



한국여성체육학회지, 2022. 제36권 제3호. pp. 151-173
Journal of Korean Association of Physical Education and Sport for Girls and Women
2022. Vol.36, No.3, pp. 151-173
<https://doi.org/10.16915/jkapesgw.2022.9.36.3.151>(ISSN 1229-6341)

체육계 양성평등 실현 장애요인 분석 및 정책 방향성 제언

이완영*(가톨릭관동대학교, 학술연구교수)

국문초록

본 연구목적은 체육계 양성평등 실현 장애요인 분석과 이를 개선할 수 있는 필요 정책 방향성을 제언하는 것이다. 이를 위해 2021년 1월부터 2021년 4월 약 4개월동안 전문가 10명을 대상으로 심층인터뷰를 실시했다. 먼저, 체육계 양성평등 장애요인으로 지목된 내용은 마련된 양성평등 지침 수행이 어려운 환경과 양성평등 모니터링 터부시 문제, 양성평등 관점에서 여학생선수의 성인 직업 선수로의 연계 부족, 실질 의사결정 영역 내 견고히 자리잡은 남성중심 문화, 여성 의사결정자 할당제 역풍 우려, 성인기 여성들의 가족 구성과정에서 겪는 체육활동 참여 단절문제, 여성리더십 향상 과정에서의 여성 간 연대 부족 등이 있었다. 이를 개선하기 위해 필요한 정책의 방향성은 양성평등 실현을 위한 체육계 내부 인식 공유 방향성 정책 필요, 기존 양성평등 제도의 현장 적용 여부 모니터링 실현 정책 필요, 실질 의사결정 자리 여성 참여율 확대 방향성 정책 필요, 결혼 적령기 여성 경력단절 예방 지원 정책 필요, 양성 동등 생활 체육참여 가능 정책 필요, 강력한 성희롱·성폭력 처벌규정 필요가 도출되었다. 결론적으로 체육계 양성평등 실현은 여성의 영역 확장을 위해 어느정도의 강제성 있는 제도 마련이 선행되어야 하며, 동시에 체육계에서 터부시되는 남성 권리에 대한 도전 문제를 개선해 나갈 수 있는 방안도 함께 모색되어야 함을 알 수 있었다.

한글주요어 : 체육계, 양성평등, 장애요인, 정책 방향성

* 이완영, 가톨릭관동대학교, E-mail : babalicool@naver.com

I. 서론

양성평등기본법이 말하는 양성평등이란 “성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여하고 대우받는 것”이다. 한국사회는 LGBT를 넘어 QIAP까지 사회적 성 개념이 다양히 논해지는 추세다. 그럼에도 불구하고 아직 생물학적 남녀 두 부류만을 가리키는 이분법 개념에서의 평등 조차 달성 못한 상황이다.

일반사회 영역은 양성평등 실현을 위한 다양한 제도가 있다. 대표적으로 인사혁신처(이하 인사처)는 ‘균형인사제도’를 시행중이다(인사혁신처, 2019). 균형인사제도는 국민이 체감하는 균형인사를 통한 포용국가 실현이라는 비전으로 공무원 선발 시 소수자 보호가 아닌 모두를 위한 다양성 존중, 실질적 양성평등실현을 추진과제로 삼아 양성평등 실현을 위한 노력이다. 문화체육관광부(이하 문체부)는 문화체육관광부훈령 내 양성평등정책 지원규정을 두어 양성평등정책위원회, 양성평등협의회, 성별영향평가를 실시하는 등 양성평등 실현 노력을 한다(김상숙 외3, 2020). 이외에도 국방부는 ‘국방 양성평등 지원에 관한 훈령’을 시행중이며, 여성가족부(이하 여가부)는 ‘양성평등정책 기본계획’을 마련하여 양성평등을 정책으로 실현하고자 한다(오미영, 2018).

체육계는 기본적으로 남성중심 영역이 분명하다. 체육의 시작 배경 자체가 국가 간 전쟁 승리를 목적으로 하였기 때문이다. 그렇다면 체육이 양성평등을 왜 지향해야 하나? 상술했듯 헌법이 양성평등을 규정하기 때문이다. 주종미(2015)의 학교체육에서의 양성

평등 실현을 위한 법정정책제안 관한 연구도 이와 동일한 맥락을 주장하였다. 양성평등은 단지 의사결정자 성비를 50:50으로 맞추자는 것이 아니다. 의사결정자 성비 포함 체육 참여, 체육 활동 지원 등 체육참여 모든 영역에서 성 평등을 달성하자는 의미다. 더욱이 체육이 가진 윤리·철학적 의미를 고려한다면 누구나 자유롭게 즐겁게 참여 하며 사회를 간접경험하는 매개물이어야 한다(이화영, 홍은아, 2021).

그럼에도 불구하고 체육계는 양성평등 실현에 미진하다(권민정, 2013). 여기에는 구조 문제가 많은 지분을 차지한다. 우선 국내 체육계는 양성평등 실현 제도가 딱히 눈에 띄지 않는다(김현수, 2020). 반면 일반사회 영역은 상술한 것 처럼 양성평등을 인식으로만 보지 않고 실제적 사실로 간주해 다양한 제도를 마련해 적용한다. 체육계도 기존 양성평등 관련 제도를 빌려 사용하면 된다. 그러나 체육계는 양성평등을 인지적 차원으로 보는 경향이 강해 별도의 제도 마련 필요성을 느끼지 못하고 기존 정책 지키기를 권고 하는 수준에 머무른다. 이에 본 연구는 체육계 양성평등 실현이 미진한 구조를 문제로 보고 이를 우선 분석하고자 한다. 이후 분석된 문제를 통해 체육계가 마련해야 할 양성평등 정책 방향성을 탐색하고 제안한다.

본 연구자는 양성평등, 즉 성 평등을 달성 하려면 우선 여성 체육인 지위와 권리, 참여분야가 정량적으로 남성에 근접해야 한다는 입장이다. 질도 어느 정도의 양이 달성되어야 논할 수 있기 때문이다(박남기, 박효원, 2019). 이를 달성하려면 정책 강제성이 필요하며, 동시에 관련 정책의 질적 논의가 함께 이루어져야 한다는 생각이다.

양성평등 관점에서 체육계 전반을 다룬 연구는 다수 진행되었다. ‘양성평등’과 ‘체육계’영역을 키워드로 선행연구를 검색하면 우선 학교체육 관련 연구가 가장 빈번히 도출된다. 특히 스포츠교육학 연구 영역은 양성평등을 중요한 이슈로 다루고 있다. 세부 연구 주제를 보면 스포츠 양성평등법 제정 방안 탐색(이윤경, 조미혜, 2014), 체육 시설 및 용기구가 양성평등 체육 수업에 미치는 영향 연구(윤기준, 조기희, 김기철, 2021), 여학생의 적극적 참여를 이끌어내는 체육 프로그램 개발 연구(홍연중, 이옥선, 2017), 교사와 학생의 체육수업 양성평등 인식(윤기준, 신명진, 김기철, 2021) 등 다양한 연구가 진행된 것을 알 수 있다.

양성평등 관점 체육계 정책을 다룬 연구도 꾸준히 발표되었다. 주로 미국의 대표 양성평등 제도인 Title IX을 활용한 국내 체육계 양성평등 분석 연구가 주를 이루었다. 구체적으로 주종미(2015)는 학교체육에서의 양성평등 실현을 위한 법정책을 제안하였으며, Title IX을 응용한 학교체육진흥법 개정 방안을 제시하였다. 이정규(2015)는 학교체육 양성평등 실현 방안 관련 연구에서 Title IX의 3가지 감사에 대한 활용을 시도했다. 3가지 감사는 미국대학 1군 운동부를 대상으로 ‘전체 학생 대비 남녀 운동선수 비율의 실질적 비례원칙’, ‘여학생 운동부 확대의 역사와 이에 대한 지속적인 실천’, ‘여학생의 스포츠에 대한 능력/흥미의 충분한 수용’이며 해당 연구는 3가지 기준을 국내 초·중·고·대학 학교 운동부에 적용시키는 방안 연구를 수행하였다. 이윤경, 조미혜(2014)는 스포츠 양성평등법 제정 필요성 연구를 통해 스포츠 양성평등법 의미

도출과 제정방안을 제안하였으며 이를 학교체육 관점, 엘리트체육 관점, 생활체육 및 국가사회적 관점에서 실시하였다.

이상 선행연구에서는 학교체육에서의 양성평등, 스포츠 양성평등법 의미도출 방향성 등을 구체적으로 살펴봤다는 점에서 연구 의의를 찾을 수 있다. 동시에 두 가지 측면에서의 한계점도 볼 수 있었다. 첫째, 많은 연구들이 체육계를 학교체육으로 한정하는 경향이 있어 다른 일반 영역 예컨대 생활체육에서 양성평등, 체육 관련 기관 의사결정자 선정과정에서 양성평등 등 체육계 전반 양성평등 실현이 더딘 현상을 살피지 못했다. 둘째, 거시적 관점에서 체육계 양성평등 실현 방향성 제시 연구가 부족했다. 체육계 역시 일반사회 영역의 일부임을 고려할 때 일반사회 양성평등 관점을 통한 체육계 바라보기도 필요하다고 생각된다.

이에 본 연구 목적은 체육계 정책 양성평등 관점 반영이 더딘 이유 분석과 이를 극복하기 위한 방안을 제안하는데 있다. 구체적으로 체육계 양성평등 실현 장애요인은 무엇인지, 장애요인을 제거하려면 어떤 노력을 해야하는지 살펴본다. 결과 제시에 앞서 본 연구가 말하는 ‘체육계’는 학교 체육만을 의미하지 않고 학교체육 포함 ‘체육·스포츠’ 영역 전반을 의미함을 밝힌다. 이는 본 연구 참여 전문가들이 체육과 스포츠를 혼용하는 경향을 보였다는 점과 다수의 국내·외 문헌이 양성평등을 언급하기 앞서 체육과 스포츠를 명확히 구분 짓지 않고 있다는 사실에 기반한다. 끝으로 본 연구 도출 결과물이 향후 체육계 여성 활동 다변화와 체육계 양성평등 실현에 조금이나마 기여할 수 있기를 바란다.

II. 연구 방법

1. 연구참여자

본 연구는 성인지와 양성평등 관점을 견지한 각 계 전문가를 모집단으로 선정하였다. 참가자 모집은 질적연구에서 자주 활용되는 비확률표집법 중 눈덩이표집(snowball sampling)을 이용하여 <표 1>과 같이 전문가 10명을 선정하였다.

표 1. 연구참여자 일반적 특성

성명	나이	성별	직업	경력(년)
A	40대	남	교수	10
B	50대	여	교수	15
C	40대	남	J지자체체육회 팀장	10
D	40대	여	D지자체체육회 팀장	12
E	40대	남	○○경기연맹 관계자	11
F	50대	남	○○경기연맹 사무총장	18
G	40대	남	스포츠인권특별조사단 관계자	10
H	30대	여	체육행정기관 관계자	12
I	40대	여	여성정책기관 연구원	13
J	40대	여	노무법인 소장	15

Note : 연구참여자의 성명은 모두 가명처리 하였음

연구참여자들은 오랜기간 성인지관점과 성 평등 및 양성평등 관점을 가지고 학계, 정부기관, 개인 사업 현장 업무 종사자들로서 해당분야 최소 10년 이상 경력자들이다. 본 연구참여자들은 각 자가 속한 영역에서 체육계 성평등 달성을 위한 자문 및 연구 참여를 경험한 전문가들이다. 특히 연구참여자 C, D는 풀뿌리스포츠부터 엘리트스포츠까지를 다루는 지자체 체육회 소속으로 체육계 성평등 문제점을 현장으로부터 도출해 냈으며 이에 대한 문제의식과 개선방안을 평소 가지고 있던 전문가다.

G전문가는 국가인권위 소속 스포츠인권특별조사단 관계자로서 성 문제를 비롯해 체육계가 지닌 뿌리깊은 문제와 제도 개선 마련 안을 놓고 목소리를 내오던 전문가이며, J전문가는 노무법인 소장이자 직장내 남녀 처우 불평등 개선방안을 법적으로 조언해 줄 수 있는 전문가로서 체육계 상황을 노동 전문가 시각에서 조언해 줄 수 있는 전문가이다.

이외에도 교수집단, 경기연맹 관계자, 체육계 공공기관 관계자 역시 평소 체육계 성인지 양성평등 관련 다수 논문과 컬럼 기고 경력을 가진 전문가를 연구 참여자로 섭외하여 연구를 진행하였다.

2. 심층인터뷰를 통한 자료수집

전문가 인터뷰는 실제적 차원에서 현장 경험을 통한 전문가의 진정성(authenticity)있는 문제점 및 해결책을 도출할 수 있다는 장점이 있는 반면 소수 의견인 까닭으로 일반화가 어렵다는 단점도 동시에 가진다(Kohlbacher, 2006). 그럼에도 불구하고 체육계 성평등 및 양성평등 문제는 과감히 접근해야 함에도 조심스럽게 접근되고 있는 현재를 개선하기 위해서는 관련 분야 전문가 인터뷰가 효율적이라 판단된다.

이에 본 연구는 면담에 앞서 질문 범위 구성을 위해 기존에 알고 지내던 연구참여자 2인을 선정한 후 예비면담 과정을 진행하였다. 예비면담 분석 후 질문 내용의 수정과 보완작업을 실시하였으며 최종 선정된 질문을 통해 본 면담을 실시했다.

면담은 2021년 1월부터 2021년 4월까지 약 4개월간 연구 참여자별로 2회 이상 이루어졌으며 면담에 소요되는 시간은 평균 65분이었다. 면담 일정 잡기는 쉽지 않았다. 코로나 여파로 연구 참여자

소속 기관에서 필요 업무가 아닌 이상 외부인 면담을 쉽게 허락하지 않았다. 그리고 직급 있는 참여자가 주를 이루는 까닭에 철저히 연구참여자 일정에 맞춰야 했다. 따라서 면담이 이루어진 장소는 온라인 ZOOM 프로그램에서와 연구참여자 근무지 혹은 근무지 인근 커피숍에서 면담을 진행하였다.

면담은 반구조화된 면담과 비구조화된 면담을 사용하였으며 두 가지를 적절히 혼용했다. 면담 내용 범주 구성을 위해 우선 여가부 출간 '2018~2022 제2차 양성평등정책 기본계획'의 분류 체계를 참고했다. 해당 기관 보고서 참고 이유는 「양성평등기본법」에 직접 영향을 미치는 기관이자 「양성평등기본법」의거 양성평등 정책 직접 실행기관이기 때문이다. 따라서 현재 국내 도출 양성평등관련 현황분석 및 정책 실행물을 고려하여 해당 기관 정책 과제 도출 내용을 본 연구는 활용했다. 자세한 내용은 총 여섯 가지로써 1)남녀평등 의식·문화의 확산, 2)평등하게 일할 권리와 기회 보장, 3)여성 대표성 제고 및 참여 활성화, 4)일·생활 균형 사회기반 조성, 5)여성폭력 근절과 여성건강 증진, 6)양성평등정책 추진체계 강화이다. 본 연구는 해당 여섯 가지 내용을 토대로 면담내용을 구성하였다.

구체적인 내용은 현장에서 경험하는 체육계 양성평등의 현황은 어떠한지, 업무 영역별 양성평등 정책 의견은 무엇인지, 체육계 양성평등 실현을 위한 방향성 및 개선사항은 무엇인지 등의 질문을 구성하였다. 본 연구 목적을 달성을 위해 필요한 자료가 반복 구술되고 포화상태에 이를때까지 10명의 연구 참여자들과 심층면담을 실시했고 모든 면담내용은 연구참여자들의 동의를 얻어 녹취하였다.

3. 자료분석

본 연구에서는 심층면담을 통해 수집된 자료를 전사, 약호화, 주제생성 등 3단계로 구분 후 텍스트분석(textual analysis)을 실시하였다. 구체적인 분석과정은 첫째, 모든 원자료를 전사(transcribing)하여 텍스트(text)자료로 변환했다. 둘째, 심층면담 자료를 반복적으로 읽고 체계적으로 정리하면서 반복되고 규칙적으로 나타나는 단어, 어구, 문장 등을 중심으로 연구와 밀접한 주제를 선정한 이후 일련번호를 부여하였다. 셋째, 주제생성 과정은 주제 의미 생성을 위한 범주화를 통해 주제 관련 정리 및 수정작업을 반복 실시하여 주제 목록과 내용을 포괄하는 대주제를 만들고 하위 개념을 재분류 했다. 이 과정을 반복하는 동안 연구자는 연구참여자, 동료연구자에게 자료 분석내용의 적절성과 타당성을 평가받았다.

4. 자료의 진실성

자료수집 및 분석과정에서 진실성을 담보하기 위해 연구자는 동료 간 삼각검증법, 동료연구자와 정보제공자의 내용검토, 조언을 통해 자료 진실성을 확보하였다. 그리고 양성평등 주제 민감성을 고려해 특정 성별에 치우치지 않으려 끊임없는 성찰과 반성적 사고로 연구자 주관성 개입을 최소화하고자 노력했다.

5. 연구 윤리성

연구 수행 전 연구자는 연구참여자들에게 연구 목적과 내용을 충분히 설명하고 연구결과의 사용에 대해 상세히 설명하였다. 또한, 이 연구를 위해 수집한 심층면담 내용은 오직 연구목적에 한해 사용

하며 정보제공자 신상 또한 무기명 혹은 가명으로 처리할 것을 설명하고 약속했다.

Ⅲ. 결과 및 논의

본 장은 전문가 인터뷰를 통해 도출된 체육계 양성평등 실현 장애요인 여덟가지 문제점을 결과로 활용하며 이를 개선하기 위한 여섯가지의 정책 방향성을 논의한다. 전문가들은 체육계 양성평등 필요성을 인지하고 있지만 방법론적으로 명확한 해결책 제시를 어려워 하였다. 이는 체육계 양성평등 개념이 명확치 않다는 점과 남성중심 구조를 오래 유지한 탓에 여성 체육인들의 권리향상에 양성평등 인식 초점이 맞춰져 있기 때문으로 사료된다. 그럼에도 불구하고 연구자는 전문가 집단에게 양성평등 실현 문제점 제시 및 대안 의견을 양성평등 관점에서 요구하였다.

결과 및 논의로 제시한 여덟가지 문제점과 여섯가지 논의 중 문제점에는 정책으로 풀기 힘든 인식 측면의 내용이 포함되어 있으며, 이는 도출된 다른 문제 해결을 위한 정책마련 과정에서 해소 가능한 부분이기 때문에 문제점과 개선방안의 정량적 일치에 집중하지는 않았다. 그러나 인식 문제 이외의 다른 문제점에는 정책마련을 통한 실제적 개선에 집중 하였다. 이에 본 연구 결과 및 논의 방향은 상술한 연구자와 전문가의 기본 인식 공유가 전제됨을 밝히며 아래 내용을 전개한다.

1. 체육계 양성평등 실현 장애요인

본 연구 참여 전문가들은 현 국내 체육계는 불합

리한 양성평등 환경이 존재한다고 말한다. 여기에서의 환경은 인식 및 구조 전반을 의미한다. 전문가들은 체육계 양성평등 실현 장애요인을 크게 여덟가지로 지적했으며 구체적인 내용은 <표 2>와 같다.

표 2. 체육계 양성평등 실현 장애요인

주요내용	
1	마련된 양성평등 지침 수행이 어려운 환경과 양성평등 모니터링 터부시 문제
2	양성평등 관점에서 여학생선수의 성인 직업 선수로 연계 부족
3	실질 의사결정 영역 내 견고히 자리잡은 남성중심 문화
4	여성 의사결정자 할당제 역풍 우려
5	성인기 여성들의 가족 구성과정에서 겪는 체육활동 참여 단절문제
6	여성리더십 향상 과정에서의 여성 간 연대 부족
7	일반영역 양성평등 법안의 체육계 적용 부재
8	성희롱·성폭력 문제 강력 처벌 정책 시행 부재

첫째, 마련된 양성평등 지침 수행이 어려운 환경과 양성평등 모니터링 터부시 문제다. 현재 국내 제도는 양성평등을 위한 다양한 안들이 있다. 대한민국 헌법은 평등 조항을 여러 곳에서 규정한다. 특히 제 11조 1항이 보장하는 평등권은 모든 기본권 보장에서 여성과 남성이 동등한 주체임 명시한다. 또한, 2015년 7월 1일자로 시행된 양성평등기본법은 사회 전체 영역에서 여성과 남성 모두의 권리 보호와 평등한 참여 기회 보장을 통한 양성평등 사회 실현을 목적으로 양성평등 지침이 마련되었다. 그럼에도 불구하고 체육계는 해당 지침을 지키지 않고 있으며 이에 대한 원인을 전문가들은 다음과 같이 지적한다.

지금 여성 차별을 해소하고 양성평등을 지향하기 위한 제도는 충분히 마련되어 있어요. 그런데

현장에 지침을 하달하는 방식이기 때문에 지켜질 수 있는 구조적 환경이 안되요. 예를 들어 Title IX만 보더라도 이제는 다 알고 따라하자고 하잖아요..(중략)..좋은 건 아는데 실행을 안해요. 결국 제도가 있더라도 적용여부 모니터링과 지키지 않았을 때 처벌 규정이 마련되지 않는 이상 양성평등 달성은 쉽지 않습니다(연구 참여자 G).

성희롱/(성)폭력 예방과 처리, 여학생 체육활동 활성화 등 각종 법과 교육 제도는 잘 마련되어 있지만 지켜야 한다는 인식과 윤리 체계가 부족해 실질적으로 작동이 안되는 문제가 심각합니다(연구 참여자 A).

인터뷰에 참여한 체육계 전문가는 Title IX을 비롯해 일반사회 영역에서 마련된 제도를 실행하지 않는 것이 문제라고 판단하였다. 여기에는 여성 차별 혹은 양성평등 실현 노력을 앞다라도 처벌이나 규제를 받지 않기 때문에 현장에서는 긴장감 있게 지킬 필요가 없다고 생각하는 것이 문제라는 것이다. 결국 양성평등 이행 노력 확인 모니터링 시스템이 마련되어 있지 않고 일부 마련되었다 하더라도 제대로 작동하지 않는 점이 문제다.

둘째, 여학생선수의 성인 직업 선수로 연계 부족이다. 이는 학창 시절 여학생 선수가 직업 운동선수까지 연계되는 종목이 많지 않기 때문에 성인 여성 선수의 양적 분포가 크지 않다는 의미다. 전문가들을 청소년기에서 성인기까지 이어지는 선수양성 과정에서 성비불균형을 원인을 다음과 같이 지적하였다.

현재 학교체육에서 여학생들만 참여할 수 있는 종목 보급으로는 향후 직업 연속성이 떨어져요. 대

부분 비인기 종목이라는 한계가 있기 때문이에요. 여자 학생선수가 향후 직업 여성스포츠인으로 성장할 수 있도록 종목, 커리어 설계관련 대안 제시가 필요합니다(연구 참여자 B).

기존 많은 사람들이 얘기해 왔던 학교체육 여학생 흥미 종목 증가 및 성인직업 인프라 개선에 대한 생각은 여전히 변함없습니다. 그런데 양성평등을 위해서는 흥미위주의 학교체육에서 한 단계 더 고도화된 정책이 필요합니다..(중략)..전국체전 종목별 성비격차를 줄이는 노력 같은 내용의 구체적이고 세부적인 내용이 정책으로 마련되어야 합니다(연구 참여자 A).

현재 학교 운동부 선수 중 여성 선수 비율은 남성 선수에 비해 현저히 낮고 연령대가 높아질수록 성비격차는 더욱 커진다. 이에 전문가들은 전문선수 성비격차를 줄이기 위해서는 학생선수들의 성비균형 중요성을 강조한다. 2019년 기준 58개 회원종목단체 소속 76,836명 학교 운동부 선수 중 여성 선수 비율은 21.7%인 16,698명이다. 13세 이하에서 대학생 운동부까지 남녀 선수 비율 차이는 3배 이상이며, 상급학교로 갈수록 성비격차는 더욱 커지는 양상을 보인다. 또한 2019년 기준 전국체육대회 참여선수 총 20,102명 중 여성 선수는 약 35.4%인 7,119명이며 2019년 국가대표 1,709명 중 여성 선수는 약 41.5%인 710명이다(문강분, 2021). 결국 학생선수에서 직업선수로 이어지는 과정 속에 양성평등이 반영되려면 여학생이 학교 운동부에 원활히 참여할 수 있는 지원책 마련이 우선 요구된다. 이후 여학생 선수가 성인이 되었을 때 직업인 선수로서 활동할 수 있는 환경이 만들어져야 한다.

셋째, 실질적 의사결정 영역 내 견고히 자리잡은 남성중심 문화이다. 체육계 불문 어느 영역이든 의사결정자는 중요한 위치를 가진다. 대부분 의사결정자들은 인사권을 가지며 조직의 명운까지도 결정한다(맹이섭, 이완영, 2017). 이런 측면에서 체육계 의사결정자 대다수가 남성으로 구성되어 있다는 점은 많은 점을 시사한다. 특히 체육계 입시 영역에서 지도자가 미치는 영향은 매우 크다. 선수의 입시·직업에 직접 개입하기 때문이다(설종호, 정신교, 2021). 그런데 이러한 절대 영향력을 가진 의사결정자 대부분이 체육계는 남성으로 구성되어 있다.

실업팀 감독, 프로팀 감독, 대학교수 영역은 일 자리 창출이나 입시에서 절대 영향력을 미쳐요. 현재 한국사회 체육계 영역에서 여성 리더십 발휘 및 여성 고용 창출에 직접 관여할 수 있는 실질적 영역에 남성지배 문화가 아직 뚜렷이 남아있습니다(연구 참여자 J).

체육계 자체가 남성중심 문화가 있다는 사실을 우리는 누구나 다 알고 있습니다. 그런데 문제는 남성중심 문화 속에서도 학생선수들의 선발권, 출전권 등을 쥐고 있는 사람들 대다수가 남성이라는 점입니다. 이는 여성선수의 양적 증가에 심각한 영향을 미치고 자연스레 향후 의사결정자 수에서 성비 불균형을 초래하는 이유가 됩니다(연구 참여자 H).

전문가의 의견을 보면 구조적으로 체육계 의사결정자 다수가 남성임을 인정하고 여성 비율을 남성에 준하도록 조정 해야함을 시사한다. 과거부터 꾸준히 실질적 의사결정자에 여성 비율이 낮은 문제는

논의되어 왔다(맹이섭, 이완영, 2017). 그러나 최근 여성 관련 정책 시행 의도가 오히려 남성 역차별 조장 이유로 부정되는 것도 사실이다(김상숙, 이근주, 2021). 아직 체육계는 압도적 남성우위를 보이고 있는데도 말이다.

성적·성과가 중요시되는 체육계에서 경기 출전권을 가진 많은 지도자가 남성으로 구성되어 있는 사실은 향후 체육계예로의 여성 진출을 가로막는 장애가 된다. 특히 이러한 구조문제는 앞서 언급한 직업인으로서 여성선수 양적 증가에도 부정 영향을 미치며 결국 실질 의사결정자 자리에 여성의 비율이 적은 악순환을 초래할 수 있다.

넷째, 여성 의사결정자 할당제 역풍 우려다. 전문가들은 능력 고려 없이 단순 여성이라는 이유 또는 여성 스타선수 출신이라는 이유로 여성할당제를 적용 한다면 대중으로부터 심한 역풍을 맞을 수 있다는 사실을 우려했다. 그리고 지금까지 주장해오던 여성 의사결정자 할당제라는 단어 자체가 성 평등에 반하는 정책으로 보일 수 있는 사실을 다수 전문가들은 걱정하였다.

여성할당제 시행 자체가 양성평등에 반하는 정책이 될 수 있어요. 남녀가 잘 할 수 있는 업무가 다름에도 불구하고 이를 차이가 아닌 차별로 여겨 강제 할당제를 시행한다면 향후 부작용 발생 시 오히려 여성 할당제가 심한 역풍을 맞을 수 있습니다(연구 참여자 A).

00협회 이사가 여성으로 처음 발탁된 적이 있었죠. 그런데 개인 실력보다 여성임원이라는 타이틀 자체에 모든 관심이 집중되고 있었어요. 그리고 행

정이 부진했을 때는 여성 이사라 안된다는 의견이 많았었죠. 이러한 논란 이후부터는 여성할당제 도입은 오히려 현장에서 혼란을 가중시킬 수 있다는 우려가 생겨났습니다(연구 참여자 D).

체육계가 남성중심 영역임은 다수 연구에서 인정하고 있다. 그래서 유난히 부족한 여성 임원 자리 만들기가 유행인적도 있었다(김영미, 서수진, 2015; 이원미, 2020). 그러나 양성평등이란 이름 아래 능력이 부족하더라도 여성이라는 이유로 남녀 동수를 맞추기 위한 방편으로 무작정 자리에 앉히는 것도 문제가 된다. 따라서 논란을 줄이는 합리적 기준마련이 필요하다.

선수시절 명성 높았던 여성이라도 조직 내 의사결정자 혹은 임원으로 임명 될 시에는 더 이상 선수가 아닌 행정가이자 경영자이기에 전문성을 갖춰야 한다(문강분, 2021). 단지 현장을 잘 안다는 정도가 아니라 행정능력과 경영 기술이 필요하다고 전문가들은 말한다.

다섯째, 성인기 여성들의 가족 구성과정에서 겪는 체육활동 참여 단절문제이다. 전문가들은 체육계 양성평등 실현을 위한 여성 의사결정자들이 양적 증가를 강조한다. 동시에 여성 선수 비롯 일반 여성들의 체육·스포츠 관심을 높이고 적극 참여를 유도하는 일도 중요하다는 의견도 주었다.

결혼, 출산, 육아 등 여성이 겪어야 하는 문제 때문에 여성들의 체육활동 참여가 쉽지 않다는 점을 사회가 공유해야 합니다. 학교에서 여학생 체육활동 참여 제고 정책을 실시하여 여학생 체육활동 참여가 높아지더라도 그 학생들이 결혼과 출산, 육

아시기에 접어든다면 결국 체육활동 경력 단절로 이어질 것입니다(연구 참여자 D).

선수들이 임신, 출산, 양육을 이유로 은퇴하거나 경력 단절되는 것은 비단 운동선수만의 문제가 아닙니다. 비슷한 상황에 놓인 결혼 적령기 대부분 여성 문제이기에 체육계 차원의 대응도 필요하나 국가 정책 지원체계도 마련해야 합니다(연구 참여자 I).

성인기 여성이 결혼 후 맞이하는 출산·육아는 여성 체육활동 참여 방해 요인이 되기도 한다(김양례, 한태룡, 2016). 반면, 같은 시기 남성은 여성보다 상대적으로 체육활동 참여의 시간적 여유가 생긴다(박찬용, 김노을, 이율리, 김기성, 2022). 따라서 전문가들은 남성에 비해 상대적으로 결혼 적령기 여성들이 가족 구성 과정에서 체육활동 단절이 자주 일어난다고 밝힌다. 한국사회 여성관련 체육 정책 내용 중 많은 부분이 여학생 체육활동 참여를 제고다. 학창시절 형성된 여학생들의 체육활동 참여 경험이 성인기에도 이어진다는 논리에서이다(박장근, 임란희, 2019). 그러나 막상 여성들은 학창시절 경험했던 체육활동이 성인기에 미치는 영향력 보다 성인기 경제활동과 결혼, 임신, 출산으로부터의 체육활동 경력단절이 더 큰 영향을 미치는 것이다(남윤신, 주승희, 이용식, 허현미, 김동학, 2017).

여섯째, 체육계 여성리더십 향상을 위한 여성 간 연대 부족이다. 본 연구 참여 여성 전문가들은 체육계에서 여성이 리더가 되거나 살아남기 위해 여성 체육계열 종사자간 약한 연대의식이 양성평등 저해의 또 다른 요인이라 주장한다. 체육계가 남성 중심

적 영역이라는 공감대 속에 여성 체육인들이 여성 스스로 자립 혹은 여성끼리 연대하지 않고 남성에 연대하여 소위 편히 가려는 모습을 비판하였다.

체육계 종사 남성들은 상호 부족분을 채우기 위한 노력이 남성끼리 이루어지고 있는 반면 여성은 이러한 노력이 이루어지지 않고 있어요. 이는 결국 남성중심적 체육계에서 여성들이 리더가 되기 위한 방법으로 각자도생을 선택하고 있는 것이죠. 그리고 이러한 체육계 여성 종사자들의 생존문화는 여성 체육인들의 리더십을 약화 시키는 악순환으로 이어지고 있어요(연구 참여자 I).

여자의 적은 여자라는 말이 있죠. 모든 여성에 해당되는 것은 아니나 실제 이러한 모습을 자주 목격하는 영역이 체육계예요. 체육계가 남성중심적이다 보니 여성끼리 연대해서 변화를 이끌어내고 무언가 해보자는 움직임보다 남성과 연대해서 물어가거나 개별 행동하는 경향이 간혹 있어요. 양성평등 달성을 위해서는 우먼파워도 어느 정도 올라온 상태에서 이루어져야 하는데 체육계는 이런 부분이 약해요(연구 참여자 H).

여성 전문가들은 남성중심적 스포츠영역에서 여성간의 연대의식이 필요하다고 말한다. 양성평등은 말 그대로 남녀가 평등해야 한다는 말이다. 그런데 아직까지 스포츠영역은 남성중심적 영역이다. 이를 여성중심적 영역으로 한번에 바꾸기에는 무리가 있지만 어느 정도 여성도 남성에게 목소리를 낼 수 있을 만큼 지위가 올라가야 함을 전문가들은 시사한다. 따라서 전문가들은 체육계 내에서 여성이 인

지적 부담함을 겪지 않고 그들 의견이 체육계에 반영되기 위해서는 우선 여성끼리의 연대가 필요함을 강조한다. 그러나 현재 체육계에 속한 여성들은 이 같은 연대의식 공유가 원활히 이루어지지 않음을 전문가들은 지적한다. 반면 개별 성취 속도를 높일 목적으로 여성 체육계 종사자들은 여성끼리 연대보다 남성과 연대를 택함으로써 체육계 내 양성평등 인식 공유가 생각만큼 속도를 내지 못하고 있음을 문제로 보고 있다.

일곱째, 일반영역 양성평등 법안의 체육계 적용 방안 마련 필요하다. 전문가들은 기존 남녀고용 평등법, 양성평등 기본법 등 일반 영역에 적용되고 있는 기본적인 양성평등 법안을 체육계에도 적극 적용해야 할 필요성을 강조하고 있다.

남녀 고용 평등법, 양성평등 기본법, 헌법 10조의 행복 추구권, 모성보호법 등에 따라 스포츠분야 상황도 개선되어야 합니다(연구 참여자 J).

임신, 출산 등의 이유로 여성 커리어에 공백이 발생했을 때 임신기간을 대신해주는 제도가 미비한 상황이며 이로 인해 여성 경력단절이 심화되고 있는 상황입니다. 다른 분야처럼 스포츠분야도 여성 공백을 배려하는 정책이 필요합니다(연구 참여자 F).

현재 국내는 남녀 고용 평등법과 양성평등 기본법을 비롯 일·가정 양립지원에 관한 법률을 살펴보면 남녀 근로자 모두에게 육아 및 가족돌봄 책임이 있다는 것을 고려하여 직장과 가정생활의 균형을 촉진하고 여성 근로자의 건강과 안전을 보장한다(박귀천, 2022).

이는 기존 마련된 정부 국정과제를 보더라도 알 수 있다. 100대 국정과제 중 ‘국정과제66’은 실질적 성평등 사회 실현을 주장하며 ‘국정과제 71’은 휴식있는 삶을 위한 일·생활의 균형 실현을 주장하며 육아 돌봄 지원 확대를 주장한다(청와대, 2017). 또한, 여가부 제2차 양성평등정책 기본계획 중 문체부 실행목표를 보면 전문체육 분야의 여성 경제 활동 참여 증진, 체육분야 여성 대표성 증진을 목표로 하는 여성 권리 향상과 양성평등을 위한 일·가정 양립의 효율성 제고 정책(오미영, 2018) 등이 일반 영역에서는 마련되어 있다. 그러나 전문가들은 마련되어 있는 양성평등정책을 체육계에서는 터부시하며 지키지 않고 있다고 말한다.

여덟째, 성희롱/(성)폭력 문제 강력 처벌 정책 시행이 부재한 문제다. 전문가들은 공통적으로 체육계 남녀 선수 인권을 강조하며 성희롱/(성)폭력의 문제를 계속 모니터링 할 수 있는 체계가 구축되어야 함을 밝혔다.

체육계를 비롯하여 사회 전반 문제인 성희롱/(성)폭력 문제의 해결을 위한 인권교육과 실태조사가 매년 필요하다고 봅니다. 이는 남녀의 문제를 초월한 사안입니다. 이러한 조사를 실시한다는 자체만으로도 어느정도 예방효과가 있다고 봅니다(연구 참여자 G).

성희롱/성폭력에 대한 강력한 처벌이 필요합니다. 현재 윤리센터가 있긴 하나 역할이 부진합니다. 경찰이 직접 조사할 수 있는 시스템 마련도 고려해 봐야 합니다(연구 참여자 B).

현재 체육계는 스포츠 인권 전담기구인 스포츠윤리센터가 운영되고 있다. 그러나 이는 직접적인 처벌 기관이 아닌 내부 징계를 내리는 곳이라는 인식이 강하다. 따라서 사법기관과 직접 연결하여 처벌할 수 있는 강력한 시스템 마련이 필요하다고 전문가들은 말한다. 일반사회영역 공공부문 성희롱/성폭력 근절을 위해 공무원의 경우 공무원 징계령 시행규칙과 징계규칙, 2차 가해 관련 징계 기준이 마련되어 있으며, 고위직 대상 별도 폭력예방교육 실시를 의무화하고 있다(김미혜 외3, 2020). 또한 군의 경우 군내 성폭력 예방 및 피해자 보호지원 강화를 위한 ‘국방부법무부 업무협약’이 2021.10.14일 맺어져 있는 상태이며 민관합동위원회 운영 등의 제도가 마련되어 있다(서지현, 2021).

그러나 체육계는 이러한 제도마련이 미비하다고 전문가들은 지적한다. 실제로 스포츠윤리센터는 공정성과 인권보호를 최우선으로 하는 기관이다. 그러나 체육계는 성희롱/(성)폭력을 당한 선수가 극단적 선택을 하거나 미디어를 통해 큰 사건이 발생 후 근본적인 문제해결보다 뒷수습에 머무르는 경향이 자주 보도된 탓에 스포츠윤리센터 기능을 의심하는 사람들이 증가하고 있다(안갑철, 범경철, 2022). 따라서 전문가들은 이 같은 상황 대처를 위해서는 처벌 강화 및 경각심 유발이 가능하도록 사법기관과 직접 공조 가능한 제도 마련이 필요하다고 강조하였다.

2. 체육계 양성평등 관점 반영을 위한 정책 방향성 제언

상술한 전문가 의견과 문제점 분석을 토대로 향

후 스포츠분야 양성평등 관련 정책 마련 방향성을 크게 다섯 가지로 도출하였으며 자세한 내용은 아래 <표 3>과 같다.

표 3. 체육계 양성평등 관점 반영을 위한 정책 방향성

주요내용	
1	양성평등 실현을 위한 체육계 내부 인식 공유 방향성 정책 필요
2	기존 양성평등 제도의 현장 적용 모니터링 정책 필요
3	실질 의사결정 자리 여성 참여율 확대 방향성 정책 필요
4	결혼 적령기 여성 경력단절 예방 지원 정책 필요
5	양성 동등 생활 체육스포츠 참여 가능 정책 필요
6	강력한 성희롱/성폭력 처벌규정 필요

첫째, 양성평등 실현을 위한 체육계 내부 직간접 참여자들의 인식 공유가 필요하다. 이를 위해서는 양성평등을 다룬 다양한 콘텐츠 보급, 캠페인, 교육강화를 통해 체육계 양성평등 문화를 확산해야 한다. 즉 인식 변화를 이루어 나가야 한다. 이에 대해 전문가들은 다음과 같은 의견을 내놓고 있다.

양성평등 콘텐츠와 교육강화를 통해 스포츠 양성평등 문화확산이 필요합니다. 대한체육회 선수진로지원사업 같은 선수 대상 사업을 활용해 양성평등 인식을 확산해 나가야 합니다(연구 참여자 A).

체육계 남성을 위한 육아휴직 지원 등을 적극 시행할 필요가 있다고 봐요. 남성들도 가사 노동을 담당해보며 가정내 여성의 고충을 알게 된다면 남성이 체육계 현장에 다시 돌아왔을 때 여성 체육인을 바로보는 이해관점이 더욱 넓어질 수 있다고 생각합니다(연구 참여자 D).

전문가들은 양성평등 실현을 위해서는 양성평등 인식 확산 콘텐츠와 특히 체육계 남성의 육아휴직을 적극 지원할 필요가 있다고 생각하고 있었다. 실제로 일반사회에서는 양성평등 인식 확산을 위해 다양한 노력을 기울인다. 양성평등정책 기본계획에 따르면 남녀평등 의식과 문화 확산을 위해 학교, 미디어 등 다양한 영역 내에서 성평등 교육을 강화한다(마경희 외3, 2016). 특히 방송, 온라인매체 등 일상에서 사회 파급력이 큰 대중매체 관련 성인 지적 이해 능력을 키우는 청소년 대상 성평등 미디어 교육을 실시하며 시도 교육청 지정 양성평등 시범학교를 지정하고 양성평등 교육을 여가부 차원에서 지원하고 있다(이수정, 김자영, 2021).

따라서 체육계도 이를 벤치마킹할 필요가 있다. 최근 활발히 방영되고 있는 스포츠스타선수 출연 예능 프로그램을 활용하고 운동부가 집중되어 있는 체육중학교, 체육고등학교, 체육학과가 있는 체육대학교, (대)학생운동선수가 포함된 대학교를 대상으로 문체부 차원에서 양성평등 교육을 시도할 필요가 있다. 덧붙여 대한체육회가 실시하고 있는 선수진로지원사업 안에 양성평등 교육을 의무적으로 포함시키는 등 체육계 내부에서 양성평등 인식 확산을 위해 효율적인 정책이 마련되어야 한다.

다음으로 체육계 종사 남성의 육아휴직 사용을 정해진 틀 안에서 자유롭게 사용할 수 있는 정책 마련이 필요하겠다. 남성의 육아휴직 적극 사용은 양성평등 관점에서 중요하게 다뤄지는 영역이다. 이유는 여성과 가사와 육아를 함께하며 가사노동의 강도와 여성 경력단절을 배경을 이해할 수 있는 기회가 되기 때문이다(김연진, 김진욱, 2022). 체육

계는 아직까지 남성의 육아휴직이 자유롭지 못하다. 비정규직이 많은 탓에 육아휴직으로 사용하게 되면 대체인력이 언제든 고용될 수 있다(강혜경, 2013). 따라서 향후 정책에서는 체육스포츠계 남성들이 육아휴직을 사용 이후 업무현장 복귀 보장 정책의 마련을 통해 남성들의 양성평등 인식을 확대해 나가야 할 것이다.

둘째, 기존 양성평등 제도 현장 적용 모니터링 정책 마련 필요하다. 일반 사회 영역은 고용부 주도로 직장 내 성희롱 및 고용상 성차별 의심 사업장에 대한 근로감독관실시를 확대해 나가는 것과 함께 신규 근로감독관 양성평등 교육시간을 기존 2시간에서 3시간으로 확대하였다. 이는 남녀가 평등하게 일할 권리를 보장받기 위한 정책의 일환으로 모니터링 강화 정책을 실시한 것이다.

선수들이 임신, 출산, 양육을 사유로 은퇴하거나 경력이 단절되는 것은 비단 운동선수만의 문제가 아니며, 비슷한 상황에 처한 모든 20-30대의 문제이기에 체육계 차원의 대응도 필요합니다. 이를 달성하려면 국가 차원의 정책이 우선되어야 합니다(연구 참여자 I).

출산을 저조에 따른 여성 출산장려정책, 휴직은 예전에 비해 많이 개선되었으나 승진과 성과평가가 시 보이지 않는 불이익 등의 차별은 여전히 과제로 남아있습니다(연구 참여자 E).

전문가 인터뷰를 보면 승진과 성과평가에서 출산 휴가를 마치고 온 여성들이 겪는 불이익이 존재한다고 밝히고 있다. 2022년 6월부터 시행된 전면개

정 경력단절여성법은 여성의 경제활동 촉진 및 경력단절 예방지원 체계를 더욱 강화한다. 또한 여성 경력단절등의 경제활동 촉진법 제4조 제1항에 의하면 여성가족부장관과 고용노동부장관은 공동으로 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 경력단절여성 등의 경제활동 촉진에 관한 기본계획을 의무적으로 세워야 한다(여성가족부, 2022).

같은 조 제2항은 여성가족부장관과 고용노동부장관은 기본계획 수립 시 양성평등위원회의 승인을 거쳐야 함을 말한다. 문제는 일반사회 영역에서는 근로감독관이 여성경력단절등의 경제활동 촉진법 준수 여부를 모니터링이 가능하나 체육계는 동일법안 적용 모니터링 체계 갖추기가 쉽지 않다는 것이다.

그럼에도 불구하고 이 같은 모니터링 체계 구축을 위한 노력은 시도해야 한다. 모든 지표를 모니터링 할 수는 없겠지만 가장 기본적인 헌법 제시 사항 정도는 철저히 모니터링 해야 한다. 예를 들면 앞서 언급한 헌법 11조 1항과 양성평등기본법 정도는 지켜지고 있는지 모니터링을 강화하는 것이다.

덧붙여 IOC 사례를 참조하는 것도 도움이 되겠다. IOC는 성 평등 관련 권고사항을 제시하며 HR 모니터링 커뮤니케이션을 실시한다(문강분, 2021). 이는 모니터링 및 추적 시스템으로써 양성평등 활동 및 결과를 지속 점검하고 측정·평가하기 위한 가시적 보고 시스템을 구현해야 한다는 의식 아래 실시하는 정책이다. 따라서 향후 양성평등관점에서의 모니터링 체계를 구축한다면 헌법 명시 양성평등기본법과 IOC 모니터링 커뮤니케이션 항목을 활용한 지속가능 모니터링 실시 정책 마련을 고려해 볼 필요가 있다.

셋째, 체육계 의사결정자 자리에 여성의 참여율을 높일 수 있는 방향성을 가진 정책 마련이 필요하다. 앞서 문제 제시에서 전문가들은 실질 의사결정자 자리에 여성들의 비율을 높일 필요가 있다고 언급했다. 그러나 의사결정자로서 여성 비율 확대는 쉬운 일이 아니다. 분명 체육계 구조문제가 원인이 되나 그렇다고 언제까지 구조탓으로만 돌릴 수는 없다.

분명 여성 개인의 문제가 원인이 되기도 한다. 임새미(2022)에 따르면 “학생운동부에 여성 지도자를 배치하면 학부모들의 불신이 커지는 문화와 더불어 여성 지도자의 ‘첫째 임신-출산-복직’ 이후 만약 다시 둘째를 임신 한다면 앞선 첫째 임신 때의 공백 반복이 불가피 하다. 상황이 이러하데 굳이 여성을 뽑아야 하는지에 대한 전반적 불신은 어떻게 해결할 것인가”라는 문제를 제기한다. 즉 여성선수로만 한정한다면 결혼은 개인 선택이며, 임신·출산은 생리적으로 여성만의 문제가 맞다. 더욱이 남성중심 구조의 체육스포츠계에서 이 같은 여성의 공백을 남성들은 쉽게 용납하지 않는다. 하지만 임신·출산은 국가 문제이자 인류가 직면한 문제라는 사실을 생각해야 한다. 다시 말해 표면적으로는 여성 개인의 문제처럼 보이지만 이 문제가 해결되지 않으면 더 큰 문제가 기다리고 있음을 우리는 주지해야한다.

적어도 기회는 줄 수 있는 정책마련이 필요하다고 봅니다. 그래서 의무할당제는 반드시 필요합니다. 양성평등관점에 위배될 수도 있긴 하나 현재 체육계 자체가 남성중심으로 돌아간다는 점은 부인할 수 없는 사실이잖아요. 이런 구조, 문화 자체가 벌써 양성평등에 위배됩니다. 그렇기 때문에 일

부 의사결정 영역에서 여성 의사결정자로서 역할을 할 수 있는 기회는 쥐보고 능력을 판단해도 늦지 않다고 봅니다(연구 참여자 D).

특정 지도자, 임원 자리에 대놓고 여성을 앉히라고 하면 남성들이 반발할 수밖에 없습니다. 그렇기 때문에 정부 정책 구조에 의사결정자로서 여성의 역할이 가능하게끔 제도를 녹여야해요. Title IX도 스포츠를 위해 탄생한 법이 아니잖아요. 다양한 지표 속에 여성참여 지표를 녹여서 가랑비에 옷 젖듯이 점점 여성의 참여를 확대해 가야죠(연구 참여자 H).

일반사회영역은 여성 대표성 제고 및 참여 활성화를 위한 다양한 정책이 있다. 예를 들어 2018년~2022년까지 공공부문 여성대표성 제고계획을 통해 12개 분야(여가부, 인사처, 행안부, 기재부 등)에 목표를 정해두고 고위직 여성 비율 확대를 시도했다(오미영, 2018). 구체적으로 5급 이상 지자체 관리직 여성공무원 및 지방공기업 여성관리자 비율 확대, 여성 교장교감 비율 및 국립대 여성교원 비율 확대로 교육분야 여성 대표성 제고, 여군 인력 확대 및 주요직위 보직 확대, 상위계급에 여성의 적극 선발 등 일반 사회, 그 중에서도 특히 공공영역에서는 선제적으로 여성 의사결정자를 속도감 있게 선발하여 양성평등을 이루고자 하였다. 특히, 인사처는 ‘여성관리자 임용 확대’ 관련 정부업무평가 지표 대폭 상향되었는데 21년 정부혁신평가 내 ‘여성관리자 확대성과’ 지표 역시 3점에서 5점으로 확대하는 등 실질적 여성 참여율 확대를 위한 정책을 시행중에 있다(인사혁신처, 2019).

체육계도 일반사회영역과 마찬가지로 실질 의사

결정 자리 양성평등을 이뤄내기 위한 때를 기다리기 보다 강제성 있는 정책 추진이 필요하다. 예를 들면 체육계 의사결정 집단의 양성평등을 위한 노력으로 여성 임원 및 위원 비율을 체육 단체 평가에 반영, (가칭)여성 리더십 우선 선정 권고 가이드라인 수립, (가칭)리더십 성별 균형 달성 단체 재정 지원, (가칭)국가대표 선수촌 종목별 여성 스태프 배치 규정 마련 등이 일부 대안이 될 수 있겠다.

또한, UK Sport와 Sport England에 적용되는 스포츠거버넌스 규정은 우리가 참고할만한 가치가 있다고 판단된다. 해당 강령은 정부 및 국가 복권기금 요청 조직에게 요구하는 투명성, 책임성, 재정적 무결성 기준을 제시한다(Walters & Tacon, 2018; Piggott, Pike & Matthews, 2018). 주요 거버넌스 기준으로 의사결정에 있어 기술 및 다양성 향상, 이사회 내 성별 다양성 30% 이상 목표 등이 있는데 그 중 이사회 내 성별 다양성 30%이상 목표는 참고할 만하다.

달리 말하면 아직 서구사회에서도 스포츠영역 내 여성 의사결정자 비율이 30%가 채 되지 않는다는 의미로 해석 가능하다. 우리도 당장 의사결정자 성비를 남녀 50:50으로 맞추라는 것은 불가능에 가깝다. 그럼에도 불구하고 20~30%까지 의사결정자들의 성비 균형을 맞추는 노력은 필요하며 이를 시작으로 향후 완전한 양성평등을 이뤄낼 수 있는 체육계 구조를 만들어가야 한다. 그러기 위해서는 어느 정도 강제성 있는 정책으로 밀고 나가야 한다.

넷째, 결혼 적령기 여성 경력단절 예방 지원 정책이 필요하다. 운동선수 및 체육지도자는 고용법의 적용을 받긴 하나 '국민체육진흥법' 제6호 예외

규정에 따라 정규직 전환이 이루어지지 않으며 남성은 고용유지 기간과 임금도 더 높은 상황이다(김도연, 2021). 또한, 체육계 종사 남성은 체육계 여성 종사자가 출산·육아를 반복하는 동안 고용을 유지하며 자리를 지킨다. 이는 남성중심 체육계에서 여성이 출산·육아 이후 체육계 현장으로 돌아왔을 때 자리 잡기 힘든 이유이기도 하다.

여성의 은퇴, 경력단절 문제를 해결할 수 있는 국가 정책이 필요합니다. 체육계 내부적으로 여성 경력단절 해소, 이런걸 외쳐봐야 바뀌기 힘들어요. 전체 여성을 대상으로 한 경력단절 해소 정책을 실시하며 그 정책을 체육계에도 철저히 적용할 수 있는 방안이 필요합니다(연구 참여자 C).

육아휴직제도나 탄력근무제를 눈치보지 않고 사용하는 제도 마련이 필요해요. 체육계는 대기업처럼 어린이집이나 육아시설을 직장에 설치하기 힘들잖아요. 대신 육아휴직을 마치고 돌아왔을 때 기존의 자리로 복귀를 보장받을 수 있는 제도가 필요합니다(연구 참여자 I).

결혼 적령기 여성 경력단절 해소는 양성평등에 중요한 역할을 할 것으로 판단된다. 여성이 출산·육아로 자리를 비우더라도 복직이 보장된다면 종사자 성비 구성 균형을 맞출 수 있기 때문이다. 이를 달성하기 위해 제시할 수 있는 방안 중 하나로 스포츠분야 공공기관 및 체육단체는 육아휴직제도, 유연근무제, 시간선택근무제 등을 활성화하고 국가가 이를 지원하는 안을 제시할 수 있겠다.

먼저 육아휴직으로 발생하는 대체 인력 인건비

일부를 출산육아에 소요되는 약 3년의 시간동안 지원되는 방안을 제시할 수 있다. 또한, 출산·육아로 인한 유연근무제 혹은 시간선택 근무제를 택한 여성 인건비 지원도 필요하다. 이를 뒷받침 가능한 국정과제는 ‘국정과제48’과 앞서 언급한 ‘국정과제71’이 있다. ‘국정과제48’은 미래세대 투자를 통한 저출산 극복으로 육아휴직급여 인상, 아빠 육아휴직 보너스를 지원한다. ‘국정과제71’역시 크게 다르지 않으며 대신 육아휴직 급여 및 보너스를 지급한 기관에 인센티브 강화가 특징이다(청와대, 2017).

결과적으로 비정규직이자 출산·육아로 경력단절이 일어날 수 밖에 없는 결혼 적령기 여성 경력단절 예방을 위해서는 국가차원의 재정지원 및 지원 조직에 인센티브 적용이 실제 필요하다 판단된다. 경력단절 여성의 제도 지원을 강조하는 것도 중요하나 조직 역시도 체감할 수 있는 경제적 이득 경험을 통해 자발적으로 여성 고용·재고용을 활성화시키는 것도 중요하기 때문이다.

다섯째, 양성 동등 생활체육 참여 가능 정책이 필요하다. 전문가들은 생애주기로 볼 때 청소년기 학교체육에서의 양성평등 관점 반영 체육참여 보다 성인기 생활체육 참여에 양성평등 관점을 반영시키기 어렵다고 말한다. 이유는 청소년기 학교체육은 정과체육 성격상 어느 정도 강제성으로 참여율 제고를 이뤄낼 수 있으나 성인기 생활체육은 개인 생활 문제가 영향을 미치기 때문이다. 따라서 전문가들은 강제성을 가진 정책보다는 생활체육으로 자원의 적극투입을 통해 양성 동등 생활스포츠 참여를 이끌어 내야 한다고 말한다.

최근 남녀가 사회생활을 동등하게 함에 따라 체육활동 참여 불평등이 많이 사라진 추세이긴 하나 가정을 꾸리는 시기 여성의 체육참여가 쉽지 않아요. 출산 및 실질적 양육자가 여성인 경우가 많기 때문이죠. 따라서 양성평등을 위해서는 출산 전후 여성의 체육활동 참여단절을 최소화 할 수 있는 방안이 필요합니다(연구 참여자 D).

양성평등 관점이 반영된 학교체육 활동은 어느 정도 가능하고 지금도 교육부에서 이를 실현하기 위해 노력하고 있습니다. 문제는 성인기예요. 성인기는 강제성 부여가 어렵습니다. 결국 학교는 학교대로 양성평등 노력을 하고 성인기 양성평등을 위해서는 시설과 프로그램을 최대한 다양하게 만들어줘야 합니다(연구 참여자 B).

학교체육에서부터 여성 스포츠 참여를 위한 프로그램, 이벤트, 새로운 경기방식 등을 제시하고 성 고정관념에 근거한 성별분리를 금지해야 합니다. 기존 종목에서 성별 구분 요소를 해소하도록 게임을 변형하거나 성별 구분 없이 참여할 수 있는 종목을 만들 필요가 있어요(연구 참여자 A).

우선 양성평등 생활체육 참여를 위해서는 학교체육에서부터 변화를 시도해야 하며 동시에 사회체육 영역에서도 양성평등 시도가 필요하다. 전문가 의견을 토대로 예시를 들어보면 학교체육의 경우 티볼, 넷볼, 킨볼 등 남학생과 여학생이 함께 팀을 이뤄 실시할 수 있는 종목을 중심으로 기존 축구, 농구, 야구 등 소위 남학생들이 즐겨하는 스포츠 활동을 남녀공용 종목으로 실시하는 방안(김승환, 박수정, 김민규, 2021)을 생각해 볼 수 있겠다. 이외

에도 학교스포츠는 기존 정통 스포츠 형식의 변형을 계속적으로 시도하는 노력이 필요하다.

가까운 일본은 체육수업에 반드시 남녀 공통 종목을 지정한다. 예를 들어 학교체육 수업에 댄스와 무도를 남녀 공통수업으로 지정한다. 또한, 방학기간 중 댄스와 무도에 경험 없는 교사를 대상으로 강습회를 정기적·지역별로 실시하며 강습회 및 연수회에서 '남자다움', '여성스러움' 등에 대한 선입견을 없애고 개인 개성에 대한 칭찬과 평가를 중시하도록 제안한다(Takamine, 2020). 이처럼 학교체육은 일정 부분 강제적 차별없애기가 가능하기에 성인기 생활체육에서의 양성평등 실현을 위한 다양한 체육교육 정책 마련이 이루어져야 한다.

이어서 성인기 체육활동 참여 양성평등은 시설·프로그램에서 양성평등 실현이 가능한 정책이 필요하다. 예를 들면 양성친화 스포츠클럽 조성이다. 즉 공공스포츠클럽 운영에 있어 남성과 여성이 모든 것을 동등히 함께하는 스포츠클럽을 만드는 것이다. 이를 위해서는 스포츠클럽 모집 단계에서부터 양성친화 스포츠클럽을 공모하고 이를 위한 예산 지원이 필요하다.

마지막은 성인기 여성 생활체육 참여 활성화다. 여기서 말하는 성인기 여성은 가족구성 시기에 있는 여성을 말한다. 이들 여성을 위한 정책은 곧 양성평등 체육 참여에 있어 '생활체육참여 경력단절'극복이 목표다. 해외 사례 중 캐나다는 Mothers in Motion Community Program의 실행, 즉 엄마 또는 엄마와 아이가 함께 참여할 수 있는 스포츠 프로그램으로 엄마가 체육활동에 집중할 수 있도록 아이를 위한 별도 체육프로그램 또는 보육 서비스를

제공한다(Chang, Nitzke & Brown, 2019). 호주 Active Women and Girls는 여성 생애주기별 운동 프로그램으로 여성 생애주기를 10대, 임신 중, 출산 후, 폐경기, 노년기로 구분하고 신체활동 주의점과 FITT(빈도, 강도, 시간, 종류)에 따른 운동법을 제시하고 있다(Nowotny, 2018).

소위 체육활동 선진국들은 출산전·후 성인기 여성 대상 제도적 지원이 이루어지고 있는 것이다. 그러나 현재 한국사회는 성인기 여성을 대상으로 한 생활체육 참여율 제고 정책은 무엇인지 알기 힘들다. 양성 동등 생활 체육스포츠 참여를 위해서는 기본적으로 남녀평등을 기조로 하되 출산·양육에 시간을 쏟는 성인기 여성에 국가 정책 초점이 조금 더 맞춰져야 할 것이다.

여섯째, 강력한 성희롱 및 성폭력 처벌 규정이 필요하다. 성희롱 성폭력 문제는 여성만의 문제가 아닌 인간으로서 기본 인권 문제다. 따라서 성희롱·성폭력을 실질적으로 관리·감독하고 처벌할 수 있는 규정마련이 필요하다.

스포츠윤리센터를 활용한 대응 강화가 필요해요. 일반법으로 처리한다면 가해자 방어 수단이 굉장히 많겠죠? 스포츠윤리센터는 그래도 스포츠계 특수성을 반영해 가해자를 처벌 할 수 있는 기관이에요. 그렇기 때문에 스포츠윤리센터만의 기능 보완이 필요하고 이를 통해 성희롱/성폭력과 같은 인권 대응을 강화해 나가야 합니다(연구 참여자 F).

실제적으로 가해자에게 타격을 가할 수 있는 처벌 실시가 필요해요. 예를 들어 성범죄자 스포츠분야 종사를 원천적으로 차단시킨다던지, 아예 체육

계에 발을 들이지 못하게 하는거죠. 그리고 무엇보다 이러한 성비위 사건이 일어날 수 있는 구조를 만들지 않는게 중요해요..(중략)..합숙훈련이 없어 졌다고는 하지만 아직까지 많은 성 비위 사건이 합숙훈련과정에서 많이 일어납니다(연구 참여자 G).

합숙훈련이 아예 사라질 수는 없어요. 종목에 따라 합숙훈련이 필요한 종목도 있습니다. 그렇다면 성 비위 관련 규정과 이에 대한 관리감독을 엄격하게 하는 수밖에 없어요..(중략)..구체적인 성 비위 규정이 필요하고 규정에 어긋날 시 엄격한 처벌을 받을수 있다는 분위기를 조성할 필요가 있어요(연구 참여자 H).

전문가들은 성희롱/성폭력 처벌을 강화하기 위해 크게 세 가지 방안을 제시한다. 스포츠윤리센터 기능 강화, 가해자 강력 처벌 실시 및 처벌규정 강화, 합숙훈련과정에서의 성 비위 사건 예방안 마련이다. 스포츠윤리센터는 2020년 6월 고(故)최속현 철인 3종선수의 사망사건을 계기로 스포츠계의 인권 침해 및 비리 제거를 위해 2020년 8월 설립된 문화체육관광부(이하 문체부) 산하 기관이다(박상현, 2020). 하지만 현재 해당 기관은 기관 본연의 업무 관련 얘기보다 직원채용 비리, 열악한 직원 처우, 이사장을 향한 불만 등이 언론에 주로 보도되었다(박지연, 2022). 스포츠윤리센터의 가장 중요한 업무는 스포츠비리 및 인권침해 조사엄격한 사후조치이다. 그러나 전문가들은 현재 센터가 이러한 본연의 기능을 못하고 있다고 판단하는 것이다.

상황이 이렇다 하여 피해자들이 직접 사법기관에 신고하기도 어렵다. 만약 가해자가 자기방어권을

충 동원해 법망을 피한다면 피해자에 2차 가해가 일어날 수도 있기 때문이다. 따라서 전문가들은 스포츠윤리센터 기능을 보완할 수 있는 정책마련이 필요하다고 말한다. 동시에 가해자를 향한 강력 처벌 규정이 필요하다고 말한다. 예를 들어 강력한 직접 처벌규정과 함께 징계정보시스템을 구축하여 징계 이력을 게시하는 것이다. 이 정도 수준의 강력한 처벌 규정이 마련되지 않는다면 사실상 기관의 기능 유지가 어렵다는 것이 전문가 입장이다.

또한, 합숙훈련과정에서 빈번히 발생하는 성 비위 사건 예방 정책이 필요하다고 말한다. 현재 학생 운동선수들의 합숙훈련은 금지되어 있다. 하지만 지도자와 학부모가 중심이 되어 암묵적으로 합숙훈련이 이뤄지고 있는 상황이다(이성희, 2020). 또한, 합숙훈련은 주로 지방지역에서 이뤄지기 때문에 지도자와 함께 숙소를 사용할 수밖에 없다. 이러한 과정에서 성 비위 사건 발생 가능성이 높다(권연택, 2021)는 것은 익히 알려진 사실이다. 이를 반영해 전문가들은 우선 합숙훈련 금지 방향으로 정책을 만들되 특정 유형 종목에 적용되는 엄격한 합숙훈련 규정 마련이 필요하다고 말한다. 예를 들면 단체스포츠 종목의 경우 합숙훈련 자율권을 보장하는 것이다. 합숙 훈련 참석 여부 개인 자율권 보장, 합숙훈련 중 시간 외 자율 이동권 등도 보장하는 안이다.

합숙훈련 숙소 규정도 강화도 필요하다. 미성년 선수 합숙은 일반 숙박업소 사용 금지, 이성지도자, 스태프의 숙소 출입 금지 등을 제도권 내로 편입시키는 것이다. 마지막은 미성년 선수 합숙훈련의 경우 학부모 대표 동행 및 동성 지도자/관리자(교사 등) 동행 등의 방안이 있을 수 있겠다. 하지만 이러

한 방안은 성희롱/성폭력 근절을 위한 일부이다. 결과적으로는 이를 종합 할 수 있는 세분화된 정책 마련이 필요하며 이는 양성평등을 넘어 선수 기본 인권 보장을 위해 반드시 마련 되어야 하는 정책이다.

IV. 결론

본 연구에서는 체육스포츠영역 양성평등 실현 장애요인과 이를 개선할 수 있는 정책의 방향성을 살펴 보았다. 전문가 10명을 대상으로 2021년 1월부터 2021년 4월까지 약 4개월 동안 심층인터뷰를 실시하였다. 인터뷰 결과 문제점으로는 마련된 양성평등 지침 수행이 어려운 환경과 양성평등 모니터링 부서시 문제, 양성평등 관점에서 여학생선수의 성인 직업 선수로의 연계 부족, 실질 의사결정 영역 내 견고히 자리잡은 남성중심 문화, 여성 의사결정자 할당제 역풍 우려, 성인기 여성들의 가족 구성과정에서 겪는 체육활동 참여 단절문제, 여성리더십 향상 과정에서의 여성 간 연대 부족, 일반영역 양성평등 법안의 체육계 적용 부재, 성희롱·성폭력 문제 강력 처벌 정책 시행 부재 문제가 있었다.

반면, 문제점 개선에 도움 정책 방안은 양성평등 실

현을 위한 체육계 내부 인식 공유 방향성 정책 필요, 기존 양성평등 제도의 현장 적용 여부 모니터링 실현 정책 필요, 실질 의사결정 자리 여성 참여율 확대 방향성 정책 필요, 결혼 적령기 여성 경력단절 예방 지원 정책 필요, 양성 동등 생활 체육참여 가능 정책 필요, 강력한 성희롱/성폭력 처벌규정 필요가 도출되었다.

체육계 양성평등 필요성은 모두가 인지하고 있으나 선뜻 언급하기 힘든 영역이다. 그럼에도 불구하고 반드시 달성해야 하는 영역이기도 하다. 본문에서 밝혔듯 전문가들은 양성평등과 여성 권리 향상을 유사하거나 교집합처럼 생각하였다. 남성중심 체육계에서 여성 체육인 권리향상이 곧 양성평등으로 가는 길이라 생각하는 것이다. 틀린 말은 아니다. 분명 남성과 여성을 동일선상에 놓고 봐야하는 영역도 있다. 예컨대 성희롱/성폭행과 같이 남녀 차이를 떠나 인권 차원의 공통 적용 영역도 있다. 그럼에도 불구하고 양성평등 달성을 위해서는 여성 권리향상에 대한 강제성 있는 정책은 필요하다는 입장이다. 체육계는 분명 단시간 내에 양성평등 달성이 쉽지 않은 영역인 것은 분명하다. 그럼에도 불구하고 궁극적 양성평등을 달성되어야 하며, 본 연구 도출 방안이 체육계 양성평등 달성에 작은 도움이 될 수 있기를 바란다.

참고문헌

- 강혜경(2013). 남성 육아휴직자의 양육 경험과 성별 관계의 변화. **여성학논집**, 30(2), 133-167.
- 권민정(2013). 중학교 여자 체육교사가 경험한 축구 부 감독수행 어려움에 관한 셀프 연구. **한국여성체육학회지**, 27(2), 1-18.
- 권연택(2021). 전국소년체육대회 개편안 발표에 따른 현장조사 연구. **한국스포츠학회지**, 19(2), 525-537.
- 김도연(2021). 계약직 정규직 전환 예외. <https://m.blog.naver.com/dykcpla/222505518659>. 검색일: 2022년 8월 4일.
- 김미혜, 송치선, 유경희, 이인선, 정지연(2020). **성희롱·성폭력 근절대책 성과평가 및 개선과제 연구**. 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 김상숙, 이근주(2021). 지방자치단체 남성공무원의 역차별 인식과 조직몰입에 대한 연구: 승진 및 보수공정성의 매개효과를 중심으로. **한국인사행정학회보**, 20(3), 59-83.
- 김상숙, 이근주, 김진숙, 이창길(2020). 중앙정부와 지방자치단체의 양성평등 균형인사정책 비교 분석. **한국인사행정학회보**, 19(2), 67-91.
- 김승환, 박수정, 김민규(2021). 학생선수의 성별사회 정체성, 남녀평등의식 및 양성평등 행동의도의 관계. **한국여성체육학회지**, 35(4), 69-83.
- 김양례, 한태룡(2016). 여성의 생애주기별 생활체육 현황 및 정책 방안. **한국여성체육학회지**, 30(4), 105-124.
- 김연진, 김진옥(2022). 스웨덴은 어떻게 아버지친화적인 복지국가가 되었는가? 스웨덴의 남성 부모휴가정책 발전과정과 한국에의 함의. **한국사회복지조사연구**, 73, 5-46.
- 김영미, 서수진(2016). 여성 체육전문인력 고용을 위한 수급확대 방안. **한국체육학회지**, 55(3), 95-111.
- 김현수(2020). 학생선수 스포츠인권 정책 분석과 개선방향 : (성)폭력 피해구제와 보호를 중심으로. **한국체육철학회지**, 28(3), 67-83.
- 남윤신, 주승희, 이용식, 허현미, 김동학(2017). 여성체육활성화 정책수립 방안. **한국체육정책학회지**, 15(1), 95-108.
- 마경희, 김경희, 박수범, 이솔(2016). **양성평등정책 추진 방향 연구**. 한국여성정책연구원 연구보고서 2016, 1-154.
- 맹이섭, 이완영(2017). 여성스포츠인의 사회진출 활성화 방안 연구. **한국체육학회지**, 56(5), 119-129.
- 문강분(2021). **여성 전문체육인 인권상황 실태조사**. 서울: 국가인권위원회.
- 박귀천(2022). 노동위원회 고용성차별 시정제도의 주요 쟁점에 관한 고찰. **법학논총**, 39(2), 295-328.
- 박남기, 박효원(2019). 국공립대 여성교수 현황 분석 및 비율 확대 방안 탐색. **여성연구**,

- 100(1), 161-189.
- 박상현(2020). 스포츠윤리센터의 설립 기대효과 분석 연구. **한국체육학회지**, 59(6), 449-459.
- 박장근, 임란희(2019). 여성의 생애주기별 체육 프로그램 참여에 따른 만족도 분석: 대한체육회 여성체육 활동지원 사업결과를 바탕으로. **한국스포츠학회지**, 17(3), 55-62.
- 박지연(2022, 5월, 15일). 체육인에 외면받는 스포츠윤리센터, 인력도 조사권도 부족. **파이낸셜 뉴스**. <https://www.fnnews.com/news/202202151813360738>
- 박찬웅, 김노을, 이율리, 김기성(2022). 여성의 재취업 결정요인에 관한 종단적 연구. **여성연구**, 112(1), 93-120.
- 서지현(2021). **법무부-국방부 업무협약 체결: 군(軍)성폭력 피해자 지원 강화를 위한 협력체계 구축**. 법무부 보도자료.
- 설중호, 정신교(2021). 스포츠 분야의 부패방지를 위한 성인지 감수성과 성윤리 제고방안. **한국부패학회보**, 26(4), 151-164.
- 안갑철, 범경철(2022). 스포츠계 (성)폭행의 문제점 및 그 개선안에 관한 연구. **스포츠와 법**, 25(1), 3-26.
- 여성가족부(2022). **경력단절여성 정책 패러다임, '재취업 지원→경력단절 예방'으로 확장**. 대한민국 정책브리핑.
- 오미영(2018). **제2차 양성평등정책 기본계획(2018~2022)**. 세종: 여성가족부.
- 윤기준, 신명진, 김기철(2021). 교사와 학생의 체육 수업 양성평등에 대한 인식. **홀리스틱융합교육연구**, 25(2), 117-133.
- 윤기준, 조기희, 김기철(2021). 학교체육 시설 및 용·기구 활용 현황 및 개선 방향 탐색: 양성평등 관점에서. **한국스포츠교육학회지**, 28(2), 149-166.
- 이성희(2020, 12월 11일). 학생선수 보호위해...결석허용 일수 줄이고 상시합숙 금지. **경향신문**. <https://m.khan.co.kr/national/education/article/202012111421001#c2b>
- 이수정, 김자영(2021). 성평등교육 정책에 대한 인식과 개선 방향 : 서울시교육청 사례를 중심으로. **열린교육연구**, 29(1), 119-145.
- 이원미(2020). 체육관련 기관 여성 관리자의 유리천장 경험. **한국융합과학회지**, 9(2), 20-33.
- 이윤경, 조미혜(2014). 스포츠 양성평등법 제정에 대한 소고. **한국체육학회지**, 53(4), 481-494.
- 이정규(2015). 학교체육의 양성평등 실현방안에 관한 연구: 타이틀 나인의 3가지 검사에 대한 활용. **스포츠와 법**, 18(3), 115-140.
- 이화영, 홍은아(2021). 체육계 여성 대표성문헌 분석 및 국내 경기단체 여성 임원 현황 조사를 통한 정책적 제언. **한국체육정책학회지**, 19(3), 37-50.
- 인사혁신처(2019). **2019공공부문 균형인사 연차 보고서**. 세종: 인사혁신처.
- 임새미(2022). **체육계 성평등 문화 정착을 위한 과제**. 대한민국 정책브리핑.
- 청와대(2017). **문재인 정부 국정운영 5개년 계획 및 100대 국정과제**. 대한민국 정책브리핑.
- Chang, M. W., Nitzke, S., & Brown, R.

- (2019). Mothers In Motion intervention effect on psychosocial health in young, low-income women with overweight or obesity. *BMC public health*, 19(1), 1-10.
- Kohlbacher, F. (2006). The use of qualitative content analysis in case study research. In *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* (Vol. 7, No. 1, pp. 1-30). Institut für Qualitative Forschung.
- Nowotny, H. (2018). Women in public life in Austria. In *Access to power* (pp. 147-156). Routledge.
- Piggott, L. V., Pike, E. C., & Matthews, J. J. (2018). *England: A 'sporting future' for all?*. In *Gender diversity in European sport governance* (pp. 105-116). Routledge.
- Takamine, O. (2020). Sport and gender in Japan. In *The Routledge Handbook of Sport in Asia* (pp. 386-392). Routledge.
- Walters, G., & Tacon, R. (2018). The 'codification' of governance in the non-profit sport sector in the UK. *European sport management quarterly*, 18(4), 482-500.

An Analysis of Limiting Factor of Gender Equality in Sports World and Recommendation for Policy Direction

Wanyoung Lee(Catholic Kwandong University, Research professor)

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the limiting factors of achieving gender equality in the sports world and to recommend a policy direction to improve it. For the purpose, the in-depth interview was performed with 10 experts for four months from Jan. to Apr., 2021. The limiting factors of gender equality identified included environment in which the adherence of gender equality guideline is difficult, taboo for gender equality monitoring, lack of a gender equality perspective in the transition from female student athlete to adult professional athlete, a rigid male-centered culture within decision-making structure, concerns about opposition to quota for female decision makers, career disconnection experienced by adult female athletes in the process of family formation, and the lack of solidarity among women in the process of growing women's leadership. The proposed policy direction as solutions for these problem included sharing awareness within the sports community for the realization of gender equality, monitoring whether the existing gender equality system is applied in the field, appointing more women to practical decision-making positions, supporting the prevention of career interruption for women in marriageable age, gender equality in sports, enhancement of punishment for sexual harassment and sexual violence. In conclusion, it was found, to realize gender equality in the sports world, that a compulsory system for expanding the area of women's participation should be prepared in advance, and at the same time, that a measure to consider the challenge to men's rights from a broader perspective rather than tabooing it.

Key words : Sports world, Gender equality, Limiting factor, Policy direction

논문 접수일 : 2022. 08. 08

논문 승인일 : 2022. 09. 13

논문 게재일 : 2022. 09. 30