

차별금지법 연속 쟁점토론회

“평등을 토론하라”

2차 | 국가인권위원회 트랜스젠더 혐오차별 실태조사 <차별금지사유로서 ‘성별정체성’이 드러낸 의미>

일시 • 2021년 4월 13일(화) 오후 2~4시 | 진행 • 온라인 유튜브 중계 (<https://youtu.be/EdRc9Vo53a4>)

주최 • 차별금지법제정연대 | 지원 • 본 행사는 인권재단사람의 지원으로 진행됩니다.

♪ 차별금지법 연속 쟁점토론회

현재 한국사회의 주요 차별 이슈들을 통해

포괄적 차별금지법안의 구체적인 쟁점과 의미, 제도의 역할을 살펴보고
평등을 위한 사회적 과제를 함께 찾아갑니다!

평등을 토론하라 • 2차 사회 : 예정 (차별금지법제정연대, 천주교인권위원회)

1차	4월 6일(화) 오후 2~4시	1차 서울시장·부산시장 위력 성폭력 사건 <성희롱과 차별의 구제, 여성노동자의 권리로 정의하기>
2차	4월 13일(화) 오후 2~4시	2차 국가인권위원회 트랜스젠더 혐오차별 실태조사 <차별금지사유로서 ‘성별정체성’이 드러낸 의미> <ul style="list-style-type: none">• 발제 이호림 (고려대학교 일반대학원 박사수료)• 발제 박한희 (차별금지법제정연대, 공익인권변호사모임 희망을만드는법)• 토론 임푸른 (행동하는성소수자인권연대 트랜스젠더퀴어인권팀)• 토론 김보명 (부산대 사회학과)
3차	4월 27일(화) 오후 2~4시	건강가정기본법 개정 건 <복합차별, 차별을 두텁게 보호하고 평등을 재구성하기>
4차	5월 11일(화) 오후 2~4시	능력주의와 공정담론 <차별금지법, 능력주의를 넘어>

발제문 1.

국가인권위원회
트랜스젠더 혐오차별 실태조사 설문조사 결과

- 이호림 (고려대학교 일반대학원 박사수료)
-

국가인권위원회 트랜스젠더 혐오차별 실태조사 설문조사 결과

이호림

고려대학교 일반대학원 보건과학과 박사수료

고려대학교 역학연구실 성소수자 건강 연구 프로젝트 레인보우커넥션프로젝트 연구원

국가인권위원회 트랜스젠더 혐오차별 실태조사

- **연구참여자**

- 한국에 거주 중인 만 19세 이상의 한국 성인 트랜스여성·트랜스남성·논바이너리 트랜스젠더

- **총 참여자 수 - 591명**

(응답이 입력된 995명 중 연구 참여 및 개인정보 활용 부동의, n=164; 연구의 참여 대상이 아닌 사람, n=141; 설문 문항에 끝까지 응답하지 않은 참여자, n=99 제외)

- **연구 방법: 온라인 설문조사**

- 2020년 10월 7일-31일, 약 3주간 온라인 설문조사 플랫폼 서베이몽키를 통해 설문조사 진행
- 성소수자인권단체, 의료기관, 온라인 트랜스젠더 커뮤니티 및 SNS를 통해 설문조사 홍보
- 설문조사 참여 보상 지급 (10,000원 상당의 기프티콘)
- 고려대학교 기관생명윤리위원회 승인 (승인번호: KUIRB-2020-0189-01)

설문조사 항목의 구성

인구사회학적 정보

신분증 및
법적 성별정정

가족 및 일상생활

학교, 교육

직장, 고용

화장실 등
공공시설 이용

군대, 교정시설 등
국가기관

의료적 조치 및
의료접근성

건강

실태조사 보고서 다운로드:

https://www.humanrights.go.kr/site/inc/file/fileDownload?fileid=1068542&filename=in_12012011006528954431.pdf

발제의 개요

- 연구참여자의 인구학적 특성
- 신분증 및 법적 성별정정
- 학교, 교육
- 직장, 고용
- 군대, 구금시설 등 국가기관
- 전반적인 혐오차별 경험
- 건강 결과

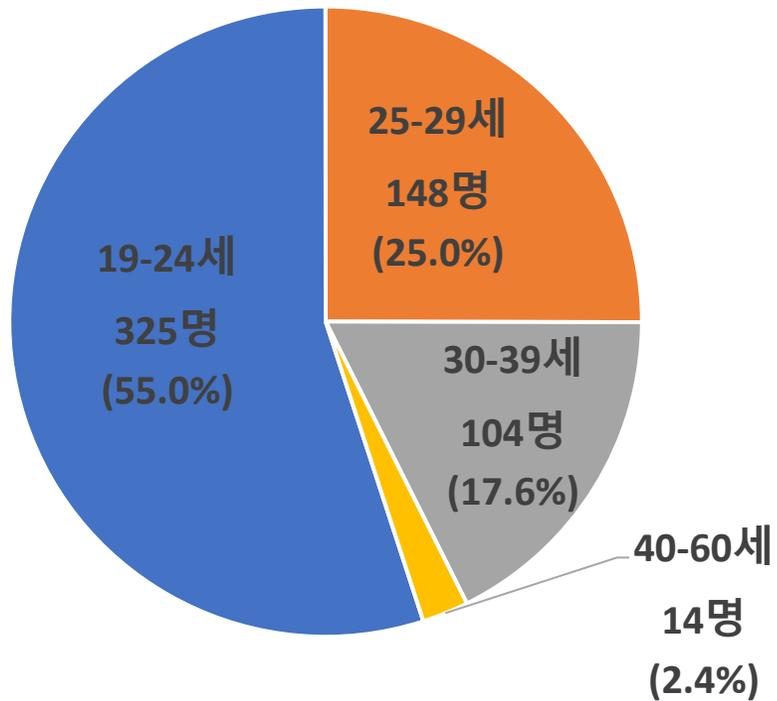
연구참여자의 인구학적 특성

연구참여자의 트랜스젠더 정체성

		출생 시 법적 성별	
		여성	남성
성별 정체성	여성	X	트랜스여성 189명 (32.0%)
	남성	트랜스남성 111명 (18.8%)	X
	여성 또는 남성으로 확고히 정체화하고 있지 않음	논바이너리	
		지정성별 여성 221명 (37.4%)	지정성별 남성 70명 (11.8%)

연구참여자의 인구학적 정보

연령 (만 나이)



- **법률적 혼인 상태**

- 기혼 5명 (0.9%), 이혼/사별/별거 4명 (0.7%)

- **간성(인터섹스) 여부**

- 그렇다, 22명 (3.7%)

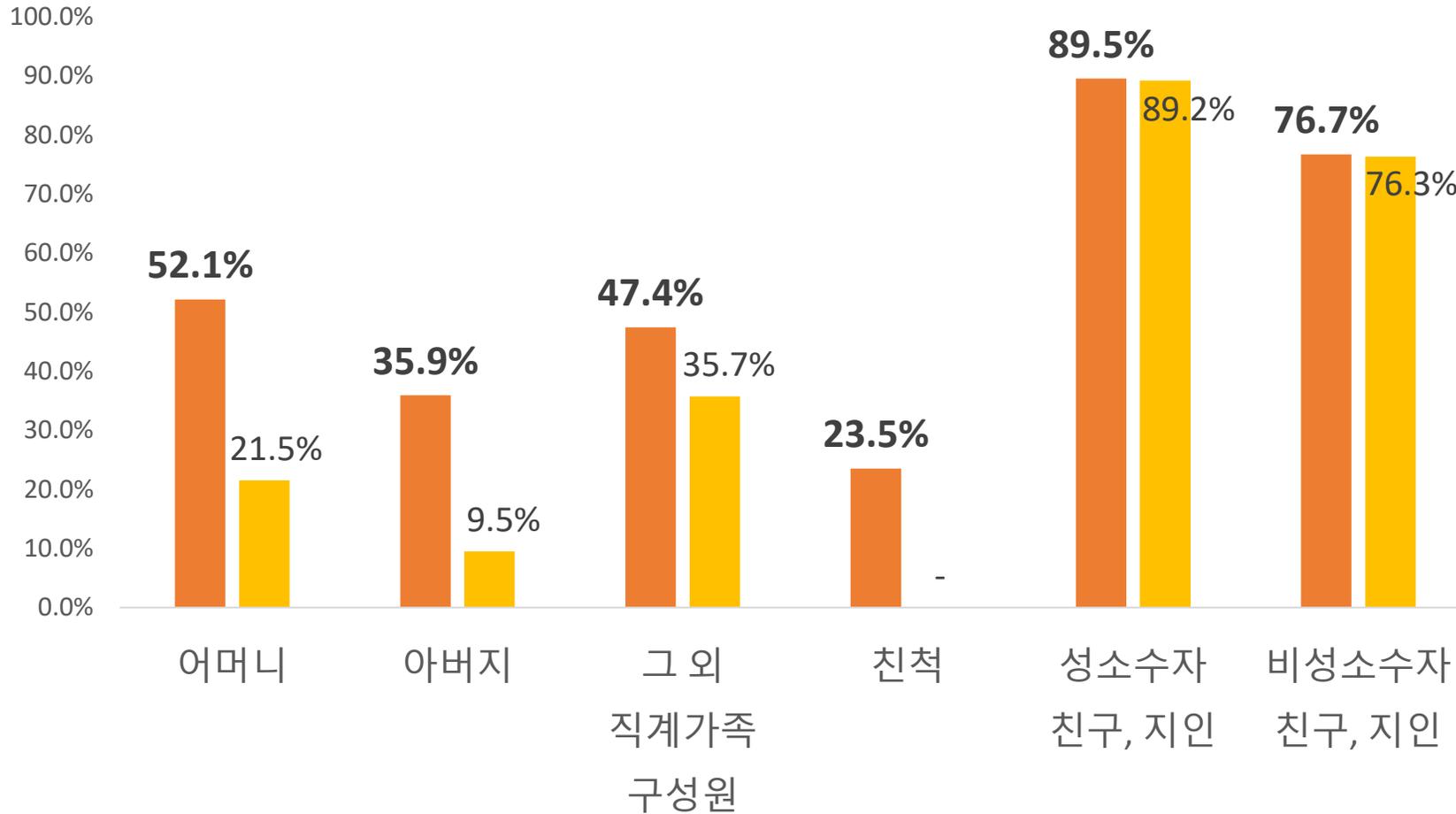
성적지향	N (%)
이성애자	108 (18.3)
동성애자	66 (11.2)
양성애자 등 (바이스펙트럼)	239 (40.4)
무성애자 등 (에이스펙트럼)	141 (23.9)
기타	37 (6.3)

연구참여자의 인구학적 정보

최종학력	N (%)	현재 고용 상태	N (%)
고등학교 졸업	108 (18.3)	학생	230 (39.4)
전문대 (2년제) 졸업	66 (11.2)	임금노동자	158 (27.1)
대학교 (4년제) 졸업	239 (40.4)	자영업	55 (9.4)
대학원 졸업 이상	141 (23.9)	무직	141 (24.1)
기타	37 (6.3)		
월 평균 임금	N (%)	거주 지역	N (%)
현재 소득 없음	326 (55.4)	서울 특별시 및 경기도	388 (66.0)
100만원 미만	77 (13.1)	광역시 ^b	114 (19.4)
100만원 이상 – 200만원 미만	97 (16.5)	그 외 지역	86 (14.6)
200만원 이상 – 300만원 미만	58 (9.9)		
300만원 이상 – 400만원 미만	19 (3.2)		
400만원 이상 – 500만원 미만 ^a	11 (1.9)		

Note: a. 월 평균 임금을 '500만원 이상'으로 보고한 참여자는 없었음, b. 세종특별자치시 포함

트랜스젠더 정체성을 알고 있는 주변 사람의 비율



■ 트랜스젠더 실태조사 (2021년) ■ 성인 동성애자 양성애자 (RCPI, 2016년, N=2,341)

신분증 및 법적 성별 정정

법적 성별 정정 및 시도 경험

법적 성별 정정	전체	트랜스여성	트랜스남성	논바이너리	
				지정성별 여성	지정성별 남성
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
법적 성별 정정을 함	47 (8.0)	19 (10.1)	22 (19.8)	5 (2.3)	1 (1.4)
현재 처음으로 진행 중임	28 (4.7)	10 (5.3)	16 (14.4)	0 (0.0)	2 (2.9)
신청이 기각된 후 현재 다시 진행 중임	4 (0.7)	1 (0.5)	2 (1.8)	1 (0.5)	0 (0.0)
신청이 기각된 후 다시 진행하지 않음	4 (0.7)	3 (1.6)	1 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)
시도한 적 없음	508 (86.0)	156 (82.5)	70 (63.1)	215 (97.3)	67 (95.7)

법적 성별 정정을 시도하지 않은 이유

법적 성별 정정을 시도하지 않은 응답자 (n=508)

법적 성별 정정을 시도하지 않은 이유 (중복응답 가능)	전체	트랜스 여성	트랜스 남성	논바이너리	
				지정성별 여성	지정성별 남성
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
의료적 조치에 드는 비용 때문에	229 (58.9)	112 (71.8)	45 (64.3)	108 (50.2)	34 (50.8)
절차가 복잡해서	203 (40)	49 (31.4)	30 (42.9)	95 (44.2)	29 (43.3)
의료적 조치에 따른 건강상 부담 때문에	150 (29.5)	30 (19.2)	22 (31.4)	81 (37.7)	17 (25.4)
직장을 구할 때 어려움이 있을 거 같아서	146 (28.7)	23 (14.7)	22 (31.4)	76 (35.4)	25 (37.3)
아직 마음의 준비가 되지 않아서	138 (27.2)	35 (22.4)	20 (28.6)	62 (28.8)	21 (31.3)
법적 성별을 정정할 의향이 없어서	132 (26.0)	4 (2.6)	2 (2.9)	105 (48.8)	21 (31.3)
의료적 조치 받는 것을 원하지 않아서	85 (16.7)	9 (5.8)	9 (12.9)	58 (27.0)	9 (13.4)
가족 또는 연인, 파트너, 배우자 등의 반대로	53 (10.4)	12 (7.7)	10 (14.3)	22 (10.2)	9 (13.4)
현재 혼인 중이기 때문에	4 (0.8)	4 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
미성년인 자녀가 있기 때문에	3 (0.6)	3 (1.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

법적 성별 정정 과정에서의 어려움 및 부당한 대우

성별정정 진행 및 준비 과정의 어려움

(성별정정 절차 경험이 있는 응답자 n=82)

- **78.1%** - 외부 성기 수술 등 의료적 요건을 갖추는 것
- **61.0%** - 서류의 준비 및 작성
- **47.6%** - 법적 성별 정정에 대한 정확한 정보를 찾기 어려움

성별정정 절차에서의 부당한 대우

(법적 성별을 정정했거나 시도한 경험이 있는 응답자 n=78)

- **20.5%** - 심문 과정에서 판사의 성희롱, 모욕적 질문을 받음
- **10.3%** - 불필요한 서류(신체 사진, 학생생활기록부 등)을 요구받음
- **7.7%** - 아무런 연락 없이 심리가 1년 이상 지연 됨

일상적 용무 포기 경험

“귀하는 신분증이나 주민등록번호를 제시하는 상황에서 트랜스젠더 정체성과 관련하여 부당한 대우를 받을까봐 다음과 같은 일상적 용무를 포기한 적이 있습니까?”

일상적 용무를 한 경험이 있는 응답자 (n=554)

일상적 용무 (중복응답 가능)	N	%
한 가지라도 경험이 있다	193	34.8
병원 등 의료기관 이용	119	21.5
성인인증이 필요한 술, 담배 구입이나 술집 등의 방문	91	16.4
보험 가입 및 상담	83	15.0
은행 방문 및 상담	79	14.3
선거 투표 참여	58	10.5
집 전화, 휴대전화, 인터넷 등 가입 및 변경	51	9.2
증명서 발급	47	8.5
본인 명의의 주택 매매, 임대 등 계약	45	8.1
여권 발급	38	6.9

“어디에서든지 신분을 밝혀야 할 때 불편함을 느껴요.
신분증이나 가족 관계를 확인해야 하는 행정적인 업무를 볼 때
한번 더 “본인 맞으세요?” 라고 물어보는 거에 대한 불편함이 있어요.
관공서에서는 확실히 그런 시선이 있는 것 같구요,
개인병원이나 은행도 마찬가지인 것 같아요.”

- 20대 트랜스여성 G

『오롯한 당신』 (김승섭 외, 2018)

교육, 학교

중·고등학교의 환경·제도

중·고등학교를 다닌 경험이 있는 응답자 (n=585)

중·고등학교의 환경이나 제도로 인해 트랜스젠더 정체성과 관련하여 힘들었던 경험 (중복응답 가능)	응답자 수	%
한 가지 경험이라도 있다	539	92.3
성소수자 관련 성교육 부재	404	69.2
성별정체성에 맞지 않는 교복 착용	364	62.3
성별정체성에 맞지 않는 화장실 이용	302	51.7
체육시간에 옷을 갈아 입을 수 있는 탈의실 부재	268	45.9
여중, 여고 또는 남중, 남고인 점	222	38.0
학교의 종교적 배경으로 인한 성소수자 배제적인 분위기	125	21.4
성별정체성에 맞지 않는 반 배치	115	19.7
성별정체성에 맞지 않는 기숙사 이용 및 합숙	106	18.2
기타 힘들었던 점	117	20.0

“수업시간에 대뜸 갑자기, ‘야 니네는 동성애 하지 마라, ‘야 내가 어제 카톡을
받았는데, 그 영상 보니까 더러워 더러워’ 이러셨어요.”

“경제 선생님이었는데 내가 군대 갔는데 내 옆에 게이 있으면 소름끼칠 거 같다.
이런 얘기를 하시는 거예요. 그런 류의 얘기.”

『Q로 만드는 울타리』 (김지혜 외, 2016)

교사로부터의 폭력이나 부당한 대우

중·고등학교를 다닌 경험이 있는 응답자 (n=585)

수업 중 교사의 성소수자 비하 발언을 들은 경험	응답자 수	%
있다	392	67.0

중·고등학교를 다닌 경험이 있는 응답자 (n=585)

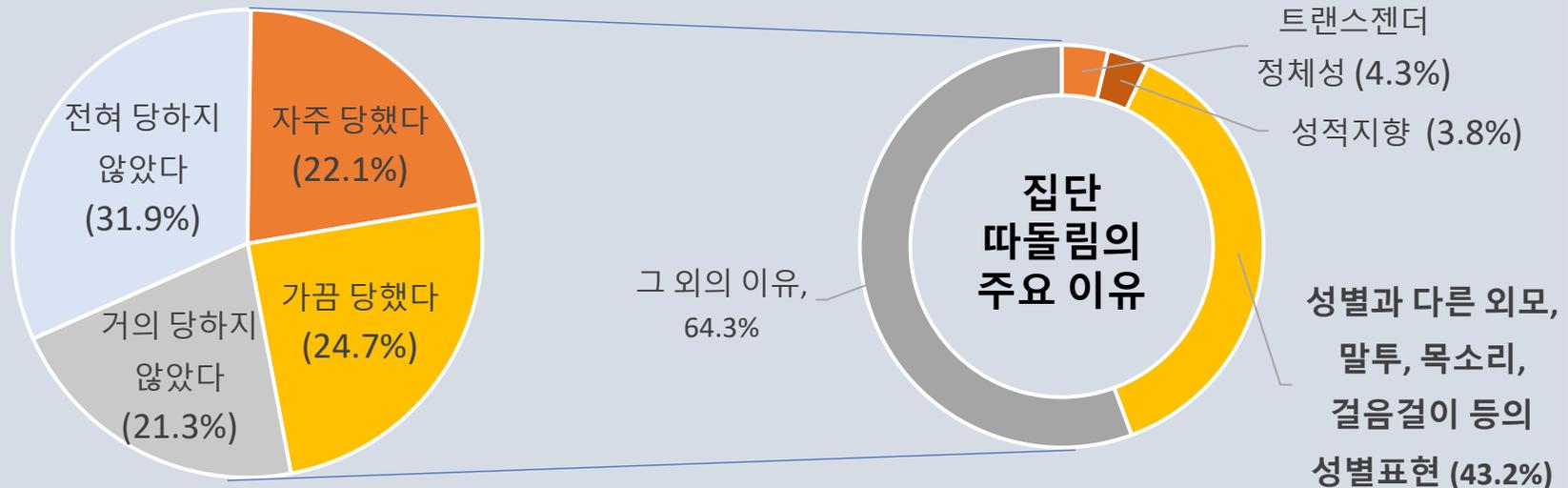
트랜스젠더 정체성과 관련하여 경험한 교사로부터의 폭력이나 부당한 대우 (중복응답 가능)	응답자 수	%
한 가지 경험이라도 있다	124	21.3
언어적 폭력	78	13.4
내 정체성을 동의 없이 다른 사람에게 알림	28	4.8
성희롱 또는 성폭력	27	4.6
성적 등 학생 평가 상의 불이익	11	1.9
신체적 폭력	8	1.4
기타 폭력이나 부당한 대우	33	5.7

중·고등학교 시절 또래 학생으로부터의 폭력 경험 (RCPII, 2017년)

(2017년, n=279, 중복응답 가능)

또래 학생로부터의 폭력 경험	응답자 수	%
성소수자를 무시하거나 비난하는 말을 함	183	64.9
성희롱 또는 성폭력	102	36.2

중·고등학교 시절 집단 따돌림 경험



대학교·대학원에서의 경험

대학교·대학원을 다닌 경험이 있는 응답자 (n=469)

교수나 강사의 성소수자 비하 발언이나 행동을 접한 경험 (중복응답 가능)	응답자 수	%
교수 또는 강사가 <u>수업 중에 성소수자를 비하</u> 하는 발언을 했다	199	42.4
교수 또는 강사가 <u>수업 외의 시간에 성소수자를 비하</u> 하는 발언을 했다	116	24.7
교수 또는 강사가 수업 중에 <u>성소수자를 비하하는 표현이 담긴 수업자료</u> 를 활용했다	107	22.8

대학교·대학원에서의 경험

대학교·대학원을 다닌 경험이 있는 응답자 (n=469)

대학교·대학원에서 경험한 폭력이나 부당한 대우 (중복응답 가능)	교수나 강사로부터		동료 학생으로부터	
	응답자 수	%	응답자 수	%
한 가지 경험이라도 있다	70	14.9	150	32.1
언어적 폭력	46	9.8	79	16.9
성희롱 또는 성폭력	12	2.6	33	7.1
따돌림			50	10.7
내 정체성을 동의 없이 다른 사람에게 알림	9	1.9	52	11.1
성적 등 학생 평가 상의 불이익	7	1.5		
신체적 폭력	0	0.0	5	1.1
기타 폭력이나 부당한 대우	16	3.4	24	5.1

직장, 고용

트랜스젠더와 동성애자·양성애자의 고용형태 비교

고용 형태	트랜스젠더 (2020년, n=591)	동성애자·양성애자 (RCPI, 2016년, n=2,341)
학생	38.9%	32.2%
정규직 노동자	14.6%	25.8%
비정규직 노동자	12.2%	24.9%
자영업 (프리랜서 포함)	10.5%	4.7%
무직	23.9%	12.5%

- 실태조사 참여자 중 정규직·비정규직 임금노동자 N=158

“일 구할 때 잘 안구해지는 게 조금은 있는 것 같아요.
왜냐면 이력서를 쓸 때 주민등록번호를 쓰라고 할 때도 있고
안 쓰라고 할 때도 있잖아요. 안 쓴 걸 보냈을 때 연락을 받은 게 더 많은 것 같긴 해요.
(주민등록번호를) 써서 연락을 받은 적은 없어요.
근데 대부분 나중에 주민등록번호를 알게 되죠.”

- 20대 트랜스남성 O

『오롯한 당신』 (김승섭 외, 2018)

구직·채용 과정에서의 경험

- 57.1% - 트랜스젠더 정체성과 관련하여 직장에 지원하는 것을 포기한 적이 있다

최근 5년 간 구직 활동 경험이 있는 트랜스젠더 (n=467)

트랜스젠더 정체성과 관련한 구직·채용 과정에서의 경험 (중복응답 가능)	응답자 수	%
한 가지 경험이라도 있다	334	71.5
외모·복장·말투·행동 등이 <u>남자·여자답지 못하다고 부정적인 반응·평가를 받음</u>	225	48.2
<u>주민등록번호 상 성별과 외모·성별표현이 일치하지 않아 겪는 어려움</u>	173	37.0
지원 서류 제출 과정에서의 어려움 (출신학교나 병역사항 기재, 사진 첨부 등)	126	27.0
서류 상 법적 성별 정정 사실이 드러날 수 있는 대기업이나 관공서 지원 포기	75	16.1
<u>입사가 취소되거나 채용이 거부 됨</u>	74	15.9
기타	31	6.6

현재 직장에서의 부당한 대우나 어려움

임금노동자 (n=156)

현재 직장에서의 트랜스젠더 정체성과 관련한 부당한 대우나 어려움 (중복응답 가능)	응답자 수	%
한 가지라도 경험이 있다	68	43.6
직장 내 화장실, 탈의실, 휴게소 등의 이용 관련 어려움	42	26.9
남녀 구분된 유니폼 또는 복장 강요	22	14.1
출장이나 워크샵 등 숙박 시 성별에 따른 방 배치로 인한 어려움	17	10.9
인사 담당자에 의한 트랜스젠더 정체성 또는 성별정정 사실의 노출	9	5.8
업무 배치와 평가, 승진에서의 부당한 대우	7	4.5
임금 책정/지급 또는 각종 사내복지 혜택에서의 부당한 대우	4	2.6
사직이나 휴직의 종용, 해고 협박, 재계약을 하지 않겠다고 통보	3	1.9
교육 또는 (해외) 연수 기회에서의 배제	2	1.3
기타 부당한 대우나 어려움	16	10.3

현재 직장에서의 부당한 대우나 어려움에 대한 대응

현재 직장에서 부당한 대우나 어려움을 겪은 응답자 (n=65)

현재 직장에서 경험한 부당한 대우나 어려움에 대한 대응 (중복응답 가능)		응답자 수	%
참거나 묵인하였다		61	93.9
적극적 대응	사내의 공식적인 고충처리제도 등을 활용하였다	1	1.5
	노동조합에 알렸다	0	0.0
	국가인권위원회나 노동청 등에 진정을 제기하였다	0	0.0
	성소수자 인권단체 등 관련 시민단체에 도움을 요청하였다	2	3.1
	기타	2	3.1

직장에서 경험한 부당한 대우나 어려움을 참거나 묵인한 이유	응답자 수	%
심각한 차별이나 괴롭힘이 아니라고 생각해서	13	21.3
어디에 혹은 어떻게 신고해야 할 지 몰라서	14	23.0
항의나 신고를 해도 변화가 없을 것 같아서	25	41.0
항의나 신고를 하면 오히려 피해를 입을 것 같아서	25	41.0
대응을 하면 내가 트랜스젠더인 것이 밝혀지기 때문에	44	72.1
기타	5	8.2



현재 직장에서의 트랜스젠더 정체성과 관련한 괴롭힘

임금노동자 (n=158)

현재 직장에서의 트랜스젠더 정체성과 관련한 괴롭힘 (중복응답 가능)	응답자 수	%
한 가지라도 경험이 있다	61	38.6
용모, 말투, 행동 등이 남성 또는 여성답지 못하다고 반복적으로 지적당함	42	26.6
내 정체성에 대해 불필요한 질문을 함	27	17.1
내 정체성을 동의 없이 다른 사람에게 알림	14	8.9
성희롱 또는 성폭력을 경험함	13	8.2
직장 내 비공식적인 네트워크나 업무 외 모임, 행사에서 배제되거나 소외당함	5	3.2
나에게 중요한 정보를 일부러 알려주지 않음	4	2.5
기타 괴롭힘 경험	8	5.1

군대, 교정시설 등 국가기관

군대 – 연구참여자의 의무적 군복무 여부

출생 시 지정 성별이 남성인 응답자 (n=259)

군복무 여부	전체	트랜스여성	논바이너리 지정성별 남성
	N (%)	N (%)	N (%)
군복무 중이거나 마침	109 (42.1)	80 (42.3)	29 (41.4)
병역 면제 받음 (5급 또는 6급)	91 (35.1)	72 (38.1)	19 (27.1)
아직 병역판정검사나 군복무 시작 전임	45 (17.4)	29 (15.3)	16 (22.9)
병역판정검사 전 성별정정을 함	3 (1.2)	2 (1.1)	1 (1.4)
기타	11 (4.3)	6 (3.2)	5 (7.1)

군대 – 군대에서의 폭력이나 부당한 대우

군복무 경험이 있는 응답자 (n=105)

군대에서 트랜스젠더 정체성과 관련한 폭력이나 부당한 대우 경험 (중복응답 가능)	응답자 수	%
한 가지라도 경험이 있다	48	45.7
관심사병으로 분류됨	31	29.5
성희롱 또는 성폭력	13	12.4
비전 캠프 등 부적응 기관으로 이송	13	12.4
업무 수행 또는 배정 등에서 차별	10	9.5
원하지 않는 강제 검진 또는 입원을 요구	5	4.8
강제 전역 요구	5	4.8
기타 폭력이나 부당한 대우	6	5.7

수사기관 – 경찰 및 검사로부터의 폭력이나 부당한 대우

경찰 및 검사에게 조사 받은 경험이 있는 응답자 (n=157)

경찰 및 검사로부터 경험한 폭력이나 부당한 대우 (중복응답 가능)	응답자 수	%
한 가지라도 경험이 있다	25	15.9
성별정체성과 맞지 않는 호칭으로 지칭	18	72.0
모욕적인 발언	17	68.0
범죄 피해를 믿지 않거나 축소함	12	48.0
독립되지 않은 공간에서 조사하여 내가 트랜스젠더라는 것을 다른 사람들이 알게 됨	7	28.0
아무 이유없이 범죄자로 의심받음	7	28.0
성별정체성과 다른 시설(유치장, 화장실 등) 사용을 강요함	6	24.0
범죄 피해를 당했을 때, 트랜스젠더임을 약점 잡아 가해자와 합의하라고 강요함	5	20.0
조사과정에서 내 의사와 관계없이 트랜스젠더 정체성을 가족이나 주변인에게 알림	2	8.0
범죄 혐의가 강화됨	1	4.0
조사과정에서 물리적 폭력을 행사함	1	4.0
기타 폭력이나 부당한 대우	4	16.0

재판과정 및 교정시설에서의 폭력이나 부당한 대우

재판과정에서의 경험

- **37명** – 성별정정 신청 이외의 사유로 재판을 받은 경험이 있는 응답자
- **3명** – 재판 과정에서 부당한 대우를 경험한 응답자
 - 내 정체성이 비정상적이고 잘못된 것이라는 판단을 받음 (1명)
 - 판사로부터 모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 들음 (1명)
 - 기타 부당한 대우 (2명)

교정시설에서의 경험

- **9명** – 구치소나 교도소에 수감된 경험이 있는 응답자
- **3명** – 구치소나 교도소에서 부당한 대우를 경험한 응답자
 - 신체검사에서 성별정체성에 맞는 대우를 받지 못함 (1명)
 - 성별정체성과 다른 성별의 시설에 수용됨 (1명)
 - HIV/AIDS 등 다른 수형자에게 요구하지 않는 검사나 치료를 강요함 (1명)
 - 교도관 또는 다른 수형자로부터 성희롱 또는 성폭력을 당함 (1명)

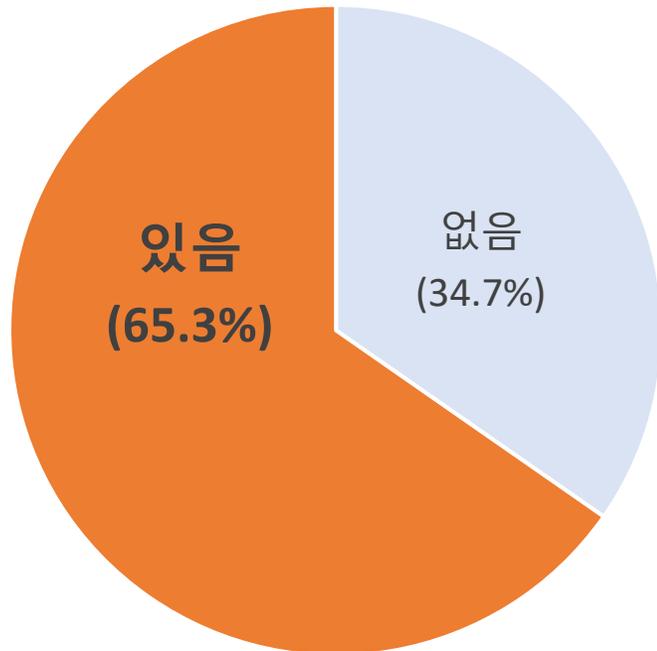
전반적인 혐오, 차별 경험

지난 12개월 동안의 차별 경험

“지난 12개월 동안, 귀하는 성적지향이나 성별정체성을 이유로 차별을 경험한 적이 있습니까?”

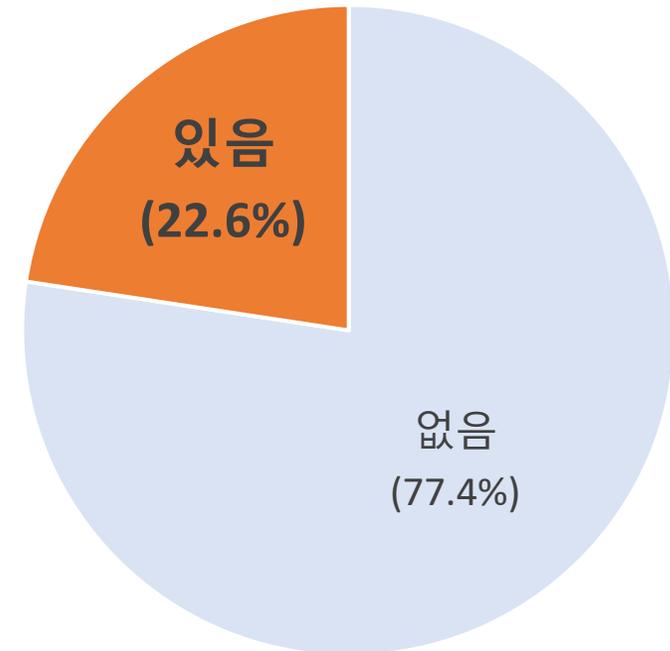
성별정체성에 기반한 차별 경험

(트랜스젠더 실태조사 n=591)



성적지향에 기반한 차별 경험

(RCPI, 2016년, 성인 동성애자·양성애자 n=2,341)



“전환치료” 경험

“전환치료” 경험	트랜스젠더 실태조사 (2020년, n=591)	동성애자·양성애자 (RCPI, 2016년, n=2,341)
“전환치료”를 <u>권유</u> 받은 경험이 있음	22.3%	11.2%
“전환치료”를 <u>실제로</u> 받은 경험이 있음	11.5%	2.6%

“전환치료”를 수행한 사람	트랜스젠더 실태조사 (2020년, “전환치료” 경험자 n=68)	동성애자·양성애자 (RCPI, 2016년, “전환치료” 경험자 n=61)
의료인	64.7%	34.4%
상담사	57.4%	42.6%
종교인	17.7%	26.2%
기타	5.9%	1.6%

코로나19 관련 경험

코로나 19 관련 경험 (중복응답 가능)	응답자 수	%
<u>경제적 상황이 어려워져</u> 의료적 조치를 받기 어려웠음	91	15.5
<u>병원 이용이 어려워져</u> 의료적 조치를 받기 어려웠음	91	15.5
신분증을 필수적으로 제시해야 해서 <u>공적 마스크를 구매하기 어려웠음</u>	86	14.6
본인의 의지와 무관하게 권고사직·해고·계약해지를 경험하거나 무급휴직을 강요받음	55	9.3
의심 증상이 있었지만 트랜스젠더 정체성과 관련하여 부당한 대우나 불쾌한 시선을 받을까봐 <u>코로나19 검사 받는 것을 포기했음</u>	28	4.8

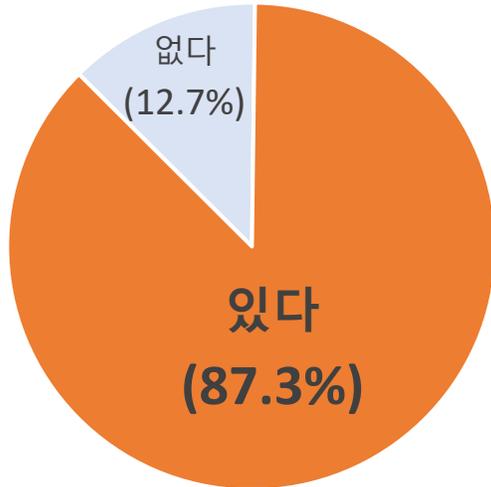
성별 분리 공중화장실 이용 관련 경험

지난 2개월 간 성별 분리 공중화장실 관련 경험 (중복응답 가능)	응답자 수	%
한 가지라도 경험이 있다	418	71.0
부당한 대우나 불쾌한 시선을 받을까봐 내 성별정체성과 다른 성별의 시설을 이용했음	241	40.9
화장실에 가는 것을 피하기 위해 음료를 마시거나 음식을 먹지 않았음	231	39.2
멀더라도 일부러 남녀공용 혹은 장애인 화장실이나 인적이 드문 화장실을 이용했음	219	37.2
부당한 대우나 불쾌한 시선을 받을까봐 화장실 이용을 포기했음	212	36.0
모욕적인 발언이나 불필요한 질문을 들음	97	16.5
화장실 이용을 제지당했음	72	12.2
다른 사람이 경비원이나 경찰에 신고했음	12	2.0
성희롱 또는 성폭력을 당했음	7	1.2
물리적인 폭력을 당했음	4	0.7
기타	33	5.6

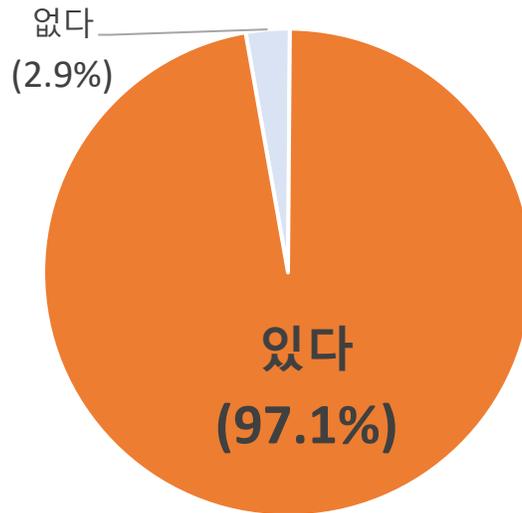
미디어를 통한 트랜스젠더 혐오표현

“지난 12개월 동안, 귀하는 _____에서
트랜스젠더에 대한 비난이나 욕설 등의 트랜스젠더 혐오표현을 접한 적이 있습니까?”

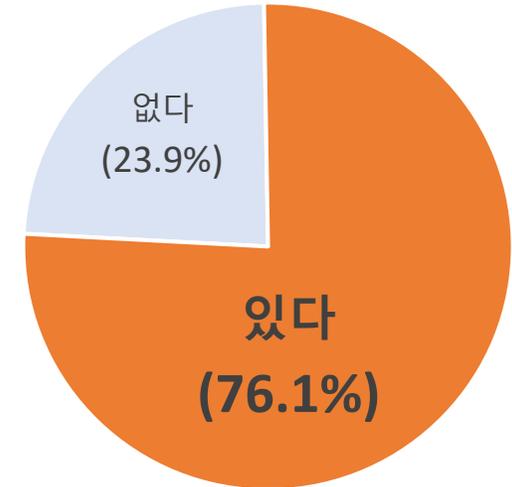
언론
(방송·신문·인터넷 뉴스 등)



인터넷
(SNS·온라인 커뮤니티 등)



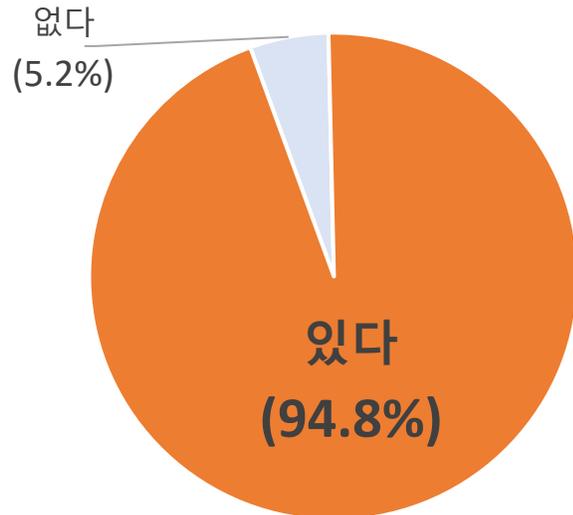
영상매체
(드라마·영화·예능 프로그램 등)



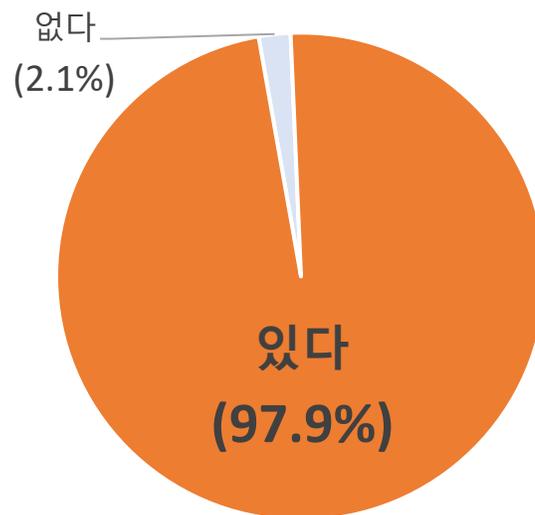
2020년 주요 이슈와 트랜스젠더 혐오표현

“귀하는 _____ 사건과 관련해
비난이나 욕설 등의 트랜스젠더 혐오표현을 접한 적이 있습니까?”

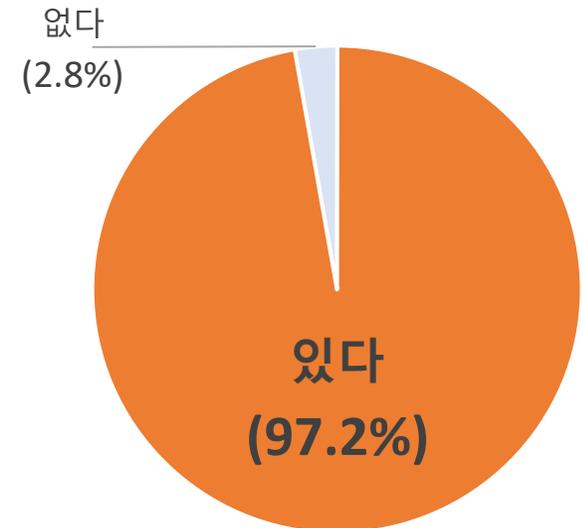
변희수 하사
강제 전역조치 사건



트랜스여성 A씨
숙명여대 등록포기 사건

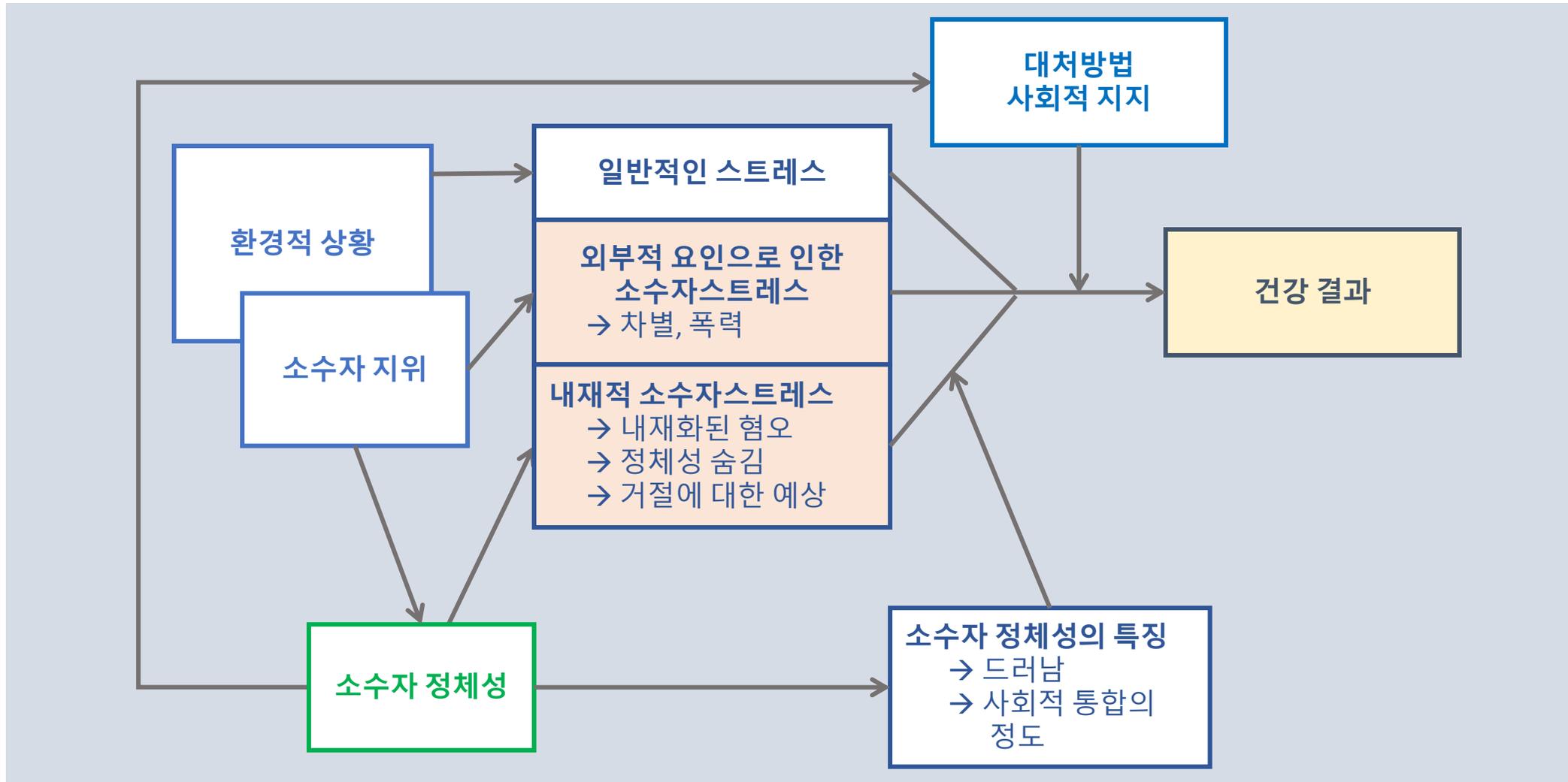


이태원 지역 클럽
코로나19 집단감염



건강 결과

성소수자의 사회적 경험과 정신건강

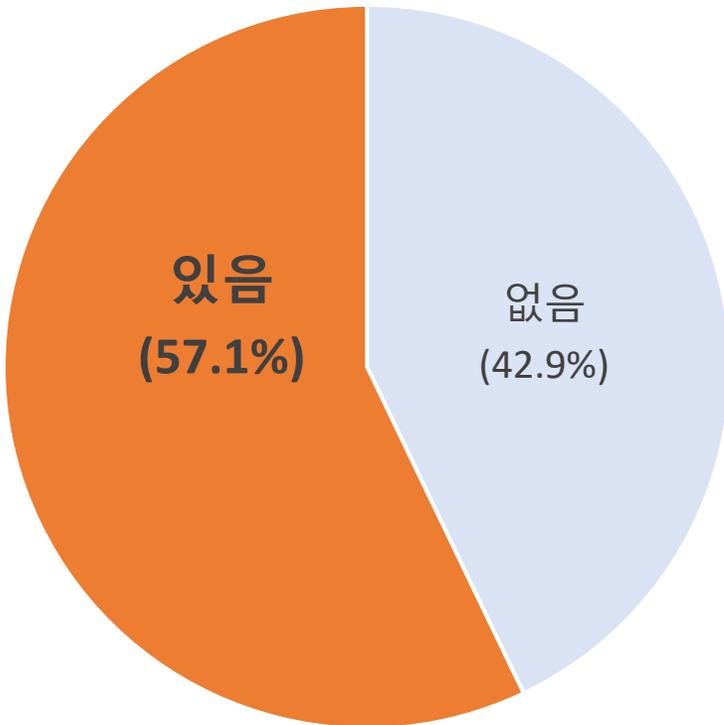


성소수자의 소수자 스트레스 과정 모형 (Meyer, 2003)

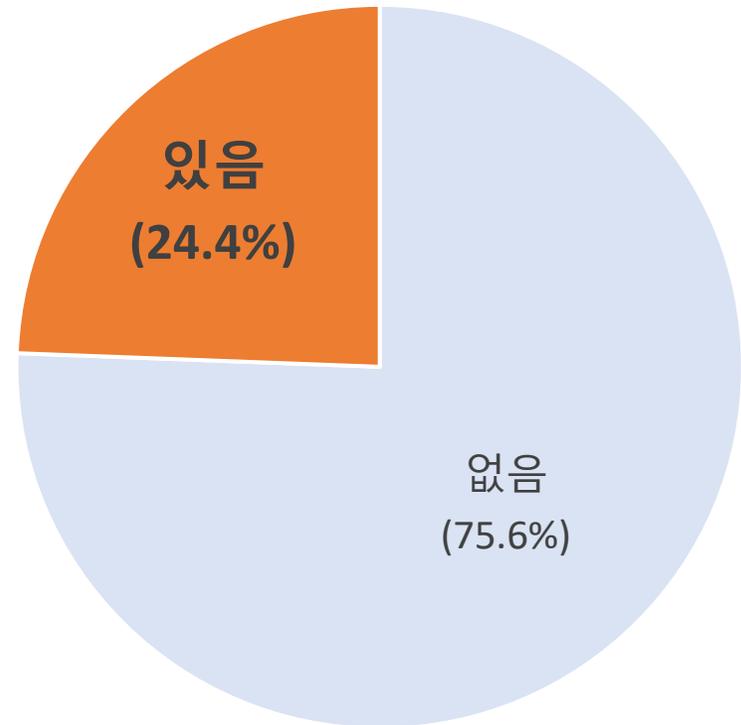
정신건강

2019년 한 해 동안 의료기관에서 질병 진단 또는 치료 경험

우울증



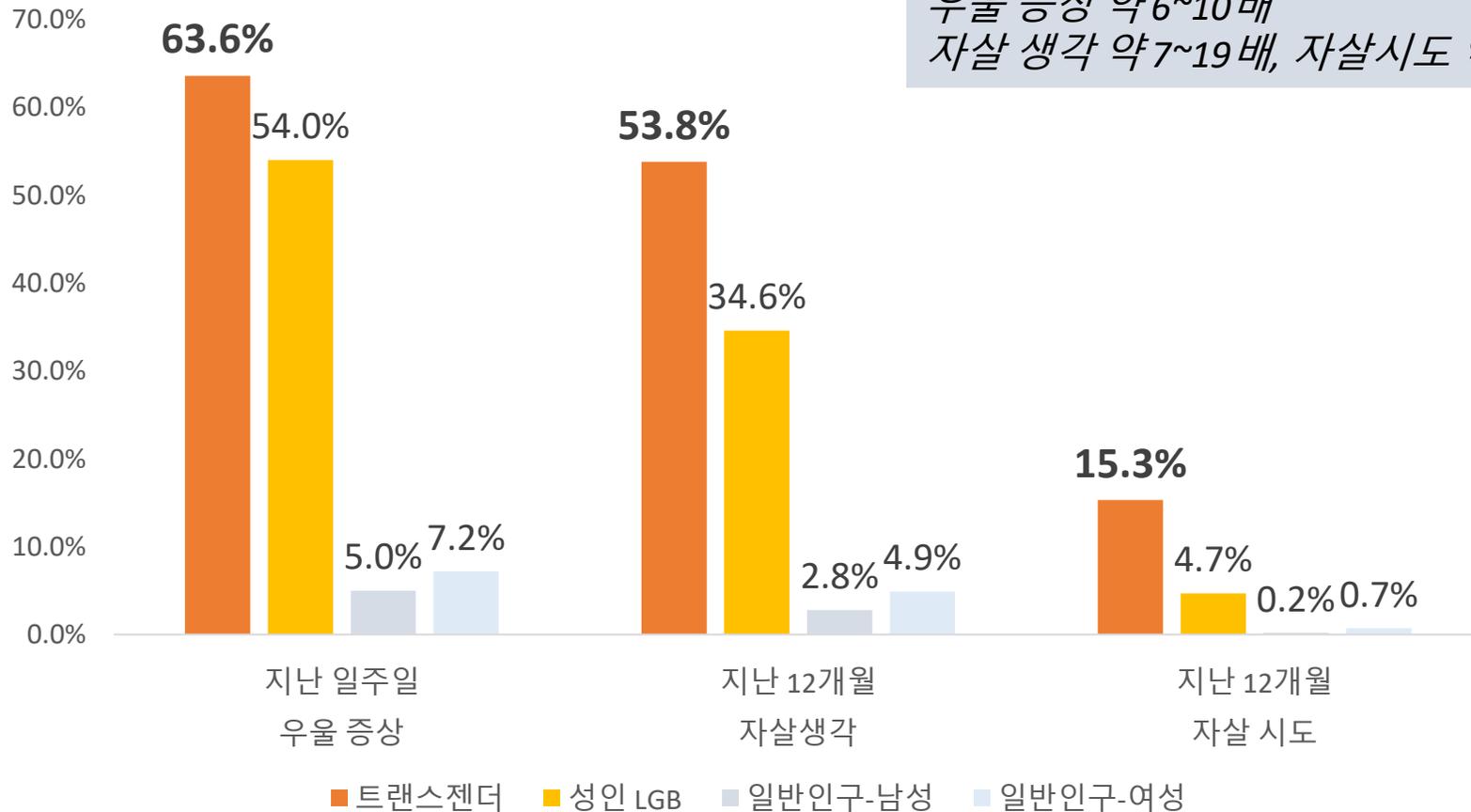
공황장애



한국 일반 인구와 트랜스젠더의 정신건강 비교

(RCPII, 2017년, n=255; Hyemin Lee et al., 2020)

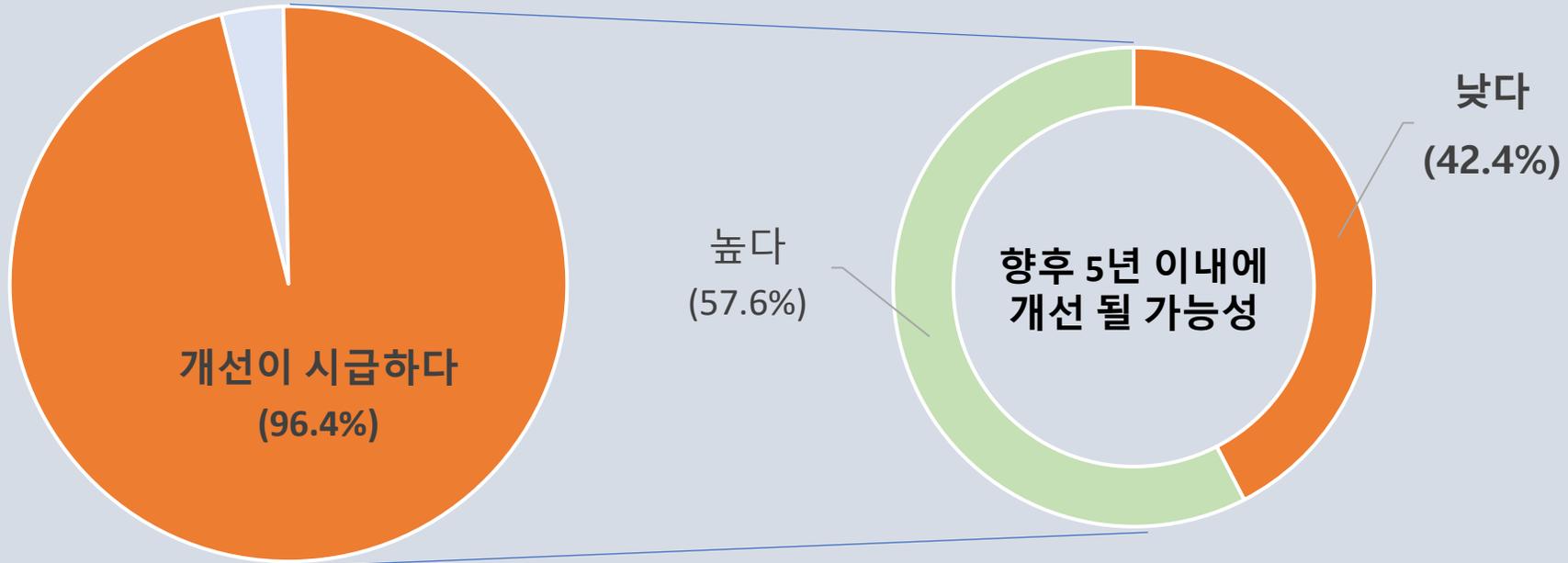
일반 인구*에 비해,
우울 증상 약 6~10배
자살 생각 약 7~19배, 자살 시도 약 10배 이상**



*일반인구 - 비교 대상 성소수자 설문조사와 가장 근접한 시기에 진행 된 국가 대표성 있는 설문조사(우울증상: 한국복지패널, 자살 생각 및 시도: 국가건강영양조사)의 동일 문항에 응답한 동일한 연령대의 사람 **유병률의 비교 - 연령·교육수준 표준화유병비를 산출

포괄적 차별금지법 제정에 대한 연구참여자들의 전망

포괄적 차별금지법의 부재



참고자료

Lee, H., Operario, D., van den Berg, J. J., Yi, H., Choo, S., & Kim, S. S. (2020). Health disparities among transgender adults in South Korea. *Asia Pacific Journal of Public Health, 32*(2-3), 103-110.

Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychological bulletin, 129*(5), 674.

김승섭, 박주영, 이해민, 이호림, 최보경 (2018). 『오롯한 당신 – 트랜스젠더, 차별과 건강』 서울: 숨쉬는책공장.

김지혜, 나영정, 류은찬, 박지영, 이인섭, 정민석 (2016). 「Q로 만드는 울타리 – 청소년 성소수자 인권 친화적 환경 구축을 위한 기초조사 보고서」 서울: 청소년 성소수자위기지원센터 핑통.

감사합니다

차별금지사유로서의 ‘성별정체성’이 갖는 의의

- 박한희 (차별금지법제정연대, 공익인권변호사모임 희망을만드는법)

1. 들어가며

제2조 제5호 “성별정체성”이란 자신의 성별에 관한 인식 혹은 표현을 말하며, 자신이 인지하는 성과 타인이 인지하는 성이 일치하거나 불일치하는 상황을 포함한다.

제3조 제1호 합리적인 이유 없이 성별, 장애, 나이, 언어, 출신국가, 출신민족, 인종, 국적, 피부색, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족 및 가구의 형태와 상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 성별정체성, 학력(學歷), 고용형태, 병력 또는 건강상태, 사회적신분 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 다음 각 호의 어느 하나의 영역에서 특정 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제·거부하거나 불리하게 대우하는 행위

2020년 발의된 「차별금지법안」은 위와 같이 성별정체성에 대한 정의 규정을 두고 성별정체성을 포함한 23가지 차별금지사유를 제시하고 있다. 이와 같은 성별정체성에 대한 규정 형식은 기존에 발의된 차별금지법안에서도 찾아볼 수 있는 내용이다. 2007년 법무부가 입법예고했던 차별금지법안에는 성적지향만 명시¹⁾되었지만, 이후 발의된 노회찬, 김한길, 최원식 의원안은 모두 “성별정체성이란 자신의 성별에 관한 인식 혹은 표현을 말한다”고 규정하며 차별금지사유에 성별정체성을 명시하고 있다.

이러한 성별정체성을 이유로 한 차별금지의 주된 보호대상은 일차적으로는 ‘출생 시 지정된 성별과 다른 성별정체성을 지닌 사람’, 즉 트랜스젠더일 것이다. 물론 여타의 차별금지사유가 그러하듯이 차별금지사유로서의 성별정체성은 트랜스젠더 정체성과 1:1로 치환되는 사유는 아니며, 그보다는 지정성별과 다른 성별정체성을 지니고 있다고 또는 지니고 있다고 여겨져 혐오의 대상이 되고 낙인이 찍히는 구조를 분석하기 위한 도구적 개념이다. 하지만 한편으로 국가인권위의 <트랜스젠더 혐오차별실태조사>, 지난 2020년 일어난 변희수 하사의 강제전역 사건과 숙명여대 트랜스젠더 합격생의 입학포기 사건, 그리고 최근 잇따라 발생한 비극적인 사건들을 마주하며, 트랜스젠더가 경험하는 차별에 대한 대응으로서 성별정체성을 명시한 차별금지법의 필요성이 어느 때보다 커진 상황이기도 하다.

1) 이는 법무부안이 국가인권위원회의 2006년 차별금지법 제정 권고에 따라 이루어진 것인데, 현재도 그렇지만 「국가인권위원회법」에는 성적지향만 차별금지사유로 명시되어 있어 성별정체성에 대한 논의가 부족했기 때문으로 추정된다.

이에 이 글에서는 앞서 발제를 통해 드러난 트랜스젠더가 경험하는 차별에 대한 대응으로서, 차별금지 법상에 성별정체성이 차별금지사유로 명시되는 것의 의미를 살펴보고자 한다. 이를 위해 우선 성별정체성의 개념 및 의의와 성별정체성 차별과 관련된 논의들을 살피고, 이를 바탕으로 차별금지사유로서 성별정체성을 드러내는 것이 갖는 의미에 대해 이야기해보고자 한다.

2. 성별정체성의 개념과 의의

성별정체성은 각 개인이 깊이 느끼고 있는 내적이고 개인적인 젠더(gender)의 경험으로, 이 경험은 태어나면서부터 결정된 성과 일치할 수도 그렇지 않을 수도 있으며, 신체에 대한 개인적인 의식(내과적, 외과적 혹은 기타의 방법으로 신체의 외형이나 기능을 변형하는 것도, 자유로이 선택된 것이라면 포함할 수 있다)이나, 의상, 말투, 버릇 등 기타의 젠더 표현을 포함한다.

<요그야카르타 원칙>²⁾

성별정체성은 개인의 자신의 성별에 대한 심리적 감각으로 성별의 한 구성요소이다. 많은 사람들은 성별정체성을 자신이 소년, 남성, 소녀, 여성, 또는 그 밖의 성별이라는 깊은 느낌, 내재적인 감각으로 서술하며, 이는 출생 시에 정해지는 성별, 일차 또는 이차 성징과 일치하거나 일치하지 않을 수 있다. 성별정체성은 모든 사람들에게 적용되며 오직 트랜스젠더나 젠더비순응인 사람만의 특성이 아니다. 성별정체성은 성적지향과 구분된다. 따라서 둘은 서로 융합할 수 있다

<미국 심리학회>³⁾

성별정체성의 개념은 차별금지법안에서 규정한 것과 같이 ‘자신의 성별에 대한 인식(그리고 그에 기반해서 나타난 표현’으로 정의되곤 한다.⁴⁾ 하지만 이와 같은 정의는 개념에 대한 기본적인 설명일 뿐이며 성별정체성의 의의와 관련해서는 좀 더 여러 가지 살펴볼 지점이 있다. 이와 관련하여 위의 요그야카르타 원칙과 미국 심리학회의 설명들을 종합했을 때 성별정체성과 관련하여 주요하게 논의되어야 하는 지점들은 다음과 같다.

첫째, 성별정체성은 트랜스젠더만이 경험하거나 인지하는 것이 아니며 모든 사람이 인격의 일부로서 갖는 성별에 대한 내재적 감각이다. 차별금지법에 있어 성별정체성이 이야기될 때면 흔히 트랜스젠더 인권의 문제와 연관되어 논의되는 경우가 많기에, 자칫 성별정체성은 트랜스젠더라는 소수의 집단의 문제로만 여겨지곤 한다. 그러나 자신이 어떤 성별인지 인식하고 그에 따라 살아가며, 국가나 사회로부터 이러한

2) 요그야카르타 원칙(Yogyakarta Principles)¹³⁾은 2006년 국제인권단체와 국제인권법 전문가들이 성적지향과 성별정체성과 관련하여 현존하는 국제인권법에서 도출한 29가지 원칙으로, 국제인권규약에 대한 해석기준으로 그 권위를 인정받고 있다.

3) <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language/gender>

4) 현재 발의된 차별금지법안은 ‘자신이 인지하는 성과 타인이 인지하는 성이 일치하거나 불일치하는 상황’ 역시 성별정체성의 개념에 포함하고 있는데, 자신이 인지하는 성이 바로 성별정체성이라는 점에서 이러한 규정은 개념 정의로서는 조금 안 맞는 부분이 있다. 다만 여기서 말하는 자신이 인지하는 성과 타인이 인지하는 성이 일치하거나 불일치하는 상황은 트랜스젠더가 놓인 상황을 지칭하며, 따라서 트랜스젠더가 차별금지법에 의해 보호된다는 점을 보다 분명히 한다는 점에서는 의의가 있다 할 수 있다.

정체성을 존중받는 것은 트랜스젠더를 비롯해 모든 사람이 향유해야 하는 권리이며, 또 동등하게 주어져야 하는 것이다.⁵⁾

둘째, 성별정체성은 성별의 구성 요소이다. 이른바 ‘생물학적 성별’이라는 것은 외부성기와 같은 한 가지 신체적 특징에 의해 규정되는 것이 아니라 여러 복합적인 요소(염색체/유전자, 생식샘, 내부성기, 외부성기, 호르몬, 2차 성징, 성별정체성)에 의해 결정되는 것이다.⁶⁾ 이들 요소 중 염색체/유전자는 변경되기 어려운 특성이라는 점에서 흔히 성별의 결정적 요소로 여겨지지만 과학적 연구는 성별정체성 역시 외부에 의해 변경될 수 없으며 이러한 시도가 해롭다는 점을 보여주고 있다. 그러한 이유에서 관련 연구들은 성별정체성이 곧 성별을 결정하는 주된 요인이라 지적하고 있다.⁷⁾

셋째, 그렇기에 성별정체성이 불화를 겪는 대상은 성별 그 자체가 아니라 출생 시 외부성기만을 기준으로 하여 분류된 이른바 ‘지정성별’과 이를 본질화하는 인식 체계이다. 즉 성별정체성은 다양한 스펙트럼으로 존재함에도 여성과 남성 두 가지 범주만의 성별이 존재하고 이것이 변경될 수 없다고 보는 성별이 분법적인 구조가 존재하며, 바로 이것이 성별정체성을 이유로 한 차별을 만들어내는 원인이라 할 것이다. 따라서 차별금지법, 반차별 운동에서 성별정체성을 말하는 것은 특정한 성별정체성이 어떠한지 이야기하는 것이라기보다는 바로 이러한 성별이분법적인 차별의 구조에 문제를 제기하는 것이라 할 수 있다.

3. 성별정체성 차별의 실태와 법제도적 논의

가. 성별정체성을 이유로 한 차별

현재 발의된 차별금지법안은 차별의 유형을 직접차별, 간접차별, 괴롭힘, 성희롱, 차별표시·조장 광고, 복합차별, 이렇게 6가지로 제시하고 있다. 이러한 규정에 따르면 ‘성별정체성을 이유로 한 차별’은 지정 성별과 성별정체성이 다르다는 이유로 합리적 이유 없이 분리·구별·제한·배제·거부하거나(직접차별), 외견상 중립적인 기준을 적용했으나 트랜스젠더 등 특정 집단에게 불리한 결과가 초래되거나(간접차별), 지정 성별과 성별정체성이 다를 이유를 존엄성을 침해하거나(괴롭힘), 이러한 차별을 표시하거나 조장하는 행위(차별표시·조장 광고)라 할 수 있다.

이와 같은 성별정체성을 이유로 한 차별은 모든 사람은 평등해야 한다는 헌법의 원칙에 따라 당연히 허용되지 아니하며, 실제로 성별정체성에 따른 차별금지 내지 인권보장원칙은 아래와 같이 일부 법령에 이미 명시되어 있기도 하다.

5) 이러한 이유에서 외국의 법적 성별정정에 관한 법률들은 그 적용대상을 트랜스젠더로 한정하지 않고 모든 사람/시민으로 규정하고 있으며, 모든 이가 보장받아야 하는 권리로서 성별정체성을 이야기하고 있다. 가령 아르헨티나의 「성별정체성법(Ley de identidad de género)」 제1조는 다음과 같이 규정하고 있다. “모든 사람은 a) 자신의 성별정체성에 대한 인식 b) 자신의 성별정체성에 따른 인격의 자유로운 발달 c) 자신의 성별정체성에 따른 대우, 특히 서류에 기록된 이름, 사진, 성별 등에 있어 정체성에 따라 식별되는 것에 대한 권리를 가진다”

6) 따라서 트랜스젠더를 가리켜 ‘생물학적 성별과 성별정체성이 다른 사람’이라 하는 것은 잘못된 표현이다.

7) Levasseur MD. (2014). Gender Identity Defines Sex: Updating the Law to reflect modern medical science is key to Transgender Rights. Vermont Law Review 39. 980-982; Winter, Sam. (2011). Transgender science: How might it shape the way we think about transgender rights?. Hong Kong Law Journal. 41. 139-153.

법령명	규정
서울특별시 학생인권 조례	제5조(차별받지 않을 권리) ① 학생은 성별, 종교, 나이, 사회적 신분, 출신지역, 출신국가, 출신민족, 언어, 장애, 용모 등 신체조건, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 경제적 지위, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 성적 지향, 성별 정체성 , 병력, 징계, 성적 등을 이유로 차별받지 않을 권리를 가진다.
서울특별시 어린이·청소년 인권 조례	제7조(차별금지의 원칙) ① 어린이·청소년은 나이, 성별, 종교, 사회적 신분, 지역, 국가, 민족, 언어, 장애, 용모 등 신체조건, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 경제적 지위, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 성적 지향, 성별 정체성 , 병력, 징계, 성적, 고용형태 등을 이유로 차별받지 않을 권리를 가진다.
해양경찰 인권보호 직무규칙	제2조(정의) 4 "성()적 소수자"란 동성애자, 양성애자, 성전환자 등 당사자의 성 정체성을 기준으로 소수인 자를 말한다. 56조(성적 소수자 수사) 성적 소수자가 자신의 성 정체성에 대하여 공개하기를 원하지 않을 경우에는 이를 최대한 존중하여야 하며, 불가피하게 가족 등에게 알려야 할 경우에도 그 사유를 충분히 설명하여야 한다.
수용관리 및 계호업무 등에 관한 지침	제39조(성소수자 처우) ① 소장은 일반인과 다른 성적 지향, 성적정체성, 신체 등을 지닌 신입수용자(이하 "성소수 수용자"라 한다) 는 상담결과 및 의무관의 판단에 따라 안정된 수용생활을 유도하기 위한 별도의 상담자를 지정하여야 한다. ⑤ 소장은 성소수 수용자의 성적 정체성에 맞게 처우하되, 두발 길이 등 자신의 신체 및 의류를 청결히 유지하도록 교육하여야 한다.

문제는 이러한 규정들이 존재함에도 현실적으로는 구체적인 차별금지와 예방을 위한 제도로 작동하지 못하고 있다는 것이다. 가령 위와 같이 교육, 경찰, 행형과 관련된 법령이 있지만 국가인권위 <트랜스젠더 혐오차별 실태조사>에 따르면 중고등학교를 다닌 트랜스젠더 응답자 중 67%가 교사로부터 혐오발언을 들었고, 검경 조사를 받은 경험이 있는 응답자 중 28%가 트랜스젠더 정체성이 알려지고 24%가 '성별정체성과 다른 유치장 이용을 강요당했다고 답했다. 또한 위의 규정들 자체에도 '일반인과는 다른'과 같이 차별적인 용어가 사용되고 있으며, 그보다 더 세분화된 내부 지침이 역시 문제적인 경우도 있다. 따라서 차별금지법과 같은 구체적이고 실효성 있는 법률에 의해 성별정체성 차별을 금지하고 예방할 필요성은 매우 크다 할 것이다.

나. 성별정체성 차별과 성차별

한편 이와 관련하여 현재 존재하는 성차별을 금지하는 법률들을 통해 성별정체성 차별 역시 규율할 수 있지 않은가 하는 의문이 제기될 수 있다. 앞서 본 바와 같이 성별정체성이 성별을 결정하는 주된 요소라는 점을 고려하면 성별정체성 차별 역시 성차별의 한 유형으로 포섭할 수 있기 때문이다. 성별은 헌법을 비롯하여 양성평등기본법, 근로기준법 등 여러 법률에 명시적인 차별금지사유로 규정되어 있는 만큼, 이러한 적극적 해석이 이루어진다면 현재의 법률로도 성별정체성 차별에 대한 실효성 있는 대응이 가능할 수 있다.

실제로 차별금지관련 법제에 성별정체성이 명시되지 않은 국가들에서 성별을 이유로 한 차별 개념에 성별정체성을 이유로 한 차별까지 포함된다고 보아 권리를 두텁게 보호하는 사례들이 있다. 가장 대표적인 것이 2020. 6. 15. 미국 연방대법원이 동성애자나 트랜스젠더라는 이유로 개인을 해고한 것은 미국 1964년 민권법(Civil Rights Act of 1964) 제7장에서 금지하는 ‘성별을 이유로 한 차별’이라 본 판례이다.⁸⁾ 해당 판례에서 대법관 Gorsuch를 비롯한 6인의 법정의견은 다음과 같이 판시하였다. “성별을 이유로 개인을 차별함 없이 동성애자 또는 트랜스젠더임을 이유로 사람을 차별하는 것은 불가능하다... 다른 특성이나 행위와 달리 동성애나 트랜스젠더 지위(transgender status)는 성별과 불가분하게 밀접한 관련이 있다. 동성애 또는 트랜스젠더 지위를 근거로 한 차별은 고용주가 피고용인 개인을 성별에 근거하여 고의적으로 다르게 대우하는 것이기 때문에 피고용인을 동성애자 또는 트랜스젠더임을 이유로 고의적으로 불리하게 처사하는 것은 민권법 제7장의 위반이 된다.”

인도 대법원 역시 2014년 히즈라를 제3의 성별로 인정하고 이들이 헌법상 동등한 권리를 누릴 수 있다고 한 판결에서 다음과 같이 판시한 바 있다. “성별에 기반한 차별은 성별정체성에 기반한 차별을 포함한다. 헌법 제15조 및 제16조에서 이야기하는 ‘성별’은 남성 또는 여성의 생물학적 성별에 한정되지 않고, 자신은 남성도 여성도 아니라고 인식하는 사람들을 포함하는 것으로 이해되어야 한다”⁹⁾.

이와 같이 헌법과 법률상 성별이라는 개념을 지정성별 또는 (성별정체성을 고려하지 않는) 생물학적 성별로 한정하지 않고 폭넓게 해석한다면 미국이나 인도의 사례와 같이 현행 법제로도 성별정체성 차별을 규율할 수 있다 할 것이다. 다만 아직까지 이렇게 해석한 사례는 존재하지 않으며 또한 기존의 법률상 성별 개념을 트랜스젠더를 배제하는 것으로 좁히려는 개악 시도까지 이루어졌음을 고려한다면,¹⁰⁾ 설령 이와 같은 해석의 여지가 있다 하더라도 역시 성별정체성을 법에 명시함으로써 법이 보호하는 대상을 분명히 하고 자의적인 해석이나 개악의 여지를 없애는 것이 필요하다 할 것이다.

다. 성별정체성 차별의 사례 : 국가인권위 결정을 중심으로

이상과 같이 현재 성별정체성 차별금지과 관련하여 일부 규율하는 법령은 있으나 이는 현실과의 간극이 크고 또 성차별을 성별정체성 차별로 해석하여 판단한 명시적인 사례도 아직은 없다. 이런 상황에서 성별정체성을 이유로 한 차별을 금지하고 구제하는 것과 관련된 논의는 주로 국가인권위원회 결정을 통해 이루어져 왔다. 「국가인권위원회법」은 비록 성적지향만을 명시하고 있지만 국가인권위는 성별정체성 역시 성적지향에 포함되는 것으로 보거나¹¹⁾ 또는 성별이나 예시되지 않은 사유로서 성별정체성 역시 「국가인권위원회법」에 따른 차별금지사유로 보고 관련된 인권침해 및 차별 사건에 있어 판단을 내려왔다. 이러한

8) *Bostock v. Clayton County*, 590 U. S. ____ (2020)(No. 17-1618)(2020. 6. 15. 결정)
번역본은 헌법재판연구원 페이지에서 확인 가능. <https://ri.ccourt.go.kr/cckri/cri/world/selectTrendConstitutionCaseList.do>

9) National Legal Services Authority (NALSA) v. Union of India, SCC 1 (India 2014)

10) 2019. 제20대 국회에서 「국가인권위원회법」상 ‘성별’에 대한 규정을 ‘개인이 자유로이 선택할 수 없고 변경하기 어려운 생리적, 신체적 특징으로서 남성 또는 여성 중의 하나를 말한다’ 개정하려는 개악안이 발의된 바 있다. - 국회 앞 시진단체 “성소수자 차별 담은 인권위법 개악안, 철회하라”. 비마이너(2019. 11. 20.) <https://www.beminor.com/news/articleView.html?idxno=14062>

11) 국가인권위원회 차별판단지침 T/F가 발간한 ‘차별판단지침’은 “성적 지향으로 구분되는 집단에는 그 외에도 생물학적 성과 자신 스스로 인지하는 성이 불일치하는 사람인 트랜스젠더가 포함될 수 있다”고 서술하고 있다. 국가인권위원회 차별판단지침 태스크포스(2008), 차별판단지침.

결정례들을 살펴보면 다음과 같다.

① 트랜스젠더 수용자에 대한 차별 및 인권침해(17진정0726700)

이 사건은 트랜스젠더 남성 수용자가 구치소에 수용되는 과정에서 성별정체성과 달리 여성 수용동에 수감되고 교정 공무원들로부터 의료적 조치를 거부당하여 인권위 진정을 제기한 사건이다. 입소 당시 진정인은 자궁난소적출수술을 마치고 호르몬요법을 받는 중이었으며, 구치소 소장이나 의료과장 등에게 자신이 트랜스젠더 남성임을 밝혔다. 그럼에도 진정인을 여성 수용동에 수용하고 여성 속옷을 착용하도록 하는 등 성별정체성에 맞지 않는 대우를 하였으며, 무엇보다 호르몬요법을 받기를 원하는 진정인에 대해 진단서가 없다는 이유로 의료적 조치를 거부하였다.

이에 대해 국가인권위는 “자신의 성정체성을 스스로 선택한 후, 육체적 성과 정신적 성 간의 차이를 해소하기 위해 의료적 조치를 이행하는 것 또한 「헌법」 제10조에서 파생되는 자기결정권에 따른 보호대상이다”고 판단하면서, 트랜스젠더에게 호르몬요법은 미용 목적의 성형수술이나 실험적 시술이 아니라 정체성과 직결되는 필수의료임에도 이를 거부한 것은 진정인에 대한 차별 및 인권침해라고 판단하였다. 그리고 진정인을 여성수용동에 수용한 것은 당시의 「수용관리 업무지침」상 어쩔 수 없는 부분이 있긴 하지만 그럼에도 적절한 상담과 처우를 하지 않은 것은 문제라고 지적하면서, 법무부장관에게 트랜스젠더 수용자에 대한 실태 파악 및 종합적인 개선대책을 마련할 것을 권고했다.

② 성별정체성에 따른 화장실 이용 거부로 인한 차별

이 사건은 트랜스젠더 여성인 진정인이 교육을 받던 학원 측으로부터 여자화장실이 아닌 남자화장실이나 다른 층의 화장실을 사용할 것을 요구당하여 진정을 제기한 사건이다. 진정인은 당시 성전환수술을 모두 마치고 여성으로 살고 있었으나 법적인 성별정정은 하지 않은 상태였다. 그런 가운데 진정인은 직업 훈련의 일환으로 학원을 다니며 원장과 수강생들에게 커밍아웃을 하였고 수강 초기에는 양해를 받아 여자 화장실을 사용하였다. 그러나 이에 대해 다른 수강생들이 민원을 제기하자 학원 측은 진정인에 남자화장실을 사용하거나 학원과 다른 층의 화장실을 사용할 것을 요구했고, 진정인은 어쩔 수 없이 학원의 요구에 따라 화장실을 사용했다.

이에 대해 국가인권위는 학원 측이 진정인의 여자화장실 이용을 제한한 것은 진정인의 성별정체성과 지정성별이 일치하지 않는다는 이유로 다른 수강생들과 다르게 대우한 것이라 보았다. 그리고 화장실은 인간의 가장 기본적인 생리적 욕구를 해결하기 위한 곳으로 성별정체성에 따른 화장실 이용을 거부당할 경우 회복하기 어려운 인간으로서의 존엄이 훼손당하는 점, 화장실 이용과 같은 일상적 삶의 영역에 반드시 법적 성별정정이 뒷받침되어야 하기 어려운 점 등에 비추어 이러한 차별적 대우에 합리적 이유가 없다고 보아, 학원 측의 행위가 성별정체성을 이유로 한 차별이라 판단했다.

③ 트랜스젠더 군인에 대한 부당한 강제전역(20진정05650)

이 사건은 복무 중에 성전환수술을 받고 자신이 트랜스젠더임을 알렸으나 심신장애를 이유로 강제전역 처분을 당한 고 변희수 하사의 사건이다. 이에 대해 국가인권위는 성별정체성을 일치하기 위해 성전환수술을 받은 것이 「군인사법」 상 심신장애에 해당한다고 볼 수 없고, 피해자의 건강상태가 현역으로 복무하기에 적합하지 아니한 경우라고도 볼 수 없다고 판단했다. 또한 유엔인권최고대표사무소 역시 이러한 전역처분은 일할 권리의 침해와 성정체성에 기초한 차별을 금지하는 국제인권법을 위반할 소지가 있다고 본 점 등을 고려했을 때 피해자에 대한 전역 처분은 「헌법」 제10조 행복추구권 및 제15조 직업수행의 자유를 침해하는 것이라고 판단하였다.

④ 성별에 맞는 한복 착용을 요구하는 고궁 무료관람 가이드라인에 의한 차별(17진정116210)

이 사건은 국가인권위에서 성별표현을 이유로 한 차별이라 본 것이긴 하나 이러한 성별표현이 성별정체성과 밀접한 관련이 있기에 차별금지사유로 인정됐다는 점에서 성별정체성 차별과도 연관된 사건이기도 하다.

이 사건에서 문제된 것은 성별에 맞는 한복을 입은 사람에게는 고궁 입장료를 받지 않고 성별에 맞지 않은 한복을 입은 사람에게는 고궁 입장료를 받는 문화재청의 「한복착용자 무료관람 가이드라인」이었다. 이에 대해 국가인권위는 “성별표현은 사회적으로 규정된 성역할이나 개인의 성별정체성과 밀접한 관련이 있다는 점에서 단순히 개인의 표현의 자유 영역에 그치지 않고, 차별사유로서 「국가인권위원회법」에 열거되지 않은 기타사유에 해당된다”고 하면서, 위 가이드라인은 생물학적 성별과 성별표현이 일치하지 않는 사람을 불리하게 대우하고 있다고 보았다. 그리고 문화재청이 주장하는 올바른 한복 형태의 훼손방지, 외국인에 대한 혼란방지 등의 이유는 이러한 불리한 대우를 합리화하기 어렵다고 보아 결론적으로 해당 가이드라인을 개정할 것을 권고했다. 이후 문화재청은 2019. 7. 1.자로 가이드라인을 개정하여 현재는 성별에 무관하게 한복을 착용하면 무료관람이 가능하다.¹²⁾

라. 소결

이상과 같이 성별정체성에 대한 차별금지원칙은 헌법상 당연히 인정되며 관련되어서 성별정체성 또는 성전환자 등을 명시한 일부 법령도 존재한다. 그럼에도 이러한 규범과 현실의 간극이 크고 여전히 많은 트랜스젠더 등이 지정성별과 성별정체성이 다름을 이유로 고용, 교육, 주거, 의료, 행정서비스 등 일상의 전 영역에서 광범위한 차별을 겪고 있다. 이에 대해 국가인권위원 「국가인권위원회법」의 해석을 통해 성별정체성 역시 차별금지사유로 보고 관련된 사건에 대해 차별 및 인권침해 판단을 하고 있으나 국가인권위 권고는 법적 구속력이 없어 실효성이 부족하다는 한계가 있다.¹³⁾ 이런 이유에서 차별금지법에 성별정

12) 한복착용자 무료관람 가이드라인 (2019.7.1. 개정) https://www.royalpalace.go.kr/content/guide/guide01_tab07.as
p

13) 실제로 앞서 살펴본 국가인권위 결정례 4건 중 피진정인이 전적으로 권고를 수용한 것은 한복 무료관람 가이드라인 개정 뿐이다.

체성을 명시하고 이를 통해 지정성별과 성별정체성이 다른 이유로 발생하는 차별을 금지하고 예방, 구제하기 위한 구체적인 수단을 분명히 하는 것은 시급히 요구되는 과제라 할 것이다. 이에 이 글에서는 마지막으로 차별금지사유로서 성별정체성을 명시하는 것의 의미를 보다 구체적으로 살펴보고자 한다.

4 차별금지사유로서 ‘성별정체성’ 명시가 갖는 의미

가. 트랜스젠더의 차별 경험의 가시화

유엔 사회권위원회는 일반 논평 제20호에서 차별금지사유의 의미와 관련하여 다음과 같이 이야기했다. “차별의 속성은 맥락에 따라 다르고 시간이 지남에 따라 변화한다. 따라서 합리적, 객관적으로 정당화될 수 없으며 제2조 2항14)에서 명시적으로 인정된 사유들에 필적할 만한 여타 형태의 차등대우를 포착하기 위해서는 ‘기타 지위(other status)’이라는 금지사유에 대한 유연한 접근이 필요하다. 일반적으로, 과거로부터 지금까지 주변화로 고통받아온 사회적 취약집단의 경험을 반영하는 경우, 이는 추가적 금지사유로 인정된다”. 그러면서 사회권위원회는 성별정체성 역시 이러한 기타 지위에 포함되는 추가적인 차별금지사유에 해당한다고 보았다.¹⁵⁾

이처럼 기존에 논의되지 않았던 차별금지사유를 추가적으로 드러내고 명시하는 것은 역사적으로 소수자 집단이 겪어 온 차별의 경험을 반영하고 가시화하는 것이기도 하다. 그런 면에서 지정성별과 다른 성별정체성을 지녔다는 이유로 지속적으로 배제와 낙인, 혐오로 고통 받아 온 트랜스젠더 집단의 경험을 반영하기 위해서는 차별금지법에 성별정체성이 명시될 필요가 있다. 특히 트랜스젠더 혐오차별 실태조사에 따르면 참여자 588명 중 지난 12개월 동안 차별을 경험한 사람은 501명(85.2%)에 달했으나, 막상 차별에 대한 대응과 관련해서는 대학에서 교수나 강사로부터 트랜스젠더 정체성을 이유로 폭력이나 부당한 대우를 당한 사람 중 78.1%가 참거나 묵인하였고, 직장에서 부당한 대우를 받은 사람 중 93.1%가 참거나 묵인하였다. 즉, 트랜스젠더의 차별은 없는 것이 아니라 만연해 있으면서도 사회적 낙인과 혐오로 드러내지 못하기 때문에 ‘안 보이는 것’일 뿐이다. 따라서 차별금지법에 성별정체성을 명시하는 것은 더 이상 국가가 이러한 차별경험을 없는 것으로 보지 않겠다는 선언이며 또 이를 통해 트랜스젠더를 비롯해 성별정체성을 이유로 차별받은 이들이 더 많이 자신의 경험을 드러낼 수 있게 하는 상징적인 의미를 지닌다 할 것이다.

나. 실효성 있는 구제수단의 제공

차별금지법은 기존의 국가인권위원회 권고가 갖고 있는 한계를 넘어 보다 실효성 있는 구제수단을 제

14) 유엔 사회권규약 제2조 제2항 이 규약의 당사국은 이 규약에서 선언된 권리들이 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 행사되도록 보장할 것을 약속한다.

15) CESCR, *General comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2, of the Covenant)*, U.N. Doc. E/C.12/GC/20 (2009) para27.

공하고 있다. 구체적으로 현재 발의된 차별금지법안의 경우 국가인권위원회는 차별 가해자가 권고를 이행하지 않는 경우에 시정명령을 할 수 있고(제42조), 이마저 이행하지 않은 경우 이행강제금을 부과할 수 있다(제44조). 한편 피해자는 확실한 법적 구속력이 있는 판결을 구하여 가해자를 상대로 손해배상과 적극적 구제조치를 구하는 소송을 제기할 수 있고 이 경우 국가인권위가 정해진 요건에 따라 소송지원을 할 수 있다(제49조). 또한 입증책임의 완화(제52조), 사용자의 정보공개 의무(제54조) 등의 제도는 기존의 민사소송에서 원고 측이 져야 하는 부담을 완화하는 역할을 한다.

이러한 차별금지법이 제공하는 구제수단은 성별정체성의 명시 여부와 상관없이 관련된 차별을 받은 피해자 모두에게 보장되는 것이긴 하다. 그러나 차별금지사유가 구체적으로 명시되지 않는 채 ‘등’과 같은 문언으로 뭉뚱그려질 경우 예시되지 않은 차별금지사유들에 대해서는 그것들이 법률적으로 인정을 받을 수 있는지에 대한 증명 책임은 이를 주장하는 쪽이 부담하게 될 가능성이 커지므로, 차별 행위의 피해자들이 법률적 보호를 받고자 하는 과정에서 추가적인 어려움을 겪게 될 가능성이 있다는 지적도 있다.¹⁶⁾ 따라서 성별정체성을 명시하는 것은 이러한 추가적인 주장 책임의 부담없이 성별정체성 차별 피해를 경험한 이들이 실효성 있는 구제를 받을 수 있도록 한다는 점에서도 의미를 지닌다 할 것이다.

다. 성별이분법을 허무는 더 많은 논의

다만, 제정안의 ‘성별정체성’은 자신의 성별에 대한 ‘인식’ 뿐 아니라 ‘표현’도 포함하고 있어 자신의 성별에 대한 ‘인식’과 다른 ‘표현’도 허용되어야 하고, 이러한 성별정체성이 차별금지사유에 해당할 경우 다양한 성별의 존재를 인정할 수밖에 없어 남성과 여성의 성별 개념에 근거한 기존 국가의 신원(身元)체계 및 법질서의 근본적인 변동이 예상된다는 우려도 있음.

〈법제사법위원회 차별금지법안 검토보고서 중〉

위 법제사법위원회 검토보고서에서 이야기하는 이른바 성별정체성이 들어가면 다양한 성별의 존재를 인정해야 하고 이는 남녀로 구분된 신분제도를 무너트린다는 것이 보수개신교를 비롯해 차별금지법에 반대하는 이들이 주로 하는 주장이다. 이러한 주장은 반은 맞고 반은 틀리기도 하다. 차별금지법은 성별의 법적 인정을 규정하는 법은 아니기에 차별금지법이 제정된다고 곧 다양한 성별이 법적 성별로 인정되는 결과로 이어지는 않는다. 하지만 차별금지법이 성별정체성의 개념을 정의하고 이를 이유로 한 차별을 금지하는 것은 적어도 고용, 교육, 재화용역, 행정서비스 영역에서 다양한 성별정체성을 이유로 발생하는 차별을 허용하지 않겠다는 확고한 선언이기도 하다. 그렇기에 차별금지법의 제정은 결국 보다 다양한 성별에 대한 논의들로 필연적으로 이어질 것이다.

그럼 의미에서 본다면 위 검토보고서에서 말하는 우려는 차별금지법을 반대할 이유보다는 오히려 차별금지법을 제정해야 하는 이유라 할 수 있다. 이 글 첫머리에 이야기했듯이 성별은 스펙트럼으로 존재해 오음에도 외부성기만을 이유로 임의로 지정된 성별에 의해 구성된 것이 바로 저 우려가 이야기하는 국가의 신원(身元)체계 및 법질서이기 때문이다. 법의 역할이라는 것이 경직된 논리에서 누군가를 배제하는 것이

16) 김명수(2014). 소수자보호와 차별금지법. *홍익법학* 15(3). 192-193.

아니라 사회의 변화를 반영하고 다양한 사람들의 존재를 있는 그대로 존중하는 것이라는 점을 고려한다면 삭제되고 허물어져야 하는 것은 그러한 성별이분법적인 기성의 법질서이지 성별정체성은 아니라 할 것이다. 결국 차별금지법에 성별정체성을 규정하고 명시하는 것은 향후의 성별 다양성에 대한 더 나은 논의를 이끌어낸다는 점에 있어서도 중요한 의미를 지닌다.

5. 마치며 : 트랜스젠더는 어디에나 있다

“젠더퀴어인 저는 3일간 외할아버지 장례를 치르고 왔습니다. 몇 번이나 의심어린 말투와 눈빛으로 딸인지 아들인지에 대한 질문을 받아야 했지만, 끝내 운구까지 직접 하며 할아버지 잘 보내드리고 왔습니다. 내가 남자인지 여자인지 매번 해명할 필요 없는 일상을 기원합니다.”

“나는 논바이너리 트랜스젠더이다. 나를 스쳐가는 사람들이 그걸 모르더라도 그것이 나의 정체성이자 나의 일부이다. 무심코 잊혀 지기엔 오늘만큼은 나의 일부를 드러내고 지하철에 타고 서울시청에 갔다.”

“트랜스젠더 청소년인 나는 학교에 다녀왔습니다 시스젠더 청소년들과 함께.”

“퀴어하게 산다. 나대로, 다르게 살아간다. 이해하는 사람이 없더라도, 나대로 나름대로 온전한 나로서 살아 간다.”

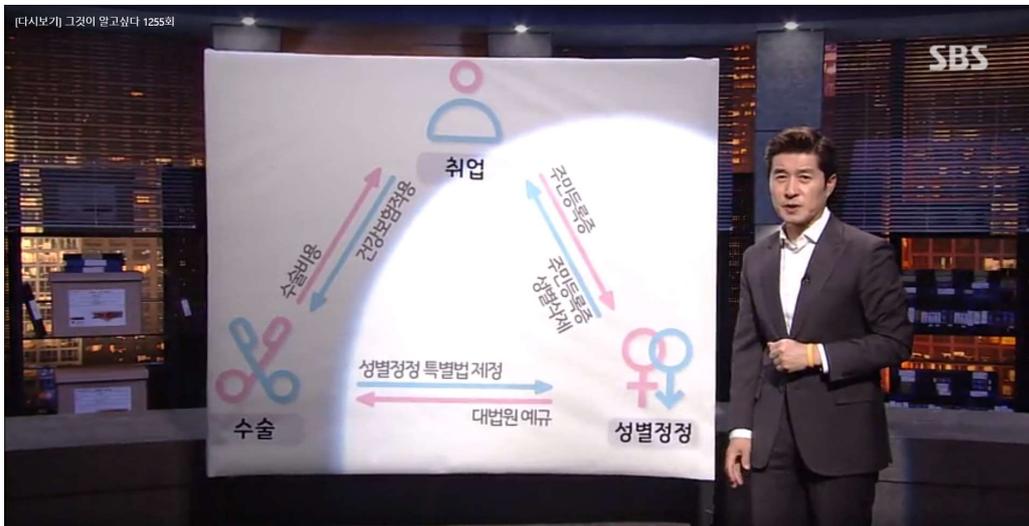
〈무지개행동 외 6개 단체 3월 31일 트랜스젠더 가시화의 날 기자회견문 중〉

트랜스젠더는 어디에나 있다. 많은 사람들이 최근 일련의 사건들을 마주하여 절실한 마음을 담아 이 말을 외쳤으리라 생각한다. 국가인권위의 트랜스젠더 혐오차별 실태조사는 국가기관의 첫 공식적인 조사라는 점에서 의의가 크지만 한편으로 2020년이 되어서야 이러한 조사가 이루어졌다는 것이 트랜스젠더 인권에 대한 국가의 태도를 보여주는 것이기도 하다. 그리고 이렇게 트랜스젠더가 공식적인 인구집단으로서 잡히지 않고 관련된 법체계도 갖춰지지 않은 가운데, 사회적으로 만연한 차별과 혐오 앞에서 우리는 함께 하는 트랜스젠더 동지들을 떠나보내는 슬픔을 겪어야 했다. 그럼에도 591명이라는 가장 많은 숫자가 실태조사에 참여한 것에서 나타나듯, 그리고 위 기자회견을 맞아 자신의 일상 이야기를 보내준 이들의 목소리에서 드러나듯 트랜스젠더는 계속해서 어디에서나, 시민으로서 함께 일상을 살아갈 것이다. 차별금지법은 그러한 차별과 혐오 없이 그러한 일상을 온전히 드러낼 수 있도록 하는 최소한의 장치이다. 차별금지법의 제정이 모든 것을 해결할 수는 없겠지만 법을 제정하는 과정에서 또 제정하고 실현하는 과정을 통해 성별정체성을 이유로 한 차별의 경험이 보다 분명히 드러나고 나아가 다양한 성별정체성을 지닌 이들이 동등하게 존중받는 날이 오기를 바란다.

트랜스젠더와 노동권

- 임푸른 (행동하는성소수자인권연대 트랜스젠더퀴어인권팀)

1. 노동권은 생존권



SBS, <그것이 알고 싶다>, 2021년 4월 3일자

얼마 전 트랜스젠더 인권을 주제로 SBS '그것이 알고 싶다'가 방영됐다. 트랜스젠더들이 겪는 악순환에 대해 이야기하는 부분이 눈길을 끌었다. '성별정정을 하려면 수술이 필요하고, 수술 비용을 마련하려면 취업을 해야 하지만, 취업을 하려면 성별이 정정된 신분증이 필요하다. 그러다 보니 취업도 수술도 성별정정도 못하게 된다.' 트랜스젠더의 건강보험 미적용, 성별정정특별법 부재, 취업이 되지 않는 현실을 이야기한 것이다.

모두 중요한 과제지만 가장 시급한 것은 노동권 보장으로 본다. 왜냐면 노동권 보장은 생존과 직결되기 때문이다. 트랜스젠더 뿐만 아니라 모든 성인은, 취업을 해서 수입을 만들지 않으면 자기 유지를 할 수가 없다. 하지만 앞서 말제에서 드러났듯 그들은 구직과정이나 직장 내에서 심각한 차별을 경험하고 있다. 이로 인해 트랜스젠더들은 비정규적이고, 위험하고, 음성적인 일자리로 내몰리고 있다. 또한 그런 일자리에도 진입하기 어려운 당사자들은 심각한 생활고를 경험하고 있다.

실태조사에서는 드러나지 않지만, 많은 트랜스젠더들이 가족에게 커밍아웃을 하는 과정에서 부모와의 관계가 악화된다. 가족은 마지막 사회적 안전망의 역할도 한다. 그런 가족에게 의지할 수도 없고 수입을 만들기도 어려운 현실로 인해 트랜스젠더의 생존 자체가 위협받고 있다. 트랜스젠더의 높은 우울 증상과 자살충동에는 노동권 문제가 큰 영향을 미친다고 본다.

2. 구직 과정 및 직장 내 차별 사례



고 김기홍 (제주퀴어문화축제)

1) 상큼한 김선생 김기홍

고 김기홍은 음악교사였다. 그가 근무하던 학교는 화장하고 일하는 것을 문제 삼았고, 사직서를 내라는 압박을 했다. 그가 사회운동을 시작한 계기는 직장에서 권고사직을 당한 것이다. 그는 언론을 통해 여러번 음악교사로 돌아가고 싶다고 말하곤 했다. 하지만 사회적인 커밍아웃은 그를 더더욱 노동시장에서 소외되게 만들었다.



고 변희수 (전역심사에 대한 입장 발표 기자회견)

2) 트랜스젠더 하사 변희수

고 변희수는 직업 군인이었다. 여성으로 정체화 한 이후 국군수도병원의 진단을 받고 여단장, 군단장의 응원까지 받으며 수술을 했다. 하지만 육군본부는 주치의 소견에 따라 진행된 적법한 수술을 ‘고의적인 신체 훼손’으로 몰아가고, 수술 결과를 ‘장애’로 규정하면서 강제전역을 결정했다. 그 역시 전역 이후에 취업에 어려움을 겪었고, 생활고로 인한 스트레스가 심했던 것으로 알려져 있다.

앞서 발표한 트랜스젠더 혐오차별 실태조사는, 노동권 침해가 이 두 사람만의 문제가 아님을 드러내고 있다. 2017년 행성인에서 펴낸 “나, 성소수자 노동자”에 실린 인터뷰 중 2명의 사례를 소개한다.



행동하는성소수자인권연대, <나, 성소수자 노동자> 표지

3) 공장 노동자로 살아가는 트랜스여성 초희

초희씨는 정체화한 이후 구직하는 과정에서 “우린 그런 사람 안 받아요, 가세요.”라는 말을 듣는 경우가 수두룩했다. 한 면접관으로부터 ‘주민번호가 남성이고, 목소리가 좀 굵기 때문에, 들어가시면 다른 사람에게 피해 끼치시는 게 많을 것 같아요.’ 라는 말을 들었다.

결국 초희씨는 소개를 통해 안산의 공장에 취직을 했다. 공장은 트랜스젠더인 초희씨를 비교적 쉽게 받아줬다. 초희씨는 여성으로 패싱이 잘 되는 편이어서 일을 할 수 있었지만, 그의 소개로 공장에 취직하려던 트랜스젠더들은 면접에서 떨어졌다. 공장은 그들이 패싱이 되지 않아 탈의실 이용이 어렵고, 무리에 끼는데 문제가 있다고 판단했다.

간신히 구한 일터에서도 초희씨의 불안은 여전했다. 아웃팅이 되어 그만두게 되면 다시 그 끔찍한 구직 과정을 거쳐야하기 때문이다. 그는 예전에 다니던 일터에서 커밍아웃을 했다가 퇴사한 경험이 있다. 그는 그때를 떠올리며 “트랜스젠더라는 것 때문에 사람들에게 외면 받고, 무시당하고, 대우나 처우도 차이가 생긴다면, 금전적인 부분을 떠나서 정신으로 힘들어서 스스로 못 버티고 떠날 거 같아요.”라고 말했다.

4) 이주노동자 트랜스젠더 미셀

미셀은 필리핀에서 온 이주노동자이다. 또한 FTM 트랜스젠더이기도 하다.

그는 한국에서 구직할 때 서류에 여성으로 표기되는 것의 어려움을 이야기했다. “나를 남자로 봤다가 서류를 보고선 다시 나를 보고 ‘이거 정말 당신이냐?’고 해요”, “힘들긴 해요. 왜냐하면 남성 여성 두가지 밖에 없으니까. 엘지비티를 위한 칸이 있는 것도 아니고, 선택할 수 있는 게 없으니까요”

또한 직장내에서 언어적, 성적 폭력을 당하기도 했다. “용인에서 일할 때 저보고 비정상이라거나 한적이 있어요”, “아줌마가 ‘너 남자야? 여자야?’ 이러면서 만져요. 매우 성적인 폭력이지요.”

3. 마치며 : 트랜스젠더의 노동권이 보장되려면

트랜스젠더의 노동권이 보장되려면 어떤 해결책이 있을까. 사례를 보면 방안도 보인다. 성별이 포함된 블라인드 채용을 도입, 직장 내에 성중립적인 공간을 만드는 것, 경영자 및 인사담당자에게 인권교육을 실시하여 차별 없는 직장 문화를 만드는 것 등이다.

하지만 그런 제도들이 도입되기 위해 우선적으로 필요한 법이 있다. 바로 ‘포괄적 차별금지법’이다. 이 법은 트랜스젠더가 구직 과정 및 직장 내에서 겪는 차별 경험을 더욱 세밀하게 조사할 수 있는 근거가 된다. 가시화된 차별은 법·제도의 변화를 이끌어낼 수 있는 입법 자료로서 기능할 수 있다.

장애인 차별금지법이 증명하듯, 트랜스젠더가 노동현장에서의 겪는 차별에 대한 실효성 있는 구제수단이 될 수 있다. 예를 들어 트랜스젠더라서 부당해고를 당한 피해자가 회사를 상대로 소송을 제기할 때 포괄적 차별금지법이 판결의 근거가 될 수 있다.

또한 이 법은 복합적인 차별에 대응할 수 있다. 차별의 원인은 한가지일 수가 없다. 이주노동자 트랜스젠더 미셀의 사례가 실린 책자 문구를 인용하겠다. ‘이주노동자와 트랜스젠더, 이렇게 인터뷰를 구성했다. 하지만 미셀의 이야기에서 드러나듯 삶은 그렇게 딱 나뉘지 않는다. 이주노동자이자 성소수자로 이중 차별을 받고 있다는 말로도, 이주노동자로 너무 심하게 차별받기에 성소수자로서의 차별이 선명히 드러나지는 않는다고도 말하긴 힘들다.’ 미셀이 트랜스젠더 이주노동자였듯, 트랜스젠더 장애인, 트랜스젠더 청소년 등 여러 사례들이 존재한다. 그만큼 그들이 노동현장에서 받는 차별 또한 다양한 양상으로 나타날 수밖에 없다. 이러한 복합차별에 대응하기 위해서는 포괄적 차별금지법이 필요한 것이다.

성별정체성에 따른 차별은 왜, 어떻게 금지되어야 하는가?

• 김보명 (부산대 사회학과)

성별정체성을 이유로 한 차별과 권리에 관련된 구체적인 사례들은 (성별 분리 운영되는) 시설(예. 화장실, 탈의실, 감옥)이나 활동(예. 교육, 의료, 스포츠, 군대)에 대한 접근권에서부터 자신의 정체성에 부합하는 젠더표현과 삶의 양식을 추구할 기회와 환경에 이르기까지 다양한 범주들을 포함한다. 그리고 발표자의 지적처럼 성별정체성을 이유로 한 차별은 이분법적 성별 체계와 시스젠더 규범 및 특권으로부터 기인한다.

성별정체성을 이유로 한 차별을 금지한다는 것은 이분법적 성별체계에 부합하지 않는 정체성과 삶의 양식에 대한 최소한의 법적 보호를 위한 노력을 의미한다. 이는 평등하게 교육받을 권리, 노동할 권리, 가족을 구성할 권리, 안전할 권리 등 한 사회에서 개인이 요구하고 기대할 수 있는 살만한/좋은 삶의 표준을 구성하고 그 가능성을 뒷받침한다.

‘성별정체성을 이유로 한 차별’이라는 표현 혹은 묶음에서 정체성은 차별의 원인이자 기원, 그리고 보호의 대상으로서의 성격과 위상을 갖는다. 이러한 문법은 정체성이 조직화와 실천의 구심점이 되어온 ‘정체성의 정치학’의 역사와 논리를 반영한다. 이러한 문법은 동시에 차별 및 보호의 대상이자 원인이 되는 특정한 정체성의 성격과 그 보호의 정당성에 대한 논의를 동반한다. (예. 트랜스젠더 정체성은 선택 가능한가?)

정체성의 정치학과 이론적, 실천적으로 연결되지만 구별되는 접근으로서 교육평등, 고용평등, 의료권, 가족구성권과 같은 시도들 또한 여전히 유효하고 중요할 것이다. 교육, 고용, 의료, 가족이 평등한 사회적 제도이자 삶의 영역들이어야 한다는 주장은 ‘정당한’ 차별과 아닌 것들에 대한 논쟁은 물론 교육, 고용, 의료, 가족 등이 무엇이여 하는지에 대한 질문을 동반한다. (예. 교육은 계층-노동력 재생산의 제도? (공공) 화장실은 뭐하는 곳?) 물론 이러한 접근은 다시 차별의 원인이자 보호의 대상으로서의 정체성에 대한 논의들로 돌아오며 두 가지 평등의 문법은 서로 연결되어 있다.

차별금지법은 평등과 인권을 위한 최소한의 가이드라인이 될 것이다. 점점 더 많은 사람들이 차별을 원하는(?) 현실(예. ‘공정’ 담론, ‘경제적 자유’에의 꿈)에서 차별이 무엇인지, 왜 금지되어야 하는지에 대한 논의와 합의 또한 여전히 필요할 것으로 보인다.