성소수자들이 경험하는 차별 사례들

A씨는 회사 내에서 동성애자라는 것이 밝혀진 뒤 이유 없이 다른 지역으로 전근발령을 받았다. 그런데 새로운 근무지에서도 A씨의 성정체성은 이미 소문나 있었고 얼마 지나지 않아 상사로부터 퇴사를 요구받았다.

파견노동자인 레즈비언 B씨는 직장에서 자신의 성정체성이 알려질 것에 대한 불안을 늘 안고 있다. 성정체성이 밝혀지면 불안정한 고용상태에서 해고대상이 되거나, 주위 동료들로부터 멸시 당할까봐 두렵기 때문이다.

프로그래머가 되고 싶었던 트랜스젠더 C씨는 주민등록상과 외모가 달라 아예 원하는 직업을 가질 수 없었고, 주민등록증을 요구하지 않는 열악한 일자리를 구할 수밖에 없었다.

동성애자 D씨는 파트너와 8년째 동거중이다. 하지만 배우자로 인정받지 못하기 때문에 파트너가 사고로 다쳤을 때 휴가를 받을 수 없었다. 또한 가족수당 및 경조사비 등 회사 내의 각종 복지혜택도 받을 수 없다.

단지 나와 다르다는 이유만으로 직장 내에서 성소수자들은 여러 가지 어려움을 겪고 있습니다. 누구나 자신의 노동에 대한 합당한 대우를 받으며 노동할 권리가 있습니다. '성소수자이기 때문에' 겪는 차가운 시선과 차별적 대우는 바로 성소수자의 생존권을 박탈하는 것이나 다름없습니다. 차별 없는 일터, 우리가 만들어 갑시다!

차별 없는 일터 만들기

★ 성소수자들은 어디에나 존재합니다.

대다수 성소수자들이 임금을 받아서 생계를 이어가는 임금노동자로 살아가고 있다는 점을 감안할 때 함께 일하는 직장동료 가운데에서도 성소수자들은 충분히 있을 수 있습니다. 보이지 않는다구요? 만난 적이 없다구요? 보이지 않는다고 없는 것은 아닙니다. 차별과 편견 때문에 자신의 성정체성을 쉽게 드러내지 못할 뿐입니다. 성소수자 동료가 내 주변에 있을 수 있다는 생각은 '차별 없는 일터 만들기'의 시작입니다.

★ 성소수자를 비하하는 표현(호모, 정신병, 변태, 비정상, 에이즈의 주범 등)을 쓰거나 농담, 가십거리로 삼아서는 안 됩니다.

특별한 의미를 두지 않고 사용했다고 하더라도 그 말을 들은 당사자들은 자괴감과 수치심을 갖게 될 수 있고 그로 인해 동료 간의 신뢰는 사라질 것입니다.

★ 동료가 성소수자라는 사실을 알게 되더라도 당사자의 동의없이 타인에게 알려서는 안 됩니다.

신뢰와 믿음을 가지고 커밍아웃을 했는데, 자신도 모르는 사이에 다른 사람이 알게 된다면 또 다른 차별에 노출될 수 있습니다.

★ 성소수자라는 이유만으로 직장동료가 해고, 감봉, 이직 등의 부당한 처우를 받게 된다면 노동조합이 앞장서 방어해야 합니다.

성정체성이 다르다는 것이 차별의 근거가 될 수는 없습니다. 부당함에 맞서 노동조합이 함께 싸운다면 성적지향에 의해 차별받지 않는 평등한 일터와 사회가 한층 더 가까워질 것입니다.