

차별금지법, 평등의

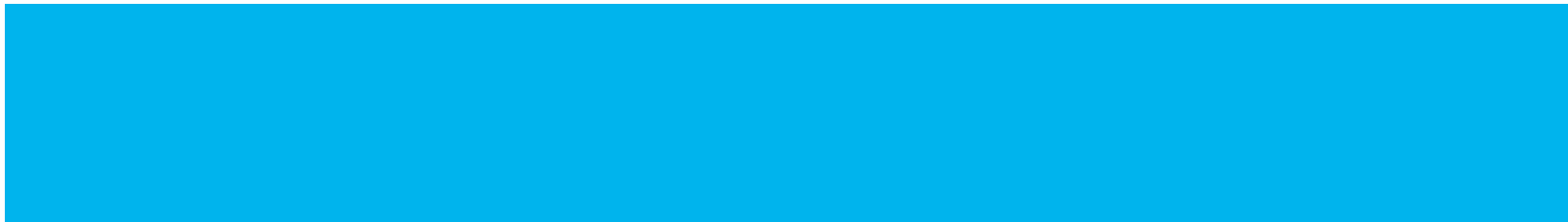
약속

차별금지법, 평등의 약속

차별금지/
평등법
제정을 위한
안내서

차별금지법, 평등의

약속



9 791197 281129 03060
ISBN 979-11-972811-2-9



차별금지법제정연대

차별금지법제정연대

**차별금지법,
평등의 약속**

차례

2021년, 차별금지법 제정의 해로	04	Part II. 혼자 내버려두지 않는 법	43
지금 '포괄적' 차별금지법이 필요한 이유	06		
Part I. 차별받은 사람들의 말하기를 돕는 법	09		
차별금지사유, 평등을 요구하는 근거	10	평등의 영역, 나와 우리의 일상	44
학력·출신학교	12	고용	46
성별, 성적 지향, 성별정체성	14	교육·훈련	50
전과 및 정치적 사상	16	재화·용역	52
나이, 인종·피부색 등	18	행정서비스	56
Q 다르게 대우하면 다 차별인가요?	20	Q 차별금지법이 종교의 자유를 침해하나요?	58
차별의 개념, 차별로부터 함께 배우기	24	동등한 권리, 변화의 출발점	62
직접차별	26	차별에 맞서기로 결심했다면	64
간접차별	28	피해자의 권리회복	68
괴롭힘	30	차별행위의 중지 및 피해 원상회복	71
성희롱·성적 괴롭힘	32	불이익조치금지	73
차별표시·조장 광고	34	Q 시정권고, 실효성이 없지 않나요?	75
복합차별	36	익숙한 차별, 낯선 현실로	77
Q 입증책임의 배분, 과도한 부담 아닌가요?	38	국가 및 지자체의 의무, 평등을 위한 계획 수립	78
		2021년 연내 제정, 남은 과정은?	79
		2021년 연내 제정, 이렇게 함께해요	80

차별금지법제정연대

포괄적 차별금지법은 인간의 존엄과 평등을 실현하기 위해 차별의 예방과 시정에 관한 내용을 담은 법입니다.

차별금지법제정연대는 포괄적 차별금지법 제정을 위해 다양한 단체들이 모여 행동하는 연대체입니다.

2021년 8월 현재 158개 인권시민사회단체와 13개의 지역 네트워크가 함께 하고 있습니다.

2021년, 차별금지법 제정의 해로

15년에 가까운 제정 운동의 역사에서 '차별금지법 지금 당장'은 언제나 긴급하고 절실한 요구였지만, 국회와 정치권은 '나중에'라는 돌림노래를 부르기에 바빴습니다. 소수의 인권을 보호하기 위해 다수의 양해를 구해야만 하는 것처럼 평등을 왜곡하며 손을 놓았습니다. 그 시간들을 지나온 2021년은 사회적 합의가 필요하다는 이유로 차별금지법을 유예해왔던 정치인들의 침묵을 걷어낸 해입니다.

지난 4월 '차별금지법 제정은 생존의 요구'라고 외친 수천 명의 사람들은 현재 우리 사회가 당면한 문제가 차별금지법의 부재임을 선언했습니다. 그리고 평등을 앞당겨줄 누군가를 기다리기보다, 우리 스스로가 평등을 앞당기기 위해 행동하자고 약속했습니다. 여전히 같은 자리에서 차별과 혐오선동을 멈추지 않는 사람들은 이제 뒤로 하고, 자신의 삶에서 차별과 분투하고 있는 동료시민들을 더 넓고 깊게 만나자고 다짐했습니다. 자기 자신의 삶을 증명하기 위해 애쓰다가 지쳐 사라지는 이들이 더는 없도록, 나와 우리의 삶을 더 시끄럽게 이야기하는 것으로 우리의 몫을 다 하기로 했습니다.

우리가 살아가는 하루하루가 너무나 특수해서, 우리의 요구가 너무나 예외적인 것이어서 평등이 유예된 것이 아닙니다. 차별과 불평등을 보편적인 삶의 문제, 생존의 문제, 공정과 정의의 문제로 여기지 않는 사회에서 우리의 삶이 등장할 자리를 찾기가 쉽지 않았을 뿐입니다. 하지만 지난 6월, 국민동의청원 10만행동을

통해 우리 스스로의 자리를 만들었고, 평등을 약속하는 관계를 맺는다는 것이 어떤 의미인지를 함께 경험할 수 있었습니다. 정치인들은 사회적 합의를 침묵의 언어로 사용했습니다. 하지만 우리는 서로 다른 방식으로 경험하는 차별과 씨름하며 상호적인 평등의 약속을 만들어왔습니다.

차별금지법 제정에 관한 국민동의청원이 성사된 후 많은 사람들이 이제 '국회의 시간'이라고 말했습니다. 하지만 함께 다짐한 이들의 행동 없이 차별금지법 제정의 시간은 절로 오지 않는다는 것을 이미 우리는 알고 있습니다. 수많은 시민들의 목소리에도 불구하고 다시 평등은 민생과 관련이 없다는 듯이 선거판에 휩쓸리는 국회를 바라보고만 있을 수는 없습니다. '차별은 허용되지 않는다'는 공식적인 선언의 내용을 채우는 것 또한 국회에 맡겨놓을 수는 없습니다. 지금껏 행동하기를 멈추지 않았던 사람들의 이야기가 모든 사람들의 권리로 선언되는 그 순간이 2021년 지금 우리가 만들어가야 할 시간입니다.

「차별금지법, 평등의 약속」은 정치권이 더 이상 사회적 합의를 거론하지 못하게 한 힘이 모인 자리에서, 지금 우리가 요구하는 평등의 내용을 길어 올리는 도구입니다. 차별금지법이 제정된다고 한국 사회가 한 순간에 바뀌지 않는다는 것을 우리 모두는 알고 있습니다. 하지만 그것이 얼마나 커다란 변화의 예고일지 또한 우리는 알고 있습니다. 차별금지법과 평등의 약속이 누구에게 어떤 변화를 가져올지 저마다의 질문을 가지고, 차별금지법 제정을 필요로 하는 이들이 손에 질 수 있는 싸움의 언어를 함께 만들어갑시다. 2021년 국회 본회의에서 차별금지법이 평등을 열망하는 모두의 요구로 등장할 수 있도록 각기 다른 평등의 말하기가 부딪치고 모이는 시간, 저마다의 다짐이 더 다양하게 얽힌 평등의 약속으로 모이는 시간을 만들어갑시다.

2021년 8월 13일

차별금지법제정연대

지금 '포괄적' 차별금지법이 필요한 이유

차별금지/평등법을 제정해야 하는 이유는 무엇일까요? 그것은 이 법이 포괄적으로 차별을 금지·예방·규제하는 법이자 평등에 대한 기본법이기 때문입니다.

어떤 이들은 고용에서의 성차별을 금지하는 「남녀고용평등법」, 장애를 이유로 한 차별을 금지하는 「장애인차별금지법」처럼 '개별적' 차별금지법으로도 차별 문제를 대응하기에 충분하다고 이야기합니다. 하지만 차별이 한 가지 이유로만 발생할까요? 모든 사람들은 복합적인 정체성을 가지고 있고, 현실 속의 차별은 성별, 연령, 인종, 장애 등 여러 사유가 중첩되어 발생합니다. 또한 차별 경험은 서로 연결되어 있습니다. 고용 차별을 경험하면서 교육 차별에서는 예외가 되는 상황은 일어나지 않습니다. 그래서 여러 사유와 영역을 아우르면서 모든 차별에 대응하는 법률이 필요합니다.

심각한 문제가 되는 차별이 있다면 그때마다 개별적 법률을 만들면 된다는 의견도 있습니다. 하지만 각각의 차별금지사유와 영역에 해당하는 법을 모두 만들 때까지 얼마나 오랜 시간이 걸릴까요? 그만큼 지금 당장 차별을 경험하는 이들의 삶은 '나중에'로 미뤄질 수밖에 없습니다. 또한 사회가 사전에 인식하고 예방해야 할 차별금지사유도 있습니다. 포괄적인 차별금지/평등법 제정이 지금 한국 사회의 평등을 앞당기기 위해 필요한 가장 기본적이고 효과적인 방법이라는 사실은 의심의 여지가 없습니다.

차별금지법과 평등법은

다른 법인가요?

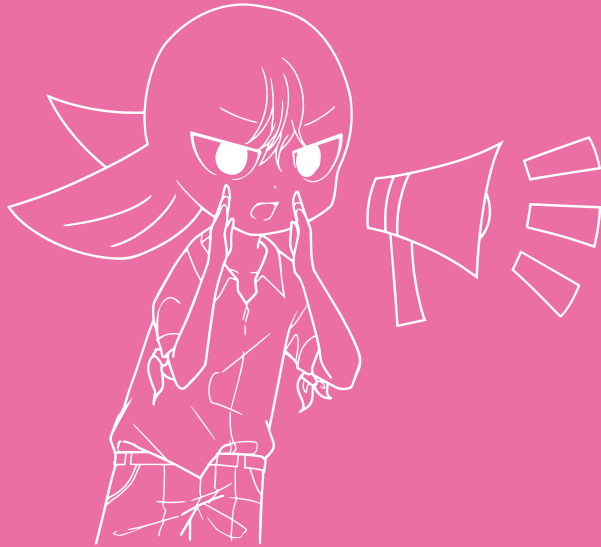
현재 국회에는 「차별금지법」과 「평등에 관한 법률」(평등법)이 발의되어 있습니다. 두 법안은 명칭과 일부 조항에서 차이가 있지만, 포괄적으로 차별을 규제하는 기본법이라는 점에서는 동일하다고 볼 수 있습니다. 법안의 명칭보다는 어떤 사회적 의미와 내용을 담은 차별금지/평등법을 만들어 갈 것인지에 대해 보다 많은 시민들의 논의를 모아가는 것이 중요합니다.

Part 1

차별받은 사람들의
말하기를 돕는 법



차별금지사유, 평등을 요구하는 근거



성별, 장애, 나이, 언어, 출신국가, 출신민족, 인종, 국적, 피부색, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인 여부, 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, 사회적 신분 등

- 현행 「국가인권위원회법」: 19가지 차별금지사유 예시
- 차별금지/평등법안 : 21~23가지 차별금지사유 예시 (성별정체성, 고용형태, 유전정보, 언어, 국적 추가)

차별금지사유는 말 그대로 ‘차별이 금지되는 특정한 사유’를 의미합니다. 법에 차별이 금지되는 이유나 특성을 담는 것은 우리가 역사적으로 깨달아온 차별을 사회적으로 확인하고 공유한다는 의미를 갖습니다. 그리고 특정한 속성을 근거로 다른 사람이나 집단을 구분해 온 사회적 관행, 모두가 누려야 할 기본적인 권리로부터 누군가를 배제해 온 차별의 구조를 드러냅니다.

여성, 장애인, 성소수자, 이주민 등 흔히 ‘소수자 집단’에 속하는 사람들은 차별을 정당화해 온 사회적 힘에 맞서 계속 싸워왔습니다. 하지만 차별금지사유가 특정한 집단의 고정된 정체성을 지칭하는 것은 아닙니다. ‘성별을 이유로 한 차별’은 여성 승무원에게 치마만 착용하도록 제한하는 형태뿐만 아니라, 간호사, 승무원, 미용사 등의 지원자격을 여성으로만 한정하고 남성을 배제하는 관행으로도 드러냅니다. 성별에 따라 역할과 능력이 다르다고 전제하고 고정된 성역할을 강요하는 사회에서는 남성과 여성 모두 자신이 원하는 모습으로 살아가기 어렵다고 느낍니다. 이처럼 차별금지사유는 특정한 사회적 소수자를 나열하면서 이들을 보호하기 위한 규정이라기보다, 현재 우리 사회에서 깨닫고 주목해야 할 차별의 현실, 우리가 변화시켜나가야 할 기준과 관행이 무엇인지를 볼 수 있도록 해 주는 틀입니다.

차별금지사유를 통해 우리는 평등을 요구하는

목소리를 더 크게 낼 수 있고, 변화의

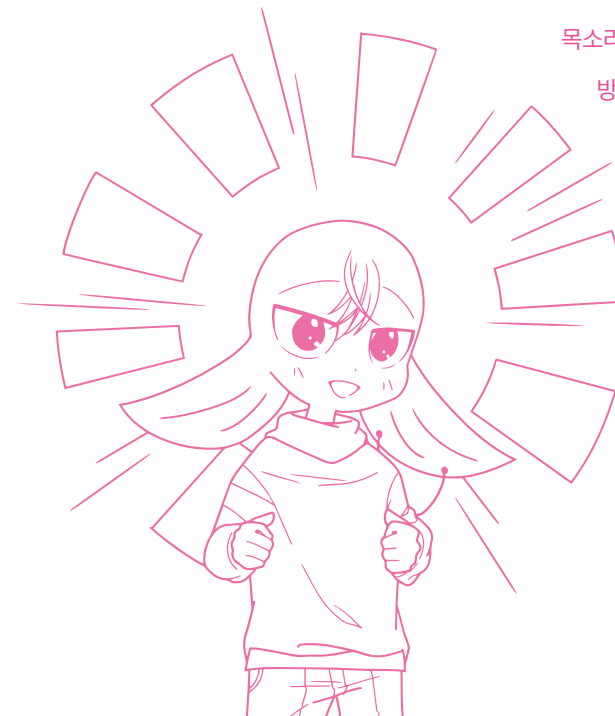
방향을 찾아갈 수 있습니다. 모든

사람이 차별로부터 보호받을

권리, 동등한 사회구성원으로

살아갈 권리를 실현하자는

사회적 약속으로요.



학력·출신학교

국가인권위원회(이하 국가인권위) 「2020 차별에 대한 국민의식조사」에서 한국 사회의 가장 심각한 차별 3가지로 꼽힌 것은 바로 성별(40.1%), 고용형태(36.0%), 학력·학벌(32.5%)에 의한 차별이었습니다. 학력 차별은 오랫동안 관행처럼 이뤄지다 보니 부당한 일이 아닌 자연스러운 일로 느껴지지만, 사람들이 삶에서 가장 일상적으로 부딪히는 차별이기도 합니다. 기업은 학력에 따른 채용이 '능력의 차이'를 반영하는 기준일 뿐이며, 차별금지법이 제정되면 기업의 자율성을 침해하는 '옥죄기'가 될 것이라고 말합니다. 하지만 이는 사실상 차별과 불평등을 통해 이익을 얻어왔던 방식대로, 학력 차별을 계속하게 해 달라는 주장에 불과합니다. 특정한 역할을 수행하거나 직업을 가질 때 반드시 대졸 자격이 필요하지 않음에도 학력, 출신학교, 시험 성적 등에 따른 차별적 대우가 용인된다면 이는 신분제 사회와 다르지 않습니다. 우리 사회에서 학력이 노동시장—사회적 지위까지 너무나 당연하게 연결되어 있다는 점을 떠올린다면, 학력 차별은 더 적극적으로 드러나고 차별로 지목될 수 있어야 합니다.

삶의 중요한 순간들이

학업성적과 출신학교를 기준으로

결정된다면

한 고등학교에서 학업성적을 기준으로 우열반을 편성·운영합니다. 4년제 대학생은 조례에 따라 지자체에서 운영하는 장학속에 입사할 수 있지만, 전문대와 검정고시 출신 학생들은 지원조차 불가능합니다. 또 다른 학교에서는 교원을 채용하면서 응시자의 출신학교가 평준화·비평준화 지역인지에 따라 점수를 다르게 반영했습니다. 위 사례는 모두 국가인권위에서 차별로 인정되었고, 시정권고를 받았습니다. 기업에서도 채용 과정에서 버젓이 출신대학의 등급에 따라 차등적인 자격 요건을 제시하기도 합니다. 노동시장뿐만 아니라 우리 사회 곳곳에는 얼마나 많은 학력 차별이 자연스럽게 녹아 있을까요?

- 국가인권위원회 2009. 9. 16.자 결정 09진차136 [출신학교에 따른 기간제교원 모집 차별]
- 국가인권위원회 2010. 1. 21.자 결정 09진차1194 [사립고등학교의 상설적인 우열반 편성으로 인한 차별]
- 국가인권위원회 2011. 6. 10.자 결정 11진정0066700 [○○학사 입사시 검정고시 출신자 배제]
- EBS뉴스, 토익 기준, 서울대 700·부산대 800점... 현대중공업, 출신 대학 차별, 2020. 10. 5.

성별, 성적 지향, 성별정체성

합리적인 이유가 없는데도 성별을 기준으로 사람을 구별하고 배제하거나 불리하게 대우하는 것은 우리 사회에 성역할 고정관념이 뿌리 깊게 자리 잡고 있기 때문입니다. 이러한 성차별은 주로 여성을 대상으로 하는 행위일 때가 많지만, 남녀를 포함한 모두를 억압하는 삶의 조건이 되기도 합니다. 성별을 이유로 한 차별은 또한 성적 지향, 성별정체성 또는 성별표현 등을 이유로 한 차별을 포함하는 넓은 의미로 사용될 수도 있습니다. 그럼에도 차별금지/평등법이 성적 지향이나 성별정체성을 별도의 차별금지사유로 다시 한 번 명시하는 이유는 무엇일까요? 성적 지향이나 성별정체성을 이유로 한 차별이 매우 심각한 반면 그에 대한 사회적 인식은 낮기 때문입니다. 그래서 이러한 차별이 사회적으로 허용되지 않는다는 점을 사회구성원들이 명확하게 이해할 수 있도록 도움 필요가 있습니다.

객실 승무원은 여성만 할 수 있다?

A전문대학은 여성만을 대상으로 항공운항과 신입생을 모집했습니다. 객실 승무원을 주로 여성으로 채용하는 사회적 요구에 맞춰야 한다는 이유 때문이었습니다. 그러나 국가인권위는 객실승무원의 업무수행 능력에 남녀 차이가 있다고 볼 수 없고,

해당 업무를 여성으로만 한정하는 것은 성역할 고정관념에 해당하기 때문에 남성을 배제하는 것은 성별을 이유로 한 차별이라고 판단했습니다.

- 국가인권위원회 2015. 3. 23.자 결정 14진정0695900 [전문대학 항공운항과 모집 시 남성 배제]

여성이 입은 바지 한복은

한복이 아니다?

“여성관객이 저고리와 바지를 착용한 경우가 한복인가요?”
2018년까지 문화재청은 “아닙니다.”라고 답했습니다. 그러면서 ‘여성은 여성한복을, 남성은 남성한복을’ 입은 경우에만 고궁 입장료를 면제하는 「한복착용자 무료관람 가이드라인」을 두었습니다. 국가인권위는 생물학적 성별과 맞지 않는 복장을 한 사람을 무료관람 대상에서 제외한 것은 성별표현을 이유로 한 차별이라고 판단했습니다. 복장, 머리스타일, 목소리, 말투처럼 특정 문화 속에서 ‘남성스럽다, 여성스럽다’로 받아들여지는 외형은 사회적으로 규정된 성역할이나 개인의 성별정체성과 밀접하게 관련된 차별사유라고 보았기 때문입니다. 시정권고에 따라 가이드라인의 여성·남성한복 규정은 삭제되었습니다.

- 국가인권위원회 2019. 4. 10.자 결정 17진정1162100-18 진정0026700(병합) [성별표현 등을 이유로 한 고궁 무료관람 제외 차별]

전과 및 정치적 사상

전과를 이유로 한 모든 구분이나 배제가 차별에 해당하는 것은 아닙니다. 그러나 이미 해당 처벌을 받은(형의 시효가 완료된) 전과를 이유로 사회에서 일률적으로 배제되는 것은 개인에게 가혹할 뿐만 아니라, 사회의 구성원으로서 이후의 삶을 유지하기 어려운 조건이 됩니다. 또한 다양한 정치적 문제에 자신만의 견해를 형성할 '정치적 사상'의 자유는 모두가 차별 없이 누릴 수 있어야 합니다. '빨갱이'나 '페미니스트'라는 용어가 사회적 낙인으로 작동하는 한, 한국 사회는 다양성이 보장되는 민주주의 사회라고 하기 어려울 것입니다.

전과가 있는 범죄자였다니... 공무원 임용 취소는 당연한 결과일까

A씨는 경비, 난방, 주차단속 등 학교시설을 관리하는 시교육청 기능직 공무원 시험에 합격했지만, 신원조회 결과 전과가 있다는 이유로 임용이 취소되었습니다. 버스 안에서 소란을 피우던 대학생들과 시비가 붙어 벌금을 선고받은 적이 있기 때문이었습니다. 국가인권위는 전과를 이유로 합격을 취소한 것은 평등권을 침해하는 차별행위에 해당한다고 판단하고, 관련 법령을 정비할 것을 권고했습니다.

- 국가인권위원회 2006. 11. 13.자 결정 06진차530-06진차 564(병합) [전과를 이유로 한 고용 차별]

교육제도에 대한 교사의 비판

정치적 편향의 근거?

박근혜 정부의 '한국사 국정교과서 발행 계획'을 반대하며 시국선언에 참여한 교원은 3만 8천여 명이 넘습니다. 교육부는 이를 교원의 정치적 중립 위반 행위로 보고, 전국 시도교육청에 이들의 징계를 요구했습니다. 뿐만 아니라 포상·연수 대상에서 제외했습니다. 국가인권위는 각 교육청이 징계 필요성이 없다고 판단했음에도 불구하고 교육부장관의 요구로 인해 해당 교원이 지속적으로 포상·연수에서 제외되는 것은 정치적 의견을 이유로 하는 차별이라고 판단했습니다.

- 국가인권위원회 2017. 1. 25.자 결정 16진정 0683600-0858100-0960500(병합)
[한국사 교과서 국정화 반대 시국선언 참가자에 대한 포상 등 제외]

나이, 인종·피부색 등

우리 사회는 나이에 따라 할 수 있는 것과 할 수 없는 것을 구분하고 제한합니다. 많은 사람들이 역량보다는 나이로만 판단됩니다. 고령층과 미성년자처럼 생애의 양 가장자리에서 기본권이 아예 보장되지 않는 경우도 흔합니다. 인종차별도 마찬가지로 편견에 기초해 밝은 피부를 선호하거나, 인종에 따라 우열을 나누고 흑인이나 유색인종을 '열등하다'고 여기며 함께 살아가기를 꺼리는 태도를 갖게 합니다. 특히 나이라는 물리적인 숫자, 인종·피부색이라는 가시적인 조건이 분리·구별·배제의 근거가 되고, 이는 기본적인 권리를 제한하는 것으로까지 이어진다는 점에 주목할 필요가 있습니다.

나이가 많다는 이유로

일상적인 서비스를 아예 받지 못한다면

정수기는 이제는 일상에서 필수품 중 하나입니다. 그런데 75세 이상 노인이라는 이유로 렌탈서비스 가입 자체가 거부된 사례가 있습니다. 고령 고객이 지불능력이 부족하고 사망한 경우에 돈을 받기 어렵다는 것이 이유였습니다. 그러나 계약상의 위험은 나이와 관계없이 모든 고객에 존재하고, 고령자에게만 서비스를 제한할

이유가 전혀 없습니다. 실제로 다른 회사들은 나이에 상관없이 서비스를 제공했습니다. 이에 국가인권위는 이 사건을 나이를 이유로 한 차별로 판단했습니다.

-
- 국가인권위원회 2019. 11. 19.자 결정 19진정0231500
[나이를 이유로 한 정수기 렌탈 서비스 가입 거부]

인종과 피부색이 다르다는 이유만으로

생계를 위협받는다면

난민자격으로 체류 중인 한 이주민은 호텔 세탁실 채용 직후 다시 채용을 거부당했습니다. 당사자가 검은 피부색을 갖고 있어 관심이 집중되는 것이 싫다는 것이 호텔 측의 이야기였습니다. 너무나 명백한 인종차별에 국가인권위는 재취업 의사 확인 등 구제조치를 권고했습니다. 이미 한국에서 무수한 인종차별 피해를 경험한 당사자는 진정을 제기하면서 한국 정부에 인종차별금지법 제정을 촉구했습니다. 2018년 유엔인종차별철폐위원회 역시 인종을 포함한 포괄적 차별금지법 제정을 대한민국 정부에 권고한 것처럼, 이제는 더 이상 이런 노골적인 차별이 없도록 차별금지/평등법이 제정되어야 합니다.

-
- 국가인권위원회 2019. 12. 26.자 결정 19진정0252500
[인종과 피부색을 이유로 한 고용차별]

Q. 다르게 대우하면 다 차별인가요?

차별금지/평등법은 이름 그대로 차별을 금지하고 예방하는 법입니다. 그렇다면 이렇게 법에 의해 금지되는 차별은 무엇일까요?

‘차이가 차별이 되지 않아야 한다’는 말, 많이 들어봤을 것입니다. 차별을 금지한다는 것은 차이에 기반한 다른 대우를 무조건 금지한다는 의미는 아닙니다. ‘합리적 이유’가 없는 다른 대우를 차별로서 금지한다는 것입니다. 예를 들어 해외 무역을 하는 회사에서 채용 시 외국어 능력자를 우대한다면 이는 타당한 기준으로 볼 수 있습니다. 법조항을 보면 특정 직무나 사업의 성질상 불가피한 경우 (진정직업자격)는 차별로 보지 않는다고 규정하고 있는데, 이렇게 합리적 이유가 있는 차등 대우는 차별의 예외에 해당합니다.

그러나 동일한 외국어 능력을 보유했음에도 업무와 무관하게 단지 동성애자라는 이유로 채용을 하지 않는다면, 이는 합리적이지 않습니다. 성적 지향을 이유로 한 차별입니다. 이처럼 차별금지/평등법은 사람들 사이에 존재하는 차이가 사회적 권력관계에 의해 차별로 이어지지 않게 하는 법입니다. 바로 이 때문에 차별을 해소하기 위한 잠정적 우대조치 역시 차별이 아니라 평등화 정책의 일환으로 봅니다.

한 가지 주의할 것은 ‘합리적 이유’라는 기준 역시 당대의 사회적 규범을 반영하기 때문에, 차별을 정당화하는 핑계가 되지 않는지 항상 질문해야 한다는 것입니다. 불과 100여 년 전까지만 해도 여성이나 노동자에게 참정권을 부여하지

않는 것을 합리적이라고 여겼던 역사를 떠올려 봅시다. 어떠한 차등 대우가 정말로 합리적인지는 불리한 지위에 놓인 사람들의 이야기를 듣고 우리 사회가 가진 편견을 돌아보면서 신중히 판단해야 합니다. 그렇게 할 때 비로소 우리는 차이가 차별이 되지 않는 세상을 만들어갈 수 있습니다.



혼자가 아니야, 차별금지법!

영상보기 →



구술생애사 작가 최현숙과
숙명여대 법학부 교수 홍성수가
묻고 답합니다

차별금지법이 생기면
무슨 일이 일어날까? ①

차별금지법은

우리 사회의 중요한 기준을 만드는 법

문제제기 하려는 사람에게 힘을 실어주는 법



차별의 개념, 차별로부터 함께 배우기



직접차별

간접차별

괴롭힘

성희롱

차별표시·조장 광고

복합차별

- 현행 「국가인권위원회법」: 직접차별 | 업무와 관련하여 발생한 성희롱
- 차별금지/평등법안: 직접차별 | 간접차별 | 괴롭힘 | 성희롱 | 차별표시·조장 광고 | 복합차별

‘차별은 나쁘다’, ‘차별하지 말라’는 말은 흔합니다. 그런데 차별은 어떻게 드러나는 것일까요? 누군가 부당한 차별을 경험했는데 사회에서 차별행위로 인식하지 않는다면 어떨까요? 분명 차별 당사자 혼자만 경험하는 것이 아님에도 불구하고, 피해자를 특정할 수 없거나 피해가 입증되지 않았다며 ‘당신이 알아서 해결해야 할 문제’라고 이야기한다면 어떨까요? 차별을 바꿔나가는 것은 인간의 존엄이 어떻게 훼손되는지 그 양상을 알아차리는 과정 없이는 불가능합니다.

현재 발의된 차별금지/평등법안은 모두 직접차별을 비롯해 간접차별, 괴롭힘, 성희롱, 차별표시·조장 광고를 ‘차별’로 보면서 차별에 관한 폭넓은 개념을 제시하고 있습니다. 차별의 다양한 유형은 차별을 방지하지 않고 해소하기 위해 필요한 출발선입니다. ‘차별이란 무엇인가’에 대한 사회적 이해를 높이고, 차별을 겪는 이들이 자신의 경험을 보다 잘 설명할 수 있는 언어를 제공하니까요. 특히 비가시적인 차별에 문제제기할 수 있는 간접차별, 현행 법률에 처음으로 전면도입 되는 차별적 괴롭힘, 중요한 사회영역에서 동등한 참여를 가로막는 성희롱을 차별의 유형으로 다룰 수 있어야 합니다. 차별이 발생하는 여러 구조와 맥락을 고려하기 위한 복합차별 개념 역시 마찬가지입니다.

우리는 차별금지/평등법이 일률적인 법이기보다 우리 자신의 삶과 경험을 설명하는 입체적인 도구가 되어주기를 기대합니다.

그 기대는 확장된 차별 개념을 통해 차별을 함께 알아차리고 배우려는 노력으로부터 시작될 수 있습니다.



직접차별

직접차별이란 합리적 이유 없이 성별등 차별금지사유로 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제·거부하거나 불리한 대우를 하는 것을 의미합니다. 직원을 채용하면서 ‘주민등록번호 뒷자리 두 번째 숫자가 4라면(전라도 출신을 의미) 지원 불가’라고 내걸거나, 외국인 영어 강사를 채용하면서 ‘흑인 사절(혹은 백인만 가능)’이라고 말하는 것은 직접차별에 해당합니다. 이러한 가시적인 차별조차도 부당한 차별로 인식되지 못한 채 공공연하게 행해지는 것이 현실입니다.

정상가족에 해당하지 않는 사람은 업무에서 책임감이 낮다니

한 버스 운전기사 채용 규정에 “○○○이/가 없으면 입사를 할 수 없다”는 항목이 있습니다. ○○○에 들어갈 단어로 버스 운전기사에게 당연히 요구되는 운전 ‘면허증’을 떠올리겠지만, 정답은 ‘배우자’입니다. 한 여성은 경력직으로 버스회사에 지원서를 냈지만 배우자가 없다는 이유로 접수조차 거절당했습니다. 업계에서는 관행처럼 비혼, 이혼 또는 사별한 사람을 채용에서 배제해 왔는데, 부양가족이 있어야 책임감이 강하다는 편견

때문이었습니다. 일하는 사람은 모두 자신이나 가족의 생계를 책임지며 살아가고 있다는 점에서 가족형태 및 가족상황이 채용 거부의 기준이 되어서는 안 됩니다.

-
- KBS, “배우자 없으면 입사 안돼” 버스회사의 황당한 고용 차별, 2015. 2. 1.

코로나19가 심각한 지역에서 온 사람을 기피하는 것은 당연할까

2020년 3월 코로나19가 대구·경북 지역에서 크게 확산되자 대구에 거주하던 임산부 A씨는 거처를 서울 친정집으로 옮겼습니다. 정기검진을 위해 동네 산부인과에 연락했지만 대구·경북에서 왔다는 이유로 진료를 거부당했습니다. 충주의 한 음식점은 ‘대구·경북 주민 출입금지’ 문구를 내걸었고, 한 화물차 기사는 대구·경북 차량이라는 이유로 일감을 아예 받지 못했습니다. 감염에 대한 두려움을 이유로 특정 지역 출신 사람 모두가 감염자 취급을 받고 필수서비스를 이용하지 못해도 괜찮은 걸까요?

-
- MBC, ‘대구·경북 출입금지’ 문구… “혐오가 더 무섭다”, 2021. 2. 18.

간접차별

간접차별은 겉으로 보기에는 중립적인 기준을 적용했지만, 그 기준이 실제로는 특정한 개인이나 집단에 불리한 결과를 가져오는 경우를 말합니다. 동일한 기준을 제시했다라도 사회적 관행과 통념에 의해 '차별적 효과'가 발생한다면, 새로운 차별 판단기준이 필요합니다.

중증 청각장애인에게
동일한 외국어 합격기준을
제시하는 것은 공정한가

중증 청각장애인 B씨는 A회사의 신입사원 채용에 응시하려고 합니다. 그런데 지원자격 중 'TOEIC 600점, TEPS 480점 이상의 영어능력시험점수'가 있습니다. 이 기준은 모든 응시자에게 동일하게 적용되지만, 중증 청각장애인인 B씨는 응시조차 하기 어려울 수도 있습니다. 반면 A회사는 장애 여부와 관계없이 자격을 갖춘다면 누구나 지원이 가능하다고 말합니다. 이 경우는 차별에 해당할까요?

국가인권위는 B씨가 영어능력시험에서 독해(읽기)시험을 아무리 잘 보아도 듣기시험에서 점수를 얻기 어렵기 때문에, 장애 특성을 고려하지 않은 중립적인 기준이 중증 청각장애인에게 결과적으로 불리한 결과를 초래할 수밖에 없다고 보았습니다. 이는 「장애인차별금지법」을 적용해 처음으로 간접차별을 판단한 사건입니다. 국가인권위는 청각장애인 응시자에게는 '장애의 특성을 반영한 별도의 기준'을 적용할 것을 권고했고, A회사는 이 권고를 수용해 신입사원 채용공고에 반영하기로 했습니다.

• 국가인권위원회 2011. 9. 27.자 결정 10진정0480200
[채용 시 청각장애인에 대한 간접차별]

이처럼 중립적인 기준이 결과적으로 특정 집단에게 불리한 결과를 가져온다면, 모든 사람들이 동등한 권리를 누릴 수 있도록 기준 자체를 다양하게 마련할 필요가 있습니다. 차별은 직접적인 의도 없이도 발생할 수 있습니다. 특히 차별행위 중 비가시적이고 차별적 효과를 낳는 사례가 점점 더 늘어나고 있다는 점에서, 간접차별 판단을 통해 차별의 다양한 양상이 보다 적극적으로 드러날 필요가 있습니다.

괴롭힘

Harassment

차별금지사유를 이유로 특정 개인이나 집단에 대해 적대적·모욕적 환경을 조성하는 등 신체적·정신적 고통을 주어 인간의 존엄성을 침해하는 행위를 괴롭힘이라고 합니다. 괴롭힘이 직장이나 학교, 또는 서비스 제공 관계에서 이루어질 경우, 이는 특정 개인을 집단에서 고립시키거나 배제하려는 목적을 갖거나 그러한 효과를 만들어냅니다. 직장 상사가 노동자의 피부색을 계속 지적하며 고통을 주거나, 교사가 여학생들을 대상으로 지속적인 여성혐오 발언을 하는 것 모두 괴롭힘이 될 수 있습니다.

체중을 감량하라는 회사의 강요

그냥 듣고 흘리면 그만일까

2010년 회사에 입사한 한 연구원은 부사장으로부터 “하루 3회 운동할 것(오전 6시까지 출근하여 운동 바람), 운동 후 항시 보고할 것”, “체중감량 결과 못할 경우 퇴직 조치”와 같이 체중감량을 강요받았습니다. 당사자는 이로 인해 심한 정신적 스트레스를 받았으며, 입사 2개월 만에 퇴사하게 되었습니다. 국가인권위는 회사에 재발방지 대책 수립과 정신적 피해에 대한 손해배상금을

지급하라고 권고했습니다. 특히 직원들에게 체중감량을 지시하고 목표 미달성시 사직서를 제출하도록 하는 것은 직원 개인에 대한 전인적 구속으로서 합리적 이유가 없다고 보았습니다.

-
- 국가인권위원회 2010. 12. 20.자 결정 10진정43600
[과체중 등 신체조건을 이유로 한 고용 차별]

한편 차별적 괴롭힘 중 가장 많은 것이 직장 내 괴롭힘입니다. 그럼에도 우리 사회는 그 심각성을 잘 인식하지 못하고 ‘직장 다니면 누구나 다 겪는 일이다’, ‘그 정도는 감수해야 한다’며 이를 이겨내지 못하는 개인의 의지가 문제라고 말하기도 합니다. 일탈적인 행위로 화제가 된 경우가 아니라면 괴롭힘은 주로 정상적인 관행으로 여겨집니다. 그렇기 때문에 괴롭힘을 개인의 사소한 문제가 아니라 차별로 명시하고, 모두가 평등한 업무 및 생활환경을 가질 수 있어야 한다고 말하는 법이 필요합니다.

성희롱·성적 괴롭힘

Sexual Harassment

성희롱은 일종의 성차별적 괴롭힘으로, 차별금지/평등법은 '성적 언동이나 성적 요구로 피해를 주거나 피해를 유발하는 환경을 조성하는 행위, 성적 요구에 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사 표시를 하는 행위'를 성희롱으로 규정하고 있습니다.

성희롱은 일상에서 매우 빈번하게 발생하지만 피해자는 피해사실을 이야기했을 때 마주하게 될 부정적인 반응이 두려워 바로 신고를 하지 못하거나, 가해자와의 관계를 유지하기도 합니다. 이는 성희롱을 차별의 문제가 아닌 개인 간의 '성적(性的)' 문제로 사소하게 여기거나, 가해자의 행위보다 피해자들의 행실을 문제 삼으며 피해자의 경험을 의심하는 성차별적인 문화가 있기 때문입니다. 또한 현재 고용 영역에서의 성희롱은 법을 통해 규제되지만, 그 밖의 영역에서는 성희롱이 규제되지 못하는 현실 역시 성희롱 피해를 구제받기 어려운 이유 중 하나입니다.

차별금지/평등법이 고용, 교육·훈련, 재화·용역 등 중요한 사회영역에서 성희롱을 차별이자 괴롭힘의 문제로 선명하게 드러내고 규제하게 된다면, 성희롱에 대한 인식을 바꾸고 피해자들이 지지받을 수 있는 환경을 만드는 또 하나의 계기가 될 수 있습니다.

메신저에서 남성 직원들끼리의 대화가

성희롱에 해당될까?

한 여성 직원은 남성 동료의 업무 부탁으로 해당 동료의 컴퓨터를 보던 중, 회사 메신저 상에서 상사와 다른 남성 직원들이 자신과 동료 여직원에게 대해 욕설 및 성적 비하 표현이 담긴 대화를 나누는 것을 발견했습니다. 그리고 국가인권위에 진정을 제기했습니다. 국가인권위는 개인 간 일대일 대화는 사적 영역에 해당하지만, 남성 직원들이 업무용 메신저를 이용해 같은 사무실의 여직원들에게 성적 비하 대화를 나누는 것은 온전히 사생활의 영역에 해당하지 않는다고 보았습니다. 여성을 동등한 인격체이자 직장동료로 대하는 인식을 찾아볼 수 없고, 이러한 대화를 통해 여성 직원들이 느꼈을 성적 굴욕감 또는 혐오감이 인정된다며 성희롱이라고 판단했습니다.

• 국가인권위원회 2016. 10. 26.자 결정 16진정006700
[상사 및 동료직원의 성희롱]

※ 현재 발의된 차별금지/평등법 상 성희롱 규정에는 '성적 굴욕감 또는 혐오감'이라는 표현은 없음

차별표시·조장 광고

여성이라는 이유로, 성소수자라는 이유로, 이슬람이라는 특정 종교를 믿고 있다는 이유로 사회에서 배제해야 한다는 혐오표현 현수막, 허위사실을 퍼트리는 전단지 등을 당사자가 계속 봐야 한다면 어떨까요? 아마도 당사자는 세상으로부터 거부당한다는 느낌을 끊임없이 받게 될 것입니다.

광고를 보게 되는 사람들에게도 특정 집단에 대해 편견이나 혐오, 차별적인 인식이 널리 퍼지고 굳게 될 위험이 있습니다. 이렇게 특정 개인이나 집단에 대한 차별을 표시하거나 조장하는 광고 행위를 금지해야 하는 이유는 피해자뿐만 아니라 대중의 인식과 사회문화에 미치는 영향력이 크기 때문입니다.

실제로 이루어진 이런 광고들, 정말 괜찮나요

“월드컵 16강 기념 △△△ (국제) 결혼 980만원 가격할인행사”

“드라마 보고 ‘게이’된 내 아들 AIDS로 죽으면 책임져라”

“(할랄푸드 전용단지에 대해) 세계인의 치를 떨게 하는 무슬림 IS테러로부터 우리나라를 지키자”

“1천 2백만 성도여! 정당투표(비례대표)는 꼭! 5번 기독교자유당을 찍어주세요. 동성애·이슬람·반기독교악법을 꼭! 막아내겠습니다.”

- 국가인권위원회 2010. 11. 29.자 결정 10진정0450400 [△△△ 여성에 대한 비하적 표현의 현수막 게시로 인한 인권침해]

명문대 합격 현수막은

단순히 축하의 의미만 있을까

매년 1~2월이 되면 고등학교와 학원들 앞에 이른바 ‘명문대’ 합격을 축하하는 현수막이 게시됩니다. 학벌주의가 심각한 사회에서 이는 학교 간 서열에 대한 사회적 인식을 더욱 고착시키고, 대다수 학생들에게 소외감과 패배감을 안겨줄 수 있는 행위입니다. 국가인권위에서 2012, 2015, 2016년 계속해서 의견표명을 하고 있지만 이러한 관행은 아직 사라지지 않고 있습니다. 명문대 합격을 알리는 일, 성적순으로 학생들을 차별하고 미래까지 차별이 조장되도록 방치하는 것은 아닐까요?

- 국가인권위원회 2016. 7. 8.자 결정 15진정0262300 [특정학교 합격 홍보물 게시에 의한 학벌차별 의견표명] 등

※ 광고는 상업광고를 포함해 현수막, 신문, 인터넷 등을 통해 광고 형식으로 의견을 알리는 행위까지 포함

복합차별

사람은 단일한 정체성으로 살아가지 않습니다. 여성이자 장애인이거나, 이주노동자이자 성소수자이거나, 청소년이자 소수 종교를 가진 사람일 수도 있습니다. 또한 개인이 가지는 정체성은 변화하기도 합니다. 한국 사람이 외국에 가면 이주민이 되고, 전 생애에 걸쳐 가족상황이 달라지기도 합니다. 무엇보다 누구나 시간이 지남에 따라 나이가 듭니다.

각 개인은 복합적이고 변화하는 정체성을 갖게 되기 때문에 사람들이 경험하는 차별 역시 한 가지 사유로만 발생하지 않습니다. 차별금지/평등법은 2가지 이상의 차별금지사유가 중첩하거나 교차해서 이루어지는 차별을 복합차별로 규정하고 있습니다. 국가인권위도 개인의 정체성은 다양한 속성이 중첩되어 있고, 이러한 요소는 일상에서 서로 연결된 경험이기 때문에 종합적인 법률의 필요성을 강조한 바 있습니다. 복합차별은 사람들이 경험하게 되는 여러 정체성을 통합적으로 인정하고, 여러 맥락과 요소가 결부된 고유한 차별의 경험을 충분히 이해할 수 있도록 돕습니다.

자신의 차별경험을 설명할

말이 없다면

한국 국적을 취득하고 귀화한 A씨는 개업 당시부터 외국인 손님을 받고 있지 않던 한 목욕장에서 출입을 거부당했습니다. A씨의 외모가 외국인이고, 영업장 인근에 성매매 집결지가 가까이 있어서 에이즈(AIDS)를 옮길지 모른다는 이유 때문이었습니다. 국가인권위는 이 사건을 인종을 이유로 한 차별로 판단했지만, A씨의 경험이 단순한 인종차별로 설명될 수 있을까요? '인종이 다른 여성'이라는 위치는 인종으로 내국인과 외국인을 구분하고 다르게 대우받는 것뿐만 아니라, 성매매나 HIV/AIDS 감염병에 대한 사회적 차별 및 낙인과도 쉽게 연결됩니다. 실제로 차별은 하나의 사유만을 근거로 발생하기보다, 인종 및 피부색, 성별, 병력 등 여러 차별적인 요소가 복합적으로 작용해서 나타나기 때문입니다.

• 국가인권위원회 2011.11.25.자 결정 11진정0575700
[인종을 이유로 한 목욕장 시설 이용 차별]

Q. 입증책임의 배분, 과도한 부담 아닌가요?

차별행위가 있었다는 사실을 피해자가 주장(차별금지법안) 또는 입증(평등법안), 성별등을 이유로 한 차별이 아니라거나, 정당한 사유가 있었다는 점은 상대방이 입증

국회에 발의된 차별금지/평등법안은 위와 같이 입증책임 배분을 규정하고 있습니다. 이렇게 입증책임을 배분하는 이유는 차별 사건의 경우 상대적으로 약자의 지위에 있는 피해자가 모든 것을 증명하기가 불가능하기 때문입니다.

가령 장애를 이유로 해고당한 사람이 소송을 제기했는데 회사는 근태 문제로 해고한 것이라고 주장하는 경우를 살펴봅시다. 이미 해고되어 업무 관련 자료에 접근할 수 없는 근로자가 자신의 근태에 문제가 없었다는 사실을 증명하기란 사실상 불가능합니다. 어떤 근거로 해고를 하게 되었는지에 대한 자료는 대부분 행위자인 회사가 가지고 있습니다. 그래서 차별금지/평등법은 '차별금지사유를 이유로 한 차별행위에 정당한 사유가 있었는가'라는 핵심적인 내용에 대해 상대방이 입증 책임을 지도록 하고 있습니다. 위 사례를 보면 장애인이고 남들과 다르게 해고라는 불리한 처분을 받았다는 사실을 노동자가 입증하면, 해고가 장애를 이유로 한 것이 아니라거나 해고에 정당한 사유가 있었다는 사실은 회사가 입증해야 합니다.

차별금지/평등법이 제정된다면 피해자는 정당한 조치였다고 핑계를 대는 상대방에게 단호히 아니라고 이야기 할 수 있습니다. 차별을 예방하는 효과도 기대할 수 있습니다. 그동안 기업이 경영상의 필요를 이유로, 교육기관이나 행정기관이 민원을 이유로 불리한 조치를 반복해왔던 것과 달리, 차별에 핑계를 대기 어려워지기 때문입니다. 입증책임의 배분은 차별이 오로지 피해자 개인이 감당할 몫이 아니라 구조적 문제임을 인식하고, 변명이 통하지 않는 조건을 사회가 만들어야 한다는 선언입니다.

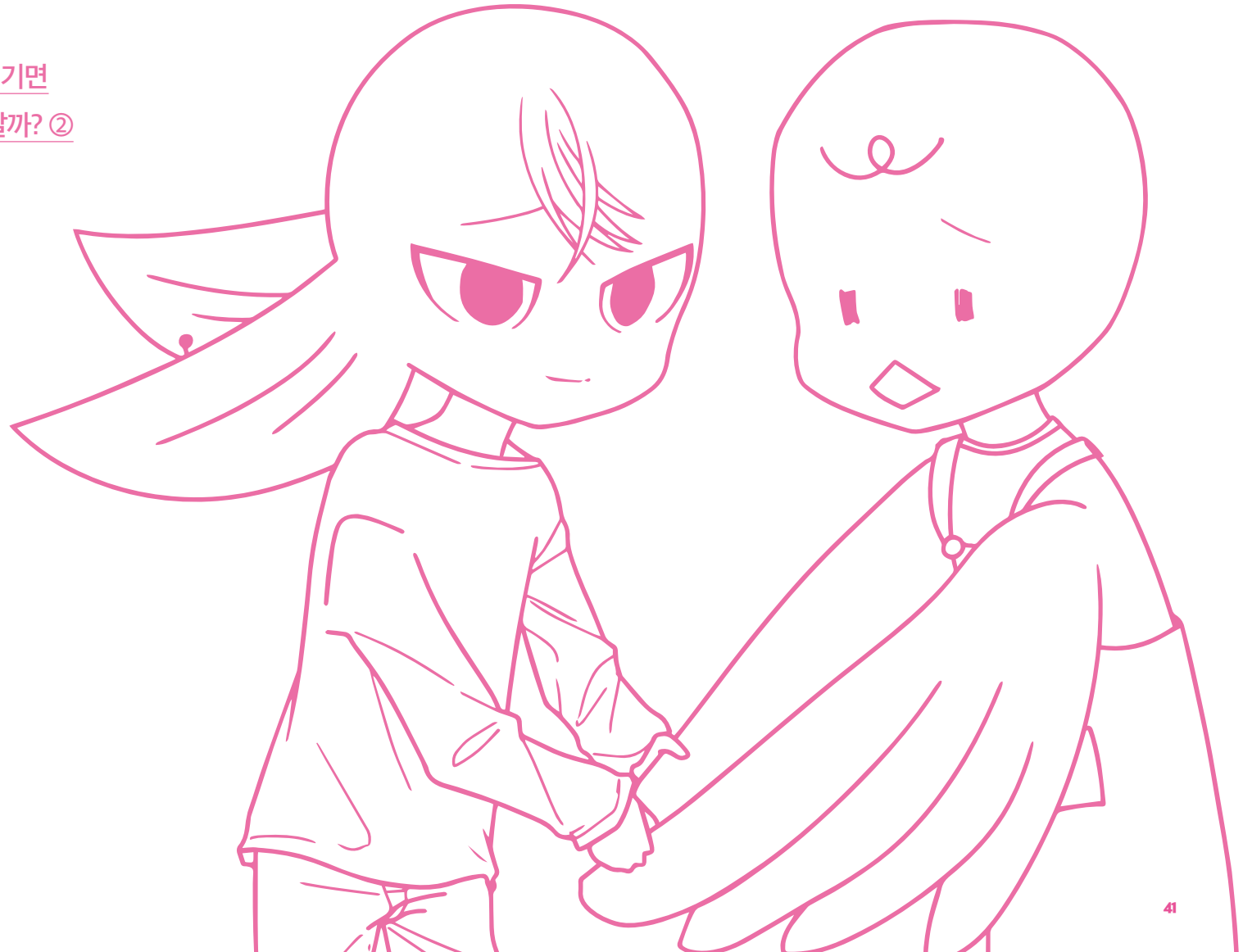




구술생애사 작가 최현숙과
숙명여대 법학부 교수 홍성수가
묻고 답합니다

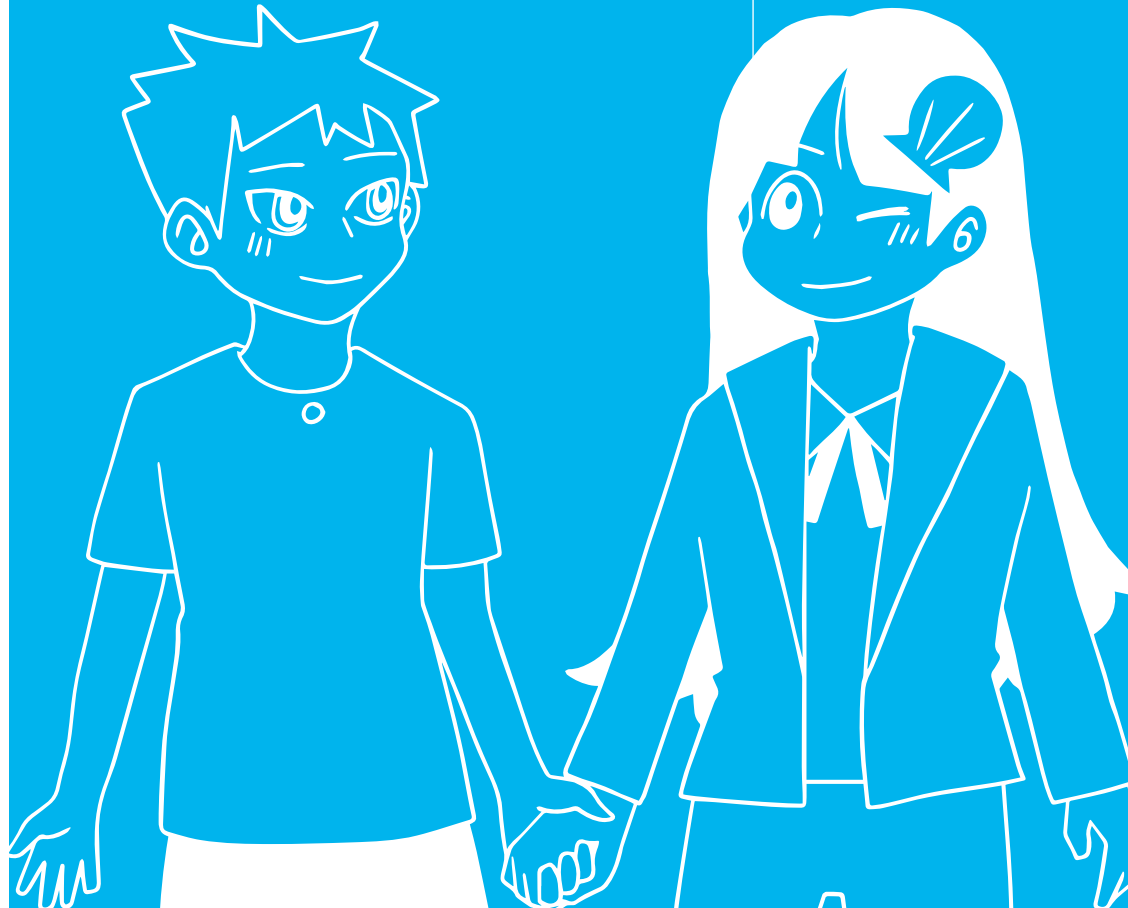
차별금지법이 생기면 무슨 일이 일어날까? ②

차별금지법 질문을 바꾸자
천차만별의 정체성
복합적인 차별의 경험
포괄적 차별금지법으로
차별을 설명하고 인정받기 쉽게!



Part II

흔저
내버려두지 않는
법



평등의 영역, 나와 우리의 일상



“제1조(목적) 이 법은 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 금지하고, 차별로 인한 피해를 효과적으로 구제하며, 차별을 예방함으로써 인간의 존엄과 평등을 실현함을 목적으로 한다.”

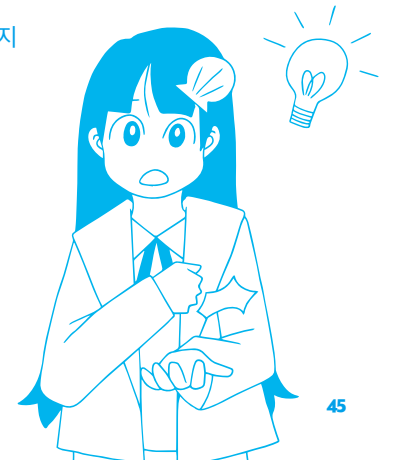
— 국가인권위원회, 「평등 및 차별금지에 관한 법률」 시안,
2020. 6. 30.

차별금지/평등법의 가장 크고 기본적인 원칙은 모든 영역에서 차별을 금지하고 피해 구제 및 차별 예방을 통해 인간의 존엄과 실질적인 평등권을 실현하는 것입니다. 우리의 삶이 특정한 영역에 한정되지 않는 것처럼, 평등이 필요한 영역 역시 일상 전반에 걸쳐 있습니다. 하지만 현행 개별법으로는 한계가 있습니다. 예를 들어 「남녀고용평등법」이나 「연령차별금지법」은 ‘고용’ 영역에서만 ‘성별’ 혹은 ‘나이’라는 차별금지사유로 인한 차별을 규율합니다. 「장애인차별금지법」은 폭넓은 영역을 규율하지만, ‘장애’라는 차별금지사유에 한정되어 있습니다. 나머지는 공백인 채로 차별의 영역으로 남겨두어야 할까요?

차별금지/평등법은 과거에 발의된 법안들과 동일하게 고용, 재화·용역, 교육·훈련, 행정서비스를 차별이 없어야 할 주요한 영역으로 다룹니다. 이는 다른 영역에서는 차별을 해도 괜찮다는 의미라기보다, 삶에 필수적인 위 영역에서만만큼 차별이 구체적으로 금지되어야 한다는 법의 취지를 담고 있습니다.

차별금지/평등법이 공적 영역이 아닌 사적 영역을 규제하는 것은 문제라는 여론이 있습니다. 하지만 차별 사안에서 공·사영역의 구분은 무의미합니다. 떠올려보세요. 1960년대 흑인민권운동은 ‘공적’ 영역에 해당하는 참정권 투쟁만이 아니라, 백인과 흑인의 이용 공간을 분리하거나 숙박업소와 레스토랑과 같은 장소에 흑인 출입을 거부하는 등 전 사회에 걸쳐 뿌리 깊은 인종차별에 맞서며 시작되었습니다. 한국 사회도 아동과 돌봄책임자를 배제하는 노키즈존이 확대되어 더 많은 ‘노○○존’이 생겨야 한다고 주장하는 사람은 드물지 않습니다.

평등의 영역은 시민들의 삶에서 필수적인 영역이 어디인지, 그래서 일정한 공공성이 필요한 영역이 어디인지를 기준으로 삼아야 하지 않을까요? 그리고 어떤 영역에서 차별이 규제되지 않을 때 우리 사회에 악영향을 미치는지에 따라 확장되어야 하지 않을까요?



여러 차례 한 끝에 불합격 처분을 내렸습니다. 이에 대해 A씨는 「장애인차별금지법」 위반으로 소송을 제기했고 2심까지 간 법정다툼 끝에 장애 차별을 인정받았습니다.

• 에이블뉴스, “청각장애인 ‘공무원 임용 탈락’ 뒤집다”, 2020. 11. 18.

「2020년 차별에 대한 국민인식조사」를 보면 사람들이 차별을 가장 많이 경험한 장소는 직장(71.0%)으로 나타났습니다. 고용은 모집채용부터 근로계약, 근로조건, 임금, 교육과 훈련, 승진, 퇴직, 해고에 이르기까지 한 사람이 일의 세계로 진입하는 순간부터 물러나는 순간까지를 모두 포괄하는 개념으로, 차별금지/평등법에서도 매우 중요하게 다루는 차별금지영역입니다. 차별금지/평등법은 차별의 개념을 확장할 뿐만 아니라 고용 영역에서 차별받지 않아야 할 노동자의 범위를 확대하고, 프리랜서나 플랫폼 노동자 등 비정형노동자를 포함해 ‘모든 일하는 사람들’이 차별로부터 보호받도록 규정하고 있습니다.

[업무와 관련 있는 질문 0개,](#) [장애 관련 질문만 던져진 면접](#)

청각장애인 A씨는 2018년 지방공무원 장애인 구분모집 공채 필기시험에 합격했습니다. 하지만 면접공고에 장애인 편의지원에 대한 이야기가 없어 면접을 어떻게 보는지 물어봐야 했습니다. 시행착오 끝에 면접을 봤지만, 면접관들은 학교에서 어떻게 소통하는지, 수어를 왜 배우지 않았는지 등 장애 관련 질문을

[20년째 승진하지 못한 고졸 여성,](#) [이유는 무엇일까](#)

입사 후 20년째 사원직급에 머무른 회사원이 있습니다. 여성이라는 이유에서였습니다. 회사는 채용 시부터 고졸 여성을 하위 직급, 보조적인 업무에 배치했습니다. 교육을 제공하지도 않았으며, 보조적 업무라는 이유로 승진 기회에서도 배제해 왔습니다. 그 결과 고졸 직원의 평균 승진기간이 8.9년인데 비해 고졸 여성 직원의 경우 14.2년이 소요됐습니다. 국가인권위는 회사에 고졸 여성 직원 대리직급 할당제와 교육훈련기회 제공 등 적극적 조치를 취할 할 것을 권고했습니다.

• 국가인권위원회 2019. 10. 29.자 결정 17진정1036600
[학력과 성별을 이유로 한 승진 차별]

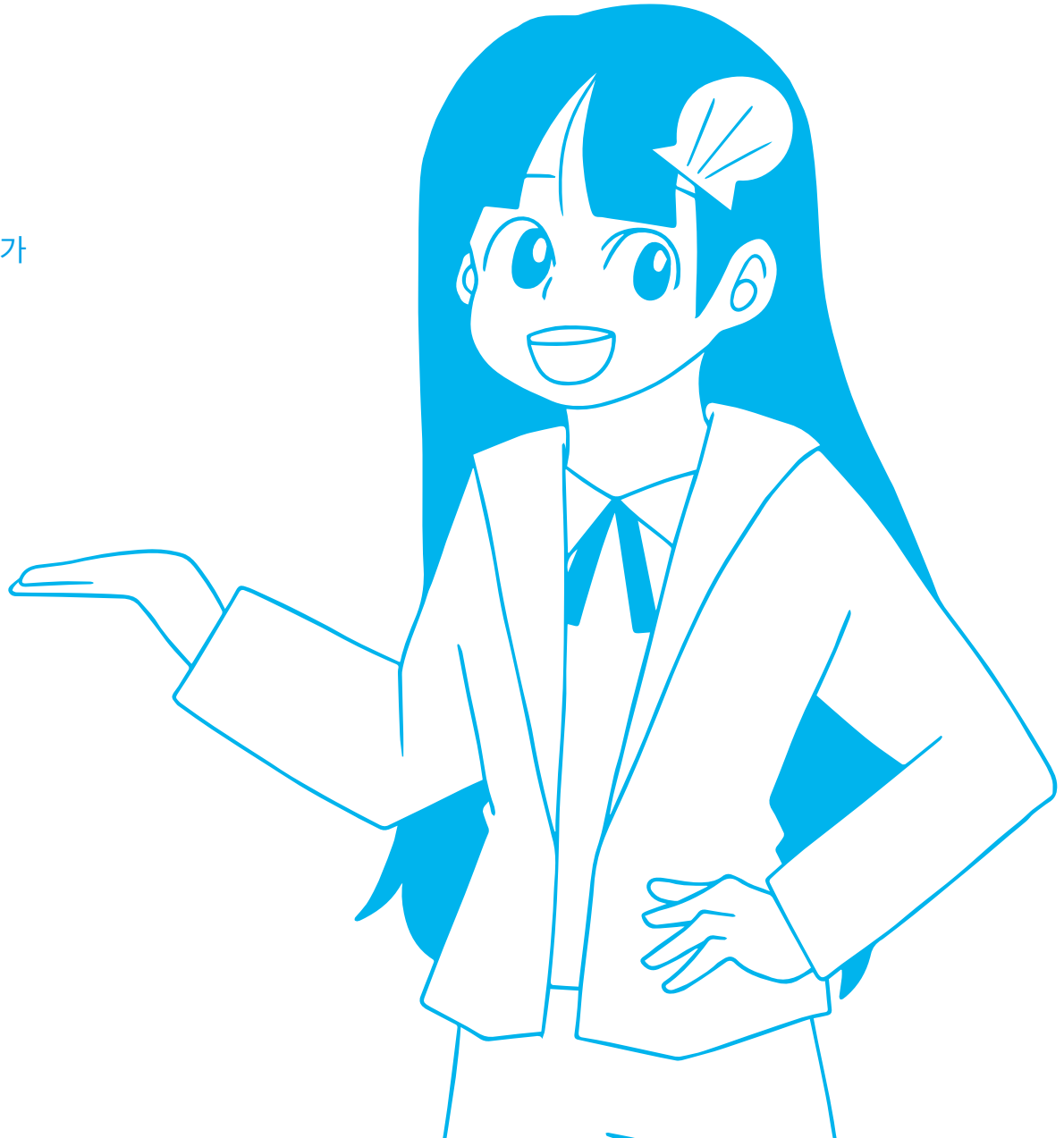


먹고 사는 문제!

구술생애사 작가 최현숙과
숙명여대 법학부 교수 홍성수가
문고 답합니다

차별금지법이 생기면
무슨 일이 일어날까? ③

찬반은 이제 그만!
이런 이유로 차별해도 된다고 생각해?
평등을 토론해요
차별, 먹고 사는 문제
어떤 이유로도 고용 상의 차별을 받지 않게



모든 사람에게 보편적인 교육권이 보장되려면 학교를 비롯한 교육·훈련 기관은 더욱 평등한 공간이 되어야 합니다. 교육과정에서 차별과 혐오에 익숙해지고 이를 체득한다는 것은 일상적으로 부당한 경험을 하고도 침묵하는 법을 배우는 일로 연결되기 쉽습니다. 차별 없는 교육은 유엔아동권리협약과 교육기본법 등에서 이야기하는 제대로 된 교육목표를 위한 조건이기도 합니다. 차별금지법/평등법은 교육기회뿐만 아니라 교육목표와 교과편성, 교육내용, 생활지도에 이르기까지 차별을 금지하는 동시에 국가가 평등한 교육 환경을 마련하도록 적극적 조치를 취할 것을 명시하고 있습니다.

교육기관의 목표 = 불평등과 경쟁?

유엔아동권리위원회는 학업성취도에 기반한 차별을 근절할 것을 한국정부에 반복해서 권고해왔습니다. 성적을 기준으로 학교의 회장 및 임원의 자격을 제한하거나 자율학습 전용실이나 기숙사 이용 자격을 제공하는 등의 관행은 꾸준히 차별로 문제제기 되고 시정권고도 이루어졌지만, 현재까지도 성적은 교육기관의 핵심적인 기준으로 작용하고 있습니다. 시험성적으로 인한 교육에서의

차별이 해소되기 위해서는 경쟁 중심의 교육 환경 및 제도를 개선하는 것 또한 함께 이루어져야 할 필요가 있습니다.

-
- 국가인권위원회 2008. 8. 25자 결정 08진차158 [성적을 기준으로 한 자율학습 전용실 운영] 등
 - 오마이뉴스, '학생회장 성적 제한' 등 인천 일부 대학 구시대 학칙 '여전', 2018. 8. 2.

차별과 혐오를 가르치는 교육,

이대로 괜찮을까

현재는 사용되지 않는 한 교과서는 교육내용 자체가 차별을 조장할 수 있다는 우려를 낳았습니다. 성소수자에 대한 부정적 편견이 강화될 수 있는 내용뿐만 아니라, 동성결혼에 대해 찬성과 반대 주장을 서술하면서 “동성애는 치유할 수 있는 정신적 질병이다” 등의 입장이 담겨 있었습니다. 이에 국가인권위는 특정한 정체성을 평가 및 찬반대상으로 삼는 문제를 지적하며 교육부 장관에게 교과서에서 차별을 조장하는 내용이 담기지 않도록 검정기준을 강화하라는 의견표명을 했습니다.

-
- 한겨레, 인권위 “성소수자 독특한 성적 취향, 표현 교과서, 편견 조장”, 2021. 1. 31

재화·용역

재화는 사람이 생산하거나 소비하는 물건을, 용역은 서비스를 말합니다. 재화·용역 영역에서의 차별을 금지한다는 것은 물건을 팔거나 서비스를 제공함에 있어 차별해서는 안 된다는 것입니다.

차별금지/평등법이 규정하는 재화·용역의 범위는 넓습니다. 상점에서 물건을 사는 것과 더불어 대출, 보험 등 금융서비스, 교통수단의 이용, 시설물 접근, 토지·주거의 매매·임대, 보건의료서비스, 정보통신 및 방송 서비스 이용, 문화·체육시설 이용 등 일상의 거의 모든 활동이 포함됩니다. 이러한 재화·용역에서 차별을 받을 경우 제대로 일상을 꾸려나가기 어렵다는 의미도 됩니다. 그렇기에 차별금지/평등법은 특별히 재화·용역에서의 차별금지를 규정하고 있습니다.

성소수자라는 이유만으로

공공장소 이용이 거부된다면

시설물 이용 | 2013년 마포구청은 민원과 주민갈등을 유발한다는 이유로 성소수자 인권단체들의 '커밍아웃 문화제' 장소사용을 불허했습니다. 2017년에는 동대문구도 '미풍양속을 해친다'는 이유로 퀴어여성체육대회 대관을 허가 한 후 일방적으로 취소한

바 있습니다. 국가 및 지자체가 운영하는 공공장소는 명시된 조건에 맞는 한 시민 누구에게나 이용할 권리가 있습니다. 대관 거부는 특정한 집단에 대해 참여를 허용하지 않는 차별로, 더 이상 반복되어서는 안 됩니다.

- 국가인권위원회 2014. 4. 24.자 결정 13진정0886700 [지방자치단체의 성소수자 관련 시설이용 불허]
- 국가인권위원회 2019. 4. 10.자 결정 17진정0935400 [성적 지향을 이유로 한 체육시설 이용 차별]

HIV 감염인이라는 이유로

진료나 치료조차 받지 못한다면

보건의료서비스 이용 | HIV/AIDS 환자의 진료에는 표준예방지침 준수 외에 별도의 조치가 필요하지 않습니다. 하지만 HIV 감염인들은 특수 장갑이 없다는 이유로 고관절 수술을(2011), 가림막이 없다는 이유로 중이염 수술을(2014) 거부당하곤 합니다. 2018년에는 입원한 HIV 감염인 환자에게 다른 색깔의 식판을 제공하고 침상에 '혈액주의'라고 스티커를 붙인 병원이 국가인권위로부터 시정권고를 받기도 했습니다. 의료서비스의 거부는 생명과 건강에 직접적인 영향을 미치고, 병력이나 신체조건에 따라 구분하는 것은 해당 집단에 대한 사회적 편견과 낙인을 강화하는 효과를 낳습니다.

- 국가인권위원회 2018. 9. 27.자 결정 16진정0975900 [대학병원의 HIV감염인에 대한 차별적 대우] 등

재화·용역에서의 차별을 금지한다고 할 때 종종 나오는 이야기가 있습니다. 사람들이 어느 가게나 식당을 갈지 선택하는 것처럼 상점 주인 역시 손님을 선택할 수 있지 않는가 하는 것입니다.

그러나 상점에서 외국인이라고, 어리다고, 장애인이라고 거부당했을 때 당사자에게 '다른 상점을 가면 되지'가 정당한 대안이 될 수 있을까요? 반복해서 거부당한다면 어떻게 해야 할까요? 타고났거나 이미 내 정체성의 일부가 된 특성을 이유로 일상적인 소비활동조차 못한다는 것은 사회로부터 환대받지 못한다는 좌절감을 안겨줍니다. 나아가 다른 사회활동을 할 때도 같은 경험을 하지 않을까 우려하며 살아갈 수밖에 없습니다. 모든 사람이 이용할 수 있도록 열려 있는 공간이라면 '마음대로 할 자유'가 아니라, 차별이 가져오는 해악을 고려한 사회적 규제가 필요합니다.

다른 사람에게 민폐가 될 거라는 이유만으로

상업시설 이용 | 2017년 국가인권위는 식당에서 13세 이하의 아동 이용을 제한한 것을 차별로 판단했습니다. 식당 측은 아동들이 문제를 일으킨 사례가 있어 출입을 금지했다고 했으나, 국가인권위는 모든 아동이 문제를 일으키는 것이 아니라는 점에서 합리적 이유 없는 일반화라 보았습니다. 유엔아동권리위원회 역시 2013년 아동의 출입제한은 아동을 '문젯거리'로 인식하게 만든다면서 우려를 한 적이 있는 만큼, 아동·청소년을 쉽게 문제로 여기며 시설 이용을 거부하는 관행은 바뀌어야 합니다.

-
- 국가인권위원회 2017. 9. 25.자 결정 16진정0848200 [상업시설 이용 시 나이 제한]

성별과 장애가 경제활동을 제약하는 근거가 된다면

금융서비스 이용 | 2009년 한 남성 가사전업자가 은행에서 카드발급을 거절당했습니다. 직업이 있는 배우자의 동의도 얻었지만, 여성과는 달리 남성이 가사를 전담하는 것을 일반적인 사회현상으로 보기 어렵다는 이유에서였습니다. 2010년에는 청각장애가 있다는 이유로 신용카드 발급을 거절당한 사례도 있습니다. 위 두 사례 모두 국가인권위의 시정권고를 받았습니다.

-
- 국가인권위원회 2009. 8. 17.자 결정 09진차225 [남성 가사전업자에 대한 신용카드 발급 제한] 등

차별금지/평등법은 참정권 행사 및 행정서비스, 수사·재판과 같은 법령과 정책의 집행에서의 차별도 금지합니다. 이러한 영역들은 국가나 지자체에서 담당하는 공공성이 높은 영역이라는 점에서 높은 수준의 평등이 요구됩니다.

투표권이 주어지면

참정권이 보장된 것일까

보통선거 원칙에 따라 만 18세 이상의 성인은 참정권을 갖지만 그 행사에 있어서는 차별이 발생하곤 합니다. 2018년 지방선거 당시 시각장애인들은 온라인에 게시된 후보자 공보가 이미지로만 제공되어 제대로 읽을 수 없었고, 관외사전투표 시 보조용구가 제대로 비치되어 있지 않아 어려움을 겪었습니다. 이에 국가인권위는 중앙선거관리위원회에게 정당한 편의제공을 할 것을 권고했습니다.

- 국가인권위원회 2020. 1. 29.자 결정 18진정0483800 [시각장애인 관외사전투표에 대한 편의 미제공] 등

민원을 이유로 한 지자체의

고무줄 행정은 적법할까

2020년 대구 경북대 무슬림 학생들은 대구 북구청으로부터 대현동에 모스크를 건립하기 위한 건축허가를 받았습니다. 기존의 오래되고 낙후된 기도처 대신 안전하고 쾌적한 이슬람 사원을 만들기 위함이었습니다. 그런데 외국인, 무슬림에 대한 혐오에 기반한 조직적인 민원이 제기되자 북구청은 공사중지 행정명령을 내렸습니다. 이에 대해 국가인권위 진정과 법원 소송이 제기되었고, 2021. 7. 19. 대구지방법원은 대구 북구청의 공사중지 행정명령에 대해 일시적으로 집행정지 결정을 내렸습니다.

- 연합뉴스, 법원 '대구 이슬람사원 공사중지 행정명령' 집행정지, 2021. 7. 20.

한편 차별금지/평등법은 행정서비스에서 차별이 없도록 국가 및 지자체가 필요한 조치를 취할 책임을 제시합니다. 이를 통해 현재 발생하는 차별에 대응하는 것을 넘어 평등을 위한 보다 적극적인 조치가 이루어질 수 있습니다. 가령 청소년들이 나이를 이유로 참정권 행사가 제한받는 상황에 대해 연구와 제도개선을 해 나가는 것처럼, 평등한 사회를 만들어나가기 위한 제도적 근거를 만드는 것 또한 차별금지/평등법의 역할입니다.

Q. 차별금지법이 종교의 자유를 침해하나요?

일부 보수개신교 세력이 차별금지/평등법을 반대한다는 것은 잘 알려진 사실입니다. 이들의 대표적인 주장은 법이 제정되면 종교단체에서 운영하는 학교나 사회복지시설에서 신자가 아닌 사람을 채용할 수 없게 되므로 '종교의 자유'가 침해된다는 것입니다. 다음 사례를 한 번 살펴봅시다.

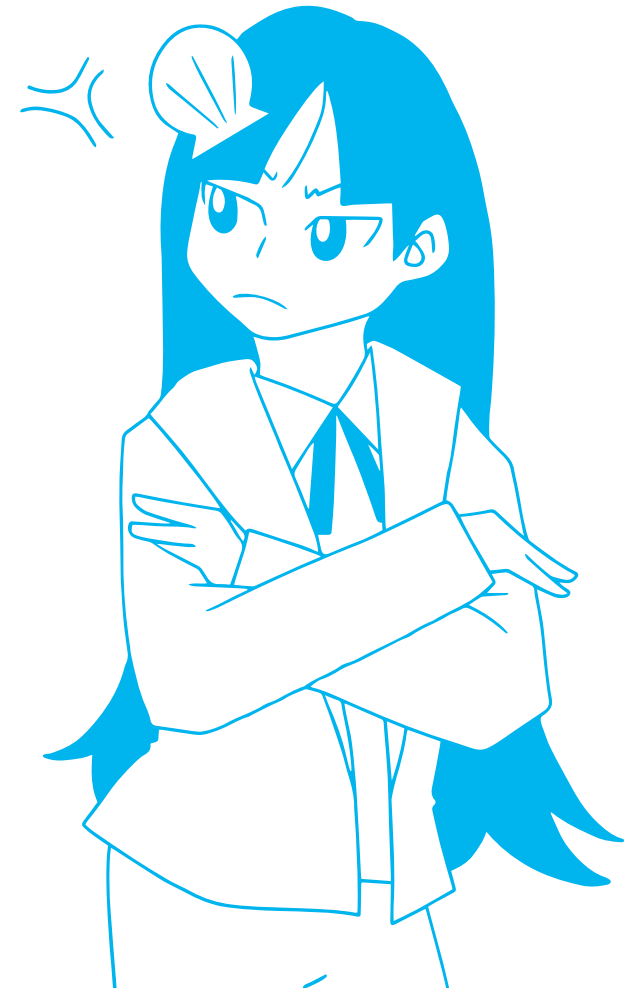
2019년 한 종교단체가 세운 대학에서 교수초빙 공고를 하면서 지원자격을 '세례교인'으로 제한하고 교적증명 및 추천서, 신앙 고백서를 제출하도록 했습니다. 물론 목사를 양성하는 학과에서 교수를 채용할 때 지원자격을 신자로 제한하는 것은 종교의 교리상 합리적인 이유가 있다고 볼 수 있습니다. 문제는 교수를 모집하는 학과가 영어영문학과나 경영학과로 직무 자체가 종교적 신념과는 관련이 없다는 사실이었습니다. 국가인권위는 종교단체와 구별되는 대학교가 일률적으로 세례교인을 자격 요건으로 제시하는 것은 종교를 이유로 한 고용차별이라며 일관된 판단을 내리고 있습니다.

대학은 종교활동이 아닌 교육을 위해 세워진 공간입니다. 또한 정부의 재정지원을 받고 있기도 합니다. 그럼에도 종교와 상관없는 영역에서까지 특정 종교인만 일할 수 있다거나 입학이 가능하다면 차별로 보는 것이 타당하지 않을까요. 차별금지/평등법은 종교의 자유를 침해한다는 일부의 주장과는 오히려 반대로, 사람들이 일터에서, 교육기관에서 특정한 종교를 강요받거나 종교를 이유로 제약받지 않도록 종교의 자유를 보장하고 확대하는 법입니다.

그리고 차별금지/평등법에 반대하는 개신교의 여론 역시 과잉대표된 것은 아닌지, 최근 몇 년 동안 어떤 변화가 있었는지에 더 주목할 필요가 있습니다.

2020년 기독교사회연구원이 개신교인 1,000명을 대상으로 한 조사에 따르면 42.1%가 '차별금지법 찬성', 38.2%가 '차별금지법 반대'라고 답했습니다. 개신교 내에서도 차별에 대한 문제의식이 높아지며 평등에 대한 공감대가 형성되고 있습니다.

이제는 개신교도 달라져야 한다는 사회적 요구를 모으고, 평등에 동참하는 더 많은 개신교인들과 함께 변화를 만들어가야 할 때입니다.



모두의 자유를
위하여,

차별금지법!

구술생애사 작가 최현숙과
숙명여대 법학부 교수 홍성수가
문고 답합니다

차별금지법이 생기면
무슨 일이 일어날까? ④

종교의 자유를 모두에게—

차별금지법은
평등의 감수성을 함께 키우는 법

영상보기 →

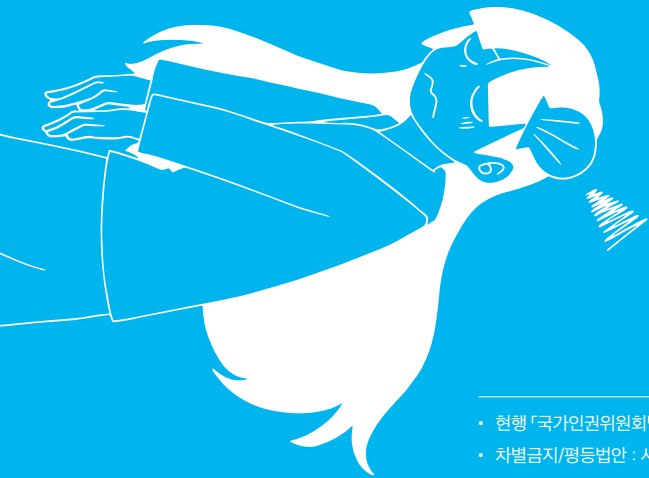


동등한 권리, 변화의 출발점

차별행위의 중지 및 피해 원상회복

차별 피해자의 권리회복

불이익조치금지

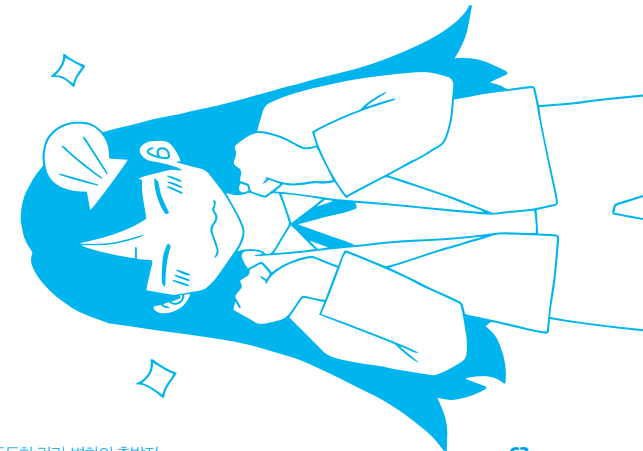


- 현행 「국가인권위원회법」: 합의 권고 | 조정 | 시정권고
- 차별금지/평등법안 : 시정권고 | 시정명령 | 법률구조 요청 및 소송지원 | 법원의 임시적/적극적 구제조치 | 손해배상 | 입증책임 배분 | 정보공개 의무 | 불이익조치금지

국가인권위의 「2020년 차별에 대한 국민인식조사」를 살펴보면 차별 받은 경험이 있는 사람들 중 71.7%가 아무런 대응도 하지 않았다고 응답했습니다. 대응을 하는 경우에도 42.3%, 71.2% 빈도로 가족, 친구 등 지인에게 도움을 요청한 경우가 높게 나왔습니다. '차별은 허용되지 않는다'는 국가의 선언이 유예되는 시간만큼, 차별의 구제와 예방에서도 국가의 공백 또한 확연합니다.

차별 받은 사람들이 당시 대응하지 않았던 이유들은 우리 사회가 무엇을 변화시켜야 하는지 그 출발점과 방향을 명확하게 보여줍니다. 차별을 제기해도 시정되지 않을 거라는 실효성에 대한 불신(40.4%), 차별을 문제제기하는 것만으로도 가해자에게 보복을 당하거나(6.2%) 또 다른 불이익을 당할까 하는 우려(30.8%), 대응방법을 미처 인지하고 있지 못했던 조건(26.7%) 등이 바로 변화시켜야 할 현실이고, 국가의 책임이 되어야 합니다. 차별금지/평등법 제정이 필요한 이유는 바로 이렇게 차별이 발생하기 전에 차별을 예방하고, 차별이 발생했을 때는 피해자를 효과적으로 구제하기 위한 다양한 방법을 담고 있기 때문입니다.

그 어떤 개인도 오롯이 혼자만의 용기와 결심으로 목소리를 내고 차별에 맞서기는 어렵습니다. 차별에 어떻게 대응해야 하는지를 알리는 것은 누구의 책임일까요? 차별에 대응했을 때 뭔가 달라질 수 있다는 희망의 근거는 어디에서 찾을 수 있을까요? 차별에 맞서는 당사자의 용기를 지지하고 보호할 책임, 당사자만이 아니라 사회를 더 평등하게 만들어갈 방법을 모색할 수 있는 발판이 제도를 통해 제시되어야 합니다. '혼자 남겨두지 않겠다'는 사회적 약속'으로서의 의미는 바로 여기에 있습니다.



차별에 맞서기로 결심했다면

차별을 경험한 당사자가 더 이상 그냥 넘어가지 않고 맞서나가기로 했다면 어떤 절차를 통해 싸울 수 있을까요? 차별금지/평등법은 차별의 구제절차를 두 가지 방향으로 제시합니다. 하나는 국가인권위의 시정권고 내지 시정명령을 통한 구제, 그리고 다른 하나는 법원의 판결을 통한 구제입니다.

1) 국가인권위를 통한 구제



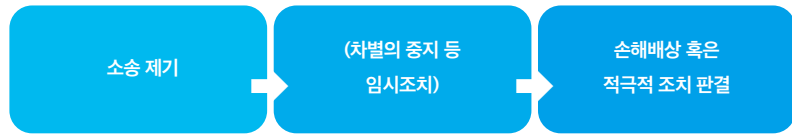
* 국가인권위 진정은 비용이 들지 않으며, 국가인권위 홈페이지 및 이메일 등을 통해 신청 가능합니다.

국가인권위는 「국가인권위원회법」에 따라 설립되어 인권침해와 차별에 대해 조사 및 시정권고를 하는 독립기관입니다. 국가인권위는 피해자의 진정 또는 직권으로 차별사건을 조사하고, 차별이라고 인정되는 경우 상대방에게 시정권고를 내립니다. 이러한 권고의 내용은 차별행위를 중지하라는 것부터 손해배상, 재발방지대책 마련 요구까지 다양합니다.

이는 현재도 「국가인권위원회법」에 규정되어 있는 구제절차입니다. 그럼에도 차별금지/평등법 제정이 필요한 이유는 이 법이 차별금지사유를 확장하고 「국가인권위원회법」에 규정된 직접차별 외에 다양한 차별의 개념을 규정하고 있기 때문입니다. 이는 곧 국가인권위가 보다 적극적이고 구체적인 차별판단을 할 수 있는 길을 열어줍니다.

한편 발의된 차별금지/평등법안은 국가인권위의 시정권고를 받은 상대방이 정당한 이유 없이 권고를 거부할 경우에는 시정명령을 내리고, 이 역시 거부할 시 이행강제금을 부과할 수 있도록 규정하고 있습니다. 이는 국가인권위 권고의 실효성을 높이기 위한 제도 중 하나입니다. 피해자가 보다 실질적인 구제를 받기 위해 필요한 다양한 제도를 역시 제정 과정에서 논의되어야 할 것입니다.

2) 법원을 통한 구제



* 법원의 소송이 진행 중인 경우 국가인권위원회 진정은 각하됩니다.

차별 피해자는 상대방에 대해 법원에 소송을 제기할 수도 있습니다.

소송의 형태는 기본적으로 민사소송입니다. 하지만 차별금지/평등법에 따른 소송은 일반 민사소송과는 몇 가지 차이점이 있습니다.

입증책임의 배분

일반적으로 불법행위를 이유로 민사소송을 하는 경우에는 원고가 모든 입증책임을 집니다. 하지만 차별금지/평등법은 차별 피해자와 상대방 간에 입증책임을 적절히 배분함으로써, 상대적으로 약자의 지위에 놓인 피해자가 차별을 인정받을 수 있는 길을 열어줍니다.

임시조치

직장 내 괴롭힘을 받고 있는 피해자처럼 현재 계속해서 차별이 이어지는 경우, 소송의 결과가 나오기 전에 우선적으로 차별 상황을 해결할 필요가 있습니다. 이 경우 법원은 피해자의 청구에 따라 차별행위의 중지 등 적절한 임시조치를 할 수 있습니다.

적극적 조치

법원은 차별 피해에 대해 돈으로 배상을 하는 것 외에도 이미 발생한 차별을 시정하고 원상회복을 위한 조치를 명할 수 있습니다. 가령 시설에서 내부지침을 이유로 이용을 거부한 경우에는 지침을 개정하라고 하거나, 편의제공을 하도록 명하는 등의 적극적 조치 판결이 가능합니다.

징벌적 손해배상

손해배상은 피해자에 대한 금전적 보상이자 가해자가 더 이상의 차별행위를 하지 않도록 하기 위한 조치입니다. 그럼에도 현재는 차별로 인한 손해배상이 잘 인정되지 않고 있고, 인정되더라도 그 손해배상액이 적은 경우가 많습니다. 악의적인 차별의 경우, 차별금지/평등법은 3배에서 5배까지 가중하는 징벌적 손해배상을 규정하고 있습니다.

피해자의 권리회복

차별을 개인의 탓으로 돌리는 사회에서 차별로부터 보호받을 권리, 다른 사회구성원들과 동등하게 살아갈 권리를 침해당한 피해자는 어떻게 그 권리를 회복할 수 있을까요?

가장 첫 번째 단계는 차별의 인정입니다. 차별의 행위자가 '그런 의도가 아니었다', '관행이었다'며 차별을 인정하지 않을 때, 국가인권위의 차별시정권고는 그 행위가 차별임을 분명하게 이야기해주는 역할을 합니다. 피해자의 문제제기가 정당한 것이었음을, 우리 사회의 차별을 드러낸 용기 있는 행위임을 지지하는 과정이 되는 것입니다.

또한 시정권고는 차별이 드러났을 때 이를 시정하고 예방할 수 있는 방법들을 구체적으로 찾아가며 피해자의 권리회복을 돕습니다. 국가인권위의 조사 및 시정권고가 나오기까지의 과정들은 차별 행위자에게도, 우리 사회에게도 차별이 무엇인지 배우고 차별하지 않기 위한 방법을 배워나가는 과정이기도 합니다. 개인의 피해로 남겨두지 않고 이 사회가 함께 움직이며 노력해야 한다는 메시지 자체가 힘든 싸움을 이어나온 피해자에게는 그 자체로 힘이 될 수 있습니다.

20년,

뿌리 깊은 성차별을 해소하기 위한

적극적 조치 권고

한 방송사는 20년이 넘는 시간동안 남성 아나운서를 정규직으로, 여성 아나운서를 계약직이나 프리랜서로 채용해왔습니다. 여성 아나운서들은 남성과 동일한 업무를 수행함에도 임금과 복리후생 등에서 불리한 대우를 받아왔습니다. 하지만 회사는 성차별을 인정하기보다 문제를 제기한 아나운서에게 방송출연 개수와 시간, 보수를 축소하는 불이익을 주기도 했습니다.

이에 대해 국가인권위는 성차별적 관행을 해소하기 위한 대책마련과 함께 피해자들을 정규직으로 전환할 것을 권고했습니다. 방송사 채용현황 실태조사와 시정대책 마련도 포함됐습니다. 나아가 차별을 문제제기했다는 이유만으로 불이익을 본 피해자에게 위로금 지급도 권고했습니다. 이를 통해 피해자들의 권리를 회복함과 동시에 차별 관행을 없애는 적극적인 노력이 필요하다고 표명한 것입니다.

- 국가인권위원회 2020. 4. 28.자 결정 19진정 0493800·19진정0939000(병합)
[방송국의 여성 아나운서에 대한 고용 차별 및 국가인권위원회 진정을 이유로 한 불이익]

반도체 부품업체인 A사는 여성 노동자의 100%가 사원직인 반면, 남성은 90%가 관리자급입니다. 애초에 여성을 남성 보다 낮은 등급으로 채용한 결과는 승진 누락과 저임금으로 나타났습니다. 회사는 여성 사원들의 노동을 단순 반복 업무로 평가절하 했지만, 애초에 설비 경험을 쌓을 수 있는 직무배치와 교육훈련의 기회조차 제공하지 않았습니다.

이에 국가인권위는 A사에게 오랜 기간 누적된 성차별을 해소하기 위해 적극적 조치 계획을 수립하고 시행해야 한다고 권고했습니다. 현재의 차별을 구제하고 해소하는 것을 넘어 과거로부터 누적된 차별적 구조가 변화시켜야 한다는 주문은 변화의 책임 주체를 분명하게 드러내는 의미가 있습니다.

- 국가인권위원회 2019. 7. 24.자 결정 18진정0107300 [18진정0107300 성별을 이유로 한 승격 등 고용차별]

차별행위의 중지 및 피해 원상회복

손해배상은 피해가 있기 전 상태로 복구시키기 위한 조치의 일환으로 피해자가 당연히 누릴 수 있는 권리 중 하나입니다. 차별금지/평등법은 차별이 인정된 경우 가해자의 손해배상 책임을 인정하고 있으며, 특히 악의적 차별에는 징벌적 손해배상을 부과합니다.

그러나 일반적으로 차별의 피해자가 진정 원하는 것은 사후적인 손해배상보다도 현재 계속 이어지고 있는 차별행위를 중지시키거나 차별이 없었던 상태로 원상회복되는 것입니다. 법원을 통한 사법적 구제에서 가장 핵심적인 역할을 하는 것이 바로 시정을 위한 적극적 조치입니다. 「장애인차별금지법」에 도입된 것과 마찬가지로 법원이 차별행위의 중지, 원상회복, 근로조건 개선 등의 역할을 할 수 있도록 해야 하는 이유입니다. 또한 차별이 소명되는 경우 판결 전까지 적절한 임시조치를 취할 수 있어야 합니다. 법원의 차별행위에 대한 임시조치나 피해회복을 위한 적극적 조치는 최대한 차별이 일어나기 이전의 상태로 피해자와 사회 전체를 회복하는 과정이기도 합니다.

4년 동안 놀이기구를 잘 이용해왔는데 갑자기 지적장애를 가졌다고 놀이기구를 탈 수 없다면, 그리고 안전규정에 지적장애인은 놀이기구를 탈 수 없다는 내용이 있다는 사실을 알게 된다면 어떨까요? 장애아동의 부모가 제기한 소송에 대해 법원은 놀이동산이 피해자들의 정신적 고통에 대해 배상할 것과 안전규정의 차별적 문구를 삭제할 것을 판결하였습니다. 차별피해가 최대한 회복되어야 한다는 지향은 당사자뿐만 아니라 유사한 차별을 예방하는 효과를 갖습니다.

• 서울중앙지법 2015. 9. 14. 선고 2014가합593279 판결

대학에 근무하던 A씨는 교통사고로 지체장애를 가진 후 학교로부터 면직을 당했습니다. 이에 대해 법원은 위자료 배상과 함께 A씨를 4급 이상의 직책 후임자 심사 대상에 포함하라는 적극적 시정조치 판결을 내렸습니다. 차별을 소극적으로 금지시키는 것을 넘어서 적극적으로 이행하여 시정하는 것, 피해자 곁에 서서 평등의 권리를 확장시키는 방법입니다.

• 전주지방법원 군산지원 2014. 7. 3. 선고 2013가합2599 판결

불이익조치금지

문제를 발견하고 알리는 것이야말로 문제 해결의 첫걸음입니다. 견고한 차별의 벽에 균열을 내기 위해서는 차별을 발견하고 알리려는 평범한 사람들의 비범한 용기와 결단이 필요하곤 합니다. 차별금지/평등법은 차별을 차별이라고 소리 내어 말하는 사람들이 이로 인해 징계나 해고, 퇴학 등의 불이익한 조치를 받지 않도록

‘불이익조치금지’를 규정하고 있습니다. 불이익조치금지는 차별 피해자와 동료시민들이 말하기를 주저하거나 멈추지 않을 수 있는 최소한의 조건입니다. 사회는 이들이 변화를 기대하며 계속 싸울 수 있도록, 피해자와 조력자를 함께 보호하고 지지하는 역할을 해야 합니다.

성희롱 피해자를 도왔다는

이유만으로 징계라니

직장 내 성희롱 사건의 피해자였던 A씨와 성희롱 신고를 도와준 회사 동료 B씨는 회사로부터 대기발령, 정직 등의 징계를 받았습니다. 대법원은 직장 내 성희롱 발생 시 근로환경을 개선하고 피해자를 보호할 의무가 있는 회사가 피해자 및 도와준 동료를 징계하는 것은 「남녀고용평등법」상 보호 의무를 위반한 것으로

판단했습니다. 이 사건은 피해자 조력자에 대한 회사의 징계가 불법이라고 판단한 최초의 판결로, 한국 사회에서 불이익조치가 용납될 수 없다는 점을 분명히 하고 있습니다.

• 대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결

부정의를 드러내는 용기가

처벌의 대상이 되지 않으려면

장애인거주시설의 직원인 A씨는 국가인권위 기소에서 발생한 성폭력 등 장애인인권침해사건을 조사하는 과정에서 참고인으로 조사를 받았습니다. 그런데 시설의 대표는 A씨가 성폭력 사건을 알린 제보자라고 낙인찍으며 부당전보, 시말서 제출 요구 등 불이익을 주었습니다. 국가인권위는 진정사건의 참고인이 인사상 등 불이익조치를 받는 것은 인권침해라고 판단하고, 이를 중지하라는 긴급구제 결정을 내렸습니다. 대한변협법률구조재단에도 법률구조를 요청했습니다. 조사기구의 조사에 응했다는 이유만으로 징계를 받는다면 부당한 일을 보고도 못 본 체하라는 의미와 다르지 않습니다. 사회는 더 나은 세상을 위해 목소리 내는 이들을 마땅히 보호해야 합니다.

• 국가인권위원회 2018. 2. 12.자 결정 18긴급0000400
[장애인거주시설 진정사건 참고인 불이익조치 긴급구제]

Q. 시정권고, 실효성이 없지 않나요?

국가인권위가 차별을 인정했을 때 기본적으로 하는 것은 시정권고입니다. 이러한 권고는 법적인 구속력이 없어 차별 가해자가 이를 받아들이지 않는 경우도 발생합니다. 국가인권위 권고가 갖는 실효성의 한계는 보다 효과적인 구제수단으로서 차별금지/평등법이 요구되는 이유이기도 합니다. 하지만 그렇다고 국가인권위 권고가 아무런 의미가 없는 것은 아닙니다. 독립된 국가기관으로서 국가인권위가 내리는 권고는 상당한 권위가 있으며, 때로는 국가인권위가 조사를 시작한 것만으로 변화가 일어나기도 합니다.

차별인 줄도 모르는 사회가

차별을 함께 배우려면

부동산을 거래할 때 열람하는 서류로 부동산 등기사항 증명서가 있습니다. 2014년까지 해당 증명서는 주민번호 7번째 자리의 성별번호를 표시했습니다. 그래서 만일 부동산 소유자가 트랜스젠더이고 성별을 바꾼 경우에는 해당 증명서에 그 사실이 공시가 되는 문제가 있었습니다. 이에 대해 국가인권위에 진정이 제기되었고, 국가인권위가 조사를 시작하자 대법원은 바로 문제를

인지하고 성별번호가 표시되지 않도록 서식을 개정했습니다.

국가인권위 진정이 차별을 드러내고, 사회가 차별을 인식하게 하고, 가능한 변화를 가져오는 계기가 된 것입니다.

-
- 비마이너, 부동산 등기 증명서, 앞으로 성 전환 사실 공개 않는다, 2014. 10. 31.

또한 조사권을 가진 국가인권위가 수집한 자료는 향후의 차별 소송에서도 활용될 수 있습니다. 게다가 이렇게 시정권고가 쌓임에 따라 관련 정책이 마련되고, 이것이 평등을 위한 전반적인 기본계획으로 이어지기도 합니다. 특히 차별금지/평등법이 만들어지고 이를 통해 차별에 대한 사회적 인식이 바뀐다면, 국가인권위에서 보다 적극적으로 시정권고를 내리고 권고가 수용되는 사례들도 더 많아질 것입니다. 이러한 변화를 위해서도 우리가 차별금지/평등법 제정을 앞당길 필요가 있습니다.

익숙한 차별, 낮선 현실로



차별금지/평등법 제2절은 ‘국가 및 지방자치단체 등의 차별시정 의무’를 규정하고 있습니다. 이 절에 규정된 조문은 많지 않지만, 해당 내용들은 차별금지/평등법이 평등에 관한 기본법으로 작동하기 위한 핵심적인 내용을 담고 있습니다.

현실에서 일어나는 많은 차별들은 이미 구조적인 불평등이 형성된 사회에서 그 결과로서 나타나는 경우가 많습니다. 가령 2020년부터 현재까지 이어지는 코로나19와 관련한 여러 차별 문제를 봅시다. 코로나19 확산 과정에서 이주민, 성소수자 등 소수자 혐오가 재생산되고, 여성들이 더 많은 생계 및 돌봄의 부담을 지며, 노숙인, 청소년, 이주민 등이 재난지원금 지급에서 차별을 받는 일들은 이미 사회에 존재해 온 불평등이 만들어낸 것입니다. 그렇기에 표면으로 드러난 차별에 대응하는 것과 더불어 사회의 구조를 바꾸기 위한 노력들이 필요합니다. 그리고 차별금지/평등법은 이를 위한 근거들을 마련해주는 제도입니다.

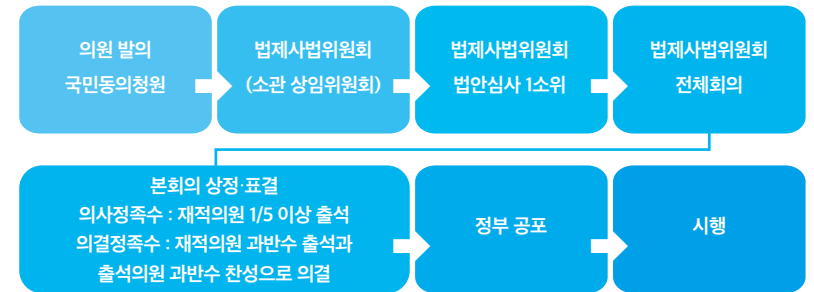
차별금지/평등법은 모두 국가 및 지자체가 차별시정 및 예방에 관한 5개년 기본계획과 연도별 세부시행계획을 수립·시행할 것을 규정하고 있습니다. 또한 차별금지/평등법에 따른 법령 및 정책의 집행, 법에 반하는 기존 법령 및 정책 등의 시정, 실태조사, 교육홍보 등 차별시정 및 평등문화 확산을 위한 조치를 취할 의무 등을 담고 있습니다. 이처럼 차별의 해소를 중장기적으로 바라보면서 구체적인 계획을 수립하는 것은 평등을 보장하고 실현할 책무가 일차적으로 국가에 있음을 선언하는 것입니다. 헌법의 평등권을 실현하는 기본법으로서 차별금지/평등법이 갖는 의의도 바로 여기에 있습니다.



차별금지/평등법안
자세히 살펴보기

- 차별금지법안 (장혜영 의원 대표발의)
- 평등법안 (이상민 의원 대표발의)
- 평등법안 (박주민 의원 대표발의)

현재 국회에는 3개의 법안이 발의되어 있습니다. 차별금지법안(장혜영 의원 대표발의)과 2개의 평등법안(이상민 의원, 박주민 의원 대표발의)입니다. 그리고 지난 6월 평등한 세상을 바라는 10만 명의 시민들에 의해 이루어진 차별금지법 제정 촉구 국민동의청원도 국회에 상정되어 있습니다.



이들 법안과 청원은 모두 국회 담당 상임위원회인 ‘법제사법위원회(법사위)’에서 논의가 이루어집니다. 구체적으로는 우선 법사위 법안심사 1소위에서 세부내용을 검토합니다. 이 과정에서 법안의 내용을 수정한 대안이 만들어질 수 있으므로, 1소위의 논의를 잘 지켜보는 것이 중요합니다. 1소위에서 법안이 의결된 이후에는 법사위 전체회의에서 한 번 더 논의·의결과정을 거칩니다. 그 후 본회의에 상정이 되어 표결을 하고, 가결된 경우 정부의 공포를 통해 시행이 됩니다.

2007년 노무현 정부가 발의한 차별금지법안을 비롯해 그간 발의된 어떤 법안도 법사위는 논의하지 않았습니다. 법사위가 더 이상 논의를 회피하지 않도록, 차별금지/평등법이 목적에 충실한 법안이 되도록 우리가 계속해서 지켜보고 목소리를 내야 합니다. 법사위의 심의를 마친 법안이 2021년 국회 본회의에서 통과되는 역사를 우리 힘으로 만듭시다.

2021년 연내 제정, 이렇게 함께해요

차별금지법제정연대 소식에 귀 기울이고,

차별금지/평등법을 널리 알려요

더 많은 사람들이 평등을 요구하는 자리에 모일 수 있도록, 차별금지법제정연대 SNS에 올라오는 2021년 하반기 뜨거운 소식을 주변에 널리 알려주세요.

2021년 '차별금지법은 생존의 요구다' 시국선언부터
국민동의청원 '차별금지법 제정하자! 10만행동'까지,
그리고 2021년 연내 제정까지,
멈출 수 없는 차별금지법 제정 운동

8월 13일부터

전국의 시민들이 앞서 시작하는 토론

〈차별금지/평등법 제정을 위한 전국순회 시민공청회〉

9월 1일부터

하루 10시간 매일 이어지는 〈2021 평등의 이어달리기 온라인 농성〉

21대 국회 평등을 위해 일하라!

〈두근두근 내 법안, 일해라 법사위〉



21대 국회가 평등을 위해 일할 수 있도록, 법사위원 18명에게
차별금지/평등법안 논의와 본회의 상정을 촉구하며 2021명이
이메일 액션으로 함께 제정을 촉구합니다.

#오프닝챌린지 #차별금지법바로지금



9와숫자들이 차별금지법 제정 지지의 마음을 담아 발표한 곡
"Opening", 'Open your mind Open the door' 가사에 맞춰서
무엇이든 여는 모습을 영상으로 찍고 공유합니다.

차별금지법제정연대 SNS

페이스북 /equalact2017

트위터 @equalact

인스타그램 @equalityact_allpeople

카카오톡 @equalityact



차별금지/평등법 제정을 위한 안내서
차별금지법, 평등의 약속

발행일 2021년 8월 13일
발행 차별금지법제정연대
집필 난다, 류다솜, 문, 박한희, 정혜실, 조혜인, 황연주
디자인 박도환 @graphic.pakdo
일러스트 말랑, 사이엔 『내 이름은 말랑/사이엔, 나는 트랜스젠더입니다』 저자

차별금지법제정연대

이메일 equalact2017@gmail.com
홈페이지 equalityact.kr
후원계좌 우리은행 1006-201-507617
차별금지법제정연대



본 소책자는 차별금지법제정연대
홈페이지에서 PDF로 보실 수 있습니다.