
③받은적 없음

9. 귀하는 현재 성확정(성전환) 관련 외과적 수술을 한 가지라도 받은 적이 있습니까?

- ①받았음
②받지 않았음

10. 귀하는 법적 성별을 정정하셨거나, 법적성별 정정을 시도한 경험이 있습니까?

- ①시도한 적 없다
②법적성별 정정을 했다
③현재 처음으로 진행 중이다
④신청했지만 기각되었고, 현재 다시 진행 중이다
⑤신청했지만 기각되었고, 법적성별 정정을 진행하고 있지 않다

11. 아래의 항목에 얼마나 동의하는지 응답해주세요

	전 동 하 지 않음	대 로 의 지 음	보 통	대 로 동 의함	매 우 동 의함
나는 나의 성별 정체성이나 성별 표현이 원망스럽다	①	②	③	④	⑤
나는 나의 성별 정체성이나 성별 표현으로 인해 스스로가 별종처럼 느껴진다	①	②	③	④	⑤
나는 나의 성별 정체성이나 성별 표현에 대해 생각하면 우 울해진다	①	②	③	④	⑤
나는 나의 성별 정체성이나 성별 표현에 대해 생각하면 기 분이 언짢아진다	①	②	③	④	⑤
나는 성별 정체성이나 성별 표현 때문에 내가 낙오자인 것 처럼 느낀다	①	②	③	④	⑤
나는 종종 스스로에게 “왜 나의 성별 정체성이나 성별 표 현은 정상적이지 않을까?”라고 묻곤 한다	①	②	③	④	⑤
나는 나의 성별 정체성이나 성별표현이 창피하다	①	②	③	④	⑤
나는 나와 같은 성별정체성이나 성별 표현을 가지지 않은 사람들이 부럽다	①	②	③	④	⑤

성소수자 정체성 관련 질문

12. 다음 중 귀하의 성적지향(자신이 이끌리는 대상)에 대하여 가장 잘 표현하는 용어는 무엇입니까?

- ①이성애자
 ②동성애자
 ③양성애자, 범성애자 (이성과 동성 모두에게 끌림을 느끼거나 성별에 관계없이 끌림을 느낌)
 ④무성애자(에이스펙트럼 : 성적 끌림이 적거나 없음)

동성애자, 양성애자, 범성애자 특화 문항 (Q12 2,3 응답자)

13. 귀하는 지난 1년동안 성소수자(레즈비언, 게이, 바이섹슈얼)라는 사실에 대해 어떻게 느꼈는지에 대한 것입니다. 해당사항에 체크하여 주십시오.

	전 그 지 다	허 렷 않 다	드 물 게 그 렇 다	때 때 로 그 렇 다	자 주 그 렇 다
나는 동성에게 끌리는 것을 멈추려 노력한 적이 있다	①		②	③	④
만약 누군가가 나에게 완전히 이성애자가 될 수 있는 기회를 준다면, 나는 그 기회를 잡을 것이다	①		②	③	④
나는 내가 레즈비언/게이/바이섹슈얼이 아니었으면 좋겠다	①		②	③	④
내가 레즈비언/게이/바이섹슈얼인 것은 나의 단점이다	①		②	③	④
나는 레즈비언/게이/바이섹슈얼에서 이성애자로 나의 성적 지향을 바꾸는 전문적인 도움을 받고 싶다	①		②	③	④
나는 이성에게 성적으로 끌리기 위해 노력한 적이 있다	①		②	③	④
나는 보통 다른 레즈비언/게이/바이섹슈얼과 개인적으로나 사회적으로 관련되는 것을 피하는 것이 최선이라고 느낀다	①		②	③	④
나는 내가 레즈비언/게이/바이섹슈얼이기 때문에 나 자신으로부터 멀어진다고 느낀다	①		②	③	④
나는 이성에게 좀 더 에로틱한 감정이 생겼으면 좋겠다	①		②	③	④

노동환경 일반사항 (공통문항)

14. 귀하의 현재 일자리(혹은 직업)는 하나입니까?혹은 두 개 이상입니까?

- ①1개
 ②2개
 ③3개 이상

2개 이상의 직업 특화 문항 (Q14 2,3 응답자)

15. 귀하께서 2개 이상의 일자리(직업)를 가지게 된 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 주업만으로는 생활비를 충당할 수 없어서
 ② 생활하는 데 문제는 없지만, 추가 수입을 위해

- ③ 내 사업을 차리기 위해
- ④ 즐거움을 위해
- ⑤ 경험을 쌓기 위해
- ⑥ 기타

16. 귀하는 부업을 포함한 모든 일자리에 대하여 평균적으로 “1주일”당 몇 시간 일하십니까?
점심시간 및 출퇴근 시간은 제외하고 응답해 주십시오.

- ① 0-15시간 미만
- ② 15시간 이상-30시간 미만
- ③ 30시간 이상-40시간 미만
- ④ 40시간 이상-52시간 미만
- ⑤ 52시간 이상

노동환경 일반사항 (공통문항)

17. (주업 기준) 귀하의 근로계약 형태는 다음 주 어디에 해당하십니까?

- ① 상용근로자(고용기간에 제약이 없거나 고용계약 1년 이상)
- ② 임시-기간제근로자(고용계약기간 1개월 이상 1년 미만)
- ③ 일용근로자(고용계약기간 1개월 미만 또는 일당제)

18. (주업 기준) 귀하는 어떤 일에 종사하십니까?

- ① 관리직/전문직
- ② 사부직
- ③ 서비스직/판매직
- ④ 생산직

19. (주업 기준) 귀하가 현재 다니고 있는 직장은 다음중 어디에 속하십니까?

- ① <한국계> 민간(개인) 소유의 회사/조직/사업체
- ② 외국계회사
- ③ 초중고 및 대학교
- ④ 정부기관 (학교를 제외한 정부기관의 공무원 및 군인 등)
- ⑤ 정부 외 공공기관, 공기업
- ⑥ 그 외의 법인단체(재단, 사단), 시민단체, 종교단체, 협동조합

20. 귀하는 현재 다음 사회보험에 가입되어 있습니까?

	가입되어 있다	가입되어 있지 않다	잘 모르겠다
국민연금	①	②	③
국민건강보험(직장가입자)	①	②	③
고용보험	①	②	③
산재보험	①	②	③

이외 직역연금(사학연금, 공무원연금 등)	①	②	③
------------------------	---	---	---

21. 귀하가 주로 근무하는 직장에서 평균적으로 “1주일”당 몇 시간 일하십니까?

점심시간 및 출퇴근시간은 제외하고 응답해 주십시오.

- ① 0-15시간 미만
- ② 15시간 이상-30시간 미만
- ③ 30시간 이상-40시간 미만
- ④ 40시간 이상-52시간 미만
- ⑤ 52시간 이상

22. (주업 기준) 귀하는 현재 교대근무(3교대, 2교대, 스케줄근무, 교번제 등)를 하십니까?

- ① 예
- ② 아니오

23. (주업 기준) 현재 직장에서 일한지는 얼마나 되셨습니까?

*본사+지사 등 현재 직장의 사업장이 여러 곳인 경우에는 전체 사업장을 대상으로 응답

- ① 6개월 미만
- ② 6개월 이상-1년 미만
- ③ 1년 이상-3년 미만
- ④ 3년 이상-5년 미만
- ⑤ 5년 이상-10년 미만
- ⑥ 10년 이상-20년 미만
- ⑦ 20년 이상

24. (주업 기준) 귀하의 직장은 어디에 있습니까?

()

25. 귀하의 거주지역은 어디입니까?

()

26. (주업 기준) 귀하의 직장에 노동조합이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 모름

27. (주업 기준) 귀하는 노동조합에 가입되어 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

28. (주업 기준) 귀하가 특별히 잘못을 하지 않는다면, 원하는 한 계속 그 직장에 다닐 수 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

29. (주업 기준) 귀하의 근로환경에 전반적으로 만족하십니까?

- ① 매우 만족한다
- ② 만족한다
- ③ 별로 만족하지 않는다
- ④ 전혀 만족하지 않는다

노동환경 만족시 특화질문 (Q29. 1,2 응답자)

30. 현재의 직장에 대해 전반적으로 만족하시는 이유는 무엇입니까? (여러개 선택 가능)

- ① 업무가 적성에 맞음
- ② 급여/복리후생이 적절함
- ③ 고용안정
- ④ 노동시간이 적절함
- ⑤ 분위기 좋음/편안함 (직장내 분위기, 조직내 관계등)
- ⑥ 업무강도가 적절함
- ⑦ 시설 등 근무 환경이 좋음
- ⑧ 성소수자로서 안전하다는 느낌을 주는 직장내 분위기 및 제도가 있음

노동환경 불만족시 특화질문 (Q29. 3,4 응답자)

31. 현재의 직장에 대해 전반적으로 불만족하시는 이유는 무엇입니까? (여러개 선택 가능)

- ① 급여, 복리후생 부족
- ② 업무 과도
- ③ 상사/관리자와의 관계에서 어려움이 있음
- ④ 평가와 성과 보상이 불공정함
- ⑤ 권위적, 경직된 분위기
- ⑥ 고용불안
- ⑦ 근무환경 열악
- ⑧ 비전/발전가능성 부족
- ⑨ 성소수자로서 겪는 불편 또는 차별이 존재

노동환경 세부문항 (공통문항)

32. (주업 기준) 다음은 귀하의 현재 직장에 대한 질문입니다. (성소수자 정체성과 반드시 연관지어 응답하실 필요는 없으며, 직장생활 전반에 대하여 응답하여 쫓면 됩니다.) 해당되는 항목에 체크하여 주시기 바랍니다.

	매우 그렇다	그렇다	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
--	--------	-----	--------	-----------

나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다	①	②	③	④
나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다	①	②	③	④
직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있다	①	②	③	④
직장생활의 고충을 함께 나눌 동료가 있다	①	②	③	④
회식자리가 불편하다	①	②	③	④
기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다	①	②	③	④
직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다	①	②	③	④
성적인 차이 때문에 불이익을 받는다	①	②	③	④

33. (현재 일자리 기준, 부업 포함) 귀하의 근무시간은 가정생활이나 직장 외의 사회생활을 하기에 적당합니까?

- ① 매우 적당하다
- ② 적당하다
- ③ 적당하지 않다
- ④ 전혀 적당하지 않다

34. (현재 일자리 기준, 부업 포함) 귀하는 지난1년동안(일한지 1년이 안된 경우는 일을 시작한 이후) 얼마나 자주 다음과 같은 일들을 경험하였습니까?

	항상 그렇다	대부분 그렇다	가끔 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
일을 하지 않을 때에도 일을 계속 걱정한다	①	②	③	④	⑤
일로 인해 가족 등에게 당신이 원하는 만큼 시간을 할애하지 못한다	①	②	③	④	⑤

35. (주업 기준) 다음은 귀하의 현재 직장에 대한 질문입니다. 해당하는 사항에 답변하여 주십시오.

	예	아니오	모른다
직장의 분위기가 소수자 친화적인 편이다(예시: 소수자 혐오발언을 들었을 때 제지하는 동료가 있다)	①	②	③
동성 배우자와의 결혼식/신혼여행에 대한 축의금과 휴가를 보장받을 수 있다	①	②	③
동성 배우자 등 비혈연 동거가족이 동등한 가족 구성원으로 사내 복지/돌봄휴가 등을 이용할 수 있다	①	②	③
성소수자에 대한 차별금지가 명시된 윤리 강령이나 취업규칙이 있다	①	②	③
프라이드먼스(자긍심의 달) 등 성소수자 관련 기념일을 공개적으로 축하하고 성소수자 인권에 대한 지지를 표명한다	①	②	③
성소수자 정체성으로 인한 차별에 대응할 수 있는 내부 구제절차나 기구가 존재한다	①	②	③
성소수자 친화적인 노동조합이 있다	①	②	③

사내 교육 중 성소수자 인권 교육 프로그램이 있다	①	②	③
내가 원하는 성별 정체성으로 사내에서 생활할 수 있다	①	②	③
직장 내에 성중립적인 편의시설이 있다	①	②	③
의료적 트랜지션(호르몬 요법, 성확정 수술 등)을 이유로 한 휴가가 인정된다	①	②	③

36. 귀하는 성소수자 정체성과 관련하여 어떠한 직장에 지원하는 것을 포기한 경험이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

37. 귀하의 구직과 진로선택에 성소수자 정체성이 다음과 같은 영향을 끼친 적이 있습니까? (여러개 선택 가능)

- ① 임금 등 근로조건이나 커리어보다는 덜 권위적인 조직문화를 우선에 두고 진로/직장 선택
- ② 사람을 많이 만나는 업종이나 직장을 피함
- ③ 임금 등 근로조건이나 커리어보다는 성소수자로서 겪을 수 있는 차별에 대한 구제제도가 있는지 우선하여 직장 선택
- ④ 아는 사람이 있을 것 같은 직장을 피함
- ⑤ 구직을 포기하고 자영업이나 프리랜서 등을 선택
- ⑥ 입사지원서에 주민번호나 병역사항 등을 표기하는 곳을 피함
- ⑦ 문항의 경험이 없음

38. 다음은 직장에서 성소수자로서 겪을 수 있는 차별에 대한 질문입니다.

현재 직장, 주업 기준으로 응답하여 주십시오.

	예	아니오
직장에서 성소수자가 아닌척 꾸며내기 위해 거짓말한 적이 있다	①	②
내가 성소수자임을 알았거나 짐작했던 사람들은 내가 그들에게 성적으로 접근할 것이라 예상했다	①	②
낯선사람 또는 아는사람이 나의 성생활에 관해 지나치게 사적인 질문을 한 적이 있다	①	②
직장 동료나 단체가 소셜 미디어에 올리는 내용이나 광고에서 쿼어에 관한 부정적인 메시지를 접한적이 있다	①	②
성소수자는 정신적으로 문제가 있거나 치료받을 필요가 있다는 말을 직간접적으로 들은적이 있다	①	②
누군가 나의 성소수자 정체성에 대해 아웃팅하거나, 아웃팅할 것이라는 암시를 한 적이 있다	①	②
직장 내 화장실, 탈의실, 휴게소, 헬스장 등을 이용할 때 어려움을 겪은 적이 있다	①	②
남녀가 구분된 유니폼 또는 복장 강요 때문에 어려움을 겪은 적이 있다	①	②
출장이나 워크샵 등 숙박시 성별에 따른 방 배치로 인해 어려움을 겪은 적이 있다	①	②

39. 현재 직장에서 귀하의 성정체성 또는 성적지향을 알고 있는 인원이 얼마나 됩니까?

*직장 인원 수가 적더라도 대부분의 인원이 알고 있다면 “직장의 대부분”을 선택하여 주십시오

- ① 직장의 대부분
- ② 10명 이상
- ③ 5-9명
- ④ 2-4명
- ⑤ 1명
- ⑥ 0명

커밍아웃했을 경우 특화문항(Q39 1~5번 응답자)

40. 위 문항의 인원에게 귀하가 커밍아웃(스스로 원하여 성소수자임을 밝힘)을 하였습니까?

- ① 주로 커밍아웃을 하였다
- ② 주로 아웃팅(원하지 않게 성소수자임이 알려짐)을 당했다
- ③ 주로 본인이 성소수자임이 숨겨지지 않아 주변에 알려져 있다

직장내폭력 문항 (공통문항)

41. 지난 1년동안 귀하는 업무 수행 중에 다음과 같은 일을 당한 적이 있습니까?

있다면, 누구에게 가장 많이 당했는지도 함께 선택하여 주십시오.

*성소수자 정체성과 관련된 경험만 응답하실 필요는 없으며, 직장생활 전반에 대하여 응답하여 주시면 됩니다.

	없다	있다	상사	직장동료/ 부하직원 등	고객(고객 , 학생, 환자 등)
언어폭력	①	②	☐	☐	☐
원하지 않는 성적 관심	①	②	☐	☐	☐
위협	①	②	☐	☐	☐
모욕적 행위	①	②	☐	☐	☐

42. 지난 1년동안(일한지 1년이 안된 경우는 주된 일을 시작한 이후) 귀하는 업무수행 중에 다음과 같은 일을 당한 적이 있습니까?

있다면, 누구에게 가장 많이 당했는지도 함께 선택하여 주십시오.

*성소수자 정체성과 관련된 경험만 응답하실 필요는 없으며, 직장생활 전반에 대하여 응답하여 주시면 됩니다.

	없다	있다	상사	직장동료/ 부하직원 등	고객(고객 , 학생, 환자 등)
신체적 폭력	①	②	☐	☐	☐
성희롱	①	②	☐	☐	☐
왕따/괴롭힘	①	②	☐	☐	☐

43. 다음은 직장에서 겪을 수 있는 부당경험에 대한 질문입니다. 귀하는 현재 직장(주업 기준)에 재직하

면서 다음의 부당한 일을 겪은 적이 있습니까?

*성소수자 정체성과 관련된 경험만 응답하실 필요는 없으며, 직장생활 전반에 대하여 응답하여 주시면 됩니다.

	있다	없다
각종 사내복지 혜택(돌봄휴가, 사내 경조사 휴가 및 부조금 포함)에서의 부당한 대우가 있었다	①	②
임금 책정/지급에서의 부당한 대우가 있었다	①	②
교육 또는 (해외)연수 기회에서 배제되었다	①	②
업무 배치와 평가, 승진에서의 부당한 대우가 있었다	①	②
나에 대한 부정적인 소문을 퍼뜨렸다	①	②
다른 사람이 보는 자리에서 나에게 공개적으로 망신을 주었다	①	②
정당한 이유 없이 업무와 관련하여 나의 의견이나 생각을 무시했다	①	②
통상적인 수준을 넘어서, 나에게 다른 동료들보다 힘들고 과도한 업무를 주거나 다른 사람의 업무를 공공연히 떠넘겼다	①	②
나의 업무능력이나 성과를 부당하게 낮게 평가하였다	①	②
나에게 성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 했다 (이메일, 메시지, 전화 포함/성적 농담, 성추행 등 포함)	①	②
나에게 신체적 폭력을 가하였다 (물건 던지기, 기합 주기 포함)	①	②

44. 앞 문항에서 체크하신 부당한 경험이 있으신 경우, 다음 중 주로 무엇과 관련 있었다고 생각하십니까? (복수응답 가능)

- ① 경험한 적 없음
- ② 성소수자라는 점
- ③ 연령
- ④ 성별
- ⑤ 경력 또는 직장 내 직위
- ⑥ 학력
- ⑦ 직업
- ⑧ 질병
- ⑨ 장애
- ⑩ 용모 등 신체조건

45. 앞의 부당한 경험으로 인하여 귀하는 어떠한 영향을 받았습니까? (복수응답 가능)

- ① 특별한 영향을 받지 않았다
- ② 우울증, 불면증 등 정신적인 건강이 나빠졌다
- ③ 신체적인 건강이 나빠졌다
- ④ 근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어졌다
- ⑤ 직장 내 대응/처리절차 등에 실망감을 느꼈다
- ⑥ 직장 내 대인관계에 어려움이 생겼다
- ⑦ 직장을 떠나고 싶다고 느꼈다
- ⑧ 가족, 친구 등과의 관계에 어려움이 생겼다

46. 앞의 부당한 경험이 있으신 경우, 주로 어떻게 대응하셨습니까?

- ① 참거나 묵인하였다
- ② 가한 행위자에게 직접 문제제기하였다
- 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

참거나 묵인하였다는 경우 특화 문항 (Q46. 1)

47. 귀하가 직장에서 경험한 부당한 대우나 어려움에 대응하지 않았다면, 그 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 심각한 문제가 아니라고 생각해서
- ② 어디에 혹은 어떻게 신고해야할지 몰라서
- ③ 항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서
- ④ 항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서
- ⑤ 대응을 하면 내가 성소수자인 것이 밝혀지기 때문에

건강상태 문항(공통)

48. 귀하의 건강상태는 전반적으로 어떻습니까?

- ① 매우 좋다
- ② 좋은 편이다
- ③ 보통이다
- ④ 나쁜 편이다
- ⑤ 매우 나쁘다

49. 다음 문항에서 지난 2주동안 아래와 같은 느낌을 얼마나 자주 경험하였습니까?

	없음	여러날	일주일 이상	거의 매일
평소 하던 일에 대한 흥미나 재미가 거의 없음	①	②	③	④
가라앉은 느낌, 우울감 혹은 절망감	①	②	③	④
잠들기 어렵거나 자꾸 깨어남, 혹은 너무 많이 잠	①	②	③	④
피곤감, 기력이 저하됨	①	②	③	④
식욕저하 혹은 식욕과다	①	②	③	④
내가 잘못했거나 실패했다는 생각/자신과 가족을 실망시켰다는 생각	①	②	③	④
신문을 읽거나 TV를 볼 때 집중이 어려움	①	②	③	④
남들이 알아챌 정도로 거동이나 말이 느림 혹은 너무 초조하고 안절부절못해서 평소보다 서성거림	①	②	③	④

차라리 죽는 것이 낫겠다는 생각 혹은 자해하는 생각	①	②	③	④
------------------------------	---	---	---	---

50. 최근 1년동안 심각하게 자살을 생각한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

51. 최근 1년동안 실제로 자살시도를 해본적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

52. 지난 1년동안(일한지 1년이 안된 경우는 주된 일을 시작한 이후) 수면과 관련하여 다음과 같은 문제가 얼마나 자주 있었습니까?

	매일	한주에 여러번	한달에 여러번	드물게	전혀없 음
잠들기가 어렵다	①	②	③	④	⑤
자는 동안 자주 깬다	①	②	③	④	⑤
자고 일어나도 지치고 피곤하다	①	②	③	④	⑤

일반 사항

53. 귀하는 학교를 어디까지 마치셨습니까?

- ① 무학 또는 초등학교 졸업 미만
- ② 초등학교(특수학교 초등학교 과정 포함) 졸업
- ③ 중학교(각종 학교 중학교 과정 포함) 졸업
- ④ 고등학교(각종 학교 고교 과정 포함) 졸업
- ⑤ 전문대학교 졸업
- ⑥ 대학교 졸업
- ⑦ 대학원 재학 이상

54. 귀하의 월평균 소득(세금공제 후)은 얼마 정도입니까? 최근 3개월간의 한달 평균 소득을 말씀해 주십시오.

- ① 100만원 미만
- ② 100만원 이상-200만원 미만
- ③ 200만원 이상-300만원 미만
- ④ 300만원 이상-400만원 미만
- ⑤ 400만원 이상-500만원 미만
- ⑥ 500만원 이상-600만원 미만
- ⑦ 600만원 이상-700만원 미만
- ⑧ 700만원 이상-800만원 미만
- ⑨ 800만원 이상

55. 귀하는 현재 애인/파트너가 있습니까?

- ① 있음
- ② 없음

56. 귀하는 현재 담배(일반담배, 전자담배 등)를 피우십니까?

- ① 매일 피운다
- ② 가끔 피운다
- ③ 과거에는 피웠으나 현재 피우지 않는다
- ④ 피운적 없다

57. 귀하는 최근 1년동안 술을 얼마나 자주 마십니까?

- ① 최근 1년간 전혀 마시지 않았다
- ② 한달에 1번 미만
- ③ 한달에 1번 정도
- ④ 한달에 2-4번
- ⑤ 일주일에 2-3번 정도
- ⑥ 일주일에 4번 이상

58. 귀하는 한번에 술을 얼마나 마십니까? (소주, 양주 구분없이 각각의 술잔으로 계산, 캔맥주 1개 (355cc)는 맥주 1.5잔, 소주 1병은 소주 7잔)

- ① 1-2잔
- ② 3-4잔
- ③ 5-6잔
- ④ 7-9잔
- ⑤ 10잔 이상

59. 귀하의 원가족(귀하가 태어난 가족으로 부모, 형제)은 귀하의 성소수자 정체성을 알고 있습니까?

- ① 가족들 중 내가 성소수자라는 것을 아는 사람이 전혀 없다
- ② 가족들 중 다수는 내가 성소수자라는 것을 모른다
- ③ 가족들 중 다수는 내가 성소수자임을 안다
- ④ 가족들은 모두 내가 성소수자임을 안다

원가족에게 커밍아웃 특화문항(Q.59 2~4)

60. 귀하의 원가족(귀하가 태어난 가족으로 부모, 형제) 중 귀하의 성소수자 정체성을 알고 있는 사람은, 귀하의 정체성을 얼마나 지지해줍니까?

- ① 전혀 지지하지 않는다
- ② 지지하지 않는 편이다
- ③ 지지하는 편이다

- ④ 적극적으로 지지한다

일반사항(공통문항)

61. 귀하는 현재 누구와 함께 살고 있습니까? 모두 체크하여 주십시오. (중복응답 가능)

- ① 혼자 살고 있음
- ② 애인.파트너
- ③ (법률혼) 배우자
- ④ 자녀
- ⑤ 부모.형제자매
- ⑥ 친구
- ⑦ 기타

62. 귀하의 현재 가족(현재 함께 거주하는 분)은 귀하의 성소수자 정체성을 알고 있습니까?

- ① 가족들 중 내가 성소수자라는 것을 아는 사람이 전혀 없다
- ② 가족들 중 다수는 내가 성소수자라는 것을 모른다
- ③ 가족들 중 다수는 내가 성소수자라는 것을 안다
- ④ 가족들은 모두 내가 성소수자라는 것을 안다

현가족에게 커밍아웃 특화문항 (Q62. 2~4)

63. 귀하의 현재 가족(현재 함께 거주하는 분) 중 귀하의 성소수자 정체성을 알고 있는 사람은, 귀하의 정체성을 얼마나 지지해줍니까?

- ① 전혀 지지하지 않는다
- ② 지지하지 않는 편이다
- ③ 지지하는 편이다
- ④ 적극적으로 지지한다

〈부록 2〉 면접조사 질문지

1. 현 직장 정보

- 1.1. 어떤 일을 하시며, 보통 하루 일과는 어떻게 되시나요?(아침에 눈뜨고 잠들기 전까지)
- 1.2. 부업으로 하시는 일이 있나요?
(있다면) 부업을 하시는 이유는 무엇인가요?
- 1.3. 근로계약서를 작성하셨나요?
- 1.4. 임금 구성은 어떻게 되나요?
- 1.5. 현재 소득이 충분하다고 생각하시나요?
- 1.6. 4대보험에 가입되어 있으신가요?
- 1.7. 현재 노동시간이 적절하다고 생각하시나요?
- 1.8. 현재 전반적인 노동강도는 어떻다고 느끼시나요?(고용불안 혹은 소수자 정체성과 연관된 노동강도 증가 여부나 영향 등)

2. 전반적인 일 경험

- 2.1. 현 직장이 몇 번째 직장인가요?
- 2.2. 전체적인 일 경험에 대해서 말씀해주세요.(아르바이트 포함)
- 2.2. 직장을 고를 때 중요하게 생각했던 것은 어떤 점이었나요?
- 2.3. 퇴사/이직을 마음먹었을 때 중요하게 생각했던 것은 어떤 점이었나요?
- 2.4. 구직 과정에서 어려움이 있었다면 어떤 점이었나요?(생계를 위한 경제적 도움을 받았는지 여부)
- 2.5. 일을 하면서 성소수자 정체성과 관련한 차별을 경험하신 적이 있을까요?
- 2.6. 위의 차별에 어떻게 대응하셨나요? (대응하지 않았다면 어떤 이유로?)
- 2.7. 일을 하면서 함께 일하는 동료에게 커밍아웃을 한 적이 있나요?

3. 현 직장과의 정신건강

- 3.1. 현 직장에 대한 만족도를 1~10까지 중에서 고르신다면 어느 정도일까요? 그 이유는?
(만족과 불만족 이유)
- 3.2. 현 직장이 안전하다고 생각하시나요? 1~10까지 중에 고르신다면 어느 정도일까요? 그 이유는?
- 3.3. 현 직장에서의 경험한 젠더 관련 / 성소수자 관련 차별이 있으신가요?
- 3.4. 위의 차별에 대응하셨나요? (대응하셨다면) 어떻게 대응하셨나요? (대응하지 않았다면) 어떤 이유로 대응하지 않으셨나요?
- 3.5. 직장 내 차별구제 제도가 있나요/알고 있나요?
- 3.6. 일할 때 어려운 점을 이야기할 수 있는 분위기인가요?(조직문화에 대한 질문)
- 3.7. 직장에서의 동료들과의 관계는 어떤가요? 대인관계에서 성소수자로서 겪었던 경험이나 애로사항이 있나요?
- 3.8. 직장 동료에게 커밍아웃을 하셨나요?(한 사람이라도 있는지)

3.9. 현 직장에서의 앞으로의 비전에 대하여 어떻게 생각하시나요?

4. 정체성에 대한 인식

4.1. 언제 성별정체성 또는 성적 지향을 처음 인지하셨나요? (과정에 대한 이야기를 들으면
서 스트레스 요인을 물을 수 있음)

<선택하거나 둘 다 질문>

성적지향	4.2. 이성애자가 되어야겠다고 생각하고 노력한 적이 있나요? 4.3. 현재 스스로의 성적 지향에 대해서 어떻게 받아들이고 계신가요?
성별 정체성	4.2. 의료적 트랜지션(호르몬요법, 외과적 수술 등)을 시행하신 적이 있으신가요?(없다면 왜?) 4.3. 의료적 트랜지션을 하는데 걸림돌이 되는 부분은 어떤 점인가요? ⁸³⁾

5. 학교생활

5.1. 성별 정체성이나 성적 지향이 전공 계열을 정하는데(직종을 정하는데) 영향을 미쳤나요?

5.2. 학생 때의 경험 중(10~20대) 직업을 정하는 데 영향을 미친 부분이 있다면 무엇인가요?

6. 가족 및 지지체계

6.1. 현재 함께 사는 가족이 있으신가요?

6.2. 성소수자 가족으로서 겪는 어려움이 있나요?

6.3. 원가족과의 관계는 어떠신가요? 가족들은 성소수자 정체성을 알고 있나요? (알고 있다면) 얼마나 지지적인가요?

6.4. 구직 중이거나 일을 하지 않을 때 생계를 도움 받을 관계가 있나요?

6.4. 성소수자 친구들 혹은 커뮤니티에 소속되어 있으신가요?

7. 건강상태

7.1. 주관적인 신체적 건강상태 및 정신건강 상태는 어떠한가요?(1~10 중에 선택해주세요)

7.2. 우울, 불안, 수면장애 등으로 정신과 진료를 보신 경험이 있으신가요?

7.3. 진료보실 당시 스트레스 원인이 업무 또는 성소수자 정체성과 관련이 있었나요?

83) 노동(구직과정, 퇴사과정 등 포함)과 관련하여 추가 질문 할 수 있음

8. 스트레스해소 방안

- 8.1. 직무 스트레스 중 가장 큰 요소를 3가지만 말씀해주세요.(순서대로)
- 8.2. 스트레스 해소 방안이 있나요? 있다면 어떤 건가요?
- 8.3. 출근하지 않는 날에는 보통 어떻게 시간을 보내시나요?

9. 미래에 대한 기대

- 9.1. 전반적인 커리어에 대한 비전이 있나요? 없다면 왜 없는지?
- 9.2. 앞으로의 가족 구성에 대한 계획이 있나요?(결혼, 자녀, 반려동물 등) 없다면 왜 없는지?
- 9.3. 노후계획은 어떠신가요? 노인이 된 스스로를 상상해본다면?

10. 필요한지지 / 제도

- 10.1. (성소수자 노동자를 위하여) 회사 내에서 개선되어야 한다고 생각하는 부분이 있나요?
- 10.2. (성소수자 노동자를 위하여) 사회적으로 개선되어야 한다고 생각하는 부분이 있나요?

11. 인터뷰 진행 과정 중 혹시 하지 못한 이야기가 있다면 부탁드립니다.

참고문헌

- KOSHA GUIDE H-67-2022 직무스트레스요인 측정 지침(2022), 한국산업안전보건공단
- 김리한 (2020) 한국 20대 성소수자의 노동진입 차별경험 및 대응전략, 고려대학교 대학원
- 김상래(2023), 성소수자 교원의 학교 경험 연구 : 이중적 마이크로어그레션과 제한적 자기표현을 중심으로, 연세대학교 교육대학원
- 김정혜. (2019). 고용상 성적지향 차별 및 괴롭힘 연구 -여성 성소수자의 경험을 중심으로-. 민주법학, 70, 203-240.
- 김지혜 등 (2018) 성소수자 친화적인 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인, SOGI 법정책연구회.
- 박도담 and 유성경. (2019). 한국판 성적 지향 마이크로어그레션 척도 (Korean version of the Sexual Orientation Microaggressions Scale; K-SOMS) 타당화. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 31(3), 899-927
- 박희정. (2023). 성소수자에 대한 성적 지향 마이크로어그레션 경험이 우울에 미치는 영향: 거부민감성의 매개효과와 사회적 지지의 조절된 매개효과. 대구가톨릭대학교 대학원
- 오연홍 편/사회주의를향한전진 역.(2023) 빵과장미의 도전. 숨쉬는 책공장.
- 윤기진. (2018). 성별이분법 해체를 위한 헌법적 연구. 강남대학교 부동산·법무·행정대학원 석사학위 논문.
- 이성원 and 연구진. (2020). 성소수자(LGB)의 공동체 의식과 긍정적 정체성이 정신적 웰빙에 미치는 영향: 소수자 스트레스 대처 전략의 매개효과. 한국심리학회지: 상담 및 심리치료, 32(2), 639-666.
- 이채윤, “다른 출발선 앞에 선 사람들 - 트랜스젠더퀴어가 일터에 가기까지” 서울대저널 (2021.5.4.)
- 정성조, 이희영. (2023). 개방형, 은둔형, 억압형 벽장: 청년 성소수자의 커밍아웃 양상에 관한 잠재집단분석. 한국사회학, 57(4), 49-93. 10.21562/kjs.2023.11.57.4.49
- 직장갑질119, 2024년 직장인 인식조사(3분기-1차)
- 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태조사(2021), 다양성을 향한 지속가능한 움직임, 다움
- 한국 LGBTI 커뮤니티 사회적 욕구조사(2014) 한국게이인권운동단체 친구사이
- 행동하는성소수자인권연대 성소수자 노동권팀, [나, 성소수자 노동자] ④ 저는 콜센터에서 노동하는 게이 노동자입니다 (2022.1.10.) 노동과세계
<https://worknworld.kctu.org/news/articleView.html?idxno=404846>
- 행동하는성소수자인권연대(2023), 성소수자의 동료가 될 당신에게. 성소수자의 직장 동료를 위한 일터 가이드북
- 홍성수 등 (2017), 직장내 괴롭힘 실태조사, 국가인권위원회
- 홍성수 등 (2020). 트랜스젠더 혐오차별 실태조사, 국가인권위원회
- 희정, 『퀴어는 당신 옆에서 일하고 있다』(2019), 오월의봄
- Brad Sears, Neko Michelle Castleberry et al. LGBTQ people's experiences of workplace discrimination and harassment 2023, August 2024. UCLA - Williams institute
- Caroline Medina, Lindsay Mahowald, Rose Khattat. Fact Sheet: LGBT Workers in the Labor Market (2022.6.1.). American Progress.
[https://www.americanprogress.org/article/fact-sheet-lgbt-workers-in-the-labor-marke](https://www.americanprogress.org/article/fact-sheet-lgbt-workers-in-the-labor-market)

t/

- Conron, K.J., Goldberg, S.K., Adult LGBT Population in the United States. (July 2020). The Williams Institute, UCLA, Los. Angeles, CA.
- Diamond LM, Alley J. Rethinking minority stress: A social safety perspective on the health effects of stigma in sexually-diverse and gender-diverse populations. *Neurosci Biobehav Rev.* 2022 Jul
- Dooley, D., Prause, J., & Ham-Rowbottom, K. A. (2000). Underemployment and Depression: Longitudinal Relationships. *Journal of Health and Social Behavior*, 41(4), 421-436.
- Enogieru I, Blewitt-Golsch AL, Hart LJ, et alPrevalence and correlates of workplace violence: descriptive results from the National Transgender Discrimination SurveyOccupational and Environmental Medicine 2024;81:178-183
- Ipsos, LGBT+ Pride 2023 report,
<https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-05/Ipsos%20LGBT%2B%20Pride%202023%20Global%20Survey%20Report%20-%20rev.pdf>
- Ipsos, LGBT+ Pride 2024 report,
<https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2024-05/Pride%20Report%20FINAL.pdf>
- Kinitz DJ, Shahidi FV, Ross LE. Job quality and precarious employment among lesbian, gay, and bisexual workers: A national study. *SSM Popul Health.* 2023 Oct 20;24:101535
- Lee H, Operario D, Yi H, Choo S, Kim SS. Internalized Homophobia, Depressive Symptoms, and Suicidal Ideation Among Lesbian, Gay, and Bisexual Adults in South Korea: An Age-Stratified Analysis. *LGBT Health.* 2019 Nov/Dec;6(8):393-399.
- Lee H, Tomita KK, Habarth JM, Operario D, Yi H, Choo S, Kim SS. Internalized transphobia and mental health among transgender adults: A nationwide cross-sectional survey in South Korea. *Int J Transgend Health.* 2020 Apr 11;21(2):182-193.
- Meyer IH. Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychol Bull.* 2003 Sep;129(5):674-697.
- Meyer, I. H. (1995). Minority stress and mental health in gay men. *Journal of Health and Social Behavior*, 36(1), 38-56.
- Miranda, J., & Storms, M. (1989). Psychological adjustment of lesbians and gay men. *Journal of Counseling & Development*, 68(1), 41-45
- O'Shaughnessy, T., & Speir, Z. (2018). The state of LGBQ affirmative therapy clinical research: A mixed-methods systematic synthesis. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 5(1), 82-98.
- Restar AJ. Gender-affirming care is preventative care. *Lancet Reg Health Am.* 2023 Jun 24;24:100544.
- Testa, R. J., Habarth, J., Peta, J., Balsam, K., & Bockting, W. (2015). Development of the Gender Minority Stress and Resilience Measure. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(1), 65-77.
- Tordoff DM, Wanta JW, Collin A, Stepney C, Inwards-Breland DJ, Ahrens K. Mental Health Outcomes in Transgender and Nonbinary Youths Receiving Gender-Affirming Care.

JAMA Netw Open. 2022 Feb

- White Hughto JM, Reisner SL. A Systematic Review of the Effects of Hormone Therapy on Psychological Functioning and Quality of Life in Transgender Individuals. Transgend Health. 2016 Jan;1(1):21-31.
- Yi H, Lee H, Park J, Choi B, Kim SS. Health disparities between lesbian, gay, and bisexual adults and the general population in South Korea: Rainbow Connection Project I. Epidemiol Health. 2017 Oct 19;39:e2017046.
- Yoon Y, Jung-Choi K. Workplace Violence and Gender Equality: Country Level Data in European Countries and Korea. Ewha Med J 2021;44(3):70-79.