

발 간 등 록 번 호

11-1620000-000827-01

2020년도 여성 전문체육인
인권상황 실태조사 연구용역 보고서

여성 전문체육인 인권상황 실태조사

여성 전문체육인 인권상황 실태조사

2020년도 국가인권위원회
연구용역 보고서를 제출합니다.

2021. 03. 04.

연구수행기관 : 행복한 일 연구소
연구책임자 : 문 강 분 행복한 일 연구소 대표
연구원 : 이 영 희 (사)여성노동법률지원센터 이사
 민 대 숙 행복한 일 연구소 부대표
 임 범 식 행복한 일 연구소 본부장
 조 은 정 행복한 일 연구소 상임연구위원

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다

조사결과 요약

I. 서론

□ 조사배경

- ◆ 국제사회에서 스포츠가 인권 차원에서 논의되고 있으나, 우리나라에서는 국위선양을 위한 도구로 성적과 경기력 향상이라는 목적 아래 여성 전문체육인의 인권이 보장되거나 증진되지 못하였음.
- ◆ 2019년 국가인권위원회도 직장운동부 선수에 대한 성차별 금지와 모성보호 조치에 대하여 권고하였는데, 여성 전문체육인이 스포츠를 차별 없이 향유하고 직업 생활 과정에서 동등한 처우를 받으며 모성권을 보장받을 수 있어야 함을 천명하였으나, 차별과 노동권 등을 포함하는 포괄적인 인권상황에 대한 조사는 이루어지지 못하였음.

□ 조사내용

1. 차별상황 : 채용·선발 기회, 근무 여건, 지배구조(거버넌스)
2. 인권침해 : 폭력·성폭력, 성적 대상화 및 여성성 강요, 모성보호

□ 조사방법

- ◆ 여성 전문체육인 활동 현황 및 관련 문헌자료, 통계 수집·정리
- ◆ 여성 전문체육인 인권 관련 국내·외 선행연구 분석
- ◆ 설문조사 및 심층면접(남성 전문체육인 포함)

II. 여성 전문체육인 현황과 선행연구

□ 여성 전문체육인의 스포츠 참여 현황은 남성에 비하여 낮게 나타남.

- 여성선수 22.3%, 여성지도자는 17.8%로 나타남.

- 여성선수가 많은 종목은 주로 심미적 종목이며, 여성지도자는 상급학교나 일반부, 프로팀으로 올라갈수록 비율이 감소함.
- 종목 자체가 성별을 기준으로 참여 가능 여부를 구별하고 있으며, 남성은 주로 프로리그가 있거나 국제대회에서 상위 성적을 보이는 인기종목에 다수가 참여하고 있고, 여성은 진로가 불투명한 비인기종목에 편중되어 있었음.

□ 차별 관련 선행연구에서 스포츠 전반의 성차별 현상을 확인할 수 있었음,

- ◆ 스포츠 자체에 대한 성차별적 인식, 미디어의 성차별적 보도 경향성, 스포츠 경험 기회와 시설에서 여성에게 불리한 접근성, 경력 및 진로에서의 진입장벽 등이 성차별 요소로 도출됨.
- ◆ 고용상 차별로는 불안정한 고용형태, 보수 및 4대보험 적용 등 전반적인 고용관계상 열악한 지위에 처함을 확인함.
- ◆ 대표적인 스포츠 거버넌스인 대한체육회에 여성 임원은 12.1%로 의사결정 과정에 여성 전문체육인의 이익이 반영되기 어려운 현황을 알 수 있었음.

□ 침해 관련 선행연구에서 다양한 인권침해 경험을 확인할 수 있었음.

- ◆ 여성선수는 언어적 폭력을 더 많이 경험하였으며, 고용노동부 특별근로감독을 통해 직장 내 괴롭힘에 해당하는 행위도 다수 경험한 것으로 나타남.
- ◆ 성폭력·성희롱도 계속하여 문제 제기되고 예방교육 등을 실시하고 있으나 근절되지 못한 것으로 나타남. 또한, 관중으로부터 SNS나 인터넷을 통한 외모비하 등의 폭력도 상당한 것으로 확인됨.
- ◆ 지도자나 선수 등뿐만 아니라 관중과 미디어를 통해서 성적 대상화를 경험하고 여성성을 강요당하는 것으로 나타남. 전문체육인이기보다는 ‘여성’으로서 비추어지고 이러한 모습을 유지, 강화하는 구조가 확인되었음.
- ◆ 생리 기간 중 보호받지 못하고, 임신과 출산이라는 여성으로서의 신체적 특성을 스포츠 활동 과정에서 인정받지 못하며 경기력을 위해 고통을 감내하거나, 선수나 지도자로서의 경력이 단절되는 것을 확인함.

III. 여성 전문체육인 인권상황 실태조사

- 여성 전문체육인은 채용·선발 기회, 근무 여건, 지배구조(거버넌스)에서의 차별과 폭력·성폭력, 성적 대상화 및 여성성 강요, 모성보호에서의 인권침해가 상존하는 열악한 환경에 처해 있으며, 설문조사 및 심층면접을 통해 다양한 문제점들이 드러남.
- 여성 전문체육인의 차별 실태
 - ◆ 채용·선발 기회에서 불평등을 경험하고 있으며, 특히 지도자로 진입하거나 지도자로 성장하는 데 경력 장애를 경험하고 있음.
 - 여성선수는 기회와 지원이 부족하고, 여성을 무시하고 차별하는 문화에 대해 심각성을 크게 인식하고 있으며 남성선수와 인식의 차이가 있음.
 - 소속팀 지도자가 남성이거나, 여성선수 비율이 낮은 종목 등 남성중심적 환경에서 성차별적 문화가 더 강하게 나타나는 양상을 보임.
 - 여성이 지도자로 진입하는 데 큰 진입장벽이 존재하고, 진로 모색이 좌절되면서 많은 여성 전문체육인들이 활동을 지속하지 못하는 현실임.
 - 여성선수들이 활동할 수 있는 대회나 리그가 협소한 구조에서 경기 출전 기회와 경험 축적의 기회가 남성에 비해 현저히 부족한 현실임.
 - 여성 전문체육인은 선택할 수 있는 진로가 제한적이고, 성공하기 어렵다고 느끼는 경력장애 인식이 높았으며, 특히 지도자의 경력장애 인식이 높았음.
 - 여성 전문체육인은 실업팀이나 프로팀에서 활동하고, 은퇴 이후에 지도자로 활동하는 경력성장 과정을 선호하지만, 경력장애 때문에 스포츠 이외의 분야로 진로를 희망하는 비율도 적지 않았음.
 - 평등한 스포츠 환경을 조성하기 위한 과제로 여성지도자의 육성과 배출, 생애주기별 지원, 성차별 실태에 대한 정기 모니터링 등이 필요하다고 응답하였음.
 - ◆ 근무 여건상, 여성지도자와 일반부선수는 노동관계법령상 근로자 신분으로 성평등한 대우를 받을 권리가 있으나 고용상 성차별 상황에 놓여있음.
 - ‘남녀체육인 간 동등한 대우(보수 등)를 받고 있다’는 인식에서 남성과 여성의 유

의미한 차이가 있었으며 특히 남녀 지도자 간의 인식 차이가 두드러짐.

- 남녀 지도자 보수 수준 비교에서 높은 보수구간에는 남성의 비율(58%)이 높고, 낮은 보수구간에는 여성의 비율(62%)이 높아 남녀 간 차이를 보이고 있음.
- 근속 및 평가에 대한 조사에서 여성 전문체육인의 고용형태는 대부분 기간제 고용인 것으로 조사되었으며, 기간제 중에서도 여성은 계약직 파트타임 비율이 높고, 1년 이하 계약 비율이 남성 전문체육인보다 높았음.
- 기간제법상 사용기간에 대한 예외로 인해 경기성적과 고용종료가 연동되는 긴장된 고용구조에서 가장 약한 고리에 여성 전문체육인이 위치하고 있음.
- 여성지도자는 평가에서의 성차별을 많이 인식하고 있었고, 여성지도자 중 성차별을 경험한 비율은 44%나 되었음.
- 여성 전문체육인의 사회보험 직장 가입률이 남성에 비해 낮았는데, 단시간 계약 등으로 인하여 사회보험의 적용도 배제되고 있다고 판단됨.
- ◆ 지배구조(거버넌스)에 대해 조사한 결과, 남성중심의 의사결정 구조 안에서 여성의 참여가 어렵고, 차별과 인권침해를 개선하는 데 한계가 있음.
- 여성 전문체육인을 대변하는 단체에 대해 ‘여성체육인 단체’(52%)를 가장 많이 선택하였으며, ‘대한체육회’는 14%가 선택하고, 24%는 ‘없다’고 응답함.

□ 여성 전문체육인의 인권침해 실태

- ◆ 폭력·성폭력에 대한 교육과 관심 증가로 현장에서 인식이 변화되고 있지만, 여전히 존재하고 있음을 확인함.
- 신체폭력을 경험한 비율은 대학선수(9%)가 가장 높았고, 중·고선수와 일반선수의 4%~5%는 여전히 기합이나 신체폭력을 경험하고 있음.
- 성희롱, 성폭력에서 안전하지 않은 환경이라는 인식은 지도자가 가장 높았으며, 성희롱, 성폭력을 경험한 비율도 선수(10%)보다 지도자(40%)가 더 높음.
- ◆ 「근로기준법」 개정으로 직장 내 괴롭힘이 금지되고 있으나, 괴롭힘을 경험한 비율이 신체폭력을 경험한 비율보다 높음.
- 대학선수(36%)가 괴롭힘을 가장 많이 경험했고, 일반선수(29%), 중·고선수(17%), 초등선수(10%)도 괴롭힘을 상당수 경험하고 있는 것으로 조사됨. 여성 지도자들

은 부당한 지시나 징계를 가장 많이 경험했으며, 모욕적인 언동, 회식이나 접대 자리 참석 강요나 과도한 음주 강요 등을 경험함.

- 대응 행동에서 중·고선수의 경우는 적극적인 대응을 많이 하였으며, 지도자는 소극적인 대응 방식을 취하고 있음.
- ◆ 여성 전문체육인은 운동으로 인한 신체 변화에 콤플렉스를 경험하고 있으며, 실력뿐만 아니라 외모를 중요하게 보는 문화가 여성성을 강요하고 고정관념을 재생산하는 상황으로 이어지고 있음.
 - 대학선수와 일반선수가 신체 변화에 대한 콤플렉스 수준이 높음.
 - 지도자나 동료로부터 몸매나 외모를 평가받은 경험 비율은 11%였으며, 단체종목(7%)보다 개인종목(14%)에서 경험한 비율이 높음.
 - 지도자(3.24), 일반선수(3.09), 대학선수(2.89), 중·고선수(2.37) 순으로 운동경력이 오래될수록 외모를 중요하게 생각하는 인식이 높아지는 경향성을 보임.
- ◆ 여성 전문체육인의 상당수는 경기력을 저해하지 않기 위해서 생리 기간 중 참고 버티거나, 임신·출산의 불이익을 감수하는 경향성을 보임.
 - 생리기간 중에 보호받지 못한 경험을 한 비율은 초등선수가 17.5% 중·고선수 이상에서는 23%로 나타남.
 - 모성보호와 관련된 법률상의 권리를 알고 있지 못한 경우가 많았으며, 권리의 내용을 알고 있음에도 불구하고 사용하기 어려운 현실임을 심층면접을 통해 확인함.
 - 임신·출산 후 복귀가 쉽지 않고, 모성보호가 이루어지지 않는 것을 운동선수라는 직업의 특성상 감수해야 한다고 생각하는 경향이 있음.
 - 임신 계획으로 인해 계약이 갱신되지 못하고, '은퇴'로 이어지는 것이 관행화되고 있음.

IV. 여성 전문체육인의 인권증진을 위한 정책과제

□ 여성 전문체육인 차별 해소

- ◆ 스포츠계 성주류화 확산으로 인한 성차별 문제를 해소하기 위해 스포츠 단체에서 여성

전문체육인의 대표성 확보가 필요함.

- 성평등을 주도할 의사결정 단위를 만들고 여성대표를 일정 비율 이상으로 참여시키도록 제도화하는 것과 성인지 정책의 설정과 운영의 지속성을 담보하거나 실행할 수 있도록 ‘성평등 스포츠담당관’ 등 전담조직의 구축을 제안함.
- 민간의 여성 전문체육인 네트워크 조직을 활성화하여 권익향상, 진로 모색 및 여성 스포츠 저변 확대 등을 위한 자생적 활동에 정책적 지원이 필요함.

◆ 전문체육에 대한 성인지 예산 편성

- 스포츠 성평등 지표에 의한 모니터링을 실시하고 이를 예산과 연계하여 집행할 수 있도록 제도화하는 것이 필요함.

◆ 지도자 성차별을 해소하기 위한 일정 비율 이상 여성지도자를 선발하는 적극적 조치, 남성중심적인 구조에서 여성 전문체육인이 지도자로 진입할 수 있도록 역량을 강화하는 교육지원이 필요함.

◆ 고용상 차별 해소를 위해 여성지도자의 단기간 고용 관행을 개선하여 고용 불안정성을 개선할 필요가 있으며, 성평등한 보상 기준을 수립하여 동일 임금의 원칙이 지켜지도록 감독행정이 뒷받침될 필요가 있음. 사회보험의 사각지대에 놓인 여성 전문체육인에게는 임의가입제도를 통한 해소가 필요함.

□ 여성 전문체육인 인권침해 해소

- ◆ 폭력·성폭력 근절 대책의 내실화를 위해 독립성이 보장된 기관에서 강력한 권한을 행사하여 피해자를 구제하고, 각 수준별 스포츠 단체가 소속 구성원에 대한 고충을 적절히 해소할 수 있는 처리시스템을 갖춰야 함.
- ◆ 최고책임자가 직장 내 괴롭힘을 근절하기 위한 정책을 선언하고, 경기단체 운영규정 등에 직장 내 괴롭힘 금지를 명시하며, 괴롭힘 예방을 위한 교육과 사후 조치를 위한 고충처리시스템을 종합적으로 구축할 필요가 있음.
- ◆ 언론 보도에 대한 성평등한 보도기준을 마련하고 상시적인 모니터링을 시행해야 함. 스포츠계 내부적으로 성평등 인식을 제고하기 위해 관련 제도화와 성평등 교육이 필요하며, 대면교육 외에 다양한 홍보 매체를 활용하는 것이 바람직함.

- ◆ 여성선수의 훈련, 양성, 경기 등 전 과정에 생리주기와 임신·출산 및 육아 등의 여성 특성을 반영한 포괄적인 규범수립과 운영체계를 수립해야함.
- ◆ 여성전문체육인의 모성권 보장을 위해서 스포츠 단체의 모성보호 가이드라인에 임신, 출산 및 일·가정양립과 관련한 부당한 고용종료가 금지되도록 지침을 마련하고 취업 규칙이나 표준계약서에 반영할 필요가 있음.
- ◆ 여성 전문체육인의 모집, 훈련, 육성, 경력개발, 전직지원 등 생애 전반을 통합적으로 고려한 프로그램을 구축하고, 은퇴 후 스포츠 내 인접 경력뿐 아니라 스포츠 외 직업에도 연계하는 지원을 제공함.

목 차

I. 서론	1
1. 조사의 배경과 필요성	3
2. 조사의 대상과 방법	6
II. 여성 전문체육인 현황과 선행연구	11
1. 여성 전문체육인 활동 현황	13
2. 차별 관련 선행연구 분석	23
3. 침해 관련 선행연구 분석	38
III. 여성 전문체육인 인권상황 실태조사	51
1. 조사개요	53
2. 여성 전문체육인 차별 실태	66
3. 여성 전문체육인 인권침해 실태	95
4. 문제점	135
IV. 여성 전문체육인의 인권증진을 위한 정책과제	139
1. 여성 전문체육인 차별 해소 대책	141
2. 여성 전문체육인 인권침해 예방 대책	156
참고문헌	181
부록 1. 설문지	189
부록 2. 심층면접조사 질문구성	248

표 목차

〈표 II-1〉 소속별 선수 및 지도자 현황	14
〈표 II-2〉 전체 종목별 여성 전문체육인의 참여 현황	16
〈표 II-3〉 스포츠 단체 여성임원현황 (2020. 11월 초 기준)	19
〈표 II-4〉 여성참여율 40% 미만 개선권고 대상 위원회	20
〈표 II-5〉 국고보조사업 심사위원 성비	20
〈표 II-6〉 지방체육회 노동관계법 위반 현황	21
〈표 II-7〉 스포츠 인권 교육 현황	23
〈표 II-8〉 고용형태별 시간당 임금수준 및 성별임금격차	34
〈표 II-9〉 연령구간별 임금수준 및 성별임금격차	34
〈표 II-10〉 산업별 임금수준 및 성별임금격차	35
〈표 II-11〉 운동부 일반선수 폭력피해 결과(2018)	39
〈표 II-12〉 운동부 일반선수 성폭력피해 결과(2018)	43
〈표 III-1〉 여성 전문체육인 인권상황 세부 조사 내용	55
〈표 III-2〉 조사대상 종목의 여성 등록현황 및 비율	58
〈표 III-3〉 설문 응답자 현황	59
〈표 III-4〉 설문 응답자 특성 (연령)	60
〈표 III-5〉 설문 응답자 특성 (선수 활동경력)	60
〈표 III-6〉 설문 응답자 특성 (지도자 신분 및 활동경력)	61
〈표 III-7〉 심층면접 참여자 특성 (종목 및 직업)	62
〈표 III-8〉 대상별 설문조사 내용	63
〈표 III-9〉 심층면접조사 내용의 구조	65
〈표 III-10〉 여성지도자 채용경로	66
〈표 III-11〉 성차별 인식 (조사대상별)	67
〈표 III-12〉 성차별 인식 (성별)	68
〈표 III-13〉 성차별 인식 (감독 성별)	68
〈표 III-14〉 성차별 인식 (종목별 여성선수 비율)	69

〈표 III-15〉 희망 진로 (복수 응답)	71
〈표 III-16〉 경력장애 인식 (대상별, 성별)	72
〈표 III-17〉 경력장애 인식 (종목별)	73
〈표 III-18〉 경력장애 인식 (지도자, 성별)	73
〈표 III-19〉 평등한 스포츠 환경 조성 과제 (복수 응답)	75
〈표 III-20〉 보수에서의 성차별 인식 (성별)	77
〈표 III-21〉 보수에서의 성차별 인식 (종목별)	77
〈표 III-22〉 보수에서의 성차별 인식 (여성지도자 혼인여부)	78
〈표 III-23〉 직위/보수 상승기대	78
〈표 III-24〉 남녀 보수 수준 인식 (성별)	79
〈표 III-25〉 남녀 보수 수준 인식 (종목별, 소속별)	79
〈표 III-26〉 보수 수준 (성별)	80
〈표 III-27〉 고용형태 (성별, 직업별)	82
〈표 III-28〉 계약 기간	83
〈표 III-29〉 계약 내용 만족도	85
〈표 III-30〉 평가에서의 성차별 인식 (대상별)	86
〈표 III-31〉 평가에서의 성차별 인식 (성별)	86
〈표 III-32〉 평가에서의 성차별 인식 (종목별)	87
〈표 III-33〉 평가에서의 성차별 인식 (여성지도자 혼인여부)	87
〈표 III-34〉 여성지도자 차별 경험 (복수 응답)	88
〈표 III-35〉 사회보험 가입 여부	88
〈표 III-36〉 의료지원 제공	90
〈표 III-37〉 여성 전문체육인 대변단체	91
〈표 III-38〉 대변단체 만족도 분산분석	91
〈표 III-39〉 기합, 신체폭력 경험	95
〈표 III-40〉 선수의 괴롭힘 경험(복수 응답)	98
〈표 III-41〉 지도자의 괴롭힘 경험(복수 응답)	100
〈표 III-42〉 괴롭힘 가해자(복수 응답)	101
〈표 III-43〉 괴롭힘 가해자 (성별)	101
〈표 III-44〉 괴롭힘 가해자 (감독 성별)	102

〈표 III-45〉 괴롭힘 경험 시 대응 행동	103
〈표 III-46〉 괴롭힘 관련 2차 피해에 대한 경험/목격	104
〈표 III-47〉 성희롱, 성폭력 환경에 대한 인식	105
〈표 III-48〉 성희롱, 성폭력 경험 (복수 응답)	106
〈표 III-49〉 성희롱, 성폭력 경험 종목별 비교 (복수 응답)	107
〈표 III-50〉 초등학교 선수의 성희롱, 성폭력 경험 (복수 응답)	107
〈표 III-51〉 성희롱, 성폭력 가해자 (복수 응답)	108
〈표 III-52〉 성희롱, 성폭력 경험 시 대응	108
〈표 III-53〉 성희롱, 성폭력 관련 2차 피해(복수 응답)	109
〈표 III-54〉 인권침해 경험 시 적극적 대처를 못 한 이유 (복수 응답)	110
〈표 III-55〉 팀(회사, 학교) 내 고충처리에 대한 인식	111
〈표 III-56〉 신고기관에 대한 신뢰수준	112
〈표 III-57〉 폭력, 성폭력 예방 교육	113
〈표 III-58〉 폭력, 성폭력 예방 교육 평균 횟수	113
〈표 III-59〉 교육 경로	113
〈표 III-60〉 교육 효과성	114
〈표 III-61〉 폭력/성폭력 예방 과제(복수 응답)	116
〈표 III-62〉 신체 변화에 대한 콤플렉스	117
〈표 III-63〉 관중 및 온라인을 통한 인권침해	118
〈표 III-64〉 몸매, 외모 평가 경험 (조사대상별)	119
〈표 III-65〉 몸매, 외모 평가 경험 (종목별)	119
〈표 III-66〉 외모의 중요성에 대한 인식	120
〈표 III-67〉 여성성 강요 경험 (복수 응답)	121
〈표 III-68〉 여성성 강요 가해자 (복수 응답)	121
〈표 III-69〉 생리 기간 중 보호 (초등학생 선수)	122
〈표 III-70〉 생리 기간 중 보호	123
〈표 III-71〉 생리 기간 중 보호 (지도자 성별)	124
〈표 III-72〉 결혼/임신으로 인한 불이익 경험	126
〈표 III-73〉 모성보호 관련 휴가 및 근로시간 단축	129
〈표 III-74〉 일·가정 양립 관련 휴가 및 근로시간 단축	131

그림 목차

〈그림 Ⅲ-1〉 보수 수준 (성별)	81
〈그림 Ⅲ-2〉 고용형태 (성별)	83
〈그림 Ⅲ-3〉 계약 기간	84
〈그림 Ⅲ-4〉 사회보험 직장 가입률	89



서론

1. 조사의 배경과 필요성	3
2. 조사의 대상과 방법	6

I. 서론

1. 조사의 배경과 필요성

유네스코는 1978년 스포츠 헌장을 통해 스포츠를 향유하는 것은 누구나 차별 없이 누려야 할 기본권이라 천명한 바 있다. 이 헌장은 스포츠가 개인과 공동체 그리고 사회 전체에 도움을 주는 활동이며, 발전과 평화를 이루고 갈등과 재난을 치유하는 역할을 한다는 점에서 중요성을 강조하였다. 이러한 관점에서 스포츠는 평등하고 인권의 보장이 이루어져야 하는 영역임에도 불구하고 국가 단위 또는 국제적인 경기에 참여하는 여성 전문체육인은 신체적 우월성의 경쟁이라는 특징으로 인해 오히려 차별받고, 인권이 침해되는 구조가 만들어져왔다. 신체적 조건이 뛰어난 남성을 표준으로 삼는 한편, 임신 및 출산, 양육의 주체이자 책임을 부담해야 하는 여성은 스포츠로부터 배제되거나 차별받는 열등한 존재로 분리되어왔으며, 그 과정에서 인권침해를 감내해야 했다.

최근 국제사회에서는 스포츠의 남성중심성에 대한 반성을 토대로 성폭력을 넘어 성차별 극복과 성평등을 정책목표로 설정하고 구체적 노력을 기울이고 있다. 유네스코(UNESCO), 국제올림픽위원회(IOC) 및 유럽연합(EU) 등 국제기구와 영국, 노르웨이 등 선진국들은 폭력과 차별의 금지를 넘어 평등한 참여의 확대, 인권증진, 나아가 다양성, 민주주의, 연대의 실현의 좋은 매개로서 스포츠의 가치에 주목하고 이를 실현하기 위한 다양한 정책 프로그램을 입안하고 실행하기 위해 노력하고 있다.

국제사회의 이러한 대응은 Mountjou 등(2016) 등에 의한 스포츠 차별 및 폭력 모형에 기초하고 있는데, 전문체육인에 대한 인권침해 현상이 성별, 운동능력이나 경력, 사회적·경제적·재정적 지위 등과 결합된 취약한 권력 불균형 상태에 기인한다고 전제하고, 이러한 권력관계로 인하여 발생하는 차별을 방지하면 괴롭힘, 성희롱 및 학대 등 심각한 인권침해가 발생하여, 전문체육인의 경력 중단, 정신적 질병 나아가 자살과 같은 극단적인 피해로 이어진다고 설명한다. 남성-여성 관계에서 여성이라는 성별의 취약성이 권력 불균형을 만들고, 이러한 불균형 상태가 여성 전문체육인에 대한 차별과 인권침해로 귀결되는 것이다. 연구진들은 근본적으로 스포츠계의 성차별적 고정관념과 이로부터 고착화된 성차별적 시스템의 결과로 초래된 권력 불균형을 핵심 문제로 파악한다. 이러한 관점에서 여성 전문체육인의 인권 문제

해결의 핵심은 스포츠 성평등의 실현이며, 이를 위해 성차별 해소를 위한 적극적 조치가 필요하고, 스포츠 훈련 과정과 경기운영 과정에서 ‘여성의 다름’을 반영하고 있는 스포츠에서의 성주류화(sexual mainstreaming)가 새로운 방향으로 제시되고 있다. 국제적인 논의를 정리하면, 여성 전문체육인에 대한 차별과 인권침해의 밀접한 관련성을 바탕으로 양자를 종합적으로 살펴보아야 할 필요성이 있다.

여성이 스포츠에서 배제되고, 남성과 다르게 차별받는 대표적인 사례는 바로 엘리트 스포츠의 근간이 되는 올림픽의 역사이다. 1896년 ‘모두를 위한 스포츠’를 주창한 쿠베르탱이 부활시킨 첫 근대 올림픽은 남성만이 참여할 수 있었다. 여성은 하계 종목에서는 1900년 제2회 파리올림픽에서 테니스와 골프, 1904년 세인트루이스 올림픽에서 양궁, 1912년 스톡홀름 올림픽에서 수영, 동계 종목에서는 1924년 파리올림픽에서 피겨스케이팅, 1936년 베를린 올림픽 알파인스키에 참여가 허용되었다(변해심, 2018). 이후 여성 참가 종목이 늘어나게 되었으나, 복싱 종목에 여성이 참여할 수 있게 된 것은 2012년에 이르러서였다. 전쟁에서 전령이 마라톤에서 아테네까지 달린 것에서 유래한 마라톤 종목은 1984년에 LA올림픽에서 처음으로 여성의 참가를 허용하였는데, 이는 근대올림픽 이후 100여 년 만에 일어난 사건이었다. 한편, 선수의 외형적인 부분 또한 경기수행에 반영되는 예술적인 측면을 강조하는 리듬체조, 싱크로나이즈드스위밍과 같은 종목은 여성만이 참여하며, 이러한 구별을 통해 성별분리가 엄격하게 유지되고 있다.

스포츠에서 여성이 남성과 동등하게 참여할 수 있는 기회가 배제되거나 제한되는 한편, 성과에 상응하는 동등한 처우를 받지 못하는 차별도 계속되고 있다. 같은 종목일지라도 남성과 여성 경기는 그 수나 보상의 규모에서도 차이를 보인다. 우리나라의 4대 프로스포츠인 야구, 축구, 농구, 배구에서 여자 프로팀이 존재하는 것은 농구와 배구뿐이다. 한국 남녀 축구 대표팀이 모두 월드컵 본선에 진출한 2017년도와 2018년도에 남성 팀에 지급된 포상금은 총 25억원으로 기여도에 따라 1인당 4천만원에서 1억원까지 분배되었으나, 여성 팀에는 총 1억 8천만원이 지급되어 선수 1인당 8백만원 수준이었다¹⁾.

우리나라에서 스포츠는 인권 차원에서 인식되기보다는, 국가적으로 엘리트를 육

1) 쿠키뉴스(2019. 11. 23.) 같은 1등, 다른 男·女 상금 '성차별 아닌가요?'

성하여 ‘국위선양’의 도구로 활용되어왔다. 성적과 경기력 향상이라는 목적 아래 여성 전문체육인은 지속적으로 폭력·성폭력의 심각한 피해자라는 것이 확인되었다. 2007년 처음 농구계에서 성폭력 가해가 드러난 이후 여성 전문체육인의 인권침해에 관심을 가지고 학생선수, 직장운동부 등 다양한 집단에 대한 인권 실태조사와 연구들이 이어졌지만, 2019년 쇼트트랙 국가대표 코치의 폭력·성폭력 사건을 비롯하여 테니스, 유도, 격투기 등 선수의 미투가 여전히 이어지고 있다. 스포츠 미투는 폭력·성폭력이 발생하였을 때 개별 사건에 대한 ‘피해자’ 구제나 행위자 징벌에만 국한되어 사후적으로 이뤄지고, 스포츠계의 근본적인 문제 해결에는 이르지 못했다는 방증이 되고 있다. 따라서 전반적인 여성 전문체육인의 인권을 조망하면서 체계적인 개선 방향성을 찾는 논의가 필요하다.

2019년 국가인권위원회도 직장운동부 선수에 대한 성차별 금지와 모성보호 조치에 대하여 이미 권고한 바 있다. 이러한 권고는 여성 전문체육인이 스포츠를 차별 없이 향유하고 직업 생활과정에서 동등한 처우를 받으며 모성권을 보장받을 수 있어야 함을 천명하고 있다. 그러나 현행 스포츠 관련 법령에서는 성평등에 관한 명시적인 조항이 없으며, 기존의 고용 및 양성평등 관련 법률만으로는 전문체육 분야의 특성을 반영한 실효적 정책을 시행하는 데 한계가 있다. 현실적으로 여성 전문체육인의 모성보호 상황은 어떠한지, 보호받지 못한다면 어떠한 구조나 요인이 작용하고 있는지 등 인권상황을 구체적으로 조사함으로써 모성권의 침해상황을 확인하고 규범적 권리가 현실에서 실현될 수 있도록 하는 한편 인권침해의 원인을 파악하여 근본적 개선방안을 마련할 필요가 있다.

국제사회가 천명한 ‘모두를 위한 스포츠’는 구호에 머물 것이 아니라, 여성 전문체육인의 구체적 권리로 실현되어야 하며, 그 과정에서 인권이 보장되어야 한다. 「헌법」과 성평등 및 차별금지 관련 법령 등 현행 법률에 따라 여성 전문체육인이 차별받지 않고 안전하게 스포츠를 즐길 권리가 보장되어야 한다. 이러한 권리를 보장하기 위해서 단지 폭력과 성폭력을 예방하거나 구제조치를 취하는 것에 머무르는 것이 아니라 근본적인 원인으로 작용하는 여성 전문체육인의 권력 불균형 상황을 파악하고 차별구조를 개선하는 한편 인권침해를 예방하는 데 필요한 조치들을 마련하여 실행해야 한다.

이를 위해 제2장에서는 문헌연구를 통해 여성 전문체육인의 활동 현황과 인권의

근거가 되는 법규범을 확인하고, 기존 정책논의와 선행연구를 검토하여 인권영역별로 조사내용을 설계하며, 제3장에서는 설문조사와 심층면접조사를 통해 인권상황을 파악하고, 제4장에서는 여성 전문체육인의 인권을 증진하기 위한 방안을 제시하고자 한다.

2. 조사의 대상과 방법

가. 조사 대상

본 조사의 주요 대상은 여성 전문체육인이다. 스포츠 관련 법령²⁾에서 전문체육인의 정의규정을 명시하지는 않고 있으나, 국민체육진흥법상 ‘전문체육’에 대한 정의³⁾를 활용하면 조사 범위에 해당하는 ‘여성 전문체육인은 여성으로서 초등학교, 중고등학교, 대학교 등 학교나 직장의 운동부 및 프로팀에 소속되어 통합체육회나 장애인체육회에 가맹된 법인이나 단체 또는 문화체육관광부장관이 지정하는 프로스포츠 단체에 선수로 등록하여 활동하는 선수나 지도자 및 심판’으로 설정할 수 있다⁴⁾.

-
- 2) 현행 체육 관련 주요 법령은 「국민체육진흥법」, 「학교체육진흥법」, 「생활체육진흥법 및 스포츠산업진흥법」 및 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 등이다. 국민체육진흥법은 체육 및 전문체육을 비롯한 주요 정의 규정을 포함하고 있으며, 국가의 체육진흥시책과 체육진흥을 위한 조치, 체육인 보호나 스포츠 단체 육성 등 종합적인 내용을 담고 있어 체육 관련 기본 법령이라 할 수 있다.
 - 3) 동 법 제2조제2호는 ‘전문체육이란 선수들이 행하는 운동경기활동’으로 정의하고 있을 뿐 전문체육인에 대한 정의를 두고 있지는 않다. 전문체육 관련 정의를 살펴보면 ‘선수’는 ‘경기단체에 등록된 선수’(동조 4호), 운동경기부란 ‘선수로 구성된 학교나 직장 등의 운동부’, 학교란 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조에 따른 학교’(동 조 제5호), 체육지도자란 ‘학교·직장·지역사회 또는 스포츠 단체 등에서 체육을 지도할 수 있도록 이 법에 따라 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자격을 취득한 사람’(동 조 제6호), 경기단체란 ‘특정 경기 종목에 관한 활동과 사업을 목적으로 설립되고 통합체육회나 대한장애인체육회에 가맹된 법인이나 단체 또는 문화체육관광부장관이 지정하는 프로스포츠 단체’(동 조 제11호) 등이다.
 - 4) 체육의 사전적 정의는 ‘일정한 운동 따위를 통하여 신체를 튼튼하게 단련시키는 일 또는 그런 목적으로 하는 운동’이다. 「국민체육진흥법」 제2조제1호는 ‘체육은 운동경기·야외 운동 등 신체 활동을 통하여 건전한 신체와 정신을 기르고 여가를 선용하는 것’으로 정의하고 있다. 한편 스포츠의 사전적 정의는 ‘일정한 규칙에 따라 개인이나 단체끼리 속력, 지구력, 기능 따위를 겨루는 일’로 정의되며, 「스포츠산업진흥법」 제2조제1호는 ‘스포츠는 건강한 신체를 기르고 건전한 정신을 함양하며 질 높은 삶을 위하여 자발적으로 행하는 신체활동을 기반으로 하는 사회문화적 행태’로 정의하고 있다. 동 정의에 의하면 체육은 건전한 신체와 정신을 기르고 여가를 선용하는 등 질 높은 삶을 위하여 행하는 ‘신체활동’ 자체이고, 스포츠는 체육을 포함하여 사회문화적 행태까지 포괄하는 광의의 개념으로 파악할 수 있다.

해당 정의에 기초하여 파악하면 여성 전문체육인은 여성으로서 초등학교, 중고등학교, 대학교 등 학교나 직장의 운동부 및 프로팀에 소속되어 통합체육회나 장애인체육회에 가맹된 법인이나 단체 또는 문화체육관광부장관이 지정하는 프로스포츠 단체에 선수로 등록하여 활동하는 선수나 지도자 및 심판으로 정의할 수 있다. 본 조사에서는 국민체육진흥법상의 학교 및 직장운동부 소속 선수와 지도자를 조사 대상으로 하였다. 특히 노동관계법상 ‘근로자’의 지위를 동시에 갖는 직장운동부의 선수와 여성지도자에 중점을 두었다. 한편, 여성 전문체육인이 경험하는 인권침해가 성별 권력구조, 남성적 원리가 지배하는 사회(이명선 등, 2008)에 기인하고 있다는 점에서 남성 전문체육인을 조사 대상에 포함시켜 여성 전문체육인의 인권에 대해 어떻게 인식을 하고 있는지를 비교하여 탐색하고자 하였다.

나. 조사 영역

여성 전문체육인은 우리나라에서 비준한 국제협약과 「헌법」 및 개별 법령에 의해 차별 없이 스포츠 직업을 영위할 수 있는 권리를 보장받고 있다. 여성 전문체육인은 헌법에 의하여 행복을 추구하며, 자유롭게 직업을 선택하고, 모성 존중을 위한 특별한 보호를 받으며 근로할 수 있고, 동등하게 대우받을 권리를 보장받고 있다. 여성 전문체육인은 국제조약으로 우리나라가 비준하여 1985년 발효된 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」과 국내법으로 국가 및 지방자치단체에게 성평등을 실현하도록 규정한 「양성평등기본법」, 고용상 균등대우와 성희롱 및 괴롭힘 금지, 모성보호제도를 정하고 있는 「근로기준법」과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 「남녀고용평등법」)에 의한 권리의 주체이다. 그러나 이러한 여성 전문체육인의 인권은 현실에서 실질적 권리로 실현되지 못하고 있다.

여성 전문체육인의 인권상황을 살펴보기 위해서 먼저 ‘인간은 자유, 존엄과 권리에서 동등하다’(「세계인권선언」 제1조)는 폭넓은 인권의 범위에서 특히 관심을 두어야 할 영역이 무엇인지를 도출하여야 한다. 이에 본 조사에서는 국제사회에서의 여성 전문체육인에 대한 성차별 금지와 성평등, 폭력·성폭력과 모성보호 등에 대한 논의, 우리 「헌법」과 고용·노동 및 스포츠 분야의 현행 법령정책권⁵⁾을 기초로 삼

5) 스포츠혁신위원회는 스포츠 분야 인권을 ① 몸의 자유 : 신체의 자유 및 성적 자기결정권, ② 평등권 : 성, 연령 차별 등 금지 및 평등 증진 ③ 교육권 : 학생선수의 학습권 보장, 체육교육의 질 향상, 중도 탈락 선수의 전환교육, ④ 건강·복지권 : 모든 학생들의 스포츠 및 신체활동 참여

았다. 이를 바탕으로 여성 전문체육인의 인권 영역을 크게 차별과 침해로 구분하고, 차별에서는 채용·선발 기회, 근무 여건, 지배구조, 침해에서는 폭력·성폭력, 성적 대상화 및 여성성 강요, 모성보호의 각 3개 영역, 총 6개 영역으로 구조화하였다.

조사의 세부내용을 확정하기 위하여 국내 법규범과 정책을 일괄하여 살펴보고, 기존 실태조사 결과와 대한체육회 등에서 제공하는 여성 전문체육인의 현황자료, 통계치 등을 활용하여 현황을 파악하였다. 국내 선행연구를 통해 우리나라 여성 전문체육인의 특성 및 실태와 논의를 살펴보고, 여성 엘리트 스포츠와 관련한 주요 인권기구와 각국의 주요 사례를 파악하기 위해 외국의 논의나 선행연구를 검토하였다.

첫째, 여성 전문체육인의 차별상황을 파악하였다.

「헌법」상 스포츠권을 명시하지는 않았으며, 스포츠권이나 스포츠 성평등 관련 논의가 심도 있게 진행된 바는 없다. 그러나 우리나라는 모든 분야의 여성차별을 금지하는 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」을 비준한 바 있으며, 헌법재판소가 스포츠권을 헌법 제10조 행복추구권에 의한 것으로 판결하였고(헌재 2003. 10. 30. 선고 2002헌마518 등), 모든 영역에서 차별을 금지하는 「양성평등기본법」의 취지에 비추어 보더라도 스포츠에서의 성평등은 여성 전문체육인의 권리로 볼 수 있을 것이다. 국가인권위원회와 스포츠혁신위원회도 스포츠에서의 성평등에 대한 권고를 한 바 있다. 여성이 엘리트 스포츠를 차별 없이 향유하고 있는지 파악하기 위해 스포츠계의 성차별적 관행과 문화를 파악하고자 하였다.

세부적으로 채용·선발 기회가 남성 전문체육인과 비교하여 동등하게 부여되고 있는지, 현재 여성 전문체육인의 참여 현황을 통계자료 등을 통해 살펴보고, 스포츠계에서 성별에 따른 채용·선발 영역에서 차별이 존재하는지를 설문조사와 심층면접조사에서 참여자의 인식 수준으로 알아보고자 하였다.

다음으로 전문체육인이자 근로자로서의 지위를 갖는 여성 전문체육인이 관계법령에서 정한 차별 받지 않을 권리가 근무 여건상 어떻게 보장되고 있는지를 살펴보았다. 「헌법」은 여성의 근로에 대하여 근로의 권리뿐 아니라 여성에 대한 특별한 보호

증진, ⑤ 여성 등의 스포츠 및 신체활동 참여 확대, ⑥ 노동권 : 직업선수들의 노동권 보장, 지도자 노동조건 및 처우 개선, ⑦ 환경권 : 스포츠 대회 유치과정에서 생태보호 및 원주민 인권 보장, 생태적으로 지속가능한 스포츠 정책 수립, ⑧ 안전권(생명권) : 안전한 시설 및 환경에서 스포츠 활동을 할 권리, ⑨ 공동체 참여권 : 스포츠 관련 정책, 조직, 자원배분 등 주요 의사결정 과정에 대한 참여권, ⑩ 민주주의 : 스포츠 단체의 민주적 운영, 스포츠를 통한 민주적 시민문화 확산 등 10가지 분야로 제시한 바 있다(스포츠혁신위원회 제3차 권고문).

와 차별당하지 않을 권리를 명시하고 있다. 「근로기준법」과 「남녀고용평등법」 등 노동관계법령은 여성에 대한 균등대우와 여성에 대한 보호조치를 정하고, 모집·채용부터 퇴직까지 고용의 전체 과정에서 차별적 대우를 받지 않도록 규정하고, 근로감독을 통해 이행을 강제하고 있다. 지방자치단체와 스포츠 단체 및 공공기관 등 스포츠 단체는 여성 전문체육인을 고용하고 있는 사용자로서 노동법상 규범의 수급자이기도 하다. 직장운동부를 중심으로 모집과 채용, 보수와 의료지원 등 근로환경, 고용형태와 고용종료 과정에서의 차별상황을 파악하였다.

또한 여성 전문체육인 스스로가 차별과 인권침해 상황을 개선하고 보다 평등한 스포츠계를 구축할 수 있는지에 대해 살펴보았다. 국제적으로도 스포츠 단체 구성에 여성이 얼마나 참여하고 있는지를 성평등의 주요 요소로 보고 있으며, 일정한 목표를 설정하고 달성하도록 하는 등(COE & EU, 2019; IOC, 2018a 등) 지배구조(거버넌스)는 실제 여성 전문체육인의 차별을 개선할 수 있는 중요한 역할을 한다. 이익단체로서 스포츠 단체의 의사결정에서 얼마나 목소리를 내고 있는지를 실제 참여 현황, 여성 전문체육인이 인식하는 권익 대변단체, 그 단체에 대한 만족도 등으로 조사하고, 지배구조(거버넌스)에서의 차별상황을 파악하였다.

침해 영역에서는 첫 번째로 ‘폭력·성폭력’ 분야를 조사 영역으로 설정하였다. 인간의 존엄성은 인권의 근본이 되는 핵심이며, 따라서 어떤 이유로든 폭력이나 성폭력 및 괴롭힘 등 원치 않는 고통을 당하여서는 안 된다. 폭력 및 성폭력에 대해 「형법」 및 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」(이하 ‘성폭력방지법’), 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」(이하 ‘성폭력처벌법’)이 적용되며, 성희롱에 대해 「양성평등기본법」, 「남녀고용평등법」 등에 의하여 체계적으로 규율되고 있으며, 최근에는 「근로기준법」 개정으로 직장 내 괴롭힘이 법제화되어 ‘우월적 지위에서 적정 범위를 일탈하여 다른 근로자에게 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위’가 금지되고 있다. 근래에 「국민체육진흥법」이 개정되면서 스포츠 인권센터 설립을 비롯하여 여성 전문체육인의 폭력·성폭력에 대한 구제 절차와 사후 조치가 법제화된 바 있다. 본 조사에서는 그간의 진행되어온 스포츠에서의 여성 폭력 및 성폭력 관련 기존 연구와 정책, 실태를 확인하고 현행 제도에 대한 보완 과제를 제시하고자 하였다.

두 번째 인권침해 영역으로서 ‘성적 대상화 및 여성성 강요’를 조사하였다. 전문

체육인이지만 여성이라는 이유로 성적인 대상으로 미디어에 비추어지고, 관중들 역시 스포츠 경기가 아닌 ‘여성’적 특성에 초점을 맞추어 소비하는 과정에서 여성 전문체육인의 인권침해가 발생하고 있다. 또한, 여성성 강요는 미디어나 관중 등 외부적인 요소에 의해서만이 아닌 지도자나 동료선수와 같이 스포츠계 내부에서도 이루어지고 있다는 점에서 문제를 인식하고 조사에 포함하였다.

마지막으로 ‘모성보호’에 대해 조사하였다. 여성 전문체육인은 신체적 다름뿐 아니라 통상 남성보다 육아의 책임을 더 부담해야 하는 사회·문화적 책임도 동시에 지고 있다. 생리와 임신·출산의 주체이자 책임을 부담하는 여성의 근로는 특별히 보호받아야 할 「헌법」상 보호대상이며, 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」이 다양한 보호제도로 이를 구체화하고 있다. 그러나 신체활동을 통해 경쟁하고 승패를 가르는 전문체육 분야에서는 일반적인 노동법상의 보호규정이 모성보호에 대해선 미흡할 수 있다는 점을 염두에 두고 해당 연구를 진행하였다. 최근 국제사회에서는 엘리트 스포츠 분야에서의 모성보호에 대한 논의가 활발히 전개되고 있다. 이러한 내용을 참고하여 여성 전문체육인의 모성보호 침해에 대한 논의를 개진하였다. 모성보호 영역에서는 여성 전문체육인의 모성권을 인지하고 있는지, 현행법상 보장된 모성보호 제도가 현장에서 실제로 활용되고 있는지 등에 대한 실태를 조사하였다.

다. 조사 방법

문헌연구 단계에서 여성 전문체육인의 인권 영역에 대한 국내·외 법규범과 현황, 관련 통계자료, 선행 실태조사 및 연구 등을 검토하여 이번 실태조사에서 확인해야 할 내용을 구체화하고, 여성 전문체육인에 대한 차별과 인권침해를 예방하고 인권을 증진하기 위한 과제를 살펴보았다.

여성 전문체육인의 인권상황을 입체적으로 파악하기 위하여 설문조사와 함께 심층면접조사를 진행하였다. 전문체육인의 특성을 반영하여 초등학교, 중·고등학교, 대학교 등 학교운동부에 속한 학생 선수와 지도자, 시·도·군 등 지방자치단체와 체육회 등 스포츠 단체 소속 직장운동부의 선수와 지도자, 그리고 남성 전문체육인을 대상에 포함하여 조사하였다.

설문 응답만으로는 구체적으로 파악하기 어려운 개인의 직·간접적인 경험과 여성 전문체육인의 인권상황에 대해 설문 결과를 보충하는 내용 등 현장의 실제 상황과 인식을 심층적으로 파악하기 위해 면접조사를 진행하였다.



여성 전문체육인 현황과 선행연구

1. 여성 전문체육인 활동 현황	13
2. 차별 관련 선행연구 분석	23
3. 침해 관련 선행연구 분석	38

II. 여성 전문체육인 현황과 선행연구

본 장에서는 우선 여성 전문체육인의 현황을 살펴보고, 여성 전문체육인에 대한 스포츠 분야 성차별 및 고용차별은 차별 관련 선행연구에서, 폭력·성폭력 및 모성 보호는 침해 관련 선행연구에서 각각 검토하고자 한다.

1. 여성 전문체육인 활동 현황

가. 스포츠 성차별 현황

스포츠에서의 성차별 상황은 우선 전문체육 분야에 여성이 참여하고 있는 비율과 지도자 비율 및 거버넌스에서의 참여 현황을 파악할 수 있다.

〈표 II-1〉에서 2019년 기준으로 경기단체에 등록한 여성 전문체육인의 참여 상황을 소속별로 살펴보면, 전체 65개 종목 147,330명의 선수 중 여성은 32,852명(22.3%), 남성은 114,478명(77.7%)이다⁶⁾. 여성지도자는 전체 22,086명 중 3,937명(17.8%)이며, 남성지도자는 18,149명(82.2%)로 나타났다.

연령대로 살펴보면, 13세 이하 여성선수는 전체 41,925명 중 21.9%인 9,173명, 16세 이하부에서 전체 33,260명 중 21.1%인 7,023명, 19세 이하부에서 전체 26,682명 중 22.3%인 5,958명, 대학부에서 전체 13,590명 중 21.9%인 2,971명, 일반부에서는 전체 28,767명 중 25.0%인 7,179명이며, 여성지도자의 참여비율은 각각 13세 이하의 경우 23.6%, 16세 이하 18.6%, 19세 이하 13.5%, 대학부의 경우 11.5%이다.

일반부의 경우 기타를 제외한 여성선수는 시·도청, 시·도체육회 등에 소속되어 있으며, 기업에 소속된 경우는 전체 815명 중 285명(35.0%)으로 남성에 비하여 프로리그가 적은 현실이 반영된 결과로 파악된다.

6) 대한체육회 공식홈페이지에서 2019년 기준 전체 종목으로 검색한 결과이다. 기준 데이터를 선택하고 이에 기초하여 이하 데이터를 작성하였다.

〈표 II-1〉 소속별 선수 및 지도자 현황

(단위 : 명, %)

연령 단위		선수		지도자		
		전체	여성	전체	여성	여성 비율
13세 이하		41,925	9,173 21.9%	6,493	1,530	23.6%
16세 이하		33,260	7,023 21.1%	5,732	1,064	18.6%
19세 이하		26,682	5,958 22.3%	4,228	562	13.3%
대학부		13,590	2,971 21.9%	1,454	167	11.5%
일반부	시·도청	3,218	1,315 40.9%	730	97	13.3%
	시·도체육회	1,203	488 40.6%	236	26	11.0%
	경기단체	2,007	574 28.6%	689	118	17.1%
	기업	815	285 35.0%	217	35	16.1%
	공공기관	424	180 42.5%	92	9	9.8%
	군	271	9 3.3%	44	2	4.5%
	기타	20,829	4,328 20.8%	1,241	252	20.3%
	소계	28,767	7,179 25.0%	3,249	539	16.6%
미지정		3,106	548 17.6%	930	75	8.1%
총계		147,330	32,852 22.3%	22,086	3,937	17.8%

※ 출처 : 대한체육회 공식홈페이지 전문체육 등록통계현황(2019년 기준), 재구성

전체 종목 중 참여 비율이 크고, 이후 직장운동부와 프로팀 등 진로가 지속적으로 이어질 수 있는 축구와 야구와 같은 종목의 경우 여성선수 비율이 각각 7.1%(선수 전체 37,550명 중 여성 2,656명)와 0.1%(전체 12,882명 중 여성 8명)로 매우 낮고, 지도자 비율은 6.8%(3,442명 중 여성 234명)와 0.1%(전체 1,029명 중 여성 1명)이다.

여성의 비율이 50% 이상인 종목은 소프트볼 458명(100%), 에어로빅힙합 443명(79.2%), 빙상 997명(61.2%), 체조 787명(60.5%), 댄스스포츠 300명(58.8%) 등이다. 이중 소프트볼은 남자는 야구, 여자는 소프트볼로 종목상 성별이 분리되어 전체가 여성이다. 빙상 종목은 쇼트트랙, 스피드스케이팅, 피겨스케이팅 등 세부 종목으로 나뉘고, 체조도 기계체조와 리듬체조가 있는데 이중 리듬체조는 여성만 참여하며, 피겨스케이팅은 리듬체조와 마찬가지로 심미적 스포츠에 해당하여 여성선수가

많아) 해당 종목에 여성 비율이 높은 것으로 파악된다. 남성이 절대적으로 숫자가 많은 축구나 야구의 경우 여성 참여 비율은 더욱 낮았다.

한편 여성지도자는 전체 22,086명 중 3,937명(17.8%)이며, 남성지도자는 18,149명(82.2%)로 나타났다. 비율적으로 보았을 때는 선수의 성비 차이가 55.4%p이고, 지도자의 성비 차이는 64.4%p로 지도자에서 더 불균형한 것으로 나타났다. 소프트볼의 경우 선수 458명 전원이 여성이었지만 여성지도자는 22명(32.8%)으로 여성선수와 여성지도자의 비율 차이가 67.2%p로 가장 높았다. 승마, 골프 및 체조 또한 여성선수가 각 590명(42.8%), 1,029(49.0%), 787명(60.5%)으로 비교적 여성 비율이 높은 편임에도 선수와 지도자 비율 차이가 각각 35.4%p, 34.4%p, 23.8%p로 나타나 선수 대비 지도자 비율이 상대적으로 낮은 종목으로 나타났다. 소속별로 보더라도 선수와 지도자 모두 학교운동부에서는 상급학교로 갈수록, 선수와 지도자 모두 낮은 연령대에서 높은 연령대로 갈수록, 학교운동부에서 직장운동부로 갈수록 여성의 참여 비율이 줄어들고 있다는 점을 확인할 수 있다.

우리나라의 전문체육은 종목 자체가 성별을 기준으로 참여 가능 여부를 구별하고 있으며, 여성의 참여가 가능하더라도 다시 세부 종목에서 여성종목과 남성종목으로 나뉘는 것으로 확인되었다. 남성은 주로 프로리그가 있거나 국제대회에서 상위 성적을 보이는 인기종목에 다수가 참여하고 있고, 여성은 진로가 불투명한 비인기종목에 편중되어 있다. 비인기종목은 학교교육이나 스포츠 클럽, 여가활동 등으로 접하기 어렵기 때문에 전반적으로 여성이 스포츠에 참여할 수 있는 기회가 현저히 낮다고 볼 수 있다. 여성지도자 비율은 절대적으로 낮지만 소속에 따라 구분하면 상위 수준으로 갈수록 기회가 더욱 제한되고 있음을 확인할 수 있다. 종합하면 전반적으로 스포츠에의 진입과 경력 그리고 진로 모든 과정에서 여성차별이 드러나고 있는 것으로 파악된다.

7) 2019년에 개최된 제61회 전국남녀 피겨스케이팅 종별선수권대회에서 출전한 남성선수는 총 12명, 여성선수는 80명이었다(대한빙상경기연맹 자료실 경기인등록 및 조회, <https://result.sports.or.kr/event/sk/3/201900535>) 또한, 2020년 제1차 및 2차 피겨 승급심사에 참여한 선수 중 남성은 16명, 여성은 120명이었다(국민체육진흥공단, 종목별 경기결과 제공, https://www.skating.or.kr/game/notice_list.do?sub_code=3&m_lnb=4&s_lnb=0)

〈표 II-2〉 전체 종목별 여성 전문체육인의 참여 현황

(단위 : 명, %)

종목	선수			지도자			선수 비율 지도자 비율 차이
	전체	여성		전체	여성		
		인원	비율		인원	비율	
총계	147,330	32,852	22.3	22,086	3,937	17.8	4.5%p
소프트볼	458	458	100.0	67	22	32.8	67.2%p
카바디	223	88	39.5	4	0	0.0	39.5%p
승마	1,377	590	42.8	54	4	7.4	35.4%p
골프	2,098	1,029	49.0	158	23	14.6	34.4%p
스쿼시	211	77	36.5	67	4	6.0	30.5%p
세팍타크로	281	107	38.1	79	7	8.9	29.2%p
핸드볼	1,581	738	46.7	303	59	19.5	27.2%p
컬링	668	310	46.4	253	54	21.3	25.1%p
체조	1,301	787	60.5	550	202	36.7	23.8%p
바이애슬론	242	90	37.2	71	10	14.1	23.1%p
탁구	1,455	701	48.2	548	138	25.2	23.0%p
근대5종	518	179	34.6	129	15	11.6	23.0%p
스키	658	203	30.9	127	11	8.7	22.2%p
봅슬레이	97	21	21.6	27	0	0.0	21.6%p
펜싱	1,717	687	40.0	374	70	18.7	21.3%p
수상스키· 웨이크스포츠	370	123	33.2	41	5	12.2	21.0%p
하키	1,316	576	43.8	170	39	22.9	20.9%p
태권도	12,054	3,666	30.4	1,543	154	10.0	20.4%p
테니스	1,568	645	41.1	429	89	20.7	20.4%p
빙상	1,629	997	61.2	366	151	41.3	19.9%p
배구	2,763	1,038	37.6	509	94	18.5	19.1%p
볼링	1,262	487	38.6	326	69	21.2	17.4%p
수중_핀수영	4,255	1,539	36.2	100	19	19.0	17.2%p
패러글라이딩	29	5	17.2	0	0	0.0	17.2%p
소프트테니스	1,488	562	37.8	356	76	21.3	16.5%p

종목	선수			지도자			선수 비율 지도자 비율 차이
	전체	여성		전체	여성		
		인원	비율		인원	비율	
바둑	1,003	273	27.2	122	14	11.5	15.7%p
육상	5,702	2,176	38.2	1,792	414	23.1	15.1%p
택견	371	116	31.3	118	20	16.9	14.4%p
요트	361	73	20.2	79	5	6.3	13.9%p
산악	1,137	403	35.4	175	38	21.7	13.7%p
롤러	1,079	381	35.3	316	70	22.2	13.1%p
농구	2,508	827	33.0	506	107	21.1	11.9%p
철인3종	311	112	36.0	70	17	24.3	11.7%p
유도	3,251	881	27.1	614	100	16.3	10.8%p
조정	1,361	418	30.7	141	28	19.9	10.8%p
카라테	106	35	33.0	22	5	22.7	10.3%p
아이스하키	3,116	403	12.9	300	9	3.0	9.9%p
수영	3,504	1,351	38.6	1,459	421	28.9	9.7%p
루지	38	10	26.3	6	1	16.7	9.6%p
배드민턴	2,415	918	38.0	705	203	28.8	9.2%p
궁도	10,641	1,424	13.4	68	3	4.4	9.0%p
에어로빅힙합	559	443	79.2	170	120	70.6	8.6%p
검도	1,709	241	14.1	280	17	6.1	8.0%p
역도	1,062	345	32.5	293	72	24.6	7.9%p
댄스스포츠	510	300	58.8	104	53	51.0	7.8%p
사격	3,805	1,312	34.5	560	150	26.8	7.7%p
우슈	542	84	15.5	253	20	7.9	7.6%p
레슬링	1,664	192	11.5	350	14	4.0	7.5%p
카누	590	158	26.8	192	37	19.3	7.5%p
보디빌딩	1,710	258	15.1	104	8	7.7	7.4%p
자전거	1,162	278	23.9	301	54	17.9	6.0%p
당구	674	91	13.5	75	6	8.0	5.5%p
킥복싱	29	5	17.2	8	1	12.5	4.7%p

종목	선수			지도자			선수 비율 지도자 비율 차이
	전체	여성		전체	여성		
		인원	비율		인원	비율	
킥복싱	29	5	17.2	8	1	12.5	4.7%p
복싱	1,461	110	7.5	623	21	3.4	4.1%p
력비	1,455	46	3.2	119	1	0.8	2.4%p
씨름	1,712	33	1.9	248	1	0.4	1.5%p
양궁	1,730	788	45.5	791	357	45.1	0.4%p
축구	37,550	2,656	7.1	3,442	234	6.8	0.3%p
야구	12,882	8	0.1	1,029	1	0.1	0.0%p
주짓수	1	0	0.0	0	0	0.0	0.0%p

※ 출처 : 대한체육회 공식홈페이지 전문체육 등록통계현황(2019년 기준), 저자가 재구성

2) 스포츠 거버넌스에서의 여성 참여

스포츠 단체에 여성이 얼마나 참여하고 있는지는 스포츠 단체의 정책과 제도, 자원의 배분 등에 성주류화를 결정하는 주요한 요소이다. 대한체육회는 「국민체육진흥법」(법률 제13246호) 제33조에 근거하여 설립된 특수법인이자 문화체육관광부 산하 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따른 ‘기타공공기관’)으로서 대한체육회 정관에 의거하여 여성체육 특별위원회가 설치되어 운영 중에 있으며, 선수위원회에는 30% 이상 여성 참여가 이루어지도록 규정되어 있고, 성폭력 등 인권침해에 대하여는 인권센터를 통한 구제가 이루어져 왔다.

22개의 특별위원회 중 여성 전문체육인 관련 조직은 여성체육위원회가 유일하다. 체육회 자문위원회의 설치 및 운영에 관한 규정 제2조는 여성체육 진흥과 관련된 사항을 연구 조사하고 이사회의 자문에 응하기 위하여 설치한다고 목적을 명시하고 있다. 심의사항으로는 ① 여성체육의 육성지도 및 보급에 관한 사항, ② 여성체육행사에 관한 사항, ③ 여성체육개발에 관한 사항, ④ 여성체육관계 국제교류에 관한 사항, ⑤ 기타 여성체육에 관한 사항을 명시하고 있다.

동 위원회는 생활체육지원부에서 임무를 지원하며, 홈페이지를 통해 위원회의 활동 내역을 파악하기는 쉽지 않다. 위원회 개최 관련하여 1차부터 4차까지 논의 상황은 공개되어있지 아니하고, 2019년 6월과 12월 각각 제5차 및 제6차 회의를 개

최한 회의록이 있을 뿐이다. 양 회의 내용은 모두 보고사항을 확인하는 수준에서 진행되었는데, 2019년 여성 체육활동 지원사업에 추진 현황과 IOC스포츠 어워드 추천 결과에 대한 경과를 보고받고 이를 원안 의결하는 내용이다. 해당 내용 외에 규정에서 제시하고 있는 ‘여성체육진흥’이나 ‘이사회 자문’에 대한 활동은 확인되지 않지만 활동이 형식적 수준에 그치는 것으로 파악된다. 동 위원회는 체육회 유일의 여성조직으로서 여성체육 전반에 대한 논의를 할 수 있도록 규범적 근거는 있으나 지속적으로 제기되어온 여성 스포츠인에 대한 성폭력 문제 등 현안과 성평등 이슈가 의제화되고 있는지는 확인되지 않는다.

〈표 II-3〉 스포츠 단체 여성임원현황 (2020. 11월 초 기준)

구분		전체 인원(명)	인원(명)	여성 비율(%)
대한체육회		50	11	22.0
시 도 체육회 (17)	서울특별시체육회	41	8	19.5
	부산광역시체육회	52	3	5.8
	대구광역시체육회	50	7	14.0
	인천광역시체육회	52	8	15.4
	광주광역시체육회	56	6	10.7
	대전광역시체육회	49	6	12.2
	울산광역시체육회	48	6	12.5
	세종특별자치시체육회	30	4	13.3
	경기도체육회	47	6	12.8
	강원도체육회	49	8	16.3
	충청북도체육회	53	6	11.3
	충청남도체육회	43	2	4.7
	전라북도체육회	39	5	12.8
	전라남도체육회	51	3	5.9
	경상북도체육회	46	2	4.3
	경상남도체육회	49	5	10.2
	제주특별자치도체육회	51	8	15.7
소계		806	93	11.5
총 계		856	104	12.1

※ 출처 : 각 회별 공식홈페이지 공개자료(2020년 11월 초 기준)

스포츠 단체의 여성 임원⁸⁾은 전체 856명 중 104명(12.1%)이며, 국제경기대회유치심사위원회 및 국제경기대회지원위원회는 여성 비율이 낮아 권고대상이 되기도 하였다. 또한 대한장애인체육회 역시 예산을 심의하는 여성의 비율이 전반적으로 낮은 것으로 나타났다. 생활체육교실 및 동호회 지원은 2017년도 1명(20%), 2018명 0명(0%)으로 의사결정과정에 여성참여가 이루어지지 않은 것으로 보인다. 한편 장애인 동계스포츠육성은 2017년 4명(11.4%), 2018년 4명(10.3%)으로 여성참여 비율이 낮고, 장애인국제대회개최 지원은 2019년 2명(33.3%)으로 다른 사업에 비해 높은 것으로 나타났다. 이는 신규 사업의 경우 여성위원의 수가 높게 나타나고 기존 사업에서는 오히려 여성위원 수가 적어지는 위원회 구성에 대한 문화체육관광부(2019a)의 분석과 일치하는 것으로 판단된다.

〈표 II-4〉 여성참여율 40% 미만 개선권고 대상 위원회

주관기관	위원회	2018.12.31. 위촉직 현황		
		전체	여성	
			인원(명)	비율(%)
문화체육관광부	국제경기대회유치심사위원회	8	2	25.0
	국제경기대회지원위원회	4	0	0.0

※ 출처 : 문화체육관광부(2019a)

〈표 II-5〉 국고보조사업 심사위원 성비

기관명	사업명	심사위원 성비(최종단계 심의)								
		2017			2018			2019		
		총원 (명)	여성		총원 (명)	여성		총원 (명)	여성	
			인원(명)	비율(%)		인원(명)	비율(%)		인원(명)	비율(%)
대한 장애인 체육회	생활체육 교실 및 동호회 지원	5	1	20.0	9	0	0.0			
	장애인 동계스포츠 육성	35	4	11.4	39	4	10.3	32	5	15.6
	장애인 국제대회 개최 지원							6	2	33.3

※ 출처 : 문화체육관광부(2019a)

8) 이사와 감사를 포함한다.

3) 고용규범의 위반 현황 등

여성 전문체육인은 학생선수 외 일반선수 및 지도자의 경우 지자체, 스포츠 단체 및 공공기관 등 팀에 소속되는 경우 해당 기관과 고용관계를 맺고 노동관계법의 적용대상이 된다. 여성선수의 경우 <표 II-1>에서 제시된 바와 같이 일반부에서는 기타를 제외한 전체 여성선수 2,851명 중 시·도청에 1,315명(46.1%), 시·도체육회에 488명(17.1%), 공공기관에 180명(10.0%), 군에 9명(3.3%) 등 총 1,992명(69.9%) 이 속해 있어 상당수가 근로자의 지위를 갖고 있는 것으로 파악된다.⁹⁾

고 최숙현 선수 인권침해 사건을 계기로 고용노동부는 2020년 9월~10월까지 경주시 체육회에 대한 특별감독과 전국 지방체육회(30개소)를 대상으로 수시 근로감독을 실시하였다. 그 결과 총 219건의 노동관계법률상 위반사항을 확인하였다<표 II-6>.

위반사항은 근로계약서상 근로조건의 명시를 받지 못하였거나, 연장·야간·휴일수당과 연차휴가수당·퇴직금 등 임금을 체불하고 있는 것으로 나타났다. 본 수시 근로감독은 경주시 체육회의 특별감독의 연장선상에서 이루어진 것으로 폭행 및 임금 체불 등을 중심으로 이루어져 성별에 따른 고용상 차별이 존재하였는지는 파악하기 어렵다.

<표 II-6> 지방체육회 노동관계법 위반 현황

(단위 : 건)

항목	근로조건 서면 명시 위반	연장·야간 휴일수당 미지급	연차휴가 수당 미지급	퇴직금 미지급	취업규칙 미신고	기타 ¹⁰⁾	총 계
건수	32	41	27	10	22	87	219

※ 출처 : 고용노동부 보도자료 (2020. 12. 21.)

고용노동부는 본 사건을 계기로 실시한 특별근로감독을 통해 체육회가 노동관계

9) 2019년 현재 일반부는 시·도청 전체 3,218명 (여성 1,315명), 시·도체육회 전체 1,203명(여성 488명), 경기단체 2,007명 (여성 574명), 기업 전체 815명 (여성 285명), 공공기관 전체 424명 (여성 180명), 군 전체 271명 (여성 9명), 기타 전체 20,829명 (여성 4,328명) 등이다.
10) 최저임금법 위반, 노사협의회 미개최, 직장 내 성희롱 예방교육 미실시, 비정규직 차별 등

법을 적용의 사각지대라는 것을 확인하였다고 밝히면서 추가로 수시근로감독을 확대하고, 문화체육관광부와 함께 직장운동경기부 표준계약서(안)를 마련하고 배포할 계획을 밝혔다.

4) 사건처리 및 인권교육 현황

대한체육회의 스포츠공정위원회는 법제, 포상, 징계 등의 공정한 심의를 통한 스포츠계의 전반적인 공정성 확립을 목적으로 설치되어 지도자 및 선수의 인권침해 행위에 대해서도 징계하고 있다. 대한체육회의 스포츠공정위원회 결정사례 리플렛을 살펴보면, 최근 4년 동안 각 1건씩 지도자가 선수를 폭행·협박한 경우(자격정지 1년), 지도자가 선수에게 중한 상해를 발생시킨 폭력을 행한 경우(제명), 선수가 후배선수를 상습 폭행한 경우(자격정지 3년), 지도자가 선수를 상습적으로 성희롱 및 성추행한 경우(제명), 동료선수를 성추행한 경우(자격정지 5년), 후배선수를 촬영하고 사진과 동영상을 유포한 경우(자격정지 7년) 등을 결정한 바 있다¹¹⁾(대한체육회, 2020).

선수위원회는 대한체육회 정관 및 NOC 선수위원회를 위한 IOC 가이드라인에 따라 2017년에 설치되었다(대한체육회 선수위원회 규정 제1조), 위원들의 성별은 남성, 여성 모두 30% 이상 되도록 구성해야 한다(동 규정 제2항제6조). 선수의 권익을 보호, 증진하기 위하여, 스포츠인권익센터 운영 관련 사항, 지도자·선수등록규정을 심의하고, 지도자 및 선수의 성폭력 등의 징계를 심의하는 역할을 하기도 한다.

한편 스포츠 인권교육은 국가대표 스포츠인권 교육 의무화, 온라인 인권교육프로그램 운영, 정서지원 프로그램 운영 등의 사업으로 전개했으며, 스포츠인권침해에 대한 신고와 상담을 처리하는 스포츠인권센터 운영, 스포츠인권 향상을 위한 홍보를 실시하기 위해 스포츠인권 전문강사, 전문인력풀을 운영하는 사업을 시행하였다. 대한체육회는 신청학교 및 단체별로 찾아가는 인권교육을, 시·도체육회는 시·도체육회 소관학교, 선수, 지도자를 대상으로 한 인권교육을, 회원종목단체는 종목별로 선수, 지도자, 심판 등을 대상으로 인권교육을 실시하였다.

선행연구에서도 무엇이 폭력·성폭력인지를 분명하게 알려주고 지속적인 교육을 실시하는 것을 재발방지 및 개선에 중요한 요소로 지적하였는데(황정임 등, 2007;

11) 대한체육회 스포츠공정위원회 <https://www.sports.or.kr/home/010713/0160/view.do>

허현미, 2011), 이러한 교육이 실제 어떠한 변화를 이끌어 내고 있는지, 또 다른 개선방안은 무엇이 있을지에 대한 심층적인 탐색이 요구된다.

〈표 II-7〉 스포츠 인권 교육 현황

구분	교육명	교육대상	횟수 및 인원				
			2014	2015	2016	2017	2018
대한체육회	찾아가는 인권교육	신청학교 및 단체 (교육청 등)	166회 6,991명	117회 7,827명	295회 10,103명	341회 12,098명	253회 12,431명
시·도체육회	시·도별 인권교육	시·도 체육회 소관 학교, 선수, 지도자	146회 14,969명	181회 16,712명	122회 9,749명	192회 19,635명	198회 19,044명
회원 종목단체	종목별 인권교육	종목별 선수, 지도자, 심판 등	97회 8,666명	163회 14,610명	122회 9,749명	118회 10,789명	208회 12,988명
합계			409회 30,626명	461회 39,149명	539회 29,601명	651회 42,522명	659회 44,463명

※ 출처 : 2018 대한체육회 사업결과보고서(2019); 문화체육관광부(2020)에서 재인용

2. 차별 관련 선행연구 분석

가. 스포츠 성차별

1) 성차별적 인식과 미디어

(1) 성차별적 인식

전문체육인에게 가장 중요한 기회인 올림픽 출전 기회의 배제와 차별이 여성 전문체육인이 경험하는 대표적인 차별이다. 올림픽은 하계와 동계로 나누어 4년 단위로 치러지는데 여성은 완전히 배제되거나 차별당해온 오랜 역사를 가지고 있다. 고대 그리스에서 시작된 올림픽은 그리스 시민인 남자에 한하여 출전 기회가 주어졌으며, 여성은 경기 참여는 물론 관람하는 것조차 허용되지 않았다(류준상, 2003). 모두를 위한 스포츠를 주창한 쿠베르탱이 올림픽을 부활한 1896년 첫 근대 올림픽은 아테네에서 개최되었는데(이학준, 2018) 이때에도 여성의 참가는 허용되지 않았다. 하계올림픽에서는 1900년 제2회 파리올림픽에서 테니스와 골프, 1904년 세인트

트루이스올림픽에서 양궁이, 1912년 스톡홀름올림픽에서 수영이, 동계올림픽에서는 1924년 파리올림픽에서 피겨스케이팅이, 1936년 베를린 올림픽 알파인스키에서 여성의 참가가 허용되었다(변해심, 2018). 하계올림픽의 마지막을 장식하는 마라톤은 전쟁에서 전령이 마라톤에서 아테네까지 달린 것에서 유래하였으며, 마라톤과 유사하게 전쟁에서 파생된 다양한 종목에서 남성의 강인한 신체적 능력을 겨루는 것이 올림픽의 주요 특징이자 스포츠계가 남성위주의 성차별적인 토대를 갖게 된 태생적인 이유이다. 여성이 마라톤 경기를 참가하는 것 자체가 금지되었던 1967년, 캐서린 스위처는 제71회 보스턴마라톤 대회에 정식으로 등록하여 출전하였으나 주최 측이 뒤늦게 여성이 참가하고 있다는 사실을 알게 되자 출전번호를 떼어내려고 하였으며 완주에 성공하였으나 결국 실격처리되고 말았다. 그러나 캐서린 스위처의 행동은 여성의 스포츠 참여에 대한 요구를 증대시켰고 보스턴마라톤은 1972년부터 여성의 참가를 허용하였으며, 약 100년 만에 1984년 LA올림픽에서 여성의 마라톤 참가가 허용된 바 있다¹²⁾.

이후 계속하여 여성이 참가할 수 있는 종목이 늘어나게 되었으나 여성만이 참가하는 종목인 리듬체조, 싱크로나이즈드스위밍과 같은 심미적 리듬운동¹³⁾은 선수의 신체적 조건과 함께 의상, 메이크업, 머리 모양과 같은 외형적인 부분 또한 경기 수행에 반영되는 예술적인 측면을 강조하는 종목(나은진, 2016)으로 전통적인 여성상에 기초한 성역할 고정관념을 재생산해내기도 한다.

스포츠에서의 성역할 고정관념은 남성에게는 운동선수의 신체적인 강인함과 경쟁을 요구하며 여성에게는 이를 기대하지 않는 것으로 실체화된다. 따라서 스포츠와 남성상은 일치되는 특성으로, 스포츠와 여성상은 불일치되기 때문에 스포츠에 참가하는 여성은 여성성이나 여성으로서의 성별을 의심받게 된다(Berlin, 1974; Felshin, 1974; Gerber, 1974; Harris, 1973; Hart, 1972; Metheny, 1972; 강영만, 2012에서 재인용).

오정수(2014)는 스포츠계에서의 젠더불평등 구조로 여성지도자의 성불평등 구조

12) 뉴스1(2017. 4. 18.) 최초의 女 보스턴 마라톤 완주자, 50년만에 재도전 '성공'

13) 음악의 리듬에 맞춰 움직임을 연결시켜 우아하고 아름답게 감정을 표현하는 데 중점을 둔 운동으로 The Council of Europe, 1980의 Sport for All 헌장에서 규정하고 있는 운동 활동 범주 중 하나이다(나은진, 2016).

를 설명하였다. 스포츠 문화에서 여성차별이 고착화 된 이유를 국내·외 선행연구를 고찰하여 다음과 같이 제시하였다. 성 고정관념과 가부장제 이데올로기에 기초한 사회문화적 규범에 따른 여성의 역할·기대·직무 등의 분화, 중고등학교로 진학할수록 학교 수업에서 체육의 비율이 줄어들고 남학생의 스포츠 활동은 강화되고 여학생은 억제되는 성차별적 체육문화, 남성들의 신체적 차이를 남성들의 신체적 우월성과 지배로 변형시켜 경기력에서 남성들이 여성보다 신체 우수성을 드러냄으로써 스포츠는 사회에서 남성들의 당연한 우월성과 지배를 위한 구실을 하고, ‘스포츠의 남성 독과점적 지배’로 ‘스포츠 본질의 남성 편향적 정의’로 실현되는 남성 우월주의 스포츠 문화(조성식, 2003; 오정수, 2014에서 재인용) 및 여성 스포츠 참여의 제한(여성이 참여 가능한 종목 및 여성성을 강조하는 종목), 여성의 스포츠 참여는 외모의 아름다움을 목표로 하게 하며 미디어에 노출되는 상(像)도 선수보다는 여성으로서의 모습을 강조하는 남성 편향적 시각 등이 성차별을 강화한다. 즉, 스포츠가 성별 차원에서 남성의 우월한 신체적 능력을 드러내면서 여성을 지배하는 가부장적·남성우월적 사회문화를 형성 및 유지하며, 그에 따라 여성의 스포츠 참여는 남성적 이데올로기에서 기대되거나 용인되는 여성성에 한해 허용되고 보여진다는 것이다.

(2) 미디어

미디어는 일반 대중과 스포츠 경기, 전문체육인 등을 연결하면서 의제 설정을 통해 여성 전문체육인의 특정한 상(像)을 만들어내는 중요한 역할을 한다. 해당 미디어의 관점에 따라 수많은 정보와 사실 중 일부만이 대중에게 전달되며, 이렇게 선택된 대상에 따라 대중들은 스포츠와 여성 전문체육인에 대한 인식을 형성하게 된다. 따라서 우리나라의 미디어에서 여성 전문체육인이 어떻게 비추어지고 있는지를 확인함으로써 우리 사회 전반의 스포츠의 성평등이 어떻게 형성되고 있는지를 살펴볼 수 있다.

한정훈(2017)은 언론에서 스포츠 스타를 어떻게 보도하는지 경향과 의미를 알아보기 위하여 스포츠 스타가 언론에 처음 등장한 때부터 2016년까지 기사에서, 제목에 선수 이름이 들어가 있으면서 중복기사 및 사진 관련 기사를 제외한 김연아(59,606건), 박태환(27,165건), 손연재(20,262건), 손흥민(43,350건)의 기사를 대상으로 의미연결망 분석을 하였다. 언론에 등장한 기간이 가장 짧았던 손흥민 선수

(2009년 ~ 2016년)의 기사가 많은 것은 신문의 기사 수가 스포츠의 인기를 반영하기 때문에 축구라는 인기종목의 특성이 작용한 것으로 보았다(이자영, 2001; 한정훈, 2017에서 재인용). 연구 결과 기사 의제에서는 남녀 스포츠 스타 모두 경기력 관련 내용이 주를 이뤘지만, 스포츠와 관련 없는 내용 또한 의미연결망의 중심에 있었다. 특히 남성은 경기종목과 경기력에 초점이 맞춰져 있고 열애설 관련 키워드가 하나의 군집으로 나타났으나, 여성 스포츠 스타는 스포츠와는 무관한 광고, 모델, 화보, 인증샷, 여신의 키워드가 도출되었다. 연구자는 이러한 기사의 의제 설정은 여성선수의 성적 대상화와 상품화 현상을 반영하며, 외모 중심으로 다루어지거나 노출이 많은 종목의 비율을 높여 선수의 능력을 제대로 평가하지 않는 차별이라고 보았다. 이에 더해 남녀에 따른 차이는 전체 기사 중 사진 기사의 비율에서 차이가 나타났다. 전체 보도된 기사 중 사진을 포함한 기사 비율은 손연재 선수(31.4%) 김연아 선수(26.4%), 박태환 선수(18.5%), 손흥민 선수(15.2%) 순으로 여성선수의 사진기사가 더 많이 나타났다. 연구자는 스포츠 관련 보도 사진에서 여성선수는 선정성과 관련 있는 노출 기사의 빈도가 높았고 특정 신체부위나 복장 등을 강조하여 경기 수행 장면에서의 의미를 축소하는 경향으로 파악하였다.

한정훈(2017)의 연구를 통해 대표적인 스포츠 스타의 언론 보도 내용에서 성별에 따른 차이가 뚜렷이 나타났으며, 여성선수는 경기력보다 외모에 대해 언론 및 대중의 관심이 집중된 것으로 드러났다. 이러한 결과는 동일한 경기력을 보이는 전문체육인이더라도 남성에게는 경기력을, 여성에게는 외모나 선정성을 부각하는 성역할 고정관념이 반영된 것이며, 보도를 통해 지속적으로 대중에게 성차별 인식이 강화되는 현상을 실증한 것으로 판단된다.

문영(2019)은 2018 평창 동계올림픽 기간 중 국내 종합일간지 5개¹⁴⁾를 대상으로 올림픽 속 ‘성별에 따른 차별’을 주제로 남녀선수 관련 글 기사를 분석하였다. 첫 번째는 보도 기사의 수로 올림픽 경기 자체를 다룬 422건의 기사 중 여성선수 관련 기사는 205건(48.8%)로 보도량에서는 큰 차이를 보이지 않았다. 이는 메달 경쟁이 중요한 국제적인 스포츠 이벤트 기간에는 여성선수 관련 보도량이 현저하게 증가한다는 다른 연구와도 일치되는 결과로 해석되었다. 보도 내용에 있어서는 헌신, 용기, 기술, 침착함, 경험과 같은 경기 내용에 대한 기술중심 서술과 경기 내용

14) 경향신문, 한겨레, 조선일보, 중앙일보, 동아일보

보다 성차별적 프레임에 따른 외모, 나이, 사생활, 고정관념 강화, 여성성/남성성 강조를 주된 내용으로 하는 비기술적 서술로 구분하여 분석하였다. 남성기사에서는 기술중심 서술이, 여성기사에서는 비기술중심 서술이 통계적으로 유의미한 수준에서 더 많이 나타나는 것을 확인하였다.

이러한 연구결과는 전문체육인의 궁극적인 목표인 올림픽의 국가 간 경쟁으로 인해 보도량에서는 차이가 없으나, 보도 내용상 여성선수는 수행한 경기 내용 자체보다 외모 등 여성성이나 성차별적 요소가 두드러지게 대중에게 전달된다는 것으로 한정훈(2017)의 연구와도 일치는 결론이다. 따라서 메달 획득이라는 결과를 목표로 국위선양 차원에서 국가적으로 진행하는 올림픽에서조차 스포츠에서의 성차별적 인식, 성역할 고정관념을 강화하는 보도 태도를 확인할 수 있었다.

2) 스포츠 기회와 경력

(1) 스포츠 기회와 시설

여성이 남성과 동등하게 스포츠 활동에 참여하고 향유하기 위한 기본 전제는 여성이 스포츠를 경험할 수 있는 기회가 보장되고, 이용할 수 있는 스포츠 시설이 충분한 수준에서 마련되는 것이다. 모든 국민은 공교육을 제공받고 있으며, 체육 수업과 교내 스포츠 클럽, 운동부 등을 통해 스포츠를 접하게 된다. 따라서 기회와 시설 차원에서는 학교교육에서 여학생의 스포츠 참여가 어떻게 보장되고 있는지를 확인하는 것이 필요하다.

유창완 등(2017)은 2016년도 교육부의 여학생 체육활동 활성화 정책의 효과를 분석하면서 여학생들의 규칙적인 체육활동 참여가 남학생 62.3%의 절반수준인 32.2%(문화체육관광부, 2010; 서지영, 유창완, 김택천, 2014에서 재인용)로 저조한 이유를 파악하기 위해 교사와 중·고등학교 여학생, 교육전문직을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사 대상 학교 중 여학생이 이용 가능한 탈의실을 보유한 학교는 설문 대상 전체 218개교 중 115개교(52.8%)였으며 초등학교의 경우 보유하지 않은 학교가 전체 70개교 중 47개교(67.1%)로 중학교 89개교 중 37개교(41.6%), 고등학교 59개교 중 19개교(32.2%)에 비하여 탈의실이 마련되지 않은 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 한편, 최윤경, 박성정, 김효경(2019)의 전국 초·중·고등학교 2,463개교를 대상으로 한 연구에서는 탈의실을 보유하고 있는 학교는 37.0%에 불

과한 것으로 유창완 등(2017)의 조사보다 더 적은 수로 나타났다.

이에 교육부는 2020년 학교체육 활성화 추진 기본계획에서 2021년까지 전국 중·고등학교에 탈의실을 100%로 확충하고, 실내체육시설을 보유하고 있지 않은 학교 979개 중 892개 학교의 공간확보 계획을 수립하였다. 이 후의 조사에서도 여학생이 스포츠 활동에 접근할 수 있는 기본적인 시설이 제대로 갖추어지지 못한다는 점이 확인되었는데, 전문체육의 경우 대부분 초등학교 수준에서 입문하는데 특히 초등학교에서의 시설이 중·고교에 비하여 더 부족하여 여학생의 스포츠 접근성이 떨어지는 것을 나타내주고 있다.

(2) 스포츠 경력과 진로

2007년 여자농구 선수 박찬숙 전 국가대표가 우리은행 여자농구단의 신임 감독 면접에서 여성이라는 이유로 탈락했다고 국가인권위원회에 진정을 내면서 스포츠지도자의 성차별 문제가 제기되었다¹⁵⁾. 당시 신임 감독을 선임하게 된 계기가 감독이 선수에게 성폭력을 가했기 때문이었으며, 이후 박찬숙 전 국가대표는 2019년 스포츠계 성폭력 파문에 끊이지 않는 남성지도자들의 여성선수 성폭력 문제를 해결하기 위해 여성지도자가 있어야 한다고 주장하였다¹⁶⁾. 국내 4대 프로스포츠(야구·축구·배구·농구)에서 첫 여성 감독이 배출된 것은 2010년으로 프로배구 여자부 GS 칼텍스의 조혜정 감독이며, 여자농구는 1998년 프로 출범 후 2002년 국민은행에서 잠시 감독대행을 여성이 맡았다가¹⁷⁾, 2012년 KDB생명에서 이옥자 감독이 최초로 선임되었다¹⁸⁾. 이후 2014년부터 현재까지 감독으로 재임 중인 프로여자 배구 흥국생명의 박미희 감독, 2017년에 선임된 현대건설 이도희 감독, 2019년에 선임된 프로농구 BNK의 유영주 감독 총 3명이 활동 중이다.

주종미(2010)는 국내 운동부 지도자의 성비를 검토하여 성평등한 스포츠지도자 채용을 위한 방안을 제안하였다. 여성지도자 비율은 학교운동부 18.2%, 시·도체육회 11.7%, 실업팀 7.3%, 국가대표 5.7%, 프로팀 3.6%로 경력사다리가 올라갈수록 줄어들고 있는 것으로 나타났다(대한체육회, 2006; 체육과학연구원, 2007, 주종미,

15) 연합뉴스(2007. 6. 11.) 박찬숙, '운동계 성차별' 인권위에 진정

16) 한겨레(2019. 1. 15.) 농구스타 박찬숙 '12년 전 감독 신인선수 성폭력과 달라진 게 없어'

17) 동아일보(2010. 4. 16.) 프로스포츠 첫 女감독 탄생

18) 아시아경제(2014. 4. 17) 韓-日 1호 女감독 이옥자, 다시 나고야로

2010에서 재인용). 이러한 지도자 성비를 미국과 비교하였는데, 대학 여성 운동팀의 수석코치¹⁹⁾는 42.8%였고, 미국 여자프로농구의 총 12개 팀 중 여성 감독은 7명(58%), 총 26명인 코치 중 15명(58%)이 여성이었다. 이는 2019년도가 되어서야 새로 창단된 프로농구팀에 여성감독이 최초로 선임된 우리나라의 현실과 극명한 차이를 보이고 있다. 연구자는 성평등한 지도자 채용을 위해 미국의 법령과 제도를 비교·분석한 결과 1972년 교육개정법 제9장에 따라 강제성은 없으나 학생선수로 참여 기회가 동등하게 주어지며 그에 따라 지도자 성비도 동등하게 보장하고 있음을 언급하였다. 미식축구연맹(National Football League; NFL)의 Rooney Rule은 구단들이 감독 고용 시 지원자 중 소수인종이 있을 경우 그들 중 반드시 한 명 이상을 인터뷰해야 하며 이를 위반하는 경우 NFL에 벌금을 내야 하는 규칙을 시행하고 있는데, Rooney Rule 이전 NFL 선수 중 약 70%가 흑인이었으나 32명의 감독 중 흑인은 2명(6%)에 불과하였다. 그러나 규칙 시행 후 2010년에는 6명(19%)으로 증가하였다. 지도자 비율을 강제적으로 할당하는 것은 아니지만 최소한의 면접 기회를 보장함으로써 감독 고용의 가능성을 마련한 것으로 평가하였다.

결론적으로 연구자는 여성지도자 채용 비율이 낮은 이유로 남성 중심의 스포츠계에서 의사결정권자들이 대부분 남성이기 때문이며, 지도자의 채용이 주로 인적 네트워크에 의해 이루어져 기존 남성지도자가 다른 남성지도자를 추천할 가능성이 크고, 감독 및 코치의 직무가 표준화되어 있지 않아 직무요건에 맞는 적합한 지도자 채용이 어렵다는 점을 지적하였다.

장덕선, 이인화(2010)의 연구에서는 감독의 경우 초등학교는 남자가 여자보다 6.46배 높았고, 중학교는 11.47배, 고등학교는 16.39배, 일반부는 24.8배 많았다. 코치의 경우 초등학교는 남자가 여자보다 1.75배, 중학교는 3.61배, 고등학교는 6.37배, 일반부는 9.31배 높았다. 지도자의 연령이 높아질수록 고학년, 일반부 지도자일수록 남성이 현저히 많아진다. 특히 엘리트스포츠 여성지도자는 거의 없다. 연구자는 엘리트 스포츠 현장에서 여성이 남성보다 좋은 성과를 거두고 있음에도 불구하고 여성지도자가 부족한 이유로 여성 엘리트선수들이 고등학교 졸업 후 지속적인 교육을 받을 수 있는 진학의 문이 좁고 다른 한편으로는 선수들이 은퇴 후 결혼하여 가정생활에 안주하는 역할모델을 답습한 데서 비롯되었다고 분석한다. 또한

19) head coach, 우리나라 감독에 준한다.

장덕선 등(2013) 연구에서는 여성코치라는 이유로 남성 위주의 사회적 차별, 술 문화, 코치와 여성성 역할 강요 등의 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

이러한 기존 남성지도자로 구성된 지도자 분야에 여성이 진입하지 못하는 것은 처음부터 여성에게도 성역할 고정관념에서 비롯된 유리장벽이 존재하고, 그 때문에 뛰어난 선수라 할지라도 지도자의 역량을 키워 성장할 수 있도록 지원하는 시스템이 존재하지 못하는 데서 원인을 찾을 수 있을 것이다. 또한 이미 구축된 남성지배적인 문화에서 빈약한 인적 네트워크를 가진 여성이 진입 기회를 얻지 못하고 사회적으로 요구되는 여성성에 따라 가부장제 질서에 따라 출산·양육을 전담하거나 혹은 지도자로 진입하더라도 여전히 요구되는 여성성과 남성과의 차별로 인해 안정적인 경력경로를 가져가지 못하는 것으로 판단된다.

3) 스포츠 거버넌스에 여성 참여

이현정(2010)은 근대 한국 여성 스포츠의 발전과정을 연대기별로 정리하면서 여성 스포츠 단체가 형성된 계기와 역할 등을 제시하였다. 먼저 우리나라에 스포츠가 도입된 1895년부터 1945년까지는 개화기와 일제강점기라는 역사적 맥락에서 근대적 학교가 설립되고 외국인 선교사를 통해 농구, 배구, 탁구, 정구 등의 다양한 스포츠가 소개되면서 여학생을 중심으로 하는 스포츠 전파와 참여가 이루어졌다. 이 시기에 학교체육과 함께 1922년 조선여자기독교청년회로 창립된 YWCA가 스포츠 단체의 역할을 수행하면서 발전하였다. 이화여자전문학교에서 1923년 교내 YWCA를 조직하여 구기, 스케이트, 등산 등을 장려하였다.

1945년부터 1960년까지 태동기에서는 일제에 의해 해산되었던 많은 스포츠 단체가 부활하고 재개하였는데 이중 대표적인 것이 조선체육회이며 광복 후에 YMCA로 재건되었다. 1947년에는 조선올림픽위원회를 설립하여 IOC에 정식 가입하였고, 1948년 생모리츠 동계올림픽에도 참가하였다. 이후 대한체육회 및 대한올림픽체육회로 개칭되었다가 1954년 사단법인 대한체육회가 되었다. 그러나 대한체육회 내에 여성체육진흥위원회가 부녀분과위원회로 격하돼 활동에 제약을 받았다. 대한체육회와 더불어 1946년에 한국여성체육학회가 설립되어 여성 전문체육인의 친목도모를 위해 모인 대한여자체육연맹에서 출발하여 당시 유일의 여성 스포츠 단체인 여자정구연맹과 함께 여성스포츠 단체로 활동하였다. 1954년에 한국여성체육학회

를 대한여성체육회로, 1965년 한국여성체육학회로 명칭을 바꾸었다. 한국여성체육학회는 여성 스포츠의 학문적인 발전과 여성 스포츠인의 지위 확보 및 향상, 저변 확대를 목표로 하였으며, 전문여성체육지도자를 교육하고 인재를 양성하는 것이었다. 그러나 여성 전문체육인 등이 증가함에도 여성 스포츠 단체로서 역할을 최대화하지 못하고 있다. 여성체육학회 이후 현대무용협회, 한국무용연구회, 한국여성스포츠연맹 등이 설립되었다,

1960년부터 1988년까지 성장기에는 엘리트 체육 정책과 '86아시안게임, '88올림픽과 같은 다수의 국제대회에서 여성 전문체육인이 두각을 나타내고 메달을 획득하는 등 활약하면서 여성 스포츠인에 대한 인식이 개선되었으며, 사회체육위원회, 국민체육진흥위원회, YWCA, 한국여성스포츠회 등의 단체 활동이 활성화되었다.

1988년 이후 현재까지 발전기에는 여성 올림픽 메달리스트와 현역 선수를 회원으로 하는 사단법인 '100인의 여성체육인'이 2009년 창립되었다. 세대 공감을 통해 여성 전문체육인들이 화합하고 소통하며 스포츠를 위해, 스포츠를 통해 미래를 만들고자 설립되었는데, 여성 스포츠계에 심어진 과거의 뿌리와 현재의 줄기, 미래의 가지와 열매를 위해 전직, 현직선수, 지도자, 학자가 모였으며 후진을 양성하여 세대교체를 이루고자 한다²⁰⁾. 그동안의 활동으로는 (사)한국야구위원회(Korea Baseball Organization: KBO)와 공동으로 봉사활동과 100인의 여성체육인 워크숍, 여성체육포럼을 매년 진행하였고, 2018년 미투 캠페인으로 ① 미투선언 1호인 전 테니스 선수 김은희 초대, ② SNS용 카드뉴스 캠페인, ③ 체육계 성폭력조사 촉구 성명발표, ④ 올림픽 공원에서 여성스포츠 인권개선 퍼포먼스 개최 등의 활동을 이어갔다²¹⁾. 1998년 사단법인 한국여자프로골프협회가 정식으로 창립되고, 같은 해 사단법인 한국여자프로농구연맹이, 2001년 한국여자축구연맹이 창립되었다. 배구도 프로리그가 있으나 한국배구연맹으로 남성과 여성이 통합되어 있다.

20) (사)100인의 여성체육인 홈페이지 설립목적
http://www.100inwomen.com/html/sub01_02.php

21) (사)100인의 여성체육인 홈페이지 연혁
http://www.100inwomen.com/html/sub01_03.php

나. 고용차별 관련 선행연구

여성 전문체육인의 고용현황을 직접적으로 다룬 연구는 부분적으로만 존재하는 것으로 확인되었는데, 조사 대상이 본 실태조사와 일치하지 않으나 본 인권상황 실태조사에서 참고할 수 있는 연구를 살펴보고자 한다.

곽선행, 이웅기, 강효민(2009)은 여성체육인을 ‘체육을 전공한 관련 분야 종사자들’로 정의하면서, 2006년 서울 및 경기지역에 소재하는 스포츠 팀 및 체육관련 여성 직장인 총 278명을 대상으로 설문조사를 통해 고용형태와 직업 정체성 등을 조사하였는데, 응답자 중 정규직은 112명으로 40.3%에 불과하였으며, 계약직은 110명으로 39.6%, 운영직은 56명(20.1%)로 나타났다²²⁾.

국가인권위원회(2019a)의 학교운동부 지도자를 대상으로 한 연구에서는 남성지도자 422명(81.5%), 여성지도자 82명(18.5%) 총 518명을 대상으로 고용관계 내용을 설문조사를 통해 살펴보았다. 조사대상자 중 365명(70.7%)은 ‘기간제 계약직’이었으며, ‘정규직(무기계약직 포함)’은 107명(20.7%), ‘기타’ 28명(5.4%), ‘별정직’ 14명(2.7%), ‘기능직’ 3명(0.6%) 순으로 나타났다. 계약 기간은 ‘1년’인 경우가 380명(73.4%)로 기간제 계약직 응답자보다 많았으며 계약 기간이 ‘2년’인 경우는 16명(3.1%), ‘3년’인 경우는 8명(1.5%) 순이었으며 ‘4년 이상’이라는 응답자는 114명(22.0%)이었다. 학교운동부 지도자가 기간제 계약을 반복하며 근무하고 있는 것으로 조사되었다. 임금은 ‘2천만원 이상 ~ 3천만원 미만’이 280명(54.1%)로 가장 많았고, ‘3천만원 이상 ~ 4천만원 미만’이 104명(20.1%), ‘2천만원 미만’인 경우 61명(11.8%) 순으로 나타났다. 여성지도자는 남성지도자보다 ‘3천만원 미만’이라는 응답한 비율이 더 높았으며, 여성이 많은 초등학교 소속 지도자는 ‘3천만원 미만’이라는 응답이 상급학교 지도자보다 더 많았다. 임금 수준에 대한 지도자의 인식은 ‘매우 낮다’가 251명(48.5%)로 가장 많았고 ‘낮다’가 174명(33.6%), ‘보통이다’ 88명(17.0%), ‘높다’는 5명(1.0%) 순이었다. 임금 수준이 낮은 이유로 ‘비정규직에 대한 차별’이 213명(50.1%), ‘운동부 지도자에 대한 사회적 편견’이 166명(39.1%)로 조사되었다. 4대보험 가입 여부에 대해서는 응답자의 91.5%인 474명이 가입되어

22) 해당 연구에서는 운동선수 경험이 없는 응답자가 133명(47.8%), 무응답 6명(2.2%)로 본 인권상황 실태조사에서 정의하는 여성 전문체육인의 정의와는 차이가 있다.

있다고 응답해 비교적 4대보험 적용은 이루어지고 있는 것으로 나타났다. 전반적으로 고용형태와 근로조건에서 성차별적 통계로 나타나고 있다.

지도자의 고충은 학교운동부의 과열된 경쟁의 주요 원인(중복응답)으로 ‘낮은 임금과 불안정한 신분’이 400명(77.2%), ‘지나친 경기실적 강요’가 190명(36.7%), ‘훈련비 지원, 포상금 지급 등 경쟁을 강요하는 시스템의 문제’가 172명(33.2%) 순으로 나타났다. 갑질을 경험했다고 응답한 256명에게 구체적으로 경험한 내용을 물었을 때 ‘직업의 안정성을 위협하는 언행과 강압’이 100명(39.1%), ‘훈련내용, 시간, 방법 등에 대한 간섭과 지시’가 57명(22.3%), ‘기타’ 41명(16.0%) 순이었다. 지도자 본인이 경험한 갑질이 선수들의 인권침해에 영향을 미친다고 생각하는지에 대한 질문에 긍정하는 응답(그렇다와 매우 그렇다를 합산)이 146명(57.0%)으로 지도자의 열악한 고용상 지위로 인해 학생선수가 인권침해를 겪을 가능성이 높다는 점이 드러났다.

전문체육인의 경우 이들에 대한 사용 기간 보호를 배제하는 기간제법 규범으로 인해 기간제가 근로계약 관행이 만연한 것으로 조사되며, 여성 전문체육인의 고용형태에서의 불안정과 근로조건은 상대적으로 더 낮은 것으로 추정되지만 여성 전문체육인의 비정규직 문제를 다룬 연구가 없어 관련 연구를 검토하고자 한다.

고용노동부(2018)의 성별임금격차 조사에서는 전체 근로자 중 여성은 남성임금의 65.9%를 받으며, 정규직에서는 66.9%로 격차가 약간 줄어들고, 비정규직 전체에서는 71.7%를 받는 것으로 조사되었다<표 II-6>.

<표 II-7>에서 연령대로 살펴보면 정규직에서 30세 미만은 성별임금격차가 크지 않으나, 30대에서 81.5%, 40대에서 59.4%, 50대에서 52.2%로 40 ~ 50대에서 남성의 임금수준보다 여성의 임금수준이 절반 수준으로 떨어지는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 현상은 비정규직에서도 비슷한 양태로 나타났다. 한편 <표 II-8>의 산업별 구분에서 예술·스포츠·여가 산업에서 82.7%의 성별임금격차가 확인되어 전체 업종 중 숙박·음식점업(89.2%) 다음으로 격차가 낮은 것으로 나타났다. 다만 업종 분류상 전문체육인만을 다루는 것이 아니어서 직접적으로는 참고하기에는 한계가 있다.

〈표 II-8〉 고용형태별 시간당 임금수준 및 성별임금격차

(단위 : 원)

구분		남성	여성	전체	성별임금격차(%)
전체		20,183	13,292	17,381	65.9%
정규직(A)		21,488	14,372	18,835	66.9%
비정규직(B)		15,240	10,930	13,053	71.7%
	재택/가내	13,554	10,028	11,009	74.0%
	파견	12,141	11,414	11,670	94.0%
	용역	11,225	9,487	10,492	84.5%
	일일	18,188	10,573	15,804	58.1%
	단시간	14,545	11,278	12,242	77.5%
	기간제	14,158	11,394	12,878	80.5%
	기간제 아닌 한시적	10,084	8,617	9,226	85.5%
정규직 대비 비정규직 시간급 비율(B/A*100)		70.9%	76.1%	69.3%	

자료: 고용노동부(2017), 「고용형태별 근로실태조사」 원자료 분석, 특수고용 제외; 고용노동부(2018)에서 재인용

〈표 II-9〉 연령구간별 임금수준 및 성별임금격차

(단위 : 원)

연령		남성	여성	전체	성별임금격차(%)
전체	19세 이하	8,679	8,065	8,336	92.9%
	20-29세	12,851	12,050	12,431	93.8%
	30-39세	19,608	15,972	18,280	81.5%
	40-49세	24,065	14,299	20,279	59.4%
	50-59세	23,296	12,154	18,923	52.2%
	60세 이상	15,737	10,118	13,722	64.3%
정규직(A)	19세 이하	9,891	9,900	9,896	100.1%
	20-29세	14,027	13,017	13,495	92.8%
	30-39세	20,205	16,516	18,920	81.7%
	40-49세	24,884	15,068	21,430	60.6%
	50-59세	24,579	12,967	20,609	52.8%
	60세 이상	16,637	11,042	15,083	66.4%

연령		남성	여성	전체	성별임금격차(%)
비정규직(B)	19세 이하	8,212	7,547	7,828	91.9%
	20-29세	10,395	9,970	10,175	95.9%
	30-39세	15,579	13,648	14,694	87.6%
	40-49세	18,959	12,127	15,237	64.0%
	50-59세	18,505	10,744	14,406	58.1%
	60세 이상	14,409	9,476	12,193	65.8%
정규직 대비 비정규직 시간급 비율 (B/A*100)	19세 이하	83.0%	76.2%	79.1%	
	20-29세	74.1%	76.6%	75.4%	
	30-39세	77.1%	82.6%	77.7%	
	40-49세	76.2%	80.5%	71.1%	
	50-59세	75.3%	82.9%	69.9%	
	60세 이상	86.6%	85.8%	80.8%	

자료: 고용노동부(2017), 「고용형태별 근로실태조사」 원자료 분석, 특수고용 제외; 고용노동부(2018)에서 재인용

〈표 II-10〉 산업별 임금수준 및 성별임금격차

(단위 : 원)

업종		남성	여성	전체	성별임금격차 (%)
전체	농업, 임업 및 어업(A)	17,651	11,789	16,133	66.8%
	광업(B)	21,228	14,778	20,600	69.6%
	제조업(C)	20,340	13,496	18,584	66.4%
	전기, 가스, 수도(D)	32,809	23,533	31,382	71.7%
	폐기물, 환경복원(E)	18,090	13,957	17,427	77.2%
	건설업(F)	19,519	14,437	18,836	74.0%
	도매 및 소매(G)	17,651	12,090	15,137	68.5%
	운수업(H)	17,647	15,425	17,258	87.4%
	숙박 및 음식점업(I)	9,891	8,818	9,176	89.2%
	출판, 영상, 정보 등(J)	24,912	17,132	22,580	68.8%
	금융, 보험(K)	36,048	23,777	30,600	66.0%
	부동산, 임대(L)	14,086	11,462	13,205	81.4%

업종		남성	여성	전체	성별임금격차 (%)
전체	전문, 과학, 기술(M)	27,493	18,126	24,357	65.9%
	사업시설, 사업지원(N)	17,768	12,323	14,996	69.4%
	교육서비스(P)	29,263	19,782	24,057	67.6%
	보건 및 사회복지(Q)	23,336	12,526	14,356	53.7%
	예술, 스포츠, 여가(R)	14,125	11,684	12,969	82.7%
	협회, 수리, 개인(S)	14,648	10,382	12,808	70.9%
정규직(A)	농업, 임업 및 어업(A)	19,359	13,834	18,070	71.5%
	광업(B)	21,622	15,286	21,027	70.7%
	제조업(C)	21,187	14,060	19,417	66.4%
	전기, 가스, 수도(D)	34,413	26,626	33,357	77.4%
	폐기물, 환경복원(E)	18,597	14,525	17,983	78.1%
	건설업(F)	19,014	13,499	18,112	71.0%
	도매 및 소매(G)	18,982	13,209	16,611	69.6%
	운수업(H)	18,441	16,574	18,135	89.9%
	숙박 및 음식점업(I)	11,560	9,409	10,245	81.4%
	출판, 영상, 정보 등(J)	26,252	18,873	24,206	71.9%
	금융, 보험(K)	36,936	25,701	32,149	69.6%
	부동산, 임대(L)	17,749	14,325	16,775	80.7%
	전문, 과학, 기술(M)	28,108	18,688	25,058	66.5%
	사업시설, 사업지원(N)	18,618	12,966	15,926	69.6%
	교육서비스(P)	30,571	19,062	24,777	62.4%
	보건 및 사회복지(Q)	25,088	13,089	15,202	52.2%
	예술, 스포츠, 여가(R)	17,417	13,177	15,712	75.7%
	협회, 수리, 개인(S)	14,906	10,413	13,533	69.9%
비정규직(B)	농업, 임업 및 어업(A)	14,419	9,247	12,813	64.1%
	광업(B)	15,973	10,457	15,202	65.5%
	제조업(C)	12,553	9,934	11,702	79.1%
	전기, 가스, 수도(D)	15,268	11,834	14,196	77.5%
	폐기물, 환경복원(E)	14,167	11,282	13,516	79.6%

업종		남성	여성	전체	성별임금격차 (%)
비정규직(B)	건설업(F)	20,038	16,090	19,635	80.3%
	도매 및 소매(G)	10,084	9,234	9,567	91.6%
	운수업(H)	12,825	11,060	12,404	86.2%
	숙박 및 음식점업(I)	8,397	8,467	8,446	100.8%
	출판, 영상, 정보 등(J)	12,986	9,936	11,606	76.5%
	금융, 보험(K)	28,108	13,939	20,102	49.6%
	부동산, 임대(L)	9,575	9,265	9,454	96.8%
	전문, 과학, 기술(M)	18,345	13,509	16,102	73.6%
	사업시설, 사업지원(N)	14,548	10,866	12,326	74.7%
	교육서비스(P)	27,063	20,569	23,105	76.0%
	보건 및 사회복지(Q)	15,868	10,620	11,382	66.9%
	예술, 스포츠, 여가(R)	10,506	10,722	10,622	102.1%
	협회, 수리, 개인(S)	13,316	10,353	11,222	77.7%
정규직 대비 비정규직 시간급 비율 B/A*100)	농업, 임업 및 어업(A)	81.7%	78.4%	79.4%	
	광업(B)	75.2%	70.8%	73.8%	
	제조업(C)	61.7%	73.6%	63.0%	
	전기, 가스, 수도(D)	46.5%	50.3%	45.2%	
	폐기물, 환경복원(E)	78.3%	80.8%	77.6%	
	건설업(F)	102.7%	111.4%	104.2%	
	도매 및 소매(G)	57.1%	76.4%	63.2%	
	운수업(H)	72.7%	71.7%	71.9%	
	숙박 및 음식점업(I)	84.9%	96.0%	92.0%	
	출판, 영상, 정보 등(J)	52.1%	58.0%	51.4%	
	금융, 보험(K)	78.0%	58.6%	65.7%	
	부동산, 임대(L)	68.0%	80.8%	71.6%	
	전문, 과학, 기술(M)	66.7%	74.5%	66.1%	
	사업시설, 사업지원(N)	81.9%	88.2%	82.2%	
	교육서비스(P)	92.5%	104.0%	96.0%	
	보건 및 사회복지(Q)	68.0%	84.8%	79.3%	
	예술, 스포츠, 여가(R)	74.4%	91.8%	81.9%	
	협회, 수리, 개인(S)	90.9%	99.7%	87.6%	

자료: 고용노동부(2017), 「고용형태별 근로실태조사」 원자료 분석, 특수고용 제외; 고용노동부(2018)에서 재인용

참고할 만한 선행연구로서는 초단시간 근로자에 대한 연구가 있다. 국가인권위원회(2016)의 초단시간 근로자 인권상황 실태조사 결과, 전체 58만여 명 중 청년층 미혼여성 근로자가 약 9만 명이며 이중 대부분이 30인 미만 사업장에서 사회보험의 적용과 혜택을 거의 받지 못한 채 월 40만원 가량의 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 또한, 정규직 전일제로 이동하기 어려운 청년들이 초단시간 근로를 하고 있으며, 이들은 향후 정규직 전일제로 일하고자 하는 의사가 있는 근로자였다. 사회보험 적용 제외, 저임금과 함께 근로자의 권리인 근로계약서 교부, 산재보상 처리, 휴게시간 보장 등이 실질적으로 이루어지지 않는 것으로 나타났다.

3. 침해 관련 선행연구 분석

가. 폭력·성폭력 관련 선행연구

폭력·성폭력은 인간의 존엄성을 침해하는 가장 대표적인 인권침해 행위이다. 직접적인 신체에 대한 물리적인 폭력뿐만 아니라 언어적·비언어적 방식의 다양한 양태로 피해자에게 신체적·정신적 고통을 유발하며 전문체육인에서 이탈하거나 극단적인 선택에 이르게 된다. 스포츠계에서의 폭력·성폭력은 계속하여 심각한 문제로 제기되어 왔으나, 근본적인 해결은 아직 달성하지 못한 상황이다. 이에 국내·외의 선행연구 등을 검토하여 실효적인 개선방안을 도출할 수 있도록 하였다.

1) 괴롭힘·폭력

대한체육회의 2018년도 조사에 따르면 운동부 선수의 폭력 피해에서 언어적 피해가 여성선수 중 18.0%가 언어적 폭력을 경험하였으며, 의사결정 피해(16.1%), 신체적 피해(13.1%), 정서적 피해(11.1%), 경제적 피해(1.1), 방관자적 피해(0.8%) 순으로 폭력을 경험한 것으로 나타났다. 여성선수는 남성선수에 비해 특히 의사결정 피해를 더 많이 보고하였으며, 언어적 피해 경험 비율도 더 높은 것으로 나타났다. 다만 신체적 피해는 남성선수와 여성선수의 경험 비율의 차이가 크게 나타나지는 않았다.

〈표 II-11〉 운동부 일반선수 폭력피해 결과(2018)

(단위 : %)

구분	남자		여자	
	있다	없다	있다	없다
신체적 피해	13.2	86.8	13.8	86.2
언어적 피해	12.9	87.1	18.0	82.0
정서적 피해	16.3	83.7	11.1	88.9
경제적 피해	1.6	98.4	1.1	98.9
의사결정 피해	7.8	92.2	16.1	83.9
방관자적 피해	0.6	99.4	0.8	99.2

※ 주 : (성)폭력실태조사 연구용역은 2년마다 격년으로 실시

※ 주 : 2018년 스포츠(성)폭력 실태조사 결과(대한체육회 홈페이지)

※ 출처 : 대한체육회 내부자료(2017) ; 문화체육관광부(2020)에서 재인용

IOC는 스포츠계 전문가들의 폭넓은 논의를 기반으로 하여 폭력으로부터 자유롭고 존엄하고 평등한 스포츠가 되어야 함을 선언한 바 있다. 이러한 IOC의 선언에 기반을 두어 전문체육인에게 발생하는 폭력의 메커니즘을 Mountjou 등(2016)의 연구에서 제시하였는데, 성별, 운동능력이나 경력, 사회적·경제적·재정적 지위 등과 결합된 여성 전문체육인의 취약한 권력상태로 인해 차별, 괴롭힘 및 학대에 노출되거나 이를 방치함으로써 결국 개인에게는 자살 등 극단적인 결과를 야기하고, 여성 전문스포츠계에 부정적 영향을 미친다는 것이다.

이와 유사하게 직장 내 괴롭힘에 대한 연구 모형(Einarsen 등, 2010)에서도 괴롭힘에 가장 중요한 요소로서 당사자 간의 권력 불균형(power imbalance)을 제시하고 있다. 괴롭힘·폭력은 모두 광의의 공격성(aggression)에 포섭되는데, 이러한 공격성을 행동으로 실행할 수 있는 것은 상대방이 자신보다 취약한 상태이기 때문이라는 것이다.

2019. 7. 16.부터 근로기준법 개정으로 사용자에게 의한 폭력뿐만 아니라 근로자 간에 발생하는 직장 내 괴롭힘이 금지되고, 사용자가 피해근로자등을 보호하고 필요한 조치를 취할 의무가 발생하였으며, 10인 이상 사업장의 경우 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치사항을 필수적으로 기재하여야 한다. 그러나 조사결과 아직까지 직장 내 괴롭힘은 노동환경에서 상존하는 것으로 나타났다. 고용노동

부가 직장 내 괴롭힘 시행 1주년을 맞아 발표한 자료에 따르면 법 시행 이후 관련 사내 제도를 운영하는 비율은 53.5%이며(이상희, 2020), 줄어들지 않았다는 응답이 46.5%(박점규, 2020)였다.

고 최숙현 선수 사건으로 고용노동부가 경주시 체육회에 특별근로감독을 실시하면서 직장 내 괴롭힘에 대한 설문조사도 진행하였는데 응답자 29명 중 34.5%가 최근 6개월 동안 한 차례 이상 직장 내 괴롭힘 경험이 있다고 응답하였다. 가해자는 대부분 선임직원이었고 피해를 당한 후 대부분은 참는 방식으로 대응했으며 그 이유는 '대응해봤자 해결이 안 되기 때문'이거나 '가해자의 영향력 때문'이라고 답하였다. 이후 확대 실시한 수시근로감독에서도 직장 내 괴롭힘에 대한 조직문화 진단 설문조사를 실시하였고 30개 감독 대상 중 13개소에서 응답자 50% 이상이 최근 6개월 동안 한 차례 이상 직장 내 괴롭힘을 경험하였다고 응답하였다.

물리적인 폭력, 기합이나 얼차려 등의 폭력뿐만 아니라, 스포츠 훈련이나 경기 전후 등에서 사회통념상 적정하다고 볼 수 없고 당사자에게 '정신적'으로도 고통을 주는 괴롭힘에 대해서도 살펴보는 것이 필요할 것이다.

2) 성폭력·성희롱

황정임, 선보영, 허현미(2007)는 2007년 6월 발생한 프로농구팀 우리은행의 감독의 성추행 사건을 계기로 당시까지 문제로 제기된 바 없었던 스포츠계의 성폭력 문제를 근절하고자 프로팀과 직장운동부의 여성선수를 대상으로 하는 정부 차원의 첫 실태조사를 수행하였다.

설문조사 응답자 323명 중 직장운동부 내 성폭력 피해 경험 비율은 16.1%로 나타났다으며, 언어적·시각적²³⁾인 성희롱의 경험 비율이 높은 것으로 나타났다. 나이가 어릴수록, 교육수준이 낮을수록 피해 경험 비율이 높았는데, 지도자와 선수 간 위계관계와 지도자가 선수생활 전반에 영향력을 행사할 수 있기 때문으로 파악하였다. 성폭력 발생 시기는 주로 훈련과 관련된 시간에 집중되었으며, 장소 또한 훈련장에서 발생하는 경우가 55.8%로 가장 많았다. 가해자(복수응답)는 코치(44.2%) 및 감독(38.5%) 순으로 여성선수에 대한 성폭력이 접촉 빈도와도 관련성이 있는 것으

23) 신체부위(가슴, 엉덩이, 다리 등)의 크기나 모양, 몸매 등 외모에 대해 성적인 비유를 하거나 평가하는 행위(9.9%), 불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(7.1%), 가슴이나 다리, 엉덩이 등 신체 부위를 훑어보거나 주시하는 행위(6.1%) 순으로 나타났다.

로 나타났다. 직장운동부에서는 학생운동부 시절에 성폭력을 경험한 비율은 37.5%로, 직장운동부 피해 경험보다 두 배 이상 높았고 피해 경험도 보다 적극적 형태²⁴⁾가 상대적으로 직장운동부에 비하여 더 많이 발생하는 것으로 확인되었다²⁵⁾. 대처 방식(중복응답)에 있어서는 ‘그냥 웃거나 농담으로 받아들이м(61.5%)’, ‘기분 나빴지만 참고 모르는 척 했음(50.0%)’, ‘간접적으로 불쾌하다는 표시(40.4%)’ 등으로 소극적으로 대응하고 있었다.

스포츠계에서 성폭력 문제가 드러나지 않는 이유(복수응답)로 ‘신체접촉이 잦은 운동부 특성상 성폭력이라고 판단하기 어려운 상황(47.4%)’, ‘스승이나 다름없는 감독, 코치에 대해 선수입장에서 적극적인 대응이 어렵기 때문에(42.1%)’ ‘보수 및 경기 출전 등 전권을 지닌 감독, 코치 등에 대해 선수의 저항이 어렵다(38.1%)’ 순으로 나타났다. 스포츠 특성상 신체접촉이 많기 때문에 공식적인 지도나 훈련과정에서 발생하는 신체접촉인지 혹은 성폭력인지 선수가 판단하기 어렵다는 스포츠의 특수성과 지도자를 스승으로 여기는 한편 경기 등 선수생활에 전권을 가지고 있다는 지도자와 선수의 권력관계가 주요하게 작용한 것으로 나타났다.

성폭력 문제 해결방안(복수응답)으로는 가해자에 대한 징계기준을 마련하고, 이를 엄격히 집행(57.0%), 운동부 내 성폭력 문제에 대한 법적 조치를 마련(33.4%), 운동부 지도자와 선수들에게 성폭력 예방교육을 철저히 실시(26.3%), 여성 운동부팀에 여성지도자를 배치한다(25.7%), 선수들의 성폭력 피해를 상담할 수 있는 성폭력 상담소의 활성화(20.1%), 성폭력 피해를 당하지 않도록 선수들이 개인적으로 조심(19.5%) 등의 순으로 나타났다.

연구자들은 성폭력 문제를 지도자와 선수 간의 위계적 구조에서 여성선수가 취약하기 때문에 불이익을 두려워해 발생하는 구조적인 문제로 보았다. 학생운동부 시절에 경험 비율이 높고, 경험 행위도 적극적인 형태가 직장운동부보다 높았던 것도 초기 전문체육인으로 성장하는 데 지도자와 선수의 권력관계가 더 불균형하며, 선수로서 지도받는 과정이 더 많기 때문에 신체접촉이 더 빈번할 개연성이 높은 것으로 판단된다.

2007년 스포츠계의 성폭력 문제가 관심을 받게 된 후 관련 연구는 주로 학생선수와 여성선수를 대상으로 이루어졌다는 점에서 허현미(2011)는 황정임 등(2007)

24) 불필요한 신체접촉이나 신체를 만지게 하는 행위(9%), 강제로 키스나 애무하는 행위(1.2%), 강제로 성관계를 한 행위(0.6%)

25) 직장운동부의 경우 순서대로 경험 비율이 5.0%, 0.9%, 0.0%로 나타났다.

의 설문문항을 대부분 사용하여 국가대표와 프로 선수 등 엘리트 남녀선수 381명(남성 168명, 여성 213명)의 설문응답을 통해 성폭력 실태를 조사하였다. 황정임 등(2007)의 조사는 여성선수만을 대상으로 하였으나, 남성선수를 포함하여 스포츠계의 성폭력의 양상이 성별에 따라 다르게 나타나는지를 알 수 있게 하였다.

전체 피해 경험 비율은 19.9%였고, 이중 여성이 24.9%로 남성 13.7% 보다 높게 나타났다. 여성선수의 성폭력 경험 응답은 2007년과 다소 차이는 있으나 유사하게 나타났는데, 언어적인 성희롱인 ‘신체부위 등 외모에 대한 성적인 비유나 평가(77.8%)’, ‘불쾌감을 주는 성적인 농담, 성적 이야기 등을 하는 행위(58.5%)’가 가장 많았다. 여성선수가 경험 비율이 높은 행위는 훈련 중 및 훈련시간 전후 훈련장소에서 주로 발생하였으나 남성선수가 가장 많이 경험한 ‘불쾌감을 주는 성적 농담(65.2%)’은 휴게시간 및 합숙소에서 더 많이 발생하는 것으로 나타났다. 가해자는 여성선수의 경우 남성코치(45.3%), 남성감독(28.3%) 순이었으나, 남성선수의 경우 동료 남성선수가 52.2%로 성폭력의 발생 기제가 여성선수와 남성선수에 있어 다르게 작동하는 것을 시사한다. 대응방식에 있어서도 남성보다 여성이, 연령이 낮을수록, 교육수준이 낮을수록, 수입이 낮을수록 소극적인 대응방식을 취하고 있는 것으로 나타났다. 비율상의 다소 차이는 있으나 성폭력이 드러나지 않는 이유도 황정임 등(2007)과 유사하게 스포츠 특성상 신체접촉과 지도자의 권한 및 권력관계 등에 의한 것으로 확인되었다.

성폭력 문제를 해결하기 위한 방안으로는 가해자 징계 기준을 마련하고 엄격히 집행(48.7%), 운동부 지도자와 선수들에게 철저한 성폭력 예방교육(38.6%), 성폭력 문제에 대한 법적 조치 마련(23.4%), 성폭력 문제를 해결하기 위해 여성운동부팀에 여성지도자 배치(18.1%), 선수들의 성폭력 피해를 상담할 수 있는 성폭력 상담소의 활성화(16.3%), 성폭력 피해를 당하지 않도록 선수들이 개인적으로 조심(13.4%)으로 2007년 조사와 거의 유사한 순위로 나타났다.

2007년 우리은행 성폭력 사건으로 스포츠계의 성폭력 문제에 대한 문제의식과 실태조사, 연구는 계속되어 왔으나 조사대상자와 설문문항 등의 차이를 감안하더라도 2007년과 2011년 조사 결과가 크게 다르지 않다는 것은 스포츠계의 성폭력 발생의 근본적인 원인을 해결하지 못하였기 때문인 것으로 판단된다. 즉, 스포츠계의 성폭력 상황에서 지도자와 여성선수 간의 권력관계로 인한 구조적 맥락은 여전히 존재하며, 해결하기 위한 방안 역시 논의는 되었으나 실제 스포츠 현장에 적용되지

못한 채 스포츠계 미투운동으로 이어지게 된 것으로 풀이된다.

2018년 유도 코치의 성폭력 사건이 피해자의 용기로 세상에 드러난 이후, 연이어 국가대표 쇼트트랙 조재범 코치의 폭력 및 성폭력이 긴 침묵 끝에 모든 국민들에게 공개되었다. 스포츠계의 미투가 국민적 공분을 사게 되면서 국가인권위원회에 스포츠인권특별조사단이 신설되었으며, 전문체육인을 대상으로 하는 성희롱·성폭력 등의 실태조사가 이루어진 바 있다.

대한체육회의 2018년 운동부 일반선수 성폭력피해 결과에 의하면 여성선수는 성희롱 7.7%, 성추행 3.8%, 강간피해 0.4%의 경험 비율이 보고되었다. 남성선수와 비교하였을 때 성희롱은 약 2배, 성추행은 약 4배가량 높은 비율로 여성선수에 대한 성폭력이 훨씬 심각하게 나타나고 있음을 보여준다.

〈표 II-12〉 운동부 일반선수 성폭력피해 결과(2018)

(단위 : %)

구분	남자		여자	
	있다	없다	있다	없다
성희롱 피해	3.6	96.4	7.7	92.3
성추행 피해	0.9	99.1	3.8	96.2
강간 피해	0.4	99.6	0.4	99.6

※ 출처 : 대한체육회 내부자료(2017); 문화체육관광부(2020)에서 재인용

국가인권위원회(2019c)의 실업팀 직장운동선수를 대상으로 한 인권 특별조사에서는 총 1,251명이 응답하였으며 응답자 중 남성이 653명(50.8%), 여성이 616명(49.22%)이었다. 성희롱 경험을 총 7개 유형으로 하여 전체 응답자 중 경험한 적이 있다고 응답한 건은 여성이 228건으로 5.3%였으며, 남성은 81건으로 1.8%로 나타나 남성선수보다 여성선수가 성희롱 경험이 더 많은 것으로 나타났다.

국가인권위원회(2019a)의 장애인선수 대상 조사에서는 여성선수의 성희롱·성폭력 피해 경험률이 13.6%로 남성 7.8%보다 유의미하게 높은 것으로 나타났으며, 직

장운동부 선수를 대상으로 한 국가인권위원회(2019b)의 조사에서는 여성선수(8.4%)가 남성선수(2.2%)보다 유의미하게 높은 성희롱 피해를 경험한 것으로 나타났다.

3) 관중으로부터의 폭력

‘관중폭력’은 스포츠를 관람하는 사람들에 경기에 대한 과도한 몰입이나 집착 등으로 인해 공격적 성향을 표출하는 행동을 말하며, 일반적으로 스포츠의 성격에 따라 다르게 나타나는 경향이 있는데 흔히 볼 수 있는 관중폭력은 심판 혹은 선수에 대해 고함과 욕설, 맥주병, 소주병, 돌을 투척하거나 시설물을 파괴하고 경기장 난입 이후 선수 폭행이나 경기 방해가 있으며 2000년대 이후 프로경기가 정착된 이후 특히 구기 종목에서 난폭해지고 있는 추세이다(김혁, 2016). 또한 연구자는 경기장에서 발생하는 물리적인 폭력 외에도 관중은 온라인상에서 경기 또는 특정 선수를 대상으로 하여 대화방, 댓글, 인터넷 게시판 등에서 비방이나 욕설, 명예훼손 등의 사이버상에서도 폭력도 심각한 수준이라고 보았다. 연구자는 전반적인 스포츠 폭력 실태를 파악하기 위해 선수폭력 뉴스기사, 관중폭력 뉴스 등 인터넷 자료, 지도자폭력을 조사하기 위해 법원 판례와 국가인권위원회의 결정례를 분석하였으며, 그 결과 관중의 폭력성이 관중이 지도자와 선수에게 승리를 요구하고, 패배에는 욕설이나 이물질들을 투척하는 등 폭력적인 행동을 하고, 지도자는 선수에게 패배에는 가혹하고 폭력적인 훈련을 하며, 선수 간에도 승리를 위해 폭력적인 행동을 하며 이는 다시 관중에게 폭력적인 흥분상태를 불러일으키는 스포츠계의 복잡한 관계의 놓여있음을 확인하였다.

방송통신위원회(2019)의 사이버폭력 실태조사에 따르면 성인 1,500명 중 488명인 32.5%가 최근 1년 이내에 사이버폭력²⁶⁾ 가해 경험이 있다고 응답하였으며, 가해 경험이 있는 성인 중 그 대상으로 ‘친구 또는 선·후배(42.6%)’에 이어 두 번째로 많이 31.6%는 ‘연예인, 스포츠 선수, 정치인 등 유명인’에게 가해 행위를 한 것으로 조사되었다(복수응답). ‘연예인, 스포츠 선수, 정치인 등 유명인’에게 가해 경험이 있는 응답자는 남성이 33.1%로 여성 29.5%보다 높았고, 연령대로는 30대 44.4%, 20대 30.4%, 50대 28.3%, 40대 23.3% 순으로 나타났다. 김재원(2020)은 이러한

26) 사이버 폭력의 가해 유형으로 언어폭력, 강요, 명예훼손, 스토킹, 신상정보 유출, 따돌림, 성폭력, 갈취의 8가지를 제시하고 있다.

연예인, 스포츠 스타, 정치인 등의 행동이나 발언 하나하나가 방송이나 인터넷 기사를 통해 노출되고 재생산되기 때문인 것으로 보았다.

이러한 사이버상에서 관중에 의한 폭력은 여성선수도 경험하고 있는 것으로 나타났다. 프로농구 KB팀의 박지수 선수는 소셜미디어를 통해 ‘표정이 왜 저러냐고 하 시는데, 전쟁에서 웃으면서 총 쏘는 사람이 있느냐. 시즌 초 우울증 초기까지 갔다. 농구를 그만하고 싶다’고 호소하기도 하였으며, 배구의 김연경 선수는 유튜브를 통해 ‘국가대항전에서 우리가 이기면 ‘경기는 이겼지만, 외모에서 패배’란 댓글이 달 린다. 선수들 얼굴을 비하하고, 성적인 이야기를 들으면 속상하다’고 밝혔는데²⁷⁾, 여성선수의 경우 경기력보다는 외모나 표정과 같은 경기와 무관한 인신공격 내지는 성폭력으로 인한 인권침해를 경험할 개연성이 높을 것으로 예상된다.

나. 모성보호

여성 전문체육인은 신체적으로 생리현상이 있으며, 임신과 출산을 한다는 점에서 남성과 다르다. 이러한 여성의 특징은 신체적 능력을 통해 경쟁과정에서 성공해야 하는 전문체육 분야에서 열등한 존재로 각인되는 요인이 될 수 있다.

국가인권위원회(2019b)의 장애인 체육선수 인권상황 실태에서는 여성 장애인선수 374명을 대상으로 조사한 결과, 건강권 및 재생산권에 대해 생리에 대해 배려받 지 못하거나 말하지 못하는 경험 비율이 각각 7.7%, 18.2%이었으며 응답자의 28.9%는 생리일이지만 지도자에게 말하지 못하고 경기출전이나 훈련에 참가한 경 험이 있다고 나타났다. 경기를 이유로 피임약을 먹고 생리일을 미룬 적이 있다는 응 답은 11.8%였다.

한편 국가인권위원회(2019c)의 실업팀 직장운동선수를 대상으로 한 인권 특별조 사에서는 인터뷰를 실시하여 모성보호와 관련한 실태를 확인할 수 있었다. 생리주 기와 관련하여 남자지도자와 소통의 어려움이나 배려를 받지 못하였으며, 임신·출 산 결정이 팀에서 이해해주는지에 따라 달라지며, 임신계획으로 인한 선발 배제 불 이익을 겪고, 육아와 선수생활 양립의 어려움이 존재하는 것이 나타났다.

생리 기간 중 배려를 받을 것, 임신 여부와 출산할 시기를 결정하는 것은 여성의 몸에 대한 권리이자 침해받으면 안 되는 인권의 중요한 영역이다. 그러나 앞선 국가

27) 중앙일보(2020. 1. 31.) 인종차별·인신공격에 명든 선수를 어떻게 지킬까

인권위원회(2019a; 2019b)의 조사에서 여성 전문체육인도 이러한 모성보호의 사각지대 처해있는 것을 확인할 수 있었다. 여성 전문체육인은 임신으로 인해 경기에서 배제되는 등 직업선택의 자유의 침해까지 이어진다는 점에 유의할 필요가 있다.

여성 전문체육인에 대한 모성보호 IOC를 중심으로 한 최근 국제적인 논의를 살펴보고자 한다.

2016년 스위스 로잔에서 열린 IOC 전문가 집단 회의에서는 여성 전문체육인의 임신, 임신 기간 중 및 출산에 고강도의 운동과 운동 중 약물복용이 미치는 영향, 출산 후 기량 회복과 관련된 근거 데이터가 심각하게 부족하다는 점을 확인하였으며, 16명의 의료 및 의학 전문가가 활용할 수 있는 데이터를 기반으로 하여 여성 전문체육인의 모성과 관련된 제안을 하였다(Bø, Artal, Barakat, Brown, Davies, Dooley, Evenson, Haakstad, Kayser, Kinnunen, Larsen, Mottola, Nygaard, Poppel, Stuge, & Khan, 2016). IOC 차원에서 여성 전문체육인의 모성에 관심을 두는 것은 여성의 임신 및 출산의 적령기가 대부분 선수의 기량이 가장 뛰어난 시기와 의도치 않게 겹치기 때문이다. 또한, 일부 선수는 스포츠 활동에서의 상대적 에너지 결핍 증후군(Relative Energy Deficiency in Sport; RED-S)으로 인해 재생산 기능에 손상을 입는 경우도 있다. 가족계획 자체가 여성 전문체육인에게 기량과 임신 및 출산적령기는 양립하기 어려운 문제라는 점에서 전문가들은 임신 및 출산과 관련한 몇 가지 사항을 제안하였다. 임신 및 출산이 여성 전문체육인의 신체적·정신적 건강과 경기력에 항상 부정적인 효과만을 가져오는 것은 아니며 오히려 반대로 향상되는 경우도 있다. 여성 전문체육인이 임신 기간 중 보통 수준의 운동을 계속할 수 있다면 출산 후 임신 전과 유사한 최대산소섭취량(maximal oxygen uptake: VO₂max)²⁸⁾이 예상된다. 16명의 전문가 회의에서 논의된 사례에서 여성 전문체육인이 위험하지 않은 임신 및 출산 이후에 비슷하거나 더 나은 기량을 보여주는 경우도 있었다. 다만 임신 및 출산과 관련된 근골격계상 문제로부터 여성 전문체육인이 자유롭다는 근거는 없으나, 이는 대부분 치료가 가능한 것으로 나타났다. 따라서 전문가들은 임신이 경기력에 어떠한 영향을 미치는지 정확한 정보를 제공할 필요가 있으며, 다음의 몇 가지 사항에 대해 제안하였다. 먼저 추락의 위험이나 복

28) 심폐지구력을 평가하는 방법으로 심폐지구력은 운동강도를 결정하고 개인의 건강상태를 평가하는 데 유용한 지표이다(정은지, 김경애, 도형우, 이병선, 최현민, 박준성, 홍규석, 노호성, 2017).

벽에 직접적인 충격을 줄 수 있거나 생리적인 위험이 있는 운동은 피하는 것이다. 또한 임신 및 출산은 모성 근골격계에 영향을 미치며 자연분만은 운동 중 심각한 부상과도 비견되기 때문에 임신 전에 비해 낮은 수준의 강도부터 시작하여 본인 종목을 소화할 정도로 증가시키고 마지막으로 임신 전 경기력을 회복하는 3가지 단계를 제시하였다.

IOC의 로잔 논의를 바탕으로 여성 전문체육인의 임신 및 출산에 대한 실증적인 연구의 필요성이 드러났으며, 2019년 최초로 전문체육인 중에서도 상당히 높은 수준의 경기력을 가진 국가대표와 통제집단을 대상으로 한 양적연구가 노르웨이에서 이루어졌다(Sundgot - Borgen, Sundgot-Borgen, Myklebust, Sølberg, & Torstveit, 2019). 연구 대상자는 최근 5년 이내에 임신과 출산 경험이 있는 국가대표 선수로 근력과 지구력이 필요한 개인종목(endurance sport), 구기종목, 심미종목, 체중종목(weight class sports), 기술종목(technical sports) 등이며 출산 후 동일한 수준의 경기로 복귀할 계획이 있던 34명이었다. 통제집단은 지난 5년간 전국 또는 국제 수준의 경기에 참여한 적이 없으나 임신 전 최소 2년 이상 매주 150분 이상 정기적으로 운동을 한²⁹⁾ 34명을 선정하였다. 연구진은 임신 및 출산을 3개월별로 구분하여 운동시간, 운동강도, 임신 및 유산 경험, 임신과 출산 과정 중 겪은 문제나 불편함, 부상과 식이장애, 난임(임신 준비 기간이 12개월을 초과하는 경우), 운동능력의 변화 등을 설문조사를 기본으로 하여 데이터를 수집한 후 통계적인 분석을 시행하였다. 연구 참여자 모두 임신 및 출산 과정에서 문제가 없었으며, 선수의 경우 입덧, 근골격계상의 불편, 변비를 통계적으로 유의한 수준에서 통제집단보다 낮게 보고하였으며 다만 임신 초기 3개월 동안 피로감은 통제집단보다 더 많이 보고하였다. 대부분의 선수는 출산 후 3~9개월에 임신 전 6개월에 비하여 비슷하거나(15명, 44%), 향상(5명, 15%)되었다고 응답하였으며, 경기력이 저하되었다고 응답한 경우는 9명(26%)이었다. 연구자들은 이러한 결과를 바탕으로 운동 강도가 낮은~중간 수준인 경우 유산이나 조산의 위험을 증가시키지는 않는 것으로 보았으며, 오히려 운동이 적절한 체중을 유지하도록 하는 효과가 있는 것으로 파악하였다. 이는 IOC 등이 제안한 임신 중 신체적 활동이 제왕절개 실시 가능성을 줄인다는 내용과 연장선상에 있는 것으로 보았다. 한편, 선수의 경우 회복 기간이 부족하

29) 의학적으로 특별한 제약이 있지 않은 경우 모든 임부는 매주 최소 150분 이상 중간 정도 강도의 유산소 운동을 하도록 권유받고 있다.

다는 점과 아이를 훈련장이나 경기장에 동반하기 어려운 부분을 고려하는 것이 중요하다고 제안하였다. 다만 연구 참여자 수가 너무 적고, 임신 및 출산에 어려움을 겪었던 선수의 경우 연구에 참여하지 않을 가능성 등이 있어 결과 해석에 유의해야 한다는 점을 강조하였다.

2005년 IOC 결의문에서는 식이장애(Disordered Eating; DE), 에스트로겐 등 호르몬의 감소를 유발하는 생리불순, 낮은 골밀도(Bone Mineral Density; BMD)의 3가지가 결합되어 나타나는 신체적 상태를 여성선수 3징후(Female Athlete Triad)로 정의하였는데, IOC 협의체에서 보다 종합적이고 포괄적으로 전문체육인이 겪는 증후군을 설명하기 위하여 RED-S로 용어를 재정의하였다(Mountjoy, Sundgot-Borgen, Burke, Carter, Constantiti, Lebrun, Meyer, Sherman, Steffen, Budgett, & Ljungqvist, 2014). 이에 따르면 RED-S는 에너지 결핍으로 인한 신진대사율, 생리, 뼈 건강, 면역계, 단백질 합성, 심혈관계 등 다양한 생리학적 기능의 손상을 의미한다.

Hobart, Smucker(2000)의 연구에서는 여성선수 3징후를 보이는 선수는 미국의 정신장애의 진단 및 통계편람(Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders-4th ed.; DSM-4)의 엄격한 거식증 기준에는 미치지 못하지만 이와 유사한 식이제한, 저체중 유지 등 식이장애의 증상을 보인다. 3징후는 자기이미지(self-image)를 제대로 형성되지 못하고, 병적으로 체중을 관리하는 행동에서 발생하는데, 이때 개인적 수준의 위험요인으로 알려진 것은 체체(weigh-ins), 체중증가에 따른 처벌, 수단과 방법을 가리지 않고 이기라는 압력, 부모나 지도자의 과도한 관리·감독, 운동에만 집중하면서 발생하는 사회적 고립, 사회적으로 이상적이라고 생각하는 외모상(body image)이 항구적으로 보전되면서 여성선수에게 마른 체형을 유지하도록 강화한다. 이는 특히 체조, 피겨스케이팅, 장거리 육상, 다이빙, 수영과 같이 저체중을 강조하고 경기력이 좌우되는 종목에서 많이 나타나는 것으로 알려졌다.

임신·출산 적령기와 선수로서의 경기력의 정점인 기간이 양립하기 어렵다는 문제로 여성 전문체육인의 모성보호에 대한 논의는 비교적 최근에야 이루어졌으며, 국제적으로도 여성 전문체육인의 임신 및 출산에 대한 실증연구가 부족한 상황을 인식하고 IOC 차원에서 데이터 수집 등의 개선안을 제시하고 있다(Bø et al., 2016). 임신 및 출산은 개인의 삶에서 중요한 의사결정이자 권리로서 보장받아야

하는 영역이다. 선행연구를 살펴보면 일부나마 심한 강도의 운동이 아닌 경우 임신 중에도 훈련을 유지하는 것이 가능하며, 임신 및 출산 시 모체에 긍정적인 영향을 주고, 출산 후 복귀 시에도 경기력 저하가 뚜렷하게 나타나지 않기도 하였다. 다만 이를 위해서는 위험한 훈련 내지는 강도를 피하고 적절한 정보가 제공되어야만 한다. 또한 복귀 시 충분하게 출산으로 인한 신체적 변화에서 회복할 시간적 여유와 육아를 지원해주는 것이 출산한 여성 전문체육인이 자신의 경기력을 유지 또는 향상하면서 계속하여 선수생활을 이어갈 수 있는 주요한 요인이 될 것이다.



여성 전문체육인 인권상황 실태조사

1. 조사개요	53
2. 여성 전문체육인 차별 실태	66
3. 여성 전문체육인 인권침해 실태	95
4. 문제점	135

III. 여성 전문체육인 인권상황 실태조사

1. 조사개요

제2장에서 여성 전문체육인의 인권을 차별과 침해의 분야별로 관련 국내·외 규범과 실태조사, 선행연구를 파악하는 한편 대한체육회 등의 자료를 통해 각 영역별 인권 현황을 살펴보았다. 보다 구체적인 상황을 파악하기 위해서는 설문과 인터뷰를 통한 조사가 필요하다.

우선 스포츠 영역에서 여성 전문체육인의 차별 실태를 확인할 필요성이 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 국제규범은 스포츠에서의 성평등을 선언해 왔고, 우리의 「헌법」과 「양성평등기본법」 등 현행법에서는 ‘여성이 스포츠 영역에서도 차별받지 않을 권리’를 명시하고 있다. 그러나 양성평등을 구체화하는 스포츠 관련 법령은 부재한 상황이다.

차별의 영역에서는 첫 번째로 ‘채용·선발 기회’에서의 차별을 조사하였다. 현재 종목별 또는 소속별 여성 전문체육인의 참여 비율은 남성에 비해 현저히 낮고, 종목 자체를 성별로 분리하거나 세부 종목이 성별로 나뉘면서 여성은 여성성을 부각하는 비경쟁 종목에 몰리게 되는 불균형을 보여주고 있다. 그로 인해 해당 종목에서 경력개발의 비전은 불투명한 상황이어서 여성 전문체육인의 차별 상황이 심각한 것으로 판단된다. 이와 관련하여 전문체육인의 성차별에 대한 인식과 관행에 대해 파악하고, 모집과 채용 등 진입에서의 장벽이나 경력단절을 초래하는 상황 등을 조사하였다.

두 번째로 ‘근무 여건’에서의 차별을 조사하였다. 본 조사는 주로 지도자와 직장운동부 선수 등 스포츠 관련 법령에 의한 전문체육인이며 동시에 노동관계법령상 근로자 신분을 가진 대상자에 주목하고 있다. 여성 전문체육인이 제반 법령에 의해 보장된 노동권을 제대로 보호받고 있는지 확인할 필요가 있다. 시·도체육회 소속 직장운동부의 제반 규범은 외관상 남녀에게 동일한 근로조건을 적용하고 있으나, 실제로도 동등한 기회와 대우가 보장되는지 확인할 필요가 있다. 지도자와 선수 모두 기간제 고용형태로서 경기성과 고용종료가 연계되는 방식으로 고용의 불안정성이 높은 것으로 파악되고 있다. 고용형태, 고용종료 및 임금 등의 근로조건과 사회보험의 적용 상황을 중심으로 여성 전문체육인의 근무 여건에서의 차별 현황을

조사하였다.

차별의 세 번째 내용으로 ‘지배구조(거버넌스)’에 여성이 얼마나 참여할 수 있는지, 대변단체에 대한 여성 전문체육인의 만족도 등을 통해 스포츠계의 의사결정 구조에서 여성이 차별받는지 조사하였다. 지배구조는 여성 전문체육인이 계속하여 스포츠계에 진입하고 경력을 유지할 수 있는 시스템을 만들며 여성이 안전하고 평등한 환경에서 스포츠를 영위할 수 있도록 자원을 분배하고 정책을 결정하는 기능을 하므로 여성 전문체육인의 ‘차별받지 않을 권리’의 실현을 위해서 중요성이 높다.

침해의 영역에서는 첫 번째로 그간 많은 조사가 이루어져 왔던 ‘폭력·성폭력’에 대한 추가적인 실태를 조사하였다. 선행연구에서 여성 전문체육인은 선수 생활 및 지도자 임용 등에서 차별, 괴롭힘, 학대 등을 경험하고 있는 것으로 조사된 바 있다. 기존의 제반 법령에 의하여 폭력, 성희롱 및 성폭력은 오랫동안 규율되어 왔으나, 최근 직장 내 괴롭힘이 법제화되었고, 스포츠 인권구제에 관련 법률이 새롭게 시행되었다. 침해의 대상이 물리적인 폭력뿐만 아니라 정신적인 고통을 유발하는 행위로 확대되었고, 구제제도에도 변화가 있었기 때문에 괴롭힘과 폭력, 성희롱과 성폭력, 피해구제 등에 대한 경험과 개선과제에 대해서 조사하였다.

두 번째 침해 영역으로서 ‘성적 대상화 및 여성성 강요’에 대해 조사하였다. 여성 전문체육인이 스포츠 경기의 주체인 전문체육인이 아닌 ‘여성’으로서 여성적인 모습을 요구받고 그로 인하여 원치 않은 인권침해가 발생하는지를 살펴보고자 하였다. 선행연구에서 살펴보았듯 여성 전문체육인은 미디어와 관중이라는 외부 주체부터, 그리고 지도자와 동료선수 등 스포츠계 내부적으로도 성적 대상화 및 여성성 강요를 경험할 가능성이 높다. 따라서 성적 대상화 및 여성성 강요 경험, 침해 주체 등을 조사하였다.

세 번째로 모성보호 침해 현황을 조사하였다. 여성 전문체육인의 인권 관련 논의에서 모성보호가 본격적으로 언급된 것은 몇 년이 채 되지 않았다. 앞서 제2장에서 살펴보았듯이 직장운동부의 제반 규정은 대체로 노동관계법을 준수하고 있으나 임신과 출산, 육아에 관한 규정을 두고 있지 않았다. 훈련이나 경기과정에서 생리로 인한 휴식을 취하고 있는지, 임신기간 동안 어떠한 처우가 이루어지고 있는지, 훈련과 경기출전이 일정 기간 불가능한 출산의 경우 관련 법령상 보장된 휴가제도를 활용할 수 있는지 등 모성보호에 관한 현황을 조사하였다. 나아가 출산 후 육아휴직이나 일과 가정의 균형을 위한 조치는 어떻게 이루어지고 있는지도 조사하였다. 노동

관계법상 보장된 각종 보호제도의 활용을 중심으로 설문조사하고, 장애요인이나 구체적인 실태에 대해서는 심층면접을 통해 조사하였다.

요약하면 아래 <표 III-1>과 같이 차별과 침해의 영역으로 구분하고, 각 영역별로 세부 조사 내용을 도출하였다.

<표 III-1> 여성 전문체육인 인권상황 세부 조사 내용

영역	차별	침해
세부 조사 내용	1. 채용·선발 기회 ① 모집·채용 ② 스포츠기회와 진로 ③ 성차별 인식	1. 폭력·성폭력 ⑧ 신체폭력 ⑨ 성폭력 ⑩ 괴롭힘 ⑪ 피해구제
	2. 근무 여건 ④ 처우 ⑤ 근속·평가 ⑥ 사회보험·의료	2. 성적대상화 및 여성성 강요 ⑫ 미디어·관중 ⑬ 지도자·동료선수
	3. 지배구조(거버넌스) ⑦ 거버넌스(개별/조직참여)	3. 모성보호 ⑭ 생리 ⑮ 임신·출산 ⑯ 일·가정 양립
관련 규범	헌법	「헌법」 제10조 등, 「헌법」 제32조 등
	고용 노동	「근로기준법」, 「남녀고용평등법」
	스포츠	「국민체육진흥법」
	형법	「성폭력방지법」, 「성폭력처벌법」
	평등 정책	양성평등기본법
	협약	「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」, UNESCO, IOC, ILO 190호 협약

가. 조사 방법

설문조사의 대상은 학생선수와 성인선수 및 지도자로 구분하고, 학생선수의 경우는 초등학생과 중·고학생 및 대학생 선수로 구분하였다. 일반 선수는 직장운동부에 소속된 선수를 중심으로 조사하였다. 조사 범위가 인권 전반에 걸쳐있고 민감한 내용을 포함하고 있어서, 설문조사에서 파악하기 어려운 점을 보완하고 인권상황을 보다 입체적으로 파악하고자 심층면접조사를 병행하여 실시하였다. 한편 이번 조사에서 스포츠에 대한 성역할 고정관념 인식 및 임금 차별 등 성별 비교가 필요한 점

을 고려하여 남성 전문체육인을 조사 대상에 포함하였다.

설문조사는 조사의 효율성을 고려하여 온라인 조사 방법을 선택했으며, 현장 방문을 원하는 기관에는 오프라인 조사도 병행하였다. 설문 응답을 요청한 각 기관의 관계자를 통해 등록된 선수 및 지도자에게 연락하는 방식으로 진행하였으며, 온라인 설문을 위해 개발된 화면 링크를 연락처 또는 이메일로 전달하여 모바일 또는 PC를 사용하여 응답하는 방식으로 조사를 진행하였다. 설문조사의 응답자 확보를 위해 대한체육회, 시·도·구(군) 체육회, 종목별 스포츠 단체, 대학교 체육학과, 초·중·고 운동부 등 학교 운동부 관계자 및 사단법인 여성스포츠회 등의 협조를 얻어서 진행하였다. 설문조사는 2020년 10월 28일부터 11월 16일까지 약 20일간 진행되었다.

설문조사의 경우 인식이나 만족도를 조사하는 항목은 공통적으로 5점 리커트(Likert) 척도(①전혀 그렇지 않다 ~ ⑤매우 그렇다)로 응답하도록 하였고, 설문조사에 대한 경험적 보완이 필요한 부분은 심층 면접의 내용 중 조사 내용에 직접적으로 관련이 있는 진술을 인용하여 분석하였다.

심층면접조사는 설문조사를 수행한 기관으로부터 대상자 추천을 받아서 진행하였다. 면접조사는 연구진과 전문체육인 출신 상담사 및 공인노무사 등 스포츠 인권에 대한 이해와 인터뷰 경험이 있는 면접자가 수행하였으며, 연구진이 개발한 표준화된 면접 질문의 내용을 워크숍을 통해 조율한 후 조사 참여자의 활동 종목과 인적 특성에 맞추어 인터뷰를 진행하였다. 조사 참여자에게 <심층면접 안내문 및 동의문>을 제시하여 동의를 받아 개시하였고, 대부분 일대일 개별면접으로 진행하였으나, 개별면접에 부담을 느낄 수 있는 학생선수의 경우 3인으로 구성된 그룹면접을 시행하기도 하였다. 면접 시간은 참여자에 따라 60분에서 120분가량 소요되었으며, 주로 참여자의 근무지 내 회의실에서 진행하였으며, 참여자 편의에 따라 훈련지의 락커룸이나 인근 카페 등에서 진행하였다.

나. 조사 대상

1) 선정기준

설문조사의 대상은 대한체육회에 등록된 61개의 종목 중 2019년도 여성 전문체

육인 등록 인원³⁰⁾ 기준으로 여성선수 수 300명 이상이며, 여성지도자 수 50명 이상인 23개 종목을 조사 대상으로 선정하였다. 선정된 종목에서 선수 중 여성 비율은 평균 41%였으며, 지도자 중 여성 비율은 평균 26%였다. 여성 전문체육인 전체의 등록 인원수가 적은 점을 감안하여, 조사과정에서 선정되지 않은 종목의 선수 및 지도자의 설문 참여도 수용하였다.

심층면접조사에 참여하는 여성 전문체육인은 여성 현직 선수와 지도자(감독, 코치)를 중심으로 하되, 선수 또는 지도자 경력이 있는 여성 은퇴자(심판, 경기단체 종사자, 전직자 등)와 여성선수를 지도하는 남성지도자를 일부 포함하였다. 은퇴자의 심층면접을 통해 여성 전문체육인의 중도 탈락 또는 전직 이유와 환경을 살펴보고, 남성지도자를 통해 여성 전문체육인의 인권상황에 대한 남녀 인식 차이와 변화 가능성을 확인하고자 하였다.

조사대상자 선정 시 종목과 생애주기의 특성에 따라 면담내용의 차이가 있을 것을 고려하여 학생부 및 일반부 선수를 구분하고, 지도자와 스포츠계 종사자 등 다양한 대상을 섭외하였다. 종목별로는 단체/개인종목, 동계/하계종목 등을 고려하여 총 18개의 종목에서 대상자를 섭외하였다.

2) 참여자 특성

(1) 설문조사

설문조사 진행 결과 총 참여자는 837명이었다. 이 중 불성실하게 응답한 18명의 응답을 제외하고, 최종 819명(여성 641명, 남성 178명)의 응답 결과를 분석하였다. 여성의 대상별 응답자 수는 초·중·고선수 172명, 대학선수 274명, 일반선수 125명, 지도자 70명이었다. 지도자의 응답 수가 상대적으로 적었으나, 대한체육회에 등록된 여성선수 대비 여성지도자 비율(12.5%)이 낮은 점을 고려할 때 분석 가능한 표본 수로 판단된다(〈표 III-2〉 참조).

30) 2019년 대한체육회 여성 전문체육인 등록현황 : 여성선수 32,852(여성 비율 22.3%), 여성지도자 3,937명(여성 비율 17.8%)

〈표 III-2〉 조사대상 종목의 여성 등록현황 및 비율

(단위 : 명, %)

구분	여성선수		여성지도자	
	인원	여성 비율	인원	여성 비율
태권도	3,666	30	154	10
육상	2,176	38	414	23
축구*	1,487	6	81	3
수영	1,351	39	421	29
사격	1,312	34	150	27
배구*	1,038	38	94	18
빙상	996	61	151	41
배드민턴	918	38	203	29
유도	881	27	100	16
농구*	827	33	107	21
체조	787	60	202	37
양궁	777	47	355	47
핸드볼*	738	47	59	19
탁구	701	48	138	25
펜싱	686	40	70	19
테니스	645	41	89	21
하키*	576	44	39	23
소프트테니스	562	38	76	21
볼링	487	39	69	21
에어로빅힙합	397	78	113	69
롤러	377	35	70	22
역도	345	32	71	24
컬링*	309	46	51	21
평균	958	41	142	26

* 단체종목

※ 출처 : 대한체육회 스포츠지원 포털(<https://g1.sports.or.kr/stat/stat01.do#>)

〈표 III-3〉 설문 응답자 현황

(단위 : 명)

종목	여성선수 비율(%)	종목별 소계	여성					남성
			소계	초중고	대학	일반	지도자	
하키*	44	74	61	28	24	6	3	13
축구*	6	73	70	62	0	4	4	3
빙상(피겨)	61	61	54	34	9	1	10	7
핸드볼*	47	55	52	9	16	26	1	3
수영(핀수영,다이빙)	39	49	24	1	1	10	12	25
유도	27	48	40	0	35	3	2	8
육상	38	40	35	1	24	9	1	5
사격	34	38	33	14	16	2	1	5
체조	60	37	30	4	12	6	8	7
태권도	30	34	31	0	25	1	5	3
양궁	47	30	25	3	15	3	4	5
아구소프트볼*	100	28	27	15	0	9	3	1
테니스(소프트)	41	22	13	0	8	5	0	9
탁구	48	18	6	0	1	4	1	12
배드민턴	38	17	14	0	12	0	2	3
근대5종	35	17	12	0	10	2	0	5
조정	36	16	16	0	15	0	1	0
역도	32	15	12	0	10	2	0	3
펜싱	40	13	13	0	8	5	0	0
씨름	2	13	0	0	0	0	0	13
볼링	39	12	10	0	10	0	0	2
복싱(킥복싱)	7	11	5	0	4	1	0	6
스키	31	10	7	0	4	3	0	3
검도	14	10	1	0	0	1	0	9
보디빌딩	15	8	1	0	0	0	1	7
자전거	24	7	6	0	2	3	1	1
배구*	38	7	0	0	0	0	0	7
롤러	35	6	6	0	0	6	0	0
봅슬레이스켈레톤	22	5	5	0	5	0	0	0
카누	29	5	5	0	5	0	0	0
골프	49	5	1	1	0	0	0	4
기타 ³¹⁾	-	35	26	0	3	13	10	9
총계	-	819	641	172	274	125	70	178

31) 철인3종, 당구, 레슬링, 요트(각 4명), 세팍타크로, 에어로빅합합, 컬링, 치어리딩(각 3명), 스쿼시, 줄넘기(각 2명), 농구, 루지, 스트레칭(각 1명)

〈표 Ⅲ-4〉 설문 응답자 특성 (연령)

(단위 : 명(%))

구분	여성		남성	
	일반선수	지도자	일반선수	지도자
10대	1(1)	0	0	0
20대	106(85)	13(19)	29(49)	3(4)
30대	16(13)	25(36)	27(46)	22(26)
40대	2(2)	24(34)	2(3)	39(46)
50대 이상	0	8(11)	1(2)	21(25)
응답자 수	125	70	59	85

〈표 Ⅲ-5〉 설문 응답자 특성 (선수 활동경력)

(단위 : 명(%))

구분	여성		남성	
	대학선수	일반선수	대학선수	일반선수
1년 미만	0	8(6)	10(29)	1(2)
1-3년 미만	6(2)	30(24)	3(9)	9(15)
3-5년 미만	20(7)	25(20)	2(6)	15(25)
5-7년 미만	62(23)	14(11)	3(9)	8(14)
7-10년 미만	111(41)	22(18)	4(12)	3(5)
10년 이상	74(27)	26(21)	11(32)	17(29)
무응답	1(0)	0	1(3)	1(2)
응답자 수	274	125	34	59

※ 대학선수 : 총 선수 경력 / 일반선수 : 직업선수 경력

〈표 III-6〉 설문 응답자 특성 (지도자 신분 및 활동경력)

(단위 : 명(%))

구분		여성지도자	남성지도자
신분	감독	8(11)	28(33)
	코치	37(53)	51(60)
	트레이너	3(4)	0
	기타	22(31)	6(7)
지도자 활동경력	2년 미만	11(16)	4(5)
	2 ~ 5년 미만	15(21)	6(7)
	5 ~ 10년 미만	15(21)	7(8)
	10 ~ 15년 미만	15(21)	25(29)
	15 ~ 20년 미만	9(13)	16(19)
	20년 이상	5(7)	21(25)
	무응답	0	6(7)
응답자 수		70	85

(2) 심층면접조사

심층면접 참여자는 총 57명으로, 여성이 50명, 남성이 7명이었다. 심층면접 참여자 현황은 〈표 III-7〉과 같다.

〈표 III-7〉 심층면접 참여자 특성 (종목 및 직업)

(단위 : 명)

종목	소계	여성 전문체육인			남성 ④ 전문체육인
		선수 ①	지도자 ②	은퇴자 ③	
하키*	10	8	2	0	0
야구소프트볼*	7	4	1	1	1
태권도	7	4	2	1	0
양궁	6	4	2	0	0
피겨	6	3	3	0	0
쇼트트랙	5	4	0	0	1
당구	2	1	0	0	1
역도	2	1	0	0	1
유도	2	1	0	0	1
컬링*	2	1	0	0	1
검도	1	0	0	1	0
다이빙	1	1	0	0	0
사이클	1	1	0	0	0
에어로빅힙합	1	0	1	0	0
줄넘기	1	0	0	1	0
체조	1	0	0	1	0
축구*	1	0	0	1	0
수영	1	0	0	0	1
총계	57	33	11	6	7

* 단체종목

① 학교운동부 22명, 일반부 11명, ② 학생지도자 10명, 일반지도자 1명,

③ 경기단체종사자 3명, 심판 2명, 전직자 1명, ④ 지도자 5명, 경기단체종사자 2명

다. 조사 내용

1) 대상별 설문조사 내용

설문조사의 내용은 선행조사의 결과를 토대로 차별과 침해의 영역으로 나누어 구성하였다. 차별 영역에서는 1. 채용·선발 기회, 2. 근무 여건, 3. 지배구조의 3가지

내용으로 구성하였고, 침해 영역에서는 4. 폭력과 성폭력, 5. 성적 대상화와 여성성 강요, 6. 모성보호의 3가지 내용으로 구성하였다.

설문지는 국내·외 여성 전문체육인 대상의 연구를 참조하여 초안을 작성하였고, 전문가 자문을 통해 보완하였다. 특히 스포츠계 현장의 특성을 정확히 반영하기 위해 스포츠계 여성지도자 및 체육학과 교수, 여성학 전문가로부터 2차례에 걸친 자문을 진행하여 완성하였다.

설문대상에 따른 특성을 분석하기 위하여 연령과 신분에 따라 내용을 달리한 총 6종의 설문지를 개발하였다. 초등학교 5~6학년 선수용, 중고등학교 선수용, 대학선수용, 일반선수용 등 여성선수를 위한 설문지 4종과 여성지도자용 설문지, 남성선수와 지도자가 공통으로 응답하는 남성용 설문지를 별도로 개발하였다. 남성용 설문지는 남성의 시각에서 본 여성 전문체육인의 인권침해와 차별에 대한 인식과 고용 및 보수 등에서 비교 대상으로 사용할 수 있는 문항들로 구성하였다. 구체적인 내용은 <표 III-8>과 같다.

<표 III-8> 대상별 설문조사 내용

설문 문항	여성 전문체육인					남성
	초	중·고	대학	일반	지도자	

1. 채용·선발 기회

채용경로	X	X	X	X	○	X
여성차별 인식	○	○	○	○	○	○
희망진로	X	○	○	○	○	X
여성 경력장애 인식	X	○	○	○	○	○
스포츠 평등환경 조성방안	X	X	○	○	○	○

2. 근무 여건

고용형태	X	X	X	○	○	○
계약기간, 계약만족도	X	X	X	○	○	○
보수총액	X	X	X	○	○	○
여성지도자 차별 경험	X	X	X	X	○	X
사회보험가입 여부	X	X	X	○	○	○
의료지원	X	○	○	○	○	X

설문 문항	여성 전문체육인					남성
	초	중·고	대학	일반	지도자	
3. 지배구조(거버넌스)						
대변 단체, 만족도	X	X	○	○	○	X
4. 폭력·성폭력						
괴롭힘 및 폭력 경험	○	○	○	○	○	X
성폭력 경험	○	○	○	○	○	X
인권침해 가해자	○	○	○	○	○	X
2차 피해	X	○	○	○	○	X
신고기관 신뢰도	X	○	○	○	○	○
인권교육 여부	○	○	○	○	○	○
교육경로, 교육효과성	X	○	○	○	○	○
폭력, 성폭력 예방 개선과제	X	X	○	○	○	○
5. 성적 대상화 및 여성성 강요						
성역할 고정관념	○	○	○	○	○	X
관중, SNS를 통한 인권침해	X	○	○	○	○	X
여성성 강요 경험	X	X	○	○	X	X
6. 모성보호						
모성권 침해	○	○	○	○	X	X
모성보호 권리보장	X	X	X	○	○	X
기본 분류 정보	○	○	○	○	○	○
문항 수	20	45	51	63	65	28

2) 심층면접조사 내용

심층면접조사에서는 설문조사에서 파악하기 어려운 여성 전문체육인의 직업 생애 전반에 걸친 다양한 사정과 환경에서의 고충을 파악하고, 직업인으로서 겪는 구체적인 인권침해와 차별 실태를 파악하며, 참여자가 생각하는 문제의 원인과 개선방안에 대한 의견을 조사하였다. 특히 과거 연구의 초점이 되었던 폭력, 성폭력 등 안전에 관한 문제뿐 아니라, 노동권과 고용상 차별 등 전문직업인으로서 겪는 인권실태를 주로 조사하였다.

전반적으로 선수 생활 시작에서부터 현재까지 전반적인 직업 경로를 질문하되, 학생선수의 경우는 훈련환경과 학습권을, 일반선수의 경우는 학생시기 경험과 현재 훈련 및 근로환경과 조건, 남성선수와의 차별 문제를, 지도자의 경우는 지도자 근로 조건, 인권상황, 남녀의 차별적 처우, 고충 및 문제의 원인과 개선방안 등을 중점적으로 조사하였다.

심층면접의 구체적인 내용은 <표 III-9> 심층면접조사 내용의 구조와 <부록 2> 심층면접조사 질문 구성과 같다.

<표 III-9> 심층면접조사 내용의 구조

시기	내용	인권 침해	차별	원인 및 개선 과제
입문	○ 입문 계기/주도성 (1) 계기- 재능/흥미/진학 및 진로 (2) 주도성 - 자율적/타율적 (부모, 지도자)			
학생 선수	(1) 학습권 (2) 훈련(합숙) 환경 (3) 지도자 리더십(인권침해 여부) (4) 팀 문화/경쟁의 공정성(차별) (5) 여성선수로서 특수 경험 - 정체성 갈등, 신체적 특성 (생리 등) (6) 진학 - 장애나 차별 경험	폭력 성폭력 사생활 모성권	출전/훈련 기회 경력장애	구조 환경 문화 교육 구제 제도 참여 정책
성인 선수 지도자 기타	(1) 직업(경력) 경로 (2) 현재 소속 기관 고용상황 및 근로조건 (계약방식, 공정성, 근로자성 여부, 고용형태, 4대 보험, 근로시간-훈련시간, 훈련프로그램, 보상, 휴게, 휴가, 출전 기회, 성적 압박, 부상 시 처리 등) (3) (성)차별, 경력 관련 장애 (4) 여성 및 모성보호 관련 애로와 차별	폭력 성폭력 괴롭힘 사생활 모성권	진로기회 진로지원 채용 고용형태 승진 보상 퇴직 차별 사회보장 경력장애 참여	
전직	(1) 이탈 계기 (부상, 인권침해 경험, 차별, 경제적 어려움, 지도자 등과의 갈등, 진로 전망 없음 등) (2) 이탈 시 진로 방향 (3) 이탈 후 스포츠계 경험의 유의성, 운동선수였던 여성으로서의 고충 또는 자부심			

2. 여성 전문체육인 차별 실태

가. 채용·선발 기회

1) 여성지도자 채용경로

여성지도자들의 채용경로는 ‘공개모집, 공개채용’(71%)의 형태가 대부분이었으며, ‘인맥을 통한 추천’(16%), ‘헤드헌터를 통한 비공개채용’(4%) 순이었다. 지도자로 진입하는 과정에서 대부분은 공개채용을 통해 채용된 것으로 응답하였다.

〈표 III-10〉 여성지도자 채용경로

(단위 : 명(%))

채용경로	종목		전체
	개인	단체	
공개모집, 공개채용	41(70)	9(82)	50(71)
인맥을 통한 추천 등	9(15)	2(18)	11(16)
헤드헌터 등을 통한 비공개채용	3(5)	0	3(4)
기타	6(10)	0	6(9)
응답자 수	59	11	70

2) 성차별 인식

활동하는 종목 내에서 성차별에 대한 인식 수준을 묻는 2개 문항으로 성차별에 대한 인식을 조사하였다. 평균점수가 높을수록 성차별을 더 많이 인식하는 것을 나타낸다.

문항별 분석에서 ‘여성선수는 남성선수에 비해 기회가 적고, 지원이 부족하다’는 인식은 중·고선수(2.86)가 대학(2.21)이나 일반(2.30) 선수에 비해 높았고, 지도자(2.67)는 대학선수보다 높았다. ‘전반적으로 여성선수(지도자)를 무시하고 차별하는 문화가 있다’는 인식은 지도자(2.99)가 다른 대상들에 비해 높았다.

〈표 III-11〉 성차별 인식 (조사대상별)

여성차별 인식 내용	조사대상 (응답수)	평균 ³²⁾	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산 분석 ³³⁾
				하한	상한	F
① 여성선수는 남성선수에 비해 기회(경기 수 등)가 적고, 지원(장비, 시설 등)이 부족하다	중·고선수(132)	2.86	1.32	2.64	3.09	12.84**
	대학선수(274)	2.21	.91	2.10	2.32	
	일반선수(125)	2.30	1.07	2.11	2.49	
	지도자(70)	2.67	1.11	2.41	2.94	
② 전반적으로 여성선수(지도자)를 무시하고 차별하는 문화가 있다	중·고선수(132)	2.17	1.09	1.98	2.35	15.55**
	대학선수(274)	2.12	.97	2.00	2.23	
	일반선수(125)	2.03	1.01	1.85	2.21	
	지도자(70)	2.99	1.12	2.72	3.25	

* $p < .05$, ** $p < .01$

[사후검정]³⁴⁾

① 중·고선수-대학선수**, 중·고선수-일반선수** / 지도자-대학선수*

② 지도자-중·고선수**, 지도자-대학선수**, 지도자-일반선수**

남녀 간 성차별 인식 차이를 분석한 결과, ‘여성선수는 남성선수보다 기회와 지원이 부족하다’는 인식은 일반선수와 지도자에서 여성이 남성에 비해 높았으며, 지도자의 남녀차이가 가장 크게 나타났다. ‘여성선수(지도자)를 무시하고 차별하는 문화가 있다’는 인식에서도 일반선수와 지도자에서 여성이 남성보다 높았으며, 지도자의 남녀차이가 가장 크게 나타났다.

32) 5점 리커트(Likert) 척도로 응답(①전혀 그렇지 않다, ②그렇지 않다, ③중간이다, ④그렇다, ⑤매우 그렇다)

33) 분산분석(Analysis Of Variance)은 두 개 이상 집단들의 평균 간 차이에 대한 통계적 유의성을 검증하는 방법이다. 각 케이스의 관찰값과 평균 간 차이인 편차를 제곱해 합산한 후 표본 크기로 나눈 분산을 이용해 2개 이상 집단 간 평균 차이를 검증한다.

34) 사후검정(Scheffe)은 분산분석(ANOVA) 후 진행되는 사후비교 방법의 하나이다. 분산분석을 통하여 유의미한 F검증 값을 얻고 집단 간의 평균이 동일하다는 귀무가설이 기각되면, 비교 집단들 중 유의미한 차이가 있는 집단 쌍이 어떤 것들인지 비교하는 검증 방법이다.

〈표 Ⅲ-12〉 성차별 인식 (성별)

성차별 인식 내용	성별	응답 평균			
		전체	대학 선수	일반 선수	지도자
① 여성선수는 남성선수에 비해 기회(경기 수 등)가 적고, 자원(장비, 시설 등)이 부족하다	여성	2.43	2.21	2.30	2.67
	남성	1.94	2.26	1.76	1.94
	평균 차이	0.48**	-0.05	0.54**	0.73**
② 전반적으로 여성선수(지도자)를 무시하고 차별하는 문화가 있다	여성	2.21	2.12	2.03	2.99
	남성	1.75	2.06	1.49	1.81
	평균 차이	0.46**	0.06	0.54**	1.17**

* $p < .05$, ** $p < .01$

[응답수] 여성: 전체(601), 대학선수(274), 일반선수(125), 지도자(70)

남성: 전체(178), 대학선수(34), 일반선수(59), 지도자(85)

여성선수를 대상으로 소속팀 감독의 성별에 따른 여성차별 인식을 분석한 결과, 감독이 여성(2.36)일 때보다 남성(2.64)일 때 각 문항에서 여성차별을 더 많이 인식하는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-13〉 성차별 인식 (감독 성별)

성차별 인식 내용	감독 성별 (명)	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산 분석
				하한	상한	F
① 여성선수는 남성선수에 비해 기회(경기 수 등)가 적고, 자원(장비, 시설 등)이 부족하다	여성(151)	2.17	.98	2.01	2.33	10.08**
	남성(373)	2.50	1.12	2.39	2.62	
② 전반적으로 여성선수(지도자)를 무시하고 차별하는 문화가 있다	여성(151)	1.95	.87	1.81	2.09	6.48*
	남성(373)	2.19	1.05	2.09	2.30	

* $p < .05$, ** $p < .01$

한편 여성 응답자 중 여성선수 비율이 40% 이상인 종목에서 활동하는 응답자와 40% 미만인 종목에서 활동하는 응답자 간에 여성차별 인식에서의 차이를 분석한

결과, 각 문항에서 여성 비율이 낮은(40% 미만) 종목에서 활동하는 응답자가 여성 차별을 더 많이 인식하는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-14〉 성차별 인식 (종목별 여성선수 비율)

성차별 인식 내용	여성선수 비율 ³⁵⁾ (응답수)	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산 분석 F
				하한	상한	
① 여성선수는 남성선수에 비해 기회 (경기 수 등)가 적고, 지원 (장비, 시설 등)이 부족하다	40% 이상(263)	2.30	1.01	2.17	2.42	6.71**
	40% 미만(338)	2.53	1.16	2.41	2.65	
② 전반적으로 여성선수(지도자) 를 무시하고 차별하는 문화가 있다	40% 이상(263)	2.06	.99	1.94	2.18	10.09**
	40% 미만(338)	2.33	1.10	2.21	2.45	

* $p < .05$, ** $p < .01$

심층면접에서도 대부분의 종목에서 여성은 지도자가 되기 어렵고, 진로 모색이 좌절되면서 은퇴하게 되는 상황을 진술하면서도 그 상황을 스포츠 영역에서 당연한 환경으로 받아들이는 경향을 보였다.

“여자들이 할 수 있는 역량이 늘어나고 있는데, 거의 모든 종목에서 남자 지도자들이 많고, 프로든 아마추어든 거의 남자 선생님들이예요. 초등학교나 중학교에서만 여자 선생님들이 많아요. 하지만 고등학교, 대학교, 일반부는 남자 지도자들이 많거든요. 다른 종목들도 그렇다고 하더라고요.” (여성지도자)

또한 다수의 심층면접 참여자들이 남성에 비해 여성의 경기 수나 지원이 부족한 상황과 여성을 무시하고 차별하는 문화에 대해 진술하였다.

“리그를 하려면 또 돈이 필요하잖아요. 여자 경기는 돈이 안 되니까 춘계대회, 무슨 대회 그리고 마지막에 전국체전 이렇게 가는 거거든요. 이게 리그가 있으면 선수들 기량도 많이 좋아지고 경험도 많이 쌓이고, 대회에 나가서도 기량이 잘 나오는데, 팀도 많지가 않으니 몇 대회 치르면 끝나죠. 경험이 많이 줄 수 밖에 없더라고요.” (성인 여성선수)

35) 여성선수 비율 40% 이상 : 하키, 빙상, 핸드볼, 체조, 양궁, 소프트볼, 테니스, 탁구, 펜싱, 골프, 컬링, 에어로빅힙합, 치어리딩 등 13개 종목
여성선수 비율 40% 미만 : 축구, 수영, 유도, 육상, 사격, 태권도, 배드민턴, 조정, 보디빌딩, 자전거 등 26개 종목

“실업이나 프로는 리그가 있는데 저희들은 리그가 없어요. 그러니까 게임 횟수가 너무 적어요. 대표팀이 되어도 국제대회 나가서 힘든 게, 야구는 어렸을 때부터 대회가 수십 번, 수만 번 있고, 프로도 딱 봐도 리그가 있으니까 길잡아요. 게임 횟수가 너무 많으니까. 야구 대표팀들이 메달을 따오는 이유 중에 하나가 그거거든요. 대회.” (성인 여성선수)

“(남자)감독님이 직접 하시면서 너네 왜 이게 안 돼? 그때는 감독님이 하니까 우리도 해야 하는구나. 근데 따라 해도 안 되는게 남자와는 파워가 달라서 저희가 양손으로 힘껏 쳐도 난 한 손으로도 너네 넘겠다. 이런 얘기를 들으니까 처음에는 상처를 받아요. 소심한 애들은 그 말에 난 운동신경이 없나 봐. 그만둬야 하나봐. 이런 애들도 있고 욕하는 애들은 남자랑 여자를 왜 비교하냐. 이런 애들이 있었어요.” (성인 여성선수)

3) 희망진로와 경력장애 인식

각 대상별로 12개 ~ 13개의 스포츠 분야 직업을 제시하고 희망하는 진로(직업) 분야를 복수로 선택하도록 하였다.

각 대상자별 희망 진로에 대한 복수 응답 결과를 보면, 중고선수는 대학진학이나 실업팀 취업(75%)을 가장 많이 선택했고, 대학선수는 실업팀 또는 프로팀(76%)을 가장 많이 선택하였다. 일반선수는 지도자(44%)를 가장 많이 선택하였다. 선수들의 경우 단계상 상위 경력으로의 진출을 가장 많이 희망하는 것으로 나타났다. 그 밖에 트레이너, 체육교사, 생활체육지도자 등을 희망하는 진로 분야로 많이 선택하였다.

지도자의 경우는 경기운영요원(34%)과 다른 팀 지도자(33%), 생활체육지도자(33%) 등을 많이 선택하였고, 체육관련 연구원(27%)과 체육교사(23%) 등이 뒤를 이었다.

특히 일반선수 중 34%는 스포츠 이외의 분야를 희망하는 것으로 응답하였고, 지도자(13%), 중·고선수(12%), 대학선수(9%)의 경우도 스포츠 이외의 분야가 순위 안에 포함되었다.

〈표 III-15〉 희망 진로 (복수 응답)

(단위:명(%))

순위	중·고선수(132)		대학선수(274)		일반선수(125)		지도자(70)	
1	대학팀 진학 또는 실업 (프로팀)취업	99 (75)	실업팀 또는 프로팀 취업	207 (76)	지도자 (감독,코치 등)	55 (44)	경기운영요원 (심판,기록원)	24 (34)
2	지도자 (감독,코치 등)	79 (60)	지도자 (감독,코치 등)	131 (48)	스포츠 이외의 분야	42 (34)	다른팀 지도자 (감독,코치 등)	23 (33)
3	트레이너 (물리치료사, 운동처방사 등)	36 (27)	학교체육교사 (초,중,고)	126 (46)	생활체육 지도자	34 (27)	생활체육 지도자	23 (33)
4	학교체육교사 (초,중,고)	35 (27)	트레이너 (물리치료사, 운동처방사 등)	63 (23)	트레이너 (물리치료사, 운동처방사 등)	34 (27)	체육관련연구원 (대학교수)	19 (27)
5	생활체육 지도자	30 (23)	생활체육 지도자	55 (20)	경기단체(협회) 행정직	20 (16)	학교체육교사 (초,중,고)	16 (23)
6	스포츠 이외의 분야	16 (12)	스포츠 이외의 분야	26 (9)	학교체육교사 (초,중,고)	16 (13)	스포츠센터운영 (시설관리자 등)	13 (19)
7	경기운영요원 (심판,기록원)	14 (11)	경기운영요원 (심판,기록원)	26 (9)	스포츠관련 사업 운영	15 (10)	경기단체(협회) 행정직	12 (17)

여성 전문체육인으로서 진로와 경력상에서 남성에 비해 어려움을 느끼는 정도를 묻는 2개 문항들로 경력장애인식 수준을 조사하였다.

‘여성선수로 성공하는 것은 남성선수보다 어렵다’는 인식은 여성선수 중 일반선수(2.90)가 가장 높았으며, 중·고선수(2.54) 및 대학선수(2.48)와 유의미한 차이를 보였다. 성별 차이에서는 여성선수(2.61)의 인식이 남성선수(2.14)보다 더 높았다.

‘여성선수는 남성선수보다 선택할 수 있는 진로(직업)가 제한적이다’는 인식에서도 여성선수 중 일반선수(3.05)가 가장 높았으며, 중·고선수(2.65) 및 대학선수(2.54)와 유의미한 차이를 보였다. 성별 차이에서는 여성선수(2.70)의 인식이 남성선수(2.10)보다 더 높았다.

여성선수는 남성선수들이 생각하는 것보다 더 큰 경력 장애를 느끼고 있으며, 여성선수 중에서도 일반선수가 경력장애를 가장 크게 인식하는 것으로 나타났다.

〈표 III-16〉 경력장애 인식 (대상별, 성별)

경력장애 인식 내용	조사대상 (응답수)		평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산 분석
					하한	상한	F
① 여성선수로 성공하는 것 은 남성선수보다 어려운 일 이다	여성	중·고선수(132)	2.54	1.219	2.33	2.75	6.78**
		대학선수(274)	2.48	1.010	2.36	2.60	
		일반선수(125)	2.90	.990	2.72	3.07	
	성별 ※	여성선수(399)	2.61	1.02	2.51	2.71	16.26**
		남성선수(93)	2.14	1.00	1.93	2.34	
② 여성선수가 선택할 수 있는 진로(직업)는 남성 선 수보다 제한적이다	여성	중·고선수(132)	2.65	1.139	2.46	2.85	10.62**
		대학선수(274)	2.54	.976	2.42	2.66	
		일반선수(125)	3.05	1.007	2.87	3.23	
	성별 ※	여성선수(399)	2.70	1.01	2.60	2.80	27.26**
		남성선수(93)	2.10	0.96	1.90	2.29	

* $p < .05$, ** $p < .01$

※ 성별 비교 : 중·고선수를 제외한 대학선수+일반선수 응답 평균 비교

[사후검정] ① 일반선수-대학선수**, 일반선수-중·고선수*

② 일반선수-대학선수**, 일반선수-중·고선수**

심층면접조사에서도 이러한 설문결과와 유사한 취지의 응답을 하는 참여자들이 다수 있었다.

“남자 금메달리스트보다 여자 금메달리스트가 대우를 덜 받는 거 같아요. 같은 메달을 땀을 때도 남자선수가 1등을 하면 막 환호하는 것부터 해서 여자보단 남자가 더 멋있다고 하거든요. 저는 예전부터 늘 바라왔던 건데, 그냥 모든 사람들이 같은 평가를 해줬으면 좋겠어요. 같은 상황에서 여자보다 남자가 조금 더 멋있다고 생각을 하는 거 같아요. 뭔가 남자만큼 여자도 인정을 해 주고 바라보는 시선이 조금 달라졌으면 좋겠어요. 남자는 선수 생명 길고 단단하게 오래 갈 거라고 생각하는데 여자는 금방 무너질 거라고 생각을 하는 것 같아요.” (여성지도자)

종목별 분석에서 ‘여성선수는 남성선수보다 선택할 수 있는 진로(직업)가 제한적이다’는 인식에서 단체종목(2.89) 응답자가 개인종목(2.58) 응답자보다 높았다. 즉, 단체종목의 선수들이 개인종목 선수들에 비해 진로나 직업을 선택하는 데 더 어려움을 느끼고 있었다.

〈표 III-17〉 경력장애 인식 (종목별)

경력장애 인식 내용	종목 (응답수)	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산 분석 F
				하한	상한	
① 여성선수로 성공하는 것은 남성 선수보다 어려운 일이다	개인(346)	2.54	1.04	2.43	2.65	2.15
	단체(185)	2.69	1.13	2.52	2.85	
② 여성선수가 선택할 수 있는 진로 (직업)는 남성선수보다 제한적이다	개인(346)	2.58	1.02	2.47	2.69	10.50**
	단체(185)	2.89	1.06	2.73	3.04	

* $p < .05$, ** $p < .01$

지도자의 경력장애 인식은 3개의 문항으로 조사하였고, 모든 문항에서 여성지도자의 경력장애 인식이 남성지도자가 인식하는 여성의 경력장애 인식보다 더 높게 나타났다. 여성지도자는 지도자로 성공하거나, 진로(직업)를 선택하거나, 높은 직위로 오르는 일에 있어서 남성지도자의 생각보다 더 큰 경력 장애를 느끼고 있는 것으로 나타났다.

〈표 III-18〉 경력장애 인식 (지도자, 성별)

경력장애 인식 내용	지도자 성별 (응답수)	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산 분석 F
				하한	상한	
① 여성지도자로 성공하는 것은 남성 지도자보다 어려운 일이다	여성(70)	3.46	1.06	3.20	3.71	39.58**
	남성(85)	2.39	1.05	2.16	2.61	
② 여성지도자가 선택할 수 있는 진로 (직업)는 남성지도자보다 제한적이다	여성(70)	3.66	1.01	3.42	3.90	57.68**
	남성(85)	2.39	1.06	2.16	2.62	
③ 여성지도자가 높은 직위로 오르는 것은 남성지도자에 비해 느리고 어렵다	여성(70)	3.48	0.96	3.25	3.71	52.40**
	남성(85)	2.36	0.96	2.15	2.57	

* $p < .05$, ** $p < .01$

심층면접에서도 설문결과와 유사하게 여성지도자로 진입하거나 높은 직위로 오르고 성공하는 것이 남성지도자 보다 어렵다는 진술이 조사되었다.

“운동을 그만두고 나서 여자 코치를 딱히 못 봤어요. 팀을 꾸려 나가는 게 거의 대부분 남자 코치지 여자 코치는 몇 없고 여자 코치한테 별로 선수들이 가지 않는 것 같아요. 그러니까 여자 코치님들도 별로 없는 게 아닌가 싶고. 00 장비를 본다는가 하는 부분들도 다들 남자 코치님들이 훨씬 더 뛰어나다고 생각을 하는 거 같아요.” (성인 여성선수)

“000도 은퇴하고 조금(1년, 2년) 있다가 바로 결혼했으니까. 대부분이 여자선수들은 환경 자체가 그렇게 되는 것 같아요. 살아남고 싶은데 살아남을 수 있는 환경이 아닌 것 같아요. 남자를 위한 구조가 많기 때문에(남자에게 유리한 구조이기 때문에) 여자지도자로서 살아남기가 쉽지 않죠. 그래도 많이 좋아진 게 여자선수들에게는 ‘여자지도자’라는 인식이 좀 바뀌고 있는 것 같아요. 여자(지도자)로서 살 수 있는 길은 중고등학교 코치선생님, 그래도 거기서는 인정을 해주시니까. 그런데 실업팀, 대표팀 그런 건 참 어렵겠구나라는 생각을 했죠. 그땐 그랬는데 지금은 그래도 기업팀 여자 감독님이 계시지만 그분이 작년까지 1~2년 처음으로 여자 국가대표 감독을 하였고, 조금씩 추세가 바뀌다 보니까 아, 현재의 나는 나중에 그렇게 될 수도 있겠구나, 저만 잘한다면 할 수 있겠구나 라는 생각을 하게 되죠. 예전에는 절대 안 됐죠.” (성인 여성선수)

“좀 더 미래를 위해 투자할 수 있는 시간이 있었으면 좋겠다는 생각을 해요. 정말 아무것도 몰라요. 천진난만하게 운동하고 들어가서 그렇게 생활하다가 막상 은퇴할 나이 되면 두려워지기 시작하는 거거든요. 뭘 하지, 뭘 해야 할까, 여자지도자가 많이 없다 보니까. 그런 꿈도 많이 안 갖게 되는 것도 같고요. 나가면 어차피 저기는 자리가 꽉 찼으니 다른 일을 해야겠다는 생각을 하니까.” (여성지도자)

이러한 결과는 앞선 선행연구와도 일치되는데, 지도자로 진입하는 여성의 비율이 낮고, 지도자가 되더라도 상급학교나 일반부에 채용되는 것이 어려운 현실을 반영한다. 여성지도자로서 성공한 모델이 희박한 점도 지도자로서의 진로를 포기하게 되는 원인으로 심층면접을 통해 파악되었다.

4) 평등한 스포츠 환경 조성방안

여성 전문체육인에게 평등한 스포츠 환경을 위해서는 어떠한 변화가 있어야 한다고 생각하는지를 조사하였고, 보기 중 2가지를 선택하는 방식으로 조사하였다.

여성 응답자의 39%는 ‘여성선수의 신체 특성(생리, 출산 등)을 반영하는 시설 및 훈련프로그램의 제도화’를 선택하였고, ‘여성지도자의 육성 및 배출 증대’(33%), ‘여성체육인의 생애주기를 고려한 프로그램 체계화’(29%), ‘여성차별 현황에 대한 정기적 모니터링’(29%)의 순으로 많이 선택하였다.

〈표 III-19〉 평등한 스포츠 환경 조성 과제 (복수 응답)

(단위 : 명(%))

개선과제	여성				남성
	대학 선수	일반 선수	지도자	소계	
여성 선수의 신체 특성 (생리, 출산 등)을 반영하는 시설 및 훈련프로그램의 제도화	117(43)	45(36)	23(33)	185(39)	48(27)
여성 지도자의 육성 및 배출 증대	79(29)	44(35)	33(47)	156(33)	44(25)
여성체육인의 생애주기를 고려한 프로그램(입문, 경력유지, 전직지원)의 체계화	83(30)	32(26)	23(33)	138(29)	50(28)
선수 및 지도자 선발(채용), 훈련 및 출전 기회 등 여성차별 현황에 대한 정기적 모니터링	80(29)	33(26)	21(30)	134(29)	47(26)
체육 단체에서 여성선수 비중에 비례한 여성참여 보장(여성임원할당제, 여성위원회 지원확대 등)	60(22)	38(30)	18(26)	116(25)	39(22)
성인지적 예산 배정 등 여성체육인의 차별을 해소하기 위한 정책 수립	66(24)	28(22)	14(20)	108(23)	50(28)
스포츠계 내 평등과 인권증진을 위한 정기적 교육	51(19)	29(23)	8(11)	88(19)	70(39)
기타	2(1)	1(1)	0(0)	3(1)	6(3)
응답자 수	274	125	70	469	178

심층면접을 통해 여성지도자의 육성과 배출 증대가 성차별, 성폭력에 대한 문제 해결과 함께 여성 전문체육인의 일자리를 위해서 필요하다는 진술이 조사되었다.

“요즘 계속 문제들이 많이 일어나잖아요. 개인적인 생각인데 여자팀은 될 수 있으면 여자지도자가 해야 하지 않겠나. 자꾸 문제가 되니까 그런 걸 나라에서 추진해 주고 만들어주면 그런 문제는 우선은 줄고, 또 그렇게 되면 여자 일자리가 늘어나는 거잖아요. (중략) 그래서 여자선수들이 있는 종목은 여자지도자들 채용하는 게 ‘성범죄를 하지 마라’ 하는 것보다 예방이 더 되지 않겠나, 그러면 저희 여자들이 일할 수 있는 곳도 많아지게 되지 않겠나.” (여성지도자)

나. 근무 여건

지방자치단체, 스포츠 단체 및 공공기관 등 팀에 소속된 일반선수 및 지도자인 여성 전문체육인은 해당 기관과 고용관계에 있어 근로기준법 등 노동관계법상 노동

기준이 강행적으로 적용됨은 물론 「남녀고용평등법」 등에 의하여 고용관계 전반에 차별이 금지된다. 조사 대상인 선수와 지도자(「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우)는 기간제근로자 사용 기간 제한의 예외에 해당하여 2년 이상을 초과하는 기간제근로자로 사용할 수 있으며, 정규직이나 무기계약직으로의 전환이 강제되지 않는다. 따라서 전문체육인의 경우 남녀를 불문하고 기간제 고용형태가 만연한 것으로 파악되었지만 그 비율이나 임금격차에 대한 전반적인 조사는 이루어지지 않았다.

최근 「국민체육진흥법」 표준계약서 작성 의무 등으로 인하여 고용계약상 공정성 확보가 가능한 여건이 조성되었고, 제2장의 직장운동부의 규정 분석을 통하여 파악한 고용실태에서도 남녀 간 차별적 처우가 이루어지는 점을 파악하기 어려웠다. 국가인권위원회(2019a)의 학교운동부 지도자를 대상으로 한 조사에서 사회보험 적용은 대체로 이루어지고 있으나 고용형태와 근로조건에서 여성이 남성에 비해 낮은 대우를 받고 있는 것으로 조사되었으나 여성 전문체육인 전체에 대한 조사는 이뤄지지 않았다.

이하에서는 채용 시 근로계약의 체결이 대등하고, 공정하게 이루어지고 있는지, 근로계약 기간과 고용상 신분은 어떠한지, 근로계약의 내용으로서 보수 수준이나 성별 격차는 어떻게 나타나고 있는지, 사회보험이나 의료지원 등 기본적인 고용조건은 어떠한지를 중심으로 고용상 성차별 상황을 조사하였다.

1) 처우

(1) 보수에 대한 인식

보수에서의 성차별 인식을 분석한 결과, ‘여성선수(지도자)는 남성선수(지도자)와 동등한 대우(보수 등)를 받는다’는 인식은 일반선수와 지도자에서 남녀 간 차이가 있었다. 여성 일반선수 및 지도자가 남성 일반선수 및 지도자에 비해 보수에서의 성차별을 더 많이 인식하고 있고, 특히 지도자의 남녀 인식 차이가 가장 큰 것을 알 수 있다.

〈표 III-20〉 보수에서의 성차별 인식 (성별)

성차별 인식 내용	성별 (응답수)	조사 대상별 응답 평균			
		전체	대학선수	일반선수	지도자
여성선수(지도자)는 남성선수(지도자)와 동등한 대우(보수 등)를 받는다	여성(601)	3.42	3.45	3.34	3.29
	남성(178)	3.80	3.56	3.76	3.93
	평균 차이	-0.39**	-0.11	-0.43**	-0.64**

* $p < .05$, ** $p < .01$

〈표 III-21〉 보수에서의 성차별 인식 (종목별)

성차별 인식 내용	종목 (응답수)	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산 분석
				하한	상한	F
여성선수(지도자)는 남성선수(지도자)와 동등한 대우(보수 등)를 받는다	개인(405)	3.50	.93	3.41	3.59	7.96**
	단체(196)	3.26	1.08	3.10	3.41	
	40% 이상(263)	3.51	.96	3.39	3.63	4.06*
	40% 미만(338)	3.35	1.00	3.24	3.45	

* $p < .05$, ** $p < .01$

또한 종목별 차이를 분석한 결과, 단체종목 및 여성 비율이 낮은 종목의 응답자가 개인종목 및 여성 비율이 높은 종목의 응답자에 비해 보수에서의 성차별을 더 많이 인식하고 있음을 알 수 있다.

보수에서의 성차별에 대한 인식은 심층면접에서도 다양하게 나타났다. 예컨대 여성팀이 남성팀에 비해 올림픽도 더 많이 나가고 성적 면에서 우수했음에도 불구하고 남성 가장 이데올로기 등의 고정관념 때문에 보수가 더 높다는 것이다.

“남녀차별은 저의 실업팀에 대해서 얘기하고 싶어요. 우리가 흔히 남자는 가장이라고 하죠. 그러다 보니까 보수 차이가 난다는 거죠. (오히려 여자팀이 남자팀보다) 올림픽도 더 많이 나갔고 성적으로 따지면 더 우수한데도...” (여성지도자)

“여자들이 종목은 달라도 똑같이 스포츠를 통해서 체육회에 들어와서 경기를 하는데, 남자 선수들에 비해서 계급 체계가 낮다는 건 문제 같아요. 남자와 여자가 똑같이 점수 100점을 따도, 남자는 5천만원짜리 선수고 여자는 4천만원짜리 선수면, 이걸 좀 불공평한 것 같아요. 물론 스포츠는 능력제이긴 해요. 당연히 인기 종목은 올라가고, 야구 연봉 100억씩 150억씩 받잖아요. 하지

만 운영하는 구단이 다른 경우는 그렇다 해도, 여기는 운영하는 구단이 같잖아요. 약간의 평준화가 있어야 되는데 여자선수들과 남자선수들이 연봉 차이가 너무 심해요.” (성인 여성선수)

여성지도자의 혼인여부에 따른 보수에서의 성차별 인식 차이를 분석한 결과, 미혼인 여성지도자가 기혼인 여성지도자보다 보수에서의 성차별을 더 많이 인식하고 있음을 알 수 있다.

〈표 III-22〉 보수에서의 성차별 인식 (여성지도자 혼인여부)

성차별 인식 내용	혼인여부 (응답수)	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산 분석
				하한	상한	F
여성선수(지도자)는 남성선수(지도자)와 동등한 대우(보수 등)를 받는다	기혼(28)	3.82	.94	3.46	4.19	11.54**
	미혼(42)	2.93	1.16	2.57	3.29	

* $p < .05$, ** $p < .01$

여성지도자 대상으로 향후 경력이 쌓일수록 직위와 보수가 상승할 것이라고 기대하는지에 대해 조사한 결과, 지도자의 소속별로 지자체, 실업팀 소속 지도자(3.53)가 학교소속 지도자(2.70)보다 경력이 쌓일수록 직위와 보수가 상승할 것이라고 더 높게 기대하고 있었다.

〈표 III-23〉 직위/보수 상승기대

소속(응답수)	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석
			하한	상한	F
학교(23)	2.70	1.11	2.22	3.17	3.75*
지자체, 실업팀(17)	3.53	.94	3.04	4.01	
협회, 연맹(13)	3.23	.73	2.79	3.67	

* $p < .05$, ** $p < .01$

[사후검정] 학교-지자체, 실업팀*

한편 같은 종목에서 유사한 경력의 이성(선수/지도자)과 비교할 때, 응답자의 보수 수준이 어떠한지에 대해 주관적인 인식을 조사하였다

보수 수준에 대한 인식에서 일반선수, 지도자 모두에서 성별 간 유의미한 차이를 보이지 않았고, 남녀 모두 응답 평균이 3점 미만으로 이정보다 대체로 보수가 더 낮다는 인식을 하고 있었다.

〈표 III-24〉 남녀 보수 수준 인식 (성별)

조사대상	성별 (응답수)	평균 ³⁶⁾	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
일반선수	여성(125)	2.58	.82	2.44	2.73	.59
	남성(59)	2.68	.68	2.50	2.86	
지도자	여성(70)	2.61	.69	2.45	2.78	3.53
	남성(85)	2.82	.69	2.67	2.97	

* $p < .05$, ** $p < .01$

종목별 보수 수준에 대한 인식에서 여성선수는 단체종목(2.35) 응답자가 개인종목(2.74) 응답자보다 보수 수준이 남성에 비해 더 낮다고 응답하였고, 여성지도자의 소속별로는 학교(초,중,고,대학) 소속 지도자(2.30)가 지자체, 실업팀(2.82)이나 협회, 연맹(2.92) 소속 지도자보다 남성에 비해 보수 수준이 더 낮다고 응답하였다.

〈표 III-25〉 남녀 보수 수준 인식 (종목별, 소속별)

조사대상	종목/소속 (응답수)	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산 분석 F
				하한	상한	
여성 일반선수	개인(74)	2.74	.78	2.56	2.92	7.27**
	단체(51)	2.35	.82	2.12	2.58	
여성 지도자	학교(23)	2.30	.76	1.97	2.64	5.74**
	지자체, 실업팀(17)	2.82	.39	2.62	3.03	
	협회, 연맹(13)	2.92	.49	2.62	3.22	

* $p < .05$, ** $p < .01$

[사후검정] 학교-지자체,실업팀*, 학교-협회,연맹*

36) 5점 리커트(Likert) 척도로 응답(①매우 낮다, ②낮은 편이다, ③비슷하다, ④높은 편이다, ⑤매우 높다)

(2) 보수 수준

현재 소속팀에서의 보수총액(연소득, 연봉기준)을 조사하였고, 보수총액을 묻는 문항 보기에서 응답 빈도가 낮은 보기를 통합하여 재분류한 후 빈도분석을 진행하였다. ‘2천만원 미만’과 ‘2천만원 ~ 3천만원 미만’을 통합하여 ‘3천만원 미만’으로, ‘7천만원 이상’의 4개 보기를 통합하여 ‘7천만원 이상’으로 재분류하였다.

보수총액에서 선수 성별에 따른 보수 차이는 유의미하지 않았으나, 지도자의 성별에 따른 보수 차이에서는 유의미하였다. ‘4천만원 이상 ~ 7천만원 미만’의 높은 보수구간으로 응답한 비율은 남성지도자가 58%인 반면에 여성지도자는 13%로 상대적으로 더 낮은 보수를 받고 있었다. 또한 ‘4천만원 미만’의 낮은 보수구간으로 응답한 여성 전체 응답자의 비율은 62%인 반면에 동일구간으로 응답한 남성 전체 응답자의 비율은 35%로 남녀 간에 보수총액에서도 유의미한 차이를 보였다.

〈표 III-26〉 보수 수준 (성별)

(단위 : 명(%))

보수 수준	여성			남성		
	선수	지도자	소계	선수	지도자	소계
3천만원 미만	22(18)	46(66)	68(35)	3(5)	20(24)	23(16)
3천만원 이상 ~ 4천만원 미만	40(32)	13(19)	53(27)	15(25)	13(15)	28(19)
4천만원 이상 ~ 5천만원 미만	33(26)	4(6)	37(19)	26(44)	19(22)	45(31)
5천만원 이상 ~ 6천만원 미만	14(11)	1(1)	15(8)	5(9)	13(15)	18(13)
6천만원 이상 ~ 7천만원 미만	6(5)	4(6)	10(5)	3(5)	18(21)	21(15)
7천만원 이상	10(8)	2(3)	12(6)	7(12)	2(2)	9(6)
응답자 수	125	70	195	59	85	144

[χ^2 검정]³⁷⁾ 성별 : 선수(여성-남성) 유의미하지 않은 차이
지도자(여성-남성) $p < .01$ 수준으로 유의미한 차이
전체(여성-남성) $p < .01$ 수준으로 유의미한 차이

37) χ^2 검정(chi-squared test)은 관찰된 빈도가 기대되는 빈도와 의미있게 다른지의 여부를 검증하기 위해 사용되는 검증 방법이다. 자료가 빈도로 주어졌을 때, 특히 명목척도 자료의 분석에 이용되며, 각 집단의 빈도 차이가 서로 유의미하게 다른지를 검증하는 방법이다.

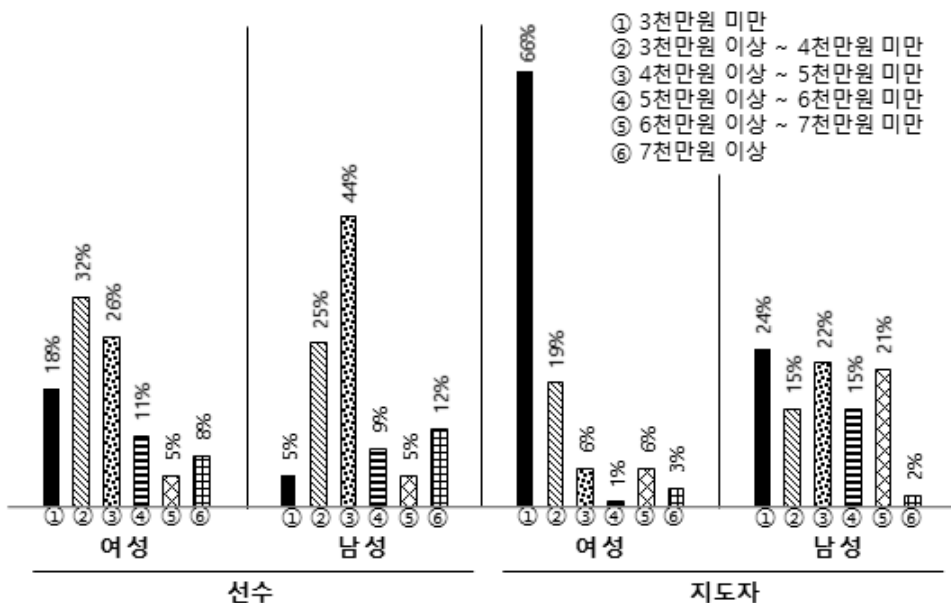
심층면접조사에 참여한 여성선수의 경우 남성의 임금을 정확하게 알지 못한다는 답변도 있었으며, 남성과 여성의 임금 격차가 상당한 차이라고 진술하는 남성지도자도 있었다.

“남성팀과 여성팀의 보수총액에 차이가 좀 있어요. 총액으로 남성은 3억이면 여성은 2억 이렇게 되지 않을까요.” (성인 여성선수)

“체육회는 여자선수들이 좀 많은 편이에요. 시청 팀은 좀 적고, 시청 팀은 개인종목이 좀 많은데, 체육회는 단체종목이 많거든요. 단체종목도 몇 개 빼고 다 여자선수들이에요. 여자선수들이 훨씬 많아요. 그런데 여자선수와 남자선수 간에 연봉 차이가 확 난다는 거죠. 1년 예산이 뭐 1억에서 2억 차이가 나니까. 이런 게 좀 아쉬워요.” (남성지도자)

“똑같이 체육회인데도 남자팀은 예산이 더 많고 여자팀은 예산이 더 적어요. 그 이유가 (중략) 여자는 보수가 일정 수준에서 왔다 갔다 하는데, 남자는 대기업 팀이 있어서 연봉이 세지는 거예요, 점점. 그러다 보니까 여기 체육회도 애네를 잡으려면 좀 더 준다고 하고 올라가게 되는 거예요. 남자선수 연봉이 올라가는 거죠.” (남성지도자)

〈그림 III-1〉 보수 수준 (성별)



2) 근속·평가

(1) 고용형태 및 계약기간

성별에 따른 고용형태에 대해 카이검증(χ^2)을 실시한 결과, 남녀 간 차이가 유의미하였다. 고용형태가 안정적인 '정규직'과 '계약직(풀타임)'을 합산한 응답 비율에서 남성(78%)이 여성(56%)에 비해 높았고, 고용형태가 상대적으로 불안정한 '계약직(파트타임)'과 '자유계약'을 합산한 응답 비율에서는 여성(21%)이 남성(15%)에 비해 높았다. 특히 '정규직'과 '계약직(풀타임)'을 합산한 안정적 고용형태의 응답 비율은 남성지도자(85%)가 여성지도자(53%)에 비해 큰 차이로 높았다.

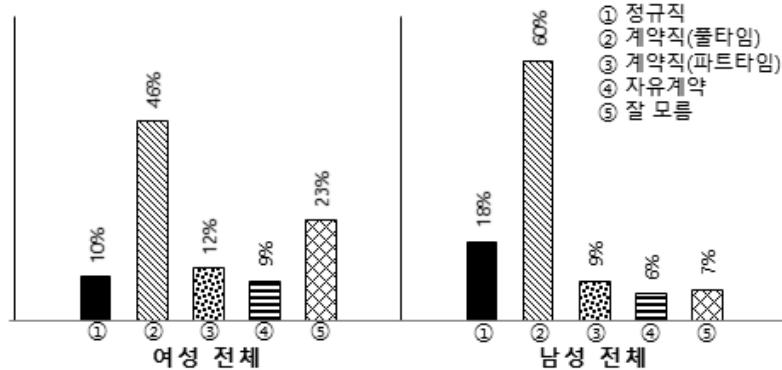
〈표 Ⅲ-27〉 고용형태 (성별, 직업별)

(단위 : 명(%))

고용형태	여성			남성		
	선수	지도자	전체	선수	지도자	전체
정규직	9(7)	11(16)	20(10)	3(5)	23(27)	26(18)
계약직(풀타임)	63(50)	26(37)	89(46)	38(64)	49(58)	87(60)
계약직(파트타임)	5(4)	18(26)	23(12)	4(7)	9(11)	13(9)
자유계약	6(5)	12(17)	18(9)	5(8)	3(4)	8(6)
잘 모름	42(34)	3(4)	45(23)	9(15)	1(1)	10(7)
응답자 수	125	70	195	59	85	144

[χ^2 검정] 성별 : 선수(여성-남성) 유의미하지 않은 차이
지도자(여성-남성) $p < .01$ 수준으로 유의미한 차이
전체(여성-남성) $p < .01$ 수준으로 유의미한 차이

〈그림 III-2〉 고용형태 (성별)



계약 기간에 대한 성별 분석결과, 남녀 간 차이가 유의미하였다. 계약 기간이 짧은 ‘1년 미만’과 ‘1년’을 합산한 응답 비율에서는 여성(60%)이 남성(46%)에 비해 높았고, 계약 기간이 긴 ‘2년 이상’과 ‘기간 정함 없음’을 합산한 응답 비율에서는 남성(39%)이 여성(24%)에 비해 높았다. 특히 지도자에서 단기계약(‘1년 미만’과 ‘1년’)의 비율은 여성이 높고, 장기계약(‘2년 이상’과 ‘기간 정함 없음’)의 비율은 남성이 높은 현상이 두드러진다.

여성은 계약 기간이 짧은 불안정한 계약을 체결한 비율이 높은 것에 반해, 남성은 계약 기간이 긴 안정적인 계약을 체결한 비율이 높았다.

〈표 III-28〉 계약 기간

(단위 : 명(%))

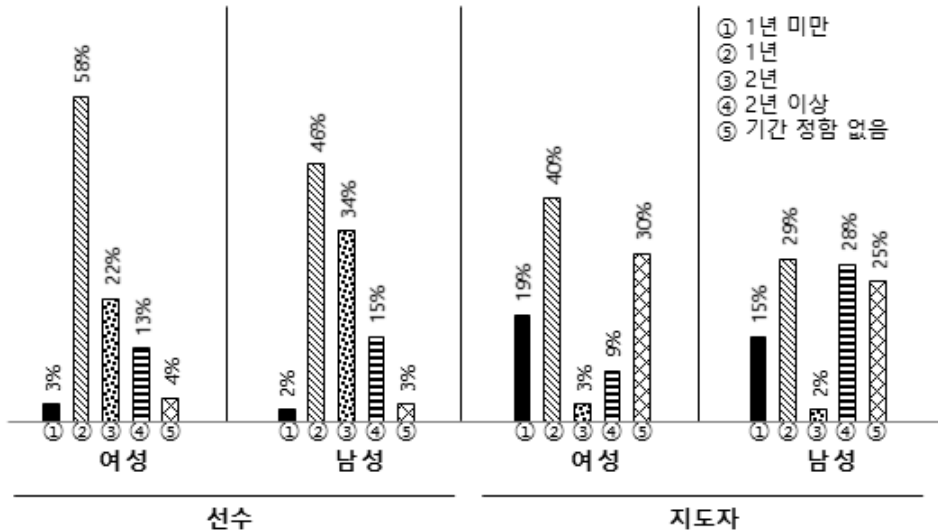
계약 기간	여성			남성		
	선수	지도자	전체	선수	지도자	전체
1년 미만	4(3)	13(19)	17(9)	1(2)	13(15)	14(10)
1년	72(58)	28(40)	100(51)	27(46)	25(29)	52(36)
2년	28(22)	2(3)	30(15)	20(34)	2(2)	22(15)
2년 이상	16(13)	6(9)	22(11)	9(15)	24(28)	33(23)
기간 정함 없음	5(4)	21(30)	26(13)	2(3)	21(25)	23(16)
응답자 수	125	70	195	59	85	144

[χ^2 검정] 성별 : 선수(여성-남성) 유의하지 않은 차이

지도자(여성-남성) $p < .05$ 수준으로 유의한 차이

전체(여성-남성) $p < .05$ 수준으로 유의한 차이

〈그림 III-3〉 계약 기간



심층면접에서는 대학교를 포함한 학교운동부 코치 또는 감독은 학교와 1년 단위 계약을 맺고 재계약하는 방식의 고용형태로서 재계약은 별다른 문제가 없으면 지속하나 불안정하다고 조사되었다.

“우선은 계약직이라는 거죠. 1년씩 도장을 찍어야 되고 언제 잘릴지 모르는 그런 상황이고, 그렇다고 지금 당장 잘리지는 않지만 이게 정년이 보장된 정규직처럼 그런 조건은 아니니까 항상 불안하고요.” (여성지도자)

“우선은 고용 안정이죠, 고용이 좀 안정적으로 됐으면 좋겠고요. 초중고 학교 지도자 같은 경우는 고용이 안정되면 좋겠어요. 정규직은 아니어도, 편안하게 마음먹고 기댈 수 있고, 소속감 같은 거 느꼈으면 좋겠어요. 1년에 한 번씩 재계약하니까 뭔가 잘못될까 봐 조마조마하면서 불안한 인생을 살아야 하는 거 같아요. 저는 계약직이다 보니까 아무래도 그런 생각을 많이 하게 돼요.” (여성지도자)

계약 내용(계약 기간, 보수 등)에 대한 만족도를 묻는 문항을 조사하였고, 계약 내용에 대한 만족도에서는 여성 내에서 선수(3.26)가 지도자(2.96)보다 더 만족도가 높았고, 남녀 간의 계약 만족도에서의 차이는 유의미하지 않았다.

〈표 III-29〉 계약 내용 만족도

구분(응답수)		평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산 F
				하한	상한	
직업(여성)	선수(125)	3.26	.98	3.08	3.43	3.97*
	지도자(70)	2.96	1.06	2.71	3.21	
성별	여성(195)	3.15	1.01	3.01	3.29	2.37
	남성(144)	2.97	1.08	2.79	3.15	

* $p < .05$, ** $p < .01$

심층면접을 통해 고용계약은 대등한 협상과정이라기 보다는 대부분 표준계약서에 서명하는 형식적 절차를 거치는 것으로 파악할 수 있었다.

“근로계약서가 원지 잘 몰랐죠. 대학교 졸업을 하긴 했지만 그런 쪽으로는 배워보지도 못했고, 그냥 읽고 받고 나서 계약 내용을 설명해주지만 이게 뭘까 하면서 시키는 대로 사인하고. (임금이나 근로시간에 대해) 아무것도 몰랐죠. 어렸을 때는 모르니까 선생님들 믿고 사인했는데, 어느 순간부터 나도 이런 걸 좀 알고 배워야겠구나 생각해서 좀 더 물어도 보고 알아보고, 그건 이렇게 해서 이렇게 받는 건가요? 하고.” (여성선수)

(2) 평가에 대한 성차별 인식

평가에서의 여성차별 인식의 대상별 차이를 분석한 결과, ‘여성선수(지도자)는 남성에 비해 실력에 대한 공정한 평가를 받기 어렵다’는 인식은 지도자(2.90)가 가장 높았으며, 대학선수(2.23)와 일반선수(2.18)보다 높았다.

또한 일반선수와 지도자에서 남녀 간 차이가 있었다. 여성 일반선수 및 지도자가 남성 일반선수 및 지도자에 비해 평가에서의 성차별을 더 많이 인식하고 있고, 지도자의 남녀 인식 차이가 가장 큰 것을 알 수 있다. 결과를 통해 여성지도자가 남성에 비해 평가에서의 성차별을 특히 더 많이 인식하고 있음을 알 수 있다.

〈표 III-30〉 평가에서의 성차별 인식 (대상별)

성차별 인식 내용	조사대상 (응답수)	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산 분석
				하한	상한	F
여성선수(지도자)는 남성에 비해 실력에 대한 공정한 평가를 받기 어렵다	중·고선수(132)	2.51	1.23	2.30	2.72	10.16**
	대학선수(274)	2.23	.93	2.12	2.34	
	일반선수(125)	2.18	.89	2.03	2.34	
	지도자(70)	2.90	1.17	2.62	3.18	

* $p < .05$, ** $p < .01$

[사후검정] 지도자-대학선수**, 지도자-일반선수**

〈표 III-31〉 평가에서의 성차별 인식 (성별)

성차별 인식 내용	성별	조사대상별 평균			
		전체	대학선수	일반선수	지도자
여성선수(지도자)는 남성에 비해 실력에 대한 공정한 평가를 받기 어렵다	여성(601)	2.36	2.23	2.18	2.90
	남성(178)	1.91	2.26	1.80	1.85
	평균 차이	0.45**	-0.04	0.39**	1.05**

* $p < .05$, ** $p < .01$

평가에서의 성차별 인식의 종목별로 분석한 결과, 단체종목(2.62) 응답자가 개인종목(2.23) 응답자보다 평가에서의 성차별을 더 많이 인식하고 있었으며, 여성 비율 40% 미만인 종목(2.46)보다 40% 이상인 종목(2.23)의 응답자가 평가에서의 성차별을 더 많이 인식하고 있었다.

또한 여성지도자 중 미혼(3.19) 응답자가 기혼(2.46) 응답자보다 평가에서의 여성차별을 더 많이 인식하고 있음을 알 수 있다.

〈표 III-32〉 평가에서의 성차별 인식 (종목별)

성차별 인식 내용	종목 (응답수)	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산 분석 F
				하한	상한	
여성선수(지도자)는 남성에 비해 실력에 대한 공정한 평가를 받기 어렵다	개인(405)	2.23	1.00	2.13	2.33	18.33**
	단체(196)	2.62	1.11	2.46	2.77	
	40% 이상(263)	2.23	.97	2.11	2.35	7.21**
	40% 미만(338)	2.46	1.10	2.34	2.58	

* $p < .05$, ** $p < .01$

〈표 III-33〉 평가에서의 성차별 인식 (여성지도자 혼인여부)

성차별 인식 내용	혼인여부 (응답수)	평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산 분석 F
				하한	상한	
여성선수(지도자)는 남성에 비해 실력에 대한 공정한 평가를 받기 어렵다	기혼(28)	2.46	1.04	2.06	2.87	7.05**
	미혼(42)	3.19	1.17	2.82	3.56	

* $p < .05$, ** $p < .01$

(3) 여성지도자의 차별 경험

여성지도자를 대상으로 지도자 생활 중 차별 경험을 조사한 결과, ‘경험한 적이 없다’는 응답이 56%로 차별을 경험한 응답자는 44%임을 알 수 있다. 복수 응답으로 조사된 차별 경험으로는 ‘부수적 업무나 허드렛일을 맡았다’(19%), ‘남성 동료에 비해 의견이 무시됐다’(19%), ‘남성지도자에 비해 보수, 직급, 대우에서 차별을 받았다’(19%) 등의 순으로 높았다.

남성 중심의 스포츠계에서 의사 결정권자들이 대부분 남성이고, 채용도 남성 중심 문화에서 이루어지기 때문에 여성들이 차별 경험을 하게 되는 것으로 판단된다 (EU, 2019; 주종미, 201 등).

〈표 III-34〉 여성지도자 차별 경험 (복수 응답)

(단위 : 명(%))

차별 경험	응답
경험한 적 없음	39(56)
여성이라는 이유로 남성 지도자와 달리 부수적인 업무나 허드렛일을 맡았다	13(19)
팀운영, 지도방법 등에 있어 남성 동료들에 비해 의견이 무시됐다	13(19)
유사한 경력의 남성 지도자와 보수, 직급, 대우에 있어 차별을 받았다	13(19)
여성이라는 이유로 입사 지원을 못하거나 채용에서 탈락했다	5(7)
결혼, 임신 또는 출산으로 인해 해고되거나 복귀하지 못했다	4(6)

※ 여성지도자 응답자 수 : 70명

3) 사회보험·의료

사회보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험)의 직장가입 및 지역가입 여부를 조사한 결과, 선수, 지도자 모두 여성이 남성보다 사회보험 직장 가입률이 낮은 것으로 조사되었다.

여성선수의 경우, 4개의 사회보험에서 직장 가입률이 남성선수에 비해 모두 낮았으며, 특히 여성선수의 산재보험 직장 가입률은 66%로 남성선수의 83%보다 가입률 차이가 많이 나타났다.

〈표 III-35〉 사회보험 가입 여부

(단위 : 명, %)

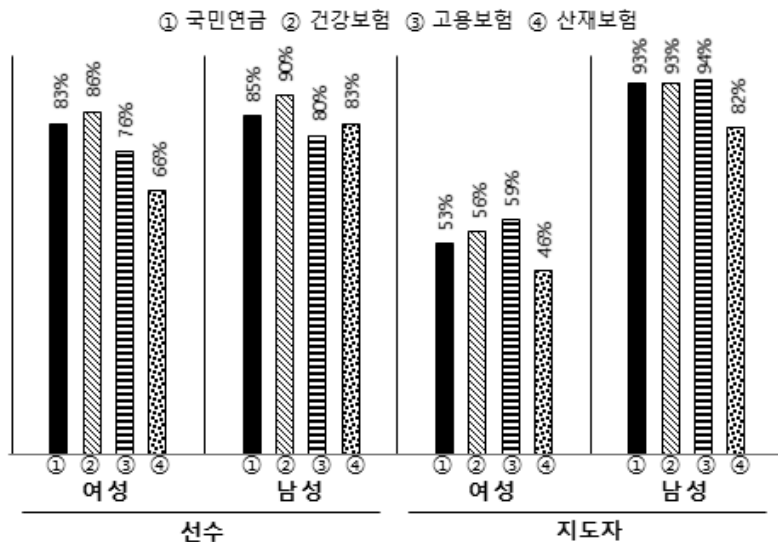
구분		선수				지도자			
		여성		남성		여성		남성	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
국민 연금	직장가입	104	83	50	85	37	53	79	93
	지역가입	1	1	0	0	8	11	3	4
	미가입	2	2	0	0	6	9	2	2
	모름	18	14	9	15	19	27	1	1
건강 보험	직장가입	107	86	53	90	39	56	79	93
	지역가입	1	1	0	0	9	13	4	5
	미가입	0	0	0	0	5	7	1	1
	모름	17	14	6	10	17	24	1	1

구분		선수				지도자			
		여성		남성		여성		남성	
		응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율	응답수	비율
고용 보험	직장가입	95	76	47	80	41	59	80	94
	미가입	0	0	1	2	17	24	4	5
	모름	30	24	11	19	12	17	1	1
산재 보험	직장가입	83	66	49	83	32	46	70	82
	미가입	4	3	0	0	19	27	6	7
	모름	38	30	10	17	19	27	9	11
응답자 수		125		59		70		85	

여성지도자의 경우도 사회보험 직장 가입률은 국민연금 53%, 건강보험 56%, 고용보험 59%, 산재보험 46%로, 남성지도자의 직장 가입률(국민연금 93%, 건강보험 93%, 고용보험 94%, 산재보험 82%)에 비해 낮은 것으로 조사되었다.

‘가입 여부를 모른다’는 응답 비율에서는 여성이 남성에 비해 높았다. 특히 고용보험과 산재보험은 가입 여부를 모르거나, 국민연금이나 건강보험에 비해 가입률이 상대적으로 낮은 것으로 조사되었다.

〈그림 III-4〉 사회보험 직장 가입률



여성선수와 지도자를 대상으로 소속팀에서 여성선수의 건강상태를 지속적으로 점검하고 적절한 의료지원을 제공하고 있는지를 조사하였다.

중·고선수(3.82)가 다른 조사 대상들에 비해 여성선수에게 적절한 의료지원을 잘 제공받고 있다고 응답했으며, 단체종목(3.49)의 응답자가 개인종목(3.22) 응답자보다 의료지원을 잘 제공받고 있다고 응답했다. 한편, 선수 응답에서 감독-코치가 모두 여성인 선수(3.57)가 모두 남성인 선수(3.17)보다 의료지원을 잘 제공받고 있다고 응답했다.

〈표 III-36〉 의료지원 제공

구분(응답수)		평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산 F
				하한	상한	
조사대상	중·고선수(132)	3.82	.93	3.66	3.98	16.38**
	대학선수(274)	3.25	1.02	3.13	3.37	
	일반선수(125)	3.06	.98	2.89	3.24	
	지도자(70)	3.01	1.06	2.76	3.27	
종목	개인(405)	3.22	1.04	3.12	3.32	8.98**
	단체(196)	3.49	0.99	3.35	3.63	
지도자 성별	모두 여성(102)	3.57	.94	3.38	3.75	4.17**
	모두 남성(202)	3.17	1.05	3.02	3.31	
	여감독-남코치(48)	3.52	1.11	3.20	3.84	
	남감독-여코치(171)	3.35	.99	3.20	3.49	

* $p < .05$, ** $p < .01$

[사후검정] 조사대상: 중·고선수-대학선수**, 중·고선수-일반선수**, 중·고선수-지도자**
지도자성별: 모두여성-모두남성*

다. 지배구조(거버넌스)

여성선수와 지도자를 보호하고 대변하는 단체에 대한 조사결과, ‘여성체육인 단체’(52%)를 가장 많이 선택했고, ‘대한체육회’(14%), ‘선수협의회’(4%), ‘종목별 단체’(4%) 순이었다. ‘대변하는 단체가 없다’는 응답은 전체 응답자의 24%였다.

전체 스포츠인을 대변하는 대표적인 단체인 대한체육회나 종목별 단체 등은 여성

전문체육인의 권익을 보호하는 단체로 인식되지 않고 있다. 이는 대한체육회나 종목별 단체에서 여성 전문체육인의 목소리를 반영하는 제반 환경이나 제도, 문화 등이 미흡하다는 인식에서 비롯될 수 있다.

〈표 III-37〉 여성 전문체육인 대변단체

(단위 : 명(%))

구분	대학선수	일반선수	지도자	소계
여성체육인 단체	144(53)	64(51)	37(53)	245(52)
대한체육회	41(15)	18(14)	6(9)	65(14)
선수협의회	8(3)	7(6)	2(3)	17(4)
종목별 단체(연맹, 협회 등)	12(4)	4(3)	1(1)	17(4)
기타	7(3)	3(2)	1(1)	11(2)
없음	62(23)	29(23)	23(33)	114(24)
응답자 수	274	125	70	469

다음으로 ‘여성선수와 지도자를 대변하는 단체의 활동에 대한 만족도’를 조사하였다. 대변단체에 대한 만족도는 조사대상 중 지도자(2.77)가 가장 낮았고, 응답자가 선택한 각 단체별 만족도에서는 유의미한 차이가 없었다.

〈표 III-38〉 대변단체 만족도 분산분석

구분(응답수)		평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
				하한	상한	
조사 대상	대학선수(212)	3.18	.67	3.09	3.27	7.88**
	일반선수(96)	3.17	.64	3.04	3.30	
	지도자(47)	2.77	.70	2.56	2.97	
대변 단체	여성체육인단체(245)	3.10	.66	3.01	3.18	1.79
	대한체육회(65)	3.20	.75	3.01	3.39	
	선수협의회(17)	2.94	.75	2.56	3.33	
	종목별단체(17)	3.41	.62	3.09	3.73	

* $p < .05$, ** $p < .01$

[사후검정] 지도자-대학선수**, 지도자-일반선수**

심층면접에서 많은 참여자가 차별은 없다고 말하면서도 스포츠계에 여성에 대한 편견이 만연해 있고, 의사결정 구조 안에 여성이 참여하기 어려우며, 그로 인해 은퇴 후 진로를 모색할 때 기회가 부족하다는 점은 선수 생활을 은퇴한 사람들의 공통적인 호소이다.

“지도력을 발휘하는 자리, 그런 장이 필요하다고 할 때 여자는 배제되는 느낌을 지을 수가 없어요. 그래서 저는 수적인 문제가 굉장히 중요하다고 봐요.” (여성지도자)

“000은 여자라서 국가대표 코치가 못됐어요. 재미있죠? 남자애들 기량이 뛰어난데 여자 선생이 어디까지 가르칠 수 있냐는 거였어요. 제가 우리나라에서 0년 연속 00대상을 받았어요. 그리고 최초로 국가000상을 받았고요. 그런데 남자선수들이 저렇게 뛰어난데, 여자가 남자의 신체조건을 이해할 수 있겠어? 라는 게 그때 그 (단체)회장의 얘기였어요.” (여성지도자)

“유교 사상이 좀 있어서 그런지. 00협회 회장님도 남자, 전무도 남자. 최근에 여자분이 전무가 되셨지만... 심판도 여자 심판이 들어가서 조금만 실수를 해도 여자라서 이런 미세한 걸 잘 잡아 내지 못한다(면서). 약간 그런 발언들을 자기들끼리 해요. 어떤 일을 처리할 때도 남성들은 크게 볼 수 있는데 여자라서 시야가 굉장히 좁다. 시각적인 것과 공간적인 것도 여자보다 남성들이 조금 넓다 이렇게 얘기를 해요. 젊은 선수들이 심판을 꿈꾸고 많이 시험을 봐요. 그렇지만 시험을 봐서 합격을 해도 게임에 들어갈 수 있는 경기가 한정적이라는 거죠. 실력 차이가 많이 나야 들어가는 거예요. 실력이 비슷하면 경기는 들어가지 못하는 거예요. 왜냐하면 휘슬 한 번 잘못 불면 경기가 바뀌거든요. 경기가 심판의 영향을 많이 받아서 뒤집힐 수 있기 때문에 너는 신규라 안 돼. 여자라 안돼.” (여성지도자)

지배구조에 대한 비판적인 견해는 남성지도자의 심층면접에서도 확인할 수 있었다.

“지금 일선에 나와 있는 지도자 중 저보다 연세가 많으신 분들은 되게 남성 권위적인 분들로 다 채워져 있습니다. 저 또한 마찬가지고요. 제가 딱 중립인데 중간에 걸쳐있는 느낌인 거고, 제 위에 있는 선배들은 정말 지극히 쉰 남성 위주이기 때문에 그렇게 (인권침해) 사건이 터집니다. 그렇지만 지금까지 현역에 계신 분들은 대단하신 분들이고, 그래서 여성의 역할에 대해서 교육을 받는다면 사실 이 문제는 해결하는 시발점이 되지 않을까 생각이 듭니다.” (남성지도자)

라. 소결

여성 전문체육인의 차별 실태를 ‘채용·선발의 기회’, ‘근무 여건’, ‘지배구조(거버넌스)’의 영역에서 조사하였고, 남성 중심의 문화와 고정관념, 남녀 참여 비율 불균

형 구조, 고용의 불안정성 등으로 인해 다양한 영역에서 성차별이 존재하고 있음을 확인할 수 있었다.

채용과 선발 기회에 대한 조사에서, 여성선수는 기회와 지원이 부족하고, 여성을 무시하고 차별하는 문화 등 여성에게 불리한 스포츠계의 성차별적 문화에 대해 여성 전문체육인들이 그 심각성을 크게 인식하고 있으며, 남성 전문체육인과 인식의 격차가 있음을 확인하였다. 또한 소속팀 지도자가 남성이거나, 여성선수 비율이 낮은 종목 등 남성중심적 환경에서 성차별적 문화가 더 강하게 나타나는 양상을 보이고 있었다.

구체적으로, 채용과정에 대한 설문조사 결과에서 여성이 지도자로 진입하는 과정은 대부분 공개채용(71%)의 형태였으나, 심층면접을 통해서 여성이 지도자로 진입하는 데 매우 큰 진입장벽이 존재하고, 진로 모색이 좌절되면서 많은 여성 전문체육인들이 활동을 지속하지 못하는 현실임을 알 수 있었다. 또한 여성선수들이 활동할 수 있는 대회나 리그가 협소한 구조에서 여성선수들의 경기 출전 기회와 경험 축적의 기회가 남성에 비해 현저히 부족한 현실을 확인하였다.

여성 전문체육인은 선택할 수 있는 진로가 제한적이고, 성공하기 어렵다고 느끼는 경력장애 인식 수준이 남성이 공감하는 수준 이상으로 높았다. 특히 지도자가 현장에서 부딪치는 경력성장에 대한 장애가 매우 높은 수준이었으며, 여성지도자로 성공한 모델이 희박한 점도 지도자로서의 진로를 포기하게 하는 원인으로 확인되었다. 여성 전문체육인은 실업팀이나 프로팀에서 활동하고, 은퇴 이후에 지도자로 활동하는 경력성장 과정을 선호하지만, 경력장애에 대한 현실 인식 때문에 선수 은퇴 후 스포츠 이외의 분야로 진로를 희망하는 비율(일반선수 34%)도 적지 않았다.

여성 전문체육인들은 성차별 문제를 해소하고 평등한 스포츠 환경을 조성하기 위한 과제로 여성지도자의 육성과 배출, 생애주기별 지원, 성차별 실태에 대한 정기 모니터링 등이 필요하다고 인식하고 있었다.

국내·외를 막론하고 여성지도자의 육성을 통해 스포츠 분야 남성중심구조의 문제와 여성차별의 심각성을 개선해야 한다고 지적하고 있는 시점에서, 경력의 정점에 있는 여성지도자 스스로 열악한 처지를 호소하고 있는 실태를 어떻게 해결할 것인지에 대한 대안이 모색될 필요가 있다.

여성지도자와 일반부선수는 스포츠 관련 법령에서 전문체육인이며 동시에 노동관

계법령상 근로자 신분으로 고용관계에서 성평등한 대우를 받을 권리가 있다. 하지만 근무 여건에 대한 조사에서, 여성 전문체육인은 실제로 동등한 대우와 여건을 보장받지 못하는 것으로 조사되었다.

인식조사에서 남성 전문체육인은 ‘남녀체육인 간 동등한 대우(보수 등)을 받고 있다’고 생각하지만, 여성과는 정도의 차이가 있었다, 특히 남녀 지도자 간의 인식 차이가 두드러졌다. 단체종목 및 여성선수 비율이 낮은 종목의 여성선수들이 ‘동등한 대우’에 더 부정적이었고, 여성지도자 중에서는 미혼인 지도자가 더 부정적인 인식을 갖고 있었다. 보수 수준에 대한 조사에서 남녀 선수 간의 보수에서는 차이가 없었으나, 지도자 간 비교에서 높은 보수구간에서는 남성의 비율(58%)이 높고, 낮은 보수구간에서는 여성의 비율(62%)이 높아 남녀 간 차이를 보이고 있었다.

성별에 따른 대우와 보수 차이는 심층면접을 통해 더 구체적인 실태를 확인할 수 있었는데, 남성은 가장이라서 더 많은 보수를 받아야 한다는 가부장적 인식이 있기도 하고, 인기종목의 남성팀은 기업의 후원을 받아서 연봉이 더 높게 배정되는 등 유사한 실력과 성적에도 불구하고 대우와 보수에서 여성 전문체육인이 차별받고 있는 통상적인 관행과 사례들을 확인할 수 있었다.

근속 및 평가에 대한 조사에서 여성 전문체육인의 고용형태는 계약직(풀타임), 계약직(파트타임), 자유계약 등 대부분 기간제 고용인 것으로 조사되었으며, 기간제 중에서도 여성은 계약직 파트타임 비율이 높고, 2년 이상의 안정적인 계약보다 1년 이하 계약 비율이 남성 전문체육인보다 높아 고용형태에서의 성차별을 확인할 수 있었다. 이러한 고용차별은 남녀 지도자 간에 더 두드러졌다. 심층면접을 통하여 학교 운동부의 여성지도자들은 주로 1년 단위의 계약직 형태로 계약갱신을 하고 있어서 고용에 대한 불안이 상시적인 것을 확인할 수 있었다. 기간제법상 사용기간에 대한 예외로 인해 스포츠계 일자리가 모두 기간제 고용형태를 갖추고 있지만 경기성적과 고용종료가 연동되는 긴장된 고용구조에서 가장 약한 고리에 여성 전문체육인이 위치하고 있었다.

한편 남성 전문체육인은 성별과 무관하게 ‘실력평가가 공정하다’는 인식을 하고 있었으며, 여성의 인식과 차이가 있었다. 특히 남녀 지도자 간에 큰 인식 차이를 보였는데, 여성지도자가 평가에서의 성차별을 많이 인식하고 있었다. 여성지도자 중 성차별을 경험한 비율은 44%나 되었으며, 남성 동료에 비해 ‘허드렛일 수행’, ‘의견 무시’, ‘보수, 직급, 대우에서 성차별’ 등을 경험했다고 응답했다.

여성 전문체육인의 사회보험 직장 가입률이 남성에 비해 낮은 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 여성 전문체육인이 기간제 근로라는 불안한 고용상 지위에서 근로 중이며, 상당수가 파트타임 계약 등으로 인하여 사회보험의 적용도 배제되고 있다고 판단된다.

지배구조(거버넌스)에 대한 조사에서, 남성중심의 의사결정 구조 안에서 여성의 참여가 어려우며, 그로 인해 고용형태, 대우, 보수, 평가 등의 근무 여건에서 차별이 발생하고, 여성에 대한 편견이 만연해 있는 현실이 심층면접을 통해 확인되었다.

3. 여성 전문체육인 인권침해 실태

가. 폭력·성폭력

1) 신체폭력

여성선수들의 기합이나 폭력 경험을 조사한 결과, 기합이나 폭력을 경험한 비율은 대학선수가 9%로 가장 높았고, 중·고선수는 5%, 일반선수는 4%, 초등선수는 3%로 나타났다.

〈표 III-39〉 기합, 신체폭력 경험

(단위 : 명(%))

폭력 경험	초등선수	중·고선수	대학선수	일반선수
기합이나 폭력 경험자	1(3)	6(5)	24(9)	5(4)

설문조사에서는 기합이나 폭력 경험에 대한 응답자가 많지 않았으나, 심층면접조사에서 과거 경험한 구타 및 기합 등 폭력 행위에 대해 직접적인 진술을 확보하였으며, 감독, 코치, 선배선수로 이어지는 위계적인 문화 속에서 관행적으로 용인되어 온 사례가 다수 조사되었다.

“저희 때는 너무 당연했던 거였어요. 체벌이든 욕설이든. 고등학교 때는 심했고, 대학교 때는 그래도 좀 줄었지만 대학교 때는 솔직히 선후배 간의 그런 게 많았어요. 같이 숙소생활 하다 보니까, 많이 혼나기도 하고 기합도 받고, 그게 당연했던 거라서 지금처럼 문제가 되는 사건이 그때

는 쉬쉬했던 거죠. 비 오는 날 먼지 날 때까지 맞아보자, 이런 식으로도 많이 맞았어요. 야구 방망이로도 맞고 싸대기는 기본으로 맞고... 고등학교 때는 (남자) 감독님이셨는데 (괴롭히는 방법 이) 너무 다양했어요. 그때 감독님이 제일 무서운 분이셨어요. 대학교 때는 코치님, 언니들이 심 했어요. 감독님이 예민하시니까 예민하게 안 만들려고 그랬던 거 같아요. 자기들한테 피해가 오 니까.” (성인 여성선수)

“저희는 부모님을 불러다가 각서를 썼어요. 저희 어머니도 제가 엉덩이 맞고 가면 똑바로 못 눕 잤어요. 몇 달에 한 번 집에 가는데 엎드려서 자면 조용히 울면서 약을 발라주셨던 게 기억나요. 저도 울죠. 각서까지 썼고 딸을 위해서 참아야 된다는 게 있었으니까 졸업을 목표로 참는 거죠. 부모님도 (그런 폭력에 대응하기보다는) 그냥 그만했으면 좋겠다 (정도였어요). 그때는 저희 어머 니가 왜 강하게 감독님한테 어필하지 못했을까? 생각했지만, 저도 그게 그때 너무 당연했던 거니 까.” (성인 여성선수)

한 참여자는 굉장히 폭력을 심하게 당했는데, 합숙할 때마다 코치가 야구 방망이 로 살이 터질 때까지 때리고 살과 도복이 붙는 경우도 많았다고 한다. 부모가 지도 자에게 자녀선수를 정신 차리게 해달라고 하는 경우도 있는 정도라고 하였다. 우승 을 못 했을 때, 코치가 시상식이 끝날 때까지 선수의 뺨을 때려 경기가 진행되는 며 칠 동안 얼굴이 시퍼렇게 멍든 채로 다녔으나 그것을 이상하게 생각하는 사람이 없 는 문화였다고 한다.

“저희 때는 구타가 엄청 심했죠. 저희는 맞고 자란 세대라. 제가 그래서 저희 종목 선수한다고 하면, 너 정신 차리고 하지 말라고 얘기를 해요. 근데 저희 때는 유난히 좀 심했죠. 너무 맞아서 이게 살이 터져요. 그래서 멍든다는 개념이 아니에요. 이게 보라색 멍에서 나중에 살이 터져서 도복이랑 붙어서 벗을 수가 없는 정도로...” (여성 지도자)

“합숙 때는 일주일에도 두세 번씩 맞아요. 대단하죠.” (그러다가 이탈하는 사람들 좀 생겨요?) “이 탈하면 잡아 와야 되는 거예요. 근데 저는 그걸 보고 도망갈 생각을 안 했어요. 도망가도 잡히는 구나. 왜냐면 정말 달리기를 다 잘해요. 하도 많이 뛰니까. 그러니까 한 명이 도망가면 열 명이 에워싸서 잡는데 안 잡히겠어요? 근데 부모님은 개가 정신 차리게 해달라 하고, 그러면 개는 또 맞는 거예요.” (여성 지도자)

“결승전이었는데 3분 3회전 경기를 10번 뛰고 올라가니까 컨디션이 난조였는데 다리 힘이 없는 거예요. 간신히 서 있는 거죠. 우세로 졌어요. 그래서 끌려나가서 시상식 끝날 때까지 귀싸대기 를 맞았어요. 근데요. 경기 둘째 날, 셋째 날, 다섯째 날은 시퍼렇게 멍들고 그렇게 시합장을 다 났어요. 얼마나 창피한 행동이었냐면... 어 그걸 말로 어떻게 표현해요.” (그럼 때린 코치는 비난 을 안 받아요?) “저희 때는 그렇게까지 생각을 못 해요. 그 누구도 생각을 못 했어요. 만약에 내

가 그때 조금만 알았다면 아마 물어봤을 거예요. 내가 그렇게 잘못했어요? 내가 이렇게 맞고 돌아다니면 주변 사람들이 날 어떻게 볼지 생각해보셨어요? 라고 물어보고 싶어요. 근데 그 어린 나이에 그게 물어볼 수가 없잖아요.” (여성 지도자)

그러나 현재는 학교운동부와 직장운동부 등 모든 영역에서 폭력이 허용되지 않는 것으로 보편화 되면서 폭력문화가 줄어들고 있다는 진술들도 있었다.

“제가 볼 때는 중학교, 고등학교 야구부도 그런 감독(폭력을 행사하는)이 발생되면 가차 없어요. 재작년에도 초등학교 시립 초등학교에 간 적이 있는데 애한테 쌍욕 했다가 바로 날아갔거든요. 지금은 저희 꿈쩍도 못 해요.” (남성지도자)

“(계속하여 교육을 실시하는 것도 영향이 있는 게) 선생님들의 인식 자체가 달라지시고 예전에 비하면 성폭력이라든지 폭력적인 것들이 줄어들고 있어요. 예전에는 되게 당연했잖아요. 저도 되게 많이 맞고 자란 세대이기 때문에, 지금 보면 절대 하면 안 되는 행동이고 이런 것들이 문제가 되면 안 되는구나라고 인식하고 있기 때문에.” (성인 여성선수)

“예전에는 저도 아이들 되게 많이 혼냈거든요. 성적도 올려야 되고, 일정 부분 운동에 대한 할당량을 채워야 하고, 시대가 변하면서 아이들의 자유를 많이 추구하는 시대가 왔잖아요. 아이들이 발언을 쉽게 할 수 있고 고등학교 3학년은 투표를 할 수 있잖아요. 저희 교장 선생님 같은 경우에는 성적 필요 없다. 아이들이 질적, 양적 교육을 만족할 수 있게 하라고 (하시는데) 저흰 서비스직이라는 거죠. 서비스를 받고 행복할 수 있게, 시험장 가도 아이들이 배려를 배울 수 있게, 이런 식으로 요구를 하시니까. 성적에 대한 스트레스를 저도 안 받고 아이들도 안 받고. 오늘 하루를 어떻게 즐겁게 보낼 것인가를 생각하라고 말씀을 하시니까. 시대가 변하니까 자꾸 그렇게.” (여성지도자)

2) 괴롭힘

(1) 괴롭힘 경험

여성선수들이 경험하는 괴롭힘의 내용을 조사하였고, 보기 중 경험한 내용을 모두 선택하도록 하였다. 응답자 중 괴롭힘을 경험한 비율은 대학선수가 36%로 가장 높았고, 일반선수의 29%, 중·고선수의 17%, 초등선수의 10%가 괴롭힘을 경험한 것으로 나타났다.

초등선수가 가장 많이 경험한 괴롭힘의 유형은 ‘모욕적인 말이나 욕, 비난, 위협’(8%)이었다. 중·고선수가 가장 많이 경험한 유형은 ‘휴대폰 사용, 자유시간, 외출, 외박 등의 제한’(11%)이었으며, ‘모욕적인 말이나 욕, 비난, 위협’(6%)도 경험하

는 것으로 응답했다.

대학선수가 가장 많이 경험한 유형도 ‘휴대폰 사용, 자유시간, 외출, 외박 등의 제한’(22%)이었으며, ‘모욕적인 말이나 욕, 비난, 위협’(18%), ‘사적 심부름 등 훈련과 무관한 지시’(13%) 순으로 많이 경험한 것으로 응답했다.

일반선수의 경우도 ‘휴대폰 사용, 자유시간, 외출, 외박 등의 제한’(25%)을 가장 많이 경험했다고 응답했으며, ‘사적 심부름 등 훈련과 무관한 지시’(13%), ‘모욕적인 말이나 욕, 비난, 위협’(10%), ‘이성교제나 가족모임에 대한 제한’(7%) 순으로 많이 경험한 것으로 응답했다.

〈표 III-40〉 선수의 괴롭힘 경험(복수 응답)

(단위 : 명(%))

괴롭힘 유형 ³⁸⁾	초등선수	중·고선수	대학선수	일반선수
휴대폰 사용, 자유시간, 외출, 외박 등의 제한	비대상	14(11)	59(22)	31(25)
모욕적인 말이나 욕, 비난, 위협 (SNS 등 포함)	3(8)	8(6)	48(18)	12(10)
사적 심부름 등 훈련과 무관한 지시	0	1(1)	36(13)	16(13)
이성교제나 가족모임에 대한 제한	비대상	5(4)	10(4)	9(7)
경기(훈련)에서 배제하는 행위	0	3(2)	16(6)	3(2)
집단 따돌림을 하는 행위(SNS 등 포함)	1(3)	1(1)	10(4)	3(2)
경험한 적 없음	36(90)	109(83)	174(64)	89(71)
응답자 수	40	132	274	125

선수의 경우 훈련과정에서 휴대폰 사용, 자유시간 등 사생활의 자유를 침해받거나, 모욕적인 언동 등을 공통적으로 경험하는 것으로 파악되었다. 또한 합숙을 통해 선수 간에 위계적 문화가 형성되어 사적 심부름 등을 경험하는 것으로 파악되었다.

심층면접조사에서도 참여자 대부분은 과거 학교 운동부 시기에 선배 심부름이나 빨래는 물론 체벌, 기합, 욕설, 공개적인 모욕 등 폭력적 환경에서 성장해왔다고 한다. 선수가 부상으로 시합을 못 나가는 상황인데도 지도자가 시합에 나가지 않으면 선수 생명을 끊어놓겠다고 협박을 받은 사례를 진술하는 참여자도 있었다.

38) 괴롭힘 유형 중 ‘기합이나 폭력’의 응답 결과는 〈표 III-39〉에서 별도로 분석함.

“운동 끝나고 선배들 옷까지 빨래를 다 하고 자야 하니까 잠자는 시간이 부족해서 틈만 나면 잤던 것 같아요. 그래도 국가대표팀은 2인 1실로 쓰니까 언니꺼랑 내꺼만 빨면 되니까요. 지금은 이 문화 자체가 많이 없어지긴 했어요. 진천 선수촌 같은 경우에도 1인 1실이다 보니까 본인 것은 본인이 하죠. 지금 팀에서도 마찬가지로 본인 것은 최대한 본인이 하고 체육회 같은 경우도 나가서 출퇴근하는 경우가 많아요.” (성인 여성선수)

“(중학교 때) 제 손가락뼈가 으스러졌어요. 그러면 시합에 못 뛰잖아요. 근데 제가 소년체전 선발전 1차, 2차, 3차 전부를 1등 하면서 학교에서는 제가 가야 하는 상황인 거예요. 그런데 저는 손가락뼈가 으스러져서 이만큼 부어있으니, 저도 그렇고 아버지도 그렇고 누가 계속하길 원하겠어요. 그런데 코치가 찾아와서 선수 생명 끊어놓는다고 협박을 하는 거예요. (중략) 코치는 너 죽 여버릴 거야 맨날 이려고 다니고, (시합 나가면) 저는 수술 시기가 늦어지잖아요. 근데 병원에서 부기가 가라앉으려면 한 달 걸린다고 하더라고요. 저는 지금도 이걸(특정 동작) 못 해요. 사실은 그때 후유증이 되게 심해요.” (여성지도자)

또 다른 참여자는 학생 시절 지도자의 전횡이 심했다고 진술하였다. 개인종목의 경우 학교 운동부 코치의 인맥이 학생의 진로에 필수적이기 때문에 극심한 학연, 지연 문화가 형성되어 있고, 위계질서를 몹시 중시하며, 코치의 권한과 영향력이 막강하다고 한다. 코치가 뒷돈(소위 메달값)을 요구했다고 진술한 참여자도 있었다.

“(학교 코치가) 메달값을 받았어요. 1등은 100만원, 2등은 80만원, 3등은 50만원. 1년에 대회가 거의 30개가 열려요. 어느 정도 범위인지 아시겠죠? 저들끼리 웃으면서, 이번에 차 바꿔줬네, 뭐 해줬네. 이렇게 할 정도로.” (여성지도자)

여성지도자에 대한 괴롭힘 경험의 조사 내용에는 일반 직장인이 많이 경험하는 유형들을 포함하였다. 응답자 중 괴롭힘을 경험한 비율은 47%였다. 경험의 유형별로는 ‘부당한 지시나 징계’(26%)를 가장 많이 경험했으며, ‘모욕적인 말이나 욕, 비난, 위협’(23%), ‘회식이나 접대자리 참석 강요’(17%), ‘과도한 음주를 강요하는 행위’(16%) 등을 많이 경험한 것으로 응답했다.

지자체/실업 소속의 지도자는 ‘부당한 지시나 징계’(35%)에 대한 경험 비율이 높았고, 협회/연맹 소속의 지도자는 ‘모욕적인 말이나 욕, 비난, 위협’(38%)과 ‘회식이나 접대자리 참석 강요’(31%)에 대한 경험 비율이 높았다.

〈표 III-41〉 지도자의 괴롭힘 경험(복수 응답)

(단위 : 명(%))

괴롭힘 유형	전체 응답	소속		
		학교	지자체/실업	협회/연맹
부당한 지시나 징계	18(26)	6(26)	6(35)	3(23)
모욕적인 말이나 욕, 비난, 위협 (SNS 등 포함)	16(23)	3(13)	4(24)	5(38)
회식이나 접대 자리 등에 참석 강요	12(17)	2(9)	3(18)	4(31)
과도한 음주를 강요하는 행위	11(16)	2(9)	4(24)	1(8)
집단 따돌림을 하는 행위(SNS 등 포함)	5(7)	0	0	2(15)
경험한 적 없음	37(53)	12(52)	10(59)	4(31)
응답자 수	70	23	17	13

심층면접에서도 술자리 참석에 대한 강요에 대해 진술하는 참여자가 있었다.

“그럼요. 술 잘 먹는 친구들은 무조건 선생님들 쪽에 가야 하고, 아니면 감독님 잘 모시는 애를 옆에 앉혀 놓고 그런 게 있어요. 지금도 그렇지 않을까요. 그건 어쩔 수 없는 것 같아요. 가장 힘든 건 회식이죠. 전 술을 잘 못 먹거든요. 그래서 술 먹을 때 제일 힘들어요. 그런데 올해 잠깐 사이에 많은 변화가 있었어요. 회식도 아예 없애고 그런 것들이 조금씩 없어지니, 요즘은 좀 편찮은데 그게 되게 당연한 거였어요. 코치 생활을 해야 하니 감독님을 모셔야 하고, 감독님을 쫓아다녀야 하고, 같이 술을 마셔야 하고, 이게 되게 당연했거든요.” (여성지도자)

(2) 괴롭힘 가해자

괴롭힘 가해자에 대한 조사에서, 중·고선수의 경우는 ‘코치’(61%), ‘감독’(48%), ‘선배선수’(30%) 순으로 많았고, 대학선수의 경우는 ‘선배선수’(68%), ‘코치’(21%), ‘감독’(18%) 순으로 많았다. 일반선수의 경우는 ‘감독’(53%), ‘선배선수’(47%), ‘코치’(42%) 순으로 많았고, 지도자의 경우는 ‘협회관계자’(39%), ‘동료코치’(21%), ‘팀관계자’(18%) 순으로 많았다.

가해자가 대상별로 다르게 나타나는 것은 실제 운동이나 지도과정에서 권력 불균형(power imbalance) 관계가 형성되는 상대방이 다르기 때문으로 풀이된다. 괴롭힘이나 폭력은 사회적으로 용인되지 않는 행동이며, 상대방이 반발할 가능성이 있어 가해자는 이를 고려하여 비교적 안전한 대상이나 자신보다 힘이 약한 사람에게

괴롭힘을 가한다(조은정, 한태영, 2019; Einarsen 등, 2003). 이러한 권력 불균형이 유발되는 맥락은 피해 선수 및 지도자의 지위에 따라 다르기 때문이며, 스포츠계에서 괴롭힘 가해자는 상대적인 우월성을 가지면서 점점이 많은 지위를 가진 사람이 될 가능성이 높다.

〈표 III-42〉 괴롭힘 가해자(복수 응답)

(단위 : 명(%))

가해자	초등선수	중·고선수	대학선수	일반선수	지도자
감독	0	11(48)	18(18)	19(53)	5(15)
코치	2(50)	14(61)	21(21)	15(42)	7(21)
선배선수	1(25)	7(30)	68(68)	17(47)	비대상
동료선수	0	0	8(8)	2(6)	비대상
집단적 가해	1(25)	0	3(3)	1(3)	0
팀 관계자	비대상	0	7(7)	1(3)	6(18)
협회 관계자	비대상				13(39)
선수 학부모	비대상				4(12)
기타	0	0	5(5)	2(6)	7(21)
응답자 수	4	23	100	36	33

괴롭힘 가해자의 성별 비율을 보면, 선수의 경우는 여성(56%~75%)이 남성보다 많았으나, 지도자의 경우만 남성이 76%로 여성보다 많았다.

〈표 III-43〉 괴롭힘 가해자 (성별)

(단위 : 명(%))

가해자 성별	초등선수	중·고선수	대학선수	일반선수	지도자	전체
남성	1(25)	9(39)	38(38)	16(44)	25(76)	89(45)
여성	3(75)	14(61)	62(62)	20(56)	8(24)	107(55)

[χ^2 검정] $p < .01$ 수준으로 유의함

선수 대상으로 괴롭힘 가해자에 대한 분석 결과, 여성 가해자 비율이 남성보다

높았다. 이러한 결과는 중·고선수는 주된 가해자가 코치이고, 대학선수의 경우 선배 선수라는 점을 고려하여 해석할 필요가 있다. 여성지도자 비율이 상급학교로 갈수록 낮아지고(주종미, 2010), 감독보다는 코치가 더 많으며(장덕선, 이인화, 2010), 대학선수의 경우 종목 간 성별이 분리되어 운영된다는 점에서 동성인 여성 선배선수가 가해자가 될 가능성이 높은 것으로 볼 수 있다.

감독 성별과 가해자의 성별을 교차하여 분석한 결과, 소속팀의 감독이 남성인 경우보다 여성인 경우에 여성 가해자 비율(79%)이 상대적으로 높게 나타났다. 여성 감독인 경우의 여성 가해자는 선배선수(73%), 코치(36%), 감독(27%) 순으로 많았다.

〈표 III-44〉 괴롭힘 가해자 (감독 성별)

(단위 : 명(%))

가해자 성별	감독 성별		전체
	남성	여성	
남성	54(46)	9(21)	63(40)
여성	63(54)	33(79)	96(60)

[χ^2 검정] $p < .01$ 수준으로 유의함

(3) 괴롭힘 경험 시 대응과 2차 피해

괴롭힘 경험 시에 어떻게 대응할지를 묻는 질문에 조사대상별로 가장 많이 응답한 대응 행동에 차이가 있었다. 중·고선수의 42%는 ‘싫다고 분명히 말하고 하지 말라고 요구한다’라고 응답했고, 대학선수의 30%는 ‘괜찮은 척 웃거나 그냥 넘어간다’고 응답했다. 일반선수의 29%는 ‘다른 사람 또는 기관에 도움을 요청한다’고 응답했고, 지도자의 31%는 ‘괜찮은 척 웃거나 그냥 넘어간다’고 응답했다.

소극적 대응 행동에 해당하는 ‘괜찮은 척 웃거나 그냥 넘어감’과 ‘얼굴을 찡그리는 등 소심하게 불만을 표시함’에 대한 응답 비율은 지도자(51%)와 대학선수(49%)에서 높았다.

이러한 대응 행동의 차이는 피해자의 지위와 개인적 특성, 사회·문화적 환경 등이 복잡하게 작용한 결과로 파악할 수 있다(Einarsen 등, 2010). 소극적인 대응의 비율이 높은 것은 적극적으로 대응하였을 경우 반발이나 선수·지도자 생활 자체에 대한 불이익을 예상할 수 있기 때문으로 보인다. 반면, 중·고선수에서 적극적인 대

응 비율이 높은 것은 현재 스포츠계의 문화가 위계적이고 권위적인 것에서 점차 인권을 중시하는 방향으로 교육을 확대하고, 변화하고 있기 때문으로 보인다.

〈표 III-45〉 괴롭힘 경험 시 대응 행동

(단위 : 명(%))

대응 행동	중·고선수	대학선수	일반선수	지도자	전체
싫다고 분명히 말하고 하지 말라고 요구함	55(42)	70(26)	30(24)	18(26)	173(29)
다른 사람 또는 기관에 도움을 요청함	39(30)	64(23)	36(29)	13(19)	152(25)
관찮은 척 웃거나 그냥 넘어감	22(17)	82(30)	24(19)	22(31)	150(25)
얼굴을 찡그리는 등 소심하게 불만을 표시함	11(8)	53(19)	29(23)	15(21)	108(18)
소리를 지르거나 화를 내고 자리를 떠남	2(2)	3(1)	2(2)	1(1)	8(1)
기타	3(2)	2(1)	4(3)	1(1)	10(2)
응답자 수	132	274	125	70	601

심층면접에서 소극적인 대응을 할 수밖에 없는 이유에 대한 진술을 확인 할 수 있었다.

(선배들한테 기합받을 때 어떻게 대응하셨어요?) “참고, 울고. 구석 가서 울고. (선배)언니들이 무서우니 맞기 싫어서 집으로 도망가는 거예요. (친언니도 같은 운동부 선배셨는데 언니한테 이야기는 안 하셨나요?) 언니한테 일러서 또 혼났죠.” (성인 여성선수)

“맞아서 아픈 거보다 되게 치욕스러웠거든요. 맞는 것보다 자존심도 상하고. 달아나면 끝난다고 생각했죠. 저는 모든 걸 내려놓고 여기를 왔는데, 제 말에 너무 무책임한 거 같고, 그렇게(그만두지) 못하겠더라고요.” (여성지도자)

“(구타를 당하면서도) 이건 아닌데, 라고 생각을 혼자 하면 옆에서도 맞아 그게 아니야 라고 해야지 행동력이 나오는데, 옆에서 니가 잘못했어, 니가 그러면 안 됐지 라고 하면, 아 내가 잘못했구나 하고 스스로가 인정을 하게 되더라고요.” (성인 여성선수)

괴롭힘 피해 신고 또는 사건이 알려졌을 때, 경험하거나 목격한 내용(2차 피해)를

조사하였다.

전체 응답자의 27%가 2차 피해를 경험하거나 목격했으며, 그 비율은 지도자가 43%로 조사대상 중 가장 높았고, 중고생이 5%로 가장 낮았다. 2차 피해의 유형별로는 ‘피해자가 불이익을 받았다’는 응답이 전체 응답자의 15%로 가장 많았고, ‘주변 사람들이 피해자의 태도나 행실을 비난함’(11%), ‘피해자에게 가해자를 용서하라고 강요하거나 화해를 종용함’(10%) 순으로 2차 피해를 많이 경험하거나 목격하는 것으로 응답했다.

〈표 III-46〉 괴롭힘 관련 2차 피해에 대한 경험/목격

(단위 : 명(%))

경험/목격의 내용	중·고선수	대학선수	일반선수	지도자	전체
피해자가 불이익을 받음	4(3)	44(16)	23(18)	18(26)	89(15)
주변 사람들이 피해자의 태도나 행실을 비난함	4(3)	34(12)	9(7)	17(24)	64(11)
피해자에게 가해자를 용서하라고 강요하거나 화해를 종용함	2(2)	32(12)	14(11)	10(14)	58(10)
피해자의 신원이나 사건 내용이 주변에 알려지거나 SNS에 유포됨	2(2)	29(11)	14(11)	9(13)	54(9)
주변 사람들이 가해자를 옹호함	2(2)	17(6)	7(6)	7(10)	33(5)
기타	1(1)	1(0)	0	2(3)	4(1)
경험/목격 없음	125(95)	185(68)	90(72)	40(57)	440(73)
응답자 수	132	274	125	70	601

3) 성폭력

(1) 성희롱, 성폭력 환경에 대한 인식

활동하는 종목은 성희롱, 성폭력에서 안전하지 않은 환경인지를 조사하였다. ‘여성선수(지도자)는 안전하지 않은 환경(성희롱, 성폭력 등)에서 운동하고 있다’에 대한 전체 응답자 평균이 1.99점으로 대체로 안전한 환경이라는 인식을 갖고 있었다.

성희롱, 성폭력에서 안전하지 않은 환경이라는 인식은 지도자(2.86)가 가장 높았으며, 중·고선수(1.63)가 가장 낮았다. 여성(2.15)이 남성(1.82)보다 안전하지 않은 환경(성희롱, 성폭력 등)에서 운동하고 있다는 인식이 더 높았고, 종목별로는 개인

종목(2.10) 응답자가 단체종목(1.90) 응답자보다 안전하지 않은 환경(성희롱, 성폭력 등)에서 운동하고 있다는 인식이 더 높았다.

〈표 III-47〉 성희롱, 성폭력 환경에 대한 인식

구분(응답수)			평균 ³⁹⁾	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석 F
					하한	상한	
조사 대상	여성	중·고선수(132)	1.63	.81	1.49	1.77	21.96**
		대학선수(274)	2.09	.98	1.98	2.21	
		일반선수(125)	1.89	.95	1.72	2.06	
		지도자(70)	2.86	1.16	2.58	3.13	
성별 ※	여성 전체(469)		2.15	1.04	2.06	2.25	13.95**
	남성 전체(178)		1.82	.90	1.69	1.95	
종목	개인종목(405)		2.10	1.03	2.00	2.20	5.41*
	단체종목(196)		1.90	0.99	1.76	2.04	

* $p < .05$, ** $p < .01$

※ 성별 비교 : 남녀 각각 대학, 일반, 지도자의 응답 평균 비교

[사후검정] 지도자-모든 대상** / 중·고선수-대학선수**

심층면접에서 한 여성지도자는 여성선수의 지도를 대부분 남성지도자가 하고 있기 때문에 안전한 환경이 조성되기 어렵다는 점을 지적하면서 여성지도자 인력이 보강되어야 한다고 진술하였다.

“저는 한 가지 소망이 있다면 꼭 여자 코치가 있었으면 좋겠어요. 아니면 여자 트레이너라도. 왜냐하면 여자친구들이 다쳐서 또는 몸이 아파서 누군가에게 도움을 청해야 되는데 다 남자선생님이야. 그리고 트레이너나 마사지 선생님들이 다 남자예요. 난 여잔데. 여자선수들이 몸의 성장이 나타난 이후에는 그 아이들이 부담스럽고 무서워하지 않게 여자선생님이 있었으면 좋겠어요. 그건 굉장히 필요하다고 생각해요.” (여성지도자)

(2) 성희롱, 성폭력 경험

여성선수와 지도자들이 경험한 성희롱, 성폭력의 내용을 조사하였고, 보기 중 경

39) 5점 리커트(Likert) 척도로 응답(①전혀 그렇지 않다, ②그렇지 않다, ③중간이다, ④그렇다, ⑤매우 그렇다)

험한 내용을 복수 응답이 가능한 방식으로 조사하였다.

응답자 중 성희롱, 성폭력을 경험한 비율은 지도자가 49%로 가장 높았고, 일반선수의 14%, 대학선수의 12%, 중·고선수의 3%가 성희롱, 성폭력을 경험한 것으로 나타났다. 전체 응답자의 5%가 ‘음담패설 등 성적 농담을 언급하는 행위’를 경험했으며, ‘불필요한 신체접촉’을 경험한 비율은 4%였다. 지도자는 ‘불필요한 신체접촉’을 경험한 비율이 20%, ‘음담패설 등 성적 농담을 언급하는 행위’를 경험한 비율이 19%로 선수에 비해 성희롱, 성폭력 경험 비율이 높았다.

종목별로 성희롱, 성폭력 상위 2개 유형에 대한 경험을 비교한 결과, 개인종목(13%) 응답자가 단체종목(3%) 응답자보다 성희롱, 성폭력을 더 많이 경험했으며, 동계종목(24%) 응답자가 하계종목(9%) 응답자보다 성희롱, 성폭력을 더 많이 경험한 것으로 응답했다.

〈표 III-48〉 성희롱, 성폭력 경험 (복수 응답)

(단위 : 명(%))

성희롱/성폭력 유형 ⁴⁰⁾	중·고선수	대학선수	일반선수	지도자	전체
음담패설 등 성적 농담을 언급하는 행위	0	13(5)	6(5)	13(19)	32(5)
불필요한 신체접촉(손, 볼, 어깨, 허벅지, 엉덩이 등) 행위	1(1)	7(3)	5(4)	14(20)	27(4)
특정 신체부위를 뚫어지게 쳐다보는 행위	0	4(1)	2(2)	5(7)	11(2)
타인의 신체 일부를 강제로 만지게 하는 행위(팔베개, 마사지 등)	0	4(1)	4(3)	3(4)	11(2)
성적인 내용의 사진, 동영상 등을 보여주는 행위(문자, SNS 포함)	0	2(1)	1(1)	0	3(0)
동의하지 않은 사적인 만남이나 데이트 강요	0	0	2(2)	1(1)	3(0)
강제적인 성관계 요구나 시도	0	0	0	0	0
경험 없음	128(97)	241(88)	107(86)	36(51)	512(85)
응답자 수	132	274	125	70	601

40) 유형 중 중 ‘몸매, 외모 등에 대해 평가하는 행위’에 대한 응답 결과는 〈표 III-64〉와 〈표 III-65〉에서 별도로 분석함.

〈표 III-49〉 성희롱, 성폭력 경험 종목별 비교 (복수 응답)

(단위 : 명(%))

성희롱/성폭력 유형(상위 2개)	개인-단체 구분		하계-동계 구분	
	개인종목	단체종목	하계종목	동계종목
음담패설 등 성적 농담을 언급하는 행위	30(7)	2(1)	27(5)	5(10)
불필요한 신체접촉(손, 볼, 어깨, 허벅지, 엉덩이 등) 행위	24(6)	3(2)	20(4)	7(14)
경험 없음	330(81)	182(93)	473(86)	39(76)
응답자 수	405	196	550	51

초등학교 선수 응답자의 7%가 성희롱, 성폭력을 경험했으며, ‘나의 몸(볼, 어깨, 허벅지, 엉덩이 등)을 만지는 행위’(5%), ‘나의 몸이나 외모 등에 대해 농담을 하는 행위’(5%) 등을 주로 경험한 것으로 응답했다.

〈표 III-50〉 초등학교 선수의 성희롱, 성폭력 경험 (복수 응답)

(단위 : 명(%))

성희롱/성폭력 유형	초등선수(40명)
나의 몸(볼, 어깨, 허벅지, 엉덩이 등)을 만지는 행위	2(5)
나의 몸이나 외모 등에 대해 농담을 하는 행위	2(5)
마사지, 주무르기 등을 시키는 행위	1(3)
경험 없음	37(93)

(3) 성희롱, 성폭력 가해자

성희롱, 성폭력의 가해자는 대학선수의 경우는 ‘선배’(73%), ‘동료’(27%), ‘코치’(12%) 순으로 많았고, 일반선수의 경우는 ‘선배’(50%), ‘감독’(33%), ‘동료’(22%) 순으로 많았다. 지도자의 경우는 ‘협회관계자’(32%), ‘팀관계자’(27%), ‘동료코치’(21%) 순으로 많았다.

〈표 III-51〉 성희롱, 성폭력 가해자 (복수 응답)

(단위 : 명(%))

가해자	초등선수	중·고선수	대학선수	일반선수	지도자
감독	0	1(25)	1(3)	6(33)	4(12)
코치	1(33)	2(50)	4(12)	3(17)	7(21)
선배선수	1(33)	1(25)	24(73)	9(50)	비대상
동료선수	1(33)	2(50)	9(27)	4(22)	비대상
집단적 가해	0	0	2(6)	0	0
팀 관계자	비대상	0	1(3)	0	9(27)
협회 관계자	비대상				11(32)
기타	0	0	1(3)	2(11)	12(35)
응답자 수	3	4	33	18	34

(4) 성희롱, 성폭력 경험 시 대응과 2차 피해

성희롱, 성폭력 경험 시에 어떻게 대응할지를 묻는 질문에 응답자 전체의 40%는 ‘싫다고 분명히 말하고 하지 말라고 요구한다’고 응답했다. ‘다른 사람 또는 기관에 도움을 요청함’(36%), ‘괜찮은 척 웃거나 그냥 넘어감’(10%), ‘얼굴을 찡그리는 등 소심하게 불만을 표시함’(9%) 순으로 많이 응답했다.

〈표 III-52〉 성희롱, 성폭력 경험 시 대응

(단위 : 명(%))

대응 행동	중·고선수	대학선수	일반선수	지도자	전체
싫다고 분명히 말하고 하지 말라고 요구함	60(45)	115(42)	39(31)	26(37)	240(40)
다른 사람 또는 기관에 도움을 요청함	55(42)	87(32)	51(41)	22(31)	215(36)
괜찮은 척 웃거나 그냥 넘어감	6(5)	28(10)	12(10)	12(17)	58(10)
얼굴을 찡그리는 등 소심하게 불만을 표시함	4(3)	29(11)	14(11)	6(9)	53(9)
소리를 지르거나 화를 내고 자리를 떠남	6(5)	11(4)	7(6)	2(3)	26(4)
기타	1(1)	4(1)	2(2)	2(3)	9(1)
응답자 수	132	274	125	70	601

성희롱, 성폭력 관련 신고 또는 사건이 알려졌을 때, 경험하거나 목격한 내용(2차 피해)를 모두 선택하도록 하였다.

전체 응답자의 13%가 2차 피해를 경험하거나 목격했으며, 그 비율은 지도자가 36%로 선수에 비해 높게 나타났다. 전체 응답자의 7%가 ‘피해자가 불이익을 받는 피해’를 경험하거나 목격했다고 응답했으며, ‘피해자의 신원이나 사건 내용이 주변에 알려지거나 SNS에 유포됨’(5%), ‘주변 사람들이 피해자의 태도나 행실을 비난함’(5%), ‘피해자에게 가해자를 용서하라고 강요하거나 화해를 종용함’(4%) 등의 2차 피해를 주로 경험하거나 목격하는 것으로 응답했다.

〈표 III-53〉 성희롱, 성폭력 관련 2차 피해(복수 응답)

(단위 : 명(%))

경험/목격의 내용	중·고선수	대학선수	일반선수	지도자	전체
피해자가 불이익을 받음	1(1)	19(7)	11(9)	9(13)	40(7)
피해자의 신원이나 사건 내용이 주변에 알려지거나 SNS에 유포됨	0	13(5)	8(6)	12(17)	33(5)
주변 사람들이 피해자의 태도나 행실을 비난함	0	15(5)	5(4)	12(17)	32(5)
피해자에게 가해자를 용서하라고 강요하거나 화해를 종용함	0	11(4)	3(2)	9(13)	23(4)
주변 사람들이 가해자를 옹호함	0	4(1)	3(2)	7(10)	14(2)
기타	0	1(0)	0	1(1)	2(0)
경험/목격 없음	131(99)	236(86)	108(86)	45(64)	520(87)
응답자 수	132	274	125	70	601

심층면접 참여자들은 성폭력 경험에 대해서는 경험이 있다고 진술한 경우가 적었으나, 30대의 지도자와 심판으로 활동 중인 한 참여자는 자신의 경험과 현재 아이들 지도 경험에 비추어 요즘 아이들이 예전에 비해 대처하는 방법을 잘 알고 있으나 여전히 무서운 상황에서는 대처가 어려울 것이라고 우려하였다.

“근데 저희처럼 개인종목은 제대로 대처할 수가 없어요. 정말 무서운 상황에서 그런 일이 발생하

기 때문에 ‘그 상황을 어떻게 빨리 넘어갈까.’라는 생각밖에 안 하죠. 그 일을 어떻게 대응해야 한다는 생각 자체를 못 하는 거 같아요. 애들 보고 있으면.” (여성지도자)

4) 피해구제

(1) 인권침해 경험 시 적극적으로 대처하지 못한 이유

여성선수와 지도자들이 인권침해를 경험했을 때, 적극적으로 대처하지 못한다면 그 이유가 무엇인지를 조사하였고, 해당 내용을 모두 선택하도록 하였다.

인권침해 경험 시 적극적으로 대처하지 못한 이유에 대해서 전체 응답자의 56%가 ‘상대방과 껄끄러워지거나 팀 분위기가 어색해질까 봐’라고 응답하였으며, ‘상대방이 보복할까 봐 무서워서’(43%), ‘어떻게 대응해야 할지 몰라서’(42%), ‘주변에 알려지는 것이 두려워서’(34%), ‘불이익을 받을까 봐 걱정되어서’(31%)의 순으로 많이 응답하였다.

〈표 III-54〉 인권침해 경험 시 적극적 대처를 못 한 이유 (복수 응답)

(단위 : 명(%))

적극적 대처를 못 한 이유	중·고선수	대학선수	일반선수	지도자	전체
상대방과 껄끄러워지거나 팀 분위기가 어색해질까 봐	54(41)	165(60)	78(62)	40(57)	337(56)
상대방이 보복(폭력, 괴롭힘, 불이익)할까 봐 무서워서	34(26)	130(47)	63(50)	32(46)	259(43)
어떻게 대응해야 할지 몰라서	60(45)	104(38)	55(44)	31(44)	250(42)
수치스러운 일이라서 주변에 알려지는 것이 두려워서	28(21)	114(42)	42(34)	19(27)	203(34)
경기출전, 계약, 연봉 인상 (취업, 진학) 등에 불이익을 받을까 봐 걱정되어서	36(27)	79(29)	49(39)	20(29)	184(31)
비난이나 왕따가 걱정되어서	29(22)	77(28)	36(29)	10(14)	152(25)
행위의 정도가 심각하지 않다고 생각해서	18(14)	43(16)	20(16)	17(24)	98(16)
기타	3(2)	3(1)	1(1)	0	7(1)
응답자 수	132	274	125	70	601

(2) 고충처리

소속팀에서 여성선수들의 고충 해결을 도와주는지를 조사하였다. ‘팀에서 여성선수의 고충을 적극적으로 들어주고 도와준다’는 인식은 중·고선수(3.83)가 대학선수(3.22)와 일반선수(3.19)보다 높았고, 단체종목(3.53) 응답자가 개인종목(3.28) 응답자보다 높았다.

〈표 III-55〉 팀(회사, 학교) 내 고충처리에 대한 인식

우리팀(회사, 학교)에서는 여성선수로서의 고충을 적극적으로 들어주고 도와준다(프로그램, 지원인력 등)						
구분(응답수)		평균	표준편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석
				하한	상한	F
조사 대상	중·고선수(132)	3.83	.93	3.67	3.99	26.08**
	대학선수(274)	3.22	.82	3.13	3.32	
	일반선수(125)	3.19	.86	3.04	3.34	
종목	개인종목(346)	3.28	.88	3.19	3.37	9.49**
	단체종목(185)	3.53	.91	3.40	3.66	

* $p < .05$, ** $p < .01$

[사후검정] 중·고선수-대학선수**, 중·고선수-일반선수**

(3) 신고기관에 대한 신뢰

인권침해 피해를 처리하는 기관(기구)에 대해 신뢰하는 정도를 2개 문항으로 조사하였다.

‘소속팀(회사, 학교) 내에 인권침해 행위를 신고하면 공정하게 처리하는 제도와 기구가 있다’는 인식은 남성(3.81)이 여성(3.46)보다 높았으며, 여성 응답자 중 중·고선수(3.70)가 ‘소속팀 내의 신고기구’에 대한 신뢰수준이 가장 높았고, 지도자(3.09)가 ‘소속팀 내의 신고기구’에 대한 신뢰수준이 가장 낮았다.

‘체육계(협회, 연맹, 국가기관 등) 내에 인권침해 행위를 신고하면 공정하게 처리하는 제도와 기구가 있다’는 인식에서도 남성(3.76)이 여성(3.54)보다 높았으며, 여성 응답자 중 중·고선수(3.83)가 ‘스포츠계 내의 신고기구’에 대한 신뢰수준이 가장 높았고, 지도자(3.24)의 ‘스포츠계 내의 신고기구’에 대한 신뢰수준이 가장 낮았다.

〈표 III-56〉 신고기관에 대한 신뢰수준

신고기관 신뢰수준 내용	조사대상(응답수)		평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산 분석
					하한	상한	F
①소속팀(회사, 학교) 내에 인권 침해 행위를 신고하면 공정하게 처리하는 제도와 기구가 있다	여 성	중·고선수(132)	3.70	.84	3.56	3.85	8.48**
		대학선수(274)	3.45	.79	3.36	3.55	
		일반선수(125)	3.42	.84	3.27	3.57	
		지도자(70)	3.09	.97	2.85	3.32	
	여성 전체(469)※		3.39	.84	3.31	3.47	32.22**
	남성 전체(178)※		3.81	.82	3.69	3.93	
②체육계(협회, 연맹, 국가 기관 등) 내에 인권침해 행위를 신고 하면 공정하게 처리하는 제도와 기구가 있다	여 성	중·고선수(132)	3.83	.79	3.70	3.97	9.98**
		대학선수(274)	3.50	.76	3.41	3.59	
		일반선수(125)	3.48	.79	3.34	3.62	
		지도자(70)	3.24	.88	3.03	3.45	
	여성 전체(469)※		3.45	.79	3.38	3.53	19.10**
	남성 전체(178)※		3.76	.85	3.64	3.89	

* $p < .05$, ** $p < .01$

※ 남녀 각각 대학, 일반, 지도자의 응답 평균 비교

[사후검정] ① 지도자-중·고선수**, -대학선수* / 중·고선수-대학선수*

② 중·고선수-대학선수**, -일반선수**, -지도자**

(4) 폭력, 성폭력 예방 교육

최근 3년 내 폭력, 성폭력 예방 교육 여부를 조사하였다. 여성 중 최근 3년 내 교육받은 응답자 비율은 초등선수(90%), 지도자(86%), 중·고선수(83%), 일반선수(81%), 대학선수(73%) 순으로, 초등선수가 가장 높았고, 대학선수가 가장 낮았다. 남성 중 최근 3년 내 교육받은 응답자 비율은 지도자(87%), 일반선수(73%), 대학선수(47%) 순으로 나타났다. 남녀 모두 대학선수의 교육받은 응답자 비율이 다른 조사대상에 비해 낮았다.

교육받은 사람을 대상으로 최근 3년간 교육받은 횟수를 조사한 결과, 여성 전체의 평균은 3.3회로, 남성 전체의 평균 3.7회보다 낮았다.

〈표 III-57〉 폭력, 성폭력 예방 교육

(단위 : 명(%))

응답 구분		초등선수	중·고선수	대학선수	일반선수	지도자	총계※
여성	받음	36(90)	109(83)	200(73)	101(81)	60(86)	361(77)
	못 받음	4(10)	23(17)	74(27)	24(19)	10(14)	108(23)
	소계	40(100)	132(100)	274(100)	125(100)	70(100)	469(100)
남성	받음	비대상		16(47)	43(73)	74(87)	133(75)
	못 받음			18(53)	16(27)	11(13)	45(25)
	소계			34(100)	59(100)	85(100)	178(100)

※ 합계 : 남녀 각각 대학, 일반, 지도자 응답 합계

〈표 III-58〉 폭력, 성폭력 예방 교육 평균 횟수

(단위 : 명)

구분		중·고선수	대학선수	일반선수	지도자	여성 전체	남성 전체
교육 횟수 (3년간)	응답수	107	199	99	59	464	132
	평균	3.6	3.2	3.2	3.2	3.3	3.7

교육받은 사람을 대상으로 교육 경로를 조사한 결과, 여성의 43%는 학교 또는 소속팀에서 전문 강사(선생님)의 교육을 통해서 받았고, 38%는 협회, 연맹 등의 인권교육을 통해서 받았다. 팀 지도자를 통한 교육은 매우 적었다.

〈표 III-59〉 교육 경로

(단위 : 명(%))

교육 경로	여성					남성 전체
	중·고선수	대학선수	일반선수	지도자	전체	
학교 또는 소속팀에서 전문 강사(선생님)의 교육을 통해	61(56)	85(43)	43(43)	15(25)	204(43)	63(47)
협회, 연맹 등의 인권교육을 통해	31(28)	74(37)	41(41)	32(53)	178(38)	51(38)
학교 또는 소속팀에서 동영상 감상을 통해	15(14)	35(18)	12(12)	10(17)	72(15)	9(7)
팀 지도자의 교육을 통해	2(2)	4(2)	1(1)	3(5)	10(2)	4(3)
기타	0	2(1)	4(4)	0	6(1)	6(5)
응답자 수	109	200	101	60	470	133

폭력, 성폭력 예방 교육이 문제해결에 어느 정도 도움이 되었는지를 묻는 문항을 통해 교육의 효과성을 조사하였다.

〈표 III-60〉 교육 효과성

구분(응답수)		평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산분석
				하한	상한	F
조사 대상	중·고선수(109)	4.04	.77	3.89	4.18	11.29**
	대학선수(200)	3.53	.82	3.41	3.64	
	일반선수(101)	3.50	.98	3.31	3.70	
	지도자(60)	3.40	.92	3.16	3.64	
성별 ※	여성 전체(361)	3.50	.88	3.41	3.59	26.48**
	남성 전체(133)	3.95	.85	3.81	4.10	

* $p < .05$, ** $p < .01$

※ 성별 비교 : 남녀 각각 대학, 일반, 지도자의 응답 평균 비교

[사후검정] 중·고선수-대학선수**, 중·고선수-일반선수**, 중·고선수-지도자**

여성 중 중·고선수(4.04)가 대학선수(3.53), 일반선수(3.50), 지도자(3.40)보다 폭력, 성폭력 예방 교육이 문제해결에 더 도움이 된다고 응답했으며, 남성(3.95)이 여성(3.50)보다 폭력, 성폭력 예방 교육이 문제해결에 더 도움이 된다고 응답했다.

남성이 여성보다 예방교육에 더욱 적극적인 견해를 피력하는 설문조사의 결과는 남성지도자와의 심층면접에서도 다수 확인된다.

“여성과 남성을 아는 교육이 먼저 필요하다고 생각해요. 지금 최숙현 선수 사건이 이 교육의 시작점이지 않을까 라는 생각이 듭니다. 역할에 대한 정확한 인지가 필요합니다. (중략) 그래서 여성의 역할에 대해서 교육을 받는다면 이 문제는 해결하는 시발점이 되지 않을까 생각이 듭니다.”
(남성지도자)

한편 폭력, 성폭력을 금지하고 예방하는 정책에 따라 교육을 지속하면서 현장 단위의 인식변화가 이루어지고, 스포츠 문화의 변화로 이어지고 있음을 진술하고 있다.

“저는 상담이나 교육을 많이 받았던 것 같아요. 대표팀에 있을 때도 받았고, 또 이런 교육이 팀에 있을 때 한 번씩 오잖아요. 그런데 생각해보면 제가 대표팀에서는 참 많이 받았던 것 같아요. 그런데 체육회에 있을 때는 1년에 한 번 성교육이라든지 도핑교육이라든지 그런 교육이 있다 보니, 그리고 나라에서 체육회에서는 의무적으로 실시하라 하니까 체육회나 시청 모든 팀들이 교육을 계속하게 되는 것 같아요. 선생님들도 인식하는 거 자체가 달라지고, 더 많이 달라져야 하지만 그래도 예전에 비하면 많이 달라졌죠. 성폭력이나 폭력적인 것들이 예전에는 되게 당연했잖아요. 요즘은 저도 바뀌고 있고, 이 친구들은 동료지만 어떤 때 보면 나이 차이가 많이 나고 그냥 친구 같아요. 그런 게 많이 바뀌었어요. 전체적으로 선수들이 선배들도, 후배들도 그렇고 많이 바뀌었어요. 옛날처럼 야, 선배가 이렇게 하려면 해 이게 아니고, 같이 대화도 하고 이건 해줬으면 좋겠어, 아니면 언니 이것 좀 해주세요. 이렇게 자연스럽게 변했죠.” (성인 여성선수)

특히 학교 지도자는 사회적 분위기와 정책, 교육 등을 통해 많이 개선되어 과거에 당연시되었던 체벌 등 학교폭력이 용인될 수 없다는 인식이 보편화되고 있음을 진술하고 있다.

“예전에는 4교시 끝나면 그냥 바로 훈련하러 나가고 그랬는데 지금은 아이들의 학습권을 보장하고, 절대 때리면 안 되는 게 당연한 거고, 욕하는 것 안 되고, 예전에는 못 먹고 다니는 아이들이 많았으니까 무조건 먹이고 그랬는데, 지금은 먹고 싶은 거만 먹고 그런 식으로 많이 바뀌는 것 같아요.” (여성지도자)

직장운동부의 경우는 개인의 성적에 따라 계약갱신 여부와 보수가 정해지기 때문에 폭력이나 강압적인 지도 방식을 사용할 필요가 없어 폭력이 발생할 여지가 없으며, 인권교육이 의무화되고 있다고 진술하고 있다.

(5) 폭력, 성폭력 예방을 위한 개선과제

여성 전문체육인에 대한 폭력, 성폭력을 예방하기 위해서는 어떠한 변화가 있어야 한다고 생각하는지 조사하였고, 복수 응답이 가능하도록 하였다.

여성 응답자의 57%가 ‘인권침해에 대한 징계 수준과 처벌을 강화해야 한다’고 응답했으며, ‘선수들에 대한 인권교육 강화’(40%), ‘지도자, 심판 등 자격 부여 시 철저한 교육과 검증 강화’(33%), ‘정기적인 조사와 인권침해적 관행 개선’(29%) 순으로 개선과제의 우선순위를 선택하였다.

〈표 III-61〉 폭력/성폭력 예방 과제(복수 응답)

(단위 : 명(%))

폭력/성폭력 예방 과제	여성				남성 전체
	대학 선수	일반 선수	지도자	전체	
인권침해에 대한 징계 수준과 처벌 강화	74(59)	158(58)	36(51)	268(57)	77(43)
선수들에 대한 인권교육(폭력, 괴롭힘, 성폭력 예방) 강화	41(33)	127(46)	20(29)	188(40)	70(39)
지도자, 심판 등 자격 부여 시 철저한 교육과 검증 강화	44(35)	90(33)	21(30)	155(33)	58(33)
체육 현장에 대한 정기적인 조사와 인권 침해적 관행 개선	32(26)	72(26)	32(46)	136(29)	60(34)
소속기관 내 인권보호 전담인력 배치와 고충처리 창구 마련	33(26)	68(25)	21(30)	122(26)	57(32)
체육계 내 인권보호 기구의 통합 운영	23(18)	32(12)	10(14)	65(14)	32(18)
기타	3(2)	1(0)	0	4(1)	2(1)
응답자 수	274	125	70	469	178

나. 성적 대상화 및 여성성 강요

1) 미디어·관중

여성선수와 지도자를 대상으로 운동으로 인한 몸의 변화에 대한 콤플렉스가 있는지를 조사하였다. 대학선수(2.74)와 일반선수(2.73)가 콤플렉스를 많이 인식하고 있었으며, 중·고선수(2.33)와 유의미한 차이를 보였다. 또한 팀 성적이 중요한 단체종목(2.45) 응답자들보다 개인종목(2.68)의 응답자들이 콤플렉스를 더 많이 인식하고 있었다.

〈표 III-62〉 신체 변화에 대한 콤플렉스

운동으로 인한 몸의 변화에 대하여 콤플렉스를 갖고 있다 (초등선수) 운동으로 인한 몸의 변화에 대해 고민이 있다							
구분(응답수)		평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산 분석	사후검증 (Scheffe)
				하한	상한	F	
조사 대상	초등선수(40)	2.40	1.15	2.03	2.77	4.29**	중고-대학*
	중·고선수(132)	2.33	1.16	2.13	2.53		
	대학선수(274)	2.74	1.15	2.61	2.88		
	일반선수(125)	2.73	1.01	2.55	2.91		
	지도자(70)	2.44	.93	2.22	2.66		
종목	개인(425)	2.68	1.14	2.57	2.79	6.03*	-
	단체(216)	2.45	1.05	2.31	2.59		

* $p < .05$, ** $p < .01$

심층면접에서 운동으로 근육이 늘어나게 되는데, 사회적으로 ‘여성의 몸매로 아름답다’고 여겨지는 외모가 아니기 때문에 콤플렉스를 경험한 적이 있다는 참여자가 있었다.

“고등학교 때는 근육있는게 싫었거든요. 다리도 막 두껍고. 좀 마르고 싶었거든요.” (근육없이 마른 모습이 선수님이 생각하는 예쁜 여자의 모습인가요?) “네. 근육없이 마른 몸이 되어보고 싶어서.” (성인 여성선수)

“다리가 굵어지니까요. 그런데 이게 또 근육이 없으면 운동을 못 하니까. 바지 입을 때 맞는 게 없어서 진짜 스트레스 많이 받거든요. 일단 예쁜 다리가 안 나오잖아요.” (성인 여성선수)

관중 및 온라인을 통한 인권침해와 관련하여 4개 문항으로 조사하였다. 여성선수의 21%, 지도자의 46%는 ‘관중으로부터 폭언을 들은 경험’이 있다고 응답했고, 특히 지도자의 7%는 자주 또는 매우 많이 경험한다고 응답했다.

여성선수의 14%, 지도자의 36%는 ‘관중으로부터 성희롱 발언을 들은 경험’이 있다고 응답했고, 특히 지도자의 8%는 자주 또는 매우 많이 경험한다고 응답했다. 여성선수의 6%, 지도자의 17%는 ‘관중으로부터 몰카나 신체접촉을 당한 경험’이 있

다고 응답했다.

여성선수의 15%, 지도자의 39%는 ‘기사댓글 또는 SNS에서 폭언이나 성희롱 글을 본 경험’이 있다고 응답했고, 특히 지도자의 8%는 자주 또는 매우 많이 경험한다고 응답했다.

선수들에 비해 지도자가 관중 및 온라인을 통한 인권침해를 받은 경험이 더 많은 것으로 조사되었으며, 지도자의 7%~8%는 폭언이나 성희롱 발언을 자주 경험하는 것으로 나타났다.

〈표 III-63〉 관중 및 온라인을 통한 인권침해

(단위 : 명(%))

인권침해 내용	조사대상 (응답수)	전혀 없다	한두번 있다	가끔씩 있다	자주 있다	매우 많다
관중으로부터 인격을 모욕하는 폭언을 들었다	여성선수(531)	422 (79)	64 (12)	41 (8)	3 (1)	1 (0)
	여성지도자(70)	38 (54)	13 (19)	14 (20)	4 (6)	1 (1)
관중으로부터 성적 농담, 외모에 대한 성적 비유나 평가, 성희롱 발언을 들었다	여성선수(531)	457 (86)	44 (8)	27 (5)	3 (1)	0
	여성지도자(70)	45 (64)	11 (16)	8 (11)	5 (7)	1 (1)
관중으로부터 신체 촬영(몰카 등), 신체접촉이나 폭력을 당했다	여성선수(531)	500 (94)	11 (2)	19 (4)	1 (0)	0
	여성지도자(70)	58 (83)	1 (1)	11 (16)	0	0
기사 댓글 또는 SNS에서 폭언이나 성희롱에 해당하는 글을 보았다	여성선수(531)	452 (85)	38 (7)	32 (6)	5 (1)	4 (1)
	여성지도자(70)	43 (61)	9 (13)	12 (17)	5 (7)	1 (1)

심층면접에서 한 참여자는 노출이 있는 유니폼을 입은 다른 선수의 특정 신체부위에 집중한 동영상이 인터넷에 올라온 것을 알고 있다고 답변하였다.

“옛날에는 워낙 비인기종목이라 안 그랬는데 요즘엔 (유니폼 노출 동영상) 유튜브에 많이 올라와요. 경기 영상은 되게 괜찮아요. 알려주는 거니까. 그런데 적극적으로 확대해서 썸네일 만들고

그런 것도 있더라고요. 그런데 운동선수는 시합 될 때는 초상권이 없잖아요. 그래서 뭐라 할 수도 없고. 심하게 자극적인 것도 몇 개 있더라고요.” (알게 되셨을 때 어떠셨어요?) “좀 나쁘긴 하죠. 근데 뭐 어떻게 할 수 있는 게 아니니까. 경기 영상을 올렸는데 동작보다는 유니폼을 찍어놓은 그런 느낌.” (성인 여성선수)

2) 지도자·동료선수

지도자, 동료로부터 몸매나 외모를 평가받은 경험을 조사하였고, 여성 응답자의 11%가 경험이 있다고 응답했다. 특히 지도자의 경험 비율은 33%로 선수의 경험 비율보다 높았다. 종목별로는 개인종목(14%) 응답자의 경험 비율이 단체종목(7%) 응답자보다 더 높았으며, 동계종목(22%) 응답자의 경험 비율이 하계종목(11%) 응답자보다 더 높게 나타났다.

〈표 III-64〉 몸매, 외모 평가 경험 (조사대상별)

(단위: 명(%))

인권침해 유형	중·고선수	대학선수	일반선수	지도자	전체
몸매, 외모 등에 대해 평가하는 행위	3(2)	27(10)	16(13)	23(33)	69(11)
응답자 수	132	274	125	70	601

〈표 III-65〉 몸매, 외모 평가 경험 (종목별)

(단위: 명(%))

인권침해 유형	개인-단체 구분		하계-동계 구분	
	개인종목	단체종목	하계종목	동계종목
몸매, 외모 등에 대해 평가하는 행위	56(14)	13(7)	58(11)	11(22)
응답자 수	405	196	550	51

‘실력뿐만 아니라 외모도 중요하다’는 내용으로 여성선수와 지도자의 외모에 대한 인식을 조사하였다. 지도자(3.24), 일반선수(3.09), 대학선수(2.89), 중·고선수(2.37) 순으로 운동경력이 오래될수록 외모를 중요하게 생각하는 인식이 높아지는 결과를 보이고 있다. 개인종목(2.97) 응답자가 단체종목(2.62) 응답자보다 외모를

중요하게 생각하는 인식이 더 높았고, 여성지도자 중에서는 기혼(3.61)인 응답자가 미혼(3.00)인 응답자보다 더 높았다.

〈표 III-66〉 외모의 중요성에 대한 인식

나는 (여성선수로서) 실력뿐만 아니라 외모도 중요하다고 생각한다							
구분(응답수)		평균	표준 편차	평균의 95% 신뢰구간		분산 분석	사후검증 (Scheffe)
				하한	상한	F	
조사 대상	초등선수(40)	2.75	1.43	2.29	3.21	10.59**	중고-대학** 중고-일반** 중고-지도자**
	중·고선수(132)	2.37	1.17	2.17	2.57		
	대학선수(274)	2.89	1.02	2.77	3.01		
	일반선수(125)	3.09	1.01	2.91	3.27		
	지도자(70)	3.24	.98	3.01	3.48		
종목	개인(425)	2.97	1.07	2.87	3.07	14.95**	-
	단체(216)	2.62	1.14	2.46	2.77		
혼인 여부	기혼(28)	3.61	.92	3.25	3.96	6.94**	-
	미혼(42)	3.00	.96	2.70	3.30		

* $p < .05$, ** $p < .01$

※ 혼인여부는 여성지도자 대상

심층면접을 통해 실력뿐만 아니라 외모도 중요하게 보는 스포츠계의 문화를 확인할 수 있었다.

“저희는 여자들밖에 없음에도 불구하고 누구는 얼굴로 수상했잖아 이런 얘기를 흔히 들었어요. 그러니까 예쁘장하게 생긴 애는 운동을 좀 못해도 심사위원들이 예뻐한다는 거죠. 저와 같은 시기에 운동했던 친구 중에 정말 이쁘장한 친구가 있었는데 ‘그 친구는 거의 얼굴로 갔어’라는 얘기가 많이 들렸어요. 그러니까 외모나 체중에 대한 얘기들을 굉장히 많이 들었던 거 같아요.” (여성지도자)

“선수로서의 피지컬은 괜찮은데 지도자로 일반 회원들을 가르치는 피지컬로는 제가 조금 상품성이 없다고 생각을 했어요. 왜냐면 늘씬하고 딱 보기 좋고 탄탄하고 그래야지 인기가 있잖아요. 그런 부분에 있어서 경쟁력이 없다고 생각을 했던 거 같아요.” (여성지도자)

여성선수를 대상으로 여성성을 강요받는 경험에 대한 조사를 한 결과, 대학선수

의 9%와 일반선수의 6%가 강요받은 적이 있다고 응답했다. 경험한 유형으로는 ‘외모나 복장에 대한 제한’이 가장 많았고, ‘회식이나 접대자리 참석 강요’와 ‘화장 또는 성형수술 강요’를 받았다는 응답이 있었다.

여성성을 강요한 가해자로 ‘선배’를 선택한 응답이 전체 응답자의 68%로 가장 많았고, ‘코치’(35%), ‘감독’(32%) 순이었다.

〈표 III-67〉 여성성 강요 경험 (복수 응답)

(단위 : 명(%))

여성성 강요 내용	대학선수	일반선수
외모나 복장에 대한 제한	22(8)	5(4)
회식이나 접대 자리 등에 참석 강요	7(3)	3(2)
화장 또는 성형수술 강요	6(2)	2(2)
불필요하게 노출이 심한 유니폼 착용 강요	0	0
경험한 적 없음	248(91)	117(94)
응답자 수	274	125

〈표 III-68〉 여성성 강요 가해자 (복수 응답)

(단위 : 명(%))

가해자	대학선수	일반선수	전체
선배선수	18(69)	5(63)	23(68)
코치	8(31)	4(50)	12(35)
감독	8(31)	3(38)	11(32)
동료선수	2(8)	1(13)	3(9)
팀 관계자	1(4)	1(13)	2(6)
집단적 가해	0	1(13)	1(3)
응답자 수	26	8	34

운동경력이 오래될수록 지도자나 동료로부터 외모 평가를 받는 경험이 더 많고, 운동경력이 오래될수록 외모를 중요하게 인식하는 고정관념도 더 강화되는 것으로 보인다. 또한 여성성에 대한 고정관념이 높은 선배가 후배에게 외모나 복장을 제한

하는 방법으로 여성성을 강요함으로써 여성 전문체육인 내에서 고정관념을 재생산하는 상황을 확인할 수 있다.

심층면접에서 한 고교선수가 짧은 치마의 유니폼 때문에 겪는 수치스러운 감정을 토로하기도 하였다.

“여자는 왜 치마 유니폼을 입고 뛰어야 하는지 잘 모르겠어요. 훈련복은 다 바지인데 시합 나가서 그 치마 유니폼을 입고 뛰면 치마가 짧으니까 넘어지고 그러면 치마가 올라가는 경우도 많고, 솔직히 좀 수치스러울 때가 많아요. 속바지는 입는데 이게 짝 달라붙잖아요. 그래서 뛰면서 고정 이 안 돼서 점점 치마가 올라갈 때가 있는데, 그러면 이 안에 제 다리나 엉덩이 부분이 다 짝 달라붙어요. 한 번 이렇게 올라가거나 하면 다 드러나는 게 좀 민망해요.” (학생 여성선수)

다. 모성보호

1) 생리 기간 중 보호

여성선수를 대상으로 재생산권과 관련한 인권침해 경험을 조사하였다. 연령 특성을 고려하여 초등학교 선수(1문항)는 분리해서 조사하였다.

초등학교 선수 중 생리로 몸이 좋지 않아도 말하지 못하고 훈련(경기)에 참가한 비율은 17.5%였다.

〈표 III-69〉 생리 기간 중 보호 (초등학교 선수)

재생산권 침해 경험	응답구분	응답수(%)
생리로 몸이 좋지 않아도 감독님 또는 코치님에게 말하지 못하고 훈련(경기)에 참가한 적이 있습니까?	예	7(17.5)
	아니오	33(82.5)

〈표 III-70〉 생리 기간 중 보호

(단위 : 명(%))

생리 기간 중 침해 경험	조사대상 (응답수)	전혀 없다	한두번 있다	가끔씩 있다	자주 있다	매우 많다
생리로 몸이 좋지 않아도 주변 에 (지도자 등) 말하지 못하고 훈련 (경기)에 참가했다	중고선수(132)	72 (55)	22 (17)	23 (17)	8 (6)	7 (5)
	대학선수(274)	75 (27)	63 (23)	72 (26)	48 (18)	16 (6)
	일반선수(125)	39 (31)	27 (22)	35 (28)	14 (11)	10 (8)
	전체(531)	186 (35)	112 (21)	130 (25)	70 (13)	33 (6)
경기출전이나 중요한 시합을 위 해 피임약을 먹고 생리일을 미 뤘다	중고선수(132)	118 (89)	5 (4)	8 (6)	1 (1)	0
	대학선수(274)	203 (74)	35 (13)	26 (9)	7 (3)	3 (1)
	일반선수(125)	86 (69)	17 (14)	16 (13)	4 (3)	2 (1)
	전체(531)	407 (77)	57 (11)	50 (9)	12 (2)	5 (1)

초등학생 선수를 제외한 선수 대상의 조사에서 전체 응답자의 65%가 ‘생리로 아파도 훈련(경기)에 참가한 경험’이 있다고 응답했고, 대학선수의 73%, 일반선수의 69%, 중고선수의 45%가 ‘생리로 아파도 훈련(경기)에 참가한 경험’이 있다고 응답했다. 특히 대학선수의 24%, 일반선수의 19%, 중고선수의 11%는 자주 또는 매우 많이 경험한다고 응답했다.

또한 전체 응답자의 23%는 ‘경기(시합)을 위해 피임약을 먹은 경험’이 있다고 응답했고, 일반선수의 31%, 대학선수의 26%, 중고선수의 11%가 ‘경기(시합)을 위해 피임약을 먹은 경험’이 있다고 응답했다. 특히 일반선수의 4%, 대학선수의 4%는 자주 또는 매우 많이 경험한다고 응답했다.

〈표 III-71〉 생리 기간 중 보호 (지도자 성별)

생리 기간 중 침해 경험	경험 유무	지도자 성별			
		모두 여성	여감독 남코치	남감독 여코치	모두 남성
생리로 몸이 좋지 않아도 주변에 (지도자 등) 말하지 못하고 훈련 (경기)에 참가했다	경험있음	54(53)	37(77)	115(67)	138(68)
	경험없음	48(47)	11(23)	56(33)	64(32)
경기출전이나 중요한 시합을 위해 피임약을 먹고 생리일을 미뤘다	경험있음	17(17)	14(29)	39(23)	53(26)
	경험없음	85(83)	34(71)	132(77)	149(74)

감독과 코치의 성별에 따른 생리 기간 중 침해 비교에서, ‘생리로 아파도 훈련(경기)에 참가한 경험’이 있다고 한 응답자는 감독-코치가 모두 여성인 경우가 53%로 가장 적었고, 여감독-남코치인 경우가 77%로 가장 많았다.

‘경기(시합)을 위해 피임약을 먹은 경험’이 있다고 한 응답자도 감독-코치가 모두 여성인 경우가 17%로 가장 적었고, 여감독-남코치인 경우가 29%로 가장 많았다.

이를 통해, 여성선수의 생리로 인한 어려움을 남성지도자보다는 여성지도자가 더 잘 이해하고 배려하고 있음을 확인할 수 있다.

심층면접에서는 국가대표 선수의 경우 경기력이 집중되어야 할 때 생리휴가에 대한 배려가 이루어지기 어렵고, 지속적으로 피임하며 버티는 경우가 빈번하며, 호르몬 불균형으로 하혈까지 하는 등 건강에 악영향을 주는 사례가 조사되었다.

“국가대표 때 생리에 대한 배려 없죠. 더 잘해야 하는 곳이니깐. 시합 때문에 피임하는 경우가 있었구요. 큰 시합 있을 때는 최대한 미루거나 당기려고 그랬던 것 같아요. 미뤄서 그 시기를 아예 넘겨버리고 했죠. 그래서 제가 서른 넘어서 피임약 먹고 좀 미루려고 했는데 안 되더라고요. 그냥 터지더라고요.” (성인 여성선수)

여성선수를 지도하는 남성지도자는 생리현상에 대한 지식이 없는 상황에서 경험적으로 당황하며 대처했던 사례를 진술하였다.

“선수를 지도하다 보면 어느 시기에서 실력이 차고 올라올 때가 있어요. 일주일 연습하면 수요일 날 보통 차고 올라올 때가 있는데, 어느 날은 멀쩡하던 애가 아프다고 못 하는 거예요. 그래서

좀 더 해야 하는데 생리 때라 안 된다는 거예요. 그때 저는 처음 알았어요. 쇼크였어요. 그런데 생리를 6개월씩 안 하는 애들도 있었어요. 주장이 얘기 하더라고요. 보건소를 가서 여성 호르몬을 주사해야 된대요. 왜냐하면 운동이 과격하다 보니까 근육량이 많아져서 생리가 일시적으로 멈췄다고 하더라고요. 근데 KADA의 약물복용 신고를 하고 그 약을 복용을 해야 하는데 KADA에서 그것을 허용하는 범위 내에서 먹어야 해요. 아니면 의사한테 진단서를 받아서 KADA에 신고를 하고 어쩔 수 없이 먹을 수밖에 없다는 허가서를 받은 다음에 복용을 해야 하는데, 그랬다가 대회 나가서 소변검사 해서 도핑이라고 나오면 큰일 나거든요.” (남성지도자)

여성선수의 경우 생리현상으로 인한 몸의 변화에 대해서 남성지도자에게 상담하는 건 어려운 반면, 여성지도자에게는 수월하게 배려받을 수 있다는 점에 대하여 긍정적으로 진술하였다.

“선수 시절 생리통이 심한 편이어서, 생리 때 직접 지도자에게 말씀드려 배려를 받는 편이었으나, 시합이 걸리면 쉴 수 없기 때문에 약을 먹거나 참으면서 버텼어요. 그런데 실업팀에서는 여자 감독이었기 때문에 더 편하게 말씀드리고 쉴 수 있어서 훨씬 편했죠. 저는 지금 학생들 본인의 선택에 맡기는 편이에요. 아파서 운동을 못 하겠다고 하면 편하게 쉬라고 하고 있어요” (여성지도자)

“실업팀에서는 학교보다 제 인권을 더 많이 보장받는다는 느낌이 있었고, 선생님한테 말하기도 더 편했고, 그게 당연하다고 많이 느꼈던 거 같아요. 저는 생리 중에는 항상 둘째, 셋째 날이 심합니다. 이때 휴식을 하고 싶습니다 라고 얘기했던 거 같아요. 그때는 여자 선생님이라 더 편했던 거 같기도 하고.” (여성지도자)

“남자 감독님이면 생리일을 약간 말하기가 불편해요. 그리고 여자들처럼 친한 게 아니라 서로 조심해야 하는 비즈니스 관계 같아요. 여자들 간에는 서로를 이해하니까 더 편하게 얘기할 수 있지만, 남자는 이해 못 하잖아요.” (성인 여성선수)

“중학교 때는 그래도 감독이 여자분이셨고 고등학교 되면서 남자분이셨는데, 그때 다행히도 코치님은 여자분이셨어요. 그래서 코치님이 많이 신경을 써주셨죠.” (성인 여성선수)

심층면접 참여자 대부분이 생리에 대해서는 본인이 아프고 힘들면 훈련에서 빠진다고 하지만, 제도적으로 미리 고지하고 쉴 수 있는 규범이나 문화는 없다고 진술하였다. 생리일은 건강상 쉬어야 한다는 점이 규범으로 정립되어있지 않고 지도자 성향에 따라 임의로 결정되고 있다고 한다.

“나 스스로도 여자로서 아프면 당연히 쉬어야 한다고 생각하지만, 시합 때도 생리를 할 경우가 있잖아요. 이럴 때 내가 쉴 수 없으니까 참거나 약을 먹는다거나 해야 하는데, 심하지 않으면 좀 버텨보자라는 마음이 있었던 거 같아요.” (여성지도자)

“시합 날인데 생리 때문에 못 하겠다는 얘기를 한 번도 해본 적이 없고 그러는 선수도 극소수에 불과해요.” (성인 여성선수)

2) 임신/출산

(1) 임신·출산의 불이익

대학선수와 일반선수를 대상으로 결혼(계획)이나 임신(계획)으로 인해 불이익을 받은 경험이 있는지를 조사하였다. ‘결혼(계획)이나 임신(계획)으로 인해 불이익 경험’이 있다고 응답한 비율은 대학선수가 5%, 일반선수가 6%로 나타났다. 그리고 여성코치에게 지도받는 선수의 7%, 남성코치에게 지도받는 선수의 4%가 결혼이나 임신으로 불이익을 경험했다고 응답했다.

〈표 III-72〉 결혼/임신으로 인한 불이익 경험

(단위 : 명(%))

응답 구분	조사대상			감독성별		코치성별	
	전체	대학선수	일반선수	여성	남성	여성	남성
경험 있음	20(5)	13(5)	7(6)	5(5)	15(5)	11(7)	9(4)
경험 없음	379(95)	261(95)	118(94)	96(95)	283(95)	146(93)	233(96)
응답수	399	274	125	101	298	157	242

설문에서 응답자의 5% 정도가 결혼과 임신으로 인한 고용상 불이익이 있다고 진술하였으나, 심층면접에 참여한 다수의 참여자는 임신과 출산이 고용종료와 경력단절로 이어진다고 진술하였다.

“그런 적이 없어서 모르겠지만, 임신하면 계약이 해지되지 않을까요? 그리고 임신하면 불이익이 있죠. 왜냐면 인원 한 명 한 명이 중요하니까. 임신을 할 거면 은퇴를 하는 편이 나아요. 그리고 다 알아요. 힘든 운동이다 보니 임신하고 뛸 수 없고, 출산하고 복귀한들 쉽지 않다는 것을 본인들이 다 알아요. 그래서 결혼은 하지만 아기는 은퇴하고 여유 있을 때 몸 건강하게 해서 낳고 싶

다고 하더라고요.” (성인 여성선수)

“격투기 운동은 임신부에게 치명적이어서 임신을 하면 운동을 계속할 수가 없어요. 결혼과 출산 이후 본인이 꾸준히 경력을 이어나가려고 노력하지 않으면 오랜 기간 해왔던 운동경력이 단절되는 것은 시간문제죠.” (여성지도자)

팀에서는 여유 없이 정원을 운영하고 있어서, 선수의 임신으로 인한 공백을 채울 수 없기에 임신 가능성이 있으면 계약해지를 하고, 결혼이나 임신 계획을 얘기하면 계약만료 시 근로관계를 종료하는 것으로 나타났다.

“임신? 계약기간 중에 있으면 안 되는 일이죠. 이 선수가 어쨌든 임신을 하게 되면 훈련을 할 수가 없고, 팀에서는 이 선수를 시합을 내보내기 위해서 선발을 했는데, 계약기간 중 임신을 하면 대회를 치를 수가 없는 상황이 생기게 되잖아요. 그건 굉장히 난처한 상황인 거죠.” (남성지도자)

“만약에 결혼을 한다. 그러면 저희는 그러죠. 결혼하고 애 낳고 운동할 거야? 물어봐요. 아, 저 그만하겠습니다. 하면 그해 계약이 만료되는 순간 그 선수는 빠지죠.” (남성지도자)

한편 일부 종목에서는 선수층이 얇아 대체 선수 확보가 어렵기 때문에 임신에도 불구하고 출산 후에 선수로 다시 복귀하는 것이 용이하다고 응답하였다.

“임신으로 계약만료가 된 선수가 출산을 했어요. 내년에 할래? 물어보고, 그다음 연도에 계약을 다시 해서 선수를 데리고 오죠. 현재도 그렇게 복귀한 선수가 있어요.” (남성지도자)

“지금은 선수들이 결혼해서도 선수 생활하고 있고요. 체력이 되거나 실력만 된다면 그리고 임신을 해서도 만삭까지 운동하다가 아기 낳고 휴가 쓰고, 다시 운동을 다시 시작하는 선수들도 굉장히 많습니다.” (여성지도자)

“임신, 출산 그런 일 때문에 재계약을 못 한다거나 하는 일은 거의 없고. 그리고 또 자연스럽게 복귀하고. 지금껏 밑에 후배들이 몇몇 있는데, 그 선수들은 그런 시기를 다 벗어나서 아기를 낳고 합류를 했기 때문에 중간에 그런 일들은 없었던 것 같아요.” (여성지도자)

(2) 모성보호 제도

여성 일반선수와 지도자를 대상으로 모성보호와 관련한 휴가 및 근로시간 단축 제도에 대해 ①사용할 권리가 있음을 알았는지, ②알고 있다면 소속팀에서 실제로

사용할 수 있는지에 대해 조사하였다. 모성보호와 관련 휴가 및 근로시간 단축 제도에 대해서 선수와 지도자 모두 모르고 있는 비율이 대체로 높았다.

선수의 경우 모성보호 관련 휴가 및 근로시간 단축 제도에 대해서 몰랐다는 비율은 ‘출산전후 휴가’를 제외하고 75%이상 이었다. ‘출산전후 휴가’도 모르는 비율이 56%로 응답자의 절반을 초과하였다.

‘생리휴가’에 대해서 알고 있는 비율은 22%였고, 그중에서 사용할 수 있다고 응답한 비율은 18%에 불과했다. ‘임신 중 근로시간 단축’에 대해서 알고 있는 비율은 25%였고, 사용할 수 있다고 응답한 비율은 20%에 불과했다. ‘유·사산 휴가’에 대해서 알고 있는 비율은 22%였고, 사용할 수 있다고 응답한 비율은 18%에 불과했다. ‘출산전후 휴가’에 대해서 알고 있는 비율은 44%였지만 그중에서 사용할 수 있다고는 응답한 비율은 35%였다.

지도자의 경우도 ‘출산전후 휴가’를 제외하고 몰랐다는 비율이 65%이상 이었다. ‘출산전후 휴가’도 모르는 비율이 40%나 되었다.

‘생리휴가’에 대해서 알고 있는 비율은 34%였고, 그중에서 사용할 수 있다고 응답한 비율은 21%에 불과했다. ‘임신 중 근로시간 단축’에 대해서 알고 있는 비율은 33%였고, 사용할 수 있다고 응답한 비율은 23%에 불과했다. ‘유·사산 휴가’에 대해서 알고 있는 비율은 24%였고, 사용할 수 있다고 응답한 비율은 20%에 불과했다. ‘출산전후 휴가’에 대해서 알고 있는 비율은 60%였지만 그중에서 사용할 수 있다고는 응답한 비율은 46%였다.

선수보다는 지도자가 모성보호 관련 휴가 및 근로시간 단축 제도의 내용에 대해 알고 있는 비율이 10% 정도 더 높으나, ‘출산전후 휴가’를 제외하고 실제 사용 가능하다고 응답한 비율은 24% 미만으로 선수, 지도자 모두 사용 가능성을 낮게 응답하였다.

〈표 III-73〉 모성보호 관련 휴가 및 근로시간 단축

(단위 : 명, %)

구분			선수		지도자	
			응답	비율	응답	비율
생리휴가	알았다	사용 가능	23	18	15	21
		사용 불가능	4	4	9	13
	몰랐다		98	78	46	66
임신 중 근로시간 단축	알았다	사용 가능	25	20	16	23
		사용 불가능	6	5	7	10
	몰랐다		94	75	47	67
유산, 사산 휴가	알았다	사용 가능	23	18	14	20
		사용 불가능	5	4	3	4
	몰랐다		97	78	53	76
출산전후 휴가	알았다	사용 가능	44	35	32	46
		사용 불가능	11	9	10	14
	몰랐다		70	56	28	40
응답자 수			125	100	70	100

심층면접의 참여자 중에도 제도가 있는지 모르는 경우가 있었으며, 생리휴가나 출산휴가 등에 대해 알고 있더라도 실제로 사용하기 어렵다고 진술한다. 여성 전문 체육인의 임신이나 출산은 허용되지 않는다는 스포츠계의 불문율이 심층면접을 통해 확인되었다. 대회 전 수년간 단체훈련을 포함한 훈련을 해야 하고, 경기성적에 따라 성과를 평가하는데 출산으로 인한 공백을 배려하기 어렵다는 것이다.

“저희도 출산휴가 있는 것 맞죠? 상상을 못해가지고.” (여성선수)

(제도적으로 사용할 수 없다고 생각하십니까?) “네. 그 전에 거의 은퇴? 그리고 애를 출산하면 다시 돌아오는 사람을 거의 못 보기도 했구요.” (여성선수)

“생리휴가, 출산휴가가 있다고는 하지만 실질적으로 사용이 가능한 건가 싶어요. 계약직이라 불안해서... 근로조건이나 노동법 관련해서는 상의하고 물어봐도 제대로 답해줄 사람이 학교에 없어요.” (여성지도자)

“출산휴가, 육아휴직은 있는데, 초중고 같은 경우는 학교장의 허락이 필요해요. 교장이 안 된다고 하면 안돼요.” (여성지도자)

3) 일·가정 양립

일·가정 양립과 관련된 휴가 및 근로시간 단축 제도에 대해서도 ①사용할 권리가 있음을 알았는지, ②알고 있다면 소속팀에서 실제로 사용할 수 있는지에 대해 조사하였다. 일·가정 양립과 관련된 휴가 및 근로시간 단축 제도의 내용에서도 선수와 지도자 모두 모르고 있는 비율이 대체로 높았다.

선수의 경우 ‘가족돌봄 휴가’에 대해서는 83%가, ‘육아기 근로시간 단축’에 대해서 77%가 모르고 있다고 응답했고, ‘육아휴직’도 응답자의 50%가 모르고 있었다.

‘가족돌봄 휴가’에 대해서 알고 있는 비율은 17%였고, 그중에서 사용할 수 있다고 응답한 비율은 14%에 불과했다. ‘육아기 근로시간 단축’에 대해서 알고 있는 비율은 23%였고, 사용할 수 있다고 응답한 비율은 17%에 불과했다. ‘육아휴직’에 대해서 알고 있는 비율은 50%였지만 그중에서 사용할 수 있다고는 응답한 비율은 38%였다.

지도자의 경우도 ‘가족돌봄 휴가’와 ‘육아기 근로시간 단축’에 대해서 각각 69%가 모르고 있다고 응답했고, ‘육아휴직’에 대해서는 응답자의 40%가 모르고 있었다.

‘가족돌봄 휴가’에 대해서 알고 있는 비율은 31%였고, 그중에서 사용할 수 있다고 응답한 비율은 22%에 불과했다. ‘육아기 근로시간 단축’에 대해서 알고 있는 비율은 31%였고, 사용할 수 있다고 응답한 비율은 21%에 불과했다. ‘육아휴직’에 대해서 알고 있는 비율은 60%였지만 그중에서 사용할 수 있다고는 응답한 비율은 43%였다.

선수나 지도자 모두 ‘가족돌봄 휴가’와 ‘육아기 근로시간 단축’에 대해서는 69% 이상이 모르고 있을 뿐 아니라, 알고 있어도 사용할 수 있다고 응답한 비율은 22% 미만이었다. ‘육아휴직’에 대해서는 50~60%가 알고 있었으나, 사용할 수 있다고 응답한 비율은 절반을 넘지 못했다.

〈표 III-74〉 일·가정 양립 관련 휴가 및 근로시간 단축

(단위 : 명, %)

구분			선수		지도자	
			응답	비율	응답	비율
육아휴직	알았다	사용 가능	47	38	30	43
		사용 불가능	15	12	12	17
	몰랐다		63	50	28	40
육아기 근로시간 단축	알았다	사용 가능	21	17	15	21
		사용 불가능	7	6	7	10
	몰랐다		97	77	48	69
가족돌봄 휴가	알았다	사용 가능	17	14	16	22
		사용 불가능	4	3	6	9
	몰랐다		104	83	48	69
응답자 수			125	100	70	100

심층면접에서 지도자의 경우 육아휴직은 가능하지만, 선수의 경우는 경기력 유지를 위해 장기간 휴직하는 것이 불가능하다는 진술이 많았다.

“고등학교에서 코치 시절에 육아휴직을 사용했어요. 첫째 때는 두 달, 둘째 때는 한 달 정도. 당시 큰 시합이 있었는데 학교 측에서 공백이 생기는 기간에 임시 기간제 지도자를 데려오면 사용할 수 있게 해줘요. 보통 코치가 직접 아는 후배를 소개해서 연결해줘요. 요즘 후배들의 경우(초등학교 지도자 등) 출산휴가 3개월을 거의 다 쓰고, 1년 또 육아휴직 쓰는 경우도 많아요.” (여성지도자)

“지도자들 같은 경우는 1년 정도 육아휴직을 할 수가 있어요. 1년 동안 다른 지도자가 계약직으로 와서 가르쳐주죠. 선수 같은 경우는 1년을 쉬면 운동을 아예 할 수가 없어요. 그러니까 대부분 육아휴직 3개월 딱 쉬고 다시 나와서 훈련을 해요. 자기들이 실력이나 몸 상태를 조절하려면 그렇게 많이 쉴 수 없는 상황이에요. 1년을 쉬면 실력이 떨어지고 쫓아갈 수가 없으니까 그렇게 쉬면 아예 운동을 그만두는 게 되죠” (여성지도자)

현역 선수로서의 피로감과 부담으로 은퇴를 선택하지만, 다시 복귀하고 싶은 생각이 든다고 한다.

“저는 운동을 서른 살까지 했고요. 수많은 지도 생활을 하다가 은퇴하면 이제 일은 안 하고 싶었어요. 솔직히 너무 오랫동안 운동을 했고, 편하게 애 넣고 생활해야지 했는데, 결혼하자마자 애 넣고 한 2년 지나 보니 너무 힘들더라고요. 물론 아이도 좋고 다 좋았는데, 그래도 대표 생활도 하고 인정도 받고 그런 생활을 하다가, 제 이름이 불리지 않는 삶이 너무나 힘들었던 거 같아요.” (여성지도자)

그러나 일단 은퇴하고 다시 복귀할 경우, 육아에 대한 부담 때문에 대부분은 상대적으로 부담이 적은 파트타임 지도자나 초등학교 지도자로 하향 이동한다고 진술하고 있다.

“실업팀에 가서 선수 생활을 10년 이상 더 했던 동료들은 지금 주부예요. 결혼하고 출산과 육아를 하고 나서 경력이 단절되면 전문적인 지식도 떨어지고 다시 뭔가를 하기에는 늦는 것 같다고 생각해요. 지금은 시도체육회나 교육청을 통해서 초청 수업이 있으면 그런 데에 간간히 참여하는 정도죠.” (여성지도자)

“애 때문에 포기하는 거죠. 애를 봐줄 사람도 없고 애를 생각해서 그냥 계속 초등학교에 있을래 그게 좋겠어. 뭐 이런 생각이죠. 결혼하면 중학교, 고등학교보다는 초등학교 코치를 선호하죠. 초등학교는 방과 후가 일찍 끝나니까 한 1시에 출근해서 7시 8시에 갈 수 있는 조건이라서 자꾸 그쪽을 선호하게 되고, 중·고등학교 쪽은 이제 막 시작하는 젊은 지도자들이 하고 있죠.” (여성지도자)

심층면접에서 고용안정과 일·가정양립의 관계에 대한 진술을 들을 수 있었다. 경기성적에 따라 선수와 지도자의 고용 지속 여부가 결정되는 불안정한 여건에서, 계약 기간이 정해진 선수가 임신과 출산을 하면 팀의 경기력 하락이 걱정되어 현실적으로 이들을 기다려줄 수 없지만, 경기성적에 영향을 크게 받지 않고 선수나 지도자의 고용이 안정된다면, 임신, 출산에도 불구하고 기다려줄 수 있기 때문에, 고용안정의 문제가 선결되어야 함을 강조하고 있다.

(선수의 임신, 출산 후 기다려서 복귀시키겠습니까?) “이건 제가 장담은 못하겠고요. 왜냐하면 사실 저도 애를 낳은 친구를 한 번 데리고 있어 봤는데 아무리 자기가 둘 다 잘하려고 그래도 초점이 경기가 아닌 가정으로 많이 돌아섭니다. 그래서 그 부분에 대해서 NO도 아니고 YES도 아니라고 말씀드리고 싶은데. 그게 어떻게 보면 제가 개선해야 할 부분인 거 같아요. 예를 들어서 경기력이 안 나오면, 아이 때문에 집중을 못 해서 그런가 보다 생각할 수 있잖아요. 근데 미국에 100M 단거리 선수들을 보면, 애 엄마인데 전혀 그렇지 않잖아요. 그런 사례를 보면 꼭 그런 것만은 아닌 것 같고, 그래서 아직까지는 저도 잘 모르겠습니다.” (남성지도자)

“저도 장기적으로 10년 이상을 같이 간다고 생각할 텐데 지금 20대 후반 30대 초반 선수들을 데리고 있는데 그 선수들이 당연히 시집을 갈 거고, 갑자기 임신을 하면 팀이 흔들리거든요. 한 명이 갑자기 빠진다면 그러면 와르르 무너지게 되죠. 쉽지가 않아요. 두려운 거죠. 고용안정이라는 제도가 있다면 제가 두렵지 않겠죠. 이 모든 것은 고용 불안정 문제 원인이예요. 왜냐면 저도 선수들도 성적을 내야 하는 책임이 있기 때문에 그래요. 고용안정이 되면 애를 낳아도 기다려줄게, 걱정하지 말라고 현실에 맞는 조언과 따뜻한 말 한마디, 이런 걸 할 거라 생각합니다.” (남성지도자)

“고용 불안정 때문에 경기력에 대해서 생각을 안 할 수 없고, 그래서 기다려줄 수 없고, 그래서 일과 가정이 양립할 수 있는 환경이 될 수 없는 거죠. 절대 체육계에서는 조성이 될 수가 없습니다. 그래서 여성의 고용안정을 위해서는 사실, 체육인에 대한 고용안정이 제일 중요합니다.” (남성지도자)

라. 소결

스포츠 분야에서 폭력 및 성폭력이 계속하여 문제로 제기되어왔고 그에 따른 변화도 생겼지만, 이번 여성 전문체육인의 인권침해 조사를 통하여 여전히 폭력·성폭력에 대한 적극적 대응이 필요한 상황임을 확인할 수 있었다.

신체폭력을 경험한 비율은 대학선수(9%)가 가장 높았고, 중·고선수와 일반선수의 4%~5%는 여전히 기합이나 신체폭력을 경험하고 있었다. 심층면접에서 감독, 코치, 선배선수로 이어지는 위계적인 문화 속에서 여전히 관행적인 폭력이 이어지고 있지만, 폭력근절을 위한 변화도 병행되고 있음을 알 수 있었다.

괴롭힘을 경험한 비율은 대학선수(36%)가 가장 높았고, 일반선수(29%), 중·고선수(17%), 초등선수(10%)도 괴롭힘을 상당수 경험하고 있는 것으로 조사되었다. 훈련과정에서 휴대폰 사용, 자유시간 등 사생활의 자유를 침해받거나, 욕설이나 모욕적인 언동 등을 공통적으로 경험하고 있으며, 또한 합숙을 통해 선수 간에 위계적 문화가 형성되어 사적 심부름 등을 경험하는 것으로 파악되었다. 여성지도자들은 부당한 지시나 징계를 가장 많이 경험했으며, 모욕적인 언동, 회식이나 접대 자리 참석 강요나 과도한 음주 강요 등을 많이 경험한 것으로 조사되었다.

괴롭힘 가해자는 대상별로 차이는 있지만 주로 선배나 코치, 감독, 협회관계자 등 우월성을 가지면서 접점이 많은 사람들이었다. 괴롭힘 대응 행동에서 중·고선수의 경우는 싫다고 분명히 말하는 등 적극적인 대응을 많이 하는 반면에 지도자는 소극적인 대응을 많이 하고 있었다. 이는 현재 스포츠계의 문화가 점차 인권을 중시하는 방향으로 교육을 확대하며, 변화하고 있기 때문으로 보인다.

성희롱, 성폭력에서 안전하지 않은 환경이라는 인식은 지도자가 가장 높았으며, 남성보다 여성의 위험 인식이 높았다. 실제로 성희롱 및 성폭력을 경험한 비율도 선수(10%)보다 지도자(49%)가 높았다. 많이 경험하는 성희롱 성폭력 유형은 ‘음담패설 등 성적 농담’과 ‘불필요한 신체접촉’이었으며, 가해자는 선배, 동료, 지도자, 협회관계자 등이었으며, 피해자가 불이익을 받는 등 2차 피해를 목격하거나 경험한 비율은 지도자(36%)가 특히 높은 것으로 조사되었다.

성적 대상화, 모성보호, 임신·출산 및 일·가정 양립에 대한 조사에서 여성 전문체육인의 상당수는 스스로의 몸에 대한 변화와 특징을 드러내고 권리를 요구하기보다는 경기력을 저해하지 않기 위해서 참고 버티거나 불이익을 감수하는 경향성을 보이고 있다.

여성 전문체육인들은 운동으로 인한 신체 변화에 콤플렉스를 경험하고 있었으며, 심층면접에서 여성 전문체육인의 실력뿐만 아니라 외모를 중요하게 보는 스포츠계의 문화가 여성성을 강요하고 외모를 평가하는 등 고정관념을 재생산하는 상황으로 이어지고 있다고 지적하고 있다.

설문조사 결과에서도 생리기간 중에 보호받지 못하고 침해되는 양상이 나타나기도 하였다. 심층면접에서는 여성지도자가 있는 경우에는 편하게 생리임을 밝히고 보호받을 수 있고, 남성지도자의 경우에는 지도자 스스로도 어떻게 대응해야 하는지 모르는 상황이 나타났다. 이러한 상황에서 여성선수들은 자연스러운 생리현상을 피임약을 투약하며 버티는 사례도 발생하고 있다. 심층면접 참여자 중 다수가 여성선수의 생리 기간 중 보호를 위해 여성지도자의 배치 확대가 필요하다는 의견을 제시하였다.

여성 전문체육인들은 모성보호와 관련된 법률상의 권리를 알고 있지 못한 경우가 많았으며, 권리의 내용을 알고 있음에도 불구하고 사용하기 어려운 현실임을 심층면접을 통해 확인하였다. 모성보호는 전문체육인의 경기력이 많이 요구될수록, 즉 지도자보다는 선수, 선수 중에서도 국가대표 등 경기력에 대한 압박이 심할수록 더욱 침해되는 경향이 있는 것으로 파악되었다.

또한 여성 전문체육인들은 임신 후 복귀가 쉽지 않고, 인맥을 통해 어렵게 일 자리를 찾고 있는 상황이지만, 임신·출산에 대한 권리보장과 일자리 지속의 문제에 대해 당연히 보장되어야 하는 권리라고 생각하기보다는 운동선수라는 직업의 특성

상 어쩔 수 없는 부분이 있다고 생각하는 경향이 있었다. 다만 심층면접 참여자 대부분이 단절된 경력을 회복하기 위한 지원과 제도가 마련되어야 한다는 점을 지적하였다.

여성선수의 임신과 출산 계획은 예기치 못하는 팀의 결원이나 경기력의 문제로 받아들이고 있는 것으로 조사되었다. 공공연하게 근로계약 갱신 시점에서 임신 계획이 있는 경우 계약갱신이 이루어지지 않음으로써 자연스럽게 ‘은퇴’로 이어지는 것이 관행화된 상황이 드러난 것이다.

4. 문제점

이번 실태조사는 그간 스포츠 미투에 따라 ‘피해자’ 구제나 행위자 징벌 등 사후적 재제를 강화시키는 노력을 기울여왔으나 여성 전문체육인이 차별 없이 스포츠를 직업으로 영위하고 존엄하게 일할 권리가 확보되지 못하고 있는 현실을 보여주었다.

이러한 상황은 권력관계로 인하여 발생하는 차별을 방지하면 괴롭힘, 성희롱 및 학대 등 심각한 인권침해가 발생하여, 전문체육인의 경력 중단, 정신적 질병 나아가 자살과 같은 극단적인 피해로 이어진다는 Mountjou 등(2016)의 스포츠 차별 및 폭력 모형에 의해 타당하게 설명될 수 있으며 실효적 구제 대책 마련과 아울러 차별개선이 이루어져야 할 필요성을 말해주고 있다.

여성 전문체육인은 국제조약으로 우리나라가 비준하여 1985년 발효된 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」과 국내법으로 국가 및 지방자치단체에게 성평등을 실현하도록 규정한 「양성평등기본법」, 고용상 균등대우와 성희롱 및 괴롭힘 금지, 모성보호제도를 정하고 있는 「근로기준법」과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 「남녀고용평등법」) 및 「국민체육진흥법」 등에 의하여 보장된 권리 주체이다.

현행 스포츠 관련 법령에서는 성평등에 관한 명시적인 조항이 없으며, 기존의 고용 및 양성평등 관련 법률만으로 전문체육 분야의 특성을 반영한 실효적 정책이 시행되지 못하고 있어 전반적인 여성 전문체육인의 인권을 조망하면서 개선하는 방향에서 체계적인 개선과제를 모색할 필요가 있다.

국제사회에서는 유네스코(UNESCO)의 협약을 시작으로 국제올림픽위원회(IOC, International Olympic Committee)와 유럽연합(EU)에서 규범화되고 있으며 최

근에는 스포츠의 분야 성평등 방안이 구체화되고 있다. UNESCO는 1978년 제20차 총회에서 ‘신체 교육, 신체활동과 스포츠의 국제 헌장(International Charter of Physical Education, Physical Activity and Sport)’을 채택하여 스포츠는 모든 사람들이 누려야 할 기본적인 권리임을 천명하고, 스포츠는 성별 등에 의한 차별과 배제 없이 배분되어야 하며 이를 통해 차별을 극복함을 강조했다. 이후 2015년 38번째 유네스코 총회에서 성평등, 차별 철폐와 스포츠를 통한 사회적 포용과 같은 보편적 원칙을 확인하며 개정된 바 있다.

IOC는 ‘올림픽 헌장’과 1968년 ‘스포츠선언(Declaration on Sport)’ 등을 통해 스포츠 활동은 인간의 권리이며, 성별 등을 이유로 어떠한 형태의 차별도 허용하지 않으며 모든 인간은 차별 없이 스포츠 활동을 향유해야 함을 천명하고 각 국가올림픽위원회(National Olympic Committees; NOCs)의 사명과 역할로 스포츠에 있어서 차별대우와 폭력행위에 저항하는 조치를 취하도록 정하고 있다. 최근 IOC는 성차별 해소에 주목하여 성평등 프로젝트(International Olympic Committee Gender Equality Review Project)(IOC, 2018a)를 통해 지도자 및 리더십에서의 성평등 성평등 조직 구축을 위한 여성 전문체육인과 예산의 별도 배정, 포용적 조직 문화의 지원, 주요 의사결정 단위에 여성 책임자의 확보와 법률의 활용, 정책의 확보 및 성평등을 확보할 수 있는 스포츠 단체 선출 절차 확보, 절차와 과정 및 평가 모니터링을 핵심 영역으로 설정한 바 있다.

EU는 각료회의에서 스포츠 성주류화에 관한 권고(CM/Rec(2015))를 채택하고 국가, 지방자치단체, 스포츠 단체, 언론 및 종교 및 국제기구에 포괄적으로 적용되는 조치를 통해 스포츠에서의 성평등을 달성할 수 있으며, 의사결정에서의 성비 균형 확립, 스포츠 전 분야와 수준에서 남녀의 동등한 접근과 참여 보장, 성에 기초한 폭력을 일소하기 위한 정책과 제도의 시행, 성평등 예산 기준 설정과 운영, 중복 차별에 노출된 남녀의 이해관계 반영, 모두에게 안전하고 접근가능한 스포츠 시설의 보장, 성평등 임금, 지원금, 금품의 지급 보장, 성별 고정관념의 해소와 성차별적 언어 사용의 금지, 인식개선과 교육, 정보수집과 연구의 지원, 점검과 보고 등 11개 분야를 제안한 바 있다.

한편 스포츠 성평등 전문가 그룹(Group of Experts ‘Gender Equity in Sport’)은 《스포츠에서의 성평등을 위한 2014-2020 실천전략에 대한 보고서》에서 스포츠 거버넌스에서의 여성 참여, 여성지도자의 확대, 젠더에 기초한 폭력의 대응,

언론의 성역할 고정관념에 대한 대응, 성평등을 위한 방법과 조치 등이 핵심 분야로 제안하였다(EU, 2014). 한편 EU와 유럽이사회는 2016년부터 스포츠 성평등에 대한 공동프로젝트 ‘ALL IN: Towards gender balance in sports’를 진행하여 2019년 대응지침으로 ‘How to make an impact on gender equality in sport TOOL KIT’(COE & EU, 2019)을 개발하였다(이하 ‘툴킷’이라 한다).

IOC와 EU의 스포츠 분야 인권 증진에 대한 논의는 여성 전문체육인의 인권보장과 관련하여 폭력·성폭력 사건 대응 수준에 머물러있는 우리나라 스포츠계에 중요한 시사점을 제시하고 있다. 여성 전문체육인의 인권이 침해되고 차별받는 상황을 개선하기 위해 우리나라 법체계와 실태에 근거한 정책논의가 본격화되어야 할 것이다.

IV

여성 전문체육인의 인권증진을 위한 정책과제

1. 여성 전문체육인 차별 해소 대책 141
2. 여성 전문체육인 인권침해 예방 대책 156

IV. 여성 전문체육인의 인권증진을 위한 정책과제

앞선 문헌연구와 실태조사를 통해 여성 전문체육인은 선수, 지도자, 거버넌스에서 남성이 다수인 구조와 질서 속에서 실질적인 기회의 평등이 보장되지 못하고 비인기종목 내지는 여성성이 강조되는 심미적 종목에 집중되어 있으며, 남성보다 차별과 인권침해를 더 많이 경험하는 것으로 나타났다. 또한, 지도자로 성장하기 어렵고, 만연한 고용상 차별에 시달리고 있으며, 거버넌스 참여기회가 제한되었다. 남성 전문체육인보다 더 자주 폭력·성폭력에 노출되고 있으며, 성적 대상화 및 여성성 강요를 받고, 모성보호가 이루어지지 않고 있음을 확인하였다. 이러한 상황에도 불구하고 우리나라에서 아직까지 여성 전문체육인에 대한 차별 상황을 개선하고 침해를 구제하고 예방하기 위한 구체적 논의가 부족한 실정이다.

이하에서는 본 조사에서 도출된 여성 전문체육인의 인권상황의 문제점을 국제사회의 논의와 우리 헌법과 현행법상 규정에 기초하여 차별과 침해를 해소하고 인권을 증진하기 위한 정책과제를 제시하고자 한다.

1. 여성 전문체육인 차별 해소 대책

우리 「헌법」과 「양성평등기본법」상 여성 전문체육인은 스포츠 영역에서 성평등한 대우를 받고 성평등한 생활을 영위할 권리를 가지며, 여성이라는 이유로 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여할 수 있으며, 「국가인권위원회법」 및 「남녀고용평등법」에 근거하여 ‘성’을 이유로 모집부터 퇴직까지의 전 고용과정에서 평등한 처우를 받을 권리가 보장되어있다.

최근 문화체육관광부 스포츠혁신위원회는 성평등 증진 및 성인지적 스포츠 정책의 추진을 권고한 바 있다. 동 권고에서 구체적으로 스포츠 성평등 실태연구, 정책대안 마련, 교육프로그램을 확대, 여성지도자 양성 프로그램 및 여성지도자 비율 확대를 위한 제도적 조치, 스포츠 단체들의 여성 임원 비율 대폭 확대 등 성별 불균형 해소 및 조직문화 혁신을 위한 정책 실행 등의 방안을 제시한 바 있다. 또한, 국가인권위원회가 직장운동경기부 여성선수의 성차별을 해소하고 직장운동경기부 각 종목에서의 체육지도자 성비 균형을 이루기 위한 제도적 개선방안 모색을 권고한 바 있다.

스포츠 분야의 성평등을 보장하고 있는 법제도와 최근의 권고에도 불구하고 국내 스포츠계에서의 성평등 논의는 아직 본격화되지 못하고 있으며 성평등 정책도 구체화 되지 못하고 있다. 이하에서는 스포츠 분야 성평등을 보장하도록 한 우리나라의 법체계를 기반으로 국제사회의 스포츠 성평등 논의를 참고하여 거버넌스 성비 균형 및 성평등 예산기준 설정을 통한 성주류화, 스포츠 분야에서 여성지도자 확보와 양성 및 여성 전문체육인에 대한 고용차별 해소 등을 핵심적인 정책과제로 제시하고자 한다.

가. 스포츠계 성주류화 확산

1) 스포츠 단체의 여성 전문체육인의 대표성 확보

(1) 문제 상황

국제대회에서 우수한 성적을 내는 여성선수가 다수 있음에도 불구하고 스포츠 단체의 의사결정 과정에 여성의 참여 비율은 매우 낮아 의사결정에 성비가 제대로 반영되지 않고 있다. 2019년 현재 스포츠 단체의 여성 임원은 전체 856명 중 104명(12.1%)로 남성과 비교하면 수적으로 적으며, 국제경기대회유치심사위원회 및 국제경기대회지원위원회는 여성 비율이 낮아 권고대상이 되기도 하였다. 그러나 의사결정과정에 성평등을 이루기 위한 논의나 활동도 확인되지 않았다.

대한체육회에서 정관에 따라 선수위원회에는 30% 이상 여성이 참여하도록 규정하는 한편 자문위원회의 설치 및 운영에 관한 규정에 의해 여성체육진흥에 관한 사항을 연구, 조사하고 이사회의 자문에 응하도록 여성체육위원회에 대한 근거 규정을 두고 있는 정도이다. 동 위원회는 포괄적으로 여성 관련 사항을 심의하는 것으로 제도화되어 있으나, 이를 지원하는 실무조직은 성평등과 관련이 없어 제대로 지원하기 어려운 구조를 보이고 있다. 동 위원회는 운영 면에서 여성 전문체육인 관련 주요 의제가 논의되지 못하는 등 형식적 운영에 그치고 있는 것으로 조사되었다. 스포츠 분야의 노동조합이 결성되거나 여성 전문체육인에 대한 인권보장을 요구하는 활동을 파악하기 어렵고, 선수위원회에 여성이 대표로 참여하는 비율이나 활동도 뚜렷하지 않다.

이러한 상황에서 여성선수와 지도자를 보호하고 대변하는 단체에 대한 설문조사 결과 ‘대변하는 단체가 없다’는 응답이 전체 응답자의 24%를 차지하여 여성 전문체

육인이 실질적으로 자신들의 이익을 위한 단체가 없다는 실망감을 나타냈다. 이외 대변하는 단체를 선택한 경우 ‘대한체육회’(14%), ‘선수협의회’(4%), ‘종목별 단체’(4%)에 비하여 ‘여성체육인 단체’(52%)에 대한 응답이 높아 여성 전문체육인으로 구성되는 ‘여성체육인 단체’를 선호하는 것으로 나타났다.

성평등을 위한 스포츠 거버넌스의 적극적 활동이 요구되는 상황에서 스포츠계 대표성이 높은 대한체육회나 종목별 단체에서 여성 전문체육인을 대변하지 못하고 인식하고 있었으며, 이는 체육회 임원 진출 등 스포츠 분야 의사결정 단위에 여성 참여가 제한되고 있다는 점을 방증하는 것으로 판단된다.

(2) 정책 논의와 대응 사례

EU는 스포츠 단체의 의사결정과정에 여성이 참여하지 못하는 것은 남성중심적으로 운영되어온 스포츠 환경과 성역할 고정관념이 작용하는 결과이며, 성맹적(gender-blind) 시각이나 기관의 규범이나 절차가 편파적인 점에서 기인한다고 진단한 바 있다. 실제로 스포츠 단체의 대표 등 고위직은 유사한 경력을 가진 후보가 나서게 되고, 기존에 진출해있는 남성들의 투표로 선출되기 때문이다. 이러한 성차별을 해소하고자 국제올림픽위원회와 국제패럴림픽 위원회는 의사결정을 하는 여성 고위직 수를 20%, 30%까지 증가시키는 것을 목적으로 설정한 바 있다(COE & EU, 2019).

IOC(2008)는 모든 회원국이 성평등 전략에서 국가 및 국제스포츠 기구의 성평등을 달성하도록 ‘IOC의 건강한 거버넌스 기본 전략(Basic Universal Principles of Good Governance of the Olympic and Sports Movement)’을 발표하였다, 이에 따라 자체 평가보고서를 작성하여 보고할 것을 권고하였다. 이러한 권고에 부응한 예로서 이사회의 성평등한 구성을 규약에 명시한 국제트라이슬론연맹(the International Triathlon Union: ITU)과 국제선수협회연맹(the International Association of Athletics Federations: IAAF)이 있다.

영국 정부는 공적 재정지원을 받는 모든 스포츠 조직들의 이사회에 여성이 최소한 30% 이상 참여하도록 조치함으로써 획기적 전기를 마련했다는 평가를 받고 있다(스포츠혁신위원회 제3차 권고문, 2019). 우리나라도 정부의 재정지원을 받는 스포츠 단체들에 이사회 등 주요 의사결정 단위에 여성 참여를 할당하는 조치가 필요하다. 최소 30%를 목표로 제시할 수 있을 것이다.

(3) 개선 과제

우리 「헌법」상 차별 없이 여성의 참여권을 보장하고 있으며, 「양성평등기본법」은 국가, 지방자치단체 및 공공기관 등에게 의무적으로 모든 분야에서의 차별을 금지하고 평등을 위한 조치를 취하도록 명시하고 있다. 여성 전문체육인이 평등하게 스포츠를 향유하기 위해 소속 단체에 적극적으로 참여하여 의견을 개진할 수 있고, 주요한 의사결정에 참여하는 기회가 확보되어야 한다. 이를 위해 영국스포츠협회와 같이 여성의 대표성을 강화하는 성평등 계획을 수립하고 성평등 가이드라인을 마련하여 체계적으로 정책을 실현해야 할 것이다.

국가, 지방자치단체 및 스포츠 단체 모든 단위에 성평등스포츠위원회 등 성평등을 주도할 의사결정 단위를 만들고 모든 주요 결정단위에 여성대표 일정수준 이상을 참여시키도록 제도화해야 한다. 또한, 실질적으로 스포츠 성평등을 주도하기 위하여 성인지 정책의 설정과 운영의 지속성을 담보하거나 실행할 수 있도록 ‘성평등 스포츠담당관’ 등 전담조직이 구축되어야 한다.

한편 여성 전문체육인의 목소리를 대변하고 이들의 필요를 반영한 다양한 권익사업을 할 수 있는 민간의 여성 전문체육인 네트워크 조직을 활성화할 필요가 있다. 현재 경력과 경험이 있는 여성 전문체육인들이 자신의 위치에서 여성 동료와 후배들에게 자신의 경험을 나누고 함께 하기 위한 활동들을 이어가고 있으나 아무런 정책적 지원이 없어 답보상태이다. 여성 전문체육인의 권익향상, 진로 모색 및 여성 스포츠 저변 확대 등을 위한 자생적 활동에 정책적 지원이 필요하다.

현재 (사)여성스포츠회 등이 활동하고 있으나, 실질적으로 여성 전문체육인의 목소리를 대변할 수 있도록 기존 체육회와의 유기적 연계를 강화하면서 여성 전문체육인들의 참여를 촉구할 수 있는 활동을 체계적으로 전개할 필요가 있다.

구체적으로는 여성 전문체육인 네트워크 형성, 직업 전망 모색/경력개발/취업을 위한 교육/워크숍/정보공유 사업, 여성 스포츠 저변 확대와 비인기종목 다양성 확대를 위한 여성스포츠클럽 시범운영 및 활성화 사업, 스포츠윤리센터 등 인권침해 대응을 위한 제도 홍보 및 교육사업, 권리침해 고충 해결 및 조정·중재 사업, 기타 스포츠계 양성평등과 여성 전문체육인 권익향상 및 일자리 창출을 위한 사업 지원 등의 사업을 추진할 수 있을 것이다.

2) 전문체육에 대한 성인지 예산 편성

(1) 문제 상황

우리나라의 실정에 맞게 여성이 스포츠에서 차별받지 않도록 여성의 참여와 평등을 보장하기 위한 정책을 수립하여 집행할 필요가 있다. 본 조사에서 전문체육인들은 평등한 스포츠 환경을 위해 ‘여성차별 현황에 대한 정기적 모니터링’이 필요하다고 응답한 바 있다.

(2) 정책 논의와 대응 사례

스포츠의 성주류화 정책을 채택하는 등 스포츠 분야에서의 성평등 정책을 본격화하는 IOC와 EU가 실천전략과 톨킷을 제시하고 있으며, 영국, 핀란드 및 미국의 스포츠 단체 및 학교체육에 대한 재정지원을 연계하는 정책을 실시하여 상당한 성과를 거두고 있다.

IOC의 ‘성평등 리뷰 프로젝트 (gender equality review project)’에서는 성평등 전략을 위해 2021년부터 2024년까지 국가와 자체 행정조직에 성평등 예산을 배정하고, 성평등 프로그램을 실시하도록 하고, 각 회원국과 국제종목연맹에도 성평등을 위한 예산 배정을 권고하고 그 내용을 보고하도록 하였다. 한편 성평등 리더십을 확보하기 위하여 2018년부터 성평등담당관(gender equality programme manager)을 임명하고, 추가로 주요 민간회사의 모범사례를 채택하고 다양성 담당관을 임명하여 회장에게 직보하도록 하고, 성평등 실천을 위한 운영조직을 구축한 바 있다(IOC, 2018a).

핀란드는 2015년 남녀평등법(Act on Equality between Women and Men)을 개정해 정부 위원회, 공공 자문기구 등 구성원에 남녀 중 한 성에 40% 이상을 할당하도록 하였고, 국가스포츠위원회(National Sport Council)는 성평등 및 차별금지에 관한 평가 결과를 스포츠 단체 재정지원에 연계하고 있다(스포츠혁신위원회 제3차 권고문, 2019).

미국은 스포츠계 성평등 증진 정책으로서 남녀평등교육법인 Title ix에 근거한 정책이 있다. 1972년 제정된 이 법은 연방정부 보조를 받는 학교 스포츠 프로그램의 성에 근거한 차별을 금지하는 것을 골자로 한다. 이 법은 스포츠는 남성에게 어울리는 것이라는 성차별적 통념으로 인해 여성의 스포츠 참여기회가 제한되고 있다

는 점에 주목하여 이러한 기회의 불평등을 해소하는 법을 제정함으로써 문제해결을 시도한 것이다. 이 법은 미국뿐만 아니라 이외의 국가들에게도 시사적인 법안이 되었다고 평가된다(조현주 등, 2016).

영국의 경우 정부와 스포츠 협회가 함께 안전하게 스포츠를 가이드하기 위하여 정책, 절차와 시스템, 예방조치, 실천 및 행동규범, 형평성(equity), 의사소통(홍보), 교육 및 훈련, 상담·지원에 대한 접근, 이행 및 모니터링, 확산(influencing) 등 10개 영역을 포함하는 표준을 마련하여 스포츠 조직의 정책 실행 수준을 평가할 수 있는 틀을 제공하고 정부 기금 지원 조건으로 이 정책표준을 충족하도록 하였는데⁴¹⁾ 이러한 사례 등을 참고할 수 있을 것이다.

COE & EU(2019)의 툴킷에서는 라트비아 체육협회의 성평등기준을 우수사례로 소개하고 있다. 라트비아 모든 체육단체는 협회활동과 실적에 대한 지원예산 할당 시 협회와 정부(Latvian Sports Federations Council and Ministry of Education and Science)가 설정한 성평등기준에 따르는데 2012년부터는 협회 이사회의 여성 인원수를 추가적인 점수로 설정하였다.

(3) 개선 과제

「양성평등기본법」은 국가와 지방자치단체에 법령의 제정·개정 및 적용·해석, 정책의 기획, 예산 편성 및 집행, 그 밖에 법령에 따라 직무를 수행하는 과정에서 성평등 관점을 통합하는 성 주류화 조치(제14조), 성평등에 중대한 영향을 미칠 수 있는 계획 및 사업 등이 성평등에 미치는 영향을 평가하는 성별영향평가(제15조), 관계 법률에서 정하는 바에 따라 예산이 여성과 남성에게 미치는 영향을 분석하고 이를 국가와 지방자치단체의 재정운용에 반영하는 성인지(性認知) 예산(제16조), 인적(人的) 통계를 작성하는 경우 성별 상황과 특성을 알 수 있도록 성별로 구분한 통계를 산출하고, 이를 관련 기관에 보급하도록 성인지 통계(제17조) 및 사회 모든 영역에서 법령, 정책, 관습 및 각종 제도 등이 여성과 남성에게 미치는 영향을 인식하는 능력을 증진하는 교육을 전체 소속 공무원 등에게 실시하여야 하도록 성인지 교육을 제도화하고 있다.

국가와 지방자치단체 및 공공단체는 직접 여성 전문체육인을 고용하거나 예산을 지원하는 지위에 있으므로 정책적 결정에 따라 실효적으로 성차별을 개선할 수 있

41) 구체적인 영역 및 내용은 스포츠혁신위원회 제3차 권고문(2019) 참조

다. 스포츠 분야 성주류화를 위해서는 이에 대한 제도적 뒷받침이 되어야 하며 무엇보다 예산의 배정 없이 구체적인 제도의 실행은 불가능하다. 국가, 지방자치단체, 공공기관 및 스포츠 단체 등 스포츠 거버넌스가 통합적으로 해당 정책을 이해하고 적합하게 활용하기 위하여 세부적 행동계획과 실천지침을 제시함으로써 스포츠 거버넌스 전반에 고지하고, 이를 실현하도록 스포츠 성평등 지표에 의한 모니터링을 실시하고 이를 예산과 연계하여 집행할 수 있도록 제도화할 필요가 있다⁴²⁾.

나. 지도자 성차별 해소

1) 적극적 조치 시행

(1) 문제 상황

제2장 여성 전문체육인 현황에서 전체 지도자 전체 22,086명 중 여성은 3,937명으로 17.8%를 차지하고 있었다. 세부적으로 살펴보면 13세 이하 운동 종목에서 여성지도자 비율이 23.6%인 것을 시작으로 16세 이하에서 18.6%, 19세 이하에서 11.5%, 시·도체육회 11.0% 등으로 조사되었다. 전체 지도자 중 여성지도자의 비율이 낮고, 상급 단계로 갈수록 여성이 지도자가 가능성이 더욱 낮아져 지도자로서의 진입과 승급, 상급학교나 일반부로의 채용이 어려운 현실임을 확인하였다. 한편, 제3장 심층면접조사에서는 임신 및 출산한 지도자의 경우 육아의 부담과 지도자로서의 경력 유지가 어려워 지도자에서 이탈하거나, 하급 단계로 하향 이동하는 실태를 파악할 수 있었다.

(2) 정책 논의와 대응 사례

IOC(2018)는 성평등을 위하여 올림픽 경기에 참여하는 여성지도자 선발 시 남성 과 균형을 이루도록 참여 비율을 높일 것을 전략적 과제로 선정하고 구체적으로

42) 이윤경, 조미혜(2014)는 스포츠인이 누려야 할 당연한 권리를 보장받기 위한 법령으로 오랫동안 이어져 왔던 성차별에 대한 근본적인 관습과 오해를 바로잡는 역할을 수행하기 위해 스포츠 양성평등의 법제화가 필요하다고 주장하고 구체적 방안으로 스포츠기본법을 제정하는 방안, 「학교체육진흥법」 내 조항의 제정 및 개정, 엘리트 체육 양성평등법 제정, 「국민체육진흥법」 내 조항의 제정 및 개정 등의 안을 제시한 바 있다. 성인지 예산을 확보하고 운영하기 위해서는 규범적 근거를 확보하기 위하여 스포츠 관련 법률에 성평등 원칙을 명시하고 이에 따른 예산집행이 가능하도록 개정하는 방안을 고려할 수 있을 것이다.

2018년 말까지 기간을 설정하는 실행계획을 수립한 바 있다.

EU(2014)는 당시의 성차별 상황의 문제점을 분석하고 국가 및 유럽연합 수준에서 성취해야 할 2020년까지의 구체적 목표를 제시하였다. 동 보고서에서 코치 등 지도자의 경우 독일이 10%, 영국에서 17%에 불과한 여성 코치의 상황을 비판하면서 아마추어 및 전문 코치의 최소 40%, 국가대표 코치의 30%가 확보될 수 있도록 성별 균형을 확보하도록 하는 목표를 설정한 바 있으며, 여성의 거버넌스 상황에 대해 평균 10% 수준에 불과한 상황을 비판하면서 2020년까지 국가 단위 및 국제 단위 체육 조직에 각각 최소 40%, 30%, 엘리트 스포츠 단체의 최소 40%와 모든 스포츠 단체에 성평등 실천 전략 마련 등을 목표로 설정한 바 있다.

COE와 EU(2019)의 톨킷에서는 여성만으로 구성된 종목을 불문하고 여성지도자로서 자질을 인정받지 못하는 경향에 대해 지적하면서 여성지도자 확대를 위한 적극적 조치의 구체적 방안을 제시하고 있다. 전통적으로 남성이 주도하던 종목에서는 여성팀이라도 남성지도자가 더 많고, 남성적으로 인식되는 종목에서 여성지도자는 배제되는 구조 즉, 남성지도자는 자신과 비슷한 사람을 고용하기 때문에 지도자의 성비는 계속하여 불균형하게 유지된다는 것이다. 이를 극복하기 위해 지도자 선발 시 여성을 선발할 수 있도록 채용 절차를 확인하고, 만약 여성 후보자가 없는 경우 해당 채용 절차를 유보하는 등 여성이 선발절차에 참여하도록 조치하며, 여성의 경험이 지도자 선발 절차에 반영되도록 기준을 마련하고, 성평등 역량을 추가하는 등 여성선발에 친한 내용으로 직무내용을 구성하는 방식 등을 채택하는 등의 체크리스트를 제공하고 있다.

(3) 개선 과제

스포츠 분야 성비 균형과 성평등한 경력 경로를 위하여 여성지도자를 균형적으로 확보하기 위하여 국가의 개입 등을 통한 적극적 조치가 요구되는 상황이다. 이는 「헌법」과 「양성평등기본법」에 따라 지방자치단체 및 스포츠 단체의 의무로 부과된 평등조치의무를 이행하는 것이며, 스포츠혁신위원회와 국가위원회의 권고를 실현하는 것이기도 하다. 현존하는 차별을 극복하기 위해 2020년까지 국가 단위 및 국제 단위 스포츠 조직에 각각 최소 40%, 30%, 엘리트 스포츠 단체의 최소 40%와 모든 스포츠 단체에 성평등 실천 전략 마련 등을 목표로 제시한 EU의 논의나 IOC의 여성지도자 성비확보를 위한 적극적 조치를 고려할 것을 제안한 EU의 노력을 적극적

으로 참고할 필요가 있다.

현재 시·도체육회, 스포츠 단체 및 공공기관에 소속된 직장운동부의 선수와 지도자는 수적으로 비율이 매우 낮은 상황이다. 채용 절차에 대한 기준을 마련하여 투명하게 운영하며 일정 수준의 여성 전문체육인 참여가 보장되도록 제도화할 필요가 있다. 국가, 지자체 및 스포츠 단체별로 구체적 실행 기간과 목표를 설정(30%, 40% 등)하여 지도자의 성비 균형을 이루기 위한 적극적 조치를 실행해야 할 것이다. 성평등한 채용을 위해서는 여성이 참여할 수 있는 종목을 균형적으로 선정할 필요가 있으며, 지도자를 선발하는 경우 특히 여성선수가 포함된 경우 여성지도자를 의무적으로 채용하도록 하는 등의 기준을 마련하여야 한다. 스포츠 분야 고용할당제 또는 양성평등고용목표제 등 ‘적극적 조치’의 도입 등 그간 논의되어 온 제도들을 종합적으로 검토할 필요가 있다.

2) 여성지도자 양성 지원

(1) 문제 상황

제3장 실태조사에서 여성선수들은 진로와 관련하여 중·고선수는 대학진학을, 대학선수는 실업팀(프로팀) 취업을, 일반선수는 지도자를 가장 선호하는 진로로 응답하고 있고, 여성선수들은 지도자가 남성일 때 보다 여성일 때, 성평등한 상황으로 인지하고 진로를 긍정적으로 전망하는 경향이 있는 것으로 조사되었다. 그러나 여성지도자로서 성공한 역할모델이 없는 상황이 지도자로서의 진로를 포기하게 되는 주요한 요인으로 파악되고 있다.

한편 여성선수 또는 여성지도자가 희망하는 진로에 좌절을 겪으면서도 이를 극복해야 할 차별상황으로 인식하지 못하고 주어진 현실에 순응하는 것으로 파악되었다. 특히 여성지도자는 지도자로 성공하거나, 진로(직업)을 선택하거나, 높은 직위로 오르는 일에 있어서 남성지도자의 생각보다 더 큰 경력 장애를 느끼고 있으며, 조사대상 중 자부심이나 사회적 지지 및 성평등과 관련하여 부정적 인식이 강하게 나타났다.

여성 전문체육인의 상당수는 고용관계에서 매우 불안정하고 열악한 상태에 처해 있는 것으로 조사되었다. 특히 지도자로 진출할 수 있는 기회가 매우 제한되어 있는데, 만약 지도자가 된다고 하더라도 시간제나 기간제 고용으로 불안정한 고용형태

를 유지하고 있어 경력단절의 직접적 원인으로 작용하고 있다.

현재의 상황에서 객관적인 기준으로 지도자를 선발하는 것만으로는 여성지도자의 양성이 어렵다. 여성지도자를 확보하고 유지하며, 계속하여 능력을 계발하여 우수한 여성지도자를 배출하기 위한 별도의 기준을 수립하고 양성을 지원하지 않으면 안 된다.

(2) 정책 논의와 대응 사례

IOC 등 국제적 권고와 우리나라의 스포츠 성평등 관련 논의 등 국내·외 여러 단위 및 학계에서 여성지도자의 육성을 통해 스포츠 분야 남성중심성 문제와 여성차별의 견고함을 개선해야 한다고 지적한 바 있다.

COE와 EU(2019)는 이러한 불균형이 지도자가 전통적인 남성적 특성이 요구되고, 스포츠계의 남성주도적 헤게모니 때문에 ‘남성의 직업’이라고 인식되기 때문이며 남성중심적인 사업장에서는 채용과 경력경로, 가족친화적이지 않은 노동환경, 남성주도의 인적 네트워크와 부족한 여성 롤모델로 인해 남성적인 기준이 체계적인 장애로 작용한다고 지적한다.

이러한 남성주도적 헤게모니를 성평등하게 바꾼 우수사례로 스웨덴스포츠협회(The Swedish Confederation of Sport)의 ‘성평등과 포용적 스포츠를 위한 다섯 단계 인식개선 전략 프로그램’과 EU 선수협의회(EU Athletes)가 여성선수의 지도역량향상을 지원하고 입법자에 대하여 권고하는 ‘선수 협회의 여성 전문체육인의 참여 증진을 위한 가이드(Guide to Improving Player Association’s Support for Woman Athletes)’, ‘Erasmus+ project’ 활동⁴³⁾ 및 여러 전문기관이 협력하여⁴⁴⁾ 2014년부터 40여개 국가의 여성 리더들에 대하여 리더십프로그램을 제공하는 ‘The Women’s Sport Leadership Academy WSLA’ 등을 제시하고 있다.

(3) 개선 과제

여성 전문체육인의 성평등의식을 제고하고, 스포츠 분야 차별로 인한 수동성을 극복하고 성평등 리더십을 함양하는 한편, 역량 있는 지도자로 성장할 수 있도록 체계적인 기준과 구체적 방법을 습득시키는 여성지도자 양성프로그램을 제공하여야

43) www.euathletes.org/?project=swafe

44) Anita White Foundation (AWF), Females Achieving Brilliance (FAB) and the University of Chichester (UoC)

할 것이다. COE & EU(2019)의 톨킷에서 제시하고 있는 우수사례를 벤치마킹하되 우리나라의 여건에 맞는 스포츠 분야의 여성지도자를 배출할 수 있는 정기적·체계적인 역량향상시스템을 구축하여야 할 것이다.

다. 선수·지도자 고용차별 해소

1) 고용상 지위에서의 차별 금지

(1) 문제 상황

고용관계상 근로자의 지위를 갖는 전문체육인은 학생선수를 제외한 일반부 선수와 학교 및 일반부의 여성지도자 전체가 해당된다. 2019년 현재, 일반부의 여성선수는 7,179명이며 여성지도자는 3,937명이다. 학교에 소속된 여성지도자는 소속별로 13세 이하 1,530명, 16세 이하 1,064명 19세 이하 562명, 대학부 167명 등이다. 일반부는 시·도청, 시·도체육회, 경기단체, 기업 및 공공기관 등으로 구성되며 일반부 여성지도자 539명은 시·도청에 97명, 시·도체육회에 26명, 경기단체에 118명, 기업에 35명, 공공기관에 2명이 소속되어있다.

제3장의 설문조사에서 여성 전문체육인의 고용형태는 계약직(풀타임), 계약직(파트타임), 자유계약 등 대부분 기간제 고용인 것으로 조사되었으며, 기간제 중에서도 여성은 계약직 파트타임 비율이 높고, 2년 이상의 안정적인 계약보다 1년 이하 계약 비율이 남성보다 높아 고용형태에서의 성차별을 확인할 수 있었다.

구체적으로 고용형태에 대한 직업별 분석결과, 여성의 선수와 지도자 간에 유의미한 차이가 있었다. 선수는 '계약직(풀타임)'(50%), '잘 모름'(34%)의 응답 비율이 높았고, 지도자는 '계약직(풀타임)'(37%), '계약직(파트타임)'(26%), '자유계약(17%)'의 응답 비율이 높았다. 고용형태가 안정적인 '정규직'과 '계약직(풀타임)'을 합산한 응답 비율에서는 남성 전체(78%)와 지도자(85%)가 여성 전체(56%)와 지도자(53%)에 비해 높았고, 고용형태가 상대적으로 불안정한 '계약직(파트타임)'과 '자유계약'을 합산한 응답 비율에서는 여성 전체(21%)와 지도자(43%)가 남성 전체(15%)와 지도자(15%)에 비해 높았다.

성별 분석결과, 남녀 전체와 지도자에서 남녀 간 차이가 유의미하였다. 계약 기간이 짧은 '1년 미만'과 '1년'을 합산한 응답 비율에서는 여성 전체(60%)와 지도자(59%)가 남성에 비해 높았고, 계약 기간이 긴 '2년 이상'과 '기간 정함 없음'을 합

산한 응답 비율에서는 남성 전체(39%)와 지도자(53%)가 여성에 비해 높았다. 여성 선수와 지도자는 계약 기간이 짧은 불안정한 계약을 체결한 빈도가 높은 것에 반해, 남성선수와 지도자는 계약 기간이 긴 안정적인 계약을 체결한 빈도가 높은 것을 확인할 수 있었다. 같은 기간제라고 하더라도 여성은 파트타임 비율이 높고, 보다 장기에 걸쳐 근무 중인 남성에 비해 더욱 불안한 노동환경에 처해있다는 것을 알 수 있었다.

조사의 주된 참여자인 직장운동부 소속의 여성 전문체육인의 경우 공공부문에 해당하는 지방자치단체나 소속 스포츠 단체 등이 사용자로서 근로조건의 외관상 차별은 크게 나타나지 않고 있으나, 여성의 근속기간이 상대적으로 짧고, 단시간근로자 비율이 높은 것으로 나타났다. 스포츠 분야에 지배적인 가부장적 의식구조에서 남성에게 ‘가장’이라는 봉건적 우위성을 부여하면서 임금과 고용상 신분 등 고용상 불이익으로 귀결되고 있는 현상으로 이해할 수 있다.

(2) 개선 과제

‘모두를 위한 스포츠’라는 원칙 아래에 엘리트 스포츠를 넘어 학교체육, 생활체육 등 전 국민이 스포츠를 즐기기 위해서는 전문체육인의 역할이 크게 요구된다. 그러나 아직까지 전문체육인은 스포츠인으로 인식될 뿐 근로자라는 지위에 대한 사회적 관심은 미약했다. 양질의 스포츠를 제공하기 위해서는 성평등하고 안정적인 일자리 확보가 필요하며 우선적으로 여성 전문체육인의 성차별적 고용상황을 개선할 필요가 있다.

고용상 취약한 처지에 있는 근로자를 보호하기 위한 「기간제법」은 스포츠 분야도 적용되지만 「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우 2년 이상을 초과하는 기간제근로자로 사용할 수 있도록 정한 「기간제법」 시행령 제3조제7호에 따라 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하여 2년 이상을 초과하는 기간제근로자로 사용할 수 있다⁴⁵⁾. 이러한 법

45) 2년 계약 기간 만료로 고용이 종료된 학교 체육지도자가 근로자지위소송을 제기한 사건에서 해당 법률과 시행령이 체육지도자에 대하여 사용기간제한의 예외로 정한 것이 합리적 사유가 있으며, 따라서 평등원칙에 반하지 않는다고 판시하였다. 그 근거로 ‘학교운동부는 학생선수로 구성된 학교 내 운동부로서 전문적인 선수를 양성하기 위한 조직이므로 외부적인 요인이나 운영성과 등에 따라 존폐 여부가 결정될 수 있어서 그 성격상 장기간의 안정적인 유지가 보장된다고 할 수 없고, 구 학교체육 진흥법 시행령 제3조 제4항도 학교운동부지도자의 재임용 시 고려해야 할 사항으로 직무수행 실적, 복무 태도 외에 ‘학교운동부 운영 성과’도 규정하

적 환경에서 전문체육인에 대한 고용은 전반적으로 불안정한 구조이나 실태조사를 통하여 상대적으로 여성에게 더욱 취약한 것으로 나타났다.

직장운동부 등 경기단체의 대부분이 공적 예산으로 운영되는 구조에서 스포츠 관련 예산이 성인지적 관점에서 집행되지 못하고 있는 현실이 여성 전문체육인의 고용상 지위에 영향을 미치는 것으로 판단된다. 스포츠계의 전반적인 고용개선과 함께 여성에게 더욱 고용불안이 가증되는 현상에 대하여는 차별 금지 차원의 대책을 마련할 필요가 있다.

2) 성평등한 보상 기준 수립과 차별 금지

(1) 문제 상황

제3장의 실태조사에 보수 및 평가 등 보상 측면에서 여성 전문체육인은 상대적으로 차별받고 있는 것으로 인식하고 있었다. 특히 여성지도자의 경우 차별에 대한 인식이 높았고, 실제로 남성지도자에 비하여 보수가 유의미하게 낮은 것으로 조사되었다. 또한, 여성이 40% 이하 참여하는 종목에서는 동종의 남성에게 비하여 보수 차별이 발생하고 있는 것으로 조사되었다.

심층면접조사에서 이러한 설문조사의 특징은 그대로 확인되었으며, 나아가 더욱 심각하게 성차별 상황이 전개되고 있다는 것을 보여주었다. 설문조사에서 남녀 간 임금 격차가 발생하고 있는 것으로 조사되었다. 현재 소속팀에서의 보수총액(연소득, 연봉기준)을 조사한 결과 보수총액에서 ‘4천만원 미만’의 낮은 보수구간으로 응답한 비율은 여성선수가 50%, 여성지도자의 85%로 여성지도자가 상대적으로 더 낮은 보수를 받고 있어 임금 차별이 존재함을 확인하였다. 4천만원 미만의 낮은 보수구간으로 응답한 여성 전체 응답자의 비율은 62%인 반면에, 동일구간으로 응답한 남성 전체 응답자의 비율은 35%로 남녀 간에 보수총액에서 유의미한 차이를 보였다. 지도자의 성별에 따른 보수 차이는 ‘4천만원 이상 ~ 7천만원 미만’의 높은 보

고 있으며, 학교운동부지도자 등과 같은 체육지도자는 직종의 특성상 수요변동성이 강하므로 기간제근로자 사용기간 제한의 예외로 포함시킬 필요성이 있다’고 하고 평등원칙 등에 위반된다는 주장에 대하여는 ‘학교운동부지도자를 체육지도자에 포함된다고 해석하여 기간제근로자 사용기간 제한의 예외로 포함시키는 것은 합리적인 사유가 있는 경우에 해당하므로, 기간제법 시행령 제3조제3항제7호, 구 국민체육진흥법 제2조제6호가 헌법상 평등원칙 등이나 기간제법 제4조제1항에 위반되는 것으로서 위헌 또는 위법이라고 할 수 없다.’고 판시하였다(광주고등법원 2015. 11. 12. 선고 2015누5787 판결 [근로자지위확인의소]).

수구간에서도 나타났는데, 남성지도자가 58%인 반면에 여성지도자는 13%로 여성 지도자가 상대적으로 더 낮은 보수를 받고 있음을 확인하였다.

보수차별 외에 여성지도자의 경우 ‘부수적 업무나 허드렛일을 맡았다’(19%), ‘남성 동료에 비해 의견이 무시됐다’(19%), ‘남성지도자에 비해 보수, 직급, 대우에서 차별을 받았다’(19%) 등 업무내용이나 업무과정 및 처우에서 차별을 받고 있으며, 고용계약에 대한 만족도도 낮은 것으로 조사되었다.

(2) 정책 논의와 대응 사례

여성차별과 관련하여 「근로기준법」 제6조에서 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못한다고 균등처우 의무를 선언하고 있으며, 「남녀고용평등법」은 모집 채용부터 퇴직에 이르기까지 전 과정에 여성을 차별하지 않도록 하는⁴⁶⁾ 규정을 상세하게 두고 있다.

IOC(2018)는 성평등 전략으로 동일임금을 제시하고 각국의 올림픽위원회와 국제종목단체에 전문체육인의 보수나 상금 등에서 남녀 간 불평등을 금지하는 체계를 구축할 것을 제안한 바 있다. 실천방안으로서 2019년부터 2020년 말까지 선수에게 제공하는 상금이나 임금 관련 실태조사, 보고서 작성, 성별임금 격차해소를 위한 전환계획을 수립할 것을 권고한 바 있다. COE와 EU(2019)는 고용계약, 임금 등 근로조건, 일 삶의 균형 및 윤리와 권리보호 등에 대한 세부적 체크리스트를 제시하고 성차별이 없도록 하는 원칙을 제시하고 있다.

46) 제2장 제1절 남녀의 평등한 기회 보장 및 대우 제7조(모집과 채용) ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다. ② 사업주는 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다. 제8조(임금) ① 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다. ② 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다. ③ 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다. 제9조(임금 외의 금품 등) 사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다. 제10조(교육·배치 및 승진) 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다. 제11조(정년·퇴직 및 해고) ① 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다. ② 사업주는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.

(3) 개선 과제

여성 전문체육인에 대한 처우 개선이나 경력단절의 예방 등 다양한 방식으로 여성들이 실질적으로 차별적 처우를 받지 않도록 개선 노력을 기울일 필요가 있다. 이를 위하여 체육 단체, 직장운동부, 학교운동부⁴⁷⁾ 등 전문체육 분야를 포괄하는 성평등 지표를 정교하게 설계하고, 이를 실효적으로 모니터링 하는 시스템의 작동을 통하여 확보하여 성평등 지표에 미달할 경우 예산을 제한하는 등 실효적 조치를 통해 구체화할 필요가 있다.

제3장에서 살펴본 바와 같이 여성 전문체육인의 고용차별 실태가 확인되었는데 이는 현행법상 위법의 소지가 있으며, 사업주는 상응하는 형사벌 등의 제재 대상이 된다. 고 최숙현 선수 사망 사건 이후 고용노동부가 특별근로감독을 실시한 결과 대부분의 스포츠 단체에서 위법사실이 적발되었던 사례가 있다. 스포츠 분야 고용차별에 대한 감독행정이 체계적으로 이루어질 필요가 있다.

3) 사회보험 가입 안내

(1) 문제 상황

고용관계에 있는 여성 전문체육인의 경우 근로자에게 적용되는 사회보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험)의 직장가입 대상자이다. 그러나 실태조사 결과 사회보험 적용에서 성별 간 차이가 확인되었다.

여성지도자의 사회보험 직장 가입률은 국민연금 53%, 건강보험 56%, 고용보험 59%, 산재보험 46%로, 남성지도자의 직장 가입률(국민연금 93%, 건강보험 93%, 고용보험 94%, 산재보험 82%)에 비해 절반 정도 수준에 그치는 것으로 파악되었다. 가입 여부를 모른다는 응답 비율(국민연금 27%, 건강보험 24%, 고용보험 17%, 산재보험 27%)도 다른 대상에 비해 높았다. 또한, 사회보험 중 산재보험 가입률(여성선수 66%, 여성지도자 46%, 남성지도자 82%)이 남성선수를 제외한 나머지 응답 대상에서 가장 낮았고, 모든 대상에서 고용보험과 산재보험은 가입 여부를 모른다는 응답 비율이 상대적으로 높았다. 사회보험의 가입 여부를 조사한 결과 여성선수

47) 향후 학교체육에서 스포츠의 긍정적 역할을 확대하기 위해서는 체육지도자의 역할이 중요함에도 불구하고 열악한 고용조건이 지속되는 것이 타당한지에 대하여 비판하면서 「학교체육진흥법」상 학교운동부 지도자의 자격기준제도 개선 등을 통해 이들의 처우개선을 요구하는 주장이 제기되고 있기도 하다(주종미, 2019).

의 사회보험 직장 가입률이 남성선수에 비해 모두 낮았으며, 특히 여성선수의 산재보험 직장 가입률은 66%로 남성선수의 83%보다 가입률 차이가 많이 나타났다.

이러한 결과는 여성 전문체육인이 기간제 근로라는 불안한 고용상 지위에서 근로 중이며, 상당수가 파트타임 계약 등으로 인하여 사회보험 가입 요건인 일정 근로시간⁴⁸⁾에 못 미치는 계약을 체결하여 사회보험의 적용도 배제되고 있다고 판단된다.

(2) 개선 과제

여성 전문체육인은 모집과 채용, 고용형태와 고용종료 및 임금 등 근로조건에서 차별받을 뿐 아니라 사회보험의 적용에서도 성별 격차가 조사되었다. 기간제법상 사용기간에 대한 예외로 인해 여성을 포함해 스포츠 일자리 모두 기간제 고용형태를 갖추고 있지만, 경기성과 고용종료가 연동되는 긴장된 고용구조에서 가장 약한 고리에 여성 전문체육인이 위치하고 있으며 사회보험의 적용수준까지 영향을 미치고 있는 것이다.

사회보험 적용대상자의 경우 사회보험 가입에 대하여 주지시키고 이를 활용할 수 있도록 하여야 하며, 자유계약이거나 초단시간 근로계약으로서 사회보험이 배제되는 경우 사회보험 임의가입제도 등을 통한 사각지대를 해소하기 위한 방안을 마련할 필요가 있다.

2. 여성 전문체육인 인권침해 예방 대책

현행법은 「성폭력특별법」 제2조제1항에서 ‘성폭력범죄’에 해당하는 형법상 죄를 열거하고, 제2장에서 각 성폭력범죄의 처벌에 대한 특례를 규정하고 있다. 「양성평등기본법」과 「남녀고용평등법」⁴⁹⁾ 및 「국가인권위원회법」은 성희롱을 금지하며, 「근

48) 고용보험의 경우 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자 포함)는 당연가입대상에서 제외됨. 다만, 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 1개월 미만 동안 고용되는 일용근로자는 적용 대상임.

49) 제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 ‘성희롱 예방 교육’이라 한다)을 매년 실시하여야 한다. ② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다. ③ 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가

로기준법」은 직장 내 괴롭힘을 금지하고, 이에 대한 사내 조사와 피해자 보호 및 행위자 징계 등 필요조치를 규정하고 있으며⁵⁰⁾, 해당 기관의 괴롭힘의 예방과 사후조

자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.⑤ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 제13조의2(성희롱 예방 교육의 위탁)
① 사업주는 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 '성희롱 예방 교육 기관'이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다.

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 '피해근로자등'이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인 된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인 된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우 ⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

50) 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 '직장 내 괴롭힘'이라 한다)를 하여서는 아니 된다

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다. ② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시 하여야 한다. ③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 '피해근로자등'이라 한다)를 보호 하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등

치에 관한 사항은 취업규칙에 기재하도록 의무화하고 있다. 「남녀고용평등법」은 고객에 의한 성희롱도 금지하고 있으며, 「산업안전보건법」은 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적 정신적 고통을 유발하는 행위로 인한 건강장해를 예방하기 위해 필요한 조치 및 발생하였을 때 업무의 일시적 중단 또는 전환, 휴게시간 연장, 치료 및 상담 지원, 소송 지원 등 필요한 조치를 해야 한다(동법 제26조의2, 동 법 시행령 제25조의7)⁵¹⁾. 「산업재해보상보험법」에 따라 직장 내 성희롱이나 괴롭힘 등 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병에 대하여는 업무상 재해로 보아 보상을 행하도록 규정하고 있다(동법 제37조 제1항제2호).

가. 폭력·성폭력의 예방

1) 스포츠계 폭력·성폭력 근절 대책 내실화

(1) 문제 상황

스포츠 분야에서 폭력 및 성폭력 예방교육이 강화되면서 상당한 변화가 진전되어 온 것은 사실이지만 이번 조사를 통하여 아직도 폭력·성폭력에 대한 적극적 대응이 필요한 상황임을 확인할 수 있었다.

설문조사 참여자 중 성희롱, 성폭력을 경험한 비율은 지도자가 49%로 가장 높았고, 일반선수의 14%, 대학선수의 12%, 중·고선수의 3%가 괴롭힘, 폭력을 경험한 것으로 나타났다. 전체 응답자가 많이 경험한 성희롱, 성폭력의 유형은 ‘몸매, 외모

적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다. ④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. ⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다. ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

51) 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

등에 대한 평가하는 행위'(11%), '음담패설 등 성적 농담을 언급하는 행위'(5%), '불필요한 신체접촉'(4%) 순이었다. 지도자의 경우 '몸매, 외모 등에 대한 평가하는 행위'(33%), '불필요한 신체접촉'(20%), '음담패설 등 성적 농담을 언급하는 행위'(19%) 순으로 많이 경험하였으며, 경험 비율이 다른 조사 대상에 비해 높았다.

여성선수 비율이 40% 이상인 종목⁵²⁾과 40% 미만인 종목⁵³⁾으로 구분하여 성희롱, 성폭력 경험을 비교한 결과, 지도자의 성희롱, 성폭력 경험에서 종목 간 차이를 보였다. 여성선수 비율이 높은(40% 이상) 종목에서는 지도자의 33%가 성희롱, 성폭력을 경험했다고 응답하였으나, 여성선수 비율이 낮은(40% 미만) 종목에서는 지도자의 65%가 성희롱, 성폭력을 경험했다고 응답했다. 이 경우 '몸매, 외모 등에 대한 평가하는 행위'(38%), '불필요한 신체접촉'(29%), '음담패설 등 성적 농담을 언급하는 행위'(26%) 순으로 많이 응답했다.

성희롱, 성폭력의 가해자는 대학선수의 경우는 '선배선수'(73%), '동료선수'(27%), '코치'(12%) 순으로 많았고, 일반선수의 경우는 '선배선수'(50%), '감독'(33%), '동료선수'(22%) 순으로 많았다. 지도자의 경우는 '협회관계자'(32%), '팀관계자'(27%), '동료코치'(21%) 순으로 많았다.

인권침해 경험 시 적극적으로 대처하지 못한 이유에 대해서 전체 응답자의 56%가 '상대방과 껄끄러워지거나 팀 분위기가 어색해질까 봐'라고 응답하여 가장 많았으며, '상대방이 보복할까 봐 무서워서'(43%), '어떻게 대응해야 할지 몰라서'(42%), '주변에 알려지는 것이 두려워서'(34%), '불이익을 받을까 봐 걱정되어서'(31%)의 순으로 많이 응답하였다. 심층면접조사에서는 고충처리 역량을 가진 여성지도자 배치를 확대하는 것이 폭력·성폭력을 예방에 실효적 방안이라는 진솔한 사례가 있다.

소속팀(회사, 학교) 내에 인권침해 행위를 신고하면 공정하게 처리하는 제도와 기구가 있다는 인식은 남성 전체(3.81) 응답자가 여성 전체(3.46) 응답자보다 높았으며, 여성 응답자 중 중·고선수(3.70)가 소속팀 내의 신고기구에 대한 신뢰수준이 가장 높았고, 대학선수(3.45)와 지도자(3.09)의 신뢰수준과 유의미한 차이를 보였다. 지도자(3.09)가 소속팀 내의 신고기구에 대한 신뢰수준이 가장 낮았다.

스포츠계(협회, 연맹, 국가기관 등) 내에서 인권침해 행위를 신고하면 공정하게

52) 하키, 빙상, 핸드볼, 체조, 양궁, 소프트볼, 테니스, 탁구, 펜싱, 골프, 컬링, 에어로빅힙합, 치어리딩 등 13개 종목

53) 축구, 수영, 유도, 육상, 사격, 태권도, 배드민턴, 조정, 보디빌딩, 자전거 등 26개 종목

처리하는 제도와 기구가 있다는 인식에서도 남성 전체(3.76) 응답자가 여성 전체(3.54) 응답자보다 높았으며, 여성 응답자 중 중·고선수(3.83)의 스포츠계 내의 신고기구에 대한 신뢰수준이 가장 높았다. 중·고선수(3.83)의 인식은 대학선수(3.50), 일반선수(3.48), 지도자(3.24)의 인식과 유의미한 차이가 나타났는데, 이는 전문체육인으로서 더 오랜 경험을 할수록 인식이 저하되는 것으로 직·간접적인 경험이 누적되면서 부정적인 인식이 증가하는 것으로 보인다.

여성 전문체육인에 대한 폭력, 성폭력을 예방하기 위해 여성 응답자의 57%가 인권침해에 대한 징계 수준과 처벌을 강화해야 한다고 응답했으며, 선수들에 대한 인권교육 강화(40%), 지도자, 심판 등 자격 부여 시 철저한 교육과 검증 강화(33%), 정기적인 조사와 인권침해적 관행 개선(29%) 순으로 많이 선택하였다.

(2) 정책 논의와 대응 사례

UNESCO, ILO, EU는 단호하고 일관적으로 스포츠 성폭력 근절에 대한 권고를 채택해왔으며 회원국도 적극적으로 대응하고 있다.

미국은 2016년 체조 국가대표 주치의의 성폭력 사건을 계기로 「성적 학대로부터 젊은 피해자 보호 및 안전한 스포츠 기구 설립에 관한 법(Protecting Young Victims from Sexual Abuse and Safe Sport Authorization Act of 2017)」을 제정하고, 이에 따라 국가적 차원의 독립적 비영리기구로 스포츠 인권 기구 ‘Safe Sport(US Center for SafeSport)’를 설립하여 성폭력의 신고접수, 조사 및 징계, 교육, 징계기록 검색서비스 제공 등의 기능을 수행하고 있다. 또한, 성폭력으로 의심되는 행동, 성폭력 사건 진술에 관한 보복행위를 인지하는 경우에는 의무적으로 신고하도록 규정하고 있다. 한편, 기존에 분산되어 있던 자료들을 통합해 전국적 통합 데이터베이스를 구축, 공개함으로써 모든 학부모, 선수, 스포츠 단체 등이 쉽게 스포츠 코치 등의 성폭력 관련 기록을 확인할 수 있도록 했다. 아울러 성폭력 예방 툴킷을 제작, 배포하고 교육 훈련 프로그램을 실시하고 있으며, 스포츠 단체 등에 대한 컨설팅 서비스도 제공한다⁵⁴⁾. 미국 외에도 캐나다, 영국, 노르웨이 등의 국가에서도 유사하게 법률이나 지침을 제정하고, 전담 기관을 설립하여 사건 처리와 예방 활동을 펼치고 있다⁵⁵⁾.

54) 구체적인 내용은 스포츠혁신위원회 1차 권고(2019b) 참고

55) 구체적인 내용은 스포츠혁신위원회 3차 권고(2019b) 참고

한편 독일은 스포츠 성폭력 방지를 위해 전문 과정을 이수한 여성상담원이 지도자 특별교육을 함으로써 성공적인 교육으로 평가받기도 하였다(권형돈, 2013).

(3) 개선 과제

여성 전문체육인은 「헌법」, 「근로기준법」, 「남녀고용평등법」, 「성폭력방지법」에 의하여 인격권을 보장받으며 괴롭힘이나 성희롱 및 성폭력으로부터 자유로운 권리가 있으나 스포츠계에서 폭력은 지속적으로 발생해왔지만 근절되지 못하고 있다. 최근 「국민체육진흥법」 개정⁵⁶⁾을 통하여 체육인의 인권보호에 대한 조치를 대폭 강화하여 권리 침해에 대한 구제가능성이 높아졌지만⁵⁷⁾ 본 조사를 통해 스포츠윤리센터의 설립 등에 외부기관에 여성 전문체육인들이 신고하거나 상담받는 등의 구제절차를 활용하는 데 상당한 부담으로 느끼는 것으로 파악되었다.

법제도와 구제기관의 활동이 활발해진다고 하더라도 가장 중요한 것은 소속 기관과 스포츠 단체 등 폭력과 성폭력이 발생한 상황에서 시간적으로나 공간적으로 가까이에서 지원하는 시스템이 마련되어야 함을 시사한다. 향후 정부(스포츠윤리센터 등)는 폭력과 성폭력을 예방하고 해결하기 위한 구체적인 가이드라인을 제시하고 스스로 규범을 준수할 수 있도록 자율적인 개선을 촉진할 필요가 있다.

구체적으로는 기관의 독립성이 보장되어야 하며, 강력한 권한을 행사하여 피해자 구제에 만전을 기할 필요는 있으나, 각 수준별 스포츠 단체가 소속 구성원에 대한 고충을 조기에 수집하고 사건이 발생한 경우 전문성을 가지고 수습할 수 있는 규범

56) 개정법의 주요 내용은 첫째 인권침해 등이 발생한 경우 신고기관, 절차, 신고인 및 피해자 보호와 불이익 금지, 징계와 관리의 통합시스템 구축을, 두 번째로 지도자의 성폭력 등 인권 교육 강화, 인권침해 등 발생 시 징계, 필요시 명단 공개, 마지막으로 기금의 사용목적에 폭력 등 예방 및 신고자·피해자 지원에 대한 사항이다. 개정 사항 중 가장 강력한 제재는 체육지도자가 선수에게 폭행, 폭력·성폭력을 한 경우 최대 5년까지 자격정지할 수 있도록 하였다

57) 2020. 2. 4. 국민체육진흥법 개정으로 체육인 인권보호 및 스포츠비리 근절을 위한 전담기구인 스포츠윤리센터가 설립되어 8월 운영을 시작하였다. 2020년 8월, 국가대표 고 최속현 선수의 자살 사건을 계기로 문화체육관광부는 다음을 향후 대책으로 발표하였다. 스포츠윤리센터의 기능과 조사권 등 권한 강화, 지역사무소 확대 설치, 통합신고관리시스템 구축과 지역체육회, 종목단체 등에 접수된 신고사건 처리 현황 점검, 매년 체육 분야 인권침해 실태 조사, 스포츠 단체 평가에 인권침해 정도를 반영해 보조금 지원과 연계, 대한체육회 지도자 등록 시 체육지도자 자격 보유 의무화, 실업팀·학교운동부의 전국 종합대회 성적에 좌우되는 성과 보상 제도를 지자체, 교육청과 협력해 개선, 스포츠 단체 임직원 매년 인권교육 실시 의무화, 선수지도자 등에 대한 맞춤형 인권의식 개선 캠페인 진행 등을 발표하였다(문화체육관광부, 보도자료, 2020년 8월)

이 체계적으로 마련되어야 하고 이를 운영하는 전문적인 조직이 적절하게 작동될 필요가 있다. 이를 위해 앞서 제안한 성평등담당관 제도 등 스포츠 단체 내 성폭력과 성평등 업무를 전문적으로 수행하는 역할이 정비되지 않으면 안 될 것이다. 2차 피해 등을 방지하고 인권침해를 조기에 해결하기 위해서는 스포츠 단체 스스로 소속 구성원에 대한 고충처리시스템을 정교하게 구축되어야 한다. 만약 스포츠윤리센터에 접수된 사건이 종료되는 경우 사후 조치나 재발방지 노력은 해당 단체가 전담해야 한다. 이를 위하여 스포츠 단체와 스포츠 윤리센터 간 업무 협력 관계가 치밀하게 구축될 필요가 있다.

2018년 국가인권위원회는 공공기관 등에 의무적으로 인권경영을 하도록 권고한 바 있다⁵⁸⁾. 이에 기관별로 인권경영을 전담하는 부서와 담당자를 배치하고 해당 기준에 충족하도록 자율적으로 노력하는 등의 성과를 보이기도 하였다. 직장운동부의 경우 프로팀을 제외하고 지방자치단체나 공공기관 등에 여성 전문체육인이 소속되어있어, 이처럼 향후 스포츠인권(성평등) 가이드라인을 제시하고, 해당 기관이 스스로 성평등하고 폭력을 예방하는 기준을 준수하고 이를 통해 성평등문화를 구축할 수 있도록 세심하게 가이드하는 것이 바람직할 것이다.

대한체육회 등 스포츠 단체, 기관의 인권침해금지, 성평등 조치 등의 이행과 재정 지원을 연계하는 정책표준을 설정하며 제도화하고, 각 시·도체육회, 종목단체, 각 지자체, 프로구단 등 사업장 내 성폭력 폭력 예방 및 처리 규정, 기구 등 제도 정비하는 등 후속 조치를 체계적으로 마련하여야 한다. 오랫동안 구축되어온 남성 중심적이고 수직적 문화를 평등하게 변화시키기 위해서 징벌뿐 아니라 정보제공과 컨설팅 제공 등 유연한 전략을 함께 구사할 필요가 있다.

2) 스포츠계 직장 내 괴롭힘 방지 대책 수립

(1) 문제 상황

스포츠 분야에서 폭력 및 성폭력 교육이 강화되고, 지도자의 인식과 사회적인 분위기가 변화하면서 위계적인 문화에서 발생하는 공격적인 관행 등이 개선된 것으로 보이나, 이번 실태조사를 통하여 아직도 공격적 문화가 상존하며 이에 대한 적극적

58) 구체적인 내용은 국가인권위원회(2018) 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고 및 매뉴얼 참고

대응이 필요한 상황임을 확인할 수 있었다.

제3장의 심층면접조사에서 대다수의 참여자는 과거 학교운동부 시기에 선배 심부름이나 빨래는 물론 체벌, 기합, 욕설, 공개적인 모욕 등 폭력이 만연한 환경이었다는 점과 이러한 폭력환경이 이는 감독, 코치, 선배선수로 이어지는 강한 위계적인 문화 속에서 관행적으로 용인되어왔다고 진술하였다. 설문조사에서는 직장 내 괴롭힘이 만연해 있으며 특히 여성지도자의 피해가 심각하다는 것이 확인되었다.

괴롭힘 및 폭력을 경험한 비율은 대학선수(36%)가 가장 높았고, 다음으로 일반선수(29%), 중·고선수(17%), 초등선수(10%)가 응답하였으며, 일반선수의 경우도 ‘휴대폰 사용, 자유시간, 외출, 외박 등의 제한’(25%)을 가장 많이 경험했다고 응답했으며, ‘사적 심부름 등 훈련과 무관한 지시’(13%), ‘모욕적인 말이나 욕, 비난, 위협’(10%), ‘이성교제나 가족모임에 대한 제한’(7%) 순으로 나타났다.

여성지도자의 고충은 주로 직장 내 괴롭힘이나 성희롱의 범주에서 나타나고 있다. 여성지도자는 협회관계자, 동료코치 및 팀관계자 등 주로 남성으로부터 부당한 지시나 징계, 모욕적인 말이나 욕, 비난, 위협, 회식이나 접대자리 참석 강요, 과도한 음주를 강요하는 행위 등 괴롭힘에 노출되어 있으며, ‘몸매, 외모 등에 대한 평가’, ‘불필요한 신체접촉’, ‘음담패설 등 성적 농담’ 등 성희롱을 당하고 있으나 적극적으로 대응하지 못하고 대부분 ‘괜찮은 척 웃거나 그냥 넘어’가거나 ‘얼굴을 찡그리는 등 소심하게 불만을 표시’하는 수준에서 대응하고 있고 피해자가 불이익을 받는 등 2차를 목격하거나 경험한 비율이 높은 것으로 조사되어 이에 대한 대책이 요망된다.

이번 조사에서는 스포츠계의 지속적인 노력으로 형사상 폭행이나 성폭력 등 심각한 유형의 폭력은 감소되는 경향이 있으나, 선수 간 폭력과 괴롭힘은 아직 남아있으며 특히 여성지도자가 더욱 취약한 지위에 있음을 확인하였다.

(2) 국제적 논의와 직장 내 괴롭힘의 법제화

IOC는 Mountjou 등(2016)은 성별, 운동능력이나 경력, 사회적·경제적·재정적 지위 등과 결합된 여성 전문체육인의 취약한 권력상태로 인해 차별, 괴롭힘 및 학대에 노출되나 이를 방치함으로써 결국 개인에게는 자살 등 극단적인 결과를 야기하고, 여성 전문스포츠계에 부정적 영향을 미친다는 연구에 기초하여 폭력으로부터 자유롭고 존엄하고 평등한 스포츠가 되어야 함을 선언한 바 있다.

2019년 ILO 제100회 총회에서는 노동관계에서 근로자의 정신 건강까지 보호의

범위를 넓히고 사업주 등에게 일정한 의무를 부과할 것을 주요 내용으로 하는 ‘직장에서의 폭력 및 괴롭힘 방지 협약 및 권고’가 채택되었다. ILO는 1990년대부터 북유럽을 중심으로 논의된 직장 내 괴롭힘에 관심을 가지고 직장에서 발생하는 일체의 폭력(violence)을 협의의 신체적 폭력뿐만 아니라 괴롭힘까지 포괄하여 다루어왔다. 특히 근로자의 정신 건강과 직장 내 폭력의 관계에 주목하여 개별 근로자의 정신 건강과 스트레스, 생활습관 등 다양한 영역이 순환하면서 직장 내 폭력을 유발한다고 보았으며, 폭력을 예방하는 방법으로 사업장에서 근로자의 정신 건강을 관리하도록 하는 프로그램인 SOLVE(Forastieri, 2012)를 개발하여 보급하기도 하였다. 전 세계적으로 직장 내 폭력과 괴롭힘에 대한 문제 제기가 계속되는 과정에서 제100회 총회는 협약의 ‘근로조건 중심주의’에서 탈피하여 본질인 인권적 접근법으로 회귀하는 기점이 되었으며, 직장 내 폭력과 괴롭힘으로부터 자유로운 노동의 세계에 대한 모든 사람들의 권리를 명확하게 표현하고자 하였다(김근주, 2019).

전 세계적인 노동의 변화와 함께 우리나라에서도 직장 내 괴롭힘이 2010년대부터 사회적인 문제로 대두되면서 국회에서 「근로기준법」에 직장 내 괴롭힘 금지 규정을 신설하고 사용자에게 일정한 의무를 부과하는 등의 개정안이 발의되었으며, 2018년 9월 국회 환경노동위원회에서 기존 발의안을 검토한 대안을 심의·의결하여 12월 국회 본회의를 통과하면서 2019년 7월 16일자로 직장 내 괴롭힘이 금지되었다(문강분 등, 2018). 「근로기준법」 개정으로 사용자에게 의한 폭력뿐만 아니라 근로자 간에 발생하는 직장 내 괴롭힘이 금지되고, 사용자가 피해근로자들을 보호하고 필요한 조치를 취할 의무가 발생하였으며, 10인 이상 사업장의 경우 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치사항을 필수적으로 기재하여야 한다.

(3) 개선 과제

현재의 인권침해 상황은 남성중심적 스포츠 문화에서 가장 열악한 고용상 지위에 있음에도 불구하고 적극적 대응이 이루어지지 않은 결과로 해석될 수 있다. 그간의 대책은 ‘스포츠’ 영역에서의 폭력 및 성폭력을 금지하는 내용으로 현재 여성지도자나 성인선수가 고용상 권력의 불균형에서 빈번하게 당하고 있는 부당한 지시나 징계와 같은 유형의 괴롭힘을 예방하기에 충분하지 않다고 판단된다. 현재 여성지도자나 성인선수가 고용상 권력의 불균형에서 빈번하게 당하고 있는 부당한 지시나 징계와 같은 유형의 괴롭힘을 예방하고 구제하기 위해서는 기존의 폭력·성폭력뿐

아니라 직장 내 괴롭힘 근절 대책을 별도로 모색할 필요가 있다.

여성지도자를 비롯하여 스포츠를 중심으로 한 고용관계에서 은밀하게 이루어지는 공격적이고 폭력적인 문화를 근절하기 위하여 최고책임자가 직장 내 직장 내 괴롭힘을 근절하기 위한 정책을 선언하고, 경기단체 운영규정 등에 직장 내 괴롭힘 금지를 명시하며, 괴롭힘 예방을 위한 교육과 사후 조치를 위한 고충처리시스템을 종합적으로 구축할 필요가 있다. 현재 경기단체의 운영규정에 직장 내 괴롭힘에 대한 규정이 명시되지 않은 경우가 많다. 규정을 정비하고, 직장 내 괴롭힘을 포함한 인권 교육을 강화할 필요가 있다.

여성 전문체육인의 롤모델이라고 할 수 있는 여성지도자의 심각한 인권침해 상황은 상대적으로 진전이 이루어지고 있는 학생선수의 상황과 달리 시급히 개선해야 할 문제로 정책적 관심이 요망된다. 여성지도자는 남성중심적 스포츠 문화에서 가장 열악한 지위에 위치하면서 이들에 대한 적극적인 인권 증진 노력이 미진하였기 때문으로 판단된다. 여성지도자의 경우 기간제 계약 및 시간제 등 고용의 불안정성이 상존하는 상태에서 협회 관계자나 지도자 등 고용상 우위에 있는 협회 관계자가 가해자로 나타나고 있는 현상은 주목할 만하다. 부당한 지시나 징계와 같은 유형의 괴롭힘을 예방하기 위해 기존의 폭력·성폭력에 대한 예방지침으로는 한계가 있다. 이제까지 주로 선수에 집중되어온 인권보장을 지도자로 넓혀 여성지도자를 안전하게 보호하기 위한 다양한 방안이 모색하여야 한다. 스포츠윤리센터의 활동이 새롭게 시작되는 상황에서 여성지도자를 비롯하여 잔존하는 공격적이고 폭력적 스포츠 문화를 근절하기 위한 인식개선과 제도개선을 포함하는 적극적 대책이 요구된다.

나. 스포츠계 성평등 인식 확산

1) 상시 언론 모니터링 시스템 구축

(1) 문제 상황

스포츠 분야에서 물리적인 폭력 외에도 관중은 온라인상에서 경기 또는 특정 선수를 대상으로 하여 대화방, 댓글, 인터넷 게시판 등에서 비방이나 욕설, 명예훼손 등의 사이버상에서도 폭력도 심각한 수준으로 논의되어왔다. 본 설문조사에서 전문체육인들은 관중 및 온라인을 통한 ‘폭언, 성희롱 발언’, ‘몰카나 신체접촉’, ‘기사댓글(SNS)에서의 폭언/성희롱’ 등의 인권침해를 겪고 있는 것으로 조사되었으며 주로

지도자가 경험을 많이 하는 것으로 나타났다.

(2) 개선 논의와 대응 사례

IOC(2018)는 성별 간 미디어 균형을 성평등 전략으로 설정하고 IOC의 미디어가이드라인에 따라 언론에 대하여 전략적으로 소통하는 등 실천방안을 세부적 수립하여 지속적으로 추진하고 있다.

COE & EU(2019)의 톨킷에서는 대부분의 스포츠 기사는 남성선수를 다루며, 기자 역시 대다수가 남성이라는 점을 지적한 바 있다. 여성선수는 모든 미디어에서 소외되기 쉽고, 노출되는 내용 역시 고정관념이 반영되거나 성적 대상으로 보도되므로 여성은 경기력이 중심이 되는 ‘진짜 체육인’의 모습이 아닌 외모나 여성적인 모습, 성적인 것들이 주로 반영되어 스포츠계의 남성주의 헤게모니를 재생산하게 된다고 지적하고 있다. 이렇게 성적으로 치우친 여성 전문체육인에 대한 이미지는 여성의 스포츠 참여와 지도자로의 성장, 스포츠계의 의사결정권에도 부정적 영향을 미친다고 지적한 바 있다.

COE & EU(2019)의 톨킷에서는 인식제고에 긍정적으로 이바지한 우수사례로 IOC(2018b)의 ‘성평등한 표현 가이드라인(Portrayal Guidelines for Gender Balanced Representation)’을 예시하고 있다. 동 가이드라인에서는 언론에 대한 노출에서 여성과 남성의 균형을 찾고, 성차별적이거나 여성에 대한 편견을 드러내는 언어나 시각적 표현을 젠더중립적인 기준으로 제시하고 있다. 한편 여성 전문체육인에 대한 편견을 해소하는 내용으로 진행되는 벨기에의 인식개선 캠페인 ‘Women, Athletes Like Any Other’⁵⁹⁾도 우수사례로 소개하고 있다.

(3) 개선 과제

스포츠에서 여성에 대한 성역할 고정관념은 미디어 송출 비율 면에서 여성 전문체육인에 대하여 차별적으로 작용하게 되고 이는 사회적으로 스포츠는 남성의 영역

59) https://pip-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library-all-practices/-/asset_publisher/Cnz5lGXRqnUL/content/awareness-campaign-2016-women-athletes-like-any-other-les-femmes-des-sportifs-comme-les-autres-?inheritRedirect=false&redirect=https%3A%2F%2Fpip-eu.coe.int%2Fen%2Fweb%2Fgender-equality-in-sport%2Fonline-library-all-practices%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_Cnz5lGXRqnUL%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D2

으로 확산하는 순환구조로 작용하게 된다. 양적으로 여성 전문체육인을 남성에 비해 적게 다루고 있으며, 남성은 경기종목과 경기력에 초점이 맞추어지는 반면, 여성은 스포츠와는 무관한 여성성에 대해 집중되어 여성 전문체육인을 성적 대상화 및 상품화 현상이 반영되는 보도 태도가 드러나고 있다. 이러한 미디어의 태도는 일반 국민뿐 아니라 여성 전문체육인 스스로에게 체화되는 모습으로 심화하고 고정되게 된다. 이렇게 여성 전문체육인을 외모 중심으로 다루거나 신체적으로 노출이 많은 종목의 비율을 높여 선수의 능력을 제대로 평가하지 않는 미디어의 경향성을 극복할 필요가 있다.

성적 대상화나 상품화하는 미디어의 성차별적 보도 태도를 개선하기 위한 구체적인 조치가 필요하다. EU의 지침과 같이 여성 전문체육인을 ‘성적으로’ 다루지 않도록 관련 성평등적 보도기준을 마련하고 이에 대한 모니터링을 상시적으로 시행하는 한편 언론기관과의 협업을 강화하여야 할 것이다.

2) 인식 개선 및 홍보

(1) 문제 상황

제3장에서 여성 전문체육인들이 사회적으로 실력뿐 아니라 외모가 중요하게 여겨지는 상황을 인식하고, 운동으로 인한 몸의 변화에 대한 콤플렉스를 느끼는 것으로 조사되었는데 선수 경력이 높거나 지도자의 경우 이러한 고정관념이 더욱 강한 것으로 나타났다. 여성성의 강요는 주로 외모나 복장에 대한 제한의 비율이 높게 나타났으며, 가해자는 선배선수가 절대적으로 높은 비율을 차지하였다. 성역할 고정관념이 높은 선배들이 후배에게 외모나 복장에 대한 제한을 가하는 등의 방법으로 여성성을 강요하고 있어 여성 전문체육인 스스로가 내재화하고 있는 현상을 확인하였다.

스포츠 영역에서 지도자 비율, 경기 수와 시설의 부족, 여성을 무시하고 차별하는 문화를 중심으로 조사한 결과 남성보다는 여성이, 선수보다 지도자가, 여성 비중이 많은 종목보다 적은 종목에서, 여성지도자인 경우보다 남성지도자인 경우 여성차별을 인식하는 비율이 높았다. 운동으로 인한 몸의 변화는 대학선수가 가장 민감하게 인식하고 있었으며, 선수의 연령이 높아질수록, 선수보다 지도자일수록 외모에 대한 중요성을 높게 인식하여 성역할 고정관념이 높은 것으로 조사되었다. 이러한 성

차별 관념은 체육인으로서의 자부심과 사회적 지지와 관련성을 가지는 것으로 보이는데 상급반 선수거나 일반선수일수록, 단체종목보다는 개인종목이, 선수보다는 지도자가 자부심이나 사회적 지지에 대한 부정적 응답을 더 많이 하는 것으로 조사되었다.

선수들에게 지도자가 미치는 영향을 고려하였을 때, 여성지도자 스스로 자부심이 낮고 성역할 고정관념이 강하며 스포츠계 성차별적 상황을 심각하게 인지하지만 뚜렷한 대안을 갖고 있지 않은 점은 앞으로도 스포츠계의 성평등 인식을 확산하는 데 어려움이 존재할 가능성을 시사한다. 국내·외를 막론하고 여성지도자의 육성을 통해 스포츠 분야 남성중심성 문제와 여성차별의 견고함을 개선해야 한다는 점을 지적하고 있는 점을 고려하면 정작 경력의 정점에 있는 여성지도자의 성차별 상황을 어떻게 해결할 것인지에 대한 대안이 모색될 필요가 있다.

(2) 개선 논의와 대응 사례

COE & EU(2019)의 툃킷에서는 우수사례로 스페인의 체육교사와 체육지도자를 대상으로 성역할고정관념을 해소하는 내용의 체육 교재를 디지털 방식으로 제작하여 무료로 활용하도록 배포하고 있는 사업(Training and Educational Material on Coeducational Practices)을 소개하고 있다.

(3) 개선 과제

‘성별에 기반을 둔 폭력’이 불평등한 권력관계에서 파생되고 조직문화가 이를 방관, 부정하거나 또는 예방하는 데 실패한 것이라는 가정에 따르면 조직문화와 권력구조의 변화가 수반되어야 하며 인식개선을 위한 노력이 수반되어야 한다.

성평등과 모성보호를 위해서는 제도적 도입과 동시에 인식개선과 체계적인 교육시행이 필요하다. 이는 학교체육 분야부터 지속적으로 추진할 필요가 있다. 미국의 학교체육에서의 성평등 정책이나 EU지침에서 강조하고 있는 인식개선 노력 등 국제사회와 외국 사례를 적극 참조할 필요가 있다.

개선방안에 대한 설문에서는 여성의 특성을 반영하는 시설과 프로그램의 제도화, 여성지도자의 육성과 배출 및 여성차별에 대한 정기적 모니터링 등이 중요하다고 응답하였다. 핀란드는 스포츠 증진 관련 법률을 제정하고, 미국과 영국은 학교나 스포츠 단체에 대한 예산지원과 성평등을 연계하는 방식으로 다양하게 스포츠 성평등

을 위해 노력하고 있다.

본 조사는 우리나라도 스포츠 분야에서의 성평등한 환경을 조성하기 위한 정책을 본격적으로 모색하여야 함을 시사하고 있다. 또한 여성지도자의 수적 확대와 더불어 성평등 리더십 확보방안을 마련할 필요가 있다. 성평등을 위해서는 ‘성평등에 대한 인식과 전문성을 갖춘 전담조직이나 인력이 필요하므로 이를 양성하기 위한 방안이 마련되어야 한다. 이러한 과정에서 성장하고 훈련된 지도자들이 스포츠 영역에서의 거버넌스에 적극 참여하여 차별 없이 모두가 즐기는 스포츠 환경을 구축해 나가야 할 것이다.

현재 인권교육은 폭력·성폭력에 대한 방지를 중심으로 진행되고 있으나 향후 모성권, 성평등을 포함하여 스포츠 전반의 품성과 윤리를 강조하는 종합적 교육내용으로 전환될 필요가 있다. 스포츠 단체에는 사용자로서 노동법을 이행하기 위한 인권경영교육이 체계적으로 제공되어야 하며, 독일의 지도자에 대한 포괄적 인권교육과 같이 종목별, 대상별 지도자에 대한 모성보호와 성평등기준을 담은 구체적인 행동규범 가이드가 마련되어야 한다.

실제로 인권침해에 대한 의식을 제고하고 신고를 활성화하기 위해 인권침해 신고 및 구제 방법에 대해 공식적이고 중요한 경기 때마다 필수적으로 플래카드나 포스터를 게시하고 소책자를 배포하는 방식으로 적극적으로 홍보해야 하며, 영상매체를 통한 홍보 제안 등을 참고할 필요가 있다.

다. 여성 전문체육인의 적극적인 모성보호를 위한 방안

1) 성인지적 훈련 가이드라인 수립

(1) 문제 상황

생리 기간 중의 보호, 임신·출산 및 일·가정 양립에 대한 설문조사에서 여성 전문체육인의 상당수는 스스로의 몸에 대한 변화와 특징을 드러내고 권리를 요구하기보다는 경기력을 저해시키는 되는 현상으로 인식하여 참고 버티거나 그로 인한 불이익을 감수하는 것으로 드러났다.

여성선수를 지도하는 지도자들은 생리에 대하여 어떻게 처리해야 하여야 하는지에 대한 일관된 지도지침도 없으며, 개인 특성에 따라 ‘배려’ 수준에서 대응을 하고 있는 것으로 조사되었다. 지도자의 개인차에 따라 선수들의 모성보호 여부가 결정

되는 상황이므로, 선수들이 생리에 따른 일정 조정이나 경기 관련 불편함을 호소하는 경우 지도자에 따라 수용 여부가 결정된다. 지도자가 남성인 경우 여성선수들이 더욱 몸의 변화에 대해 드러내기 어렵다고 응답하는 것은 당연한 것으로 이해된다. 이러한 상황에서 여성선수들은 자연스러운 생리현상을 피임약을 투약하며 버티며 건강에 악영향을 받기까지 하는 사례가 발생하고 있는 것이다. 이 경우 여성지도자 배치가 필요하다는 의견도 심층면접조사에서 상당수 제시되었다.

선수 생활 중 생리 외에도 심층면접 참여자 대다수는 전문체육인으로서 임신 및 출산을 양립할 수 없다는 것으로 받아들이고 있었으며, 임신하는 경우 당연히 계약이 종료되거나 처음부터 임신 계획을 은퇴 후로 미루고 있다고 진술하였다. 남성 지도자인 참여자는 임신으로 계약종료가 되고 출산 후 복귀 의사를 묻는 방식으로 복귀한 사례가 있다고 밝혔다. 심층면접조사 결과를 종합하면 임신과 출산이라는 여성이 가지는 특성에 대한 이해나 고려 없이 스포츠 활동에서 전면적으로 배제되는 방식으로 모성보호가 이루어지지 못하고 있었다.

설문조사 결과 여성 전문체육인에게 평등한 스포츠 환경을 위해 마련되어야 하는 것으로 ‘여성선수의 신체 특성(생리, 출산 등)을 반영하는 시설 및 훈련프로그램의 제도화’와 ‘여성체육인의 생애주기를 고려한 프로그램 체계화’를 여성 참여자 각 39% 및 29%가 선택하였다는 점은 이러한 문제상황을 심각하게 인식하고 있음을 보여준다.

결국 「헌법」과 관련 법률에 의해 보장된 여성 전문체육인의 모성권은 스포츠계에서는 임신과 출산 및 일·가정 양립에 대한 권리가 ‘경기력’ ‘중단’이나 ‘저해’로 인식하는 관행 속에서 침해받고 있으며, 여성 전문체육인 스스로도 이러한 권리침해 상태를 내재화하고 있다. 모두를 위한 스포츠에 모성이라는 다름을 가진 여성 전문체육인을 배제하여서는 안 될 것이다. 여성 전문체육인의 모성보호를 적극적으로 하기 위한 실효적인 대책이 요망된다.

(2) 개선 논의와 대응 사례

여성선수가 스포츠 활동 중 겪는 3징후(식이장애, 생리불순, 골밀도 감소)에 대한 관심이 확장되어, 에너지 결핍으로 인한 신진대사율, 생리, 뼈 건강, 면역계, 단백질 합성, 심혈관계 등 다양한 생리학적인 기능의 손상을 의미하는 RED-S가 건강과 모성권에 대한 주요 쟁점으로 다루어지고 있다. RED-S는 여성선수에게만 국한되는

것은 아니지만, 여성 전문체육인의 모성권에 직접적인 영향을 주는 중요한 신체 건강상의 문제로서 생리-임신-출산의 과정에서 주의 깊게 살펴보아야 한다는 논의가 형성되고 있다(Hobart & Smucker, 2000; Mountjoy et. al., 2014)

최근 북유럽 국가를 중심으로 일부나마 심한 강도의 운동이 아닌 경우 임신 중에도 훈련을 유지하는 것이 가능하며, 임신 및 출산 시 모체에 긍정적인 영향을 주고, 출산 후 복귀 시에도 경기력 저하가 뚜렷하게 나타나지 않기도 했다는 연구가 발표되기도 하였다(Sundgot-Borgen et. al., 2019; Bø et. al., 2018). 다만 이를 위해서는 위험한 훈련 내지는 강도를 피하고 적절한 정보가 제공되어야만 한다. 또한 복귀 시 충분하게 출산으로 인한 신체적 변화를 회복할 시간적 여유와 육아를 지원해주는 것이 출산한 여성 전문체육인이 자신의 경기력을 유지 또는 향상하면서 계속하여 선수생활을 이어갈 수 있는 주요한 요인이 될 것이다.

(3) 개선 과제

여성 전문체육인이 남성과 다른 특성을 그대로 인정하고 성별 특성을 모두 반영한 성평등 및 모성보호 가이드라인이 마련되어야 한다.

여성선수의 지도자는 여성의 신체적 특성을 고려하여 지도하여야 하며, 이러한 기준을 직무표준에 명시하고 이에 기초하도록 제도화할 필요가 있다. 이를 위하여 운동부의 훈련과 운영과 관련된 모든 규범에 성인지적인 표준을 마련하고 매뉴얼화하여 제공할 필요가 있다. 해당 매뉴얼에는 여성선수의 생리, 모성권 관련 고충을 원활하게 해결하도록 지도자의 고충처리 역할을 갖추는 한편 지도자나 지원 인력 중 여성을 포함하도록 하는 등의 내용을 포함하여야 한다.

여성 전문체육인은 임신, 출산을 비롯하여 육아에 대한 부담, 가족 돌봄 등의 신체적·사회문화적인 고유의 특성이 있다. 스포츠가 남성중심성을 벗어나 여성의 특성을 반영하여 균형을 찾기 위해서는 여성 전문체육인의 특성을 반영하는 표준을 수립할 필요가 있다. 훈련, 양성 및 경기 등 제반 운영체계에 성차가 반영한 표준을 마련하고, 학교 및 직장운동부 등 여성 전문체육인이 소속한 조직에서 이를 활용되도록 강제할 필요가 있다. 여성의 생리현상과 임신 및 출산 등 여성의 특성이 예외적으로 치부되고 차별로 이어지게 않도록 여성선수의 훈련프로그램 수립 시 훈련내용, 훈련목표, 훈련량의 설정 단계부터 경기투입 등 전 과정에서 생리주기와 임신·출산 및 육아 등의 상황을 고려하는 등 남녀의 성차를 고려한 포괄적인 규범 수립

과 운영체계가 수립되어야 한다.

한편, 심미적 종목에서 특히 많이 발생하는 여성선수 3징후 내지는 RED-S는 여성선수의 건강을 위협할 뿐만 아니라 임신 및 출산을 어렵게 하는 위험요인으로 지속적으로 관심을 갖고 관리해야 할 필요성이 있다.

2) 출산휴가 및 육아휴직 등의 실질적 보장

(1) 문제상황

심층면접조사 결과, 현재 종목별 특징이나 소속단체의 재량에 따라 여성 전문체육인이 고용을 유지하면서 임신이나 출산 및 일·가정 양립이 이루어지는 경우가 있으나 전반적으로 대부분의 여성 전문체육인이 모성보호의 사각지대에 놓여있는 상황이다. 모성권 실현이 곧 경기력 저하라는 인식은 스포츠 영역에서 지배적이며 이에 대한 정책 부재로 이어지고, 여성 전문체육인에게도 내재화되어 권리의식도 매우 낮은 상황으로 파악된다. 이는 임신으로 인한 몸의 변화와 태아에의 부정적 영향 및 출산으로 인한 활동의 공백과 이어지는 육아에 대한 부담이 모두 경기력을 하락시킨다는 인식에 근거하고 있다.

출산 후 복귀가 가능한 것은 일부 지도자나 선수가 부족한 단체종목에 한해서이며, 많은 경우 육아에 대한 부담으로 인해 업무시간이 비교적 선호되는 초등학교 등 하급학교로 경력이 하향되는 현상을 확인할 수 있었다. 여성 전문체육인의 경력단절은 물론 모성권 보장은 스포츠 활동에서 불가능한 영역으로 여겨지고 있었다. 공공연하게 근로계약 갱신 시점에서 임신 계획이 있는 경우 계약갱신이 이루어지지 않음으로써 자연스럽게 ‘은퇴’로 이어지는 관행화된 상황이 드러난 것이다. 여성 전문체육인 스스로도 이러한 문제에 대하여 당연한 것으로 받아들이고, 임신과 출산을 당연히 ‘은퇴’와 맞바꾸어야 하는 현상으로 이해하며 조기 경력단절이 보편화된 것으로 보인다.

양궁 등 여성이 다수이고 임신과 출산으로 영향을 덜 받는 몇몇 종목이나 경기에 직접 참여하지 않는 여성지도자의 경우 여성선수의 모성권이 보장되는 사례도 확인되었다. 그러나 모성권은 전문체육인의 경기력이 많이 요구될수록 즉 지도자보다는 선수, 선수 중에서도 국가대표 등 경기력에 대한 압박이 심할수록 더욱 침해되는 경향으로 파악되었다.

설문조사에서 여성 전문체육인들이 법률상의 권리를 알고 있지 못한 경우가 많았으며, 심층면접조사에서는 설사 법률상 권리 내지는 소속 조직의 규정에 의해 명시되어있는 권리라는 것을 알고 있음에도 불구하고 감히 사용할 엄두를 낼 수 없는 현실을 진술하고 있다. 선수와 지도자 모두 모성보호 관련 휴가 및 근로시간 단축 권리에 대해 몰랐으며, 해당 제도를 알더라도 사실상 사용하지 못하는 비율이 높은 것으로 조사되었다. 「근로기준법」과 「남녀고용평등법」이 보장한 보호제도들은 법전 속에서만 존재할 뿐 실제로 여성 전문체육인에게 활용될 수 없는 상황이라고 진단할 수 있다.

심층면접조사 참여자 대다수는 근로자의 지위에서 공공기관 등에 속해 있어 현행 법상 각종 모성보호제도를 사용할 수 있는 권리가 있으나, 권리 자체를 인식하지 못하고 있거나 실제로 활용되기 어려운 상황이라고 진술하였다. 여성 전문체육인의 임신·출산에 대한 권리보장과 일자리 지속의 문제에 대해, 남녀 선수와 지도자 모두 당연히 보장되어야 하는 권리라고 생각하기보다는 운동선수라는 직업의 특성상 어쩔 수 없는 부분이 있다고 생각하는 경향이 있다. 다만 참여자 대부분 이로 인해 단절된 경력을 회복하기 위한 지원과 제도가 마련되어야 한다고 하였다.

(2) 모성보호제도와 관련 권고

모성보호의 근간은 「헌법」 제36조제2항 ‘국가는 모성의 보호를 위하여 노력하여야 한다’와 「헌법」 제32조제4항 전단 ‘여자의 근로는 특별한 보호를 받으며’, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 않을 권리에서 찾을 수 있다. 모성에 대한 헌법상 보호 의무는 임신·출산수유라는 특수한 과정을 거치는 모(母)의 신체적, 정신적 건강을 지키고 사회적 위험과 불이익을 제거, 조정해야 한다는 국가의 의무를 특별히 정하고 있다고 볼 수 있다. 「헌법」과 법령에 모성이라는 용어가 많이 등장하나 모성에 대한 정의는 「모자보건법」상 ‘임산부와 가임기 여성’이 유일하다. 노동의 과정에서 모성보호의 필요성이 있기 때문에 노동법 분야에서 모성에 대한 보호 제도를 두고 있다. 이 보호 규정들은 크게 가임기 또는 임산부인 여성의 신체적 안전을 보장하기 위한 내용과 가임기 또는 임산부인 여성의 일할 권리의 보장을 위한 내용으로 이루어져 있다.

「근로기준법」은 여성에게 생리휴가 청구권(제73조)⁶⁰⁾, 18세 이상의 여성에 대한

60) 근로기준법 제73조(생리휴가) 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야

야간, 휴일근로 제한(제70조제1항)⁶¹⁾, 임신부의 야간, 휴일근로 금지(제70조제2항), 임신 중인 여성의 시간 외, 야간, 휴일근로 및 탄력적 근로시간제 적용 금지(제70조제2항, 제71조, 제51조제3항 및 제51조의2제3항), 임신부의 도덕상 보건상 유해위험 사업 사용금지(제65조제1항), 임신 중 여성의 경이한 근로 전환 요구권(제74조제5항), 임신부의 태아 정기검진 시간 청구권(제74조의2)⁶²⁾, 유급수유시간 청구권(제75조)⁶³⁾, 산전후휴가와 유사산휴가 지급 의무(제74조제1항 및 제2항)를 규정하고 있다.

동 법은 이러한 보호 규정들에 더하여 이러한 규정으로 인한 불이익이나 차별을 금지하기 위한 규정들을 두고 있다. 사업주는 출산전후휴가 종료 후 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시킬 의무가 있고, 해당 기간은 연차휴가 산정 시 출근한 것으로 하여야 하며⁶⁴⁾, 임신 중 근로시간 단축을 이유로 임금 삭감은 금지된다.

「남녀고용평등법」은 모성보호에 대한 별도의 장을 설정하고 출산전후휴가에 대한

한다. ‘생리휴가는 남성과 다른 생리적 특성을 가진 여성근로자의 건강뿐만 아니라 모성보호의 취지에서 우리나라 근로기준법의 ‘제5장 여성과 소년’란에 특별히 둔 보호규정이므로, 생리휴가는 철저히 보장되어야 한다.’ (서울고등법원 2007. 5. 4. 선고 2006나60054 판결)

- 61) 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다. ② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다. 1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우, 2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우, 3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우 ③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.
- 62) 제74조의2(태아검진 시간의 허용 등) ① 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다. ② 사용자는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.
- 63) 제75조(육아 시간) 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.
- 64) 근로기준법 제60조 제6항 제2-3호 연차유급휴가 ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다

지원, 배우자 출산휴가, 난임치료휴가 등 모성보호제도를 규정하고 있으며(법 제3장 모성보호⁵⁵), 임신 또는 출산 등을 이유로 한 차별을 금지하고 특히 임신, 출산을 퇴직사유로 한 근로계약 체결을 금지하며(제11조제2항) 형사 처벌 규정을 두고 있다(제37조, 위반 시 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금). 한편 육아휴직과 육아기 근로시간 단축⁶⁶, 일·가정 양립을 위한 지원⁶⁷, 돌봄 관련 보장⁶⁸ 내용을

65) 제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 ‘출산전후휴가급여등’이라 한다)을 지급할 수 있다. ② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다. ③ 출산전후휴가급여등을 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 분담할 수 있다. ④ 근로자가 출산전후휴가급여등을 받으려는 경우 사업주는 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다.

제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 ‘배우자 출산휴가’라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가 기간은 유급으로 한다. ② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. ③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다. ④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. ⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 ‘난임치료휴가’라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. ② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

66) 제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 ‘육아휴직’이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다. ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다. ⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에서 제외한다. ⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제19조의3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① 사업주는 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다. ② 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(육아기 근로시간 단축 후 근로시간

세부적으로 규정하고 있다.

한편 「양성평등기본법」은 여성이 임신, 출산, 육아로 경력에 단절되지 않도록 국가기관 등이 노력할 의무를 정하고, 국가기관과 사용자가 임신, 출산, 수유, 육아에 관한 모부성권을 보장하고 불이익 없도록 해야 한다고 정하고 있다. 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」과 「남녀고용평등법」 제17조의2는 혼인, 임신, 출산, 육아와 가족 돌봄을 이유로 경력단절된 여성을 위한 국가의 취업 지원과 고용촉진프로그램 개발 의무를 규정하였다. 「고용정책기본법」은 제7조에서 근로자 모집·채용 시 혼인·임신을 이유로 한 차별 금지와 취업 기회의 균등한 보장 의무를 정하고 있다. 「근로복지기본법」은 제62조에서 모성보호 등을 위해 필요한 비용 지원을 위해 기금법인인 이 사업을 시행할 수 있다고 정하고, 「근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률」은 노

을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다. ③ 사업주는 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다. ④ 육아기 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 육아기 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 2회에 한하여 나누어 사용할 수 있다. ② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월(근로계약 기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약 기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.

제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① 사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다. 1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정 2. 연장근로의 제한 3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정 4. 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치 ② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 할 경우 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.

제19조의6(직장복귀를 위한 사업주의 지원) 사업주는 이 법에 따라 육아휴직 중인 근로자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위하여 노력하여야 하고 출산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 한다.

- 67) 제20조(일·가정의 양립을 위한 지원) ① 국가는 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우 그 근로자의 생계비용과 사업주의 고용유지비용의 일부를 지원할 수 있다. ② 국가는 소속 근로자의 일·가정의 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있다. 제21조(직장어린이집 설치 및 지원 등) 제21조의2(그 밖의 보육 관련 지원) 제22조(공공복지시설의 설치)
- 68) 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) 제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) 제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등)

사협의회가 모성보호 등의 지원사항을 협의해야 한다고 정하고 있다⁶⁹⁾.

2020년 6월 국가인권위원회는 직장운동경기부 선수의 인권보호 및 증진을 위한 정책권고를 제시하면서, 직장운동경기부 여성선수의 성차별을 해소하고 재생산권을 보장하기 위해 모성보호 정책을 수립하라고 권고한 바 있다.

(3) 개선 과제

여성 전문체육인은 헌법과 관련 법률에 의한 모성권의 주체로서, 관련 법률이 보장하는 제도를 활용할 수 있어야 한다. 현행 「근로기준법」과 「남녀고용평등법」은 생리휴가, 출산전후휴가, 육아휴직 및 육아기근로시간 단축 등 여성의 모성을 존중하고 이에 대한 보호를 제도적으로 두텁게 구축하고 있음에도 불구하고 여성 전문체육인에게 이러한 권리의 행사가 요원한 상황이다.

국가인권위원회의 직장운동부 선수의 모성보호대책에 대한 권고(2020. 6.)가 있었으나 아직까지 구체적인 대책이 확인되지 않고 있다. 그러나 최근 엘리트 스포츠에서 임신과 출산이 선수의 건강 유지와 산후 회복 및 원만한 출산에 긍정적 영향을 미치며 반드시 경기력 저하로 이어지는 것이 아니라는 연구(Bø 등 2018; Sundgot-Borgen 2019)가 이루어지고 있고 이를 표준으로 삼는 경향에 주목할 필요가 있다. 엘리트 스포츠 전반의 모성권을 제약하는 인식과 관행에도 불구하고 임신·출산·보육을 촉진하고 지원하는 정책과 제도 및 시스템은 전무한 실정이다. 직장운동부뿐 아니라 모든 여성 전문체육인의 모성권 보장을 위한 대책마련이 요청된다.

한편 여성 전문체육인 중 학생선수나 특수고용근로자 및 초단시간으로 근무하는 단시간근로자 등 취약한 신분인 경우 「근로기준법」이나 「남녀고용평등법」에서 보호하는 모성보호 관련 제도의 적용이 어려운 상황이다. 이렇게 여성 전문체육인의 모성보호가 원천적으로 이루어지지 못하는 것은 모성권의 침해상황으로서 이에 대한 스포츠 영역 내에서의 별도 대책이 필요하다⁷⁰⁾. 특히 심층면접조사 과정에서 계약

69) 여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률은 제13조에서 여성과학기술인이 임신, 출산, 육아, 가족돌봄으로 인한 경력단절 시 취업지원 규정을 두고 있다.

70) 학교 운동부 지도자가 근로자지위확인 소송을 제기한 사건(광주고등법원 2015. 11. 12. 선고 2015누5787 판결)에서 법원은 학교체육지도자가 '수요변동성이 강하다'는 이유로 기간제 사용기간 제한의 예외로 포함할 합리적 필요성이 있음을 긍정한 바 있다. 우리 스포츠 정책이 엘리트 체육으로부터 모두를 위한 스포츠로 전환하였으며, 전문체육인은 경기에서의 승리를 중심으로 움직이는 경기인일 뿐 아니라 그러한 경력을 토대로 생활체육이나 학교체육에 공정한 경쟁과 민주적 소양 등 품성과 윤리까지 전달하는 양질의 서비스 주체가 되기 위해서는

기간이 정해진 선수가 임신·출산을 하는 경우 경기력을 생각하면 현실적으로 이들을 기다려줄 수 없지만, 선수의 고용이 안정된다면 임신, 출산에도 불구하고 기다려줄 수 있기 때문에 고용안정 문제가 선결되지 않으면 안 된다는 진술은 여성 전문체육인의 고용안정이 모성권 보장에도 영향을 미치는 중요한 선결과제라는 것을 알 수 있다.

여성 전문체육인 중 학생선수나 특수고용근로자 및 초단시간으로 근무하는 단시간근로자 등 취약한 신분인 경우 「근로기준법」이나 「남녀고용평등법」에서 보호하는 모성보호 관련 제도의 적용이 어려운 상황이다. 이렇게 여성 전문체육인의 모성보호가 원천적으로 이루어지지 못하는 것은 재생산권의 침해상황으로서 이에 대한 스포츠 영역 내에서의 별도 대책이 필요하다.⁷¹⁾

문화체육관광부나 스포츠 단체 등 스포츠계 내의 자원을 마련하여 대한체육회에 등록된 가입기 여성 전문체육인의 경우 노동법상 모성권 보장까지는 미치지 못한다고 하더라도 임신, 출산 등을 지원할 수 있는 별도의 제도를 마련하여 여성 전문체육인의 모성권을 보장하기 위한 방안을 마련할 필요가 있다. 스포츠 단체가 자체적으로 마련하는 모성보호 가이드라인에 임신, 출산 및 일·가정양립과 관련하여 부당하게 고용종료가 이루어지지 않도록 지침을 마련하고, 이를 취업규칙이나 표준계약서에 반영하는 방안 등을 고려할 수 있을 것이다.

여성 전문체육인의 임신, 출산 등을 이유로 고용계약이 종료되는 등 재생산권의 실현과정에 노동권이 침해되는 상황이 있으면 안 될 것이다. 현재 가입기 여성들인 직장운동부 선수들이 해당 계약 기간 동안 임신, 출산하게 되면 당연히 퇴직하는 관행이 있는 것으로 조사되었다. 이는 여성 전문체육인의 모성권과 노동권에 정면으로 위반되는 ‘결혼퇴직 및 임신퇴직’ 관행으로서 반드시 바로잡을 필요가 있다.

고용노동부는 문화체육관광부와 협력체계를 통해 스포츠 분야 모성보호가 이행되고 있는지 특별감독을 실시하는 방안을 통해 모니터링을 강화함으로써 제도의 활용을 높이는 노력이 필요하다.

안정적 고용이 유지되어야 할 필요가 있다.

71) 스포츠 분야 논의에서 전문체육 종사자에 대하여 「기간제법」상 사용기간 제한의 예외를 정하고 있는 시행령 제3조제3항제7호에 대한 비판이 제기되고 있다. 현행 「기간제법」은 비정규직의 남용을 차단하기 위해 기간제 사용기간을 2년으로 제한하고 있는데 시행령에 의해 「국민체육진흥법」상 선수와 지도자에 대하여 적용을 배제하면서 전문체육인은 지속적으로 기간제 근로자 신분을 유지할 수 밖에 없는 상황에 대한 우려를 나타내며 시행령의 삭제를 주장하는 견해로는 주종미(2019) 등이 있다.

3) 여성 전문체육인 경력단절예방 지원

(1) 문제 상황

뛰어난 신체 능력을 통해 ‘성적’을 내야 하는 엘리트 스포츠에서는 숙명적으로 ‘장기고용’이나 ‘고용안정’ 확보가 어려운 측면이 있다. 여성 전문체육인이 운동에 몰두하다 진로에 대해 고민할 시간이나 기회를 갖지 못하고 갑자기 은퇴를 맞이하여 경력이 단절되고 직업생활을 마감하게 되는 경우도 비일비재하다. 선수 생활을 은퇴한 여성은 스포츠계에 여성에 대한 편견이 만연해 있는 가운데 성공적인 경력으로 전환하는 데 한계가 있으며, 은퇴 후 진로를 모색할 때 기회가 없다는 점을 공통적으로 호소하고 있다. 설문조사에서 실제 여성 전문체육인의 근속년수가 남성에 비해 짧고 단시간근로자 비율도 높아 스포츠계의 만연한 고용불안이 여성에게 더욱 가중되고 있는 현실을 확인할 수 있었다.

특히 근로계약 갱신 시점에서 임신이나 출산 계획이 있는 경우 계약종료로 이어지는 관행이 자리잡은 것으로 조사되었다. 학교지도자의 경우 직장운동부 등에 비하여 모성보호제도 활용이 용이하였으나, 최근 운동부의 위축에 따른 일자리 축소 영향이 여성이 더욱 민감하게 느끼는 것으로 조사되었다. 전반적으로 여성 전문체육인은 상대적으로 조기에 경력단절이 이루어지고 있었다.

(2) 개선 논의와 대응 사례

스포츠 성평등 논의에서 여성 전문체육인에 대한 경력 전환은 중요한 이슈가 되고 있다. IOC(2018a)는 2018-2019년 주요 성평등 전략으로 여성선수에 대한 경력전환 지원을 권고한 바 있다. 여성선수의 은퇴 후 경력을 전환하고 기존 프로그램을 최대한 활용하는 것으로 정하고, 여성선수 경력 전환 지원을 위한 기존 또는 신규 사업을 확정하고, 선수위원회와 해당 계획을 검토하며, 지역 및 대륙위원회와 협력방안을 모색하는 한편 국제종목연맹과 각국에 프로그램을 보급할 것을 실행방안으로 제시하였다.

(3) 개선 과제

현재 대한체육회가 은퇴선수지원프로그램을 운영하고 있으나 신청자에 한하여 한 시적으로 제공되어 여성 전문체육인이 동 제도를 활용하는 데는 한계가 있다.

여성 전문체육인이 여성으로서의 정체성을 긍정하며 건강하고 성공적으로 진로를 탐색하고 활동할 수 있도록 여성 전문체육인의 모집, 훈련, 육성, 경력개발, 진로 모색, 전직 지원 등 생애 전반을 통합적으로 고려한 프로그램이 구축될 필요가 있다.

여성선수나 지도자에 대한 모성보호 대책을 마련하고, 운동부 운영과 학생선수 성장과 진학, 진로 지도 등 필요한 역할을 충분한 자격을 보유하고 책임감 있게 수행할 수 있는 경력지원제도가 구축되어야 할 것이다. 전국단위뿐 아니라 종목별, 지역단위 스포츠 단체 등 다양한 단위에서 임신, 출산 등으로 은퇴하는 여성 전문체육인에 대한 스포츠계 내외의 경력을 연계하는 지원 사업이 활발히 전개될 필요가 있다.

선수나 지도자 경력을 기반으로 하여 스포츠 분야 중 심판이나 생활체육지도자와 같이 인접분야로 경력을 확대할 수 있도록 하는 한편 스포츠 분야 외의 직업에 접근할 수 있도록 준비하고 지원하는 양성 및 전직지원시스템이 체계적으로 제공될 필요가 있다.

참고문헌

- 강민정, 김은지, 박수범, 권소영, 윤자영, 김근주 (2018). **차별 없는 공정사회 구현을 위한 여성 일자리 정책 실행방안 연구 : 모성보호제도**. 고용노동부.
- 강민정, 김태홍, 김난주, 정성미, 이선행, 권혁, 이소라, 박지혜 (2018). **차별 없는 공정사회 구현을 위한 여성 일자리 정책 실행방안 연구 : 성별임금격차**. 고용노동부.
- 강영만 (2012). 여성 축구선수의 성차별에 관한 인식과 성평등 실천의 방해요인 연구. **전남대학교 교육대학원 석사학위논문**.
- 고용노동부 (2020. 8. 28.). 경주시체육회 특별근로감독 결과 보도자료.
_____ (2020. 12. 21). 체육분야 선수 인권보호를 위한 표준계약서 마련 추진 보도자료.
- 곽선행, 이용기, 강효민 (2009). 여성체육인의 고용형태와 전문직업적 정체성 및 직업의식의 관계. **한국체육학회지**, 48(2), 105-112.
- 교육부 (2020). 2020년 학교체육 활성화 추진 기본계획.
- 국가인권위원회 (2020). 직장운동경기부 선수의 인권보호 및 증진을 위한 정책권고.
_____ (2019c). **실업팀 직장운동선수 인권 실태조사 결과보고**. 원탁토론회 “직장운동부에서 실업선수로 살아가기” 실업팀 선수 인권실태조사 결과 보고 및 인권보호 방안 마련 자료집.
_____ (2018). 공공기관 인권경영 실행을 위한 인권경영 매뉴얼 적용 권고.
- 권형돈 (2013). 프로운동선수의 스포츠 기본권에 관한 연구-유럽연합의 스포츠 기본권을 중심으로. **스포츠엔터테인먼트와 법**, 16(3), 11-39.
- 김근주(2019). ILO 「직장에서의 폭력 및 괴롭힘 방지」 협약과 권고 논의. 제16회 직장 괴롭힘 포럼 자료집, 행복한 일 연구소.
- 김동식, 윤덕경, 동제연, 정다운, 류다솔, 성선애 (2019b). **장애인 체육선수 인권상황 실태조사 연구용역**. 국가인권위원회.
- 김동식, 박선영, 김난주, 김인순, 김숙이 (2018). **문화예술계(영화산업) 여성종사자 인권상황 실태 조사**. 국가인권위원회.
- 김상범, 허용 (2019a). **학교운동부 지도자의 인권실태와 인권옹호자의 역할**. 국가인권위원회.
- 김재원 (2020). 악성댓글 작성의향에 영향을 미치는 요인 연구. **광운대학교 대학원 박사학위논문**.
- 김혁 (2016). 스포츠폭력 실태와 개선방안탐색. **단국대학교 대학원 박사학위논문**.
- 나은진 (2018). 심미적 중독 선수들의 메이크업 인식이 자기관리 및 자신감에 미치는 영향. **성신여자대학교 뷰티융합대학원 석사학위논문**.
- 대한체육회 (2020). (성)폭력 등 각종 비위행위에 대한 스포츠 공정위원회 결정사례 리플렛.

Retrieved from <https://www.sports.or.kr/home/010713/0160/view.do>

- 류준상 (2003). 고대 올림픽 경기에 관한 연구. **한국레저스포츠학회지**, 7, 29-38.
- 문강분, 김근주, 김인아, 윤문희, 민대숙, 조은정 (2018). 직장 내 괴롭힘의 예방 및 방지를 위한 사업장 매뉴얼 연구. 고용노동부.
- 문영 (2019). 2018 평창 동계올림픽 신문보도 내용분석 - 성편향성을 중심으로 -. **서울대학교 대학원 석사학위논문**.
- 문화체육관광부 (2020). 2018 체육백서.
- _____ (2019a). 문화·체육·관광 분야 성인지 현황 조사·분석 연구.
- _____ (2019b). 스포츠혁신위원회 권고문 1~5차.
- 박수경 (2019). ILO 협약 제190호에서의 괴롭힘과 젠더괴롭힘. 제17회 직장 괴롭힘 포럼 자료집, 행복한 일 연구소.
- 변해심 (2018). 올림픽 여성 스포츠의 성장과 성과. **한국여성체육학회 학술세미나자료집**, 33-40.
- 서지영, 유창완, 김택천 (2014). 학교체육 활성화 정책 효과 제고 방안. 한국교육과정평가원.
- 손형섭 (2015). 여성체육 관련 스포츠 법제의 검토. **중앙법학**, 17(2), 111-143.
- 오정수 (2014). 한국 여성체육지도자의 젠더불평등 구조 분석. **단국대학교 대학원 박사학위논문**.
- 유창완, 김기철, 서지영, 윤기준, 박정준, 신기철, 허창혁 (2017). 학교체육 활성화 정책 사업 운영 실태 및 성과 분석 연구. 한국교육과정평가원.
- 이윤경, 조미혜 (2014). 스포츠 양성평등법 제정에 대한 소고. **한국체육학회지**, 53(4), 481-494.
- 이학준 (2018). 근대올림픽 패러다임의 전환. **Asian Journal of Physical Education of Sport Science (AJPESS)**, 6(2), 1-9.
- 이현정 (2010). 근대 한국 여성스포츠의 발달과정. **단국대학교 대학원 박사학위논문**.
- 장덕선, 육영숙, 김재훈 (2013). 현직 여자 코치들의 체육계 성역할 관점과 향후 정책방향. **한국체육정책학회지**, 26, 1-20.
- 장덕선, 이인화 (2010). 여성 체육지도자의 현황과 미래 과제. **한국체육정책학회지**, 16, 129-141.
- 정부만, 남팔근, 이주황, 이성준, 박종범, 권연정 (2019). 2019년 사이버폭력 실태조사. 방송통신위원회·한국정보화진흥원.
- 정은지, 김경애, 도형우, 이병선, 최현민, 박준성, 노호성 (2017). 걷기 운동 시 심박수와 가속도센서를 이용한 VO2max 간접측정법 개발. **Korean Journal of Sport Science-Vol**, 28(1), 37-48.

- 조돈문, 신경아, 김영미, 황선웅, 정홍준, 남우근, 노성철, 박재철, 홍춘기, 박기옥 (2016). **초단 시간 근로자 인권상황 실태조사**. 국가인권위원회.
- 조현주, 성문정, 김미숙, 노용구, 김대희, 김언호, 황승현, Helene. J., Hu. R., Krieger. J., 최혜선 (2016). **해외 스포츠정책 동향 분석 - 체육행정 거버넌스 및 주요 이슈 관련 정책 비교 -**. 한국스포츠개발원.
- 주종미 (2010). 양성평등적 스포츠지도자 채용을 위한 방안. **스포츠엔터테인먼트와 법**, 13(3), 211-239.
- _____(2019). 체육인 일자리 확대를 위한 법·제도적 개선 방안. **스포츠엔터테인먼트와 법**, 22(3), 3-31.
- 최윤정, 박성정, 김효경 (2019). **학교 양성평등 지표를 활용한 교육환경 진단 연구**. 한국여성정책연구원.
- 한정훈 (2017). 언론의 스포츠 스타 관련 보도 특성: 의미연결망 분석. **연세대학교 대학원 석사 학위논문**.
- 허현미 (2011). 인구사회학적 변인별 엘리트선수의 스포츠 문화와 인권에 관한 인식. **한국체육학회지**, 50(1), 35-44.
- 황정임, 선보영, 허현미(2007). **프로스포츠팀과 직장운동부의 여성선수 권익실태 조사**. 문화관광부.
- Bø, K., Artal, R., Barakat, R., Brown, W. J., Davies, G. A., Dooley, M., Evenson, K., Haakstad, L., Kayser, B., Kinnunen, T., Larsen, K., Mottola, M., Nygaard, I., van Poppel, M., Stuge, B., & Khan, K. M. (2018). Exercise and pregnancy in recreational and elite athletes: 2016/2017 evidence summary from the IOC expert group meeting, Lausanne. Part 5. Recommendations for health professionals and active women. *British journal of sports medicine*, 52(17), 1080-1085.
- COE (2000). Declaration on the specific characteristics of sport and its social function in Europe, of which account should be taken in implementing common policies. Retrieved from https://www.europarl.europa.eu/summits/nice2_en.htm#an4
- COE & EU (2019). How to make an impact on gender equality in sports TOOLKIT. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7e7a7ff2-5b>

ff-42b4-90f9-8266b3ddc01c

- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2010). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. CRC Press.
- EU (2014). Gender equality in sport proposal for strategic actions 2014-2020. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7e7a7ff2-5bff-42b4-90f9-8266b3ddc01c>
- Hobart, J. A., & Smucker, D. R. (2000). The female athlete triad. *American family physician*, 61(11), 3357-3364.
- IOC (2008). Basic Universal Principles of Good Governance of the Olympic and Sports Movement. Retrieved from https://stillmed.olympic.org/Documents/Conferences_Forums_and_Events/2008_seminar_autonomy/Basic_Universal_Principles_of_Good_Governance.pdf
- IOC (2018a). IOC Gender Equality Review Project. Retrieved from https://library.olympic.org/Default/doc/SYRACUSE/173729/ioc-gender-equality-review-project-ioc-gender-equality-report-international-olympic-committee?_lg=en-GB
- _____(2018b) Portrayal Guidelines for Gender Balanced Representation. Retrieved from <https://stillmedab.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/IOC/What-We-Do/Promote-Olympism/Women-And-Sport/Guide-Genders-Balanced-Representation.pdf>
- Mountjoy, M., Brackenridge, C., Arrington, M., Blauwet, C., Carska-Sheppard, A., Fasting, K., & Starr, K. (2016). International Olympic Committee consensus statement: harassment and abuse (non-accidental violence) in sport. *British Journal of Sports Medicine*, 50(17), 1019-1029. doi:10.1136/bjsports-2016-096121
- Mountjoy, M., Sundgot-Borgen, J., Burke, L., Carter, S., Constantini, N., Lebrun, C., Meyer, N., Sherman, R., Steffen, K., Budgett, R., & Ljungqvist, A. (2014). The IOC consensus statement: beyond the female athlete triad—relative energy deficiency in sport (RED-S). *British journal of sports medicine*, 48(7), 491-497.

Sundgot-Borgen, J., Sundgot-Borgen, C., Myklebust, G., Sølberg, N., & Torstveit, M. K. (2019). Elite athletes get pregnant, have healthy babies and return to sport early postpartum. *BMJ open sport & exercise medicine*, 5(1), e000652.

참고사이트

국민체육진흥공단, 종목별 경기결과 제공

https://www.skating.or.kr/game/notice_list.do?sub_code=3&m_lnb=4&s_lnb=0

대한체육회 www.sports.or.kr

대한체육회 여성체육위원회 <https://www.sports.or.kr/home/010713/0070/main.do>

대한체육회 스포츠공정위원회 <https://www.sports.or.kr/home/010713/0160/view.do>

대한빙상경기연맹 자료실 경기인등록 및 조회

<https://result.sports.or.kr/event/sk/3/201900535>

사단법인 100인의 여성체육인 www.100inwomen.com

COE & EU, ALL IN: Towards gender balance in sports.

<https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/about>

기사

뉴스1(2017. 4. 18.). “최초의 女 보스턴 마라톤 완주자, 50년만에 재도전 '성공'”.

<https://www.news1.kr/articles/?2970094>

동아일보(2010. 4. 16.). “프로스포츠 첫 女감독 탄생”.

<https://www.donga.com/news/article/all/20100416/27605292/1>

아시아경제(2014. 4. 17.). “韓-日 1호 女감독 이옥자, 다시 나고야로”.

<http://view.asiae.co.kr/news/view.htm?idxno=2014041711220807952>

연합뉴스(2007. 6. 11.). “박찬숙, '운동계 성차별' 인권위에 진정”.

<https://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=115&oid=001&aid=0001916875>

중앙일보(2020. 1. 31.). “인종차별·인신공격에 멎든 선수를 어떻게 지킬까”.

<https://news.join.com/article/23694240>

쿠키뉴스(2019. 11. 23.). “같은 1등, 다른 男·女 상금 '성차별 아닌가요?'”.

<http://www.kukinews.com/newsView/kuk201911210222>

한겨레 (2019. 1. 15.). “농구스타 박찬숙 “12년 전 감독 신인선수 성폭력과 달라진 게 없어”.
http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/878471.html#csidx88a252f805bd464a9b1c0af1495ba0b

기타 참고자료

현재 2003. 10. 30. 선고 2002헌마518

광주고등법원 2015. 11. 12. 선고 2015누5787

COE (1998). Rec(98)14. Retrived from

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804ec94a>

EU (1992). 유럽스포츠헌장(European Sports Charter; Rec(92)13-rev). Retrieved from

<https://rm.coe.int/16804c9dbb>

____(2015). Recommendation CM/Rec(2015)2 of the Committee of Ministers to member States on gender mainstreaming in sport. Retrieved from

https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c4721

UNESCO (1978). International Charter of Physical Education, Physical Activity and Sport. Retrieved from

<https://en.unesco.org/themes/sport-and-anti-doping/sport-charter>



부록

부록 1-1. 설문지(공통)	189
부록 1-2. 설문지(초등선수용)	191
부록 1-3. 설문지(중고선수용)	195
부록 1-4. 설문지(대학선수용)	204
부록 1-5. 설문지(성인선수용)	215
부록 1-6. 설문지(지도자용)	228
부록 1-7. 설문지(남성체육인용)	241
부록 2. 심층면접조사 질문 구성	248

부록 1-1. 설문지(공통)

[설문지 선택]

1. 귀하는 대한체육회(또는 종목별 연맹, 협회 등 단체)에 등록된 선수 또는 지도자
입니까? ()

- ① 예 ② 아니오(⇒ 조사대상이 아닙니다)

2. 귀하의 성별은 무엇입니까? ()

- ① 여성 ② 남성 (⇒ 남성체육인용)

2-1. (1번문항의 ①번 응답자) 귀하는 다음 중 어디에 해당되십니까? ()

- ① 선수(초등학생) ② 선수(중고생) ③ 선수(대학생) ④ 선수(실업/프로)

- ⑤ 지도자

(초등선수용) (중고선수용) (대학선수용) (성인선수용) (지도자용)

[공통질문]

3. 귀하가 활동(지도)하고 있는 운동 종목은 무엇입니까? (가나다 순) ()

- | | | | |
|------------|----------|-------------|--------------|
| 1.검도 | 2.골프 | 3.궁도 | 4.근대5종 |
| 5.농구 | 6.당구 | 7.댄스스포츠 | 8.럭비 |
| 9.레슬링 | 10.롤러 | 11.루지 | 12.바둑 |
| 13.바이애슬론 | 14.배구 | 15.배드민턴 | 16.보디빌딩 |
| 17.복싱(킥복싱) | 18.볼링 | 19.봅슬레이스켈레톤 | 20.빙상 |
| 21.사격 | 22.산악 | 23.세팍타크로 | 24.수상스키(웨이크) |
| 25.수영(핀수영) | 26.스쿼시 | 27.스키 | 28.승마 |
| 29.씨름 | 30.아이스하키 | 31.야구소프트볼 | 32.양궁 |
| 33.에어로빅힙합 | 34.역도 | 35.요트 | 36.우슈 |
| 37.유도 | 38.육상 | 39.자전거 | 40.조정 |
| 41.줄넘기 | 42.철인3종 | 43.체조 | 44.축구 |
| 45.카누 | 46.카라테 | 47.카바디 | 48.컬링 |

49.탁구	50.태권도	51.택견	52.테니스
53.패러글라이딩	54.펜싱	55.하키	56.핸드볼
57.기타(	)		

부록 1-2. 설문지(초등선수용)

2020년 국가인권위원회

여성전문체육인 인권상황 실태조사(초등생 5-6학년 선수용)

안녕하십니까?

『여성전문체육인 인권상황 실태조사』에 참여해 주셔서 대단히 감사드립니다.

국가인권위원회로부터 실태조사를 의뢰받아 행복한일연구소가 실시하는 본 설문조사는 여성전문체육인들이 훈련, 경기 등에 참여하는 동안 겪게 되는 인권 침해와 차별의 경험들에 대한 실태를 파악하고, 관련 정책에 대한 개선방안을 마련하는 데 목적을 두고 있습니다. 설문 문항에 대해서 학생이 평소 갖고 있는 생각을 성실하게 답변해주실 것을 부탁드립니다.

학생이 응답해 주신 내용은 오직 연구목적을 위한 집합적 자료로 사용될 예정입니다. 학생의 개인정보는 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의해 철저히 보장됨을 약속드립니다. 정확한 정보를 기초로 실질적인 정책개선 방안이 마련될 수 있도록, 바쁘시더라도 시간을 내어 모든 문항에 빠짐없이 응답해 주시기를 부탁드립니다.

귀중한 시간 내어주셔서 다시 한번 감사합니다.

2020년 10월

연구책임자 : 문 강 분 (행복한 일 연구소 대표)

○ 조사 주관 : 국가인권위원회 / 행복한 일 연구소

I. 인식

1. 학생이 활동하는 종목에서 다음의 내용에 대하여 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다 중간이다 그렇다 매우 그렇다
 ① ② ③ ④ ⑤

번호	내가 활동하는 종목에서는...					
1	여성 선수와 지도자의 수가 남성에 비해 적다	①	②	③	④	⑤
2	훈련이나 경기중에 남녀선수를 차별하지 않는다	①	②	③	④	⑤
3	여성선수들은 남성선수들에 비해 기회(경기 수 등)가 적고, 지원 (장비, 시설 등)이 부족하다	①	②	③	④	⑤
4	여성선수들은 안전하지 않은 환경(성희롱, 성폭력 등)에서 운동하고 있다	①	②	③	④	⑤

2. 다음의 내용에 대하여 학생의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다 중간이다 그렇다 매우 그렇다
 ① ② ③ ④ ⑤

번호	문항	응답				
1	나는 여성 운동선수라는 것이 자랑스럽다	①	②	③	④	⑤
2	주변에서 내가 운동하는 것을 응원해 준다	①	②	③	④	⑤
3	운동으로 인한 몸의 변화에 대해 고민이 있다	①	②	③	④	⑤
4	운동 실력뿐 아니라 외모도 중요하다	①	②	③	④	⑤

II. 인권 침해 및 차별 실태

1. 학생이 속한 운동부에는 훈련시설, 탈의실, 화장실 등이 깨끗하고 안전하게 운영되고 있습니까?
① 예 ② 아니오
2. 학생은 생리로 몸이 좋지 않아도 감독님 또는 코치님에게 말하지 못하고 훈련(경기)에 참가한 적이 있습니까?
① 예 ② 아니오
3. 다음의 내용 중 학생이 속한 운동부에서 경험한 내용을 모두 선택해 주십시오.
 ① 모욕적인 말이나 욕, 비난(SNS 등 포함)
 ② 경기(훈련)에서 제외하는 행위
 ③ 기합이나 폭력
 ④ 집단 따돌림을 하는 행위(SNS 등 포함)
 ⑤ 원하지 않는 심부름을 시키는 행위
 ⑥ 경험한 적 없음
4. 이전 문항(3번)에서 선택한 내용의 가해자는 주로 누구입니까?
 ① 코치 ② 감독 ③ 선배선수 ④ 동료선수 ⑤ 여러 사람이 ⑥ 기타
5. 이전 문항(4번)에서 선택한 가해자는 남성입니까? 여성입니까?
 ① 남성 ② 여성
6. 다음의 내용 중 학생이 속한 운동부에서 경험한 내용을 모두 선택해 주십시오.
 ① 나의 몸(불, 어깨, 허벅지, 엉덩이 등)을 만지는 행위
 ② 나의 몸이나 외모 등에 대해 농담을 하는 행위
 ③ 마사지, 주무르기 등을 시키는 행위
 ④ 야한 사진이나 동영상 등을 보여주거나 문자, SNS 등을 통해 보내는 행위
 ⑤ 경험한 적 없음

7. 이전 문항(7번)에서 선택한 내용의 가해자는 주로 누구입니까?
 ① 코치 ② 감독 ③ 선배선수 ④ 동료선수 ⑤ 여러 사람이 ⑥ 기타
8. 학생은 운동선수로 생활하는 동안 폭력, 성폭력 예방 교육 등 인권교육을 받아 본 적이 있나요?
 ① 예 ② 아니오

Ⅲ. 인구통계 분류

1. 학생의 학년을 선택해 주세요.
 ① 5학년 ② 6학년
2. 학생이 살고 있는 지역은 어디입니까?
 ① 수도권 ② 강원권 ③ 충청권 ④ 경상권 ⑤ 전라권 ⑥ 제주권
3. 소속팀의 감독님 및 코치님의 성별을 선택해 주세요.

감독님	① 여성 ② 남성 ③ 없음
코치님	① 여성 ② 남성 ③ 없음

부록 1-3. 설문지(중고선수용)

2020년 국가인권위원회

여성전문체육인 인권상황 실태조사 (중고생 선수용)

안녕하십니까?

『여성전문체육인 인권상황 실태조사』에 참여해 주셔서 대단히 감사드립니다.

국가인권위원회로부터 실태조사를 의뢰받아 행복한일연구소가 실시하는 본 설문조사는 여성전문체육인들이 훈련, 경기 등에 참여하는 동안 겪게 되는 인권침해와 차별의 경험들에 대한 실태를 파악하고, 관련 정책에 대한 개선방안을 마련하는 데 목적을 두고 있습니다. 설문 문항에 대해서 학생이 평소 갖고 있는 생각을 성실하게 답변해주실 것을 부탁드립니다.

학생이 응답해 주신 내용은 오직 연구목적을 위한 집합적 자료로 사용될 예정입니다. 학생의 개인정보는 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의해 철저히 보장됨을 약속드립니다. 정확한 정보를 기초로 실질적인 정책개선 방안이 마련될 수 있도록, 바쁘시더라도 시간을 내어 모든 문항에 빠짐없이 응답해 주시기를 부탁드립니다.

귀중한 시간 내어주셔서 다시 한번 감사합니다.

2020년 10월

연구책임자 : 문 강 분 (행복한 일 연구소 대표)

○ 조사 주관 : 국가인권위원회 / 행복한 일 연구소

I. 인식

1. 귀하가 활동하는 종목에서 다음의 내용에 대하여 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다 그렇지 않다 중간이다 그렇다 매우 그렇다

① ② ③ ④ ⑤

번호	내가 활동하는 종목에서는...	응답				
1	여성 선수와 지도자의 비율이 남성에 비해 낮다	①	②	③	④	⑤
2	여성선수는 남성선수와 동등한 대우(보수 등)를 받는다	①	②	③	④	⑤
3	여성선수는 남성선수에 비해 기회(경기 수 등)가 적고, 지원 (장비, 시설 등)이 부족하다	①	②	③	④	⑤
4	여성선수는 남성에 비해 실력에 대한 공정한 평가를 받기 어렵다	①	②	③	④	⑤
5	여성선수는 안전하지 않은 환경(성희롱, 성폭력 등)에서 운동하고 있다	①	②	③	④	⑤
6	전반적으로 여성선수를 무시하고 차별하는 문화가 있다	①	②	③	④	⑤

2. 다음의 내용에 대하여 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다 그렇지 않다 중간이다 그렇다 매우 그렇다

① ② ③ ④ ⑤

번호	문항	응답				
1	나는 여성 운동선수라는 것이 자랑스럽다	①	②	③	④	⑤
2	주변에서 내가 운동하는 것을 응원해 준다	①	②	③	④	⑤
3	운동으로 인한 몸의 변화에 대하여 콤플렉스를 갖고 있다	①	②	③	④	⑤
4	나는 여성선수로서 실력뿐만 아니라 외모도 중요하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤

3. 귀하의 팀에 대해서 다음의 내용에 대하여 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다 중간이다 그렇다 매우 그렇다
 그렇지 않다 ① ② ③ ④ ⑤

번호	우리팀에서는...	응답				
1	선수들과 지도자는 서로 신뢰하고 있다	①	②	③	④	⑤
2	여성선수로서 남성 지도자나 관계자(경영자, 팀닥터 등)와의 관계에서 불편함을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	팀원들 간에 허물없이 대화하고 어려울 때 서로 돕는다	①	②	③	④	⑤
4	운동(경기) 중 실수한 선수를 조롱하거나 비난한다	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 인권 침해 및 차별 실태

1. 경기장(훈련장)의 대기실, 탈의실, 화장실 등 지원시설이 여성 선수를 고려하여 안전하고 쾌적하게 운영되고 있습니까?

① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 중간이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

2. 귀하가 향후 희망하는 진로(직업)분야를 선택해 주십시오. (복수응답 3개 이하)

- ① 대학팀 진학 또는 실업팀(프로팀) 취업 ② 지도자(감독, 코치 등)
 ③ 생활체육 지도자 ④ 경기 운영요원(심판, 기록원 등)
 ⑤ 스포츠 언론인(기자, 해설자 등)
 ⑥ 트레이너(물리치료사, 운동처방사, 마사지사 등)
 ⑦ 학교 체육교사(초, 중, 고) ⑧ 스포츠마케터
 ⑨ 스포츠센터 운영(시설관리자 등) ⑩ 경기단체(협회) 행정직
 ⑪ 체육관련 연구원(대학교수) ⑫ 스포츠 관련 사업 운영
 ⑬ 스포츠 이외의 분야 ⑭ 기타()

3. 다음의 내용에 대해서 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다 그렇지 않다 중간이다 그렇다 매우 그렇다
 ① ② ③ ④ ⑤

번호	문항	응답				
1	여성선수로 성공하는 것은 남성선수보다 어려운 일이다	①	②	③	④	⑤
2	여성선수가 선택할 수 있는 진로(직업)는 남성선수보다 제한적이다	①	②	③	④	⑤
3	우리팀(학교)에서는 여성선수로서의 고충을 적극적으로 들어주고 도와준다(프로그램, 지원인력 등)	①	②	③	④	⑤

4. 귀하의 소속팀에서는 여성선수의 건강상태를 지속적으로 점검하고 적절한 의료 지원을 제공하고 있습니까?

① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 중간이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

5. 귀하는 선수 생활 중 다음의 내용을 어느 정도 경험하였습니까?

전혀 없다 한두 번 있다 가끔씩 있다 자주 있다 매우 많다
 ① ② ③ ④ ⑤

번호	문항	응답				
1	생리로 몸이 좋지 않아도 지도자에게 말하지 못하고 훈련(경기)에 참가했다	①	②	③	④	⑤
2	경기출전이나 중요한 시합을 위해 피임약을 먹고 생리 일을 미뤘다	①	②	③	④	⑤

6. 귀하는 선수 생활 중 다음의 내용을 경험하신 적이 있습니까? 경험한 적이 있는 항목을 모두 선택해 주십시오.

- ① 모욕적인 말이나 욕, 비난, 위협(SNS 등 포함)
- ② 경기(훈련)에서 배제하는 행위

- ③ 기합이나 폭력
- ④ 집단 따돌림을 하는 행위(SNS 등 포함)
- ⑤ 사적 심부름 등 훈련과 무관한 지시
- ⑥ 휴대폰 사용, 자유시간, 외출, 외박 등의 제한
- ⑦ 이성교제나 가족모임에 대한 제한
- ⑧ 외모나 복장에 대한 제한
- ⑨ 불필요하게 노출이 심한 유니폼 착용 강요
- ⑩ 기타 ()
- ⑪ 경험한 적 없음

7. 이전 문항(6번)에서 선택한 내용의 가해자는 누구입니까? 해당되는 내용을 모두 선택해 주세요.

- ① 감독 ② 코치 ③ 선배선수 ④ 동료선수
- ⑤ 팀 관계자(팀닥터, 물리치료사, 학교관계자 등) ⑥ 집단적 가해 ⑦ 기타()

8. 이전 문항(7번)에서 선택한 가해자의 성별은 남성이 많습니까? 여성이 많습니까?

- ① 남성 ② 여성

9. 귀하는 이전 문항의 괴롭힘, 폭력 등 인권을 침해당한다면, 어떻게 대응하시겠습니까?

- ① 괜찮은 척 웃거나 그냥 넘어감
- ② 얼굴을 찡그리는 등 소심하게 불만을 표시함
- ③ 소리를 지르거나 화를 내고 자리를 떠남
- ④ 싫다고 분명히 말하고 하지 말라고 요구함
- ⑤ 다른 사람 또는 기관에 도움을 요청함
- ⑥ 기타 ()

10. 괴롭힘, 폭력과 관련한 신고 또는 사건이 알려졌을 때, 귀하가 경험하거나 목격한 것을 모두 선택해 주십시오.

- ① 피해자가 불이익을 받음

- ② 피해자의 신원이나 사건 내용이 주변에 알려지거나 SNS에 유포됨
- ③ 주변 사람들이 피해자의 태도나 행실을 비난함
- ④ 피해자에게 가해자를 용서하라고 강요하거나 화해를 종용함
- ⑤ 주변 사람들이 가해자를 옹호함
- ⑤ 기타 ()
- ⑥ 경험하거나 목격한 것 없음

11. 귀하는 선수 생활 중 다음의 내용을 경험하신 적이 있습니까? 경험한 적이 있는 항목을 모두 선택해 주십시오.

- ① 불필요한 신체접촉(손, 볼, 어깨, 허벅지, 엉덩이 등) 행위
- ② 몸매, 외모 등에 대한 평가하는 행위
- ③ 음담패설 등 성적 농담을 언급하는 행위
- ④ 특정 신체 부위를 뚫어지게 쳐다보는 행위
- ⑤ 타인의 신체 일부를 강제로 만지게 하는 행위(팔베개, 마사지 등)
- ⑥ 성적인 내용의 사진, 동영상 등을 보여주는 행위(문자, SNS 포함)
- ⑦ 동의하지 않은 사적인 만남이나 데이트 강요
- ⑧ 강제적인 성관계 요구나 시도
- ⑨ 기타 ()
- ⑩ 경험한 적 없음

12. 이전 문항(11번)에서 선택한 내용의 가해자는 주로 누구입니까? 해당되는 내용을 모두 선택해 주세요.

- ① 감독 ② 코치 ③ 선배선수 ④ 동료선수
- ⑤ 팀 관계자(팀닥터, 물리치료사, 학교관계자 등) ⑥ 집단적 가해
- ⑦ 기타()

13. 귀하는 이전 문항의 성희롱, 성폭력 등 인권을 침해당한다면, 어떻게 대응하시겠습니까?

- ① 괜찮은 척 웃거나 그냥 넘어감
- ② 얼굴을 찡그리는 등 소심하게 불만을 표시함

- ③ 소리를 지르거나 화를 내고 자리를 떠남
- ④ 싫다고 분명히 말하고 하지 말라고 요구함
- ⑤ 다른 사람 또는 기관에 도움을 요청함
- ⑥ 기타 ()

14. 성희롱, 성폭력과 관련한 신고 또는 사건이 알려졌을 때, 귀하가 경험하거나 목격한 것을 모두 선택해 주십시오.

- ① 피해자가 불이익을 받음
- ② 피해자의 신원이나 사건 내용이 주변에 알려지거나 SNS에 유포됨
- ③ 주변 사람들이 피해자의 태도나 행실을 비난함
- ④ 피해자에게 가해자를 용서하라고 강요하거나 화해를 종용함
- ⑤ 주변 사람들이 가해자를 옹호함
- ⑤ 기타 ()
- ⑥ 경험하거나 목격한 것 없음

15. 선수들이 인권침해를 경험했을 때, 적극적으로 대처하지 못한다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 해당되는 내용을 모두 선택해 주십시오.

- ① 어떻게 대응해야 할지 몰라서
- ② 행위의 정도가 심각하지 않다고 생각해서
- ③ 상대방과 결끄러워지거나 팀 분위기가 어색해질까 봐
- ④ 수치스러운 일이라서 주변에 알려지는 것이 두려워서
- ⑤ 상대방이 보복(폭력, 괴롭힘, 불이익)할까 봐 무서워서
- ⑥ 경기출전, 진학 등에 불이익을 받을까 봐 걱정되어서
- ⑦ 비난이나 왕따가 걱정되어서
- ⑧ 기타 ()

16. 다음의 내용에 대하여 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

- | | | | | |
|--------------|--------|------|-----|--------|
| 전혀
그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 중간이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

번호	문항	응답					
1	소속팀(학교) 내에 인권침해 행위를 신고하면 공정하게 처리하는 제도와 기구가 있다	①	②	③	④	⑤	⑥
2	체육계(협회, 연맹, 국가기관 등) 내에 인권침해 행위를 신고하면 공정하게 처리하는 제도와 기구가 있다	①	②	③	④	⑤	⑥

17. 귀하는 다음의 내용을 어느 정도 경험하였습니까?

전혀 없다 한두 번 있다 가끔씩 있다 자주 있다 매우 많다
 ① ② ③ ④ ⑤

번호	문항	응답				
1	관중으로부터 인격을 모욕하는 폭언을 들었다	①	②	③	④	⑤
2	관중으로부터 성적 농담, 외모에 대한 성적 비유나 평가, 성희롱 발언을 들었다	①	②	③	④	⑤
3	관중으로부터 신체 촬영(몰카 등), 신체접촉이나 폭력을 당했다	①	②	③	④	⑤
4	기사 댓글 또는 SNS에서 폭언이나 성희롱에 해당하는 글을 보았다	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 교육실태 및 개선의견

1. 최근 3년 내 인권교육(폭력, 성폭력 예방교육 등)을 받아 본 적이 있나요?

받아 본 적이 있으면 몇 번 정도 받았나요?

① 있다 ()회 ② 없다

2. 이전 문항(1번)의 인권교육은 주로 어떤 경로를 통해서 받았습니까?

① 협회, 연맹 등의 스포츠 인권교육을 통해

② 학교 또는 소속팀에서 전문 강사(혹은 선생님)의 교육을 통해

- ③ 학교 또는 소속팀에서 동영상 감상을 통해
 ④ 팀 지도자의 교육을 통해
 ⑤ 기타 ()

3. 이전 문항(1번)의 인권교육은 문제해결에 어느 정도 도움이 된다고 생각하나요?

- ① 전혀 도움이 안된다 ② 별로 도움이 안된다 ③ 중간이다
 ④ 일정부분 도움이 된다 ⑤ 매우 도움이 된다

VI. 인구통계 분류

1. 귀하의 학년을 선택해 주세요.

- ① 중학교 (학년) ② 고등학교 (학년)

2. 귀하가 살고 있는 지역은 어디입니까?

- ① 수도권 ② 강원권 ③ 충청권 ④ 경상권 ⑤ 전라권 ⑥ 제주권

3. 소속팀의 감독 및 코치(여러 명일 경우 메인코치)의 성별을 선택해주세요.

감독	① 여성 ② 남성 ③ 없음
코치	① 여성 ② 남성 ③ 없음

부록 1-4. 설문지(대학선수용)

2020년 국가인권위원회
여성전문체육인 인권상황 실태조사 (대학 선수용)

안녕하십니까?

『여성전문체육인 인권상황 실태조사』에 참여해 주셔서 대단히 감사드립니다.

국가인권위원회로부터 실태조사를 의뢰받아 행복한일연구소가 실시하는 본 설문조사는 여성전문체육인들이 훈련, 경기 등에 참여하는 동안 겪게 되는 인권침해와 차별의 경험들에 대한 실태를 파악하고, 여성전문체육인들이 인권침해와 차별 없이 훈련에 열중 할 수 있도록 관련 정책에 대한 개선방안을 마련하는 데 목적을 두고 있습니다. 설문 문항에 대해서 귀하께서 평소 갖고 계신 생각을 성실하게 답변해주실 것을 부탁드립니다.

귀하께서 응답해 주신 내용은 오직 연구목적을 위한 집합적 자료로 사용될 예정입니다. 귀하의 개인정보는 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의해 철저히 보장됨을 약속드립니다. 정확한 정보를 기초로 실질적인 정책개선 방안이 마련될 수 있도록, 바쁘시더라도 시간을 내어 모든 문항에 빠짐없이 응답해 주시기를 부탁드립니다.

귀중한 시간 내어주셔서 다시 한번 감사합니다.

2020년 10월

연구책임자 : 문 강 분 (행복한 일 연구소 대표)

○ 조사 주관 : 국가인권위원회 / 행복한 일 연구소

I. 인식

1. 귀하가 활동하는 종목에서 다음의 내용에 대하여 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다 그렇지 않다 중간이다 그렇다 매우 그렇다
 ① ② ③ ④ ⑤

번호	내가 활동하는 종목에서는...	응답				
1	여성 선수와 지도자의 비율이 남성에 비해 낮다	①	②	③	④	⑤
2	여성선수는 남성선수와 동등한 대우(보수 등)를 받는다	①	②	③	④	⑤
3	여성선수는 남성선수에 비해 기회(경기 수 등)가 적고, 지원 (장비, 시설 등)이 부족하다	①	②	③	④	⑤
4	여성선수는 남성에 비해 실력에 대한 공정한 평가를 받기 어렵다	①	②	③	④	⑤
5	여성선수는 안전하지 않은 환경(성희롱, 성폭력 등)에서 운동하고 있다	①	②	③	④	⑤
6	전반적으로 여성선수를 무시하고 차별하는 문화가 있다	①	②	③	④	⑤

2. 다음의 내용에 대하여 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다 그렇지 않다 중간이다 그렇다 매우 그렇다
 ① ② ③ ④ ⑤

번호	문항	응답				
1	나는 여성 운동선수라는 것이 자랑스럽다	①	②	③	④	⑤
2	주변에서 내가 운동하는 것을 응원해 준다	①	②	③	④	⑤
3	운동으로 인한 몸의 변화에 대하여 콤플렉스를 갖고 있다	①	②	③	④	⑤
4	나는 여성선수로서 실력뿐만 아니라 외모도 중요하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤

3. 귀하의 팀에 대해서 다음의 내용에 대하여 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다 중간이다 그렇다 매우 그렇다
 ① ② ③ ④ ⑤

번호	우리팀에서는...	응답				
1	선수들과 지도자는 서로 신뢰하고 있다	①	②	③	④	⑤
2	여성선수로서 남성 지도자나 관계자(경영자, 팀닥터 등)와의 관계에서 불편함을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	팀원들 간에 허물없이 대화하고 어려울 때 서로 돕는다	①	②	③	④	⑤
4	운동(경기) 중 실수한 선수를 조롱하거나 비난한다	①	②	③	④	⑤

II. 인권 침해 및 차별 실태

1. 경기장(훈련장)의 대기실, 탈의실, 화장실 등 지원시설이 여성 선수를 고려하여 안전하고 쾌적하게 운영되고 있습니까?

① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 중간이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

2. 귀하가 향후 희망하는 진로(직업)분야를 선택해 주십시오. (복수응답 3개 이하)

- ① 실업팀 또는 프로팀 취업 ② 지도자(감독, 코치 등)
- ③ 생활체육 지도자 ④ 경기 운영요원(심판, 기록원 등)
- ⑤ 스포츠 언론인(기자, 해설자 등)
- ⑥ 트레이너(물리치료사, 운동처방사, 마사지사 등)
- ⑦ 학교 체육교사(초, 중, 고) ⑧ 스포츠마케터
- ⑨ 스포츠센터 운영(시설관리자 등) ⑩ 경기단체(협회) 행정직
- ⑪ 체육관련 연구원(대학교수) ⑫ 스포츠 관련 사업 운영
- ⑬ 스포츠 이외의 분야 ⑭ 기타()

3. 다음의 내용에 대해서 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다 그렇지 않다 중간이다 그렇다 매우 그렇다
 ① ② ③ ④ ⑤

번호	문항	응답				
1	여성선수로 성공하는 것은 남성선수보다 어려운 일이다	①	②	③	④	⑤
2	여성선수가 선택할 수 있는 진로(직업)는 남성선수보다 제한적이다	①	②	③	④	⑤
3	우리팀(학교)에서는 여성선수로서의 고충을 적극적으로 들어주고 도와준다(프로그램, 지원인력 등)	①	②	③	④	⑤

4. 귀하의 소속팀에서는 여성선수의 건강상태를 지속적으로 점검하고 적절한 의료 지원을 제공하고 있습니까?

① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 중간이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

5. 귀하는 대학선수 생활 중 다음의 내용을 어느 정도 경험하였습니까?

전혀 없다 한두 번 있다 가끔씩 있다 자주 있다 매우 많다
 ① ② ③ ④ ⑤

번호	문항	응답				
1	생리로 몸이 좋지 않아도 주변에(지도자 등) 말하지 못하고 훈련(경기)에 참가했다	①	②	③	④	⑤
2	경기출전이나 중요한 시합을 위해 피임약을 먹고 생리 일을 미뤘다	①	②	③	④	⑤
3	결혼(계획)이나 임신(계획)으로 인해 불이익을 받았다	①	②	③	④	⑤

6. 귀하는 대학선수 생활 중 다음의 내용을 경험하신 적이 있습니까? 경험한 적이 있는 항목을 모두 선택해 주십시오.

- ① 모욕적인 말이나 욕, 비난, 위협(SNS 등 포함)
- ② 경기(훈련)에서 배제하는 행위

- ③ 기합이나 폭력
- ④ 집단 따돌림을 하는 행위(SNS 등 포함)
- ⑤ 사적 심부름 등 훈련과 무관한 지시
- ⑥ 휴대폰 사용, 자유시간, 외출, 외박 등의 제한
- ⑦ 이성교제나 가족모임에 대한 제한
- ⑧ 기타 ()
- ⑨ 경험한 적 없음

7. 이전 문항(6번)에서 선택한 내용의 가해자는 누구입니까? 해당되는 내용을 모두 선택해 주세요.

- ① 감독 ② 코치 ③ 선배선수 ④ 동료선수
- ⑤ 팀 관계자(팀닥터, 물리치료사, 학교관계자 등) ⑥ 집단적 가해
- ⑦ 기타()

8. 이전 문항(7번)에서 선택한 가해자의 성별은 남성이 많습니까? 여성이 많습니까?

- ① 남성 ② 여성

9. 귀하는 이전 문항의 괴롭힘, 폭력 등 인권을 침해당한다면, 어떻게 대응하시겠습니까?

- ① 괜찮은 척 웃거나 그냥 넘어감
- ② 얼굴을 찡그리는 등 소심하게 불만을 표시함
- ③ 소리를 지르거나 화를 내고 자리를 떠남
- ④ 싫다고 분명히 말하고 하지 말라고 요구함
- ⑤ 다른 사람 또는 기관에 도움을 요청함
- ⑥ 기타 ()

10. 괴롭힘, 폭력과 관련한 신고 또는 사건이 알려졌을 때, 귀하가 경험하거나 목격한 것을 모두 선택해 주십시오.

- ① 피해자가 불이익을 받음
- ② 피해자의 신원이나 사건 내용이 주변에 알려지거나 SNS에 유포됨
- ③ 주변 사람들이 피해자의 태도나 행실을 비난함

- ④ 피해자에게 가해자를 용서하라고 강요하거나 화해를 종용함
- ⑤ 주변 사람들이 가해자를 옹호함
- ⑤ 기타 ()
- ⑥ 경험하거나 목격한 것 없음

11. 귀하는 대학선수 생활 중 다음의 내용을 경험하신 적이 있습니까? 경험한 적이 있는 항목을 모두 선택해 주십시오.

- ① 불필요하게 노출이 심한 유니폼 착용 강요
- ② 회식이나 접대 자리 등에 참석 강요
- ③ 외모나 복장에 대한 제한
- ④ 화장 또는 성형수술 강요
- ⑤ 기타 ()
- ⑥ 경험한 적 없음

12. 이전 문항(11번)에서 선택한 내용의 가해자는 누구입니까? 해당되는 내용을 모두 선택해 주세요.()

- ① 감독 ② 코치 ③ 선배선수 ④ 동료선수
- ⑤ 팀 관계자(팀닥터, 물리치료사, 학교관계자 등) ⑥ 집단적 가해
- ⑦ 기타()

13. 귀하는 대학선수 생활 중 다음의 내용을 경험하신 적이 있습니까? 경험한 적이 있는 항목을 모두 선택해 주십시오.

- ① 불필요한 신체접촉(손, 볼, 어깨, 허벅지, 엉덩이 등) 행위
- ② 몸매, 외모 등에 대한 평가하는 행위
- ③ 음담패설 등 성적 농담을 언급하는 행위
- ④ 특정 신체 부위를 뚫어지게 쳐다보는 행위
- ⑤ 타인의 신체 일부를 강제로 만지게 하는 행위(팔베개, 마사지 등)
- ⑥ 성적인 내용의 사진, 동영상 등을 보여주는 행위(문자, SNS 포함)
- ⑦ 동의하지 않은 사적인 만남이나 데이트 강요
- ⑧ 강제적인 성관계 요구나 시도
- ⑨ 기타 ()

⑩ 경험한 적 없음

14. 이전 문항(13번)에서 선택한 내용의 가해자는 주로 누구입니까? 해당되는 내용을 모두 선택해 주세요.

- ① 감독 ② 코치 ③ 선배선수 ④ 동료선수
⑤ 팀 관계자(팀닥터, 물리치료사, 학교관계자 등) ⑥ 집단적 가해
⑦ 기타()

15. 귀하는 이전 문항의 성희롱, 성폭력 등 인권을 침해당한다면, 어떻게 대응하시겠습니까?

- ① 괜찮은 척 웃거나 그냥 넘어감
② 얼굴을 찡그리는 등 소심하게 불만을 표시함
③ 소리를 지르거나 화를 내고 자리를 떠남
④ 싫다고 분명히 말하고 하지 말라고 요구함
⑤ 다른 사람 또는 기관에 도움을 요청함
⑥ 기타 ()

16. 성희롱, 성폭력과 관련한 신고 또는 사건이 알려졌을 때, 귀하가 경험하거나 목격한 것을 모두 선택해 주십시오.

- ① 피해자가 불이익을 받음
② 피해자의 신원이나 사건 내용이 주변에 알려지거나 SNS에 유포됨
③ 주변 사람들이 피해자의 태도나 행실을 비난함
④ 피해자에게 가해자를 용서하라고 강요하거나 화해를 종용함
⑤ 주변 사람들이 가해자를 옹호함
⑤ 기타 ()
⑥ 경험하거나 목격한 것 없음

17. 선수들이 인권침해를 경험했을 때, 적극적으로 대처하지 못한다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 해당되는 내용을 모두 선택해 주십시오.

- ① 어떻게 대응해야 할지 몰라서

- ② 행위의 정도가 심각하지 않다고 생각해서
- ③ 상대방과 결끄러워지거나 팀 분위기가 어색해질까 봐
- ④ 수치스러운 일이라서 주변에 알려지는 것이 두려워서
- ⑤ 상대방이 보복(폭력, 괴롭힘, 불이익)할까 봐 무서워서
- ⑥ 경기출전, 취업 등에 불이익을 받을까 봐 걱정되어서
- ⑦ 비난이나 왕따가 걱정되어서
- ⑧ 기타 ()

18. 다음의 내용에 대하여 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

- 전혀 그렇지 않다 그렇지 않다 중간이다 그렇다 매우 그렇다
- ① ② ③ ④ ⑤

번호	문항	응답				
1	소속팀(학교) 내에 인권침해 행위를 신고하면 공정하게 처리하는 제도와 기구가 있다	①	②	③	④	⑤
2	체육계(협회, 연맹, 국가기관 등) 내에 인권침해 행위를 신고하면 공정하게 처리하는 제도와 기구가 있다	①	②	③	④	⑤

19. 귀하는 다음의 내용을 어느 정도 경험하였습니까?

- 전혀 없다 한두 번 있다 가끔씩 있다 자주 있다 매우 많다
- ① ② ③ ④ ⑤

번호	문항	응답				
1	관중으로부터 인격을 모욕하는 폭언을 들었다	①	②	③	④	⑤
2	관중으로부터 성적 농담, 외모에 대한 성적 비유나 평가, 성희롱 발언을 들었다	①	②	③	④	⑤
3	관중으로부터 신체 촬영(물카 등), 신체접촉이나 폭력을 당했다	①	②	③	④	⑤
4	기사 댓글 또는 SNS에서 폭언이나 성희롱에 해당하는 글을 보았다	①	②	③	④	⑤

20. 현재 여성 선수들을 보호하고 대변하는 대표적인 단체는 어디라고 생각하십니까?

- ① 선수협의회 ② 여성체육인 단체
③ 대한체육회 ④ 종목별 단체(연맹, 협회 등)
⑤ 기타 () ⑥ 없음

21. (이전문항 ⑦번 응답자 제외) 이전 문항에서 선택하신 단체의 여성선수 권익보
호 활동에 얼마나 만족하십니까?

- ① 전혀 만족하지 못한다 ② 대체로 만족하지 못한다 ③ 중간이다
④ 대체로 만족한다 ⑤ 매우 만족한다

Ⅲ. 교육실태 및 개선의견

1. 최근 3년 내 인권교육(폭력, 성폭력 예방교육 등)을 받아 본 적이 있나요?
받아 본 적이 있으면 몇 번 정도 받았나요?

- ① 있다 ()회 ② 없다

2. 이전 문항(1번)의 인권교육은 주로 어떤 경로를 통해서 받았습니까?

- ① 협회, 연맹 등의 스포츠 인권교육을 통해
- ② 학교 또는 소속팀에서 전문 강사(혹은 선생님)의 교육을 통해
- ③ 학교 또는 소속팀에서 동영상 감상을 통해
- ④ 팀 지도자의 교육을 통해
- ⑤ 기타 ()

3. 이전 문항(1번)의 인권교육은 문제해결에 어느 정도 도움이 된다고 생각하나요?

- ① 전혀 도움이 안된다 ② 별로 도움이 안된다 ③ 중간이다
④ 일정부분 도움이 된다 ④ 매우 도움이 된다

4. 여성체육인에 대한 폭력, 성폭력을 예방하기 위해서는 어떠한 변화가 있어야 한다고 생각하십니까? 가장 필요한 내용 2가지를 선택해 주십시오.

- ① 소속기관(학교) 내 인권보호 전담인력 배치와 고충처리 창구 마련
- ② 체육 현장에 대한 정기적인 조사와 인권침해적 관행 개선
- ③ 지도자, 심판 등 자격 부여 시 철저한 교육과 검증 강화
- ④ 인권침해에 대한 징계 수준과 처벌 강화
- ⑤ 선수들에 대한 인권교육(폭력, 괴롭힘, 성폭력 예방) 강화
- ⑥ 체육계 내 인권보호 기구의 통합 운영
- ⑦ 기타 ()

5. 여성체육인에게 평등한 스포츠 환경을 위해서는 어떠한 변화가 있어야 한다고 생각하십니까? 가장 필요한 내용 2가지를 선택해 주십시오.

- ① 성인지적 예산 배정 등 여성체육인의 차별을 해소하기 위한 정책 수립
- ② 여성체육인의 생애주기를 고려한 프로그램(입문, 경력유지, 전직지원)의 체계화
- ③ 체육 단체에서 여성선수 비중에 비례한 여성참여 보장(여성임원할당제, 여성위원회 지원확대 등)
- ④ 여성 선수의 신체 특성(생리, 출산 등)을 반영하는 시설 및 훈련프로그램의 제도화
- ⑤ 여성 지도자의 육성 및 배출 증대
- ⑥ 선수 및 지도자 선발(채용), 훈련 및 출전 기회 등 여성차별 현황에 대한 정기적 모니터링
- ⑦ 체육계 내 평등과 인권증진을 위한 정기적 교육
- ⑧ 기타()

IV. 인구통계 분류

1. 귀하의 연령을 선택해주세요 ()

① 10대 ② 20대 ③ 30대이상

2. 귀하의 학년을 선택해주세요 ()

① 1학년 ② 2학년 ③ 3학년 ④ 4학년 ⑤ 대학원

2. 귀하는 운동선수 생활을 언제 시작하였습니까? ()

① 초등학교 (학년) ② 중학교 (학년) ③ 고등학교 (학년)

3. 귀하의 소속대학 소재지는 어디입니까? ()

① 수도권 ② 강원권 ③ 충청권 ④ 경상권 ⑤ 전라권 ⑥ 제주권

4. 소속팀의 감독 및 코치(여러 명일 경우 메인코치)의 성별을 선택해주세요.

감독	① 여성 ② 남성 ()
코치	① 여성 ② 남성 ()

5. 귀하는 선수로 활동한 경력이 얼마나 되십니까? ()

① 1년 미만 ② 1-3년 미만 ③ 3-5년 미만 ④ 5-7년 미만 ⑤ 7-10년 미만
⑥ 10년 이상

6. 학기 중 주로 어디에서 학교를 다니고 있습니까?

① 집 ② 친척집 ③ 기숙사 ④ 자취나 하숙 ⑤ 합숙소 ⑥ 기타 ()

부록 1-5. 설문지(성인선수용)

2020년 국가인권위원회

여성전문체육인 인권상황 실태조사 (성인 선수용)

안녕하십니까?

『여성전문체육인 인권상황 실태조사』에 참여해 주셔서 대단히 감사드립니다.

국가인권위원회로부터 실태조사를 의뢰받아 행복한일연구소가 실시하는 본 설문조사는 여성전문체육인들이 훈련, 경기 등에 참여하는 동안 겪게 되는 인권침해와 차별의 경험들에 대한 실태를 파악하고, 여성전문체육인들이 인권침해와 차별 없이 훈련에 열중 할 수 있도록 관련 정책에 대한 개선방안을 마련하는 데 목적을 두고 있습니다. 설문 문항에 대해서 귀하께서 평소 갖고 계신 생각을 성실하게 답변해주실 것을 부탁드립니다.

귀하께서 응답해 주신 내용은 오직 연구목적을 위한 집합적 자료로 사용될 예정입니다. 귀하의 개인정보는 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의해 철저히 보장됨을 약속드립니다. 정확한 정보를 기초로 실질적인 정책개선 방안이 마련될 수 있도록, 바쁘시더라도 시간을 내어 모든 문항에 빠짐없이 응답해 주시기를 부탁드립니다.

귀중한 시간 내어주셔서 다시 한번 감사합니다.

2020년 10월

연구책임자 : 문 강 분 (행복한 일 연구소 대표)

○ 조사 주관 : 국가인권위원회 / 행복한 일 연구소

I. 인식

1. 귀하가 활동하는 종목에서 다음의 내용에 대하여 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다 그렇지 않다 중간이다 그렇다 매우 그렇다
 ① ② ③ ④ ⑤

번호	내가 활동하는 종목에서는...	응답				
1	여성 선수와 지도자의 비율이 남성에 비해 낮다	①	②	③	④	⑤
2	여성선수는 남성선수와 동등한 대우(보수 등)를 받는다	①	②	③	④	⑤
3	여성선수는 남성선수에 비해 기회(경기 수 등)가 적고, 지원 (장비, 시설 등)이 부족하다	①	②	③	④	⑤
4	여성선수는 남성에 비해 실력에 대한 공정한 평가를 받기 어렵다	①	②	③	④	⑤
5	여성선수는 안전하지 않은 환경(성희롱, 성폭력 등)에서 운동하고 있다	①	②	③	④	⑤
6	전반적으로 여성선수를 무시하고 차별하는 문화가 있다	①	②	③	④	⑤

2. 다음의 내용에 대하여 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다 그렇지 않다 중간이다 그렇다 매우 그렇다
 ① ② ③ ④ ⑤

번호	문항	응답				
1	나는 여성 운동선수라는 것이 자랑스럽다	①	②	③	④	⑤
2	주변에서 내가 운동하는 것을 응원해 준다	①	②	③	④	⑤
3	운동으로 인한 몸의 변화에 대하여 콤플렉스를 갖고 있다	①	②	③	④	⑤
4	나는 여성선수로서 실력뿐만 아니라 외모도 중요하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤

3. 귀하의 팀에 대해서 다음의 내용에 대하여 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

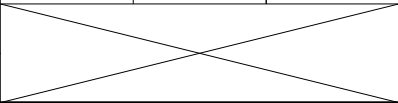
전혀 그렇지 않다 중간이다 그렇다 매우 그렇다
 ① ② ③ ④ ⑤

번호	우리팀에서는...	응답				
1	선수들과 지도자는 서로 신뢰하고 있다	①	②	③	④	⑤
2	여성선수로서 남성 지도자나 관계자(경영자, 팀닥터 등)와의 관계에서 불편함을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	팀원들 간에 허물없이 대화하고 어려울 때 서로 돕는다	①	②	③	④	⑤
4	운동(경기) 중 실수한 선수를 조롱하거나 비난한다	①	②	③	④	⑤

II. 인권 침해 및 차별 실태

- 경기장(훈련장)의 대기실, 탈의실, 화장실 등 지원시설이 여성 선수를 고려하여 안전하고 쾌적하게 운영되고 있습니까?
 ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 중간이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
- 귀하는 현재 소속팀에서 어떠한 고용형태 입니까?
 ① 계약직(파트타임) ② 계약직(풀타임) ③ 정규직 ④ 자유계약 ⑤ 잘 모르겠다

3. 귀하는 소속팀과의 계약내용(계약기간, 보수 등)에 대한 설명을 사전에 명확히 들었습니까?
 ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 중간이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
4. 귀하는 소속팀과의 계약내용(계약기간, 보수 등)에 만족하십니까?
 ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 중간이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
5. 귀하의 계약기간은 어떻게 됩니까?
 ① 1년 미만 ② 1년 ③ 2년 ④ 2년 이상 ⑤ 기간에 정함이 없음
6. 귀하의 현재 소속팀에서의 보수(연소득, 연봉기준) 총액은 얼마입니까? (수당 등을 포함한 총 금액)
 ① 2,000만원 미만 ② 2,000만원 이상~3,000만원 미만
 ③ 3,000만원 이상~4,000만원 미만 ④ 4,000만원 이상~5,000만원 미만
 ⑤ 5,000만원 이상~6,000만원 미만 ⑥ 6,000만원 이상~7,000만원 미만
 ⑦ 7,000만원 이상 8,000만원 미만 ⑧ 8,000만원 이상~9,000만원 미만
 ⑨ 9,000만원 이상 1억원 미만 ⑩ 1억원 이상
7. 같은 종목, 유사한 선수경력의 남성선수와 비교할 때, 귀하의 소속팀에서의 보수 수준은 어떻다고 생각하십니까?
 ① 매우 낮다 ② 낮은 편이다 ③ 비슷하다 ④ 높은 편이다 ⑤ 매우 높다
8. 현재 귀하는 다음의 사회보험에 가입되어 있습니까?

구 분	소속팀 내 가입 여부			지역 가입 여부		
	가입	미가입	모름	가입	미가입	모름
1) 국민연금	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 건강보험	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 고용보험	①	②	③			
4) 산재보험	①	②	③			

12. 다음의 내용에 대해서 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다 그렇지 않다 중간이다 그렇다 매우 그렇다
 ① ② ③ ④ ⑤

번호	문항	응답				
1	여성선수로 성공하는 것은 남성선수보다 어려운 일이다	①	②	③	④	⑤
2	여성선수가 선택할 수 있는 진로(직업)는 남성선수보다 제한적이다	①	②	③	④	⑤
3	우리팀(회사)에서는 여성선수로서의 고충을 적극적으로 들어주고 도와준다(프로그램, 지원인력 등)	①	②	③	④	⑤

13. 귀하의 소속팀에서는 여성선수의 건강상태를 지속적으로 점검하고 적절한 의료 지원을 제공하고 있습니까?

① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 중간이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

14. 귀하는 성인선수 생활 중 다음의 내용을 어느 정도 경험하였습니까?

전혀 없다 한두 번 있다 가끔씩 있다 자주 있다 매우 많다
 ① ② ③ ④ ⑤

번호	문항	응답				
1	생리로 몸이 좋지 않아도 주변에(지도자 등) 말하지 못하고 훈련(경기)에 참가했다	①	②	③	④	⑤
2	경기출전이나 중요한 시합을 위해 피임약을 먹고 생리일을 미뤘다	①	②	③	④	⑤
3	결혼(계획)이나 임신(계획)으로 인해 불이익을 받았다	①	②	③	④	⑤

15. 귀하는 성인선수 생활 중 다음의 내용을 경험하신 적이 있습니까? 경험한 적이 있는 항목을 모두 선택해 주십시오.

- ① 모욕적인 말이나 욕, 비난, 위협(SNS 등 포함)
- ② 경기(훈련)에서 배제하는 행위

- ③ 기합이나 폭력
- ④ 집단 따돌림을 하는 행위(SNS 등 포함)
- ⑤ 사적 심부름 등 훈련과 무관한 지시
- ⑥ 휴대폰 사용, 자유시간, 외출, 외박 등의 제한
- ⑦ 이성교제나 가족모임에 대한 제한
- ⑧ 기타 ()
- ⑨ 경험한 적 없음

16. 이전 문항(15번)에서 선택한 내용의 가해자는 누구입니까? 해당되는 내용을 모두 선택해 주세요.

- ① 감독 ② 코치 ③ 선배선수 ④ 동료선수
- ⑤ 팀 관계자(팀닥터, 물리치료사, 기관 임원 등) ⑥ 집단적 가해
- ⑦ 기타()

17. 이전 문항(16번)에서 선택한 가해자의 성별은 남성이 많습니까? 여성이 많습니까?

- ① 남성 ② 여성

18. 귀하는 이전 문항의 괴롭힘, 폭력 등 인권을 침해당한다면, 어떻게 대응하시겠습니까?

- ① 괜찮은 척 웃거나 그냥 넘어감
- ② 얼굴을 찡그리는 등 소심하게 불만을 표시함
- ③ 소리를 지르거나 화를 내고 자리를 떠남
- ④ 싫다고 분명히 말하고 하지 말라고 요구함
- ⑤ 다른 사람 또는 기관에 도움을 요청함
- ⑥ 기타 ()

19. 괴롭힘, 폭력과 관련한 신고 또는 사건이 알려졌을 때, 귀하가 경험하거나 목격한 것을 모두 선택해 주십시오.

- ① 피해자가 불이익을 받음
- ② 피해자의 신원이나 사건 내용이 주변에 알려지거나 SNS에 유포됨

- ③ 주변 사람들이 피해자의 태도나 행실을 비난함
- ④ 피해자에게 가해자를 용서하라고 강요하거나 화해를 종용함
- ⑤ 주변 사람들이 가해자를 옹호함
- ⑤ 기타 ()
- ⑥ 경험하거나 목격한 것 없음

20. 귀하는 성인선수 생활 중 다음의 내용을 경험하신 적이 있습니까? 경험한 적이 있는 항목을 모두 선택해 주십시오.

- ① 불필요하게 노출이 심한 유니폼 착용 강요
- ② 회식이나 접대 자리 등에 참석 강요
- ③ 외모나 복장에 대한 제한
- ④ 화장 또는 성형수술 강요
- ⑤ 기타 ()
- ⑥ 경험한 적 없음

21. 이전 문항(20번)에서 선택한 내용의 가해자는 누구입니까? 해당되는 내용을 모두 선택해 주세요.()

- ① 감독 ② 코치 ③ 선배선수 ④ 동료선수
- ⑤ 팀 관계자(팀닥터, 물리치료사, 기관 임원 등) ⑥ 집단적 가해
- ⑦ 기타()

22. 귀하는 성인선수 생활 중 다음의 내용을 경험하신 적이 있습니까? 경험한 적이 있는 항목을 모두 선택해 주십시오.

- ① 불필요한 신체접촉(손, 볼, 어깨, 허벅지, 엉덩이 등) 행위
- ② 몸매, 외모 등에 대한 평가하는 행위
- ③ 음담패설 등 성적 농담을 언급하는 행위
- ④ 특정 신체 부위를 뚫어지게 쳐다보는 행위
- ⑤ 타인의 신체 일부를 강제로 만지게 하는 행위(팔베개, 마사지 등)
- ⑥ 성적인 내용의 사진, 동영상 등을 보여주는 행위(문자, SNS 포함)
- ⑦ 동의하지 않은 사적인 만남이나 데이트 강요

- ⑧ 강제적인 성관계 요구나 시도
- ⑨ 기타 ()
- ⑩ 경험한 적 없음

23. 이전 문항(23번)에서 선택한 내용의 가해자는 주로 누구입니까? 해당되는 내용을 모두 선택해 주세요.

- ① 감독 ② 코치 ③ 선배선수 ④ 동료선수
- ⑤ 팀 관계자(팀닥터, 물리치료사, 기관 임원 등) ⑥ 집단적 가해
- ⑦ 기타()

24. 귀하는 이전 문항의 성희롱, 성폭력 등 인권을 침해당한다면, 어떻게 대응하시겠습니까?

- ① 괜찮은 척 웃거나 그냥 넘어감
- ② 얼굴을 찡그리는 등 소심하게 불만을 표시함
- ③ 소리를 지르거나 화를 내고 자리를 떠남
- ④ 싫다고 분명히 말하고 하지 말라고 요구함
- ⑤ 다른 사람 또는 기관에 도움을 요청함
- ⑥ 기타 ()

25. 성희롱, 성폭력과 관련한 신고 또는 사건이 알려졌을 때, 귀하가 경험하거나 목격한 것을 모두 선택해 주십시오.

- ① 피해자가 불이익을 받음
- ② 피해자의 신원이나 사건 내용이 주변에 알려지거나 SNS에 유포됨
- ③ 주변 사람들이 피해자의 태도나 행실을 비난함
- ④ 피해자에게 가해자를 용서하라고 강요하거나 화해를 종용함
- ⑤ 주변 사람들이 가해자를 옹호함
- ⑤ 기타 ()
- ⑥ 경험하거나 목격한 것 없음

26. 선수들이 인권침해를 경험했을 때, 적극적으로 대처하지 못한다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 해당되는 내용을 모두 선택해 주십시오.

- ① 어떻게 대응해야 할지 몰라서
- ② 행위의 정도가 심각하지 않다고 생각해서
- ③ 상대방과 결끄러워지거나 팀 분위기가 어색해질까 봐
- ④ 수치스러운 일이라서 주변에 알려지는 것이 두려워서
- ⑤ 상대방이 보복(폭력, 괴롭힘, 불이익)할까 봐 무서워서
- ⑥ 경기출전, 계약, 연봉인상 등에 불이익을 받을까 봐 걱정되어서
- ⑦ 비난이나 왕따가 걱정되어서
- ⑧ 기타 ()

27. 다음의 내용에 대하여 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

- | | | | | |
|--------------|--------|------|-----|--------|
| 전혀
그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 중간이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

번호	문항	응답				
1	소속팀(회사) 내에 인권침해 행위를 신고하면 공정하게 처리하는 제도와 기구가 있다	①	②	③	④	⑤
2	체육계(협회, 연맹, 국가기관 등) 내에 인권침해 행위를 신고하면 공정하게 처리하는 제도와 기구가 있다	①	②	③	④	⑤

28. 귀하는 다음의 내용을 어느 정도 경험하십니까?

- | | | | | |
|-------|---------|--------|-------|-------|
| 전혀 없다 | 한두 번 있다 | 가끔씩 있다 | 자주 있다 | 매우 많다 |
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

번호	문항	응답				
1	관중으로부터 인격을 모욕하는 폭언을 들었다	①	②	③	④	⑤
2	관중으로부터 성적 농담, 외모에 대한 성적 비유나 평가, 성희롱 발언을 들었다	①	②	③	④	⑤
3	관중으로부터 신체 촬영(몰카 등), 신체접촉이나 폭력을 당했다	①	②	③	④	⑤
4	기사 댓글 또는 SNS에서 폭언이나 성희롱에 해당하는 글을 보았다	①	②	③	④	⑤

29. 현재 여성 선수들을 보호하고 대변하는 대표적인 단체는 어디라고 생각하십니까?

- ① 선수협의회 ② 여성체육인 단체
- ③ 대한체육회 ④ 종목별 단체(연맹, 협회 등)
- ⑤ 노동조합 ⑥ 기타 ()
- ⑦ 없음

30. (이전문항 ⑦번 응답자 제외) 이전 문항에서 선택하신 단체의 여성선수 권익보호 활동에 얼마나 만족하십니까?

- ① 전혀 만족하지 못한다 ② 대체로 만족하지 못한다 ③ 중간이다
④ 대체로 만족한다 ⑤ 매우 만족한다

Ⅲ. 교육실태 및 개선의견

1. 최근 3년 내 인권교육(폭력, 성폭력 예방교육 등)을 받아 본 적이 있나요?

받아 본 적이 있으면 몇 번 정도 받았나요?

- ① 있다 ()회 ② 없다

2. 이전 문항(1번)의 인권교육은 주로 어떤 경로를 통해서 받았습니까?

- ① 협회, 연맹 등의 스포츠 인권교육을 통해

- ② 소속팀에서 전문 강사(혹은 선생님)의 교육을 통해
- ③ 소속팀에서 동영상 감상을 통해
- ④ 팀 지도자의 교육을 통해
- ⑤ 기타 ()

3. 이전 문항(1번)의 인권교육은 문제해결에 어느 정도 도움이 된다고 생각하나요?

- ① 전혀 도움이 안된다 ② 별로 도움이 안된다 ③ 중간이다
- ④ 일정부분 도움이 된다 ⑤ 매우 도움이 된다

4. 여성체육인에 대한 폭력, 성폭력을 예방하기 위해서는 어떠한 변화가 있어야 한다고 생각하십니까? 가장 필요한 내용 2가지를 선택해 주십시오.

- ① 소속기관 내 인권보호 전담인력 배치와 고충처리 창구 마련
- ② 체육 현장에 대한 정기적인 조사와 인권침해적 관행 개선
- ③ 지도자, 심판 등 자격 부여 시 철저한 교육과 검증 강화
- ④ 인권침해에 대한 징계 수준과 처벌 강화
- ⑤ 선수들에 대한 인권교육(폭력, 괴롭힘, 성폭력 예방) 강화
- ⑥ 체육계 내 인권보호 기구의 통합 운영
- ⑦ 기타 ()

5. 여성체육인에게 평등한 스포츠 환경을 위해서는 어떠한 변화가 있어야 한다고 생각하십니까? 가장 필요한 내용 2가지를 선택해 주십시오.

- ① 성인지적 예산 배정 등 여성체육인의 차별을 해소하기 위한 정책 수립
- ② 여성체육인의 생애주기를 고려한 프로그램(입문, 경력유지, 전직지원)의 체계화
- ③ 체육 단체에서 여성선수 비중에 비례한 여성참여 보장(여성임원할당제, 여성 위원회 지원확대 등)
- ④ 여성 선수의 신체 특성(생리, 출산 등)을 반영하는 시설 및 훈련프로그램의 제도화
- ⑤ 여성 지도자의 육성 및 배출 증대
- ⑥ 선수 및 지도자 선발(채용), 훈련 및 출전 기회 등 여성차별 현황에 대한 정기적 모니터링

- ⑦ 체육계 내 평등과 인권증진을 위한 정기적 교육
 ⑧ 기타()

IV. 인구통계 분류

1. 귀하의 연령을 선택해 주세요

- ① 10대 ② 20대 ③ 30대 ④ 40대 이상

2. 귀하는 직업선수(실업 또는 프로팀)로 활동한 경력이 얼마나 되십니까?

- ① 1년 미만 ② 1-3년 미만 ③ 3-5년 미만 ④ 5-7년 미만 ⑤ 7-10년 미만
 ⑥ 10년 이상

3. 귀하의 소속팀 소재지는 어디입니까?

- ① 수도권 ② 강원권 ③ 충청권 ④ 경상권 ⑤ 전라권 ⑥ 제주권

4. 소속팀의 감독 및 코치(여러 명일 경우 메인코치)의 성별을 선택해 주세요

감독	① 여성 ② 남성
코치	① 여성 ② 남성

5. 운동을 시작한 시기는 언제입니까?

- ① 초등학교 ② 중학교 ③ 고등학교 ④ 대학교(대학원) ⑤ 졸업 후

6. 귀하의 혼인상태는 어떠합니까?

- ① 혼인상태임 ② 혼인상태 아님

7. 귀하의 교육수준은 어떠합니까?

- ① 고등학교 졸업 이하 ② 대학교 재학 ③ 대학교 졸업
 ④ 석사학위 ⑤ 박사학위

부록 1-6. 설문지(지도자용)

2020년 국가인권위원회

여성전문체육인 인권상황 실태조사 (지도자용)

안녕하십니까?

『여성전문체육인 인권상황 실태조사』에 참여해 주셔서 대단히 감사드립니다.

국가인권위원회로부터 실태조사를 의뢰받아 행복한일연구소가 실시하는 본 설문조사는 여성전문체육인들이 훈련, 경기 등에 참여하는 동안 겪게 되는 인권침해와 차별의 경험들에 대한 실태를 파악하고, 여성전문체육인들이 인권침해와 차별 없이 훈련에 열중 할 수 있도록 관련 정책에 대한 개선방안을 마련하는 데 목적을 두고 있습니다. 설문 문항에 대해서 귀하께서 평소 갖고 계신 생각을 성실하게 답변해주실 것을 부탁드립니다.

귀하께서 응답해 주신 내용은 오직 연구목적을 위한 집합적 자료로 사용될 예정입니다. 귀하의 개인정보는 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의해 철저히 보장됨을 약속드립니다. 정확한 정보를 기초로 실질적인 정책개선 방안이 마련될 수 있도록, 바쁘시더라도 시간을 내어 모든 문항에 빠짐없이 응답해 주시기를 부탁드립니다.

귀중한 시간 내어주셔서 다시 한번 감사합니다.

2020년 10월

연구책임자 : 문 강 분 (행복한 일 연구소 대표)

○ 조사 주관 : 국가인권위원회 / 행복한 일 연구소

I. 인식

1. 귀하가 활동하는 종목에서 다음의 내용에 대하여 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다 그렇지 않다 중간이다 그렇다 매우 그렇다
 ① ② ③ ④ ⑤

번호	내가 활동하는 종목에서는...	응답				
1	여성 선수와 지도자의 비율이 남성에 비해 낮다	①	②	③	④	⑤
2	여성지도자는 남성지도자와 동등한 대우(보수 등)를 받는다	①	②	③	④	⑤
3	여성선수는 남성선수에 비해 기회(경기 수 등)가 적고, 지원 (장비, 시설 등)이 부족하다	①	②	③	④	⑤
4	여성지도자는 남성에 비해 실력에 대한 공정한 평가를 받기 어렵다	①	②	③	④	⑤
5	여성지도자들은 안전하지 않은 환경(성희롱, 성폭력 등)에서 운동하고 있다	①	②	③	④	⑤
6	여성지도자의 권위를 인정하지 않고 차별하는 문화가 있다	①	②	③	④	⑤

2. 다음의 내용에 대하여 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다 그렇지 않다 중간이다 그렇다 매우 그렇다
 ① ② ③ ④ ⑤

번호	문항	응답				
1	나는 여성 체육인이라는 것이 자랑스럽다	①	②	③	④	⑤
2	주변에서 내가 운동하는 것을 응원해 준다	①	②	③	④	⑤
3	운동으로 인한 몸의 변화에 대하여 콤플렉스를 갖고 있다	①	②	③	④	⑤
4	나는 실력뿐만 아니라 외모도 중요하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤

5. 귀하는 소속팀과의 계약내용(계약기간, 보수 등)에 만족하십니까?
 ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 중간이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
6. 귀하의 계약기간은 어떻게 됩니까?
 ① 1년 미만 ② 1년 ③ 2년 ④ 2년 이상 ⑤ 기간에 정함이 없음
7. 귀하의 현재 소속팀에서의 보수(연소득, 연봉기준) 총액은 얼마입니까? (수당 등을 포함한 총 금액)
 ① 2,000만원 미만 ② 2,000만원 이상~3,000만원 미만
 ③ 3,000만원 이상~4,000만원 미만 ④ 4,000만원 이상~5,000만원 미만
 ⑤ 5,000만원 이상~6,000만원 미만 ⑥ 6,000만원 이상~7,000만원 미만
 ⑦ 7,000만원 이상 8,000만원 미만 ⑧ 8,000만원 이상~9,000만원 미만
 ⑨ 9,000만원 이상 1억원 미만 ⑩ 1억원 이상
8. 같은 종목, 유사한 선수경력의 남성지도자와 비교할 때, 귀하의 소속팀에서의 보수수준은 어떻다고 생각하십니까?
 ① 매우 낮다 ② 낮은 편이다 ③ 비슷하다 ④ 높은 편이다 ⑤ 매우 높다
9. 귀하는 향후 지도자 경력이 쌓일수록 직위와 보수가 상승할 것이라고 기대하십니까?
 ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 중간이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
10. 현재 귀하는 다음의 사회보험에 가입되어 있습니까?

구 분	소속팀 내 가입 여부			지역 가입 여부		
	가입	미가입	모름	가입	미가입	모름
1) 국민연금	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 건강보험	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 고용보험	①	②	③	X		
4) 산재보험	①	②	③			

11. 귀하는 다음의 각 항목에 대해 (1) 사용할 권리가 있음을 알았는지, (2) 알고 있다면 소속팀에서 실제로 사용할 수 있는지에 대해 응답해 주시기 바랍니다.

구 분	(1) 권리 인지 여부		(2) 실제 사용가능 여부	
	알았다	몰랐다	받을 수 있다	받을 수 없다
1.생리휴가	①	②	①	②
2.임신 중 근로시간 단축	①	②	①	②
3.유산, 사산 휴가	①	②	①	②
4.출산전후 휴가	①	②	①	②
5.육아 휴직	①	②	①	②
6.육아기 근로시간 단축	①	②	①	②
7.가족돌봄 휴가	①	②	①	②

12. 귀하는 현재 소속되어 있는 소속팀 이외 다른 일을 병행하고 계십니까?

- ① 타 기관에서 체육지도자 일을 병행하고 있음
- ② 프리랜서로 체육지도자 일을 병행하고 있음
- ③ 타 기관에서 체육 활동 이외의 일을 병행하고 있음
- ④ 프리랜서로 체육 활동 이외의 일을 병행하고 있음
- ⑤ 다른 일을 병행하고 있지 않음
- ⑥ 기타()

13. 귀하가 희망하는 진로(직업)분야를 선택해 주십시오. (복수응답 3개 이하)

- ① 다른팀 지도자(감독, 코치 등) ② 생활체육 지도자
- ③ 경기 운영요원(심판, 기록원 등) ④ 스포츠 언론인(기자, 해설자 등)
- ⑤ 트레이너(물리치료사, 운동처방사, 마사지사 등)
- ⑥ 학교 체육교사(초, 중, 고) ⑦ 스포츠마케터
- ⑧ 스포츠센터 운영(시설관리자 등) ⑨ 경기단체(협회) 행정직
- ⑩ 체육관련 연구원(대학교수) ⑪ 스포츠 관련 사업 운영
- ⑫ 스포츠 이외의 분야 ⑬ 기타()

14. 귀하가 지도자 생활 중 다음의 내용을 경험한 적이 있습니까? 경험한 내용을 모두 선택해 주십시오.

- ① 여성이라는 이유로 입사 지원을 못하거나 채용에서 탈락했다
- ② 여성이라는 이유로 남성 지도자와 달리 부수적인 업무나 허드렛일을 맡았다
- ③ 결혼, 임신 또는 출산으로 인해 불이익(강등, 해고 등)을 받았다
- ④ 팀운영, 지도방법 등에 있어 남성 동료들에 비해 의견이 무시됐다
- ⑤ 유사한 경력의 남성 지도자와 보수, 직급, 대우에 있어 차별을 받았다

15. 다음의 내용에 대해서 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

- 전혀 그렇지 않다 그렇지 않다 중간이다 그렇다 매우 그렇다
- ① ② ③ ④ ⑤

번호	문항	응답				
1	여성지도자로 성공하는 것은 남성지도자보다 어려운 일이다	①	②	③	④	⑤
2	여성지도자가 선택할 수 있는 진로(직업)는 남성지도자보다 제한적이다	①	②	③	④	⑤
3	여성지도자가 높은 직위로 오르는 것은 남성지도자에 비해 느리고 어렵다	①	②	③	④	⑤

16. 귀하의 소속팀에서는 여성선수의 건강상태를 지속적으로 점검하고 적절한 의료 지원을 제공하고 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 중간이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

17. 귀하는 지도자 생활 중 다음의 내용을 경험하신 적이 있습니까? 경험한 적이 있는 항목을 모두 선택해 주십시오.

- ① 모욕적인 말이나 욕, 비난, 위협(SNS 등 포함)
- ② 부당한 지시나 징계
- ③ 집단 따돌림을 하는 행위(SNS 등 포함)
- ④ 과도한 음주를 강요하는 행위

⑤ 회식이나 접대 자리 등에 참석 강요

⑥ 기타 ()

⑦ 경험한 적 없음

18. 이전 문항(17번)에서 선택한 내용의 가해자는 주로 누구입니까? 해당되는 내용을 모두 선택해 주세요.

① 코치 ② 감독 ③ 선수 ④ 팀 관계자 ⑤ 협회 관계자

⑥ 선수 학부모 ⑦ 집단적 가해 ⑧ 기타 ()

19. 이전 문항(18번)에서 선택한 가해자의 성별은 남성이 많습니까? 여성이 많습니까?

① 남성 ② 여성

20. 귀하는 이전 문항의 괴롭힘, 폭력 등 인권을 침해당한다면, 어떻게 대응하시겠습니까?

① 괜찮은 척 웃거나 그냥 넘어감

② 얼굴을 찡그리는 등 소심하게 불만을 표시함

③ 소리를 지르거나 화를 내고 자리를 떠남

④ 싫다고 분명히 말하고 하지 말라고 요구함

⑤ 다른 사람 또는 기관에 도움을 요청함

⑥ 기타 ()

21. 괴롭힘, 폭력과 관련한 신고 또는 사건이 알려졌을 때, 귀하가 경험하거나 목격한 것을 모두 선택해 주십시오.

① 피해자가 불이익을 받음

② 피해자의 신원이나 사건 내용이 주변에 알려지거나 SNS에 유포됨

③ 주변 사람들이 피해자의 태도나 행실을 비난함

④ 피해자에게 가해자를 용서하라고 강요하거나 화해를 종용함

⑤ 주변 사람들이 가해자를 옹호함

⑥ 기타 ()

⑦ 경험하거나 목격한 것 없음

22. 귀하는 지도자 생활 중 다음의 내용을 경험하신 적이 있습니까? 경험한 적이 있는 항목을 모두 선택해 주십시오.

- ① 불필요한 신체접촉(손, 볼, 어깨, 허벅지, 엉덩이 등) 행위
- ② 몸매, 외모 등에 대한 평가하는 행위
- ③ 음담패설 등 성적 농담을 언급하는 행위
- ④ 특정 신체부위를 뚫어지게 쳐다보는 행위
- ⑤ 타인의 신체 일부를 강제로 만지게 하는 행위(팔베개, 마사지 등)
- ⑥ 성적인 내용의 사진, 동영상 등을 보여주는 행위(문자, SNS 포함)
- ⑦ 동의하지 않은 사적인 만남이나 데이트 강요
- ⑧ 강제적인 성관계 요구나 시도
- ⑨ 기타 ()
- ⑩ 경험한 적 없음

23. 이전 문항(22번)에서 선택한 내용의 가해자는 주로 누구입니까? 해당되는 내용을 모두 선택해 주세요.

- ① 코치 ② 감독 ③ 선수 ④ 팀 관계자 ⑤ 협회 관계자 ⑥ 선수 학부모
- ⑦ 집단적 가해 ⑧ 기타

24. 귀하는 이전 문항의 성희롱, 성폭력 등 인권을 침해당한다면, 어떻게 대응하시겠습니까?

- ① 괜찮은 척 웃거나 그냥 넘어감
- ② 얼굴을 찡그리는 등 소심하게 불만을 표시함
- ③ 소리를 지르거나 화를 내고 자리를 떠남
- ④ 싫다고 분명히 말하고 하지 말라고 요구함
- ⑤ 다른 사람 또는 기관에 도움을 요청함
- ⑥ 기타 ()

25. 성희롱, 성폭력과 관련한 신고 또는 사건이 알려졌을 때, 귀하가 경험하거나 목격한 것을 모두 선택해 주십시오.

- ① 피해자가 불이익을 받음

- ② 피해자의 신원이나 사건 내용이 주변에 알려지거나 SNS에 유포됨
- ③ 주변 사람들이 피해자의 태도나 행실을 비난함
- ④ 피해자에게 가해자를 용서하라고 강요하거나 화해를 종용함
- ⑤ 주변 사람들이 가해자를 옹호함
- ⑤ 기타 ()
- ⑥ 경험하거나 목격한 것 없음

26. 여성 선수(지도자)들이 인권침해를 경험했을 때, 적극적으로 대처하지 못한다면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 해당되는 내용을 모두 선택해 주십시오.

- ① 어떻게 대응해야 할지 몰라서
- ② 행위의 정도가 심각하지 않다고 생각해서
- ③ 상대방과 결끄러워지거나 팀 분위기가 어색해질까 봐
- ④ 수치스러운 일이라서 주변에 알려지는 것이 두려워서
- ⑤ 상대방이 보복(폭력, 괴롭힘, 불이익)할까 봐 무서워서
- ⑥ 경기출전 제한 등 불이익을 받을까 봐 걱정되어서
- ⑦ 비난이나 왕따가 걱정되어서
- ⑧ 기타 ()

27. 다음의 내용에 대하여 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

- | | | | | |
|--------------|--------|------|-----|--------|
| 전혀
그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 중간이다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

번호	문항	응답				
1	소속팀(회사) 내에 인권침해 행위를 신고하면 공정하게 처리하는 제도와 기구가 있다	①	②	③	④	⑤
2	체육계(협회, 연맹, 국가기관 등) 내에 인권침해 행위를 신고하면 공정하게 처리하는 제도와 기구가 있다	①	②	③	④	⑤

5. 여성체육인에게 평등한 스포츠 환경을 위해서는 어떠한 변화가 있어야 한다고 생각하십니까? 가장 필요한 내용 2가지를 선택해 주십시오.

- ① 성인지적 예산 배정 등 여성체육인의 차별을 해소하기 위한 정책 수립
- ② 여성체육인의 생애주기를 고려한 프로그램(입문, 경력유지, 전직지원)의 체계화
- ③ 체육 단체에서 여성선수 비중에 비례한 여성참여 보장(여성임원할당제, 여성위원회 지원확대 등)
- ④ 여성 선수의 신체 특성(생리, 출산 등)을 반영하는 시설 및 훈련프로그램의 제도화
- ⑤ 여성 지도자의 육성 및 배출 증대
- ⑥ 선수 및 지도자 선발(채용), 훈련 및 출전 기회 등 여성차별 현황에 대한 정기적 모니터링
- ⑦ 체육계 내 평등과 인권증진을 위한 정기적 교육
- ⑧ 기타()

VI. 인구통계 분류

1. 귀하의 연령을 선택해 주세요

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 이상

2. 귀하는 선수로 활동한 경력은 얼마나 되십니까?

- ① 5년 미만 ② 5-10년 미만 ③ 10-15년 미만 ④ 15-20년 미만
- ⑤ 20-25년 미만 ⑥ 25-30년 ⑦ 30년 이상

3. 협회에 지도자로 등록한 시점부터 현재까지 귀하의 지도자 경력은 얼마나 되십니까?

- ① 2년 미만 ② 2-5년 미만 ③ 5-10년 미만 ④ 10-15년 미만
- ⑤ 15-20년 미만 ⑥ 20년 이상

4. 귀하는 현재 어디에 소속되어 있습니까?

- ① 초중고 학교 ② 대학교 ③ 지자체 또는 공공기관 ④ 생활체육기관
⑤ 실업팀 ⑥ 프로팀 ⑦ 협회나 연맹 ⑧ 기타

5. 귀하의 직위는 무엇입니까?

- ① 임원 ② 부장(단장) ③ 감독 ④ 코치 ⑤ 트레이너 ⑥ 사감
⑦ 기타

6. 귀하의 소속팀 소재지는 어디입니까?

- ① 수도권 ② 강원권 ③ 충청권 ④ 경상권 ⑤ 전라권 ⑥ 제주권

7. 귀하의 소속팀의 선수 성별을 선택해 주세요.

- ① 여성 ② 남성 ③ 혼성

8. 귀하의 혼인상태는 어떠합니까?

- ① 혼인상태임 ② 혼인상태 아님

9. 귀하의 자녀 유무는 어떠합니까?

- ① 예 (총 명) ② 아니오

10. 귀하의 교육수준은 어떠합니까?

- ① 고등학교졸업 이하 ② 대학재학 ③ 대학교 졸업 ④ 석사학위
⑤ 박사학위

부록 1-7. 설문지(남성체육인용)

2020년 국가인권위원회
여성전문체육인 인권상황 실태조사 (남성 체육인용)

안녕하십니까?

『여성전문체육인 인권상황 실태조사』에 참여해 주셔서 대단히 감사드립니다.

국가인권위원회로부터 실태조사를 의뢰받아 행복한일연구소가 실시하는 본 설문조사는 여성전문체육인들이 훈련, 경기 등에 참여하는 동안 겪게 되는 인권침해와 차별의 경험들에 대한 실태를 파악하고, 여성전문체육인들이 인권침해와 차별 없이 훈련에 열중 할 수 있도록 관련 정책에 대한 개선방안을 마련하는 데 목적을 두고 있습니다. 설문 문항에 대해서 귀하께서 평소 갖고 계신 생각을 성실하게 답변해주실 것을 부탁드립니다.

귀하께서 응답해 주신 내용은 오직 연구목적을 위한 집합적 자료로 사용될 예정입니다. 귀하의 개인정보는 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의해 철저히 보장됨을 약속드립니다. 정확한 정보를 기초로 실질적인 정책개선 방안이 마련될 수 있도록, 바쁘시더라도 시간을 내어 모든 문항에 빠짐없이 응답해 주시기를 부탁드립니다.

귀중한 시간 내어주셔서 다시 한번 감사합니다.

2020년 10월

연구책임자 : 문 강 분 (행복한 일 연구소 대표)

○ 조사 주관 : 국가인권위원회 / 행복한 일 연구소

I. 인식

1. 귀하가 활동하는 종목에서 다음의 내용에 대하여 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

전혀
그렇지 않다

그렇지 않다

중간이다

그렇다

매우 그렇다

①

②

③

④

⑤

번호	내가 활동하는 종목에서는...	응답				
1	여성 선수와 지도자의 비율이 남성에 비해 낮다	①	②	③	④	⑤
2	여성선수(지도자)는 남성선수(지도자)와 동등한 대우(보수 등)를 받는다	①	②	③	④	⑤
3	여성선수는 남성선수에 비해 기회(경기 수 등)가 적고, 지원 (장비, 시설 등)이 부족하다	①	②	③	④	⑤
4	여성선수(지도자)는 남성에 비해 실력에 대한 공정한 평가를 받기 어렵다	①	②	③	④	⑤
5	여성선수(지도자)는 안전하지 않은 환경(성희롱, 성폭력 등)에서 운동하고 있다	①	②	③	④	⑤
6	전반적으로 여성선수(지도자)를 무시하고 차별하는 문화가 있다	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 인권 침해 및 차별 실태

1. 귀하는 현재 소속팀에서 어떠한 고용형태 입니까?
 ① 계약직(파트타임) ② 계약직(풀타임) ③ 정규직 ④ 자유계약 ⑤ 잘 모르겠다

2. 귀하의 계약기간은 어떻게 됩니까?
 ① 1년 미만 ② 1년 ③ 2년 ④ 2년 이상 ⑤ 기간에 정함이 없음

3. 귀하는 소속팀과의 계약내용(계약기간, 보수 등)에 만족하십니까?
 ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 중간이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다
4. 귀하의 현재 소속팀에서의 보수(연소득, 연봉기준) 총액은 얼마입니까? (수당 등을 포함한 총 금액)
 ① 2,000만원 미만 ② 2,000만원 이상~3,000만원 미만
 ③ 3,000만원 이상~4,000만원 미만 ④ 4,000만원 이상~5,000만원 미만
 ⑤ 5,000만원 이상~6,000만원 미만 ⑥ 6,000만원 이상~7,000만원 미만
 ⑦ 7,000만원 이상 8,000만원 미만 ⑧ 8,000만원 이상~9,000만원 미만
 ⑨ 9,000만원 이상 1억원 미만 ⑩ 1억원 이상
5. 귀하는 같은 종목, 유사한 경력의 여성선수(지도자)와 비교할 때, 귀하의 소속팀에서의 보수수준은 어떻다고 생각하십니까?
 ① 매우 낮다 ② 낮은 편이다 ③ 비슷하다 ④ 높은 편이다 ⑤ 매우 높다
6. 다음의 내용에 대해서 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.
- 전혀 그렇지 않다 그렇지 않다 중간이다 그렇다 매우 그렇다
 ① ② ③ ④ ⑤

번호	문항	응답				
1	여성선수(지도자)으로 성공하는 것은 남성선수(지도자)보다 어려운 일이다	①	②	③	④	⑤
2	여성선수(지도자)가 선택할 수 있는 진로(직업)는 남성선수(지도자) 보다 제한적이다	①	②	③	④	⑤
3	여성지도자가 높은 직위로 오르는 것은 남성지도자에 비해 느리고 어렵다	①	②	③	④	⑤

7. 현재 귀하는 다음의 사회보험에 가입되어 있습니까?

구 분	소속팀 내 가입 여부			지역 가입 여부		
	가입	미가입	모름	가입	미가입	모름
1) 국민연금	①	②	③	④	⑤	⑥
2) 건강보험	①	②	③	④	⑤	⑥
3) 고용보험	①	②	③	X		
4) 산재보험	①	②	③			

8. 다음의 내용에 대하여 귀하의 생각을 응답해 주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다 중간이다 그렇다 매우 그렇다
 ① ② ③ ④ ⑤

번호	문항	응답				
1	소속팀(학교 또는 회사) 내에 인권침해 행위를 신고하면 공정하게 처리하는 제도와 기구가 있다	①	②	③	④	⑤
2	체육계(협회, 연맹, 국가기관 등) 내에 인권침해 행위를 신고하면 공정하게 처리하는 제도와 기구가 있다	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 교육실태 및 개선의견

1. 최근 3년 내 인권교육(폭력, 성폭력 예방교육 등)을 받아 본 적이 있나요?
 받아 본 적이 있으면 몇 번 정도 받았나요?
 ① 있다 ()회 ② 없다

2. 이전 문항(1번)의 인권교육은 주로 어떤 경로를 통해서 받았습니까?
 ① 협회, 연맹 등의 스포츠 인권교육을 통해
 ② 학교 또는 소속팀에서 전문 강사(혹은 선생님)의 교육을 통해
 ③ 학교 또는 소속팀에서 동영상 감상을 통해

④ 팀 지도자의 교육을 통해

⑤ 기타 ()

3. 이전 문항(1번)의 인권교육은 문제해결에 어느 정도 도움이 된다고 생각하나요?

① 전혀 도움이 안된다 ② 별로 도움이 안된다 ③ 중간이다

④ 일정부분 도움이 된다 ⑤ 매우 도움이 된다

4. 여성체육인에 대한 폭력, 성폭력을 예방하기 위해서는 어떠한 변화가 있어야 한다고 생각하십니까? 가장 필요한 내용 2가지를 선택해 주십시오.

① 소속기관 내 인권보호 전담인력 배치와 고충처리 창구 마련

② 체육 현장에 대한 정기적인 조사와 인권침해적 관행 개선

③ 지도자, 심판 등 자격 부여 시 철저한 교육과 검증 강화

④ 인권침해에 대한 징계 수준과 처벌 강화

⑤ 선수들에 대한 인권교육(폭력, 괴롭힘, 성폭력 예방) 강화

⑥ 체육계 내 인권보호 기구의 통합 운영

⑦ 기타 ()

5. 여성체육인에게 평등한 스포츠 환경을 위해서는 어떠한 변화가 있어야 한다고 생각하십니까? 가장 필요한 내용 2가지를 선택해 주십시오.

① 성인지적 예산 배정 등 여성체육인의 차별을 해소하기 위한 정책 수립

② 여성체육인의 생애주기를 고려한 프로그램(입문, 경력유지, 전직지원)의 체계화

③ 체육 단체에서 여성선수 비중에 비례한 여성참여 보장(여성임원할당제, 여성위원회 지원확대 등)

④ 여성 선수의 신체 특성(생리, 출산 등)을 반영하는 시설 및 훈련프로그램의 제도화

⑤ 여성 지도자의 육성 및 배출 증대

⑥ 선수 및 지도자 선발(채용), 훈련 및 출전 기회 등 여성차별 현황에 대한 정기적 모니터링

⑦ 체육계 내 평등과 인권증진을 위한 정기적 교육

⑧ 기타()

VI. 인구통계 분류

1. 귀하의 신분을 선택해 주세요.

- ① 선수 ② 감독 ③ 코치 ④ 기타 ()

[선수 응답]

2. 귀하는 직업선수(실업 또는 프로팀)로 활동한 경력이 얼마나 되십니까?

- ① 1년 미만 ② 1-3년 미만 ③ 3-5년 미만 ④ 5-7년 미만 ⑤ 7-10년 미만
⑥ 10년 이상

3. 소속팀의 감독 및 코치(여러 명일 경우 메인코치)의 성별을 선택해 주세요.

감독	① 여성 ② 남성
코치	① 여성 ② 남성

[지도자 응답]

2. 귀하는 지도자 활동한 경력이 얼마나 되십니까?

- ① 2년 미만 ② 2-5년 미만 ③ 5-10년 미만 ④ 10-15년 미만
⑤ 15-20년 미만 ⑥ 20년 이상

3. 귀하는 현재 어디에 소속되어 있습니까?

- ① 초중고 학교 ② 대학교 ③ 지자체 또는 공공기관 ④ 생활체육기관
⑤ 실업팀 ⑥ 프로팀 ⑦ 협회나 연맹 ⑧ 기타

4. 귀하의 소속팀의 선수 성별을 선택해 주세요.

- ① 여성 ② 남성 ③ 혼성

[공통 응답]

1. 귀하의 연령을 선택해 주세요.

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 이상

2. 귀하의 소속팀 소재지 어디입니까?

- ① 수도권 ② 강원권 ③ 충청권 ④ 경상권 ⑤ 전라권 ⑥ 제주권

3. 귀하의 혼인상태는 어떠합니까?

- ① 혼인상태임 ② 혼인상태 아님

4. 귀하의 교육수준은 어떠합니까?

- ① 고등학교졸업 이하 ② 대학교 재학 ③ 대학교 졸업
④ 석사학위 ⑤ 박사학위

부록 2. 심층면접조사 질문 구성

구분	내용	질문 항목
안내	연구개요 전달 라포형성, 동의서	- 연구목적, 취지, 경과, 인터뷰의 중요성 설명 - 녹취 및 심층면접의 활용에 대한 동의 (동의서 수령)
기본 정보 확인	인적 정보	연령, 체육계 경력 / 혼인 및 자녀 여부
	직업 정보	- 공식적인 소속과 지위 / 주 종목 및 대표적 경력 - 지도 대상(지도자) / 병행업무 여부, 주 수입원 등
입문	체육계 입문과 현재까지의 경로	- 체육인으로서 대략적인 직업 생애 - 입문 계기, 해당 종목의 매력, 꿈 - 종목특징 및 환경 - 여성/남성, 개인/단체, 인기/비인기 여부, 진로, 전망 - 변곡점마다 진로 선택의 이유 및 여성으로서 어려웠던 점 - 인권침해, 차별
학생	훈련환경, 문화 학습권 정체성 갈등 진로 계획	- 합숙(여부, 환경, 시설, 문화) - 경기 출전 및 훈련프로그램, 시간, 횟수 / 수업 참여 정도 - 지도자 성별, 운동부 문화, 정체성 갈등 - 진로, 진학 전망, 계획
근로 기회 및 조건	선발, 채용 계약형식, 신분 고용조건	- 선발 경로, 채용 방법 - 계약 방법과 형식, 계약기간, 고용형태(근로자성, 고용안정성) - 훈련 또는 근로시간, 시설 장비 등 지원 - 출전 기회, 성적 압박, 승진 문제 - 기본 생활을 위한 소득보장(생계유지, 투잡 여부) - 부상 시 의료지원 여부, 휴게, 휴가, 사회보험 가입 - 고용 중 폭력 및 성폭력 상황에 노출되는 경험 - 기타 고용 불안정 요소
인권침해 경험	성희롱, 성폭력, 괴롭힘, 폭력 경험	- 팀 문화 - 수직적(위계적) vs 수평적(자유로운 의사소통), 왕따 문화 - 여성 차별문화 - 의견이 무시되거나 모욕을 당한 적이 있는지 - 여자라서 남자보다 못하다거나 그것을 당연하게 전제하는 말을 들어 본 적이 있는지 - 인권침해 - 외모에 대한 언급이나 몸에 대한 시선 때문에 기분 나쁜 적이 있었는지 - 사생활 보장 - 외모나 복장 규제, 연애나 결혼에 대한 통제, 핸드폰 사용 통제 여부 - 폭력, 괴롭힘 - 성적이 좋지 않거나 선배, 지도자가 기분이 안 좋을 때 기함, 체벌, 욕설을 받은 적이 있는지 - 감독, 코치, 선배, 기타 관계자가 부당하게 괴롭히거나 갑질을 하는 경우가 있는지

구분	내용	질문 항목
재생산권	재생산권 관련 고충과 차별	• 생리, 결혼, 임신, 출산, 육아를 고려한 환경 및 차별 경험 • 결혼, 임신, 출산 등으로 출전 기회가 박탈되거나 계약 기간 만료로 일을 그만두게 되는 등 경력이 단절되는 경우 구체적으로 어떤 방식으로 하고, 배제되는지 • 복귀하지 못할 때, 얼마 동안 경력이 단절되었다가 어떤 방식으로 복귀하는지 • 업무 수행 중 생리에 대한 고려가 필요한지? 어떤 방식으로 필요한지?
차별	(성)차별 경험 및 인식	• 해당 종목에서 여성선수(지도자)가 남성선수(지도자)와 동등한 대우를 받고 있는지, 어떤 차별이 있는지 • 채용, 배치, 출전기회, 승진, 진로, 보상, 부상시 지원 등에서 동등한 대우를 받고 있지 않다면 그 이유는 무엇인지 • 남성과 동등한 대우를 받아야 한다고 생각하는지 • 같은 종목 남성과 비교했을 때 한계가 있다면 무엇인지, 이런 한계가 차별대우를 받게 하는 이유라고 생각하는지 • 경기 성적을 위해 체벌, 기합, 욕설, 신체적 접촉 등이 필요하다고 생각하는지?
여성인권 증진을 위한 개선과제	차별 및 침해의 원인	• 폭력과 차별의 원인이 무엇이라고 생각하는지? - 제도적, 구조적, 환경적 측면에서, 선수 육성과정의 학교 교육 등 제도적 문제, 체육계 조직문화, 현장의 권력구조, 관행, 악습 등 구조적 문제, 훈련과 근로환경 등 환경적 문제 등
	구조 환경 문화 교육 구제제도 단결 정책	• 여성 전문체육인에 대한 이미지, 롤모델 구축의 중요성, 미디어 전략에 대한 의견 • 교육이 필요하다면 어떤 교육이 누구에게 어떤 방식으로 이루어져야 하는지 • 스포츠윤리센터 등 최근 인권보호를 위한 정책들에 대한 의견 • 체육계 영향력 있는 위치에 여성 할당, 체육조직의 성평등 표준 충족도에 따른 지원 차등 정책에 대한 의견 • 민간 여성 전문체육인 네트워크 자율조직 활성화와 지원 정책에 대한 의견 • 여성지도자 양성, 여성 전문체육인 경력개발을 위한 아이디어
종료	협조 감사 향후 협조 요청	• 장시간 협조에 감사 • 필요시 유선, 이메일 등으로 추가 인터뷰 가능 • 조사대상자 추천 협조 요청 • 롤 모델이거나 건설적 의견이 있는 경우 공개조사 여부

여성 전문체육인 인권상황 실태조사

|인쇄일| 2021년 3월 4일
|발행일| 2021년 3월 4일
|발행처| 국가인권위원회
|주 소| 04551 서울특별시 중구 삼일대로 340(저동1가)
나라키움 저동빌딩
<http://www.humanrights.go.kr>
|전 화| 스포츠인권특별조사단 02)2125-9934
|F A X| 02)2125-0934
|제 작| (주)두루행복한세상 (여성·장애인표준사업장)
|전 화| (070) 4659-0803

ISBN 978-89-6114-818-4 93690

비매품