

일반
논문

**‘마초하지 않은’ 너드와
트랜스젠더 개발자의 ‘소속감’***

IT 분야의 남성성은 어떻게 작동하는가?

제1저자 **윤수민** _서울대학교 물리천문학부, 학부생
교신저자 **임소연** _동아대학교 기초교양대학, 조교수

논문요약

이 연구는 남성의 비율이 매우 높은 IT 분야에 상대적으로 트랜스젠더 개발자의 비율이 높을 것이라는 추정치와 ‘트랜스젠더 친화적’이라고 불리는 프로그래밍 하위문화가 존재한다는 사실에서부터 출발한다. 트랜스젠더 개발자와 관련한 이러한 수치적, 경험적 현상은 IT 분야가 여성과 성소수자를 배제하고 차별한다는 기존 연구들과 양립할 수 없는 것처럼 보인다. 그러나 현직 트랜스젠더 개발자들의 이야기는 그들이 어떻게 너드 남성으로 가득한 IT 분야에서 소속감을 느끼며 살아가는지 그리고 동시에 그들이 느끼는 소속감이 얼마나 제한적인 것인지를 보여준다. 본 연구는 트랜스젠더에 대한 기존 연구들과 달리 그들에 대한 차별과 혐오가 아니라 그들이 느끼는 ‘소속감’에 주목함으로써 너드 남성이 주류인 IT 분야의 특수성과 동시에 성별화된 위계에 근거한 남성성의 작동 기제를 드러내고자 했다.

■ **주요어** : 트랜스젠더, 너드, IT 분야, 남성성, 개발자 문화

* 이 논문은 2020년 대한민국 교육부와 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (NRF-2020S1A6A3A03063902).

1. 서론: IT 분야¹⁾는 트랜스젠더 친화적이다?

최근 트랜스젠더를 포함한 성소수자 인권에 대한 사회적 관심이 높아지고 있다. 특히 2020년 초에는 트랜스젠더 군인의 강제 전역, 트랜스젠더 학생의 여대 입학 등의 사건으로 인해 트랜스젠더 문제가 화제가 되었고, 그와 관련해서 2020년도 11월에는 국가인권위원회에서 트랜스젠더 혐오 차별 실태조사 보고서가 발간되었다(홍성수 2020).²⁾ 조사 결과 고용 과정에서부터 직장 생활까지 트랜스젠더는 많은 차별을 받고 있었다. 트랜스젠더 정체성과 관련하여 직장에 지원하는 것을 포기한 경험이 있는 참여자는 57.1%, 외모, 복장, 말투, 행동 등이 남자/여자답지 못하다는 반응이나 평가를 받은 경험이 있는 참여자는 48.2%, 주민번호에 제시된 성별과 외모, 성별표현이 일치하지 않아 어려움을 겪은 참여자는 37.0%였다. 직장 생활과 관련해서는 직장 상사 및 동료들이 트랜스젠더 정체성이나 성별 정정 여부를 알고 있는 경우는 19.0%밖에 되지 않았다. 직장에서 트랜스

- 1) IT 분야에는 개발자 외에도 디자이너, 마케터, 기획자, 데이터 전문가 등 다양한 직종이 존재하며 IT 업체의 규모나 분야 등에 따라서 서로 다른 문화를 갖기 때문에 IT 분야의 문화 혹은 IT 문화와 개발자 문화는 사실상 동일하지 않다. 그럼에도 불구하고 본 논문에서는 편의상 'IT 분야'를 개발자가 몸담고 있는 분야의 의미로 사용하고자 한다. 이후에 등장할 'IT 분야의 남성성'이라는 표현 역시 IT 분야 전반의 남성성이 아닌 '개발자 문화' 혹은 '프로그래밍 문화'의 남성성을 지칭한다.
- 2) 혐오차별 실태조사는 600명가량의 한국 거주 중인 트랜스여성·트랜스남성·논바이너리 트랜스젠더를 대상으로 한 설문으로 이루어졌으며, 법적 성별 정정, 가족생활과 일상, 학교·교육, 고용·직장, 화장실 등 공공시설, 국가기관, 의료, 건강 수준, 그리고 기타 혐오차별에 관해 조사되었다.

젠더 정체성과 관련된 괴롭힘을 경험한 참여자는 38.6%였다. 또한 트랜스젠더 혐오차별과 관련한 국내의 법령, 정책, 판례 동향을 분석한 결과, 트랜스젠더 배제적 고용 및 조직 문화에 대한 정책은 미비하다는 결론이 내려졌다. “고용 영역에서의 차별과 혐오는 트랜스젠더의 노동권 제한으로 이어지(홍성수 2020)”기 때문에 고용 기회의 평등과 직장 내의 차별 금지를 위해서 법적 근거 마련, 구제 제도 마련, 인권 존중 교육 프로그램 실시 등이 필요하다는 것이 이 보고서의 제안이었다.

이렇듯 최근 트랜스젠더에 대한 전반적인 사회적인 관심과 연구는 증가하고 있는 것에 비해 각 분야의 특성을 반영한 연구나 보고서는 많지 않다. 트랜스젠더에 대한 국내 연구는 주로 의료적 트랜지션이나 의료접근성 관련 연구와 트랜스젠더 인권 관련 법학 연구, 그리고 젠더 이론이나 페미니즘 관련 연구 등으로 구분되나 직업인으로서의 트랜스젠더의 일상을 들여다 볼 수 있는 연구는 거의 없는 실정이다.³⁾ 특히 성비 불균형이 심하거나 특정 성별을 위한 일이라고 생각되는, 성별화된 분야에서 트랜스젠더가 어떤 상황에 처해 있는지에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다. 본 연구가 주목하는 IT 분야가 대표적인 사례이다. IT 분야는 성비불균형이 매우 심한 분야로 알려져 있다. 스택 오버플로우(Stack Overflow)⁴⁾에서

-
- 3) 의료적 트랜지션이나 의료접근성과 관련된 연구는 손인서 외(2017), 이호림 외(2015), 박한희(2018) 등이, 트랜스젠더 인권과 관련된 법학 연구로는 민윤영(2013), 박한희(2021), 이준일(2008) 등이 있다. 젠더 이론이나 페미니즘 관련 연구는 김보명(2020), 루인(2013), 손인서(2018), 윤지영(2017) 등이 있다.
 - 4) 2008년에 개설된 공개 플랫폼으로, 코딩을 통해 배우고, 지식을 나누고, 공동으로 작업하고, 커리어를 쌓는 대부분의 사람들이 이용하는 곳이다.

2021년에 소프트웨어 개발자의 성비를 조사한 통계에 따르면 전체 응답자 중 91.6%가 남성이라고 한다(Stack Overflow 2021). 2017년에 깃헙(Github)⁵⁾에서 한 설문조사에 따르면 응답자의 90.95%가 남성이었다(Geiger 2017). 통계청의 자료에 의하면 국내의 2020~2021년에 컴퓨터 시스템 및 소프트웨어 전문가 취업자의 약 86.43%가 남성이다(통계청 2021).

이렇게 남성의 비율이 높은 분야라면 여성의 비율이 낮은 것은 말할 것도 없고 트랜스젠더와 같은 성소수자의 비율은 훨씬 낮을 것이라고 예상하게 된다. 그러나 놀랍게도 IT 분야 종사자 특히 개발자 중 트랜스젠더 비율은 상대적으로 높은 편이다. 국내 현황을 보여주는 통계는 찾기 힘들지만 스택 오버플로우(Stack Overflow)에서 조사한 결과에 따르면 1.3%의 소프트웨어 개발자가 트랜스젠더라고 답하였고, 1.42%는 젠더 선택에서 논바이너리, 젠더퀴어, 젠더-비순응적(Gender Non-conforming), 혹은 그 외를 선택하였다(Stack Overflow 2021). 2016년에 추정된 미국인 전체 중 트랜스젠더 비율은 0.6% 정도인데(Flores et al. 2016), 소프트웨어 개발자 중 트랜스젠더의 비율은 이것의 2배에 가까운 수치다.

트랜스젠더 개발자의 비율이 높다는 것은 일부 집단에게는 이미 알려진 사실이다. 몇몇 인터넷 사이트에서는 개발자 중에서 트랜스젠더가, 특히 트랜스젠더 여성이 많은 이유에 대한 의문이 제기되고 있고 이에 대한 답으로 IT 분야가 트랜스젠더에게 더 친화적이라는 추정도 되고 있다.⁶⁾ 한

5) 소프트웨어 개발자들이 코딩 공동작업, 자동화, 코드 보안, 프로젝트 매니지먼트, 팀 관리, 커뮤니티 활동 등을 할 수 있는 플랫폼. 6,500만 명 이상의 개발자들이 참여하고 있다.
6) 수전스 플레이스(Susan's Place - Transgender Resources)라는, 세계적으로 가장 큰

편 트랜스젠더 개발자와 관련된 스테레오타입보다도 더 잘 알려진 것은 크로스드레싱(cross-dressing)⁷⁾과 관련된 프로그래밍 문화이다. ‘프로그래밍 삭스(Programming socks)’라고 불리는 인터넷 밈이 그 대표적인 예이다. 프로그래밍 삭스는 주로 10대 여성들이 즐겨 신는 무릎 위까지 오는 디자인의 스타킹을 가리키며, 이러한 스타킹은 프로그래밍을 하는 남성들 중 여성스럽거나 크로스드레싱을 하는 사람들이 많이 신는다고 알려져 있다.⁸⁾ 또한 프로그래밍 삭스를 신으면 코딩을 더 잘 할 수 있다던가, 이 스타킹이 프로그래밍을 잘하는 것의 필수적인 요소라는 등의 농담이 성행해 왔다.⁹⁾

가장 잘 알려진 경우는 프로그래밍 삭스이지만 “크로스드레싱을 하면

트랜스젠더 웹사이트 중 하나에 관련 게시글이 올라와 있다(Susan’s Place 2013). 그 외에도 질문을 올리고 누구든 답변할 수 있는 사이트인 퀴라(Quora)와, 다양한 관심사 및 취미 등에 대한 커뮤니티들이 모여있는 사이트인 레드잇(Reddit)의 트랜스젠더에 대한 질문을 할 수 있는 커뮤니티 등에도 이런 질문이 올라와 있다(Quora 2017; Reddit 2020).

- 7) 크로스드레싱은 다른 성별의 옷을 입는 행위이다.
- 8) 이 밈은 4chan이라는 인터넷 사이트 중에서 /g/라는 테크놀로지 관련 게시판에서 시작되었을 것으로 추정되며, 이와 관련된 포스트 중 현재까지 남아있는 가장 오래된 것은 2016 게시물로 다음의 사이트에서 확인할 수 있다. 4plebs, 2016, <https://archive.4plebs.org/s4s/thread/5005848/>(검색일: 2021. 10.20.).
프로그래밍 삭스에 대한 더 자세한 정보는 다음의 사이트를 참조하라. Know Your Meme, “Programming Socks.” 2019, <https://knowyourmeme.com/memes/programming-socks> (검색일: 2021.10.20).
- 9) 웃긴 것을 올릴 수 있는 웹사이트로, 다양한 인터넷 밈이 모여 있는 곳인 퍼니정크(FunnyJunk)와 트위터(SNS)로 퍼지면서 더 유명해지게 되었고, 심지어는 아마존에도 “프로그래밍 삭스”라는 이름으로 해당 디자인의 스타킹이 검색되기 시작되었다(FunnyJunk 2017; Twitter, 2018).

코딩을 더 잘 할 수 있게 된다”는 믿음은 이미 그 이전부터 해외 개발자들 사이에서 회자되었다. 크로스드레싱하는 개발자들을 처음 가시화한 사람은 상하이의 기업가 수지 안이다. 지금은 삭제된 2013년의 인터넷 게시물에서 그는 크로스드레싱을 하면서 코딩을 하면 버그나 오류가 더 적다는 개인의 경험을 밝힌 바 있다.¹⁰⁾ 이후 프로그래밍을 하면서 크로스드레싱을 하는 남성들의 커뮤니티가 형성되었다. 2017년에는 스팀(Steam)¹¹⁾에 ‘크로스드레싱과 함께 하는 프로그래밍(Programming while Crossdressing)’이라는 커뮤니티가 만들어졌다(Steam 2017). 이 커뮤니티는 “크로스드레싱을 하고 프로그래밍을 하는 것을 좋아하는 소년”들을 위한 것이라고 소개되어 있고, 크로스드레싱이 프로그래밍 능력을 향상시킨다는 것은 “과학적 사실”이라는 설명이 덧붙여져 있다. 2019년에 소프트웨어 개발자들이 공동작업 등을 하는 플랫폼인 깃헙의 그룹으로 만들어진 ‘드레스(Dress)’는 특히 주목할 만하다. 이 그룹은 여성스러운 옷을 입거나 여성 캐릭터들로 코스프레를 하는 남성 개발자들이 주로 활동한다(Github 2019). ‘드레스’는 19세 트랜스젠더 여성 아케치 사토리가 만든 그룹으로 참여자들은 자신이 크로스드레싱이나 코스프레를 한 사진 등을 올린다. 수지 안이나 아케치 사토리 등의 사례에서 볼 수 있듯이 크로스드레싱과 관련된 프로그래밍 문화의 중심에는 트랜스젠더 개발자가 있다. 이렇게 보면 프로그래밍

10) 린다 류(Linda Lew, 2019)의 기사에서 수지 안과 린다 류의 인터뷰 내용을 인용하였다.

11) 스팀(Steam)은 게임을 하고, 게임에 대해 토론하고, 게임을 창작할 수 있는 사이트이다. 커뮤니티를 통해 게임 그룹에 가입을 하고 커뮤니티를 만들며 다른 사용자와 교류를 할 수도 있다.

커뮤니티 내의 크로스드레싱 트렌드는 커뮤니티 속 트랜스젠더들과 연관이 없지 않아 보인다.

본 연구는 트랜스젠더 개발자가 주축이 되어온 IT 분야 내 크로스드레싱 하위문화와 남성 비율이 높은 IT 분야가 전반적으로 여성과 성소수자를 주변화하고 배제해 온 문화 사이의 간극에 주목하고자 한다. 남성 중심적인 IT 분야에서 트랜스젠더 개발자가 어떤 차별과 혐오를 경험하는지 드러내는 것에서 그치지 않고 이들의 경험을 IT 분야의 남성 중심적인 문화 속에서 설명함으로써 그러한 문화의 작동 기제를 이해하려는 것에 본 연구의 목적이 있다. 이어지는 2장에서는 IT 분야의 남성중심적 문화와 IT 분야에서 차별받는 성소수자에 대한 선행연구와 함께, 한국 개발자 문화에 대한 연구가 부족한 현황을 소개할 것이다. 3장에서는 실제 개발자로 일하고 있는 트랜스젠더를 인터뷰 한 본 연구의 방법론과 분석틀을 소개하고 4장에서는 인터뷰이들이 느끼는 '소속감'을 중심으로 인터뷰 결과를 서술한다. 트랜스젠더 개발자들이 느끼는 소속감의 정체와 함께 이 소속감을 가능하게 하면서 동시에 한계 짓는 IT 분야의 '너드' 문화를 드러낼 것이다. 본문의 마지막인 5장에서는 트랜스젠더 개발자의 일상적 소속감에 영향을 주는 IT 남성 문화의 핵심인 '너드 남성성'의 작동기제를 분석해 보고자 한다. 6장은 결론으로 본 연구의 의의와 한계, 그리고 후속 연구에 대한 전망을 담는다.

2. 선행연구 분석: IT 분야의 남성성과 한국 개발자 문화

1) IT 분야 남성성 연구

IT 분야의 남성성을 가장 잘 보여주는 것은 IT 분야 인력의 성비 불균형이다. 컴퓨터의 초기 역사에서 많은 여성 개발자와 오퍼레이터들이 활약했다는 사실은 IT 분야가 본질적으로 남성적인 것이 아니라 사후적으로 '남성화'되었으며 여성들이 원래 IT 기술에 관심이나 능력이 없는 것이 아니라 이 분야에서 체계적으로 배제되어 왔음을 시사한다(Hicks 2017). 미국이 거대 IT 기업의 천국이 되어온 역사는 IT 분야가 여성을 밀어내고 남성의 분야가 되어온 역사이기도 하다. 미국에서 1960년대까지는 코딩은 숙련이 필요하지 않은 저임금 노동이라는 이미지와 함께 여성들이 주로 활동하는 분야였고(Ensmenger 2015) 1970년대까지도 개인용 컴퓨터의 등장으로 인해 여성이 참여할 기회가 늘어나는 것처럼 보였다(Misa 2011). 그러나 1980년대 중반에 들어서면서 컴퓨터과학 프로그램에 등록하는 여성의 수가 급감하는데 이는 개인용 컴퓨터가 게임을 하는 용도로 홍보되고 실제로 소년들의 놀이 문화로 대중화되면서 컴퓨터는 남성의 사회화 과정에 편입되었기 때문이었다(Misa 2011). 소년과 젊은 남성들이 또래 문화 속에서 일찍부터 컴퓨터를 접하고 친숙해졌던 것과는 달리 소녀와 젊은 여성들은 컴퓨터와 친밀한 관계를 맺기 어려웠다. 더불어 IT 분야의 야간 근무 관행도 여성의 참여에 부정적인 영향을 미쳤다. 어떤 회사들은, 겉보기로는 안전상의 이유로, 업무 시간 이후에 여성들이 근무하는 것을 막았고,

남성에게만 허락된 초과근무는 분야가 남성화되는 것을 가속하였다. 급기야 1990년대에 들어서면 여성은 컴퓨터와 관련된 것을 못하거나 흥미가 없으며 컴퓨터 천재들은 남자들이라는 이미지가 공고해 졌다(Misa 2011).

라이(Lie 1995)의 연구에 따르면 원래 컴퓨터와 같이 ‘가볍고 깨끗하고 조용한’ 컴퓨터 기술은 헤게모니적 남성성의 상징과는 거리가 멀었다. 이전의 남성성은 ‘무겁고, 기름이 쓰이고 시끄러운’ 기계들과 연관이 깊었다. 하지만 새로운 기술에 대한 지식과 사용을 독점하면서 남성들은 여성뿐만 아니라 다른 남성들에 비해서도 자신들의 남성성이 우월한 것임을 입증하려고 하는 과정이 있었다. 이렇게 컴퓨터는 남성성을 상징하는 것이 되어 가고, 개발은 남성의 영역이 되어가며 여성들은 배제되었다. 유비(metaphor)의 차원에서 컴퓨터가 남성의 것이 된 것은 이미 1950~1960년대에 이루어졌다는 연구도 있다(Oost 2000). 이 시기부터 컴퓨터는 뇌에 비유됨에 따라 컴퓨터에 뇌와 관련된 남성적인 이미지가 부여되었다는 것이다.

개발자의 남성적 이미지가 여성들에게 어떤 영향을 주는지를 보여주는 연구들은 많이 있다. IT와 여성 청소년들 사이의 관계에 대한 사회과학 학술서들을 분석한 연구(Barker and Aspray 2006)에 따르면 여학생들은 컴퓨팅 수업을 수강할 가능성이 더 적고, 남성적인 분야라고 생각되는 프로그래밍 분야의 진로를 생각하지 않는다고 한다. 여성들이 프로그래밍 분야의 진로를 선택하지 않는 것은 컴퓨터는 남성의 것이라고 생각하는 선생님들, 그리고 남자 아이들에게 컴퓨터에 대한 노출을 더 많이 하는 집안 환경, 그리고 여학생들의 의욕을 꺾으려는 또래 남학생들의 영향도 있지만, 프로그래밍 분야에 대한 문화적 선입견의 영향도 크다. 미디어에서 나

타나는 개발자는 주로 남성의 모습이지만, 간혹 나타나는 여성 개발자는 호감이 갈 만한 캐릭터는 아니다. 이러한 이미지를 수행하는 청소년들도 보통 학교에서 인기 있는 집단에 속하지 않는다. 이러한 이미지는 여성에게 적절한 롤 모델로서의 역할을 하지 못한다고 할 수 있다. 또래 이미지가 중요한 여학생들은 개발자 이미지의 낙인을 피하기 때문에 분야에 대한 관심이 줄어드는 것이다.

2) IT 분야 성소수자 연구

크로스드레싱 하위문화의 존재만으로 IT 분야가 성소수자를 포용하고 그들의 인권을 존중하는 문화를 가졌다고 말할 수는 없다. 많은 선행연구들은 IT 분야가 트랜스젠더를 포함한 성소수자에게 매우 배타적인 환경임을 보여줘 왔다. 미국 대학에서 컴퓨터 관련 전공을 하는 학부생과 대학원생에 대해 한 설문조사에 따르면 대학에서 컴퓨터 관련 전공에서는 이성애가 정상으로 여겨지며, 구성원들을 이성애자로 상정하는 사회적 환경이 조성되어 있다고 한다(Stout and Heather 2015). 이 연구는 이성애자 학생보다 그렇지 않은 학생이 컴퓨터과학(Computer science) 전공에 대한 소속감을 덜 느끼고, 이로 인해 분야를 떠나겠다는 생각을 하는 경우도 더 많음을 보여준다. 그리고 그중에서도 여성 성소수자의 소속감은 더 낮다. 실리콘밸리 IT 문화를 대표하는 해커톤(hackathon)은 개발자 문화의 남성성을 잘 보여주는데 이러한 행사가 트랜스젠더 개발자를 충분히 포용하지 못한다는 연구도 있다(Prado et al. 2020). 해커톤에 참여한 트랜스젠더들은 해커

톤 행사에서 다른 트랜스젠더를 만난 적이 없을뿐더러, 참가신청을 할 때 원하는 이름으로 신청할 수 없었다고 한다(Prado et al. 2020). 트랜스젠더 개발자에 대한 차별과 배제는 매우 미묘한 방식으로 이루어진다. 프라도 외의 연구(Prado et al. 2020)는 특히 이런 점을 잘 보여주는데, 해커톤에서 사람들이 트랜스젠더들을 대할 때 겉으로는 예의바르게 대하지만, 도적인 문제에 대해 질문을 하지 않는 등 해커톤에서의 제 역할을 충분히 할 것이라고 여기지 않는 식이다. 해커톤과 같은 주요 IT 행사들에서 성차별이나 트랜스젠더 차별에 대한 명확한 규칙을 가지고 있지 않다는 사실은 IT 분야의 남성 중심적 관행이 여전히 공고함을 간접적으로 보여준다.

반대로 하위문화 외에도 IT 분야가 트랜스젠더 친화적인 특성을 가지고 있음을 보여주는 연구도 있다. 그중 특히 포드 외의 연구(Ford et al. 2019)는 원격 근무가 가능한 프로그래밍 업무의 경우 오히려 트랜스젠더에게 장점이 많다는 점을 강조한다. 본인의 정체성에 대한 정보를 일부 숨길 수가 있고, 물리적 안전 혹은 시선으로부터 자유롭기 때문이다. 또한 개발자라는 직업 자체가 경제적으로 안정적인 일이기 때문에 보통 경제적으로 취약한 트랜스젠더들에게 유리하고, 위험한 상황이 생겼을 때 더 쉽게 도피할 수 있다는 점도 있다. 그러나 이런 연구는 원격근무를 하는 개발자에 한정된 설명이고, 트랜스젠더 개발자들이 차별과 배제를 겪고 있다는 더 많은 선행연구들을 뒤집기에는 역부족이다.

지금까지 살펴본 IT 분야의 트랜스젠더가 겪는 차별과 배제에 대한 연구는 크로스드레싱 인터넷 밈에 근거한 트랜스젠더 친화적 하위문화를 설명하는 데에 한계가 있다. 주로 미국의 연구이기도 하거니와 IT 분야에 트

트랜스젠더 개발자에 대한 차별과 혐오가 존재하다는 사실 자체를 부각하는 것에 주안점을 두고 있어 IT 문화 특유의 남성성이 작동하는 기제를 분석하지는 않기 때문이다. 또한 도입부에서 언급한 크로스드레싱 개발자와 관련된 커뮤니티는 대부분 인터넷 하위문화와 연관이 깊은데, 트랜스젠더 개발자의 인터넷 커뮤니티 문화를 고려한 연구도 찾기 어렵다. 이에 본 연구는 IT 분야에 트랜스젠더에 대한 차별과 혐오가 존재한다는 사실을 입증하는 것보다 그러한 차별과 혐오를 생산하는 IT 문화의 정체를 밝히는 데에 더 큰 관심을 둔다. 따라서 본 연구의 목적은 트랜스젠더 정체성 혹은 트랜스젠더에 대한 사회의 차별과 혐오 그 자체를 문제 삼고 분석하는 것이 아니라 이들의 경험과 인식을 통해서 개발자 문화를 형성하는 남성성의 정체와 작동 기제를 규명하는 것이다.

IT 분야 성소수자에 대한 기존 연구는 대부분 미국의 사례를 기반으로 하지만, 성소수자에 대한 배타성은 한국의 IT 분야도 예외가 아닐 것으로 추정된다. 개발자들은 분야의 특성상 각자 속한 부서나 회사 혹은 국가 내에서만 활동하는 것이 아니라 인터넷을 통해 국경을 넘어 정보를 공유하고 교류하기 때문에 서로 다른 국가의 개발자라 할지라도 문화적 공유 지점이 있다. 스택 오버플로우 이용자의 국적에 관한 조사를 보면, 미국 이용자가 차지하는 비율이 가장 크기는 하지만 다양한 나라들이 이 사이트를 이용하고 있으며 이 중 한국인은 0.23%인 189명이다(Stack Overflow 2021). 깃헙은 한국 개발자들 사이에서도 잘 알려져 있으며 해외 개발자들이 참여하는 해커톤은 한국 IT 분야에서 흔히 볼 수 있는 행사 중 하나이다.¹²⁾ 한국의 인터넷 개발자 커뮤니티를 보면, 페이스북 그룹 개발자 유

며¹³⁾와 같은 곳에서는 해외 개발자들이 공유하는 농담과 밈들이 번역되어 올라오는 경우를 흔히 볼 수 있고, KLDP에서는 Geek Blog라는 이름의 블로그¹⁴⁾들이 운영되기도 한다.¹⁵⁾

3) 한국 개발자 문화 연구

한국의 개발자와 개발자 문화는 학술적인 연구나 분석이 거의 없어 그 정체나 현황을 파악하기 어렵다. 그나마 한국의 게임 개발자를 연구한 이상규의 논문에서 한국의 개발자 문화의 일부를 엿볼 수 있다(이상규 2018). 그의 연구를 보면, 한국 IT 분야에 표준화되거나 동질적인 문화가 존재한다고 보기는 어렵다. 한국의 개발자 문화는 대형 회사, 중소기업, 그리고 스타트업 및 1인 개발사에서 조금씩 다르게 나타난다. 대형 개발사는 IT 분야가 아닌 다른 대기업에 비해서 수평적인 문화가 강조되기에 협업과 커뮤니케이션이 중시된다. 중소기업의 경우에는 더욱 자유롭고 수

-
- 12) Contest Korea에는 한국에서 열리는 해커톤에 관한 정보가 올라와 있다. https://www.contestkorea.com/sub/list.php?int_gbn=1&Txt_bcode=030220003(검색일: 2022.02.09.)
 - 13) Facebook, “개발자 유머”, <https://www.facebook.com/developerhumor/>(검색일: 2022.02.09.)
 - 14) Geek은 해외에서 컴퓨터나 프로그래밍 등 다양한 분야에 대한 전문가를 지칭하는 데 쓰이는 단어이다.
 - 15) KDLDP는 프로그래밍 및 IT 기술에 대한 정보를 공유하는 사이트이고 Geek Blog는 IT 관련 다양한 내용을 담은 사이트 내 게시판이다. Geek Blog의 주소는 다음과 같다. <https://kldp.org/blog> (검색일: 2022.02.09.)

평적인 문화를 가지고 있으며, 대형 개발사에 비해서는 한 사람이 여러 역할을 동시에 담당하는 멀티태스킹이 많다고 한다. 또한 이들은 자신이 만든 게임에 대한 강한 애착을 보이며, 개발자들이 유저가 즐기는 게임 하위 문화를 공유하기도 한다. 스타트업이나 1인 개발사의 경우는 일과 취미, 그리고 놀이의 경계가 희미해진 '덕업일치'의 경향이 강하다. 큰 조직에서는 다른 개발자의 마음을 상하게 하면 안 된다거나 다른 직군의 전문성을 존중해야 한다는 규범과 윤리가 강조되는 반면, 작은 조직일수록 일이자 놀이로서 개발을 하고, 창의성과 자율성이 중요해진다(이상규 2018).

개발자들이 소속된 회사뿐만 아니라 그들이 개인적으로 활동하는 인터넷 커뮤니티에서도 단일한 문화가 있다고 하기는 어려워 보인다. 모두 직원들에 대한 호칭이 '~님'으로 통일되는 곳, 과장, 팀장, 대리 등의 일반기업에서와 같은 호칭을 사용하는 곳, 영어 이름을 호칭으로 대신하는 곳, 이름이나 '형'과 같은 남성 중심적 호칭이 일반화되어 있는 곳 등 조직문화는 다양한 양상을 띠고 있었다. 개발자들의 인터넷 커뮤니티 문화도 동질적이지 않다. 한국의 개발자 커뮤니티에는 페이스북의 '코딩이랑 무관합니다만'이나 '생활코딩' 그룹, DC인사이드의 'PS 갤러리', KLDP 등이 있는데 이들 사이에 공유되는 문화가 있다고 보기는 어려웠다. 그러나 한국 개발자 집단의 문화나 정체성에 대한 연구가 전무하다시피 하기 때문에 이러한 다양하고 이질적으로 보이는 문화를 관통하는 요소가 있다고 해도 과시화되기 어려운 실정임을 감안할 필요가 있다.

한국 트랜스젠더 개발자들이 겪는 일상을 가늠해 볼 수 있는 가장 강력한 지표 중 하나는 한국에서도 어김없이 발견되는 IT 분야의 성비불균형

이다. '2020년 남녀과학기술인력현황'에서 컴퓨터공학 전공 여성 비율은 29.5%에 불과했다(WISET 2022). 또한 2014년에 이루어진 소프트웨어 산업 실태조사에서 여성 소프트웨어 기술 인력은 전체의 16.7%에 불과한 것으로 조사되었다(지은희 2014). 이렇게 IT 분야 개발인력 중 여성비율이 낮음에도 불구하고 개발자 문화의 남성성 혹은 여성차별에 대한 연구는 손에 꼽을 정도로 희소하며 성소수자만을 대상으로 한 연구는 전혀 찾을 수 없었다. 그중 윤명희의 연구는 특히 컴퓨팅 분야의 남성성이 그 분야에 종사하는 여성들에게 악영향을 끼쳐왔음을 잘 보여준다는 점에서 주목할 만하다(윤명희 2021). 이 연구는 묘사된 PC방은 성별화된 공간으로 주로 PC방에서 하는 게임들을 통해서 컴퓨터 분야는 남성의 영역이라는 인식이 생기게 되고, 여성 게임 이용자가 비가시화되었다고 한다. 또한 육아와 가사노동을 도맡는 여성들을 경력 단절로 이끄는 고강도 업무 조건과 짝은 야근으로 인한 과로는 남성 개발자의 남성성 증명과 연결되는 측면이 있다. 이러한 남성적인 IT 분야의 문화로 인해 여성 게임 개발자는 채용 단계부터 직장 생활에서까지 차별에서 자유로울 수 없다. 여성 개발자들은 남성 개발자들과는 달리 채용 단계에서부터 결혼이나 출산 여부 혹은 그 시기에 대한 질문을 받으며 차별을 경험하는 것이 현실이다. 한편 여성 개발들이 긍정적으로 평가하는 개발자 문화로는 업무용 복장이 자유롭고 여성이어도 화장할 필요가 없다는 점 등이 있었다(윤명희 2021).

3. 연구 방법: 트랜스젠더 개발자 인터뷰

트랜스젠더 관련 학문적 논의와 연구는 국내에서도 이루어지고는 있으나 특히 트랜스젠더 당사자를 인터뷰한 연구가 충분하게 이루어졌다고 보기는 어렵다. 특히 전문직에 종사하는 트랜스젠더 당사자를 인터뷰한 연구는 거의 없다. 본 연구는 한국의 IT 분야에서 개발자로 현재 일하고 있는 트랜스젠더의 경험에 주목함으로써 트랜스젠더에 대한 다층적인 이해를 도모할 뿐만 아니라 IT 분야의 문화에 대해서 심층적인 이해를 시도하고자 한다.

본 연구를 위해 IT 분야에 종사하고 있는 트랜스젠더 5인을 인터뷰하였다. 인터뷰 참여자 모집은 인터넷으로 이루어졌다. 우선 SNS인 페이스북과 트위터, 그리고 성별이분법에 저항하는 사람들의 모임 <여행자> 단체 카카오톡 방에 연구의 취지를 설명하고 인터뷰 참여자를 모집하는 글을 게시하였다. 이 게시글을 보고 연락을 해 온 인터뷰 참여자 모두에게 인터뷰 내용을 연구에 활용하는 것에 대한 사전 동의를 받고 개별적으로 인터뷰를 수행했다. 모든 인터뷰는 대면으로 진행되었으며 매 인터뷰마다 각 1시간에서 1시간 30분 정도의 시간이 소요되었다.

인터뷰는 1차와 2차로 나누어 진행되었다. 1차 인터뷰는 다섯 명의 참여자 A, B, C, D, E를 대상으로 이루어졌으며 온라인 개발자 커뮤니티, 직장, 그 외의 오프라인 개발자 커뮤니티 등에서 어떤 경험을 하고 있는지 물었으며 각 집단의 트랜스젠더에 대한 인식이 어떠한지 중점적으로 질문했다. 인터넷 커뮤니티 관련해서 크로스드레싱 개발자에 관한 밈에 대해

서 질문해서인지 직장이나 오프라인 커뮤니티에서의 경험에서도 인터뷰 이들이 자유로운 복장 문화를 주로 언급했다. 2차 인터뷰는 원래 계획된 것은 아니었으나 1차 인터뷰에서 E가 언급한 ‘너드’ 문화를 더 잘 이해하기 위해서 마련되었다. 2차 인터뷰는 일정상 C와 D 두 명의 참여자만을 대상으로 이루어졌다. 2차 인터뷰에서는 주변 개발자들이 너드 문화에 영향을 받았는지, 너드 문화가 다양성에 대해 얼마나 포용적인지 혹은 얼마나 남성 중심적인지, 너드 문화가 자신의 젠더 수행에 어떤 영향을 주는지 등에 대한 질문이 이루어졌다.

인터뷰 내용은 온라인 커뮤니티에서의 소속감, 오프라인에서의 일상, 그리고 온라인과 오프라인을 연결하는 ‘너드’ 문화 이렇게 세 부분으로 나누어 분석하였다. 우선 인터뷰 참여자들이 공통적으로 느끼는 온라인 커뮤니티에서의 소속감을 중심으로 그러한 소속감의 원인과 맥락을 이해할 수 있는 서술들을 분석했다. 다음으로 이들이 느끼는 소속감의 한계로서 오프라인 개발자 커뮤니티와 직장에서의 젠더 인식에 대한 인터뷰 참여자들의 평가에 따라 소속감에 어떤 차이가 있는지 보여주는 목소리를 모았다. 마지막으로 너드의 특성으로 언급된 ‘하위집단’과 ‘(남에게) 무관심함’이라는 핵심어가 언급된 부분들을 정리하여 이러한 특성이 트랜스젠더 개발자의 경험에 미친 영향을 살펴보았다.

인터뷰 참여자들의 인적사항은 다음과 같다. 참여자 5명 중 바이너리 트랜스젠더가 3인, 논바이너리 트랜스젠더가 2인이었으며, 바이너리 트랜스젠더 3인은 MTF(Male to Female) 트랜스젠더, 논바이너리 트랜스젠더 중 1인은 지정성별 남성, 나머지 1인은 지정성별 여성이었다. 이들의 연령

〈표 1〉 인터뷰 참여자의 특성

	직장	나이	정체성	트랜지션 여부
A	데이터 엔지니어	20대 초중반	MTF	HRT 진행 중
B	게임 서버 개발자	40대 초반	MTF	안면 여성화 시술
C	개발자	20대 초중반	논바이너리 (지정성별 남성)	X
D	개발자	10대 후반	MTF	1년 안에 HRT 시작할 예정
E	개발자 (AI)	20대 초중반	논바이너리 (지정성별 여성)	X

대는 10대 후반이 1인, 20대가 3인, 40대 초반이 1인으로 구성되었다. 5인의 인터뷰 참여자 중 성별정정을 완료하고 사회적으로 원하는 성별대로 받아들여지고 있는 경우는 단 1인도 없었다. 5인 중 2인은 트랜지션을 선택하지 않았고, 호르몬치료(HRT)¹⁶⁾를 진행하고 있거나 곧 시작할 계획이 있는 사람이 2인, 안면 여성화 시술을 한 사람이 1인이었다.

인터뷰한 트랜스젠더 5인의 의료적 트랜지션 현황이 미국 IT 분야 성소수자 연구에 등장하는 트랜스젠더의 상황과 뚜렷한 차이가 있다는 점을 주지할 필요가 있다. 앞서 언급된 연구의 미국 사례에 등장하는 트랜스젠더 중에는 트랜지션을 마치고 자신이 원하는 젠더정체성을 인정받은 경우가 대부분인 반면 본 연구에 참여한 트랜스젠더 개발자 중 트랜지션을 마치고 성별정정을 한 이는 단 1명도 없었다. 물론 모든 트랜스젠더가 트랜

16) HRT는 Hormone replacement therapy의 줄임말로, 호르몬 치료를 뜻한다.

지션을 선택하는 것은 아니며 트랜지션을 원하지 않거나 여러 상황과 여건으로 인해 트랜지션을 할 수 없는 경우도 많다. 그러나 한국이 미국에 비해 트랜스젠더에 대한 가시화가 덜 이루어져 있는 현실의 차이를 무시할 수는 없다. 특히 한국은 주민등록번호 앞자리가 의미하는 법적 성별이 여전히 중요하게 다루어지기 때문에 사적인 관계에서 외적으로 패싱이 된다 해도 직장에서는 자신이 원하는 성별로 인정받지 못할 가능성이 매우 높다. 트랜스젠더의 존재가 가시화되지 않는 이러한 한국 사회의 특성이 IT 분야 특유의 남성적 문화와 어떻게 엮이며 그들의 경험을 구성하는지를 봄으로써 트랜스젠더 개발자의 경험뿐만 아니라 한국 IT 분야의 문화를 정교하게 이해하는 것이 본 연구의 목표이다.¹⁷⁾

4. 연구 결과: 트랜스젠더 개발자의 ‘소속감’과 너드 문화

1) 온라인 하위문화 집단에서의 ‘소속감’과 그 한계

여성과 성소수자에게 배타적인 IT 분야의 문화에 대한 기존 연구들과는 달리 인터뷰에 참여한 트랜스젠더 개발자들은 대부분 개발자로서의 소속감을 느끼고 있었다. 이들이 특히 소속감을 느끼는 공간은 온라인 개발자

17) 이러한 한국적 특성은 트랜스젠더 정체성 그 자체나 트랜스젠더 개발자가 겪는 혐오 및 차별 등에 초점을 맞추기 보다는 그들의 인식과 경험을 통해서 IT 분야 문화의 남성성이 작동하는 기제를 드러내겠다는 본 연구의 취지에 더 부합하는 것이기도 하다.

커뮤니티였다. A, C와 D는 트위터라는 SNS에서 다른 트랜스젠더 개발자들과 교류한다고 한다. A는 트위터에서 만난 트랜스젠더 당사자 개발자 대여섯 명쯤 되고 개발자가 되기 위해 공부하는 사람까지 포함하면 더 많다고 했다. C는 교류하는 사람 중에 같은 업계에서 일하는 트랜스젠더 당사자가 열 명 이상이라고 했다. 특히 A는 트위터를 통해 교류하는 개발자 지인들은 전부 자신의 젠더정체성에 대해 알고 있다고 한다. 이 둘은 선별적으로 원하는 사람과만 교류할 수 있는 트위터의 특성을 잘 활용하고 있었다. 트위터에서는 트랜스젠더 혐오적인 사람들과는 교류하지 않기 때문에 여기서 교류하는 사람들은 전체적으로 트랜스젠더에 대한 부정적인 인식이 없거나 트랜스젠더 당사자라고 한다.

인터넷 개발자 커뮤니티는 성별 이분법에 맞지 않는 젠더 수행에도 포용적이라는 것이 A의 인식이었다. 가령 A의 경우 코스프레를 하는 취미가 있고 주로 여성 캐릭터를 코스프레하는데 그에 대해서 주변 남성 개발자들이 특별히 신경을 쓰지 않는다고 했다. 이는 본 논문의 서두에서 언급했던 ‘프로그래밍 샷스’와 같은 크로스드레싱 인터넷 밈과도 연관이 되어 있다. A, C와 D는 이러한 밈에 대해 알고 있었으며, C의 논바이너리 트랜스젠더 개발자 지인들은 실제로 크로스드레싱을 하면서 코딩을 하기도 한다고 했다. 그는 이유를 명확하게 설명할 수는 없지만 트랜스젠더 개발자가 주축이 된 크로스드레싱 밈이 개발자 커뮤니티에 받아들여졌다고 보았다. 그리고 단기적으로는 이런 밈들이 트랜스젠더 개발자의 일상이 안전해지는 데에 긍정적인 영향을 준다고 생각했다. 트랜스젠더 당사자들이 이러한 밈을 내세우며 정체성을 들키지 않고도 원하는 젠더 수행을 수 있기 때

문이다.

‘남들은 안 그러는데 너는 왜 그러냐?’랑 ‘아 그래 어디는 더 심한 사람도 있는데’는 똑같이 혐오적이고 시혜적이더라도 차이가 크게 있거든요. (...) 장기적으로는 좋은 현상은 아니라고 생각해요. 실제 쿼어들이 가려지잖아요. 하지만 실제로 쿼어 정체성을 가진 사람들이 밈 덕분에 조금 더 당당하게 쿼어한 행동을 하고도 자연스럽게 받아들여질 수 있는 안전망이 되는 것 같아요. _C

D도 비슷한 이유에서 이런 밈이 없는 것보다는 있는 것이 낫다고 보았다. “시혜적”일지라도 그리고 당장은 정체성을 인정받지 못하더라도 당당하게 일상을 영위할 수 있는 “안전망”으로 작동한다고 보기 때문이다.

장난으로라도 (...) 모르거나 덮어놓고 쉬쉬하는 것보다는 낫지 않을까. 밈화하면 사실 사람들이 많이 알게 되면 결국은 음지에서 양지로 올라오는 것이라고 생각하고 있기 때문에, 부정적인 변화보다는 새로운 무언가를 만들 수 있는 도움이 되지 않을까. 새로운 발판이 되지 않을까. _D

크로스드레싱 밈이 안전망의 역할을 하는 온라인 커뮤니티에 인터뷰 참여자들은 소속감을 느낀다. 그러나 트위터와 같은 SNS가 원하는 사람만 팔로우할 수 있고 선택적으로 교류할 수 있다는 점을 생각하면 이들의 소속감은 특정 집단이나 하위문화 안에서 한정적으로만 누릴 수 있는 소속감이라고 볼 수 있다.

인터넷 커뮤니티에는 베리에이션이 있어요. 트위터도 쿼어나 쿼어 친화적인 개발자도 있지만 정 반대인 개발자들도 많아요. 예를 들어 이과 엘리트 코스를 밟은 사람들이라든가. 그래서 사람을 사귄 때 가려 사귀죠. _A

A처럼 트랜스젠더 친화적인 이들을 가려서 관계를 맺는 것이고 그렇지 않은 이들은 배제할 뿐 그들이 존재하지 않는 것은 아니다. C는 이것을 개발자들의 하위집단의 특성으로 설명한다. 개발자 집단 안에 다양한 관심사와 취향을 가진 하위집단들이 많이 있으나 각자 소속된 집단 안에서 서로를 인정할 뿐 그 집단 밖의 타인들이나 타 집단에 대해서는 상당히 배타적이라는 것이다.

너드들이 다양한 건 맞아요. 예를 들어서 개발자 집단이 있으면 트랜스젠더 개발자들은 자기들끼리 집단을 형성해서 놓고 있고, 개발자이면서 퍼리¹⁸⁾ 취향인 사람들의 커뮤니티도 있고. 프로그래밍 말고 다른 것들로 세분화된 셋셋들이 있어요. 그런데 너드들 중에서도 자기도 사회 규범에 적응하지 못하면서 다른 방향으로 적응하지 못하는 사람들을 인정하지 못하는 경우도 있어요. 의외로 커뮤니티 전체에서는 배타적인 모습이 많이 보여요. _C

18) 퍼리(Furry)는 인간의 특성을 지닌 동물 캐릭터를 좋아하는 사람, 특히 그런 캐릭터처럼 분장하거나 그런 캐릭터를 온라인에서 아바타로 사용하는 사람을 뜻한다. 이 정의는 다음 사이트에서 확인해볼 수 있다. Oxford Languages, <https://languages.oup.com/google-dictionary-en/>(검색일: 2021.10.26.)

또한 온라인 커뮤니티를 벗어나 오프라인 커뮤니티나 직장으로 가면 이런 소속감을 계속 느끼기 어렵다는 한계도 있다. 온라인 커뮤니티와 오프라인의 개발자들의 관계에 대해 물으니, 개발자들의 온라인 활동이 주류라고는 말할 수 없지만 하위문화와의 친숙함은 상당한 비중이 있다는 것이 인터뷰 참여자들의 생각이었다.

개발자들은 인터넷 활동을 많이 해서 인터넷의 영향을 받는 것 같아요. 이런 사람들이 주류까지는 아니고, 현실에서 만나는 개발자들은 그런 커뮤니티를 아예 안 하는 머글¹⁹⁾이 더 많죠. 이런 건 개발자들 안에서도 하위문화인 것 같아요. 근데 어느 정도 비중은 있어요. _A

온라인의 트랜스젠더 친화적인 커뮤니티는 오프라인으로도 이어져 C의 경우 트위터를 통해서 트랜스젠더 정체성을 공식적으로 인정하는 회사에 입사한 적이 있다고도 했다.

지난 번 회사가 학교 선배가 사장인 회사였는데, 좀 쿼어 같은 선배거든요. 그 회사는 거의 트위터를 통해서 구인했어요. 비슷한 사람끼리만 모여서 다른 회사와는 이질적이긴 한데, 그런 회사가 다른 데도 있긴 하더라고요. (...) 첫 출근을 하고 일을 시작하고 있는데 먼저 출근한 다른 분이 자기소개를 하

19) 머글(Muggle)은 해리 포터에서 마법을 쓰지 못하는 사람을 가리키는 단어이다. 특정 분야에 대해서 잘 모르는 사람들을 가리킬 때 쓰는 은어로 쓰인다.

면서 본인이 트랜스젠더 여성이라고 말씀하시더라고요, 처음 대면하는 자리 인데. 그리고 그 회사에는 제가 한국에서 본 유일한 성중립 화장실이 있었어요. _C

이렇듯 오프라인에도 트랜스젠더 개발자들이 소속감을 느낄 수 있는 공간은 있지만, 이는 온라인 커뮤니티와 연결된 경우에 한정된다. 온라인 커뮤니티 안에서의 배타성과 오프라인 커뮤니티와의 괴리로 인해 트랜스젠더 개발자들은 그들이 선별한 집단의 경계 안에서만 소속감을 느끼고 안전함을 느낄 뿐 그 밖을 벗어나는 순간 혐오와 부딪히게 됨을 잘 알고 있었다.

2) ‘남초 집단’ IT 분야의 ‘여성의 모습’을 한 남성

IT 분야에서 남성이 주류 집단이라는 점을 부정하는 인터뷰 참여자는 없었다. 다만 개발자 집단이나 IT 분야의 전반적인 젠더 인식에 대한 평가에서는 참여자들마다 편차를 보였다. A는 지금 있는 직장이 성차별적인 발언이 없지는 않지만 분위기가 “마초”하지는 않고 “상대적으로 다른 시스젠더²⁰⁾ 남성 호모소셜²¹⁾ 커뮤니티보다 [성차별적 언행이나 분위기가 적은 편]”이라고 했다. B는 여기서 한 발 더 나아가 개발자 커뮤니티가 예로부터

20) 시스젠더(cisgender)는 트랜스젠더가 아닌 사람, 즉 지정성별과 일치하는 젠더정체성을 갖는 사람을 지칭하는 의미로 사용된다.

21) 동성(특히 남성)으로 이루어진 사회적인 관계, 집단을 호모소셜(homosocial)이라고 한다.

다른 직군에 비해 여성에 대해서든, 성소수자에 대해서든 개방적이라는 점을 강조하였다.

회사 내에서는 (성차별을) 거의 못 본 것 같아요, 여성혐오 쿼어 혐오가 거의 없어요. 개발자들은 상대에 대해 신경을 안 쓰는 편이라서 친화적인 편이 많아요. 한국은 덜하지만 외국 같은 데는 특히 '게임을 만드는 게 중요하지, 그런 건 별로 안 중요해'라고 생각해요. _B

D는 “남성의 입김이 가장 세고 쪽수에서 밀리기 때문에 어쩔 수 없이 남초 문화”라고 하면서도 현재의 남성 중심적인 문화조차 점점 개선되고 있다는 생각을 가지고 있었다.

베이스는 남초 집단이지만 최근의 동향을 봤을 때는 개발자가 소수자, 여성이나 성소수자 장애 등에 대해 긍정적으로 대하는 사람이 많기 때문에 예전의 군대 같은 문화랑은 (다르게) 자정이 되고 소수자의 목소리가 커지고 있어요. 문제제기도 많이 되고. _D

반대로 C는 “여성혐오적인 멤버들의 여성혐오성은 비슷하지만 어쨌든 여성 인구 자체가 [다른 이공계 분야에 비해] 많아서 커뮤니티 전체로 확대해 봤을 때는 덜하다고 볼 여지가 있”다고 말했다. 이렇게 B는 개발자 커뮤니티의 포용성을 아주 긍정적으로, A, C, D는 비교적 긍정적으로 평가한 반면, E는 그렇지 않았다. E의 경우 개발자들의 젠더 인식과 그들의 문화가

특별히 다른 남성 집단에 비해서 다양성에 열려 있거나 포용적인지에 대해서는 유보적이었다.

지금 직장은 성비가 반반 정도예요. 다들 개발자들인데 어찌다 보니 그렇게 됐어요. (...) 대학 때는 5대1, 6대1 정도의 비율? 전형적인 남초 분위기가 강한 편이에요. 개발자들이 다른 남초 커뮤니티에 비해 개방적이거나 한지는 잘 모르겠어요. _E

E가 A, B, C, D와 비교해서 IT 분야의 남초 문화를 훨씬 더 부정적으로 평가한 이유로 법적 성별의 차이를 추정해 볼 수 있다. A, B, C, D는 법적 성별이 남성인 반면, E는 법적 성별이 여성이며 성별의 차이는 특히 한국 사회에서 훨씬 분명히 드러난다. 특히 B는 구직 중이므로 이력서에 적힌 '남성'이라는 성별이 면접자들에게 공개가 되는 상황이며 A와 C는 인터뷰 당시 군 대체복무중이었기 때문에 직장 사람들이 모두 그들을 남성으로 인식하고 있었다. 이 성별의 차이는 뒤이어 설명할 IT 분야의 너드 문화와 너드 남성성의 작동에서 분석적으로 유의미하게 드러날 것이다.

흥미로운 사실은 인터뷰 참여자들의 법적 성별 그리고 그에 따른 개발자 문화의 포용성에 대한 평가와는 무관하게 5명의 참여자 모두 개발자 직군 특유의 문화로 자유로운 복장을 꼽았다는 점이다. 개발자 문화의 남성성을 가장 강하게 지적했던 E의 설명에 따르면, 그 자유는 다양한 취향에 대한 적극적인 의미에서의 존중이라기보다는 타인의 외모에 대한 무관심과 무지이다.

다들 좀 이상한 옷을 입고 있어요. 좀 옷을 못 입어요. 다 옷을 못 입기 때
문에 그다지 [남의 옷에 대해서도] 생각을 안 하는 것 같아요. _E

C는 IT 분야의 자유로운 복장 문화를 “이 쪽 계열은 너드들이 회사를
만들어서 이끌어나가는 경우가 많아서 복장 규정이 자유로워지는 것 같”
다고 설명했다. 복장은 젠더 수행의 주요 수단이기 때문에 복장이 자유롭다는
것은 옷 입기와 외모 꾸미기 등을 통해 다양한 젠더 수행을 하는 것이 용
인된다는 의미이다. 실제로 A는 핫팬츠나 세일러복 티셔츠 등을 입고 출
근한 적이 있고 C는 회사에서 오프숄더 상의와 로브 카디건, 원피스에 가
까운 롱셔츠와 니삭스 등을 착용하고 있었지만 둘 다 아무도 신경 쓰지 않
았다고 했다.

사무직종 같은 경우에는 여성이 바지를 입으면 좀 부정적인 시선을 받기도
하고 (...) [개발 직군은] 여성이 바지를 입어도 뭐라 하지 않기 때문에, 남성
이 조금 딱딱한 양복을 입지 않고 좀 부드럽게 입고, 저 같은 경우는 옷을 입
을 때 성별, 남성 옷 여성 옷 상관없이 믹스매치해서 입거든요. 이런 것들이
좀 강제가 되지 않기 때문에 자신이 맞는 것들을 [입을 수 있는 거죠.] 남성이
치마를 입는다거나 하는 것들은 아직까지는 못하더라도 한국의 사회적인 통
념 안에서 용인될 수 있는 한에서는, 이성의 옷을 입어도 뭐라 하는 사람이
없다는 것 덕분에 [젠더 수행이 자유롭다고 말할 수 있습니다]. _D

B 역시 최근에 구직을 하면서 면접에 명백히 여성복으로 보일만한 원피

스를 입고 간 적이 있다며 경험담을 들려주었다.

이제 여성의 모습으로 가죠. 일단 이력서랑 달라서 놀라는 경우가 있긴 한데 결국 모른 척을 해요. 딱히 그런 거에 대해 신경을 안 쓰는 분위기에요. (...) 복장이 자유롭다는 점도, 게임 개발만 하고 코딩만 하고 양복을 한 번도 안 입었어요. 아무거나 입어도 되고, 이런 분위기가 영향을 약간 미치는 것 같아요. 개방적인 분위기였죠. _B

A와 C, 그리고 B의 경우 과연 회사 동료들이나 면접관들이 그들을 트랜스젠더로 받아들이고, 이에 대한 존중으로 아무런 언급도 하지 않았을까? 그럴 가능성은 사실상 낮다는 것이 A의 의견이다. 그렇기 때문에 A는 여전히 불편하다고 말한다.

회사 동료[개발자]들은 대학 친구 같은 밖에서 만난 사람들에 비해 너무 당연하게 제가 시스 헤테로일 거라고 생각을 해요. 그래서 오히려 불편하죠. 우호적이지 않음을 떠나서 사람들이 그럴 거라는 생각 자체를 안 해요. _A

높은 가능성으로 면접관들은 B를 그가 제출한 이력서에 적힌 대로 '남성'으로 받아들였을 것이다. 개발자로 취업하려는 여성들이 면접에서 내놓고 남자친구가 있느냐, 결혼은 언제 하느냐 등의 성차별적인 질문을 많이 받는다는 점을 상기한다면(윤명희, 2021) B가 여러 번의 면접에서도 트랜스젠더와 관련된 질문을 받지 않았다는 점은 B가 여성이나 트랜스젠더

로 인식되었다기 보다는 '여성복을 입은 남성'으로 인식되었음을 짐작케 한다.

3) '마초하지 않은 너드'로서의 남성 개발자

E는 이 자유로운 복장 문화 즉 전형적이지 않은 젠더 수행이 용인되는 IT 분야의 문화를 '너드 문화'로 설명했다. 앞서 보인 바와 같이 '여성의 모습'을 한 남성' 개발자가 받아들여지는 현상은 개발자 집단이 다양한 젠더에 포용적이기 때문이 아니라 너드 개발자 특유의 비사회성때문이라는 것이다.

진짜 잘 하는 개발자들은, 이것도 편견일 수 있는데, 딱히 신경을 안 쓰는 것 같아요. (...) 실제로 전형적으로 생각할 만한 개발자를 많이 만나 봤는데 그 사람들은 좀 사회적으로 생각하는 남성성이 강한 타입들이 아니다 보니까. 그런 면에서 긍정적인 부분이 있는 것 같기도 해요. 근데 확실히 뭔가를 알고 그런다기보다는 그냥 너드라서 그런 것 같아요. _E

E는 너드들이 전통적인 남성성을 가지고 있지 않다는 사실이 자신과 타인의 다양성을 받아들이는 문화와 연결되어 있다고 보았다. 그리고 E가 언급한, 전통적인 남성성을 가지고 있지 않은 '너드'에 대해서 다른 인터뷰 참여자인 C와 D 역시 동의하며 개발자의 너드 남성성을 인정하였다.

서로가 서로에게 평등하게 대한다는, (...) 너드가 아닌 사람들 같은 경우에는 보통 서로 사회의 정상적인 인격을 보여주잖아요. 저는 보통 이걸 ‘허리를 세운다.’라고 생각을 하고 있는데, 허리를 굽혀서 모두가 동일한 눈높이를 가지도록 그렇게 하는 것을 저는 ‘허리를 숙였다’라는 표현을 사용합니다. _D

위와 같이 D는 너드를 “정상적인 인격”이 아닌 이들로 표현하지만 그 의미는 다른 이들 앞에서 허리를 숙임으로써 상대방과 같은 눈높이를 가지려는 태도를 뜻한다. E가 묘사한 너드의 비사회성을 평등 의식으로 해석하여 너드에 더 긍정적인 의미를 부여하고 있으나 개발자들이 업계 외부인들과 다른 너드 정체성을 가지고 있다는 사실은 분명히 인정한다. 반면 C는 너드를 ‘마초’와 구분하여 너드의 비전형적인 남성성을 강조한다.

여성의 성적 대상화를 하거나 그런 식으로 배제를 하기보다는 편견의 양상으로 나타나요. 여자들은 뉴비²²⁾일거라고 생각하고 자기들만큼 (분야에 대한) 진정성을 가지지 않을 거라는 편견이 있어요. _C

여성들을 성적 대상화하고 배제하는 것이 마초 남성의 특성이라면 너드는 여성의 개발자로서의 능력에 편견을 가지고 있을 뿐이라는 것이 C의 설명이다. 여성 개발자를 열등하게 본다는 C의 표현은 그가 IT 분야의 남성 문화를 인정하면서도 너드가 마초와는 다른 남성성을 가졌다고 여김을

22) 새로 무언가를 시작한 사람을 뉴비(newbie)라고 한다.

보여준다. 너드와 마초를 구분하고 전자가 후자의 특성을 가지고 있지 않다는 인식은 IT 문화가 다양성에 상대적으로 열려 있다는 평가로 이어졌다. C는 너드들이 프로그래밍 외의 관심사에 따라 세분화된 하위집단들에 속해 있다는 점을 들어 이들이 다양한 주제나 취향, 정체성 등에 열려 있다고 보았다.

프로그래밍 너드들 중에서 쿼어이고 특이하고 그런 너드들의 셋셋[하위 집단]이 소속감을 느낄 수 있을 정도로 크고, 주변의 다른 사람들이 그 그룹을 대놓고 비하할 정도로 영향력이 없는 그룹이 아니니까요. (...) 너드들이랑 있으면 대놓고 사회 부적응하는 티를 내도 그냥 그럴 수도 있지 정도로 받아들여주더라고요. _C

동료 개발자들을 다양한 취향을 인정하고 전통적인 남성성을 강하게 가지고 있지 않은 너드로 보는 이들의 인식은 트랜스젠더 개발자들이 느끼는 소속감과 직결된다. 인터뷰 참여자들이 트랜스젠더 개발자로서 IT 분야에서 일상적으로 배제당하는 경험을 하기보다는 소속감을 느끼는 가장 큰 이유는 타인에 대해서 무관심한, 너드의 비사회적인 특성에 있었다.

젠더에 대해서 무지해요. 신경을 안 쓰죠. 남한테 관심이 없어요. (...) 워낙 개발자들 성향 자체가 자유로운 편이에요. 일하고 싶을 때 일하고 싫어 하고 좀 혼자 있는 걸 좋아하고 그런 성향 때문에 (...). _E

E는 남에게 관심이 없고 혼자 있는 걸 좋아하는 성향을 가진 주위의 너드 개발자들 덕분에 자신이 사회적으로 받아들여지는 성별의 규범을 따르지 않아도 별 문제가 되지 않았고 그래서 편안했다고 말했다. D의 경험도 비슷했다. 주변 동료들이 젠더 정체성을 굳이 궁금해 하지 않고 관심을 갖지 않았으나 간혹 정체성을 알려주었던 경우에도 받아들이고 존중해 주었다고 했다. C는 주변 동료들에게 자신의 정체성을 밝힌다고 해도 “서로 특별한 일이 되지는 않았으면 좋겠다고 생각”하는데 동료들 역시 “귀어거나 말거나 술이나 같이 먹으면 됐지”라는 식으로 생각한다며 너드 개발자들 사이에 있을 때 느껴지는 소속감을 표현했다.

5. 연구 결과 분석 및 토론: 너드 개발자와 IT 분야 남성성의 작동

1) ‘너드’라고 불리는 남성 개발자

인터뷰에서 언급된 ‘너드(nerd)’는 남성이 다수를 차지하는 IT 분야의 문화를 잘 보여주는 특정한 정체성을 가진 개발자를 가리키는 용어이다. 너드의 뜻에 대해서는 인터넷에 올라온 너디티 검사(Nerdity Test)²³⁾를 참고

23) 여러 버전이 있고, 여러 유머 사이트 등에 퍼져 있으며, 여러 사람에 의해 수정되고 업데이트되었다. 이 논문에서 참고한 것은 Jeff Bennett에 의해 1992년 3월 12일에 편찬된 Nerdity Test version 2.1로, 지금은 사라진 MIT 유머 게시판에 올라와 있다(Bennett 1992).

해 볼만 하다. 이 검사는 교육과 지식, 생활방식과 소유물, 옷차림과 성격 세 가지 영역으로 나뉘어져 있다. 검사 문항에 따르면 너드는 수학과 과학에 대해 박학다식하고 관심이 많으며, 컴퓨터 사용에 능숙하며 이용 시간이 길고, 스타트랙, 스타워즈 등 SF(Science fiction) 혹은 관련 만화나 미디어에 대한 관심이 많으며, 사회적으로 미숙하고 용모복장이 단정하지 못하다는 등의 특징을 가지고 있다. 너드는 아니지만 비슷한 특징을 가진 개발자를 지칭하는 더 오래된 단어로는 ‘컴퓨터 범(computer bum)’이 있다. 1976년 MIT의 컴퓨터 사이언스 교수였던 조셉 와이젠바움(Joseph Weizenbaum)은 그가 쓴 인공지능 윤리와 관련된 고전인 『컴퓨터 권력과 인간 이성: 판단에서 계산까지(Computer Power and Human Reason: From Judgment to Calculation)』에서 컴퓨터 범(Computer Bum)이라고 불리는 개발자에 대한 묘사를 했다. 와이젠바움은 이들이 늘 헝클어진 머리와 구겨진 옷, 지저분한 얼굴로 컴퓨터 앞에 앉아있고, 거의 쓰러질 때까지 한 번에 스무 시간에서 서른 시간씩 일하며, 오직 컴퓨터만을 통해서 그리고 컴퓨터만을 위해서 존재한다고 기술하고 있다(Weizenbaum 1976).

비슷하게 쓰이게 된 단어로 해커(hacker)와 기크(geek) 등도 있다. 해커의 유행은 개인용 컴퓨터(PC)가 등장하면서 컴퓨터가 열어준 새로운 세계를 파헤칠 만한 창의성과 에너지가 있는 청소년들을 중심으로 시작되었다. 처음에는 컴퓨터 게임 등을 불법으로 교환하는 몇몇 청소년의 집단으로 시작하였다가, 1983년에 워 게임(War Games)이라는 해커 관련 스릴러 영화가 개봉하면서 해커 커뮤니티는 더욱 커졌고 해커 이미지가 대중에게 알려졌다. 영화에 나온 어린 해커는 어른들보다 많은 지식을 가지고 있고,

이를 통해 권력을 얻고 재앙을 막는다. 그러나 이후 컴퓨터 관련 범죄가 대두하면서 해커는 부정적인 이미지로 많이 쓰이게 되었다(Skibell 2002). 해커와 달리 깃은 더 넓은 의미로 쓰인다. 예전에는 전문성은 갖췄지만 사회성은 부족한 사람들을 향한 멸칭이었지만, 현재는 특정한 분야에 대해 자의로 전문가가 되는 사람을 사람에 대해 친근감 있는 호칭이 되었다. 이 표현은 컴퓨터나 프로그래밍 외에도 다양한 분야에 대한 전문가를 지칭하는 데 쓰이고, 깃들이 많은 분야, 가령 컴퓨터, 애니, 게임 등은 깃스러운 (geekish) 분야로 불린다(McArthur 2009).

IT 분야에서 전형적이거나 이상적으로 여겨지는 이러한 개발자의 이미지가 처음 등장할 때 쓰이던 표현인 범은 현재 많이 쓰이는 표현이 아니다. 해커는 현재도 많이 쓰이지만, 주로 컴퓨터로 범죄를 저지르는 청소년을 지칭하는 표현으로 이 논문에서 쓰이는 것보다는 좁은 의미를 가진다. 너드와 깃 모두 영미권에서는 많이 쓰이는 표현이고, 거의 상호교환가능하게 쓰이고 있으나 깃은 한국에서는 거의 쓰이지 않는다. 무엇보다 너드는 인터뷰 참여자들이 실제로 사용하며 그들에게 가장 익숙한 표현이었다. 앞서 살펴본 바와 같이 너드로 통칭되는 개발자의 이미지를 표현하는 용어는 여러 가지이지만 예외 없이 발견되는 공통점은 그들이 모두 남성을 지칭한다는 사실이다. 따라서 본 논문에서는 IT 분야의 남성 중심적 문화 특히 프로그래밍 문화의 남성성을 상징하는 남성 개발자를 '너드'로 통칭하며 이들이 수행하는 특유의 남성성을 '너드 남성성'이라고 부르고자 한다.

너드는 젠더화되어 있을 뿐만 아니라 인종화되어 있는 이미지이다

(Kendall 2007). 온라인 포럼에서의 너드들의 문화를 분석한 로리 켄달(Lori Kendall)의 연구에서, 연구 참여자들은 이러한 백인 너드들이 “하얀 원더브레드(white wonderbread)” 같다는 표현을 했다. 싱겁고 영양가 없고 지나치게 가공된 흰 식빵처럼 평범하고 특징적이지 않으며 인종적 다양성이 없다는 것이 너드의 특징 중 하나임을 보여준다(Kendall 2000). 너드는 특정한 남성성을 가진 백인 남성 개발자인 썸이다. 너드가 가질 것이라고 여겨지는 남성적인 특성이란 컴퓨터를 능숙하게 다루는 능력뿐이 아니다. 1968년 컴퓨터 기계 협회(association of Computing Machinery) 회의에서 컴퓨터 인사 컨설턴트 리처드 브랜던(Richard Brandon)이 설명하기로 그들은 “보통 자기중심적이고, 약간 신경증적이며, 조현병의 경계에 있다”고 했다. 그는 “텍수염, 샌들, 그리고 그 외의 투박한 개인주의나 관행에 따르지 않는 모습들은 이 인구통계학적 집단에서 다른 곳보다도 두드러지게 크다”며 너드 개발자의 특성들을 강조했다. 이러한 너드의 특성들은 남성성의 일종으로 받아들여졌다(Ensmenger 2015).

너드 남성성이 모든 남성 개발자가 갖는 특성인 것은 아니다. 인터뷰에서 E가 말했듯이 너드는 “진짜 잘 하는 개발자” 혹은 “전형적으로 생각할 만한 개발자”이지 모든 개발자의 평균은 아니다. 1990년대 말 미국 카네기멜론 대학 컴퓨터과학과 학생들을 조사한 결과를 보면 남학생의 30% 가량은 자신을 너드와 동일시하지 않았다(Margolis & Fisher, 2002).²⁴⁾ 개발

24) 이 연구에서는 너드 대신 깃이라는 용어를 사용했으나 깃을 너드와 유사하게 천재성, 비사회성, 여성 배제 효과 등으로 설명했다.

자 문화에서 너드가 갖는 힘은 그것이 모든 남성 개발자들이 실제로 공유하는 자질이기 때문이 아니라 너드가 진정한 개발자로 이상화되고 미화되어 '신화'처럼 작용한다는 데에 있다.²⁵⁾ 이때 너드가 가지고 있는 비사회성이나 비전형적인 남성성은 그가 진정한 개발자의 자질을 가졌다는 증거가 된다. 모든 개발자가 천재가 아니듯이 너드 남성성 역시 모든 개발자가 공유하는 특성이 아니라 '진짜 개발자'로 여겨지는 이들이 보여주는 특성에 가깝다. 미국의 실리콘밸리 문화나 미국 IT 회사의 조직 문화를 롤모델로 삼는 한국 IT 분야의 특성상 모든 한국 개발자들이 너드 남성성을 갖는다고 볼 수는 없으나 미국의 너드 문화와 거리를 두기보다는 오히려 그것을 공유하려고 할 것이라는 점은 부인하기는 어렵다.²⁶⁾

역사적으로 너드 남성성이 갖는 독특함은 물질적인 차원에서도 구축되었다. 그들은 그들만의, 남성적 연대가 형성되는 공간을 가지고 있다. 1970년대 대학의 컴퓨터 랩들이 그랬고, 1980대 이후 개인용 컴퓨터가 등장하면서는 침실, 지하실, 기숙사 등에서도 이러한 공간이 만들어졌다

25) 신화는 그것을 믿는 사람들에게는 존재하는 것이며 현실에 실질적인 영향을 준다. 이러한 이유로 제인 마골리스(Jane Margolis)와 앨런 피셔(Allan Fisher)는 컴퓨터과학 전공자들의 깃 정체성의 존재와 효과를 '깃 신화(geek myth)'라고 명명했다(Margolis & Fisher, 2002).

26) 2장에서 보인 바와 같이 한국의 개발자 문화와 IT 분야의 문화에 대한 선행연구가 거의 없기 때문에 미국의 너드 문화가 한국의 개발자들에게 구체적으로 어떻게 작용하는지를 본 논문에서 다룰 수는 없었다. 다만 본 연구를 위해 인터뷰한 개발자들이 너드라는 단어를 사용하여 개발자 문화의 포용성을 설명했다는 점과 IT 업계에서 미국이 갖는 산업적, 문화적 영향력을 고려한다면 한국 개발자들이 너드 문화와 전혀 무관할 수 없을 것이라 여겨진다. 이에 대해서는 한국 개발자 문화에 대한 본격적인 별도의 연구가 필요하다.

(Ensmenger 2015). 그들은 함께 긴 코딩 세션을 거치며 며칠씩 탄산음료와 불량식품만을 먹고 살고, 그 외에도 여러 욕구와 취향을 용인하거나 과장하며 나름대로의 남성성을 증명한다. 현실에서는 여성과 교류하지 않지만 컴퓨터 스크린으로는 여성들의 사진이나 포르노그래피를 전시하며 남성성을 과시하기도 한다(Ensmenger 2015). 너드들은 외부인과의 교류는 끊겨 있어도 그들 사이의 상호작용은 활발한데, 이는 심미적 만족감을 주는 코드를 쓰면서 서로에게 인정을 받으며 그들만의 남성적인 경쟁을 하는 것이다. 트랜스친화적이라고 여겨져 온 온라인 하위문화와 인터뷰 참여자들이 소속감을 느끼는 개발자 커뮤니티와 SNS 역시 이러한 공간의 일종으로 볼 수 있다.

2) 마초와 ‘마초하지 않은’ 너드의 연대

본 연구의 인터뷰에 참여한 트랜스젠더 개발자들은, 특히 법적 성별 남성인 이들은 트랜스젠더 친화적인 밈과 다양성에 따른 하위집단이 존재하는 개발자들의 온라인 문화 그리고 복장이나 취향 등을 신경 쓰지 않고 전통적인 남성성을 갖지 않은 너드가 주류인 IT 업계에서 제한된 의미의 소속감을 느끼고 있었다. 이들의 제한적 소속감이 어떤 의미인지, IT 분야의 남성 문화가 어떻게 작동하는지, 그리고 이들의 소속감이 왜 여성과 성소수자에 대한 포용성과 바로 연결되지 않는지를 이해하기 위해서는 너드 남성성의 작동을 더 들여다볼 필요가 있다.

너드 남성성은 다른 남성성과의 비교에서 우선적으로 드러난다. 인터뷰

참여자들이 너드를 마초와 명확하게 구분했다는 사실에 주목하자. 너드 남성성은 경찰이나 운동선수 등이 표상하는 남성성과 다르다. 남성성 연구자들에 따르면 너드는 전통적인 남성성으로부터 퇴출된 남성들 중 하나이다(Connell 2020). 현재는 친근감 있는 호칭으로 의미가 변화하기도 하였지만, 이전에는 너드는 남성성이 부족하다고 여겨지는 남성들에 대한 멸칭으로 쓰이는 경우가 많았다. 너드에게 부족한 남성성이자 전통적인 남성성이 바로 인터뷰 참여자들이 '마초'라고 칭하는 남성들이 갖는 남성성이다. 너드 남성성은 일반적으로 남성 개발자에게 적용되지만 그들이 갖는 남성성과 마초가 보여주는 남성성은 분명히 다르다. 너드 남성성은 대부분의 지식인들이나 학자들이 갖는 남성성과도 다르다. 너드들은 직관적인 천재성을 가졌다는 이미지를 가지고 있다. 그래서 해커와 혼용되어 쓰이는 경우도 없지 않다. 개발자가 처음 등장할 때 프로그래밍은 선천적이고 독특한 능력으로 취급받았다. 진정으로 능력 있는 개발자는 개인의 창의력이 뛰어나고, 일반 사람은 이해하기 어려운 기술을 갖추고 있을 것이라는 이미지가 있다. 이런 천재성은 단단한 이론적 지식을 기반으로 한 상아탑의 남성 이미지와도 구분된다(Ensmenger 2015, 53).

IT 분야 너드 남성성의 작동 기제는 잘 알려진 '헤게모니적 남성성'의 개념으로 설명가능하다. 코넬(Connell)은 헤게모니적 남성성을 “남성과 여성간의 권력관계를 확고하게 한다고 현재 받아들여지고 있는 젠더 수행의 형태(Connell 2020, 77)”로 정의한다. 가부장제에 당위성을 부여하는, 남성성의 형태 중에서도 가장 대표적인 것이지만, 이런 헤게모니적 남성성은 고정된 성질을 갖지는 않는다. 역사적인 혹은 사회적인 맥락에 따라 혹은

집단이나 분야에 따라 '남성적'인 게 무엇인지는 달라질 수 있다. 중요한 것은 복수의 남성성이 공존할 수 있으며 남성성이 다양해진다고 해서 가부장제의 권력이 약화되지 않는다는 사실이다. 다양한 남성성들이 존재하면 어떤 남성성은 경시되거나 헤게모니를 가진 남성성 혹은 '진짜' 남성성으로 인정되지 않기도 한다. 그러나 그렇게 주변적인 남성성과 헤게모니적 남성성은 서로 관계를 맺으며 연대한다. 예를 들어, 백인 남성 중심의 사회에서 흑인 남성 스포츠 스타가 유명해진다면 흑인 남성도 남성성을 인정받으면서 가부장제로부터 발생하는 이득을 보게 될 것이다. 그러나 그렇다고 해서 흑인 남성이 남성을 대표하게 되는 것은 아니며 모든 흑인 남성들이 이로부터 득을 보는 것도 아니다. 주변적인 남성성을 수행하는 개인들은 때로는 권력을 내세우는 헤게모니적 남성성으로부터 거리를 두려고 하지만, 한편으로는 자신이 남성이기 때문에 받는 특권은 받아들이는 식으로 헤게모니적 남성성과 연대한다(Connell 2020, 79).

너드 남성성의 작동도 이와 유사하다. 켄달은 너드 남성성과 헤게모니적 남성성 연대의 핵심에 여성혐오가 있다고 본다. 너드 개발자들은 주로 컴퓨터 스크린으로만 여성을 접할 만큼 여성의 쟁취에서 탈락한 남성들이다(Ensmenger 2015). 켄달의 연구에 참여한 남성 너드들은 "Didja spike her(그녀의 음료에 (강간)약물을 뒀니?)"하는 농담을 하곤 한다고 하였다. 음료에 약을 타지 않는 이상 너드들은 여성과 성적인 관계를 가지지 못할 것이라는 전제를 반영한 말이다(Kendall 2000). 스스로를 헤게모니적 남성 집단에서 탈락한 존재로 여기는 탓에 자조를 목적으로 한 농담이다. 인터뷰 참여자 C 역시 여성을 직접적으로 대상화하고 폭력을 행사하지 않았기 때문

에 너드가 마초와는 다르다고 했으나 이 농담들로부터 진정한 피해를 입는 것은 여성들이라는 점에서 너드 남성성이 여성혐오와 연동됨을 부인할 수는 없다(Kendall 2000, 265). 너드들이 다양한 하위문화를 가지고 있어서 다양한 사람들이 너드 문화 어딘가에는 받아들여질 수 있지만, 문화 전체로서는 배타적인 성향이라고 했던 C의 말과도 상통한다. 켄달은 초기 연구에서 너드의 “백인 남성성”을 잘 수행한다면 여성, 퀴어, 그리고 아시아 인도 IT 문화에 소속감을 느낄 수 있다고 했으나(Kendall 2000, 263) 이후 연구에서는 너드들이 다양성을 내세우는 것조차 농담으로 취급된다는 점에서 오히려 여성과 다른 인종 등이 철저히 배제된다는 점을 지적한 바 있다(Kendall 2007, 6).

여성혐오는 한국 사회의 남성성을 이해하는 데에 핵심적이다. 한국의 남성들은 헤게모니적 남성성과 가부장제의 안락한 자리를 다시 차지하기 위해 여성을 처벌하는 방식으로 여성혐오를 해왔다(김수아·김세은 2016). 이는 전통적인 한국식 가부장제와 차별의 구조, 그리고 신자유주의의 심화에 따른 ‘재생산의 위기’에 따른 남성성의 위기에 대한 반응에서 나온 것이다. 남성들의 능력의 빈곤으로 인해 연애·결혼·출산이 어려워진 상황에서 한국 남성들은 학교와 군대에서의 ‘남성-사회화’로 인해 여성이 겪는 차별과 고통은 보지 못한 채 본인들이 “역차별”을 당하고 있다는 피해의식을 가지고 있다. 이런 상황에서 남성들이 구조적인 문제를 해결하려고 하기 보다는 여성에게 화살을 돌리는 것이 한국 남성들의 여성혐오가 갖는 맥락이다(천정환 2016). 이들은 여성혐오를 통해 자신들이 원하는 남성과 여성의 관계를 만들어내려고 한다(엄진 2016). ‘남성됨’이라는 성적 주체화를

이루기 위해 '여성'이라는 타자에 의존하는 것이다. 따라서 여성혐오를 중심점으로 삼는 다양한 남성성의 연대는 한국 사회에서도 예외 없이 작동하며 이것으로 여성적 젠더 수행을 하는 남성 개발자에게는 관대하고 여성에게는 배타적인 한국 IT 분야의 너드 문화, 프로그래밍 삭스나 크로스드레싱과 같은 전형적이지 않은 젠더 수행이 밎으로 회자되지만 IT 인력의 젠더 격차는 좀처럼 좁혀지지 않는 현실을 이해할 수 있게 해준다.

한국과 미국의 헤게모니적 남성성이 다름에도 불구하고 너드 남성성이 유사하게 작동하는 점은 좀 더 분석이 필요하다. 무엇보다 너드와 대비되는 마초를 이해하는 데에 핵심적인 요소인 인종주의가 한국에서 동일하게 작용한다고 보기 어렵다. 그러나 인터뷰에 참여한 트랜스젠더 개발자들과 같이 너드라는 말에 익숙한 한국 개발자들에게 너드 문화는 그 자체로 한국 IT 업계가 참조점으로 삼는 미국 중심의 '글로벌한 IT 업계 문화'이기 때문에 영향력을 갖는다. 흥미로운 점은 한국의 가부장적 남성이 마초에서 먼 만큼 너드에 가깝다는 사실이다. 최근 한국 사회에서 여성혐오를 주도하는 이들이 1980~1990년대의 여아 낙태의 결과 인구학적으로 여성과 연애나 결혼이 힘들어진 젊은 남성들이라는 점을 떠올리면 한국의 헤게모니적 남성성은 '여성 쟁취에 실패한' 남성으로서의 너드에 가까워 보인다. 한국에서 너드 개발자에 대한 학술적 관심이나 연구가 거의 없고 사회적으로도 너드 남성성이 가시화되고 있지 않은 상황은 한국 사회 특유의 헤게모니적 남성성 자체가 이미 충분히 '마초하지 않은' 남성성 즉 이미 너드에 가까운 남성성이기 때문일 수 있다. 그런 의미에서 한국의 너드 개발자는 너드 남성성이 다양한 스펙트럼의 남성성과 공존할 수 있음을 보

여주는 사례이기도 하다.

3) 지연된 (트랜스-)여성혐오

남성성의 연대는 특히 지정성별 남성인 트랜스젠더 당사자들이 너드 개발자들 집단에서 느끼는 소속감을 잘 설명해 준다. 그러나 그들의 소속감에는 분명한 한계가 있다. 그들이 일상적으로 갖는 편안함은 ‘크로스드레싱하는 너드’, 즉 비헤게모니적 남성성을 가진 남성으로서 수용된 결과이기 때문이다. 지정성별 여성인 E의 경험이 이를 역설적으로 잘 보여준다. 정체화한 젠더는 각자 다르지만 직장에서 A, B, C, D는 남성으로, E는 여성으로 받아들여지고 있으며 그에 따라 IT 문화의 남성성과 포용성에 대한 인식에는 큰 차이가 있었다. 인터뷰 결과, 전자의 경우는 개발자 직군이 다른 직군에 비해 여성차별이 덜 하다고 생각하고 있었지만 E는 그런 차이를 느끼지 못했다. 트랜스젠더로서의 정체성과 지정성별로 인해 주변에서 정의하는 정체성이 충돌하는 지점에서 남성성 연대에 속하는지 여부는 거의 전적으로 지정성별, 혹은 사회적으로 받아들여지고 있는 성별에 영향을 받는다. A, B, C, D가 트랜스젠더로서 전형적인 남성처럼 보이지 않은 젠더 수행을 하더라도 그조차 일종의 남성성으로서 받아들여지는 상황인 것이다. E처럼 여성으로 인지되는 경우는 다양성이 용인되는 남성 집단에 애초에 낄 수 없다.

한 연구에 따르면 트랜스젠더 여성들은 시스젠더 여성들과 다른 트랜스-여성혐오(trans-misogyny)를 경험한다고 한다(Arayasirikul and Wilson 2019).

트랜스젠더들은 기본적으로 법적 성별과 다른 젠더 정체성으로 인해 일상적으로 무수한 스트레스와 미묘한 차별(microaggression)을 겪게 되는데 트랜스젠더 여성의 경우 여성용 화장실과 같이 성별화된 공간에서 침입자로 간주되어 더 직접적인 혐오에 노출되는 경향이 있다.²⁷⁾ 의료적 트랜지션 작업을 통해 여성으로 패싱되지 않는 상태에서 패싱되는 상태로 이동하려고 한다 해도 트랜스젠더에 대한 사회적 편견이 그들을 다시 패싱되지 않는 상태로 돌려놓는다. 트랜스-여성혐오는 이 끊임없이 순환하는 ‘패싱 콤플렉스’의 억압적 구조에서 발생한다(Arayasirikul and Wilson 2019).

이렇게 본다면 지정성별 남성인 트랜스젠더가 맞닥뜨릴 여성혐오 혹은 트랜스-여성혐오는 ‘아직’ 오지 않은 것이지 없다고 단언할 수는 없다. 법적 성별 정정 이후로 미뤄진 것일 뿐이라고 볼 수도 있다. 성별 정정 이후에는 A와 B와 D를 안전하게 만들어주는 너드 남성성의 ‘안전망’이 사라질 수 있기 때문이다. 이들은 이분법적인 성차별의 대상도, 트랜스젠더로서의 차별의 대상도 될 수 있다. 패싱되는 성별이 바뀌었을 때 이분법적인 성차별의 대상이 된 트랜스젠더 개발자들의 사례는 이미 존재한다. 인터섹스²⁸⁾이자 프리랜서 디지털 아티스트인 델라니 킹(Delaney King)은 남성으로 살아가다가 트랜지션을 거쳐 여성으로 보이게 되었다. 성공적인 커

27) 성별화된 공간에서 트랜스젠더 여성이 겪는 혐오에 대한 상세한 논의는 본 논문의 범위를 벗어난 것이기 때문에 여기에서는 트랜스-여성혐오를 설명하기 위한 사례로만 제시하는 바이다.

28) 간성이라고도 하며 동시에 남성으로도 여성으로도 받아들여질 수 있는 생물학적인 특성을 지니고 태어나는 사람을 가리키는 용어이다(Harper 2020).

리어을 이어나가던 그는 트랜지션 이후 고용 단계에서부터 성차별의 대상이 되었다. 트랜지션 이전에 10곳에 지원하여 8번의 인터뷰 제안과 7번의 일자리 제안을 받았던 그는 트랜지션 이후 똑같이 지원했을 때 두 곳에서 인터뷰와 일자리 제안을 받았고, 그중 하나는 이전보다 하급직이었다(DeNisco-Rayome 2019). 소프트웨어 개발자이자 트랜스젠더 여성인 다니엘라 페트루잘렉(Daniela Petruzalek)의 경우도 비슷했다. 트랜지션 이전과 달리 사람들은 그에게 의견을 묻지 않았고, 똑같이 행동했을 때 오만하고 실력이 부족한 것으로 취급받았다고 한다(Ford et al. 2019). 한국에서는 법적 성별이 여성으로 받아들여지는 순간 이런 차별을 겪게 될 수 있다. 그뿐만 아니라 패싱에 실패하고 정체성이 드러날 경우 트랜스젠더로서의 차별도 겪을 수 있다.

트랜스젠더 혐오의 지연은 서구 사회와 달리 법적 성별이 중요한 한국 사회에서 더욱 문제시된다. 특히 한국 사회의 IT 분야 특성상 개발자의 지정성별은 제도적으로 가시화된다. 법적인 성별 정정 절차를 거치지 못한 이들은 정체화한 젠더로 패싱된다고 해도 주민번호에 명확히 표시되는 법적 성별로 인해 원치 않는 상황에 놓일 수 있다. 군 문제는 특히 과학기술 분야인 IT 업계에 큰 영향을 준다. 인터뷰이 중 A와 C는 군 대체복무로서 근무하고 있었는데 이는 이들이 겉으로 정체화한 젠더로 패싱이 되더라도 지정성별을 기준으로 받아들여지게 하는 데 결정적인 역할을 한다. 본 연구에서의 지정성별 남성 트랜스젠더가 트랜스-여성혐오를 경험하기보다는 ‘여성의 옷을 입은’ 너드 남성으로 소속감을 느끼는 데에는 이러한 제도적 맥락 역시 작동하고 있다.

6. 결론: IT 분야 남성성 연구의 필요성

본 연구는 남성의 비율이 매우 높은 IT 분야에 상대적으로 트랜스젠더 개발자의 비율이 높을 것이라는 통계적 추정치와 ‘트랜스젠더 친화적’이라고 불리는 프로그래밍 하위문화가 존재한다는 사실에서부터 출발했다. 트랜스젠더 개발자와 관련한 이러한 통계치와 문화의 존재는 IT 분야가 여성과 성소수자를 배제하고 차별한다는 기존 연구들과 양립할 수 없는 것처럼 보였다. 그러나 5명의 트랜스젠더 개발자에서 직접 들은 그들의 이야기는 그들이 어떻게 너드 남성으로 가득한 IT 분야에서 소속감을 느끼며 살아가는지 그리고 동시에 그들이 느끼는 소속감이 얼마나 제한적인 것인지를 보여주었다. 남성으로 인지되는 개발자의 여성적 젠더 수행이 주로 너드 남성의 하위문화 안에서 주변적인 너드 남성성을 수행하는 남성으로서 받아들여지는 것, 특히 복장과 외모와 같이 일부 젠더 수행에 한해서만 허용된다는 사실은 트랜스젠더 개발자의 소속감에 뚜렷한 ‘경계’가 있음을 보여준다. 이는 다양한 취향을 인정하는 하위문화가 주류 IT 문화에서 받아들여지고 너드들이 ‘마초’와는 다른 남성성을 가졌다고 해도 그것이 곧 IT 분야가 트랜스젠더를 있는 그대로 포용하거나 성차별적이지 않음을 뜻하는 것은 아니라는 점을 시사한다.

본 연구는 트랜스젠더에 대한 기존 연구들과 달리 그들에 대한 차별과 혐오가 아니라 그들이 느끼는 소속감에 주목함으로써 너드 남성이 주류인 IT 분야의 특수성과 동시에 성별화된 위계에 근거한 남성성의 작동 기제를 드러내고자 했다. 너드 남성성이라는 비हे게모니적 남성성의 작동을

중심으로 IT 분야의 문화적 속성을 이해하는 것은 IT 분야의 고질적인 인적 다양성 결여 문제를 해결하는 데에 반드시 필요한 작업이다. 전형적이지 않은 젠더 수행에 대한 용인을 IT 분야의 포용성과 동일시하지 않고 인적 다양성의 결여를 개별 여성과 소수자의 진출을 격려하고 지원하면 될 문제로 간주하지 않는 것이 출발점이다. 본 연구는 다양한 남성성의 스펙트럼을 남성의 전유물로 남겨 두지 않는 것, 즉 다양한 남성성 연대를 가능하게 하는 여성혐오를 근절하는 것이 트랜스젠더 개발자의 인권을 온전히 보호하기 위해서도 필수적임을 보였다. 디지털 시대라고 불릴 정도로 IT 산업이 일상의 일부가 된 21세기 한국 사회에서 IT 분야의 포용성과 그에 기반한 인적 다양성은 사회 전반의 포용성과 성평등을 구현하는 디지털 기술 개발에도 크게 기여할 것이다.

IT 분야를 포함하여 전반적으로 남성 인력 비율이 높은 과학기술 분야에 여성의 진출을 돕기 위한 정부의 정책과 제도가 있어왔으나 개별 여성에 대한 지원에 집중할 뿐 구조적 개선의 노력은 미흡했다는 비판이 있어왔다(이은경 2012; 주혜진 2014; 정인경 2016). 이제 IT와 과학기술 분야 전반의 남성 문화 혹은 남성성 연대에 대한 더 정교한 분석과 문제제기가 필요하다. 한국 개발자 집단과 문화에 대해서도 더 많은 연구가 이루어져야 하겠지만 더 많은 트랜스젠더 개발자 그리고 여성 개발자와 다른 소수자 정체성을 가진 개발자들의 목소리를 듣는다면 한국 IT 분야의 문화를 더 입체적으로 이해할 수 있을 것이다. 본 연구는 소수의 트랜스젠더 개발자의 경험에 근거한 것이기에 한계를 가질 수밖에 없다. 본 연구를 계기로 앞으로 더 규모 있고 체계적인 연구가 수행되어 구체적인 현실과 구조적인 문제

인식에 근거한 이론과 정책의 생산으로 이어지기를 기대한다. ~~다~~

참고문헌

- 김보명. 2020. “급진 페미니즘의 과거와 현재.” 『문화과학』. 104. 73-91.
- 김수아·김세은. 2016. “‘좋아요’가 만드는 ‘싫어요’의 세계: 페이스북 ‘여성혐오’ 페이지 분석.” 『미디어, 젠더 & 문화』. 31(2). 5-44.
- 루인. 2013. “젠더, 인식, 그리고 젠더폭력.” 『여성학논집』. 30(1). 199-233.
- 민윤영. 2013. “트랜스젠더 문제에 대한 법미학적 조명.” 『법철학연구』. 16(2). 167-198.
- 박한희. 2018. “‘트랜스젠더 정체성’의 비병리화 담론의 전개와 인권적 의의: 국제질병분류 제 11판의 개정을 앞두고.” 『인권연구』. 1(1). 153-203.
- _____. 2021. “트랜스젠더의 법적 성별정정제도에 대한 입법적 제안.” 『인권과 정의 : 대한변호사협회지』. 498. 41-60.
- 손인서·이혜민·박주영·김승섭. 2017. “트랜스젠더의 의료적 트랜지션과 의료서비스 이용.” 『한국사회학』. 51(2). 155-189.
- 손인서. 2018. “트랜스젠더의 젠더정체성 구성: 커뮤니티 동학과 젠더이분법의 재생산.” 『경제와 사회』. 120. 198-228.
- 엄진. 2016. “전략적 여성혐오와 그 모순: 인터넷 커뮤니티 ‘일간베스트저장소’의 게시물 분석을 중심으로.” 『미디어, 젠더 & 문화』. 31(2). 193-236.
- 윤명희. 2021. “디지털 창의노동: 여성 게임개발자 사례.” 『문화와 사회』. 29(1). 91-148.
- 윤지영. 2017. “페미니즘 난국(feminism crisis)의 도발적 변곡점: 급진퀴어페미니즘은 가능한가?” 『한국여성학』. 33(3). 141-198.
- 이상규. 2018. “디지털 창의 노동자는 어떻게 불안정성에 대응하는가?: 한국의 게임 개발자들을 중심으로.” 서울대학교 언론정보학 박사학위논문. 81-159.

- 이은경. 2012. “한국 여성과학기술인 지원정책의 성과와 한계.” 『젠더와 문화』. 5(2). 7-35.
- 이준일. 2008. 트랜스젠더 (transgender) 의 헌법적 문제. 고려법학, (50), 39-75.
- 이호림·이혜민·윤정원·박주영·김승섭. 2015. “한국 트랜스젠더 의료접근성에 대한 시론.” 『보건사회연구』. 35(4). 64-94.
- 정인경. 2016. “과학기술 분야 젠더거버넌스: 미국과 한국의 여성과학기술인 정책.” 『젠더와 문화』. 9(1). 7-43.
- 주혜진. 2014. “여성과학기술인 지원정책에 ‘여성’은 있는가: 참여토론과 AHP 를 통한 정책 발굴의 의의.” 『페미니즘 연구』. 14(2). 153-202.
- 지은희. 2014. “소프트웨어 산업 실태조사 분석 연구.” 소프트웨어정책연구소 연구보고서.
- 천정환. 2016. “강남역 살인사건부터 ‘메갈리아’ 논쟁까지: ‘페미니즘 봉기’와 한국 남성성의 위기.” 『역사비평』. 가을호 통권 116호. 353-381.
- 통계청. 2021. “지역별 고용조사.”
- 홍성수. 2020. “트랜스젠더 혐오차별 실태조사.” [NHRC] 국가인권위원회 발간자료.
- Arayasirikul, S. and Erin C. Wilson. 2019. “Spilling the T on trans-misogyny and microaggressions: An intersectional oppression and social process among trans women.” *Journal of homosexuality*. 66(10). 1415-1438.
- Barker, L. J. and William Aspray. 2006. *The state of research on girls and IT*, Published to MIT Press Scholarship Online.
- Connell, R. W. 2020. *Masculinities*. Routledge.
- Ensmenger, N. 2015. “Beards, Sandals, and Other Signs of Rugged Individualism: Masculine Culture Within the Computing Professions.” *Osiris*. 30(1). 38-65.
- Flores, A. R., J. L. Herman, G. J. Gates, and T. N. Brown. 2016. “How many adults identify as transgender in the united states?”, Williams Institute. *Race and ethnicity of adults who identify as transgender in the United States*. Los Angeles, CA: Williams Institute, UCLA School of Law.
- Ford, D., Reed Milewicz, and Alexander Serebrenik. 2019. “How remote work can foster a more inclusive environment for transgender developers.” 2019

- IEEE/ACM 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering(GE), IEEE.
- Harper, C. 2020. *Intersex*. Routledge.
- Hicks, M. 2017. *Programmed inequality: How Britain discarded women technologists and lost its edge in computing*. MIT Press,
- Kendall, L. 2000. "Oh no! I'm a nerd! Hegemonic masculinity on an online forum." *Gender & Society*. 14(2). pp.256-274.
- _____. 2007. "White and Nerdy': Computers, Race, and the Nerd Stereotype". *Journal of Popular Culture*.
- Lie, M. 1995. "Technology and masculinity: The case of the computer." *European Journal of Women's Studies*. 2(3). 379-394.
- Margolis, J. and Fisher, A., 2002. *Unlocking the clubhouse: Women in computing*. MIT press.
- McArthur, J. A. 2009. "Digital subculture: A geek meaning of style." *Journal of communication inquiry* 33(1). pp.58-70.
- Misa, T. J. 2011. *Gender codes: Why women are leaving computing*. John Wiley & Sons. 135-137
- Oost, E. V. 2000. "Making the computer masculine." In *Women, Work and Computerization*. Springer, Boston, MA. 9-16.
- Prado, R., Mendes, W., Gama, K. S., and Pinto, G. 2020. "How Trans-Inclusive Are Hackathons?" *IEEE Software*. 38(2). 26-31.
- Quora. 2017. "Why do many transgender women work in the IT industry?" <https://www.quora.com/Why-do-many-transgender-women-work-in-the-IT-industry>(검색일: 2021.10.20.).
- Skibell, R. 2002. "The myth of the computer hacker." *Information, Communication & Society*. 5(3). 336-356.
- Stout, J. G. and Heather M. Wright. 2015. "Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer students' sense of belonging in computing." *Research in Equity and*

Sustained Participation in Engineering, Computing, and Technology
(RESPECT). IEEE.

Weizenbaum, J. 1976. *Computer power and human reason: From judgment to calculation*. San Francisco: W. H. Freeman & Co.

기타자료

Contest Korea 누구나 함께 하는 대회·공모전·대외활동 포털. https://www.contestkorea.com/sub/list.php?int_gbn=1&Txt_bcode=030220003(검색일: 2022.02.09.)

DC인사이드. "PS 갤러리." <https://gall.dcinside.com/mgallery/board/lists?id=ps>(검색일: 2022.02.09.)

Facebook. "개발자 유머." <https://www.facebook.com/developerhumor/>
(검색일: 2022.02.09.)

Facebook. "생활코딩." <https://www.facebook.com/groups/codingeverybody/>(검색일: 2022.02.09.)

Facebook. "코딩이랑 무관합니다만." <https://www.facebook.com/groups/System.out.Coding/> (검색일: 2022.02.09.)

KDLP, <https://kldp.org/> (검색일: 2022.02.09.)

WISET. 2022. "2021-2020 남녀 과학기술인력 현황(2020년도 인포그래픽 통계보고서)." 과학기술정보통신부.

Bennett, J. 1992. "The Nerdity Test(version 2.1)." <http://www.mit.edu/afs.new/sipb/user/nygren/humor/nerdity-test>(검색일: 2021.10.20.)

FunnyJunk. 2017. "Any Programmer Wear These?" <https://funnyjunk.com/Any+programmer+wear+these/funny-pictures/6175411/>(검색일: 2021.10.20.).

Geiger, R. S. 2017. "Summary analysis of the 2017 github open source survey". <https://osf.io/preprints/socarxiv/qps53>(검색일: 2021.10.20.)

Github. 2019. "Dress." <https://github.com/komeiji-satori/Dress>(검색일: 2021.10.20.).

DeNisco Rayome, A. 2019.10.25. "Transgender Employees in Tech: Why This

“Progressive” Industry Has More Work To Do To Achieve True Gender Inclusivity”. <https://www.techrepublic.com/article/transgender-employees-in-tech-why-this-progressive-industry-has-more-work-to-do-to-achieve-true-gender-inclusivity/> (검색일: 2021.10.17.)

Lew, L. 2019.04.28. “Meet China’s fabulous cross-dressing computer coders.” *South China Morning Post*. <https://www.scmp.com/news/china/society/article/3007807/meet-chinas-fabulous-cross-dressing-computer-coders> (검색일: 2021.06.09.)

Know Your Meme. 2019. “Programming Socks”. <https://knowyourmeme.com/memes/programming-socks>(검색일: 2021.10.20.).

Oxford Languages <https://languages.oup.com/google-dictionary-en/>(검색일: 2021.10.26.)

Reddit. 2020. “Where does the trans girl programmer stereotype come from?” https://www.reddit.com/r/asktransgender/comments/iwb3jk/where_does_the_trans_girl_programmer_stereotype/(검색일: 2021.10.20.).

Stack Overflow. 2021. “Stack Overflow Developer Survey 2021.” <https://insights.stackoverflow.com/survey/2021/#demographics-gender>(검색일: 2021.10.20.).

Steam. 2017. “Programming while Crossdressing.” <https://steamcommunity.com/groups/manlyprogrammers/comments>(검색일: 2021.10.20.).

Susan’s Place. 2013. “Why are so many transwomen computer programmers/engineers/IT?” <https://www.susans.org/forums/index.php?topic=135589.0> (검색일: 2021.10.20.).

Twitter. 2018. <https://twitter.com/rawrafox/status/993252881355689986?s=20>(검색일: 2021.10.20.).

4plebs. 2016. <https://archive.4plebs.org/s4s/thread/5005848/>(검색일: 2021.10.20.).

“Non-Macho” Nerds and Transgender Programmers’ ‘Sense of Belonging’

How Do Masculinities Work in the IT Field?

Yoon, Sumin _Department of Physics and Astronomy, Seoul National University
Leem, So Yeon _College of General Education, Dong-A University

This study pays attention to the relatively high ratio of transgender programmers in the male-dominated Information Technology (IT) field and the existence of a presumably ‘transgender-friendly’ subculture among programmers. The subset and subculture favorable to transgender programmers seem incompatible with existing studies that find the IT field to be exclusive and discriminatory to against women and LGBTQ people. Based on interviews with transgender programmers in the IT industry, this study analyzes their real-life experiences to understand how they build a ‘sense of belonging’ in an IT field full of ‘nerdy men,’ while revealing how limited their sense of belonging is at the same time. Unlike previous studies on transgender people, this study focuses on their sense of belonging rather than the discrimination and hatred they face to uncover the mechanisms working behind nerd masculinities based on gendered hierarchies specific to the IT field.

■ **Keywords:** Transgender, Nerd, Information Technology, Masculinity, Programming Culture

투고: 2022.3.31. 심사: 2022.4.26. 확정: 2022.6.02.