

성소수자의 동료가 될 당신에게.



\(^ ^)/

성소수자의 직장 동료를 위한
일터 가이드북



50?

* (° °) /

d-(^ ^)z



(O _ O)

*



(> ε <)





**성소수자의
동료가 될
당신에게。**

서로가 서로에게 곁이 되어。

일터는 대부분의 사람들이 일상에서 주된 시간을 보내는 공간입니다. 성소수자 역시 일을 통해 밥벌이를 하고 일터에서 다양한 관계를 맺으면서 살아갑니다. 그러나 성소수자들은 이토록 중요한 삶의 공간에서 자신의 정체성을 드러내지 못한 채 소외와 불안에 시달리고 있습니다. 최근 몇 년 사이 한국 사회에서 성소수자의 존재는 여러 이슈를 통해 급격히 가시화되어 왔습니다. 그럼에도 여전히 다수의 시민들은 성소수자를 함께 일상을 살아가는 동료로 인식하지 못하는 것 같습니다. 성소수자에 대한 사회의 부정적인 인식과 편견이 그만큼 뿌리 깊은 까닭이겠지요.

행동하는성소수자인권연대(이하 '행성인')는 2009년부터 성소수자 노동권팀을 구성해 일하며 살아가는 성소수자의 존재와 성소수자의 직장 경험을 사회적으로 알리는 활동을 해왔습니다. 그 과정에서 성소수자뿐만 아니라 일터에서 부당하게 차별받는 다양한 동료들을 만날 수 있었습니다. 때로는 위로하고 때로는 함께 맞섰던 이 연대의 경험은 무척 소중한데요. 노동을 매개로 이야기를 나누다 보면 결국 모두가 존중받으면서 행복하게 일하고 싶어 한다는 바람을 확인할 수 있었으니까요.

성소수자 역시 정체성을 존중받으며 행복하게 일하고 싶습니다. 그러기 위해서는 성소수자에게 지지적인 태도를 가진 직장 동료의 존재가 절실합니다. 일터에서 전면적으로 성소수자 정체성을 드러내지 않더라도 지지적인 일부 직장 동료들에게 커밍아웃을 한 성소수자는 안정감을 가지고 직장 생활을 할 수 있는 반면, 성소수자임을 완전히 밝혔더라도 직장 동료들이 성소수자에 대해 편견이 있거나 잘 알지 못할 경우에는 어려움을 겪습니다. 무엇보다 매일 함께 생활하는 동료들을 속이지 않고 일상을 나누고 싶은 마음은 너무도 당연합니다.

이 가이드북은 성소수자 친화적인 일터를 만들기 위해서는 성소수자와 평등하게 관계 맺을 준비가 되어있는 직장 동료의 존재가 중요하다는 인식을 바탕으로 기획되었습니다. 성소수자에 대한 가장 기본적인 정보부터 함께 일하기 위해 알아야 할 정보까지, 바로잡아야 할 성소수자에 대한 오해와 편견에서부터 성소수자의 권리를 지지하고 평등한 일터를 실현하기 위한 방안까지, 총망라한 내용들을 핵심만 뽑아 담았습니다. 한 번에 다 이해하지 못해도 괜찮습니다. 느긋한 마음으로 부디 끝까지 읽어주세요. 그러면 당신은 어느새 성소수자의 동료가 되어 있을 것입니다.

성소수자의 동료가 된다는 것은 곧 성소수자 동료를 얻는 일이기도 합니다. 이 가이드북을 통해 성소수자를 이해해 가는 과정이 당신에게도 곁을 얻는 여정이기를 바랍니다. 모두가 존중받으며 행복하게 일하는 세상, 당신이 만들 수 있습니다.

서로가 서로에게 곁이 되어 보다 안전하고 다양하며 평등한 일터를 가꾸어 갑시다.

1. 성소수자에 대해 알아보기

퀴즈로 알아보기: 나의 성소수자 친화 지수는?	04
성소수자에 대한 기본적인 지식	06
성소수자 정체성에 대한 오해와 편견 허물기	10

2. 성소수자에게도 평등한 일터

성소수자에게 좋은 것은 모든 노동자에게 좋다	14
한국 성소수자 노동자의 직장 경험 알아보기: 내가 벽장 속 성소수자라면	18
직장 속 성소수자, 통계로 알아보기	22

3. 함께 할 수 있는 일

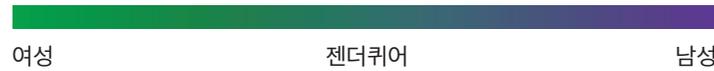
성소수자 동료와 함께 평등한 일터 문화를 만들기 위한 에티켓	30
성소수자 동료의 지지자로 성소수자 인권 증진을 위해 할 수 있는 일들	36

성소수자 친화 지수를 높이기 위한 참고자료	38
-------------------------	----

성소수자에 대한 기본적인 지식.

성별정체성

당사자가 마음 속으로 스스로를 어떻게 생각하는지와 관련 있습니다. 스스로의 젠더를 무엇으로 규정하고 느끼는지를 나타냅니다.



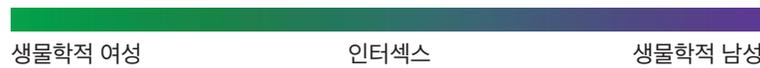
성별표현

자신의 젠더를 외형이나 복장, 헤어스타일, 말투, 행동 등으로 나타내는 방식을 말합니다. 성별 표현은 자신의 성별과 일치하거나 일치하지 않을 수 있습니다.



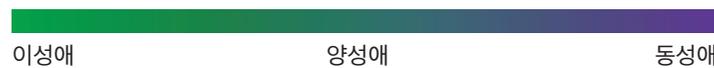
생물학적 성별

객관적으로 측정 가능한 신체기관, 호르몬, 염색체와 관련 있습니다. 생물학적 여성은 질, 난소, XX 염색체와 연관되고, 생물학적 남성은 음경, 정소, XY 염색체와 연관됩니다.



성적 지향

성적 또는 정서적으로 누구에게 끌리는지를 말합니다. 보통 어떤 젠더를 가진 사람에게 끌리는지를 자신의 젠더와 관련지어서 말합니다. 이성애 자신과 다른 성별에 끌림, 동성애 자신과 같은 성별에 끌림, 양성애 동성/이성에게 끌림, 무성애 성적 끌림을 느끼지 않을 등이 있습니다.



성소수자

sexual and gender minority

레즈비언, 게이, 트랜스젠더, 바이섹슈얼, 젠더퀴어, 무성애자 등 다양한 성적 지향과 성별정체성을 가진 이들을 나타내는 말입니다.

퀴어

사전적 의미로는 '이상한, 기이한' 등의 뜻을 가진 단어로, 동성애자를 비하하거나 조롱하는 용어로 사용됐으나 1980년대 동성애자 인권운동이 전개되면서 부정적 의미는 사라지고 성소수자를 포괄하는 단어로 사용되고 있습니다.

트랜스젠더

transgender

태어났을 때 지정된 성별과 다른 성별정체성을 가진 사람으로 여성으로 태어났지만 남성으로 정체화한 경우를 트랜스젠더 남성FTM/Female to male, 남성으로 태어났지만 여성으로 정체화하는 경우를 트랜스젠더 여성 MTF/Male to female이라 합니다.

인터섹스

intersex

태어날 때 남성과 여성의 성기를 모두 가지고 있거나, 한쪽으로 분류되기 어려운 신체기관, 성염색체, 호르몬 등을 가지고 있는 사람을 말합니다. 정자와 난소를 모두 가지고 있거나, 성염색체가 XXY인 경우 등 성별을 여성 또는 남성으로 구분하기 어려운 경우입니다. 많은 경우 출생 시에 의료인 혹은 부모님에 의해 성별이 결정되기 때문에 이렇게 결정된 성별이 개인의 성별정체성과 일치하지 않기도 합니다.

lesbian

레즈비언

여성이 여성에게 성적정서적 끌림을 느끼는 정체성입니다.

게이

gay

남성이 남성에게 성적정서적 끌림을 느끼는 정체성입니다.

바이섹슈얼

남성과 여성 혹은 그 밖의 성을 가진 이들에게 성적정서적 끌림을 느끼는 정체성으로 동시에 끌리는 개념이 아니라 성별에 구분 없이 끌릴 수 있는 정체성입니다.

bisexual

논바이너리 트랜스젠더

non-binary transgender

성별을 여성과 남성 둘로만 구분하는 이분법적인 성별 구분에서 벗어나 자신의 성별을 어느 한쪽으로 정의 내리거나 규정하지 않는 정체성을 말합니다. 줄여서 '논바이너리'라고 부르기도 합니다.

커밍아웃

Coming out of the closet의 줄임말로

‘벽장 속에 숨어있다가 벽장 밖으로 나온다’는 의미를 담은 용어로 성소수자 당사자가 자신의 정체성을 밝히는 것을 말합니다. 우리 사회는 모두가 성소수자가 아닌 것을 당연시 여기기 때문에, 성소수자는 커밍아웃을 하지 않으면 당연히 없는 사람으로 취급됩니다.

내 주변에 있을지 모르는 성소수자들이 나답게 살아갈 수 있도록 커밍아웃을 할 수 있는 분위기와 환경을 만들어주는 것이 가장 큰 연대와 응원입니다. 우리 주변엔 성소수자가 없는 게 아니라 커밍아웃하지 않은 성소수자가 존재한다는 것을 꼭 기억해주세요.

아웃팅

Outing

본인의 동의 없이 다른 사람의 성소수자 정체성을 타인에게 이야기하는 것을 말합니다.

대부분의 성소수자들은 고민과 두려움 속에서 용기 내어 커밍아웃을 합니다. 당사자의 동의 없이 타인에게 정체성을 알리는 행위는 아직 편견과 혐오가 가득한 사회에서 차별에 노출시킬 수 있습니다.

트랜지션

Transition

트랜스젠더가 자신의 성별정체성에 맞추어 삶을 변화시켜가는 과정을 말합니다. 외모, 복장의 변화와 개명, 법적 성별정정, 호르몬 요법과 외과적 수술 등의 의료적 조치가 포함될 수 있습니다. 트랜스젠더 개인의 선택에 따라서 각자가 원하는 트랜지션의 범위는 다를 수 있습니다. 의료적 조치를 원하는 트랜스젠더도 있지만, 원치 않는 경우도 있고, 비용이나 건강상의 부담으로 인해 의료적 조치를 선택하지 않는 경우도 있습니다.



성중립화장실

성별과 무관하게 누구나 사용할 수 있는 1인 화장실을 의미합니다. 트랜스젠더들은 남성과 여성으로 구분된 공공시설을 사용하는데 어려움을 겪기도 합니다.

성중립화장실은 말 그대로 ‘성별 구분 없이 이용 가능한 화장실’로 ‘all gender restroom’을 젠더 레스트룸’라고도 불리우며, 모든 사람들이 성별표현과 상관없이 자유롭게 편안하게 사용할 수 있는 시설입니다.

최근에는 다양한 편의시설이 구비되어 성소수자들만이 아니라 장애인과 비장애인, 아이 동반 보호자 등 모두가 사용할 수 있는 1인 화장실을 ‘모두를 위한 화장실’이라고 부르기도 합니다. 모두를 위한 화장실에는 높낮이가 조절이 가능한 세면대, 점자블럭, 유아용 변기커버, 기저귀 교환대 등이 구비되어 있기도 합니다.

성소수자 정체성에 대한 오해와 편견 허물기.

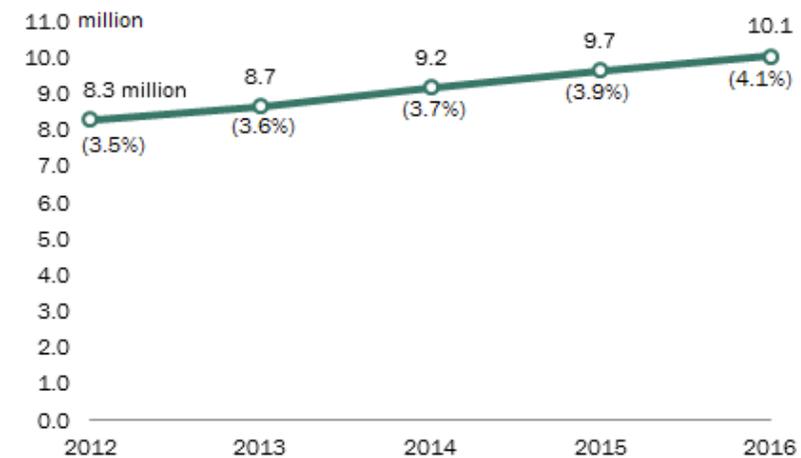
Q1. 성소수자 인권이 증진되면 성소수자가 늘어난다?

성소수자 인권이 증진되면 청소년들이 정체성에 혼란을 겪게 되어 성소수자가 될 것이라고 주장하는 사람들이 있습니다. ‘동성애와 관련한 콘텐츠가 미디어에 등장하면 청소년들이 성적정체성에 혼란을 겪게 된다’와 같은 이유로 성소수자와 관련한 제도적 진전, 보다 포용적인 사회문화적인 변화에 반대하는 것입니다. 그런데, 이런 주장은 마치 성소수자 인권이 증진되면 성소수자의 숫자가 늘어난다는 말처럼 들리기도 하는데요. 정말 그럴까요?

성소수자 정체성이 선천적인지 후천적인지에 대한 다양한 논의와 연구가 있지만, 단일한 결정 요인이 밝혀지지 않았습니니다. 의료 및 심리 전문가들은 적어도 성적 지향과 성별정체성이 외부적인 요인에 의해 쉽게 바뀔 수 있는 것은 아니라는 점에 대해 동의하고 있습니다. 전문가들은 ‘성적지향 또는 성별정체성이 특정한 요인에 의해 결정된다고 결론지을 수 있는 연구 결과는 없으며, 다만, 많은 사람들이 자신의 성적지향 또는 성별정체성을 선택한다는 감각을 느끼지 않거나 아주 약하게 경험한다’고 이야기를 합니다.¹⁾ 성적지향과 성별정체성은 미디어 콘텐츠를 본다고, 성소수자와 관련한 긍정적인 법제도적 변화가 일어난다고 해서 바뀔 수 있는 것이 아니라는 의미입니다.

The number of Americans identifying as LGBT is rising

Number (and %) of U.S. adults identifying as LGBT



Source: Gallup Daily tracking survey.

PEW RESEARCH CENTER

위의 그래프는 미국에서 동성혼 법제화와 관련한 논의가 한창이던 2012년에서 2016년까지 한 설문조사 기관에서 미국 성인을 대상으로 성소수자로 정체화한 사람들의 숫자를 조사한 결과입니다.²⁾ 시간에 따른 그래프의 변화를 보면, 정말 성소수자 인권의 증진에 따라 성소수자로 정체화한 사람들이 증가하는 것처럼

1 American Psychological Association, "Understanding sexual orientation and homosexuality", www.apa.org/topics/lgbtq/orientation; American Psychological Association,

"Understanding transgender people, gender identity and gender expression", www.apa.org/topics/lgbtq/transgender-people-gender-identity-gender-expression

2 Anna Brown, "5 key findings about LGBT Americans", Pew Research Center, www.pewresearch.org/short-reads/2017/06/13/5-key-findings-about-lgbt-americans/

보입니다. 2012년에는 미국 성인 인구의 3.5%가 자신이 성소수자로 정체화하고 있다고 응답한 반면, 2016년에는 0.6%p가 증가한 4.1%가 자신이 성소수자로 정체화하고 있다고 응답했습니다.

하지만 위와 같은 설문조사 결과를 ‘성소수자 인권이 증진되면 성소수자의 숫자가 증가한다’고 해석할 수는 없습니다. 성소수자 정체성은 자신이 이를 밝히기 않으면 외부로 드러나는 표지가 없는 정체성이며, ‘설문조사’는 응답자가 질문에 정확히 답변하는 것을 전제로 하기 때문입니다. 성소수자에 대한 낙인과 차별이 만연한 사회적 환경에서는 자신의 성소수자 정체성을 숨기는 경우가 많고 그래서 실제보다 성소수자의 숫자가 적어보일 수 있습니다. 하지만, 성소수자가 자신의 존재를 드러내고도 평등하게 살아갈 수 있는 사회적 환경에서는 더 많은 성소수자가 자신의 모습을 있는 그대로 드러내고 살아갈 수 있습니다. 그래서, ‘성소수자 인권이 증진되면 자신이 성소수자임을 드러내는 사람의 숫자가 증가한다’는 참일 수 있지만, ‘성소수자 인권이 증진되면 성소수자가 늘어난다’는 말은 정확하지 않을 수 있습니다.

성소수자 인권의 증진으로 자신을 있는 그대로 드러내는 성소수자들이 더 많아지면 우리는 우리가 살아가는 이 사회의 다양성을 보다 잘 이해하게 될 것입니다. 그리고 이러한 다양성의 가치가 존중되는 사회에서 우리는 각자의 다름을 이해하며, 보다 평등한 사회를 만들어 갈 수 있습니다.

Q2. HIV/AIDS는 성소수자가 걸리는 질병이다?

HIV/AIDS는 HIV(인체 면역결핍 바이러스)와 AIDS(후천성면역결핍증후군)를 함께 일컫는 말입니다. HIV/AIDS에 대해 정확히 이해하기 위해서는 우선 HIV 감염 상태(HIV 양성)와 HIV 바이러스로 인해 인체 면역력이 저하되어 다양한 신체적 증상이 발생하는 AIDS가 다르다는 점을 이해해야 합니다. 현재는 HIV 치료법의 발달로 HIV 바이러스에 감염되어도 적절한 치료를 받으면 AIDS로 진행되지 않기 때문에 HIV 감염인도 일상을 유지하며 건강하게 살아갈 수 있습니다. HIV는 일상생활에서의 단순한 신체접촉으로 감염되지 않습니다. 또한, 꾸준히 치료를 받아 바이러스 미검출 상태를 유지하는 경우 성관계 등 HIV의 감염경로도 바이러스가 전파되지 않습니다.

성소수자에 대한 낙인과 혐오를 부추기는 사람들은 동성애가 HIV 감염의 원인이라고 말합니다. 하지만 동성 간의 성관계가 HIV 바이러스를 만들어 내지는 않기 때문에 이는 사실이 아닙니다. 다만, HIV 바이러스는 1980년대 초반 미국의 게이 커뮤니티에서의 유행으로 처음 발견되었기 때문에 남성과 성관계를 가지는 남성들을 중심으로 감염병이 확산되어 온 역사가 있습니다. 한국의 경우에도 다수의 HIV 감염인이 남성 성소수자인 점에는 이러한 질병의 역사적 맥락이 있습니

다. 그러나 코로나19 팬더믹을 통해 우리 모두가 확인한 교훈은 특정한 인구 집단이 어떠한 질병에 취약성을 가지고 있다면 그 인구 집단을 대상으로 한 예방과 치료를 위한 노력이 적극적으로 이루어져야 하는 것이지, 이것이 특정한 집단에 대한 낙인으로 이어져서는 안된다는 사실입니다.

또한 동성애를 HIV 감염과 연관 짓는 것은 HIV/AIDS를 예방하고 치료하는데 큰 장벽으로 작용합니다. 질병 자체가 아니라 질병에 대한 낙인 때문에 HIV 감염인들은 자신의 일상을 유지하며 사회적인 삶을 살아가는데 어려움을 경험합니다. HIV에 대한 낙인으로 인해 병원에서의 차별과 진료 거부, 직장에서의 차별 등을 경험하기도 합니다. 앞서 언급한 것처럼 HIV 감염인이 조기에 자신의 감염 사실을 확인하고 꾸준히 치료받을 수 있는 환경을 만드는 것은 개인의 삶과 건강을 위해서 중요할 뿐만 아니라 질병의 예방에도 필요한 일입니다. 성소수자와 HIV/AIDS에 대한 낙인과 혐오의 해소가 중요한 이유입니다.

Q3. 트랜스젠더의 권리가 보장되면 여성의 안전은 위협받는다?

트랜스젠더, 그중에서도 특히 MTF 트랜스젠더가 여자화장실을 비롯한 "여성만의 공간"을 침범한다는 주장이 있습니다. 하지만 이런 주장은 트랜스젠더가 처한 상황을 정확히 이해하지 못하는 것에서 발생하는 오해입니다.

트랜스젠더가 젠더로 구분된 공간을 이용할 때는 두 가지 상황으로 나눌 수 있습니다. 누가 봐도 해당 성별로 받아들여지는 경우와 그렇지 않은 경우입니다. 전자의 경우에도 법적 성별 정정을 하지 않은 경우라면 혹시라도 법적 성별이 알려졌을 때 곤란한 상황에 놓일 수 있습니다. 그리고, 후자의 경우처럼 여성 혹은 남성으로 보이지 않고 성별이 모호하다고 받아들여지면 이러한 시설을 이용할 때 곤란한 경험을 할 수 있습니다. 많은 트랜스젠더가 젠더로 구분된 시설을 이용할 때 불쾌함을 표현하는 사람을 마주하거나 직접적인 차별을 경험합니다. 이러한 경험은 남자화장실을 가거나 여자화장실을 가도 마찬가지인 경우가 많습니다. 때로는 폭력의 대상이 되기도 합니다. 이러한 맥락에서 여성만의 공간을 이유로 트랜스젠더를 배제하는 행위는 결국 화장실과 같은 일상의 필수적인 시설을 공공장소에서 이용하지 말라는 말과 같습니다. 하지만 이런 기본적인 시설조차 이용하지 못하는 상황에서 일상 생활을 제대로 영위할 수 있을까요? 트랜스젠더를 거리에서 마주하고 싶지 않다는 표현과 다르지 않습니다.

실제로 많은 트랜스젠더가 공중화장실의 이용을 꺼리거나 이용하려다 포기하고 결국 불일을 참습니다. 이런 이유로 방광염의 발병률이 높다는 연구결과도 있습니다. 위에서 설명한 성중립화장실이 더 늘어나야 하는 이유이기도 합니다.

성소수자에게 좋은 것은 모든 노동자에게 좋다.

평등한 일터 문화를 꿈꾸는 당신에게

체크리스트	‘일터에서 나는...’	○	×
1	나이가 적거나 혹은 많아서 무시당한 적이 있다.		
2	식습관 때문에 회식이 꺼려진다.		
3	자신의 성별, 신체, 장애 등 바꿀 수 없는 것이 농담의 소재가 된 적이 있다.		
4	사투리를 쓰지 않으려고 애쓴 적이 있다.		
5	출산, 육아 문제로 눈치를 본 적이 있다.		
6	가족 형태가 알려질까봐 두려운 적이 있다.		
7	성희롱, 성추행 피해를 경험한 적이 있다.		
8	화장실을 가고 싶을 때 갈 수 없어 곤란한 적이 있다.		
9	외모, 복장에 대해 질문 받은 적이 있다.		
10	연애, 결혼, 사생활에 대한 지나친 관심을 받은 적이 있다.		
11	면접 때 업무와 무관한 질문을 받은 적이 있다.		
12	직장 내 괴롭힘, 인권침해를 경험한 적이 있다.		
13	기타 (당신이 일터에서 겪는 어려움)		

체크리스트 ‘일터에서 나는...’³⁾

당신의 일터 경험은 어떠한가요? 누구도 일터에서 소외되고 차별받기를 원하지 않을 것입니다. 그러나 사회적 편견과 차별은 일터에서도 쉽게 겪게 되고는 합니다. 출신 지역, 가족 상황, 나이, 성별 등으로 인한 불편한 상황에 직간접적으로 맞닥뜨린 경험이 누구에게나 한 번쯤은 있을 것입니다. 성소수자들이 경험하는 차별 역시 특별한 것이 아닙니다. 누구나 한 번쯤 부딪혔을 다양한 차별의 연장에 놓여 있습니다. 문화는 쉽게 변하지 않습니다. ‘직장생활이 다 그런 거지’ ‘조직이 싫으면 떠나야지’ 같은 말들은 조직에 ‘나’를 맞추기를 강요하는 흔한 풍경입니다. 때문에 하루 중 대부분의 시간을 보내는 일터에서 ‘나’를 긍정적으로 받아들이며 지내기관 보통 어려운 일이 아닙니다. 그러나 그저 참고 견뎌야 하는 것으로 받아들여야 하는 문화 속에서 내 노동을 긍정하기란 쉽지 않습니다.

노동은 우리 삶을 이루는 한 부분으로서 업무의 효율로만 그 가치를 매길 수 없습니다. 일터에서 노동을 통해 보람을 느끼고 자존감을 높이며 다양한 관계맺음 속에서 행복하게 일하는 것은 무척 중요한 일입니다. 그러기 위해서는 ‘나’답게 있는 그대로 존중받는 것이 전제되어야 합니다. ‘나’답게 일할 권리는 노동자에게 기본적인 권리여야 하는 것입니다.

이미 많은 노동자들이 자신의 일터를 바꾸기 위해 노력합니다. 일례로 민주노총에서는 현장에서 일하는 조합원들의 요청으로 2022년에 평등수칙을 만들었습니다. 이 평등수칙에 의거하여 회의시간에 고압적인 태도, 성희롱 발언 등을 꼬집어 현장의 분위기를 변화시키는 이야기들이 공유되고 있습니다. 워크숍을 가거나 행사를 준비할 때 성중립

화장실을 설치하거나 장애인 이동권, 식단 다양화에 대한 고민의 토대가 마련되기도 했습니다. 다소 피곤한 일로 치부될 수도 있는 일들에 더 많은 조합원들이 함께 고민하고자 하는 것은 이러한 과정들이 서로 존중하는 일터 문화를 만들고 그 속에서 나 역시 온전한 ‘나’로서 일할 수 있다는 공감대가 늘고 있기 때문입니다. 실제로 더 많은 현장에서 평등수칙을 도입하기 위해 애쓰고 있는 까닭이기도 합니다.

평등한 문화를 만드는 과정은 구성원 일부, 혹은 어느 한쪽의 일방적인 노력으로는 가능하지 않습니다. 서로가 서로에게 동료가 되는 과정일 때 그 의미를 찾을 수 있습니다. 많은 기업들이 업무의 효율과 조직의 긍정적 변화를 위해 수평적 조직문화로 개선하고자 노력하지만 기업 차원의 제도와 정책의 개선만으로 변화를 꾀할 수 없는 것도 바로 이 때문입니다. 공동체의 구성원으로서 일터의 환경을 바꿔갈 책임은 모두에게 있습니다. 성소수자 노동자 또한 그 변화의 과정에 참여할 수 있어야 하는 것은 당연한 일입니다.

당신은 어떤 조직문화 속에서 일하고 싶으신가요? 당신은 어떤 동료가 되고 싶은가요. 이 질문을 출발지 삼아 안전하고 평등한 일터의 변화를 만들어 갑시다. ‘성소수자 노동자에게 좋은 것은 모든 노동자에게 좋다’는 사실을 기억하며 성소수자 노동자의 인권을 지지합시다. 한 사람이 성소수자의 동료가 된다는 것은 그 자체로 큰 힘이며, 우리 모두에게 평등한 세상을 위한 중요한 첫걸음입니다. 평등한 일터를 꿈꾸는, 당신은 성소수자 노동자의 동료가 될 수 있습니다. 이 가이드북을 끝까지 유심히 잘 읽어주세요!

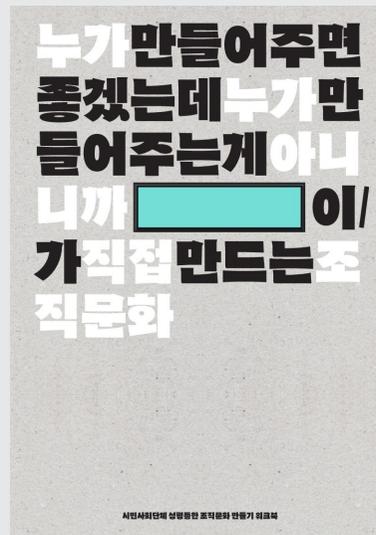
3 이 체크리스트는 한국여성민우회성폭력상담소의 『누가 만들어주면 좋겠는데 누가 만들어주는 게 아니니까 이/가 직접 만드는 조직문화』(2018)를 참고해 만들었습니다.

평등한 일터를 꿈꾸는 사람들에게 도움이 되는 자료.

❶ 『누가 만들어주면 좋겠는데 누가 만들어주는 게 아니니까 이/가 직접 만드는 조직문화』

한국여성민우회 성폭력상담소, 2018

한국여성민우회 성폭력상담소에서 2018년도에 발행한 워크북 형태의 자료입니다. 성평등한 조직문화에 대한 논의와 실천을 어디서부터 어떻게 시작해야 할지 모르겠다면 이 자료가 큰 도움이 될 것입니다. 한국여성민우회 홈페이지에서 자료를 다운로드 받을 수 있습니다.



❶

❷ 『일터의 성소수자들 노동권을 말하다』

행동하는성소수자인권연대, 2021

행성인에서 진행한 『성소수자 노동권 연속토론회 - 일터의 성소수자들, 노동권을 말하다』 연속토론회의 내용을 담은 자료집입니다. 성소수자 노동자의 권리 보장을 위해 필요한 핵심 이슈를 알기 쉽게 정리하였고, 성소수자 평등한 일터를 위해 각자의 위치에서 할 수 있는 방안을 제시하고 있습니다.

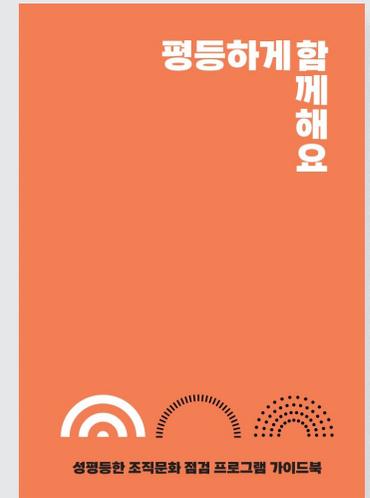


❷

❸ 『성평등한 조직문화 점검 프로그램 가이드북』

행동하는성소수자인권연대 성평등위원회, 2020

행성인 성평등위원회에서 2020년에 만든 가이드북입니다. 조직 전반의 상황에 대해 구성원들이 직접 점검하고 토론했기에 매우 유용한 자료입니다. 행성인 홈페이지에서 자료를 다운로드 받을 수 있습니다.



❸

❹ 『민주노총 평등수칙』

전국민주노동조합총연맹, 2022

2022년 민주노총은 '모든 구성원의 평등하고 안전한 활동공간을 위한 행동실천으로 '민주노총 평등수칙'을 채택하였습니다. QR코드로 들어가면 평등수칙 해설집을 살펴볼 수 있습니다.



❹

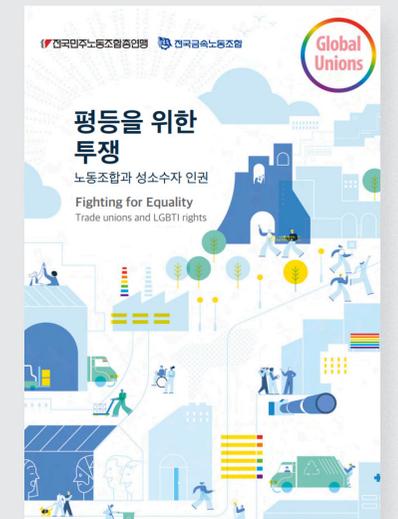
❺ 『평등을 위한 투쟁: 노동조합과 성소수자 인권-해외노동조합 사례집 한국어판』

전국민주노동조합총연맹X전국금속노동조합, 2023

국제노총 및 국제산별노련(글로벌유니온)이 펴낸 "평등을 위한 투쟁: 노동조합과 성소수자 인권" 한국어판입니다. 해외 여러 노동조합들의 성소수자 노동권 보장을 위한 실천과 투쟁의 사례를 담고 있습니다.



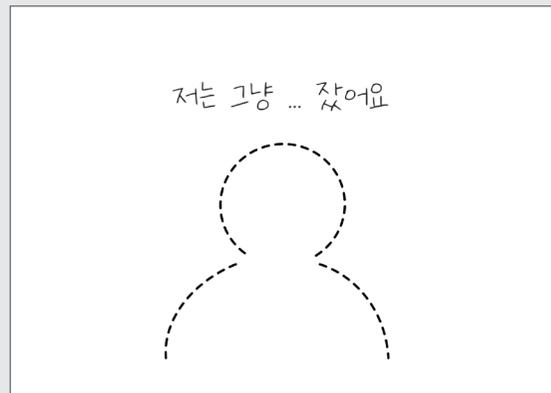
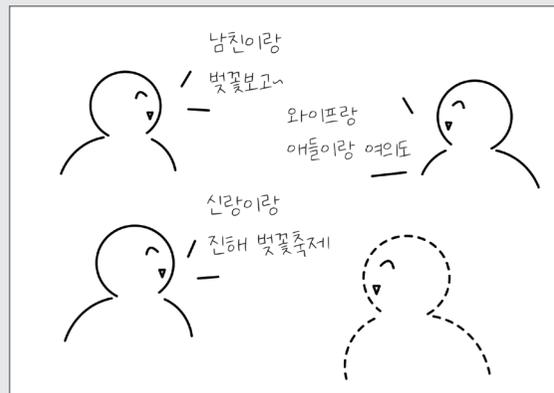
❺



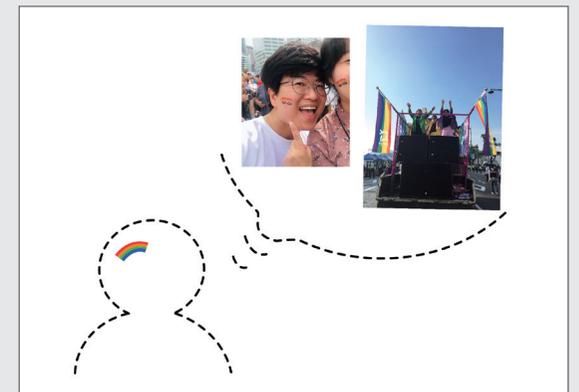
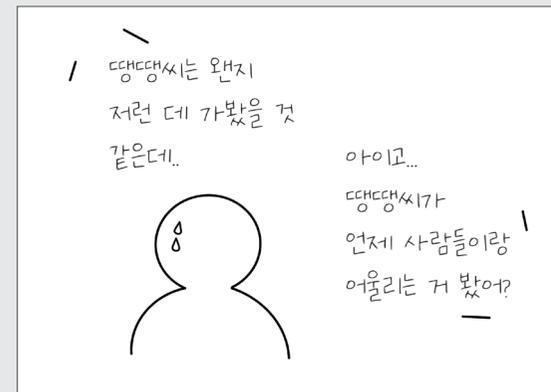
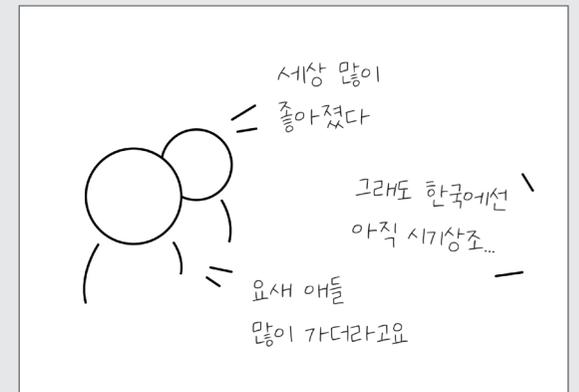
한국 성소수자 노동자의 직장 경험 알아보기 : 내가 벽장 속 성소수자라면.

1. 없는 사람

#1. 월요일 티타임 - 주말에 뭐했어



#2. 월요일 점심



✦ 일터에서 동료로서 함께하고 싶어요

성소수자 노동자들에게 '주말에 뭐했어' 라는 질문이 가장 두렵다는 우스갯소리가 있습니다. 일터에서 동료관계는 무척 중요합니다. 노동자들은 일터에서 하루 3분의 1 이상의 시간을 보내기 때문에 동료들과 자연스럽게 친구가 되곤 합니다. 친구에 대해 알고 싶어지고, 회사 밖에선 어떻게 지내는지 궁금해지는 건 당연합니다. 그러나 정체성을 드러내기 어려운 성소수자들에게 동료관계를 맺기란 쉬운 일이 아닙니다.

동료들이 질문을 할 때마다 자기 이야기를 숨기며 모호하게 답해야 하다보면 성소수자들은 어느새 '회색 인간'이 되어 사람들과 잘 어울리지 못하게 됩니다. 스스로 '없는 사람'처럼 느끼기도 합니다. 자신이 실제로는 얼마나 재미있는 사람인지 보여주지 못하고, 무엇에 흥미가 있는지, 어떤 일들을 좋아하는지도 말하기 꺼려집니다. 구성원이 되지 못한 채 겉도는 사람으로 그 시간을 보내는 것은 큰 스트레스일 수밖에 없습니다.

2. 돌봄휴가

#휴가 신청



⊕ 동등하게 권리를 보장받고 싶어요

많은 성소수자들은 이미 가족을 구성하여 살아가고 있습니다. 그럼에도 제도에서 배제되어 정당한 권리를 보장받지 못하고 있습니다. 이성애 중심 가족제도에 따른 차별은 성소수자에 대한 대표적인 제도적 차별입니다. 일터에 제도가 마련되어 있다면 당연히 꼬박꼬박 받을 수 있는 가족수당과 경조사비, 휴가, 사택 사용 등에 있어 성소수자 노동자는 항상 배제되고 있습니다. 이를 두고 한 성소수자 노동자는 '우리가 존재하지 않는 사람이라는 걸 월급통장을 보며 매달 확인하는 것'이라 표현하기도 했습니다. '결혼하지 않은 사람'을 '책임감 없는 사람'으로 치부하는 직장 문화는 성소수자를 비롯한 '비혼'자의 진급 기회를 박탈하는 결과를 초래하기도 합니다. 이는 다양한 가족 상황에 대한 차별인 동시에 노동자들의 삶에서 '비혼'이라는 선택지를 빼앗는 것입니다.

성소수자 노동자가 있는 그대로의 모습으로 일할 수 있는 일터 환경의 조성은 이러한 차별을 해소하는 데 기여할 수 있습니다. 제도적인 평등이 보장된다 하더라도 성소수자에 대한 차별과 혐오, 편견과 낙인이 사회 전반에 남아 지속된다면 성소수자 노동자의 커밍아웃은 불가능한 일로 남아 정비된 제도를 무용지물로 만들 것이기 때문입니다.

3. 성별 이분법

#1. 단체티 맞춘 날

#2. 네 동료 중에도 있다



⊕ 있는 그대로 존중받고 싶어요

상당수의 일터 내 환경은 성별이분법에 따라 철저하게 구분되어 있습니다. 근무복 착용, 화장실 및 휴게실의 이용 등과 같이 업무와 밀접한 관계를 가지고 있는 것에 대해 성별이분법을 적용한 것은 대표적인 사례입니다. 성별로 나누어진 일터 환경은 성소수자 노동자의 존재를 있는 그대로 인정하지 않고, 성별이분법이라는 획일적인 기준을 개인에게 강요한다는 점에서 폭력에 준하는 심각한 문제입니다. 비단 성소수자 노동자 뿐만 아니라 '여성적인' 혹은 '남성적인' 기준에 따라 개인을 재단한다는 점에서 반드시 바뀌어야 할 문화이기도 합니다.

직장 속 성소수자, 통계로 알아보기.

여러분의 직장에는 성소수자인 동료는 있습니까?

아마 대부분의 경우 자신의 직장에 성소수자가 존재하지 않는다고 말할 것입니다. 실제로는 어떨까요? 2022년 설문 조사⁴⁾에 따르면 미국인의 7.1%가 자신이 성소수자라고 답변했다고 합니다. 한국과 같은 동아시아 국가인 일본은 어떨까요? 2019년 일본에서 20세부터 69세의 성인을 대상으로 실시한 설문조사⁵⁾에 따르면, 약 10% 정도의 사람이 성소수자라고 답했습니다. 한국에서는 성소수자의 인구 규모를 파악하는 설문조사가 실시된 적은 없지만, 다른 국가와 비슷하게 전체 인구의 대략 5~10%가량을 차지할 것으로 예상됩니다. 어느 정도의 비율인지 느껴지시나요? 대한민국 국민 중 혈액형 AB형의 비율은 11%입니다. 여러분의 직장에는 AB형인 동료들만큼 성소수자인 동료는 있을 것입니다.

4 <https://news.gallup.com/poll/389792/lgbt-identification-ticks-up.aspx>

5 <https://www.japantimes.co.jp/news/2019/12/11/national/social-issues/japan-lgbt-sexual-minority-survey/>

그런데 직장에서는 어째서 성소수자를 찾아보기 어려운 걸까요?

한국 사회를 살아가는 많은 성소수자들이 직장에서 자신의 정체성을 밝히기 꺼리기 때문입니다. 첫번째 표를 살펴봅시다. 청년 성소수자(만19-35세)들에게 정체성을 드러내기 꺼려하는 장소를 묻는 질문에 과반수 이상인 66.3%의 성소수자가 직장이라고 답했고, 이는 학교(44.4%)나 가족(39.8%), 공공장소(33.5%) 등에 비해 훨씬 높은 수치입니다.

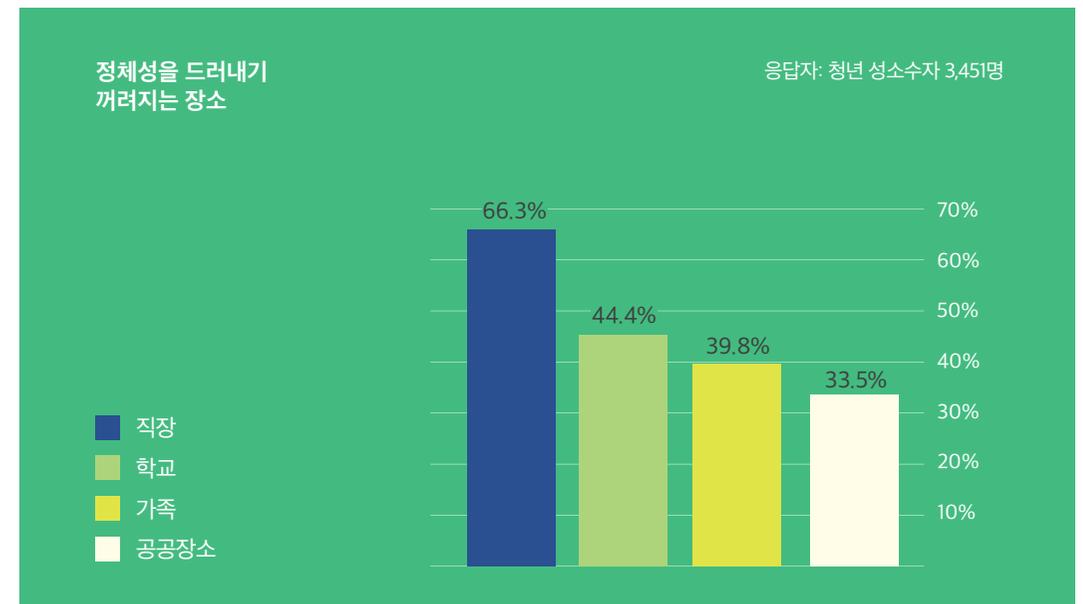
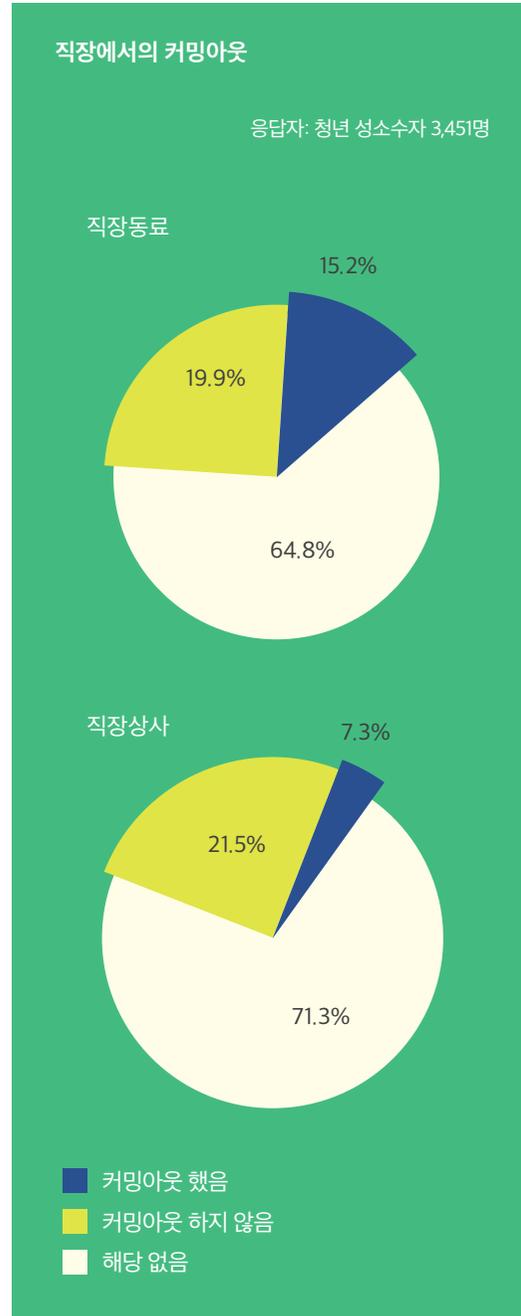


표 1

실제 한국 성소수자들에게 직장에서의 커밍아웃 여부와 정도를 물어본 결과는 두번째와 세번째 표에서 확인할 수 있습니다. 우선 두번째 표를 보면, 한국 청년 성소수자 중 단 15.2%의 사람들만이 한명 이상의 직장 동료에게 커밍아웃을 한 경험이 있고,

7.3%만이 직장 상사에게 커밍아웃을 한 경험이 있습니다. 직장 경험이 있는 전 연령대의 성소수자를 대상으로한 설문조사에서도 비슷한 결과를 확인할 수 있습니다.

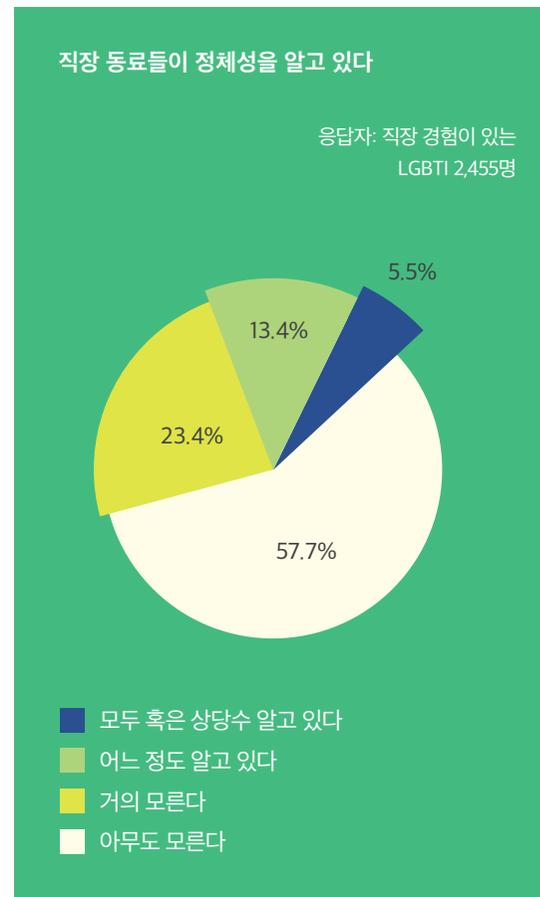
표 2



커밍아웃했음은 선택지 가운데 '전혀 알지 못함'을 제외한 '일부 알고 있음', '대부분 알고 있음', '모두 알고 있음'을 합한 값임.

세번째 표를 보면, '직장 동료 모두 혹은 상당수'가 자신의 성소수자 정체성을 알고 있다고 응답한 사람은 단 5.5%에 불과합니다. 대부분의 성소수자 직장인들이 자신의 성소수자 정체성을 드러내지 않고 직장 생활을 하고 있다는 의미이며, 당신 주변에 생각보다 많은 성소수자 직장 동료들이 있을 수 있다는 의미이기도 합니다.

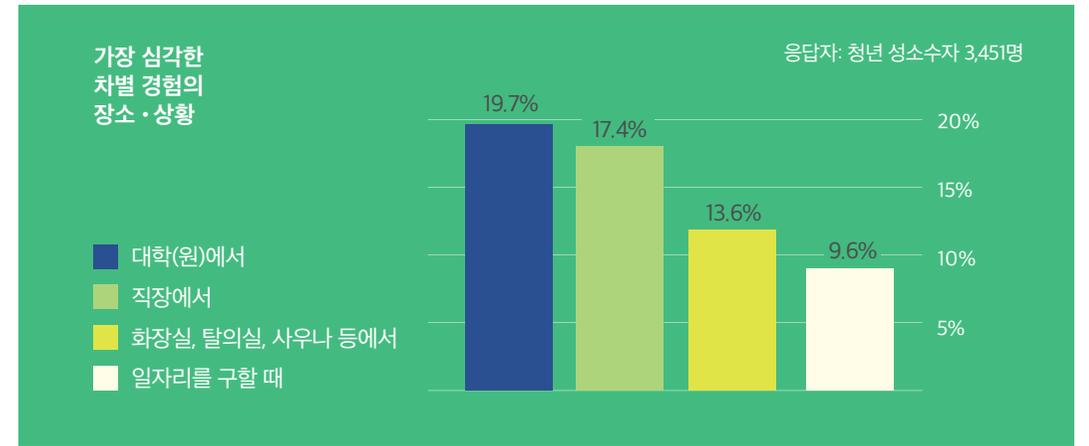
표 3



성소수자들은 왜 자신을 숨기고 살아갈까요?

그것은 아마 성소수자라는 것이 밝혀졌을 때에 생길 어려움을 걱정해서일 것입니다. 성소수자들은 살아가는 여러 순간 속에서 차별과 마주합니다. 그중 '가장 심각한 차별을 언제 경험했는가'라는 질문에 대해 청년 성소수자들은 대학(원)을 19.7%, 다음으로 높은 답변으로 직장을 17.4%로 꼽았습니다. '직장에서'와 '일자리를 구할 때'라고 응답한 경우를 합하면 27.0%로 성소수자들은 일과 관련한 상황에서 가장 심각한 차별을 경험하고 있음을 알 수 있습니다.

표 4



앞서 살펴본 것처럼, 아직 한국에서 거의 대부분의 성소수자들은 자신이 성소수자라는 사실을 직장에서 공개하지 않습니다. 그런데 많은 이들이 직장에서 가장 큰 차별을 경험했다고 이야기한 이유는 무엇일까요?

직장은 현대인들이 대부분의 시간을 보내고 사람들과 교류하는 일상적인 장소입니다. 공적인 장소이지만 동시에 아주 사적인 장소가 되기도 합니다. 직장 동료와 업무 외의 이야기를 했던 경험은 누구에게나 있을 것입니다. 많은 시간을 함께 보내다 보면 원치 않아도 가까워지게 됩니다. 성소수자에게 있어서 직장에서 꾸린 친밀한 관계는 삶을 풍요롭게 만들기도 하지만 동시에 자신을 찌르는 칼이 되기도 합니다. 가깝고 서로를 잘 알수록 마음의 상처를 입기도 쉬운 것처럼요.

실제 직장이라는 공간은 성소수자에 대한 조롱이나 차별, 폭력으로부터 안전한 공간이 아닙니다. 직장에서 성소수자에 대한 조롱이나, 차별, 폭력이 발생하는지 묻는 질문에 응답자의 67.7%가 종종 혹은 자주 이러한 일들이 발생한다고 답했습니다. 거의 일어나지 않는다고 생각하는 응답자는 전체 응답자 중 13.3%에 불과합니다. 작게는 성소수자를 비하하는 농담에서부터 개개인을 대상으로 한 직접적인 차별이나 폭력까지, 그 수위

는 다양하지만 이는 모두 성소수자들이 직장에서 자신의 정체성을 드러내는 것을 어렵게 하는 요소들입니다.

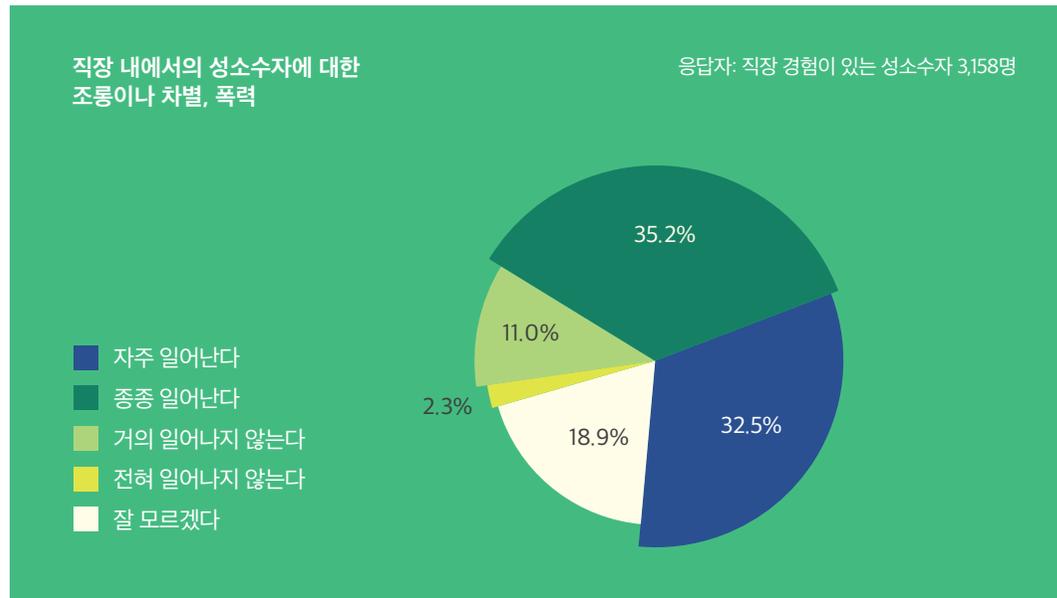


표 5

성소수자의 구직과정을 살펴봅시다. 구직 활동을 활발하게 하는 연령대인 청년 성소수자 중 약 21.8%의 성소수자들이 구직 과정에서 이미 차별을 경험한 적 있다고 대답했습니다. 직장 생활의 출발점인 구직 활동에서부터 상당수의 성소수자들은 차별을 경험한 채로 시작합니다. 구직 과정에서 이미 차별을 경험한 성소수자들은 직장에서도 자신의 정체성을 밝히기 쉽지 않을 것입니다.

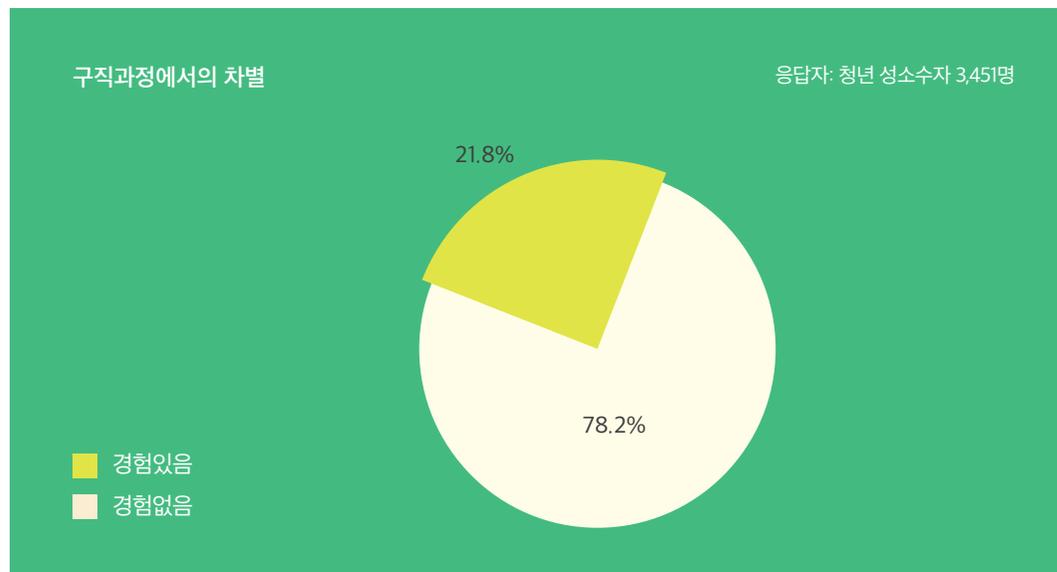


표 6

“스무 군데를 이력서 넣었어요. 이력서 넣고, 좀 차가운 소리 많이 들었죠. 그리고 떨어지고 또 하여간 열다섯 번째 떨어졌을 때는 자살 충동 엄청 와요. 진짜로 엄청 와요. 그러다가 지금 회사 다닐 수 있게 된 건데, 그런 쪽에서 좀 많이 힘들죠.

외적 모습이 여성이며, 남성의 걸걸한 목소리로 이력서를 내려 가요. 그 사람이 서류를 잠깐 보더니, ‘어, 혹시 트랜스젠더세요?’ 라고 물어요. 그럼 처음 면접 볼 때니까 마음이 ‘쿵’ 하죠. ‘쿵.’ 그리고 일단은 ‘네’ 라고 해요. 그럼 사람이(면접담당자) ‘안 되실 거 같은데.....’ 표현을 해요. 그럼 제가 ‘왜요?’ 라고 물어보면, ‘일단은 주민번호가 남성이고, 두 번째는 목소리가 좀 굵기 때문에, 들어가시면 아무래도 다른 사람에게 피해 끼치시는 게 많을 것 같아요.’ 근데 솔직히, 일하는데 제가 피해를 주냐고요, 그죠?”

인터뷰1

-공장 노동자로 살아가는 트랜스여성 초희씨

성소수자들은 직장에서 다양한 어려움을 경험합니다. 청년 성소수자 대상으로 한 조사에서 이들이 직장 생활에서 어떤 어려움을 겪는지를 물어봤습니다. 절반이 넘는 청년 성소수자들이 ‘정체성을 숨기기 위해 조심해야 하므로 스트레스가 심하다(51.3%)’라고 답변했습니다. 직장에서 많은 차별을 경험하기에 정체성을 숨기기 위해 많이 조심하고 신경을 쏟는 것이겠지요. 자신을 숨기기 위해 많은 수의 청년 성소수자들은 ‘가급적 업무 이외의 직장 모임에 참석하지 않고 있다(51%)’고 답변합니다. 이 외에도 37.1%가 ‘배우자/자녀 관련 이야기에서 배제되어 소외감이 든다’고 답변했습니다. 이 모든 것이 성소수자들이 직장에서 인간관계를 맺기 어렵게 하는 요인이 됩니다.

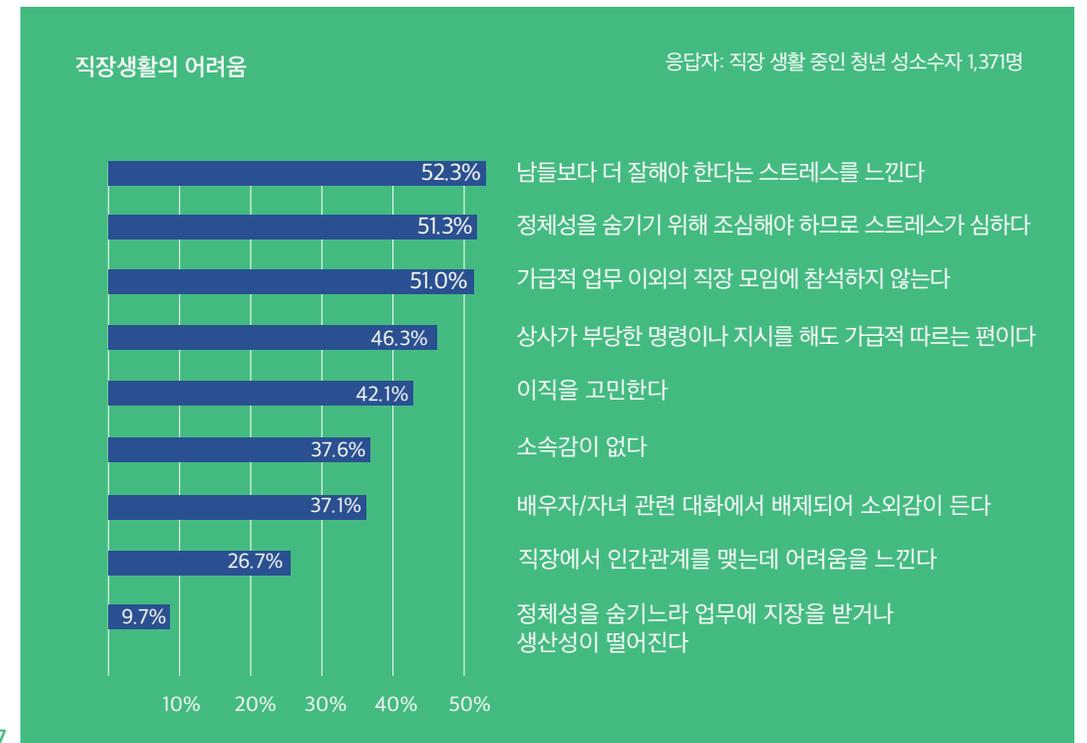


표 7

“자기 주위에 있을 거라고 생각을 못하니까 그냥 나오는 말들이나 분위기가, 특히 연애 얘기나 결혼 얘기 나오면 남자니까 여자를 좋아하고 여자니까 남자를 좋아하고, 당연하게 전제로 깔고 여자친구 있냐 남자친구 있냐 이렇게 나한테도 물어보고 주변에도 물어보고 그런 것들이 답답했죠.”

-비영리단체에서 일하는 트랜스젠더 여성 A씨 인터뷰2

흥미로운 점은 52.3%의 청년 성소수자들이 남들보다 더 잘해야 한다는 스트레스를 느끼고 있으며, 46.3%는 상사가 부당한 명령이나 지시를 해도 가급적 따르는 편이라고 응답했다는 것입니다. 성소수자가 아닌 직장인들도 업무 수행이나 상사의 지시에 부담을 느낍니다. 그러나 성소수자는 일반적인 직장인이 느끼는 부담을 넘어서는 이중의 불안감을 가지고 있습니다. 바로 자신의 정체성이 드러나는 상황입니다. 자신의 정체성이 드러나는 순간에 대한 두려움을 가지고 살아가는 성소수자들은 자신의 정체성이 밝혀졌을 때 다른 트집 거리가 생기지 않기를 바랍니다. 그것을 빌미로 성소수자인 자신을 차별하는 것이 정당화되는 일이 벌어지지 않기를 바라는 것입니다.

많은 성소수자들이 자신의 정체성을 감추고 살아가지만 동시에 직장에서도 커밍아웃을 할 수 있기를 바랍니다. 청년 성소수자 직장인들이 직장에 가장 바라는 것은 ‘커밍아웃 할 수 있는 분위기’가 형성되는 것입니다.

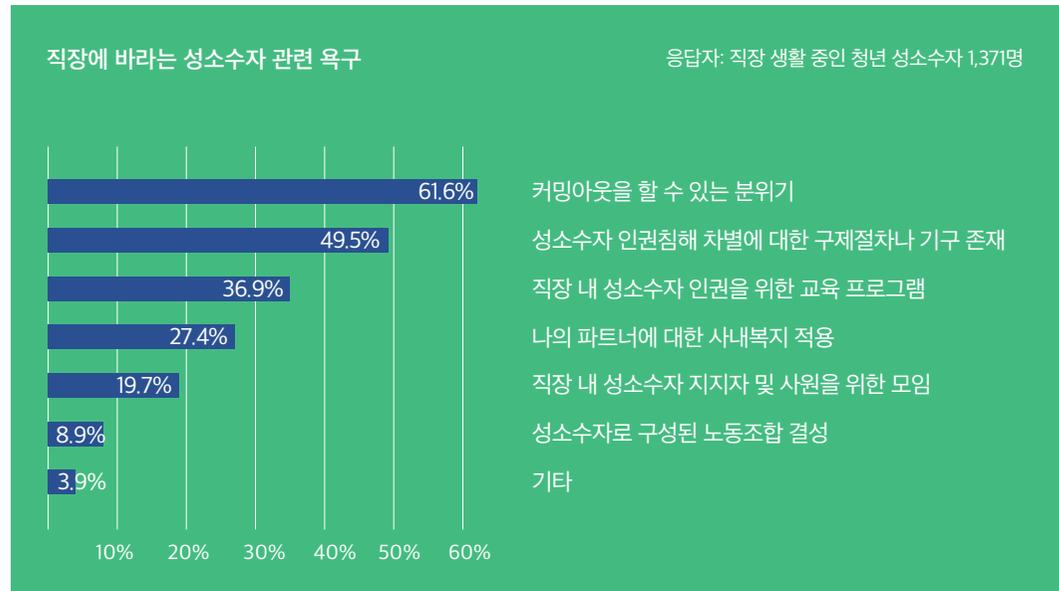


표 8

“학생들도 막 자기들끼리 여성스러운 모습을 보이면 남학생이, ‘재 게이다’ 놀리는 경우도 있어요. 게이가 멸칭 같이. 그런데 너네 담임교사가 게이인데 그걸 알면 욕으로 쓸 수가 있을까...”

“너는 왜 게이가 멸칭, 그렇게 놀리는 얘기라고 생각을 하니?” 그러면 평소에 사회에서 많이 쓰니까 그렇게 쓴 대요. 인터넷에서 그렇게 쓴 대요. 그래서 선생님 기분 나쁘니까 그렇게 쓰지 말라고... ‘애네들이 나를 알면 그런 말을 쓸까?’ 그런 생각이 들더라고요. 그래서 조금 나로서 자유롭게 살고 싶다는 생각이 다들 있겠죠.”

인터뷰3

- 교사로 일하고 있는 게이 남성 B씨

우리는 앞서 성소수자들은 사회에 만연한 차별로 인해 자신의 존재를 숨기며 살아간다는 것을 확인했습니다. 또한 성소수자들은 언제나 주변의 환경이 더 성소수자 친화적으로 변화해서 자기 존재를 밝히고 살아갈 수 있기를 바라고 있습니다. 위에 인용된 인터뷰 내용을 통해 우리는 성소수자들이 커밍아웃을 통해 성소수자에 대한 주변 사람들의 태도에 작은 변화를 이끌어내기를 늘 원하고 있다는 것을 확인합니다. 직장에서 조금이나마 자유로워지고, 조금씩 주변 사람들에게 변화를 불러일으키기를 바라는 것은 많은 성소수자의 소망일 것입니다.

성소수자가 커밍아웃 할 수 있는 분위기의 직장은 어떤 곳일까요?

이를 위해 우리는 무엇을 할 수 있을까요? 사실 대단한 변화가 필요한 것이 아닙니다. 직장의 분위기는 직장을 구성하는 개인들이 만들어 갑니다. 직장의 동료들이 다음 장에 실린 사소한 에티켓을 지켜주는 것만으로도 일터에서 자신을 드러내기 어려운 성소수자 동료에게 큰 용기를 줄 수 있습니다.

표 1, 2, 4, 6-8

『청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태조사 결과 보고서』, 정성조 외 지음, 2021, 다음 - 다양성을 향한 지속가능한 움직임,

표 3, 5

『한국 LGBTI 커뮤니티 사회적 욕구조사』, 나영정 외 지음, 2014, 한국게이인권운동단체 친구사이

인터뷰 1

『나 성소수자 노동자 시즌2』, 행동하는성소수자인권연대 지음, 2017

인터뷰 2, 3

『일터의 성소수자들, '나'답게 일할 권리를 말하다』, 행동하는 성소수자 인권연대, 2022 - 성소수자 노동자 집담회 결과를 중심으로 알아본 성소수자 노동자들의 일터 경험과 드러내기 욕구

성소수자 동료와 함께 평등한 일터 문화를 만들기 위한 에티켓.⁶⁾

앞서 살펴본 성소수자가 일터에서 겪는 차별 사례가 와닿지 않을 수도 있겠습니다. 내 주변에 성소수자 동료가 없다고 생각하는 경우에는 더 그럴겠죠. 하지만 성소수자의 인구 비중을 고려해보았을 때 여러분의 직장 동료가 20명 이상이라면 이미 성소수자 동료와 함께 일하고 있을 가능성은 상당합니다. 그렇기에 항상 동료 중에 성소수자가 있을 것이라고 가정하고 필요한 에티켓을 갖추는 것이 좋습니다.

성소수자에게 평등한 일터를 만들기 위해서는 사회 제도적 변화, 직장 내 정책의 변화도 중요하지만, 한 명 한 명이 성소수자 동료를 대하는 태도를 빼놓고 평등한 일터를 말할 수는 없습니다. 또한, 성소수자에게 평등한 일터 문화는 성소수자가 아닌 동료에게도 평등하고 편안한 일터를 만드는데 일조할 수 있습니다.

평등한 일터 문화를 위한 에티켓,
오늘부터 하나씩 시도해보는 게 어떨까요?

성소수자 동료를 존중하는 방법

✦ **성중립적인 표현을 사용해요**

“...성중립적인 표현을
적용해보세요. 더 많
은 사람에게 평등하게
다가가는 친절한 글이
될 겁니다.”

“혹시 남자친구 있으세요?”

“OO님도 여자친구 만드셔야죠.”

이런 말들, 일터에서 들어보셨나요? 동료에 대해서 알아가고 싶은 마음에 쉽게 던지는 말입니다. 하지만 이런 표현은 상대가 이성에게 관심이 있을 것이라는 가정, 이성애자일 것이라는 가정이 깔려 있습니다. 남친, 여친보다는 애인, 파트너와 같이 중립적인 표현을 먼저 쓰는 것이 좋습니다. 아내와 남편이라는 말도 마찬가지로입니다. 배우자, 파트너라는 표현으로 대체할 수 있습니다.

“친구가 이성으로 느껴지는 순간이 있으신가요?”

“남자들 밖에 없는데 뭐 어때요.”

이성, 동성과 같은 말은 사람들이 특정 선호를 가질 것이라고 암시하는 표현이 될 수도 있습니다. 이성은 성적으로 끌리는 존재이고 동성은 허물없이 지내도 되는 존재로 비추어지기가 쉽죠. 또한 상대의 성별이 여성, 혹은 남성일 것이라고 넘겨 짚는 표현이기도 합니다. 주의해서 사용하는 것이 좋습니다.

가능하다면 일터의 게시물, 산출물, 제품에도 성중립적인 표현을 적용해보세요. 더 많은 사람에게 평등하게 다가가는 친절한 글이 될 겁니다.

6 이 챕터의 내용은 아래 두 자료를 참고 및 재구성해서 작성했습니다.

① SOGI법정책임연구회, (2018), 『성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인』,

www.diverseguide.org

② 민주노총·행동하는성소수자인권연대 노동권팀, 2018, 『성소수자와 함께 평등한 일터 만들기』,

www.nodong.org/publicity/7243580.

✦ **성평등한 언어, 성소수자를 존중하는 언어를 사용해요**

“각자의 다양성을 존중한다면 누구나 자신을 표현할 수 있는 일터를 만들 수 있습니다.”

성평등한 말이 성소수자에게도 편한 말입니다.

“여자치고는 남자 같다”, “그런 행동은 여자 같다” 같은 말은 성별에 따른 편견이 담겨 있는 표현입니다. 동료의 외모나 입는 방식이 남성적이라고, 여성적이라고 지적하는 행동은 동료가 스스로를 검열하게 만듭니다. 동료가 남성이어서, 혹은 여성이어서 다르게 취급해야 한다거나, 다른 역할을 수행해야 한다고 하는 것도 마찬가지입니다. 성소수자인 동료뿐만 아니라 모두의 자유를 제약하는 말이 될 수 있습니다.

일터에서 성소수자와 관련한 말이 나온다면 성소수자를 동등하게 대하고 있는지, 배제하는 말을 하지는 않는지 한 번 더 생각해야 합니다. 만일 성소수자로 오해받아서 불쾌하다거나, 성소수자에 대한 소재를 농담으로 사용하면 성소수자 동료는 자신이 동등하게 대우받고 있다고 생각하기 어려울 것입니다. 어떤 사람이 특정 성적지향, 성별정체성을 갖고 있다고 해서 그 사람이 어떠한 것이라고 넘겨짚지 않는 것이 좋습니다. 누군가가 성소수자라는 것은 그 사람의 한 가지 특성일 뿐입니다. 각자의 다양성을 존중한다면 누구나 자신을 표현할 수 있는 일터를 만들 수 있습니다.

✦ **동료의 사생활을 존중해요**

“...자신의 연애 관계에 대해서 전혀 말하고 싶어하지 않은 사람도 있죠. 다양한 케이스를 고려해서 말을 꺼내도록 합시다.”

동료와 가까이 지내다 보면 동료가 다른 사람과 어떤 관계를 맺고 있는지 궁금해지기도 합니다. 그렇지만 동료가 데이트 상대가 있는지, 결혼에 대해서 어떻게 생각하는지는 그 사람의 사생활의 영역일 수 있습니다. 편하게 말할 수 있는 동료가 아니라면 너무 자세하게 묻지 않는 편이 낫습니다. 모든 사람이 데이트를 하고 싶어하고 결혼을 꿈꾸는 것은 아닙니다. 동성과 파트너 관계를 맺고 있지만 이것을 동료들에게 어떻게 말해야 하나 고민하거나, 자신의 연애 관계에 대해서 전혀 말하고 싶어하지 않은 사람도 있죠. 이러한 다양한 케이스를 고려해서 말을 꺼내도록 합시다. 또한 한 가지 유념해야 할 점은 연애/결혼 여부나 비혼 지향 여부는 동료의 정체성 중 일부일 뿐이라는 것입니다. 파트너가 없거나 비혼인 상태라는 이유로 동료를 규정짓거나 농담 소재로 삼지 말아야 합니다.

✦ **직장에서 해도 되는 행동과 그렇지 않은 행동을 구분해요**

일터에서는 지켜야 하는 선이 있지만, 동료가 동성이라고 여겨진다는 이유로 선이 흐려지는 경우가 있습니다. “동성이라 편하니까”, “동성끼리 이 정도 이야기는 할 수 있지”라고 생각하는 경우입니다. 나에게 별 상관없어도 상대에게는 매우 부적절하게 느껴질 수 있습니다. 상대의 성별과 관계없이 성적인 표현이나 노출을 가볍게 생각하지 말아야 합니다. 또한 자세한 성적 취향과 같은 성적인 질문은 자제하도록 합시다.

✦ **동료가 성소수자로 커밍아웃한다면 이렇게 말해주세요**

“무슨 말을 해야 할지 모르겠나요? 그렇다면 동료에게 알려줘서 고맙다고 담백하게 말해보세요.”

성소수자인 동료를 많이 만나보지 못했다면 커밍아웃을 받았을 때 당황스러울 수도 있습니다. 성소수자에 대해 잘 알지 못할 수도 있고, 선입견을 갖고 바라볼 수도 있습니다. 그렇지만 너무 어렵게 생각할 필요는 없습니다. 동료가 커밍아웃했을 때 할 수 있는 행동 중에 정답은 없으니깐요.

동료가 성소수자로 커밍아웃을 했을 때 성소수자에 대한 생소함에 많은 궁금증이 머릿속에 떠오르는 경우가 있습니다. 그럴 때에 동료에게 모두 쏟아내면 동료 입장에서는 곤란할 수 있으니, 가능하면 천천히 성소수자에 대해 알아보는 시간을 가져보도록 합니다. 필요하다면 이 가이드북의 참고 자료를 확인해보세요. 특정 정체성에 편견을 드러내는 말을 하지 않는 것도 중요합니다. 관련해서는 이 가이드북의 성소수자에게 갖는 오해 항목을 참고해보세요.

과도한 동정을 표현하는 것은 좋지 않습니다. 커밍아웃한 동료는 아마도 진실된 모습으로 다가가고 싶었던 것이지 동정을 받고 싶지는 않았을 겁니다. 그저 동등한 위치의 동료로서 이해하고 존중하면 됩니다.

무슨 말을 해야 할지 모르겠나요? 그렇다면 동료에게 알려줘서 고맙다고 담백하게 말해보세요. 커밍아웃에 대해 어떻게 받아들여야 할지 모르겠을 때는 더 더욱 감사의 표현을 먼저 하고 대화를 이어 나가는 것이 커밍아웃한 동료에게 힘이 될 겁니다.

“반대로 커밍아웃을 막는 행위도 당사자의 의사를 존중하지 않는 행위입니다.”

✦ 성소수자 동료의 커밍아웃할 의사를 존중해요

성소수자에게 커밍아웃은 민감한 사안입니다. 정체성을 드러냈을 때 차별적인 상황에 노출되거나 사회가 편견을 갖고 바라보는 경우가 있기 때문입니다. 그렇기에 커밍아웃을 할지 말지는 개인의 의사가 가장 중요합니다. 성소수자 당사자가 원하지 않은 상황에서 정체성이 알려지는 경우 상당한 위협으로 다가올 수 있습니다. 동료가 커밍아웃했다면 직장에 어떻게 알려지고 싶은지, 혹은 알리고 싶지 않는지를 먼저 물어보고 그 의사를 존중해주세요.

또한 동료가 성소수자라는 소문을 듣더라도 뒷말로 가볍게 소비하지 않아야 합니다. 직장 동료 중 누군가가 성소수자라고 의심이 된다고 해서 동료가 성소수자인지 주변에 캐묻고 다니는 행동도 마찬가지로입니다. 만일 그 사람이 성소수자가 맞다고 하더라도 당사자가 커밍아웃할 생각이 없으면 이러한 행동은 굉장한 부담이 됩니다.

커밍아웃을 강요하는 경우도 있습니다. 동료가 성소수자라는 사실을 알게 된 이후에 계속 떠보거나 알고 있다는 사실을 암시하는 식입니다. 이러한 행위는 심각한 사생활의 침해로 볼 수 있으며, 성소수자 동료를 차별적인 상황에 놓이게 합니다. 당사자가 스스로 커밍아웃할 기회를 빼앗는 것이기도 합니다.

반대로 커밍아웃을 막는 행위도 당사자의 의사를 존중하지 않는 행위입니다. 다른 동료에게도 커밍아웃할 계획이 있다면 응원해주고, 의욕을 꺾는 말은 자제합니다. 커밍아웃에 따르는 위협은 이미 당사자가 많이 고민해보고 감수하는 것이기 때문입니다.

✦ 당장 완벽해지지 않아도 괜찮아요

처음 성소수자 동료를 마주하거나 성소수자 인권을 지지하고자 마음먹었을 때부터 완벽하게 행동할 수 있는 사람은 별로 없을 겁니다. 아직은 성소수자에 대해 모르는 것이 많을 수도 있고, 어쩌면 당사자에게 적절하지 않은 말을 할 수도 있습니다. 이럴 때는 자책하기보다는 자신이 배움의 과정에 있다는 것을 받아들이는 것이 좋습니다. 동시에, 자신의 행동에 책임을 지고 성소수자 동료에게 상처가 될 만한 행동을 반복하지 않도록 노력하는 태도 역시 중요합니다.

커밍아웃과 아웃팅 한번 더 생각해보기.

✦ 커밍아웃 Coming Out

커밍아웃은 한 번으로 끝나는 이벤트가 아니라 수많은 과정의 연속입니다. 자신의 성적 지향과 성별정체성을 발견하는 과정, 그 사실을 인정하고 받아들이는 과정, 자신의 성적 지향을 가족, 친구, 동료 등 주변 사람들과 공유하는 과정, 성소수자 커뮤니티에 참여하고 교류하는 과정 등 이 모든 과정이 커밍아웃이라고 할 수 있습니다. 사회의 편견에 맞서는 일하기에 부정적인 경험을 하게 될 수도 있고 갈등을 유발하는 상황에 맞닥뜨리게 될 수도 있습니다. 사람에 따라 스스로를 드러내기까지 오랜 시간이 걸리기도 합니다. 그럼에도 커밍아웃을 하지 않으면 당연히 비성소수자로 여겨지는 사회에서 커밍아웃은 성소수자들이 스스로를 긍정하고 존재를 증명하는 중요한 실천입니다.

✦ 아웃팅 Outing

성소수자들은 많은 고민을 한 끝에 커밍아웃을 합니다. 커밍아웃은 성소수자의 주체적인 결정 과정에 따른 것이지요. 아웃팅은 원치 않게 정체성이 공개되는 것을 넘어 성소수자가 주체적인 판단 속에서 동료 관계를 맺는 과정을 박탈하는 권리의 침해일 수 있습니다. 또한 여전히 성소수자에 대한 사회적 편견이 극심한 사회에서 아웃팅은 성소수자들을 큰 불안과 고통에 빠뜨리기도 합니다.

한편 아웃팅은 비성소수자들에게도 어려운 부분입니다. 혹여 말실수라도 하게 될까봐, 성소수자와 관계맺기에 부담을 주기도 하지요. 또 내가 편견이 없고, 내 주변 사람들은 믿을만 하니 말해도 괜찮다고 생각하는 분들도 있습니다.

그러나 편견과 차별 속에서 스스로를 드러내는 것이 큰 용기를 필요로 하는 일이 될 수밖에 없는 성소수자들의 어려움에 공감한다면 성소수자로서 관계 맺기 원하는 동료에 대한 존중을 중심으로 먼저 생각해주시면 좋을 것 같습니다.

성소수자 동료의 지지자로 성소수자 인권 증진을 위해 할 수 있는 일들.⁷⁾

❶ 성소수자 인권을 공개적으로 지지해요

성소수자 인권을 공개적으로 지지하는 것은 일터에서 성소수자 친화적인 분위기를 만들어내기 위해 필수적입니다. 그 방법은 다양합니다. 성소수자 인권을 응원하는 메시지를 주변에 배치해 놓으면 자연스럽게 동료에게 알릴 수 있습니다. 예를 들면, 6색 무지개와 같이 성소수자를 상징하는 스티커를 노트북에 붙이는 방법이 있습니다. 평소 대화를 통해서도 알릴 수 있습니다. 성소수자에 대해 편견을 갖고 있거나 차별적인 언행을 하는 동료가 있다면, 나는 그렇게 생각하지 않다는 점을 분명히 합니다. 더 적극적으로 행동할 수 있다면, 문제가 되는 행동을 그 자리에 바로 지적하는 것도 효과적입니다.

❷ 직장의 정책에 적극적으로 의견을 내요

일터에서 성소수자에게 차별적인 정책이나 관행이 있다면 고쳐 나가기 위해서 목소리를 낼 수 있습니다. 직원들을 여성과 남성으로 구분하고 서로 다른 역할을 수행하도록 강요하나요? 이성 부부에게만 혜택을 주어서 동성 커플은 수혜를 받을 수 없는 경우가 있나요? 주의 깊게 살펴보면 이런 사례가 보일 수 있습니다.

또한, 권한이 있다면 채용 공고 및 채용 과정에서 지원자의 성적 지향과 성별정체성을 존중할 수 있도록 관심을 갖습니다. 입사 지원서나 면접에서 성별, 병역 사항, 배우자 존재 여부, 장애 여부 등 불필요한 정보를 물어보지 않는 것과 같은 방법이 있습니다.

7) 다음의 내용은 아래의 기사를 참고해서 작성했습니다.
"7 ways you can be an LGBTQ+ ally at work", Prishita Maheshwari-Aplin, Stonewall, 2022, www.stonewall.org.uk/about-us/news/7-ways-you-can-be-lgbtq-ally-work

❸ 차별 상황을 발견했을 때 목소리를 내요

동성애 혐오, 트랜스젠더 혐오 등 성소수자를 차별·혐오하는 상황을 발견했다면, 재빨리 대응하는 것이 중요합니다. 혼자 힘으로 대응하기 어려울 때는 일터의 고충처리 방법을 알아보면 도움이 됩니다. 성소수자 당사자가 차별적인 상황에 놓였을 때, 스스로 사건을 보고하는 과정을 오히려 위협하다고 느끼는 경우가 있습니다. 자신의 정체성이 드러날 가능성이 예상되기 때문입니다. 그러므로 부적절한 행동을 목격했을 때 성소수자의 지지자가 목소리를 대신 내는 것이 큰 도움이 될 수 있습니다.

❹ 사회 변화를 지지해요

성소수자가 경험하는 어려움은 일터의 분위기가 바뀐다고 전부 해결될 수 있는 것은 아닙니다. 성소수자가 겪는 사회적, 법적, 문화적 차별이 있음을 인지하고, 성소수자 인권을 위한 사회 변화를 지지하는 것이 필요합니다. 지금 한국에서 성소수자 인권에 필요한 제도는 다음과 같은 예시가 있습니다.

- 동성혼 법제화와 성소수자 가족구성권 보장을 위한 다양한 제도적 변화(생활동반자법 등)
- 트랜스젠더의 의료적 조치(트랜지션)에 대한 건강보험 적용
- 트랜스젠더의 성별정정 요건 완화
- 더 많은 성중립화장실
- 성별이분법적이지 않은 주민등록증
- 성소수자가 포함된 성평등한 교육

차별금지법은 무엇인가요?

정당한 이유없이 성별, 장애, 병력, 나이, 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색, 출신지역, 출신학교, 용모 등 신체 조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족형태 및 가족상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 전과, 성적 지향, 성별 정체성, 학력, 고용형태, 사회적 신분 등을 이유로 차별을 금지하는 법입니다.

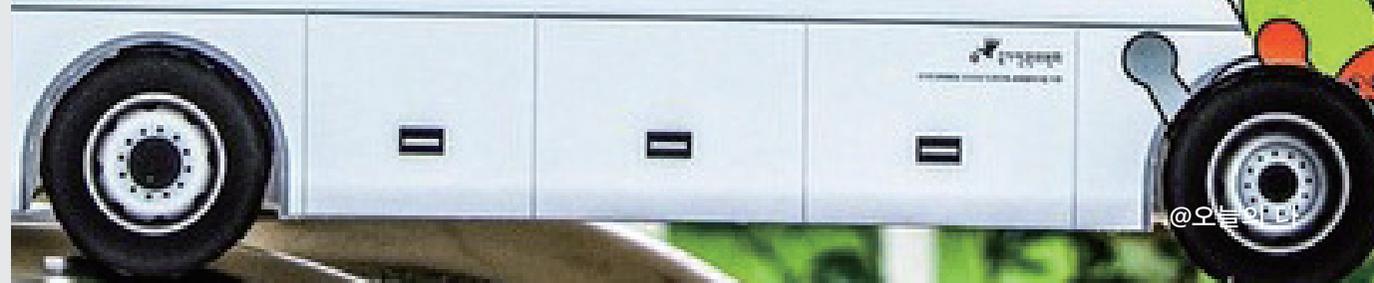
* 우리가 받는 차별은 하나의 사유로만 이루어지지 않고, 다양한 것들로 연결되어 있습니다. 누군가는 장애인이자 여성이고, 누군가는 성소수자이며, 고졸이자 비정규직이기도 합니다. 한가지 사유에 의한 개별적 차별금지법은 개인의 복합적인 차별 경험을 온전히 다루지 못합니다. 가령 '고용' 영역을 규율하지만 남녀고용평등법으로는 프리랜서 계약 관계에서 발생하는 성희롱에 대처할 수 없습니다. 그렇기에 포괄적 차별금지법을 통해 일상 영역 전반에서의 차별을 규율할 필요가 있습니다.

현재 국가인권위원회법으로는 구제방법이 '권고' 사항에만 머무른다는 한계도 있으며, 시정 권고를 무시할 경우 별 다른 대처 또한 하기 어렵습니다. 이에 개인이 겪은 포괄적 차별 경험을 다루면서 효과적인 구제 및 예방수단을 제공하는 법이 포괄적 차별금지법입니다.

한국에선 2007년 당시 재계 및 종교계의 반발로 제정이 무산된 후 보수 기독교의 반대로 여전히 제정되지 못하고 있습니다. 차별금지법 제정을 위해 활동하는 차별금지법제정연대는 지난 10년 동안 국회 및 정부의 차별금지법안 발의 대응, 대중캠페인과 1인 시위, 지역순회 간담회와 이슈토론회 등의 활동을 이어오고 있습니다.

차별금지법 제정하라!

대한적십자회 성소수자 지원팀



성소수자 친화지수를
높이기 위한 참고자료.

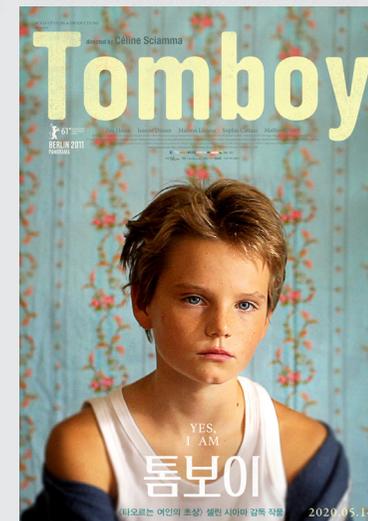
**성별정체성에 관한
고민을 다룬 영화**

성별정체성, 성별표현, 젠더에
대한 이야기를 모두가 이해하기
쉽게 다룬 영화입니다.



어바웃 레이, 2016

여성의 몸으로 태어났지만, 남성의 성
정체성을 가진 소년이 엄마, 할머니와
겪게 되는 갈등과 지지를 그린 가족 영
화. 성 전환을 위한 사회적 문제들을 다
루기도 합니다.



툼보이, 2020

여성의 몸으로 태어났지만, 남성의 이
름과 성별로 살아가는 한 소년에 대한
이야기. 우리 사회가 여성에게 어떤 역
할을 부여하는지, 이 아이가 원하는 삶
과 성별정체성은 무엇인지 고민하며 볼
수 있는 영화입니다.



천하장사 마돈나, 2006

진짜 여자가 되고 싶은 고등학교 씨름
부 소년, 씨름 대회의 우승 상금으로 성
전환 수술을 할 수 있을 거란 희망을 갖
게 되며 벌어지는 이야기를 유쾌하게
그린 영화입니다.



대니쉬 걸, 2016

아내의 부탁으로 드레스를 입고 캔버스
앞에 선 주인공 에이나르. 그는 이제까
지 느껴본 적 없는 감정 속에서 또 다른
자신의 모습을 마주하며, 성 정체성을
고민하는 이야기를 담은 작품입니다.

성소수자들의 로맨스를 다룬 서정적인 이야기

동성애자(레즈비언, 게이)의 사랑 이야기를 다룬 작품입니다.



캐롤, 2016

각자의 상황을 잊을 만큼 서로를 사랑하게 된 두 여성의 로맨스 영화입니다. 영화의 색감과 영상미로 많은 관객에게 사랑을 받은 작품이기도 합니다.



콜 미 바이 유어 네임, 2017

열 일곱 소년 엘리오는 스물 넷 청년 올리브에게서 색다른 감정을 느끼게 되며, 따스한 여름 날 두 청년의 아름다운 로맨스를 그린 영화입니다.



문라이트, 2017

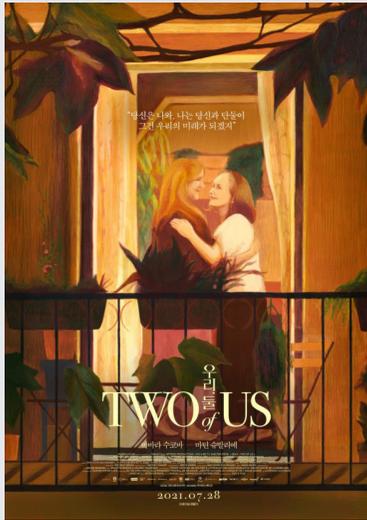
흑인 아이가 소년이 되고 청년으로 성장해 가는 과정을 다룬 성 정체성과 사랑에 관한 이야기입니다.

성소수자들의 실제 삶을 다룬 영화/다큐멘터리를 보고 싶다면?



너에게 가는 길, 2021

34년차 소방 공무원 '나비'와 27년차 항공 승무원 '비비안'의 상상해본 적 없는 내 아이의 커밍아웃과 그 이후의 과정을 담은 유쾌한 쿼어/가족/여성 다큐멘터리입니다.



우리, 둘, 2019

20년 넘게 함께 해온 노년의 두 여성, 남은 여생을 위해 함께 떠나기로 했으나, 가족에게 터놓지 못하고 서로에게 법적 보호자가 되지 못하면서 겪는 불안과 어려움을 긴장감 넘치게 다룬 노년 여성의 사랑 이야기입니다.



유희에게, 2019

결혼 후 딸과 함께 살고 있던 중년의 여성 유희에게, 어느 날 한 장의 편지가 도착하게 됩니다. 그녀의 딸인 새봄이 편지의 내용을 읽게 되고, 엄마에게 발신인이 살고 있는 곳으로 여행을 제안하며, 그녀의 비밀스러웠던 첫사랑의 기억을 찾아가는 서정적인 이야기입니다.



타오르는 여인의 초상, 2019

초상화를 그리는 화가 마리안느는 원치 않는 결혼을 앞둔 귀족 아가씨 엘로이즈의 결혼 초상화 의뢰를 받으며 엘로이즈 모르게 그림을 완성해갑니다. 마리안느는 비밀스럽게 엘로이즈를 관찰하며 사랑하는 감정의 기류에 휩싸이게 되며 겪게 되는 이야기입니다.



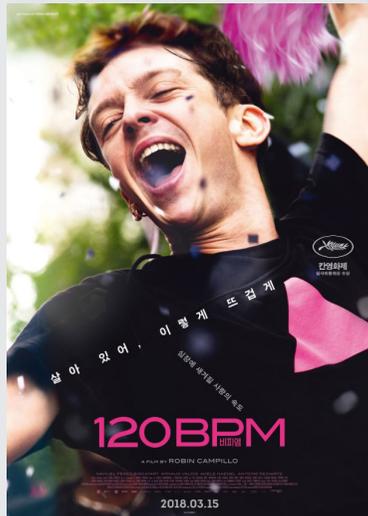
모어, 2022

발레리나이자 배우, 안무가, 작가, 성소수자, 드랙퀸, 친구이자 누군가의 자식이기도 한 모어, 하지만 이 세상 어디에도 속할 수 없는 모어의 이야기를 담은 쿼어함이 돋보이는 영화입니다.



로렌스 애니웨이, 2013

청년 로렌스는 피앙세 프레드와 미래를 약속한 사이였으나, 어느 날 로렌스는 프레드에게 남은 일생을 여자로 살고 싶다고 고백하게 되며 정체성과 사랑을 찾아가는 영화입니다.



120 BPM, 2018

1989년 파리, 에이즈의 확산에도 무척 임한 정부와 제약 회사에 대항하는 '액트업파리'(ACT UP PARIS)의 활동가들이자 개인의 이야기를 다룬 영화입니다.



런던 프라이드, 2017

영국 석탄 노조 파업을 위해 모금운동을 벌였지만, 게이/레즈비언이라는 이유로 후원을 거절당하자 직접 방문해 서로를 이해하고 연대하게 된 성소수자 운동가들의 실화를 기반으로 만든 영화입니다.



위켄즈, 2016

창단 10주년을 맞은 국내 최초의 게이 코러스합창단인 지보이스. 스무 살의 신입 단원부터 중년이 된 창단 멤버까지 각기 다른 환경과 가치관을 지닌 이들이 10주년 기념 공연이라는 행사를 준비하면서 겪는 우정과 위기를 담은 유쾌한 다큐멘터리입니다.



밀크, 2010

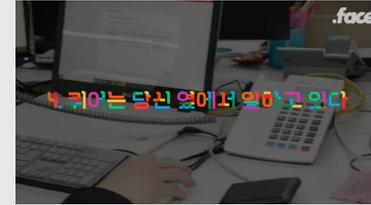
1970년대 미국 인권운동가이자 정치인이었던 하비 밀크의 생애 마지막 8년의 이야기입니다. 그는 일상적인 편견과 폭력으로 고통받는 동성애자들을 보며 게이 인권 운동을 시작하게 되고 그가 세 번의 실패 끝에 시의원에 당선되는 과정을 그렸습니다.



로렐, 2016

미국 뉴저지 최초의 여성 부서장을 꿈꾸는 로렐은 경찰 조직에서 신임을 받고 있는 베테랑입니다. 사랑하는 사람이 시한부 판정을 받게 되면서 사후 연금 수령인을 자신의 파트너에게 인정해 줄 것을 요청하며 세상에 맞선 실화를 바탕으로 만든 영화입니다.

한국 성소수자 이슈를 담은 유튜브 콘텐츠



<닷페이스> 팀장님, 저 사실 쿼어예요

할 말 많은 쿼어 직장인들이 모여 직장 내 고충을 이야기합니다.



<EBS 다큐 프라임> 내 아이는 성소수자입니다.

나는 내 아이가 자랑스럽습니다.



<허스토리 KBS 거리의 만찬> 우리 아이는 성소수자

성소수자 자녀를 둔 성소수자 부모모임 이야기



좋은 할아버지 게이 커플이 되고 싶어요

좋은 할아버지가 되고 싶은 게이 커플의 이야기 그리고 결혼식 현장



500번의 커밍아웃! 한국에서 레즈비언으로 산다는 것은?

커밍아웃한 김규진씨의 동성 결혼과 레즈비언의 삶에 대한 인터뷰입니다.



<BBC News 코리아>LGBT: 자녀의 커밍아웃에 대한 부모의 자세

한국 사회에서 성소수자로 살기는 쉽지 않다. 자녀가 커밍아웃 했을 때 부모의 마음은 어떨까?



<수낱수> 기억에 남는 커밍아웃 리액션

성소수자 당사자들이 직접 겪은, 기억에 남아있는 커밍아웃 리액션을 유쾌하게 재구성한 영상입니다.

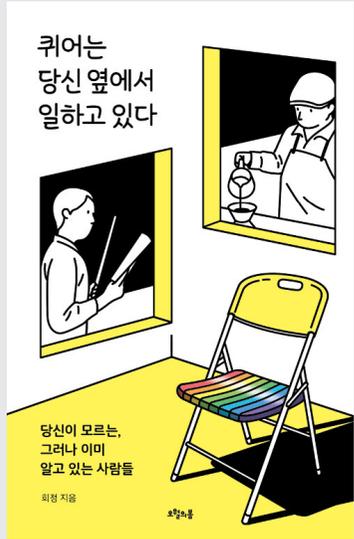


<민주노총> 성소수자 조합원의 편지

성소수자 형틀목수, 레즈비언 정비노동자, 쿼어 병원노동자. 3명의 성소수자 조합원이 편지를 쓰고, 동료 조합원이 답합니다.



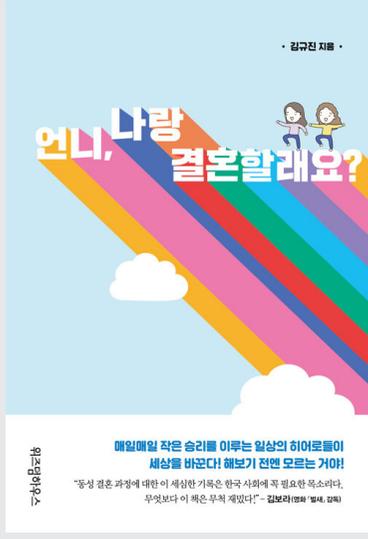
성소수자 이슈 관련하여
읽기 좋은 도서



퀴어는 당신 옆에서 일하고 있다
희정, 오월의봄, 2019

“내가 퀴어라는 걸 사람들이 모르잖아요. 그게 바로 차별이죠”

성소수자 노동자가 바라본 차별 가득한 일터의 민낯. 사무실, 카페, 학교, 학원, 콜센터, 공공기관, 시민단체 등 다양한 직종에 종사하고 있는 성소수자 노동자를 만나 나누는 이야기 그리고 차별 가득한 일터의 민낯에 대한 이야기입니다.



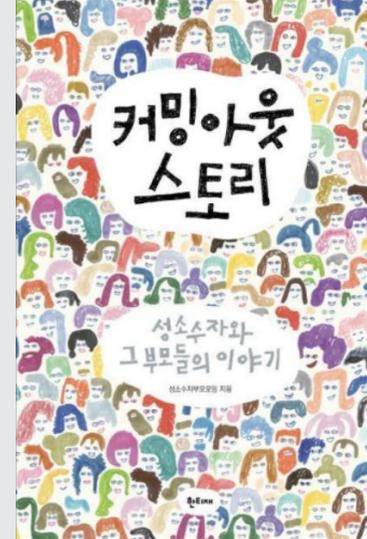
언니 나랑 결혼할래요?
김규진, 위즈덤하우스, 2020

동성 결혼이 법제화되지 않은 대한민국에서 레즈비언이 결혼하는 방식에 대한 모든 것이 담겨 있습니다. 부모님, 친구, 직장 동료 등 그 동안 500번 넘게 커밍아웃을 하면서 체득한 커밍아웃 꿀팁부터, 미국에서 혼인신고를 하고 한국에서 결혼식을 준비하는 과정에서 겪은 각종 에피소드, 최근 구청에서 혼인신고를 한 이야기까지, 법적으로는 여전히 미흡이지만, 결혼에 한없이 가까운 무언가를 이뤄낸 작은 승리의 역사를 담은 책입니다.



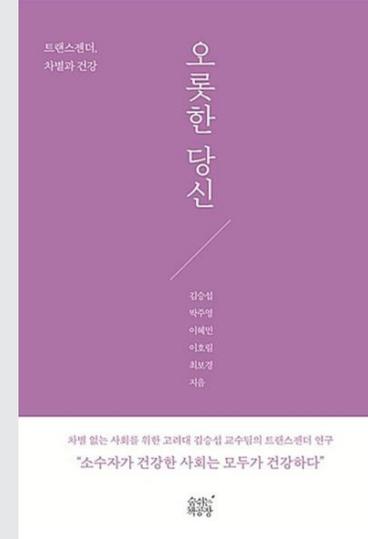
후천성 인권결핍 사회를 아웃팅하다
행동하는성소수자인권연대, 지승호, 시대의창, 2017

이 책은 성소수자들이 책을 통해 ‘커밍아웃’한 고백이자, 우리 사회의 ‘낙후된’ 인권을 ‘아웃팅’한 고발의 기록입니다. 미디어, 종교, 군대, 청소년, 에이즈, 가족, 동성애운동이라는 일곱 주제에 관해, 행동하는성소수자인권연대(행성인) 활동가들이 자신의 속내를 털어놓은 인터뷰 책입니다.



커밍아웃 스토리
성소수자부모모임, 한티재, 2018

자녀의 정체성을 알게 되어 혼란과 갈등을 겪고 있는 성소수자 부모들과, 가족에 대한 커밍아웃을 고민하는 성소수자들의 이야기를 담은 책입니다. 모든 이야기가 해피엔딩인 것도, ‘커밍아웃의 모범답안’인 것도 아니지만 자녀의 커밍아웃을 받아들이거나 부모에게 커밍아웃 하는 과정에서 다양한 고민하는 이들에게 조금이나마 도움이 될지 모르는 진솔한 이야기를 다룬 책입니다.



오롯한 당신
김승섭, 박주영, 이혜민, 이호림, 최보경, 숨쉬는책공방, 2018

소수자라는 이유만으로 오롯한 존재로 존중받지 못하며 크고 작은 차별과 억압을 견여야 하는 사람들이 있습니다. 트랜스젠더들이 가족 내에서 어떻게 배제되고 차별받고 억압받고 있는지 이야기하며, 학교, 직장과 같은 사회 속에서 특히 병원에서 어떤 고난들을 견여 내고 있는지 보여 줍니다. 나아가 그들을 가두고 있는 장벽들을 함께 거둬 낼 수 있는 방법들을 함께 고민할 수 있는 질문들을 던집니다.

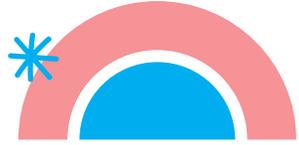


무지개는 더 많은 빛깔을 원한다
한국성소수자연구회, 창비, 2019

성소수자에 대한 오해를 바로잡고 차별과 혐오를 불식하기 위해 성소수자 문제를 다양한 분야의 전문가들이 모여 올바른 지식을 전하고, 이들을 비정상적으로 낙인찍는 한국의 법·제도적 현실을 조목조목 비판합니다. 성소수자에 대한 오해와 진실을 이야기하고, 성소수자에 대한 편견 그리고 가정, 학교, 직장에서의 혐오와 차별에 대해 논하며 성소수자 인권 존중에 대한 이야기를 다뤘습니다.

성소수자 관련 기념일.

3월 31일



트랜스젠더 가시화의 날

5월 17일



국제 성소수자 혐오 반대의 날

1990년 5월 17일, 국제보건기구(WHO)는 동성애가 질병이 아님을 공식적으로 인정했습니다. 이를 기리기 위해 2005년 프랑스, 캐나다에서 시작된 기념일이 바로 '아이다호 데이'(International Day Against HOmophobia & Transphobia-국제 성소수자 혐오 반대의 날)입니다.

6월



성소수자 자긍심의 달

1969년 6월 28일, 미국 뉴욕의 게이 술집이었던 스톤월 인(Stonewall Inn)을 단속하는 경찰에 맞서 성소수자들이 집단적으로 항거한 날입니다. 당시 미국의 게이업소들은 특정한 이유없는 경찰의 단속과 괴롭힘이 빈번했는데, 이 날은 체포를 거부하는 사람들과 스톤월인 주변의 군중들이 경찰에 항의와 야유를 퍼부으며 항쟁이 시작되었고, 이를 기념하고자 성소수자 자긍심의 달(Pride Month)이 되었습니다.

7월



퀴어문화축제

1970년 미국에서 스톤월 항쟁을 기념하는 행사로 처음 시작되어 현재 전 세계 주요 도시에서 열리는 성소수자들의 축제입니다. 축제는 성소수자뿐만 아니라 성소수자의 권리와 평등을 지지하는 누구나 참여할 수 있습니다.
한국의 경우에는 2000년 연세대학교에서 제1회 서울 퀴어문화축제가 처음 열린 이래 서울을 비롯하여 대구, 부산, 제주, 인천, 전주, 춘천, 경남, 광주 등 여러 지역에서 매년 5월~9월 경 개최되고 있습니다.

11월 20일



트랜스젠더 추모의 날

1998년 혐오범죄로 목숨을 잃은 리타 헤스터를 추모하며 시작된 국제 트랜스젠더 추모의 날(Transgender Day of Remembrance, TDoR)은 혐오와 차별에 희생당한 트랜스젠더들을 추모하고 트랜스젠더의 인권과 권리를 지지하는 날입니다.

12월 1일



세계 에이즈의 날

에이즈에 대한 정확한 정보와 예방책을 전달하고 감염인에 대한 편견을 해소하기 위해 세계보건기구(WHO)에서 지정한 날입니다. 상징물인 '레드리본'은 혈액과 따뜻한 마음을 의미하며 HIV 감염인에 대한 지지의 표현입니다. HIV 감염인 인권의 날로도 부릅니다.

LGBT RIGHTS

성소수자 인권과 관련해 더 많은 정보와 소식을 알고 싶다면, 성소수자 인권을 지지하고 후원하고 싶다면, 성소수자 동료에게 필요한 정보를 알고 싶다면, 우측의 성소수자 인권단체에 대한 정보를 참고해주세요.

성소수자 인권단체



행동하는성소수자인권연대

레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더, 인터섹슈얼 등 성적다양성을 가진 사람들이 모여 성소수자 인권이 존중받는 사회를 만들기 위해 활동하고 있는 단체

www.lgbtpride.or.kr
02-715-9984
lgbtaction@gmail.com



한국게이인권운동단체 친구사이

게이의 인권을 보호하고 성소수자에 대한 차별 없는 세상을 건설하는 것을 목표로 결성된 한국에서 가장 오래된 성소수자 인권 운동 단체

www.chingusai.net
02-745-7942
contact@chingusai.net



한국레즈비언상담소

레즈비언들의 다채로운 삶과 고민으로부터 구체적인 실천들을 만들어 나가는 여성 이반 권리 운동 단체

www.lsangdam.org
lsangdam@hanmail.net

ORGANIZATION



한국성적소수자문화인권센터

한국의 성적 소수자들과 HIV감염인을 비롯해 이들을 지지하는 모든 사람들이 서로 자유롭게 소통하고 스스로 자신의 즐거움과 행복, 권리보호와 향상을 위한 비전을 가진 단체

www.kscrc.org
02-743-8081
kscrcmember@naver.com



언니네트워크

남성중심적인 사회에 균열을 내고, 자기 목소리를 내길 원하는 언니들과 함께 여성친화적인 공간과 문화를 만들어가기 위한 네트워크

www.unninetwork.net
02-3141-9069
unni@unninetwork.net



사단법인 청소년 성소수자 지원센터 핑동

청소년 성소수자를 상담하고 지원하는 활동 단체

ddingdong.kr
02-924-1224
LGBTQ@ddingdong.kr

LGBT RIGHTS



성소수자부모모임

성소수자 인권을 지지하고 사회적 약자들의 권리를 위해 함께 노력하는 성소수자의 부모와 가족들의 모임

www.pflagkorea.org
02-714-9552
rainbowmamapapa@gmail.com



성별이분법에 저항하는 사람들의 모임 '여행자'

젠더이분법, 시스템더 중심적 사고에 저항하는 사람들의 모임

twitter.com/gender_voyager
facebook.com/gendervoyage
@gender_voyager



트랜스젠더 인권단체 조각보

트랜스젠더의 인권 향상과 젠더/다양성에 대해 활동하는 단체

www.transgender.or.kr
tgjogakbo@naver.com

성소수자 인권단체



한국청소년감염인커뮤니티 알

청소년과 청년 HIV 감염인들의 자조모임이자, HIV/AIDS 인권침해 상황에 직접 대응하며 HIV감염인도 잘 살아갈 수 있는 사회를 만드는 활동 단체

www.communityr.org
010-2164-1201
r.ypcok@gmail.com



한국농인LGBT설립준비위원회

농인성소수자를 긍정하는 농인성소수자의 언어를 만들기 위해 모인 단체

www.deafqueerkor.org
k.deaf.lgbt@gmail.com



다양성을 향한 지속가능한 움직임, 다움

성소수자 인권증진을 위한 청년 활동가 단체

www.dawoom-t4c.org
dawoom@dawoom-t4c.org

ORGANIZATION



퀴어노동법률지원네트워크

퀴어노동자의 권리를 위해 활동하는 노무사 및 법률활동가들의 모임으로, 차별 없이 살아가길 원하는 퀴어의 온전한 노동권을 위해 저항하고 연대하는 단체

www.queerdong.net
qqdong@gamin.com



민주노동 성소수자 조함원 모임

퀴어 조함원 모임을 열고, 평등한 노동 조함을 위한 현장의 목소리를 내는 단체

lgbti.kctu@gmail.com

행동하는 성소수자가 세상을 바꾼다!

행성인의 모든 활동의 바탕은 후원/회원분들의 활동과 회비 및 후원금입니다. 평등한 사회로 변화 시켜나가는 힘, 행성인의 활동을 지지하고 응원하시는 여러분의 참여와 후원을 기다립니다!

정기 후원/회원가입



후원계좌

신한 140-010-905331



주소 | 서울시 마포구 대흥동 32-17 카리스장원빌딩 4층

전화/팩스 | 02-715-9984 / 02-334-9984

홈페이지 | www.lgbtpride.or.kr

이메일 | lgbtaction@gmail.com

SNS | 페이스북 @LGBTaction 트위터 @lgbtaction

인스타그램 @haengseongin 유튜브 @lgbtaction

[성소수자의 직장 동료들을 위한 일터 가이드북]

성소수자의 동료가 될 당신에게

발행일 | 2023년 6월 30일

발행 | 행동하는성소수자인권연대

집필 | 행동하는성소수자인권연대 일터 가이드북 기획팀

(민해리 • 반가은/림군 • 이호림 • 정호용 • 지오)

편집 및 디자인 | 스튜디오이끼

후원 | 다음세대재단 • 오픈소사이어티재단

