

성소수자 친화적 직장을 만들기 위한

다양성

가이드

라인

Diversity · Inclusion · Visibility · Everyone · Respect · Support · Engagement



성소수자 친화적 직장을 만들기 위한
다양성 가이드라인



이 책에 나오는 주요 용어

-
- 001 성소수자** 성적지향 또는 성별정체성이 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 성소수자에 LGBTI만 있는 것은 아니다. LGBTI외에도 범성애자(Pansexual), 무성애자(Asexual), 젠더퀴어(Genderqueer) 등 다양한 정체성들이 있다.
-
- 002 레즈비언 (Lesbian)** 여성에게 성적, 정서적 끌림을 경험하고 친밀한 관계를 맺는 여성을 지칭한다.
-
- 003 게이 (Gay)** 남성에게 성적, 정서적 끌림을 경험하고 친밀한 관계를 맺는 남성을 지칭한다. 서구권에서는 남녀동성애자 모두를 가리키는 말로 게이 사용되곤 한다.
-
- 004 바이섹슈얼 (Bisexual)** 자신과 같은 성별이나 다른 성별 모두에게 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 의미이다.
-
- 005 트랜스젠더 (Transgender)** 출생 시 부여받은 주민등록상 성별과 다른 성별정체성을 가진 사람을 말한다. 출생 시 성별은 남성이지만 자신을 여성으로 인식하는 경우 트랜스젠더 여성/트랜스여성이라고 하며, 출생 시 성별은 여성이지만 자신을 남성으로 인식하는 경우 트랜스젠더 남성/트랜스남성이라고 한다. 한편 자신을 여성/남성 어느 쪽도 아닌 제3의 성으로 인식하는 비이분법적 트랜스젠더(non-binary transgender)도 있다.
-
- 006 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.
-
- 007 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.
-
- 008 성적지향 (Sexual Orientation)** 개개인이 성적 또는 정서적으로 어떠한 성별의 상대방에게 끌리는 지를 나타내는 용어이다. 크게 이성애(자신과 다른 성별에게 끌림), 동성애(자신과 같은 성별에게 끌림), 양성애(동성/이성 모두에게 끌림)로 나눌 수 있다.
-

-
- 009 성별정체성**
(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. 성별정체성은 출생 시 부여받은 주민등록상 성별과 같을 수도 있고, 다를 수도 있다.
-
- 010 성별표현**
(Gender Expression)
- 개개인이 자신의 성별을 외모, 복장, 행동거지, 말투 등을 통해 어떻게 드러내고 표현하는지를 나타내는 용어이다. 자신을 여성으로 인식해도 짧은 머리에 바지를 입는, 소위 사회적으로 '남성적'으로 여겨지는 성별표현을 하는 경우와 같이, 성별표현은 반드시 성별정체성과 일치하지는 않는다.
-
- 011 커밍아웃**
(Coming Out)
- 커밍아웃은 성소수자가 자신의 성적지향이나 성별정체성을 드러내는 것을 말한다. 이 말은 '벽장에서 나온다(coming out of the closet)'라는 문구에서 유래된 것으로, 자신을 벽장 속에 감추고 살던 성소수자들이 문을 열고 나온다는 뜻을 담고 있다. 만일 가족이나 친구 등이 성소수자라고 커밍아웃을 한 경우 어떻게 대처할지는 당시의 상황, 상대방과의 관계 등에 비추어 달라질 수 있다. 다만 상대방을 매도하거나 지나치게 관심을 표현하는 등의 반응은 자제하도록 한다.
-
- 012 아우팅**
(Outing)
- 타인이 성소수자 당사자의 동의 없이 성적지향이나 성별정체성을 공개하는 행위를 말한다. 커밍아웃과 아우팅의 차이는 당사자의 동의가 있었는지 여부이다. 아우팅은 개인이 밝히고 싶지 않은 개인정보를 타인에게 누설하는 것이므로 주의해야 하고, 경우에 따라 명예훼손이 될 수 있다.
-
- 013 동성애혐오**
(Homophobia)
- 동성애자나 동성애에 대한 공포·거부·혐오를 말하며, 낙인을 찍거나 차별하는 태도·행동으로 나타나는 경우가 많다.
-
- 014 트랜스젠더혐오**
(Transphobia)
- 트랜스젠더에 대한 공포·거부·혐오를 말하며, 낙인을 찍거나 차별하는 태도·행동으로 나타나는 경우가 많다.
-
- 015 국제성소수자혐오반대의날**
(International Day Against Homophobia & Transphobia)
- 매년 5월 17일은 성소수자에 대한 혐오와 차별에 반대하는 날이며, 영문 약자를 따서 아이다호(IDAHOT) 테이라고도 한다. 1990년 5월 17일에 세계보건기구(WHO)가 동성애를 정신병 목록에서 삭제한 것을 기념하는 날로서, 한국에서도 매년 성소수자 차별에 반대하는 다양한 행사가 열리고 있다.
-
- 016 퀴어문화축제**
(Queer Culture Festival)
- 매년 성소수자들이 모여 자신들의 존재를 드러내고 즐기는 축제이다. 서울에서는 2000년 연세대학교에서 처음 열린 이래 매년 6월경 개최되고 있다. 축제의 막바지에 진행되는 퍼레이드는 퀴어 퍼레이드(Queer Parade) 또는 자긍심 퍼레이드(Pride Parade)라 불리며, 성소수자들이 자긍심을 높이고 권리를 이야기하는 자리이다. 서울, 대구, 부산, 제주 등 여러 지역에서 개최되고 있다.
-



목차

이 책에 나오는 주요 용어 04

왜 '다양성 가이드라인'인가? 08

- 많은 기업들이 성소수자를 포용하는 다양성 정책을 채택하고 있습니다
- 다양성 존중은 기업의 사회적 책무이자 혁신 전략입니다.
- 성소수자는 이미 당신과 함께 생활하고 있는 동료이자 고객입니다
- 성소수자가 있는 그대로 자신을 편안히 드러낼 수 있는 직장을 만들어야 합니다
- '성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인'을 소개합니다

박스 1 구글코리아가 말하는 '다양성과 포용이 기업에 필요한 이유' 16

Diversity 구성원의 다양성 18

- 채용공고에 성소수자를 차별하지 않는 기업이라고 표시합니다
- 이력서에서 성별, 혼인여부, 병역사항 등 직무와 무관한 정보를 묻지 않습니다
- 면접관을 대상으로 성소수자 인권교육을 하고 가이드라인을 제시합니다

박스 2 차별 없는 입사지원서의 예시 23

Inclusion 포용적 기업정책 24

- 성적지향·성별정체성·성별표현을 이유로 한 차별금지를 사규에 명시합니다
- 성소수자의 권리 보호를 위해 고충처리제도를 개선합니다
- 다양성과 포용을 담당하는 조직을 만듭니다

박스 3 관리자를 위한 성소수자 포용 가이드 30

Visibility 자신을 드러낼 수 있는 일터 32

- 다름을 존중하는 언어, 성중립적 표현을 사용하는 문화를 만듭니다
- 경영진이 성소수자 직원에 대한 지지를 표명합니다
- 사내 성소수자 인권지지 모임을 만들도록 장려하고 지원합니다

박스 4 사생활의 존중, 모두를 위한 기본 에티켓입니다 37

Everyone 모두를 위한 편의시설 38

- 성소수자 직원들도 편하게 이용할 수 있는 상담서비스를 제공합니다
- 직원 개인의 특성을 고려한 포괄적 보건의로 서비스를 제공합니다
- 성별, 장애 등에 따른 구분 없이 모두가 이용 가능한 화장실을 만듭니다

박스 5 '모두를 위한 화장실'의 모습 43

Respect 인권존중 교육 44

- 성소수자와 비성소수자 모두를 위한 성평등 교육을 실시합니다
- 성소수자에 대한 이해를 돕는 교육을 실시합니다
- 다양성을 존중하는 조직문화를 만들기 위한 리더십 교육을 합니다

박스 6 성소수자 동료의 지지자가 됩시다 48

Support 성소수자를 고려한 복리후생 50

- 동성커플·사실혼커플을 고려한 복리후생제도를 만듭니다
- 복리후생제도에서 비혼자가 차별받거나 배제되지 않도록 합니다
- 트랜스젠더 직원의 트랜지션을 지원합니다

박스 7 사내 성소수자 지지모임 '게이글러스(Gayglers)' 56

Engagement 변화를 선도하는 사회공헌 58

- 성소수자 커뮤니티의 활동에 함께 합니다
- 기업의 고유 사업을 통해 성소수자 평등의 가치를 알립니다
- 성소수자 차별에 반대하는 목소리를 냅니다

박스 8 직장인 성소수자를 위한 가이드라인 63

부록 1 유엔인권최고대표사무소 '성소수자 차별에 맞서기: 기업을 위한 행동강령' 요약본 66

부록 2 읽으면 좋은 자료 및 주요 성소수자 단체 68

부록 3 다양성 가이드라인 포스터 70

주(註) 73



왜 ‘다양성 가이드라인’인가?



많은 기업들이 성소수자를 포용하는
다양성 정책을 채택하고 있습니다



다양성 존중은 기업의 사회적 책무이자
혁신 전략입니다.



성소수자는 이미 당신과 함께 생활하고 있는
동료이자 고객입니다



성소수자가 있는 그대로 자신을 편안히 드러낼 수 있는
직장을 만들어야 합니다



‘성소수자 친화적 직장을 만들기 위한
다양성 가이드라인’을 소개합니다

BOX 1 구글코리아가 말하는 ‘다양성과 포용이 기업에 필요한 이유’

왜 '다양성 가이드라인'인가?

많은 기업들이 성소수자를 포용하는 다양성 정책을 채택하고 있습니다

포춘 500 기업의 91%가 성적 지향을 이유로 한 차별을 금지한다고 명시하고 있습니다.¹⁾ 성별정체성에 따른 차별을 금지하는 기업도 83%에 이릅니다.²⁾ 매출액 기준 미국 상위 20개 기업 중 14곳이 성소수자 평등지수 100점을 기록하는 시대입니다.³⁾ 다양성 정책에 성소수자가 반드시 포함되어야 한다는 분명한 원칙을 채택하고 있는 것입니다.

기업들이 처음부터 성소수자를 포용한 것은 아니었습니다. IBM의 사례가 대표적입니다. 1960년 IBM에서 슈퍼컴퓨터 연구개발을 하던 로버트 샌더스는 자신이 트랜스젠더 여성임을 밝힙니다. 1968년 성전환수술을 받고 이름을 린 콘웨이로 개명합니다. 하지만 IBM은 이러한 변화를 받아들이지 못하고 그녀를 해고합니다. 린 콘웨이는 제록스로 직장을 옮겨 초정밀 집적회로 개발에 함께 하였고 미국 최고의 여성 컴퓨터 공학자가 됩니다.

IBM은 이런 실수를 계기로 이후 적극적으로 성소수자 친화 정책을 펼칩니다. 이제 **포드 자동차, 골드만 삭스** 등 많은 기업에서 성소수자 친화적 기업이라는 메시지를 채용 캠페인에서 홍보합니다. 이 가이드 라인에서 소개하듯 **구글, 러쉬, 소니, 토요타** 등 주요한 글로벌 기업들은 성소수자를 포용하는 다양성 정책을 채택하고 이것을 경쟁력의 발판으로 삼고 있습니다.



왜 '다양성 가이드라인'인가?

다양성 존중은 기업의 사회적 책무이자 혁신 전략입니다

오늘날 기업들은 인권을 존중해야 할 윤리적 책임을 이해하고 있습니다. 더 나아가 인권을 증진시키는 주체로서 기업이 사회에 기여할 수 있고 그렇게 해야 한다는 적극적인 의식을 가지기 시작했습니다. 이런 정신으로 2000년 세계의 기업들은 유엔본부에 모여 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact)를 창설했습니다. 유엔글로벌콤팩트는 인권, 노동, 환경, 반부패에 관한 10대 원칙을 채택했고, 그 중 원칙 6에서 “고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.”고 선언했습니다.

차별 철폐와 다양성 존중이 기업의 인권존중 책무이기도 하지만, 나아가 기업의 이익에도 기여한다는 놀라운 경험과 연구 결과들이 나왔습니다. 다양성을 통해 기업이 창의와 혁신을 이루고, 이것이 수익으로 연결되기 때문입니다. 예를 들어 매킨지는 여러 업종의 기업을 대상으로 경영 성과와 다양성의 연관성을 조사하여 성별, 인종, 민족, 성적지향, 성별정체성의 측면에서 다양성이 높을수록 기업의 수익률이 높다는 결과를 보고하였습니다.⁴ 다양성이 기업에게 도움이 되는 이유가 무엇일까요?

첫째, 다양성이 높을수록 좋은 인재를 확보하는 데 유리합니다. 그 직장이 진보적이고 성과를 인정받을 수 있는 곳이라는 신호를 보내기 때문입니다. 다양성 전략을 추진하고 있는 기업들이 가장 많이 언급하는 경제적 효과가 바로 인재 채용입니다.⁵ 이런 직장은 비성소수자 구직자들에게도 매력적인 직장입니다. 영국의 조사에 따르면 비성소수자 응답자의 72%가 직장을 선택할 때 성소수자 차별금지 정책이 있는지를 중요하게 고려한다고 응답하였습니다.⁶

둘째, 다양성이 높을수록 직원의 이직이 줄어듭니다. 직장에서 커밍아웃을 하면 이직 확률이 16.6% 감소한다고 합니다.⁷ 일본의 2016년 조사 결과도 비슷합니다. 성소수자에 대한 차별적 반응이 많은 직장에 다니는 경우 성소수자 당사자와 비당사자 모두 근속 의욕이 10%p 낮았습니다.⁸ 불필요한 이직이 발생하면 회사는 새 직원을 채용하고 훈련시키는데 막대한 비용을 지출해야 합니다. 직원 대체에 드는 비용은 이직한 직원 월급의 93%~200%로 추정합니다.⁹

셋째, 다양성이 높을수록 혁신적입니다. 구성원이 다양한 조직은 동질적인 조직보다 상황을 더욱 세심하고 다각도로 다룰 수 있기 때문에, 새로운 시각으로 문제를 해결하는데 도움이 됩니다. 미국에서 **토요타** 자동차는 대량 리콜 사태에 직면했을 때, 일본인으로만 구성된 경영진들이 상황을 제대로 인지 못하고 안일한 대처를 하여, 막대한 손실을 입었다는 분석이 있습니다. 전 세계 연매출 5억 달러 이상의 기업에 대한 조사에서 85%가 다양성이 새로운 관점을 제공함으로써 혁신을 추동한다고 응답했습니다.¹⁰

넷째, 다양성이 높은 기업이 소비자의 다양한 욕구에 반응합니다. “성공을 위한 우리의 전략은 직원들을 소비자만큼 다양하게 구성하는 것이다.” 어느 세계적인 기업의 홈페이지에 적힌 선언입니다. 소비자는 갈수록 다양해지고 있습니다. 다양성이 높은 기업이 소비자의 욕구를 보다 잘 예측하는 것은 당연합니다. 한 연구에 의하면, 직원의 구성이 다양할수록 시장점유율이 상승할 확률이 45% 증가하며, 새로운 시장을 개척할 확률이 70% 증가하였습니다.¹¹

다섯째, 소비자들은 다양성을 존중하는 윤리적 기업을 선호합니다. 공정무역 커피를 마시고, 사회적 책무를 다하는 브랜드를 찾습니다. 이런 이유로 유럽이나 북미지역에서는 다양성과 포용을 추구하는 기업이 좋은 브랜드 이미지를 누리고 충성스러운 소비자를 확보하고 있습니다. 국내에서도 **구글코리아**, **리쉬코리아**와 같은 기업들이 다양성을 존중하고 성소수자를 포용한다는 기업 이미지를 통해 소비자에게 매력적으로 다가가는 전략으로 성공을 거두고 있습니다.



왜 '다양성 가이드라인'인가?

성소수자는 이미 당신과 함께 생활하고 있는 동료이자 고객입니다

성소수자는 특별한 존재가 아니라 단지 전통적인 주류의 관점에서 그 다양성을 인정받지 못하는 특성을 가진 사람들입니다. 흔히 사람들은 인간을 남성과 여성 둘로만 나누어 생각합니다. 남성과 여성은 각각 어찌해야 한다고 생각하는 성역할 고정관념을 가지고 있습니다. 또 이성 간의 사랑만이 정상이라는 이성애중심적인 사고를 가진 경우가 많습니다.

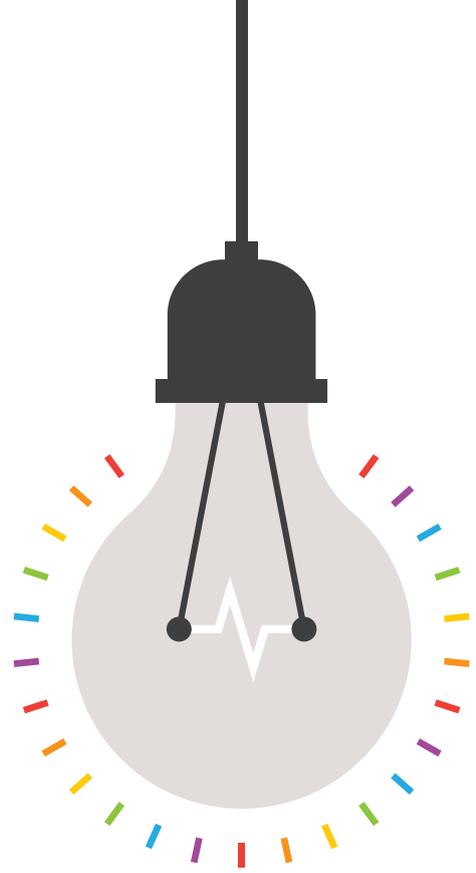
하지만 실제로 인간의 성적지향과 성별정체성은 다양합니다. 세상에는 이분법적인 성별로 설명되지 않는 사람들이 있습니다. 성역할은 생물학적으로 고정된 것이 아니라 사회화의 산물일 뿐입니다. 이성애 뿐 아니라 동성애, 양성애 등 다양한 형태의 사랑이 있음을 인정해야 합니다.

성소수자 인구가 정확히 밝혀지지는 않았지만 해외의 연구에서는 대략 3~7%로 나타나고 있습니다. 하루 동안 만나는 사람들 가운데 적어도 한 명은 성소수자일 가능성이 높다는 뜻입니다. 그럼에도 불구하고 성소수자가 잘 보이지 않는다고 느낀다면, 그 이유가 무엇일까요?

국가인권위원회 조사에 의하면, 10명 중 7~8명의 성소수자는 직장에 다니면서 단 한 명의 동료에게도 자신의 정체성을 밝히지 못했다고 합니다.¹²⁾ 동료 중에 성소수자가 있더라도 모르고 있을 가능성이 대단히 높다는 뜻입니다.

그러니 '내 주변에는 성소수자가 없어'라는 생각을 먼저 버려야 합니다. 동료나 고객의 모습으로 성소수자가 당연히 존재한다는 생각을 가지고, 그렇다면 무엇을 어떻게 해야 할지 고민해야 합니다.





왜 '다양성 가이드라인'인가?

성소수자가 있는 그대로 자신을 편안히 드러낼 수 있는 직장을 만들어야 합니다

직장에 성소수자가 보이지 않는다면, 다양성이 존중받지 못하는 환경일 가능성이 매우 높습니다. 이런 환경에서 성소수자 직원은 자신의 역량을 충분히 드러내기 어렵습니다. 반대로 성소수자 친화적 환경이라면, 직장에 대한 만족도와 생산성이 높아지기 마련입니다. 다양한 구성원들이 가장 편안한 상태에서 소통하면서 창의와 혁신이 이루어지고, 이것은 기업의 발전으로 연결됩니다.

국제적으로 성소수자 친화적 직장을 만들어야 한다는 규범과 지침이 만들어지고 있습니다. 2017년 9월, 유엔인권최고대표사무소(OHCHR)는 “성소수자 차별에 맞서기: 기업을 위한 행동강령 (Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People: Standard of Conduct for Business)”¹³⁾을 발간했습니다. 유럽연합의 유럽위원회(European Commission)는 2016년, “직장에서의 다양성을 위한 경영전략: 성적지향과 성별정체성(The Business Case for Diversity in the Workplace: sexual orientation and gender identity)”¹⁴⁾을 발간했습니다.

이 외에도 영국, 미국, 호주, 캐나다, 인도, 중국, 일본, 싱가포르 등 많은 나라에서 성소수자 친화적 직장을 만드는 데 관심이 있는 기업들을 위한 가이드라인이 발간되었습니다.

많은 기업들이 성소수자에 대한 차별을 금지하는 소극적인 태도를 넘어, 다양성을 기업의 이익으로 만들어가는 적극적인 정책을 채택하고 있습니다.

왜 '다양성 가이드라인'인가?

‘성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인’을 소개합니다

이 가이드라인은 앞에서 언급한 국내외 자료들과 함께, 국내 직장인 성소수자들의 경험과 목소리를 담아 만들었습니다.

총 3단계에 걸쳐 연구가 이루어졌습니다. 1단계로 문헌연구를 실시했습니다. 2단계에서 관리직, 사무직, 판매직, 전문직에서 종사한 경험이 있는 20~40대 직장인 성소수자 6명(게이 2명, 레즈비언 1명, 바이섹슈얼 1명, 트랜스여성 1명, 트랜스남성 1명)과 3시간씩 총 5회에 걸친 토론회와 논의를 통해 가이드라인을 도출하였습니다. 3단계에서 문헌 및 토론회 자료를 분석·종합하고 가이드라인의 내용을 구체화하여 집필한 후, 자문을 거쳐 최종적으로 정리하는 과정을 거쳤습니다.

이 가이드라인에서는 7가지의 지침을 제시합니다.

- 지침 1 Diversity** 구성원의 다양성
- 지침 2 Inclusion** 포용적 기업정책
- 지침 3 Visibility** 자신을 드러낼 수 있는 일터
- 지침 4 Everyone** 모두를 위한 편의시설
- 지침 5 Respect** 인권존중 교육
- 지침 6 Support** 성소수자를 고려한 복리후생
- 지침 7 Engagement** 변화를 선도하는 사회공헌

영문의 첫 글자를 따서 'DIVERSE: 다양성 가이드라인' 입니다.



이 가이드라인의 각 지침은 다음과 같이 구성됩니다. 먼저 국내외 기업의 우수 사례(Best Practice)를 소개합니다. 이어 세부 지침으로 나누어 구체적으로 기업이 고려해야 하는 상황들과 채택하면 좋은 제도나 활동 등을 설명합니다. 이해를 돕기 위해 국내외의 연구결과를 소개하거나, 이 연구에 참여한 직장인 성소수자들의 인터뷰 내용을 인용문으로 삽입합니다.

7가지 지침 사이에는 8가지 관심 주제를 다루는 <박스>를 넣었습니다.

박스 1 구글코리아가 말하는 ‘다양성 정책이 기업에 필요한 이유’

박스 2 차별 없는 입사지원서의 예시

박스 3 관리자를 위한 성소수자 포용 가이드

박스 4 사생활의 존중, 모두를 위한 기본 에티켓입니다

박스 5 ‘모두를 위한 화장실’의 모습

박스 6 성소수자 동료의 지지자가 됩시다

박스 7 사내 성소수자 지지모임 ‘게이글러스(Gayglers)’

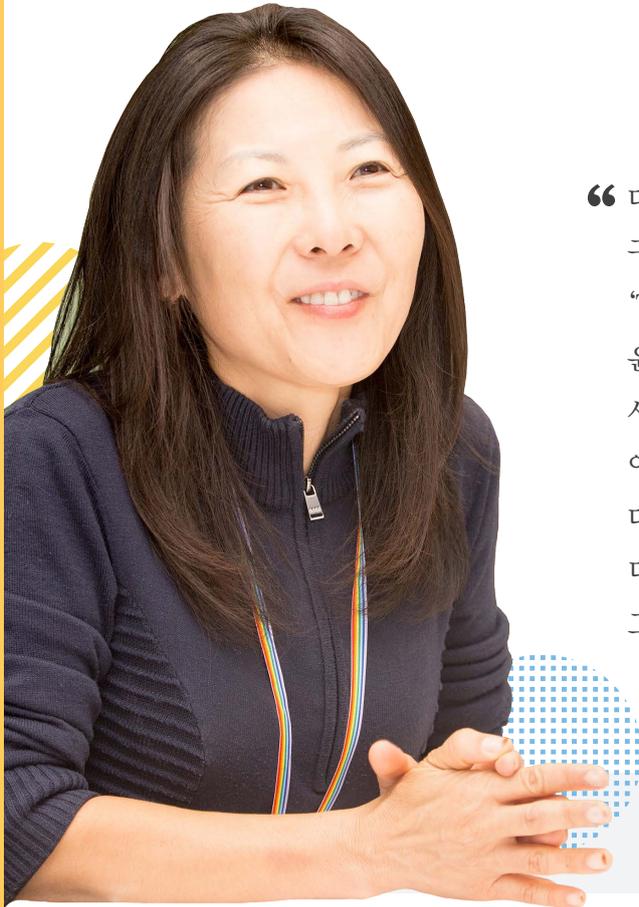
박스 8 직장인 성소수자를 위한 가이드라인

이 가이드라인의 마지막에는 3가지 부록을 실었습니다. <부록 1>은 유엔인권최고대표사무소에서 발간한 “성소수자 차별에 맞서기: 기업을 위한 행동강령[요약본]”의 국문번역본입니다. <부록 2>에서는 성소수자에 대한 이해를 돕는 참고자료와 주요 성소수자 단체를 소개합니다. <부록 3>은 이 다양성 가이드라인을 요약한 포스터입니다.

마지막으로, 이 가이드라인을 만드는 과정 자체가 성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 기업의 사회공헌의 일부라는 점을 강조하고 싶습니다. 이 연구는 구글과 인권재단 사람의 ‘무지개인권프로젝트-온’ 사업의 일부로 이루어졌습니다. 이 가이드라인을 통해 더 많은 기업이, 성소수자를 포함한 모든 사람을 아우르는 다양성과 포용의 가치를 채택하게 되길 바랍니다.



구글코리아가 말하는 '다양성과 포용이 기업에 필요한 이유'



“ 다양성(diversity)과 포용(inclusion)은
구글에서 정말 중요한 가치입니다.
'This is the right thing to do.'
윤리적으로 옳은 일,
사람이 해야 하는 인지상정의 일인데,
이게 또한 혁신(Innovation)을 촉진한다는 거예요.
다양한 사람이 다양한 의견을 내야
더 좋은 의견이 나오죠.
그래서 결국 회사에 도움이 된다는 겁니다. ”

정김경숙(로이스), **구글코리아 홍보총괄 전무**

사진: 변지은

구글코리아는 2014년부터 매년 퀴어문화축제에 부스를 마련해 참가하고 있습니다. 청소년 성소수자 위기지원센터 '핑둥'을 후원하고, 인권재단 사람을 통해 '무지개인권프로젝트-온' 사업을 지원하고 있습니다. 사내에는 게이글러스(Gayglers)라는 직원 모임을 만들어 성소수자 관련 행사를 기획하고 참여하며 다른 직원들의 참여를 독려합니다.

홍보총괄 전무 정김경숙(로이스)님을 만나 구글코리아의 성소수자 친화적 다양성 정책에 대해 물었습니다.

구글코리아에서 다양성은 어떤 의미인가요?

구글코리아에서는 항상 다양성과 포용을 얘기해요. 다양성은 다양한 사람이 가치 있다는 것이에요. 이런 사람도 있고 저런 사람도 있다는 거죠. 포용은 정말 마음으로 그 사람을 받아들인다는 거예요. 그래서 다양성(diversity)과 포용(inclusion), 사람들이 다양하게 있다는 것에서 더 나아가 모든 사람들을 포용할 수 있다, 저희는 그런 문화를 만들려고 합니다.

다양성과 포용을 중요하게 여기는 이유가 무엇인가요?

“This is the right thing to do.”예요. 윤리적으로 옳은 일, 사람이 해야 하는 인지상정의 일인데, 이게 또한 혁신(Innovation)을 촉진한다는 거예요. 다양한 사람이 다양한 의견을 내야 더 좋은 의견이 나오죠. 그래서 결국 회사에 도움이 된다는 겁니다. 스타트업 회사의 경우 남성만 있는 경우보다 여성이 함께 있는 경우 기업 가치가 더 높아요. 투자자도 여성이 있는 회사에 투자합니다. 사람의 반이 여자인데 그 고객을 모르고 어떻게 개발하느냐는 거예요. 여성과 남성뿐만 아니라, 성소수자, 다른 인종, 다른 언어를 쓰는 사람들이 같이 있을 때 훨씬 좋은 아이디어가 나옵니다. 그러니까 비즈니스에 안 좋을 수가 없어요.

성소수자 직원을 포용하는 문화는 어떻게 생기나요?

중요한 것은 근본적으로 ‘존중하는 문화’ 같아요. 여성을 존중하지 않는 사람이 성소수자를 존중할 수가 없어요. 다른 언어나 인종을 존중하지 않는 사람이 다른 문화권을 존중할 수가 없어요. 다 연결되는 것이죠. 존중의 문화가 가장 바탕에 있어요.

성소수자를 지원하는 활동을 주저한 적은 없나요?

물론 처음에는 조금 걱정이 있었어요. 혹시 성소수자를 지원한다고 회사 이미지가 안 좋아지거나 문제가 생길까 생각했죠. 그런데 상사가, ‘그건 정말 해야 하는 일이고, 그런 일을 하는 당신이 자랑스럽다’라고 말해 주었어요. 그리고 실제로 별 문제 없었어요. 저희는 일부터 성소수자 관련한 모든 후원활동을 공개해요. 그렇게 해도 괜찮고, 이런 일을 기업들이 나서서 해야 된다는 걸 보여주고 싶었어요.

기업으로서 사회적으로 변화를 일으키는 활동에 앞장 서는 이유가 무엇인가요?

모든 사람은 존중받아야 한다는 가치가 사회 전반적으로 확산되어야 합니다. 회사 내에서처럼 밖에서도 다양성과 포용의 문화가 만들어져야 한다고 생각해요. 그래야 직원들이 어떤 환경에 있든지 안전하게 느끼고 받아들여질 수 있으니까요. 더 나아가서 우리 직원들만 행복해서는 안 되잖아요. 다른 사람들도 행복해야죠. 회사를 변화시키는 것도 중요하지만 결국 사회를 변화시켜야 직원들의 삶이 더 만족스러워질 수 있어요.

성소수자 친화적 직장과 관련해 다른 기업에 하고 싶은 말이 있다면?

성소수자 친화적 직장을 만드는 것은 옳은 일이기도 하지만 정말 회사에 도움 되는 일입니다. 그러니 꼭 하세요. 그런데 빨리 하세요. 빨리 할수록 더 도움이 될 것입니다.



DIVERSITY

구성원의 다양성



채용공고에 성소수자를
차별하지 않는 기업이라고 표시합니다



이력서에서 성별, 혼인여부, 병역사항 등
직무와 무관한 정보를 묻지 않습니다



면접관을 대상으로 성소수자 인권교육을 하고
가이드라인을 제시합니다

BOX 2 차별 없는 입사지원서의 예시

기업이 다양한 구성원을 채용하려면 불필요한 진입 장벽을 없애야 합니다. 트랜스젠더는 지원서에 주민등록번호, 사진, 학력, 병역사항 등을 적도록 요구하는 경우, 성별이 드러나는 것이 부담스러워 구직단계부터 지원을 포기하기도 합니다. 구직자 중 성소수자가 있을 거라고 생각하지 않는 면접관의 무심한 말 때문에 성소수자 지원자가 배제 받는다고 느낄 수 있습니다. 결과적으로 기업은 우수한 성소수자 인재들을 채용할 기회를 놓치게 됩니다.

BEST PRACTICE

IBM의 채용공고에서는, ‘자격을 갖춘 모든 구직자는 인종, 피부색, 성별, 성별정체성·성별표현·성적지향, 장애, 연령 등에 상관없이 채용 기회를 가진다’고 명시하고 있습니다.

러쉬코리아의 ‘핑크이력서’ 프로젝트는 성소수자 및 지지자들에게 이력서를 받아 매장 직원 채용 절차를 진행합니다. 러쉬코리아는 2016년 제17회 퀴어문화축제에 참여하여 현장에서 이 프로젝트를 진행하였습니다.

소니는 입사지원서의 성별란을 본인이 자유롭게 기입할 수 있도록 하고 있으며, 면접관들을 대상으로 성소수자 인권교육을 실시하고 있습니다.

구성원의 다양성

채용공고에 성소수자를 차별하지 않는 기업이라고 표시합니다

성소수자 구직자에게는 직장이 성소수자에게 편안하고 안전한 곳인지 여부가 중요합니다. 기업이 명시적으로 차별금지 정책을 갖고 있지 않거나 보수적인 문화를 가졌다면, 많은 성소수자들이 구직단계부터 지원을 포기할 수 있습니다. 국가인권위원회의 조사에 따르면, 동성애자/양성애자의 11.5%, 트랜스젠더의 63.4%가 본인의 정체성 때문에 '지원을 포기한 경험이 있다'고 응답하였습니다.¹⁵⁾

기업이 성소수자를 차별하지 않는다고 표시함으로써 이러한 지원포기를 줄일 수 있습니다. 성소수자들에게 안심하고 해당 기업에 지원해도 된다는 메시지를 주는 것입니다. 채용공고에 '성적지향·성별정체성·성별표현을 이유로 차별하지 않는다'는 원칙을 명시하거나, 기업의 대표가 인터넷 등을 통해 성소수자를 차별하지 않는다는 선언을 하는 등의 방법이 있습니다.

동등기회정책을 명시한

IBM의 채용공고



성소수자를 대상으로 적극적인 채용절차를 별도로 마련하는 것도 하나의 방법입니다. 가령 성소수자 커뮤니티를 대상으로 하여 공고를 낸다거나, 직장 내 성소수자의 비율을 고려하여 다양성을 확보하도록 채용 기회를 마련하는 방법 등이 있습니다. 이 경우 채용과정에서 알게 된 구직자의 성적지향·성별정체성에 대한 정보는 본인의 동의를 얻어 반드시 필요한 경우에만 보관하도록 합니다.

러쉬코리아의
핑크 이력서:
성소수자 구직자를
대상으로
매장 직원
채용 절차 진행



구성원의 다양성

이력서에서 성별, 혼인여부, 병역사항 등 직무와 무관한 정보를 묻지 않습니다

지원서 작성에서부터 트랜스젠더는 어려움을 겪습니다. 국가인권위원회의 조사에 따르면 트랜스젠더 구직자의 49.3%가 지원서 등 서류제출에 어려움을 느낀다고 대답했습니다.¹⁶⁾ 그 이유는 주로 이력서에 사진, 성별, 학력 등 성별이 드러나는 정보를 기입해야 하기 때문입니다. 이미 자신의 성별정체성에 따라 생활하고 있음에도 현실적 장벽으로 법적 성별정정을 하지 못한 트랜스젠더의 경우, 이런 이력서 때문에 자신이 원하는 성별로 일자리를 구할 수 없습니다. 병역사항에서 구체적인 사유를 묻는 것 역시 큰 부담입니다. 트랜스젠더가 아니어도 겉으로 보이는 모습이 전통적인 성별 고정관념과 다른 경우 불쾌한 경험을 겪곤 합니다.

“ 사진을 붙이고 면접 갔을 때 ‘사진보고 남자인줄 알았는데 이름보고 아니어서 궁금했어요’ 하는 경우가 있는데, 그럴 때 되게 불쾌해요. (30대 레즈비언, 사무직) ”

“ 대부분의 트랜스남성이 성별 정정 후 가장 불편해하는 게 군대에 대해 물어봤을 때예요. 군필이냐고 묻는데, 군대 면제라고 하면 왜 면제인지 얘기할 수밖에 없어서 곤란해지죠. 이력서에서 군필, 면제, 미필에 동그라미만 치게 하고 더 이상 사유는 안 물어봤으면 좋겠어요. (20대 트랜스남성, 사무직) ”

구직자에게 동성 파트너가 있을 수도 있습니다. 결혼을 하고 싶어도 법적으로 인정받지 못하는 관계일 수 있습니다. 이런 상태에서 이력서에 혼인여부를 적게 하면, 구직자는 위축감을 느낍니다. 직장이 이성 애자, 기혼자 중심이라고 생각하고 차별받을 것이라고 느낄 수 있습니다.

이력서에는 구직자의 경력과 숙련정도를 파악하는 데 필요한 내용만을 중심으로 적도록 해야 합니다. 사진, 성별, 가족상황, 학력, 병력, 혼인여부, 병역사항 등 불필요한 개인정보는 업무특성상 반드시 요구되는 경우가 아닌 한 수집하지 않고 추가적인 서류들도 요구하지 않는 것이 좋습니다.

불필요한 정보를 요구하지 않음으로써, 성소수자 뿐만 아니라 성별, 장애, 학력, 종교 등 다양한 배경을 가진 구직자들을 채용하여 기업 내 구성원의 다양성을 증진시킬 수 있습니다. 2017년 9월 안전행정부가 제시한 소위 ‘블라인드 채용 입사지원서 예시’가 좋은 예가 됩니다(박스 1) 참조).

구성원의 다양성

면접관을 대상으로 성소수자 인권 교육을 하고 가이드라인을 제시합니다

면접관이 성소수자에 대한 이해나 감수성이 부족하여 의도치 않게 성소수자에게 불편하고 곤란하거나 모욕적인 질문을 하는 경우가 있습니다.

“왜 아직 결혼을 하지 않았나요?”

“나이가 있는데 미혼인 걸 보면 뭔가 문제가 있는 것 아닌가요?”

“머리를 왜 그렇게 하고 다니나요?”

“좀 더 여성(남성)스럽게 꾸미고 다니셔야 하는 것 아닌가요?”

“혹시 성소수자 아니세요?”

이런 말이 문제되는 이유는, 무엇보다 직무 능력을 평가하는 데 관련성이 없고 단지 사생활의 영역을 침범하는 질문이기 때문입니다. 동성파트너가 있어 결혼을 하고 싶어도 할 수 없는 구직자나 법적 성별을 정정하는데 어려움을 겪는 트랜스젠더 구직자에게 매우 곤란한 질문이 되며, 본인이 원하지 않는데 성소수자인지 여부를 밝히도록 부담을 주게 됩니다. 이런 질문이나 발언은 성소수자 구직자를 배제시키는 효과를 가져와 차별로 이어질 수 있습니다. 결국 기업으로서도 다양한 인재를 받아들이지 못하는 손실이 됩니다.

따라서 면접을 담당하는 직원들에 대해 우선적으로 성소수자 인권교육을 실시하고 명확한 가이드라인을 마련할 필요가 있습니다. 특히 압박면접이라는 이유로 모욕적인 질문을 하는 것을 막기 위해 직무상 필요한 질문과 인권침해가 될 수 있는 질문을 명확히 구분하여 가이드라인을 제시하여야 합니다. 이러한 가이드라인에는 다음과 같은 내용이 포함되면 좋습니다.

- 기본적으로 직무조건과 관련된 내용을 중심으로 질문을 정하고 그 범위에서만 질문할 것
- 성별, 연령, 신체조건 등은 직무 상 필요한 경우에만 질문할 것
- 애인 유무, 결혼 계획, 여성적/남성적 외모에 대한 지적 등 부적절한 질문을 하지 않을 것
- 성적지향·성별정체성·성별표현에 대하여 부정적 편견을 드러내는 발언을 하지 않을 것
- 상대방의 성적지향·성별정체성을 예단하지 않고 이를 알게 된 경우 개인정보를 보호할 것

차별 없는 입사지원서의 예시

※ 행정안전부가 2017. 9. 배부한 「지방공공기관 블라인드 채용 가이드북」에서 제시한 입사지원서 예시입니다.

자세히 살펴보면 교육과 경력 사항 외에 성별, 학력, 가족상황, 혼인여부, 병역사항 등 불필요한 개인정보를 요구하지 않고 있습니다.

입사지원서

1. 인적사항

지원구분	신입 (), 경력 ()	지원직무	접수번호
성명	(한글)		
현주소			
연락처	(본인휴대폰)	전자우편	
	(비상연락처)		
최종학교 소재지	*지역인재 응시자 확인	가점항목	<input type="checkbox"/> 장애대상 <input type="checkbox"/> 보훈대상

2. 교육사항

* 지원직무 관련 과목 및 교육과정을 이수한 경우 그 내용을 기입해 주십시오.

교육구분	과목명 및 교육과정	교육시간
<input type="checkbox"/> 학교교육 <input type="checkbox"/> 직업훈련 <input type="checkbox"/> 기타		

직무관련 주요내용

3. 자격사항

* 지원직무 관련 국가기술/전문자격, 국가공인민간자격을 기입해 주십시오.

자격증명	발급기관	취득일자	자격증명	발급기관	취득일자

4. 경험 혹은 경력사항

* 지원직무 관련 경험 혹은 경력사항을 기입해 주십시오.

구분	소속조직	역할	활동기간	활동내용
<input type="checkbox"/> 경험 <input type="checkbox"/> 경력				

* 직무활동, 동아리/동호회, 팀 프로젝트, 연구회, 재능기부 등이 주요 직무경험을 서술하여 주십시오.

직무관련 주요내용

위 사항은 사실과 다름이 없음을 확인합니다

지원날짜:

지 원 자:

(인)



INCLUSION

포용적 기업정책

／ 성적지향·성별정체성·성별표현을 이유로 한 차별금지를 사규에 명시합니다

／ 성소수자의 권리 보호를 위해 고충처리제도를 개선합니다

／ 다양성과 포용을 담당하는 조직을 만듭니다

BOX 3 관리자를 위한 성소수자 포용 가이드

구성원을 다양하게 채용하는 것에서 한발 더 나아가, 다양한 구성원들이 모두 존중받고 가치 있게 대우받는 포용적 직장을 만들어야 합니다. 기업의 행동 규범이나 윤리 강령에 성적지향·성별정체성·성별표현을 차별금지 사유로 명시함으로써, 다양성을 환영하고 모든 구성원을 포용한다는 기업 정신을 드러냅니다. 성소수자가 차별이나 괴롭힘으로부터 보호받도록 절차를 마련하고, 다양성-포용 전담 조직을 구성하는 등 적극적인 조치를 실시합니다.

BEST PRACTICE

일본 **노무라 그룹**은 윤리강령에서 구성원의 다양한 성적지향과 성별정체성을 존중한다고 명시하고 있습니다. 2016년에는 그룹의 최고운영경영자를 위원장으로 하는 다양성-포용위원회를 조직하고, <다양성과 포용 선언>을 채택하였습니다.

삼성전자는 행동규범 가이드라인에서 성적지향·성별정체성·성별표현에 따른 차별금지를 명시하고 있습니다. **포스코**는 윤리규범 실천지침에서 성정체성을 이유로 한 차별과 괴롭힘을 금지하고 있습니다.

성적지향·성별정체성·성별표현을 이유로 한 차별금지를 사규에 명시합니다

포춘 500 기업의 80% 이상이 회사 규정에 성적지향과 성별정체성을 이유로 직원을 차별하지 않는다고 명시하고 있습니다.¹⁷⁾ 일본 역시 최근 실시한 설문에서 130개 넘는 기업이 이미 이러한 규정을 가지고 있다고 답한 것으로 알려졌습니다.¹⁸⁾ 아래 예시와 같이 **미국 코스트코(COSTCO)**는 직원고용계약서(Employee Agreement)에 성적지향·성별정체성·성별표현에 의한 차별금지를 명시하고, **IBM**은 '직원 다양성(Workforce Diversity)' 정책을 별도로 채택하고 있습니다.

코스트코 직원고용계약서

2.2 동등한 기회

직원들이 모든 형태의 위법한 고용차별이 없는 업무 환경을 향유할 수 있어야 한다는 것이 코스트코의 변함없는 정책이다. 모집, 채용, 승진, 배치, 훈련, 고용종료, 기타 고용상의 계약 조건에 관한 모든 결정은, 인종, 피부색, 출신국가, 혈통, 성, 성적지향, 성별정체성, 성별표현, 종교, 연령, 임신, 장애, 업무상 상해, 퇴역군인 지위, 정치적 이념, 유전 정보, 혼인 상태, 기타 법에 의해 보호되는 고용차별의 요인을 이유로 한 위법한 차별 없이 이루어져야 한다. 승진은 개인의 기술과 능력에 기초하여 이루어진다. 기술과 능력이 같을 때에는 근속기간에 의해 결정된다.

IBM의 기업정책 117: 직원 다양성 (2005. 10. 10. 채택)

IBM의 직원들은 재능 있고 다양한 사람들로 구성되어 있다. 이 다양성의 잠재력을 최대한 끌어내는 것이 경영의 우선순위로써 우리가 경쟁에서 성공하는 기초가 된다. 오랜 기간 IBM에서 이어져 내려오고 있는 동등한 기회에 대한 약속이 바로 직원 다양성 프로그램의 핵심 요소이다.

직원의 채용, 승진, 보상과 같은 경영 활동은 인종, 피부색, 종교, 성별, 성별정체성, 성별표현, 성적지향, 출신 국가, 유전, 장애, 연령에 관계없이 이루어진다. 이런 경영 활동을 비롯해 IBM의 복리후생제도의 설계 및 집행은 동등한 기회에 관한 법을 포함해 모든 해당 법을 준수한다. 장애가 인정되는 사람들을 위해서, IBM은 해당 법에 부합하며 IBM이 효과적인 업무 수행을 위해 합리적이고 필요하다고 판단하는 편의를 제공한다. 우리 직원들과 우리가 업무를 함께 하는 모든 사람들의 다양성을 존중하고 가치를 인정하기 위해, 관리자들은 모든 형태의 괴롭힘이 사라진 업무 환경을 만들어야 한다.

이 정책은 합당한 경영 판단과 IBM의 가치에 기초한다. IBM의 모든 관리자는 이 정책과 주제에 관한 모든 해당 법을 준수하며 직원 다양성을 위한 IBM의 약속을 지켜야 한다.

기업이 차별과 괴롭힘을 금지한다는 분명한 입장을 보임으로써 업무 분위기를 긍정적으로 이끌 수 있습니다. 성소수자 직원은 물론 비성소수자 직원도, 자신이 공정하고 윤리적인 환경에서 보호받고 있다는 안정감을 느끼며 일에 집중하게 됩니다. 성별, 학력, 출신지역, 장애, 인종 등과 함께 성적지향, 성별정체성, 성별표현을 차별금지사유로 사규에 명시하는 것이 다양성을 존중하고 모든 구성원을 포용하는 기업이 갖추어야 할 기본 조건입니다.

또한 아래 법에 명시되어 있듯이, 차별과 괴롭힘의 금지는 기업이 준수해야 할 법령상 의무이기도 합니다.

국가인권위원회법은 고용 영역에서 성별, 성적지향, 용모 등 신체조건, 혼인 여부 등을 이유로 한 차별과 성희롱을 금지합니다. 성별정체성 차별은 성적지향 차별에 준하여 금지되고, 성별표현에 따른 차별은 성차별에 준하여 금지됩니다. 고용 영역이란 모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 모두 포함합니다(법 제2조 제3호 가목, 라목 참조).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 따라 고용주는 성별, 혼인 등의 사유로 근로자를 차별해서는 안 되며 직장 내 성희롱을 예방해야 할 의무가 있습니다. 특정한 성별표현을 강요하거나 이를 이유로 차별하는 행위, 법률상 혼인을 하지 않았다는 이유로 차별하는 행위, 성소수자이거나 그렇게 보인다는 등의 이유로 행해지는 성희롱은 모두 이 법에 따라 금지되는 행위입니다(법 제2조 제1호, 제2호 참조).

포용적 기업정책

성소수자의 권리 보호를 위해 고충처리제도를 개선합니다

직장에서 성소수자 직원에 대한 차별과 괴롭힘이 발생할 때, 사내 고충처리절차를 통해 사건을 조사하고 피해자를 구제할 수 있어야 합니다. 그러려면 우선 인사팀 담당자, 관리자, 감독자 등이 성소수자에 대해 충분한 지식과 이해를 가지고 있어야 합니다. 또 고충처리제도가 성소수자 친화적으로 운영되고 있는지, 실제로 적절한 시정이 이루어졌는지를 꾸준히 모니터링하여야 합니다.

성소수자 친화적인 고충처리절차를 마련했다면, 이 사실을 모든 직원들에게 홍보해야 합니다. 성소수자 직원이 차별, 괴롭힘, 성희롱을 당하고서도 고충처리절차에서 이런 사안을 다루지 않을 것이라고 생각하고 포기할 수 있기 때문입니다. 이런 홍보는 회사의 차별금지 의지를 알리는 효과도 있습니다.

고충을 신고한 피해자 또는 제3자의 신원 비밀을 보장하고, 신고했다는 이유로 불이익조치를 당하는 일이 없도록 합니다. 또한 신원 노출을 원하지 않는 직원을 위해 익명으로 신고할 수 있는 절차를 마련하는 것이 좋습니다. 이러한 신고자의 신원 비밀 보장, 불이익조치의 금지, 익명 신고 제도를 회사 규정에 명시해 피해자가 안심하고 구제를 요청할 수 있게 해야 합니다. 신원의 노출이나 불이익조치가 두려워 직원들이 신고를 하지 못하게 되는 경우 이는 피해자와 회사의 더 큰 피해로 이어질 수 있습니다.

동성 간 성희롱이나 성소수자에 대한 성희롱이 무시되거나 가볍게 다루어지지 않도록 유의합니다. 고충처리를 담당하는 직원 및 부서에서는 동성 간 성희롱 사건이나 성소수자이거나 성소수자처럼 보인다는 이유로 행해진 성희롱 사건들이 모두 법적으로 문제될 수 있다는 사실을 숙지하여 이를 예방하고 문제에 대처해야 합니다.

“ 남자가 남자한테 성희롱을 해도 장난처럼 이야기하고 사람들도 그냥 웃어넘기죠. 진지하게 받아들여지지 않아요. (30대 게이, 사무직) ”

“ 회사 내에 여직원들이 굉장히 스킨십을 많이 해요. 저는 여고 때 팔짱, 손깍지 끼는 것도 싫어했는데, 요즘 직장에서 제 가슴을 만지는 경우도 많아요. 제가 신고한다고 말해도 장난으로만 받아들여요. 저는 되게 불쾌하거든요. (30대 레즈비언, 사무직) ”

다양성과 포용을 담당하는 조직을 만듭니다

다양성을 존중하고 성소수자를 포용하는 정책은 구성원들에게 충분히 홍보되어야만 원하는 효과를 얻을 수 있습니다. 사내의 모든 구성원이 이러한 정책을 알고 그 의미를 이해할 수 있도록 여러 경로를 통해 교육하고 홍보해야 합니다. 사보나 사내 통신망, 회사의 SNS 등을 이용하여, 차별적인 관행을 개선하고 포용을 강조하는 회사 차원의 정책과 메시지를 대내외적으로도 공유할 수 있습니다.

특히 최고경영자가 성소수자를 비롯하여 다양한 인재를 포용하는 조직을 만들겠다는 메시지를 주는 것은 매우 강한 효과를 냅니다. 이를 통해 인권을 존중하는 회사라는 긍정적인 이미지를 홍보할 수 있습니다. 기업 내에 다양성과 포용을 담당하는 부서 또는 위원회를 별도로 마련하는 것도 좋은 방법입니다. 관련 정책을 적극적으로 발굴하고 효과적으로 교육·홍보하는 활동을 할 수 있을 것입니다.

많은 글로벌 기업들은 다양성-포용 전담 조직을 두고 다양성 개선에 투자하고 있습니다. **애플**의 다양성 포용 부문 부사장, **페이스북**의 글로벌 다양성 이사, **마스터카드**의 포용 담당 최고경영자 등이 좋은 사례입니다. 전담 부서에서는 캠페인을 벌이거나, 사내 성소수자 지지 네트워크를 조직하기도 하며, 다양성 펀드를 조성해서 소수자가 운영하는 스타트업을 지원하기도 합니다.¹⁹⁾ 다양성 개선과 포용 증진이 경쟁력 강화의 핵심 전략임을 이해하고, 변화와 도전을 모색해야 할 때입니다.

관리자를 위한 성소수자 포용 가이드

관리자를 위한 성소수자 포용 가이드

✔ 자신의 고정관념과 언어습관을 살펴봅니다.

- 모든 사람이 이성애자일거라고 가정하는 습관을 버립니다.
- 잘 모를 때에는 '남자친구/남편'이나 '여자친구/부인' 대신 '애인/파트너'라고 부릅니다.
- 고정관념이나 편견에 사로잡혀있을 때 그 점을 인식하고 바꾸려고 노력합니다.
- 팀원들의 다양성을 자연스럽게 받아들입니다.

✔ 법을 압니다.

- 성적지향·성별정체성 혹은 인터섹스라는 이유로 직원을 직간접적으로 차별하는 것은 위법임을 압니다.
- 직원의 행위에 대해 고용주도 책임을 져야한다는 것을 압니다.
- 성소수자 혐오에 대한 무관용 원칙을 세워 미연에 위험을 줄입니다.

✔ 용어를 이해합니다.

- 당신이 쓰는 말 가운데 혐오표현이 있는지 점검합니다.
- 많이 사용되는 용어들을 알아둡니다.
- 성별, 성별정체성, 성별표현, 성적지향의 차이를 이해합니다.

✔ 팀원들의 인식개선을 위한 교육을 마련합니다.

- 인사팀이나 성소수자 네트워크와 연락해 팀원을 위한 교육·인식개선에 대해 논의합니다.
- 팀원 교육을 위해 성소수자 직원 네트워크에서 강사를 초대하는 방안을 생각합니다.
- 팀원들이 직장에서 해도 되는 행동과 그렇지 않은 행동을 구분할 수 있게 합니다.
- 문제가 있는 행동을 보면 지적하는 것이 중요하다는 점을 강조합니다.
- 종교나 문화가 다른 사람들이 느끼는 우려를 해소합니다(가치나 문화를 바꾸라고 강요해서는 안됩니다).
- 이 외에도 회사에서 제공하는 자료나 프로그램이 있는지 찾아서 활용합니다.

✔ 회사의 정책이 평등하게 적용되어야 한다는 점을 숙지합니다.

- 인사정책, 가족혜택, 기타 모든 직원복지가 성소수자 직원과 그 가족들에게도 똑같이 적용되어야 한다는 사실을 압니다.

*아래는 2013년 호주의 비영리단체 Pride in Diversity가 IBM의 지원을 받아 발간한 '관리자를 위한 성소수자 포용 가이드 (Manager's Quick Guide to LGBTI Inclusion)'의 내용을 발췌·번역하고 한국 상황에 맞게 부분적으로 수정한 것입니다.

☑ 포용적 업무 환경을 만듭니다.

- 포용의 중요성에 대해 적극적으로, 공개적으로 이야기합니다.
- 회사에서 진행하는 포용 정책이나 다양성 행사에 대해 팀원들과 이야기를 나눕니다.
- 사무실이나 책상에 다양성과 포용을 지지한다는 표시가 보이도록 전시합니다.

☑ 포용정책을 숙지합니다.

- 회사의 다양성 및 포용 전략에 대해 좀 더 잘 알아 둡니다.
- 회사와 팀 내의 다양성 및 포용을 지원·증진할 수 있는 방법들을 마련합니다.

☑ 민감한 사안임을 이해하고 비밀보장을 지킵니다.

- 커밍아웃과 관련하여 민감한 사정을 이해합니다.
- 당사자가 허락하지 않은 이상 다른 사람에게 그 사람의 정체성을 결코 알려서는 안 됩니다.
- 당황한 것처럼 행동하지 말고, 항상 지지합니다.
- 커밍아웃은 당사자에게 대단히 중요한 결정이라는 점을 이해합니다.
- 공개적으로 지지를 드러냄으로써 커밍아웃을 원하지 않는 직원들도 당신이 포용적이라는 것을 알게 합니다.

☑ 당사자가 겪는 어려움을 알도록 합니다.

- 성소수자가 직장에서 겪는 어려움을 이해함으로써 포용정책의 중요성을 충분히 인지합니다.
- 가족, 친구, 동료 중에 개인적인 경험을 나눌 의향이 있는 성소수자가 있다면 그 사람의 이야기를 듣습니다.
- 이 가이드를 자주 읽습니다.

☑ 당신이 아는 것을 나눕니다.

- 질문이나 관련 코멘트에 대답하면서 상대가 배우고 정보를 습득하도록 돕습니다.
- 오해를 고쳐주고 부정적 고정관념에 대해 문제를 지적합니다.
- 반대에 부딪혀도 포용의 편에 섭니다.
- 회사의 다양성 및 포용 정책을 지지합니다.

☑ 성소수자 혐오를 볼 때 재빨리 대응합니다.

- 직장에서 동성애혐오, 트랜스젠더혐오가 발견되면 재빨리 대응합니다.
- 개인의 성적지향, 성별정체성, 외모 등에 대한 반복적 조롱, 놀림, 지적을 용납하지 않는 태도를 갖습니다.
- 문제가 되는 행동을 빨리 지적합니다.



VISIBILITY

자신을 드러낼 수 있는 일터



다름을 존중하는 언어,
성중립적 표현을 사용하는 문화를 만듭니다



경영진이 성소수자 직원에 대한
지지를 표명합니다



사내 성소수자 인권지지 모임을 만들도록
장려하고 지원합니다



BOX 4 사생활의 존중, 모두를 위한 기본 에티켓입니다

직장에서의 커밍아웃은 어렵습니다. 어쩌면 커리어가 위협받을 수도 있기 때문입니다. 성소수자에 대한 비하나 조롱이 대수롭지 않게 여겨지는 직장 분위기라면 성소수자는 본래의 자기 모습을 더욱 감출 수밖에 없을 것입니다. 그러나 스스로에게 진실할 수 있는 것, 본연의 모습 그대로 살아갈 수 있는 것은 누구나 평등하게 누려야 할 기본적인 권리입니다. 하루 중 가장 많은 시간을 보내기도 하는 직장에서 반드시 보장되어야 할 권리입니다.

BEST PRACTICE

IBM 글로벌 리더십 개발 프로그램 매니저는 다음과 같이 말합니다. “IBM이라는 공간에서는 게이인 나 자신을 드러낼 수 있습니다. 한 사람의 직원으로서 100%의 내 모습으로 일한다는 것, 바로 이런 점이 내가 IBM에서 지금까지 좋은 성과를 만들어 낼 수 있었던 이유입니다.”

구글코리아에서는 성소수자 지지모임 게이글러스(Gayglers)가 성소수자 가시성을 높이는 활동을 하고 있습니다. 게이글러스 공동대표는 이렇게 말합니다. “다양성은 어떻게 보면 숫자인 것 같고, 결국은 자연스럽게 포용이 되어야 합니다. 숨 쉬는 것처럼 자연스럽게 성소수자 이슈를 접하고 이야기할 수 있는 환경, 모두가 행복하고 편안한 환경을 만들고 싶어요. 그래서 사내에 다양성 도서관을 만들고, 성소수자 관련 내용의 메일을 보내고, 책상에 무지개 배지를 놓는 등 성소수자에 관해 노출을 많이 하려고 해요.”

자신을 드러낼 수 있는 일터

다름을 존중하는 언어, 성중립적 표현을 사용하는 문화를 만듭니다

유명 게이 연예인을 조롱하고, 트랜스젠더 관련 기사를 보고 비난하며, 퀴어 영화에 대해 이상하다고 폄하하는 등의 말을 들을 때 성소수자 직원은 자신이 그 모욕의 당사자가 된 것처럼 느끼게 됩니다. 적어도 직장에서 커밍아웃을 하겠다는 생각은 사라지기 쉽습니다.

직장 구성원이 자기 자신의 모습대로 일하면서도 안전함을 느끼도록 하기 위해서는, 다름을 조롱하고 비하하는 언어가 아닌 환영하고 존중하는 언어를 사용하는 관행을 만들어야 합니다. 어떤 언어가 문제가 되는지 배우고, 직원간의 일상적 대화에, 공식적인 회의 시간에, 혹은 사내 게시판에 혐오성 발언이 얼마나 용인되고 있는 풍토인지를 점검하는 것이 중요합니다. 이 과정을 통해 문제의식을 공유하고 개선할 수 있는 방안을 다함께 고민해나가야 합니다.

“ 동료와 채팅을 하면서 저에 대해 비하하는 직원이 있었어요. 남자인데 여자처럼 행동한다 고 말이지. 그걸 한두 번 본 게 아니었어요. (30대 트랜스여성, 관리직) ”

성중립적 언어를 사용하는 것은 다름을 존중하는 좋은 방법입니다. 동료, 고객, 거래처 직원 가운데 성소수자가 있다는 점을 항상 염두에 두고 성중립적인 표현을 사용하도록 권장합니다. 예를 들어 여자친구, 남자친구라는 말 대신 ‘애인’, 남편이나 아내 대신 ‘배우자’라는 용어를 사용하는 것입니다. 특히 회사의 인트라넷, 이메일이나 사보 등 직원들이 일상적으로 접하는 회사의 메시지에서 성중립적인 언어를 사용하는 것이 중요합니다. “부부동반 행사”라고 공지하는 것보다 “배우자나 파트너 모두 환영”한다고 표현할 때, 성소수자 직원이 자기 본연의 모습을 드러내도 안전한 공간이라는 메시지가 보다 확실하게 전달될 수 있습니다.

“ 우리나라에선 특별히 남녀를 지칭하거나 구분해서 말하는 용어가 많지는 않지만, 그럼에도 ‘네 여자 친구는’, ‘네 남자친구는’ 같은 말이 너무나도 자연스럽게 이야기 되면서 성소수자를 타자화하잖아요. 성 중립적인 언어를 사용 할수록 사람들의 의식도 소수자를 타자화하지 않는 방향으로 변하지 않을까 생각합니다. (30대 게이, 사무직) ”

자신을 드러낼 수 있는 일터

경영진이 성소수자 직원에 대한 지지를 표명합니다

최고경영진의 성소수자 지지 메시지는 성소수자에 대한 차별을 금지한다는 사규만큼 효과적일 수 있습니다. 매년 5월 17일 국제성소수자혐오반대의날이나 지역에서 퀴어문화축제가 열릴 때는 경영진이 성소수자 직원에 대한 환영과 지지의 메시지를 전할 수 있는 자연스러운 기회입니다. 실제로 매년 5월 17일 전후는 해외 주요 기업들이 연례행사처럼 지지 메시지를 발표하는 시기이기도 합니다.

애플 CEO 팀 쿡은
SNS를 통해
퀴어퍼레이드를
축하했다



지역에서 퀴어문화축제가 열리는 기간에는 성소수자 관련 상징물을 게시하는 것과 같이 보다 적극적으로 공개적인 지지 표명을 통해 성소수자 친화적인 기업의 이미지를 홍보할 수 있습니다. 회사 자체적으로 성소수자 인권을 이야기하는 다양성 주간을 기획해 볼 수도 있습니다. 이 기간 동안 성소수자 인권에 관한 캠페인, 자료 전시, 교육 프로그램 등을 진행하여 구성원들의 인식을 개선하고 성소수자 직원들이 스스로를 드러낼 수 있는 계기를 마련할 수 있습니다.

“ 회사 부사장이 애플 시계의 프라이드 에디션을 자랑하셨어요. 결혼하신 분이었는데, 감동적이었죠. 이렇게 지지하는 사람이 직장에 있고, 또 부사장이시고 하니깐. (20대 트랜스남성, 사무직)

자신을 드러낼 수 있는 일터

사내 성소수자 인권 지지 모임을 만들도록 장려하고 지원합니다

직장 내에서 비슷한 취미나 고민들을 가진 직원들이 모여서 서로 이야기를 나누고 교류할 수 있도록 소모임을 지원하는 것도 기업의 중요한 지원 중 하나입니다. 특히 성소수자 직원의 경우 상대적으로 그 수가 적고 사회에서 겪는 성소수자에 대한 혐오와 차별로 인하여 고립되어 있다는 느낌을 받기 쉽습니다. 다른 성소수자 직원 혹은 성소수자 인권을 지지하는 직원들과의 만남을 통해, 이러한 고립감을 해소하고 직장에 대한 애착심을 가질 수 있습니다.

많은 글로벌 기업들은 이미 다양한 형태의 성소수자 인권지지 모임을 갖고 있습니다. 구글의 경우 성소수자 직원과 성소수자 인권을 지지하는 직원들의 모임인 게이글러스(Gayglers)라는 모임을 갖고 있습니다. 영국계 글로벌 보험사 **아비바**는 성소수자에 대한 편견과 차별적 요소를 없애기 위해 그룹 내 성소수자 지지 네트워크(Allies of Aviva Pride network)를 구축하고 있습니다.

사내 성소수자 인권 지지 모임은 성소수자 직원의 소속감을 향상시키면서 전체 직원의 인권 의식을 제고하는 효과가 있습니다. 기업의 입장에서는 성소수자와 관련된 어려움이 있을 때 이 모임을 통해 도움을 받을 수 있습니다. 가령 **토요타** 자동차는 성소수자 직원이 정체성 관련 상담을 요청할 때, 사내 성소수자 모임과 연계를 함으로써 보다 효과적인 상담을 제공하고 있습니다.

구글코리아의
다양성 도서관.
다양성을 상징하는
아이템들과 성소수자,
여성, 장애인, 이주민 등
다양한 구성원들에 대한
자료들을 비치하고 있다

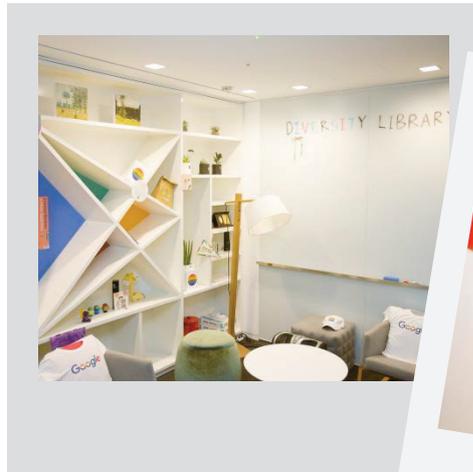
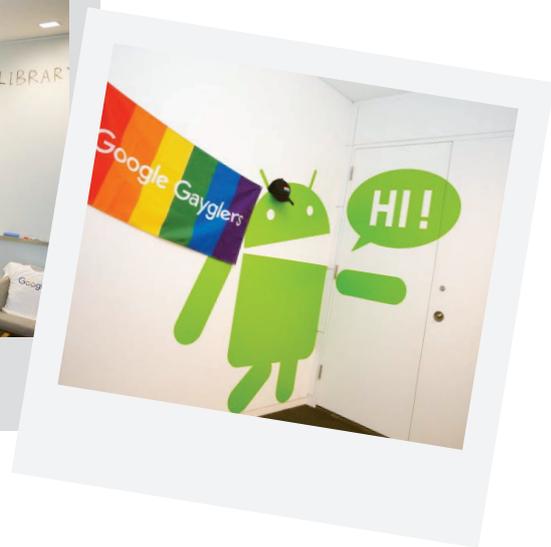


사진: 변지은



사생활의 존중, 모두를 위한 기본 에티켓입니다

사생활의 존중, 모두를 위한 기본 에티켓입니다

2013년 한 취업 포털에서 실시한 직장 내 사생활 침해에 대한 설문조사에서 응답자의 71%가 '회사에서 사생활을 침해받고 있다'고 말했습니다.²⁰ 집안사정을 캐묻는 동료, 주말 데이트 계획을 궁금해 하는 선배, 볼 때마다 결혼하라고 재촉하는 상사까지, 사생활 침해의 유형은 다양합니다.

어디까지가 친밀감의 표시이고 어디서부터가 사생활 침해일까요? 최근의 직장인 인식조사를 보면 '직장에서 공유할 수 있는 사생활의 범위는 어디까지인가'라는 질문에 절반 이상이 '취미 등 나에 관한 것에 한해서만'이라고 선을 그었습니다.²¹ 일정 선을 넘어서는 간섭은 불쾌감을 유발하고 심한 경우 팀워크를 해치는 요인이 된다는 점을 항상 염두에 두어야 합니다.

사생활에 대한 언급과 간섭은 성소수자에게 보다 큰 스트레스입니다. 거짓말을 해야 하는 상황에 놓이는 경우가 많기 때문입니다. 성소수자 직장인들은 남자(여자)친구 사진을 보여 달라, 회식 자리에 초대하라는 요구에 매번 거짓말로 돌려대느라 고생합니다.

때로는 아웃팅 문제가 되기도 합니다. 성별정정을 마친 후 새로운 부서에서 여성으로 직장 생활을 하고 있는 트랜스젠더 여성은 이전 부서의 상사가 와서 "이제 힘든 것도 다 끝났고, 앞으로 새로운 생활을 해야지"라고 말하여 당황하였다고 합니다. 본인이 원하지 않는 과거의 이야기를 동료 앞에서 꺼내었기 때문입니다.

비혼을 이유로 사생활을 침해하는 경우도 많습니다. "아 그 총각 부장님?" 소위 '결혼적령기'가 지났다는 이유로 비혼 상태가 그 사람의 가장 중요한 정체성인 양 취급될 때가 있습니다. 이름이 있고, 소속과 직위가 있지만 그저 총각 부장으로 통합니다. 결혼 여부는 사적인 정보입니다. 직장이라는 공적인 영역에서 누군가를 지칭하는 용도로 사용하는 것은 부적절합니다.

비혼의 스펙트럼은 넓습니다. 자발적인 비혼과 비자발적인 비혼이 있고, 이 중에는 결혼을 했지만 법적으로는 '비혼'일 수밖에 없는 성소수자들도 있습니다. 동료가 비혼임을 알았다면 그 선택을 존중하고 인정하는 것으로 충분합니다. 그 이상의 질문이나 조언은 사생활 침해입니다.

관심으로 포장된 사생활 침해가 아웃팅으로 이어지고, 누군가의 직장 생활을 위협할 수 있습니다. 한국 사회처럼 성소수자에 대한 편견이 만연한 곳에서는 특히 주의해야 합니다.





EVERYONE

모두를 위한 편의시설



성소수자 직원들도 편하게 이용할 수 있는
상담서비스를 제공합니다



직원 개개인의 특성을 고려한
포괄적 보건의료 서비스를 제공합니다



성별, 장애 등에 따른 구분 없이
모두가 이용 가능한 화장실을 만듭니다



BOX
5

‘모두를 위한 화장실’의 모습

기업의 편의시설은 모든 직원이 이용할 수 있어야 합니다. 하지만 실제로는 성소수자나 장애인 등 다양한 신체특성과 배경을 가진 직원들을 고려하지 않은 경우가 많습니다. 심리 상담이나 보건의료서비스가 성소수자 직원에게도 열려있어, 성소수자이기 때문에 겪는 어려움에 대해 도움을 받을 수 있어야 합니다. 트랜스젠더 직원이 성별규범 때문에 화장실이나 탈의실과 같은 일상시설 이용에 어려움을 겪는 일이 없어야 합니다.

BEST PRACTICE

일본의 **토요타** 자동차는 성소수자 직원을 포함하여 모든 직원들이 직장 내 괴롭힘, 건강문제, 다양성 정책과 관련된 상담을 받을 수 있는 창구들을 두고 있습니다.

영국의 회계법인 **언스트 & 영**은 트랜스젠더 직원이 자신이 원하는 성별에 따라 화장실을 사용할 수 있도록 가이드라인을 두고 있습니다. 이에 불편을 느끼는 다른 직원에게는 상담을 제공합니다.

미국 캘리포니아주에서는 2017년부터 모든 업무용 빌딩과 공공기관 건물의 1인용 공공화장실에 ‘성 중립’ 표지판을 의무적으로 달게 하고 있습니다.

모두를 위한 편의시설

성소수자 직원들도 편하게 이용할 수 있는 상담서비스를 제공합니다

성소수자를 편안히 받아들이지 못하는 직장 분위기 속에서, 성소수자는 높은 수준의 스트레스를 경험합니다. 일단 정체성을 숨겨야 하는 것 자체가 큰 스트레스입니다. 자신의 모습을 있는 그대로 드러내지 못하기 때문에 인간관계에서 어려움을 겪습니다. 국가인권위원회 조사에 의하면, 이렇게 정체성을 숨기기 위해 신경을 써야 하는 결과, 성소수자의 25% 가량이 생산성의 저하를 경험하였다고 합니다.²²⁾

기업에 따라서는 사내 심리 상담실을 두거나 외부의 심리상담사와 연계하여 직원들에게 상담서비스를 제공하는 경우가 있습니다. 그러나 만일 상담사가 성소수자에 대해 잘 모르고 있다면, 성소수자 직원의 특수한 상황을 이해하지 못하거나 심지어 문제를 직원의 정체성 탓으로 돌리는 부적절한 상담을 할 우려가 있습니다. 따라서 성소수자 직원들이 편안하게 자신의 고민을 털어 놓을 수 있는 전문 상담인력을 두거나 성소수자 단체 등 외부와 연계하는 등의 지원책을 마련할 필요가 있습니다.

사내에서 성소수자에게 상담서비스를 제공할 경우에는, 익명으로 상담을 받거나 내담자 정보보호를 철저히 하여 성소수자 직원이 상담에 부담을 느끼지 않도록 하는 것이 좋습니다. 또한 비성소수자 직원들에게 커밍아웃한 성소수자 직원을 대하는 태도에 대한 상담을 제공한다면, 기업 내 성소수자에 대한 인식을 전반적으로 높이는 데에도 도움이 될 수 있습니다.

모두를 위한 편의시설

직원 개개인의 특성을 고려한 포괄적 보건의로 서비스를 제공합니다

“ 일정 규모 이상인 회사는 직원건강관리실이나 보건실 같은 게 있잖아요. 이런 보건실에서 성소수자에 대한 이해가 있는 간호사가 있어서 트랜스젠더에게는 호르몬까지도 나눠 주기도 있는 그런 제도까지 마련되면 좋겠어요. 성소수자 뿐만 아니라 투석을 한다든지 매일의 의료 서비스가 필요한 사람들이 있는데, 이런 경우 회사를 그만 두는 경우가 많잖아요. 현재는 그런 의료 지원해주는 분들이 수 천 명의 직원 당 1명이 있으니 ‘담배 끊으세요’ 정도밖에 못하고 계신데, 이게 강화가 되었으면 좋겠어요. (20대 바이섹슈얼 여성, 전문직)

기업들 중에는 건강관리실 또는 보건실을 설치해 상비약, 의료기기를 두거나 간호사가 상주하여 보건의료서비스를 제공하는 경우가 있습니다. 혹은 외부 병원과 연계하여 직원들의 건강관리를 돕기도 합니다. 모든 직원이 이런 보건의료서비스의 혜택을 받으려면, 성별, 성적지향, 성별정체성, 장애, 연령 등 개개인의 특성에 따라 달라질 수 있는 건강 상황을 고려한 포괄적인 서비스가 이루어져야 합니다.

성소수자 직원의 경우 성소수자에 대한 차별 때문에 겪는 스트레스가 있고, 이는 건강상의 이상으로 나타날 수 있습니다. 트랜스젠더 직원의 경우 호르몬요법을 받거나 성전환수술을 마친 후 주기적인 진찰 등 특별한 의료적 지원이 필요할 수 있습니다. 당뇨, 신장투석 등 일상적으로 의료서비스를 받아야 하는 장애가 있는 경우, 여성의 경우 임신, 출산과 관련된 건강관리가 필요한 경우 등, 여러 개별화된 건강상의 요구들을 고려하여 사내에서 또는 외부연계를 통해 서비스를 제공할 필요가 있습니다.

모두를 위한 편의시설

성별, 장애 등에 따른 구분 없이 모두가 이용 가능한 화장실을 만듭니다

누구나 직장 내에서 위생시설을 편안하게 사용할 수 있어야 합니다. 매우 당연한 권리이지만 그 권리가 보장되지 않는 경우가 있습니다. 대표적으로 화장실이나 탈의실 등의 시설이 성별에 따라 분리되어 있을 때, 외적 모습이 고정관념 속의 '남성/여성'의 모습과 다른 경우 이런 어려움을 겪습니다. 예를 들어, 머리가 짧은 여성 직원은 '남자 같다'는 이유로 화장실을 사용할 때마다 불편한 시선을 받기도 합니다. 장애인의 경우 장애인 당사자와 활동 보조인의 성별이 다를 때 불편함을 겪습니다.

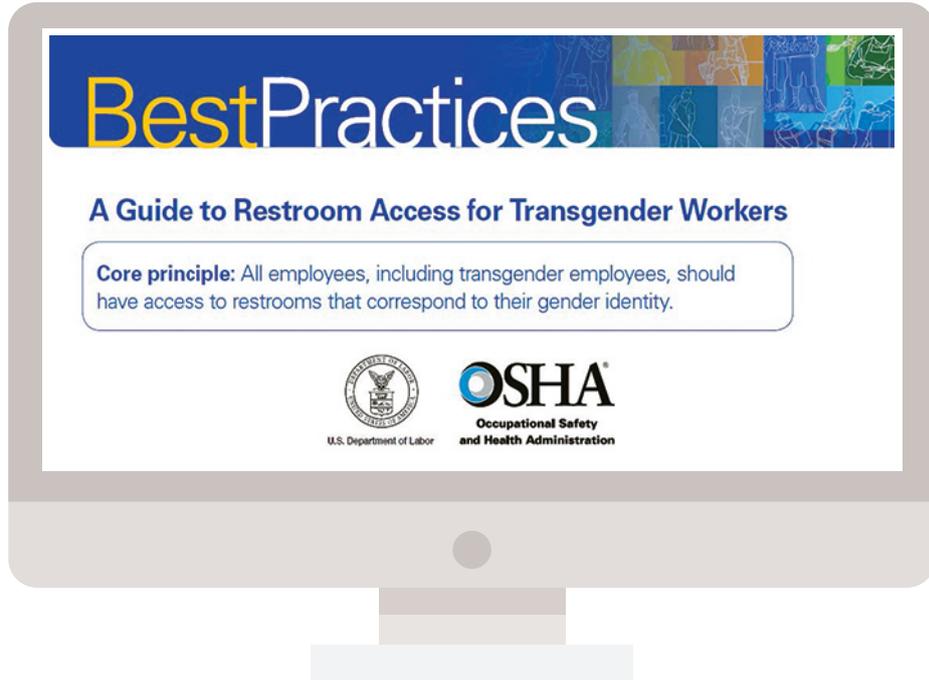
특히 트랜스젠더 직원은 일상적으로 시설 이용에 어려움을 겪습니다. 법적 성별을 정정한 경우에도 트랜스젠더라는 이유로 다른 직원들에게 시설 이용을 제지당하거나 하는 일도 있습니다. 이런 불편함 때문에 화장실 사용을 못하다가 건강을 해치기도 합니다. 2015년 일본의 조사에서는 트랜스젠더 직원의 27%가 배설, 배뇨장애를 겪는 것으로 나타나기도 하였습니다.²³⁾

“ 제가 생각하는 바람직한 화장실은, 남녀 구분이 있지만 스스로 원하는 성별에 따라 이용할 수 있는 거예요. 일반 남녀처럼 살고 싶은데 눈치를 보거든요. 회사에서 제일 힘들었던 게 눈치 보는 거였어요. 중립화장실은 그래도 타협점이 되는 거 같아요. (30대 트랜스여성, 관리직)

“ 개인적으로 중립화장실이 편해요. 왜냐하면 제가 여자화장실 들어갔을 때 걸모습만 보고 소스라치게 놀라는 분들도 있거든요. 그래서 외부에서 화장실 잘 안 가려고 해요. 특히 지하철 화장실 같은 데 안가고요. (30대 레즈비언, 사무직)

대안으로 외국에서 많이 실시되고 있는 것이 성별중립적인 '모두를 위한 화장실'입니다. 흔히 생각하는 남녀공용화장실이 아닙니다. 각 칸이 변기와 세면대를 갖춘 개별적 공간으로 분리되어서 성별, 장애 등의 구분 없이 누구나 다른 사람과 마주치지 않고 이용할 수 있는 형태의 화장실입니다. 일본, 대만, 영국, 스위스, 스웨덴, 미국 여러 주 등 외국의 여러 공공기관과 기업들에 이미 '모두를 위한 화장실'이 설치되고 있으며, 2015년 미국 직업안전 위생관리국과 노동부는 합동으로 '트랜스젠더 직원의 화장실 이용을 위한 가이드'를 발간하여 모두를 위한 화장실을 권고하기도 하였습니다.²⁴⁾

미국 직업안전
위생관리국과 노동부가
공동발간한
트랜스젠더 직원의
화장실 이용을 위한 가이드

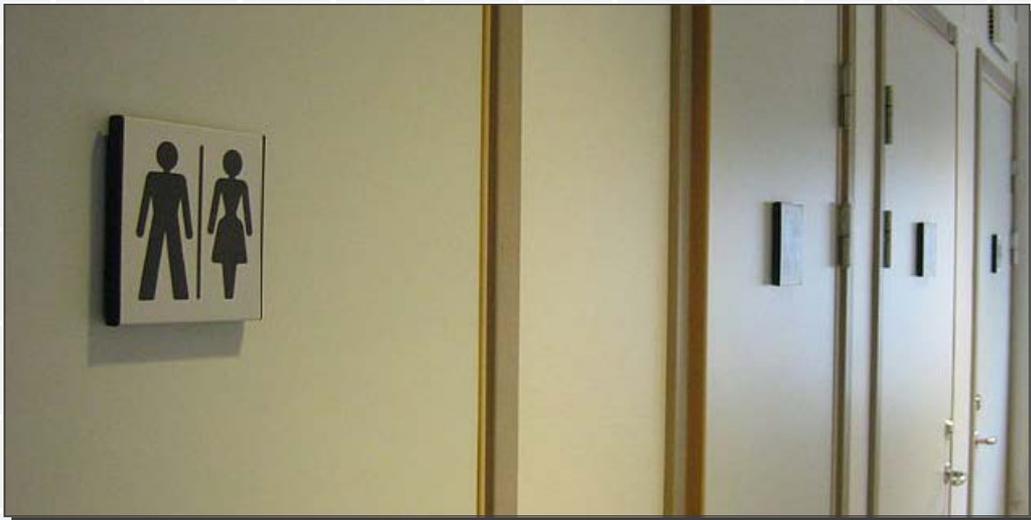


기업의 여건 상 ‘모두를 위한 화장실’을 신설하는데 어려움이 있을 수 있습니다. 그런 경우, 성소수자 직원에게 희망사항을 물어 본인이 원하는 형태의 화장실을 이용할 수 있도록 우선적으로 배려하는 것이 좋습니다. 만일 다른 직원이 불만을 표한다면, 해당 직원에게 이 가이드라인을 보여주면서 화장실 이용의 필요성과 관련된 교육을 실시하고 이를 통해 전반적인 인식을 높이는 등 적극적인 조치를 하는 것이 필요합니다.

‘모두를 위한 화장실’의 모습



왼쪽은 2020년 도쿄 올림픽 경기장에 설치될 모두를 위한 화장실의 설계도이고, 오른쪽은 스웨덴에 실제 설치된 모두를 위한 화장실 내부 모습입니다. 사진과 같이 넓은 공간에 변기와 세면대가 함께 설치되어, 성별, 장애 등에 무관하게 누구나 사용할 수 있습니다.



스웨덴 모두를 위한 화장실의 외부 모습. 각각의 독립된 화장실들이 나란히 이어져 있는 구조입니다.





RESPECT

인권존중 교육

／
성소수자와 비성소수자 모두를 위한
성평등 교육을 실시합니다

／
성소수자에 대한 이해를 돕는
교육을 실시합니다

／
다양성을 존중하는 조직문화를 만들기 위한
리더십 교육을 합니다

BOX
6 성소수자 동료의 지지자가 됩시다

포용적 환경을 만들기 위해서는 모든 구성원의 관심과 노력이 있어야 합니다. 직원들이 성역할 고정관념에서 탈피하고 성소수자의 존재를 알며 다양성을 존중할 수 있도록 교육기회를 마련해야 합니다. 특히 관리자가 다른 사람의 모범이 되며 포용적 환경을 조성하는 적극적인 역할을 할 수 있도록 리더십 훈련을 제공하는 것이 중요합니다.

BEST PRACTICE

IBM은 신입 직원을 위한 오리엔테이션에서 성소수자에 대한 인식 개선 교육을 합니다. 이를 통해 커밍아웃을 해도 괜찮다는 메시지를 보내고, 성소수자에 대한 괴롭힘은 금지된다는 점을 분명히 합니다. 또한 다양성과 포용에 대한 IBM의 가치가 담긴 '다양성 FAQ' 문건을 배포해 모든 신입직원이 읽도록 합니다.

미국의 **웰스 파고(Wells Fargo)** 은행은 아시아-태평양양계, 흑인/아프리카계, 라틴계, 성소수자 리더를 위한 '다양성 리더십 프로그램(Diverse Leaders Program)'을 도입했습니다. 3일에 걸쳐 진행되는 이 프로그램에 2,000명 이상의 구성원들이 참여하여, 다양성이 존중되는 기업 환경을 만들기 위해 필요한 리더십 기술을 배웁니다.

인권존중 교육

성소수자와 비성소수자 모두를 위한 성평등 교육을 실시합니다

많은 직원들이 성역할에 대한 고정관념 때문에 직장생활에서 어려움을 느낍니다. 예를 들어, 여성에게 ‘여성다운’ 외모를 하고 ‘여성다운’ 역할을 하라고 하며 치마, 화장, 키포심부름 등을 기대합니다. 남성에게는 짧은 머리, 바지, 무거운 짐 들기 등 ‘남성다운’ 외모와 ‘남성다운’ 역할을 하라고 합니다. 여성은 순종적이고 남성은 지배적이어야 한다는 생각 때문에 여성에 대한 불평등이 정당화되기도 합니다.

이런 성역할 고정관념이 성소수자에게도 마찬가지로 일상적인 스트레스를 줍니다. 외양이나 행동만 문제는 아닙니다. 성역할 고정관념에 맞지 않는 영역에서 일을 한다는 이유로도 따가운 시선을 받곤 합니다. 자신이 가장 편안한 모습으로 가장 좋아하고 가장 잘하는 일을 하고 있는데도 격려가 아닌 의심의 눈초리를 받는 것입니다.

성역할 고정관념을 깨는 교육이 성소수자와 비성소수자 모두에게 필요합니다. 개인의 능력은 고정관념을 넘어 훨씬 창의적이고 풍부할 것이기 때문입니다. 여성이나 남성이라는 틀에 사람들을 끼워 맞추려 하지 않고 개성과 다양성을 존중하도록 임원진을 비롯해 전체 직원에 대한 교육을 해야 합니다.

“ 사내 페미니즘 교육 같은 게 있으면 좋겠어요. 무엇이 성차별인지 먼저 알아야 하거든요. 그래야 조심하기도 하고, 잘못된 것을 말했을 때 납득할 수 있는 분위기가 조성될 것 같아요. (30대 게이, 사무직) ”

인권존중 교육

성소수자에 대한 이해를 돕는 교육을 실시합니다

직장의 많은 사람들은 성소수자가 존재한다는 사실조차 모르거나, 잘못된 정보에 바탕을 둔 편견을 가지고 있을 수 있습니다. 성소수자에 관한 대화를 한 번도 나누지 않았다면 서로의 생각을 전혀 모를 수 있습니다. 이런 상황에서는 성소수자가 자신의 정체성을 밝히기 쉽지 않을 것입니다. 그래서 정체성을 더욱 숨기고 자신을 드러내지 않을 수 있습니다.

직장에서 성소수자에 대한 교육이 이루어진다면 상황은 달라질 수 있습니다. 인간의 성적 다양성에 대해 배우고 개인의 사생활과 자유를 존중하는 법을 이야기하는 자리가 필요합니다. 레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더, 인터섹스 등 성소수자가 존재하고 이미 직장에서, 일상에서 함께 하고 있다는 사실을 발견하는 기회가 될 것입니다.

워크숍 등 교육시간을 따로 할애하여 성소수자에 대해 다루거나, 성희롱·성폭력 예방교육과 같은 법정 의무교육을 할 때 성소수자가 피해자가 되는 상황 등을 다룰 수 있을 것입니다. 이러한 교육은 직장 내 성소수자 직원의 사기를 북돋고, 회사 전체에 존중의 문화를 만드는 데 도움이 될 것입니다.

“ 성차별에 대한 의무강좌를 할 때 성소수자를 이해하는 강사가 오면 좋겠어요. 한번은 성교육 강사가 마지막에 성소수자에 대해 이야기했는데 더 길었으면 좋겠다고 생각했어요. 직장에 이런 교육이 있으면 그 직장을 다니는 성소수자가 강의를 들으면서 힘을 받을 수 있을 것 같아요. (20대 게이, 판매직) ”

인권존중 교육

다양성을 존중하는 조직문화를 만들기 위한 리더십 교육을 합니다

포용적 직장 환경을 조성하기 위해서는 무엇보다 관리자의 역할이 중요합니다. 그래서 특별히 관리자를 위한 교육훈련이 필요합니다. 관리자가 먼저 성소수자 직원을 존중하는 태도로 대할 수 있어야 합니다. 그럼으로써 다른 직원들도 성소수자 직원을 포용하는 환경을 만들기 위한 역할을 할 수 있습니다. 영국 국가인권위원회는 관리자의 역할에 대해 다음과 같이 강조합니다.

평등과 인권 향상을 위한 관리자와 임원의 노력 없이, 포용적인 직장을 만드는 일은 실패하기 쉽다. 고위 관리자는 다른 사람의 모범이 되며 포용을 증진시키는 중추적인 역할을 해야 한다. ... 중급 관리자는 매일 직원들과 접촉하면서 존엄과 존중의 태도로 대해야 한다. 일상적 관리의 모든 측면에서 포용의 가치가 녹아 있어야 한다.²⁵⁾

2013년 호주의 비영리단체 Pride in Diversity는 IBM의 지원을 받아 ‘관리자를 위한 성소수자의 직장 내 포용 가이드’를 발간하였습니다.²⁶⁾ 이 가이드에서는 관리자가 성소수자를 이해하고, 자신의 편견과 고정관념을 성찰하며, 성소수자 직원의 어려움에 적절히 대응하고, 다른 직원을 위한 교육훈련을 마련하고 부적절한 행동에 대해 개입할 수 있어야 한다는 등의 지침을 제시합니다. (<박스 3> 참조).

성소수자 동료의 지지자가 됩시다



먼저 성소수자에 대해 기본적인 지식을 갖추어야 합니다.

사람을 남녀로 이분법적으로 구분하는 관념과 이성애만이 정상이라는 사고에 길들여져 있었다면, 자신의 고정관념을 깨는 것부터 시작해야 합니다. 그리고 성적 지향과 성별정체성이란 무엇인지, 한국 사회에서 성소수자들이 어떤 차별을 겪고 있는지 등 지지자가 되기 위해 고민하고 공부해야 하는 것들이 많습니다. 성소수자의 삶을 이해하는 데 도움이 되는 책, 영화, 다큐멘터리 등을 찾아보면 도움이 됩니다. 가능하면 직접 성소수자 당사자나 단체를 만나거나 초대해 교육을 받는 것이 좋습니다.



성소수자의 지지자임을 드러냅니다.

성소수자의 지지자임을 표현하는데 주저하지 마세요. 성소수자 지지의 메시지를 담은 스티커나 배지를 부착하는 것도 좋은 방법입니다. 레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더, LGBTI, 성소수자라는 단어를 사용하는 것을 두려워하지 마세요. 동료들의 개성을 존중하고 지지자로서의 신뢰를 얻는다면, 성소수자 동료가 편안하게 다가와 커밍아웃을 하고 연인과의 관계나 가족에 대해 이야기 할 수 있을 것입니다.



커밍아웃한 동료에게 어떻게 해야 하는지 질문하세요.

막상 동료가 커밍아웃을 하면 어떻게 대화를 이어갈지 몰라 조심스러울 수 있습니다. 편안하고 가까운 관계를 지속하기 위해서는 직접 물어보는 것도 좋은 방법입니다. 동료가 트랜스젠더라면 어떻게 불리기를 원하는지, 동료의 동성 애인을 뭐라고 부르면 좋은지 물어보세요. 당사자의 상황에 따라 다를 수 있다는 점을 기억하고, 본인의 판단에 의존하기 보다는 당사자에게 물어보세요. 그리고 커밍아웃한 동료의 허락 없이 다른 사람에게 그 사실을 절대 공개해서는 안 된다는 점을 꼭 기억하세요.

성소수자를 지지하고 차별에 반대한다는 목소리를 내는 지지자의 존재는 성소수자 동료에게 힘이 되고, 성소수자 친화적인 직장 문화를 만드는 밑바탕이 됩니다. 지지자가 되기 위해서는 어떻게 해야 할까요?



차별적인 행동을 본다면 개입하여 문제를 제기하세요.

누군가 동성애혐오, 트랜스젠더혐오, 인종차별주의, 성차별주의적인 말이나 행동을 할 때, 끼어들어 문제를 제기하는 연습이 필요합니다. 혐오를 묵과하지 마세요. 그런 표현을 사용하지 말라거나 동의하지 않는다는 의사를 표현하는 간단한 문장을 미리 만들어 놓고 그런 상황이 발생하면 단호하게 반대의사를 표현해 주세요.



직장 내의 차별적 관행과 정책을 바꾸는 일에 목소리를 냅니다.

직장 내 성소수자 차별적 규정을 파악하고, 기회가 있을 때마다 의견을 개진해 주세요. 임금체계나 승진, 복장 규정에 차별적인 요소는 없는지, 트랜스젠더를 위한 화장실 편의를 개선할 수 있는지 관심을 가지세요. 사내 규정에 성적지향·성별정체성·성별표현을 이유로 한 차별금지 명시 등을 요청할 수 있고, 나아가 성소수자 동료의 파트너에게도 동일한 혜택을 제공할 것을 요구할 수도 있습니다. 노동조합에 가입되어 있다면 노동조합이 이런 문제에 개입할 수 있도록 의견을 개진할 수도 있습니다.



성소수자와 비성소수자가 함께 하는 직장 내 연대 모임을 만드세요.

정기적으로 모임을 가지면서 사내의 문제를 파악하고 해결할 수 있는 방안을 모색하는 장으로 발전시킵니다. 5월 17일 국제성소수자혐오반대의날에 사내에서 행사를 기획하여 전 직원을 상대로 홍보하고, 퀴어문화축제에 동료들과 함께 참여하는 것도 좋은 방법입니다. 성소수자와 비성소수자가 모두 파트너와 함께 참여할 수 있는 이벤트를 기획하는 등 모든 사람을 환영하고 참여시키는 다양한 기회를 만들어 보세요.



SUPPORT

성소수자를 고려한 복리후생



동성커플·사실혼커플을 고려한
복리후생제도를 만듭니다



복리후생제도에서 비혼자가
차별받거나 배제되지 않도록 합니다



트랜스젠더 직원의
트랜지션을 지원합니다



사내 성소수자 지지모임 '게이글러스(Gayglers)'

기업이 직원들을 위해 마련하는 각종 복리후생의 혜택이 성소수자에게도 동등하게 제공되어야 합니다. 제도적으로 결혼을 할 수 없거나 하지 않는 사람들을 포괄하도록 복리후생제도를 개선해야 합니다. 트랜스젠더 직원에게는 보다 적극적인 지원이 필요합니다. 모든 직원이 동등하게 복리후생의 혜택을 누리도록 함으로써 직원들의 삶의 질을 높이고 회사에 대한 소속감과 사기를 진작시키는 효과를 얻을 수 있습니다.

BEST PRACTICE

일본의 **소니, 파나소닉, 라쿠텐, 소프트뱅크, NTT도코모** 등의 기업은 사규의 배우자 규정을 개정해서 '동성 파트너도 배우자에 포함'시키고, 성소수자 사원들이 휴가비, 경조금 지급 등에서 다른 직원들과 동등하게 받을 수 있도록 하고 있습니다.

러쉬코리아는 2017년부터 독신을 선언한 경력 5년 이상의 직원을 대상으로 비혼 '축의금'과 '휴가'를 지급하는 복지제도를 도입했습니다.

일본 **기린홀딩스**는 트랜스젠더 직원이 성전환수술을 받는 경우 최대 60일의 유급휴가를 지원해줍니다. 이는 불임치료를 위한 수술을 받는 경우 제공하던 유급휴가에 트랜스젠더 직원도 그 혜택을 받을 수 있도록 제도 적용을 확대함으로써 이루어졌습니다.

동성커플·사실혼커플을 고려한 복리후생제도를 만듭니다

기업에는 직원의 가족생활을 돕기 위한 복리후생제도가 마련되어 있습니다. 육아·출산 휴가, 가족수당, 경조사비, 휴가 제공, 부임지에서 가족들에 대한 배려, 보험적용, 의료혜택 등이 다양하게 제공됩니다. 하지만 법률상의 배우자와 가족만 인정하기 때문에 결혼을 할 수 없는 성소수자나 사실혼 관계에 있는 직원의 경우 이런 혜택에서 소외됩니다. 성소수자와 그 외에 법률혼을 하지 않은 직원에게도 혜택이 돌아갈수록 하여 회사에 대한 소속감과 사기를 높이는 것이 좋습니다.

“ 회사에 진료비, 경조사비, 복지 포인트, 배우자 동반휴직 이런 제도들이 있는데 전혀 혜택을 못 받고 있어요. 가족수당도 마찬가지구요. 같은 직원인데 말이죠. (20대 바이섹슈얼 여성, 전문직)

“ 이전에 아버지가 400만원의 수술을 했는데 회사에서 지원을 받아 200만원만 내셨어요. 그런데 지금 파트너에게는 전혀 적용이 안 되죠. (20대 바이섹슈얼 여성, 전문직)

“ 저는 동성파트너와 결혼했을 때 돈도 못 받고 휴가도 못 받았어요. 저희 회사는 배우자 부모의 회갑 또는 칠순에도 축하금을 받는데, 저는 하나도 못 받았고요. (30대 게이, 사무직)

기업의 복리후생제도는 직원의 삶의 질을 향상시키기 위해 마련하는 것이므로, 모든 직원이 혜택을 받을 수 있도록 제도를 개선합니다. 가장 쉬운 방법은, 이미 제공하고 있는 복리후생제도에서 말하는 ‘배우자’에 동성파트너 또는 사실혼파트너까지 포함된다고 해석하는 것입니다. 더욱 명확하게 하기 위해, 다음과 같은 과정을 거쳐 복리후생제도를 개선하는 것이 좋습니다.

- 먼저, 기존 복리후생 규정 중 가족이나 배우자에게 혜택을 주는 정책들을 조사합니다.
- 해당 규정에서 배우자 항목에 ‘동성파트너, 사실혼파트너 포함’이라는 문구를 추가합니다.
- 혹은 복리후생 규정 첫머리에 동성커플, 사실혼커플에도 적용된다는 문구를 명시합니다.

직원이 동성파트너나 사실혼파트너를 공개적으로 알리기를 꺼려할 수 있고, 이 때문에 복리후생제도가 있어도 이용하지 못할 수 있습니다. 이러한 경우 담당 직원한테만 개인 정보가 제출되고 신중히 다루어지도록 장치를 마련하는 것이 좋습니다. 또한 증빙서류는 동성혼이나 사실혼 관계에서도 제출할 수 있도록 가능하면 간단한 형태로 요구하여야 합니다(예: 청첩장 등).

성소수자를 고려한 복리후생

복리후생제도에서 비혼자가 차별받거나 배제되지 않도록 합니다

복리후생제도가 결혼과 파트너관계만을 중심으로 구성된다면, 비혼자는 결과적으로 많은 혜택에서 배제되게 됩니다. 비혼자라는 이유로 승진에서 불이익을 주거나 격오지 근무에 우선적으로 배치하는 등 불이익을 받기도 합니다. 이렇게 결혼을 선택하지 않았다는 이유로 복리후생에서 배제되고 차별을 받는 것은 회사가 비혼자의 기여를 제대로 인정하지 않는다는 메시지를 발신하는 것으로서, 직장에 대한 소속감을 떨어뜨리고 의욕을 상실하게 하는 요인으로 작동합니다.

기업은 비혼을 하나의 선택으로서 인정하고 혼인 여부와 상관없이 동등한 수준의 혜택을 직원들에게 제공할 필요가 있습니다. 비혼을 선언한 경우 경조금 등 비혼지원금을 주거나, 결혼 시 받게 되는 혜택만큼의 자기계발비를 지원하는 방법 등을 생각할 수 있습니다. 가족과 관련된 복리후생을 복지포인트의 형태로 지급하여 개개인이 다양한 가족 형태에 따라 선택해서 사용하게 하면 기업으로서도 특별한 부담 없이 혜택을 제공할 수 있습니다.

트랜스젠더 직원의 트랜지션을 지원합니다

트랜지션(transition)은 트랜스젠더가 자신의 성별정체성에 맞게 사회적 성별을 변화시키는 과정을 말합니다. 트랜지션에는 외모의 변화, 수술 등 신체적 변화, 법적 성별 정정 등이 포함됩니다. 트랜스젠더는 트랜지션을 통해 자신이 원하는 성별로 살 수 있게 되어 일상생활과 직장생활에서 큰 만족감을 얻게 됩니다. 따라서 기업이 트랜지션을 지원하는 것은 트랜스젠더를 위한 복리후생의 중요한 부분입니다.

트랜스젠더를 위해 어떤 지원이 필요한지는 본인이 원하는 트랜지션의 정도에 따라 다를 수 있으므로 개별적인 상황에 맞추어야 합니다. 가능한 지원들에는 다음과 같은 것들이 있습니다.

외모, 복장이 변화된 경우의 처우

트랜지션의 기본적인 과정은 자신이 원하는 성별에 맞추어 외관상 변화를 주는 것입니다. 가령 머리 형태에 변화를 주거나 중성적 또는 성별정체성에 따른 옷차림을 하는 등의 변화들이 있습니다. 이렇게 외모, 복장이 달라진 경우에는 그 직장에 적용되는 일반적인 복장 규정 등을 적용해서 대우를 하면 됩니다. 그렇지 않고 단지 법적 성별과 다른 성별의 옷을 입었다는 이유만으로 불이익을 주어서는 안 됩니다.

호르몬요법, 외과수술 등 의료적 조치에 대한 지원

의료적 조치를 통한 변화를 원하는 경우 호르몬요법을 받거나 가슴수술, 성기수술 등 외과적 조치를 받는 경우가 있습니다. 현재 이러한 의료적 조치에는 건강보험이 적용되지 않으며, 특히 성기성형수술은 비용이 매우 많이 들뿐만 아니라 회복을 위해 짧게는 1~2개월, 길게는 더 많은 기간을 필요로 합니다. 트랜지션의 기간이 상대적으로 길고 이런 의료적 조치가 트랜스젠더라는 특수한 상황에 따른 것임을 고려하면, 일반 병가로 처리하기보다 별도의 휴직이나 휴가를 주는 것이 바람직합니다. 그리고 이러한 휴가, 휴직을 하였다든 이유만으로 복직 시 다른 업무를 주거나 승진에서 누락을 시키는 등의 불이익을 주어서는 안 됩니다.

의료적 조치, 법적 성별정정을 마친 경우

트랜스젠더 직원이 법적 성별을 변경하였거나, 그렇지 않더라도 의료적 조치 등으로 일상적으로 본인이 원하는 성별로 지내게 된 경우에는, 그에 맞추어 회사 내 관련 정보를 수정할 필요가 있습니다. 가령 사원 정보에서 사진과 성별 정보를 업데이트 하고, 이름과 호칭을 본인이 원하는 대로 수정할 필요가 있습니다. 그리고 변경 전 정보나 정보가 변경된 사실이 인사 상 필요한 경우 외에는 유출되지 않도록 주의해야 합니다.

“ 특히 트랜지션은 이미 지난 일인데 퍼지지 않게 했으면 좋겠어요. 한번은 조직도에 성별로 파랗게 남자로 표시되어 있었던 적이 있었어요. 법적 성별정정을 했는데도 예전의 조직도를 방치 한 거예요. 그걸로 인해 아우팅 될까봐 엄청 두려웠어요. (30대 트랜스여성, 관리자) ”

업무상 반드시 성별을 구분해야 하는 필요성이 없는 한, 트랜지션을 하였다든 이유로 업무를 달리 주거나 부서를 일방적으로 변경하는 것은 부적절합니다. 다만 본인이 다른 사람과의 관계를 불편하게 여기거나 대외적 업무여서 부담을 가지는 경우와 같이 본인이 희망하는 경우 업무 재배치를 할 수는 있을 것입니다. 그렇지 않은 경우라면 기존의 업무의 연속성을 유지하도록 하여야 합니다.

사내 성소수자 지지모임 '게이글러스(Gayglers)'



사진: 변지은

구글코리아의 성소수자와 지지자 모임인
게이글러스(Gayglers)에서 활동하고 있는

강철 엔지니어

미국 실리콘밸리에 있는 구글 본사뿐만 아니라 세계 각지의 구글 오피스에는 성소수자 구글러들에서 일하는 사람, 혹은 성소수자를 지지하는 구글러의 모임이 있다. 바로 게이글러스(Gayglers)이다. 구글코리아에도 게이글러스 모임이 운영되고 있다. 이 모임에서 3년째 활동하고 있는 강철 공동대표를 만나 한국 게이글러스의 역사와 활동에 대해 이야기를 나누었다.

구글코리아의 게이글러스 모임은 2014년 퀴어문화축제를 계기로 공식화되었다. 게이글러스의 주축 멤버는 다섯 명이지만, 해마다 열리는 퀴어문화축제는 많은 구글러들과 함께 준비한다. 사내 메일로 퀴어문화축제 참여를 홍보하면 구글러들이 자발적으로 동참하는데, 2015년 16명, 2016년 20여명, 2017년 30여명 등 참여 인원이 매년 증가하고 있다. 행사장에서는 부스를 운영하고, 후원금을 기부한 사람들에게 구글 프라이드 티셔츠, 레인보우 팔찌와 배지 등을 나누어 준다. 후원금은 전액 성소수자 단체에 기부하고 있다.



2014 퀴어문화축제에 참여한 구글러스

“ 직장 내의 다양성은 구글 문화의 중요한 부분이며, 구글은 이와 같은 성소수자 행사들을 지지함으로써 우리 주변에 있는 다양성에 대한 감사를 표하고 싶습니다. 구글은 이번 서울에서 열린 성소수자 행사에 함께한 것을 자랑스럽게 생각하고, 내년 행사를 기대하고 있습니다. ”
 (사진과 글 출처: 구글코리아 블로그)

게이글러스는 퀴어문화축제와 같은 외부행사 외에도 다양한 사내 모임과 행사를 진행한다. 2017년에는 직원들의 금요일 친교 모임에 성소수자 부모모임(www.pflagkorea.org)을 초청해 이야기를 나누었다. 서울프라이드영화제에 후원을 하고, 추천받은 영화를 사내에서 상영하는 행사도 진행했다. 최근에는 사내 휴식 공간에 “다양성 도서관(Diversity Library)”을 만들었다. 성소수자, 여성, 장애인, 이주민 등 우리 사회의 다양성에 관한 자료를 비치해 둔 공간으로 한 쪽 벽면에는 게이글러스 무지개 깃발을 걸었다. 이러한 행사들을 기획하고 진행하면서 사내 이메일을 통해 자주 홍보하고 기획 의도를 설명하는 것 역시 게이글러스의 중요한 활동이다. 인터뷰를 했던 강철 엔지니어는 성소수자에 관한 용어, 이슈들을 모든 직원들이 많이 듣고, 그래서 마치 숨 쉬는 것처럼 아무렇지도 않을 정도로 익숙해 졌으면 한다고 말한다.

성소수자 커뮤니티와 긴밀한 관계를 맺으며 진행되는 구글코리아 게이글러스의 활동들은 인상적이다. 강철 엔지니어는 게이글러스 활동이 자신의 업무와 직접적인 연관이 없음에도 만족감을 느끼며 계속 할 수 있는 이유 중 하나로 경영진의 지지를 꼽았다. 다양성의 가치와 중요성을 인정하고 활동을 지지하는 경영진들의 존재가 직장을 안전하고 포용적인 공간으로 만드는데 필수적이라는 점을 확인할 수 있었다.



ENGAGEMENT

변화를 선도하는 사회공헌



성소수자 커뮤니티의 활동에
함께 합니다



기업의 고유 사업을 통해
성소수자 평등의 가치를 알립니다



성소수자 차별에
반대하는 목소리를 냅니다

BOX 8 직장인 성소수자를 위한 가이드라인

인권 존중은 기업의 사회적 책무입니다. 많은 기업들이 성소수자의 인권을 지지하는 캠페인, 마케팅, 사회 공헌 활동을 통해 사회 변화에 참여하고 있습니다. 성소수자에 대한 혐오와 인권 침해에 경각심을 일깨우고 다양성과 포용의 가치를 사회 전반에 확산시키기 위해, 기업이 할 수 있고 해야 하는 일이 많습니다.

BEST PRACTICE

GAP 일본 지사는 ‘도쿄 레인보우 프라이드’를 기념해 레인보우 쇼핑백을 제작하여 일본 GAP 매장의 모든 소비자에게 제공했습니다. 또 성소수자를 지지하는 한정판 티셔츠를 제작·판매하여 수익금 일부를 성소수자 인권 단체에 기부하기도 했습니다.

미국 전역의 100여개 기업은 2016년 3월, 성소수자에 대한 차별적인 법안을 철회하라고 촉구하는 성명을 발표했습니다. 미국 노스캐롤라이나 주가 트랜스젠더가 법적 성별에 따라서만 화장실을 쓰도록 하는 ‘성소수자 차별 화장실법’을 통과시키자 이에 반발한 것입니다. 특히 세계적인 전자상거래 회사 **페이팔(Paypal)**은 모든 직원이 동등한 권리를 보장받지 못하는 주에서 사업을 할 수 없다며 글로벌 운영센터 투자 계획을 철회했습니다. 이 법은 막대한 경제적 손실을 초래하였고, 1년 후 결국 폐지되었습니다.

변화를 선도하는 사회공헌

성소수자 커뮤니티의 활동에 함께 합니다

성소수자의 인권에 대한 사회적 인식을 높이기 위한 활동들에 기업이 참여할 수 있습니다. 퀴어문화축제, 5월 17일 국제성소수자혐오반대의날 행사, 성소수자 인권 영화제 등 다양한 성소수자 문화행사와 축제를 찾아보고 참여하는 것이 좋습니다. 기업 차원에서 이러한 행사의 개최를 축하하는 메시지를 보내거나 행사에 직접 참가함으로써 성소수자 인권존중에 기여할 수 있습니다.

미국의 **구글** 본사는 2006년부터 게이글러스가 주축이 되어 샌프란시스코, 뉴욕, 더블린, 마드리드의 프라이드 퍼레이드에 참여하기 시작했습니다. **일본항공(JAL)**은 일본 오키나와의 성소수자 축제인 핑크닷을 지원합니다.

국내에서는 **구글코리아**가 2014년부터 서울 퀴어문화축제에 참여하고 있으며, 2017년에는 약 30명의 직원이 무지개깃발과 구글 로고가 새겨진 상품을 나누어주고 후원금 전액을 성소수자 인권단체에 기부하였습니다. **러쉬코리아**는 120여명의 직원이 함께 행진에 참여했고, 성소수자와 지지자들을 대상으로 매장 직원 채용을 위해 '핑크 이력서'를 받았습니다.

2016년 서울
퀴어문화축제에 참여한
구글코리아의 부스
출처 | 머니투데이 (2016.6.13.)



러쉬코리아의
2016년 퀴어문화축제
퍼레이드 모습
출처 | 한겨레 신문 (2017.7.16.)



변화를 선도하는 사회공헌

기업의 고유 사업을 통해 성소수자 평등의 가치를 알립니다

사업의 일부로 성소수자 평등을 지지한다는 것을 알리는 방법도 있을 것입니다. 버거킹, 벤앤제리, 애플, 나이키, 아디다스, GAP 등 수많은 기업들이 공익성과 수익성을 연계한 사업을 구상함으로써 인권 향상에 기여하면서 홍보와 마케팅에도 성공적인 효과를 거두고 있습니다.

예를 들어, 나이키와 아디다스는 성소수자 인권을 상징하는 운동화, 티셔츠 등의 스포츠 패션 제품을 출시합니다. 나이키는 성소수자 스포츠인들을 위한 기금을 조성하고, 무지개 색깔을 모티브로 한 Be True 컬렉션을 선보이고 있습니다. 아디다스는 매년 6월 Pride Pack을 출시합니다. 또 다양성 존중이라는 아디다스의 정신에 따라 스폰서십 계약을 맺은 선수가 성소수자임을 밝혀도 불이익을 주지 않겠다고 선언하고 관련 규정을 개정하였습니다.

“ 몇몇 패션브랜드나 외국계기업에서 성소수자 친화적인 ‘레인보우 특별판’ 상품을 낼 때가 있어요. 소비자들은 이런 회사에 대해서 좋은 이미지를 갖게 되요. 특히 젊은 세대는 성소수자 인권 의식이 높아져 성소수자 친화적인 회사들은 착한 기업, 쿨한 기업이라는 이미지가 있어요. (20대 게이, 판매직) ”

ENGAGEMENT

☰
👤



아디다스의 Pride Pack

출처 | Adidas news stream (2015.6.1.)



나이키의 Be True 컬렉션

출처 | Out Magazine (2015.6.5.)



애플워치 프라이드 에디션 밴드 (2017년 출시)

출처 | 9to5Mac (2016.8.5.)



동성결혼 법제화를 기념하는
Ben&Jerry의 제품

출처 | The Telegraph (2015.6.26.)



버거킹의 프라이드 와퍼.
무지개색 포장지로 싸여 있을 뿐
속은 똑같은 와퍼.
'우리 모두는 같은 사람'이라는
메시지로 성소수자 평등지지

출처 | 타임지 (2014.7.1.)

변화를 선도하는 사회공헌

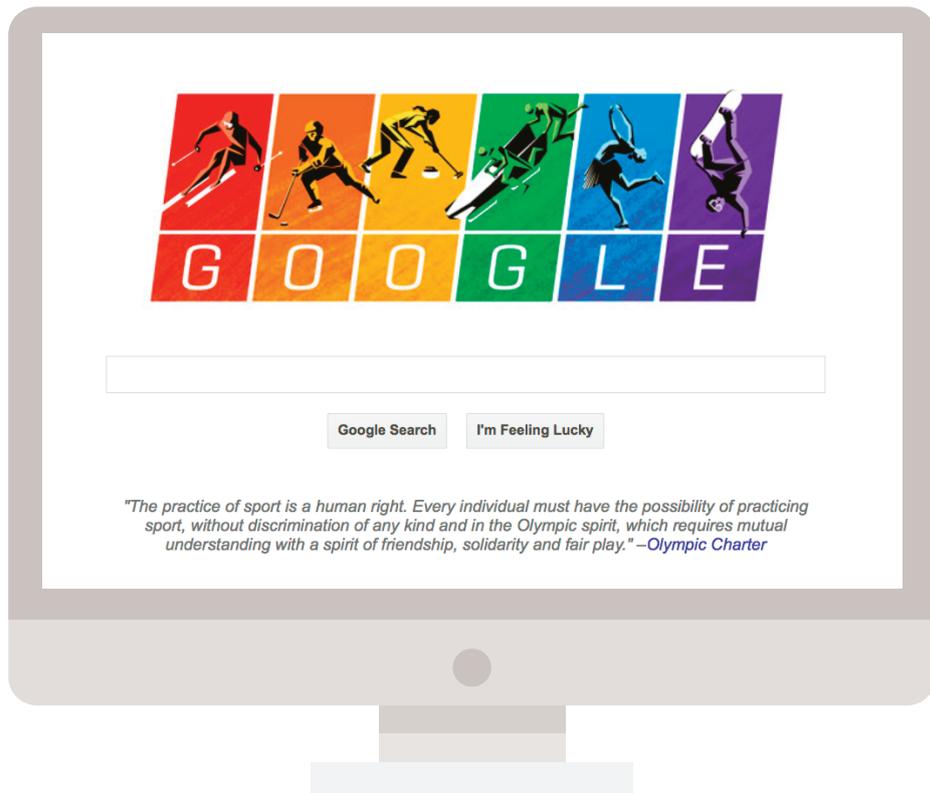
성소수자 차별에 반대하는 목소리를 냅니다

기업은 단지 이윤을 추구하는 조직이 아니라 사회 전체의 발전과 인권 증진의 책무를 가진 구성원입니다. 성소수자에 대한 차별과 인권침해가 문제가 될 때 차별에 반대하고 성소수자의 평등을 지지한다는 목소리를 냄으로써, 기업이 인권 증진에 기여할 수 있습니다.

기업이 관계를 맺고 있는 광고모델 등 사회적 영향력이 큰 사람이 성소수자 혐오발언을 한다면 단호하게 대응해야 합니다. 세계적으로 유명한 복싱선수가 TV에 출연해 동성애자가 동물보다 못하다는 혐오발언을 하자, 당시 이 선수를 후원하던 **나이키**는 오랜 후원 계약을 파기했습니다. 나이키는 공식 성명을 통해, “끔찍한 발언입니다. 나이키는 그 어떤 차별에도 반대하며, 성소수자의 인권을 지지해온 오랜 역사를 가지고 있습니다. 우리는 그를 더 이상 후원하지 않을 것입니다”라고 선언했습니다.

국가나 지방정부가 성소수자 차별적 정책을 추진하려고 할 때도 기업이 적극적인 반대사를 표명해야 합니다. 러시아가 소치올림픽을 앞두고 동성애 차별적 법을 통과시키자 **구글**은 홈페이지 로고를 무지개 색으로 바꾸고, ‘모든 사람은 차별받지 않아야 한다’는 올림픽 헌장을 인용하여 러시아의 결정에 반대 의사를 표시했습니다. 해외에서는 많은 기업들이 동성결혼의 법제화와 성소수자의 평등 고용을 공개적으로 지지했습니다. 이런 목소리가 사회의 변화를 이끄는 데 힘을 보탰습니다.

러시아의
동성애 차별법에
항의하는
구글 홈페이지 로고
(2014.2.7.)



직장인 성소수자를 위한 가이드라인

직장인 성소수자를 위한 가이드라인

직장인 성소수자 당사자는 자신의 권리를 알고, 당당히 그 권리를 요구할 수 있어야 합니다. 직장의 동료들이 성소수자에 대해 알고 가깝게 느낄 수 있도록 변화시키는 역할을 적극적으로 해야 할 때도 있습니다. 하지만 직장 문화가 경직되어 있고 차별이 심하다면 커밍아웃을 하는 것조차 힘들 수 있습니다. 성소수자 당사자로서 할 수 있는 작은 일들을 몇 가지 소개합니다.

☑ <다양성 가이드라인>을 자주 읽고 당사자로서 권리를 숙지합니다.

이 <다양성 가이드라인>은 성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양한 정책과 규범들을 소개하고 있습니다. 기업뿐만 아니라 개인이 실천할 수 있는 방법들도 제시하고 있습니다. 이 가이드라인을 자주 읽을 수 있는 곳에 두고 당사자로서 권리를 숙지합니다. 가능하다면 동료 직원들이 성소수자 친화적이고 다양성을 포용하는 직장을 만드는 지지자가 될 수 있도록, 본 가이드라인을 추천하거나 직장 내 잘 보이는 곳에 비치해 둡시다.

☑ 성소수자로서 당신의 권리를 알고 구제방법을 알아 둡니다.

직장에서 성소수자라는 이유로 차별하는 것은 평등권 침해의 차별행위로 대한민국헌법과 국가인권위원회법을 위반하는 것이라는 사실을 기억하세요. 직장에서 성소수자라는 이유로 차별을 당했다면 국가인권위원회에 진정할 수가 있습니다. 노동조합, 성소수자 인권단체 등 신뢰할 수 있는 단체 연락처를 확인해 두고 필요할 때 도움을 요청하는 것도 좋습니다. 사내 고충처리절차, 인권센터 등 구제절차가 마련되어 있는지 확인한 후 적절한 해결방법을 선택하세요.

☑ 직장인 성소수자 모임을 찾아 도움을 얻으세요.

성소수자로서 직장에서 겪는 어려움을 돕기 위해 만들어진 지지집단들이 있습니다. 모임에 나가 다른 성소수자의 이야기를 들어보고 자신의 고민도 나누는 시간을 가져 보세요. 가까이 이런 모임이 없다면 알고 있는 다른 성소수자와 모임을 만들어보는 것도 좋은 방법입니다. 성소수자를 지지하는 활동에서 더 나아가 적극적으로 직장 문화를 개선하고 앞장서는 데 기여하는 플랫폼이 될 수도 있을 것입니다.

☑ 성소수자-비성소수자의 연대 모임을 만들어보세요.

직장에서 몇몇 동료에게 커밍아웃을 하였다면 이를 계기로 성소수자-비성소수자 연대 모임을 만들어 보는 것도 좋은 방법입니다. 작게는 소모임을 만들어 직장에서의 고충을 나누는 시간을 갖고, 점차 믿을 만한 동료들을 초대해 직장 내에서 일어나는 차별에 대항하는 성소수자 지지 모임으로 확장시키는 방안을 생각해 보세요. 이런 모임을 통해, 직장 내에서 자신의 모습을 있는 그대로 드러낼 수 있는 숨 쉴 공간을 찾고 외부의 공격을 막아주는 든든한 지지자를 얻게 될 것입니다.



부록



유엔인권최고대표사무소
'성소수자 차별에 맞서기: 기업을 위한 행동강령' 요약본



읽으면 좋은 자료 및
주요 성소수자 단체



다양성 가이드라인 포스터

유엔인권최고대표사무소 ‘성소수자 차별에 맞서기: 기업을 위한 행동강령’ 요약본

이 자료는 유엔인권최고대표사무소(Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights)에서 2017년에 발간한 “성소수자 차별에 맞서기: 기업을 위한 행동강령 [요약본] (Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People: Standard of Conduct for Business [At a Glance])”을 번역한 것입니다.

도입

유엔인권최고대표사무소는, 기업이 성소수자 차별을 철폐하는 것을 돕기 위해 5가지 행동 강령을 마련하였습니다. 이 행동강령은 유엔 기업과 인권 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)에 기초하고, 수백 개 다양한 부문의 기업들로부터 얻은 자료를 바탕으로 하여, 기업과 인권 연구소(Institute for Human Rights and Business)와 공동으로 만들었습니다.

배경

지난 10년 동안 세계 곳곳에서 성소수자의 삶이 의미 있게 나아지는 변화가 있었습니다. 법이 바뀌면서 혜택을 받기도 하고 사회적 태도가 바뀐 경우도 있었습니다. 하지만 이런 진전이 골고루 이루어진 건 아니었습니다. 대부분의 나라에서 성소수자들은 성적지향과 성별정체성에 의한 차별로부터 잘 보호받지 못하고 있습니다. 중대한 변화가 있었던 나라에서조차, 성소수자는 여전히 높은 장벽을 마주합니다. 연구에 따르면 성소수자는 전체 인구에 비해 학교에서 괴롭힘을 당하거나, 직장에서 부당한 대우를 받거나, 기본적인 서비스 이용을 거부당하는 경우가 많다고 나타납니다.

행동강령이 왜 필요한가요?

2000년 유엔은 유엔글로벌콤팩트(UN Global Compact)라는 세계 최대의 기업 지속가능성 계획을 채택합니다. 2011년 유엔 인권이사회는, “모든 기업이 인권을 존중해야 하고 기업 운영으로 인한 부정적 인권 영향의 문제를 다루어야 할 책임이 있다”는 ‘기업과 인권 이행 원칙’을 승인합니다.

기업에게는 다양성을 촉진하고 존중과 평등의 문화를 증진시킬 중요한 기회가 있습니다. 많은 회사들은 그렇게 함으로써 경제적 이익을 얻기도 했습니다. 재능 있는 사람들이 모이고, 회사를 떠나지 않게 되었으며, 더 나은 결정을 하는 것과, 고객과 투자자 모두의 충성도가 높아지는 데 도움이 됩니다.

기업이 할 수 있는 역할에 대한 인식이 점점 커지고 있고, 많은 기업들이 이미 성소수자 포용에 대한 약속을 행동으로 옮기고 있습니다. 그렇긴 해도 대부분은 이제 막 이 이슈를 고심하기 시작했기에, 축적된 지식이나 좋은 사례들도 아직 많지 않습니다.

이 행동강령은 변화의 속도를 높이는 데 도움이 되기 위해 만들어졌습니다. 직장 내에서 동등한 대우를 보장하고 더 넓은 지역사회 속에서 차별에 맞서기 위해, 기업들이 할 수 있고 해야 하는 일들을 제시합니다.

“ 성소수자 평등을 세계적으로 더 빨리 앞당기려면,
기업이 인권에 대한 사회적 책임을 다해야 하는 것뿐만 아니라,
적극적인 변화의 주체가 되어야 합니다. ”

- 유엔인권최고대표 자이드 라드 알 후세인

이 행동강령은 어떻게 사용하면 좋을까요?

유엔인권최고대표사무소에서는,

- 기업들이 이 행동강령을 승인하고, 사용하고, 언급하며, 다른 기업들이 사용하도록 격려하기를 바랍니다.
- 시민사회와 기타 이해관계자들이 기업의 약속, 정책, 실천을 평가하고 보고하는 도구로서 이 행동강령을 사용하기를 바랍니다.

행동강령의 내용은 무엇인가요?

언제나

1. **인권을 존중합니다.** 기업은 성소수자의 인권을 보호하는 정책을 세우고, 인권점검 및 실천의무를 다하며, 부정적인 영향을 바로잡습니다. 또 기업 운영이 인권기준에 부합하게 이루어지는지 감독하고 의사소통할 수 있는 메커니즘을 만들어야 합니다.

직장에서

2. **차별을 철폐합니다.** 기업은 채용, 고용조건, 노동환경, 복리후생, 사생활 존중, 괴롭힘으로부터의 보호에서 어떠한 차별도 없도록 해야 합니다.

3. **지원을 제공합니다.** 기업은 성소수자 직원이 낙인 없이 존엄하게 일할 수 있도록 수용적이고 포용적인 환경을 만들어야 합니다.

시장에서

4. **다른 인권 침해는 방지합니다.** 기업은 성소수자인 공급자, 유통업자, 고객을 차별해서는 안 되며, 비즈니스 파트너가 성소수자에 대한 차별이나 관련된 인권침해를 하지 않도록 영향력을 행사해야 합니다.

지역사회에서

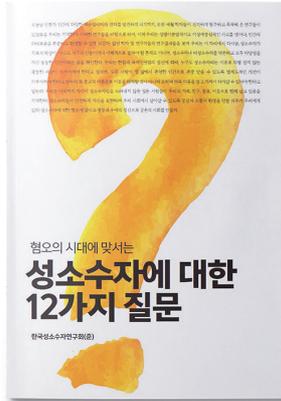
5. **공적 영역에서 행동합니다.** 기업은 영업을 하고 있는 국가에서 인권침해가 일어나지 않게 기여하는 것이 좋습니다. 그러기 위해 기업이 무엇을 해야 할지 그 지역 커뮤니티와 이야기를 나누어야 합니다. 공개적인 옹호, 단체 행동, 사회적 논의, 성소수자 단체 후원, 정부의 인권침해 행위 비판 등의 방법을 찾습니다.



이 행동강령에 대해 더 자세히 알고 싶다면, 보고서 전문을 다운로드하여 읽으세요.

영문원본은 www.unfe.org/Standards에서 제공되고, 국문번역본은 DIVERSEguide.org에서 제공됩니다.

읽으면 좋은 자료 및 주요 성소수자 단체



『혈오의 시대에 맞서는 성소수자에 대한 12가지 질문』

한국성소수자연구회, 2016

한국 성소수자 연구의 학문적·사회적 발전을 증진하려는 목적으로 다양한 학문 분야의 전문가들이 모여 만든 한국성소수자연구회가 2016년 펴낸 책이다. 동성애는 무엇이고 트랜스젠더는 어떤 사람인지에서부터 시작하여, 커밍아웃의 의미, 성소수자 차별금지 규범, 성소수자와 종교 등과 같이 사람들이 성소수자에 대해 궁금해 할 12가지 질문에 학문적 근거를 통하여 응답하는 형식으로 이루어져 있다.

전문을 pdf 파일로 <https://lgbtstudies.or.kr/> 에서 받을 수 있다.

『이런 질문도 괜찮아요』

한국레즈비언상담소, 2015

성소수자에 대한 상담, 조언을 하는 전문단체인 한국레즈비언상담소가 레즈비언, 바이섹슈얼, 트랜스젠더와 관련하여 자주 나오는 질문들에 대한 상담 노하우를 정리한 책이다. 성소수자와 관련된 용어, 성소수자 당사자들이 궁금해하는 질문들, 성소수자의 친구, 가족들이 궁금해 하는 질문들에 대한 답들로 구성되어 있다.

전문을 pdf 파일로 <http://lsangdam.org/fileboard/160> 에서 받을 수 있다.

『성소수자 자녀를 둔 부모 가이드북』

성소수자 부모모임, 2016

성소수자 자녀를 둔 부모님들이 서로의 이야기를 나누고 공감하는 활동들을 하고 있는 성소수자 부모모임에서 2016년 펴낸 가이드북. 성소수자 자녀를 둔 부모가 궁금해 할 질문들과, 자녀가 커밍아웃을 한 경우 어떻게 행동하면 좋은지에 대한 정보, 부모모임의 구성원인 부모님들의 이야기 등이 수록되어 있다.

성소수자부모모임 <http://www.pflagkorea.org/> 을 통해 책자를 받을 수 있으며 pdf 파일을 <https://goo.gl/yHj74N> 에서 받을 수 있다.

성소수자 인권 단체

한국게이인권운동단체 친구사이

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

한국성적소수자문화인권센터

kscrc.org
0505-896-808
kscrcmember@naver.com

행동하는성소수자인권연대

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

성소수자 부모모임

pflagkorea.org
02-714-955
rainbowmamapapa@gmail.com

서울퀴어문화축제 조직위원회

kqcf.org
0505-303-1998
kqcf@daum.net

대전 성소수자인권모임 솔롱고스

페이스북 @djsolongos
트위터 @solongos_queer

대구 무지개인권연대

페이스북 @LGBTdaegu

부산 성소수자 인권모임 Queer in Pusan

cafe.naver.com/queerinpusan
페이스북 @QueerInPusan

성소수자 친화적 의료기관

살림의원

http://salimhealthcoop.or.kr
02-6014-9949

마포의료복지사회적협동조합

http://mapomedcoop.net/
02-326-0611

성소수자 상담/쉼터

청소년 성소수자 위기지원센터 땡땡

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

성소수자자살예방프로젝트 마음연결

chingusai.net/xe/main_connect
1577-0199

성소수자 직장인 모임

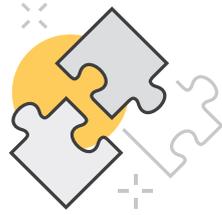
월퀴모 (월급쟁이퀴어모임)

직장내에서 못하는 당사자의 이야기를 나누는 모임으로 월1회 정기모임을 한다.
퀴어로서의 고충/대응 방법 등에 대해 자유롭게 수다 떨며
다양한 직군들끼리의 정보공유도 하는 커뮤니티이다.
직장인, 프리랜서,알바노동자 등 고용된 직장인 분은 누구나 참여가 가능하다.
트위터 @queer_workers

부록
3

다양성 가이드라인 포스터

성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인



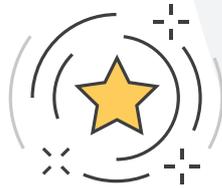
Diversity 구성원의 다양성

채용공고에 성소수자를 차별하지 않는 기업이라고 표시합니다
이력서에서 성별, 혼인여부, 병역사항 등 직무와 무관한 정보를 묻지 않습니다
면접관을 대상으로 성소수자 인권교육을 하고 가이드라인을 제시합니다



Inclusion 포용적 기업정책

성적지향·성별정체성·성별표현을 이유로 한 차별금지를 사규에 명시합니다
성소수자의 권리 보호를 위해 고충처리제도를 개선합니다
다양성과 포용을 담당하는 조직을 만듭니다



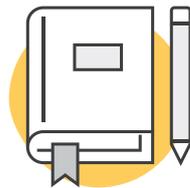
Visibility 자신을 드러낼 수 있는 일터

다름을 존중하는 언어, 성중립적 표현을 사용하는 문화를 만듭니다
경영진이 성소수자 직원에 대한 지지를 표명합니다
사내 성소수자 인권지지 모임을 만들도록 장려하고 지원합니다



Everyone 모두를 위한 편의시설

성소수자 직원들도 편하게 이용할 수 있는 상담서비스를 제공합니다
직원 개개인의 특성을 고려한 포괄적 보건의로 서비스를 제공합니다
성별, 장애 등에 따른 구분 없이 모두가 이용 가능한 화장실을 만듭니다



Respect 인권존중 교육

성소수자와 비성소수자 모두를 위한 성평등 교육을 실시합니다
성소수자에 대한 이해를 돕는 교육을 실시합니다
다양성을 존중하는 조직문화를 만들기 위한 리더십 교육을 합니다



Support 성소수자를 고려한 복리후생

동성커플·사실혼커플을 고려한 복리후생제도를 만듭니다
복리후생제도에서 비혼자가 차별받거나 배제되지 않도록 합니다
트랜스젠더 직원의 트랜지션을 지원합니다



Engagement 변화를 선도하는 사회공헌

성소수자 커뮤니티의 활동에 함께 합니다
기업의 고유 사업을 통해 성소수자 평등의 가치를 알립니다
성소수자 차별에 반대하는 목소리를 냅니다



주(註)

- 1) Human Rights Campaign Foundation (2017). Corporate Equality Index 2018, 6쪽 참조.
- 2) 위의 글 참조.
- 3) 위의 글 참조.
- 4) Open For Business (2015). The Economic and Business Case for Global LGB&T Inclusion, 38쪽 참조.
- 5) 위의 글, 44쪽 참조.
- 6) 위의 글, 40쪽 참조.
- 7) Out Now (2015). LGBTI Diversity: Show Me the Business Case, 49쪽 참조.
- 8) Nijiuro Diversity (2016). 일본 LGBTI 직장환경조사 참조.
- 9) Open For Business, 앞의 글, 41쪽 참조.
- 10) 위의 글, 42쪽 참조.
- 11) 위의 글, 38쪽 참조.
- 12) 장서연 외 (2014). 성적지향·성별정체성에 따른 차별 실태조사. 국가인권위원회, 120-121, 148쪽 참조.
- 13) Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (2017). Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People: Standard of Conduct for Business.
- 14) European Commission (2016). The Business Case for Diversity in the Workplace: Sexual Orientation and Gender Identity (Report on good practice). European Union.
- 15) 장서연 외, 앞의 글, 144쪽 참조.
- 16) 위의 글, 129쪽 참조.
- 17) Human Rights Campaign Foundation (2017). Corporate Equality Index 2018, 6쪽 참조.
- 18) 일본경제단체연합회(經團連)이 실시한 「LGBT에 대한 기업의 활동에 관한 설문」 결과 (2017. 3.) <http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039.html>
- 19) 이재철 (2017). '포용'과 '외면'의 경계점, LGBT 마케팅과 한국 기업의 과제: CIO(Chief Inclusion Officer) 도입을 위한 제언. 삼성언론재단.
- 20) 아시아경제, 직장인 71% "회사에서 사생활 침해받아", 2013.5.22.자. 참조.
- 21) 매경이코노미, 2017 직장인 생활탐구, 2017. 8. 25.
- 22) 장서연 외, 앞의 글, 120-125쪽 참조.
- 23) 니지이로 다이버시티 (2015). LGBTと職場環境に関するアンケート調査 2015.
- 24) Occupational Safety and Health Administration (2015). A Guide to Restroom Access for Transgender Workers, <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3795.pdf> 참조.
- 25) Equality and Human Rights Commission (2010). An Employer's Guide to Creating an Inclusive Workplace, 22쪽.
- 26) Pride in Diversity (2013). A Manager's Guide to LGBTI Workplace Inclusion.

SOGI법정책연구회는

성적지향(sexual orientation)·성별정체성(gender identity)과 관련된 인권 신장 및 차별 시정을 위한
법제도·정책 분석과 대안마련을 위해 2011. 8. 발족한 연구회로서, 국내외 변호사와 연구자로 구성되어 있습니다.

이메일 sogilp.ks@gmail.com 홈페이지 www.sogilaw.org

이 가이드라인을 함께 만들어주신 직장포럼 참여자를 비롯해,
자문을 해주신 박이경님, 김동현님, 류형림님, 번역을 도와주신 김준태님, 사진촬영을 맡아주신 변지은님과
그 밖에 도움을 주신 모든 분들께 감사드립니다.

성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인

연구수행기관 SOGI법정책연구회

연구진 김지혜 (강릉원주대학교 다문화학과 교수)
김현경 (SOGI법정책연구회 연구원)
류민희 (공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사)
박한희 (공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사)
이승현 (연세대학교 법학연구원 전문연구원)
장서연 (공익인권법재단 공감 변호사)
조혜인 (공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사)
한가람 (공익인권변호사모임 희망을만드는법 변호사)

발행일 2018년 2월 26일

발행인 SOGI법정책연구회

디자인 흑석동작업장

후원기관 구글, 인권재단 사람

* 이 다양성 가이드라인은 <http://DIVERSEguide.org> 에서도 보실 수 있습니다.

ISBN 979-11-952856-6-2



이 저작물은 [정보공유라이선스 2.0: 영리금지]와 [크리에이티브 커먼즈 저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국 라이선스]에 따라 이용할 수 있습니다.

성소수자 친화적 직장을 만들기 위한
다양성 가이드라인

이 자료는 Google과 O'NET 인권재단사람의 지원으로 제작되었습니다.

비매품/무료

13300



9 791195 285662

ISBN 979-11-952856-6-2