

# 평등을 위한 투쟁

노동조합과 성소수자 인권

Fighting for Equality

Trade unions and LGBTI rights







## 1. 소개

국제노총 및 국제산별노련(Global Unions; 이하 글로벌유니온)은 전세계 노동자의 권리를 옹호하는 중요한 역할을 하며, 일터 내 민주주의를 도입하는데 필수적인 기관입니다. 노동자들의 집단적인 목소리와 힘이 없다면 평등과 공정, 반차별에 대한 권리를 포함하는 노동자의 권리는 지켜지지 못할 것입니다. 글로벌유니온은 모든 노동자가 존중을 받을 수 있도록 최선을 다하고 있습니다. 우리는 모든 노동자들의 권리를 위해 싸우고, 모든 형태의 차별에 반대합니다. 전 세계 노동조합의 투쟁을 통한 승리 사례로는 '최저임금, 근로시간 단축, 주말과 유급휴가, 차별로부터의 보호, 모성 보호와 육아휴직, 건강과 안전, 돌봄 제공자를 위한 휴가, 직장 내 폭력과 괴롭힘으로부터의 자유' 등이 있습니다.

글로벌유니온은 수 십 년 동안 성소수자 노동자의 권리를 위한 캠페인을 진행했습니다. 2007년, 공공서비스노조 인터내셔널(Public Services International; PSI)과 교육 인터내셔널(Education International; EI)은 노동조합이 어떻게 성소수자 포용적인 정책을 입안하고, 성소수자 노동자를 조직하고, 성소수자 권리를 위한 단체 교섭에 나설 수 있는지를 제시하는 책자를 발간했습니다. 이들의 첫걸음은 노동조합의 성소수자 의제에 대한 이해와 성소수자 권리 보장을 위한 캠페인 방안에 대한 이해를 높였습니다. 하지만 성소수자들은 여전히 성적 지향(sexual orientation)과 성별 정체성(gender identity), 성 특징(sex characteristics)으로 인해 일터에서의 소득 격차에서부터 직장 내 괴롭힘과 부당한 대우, 구직 시 차별에 이르기까지 다양한 차별에 직면해 있습니다.

글로벌유니온의 가맹 노조 다수는 성소수자 권리를 위한 투쟁에서 많은 성과를 거뒀습니다. 또한 우리는 성소수자 권리 증진을 위해 투쟁하고, 이를 위해 활동하는 가맹 노조들을 지원하기 위한 실무그룹을 공식기구로 두었습니다. 이 책자에 담긴 「글로벌 유니온 연대 헌장 - 성소수자 노동자」는 우리가 실무그룹을 통해 가맹 노조들과 어떻게 함께 이 일을 해 나갈 것인지에 대해 적혀 있습니다.

우리는 홈페이지 [www.lgbtiworkers.org](http://www.lgbtiworkers.org)에 성소수자 노동자들을 위한 전용 공간을 만들었습니다. 홈페이지에는 평등 정책에서 단체 교섭 지침, 성소수자 의제에 대한 각국의 담론에 개입하는 일까지 50여 개가 넘는 가맹 노조들의 활동이 올라와 있습니다.

노동조합원인 우리는 다른 노동조합의 사례를 접하고, 이를 우리가 처한 여건에 적용하면서 배워 나갑니다. 글로벌유니온은 가맹 노조들이 자신들의 이야기를 공유하고, 전 세계 다른 노동조합으로부터 서로 배워 나갈 수 있도록 장려하고자 합니다.

이 책자는 성소수자 권리에 대한 전세계 노동조합들의 활동 중 탁월한 몇 가지 사례를 소개합니다. 우리는 각 나라 노동조합에서 실제로 영향력이 있었던 사례를 제공하고자 합니다. 이는 각 나라의 노동조합이 펼치고 있는 멋진 활동 중 일부일 뿐입니다. 홈페이지 [www.lgbtiworkers.org](http://www.lgbtiworkers.org)에 방문하셔서 여러분의 이야기도 공유해주시길 바랍니다.

여러분에게 이 책자가 유익하길 바랍니다.



※ 이 책자에서 사용되는 용어 중 일부는 이해하기 어려울 수 있습니다. 정확한 이해를 위해, 이 책자를 읽는데 도움이 될 수 있는 용어들을 정리했습니다. 용어의 해설은 보고서 원문의 용어 해설을 기반으로 한국의 맥락에 맞추어 일부 내용을 수정, 추가하였습니다.

## 2. 용어 해설

- \* **성소수자** 성적 지향 또는 성별 정체성이 사회에서 주류로 여겨지는 사람들과 구별되는 집단을 가리키는 말이다. 국제적으로는 성소수자를 가리키는 일반적인 용어로서 레즈비언(lesbian), 게이(gay), 바이섹슈얼(bisexual), 트랜스젠더(transgender), 인터섹스(intersex)의 각 영문 첫 글자를 따서 LGBTI라는 용어를 쓰고 있다. 그러나 성소수자에는 LGBTI 이외에도 다양한 정체성이 존재한다. 본 책자에서도 LGBTI라는 용어를 사용하지만, 그 이외의 다양한 정체성을 포괄하는 의미로 해당 용어를 사용하고 있음을 명시한다.
- \* **레즈비언(lesbian)** 여성에게 성적, 정서적 끌림을 경험하고 친밀한 관계를 맺는 여성을 지칭한다.
- \* **게이(gay)** 남성에게 성적, 정서적 끌림을 경험하고 친밀한 관계를 맺는 남성을 지칭한다. 서구권에서는 남녀 동성애자 모두를 가리키는 말로 게이를 사용하기도 한다.
- \* **바이섹슈얼(bisexual)** 모든 성별의 사람에게 성적, 정서적 끌림을 느끼는 사람을 말한다. 모두에게 끌린다는 것은 여성과 남성 양쪽을 동시에 좋아한다는 의미가 아니다. 끌림을 느끼는 대상이 때로는 여성일수도, 남성일수도, 아니면 그 밖의 성별일수도 있다는 의미다.
- \* **트랜스젠더(transgender)** 출생 시 지정된 주민등록상의 성별과 다른 성별 정체성을 가진 사람을 말한다. 출생 시 성별은 남성이지만 자신을 여성으로 인식하는 경우 트랜스젠더 여성/트랜스여성이라고 하며, 그 반대로도 적용된다. 한편 자신을 여성과 남성 어느 쪽도 아닌 제3의 성으로 인식하는 비-이분법적 트랜스젠더/논바이너리 트랜스젠더(non-binary transgender)도 있다.
- \* **인터섹스(intersex)** 태어날 때부터 혹은 성장하면서 여성과 남성의 성별을 표현하는 신체 기관을 모두 가지고 있거나, 어느 한쪽으로 분류되기 어려운 신체적 조건을 가진 이들을 말한다. 가령 정소와 난소를 모두 갖고 있거나 성염색체가 XXY인 경우 등 성염색체, 생식선, 호르몬과 같은 성적 특징이 전형적인 여성/남성의 어느 한쪽으로 일치하지 않는 사람들을 말한다.<sup>1)</sup>
- \* **퀴어(queer)** 퀴어의 사전적 의미는 '기묘한, 이상한' 등으로 과거에는 성소수자를 비하하는 용어로 쓰였다. 그러나 성소수자들이 자신을 적극적으로 드러내는 용어로 사용함에 따라 현재는 성소수자를 포괄하는 용어로 쓰이고 있다.
- \* **성적 지향(sexual orientation)** 개개인이 성적 또는 정서적으로 어떠한 성별의 상대방에게 끌리는지를 나타내는 용어다. 크게 이성애(자신과 다른 성별에게 끌림), 동성애(자신과 같은 성별에게 끌림), 양성애(성별과 관계없이 모두에게 끌림)로 나눌 수 있다
- \* **성별 정체성(gender identity)** 개개인이 자신을 여성, 남성, 그 밖의 성별 등 어떠한 성별로 느끼고 살아가는지를 가리키는 용어로서, 여기에는 신체에 대한 감각, 외모, 행동거지, 옷차림 등이 포함된다. 성별 정체성은 출생 시 지정된 주민등록상의 성별과 같을 수도 있고, 다를 수도 있다.
- \* **성별 표현(gender expression)** 개개인이 자신의 성별을 외모, 복장, 행동거지, 말투 등을 통해 어떻게 드러내고 표현하는지를 나타내는 용어다. 자신을 남성으로 인식하더라도 짧은 바지를 입는, 소위 사회적으로 '여성적'으로 여겨지는 성별 표현을 하는 경우와 같이, 성별 표현은 반드시 성별 정체성과 일치하지는 않는다.

1) 역사 주: 유엔인권고등판무관(UHCHR)에 따르면 매년 세계 인구 중 약 0.05%-1.7%가 인터섹스로 태어난다고 추정한다.

\***커밍아웃(coming out)** 커밍아웃은 성소수자가 자신의 성적 지향이나 성별 정체성을 드러내는 것을 말한다. 이말은 ‘벽장에서 나온다(coming out of the closet)’라는 문구에서 유래된 것으로, 자신을 벽장 속에 감추고 살던 성소수자들이 문을 열고 나온다는 뜻을 담고 있다.

**성소수자 동지를 대하는 자세 ①<sup>2)</sup>** 성소수자 조합원이 노동조합 동지들에게 커밍아웃을 하는 경우, 커밍아웃을 받아들이는 동지들은 특별한 주의를 둘 필요가 있다. 성소수자들은 대개 ‘본인이 신뢰하는 사람이나 조직’에게 본인의 정체성을 밝힌다. 옆에서 같이 일하는 동지가 그 말을 건네기까지의 고뇌와 시간, 그리고 결정적으로 옆에 있는 동지를 신뢰하는 마음을 이해해야 한다. 또한, 포용적인 자세로 동지의 커밍아웃을 받아들일 수 있어야 한다. 포용적인 자세는 한 번에 만들어질 수 있는 것이 아니며, 노동조합 차원에서의 함께 토론하기도 하고, 교육을 진행하는 과정에서 만들어 나가야 한다.

\***아웃팅(outing)** 성소수자 당사자의 동의 없이 타인에게 성적 지향이나 성별 정체성을 공개하는 행위를 말한다. 커밍아웃과 아웃팅의 차이는 당사자의 동의가 있었는지 여부이다. 아웃팅은 개인이 밝히고 싶지 않은 개인정보를 타인에게 누설하는 것으로 주의해야 하고, 경우에 따라 명예훼손이 될 수 있다.

**성소수자 동지를 대하는 자세 ②** 성소수자인 동지가 나에게 커밍아웃을 했다는 것은, 우선적으로 ‘나’를 신뢰한다는 의미이다. 나를 신뢰한다고 해서 성소수자 동지의 정체성을 남으로 함부로 말할 수 있는 것은 아니다. 성소수자로 확인되거나 인식되는 동지에게 ‘성소수자냐?’라고 묻는 것 또한 지양해야 한다. 동지에게 직접 묻기보다, 성소수자로 커밍아웃 할 수 있는 자연스러운 환경을 만들어 주는 것이 좋다.

\***동성애혐오(homophobia)** 동성애자나 동성애에 대한 공포·거부·혐오를 말하며, 낙인을 찍거나 차별하는 태도·행동으로 나타나는 경우가 많다.

**성소수자 동지를 대하는 자세 ③** 상처를 줄 의도는 없지만 성소수자인 동지를 힘들게 하는 말은 가급적 하지 않는 게 좋다. ‘내 친구/동료가 성소수자인 것은 상관없지만, 내 자식이 그러면 반대할거 같아’, ‘여자가 동성애자인 것은 괜찮은데, 남자가 동성애자인 것은 좀 싫다’라는 류의 말 또한 문제가 될 소지가 있다. 성소수자라는 정체성은 찬성과 반대로 결정할 수 있는 문제가 아니며, 특정 성별의 성소수자에 대한 편견적인 태도 역시도 성소수자에 대한 혐오에 해당할 수 있다. 성소수자 정체성이나 의제에 대한 자신의 의견을 내는 것은 좋지만, 그 의견 속에 숨겨진 혐오나 차별적인 언행이 없는지 함께 살펴보는 것이 좋다.

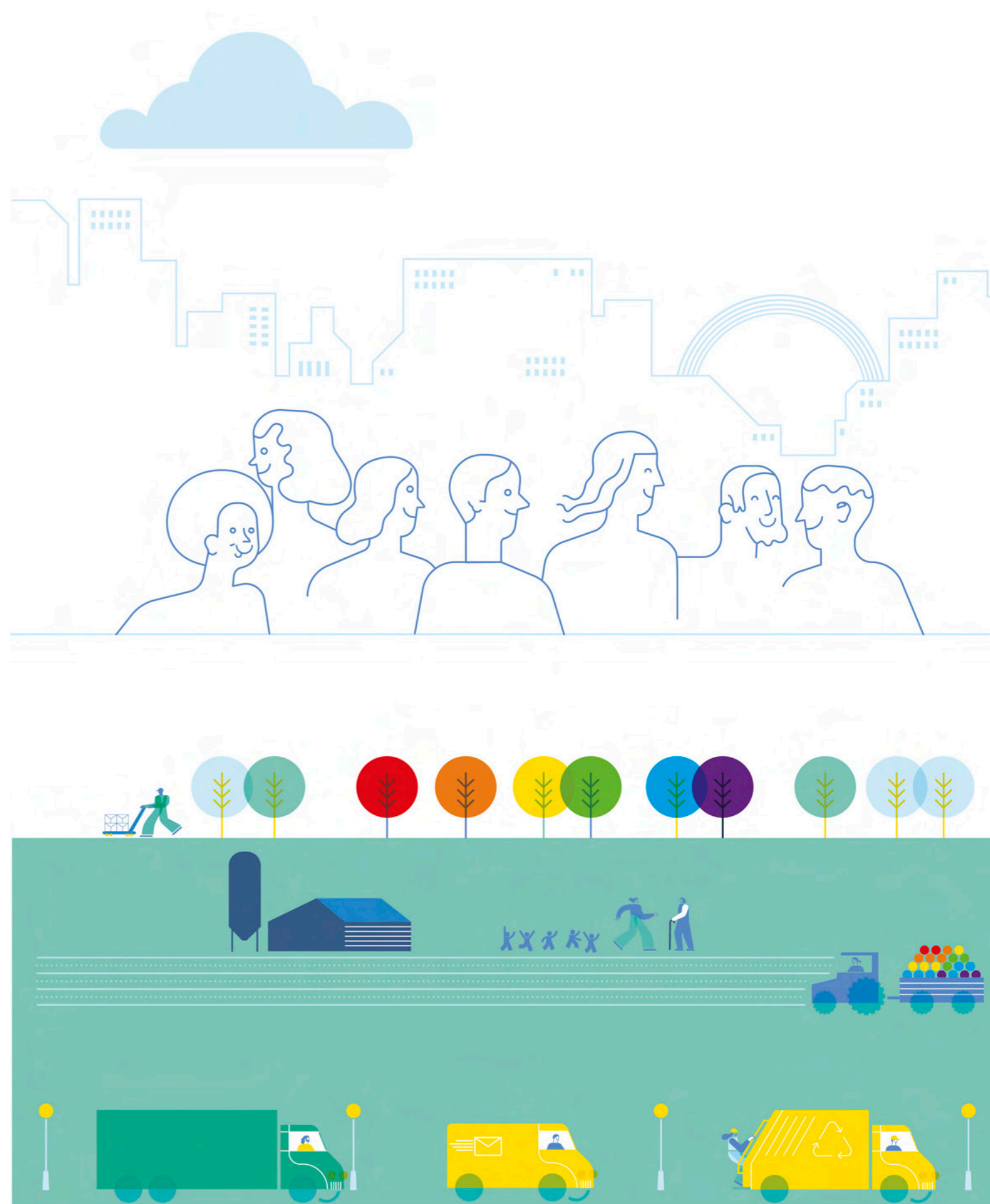
\***트랜스혐오(transphobia)** 트랜스젠더에 대한 공포·거부·혐오를 말하며, 낙인을 찍거나 차별하는 태도·행동으로 나타나는 경우가 많다.

\***국제성소수자혐오반대의날(International Day Against Homophobia, Biphobia and Transphobia; IDAHOBIT)** 매년 5월 17일은 성소수자에 대한 혐오와 차별에 반대하는 날이며, 영문 약자를 따서 아이다호(IDAHOBIT)라고도 한다. 1990년 5월 17일 세계보건기구(WHO)가 동성애를 정신병 목록에서 삭제한 것을 기념하는 날로서, 한국에서도 매년 성소수자 차별에 반대하는 다양한 행사가 열리고 있다.

\***퀴어문화축제(Queer Culture Festival)** 성소수자들이 모여 자신들의 존재를 드러내고 즐기는 축제다. 서울에서는 2000년 연세대학교에서 처음 열린 이래 매년 6월경 개최되고 있다. 축제의 막바지에 진행되는 퍼레이드는 퀴어 퍼레이드(Queer Parade)라 불리며, 성소수자들이 자긍심을 높이고 권리를 이야기하는 자리이다. 서울, 대구, 부산, 제주, 인천, 전주, 강원 등 여러 지역에서 개최되고 있다.

**성소수자 동지를 대하는 자세 ④** 최근 민주노총과 가맹산하 조직에서는 각 지역별로 열리는 퀴어문화축제에 부스를 마련하는 등 적극적으로 성소수자 연대 사업을 진행하고 있다. 주변 조합원 동지들에게 퀴어문화축제에 참석 해 보는 것을 제안하는 것도, 숨어있는 성소수자 동지들이 커밍아웃 할 수 있는 환경을 만드는 데 도움이 되는 방법 중 하나이다.

2) 역자 주: 성소수자 동지를 대하는 자세1~4의 경우 번역자가 용어 해설을 위해 추가한 내용이며, 글로벌유니온(원자)와의 입장과는 상이할 수 있습니다.



### 3. 글로벌유니온 연대현장- 성소수자 노동자

국제노총 및 국제산별노련(글로벌유니온)은 노동자와 노동조합의 경제사회적 이익을 수호하고 확장하기 위해 설립된 독립적인 노동조합 조직이다. 우리는 모두 합쳐 전세계 2억 명 이상의 노동자를 대표한다. 우리는 민주주의와 평화를 옹호하며, 성별과 국적, 나이, 성적 지향, 성별 정체성, 성별표현, 장애, 민족, 신념에 기반한 모든 차별과 인종화 된 공동체에 대한 차별에 반대한다. 모든 형태의 차별은 노동조합 운동 전체를 훼손한다.

국제노동운동은 전세계의 성소수자와 함께하며, 우리는 모든 일터가 차별과 괴롭힘으로부터 자유로울 수 있도록 지속적으로 노력할 것이다.

글로벌유니온은 레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더, 인터섹스의 앞글자를 딴 LGBTI(성소수자)라는 약어를 사용한다. 이 약어는 성적 지향과 성별 정체성의 모든 형태를 포함한다.<sup>3)</sup>

우리는 사회 전반적으로, 특히 생애주기 전반에 걸쳐 교육에서 고용기회, 근로조건, 고용안정에 이르기까지 다양한 형태의 폭력과 괴롭힘, 차별과 배제를 자주 경험하는 성소수자 노동자에 대한 연대 현장의 필요성을 인정한다. 유엔인권고등판무관(United Nations High Commissioner for Human Rights; UNHCHR)은 성소수자 노동자들이 성적 지향이나 성정체성 때문에 직장에서 높은 수준의 괴롭힘을 경험한다는 사실을 확인하였다. 전 세계 69개 국가가 동성관계를 범죄로 규정하고 있으며, 그 중 5개국은 동성관계를 사형으로 처벌한다. 국제노동기구(International Labour Organisation; ILO)에 따르면 성소수자에 대한 법적인 보호 장치가 있는 곳에서도 여전히 많은 수의 성소수자 노동자들이 일터에서 상당한 수준의 차별에 직면해 있는 것이 현실이다. 고용주들이 성소수자로 짐작되는 이들을 거리낌없이 차별하거나, 육아휴직과 연금, 직장 건강보험과 같은 복지혜택의 제공을 거부하는 일이 흔하게 벌어진다.

노동조합은 변화를 일으키는 힘을 가진 조직이다. 우리는 성소수자를 옹호할 것이며, 글로벌유니온은 성소수자에 대한 법적 보호장치가 없는 곳에 있는 성소수자들이 이를 보장받을 수 있도록 법·제도적 변화를 위해 노력할 것이다.

다음은 우리의 현장이며, 이는 우리의 노조이자 가족, 친구인 성소수자 노동자와 연대하기 위한 기반이다.

3) 글로벌유니온은 LGBTI(성소수자)라는 약어의 정의가 지속적으로 변화하고 현대화되고 있다는 점을 알고 있다. 우리는 LGBTI(성소수자)라는 약어가 모든 맥락에서 사용되는 것은 아니며, 동성 관계에 있거나 성별이분법에서 벗어난 사람들을 정의하는 방법이 다양한 공동체에 따라 다를 수 있다는 점도 알고 있다.

## 현장

### 지역적 맥락의 이해와 연대를 촉진하기 위한 성소수자 공동체와의 협력

글로벌유니온은 노동조합 운동이 성소수자 노동자를 지원하고 이들과 연대하기 위한 최선의 방안을 모색하기 위해, 성소수자 공동체와 지역 성소수자 단체, 성소수자 인권단체와 연대를 구축하는데 있어서 맥락적 민감성이 인식되도록 보장할 것이다. 우리는 성소수자 공동체가 동질적이지 않다는 것을 인식하고 있으며, 레즈비언과 게이, 양성애자, 트랜스젠더, 인터섹스인 개인들이 일터에서 서로 다른 경험을 하고 있음을 드러낸 많은 국가의 연구들이 있음을 알고 있다.

성소수자에 대한 차별은 연령과 장애, 민족 등으로 인한 다른 유형의 차별과의 교차성으로 인해 복잡해지기도 한다.

성소수자 권리 증진과 연대 행동을 위해 일하며, 글로벌유니온은 특히 성소수자가 극심한 위협에 노출되어 있는 위험한 상황에서도 성소수자 노동자를 포함한 다양한 집단의 노동자를 보호하고, 소득 불평등과 일터에서의 부당한 대우를 해결하기 위한 모든 조치를 지속적으로 취할 것이다.

### 엘라이로서의 글로벌유니온

글로벌유니온은 성소수자 노동자의 엘라이가 될 필요가 있음을 확인한다. **‘엘라이’라는 단어는 성소수자로 정체화하지는 않지만, 성소수자를 지지하고 이들의 권리를 옹호하며, 성소수자 차별에 대항하기 위해 노력하는 사람들을 지칭하는 용어다.**

- \* 우리는 성소수자 노동자에 대한 용납할 수 없는 제도적 관행과 편협성에 이의를 제기할 것이다.
- \* 우리는 성소수자 권리에 대한 차별 금지 운동을 지지하는데 앞장설 것이다.
- \* 우리는 모든 소외된 노동자들을 위해 활동하는 것처럼 성소수자 노동자를 옹호하기 위해 사회에서의 우리의 위치를 활용할 것이다.
- \* 우리는 성소수자 노동자의 경험을 듣고 우리 자신과 조합원들을 교육할 것이다.

### 인권옹호자로서의 글로벌유니온

노동조합은 우리가 조직하는 지역사회에 영향을 미치는 힘을 가지고 있다. 글로벌유니온은 지역사회와 맥락에 따라 성소수자 노동자의 권리를 공개적으로 또는 비공개로 옹호할 것이다.

글로벌유니온은 차별금지제도가 성소수자 노동자를 명시적으로 포함하도록 하기 위해 전세계의 정부 조직과 가맹 노조와 협력할 것이다.

글로벌유니온은 우리가 관계맺는 다국적 기업이 그들의 물품 공급망 내의 성소수자 노동자를 보호하기 위한 반차

별 조치를 마련하고, 글로벌기준협약(Global Framework Agreement; GFA)에 구체적인 성소수자 반차별조항이 포함될 수 있도록 노력을 다할 것이다.

각 지역과 국가의 성소수자 단체 또는 그 외의 적절한 단체와 파트너십을 구축하는 것은 불매운동이 필요한 경우에 글로벌유니온이 필요한 자원을 제공할 수 있도록 한다.

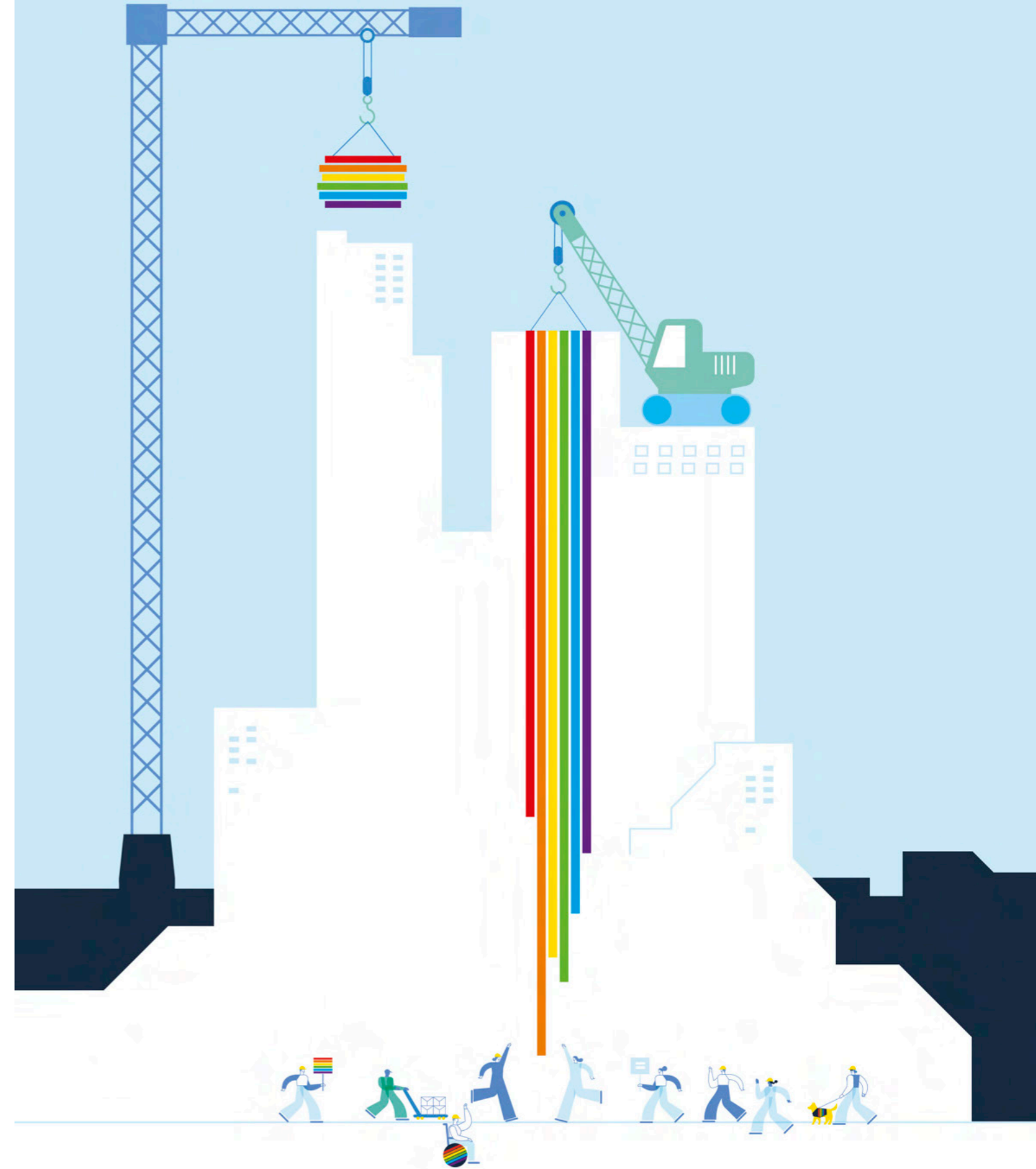
또한 글로벌유니온은 성소수자 노동자의 권리 증진을 위해 정부 간 기구(intergovernmental bodies)에서의 우리의 공식적인 지위를 활용할 것이다.

### 글로벌유니온 조직 내에서의 연대

글로벌유니온은 가맹 노조와 협력하여 성소수자 노동자가 있는 그대로의 모습으로 지냄으로써 모든 공동체의 평등이 더욱 확장되도록 할 수 있는, 성적 지향과 성별 정체성에 관계없이 모든 사람들에게 괜찮은 일터와 노조 환경을 조성할 것이다.

글로벌유니온은 성소수자 권리 의제에 더욱 긴밀히 관여하기를 원하는 가맹 노조를 지원하고, 성소수자 노동자에게 포용적인 환경을 구축하는데 필요한 도구를 제공할 것이다. 여기에는 성소수자 권리교육과 보다 포용적인 노동 환경을 구축하기 위해 단체협약에 성소수자 노동자에 대한 반차별 관련 내용을 포함하는 것 등이 있다.

우리는 앞으로도 더욱 강력하고 포용적인 노동조합 운동을 전개해 나갈 것이며, 모든 면에서, 성소수자 노동자의 권리는 노동조합의 권리다.



## 4. 국가별 사례

### 4-1. 일터에서의 트랜스젠더 권리를 위한 투쟁: 아르헨티나 APUBA의 사례

부에노스아이레스 대학 직원 노동조합 (The University of Buenos Aires Staff Association; APUBA)은 아르헨티나의 가장 큰 대학인 부에노스아이레스 대학 내의 비-교원 노동자를 대표하는 노동조합이며, 수십년 동안 성소수자 노동자의 권리를 위해 투쟁해왔다. 성소수자 노동자의 권리에 관한 노조의 첫번째 승리는 대학이 동성커플에게도 이성커플과 마찬가지로 건강보험을 적용하도록 만든 것이다. APUBA는 일반 조합원에서 사무총장까지 동성결혼과 아르헨티나의 성별 정체성 법안 운동에 매우 적극적으로 나섰다. 현재는 대학과의 단체협약을 통해 동성커플에게도 결혼 휴가와 배우자 질병 휴가가 동등하게 보장되고 있다.

#### 부에노스아이레스 대학교에서의 정체성과 다양성, 포용성

보다 최근에는 APUBA가 트랜스젠더 의제에 목소리를 높이며, 특히 대학 인력 중 트랜스젠더의 포용성과 대표성을 높이는 일에 앞장서고 있다. APUBA의 주요 요구사항은 신입사원이 트랜스젠더일 경우 고등학교 졸업장을 소지해야 하는 일반적인 요건을 면제해 달라는 것으로, 이는 현재 다양한 공립 대학 노동자를 대표하는 연맹의 요구로 확장되었다. 또한 APUBA는 학내 모든 양식과 문서가 모든 성별을 포함할 수 있도록 만들기 위해 부에노스아이레스 대학교의 인권국과 여성·젠더·다양성부와 협력하고 있다. 기존에는 성별 표기란에서 '여성/남성/기타'만을 선택할 수 있었는데, 현재 노조는 모든 사람이 스스로의 진정한 자아를 반영하는 성별 정체성을 작성할 수 있도록 직접 기재란을 포함하도록 하는 작업을 추진하고 있다. 현재 법은 직장 건강보험은 트랜스젠더의 성전환 관련 의료적 조치를 지원할 의무가 있다. 하지만 보험사가 특정한 성전환 관련 의료적 조치에 대해 의문을 제기하거나 거부하는 경우에 노동조합은 트랜스젠더 노동자를 지원하고, 이들이 필요한 의료적 조치를 받을 수 있도록 개입한다.



#### 트랜스젠더 고용의 증가

아르헨티나는 최근 연방 공공서비스 부문에서 트랜스젠더 1% 할당제를 시행했다. 많은 지방자치단체들이 이미 유사한 조항을 시행했거나, 곧 제정할 예정이다. APUBA는 이러한 조치를 전적으로 지지하면서도, 교육과정에서의 트랜스젠더 차별이 공공기관의 양질의 일자리에 접근하는데 심각한 장벽으로 남아있음을 인식하고 있다. 그래서 노동조합들은 공립대학의 고용 규정을 변경하여 트랜스젠더에게 고용의 조건으로 고등학교 졸업장을 요구하지 않을 수 있도록 하기 위해 교육부와 협상을 진행하고 있다. 대신에 트랜스젠더 노동자들은 채용된 이후에 이들이 차별과 불평등, 경제적 어려움으로 인해 기존에 취득할 수 없었던 학위를 완료할 수 있도록 지원을 받는다. 이는 일터의 다양성을 확장하는 것이며, 노동시장에서 심각한 차별을 겪고 있는 트랜스젠더에게 매우 필요했던 고용 기회를 제공하는 일이다.

입법 전선에서의 진전과는 별개로, 노동조합은 이러한 법들이 실제 조치로 이어질 수 있도록 하는데 필수적인 역할을 한다. 예를 들어, 부에노스아이레스 주는 이미 지역의 공공서비스부문에서 트랜스젠더 할당제를 법으로 제정했다. 그러나, 트랜스젠더에 대한 할당은 노조가 열심히 활동하는 지역에서만 채워진다. 마르델플라타 국립대학교에서는 트랜스젠더 노동조합 활동가들의 캠페인과 참여로 인해 할당량을 넘어서는 트랜스젠더 노동자들이 고용되었다. 노동조합 운동은 진보적인 개혁이 현장에서 실현되도록 하는 일에 핵심적 역할을 한다.



## 4-2. 성소수자 교육과 포용 정책 수립: 남아프리카공화국 COSATU의 사례

남아프리카공화국 노동조합총연맹인 COSATU는 수 년 동안 성소수자 노동자의 권리를 위한 길을 선도해 왔으며, 일터를 넘어 남아프리카공화국 사회에서 성소수자 권리를 증진하는데 핵심적인 역할을 해왔다.

### 포용적인 정책 만들기

COSATU는 2012년부터 자신들의 모든 정책이 포용적이고 성중립적인지를 검토해왔다.

COSATU의 젠더 정책에 따라 성소수자 노동자에 대한 구체적인 언급을 담게 되었다. 이는 COSATU 조합원이 성소수자 차별에 맞서 투쟁하는데 도움을 줄 수 있는 실질적인 단계들로 다음과 같은 내용을 담고 있다.

- \* 성소수자 활동가가 노조 구조에 참여하도록 하기
- \* 노동조합과 일터, 사회에서의 성소수자 차별에 맞서고 차별을 철폐하기 위한 노동 조합원과 간부를 대상으로 한 성소수자 의제 교육 및 인식 제고
- \* 모든 노동자가 섹슈얼리티와 무관하게 동일한 혜택을 받을 수 있도록 성소수자 조항을 단체 협약에 포함하기
- \* 성소수자 노동자를 구체적으로 언급하는 차별금지조항을 단체 교섭에 포함하기
- \* 공개적인 성소수자 운동 참여와 성소수자 투쟁에 대한 연대

### 간부를 대상으로 한 성소수자 교육

COSATU는 간부들에게 성소수자 의제를 교육하는 일에 상당한 노력을 기울였다. COSATU는 이 의제에 대한 노동조합 간부들의 이해와 헌신 없이는 강력하고 포용적인 노동조합 운동을 하기 어렵다는 것을 인식하고 있다.

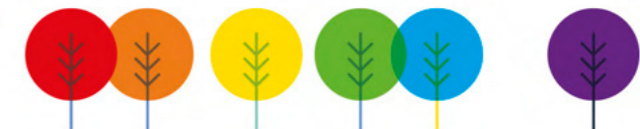
간부들에게 성소수자 교육을 진행한 후, COSATU 평등팀은 간부들의 태도가 현저하게 변화했음을 목격했다. 이제 간부들은 자신있게 성소수자 의제에 참여하고 있다. 또한 많은 공개적인 성명에 성소수자 권리에 관한 내용을 자주 포함한다.



### 조합원 참여

코로나19 팬데믹 기간 동안 COSATU는 성소수자 노동자들이 자신의 팬데믹 경험을 공유하고, 팬데믹이 성소수자의 일하는 삶에 어떤 영향을 미쳤는지를 이야기 하는 웨비나를 진행했다. 많은 참여자들이 일터에서 성적 지향과 성별 정체성, 성 특징으로 인해 직접적인 차별을 겪었다고 말했다. 이 웨비나를 통해 COSATU가 성소수자 권리를 구축하는 방안에 관한 권고안 목록이 만들어졌다. 이 목록에는 모든 조합원에 대한 더 나은 성소수자 의제 교육과 반차별 법제가 일터에서 집행되는 것을 보장하기 위한 정부와의 협력, 남아프리카공화국의 일터와 아프리카 대륙 전체의 성소수자 권리 진전을 위해 일하는 뜻이 맞는 단체들과의 연대 등이 포함되었다.

보다 자세한 내용은 [www.cosatu.org.za](http://www.cosatu.org.za)를 방문.



### 4-3. 조합원 주도의 운동과 민주적 구조 내에서의 성소수자 대표성: 영국 UNISON의 사례

노동조합은 공동의 경험을 중심으로 노동자를 조직하는 것이 관건이다. 영국 공공서비스노조 UNISON은 모두의 평등을 달성하기 위해 헌신한다. UNISON이 평등을 증진하는 방안 중 하나로 자기조직화가 있다. 자기조직화는 여성, 흑인, 장애인, 레즈비언, 게이, 양성애자, 트랜스젠더 등 차별에 직면한 특정한 집단에 소속된 조합원들을 하나로 모을 수 있는 방법이다. 자기조직화는 노조가 차별을 인식하고, 차별에 도전하며, 평등을 구축하는데 도움이 된다. 또한 이는 조합원들이 노조 활동에 참여하고, 기술과 전문성, 자신감을 높이는 길이 될 수 있다.

UNISON은 수십 년 동안 성소수자와 평등 의제를 선도해왔다. UNISON의 핵심 의제 중 하나는 조합원이 일터에서 성소수자 평등을 위해 투쟁할 수 있도록 돕는 것이다. 이는 새로운 성소수자 조합원을 모집하고 성소수자 활동가의 리더십 기술을 구축해 성소수자 대표성을 키우는 것을 의미한다. 이 작업의 핵심은 노조 내의 성소수자 조합원 단위를 통해 이루어진다.

#### 성소수자 조합원을 위한 포용적 민주주의 구축하기

UNISON의 성소수자 단위는 노조의 민주적 구조에서 핵심적인 역할을 한다. UNISON은 노조가 노조 안팎의 모든 형태의 성소수자 차별에 맞서 투쟁하기 위한 최적의 위치를 점하기 위해서는 지역과 국가 수준에 강한 성소수자 노동자 조직을 구축하는 것이 중요하다고 생각한다. UNISON은 세가지 수준의 성소수자 단위를 가지고 있으며, 각 수준별 단위는 성소수자 조합원에게 포용적인 환경을 조성하기 위한 고유한 역할을 수행한다.



- \* **지부 수준** 지부 내에서 지역의 조건을 논의하고, 개별 성소수자 조합원의 일터에서의 문제를 지원하고, 성소수자 공동체에 영향을 미치는 의제들을 토론하는 지부 수준의 성소수자 그룹들의 네트워크가 확장되고 있다.
- \* **지역 수준** 이들은 지역 수준에서 성소수자 조합원을 대표하고, 활동가를 위한 교육을 준비하고, 성소수자 평



등을 위한 캠페인을 펼치고, UNISON 내의 다른 활동가 그룹과 협력한다.

- \* **전국 수준** 지역 수준의 각 성소수자 그룹들에서 2명씩 참여하는 UNISON 전국 성소수자 위원회는 노조 중앙 집행위원회와 함께 일하며, 그룹 실무자들을 지원한다. 성소수자위원회는 양성애자와 트랜스젠더, 흑인, 장애인 성소수자 대표자의 참여도 배정하고 있다.

매년 수백 명의 성소수자 조합원들이 UNISON 성소수자 대회에서 만나서 교류하며, 성소수자와 관련한 다양한 사업에 참여하고, 결의안에 대해 투표하는 자리를 가진다. 전국성소수자 위원회는 두 개의 안건을 제출할 수 있고, 이는 UNISON 전국 대회로 이관된다. 이러한 절차는 성소수자 의제가 더 많은 조합원들에게 공유되고 채택되는 것을 보장한다. 전국 성소수자 위원회는 각 산하 부문별 대회에도 두개의 결의안을 제출할 수 있는데, 이는 성소수자의 일터 관련 의제가 UNISON의 단체교섭 의제로 제기될 수 있도록 한다.

#### 조합원을 위한 안내

UNISON은 조합원들에게 일터를 더 포용적으로 만드는 방안에 대한 실질적인 지침을 제공하기도 한다. UNISON은 정체성에 따라 성소수자 집단 내에서 서로 다른 이슈가 있을 수 있음을 인지하면서, 양성애자와 트랜스젠더 노동자에 관한 별도의 지침을 만들었다. 이 모든 내용들을 UNISON 홈페이지에서 찾아볼 수 있다.

UNISON은 영국 프라이드<sup>4)</sup> 조직위원회를 위한 윤리적 조달 지침을 낼 예정이다. 이 지침은 상품 공급망 전반에 걸쳐 강력한 근로기준을 준수하고 성소수자를 박해하는 국가의 자원을 사용하지 않는 기업을 이용하도록 장려함으로써 영국 프라이드 조직위원회가 프라이드 행진을 위한 물품을 윤리적으로 조달할 수 있도록 할 것이다.

UNISON의 성소수자 지침 혹은 민주적 구조에 관한 보다 자세한 내용은 <https://www.unison.org.uk/about/what-we-do/fairness-equality/lgbt/>를 방문

4) 역자주: 한국의 퀴어문화축제와 같은 성소수자 자긍심 행사를 의미한다.

## 4-4. 성소수자 네트워크와 국제 연대: 네덜란드 FNV의 사례

네덜란드 전국 노동조합(FNV)의 성소수자 네트워크인 '핑크 네트워크(네덜란드어로 '네트워크 로제')는 조합의 성소수자 네트워크가 노동조합의 민주적 구조로 통합되고 훌륭한 국제 연대를 구축할 수 있는 방안에 대한 탁월한 사례다.

### 일터 내 평등을 위한 헌신

핑크 네트워크의 주된 관심은 성적 지향과 성별 정체성, 성 특징에 기반한 차별에 맞서 싸우는 것을 목표로 일터와 노동시장의 성소수자 권리와 평등을 증진하는 것이다. 궁극적인 목표는 성소수자가 차별과 괴롭힘으로부터 자유로운 포용적인 일터를 구축하는 것이다.

핑크 네트워크는 단체협약에 대한 '무지개 체크리스트'를 통해 성소수자 권리 확장을 옹호한다. 무지개 체크리스트는 네덜란드에서 단체협약을 위한 협상에서 고려해야 할 일련의 지표로 구성되어 있다. 원본은 네덜란드어로 되어 있으며, 네덜란드 법제에 기반을 두고 있다. 하지만 외국의 독자들을 위한 영문본이 있으며, 다음의 링크에서 살펴볼 수 있다

<https://lgbtiworkers.org/resources/publications/rainbow-collective-bargaining-checklist-federatie-nederlandse-vakbeweging-fnv?id=11058&lang=en>

핑크 네트워크는 최근 양성애자 노동자에 관한 프로젝트에 집중하고 있다. 최근 통계에 따르면 네덜란드의 양성애자 노동자 대부분은 직장에서 자신의 섹슈얼리티에 대해 직장 동료에게 이야기하는 것이 안전하지 않다고 느끼기 때문에 정체성을 숨긴다고 한다. 핑크 네트워크는 이러한 경향을 바꾸기 위해 양성애자 노동자에 대한 설문조사를 준비했고, 설문조사의 결과는 향후 노동조합 사업의 토대가 될 것이다.



### 국제 연대의 구축

핑크 네트워크는 네덜란드에서의 활동과 국제적 협력의 경험을 통해 노동조합과 일터의 성적 다양성 정책에 전적으로 헌신하고 있다.

국제 연대를 위한 노력의 일환으로 핑크 네트워크는 튀르키예와 라틴아메리카의 성소수자 노동조합 그룹과 협력하여 각국의 성소수자 권리를 위한 공동 캠페인을 장려하고 있다. 또한 핑크 네트워크는 유럽의 노동조합 성소수자 그룹들과도 긴밀하게 협력하고 있다.



핑크 네트워크는 국제주의가 성소수자 노동자의 권리를 구축하는 일의 중요한 일부라고 인식한다. 이는 핑크 네트워크가 글로벌유니온 내부의 다양한 조직들 사이의 협력을 증진하고 활동을 강화하기 위한 프로젝트를 시작하는 이유다. 이 프로젝트는 글로벌유니온 내부의 다양한 조직들의 성소수자 연대를 구축하고, 국제적인 차원에서 성소수자 권리를 확장하는데 기여할 것이다. 이 책자는 그 프로젝트의 결과 중 하나다.

핑크 네트워크에 관한 보다 자세한 내용은 <https://www.netwerkroze.fnv.nl/english>를 방문.

## 4-5. 일터에서의 운동과 성소수자 조합원의 가시성: TSSA의 사례

영국과 아일랜드 운수노동조합(TSSA)은 영국과 아일랜드의 운수 노동자를 위한 노조이며, 포용적인 철도 만들기 (Inclusive Rail) 캠페인을 통해 2025년까지 영국과 아일랜드의 철도가 성소수자 포용적일 수 있도록 활동하고 있다. 2018년에 시작된 포용적인 철도 만들기 캠페인은 점점 더 강해졌으며, 영국과 아일랜드 전역의 철도 작업장에서 운동을 구축해왔다.

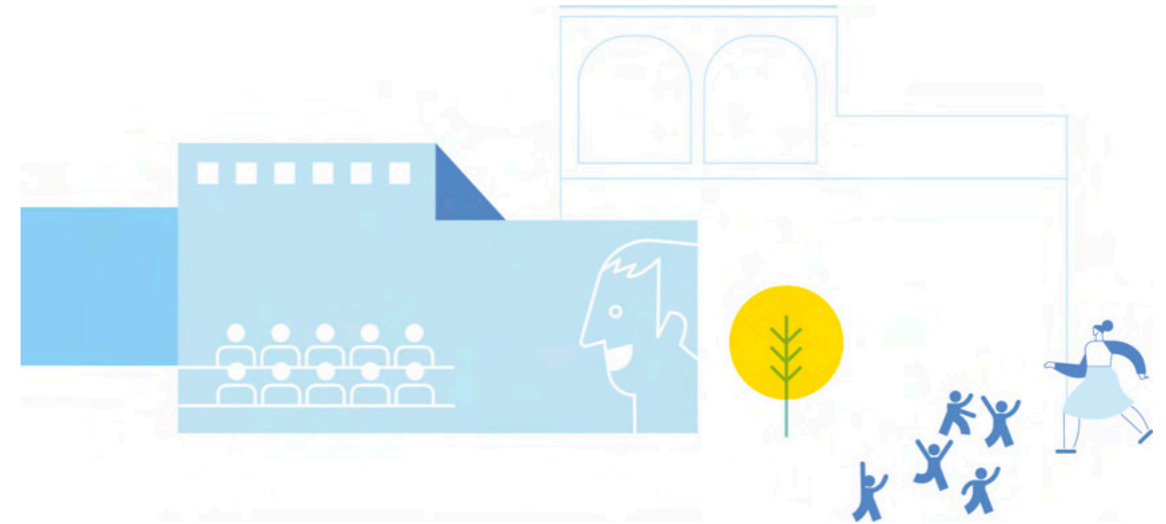
### #방관자가되지않겠습니다 인증샷 캠페인

노동자들은 왕따나 괴롭힘 행위를 목격하면 방관하지 않고 적절한 행동에 나설 것을 서약해야 한다. TSSA는 조합원들이 성소수자에 대한 편견과 차별을 절대 방관하지 않겠다고 서약하도록 하는 일터 내 행동의 날을 성공적으로 이끌어 왔다. 이러한 캠페인은 비조합원들도 노조 활동에 참여할 수 있는 기회를 제공하기도 했다.



### 성소수자 롤모델 포스터

TSSA의 포스터 캠페인에는 성소수자라는 사실에 자부심을 가진 TSSA 조합원과 활동가들이 등장한다. 이 포스터들은 철도업계의 고정관념을 깨고, 다양성을 인정하고 축하하기 위해 새롭게 디자인되었다. 포스터는 양면으로 한쪽은 성소수자에 대한 고정관념에 도전하는 내용이, 다른 한 쪽에는 왜 성소수자이자 TSSA 조합원이라는 사실에 자부심을 느끼는지를 설명하는 내용이 담겨있다. 이 포스터들은 TSSA 조합원이 있는 다수의 작업장에 게시되어 왔다.



### 성소수자 단체교섭 기준안

TSSA는 2018년 성소수자 포용적인 직장 내 평등 단체교섭 기준안(LGBTI Inclusive Workplaces Equality Bargaining Standard)을 마련했다. 이 기준안은 고용주와 협상에 나서는 노동조합 대표와 활동가들을 돕기 위한 자료로 개발되었다. 다수의 고용주들은 이 단체교섭 기준안에 명시된 표준에 근접하거나 달성하기 위해 노조와 협력하기로 약속해왔다.

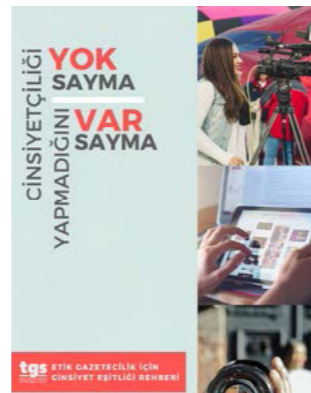
TSSA는 머지않아 성소수자 단체교섭 기준안에 대한 감사를 시작할 것이다. 감사를 통해 고용주가 자신들이 약속한 수준을 충족했는지 평가하고, 보다 성소수자 포용적인 방향의 변화를 만들기를 장려할 것이다.

TSSA의 포용적인 철도 만들기 캠페인이나 성소수자 단체교섭 기준안에 관한 보다 자세한 내용은 <https://www.tssa.org.uk/en/Equalities/-LGBT/inclusiverail/>를 방문.

## 4-6. 적대적인 환경에서 성소수자 권리 구축하기: 튀르키예 언론 노동조합의 사례

튀르키예의 언론과 사회의 많은 부분에서 동성애혐오가 증가하고 있는 추세다. 튀르키예 대통령은 성소수자 공동체를 가차없이 공격하며, 기존의 불평등을 고착화해왔다.

튀르키예 언론 노조는 정부의 동성애혐오 담론에 맞서기 위해 언론에서의 동성애혐오와 성차별을 근절하는 방안을 적극적으로 제안해왔다. 노조는 언론인들에게 차별적이지 않은 방식으로 성소수자 의제를 보도하는 방법에 관한 교육을 제공하고 지침을 발간한다.



### 미디어와 젠더·성소수자 의제에 대한 노동조합의 지침

튀르키예 언론 노동조합은 여론을 형성하는 데 있어서 언론이 중요한 역할을 한다는 사실에 대한 인식을 바탕으로 조합원들에게 성별과 성소수자 정체성에 기반한 차별에 관해 교육하는 책자를 만들었다. 노조는 차별과 성차별, 동성애혐오에 대항하는 투쟁은 체계적으로 이루어져야 한다고 주장한다. 이러한 투쟁의 과정에서, 언론은 널리 퍼져 있는 고정관념과 편견을 깨는 데 중요한 역할을 하며, 근거 없는 추측에 사실로 대항할 의무를 가진다.

책자는 언론인들이 젠더와 성소수자 의제를 보다 잘 보도할 수 있는 실질적인 방법을 안내한다. 튀르키예 언론 노동조합은 여성과 성소수자 의제가 무시될 때 불평등이 재생산된다고 굳게 믿는다. 언론인은 윤리적이고 책임성 있는 저널리즘의 필수불가결한 일부로써 고정관념에 도전해야 하며, 성평등과 성소수자를 존중하는 기사를 생산해야 한다.

이러한 일을 가능하게 하는 방안에 대한 튀르키예 언론 노동조합의 지침은 다음과 같다.

- \* 신체적 외형만으로 성별 정체성을 추측하지 않도록 하기
- \* 보도하는 기사의 내용과 관련이 없는 경우, 개인의 성별 정체성이나 성적 지향을 이용하지 않기



\* 성소수자가 단순한 '피해자'만이 아니라 자신만의 경험과 전문성을 가진 사람이라는 것을 인식하기. 이는 언론이 성소수자를 다각도로 표현하는데 있어서 중요하다.

또한 튀르키예 언론 노동조합은 조합원을 대상으로 국내에서 점차 증가하는 동성애혐오에 맞서는 방식으로 이러한 의제를 보도하는 방안에 대한 교육을 진행하기도 한다.

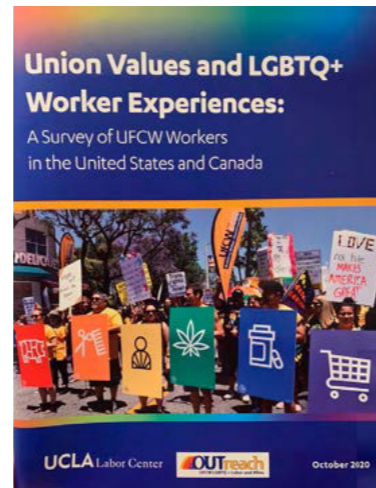
## 4-7. 노동조합 구조에서의 조합원 참여와 성소수자 권리 증진: 미국 UFCW OUTreach의 사례

미국 식품유통 노동조합(United Food and Commercial Workers Union; UFCW)은 성소수자 의제와 관련한 중요한 활동을 해왔다. UFCW의 아웃리치(OUTreach)는 UFCW의 기층조직으로 노동조합의 지부와 지역 주민, 성소수자 공동체와 엘라이 간의 상호 연대를 구축하는 일에 헌신하고 있다.

### 노동조합 가치와 성소수자 노동자의 경험 설문조사

UFCW 아웃리치는 캘리포니아대학교 로스앤젤레스 노동센터(UCLA Labor Centre)와 공동으로 성소수자 및 비성소수자 UFCW 조합원을 대상으로 한 대규모 연구를 수행했다. 이 연구의 세가지 주요 결과는 다음과 같다.

- \* **UFCW는 성소수자 권리와 사회 정의를 위해 싸우고 있다** 조사에 참여한 성소수자 조합원은 높은 비율로 일터의 리더들이었으며, 이들은 성소수자 권리를 위한 투쟁을 통해 일터가 성소수자 노동자에게 보다 안전한 공간이 되도록 만들어 왔다. 성소수자로 정체화한 조합원 중 71%는 성소수자 권리에 친화적인 집행부를 선출하기 위해 활동하는 것은 이들이 노조와 정치활동에 참여하는 동기가 된다고 응답했다.
- \* **노조협약(union contract)과 교육은 성소수자 노동자들을 보호한다** 조사에 참여한 전체 조합원 중 87%는 성소수자 노동자가 노조협약이나 단체협약으로 보호되어야 한다고 생각한다. 설문조사에 참여한 대다수는 트랜스젠더의 의료적 조치를 배제하는 차별적인 보건 의료 정책을 없애기 위한 노조의 협상을 지지했지만, 일터에서 성소수자 교육을 받은 경우는 35%에 불과했다. 일터에서 성소수자 교육을 받았다고 응답한 설문 참여자들은 협약 상의 성소수자 보호와 관련한 내용에 대해 더 많이 알고 있었고, 이러한 내용을 보장하기 위해 단체협약을 활용하는 것을 지지했다. 또한 이들은 일터에서의 성소수자 차별에 보다 민감했으며, 이러한 차별을 목격한 경우 노조 활동에 참여할 가능성이 더 높았다.
- \* **성소수자 노동자를 위해 일터를 개선하기 위해서는 문화적이고 구조적인 변화가 요구된다** 성소수자 노동자의 약 1/4이 일터에서 자신의 성적 지향이나 성별 정체성 때문에 왕따나 괴롭힘을 당한 적이 있다고 밝혔고, 약 40% 이상은 성소수자에 대한 부정적인 언급이나 이야기, 농담을 들은 적이 있다고 응답했다. 또한 조합원의 약 2/3은 일터에서 성중립화장실을 이용할 수 없으며, 이것이



건강과 안전에 있어서 중대한 문제라고 답했다.

### UFCW 아웃리치의 향후 계획

UFCW 아웃리치는 설문조사 결과에 기반해 다음과 같은 성소수자 일터 포용 조치를 발전시킬 것이다:

- \* 성소수자 의제와 트랜스젠더 권리, 일터에서의 엘라이 의식, 방관자 개입 등을 모두 아우르는 UFCW 조합원을 위한 성소수자 교육 개발. '성소수자 의제, 트랜스젠더 권리, 직장 동료 의식 및 방관자 개입을 포함한 성소수자 교육체계'를 만들 것임
- \* 성별 정체성과 성적 지향, 성별 표현을 포괄하는 차별금지 관련 내용이 포함된 확고한 단체교섭과 고충처리규정 마련
- \* 성소수자 노동자와 조합원, 특히 청년과 유색인종인 이들이 노조 내부의 모든 구조에서 대표되고 참여할 수 있도록 하기 위한 노조의 리더십 지위에 대한 접근성 증진 위해 대표단에 포함되도록 노력
- \* 성중립적 표현의 예시 제안, 성별 정체성에 대한 추측 자제, 대명사 공유 관행<sup>5)</sup> (예시: 워크숍과 회의, 일터의 명찰에 대명사 포함하기)의 일반화를 통한 젠더 포용적 문화 조성

UFCW 아웃리치 홈페이지를 통해 보고서 전문과 권고사항을 확인할 수 있음

<https://www.ufcwoutreach.org/>

참고: 설문조사 보고서 다운로드

[https://www.labor.ucla.edu/wp-content/uploads/2020/10/UCLA\\_Labor\\_Center\\_LGBTQWorkers\\_Oct7.pdf](https://www.labor.ucla.edu/wp-content/uploads/2020/10/UCLA_Labor_Center_LGBTQWorkers_Oct7.pdf)

5) 역자 주: 영어에는 he/she와 같은 개인의 성별을 지칭하는 대명사가 존재한다. 대명사 공유 관행은 특정한 공간에서 서로 외모를 통해 상대방의 성별을 추측하는 것이 아니라 모든 구성원 참여자가 자신의 성별 대명사를 명찰에 표기하거나 자기소개에서 밝히도록 함으로써 모든 사람들이 자신이 정체화 한 성별에 따른 대명사로 불릴 수 있도록 하는 관행을 의미한다.

## 4-8. 더 나은 성소수자 포용을 위한 노동조합 대표자 교육: 스페인 Comisiones Obreras(CCOO)의 사례

성소수자에게 포용적인 일터를 만드는 일은 태도와 행동을 바꾸는 것을 의미한다. 스페인의 주요 노동조합 중 하나인 CCOO에게 이는 아무리 사소한 것이라도 노동조합의 구조 안팎에서 발생하는 편견에 도전하는 것을 의미한다.

노동운동은 오래전부터 여성 노동자가 노조의 모든 수준에 참여하는 것이 필요함을 인식해왔다. 그런데 모든 협상 대표자가 남성이라면 동일임금은 단체협약에서 쟁점이 되지 못할 것이다. 마찬가지로, 만약 노조 대표자들이 성소수자 평등에 대해 알지 못하고, 교육받지 않는다면, 중요한 성소수자 의제들은 고용주와의 교섭에 포함되지 않을 것이다.

### 차별에 대한 인식 및 의식 제고

직장 대표자들은 폭넓은 노동조합 조합원들을 대표하고, 대변한다. CCOO는 모든 대표자들에게 교육을 제공함으로써 대표자들이 성소수자 의제를 인식하고 민감하게 대응할 수 있도록 한다.

교육은 두 가지 형태로 제공된다. 성소수자 의제는 모든 대표자들이 당선 후 수료해야 하는 기본 교육에 포함되어 있다. 성소수자 의제에 관한 보다 자세한 교육 과정도 모든 대표자에게 제공된다. 이 교육과정은 성소수자 노동조합 활동가들이 직접 진행하는 의식 제고 워크숍들로 구성되어 있다. 이러한 구성방식은 여성들이 남성에게 자신이 여성혐오에 의해 영향을 받는 양상을 설명할 공간을 확보하는 반-성차별 교육에서 기인했다.

이와 유사하게, 성소수자 교육은 비성소수자들에게 성소수자가 어떤 형태의 차별을 경험하며, 직장에서 이는 어떤 방식으로 나타나는지를 보여주는 것을 목표로 한다. 가장 중요한 것은 교육 참여자들이 부적절한 농담이나 동성애 및 트랜스혐오적인 발언 등의 차별을 마주했을 때 이를 감지하고 대응하는 방법을 배우는 것이다.

### 성소수자 노동자가 이끄는 교육

노조에게 교육의 성공은 이를 설계하고 이끄는 성소수자 조합원으로부터 비롯된다. 반-성차별 훈련과 교육의 중심에 여성의 경험이 있는 것처럼 성소수자 워크숍도 성소수자 노동자들이 자신의 이야기를 나누고, 차별 사례를 제시하며, 이러한 경험이 자신들의 삶에 어떤 영향을 미치는 지를 설명하는 공간을 제공한다. 이처럼 실제 경험을 바탕으로 한 교육은 참가자들이 일터에서의 차별이 일상에 미치는 영향을 인식하고 이에 맞서기 위한 전략을 개발하는데 도움이 된다.

적절한 기술과 관점을 가진 노동조합 내부의 성소수자 엘라이도 이러한 과정에 기여했다. 예를 들어 사회복지 분야의 배경이 있는 동료들은 차별적인 상황을 평가하고 개입하는 자원을 발굴하는데 도움을 주었다.



### 풀뿌리 운동과 정치적 압력

스페인 마드리드에서 개최된 2017 월드프라이드(World Pride 2017)는 노조 내 성소수자 그룹들을 조직하는 촉진제가 되었다. 이전에는 지역과 부문별 연맹 단위에 적극적으로 활동하는 성소수자 그룹들이 산재되어 있었지만, 중앙차원의 조율은 거의 없었다. 2017 월드프라이드에 참여하기 위해, 지역과 부문별 그룹들이 처음으로 모여 연합 네트워크를 구성했고, 성소수자 의제에 대한 전국적 지침을 구체화할 수 있었다. 이를 계기로 노조 대표를 위한 성소수자 교육이 개발되었다.



CCOO가 노조 내부의 성소수자 노동자를 보다 잘 조직하게 되면서 정치 영역에도 보다 효과적으로 개입할 수 있게 되었다. CCOO는 스페인의 다른 지역에서와 마찬가지로 마드리드에서도 성소수자 차별금지법과 트랜스젠더를 보호하기 위한 구체적인 법안 마련을 강력하게 추진하고 있다. 일터에서의 성소수자 보호와 관련한 내용을 포함하는 이러한 법들은 노조가 일터 내에서 성소수자 권리를 옹호하고, 성소수자 포용을 위한 자원과 관련해 고용주와 협상할 수 있도록 하는 지렛대를 제공한다.

CCOO에 관한 자세한 내용과 자료는 아래를 방문.

[https://www.ccoo.es/cms.php?cd cms\\_pag=12874&opc\\_id=bbd3516148687ee7636522c00f9303f6](https://www.ccoo.es/cms.php?cd cms_pag=12874&opc_id=bbd3516148687ee7636522c00f9303f6)

## 4-9. 사회 전반에서 성소수자 권리 증진 옹호하기: 호주 노동조합들의 사례

호주의 노동조합 운동은 성소수자 공동체와 연대해 온 길고 자랑스러운 역사를 가지고 있다. 1970년대부터 성소수자 노동조합 활동가들은 호주의 일터를 안전하고 포용적인 공간으로 만들기 위한 운동에 앞장서 왔다. 우리는 노조를 통해 활동하면서, 성소수자 노동자를 차별로부터 보호하는 법을 만들기 위한 캠페인을 진행해 왔고, 성소수자의 커플 관계를 인정하고, 성소수자가 일터에서 직면하는 어려움을 개선하기 위한 직장 내 혜택을 보장하기 위해 협상해 왔다. 또한 성소수자 노동조합 활동가들은 성소수자 정체성의 비범죄화에서부터 적절한 보건의료 및 교육 지원 접근성 보장에 이르기까지 성소수자 커뮤니티의 삶을 보다 광범위하게 개선하고자 노력해왔다. 이러한 헌신을 바탕으로 가장 최근에는 호주의 혼인평등을 위한 캠페인에서 노동조합이 중심적인 역할을 했다.



호주 정부는 2004년 동성커플의 결혼을 금지하는 법을 통과시켰다. 이 법에 항의하는 성소수자 공동체의 풀뿌리 캠페인이 일어났고, 시간이 지남에 따라 운동은 탄력을 받았다. 2017년에 보수 여당은 성소수자 공동체의 압도적인 압력에 반응하며, 동성커플의 결혼을 허용할지를 국민투표에 부칠 것이라고 발표했다. 성소수자 공동체는 국민투표 없이도 국회가 법을 개정할 수 있기 때문에 이러한 국민투표는 불필요함을 주장하며 투표 실시에 반대했다. 보수여당은 자신들의 제안이 저지당하자, 이를 우회하기 위해 공적 자금을 이용해 유권자를 대상으로 자발적인 전국 우편 '설문 조사'를 실시하기로 결정했으며, 그 결과를 법 개정 여부에 반영할 것이라고 발표했다. 성소수자 공동체는 투표에 계속 반대하는 한편, '설문조사'에서 강력한 '찬성' 의견을 받아내는 것의 중요성을 인식하며, 전국적인 캠페인을 규합하기 시작했다.

이 시점에서 호주의 노동조합 운동이 행동하기 시작했다. 노조 간부들은 즉시 캠페인에 투입되어 전국 방방곡곡의 마을과 도시에서 조직화 활동을 시작했다. 호주 노동조합 평의회(Australian Council of Trade Unions)는 조합원의 참여를 장려하기 위해 전국의 노조들에 자원과 지원을 제공했다. 일부 조합원들은 노동조합이 동성결혼 캠페인에



함께 하는 것에 불만을 나타냈지만, 전국의 노조들은 공정하고 평등한 사회를 위한 투쟁을 위해 성소수자 조합원들과 연대하는 것의 중요성을 근거로 압도적인 지지를 표했다.

빅토리아 주의 빅토리아조합본부협의회(Victorian Trades Hall Council; VTCH)는 주 차원의 '찬성' 캠페인을 조직했다. 호주 전역의 학생 단체들은 VTCH가 생산하고 배포한 자료를 활용해 유권자 등록 운동에 함께했다. 8월부터 11월까지 VTCH의 건물은 다른 유권자들에게 전화를 걸거나, 지역에 게시할 무지개 포스터나 가판을 운영하고 가택 방문을 하기 위한 자료를 받으러 방문하는 성소수자 공동체 구성원들로 북적였다. VTCH 간부들은 풀뿌리 활동을 조직하는 동시에 빅토리아 주의 노동조합들이 전화나 우편, 소셜미디어 등을 통해 조합원들에게 연락하여 강력한 '찬성' 투표를 독려할 수 있도록 지원했다.



2017년 11월 15일, 압도적으로 평등에 찬성표를 던진 호주의 투표 결과가 발표되었다. 호주 유권자의 80%가 자발적인 '설문조사'에 참여했으며, 그 중 62%가 동성커플의 결혼 허용에 찬성했다. 성소수자 노동조합 활동가들은 성소수자 공동체와 함께 승리의 기쁨을 나눴고, 빅토리아조합본부협의회 건물 밖에서는 밤새 축하 파티가 열렸다. 2020년, VTCH 건물에는 이 역사적인 승리에 성소수자 공동체와 함께 기여한 성소수자 노조 활동가들의 역할을 기념하는 두 개의 현판이 세워졌고, 2021년 빅토리아 주는 VTCH 건물을 성소수자 공동체의 중요한 장소로 지정했다.



# 4-10. 포용 정책을 통한 성소수자 권리 증진: 일본 RENGO의 사례



일본에서 노동조합은 어떤 노동자도 성적 지향이나 성별 정체성을 기반으로 한 차별과 폭력을 받지 않도록 하는 노동조건의 개선에 주력해왔다. 성소수자 대상 차별은 노동자의 사회보장 및 직장 복지 접근성을 제한할 수 있다. 따라서, 노동운동이 개별 노동자의 권리만이 아니라, 그들의 동성 파트너의 권리가 보장되도록 노력하는 것은 매우 중요하다.

'여성, 남성, 둘 다 아님, 응답거부'를 포함해야 한다.

### 포용 정책 수립을 위한 설문조사 실시

2016년 일본 노동조합총연맹(RENGO)은 비성소수자를 주요 대상으로 하는 일본 최초의 성소수자 직장 인식 조사를 실시했고, 2016년 8월에 결과를 발표했다. 응답자의 8%가 성소수자로 정체화 한 사람들이었다. 응답자의 약 23%는 일터에서 성소수자 정체성과 관련한 괴롭힘을 목격하거나 들은 적 있다고 응답했으며, 응답자의 1.3%는 자신이 직접 괴롭힘을 경험했다고 답했다.

설문조사 이후, RENGO는 아래의 사항을 마련했다.

- \* 2017년 11월, 성적 지향 및 성별 정체성과 관련한 차별을 금지하기 위한 노동조합 행동강령(Guidelines for Trade Union Action to Prohibit Discrimination Related to Sexual Orientation and Gender Identity (SOGI))을 발표했다. 지침은 성소수자 노동자를 위한 구체적인 활동을 증진할 때 노동조합이 고려해야 할 핵심 사항을 포함하고 있다. 지침 이외에도, 2018년 1월 RENGO는 '성소수자와 성적 지향 및 성별 정체성의 이해(What are LGBT and SOGI)'라는 전단지 제작해 가맹 노조에 배포하였다.
- \* 2020-21년 행동지침에는 '다양한 가족형태와 생활양식이 인정하는 사회를 만들고, 사회 전반에서 필요한 변화를 추동하기 위해, 우리는 부부의 독립적 성(姓) 선택 체계와 동성 배우자의 권리 보장 등을 포함한 민법 개정 추진을 통해 노동환경 개선에 힘쓸 것이다'라고 명시되어 있다.
- \* 2019년 5월에 통과된 직장 내 폭력 및 괴롭힘 방지 협약에 맞추어, 직장 내 괴롭힘 방지 제도의 실질적인 이행을 위한 지침(Guidelines for the Practical Implementation of Anti-Harassment Legislation)을 마련했다. 이 지침은 '아웃팅(타인의 성적 지향이나 성별 정체성에 대한 원치 않는 공개)뿐만 아니라 성적 지향이나 성별 정체성으로 인한 괴롭힘도 괴롭힘의 행위이기 때문에 고용주에 의한 예방 조치의 대상이 된다고 명시하고 있다.
- \* RENGO의 '제4차 성평등 촉진 계획(Fourth Gender Equality Promotion Plan Plus)'은 2020년 10월부터 2021년 9월까지의 기간에 적용된다. 이 계획은 여성의 조직참여와 대표성을 계산하는 개인의 성별에 대한 질문에 대한 응답 방식은 개인의 진정한 성별 정체성을 고려해야 한다고 명시하고 있다. 기본적인 답변 방식은



## [부록] 한국 성소수자 운동과 민주노총의 활동

### 성소수자 권리를 위한 요구



한국 성소수자 운동은 트랜스젠더 권리, 가족구성권, 성소수자 청년, 노동권, 에이즈, 난민 등 다양한 의제와 함께 활발하게 전개되고 있습니다. 이러한 흐름은 노동조합에 긍정적인 영향을 미치고 있습니다.

#### 차별금지법 제정

차별금지법 제정 운동은 2007년 차별금지법안 발의 이후 꾸준하게 이어져 왔으며 2017년 박근혜 정권 퇴진운동 속에서 차별금지법제정연대에 169개 단체가 함께하며 확대 재출범한 후 투쟁이 더욱

확대되었습니다. 차별금지법 찬성 여론은 67%로 높지만 보수 기독교가 성소수자 혐오를 조장하고 법안을 결사 반대하면서 국회는 15년 넘게 제정을 미루고 있습니다.

#### 트랜스젠더 권리

“저의 성별 정체성을 떠나 제가 이 나라를 지키는 훌륭한 군인 중 하나가 될 수 있다는 것을 모두에게 보여주고 싶습니다.” -2020년 1월 22일 변희수 하사 기자회견

2020년 성확정수술을 위해 군에 커밍아웃한 후 강제전역(해고)당한 트랜스젠더 군인 변희수 하사가 용기 있게 세상에 나서며 많은 이들에게 울림을 주었습니다. 안타깝게도 그녀는 군으로 돌아가지 못한 채 1년 후 스스로 생을 마감했지만 투쟁은 계속되었고 트랜스젠더 차별이 사회에 구체적으로 알려지기 시작했습니다.

노동현장에서 트랜스젠더는 더욱 심각한 차별을 겪습니다. 성별 이분법이 심한 우리 사회에서 남녀 중 어느 한 성으로 보이지 않는 트랜스젠더 노동자는 일자리를 구하기조차 어렵습니다. 어렵게 일자리를 구하더라도 쉽게 해고나 괴롭힘에 노출됩니다. 이런 이유로 신분확인을 잘 하지 않거나 취업 문턱이 높지 않은 임시직, 저임금 일자리에서 일하는 경우가 많습니다.

#### 가족구성권

성소수자 가족을 인정하는 법제도가 없음에도 가족을 꾸리는 성소수자들은 늘고 있습니다. 최근 한 동성부부가 배우자의 피부양자 자격을 인정해달라며 국민건강보험공단을 상대로 진행한 소송이 2심에서 승소했습니다. 우리나라 법원이 성소수자의 사회권을 인정한 중요한 판결입니다. 건강보험 등 사회보장 제도는 모든 사람에게 보편적으로 적용되어야 하는 것입니다. 성소수자에게 가족구성권은 삶의 문제라고 할 수 있습니다.

### 성소수자 평등을 위한 민주노총 활동



2010 최초의 민주노총 성소수자 권리보장 포스터. 여성위원회를 통해 각 가맹산하조직 및 일부 단위노조 사무실에 부착

- 2015 민주노총 사무총국 규칙 개정. 동성 가족에게도 동등한 수당 지급
- 2016 서울퀴어문화축제 민주노총 공식 참가단을 처음으로 구성
- 2018 민주노총 조합원 교육을 위한 소책자 “성소수자와 함께 평등한 일터 만들기”발간
- 2019 차별금지법제정연대, 성소수자 단체와 함께 ILO 협약 190호 채택 촉구 기자회견 개최
- 2019 111개 노동조합이 참여하여 퀴어문화축제에 연대하는 거리 현수막 게시
- 2019 민주노총 성소수자 조합원 모임 구성
- 2020 코로나 시기 성소수자 커뮤니티 위기에 대처하기 위한 성소수자 노동상담 핫라인 가동, 대처방법 및 상담 홍보물 배포
- 2020 차별금지법과 노동권 토론회 개최
- 2022 성소수자 평등을 포함한 민주노총 및 산별노조 평등수칙 제정
- 2022 국제노동조합협의회(CGU) LGBTI+ 프로젝트 전략기획 라운드테이블 회의 참석
- 2023 해외노동조합 성소수자 사업 사례집 <평등을 위한 투쟁>, 민주노총 홍보영상 <결국은 민주노총-성소수자 노동자편> 제작

### 확장되는 연대의 힘

#### 민주노총 지역본부의 연대

지역마다 열리는 퀴어문화축제에 민주노총 지역본부가 적극적으로 참여하고 있습니다. 서울, 대구, 부산, 전북, 광주, 강원, 제주, 인천 등에서 보수기독교 공격과 축제 장소 불허 등 차별에 함께 대응하기도 하고 차별금지법 제정 전국 도보행진에도 연대했습니다. 성소수자 간담회 개최, 홍보물 제작 등 지역본부는 다양한 방식으로 조합원과 소통하고 있습니다.

성소수자 단체가 투쟁하는 노동자들을 찾아 편견의 벽을 허물고 연대를 쌓는 활동을 꾸준히 진행한 것이 연대의 마중물이 되었습니다. 연대는 노동조합이 차별금지법을 지지하고 조합원들이 성소수자의 지지자가 되는데 가장 큰 힘을 발휘합니다.



### 산별노조의 다양한 실천

민주노총 산별연맹은 각자 특성과 상황에 맞게 활동하며 조합원 내부의 편견을 넘어서고 있습니다.

- \* 공공운수노조 : 최초로 노조 건물에 성중립 화장실을 설치하고, 노조 강령과 모범단협안에 포괄적 차별금지조항을 포함했습니다.
- \* 금속노조 : 모범단협안을 개정하여 동성 가족도 특별/경조휴가나 돌봄휴가를 평등하게 적용받도록 가족과 배우자 개념을 넓혔습니다.
- \* 전교조 : 성소수자 권리보장 내용을 포함한 성평등 단협안 만들고 있습니다. 2022년부터 퀴어교사모임(QTQ, Queer Teachers with Queer)을 시작했습니다.
- \* 언론노조 : 언론과 미디어를 위한 젠더 균형 가이드를 만들었습니다.
- \* 건설산업연맹, 사무금융노조, 보건의료노조, 공무원노조 등 여러 산별연맹 여성위원회가 활발히 가동되며 성평등과 성소수자 연대의 폭을 넓히고 있습니다.

코로나19 나눔연대 성금을 모아서 성소수자인권단체에 기금을 전달한 교육공무직본부와 같이 안팎으로 조합원의 인식을 바꾸기 위해 노력하는 노동조합이 점점 많아지고 있습니다.



### 민주노총의 할 일

#### 일터의 커밍아웃조차 어려운 현실

대부분 성소수자는 일터에서 커밍아웃하지 못합니다. 한국 노조 조직률은 14%에 불과하고 노조가 있더라도 성소수자들에게 거리가 멀게 느껴집니다.

직장에서 커밍아웃한 사람은 13%에 불과하며, 52.3%가 남보다 더 잘해야 한다는 압박에 시달리고, 51%가 정체성을 숨기려고 조심하며 스트레스를 받습니다.<sup>6)</sup> 전체 연령대를 합치면 커밍아웃한 비율은 더 줄어들 것입니다.

성소수자들은 가족, 회사, 사회와 같이 자신을 둘러싼 공동체에서 존중받는 경험을 거의 하지 못하고 제도적인 보호도 없습니다.

#### 성소수자를 노동조합의 주인공으로

민주노총 조합원 120만명 중에도 당연히 성소수자가 있습니다. 성소수자가 안심하고 커밍아웃할 수 있는 환경이 되도록 노조가 먼저 노력해야 합니다. 노동조합이 성소수자를 존중하고 있음을 다양한 경로로 알려야 합니다. 조합원 교육과 홍보를 강화하며, 성소수자 모임을 지원하고, 성소수자들이 대의원 등을 맡아 노동조합에서 대표성을 확대하는 것도 함께 이뤄져야 합니다. 노동조합은 일터에서 성소수자 노동자의 강력한 지지자가 될 수 있습니다.

민주노총은 현장을 바꾸어 성소수자 노동자 권리를 실제로 높여낼 수 있습니다. 일부 모범단협안 및 단체협약에만 반영된 차별금지조항을 확대하고, 동성부부 및 다양한 가족에 대한 동등한 권리를 보장받게 할 수도 있습니다. 트랜스젠더 노동자의 일할 권리를 보장하는 것도 우리의 중요한 과제일 것입니다.

차별금지법 제정 투쟁을 포함해 일터에서 성소수자의 권리를 넓히는 사회적 투쟁에 노동조합이 적극적 주체가 되어야 합니다. 민주노총이 곧 성소수자 노동자들이 함께하는 조직이라는 생각을 넓혀갑시다.

6) 다양성을 향한 지속가능한 움직임, 다음, "나 같은 사람이 혼자 아니구나" 2021 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사 결과보고서, 2021.



### 민주노총 성소수자 조합원 모임

업종과 지역을 가리지 않고 '성소수자 노동자'로 살고 있는 민주노총 성소수자 조합원들의 모임입니다. 현재 민주노총 가맹산하조직에 소속된 성소수자 조합원, 간부 30여명이 모여 자발적 모임을 진행하고 있습니다. 우리 모임은 2022년 서울퀴어문화축제, 민주노총 대의원 대회에서 모임을 알리는 홍보물을 배포하는 등, 모임 내 논의를 통해 다양한 사업을 펼칠 계획을 가지고 있습니다. 민주노조 깃발 아래 당당하게 모인 모든 성소수자 동지들을 환영합니다!

민주노총 성소수자 조합원 모임 참여문의 [lgbti.kctu@gmail.com](mailto:lgbti.kctu@gmail.com)

### 성소수자 노동상담이 필요하다면

퀴어노동법률지원네트워크 온라인 상담 홈페이지 [queerdong.net](http://queerdong.net) | 이메일 [qqdongne@gmail.com](mailto:qqdongne@gmail.com)

\* 퀴어노동법률지원네트워크는 퀴어노동자의 권리를 위해 활동하는 노무사 및 법률활동가들의 모임입니다. 성소수자 노동자라면 누구나 아래 홈페이지나 이메일을 통해 온라인 상담을 받을 수 있습니다.



