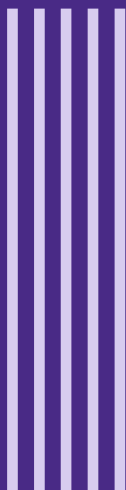




인종주의 타파:
커뮤니티 정보 핸드북



INSTITUTE

2022

면책 조항: 본 핸드북에 가능한 종합적이고 정확한 정보를 담고자 최선을 다했으나, 정보 오류의 가능성에 대한 책임은 지지 않습니다. 본 핸드북의 내용은 일반인을 위한 교육 및 정보 제공용으로 제작되었습니다. 이는 법률 및 전문가의 조언을 대체하거나 대신하지 않습니다. 본 책자에 담긴 조언 및 정보의 사용은 이에 따르는 위험을 감수하는 귀하의 전적인 선택입니다.

감사의 말씀

본 핸드북은 코로나 19 팬데믹 동안 반아시아계를 겨냥한 인종주의로 인해 트라우마를 겪고, 여전히 만연한 인종주의 및 차별의 대상이 되고 있는 동아시아 및 동남아시아 커뮤니티들을 위하여 제작되었습니다. 각 커뮤니티에서 그들의 권리를 알고 다양한 형태의 인종주의를 인식하며 인종차별, 괴롭힘, 따돌림, 증오범죄 등에 대처하기 위한 실용적인 전략을 배우는 데 필요한 정보를 집약했습니다.

아래와 같이 각 장의 일부 및 전체 콘텐츠를 제공해 주신 개인 및 조직의 공로에 깊은 감사를 표합니다.

Anne-Marie Pham, Executive Director, Canadian Centre for Diversity and Inclusion, and Teresa Woo-Paw, Chair of ACCT Foundation, 5 장: ‘각종 형태로 나타나는 인종주의’까지

Fo Niemi, Executive Director, Center for Research-Action on Race Relations, 6 장: ‘인종을 겨냥한 괴롭힘에 대한 처신’까지

Mason Zhou, Police Constable, York Regional Police, 8 장: ‘증오범죄 및 증오사건’까지

Samuel Kim, Ph.D. Candidate at Queen’s University, 9 장: ‘인종을 겨냥한 따돌림’까지

Council on American-Islamic Relations, San Francisco Bay Area Office, 10 장: ‘방관자의 개입’까지

본 핸드북은 **Hudson’s Bay Foundation** 의 협찬으로 제작되었습니다.

목차

1 장: 헌장 및 인권.....	1
캐나다 권리자유헌장.....	1
헌장의 보호.....	1
평등권(헌장 제 15 조).....	1
2 장: 다문화주의.....	2
캐나다는 다문화 사회입니다.....	2
캐나다 다문화주의의 기원.....	2
다문화주의의 법적 통합.....	3
다문화주의 정책.....	3
다문화주의 및 헌장.....	4
캐나다 다문화주의법.....	4
3 장: 고용 형평성.....	5
고용 형평성이란?.....	5
고용 형평법.....	5
고용 형평성 및 노동 프로그램.....	5
고용 형평 계획.....	6
고용 형평성 달성.....	7
4 장: 형평성, 다양성 및 포용성.....	8
캐나다의 형평성, 다양성 및 포용성.....	8
개념.....	8
장벽.....	10
대책.....	10
5 장: 각종 형태로 나타나는 인종주의.....	11
인종주의.....	11
개인 인종주의.....	11

내면화된 인종주의.....	12
제도적 인종주의.....	12
인종에 대한 고정관념.....	13
인종에 대한 선입견.....	13
인종 차별.....	14
인종 프로파일링.....	14
인종에 대한 편견.....	15
미세공격.....	16
미세공격에 대처하는 방법	20
6 장: 인종을 겨냥한 괴롭힘에 대한 처신.....	22
개념.....	22
인종 괴롭힘을 당했을 때 할 일.....	23
인종 괴롭힘을 당했을 때 하지 말아야 할 것.....	24
인종 괴롭힘 시나리오 및 대응.....	24
7 장: 사이버 인종주의.....	27
사이버 인종주의란.....	27
사이버 인종주의를 저지하는 방법.....	28
사이버 인종주의 사건 및 범죄 신고법.....	28
8 장: 증오범죄 및 증오사건.....	29
증오범죄.....	29
증오 선전	30
종교 및 교육 시설 등의 파손	30
증오사건.....	31
증오범죄일 가능성을 알리는 징후들.....	32
증오범죄를 신고하는 것이 왜 중요하나?.....	32
증오범죄를 신고하는 방법?.....	33
9 장: 인종을 겨냥한 따돌림.....	33

따돌림이란?.....	33
다양한 형태의 따돌림.....	34
인종을 겨냥한 따돌림.....	35
따돌림에 대한 잘못된 속설.....	37
따돌림을 식별하는 방법.....	39
인종을 겨냥한 따돌림에 대응하도록 돕는 방법.....	39
10 장: 방관자의 개입.....	42
방관자 개입의 핵심 가치.....	42
방관자의 개입 단계.....	43
2 차적 개입 - 동영상으로 사건을 녹화하는 방법	45
연습 시나리오.....	46
11 장: 인권법 및 인권위원회.....	47
법률 및 관할권.....	47
온타리오주의 인권규약.....	48
고용	49
서비스	49
주거	50
협회 및 노동조합	50
계약	50
온타리오주의 인권 제도.....	51
온타리오 인권위원회	51
온타리오 인권재판소	51
인권법률지원센터	52
인권관련 고충 접수.....	52

1 장: 헌장 및 인권

캐나다 권리자유헌장

캐나다 권리자유헌장(The Canadian Charter of Rights and Freedoms)은 캐나다 국민이 자유 민주주의 사회에 반드시 있어야 한다고 믿는 권리 및 자유를 규정합니다.

이 헌장은 캐나다 헌법의 일부를 이루고 있습니다. 헌법은 나라의 운영 방식에 관한 기본 규칙을 포괄한 일련의 법률입니다. 일례로 헌법은 각계 연방 및 주정부의 권력을 분리시킵니다.

헌장의 보호

캐나다의 모든 사람은, 시민권자, 영주권자, 또는 신규 이주자 등의 신분에 구애받지 않고 "자유 민주주의 사회에서 명백히 정당화될 수 있는, 법으로 규정된 합당한 제한만이 있을 뿐" 헌장에 명시된 권리 및 자유에 대한 권리가 있습니다. 여기에는 몇 가지 예외가 있습니다. 가령 헌장은 투표권 및 "캐나다 입국, 체류 및 출국에 대한 권리" 등의 권리는 캐나다 국민에게만 보장합니다.

평등권(헌장 제 15 조)

헌장 제 15 조(1)항은 “모든 이는 법 앞에서 평등하며, 특히 인종, 국가 또는 민족, 피부색, 종교, 성별, 나이, 정신적 또는 신체적 장애로 인한 차별 없이 법의 동등한 보호 및 혜택을 받을 권리가 있다”고 명시합니다. 이는 법이나 정부 프로그램에서 이러한 사유를 근거로 차별해서는 아니 됨을 의미합니다.

법원은 제 15 조에서 각별히 명시되지 않은 기타 개인의 특성에 관계 없이 평등을 보호한다고 판시했습니다. 가령 해당 조항에는 성적(性的) 지향, 혼인 여부 또는 시민권을 사유로 한 차별을 금지한다고 판시했습니다.

캐나다 대법원은 제 15 조의 취지가 이 사회에서 사회적, 정치적, 법적 불이익을 받는 집단들을 보호하기 위함임을 명시했습니다. 차별은 한 개인이 개인의 특성으로 인해 불이익을 받거나, 사회의

다른 구성원들이 누리는 기회를 거부당할 때 발생하게 됩니다.

헌장 제 15 조(2)항은 평등을 지키는 동시에 불이익을 받는 개인 또는 집단의 현 상태를 개선하고자 하는 특정 법의 제정 및 프로그램 시행을 허용합니다(소수인종 배려정책). 가령 헌장에 따라 여성, 원주민, 가시적 소수 인종, 정신적·신체적 장애가 있는 사람들의 고용 기회를 개선하기 위한 프로그램이 허용됩니다.

출처: Government of Canada website. Guide to the Canadian Charter of Rights and Freedoms. <https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/how-rights-protected/guide-canadian-charter-rights-freedoms.html#a2f>

2 장: 다문화주의

캐나다는 다문화 사회입니다.

다문화주의(Multiculturalism)는 사람들이 다양한 문화를 수용하고 번창을 추구할 때 존재하게 됩니다. 다문화주의는 인종적, 민족적 조화를 비롯하여 여러 가지 바람직한 결과를 가져올 수 있습니다. 즉, 서로 다른 배경을 가진 사람들의 화합을 도모할 수 있게 됩니다. 서로 다른 문화를 수용하고 공존하는 것은 서로 간의 이해를 증진하고, 증오 및 폭력을 억제합니다.

캐나다는 1971 년 캐나다 정부가 모든 인종, 민족, 언어 및 종교를 가진 캐나다인의 가치와 존엄성을 인정하기 시작하면서 공식적으로 다문화 사회가 되었습니다. 이는 캐나다 법률 제정 및 법률이 다문화 국가임을 말해준다는 점에서 큰 의의가 있습니다. 이는 캐나다란 국가를 매우 각별하게 해주며, 이 국가에 사는 유색인종도 동등한 대우를 기대할 수 있습니다.

출처: Parliament of Canada. Canadian Multiculturalism Background Paper. https://lop.parl.ca/sites/PublicWebsite/default/en_CA/ResearchPublications/200920E

캐나다 다문화주의의 기원

캐나다는 정착의 역사를 거쳐 원주민, 프랑스인, 영국인 이렇게 세 건국 민족 및 기타 다수 인종 및 민족으로 구성된 다문화 사회로

거듭났습니다.

1600년대 초 캐나다의 인구는 주로 영국인(60%)과 프랑스인(30%)으로 구성되어 있었습니다. 20세기로 전환할 무렵, 다른 유럽 국가들로부터 온 이민자들이 캐나다로 유입되었고, 1950년대 초부터 캐나다 외부에서 출생하여 유입된 인구는 계속 증가해 왔습니다. 이민자들은 아시아, 카리브해, 남아메리카, 중남미 등지에서 유입되었습니다.

2016년 캐나다 통계청에서 보고된 바와 같이, 250여 개가 넘는 민족 및 혈통을 자랑하는 캐나다의 다양성은 계속 증가하고 있습니다. 가장 흔히 보고된 혈통은 캐나다인, 영국인, 스코틀랜드인, 프랑스인, 아일랜드인이며, 독일인, 중국인, 이탈리아인, 퍼스트 네이션, 인도인, 우크라이나인, 네덜란드인 및 폴란드인이 그 뒤를 따릅니다. 2016년 이민자의 최다수가 동양인이었으며, 해외에서 출생한 인구의 절반이 동양인이었습니다. 가지적 소수 인종의 인구는 전체 인구의 22%로 1981년보다 5% 증가했습니다.

다문화주의의 법적 통합

캐나다는 다문화주의를 사회에 정착시키고자 한 풍부한 역사를 자랑합니다. 1971년 이래 캐나다는 다양한 문화들을 통합하고, 사회 참여를 가로막는 장벽을 극복하며, 인종차별의 장벽 붕괴를 통해 평등을 실현하고, 개인 및 제도적 차원의 인종차별적 관행 발굴, 격리 및 타파에 주력하는 인종관계 정책 및 프로그램 설계에 중점적으로 힘써 왔습니다.

다문화주의 정책

캐나다의 다문화주의 정책(Multiculturalism Policy)은 1971년에 수립되었습니다. 이 정책의 주요 목표는 각 문화 집단의 정체성 유지 및 육성을 지원하고, 완전한 사회 참여에 방해가 되는 장애물들을 극복하며, 문화 집단 간의 창의적 교류를 촉진하고, 이민자들이 두 개의 공식 언어 중 최소 1개의 언어를 취득할 수 있도록 지원하는 것이었습니다.

다문화 정책 및 프로그램을 지원하기 위하여 1972년에 다문화 부처(Multicultural Directorate)가 수립되었습니다. 다문화 부처는

인권, 인종차별 타파, 시민권, 이민 및 문화적 다양성 분야에서 소수 민족들을 지원하였습니다. 정부 부서 내 다문화 이니셔티브의 이행을 총괄하기 위하여 1973 년에 다문화부(Ministry of Multiculturalism)가 신설되었습니다.

다문화주의 및 현장

1982 년 캐나다 국민의 다문화 유산은 헌법을 통해 인정되었습니다. 현장 제 27 조에는 “본 헌장은 캐나다 국민의 다문화 유산 보존 및 증진을 추구하는 선상에서 해석되어야 한다”고 명시되어 있습니다.

이 조항은 정부가 최고 수준의 의사 결정 시 캐나다의 다문화주의를 중점에 둔다는 점에서 큰 의의가 있습니다.

캐나다 다문화주의법

캐나다는 1988 년 자국 다문화주의법(Multiculturalism Act)을 통과시킨 세계 최초의 국가입니다. 오늘날까지도 캐나다 다문화주의법은 캐나다의 다문화주의 정책의 법체계에 지대한 영향을 미치고 있습니다.

다문화주의법은 캐나다 사회 내에 상존하는 문화적 차이에 대한 보존, 증진 및 통합을 추구하는 동시에, 평등한 접근성 및 완전한 사회 참여를 보장하고자 합니다. 그뿐 아니라 다문화주의법은 인종주의 철폐 및 차별 장벽 제거에 중점을 두고 있습니다. 이 법은 캐나다 주요 기관의 다양성을 증진하여 소수 민족의 참여를 끌어올려야 한다는 점을 인지합니다.

모든 정부 기관, 부처 및 공영 기업은 연방 정부 내 소수 민족의 완전하고 평등한 참여를 높이는 프로그램 및 절차에 대한 전략 구축, 고안 및 시행에 적극 참여하여 캐나다의 다문화적 다양성을 증진시키는 데 주도적인 역할을 충족할 기대치가 있습니다.

출처: Canadian Cultural Mosaic Foundation. A Multicultural Canada.
<https://www.canadianculturalmosaicfoundation.com/blog/a-multicultural-canada>

3 장: 고용 형평성

고용 형평성이란?

캐나다인들은 관련 인권 법률에 따라 직장에서 차별대우를 받지 않을 권리가 있습니다. 고용 형평성(Employment equity)은

- 장벽 없는 근무 환경을 조성하도록 장려합니다.
- 고용 불이익을 정정하고자 노력합니다.
- 캐나다 내 4 개의 정책집단들이 지닌 차이점을 배려하기 위한 특별 조치 시행을 장려합니다.

고용형평법(Employment Equity Act) 하에 지정된 4 개의 정책집단은 다음과 같습니다:

- 여성
- 원주민
- 장애인
- 가시적 소수 인종

고용형평법

고용형평법의 취지는 공공 서비스 분야의 인종 대표성 확대를 도모하고 4 개의 정책집단에 대한 대표성의 격차를 좁히는 데 있습니다.

고용주는 고용형평법에 의거하여 인력을 분석하고, 고용 제도, 회사 방침 및 관행에 대한 검토를 통해 장벽을 파악 및 제거하고, 방침이나 프로그램을 검토하여 부족한 대표성을 시정하며, 합리적 배려를 제공할 의무가 있습니다.

고용형평성 및 노동 프로그램

고용형평법은 다음과 같은 산업 분야 및 사업장에 적용됩니다.

- 연방 관할권의 산업 분야
- 공영 기업
- 100 명 이상의 직원을 둔 기타 연방 기관
- 아래에 규정된 일부 연방 관할권의 행정 기관:
 - 재무행정법부칙 제 1 조 또는 제 4 조 및 5 조

- 의회 총독의 명령에 의거, 캐나다 군대와 왕립 캐나다 기마 경찰(RCMP) 포함

노동 프로그램은 앞서 언급한 산업 분야 및 사업장이 해당 법과 책무를 4 개의 정책집단에 적절히 적용하도록 감독합니다. 또한 다음에 나열된 고용주가 해당 법규 및 요건을 이해하여 주어진 의무를 이행할 수 있도록 합니다.

- 법적고용평등 프로그램(Legislated Employment Equity Program)이 적용되는 연방 관할권의 고용주
- 연방계약준수 프로그램(Federal Contractors Program)이 적용되는 주 관할권의 고용주

법적고용평등 프로그램(LEEP)

법적고용평등 프로그램은 고용형평법의 적용을 받는 연방 관할권의 민간 부문 고용주로 하여금 다음의 사항을 매년 보고하도록 합니다.

- 근무지 내 4 개의 정책집단에 대한 대표성의 정도
- 균형 있는 근로자 대표성을 달성하기 위해 취한 단계적 조치

캐나다 인권위원회는 노동 프로그램으로부터 해당 보고서를 받게 됩니다. 인권위원회는 고용주가 법의 요건을 준수하도록 할 책임이 있습니다.

연방계약준수 프로그램(FCP)

이 프로그램은 캐나다 정부와 사업을 수행하는 사업체들이 근무지의 고용 형평성을 시행하도록 합니다.

FCP 는 주 관할의 고용주 중 다음 두 가지 조건에 부합할 경우 적용됩니다.

- 근로자 100 명 이상
- 연방 정부와 100 만 달러 이상의 재화 및 용역에 대한 계약 체결

고용형평계획

고용형평법에 따라 고용주는 반드시 고용형평계획을 세우게 되어 있습니다. 이 계획에는 앞으로 시행될 회사 방침 및 관행이

명시되어야 하며, 고용주는 반드시 제시된 계획을 이행하기 위한 모든 합리적인 노력을 기울여야 합니다.

고용주는 다음을 수행해야 합니다.

- 각 직업군에서 4 개의 정책집단의 대표성 미달 정도를 파악하기 위한 인력 분석
- 고용 장벽을 파악하기 위한 고용 방침 및 관행 검토

고용형평계획에는 반드시 다음이 포함되어야 합니다.

- 부족한 대표성을 시정하고 장벽을 제거하기 위한 해당 정책그룹의 채용, 훈련, 승진 및 고용유지에 대한 단기 목표(1~3 년 이내)
- 해당 조치 시행 일정표
- 대표성 부족이 파악된 분야에 대한 대상 집단 근로자의 채용 및 승진 목표 수치화
- 대표성 확대를 위한 장기 목표(3 년 이상) 및 이를 달성하기 위한 전략

고용형평성 달성

고용형평성은 모든 사람을 똑같이 대하는 것 이상의 의미를 지닙니다. 이는 개인의 차이를 배려하여 모든 이들이 자기 능력을 바탕으로 동일한 기회를 누리도록 한다는 의미입니다.

고용형평성은 자격 미달자에게 일자리를 주는 것을 의미하지 않습니다. 일을 수행할 능력이 있는 자가 일을 수행하는 것을 가로막는 장벽을 제거하는 것을 의미합니다. 동일한 능력을 기준으로 선별 시 4 개의 정책집단에서 우선 선발해야 한다는 의미이기도 합니다.

출처: Gov of Canada. Equality and inclusion in federally regulated industries and workplaces. <https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/human-rights.html>

4 장: 형평성, 다양성 및 포용성

캐나다의 형평성, 다양성 및 포용성

캐나다는 다민족이 모여 사는 다문화 사회입니다. 형평성(Equity), 다양성(Diversity), 포용성(Inclusion)은 (줄여서 이하 ‘EDI’) 캐나다 사회의 강점이자 포부적 가치로서 인정받고 있습니다. 그러나 수십 년 동안 EDI 에 대한 논의는 주로 학술계, 지역사회, 관심권 등지에서만 유지되어 왔습니다.

2020년 5월 미국에서 일어난 조지 플로이드 살해 사건으로 인해 흑인 인종차별에 반대하는 대중의 시위가 촉발됐습니다. 한편, 코로나 19 팬데믹 가운데 반아시아계 차별, 괴롭힘 및 폭력 사태의 증폭은 국민들에게 동양계 캐나다인에 대한 제도적 인종차별이 얼마나 끈질기고 파괴적 영향을 미치는지에 대한 대중의 경각심을 일깨워 주었습니다.

정부, 조직 및 개개인의 차원에서 유색인종 및 역사적으로 소외된 민족에 대한 불평등과 차별을 반영하는 EDI 에 대한 대화가 어느 때보다도 활발히 진행되고 있습니다. 제도적 인종주의 및 유색인종 커뮤니티가 겪는 불이익(예: 형사 사법 제도, 채용, 승진 등)에 대한 대중의 인식이 제고되고 우려의 목소리가 커짐에 따라 캐나다 전역에서 조직적 차원의 EDI 이니셔티브의 확대와 확장이 이루어지고 있습니다.

개념

형평성

형평성은 모든 이들이 편견이나 편애 없이 공정하게 대우받고 존중받는 것을 뜻합니다. 각 개인이나 집단에게 동일한 리소스 및 기회를 제공한다는 평등(Equality)이란 개념과는 달리, 형평성이란 개인의 잠재력을 최대한 발휘하는 데 필요한 부분들을 제공받는 것을 의미합니다. 이는 과소대표 집단(예: 여성, 장애인, 원주민, 유색인종, LGBTQ+ 등)이 겪는 제도적 장벽 및 편견의 인지 및 철폐를 수반합니다.

다양성

다양성은 지역사회의 인구구조가 혼합된 것으로, 모든 사람의 고유한 자질과 특성을 인식하고 존중하며, 형평성을 누릴 권리가 있는 집단 대표성의 균형에 초점을 두는 것입니다.

출처: Interaction Institute
for Social Change.
아티스트: Angus Maguire.
Interactioninstitute.org,
madewithangus.com



포용성

포용성은 누구나 환영과 존중을 받으며, 완전히 참여할 수 있는 환경을 조성하는 것을 뜻합니다. 나아가 다양한 팀원, 직원 및 서로 다른 사람들이 주어진 조직 환경 내에서 소속감 및 가치관을 갖게 되는 것을 뜻합니다.

인권

모든 사람은 인간으로서 인종, 피부색, 혈통, 출신지, 종교적 신념, 성별, 성 정체성 및 성 표현, 신체적 장애, 정신적 장애, 혼인 여부, 가족 상태, 성적 지향, 연령, 정치적 신념 및 시대에 따라 법에서 인정하는 기타 차별금지사유에 구애받지 않으며 인간의 기본적인 권리를 향유할 자격이 있습니다. 각 개인은 차별, 괴롭힘 및 따돌림 등을 받지 않고, 존엄하고, 평등하며, 존중받는 삶을 영위할 권리가 있습니다.

상호교차성

형평성, 다양성 및 포용성에 대한 상호교차적 접근법은 사회적 요소들(인종, 계급, 성별, 성 정체성, 장애, 국적, 종교, 언어, 연령 등)이 따로 분리되거나 서로를 배제하며 존재하지 않는다는 이해로부터 시작합니다. 사회 다양성을 이루는 각 요소들은 실제로 서로 얽혀 상호작용합니다.

상호교차성은 다중으로 얽힌 요소들이 어떻게 사회적 소속감, 문화 대변(代辯), 사회·정치적 제도에서 나아가 우리 삶의 물질적 상태들을 어떤 하나의 요소나 사회적 범주로 축소될 수 없는지에 초점을 맞추고 있습니다.

출처: University of Toronto. Equity, Diversity & Inclusion.

<https://research.utoronto.ca/equity-diversity-inclusion/equity-diversity-inclusion>

University of Alberta. Our Guiding Principles for Equity, Diversity, and Inclusivity.

<https://www.ualberta.ca/equity-diversity-inclusivity/about/strategic-plan-for-edi/our-edi-principles.html>

장벽

형평성, 다양성 및 포용성을 가로막는 주요 장벽은 개인과 제도적 차원에서 오랜 시간 뿌리내린 형평성 및 정의의 격차, 의식적·무의식적 차별, 개인적 배경(인종, 피부색, 민족, 연령, 성, 성적 지향, 성별, 신체적·정신적 장애, 종교적 신념 등)을 바탕으로 한 고정관념 및 선입견 등이 있습니다.

대책

형평성, 다양성 및 포용성 제고를 위한 노력은 정부, 조직 및 개인 차원에서 이뤄져야 합니다.

정부 차원의 노력:

- EDI에 대한 대중의 공감대를 구체화하기 위한 법률 및 정책 제정 및 개선, 직장 내 문화 개선 촉진
- EDI 연구 및 이니셔티브에 대한 재정 지원
- 대규모 고용주인 정부가 다른 모든 고용주의 본보기가 됨
- 정부 지원금이나 정부 사업을 하는 모든 조직 및 사업체의 특정 EDI 표준 준수 의무화

조직 차원의 노력:

- 조직 내에서 EDI의 중대한 역할 인지
- EDI 전담 리더 및 여러 이해관계자가 참여하는 EDI 인프라 구축
- 긍정적인 변화를 보장하기 위한 구체적이고 실행 가능한 EDI 계획 및 전략 마련
- 형평성, 다양성 및 포용성 중심의 조직 문화 조성

개인 차원에서 형평성, 다양성 및 포용성을 증진하는 데 기여하기 위해 다음과 같이 할 수 있습니다.

- 누구든 타인에 대한 내재한 편견이 있음을 인식하십시오.
- 스스로 질문해 보십시오: 우리는 어떤 경로를 통해 타인에 대한 의견을 형성하게 되나? 우리는 다른 배경에 속한 사람에 대해 다르게 생각하고 대우하나? 우리가 가진 편견을 저지하기 위해 무엇을 할 수 있나?
- 자신과 다른 배경을 가진 사람들과 대화를 시도해 보십시오.
- 다른 이들과 EDI에 대한 지식을 공유하십시오.
- 주변 사람들, 특히 자기 영향력을 행사할 수 있는 이들에게 모범을 보이십시오.

출처: Bailing Zhang & Andi Shi. Underrepresentation of Chinese Canadian Leadership in the Greater Toronto Area. <https://cpac-canada.ca/wp-content/uploads/2022/05/CI-Report-2021.pdf> Karen Steinhauer: Everyone is a little bit biased. https://www.americanbar.org/groups/business_law/publications/blt/2020/04/everyone-is-biased/

5 장: 각종 형태로 나타나는 인종주의

인종주의

인종주의(Racism)란 개인의 특성 및 능력이 근본적으로 인종에 의해 정해지며, 인종의 차이가 특정 인종의 우월성을 부여한다는 믿음입니다. 인종주의는 개인 및 제도적 차원에서 존재합니다.

개인 인종주의

개인 인종주의(Individual racism)란 개인의 인종주의에 근거한 가정, 신념 또는 행동을 일컬으며 "의식적, 무의식적, 개인적 선입견에서 비롯된 인종차별의 한 형태"(Henry & Tator, 2006, p.329)입니다. 개인 인종주의는 보다 광범위한 사회경제적 역사 및 과정들에 결부되어 습득되며, 제도적 인종주의에 의해 다져지고 강화됩니다.

출처: Alberta Civil Liberties Research Centre (ACLRC). <https://www.aclrc.com/forms-of-racism>



출처: Racism: An Ugly Truth in Australia, axisoflogic.com
<https://www.fairplanet.org/dossier/racism/the-geography-of-racism/>

내면화된 인종주의

내면화된 인종주의(**Internalized racism**)는 “백인 우월주의 사회에서 내려온 인종주의적 고정관념, 가치, 이미지, 이데올로기가 주입되어 자신에 대한 불확신, 혐오, 자신이 속한 인종 및/또는 스스로를 존중하지 않는 상태로 이어지게 됩니다”(Pyke, 2010, p. 553). 이는 고정 관념에서 벗어나 다른 이들과 “섞이기” 위해 또는 “표준”에서 “너무 많이” 벗어나지 않기 위해 자기 행동을 억제하는 것부터 피부 표백에 이르기까지 다양한 방식으로 표출될 수 있습니다. 유색인종 및 원주민들은 보통 의식적이든 무의식적이든 대개 생존 메커니즘으로 인종주의를 내면화하게 됩니다.

출처: Alberta Civil Liberties Research Centre (ACLRC). <https://www.aclrc.com/forms-of-racism>

제도적 인종주의

제도적 인종주의(**Systemic racism**)는 인종주의적 정책 및 관행이 사회 제도 속에 단단히 자리 잡은 상태를 아우르며, 이는 특정 집단이 배제되거나 격상되는 결과를 낳습니다. 어느 개인의 의도로 이뤄지는 것이 아니란 점에서 노골적인 차별과는 차이점을 보입니다.

일부 형태의 인종주의는 다른 형태보다 더 명확하고 쉽게 식별될 수 있습니다.

- 원주민 기숙학교(캐나다)
- 1885 년 중국 인두세(캐나다)
- 1923 년 중국인이주금지법(캐나다)

- 짐 크로법(미국)
- 미국 원주민 기숙학교(미국)
- 상류층을 위한 개인 골프장에서 아프리카계 미국인 골퍼들의 출입을 금지한 사건(미국)
- 북미 원주민 여성들을 배제한 "보편 참정권"(원주민 남성 또한 1960년까지 원주민 신분을 포기하지 않는 한 투표권을 얻지 못함)
- 1951년까지 각종 인디언법에서 "사람"을 "인디언이 아닌 개인"으로 정의함

각종 형태의 제도적 인종주의 또는 이러한 사상이 표출된 예로는 유럽중심적 교육, 선입견에 입각한 채용 및 승진 관행, 서비스 및 기회에 대한 접근성 부족, 특정 집단의 대표성(예: 미디어 및 문화 창작물 속 유색인종의 부정적 묘사 또는 부재) 등이 있으며 이에만 국한되지 않습니다.

출처: Alberta Civil Liberties Research Centre <https://www.aclrc.com/forms-of-racism>

인종에 대한 고정관념

인종에 대한 고정관념(Racial stereotype)은 개개인의 고유한 특성을 고려하지 않은 채 특정 인종 집단의 모든 구성원들에게 동일한 특성을 부여하여 인종을 바탕으로 일반화하는 현상을 일컫습니다.

예:

- 중국인은 수학을 잘한다.
- 동아시아계 여성은 복종적이다.
- 동양인은 “황화(yellow peril)”, “영원한 외국인(perpetual foreigners)” 그리고 “모범적 소수자(model minority)”이다.

인종에 대한 선입견

인종에 대한 선입견(Racial prejudice)은 의식적 또는 무의식적일 수 있으며, 인종을 기반으로 예전부터 갖고 있었던 믿음, 감정 또는 태도로서 대부분 부정적인 성격을 띠고 현실이나 이성에 입각하지 않습니다.

예:

- 동양계 캐나다인은 의사소통 능력이 부족하다.
- 동양계 캐나다인은 경영직이나 지도직보다는 기술직에 더

적합하다.

인종 차별

인종에 대한 고정관념은 특정 인종에 속한 사람들은 반드시 어때야 한다고 잘못된 *가정*을 하는 것입니다. 인종에 대한 선입견이란 *감정과 태도*와 관련이 있고 특정 인종이 할 수 있는 것, 할 수 없는 것에 대한 *견해나 믿음*을 일컫습니다. 이러한 인종에 대한 선입견을 품고 행동할 경우 차별을 낳게 됩니다. 인종 차별(Racial discrimination)은 특정 인종을 향해 하는 *행동*을 일컫습니다.

예:

- 환자가 중국 의사를 거부하고 백인 의사를 만나도록 요구하는 경우
- 유색인종이라고 명백히 자격이 미달되는 백인 후보자에게 일자리와 승진의 기회가 넘어가는 경우

인종 프로파일링

인종 프로파일링(Racial profiling)은 인종, 민족 또는 피부색을 근거로 범죄를 저질렀다고 의심하는 것을 말합니다. 이는 자신이 지닌 근거 없는 믿음에 따라 부정적인 방식으로 사람을 대하는 인종에 대한 고정관념입니다.

예:

- 경찰관이 아프리카계 캐나다인이란 이유로 범죄를 저질렀을 가능성이 더 높다고 단정하는 경우
- 교직원이 라틴계 아동의 행위에 대해 관용을 베풀 수 없는 절대적 위반이라고 여기는 반면, 다른 아동의 동일한 행위를 정상적인 “아이들의 놀이”로 보는 경우
- 상점 보안원이 매장에서 물건을 훔칠 가능성이 높다고 여겨지는 손님을 따라다니는 경우
- 고용주가 9.11 테러 이후 이슬람계 직원에 대한 전과기록 조회를 원하는 경우
- 술집에서 원주민 손님이 술에 취해 소동을 부릴 것이라고 단정하고 입장을 거부하는 경우
- 형사 법원 재판관이 라틴계 미국인은 폭력적일 것이라 믿고 라틴계 미국인의 보석을 허락하지 않는 경우
- 임대인이 중국인 임차인에게 병원이나 사스(SARS) 고위험국에 간 적이 없음에도 불구하고 사스에 자신을 노출시킬 것이라며

이사를 나가라고 요구하는 경우

출처: PBS NewsHour:

"I am not a virus."

아티스트: Lisa Wool-Rim
Sjöblom

<https://www.pbs.org/newshour/arts/i-am-not-a-virus-how-this-artist-is-illustrating-coronavirus-fueled-racism>



- 캐나다 최고보건책임자가 중국 정부를 위해 일한다고 추궁하며, 팬데믹 동안 단지 중국계 혈통이라는 이유만으로 해고되길 바라는 정치인

출처: Ontario Human Rights Commission. <https://www.ohrc.on.ca/en/paying-price-human-cost-racial-profiling>

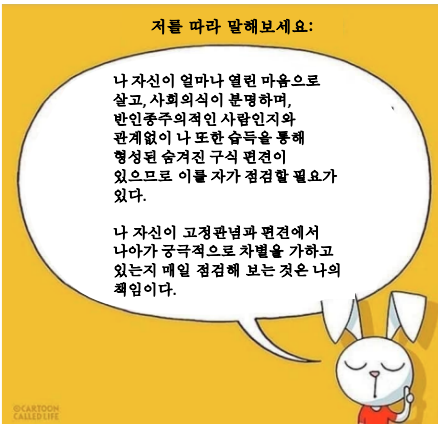
인종에 대한 편견

인종에 대한 편견(Racial bias)이란 피부색, 민족 또는 인종에 따라 특정 집단을 선호하거나 기피하는 태도 또는 그러한 믿음으로, 보통 불공평한 방식으로 해당 집단에 대해 인식하고 행동하게 만듭니다. 편견은 개인, 집단 또는 기관 속에 존재할 수 있으며, 긍정적 또는 부정적 결과를 낳을 수 있습니다. 편견은 무의식적인 경향이 있으며, 편견을 가진 사람들은 편견이 자기 행동에 영향을 미치고 있다는 사실을 보통 인지하지 못합니다. 무의식적인 편견은 악의적인 의도가 필요하지 않습니다.

의식적 편견은 스스로 편향된 태도를 인지하면서도 의도적으로 편향된 행동을 하는 것을 말합니다. 의식적 편견은 악의적 의도가 있을 수 있습니다.

편견은 고정관념과 선입견의 형태를 취할 수 있으며, 행동으로 옮길 경우 차별로 이어집니다. 고정관념과 편견에서 나아가 궁극적으로

차별이 있는지 일일점검 하는 건 내 책임이다.



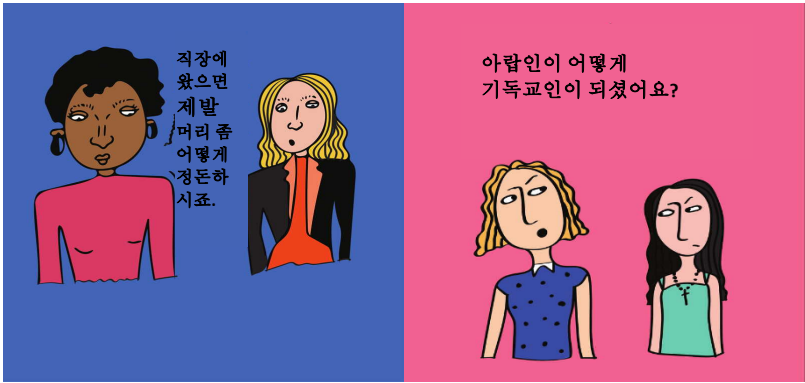
출처: Cartoon Called
Life.
<https://www.cartooncalledlife.com/>

미세공격

미세공격(Microaggressions)은 의도가 있든 없든 일상 속에서 이루어지는 언어, 행동 또는 거시적 모욕으로, 오명을 받고 문화적으로 소외된 집단에 적대적, 경멸적 또는 부정적 태도를 전하게 됩니다. 미세공격은 주로 “선의의 백인들이 유색인종에게 무의식 중에 보내는 일상적 비방, 무례, 경시적 메시지(Derald Wing Sue)”입니다.

미세공격은 대개 간접적이고 알아채기 힘들거나 고의가 아닌 경우가 많으나, 이를 당한 사람에게 식이장애, 우울증, 자살 충동과 같은 심각한 건강 문제 등 매우 부정적 영향을 미칠 수 있습니다.





출처: The Canadian Cultural Mosaic Foundation (CCMF).
<https://www.canadianculturalmosaicfoundation.com/race-issues.html>

다음은 “일상 속 인종을 겨냥한 미세공격: 임상 치료를 위한 시사점” (Sue et al, 2007)”이란 기사에서 소개하고 있는 다양한 형태의 미세공격을 정리해 놓은 표입니다. 비록 아래에 열거된 예시는 미국의 사례이지만, 캐나다나 다른 국가에도 적용될 수 있습니다.

시나리오	미세공격	메시지
본토에서 외국인 취급 동양계/라틴계 미국인을 외국 태생으로 추정	<ul style="list-style-type: none"> • "어디 출신이세요?" • "어디서 태어났어요?" • "영어를 잘하네요." • 동양계 미국인에게 그들의 모국어로 단어를 가르쳐 달라고 요청하는 경우 	<ul style="list-style-type: none"> • 당신은 미국인이 아니다. • 당신은 외국인이다.
지적 수준 가정 유색인종의 인종에 따라 지적 수준 단정	<ul style="list-style-type: none"> • "당신 인종의 보배같은 사람이네요." • "정말 말씀씨가 똑부러지네요." • 동양인에게 수학이나 과학 과목을 도와 달라고 요청하는 경우 	<ul style="list-style-type: none"> • 유색인종은 보통 백인만큼 지적이지 않다. • 당신 인종의 사람이 지적인 것은 드물다. • 모든 동양인은 수학/과학을 잘한다.
범죄성 - 범죄 가정 유색인종은 인종에 따라 위험하거나	<ul style="list-style-type: none"> • 백인 남성/여성이 흑인에게 또는 라틴계 사람이 다가오거나 지나갈 때, 지갑을 꼭 쥐거나 확인하는 	<ul style="list-style-type: none"> • 당신은 범죄자다. • 당신은 도둑질할

<p>범죄적이거나 규범을 일탈할 것으로 추정</p>	<p>경우</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 상점에서 유색인종 고객을 따라다니는 상점 주인 ● 백인이 엘리베이터 문이 열리자 유색인종이 탄 것을 보고 다음 엘리베이터를 기다리는 경우 	<p>것이다/가난하다/여기에 속하지 않는다/위험하다.</p>
<p>개인 인종주의 부인</p> <p>백인들의 인종주의적 편견은 절대 없다며 하는 발언</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● “저는 인종주의자가 아닙니다. 흑인 친구가 여럿 있어요.” ● “난 여자이기 때문에 당신이 인종 소수자로서 무엇을 겪고 있는지 잘 알고 있어요.” 	<ul style="list-style-type: none"> ● 나는 유색인종 친구들이 있기 때문에 인종에 무디다. ● 당신이 겪는 인종에 대한 억압은 내가 겪는 성 억압과 다를 게 없다. 나는 인종주의자가 될 수 없다. 나는 당신과 다를 게 없다.
<p>능력주의의 허상 승진 및 교육 분야에서 성공하는 데 인종이 아무런 지장을 주지 않는다는 발언</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● “최고의 자격을 갖춘 사람이 그 일을 해야 한다고 생각해요.” ● “열심히 일하면 누구나 이 사회에서 성공할 수 있어요.” 	<ul style="list-style-type: none"> ● 유색인종은 인종 덕분에 불공평하게 봐준다. ● 유색인종은 게으르거나 무능하며 더 열심히 일할 필요가 있다.
<p>문화적 가치/커뮤니케이 션 스타일 경시 지배적/백인 문화의 가치 및 커뮤니케이션 스타일이 이상적이라는 사상</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 흑인에게: “꼭 그렇게 시끄럽게/정신 산만하게 반응해야 하나요? 좀 진정하세요.” ● 동양인 또는 라틴계 사람에게: “왜 그렇게 조용해요? 무슨 생각하는지 알고 싶은데 말 좀 더 하세요. 의견 좀 내세요.” ● 직장/학교 내에서 	<ul style="list-style-type: none"> ● 주류 문화에 동화되어라. ● 당신의 문화는 뒷전에 두어라.

	<p>인종/문화에 대해 말을 꺼내는 사람의 말을 못 들은 채 무시하는 경우</p>	
<p><i>이류 시민</i> 백인종 손님이 유색인종 손님보다 우호적 대우를 받는 경우</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 유색인종을 가게 점원으로 착각하는 경우 ● 택시 기사가 유색인종을 피해 백인종 승객을 태우는 경우 ● 매장 직원이 뒤에 있는 백인종 고객만 신경 쓰고 유색인종 손님을 무시하는 경우 ● “너희 나라 사람들...” 	<ul style="list-style-type: none"> ● 유색인종은 백인의 하인이다. 그들이 고위직을 차지할 가능성은 희박하다. ● 당신은 문제를 일으키거나 위험한 동네로 갈 가능성이 높다. ● 백인 손님은 유색인종 손님보다 더 소중하다. ● 당신은 여기 속하지 않는다. 당신은 남보다 못한 존재이다.
<p><i>거시적 미세공격</i> 제도나 거시적으로 보다 뚜렷이 표출되는 거시적 미세공격</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 상류층 백인종 이성애자 남성들의 이름을 딴 칼리지나 대학교 ● 유색인종은 없는 주로 백인이 등장하는 TV쇼 및 영화 ● 유색인종이 있는 지역사회 공립학교의 과밀한 학생 수 ● 유색인종 지역사회에 넘쳐나는 주류점들 	<ul style="list-style-type: none"> ● 당신은 여기에 속하지 않는다/이 사회에서 성공할 수 없다/당신이 나아갈 수 있는 데에는 한계가 있다. ● 당신은 걸돌이다/존재하지 않는다. ● 유색인종은 교육을 중요시하지 않고/해서는 안 된다.

		<ul style="list-style-type: none"> • 유색인종은 규범을 일탈한다.
--	--	---

출처: Derald Wing Sue et al. Racial Microaggressions in Everyday Life: Implications for Clinical Practice. https://www.cpedv.org/sites/main/files/file-attachments/how_to_be_an_effective_ally-lessons_learned_microaggressions.pdf

미세공격에 대처하는 방법

아래 표에는 가장 흔한 미세공격과 이에 대해 고려해 볼 수 있는 대응법이 소개되어 있습니다.

미세공격	대응
“왜 우리가 하지 않은 일에 대해 벌을 받아야 하나요?”	원주민에 대한 잔학 행위에 직접으로 가담했던 안 했던 우리 모두 화해로 나아가기 위해 해야 할 역할이 있습니다. 귀하가 캐나다에 살고 있고 원주민이 아니라면 식민주의의 덕을 본 정착민이며 화해는 귀하의 책임 <u>맞습니다</u> .
“이건 백인에 대한 역차별입니다.”	개인이나 집단 사이의 힘과 특권의 양상을 고려하지 않는 인종 역차별은 허구에 불과합니다
“우리는 전혀 그런 사람들이 아닙니다.”	바로 이것이 캐나다의 현주소 <u>맞습니다</u> . 식민주의, 인종주의, 이슬람교도 혐오, 동성애 혐오, 반유대주의, 동양계에 대한 반감, 인종 비방, 증오 공격은 늘 존재해 왔으며, 오늘날까지도 소외 집단을 억누르고 있습니다.
"저들은 다양성을 근거로 채용된 겁니다."	자격이 없는 사람이 고용되지는 않습니다. 유색인종 근로자를 찾아 면접을 보는 회사는 제도적 인종차별을 타파하고 공평한 근무환경 조성을 지지하는 중요한 반인종주의적 행동을 취하는 것입니다.
"어디 출신입니까?"	상대에게 어디에서 왔느냐고 묻는 것은 그가 캐나다 사람이 아니라고 추정하는 것과 같습니다. 캐나다에서 태어난 많은 사람들이 이러한 질문을 받습니다.
"더 이상 무슨 말도 못 하겠네요."	많은 것들을 말할 수 있지만, 인종차별적인 발언은 더 이상 용납되지 않습니다.

<p>"누구나 자신의 의견을 가질 권리가 있습니다."</p>	<p>인종주의는 의견의 문제가 아닙니다. 타인에게 해를 가하거나 억압을 가하지 않는 한, 누구나 서로 다른 의견을 가질 수 있습니다. 여기서 논하는 것은 피자에 올릴 파인애플을 좋아하는지 아닌지와 같은 문제가 아니라, 우리 현실 속에 존재하는 인종차별적인 관점과 제도들이 얼마나 일부 사람들의 삶을 고달프게 하는지에 대한 것입니다.</p>
<p>"왔던 곳으로 돌아가라."</p>	<p>누군가에게 "왔던 곳으로 돌아가라"고 말하는 것은, 비록 그들이 여기에서 태어났거나 수십 년 동안 살았더라도 여기에 소속되지 않는다고 말하는 것과 같습니다. BC주 인권위원장은 "이 땅에 살았던 원주민을 제외하고, 우리 중 그 누구도 실제로 이 땅의 주인이라고 할 수는 없지만, 우리 모두 이 땅에 속할 권리는 있다"고 말했습니다.</p>
<p>"나는 인종주의에 대해 거론하고 싶지 않아요."</p>	<p>얘기하기 어렵다는 이유로 반인종주의에 대한 대화를 하지 않는다면, 인종주의가 영속화되도록 내버려 두는 것과 같습니다.</p>
<p>"내 피부색을 바꿀 수는 없어요."</p>	<p>백인으로 살아가는 것은 유색인종을 억압하는 제도의 혜택을 입었다는 의미입니다. 인종주의와 불평등 철폐에 대한 동참을 거부한다면 인종주의와 불평등이 이 사회에 영속되도록 돕는 것과 같습니다.</p>
<p>"유색인종이 지지하니 인종주의적 성격이 없어요."</p>	<p>단지 유색인종의 사람들이 어느 것에 결부해 있다고 자동으로 그것이 인종주의에서 자유로운 것은 아닙니다. 인종주의로 인한 트라우마와 인종에 대한 특권은 상호 배타적이지 않습니다. 인종주의를 경험하는 동시에 인종주의자가 될 수 있습니다.</p>
<p>"동양 음식점치고는 비싸네요."</p>	<p>요리의 문화적 전유(專有)에서부터 백인 세프나 푸드칼럼니스트의 인정을 받기 전까지 세상에 빛을 보지 못하는 식재료 등에 이르기까지, 음식을 둘러싼 인종주의적 예는 매우 다양합니다. 또 다른 예로 "동양 음식점(특히 중국 식당에서)치고는 식사비가 "너무 비싸다"는 경솔한 말을 뱉는 경우를 들 수 있습니다.</p>

출처: Stop Race Based Hate. Racist statements and responses.
<https://stopracebasedhate.ca/racist-comments/>

6 장: 인종을 겨냥한 괴롭힘에 대한 처신

개념

인종 괴롭힘(Racial harassment)은 개인, 단체 또는 조직이 인종, 민족 또는 국적(실질적 또는 인지된) 법적 체류 신분을 근거로 한 사람 또는 여러 사람에게 행하는 적대적, 굴욕적, 모욕적, 위협적, 달갑지 않은 행동, 행실 또는 관행을 일컫습니다.

인종 괴롭힘은 유독한 환경을 조성하며 특히 스트레스, 불안, 두려움, 우울증 및 자존감, 존엄성 또는 소속감 상실을 초래합니다.

인종 괴롭힘은 미세공격부터 범죄 행위까지 다양하며, 노골적이고 암묵적인 행동으로 표출됩니다.

공개적, 노골적, 의도적 행위 및 행동: 언어적 학대, 모욕, 인종차별적 호칭, 농담, 위협, 협박, 괴롭힘, 따돌림, 심리적 폭력 및 학대 등.

소리 없이 미묘하고 “정중한” 비언어적 행위 및 행동: 경시, 유색인종의 소외 및 격리, 예의를 갖추며 던지는 성가신 말들, 불공정한 평가나 제재, 더럽고 힘든 일 등을 반복적으로 시킴, 엄중한 감시 등.

인종 괴롭힘은 민권 침해 또는 형사상 범죄로 간주될 수 있습니다. 캐나다의 모든 인권법은 연방, 주 및 준주 차원에서 인종차별을 민사상 시민의 권리 침해로 금하고 있습니다. ‘민사상’이란 ‘형사상’이 아니란 뜻입니다. 민권 침해란 고용, 주택, 교육, 보건, 사회 복지, 상업 시설 및 공공 기관 등에서 종종 발생하는 인종차별적 행동이나 행동의 결여를 일컫습니다.

인종 괴롭힘은 형법 위반이 아니지만, 인종 괴롭힘이 다음과 해당될 경우 캐나다 형법에 따라 범죄로 간주될 수 있습니다.

- 스토킹 및 타인을 계속 장소를 옮겨 따라다니는 행위
- 반복적 의사소통 시도(익명 전화/이메일)
- 타인의 직장, 생활 반경 등을 살피거나 감시하는 행위
- 개인이나 그 가족 구성원을 상대로 위협하는 행위

위의 모든 행동은 이를 당하는 사람 또는 이들의 주변 사람에게 신변의 위협을 느끼게 할 수 있습니다.

인종을 동기로 삼은 범죄 행위의 대다수는 “형사법상 괴롭힘(criminal harassment)”이라는 서술적 정의에 부합하지 않으며, 제8 장 “협오 범죄” 장에서 보다 자세히 다룰 것입니다.

인종 괴롭힘을 당했을 때 할 일

처한 상황에 따라 다음과 같은 조치를 취할 수 있습니다.

- 인종 괴롭힘 또는 인종차별을 당했다는 사실을 인지하고 수락하십시오.
- 괴롭힘 가해자가 동료, 이웃, 같은 반 친구 등 아는 사람이라면 침착한 어조로 이의 표시를 하거나 행위를 중단할 것을 요구하십시오. 가능하다면 주변에 목격자가 있도록 하십시오.
- 적절한 기관 및/또는 인사 담당자에게 보고하십시오.
- (노조에 가입된 경우) 고충 처리하십시오.
- 조직 또는 규제 당국에 불만을 제기하십시오(규제 직종의 경우).
- 신체적 또는 정신적 위협을 받는 경우, 뛰어/걸어 도망가거나 도움을 요청하십시오. 합법적으로 정당방위를 위해 "합리적인 선상"에서 물리적인 힘을 가할 수 있습니다.
- 괴롭힘 현장을 목격했거나 그 사실을 알게 된 경우, 해당 사실을 적정 기관에 조용히 신고하십시오.
- 해당 사실을 문서화하여 자세한 사항을 기록하고 보관하십시오(사진, 녹취, 의료 기록, 증인 등).
- 경찰에 신고하십시오.
- 변호사, 교사 및 상담사와 같은 전문가와 상의하십시오.
- 인권 위원회에 제소하십시오.
- 민사 소송을 제기하십시오.
- 방송 매체에 이 사실을 알리십시오.

행동조치를 취하려는 경우

- 가족 및 친구의 도움을 받으십시오.
- 장기전에 대비하십시오. 민사나 형사 재판은 장시간이 소요됩니다.

- 자신의 권리에 대해 알고 이용 가능한 리소스가 있는지 찾아보십시오.
- 자신과 타인을 지킬 수 있는 요령을 익히십시오.
- 해당 상황을 공개하기 전에 먼저 상담을 받으십시오.
- 보복이나 상황 악화에 대비하여 자신을 보호하십시오.
- 행동을 취하기 전에 장단점을 신중히 따져보십시오.

인종 괴롭힘을 당했을 때 하지 말아야 할 것

- 괴롭힘을 그대로 수락하지 마십시오.
- 괴롭힘을 모른척하지 마십시오.
- 안전하지 않을 경우(특히 홀로) 가해자와 맞대응하지 마십시오.
- 가해자에게 보복하거나 똑같은 행동을 하지 마십시오.
- 경찰이나 다른 신고 기관에 혼자 가지 마십시오. 자신을 지원해 줄 친구나 가족을 목격자로 동행하십시오.
- 구두 협박("당신의 삶을 비참하게 만들어 버리겠다")라고 하거나 가해자를 향해 욕("신에게 너 같은 인간에게 천벌을 내리라고 빌겠다")하지 마십시오.
- 자기방어 목적이 아니라면 물건을 집어 들어 상대에게 물리적 위협을 가하지 마십시오.
- 상대에게 물리적 힘을 가하지 마십시오.
- 상대를 자극하거나 물리적 힘으로 대응하지 마십시오.
- 가족이나 친구에게 "가서 혼썰을 내달라"고 부탁하지 마십시오.

항상 명심해야 할 사항:

- 중요, 인종주의, 폭력은 안 된다고 목소리를 내십시오.
- 자신과 다른 사람들의 민권을 옹호하십시오.
- 캐나다 내 평등에 대한 가치를 옹호하십시오.
- 자기 주도적으로 행동하십시오.
- 자신에 대한 자부심을 가지십시오.

인종 괴롭힘 시나리오 및 대응

인종 괴롭힘은 상처를 남깁니다. 아무리 사소한 방식으로 괴롭힌다고 할지라도 이를 당하는 피해자는 보통 괴롭힘을 당할 거라고 예상했거나 준비된 상태가 아니므로 흔히 충격을 받게

됩니다. 본질적으로 놀라움을 동반하기에 보통 이러한 일을 당하는 피해자들은 순간 얼어 버리고 무력해집니다.

괴롭힘은 근본적으로 피해자의 힘을 송두리째 앗아갑니다. 이같이 많은 사건에서 나타나는 힘의 박탈로 인한 즉각적 영향은 여성이 성폭행을 당했을 때 겪는 박탈감과 유사합니다. 따라서 인종을 향한 괴롭힘은 항상 상처를 남기고, 그 상처를 그대로 두면 오랜 시간, 심지어는 평생 벗어나지 못한 채 괴로워할 수 있습니다. 따라서 흔히 발생하는 괴롭힘의 유형에 대해 정신적 준비를 하고 적절한 대응을 미리 준비하는 것이 중요합니다.

다음 안내된 표에는 자주 발생하는 다양한 인종 차별 괴롭힘 시나리오와 권장 대응법이 소개되어 있습니다.

예시	권장 대응법
<p>버스를 타고 있는데, 몇 발짝 떨어진 곳에 앉아 있는 덩치 큰 젊은 남자 두 명에게 모욕을 당한다. 밝은 대낮이고 버스는 꽉 찬 상태가 아니다. 사실상 세 명 중 다른 두 사람은 할머니이고 나머지 한 사람은 버스 기사이다.</p>	<p>말대꾸하지 마십시오. 인종 차별적인 농담이나 모욕에 반응하지 마십시오. 가해자가 언어적/물리적으로 더욱 공격적으로 돌변하도록 하는 어떤 행동도 삼가하십시오. 가능하면 운전기사 쪽으로 가서 알리고 그가 알아서 상황을 처리하도록 하십시오.</p>
<p>한 진료소의 의사로 일하는데 새 환자가 진찰을 거절한다. 이 환자는 의사가 중국인이라 "코로나 19를 퍼뜨리니" 다른 의사를 만나게 해달라고 공개적으로 요청한다.</p>	<p>의사나 진료소 매니저로서 해당 환자에게 코로나 19 감염이 어떤 질병인지, 코로나를 중국인과 결부시키는 고정관념에 대해 설명해 줄 수 있습니다. 그 후 환자가 해당 의사의 진료를 받을지 여부를 결정하도록 하십시오. 이 의사가 환자에게 최상의 의료 서비스를 제공할 수 있는 최고의 의사일지도 모르기 때문입니다. 그렇지 않으면 다른 클리닉으로 갈 수도 있습니다. 진료소에서 그 누구도 인종차별이 행해지는 것을 용납하거나 허용해서는 안 됩니다. 의사나 의료 전문가가 코로나 19를 확산시키는 것처럼 대우받아서는 안 되며, 어떤 환자도</p>

	<p>인종차별적인 견해를 표명하거나 그런 방식으로 언행을 해서는 안 됩니다.</p>
<p>제조 공장에서 일하는데 상사가 주방과 화장실의 비위생적이라며 자신과 다른 중국 노동자들을 비난한다[“당신들은 여기가 아직도 중국인 줄 착각하냐”라는 식의 발언]. 상사는 모든 중국 노동자들을 둘러 세워 필리핀, 인도 및 다른 유색인종 노동자들 앞에서 자신을 비난한다.</p>	<p>일어나 말하십시오. 부당함에 대한 분개를 표하고 사과를 요구한 후 그만두거나 (사과하지 않으면) 일을 관두십시오. 일을 왜 관두는지 분명히 밝히고 나가십시오. 변호사와 상의하거나 관련 인권 규정에 따른 진정 제기를 위해 법률구조협회(Legal Aid)의 지원을 받으십시오.</p> <p>이 시나리오는 몬트리올에서 발생한 실제 사건으로 15 명의 중국 노동자들이 퀘벡 인권위원회에 진정을 제소하였다. 7 년간의 법적 다툼 끝에 차별대우를 받은 15 명의 노동자들은 마침내 칼레고 인터내셔널(Calego International)을 상대로 승소하여 퀘벡 항소법원으로부터 10 만 달러 이상의 정신적 손해를 배상받았다.</p>
<p>Shoppers Drug Mart 에서 물건을 사고 값을 지불하려고 어린 아들과 함께 계산대 줄에 서려는 순간 앞에 있는 한 노부부가 정중한 태도로 “당신들 나라 사람들한테 코로나를 옮기 싫다”며 다른 줄에 가라고 언성을 높인다. 당신은 그 줄에 있었던 유일한 동양인이다.</p>	<p>첫 번째 옵션: 말대꾸하지 마십시오. 모욕하지 마십시오. 매니저나 보안 요원에게 가서 사정을 말하고, 사건을 보고한 후 조치를 취해줄 것을 요청하십시오. 매니저나 보안 요원은 그 노부부에게 가서 사과하지 않으면 가게를 퇴장하라는 요청을 할 수 있습니다.</p> <p>두 번째 옵션: 매니저나 보안 요원이 다른 손님의 행동에 대해 대신 사과할 수 있습니다. 매니저는 해당 손님에게 직접 가서 가게의 손님을 당신이 이런 식으로 대할 권리가 없다는 식의 말을 할 것입니다. 매니저나 사업장 소유주는 손님들이 인종 괴롭힘이나 인종차별을 받지 않도록 할 의무가 있습니다.</p>
<p>현지 식료품점에 들어갔는데 갑자기 누군가가 다가와서 뒤통수를 치며 "지독한 중국놈들!"이라고 소리 지른다. 그 소리에 놀라</p>	<p>이런 행동은 증오심에서 기인한 폭행입니다. 이는 신체적 폭력일 뿐만 아니라 정신적 폭력이며, 정신적 폭력은 오히려 더 파괴적이고 피해는 훨씬 오래 갑니다. 특히 피해자가 자신이 받은 상처에 대해 말을 하지 않거나 상처를 치유하기 위해 전문가의</p>

<p>바닥에 넘어지며 방금 소리쳤던 남자가 도망가는 것을 보게 된다. 심하게 다친 것은 아니지만, 꽤 놀란 상태이다.</p>	<p>도움을 구하지 않을 때 더욱 그렇습니다.</p> <p>이러한 공격 행위는 경찰에 반드시 신고하십시오.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 사건이 기록에 남아야 하기 때문입니다. ● 경찰이 동양인을 표적으로 폭행을 일삼은 증오범죄에 대한 정확한 데이터를 보유하도록 해야 하기 때문입니다. ● 사건번호를 받아 경찰 시스템에 사건의 피해자로 등록되면 피해자 보상금에 대한 혜택도 누릴 수 있습니다. 경찰은 이로 인해 손해 본 급여, 상담료, 폭행 관련 의약품 등을 보상해 줄 수 있습니다. 주 관할 범죄피해자보상프로그램은 이러한 폭행으로 부상을 입어 며칠간 일터로 복귀하지 못하여 급여에 손해를 보거나 심지어 일자리를 상실하게 되는 이들에게 매우 중요한 도움을 제공합니다.
---	--

7 장: 사이버 인종주의

사이버 인종주의란

사이버 인종주의(Cyber racism)란 웹사이트, 이메일, 동영상, 어플리케이션, 비디오 게임 및 소셜 미디어 플랫폼 등 온라인에서 나타나는 인종주의적 행위를 일컫습니다.

사이버 인종주의의 예:

- 인종주의적 농담이나 댓글
- 증오의 상징들
- 불쾌한 인종주의적 이미지 및 카툰
- 사실무근의 고정관념적 말
- 언어적 괴롭힘 및 학대
- 살해하거나 해치겠다는 협박
- 특정 집단에게 증오나 적의를 일으키는 발언
- 인종주의적 비디오 게임 및 어플리케이션

2017년 CBC Marketplace에서 실시한 조사에 따르면 캐나다 국민의

인종주의적, 이슬람 혐오주의적, 성차별적 또는 기타 불쾌감을 일으키는 온라인 언어 사용이 1년 사이 600%나 증가했다고 나타났습니다(CBC News. <https://www.cbc.ca/news/canada/marketplace-racism-online-tips-1.3943351>).

또한 캐나다 통계청의 한 보고에 의하면 캐나다 젊은이 5명 중 1명꼴로 사이버 불링이나 사이버 스토킹의 피해를 보았다고 답했습니다(CBC News. <https://www.cbc.ca/news/science/million-canadians-cyberbullying-cyberstalking-statcan-1.3903435>).

사이버 인종주의를 저지하는 방법

인종주의적 메시지와 증오 댓글을 가상이나 온라인으로 유포하는 것은 실생활에 존재하는 인종주의만큼이나 해롭고 파괴적일 수 있습니다. MediaSmarts의 Matthew Johnson 씨는 사이버 혐오 발언을 막기 위해 다음과 같은 단계를 제안했습니다.

- 인터넷 사용자가 증오 댓글을 인식하도록 교육
- 소셜 미디어 사이트에 콘텐츠 플래그 지정
- 온라인 페이지나 포럼에서 학대가 발생할 경우 웹관리자에게 알림, 급우 중 온라인에서 동료를 못살게 구는 경우 담임이나 교장에게 연락
- 규모가 더 큰 커뮤니티에 호소하기: 특정인에게만 알리는 것에서 나아가 더 광범위한 커뮤니티 상에서 대담하게 발언할 필요가 있습니다. 증오 댓글을 다는 사람의 마음을 돌리진 못해도, 모든 이들에게 개방된 자세로 서로를 존중하자고 재촉하는 것이 중요합니다.
- 피해자들이 힘을 내어 필요한 도움을 구할 수 있도록 편안함을 주십시오.
- 법 집행기관에 신고하기: 캐나다 형법에 혐오 콘텐츠에 대한 정의가 비좁아 형사 처벌로 이어지는 경우는 극히 드물지만, 경찰에 연락하여 어떤 조치를 취할지 조언을 구하고, 혹시 알지 못하는 리소스가 있는지 알아보며, 상황을 계속 주시하십시오.

출처: Global News. <https://globalnews.ca/news/3495156/addressing-hate-speech-online/>

사이버 인종주의 사건 및 범죄 신고법

- 캐나다 인권위원회에 진정을 제기할 수 있습니다:

<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en/complaints/make-a-complaint>

- 증오범죄는 온라인에서 신고할 수 있습니다:

<https://stopracism.ca/reportfrm.php>

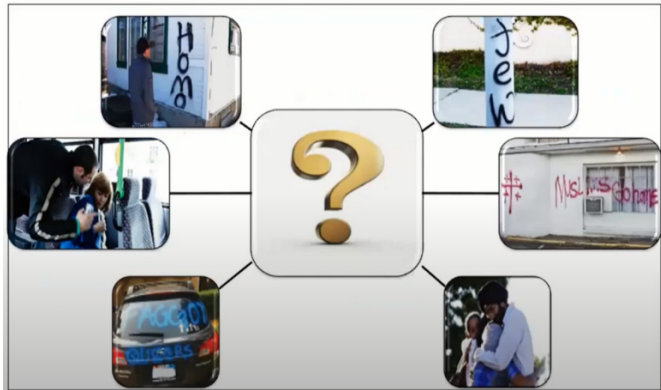
- 대부분의 주요 소셜 미디어 플랫폼은 증오 발언 및 인종주의적 행동을 금지하는 방침이 있으며, 지원 센터나 기타 경로를 통해 학대 신고법에 대한 지침을 제공합니다. 제공된 지침에 따라 해당 플랫폼에 신고하십시오.

8 장: 증오범죄 및 증오사건

증오범죄

증오범죄(Hate crime)는 사실상 캐나다 형법에 잘 정의되어 있지 않습니다. 의회에서 법적 정의가 고려 중이나, 일반적으로 증오범죄는 식별가능한 집단(Identifiable group)을 향한 증오, 편견 또는 선입견이 일부 또는 전적인 동기가 되어, 이들 집단에 속하는 개인이나 그들의 재산을 겨냥하여 행하는 범죄로 정의됩니다. 식별가능한 집단이란 피부색, 인종, 종교, 국가 또는 민족, 연령, 성별, 성적 지향, 성 정체성 또는 성 표현, 정신적 또는 신체적 장애를 기준으로 구분될 수 있습니다.

예: 침
뺨기, 위협,
폭행, 건물
및 재산
파괴



형법에 잘 정의된 혐오 범죄는 증오를 부추기는 정치 선전(제 318 조 & 제 319 조), 증오를 동기로 행한 기물파손(제 430 조), 이 두 가지로 나누어져 있습니다.

- 제 318 조: “식별가능한 집단”에 대한 대량학살 옹호
- 제 319 조(1)항: “식별가능한 집단”에 대한 증오 선동
- (2)항: “식별가능한 집단”에 대한 고의적 증오 조장
- 제 430 조(4.1)항: 종교적 재산, 교육 기관 등의 시설 파손

증오 선전

캐나다 형법은 증오 선전(Hate propaganda)을 세 가지로 나눕니다.

- 1) **대량학살 옹호(Advocating genocide):** 이 범죄는 대량학살을 옹호하거나 조장하는 행위에 적용됩니다. 대량학살은 다음과 같이 식별가능한 집단을 일부 또는 통째로 파괴시키려는 의도적 행위를 말합니다.
 - 해당 집단 구성원의 살해; 또는
 - 물리적 파괴를 불러일으키도록 계산된 삶의 터전의 고의적 파괴
- 2) **공공연한 증오 선동(Public incitement of hatred):** 이 범죄는 공적 장소에서 식별가능한 집단에 대한 증오를 선동하는 담론으로 평화를 저해하는 행위에 적용됩니다.
- 3) **고의적 증오 조장(Willful promotion of hatred):** 이 범죄는 개인 간의 사적인 대화를 통해서가 아닌, 식별가능한 그룹에 대한 문언의 커뮤니케이션을 통해 고의적으로 증오를 조장할 때 적용됩니다.
 (커뮤니케이션에는 전화, 방송 또는 기타 청각 또는 시각적 수단을 통해 커뮤니케이션이 포함되며 **문언**에는 구두, 서면, 전자상/전자기적 기록 또는 제스처, 기호 또는 기타 시각적 표현이 포함됩니다.)

종교 및 교육 시설 등의 파손

이 범주에 속하는 증오범죄는 형법 430 조(4.1)항에 범죄의 동기가 피부색, 종교, 인종, 출신국, 민족, 연령, 성별, 성적 지향, 성 정체성 또는 성 표현 또는 정신적 또는 신체적 장애에 입각한 편견, 선입견 또는 증오에 의한 것일 경우 종교 및 교육 시설에 대한 기물파손죄로 규정하고 있습니다.

기물파손(Mischief)이란 고의적으로 다음의 행위를 한 경우 적용됩니다.

- 건물 및 재산을 손괴하는 행위

- 건물 및 재산을 위협하고, 쓸모없고, 사용 불가능한 상태, 또는 효용 멸실 상태로 만드는 일체의 행위
- 건물 및 재산의 합법적 사용, 향유 또는 운영을 방해하는 행위
- 건물 및 재산의 합법적 사용, 향유 또는 운영하는 개인을 저지 또는 방해하는 행위

여기서 **건물 및 재산(Property)**이란 주로 종교적 숭배가 행해지는 건물, 구조물 또는 건물/구조물의 일부, 건물, 구조물, 또는 공동묘지 위 또는 그 내부에 위치한 종교적 숭배와 관련된 사물, 또는 식별가능한 집단이 사용하는 건물, 구조물, 또는 건물/구조물의 일부로서

- 학교, 어린이집, 칼리지/대학 등의 교육 시설 또는 그러한 건물/구조물 위/내부에 위치한 관련 사물
- 시청, 커뮤니티 센터, 운동장 또는 경기장을 포함한 행정, 사회, 문화, 스포츠, 행사용 또는 건물/구조물 위/내부에 해당 활동 및 행사와 관련된 사물
- 노인 거주지 또는 그러한 건물/구조물 부지 위/내부에 해당 거주지에 관련된 사물

출처: Justice Laws website. <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/c-46>



증오사건

증오사건(Hate incident)은 노골적이고 고의적이며 적대적인

비범죄적 행동으로, 인종, 피부색, 국가 또는 민족, 언어, 종교, 성별, 성적 지향, 성 정체성, 연령, 정신적 또는 신체적 장애 또는 기타 식별가능한 개인의 특징 등을 동기로 행해지는 사건을 일컫습니다.

예:

- 인종주의적 비방
- 전통 종교 의상을 입은 대상을 모욕하는 경우
- 성전환자에 대한 경멸적 용어 사용

이러한 사건들은 매우 유해할 수 있으며 정서적 심리적 스트레스로 이어질 수 있습니다. 대부분의 도시 경찰들은 혐오 사건에 대응하여 사건 현장의 긴장을 해소하는 데 도움이 되는 교육, 지원 및 커뮤니티 리소스를 제공할 수 있습니다.

중요범죄일 가능성을 알리는 징후들

- 사건 중 발화된 말
- 가해자의 동기(명확한 동기가 없는 경우도 포함)
- 피해자가 자신을 노렸다고 인식
- 증오의 상징, 제스처 및 언어 표현
- 범행이 자행된 방식
- 괴롭힘, 굴욕 또는 협박의 반복적 패턴
- 범행을 둘러싼 기타 정황

중요범죄를 신고하는 것이 왜 중요하나?

중요범죄는 메시지 범죄입니다. "당신은 환영받지 못한다!"라는 메시지를 세상에 보내는 것입니다.

중요범죄와 중요사건은 지역사회 전반에 불안감을 조장합니다. 중요사건은 정도가 악화될 수 있으며 보복 행위를 불러일으킬 수 있습니다. 또한 피해자와 비슷한 배경을 가진 지역사회 구성원들에게 피해 의식뿐 아니라 그들도 이러한 범죄에 취약할 수 있음을 느끼게 하여, 고립감 및 정서적, 심리적 스트레스를 야기할 수 있습니다. 따라서 이는 피해 당사자와 피해 집단에서 나아가 사회 전체에 장기적이고 심각한 부작용을 가져올 수 있습니다. 경찰의 적시 대응은 혐오 범죄를 감소시키고 멈출 수 있으며 경찰과

지역사회 간의 관계를 개선하는 데에도 도움이 됩니다. 이는 공공의 안전과 관련된 다른 여러 면에서도 광범위한 혜택을 가져올 수 있습니다.

증오범죄와 증오사건은 보통 상습범에 의해 행해집니다. 다수의 신고는 범죄 행위의 패턴 확립에 도움을 주고, 증거 불충분으로 유죄 판결로 이끌지 못할 수도 있었던 사건들을 종결지을 수 있게 합니다.

증오범죄와 증오사건은 현저히 과소신고 되는 상황입니다. 더 많은 신고를 통해 국민의 문제의식을 제고할 수 있을 뿐 아니라, 경찰 및 정부의 관심을 높여 정부의 재원을 늘릴 수 있습니다.

증오범죄를 신고하는 방법?

- 생명이나 재산에 즉각적 위협을 느낄 경우 9-1-1 로 신고하십시오. 그 외의 상황은 비응급 번호로 전화하십시오.
- 침착함을 유지하십시오.
- 안전한 장소로 가서 경찰에 전화하십시오.
- 안전하다면 증거의 잠재적 가치가 있는 자료들(사진, 진술, 피의자 주소, 증인 등)을 수집, 문서화 및 보존하십시오.
- 정확한 발화 내용 및 관련 세부 정보를 보고하십시오.
- 또한 <https://www.stopracism.ca/reportfrm.php> 에서 증오범죄를 신고할 수도 있습니다.

출처: Toronto Police Service Hate Crime Unit.

http://www.torontopolice.on.ca/crimeprevention/hate_the_hate-report_the_crime.pdf

9 장: 인종을 겨냥한 따돌림

따돌림이란?

따돌림(Bullying)이란 아이들 간에 존재하는 힘의 불균형을 남용하는 공격적 행동을 일컫습니다. 이는 가해 학생이 고의로 피해 학생을 해치거나 위협하는 상황에서 피해 학생이 자신을 방어할 수 없을 때 발생합니다.

대인관계 속에 존재하는 힘의 불균형은 계층 구조, 사회 경제적 지위, 친구의 수, 성별, 연령, 민족, 인기도, 힘이 센 정도, 능력, 외모, 및 역량 등 다양한 요인에 의해 결정됩니다. 힘이 있는 위치에 있는 이들은 타인의 이익을 위해 그 힘을 쓰는 것이 중요합니다. 자신이 가진 힘을 이용해 타인에게 해를 입힌다면 이는 자신의 힘을 남용하는 것입니다. 따돌림은 힘의 남용입니다.

따돌림은 놀림(Teasing)과는 다릅니다. 놀리는 것은 긍정적일 수 있지만, 따돌림은 늘 해롭고 부정적인 성격을 띠니다.

놀림과 따돌림을 구분하기 위해 던질 5 가지 질문들:

질문	놀림	따돌림
서로가 서로에게 주고받고 있는가?	주로 그렇다 서로 같이 놀리고 있다.	아니다 괴롭히는 사람이 있고, 괴롭힘을 받는 사람이 있다.
두 사람 모두 재밌는 시간을 보내고 있는 것처럼 보이나?	주로 그렇다 탄탄하고 긍정적인 관계 속에서 일어난다.	아니다 한 사람이 괴로워하거나 해를 입고 있다.
재미있는 행동인가?	주로 그렇다 두 사람 모두 정감 어린 농담을 즐긴다.	아니다 따돌림 가해 학생이 고의로 두려움을 일으킨다.
이들에게 전에도 이런 일이 있었나?	그렇다 익숙한 상황에서 발생한다.	그렇다 따돌림은 보통 반복된다.
두 사람 간에 힘의 불균형이 존재하나?	아니다 친밀함과 애정을 보여준다.	그렇다 늘 힘의 불균형이 존재한다.

다양한 형태의 따돌림

신체적	언어적/비언어적	사회적	편향 기반	전자적
<ul style="list-style-type: none"> 때리기 발차기 밀치기 침 뱉기 	<ul style="list-style-type: none"> 인종차별적 호칭 조롱 상처를 주는 	<ul style="list-style-type: none"> 다른 사람 배제 우정 훼손 소문이나 	<ul style="list-style-type: none"> 아래를 근거로 경시 ○ 민족 	<ul style="list-style-type: none"> 이메일, 소셜 미디어, 문자

<ul style="list-style-type: none"> • 패기 • 흠치기 • 재산 파손 • 위협 등 	놀림이나 몸짓 <ul style="list-style-type: none"> • 굴욕주기 • 헐박 • 인종주의적 또는 성적 언동 • 괴롭힘 등 	비밀 유포 <ul style="list-style-type: none"> • 창피하게 만들기, 굴욕주기 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 문화 ○ 종교 ○ 성별 ○ 성적 지향 ○ 외모 ○ 장애 등 	메시지를 통한 사이버 폭력
--	--	--	---	----------------

인종을 겨냥한 따돌림

인종을 겨냥한 따돌림은 증오를 바탕으로 (상대의 정체성을 주 표적으로 하는) 따돌림의 한 형태입니다. 이는 인종적·문화적 차이를 근거로 타인에게 해를 주는 공격적 행동입니다.

인종을 겨냥한 따돌림의 예:

- 특정 문화에 속한 사람들에 대해 부정적이며 상처 주는 말을 하는 경우
- 인종차별적 호칭을 부르는 경우
- 인종차별적 농담을 하는 경우
- 부정적 고정관념을 영속하는 행위
- 코로나 19 사태로 인한 인종을 겨냥한 따돌림
 - 중국, 중국 문화 또는 중국인에 대해 부정적이고 상처를 주는 말
 - 청소년과 코로나바이러스를 서로 연관 지음
 - 중국 및/또는 중국 문화에 대한 부정적 고정관념을 영속시키는 행위 등



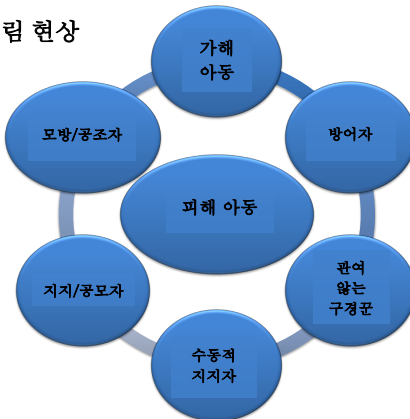
캐나다에서 일어나는 따돌림의 실태

- 2010 년에 실시한 캐나다 아동 건전 행동 조사에서 남학생 응답자 5명 중 1명이 지난 2개월 동안 최소 한두 번 정도 인종을 겨냥한 따돌림을 경험했다고 답했습니다. 여학생들은 남학생보다 인종을 겨냥한 따돌림을 경험할 가능성이 낮습니다. 여학생의 경우, 인종을 겨냥한 따돌림은 학년이 올라갈수록 감소하나, 남학생의 경우 고학년 때 증가합니다.
- 캐나다에서는 상대적으로 인구수가 적은 인종의 청소년이 인구수가 많은 인종의 청소년보다 인종을 겨냥한 따돌림에 더욱 취약합니다(Larochette, Murphy, & Craig, 2010). 이는 특히 초등학교 학생에게 해당됩니다.
- 유색인종 청소년은 다양한 인종이 없는 학교 및 지역사회에서 인종을 겨냥한 따돌림을 경험할 가능성이 더 높습니다(Vitoroulis & Georgiades, 2017; Schumann, Craig, & Rosu, 2013).

집단 따돌림 현상

인종을 겨냥한 집단 따돌림이란 다수 집단의 어린이들이 자신과 유사하지 않은 학우들에 대한 편견을 바탕으로 소수 집단의 학우들을 표적으로 삼아 차별하는 현상을 말합니다. 따돌림은 종종 집단에 의해 일어난다는 사실이 연구를 통해 밝혀졌습니다. 주변의 학우들은 주로 이를 방관함으로써 집단 따돌림에 가담하게 됩니다. 따돌림 가해 집단과 피해 집단 모두 따돌림을 목격할 수 있습니다. 실제로 따돌림의 85%는 이를 방관하는 또래들이 보는 상황에서 벌어집니다.

집단 따돌림 현상



또래

주변 방관자는 문제의 일부가 될 수도, 해결책의 일부가 될 수도 있습니다. 구경하는 또래들이 따돌림 가해자에 대한 지지, 웃음, 환호를 보내거나 모욕적 농담, 고정관념적 발언에 박수를 침으로써 가해자의 행동을 강화하고 따돌림을 심화시킬 수 있습니다. 주변 학생들은 피해 학생을 방어함으로써 따돌림을 중단시킬 수 있습니다. 안타깝게도 주변 학생들이 피해 학생을 돕고자 끼어드는 경우는 겨우 11%에 불과합니다.

따돌림은 따돌림 상황에 개입된 모든 이들에게 피해를 줍니다. 따돌림 가해 학생, 피해 학생, 이를 목격한 학생들 모두 여러 가지 부정적 영향을 받게 됩니다.

따돌림에 대한 잘못된 속설

속설	현실
잘못된 속설 #1 - “아이들은 스스로 옹호하는 법을 깨우쳐야 한다.”	자신이 따돌림을 당했다는 사실을 용기 내어 밝힌 학생들은 스스로 그런 상황에 대처할 수 없었다고 말합니다. 피해 학생들의 호소가 있을 때 도움을 청하는 목소리로 받아들이십시오. 도움 외에도 어려운 상황을 해결할 수 있는 문제 해결력 및 단호함 기르기 등의 교육을 제공하는 것도 도움이 될 수 있습니다.
잘못된 속설 #2 - “맞은 아이는 일어나서 상대와 맞서 싸우고 오히려 더 세게 쳐야 한다.”	이런 식의 대응은 심각한 피해를 초래할 수 있습니다. 따돌림 가해 학생들은 보통 피해 학생보다 몸집이 더 크고 힘이 셉니다. 이는 또한 아이들에게 폭력이 문제 해결의 합당한 방식이라는 생각을 심어주게 됩니다. 아이들은 보통 어른들이 공격을 위해 어떻게 힘을 남용하는지를 보고 괴롭히는 법을 익히게 됩니다. 어른으로서 아이들에게 어떻게 힘을 적절한 방식으로 활용하여 문제를 해결할 수 있는지 모범을 보일 기회가 있습니다.
잘못된 속설 #3 - “성격 형성에 좋다.”	반복적으로 따돌림을 당하는 피해 학생들은 대개 자존감이 낮고 남을 신용하지 않습니다. 따돌림은 자아를 손상시킵니다.

<p>잘못된 속설 #4 – "막대기와 돌로 사람의 뼈를 부러뜨릴 수 있지만 말로 사람을 결코 해칠 수는 없다."</p>	<p>모욕적 호칭으로 남게 된 흉터는 평생 갈 수 있습니다.</p>
<p>잘못된 속설 #5 – "이것은 따돌림이 아니라 그냥 놀리는 것뿐이다."</p>	<p>악의적 조롱은 마음에 상처를 남기며 이런 행동은 멈춰야 합니다.</p>
<p>잘못된 속설 #6 – "따돌림은 늘 있어온 일이기에 언제까지나 있을 것이다."</p>	<p>부모, 교사, 학생의 협력을 통해 이러한 관행을 바꾸고 아이들의 밝은 미래를 위해 힘쓸 수 있습니다. 이 분야의 선두적 전문가인 Shelley Hymel 씨는 "문화를 바꾸기 위해서는 국가 전체의 협력이 필요하다"고 말합니다. 따돌림에 대한 우리의 태도를 변화시키기 위해 함께 노력합니다. 궁극적으로 따돌림은 훈계할 문제가 아니라 깨우침의 계기로 만들 수 있습니다.</p>
<p>잘못된 속설 #7 – "아이들이니 어쩔 수 없다."</p>	<p>따돌림은 학습된 행동입니다. 아이들은 그저 텔레비전이나 영화 또는 집에서 본 공격적인 행동을 대리 학습한 것일 수 있습니다. 연구에 따르면 비디오 게임의 93%가 폭력적인 행동을 보상한다고 합니다. 그뿐 아니라 만 12~17 세 남학생의 25%가 인터넷으로 정기적으로 잔인한 폭력물 사이트를 방문하고 있으나, 각종 미디어 정보를 주체성 있게 해독하는 능력을 길러주는 미디어 수업은 아이들이 폭력물을 덜 접하게 하고 실외 활동 시 폭력적 행동을 감소시킨다는 추가 연구 결과들이 있습니다. 어른은 방송 매체에 남발하는 폭력에 대해 청소년과 이야기를 나누고, 이에 대한 분별력을 갖도록 하는 것이 중요합니다. 폭력에 대한 근본적 태도 변화에 초점을 맞출 필요가 있습니다.</p>

출처: BullyingCanada, <https://www.bullyingcanada.ca/get-help/>

따돌림을 식별하는 방법

아이가 따돌림을 받고 있거나 따돌림의 가해 학생임을 알리는 경고 징조들이 있습니다. 또한 이러한 것들이 다른 학대의 징조라는 점에 주목할 필요가 있습니다. 부모는 문제를 파악하기 위해 다음과 같은 징조를 보이는 자녀와 함께 교사와 상의하는 것이 중요합니다.

따돌림을 당하고 있다는 징조들

1. 알 수 없는 부상들
2. 의복, 책, 전자기기, 액세서리 등을 분실하거나 망가진 경우
3. 자주 두통, 복통, 몸이 아프다고 호소하거나 피병을 부리는 경우
4. 끼니를 거르거나 폭식을 하는 등 갑작스러운 식습관의 변화
학교에서 점심을 먹지 않은 상태로 귀가해 배고파하기도 함
5. 수면 장애 또는 잦은 악몽
6. 성적 하락, 학업에 대한 관심 상실, 또는 등교를 꺼리는 경우
7. 갑자기 친구를 잃거나 대인관계를 회피하는 경우
8. 무력감 또는 자존감 저하
9. 가출, 자해 행동, 자살 충동 등 자기 파괴적 행동

극심한 곤경이나 위협에 처한 사람을 알고 있다면 그냥 지나치지 마십시오. 즉시 도움을 구하십시오.

따돌림을 가하고 있다는 징조들

1. 몸싸움이나 언쟁을 벌이는 경우
2. 다른 학우를 따돌리는 친구와 가깝게 지내는 경우
3. 점점 더 공격적으로 변하는 경우
4. 교장실에 들락거리거나, 방과 후 자주 학교에 남는 경우
5. 보지 못했던 현금이나 새 물건을 갖고 있는 경우
6. 자기 문제에 대해 다른 이들을 비난하는 경우
7. 자기 행동에 대한 책임을 지려 하지 않는 경우
8. 경쟁적이고 자신의 평판이나 인기에 신경 쓰는 경우

출처: Stopbullying.gov, <https://www.stopbullying.gov/bullying/warning-signs>

인종을 겨냥한 따돌림에 대응하도록 돕는 방법

또래 학생들이 해결의 열쇠를 갖고 있을 수 있습니다.

대부분 또래 학생들은 따돌림의 현장에 있게 되며, 피해 학생은 교사나 부모에게 말하는 것보다 친구에게 이를 털어놓을 가능성이 더 높습니다. 또래 학생들이 따돌림을 멈추는 데 효과적일 수 있습니다. 학생들에게 다음과 같은 전략을 제공하여 피해 학생을 돕고, 인종을 겨냥한 따돌림에 요령 있게 대응할 수 있게 할 수 있습니다.

- 1) 혼자나 친구와 함께 어른에게 가서 따돌림을 목격했다고 알리십시오.
- 2) 피해 학생을 돕고 위로하며, 같이 놀자고 초대하거나, 놀이 활동에 동참시키고, 마음을 편히 가라앉히는 말을 하며 그들의 말에 공감해 주십시오. 이는 부정적인 고정관념을 줄이고 인종을 겨냥한 따돌림과 관련하여 특정 집단에 대한 편애를 줄이는 데 도움이 될 수 있습니다.
- 3) 인종을 겨냥한 따돌림 행위를 단호히 명명하고 따돌림 발생 순간에 가해자에게 행동을 멈추라고 말하십시오. 이 전략은 효과적일 수 있으나, 또래 학생들에게 그들의 위험을 감수하면서까지 참여하도록 요구해서는 안 된다는 점을 명심하십시오. 또래 학우들에 의한 단호한 커뮤니케이션은 다른 학생들에게 인종차별 및 부정적 고정관념이나 편견은 용납할 수 없다는 메시지를 시사할 수 있습니다.

학부모는 자녀가 다른 문화적 배경을 이유로 괴롭힘을 당하는 친구를 위해 어떻게 효과적이고 안전하게 전략을 활용할 수 있는지 도움을 줄 필요가 있습니다.

따돌림인지 알아채는 것이 중요합니다

따돌림은 보통 부모의 눈에 보이지 않습니다. 더구나 피해 청소년이 갖게 되는 수치심은 어른에게 따돌림을 당한 사실을 숨기게 하는 가장 큰 요인입니다. 인종은 그 누구도 바꿀 수 없는 불변의 특성이므로 이에 대해 의논하는 것은 훨씬 더 수치스럽고 창피할 수 있습니다. 수치심을 갖지 않고 따돌림과 같은 어렵고 부끄러운 주제에 대해 말할 수 있도록 용기를 주는 것이 부모가 할 수 있는 중요한 역할입니다.

따돌림을 알아채는 것이 중요한 이유는 부모나 교사와 같은 성인이 따돌림이 심화되는 것을 막을 수 있기 때문입니다.

부모로서 할 수 있는 일

- 1) 자녀에게 따돌림은 누구나 크면서 겪는 일이 아니란 점을 강조하여 말해주십시오.
- 2) 자녀가 인종을 겨냥한 따돌림이 무엇인지에 대해 이해할 수 있도록 도움을 주십시오.
- 3) 자녀가 인종 따돌림을 스스로 경험하거나 목격할 시 자신에게 맞는 안전한 전략을 생각해 낼 수 있도록 도와주십시오. 자녀가 학교에서 누구에게 도움을 청할 수 있는지, 신뢰할 어른이 누구이고, 어디로 가야 하는지 등을 함께 복습해 보는 것도 중요합니다.
- 4) 자녀가 적용했던 전략이 효과적이었는지 돌이켜 평가해 볼 수 있는 생각의 기술을 가르쳐 주십시오. 따돌림이 멈췄는지 아니면 아직도 진행되고 있는지 후속 확인을 하십시오. 자녀에게 자기 자신에 대해 어떻게 느끼는지, 교실이나 또래 집단 내에서 얼마나 안전함을 느끼는지 등에 대한 후속 확인을 하십시오.
- 5) 학부모를 위한 팁
 - 자녀와 대화를 먼저 시도하십시오.
 - 조심스럽고 공감하는 자세로 대화에 임하십시오.
 - 자녀가 포용적이고 존중하는 행동을 보이면 칭찬해 주고, 부모 또한 몸소 이를 실천하십시오.
 - 부모부터 각기 다른 문화를 존중하는 태도를 보이십시오.
 - 자녀와 함께 우리 문화를 기념하십시오.

학교와의 협력을 통한 따돌림 방지

- 1) 안전 및 관리에 대한 학교 방침에 대해 알아보기: 각 학교마다 따돌림을 예방하고 이에 대응하는 방법에 중점을 둔 안전 및 관리 방침이 있습니다. 이 방침은 또한 모든 학생이 안전하다고 느낄 수 있는 학교 문화를 조성하기 위해 학부모 및 교직원이 할 수 있는 역할에 대해 안내합니다. 그뿐만 아니라 따돌림 발생 시 학교 측에서 학부모에게 어떤 정보를 공유해야 하는지도 안내합니다. 학교는 따돌림 사건들을 학부모에게 보고할 의무가 있습니다. 학부모는 학교 측의 따돌림 대응 방침을 숙지하여 이러한 상황에 보다 잘 대처하고 대비할 수 있습니다.
- 2) 교사에게 연락하기: 염려가 있을 때 교사에게 연락하는 것은 바람직한 조치입니다. 교사는 따돌림이 일어나는 상황을 요령

있게 개입할 수 있기 때문입니다. 교사는 학교 방침에 대해 숙지하고 있으며 따돌림 대처 교육을 받았기에 학급 내에서 따돌림이 발생할 경우 어떻게 처신해야 하는지 잘 알고 있습니다. 학부모와 교사는 향후 아이가 따돌림에서 자유로워질 수 있도록 안전계획에 대해 논의할 수 있습니다. 학부모는 교사에게 연락하여 안전계획 활용이 효과적이었는지 여부를 사후 평가해 볼 수 있습니다. 학부모와 교사와의 긴밀한 소통은 학교 및 학급 차원에서 따돌림에 어떻게 대처하고 있는지 이해할 수 있는 바람직한 방법입니다.

- 3) 또래 학생들에게 다음을 보고하도록 적극 권장하기: 부모와 교사가 함께 협력하여 아이들이 따돌림을 경험하거나 목격할 시 신고하도록 적극 권장할 수 있습니다. 아이들에게 따돌림 사건 처리는 교사의 업무이며, 인종을 겨냥한 따돌림 사건은 전부 다 보고해야 한다는 점을 확실히 숙지시키십시오. 자녀에게 따돌림을 보고할 수 있는 구체적 방법을 제공하고 교내 각기 다른 장소에서 이러한 사건이 발생할 경우 누구에게 가서 보고해야 하는지 미리 숙지시키는 것이 중요합니다. 아동이 따돌림 사건을 어른에게 알리는 데에는 용기가 필요합니다. 따라서 부모의 역할은 자녀의 용기를 북돋아 주는 것입니다.

10 장: 방관자의 개입

이 장에서는 증오범죄나 증오사건을 목격한 사람들을 위한 지침을 제공하며, 다양한 실제 상황에서 폭력 없이 개입하여 긴장을 해소할 수 있는 기법들을 안내합니다.

방관자 개입의 핵심 가치

방관자 개입(Bystander Intervention)의 기초가 되는 세 가지 핵심 가치에는 안전, 지지, 단결이 있습니다.

안전

- 위기협상기법인 긴장완화기법(De-escalation)은 증오범죄나 증오사건에 개입할 경우에 존재하는 수많은 불확실한 요인 및 가해자의 반응에 대한 불확실성을 감안하여 가장 안전한

대응법이라고 할 수 있습니다.

- 자신의 개입으로 인해 이 상황에 처한 다수의 사람들의 안전에 피해를 줄 수 있다는 점을 명심하십시오. 특정 행동을 취하기로 결정하기 전에 이로 인해 피해를 받을 수 있는 모든 이의 안전에 대해 고려하십시오.
- 대응법을 연습하면 개입이 필요한 상황이 왔을 때 머뭇거림 없이 나서는데 도움이 됩니다.

지지

- 우리가 할 일은 이러한 일에 표적이 된 사람(이하 ‘가해 대상’)이 반길 원하는 도움을 주는 것입니다.
- 우리의 도움을 원하는지, 어떤 도움이 제일 필요한지 묻고, 신체적 접촉을 하기 전에 먼저 허락을 구하십시오.
- 위기 상황에서 인종차별 대상자와의 상호 작용을 최대화하고 가해자를 무시함으로써 가해 대상으로 주의를 전환하는 게 좋습니다.

단결

- 비폭력은 가장 용기 있는 대응법입니다.
- 우리는 인종차별 대상자를 구제하기 위한 것이 아닌, 단결하기 위해 함께 있는 것입니다.
- 공격의 표적이 된 사람이 자신이 처한 상황에서 통제력을 잃지 않기를 바라는 차원에서 "피해자"라고 부르지 않습니다.

방관자의 개입 단계

1. 상황을 판단하십시오.

- 개입할 준비를 하십시오. 상황 개입을 위해 정신적, 정서적으로 대비하십시오.
- 주변 상황을 관찰하고 소리를 기울여 상황을 파악하십시오.

2. 주변 사람들이 나서게 하십시오.

- ‘방관자 효과(Bystander Effect)’를 막으십시오. 방관자 효과란 사건을 지켜보는 사람이 많을수록, 그 누구도 나설 가능성이 낮아진다는 심리적 현상을 일컫습니다. 이러한 현상은

사람들이 보통 자신의 책임을 주위 사람들에게 분산시키려 하기 때문입니다. 그러나 귀하는 그 자리에서 각 개인이 행동해야 한다는 점을 알림으로써 개개인의 책임을 그들 자신에게 돌릴 힘이 있습니다. 짧게 "실례합니다. 지금 저기에서 무슨 일이 일어나고 있는지 보이십니까? 아무래도 우리가 뭔가를 해야 할 것 같습니다."라고만 말해도 주변 사람들이 나설 가능성이 더 커집니다.

- 주변 사람들에게 어떻게 개입해야 할지 알려 주십시오. 일단 돕기 시작하면 귀하가 상황을 리드하여 다른 행인들에게도 지침을 주는 것이 중요합니다. 행인 중 긴장완화기법 또는 제 3 자개입훈련을 받은 사람이 있을 가능성은 거의 없습니다. 따라서 그들이 개입하여 돕고자 해도 최선의 방식이 무엇인지 모를 수 있습니다. "여기 있으면서 진행 상황을 녹화해 주시겠습니까? 제가 저분과 이야기 좀 나누겠습니다"라고 말하기만 해도 다른 이들의 안전을 지키며 상황에 개입시킬 수 있습니다.

3. 침착하게 개입하십시오.

- 자신을 소개하고, 방금 상황을 목격했으며 도움을 주고 싶다고 조용히 설명하십시오.
 - 가해 대상에게 가까이 다가가기 전 자신이 어떤 말투와 몸짓을 하는지 인지하여 가해 대상이 자신을 또 다른 위협으로 인식하지 않도록 해야 합니다.
 - 침착한 어조로 말하고 가해 대상의 눈높이에 있는 것이 가장 좋습니다.
 - 자신을 소개할 때는 다음과 같이 직설적으로 말하는 것이 가장 좋습니다. "안녕하세요, 저는 _____입니다. 방금 무슨 일이 일어났는지 목격했는데 제가 좀 도움을 드리고 싶습니다. 제가 옆에 앉아도 되겠습니까?"
- 무엇이든 하기 전에 허락을 구하십시오. 가해 대상이 자신은 괜찮으니 도움이 필요 없다고 말한다면 뒤로 물러서서 상황을 모니터링하십시오. 가해 대상에게 혹시 마음을 바꿀 경우 근처에 있을 것이라고 알려 줄 수 있습니다.

4. 공격자를 무시하십시오.

- 구두로 긴장을 고조시키는 상황 속에서도

- 공격자를 무시하는 것이 긴장을 완화시킬 가능성이 높다고 알려져 있지만, 꼭 결과를 보장할 수는 없습니다. 공격자와의 대치 상황이 진정되지 않으면 대체 방안을 생각해 보십시오.
- 다만 공격자의 위치 및 탈출 경로에 유념하십시오.
- 공격자가 계속 상황을 악화시킬 경우 공격자에게 자신과 함께 현장을 떠나 다른 곳으로 가고 싶은지 질문을 고려해 봐야 할 수 있습니다.

5. 가해 대상을 계속하여 지지하십시오.

- 공격자가 떠난 후에도 가해 대상과 계속 대화를 이어 가십시오.
 - 이 사건을 경찰에 신고해야 한다고 알려주십시오.
 - 가해 대상은 정신건강 리소스나 상담 서비스를 찾는 데 도움이 필요할 수도 있습니다.
 - 가해 대상이 안전하게 목적지에 도착했는지 확인하십시오.
 - 가해 대상에게 함께 걷자고 제안하거나 대중교통 수단을 이용할 수 있도록 도움을 주십시오.

자신이 공격의 표적이 된 경우 어떻게 처신하나?

- 이때 어떻게 반응할지는 본인의 선택입니다.
- 누군가에게 도움을 요청할 수 있습니다.
- 각 선택에 따라 일어날 수 있는 결과들을 고려하십시오 - 직접 대립할 경우 해를 입을 가능성이 더 높습니다.

2차적 개입 - 동영상으로 사건을 녹화하는 방법

2차적 개입의 방법 중 하나는 해당 사건에 대한 동영상 및 음성 증거를 남기는 것입니다. 이러한 증거는 사건이 발생한 후 법적 구제책을 모색하는 데 있어 중요합니다. 가해 대상에게 다가가기 어렵거나 불가능할 경우 또는 가해 대상과 대화를 시도하는 동안 주변 사람들에게 부탁해 볼 수 있습니다.

때때로 상황을 동영상을 녹화하는 행동만으로도 조기 종료될 수 있습니다.

그러나 가해자가 자기 행동에 대한 증거를 남기는 것을 원치 않을 경우, 오히려 상황을 악화시킬 수도 있습니다. 상황을 지속적으로 모니터링할 마음의 준비를 하십시오. 위험하다고 느껴지기

시작하면 휴대폰을 집어넣으십시오. 또한 녹화 중이란 사실을 알아채지 못하게 휴대폰을 밑으로 낮춘 상태로 찍거나, 최소 음성 녹음 기능만 켜둘 수도 있습니다.



촬영모드 신속 전환법:

- 아이폰: 왼쪽 방향으로 밀어 카메라를 켤 수 있습니다.
- 안드로이드: 위로 밀어 카메라를 켤 수 있습니다.
- 항상 폰을 수평으로 두고 녹화하십시오.
- 사건 녹화 중에 화면이 흔들리지 않도록 하십시오.
- 상황을 계속 모니터링하다가 더욱 위험해지면 촬영을 중단하고 음성만 녹음하십시오.

안 좋은 상황 중에 경찰의 부정행위가 있을 경우 어떻게 하나?

귀하는 근무 중인 경찰관을 촬영할 권리가 있습니다. 다만 경찰의 업무 수행을 방해하지는 마십시오. 경찰이 어디에 있으라고 내린 지시를 따르지 않을 경우, 범죄 혐의로 입건될 수 있습니다.

연습 시나리오

1. 대중교통 이용 중에 히잡을 착용한 여성을 괴롭히는 남성

- (상황에 개입해도 되는지 확인질문 후) 가해 대상에게 접근하고 가해자는 무시합니다.
- 주변인 가담시키기 - 가해 대상에게 혹시 다른 곳으로 이동하기를 원하는지 물어보십시오(가능하면 공격자와 가해 대상 사이에 공간이 있도록 통로에 자리를 잡고) 큰 목소리로 "이분과 제가 저 자리로 가려고 하는데 혹시 저희가 조용히 대화하는 데 참여하실 분들이 있습니까?" 이렇게 하면 공격자와 가해 대상 사이에 다수의 사람들이 있어 물리적 장벽을 만들 수 있습니다.

- 버스의 번호판이나 지하철 번호를 기록하거나 사진을 찍어 두십시오. 차에서 내려 교통관리국에 사건을 보고하고 해당 차량을 식별할 수 있는 번호를 제공하십시오.
2. **(주행 중인 차량이나 보행자로부터) 가해지는 길거리 공격**
 예: 동양계 캐나다인에게 고함을 지르는 행위, 차 주행 속도를 늦추어 따라다니는 행위, 물건 등을 던지는 행위 등
- 가해 대상에게 접근한 후 함께 걷자고 **제안**해 보십시오. 단체로 있을 경우 공격자와 가해 대상 사이에 함께 서서 장벽을 만들 수 있는지 사람들의 의사를 물어보십시오.
 - 뒤돌아서 차가 오는 반대 방향으로 걸으십시오. 차량 번호판 및 차량 회사 및 모델명을 촬영하여 신고에 도움을 줄 수 있습니다.
3. **상점 직원과 스페인어를 구사하는 라틴계 남성을 괴롭히는 상황**
- 가해 대상에게 다가가되(특히 자신이 스페인어를 한다면), 가해자(및 다른 가담자)는 무시하십시오. 줄 섰던 자리를 뺏길 염려를 마십시오!
 - 매니저를 찾아 가해자가 상점을 떠나도록 요청하십시오.
4. **식당 화장실로 가려는 트랜스젠더 여성이 저지당한 상황**
- 가해 대상에게 다가가 함께 화장실에 들어가자고 제안하십시오. 가해자는 무시하십시오.
 - 가해 대상에게 다가가 화장실을 쓰는 동안 밖에 서 있겠다고 제안하십시오. 계속해서 가해자를 무시하십시오.

11 장: 인권법 및 인권위원회

법률 및 관할권

연방 정부 및 모든 캐나다 주 및 준주에는 인권법이 제정되어 있으며 특정 기관에서 이를 집행하도록 허용하고 있습니다. 대부분의 주 및 준주에서 이에 대한 주된 역할을 하는 기관을

위원회(Commission)라고 부릅니다. 흔히 미해결된 사안 및 인권 침해건 중 공공의 이익과 결부된 사안을 조사하기 위하여 위원회의 공조 기관으로서 심판 역할을 하는 재판소(Tribunal)를 두고 있습니다.

위원회 및 재판소 간의 역할 및 조율은 연방 및 주·준주마다 다릅니다. 캐나다의 모든 주와 준주에서 다 동일한 인권 보호를 제공하는 것은 아닙니다. 예를 들어 모든 주에서 정치적 신념이나 사회경제적 위치를 근거로 보호를 제공하지 않습니다. 일부 주나 준주는 그 지역 고유의 독특한 또는 이례적 보호 근거가 있으며 보호 범위 및 인권 법규에 대한 나름의 해석이나 행정 방식을 적용합니다.

일반적으로 몇 가지 경우를 제외하고 주나 준주의 법규는 해당 주 및 준주에 있는 주정부 및 시정부 사업체, 비영리 조직 및 개인에게 적용되는 반면, *캐나다 인권법*은 연방 규제 대상 사업체 및 연방 정부 기관들의 위치와 관계없이 일괄 적용됩니다.

이러한 차이에도 불구하고 핵심 원리 및 보호의 근거는 각 관할 지역마다 매우 유사합니다. 예를 들어, 캐나다에서 가장 많은 인구가 사는 온타리오주를 예로 들어 보겠습니다.

출처: Canadian Centre for Diversity and Inclusion. Overview of Human Rights Codes by Province and Territory in Canada. <https://ccdi.ca/media/1414/201711102-publications-overview-of-hr-codes-by-province-final-en.pdf>

온타리오주의 인권규약

온타리오주의 인권규약(Ontario Human Rights Code)은 모든 사람을 위해 제정되었으며, 사람들이 일정 상황에서 차별 대우를 받지 않도록 보호해 줍니다. 모든 사람은 인권규약에 따라 하나 이상의 근거를 토대로 사회의 5 가지 영역(이하 ‘사회 영역’)에서 차별받지 않을 권리가 있습니다.

취업, 각종 서비스, 주택, 노동조합, 업종별 협회 및 계약이 이 5 가지 영역에 해당합니다.

17 가지 개인적 특성(이를 ‘차별금지사유’라고 함)을 바탕으로

가하는 차별은 인권규약을 위배하는 것입니다. 이러한 차별금지사유(Grounds)로는 시민권, 인종, 출신국, 민족, 피부색, 혈통, 장애, 연령, 교리, 성별 및 임신 여부, 가족사항, 혼인 여부, 성지향성, 성 정체성, 성 표현, 주택 등의 정부 지원 및 범죄 기록(취업시)이 있습니다.

인권규약에 따른 개인의 권리는 차별금지사유 중 하나 이상을 바탕으로 이러한 지정 영역 내에서 일어난 차별이 아닌 한, 권리 침해로 간주되지 않습니다. 예를 들어 거리를 가다가 낯선 사람의 인종차별적 발언으로 모욕을 당한 경우, 일터나 식당과 같은 특정 지정 장소에서 발생하지 않았으므로 인권규약이 적용되지 않습니다. 또한 직장 내에서 매니저와의 성격 충돌로 인해 남들과 다른 대우를 받았다고 느끼는 경우에도 연령, 성별 또는 인종과 같은 차별금지사유와 관련되지 않으므로 인권규약이 적용되지 않습니다.

고용

모든 사람은 인권규약에 따라 직장에서 차별금지사유에 따른 차별 없이 동등한 대우를 받을 권리가 있습니다. 이는 직원, 계약직 및 봉사자들도 모두 포함됩니다. 인권침해 진정서는 고용주 뿐 아니라 계약직 고용주, 노동조합 또는 이사회를 상대로 접수할 수 있습니다. 고용주와 노동조합은 차별과 괴롭힘이 없는 근무 환경을 조성할 공동의 의무가 있습니다.

"근로와 관련하여 동등한 대우를 받을 권리"는 일자리 지원, 채용, 교육, 이전, 승진, 견습, 해직 및 정리 해고에 모두 적용됩니다. 이는 또한 급여, 초과 근무, 근무 시간, 휴가, 의료 혜택, 교대 근무, 징계 및 성과 평가에도 적용됩니다. 장애가 있는 경우 자신의 업무를 수행할 수 있도록 장비, 서비스 또는 장치 등을 제공받을 권리가 있습니다.

서비스

모든 손님은 차별 없이 재화, 용역 및 시설을 이용할 권리가 있습니다. 예를 들어 이 권리는 상점, 음식점 및 술집, 병원 및 의료 서비스, 학교, 대학 및 칼리지, 공공장소, 여가 시설, 공중화장실,

쇼핑몰 및 공원 등의 편의 시설, 시정부 및 주정부에서 제공하는 서비스 및 프로그램(사회 보조금 및 혜택, 대중교통 및 경찰 서비스, 보험 서비스, 신문 광고 등)에 적용됩니다. 이는 또한 온타리오주의 사업체, 정부, 지역 기관 및 조직에도 적용됩니다.

주거

모든 사람은 인권규약에 따라 주거권에 대한 차별로부터 자유로울 권리가 있습니다. 주택 매매 및 임대 또는 아파트, 주택, 콘도, 상업 건물에서 퇴거 조치가 있을 시, 동등한 대우를 받을 권리가 있습니다. 여기에는 호텔 객실의 입실 및 퇴실도 포함합니다.

본 **인권규약**은 임대료, 보증금, 보증인 필요 여부, 임차인이 따라야 할 규칙 및 규정, 임대 종료 및 퇴거 등 각종 계약 및 임대차계약의 약정 조건에 모두 적용됩니다.

차별 없는 주거권은 또한 접근성이 용이한 문, 세탁실, 수영장, 기타 공용 공간, 수리 서비스 및 기타 주택 관련 사항을 모두 포괄합니다.

협회 및 노동조합

이 장은 노조, 전문 직종 또는 기타 직종의 협회에 가입하고, 조직 내에서 동등하게 대우받을 권리에 대해 다룹니다. 이는 기술직 노동조합 및 재량근로자(Self-governing professions)도 포함하며 회원가입 조건, 요율, 업무 배정 등에 적용됩니다. 여기에는 근로자, 고용주, 매니저 등이 가입하는 협회도 포함됩니다.

계약

법적 계약을 맺을 능력이 있는 모든 이들은 인권규약의 차별금지사유를 근거로 한 차별 없이 동등한 조건으로 계약을 체결할 권리가 있습니다. 계약서란 서면 또는 구두 형태의 법적 효력을 지닌 동의서를 말합니다. 동등한 조건으로 계약을 체결할 권리는 계약상의 제의, 수락, 가격 또는 계약 거부 등 계약 선상의 전 단계에 적용됩니다. 인권규약은 주택, 콘도 또는 기타 유형의 주택시설에 대한 매입, 사무실 또는 업체 등의 사업체 매입을 포함한 모든 유형의 계약에 적용됩니다. 가령 자동차 제조회사에서 자동차 대리점 주인이 동성애자란 이유로 계약 체결을 거부할 수

없습니다.

출처: Ontario Human Rights Commission. Guide to your rights and responsibilities under the Human Rights Code.

https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/Guide%20to%20Your%20Rights%20and%20Responsibilities%20Under%20the%20Code_2013.pdf

온타리오주의 인권 제도

현재 온타리오주의 인권 제도는 세 개의 독립된 구조로 구성되어 있습니다.

- 온타리오 인권위원회(Ontario Human Rights Commission)
- 온타리오 인권재판소(Human Rights Tribunal of Ontario)
- 인권법률지원센터(Human Rights Legal Support Centre)

온타리오 인권위원회

온타리오 인권위원회는 차별의 근본 원인을 규명하고 이를 타개하기 위한 광범위하고 체계적 변화를 모색하는 역할을 합니다. 정책 개발 및 대중을 위한 교육을 제공하고, 인권침해 감시, 연구 및 분석을 수행하며, 공익이 결부된 사안에 대한 인권 조사를 수행합니다.

인권위는 각종 인권 침해에 대한 안건을 직접 다루지는 않으나, 자체적으로 안건을 도맡거나, 광범위한 공익이 쟁점이 되는 재판소/법원에 계류 중인 인권침해 사건에 개입할 수 있습니다.

온타리오 인권재판소

인권재판소에서는 한 개인에 대한 인권 침해가 있었는지의 여부를 결정합니다. 인권규약에 의거하여 인권 침해를 받았다고 판단된다면, 인권재판소에 직접 진정을 제기할 수 있습니다.

인권재판소는 각 안건에 대한 최선의 방책을 결정할 것입니다. 그뿐 아니라 인권재판소는 인권 침해가 없었다고 판정하거나 사건 처리 권한이 없다는 결정을 내릴 수도 있습니다.

인권법률지원센터

법률지원센터는 재판소에 진정처리를 신청하고자 하는 이들에게 도움을 제공합니다. 이곳에서는 조언, 지원 및 변호 서비스 등을 제공합니다.

인권관련 고충 접수

인권규약에 의거하여 인권 침해가 있었다고 판단될 경우, 법률지원센터에 연락하거나, 개인이 선임한 변호사에게 법률 자문을 구하거나, 인권침해 진정서를 재판소에 접수하거나, 노사협약에서 보장하는 권리에 의거하여 고충처리를 신청할 수 있습니다.

이렇게 개인이 자신의 권리를 행사하려 한다고 처벌을 받거나 처벌에 대한 위협을 받아서는 안 됩니다.

이로 인해 차별 대우를 받았다고 판단되고 다음과 같은 서비스를 원하는 경우, **인권법률지원센터**에 문의하십시오.

- 다음 단계에 대한 조언
- 진정서 접수 절차에 대한 도움

인권법률지원센터 문의처:

무료 전화: 1-866-625-5179

TTY(청각장애인용 무료 전화): 1-866-612-8627

웹사이트: www.hrlsc.on.ca

다음에 필요할 경우 **재판소**에 문의하십시오.

- 진정 신청 안내서
- 각종 재판소 양식 사본
- 재판소 진행 절차에 대한 정보
- 개별 안전 조회

진정서(application)를 접수하려면 온타리오 인권재판소에 연락하십시오.

무료 전화: 1-866-598-0322

TTY(청각장애인용 무료 전화): 1-866-607-1240

웹사이트: www.hrto.ca

출처: Ontario Human Rights Commission. Guide to your rights and responsibilities under the Human Rights Code. <http://www.ohrc.on.ca/en/guide-your-rights-and-responsibilities-under-human-rights-code-0>



**인종차별을 직접 겪었거나 목격한 적이 있습니까?
반드시 신고하십시오.**

귀하의 신고는 인종차별의 주범을 잡아내고, 새로운 동향 및 반복되는 패턴을 파악하며, 정책 수립, 공공 서비스 제공 및 반인종주의 이니셔티브 추진을 위한 정보 활용에 기여합니다.

아래 **QR 코드**를 스캔하여 온라인으로 신고하거나
1-587-507-3838 로 문자 메시지 발송



영어, 불어, 중국어, 일본어,
한국어, 베트남어, 필리핀어로 신고할 수 있습니다.

귀하가 제공한 모든 개인정보는 기밀로 유지되며 타 기관과 공유하지 않습니다.

CPAC 기관 소개

CPAC 기관은 독립적인 연구, 교육 및 훈련 조직으로서 캐나다 사회의 형평성, 다양성 및 포용성에 대한 제도적 장벽에 대한 이해 및 철폐를 지원하고, 중국계 캐나다인들의 복지와 관련된 특정 사안을 해결하기 위하여 연구를 바탕으로 한 지원 서비스를 제공합니다.

연락처

4150 Finch Avenue East Toronto, Ontario, M1S 3T9

전화번호: 416-298-7885

이메일: office@cpac-canada.ca

웹사이트: www.cpacinstitute.ca