

발간등록번호

11-1371000-001291-01

# 문화체육관광 분야 양성평등 실태조사를 위한 기초연구

2023.12.



문화체육관광부



## 제 출 문

문화체육관광부 귀하

본 보고서를  
『문화체육관광 분야 양성평등 실태조사를 위한 기초연구』의  
최종보고서로 제출합니다.

2023년 12월  
한국문화관광연구원  
원장 김 세 원



<b>제1장 서론</b> .....	<b>1</b>
제1절   연구 배경 및 목적 .....	3
1. 연구배경 .....	3
2. 연구목적 .....	3
제2절   연구 범위 및 방법 .....	5
1. 연구범위 .....	5
2. 연구방법 .....	7
<b>제2장 양성평등 실태조사의 현황 및 지표 분석</b> .....	<b>13</b>
제1절   문화체육관광 분야의 양성평등 관련 실태조사 지표 분석 .....	15
1. 문화체육관광(통합) 분야의 양성평등 관련 실태조사 지표 분석 .....	15
2. 문화예술·산업 분야의 양성평등 관련 실태조사 지표 분석 .....	22
3. 관광 분야의 양성평등 관련 실태조사 지표 분석 .....	28
4. 체육 분야의 양성평등 관련 실태조사 지표 분석 .....	38
제2절   국내외 양성평등 관련 실태조사 지표 분석 .....	43
1. 국가 양성평등 실태조사 분석 .....	43
2. 국내 타 분야 양성평등 실태조사 지표 분석 .....	45
제3절   소결 및 시사점 .....	51
<b>제3장 문화체육관광 분야의 특성 분석 및 양성평등 지표 개발</b> .....	<b>53</b>
제1절   심층면접조사(FGI) 조사 개요 .....	55
1. 조사 개요 .....	55
2. 조사 내용 .....	58
제2절   문화예술·산업 분야의 특성 분석과 양성평등 지표 개발 .....	60
1. 문화예술·산업 분야의 구조적 특징과 근로환경 .....	60
2. 문화예술·산업 분야의 성인지 감수성 .....	63
3. 문화예술·산업 분야의 특성과 양성평등 지표 개발 .....	67
제3절   관광 분야의 특성 분석과 양성평등 지표 개발 .....	72
1. 관광 분야의 구조적 특징과 근로환경 .....	72
2. 관광 분야의 성인지 감수성 .....	73
3. 관광 분야의 특성과 양성평등 지표 개발 .....	78
제4절   체육 분야의 특성 분석과 양성평등 지표 개발 .....	82
1. 체육 분야의 구조적 특징과 근로환경 .....	82
2. 체육 분야의 성인지 감수성 .....	84
3. 체육 분야의 특성과 양성평등 지표 개발 .....	87
제5절   문화체육관광 분야의 양성평등 공통 및 특성 지표의 도출 .....	92

<b>제4장 문화체육관광 분야 양성평등 실태 시범조사의 실시 및 분석</b> .....	<b>97</b>
제1절   문화체육관광 분야 양성평등 실태 시범조사의 설계 .....	99
제2절   문화체육관광 분야 양성평등 실태 시범조사의 결과 분석 .....	105
1. 분석 개요 .....	105
2. 양성평등 수준 : 근로환경 및 대표성 .....	108
3. 양성평등 수준 : 최근의 변화 및 정책 수요 .....	125
4. 양성평등 수준 : 육아 및 건강 .....	130
5. 성인지 감수성 : 조직의 성평등 인식수준 .....	155
6. 성인지 감수성 : 성인지 교육 .....	182
제3절   국가성평등지수와의 비교 .....	191
<b>제5장 문화체육관광 분야 양성평등 실태조사 시행방안 및 정책방안 제안</b> .....	<b>197</b>
제1절   문화체육관광 분야 양성평등 실태조사의 시행방안 제안 .....	199
1. 양성평등 실태조사 지표의 한계 및 시행방안 제안 .....	199
2. 양성평등 실태 시범조사의 한계 및 시행방안 제안 .....	208
3. 분야별 양성평등 실태조사의 시행방안 제안 .....	212
제2절   문화체육관광 분야 양성평등 개선을 위한 정책방안 제안 .....	219
1. 문화예술·산업 분야 양성평등 개선을 위한 정책방안 .....	219
2. 관광 분야 양성평등 개선을 위한 정책방안 .....	224
3. 체육 분야 양성평등 개선을 위한 정책방안 .....	227
<b>참고문헌</b> .....	<b>231</b>
<b>부 록</b> .....	<b>237</b>

〈표 1-1〉 문화예술·산업 분야 조사대상의 구성 .....	9
〈표 1-2〉 관광산업의 분야별 산업에서 차지하는 비중 .....	10
〈표 1-3〉 관광 분야 조사대상의 구성 .....	10
〈표 1-4〉 체육 분야 조사대상의 구성 .....	11
〈표 2-1〉 문화체육관광 분야(통합) 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석 1 .....	18
〈표 2-2〉 문화체육관광 분야(통합) 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석 2 .....	20
〈표 2-3〉 문화예술·산업 분야 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석 1 .....	25
〈표 2-4〉 문화예술·산업 분야 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석 2 .....	26
〈표 2-5〉 문화예술·산업 분야 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석 3 .....	27
〈표 2-6〉 관광 분야 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석 1 .....	32
〈표 2-7〉 관광 분야 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석 2 .....	33
〈표 2-8〉 관광 분야 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석 3 .....	35
〈표 2-9〉 체육 분야 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석 1 .....	41
〈표 2-10〉 체육 분야 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석 2 .....	42
〈표 2-11〉 국가성평등지수 지표 구성 및 2020년 지수 .....	43
〈표 2-12〉 성불평등지수(GII) 지수 지표구성과 한국의 점수 추이 .....	44
〈표 2-13〉 성격차지수(GGI) 지수 지표구성과 한국의 점수 추이 .....	45
〈표 2-14〉 국내 타 분야 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석1 .....	47
〈표 2-15〉 국내 타 분야 양성평등 관련 실태조사의 성인지 감수성 관련 지표 분석 2 .....	47
〈표 2-16〉 국내 타 분야 양성평등 관련 실태조사의 성인지 감수성 관련 지표 분석 3 .....	49
〈표 2-17〉 선행연구 분석을 통해 본 문화체육관광 분야 양성평등 주요 지표(안) .....	51
〈표 3-1〉 심층면접조사(FGI) 추진개요(요약) .....	55
〈표 3-2〉 심층면접조사(FGI) 추진개요 .....	56
〈표 3-3〉 FGI 연구 내용 .....	58
〈표 3-4〉 문화예술·산업 분야의 특성과 양성평등 지표 개발 .....	70
〈표 3-5〉 관광 분야의 특성과 양성평등 지표 개발 .....	81
〈표 3-6〉 체육 분야의 특성과 양성평등 지표 개발 .....	90
〈표 3-7〉 문화체육관광 분야 양성평등 시범조사 주요 지표(안) .....	95
〈표 4-1〉 조사 설계 .....	99
〈표 4-2〉 분야별 조사대상 .....	99
〈표 4-3〉 문화예술분야_콘텐츠 조사 대상 업종 .....	100
〈표 4-4〉 관광 분야 조사 대상 업종 .....	102
〈표 4-5〉 표본설계 .....	103
〈표 4-6〉 조사내용 .....	104
〈표 4-7〉 응답자 특성 .....	105
〈표 4-8〉 활동 분야의 성비 구성에 대한 인식 .....	108
〈표 4-9〉 2023년 신입(신진) 종사자의 성비 구성에 대한 인식 .....	109

〈표 4-10〉 최고책임자로 남성이 더 많은 이유(1+2순위) .....	114
〈표 4-11〉 최고책임자로 여성이 더 많은 이유(1+2순위) .....	115
〈표 4-12〉 중간책임자로 남성이 더 많은 이유(1+2순위) .....	117
〈표 4-13〉 중간책임자로 여성이 더 많은 이유(1+2순위) .....	118
〈표 4-14〉 활동 분야/기업 내 주요 의사결정자의 성비 구성에 대한 인식 .....	119
〈표 4-15〉 업계 내 성별에 따른 의사결정기구 임원 또는 고위직 진출 기회 차이 .....	120
〈표 4-16〉 나는 채용에 있어 성별에 따른 차별을 경험한 적이 있다 .....	121
〈표 4-17〉 나는 주요업무 배치/기회제공에 있어 성별에 따른 차별을 경험한 적이 있다 .....	122
〈표 4-18〉 나는 업무평가에 있어 성별에 따른 차별을 경험한 적이 있다 .....	123
〈표 4-19〉 나는 성별에 따른 임금 격차를 경험한 적이 있다 .....	124
〈표 4-20〉 최근 5년간 정부의 성희롱·성폭력 조치·변화가 종사 분야 내 양성평등 문화 구축에 긍정적인 영향을 미친 정도 .....	126
〈표 4-21〉 최근 5년간 정부의 성주류화를 위한 노력이 종사 분야 내 양성평등 문화 구축에 긍정적인 영향을 미친 정도 .....	127
〈표 4-22〉 종사 분야 내 양성평등 환경 조성에 필요한 지원(1+2순위) .....	129
〈표 4-23〉 현재 육아가 필요한 자녀(영아기, 유아기, 초등학생) 유무 .....	130
〈표 4-24〉 주양육자 구분 .....	131
〈표 4-25〉 하루 평균 육아시간(평일 기준) .....	132
〈표 4-26〉 일과 육아를 병행하면서 겪은 어려움(1+2순위) .....	134
〈표 4-27〉 일과 육아를 양립하는 데 필요한 지원(1+2순위) .....	136
〈표 4-28〉 활용 경험이 있는 육아 관련 지원 제도 .....	138
〈표 4-29〉 육아 관련 지원 제도 활용 경험이 없는 이유(1+2순위) .....	139
〈표 4-30〉 향후 자녀 계획 유무 .....	140
〈표 4-31〉 자녀 계획 시 고민되는 부분(1+2순위) .....	142
〈표 4-32〉 우리 분야 종사자들은 육아로 인해 일을 멈추는 것을 긍정적으로 생각한다 .....	143
〈표 4-33〉 우리 분야는 육아로 일을 멈춰야 할 경우, 여성이 휴직을 하는 경향이 있다 .....	144
〈표 4-34〉 우리 분야에서 육아로 인해 일을 멈추는 사람은 다시 업무에 복귀하기 어렵다 .....	145
〈표 4-35〉 우리 분야에서 육아를 병행하는 사람은 경력개발이나 승진이 어려운 경향이 있다 .....	146
〈표 4-36〉 우리 분야에서 육아를 병행하는 사람은 조직이나 주변에 피해를 주는 경향이 있다 .....	147
〈표 4-37〉 나는 육아휴직 제도의 존재와 나에게 육아휴직의 권리가 있다는 것을 잘 알고 있다 .....	148
〈표 4-38〉 나는 주양육자를 정한다면 여성이어야 한다고 생각한다 .....	149
〈표 4-39〉 나는 일과 육아를 병행할 경우 경력개발이나 승진상의 불이익이 있을 수 있다고 생각한다 .....	150
〈표 4-40〉 나는 육아는 부부간의 역할이 동등해야 한다고 생각한다 .....	151
〈표 4-41〉 직업생활을 영위하는 데 있어 양성평등 관련 스트레스(1+2순위) .....	152
〈표 4-42〉 양성평등 저해 요인 관련 스트레스 정도 .....	153
〈표 4-43〉 양성평등 저해 요인 관련 우울 정도 .....	154
〈표 4-44〉 업무(역량)별 선호하는 성별 1) 대표성 .....	156

〈표 4-45〉 업무(역량)별 선호하는 성별 2) 리더십 .....	157
〈표 4-46〉 업무(역량)별 선호하는 성별 3) 섬세함 .....	158
〈표 4-47〉 업무(역량)별 선호하는 성별 4) 배려심 .....	159
〈표 4-48〉 업무(역량)별 선호하는 성별 5) 위험성 .....	160
〈표 4-49〉 업무(역량)별 선호하는 성별 6) 책임감 .....	161
〈표 4-50〉 업무(역량)별 선호하는 성별 7) 서비스 .....	162
〈표 4-51〉 업무(역량)별 선호하는 성별 8) 창의력 .....	163
〈표 4-52〉 업무(역량)별 선호하는 성별 9) 친화력 .....	164
〈표 4-53〉 업무(역량)별 선호하는 성별 10) 문제해결능력 .....	165
〈표 4-54〉 내가 종사하는 분야에서는 선배나 스승, 상사가 지시하는 것은 무조건 따라야 한다 .....	166
〈표 4-55〉 내가 종사하는 분야는 후배, 부하가 자유롭게 반대 의견을 표현할 수 있는 분위기이다 .....	167
〈표 4-56〉 내가 종사하는 분야는 직무 배치 또는 역할 분담에서 전통적인 성역할 고정관념이 영향을 미친다 .....	168
〈표 4-57〉 [관광 분야] 내가 종사하는 분야는 사생활에 대한 이야기 및 관심이 많다 .....	169
〈표 4-58〉 [관광 분야] 내가 종사하는 분야는 외모 및 복장이 채용 및 평가에 영향을 미친다 .....	170
〈표 4-59〉 우리 분야는 업무상 모임(식사·술자리 등)에서 성적 행동/발언은 어느 정도 용인하는 분위기이다 .....	171
〈표 4-60〉 우리 분야에서는 업무수행에 있어 어느 정도 신체접촉은 불가피하다 .....	172
〈표 4-61〉 우리 분야에서는 어느 정도의 신체접촉(업무수행과 관계없는)은 친근감의 표현이다 .....	173
〈표 4-62〉 우리 분야에서는 성희롱·성폭력이 의심되는 사건을 발견하더라도 묵인하는 경향이 있다 .....	174
〈표 4-63〉 우리 분야에서는 성희롱·성폭력 사건의 행위자(가해자로 의심되는 사람)가 무고일 수 있다고 생각하는 경향이 있다 .....	175
〈표 4-64〉 성희롱·성폭력 사건의 가해자는 사건 이후 다시 활동할 수 없다 .....	176
〈표 4-65〉 성희롱·성폭력 사건의 피해자는 사건 이후 다시 활동할 수 없다 .....	177
〈표 4-66〉 우리 분야는 성희롱·성폭력 사건을 대응할 수 있는 체계나 창구를 지니고 있다 .....	178
〈표 4-67〉 [관광 분야] 업무상 성희롱·성폭력 발생 빈도가 가장 높은 경우 .....	179
〈표 4-68〉 성희롱·성차별 근절 대책(1+2순위) .....	181
〈표 4-69〉 최근 3년 이내(2021~2023년) 양성평등 관련 교육 수강 여부 .....	182
〈표 4-70〉 수강한 양성평등 관련 교육 유형 .....	183
〈표 4-71〉 양성평등 관련 교육 만족도 .....	184
〈표 4-72〉 양성평등 관련 교육에 대해 불만족하는 이유(1+2순위) .....	186
〈표 4-73〉 성희롱·성폭력 예방교육 빈도 .....	187
〈표 4-74〉 성희롱·성폭력 예방교육 만족도 .....	188
〈표 4-75〉 양성평등 인식교육 빈도 .....	189
〈표 4-76〉 양성평등 인식교육 만족도 .....	190
〈표 4-77〉 문화체육관광 분야 양성평등 실태조사와 국가성평등지수 유사 지표 항목 .....	191
〈표 5-1〉 심층인터뷰를 통해 분석이 필요한 추가 연구과제(예시) .....	202
〈표 5-2〉 문화체육관광 분야 양성평등 실태 시범조사의 지표 유용성 검증 .....	203
〈표 5-3〉 양성평등 실태조사 지표 변경 제안 .....	207

〈표 5-4〉 문화예술·산업분야 양성평등 시범조사의 문제점 및 개선방안 .....	213
〈표 5-5〉 관광 분야 양성평등 시범조사의 문제점 및 개선방안 .....	215
〈표 5-6〉 체육 분야 양성평등 시범조사의 문제점 및 개선방안 .....	218
〈표 5-7〉 문화 분야 남녀 종사자 간의 의사결정기구의 임원 및 고위직 진출에 대한 인식 차이 .....	219
〈표 5-8〉 육아 관련 지원제도 활용경험이 없는 이유(1+2순위, 중복응답) .....	220
〈표 5-9〉 성희롱·성폭력이 의심되는 사건을 발견하더라도 묵인하는 경향에 대한 분야별 응답 차이 .....	222
〈표 5-10〉 우리 분야는 업무상 모임(식사·술자리 등)에서 성적 행동/발언은 어느 정도 용인하는 분위기이다 (고용형태별) .....	222
〈표 5-11〉 문화체육관광 분야 직급별 성별 비중 .....	224
〈표 5-12〉 문화체육관광 분야 양성평등 교육 만족도 .....	225
〈표 5-13〉 문화체육관광 분야 성인지 감수성 .....	225
〈표 5-14〉 관광 분야 성희롱·성폭력 발생에 대한 인식 수준 .....	226

[그림 1-1] 본 연구의 추진방향 .....	7
[그림 3-1] 문화예술·산업 분야의 특징 및 성불평등 환경 .....	66
[그림 3-2] 관광 분야의 특징 및 성불평등 환경 .....	77
[그림 3-3] 체육 분야의 특징 및 성불평등 환경 .....	87
[그림 4-1] 활동 분야의 성비 구성에 대한 인식 .....	108
[그림 4-2] 2023년 신입(신진) 종사자의 성비 구성에 대한 인식 .....	109
[그림 4-3] [문화예술 분야] 직급별 성비 구성에 대한 인식 .....	110
[그림 4-4] [관광 분야] 직급별 성비 구성에 대한 인식 .....	111
[그림 4-5] [체육 분야] 직급별 성비 구성에 대한 인식 .....	112
[그림 4-6] 최고책임자로 남성이 더 많은 이유 .....	113
[그림 4-7] 최고책임자로 남성이 더 많은 이유 - 분야별, 성별 .....	113
[그림 4-8] 최고책임자로 여성이 더 많은 이유 .....	114
[그림 4-9] 최고책임자로 여성이 더 많은 이유 - 분야별, 성별 .....	115
[그림 4-10] 중간책임자로 남성이 더 많은 이유 .....	116
[그림 4-11] 중간책임자로 남성이 더 많은 이유 - 분야별, 성별 .....	116
[그림 4-12] 중간책임자로 여성이 더 많은 이유 .....	117
[그림 4-13] 중간책임자로 여성이 더 많은 이유 - 분야별, 성별 .....	118
[그림 4-14] 활동 분야/ 기업 내 주요 의사결정자의 성비 구성에 대한 인식 .....	119
[그림 4-15] 업계 내 성별에 따른 의사결정기구 임원 또는 고위직 진출 기회 차이 .....	120
[그림 4-16] 나는 채용에 있어 성별에 따른 차별을 경험한 적이 있다 .....	121
[그림 4-17] 나는 주요업무 배치/기회제공에 있어 성별에 따른 차별을 경험한 적이 있다 .....	122
[그림 4-18] 나는 업무평가에 있어 성별에 따른 차별을 경험한 적이 있다 .....	123
[그림 4-19] 나는 성별에 따른 임금격차를 경험한 적이 있다 .....	124
[그림 4-20] 최근 5년간 정부의 성희롱·성폭력 조치·변화가 종사 분야 내 양성평등 문화 구축에 긍정적인 영향을 미친 정도 .....	125
[그림 4-21] 최근 5년간 정부의 성주류화를 위한 노력이 종사 분야 내 양성평등 문화 구축에 긍정적인 영향을 미친 정도 .....	126
[그림 4-22] 종사 분야 내 양성평등 환경 조성에 필요한 지원 .....	128
[그림 4-23] 종사 분야 내 양성평등 환경 조성에 필요한 지원 - 분야별, 성별 .....	128
[그림 4-24] 현재 육아가 필요한 자녀(영아기, 유아기, 초등학생) 유무 .....	130
[그림 4-25] 현재 육아가 필요한 자녀(영아기, 유아기, 초등학생) 주양육자 구분 .....	131
[그림 4-26] 하루 평균 육아시간(평일 기준) .....	132
[그림 4-27] 일과 육아를 병행하면서 겪은 어려움 .....	133
[그림 4-28] 일과 육아를 병행하면서 겪은 어려움 - 분야별, 성별 .....	134
[그림 4-29] 일과 육아를 양립하는 데 필요한 지원 .....	135
[그림 4-30] 일과 육아를 양립하는 데 필요한 지원 - 분야별, 성별 .....	135
[그림 4-31] 활용 경험이 있는 육아 관련 지원 제도 .....	137

[그림 4-32] 활용 경험이 있는 육아 관련 지원 제도 - 분야별, 성별 .....	137
[그림 4-33] 육아 관련 지원 제도 활용 경험이 없는 이유 .....	138
[그림 4-34] 육아 관련 지원 제도 활용 경험이 없는 이유 - 분야별, 성별 .....	139
[그림 4-35] 향후 자녀 계획 유무 .....	140
[그림 4-36] 자녀 계획 시 고민되는 부분 .....	141
[그림 4-37] 자녀 계획 시 고민되는 부분 - 분야별, 성별 .....	141
[그림 4-38] 우리 분야 종사자들은 육아로 인해 일을 멈추는 것을 긍정적으로 생각한다 .....	142
[그림 4-39] 우리 분야는 육아로 일을 멈춰야할 경우, 여성이 휴직을 하는 경향이 있다 .....	143
[그림 4-40] 우리 분야에서 육아로 인해 일을 멈추는 사람은 다시 업무에 복귀하기 어렵다 .....	144
[그림 4-41] 우리 분야에서 육아를 병행하는 사람은 경력개발이나 승진이 어려운 경향이 있다 .....	145
[그림 4-42] 우리 분야에서 육아를 병행하는 사람은 조직이나 주변에 피해를 주는 경향이 있다 .....	146
[그림 4-43] 나는 육아휴직 제도의 존재와 나에게 육아휴직의 권리가 있다는 것을 잘 알고 있다 .....	147
[그림 4-44] 나는 주양육자를 정한다면 여성이어야 한다고 생각한다 .....	148
[그림 4-45] 나는 일과 육아를 병행할 경우 경력개발이나 승진상의 불이익이 있을 수 있다고 생각한다 .....	149
[그림 4-46] 나는 육아는 부부간의 역할이 동등해야 한다고 생각한다 .....	150
[그림 4-47] 직업생활을 영위하는 데 있어 양성평등 관련 스트레스 .....	151
[그림 4-48] 직업생활을 영위하는 데 있어 양성평등 관련 스트레스 - 분야별, 성별 .....	152
[그림 4-49] 양성평등 저해 요인 관련 스트레스 정도 .....	153
[그림 4-50] 양성평등 저해 요인 관련 우울 정도 .....	154
[그림 4-51] 업무(역량)별 선호하는 성별 .....	155
[그림 4-52] 업무(역량)별 선호하는 성별 1) 대표성 .....	156
[그림 4-53] 업무(역량)별 선호하는 성별 2) 리더십 .....	157
[그림 4-54] 업무(역량)별 선호하는 성별 3) 섬세함 .....	158
[그림 4-55] 업무(역량)별 선호하는 성별 4) 배려심 .....	159
[그림 4-56] 업무(역량)별 선호하는 성별 5) 위험성 .....	160
[그림 4-57] 업무(역량)별 선호하는 성별 6) 책임감 .....	161
[그림 4-58] 업무(역량)별 선호하는 성별 7) 서비스 .....	162
[그림 4-59] 업무(역량)별 선호하는 성별 8) 창의력 .....	163
[그림 4-60] 업무(역량)별 선호하는 성별 9) 친화력 .....	164
[그림 4-61] 업무(역량)별 선호하는 성별 10) 문제해결능력 .....	165
[그림 4-62] 내가 종사하는 분야에서는 선배나 스승, 상사가 지시하는 것은 무조건 따라야 한다 .....	166
[그림 4-63] 내가 종사하는 분야는 후배, 부하가 자유롭게 반대 의견을 표현할 수 있는 분위기이다 .....	167
[그림 4-64] 내가 종사하는 분야는 직무 배치 또는 역할 분담에서 전통적인 성역할 고정관념이 영향을 미친다 .....	168
[그림 4-65] [관광 분야] 내가 종사하는 분야는 사생활에 대한 이야기 및 관심이 많다 .....	169
[그림 4-66] [관광 분야] 내가 종사하는 분야는 외모 및 복장이 채용 및 평가에 영향을 미친다 .....	170
[그림 4-67] 우리 분야는 업무상 모임(식사·술자리 등)에서 성적 행동/발언은 어느 정도 용인하는 분위기이다 .....	171
[그림 4-68] 우리 분야에서는 업무수행에 있어 어느 정도 신체접촉은 불가피하다 .....	172

[그림 4-69] 우리 분야에서는 어느 정도의 신체접촉(업무수행과 관계없는)은 친근감의 표현이다 .....	173
[그림 4-70] 우리 분야에서는 성희롱·성폭력이 의심되는 사건을 발견하더라도 묵인하는 경향이 있다 .....	174
[그림 4-71] 우리 분야에서는 성희롱성폭력 사건의 행위자(가해자로 의심되는 사람)가 무고일 수 있다고 생각하는 경향이 있다 .....	175
[그림 4-72] 성희롱성폭력 사건의 가해자는 사건 이후 다시 활동할 수 없다 .....	176
[그림 4-73] 성희롱성폭력 사건의 피해자는 사건 이후 다시 활동할 수 없다 .....	177
[그림 4-74] 우리 분야는 성희롱성폭력 사건을 대응할 수 있는 체계나 창구를 지니고 있다 .....	178
[그림 4-75] [관광 분야] 업무상 성희롱·성폭력 발생 빈도가 가장 높은 경우 .....	179
[그림 4-76] 성희롱·성차별 근절 대책 .....	180
[그림 4-77] 성희롱·성차별 근절 대책 - 분야별, 성별 .....	181
[그림 4-78] 최근 3년 이내(2021~2023년) 양성평등 관련 교육 수강 여부 .....	182
[그림 4-79] 수강한 양성평등 관련 교육 유형 .....	183
[그림 4-80] 양성평등 관련 교육 만족도 .....	184
[그림 4-81] 양성평등 관련 교육에 대해 불만족하는 이유 .....	185
[그림 4-82] 양성평등 관련 교육에 대해 불만족하는 이유 - 분야별, 성별 .....	186
[그림 4-83] 성희롱·성폭력 예방교육 빈도 .....	187
[그림 4-84] 성희롱·성폭력 예방교육 만족도 .....	188
[그림 4-85] 양성평등 교육 빈도 .....	189
[그림 4-86] 양성평등 교육 만족도 .....	190
[그림 4-87] 활동 분야 성비 구성의 비교 .....	192
[그림 4-88] 직급별 성비 구성의 비교 .....	192
[그림 4-89] 일-육아 양립의 어려움 비교 .....	193
[그림 4-90] 활용 경험이 있는 육아지원제도 비교 .....	193
[그림 4-91] 자녀 계획 유무 비교 .....	194
[그림 4-92] 자녀 계획에 고민되는 부분 비교 .....	194
[그림 4-93] 육아와 경력지속의 관계 비교 .....	195
[그림 4-94] 육아와 인사상 불이익 간의 관계 비교 .....	195
[그림 4-95] 업무(역량)별 선호하는 성별 유무 비교 .....	196



# 제1장

## 서론

제1절 | 연구배경 및 목적

제2절 | 연구범위 및 방법



## 제1절 | 연구 배경 및 목적

### 1. 연구배경

- 문화·체육·관광 분야는 언뜻 여성 친화적으로 보이지만 유리천장이 존재하며 남성중심적이고 위계관계가 강한 문화로 전통적인 성역할 프레임이 은근하게 내재화 되어 있는 경향이 있음
  - 2018년 시작된 문화예술계와 2019년 체육계의 미투(#Me Too) 운동은 이러한 성불평등한 업계의 문화와 잘못된 성인지 감수성, 그리고 폐쇄적인 입직 및 경력개발 경로가 만들어낸 불행한 사건이라고 할 수 있음
  - 이후 문화체육관광부는 양성평등정책담당관을 설치하고 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육 개발 및 매뉴얼 제작, 신고센터 운영 및 법률 자문, 관련 실태조사 및 연구 강화 등을 통해 문화체육관광 분야의 잘못된 관행을 개선하기 위해 노력하였음
- 그러나 보다 근본적으로 문화체육관광 분야 전반의 양성평등 구조 및 문화를 구축하는 것이 중요하며, 이를 위해서는 무엇보다 현재 동 분야의 '양성평등 정도에 대한 현황 파악'이 우선되어야 함
- 아직 문화체육관광 분야의 양성평등 수준과 종사자의 성인지 인식과 관련한 종합적인 실태파악이 이루어지지 않은 상태로, 향후 동 분야의 양성평등 환경 조성을 위한 적절한 정책 대응방안 개발을 위해서는 이 분야 양성평등 수준·인식을 정기적으로 파악할 수 있는 통계개발이 필요함

### 2. 연구목적

- 이에 본 연구는 문화체육관광 분야의 양성평등 수준과 종사자의 성평등 인식을 종합적으로 진단하기 위한 실태조사 지표를 개발하는 연구를 수행하고자 함
  - 이를 통해 본 연구는 동 분야의 양성평등 현황을 정확하게 측정하여 정책 의사결정을 위한 도구를 확보하고, 시의적절하고 효과적인 정책방안을 제시하고자 함
- 문화체육관광 분야의 양성평등 환경 조성을 위한 실효성 있는 지표 설계 및 연구 자료를 제공하고자 함
  - 문화체육관광 분야의 양성평등 수준 및 인식을 파악할 수 있는 지표 구성을 통해, 동 분야의 현황을 정확하게 파악할 수 있도록 하며, 이를 통해 향후 문화체육관광 분야의 양성평등 정책이 보완해 나아갈 방향을 제시하고자 함

- 문화·체육·관광의 분야 간 비교를 통해 각 분야의 보완할 점을 파악하고 양성평등 환경 구축을 위한 시사점을 도출함
- 또한 이렇게 도출된 결과를 국가성평등지수와 비교하고, 국가 간 비교 등과 연결해 향후 문화체육관광 분야가 양성평등 사회 실현에 선도적 역할을 할 수 있도록 필요한 개선사항을 제시하고자 함

## 제2절 | 연구 범위 및 방법

### 1. 연구범위

#### ■ 시간적 범위

- 본 연구의 시간적 범위는 2023년 현재를 기준으로 문화체육관광 분야의 성인지 수준 및 인식을 조사하고 연구를 구성하고자 함
- 다만 선행연구 분석의 경우 최근 10여 년간 실시된 관련 연구를 종합적으로 분석하며, 특히 미투 운동이 본격적으로 시작된 2018년부터 현재까지의 선행조사·연구를 집중적으로 분석함

#### ■ 공간적 범위

- 대한민국 전체를 기본으로 하며, 해외 양성평등 지표 조사에 한해 관련 국제기구 및 포럼의 조사 결과를 분석에 포함함

#### ■ 대상적 범위

- 본 연구의 대상으로 하는 문화체육관광 분야는 문화예술·산업 분야, 관광 분야, 체육 분야로 아래와 같이 범위를 설정함
  - 문화예술·산업 분야 및 종사자의 범위 : 본 연구의 대상으로 하는 문화예술·산업은 「문화예술진흥법」 제2조(정의)의 제1항과 제2항에서 규정하는 “문화예술”과 “문화산업”으로 함. 본 연구의 조사대상으로 하는 문화예술·산업의 종사자는 「예술인 복지법」 제2조(정의) 제2항에서 규정하는 “예술인”으로 함
  - 관광 분야 및 종사자의 범위 : 본 연구에서 다루는 관광 분야의 대상적 범위는 「관광진흥법」 제2조(정의)의 제1항에 명시한 “관광사업”으로 함. 관광 분야 종사자의 범위는 「관광진흥법」 제3조(관광사업의 종류)의 제1항에서 규정한 “관광사업”에 종사하는 자를 대상으로 함
  - 체육 분야 및 종사자의 범위 : 본 연구의 대상인 체육 분야는 「국민체육진흥법」 제2조(정의) 중 제2항의 “전문체육”으로 함. 체육 분야 종사자의 범위는 “전문체육” 분야에 종사하는 선수, 지도자, 심판, 행정가로 함

#### ■ 내용적 범위

- 양성평등 관련 실태조사의 현황 및 지표 분석
  - 문화체육관광(통합) 분야의 양성평등 관련 실태조사 지표 분석
  - 문화예술·산업 분야의 양성평등 관련 실태조사 지표 분석, 관광 분야의 양성평등 관련 실태조사 지표

분석, 체육 분야의 양성평등 관련 실태조사 지표 분석

■ 국내외 양성평등 관련 실태조사 지표 분석

- 국가 양성평등 실태조사 지표 분석, 국내 타 분야 양성평등 실태조사 지표 분석

■ 문화체육관광 분야의 특성 분석 및 양성평등 지표 개발

- 문화예술·산업 분야의 특성 분석, 구조적 특징과 근로환경, 종사자의 성인지 감수성 분석과 양성평등 지표 개발
- 관광 분야의 특성 분석, 구조적 특징과 근로환경, 종사자의 성인지 감수성 분석과 양성평등 지표 개발
- 체육 분야의 특성 분석, 구조적 특징과 근로환경, 종사자의 성인지 감수성과 양성평등 지표 개발

■ 문화체육관광 분야 양성평등 실태 시범조사의 실시 및 분석

- 조사 설계 및 방법, 조사 결과 및 분석

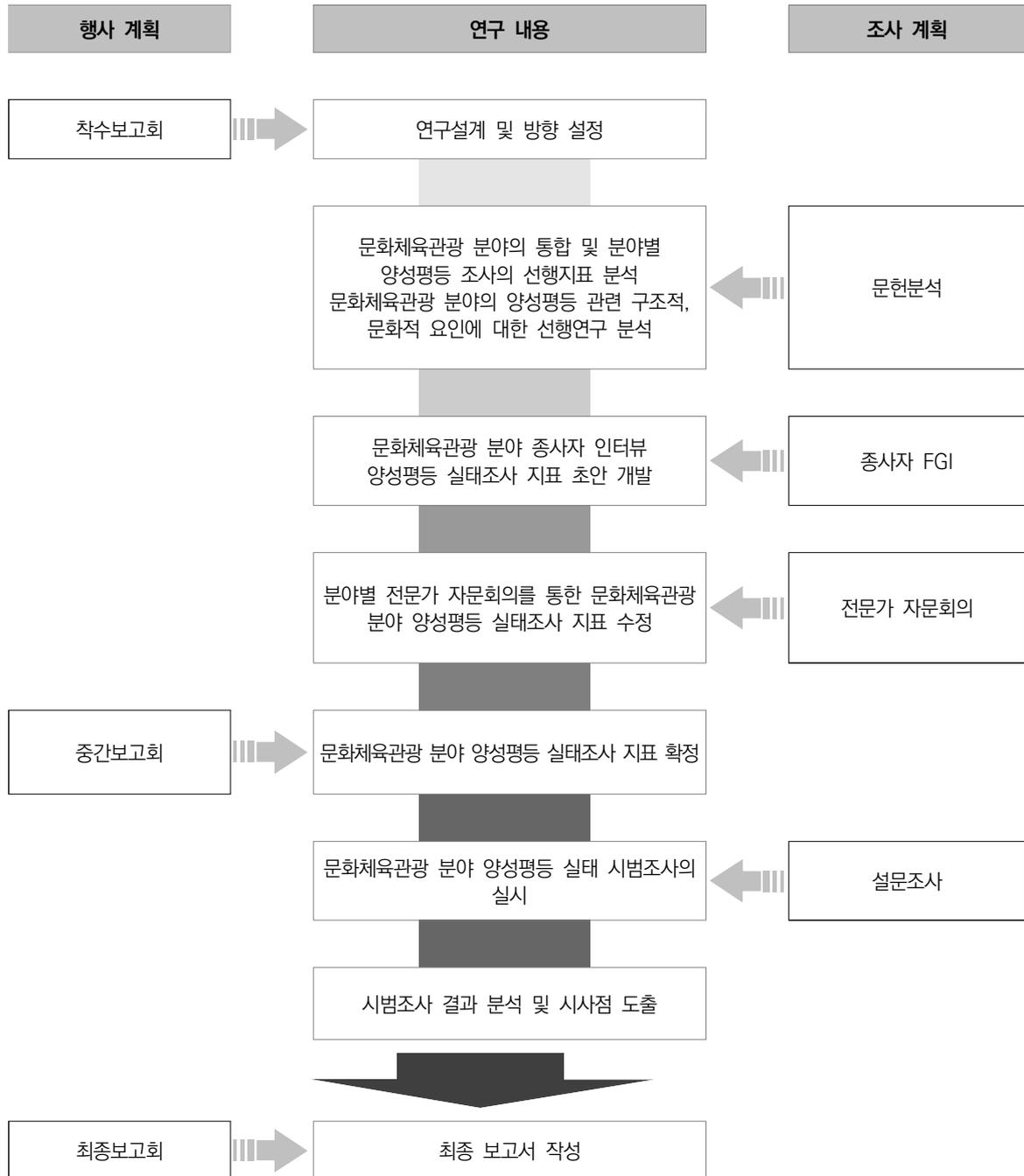
■ 문화체육관광 분야 양성평등 실태조사의 적용방안 및 정책제안

- 문화체육관광 분야 양성평등 실태조사의 시행방안 제안, 문화체육관광 분야 양성평등 개선을 위한 정책방안 제안

## 2. 연구방법

### ■ 연구 추진체계

■ 본 연구를 추진하기 위해 다음 [그림 1-1]의 추진체계를 구성하고 진행하였음



[그림 1-1] 본 연구의 추진방향

## ■ 연구방법

### Ⅰ 문헌 연구(literature review)

- 기존 양성평등 실태조사 관련 선행 연구 및 관련 문헌 검토 : 기존에 실시된 문화체육관광 분야 통합 및 각각의 분야 특화 양성평등을 다루는 관련 실태조사 연구 분석, 국내외의 타 분야에서 실시된 양성평등 관련 실태조사 연구 분석, 양성평등 정책 및 지표 관련 기존 연구보고서 및 논문 등 선행연구 분석
- 문화체육관광 분야 및 양성평등 관련 문헌 검토 : 문화체육관광 각 분야의 구조적 특징, 근로환경, 종사문화 등에 대한 보고서 및 논문 등 선행연구 분석, 양성평등 정책 관련 기존의 보고서 및 논문 등 선행연구 분석

### Ⅱ 지표·조사문항 개발 등을 위한 분야별 종사자 심층인터뷰(FGI)

- 조사목적 : 문화체육관광 분야 고유 특성 및 현안사항 등에 맞는 지표·조사문항 개발
- 조사대상 : 문화예술·산업 분야, 관광 분야, 체육 분야 종사자(개인활동가 포함)를 대상으로 함
- 조사시기 : 2023년 8월
- 조사방법 : FGI(Focused Group Interview)
- 조사규모 : 문화예술·산업 분야 총 3개 그룹(14명), 관광 분야 3개 그룹(12명), 체육 분야 4개 그룹(14명)으로 총 10개 그룹(40명)
- 조사내용 : 문화체육관광 분야 양성평등 인식과 태도, 성차별 현황, 정책 경험 등 고유한 특성에 대한 의견 청취

### Ⅲ 전문가 자문회의(In-depth interview)

- 국내외 선행조사의 지표 분석, 문화예술·산업, 체육, 관광 분야의 다양한 종사자들을 대상으로 심층인터뷰 후, 공통지표 및 특성지표(안), 설문지 질문(안)을 개발. 이후 양성평등 및 문화체육관광 분야의 전문가를 대상으로 지표 및 질문 문항에 대한 점검을 받고 업계 현황을 적절히 파악하고 향후 정책제안 도출을 위한 지표를 개발
- 양성평등 전문가 대상 자문을 실시해 국가성평등지수 및 해외 지표와의 비교 분석이 가능할 수 있도록 함. 또한 문화체육관광 분야 종사자들이 이해하기 쉬운 표현으로 질문을 구성하도록 하여 정확한 실태조사가 되도록 함

### Ⅳ 시범 설문조사

- 최종적으로 도출한 문화체육관광 분야 양성평등 실태조사를 위한 설문지를 바탕으로 시범조사를 실시하고, 지표에 대한 검증과 신뢰도 및 타당성 검토를 실시함
- 조사대상 : 문화체육관광 관련 산업 종사자 1,647명
- 조사수행 : 온라인 및 대면조사를 병행(조사원 교육을 통해 대면조사 실시)

- 조사기간 : 2023년 10월 17일 ~ 11월 23일
- 조사결과 분석 : 5점 척도를 기준으로 한 항목별 빈도분석과 함께, 성별, 연령별 종사지위별, 산업별, 사업체 규모별 교차분석을 실시해 비교분석함

## ■ 조사대상의 선정 및 범위

### Ⅰ 문화예술·산업분야의 대상 선정

- 「문화예술진흥법」 상 '문화예술' 및 '문화산업' 분야 중 예술인들의 주요 창작활동이 일어나는 주요 분야 및 직종으로 한정
- 주요 분야 및 직종에서의 양성평등 현실과 문화에 대한 조사를 통해, 문화예술·산업 분야의 양성평등 관련 주요 이슈를 파악하는 것에 집중
- 문화 분야 : 「지역문화진흥법」 상 지역문화전문인력 등을 대상으로 진행
- 예술 분야 : 공연예술, 시각예술, 문학, 전통예술을 대상으로 진행. 문화예술교육 분야 제외
- 콘텐츠 분야 : 영화·영상, 방송·미디어, 만화·웹툰·애니메이션, 출판, 음악, 게임 분야를 대상으로 진행(문학과 출판을 합쳐서 진행)
- 분야별 직종의 선정 : 창작, 실연, 무대기술, 기획·행정 분야로 나누어 각 장르별 4개 직종을 고루 선정(장르별 조정 필요)

〈표 1-1〉 문화예술·산업 분야 조사대상의 구성

분야	세부 분야	직종(안)
문화	지역문화	지역문화 매개자
예술	공연/전통예술/음악	창작자, 실연자, 기술, 기획행정
	시각예술	작가, 기획행정
	문학/출판	작가, 기획행정
콘텐츠	영화/영상	창제작, 실연, 기술
	방송/미디어	창제작, 실연, 기술
	만화/웹툰/애니메이션	작가, 작가보조
	게임	창제작, 기술

### Ⅰ 문화예술·산업분야의 대상 범위

- 문화 분야 : 지역문화진흥원의 지역문화전문인력 양성 및 배치 지원 사업 참여자 대상으로 설문 실시(지역 문화시설, 문화재단, 지역문화진흥원, 지역문화 프로젝트 등에서 종사)
- 예술 분야 : 예술활동증명 등록자를 대상으로 설문 실시(창작, 실연, 기술, 기획행정)
- 콘텐츠 분야 : 사업체 명부를 활용하여 장르별 다양하게 구성하고 예술활동증명 등록자를 대상으로 설문 실시
- 예술 분야와 콘텐츠 분야의 경우 산업의 구조와 채용방식에 상당한 차이가 있으므로, 별도로 나누어 FGI 실시하여 시범조사(안)을 구상

Ⅰ 관광 분야의 대상 선정

- 관광 분야는 양성평등에 관한 실태조사가 초기 단계인 점을 고려하여 조사 대상 선정단계에서 다음의 기준을 우선적으로 고려
  - ① 「관광진흥법」에 명시한 관광사업을 기준으로 하며,
  - ② 관광산업을 대표하는 업종을 중심으로 관광산업에서 차지하는 비중(사업체 수, 종사원 수, 매출액)을 고려
    - \* 관광편의시설업, 관광객이용시설업과 같이 복수의 업종으로 구성된 영역은 제외
  - ③ 관광산업의 주요 업종을 중심으로 양성평등 실태를 파악하는 데 집중

〈표 1-2〉 관광산업의 분야별 산업에서 차지하는 비중

분야	업체수(개)	종사자 수(명)	매출액(억원)
여행업	17,433	59,009	4,085
관광숙박업	2,327	56,320	55,994
국제회의업	1,201	8,413	6,037
카지노업	17	6,688	11,800
합계	20,978	130,430	77,916
관광산업에서 차지하는 비중	62.5%	66.7%	74.7%

Ⅰ 관광 분야의 대상 섭외

- 관광 분야의 경우 조사 대상이 대부분 관광기업에 고용된 관광종사원으로 사업체 명부를 구매 후 확인 후 표본 구성

〈표 1-3〉 관광 분야 조사대상의 구성

분야	세부 분야	직종(안)	컨택 방안
여행업	안내 인력	관광가이드, 국외여행인솔자	관통사 협회
	고객대응 등	고객 대응 담당자 등 여행업 종사원	여행업협회
호텔업	프론트데스크	프론트데스크 고객 응대 담당자, 객실관리 담당자	호텔업협회
	F&B	호텔 내 레스토랑 및 Bar의 식음료 서비스 담당자	
카지노업	딜러	카지노 딜러 등 종사원	카지노업 협회

Ⅰ 체육 분야의 대상 선정

- 체육 분야의 특징을 고려한 양성평등 지표 구성을 위해, 체육계 핵심 직군인 전문체육 분야 종사자에 초점을 맞추어 조사를 실시하였음
- 이를 위하여 전문체육의 핵심 직군인 선수, 지도자, 심판, 그리고 체육단체 종사자를 대상으로 선정하였음
- 특히 지도자의 경우 학교 환경의 영향을 많이 받는 학교운동부 지도자는 제외하고 직장운동경기부 지도자만을 대상으로 하였음
- 체육 분야 조사에서는 이들 다양한 직종의 남녀 종사자가 경험하는 근로환경 및 양성평등과 관련된

문화를 중점적으로 조사하였음. 이를 위하여 직군별로 성별과 종목을 다양하게 구성하였으며, 원활한 논의를 위하여 비교적 동질적 집단인 남녀 선수와 남녀 지도자·심판·행정가의 총 4개 집단으로 구분하여 조사를 실시함

〈표 1-4〉 체육 분야 조사대상의 구성

분야	세부 분야	직종(안)	인원	비고
전문체육	선수	직장운동경기부 선수	7	종목별 다양하게 구성
	지도자	직장운동경기부 지도자	3	종목별 다양하게 구성
	심판	국내 심판, 국제 심판	3	종목별 다양하게 구성
산업·행정	행정	체육단체 사무국장(사무총장)·행정관리직원	1	하위 직원으로 구성

#### Ⅰ 체육 분야의 대상 섭외

- 대한체육회 및 종목별 협회의 협조를 구하여 대한체육회에 등록된 전국의 직장운동경기부 선수 및 지도자, 심판을 대상으로 조사
- 프로팀 선수 및 지도자의 경우 프로스포츠협회에 협조 요청하여 조사
- 체육단체 사무국장/사무처장, 행정관리직원은 대한체육회를 통하여 종목별 협회에 협조 요청하여 조사



## 제2장

# 양성평등 실태조사의 현황 및 지표 분석

제1절 | 문화체육관광 분야의 양성평등 관련 실태조사 지표 분석

제2절 | 국내외 양성평등 관련 실태조사 지표 분석

제3절 | 소결 및 시사점



## 제1절 | 문화체육관광 분야의 양성평등 관련 실태조사 지표 분석

### 1. 문화체육관광(통합) 분야의 양성평등 관련 실태조사 지표 분석

- 2018~2019년 문화예술 및 체육계를 중심으로 미투(#Me Too) 운동이 확산된 후, 동 분야의 성불평등한 문화와 이를 야기하는 구조적 문제, 근로환경 등에 대해 사회적으로 문제가 제기되기 시작함. 이후 정부 차원에서 문화체육관광 분야를 대상으로 한 양성평등 관련 조사 및 연구가 다수 진행됨
  - 문화체육관광분야는 문화체육관광부에서 소관하는 분야이지만, 상호 이질적인 성격으로 분야의 특수성에 따라 별도로 정책을 수립 및 관리하여 옴
  - 그러나 양성평등 관점에서는 인맥 중심의 직업기회 발생 구조와 강한 위계관계, 남성중심주의의 만연이라는 공통점이 성불평등 문제를 야기하고 있는 상황으로, 공통적 요소가 많아 분야 통합 실태조사가 이루어져 왔음
- 문화체육관광 분야 통합 양성평등 실태조사를 실시한 대표적인 선행연구로는 「문화체육관광 분야 성인지 현황 조사 분석 연구(2019)」, 「문화체육관광 분야 양성평등 지표 개발 연구(2020)」, 「문화체육관광부 성인지 통계 분석 연구(2021)」가 있음. 각각의 연구는 조사목적과 대상이 달라 조사항목에도 차이를 보이고 있음
- 한국문화관광연구원의 「문화체육관광 분야 성인지 현황 조사 분석 연구(2019)」의 경우 동 분야의 공공기관·협회·교육기관 종사자들을 대상으로 근로환경, 대표성, 돌봄 현황 등을 조사하여 여성친화적으로 보이는 업계의 비친화적인 실상을 드러내는 데에 기여하였음
  - 이 연구는 지표의 구성에 있어 문화체육관광 분야에 특수성을 잘 반영해 성불평등이 일어나는 구조적 맥락을 드러내는 데에 효과적이었음
  - 그러나 지표 수가 다소 적고, 근로환경에만 집중된 조사로 종사자의 노동에 간접적으로 영향을 미치는 외부여건에 대한 파악하는 데에는 한계가 있었음. 또한 성인지 감수성에 대한 조사 문항이 부족하여 업계 문화의 현황과 영향을 파악하기 어려움
- 한국여성정책연구원의 「문화체육관광 분야 양성평등 지표 개발 연구(2020)」는 앞선 선행연구보다 폭넓은 지표를 개발하였는데, 특히 국가성평등지표와 비교할 수 있도록 일부 지표를 구성하고 있다는 점에서 특이할만함
  - 그러나 제시하는 지표의 수가 과도하게 많으며, 일부 문항의 경우 기존 문화체육관광부에서 실시하는 실태조사와 중복되기도 함. 또한 업계와 종사자의 양성평등 수준과 인식을 조사하고자 하는 조사목적과는 다른 지표도 있어 일부 정리가 필요하다 판단됨
  - 또한 문화체육관광 분야의 고유한 정책목표와 맞지 않는 지표도 있어 자칫 잘못된 시사점을 도출할

우려가 있음. 예를 들어 지원사업의 수혜자 성비 지표의 경우, 지원사업의 목적이 예술작품의 수월성과 프로젝트의 실현가능성을 고려할 뿐 성별은 전혀 고려되지 않는다는 현실을 고려할 때 해석에 주의가 필요한 지표라 판단됨. 우리 문화예술 창작의 활성화라고 하는 우리 문화정책의 목표를 고려할 때, 분야 고유의 목적을 해치지 않는 선에서 양성평등 지표 구성이 필요함

- 기존 양성평등 지표와의 연관성은 높으나, 역시 성인지 감수성에 대한 문항은 부족해 업계의 문화적 특징에 의한 성불평등을 파악하기 어려움

■ 한국여성정책연구원의 「문화체육관광부 성인지 통계 분석 연구(2021)」는 기존 문화체육관광부의 국가승인통계를 양성평등 관점에서 2차 분석하고 있는데, 각각의 통계가 모집단, 생산시점의 차이로 지표 간 정합성이 떨어지고, 비균등한 지표 구성으로 분야 간 비교에 많은 한계가 있음

■ 그 외 문화체육관광 분야 통합 양성평등 실태조사를 실시한 선행연구로는 「성별 문화인력 통계DB 관광체육 분야(2009)」, 「2011년 성별 문화관광체육인력 실태조사(2012)」, 「문화·체육·관광 분야 성희롱·성폭력 실태조사 방법연구(2020)」가 있음. 역시 이 각각의 연구도 조사목적과 대상이 달라 조사항목에도 차이가 있음

■ 한국문화관광연구원의 「성별 문화인력 통계DB 관광체육 분야(2009)」, 「2011년 성별 문화관광체육인력 실태조사(2012)」는 성인지적 관점에서 성별에 따른 관광·체육 분야 인력의 현황파악을 통해 동 분야의 고용확대방안 수립 및 지속성장력 확보를 위한 기초 자료를 제시하는 데에 기여하였음

- 두 연구는 관광과 체육 분야의 근로환경, 교육, 돌봄 등에 대한 폭넓은 조사를 통해 인력들의 고용과 관련한 현황을 알아보는 데에 많은 의미가 있었음
- 그러나 두 연구 모두 성인지 감수성에 대한 문항이 부족하여 동 분야의 전반적인 양성평등에 대한 인식을 알아보는 데에는 한계가 있었음
- 또한 2009년 연구의 경우 관광, 체육 분야에 대한 인력 분류체계가 체계적이지 못하다는 한계가 있었고, 특히 체육 분야는 전 분야의 응답자 수 중 여성의 수가 적어 연구결과를 일반화하기 어렵다는 문제가 있음
- 「2011년 성별 문화관광체육인력 실태조사(2012)」연구는 2009년 연구의 한계점을 극복·보완한 연구로 문화관광체육 분야가 타 산업과 비교하여 여성 참여가 높은 분야임에도 성별에 따른 월평균 임금 격차와 직장 내 인사관리의 성차별이 남성에 비해 여성이 높다는 결과 밝힘
- 또한 성인지적 관점에서 여성 종사자의 업무역량 강화 및 인사관리에서 성평등 제도 정착과 인식향상이 더 요구된다는 시사점을 도출함
- 그러나 성인지 문항이 모두 복리후생의 문항으로 통합되고 지표의 수가 적어 추후 더 많은 문항 개발이 필요함

- 한국여성정책연구원의 「문화·체육·관광 분야 성희롱·성폭력 실태조사 방법 연구(2020)」는 기존에 전국적으로 실시된 성희롱·성폭력 실태조사 자료들을 비교·검토 후 실태 파악과 이를 통해 성폭력 방지와 피해자 보호하는 개선방안을 제시함
  - 이 연구는 기존 성희롱·성폭력 실태조사들의 성희롱·성폭력 개념 및 법이 모호함을 지적하고 각 조사의 조사항목 측정 방식과 내용 통일성을 위한 방안을 제시함. 이를 통해 표준적 조사도구의 필요성과 체계적인 공통지표 개발이 요구를 제시함
  - 그러나 조사대상이 여성에만 한정되어 해당 분야 종사자의 양성의 의견이 반영되지 않음. 성별뿐만 아니라 조사대상의 연령, 직종의 다양성 부족으로 연구결과를 해석하는 데에 한계가 있음
- 문화체육관광 분야를 통합으로 양성평등 실태를 조사한 선행 연구들은 모든 지표가 '근로환경'에 있어 성별 구성 차이를 드러내는 데에 상당히 초점을 맞추고 있다는 공통점이 있음
  - 특히 조직 내 종사자의 성비·임금, 직급별 성비, 근속연수 성비 차이, 의사결정과정에서의 성비 구성 등은 여성친화적으로 보이거나 상위 직급으로 갈수록 그렇지 않은 문화체육관광 분야의 양성평등 현실을 드러내주는 가장 중요한 지표로 판단됨
  - 또한 프리랜서 비율이 높아 직업안전성이 떨어지고 그것이 성불평등의 주요 원인으로 작용하는 분야의 특성상 근로형태에 따른 성비 구성 조사는 동 분야에서 반드시 파악되어야 하는 부분임
- 아울러 종사자의 경력에 영향을 미치는 정책적 요인에 대한 조사는 동 분야 양성평등의 현황을 폭넓게 이해하는 데에 필요함
  - 여성의 사회진출과 경력유지에 직접적인 영향을 주는 육아휴직, 돌봄 시설의 유무 등 관련 정책 및 환경 조성에 대한 조사는 업계의 양성평등에 간접적으로 영향을 크게 미치는 요소이므로 향후 지표 구성에 있어 고려할 필요가 있음

〈표 2-1〉 문화체육관광 분야(통합) 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석 1

과제명	문화체육관광 분야 성인지 현황 조사 분석 연구 (한국문화관광연구원, 2019)	문화체육관광 분야 양성평등 지표 개발 연구 (한국여성정책연구원, 2020)	문화체육관광부 성인지 통계 분석 연구 (한국여성정책연구원, 2021)	
조사목적	문화체육관광의 공공기관·협회·교육기관의 현황을 성인지적 관점에서 파악, 의사결정과정 내 성평등 등 정책제언의 도출	문화체육관광 분야의 양성평등 수준을 점검할 수 있는 지표 개발, 국가 성평등지표와의 비교 가능한 지표 구축	문화체육관광부의 기존 국가승인통계를 양성평등 관점에서 분석하고 조합하여, 새로운 성인지 통계 지표체계를 구성	
조사대상	문화체육관광 분야의 공공기관, 협회 및 교육기관 144곳	(지표 연구만 진행하여, 별도 조사 없음)	(기존 조사결과 활용으로, 별도 조사 없음)	
특징	<ul style="list-style-type: none"> <li>문화체육관광 분야의 영향력 있는 주요 기관의 실태를 양성평등의 관점으로 조사</li> <li>(가치)문화 분야 젠더구조지수(Cultural Gender Structure Index)개발을 통해 국제 성평등 지수와의 비교분석 시도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존 양성평등 지표와의 비교 가능한 지표와 문화체육관광 분야 고유 특징을 반영한 지표로 구성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존의 문체부 국가승인통계 중 성별 구분이 가능한 조사에서 기초 통계를 추출해, 성별 비교함(인력 과 노동환경 / 여가와 문화 / 건강 과 생활체육)</li> </ul>	
한계	<ul style="list-style-type: none"> <li>문화예술·문화산업 분야에 치우쳐져 조사. 관광 및 체육 분야에 대한 실태 파악 부족</li> <li>성인지 감수성에 대한 조사 문항 부족</li> <li>경력단절 등 양성평등 주요 지표 누락</li> <li>기관 중심의 조사로 프리랜서 누락</li> <li>근로환경에 집중한 지표 설계로 교육, 건강 등 종사자의 외부여건에 대한 파악에 한계</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문화체육관광 분야의 고유한 정책 목표나 업계특징과 맞지 않은 지표의 설계로, 잘못된 시사점 도출 우려(지원사업 수혜자 성비 등)</li> <li>일부 문항 기존 문체부 실태조사와 중복 - (성희롱·성폭력, 고용보험, 부당계약 등)</li> <li>종사자 대상 조사와 맞지 않은 국민 성별 여가·향유실태 조사문항</li> <li>성인지 감수성에 대한 조사 문항 부족</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존 국가승인통계의 2차 활용으로, 양성평등 고유의 특징을 반영한 지표 개발이 미흡</li> <li>각각의 국가승인통계의 조사목적의 차이로 양성평등 정책을 위한 시사점 도출 한계</li> <li>각각의 통계의 모집단 및 생산시점의 차이로 지표 간 정합성이 떨어짐</li> <li>문화, 체육, 관광 분야 간 비균등한 지표 구성으로 분야 간 비교에 한계</li> </ul>	
조사 지표	종사자수	-	종사자 성비	공연시설 및 단체의 연간 인력 현황 문화체육관광 광산업 종사자수, 스포츠 산업 종사자수, 관광사업체 업종별 평균종사자, 신규채용, 이직자 현황
	고용형태	성별 고용형태(정규직, 비정규직) 성별 신입직원 고용형태(정규직, 비정규직)	성별 고용형태(상용근로자, 전문직)	전업예술인 종사여부, 전업/겸업예술인 고용형태, 지난 1년간 프리랜서 종사경험, 문화예술교육사 자격증 보유여부 관광사업체 종사자 자격증 보유 현황 등
	임금	성별 평균 연임금	성별 평균 월임금, 성별 개인 소득수준, 성별 평균계약금액	저작권 보유여부, 가구 총수입, 가구 총지출, 예술활동 수입, 비예술활동 수입
	근속연수	성별 평균 근속연수	성별 활동경력·근무기간	예술활동 활동경력, 입문 경로
	경력단절	-	경력단절 기간, 경력단절 이유	경력단절, 경험, 횡수, 기간, 이유
	고용보험	-	고용보험 가입여부·기간	공적연금, 건강보험, 산재보험, 고용보험 가입 여부, 실업급여 수혜, 업무상상해 피해보상
	부당행위	부당계약	-	성별 비공식계약, 부당계약 체결 경험

과제명		문화체육관광 분야 성인지 현황 조사 분석 연구 (한국문화관광연구원, 2019)	문화체육관광 분야 양성평등 지표 개발 연구 (한국여성정책연구원, 2020)	문화체육관광부 성인지 통계 분석 연구 (한국여성정책연구원, 2021)
대표성	직급구성	직급별 성비, 법인대표자 성비	4급 이상 공무원 성비, 공공기관 대표 및 임원 성비, 관리직 성비(사업체), 대표&임원 성비(비영리법인)	대표자 성비(관광사업체, 광고사업체, 스포츠산업, 문체부 관리직)
	의사결정 참여	의사결정과정 성비, 지원사업 심사위원 성비	문체부 위원회 성비, 공모사업 심사위원 성비	정부위원회 위촉직 성비
교육		-	대학 전공교수 성비, 체육등록지도사 성비, 관련학과 대졸자 성비, 관련 전공 고등교육 학생 성별 비율, 종사자 성별 평균 교육연수	-
창작활동		-	공모사업 수혜자수 성비, 공모사업 성별 지원금액	활동 예술분야, 예술활동 발표횟수, 개인창작공간 보유여부·소유형태 등
건강		-	성별 주관적 워라벨 수준, 성별 스트레스 인지율, 성별 우울감 경험률	건강상태, 건강유지방법, 지난 1개월 간 신체적·정신적 문제로 인한 지장 여부
돌봄		성별 육아휴직 신청자 수, 기관별 보육지원제도 운영현황(보육시설, 출퇴근시간조정, 조기퇴근제)	성별 육아휴직 신청자 수, 성별 출산휴가 사용자수, 성별 출산·돌봄으로 활동의 어려움	-
성인지 감수성	성평등 의식	-	성별 성평등 의식, 성평등 문화정책, 주요 조치에 대한 국민의 인지도 및 동의 정도	-
	성차별	-	성별 성차별 경험	-
성희롱 · 성폭력	피해정도 · 대응	-	성별 성희롱·성폭력 피해율, 피해유형, 대응방법, 목격빈도, 심각성 인식	-
	예방정책	-	예방교육 참여율, 조치 인지율, 해결 신뢰도	-
그 외	여가향유	-	국민 성별 여가활동 참여율, 국민 성별 여가시간 통제감	여가생활 지출금액, 여가비용 충분도, 여가시간, 만족도, 일-여가 균형 등
	활동참여	-	국민 성별 문화예술, 체육 참여율 국민 성별 비용부담으로 인한 참여장애	여가활동 분야, 여가정책 만족도 등

〈표 2-2〉 문화체육관광 분야(통합) 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석 2

과제명	성별 문화인력 통계DB 관광체육 분야 (한국문화관광연구원, 2009)	2011년 성별 문화관광체육인력 실태조사 (한국문화관광연구원, 2012)	문화·체육·관광 분야 성희롱·성폭력 실태조사 방법연구 (한국여성정책연구원, 2020)
조사목적	기존 연구의 한계를 극복하고 성인지적 관점에 기반한 인력개발 정책의 근거자료 마련을 통해, 성별 관광·체육 인력의 고용확대방안 수립 및 지속성장력 확보	성인지적 관점에 기반한 전문 문화인력 개발 정책 수립을 위한 근거 자료 마련. 관련 분야 성별 문화인력 현황 파악을 통해 고용 확대 및 지속적인 성장력 확보를 위한 기초 자료 제시	문화예술 및 체육계의 성희롱·성폭력 실태 파악 및 관련 대책 마련. 이를 통해 성폭력 방지와 피해자 보호
조사대상	관광사업체에 종사하는 문화인력 및 관광 분야 예비인력과 체육 분야 종사자 및 예비인력	관광사업체 종사자, 기획 및 행정 업무를 수행하는 인력, 교육기관에서 종사하는 인력. 체육 분야 종사하는 인력	(기존 평가지표 활용으로, 별도 조사 없음)
특징	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기존연구자료 재분석을 통한 현 실적인 통계지표 생산</li> <li>• 인력 실태조사 결과 분석을 통해 인력통계 DB 구축을 통해 인력 수요예측 및 정책방안 수립</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2009년 시행된 성별문화인력 실태 조사 보완 및 기존 자료의 한계 점 극복</li> <li>• 타 산업과 비교하여 여성참여가 높은 분야임에도 성별에 따른 월 평균 임금격차와 직장 내 인사관 리의 성차별이 남성에 비해 여성 이 높다는 결과 밝힘</li> <li>• 여성 업무역량 강화 및 인사관리 에서 성평등 제도 정착과 인식에 대한 공감대 확산 요구에 대한 시사점 도출</li> <li>• 체육 분야 기초통계조사를 통한 모집단 확보 및 현황 등 기초자료 구축</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전국단위로 실시된 성희롱·성폭 력 실태조사도 함께 비교 및 검토 후 개선방안 제시</li> <li>• 문화예술·체육계 여성들의 실제 경험을 바탕으로 조사를 수행하 였으며, 이를 통해 정확한 문제점 을 파악하고 조사 결과를 바탕으 로 성희롱·성폭력 예방 및 대응 에 대한 제언을 제시</li> <li>• 기존 성희롱·성폭력 실태조사의 성폭력 개념이 법과 전국 조사에 서 사용된 것과 차이를 보임. 이 를 위해 각 조사의 조사항목 측정 방식 및 내용 통일성 제공함</li> <li>• 표준적 조사도구의 필요성을 제 시하고 체계적인 공통지표 개발</li> </ul>
한계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱·성폭력 성차별에 대한 문 항부족으로 성인지적 관점에서 의 한계</li> <li>• 관광산업 관련 전문인력과 일반 인력의 분류체계 부족으로 정확 한 인력현황 파악에 한계</li> <li>• 체육인력 관련 직업, 직무, 직능 에 대한 체계부족으로 모든 종류 가 함축되어 반영됨</li> <li>• 체육 분야 응답자 중 전 분야에서 여성의 수가 적어 성별차이를 일 반화하는 데 한계가 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱·성폭력 성차별에 대한 문 항부족으로 및 성인지 감수성에 대한 관점 부족</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 조사 대상이 여성에 한정되어 있 어 해당 분야에서 일하는 양성 의 의견이 반영되지 않음.</li> <li>• 다양한 연령층 및 직종 종사자 대상이 아님</li> <li>• 조사 대상이 자발적으로 참여한 것이 아닌 조사 대상자 선정 과정 에서 표본추출 방법에 한계 있음</li> </ul>
조사 지표	인구통계적 특성	성별/연령/직장 및 활동지역/주거지역/학력 및 전공/가사노동시간/자녀유무/양 육문제/모성관련국가지원	학력 및 전공/성별 고용 현황/ 성별/연령/결혼유무/학력
	고용특성 (근로환경)	고용형태	전공과 업무 일치도/구직을 위한 교육/최종학위 외 별도 교육 이수 여부/계열별 취업경로/구직시 애로사항/자격증/이직 횟수 및 사유/실업상태 기간/실업급여 수령 여부/초과 근무시간/휴가 사용일수/현업 외 경제활동/수입 및 부수입/직무 만족도/현재 목표 지위/승진 소요기간

과제명		성별 문화인력 통계DB 관광체육 분야 (한국문화관광연구원, 2009)	2011년 성별 문화관광체육인력 실태조사 (한국문화관광연구원, 2012)	문화·체육·관광 분야 성희롱·성폭력 실태조사 방법연구 (한국여성정책연구원, 2020)
	임금	유급휴가일수와 실사용일수/무급휴가일수와 실사용일수	-	소득/월평균 가구소득
	근속연수	한달 근무일수	근무 일수/평균 근무시간	-
	경력단절	-	휴직 경험 여부	-
	고용보험	4대보험 가입 여부	-	-
부당행위	부당계약	-	-	계약체결방식/계약기간
대표성	직급구성	-	-	-
	의사결정 참여	-	-	-
교육	학위과정 외 직업능력향상 교육 경험/취득 자격증유무	직업능력 향상 교육 참여 여부, 기간, 시간, 만족도, 중요요소/향후 희망 교육 분야	-	
창작활동	-	-	-	
건강	-	-	장애여부	
돌봄	보육관련 시설 및 지원체계 마련 여부	복리후생과 제도사용 유무(육아휴직, 근로시간 단축제, 시차출퇴근제)/가사노동 시간	-	
성인지 감수성	성평등 의식	채용선발/승진선발/직무배치/교 육훈련/임금수준/복리수생의 성평등인식	육아 휴직 신청 하지 않은 이유/자녀 보육 책임자/모성관련 지원 경험 유무/모성관련 지원 제도명/일·가정 양립을 위해 해결되어야 할 문제	관련 정책 인지 및 방지 욕구
	성차별	-	-	-
성희롱· 성폭력	피해정도 ·대응	-	-	피해경험/피해대응/목격경험/성 폭력관련인식/가해경험/성폭력관 련요인
	예방정책	-	-	예방교육 참석여부/교육방법/도움정도/개 선점
그 외	여가향유	순수 여가시간	여가 시간/자기개발시간	-
	활동참여	추가활동시간 및 자기개발시간	-	-

## 2. 문화예술·산업 분야의 양성평등 관련 실태조사 지표 분석

### ■ 문화예술·산업 분야 양성평등 관련 연구 및 실태조사의 흐름

- ▣ 문화체육관광 분야 통합 조사 외에도, 각각의 분야의 특성에 맞추어 한 양성평등 관련 실태조사 연구가 다수 이루어짐
- ▣ 문화예술·산업 분야의 경우 여성 종사자가 비교적 많아 여성친화적인 업계로 인식되었던 탓에 양성평등에 대한 고려의 필요성이 거의 제기되지 않아 왔음
  - 그러나 2000년대 후반부터 일부에서 문화예술·산업 분야에 뿌리 깊은 남성중심 문화에 대해 문제를 제기하면서, 업계 구조적 특성에 따른 종사자의 고용형태 및 고용환경의 성별 차이에 대해 조사하기 시작함
  - 이후 2018년 문화예술분야의 미투 운동이 사회적 문제로 제기되면서, 업계의 근로환경 뿐만 아니라 성평등 인식·수준·불평등 요인 등 문화적 요인에 대해서도 관심을 가지는 연구가 등장함
- ▣ 미투 운동 이후 문화예술·산업분야의 양성평등과 관련한 연구는 주로 성희롱·성폭력과 관련한 지표 개발에 상당히 많은 연구가 초점이 맞추어졌으면 그 결과 많은 관련 지표가 개발되게 됨

### ■ 주요 양성평등 관련 연구 및 실태조사 현황 및 지표

- ▣ 고용특성에 따른 성별 차이의 분석 연구
  - 「2009 성별 문화인력 통계DB(한국문화관광연구원, 2009)」의 경우 주로 업계의 노동특성에 따른 고용안정성, 고용특성, 고용현황 등에 대해 조사해, 근로환경에 있어 남녀 불평등한 구조를 성비 차이로 드러내고자 함. 또한 여성 종사자의 경력지속 장애요인인 보육 현황을 조사하는 문항도 구성함(표 2-3))
  - 「출판분야 성인지 인권환경 실태조사 결과 보고서(한국문화관광연구원, 2019)」는 기존 출판 분야 실태조사가 소수 인원을 대상으로 진행된 것과 달리 1000명이 넘는 표본으로 기초 데이터를 마련하였고 출판 분야의 일반현황과 성별, 연별, 직급별에 따른 성인지 의식과 통념 등 차이를 세분화하여 실태조사 분석함으로써 객관성 있는 데이터를 제공함. 특히 이 연구는 근로환경과 관련한 다양한 내용을 지표로 구성하여 고용특성 및 환경적 요인이 양성평등 환경 구축에 어떻게 기여하였는 지에 대해 조사함(표 2-4))
  - 그러나 이 연구는 동시에 조사된 공연예술, 대중문화예술 분야 성폭력 실태조사와 조사 방법, 표본 수집방법, 설문 문항 등의 차이가 있어 분야별 비교가 어려움. 이 연구의 한계점을 토대로 문화예술·산업에 모두 적용하고 비교 분석할 수 있는 실태조사가 요구됨
  - 「성인지적 관점 도입을 통한 문화인력 통계 자료 생산의 발전방안 연구(한국여성정책연구원, 2013)」는 현재 발간하고 있는 문화산업 분야의 자료들을 문화‘산업’조사와 문화‘인력’조사로 나누어 분석하고

각각 산업조사와 인력조사를 위해 종사자 현황을 따로 분류하여 비교 분석함. 이 분석을 통해 문화산업 분야 여성인력 정책개발, 집행, 평가에 있어 객관적이고 실증적인 자료를 제공함(〈표 2-5〉)

- 그러나 분석에 활용한 기존 조사 결과들이 여성 인력의 고유한 특성을 파악할 수 있는지 알 수 없고 연차별 조사연구가 수행되지 않아 시계열적 분석의 제약이 있음. 또한 기존의 자료에 대한 2차 분석으로 조사시기와 모집단이 통일성이 없고, 조사 대상이 한정되어 세부산업별, 직무별 인력현황에 대한 자료 파악이 불가능하며 조사 결과를 활용하고 해석하는 데 한계가 있음

#### ■ 성평등 환경 조성 및 정책에 대한 평가

- 그 외에도 향후 양성평등 환경 개선을 위해 현재 실시되는 정책에 대한 인지도나 양성평등 환경 조성을 위해 미흡한 점에 대한 조사를 실시, 정책제언 사항을 도출하는 선행연구들이 진행되었음
- 「문화정책의 성인지 분석평가 지표 개발과 적용(한국문화관광연구원, 2005)」연구는 성별에 따른 차별적 요소를 고려하여 여성부 기본 지표를 토대로 양성평등에 따른 문화정책 평가지표를 제시하였음. 이를 통해 문화 분야의 차별화된 지표를 개발함. 또한, 성별의 영향에 따른 평가체계 정립의 필요성을 제시함으로써 이 지표는 성인지적 요소가 고려되어야 하는 타 분야 특성 상황에 따른 수정 후 적용이 가능해 보임(〈표 2-5〉)

#### ■ 성희롱·성폭력 실태조사 지표 일부 반영

- 문화예술계 ‘미투 운동’ 이후 성희롱·성폭력 근절을 위한 실태조사와 관련 요인과 영향에 대한 현황 파악 및 분석을 통한 문화예술 분야 특성을 반영한 정책제언 및 통계 자료에 대한 연구가 다수 수행되었음
- 「문화예술 분야 성희롱·성폭력 실태조사 보고서(한국문화관광연구원, 2021)」는 예술 관련 분야에서 활동한 문화예술인을 대상으로 문화예술계 특성을 고려한 지표를 통해 성희롱·성폭력 피해에 대한 문화체육관광부의 공동조사표(‘20년 연구)를 기본으로 문항별 적정성에 대한 사전 연구와 내. 외부 전문가 자문회의, 현장 의견 수렴, 사전 설문 조사 등을 거쳐 분야별 특성에 맞게 설문 문항 및 조사방법을 설계함(〈표 2-4〉)
- 이 자료는 문화예술계 특성을 고려한 비교적 최근 성희롱·성폭력 피해 실태조사임. 그러나 지표 수가 적고, 성희롱·성폭력에만 집중되었기 때문에 성인지 감수성 및 성차별 현황과 그 영향 파악이 어려움
- 「게임·음악산업 분야 성희롱·성폭력 실태조사 연구(한국문화관광연구원, 2023)」는 국내 콘텐츠 산업분야의 성희롱·성폭력 현황과 관련 요인 및 영향 등에 대한 파악 및 분석을 통해 해당 분야별 특성을 반영한 실효성 있는 통계자료임. 이를 통해 국내 콘텐츠산업(게임·음악산업) 분야의 성희롱·성폭력에 대한 인식 수준이 높지 않다는 것을 알아냄(〈표 2-4〉)
- 그러나 성희롱·성폭력의 피해, 대응, 예방정책 등에 초점을 맞춘 연구이다 보니, 지표가 해당 부문에 치우쳐져 있으며, 그 외의 근로환경과 관련한 문항은 상대적으로 적음. 성인지 감수성과 관련된 문항을 일부 찾아볼 수 있음

Ⅰ 성인지 감수성 조사 일부 반영

- 미투 운동 이후 문화예술·산업 분야의 성인지 감수성에 대한 문제가 제기되면서 인식 조사가 활발히 진행되었으나 전반적으로 문항 수가 많지는 않음. 「문화정책의 성평등 관점 정착과 발전방향(한국문화관광연구원, 2019)」의 경우 다양한 문화 분야 성평등 인식을 조사했는데, 종사자의 성역할 고정관념, 성별에 따른 기회 차이, 성평등에 대한 성별 인지도 차이 등에 대해 조사하는 지표를 구성함(〈표 2-3〉)
- 공연예술분야의 성희롱·성폭력 관련 환경을 주로 조사한 「공연예술분야 성인지 인권환경 실태조사(한국문화관광연구원, 2019)」의 경우도 업계의 성평등에 대한 인식도를 일부 조사하였는데, 특히 예술계에 만연한 여성의 성적 대상화나 희식 자리에서의 성적 농담에 대한 인식 수준 등을 조사함(〈표 2-3〉)

〈표 2-3〉 문화예술·산업 분야 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석 1

과제명		2009 성별 문화인력 통계DB (한국문화관광연구원, 2009)	문화정책의 성평등관점 정착과 발전방향 (한국문화관광연구원, 2019)	공연예술분야 성인지 인권환경 실태조사 (한국문화관광연구원, 2019)	
조사목적		성별 특성을 고려한 체계적인 문화인력 현황분석 및 통계 자료화를 통해 인력활용의 효과를 극대화할 수 있는 데이터 구축	정책담당자의 성평등 인식조사를 통해 문화 분야의 성불평등 요인과 정책 이슈 등을 파악해 성평등 문화정책 수립을 위한 기초자료로 활용	공연예술계 특성을 반영한 성인지 현황 및 성희롱·성폭력 실태에 대한 조사를 통해 관련 정책수립의 기초자료 제공	
조사대상		문화예술 및 문화산업 분야 종사자, 활동가	111개 문화 분야 관련 기관 담당자	공연예술분야 종사자 3,663명	
양성평등 실태조사에 적용 가능한 지표	성평등 인식	성평등 인식	-	사회전반 성평등 인식에 대한 성별 인지도 문화 분야 성평등 인식에 대한 성별 인지도	예술계의 외모, 성적인 매력에 대한 평가경향 예술표현에서 여성의 성적대상화에 대한 인식 등
		성평등 수준	-	문화 분야 성평등 수준, 문화 분야 성역할 고정관념 수준, 문화 분야 성별 기회 수준 등	주요직급 성비 인식
		성불평등 요인	-	성불평등요인, 일자리(노동) 구조의 불공정 요인 문화계 성인지 수준 미흡 요인 성평등 환경을 위한 인프라 부족 요인	예술 활동과 인맥 간의 관계
		성평등 해결	-	문화 분야 성평등 달성에 중요한 요소	-
	관련 정책 인지도	실태조사	-	문화예술분야 성폭력 실태조사	-
		신고센터	-	성폭력 신고상담센터 운영	성폭력 관련 서비스 인지, 이용 여부, 만족도 등
		예방교육	-	문화예술계 맞춤형 성폭력 예방교육	성폭력 예방교육 경험 여부, 예술계 적합성, 만족도
		그 외	-	성인지 예결산제도, 양성평등정책담당관 신설	-
	경제 활동	전공일치	전공과 활동분야 일치도, 직업일치 만족도	-	-
		취업경로	성별/전공별 취업경로, 구직기간, 구직 애로사항	-	-
		경력·임금	분야별 활동기간(경력), 월평균 총소득	-	-
	고용 특성	고용안전성	한달 평균 노동일수, 모부성 관련 보조금 수혜여부	-	-
		고용특성	최근 3년간 승진 및 보직 현황 직장 내 평가 시기에 남녀평등 반영여부	-	-
		고용현황	• 연령별 고용현황 성비, 교 육수준별 고용현황 성비, • 활동분야별 고용현황 성 비, 고용형태별 고용현황 성비, 직급별 고용현황 성 비, 자녀유무별 고용현황 성비	-	성별/결혼여부/학력/성별 고용 형태(정규직, 비정규직)/성별 핵 심업무 및 직무/예술 활동분야 및 활동지역/성별 예술활동 기회 및 활동조건/평균 연소득, 예술활동 기간연수/관리자(지도자, 교수, 감독)성비/성별 네트워크(인맥)/ 음담패설/신체접촉/성인식
		성별 고용확대	주 보유책임 유무, 직장 내 보육서비스 유무	-	-

〈표 2-4〉 문화예술·산업 분야 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석 2

과제명	출판분야 성인지 인권환경 실태조사 결과 보고서 (한국문화관광연구원, 2019)	문화예술분야 성희롱·성폭력 실태조사 보고서 (한국문화관광연구원, 2021)	게임·음악산업 분야 성희롱·성폭력 실태조사 연구(2023)		
조사목적	출판분야의 성희롱·성폭력 피해 경험 및 대응방식을 파악하여 그 원인과 사회구조적 문제와 해결방안 도출	문화예술계 ‘미투 운동’ 이후 성희롱·성폭력 근절을 위한 주기적인 실태조사와 관련 요인과 영향 등에 대한 현황 파악 및 분석을 통한 문화예술 분야 특성을 반영한 정책제안 도출	국내 콘텐츠 산업분야의 성희롱·성폭력 현황, 관련 요인, 영향 등에 대한 파악 및 분석을 통해 분야별 특성을 반영한 정책제안 도출할 수 있는 기초자료를 제공하고 정책 수립 시 합리적 의사결정 지표로 활용될 시의성, 실효성이 있는 통계자료 제공		
조사대상	출판업계 종사자 및 근무 경력자	20년 기준 전국 17개 광역시·도에서 14개 문화예술분야(문학, 미술, 공예, 사진, 건축, 음악, 대중음악, 국악, 무용, 연극, 영화, 방송, 만화, 기타)중 적어도 한 곳에서 예술 관련 활동한 문화예술인	국내 콘텐츠(음악·게임)산업분야 종사자		
특징	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기존 출판분야 실태조사가 소수 인원을 대상으로 진행된 반면, 본 조사는 1000명이 넘는 표본으로 기초 데이터 마련</li> <li>• 일반현황뿐 아니라 성별, 연령별, 직급별 성인지 및 의식, 통념 등 차이 분석을 통해 세분화된 실태 조사 분석을 진행하여 객관성과 연속성 있는 출판 분야 성폭력 실태조사 데이터 제공</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화예술계 특성을 고려한 성희롱·성폭력 피해에 대한 비교적 최근 조사자료</li> <li>• 문화체육관광부의 공동조사표(‘20년 연구)를 기본으로 문항별 적정성에 대한 사전연구와 내, 외 부전문가 자문회의, 현장 의견 수렴, 사전 설문 조사 등을 거쳐 분야별 특성에 맞게 설문 문항 및 조사 방법 설계</li> <li>• 문화예술 분야 특성을 반영한 정책제안 도출 및 신뢰할 수 있는 자료 제공</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국내 콘텐츠산업(게임·음악산업) 분야의 희롱·성폭력에 대한 인식 수준이 높지 않다는 것을 알아냄</li> </ul>		
한계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공연예술, 대중문화예술 분야에 대한 성폭력 실태조사가 동시에 이루어졌으나 조사방법과 표본 수집방법, 설문문항 등의 차이로 분야별 비교가 어려움</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성차별 및 성인지 감수성에 대한 지표가 부족함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱·성폭력에 대한 인식과 대응 방안에 대한 응답을 조사로 실제로 발생한 사례에 대한 조사 없음</li> </ul>		
조사지표	인구통계적 특성	성별/연령/결혼유무/학력	성별/연령	성별/연령	
	고용특성 (근로환경)	고용형태	고용형태(정규직, 비정규직, 프리랜서)/상시근로자수/업무분야/근무지/연차휴가제공	고용형태(정규직, 비정규직)/활동분야	업종/종사자규모/근무산업분야/직책
		임금	시간 외 근무수당/혜택	-	-
		근속연수	총 출판계 경력 연수	활동 경력 연수	근무 경력
		경력단절	육아휴직 제도	-	-
		고용보험	4대보험 가입 여부	-	-
	부당행위	부당계약	근로계약서작성	-	-
대표성	직급구성	-	-	-	
	의사결정 참여	-	-	-	

과제명		출판분야 성인지 인권환경 실태조사 결과 보고서 (한국문화관광연구원, 2019)	문화예술분야 성희롱·성폭력 실태조사 보고서 (한국문화관광연구원, 2021)	게임·음악산업 분야 성희롱·성폭력 실태조사 연구(2023)
	교육	역량개발지원/성희롱 및 성폭력 예방교육	-	성인지 교육/성희롱·성폭력 예방교육
	창작활동	-	-	-
	건강	-	-	-
	돌봄	-	-	성별 출산휴가/성별 육아휴직,
성인지 감수성	성평등 의식	성인지 및 인식 현황 조사 문항	성평등 문화 실태	직장 내 조직문화/직장 내 성인식/성인지감수성
	성차별	-	-	성차별(동료평가, 임금, 대우 등)경험 문항
성희롱· 성폭력	피해정도 ·대응	성폭력 피해경험 및 대응 문항, 성폭력 목격 경험	직간접경험/피해대응/피해 또는 목격 고충처리기관 대응방식	직간접경험/대응방안 및 어려움/회사조치/고충처리기구 대응방식/불이익경험/정부의 역할
	예방정책	예방교육 유무 및 실태 문항	예방교육 유무 및 실태	성희롱·성폭력 현황 및 처리/고충처리기구 역할 및 만족도/외부기관 여부/공공서비스 인지여부/예방교육 여부, 예방교육(방법, 평가, 효과)

〈표 2-5〉 문화예술·산업 분야 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석 3

과제명	문화정책의 성 인지 분석평가 지표 개발과 적용(한국문화관광연구원, 2005)	성인지적 관점 도입을 통한 문화인력 통계 자료 생산의 발전방안 연구(한국여성정책연구원, 2013)
조사목적	성 인지 문화정책을 효율적으로 펼치기 위한 정책도구로 성 인지 분석 평가 지표 개발	성인지적 관점에서 수행되는 여성 문화인력 실태에 대한 조사의 방향 및 기존의 문화산업실태조사의 개선방안 제시
조사대상	(기존 평가지표 활용으로, 별도 조사 없음)	(기존 조사결과 활용으로, 별도 조사 없음)
특징	<ul style="list-style-type: none"> <li>성별에 따른 차별적 영향을 고려하지 않은 이전 연구와 달리, 양성의 성 인지적 요소를 고려하여 문화정책을 평가할 수 있는 분석 평가지표 개발</li> <li>성별 영향 평가체계 정립의 필요성 제시</li> <li>여성부 기본 지표를 토대로 문화 분야를 포괄하는 차별화된 지표개발</li> <li>구체적인 대응 방안 모색으로 정책 수립에 직접적인 영향을 미침</li> <li>문화정책에 대한 성인지 분석 평가지표 체계 구축과 관련한 최초 연구</li> <li>평가지표 개발과정의 타당성과 객관성, 필요성에 대한 공감대의 토대 마련</li> <li>성 인지적 요소가 고려되어야 하는 다른 분야에서도 적용 가능할 것</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문화산업분야의 여성인력정책개발과 집행 및 평가의 토대가 될 만한 객관적이고 실증적인 자료를 생산, 관리하기 위하여 현재 발간하고 있는 문화산업 분야의 자료들을 문화'산업' 조사와 문화'인력' 조사로 나눔</li> <li>산업조사 내용에서 종사자 현황을 따로 분류하여 다른 산업조사들과 비교해서 살펴보고, 인력조사의 경우 각각의 조사들을 서로 비교하여 살펴본 후, 여성정책연구원에서 발표한 '문화산업 사업체 여성 인력 관리 실태조사'와 비교해 분석</li> </ul>
한계	<ul style="list-style-type: none"> <li>연구 대상이 문화정책 분야에 한정되어 모든 상황에서 적용 가능 한 것은 아니며 상황에 따라 수정이 필요할 수 있음. 따라서 문화정책의 성인지적 평가지표 적용의 한계가 있음</li> <li>성 인지적 요소를 고려하여 평가지표를 개발하였지만, 다른 인지적 요소는 고려하지 않음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>본 연구에서 사용한 관련 조사들은 여성 인력의 고유한 특성을 파악하는데 제약이 있음</li> <li>연차별 조사연구가 수행되지 않아 시계열적 분석의 제약</li> <li>(문화산업통계)자료의 경우 사업체에 종사하는 인력만 조사 되었기 때문에 교육연구 및 행정분야 종사 인력이나 세부산업별, 직무별 인력현황에 대한 자료파악이 불가능.</li> <li>(문화예술인실태조사)의 경우 모집단이 전체 예술인이 아닌 예종, 민예총 회원으로 한정되어(대중예술분야 제외) 모집단 설정에 따라 조사결과 및 활용 및 해석에 대한 한계</li> </ul>

### 3. 관광 분야의 양성평등 관련 실태조사 지표 분석

#### ■ 관광 분야 양성평등 관련 연구 및 실태조사의 흐름

- ▣ 관광산업은 여성 인력의 진입 장벽이 낮은 업종으로 인식되고 있으나 관광종사원의 성비는 남성의 비중이 높은 특징을 나타냄
- ▣ 관광 분야에서 양성평등에 관한 사항은 중요한 정책 이슈로 표면화되지 않아 문화예술 및 체육 등 타 분야에 비해서 관련 연구가 활발하게 이루어지지 않은 측면이 있으며, 2000년대 중반부터 양성평등에 관한 학술 연구가 본격적으로 이루어짐

  - 2010년대 들어서 여성 종사자의 비중이 높은 업종을 중심으로 성평등 및 성차별에 관한 인식 차이, 성희롱 경험 및 예방을 위한 학술 연구가 진행되었으며, 2020년대 들어서 관광콘텐츠의 성별영향평가를 주제로 한 진단 및 모니터링을 실시함
- ▣ 인력 육성 관점에서 성차별 요소 평가

  - 인력 육성 관점에서 관광 분야의 성차별적 요소를 진단하기 위한 정책 수요를 반영하여 「관광 분야 여성 전문인력 양성방안(교육인적자원부·문화관광부, 2007)」 연구가 진행됨(〈표 2-6〉)
  - 동 연구에서는 여성 전문인력의 경력발전을 저해하는 장애요인에 대한 인식조사를 실시하였으며, 여성인력의 주요 업무, 경력개발 경험, 경력만족 및 업무 능력 평가 등을 주요 지표로 구성함
  - 여성 종사자의 경우 남성중심적 조직문화, 성차별적 제도, 상사의 지원 부족 등을 경력발전을 저해하는 주요 요인으로 인식하고 있는 것으로 나타남
- ▣ 관광종사원의 성희롱 경험 및 예방

  - 2010년대에는 여행업, 호텔업 등 관광종사원의 성희롱 경험 등 실태 분석과 이를 예방하기 위한 차원에서 관련 내용을 주제로 한 학술 연구를 다수 진행함
  - 관광종사원의 성희롱 경험 및 예방을 주제로 한 연구에서는 성희롱 예방 교육 경험, 성희롱 경험 유무, 성희롱 경험 시 대응 방안, 직장생활에 미치는 영향 등에 관해서 분석함
- ▣ 양성평등 관점의 관광콘텐츠 평가

  - 2020년대 들어서 양성평등에 관한 사회적 관심이 높아지면서 관광 분야에서도 관광 콘텐츠의 성인지적 모니터링을 토대로 양성평등한 관광홍보 기준을 제시하기 위한 「지역관광 콘텐츠 특정성별영향평가(한국문화관광연구원, 2019)」 연구를 진행함
  - 동 연구의 후속조치로 진행한 「양성평등 관점의 지역관광 콘텐츠 점검방안 연구(한국문화관광연구원, 2021)」에서 성별에 따라 고착화 된 이미지, 성별 편중성 및 다양성, 성적 불쾌감 등을 중심으로 양성평등 관점의 주요 이슈를 도출함

### ■ 관광 분야 양성평등 실태파악을 위한 정책적 접근 필요

- 관광 분야의 양성평등 관련 정책연구는 인력 육성의 관점에서 성차별 요소에 대한 평가(2007), 양성평등 관점의 관광 콘텐츠 평가(2019, 2021)를 주제로 한 연구가 제한적인 수준에서 이루어짐
- 이 외에 여행업, 호텔업, 카지노업, MICE업 등 주요 업종별 종사원을 대상으로 성 차별적인 요소에 주안점을 둔 양성평등 인식에 관한 연구와 성희롱·성폭력을 주제로 한 학술연구가 주를 이룸에 따라 정책적인 시각에서 접근하는 데 한계가 작용함
- 관광산업을 구성하는 주요 업종을 중심으로 성별 차별 요소, 성인지적 관점의 차이 등 양성평등 이슈가 발생하는 상황을 고려했을 때, 정책적인 관점에서 양성평등 실태를 파악하고 이에 대한 접근이 이루어질 필요가 있음

### ■ 관광 분야 양성평등의 특성을 파악하기 위한 지표 개발 필요

- 관광 분야 양성평등을 주제로 한 선행연구는 여행업, 호텔업, 카지노업, MICE업 등 주요 업종별 종사원을 대상으로 함에 따라 관광 분야에서 공통적으로 발생하는 양성평등에 관한 이슈를 파악하는 데 한계가 있음
- 관광 분야에서 수행한 연구는 성희롱에 대한 인식, 유리천장에 대한 지각 등 양성평등의 하위 요소 단위에서 접근하였으며 한정된 표본으로 연구를 진행하여 일반화가 어려움
- 따라서 관광 분야를 대표하는 주요 업종을 중심으로 양성평등에 관한 실태조사를 실시함으로써 양성평등에 관한 공통적인 특징과 주요 업종에 따라 나타나는 차별적인 특징을 분석할 필요가 있음

## ■ 주요 업종별 양성평등 관련 연구 및 실태조사 현황 및 지표

### ■ 여행업 분야 양성평등 인식 관련 연구

- 여성 종사원의 비중이 높은 여행업의 성인지 차이를 연구한 「여행업 종사자의 성 평등 인식 차이 및 성인지에 미치는 경향연구(2016)」는 여행업의 양성평등 요인이 성차별 인식에 미치는 결정요인을 분석하고 관련 요인이 양성평등 분위기 확산에 어떤 영향을 미쳤는지에 관한 시사점을 제공함(표 2-7))
- 동 연구에서는 자기 계발 기회, 승진 기회, 임금 수준, 개인역량 발휘, 인센티브 기회, 채용절차의 공정, 의사결정 참여, 업무 권한 등 20개 항목에 관한 성별 인식 차이와 성평등 인식 정도를 주요 지표로 활용하였으며, 여행업의 규모와 연령에 따라 성평등 인식에 차이가 있음을 확인함
- 「여행업 종사자의 성 평등 인식 차이 및 성인지에 미치는 경향연구(2016)」는 여행업 종사자의 성인지와 성평등의 영향관계를 규명하였다는 점에서 의의가 있으며, 여행업에서 성별에 따른 차별적 요소가 발생하는 20개의 세부 요인에 관한 검토를 통해서 향후 양성평등 실태 파악을 위한 지표로 활용할 필요가 있음

■ 관광호텔업 분야 양성평등 인식 관련 연구

- 「로짓모형을 적용한 호텔산업 종사자의 성인지 분석을 통한 양성평등 결정요인 및 성 주류화 확산방안(2014)」은 호텔산업 종사자의 성인지 및 성별에 영향을 미친 결정요인을 분석하여 현대산업 전 분야에 성 주류화 확산방안을 제시함(〈표 2-7〉)
- 성 주류화 확산방안으로 성별 교육과 훈련, 성별 인식개선, 성별 다양성 존중 등을 위한 방안을 제시하였으며, 이를 통해 성별 교육과 훈련이 호텔산업 종사자들의 성인지 관련 인식개선과 성별 다양성 존중에 도움이 된다는 점을 확인함
- 동 연구에서는 인사관리, 채용절차, 보상 기회, 경력 보장, 임금 수준, 고용안정성, 근무환경 등 20개 항목으로 구성된 양성평등 변수에 대해서 성별 인식 차이를 분석하였으며, 이를 토대로 관광 분야 양성평등 실태 파악을 위한 심층인터뷰(FGI)와 설문조사 설계를 위한 시사점을 도출함
- 「호텔 여성 종사자의 관리직 승진 결정요인의 탐색적 연구(2019)」는 양적 연구와 질적 연구 방법을 혼합적으로 적용하여 호텔 여성 종사자의 직장 내 관리직 승진의 문제점을 확인함으로써 이에 대한 대책 마련과 시사점을 제시함(〈표 2-8〉)
- 동 연구는 Colaizzi의 6단계 분석 방법을 활용하여 호텔 여성 종사원의 관리직 진출 결정에 영향을 미치는 요인을 동기부여, 시너지, 사기 저하, 성 불평등, 불이익, 근무환경 개선의 6가지로 도출하였으며, 이를 토대로 조직 효과성과 영향관계를 검증함
- 이러한 연구를 통해서 호텔 여성 종사자들의 관리직 진출에 영향을 미치는 요인을 분석하고 주제별 변수를 계량적으로 측정하기 위한 지표 개발의 근거자료를 제시하였다는 점에서 의의가 있음
- 「관광 서비스산업 종사원의 성희롱 경험과 예방대책 연구(2013)」는 관광 서비스산업에서 성희롱 경험 및 성희롱 예방대책의 차이점을 조사하여 성희롱 방지와 관리를 위한 시사점을 제시함(〈표 2-8〉)
- 동 연구에서는 성별, 연령, 학력, 호텔등급, 결혼 여부, 근무 연수, 고용형태, 근무 부서 등 관광종사원의 특성에 따른 성희롱의 차이를 분석하였으며, 문화체육관광 분야 양성평등 실태조사에서 인구통계학적 특성에 따른 분석틀 설계에 필요한 시사점을 제공함

■ 카지노업 종사자에 대한 양성평등 관련 연구

- 「카지노 여성 종사원의 유리천장 지각이 직무 만족과 조직성과에 미치는 영향(2015)」은 카지노 여성 종사원들의 유리천장에 대한 지각이 직무 만족과 조직성과에 미치는 영향 정도에 대한 분석을 토대로 향후 발전전략과 개선방안을 제시함(〈표 2-8〉)
- 이 연구는 중간관리자 이상의 직급에서 분석을 실시하여 기존 여성에 대한 유리천장 현상을 주제로 한 연구보다 심층적인 결과를 도출하였으며, 유리천장에 따른 직무 만족과 조직성과에 관한 기존의 선행 연구결과가 카지노업 분야에서도 동일하게 나타나고 있음을 확인함
- 이를 통해서 상위 직급으로 갈수록 여성 종사원과 임원의 수가 줄어드는 유리천장 현상을 완화하기 위한 개선방안을 제시함

- 동 연구에서는 유리천장에 관한 하위 변수를 승진, 복리후생으로 구성하였으며, 여성의 경영층 진입, 고위직급 이상의 진급, 중간 간부 직급의 기간, 승진 가능성, 임금 차별, 휴가사용, 결혼 후 근무, 임신 및 출산 시 퇴직 여부 등 세부 항목을 양성평등 실태조사를 위한 지표 개발에 활용함

#### ■ MICE산업 종사자에 대한 양성평등 관련 연구

- 「MICE산업 종사자의 양성평등에 대한 성별 인식 차이 연구(2015)」는 MICE산업 분야 종사원의 양성평등 요소, 성별 인식에 영향을 미치는 결정요인을 분석함(〈표 2-7〉)
- 동 연구에서는 로지스틱 회귀분석을 통해 연령, 근무 기간 종사자 수, 고용환경 요인에 따른 성별 영향 차이를 분석하였으며, 연구에서 활용한 지표는 기존 연구와 비교 가능하며 관광 분야의 고유한 특징을 반영함
- 그러나 여성의 비중이 높은 MICE 산업 분야에서 진행된 연구임에도 MICE 산업 분야의 양성평등 인식에 관한 특징을 파악하는 데 다소 한계가 있음

#### ■ 문화관광해설사에 대한 성희롱·성폭력 실태조사 연구

- 「문화관광해설사 성희롱·성폭력 실태조사 연구(한국문화관광연구원, 2021)」의 연구대상인 문화관광해설사가 주로 고연령층으로 이루어져 성희롱·성폭력 예방 교육이 비교적 낮은 세대로 이들을 대상으로 실태조사를 진행함(〈표 2-8〉)
- 세부 항목은 성평등 문화에 대한 인식, 성희롱·성폭력 예방 교육에 대한 인식 및 인지도, 피해 발생 사례 등으로 구성하였으며, 이를 양성평등 실태조사의 성희롱·성폭력 분야에 반영함
- 동 연구는 문화관광해설사라는 특정한 직군을 대상으로 실시한 실태조사로 양성평등 정책방안을 모색하기 위한 기초 자료로서 의미가 있음
- 그러나 개인정보 문제로 조사대상을 무작위로 추출하지 못한 표본 추출의 한계가 있으며, 향후 연구에서는 이해관계자(불특정 다수의 내방객, 문화관광해설사 내 상호 간)에 따라 피해 사례를 파악하기 위한 접근이 요구됨

〈표 2-6〉 관광 분야 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석 1

과제명		관광 분야 여성 전문인력 양성방안 (교육인적자원부·문화관광부, 2007)	문화체육관광 분야 성인지 현황 조사분석 연구 (한국문화관광연구원, 2019)	관광산업조사 (문화체육관광부·한국문화관광연구원, 2021)
조사목적		관광산업 여성인력의 경력 경험 및 경력개발 실태, 업무능력, 경력발전 장애요인 등에 관한 실태 파악	관광 분야 공공기관의 구성원과 의사결정 과정 참여도 등 성인지 정책환경 분석	관광산업 활동과 관련된 각종 정책의 수립 및 평가, 기업의 경영계획 수립, 학계 및 연구소 등의 학술연구 활성화를 위한 기초자료 제공
조사대상		호텔업, 여행업, 국제회의업, 항공업	관광 분야는 문화체육관광부와 한국관광공사를 대상으로 조사	관광진흥법에 근거한 관광사업체 7,000개
양성 평등	성불평등 요인	여성인력의 주요 업무 성별 선호 부서 성별 경력 차이	구성원 성비	-
	성평등 수준 성불평등 요인	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성의 현 최고직위 및 향후 승진 가능 최고직위</li> <li>• 성별 경력경험 및 경력만족</li> <li>• 성별 업무능력 평가</li> <li>• 여성인력의 경력 발전 장애요인 인식</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별 연평균 임금</li> <li>• 성별 평균 근속연수</li> <li>• 성별 신입직원 수</li> <li>• 보직 및 인사위원회 성비</li> </ul>	-
실태 조사에	인력 양성	여성 전문인력 양성 필요 분야 여성 인력의 유망직종 유형	-	-
적용 가능한 지표	성별 현황	업종별 종사원 성비	대표자 성별 성별 평균 종사자 수	대표자 성비
	고용 특성 고용현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 연령별 고용현황 성비</li> <li>• 교육수준별 고용현황 성비</li> <li>• 활동분야별 고용현황 성비</li> <li>• 고용형태별 고용현황 성비</li> <li>• 직무별 고용현황 성비</li> <li>• 직급별 고용현황 성비</li> <li>• 자녀유무별 고용현황 성비</li> </ul>	고용형태별 종사자 수 및 구성비	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업종별 성별 종사자 수 및 구성비</li> <li>• 고용형태별 성별 종사자 수 및 구성비</li> <li>• 매출액 규모별 성별 종사자 수 및 구성비</li> <li>• 종사자 규모별 성별 종사자 수 및 구성비</li> <li>• 존속기간별 성별 종사자 수 및 구성비</li> <li>• 조직형태별 성별 종사자 수 및 구성비</li> </ul>

〈표 2-7〉 관광 분야 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석 2

과제명	여행업 종사자의 성 평등 인식차이 및 성인지에 미치는 경향연구 (한국호텔관광학회 호텔관광연구, 2016)	로짓모형을 적용한 호텔산업 종사자의 성인지 분석을 통한 양성평등 결정요인 및 성 주류화 확산방안 (대한관광경영학회, 관광연구, 2014)	직장 내 성희롱 판례 경향과 호텔사업주의 대응방안에 관한 연구 (한국호텔관광학회 호텔관광연구, 2000)	MICE산업 종사자의 양성평등에 대한 성별 인식 차이 연구 (한국무역전시학회 무역전시연구, 2015)		
조사목적	향후 여행업 종사자 교육에 필요한 기초자료 제공 및 여행업 양성평등 분위기 확산에 실무적인 시사점 제공	호텔산업 종사자의 성인지 및 성별에 영향을 미치는 결정요인 분석하여 확대산업 전 분야에 성 주류화 확산방안 제시	성별 특성이 고려된 성 인지 문화정책을 검토하고 효율적인 분석 평가 지표를 개발	MICE산업 분야 종사원의 양성평등 요인 중 성차별적 인식에 미치는 결정요인 분석		
조사대상	서울에 소재하는 여행사 근무 직원	서울 및 지방에 소재하고 있는 특급 호텔 및 관광호텔 직원	(기존 조사결과 및 법규 활용, 별도 조사 없음)	서울 및 지방에 소재하는 MICE업체(PCO/PEO 및 서비스 제공업체, 컨벤션 센터, CVB, 협회 및 단체)직원		
업종	여행업	관광 호텔업	관광 호텔업	여행업		
특징	<ul style="list-style-type: none"> <li>여행업 종사자의 성 평등과 성인지의 영향관계를 처음 규명하고 그 중요성을 밝힘</li> <li>다양한 통계 분석을 사용</li> <li>성평등 촉진을 위한 정책 제안</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성 주류화 확산방안으로, 성별 교육과 훈련, 성별 인식 개선, 성별 다양성 존중 등을 제시</li> <li>성별 교육과 훈련은 호텔산업 종사자들의 성인지와 관련된 인식 개선과 성별 다양성 존중에 큰 도움</li> <li>성인지 분석과 로짓모형을 활용한 회귀분석 등의 분석 방법을 사용하여 성별에 따른 차이를 분석하고 양성평등 결정요인을 파악</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직장 내 성희롱에 대한 예방 및 실행 방안 지침 제시</li> <li>국내의 판례를 통해 성희롱의 정의, 적용범위, 직장 내 성희롱 소송에 관련된 입증 책임, 사용자 책임의 범위를 이론적으로 고찰함</li> <li>법적 및 교육적 대응 방안 모색</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존 양성평등 지표와의 비교 가능한 지표와 문화체육관광 분야 고유 특성을 반영한 지표로 구성</li> <li>여성 인력의 비율이 높은 MICE산업임에도 상대적으로 소홀한 연구에서 중요한 역할</li> <li>종사자 간 양성평등 요소, 성별 인식에 영향을 미치는 결정요인 분석</li> <li>로지스틱 회귀분석을 통해 연령, 근무기간 종사자 수, 고용환경 요인에 따른 성별 영향 차이 분석</li> </ul>		
한계	<ul style="list-style-type: none"> <li>여행업 분야에 치우쳐져 조사 결과가 모든 관광 분야 적용에 한계가 있음</li> <li>설문조사 샘플이 제한적이며 일반화에 제한이 있어 탐색적 성격을 가짐</li> <li>사용된 조사 방법의 자세한 논의가 부족</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>호텔 종사자들이 한정적인 지역과 업종에서 선정되었기 때문에, 일반화의 한계가 있음</li> <li>분석 방법이나 설문지의 구성 등에서 한계점이 존재</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>별도 조사 없이 기존 법규를 통한 분석으로 대응방안에 대한 실질적인 근거가 부족함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>향후 성별 인식 차이의 인과 관계를 밝히기 위한 여성의 비율, 여성의 특성 등이 부족</li> <li>여성의 비중이 높은 MICE 산업분야에 적용된 성차별적 인식에 대한 연구로 한정된 샘플로 연구를 진행하여 일반화 가능성이 제한적임</li> <li>로지스틱 회귀 분석에서 유의미한 결과 도출 어려움</li> <li>일부 문항이 기존 실태조사와 중복</li> </ul>		
조사 지표	인구통계적 특성	성별/여성 종사원 수/결혼 여부/자녀수/연령	성별/여성 종사원 수/결혼여부/자녀수/연령	-	성별/여성 종사원 수/결혼 여부/자녀수/연령	
	고용특성 (근로환경)	고용 형태	성별 고용형태(정규직, 비정규직)/직위차이/직무분야 차이/성별 승진기회/근무시간(초과근무포함)	호텔등급/근무부서/직위차이/고용형태(정규직, 비정규직)/근무지 근무시간/승진기간	-	성별 고용형태(정규직, 비정규직)/직위차이/근무지/균등한 복리여부/평균 근무시간
		임금	성별 임금수준	성별 임금수준(급여 인식)	-	성별 임금수준
		근무 기간	성별 경력차이	-	-	-

과제명		여행업 종사자의 성 평등 인식차이 및 성인지에 미치는 경향연구 (한국호텔관광학회 호텔관광연구, 2016)	로봇모형을 적용한 호텔산업 종사자의 성인지 분석을 통한 양성평등 결정요인 및 성 주류화 확산방안 (대한관광경영학회, 관광연구, 2014)	직장 내 성희롱 판례 경향과 호텔사업주의 대응방안에 관한 연구 (한국호텔관광학회 호텔관광연구, 2000)	MICE산업 종사자의 양성평등에 대한 성별 인식 차이 연구 (한국무역전시학회 무역전시연구, 2015)
교육수준		학력	학력	-	학력
성인지 감수성 (성별영향 요인분석)	성평 등 의식	성별 편의시설 유무/ 개인역량 발휘/ 인센티브 기회/ 상사지원 동등/ 네트워크 지원/ 부서이동 자유/ 정보취득 용이/ 채용절차 공정/ 성가평가 공정/ 보상체계 공정/ 업무권한 충분/ 업무통제 차이/ 의사결정 참여/ 직업 만족도/ 반적 성 평등도	기회충분/경력보장/ 과업수행/역량발휘/ 계발기회/제도장치/ 보상기회/인사관리/ 채용절차/최선인정/ 개발정보/발전향상/ 개인복리/투자정도/ 고용안정/근무환경/ 제도개발/ 직무 만족도/ 경력 개발 제도 및 기회	-	기회충분/경력보장/ 과업수행/역량발휘/ 계발기회/제도장치/ 목표수립/보상기회/ 인사관리/채용절차/ 최선인정/경력개발정보/ 발전향상/개인복리/ 투자정도/고용안정/ 근무환경/ 직업 만족도/ 경영관리 제도 및 기회
	성차 별	성별 특정직위 차별 경험 성별 업무 통제 차이 경험	-	-	-
성희롱· 성폭력	피해 정도 · 대응	-	-	-	-
	예방 정책	-	-	-	-
그 외	여가 향유	자기개발 기회, 여가활동 투자 시간	자기개발 시간	-	1일 평균 자기개발 시간
	활동 참여	-	-	-	-

〈표 2-8〉 관광 분야 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석 3

과제명	호텔 여성 종사자의 관리직 승진결정요인의 탐색적 연구 (경기대학교 관광전문대학원, 2019)	관광 서비스산업 종사원의 성희롱 경험과 예방대책 연구 (한국관광레저학회, 관광레저연구, 2013)	문화관광해설사 성희롱·성폭력 실태조사 연구 (한국문화관광연구원, 2021)	카지노 여성종사원의 유리천장 지각이 직무만족과 조직성조에 미치는 영향 (관광경영학회, 관광경영연구, 2015)
조사목적	호텔 여성 종사자의 직장 내 관리직 승진의 문제점을 확인하고 이에 대한 대책 마련을 위한 시사점과 제언	관광 서비스산업 (관광숙박업, 관광호텔)에서의 성희롱 경험과 성희롱 예방대책의 차이점을 조사하여 성희롱 방지와 관리적 시사점 제언	성희롱·성폭력 실태조사로 관련 요인과 영향에 대한 현황 파악 및 분석과 이를 통한 정책제안 도출과 양성평등 문화생태계 조성	카지노 여성 종사원들이 유리천장 지각여부와 유리천장의 지각이 직무 만족과 조직성조에 미치는 영향정도 측정과 향후 발전전략과 개선방안 제시
조사대상	서울 소재의 5성급 호텔(L호텔, S호텔, I호텔, H호텔, P호텔)에 근무경력 10년 이상의 관리직 승진 의사가 있는 여성 종사자	서울 지역 관광호텔(특1등급, 특2등급, 1등급 이하)에 근무하는 종사원	전국 17개 시·도 (21년 8월 기준) 한국관광공사 '문화관광해설사 관리시스템'에 등록·활동중인 문화관광해설사	국내 카지노 중간관리자급 이상의 여성 직원
업종	관광 호텔업	관광 호텔업	관광업	카지노업
특징	<ul style="list-style-type: none"> <li>심층면접 조사와 설문조사와 같이 양적 연구와 문헌적 연구, 질적 연구를 혼합적 연구 방법을 활용</li> <li>호텔 여성종사자들의 관리직 진출이라는 새로운 변수에 대한 요인 정리와 변수 측정 설문지 개발의 근거자료 제시</li> <li>Colaizzi기법 활용한 새로운 설문문항 주제군 도출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직장 상사, 직장동료, 고객으로부터의 육체적 성희롱 및 언어적 성희롱은 인구통계학적 특성에 따라 차이를 보여줌</li> <li>기존 연구가 서울 시내 특1급 호텔을 주 연구대상으로 설정한 것과 달리 특1분 이하 특2급, 1급 이하의 관광호텔 까지 연구대상으로 선정</li> <li>문헌연구와 실증적 연구를 병행하고 수집한 데이터로 요인분석, 신뢰도분석, 빈도 분석, 교차분석, 차이분석, 분산분석을 사용함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>고연령층으로 이루어진 문화관광해설사는 성희롱 및 성폭력 예방 교육이 비교적 낮은 세대로 실태조사 실시의 의미가 큼</li> <li>처음 실시한 실태조사로 추후 정책마련의 기초자료로서 의미가 큼</li> <li>성희롱·성폭력의 법적 개념을 밝히고 전국 실태조사 사례를 통해 근거 자료 제공</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>유리천장에 따른 직무만족도는 남성 종사원 비율이 높은 곳 뿐 아니라 여성 종사원의 수가 많은 카지노 근무자에게도 적용된다는 기존 연구에 대한 근거 제공</li> <li>선행연구보다 더 구체화하여 연구범위를 확대함</li> <li>중간관리자 이상의 직급에서 분석을 실시하여 기존 여성에 대한 유리천장 현상 연구보다 심층적인 결과를 제공</li> <li>상위 직급으로 갈수록 여성 종사원과 임원의 수가 줄어드는 유리천장을 줄이기 위한 개선방안 제공</li> <li>유리천장의 직문만족 및 조직성과의 관계를 규명하고 실무적으로 의미 있는 시사점 제시</li> </ul>
한계	<ul style="list-style-type: none"> <li>호텔에 종사하는 여성만을 대상으로 연구하여 표본확보 부족과 설문대상자 수의 부족으로 일반화의 어려움이 있음</li> <li>경력과 직책에 따른 집단 간 차이검증에서 유의한 결과 도출 없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>서울지역의 관광호텔만 조사하여 일반화의 어려움이 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>개인정보 문제로 조사대상을 랜덤으로 추출하지 못해 표본 추출의 한계가 있기 때문에 조사 결과에 대한 대표성 확보가 어려움</li> <li>이해관계자(불특정 다수의 내방객, 문화관광해설사 내 상호간)에 따라 피해 내용을 살펴볼 수 있는 조사표 개선 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>탐색적 수준에서 유의한 정도를 밝히는데 그침</li> <li>카지노에 한정된 업계를 대상으로 한 연구로 전반적인 기업에 대한 변수를 대변하기 어려움</li> <li>한국의 유리천장 현상에 대한 이론적 기반을 제시하지 못함</li> <li>유리천장이 직무만족과 조직성조에 미치는 영향에 한정되어 다양한 변수에 적용은 어려움</li> </ul>

과제명		호텔 여성 종사자의 관리직 승진결정요인의 탐색적 연구 (경기대학교 관광전문대학원, 2019)	관광 서비스산업 종사원의 성희롱 경험과 예방대책 연구 (한국관광레저학회, 관광레저연구, 2013)	문화관광해설사 성희롱·성폭력 실태조사 연구 (한국문화관광연구원, 2021)	카지노 여성종사원의 유리천장 지각이 직무만족과 조직성조에 미치는 영향 (관광경영학회, 관광경영연구, 2015)	
조사 지표	인구통계적 특성	연령	성별/연령/결혼여부	성별/연령/활동 지역	연령/결혼여부	
	고용특성 (근로환경)	고용 형태	직급/동기부여/시너지/사기저하/직무성취감/조직몰입/이직의도/급여수준/	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용형태 (정규직, 비정규직)</li> <li>호텔의 등급</li> <li>근무부서</li> </ul>	-	직급/근무부서
		임금	월소득	-	-	월소득
		근무 기간	근무 경력	현 호텔 근무 연수	활동 기간	근무 연수
	교육수준	학력	학력	-	학력	
	성인지 감수성 (성별영향 요인분석)	성평등 인식	<ul style="list-style-type: none"> <li>성불평등(문화개선, 불이익)/근무환경개선(자기개발기회, 출산 및 육아, 적절한 업무 양 분배와 휴식시간)</li> <li>승진기회(공평한 승진기회와 보상)/고위직 성비율</li> </ul>	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성의 경영층 진입</li> <li>여성의 고위직급 이상의 진급</li> <li>여성의 중간간부직급 시간</li> <li>여성 직원의 승진 가능성</li> <li>여성의 임금 정책시 차별</li> <li>여성의 휴가사용</li> <li>결혼 후 지속적인 근무</li> <li>임신 및 출산 시 퇴직여부</li> </ul>
		성차별	성차별/언어적 성차별/성별 업무차별	-	-	-
		피해 정도 · 대응	-	성희롱 피해 대응 방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>지난 3년간 경험한 성희롱 및 성폭력 피해</li> <li>성희롱·성폭력의 가해 행위자</li> <li>성희롱·성폭력 가해 행위자의 성별</li> <li>성희롱·성폭력 피해 발생 장소</li> <li>지난 3년간 성희롱·성폭력 피해에 대한 대응 방식</li> <li>관련자에게 알리거나 성희롱 고충기구에 신고한 이후의 조치</li> <li>성희롱고충기구에 신고한 후 발생한 일</li> <li>관련자에게 알리거나 고충처리기구에 신고한 이후 대응/조치에 대한 만족도</li> <li>관련자에게 알리거나 고충처리기구에 신고한 이후 담당자(관리자)의 행위</li> <li>관련자에게 알리거나 성희롱 고충기구에 신고하지 않은 이유</li> <li>지난 3년간 문화관광해설사 내 성희롱·성폭력 피해에 대해 듣거나 목격 여부</li> <li>성희롱·성폭력 피해에 대해서 듣거나 목격한 후 취한 조치</li> </ul>	-

과제명		호텔 여성 종사자의 관리직 승진결정요인의 탐색적 연구 (경기대학교 관광전문대학원, 2019)	관광 서비스산업 종사원의 성희롱 경험과 예방대책 연구 (한국관광레저학회, 관광레저연구, 2013)	문화관광해설사 성희롱·성폭력 실태조사 연구 (한국문화관광연구원, 2021)	카지노 여성종사원의 유리천장 지각이 직무만족과 조직성숙에 미치는 영향 (관광경영학회, 관광경영연구, 2015)
성희롱 · 성폭력	예방 정책	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>성희롱 예방교육 내용에 대한 인식</li> <li>성희롱 예방교육 이수 여부</li> <li>성희롱 예방대책</li> <li>성희롱 피해 후 직장생활 영향력</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>지난 1년간 성희롱·성폭력 예방교육 이수 여부</li> <li>성희롱·성폭력 예방교육의 주된 교육 방법</li> <li>성희롱·성폭력 예방교육 내용에 대한 인식</li> <li>성희롱·성폭력 예방교육의 도움 정도</li> <li>문화관광해설사의 조차나 활동에 대한 인식</li> <li>문화관광해설사의 성희롱·성폭력 방지 제도에 대한 인지 여부</li> <li>성희롱·성폭력 문제 상황, 개선 노력, 개선 정도에 대한 인식</li> <li>성희롱·성폭력 사건처리에 대한 인식</li> <li>문화관광해설사 내 성희롱·성폭력 문제해결을 위한 방안</li> </ul>	-
그외	여가 향유	-	-	-	-
	활동 참여	-	-	-	-

## 4. 체육 분야의 양성평등 관련 실태조사 지표 분석

### ■ 체육 분야 양성평등 관련 연구 및 실태조사의 흐름

- Ⅰ 전통적으로 남성중심적 위계문화가 강한 체육 분야에서는 성역할 고정관념이나 성불평등을 당연시하는 문화가 오랜 기간 존재하였음**
  - 그러나 2000년대 중반 들어 운동선수를 대상으로 한 폭력 및 성폭력에 대한 문제 제기로 정부 차원에서 이에 대한 실태조사가 시작되었으며(고은하 외<sup>1)</sup>, 2005; 권순용 외<sup>2)</sup>, 2011; 이명선, 2008<sup>3)</sup>), 운동선수 인권 보호를 위한 광범위한 제도적 노력이 이루어지기 시작함. 또한, 최근에는 2019년 스포츠계의 성희롱·성폭력에 대한 미투 운동이 일어나면서 업계 전반의 구조적·문화적 문제와 양성평등의 필요성에 대해 문제가 제기되고 관련 연구도 활발히 이루어짐
- Ⅱ 폐쇄적인 엘리트 체육 양성 구조와 침묵의 카르텔**
  - 전문체육인 양성 시스템은 어린 시절부터 소수의 코치진과 학교를 중심으로 도제식 구조를 형성하고 있고, 엘리트 체육인을 목표로 하는 이들이 그들만의 리그를 형성하고 이 리그에서의 생존으로 미래 경력이 구축되는 구조임. 모든 경력은 이 시스템 안에서 이루어지며, 시스템에서 제외되는 것은 직업적 생명이 종료될 수 있음을 의미함
  - 어린 시절부터 쌓아온 학연과 인맥이 향후 경력에 절대적으로 작용하며, 이 과정에서 지도자 또는 선배가 큰 영향을 미침
  - 따라서 시스템 내에 부당함이 있어도 항의하기보다는 경력을 위해 침묵을 선택하는 경우가 다수임. 체육계에 만연한 폭력과 성희롱·성폭력은 폐쇄적인 카르텔 내에서 솜방망이 처벌되는 경향이 있으며, 부정행위에 대한 관리·감독 기능도 약한 상황임
- Ⅲ 플랜B가 없는 학교체육의 문제**
  - 학교 내에서 학생 선수는 정규교육보다는 스포츠에만 집중하도록 하여 정규교육을 충분히 받지 않은 경우가 다수임. 이에 직업적 대안이 존재하지 않은 경우가 많고, 전문선수 외에는 직업기회가 매우 한정적임.
  - 직업적 대안의 부족은 미래를 위해 부당함을 견디도록 강요하는 구조를 만들고 있으며, 이에 따라 다양한 폭력과 불평등을 감내해야 함
  - 「여성 스포츠인의 사회진출 활성화 방안 연구(2017)」에 따르면 일반사회에서의 필요한 교육기회 부족이 여성 스포츠인의 사회진출을 어렵게 하는 주요 요인으로 지적됨<sup>4)</sup>

1) 고은하, 이한규, 김용승, 장덕선 (2005). 운동선수 구타 실태조사 및 근절방안. 체육과학연구원.

2) 권순용, 나영일, 박일혁, 권성호, 조옥연, 김종호, 주종미 (2011). 운동선수 구타 실태 및 개선방안. 한국체육학회지, 50(6), 91-102.

3) 이명선 (2008). 운동선수 인권상황 실태조사 : 중·고교 학생선수의 학습권, 폭력, 성폭력 실태를 중심으로. 국가인권위원회.

4) 맹이섭·이원영(2017). 여성스포츠인의 사회진출 활성화방안 연구. 한국체육학회지. 제58권 제5호. pp.119-129.

## ■ 주요 양성평등 관련 연구 및 실태조사 현황 및 지표

### Ⅰ 성희롱·성폭력의 구체적 실태 및 예방교육에 대한 조사 다수

- 체육 분야에서 이루어진 양성평등 관련 조사는 주로 체육계의 현안인 성희롱·성폭력의 실태를 조사하는 연구가 대부분임. 성희롱·성폭력이 얼마나 많은 빈도로 어떻게 일어나는지 그 맥락에 대한 파악과 관련 예방 교육 등에 대한 지표로 구성되어 있음
- 성희롱·성폭력의 실태파악에 집중하다 보니 체육계 전반의 양성평등의 수준 및 인식에 대한 조사문항이 부족한 상황. 그러나 일부 문항에서 조직문화나 양성평등을 위한 노력들에 대해 조사하는 지표는 참고할 만함

### Ⅰ 종사자의 성인지 감수성에 대한 문항의 부족

- 체육 분야의 성희롱·성폭력 문제를 비롯한 업계 전반의 성불평등은 종사자의 성인지 감수성 부족과 직결됨이 드러났으나, 이를 자세히 조사하는 선행연구는 부족한 상황임
- 「스포츠 분야 양성평등 증진 및 성인지적 정책 추진 연구(신라대학교, 2021)」에서 성별 양성평등에 대한 관심도와 감수성 차이를 조사한 바 있으나 매우 적은 문항에 그치고 있어, 체육 업계 전반의 성인지 감수성이 어떤 부분에서 문제가 있는지 파악하기에 한계가 있음(〈표2-9〉)

### Ⅰ 체육계의 구조적·문화적 특징에 대한 문항의 부족

- 체육 분야 또한 학연이 강하게 작용하는 근로환경, 폐쇄적이고 위계적인 문화 등 구조적·문화적 특징이 성불평등에 중요한 원인으로 지적되고 있으나, 선행조사들에서는 이러한 관련 지표를 찾아보기 어려움이 있음
- 체육 관련 단체·기관을 대상으로 조사한 「체육 관련 단체·기관 종사자 성폭력 등 실태조사」의 경우 조직문화에 대한 조사 문항이 있으나 성희롱·성폭력과 관련한 조직 문화에 대해서만 묻고 있고 업계의 성 고정관념으로 인한 성불평등과 근로환경의 차이 등은 지표에 반영되어 있지 않은 한계가 있음(〈표2-9〉)

### Ⅰ 향후 체육 분야의 양성평등 문화를 개선하기 위해서는 체육 분야의 성불평등을 유발하는 구조적·문화적 특징과 종사자의 성인지 감수성에 대해 조사하는 지표를 대폭 확대하는 것이 필요함

### Ⅰ 이처럼 성역할 고정관념으로 양성평등에 대한 개념 부족으로 성인지 감수성에 대한 연구가 필요한 상황이지만 위계적인 구조적·문화적 특성 때문에 표본 확보가 어려워 실태조사 연구가 부족한 상황임

- 「체육계 성별 전문인력 지표 개발 및 DB 구축을 위한 실태조사(2011)」는 체육 분야 전문인력 실태를 파악하고 DB 구축을 위한 지표를 개발함. 이 연구의 조사대상의 분류를 4개 활동분야와 5개 활동영역으로 나누는 것을 토대로 우리 연구에 비교·적용할 수 있음(〈표2-10〉)
- 이 연구는 문화예술·산업, 관광 등 문화정책 영역의 전문인력 실태조사 및 DB 구축을 위한 지표 개발 연구와 함께 추진되면서 국가 차원의 지표를 구축하여 향후 후속 연구를 위한 근거를 마련함.

또한 성주류화 경향에 따라 성별을 주요 변수로 채택함으로써 양성평등한 정책 수립에 근거를 제시하였음. 그러나 지표의 수가 부족하고 실제 연구 추진 과정에서 조사 대상자 섭외의 어려움으로 성별, 활동 분야별로 균등한 표집이 이루어지지 못함

- 「운동선수들을 위한 성인지 감수성 척도 개발(2021)」은 체육 분야 종사자들을 대상으로 한 기존 성인지 감수성과 관련된 선행연구들을 바탕으로 관련된 요인들을 수집하고 귀납적으로 분류하여 성인지 감수성을 측정하였음. 기존 대학생 및 일반인을 대상으로 한 연구들과 달리 운동선수를 대상으로 한 첫 성인지 감수성 측정 도구 개발임(〈표2-10〉)
- 또한 기존 상이한 성인지 감수성 측정 도구에서 인지(양성평등인식, 성역할 고정관념)/정서(성폭력 공감성, 성폭력 민감성)/행동(성 태도, 성 행동, 성 허용성, 성 개방성)영역을 포함시켜 측정하여 시사점을 제공함. 그러나 기존 조사결과에서 전문가들의 의견을 수집하고 분석한 결과를 기반으로 척도를 구성하여 이 척도가 운동선수들의 실제 성인지 감수성을 정확하게 반영하는지는 알 수 없음. 또한 인구통계학적 특성에 따라 운동선수들의 성인지 감수성이 차이를 보인다는 결과를 제시하였으나 이 차이가 다소 적어 다른 요인의 영향을 받는 것인지에 대한 추가 연구가 필요해 보임

〈표 2-9〉 체육 분야 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석 1

과제명	스포츠 분야 양성평등 증진 및 성인지적 정책 추진 연구(신라대학교, 2021)	2020년 프로스포츠 성폭력 실태조사 ((사)한국프로스포츠협회, 2020)	체육관련 단체·기관 종사자 성폭력 등 실태조사(국가인권위원회, 2019)	
조사목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>국내 스포츠 분야의 양성평등 인식 현황 조사 및 스포츠 분야 종사자의 양성평등 정책의견을 조사함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>프로스포츠 분야 종사자의 성희롱·성폭력 피해실태를 파악하고 기관 차원에서 이들의 피해구제 어려움이 무엇인지 조사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>체육 관련 단체 및 기관 종사자의 성희롱·성폭력 등 실태조사를 통해서 종사자의 인권침해 현황을 파악</li> </ul>	
조사대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>국내 스포츠 분야에 종사하는 선수, 지도자, 행정가 513명</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>KBO 및 10개 구단, K리그 및 22개 구단, KBL 및 10개 구단, WKBL 및 6개 구단,</li> <li>KOVO 및 13개 구단, KPGA, KLPGA 소속 선수, 코칭스태프, 관련 종사자 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>체육 관련 공공기관, 시도체육회 및 시도장애인체육회, 대한체육회 기맹종목단체 등 총 104개 기관 종사자</li> </ul>	
양성평등 실태조사에 적용가능한 지표	양성평등 현황 인식	<ul style="list-style-type: none"> <li>성별 양성평등 관심도 차이, 성별 양성평등 체감도 차이, 성별 직업 기회, 승진에 있어서의 체감도 차이, 성별 고용에 있어서의 양성평등 체감도 차이</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직장 내 조직문화에 대한 평가</li> </ul>	-
	성인지 현황 인식	<ul style="list-style-type: none"> <li>성별 성인지 감수성 차이</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성희롱 인지, 성폭력 인지</li> </ul>	-
	근로환경	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>조직문화 : 권위적(위계적)/민주적, 폐쇄적/개방적, 성별 고정관념 및 성별 역할 분리 여부 등</li> </ul>
	양성평등을 위한 노력	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>성차별적 행위·발언을 하지 않기 위한 노력</li> <li>성인식 개선을 위한 구성원의 노력, 성희롱·성폭력 신고에 대한 정보 제공 및 공유를 위한 구성원의 노력</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>괴롭힘 방지를 위한 조직적 대처 방안,</li> <li>괴롭힘 방지를 위한 생각이나 의견 (개방형)</li> </ul>
	예방교육	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>성희롱·성폭력 예방교육 경험, 주된 교육방법, 예방교육 내용 및 효과, 예방교육 도움 정도, 예방교육 개선 및 필요에 대한 의견</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>괴롭힘 방지 및 관련 규정 존재에 대한 인식여부, 각 규정 및 가이드 라인의 효과성에 대한 인식, 예방교육 수혜 여부 및 교육방법, 교육 만족도, 예방교육의 실효성 제고를 위한 방안</li> </ul>
양성평등 정책	<ul style="list-style-type: none"> <li>스포츠 분야 양성평등 변화 필요도, 양성평등 정책 수립을 위한 선행사항, 양성평등 미흡분야, 양성평등 저해요인, 양성평등 정책 우선순위</li> </ul>	-	-	-

〈표 2-10〉 체육 분야 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석 2

과제명	체육계 성별 전문인력 지표개발 및 DB구축을 위한 실태조사(2011)	운동선수들을 위한 성인지 감수성 척도 개발(한국여성체육학회, 2021)	
조사목적	체육 분야 인적자원 개발에 지속적으로 기여하기 위한 체육 분야 전문인력 실태를 파악하고 DB 구축을 위한 지표 개발	운동선수들을 대상으로 하는 성인지 감수성을 측정 가능한 도구 개발	
조사대상	4개 활동분야(전문체육, 생활체육, 학교체육, 스포츠 산업/경영)와 5개 활동영역(경기/지도자/경기지원/심판, 행정/관리, 교육/연구, 마케팅/홍보/미디어, 스포츠의학/스포츠시설관리)종사 인력	(기존 조사결과 활용으로, 별도 조사 없음)	
특징	<ul style="list-style-type: none"> <li>문화예술, 문화산업, 관광 등 문화정책 영역의 전문인력 실태조사 및 DB 구축을 위한 지표개발 연구와 함께 추진함</li> <li>국가 차원의 지표를 구축 및 향후 후속 연구를 위한 근거를 마련</li> <li>성주류화 경향을 따라 성별을 주요 변수로 채택함으로써 양성평등한 정책수립에 근거 제시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존 성인지 감수성과 관련된 선행연구들을 바탕으로 관련된 요인들을 수집하고 귀납적으로 분류함</li> <li>기존 대학생 및 일반인 대상으로 한 것과 달리 운동선수를 대상으로 한 첫 성인지 감수성 측정 도구 개발임</li> <li>기존 상이한 성인지 감수성 측정도구에서 인지(양성평등인식, 성역할 고정관념)/정서(성폭력 공감성, 성폭력 민감성)/행동(성 태도, 성 행동, 성 허용성, 성 개방성)영역을 포함시켜 측정함</li> </ul>	
한계	<ul style="list-style-type: none"> <li>실제 연구 추진 과정에서 조사 대상자 섭외의 어려움으로 성별, 활동 분야별로 균등한 표집이 이루어지지 못함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존 조사결과에서 전문가들의 의견을 수집하고 분석한 결과를 기반으로 척도를 구성하였기 때문에 이 척도가 운동선수들의 실제 성인지 감수성을 정확하게 반영하는지에 대한 검증 필요</li> <li>인구통계학적 특성에 따라 운동선수들의 성인지 감수성이 차이를 보인다는 결과를 제시하였으나 이 차이가 크지 않아 다른 요인의 영향을 받는 것인지 추가 연구 필요</li> <li>인지, 정서, 행동 영역 요인들을 중심으로 구성된 척도를 사용했지만, 성인지 감수성은 다양한 영역의 요인들이 복합적으로 작용하여 형성되는 개념이기 때문에, 이러한 척도만으로 성인지 감수성을 완전하게 파악하기 어려움</li> </ul>	
조사지표	인구통계적 특성	성별/연령/학력	성별/연령/경력
	고용특성 (근로환경)	자격증취득/취업경로/전공일치도/구직 장애요인/이직횟수 및 사유/직급별 고용현황/월평균 총소득/직급별 월평균 임금/월평균 근무일수	-
	돌봄	보육문제(회식문화/휴가탄력운영/탄력근무/보육수당/출산 및 육아 휴가제도/인근 보육시설 위탁/직장보육시설)	-
	성인지 감수성	직급별 양성평등 정도/성차별로 인한 불이익(결혼 및 가사노동 시간부담감/사기저하/임신 육아에 대한 심적 부담감/조직에 대한 헌신도/자기개발기회 균등)	남자선수와 여자선수는 평등한 대우를 받아야 한다고 생각한다/합법적으로 성매매 경험을 해보고 싶다/주변 동료들의 성매매를 눈 감아 줄 수 있다
	성희롱·성폭력	-	강제적인 성적 행위피해자와 합의 되었다면 문제 되지 않는다고 생각한다

## 제2절 | 국내외 양성평등 관련 실태조사 지표 분석

### 1. 국가 양성평등 실태조사 분석

- 양성평등 실태조사의 지표는 분야 간 비교를 통해 문화체육관광 분야의 양성평등 수준을 비교하고 시사점을 제시할 수 있다는 점에서 참고할 필요가 있음
- 국내에서 이루어지는 가장 대표적인 양성평등 실태조사는 「양성평등기본법」 제10조(양성평등 실태조사 등)에 따라 진행되는 ‘양성평등 실태조사’로 5년 단위로 진행되고 있음. 양성평등 실태조사를 통해 정부는 동 법 제19조(국가성평등지수 등)에 의해 ‘국가성평등지수’를 개발하고 발표하고 있음
- 국가성평등지수는 2009년 국가의 성평등 수준을 계량적으로 측정하기 위해 개발된 지표로 성평등한 사회참여의 정도, 성평등 인식·문화 및 여성의 인권·복지 등을 조사하고 있음
  - 경제활동, 의사결정과 같은 사회활동뿐만 아니라 가정생활 및 개인생활에 관한 것, 그리고 사회복지 면에서 남녀 간의 격차를 측정하고 성별 평등을 달성해야 할 분야를 조사하고 있음
- 국가성평등지수는 우리 사회 전반의 성평등 현황을 점검하는 데에 상징적인 지표를 선정하고 있는데, 향후 문화체육관광 분야의 성평등 현황을 점검하는 데에 있어 어떤 지표가 양성평등의 상징성을 가질 수 있는지 참고하는 데에 도움이 됨
  - 특히 경제활동 참가율이나 성별 임금 격차, 상용근로자 비율, 상급 직급에 있어서의 성별 차이, 육아휴직자 차이 등은 문화체육관광 분야에서도 적용될 수 있는 지표임
  - 이러한 지표들을 공동을 반영한다면, 문화체육관광 분야와 우리 사회 전체 간의 비교가 가능함

〈표 2-11〉 국가성평등지수 지표 구성 및 2020년 지수

정책영역	분야	지표	2020년 지수
성평등한 사회참여	경제활동	경제활동참가율	76.1
		성별 임금격차	
		상용근로자비율	
	의사결정	국회의원비율	37.0
		5급 이상 공무원 비율	
		관리자 비율	
		남녀 평균교육연수(년)	
		고등교육기관 진학률(%)	
		재직자직업훈련 참여 근로자비율(건)	
여성의 인권·복지	복지	비 빈곤 가구주 비율	78.0
		공적연금 가입률	
		장애인 고용률	
	보건	건강관련 삶의 질(EQ-5D)	97.0
		건강검진 수검률	

정책영역	분야	지표	2020년 지수
	안전	사회 안전에 대한 전반적 인식	71.0
		강력범죄(홍악법) 피해자 비율	
성평등 의식·문화	가족	가사노동시간	63.6
		셋째 아이 이상 출생성비	
		가족관계 만족도	
		육아휴직자	
	문화·정보	여가시간	86.4
		여가시간 만족도	
성별 정보화 격차			

- 해외의 가장 대표적인 양성평등 지표 중 하나는 UNDP가 개발한 「인간개발보고서(Human Development Report)」의 ‘성불평등지수(Gender Inequality Index, GII)’를 들 수 있음
  - GII는 생식 건강, 여성 권한, 노동 참여의 불평등으로 인해 인간개발의 손실이 얼마나 나타나고, 이로 인해 얼마나 불평등을 겪는 지에 대해 조사하는 지표임
- 국가성평등지수와 비교할 때, 경제활동참가율과 여성의원 비율이 동일한 지표를 가지고 있고, 중등학교 이상 교육받은 인구 비율은 다소 지표의 기준이 다르지만 교육을 중시한다는 측면에서 동일함

〈표 2-12〉 성불평등지수(GII) 지수 지표구성과 한국의 점수 추이

지표	2012	2013	2014	2015	2017	2019	2020	2022
순위	27	17	23	10	10	10	11	15
점수	0.153	0.101	0.125	0.067	0.063	0.058	0.064	0.067
대상국가	148	152	155	188	189	189	189	191
생식 건강	모성사망비	16	16	27	11	11	11	11
	청소년 출산율	5.8	2.2	2.2	1.6	1.6	1.4	1.4
여성 권한	여성의원비율	15.7	15.7	16.3	16.3	17.0	17.0	16.7
	중등교육 이상 받은 여성인구 비율	79.4	77.0	77.0	88.8	89.8	89.8	80.4
	중등교육 이상 받은 남성인구 비율	91.7	89.1	89.1	94.6	95.6	95.6	95.5
노동 참여	여성 경제활동참가율	49.2	49.9	50.1	50.0	52.2	52.8	52.9
	남성 경제활동참가율	71.4	72.0	72.1	71.8	73.2	73.3	73.1

출처 : 김혜인(2019), 성인지통계([https://gsis.kwdi.re.kr/kr/stat2/NewStatList.html?stat\\_type\\_cd=STAT002](https://gsis.kwdi.re.kr/kr/stat2/NewStatList.html?stat_type_cd=STAT002))를 재구성.

- 두 지수 모두 양성평등에서 경제활동참가율과 상급직급의 여성참여, 그리고 교육을 중요시 한다는 차원에서 시사점을 가지며, 향후 문화체육관광 분야의 성평등 지표 구성에 이러한 사항을 반영할 필요가 있음
- 또 다른 대표적인 해외 양성평등 지표는 세계경제포럼(World Economic Forum, WEF)에서 매년 발표하는 ‘성격차지수(Gender Gap Index, GGI)’가 있음
  - 인간개발의 관점에서 여성이 겪는 불평등을 조사한 GII와 달리, GGI는 사회 각 분야의 성격차 현황을 파악하는 것으로 성불평등을 둘러싼 다양한 외부 요인을 파악하고 있음

- 경제참여 및 기회, 교육적 성취, 건강과 생존 등 국가성평등지수와 다수의 지표가 동일하게 구성되어 있음. GI와 비교해 ‘경제참여’와 ‘교육’을 중요시한다는 점이 동일해 양성평등 수준에 있어 이 두 가지 요소가 매우 중요한 요소임을 알 수 있음

〈표 2-13〉 성격차지수(GGI) 지수 지표구성과 한국의 점수 추이

지표	2015	2016	2017	2018	2020	2021	2022
순위	115	116	118	115	108	102	99
점수	0.651	0.649	0.650	0.657	0.672	0.687	0.689
경제참여 및 기회	125	123	121	124	127	123	115
교육적 성취	102	102	105	100	101	104	97
건강과 생존	79	76	84	87	1	54	52
정치적 권한 부여	101	92	90	92	79	68	72

출처 : 김혜인(2019), 성인지통계([https://gsis.kwdi.re.kr/kr/stat2/NewStatList.html?stat\\_type\\_cd=STAT002](https://gsis.kwdi.re.kr/kr/stat2/NewStatList.html?stat_type_cd=STAT002))를 재구성.

## 2. 국내 타 분야 양성평등 실태조사 지표 분석

- 문화체육관광 분야 이외에도 국내의 여러 분야에서 양성평등 관련 실태조사를 수행하고 있는데, 국내의 타 분야에서는 어떻게 양성평등 실태조사를 위한 지표를 개발하고 있는지 살펴보았음. 특히 특정 분야에 한정된 조사이거나 조직의 내부 진단을 위해 개발한 지표는 특정 분야에 초점을 맞추어 조사를 진행하고자 하는 본 조사에 많은 시사점을 제공할 수 있을 것이라 판단됨
- 공공 분야의 성평등 환경에 대한 조사지표를 알아보기 위해 「정부 및 공공기관 성평등 관리지표 개발(2013)」과 「지방자치단체 양성평등 조직문화 진단·컨설팅(2021)」 연구를 분석함. 두 연구는 연구대상이 되는 정부 및 공공기관, 지방자치단체의 양성평등 현황을 파악하기 위해 근로환경과 대표성에 있어서의 성별 비율을 공통적으로 조사하고 있었음(〈표 2-14〉)
  - 이 지표는 다른 양성평등 지표에서도 공통적으로 조사된 지표로 특정 분야 및 조직의 양성평등 수준 파악에 있어 ‘근로환경’ 및 ‘대표성’에 대한 조사는 매우 상징성이 있는 지표임을 알 수 있음
  - 또한 ‘인적자원개발·인사’와 관련한 지표나 ‘일-가정의 양립’과 관련한 지표도 비중 있게 다루고 있음. 두 지표는 경력의 유지 및 승진 등에 많은 영향을 미치는 요소로, 업계 전체의 양성평등 환경 조성에 매우 중요한 지표라고 할 수 있음
- 국내의 타 분야의 양성평등 지표들 또한 앞서 살펴본 문화체육관광 분야의 관련 선행연구들과 마찬가지로, 성인지 감수성을 심도 있게 조사한 연구는 많지 않았음
  - 근로환경이나 대표성, 교육, 인사관리, 일-가정 양육 등 다양한 분야에서의 성비 차이도 중요하지만, 양성평등에 중요하게 작용하는 것은 업계의 문화적 특성과 문화에서 비롯되는 종사자의 성인지 감수성에 있다고 할 수 있음

- 이에 본 연구는 타 분야 중 성인지 감수성을 조사한 연구의 지표를 추가적으로 조사하였는데, 관련 조사는 많지는 않지만 일부 연구에서 의미 있는 지표를 발견할 수 있었음. 「조직문화 개선을 위한 성인지 실태조사(서울교육정책연구소, 2021)」와 「경찰공무원의 인구사회학적 특성에 따른 성인지 감수성과 성평등 정책 인식 및 만족도의 실태와 차이 분석(윤경희외, 2019)」이 비교적 구체적으로 성인지 감수성에 대한 지표를 구성하고 있음(〈표 2-15〉)

  - 성인지 감수성 지표는 성평등 인식, 성 관련 폭력에 대한 인식, 조직 성평등 수준, 성인지 교육 등을 조사하고 있는데, 「조직문화 개선을 위한 성인지 실태조사(2021)」의 경우 조직문화와 일·생활 균형 정도도 조사하고 있음
  - 이러한 성인지 감수성 지표들은 업계 전반의 성평등 수준과 인식 방향 및 정도를 파악하는 데에 유용함. 특히 조직 내 문화에 대한 성평등 관점의 조사는 업계 전반의 문화적 특징이 미치는 영향을 측정하는 데에 많은 참고가 될 만함
- 또한 「직장인의 자아존중감이 성인지 감수성에 미치는 영향: 성별 차이를 중심으로(동신대학교, 2021)」와 「청소년활동 프로그램의 성인지 감수성 제고 방안 연구(한국여성정책연구원, 2021)」에서 조사한 성인지 감수성에 대한 지표도 참고해 볼 수 있음(〈표 2-16〉)

  - 「직장인의 자아존중감이 성인지 감수성에 미치는 영향: 성별차이를 중심으로(2021)」의 경우, 고용노동부가 2018년에 개발한 성인지감수성 척도를 연구목적에 맞게 재구성하여 직장인의 자아존중감과 성인지 감수성간의 인과관계를 파악하였음. 그러나 성인지 감수성에 영향을 미치는 직장인의 환경적 요인은 다양하기 때문에 그 요인을 자아존중감만을 한정하는 것 보다 다양한 변인들에 대한 탐색이 필요함
  - 「청소년 활동 프로그램의 성인지 감수성 제고 방안 연구(한국여성정책연구원, 2021)」는 청소년 활동 프로그램의 성인지 감수성을 조사하여 정책 전반에서의 성인지 관점을 제고하기 위한 방안을 모색하였음. 이 연구는 기존 문헌연구, 원자료분석(DB), 실태조사, 사례연구, FGI, 전문가 의견 수렴 등 연구방법으로 사용하여 성인지적으로 접근한 체크리스트를 개발함. 그러나 청소년 활동 프로그램의 성인지 감수성을 재고하기 위한 콘텐츠 자체가 성평등 관련 내용으로 파악하기에 한계가 있고 실태조사의 경우 조사대상이 성인지 감수성 프로그램 담당자에 한정되어 추후 문항 개발과 조사 대상의 범위 확대가 필요함

〈표 2-14〉 국내 타 분야 양성평등 관련 실태조사 선행연구 지표 분석1

과제명		정부 및 공공기관 성평등 관리지표 개발 (여성가족부, 2013)	지방자치단체 양성평등 조직문화 진단·컨설팅(여성정책연구원, 2021)
조사목적		공공부문에서 여성참여와 성평등 수준에 대해 현재의 수준을 측정하고, 공공부문의 성평등한 조직 및 인사관리를 유도하는 데에 기여	양성평등 관점에서의 지방자치단체 각 기관의 성평등 정도는 실태조사 해, 지방자치단체의 양성평등 조직문화 구축에 기여
조사대상		(지표개발 연구로 시범조사 진행하지 않음)	20개 기관 총 10,093명 대상
근로환경	종사자수	채용 성별 비율, 직급별 승진 성별 비율, 주요보직 성별 비율, 인사위원회 성별 비율	부서별 성별 구성원 비율
	고용형태	정규직 성별 비율	-
대표성		최고직위 성별 비율, 고위직 성별비율, 관리직 성별 비율, 주요 위원회 성별 비율	성별 관리자 비율, 성별 주무부서·주요부석 보직 비율
인적자원개발·인사		장기교육훈련 프로그램 참여 성별 비율, 성인지교육 프로그램 참여 성별 비율, 성희롱·성폭력 담당기구 설치율, 여성대상 리더십 프로그램 운영률, 여성대상 멘토링 프로그램 운영률	인사관리에서의 성별 공정성에 대한 인식, 권위주의 등 평가에 있어 성과 외 요인의 영향력, 성별 직무배치 관행(비서직 및 당직 운영 방식), 공식·비공식 업무의 성별 분리 정도, 성평등 조직문화 조성에 대한 기관장 노력
성인지 감수성	성평등 의식	-	남녀 간 상호작용(부서 배치에서의 남성 선호 분위기, 이성 구성원들 간의 관계를 사적인 관계로 인식하는 정도, 관리자-부서원 관계에서 남성 선호 분위기, 여성의 업무 역량에 대한 부정적 태도)
가족생활	돌봄	육아휴직자 남성 비율, 유연근무제 도입률, 유연근무제 활용 성별 비율, 대체인력 확보율	성별, 일·생활 균형 제도 활용 정도, 조직 내 성취 및 일·생활균형 양립 가능 정도
	역할분담	-	남녀의 일·양육 양립환경 차이
인권·안전	성폭력	-	성희롱 대처역량(조직 내 성희롱 대응체계 신뢰도, 성희롱 발생 시 즉시/사후 대처 방식)

〈표 2-15〉 국내 타 분야 양성평등 관련 실태조사의 성인지 감수성 관련 지표 분석 2

과제명		조직문화 개선을 위한 성인지 실태조사 (서울교육정책연구소, 2021)	경찰공무원의 인구나사회학적 특성에 따른 성인지 감수성과 성평등 정책 인식 및 만족도의 실태와 차이 분석(윤경희·양문승·장일식, 2019)
성평등 인식	가정	여성의 결혼과 나이에 대한 인식, 육아의 성역할에 대한 인식, 여성의 일-가정 양립에 대한 인식, 가족생계 부담에 대한 책임	고객서비스 부서나 상담 부서의 경우 부드러운 분위기를 위해 여성 직원이 맡는 것이 더 적합하다. 나는 평상시 남자가~ 여자가~ 라는 말을 하는 자주하는 편이다. 나는 여성 직원에게 결혼이나 출산계획에 대해 가끔 물어보는 편이다. 직장에서 여성은 여성답게 남성은 남성답게 복장을 갖추어야 한다고 생각한다.
	일	성별 적합한 직무, 승진에 있어서 남성 우대 필요 여부, 여성의 리더십 평가, 기관 내 관리직, 고위 공무원의 여성 비율 확대 필요 여부	
	교육	남성이 여성보다 학벌이 좋아야 한다, 여성의 진로 적합 분야 의식, 교육현장 성차별에 대한 의식, 여성 복장에 대한 의식	
	사회	양성평등 정책 및 제도의 필요성, 여성의 성평등 요구의 적절성, 남성성에 대한 인식, 여성의 욕설 및 음담패설에 대한 인식	
4대 폭력 인식	가정폭력	부부 폭력에 대한 인식, 아동학대에 대한 관여	나는 평상시 직원들의 외모나 옷차림새에 대한 얘기를 가끔 하는 편이다. 사소한 성적 언동까지 직장 내 성희롱으로 문제를 제기하는 것은 조직문화를 경직되게 만든다. 나는 직원들과 격려나 친밀감의 표시로 신체적 접촉을 자주 하는 편이다. 노출이 심한 옷을 입는 여성 동료들을 보면 직장 내 성희롱에 많이 노출될 것 같다. 직장 내 성희롱 피해가 여성에게 많이 발생하는 이유는 여성이 지나치게 예민하거나 의사소통 기술에 문제가 있기 때문이다. 등
	성매매	성매매 여성에 대한 인식, 성매매에 대한 인식	
	성폭력	성관계에 대한 인식, 성폭력 저항에 대한 인식, 성폭력 피해자 고소에 대한 인식, 불법촬영물 시청자에 대한 인식, 동료 간 성적대화에 대한 인식	
	성희롱	여성 노출에 대한 인식, 성희롱에 있어 여성의 문제에 대한 인식, 동성 간 음담패설에 대한 인식, 술자리에서의 성적농담에 대한 인식, 성희롱 가해자에 대한 인식	

과제명		조직문화 개선을 위한 성인지 실태조사 (서울교육정책연구소, 2021)	경찰공무원의 인구나사회학적 특성에 따른 성인지 감수성과 성평등 정책 인식 및 만족도의 실태와 차이 분석(윤경희·양문승·장일식, 2019)
조직 성평등 수준	인사제도	직무부여 시 성별 고정관념의 영향도, 주요부서 및 핵심 업무 배치 관행, 상급자의 특정 성별 선호, 평가에 유리한 부서/업무에 남성 배치 경향, 유사 경력자의 남녀 승진속도 차이, 부서장 이상 직급승진에 남성이 더 유리한 이유(복수 응답), 성평등한 인사제도 운영 위해 필요한 개선사항(자유 기술)	육아휴직을 사용하는 남성을 보면 승진을 포기한 사람이 구나! 라는 생각이 든다. 우리 직장은 복사, 회식장소 예약, 동료 생일 챙기기 등 비업무적인 일은 여성들이 담당하고 있다. 우리 직장은 직원 화합을 위한 행사에서 남녀를 구분하여 참여하도록 기획한다.
	업무관행	부서의 사무업무의 성별 집중도, 부속실 업무 또는 공백 시 업무대행의 성별 집중도, 코로나등 재해 시 비상근무의 성별 집중도, 당직근무의 성별 집중도, 행사 시 의전 업무의 성별 집중도, 부서장 이상 직급 보좌업무의 성별 집중도, 회의 준비, 손님 접대의 성별 집중도	
조직문화	성별 구분	성별에 따라 구별하는 언어사용, 젊은 여성에 대하여 직장의 활력소 취급, 젊은 남성에게 대한 지나친 관심	-
	사적영역존중	튀는 옷차림에 대한 평가, 미혼 남녀에게 원치 않는 만남을 주선하려는 분위기, 사생활에 관한 관심도	
	성희롱	음담패설, 성적 농담, 외모 평가 등에 대해 조심하는 분위기, 성차별, 성희롱 문제에 대한 상급자의 관심도, 펜스 룰 경향, 성희롱 문제 제기 시 불이익에 대한 우려	
	업무방식	자유로운 의견 제시가 어려운 수직적 의사결정 문화, 조직발전을 위해 개인의 희생을 감수하는 분위기, 합리적이고 공평한 업무분장과 팀워크	
	괴롭힘 관련	젊은 사람에게 반말하는 분위기, 상급자로부터 소리 지르기, 욕하기, 모욕, 비하, 무시 발언 등 경험 여부, 사적응무 지시, 업무 전가 존재 여부	
일·생활 균형	육아휴직	육아휴직 사용 분위기, 육아휴직이 승진에 미치는 영향	-
	근로시간	정시퇴근 분위기, 초과근무 정도, 퇴근 후 업무 연락	
	부서분위기	자유로운 연가사용 분위기, 자유로운 유연근무제 사용 분위기, 미혼과 기혼의 일·생활균형에 대한 존중 정도	
성인지교육		최근 1년에 성인지 교육 이수 여부, 성인지 교육에 대한 이해도, 성인지 교육의 효과성, 시급한 교육내용(복수 응답), 적절한 교육방식, 성인지 교육 관련 개선 사항	성평등 교육을 정기적으로 받는 것이 좋다고 생각한다. 성평등 교육 시간이나 횟수를 늘릴 필요가 있다. 교육내용이 다양하게 구성되었으면 좋겠다. 교육방법의 개선이 필요하다. 성평등에 대한 직원들 간의 토론, 워크숍이 필요하다.

〈표 2-16〉 국내 타 분야 양성평등 관련 실태조사의 성인지 감수성 관련 지표 분석 3

과제명	직장인의 자아존중감이 성인지 감수성에 미치는 영향: 성별차이를 중심으로(동신대학교, 2021)	청소년활동 프로그램의 성인지 감수성 제고 방안 연구(한국여성정책연구원, 2021)	
조사목적	직장인들의 자아존중감과 성인지 감수성 간의 인과관계를 파악하여 향후 직장인 대상 성인지 감수성 향상을 위한 교육 프로그램 개발과 방향 제시 및 기초자료 제공	청소년활동 프로그램의 성인지 감수성을 높이고 정책 전반에서의 성인지 관점을 제고하기 위한 방안 모색	
조사대상	상시근로자 30인 이상인 공공기관 및 민간사업체 재직중인 남녀 직장인 303명	전국의 청소년수련시설(성인지 감수성 프로그램 담당자 등)	
특징	<ul style="list-style-type: none"> <li>성인지 감수성 척도는 고용노동부(2018)에서 개발하고 제한한 성인지 감수성 측정을 위한 문항을 연구목적에 맞게 선택하여 구성한 성인지 감수성 척도를 사용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존 문헌연구, 원자료분석, 실태조사, 사례연구, FGI, 전문가 의견수렴 연구방법 사용</li> <li>성인지적 접근 체크리스트 개발함</li> </ul>	
한계	<ul style="list-style-type: none"> <li>30인 이상 근무하는 직장인을 대상으로만 이루어져 대상에 한계가 있음</li> <li>성인지 감수성에 영향을 미치는 환경적 요인을 자아존중감으로 한정함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>청소년활동 프로그램을 통해 성인지 감수성을 제고하기 위한 콘텐츠 자체가 성평등 관련 내용으로 파악하기에 한계가 있음</li> <li>실태조사의 경우 조사대상이 청소년이 아닌 프로그램 담당자에 한함</li> </ul>	
조사지표	인구통계적 특성	성별/연령/결혼여부/자녀유무/자녀성별/학력	성별/연령
	고용특성	근무형태(정규직, 비정규직)/직급/근무연수	소시자격증/직급/청소년수련시설특성(시설유형)/소속
	성인지 감수성	나는 평상시 직원들의 외모나 옷차림새에 대한 얘기를 가끔 하는 편이다/고객서비스 부서나 상담 부서의 경우 부드러운 분위기를 위해 여성 직원이 맡는 것이 더 적합하다/나는 평상시 남자가~ 여자가~ 라는 말을 자주 하는 편이다/나는 여성 직원에게 결혼이나 출산 계획에 대해 가끔 물어보는 편이다/직장에서 여성은 여성답게 남성은 남성답게 복장을 갖추어야 한다고 생각한다/육아휴직을 사용하는 남성을 보면 승진을 포기한 사람이구나! 라는 생각이 든다/우리 직장의 복사, 화식장소 예약, 동료 생일 챙기기 등 비업무적인 일은 여성들이 담당하고 있다/우리 직장은 직원 화합을 위한 행사에서 남녀를 구분하여 참여하도록 기획한다	<ul style="list-style-type: none"> <li>프로그램 기획 단계 중 남녀 청소년의 상이한 요구 고려</li> <li>프로그램 참여자 모집 과정 중 청소년 성별을 고려</li> <li>프로그램 효과가 성별에 따라 다를 수 있음 고려해서 기획</li> <li>프로그램 운영위해 성별에 따른 별도 시설이나 환경 조성이 필요한지 점검(화장실, 탈의실 등)</li> <li>강사진 섭외 과정에서 강사의 성인지 감수성을 고려</li> <li>프로그램을 성인지적으로 평가할 수 있는 자체 체크리스트나 평가기준을 가짐</li> <li>실적 보고 시 성별 분리 통계를 실시</li> <li>평가결과에서 드러난 성별 차이를 이후 프로그램이나 사업에 반영</li> <li>시설(기관)장은 시설 및 프로그램 운영에 있어 성인지감수성 있음</li> <li>시설(기관)장은 성인지 감수성 제고를 위한 활동을 기획 운영하는데 적극 지원</li> <li>우리 시설은 청소년 성인지 감수성 제고를 위해 충분한 활동 프로그램을 제공</li> <li>우리 시설은 청소년성인지감수성 제고 프로그램을 운영하기 위한 전문 인력이 충분하다</li> <li>청소년 성인지감수성 제고 프로그램을 운영하기 위한 축적된 경험과 아이디어 충분하다</li> <li>소년 성인지감수성 제고에 관심을 가짐</li> <li>종사자의 성인지 감수성 제고를 위해 적극적 교육이나 연수를 제공, 지원 여부</li> <li>시설의 청소년 성인지감수성 제고 관련 사회적 기여 여부</li> </ul>
	성희롱·성폭력	<ul style="list-style-type: none"> <li>경영진과 관리자는 직장 내 성희롱 예방에 대해 관심이 없음</li> <li>직장 내 성희롱 행위자에 대해 징계 등 인사상 불이익 조치를 하더라도 피해자를 보호하지는 못할 것 같음</li> <li>성희롱 사건을 신고할 수 있는 직장 내 공식적, 비공식적 절차에 대해 모름</li> <li>우리 직장은 직장 내 성희롱 사건당사자의 비밀</li> </ul>	해당 프로그램 전반에 성차별적 요소가 있는지 점검한다/프로그램 운영 과정에서 성희롱, 성차별적 내용이나 발언이 있는지 모니터링한다

과제명	직장인의 자아존중감이 성인지 감수성에 미치는 영향: 성별차이를 중심으로(동신대학교, 2021)	청소년활동 프로그램의 성인지 감수성 제고 방안 연구(한국여성정책연구원, 2021)
	<p>보호에 소홀</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 우리 직장은 직장 내 성희롱 발생 시 정해진 절차를 준수하지 않는 편</li> <li>• 직장 내 성희롱을 목격하거나 들었을 때 문제 제기하거나 도움을 주는 등 나서지 않음</li> <li>• 직장 내 성희롱은 대부분 피해자가 제대로 대처하지 못해 발생하는 경우 많음</li> <li>• 직장 내 성희롱 피해가 여성에게 많이 발생하는 이유는 여성이 지나치게 예민하거나 의사소통 기술에 문제가 있기 때문</li> <li>• 술자리에서 가끔 성적 농담을 하는 직장 동료는 큰 문제가 아니라고 생각</li> <li>• 사소한 성적 언동까지 직장 내 성희롱으로 문제를 제기하는 것은 조직문화를 경직되게 만들</li> <li>• 직원들과 격려나 친밀감 표시로 신체적 접촉을 자주 하는 편</li> <li>• 노출이 심한 옷을 입는 여성 동료를 보면 직장 내 성희롱에 많이 노출될것 같음</li> </ul>	

### 제3절 | 소결 및 시사점

- 문화체육관광 분야의 통합 양성평등 지표 및 분야별 지표와 국내외의 양성평등 국가지수, 그리고 타 분야의 양성평등 관련 조사를 종합해 분석한 결과, 향후 <문화체육관광 분야의 양성평등 실태조사> 지표를 구성하는 데에 있어 중요한 지표는 아래 <표 2-17>과 같음
- 문화체육관광 분야의 전반적인 양성평등 수준을 검토하기 위해, 기존 선행연구에서도 포함되었던 종사 환경에 있어서의 성별 차이와 종사자의 경력 유지 및 개발에 필요한 간접적인 요인들에 대한 현황 조사가 필요함
  - 특히 문화체육관광 종사자들의 근로환경과 대표성에 있어서의 성비 차이에 대한 파악은 양성평등에 대한 파악에 매우 필수적인 부분이며, 국가성평등지수와의 비교를 통해 타 분야와의 비교가 가능한 지표라는 점에서 중요성을 가짐
  - 타 분야에서 교육은 종사자의 경력개발과 승진 등에 영향을 미치는 요소로서도 중요성을 가지며, 이는 국가성평등지수 및 해외 성평등지수에서도 강조한 지표임. 또한 돌봄과 건강의 종사자의 경력단절에 크게 작용하는 요소로 함께 측정하는 것이 필요함
- 아울러 향후 <문화체육관광 분야 양성평등 실태조사>는 선행연구에서 부족했던 업계 종사자의 성인지 감수성을 파악할 수 있는 지표는 더욱 구체화해 개발할 필요가 있음
  - 문화체육관광 분야 공통적으로 남성중심주의적이고 위계를 강조하는 문화가 강하다보니, 이로 인한 성역할의 고정화나 여성의 배제가 매우 심각하게 일어나는 상황임. 이러한 성불평등은 업계 문화와 인식의 문제에서 비롯되는 것이므로, 업계 전반의 성인지 감수성에 대한 파악은 문화체육관광 분야의 양성평등 환경을 조성하는 데에 매우 중요하다고 할 수 있음
  - 성인지 감수성을 조사하는 지표에는 특히 성역할 고정관념에 대한 인식이나 여성의 상급 직급 진출에 대한 인식, 육아휴직 활용에 대한 인식 등에 대해 조사할 필요가 있음

<표 2-17> 선행연구 분석을 통해 본 문화체육관광 분야 양성평등 주요 지표(안)

구분	영역	지표
양성평등 수준	근로환경	종사자 성비
		성별 고용형태
		성별 임금차이
		성별 활동기간
		직무별 성비
	대표성	직급별 성비, 대표자 성비
		의사결정과정 성비

구분	영역	지표
	교육	자격증 성비
		고등교육 이수 성비
		직무교육 프로그램 이수 성비
	돌봄	경력단절 기간, 이유, 육아휴직 신청자 성비
	건강	성별 스트레스 인지율, 성별 우울감 경험률
성인지 감수성	성평등 인식	여성성, 남성성에 대한 성역할 인식
		남녀간 학벌 차이에 있어서의 성별 인식
		여성 진로 적합 분야
		양성평등 정책의 필요성
	조직 성평등 수준	수직적인 의사결정 문화
		직무(업무, 비업무)에 있어서 성역할 인식
		상급자 구성에 있어서의 선호 성별 인식
		승진에 있어서의 성별 차이 인식
		육아휴직등 활용에 있어서의 성별 차이 인식
		위험근무, 비상근무, 당직 등에 있어서의 성역할 인식
	성 관련 폭력 인지	신체적 접촉에 대한 인식
		성적 농담에 대한 인식
		술자리에 대한 인식
		노출에 대한 인식
		성희롱·성폭력 가해자에 대한 인식
		성희롱·성폭력 피해자에 대한 인식
	성인지 교육	성인지 교육 효과성
		성인지 교육 대상의 적절성
		성인지 교육 개선사항

## 제3장

# 문화체육관광 분야의 특성 분석 및 양성평등 지표 개발

제1절 | 심층면접조사(FGI) 조사 개요

제2절 | 문화예술·산업 분야의 특성 분석과 양성평등 지표 개발

제3절 | 관광 분야의 특성 분석과 양성평등 지표 개발

제4절 | 체육 분야의 특성 분석과 양성평등 지표 개발

제5절 | 문화체육관광 분야의 양성평등 공통 및 특성 지표의 도출



# 제1절 | 심층면접조사(FGI) 조사 개요

## 1. 조사 개요

- **조사목적** : 문화체육관광 분야 고유 특성 및 현안 사항 등에 맞는 지표·조사문항 개발
- **조사대상** : 문화예술·산업 분야, 관광 분야, 체육 분야 종사자(개인활동가 포함)를 대상으로 함
  - 문화예술·산업 분야 총 3개 그룹(14명), 관광 분야 3개 그룹(12명), 체육 분야 4개 그룹(14명)으로 총 10개 그룹(40명)의 FGI를 진행함
  - 관광 분야의 경우, 인사담당자 그룹(G5)과 일반 종사자 그룹(G4, G6)를 나눠서 진행함
  - 체육 분야의 경우, 지도자와 선수를 나눠서 진행했으며 성별에 따른 분리도 해서 진행함
  - 남자선수 그룹(G7), 여자선수 그룹(G8), 남자지도자 그룹(G9), 여자지도자 그룹(G10)
- **조사내용** : 문화체육관광 분야 양성평등 인식과 태도, 성차별 현황, 정책 경험 등 고유한 특성에 대한 의견 청취
- **조사방법** : FGI(Focused Group Interview)
- **조사시기** : 2023년 8월

〈표 3-1〉 심층면접조사(FGI) 추진개요(요약)

구분	분야	세부 분야	직종(안)	목표	진행	그룹
문화예술·산업 분야	문화	지역문화	지역문화 매개자	2명	2명	G1
		예술	공연/전통예술/음악	창작자, 실연자, 기술, 기획행정	3명	2명
	시각예술		작가, 기획행정	1명	1명	G2
	문학/출판		작가, 기획행정	1명	1명	G2
	콘텐츠	영화/영상	창제작, 실연, 기술	2명	2명	G3
		방송/미디어	창제작, 실연, 기술	2명	2명	G3
		만화/웹툰/애니메이션	작가, 작가보조	2명	2명	G2
	게임	창제작, 기술	2명	2명	G3	
관광 분야	여행업	안내 인력	관광가이드, 국외여행인솔자	3명	3명	G4
		고객대응 등	고객 대응 담당자 등 여행업 종사원	3명	1명,2명	G5,G4
	호텔업	프론트데스크	프론트데스크 고객 응대 담당자, 객실관리 담당자	3명	1명,2명	G5,G6
		F&B	호텔 내 레스토랑 및 Bar의 식음료 서비스 담당자	2명	1명	G6
카지노업	딜러	카지노 딜러 등 종사원	2명	1명,1명	G5,G6	
체육 분야	전문체육	선수	직장운동경기부(실업 및 프로 팀 소속) 선수	7명	4명,3명	G7,G8
		지도자	직장운동경기부 지도자	3명	1명,2명	G9, G10
		심판	국내 심판, 국제 심판	2명	1명,2명	
	산업·행정	행정	체육단체 사무국장(사무총장)·행정관리직원	1명	1명	

〈표 3-2〉 심층면접조사(FGI) 추진개요

그룹	진행일자	세부분야	직종	이름	나이	성별	소속/종목	경력
G1	8/16(수) 오후 7시	1.지역문화	지역문화 매개자	심OO	30세	남	땡스클레이강사	3년
		1.지역문화	지역문화 매개자	김O	48세	여	OO스튜디오 제이아네스	4년
		2.공연/전통예술/음악	창작자, 실연자, 기술, 기획행정	이OO	31세	여	OO 연극배우	7년
		2.공연/전통예술/음악	창작자, 실연자, 기술, 기획행정	정OO	34세	여	OO 배우	17년
G2	8/23(수) 오전 11시	3. 시각예술(작가,기획행정)	작가, 기획행정	손OO	33세	여	공예작가	10년
		4.문학/출판	작가, 기획행정	김OO	37세	남	에세이 작가	10년
		7.만화/웹툰/애니메이션	작가, 작가보조	이OO	40세	남	웹툰작가	8년
		7.만화/웹툰/애니메이션	작가, 작가보조	권OO	51세	여	웹툰작가	21년
G3	8/22(화) 오전 11시	5.영화/영상	창제작, 실연, 기술	이OO	33세	남	영화배우	6년
		5.영화/영상	창제작, 실연, 기술	유OO	36세	남	프리랜서 조감독	10년
		6.방송/미디어	창제작, 실연, 기술	오OO	31세	여	OO부문 그래픽디자인 제작	9년
		6.방송/미디어	창제작, 실연, 기술	김OO	40세	남	OO엔터테인먼트 코리아	10년
		8.게임	창제작, 기술	권OO	45세	남	게임사업 총괄	9년
		8.게임	창제작, 기술	신OO	24세	여	게임 일러스트	3년
G4	8/17(목) 오후 7시	9.안내 인력	관광가이드, 국외여행인솔자	강OO	55세	여	관광가이드	27년
		9.안내 인력	관광가이드, 국외여행인솔자	김OO	51세	여	국외여행인솔자	29년
		9.안내 인력	관광가이드, 국외여행인솔자	송OO	54세	여	관광가이드	8년
		10.고객대응 등	고객 대응 부서 중심 종사원 섭외	장OO	28세	여	OO 여행상품 상담	3년
		10.고객대응 등	고객 대응 부서 중심 종사원 섭외	최OO	45세	남	OO투어네트워크	15년
G5	8/22(화) 오후 7시	11.인사 담당 (여행업)	인사 부서 담당자	김OO	34세	남	여행사 인사과 (OO 투어)	11년
		14.인사 담당 (호텔업)	인사 부서 담당자	김OO	49세	여	OO호텔 인사담당	25년
		16.인사 담당 (카지노업)	인사 부서 담당자	이OO	42세	남	제주 OO카지노 인사담당	7년
G6	8/23(수) 오후 7시	12.프론트데스크	프론트데스크 고객 응대, 객실관리담당자	김OO	34세	여	OO호텔 프론트데스크 과장	12년
		12.프론트데스크	프론트데스크 고객 응대, 객실관리담당자	김OO	41세	여	OO호텔 인천 프론트데스크	16년
		13.F&B	레스토랑 및 Bar의 식음료 서비스담당자	윤OO	23세	남	OO호텔	3년
		15.달러	카지노 달러 등 종사원	이OO	26세	여	OO카지노	4년

그룹	진행일자	세부분야	직종	이름	나이	성별	소속/종목	경력
G7	8/17(목) 오전 11시	17.선수	직장운동경기부 (실업 및 프로 팀 소속) 선수	임OO	31세	남	역도	17년
		17.선수	직장운동경기부 (실업 및 프로 팀 소속) 선수	김OO	20세	남	수영(다이빙)	10년
		17.선수	직장운동경기부 (실업 및 프로 팀 소속) 선수	김OO	27세	남	태권도	20년
		17.선수	직장운동경기부 (실업 및 프로 팀 소속) 선수	고OO	28세	남	역도	14년
G8	8/21(월) 오전 11시	17.선수	직장운동경기부 (실업 및 프로 팀 소속) 선수	이OO	25세	여	복싱	6년
		17.선수	직장운동경기부 (실업 및 프로 팀 소속) 선수	고OO	25세	여	수영	15년
		17.선수	직장운동경기부 (실업 및 프로 팀 소속) 선수	김OO	27세	여	역도	14년
G9	8/21(월) 오후 7시	18.지도자	직장운동경기부 지도자	오OO	56세	남	자전거	32년
		19.심판	국내 심판, 국제 심판	김OO	56세	남	농구 심판	20년
		20.행정	체육단체 사무국장·행정관리직원	이OO	43세	남	OO스키협회	3년
G10	8/23(수) 오전 11시	18.지도자	루지 코치	성OO	31세	여	루지 코치	3년
		18.지도자	농구 감독	백OO	35세	여	OO대학교 농구 감독	2년
		19.심판	국내 심판, 국제 심판	김OO	38세	여	테니스 심판	17년
		19.심판	국내 심판, 국제 심판	공OO	41세	여	태권도 심판	20년

## 2. 조사 내용

### Ⅰ 문화체육관광 분야 양성평등 인식과 태도, 성차별 현황, 정책 경험 등 고유한 특성에 대한 의견 청취

〈표 3-3〉 FGI 연구 내용

구분	세부 내용
현재 종사하고 있는 업계의 '근로환경 및 대표성' 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 귀하는 업계에서 활동하신지 몇 년 정도 되셨습니까?</li> <li>○ 귀하가 현재 종사하는 업계/기업의 남녀 성비는 어떻게 되십니까?</li> <li>○ 귀하는 현재 어떤 고용형태를 유지하고 있습니까? 귀하가 현재 종사하는 업계/기업의 고용형태별 남녀 성비는 어떻게 되십니까?</li> <li>○ 귀하가 현재 활동하는 프로젝트/직장의 직급별 성비는 어떻게 구성되어 있는 경향이 있습니까?</li> <li>○ [문화예술분야] 귀하가 활동하는 프로젝트 또는 직장에서의 의사결정 기구(이사회, 위원회 등)의 유형은 어떻게 됩니까?                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 의사결정기구가 있다면 성비는 어떻게 됩니까?</li> <li>- 의사결정기구를 구성하는 데 있어서 성비를 어떻게 고려하십니까?</li> </ul> </li> <li>○ [체육 분야] 귀하가 활동하는 분야에서 성별과 관계없이 위원회 등 의사결정기구의 임원이나 고위직에 진출할 수 있습니까?</li> </ul>
교육의 양성평등 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 귀하가 현재 활동하는 업계 종사자들의 전반적인 학력은 어떻게 되십니까?</li> <li>○ 귀하가 활동하는 프로젝트나 직장 내에서는 남녀 간 학벌 차이가 있습니까?                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 같은 학벌인데 대우에 있어 남녀 차이가 있습니까? 그렇게 생각하신 이유는 무엇입니까?</li> </ul> </li> <li>○ [관광 분야] 귀하가 활동하는 분야에서 자격증 보유자의 비율은 어떻게 되십니까?                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성별에 따른 자격증 보유자 비율 차이가 있습니까?</li> <li>- 자격 유형별 보유하고 있는 성별의 차이가 있다고 생각하십니까?</li> </ul> </li> <li>○ 귀하는 해당 분야에서 일하면서 직업 활동을 위한 직무교육이나 직업훈련을 받으신 경험이 있습니까?                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 있다면 몇 회 정도 받으셨습니까?</li> <li>- 성별의 기회 차이가 있다고 생각하십니까? 그렇게 생각하신 이유는 무엇입니까?</li> </ul> </li> </ul>
육아·돌봄의 양성평등 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 귀하는 육아·돌봄을 위해 육아·돌봄휴직을 사용한 경험이 있습니까?                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사용한 적이 없다면 그 이유는 무엇입니까?</li> <li>- 사용한 적이 있다면 육아·돌봄휴직을 사용했을 때의 주변의 분위기는 어땠습니까?</li> </ul> </li> <li>○ 귀하가 활동하는 업계 또는 직장에서는 육아휴직을 자유롭게 사용하는 분위기입니까?                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 그렇게 생각하신 이유는 무엇입니까? 구체적인 사례를 들어 설명해주세요.</li> </ul> </li> <li>○ 귀하가 종사하는 업계/기업에서 육아·돌봄을 위한 육아·돌봄휴직 기회가 성별로 평등하게 부여된다고 생각하십니까?                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 남성이나 여성 중 불리한 쪽이 있다면? 실제 사례가 있다면 설명해주세요.</li> </ul> </li> <li>○ 귀하는 육아·돌봄을 이유로 경력이 단절된 경험이 있습니까?                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 있다면, 경력복귀에 가장 어려움을 겪는 요소는 무엇입니까?</li> <li>- 가장 필요한 지원이 있다면 무엇입니까?</li> </ul> </li> <li>○ 귀하가 활동하는 업계 또는 직장에서는 육아휴직 사용이 승진 및 경력개발에 영향을 미칩니까?                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 어떤 영향을 미칩니까? 구체적인 사례를 들어 설명해주세요.</li> </ul> </li> </ul>
건강의 양성평등 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 현재 귀하의 직업 및 업무와 관련한 스트레스 정도는 어느 정도 되십니까?                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가장 스트레스가 되는 요인은 무엇입니까?</li> </ul> </li> <li>○ 현재 귀하는 평소에 어느 정도의 우울감을 느끼십니까?                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 평소 우울감을 느끼게 되는 요인은 무엇입니까?</li> </ul> </li> </ul>
성인지 감수성 : 조직의 성평등 인식	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 귀하가 활동하는 분야나 직장 내에서 성별을 고려하여 직무를 배치하는 경향이 있습니까?                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 귀하가 활동하는 업계에서 성별로 적합한 진로 분야는 무엇이라고 생각하는 경향이 있습니까?</li> </ul> </li> <li>○ 귀하가 활동하는 업계에서는 주요부서 및 핵심 업무의 성별 비율이 어떻게 구성되어 있습니까?</li> <li>○ 귀하가 활동하는 업계 또는 직장에서는 위험업무, 비상근무, 당직 등에 있어서 성별 적합한 직무가 나눠어진 편입니까?</li> <li>○ 귀하가 활동하는 업계에서 유사경력자들의 승진에 있어서 남녀 차이가 있습니까?</li> <li>○ 귀하가 종사하는 업계/기업의 전반적인 고용 안전성은 성별에 따른 차이가 있습니까?</li> <li>○ 귀하가 활동하는 업계는 자유롭게 자신의 의견을 표현할 수 있는 문화를 가지고 있습니까? 스승이나 선배에게 자유롭게 의견을 표현할 수 있는 분위기입니까?</li> </ul>

구분	세부 내용
성인지 감수성 : 성 관련 폭력 인지	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 귀하 또는 주변분들 중에서 업계의 업무상 모임, 식사·술자리 등에서 불쾌한 성적 행동 또는 발언을 당하신 경험이 있습니까?               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성적 농담을 받은 상대의 반응은? 사례를 들어 설명해주세요.</li> <li>- 업계에서는 술자리에서의 행동/발언을 어느 정도까지 용인하는 분위기입니까?</li> <li>- 귀하의 업무 고유의 특징과 관계되나요?</li> </ul> </li> <li>○ [관광 분야] 귀하가 활동하는 업계에서 고객을 대응하는 과정에서 구체적으로 어떤 식으로 성적농담을 주고받나요?               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성적 농담을 받은 상대의 반응은? 사례를 들어 설명해주세요.</li> </ul> </li> <li>○ [체육 분야] 귀하가 활동하는 업계에서(직장) 성차별적 언행이나 괴롭힘 등 성차별적 조직 문화가 있다고 생각하십니까?</li> <li>○ [체육 분야] 귀하가 업무를 수행함에 있어서 이성간 신체접촉이 정기적 또는 비정기적으로 발생합니까?               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 신체접촉은 업무 수행과정에서 불가피했다고 생각하십니까?(예. 종목 지도 과정에 필수적)</li> <li>- 훈련이나 지도 중 발생하는 신체적 접촉을 불쾌하지 않게 하려면 어떤 방법이 있을까요?</li> </ul> </li> <li>○ 귀하가 활동하는 업계에서는 성희롱·성폭력 가해자에 대한 인식이 어떻습니까?               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 귀하가 활동하는 업계에서 성희롱·성폭력 가해자는 사건 이후 현재까지 어떻게 활동하고 있습니까?</li> </ul> </li> <li>○ 귀하가 활동하는 업계에서는 성희롱·성폭력 피해자에 대한 인식이 어떻습니까?               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 귀하가 활동하는 업계에서 성희롱·성폭력 피해자는 사건 이후 현재까지 어떻게 활동하고 있습니까?</li> </ul> </li> <li>○ 귀하가 활동하는 업계에서는 성희롱·성폭력을 방지하기 위해 노력을 하고 있습니까?               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 구체적으로 어떤 노력이 이루어지고 있습니까? 효과가 있다고 생각되십니까? 이러한 노력을 부정적으로 보거나 비아냥거리는 사람들은 없습니까?</li> </ul> </li> </ul>
성인지 감수성 : 성인지 교육 현황	<ul style="list-style-type: none"> <li>귀하는 활동하는 프로젝트 또는 직장에서 성인지 관련 교육(양성평등 교육)을 받으신 적이 있습니까?</li> <li>○ 귀하께서 생각하시기에 이러한 교육이 어느 정도 효과가 있다고 생각하십니까?</li> <li>○ 귀하께서는 성인지 교육을 어떠한 경로로 교육을 받으셨습니까?</li> <li>○ 귀하께서 받으신 성인지 관련 교육(양성평등 교육)은 누구를 대상으로 진행된 교육입니까?               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 귀하께서 생각하시기에 성인지 관련 교육(양성평등 교육)을 받는 대상은 누구여야 한다고 생각하십니까?</li> </ul> </li> <li>○ 성인지 관련 교육(양성평등 교육)에서 개선되어야 할 사항이 있다면 무엇입니까?</li> </ul>

## 제2절 | 문화예술·산업 분야의 특성 분석과 양성평등 지표 개발

### 1. 문화예술·산업 분야의 구조적 특징과 근로환경

#### ■ 여성친화적으로 보이지만 유리천장이 확실한 분야

- 문화예술·산업 분야는 장르 상관없이 전반적으로 여성의 비율이 매우 높은 편이며 취업률에 있어서도 남녀성비 차이가 거의 없어 여성친화적인 분야로 보이는 경향이 있음. 심층인터뷰(FGI)에 참여한 문화예술·산업 분야의 종사자들도 동 분야가 여성의 진출이 활발한 분야로 인식하는 경향이 있었음
- 그러나 업계 구성원의 성비에 있어서 전반적으로 여성의 비중은 매우 높은 편이지만, 상위 직급은 남성이 차지하고 있는 것은 모든 장르에서 공통적인 현상이었음. 연출, 감독, 대표, 임원, 주연 등은 대부분 남성이 차지하는 경향이 있었으며 최근 여성의 상위직급 진출이 상당히 늘어나는 추세이나 아직까지는 상위직급은 남성이 맡는 것을 더 자연스럽게 받아들이는 경향이 있었음
- 이러한 직급에 따른 남녀 성비 구성과 이에 따른 임금수준은 「고용형태별 근로실태조사」의 결과에서도 볼 수 있는데, 2022년 기준 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업의 경우 남성 월급여총액이 평균 3,531천원으로 여성 월급여총액 평균인 2,729천원보다 802천원 많음<sup>5)</sup>. 여성의 비중이 여전히 높지만 경력을 지속해 나가는 데에는 남성에게 아직도 유리한 상황이며 여성은 승진 및 경력유지가 어려운 유리천장이 존재함

“조금은 당연하게 총연출은 남자가 하는 것을 자연스럽게 인식하는 분위기예요. 여성이 연출이면 “어? 연출이 여자네?”하고 신기하게 보지요. 여성 연출가 중에서도 실력 있는 분들이 많지만 아직까지도 의외라고 보는 분위기예요.”(연극 분야 종사자)

“게임 업계는 여성의 비중이 매우 높아요. 분위기가 전반적으로 여성친화적이죠. 그런데도 상위직급은 남성이 더 많은 것은 사실이에요.”(게임 분야 종사자)

“대중음악은 아무래도 남성 비중이 높아요. 워낙 힘든 일이기도 하고, 여성들은 임신, 출산으로 경력을 이어가기 어렵죠. 작곡가나 음향기사 등 창작 분야 종사자들은 압도적으로 남성이 많아요.”(음악 분야 종사자)

- 연극과 영화 분야의 경우 콘텐츠 자체의 특성으로 인해 남성에게 더 많은 기회가 부여되기도 함. 연극분야의 고전, 현대물 모두 대체로 남성을 주인공으로 설정하는 경향이 많으며 등장인물의 대다수도 여성보다는 남성이 압도적으로 많음. 이에 따라 여성보다는 남성에게 상대적으로 더 많은 직업의 기회가 주어질 수밖에 없으며 여성 배우들은 경력이 쌓일수록 오히려 상대적으로 직업기회가 줄어드는 경험을 하게 됨

5) 고용노동부 고용노동통계. 「고용형태별 근로실태조사」. 2022년 5월 25일 기준.  
[http://laborstat.moel.go.kr/hmp/tblInfo/TblInfoList.do?menuId=0010001100101104&leftMenuId=0010001100101vwCdVal=MT\\_ZTITLE&upListVal=118\\_161](http://laborstat.moel.go.kr/hmp/tblInfo/TblInfoList.do?menuId=0010001100101104&leftMenuId=0010001100101vwCdVal=MT_ZTITLE&upListVal=118_161)(접속일 : 2023년 4월 20일)

“이미 대본 자체에 여성이 거의 없어요. 옛날 고전 대본일수록 더하죠. 경력이 쌓이고 비중있는 조연이나 주연급으로 성장할수록 오히려 배역잡기가 어려워요.”(연극 분야 종사자)  
 “배역이 대부분 남성이니 현장에 남성 비율이 높을 수밖에 없죠.”(영화 분야 종사자)

- 이러한 경향은 대학입시에도 반영이 되기도 하는데, 예술고등학교의 연기과 구성원을 보면 여성이 남성보다 압도적으로 많으나 대입에는 남녀를 비슷한 비율로 선발하는 경향이 있음
- 신입직원 채용에 있어서도 남녀 불평등이 존재하는데, 심층인터뷰에 참여한 많은 종사자들이 신입직원 채용시험에 여성의 점수가 높은 경향이 있다고 답하였음. 점수 순으로 채용을 하는 경우도 있지만, 남녀성비를 맞추기 위해 상대적으로 점수가 낮은 남성을 채용하는 경우도 다수 있다고 답함
- 예술 분야에서 가장 안정적인 직장 중 하나인 국공립 예술단원 선발을 보면 남성의 비율이 훨씬 높은 경향이 있는데, 최근에는 많이 개선되었지만 과거에는 가능하면 남성에게 안정적인 직장을 더 제공하고자 하는 분위기가 존재했다고 함

“안타깝지만 신입직원 채용 면접을 보면 확실히 여성들이 우수해요. 점수로만 보면 여성만 뽑힐 수밖에 없죠. 근데 저희는 힘을 써야 하는 일도 있고 하다 보니 남성이 현실적으로 필요해요. 그래서 점수가 낮더라도 남성을 일부 뽑죠.”(음악 분야 종사자)

“요즘 젊은 사람들을 보면 확실히 여성들이 더 준비가 되어 있는 느낌이에요. 그렇지만 남녀성비를 어느 정도 맞추는 것이 더 좋다고 생각해서 그렇게 하는 편이에요.”(방송 분야 종사자)

#### ■ 개인 단위 노동형태와 비공식적 인맥관계에서 재생산되는 경제적 기회

- 문화예술·산업 분야는 자유로운 분위기로 보이지만 학맥, 선후배, 사제관계 등의 인맥이 상당히 크게 작용하는 분야로, 선후배 관계가 경제관계로 이어지는 특징이 있음. 특히 문화예술 분야에서 이러한 경향이 두드러지는데, 동 분야에 진입하고 경력을 이어나가기 위해서는 이러한 인맥이 평생에 걸쳐 지속적으로 영향을 미치는 경우도 있음
- 이 과정에서도 의도치 않게 남녀가 구분되는 경향이 있는데, 특히 음악 분야의 경우 최근 집단 창작이 늘어나면서 같은 성별끼리 친분관계를 형성한 것이 직업적 기회로 이어지게 됨. 주로 남성들로 구성된 이러한 크루(crew)들은 서로 소개를 통해 또 다른 남성 멤버가 추가되고, 결국에는 그 크루들 안에서 상당히 많은 직업기회의 소개가 진행되는 경향이 있음

“학교 때 인맥이 평생 간다고 해도 과언이 아니에요. 유명한 사람이 아니면 업계에 아는 사람이 별로 없으니까 선후배들이 서로서로 이끌죠.”(공연 분야 종사자)

“작곡가들의 경우 최근 크루를 형성해서 집단으로 창작하는 경우가 많은데, 다들 원래 친구였던 사람들이에요. 대부분 남자가 술 친구하다가 알게 된 경우가 많죠. 그러다가 너 들어올래? 하면서 같이 작업하고 크루를 확대하는 방식인데, 문제는 요즘 이러한 크루들이 업계를 리드하는 역할을 많이 해요.”(음악 분야 종사자)

- 문화예술·산업 분야는 개인의 예술적 비전에 따른 창작활동이라는 업무 고유의 속성으로 인해 프로젝트 기반(project-based)의 프리랜서(freelancer) 활동의 비중이 전통적으로 높았음(전업예술인의 78.2%, 겸업예술인의 72.2%가 프리랜서)<sup>6)</sup>. 이처럼 정규직의 비중이 낮고 다른 분야에 비해 프리랜서, 임시직 등의 비중이 높아 프로젝트별 채용현상이 빈번하게 일어나고 채용 및 이직 등에 있어서 개인적 네트워크를 활용하는 경향이 있는 것으로 보임<sup>7)</sup>
- 또한 문화예술 분야의 경우 개인 맞춤형 예술기술 전수가 필요한 특징상 도제식 교육전통이 남아있고, 이로 인한 인간관계는 향후 직업적 기회를 제공하는 활로로 활용됨. 문화산업 분야 또한 개인의 예술성향, 능력 등에 대한 사전정보가 직업기회 제공에 중요하게 작용하므로, 학연 또는 선후배 인맥관계가 경제적 기회 제공으로 연결되어 경제관계로 재생산되는 구조를 가지게 됨

#### ■ 엄격한 위계관계 문화와 부당대우에 대한 침묵 강요

- 이러한 인맥관계가 강하게 작용하는 업계는 집단창작의 과정에서 엄격한 위계관계 문화를 형성하게 됨. 학교에서의 선후배 관계나 사제관계를 강조하는 문화는 업계 진출 후에도 이어져 업계 전반에 걸쳐 선후배나 직급에 따른 상하관계를 강조하는 문화가 형성되게 됨
- 또한 작품창작이라는 공동의 목표를 위해 개인의 희생은 어느 정도 수준까지는 당연하다고 여기는 문화가 있어, 다소 부당하거나 불만이 있더라도 이를 감수하는 것을 강요하는 문화가 존재함. 이를 받아들이지 못하는 경우 직업적 기회가 감소할 수 있으므로 개인 단위에서 이러한 문화를 개선하기 어려움
- 특히 집단창작이 많은 장르인 공연, 영상, 미디어 등의 경우 성차별, 성희롱·성폭력 등 부당행위가 외부에 알려져 공공지원 수혜나 평판에 부정적 영향을 미쳤을 때, 프로젝트 참여자 전원이 피해를 입게 되는 구조를 가지기 때문에 부당대우를 견뎌라도 침묵할 수밖에 없는 문화가 존재함
- 위계적인 상명하복의 관계에 있지만 조직의 지원이 없는 경우가 많아 노동자 인권 보호 및 보장이 어려운 상황. 따라서 문제가 발생할 경우 이에 대한 문제 제기가 어렵고, 조직의 보호를 받을 수 없음<sup>8)</sup>

#### ■ 출산과 육아가 경력단절로 이어지는 여성, 직업 기회를 확대해야 하는 남성

- 문화예술·산업 분야는 업계 전반적으로 여성의 비율이 높고 특히 하위 직급의 젊은 여성 비율이 높은 만큼, 출산과 육아로 인한 영향이 매우 크게 작용하고 있었음
- 여성의 경우 문화예술·산업의 모든 분야에서 출산과 육아는 경력을 단절에 매우 큰 영향을 미치고 있었음. 프리랜서로 활동하는 예술인의 경우 스스로 육아로 인해 스스로 활동을 접는 경우가 다수였고, 경력 단절이 두려워 만삭 때까지 공연을 하고 출산휴가 기간을 다 채우지도 않고 현장에 복귀하는 경우도 다수였음
- 출산 및 육아를 하는 여성에 대한 업계의 시선도 매우 부정적인 경우가 많은데, 육아를 하는 경우

6) 문화체육관광부·한국문화관광연구원(2021). 「2021 예술인 실태조사」. 문화체육관광부.

7) 허식·사명철(2010). 「문화예술분야에서 성별임금격차 분석연구」. 한국산학기술학회 논문지, 11(11), 4151-4160.

8) 문화체육관광부 한국여성정책연구원(2020). 「문화 분야 성희롱 성폭력 피해 지원방안 연구」.

장기간 업계에서 떠나 있어 감이 떨어지지 않았을까 의심한다던가, 캐스팅의 우선순위에서는 후순위로 놓는 경향이 있었음

- 게임 산업의 경우 여성친화적인 분위기로 출산 및 육아 휴직을 자유롭게 쓰는 편이나, 이는 규모가 어느 정도 있는 회사에만 한정되는 경우임

“아이가 있는 여성의 경우 아무래도 캐스팅할 때 “연락해도 될까?” 하는 분위기가 있어요. 일하기 어려운 상황일 것이라고 지레 짐작하고 아예 연락을 안 하기도 하죠.”(연극 분야 종사자)

“저희 업계에 여성은 대부분이 미혼이거나 결혼했다라도 덩크인 경우가 많아요. 남성들은 기혼의 비율이 매우 높고요. 아무래도 출산과 육아가 걸림돌이기 때문에 그렇죠.” (퍼포먼스 분야 종사자)

- 반면 남성의 경우에는 육아로 인한 경력단절은 거의 없는 것으로 보임. 프리랜서 예술인의 경우 남성이 육아로 인해 활동을 멈추는 경우는 거의 없으며, 일부는 남성의 육아휴직에 대해 매우 부정적으로 보는 경향이 있음
- 문화예술·산업 분야에서 육아는 여전히 여성이 해야 할 영역으로 인지하는 경향이 있으며, 특히 프리랜서가 많은 업계 특성상 여성의 출산·육아로 인한 경력단절은 개인적 차원에서 대응하는 경우가 많고 어떠한 관련한 지원도 존재하지 않는 경우가 많음
- 또한 공공 분야의 경우 육아휴직으로 인한 대체인력을 뽑을 수 있고 관련 예산이 존재하지만, 민간의 경우 이러한 시스템이 갖춰지지 않았기 때문에 육아휴직에 대해 환영하지 않는 분위기가 강한 것으로 나타남

“아이가 태어났다고 하면 남성의 경우 ‘일 열심히 해야겠네.’의 분위기지만 여성은 ‘이제 당분간 일하기 어렵겠네.’로 생각해요.”(연극 분야 종사자)

“만약에 남성이 육아휴직을 냈다는 것은 싸우자는 거죠. 육아휴직을 내면서 경력을 지속하겠다는 건 엄청난 민폐예요. 우리는 일당백으로 움직이는 업계이기 때문에 육아휴직으로 공백이 생기면 다른 사람들이 너무 힘들어 쳐요.” (음악 분야 종사자)

## 2. 문화예술·산업 분야의 성인지 감수성

### Ⅰ 전통적 성역할 프레임이 내재화 된 조직 성평등 인식

- 문화예술·산업 분야의 성비 구성은 직종별로 상당한 차이가 있었는데, 카메라, 무대, 조명, 음향 등의 기술분야의 경우 남성이 비율이 압도적으로 높았으며, 미술, 소품, 분장, 디자인 등과 관련한 분야는 여성이 대다수를 차지함. 각각의 분야의 성별 선호도에 따라 이러한 차이가 있는 것으로 보이는데, 육체적인 힘을 사용하는 분야에 있어 특히 남성을 선호하는 경향이 있으며 예술적 작업은 여성을 선호하는 경향이 있음

“여름 페스티벌 같은 경우는 몸을 써야 하는 일이 굉장히 많아요. 그런 경우 남성이 필요하죠. 밤에 갑자기 일이 터졌을 때도 여성보다는 남성을 우선시하는 편이에요.”(음악 분야 종사자)

“디자인 쪽으로 가면 거의 여성이에요. 오히려 남성은 찾기 힘들어요.” (게임 분야 종사자)

- 심층인터뷰의 참여자들은 대체적으로 업무 배치에 있어서 남녀차별은 없고 평등하다고 느낀다고 답함. 그러나 세부적인 상황에 있어서 대답할 때에는 전통적인 남녀 성역할 프레임을 적용하여 답하는 경향이 많았음
- 예를 들어 예술감독이나 연출 등의 최상위직급은 남성이 리더십을 발휘할 수 있다고 생각한다면, 같은 역량이면 남성에게 더 좋은 직업 기회에 우선권을 주는 것을 당연시하는 문화는 여전히 존재한다고 밝혀, 남녀 평등하다고 답한 것과는 다르게 전통적인 성역할의 영향을 상당히 받고 있음을 알 수 있었음

“연출이 남자인건 그냥 당연한데, 여성이 연출이라고 하면 기가 썩 여자다. 피곤한 사람이다라는 인식이 있어요. 뒤에서 그렇게 수군거리시는 분들 많이 봤고요. 대체적으로 남성분들이 그렇게 수군거리던데 실력으로 보는 것이 아니라 여자로만 보는 것이 솔직히 기분 나쁘더라고요.”(연극 분야 종사자)

“해외에 가서 연수받을 때 좋은 기회가 있었는데, 항상 남자만 보내시더라고요. 연수를 마치면 국제자격증 같은 것을 주는 건데, 저는 딸 수 있는 기회조차 없었죠. 왜 그러냐고 항의하니깐 대표님이 남성이니 남성이랑 같이 하는 게 편하다는 것이 이유였어요. 결국 그 남성분은 나중에 그 국제자격증으로 독립해서 회사를 차렸죠.” (퍼포먼스 분야 종사자)

- 심층인터뷰에 참여한 종사자들은 명확한 위계관계 문화와 남성이 상위직급을 점령하는 근로환경이 문화예술·산업 분야에 남성중심적인 문화를 고착화시키는 데에 기여한다고 밝힘. 전통적인 성역할을 문화예술분야 내에 내재화시켜 남성이 여성보다 주요 업무에서 활동하는 것을 당연시하고, 업계에 진출하는 여성의 수는 많지만 업무기회의 차이는 여성이 승진 등에서 한계를 가지게 함. 일부 장르의 경우 남성이 오히려 희소성을 이유로 우선적으로 기회를 가지기도 함
- 성역할 고정관념은 종사자의 개인생활과도 연결되어 여성은 가정생활로 인해 상대적으로 업무에 집중할 수 없다는 인식이 지배적이며 이는 여성의 경력단절을 심화시키는 원인이 됨
- 그러나 인터뷰 참가자들은 이러한 성역할 고정화는 연령에 따라 상당한 차이가 있다고 밝힘. 20-30대의 경우 위계관계를 강조하는 경향도 덜하며 고정화 된 성역할을 적용하는 경우도 적지만, 50-60대의 경우 여전히 전통적인 성역할 프레임을 통해 업무배치를 진행하는 경우가 많다고 함

“작년에 30대 연출과 60대 연출이랑 작업을 했는데 분위기가 너무 달랐어요. 30대 연출은 자유롭게 서로 의견을 얘기할 수 있고 여성들의 비율도 높았고요. 60대 연출의 경우 아직까지도 수직적인 분위기이고 여성은 지원역할을 하는 경우가 많아요.”(연극 분야 종사자)

“아무래도 50-60대가 왕성하게 활동하시던 80-90년대는 성역할 고정화가 여전했던 시기였기 때문인지, 성감수성이 조금은 떨어질 수밖에 없어요. 여성의 활동도 확 떨어지죠.” (문학 분야 종사자)

■ 많이 개선된 성희롱·성폭력에 대한 인지

- 심층인터뷰에 참여한 문화예술·산업 분야의 종사자들은 미투 운동 이후 성희롱·성폭력 예방교육이 강화되면서 업계의 불쾌한 성적 행동이나 발언이 많이 개선되었다고 입을 모았음. 서로 조심하려는 분위기가 많이 생겨났으며 거부 의사를 표현하는 데에도 조금은 자유로워졌다고 하였음

“주변에서 문제가 생기는 것을 많이 봤기 때문에 서로서로 조심하는 분위기가 형성된 것 같아요. 역시 교육의 효과가 매우 커요. 술자리라고 무조건 이해해야 한다는 분위기는 많이 없어졌어요.”(연극 분야 종사자)  
 “옛날에는 불쾌한 접촉이 있었어도 말도 못 꺼냈는데, 요즘은 쉬쉬하기보다는 당당하게 하지 말라고 얘기할 수 있는 분위기가 된 것 같아요.”(문학 분야 종사자)

- 그러나 일부에서는 여전히 술자리 등에서 성적 행동이나 발언을 서슴지 않는 경우도 있으며, 지역에 따라 이러한 것을 당연히 하거나 단체로 묵인하려는 분위기가 존재하고 있음. 만약 이로 인해 문제가 발생했더라도 지역 내에 카르텔을 형성하여 감추려는 분위기가 여전히 있음

“성인지 감수성이 개선되었다는 건 정말 수도권에 한정된 이야기 같아요. 지역으로 가면 아직도 문제가 많아요. 오랫동안 활동해오신 어른 분들이 많고 많은 의사결정권을 아직도 가지신 분들이라서 눈치를 볼 수밖에 없어요. 그분들한테 잘못보이면 그 지역에서는 매장된다고 해도 과언이 아니에요. 제가 성희롱 관련 문제를 제기한 적이 있는데, 다른 분이 저에게 그냥 넘어 가는데 좋라며 충고한 적도 있어요. 제가 보기에는 지역마다 차이가 있겠지만, 상당수의 지역은 아직 멀었다고 생각해요.”(퍼포먼스 분야 종사자)

■ 은근슬쩍 복귀하는 가해자와 활동이 어려운 피해자

- 심층인터뷰에 참여한 종사자들은 성희롱·성폭력의 가해자의 경우 대부분의 경우 활동이 어렵다고 밝혔지만, 복귀의 경우 가해자의 유명세 정도에 따라 차이가 있다고 하였음. 언론에 많은 주목을 받은 경우에는 다시 복귀가 어렵지만, 그 정도로 유명하지 않다면 1~2년 이후 은근슬쩍 다시 활동을 시작한다고 함

“다들 뒤에서 수근대기는 해요. 왜 벌써 나오지? 잊혀졌다고 생각하나? 그런데 여전히 영향력이 남아 있기 때문에 은근슬쩍 복귀하고 주변에서도 돕는 사람들이 분명히 있고요. 유명한 사람들은 워낙 사회적으로 큰 이슈가 되었기 때문에 못나오지만, 뉴스에 나온 경우가 아니면 시간이 걸려서 그렇지 복귀는 하는 것 같아요.”(연극 분야 종사자)

- 반면 성희롱·성폭력 사건의 피해자의 경우 오히려 손해를 보는 경우가 있다고 함. 대부분의 경우 여전히 활동하고 있지만, 가해자가 복귀하는 상황에서 가해자를 만나지 않기 위해 활동의 폭이 줄어드는 경우가 있음. 또한 일부의 경우이지만 피해자는 예민하거나 피곤한 사람으로 낙인찍는 경우도 존재한다고 함

“피해자가 오히려 피해는 보는 것 같아요. 좀 까다로운 사람으로 낙인찍는 분들도 있죠. 그렇지만 대부분 그렇게 생각하진 않아요. 일부가 문제인데 그런 분들한테 상처받고 떠나는 경우가 있어서 문제죠.”(연극 분야 종사자)

Ⅱ 세부분야(장르)마다 차이가 있는 성인지 관련 교육

- 심층인터뷰 참여자들을 대상으로 성인지 관련 교육 경험 여부를 묻는 질문에서는 세부분야(장르)마다 상당한 차이를 보였음. 공공지원을 많이 받는 문화예술분야의 경우나 대기업이 있는 분야의 경우에는 성인지 관련 교육의 경험이 매우 높았지만, 공공지원이 거의 없는 문화산업 분야의 경우 성인지 관련 교육의 경험이 전무한 경우가 많았음

“프로젝트가 공공지원을 받으면 참여자들은 당연히 동영상 강의를 들어야 해서 어쩔 수 없이 들어요. 그런데 확실히 교육효과는 있는 것 같아요.” (연극 분야 종사자)

“회사에서 단체로 강의한 적이 있어서 받은 적은 있어요.” (방송 분야 종사자)

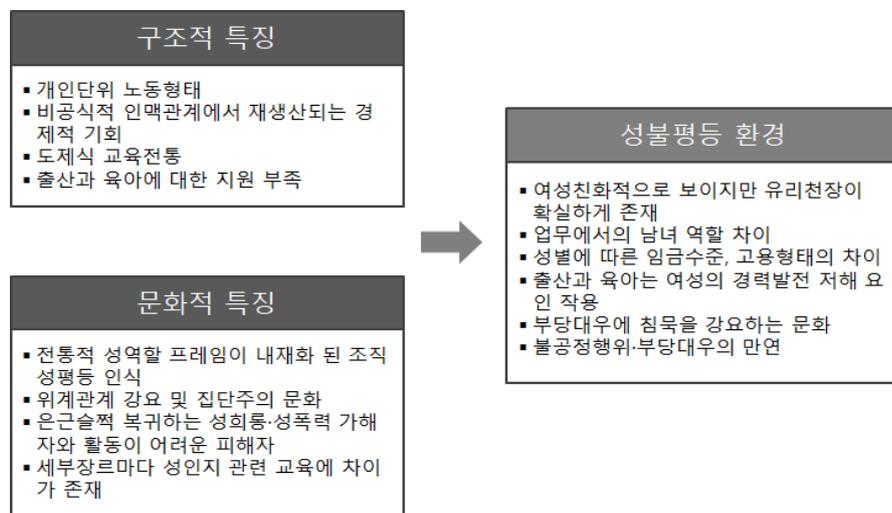
- 성인지 관련 교육의 경험이 있는 경우에도 교육효과에 대해서는 평가가 매우 갈렸음. 문화예술 분야의 경우 확실히 교육 이후 달라진 분위기를 느낀다는 의견이 많았으나, 문화산업 분야의 경우 교육효과에 대해 대단히 회의적인 반응이었음. 너무 뻘한 내용으로 구성되어 있어 지루하다는 반응이 대부분이었음

“뻘한 도덕책같은 이야기나 하니 너무 지루하고 화도 나고 그래요. 좀 와닿는 이야기를 해야 하는데, 전혀 와닿지도 않고 저희 업무 연관성도 없고요. 그냥 예비군 훈련 같아요. 실제 그런 일로 해고되는 사례라던가 위험한 상황을 전달해야 하는데 정보가 참 의미없게 느껴져요.” (음악 분야 종사자)

- 또한 공공지원에서 의무사항으로 규정하여 교육을 받은 문화예술 분야 종사자들의 경우, 똑같은 동영상 교육을 여러 차례 받아 피로감을 느낀다고 하였으며, 점점 교육 효과도 떨어지는 것을 느낀다고 밝혔음

“올해만 4번을 들은 것 같아요. 맨날 똑같은 거 들으니 이제 그냥 알겠어서 그냥 틀어만 놓다가 문제 풀때만 잠깐 보게 되요.” (지역문화 분야 종사자)

“맨날 똑같은 거 보니까 지겨워요. 동영상 강의 말고 토론식으로 했으면 좋겠어요.” (퍼포먼스 분야 종사자)



[그림 3-1] 문화예술·산업 분야의 특징 및 성불평등 환경

### 3. 문화예술·산업 분야의 특성과 양성평등 지표 개발

#### 3-1. 근로환경 및 대표성

##### Ⅰ 여성이 겪는 유리천장의 실태에 대한 파악 필요

- 문화예술·산업 분야는 전체 종사자 성비 구성에 있어 여성의 비중이 높은 편이어서 여성친화적인 업계로 생각될 수 있으나, 심층인터뷰 결과 여성의 상급직급 진출은 어려운 유리천장이 존재함. 이러한 유리천장은 양성평등 관점에서 가장 불평등한 요소로 이러한 성별 불균형한 근로환경의 실태에 대해 드러낼 필요가 있음
- 따라서 종사자들의 전체 성비에 비해 직급별로 어떠한 성비 구성을 가지는 경향이 있는지 알아보는 것이 필요함
- 또한 심층인터뷰 과정에서 신입직원의 성비 균형을 맞추기 위해 일부러 입사 점수가 높은 여성을 떨어뜨리는 경우도 있다고 밝히었는데, 이러한 파악을 통해 여성의 직업 활동의 기회의 불균형을 조사할 필요가 있음
- 또한 상급직급(최고책임자, 중간책임자)에 대한 성별 선호 경향을 조사함으로써 상급직급에 특정 성별의 비중이 높은 이유가 전통적인 성역할 고정화로 인한 것인지, 업계의 문화로 인한 것인지 등을 파악하여 시사점을 도출하는 것이 필요함

##### Ⅰ 고용형태에 따른 구조적 문제의 영향에 대한 파악도 필요

- 문화예술·산업 분야에서 종사자들이 성불평등을 겪는 주요 원인 중 하나는 업계 특유의 구조적 문제가 성불평등 환경을 조성하는 데에 기여한 부분이 있음
- 특히 근로형태(프리랜서 다수), 노동기회 제공방식(인맥관계), 엄격한 위계관계와 집단주의 문화 등은 동 분야의 성불평등을 음성화 및 심화하는 원인으로 지적되고 있고, 이에 많은 선행연구에서도 이러한 구조적 특징에 대한 현황조사를 주요 항목으로 꼽았음
- 양성평등 실태조사는 이러한 문화예술·산업 분야의 성불평등을 야기하는 구조적 문제의 현황을 교차분석 등을 통해 파악하는 것이 필요함

##### Ⅰ 큰 차이를 보이지 않았던 교육의 영향

- 종사자들을 대상으로 한 심층인터뷰 결과, 업계 특성상 작품에 대한 내용이나 실력이 중요하게 작용하는 분야이므로 학력 수준이나 자격증 유무가 크게 작용하지 않는 경향이 있는 것으로 나타남
- 미술이나 게임, 웹툰 등의 분야에서는 학력은 거의 보지 않으며 포트폴리오를 중심으로 그 사람의 능력을 파악하고, 이에 의해 향후 경력의 개발 여부가 결정된다고 하였음. 배우 또한 오디션에서의 연기력이 직업 기회를 좌우하므로 학력 등은 거의 영향이 없다고 밝히었음
- 학력보다는 예술적 능력이 좌우하는 분야의 특성상 양성평등 실태조사에서 교육에 따른 차이를 알아보는 문항을 필요하지 않는 것으로 보임

### 3-2. 육아 및 건강

#### ▮ 육아휴직에 대한 남녀에게 적용되는 인식 차이 조사 필요

- 심층인터뷰 결과 육아휴직에 대해 적용되는 업계의 인식이 남녀에 따라 상당한 차이가 있었음. 여성의 육아휴직의 사용에 대해서는 당연한 것처럼 받아들이지만, 남성의 경우 육아휴직을 하는 것에 대해 매우 생소해 하는 반응을 보임
- 육아를 여전히 여성만의 역할로 인지하는 것이 강한 것으로 보이는데, 이러한 육아휴직에 대한 남녀에게 적용되는 인식 차이를 알아봄으로써 양성평등 관점에서의 남녀에게 적용되는 기준의 차이를 살펴볼 수 있음. 또한 이에 따라 남녀의 출산·육아와 관련한 근로환경의 실태를 파악할 수 있을 것으로 보임

#### ▮경력단절에 대한 업계의 인식에 대한 조사 및 시사점 도출 필요

- 여성의 육아휴직에 대해서는 당연한 것으로 받아들이고 있었으나 육아와 일을 병행하는 여성에 대해서는 매우 부정적인 시선이 존재함. 육아를 하는 경우 직업기회를 상대적으로 제공하는 비율이 낮다든가 활동을 할 수 없을 것이라고 지레 짐작하는 경우도 다수였음
- 반면 남성의 경우 아이가 있는 경우 더욱 직업의 기회를 부여하려는 경향이 있음
- 이는 아직도 남성이 가장, 여성은 육아 주양육자라는 인식이 있기 때문에 육아로 인한 경력단절은 남성보다 여성에게서 더욱 빈번하게 발생할 것으로 보임
- 본 조사는 이에 대한 파악을 통해 여성에게 불리한 육아와 휴직 등과 관련한 현황을 드러내어, 향후 정책적 자료로 활용할 필요가 있음

#### ▮성별에 따른 정신적 스트레스의 차이 검토

- 심층인터뷰 참여자들은 직업적 불안정성으로 인한 정신적 스트레스를 가장 많이 느끼는 것으로 나타났으며, 이는 프리랜서로의 활동이라는 직업형태와 큰 관련이 있는 것으로 보임. 다음 프로젝트에 대한 불확실성이 종사자들에게 큰 금전적 스트레스를 제공하는 것으로 나타남
- 또한 창작의 과정에서 겪는 다양한 스트레스가 있었는데, 자신의 창작 역량에 대한 회의감과 직업훈련 과정에서의 어려움 등을 겪는 것으로 나타남
- 명시적으로 인터뷰 참여자들이 밝힌 양성평등과 관련한 스트레스는 없다고 밝혔지만, 조직 문화로 인한 스트레스는 있는 것으로 나타남. 이러한 스트레스의 수준은 남녀 간 차이가 있을 수 있어 조사한 후 성별 비교가 필요한 상황임

### 3-3. 성인지 감수성

#### ▮예술활동 과정에서의 성인지 감수성을 드러낼 수 있는 문항의 대폭 확대 필요

- 문화예술·산업 분야의 성불평등 문화는 업계 구조적 특징도 있지만 문화적 특징이 상당히 작용을 하고 있는 상황임. 따라서 <문화체육관광 분야 양성평등 실태조사>에는 기존 선행연구에서 부족했던

- 업계 종사자의 성인지 감수성을 드러낼 수 있는 문항을 대폭 확대하는 것이 필요함
- 특히 전통적인 성 고정관념의 강조, 자유로움에 대한 오인, 작품을 위해 개인의 희생을 당연시 하는 문화 등은 종사자의 성인지 감수성을 약하게 만들고 이에 문제를 제기하는 것은 직업기회의 감소로 이어질 수 있음
  - <문화체육관광 분야 양성평등 실태조사>를 통해 업계에 양성평등 문화를 조성하고 유의미한 정책적 시사점을 도출하기 위해서는 이러한 문화예술·산업 분야의 잘못된 인식과 성인지 감수성의 정도를 드러내주는 것이 필요함. 따라서 본 연구에는 이러한 종사자의 성인지 감수성에 대한 조사항목을 확대하는 것이 필요함

#### ■ 성역할 고정화에 따른 조직의 성평등 문제를 드러내는 지표 개발이 필요

- 심층인터뷰에서 살펴본 결과, 종사자들은 남녀평등 문화와 관련하여 상당수가 평등하다고 느낀다고 답하였지만, 상위 직급을 남성이 맡는 것을 더 자연스럽게 느낀다던가, 여성의 역할을 보조적인 역할이나 여성성을 활용한 역할에 더 어울리게 느끼는 등, 은연중에 전통적인 성역할이 고정화되고 이것이 업계 조직문화를 구성하는 데에 상당한 영향을 미치고 있는 것으로 보였음
- 따라서 문화예술·산업 분야의 성인지 감수성을 조사하는 데에 있어서, 특정한 조건을 제시하고 이에 대한 업계의 인식을 묻는 것이 무의식적으로 숨어있는 성역할 고정화에 대한 인식을 엿볼 수 있을 것이라 판단됨
- 자신들이 속한 업계가 남녀평등하다고 얘기하듯이 개인적인 생각을 물을 경우에는 대부분의 경우 옳은 답변으로 답할 가능성이 높으므로, 업계의 전반적인 인식이 어떠한지를 묻는 질문이 이들의 성역할 고정화에 대한 인식을 파악하는 데에 더 적합할 것으로 보임
- 또한 남녀 성역할이 고정화 된 현실을 인식하는 정도가 낮은 상황을 고려하여, Yes or No 방식의 간단한 답변보다는 5점 척도를 활용한 정도를 표현하게 하는 것이 그나마 무의식적으로 숨어 있는 인식을 끌어내는 데에 어느 정도 효과적일 것이라 판단됨

#### ■ 성 관련 폭력에 대한 인식 차이에 대한 문항 개발의 필요

- 앞서 살펴본 바와 같이 문화예술·산업 분야의 성 관련 폭력에 대한 인식 수준은 미투 운동 이후 폭넓게 실시된 성인지 관련 교육의 영향으로 많이 개선되는 모습을 보였으나, 여전히 개선되지 않는 부분도 있으며 특히 지역으로 갈수록 이러한 문제는 심각한 것으로 보임
- 특히 가해자와 피해자에 대한 인식의 현황은 또 다른 성 관련 폭력의 가능성과 양성평등 문화 조성에 큰 영향을 미치는 요인으로 보임
- 이에 따라 성희롱·성폭력과 관련한 부분 중 접촉에 대한 인식이나 사건에 대한 업계의 문화 등은 양성평등 문화 조성을 위해 필요한 것으로 보임
- 그러나 별도의 성희롱·성폭력 실태조사가 실시 중이므로 본 연구에서는 양성평등 문화 구축과 관련한 최소 문항만을 구성하도록 함

■ 성인지 교육과 관련한 효과와 개선사항에 대한 모니터링 필요

- 미투 운동 이후 양성평등과 관련한 다양한 교육이 보급되고 있으나, 분야에 따라 수강하는 교육 내용이 차이가 있고, 장르에 따라서, 민간이나 공공이나에 따라서 상당한 차이가 있는 것으로 나타남
- 본 조사는 성인지 관련 교육 수강에 대한 실태를 파악하고 향후 교육이 더 필요한 분야의 파악과 더불어 어떠한 점을 개선하여 성인지 교육의 효과성을 높일 수 있을 지에 대해 조사하는 것이 필요함

〈표 3-4〉 문화예술·산업 분야의 특성과 양성평등 지표 개발

구분	FGI 주요 결과	설문지 구성의 시사점	설문조사 항목
근로환경 및 대표성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성친화적으로 보이지만 유리천장이 확실한 분야</li> <li>- 전반적으로 여성의 비율이 매우 높지만 상위 직급은 남성이 차지하는 것을 자연스럽게 받아들이는 경향</li> <li>- 콘텐츠 자체에 여성의 역할에 대한 비중이 대단히 낮아 자연스럽게 여성의 직업 기회가 적음</li> <li>- 여성이 더 뛰어난 점수를 보이거나 남녀성비를 맞추기 위해, 더 뛰어난 여성을 떨어뜨리기도 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화 분야의 직급별 성 평향성에 관한 실태 파악 필요</li> <li>- 타 분야 및 주요 업종별 비교 분석</li> <li>• 문화 분야 신입사원의 성비</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화 분야 직급별 성비</li> <li>- 최고책임자, 중간책임자, 실무자 및 실무 보조 4단계별 성비</li> <li>• 문화 분야 고위직 진출 기회의 성별 차이</li> <li>• 문화 분야의 업계 진출 정도에 따른 성별차이</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개인 단위의 노동형태와 비공식적 인맥관계에서 재생산되는 경제적 기회</li> <li>- 학맥, 선후배, 사제관계가 경제 관계로 확대 재생산되는 업계의 경향</li> <li>- 프리랜서의 비율이 높는데, 직업기회가 인맥을 통해 제공되는 경우가 다수</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용형태별 성비 차이의 분석을 통한 경제적 안정성 비교</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용형태별 성비파악 및 교차분석을 통한 실태파악</li> <li>- 정규직, 계약직, (고용원이 있는)자영업자, 1인사업체, 일용직, 프리랜서 등</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 엄격한 위계관계 문화와 부당대우에 대한 침묵의 강요</li> <li>- 집단장착의 과정에서 엄격한 위계관계 문화를 형성</li> <li>- 개인의 희생은 공동의 목표를 위해 어느 정도 감수하는 것을 당연하게 여기는 문화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 미투운동, 성희롱·성폭력 처벌제도 강화, 양성평등 교육 실시 등의 변화 이후 양성평등 문화의 변화 정도의 파악</li> <li>- 성별에 따른 인식 차이 분석</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화 분야 종사자의 양성평등 변화에 대한 인식 수준</li> <li>- 성별에 따른 인식 차이 분석</li> </ul>
육아 및 건강	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성은 출산·육아는 경력단절 큰 영향을 미치지만 남성의 경우 큰 영향이 없음. 육아휴직을 하는 경우도 극히 드뭄</li> <li>• 육아를 하는 여성에 대해서도 감이 떨어질까 의심한다던가 직업기회 제공에 있어서 우선순위의 후순위로 놓는 경향이 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화 분야의 육아돌봄의 양성평등 실태 및 성별 인식차이 파악 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화 분야 종사자의 출산·육아 휴직에 대한 인식</li> <li>• 출산·육아의 주체</li> <li>• 육아시 필요 지원 및 지원 제도 경험 여부</li> <li>• 향후 자녀계획</li> <li>• 육아 휴직 후 경력단절 실태 및 이에 관한 인식</li> <li>- 성별, 업종별 차이 분석</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직업적 불안정성으로 인한 정신적 스트레스가 매우 큼</li> <li>• 창작의 고통이나 역량향상의 과정에서 겪는 업무상 스트레스가 많은 상황</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화 분야 종사자가 우울감을 느끼게 하는 주된 요인을 파악하기 위한 접근 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화종사자의 스트레스 정도</li> <li>• 문화종사자의 우울감 정도</li> <li>• 문화종사자의 스트레스의 원인</li> </ul>

구분	FGI 주요 결과	설문지 구성의 시사점	설문조사 항목
성인지 감수성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전통적 성역할 프레임이 내재화 된 조직 성평등 인식</li> <li>- 직종별로 남녀 성비가 매우 큰 차이가 있음</li> <li>- 업무 배치에 있어 남녀평등하다고 느낀다고 답하였으나, 남성이 최상위직급인 것을 더 당연하게 생각한다면, 남성에게 더 우선적으로 기회를 부여하는 등 세부적인 상황에서는 성역할 고정화 된 모습을 보임</li> <li>- 연령별로 성역할 고정화에 대한 인식차이가 큼</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직무 역량에 따른 성 편향성 및 차별에 대한 인식 수준을 파악하기 위한 실태조사 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직무 역량에 따라 선호하는 성별</li> <li>- 대표성, 리더십, 섬세함, 배려심, 위험성, 책임감, 서비스 마인드, 창의력, 친화력, 문제해결능력 등</li> <li>- 성별, 업종별 인식 수준의 차이 분석</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 미투 운동 이후 성희롱·성폭력 예방교육이 확대되면서 전반적으로 문화가 많이 개선됨</li> <li>• 그러나 가해자는 은근슬쩍 복귀하고, 피해자는 오히려 활동이 제약되는 등의 모습을 보임</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱·성폭력에 대한 실태, 대응 조치 및 인지 수준을 파악하여 상대적으로 취약한 영역을 중심으로 정책 방안 발굴 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱·성폭력에 대한 용인 정도, 인식 수준, 가해자 및 피해자에 대한 인식</li> <li>- 성별, 업종별 실태 및 인식 수준의 차이 분석</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세부분야(장르)마다 차이가 있는 성인지 교육</li> <li>- 공공지원을 받는 경우나 대기업의 경우에는 성인지 관련 교육 경험이 높음</li> <li>- 문화산업 분야의 경우 상대적으로 교육 경험이 적음</li> <li>- 문화예술분야의 경우 교육효과를 높이 보았으나, 산업분야는 교육효과에 부정적</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장르 및 산업 특성에 따른 성인지 교육 수강 실태와 효과성에 대한 분석을 통해, 효과적인 성인지 교육을 위한 개선 사항 제시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱·성폭력 예방교육 이수 현황 및 빈도</li> <li>• 성희롱·성폭력 예방교육의 인식개선 효과 및 개선 사항</li> <li>• 양성평등 문화 개선 교육 경험, 빈도, 교육방법, 인식개선 효과 등</li> <li>- 성별, 업종별 실태 및 인식 수준의 차이 분석</li> </ul>

## 제3절 | 관광 분야의 특성 분석과 양성평등 지표 개발

### 1. 관광 분야의 구조적 특징과 근로환경

#### ■ 관광기업과 피고용 관계를 형성하는 종사원의 비중이 높음

- 관광 분야는 관광객의 관광서비스 수요에 대응하기 위한 공급체계가 관광산업을 중심으로 형성됨에 따라 대부분의 관광 종사원은 관광기업에 고용된 피고용자의 위치에 있음
- 관광 분야에서 특정 기업이나 기관에 소속되지 않은 프리랜서 형태의 직종은 관광통역안내사, 국외여행인솔자 등 특정 직무에 한정됨
- 문화예술 및 체육 등 타 분야와 비교하여 관광 분야가 나타내는 차별적인 특징은 관광기업과 관광종사원간 고용 관계에서 관광기업의 대표 또는 경영진의 의사결정이 관광종사원의 채용, 직무 배치 등에 직접적인 영향을 미침
- 일정 규모 이상의 관광기업에서는 채용 및 직무 배치 시 부서별 수요 조사 및 사전 협의 등 체계적인 의사결정이 이루어지나 소규모 기업에서는 기업의 대표 또는 임원 등 경영진의 영향력이 크게 작용함

“부서장들이 예산을 짤 때 버짓(budget)이 있어요. 인원을 어떻게 가져갈 건지에 대한 부분들이 사전에 결정이 되요. 그래서 부서를 운영함에 있어서 필요한 적절한 인원들을 미리 산출 하지요. 사전에 계획한 것을 가지고 협업해서 같이 인원을 채용하는 시스템이에요. 그렇기 때문에 사실 그런 배치나 이런 조직 운영은 다 부서장들의 권한이지요.”(A호텔 인사팀장)

#### ■ 관광기업의 조직 문화가 조직 구성원의 양성평등 인식에 영향을 미침

- 관광산업은 소규모 영세기업부터 중소기업, 대기업에 이르기까지 다양한 유형으로 구성되며, 여행업, 관광호텔업, 카지노업, 국제회의업 등 업종에 따라 기업 단위의 고유한 조직 문화를 형성함
- 관광기업의 경영진을 중심으로 형성된 경영 철학이나 기업의 경영 방침이 해당 기업의 조직 문화에 직접적인 영향을 미치며 이러한 조직 문화는 조직 구성원의 양성평등 인식을 형성하는데 영향을 미치는 것으로 분석됨
- 심층인터뷰(FGI) 과정에서 성희롱·성폭력 발생과 관련한 예방교육 및 후속 조치에서 소규모 영세기업은 양성평등에 대한 인식, 성희롱·성폭력 예방 교육 이수 등에 있어서 상대적으로 취약한 것으로 파악됨

“저희 기업은 다양성이나 포용성이 하나의 목표이기도 해요. KPI에 다양성, 포용성을 담고 있기 때문에 기업 차원에서 채용 및 직무 배치과정에서 성별 차별성을 완화하기 위한 점을 고려하고 있습니다.”(A호텔 인사팀장)

#### ■ 코로나 팬데믹 이후 개인 단위로 활동하는 직종의 고용 불안정성이 높아짐

- 관광기업에 고용되거나 전업 형태를 유지하기 어려운 특성을 가진 관광통역안내사, 국외여행인솔자

등 일부 직종의 경우 협회에 소속되어 개인 단위로 활동하는 비중이 높음

- 코로나 팬데믹 이전에는 관광통역안내사와 국외여행인솔자 중 일부 인력은 여행사에 정규직으로 고용된 형태로 활동하였으나 코로나 팬데믹의 영향으로 대부분 계약직으로 전환되었으며, 관광시장이 회복되는 단계에서도 정규직 전환이 이루어지지 않는 등 고용 불안정성이 높아짐

“코로나 전에는 정규직으로 근무하면 일반 사원으로 일했었어요. 회사에서 4대 보험을 해주고 월급도 나오고 보너스도 나오고 보통 사무직 직원하고 비교했을 때 물론 월급이 적었지만, 기본급이 있었는데 코로나가 길어지면서 가이드도 계약직으로 바뀌었어요.”(A 관광가이드)

■ 관광 분야에서 고용 불안정성이 높은 직종의 여성 비중이 상대적으로 높음

- 관광 분야에서 프리랜서 형태의 직종에 해당하는 관광통역안내사는 현업에서 활동하는 인력 중 경력을 보유한 관광통역안내사는 여성이 비중이 높은 것으로 파악됨
- 이러한 배경에는 관광통역안내사의 특성상 해당 직업을 통해서 생계를 유지하는 전업 형태의 직종으로서 한계가 작용하며, 노동시장에서 자연스럽게 남성이 이탈되면서 여성 인력을 중심으로 직업군이 형성된 것으로 분석됨

“관광통역안내사는 직업의 특성상 부침이 좀 있는 직업이잖아요. 그동안 코로나 팬데믹도 있었고 남성 같은 경우는 입문을 똑같이 해도 이걸 계속 유지하기에는 고용의 형태나 이런 면에서 한계가 있다고 생각해요. 그래서 베테랑 가이드들은 대부분 여성으로 구성되어 있고 경력이 형성되는 구조라서 새로 남자분들이 입 분야에 진입하기 어려운 것 같아요.”(B 관광가이드)

## 2. 관광 분야의 성인지 감수성

■ 관광업계의 유리 천장이 존재하나 이에 관한 성인지 감수성은 낮은 수준

- 관광업계 종사원을 대상으로 한 심층인터뷰(FGI)에서 대부분의 종사원들은 유사 경력자들이 승진할 때 성별 차별 요소가 발생하지 않거나 심하지 않은 것으로 인식함
- 그러나 여행업, 관광호텔업, 카지노업 등 대부분의 관광기업에서 고위직 간부 또는 임원의 성별 비중을 살펴보면, 남성 비중이 월등히 높아 남성 지배적인 구조로 의사결정이 이루어지고 있는 것으로 파악됨

“저희 여행사에는 임원이 총 4명이고 전부 남성분들입니다.”(A 여행사)

“저희 호텔에서 부장급 이상의 임원은 총지배인님을 포함해서 8명이고, 그 중에서 여성은 2명, 남성은 6명입니다.”(B 호텔 인사팀장)

- 관광기업에서 주요 의사결정 주체에 해당하는 기업 대표, 임원 등 고위직군의 남성 비중이 현격하게 높은 현실을 고려했을 때, 관광업계에 분명한 유리 천장이 존재하고 있으나 정작 종사원들은 관광기업에서 이루어지는 승진 과정에서 성차별적인 요소가 낮은 것으로 인식함

- 이러한 배경에는 심층 인터뷰 대상인 실무 직군의 승진 과정에서 개인의 능력을 우선시되는 상황을 고려하여 응답한 것으로 해석됨
- 즉 고위직군 승진 과정이 개인의 능력에 따라서만 발생한다고 생각하고, 전통적인 성역할에서 비롯된 성 차별적인 요소가 승진과정에서 발현됨을 상대적으로 낮게 인식하고 있어, 관광업계 종사자들은 전반의 승진과정에서 성 차별적인 요소가 낮은 것으로 인식하고 있는 것으로 분석됨

“유사 경력자 승진 시 성별에 따른 차이는 절대 없다고 생각해요. 제가 인사부장으로 있는 한은 절대 아니지요. 저희는 다양성을 지향하기 때문에 차별을 두거나 그러지 않아요. 근데 아무래도 직군에 따라서 저희 대표님이나 저희 사장님들이 이런 직군은 좀 남자가 좋은 거 같으니까 남자를 뽑았으면 좋겠다 정도의 코멘트는 하세요. 분명히 그런 건 있어요.”(A 호텔 인사팀장)

“카지노업은 승진에 있어서 성별이 관여가 되지는 않아요.”(B 카지노 인사팀장)

#### ■ 특정 직종 또는 직무 배치 과정에서 성별 편향성 존재

- 관광 분야는 서비스업의 특성상 인력을 매개로 관광활동에 필요한 서비스를 제공하는 구조를 형성하며, 타 분야에 비해서 고객과 접점에서 직무를 수행하는 인력의 비중이 높은 특징을 나타냄
- 관광 분야에서 파악되는 공통적인 특징은 여행업의 고객 상담, 카지노업의 딜러 등 현장에서 고객을 응대하는 직무 배치 시 여성을 선호하며, 술자리 참석 등 접대, 영업과 관련한 부서에서는 남성에 대한 선호도가 높아 특정 부서 및 직종을 중심으로 성별 편향성이 존재함
- 예를 들어 여행업의 여행 상담 업무는 여성의 비율이 높으며, 항공 담당 및 현지 여행사와 조율하는 수배 담당자는 남성에 대한 선호 현상을 반영하여 해당 직종을 중심으로 성 편향적 업무 배치가 고착화 되는 구조를 형성함
- 호텔업은 F&B의 영역에서 셰프 등 주방의 조리 파트에서 남성의 비중이 높은 것으로 파악됨
- 카지노업의 경우 직군에 따라서 성비의 차이가 있는 것으로 파악되며, 고객을 직접 응대하는 딜러나 객실, F&B의 서빙 파트의 직무는 여성 비중이 높으며, F&B의 조리사, 셰프 직군은 남성 비중이 높음
- 이러한 성별에 따른 성역할의 구분은 종사자들도 인식을 하고 있었으나, 이러한 구분은 당연한 것으로 받아들이는 경향성이 강함

“인사팀에서 하는 것이기 때문에 일부러 그러는 건 아닌데 일단은 항공사하고 비즈니스 하는 부분은 관리자급들이 남자를 좀 선호하는 편이긴 해요. 저녁에 술자리도 많고 하다 보니까 그런 것 같고요. 대리점 영업부의 영업사원들도 남자를 선호합니다. 대리점 사장님들이 연세가 어느 정도 있으신 분들이 많다 보니까 일단 대면 접촉이 좀 필요한 것들은 남자들을 좀 많이 선호하는 것 같아요. 사내 메신저 또는 전화로 상담하거나 이런 것들은 아무래도 약간 여자 비율이 높은 것 같아요.”(A 여행사)

“직무, 직군에 따라서 성비에 대한 차이는 좀 보이고 있는 것 같거든요. 예를 들어 현장에서 고객을 응대하는 딜러나 객실 직무나 혹은 F&B 직무는 일단 여직원이 많습니다. 근데 조리사, 셰프 직군은 남자 직원이 좀 더 많고요.”(B 카지노)

#### ■ 특정 직종에서 성역할에 관한 고정관념 작용

- 관광 분야 직종 중에서 외부 고객을 직접 대응하는 직무의 특수성에 따라 여성 인력에 대한 선호도가 높거나 여성이 응대할 경우 고객 만족도가 높을 것이라는 고정관념이 일부 작용하는 경우가 있음
- 관광 분야의 특정 직종을 중심으로 고착화 된 성역할에 대한 고정관념은 과거보다는 개선되고 있으나 낮은 성인지 감수성으로 관광산업 현장에서 직종에 따른 성역할의 고정관념은 여전히 존재하는 것으로 파악됨

“인사팀에서 하는 것이기 때문에 일부러 그러는 건 아닌데 일단은 항공사하고 비즈니스 하는 부분은 관리자급들이 남자를 좀 선호하는 편이긴 해요. 저녁에 술자리도 많고 하다 보니까 그런 것 같고요. 그 다음에 대리점 영업부의 영업사원들도 남자를 선호합니다. 대리점에 사장님들이 다 연세가 어느 정도 있으신 분들도 많고 하다 보니까 일단 대면 접촉이 좀 필요한 것들은 남자들을 좀 많이 하는 것 같아요. 사내 메신저 또는 전화로 상담하거나 이런 것들은 아무래도 약간 여자 비율이 높은 것 같아요.”(A 여행사)

#### ■ 서비스업의 특성에 따라 육아 휴직시 경력 단절 및 애로 사항 발생

- 관광산업 종사원은 서비스업의 특성상 연중무휴, 24시간 서비스 제공을 위한 근무 교대제 실시 등 근무시간을 유연하게 선택하기 어려운 한계가 있음
- 이러한 배경에서 과거에는 육아휴직을 사용하는 직원에 대해서 부정적인 인식과 반응이 대부분이었으나 최근에는 육아휴직에 관한 사항이 법적으로 보장되는 등 제도적 뒷받침이 이루어지면서 과거에 비해서 인식이 개선됨
- 육아 휴직의 주체도 남성에 비해서 여성의 비중이 상대적으로 높은 것으로 파악되며, 육아 휴직을 다녀온 여성 종사원의 경우 스스로 승진 대상에서 제외되는 것을 당연하게 인식하는 등 육아 휴직에 따른 경력 단절 요소가 있는 것으로 분석됨

“2021년에 제가 부서장으로서 1년을 육아휴직을 하고 왔지만 그 해에는 당연하게 승진 대상자라는 생각은 스스로도 하지 않거든요. 회사 자체도 아마 그럴 거예요. 그래서 그 해에는 당연히 승진이나 경력 개발보다는 그냥 머물러 있는 거라는 생각이 대다수입니다”(C 호텔 프론트데스크 파트)

“저는 개인적인 경험은 없는데 회사에서 분위기는 육아 휴직자에 대해서 경력 단절이나 이런 것에 대해서는 해당 사항이 없고 권고한다고는 하지만 진급 케이스인 분들이 누락되는 경우가 좀 많았고 특히 여성분들이 제외되는 경우가 많이 있었습니다.”(D 호텔 프론트데스크 파트)

- 육아 휴직 이후에 스케줄링 등 근무시간의 조정에서 애로사항이 발생함에 따라 육아 휴직자에 대한 대체가 어려운 소규모 관광기업에서는 육아 휴직에 대한 부정적인 인식이 존재하는 것으로 파악됨

- 이러한 배경에는 기업 차원에서 이루어지는 육아 휴직자에 대한 지원과 별개로 육아의 주체로서 대부분의 여성이 육아 시간과 근무 시간 조정의 어려움 등으로 퇴사 또는 타 분야로 이직함으로써 경력 단절이 발생함
- 특히 관광산업과 같은 서비스업 종사원의 경우, 근무시간을 유연하게 선택하지 못하는 한계로 인해 육아 휴직을 다녀온 이후에 많은 여성들이 경력 관리에 어려움을 체감함

“여기에는 제 경험상으로는 아무래도 육아휴직을 하고 돌아왔더라도 아이가 어리기 때문에 회사를 다니면서 육아를 병행할 수 있는 스케줄링에 대해서 회사가 조금 배려를 해주면 여성이 경력 단절을 하지 않고 육아와 직업을 같이 병행을 할 수 있지 않나 이런 생각이 듭니다.”(C 호텔 프론트데스크 파트)

“우선 분위기 자체는 남성, 여성 모두 육아 휴직을 사용할 수 있는 시기를 자유롭게 사용하고 당연하게 받아들이는 문화가 잘 정착되어 있는 것 같아요. 그 대신에 육아 돌봄 휴직을 1년 이렇게 다녀오면 결론적으로는 그 딜레마에 빠지는 것 같아요. 엄마가 된 친구들을 보면.. 뭔가 아기한테 맞추다 보니까 경력이 단절돼서...회사에서 도움을 주는 것하고 별개로 여성분들이 그렇게 결정을 하시게 되시는 것 같아요.”(D 호텔 프론트데스크 파트)

#### ■ 관광종사원에 대한 그릇된 사고 등 성인지 감수성 부족

- 관광객을 직접 대면하는 영역에서 일부 고객을 중심으로 남성 고객은 여성 종사원의 응대를 선호하며, 여성 고객은 남성 종사원의 응대를 선호하는 등 카지노 이용객 중 일부 고객이 관광종사원에 대한 그릇된 인식을 갖는 사례가 파악됨
- 구체적인 예로 남성 방문객의 비중이 높은 카지노업에서 남성 고객이 여성 딜러와 게임하는 것을 선호하는 일부 고객의 취향을 고려하여 딜러 직무에 여성을 배치하는 분위기가 있음
- 이러한 분위기로 인해 일부 VIP 고객이 우월적 지위를 점유한 상황에서 여성 딜러를 대상으로 성희롱성폭력이 발생하는 사례가 있으며, 피해자가 묵인 또는 침묵 속에 타 분야로 이직하는 등 표면화되지 않은 채 잠재적인 위험 요소로 존재함
- 특히 고용 및 피고용자, 고객과 종사원의 관계에서 종사원의 고용 문제와 결부되어 성희롱 관련 사안이 이슈화되기 어려운 구조적 한계가 있음

“남자 고객들은 여성 딜러와 게임을 하기를 선호하기는 합니다. 그리고 여성 고객들은 남자 딜러들과 게임을 하기를 선호하긴 하거든요. 동성 간의 게임을 하기를 원하는 사람은 별로 많지가 않아요. 그렇다 보니까 딜러 중에 한 60~70% 정도가 여성 딜러인 거는 맞습니다.”(C 카지노)

“VIP들과 여성 딜러들 간에 무슨 문제가 발생을 한다면 회사 차원에서는 가치 판단을 해야 됩니다. 저 고객을 여기서 단호하게 블랙리스트에 올리고 끊어낼 것이냐 아니면 직원에게 어떤 보상을 해줄 것이냐의 문제거든요. 사실 어떤 VIP가 그런 문제를 일으켰을 때 그 VIP가 회사에 엄청난 매출을 일으켜 오는 VIP라면 고민을 할 수밖에 없는 현실적인 문제에 부딪히게 되거든요.”(C 카지노)

Ⅰ 직장 내 또는 고객 응대과정에서 성희롱·성폭력 발생

- 관광업계 종사원 대상 심층인터뷰(FGI)에서 업무 모임이나 식사·술자리 등에서 불쾌한 성적 행동이나 발언을 경험한 사례가 있는 것으로 파악됨
- 성희롱·성폭력 사례 발생 시 일정 규모가 있는 대형 기업은 성희롱·성폭력 신고 및 후속 조치의 체계가 마련되어 성희롱·성폭력 가해자를 대상으로 한 징계 조치 등이 이루어짐

“성희롱·성폭력 가해자에 대한 인식은 거의 쓰레기 취급을 하지요. 그래서 일할 때는 되게 관찮아 보였던 사람이었는데 뒤에서는 이제 그런 행동을 했다는 것이 밝혀지니까..저희는 즉각 퇴사가 되거든요.”(C 호텔)

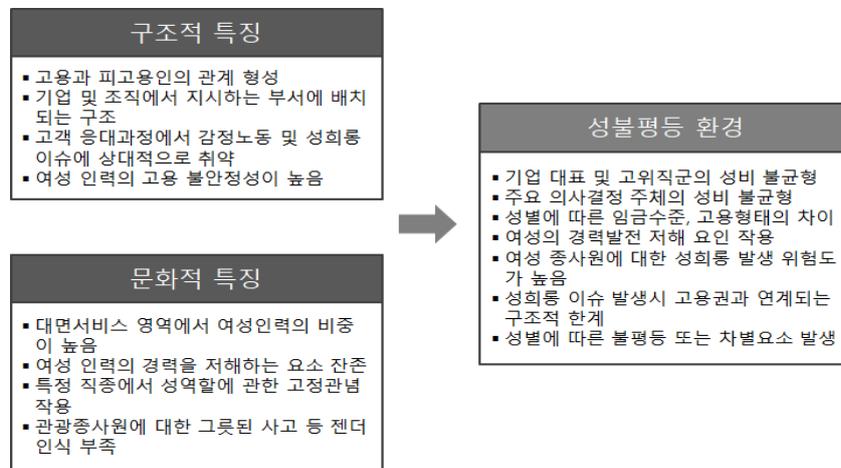
“성희롱과 관련된 징계 사항들은 대부분 다 중징계에 해당을 합니다. 그래서 해고를 시킨 경우도 있었고요. 그리고 웬만하면 감봉 이상의 중징계로 되고 있고..이런 것들이 저는 회사가 단호하게 대처를 할수록 직원들에게 이런 일들을 재발하는 것에 대한 예방 효과를 가지고 있다고 생각해요.”(C 카지노)

- 반면 소규모 기업 또는 프리랜서 형태로 활동하는 종사원의 경우 직장 내 또는 고객을 응대하는 과정에서 성희롱·성폭력 이슈가 발생한 경우, 상황을 회피 또는 무시하는 등 소극적인 대응이 이루어지고 있는 것으로 분석됨

Ⅱ 양성평등 인식 제고를 위한 교육 미흡

- 관광 분야에서 양성평등에 관한 교육은 대부분 이루어지지 않고 있으며, 일정 규모 이상의 관광기업을 중심으로 법정 의무교육인 성희롱·성폭력 예방 교육이 주를 이루고 있는 것으로 파악됨
- 성희롱·성폭력 예방 교육도 관광기업의 규모에 따라 교육훈련 기회 제공에 차이가 발생함

“썩스럽지만 양성평등과 성교육 직장 내 성희롱 방지 교육 이런 것은 들은 경우도 없고 지금 진행하고 있지도 않습니다. 이유는 말씀 많이 드렸드시피 소규모 업체인 것도 있고 그리고 본사에서 근무하는 직원은 소수고 다수가 가이드로 많이 꾸려져 있기 때문에 이런 그냥 저희끼리 구두로만 얘기하지 특별한 이런 공식적인 교육 같은 것은 없습니다.”(E 여행사)



[그림 3-2] 관광 분야의 특징 및 성불평등 환경

### 3. 관광 분야의 특성과 양성평등 지표 개발

#### 3-1. 근로환경 및 대표성

- 업종 및 직종에 따른 성별 비중을 파악하기 위한 항목 필요**
  - 관광 분야 종사원을 대상으로 한 심층인터뷰(FGI) 결과 관광산업을 구성하는 업종 및 직종에 따라 성별 편향적인 요소가 있는 것으로 분석됨
  - 여행업 분야에서 관광통역안내사, 여행 상담 직무 배치시 여성에 대한 선호도가 높은 것으로 나타났으며, 국외여행인솔자의 경우 근거리는 여성, 체력을 요하는 원거리는 남성에 대한 선호도가 높은 것으로 나타남
  - 따라서 관광산업을 구성하는 대표적인 업종과 직종을 중심으로 현업에서 활동하는 인력에 대한 성비를 파악할 필요가 있음
  
- 직군별 성 편향성에 관한 실태 파악 필요**
  - 본 연구의 심층인터뷰 대상인 여행업, 관광호텔업, 카지노업 분야에서 주요 의사결정을 담당하는 기업의 대표 또는 임원 등 고위직군은 남성이 비중이 높은 것으로 나타남
  - 따라서 관광 분야의 직군별 성 편향성에 대한 실태 파악을 통해서 타 분야와 비교 및 관광산업내 주요 업종별 특성과 관광 분야에서 고위직군의 남성 비중이 높은 이유에 대해서 관광종사원이 어떻게 인식하고 있는지에 대해서 파악할 필요가 있음
  - 여성들의 진출이 활발한 관광산업 분야에서 성인지에 관한 연구는 부족한 상황으로 성별 비율을 업종 내에서 세분화하여 분석하고 상위 직급에 여성 직원이 포함되는 비율을 분석할 필요가 있음. 이를 통해 직급에 따른 성 편향성을 파악하기 위한 문항 구성이 필요함<sup>9)</sup>
  
- 양성평등 정책 변화에 따른 영향 분석**
  - 문화계의 미투 운동 이후, 성희롱·성폭력 예방 교육이 법정 의무 교육으로 강화되고 양성평등에 관한 사회 전반적인 인식 개선이 이루어짐에 따라 관광기업에서도 양성평등 측면에서 긍정적인 변화가 이루어진 것으로 파악됨
  - 이러한 변화는 일정 규모가 있는 대형 기업을 중심으로 확산되고 있는 것으로 판단되며, 소규모 영세기업의 경우, 성희롱·성폭력 예방교육 및 사례 발생에 대한 대응체계가 미흡한 수준인 것으로 분석됨
  - 따라서 양성평등 문화를 구축하기 위한 긍정적인 변화에 대한 관광종사원의 인식 수준 및 업종 및 기업 규모별로 어떠한 차이가 있는지 분석할 필요가 있음

9) 한학진·강혜숙(2016). 「여행업 종사자의 성 평등 인식차이 및 성인지에 미치는 영향연구」. 호텔관광연구. 18.2: 75-93.

### 3-2. 육아 및 건강

#### ■ 관광 분야 육아·돌봄의 양성평등 수준

- 관광산업은 연중 또는 휴일 근무를 필요로 하는 서비스업의 특성에 따라 타 산업에 비해서 근무 방식의 유연성이 결여되는 특성이 있으며, 이러한 상황은 소규모 영세기업일수록 더욱 취약한 것으로 파악됨
- 이로 인하여 육아·돌봄 휴직을 자유롭게 사용할 수 있는 제도가 마련되어 있어도 육아·돌봄 휴직을 사용하기 어려운 환경이거나 육아 휴직 후, 육아의 주체로서 근무시간 조정의 제약 등으로 경력관리에 어려움이 발생함
- 관광업계 내에서 육아휴직의 자유로운 사용이 조성되고 있지만 육아휴직 사용이 승진 및 경력개발에 영향을 미치는 것으로 응답함
- 따라서 서비스직 종사자로서 관광종사원의 육아·돌봄 휴직에 대한 실태와 인식 수준, 육아휴직 후 복직하는 과정에서 발생하는 경력 개발 및 승진의 제약에 관해서 파악할 필요가 있음

#### ■ 관광 분야 건강의 양성평등 수준

- 관광 분야의 종사원은 직업 및 업무 스트레스 정도는 다양하지만, 업무의 과부하와 개인 시간 부족, 워라밸의 어려움 등 직장 내 근무 환경이 스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타남
- 특히 관광객을 직접 대면하는 과정에서 감정 노동이 발생하며, 이로 인하여 우울감이 발생하는 경우가 있음
- 따라서 관광 분야 종사원이 우울감을 느끼게 하는 주된 요인을 파악하기 위한 문항을 설문조사 설계에 반영함

### 3-3. 성인지 감수성

#### ■ 성평등 인식 수준

##### ■ 관광종사원의 성인지 감수성을 진단하기 위한 문항 구성

- 양성평등 관점에서 관광 분야를 대상으로 한 실태조사가 이루어지지 않은 현실을 고려하여 관광종사원의 성인지 감수성을 진단하기 위한 지표 개발이 필요함
- 관광 분야의 직무에 대한 성역할의 고정관념 및 성차별적 요소를 파악하기 위한 문항을 반영하여 관련 이슈가 어떠한 업종 및 직종을 중심으로 발생하고 있는지 파악하기 위한 기초자료를 확보함
- 관광 분야 심층인터뷰(FGI) 결과, 관광객을 대응하는 과정에서 섬세함과 배려심이 필요한 관광통역안내사, 여행 상담 등의 직무에서 여성을 선호하는 것으로 나타났으며, 외부 고객 영업 및 마케팅, 원거리 국가의 국외여행 인솔 업무, 비상 상황 발생 시 대응 등 위험성을 요하는 직무는 남성에 대한 선호도가 높은 것으로 나타남

- 따라서 관광 분야에서 발생하는 성 역할에 대한 고정관념 및 성 편향 또는 성 차별 등 양성평등을 저해하는 요소를 파악하기 위한 문항을 반영함

## ■ 성 관련 폭력 인지

### Ⅰ 관광종사원의 성희롱 노출 및 위험 정도에 관한 실태 파악 필요

- 관광산업은 고객을 직접적으로 대면하는 서비스업의 특성상 직무 수행 과정 또는 직장 내에서 관광종사원을 대상으로 한 성희롱 및 성추행 발생 가능성 등을 고려하여 이에 관한 경험, 잠재적 위험 수준 등을 파악하기 위한 지표 구성이 필요함
- 관광 분야 심층인터뷰(FGI) 과정에서 업종 및 관광기업의 규모에 따라 성희롱·성폭력 발생에 대한 대응 및 인식 수준에 차이가 있는 점이 파악됨에 따라 관광 분야의 업종 및 기업 규모에 따라 성 관련 폭력에 대한 관광종사원의 인식 수준을 파악할 필요가 있음
- 성 관련 폭력 인지에 대한 실태조사 결과를 반영하여 관광종사원의 성희롱·성폭력을 사전적으로 예방하고 업계 내 양성평등 문화를 확대하기 위한 대안 모색이 요구됨

## ■ 성인지 교육

### Ⅰ 관광종사원의 성인지 교육 실태 및 인식 개선 효과 분석

- 관광 분야의 성인지 교육은 성희롱·성폭력 예방 교육을 중심으로 이루어지고 있으며, 대형기업의 경우 체계적인 교육훈련 체계를 갖추고 있으나 소기업의 경우 기업의 규모에 따라 교육 시행 여부에 차이를 나타냄
- 성인지 교육과 관련한 개선의견으로는 형식적인 교육 방식, 실제 사례를 통한 사실적이고 입체적인 교육내용 구성, 고위직군의 교육 이수 의무화 등을 제안함
- 이러한 점을 고려하여 양성평등 실태조사에서는 성인지 교육의 이수 여부, 빈도, 인식 개선 효과, 개선사항 등에 관한 항목을 반영함
- 관광 분야 심층인터뷰(FGI) 결과, 관광객을 대응하는 과정에서 섬세함과 배려심이 필요한 관광통역안내사, 여행 상담 등의 직무에서 여성을 선호하는 것으로 나타났으며, 외부 고객 영업 및 마케팅, 원거리 국가의 국외여행 인솔 업무, 비상 상황 발생시 대응 등 위험성을 요하는 직무는 남성에 대한 선호도가 높은 것으로 나타남
- 따라서 관광 분야에서 발생하는 성 역할에 대한 고정관념 및 성 편향 또는 성 차별 등 양성평등을 저해하는 요소를 파악하기 위한 문항을 반영함

〈표 3-5〉 관광 분야의 특성과 양성평등 지표 개발

구분	FGI 주요 결과	설문지 구성의 시사점	설문조사 항목
근로 환경 및 대표성	<ul style="list-style-type: none"> <li>관광산업을 구성하는 업종 및 직종에 따라 성역할에 대한 고정관념이 있으며, 직무 배치가 이루어지는 것으로 파악</li> <li>- 관광동역안내사, 여행 상담, 딜러 직무 배치시 여성 선호 현상 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>관광산업을 구성하는 대표적인 업종 및 직군별 성비 파악 필요</li> <li>이를 통해서 관광 분야 업종 및 직종별 성역할에 대한 고정관념 및 직무 배치 현황 파악 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>관광 분야 업종별 성비</li> <li>- 여행업, 관광호텔업, 카지노업, 국제회의업</li> <li>관광 분야 직군별 성비</li> <li>- 고객 상담 및 대응, 관광안내, F&amp;B 서비스, 일반 사무직 등</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>관광기업 고위직의 남성 비중이 높으며, 하위직은 여성 비중이 높은 성 편향성이 발생</li> <li>- 여행업, 관광호텔업, 카지노업 대부분 남성의 고위직 비중이 높음</li> <li>관광종사원은 승진 과정에서 성 차별 요소가 없는 것으로 인식하여 성인지 감수성이 낮은 것으로 분석</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>관광 분야의 직급별 성 편향성에 관한 실태 파악 필요</li> <li>- 타 분야 및 주요 업종별 비교 분석</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>관광 분야 직급별 성비</li> <li>- 최고책임자, 중간책임자, 실무자 및 실무보조 4단계별 성비</li> <li>관광 분야 고위직 진출 기회의 성별 차이</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>미투사건 이후 성희롱·성폭력 가해자에 대한 중징계 등 양성평등 정책 변화에 따른 긍정적인 변화가 있는 것으로 파악됨</li> <li>양성평등 정책 변화는 기업의 규모에 따른 차이가 있는 것으로 나타남</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>관광기업의 규모와 직종에 따라 양성평등 정책 변화에 대한 인식 수준에 대한 분석 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>관광종사원의 양성평등 변화에 대한 인식 수준</li> <li>- 성별, 업종별 차이 분석</li> </ul>
육아 및 건강	<ul style="list-style-type: none"> <li>관광 분야는 근무시간이 유연하지 않은 서비스업의 특성상 육아돌봄 휴직에 제약 요인이 발생함</li> <li>육아 휴직 이후 복귀하는 과정에서 승진에서 배제, 퇴사 및 이직 등 경력 단절이 발생하며 근무시간 조정이 어려운 직종에서 이러한 현상이 심화됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>관광기업의 규모, 업종 및 직종에 따른 육아돌봄의 양성평등 실태 및 인식 파악 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>관광종사원의 출산·육아 휴직에 대한 인식</li> <li>출산·육아의 주체</li> <li>육아시 필요 지원 및 지원 제도 경험 여부</li> <li>향후 자녀계획</li> <li>육아 휴직 후 경력단절 실태 및 이에 관한 인식</li> <li>- 성별, 업종별 차이 분석</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>관광종사원은 업무 과부하, 워라밸의 어려움 등으로 직장내 근무환경이 스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타남</li> <li>관광객을 직접 대면하는 과정에서 감정 노동이 발생하는 경우가 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>관광종사원이 우울감을 느끼게 하는 주된 요인을 파악하기 위한 접근 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>관광종사원의 스트레스 정도</li> <li>관광종사원의 우울감 정도</li> <li>관광종사원의 스트레스의 원인</li> </ul>
성인지 감수성	<ul style="list-style-type: none"> <li>관광 분야의 직무 역량에 대한 성역할의 고정관념 및 성차별적 요소가 존재하는 것으로 파악됨</li> <li>직무 역량에 따라 섬세함, 배려심이 필요한 직무는 여성을 선호하며, 리더십, 위험성을 요하는 직무는 남성 선호</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무 역량에 따른 성 편향성 및 차별에 대한 인식 수준을 파악하기 위한 실태조사 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무 역량에 따라 선호하는 성별</li> <li>- 대표성, 리더십, 섬세함, 배려심, 위험성, 책임감, 서비스 마인드, 창의력, 친화력, 문제해결능력 등</li> <li>- 성별, 업종별 인식 수준의 차이 분석</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>관광 분야에서 직장 내 또는 고객과 관계에서 성희롱 및 성폭력이 발생하고 있는 것으로 파악됨</li> <li>대형기업의 경우 체계적인 대응이 이루어지는 반면 소기업의 경우 상대적으로 대응 수준이 미흡함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성희롱·성폭력에 대한 실태, 대응 조치 및 인지 수준을 파악하여 상대적으로 취약한 영역을 중심으로 정책 방안 발굴 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성희롱·성폭력에 대한 용인 정도, 인식 수준, 가해자 및 피해자에 대한 인식</li> <li>- 성별, 업종별 실태 및 인식 수준의 차이 분석</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>관광 분야의 성인지 교육은 대부분 성희롱·성폭력 예방교육이며 양성평등에 관한 교육은 이루어지지 않음</li> <li>성인지 교육의 내용, 방식면에서 사례 중심의 입체적인 교육, 형식적인 교육 진행의 한계 등을 지적함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>관광 분야의 성인지 교육 실태에 대한 분석을 토대로 교육 내용 및 방식의 개선사항 등 정책적 시사점 도출을 위한 항목을 실태조사에 반영함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성희롱·성폭력 예방교육 이수 현황 및 빈도</li> <li>성희롱·성폭력 예방교육의 인식개선 효과 및 개선 사항</li> <li>양성평등 문화 개선 교육 경험, 빈도, 교육 방법, 인식개선 효과 등</li> <li>- 성별, 업종별 실태 및 인식 수준의 차이 분석</li> </ul>

## 제4절 | 체육 분야의 특성 분석과 양성평등 지표 개발

### 1. 체육 분야의 구조적 특징과 근로환경

#### ■ 세부 직군에 따라 성비가 상이하나 여성 비율이 증가 추세

- 시·도 및 시·군·구 실업팀의 경우 종목별 남녀 팀을 고루 보유하고 있어 조사 대상으로 참여한 선수들이 소속된 직장의 남녀 성비는 유사한 것으로 나타남
- 지도자 직군은 선수 직군을 거쳐 진입하게 된다는 점이 전문체육 직군의 계통성을 보여주는 가장 두드러진 특성임. 지도자 직군 역시 여성 비율이 과거에 비하여 증가하고 있는 추세이지만 선수 직군에 비하여 여성 비율은 여전히 낮으며, 그 비율은 종목마다 상이함
- 심판과 행정가의 경우 FGI를 통해 전체적인 성비를 파악하는 데는 무리가 있으며, 심판의 경우 종목 특성이나 문화, 선수 출신 심판의 비율 등의 영향을 받는 것으로 보임. 프로 리그의 경우 성별 비율을 할당하는 경우도 눈에 띈. 행정가(종목별 협회 사무처 근무)의 경우 신규 채용은 성별 격차가 줄어들고 있으나 사무국장/사무처장은 대다수가 남성인 것으로 나타남

“남녀 비율은 예전에 10년 전만 해도 거의 다 남자분들이셨다고 해도 과언이 아닌데 요즘에는 그래도 저희가 경기 중에 여자 선수들 사포대가 풀리는 경우가 있어서 한 코트에 한 분씩은 여자들을 되도록이면 이렇게 많이 구성을 하고 있거든요 심판들을 그래서 한 100명으로 했을 때 그래도 한 20명 정도 뽑는 것 같습니다.” (투기종목 심판, 여)

“농구 같은 경우는 남녀고용에 대한 쿼터가 있어서 인원의 30% 정도는 특정성별이 모자라지 않게 해야 해요. 덕분에 여성분들이 활동할 수 있는 기회가 늘어나죠.” (단체종목 심판, 남)

#### ■ 지도자 진출 기회에 있어서의 성별 차이 존재

- 지도자의 경우 남녀 성비는 종목에 따라 다르며, 대체로 남자 팀은 남성 지도자가 지도하는 경우가 일반적인 반면, 여자 팀은 여성 지도자가 지도하는 경우, 남성 지도자가 지도하는 경우가 모두 있으며, 그 비율은 종목에 따라 차이가 있음

“남성이 여성팀을 지도하는 경우는 많이 봤지만, 여성이 남성팀을 지도하는 경우는 못 본 것 같아요. 혼성팀의 경우 여성 지도자들도 많아요.” (개인종목 선수, 남)

- 최근 여자 팀을 지도하는 여성 지도자가 증가하고 있지만 초등, 중등 지도자가 대부분이고 대학이나 실업, 프로 팀으로 갈수록 그 비율은 감소함. 이러한 현상은 개인 종목보다는 농구와 같이 남녀 팀이 별도로 존재하는 단체 종목의 경우 그 경향이 더욱 두드러짐
- 선수에서 지도자로 진출하는 직업 경로에 대하여 성별보다는 선수의 개인 의사와 상황, 그리고 역량에 의해 결정된다는 응답이 대부분이었으며, 선수들의 경우 남성과 여성 지도자를 모두 환영한다고 응답함.

그러나 심층 논의를 지속하면서 여성 지도자 그룹에서 여성 선수가 지도자 진출이 부진한 현실이 지적되었으며, 결혼 및 출산에 따른 선수 생활 은퇴와 경력 단절이 빈번하다는 데는 대다수 응답자가 동의함

#### ■ 종목 특성에 따라 지도자 진출 기회의 성별 차이가 다름

- 반면, 역도와 같은 개인 종목의 경우 실업팀은 팀당 선수 수가 적고 남녀 선수가 함께 훈련을 받는 구조이며 여성 지도자에게 지도를 받는 팀이 과거보다는 증가하고 있다고 함. 다만 이러한 경향은 개인/단체 종목의 특성 뿐 아니라 종목별 문화에도 큰 영향을 받으며, 태권도처럼 남성 중심의 보수적 문화와 지배 구조가 정착한 종목의 경우 여성 지도자나 심판이 아직도 극히 소수임

#### ■ 직종별 직업안정성에 있어 차이가 있음

- 실업팀 선수 및 지도자는 계약직, 심판은 전임 심판을 제외한 대부분의 심판이 프리랜서로 활동하다 보니 직업의 안정성이 낮음. 이에 따라 선수 및 지도자의 경우 재계약을 위한 성적 유지가 가장 중요한 목표가 됨. 이러한 현실은 간접적으로 모부성 보호의 어려움으로 연결되는 것으로 판단됨
- 반면 스포츠단체 행정직의 경우 정규직, 계약직 직원이 있으며, 계약직의 경우 정규직 전환이 가능한 경로도 상당히 있어 타 직군에 비하여 직업 안정성이 높은 것으로 나타남. 또한 출산휴가, 육아휴직 등으로 자리를 비운 경우 임시로 계약직을 채용하는 등 모부성 돌봄제도를 원활히 사용할 수 있는 제도가 갖추어져 있음

#### ■ 경력단절로 직결되는 출산과 육아

- 신체적 능력이 직업적 성과로 직결되는 전문체육 분야의 특성 및 계약직이라는 직업의 불안정성으로 인하여 육아휴직을 활용하는 선수는 거의 찾아보기 어려움. 지도자의 경우 계약직의 불안정성에 더하여 단기기간이라도 자리를 비울 경우 선수 지도가 불가능하여 선수들이 피해를 보거나 심한 경우 직업을 유지하기 어렵다는 이유 때문에 육아 휴직은 물론 여성 지도자의 출산 휴가조차 충분히 사용하지 못하는 경우가 빈번함

“남자든 여자든 육아휴직을 사용하는 경우를 거의 본적이 없는 것 같아요.”(개인종목 선수, 남)

“남자들의 경우 출산 후에는 숙소생활하지 않고 출퇴근으로 전환하는 경우는 있어요. 경력은 계속 이어가고요. 여자 선수들은 출산 후 복귀하는 경우는 굉장히 드물고 사실상 거의 은퇴라고 보는 분위기예요.”(개인종목 선수, 남)

- 선수들의 경우 자의 또는 타의에 의해 임신을 미루는 경향이 다수 있으며 임신과 출산을 했을 경우 은퇴로 이어지는 경향이 많음. 국가대표시설, 프로팀 등에 모부성 보호를 위한 환경이 조성되어 매우 미흡하며, 육아휴직의 활용도도 매우 떨어지는 상황임

“지금까지 선수생활하면서 출산한 선수는 못 봤던 것 같아요. 보통 은퇴 후에 계획하는 분위기예요”(개인종목 선수, 남)

“보통 출산하시면 그만두는 게 일반적이고요. 미련이 남으시는 경우도 많은데 현실적으로 힘든 것 같아요.”(개인종목 선수, 여)

- 따라서 체육 분야에 종사하는 여성들은 결혼, 가사노동, 임신, 육아 등의 문제와 이에 따른 조직에 대한 헌신도 저하, 사기 저하 등 많은 문제점을 인식하고 있음. 반면, 남성은 보육문제와 관련한 문제를 여성의 책임 영역으로 여기고 있어 상대적으로 직장생활에서 이를 문제로 낮게 인식하고 있음<sup>10)</sup>
- 심판직의 경우는 프리랜서로 활동하기 때문에 육아휴직 등 모부성제도의 혜택을 사용하기 어려우며, 연간 심판 출정 횟수를 채워 경력을 유지해야 한다는 어려움이 있음

“지도자들이 육아휴직을 쓰는 경우는 거의 보기 힘들어요. 만삭인 상태에서도 지도하는 경우를 많이 보았고, 출산 후 한 달도 안돼서 복귀하는 경우도 보았어요. 계약직이다 보니 육아휴직을 쓰면 계약에 악영향이 미친다고 생각하는 것 같아요.”(단체종목 심판, 남)

“여성 지도자들이 육아휴직을 쓰는 경우도 있는데, 눈치를 보는 부분도 있다고 해요.”(개인종목 지도자, 남)

## 2. 체육 분야의 성인지 감수성

### Ⅰ 남성에게 크게 기울어진 성별 대표성의 불균형

- 선수 직군은 본인의 종목에서 실력을 발휘하는 것이 업무의 초점이므로 성별에 적합한 직무 구분이 무의미함. 지도자나 행정직의 경우 종목 특성에 따라 산악 지형 등 야외 근무, 거칠고 힘든 업무는 상대적으로 여성에게 더 힘든 일로 인식하고 있었음. 반면, 훈련을 위한 숙소 생활이나 경기 출장 등은 선수 시기부터 주어진 직업 환경이므로 남녀 모두 동일하게 수행하는 것으로 인지하고 있었음
- 선수들의 경우 상급자로서 선호하는 성별은 없으며 지도자의 역량이나 지도 스타일이 중요하다고 응답함. 그러나 최근 여성 지도자들이 증가하고 있음에도 불구하고, 선수 그룹 참여자가 느끼기에 임원 및 지도자 직책의 현재 성비는 남성 쪽으로 크게 기울어져 있음. 여성 선수들의 지도자 진출 및 승진이 여전히 부진한 이유는 기존의 권위적이고 가부장적인 문화, 결혼이나 출산으로 인한 경력 단절, 남성 간 돈독한 선후배 관계 등에서 찾을 수 있음

“훈성팀의 경우도 최상위는 남성이 하는 것을 선호하는 경향은 있어요. 아무래도 남자들이 더 통솔력과 리더십이 있다고 판단해서 그런 것 같아요.”(개인종목 선수, 남)

“남자지도자들이 더 엄격한 면이 있고 선수들이 남자말을 더 많은 잘 듣기도 해요.”(개인종목, 여)

“주장의 경우 남자가 하는 경우가 많은데, 아무래도 남자들이 목소리가 더 크고 무게감이 있다고 보고 있어요.”(개인종목 선수, 여)

- 2020년 대한체육회의 발표에 따르면 전체 운동부의 16,206명의 지도자 중 여성의 비율은 19%로, 13세(여자 지도자 비율 26%), 16세(여자 지도자 비율 20%), 19세(여자 지도자 비율 14%), 대학부(여자 지도자 비율 11%)로 고학년으로 올라 갈수록 여성 지도자들의 비율이 적어지는 것으로 나타남<sup>11)</sup>

10) 류정아·고은하(2011). 「인문, 사회과학편: 체육계 성별 전문인력 지표개발 및 DB 구축을 위한 실태조사」. 한국체육학회지, 50(3), 203-214.

### ■ 종목별 체육단체의 중요성과 의사결정직 성별 대표성의 불균형

- 전문체육 분야의 성별 대표성을 파악하기 위해 살펴보아야 할 또 하나의 중요한 지점은 종목별 협회의 의사결정직임. 선수나 지도자들이 근무하고 있는 직장은 아니지만 해당 종목의 문화와 제도를 결정하는 주요 의사결정기구이기 때문임. FGI 결과, 협회의 최고 의사결정기구인 이사회의 이사직은 종목의 차이는 있으나 대부분 남성들이 점유하고 있으며, 각종 위원회 역시 남성 점유율이 높은 것으로 확인됨. 특히, 최근 IOC 권고 등 의사결정직에 여성 비율을 높이고자 하는 체육계의 노력이 이루어지고 있으나, 아직 여성 비율이 상대적으로 매우 낮으며, 구색만 갖추는 식의 여성 임원 초빙도 빈번한 것으로 나타남

“지도자 출신이 대부분 임원으로 활동하시는데, 거의 남자입니다. 여자는 거의 없어요. 아무래도 여자선수들은 대부분 임신과 출산을 하게 되면서 자연스럽게 일을 안하기 때문이 아닐까 해요.”(개인종목 선수, 남)

- 체육계 의사결정자 및 지도자 다수가 남성으로 이루어져 성적 및 성과, 경기 출전권 문제 등 향후 양성평등 문제 요인이 될 수 있음. 이러한 남성중심 구조문제는 여성선수 양적 증가에도 부정 영향과 실질 의사결정자의 낮은 여성 비율과 같은 악순환 초래할 수 있음<sup>12)</sup>

### ■ 직장 운동부 팀 내 민주성 개선 경향

- 선수들은 주중에는 대부분 함께 숙소 생활을 하며 훈련을 하고 경기에 참여하기 위해 타 지역으로 이동하는 등 상당 시간을 함께 보내는 특수한 직업 환경에 있음. 즉, 숙소에서는 선수들끼리 생활하지만 훈련 등 상당 시간을 지도자와 함께 보내면서 직장 동료 및 상급자와 많은 시간을 보냄. 팀 내 의사결정은 주로 감독님이 하지만 선수들의 의견을 수렴하여 결정하며, 강압적인 분위기는 없다고 응답함

“남녀를 떠나서 모두 다 선수이기 때문에 다같이 함께 하는 분위기에요. 요즘엔 의사결정도 선수에게 물어봐서 결정하는 분위기고요.”(개인종목 선수, 남)

### ■ 개선되는 성희롱·성폭력 관련 인지와 보호제도의 필요성

- 스포츠는 오랜 기간 남성이 선점해왔던 분야로 여성은 주변인으로 분류되어 왔으며, ‘스포츠=남성’이라는 인식이 여전히 남아있고 군대식 상명하복 문화와 함께 전통적으로 마초적 남성문화가 뿌리깊게 박혀있었음. 여성 체육인에게도 이러한 남성성을 지나치게 강조하는 경향이 있으며, 이를 개선해야 할 문화보다는 업계 특유의 특징으로 파악하는 경향이 있었음
- 남성중심주의 문화는 업계 전체에 낮은 성인지 감수성을 가져오는데, 과거의 남성지도자들이 가진 성 고정역할이나 성희롱·성폭력에 대한 낮은 의식은 학교체육 시절부터 은연중에 선수들에게 영향을 미쳐, 잘못된 성인지 감수성을 재생산하는 결과를 가져오게 함

11) 성용석·김난영(2021). 운동선수들을 위한 성인지 감수성 척도 개발. 한국여성체육학회지. 제35권 제4호. pp. 51-68

12) 이완영(2022). 「체육계 양성평등 실현 장애요인 분석 및 정책 방향성 제언. 한국여성체육학회지」. 36.3: 151-173.

- 그러나 심층인터뷰의 결과 최근 이러한 낮은 성인지 감수성은 많이 개선되는 분위기로 인식하는 경향이 있었으며, 서로 조심하는 문화가 조성되고 있다고 답함
- 체육 분야는 지도를 위하여 신체적 접촉이 불가피한 분야이지만 최근 성희롱·성폭력 예방을 위한 교육 및 제도의 시행으로 인하여 지도자들이 불필요한 신체적 접촉을 피하고 꼭 필요한 경우 손으로 직접 터치하지 않고 용구를 사용하는 등의 변화가 목격되었음

“성희롱·성폭력과 관련한 다양한 연구와 교육이 이루어지고 있고, 많은 부분들이 개선되고 있어요. 끊임없이 자꾸 사례를 얘기하고 재발이 일어나지 않도록 교육이 필요하다고 생각해요.”(개인종목 지도자, 남)

- 회식이나 술자리에 대한 인식은 선수들 대부분이 업무의 연장이라고 생각하고 있었으며, 지도자 그룹 역시 대체로 동의함
- 회식이나 술자리에서 성적 농담이나 발언으로 불편한 경험을 겪은 일은 없다고 응답하고 있으나, 대화가 진행되면서 과거 주변의 사례가 언급됨. 예를 들어 성적인 발언 및 행동으로 불편함을 겪은 여성 선수가 활동을 중단한 사례가 있었으며 피해자 측과 가해자 측의 주장이 달라 문제 해결이 어려웠다고 함. 또한, 최근에는 회식 자리에서 선수 간에 불편한 상황이 발생할 기미가 보이면 지도자가 신속하게 개입한다고 함
- 지도자 그룹은 업무 모임 등에서 불편한 성적 행동 경험은 적음. 또한 피해 예방 위해 각종 교육 및 인성을 고려한 인재 선발이 중요하다는 인식을 가지고 있었음
- 성희롱·성폭력 가해자에 대해서는 처벌, 피해자에게는 보호제도가 필요하다고 동의하였음. 그러나 응답자에 따라 가해자의 잘못이 분명히 밝혀지지 않은 경우 피해자의 주장에 따른 처벌이 과할 수 있고 가해자와 피해자의 입장이 아닌 선수들 사이의 편가르기가 작용할 수 있다는 입장도 있었음. 반면 가해자의 잘못이 분명하여 지도자 직에서 퇴출되었음에도 해외 리그 지도자로 취업하고 버젓이 국내 경기대회를 방문하는 등 활동을 계속하는데 정작 피해자는 활동을 중단하는 등 억울한 경우가 초래된 사례를 언급하는 경우도 있었음

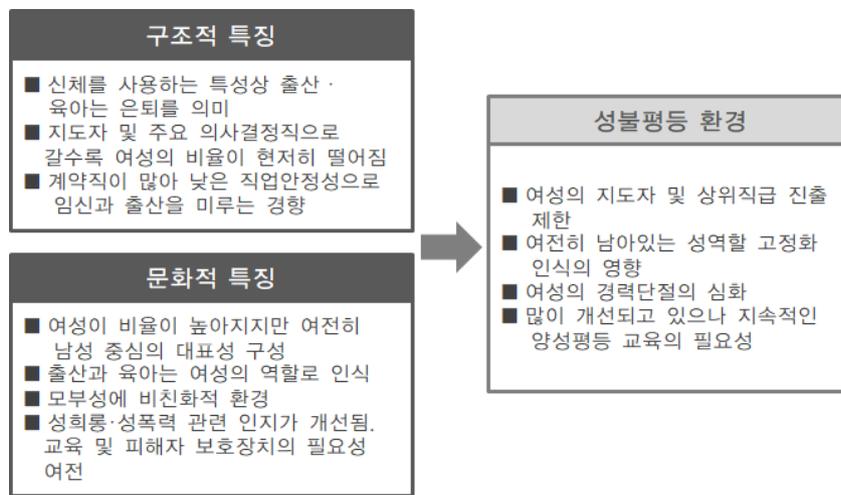
■ 중복 교육이 많은 성희롱·성폭력 교육, 관련 교육의 중요성 및 확대 필요

- 선수들은 선수 등록 시, 지도자들은 지도자 자격 취득 및 재교육 시, 그리고 전 직종이 현 직장 및 종목별 협회 등을 통하여 연간 최소 1회에서 많게는 3-4회의 성희롱·성폭력 예방교육을 받고 있어 내용의 중복 및 비효율성이 지적됨. 반면, 광범위한 양성평등 교육 또는 성인지 교육은 이루어지지 않고 있으나, 피교육자들은 그 차이를 인지하지 못하고 있었음
- 성희롱·성폭력 예방교육은 온라인 교육이 일반적이며 주목하지 않고 영상만 틀어놓는 경우도 많다고 함. 온라인 교육 참여를 위해서는 피교육자가 흥미를 가질 수 있는 본인 종목의 사례 언급이나 퀴즈식의 진행 등이 효과적이었다는 응답이 있었음

“의무교육이라 받긴 받았는데 흥미도 없었고, 기억도 나지 않아요.”(개인종목 선수, 여)

- 오프라인 교육의 경우 참여할 경우 교육 효과가 상대적으로 높지만 자리를 뜨고 커피 타임으로 인식하는 피교육자도 많다고 지적됨
- 다만, 온라인/오프라인 교육에 적극적으로 참여한 피교육자의 경우 본인의 인식 개선 뿐 아니라 상대방의 언행이 성희롱으로 발전할 수 있는 경우 교육을 언급하여 대처할 수 있었다고 응답하여 교육의 효과를 찾아볼 수 있었음

“성희롱·성폭력 교육을 받는게 어느 정도 도움이 되고, 온라인보다는 오프라인 교육이 더 나은 것 같아요.”(개인종목 선수, 여)



[그림 3-3] 체육 분야의 특징 및 성불평등 환경

### 3. 체육 분야의 특성과 양성평등 지표 개발

#### 3-1. 근로환경 및 대표성

- 체육 분야의 근로환경 및 구조적 불평등에 대한 지표 개발의 대폭 확대 필요
  - 체육 분야의 미투 운동 전후로 성희롱·성폭력 문제와 관련한 실태를 파악하는 구체적인 지표는 다수 개발되었지만, 분야 전체의 근로환경과 관련한 양성평등 지표는 타 분야에 비해 개발이 미흡했음
  - 성별 종사자수, 근로형태, 경력단절, 상위직급 수, 교육기회 차별 등 체육 분야의 전반적인 근로환경의 성별 차이를 폭넓게 조사하는 지표개발이 양성평등 실태조사에 반영될 필요가 있음
- 선수에서 지도자로 진출하는 경로의 성별 불균형 파악 필요
  - 지도자 직군에 선수 직군을 거쳐 진입하게 된다는 점은 전문체육 직군의 계통성을 보여주는 가장 두드러진 특성임. 여성 선수들의 지도자 직군 진출은 전문체육 분야에서 성별 대표성 강화는 물론

양성평등한 직업 환경 구축을 위하여 매우 중요한 요건임

- 지도자 직군의 여성 비율은 과거에 비하여 증가하고 있는 추세이지만 선수 직군의 여성 비율 증가 추세에 비하여 증가폭이 상대적으로 낮으며, 그 비율은 종목마다 상이함
- 종목의 성인지 감수성이 낮고 보수적인 경우, 전통적으로 남성이 의사결정직의 대다수를 점유하고 있는 종목의 경우 여성의 지도자 진출이 상대적으로 어려움. 또한, 고교 졸업 후 대학 진학 없이 프로나 실업 팀 진출이 가능한 종목의 경우 여성 선수들이 상대적으로 실업이나 프로 팀 진출을 선택하는 경우가 많고 선수 생활 종료 이후 결혼 및 출산과 함께 은퇴하는 경우도 종종 찾아볼 수 있음
- 따라서 본 시범조사 결과와 함께 현재 활동하고 있는 직장운동경기부 선수 및 지도자의 종목별 비율을 산출하여 비교한다면 의미 있는 논의 지점을 발견할 수 있을 것으로 생각됨<sup>13)</sup>

■ 종목별 체육단체 의사결정직 성별 대표성의 불균형

- 전문체육 분야의 성별 대표성에 매우 중요한 요인으로 종목별 협회(연맹)의 의사결정직 성별 대표성에 주목할 필요가 있음. 종목별 협회(연맹)의 의사결정기구(선수나 지도자들이 근무하고 있는 직장은 아니지만 해당 종목의 문화와 제도를 결정하는 주요 의사결정기구이기 때문임)
- 본 시범조사와 더불어 종목별 협회(연맹)의 이사회 성별 비율을 함께 분석하면 보다 정확한 결과를 얻을 수 있을 것임

■ 직군별 직업 안정성 파악 중요

- 전반적으로 볼 때, 체육 분야 중 전문체육 영역 직군들은 직업의 안정성이 낮다고 볼 수 있음. 특히, 직장운동경기부 선수 및 지도자는 계약직으로 고용되고 경기 성적에 따라 재계약 여부가 결정되므로 성적 유지가 직업 안정성은 물론 업무 환경 및 문화, 직무 스트레스와 직결됨
- 심판직은 일부 전임/상임 심판을 제외하고 프리랜서로 활동하며, 선수나 지도자 직군으로부터의 이직 비율은 종목에 따라 상이함. 즉, 지도자 출신이 거의 대부분인 종목(예: 태권도), 선수나 지도자 출신과 해당 종목에 관심이 있는 동호인 출신이 함께 활동하는 종목(예: 테니스), 선수 경험이 없고 종목에 관심이 있는 일반인이 다수를 점유하고 있는 종목(예: 루지)이 있음. 체육계 외부에서 진입이 많은 종목의 경우, 심판직이 본직이라기보다는 본인의 관심과 열정에 따라 활동을 하는 경우가 많음
- 행정직은 경우에 따라 정규직/계약직으로 채용되며, 선수나 지도자 출신의 행정직 취업은 매우 드문 편임

### 3-2. 육아 및 건강

■ 성별 불균형한 출산·육아의 양성평등 수준

- 선수 그룹 대부분의 참여자들은 육아·돌봄 휴직을 사용한 경험이 거의 없음. 직장운동경기부에 소속된 선수들의 경우 출산이 발생하면 남자 선수의 경우 출퇴근으로 전환되는 경우가 있으며, 여자 선수의

13) 대한체육회 스포츠지원포털 참조 (<https://g1.sports.or.kr/index.do>)

경우 출산 후 복귀하는 경우는 드물며 대부분 은퇴함. 여성 선수들이 출산 및 육아와 함께 은퇴를 하는 현상은 직업 안정성, 출산으로 인한 신체의 변화와 성적 유지의 어려움, 여성이 육아를 전담하는 사회문화적 구조 등이 복합적 요인 작용하는 것으로 판단됨

- 지도자의 경우에도 출산휴가나 육아휴직을 사용할 경우 팀 운영 및 성적 유지가 어렵다는 점과 함께 직업 안정성, 여성이 육아를 전담하는 사회문화적 구조 등으로 인하여 어려움을 경험함
- 반면, 행정직의 경우 법적으로 보장되어 있는 육아휴직을 사용하는 데 제도적·문화적 제약이 적은 편이며, 최근에는 여성과 남성이 모두 육아휴직을 사용하는 사례들이 빈번히 관찰됨. 행정직의 경우 육아휴직으로 인한 공백은 기간제 계약직 채용으로 채울 수 있는데, 제도적 요인뿐만 아니라 선수나 지도자 직군에 비하여 직군 진입이 수월하다는 요인도 작용함.

#### ■ 건강의 양성평등 수준

- FGI 결과, 선수들은 경기 성적이 가장 큰 스트레스 요인이며, 성과 달성과 부상 스트레스를 제외하고는 직무 스트레스가 낮은 편임. 내 팀원들과의 관계는 대체로 좋으며, 스트레스를 느끼는 경우에도 대화를 통해 문제를 해결하고 서로 도와주는 분위기가 형성됨. 또한 숙소생활에서 불편한 일이 생긴다면 감독님이나 선생님과 솔직한 대화를 통해 해결하려는 노력이 이루어짐. 은퇴를 앞두고 있는 선수 참여자는 선수생활을 건강하게 마무리하려는 마음을 가지고 있으며, 다른 참여자들 역시 큰 스트레스를 느끼지 않음

### 3-3. 성인지 감수성

#### ■ 종사자의 성인지 감수성을 구체적으로 파악할 문항 개발 필요

- 체육 분야의 뿌리 깊은 남성중심주의적 가부장적 문화와 군대식 상명하복의 강조는 체육계의 양성평등 환경을 조성하는 데에 가장 큰 장애요인으로 보이나, 종사자의 성인지 수준에 대한 조사는 상대적으로 매우 미흡함
- 일부 선행연구에서 체육 분야 종사자의 성인지 감수성에 대한 지표 연구는 이루어진 바 있으나, 실제 조사로 이어진 경우는 매우 드물었음
- 향후 체육 분야의 구조적·문화적 불평등 요소를 제거해 체육계에 양성평등 환경을 조성하기 위해서는 종사자들의 성인지 감수성을 지속적으로 실시해 그 심각성을 드러내 주는 것이 필요함
- 체육 분야 운동선수들의 성인지 감수성의 수준과 정도를 파악하기 위한 측정요인이 연구마다 상이하게 나타나기 때문에 적합한 측정도구의 개발이 필요함<sup>14)</sup>
- 여성지도자 및 양성평등적 지도자 채용을 위한 제도 등 실태 파악을 위한 문항 개발이 필요함<sup>15)</sup>
- 체육 분야 양성평등 실현의 장애요인 파악과 요인을 제거하기 위한 방안 모색<sup>16)</sup>

14) 성용석·김남영(2021). 「운동선수들을 위한 성인지 감수성 척도 개발. 한국여성체육학회지」. 35.4: 51-68.

15) 주종미(2010). 「양성평등적 스포츠지도자 채용을 위한 방안. 스포츠엔터테인먼트와 법」. 13.3: 211-239.

Ⅰ 성희롱·성폭력 예방 교육 실태 파악 및 양성평등(성인지감수성) 교육 실시 필요성

- 법정 성희롱·성폭력예방 교육과 함께 선수 및 지도자 등록 시 요구되는 성희롱·성폭력 예방 교육 등이 실시됨에 따라 성희롱·성폭력 사건이 눈에 띄게 줄어들었으며, 지도자들이 선수 지도에 있어서 신체접촉을 줄이고 언행이 조심하는 분위기가 형성되고 있음
- 이러한 법정·비법정 교육은 시행 주체가 다양하며 피교육자 입장에서 볼 때 교육 내용의 중복과 잦은 교육으로 피로감, 교육 내용의 비효과성 등이 지적되어 이를 개선하기 위한 정책적 노력에 앞서 본 시범조사를 통하여 광범위한 실태를 파악할 필요성이 있음
- 한편, 성희롱·성폭력 예방 교육을 제외한 광범위한 양성평등(성인지감수성) 교육은 거의 실시되지 않고 있으며, 대다수 피교육자들이 두 교육을 동일한 교육으로 생각하는 등 양성평등 문화 정착을 위한 교육 실시의 필요성이 보임. 본 시범조사를 통하여 양성평등(성인지감수성) 교육의 부재를 확인하고 이를 개선하기 위한 정책적 노력에 기초 자료를 제공할 필요성이 인정됨

〈표 3-6〉 체육 분야의 특성과 양성평등 지표 개발

구분	FGI 주요 결과	설문지 구성의 시사점	설문조사 항목
근로한 경 및 대표성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세부 직군에 따라 상이한 성비, 여성 비율의 증가 추세</li> <li>- 조사대상의 선수의 직장 남녀 성비는 유사</li> <li>- 지도자는 점차 여성 증가 추세</li> <li>- 프로리그 심판은 성별 비율 할당제도 있음. 행정은 거의 남성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱·성폭력에 치우친 지표만 존재. 근로환경의 양성지표 개발 강화 필요</li> <li>- 성별 종사자수, 근로형태, 경력단절, 상위직급 수 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 체육 분야 업종별 성비</li> <li>- 전문체육(개인, 단체, 투기), 체육행정</li> <li>• 체육 분야 직군별 성비</li> <li>- 성수, 지도자, 심판, 행정직 등</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지도자 진출 기회에 있어서의 성별 차이 존재</li> <li>- 최근 여성 지도자 비율이 증가추세이나, 초중등에 집중되며, 대학, 실업, 프로팀으로 갈수록 줄어들</li> <li>- 여성의 경우 결혼, 출산으로 인한 은퇴와 경력단절이 지도자 진출에 부정적 영향</li> <li>• 종목 특성에 따라 지도자 진출 기회의 성별차이가 다름</li> <li>- 개인종목은 상대적으로 여성 지도자 비율이 증가. 그러나 종목별 문화에 큰 영향이 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 선수에서 지도자로 진출하는 경로의 성별 불균형 파악 필요</li> <li>- 여성의 상위 직급 진출의 제한적인 현황에 대한 파악의 필요</li> <li>- 직장운동경기부 선수 및 지도자의 종목별 비율 산출 필요</li> <li>• 의사결정직 성별 대표성의 불균형 파악 필요</li> <li>- 종목별 체육단체의 주요 의사결정기구의 성별 구성에 대한 파악을 통해 체육계의 영향력에 있어 성별 영향 파악 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 체육 분야 직군별 성비</li> <li>- 최고책임자, 중간책임자, 실무자 및 실무 보조 4단계별 성비</li> <li>• 체육 분야 고위직 진출 기회의 성별 차이</li> <li>- 협회/연맹의 이사회, 위원회 등</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직종별 직업 안정성에 큰 차이가 있음</li> <li>- 계약직인 선수 및 지도자는 낮은 직업 안정성. 재계약을 위한 성적 유지를 위해 모부성 보호가 어려움</li> <li>- 행정직은 상대적으로 안정적</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직군별 직업 안정성 파악 중요</li> <li>- 계약직이 많은 선수, 지도자, 프리랜서가 많은 심판</li> <li>- 직업안정성에 따라 경력유지 및 모부성 보호에 대한 수준의 차이 발생</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용형태에 따른 교차 분석의 실시</li> <li>- 정규직, 계약직, (고용원이 있는)자영업자, 1인 사업체, 일용직, 프리랜서 등</li> </ul>

16) 이완영(2022). 「체육계 양성평등 실현 장애요인 분석 및 정책 방향성 제언. 한국여성체육학회지」. 36.3: 151-173.

구분	FGI 주요 결과	설문지 구성의 시사점	설문조사 항목
육아 및 건강	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경력단절로 직결되는 출산 및 육아               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 계약직이 많은 특성상 육아휴직 활용률이 매우 떨어짐</li> <li>- 경력을 위해 임신을 미루는 경향</li> <li>- 출산은 남성은 거의 영향이 없으며 여성은 은퇴로 인식</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성별 불균형한 출산·육아의 양성평등 수준               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 남녀 간 출산·육아로 인한 영향의 차이가 매우 큰 현황을 파악하는 것이 필요</li> <li>- 직종별 육아휴직 활용 현황 및 영향의 파악 필요</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 체육 분야 종사자의 출산·육아 휴직에 대한 인식</li> <li>• 출산·육아의 주체</li> <li>• 육아시 필요 지원 및 지원 제도 경험 여부</li> <li>• 향후 자녀계획</li> <li>• 육아 휴직 후 경력단절 실태 및 이에 관한 인식               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성별, 업종별 차이 분석</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경기성적, 성과달성, 부상으로 인한 스트레스 높음               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 이를 제외하고는 직무 스트레스는 낮은 편</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경기성적 등으로 인한 정신적 스트레스의 강도가 높음. 그 외 조직 내 스트레스 등에 대한 파악 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 체육종사자의 스트레스 정도</li> <li>• 체육종사자의 우울감 정도</li> <li>• 체육종사자의 스트레스의 원인</li> </ul>
성인지 감수성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 남성에게 크게 기울어진 성별 대표성               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성지도자들이 증가하고 있으나 임원, 지도자 직책 성비는 남성쪽으로 크게 기울어짐</li> <li>- 각종 위원회 이사직은 거의 남성이 점유하고 있음</li> </ul> </li> <li>• 직장 내 민주성 개선 경향               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 점차 강압적이기보다는 민주적인 방향으로 개선되는 경향</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 체육계 성인지 감수성에 대한 조사개발이 없었으므로 이에 대한 개발이 필요</li> <li>• 여성지도자 및 양성평등적 지도자 채용을 위한 제도 등 실태 파악을 위한 문항 개발이 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직무 역량에 따라 선호하는 성별               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 대표성, 리더십, 섬세함, 배려심, 위협성, 책임감, 서비스 마인드, 창의력, 친화력, 문제해결능력 등</li> </ul> </li> <li>- 성별, 업종별 인식 수준의 차이 분석</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개선되는 성희롱·성폭력 관련 인지와 보호제도의 필요성               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 서로 조심하는 문화 조성. 불필요한 신체적 접촉은 피하려는 경향</li> <li>- 교육의 효과에 대해 중요하다고 판단. 피해자에 대한 보호제도의 필요성 동의</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 점차 개선되는 성희롱·성폭력 관련 인지의 정도를 파악할 필요               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 개선되고 있다고 하나 어느 정도 수준의 개선인지에 대한 파악 필요</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱·성폭력에 대한 용인 정도, 인식 수준, 가해자 및 피해자에 대한 인식               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성별, 업종별 실태 및 인식 수준의 차이 분석</li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중복된 성희롱·성폭력 예방교육을 받고 있음. 교육의 효과는 있으나 내용의 중복 및 비효율성 지적</li> <li>• 성희롱·성폭력 예방교육 이외의 양성평등 교육의 필요성 인식</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱·성폭력 예방 교육 실태파악 및 성인지 감수성 교육 실시 필요성               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성희롱·성폭력 교육 실태 현황 조사 및 양성평등 교육의 필요성 드러낼 필요 있음</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성희롱·성폭력 예방교육 이수 현황 및 빈도</li> <li>• 성희롱·성폭력 예방교육의 인식개선 효과 및 개선 사항</li> <li>• 양성평등 문화 개선 교육 경험, 빈도, 교육방법, 인식개선 효과 등               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 성별, 업종별 실태 및 인식 수준의 차이 분석</li> </ul> </li> </ul>

## 제5절 | 문화체육관광 분야의 양성평등 공통 및 특성 지표의 도출

■ 본 연구는 문화체육관광 분야의 통합 양성평등 지표 및 분야별 특성 지표 개발을 위해 앞서 제2장에 살펴본 문헌분석 내용을 바탕으로 동 분야의 종사자 40명을 대상으로 심층인터뷰를 실시하여 양성평등 실태조사를 위한 설문조사 지표를 <표 3-7>과 같이 구성하였음

### ■ 근로환경 및 대표성

- 문화체육관광 분야의 전반적인 양성평등 수준을 검토하기 위해, 기존 선행연구에서도 포함되었던 종사자의 전체 성비 구성과 직급별 성비 구성, 신입직원 성비, 주요 의사결정자, 임원 및 고위직 진출에 있어서의 성비 구성 등에 대해 조사를 수행하고자 함
- 심층인터뷰 결과 문화예술·산업분야와 관광 분야는 압도적으로 여성의 비율이 높았으나, 상급자로 올라갈수록 유리천장이 작용하고 있음이 발견됨. 체육 분야 또한 의사결정직, 임원 등에 있어서 여성의 비율이 현저히 떨어지는 것을 볼 수 있어 업계 전반의 근로환경과 대표성에 있어서의 성비 차이에 대한 파악은 동 분야의 양성평등에 대한 파악에 매우 필수적인 부분이라 판단됨
- 또한 이 부분은 국가성평등지수와의 비교를 통해 타 분야와의 비교가 가능한 지표임
- 특히 최근 문화예술·산업과 체육 분야에 있어서 많은 사건과 변화가 있었던 만큼, 이러한 변화가 업계에서의 여성의 근로환경에 어떤 영향을 미쳤는지, 특히 대표성에 있어 어떤 영향을 미쳤는지를 업계의 전체 구성성비, 신입(신진) 종사자 구성성비, 직급별 성비 현황 등을 통해 알아보하고자 함

### ■ 교육 관련 항목의 제외

- 앞서 제2장에 살펴본 '교육'과 관련한 항목은 타 분야에 있어 종사자의 경력개발과 승진 등에 영향을 미치는 요소로서 중요성을 가지는 요소였음
- 그러나 심층인터뷰 결과 교육의 기회는 남녀가 동등하게 제공되는 상황이며, 고등교육의 여부가 승진과 경력개발에 있어서 크게 영향을 미치지 않는 요인으로 파악됨
- 문화예술·산업 분야의 경우 예술인의 창의성, 표현력, 그리고 포트폴리오 등에 의해 크게 영향을 받고 있었고, 체육 분야의 경우 경기 성적에 의해 좌우되었음
- 관광 분야의 경우 자격증의 영향이 다소 있어 근로환경에 관련 항목을 특성문항으로 추가하였으나, 그 외의 분야에서는 자격증의 영향이 미미한 것으로 파악됨
- 이러한 경향은 문화체육관광 분야가 일반적인 제도권 교육보다는 예술적 역량, 경기력, 서비스 등의 차원에서의 별도의 능력에 의해 판단되는 특수 분야이기 때문으로, 고등교육의 여부가 크게 영향을 미치지 못하기 때문임
- 이에 본 연구의 연구진들은 교육과 관련한 항목은 제외하는 것이 적절하다고 판단하였고 조사지표에서 제외하였음

### ■ 육아 관련 항목의 강화

- 심층인터뷰 결과 문화, 체육, 관광 분야 모두에서 공통적으로 육아는 여성에게 매우 큰 영향을 미치는 요소로 파악됨
- 모든 분야에서 육아와 관련해서 아직 전통적인 성역할 고정화가 강하게 작용하고 있었으며, 이에 따라 경력단절이 여성에게 일어나는 경향이 강했음. 남성의 경우 전 분야에서 거의 영향이 없었으며, 남성의 육아휴직 사용 비율도 낮음
- 육아는 여성의 경력 유지에 큰 영향을 미치는 요소로 승진이나 캐스팅 등에 있어 불이익이 상당히 많이 존재하고 있었는데, 이는 업계의 육아에 대한 인식에 따라 이러한 경향이 있는 것으로 파악됨
- 따라서 본 조사에서는 육아와 관련한 항목을 강화하여 업계 종사자들의 성인지 수준을 조사하고자 함. 이를 조사하는 데에 있어 단순히 남녀의 역할을 묻는 것이 아닌 척도 문항으로 구성하였고 업계 전반의 인식과 나의 인식으로 나누어 인지 수준을 정도로 파악하는 것이 더 효과적이라고 판단하여 이렇게 구성함
- 또한 자녀여부에 따라 성별 주양육 여부, 육아 시간, 육아 시 어려움, 육아 시 필요지원 및 지원제도 경험 여부를 묻고, 지원제도 경험이 없다면 그 이유를 조사하여 성별에 따른 육아 인식의 차이를 조사하고자 함. 더 나아가 향후 자녀 계획과 자녀 계획에 있어서의 고민이 무엇인지 파악하고자 함

### ■ 건강 관련 항목의 추가

- 심층인터뷰 결과 양성평등과 건강 간의 의미 있는 상관관계를 찾아내지는 못함. 그러나 인터뷰 과정에서 승진이나 육아와 일의 병행 등에 있어 여성 종사자들이 가지고 있는 스트레스의 정도가 상당히 높은 것으로 판단됨
- 이에 본 연구는 건강 관련 항목은 남녀 성별 교차분석을 통해 시범조사 단위에서 실태파악을 하는 것이 필요하다고 판단하고, 시범조사에서 본 항목을 검증한 후 향후 본 조사에 이 지표를 포함시킬 지 여부를 결정하기로 함

### ■ 조직 내 성역할 및 조직문화와 관련한 성인지 감수성 관련 문항의 확대

- 앞서 제2장에서 살펴본 바와 같이 선행연구들에는 성인지 감수성과 관련한 문항이 부족했는데, 심층인터뷰에서는 이러한 부분을 구체적으로 파악하고자 했음
- 특히 조직 문화나 조직 내 역할과 관련해서 종사자들의 인식을 조사하였는데, 업무의 성격에 따라서 종사자들이 인지하는 성별 적합도에 다소 차이가 있었음
- 심층인터뷰에 참여한 종사자들은 대부분 업계가 매우 평등하게 구성되어 있다고 자신있게 답하였는데, 인터뷰를 구체적으로 진행하는 과정에서 각각의 업무 성격에 따라서 전통적인 성역할 고정화가 기능하는 모습을 보여주었음. 즉 무의식적으로 성역할 고정화가 인식 중에 깊이 자리한 것으로 이를 끌어내는 것이 매우 필요하다고 판단함
- 따라서 본 연구는 업무에 있어서의 역할이나 성격에 따라 남성과 여성 중 누구를 더 적합하다고 생각하는

지를 척도로 물어봄으로써 인식 깊이 자리한 종사자들의 성인식을 알아보고자 함

- 또한 조직문화와 관련하여 업계 전반의 수직적 또는 수평적 문화 여부, 직무배치 및 역할분담에 있어 성역할 고정관념의 영향도를 파악하고자 함
- 관광 분야의 경우 사생활 공유 여부와 외모 및 복장이 채용과 평가 정도 등에 영향을 미치는지에 대한 파악을 통해 양성평등 조직문화의 수준을 알아보고자 함

■ 성관련 폭력에 대한 인식 문항과 성교육 관련 문항의 구성

- 성희롱·성폭력 관련한 문항은 별도의 조사가 존재하므로 최소한으로 구성하였는데, 성희롱·성폭력 관련 문항이 성희롱·성폭력 사건이 일어나는 맥락에 대한 조사에 집중한 것과는 달리 본 조사에서는 관련한 인식에 대한 조사에만 한정함
- 신체접촉과 관련한 인식의 변화와 성희롱·성폭력의 가해자 및 피해자에 대한 업계 인식 등에 대한 현황과 인식을 주로 조사하고 더 나아가 성희롱·성차별 근절을 위한 대책으로 필요한 제도를 조사하고자 함
- 관광 분야의 경우 업무상 내·외부 및 고객 대응과정에서 성희롱·성폭력이 발생하는 유형을 조사하고자 함
- 또한 성인지 교육과 관련해서는 최근 3년간 양성평등 관련 예방교육 경험여부, 교육 종류, 교육 빈도, 교육 만족 여부 또는 불만족 이유를 질문하여 성인지 교육에 대한 분야별 차이를 확인하고자 함

■ 인구통계학적 문항의 구성

- 본 연구는 앞서 살펴본 양성평등 실태조사들의 결과 값이 인구통계학적 특성에 따라 어떻게 다른지 파악하기 위해, 다양한 인구통계학적 문항을 구성하고, 설문조사 결과를 이에 따라 교차분석을 하고자 하였음
- 활동분야, 세부분야, 활동 직무는 문화, 체육, 관광 분야의 각각의 특성에 맞게 구성함
- 고용형태의 경우 심층인터뷰 결과 전 분야에서 의미 있는 차이를 드러내는 것으로 보이는데, 특히 문화예술·산업 분야와 체육 분야에서 그 영향이 큰 것으로 나타나 이에 따른 교차분석을 진행하고자 함. 활동직급 또한 인식에 있어서 큰 영향을 주는 요소이므로 이에 따른 결과 값의 차이를 분석하고자 함
- 성별의 경우 그룹별로 가장 크게 영향을 미치는 요인으로 매우 중요한 교차분석의 요인일 것임. 또한 혼인여부도 그룹별 차이를 제공하는 요소로 고려하고자 함

〈표 3-7〉 문화체육관광 분야 양성평등 시범조사 주요 지표(안)

구분	영역	공통 지표	문화 특성지표	관광 특성지표	체육 특성지표	
인구 통계학적 문항		활동분야				
		세부분야		종사기업/단체의 규모 종사 기업/단체의 위치		
		활동직무			지도자/심판/행정 직: 선수출신 여부, 심판/행정직: 지도자 출신 여부	
		성별				
		연령				
		활동기간				
		고용형태				
		활동직급				
		지역				
		연소득				
		혼인여부				
양성평등 수준	근로 환경	종사자 전체 성비 구성에 대한 인식		자격증 보유자 성비 구성		
		신입직원/신진종사자 성비에 대한 인식				
	대표성	직급별 성비 구성에 대한 인식(최고책임자의 특정성별 비중이 높은 이유, 중간책임자의 특정성별 비중이 높은 이유)				
		주요 의사결정자 성비 구성 인식				
		임원, 고위직 진출 유리에 대한 성별 인식				
		채용 성차별 경험률				
		주요업무 배치 및 기회제공 성차별 경험률				
		업무평가 성차별 경험률				
		성별 임금격차 경험률				
	정책 수요	최근 5년간 성희롱·성폭력 조치 변화 이후, 양성평등 문화 변화 인식				
		최근 5년간 성주류화 노력이후, 양성평등 문화 변화 인식				
		양성평등 환경조성을 위한 필요 지원				
	육아	자녀여부(주양육 여부, 육아시간, 육아 어려움, 육아 필요 지원, 육아 지원 제도 경험 여부, 육아 지원 제도 무경험 이유)				
		자녀계획(향후 자녀 계획, 자녀 계획시 고민)				
		업계 전반의 인식	육아에 대한 전반적 인식			
			육아시 성별 주양육자에 대한 인식			
			육아하는 사람에 대한 인식: 업무복귀			
			육아하는 사람에 대한 인식: 경력개발/승진			
			육아하는 사람에 대한 인식: 주변 피해			
		나의 인식	육아휴직 사용 및 권리에 대한 인지 여부			
육아시 성별 주역할에 대한 나의 인식						
육아시 경력 및 승진에 대한 나의 인식						
육아시 부부역할 분담에 대한 나의 인식						
건강	성별 업무상 스트레스 요인					
	각 요인별 성별 스트레스 인지율					

구분	영역	공통 지표	문화 특성지표	관광 특성지표	체육 특성지표	
성인지 감수성	조직내 성역할 인식	각 요인별 성별 우울감 인지율				
		대표성에 있어서의 성별 선호도 인식				
		리더십에 있어서의 성별 적합도 인식				
		섬세함에 있어서의 성별 선호도 인식				
		주변을 잘 챙기는 배려심있는 성별에 대한 인식				
		물리적 힘 사용, 비상근무, 당직 등에 있어서의 성별 적합도 인식				
		상황 해결에 있어서 더 책임감있는 성별에 대한 인식				
		고객상대, 외부 대상 업무에 있어서의 성별 적합도 인식				
		창의적인 기획, 전략 수립에 있어서 더 창의적인 성별에 대한 인식				
		주변 사람들과 잘 어울림에 있어서 더 친화적인 성별에 대한 인식				
	문제해결능력에 대한 성별 적합도 인식					
	조직 문화의 수준	수직적인 조직문화				
		자유로운 의견 표현 가능 여부				
		직무배치 및 역할분담의 성역할 고정관념 영향도				
		사생활 공유 여부			사생활 공유 여부	
	성 관련 폭력 인지	외모 및 복장 평가 여부			외모 및 복장 평가 여부	
		성적행동/발언에 대해 용인하는 정도				
		신체적 접촉을 용인하는 정도				
		신체적 접촉에 대한 인식				
		불쾌감 표현 및 항의 가능 여부				
		성희롱·성폭력 가해자에 대한 인식 : 잘못에 대한 인식				
		성희롱·성폭력 가해자에 대한 인식 : 업무 복귀				
		성희롱·성폭력 피해자에 대한 인식 : 업무 복귀				
	성인지 교육	성희롱·성폭력 대응 체계 및 창구 여부			성희롱·성폭력 발생의 유형(내·외부 및 고객 대응)	
		성희롱·성폭력 근절을 위한 대책				
		최근 3년간 양성평등 관련 예방교육 경험여부				
		교육 종류				
		교육 빈도				
		교육 만족 여부				
		교육 불만족 이유				

## 제4장

# 문화체육관광 분야 양성평등 실태 시범조사의 실시 및 분석

- 제1절 | 문화체육관광 분야 양성평등 실태 시범조사의 설계
- 제2절 | 문화체육관광 분야 양성평등 실태 시범조사의 결과 분석
- 제3절 | 국가성평등지수와와의 비교



## 제1절 | 문화체육관광 분야 양성평등 실태 시범조사의 설계

- 조사목적 : 신규 지표·조사항목 검증 및 문화체육관광 분야 양성평등 실태파악
- 조사방법 : 구조화된 설문지를 활용한 방문면접조사 및 온라인 조사
  - 조사대상 사업체·단체 컨택 후 각 사업체·단체별로 종사자 할당에 따라 응답자 배분하여 설문요청
- 조사기간 : 2023년 10월~11월(약 1개월간)

〈표 4-1〉 조사 설계

구분	내용
조사대상	- 문화체육관광 분야 산업을 영위하는 기업·사업체 내 종사자 및 해당 분야 개인 활동가 (예술인, 체육인 등 소득활동이 있는 프리랜서 포함)
목표 표본	- 1,500표본 (문화예술분야 600명, 관광 분야 500명, 체육 분야 400명)
유효 표본	- 1,647표본 (문화예술분야 613명, 관광 분야 513명, 체육 분야 521명)
조사 방법	- 온라인조사 및 대면조사
조사 기간	- 2023. 10. 17. ~ 2023. 11. 23.
조사 도구	- 구조화된 설문지

### ■ 표본들

- 문화예술의 콘텐츠 분야 및 관광 분야의 경우 정보제공기관을 통해서 사업체 리스트를 구매
- 개인 조사의 경우 한국예술인복지재단의 협조를 얻어 예술인활동증명 등록자를 기준으로 모집단수를 책정하였음. 관광 분야는 일부 협회의 협조를 얻어 설문 참여를 독려하였으며, 체육 분야는 개인의 정보에 어려움이 있어 종목별 협회, 17개 광역자치단체별 체육진흥과 등의 추가 협조를 통해서 진행하는 방법으로 진행하였음

〈표 4-2〉 분야별 조사대상

분야	세부 분야	개인	사업체
문화예술 (개인 50%, 사업체 종사자 50%)	문화(개인 100%)	관련 사업 참여자 13명 독려	-
	예술 (개인 70%, 사업체 종사자 30%)	한국예술인복지재단 예술활동증명 완료자 3,000명 참여 독려	-
	콘텐츠 (개인 50%, 사업체 종사자 50%)		해당 사업체 협조
관광 (개인 10%, 사업체 종사자 90%)	여행업	협회 소속 61명 참여 독려	해당 사업체 협조
	호텔업	-	
	카지노	-	
체육 (개인 100%)	전문체육	17개 시도 체육진흥과 세종, 제주, 강원만 명단 제출함(개별 정보 X)	-
	산업·행정		

- 표본규모 : 문화예술산업 야 사업체 종사자 및 개인활동가 1,500표본(문화예술분야 600명, 관광 분야 500명, 체육 분야 400명)
  - 문화예술·산업 분야에서 문화 분야는 개인활동가(100%), 예술분야는 개인활동가(70%) 및 사업체 종사자(30%), 콘텐츠 분야는 개인활동가(50%) 및 사업체 종사자(50%)를 목표로 함
  - 관광 분야는 개인활동가(10%) 및 사업체 종사자(90%)를 목표로 하며, 세부 분야는 여행업, 호텔업, 국제회의업, 카지노업 분야임
  - 체육 분야는 개인활동가(100%)를 대상으로 하며, 전문체육과 산업·행정 분야를 대상으로 진행함

〈표 4-3〉 문화예술분야\_콘텐츠 조사 대상 업종

대분류 업종	중분류 업종	시범조사 대상
01.출판	11.출판업	○
	12.인쇄업	.
	13.출판 도소매업	.
	14.온라인 출판 유통업	○
	15.출판 임대업	.
02.만화	21.만화 출판업	○
	22.온라인 만화 제작/유통업	○
	23.만화책 임대업	.
	24.만화 도소매업	.
03.음악	31.음악제작업	○
	32.음악 및 오디오물 출판업	○
	33.음반복제 및 배급업	.
	34.음반 도소매업	.
	35.온라인 음악 유통업	.
	36.음악 공연업	○
	37.노래연습장 운영업	.
04.게임	41.게임 제작 임 배급업	○
	42.게임 유통업	.
05.영화	51.영화 제작, 지원, 유통업	○
	52.디지털 온라인 유통업	.
06.애니메이션	61.애니메이션 제작업	○
	62.애니메이션 유통 및 배급업	.
	63.온라인 애니메이션 유통업	.
07.방송	71.지상파 방송	○
	72.유선방송	○
	73.위성방송	○
	74.방송채널 사용사업	.
	75.방송영상물 제작업	○
	76.인터넷 영상물 제공업(IPTV)	.

대분류 업종	중분류 업종	시범조사 대상
08.광고	81.광고(종합)대행업	.
	82.제작업	.
	83.서비스업	.
	84.인쇄업	.
	85.온라인 광고 대행업	.
	86.옥외광고 대행업	.
09.캐릭터	91.캐릭터 제작업	.
	92.캐릭터 상품 유통업	.
10.지식정보	101.e-러닝업	.
	102.기타 데이터베이스 및 온라인 정보 제공업	.
	103.포털 및 기타 인터넷 정보 매개 서비스업	.
	104.가상세계 및 가상현실업(AR, VR)	.
11.콘텐츠솔루션	111.콘텐츠솔루션업	.
	112.컴퓨터그래픽스(CG)	.

\* 참고: 콘텐츠 산업조사(2021년 기준, 문화체육관광부)

〈표 4-4〉 관광 분야 조사 대상 업종

대분류 업종	중분류 업종	소분류 업종	목표 모집단	시범조사 대상
여행업	종합여행업		6,041	0
	국내외여행업		5,787	0
	국내여행업		2,474	0
	혼합여행업		3,131	0
관광숙박업	호텔업	관광호텔업	1,104	0
		한국전통호텔업	7	0
		가족호텔업	182	0
		호스텔업	789	0
		소형호텔업	56	0
	휴양콘도미니엄업		244	
관광객 이용 시설업	전문휴양업		107	
	종합휴양업		30	
	야영장업	일반야영장업	2,363	
		자동차야영장업	528	
	관광유람선업		47	
	관광공연장업		12	
	외국인관광도시민박업		1,943	
한옥체험업		1,552		
국제 회의업	국제회의시설업		15	
	국제회의기획업		1,186	
	카지노업		17	0
유원시설업	종합유원시설업		51	
	일반유원시설업		389	
	기타유원시설업		2,171	
관광편의시설업	관광유희음식점업		6	
	관광극장유희업		107	
	외국인전용 유희음식점업		346	
	관광식당업		1,816	
	관광순환버스업		59	
	관광사진업		18	
	여객자동차 터미널시설업		2	
	관광펜션업		594	
	관광궤도업		21	
	관광면세업		78	
관광지원서비스업		290		

\* 참고: 관광산업조사(2021년 기준, 문화체육관광부)

### ▮ 표본설계

- 문화체육관광 분야 양성평등 실태 시범조사 실시를 위한 최종 표본설계는 아래 〈표 4-5〉과 같음
- 시범조사의 전체 표본수가 1,500표본이며, 문화예술분야, 체육 분야, 관광 분야별로 충분한 표본수를 확보하기 위하여 분야별 조사대상별로 최소 50표본을 우선 할당 후 비례배분을 실시하였음

- 표본할당은 분야별, 성별 할당을 기준으로 진행하였으며, 문화산업, 여행업, 체육 분야 심판과 같이 성별 모집단 현황을 파악하기 어려운 경우는 별도의 할당이 없이 분야별 할당을 기준으로 조사를 진행하였음. 추가로 예술 분야의 경우 예술인활동증명 등록자를 기준으로 연령별 내부층화를 실시하였으며, 관광 분야의 경우 종사자 규모별, 지역별로 내부층화를 실시하였음
- 문화예술 분야의 사업체는 통계청의 '2020년 기준 기업통계등록부'를 토대로 한국문화관광연구원에서 구축한 분류 체계에 규정된 사업체 리스트에 문화체육관광 분류체계를 적용하여 문화예술 분야 사업체 모집단 규모를 기준으로 표본할당을 진행하였음, 개인조사의 경우 한국예술인복지재단의 예술인활동증명 등록자를 기준으로 모집단수를 책정한 후 조사대상 각각의 비율에 따라 표본할당을 진행하였음
- 관광 분야의 사업체는 문화체육관광부의 「2021년 기준 관광산업조사」의 관광 분야 세부업종별 조사모집단 현황 구성비를 기준으로 표본할당을 진행하였음
- 체육 분야의 표본할당은 대한체육회의 스포츠지원포털(2023년 9월 20일 기준)에 공개된 통계를 기준으로 선수, 지도자, 심판의 표본할당을 진행하였음

〈표 4-5〉 표본설계

구분			모집단			목표 표본수			
			계	남	여	계	남	여	
전체			1,437,555	801,409	636,148	1,500	698	679	
문화예술분야	개인	문화	-	-	-	50	-	-	
		예술인활동증명_예술	1,800	751	1,049	280	117	163	
		예술인활동증명_콘텐츠	1,200	684	516	100	57	43	
		소계	3,000	1,435	1,565	430	174	206	
	사업체	예술산업	693,865	380,578	313,286	70	38	32	
		콘텐츠산업	537,103	298,934	238,170	100	56	44	
		소계	1,230,968	679,512	551,456	170	94	76	
	합계			1,233,968	680,947	553,021	600	268	282
	체육분야	개인	전문체육	선수	39,378	30,060	9,318	150	94
지도자				28,776	24,183	4,593	130	89	41
심판				8,409	-	-	70	-	-
소계				8,409	54,243	13,911	350	183	97
산업·행정		산업·행정	-	-	-	50	-	-	
합계			28,776	24,183	4,593	400	183	194	
관광분야	개인	여행업	-	-	-	50	-	-	
	사업체	관광숙박업	98,785	52,565	46,221	180	96	84	
		여행업	63,925	36,989	26,936	130	75	55	
		국제회의업	8,413	4,457	3,957	70	37	33	
		카지노업	6,688	3,703	2,985	70	39	31	
		소계	177,811	97,714	80,099	450	247	203	
	합계			241,736	134,703	107,035	500	247	203

\* 참고: 문화예술분야 문화, 체육 분야 심판, 관광 분야 여행업의 경우 성별을 확인할 수 있는 별도의 모집단 자료 부재로 성별할당을 진행하지 않고 분야별 할당만 실시함

Ⅰ 조사내용

- 문화체육관광 분야 양성평등 실태 시범조사 실시를 위한 조사내용은 아래 <표 4-6>과 같음

<표 4-6> 조사내용

구분		항목
양성 평등 수준	근로환경 및 대표성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 활동 분야의 성비 구성</li> <li>• 2023년 신입(신진) 종사자의 성비 구성</li> <li>• 직급별 성비 구성</li> <li>• 최고책임자로 남성/여성이 더 많은 이유</li> <li>• 중간책임자로 남성/여성이 더 많은 이유</li> <li>• 활동 분야/기업 내 주요 의사결정자의 성비 구성</li> <li>• 업계 내 성별에 따른 의사결정기구 임원 또는 고위직 진출 기회 차이</li> <li>• 근로환경 내 성차별 경험</li> </ul>
	최근의 변화 및 정책 수요	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 최근 5년간 정부의 성희롱·성폭력 조치·변화가 종사 분야 내 양성평등 문화 구축에 긍정적인 영향을 미친 정도</li> <li>• 최근 5년간 정부의 성주류화를 위한 노력이 종사 분야 내 양성평등 문화 구축에 긍정적인 영향을 미친 정도</li> <li>• 종사 분야 내 양성평등 환경 조성에 필요한 지원</li> </ul>
	육아 및 건강	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 하루 평균 육아시간(평일 기준)</li> <li>• 일과 육아를 병행하면서 겪은 어려움</li> <li>• 일과 육아를 양립하는 데 필요한 지원</li> <li>• 활용 경험이 있는 육아 관련 지원 제도</li> <li>• 육아 관련 지원 제도 활용 경험이 없는 이유</li> <li>• 향후 자녀 계획 유무</li> <li>• 자녀 계획 시 고민되는 부분</li> <li>• 출산 및 육아 관련 전반적 인식 및 분위기</li> <li>• 육아 관련 인식</li> <li>• 직업생활을 영위하는 데 있어 양성평등 관련 스트레스</li> <li>• 양성평등 저해 요인 관련 스트레스 정도</li> <li>• 양성평등 저해 요인 관련 우울 정도</li> </ul>
성인지 감수성	조직의 성평등 인식 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업무(역량)별 선호하는 성별</li> <li>• 분야 전반의 문화</li> <li>• 분야 전반의 성 관련 인식</li> <li>• 성희롱·성차별 근절 대책</li> </ul>
	성인지 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 최근 3년 이내(2021~2023년) 양성평등 관련 교육 수강 여부</li> <li>• 수강한 양성평등 관련 교육 유형</li> <li>• 양성평등 관련 교육 빈도</li> <li>• 양성평등 관련 교육 만족도</li> </ul>

## 제2절 | 문화체육관광 분야 양성평등 실태 시범조사의 결과 분석

### 1. 분석 개요

- 본 조사 결과 총 응답자는 당초 목표보다 초과한 총 1,647명으로, 문화 분야는 613명, 체육 분야는 521명, 관광 분야는 513명으로 모두 목표표본보다는 초과 조사하였음
  - 응답자의 성별을 살펴보면, 문화 분야의 여성 21.6%, 남성 15.6%, 체육 분야의 여성 15.5%, 남성 16.2%, 관광 분야의 여성 17.5%와 남성 13.6%으로 집계됨
- 연령별로는 문화 분야는 40~49세의 연령이 9.1%로 가장 많았고, 체육 분야는 50~59세가 9.4%, 관광 분야는 30~39세가 9.7%로 가장 많은 수를 차지함. 응답자의 활동기간을 살펴보면 문화 분야의 경우 20년 이상이 10.3%로 가장 많았고, 체육 분야는 10~20년 미만이 12.2%로 가장 많았으며, 관광 분야는 5년 미만이 13.2%로 가장 많이 응답함
- 고용형태로는 문화 분야는 프리랜서 16.7%, 체육 분야 계약직 11.5%, 관광 분야 정규직 26.7%로 집계되었으며, 직급별로는 각 분야 실무자의 비율이 가장 높게 나타났으며, 지역별로는 각 분야 모두 서울 거주자가 가장 비율이 높음

〈표 4-7〉 응답자 특성

(단위: %)

		사례수	%	
전체		(1647)	100.0	
분야	문화	(613)	37.2	
	체육	(521)	31.6	
	관광	(513)	31.1	
성별	여성	(900)	54.6	
	남성	(747)	45.4	
분야&성별	문화	여성	(356)	21.6
		남성	(257)	15.6
	체육	여성	(255)	15.5
		남성	(266)	16.2
	관광	여성	(289)	17.5
		남성	(224)	13.6
분야&연령	문화	19~29세	(107)	6.5
		30~39세	(143)	8.7
		40~49세	(150)	9.1
		50~59세	(84)	5.1
		60세 이상	(129)	7.8
	체육	19~29세	(95)	5.8
		30~39세	(66)	4.0
		40~49세	(113)	6.9
		50~59세	(154)	9.4
		60세 이상	(93)	5.6

		사례수	%	
	관광	19~29세	(139)	8.4
		30~39세	(159)	9.7
		40~49세	(121)	7.3
		50~59세	(68)	4.1
		60세 이상	(26)	1.6
분야& 활동기간	문화	5년 미만	(133)	8.1
		5~10년 미만	(145)	8.8
		10~20년 미만	(166)	10.1
		20년 이상	(169)	10.3
	체육	5년 미만	(103)	6.3
		5~10년 미만	(101)	6.1
		10~20년 미만	(201)	12.2
		20년 이상	(116)	7.0
	관광	5년 미만	(218)	13.2
		5~10년 미만	(98)	6.0
		10~20년 미만	(127)	7.7
		20년 이상	(70)	4.3
분야& 고용형태	문화	정규직	(120)	7.3
		계약직	(72)	4.4
		자영업자	(14)	0.9
		1인 사업체	(116)	7.0
		일용직	(9)	0.5
		프리랜서	(275)	16.7
		기타	(7)	0.4
	체육	정규직	(105)	6.4
		계약직	(189)	11.5
		자영업자	(6)	0.4
		1인 사업체	(17)	1.0
		일용직	(11)	0.7
		프리랜서	(168)	10.2
		기타	(25)	1.5
관광	정규직	(439)	26.7	
	계약직	(24)	1.5	
	자영업자	(10)	0.6	
	1인 사업체	(12)	0.7	
	일용직	(3)	0.2	
	프리랜서	(23)	1.4	
	기타	(2)	0.1	

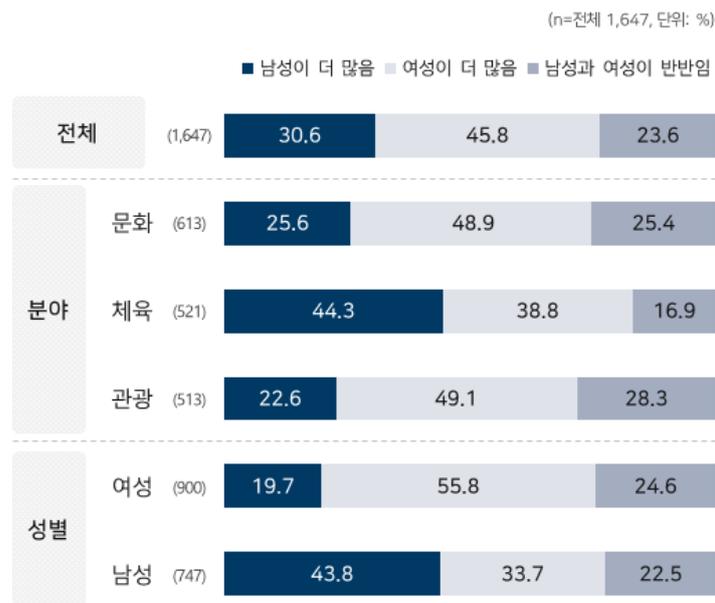
		사례수	%	
분야& 직급	문화	최고책임자	(195)	11.8
		중간책임자	(115)	7.0
		실무자	(245)	14.9
		사무보조	(58)	3.5
	체육	최고책임자	(95)	5.8
		중간책임자	(147)	8.9
		실무자	(255)	15.5
		사무보조	(24)	1.5
	관광	최고책임자	(59)	3.6
		중간책임자	(151)	9.2
		실무자	(289)	17.5
		사무보조	(14)	0.9
분야& 지역	문화	수도권	(403)	24.5
		강원도	(15)	0.9
		충청권	(34)	2.1
		경상권	(113)	6.9
		전라권	(36)	2.2
		제주권	(12)	0.7
	체육	수도권	(215)	13.1
		강원도	(12)	0.7
		충청권	(74)	4.5
		경상권	(172)	10.4
		전라권	(21)	1.3
		제주권	(27)	1.6
	관광	수도권	(205)	12.4
		강원도	(48)	2.9
		충청권	(35)	2.1
		경상권	(151)	9.2
		전라권	(30)	1.8
		제주권	(44)	2.7

## 2. 양성평등 수준 : 근로환경 및 대표성

### ■ 성비 구성

#### Ⅰ 종사자들의 활동분야에 대한 성비 구성에 대한 인식

- 문화체육관광 분야 종사자들에게 자신이 속한 분야의 성비 구성을 질문한 결과, ‘남성이 더 많다’는 응답이 30.6%, ‘여성이 더 많다’는 45.8%로 나타났으며, ‘남녀 반반’이라고 답한 경우는 23.6%로 조사됨
- 분야별로 살펴보면, 문화 분야 종사자에서는 ‘남성 더 많음’이 25.6%, ‘여성 더 많음’이 48.9%, ‘반반’이 25.4%였고, 체육 분야 종사자에서는 ‘남성 더 많음’이 44.3%, ‘여성 더 많음’이 38.8%, ‘반반’이 16.9%였으며, 관광 분야 종사자에서는 ‘남성 더 많음’이 22.6%, ‘여성 더 많음’이 49.1%, ‘반반’이 28.3%였음. 전반적으로 문화와 관광은 여성이, 체육은 남성이 더 많은 것으로 인식하고 있었음



[그림 4-1] 활동 분야의 성비 구성에 대한 인식

<표 4-8> 활동 분야의 성비 구성에 대한 인식

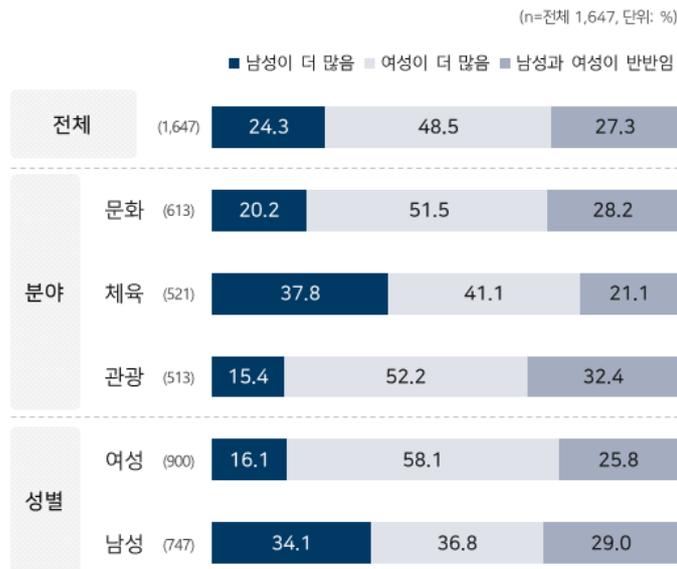
(단위: %)

		사례수	남성이 더 많음	여성이 더 많음	남성과 여성이 반반임
전체		(1647)	30.6	45.8	23.6
분야	문화	(613)	25.6	48.9	25.4
	체육	(521)	44.3	38.8	16.9
	관광	(513)	22.6	49.1	28.3
성별	여성	(900)	19.7	55.8	24.6
	남성	(747)	43.8	33.7	22.5

- 분야별 성별 응답자를 살펴보면 문화 분야에서 여성 응답자의 55.6%가 '여성이 더 많다'로 응답하였고, 반면 남성 응답자는 '남성이 더 많음' 37.4%와 '여성이 더 많음' 39.7%로 나타나, 문화 분야의 남녀가 성비 구성을 인식하는 데에 다소 차이가 있는 것으로 나타남
- 체육 분야에서는 여성 응답자 57.6%가 '여성이 더 많음'으로 나타났고, 남성 응답자의 경우 62.4%가 '남성이 더 많음'으로 나타나 역시 남녀간 업계 성비 구성 인식에 차이를 보임. 이는 체육 분야 운동 종목에 따라 성별 참여 비중이 다르기 때문에 그 인식이 다른 것으로 판단됨

■ 2023년 신입(신진) 종사자의 성비 구성에 대한 인식

- 문화체육관광 분야 2023년 신입(신진) 종사자의 성비 구성을 질문한 결과, '남성이 더 많다'의 응답이 24.3%, '여성이 더 많다'는 48.5%였으며, '남녀 반반'이라고 답한 경우는 27.3%로 조사됨
- 분야별로 살펴보면, 문화 분야 종사자들은 '남성 더 많음'이 20.2%, '여성 더 많음'이 51.5%, '반반'이 28.2%였으며, 체육 분야 종사자들은 '남성 더 많음'이 37.8%, '여성 더 많음'이 41.1%, '반반'이 21.1%로 대담함. 관광 분야 종사자들은 '남성 더 많음'이 15.4%, '여성 더 많음'이 52.2%, '반반'이 32.4%로 답함



[그림 4-2] 2023년 신입(신진) 종사자의 성비 구성에 대한 인식

<표 4-9> 2023년 신입(신진) 종사자의 성비 구성에 대한 인식

(단위: %)

		사례수	남성이 더 많음	여성이 더 많음	남성과 여성이 반반임
전체		(1647)	24.3	48.5	27.3
분야	문화	(613)	20.2	51.5	28.2
	체육	(521)	37.8	41.1	21.1
	관광	(513)	15.4	52.2	32.4
성별	여성	(900)	16.1	58.1	25.8
	남성	(747)	34.1	36.8	29.0

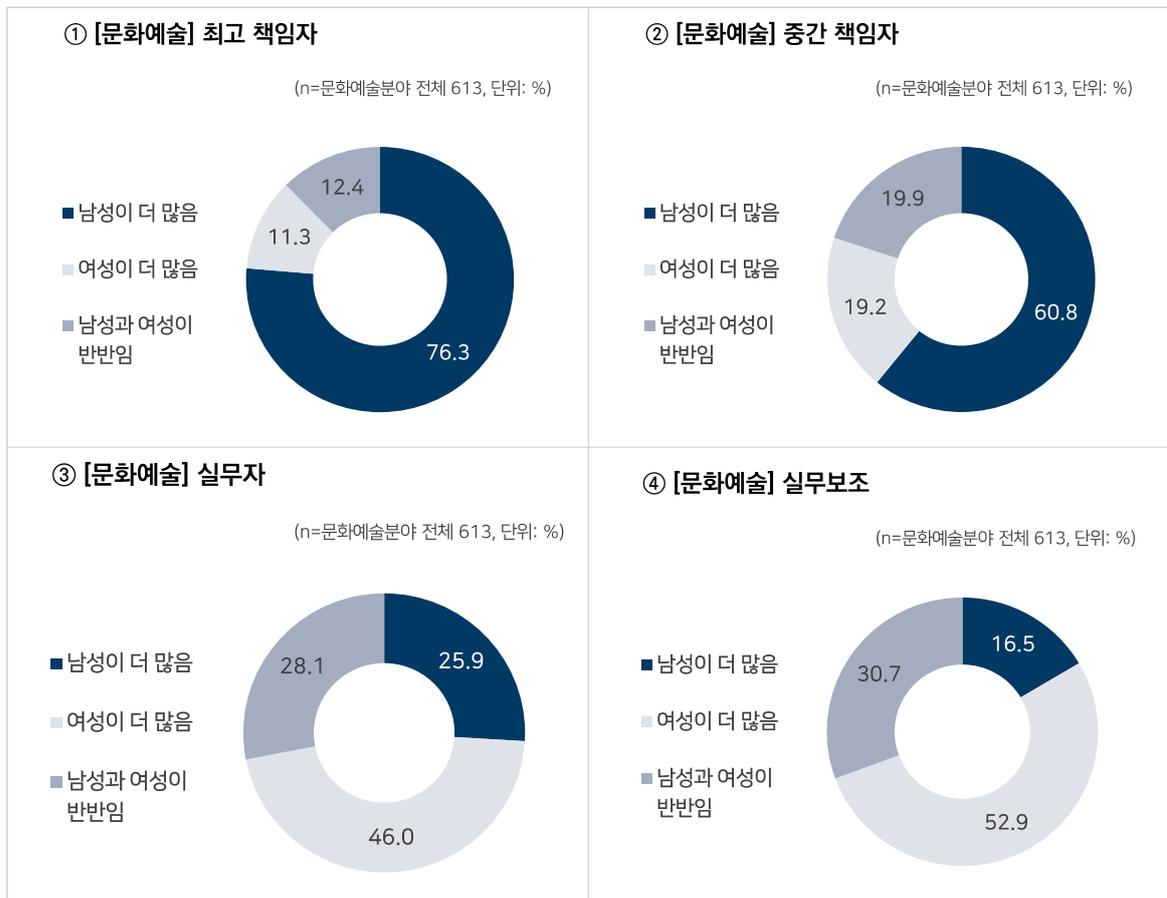
## ■ 직급별 성비 구성

### Ⅰ 문화체육관광 분야 종사자들이 인식하는 직급별 성별 비율

- 문화체육관광 분야 종사자들이 인식하는 직급별 성별 비율을 보면, 최고책임자는 남성(76.2%)이, 중간책임자도 남성(54.2%)이 더 많은 비율을 구성하고 있는 것으로 인식하고 있었음
- 반면 실무자는 여성(45.1%)이, 실무보조도 여성(47.4%)이 더 많은 비율을 구성하고 있는 것으로 나타남

### Ⅱ 문화예술·산업 분야의 직급별 성비 구성에 대한 인식

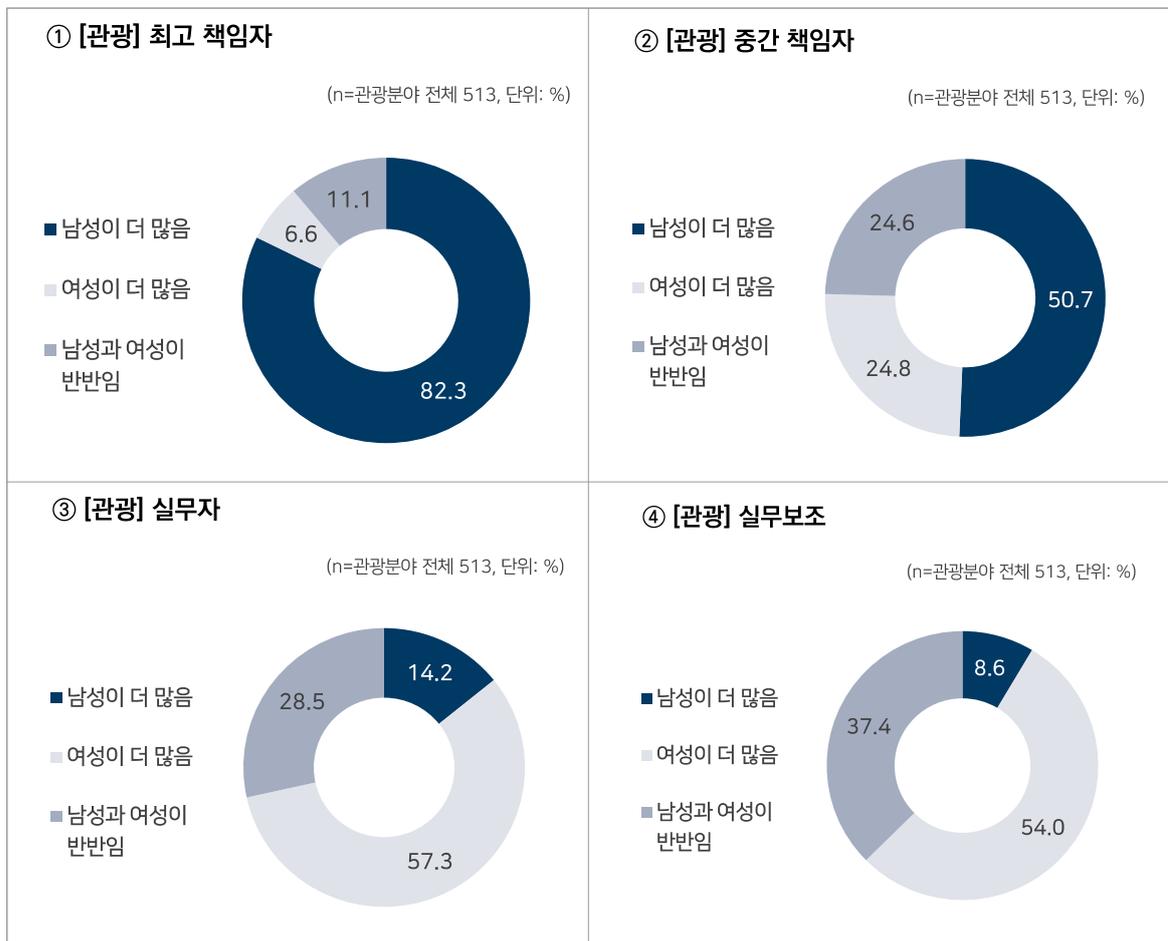
- 문화예술 및 문화산업 분야의 종사자들이 생각하는 직급별 성별 비율은 최고책임자는 ‘남성이 더 많다’가 76.3%, 중간책임자는 ‘남성이 더 많다’가 60.8%의 비율로 최고책임자와 중간책임자 등 상위 직급에서 남성의 비율이 더 높다고 인식하고 있었음
- 그러나 실무자의 경우 ‘남성이 더 많다’가 25.9%, ‘여성이 더 많다’는 46.0%, ‘반반’은 28.1%였으며, 실무보조는 ‘남성이 더 많다’가 16.5%, ‘여성이 더 많다’는 52.9%, ‘반반’은 30.7%로 집계되면서 하위 직급은 여성의 비율이 더 많은 것으로 인식하고 있었음



[그림 4-3] [문화예술 분야] 직급별 성비 구성에 대한 인식

■ 관광 분야의 직급별 성비 구성에 대한 인식

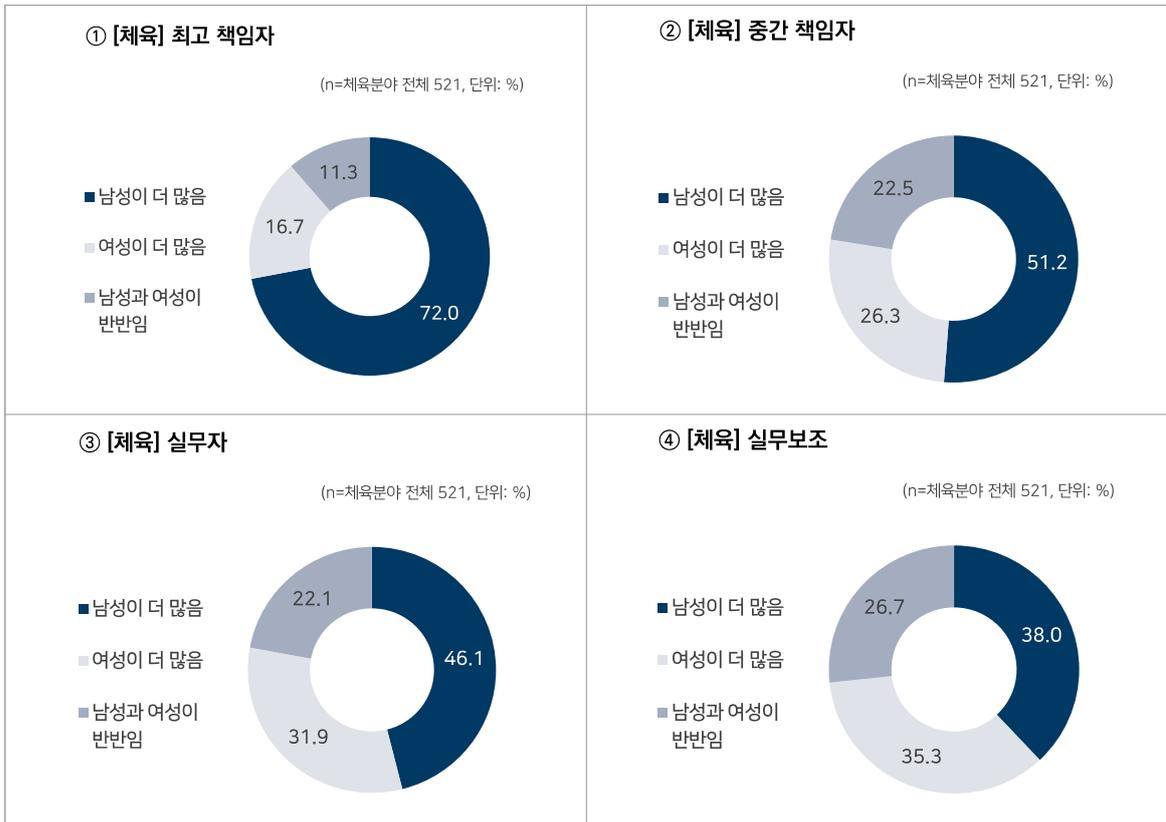
- 관광 분야의 종사자들이 생각하는 직급별 성별 비율의 경우, 최고책임자는 '남성이 더 많다'는 응답이 82.3%에 달했으며, 중간책임자는 '남성이 더 많다'가 50.7%, '여성이 더 많다'는 24.8%, '반반'은 24.6%로 집계됨. 상위 직급의 성비에 있어 남성의 비율이 높다고 인식하는 비율이 문화체육관광 세 분야에서 가장 높은 것으로 나타남
- 한편 실무자는 '남성이 더 많다'가 14.2%, '여성이 더 많다'는 57.3%, '반반'은 28.5%였으며, 실무보조는 '남성이 더 많다'가 8.6%, '여성이 더 많다'는 54.0%, '반반'은 37.4%로 나타나 하위직급의 여성 비율이 높은 것으로 나타남



[그림 4-4] [관광 분야] 직급별 성비 구성에 대한 인식

■ 체육 분야의 직급별 성비 구성에 대한 인식

- 체육 분야의 종사자들이 인식하는 직급별 성별 비율의 결과는 최고책임자는 ‘남성이 더 많다’가 72.0%에 달했고, 중간책임자는 ‘남성이 더 많다’가 51.2%, ‘여성이 더 많다’가 26.3%, ‘반반’은 22.5%로 나타남. 체육 분야 역시 상위 직급의 비율은 남성이 더 많은 것으로 나타남
- 실무자는 ‘남성이 더 많다’가 46.1%, ‘여성이 더 많다’는 31.9%, ‘반반’은 22.1%로 나타남. 실무자에 대한 성별 교차분석 결과, 남성의 62%가 ‘남성이 더 많음’으로 인식하고, 여성의 46.7%가 ‘여성이 더 많음’으로 인식하고 있음
- 실무보조는 ‘남성이 더 많다’가 38.0%, ‘여성이 더 많다’는 35.3%, ‘반반’은 26.7%로 집계 되었으며, 실무보조의 경우 ‘남성이 더 많음’이 38.0%, ‘여성이 더 많음’이 35.3%, ‘반반’이 26.7%로 나타나 다른 분야에 비해 비교적 남녀 비율이 고른 것으로 나타남

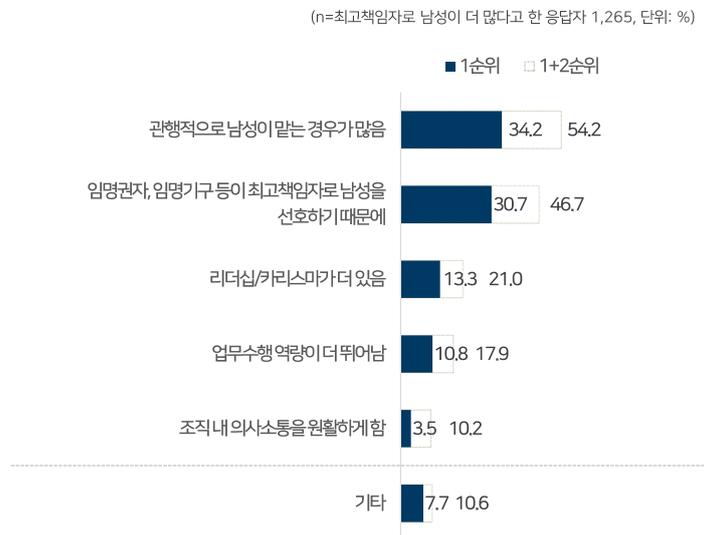


[그림 4-5] [체육 분야] 직급별 성비 구성에 대한 인식

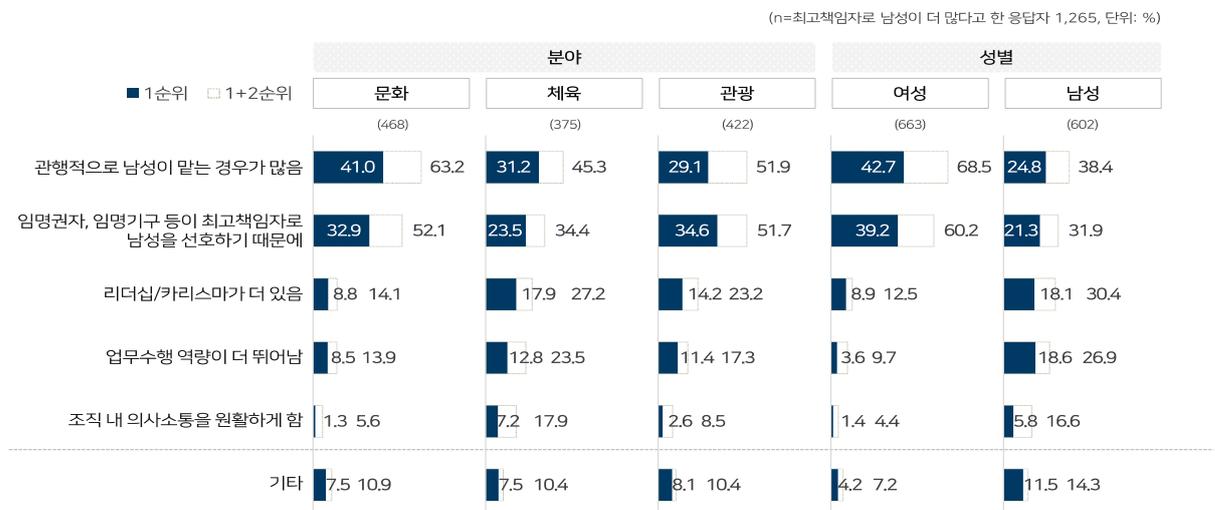
■ 직급별 선호 성별의 이유

▣ 최고책임자로 남성이 더 많은 이유

- 응답자가 대답한 항목의 1+2순위를 토대로 분석한 결과, 최고책임자가 남성이 많다고 응답한 응답자가 뽑은 남성이 더 많은 이유는 '관행'을 꼽은 경우가 54.2%로 가장 많았으며, '임명권자의 남성 선호(46.7%)'가 뒤를 이었음. 이런 경향은 세 분야 모두 동일하게 나타남
- 문화 분야는 '관행(63.2%)', '남성 선호(52.1%)', 체육 분야는 '관행(45.3%)', '남성 선호(34.4%)', 관광 분야는 '관행(51.9%)', '남성 선호(51.7%)' 순으로 나타남
- 성별에 따라 살펴보면 최고책임자로 남성이 많은 이유로 '관행'을 지목한 남성은 38.4%, 여성은 68.5%, '남성 선호'라고 답한 남성은 31.9%, 여성은 60.2%로 남녀 간 인식의 차이가 있음



[그림 4-6] 최고책임자로 남성이 더 많은 이유



[그림 4-7] 최고책임자로 남성이 더 많은 이유 - 분야별, 성별

〈표 4-10〉 최고책임자로 남성이 더 많은 이유(1+2순위)

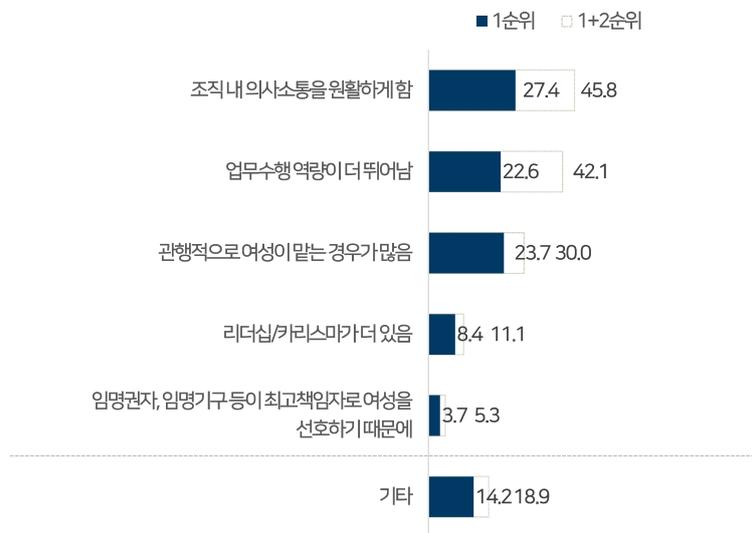
(단위: %)

	사례수	관행적으로 남성이 많은 경우가 많음	임명권자, 임명기구 등이 최고책임자로 남성을 선호하기 때문에	리더십/카리스마가 더 있음	업무수행 역량이 더 뛰어남	조직 내 의사소통을 원활하게 함	기타	
전체	(1265)	54.2	46.7	21.0	17.9	10.2	10.6	
분야	문화	(468)	63.2	52.1	14.1	13.9	5.6	10.9
	체육	(375)	45.3	34.4	27.2	23.5	17.9	10.4
	관광	(422)	51.9	51.7	23.2	17.3	8.5	10.4
성별	여성	(663)	68.5	60.2	12.5	9.7	4.4	7.2
	남성	(602)	38.4	31.9	30.4	26.9	16.6	14.3

■ 최고책임자로 여성이 더 많은 이유

- 반면 최고책임자로 여성이 많다고 응답한 경우, 그 이유로 '의사소통 원활'을 꼽은 경우가 45.8%로 가장 많았으며, '업무수행 역량(42.1%)'과 '관행(30.0%)'이 뒤를 이어, 여성은 능력적인 이유로 최고책임자의 위치를 확보하는 것으로 나타남
- 분야별로 보면 문화 분야는 '의사소통 원활(39.1%)', '업무수행 역량(39.1%)', '관행(30.4%)', 체육 분야는 '의사소통 원활(54.0%)', '업무수행 역량(42.5%)', '관행(32.2%)', 관광 분야는 '업무수행 역량(47.1%)', '의사소통 원활(38.2%)', '관행(23.5%)' 순으로 나타남

(n= 최고책임자로 여성이 더 많다고 한 응답자 190, 단위: %)



[그림 4-8] 최고책임자로 여성이 더 많은 이유

(n= 최고책임자로 여성이 더 많다고 한 응답자 190, 단위: %)



[그림 4-9] 최고책임자로 여성이 더 많은 이유 - 분야별, 성별

<표 4-11> 최고책임자로 여성이 더 많은 이유(1+2순위)

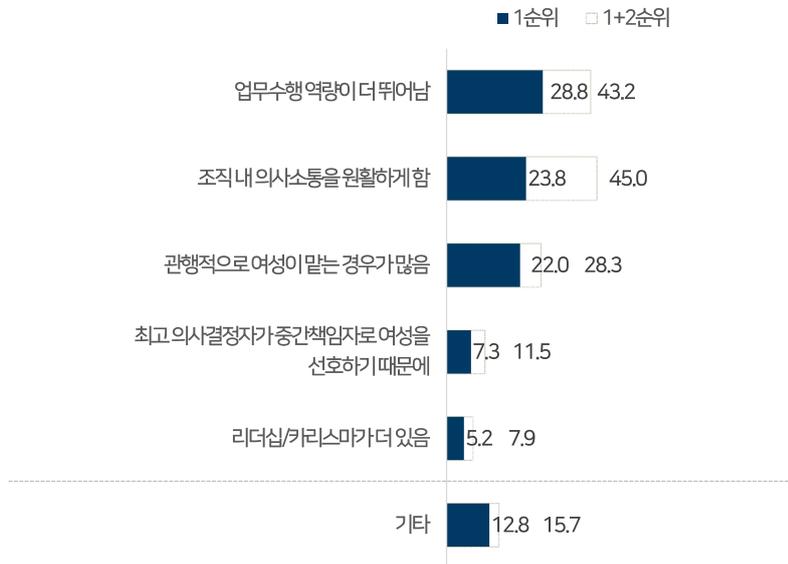
(단위: %)

	사례수	조직 내 의사소통을 원활하게 함	업무수행 역량이 더 뛰어난	관행적으로 남성이 맞는 경우가 많음	리더십/카리스마가 더 있음	임명권자, 임명기구 등이 최고책임자로 남성을 선호하기 때문에	기타	
전체	(190)	45.8	42.1	30.0	11.1	5.3	18.9	
분야	문화	(69)	39.1	39.1	30.4	11.6	5.8	24.6
	체육	(87)	54.0	42.5	32.2	9.2	6.9	14.9
	관광	(34)	38.2	47.1	23.5	14.7	0.0	17.6
성별	여성	(119)	45.4	47.9	31.1	14.3	1.7	16.8
	남성	(71)	46.5	32.4	28.2	5.6	11.3	22.5

■ 중간책임자로 남성이 더 많은 이유

- 중간책임자가 남성이 많다고 응답한 경우 그 이유로 '관행'을 꼽은 경우가 56.1%로 가장 많았으며, '임명권자의 남성 선호(46.7%)'가 뒤를 이음. 이런 경향은 세 분야 모두 같게 나타났는데, 최고책임자뿐만 아니라 중간책임자 직급에서도 여성에게는 능력과 상관없는 유리천장이 존재하고 있음을 보여주고 있음
- 한편 성별로 살펴보면 중간책임자가 남성이 많은 이유로 '관행'을 지목한 남성은 41.6%, 여성은 70.4%, '남성 선호'라고 답한 남성은 33.6%, 여성은 59.6%로 나타나 남녀 간 인식 차이를 볼 수 있음

(n=중간책임자로 여성이 더 많다고 한 응답자 382, 단위: %)



[그림 4-10] 중간책임자로 남성이 더 많은 이유

(n=중간책임자로 남성이 더 많다고 한 응답자 900, 단위: %)



[그림 4-11] 중간책임자로 남성이 더 많은 이유 - 분야별, 성별

〈표 4-12〉 중간책임자로 남성이 더 많은 이유(1+2순위)

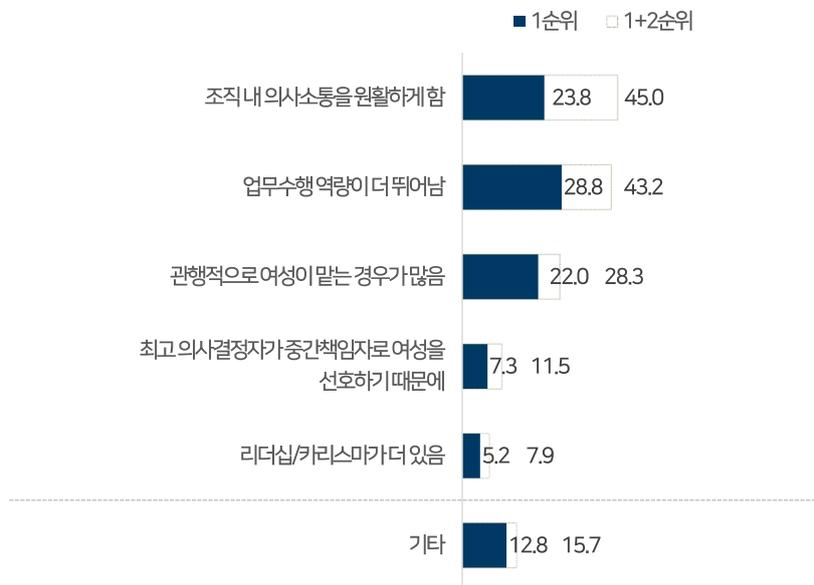
(단위: %)

	사례수	관행적으로 남성이 많은 경우가 많음	최고 의사결정자가 중간책임자로 남성을 선호하기 때문에	업무수행 역량이 더 뛰어남	리더십/카리스마가 더 있음	조직 내 의사소통을 원활하게 함	기타	
전체	(900)	56.1	46.7	23.3	18.4	15.2	9.1	
분야	문화	(373)	64.1	53.4	18.8	12.3	11.8	7.2
	체육	(267)	47.2	31.8	29.6	19.9	22.8	12.4
	관광	(260)	53.8	52.3	23.5	25.8	12.3	8.5
성별	여성	(453)	70.4	59.6	12.6	11.9	8.8	7.3
	남성	(447)	41.6	33.6	34.2	25.1	21.7	11.0

### ■ 중간책임자로 여성이 더 많은 이유

- 중간책임자가 여성이 많다고 응답한 경우에는 그 이유로 ‘의사소통 원활’을 꼽은 경우가 45.0%로 가장 많았으며, ‘업무수행 역량(43.2%)’과 ‘관행(28.3%)’이 뒤를 이어, 최고책임자와 마찬가지로 여성은 능력이 중간책임자가 되는 이유가 되었음
- 분야별로는 문화 분야는 ‘업무수행 역량(42.4%)’, ‘의사소통 원활(33.9%)’, ‘관행(32.2%)’, 체육 분야는 ‘의사소통 원활(54.0%)’, ‘업무수행 역량(42.3%)’, ‘관행(27.7%)’, 관광 분야는 ‘의사소통 원활(45.7%)’, ‘업무수행 역량(44.9%)’, ‘관행(25.2%)’ 순으로 나타남

(n=중간책임자로 여성이 더 많다고 한 응답자 382, 단위: %)



[그림 4-12] 중간책임자로 여성이 더 많은 이유

(n=중간책임자로 여성이 더 많다고 한 응답자 382, 단위: %)



[그림 4-13] 중간책임자로 여성이 더 많은 이유 - 분야별, 성별

<표 4-13> 중간책임자로 여성이 더 많은 이유(1+2순위)

(단위: %)

	사례수	조직 내 의사소통을 원활하게 함	업무수행 역량이 더 뛰어남	관행적으로 남성이 맞는 경우가 많음	최고의사결정자가 중간책임자로 남성을 선호하기 때문에	리더십/카리스마가 더 있음	기타	
전체	(382)	45.0	43.2	28.3	11.5	7.9	15.7	
분야	문화	(118)	33.9	42.4	32.2	16.9	3.4	20.3
	체육	(137)	54.0	42.3	27.7	8.0	10.2	13.9
	관광	(127)	45.7	44.9	25.2	10.2	9.4	13.4
성별	여성	(260)	43.8	50.4	23.5	11.5	8.5	16.2
	남성	(122)	47.5	27.9	38.5	11.5	6.6	14.8

Ⅰ 활동 분야/기업 내 주요 의사결정자의 성비 구성에 대한 인식

- 문화, 체육, 관광 등 활동 분야 및 관련 기업의 주요 의사결정자의 성비 구성을 질문한 결과, '남성이 더 많다'는 응답이 53.6%였으며, '여성 더 많다'는 16.6%, '남녀 반반'이라고 답한 경우는 24.9%로 나타남
- 분야별로는 문화 분야 종사자에서는 '남성 더 많음'이 50.9%, '여성 더 많음'이 15.8%, '반반'이 26.8%로 나타났으며, 체육 분야 종사자에서는 '남성 더 많음'이 56.6%, '여성 더 많음'이 16.5%, '반반'이 22.8%로 나타남. 관광 분야 종사자에서는 '남성 더 많음'이 53.6%, '여성 더 많음'이 17.5%, '반반'이 24.8%로 나타남



[그림 4-14] 활동 분야/ 기업 내 주요 의사결정자의 성비 구성에 대한 인식

<표 4-14> 활동 분야/기업 내 주요 의사결정자의 성비 구성에 대한 인식

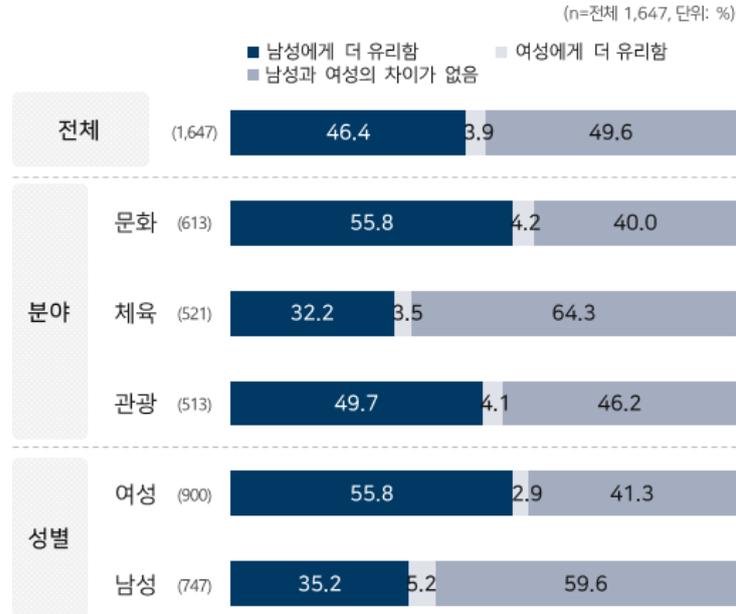
(단위: %)

		사례수	남성이 더 많다	여성	남성과 여성이 반반이다	해당 없음
전체		(1647)	53.6	16.6	24.9	5.0
분야	문화	(613)	50.9	15.8	26.8	6.5
	체육	(521)	56.6	16.5	22.8	4.0
	관광	(513)	53.6	17.5	24.8	4.1
성별	여성	(900)	48.1	20.4	26.1	5.3
	남성	(747)	60.1	11.9	23.4	4.6

Ⅰ 업계 내 성별에 따른 의사결정기구 임원 또는 고위직 진출 기회 차이

- 업계에서 의사결정기구(협회/위원회/연맹의 이사회, 위원회 등) 임원이나 고위직에 진출할 기회에 대한 성별 차이를 질문한 결과, '남성에게 더 유리'하다는 응답은 46.4%, '여성에게 더 유리'는 3.9%였으며, '남녀 간 차이가 없다'는 49.6%로 나타남
- 분야별로는 문화 분야에서는 '남성 유리'가 55.8%, '여성 유리'는 4.2%, '차이 없음'은 40.0%로 나타났고, 관광 분야에서는 '남성 유리'가 49.7%, '여성 유리'는 4.1%, '차이 없음'은 46.2%로 나타남. 반면 체육 분야에서는 '남성 유리'가 32.2%, '여성 유리'는 3.5%, '차이 없음'은 64.3%로 나타나 종사자들이 성별 차이를 느끼지 못하는 경향이 있는 것으로 나타났음
- 성별로는 여성 응답자는 '남성 유리'가 55.8%, '여성 유리'는 2.9%, '차이 없음'은 41.3%였으며,

남성 응답자는 ‘남성 유리’가 35.2%, ‘여성 유리’는 5.2%, ‘차이 없음’은 59.6%로 나타남. 세 분야 모두 여성 응답자는 남성에게 더 유리하다고 인식하고 있었고, 남성 응답자는 진출 기회에 성별의 차이가 없다고 인식하는 것으로 나타남



[그림 4-15] 업계 내 성별에 따른 의사결정기구 임원 또는 고위직 진출 기회 차이

<표 4-15> 업계 내 성별에 따른 의사결정기구 임원 또는 고위직 진출 기회 차이

(단위: %)

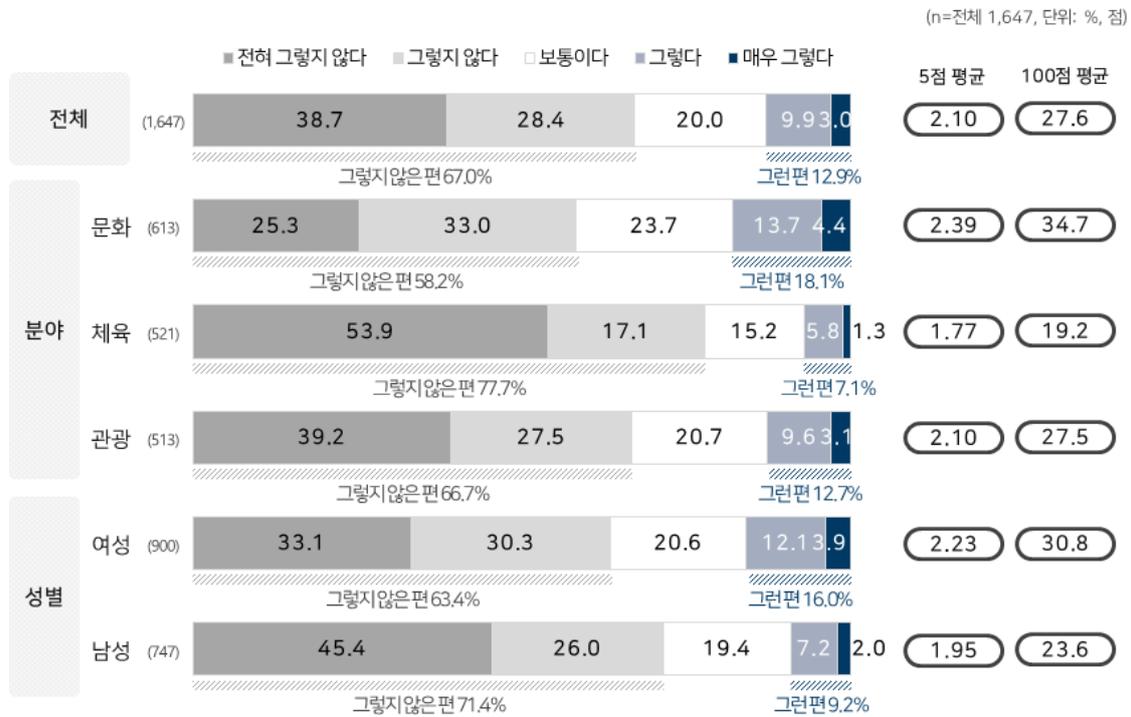
		사례수	남성에게 더 유리함	여성에게 더 유리함	남성과 여성의 차이가 없음
전체		(1647)	46.4	3.9	49.6
분야	문화	(613)	55.8	4.2	40.0
	체육	(521)	32.2	3.5	64.3
	관광	(513)	49.7	4.1	46.2
성별	여성	(900)	55.8	2.9	41.3
	남성	(747)	35.2	5.2	59.6

## ■ 근로환경 내 성차별 경험

### Ⅰ 채용에 있어서의 성차별

- 문화체육관광 분야의 종사자들은 채용에 있어서 성차별을 느끼는지에 대해 ‘그렇지 않은 편’이라고 응답한 비율이 67.0%로 나타나 대체적으로 채용에 있어서의 성차별이 없는 편으로 나타남
- 분야별로 살펴보면 문화 분야에서는 18.1%(2.39점), 체육 분야에서는 7.1%(1.77점), 관광 분야에서는 12.7%(2.10점)으로 체육 분야에서 차별 경험이 가장 낮았음. 이는 체육 분야의 경우 남녀가 종목이 나누어져 있기 때문에 차별에 대한 경험을 덜 하는 것으로 볼 수 있음

- 성별로 살펴보면 여성은 16.0%(2.23점), 남성은 9.2%(1.95점)로 여성의 차별 경험이 더 높았음



[그림 4-16] 나는 채용에 있어 성별에 따른 차별을 경험한 적이 있다

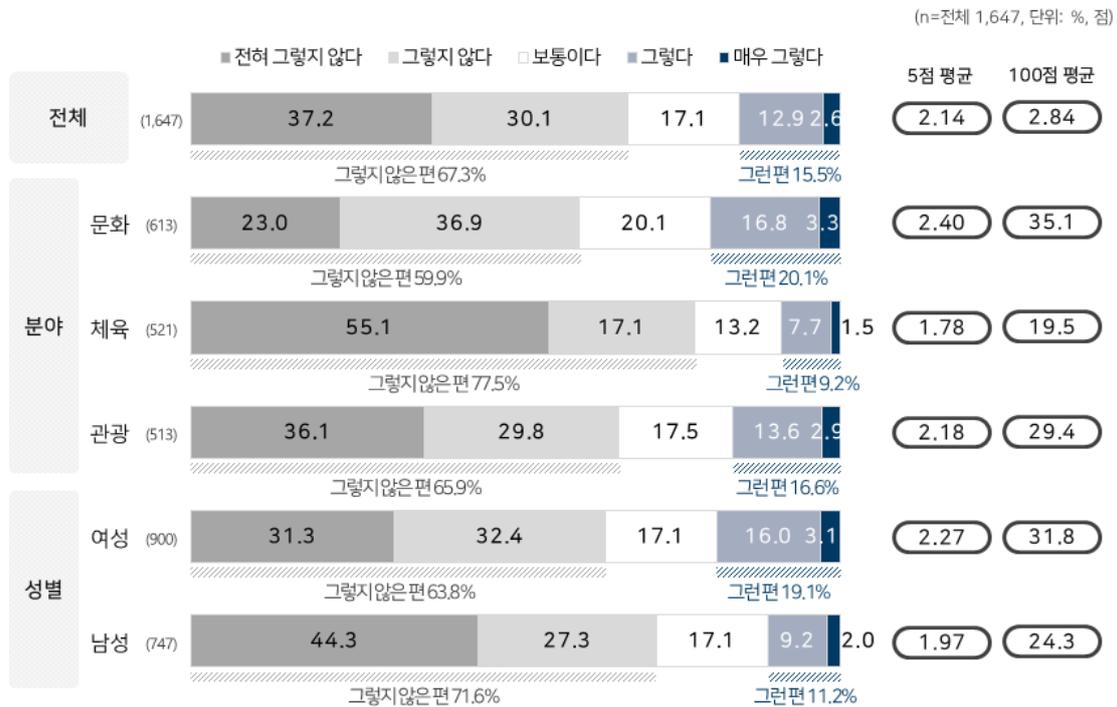
<표 4-16> 나는 채용에 있어 성별에 따른 차별을 경험한 적이 있다

(단위: %, 점)

		사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체		(1647)	38.7	28.4	20.0	9.9	3.0	2.10	27.6
분야	문화	(613)	25.3	33.0	23.7	13.7	4.4	2.39	34.7
	체육	(521)	53.9	23.8	15.2	5.8	1.3	1.77	19.2
	관광	(513)	39.2	27.5	20.7	9.6	3.1	2.10	27.5
성별	여성	(900)	33.1	30.3	20.6	12.1	3.9	2.23	30.8
	남성	(747)	45.4	26.0	19.4	7.2	2.0	1.95	23.6

■ 주요업무 배치/기회 제공에 있어서의 성차별

- 문화체육관광 분야 종사자들이 주요업무의 배치 및 기회제공에 있어서 성차별을 느끼는지 질문한 결과, '그렇지 않은 편'이라고 응답한 비율이 67.3%로 나타나 주요업무 배치 및 기회에서 대체적으로 차별을 느끼지 못하는 편으로 나타났음
- 분야별로 살펴보면 문화 분야에서는 20.1%(2.40점), 체육 분야에서는 9.2%(1.78점), 관광 분야에서는 16.6%(2.18점)으로 체육 분야에서 차별 경험이 가장 낮고 문화 분야에서 상대적으로 높았음
- 성별로 결과를 보면 결과에 다소 차이가 있는데 여성은 19.1%(2.27점), 남성은 11.2%(1.97점)로 여성의 차별 경험이 더 높았음



[그림 4-17] 나는 주요업무 배치/기회제공에 있어 성별에 따른 차별을 경험한 적이 있다

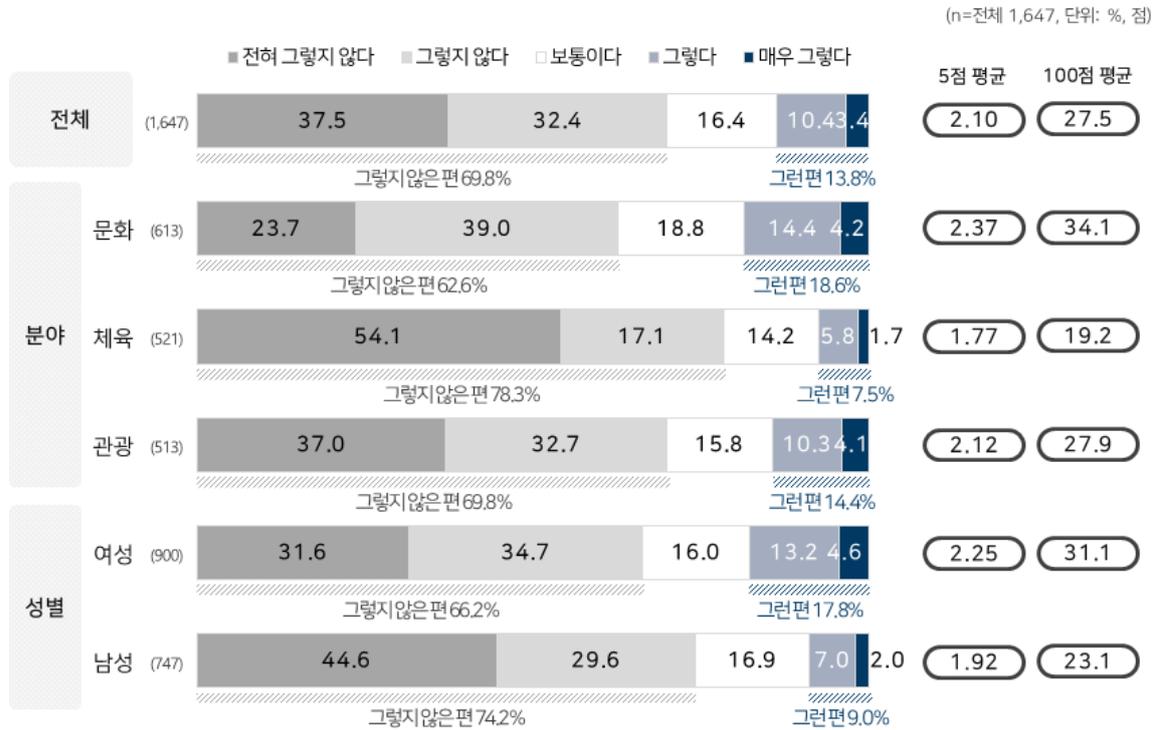
<표 4-17> 나는 주요업무 배치/기회제공에 있어 성별에 따른 차별을 경험한 적이 있다

(단위: %, 점)

구분	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	37.2	30.1	17.1	12.9	2.6	2.14	28.4
분야	문화 (613)	23.0	36.9	20.1	16.8	3.3	2.40	35.1
	체육 (521)	55.1	22.5	13.2	7.7	1.5	1.78	19.5
	관광 (513)	36.1	29.8	17.5	13.6	2.9	2.18	29.4
성별	여성 (900)	31.3	32.4	17.1	16.0	3.1	2.27	31.8
	남성 (747)	44.3	27.3	17.1	9.2	2.0	1.97	24.3

### Ⅰ 업무 평가에서의 성차별

- 업무평가에 있어서의 성차별을 묻는 질문에서는 ‘그렇지 않은 편’이 69.3%로 나타나 역시 대체적으로 성차별을 느끼지 못하는 것으로 나타남
- 분야별로는 문화 분야에서는 18.6%(2.37점), 체육 분야에서는 7.5%(1.77점), 관광 분야에서는 14.4%(2.12점)으로 체육 분야에서 차별 경험이 가장 낮았는데 이는 종목이 남녀로 나누어져 있어 업무평가 자체가 남녀 별도로 이루어지기 때문으로 보임. 반면 문화 분야의 경우 상대적으로 가장 평가에서의 차별이 많음
- 성별로 살펴보면 여성은 17.8%(2.25점), 남성은 9.0%(1.92점)으로 여성의 차별 경험이 더 높았음



[그림 4-18] 나는 업무평가에 있어 성별에 따른 차별을 경험한 적이 있다

<표 4-18> 나는 업무평가에 있어 성별에 따른 차별을 경험한 적이 있다

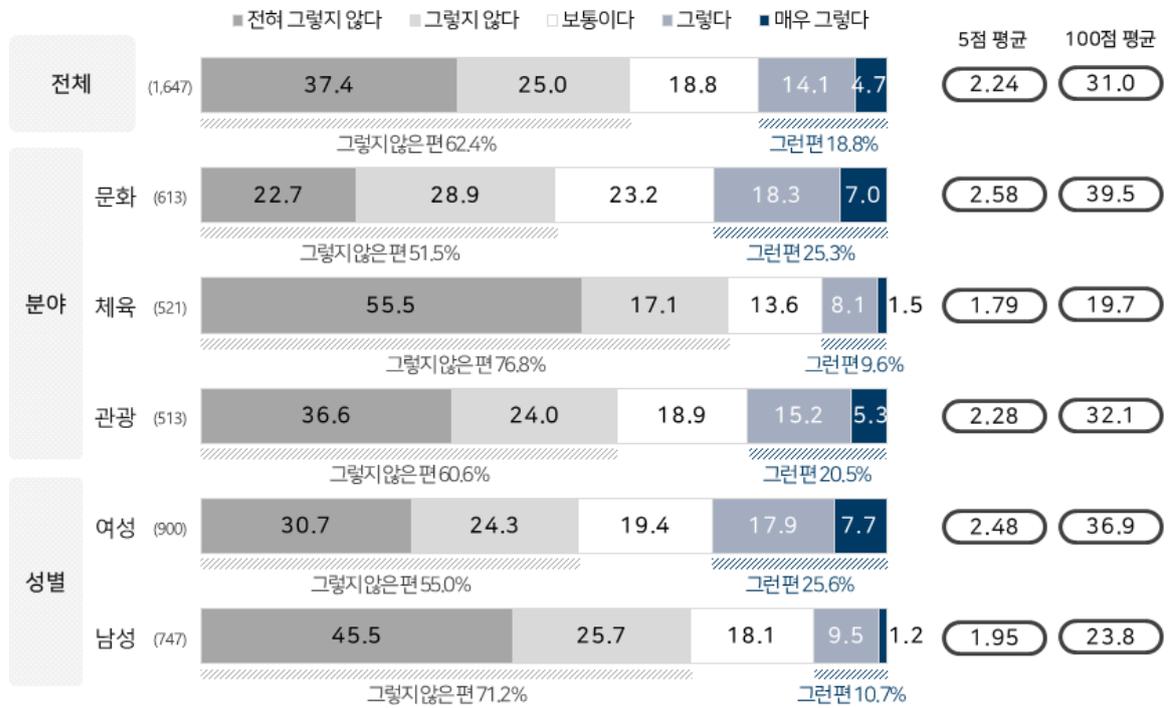
(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	37.5	32.4	16.4	10.4	3.4	2.10	27.5
분야	문화 (613)	23.7	39.0	18.8	14.4	4.2	2.37	34.1
	체육 (521)	54.1	24.2	14.2	5.8	1.7	1.77	19.2
	관광 (513)	37.0	32.7	15.8	10.3	4.1	2.12	27.9
성별	여성 (900)	31.6	34.7	16.0	13.2	4.6	2.25	31.1
	남성 (747)	44.6	29.6	16.9	7.0	2.0	1.92	23.1

### ■ 임금에 있어서의 성차별

- 임금에 있어서 성차별을 느끼는지에 대해서는 '그렇지 않은 편'이 62.4%로 나타나 근로환경 내 성차별을 묻는 질문 중에서 가장 차별을 느끼는 부분인 것으로 나타남
- 분야별로 살펴보면 문화 분야에서는 25.3%(2.58점), 체육 분야에서는 9.6%(1.79점), 관광 분야에서는 20.5%(2.28점)으로 체육 분야에서 차별 경험이 가장 낮았고 문화 분야가 가장 높았음
- 성별로 살펴본 결과 여성은 25.6%(2.48점), 남성은 10.7%(1.95점)로 여성의 차별 경험이 더 높았음
- 각 분야와 성별 교차분석 결과에서도 문화 분야 여성 33.1%와 남성 14.4%, 관광 분야 여성 12.6%와 남성 7.1%, 관광 분야 여성 28%와 남성 10.7%로, 모든 분야가 여성의 차별 경험이 더 높게 나타남

(n=전체 1,647, 단위: %, 점)



〈표 4-19〉 나는 성별에 따른 임금 격차를 경험한 적이 있다

(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	37.4	25.0	18.8	14.1	4.7	2.24	31.0
분야	문화 (613)	22.7	28.9	23.2	18.3	7.0	2.58	39.5
	체육 (521)	55.5	21.3	13.6	8.1	1.5	1.79	19.7
	관광 (513)	36.6	24.0	18.9	15.2	5.3	2.28	32.1
성별	여성 (900)	30.7	24.3	19.4	17.9	7.7	2.48	36.9
	남성 (747)	45.5	25.7	18.1	9.5	1.2	1.95	23.8

### 3. 양성평등 수준 : 최근의 변화 및 정책 수요

#### ■ 성희롱·성폭력 조치의 영향

Ⅰ 최근 5년간 정부의 성희롱·성폭력 조치·변화가 종사 분야 내 양성평등 문화 구축에 긍정적인 영향을 미친 정도

- 최근 정부가 실시한 성희롱·성폭력에 대한 여러 정책적 조치의 영향에 대해 질문한 결과, 긍정적인 평가가 48.3%(약간 그렇다+매우 그렇다)로 조사되었으며, 5점 평균 기준 3.42점으로 높게 나타남
- 분야별로 살펴보면 문화 분야에서는 52.0%(3.48점), 체육 분야에서는 50.3%(3.48점), 관광 분야에서는 41.9%(3.31점)로, 문화 분야에서 긍정 평가가 상대적으로 높게 나타남
- 성별로 살펴보면 여성은 46.8%(3.36점), 남성은 50.2%(3.50점)로 남성의 긍정 평가가 더 높게 나타남
- 그러나 각 분야와 직급별 교차분석 결과에서는 최고책임자와 사무보조가 인식하는 영향 정도가 다르게 나타남
- 문화 분야 최고책임자의 긍정적인 평가는 56.4%(약간 그렇다+매우 그렇다)인 반면, 사무보조는 39.6%(약간 그렇다+매우 그렇다)로 응답하였음. 체육 분야 최고책임자의 긍정적인 평가는 58.9%(약간 그렇다+매우 그렇다)인 반면, 사무보조는 41.7%(약간 그렇다+매우 그렇다)로 응답하였음. 관광 분야 최고책임자의 긍정적인 평가는 57.6%(약간 그렇다+매우 그렇다)인 반면, 사무보조는 28.6%(약간 그렇다+매우 그렇다)로 응답하였음



〈표 4-20〉 최근 5년간 정부의 성희롱·성폭력 조치·변화가  
 종사 분야 내 양성평등 문화 구축에 긍정적인 영향을 미친 정도

(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)	
전체	(1647)	7.7	10.3	33.8	28.7	19.7	3.42	60.6	
분야	문화	(613)	4.1	13.1	30.8	35.1	17.0	3.48	61.9
	체육	(521)	11.1	7.7	30.9	22.8	27.4	3.48	61.9
	관광	(513)	8.4	9.6	40.2	26.9	15.0	3.31	57.7
성별	여성	(900)	7.0	12.1	34.1	31.1	15.7	3.36	59.1
	남성	(747)	8.4	8.0	33.3	25.7	24.5	3.50	62.4

■ 성주류화 정책의 영향

Ⅰ 최근 5년간 정부의 성주류화를 위한 노력이 종사 분야 내 양성평등 문화 구축에 긍정적인 영향을 미친 정도

- 정부의 성주류화를 위한 노력이 양성평등 문화 구축에 어떠한 영향을 미치는 지에 대해 조사한 결과, 긍정적인 영향을 미치고 있다는 평가는 42.9%(약간 그렇다+매우 그렇다)로 조사되었으며, 5점 평균 기준 3.31점으로 역시 높게 나타남
- 분야별로는 문화 분야에서는 41.8%(3.24점), 체육 분야에서는 47.4%(3.49점), 관광 분야에서는 39.8%(3.23점)으로 체육 분야의 긍정 평가가 가장 높았음
- 성별로는 여성은 41.4%(3.26점), 남성은 44.7%(3.38점)로 남성의 긍정 평가가 더 높았음



[그림 4-21] 최근 5년간 정부의 성주류화를 위한 노력이  
 종사 분야 내 양성평등 문화 구축에 긍정적인 영향을 미친 정도

- 그러나 각 분야와 직급별 교차분석 결과에서는 최고책임자와 사무보조가 인식하는 영향 정도가 역시 다르게 나타났으며 관광 분야에서 영향 정도에 대한 차이가 가장 크게 나타남
- 관광 분야 최고책임자의 긍정적인 평가는 61%(약간 그렇다+매우 그렇다)인 반면, 사무보조는 28.6%(약간 그렇다+매우 그렇다)로 응답하였음
- 문화 분야 최고책임자의 긍정적인 평가는 46.7%(약간 그렇다+매우 그렇다)인 반면, 사무보조는 27.6%(약간 그렇다+매우 그렇다)로 응답하였음
- 체육 분야 최고책임자의 긍정적인 평가는 51.6%(약간 그렇다+매우 그렇다)인 반면, 사무보조는 37.5%(약간 그렇다+매우 그렇다)로 응답하였음

〈표 4-21〉 최근 5년간 정부의 성주류화를 위한 노력이  
종사 분야 내 양성평등 문화 구축에 긍정적인 영향을 미친 정도

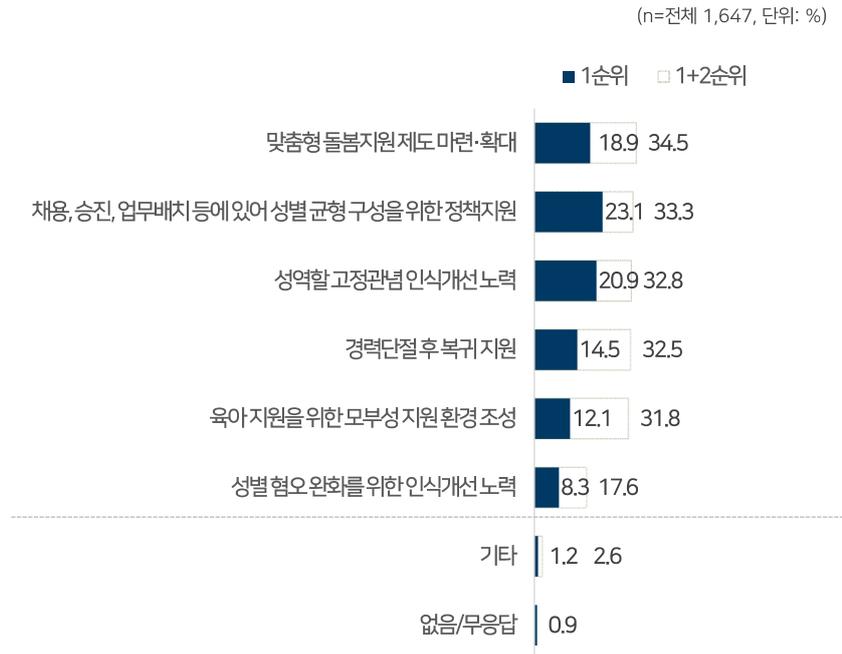
(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)	
전체	(1647)	6.3	12.9	37.8	28.9	14.0	3.31	57.8	
분야	문화	(613)	5.9	16.5	35.9	31.3	10.4	3.24	56.0
	체육	(521)	6.0	7.3	39.3	27.1	20.3	3.49	62.1
	관광	(513)	7.2	14.4	38.6	27.9	11.9	3.23	55.7
성별	여성	(900)	5.4	15.9	37.2	30.2	11.2	3.26	56.5
	남성	(747)	7.4	9.4	38.6	27.3	17.4	3.38	59.5

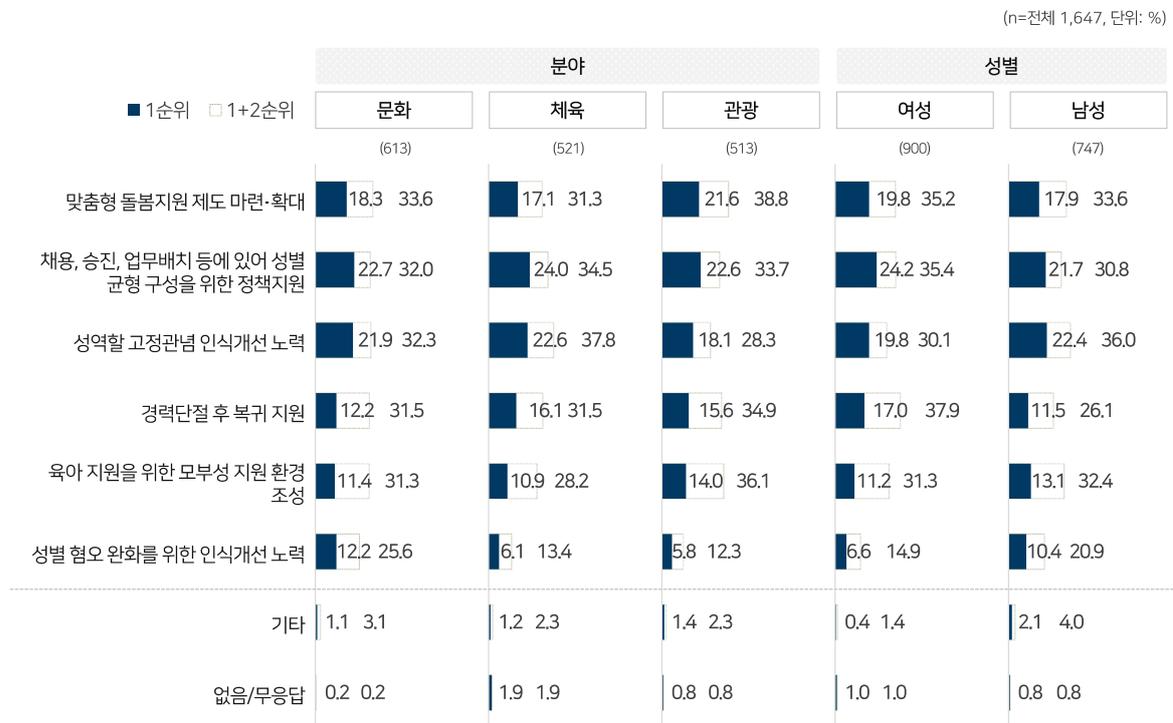
## ■ 양성평등 환경조성에 필요한 지원

### Ⅰ 종사 분야 내 양성평등 환경조성에 필요한 지원

- 응답자에게 양성평등 환경조성을 위해 필요한 정책적 지원을 질문한 결과, ‘맞춤형 돌봄지원 제도 마련·확대(34.5%)’가 1순위를 차지했고, 그 뒤로 ‘성별 균형 구성을 위한 정책 지원(33.3%)’, ‘성역할 고정 관념 개선 노력(32.8%)’, ‘경력단절 후 복귀 지원(32.5%)’ 등의 순으로 나타남
- 분야별로는 문화 분야에서는 ‘맞춤형 돌봄지원 제도 마련·확대(33.6%)’, ‘성역할 고정 관념 개선 노력(32.3%)’, ‘성별 균형 구성을 위한 정책 지원(32.0%)’ 순이었음
- 체육 분야에서는 ‘성역할 고정 관념 개선 노력(37.8%)’, ‘성별 균형 구성을 위한 정책 지원(34.5%)’, ‘경력단절 후 복귀 지원(31.5%)’ 순이었음
- 관광 분야에서는 ‘맞춤형 돌봄지원 제도 마련·확대(38.8%)’, ‘육아지원 위한 환경 조성(36.1%)’, ‘경력단절 후 복귀 지원(34.9%)’ 순이었음
- 성별로는 여성은 ‘경력단절 후 복귀 지원(37.9%)’, ‘성별 균형 구성을 위한 정책 지원(35.4%)’, ‘맞춤형 돌봄지원 제도 마련·확대(35.2%)’ 순이었으며, 남성은 ‘성역할 고정 관념 개선 노력(36.0%)’, ‘맞춤형 돌봄지원 제도 마련·확대(33.6%)’, ‘육아지원 위한 환경 조성(32.4%)’ 순으로 나타남



[그림 4-22] 종사 분야 내 양성평등 환경 조성에 필요한 지원



[그림 4-23] 종사 분야 내 양성평등 환경 조성에 필요한 지원 - 분야별, 성별

〈표 4-22〉 종사 분야 내 양성평등 환경 조성에 필요한 지원(1+2순위)

(단위: %)

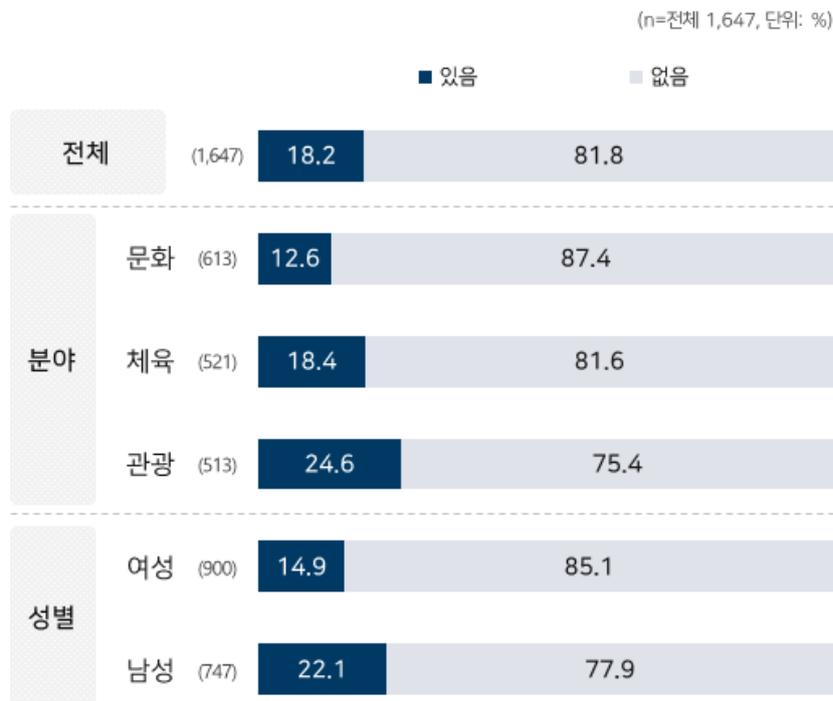
	사례수	맞춤형 돌봄지원 제도 마련·확대	채용, 승진, 업무배치 등에 있어 성별 균형 구성을 위한 정책지원	성역할 고정관념 인식개선 노력	경력단절 후 복귀 지원	육아 지원을 위한 모부성 지원 환경 조성	성별 혐오 완화를 위한 인식개선 노력	기타	없음/ 무응답	
전체	(1647)	34.5	33.3	32.8	32.5	31.8	17.6	2.6	0.9	
분야	문화	(613)	33.6	32.0	32.3	31.5	31.3	25.6	3.1	0.2
	체육	(521)	31.3	34.5	37.8	31.5	28.2	13.4	2.3	1.9
	관광	(513)	38.8	33.7	28.3	34.9	36.1	12.3	2.3	0.8
성별	여성	(900)	35.2	35.4	30.1	37.9	31.3	14.9	1.4	1.0
	남성	(747)	33.6	30.8	36.0	26.1	32.4	20.9	4.0	0.8

## 4. 양성평등 수준 : 육아 및 건강

### ■ 양육 현황

#### Ⅰ 육아 진행 유무와 주양육자<sup>17)</sup>의 구분

- 응답자의 현재 육아 진행 유무를 살펴본 결과, 현재 육아가 필요한 자녀가 '있다'고 답한 경우는 18.2%였으며, 그 중 본인이 '주양육자'인 경우는 46.8%, '공동양육자'인 경우는 37.5% 나타남
- 주양육자에 있어서 남녀차이가 두드러졌는데, 여성의 80.6%는 본인이 '주양육자'라고 답한 반면 남성이 '주양육자'라고 답한 경우는 19.4%였고, 54.5%가 공동육아를 한다고 밝혔음



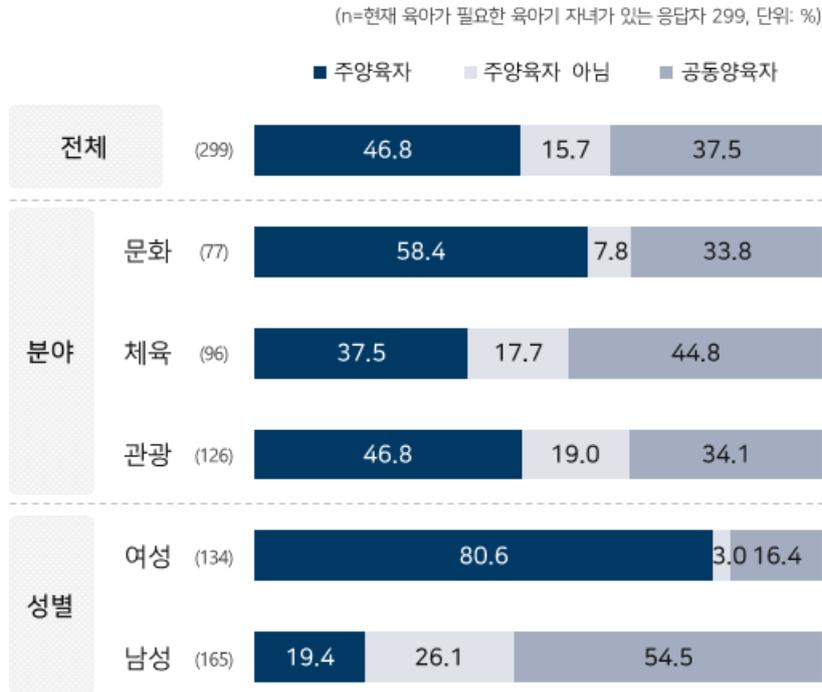
[그림 4-24] 현재 육아가 필요한 자녀(영아기, 유아기, 초등학생) 유무

<표 4-23> 현재 육아가 필요한 자녀(영아기, 유아기, 초등학생) 유무

(단위: %)

		사례수	있음	없음
전체		(1647)	18.2	81.8
분야	문화	(613)	12.6	87.4
	체육	(521)	18.4	81.6
	관광	(513)	24.6	75.4
성별	여성	(900)	14.9	85.1
	남성	(747)	22.1	77.9

17) 주양육자는 부모 중 아이와의 양육시간을 더 할애하는 사람을 말함



[그림 4-25] 현재 육아가 필요한 자녀(영아기, 유아기, 초등학생) 주양육자 구분

<표 4-24> 주양육자 구분

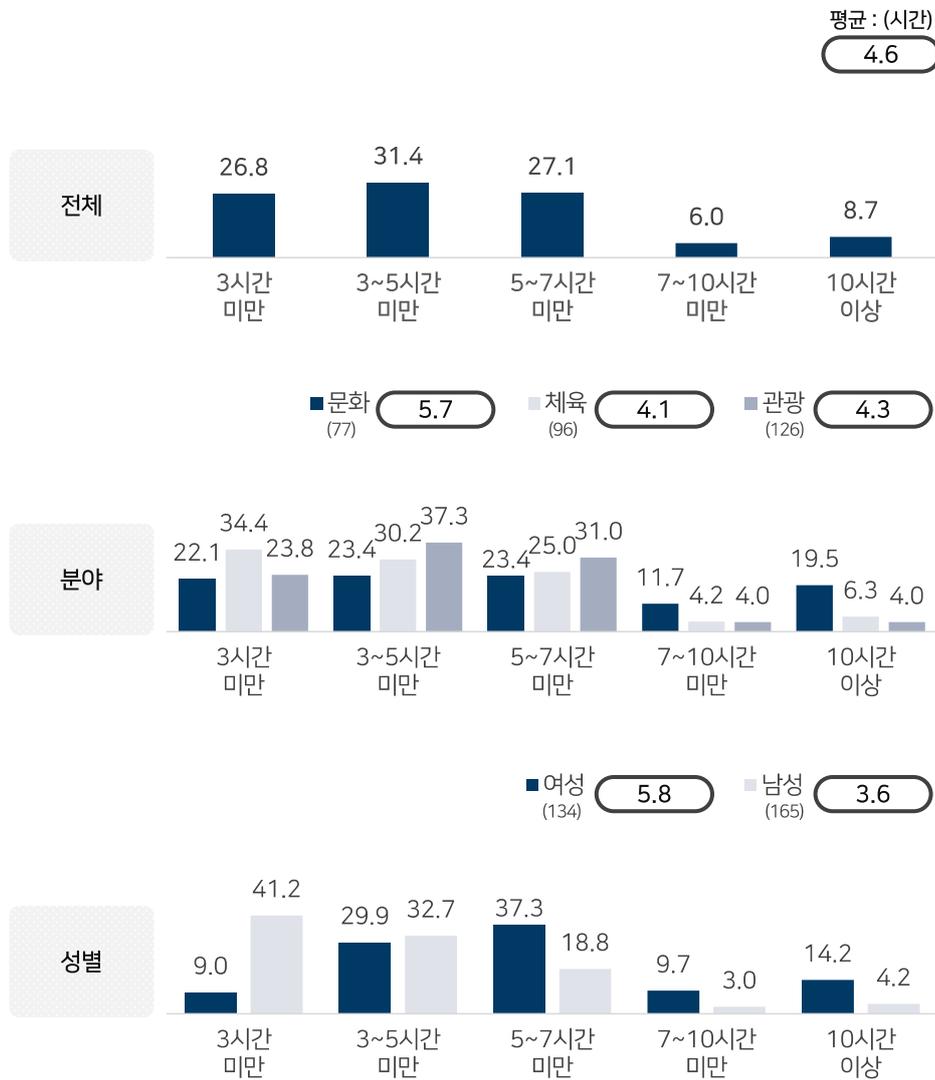
(단위: %)

구분	사례수	주양육자	주양육자 아님	공동양육자	
전체	(299)	46.8	15.7	37.5	
분야	문화	(77)	58.4	7.8	33.8
	체육	(96)	37.5	17.7	44.8
	관광	(126)	46.8	19.0	34.1
성별	여성	(134)	80.6	3.0	16.4
	남성	(165)	19.4	26.1	54.5

■ 하루 평균 육아시간(평일 기준)

- 육아가 필요한 자녀가 있는 경우 육아를 위해 쓰는 시간은 하루 평균 4.6시간으로 나타났는데, '3~5시간 미만'이 31.4%로 가장 많았으며, '5~7시간 미만'과 '3시간 미만'은 각각 27.1%, 26.8%로 나타남
- 평균 육아 시간에 있어서도 남녀차이가 두드러졌는데, 여성의 하루 평균 육아시간은 5.8시간, 남성은 3.6시간으로 차이가 있었음
- 분야별 성별 교차분석 결과, 문화 분야에서는 여성의 34.8%가 5~7시간 미만, 남성은 48.4%가 3시간 미만으로 육아를 위해 쓰는 것으로 나타났으며, 체육 분야에서는 여성의 34.5%가 5~7시간 미만, 남성은 41.8%가 3시간 미만으로 나타났음. 관광 분야에서는 여성의 42.4%가 3~5시간 미만, 남성은 37.3% 3시간 미만으로 나타남

(n=현재 육아가 필요한 육아기 자녀가 있는 응답자 299, 단위: %)



[그림 4-26] 하루 평균 육아시간(평일 기준)

<표 4-25> 하루 평균 육아시간(평일 기준)

(단위: %, 시간)

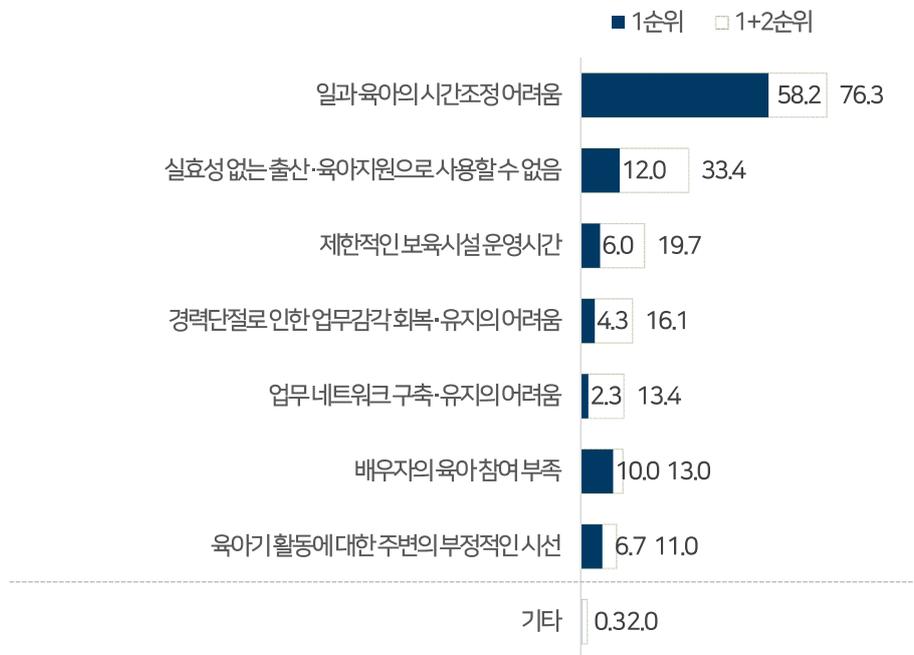
		사례수	3시간 미만	3~5시간 미만	5~7시간 미만	7~10시간 미만	10시간 이상	평균 : (시간)
전체		(299)	26.8	31.4	27.1	6.0	8.7	4.6
분야	문화	(77)	22.1	23.4	23.4	11.7	19.5	5.7
	체육	(96)	34.4	30.2	25.0	4.2	6.3	4.1
	관광	(126)	23.8	37.3	31.0	4.0	4.0	4.3
성별	여성	(134)	9.0	29.9	37.3	9.7	14.2	5.8
	남성	(165)	41.2	32.7	18.8	3.0	4.2	3.6

■ 일-육아 병행의 어려움과 지원

Ⅰ 일과 육아를 병행하면서 겪은 어려움

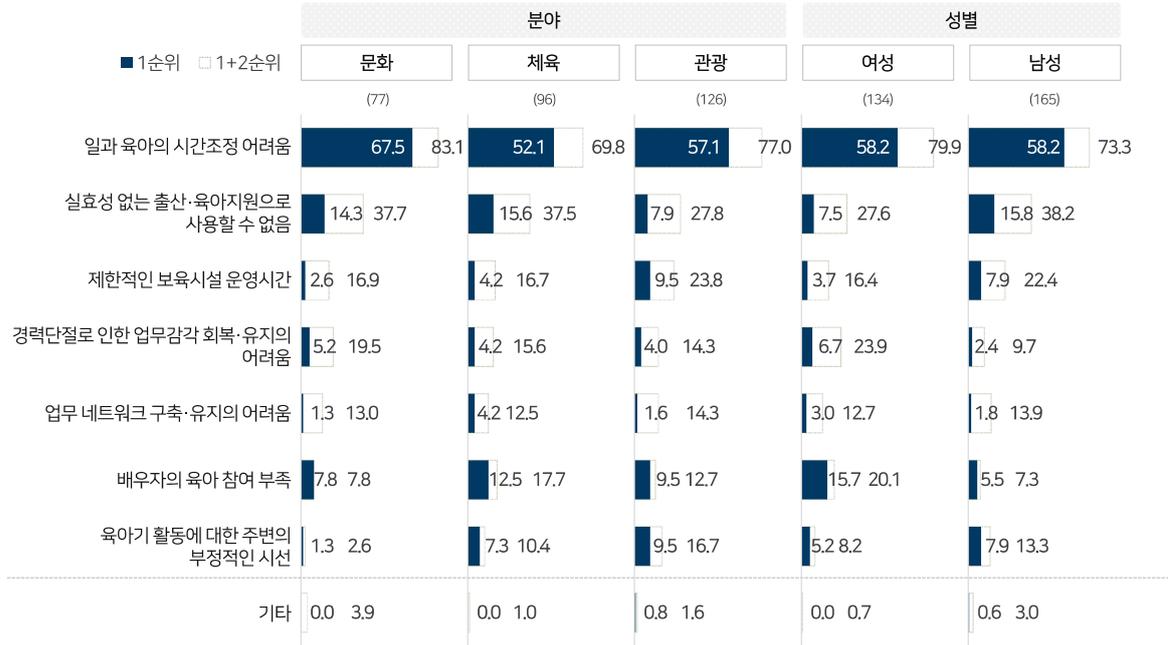
- 문화체육관광 분야 종사자가 일·육아 병행과 관련한 어려움은 '일과 육아의 시간 조정'이라는 응답이 76.3%로 가장 많은 가운데, '출산·육아 지원의 비실효성(33.4%)', '제한적인 보육시설 운영시간(19.7%)'이 뒤를 이었음
- 성별로는 남녀 모두 '일과 육아의 시간 조정', '출산·육아 지원의 비실효성' 순으로 나타난 가운데 여성은 '경력단절로 인한 업무 감각 회복·유지 곤란'이 세 번째였으며, 남성은 '제한적 보육시설 운영 시간'이 세 번째를 차지함

(n=현재 육아가 필요한 육아기 자녀가 있는 응답자 299, 단위: %)



[그림 4-27] 일과 육아를 병행하면서 겪은 어려움

(n=현재 육아가 필요한 육아 자녀가 있는 응답자 299, 단위: %)



[그림 4-28] 일과 육아를 병행하면서 겪은 어려움 - 분야별, 성별

<표 4-26> 일과 육아를 병행하면서 겪은 어려움(1+2순위)

(단위: %)

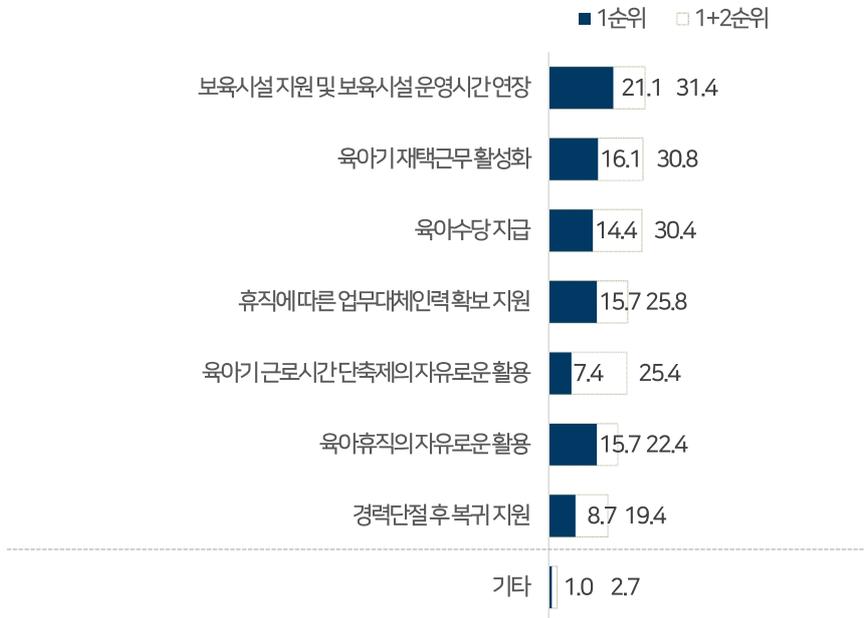
구분	사례수	일과 육아의 시간조정 어려움	실효성 없는 출산·육아 지원으로 사용할 수 없음	제한적인 보육시설 운영시간	경력단절로 인한 업무감각 회복·유지의 어려움	업무 네트워크 구축·유지의 어려움	배우자의 육아 참여 부족	육아기 활동에 대한 주변의 부정적인 시선	기타
전체	(299)	76.3	33.4	19.7	16.1	13.4	13.0	11.0	2.0
분야	문화 (77)	83.1	37.7	16.9	19.5	13.0	7.8	2.6	3.9
	체육 (96)	69.8	37.5	16.7	15.6	12.5	17.7	10.4	1.0
	관광 (126)	77.0	27.8	23.8	14.3	14.3	12.7	16.7	1.6
성별	여성 (134)	79.9	27.6	16.4	23.9	12.7	20.1	8.2	0.7
	남성 (165)	73.3	38.2	22.4	9.7	13.9	7.3	13.3	3.0

Ⅰ 일과 육아를 양립하는데 필요한 지원

- 문화체육관광 분야 종사자들이 일·육아 양립을 위해 필요하다고 답한 지원으로는 ‘보육시설지원 및 시설 운영시간 연장’이 31.4%로 가장 많았으며, ‘육아기 재택근무 활성화(30.8%)’, ‘육아수당 지급(30.4%)’이 뒤를 이었음
- 위 세 항목을 꼽은 응답이 높은 가운데 문화 분야는 세 항목이 비슷했으며, 체육 분야는 ‘육아수당 지급’이 가장 많고, 관광 분야는 ‘보육시설 지원 및 운영시간 연장’이 가장 많았음
- 성별로도 차이를 보였는데 남성은 ‘육아수당 지급(35.2%)’ 요청이 가장 많았으며, 여성은 ‘보육시설지원

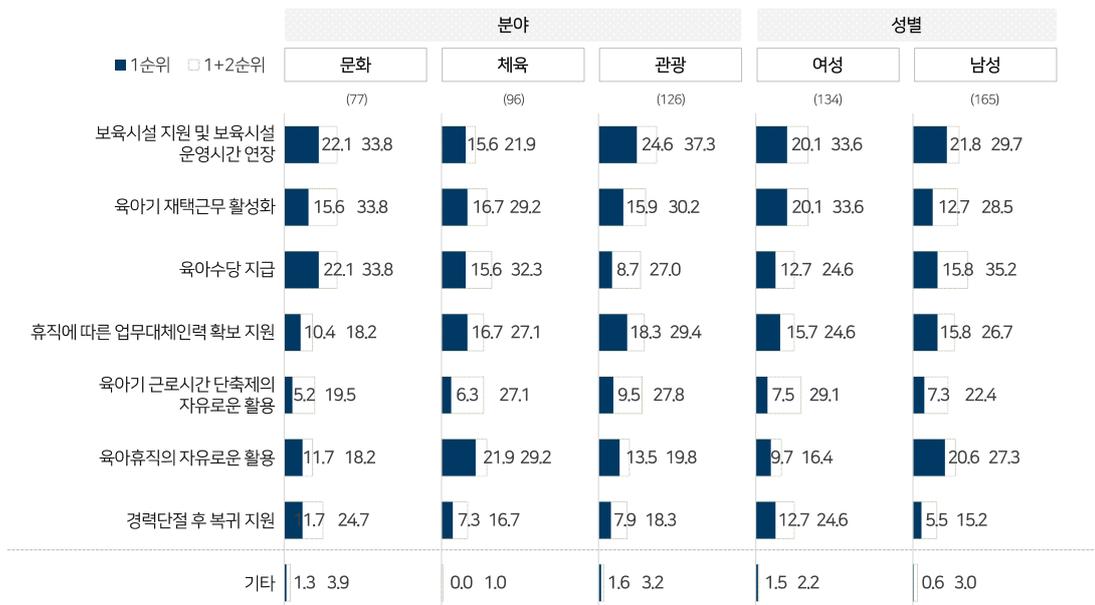
및 시설 운영시간 연장(33.6%)과 '육아기 재택근무 활성화(33.6%)' 요청이 많았음

(n=현재 육아가 필요한 육아기 자녀가 있는 응답자 299, 단위: %)



[그림 4-29] 일과 육아를 양립하는 데 필요한 지원

(n=현재 육아가 필요한 육아기 자녀가 있는 응답자 299, 단위: %)



[그림 4-30] 일과 육아를 양립하는 데 필요한 지원 - 분야별, 성별

〈표 4-27〉 일과 육아를 양립하는 데 필요한 지원(1+2순위)

(단위: %)

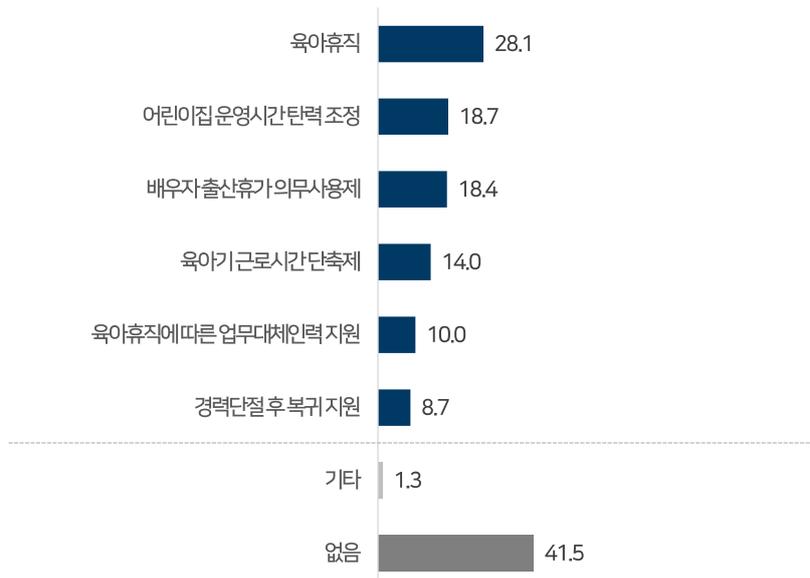
	사례수	보육시설 지원 및 보육시설 운영시간 연장	육아기 재택근무 활성화	육아수당 지급	휴직에 따른 업무대체인력 확보 지원	육아기 근로시간 단축제의 자유로운 활용	육아휴직의 자유로운 활용	경력단절 후 복귀 지원	기타	
전체	(299)	31.4	30.8	30.4	25.8	25.4	22.4	19.4	2.7	
분야	문화	(77)	33.8	33.8	33.8	18.2	19.5	18.2	24.7	3.9
	체육	(96)	21.9	29.2	32.3	27.1	27.1	29.2	16.7	1.0
	관광	(126)	37.3	30.2	27.0	29.4	27.8	19.8	18.3	3.2
성별	여성	(134)	33.6	33.6	24.6	24.6	29.1	16.4	24.6	2.2
	남성	(165)	29.7	28.5	35.2	26.7	22.4	27.3	15.2	3.0

## ■ 육아지원 제도의 활용

### Ⅰ 활용 경험이 있는 육아 관련 지원 제도

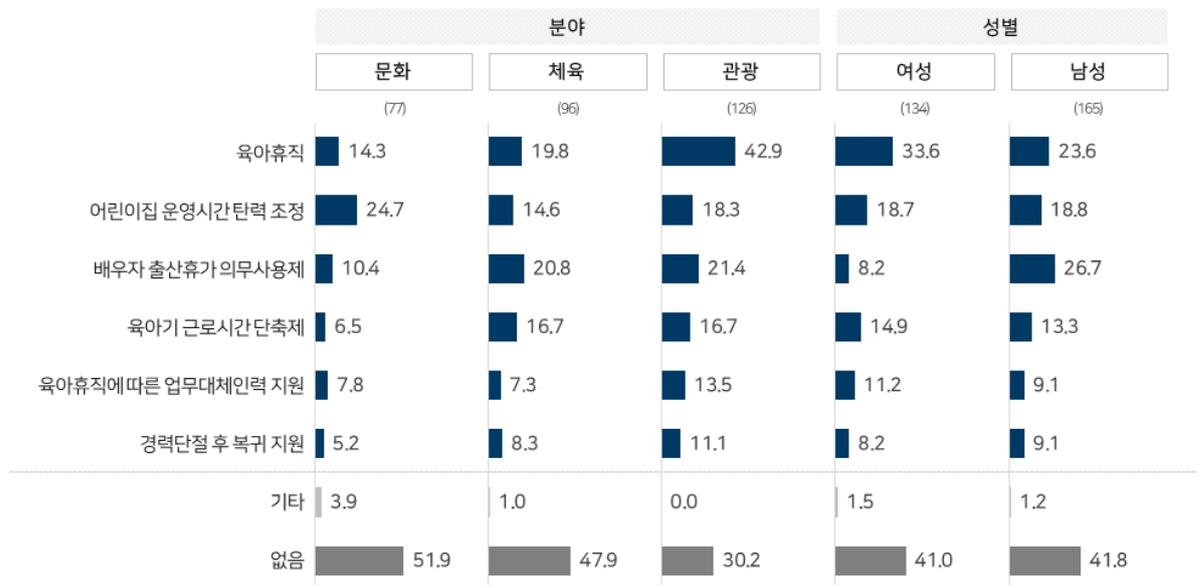
- 문화체육관광 분야 종사자들이 활용해보았던 육아 지원 제도 중 가장 많이 활용한 것은 ‘육아휴직(28.1%)’ 이었으며, 다음으로 ‘어린이집 운영시간 탄력 조정(18.7%)’, ‘배우자 출산휴가 의무사용제(18.4%)’ 순으로 나타남. 한편 관련 제도를 사용한 적이 없다고 답한 경우가 41.5%로 높게 나타남
- 분야별로 살펴보면 문화 분야는 ‘어린이집 운영시간 탄력 조정(24.7%)’ 경험률이 가장 높았으며, ‘제도 미사용’은 51.9%였고, 체육 분야는 ‘배우자 출산휴가 의무사용제(20.8%)’ 경험률이 가장 높았으며, ‘제도 미사용’은 47.9%였음. 문화와 체육 분야는 상대적으로 관련 제도에 대한 경험률이 매우 떨어지는 것으로 나타남
- 관광 분야는 ‘육아휴직(42.9%)’ 경험률이 가장 높았으며, ‘제도 미사용’은 30.2%였음. ‘제도 미사용’보다 ‘육아휴직’ 제도의 활용도가 높은 것으로 보아 관광 분야의 육아 관련 지원 제도가 타 분야에 비해 상대적으로 활성화되어 있는 것으로 파악됨
- 성별로 살펴보면 여성은 ‘육아휴직(33.6%)’, 남성은 ‘배우자 출산휴가 의무사용제(26.7%)’ 경험이 가장 많았음

(n=현재 육아가 필요한 육아 자녀가 있는 응답자 299, 단위: %)



[그림 4-31] 활용 경험이 있는 육아 관련 지원 제도

(n=현재 육아가 필요한 육아 자녀가 있는 응답자 299, 단위: %)



[그림 4-32] 활용 경험이 있는 육아 관련 지원 제도 - 분야별, 성별

〈표 4-28〉 활용 경험이 있는 육아 관련 지원 제도

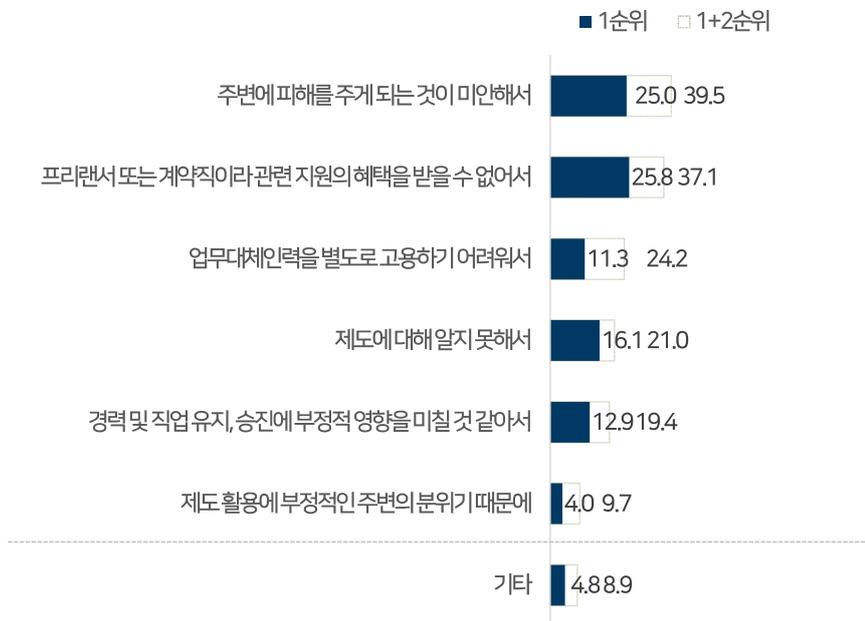
(단위: %)

	사례수	육아휴직	어린이집 운영시간 탄력 조정	배우자 출산휴가 의무사용제	육아기 근로시간 단축제	육아휴직에 따른 업무대체인력 지원	경력단절 후 복귀 지원	기타	없음
전체	(299)	28.1	18.7	18.4	14.0	10.0	8.7	1.3	41.5
분야	문화 (77)	14.3	24.7	10.4	6.5	7.8	5.2	3.9	51.9
	체육 (96)	19.8	14.6	20.8	16.7	7.3	8.3	1.0	47.9
	관광 (126)	42.9	18.3	21.4	16.7	13.5	11.1	0.0	30.2
성별	여성 (134)	33.6	18.7	8.2	14.9	11.2	8.2	1.5	41.0
	남성 (165)	23.6	18.8	26.7	13.3	9.1	9.1	1.2	41.8

■ 육아 관련 지원 제도 활용 경험이 없는 이유

- 종사자들이 육아 지원제도 활용을 하지 않은 경우 그 이유로 ‘주변에 피해를 주는 것이 미안해서(39.5%)’ 와 ‘프리랜서 또는 계약직이라 관련 지원의 혜택을 받을 수 없어서(37.1%)’를 꼽은 경우가 많았음
- 그러나 분야별로 응답이 매우 다른데 문화 분야는 ‘프리랜서 또는 계약직이라 관련 지원의 혜택을 받을 수 없어서’가 70.0%로 가장 높게 나타남

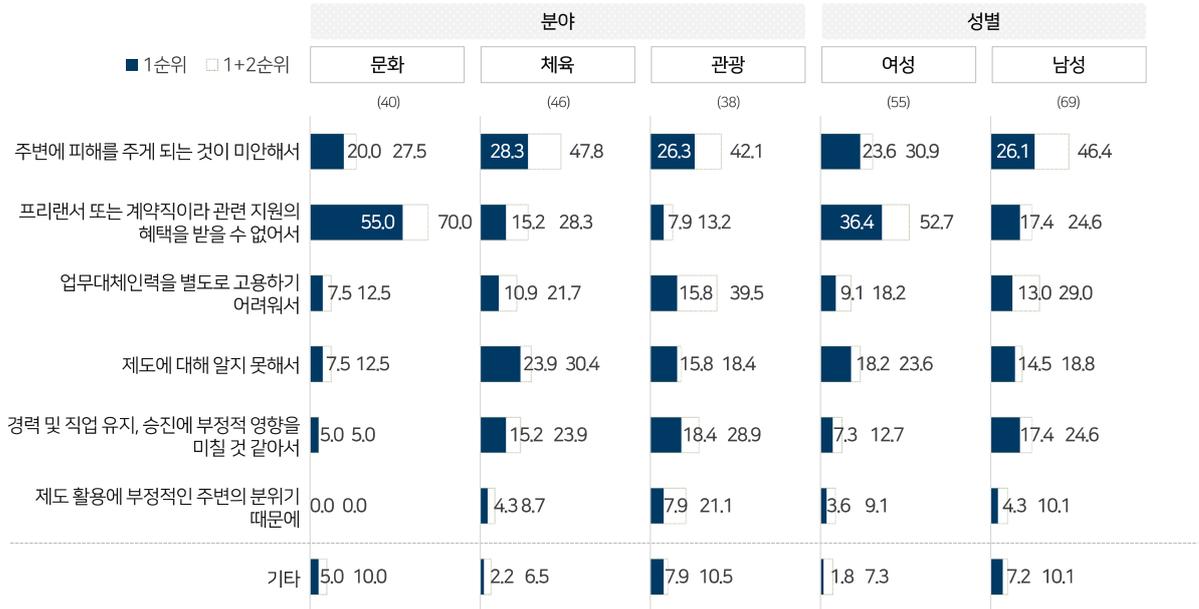
(n=육아 관련 지원 제도 미경험자 124, 단위: %)



[그림 4-33] 육아 관련 지원 제도 활용 경험이 없는 이유

제4장 문화체육관광 분야 양성평등 실태 시범조사의 실시 및 분석

(n=육아 관련 지원 제도 미경험자 124, 단위: %)



[그림 4-34] 육아 관련 지원 제도 활용 경험이 없는 이유 - 분야별, 성별

<표 4-29> 육아 관련 지원 제도 활용 경험이 없는 이유(1+2순위)

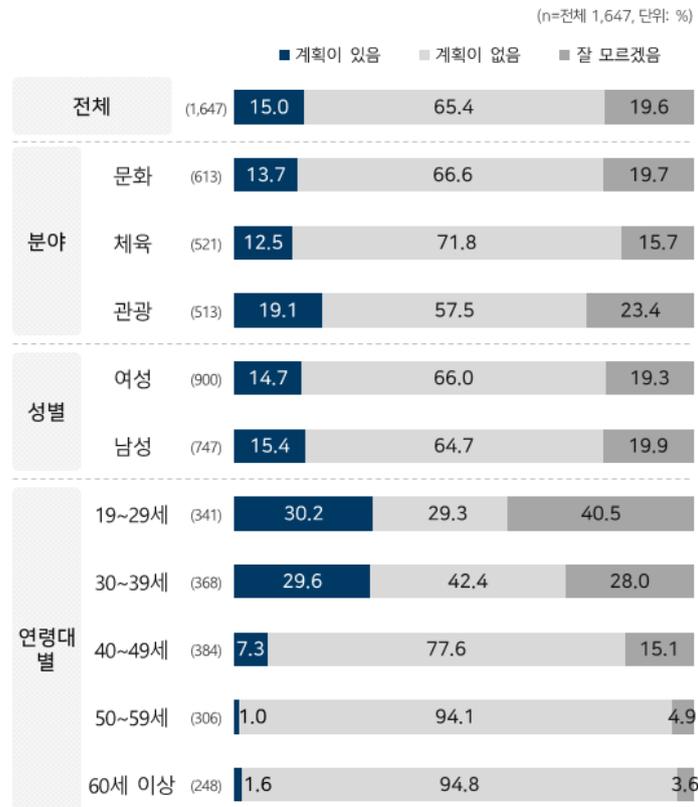
(단위: %)

	사례수	주변에 피해를 주게 되는 것이 미안해서	프리랜서 또는 계약직이라 관련 지원의 혜택을 받을 수 없어서	업무대체인력을 별도로 고용하기 어려워서	제도에 대해 알지 못해서	경력 및 직업 유지, 승진에 부정적 영향을 미칠 것 같아서	제도 활용에 부정적인 주변의 분위기 때문에	기타
전체	(124)	39.5	37.1	24.2	21.0	19.4	9.7	8.9
분야	문화 (40)	27.5	70.0	12.5	12.5	5.0	0.0	10.0
	체육 (46)	47.8	28.3	21.7	30.4	23.9	8.7	6.5
	관광 (38)	42.1	13.2	39.5	18.4	28.9	21.1	10.5
성별	여성 (55)	30.9	52.7	18.2	23.6	12.7	9.1	7.3
	남성 (69)	46.4	24.6	29.0	18.8	24.6	10.1	10.1

■ 자녀 계획과 꺼리는 이유

Ⅰ 향후 자녀 계획 유무

- 응답자들의 자녀계획 유무를 조사한 결과 향후 자녀 계획이 '있다'고 답한 경우는 15.0%로 나타난 가운데 '19~29세'에서는 30.2%, '30~39세'에서는 29.6%, '40~49세'에서는 7.3%로 나타남
- 전반적으로 향후 자녀 계획이 '없음'이 높은 경향으로 나타났으며, 분야와 성별 교차분석 결과에서는 체육 분야 여성의 80.8%가 향후 자녀 계획 '없음'이 가장 높게 나타남



[그림 4-35] 향후 자녀 계획 유무

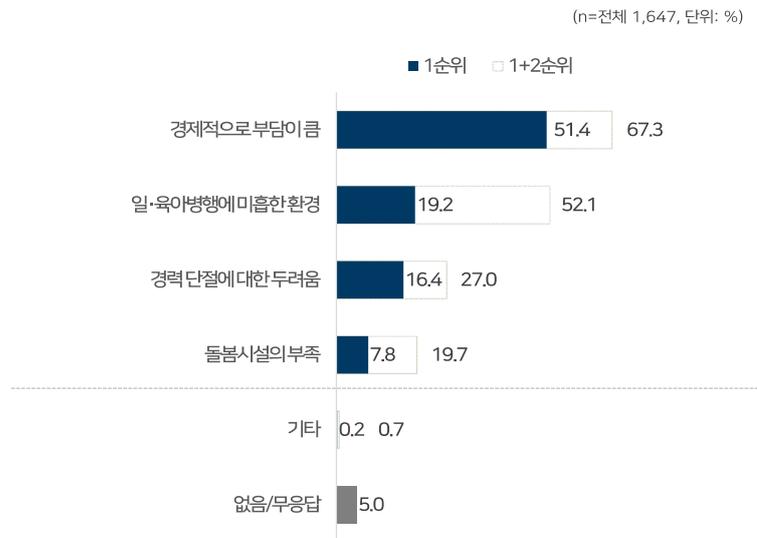
<표 4-30> 향후 자녀 계획 유무

(단위: %)

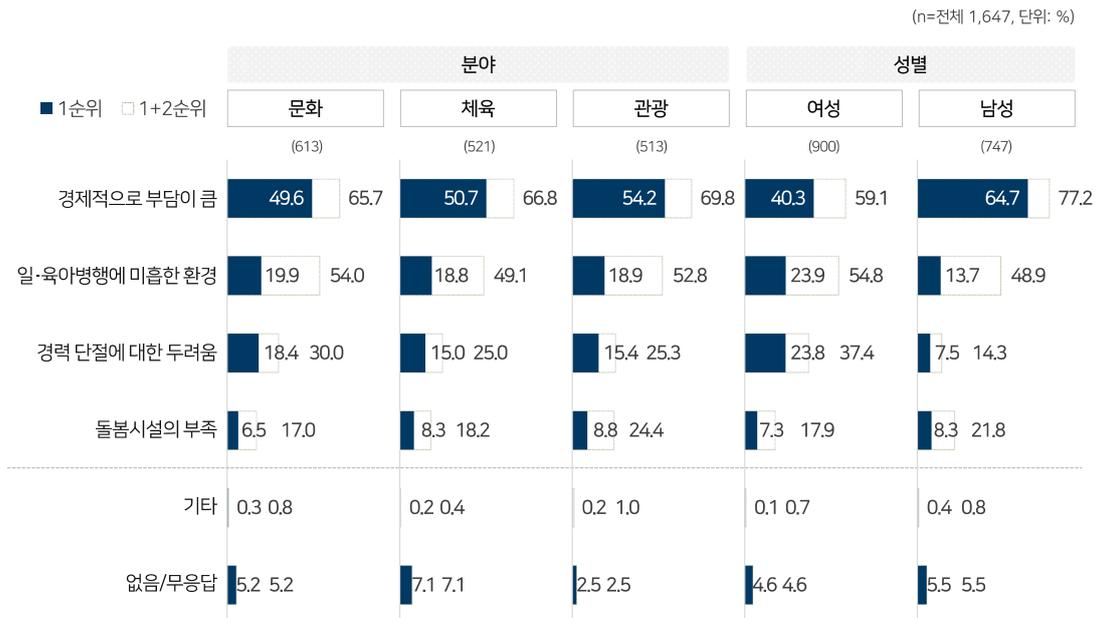
		사례수	계획이 있음	계획이 없음	잘 모르겠음
전체		(1647)	15.0	65.4	19.6
분야	문화	(613)	13.7	66.6	19.7
	체육	(521)	12.5	71.8	15.7
	관광	(513)	19.1	57.5	23.4
성별	여성	(900)	14.7	66.0	19.3
	남성	(747)	15.4	64.7	19.9

■ 자녀 계획 시 고민되는 부분

- 응답자들이 자녀 계획과 관련해 '경제적 부담'이 가장 고민이 되는 부분이라는 응답이 67.3%로 가장 많았으며, '일·육아 병행에 미흡한 환경(52.1%)'과 '경력 단절 두려움(27.0%)'이 뒤를 이었음. 문화, 체육, 관광 분야 모두 비슷한 응답 경향이 나타남
- 성별로는 남성은 '경제적 부담(77.2%)'과 '일·육아 병행에 미흡한 환경(48.9%)'로 쏠리는 반면, 여성은 '경제적 부담(59.1%)'과 '일·육아 병행에 미흡한 환경(54.8%)'에 더해 '경력 단절 두려움(37.4%)'도 상당한 비중을 차지함



[그림 4-36] 자녀 계획 시 고민되는 부분



[그림 4-37] 자녀 계획 시 고민되는 부분 - 분야별, 성별

〈표 4-31〉 자녀 계획 시 고민되는 부분(1+2순위)

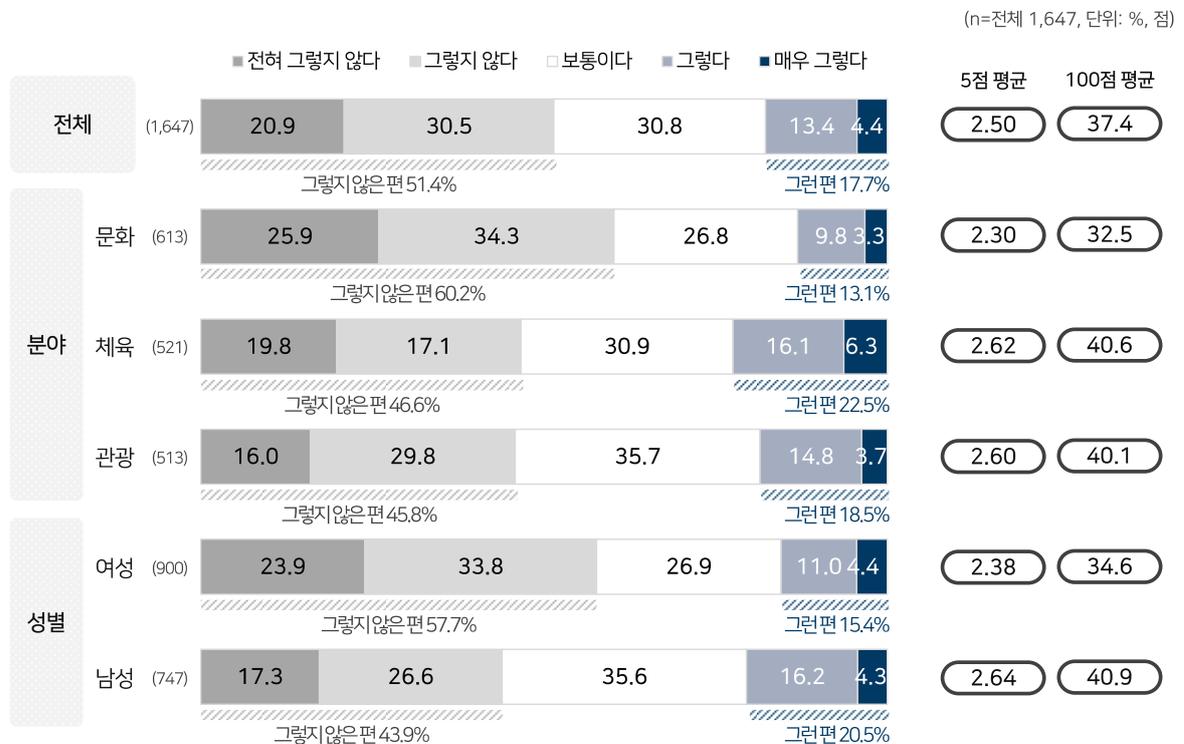
(단위: %)

	사례수	경제적으로 부담이 큼	일·육아병행에 미흡한 환경	경력 단절에 대한 두려움	돌봄시설의 부족	기타	없음/무응답
전체	(1647)	67.3	52.1	27.0	19.7	0.7	5.0
분야	문화 (613)	65.7	54.0	30.0	17.0	0.8	5.2
	체육 (521)	66.8	49.1	25.0	18.2	0.4	7.1
	관광 (513)	69.8	52.8	25.3	24.4	1.0	2.5
성별	여성 (900)	59.1	54.8	37.4	17.9	0.7	4.6
	남성 (747)	77.2	48.9	14.3	21.8	0.8	5.5

■ 업계의 출산·육아 인식 및 분위기

Ⅰ 육아휴직에 대한 업계 인식

- 자신이 종사하는 업계의 육아휴직에 대한 인식을 조사한 결과 ‘그렇지 않은 편’이 51.4%로 과반 이상이었으며, ‘그런 편’은 17.7%였음
- 분야별로는 문화 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 60.2%, ‘그런 편’은 13.1%, 체육 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 46.6%, ‘그런 편’은 22.5%, 관광 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 45.8%, ‘그런 편’은 18.5%였음
- 성별로는 여성은 ‘그렇지 않은 편’이 57.7%, ‘그런 편’은 15.4%, 남성은 ‘그렇지 않은 편’이 43.9%, ‘그런 편’은 20.5%였음



[그림 4-38] 우리 분야 종사자들은 육아로 인해 일을 멈추는 것을 긍정적으로 생각한다

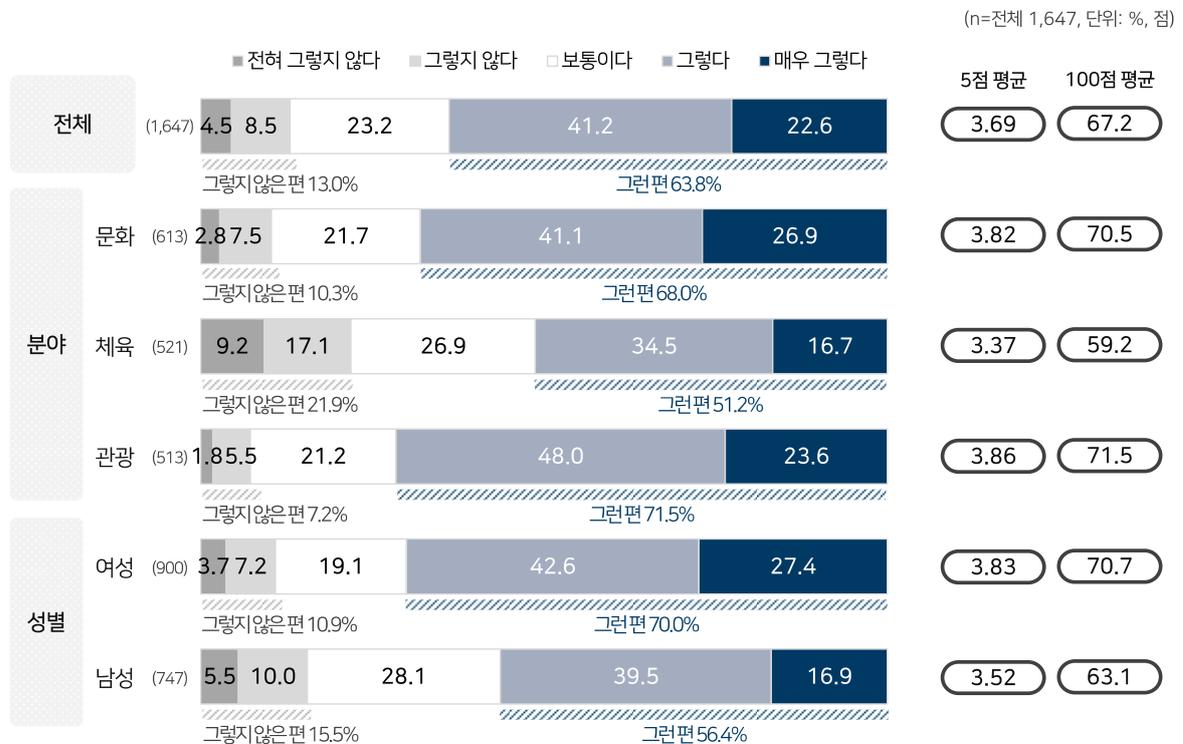
〈표 4-32〉 우리 분야 종사자들은 육아로 인해 일을 멈추는 것을 긍정적으로 생각한다

(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	20.9	30.5	30.8	13.4	4.4	2.50	37.4
분야	문화 (613)	25.9	34.3	26.8	9.8	3.3	2.30	32.5
	체육 (521)	19.8	26.9	30.9	16.1	6.3	2.62	40.6
	관광 (513)	16.0	29.8	35.7	14.8	3.7	2.60	40.1
성별	여성 (900)	23.9	33.8	26.9	11.0	4.4	2.38	34.6
	남성 (747)	17.3	26.6	35.6	16.2	4.3	2.64	40.9

### Ⅰ 육아휴직을 하는 성별

- '육아로 일을 멈춰야 할 경우, 여성이 휴직하는 경향이 있다'에 대해 '그런 편'이 63.8%로 과반이었으며, '그렇지 않은 편'은 13.0%로 나타나 아직 육아는 여성이 주된 업무로 생각하는 경향이 있는 것으로 나타남
- 분야별로는 문화 분야는 '그런 편'이 68.0%, '그렇지 않은 편'은 10.3%, 체육 분야는 '그런 편'이 51.2%, '그렇지 않은 편'은 21.9%, 관광 분야는 '그런 편'이 71.5%, '그렇지 않은 편'은 7.2%였음
- 성별로 살펴보면 여성은 '그런 편'이 70.0%, '그렇지 않은 편'은 10.9%, 남성은 '그런 편'이 56.4%, '그렇지 않은 편'은 15.5%였음



[그림 4-39] 우리 분야는 육아로 일을 멈춰야 할 경우, 여성이 휴직을 하는 경향이 있다

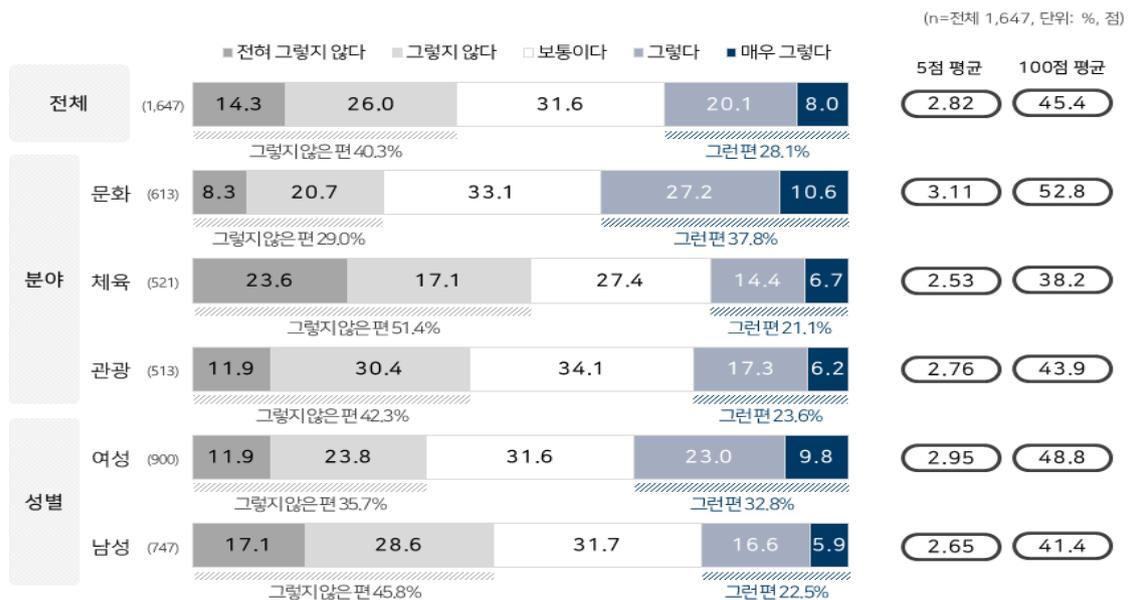
〈표 4-33〉 우리 분야는 육아로 일을 멈춰야할 경우, 여성이 휴직을 하는 경향이 있다

(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	4.5	8.5	23.2	41.2	22.6	3.69	67.2
분야	문화 (613)	2.8	7.5	21.7	41.1	26.9	3.82	70.5
	체육 (521)	9.2	12.7	26.9	34.5	16.7	3.37	59.2
	관광 (513)	1.8	5.5	21.2	48.0	23.6	3.86	71.5
성별	여성 (900)	3.7	7.2	19.1	42.6	27.4	3.83	70.7
	남성 (747)	5.5	10.0	28.1	39.5	16.9	3.52	63.1

■ 육아휴직 이후 복귀 여부에 대한 인식

- 육아휴직 이후 다시 업무에 복귀하기 어려운지 여부를 묻는 질문에서, ‘그런 편’이 28.1%였으며, ‘그렇지 않은 편’은 40.3%였음
- 분야별로는 문화 분야는 ‘그런 편’이 37.8%, ‘그렇지 않은 편’은 29.0%, 체육 분야는 ‘그런 편’이 21.1%, ‘그렇지 않은 편’은 51.4%, 관광 분야는 ‘그런 편’이 23.6%, ‘그렇지 않은 편’은 42.3%였음. 이를 통해 관광 분야와 체육 분야와 달리 문화 분야에서는 육아 이후 복귀가 어렵다고 생각하는 경향이 나타남을 알 수 있음
- 체육 분야의 경우 앞서 FGI 결과, 임신과 출산이 직업생명 종료와 직결되는 등 매우 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는 데에 반해, 설문조사 결과는 상이하게 나타남. 실제 현장의 분위기가 아닌 제도적으로 가능한지 여부를 답한 것으로 생각되는데, 이러한 결과의 차이가 의미하는 바에 대해서는 별도의 연구를 통해 심층적으로 연구하는 것이 필요함
- 성별로는 여성은 ‘그런 편’이 32.8%, ‘그렇지 않은 편’은 35.7%, 남성은 ‘그런 편’이 22.5%, ‘그렇지 않은 편’은 45.8%였음



[그림 4-40] 우리 분야에서 육아로 인해 일을 멈추는 사람은 다시 업무에 복귀하기 어렵다

〈표 4-34〉 우리 분야에서 육아로 인해 일을 멈추는 사람은 다시 업무에 복귀하기 어렵다

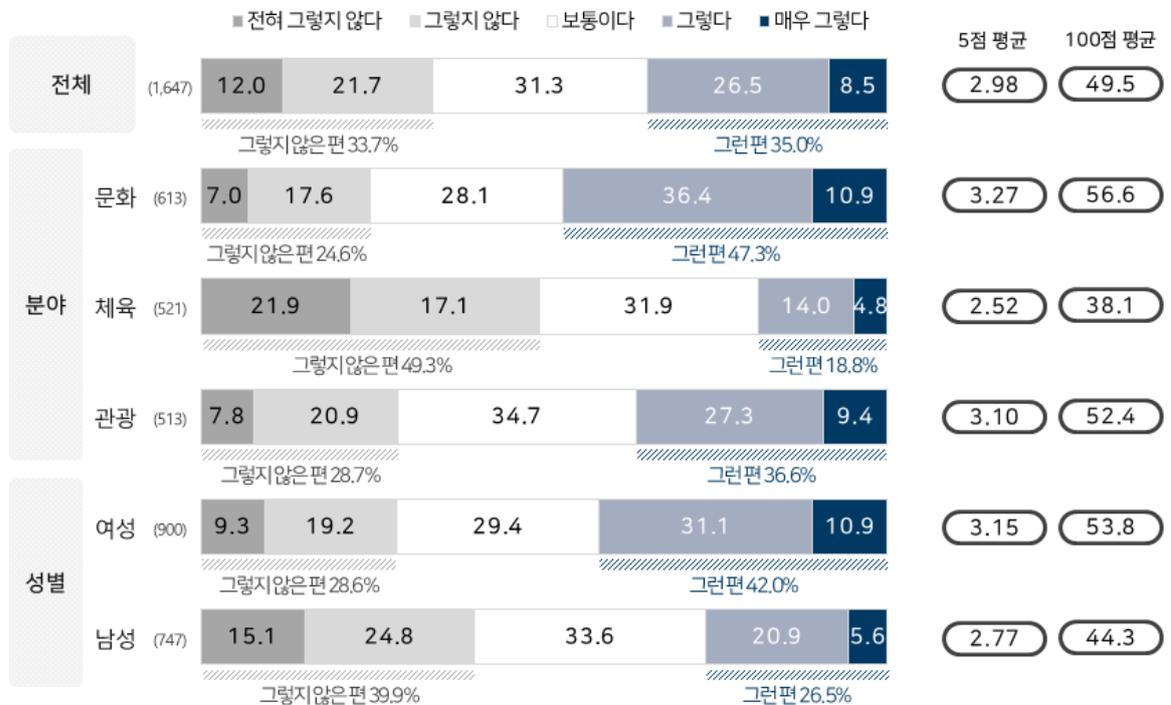
(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	14.3	26.0	31.6	20.1	8.0	2.82	45.4
분야	문화 (613)	8.3	20.7	33.1	27.2	10.6	3.11	52.8
	체육 (521)	23.6	27.8	27.4	14.4	6.7	2.53	38.2
	관광 (513)	11.9	30.4	34.1	17.3	6.2	2.76	43.9
성별	여성 (900)	11.9	23.8	31.6	23.0	9.8	2.95	48.8
	남성 (747)	17.1	28.6	31.7	16.6	5.9	2.65	41.4

Ⅱ 육아 병행 종사자의 경력개발 및 승진에 대한 인식

- 문화체육관광 분야 종사자들에게 육아를 병행하는 사람들은 경력개발이나 승진 어려운지 여부를 묻는 질문에서 ‘그런 편’이 35.0%였으며, ‘그렇지 않은 편’은 33.7%로 나타남
- 분야별로는 문화 분야는 ‘그런 편’이 47.3%, ‘그렇지 않은 편’은 24.6%, 체육 분야는 ‘그런 편’이 18.8%, ‘그렇지 않은 편’은 49.3%, 관광 분야는 ‘그런 편’이 36.6%, ‘그렇지 않은 편’은 28.7%였음
- 성별로는 여성은 ‘그런 편’이 42.0%, ‘그렇지 않은 편’은 28.6%, 남성은 ‘그런 편’이 26.5%, ‘그렇지 않은 편’은 39.9%였음

(n=전체 1,647, 단위: %, 점)



〈그림 4-41〉 우리 분야에서 육아를 병행하는 사람은 경력개발이나 승진이 어려운 경향이 있다

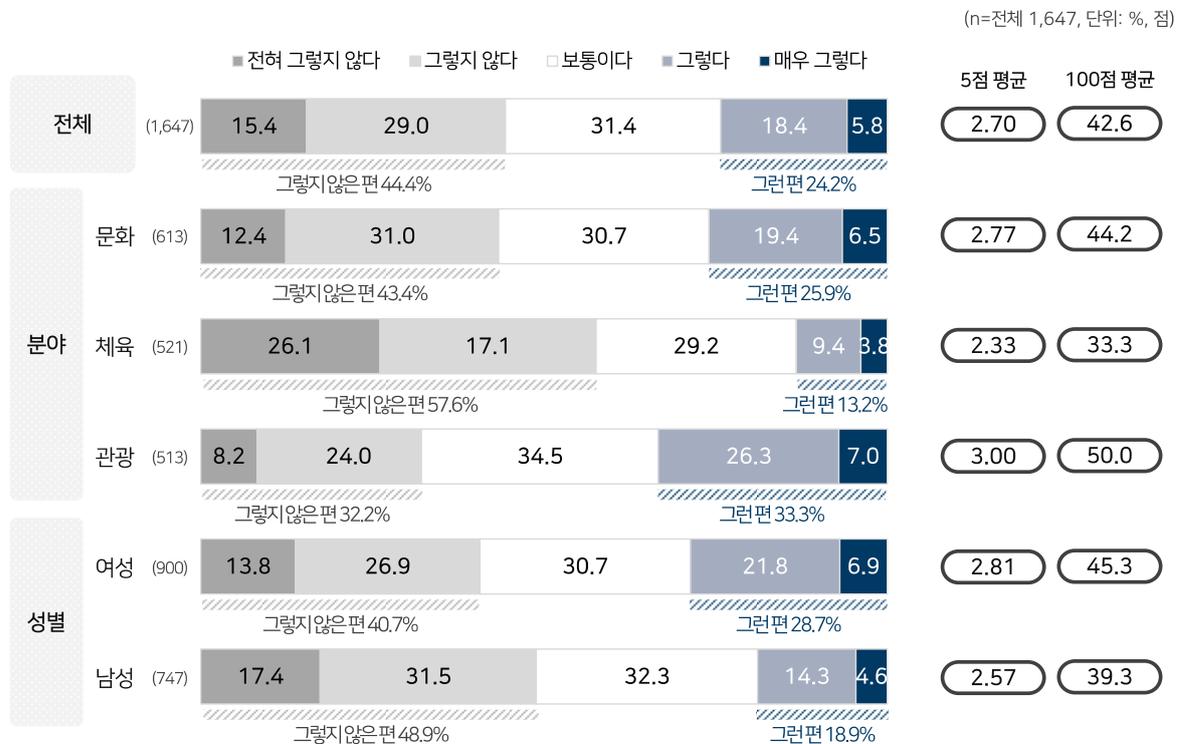
〈표 4-35〉 우리 분야에서 육아를 병행하는 사람은 경력개발이나 승진이 어려운 경향이 있다

(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	12.0	21.7	31.3	26.5	8.5	2.98	49.5
분야	문화 (613)	7.0	17.6	28.1	36.4	10.9	3.27	56.6
	체육 (521)	21.9	27.4	31.9	14.0	4.8	2.52	38.1
	관광 (513)	7.8	20.9	34.7	27.3	9.4	3.10	52.4
성별	여성 (900)	9.3	19.2	29.4	31.1	10.9	3.15	53.8
	남성 (747)	15.1	24.8	33.6	20.9	5.6	2.77	44.3

■ 육아 병행 종사자가 주는 피해에 대한 인식

- 일·육아 병행하는 사람이 조직/주변에 피해를 주는 지 여부에 대한 질문에 대해 ‘그런 편’이 24.2%였으며, ‘그렇지 않은 편’은 44.4%로 답하였음
- 분야별로는 문화 분야는 ‘그런 편’이 25.9%, ‘그렇지 않은 편’은 43.4%, 체육 분야는 ‘그런 편’이 13.2%, ‘그렇지 않은 편’은 57.6%, 관광 분야는 ‘그런 편’이 33.3%, ‘그렇지 않은 편’은 32.2%로 나타남
- 성별로는 여성은 ‘그런 편’이 28.7%, ‘그렇지 않은 편’은 40.7%, 남성은 ‘그런 편’이 18.9%, ‘그렇지 않은 편’은 48.9%으로 답함



〈그림 4-42〉 우리 분야에서 육아를 병행하는 사람은 조직이나 주변에 피해를 주는 경향이 있다

〈표 4-36〉 우리 분야에서 육아를 병행하는 사람은 조직이나 주변에 피해를 주는 경향이 있다

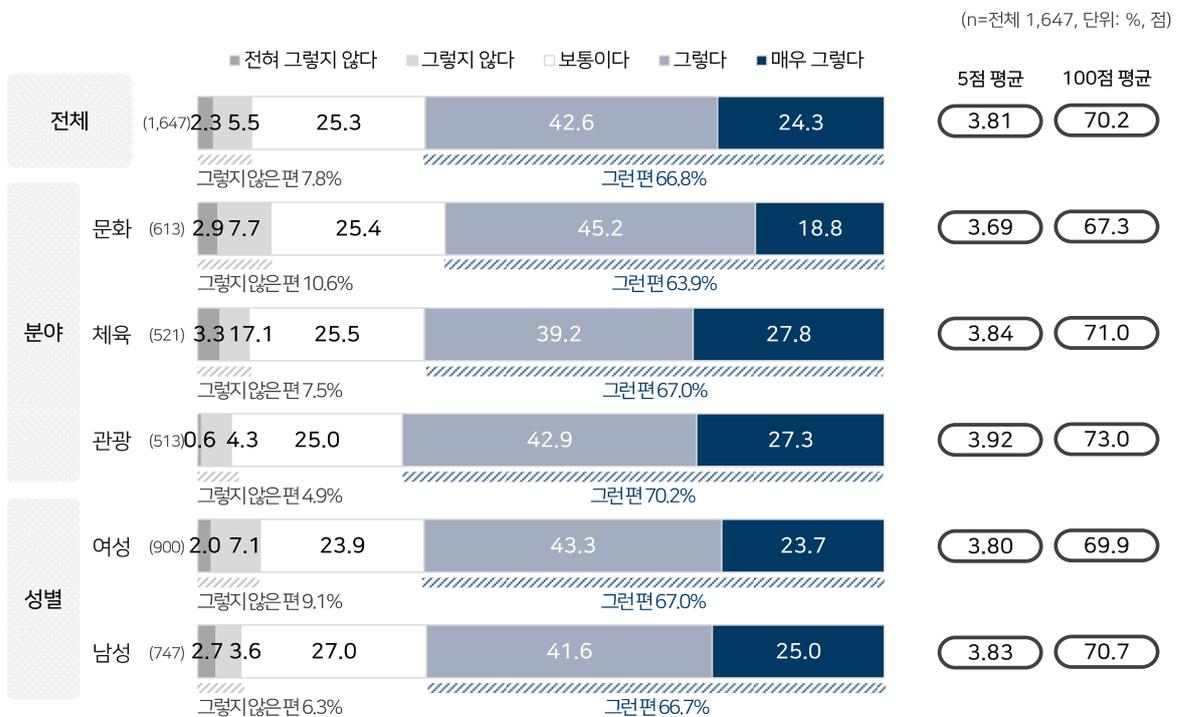
(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	15.4	29.0	31.4	18.4	5.8	2.70	42.6
분야	문화 (613)	12.4	31.0	30.7	19.4	6.5	2.77	44.2
	체육 (521)	26.1	31.5	29.2	9.4	3.8	2.33	33.3
	관광 (513)	8.2	24.0	34.5	26.3	7.0	3.00	50.0
성별	여성 (900)	13.8	26.9	30.7	21.8	6.9	2.81	45.3
	남성 (747)	17.4	31.5	32.3	14.3	4.6	2.57	39.3

### ■ 개인의 출산·육아에 대한 인식

#### Ⅰ 개인의 육아휴직 권리에 대한 인지 정도

- 문화체육관광 분야 종사자가 육아휴직 제도의 존재와 육아휴직의 권리가 있다는 것을 잘 알고 있는지 여부에 대해 묻는 질문에서 '그런 편'이 66.8%로 과반이었으며, '그렇지 않은 편'은 7.8%였음
- 분야별로는 문화 분야는 '그런 편'이 63.9%, '그렇지 않은 편'은 10.6%, 체육 분야는 '그런 편'이 67.0%, '그렇지 않은 편'은 7.5%, 관광 분야는 '그런 편'이 70.2%, '그렇지 않은 편'은 4.9%였음
- 성별로는 여성은 '그런 편'이 67.0%, '그렇지 않은 편'은 9.1%, 남성은 '그런 편'이 66.7%, '그렇지 않은 편'은 6.3%였음



[그림 4-43] 나는 육아휴직 제도의 존재와 나에게 육아휴직의 권리가 있다는 것을 잘 알고 있다

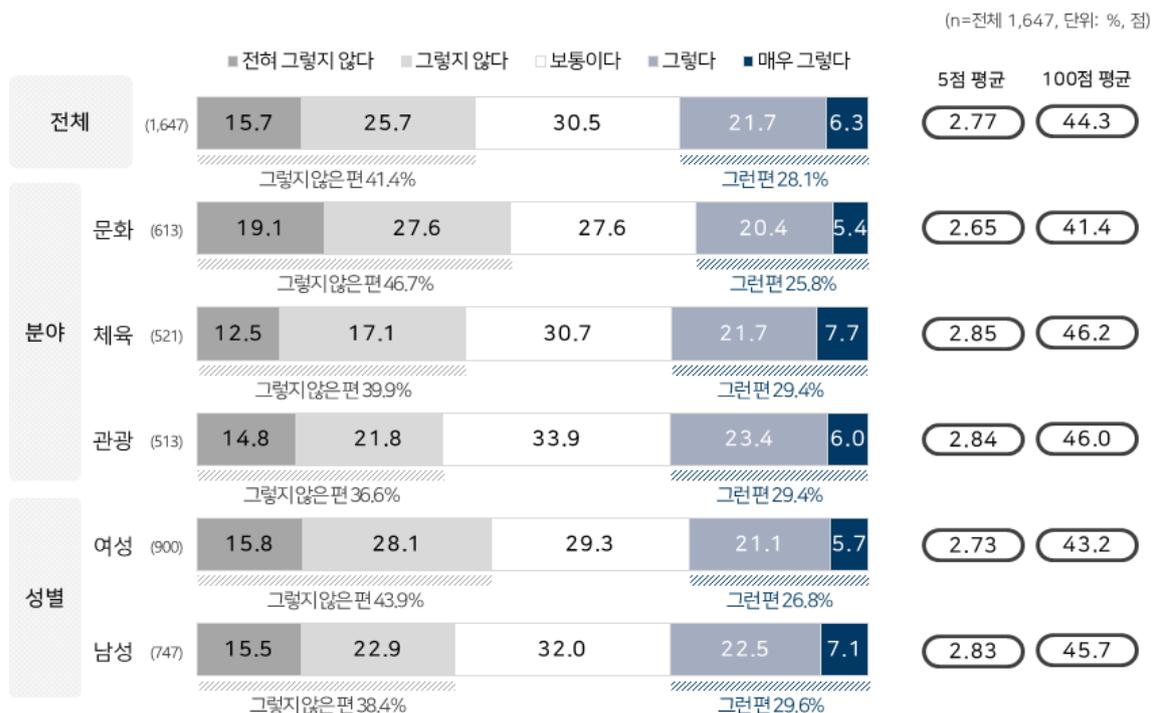
〈표 4-37〉 나는 육아휴직 제도의 존재와 나에게 육아휴직의 권리가 있다는 것을 잘 알고 있다

(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	2.3	5.5	25.3	42.6	24.3	3.81	70.2
분야	문화 (613)	2.9	7.7	25.4	45.2	18.8	3.69	67.3
	체육 (521)	3.3	4.2	25.5	39.2	27.8	3.84	71.0
	관광 (513)	0.6	4.3	25.0	42.9	27.3	3.92	73.0
성별	여성 (900)	2.0	7.1	23.9	43.3	23.7	3.80	69.9
	남성 (747)	2.7	3.6	27.0	41.6	25.0	3.83	70.7

■ 개인의 주양육자의 성별에 대한 인식

- 종사자들에게 주양육자를 정한다면 여성이어야 하는지 여부를 조사한 결과 ‘그렇지 않은 편’이 41.4%였으며, ‘그런 편’은 28.1%로 나타나 주양육자를 여성으로 보는 경향은 덜한 편임
- 분야별로는 문화 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 46.7%, ‘그런 편’은 25.8%, 체육 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 39.9%, ‘그런 편’은 29.4%, 관광 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 36.6%, ‘그런 편’은 29.4%였음
- 성별로는 여성은 ‘그렇지 않은 편’이 43.9%, ‘그런 편’은 26.8%, 남성은 ‘그렇지 않은 편’이 38.4%, ‘그런 편’은 29.6%으로 나타남
- 각 분야와 성별 교차분석 결과, ‘주양육자를 정한다면 여성이어야 한다고 생각한다’에 대해 ‘그런 편’이 문화 분야 여성 21.3%와 남성 31.9%, 체육 분야 여성 32.9%와 남성 25.9%이라고 단한 반면, 관광 분야 여성 28%와 남성 31.3%로 과반이 ‘그렇지 않은 편’이라고 응답해 상대적으로 주양육자를 여성으로 생각하는 경향이 덜한 경향을 보임



〈그림 4-44〉 나는 주양육자를 정한다면 여성이어야 한다고 생각한다

〈표 4-38〉 나는 주양육자를 정한다면 여성이어야 한다고 생각한다

(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	15.7	25.7	30.5	21.7	6.3	2.77	44.3
분야	문화 (613)	19.1	27.6	27.6	20.4	5.4	2.65	41.4
	체육 (521)	12.5	27.4	30.7	21.7	7.7	2.85	46.2
	관광 (513)	14.8	21.8	33.9	23.4	6.0	2.84	46.0
성별	여성 (900)	15.8	28.1	29.3	21.1	5.7	2.73	43.2
	남성 (747)	15.5	22.9	32.0	22.5	7.1	2.83	45.7

■ 개인의 육아와 경력에 대한 인식

- 종사자들은 일과 육아를 병행할 경우 경력개발이나 승진상의 불이익이 있을 수 있다고 생각하는지 여부를 묻는 질문에서 '그런 편'이 49.2%였으며, '그렇지 않은 편'은 22.4%였음
- 분야별로는 문화 분야는 '그런 편'이 58.2%, '그렇지 않은 편'은 18.3%, 체육 분야는 '그런 편'이 37.8%, '그렇지 않은 편'은 29.4%, 관광 분야는 '그런 편'이 49.9%, '그렇지 않은 편'은 20.3%로 나타남
- 성별로는 여성은 '그런 편'이 58.8%, '그렇지 않은 편'은 16.3%, 남성은 '그런 편'이 37.6%, '그렇지 않은 편'은 29.7%였음
- 각 분야와 성별 교차분석 결과, '일과 육아를 병행할 경우 경력개발이나 승진상의 불이익이 있을 수 있다고 생각한다'에 대해 '그런 편'이 문화 분야 여성 66.6%와 남성 46.7%, 체육 분야 여성 48.2%와 남성 27.9%, 관광 분야 여성 58.5%와 남성 38.9%로 나타남



[그림 4-45] 나는 일과 육아를 병행할 경우 경력개발이나 승진상의 불이익이 있을 수 있다고 생각한다

〈표 4-39〉 나는 일과 육아를 병행할 경우 경력개발이나 승진상의 불이익이 있을 수 있다고 생각한다

(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	7.0	15.4	28.4	37.6	11.5	3.31	57.8
분야	문화 (613)	3.8	14.5	23.5	43.7	14.5	3.51	62.7
	체육 (521)	11.3	18.0	32.8	29.9	7.9	3.05	51.2
	관광 (513)	6.4	13.8	29.8	38.2	11.7	3.35	58.7
성별	여성 (900)	5.1	11.2	24.9	44.7	14.1	3.51	62.9
	남성 (747)	9.2	20.5	32.7	29.2	8.4	3.07	51.8

Ⅰ 개인의 부부 간 육아 책임에 대한 인식

- 종사자들에게 육아는 부부간의 역할이 동등해야 한다고 생각하는지를 묻는 질문에서 ‘그런 편’이 73.5%였으며, ‘그렇지 않은 편’은 5.1%으로 대답함
- 분야별로는 문화 분야는 ‘그런 편’이 78.0%, ‘그렇지 않은 편’은 5.7%, 체육 분야는 ‘그런 편’이 67.4%, ‘그렇지 않은 편’은 6.3%, 관광 분야는 ‘그런 편’이 74.5%, ‘그렇지 않은 편’은 3.1%였음
- 성별로는 여성은 ‘그런 편’이 81.1%, ‘그렇지 않은 편’은 2.9%, 남성은 ‘그런 편’이 64.4%, ‘그렇지 않은 편’은 7.8%로 나타남
- 각 분야와 성별 교차분석 결과, 육아는 부부간의 역할이 동등해야 한다고 생각한다’에 대해 ‘그런 편’이 문화 분야 여성 84.5%와 남성 68.9%, 체육 분야 여성 76.5%와 남성 58.6%, 관광 분야 여성 80.9%와 남성 66.1%로 여성과 남성 모두 과반으로 나타났으나 모든 분야에서 성별 인식의 차이가 있음이 나타남



〈그림 4-46〉 나는 육아는 부부간의 역할이 동등해야 한다고 생각한다

〈표 4-40〉 나는 육아는 부부간의 역할이 동등해야 한다고 생각한다

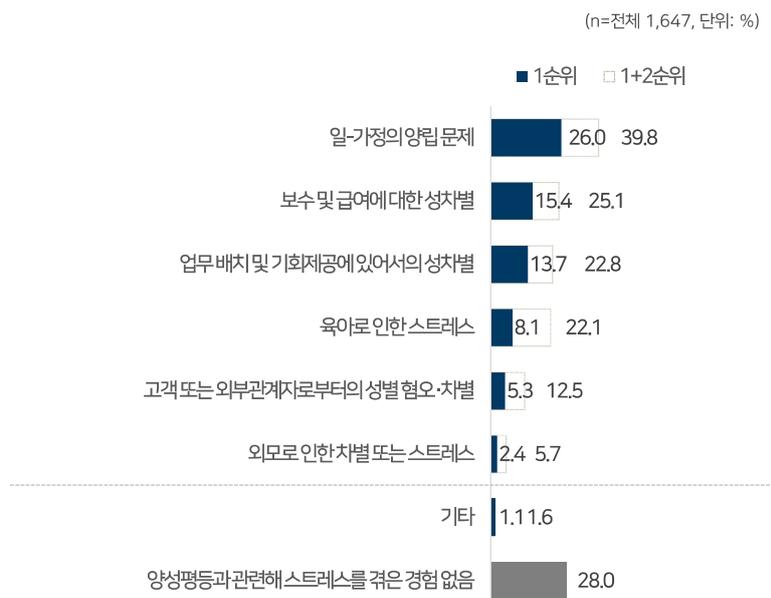
(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)	
전체	(1647)	1.6	3.5	21.4	36.5	37.0	4.04	76.0	
분야	문화	(613)	1.0	4.7	16.3	36.1	41.9	4.13	78.3
	체육	(521)	2.9	3.5	26.3	35.5	31.9	3.90	72.5
	관광	(513)	1.0	2.1	22.4	38.0	36.5	4.07	76.7
성별	여성	(900)	1.0	1.9	16.0	36.6	44.6	4.22	80.4
	남성	(747)	2.3	5.5	27.8	36.4	28.0	3.82	70.6

## ■ 양성평등 관련 정신건강

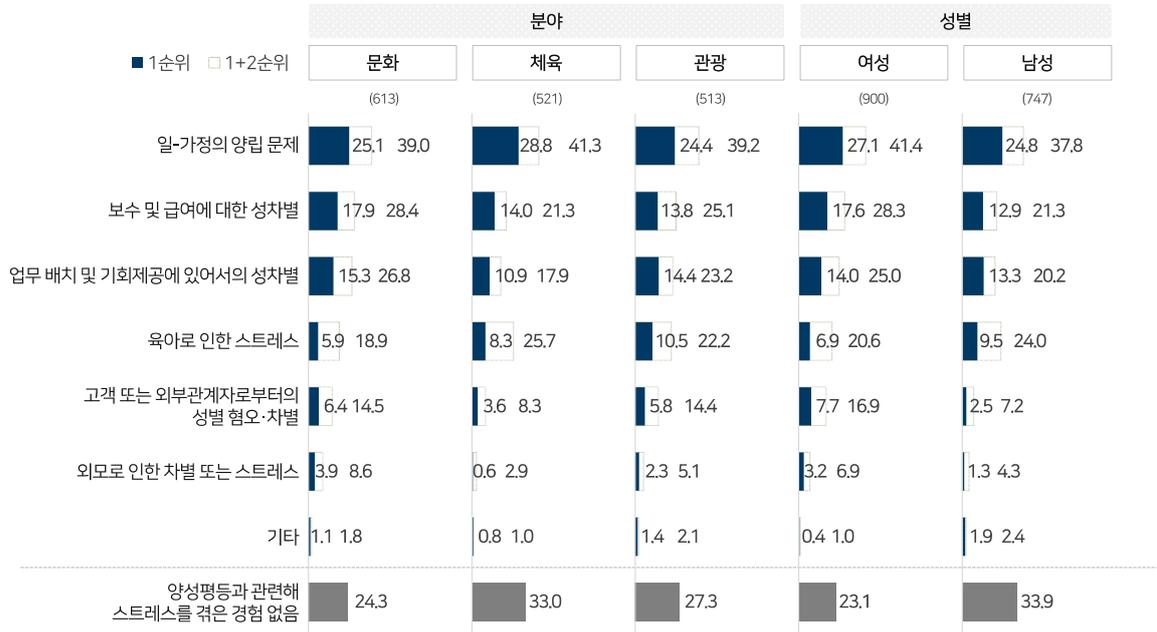
### Ⅰ 직업생활을 영위하는 데 있어 양성평등 관련 스트레스

- 문화체육관광 분야 종사자들이 양성평등과 관련해 받는 가장 큰 스트레스로 ‘일·가정 양립 문제’를 꼽은 경우가 39.8%로 가장 많았으며, ‘보수 및 급여에 대한 성차별(25.1%)’와 ‘업무 배치 및 기회제공에 있어서의 성차별(22.8%)’이 뒤를 이었음
- 문화 분야에서는 ‘일·가정 양립 문제’가 39.0%, ‘보수 및 급여에 대한 성차별’이 28.4%, 체육 분야에서는 ‘일·가정 양립 문제’가 41.3%, ‘육아로 인한 스트레스’가 25.7%, 관광 분야에서는 ‘일·가정 양립 문제’가 39.2%, ‘보수 및 급여에 대한 성차별’이 25.1%로 나타남
- 성별 교차분석에서는 여성은 ‘일·가정 양립 문제(41.4%)’와 ‘보수 및 급여에 대한 성차별(28.3%)’, 남성은 ‘일·가정 양립 문제(37.8%)’와 ‘육아로 인한 스트레스(24.0%)’가 높았음
- 각 분야와 성별 교차분석 결과 ‘양성평등과 관련해 스트레스를 겪은 경험 없음’에 대해 여성보다 남성이 높게 나타남



[그림 4-47] 직업생활을 영위하는 데 있어 양성평등 관련 스트레스

(n=전체 1,647, 단위: %)



[그림 4-48] 직업생활을 영위하는 데 있어 양성평등 관련 스트레스 - 분야별, 성별

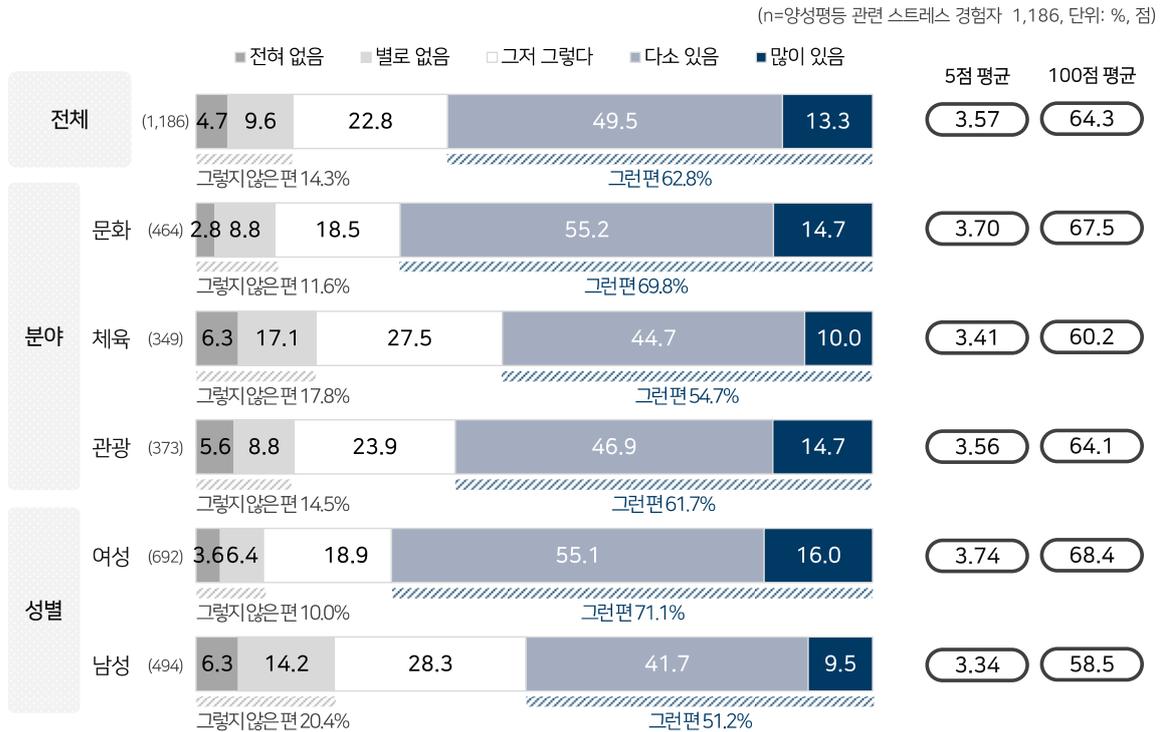
<표 4-41> 직업생활을 영위하는 데 있어 양성평등 관련 스트레스(1+2순위)

(단위: %)

구분	사례수	일-가정의 양립 문제	보수 및 급여에 대한 성차별	업무 배치 및 기회제공에 있어서의 성차별	육아로 인한 스트레스	고객 또는 외부관계자로부터의 성별 혐오·차별	외모로 인한 차별 또는 스트레스	기타	양성평등과 관련해 스트레스를 겪은 경험 없음
전체	(1647)	39.8	25.1	22.8	22.1	12.5	5.7	1.6	28.0
분야	문화 (613)	39.0	28.4	26.8	18.9	14.5	8.6	1.8	24.3
	체육 (521)	41.3	21.3	17.9	25.7	8.3	2.9	1.0	33.0
	관광 (513)	39.2	25.1	23.2	22.2	14.4	5.1	2.1	27.3
성별	여성 (900)	41.4	28.3	25.0	20.6	16.9	6.9	1.0	23.1
	남성 (747)	37.8	21.3	20.2	24.0	7.2	4.3	2.4	33.9

Ⅰ 양성평등 저해 요인 관련 스트레스 정도

- 종사자들이 양성평등 저해 요인과 관련해 스트레스를 받는 정도를 5점 척도로 조사한 결과 스트레스가 '있는 편'이라고 답한 경우는 62.8%였음(3.57점으로 보통 이상)
- 문화 분야 종사자의 스트레스 정도는 '있는 편'이 69.8%(3.70점), 체육 분야 종사자의 스트레스 정도는 '있는 편'이 54.7%(3.41점), 관광 분야 종사자의 스트레스 정도는 '있는 편'이 61.7%(3.56점)였음
- 성별로는 여성의 경우 '있는 편'이 71.1%(3.74점), 남성은 51.2%(3.34점)로 나타남



[그림 4-49] 양성평등 저해 요인 관련 스트레스 정도

<표 4-42> 양성평등 저해 요인 관련 스트레스 정도

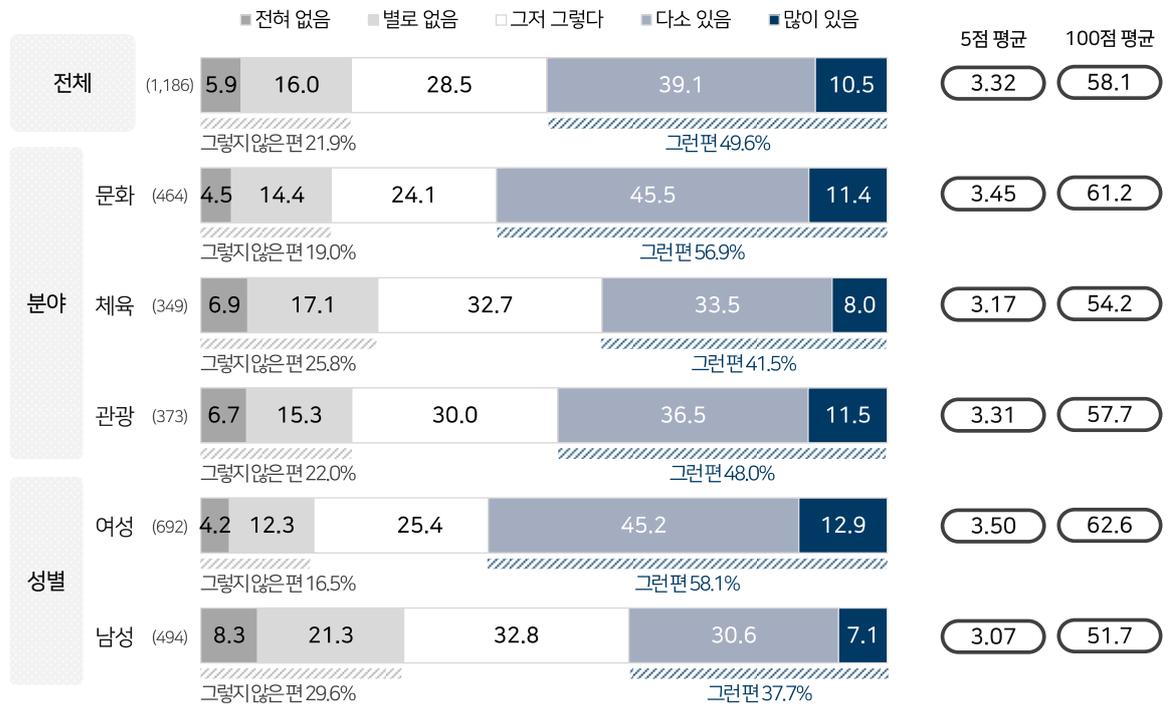
(단위: %, 점)

구분	사례수	전혀 없음	별로 없음	그저 그렇다	다소 있음	많이 있음	평균 : (5점)	평균 : (100점)	
전체	(1186)	4.7	9.6	22.8	49.5	13.3	3.57	64.3	
분야	문화	(464)	2.8	8.8	18.5	55.2	14.7	3.70	67.5
	체육	(349)	6.3	11.5	27.5	44.7	10.0	3.41	60.2
	관광	(373)	5.6	8.8	23.9	46.9	14.7	3.56	64.1
성별	여성	(692)	3.6	6.4	18.9	55.1	16.0	3.74	68.4
	남성	(494)	6.3	14.2	28.3	41.7	9.5	3.34	58.5

Ⅰ 양성평등 저해 요인 관련 우울 정도

- 종사자들이 양성평등 저해 요인으로 인한 우울감을 느끼는 정도를 조사한 결과 우울감이 '있는 편'이라고 답한 경우는 49.6%였음(3.32점으로 보통 이상)
- 문화 분야 종사자의 우울감 정도는 '있는 편'이 56.9%(3.45점), 체육 분야 종사자의 우울감 정도는 '있는 편'이 41.5%(3.17점), 관광 분야 종사자의 우울감 정도는 '있는 편'이 48.0%(3.31점)였음
- 여성의 경우 '있는 편'이 58.1%(3.50점), 남성은 37.7%(3.07점)로 나타남

(n=양성평등 관련 스트레스 경험자 1,186, 단위: %, 점)



[그림 4-50] 양성평등 저해 요인 관련 우울 정도

<표 4-43> 양성평등 저해 요인 관련 우울 정도

(단위: %, 점)

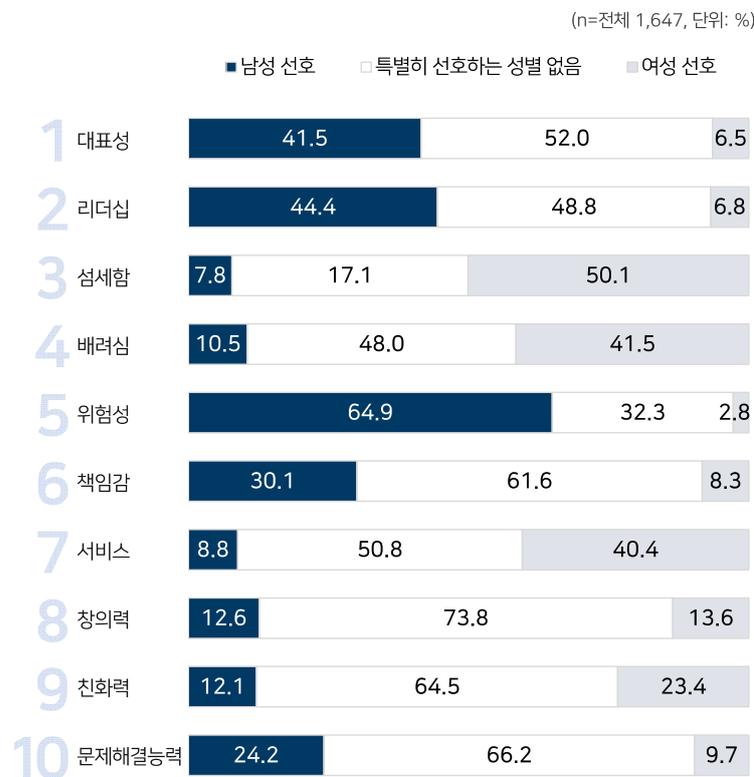
	사례수	전혀 없다	별로 없다	그저 그렇다	다소 있다	많이 있다	평균 : (5점)	평균 : (100점)	
전체	(1186)	5.9	16.0	28.5	39.1	10.5	3.32	58.1	
분야	문화	(464)	4.5	14.4	24.1	45.5	11.4	3.45	61.2
	체육	(349)	6.9	18.9	32.7	33.5	8.0	3.17	54.2
	관광	(373)	6.7	15.3	30.0	36.5	11.5	3.31	57.7
성별	여성	(692)	4.2	12.3	25.4	45.2	12.9	3.50	62.6
	남성	(494)	8.3	21.3	32.8	30.6	7.1	3.07	51.7

## 5. 성인지 감수성 : 조직의 성평등 인식수준

### ■ 업무(역량)별 선호 성별

다음으로 문화체육관광 분야의 종사자들이 업무상황에서 요구되는 역량별로 선호하는 성별이 있는지 질문하였음

- 조사결과 남성 선호가 높은 업무로는 '위험성(64.9%)', '리더십(44.4%)', '대표성(41.5%)', 여성 선호가 높은 업무로는 '섬세함(50.1%)', '배려심(41.5%)', '서비스(40.4%)' 등이 꼽혔음
- 세부적으로는 다음과 같음

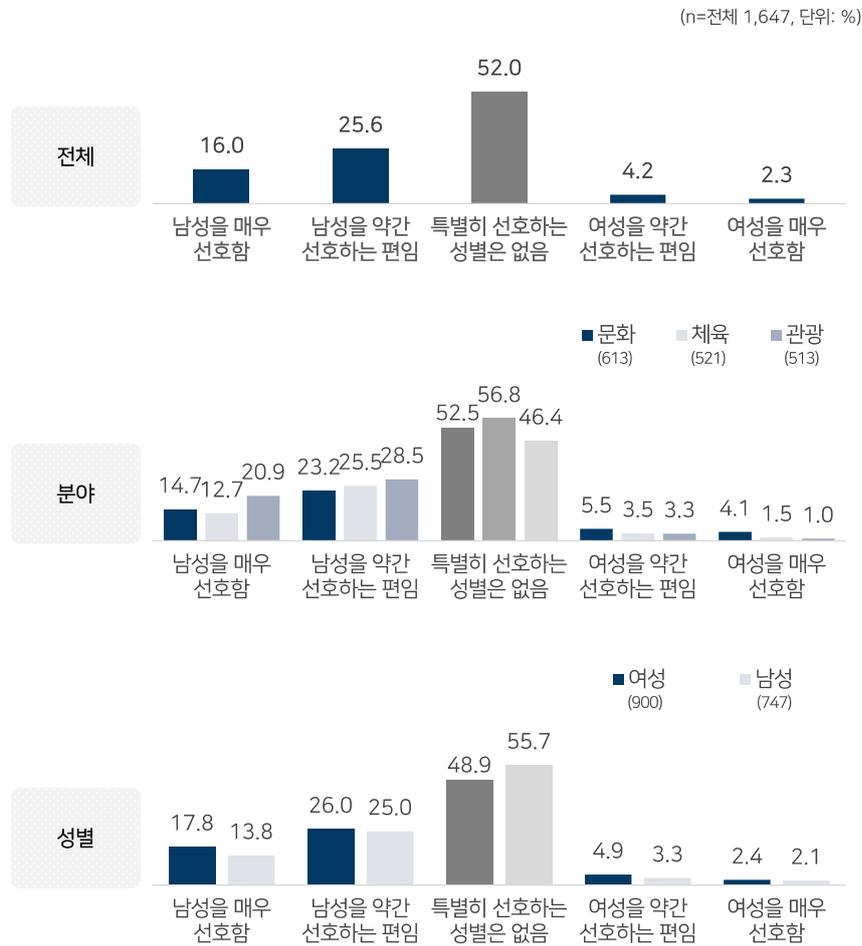


[그림 4-51] 업무(역량)별 선호하는 성별

#### 1 대표성

- 문화체육관광 분야의 종사자들이 대표성(조직을 대표)을 요하는 업무에서 '남성 선호'라고 응답한 비율이 41.5%, '여성 선호'는 6.5%였으며, '선호하는 성별이 없음'은 52.0%로 나타나 남성이 매우 높은 비율을 차지하고 있었음
- 분야별로는 문화 분야에서는 '남성 선호'가 37.8%, '여성 선호'는 9.6%, '선호 성별 없음'은 52.5%, 체육 분야에서는 '남성 선호'가 38.2%, '여성 선호'는 5.0%, '선호 성별 없음'은 56.8%, 관광 분야에서는 '남성 선호'가 49.3%, '여성 선호'는 4.3%, '선호 성별 없음'은 46.4%였음. 세 분야 중에서는 관광 분야가 가장 대표성에 있어 남성을 선호하는 것으로 나타남

- 성별로는 여성은 '남성 선호'가 43.8%, '여성 선호'는 7.3%, '선호 성별 없음'은 48.9%였으며, 남성은 '남성 선호'가 38.8%, '여성 선호'는 5.5%, '선호 성별 없음'은 55.7%로 나타나, 오히려 여성들이 대표성에 있어 남성을 선호하는 경향이 상대적으로 높았음



[그림 4-52] 업무(역량)별 선호하는 성별 1) 대표성

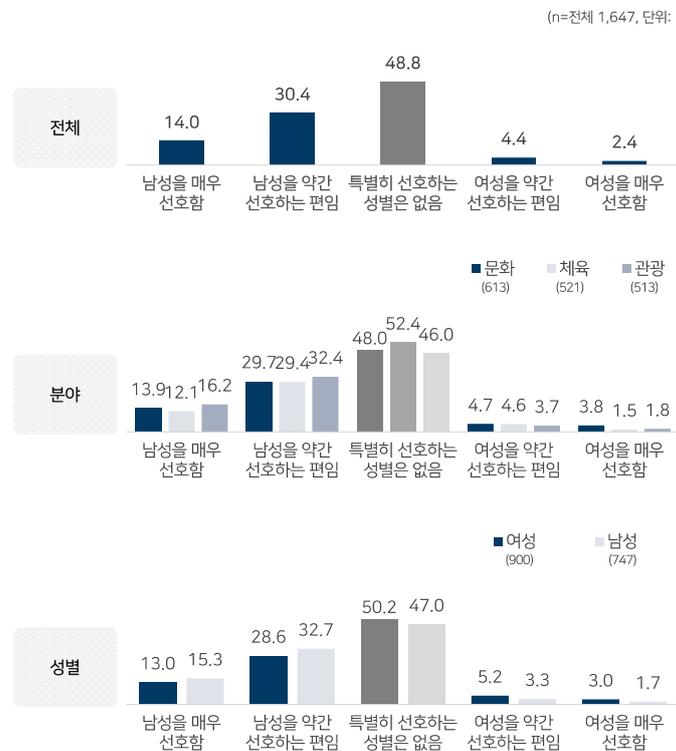
<표 4-44> 업무(역량)별 선호하는 성별 1) 대표성

(단위: %)

		사례수	남성을 매우 선호함	남성을 약간 선호하는 편임	특별히 선호하는 성별은 없음	여성을 약간 선호하는 편임	여성을 매우 선호함
전체		(1647)	16.0	25.6	52.0	4.2	2.3
분야	문화	(613)	14.7	23.2	52.5	5.5	4.1
	체육	(521)	12.7	25.5	56.8	3.5	1.5
	관광	(513)	20.9	28.5	46.4	3.3	1.0
성별	여성	(900)	17.8	26.0	48.9	4.9	2.4
	남성	(747)	13.8	25.0	55.7	3.3	2.1

리더십

- 종사자들은 리더십(핵심 업무를 이끌고 지휘)을 요하는 업무는 '남성 선호'라고 응답한 비율이 44.4%, '여성 선호'는 6.8%였으며, '선호하는 성별이 없음'은 48.8%로 나타남
- 분야별로는 문화 분야에서는 '남성 선호'가 43.6%, '여성 선호'는 8.5%, '선호 성별 없음'은 48.0%, 체육 분야에서는 '남성 선호'가 41.5%, '여성 선호'는 6.1%, '선호 성별 없음'은 52.4%, 관광 분야에서는 '남성 선호'가 48.5%, '여성 선호'는 5.5%, '선호 성별 없음'은 46.0%였음. 대체적으로 세 분야 모두 남성을 선호하는 경향을 보임
- 성별은 여성은 '남성 선호'가 41.6%, '여성 선호'는 8.2%, '선호 성별 없음'은 50.2%였으며, 남성은 '남성 선호'가 47.9%, '여성 선호'는 5.1%, '선호 성별 없음'은 47.0%로 남성이 더 리더십 부분에서 남성을 선호하고 있었음



[그림 4-53] 업무(역량)별 선호하는 성별 2) 리더십

<표 4-45> 업무(역량)별 선호하는 성별 2) 리더십

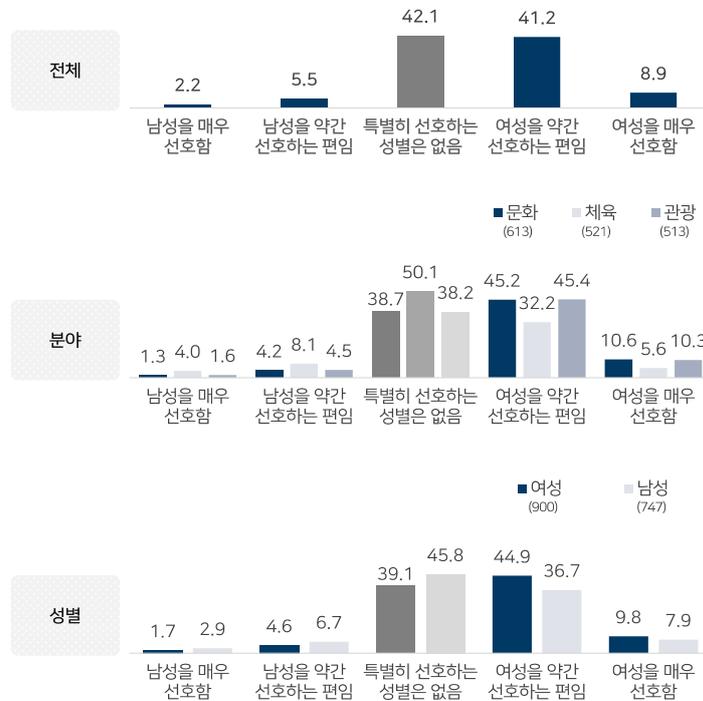
(단위: %)

	사례수	남성을 매우 선호함	남성을 약간 선호하는 편임	특별히 선호하는 성별은 없음	여성을 약간 선호하는 편임	여성을 매우 선호함
전체	(1647)	14.0	30.4	48.8	4.4	2.4
분야	문화 (613)	13.9	29.7	48.0	4.7	3.8
	체육 (521)	12.1	29.4	52.4	4.6	1.5
	관광 (513)	16.2	32.4	46.0	3.7	1.8
성별	여성 (900)	13.0	28.6	50.2	5.2	3.0
	남성 (747)	15.3	32.7	47.0	3.3	1.7

■ 섬세함

- 섬세함(섬세하게 업무를 계획하고 실행)을 요하는 업무는 업계 종사자들은 ‘남성 선호’ 응답이 7.8%, ‘여성 선호’는 50.1%였으며, ‘선호하는 성별이 없음’은 42.1%로 대체적으로 여성을 더 선호하는 것으로 나타남
- 분야별로는 문화 분야에서는 ‘남성 선호’가 5.5%, ‘여성 선호’는 55.8%, ‘선호 성별 없음’은 38.7%, 체육 분야에서는 ‘남성 선호’가 12.1%, ‘여성 선호’는 37.8%, ‘선호 성별 없음’은 50.1%, 관광 분야에서는 ‘남성 선호’가 6.0%, ‘여성 선호’는 55.8%, ‘선호 성별 없음’은 38.2%였음
- 성별로는 여성은 ‘남성 선호’가 6.2%, ‘여성 선호’는 54.7%, ‘선호 성별 없음’은 39.1%였으며, 남성은 ‘남성 선호’가 9.6%, ‘여성 선호’는 44.6%, ‘선호 성별 없음’은 45.8%였음

(n=전체 1,647, 단위: %)



[그림 4-54] 업무(역량)별 선호하는 성별 3) 섬세함

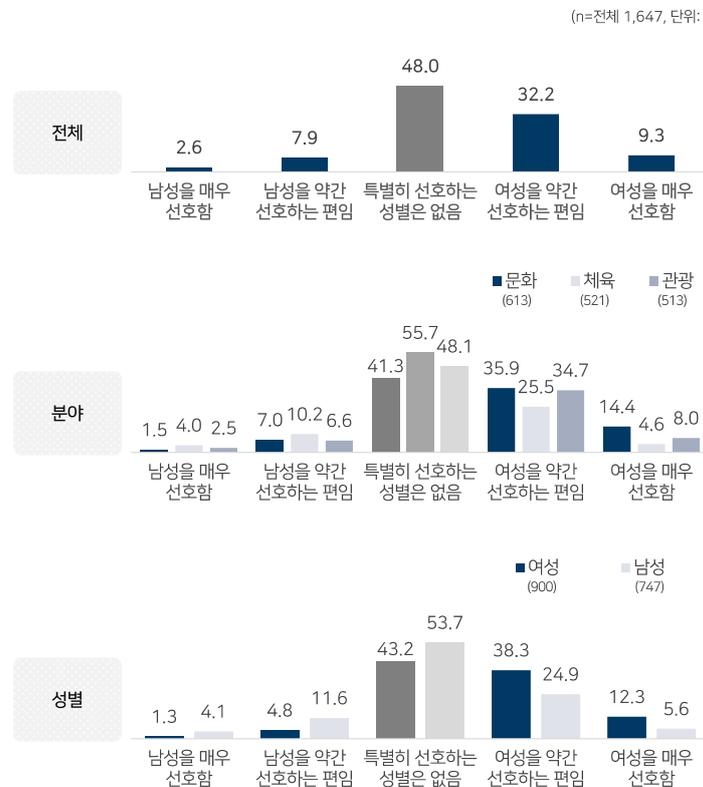
<표 4-46> 업무(역량)별 선호하는 성별 3) 섬세함

(단위: %)

	사례수	남성을 매우 선호함	남성을 약간 선호하는 편임	특별히 선호하는 성별은 없음	여성을 약간 선호하는 편임	여성을 매우 선호함
전체	(1647)	2.2	5.5	42.1	41.2	8.9
분야	문화 (613)	1.3	4.2	38.7	45.2	10.6
	체육 (521)	4.0	8.1	50.1	32.2	5.6
	관광 (513)	1.6	4.5	38.2	45.4	10.3
성별	여성 (900)	1.7	4.6	39.1	44.9	9.8
	남성 (747)	2.9	6.7	45.8	36.7	7.9

배려심

- 배려심(주변을 배려심있게 잘 챙기고 이끌어줌)을 요하는 업무에서 종사자들은 '남성 선호' 응답이 10.5%, '여성 선호'는 41.5%였으며, '선호하는 성별이 없음'은 48.0%로 나타나 대체적으로 여성이 더 적합하다고 느끼고 있었음
- 분야별로는 문화 분야에서는 '남성 선호'가 8.5%, '여성 선호'는 50.2%, '선호 성별 없음'은 41.3%, 체육 분야에서는 '남성 선호'가 14.2%, '여성 선호'는 30.1%, '선호 성별 없음'은 55.7%, 관광 분야에서는 '남성 선호'가 9.2%, '여성 선호'는 42.7%, '선호 성별 없음'은 48.1%였음
- 성별로는 여성은 '남성 선호'가 6.1%, '여성 선호'는 50.7%, '선호 성별 없음'은 43.2%였으며, 남성은 '남성 선호'가 15.8%, '여성 선호'는 30.5%, '선호 성별 없음'은 53.7%였음



[그림 4-55] 업무(역량)별 선호하는 성별 4) 배려심

<표 4-47> 업무(역량)별 선호하는 성별 4) 배려심

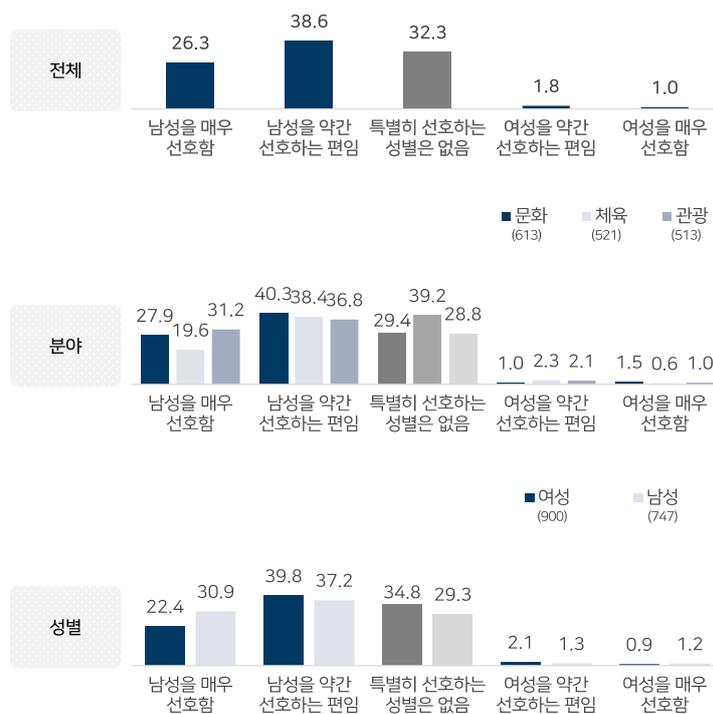
(단위: %)

	사례수	남성을 매우 선호함	남성을 약간 선호하는 편임	특별히 선호하는 성별은 없음	여성을 약간 선호하는 편임	여성을 매우 선호함
전체	(1647)	2.6	7.9	48.0	32.2	9.3
분야	문화 (613)	1.5	7.0	41.3	35.9	14.4
	체육 (521)	4.0	10.2	55.7	25.5	4.6
	관광 (513)	2.5	6.6	48.1	34.7	8.0
성별	여성 (900)	1.3	4.8	43.2	38.3	12.3
	남성 (747)	4.1	11.6	53.7	24.9	5.6

Ⅰ 위험성

- 위험성(물리적 힘을 사용, 비상근무, 당직 등 수행)을 요하는 업무에 있어서 종사자들이 선호하는 성별은 '남성 선호' 응답이 64.9%, '여성 선호'는 2.8%였으며, '선호하는 성별이 없음'은 32.3%로 나타나 남성이 매우 높은 비율로 적합하다고 여기는 경향이 있었음
- 문화 분야에서는 '남성 선호'가 68.2%, '여성 선호'는 2.4%, '선호 성별 없음'은 29.4%, 체육 분야에서는 '남성 선호'가 58.0%, '여성 선호'는 2.9%, '선호 성별 없음'은 39.2%, 관광 분야에서는 '남성 선호'가 68.0%, '여성 선호'는 3.1%, '선호 성별 없음'은 28.8%였음. 세 분야 모두에서 남성은 높은 비율을 보였는데 특히 문화 분야에서 높은 비율을 보임
- 성별로는 여성은 '남성 선호'가 62.2%, '여성 선호'는 3.0%, '선호 성별 없음'은 34.8%였으며, 남성은 '남성 선호'가 68.1%, '여성 선호'는 2.5%, '선호 성별 없음'은 29.3%였음

(n=전체 1,647, 단위: %)



[그림 4-56] 업무(역량)별 선호하는 성별 5) 위험성

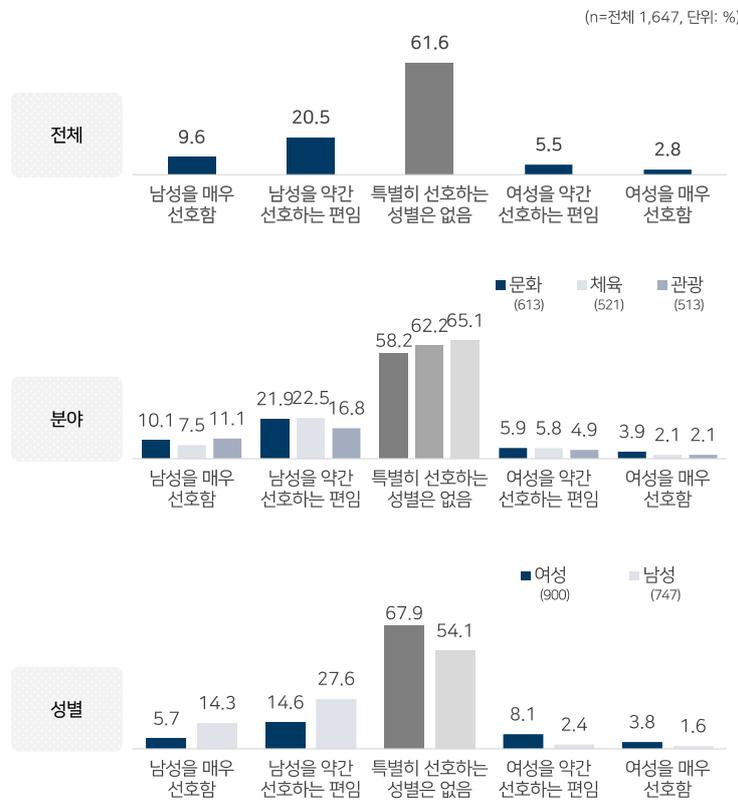
<표 4-48> 업무(역량)별 선호하는 성별 5) 위험성

(단위: %)

	사례수	남성을 매우 선호함	남성을 약간 선호하는 편임	특별히 선호하는 성별은 없음	여성을 약간 선호하는 편임	여성을 매우 선호함
전체	(1647)	26.3	38.6	32.3	1.8	1.0
분야	문화 (613)	27.9	40.3	29.4	1.0	1.5
	체육 (521)	19.6	38.4	39.2	2.3	0.6
	관광 (513)	31.2	36.8	28.8	2.1	1.0
성별	여성 (900)	22.4	39.8	34.8	2.1	0.9
	남성 (747)	30.9	37.2	29.3	1.3	1.2

■ 책임감

- 책임감(책임감 있게 상황을 해결함)을 요하는 업무에서 선호하는 성별을 조사한 결과 ‘남성 선호’ 응답이 30.1%, ‘여성 선호’는 8.3%였으며, ‘선호하는 성별이 없음’은 61.6%로 나타나 특정성별에 치우치지 않는 모습을 보여줌
- 분야별로는 문화 분야에서는 ‘남성 선호’가 32.0%, ‘여성 선호’는 9.8%, ‘선호 성별 없음’은 58.2%, 체육 분야에서는 ‘남성 선호’가 29.9%, ‘여성 선호’는 7.9%, ‘선호 성별 없음’은 62.2%, 관광 분야에서는 ‘남성 선호’가 27.9%, ‘여성 선호’는 7.0%, ‘선호 성별 없음’은 65.1%였음
- 성별로는 여성은 ‘남성 선호’가 20.2%, ‘여성 선호’는 11.9%, ‘선호 성별 없음’은 67.9%였으며, 남성은 ‘남성 선호’가 41.9%, ‘여성 선호’는 4.0%, ‘선호 성별 없음’은 54.1%였음



[그림 4-57] 업무(역량)별 선호하는 성별 6) 책임감

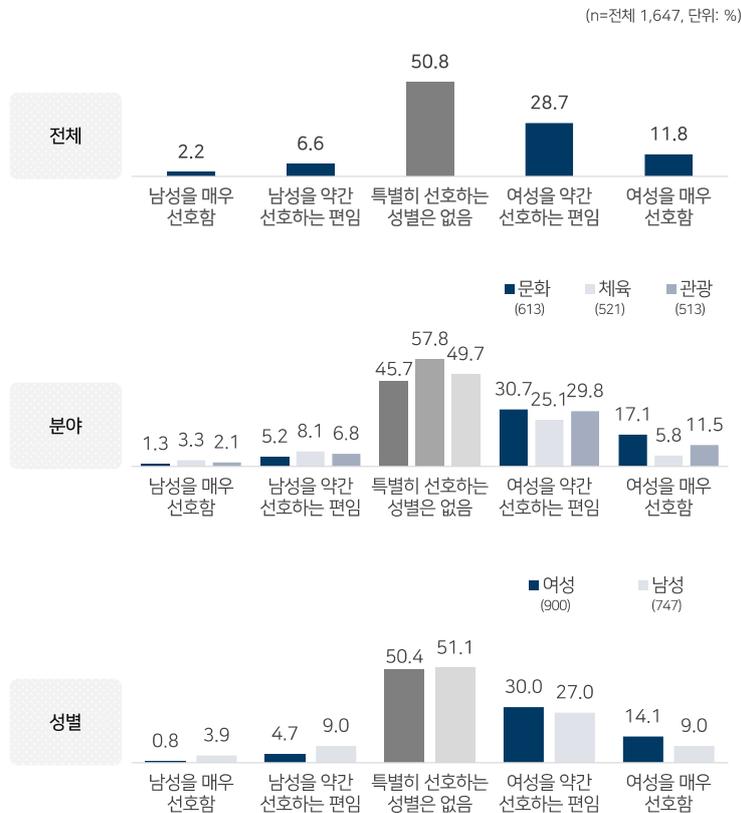
<표 4-49> 업무(역량)별 선호하는 성별 6) 책임감

(단위: %)

	사례수	남성을 매우 선호함	남성을 약간 선호하는 편임	특별히 선호하는 성별은 없음	여성을 약간 선호하는 편임	여성을 매우 선호함
전체	(1647)	9.6	20.5	61.6	5.5	2.8
분야	문화 (613)	10.1	21.9	58.2	5.9	3.9
	체육 (521)	7.5	22.5	62.2	5.8	2.1
	관광 (513)	11.1	16.8	65.1	4.9	2.1
성별	여성 (900)	5.7	14.6	67.9	8.1	3.8
	남성 (747)	14.3	27.6	54.1	2.4	1.6

서비스

- 서비스(외부 고객을 상대하는 업무 등)를 요하는 업무에서 종사자들이 선호하는 성별은 '남성 선호' 응답이 8.8%, '여성 선호'는 40.4%였으며, '선호하는 성별이 없음'은 50.8%로 나타나 여성의 비율이 높은 경향이 있었음
- 분야별로는 문화 분야에서는 '남성 선호'가 6.5%, '여성 선호'는 47.8%, '선호 성별 없음'은 45.7%, 체육 분야에서는 '남성 선호'가 11.3%, '여성 선호'는 30.9%, '선호 성별 없음'은 57.8%, 관광 분야에서는 '남성 선호'가 9.0%, '여성 선호'는 41.3%, '선호 성별 없음'은 49.7%였음
- 성별로는 여성은 '남성 선호'가 5.4%, '여성 선호'는 44.1%, '선호 성별 없음'은 50.4%였으며, 남성은 '남성 선호'가 12.9%, '여성 선호'는 36.0%, '선호 성별 없음'은 51.1%였음



[그림 4-58] 업무(역량)별 선호하는 성별 7) 서비스

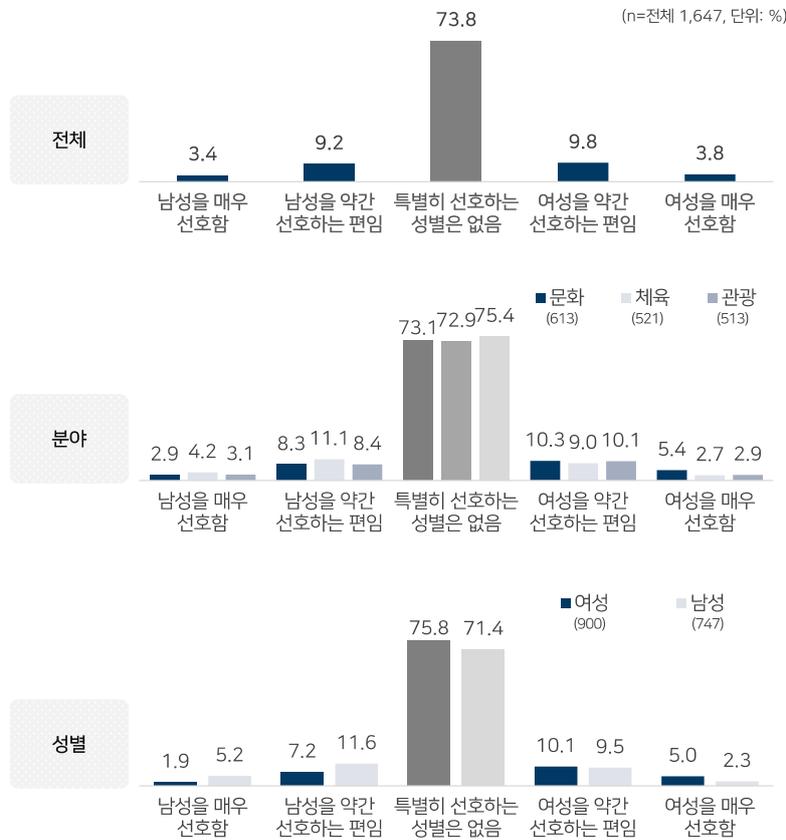
<표 4-50> 업무(역량)별 선호하는 성별 7) 서비스

(단위: %)

	사례수	남성을 매우 선호함	남성을 약간 선호하는 편임	특히 선호하는 성별은 없음	여성을 약간 선호하는 편임	여성을 매우 선호함
전체	(1647)	2.2	6.6	50.8	28.7	11.8
분야	문화 (613)	1.3	5.2	45.7	30.7	17.1
	체육 (521)	3.3	8.1	57.8	25.1	5.8
	관광 (513)	2.1	6.8	49.7	29.8	11.5
성별	여성 (900)	0.8	4.7	50.4	30.0	14.1
	남성 (747)	3.9	9.0	51.1	27.0	9.0

Ⅰ 창의력

- 창의력(창의적인 기획, 전략 수립 등)을 요하는 업무에 있어서의 적합한 성별 차이는 '남성 선호' 응답이 12.6%, '여성 선호'는 13.6%였으며, '선호하는 성별이 없음'은 73.8%로 나타나, 특정성별을 선호하는 경향이 가장 덜 한 것으로 나타남
- 문화 분야에서는 '남성 선호'가 11.3%, '여성 선호'는 15.7%, '선호 성별 없음'은 73.1%, 체육 분야에서는 '남성 선호'가 15.4%, '여성 선호'는 11.7%, '선호 성별 없음'은 72.9%, 관광 분야에서는 '남성 선호'가 11.5%, '여성 선호'는 13.1%, '선호 성별 없음'은 75.4%였음
- 여성은 '남성 선호'가 9.1%, '여성 선호'는 15.1%, '선호 성별 없음'은 75.8%였으며, 남성은 '남성 선호'가 16.9%, '여성 선호'는 11.8%, '선호 성별 없음'은 71.4%였음



[그림 4-59] 업무(역량)별 선호하는 성별 8) 창의력

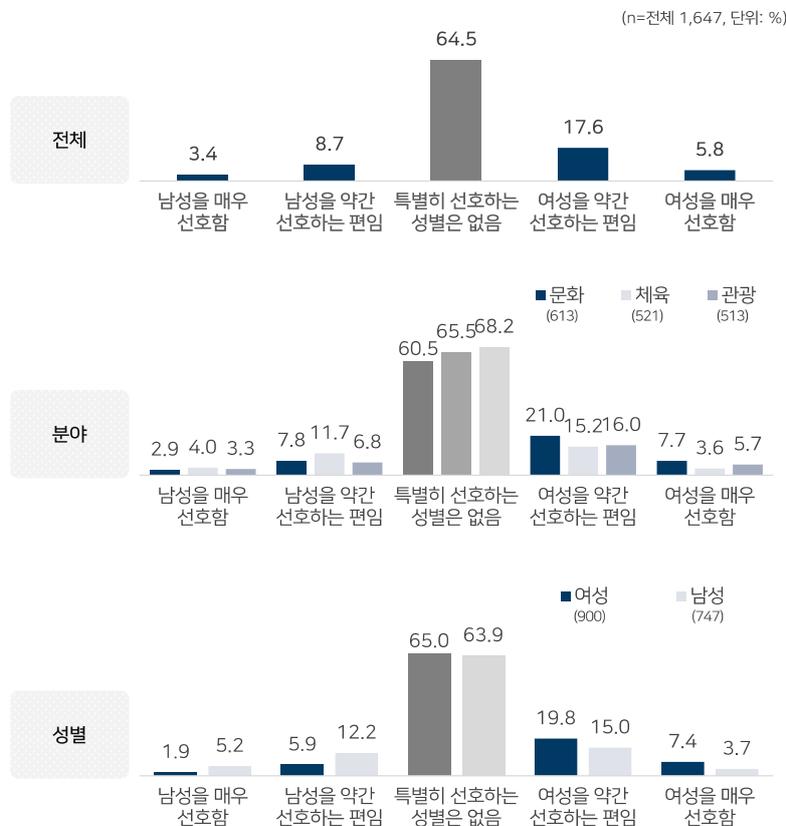
<표 4-51> 업무(역량)별 선호하는 성별 8) 창의력

(단위: %)

	사례수	남성을 매우 선호함	남성을 약간 선호하는 편임	특히 선호하는 성별은 없음	여성을 약간 선호하는 편임	여성을 매우 선호함
전체	(1647)	3.4	9.2	73.8	9.8	3.8
분야	문화 (613)	2.9	8.3	73.1	10.3	5.4
	체육 (521)	4.2	11.1	72.9	9.0	2.7
	관광 (513)	3.1	8.4	75.4	10.1	2.9
성별	여성 (900)	1.9	7.2	75.8	10.1	5.0
	남성 (747)	5.2	11.6	71.4	9.5	2.3

■ 친화력

- 친화력(주변 사람들과 잘 어울림)을 요하는 업무에서 적합한 성별을 묻는 질문에서는 ‘남성 선호’ 응답이 12.1%, ‘여성 선호’는 23.4%였으며, ‘선호하는 성별이 없음’은 64.5%로 나타남
- 분야별로는 문화 분야에서는 ‘남성 선호’가 10.8%, ‘여성 선호’는 28.7%, ‘선호 성별 없음’은 60.5%, 체육 분야에서는 ‘남성 선호’가 15.7%, ‘여성 선호’는 18.8%, ‘선호 성별 없음’은 65.5%, 관광 분야에서는 ‘남성 선호’가 10.1%, ‘여성 선호’는 21.6%, ‘선호 성별 없음’은 68.2%였음
- 성별로는 여성은 ‘남성 선호’가 7.8%, ‘여성 선호’는 27.2%, ‘선호 성별 없음’은 65.0%였으며, 남성은 ‘남성 선호’가 17.4%, ‘여성 선호’는 18.7%, ‘선호 성별 없음’은 63.9%였음



[그림 4-60] 업무(역량)별 선호하는 성별 9) 친화력

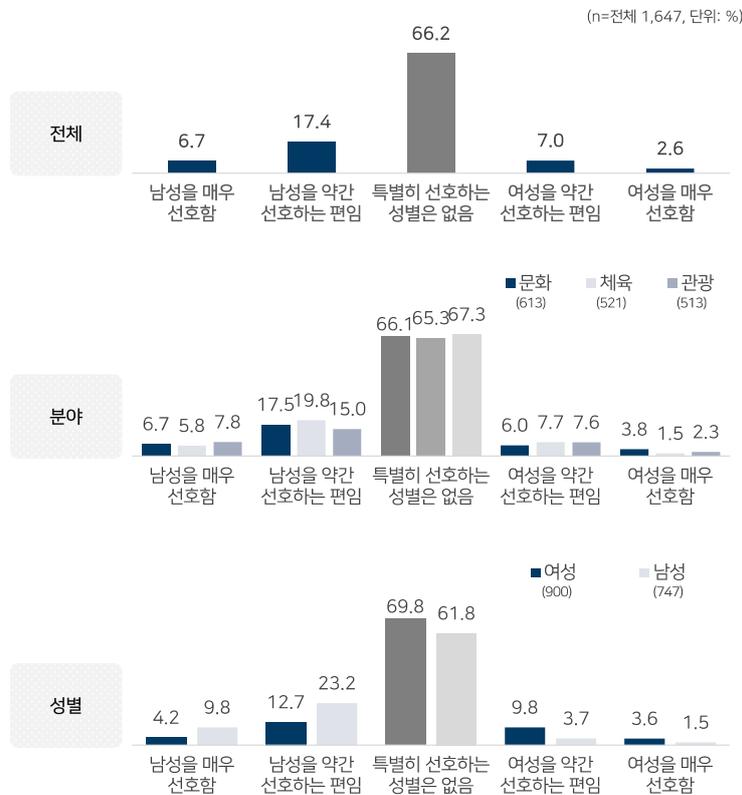
<표 4-52> 업무(역량)별 선호하는 성별 9) 친화력

(단위: %)

	사례수	남성을 매우 선호함	남성을 약간 선호하는 편임	특히 선호하는 성별은 없음	여성을 약간 선호하는 편임	여성을 매우 선호함
전체	(1647)	3.4	8.7	64.5	17.6	5.8
분야	문화 (613)	2.9	7.8	60.5	21.0	7.7
	체육 (521)	4.0	11.7	65.5	15.2	3.6
	관광 (513)	3.3	6.8	68.2	16.0	5.7
성별	여성 (900)	1.9	5.9	65.0	19.8	7.4
	남성 (747)	5.2	12.2	63.9	15.0	3.7

■ 문제해결능력

- 마지막으로 문제해결능력(업무에서 발생하는 문제를 적절히 해결)을 요하는 업무에서 종사자들이 선호하는 성별은 '남성 선호' 응답이 24.2%, '여성 선호'는 9.7%였으며, '선호하는 성별이 없음'은 66.2%로 나타나 특정성별에 치우치지 않는 모습을 보였지만 대체로 남성이 다소 높았음
- 문화 분야에서는 '남성 선호'가 24.1%, '여성 선호'는 9.8%, '선호 성별 없음'은 66.1%, 체육 분야에서는 '남성 선호'가 25.5%, '여성 선호'는 9.2%, '선호 성별 없음'은 65.3%, 관광 분야에서는 '남성 선호'가 22.8%, '여성 선호'는 9.9%, '선호 성별 없음'은 67.3%로 분야간 큰 차이를 보이지 않음
- 성별로는 여성은 '남성 선호'가 16.9%, '여성 선호'는 13.3%, '선호 성별 없음'은 69.8%였으며, 남성은 '남성 선호'가 32.9%, '여성 선호'는 5.2%, '선호 성별 없음'은 61.8%였음



[그림 4-61] 업무(역량)별 선호하는 성별 10) 문제해결능력

<표 4-53> 업무(역량)별 선호하는 성별 10) 문제해결능력

(단위: %)

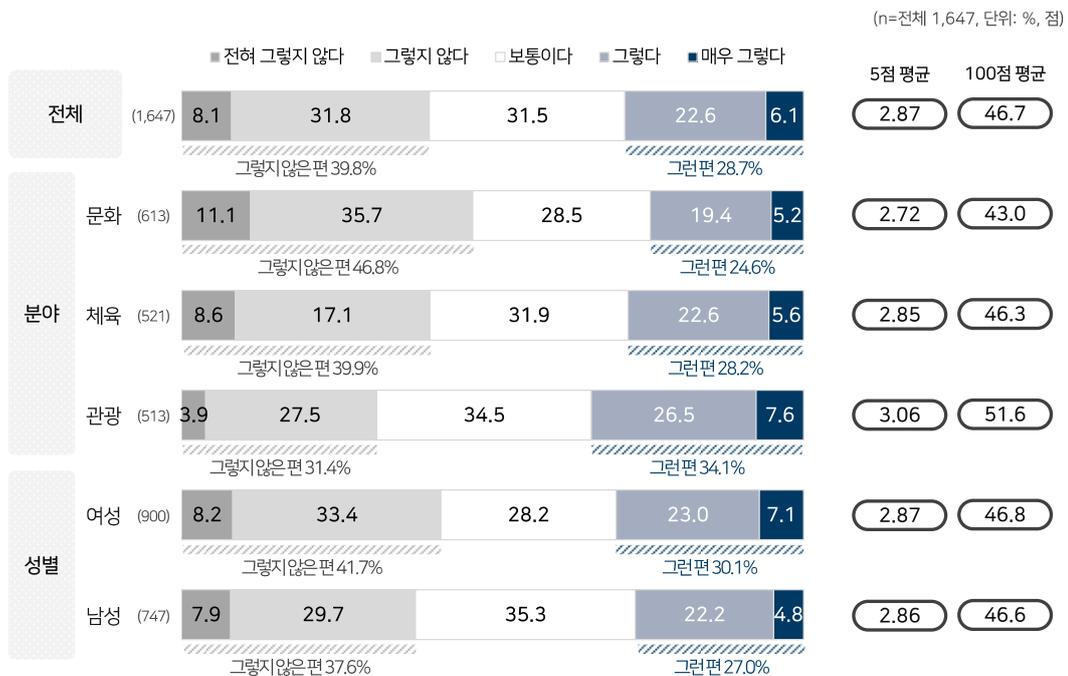
	사례수	남성을 매우 선호함	남성을 약간 선호하는 편임	특별히 선호하는 성별은 없음	여성을 약간 선호하는 편임	여성을 매우 선호함
전체	(1647)	6.7	17.4	66.2	7.0	2.6
분야	문화 (613)	6.7	17.5	66.1	6.0	3.8
	체육 (521)	5.8	19.8	65.3	7.7	1.5
	관광 (513)	7.8	15.0	67.3	7.6	2.3
성별	여성 (900)	4.2	12.7	69.8	9.8	3.6
	남성 (747)	9.8	23.2	61.8	3.7	1.5

■ 양성평등에 영향을 미치는 업계 문화

▣ 다음으로 양성평등 환경에 영향을 미치는 업계의 문화에 대하여 조사하였음

▣ 수직관계 의사구조 정도

- 먼저 종사하는 업계가 선배나 스승, 상사가 지시하는 것은 무조건 따라야 하는지 여부를 조사한 결과 '그렇지 않은 편'이 39.8%, '그런 편'은 28.7%로 아직은 보통의 수준에 있는 것으로 나타남
- 분야별로는 문화 분야는 '그렇지 않은 편'이 46.8%, '그런 편'은 24.6%, 체육 분야는 '그렇지 않은 편'이 39.9%, '그런 편'은 28.2%, 관광 분야는 '그렇지 않은 편'이 31.4%, '그런 편'은 34.1%으로 관광 분야가 상대적으로 수직적인 문화가 존재하는 것으로 보임
- 성별로는 여성은 '그렇지 않은 편'이 41.7%, '그런 편'은 30.1%, 남성은 '그렇지 않은 편'이 37.6%, '그런 편'은 27.0%으로 여성들이 더 수직적인 문화라고 느끼는 경향이 높았음



[그림 4-62] 내가 종사하는 분야에서는 선배나 스승, 상사가 지시하는 것은 무조건 따라야 한다

<표 4-54> 내가 종사하는 분야에서는 선배나 스승, 상사가 지시하는 것은 무조건 따라야 한다

(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	8.1	31.8	31.5	22.6	6.1	2.87	46.7
분야	문화 (613)	11.1	35.7	28.5	19.4	5.2	2.72	43.0
	체육 (521)	8.6	31.3	31.9	22.6	5.6	2.85	46.3
	관광 (513)	3.9	27.5	34.5	26.5	7.6	3.06	51.6
성별	여성 (900)	8.2	33.4	28.2	23.0	7.1	2.87	46.8
	남성 (747)	7.9	29.7	35.3	22.2	4.8	2.86	46.6

■ 자유로운 반대의견 표현 가능 여부

- 종사자들에게 후배, 부하가 자유롭게 반대의견을 표현할 수 있는 분위기인지 여부를 묻는 질문에서 '그런 편'이 47.1%, '그렇지 않은 편'은 17.1%으로 대체적으로 자유롭게 의견을 주장한다고 답함
- 분야별로는 문화 분야는 '그런 편'이 45.2%, '그렇지 않은 편'은 19.6%, 체육 분야는 '그런 편'이 51.4%, '그렇지 않은 편'은 14.2%, 관광 분야는 '그런 편'이 45.0%, '그렇지 않은 편'은 17.2%으로 체육 분야가 가장 자유롭게 의견을 표현할 수 있었음
- 성별로는 여성은 '그런 편'이 46.3%, '그렇지 않은 편'은 19.2%, 남성은 '그런 편'이 48.1%, '그렇지 않은 편'은 14.6%로 남성이 여성보다 다소 높게 자유롭게 의견을 표현함



[그림 4-63] 내가 종사하는 분야는 후배, 부하가 자유롭게 반대의견을 표현할 수 있는 분위기이다

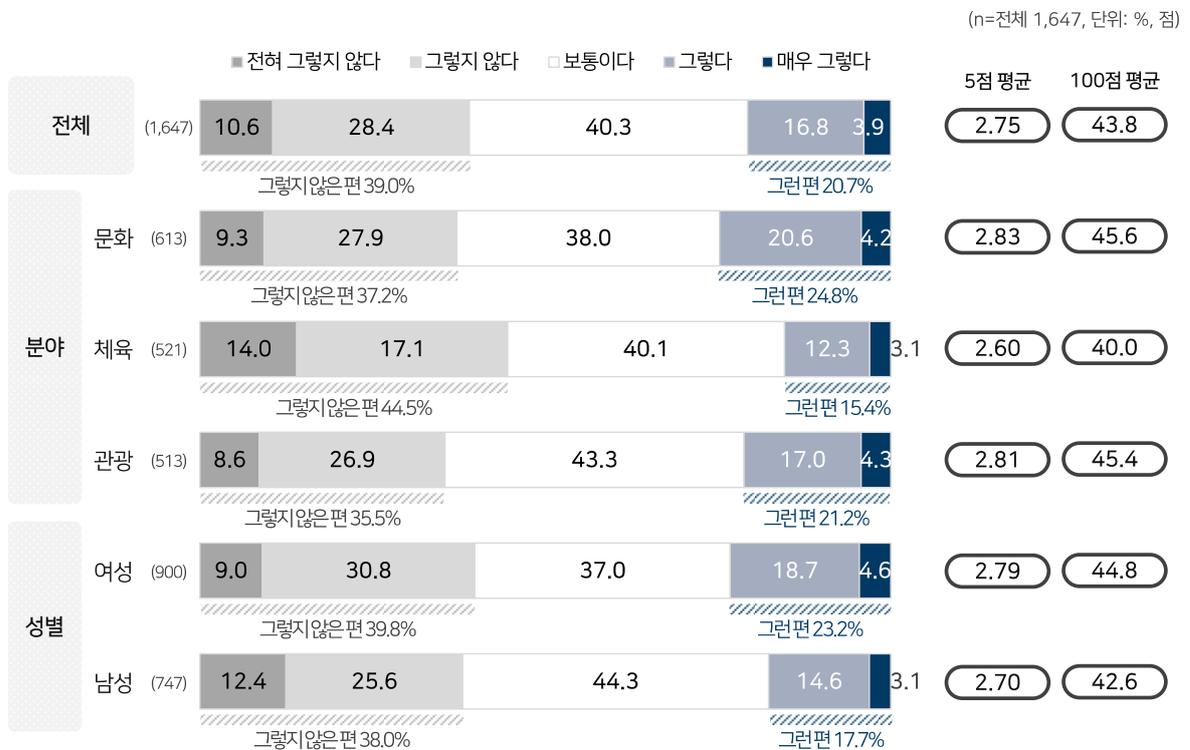
<표 4-55> 내가 종사하는 분야는 후배, 부하가 자유롭게 반대의견을 표현할 수 있는 분위기이다

(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	3.3	13.8	35.8	40.4	6.7	3.33	58.3
분야	문화 (613)	3.8	15.8	35.2	40.6	4.6	3.26	56.6
	체육 (521)	3.1	11.1	34.4	42.8	8.6	3.43	60.7
	관광 (513)	2.9	14.2	37.8	37.8	7.2	3.32	58.0
성별	여성 (900)	3.9	15.3	34.4	40.4	5.9	3.29	57.3
	남성 (747)	2.5	12.0	37.3	40.4	7.6	3.39	59.6

■ 직무배치/역할분담의 성역할 고정화

- 문화체육관광 분야 종사자들은 직무 배치 또는 역할 분담에서 전통적인 성역할 고정관념이 영향을 미친다고 생각하는 지 여부를 조사한 결과 '그렇지 않은 편'이 39.0%, '그런 편'은 20.7%으로 나타남
- 분야별로는 문화 분야는 '그렇지 않은 편'이 37.2%, '그런 편'은 24.8%, 체육 분야는 '그렇지 않은 편'이 44.5%, '그런 편'은 15.4%, 관광 분야는 '그렇지 않은 편'이 35.5%, '그런 편'은 21.2%로 나타나 관광 분야가 상대적으로 성역할 고정화가 높게 나타남
- 성별로는 여성은 '그렇지 않은 편'이 39.8%, '그런 편'은 23.2%, 남성은 '그렇지 않은 편'이 38.0%, '그런 편'은 17.7%였음



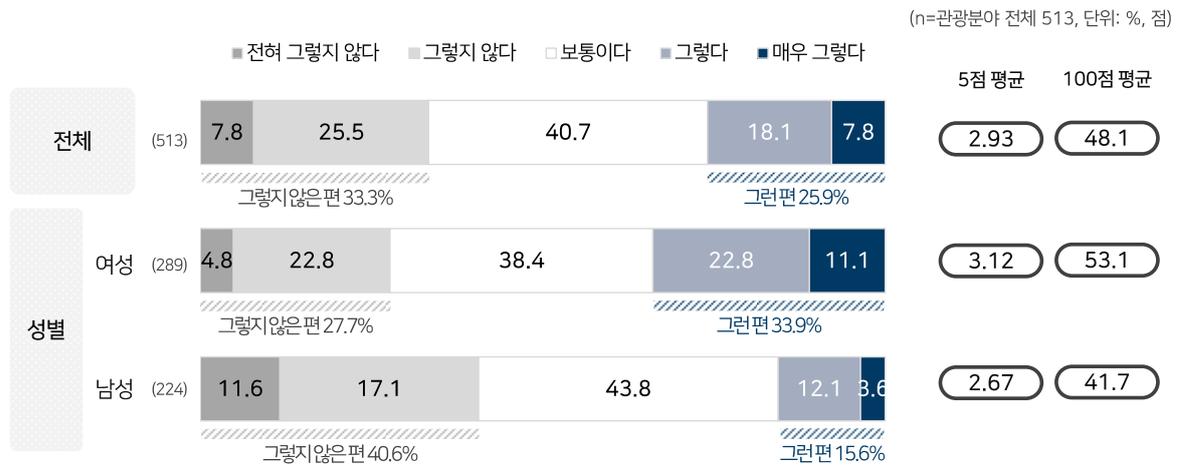
[그림 4-64] 내가 종사하는 분야는 직무 배치 또는 역할 분담에서 전통적인 성역할 고정관념이 영향을 미친다

<표 4-56> 내가 종사하는 분야는 직무 배치 또는 역할 분담에서 전통적인 성역할 고정관념이 영향을 미친다 (단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	10.6	28.4	40.3	16.8	3.9	2.75	43.8
분야	문화 (613)	9.3	27.9	38.0	20.6	4.2	2.83	45.6
	체육 (521)	14.0	30.5	40.1	12.3	3.1	2.60	40.0
	관광 (513)	8.6	26.9	43.3	17.0	4.3	2.81	45.4
성별	여성 (900)	9.0	30.8	37.0	18.7	4.6	2.79	44.8
	남성 (747)	12.4	25.6	44.3	14.6	3.1	2.70	42.6

Ⅱ [관광 분야] 사생활에 대한 존중 여부

- 관광 분야에 한정해 같은 업계에 종사자하는 이들이 사생활에 대한 이야기 및 관심이 많는지 여부에 대해 조사한 결과 '그렇지 않은 편'이 33.3%, '그런 편'은 25.9%로 나타나 보통 수준인 것으로 나타남
- 성별로 살펴보면 여성은 '그렇지 않은 편'이 27.7%, '그런 편'은 33.9%, 남성은 '그렇지 않은 편'이 40.6%, '그런 편'은 15.6%로 여성이 다소 높았음



[그림 4-65] [관광 분야] 내가 종사하는 분야는 사생활에 대한 이야기 및 관심이 많다

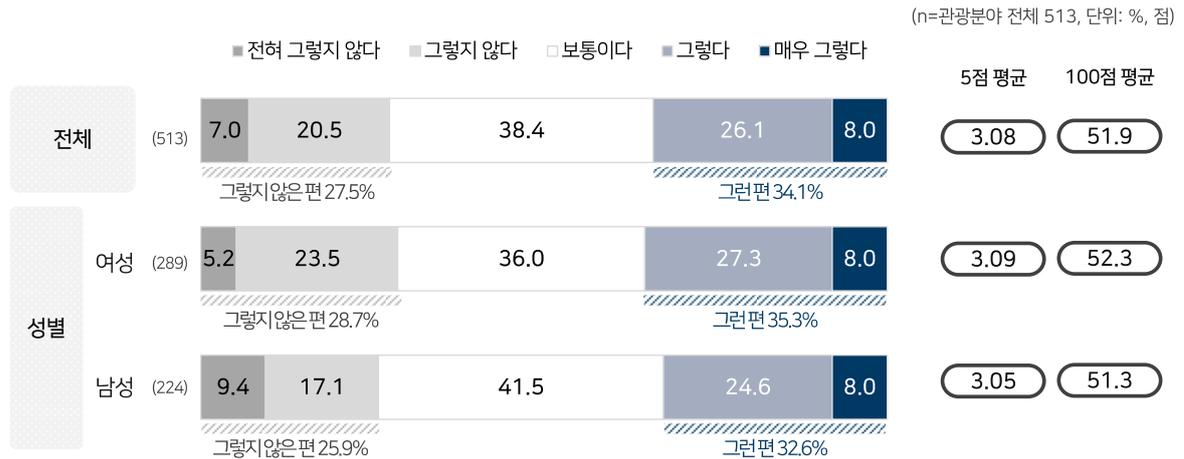
<표 4-57> [관광 분야] 내가 종사하는 분야는 사생활에 대한 이야기 및 관심이 많다

(단위: %, 점)

		사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체		(513)	7.8	25.5	40.7	18.1	7.8	2.93	48.1
분야	관광	(513)	7.8	25.5	40.7	18.1	7.8	2.93	48.1
성별	여성	(289)	4.8	22.8	38.4	22.8	11.1	3.12	53.1
	남성	(224)	11.6	29.0	43.8	12.1	3.6	2.67	41.7

Ⅱ [관광 분야] 외모 및 복장이 채용 및 평가에 미치는 영향

- 관광 분야 종사자들에게 외모 및 복장이 채용 및 평가에 영향을 미치는 지 여부를 질문한 결과 ‘그런 편’이 34.1%, ‘그렇지 않은 편’은 27.5%로 나타났음
- 성별로는 여성은 ‘그런 편’이 35.3%, ‘그렇지 않은 편’은 28.7%, 남성은 ‘그런 편’이 32.6%, ‘그렇지 않은 편’은 25.9%였음



[그림 4-66] [관광 분야] 내가 종사하는 분야는 외모 및 복장이 채용 및 평가에 영향을 미친다

<표 4-58> [관광 분야] 내가 종사하는 분야는 외모 및 복장이 채용 및 평가에 영향을 미친다

(단위: %, 점)

		사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체		(513)	7.0	20.5	38.4	26.1	8.0	3.08	51.9
분야	관광	(513)	7.0	20.5	38.4	26.1	8.0	3.08	51.9
성별	여성	(289)	5.2	23.5	36.0	27.3	8.0	3.09	52.3
	남성	(224)	9.4	16.5	41.5	24.6	8.0	3.05	51.3

■ 업계의 성 관련 인식

Ⅰ 다음으로 문화체육관광 분야 종사자들의 성과 관련한 인식 수준을 조사하였음

Ⅱ 업무상 모임(식사·술자리 등)에서의 성적 행동/발언 용인 정도

- 종사자들에게 업무상 모임(식사·술자리 등)에서 성적 행동/발언은 어느 정도 용인하는 분위기인지 여부를 묻는 질문에 대해 '그렇지 않은 편'이 58.9%로 과반이 넘었으며, '그런 편'은 12.4%을 차지함
- 분야별로는 문화 분야는 '그렇지 않은 편'이 52.5%, '그런 편'은 17.1%, 체육 분야는 '그렇지 않은 편'이 68.5%, '그런 편'은 7.9%, 관광 분야는 '그렇지 않은 편'이 56.7%, '그런 편'은 11.5%로 체육 분야가 가장 경계하는 모습을 보임
- 성별로는 여성은 '그렇지 않은 편'이 59.9%, '그런 편'은 14.2%, 남성은 '그렇지 않은 편'이 57.7%, '그런 편'은 10.3%였음



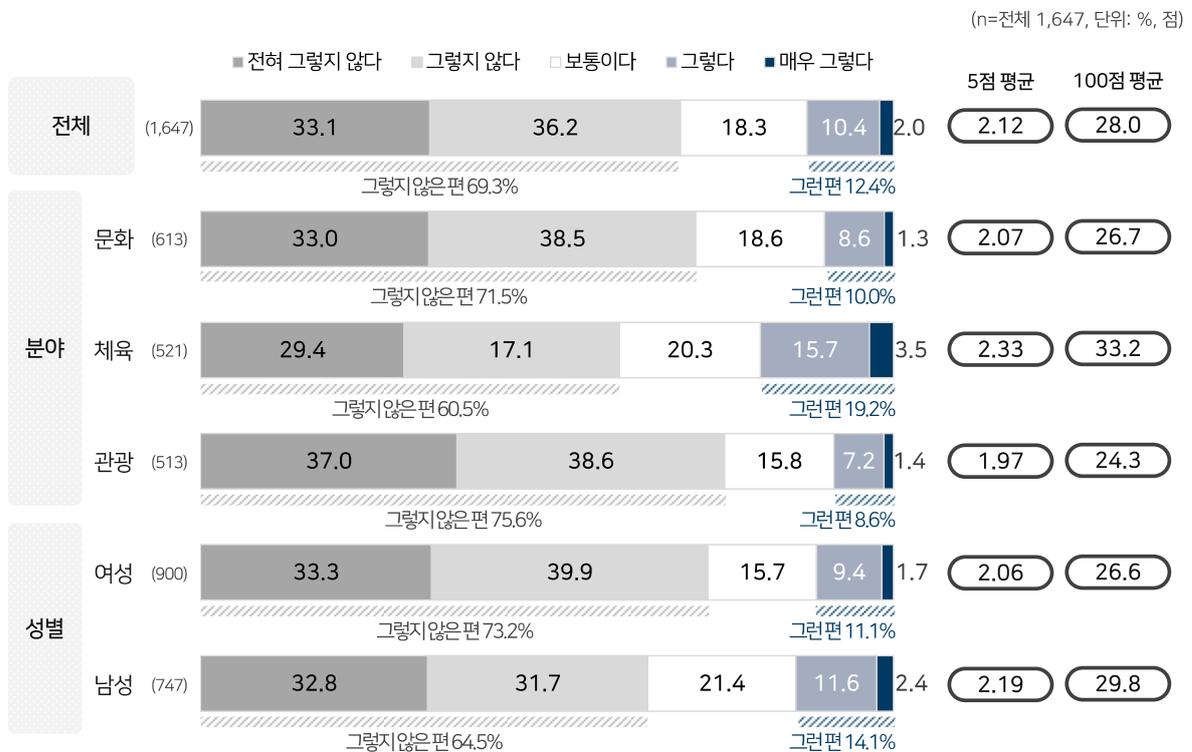
[그림 4-67] 우리 분야는 업무상 모임(식사·술자리 등)에서 성적 행동/발언은 어느 정도 용인하는 분위기이다

<표 4-59> 우리 분야는 업무상 모임(식사·술자리 등)에서 성적 행동/발언은 어느 정도 용인하는 분위기이다 (단위: %, 점)

구분	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	26.7	32.2	28.7	11.2	1.2	2.28	32.0
분야	문화 (613)	18.9	33.6	30.3	15.5	1.6	2.47	36.8
	체육 (521)	37.6	30.9	23.6	7.3	0.6	2.02	25.6
	관광 (513)	24.8	32.0	31.8	10.1	1.4	2.31	32.8
	성별	여성 (900)	24.6	35.3	25.9	12.8	1.4	2.31
	남성 (747)	29.2	28.5	32.0	9.4	0.9	2.24	31.1

Ⅰ 업무수행에 있어서의 신체접촉의 허용 여부

- 종사자들이 업무수행에 있어 어느 정도 신체접촉은 불가피하다고 생각하는지 묻는 질문에서 종사자들은 ‘그렇지 않은 편’이 69.3%로 과반 이상이었으며, ‘그런 편’은 12.4%으로 나타남
- 그러나 분야별로 다소 차이가 있는데, 문화 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 71.5%, ‘그런 편’은 10.0%, 체육 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 60.5%, ‘그런 편’은 19.2%, 관광 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 75.6%, ‘그런 편’은 8.6%였음. 체육 분야가 상대적으로 신체접촉이 불가피하다는 입장을 보임
- 성별로는 여성은 ‘그렇지 않은 편’이 73.2%, ‘그런 편’은 11.1%, 남성은 ‘그렇지 않은 편’이 64.5%, ‘그런 편’은 14.1%로 여성이 신체접촉을 꺼리는 경향을 보임



[그림 4-68] 우리 분야에서는 업무수행에 있어 어느 정도 신체접촉은 불가피하다

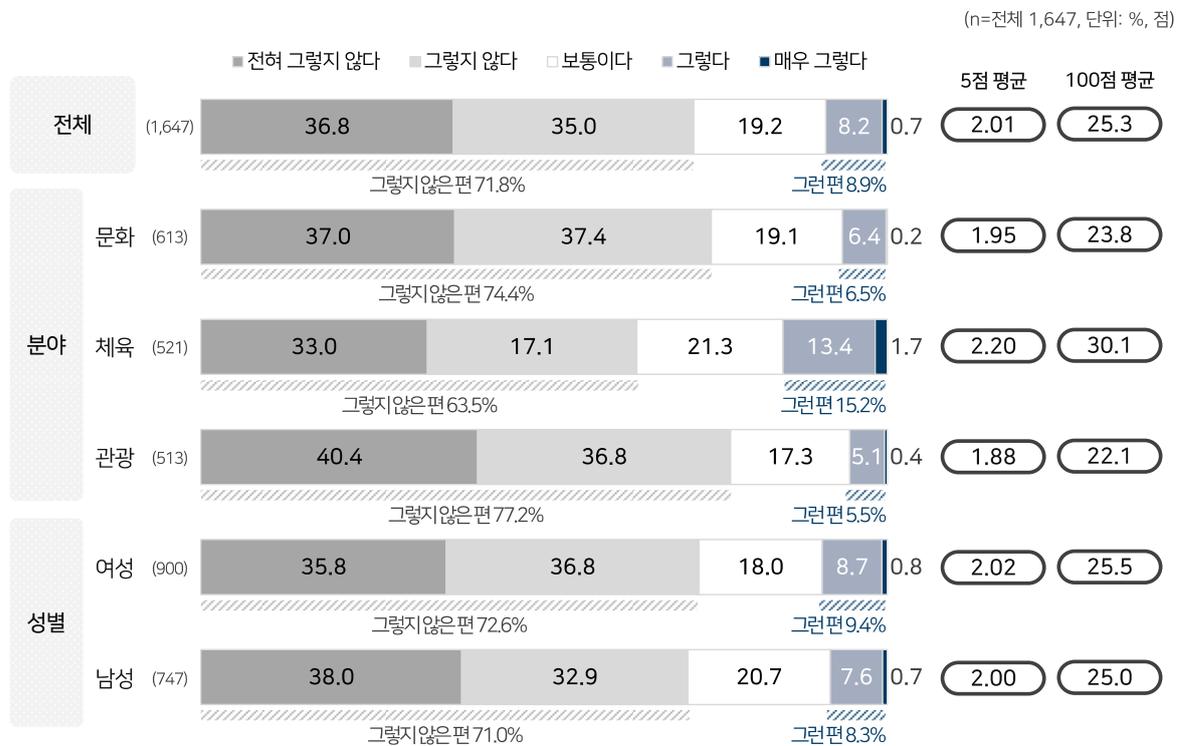
<표 4-60> 우리 분야에서는 업무수행에 있어 어느 정도 신체접촉은 불가피하다

(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	33.1	36.2	18.3	10.4	2.0	2.12	28.0
분야	문화 (613)	33.0	38.5	18.6	8.6	1.3	2.07	26.7
	체육 (521)	29.4	31.1	20.3	15.7	3.5	2.33	33.2
	관광 (513)	37.0	38.6	15.8	7.2	1.4	1.97	24.3
성별	여성 (900)	33.3	39.9	15.7	9.4	1.7	2.06	26.6
	남성 (747)	32.8	31.7	21.4	11.6	2.4	2.19	29.8

■ 친근감 표현으로서의 신체접촉의 허용 여부

- 종사자들에게 어느 정도의 신체접촉(업무수행과 관계없는)은 친근감의 표현이라고 생각하는지 여부에 대해 물은 결과, '그렇지 않은 편'이 71.8%로 과반이었으며, '그런 편'은 8.9%였음
- 이 질문에서도 분야간 다소 차이를 보였는데, 문화 분야는 '그렇지 않은 편'이 74.4%, '그런 편'은 6.5%, 체육 분야는 '그렇지 않은 편'이 63.5%, '그런 편'은 15.2%, 관광 분야는 '그렇지 않은 편'이 77.2%, '그런 편'은 5.5%였로 체육 분야가 다소 허용한다고 생각하고 있었음
- 성별로는 여성은 '그렇지 않은 편'이 72.6%, '그런 편'은 9.4%, 남성은 '그렇지 않은 편'이 71.0%, '그런 편'은 8.3%였음



[그림 4-69] 우리 분야에서는 어느 정도의 신체접촉(업무수행과 관계없는)은 친근감의 표현이다

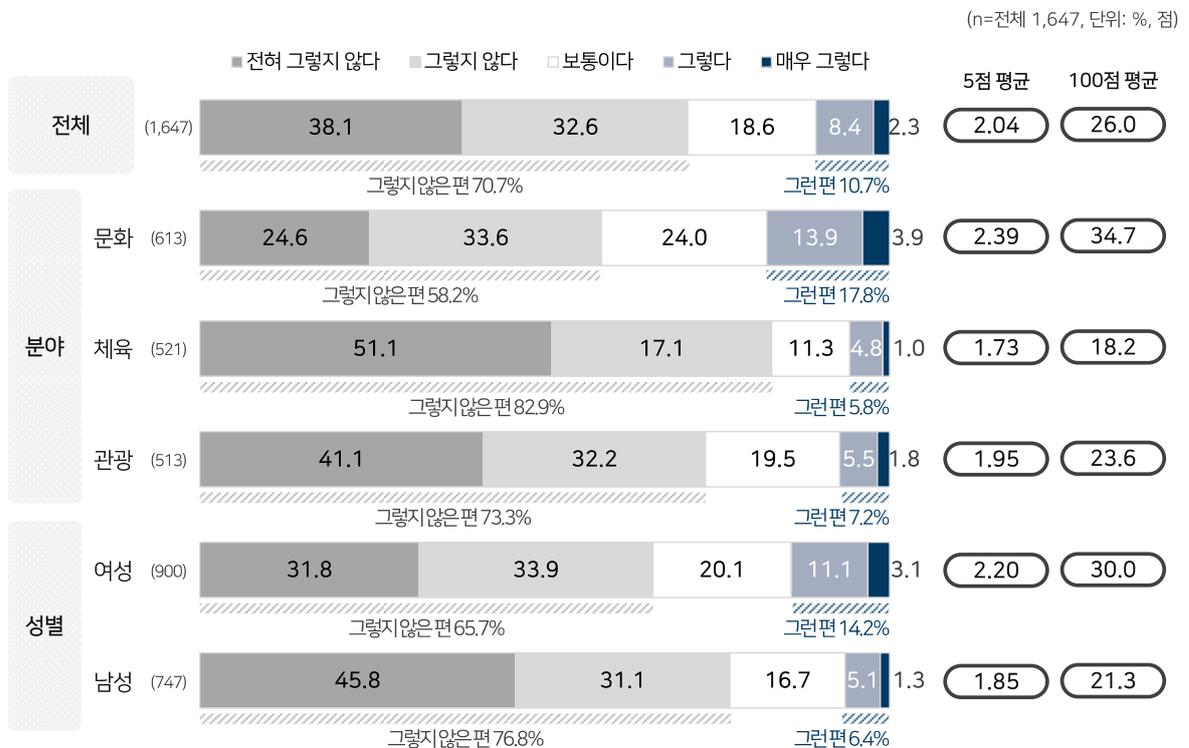
<표 4-61> 우리 분야에서는 어느 정도의 신체접촉(업무수행과 관계없는)은 친근감의 표현이다

(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	36.8	35.0	19.2	8.2	0.7	2.01	25.3
분야	문화 (613)	37.0	37.4	19.1	6.4	0.2	1.95	23.8
	체육 (521)	33.0	30.5	21.3	13.4	1.7	2.20	30.1
	관광 (513)	40.4	36.8	17.3	5.1	0.4	1.88	22.1
성별	여성 (900)	35.8	36.8	18.0	8.7	0.8	2.02	25.5
	남성 (747)	38.0	32.9	20.7	7.6	0.7	2.00	25.0

Ⅰ 성희롱·성폭력 의심 사건을 묵인하는 경향

- 종사자들에게 자신의 분야가 성희롱·성폭력이 의심되는 사건을 발견하더라도 묵인하는 경향이 있는지 여부를 질문한 결과 ‘그렇지 않은 편’이 70.7%로 과반이었으며, ‘그런 편’은 10.7%로 나타남
- 그러나 분야별로 다소 차이가 있는데 문화 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 58.2%, ‘그런 편’은 17.8%, 체육 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 82.9%, ‘그런 편’은 5.8%, 관광 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 73.3%, ‘그런 편’은 7.2%로 문화 분야에서 묵인하려는 경향이 상대적으로 높게 나타남
- 성별로는 여성은 ‘그렇지 않은 편’이 65.7%, ‘그런 편’은 14.2%, 남성은 ‘그렇지 않은 편’이 76.8%, ‘그런 편’은 6.4%로 나타남



[그림 4-70] 우리 분야에서는 성희롱·성폭력이 의심되는 사건을 발견하더라도 묵인하는 경향이 있다

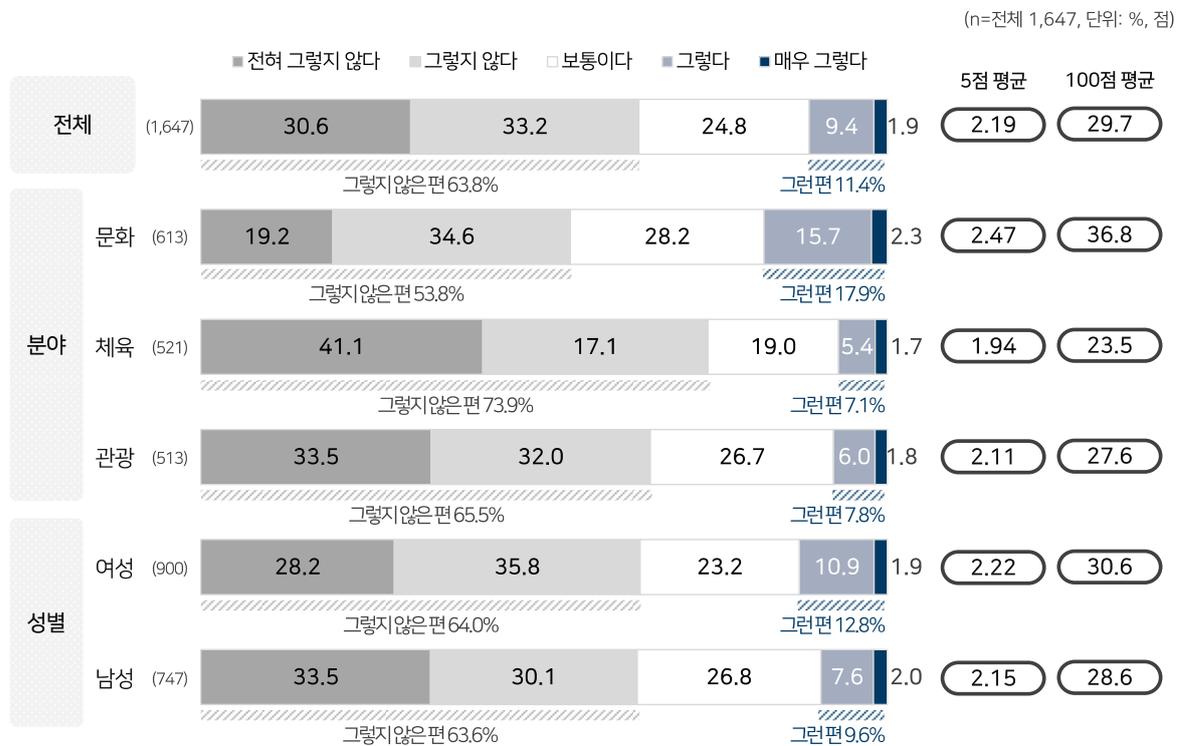
<표 4-62> 우리 분야에서는 성희롱·성폭력이 의심되는 사건을 발견하더라도 묵인하는 경향이 있다

(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	38.1	32.6	18.6	8.4	2.3	2.04	26.0
분야	문화 (613)	24.6	33.6	24.0	13.9	3.9	2.39	34.7
	체육 (521)	51.1	31.9	11.3	4.8	1.0	1.73	18.2
	관광 (513)	41.1	32.2	19.5	5.5	1.8	1.95	23.6
성별	여성 (900)	31.8	33.9	20.1	11.1	3.1	2.20	30.0
	남성 (747)	45.8	31.1	16.7	5.1	1.3	1.85	21.3

Ⅰ 성희롱·성폭력 사건의 행위자(가해자로 의심되는 사람)를 무고라고 생각하는지 여부

- 종사자들에게 성희롱·성폭력 사건의 행위자(가해자로 의심되는 사람)가 무고일 수 있다고 생각하는지 여부를 조사한 결과 ‘그렇지 않은 편’이 63.8%로 과반이었으며, ‘그런 편’은 11.4%였음
- 분야별로 차이를 보였는데 문화 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 53.8%, ‘그런 편’은 17.9%, 체육 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 73.9%, ‘그런 편’은 7.1%, 관광 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 65.5%, ‘그런 편’은 7.8%으로 나타나, 문화 분야에서 다소 가해자가 무고일 수 있다고 생각하는 경향이 높았음
- 성별로는 여성은 ‘그렇지 않은 편’이 64.0%, ‘그런 편’은 12.8%, 남성은 ‘그렇지 않은 편’이 63.6%, ‘그런 편’은 9.6%로 오히려 여성이 가해자가 무고일 수 있다고 생각하는 경향이 다소 높았음



[그림 4-71] 우리 분야에서는 성희롱성폭력 사건의 행위자(가해자로 의심되는 사람)가 무고일 수 있다고 생각하는 경향이 있다

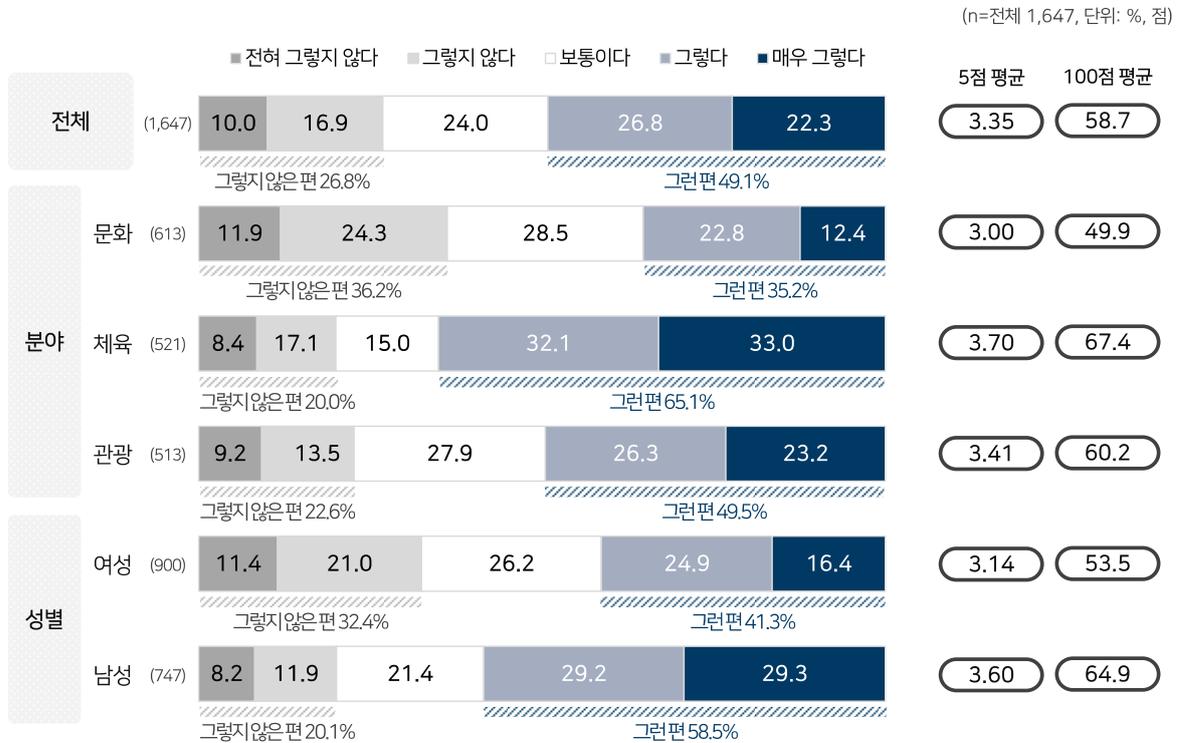
<표 4-63> 우리 분야에서는 성희롱성폭력 사건의 행위자(가해자로 의심되는 사람)가 무고일 수 있다고 생각하는 경향이 있다

(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	30.6	33.2	24.8	9.4	1.9	2.19	29.7
분야	문화 (613)	19.2	34.6	28.2	15.7	2.3	2.47	36.8
	체육 (521)	41.1	32.8	19.0	5.4	1.7	1.94	23.5
	관광 (513)	33.5	32.0	26.7	6.0	1.8	2.11	27.6
성별	여성 (900)	28.2	35.8	23.2	10.9	1.9	2.22	30.6
	남성 (747)	33.5	30.1	26.8	7.6	2.0	2.15	28.6

■ 성희롱·성폭력 사건 가해자의 업계 복귀 여부

- 종사자들에게 성희롱·성폭력 사건의 가해자는 사건 이후 다시 활동할 수 있는지 여부를 조사한 결과 ‘그렇지 않은 편’이 26.8%였으며, ‘그런 편’은 49.1%으로 나타나 가해자의 업무 복귀가 어느 정도는 일어나고 있는 것을 보여줌
- 분야별로는 문화 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 36.2%, ‘그런 편’은 35.2%로 가해자의 업무 복귀가 가장 많이 일어나는 것으로 나타났고, 체육 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 20.0%, ‘그런 편’은 65.1%, 관광 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 22.6%, ‘그런 편’은 49.5%이었음
- 성별로는 여성은 ‘그렇지 않은 편’이 32.4%, ‘그런 편’은 41.3%, 남성은 ‘그렇지 않은 편’이 20.1%, ‘그런 편’은 58.5%였음



[그림 4-72] 성희롱성폭력 사건의 가해자는 사건 이후 다시 활동할 수 없다

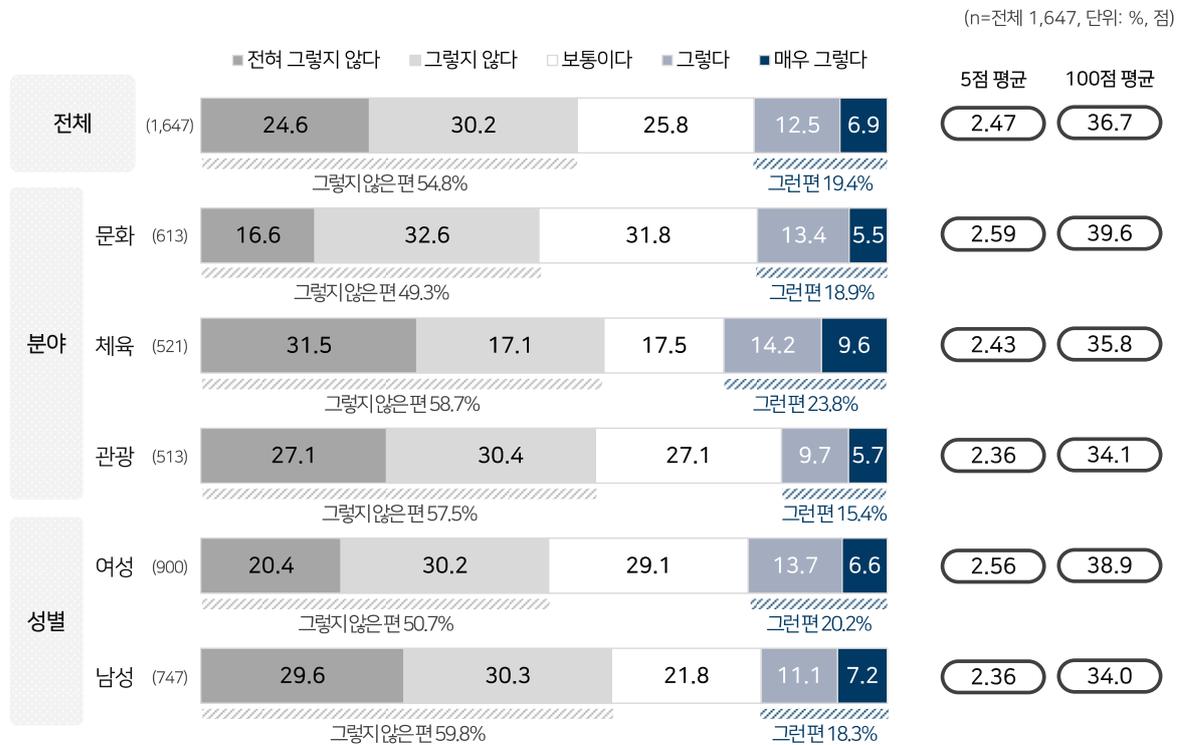
<표 4-64> 성희롱성폭력 사건의 가해자는 사건 이후 다시 활동할 수 없다

(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	10.0	16.9	24.0	26.8	22.3	3.35	58.7
분야	문화 (613)	11.9	24.3	28.5	22.8	12.4	3.00	49.9
	체육 (521)	8.4	11.5	15.0	32.1	33.0	3.70	67.4
	관광 (513)	9.2	13.5	27.9	26.3	23.2	3.41	60.2
성별	여성 (900)	11.4	21.0	26.2	24.9	16.4	3.14	53.5
	남성 (747)	8.2	11.9	21.4	29.2	29.3	3.60	64.9

■ 성희롱·성폭력 사건 피해자의 복귀 여부

- 성희롱·성폭력 사건의 피해자가 사건 이후 다시 활동할 수 있는지 여부를 묻는 질문에서 ‘그렇지 않은 편’이 54.8%였으며, ‘그런 편’은 19.4%로 나타나 대체적으로는 다시 업무에 복귀하는 것으로 나타남
- 분야별로는 문화 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 49.3%, ‘그런 편’은 18.9%, 체육 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 58.7%, ‘그런 편’은 23.8%, 관광 분야는 ‘그렇지 않은 편’이 57.5%, ‘그런 편’은 15.4%으로 문화 분야의 피해자의 업무 복귀가 가장 저조함
- 성별로는 여성은 ‘그렇지 않은 편’이 50.7%, ‘그런 편’은 20.2%, 남성은 ‘그렇지 않은 편’이 59.8%, ‘그런 편’은 18.3%였음



[그림 4-73] 성희롱성폭력 사건의 피해자는 사건 이후 다시 활동할 수 없다

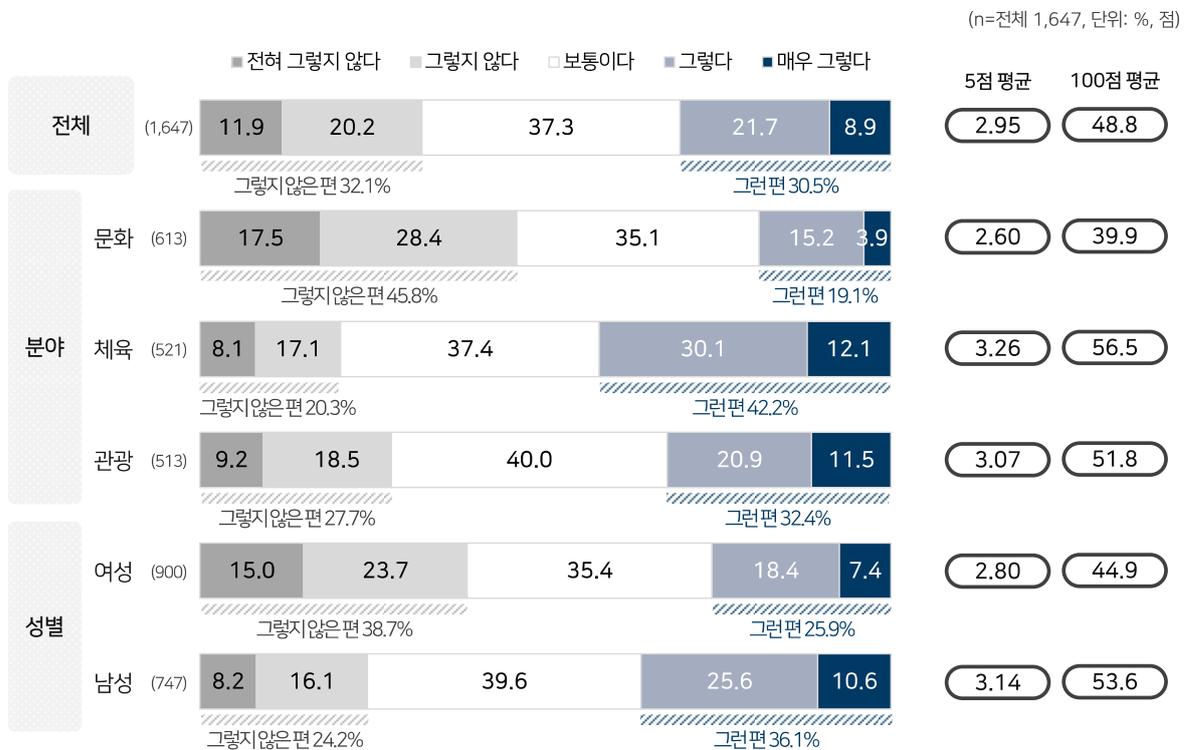
<표 4-65> 성희롱성폭력 사건의 피해자는 사건 이후 다시 활동할 수 없다

(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	24.6	30.2	25.8	12.5	6.9	2.47	36.7
분야	문화 (613)	16.6	32.6	31.8	13.4	5.5	2.59	39.6
	체육 (521)	31.5	27.3	17.5	14.2	9.6	2.43	35.8
	관광 (513)	27.1	30.4	27.1	9.7	5.7	2.36	34.1
성별	여성 (900)	20.4	30.2	29.1	13.7	6.6	2.56	38.9
	남성 (747)	29.6	30.3	21.8	11.1	7.2	2.36	34.0

Ⅰ 성희롱·성폭력 사건을 대응할 수 있는 체계나 창구 존재 여부

- 종사자들에게 우리 업계가 성희롱·성폭력 사건을 대응할 수 있는 체계나 창구를 지니고 있는지 여부를 조사한 결과, '그렇지 않은 편'이 32.1%였으며, '그런 편'은 30.5%였음
- 분야별로는 문화 분야는 '그렇지 않은 편'이 45.8%, '그런 편'은 19.1%, 체육 분야는 '그렇지 않은 편'이 20.3%, '그런 편'은 42.2%, 관광 분야는 '그렇지 않은 편'이 27.7%, '그런 편'은 32.4%로 나타나 문화 분야가 매우 대응체계 및 창구 마련에 미흡한 것으로 인식하고 있었음
- 성별로는 여성은 '그렇지 않은 편'이 38.7%, '그런 편'은 25.9%, 남성은 '그렇지 않은 편'이 24.2%, '그런 편'은 36.1%였음



[그림 4-74] 우리 분야는 성희롱성폭력 사건을 대응할 수 있는 체계나 창구를 지니고 있다

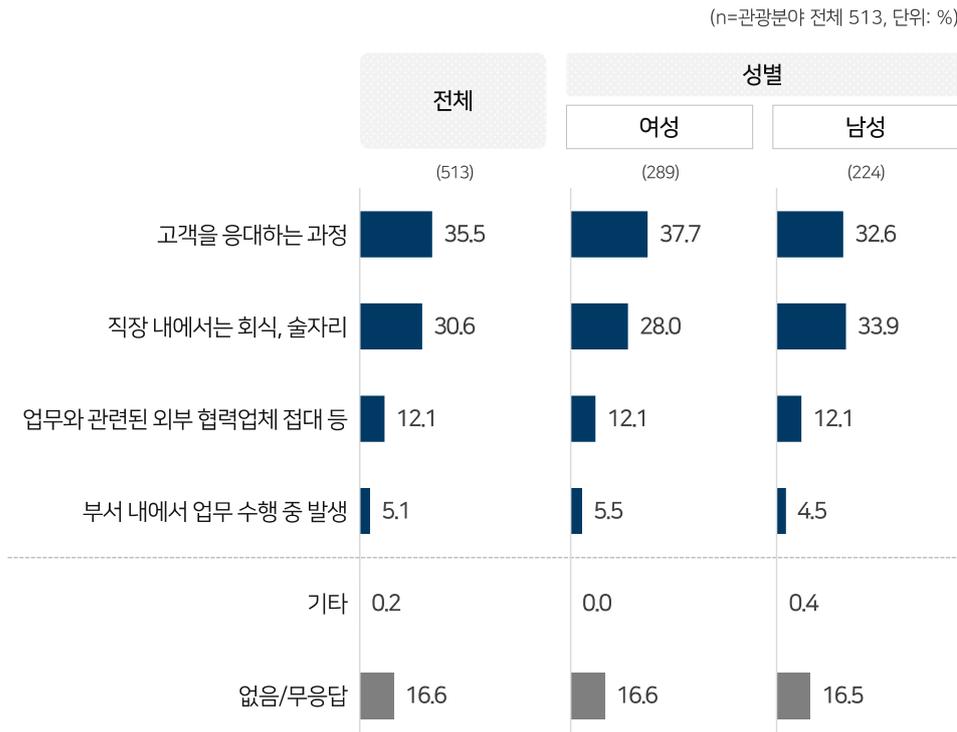
<표 4-66> 우리 분야는 성희롱성폭력 사건을 대응할 수 있는 체계나 창구를 지니고 있다

(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	11.9	20.2	37.3	21.7	8.9	2.95	48.8
분야	문화 (613)	17.5	28.4	35.1	15.2	3.9	2.60	39.9
	체육 (521)	8.1	12.3	37.4	30.1	12.1	3.26	56.5
	관광 (513)	9.2	18.5	40.0	20.9	11.5	3.07	51.8
성별	여성 (900)	15.0	23.7	35.4	18.4	7.4	2.80	44.9
	남성 (747)	8.2	16.1	39.6	25.6	10.6	3.14	53.6

Ⅱ [관광 분야] 업무상 성희롱·성폭력 발생 빈도가 가장 높은 경우

- 관광 분야의 종사자에 한하여 업무상 성희롱·성폭력 발생 빈도가 높은 경우를 조사한 결과, '상담, 안내 등 고객을 응대하는 과정(35.5%)'과 '직장내 회식, 술자리(30.6%)'가 업무와 관련해 성희롱·성폭력 발생 빈도가 높은 지점으로 나타남
- 성별로는 남녀 모두 두 지점을 꼽은 응답이 많은 가운데 여성은 '고객 응대 과정(37.7%)', 남성은 '회식, 술자리'를 꼽은 응답이 가장 많았음



[그림 4-75] [관광 분야] 업무상 성희롱·성폭력 발생 빈도가 가장 높은 경우

<표 4-67> [관광 분야] 업무상 성희롱·성폭력 발생 빈도가 가장 높은 경우

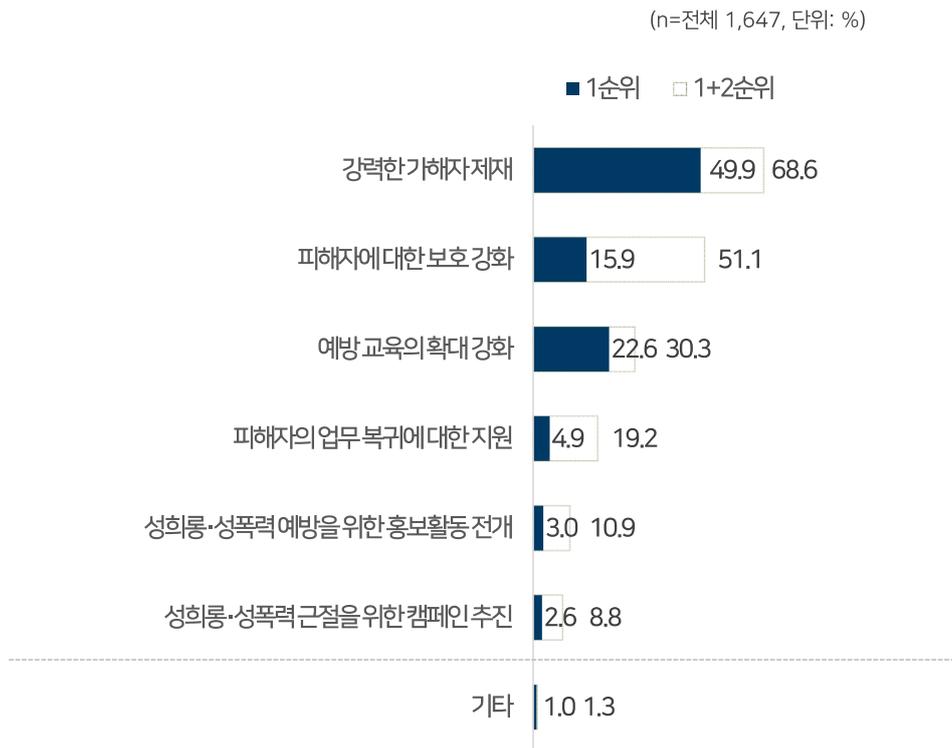
(단위: %)

구분		사례수	고객을 응대하는 과정	직장 내에서는 회식, 술자리	업무와 관련된 외부 협력업체 접대 등	부서 내에서 업무 수행 중 발생	기타	없음/무응답
전체		(513)	35.5	30.6	12.1	5.1	0.2	16.6
분야	관광	(513)	35.5	30.6	12.1	5.1	0.2	16.6
	성별	여성	(289)	37.7	28.0	12.1	5.5	0.0
	남성	(224)	32.6	33.9	12.1	4.5	0.4	16.5

## ■ 성희롱·성차별에 대한 대책

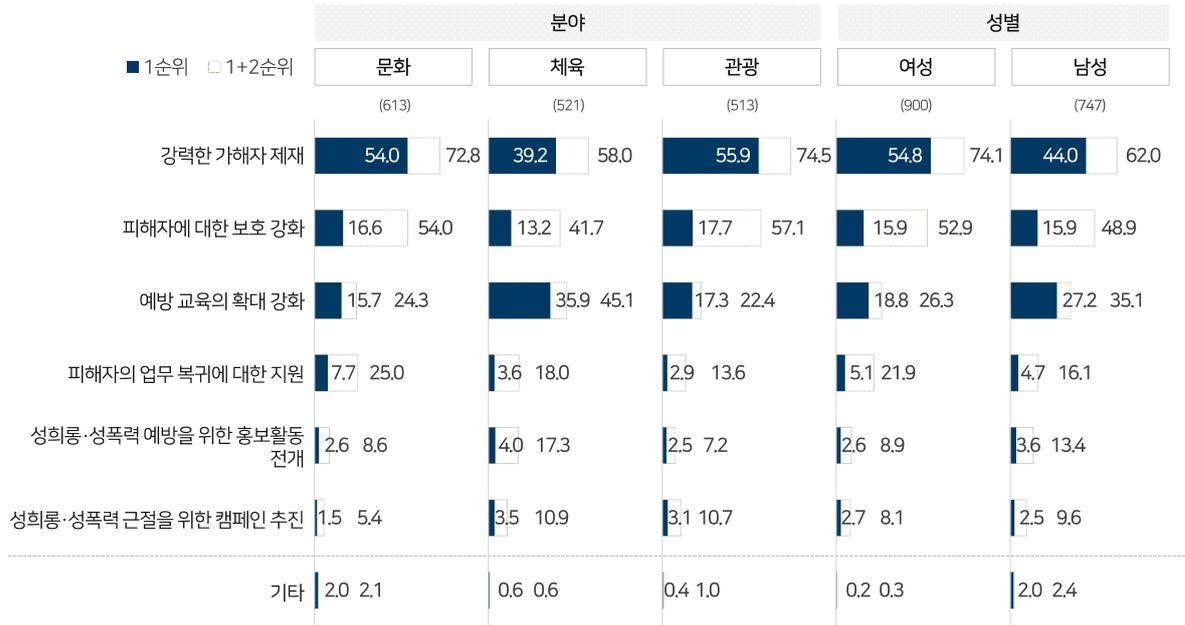
### ▮ 성희롱·성차별 근절 대책

- 문화체육관광 분야 종사자들이 생각하는 성희롱·성차별 근절을 위해 필요한 대책을 묻는 질문에서 종사자들은 ‘강력한 가해자 제재(68.6%)’와 ‘피해자에 대한 보호 강화(51.1%)’가 필요하다는 응답이 가장 많았음
- 분야별로는 문화 분야에서는 ‘강력한 가해자 제재’가 72.8%, ‘피해자에 대한 보호 강화’가 54.0%가 가장 높은 순위를 차지했으며 체육 분야에서도 ‘강력한 가해자 제재’가 58.0%, ‘예방 교육의 확대 강화’가 45.1%가 그 다음이었음. 관광 분야에서는 ‘강력한 가해자 제재’가 74.5%, ‘피해자에 대한 보호 강화’가 57.1%였음
- 성별로는 여성은 ‘강력한 가해자 제재’가 74.1%, ‘피해자에 대한 보호 강화’가 52.9%였으며, 남성은 ‘강력한 가해자 제재’가 62.0%, ‘피해자에 대한 보호 강화’가 48.9%로 동일한 순위 순서를 보임



[그림 4-76] 성희롱·성차별 근절 대책

(n=전체 1,647, 단위: %)



[그림 4-77] 성희롱·성차별 근절 대책 - 분야별, 성별

<표 4-68> 성희롱·성차별 근절 대책(1+2순위)

(단위: %)

	사례수	강력한 가해자 제재	피해자에 대한 보호 강화	예방 교육의 확대 강화	피해자의 업무 복귀에 대한 지원	성희롱·성폭력 예방을 위한 홍보활동 전개	성희롱·성폭력 근절을 위한 캠페인 추진	기타
전체	(1647)	68.6	51.1	30.3	19.2	10.9	8.8	1.3
분야	문화 (613)	72.8	54.0	24.3	25.0	8.6	5.4	2.1
	체육 (521)	58.0	41.7	45.1	18.0	17.3	10.9	0.6
	관광 (513)	74.5	57.1	22.4	13.6	7.2	10.7	1.0
성별	여성 (900)	74.1	52.9	26.3	21.9	8.9	8.1	0.3
	남성 (747)	62.0	48.9	35.1	16.1	13.4	9.6	2.4

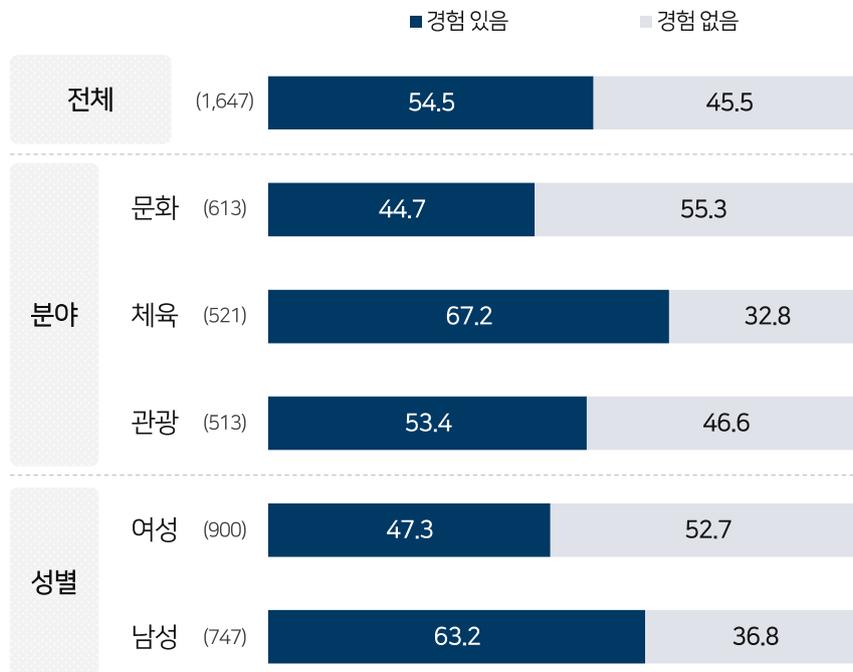
## 6. 성인지 감수성 : 성인지 교육

### ■ 성인지 교육 실태 전반

#### Ⅰ 최근 3년 이내(2021~2023년) 양성평등 관련 교육 수강 여부

- 문화체육관광 분야 종사자들에게 최근 3년 이내 양성평등과 관련한 교육을 받은 적이 있는지 여부를 조사한 결과 '있다'라는 응답이 54.5%로 나타남
- 분야별로는 문화 분야가 44.7%로 절반에 미치지 못하며 가장 저조했으며, 체육 분야는 67.2%, 관광 분야는 53.4%였음
- 성별로는 여성이 47.3%, 남성은 63.2%로 나타나 남성이 상대적으로 많이 수강한 것으로 나타남

(n=전체 1,647, 단위: %)



[그림 4-78] 최근 3년 이내(2021~2023년) 양성평등 관련 교육 수강 여부

<표 4-69> 최근 3년 이내(2021~2023년) 양성평등 관련 교육 수강 여부

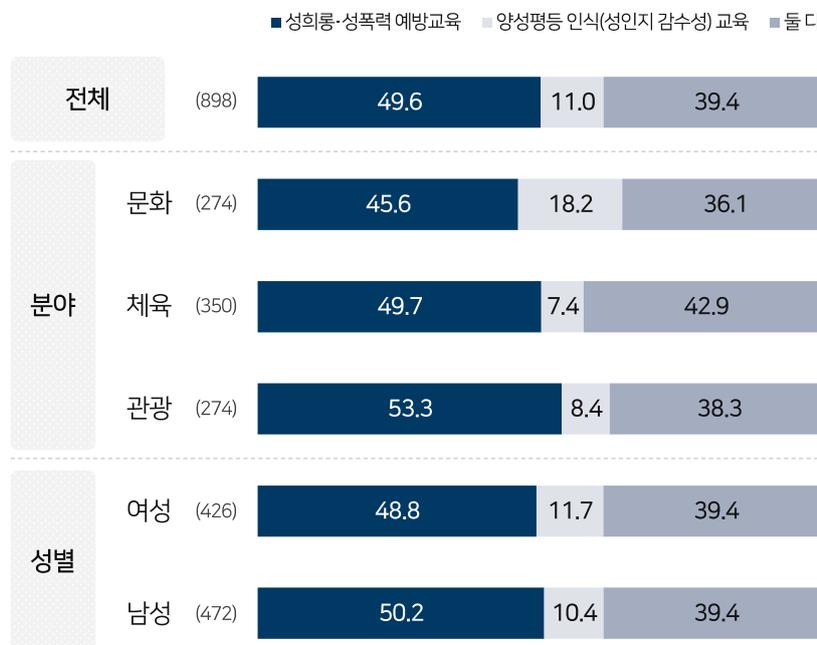
(단위: %)

		사례수	경험 있음	경험 없음
전체		(1647)	54.5	45.5
분야	문화	(613)	44.7	55.3
	체육	(521)	67.2	32.8
	관광	(513)	53.4	46.6
성별	여성	(900)	47.3	52.7
	남성	(747)	63.2	36.8

■ 수강한 양성평등 관련 교육 유형

- 교육 수강자를 대상으로 어떤 내용의 교육을 수강했는지 질문한 결과, '성희롱·성폭력 예방 교육' 수강이 49.6%로 가장 많았으며, '양성평등 인식교육'은 11.0%, '두 교육 모두 수강'은 39.4%였음
- 문화 분야에서는 '성희롱·성폭력 예방 교육'이 45.6%, '양성평등 인식교육'은 18.2%, '둘 다'는 36.1%였고, 체육 분야에서는 '성희롱·성폭력 예방 교육'이 49.7%, '양성평등 인식교육'은 7.4%, '둘 다'는 42.9%였음. 관광 분야에서는 '성희롱·성폭력 예방 교육'이 53.3%, '양성평등 인식교육'은 8.4%, '둘 다'는 38.3%로 세 분야 모두 성희롱·성폭력 예방 교육을 주로 받는 것으로 나타남
- 성별로는 여성의 경우 '성희롱·성폭력 예방 교육'이 48.8%, '양성평등 인식교육'은 11.7%, '둘 다'는 39.4%, 남성은 '성희롱·성폭력 예방 교육'이 50.2%, '양성평등 인식교육'은 10.4%, '둘 다'는 39.4%였음

(n=최근 3년 이내 양성평등 관련 교육 이수자 898, 단위: %)



[그림 4-79] 수강한 양성평등 관련 교육 유형

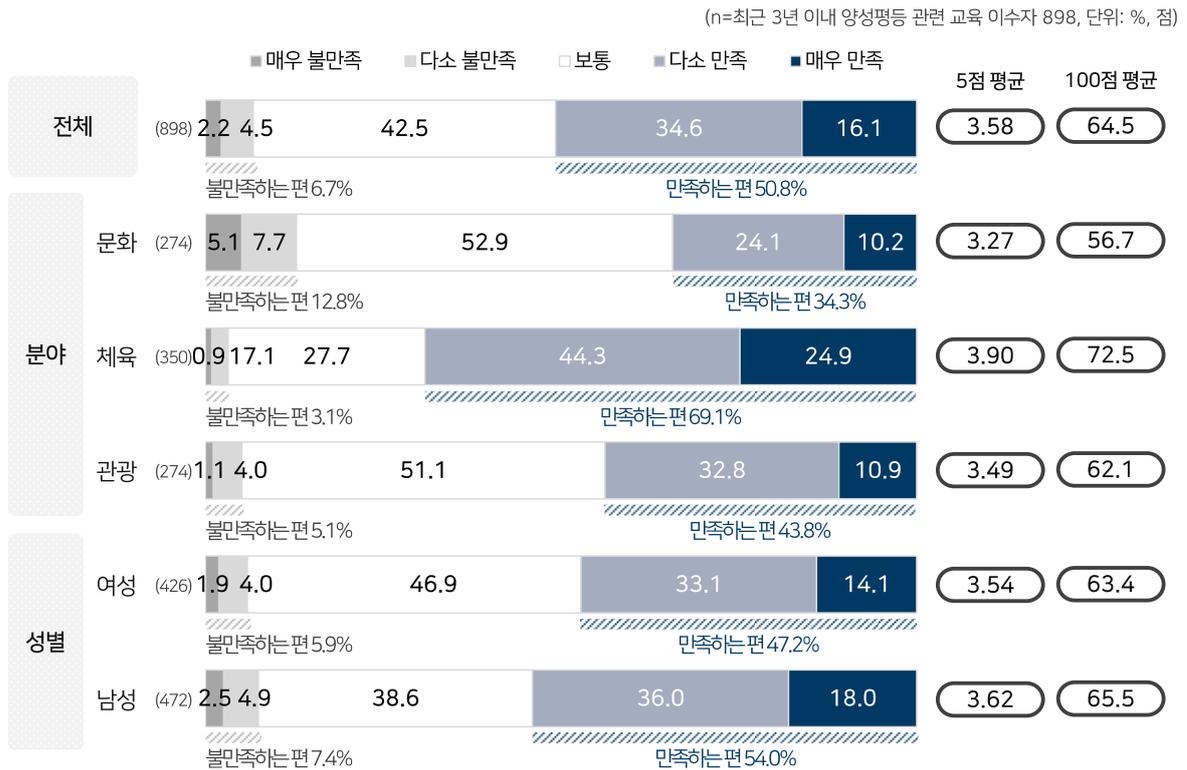
<표 4-70> 수강한 양성평등 관련 교육 유형

(단위: %)

	사례수	성희롱·성폭력 예방교육	양성평등 인식(성인지 감수성) 교육	둘 다	
전체	(898)	49.6	11.0	39.4	
분야	문화	(274)	45.6	18.2	36.1
	체육	(350)	49.7	7.4	42.9
	관광	(274)	53.3	8.4	38.3
성별	여성	(426)	48.8	11.7	39.4
	남성	(472)	50.2	10.4	39.4

Ⅰ 양성평등 관련 교육 만족도(전체)

- 수강자들이 양성평등 관련 교육에 대한 만족도를 묻는 질문에 대해 ‘만족하는 편’이 50.8%, ‘보통’ 42.5%, ‘불만족’ 6.7%로 만족도 점수는 3.58점으로 나타남
- 문화 분야는 ‘만족하는 편’이 34.3%, 만족도 점수는 3.27점, 체육 분야는 ‘만족하는 편’이 69.1%, 만족도 점수는 3.90점, 관광 분야는 ‘만족하는 편’이 43.8%, 만족도 점수는 3.49점으로 체육 분야에서 가장 높게 나타남



[그림 4-80] 양성평등 관련 교육 만족도

<표 4-71> 양성평등 관련 교육 만족도

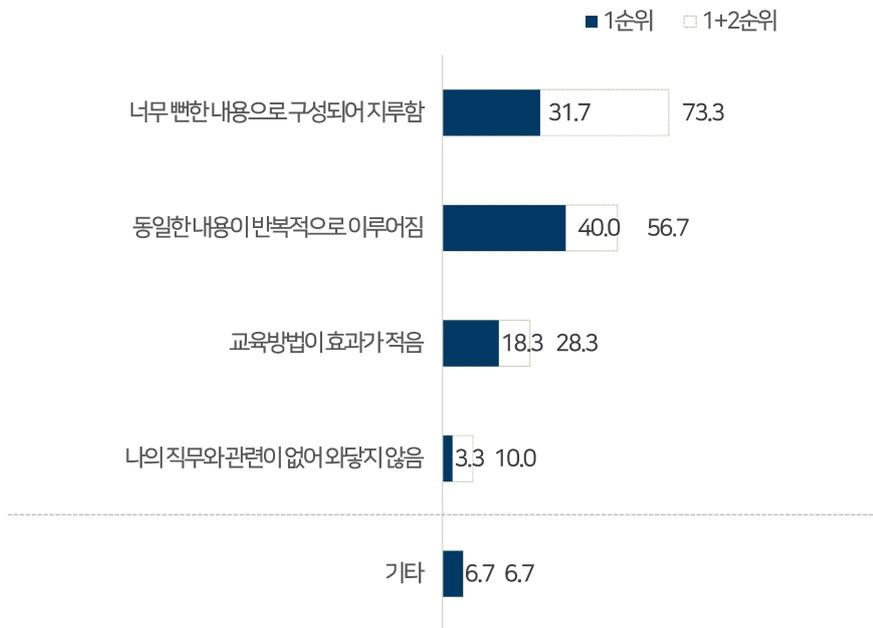
(단위: %, 점)

구분	사례수	매우 불만족	다소 불만족	보통	다소 만족	매우 만족	평균 : (5점)	평균 : (100점)	
전체	(898)	2.2	4.5	42.5	34.6	16.1	3.58	64.5	
분야	문화	(274)	5.1	7.7	52.9	24.1	10.2	3.27	56.7
	체육	(350)	0.9	2.3	27.7	44.3	24.9	3.90	72.5
	관광	(274)	1.1	4.0	51.1	32.8	10.9	3.49	62.1
성별	여성	(426)	1.9	4.0	46.9	33.1	14.1	3.54	63.4
	남성	(472)	2.5	4.9	38.6	36.0	18.0	3.62	65.5

Ⅰ 양성평등 관련 교육에 대해 불만족하는 이유(전체)

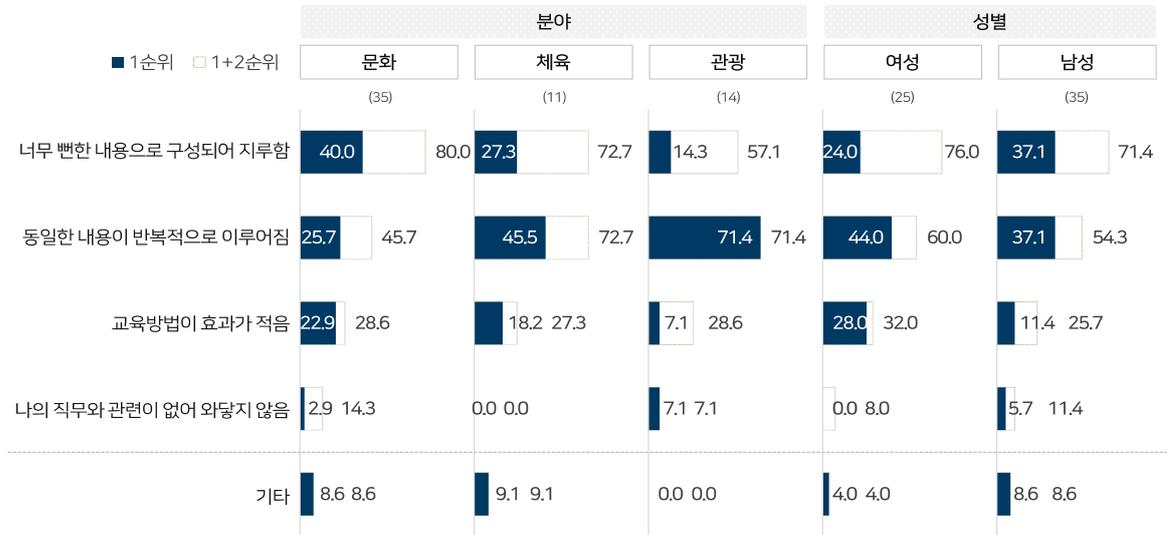
- 반면 수강자들이 양성평등 관련 교육에 불만족한다고 응답한 경우, 그 이유로 '너무 뻔한 내용으로 구성되어 지루'하다는 꼽은 경우가 73.3%였으며, '동일한 내용의 반복'은 56.7%로 나타남
- 문화 분야에서는 '뻔한 내용으로 구성되어 지루' 80.0%, '동일한 내용의 반복' 45.7%였음. 체육 분야에서는 '뻔한 내용으로 구성되어 지루' 72.7%, '동일한 내용의 반복' 72.7%였음. 관광 분야에서는 '동일한 내용의 반복' 71.4%, '뻔한 내용으로 구성되어 지루' 57.1%였음. 세 분야 모두 비슷한 이유로 불만족하는 것으로 나타남
- 성별로는 여성의 경우 '뻔한 내용으로 구성되어 지루' 76.0%, '동일한 내용의 반복' 60.0%였으며, 남성은 '뻔한 내용으로 구성되어 지루' 71.4%, '동일한 내용의 반복' 54.3%로 나타남

(n=양성평등 관련 교육에 대해 불만족하는 응답자 60, 단위: %)



[그림 4-81] 양성평등 관련 교육에 대해 불만족하는 이유

(n=양성평등 관련 교육에 대해 불만족하는 응답자 60, 단위: %)



[그림 4-82] 양성평등 관련 교육에 대해 불만족하는 이유 - 분야별, 성별

<표 4-72> 양성평등 관련 교육에 대해 불만족하는 이유(1+2순위)

(단위: %)

	사례수	너무 뻘한 내용으로 구성되어 지루함	동일한 내용이 반복적으로 이루어짐	교육방법이 효과가 적음	나의 직무와 관련이 없어 와닿지 않음	기타
전체	(60)	73.3	56.7	28.3	10.0	6.7
분야	문화 (35)	80.0	45.7	28.6	14.3	8.6
	체육 (11)	72.7	72.7	27.3	0.0	9.1
	관광 (14)	57.1	71.4	28.6	7.1	0.0
성별	여성 (25)	76.0	60.0	32.0	8.0	4.0
	남성 (35)	71.4	54.3	25.7	11.4	8.6

## ■ 성희롱·성폭력 예방교육

### Ⅰ 성희롱·성폭력 예방교육 빈도

- 종사자들의 성희롱·성폭력 예방 교육 수강 빈도는 연 평균 1.5회로 나타난 가운데 ‘1회 교육’은 67.6%, ‘2회’는 24.3%, ‘3회 이상’은 8.1%로 나타남
- 문화 분야는 평균 1.3회, 체육 분야는 평균 1.6회, 관광 분야는 평균 1.6회로 나타남
- 각 분야와 지역별 교차분석 결과 문화 분야는 수도권, 전라권, 제주권 평균 1.2회 강원도 평균 1회, 충청권 평균 1.5회, 경상권 평균 1.6회로 나타남. 체육 분야는 수도권 평균 1.5회, 강원도, 전라권 평균 2.1회, 충청권, 경상권 평균 1.7회, 제주권 평균 1.8회로 나타남. 관광 분야는 수도권, 제주권 평균 1.5회, 강원도 평균 2.4회, 충청권 평균 2.1회, 경상권 평균 1.6회, 전라권 평균 1.4회로 나타남
- 이를 통해 수도권 외 지역에서 평균 교육 수강 빈도가 다소 높은 것으로 나타남

(n= 최근 3년 이내 양성평등 교육 이수자 453, 단위: %)



[그림 4-83] 성희롱·성폭력 예방교육 빈도

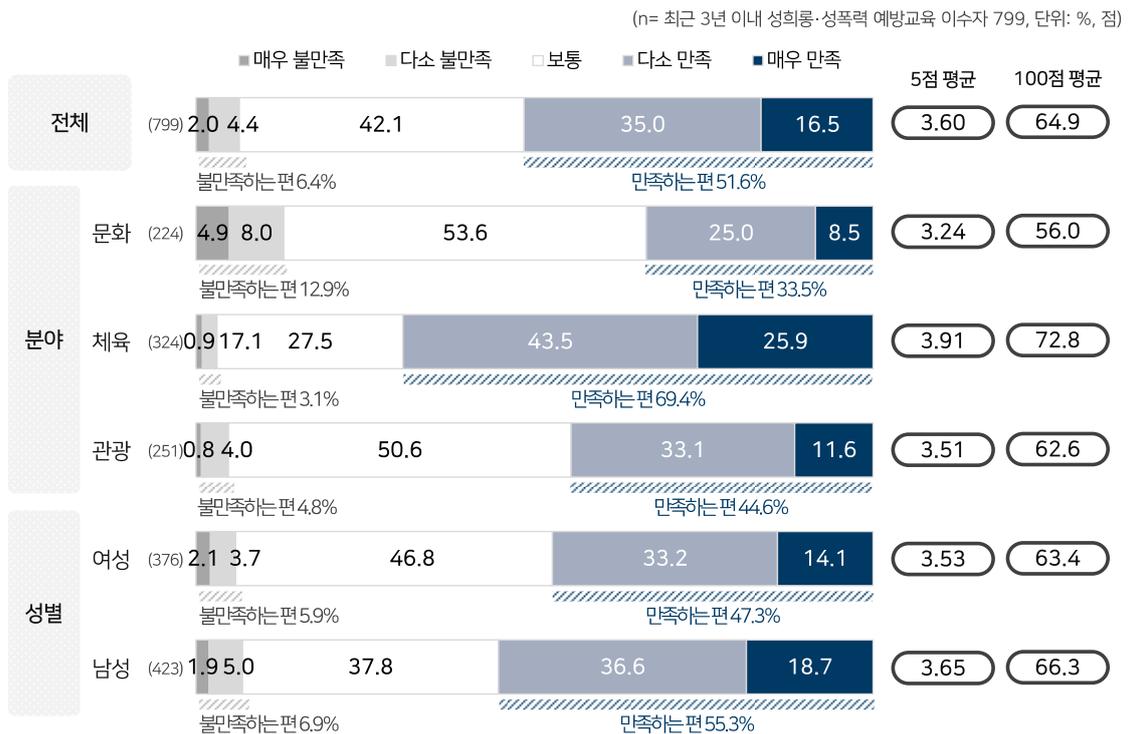
<표 4-73> 성희롱·성폭력 예방교육 빈도

(단위: %, 회)

구분	사례수	연 1회 (%)	연 2회 (%)	연 3회 이상 (%)	평균 : (회)
전체	(799)	67.6	24.3	8.1	1.5
분야	문화 (224)	83.0	12.9	4.0	1.3
	체육 (324)	59.6	30.2	10.2	1.6
	관광 (251)	64.1	26.7	9.2	1.6
성별	여성 (376)	71.0	21.0	8.0	1.5
	남성 (423)	64.5	27.2	8.3	1.5

■ 성희롱·성폭력 예방교육 만족도

- 성폭력·성희롱 예방교육에 대한 만족도를 조사한 결과 ‘만족하는 편’이 51.6%, ‘보통’ 42.1%, ‘불만족’ 6.4%로 만족도 점수는 3.60점으로 나타남
- 문화 분야는 ‘만족하는 편’이 33.5%, 만족도 점수는 3.24점, 체육 분야는 ‘만족하는 편’이 69.4%, 만족도 점수는 3.91점, 관광 분야는 ‘만족하는 편’이 44.6%, 만족도 점수는 3.51점으로 체육 분야에서 만족도가 가장 높게 나타남



[그림 4-84] 성희롱·성폭력 예방교육 만족도

<표 4-74> 성희롱·성폭력 예방교육 만족도

(단위: %, 점)

	사례수	매우 불만족	다소 불만족	보통	다소 만족	매우 만족	평균 : (5점)	평균 : (100점)	
전체	(799)	2.0	4.4	42.1	35.0	16.5	3.60	64.9	
분야	문화	(224)	4.9	8.0	53.6	25.0	8.5	3.24	56.0
	체육	(324)	0.9	2.2	27.5	43.5	25.9	3.91	72.8
	관광	(251)	0.8	4.0	50.6	33.1	11.6	3.51	62.6
성별	여성	(376)	2.1	3.7	46.8	33.2	14.1	3.53	63.4
	남성	(423)	1.9	5.0	37.8	36.6	18.7	3.65	66.3

■ 양성평등 인식교육

Ⅰ 양성평등 교육 빈도

- 종사자들의 양성평등 교육 수강 빈도는 연 평균 1.3회로 나타난 가운데 ‘1회 교육’은 76.4%, ‘2회’는 17.9%, ‘3회 이상’은 5.7%로 나타남
- 문화 분야는 평균 1.3회, 체육 분야는 평균 1.4회, 관광 분야는 평균 1.4회로 수강함
- 각 분야와 지역별 교차분석 결과 문화 분야는 수도권, 경상권, 전라권, 제주권 평균 1.3회, 강원도, 충청권은 평균 1.2회로 나타남. 체육 분야는 수도권, 충청권, 경상권 평균 1.3회로, 강원권 평균 2.8회, 전라권 1.8회로 나타남. 관광 분야는 수도권 평균 1.4회, 강원도 평균 1.6회 충청권, 제주권 평균 1.5회 경상권, 전라권 평균 1.3회로 나타나, 수도권보다 지역에서 평균 교육 수강 빈도가 더 높은 것을 알 수 있었음



[그림 4-85] 양성평등 교육 빈도

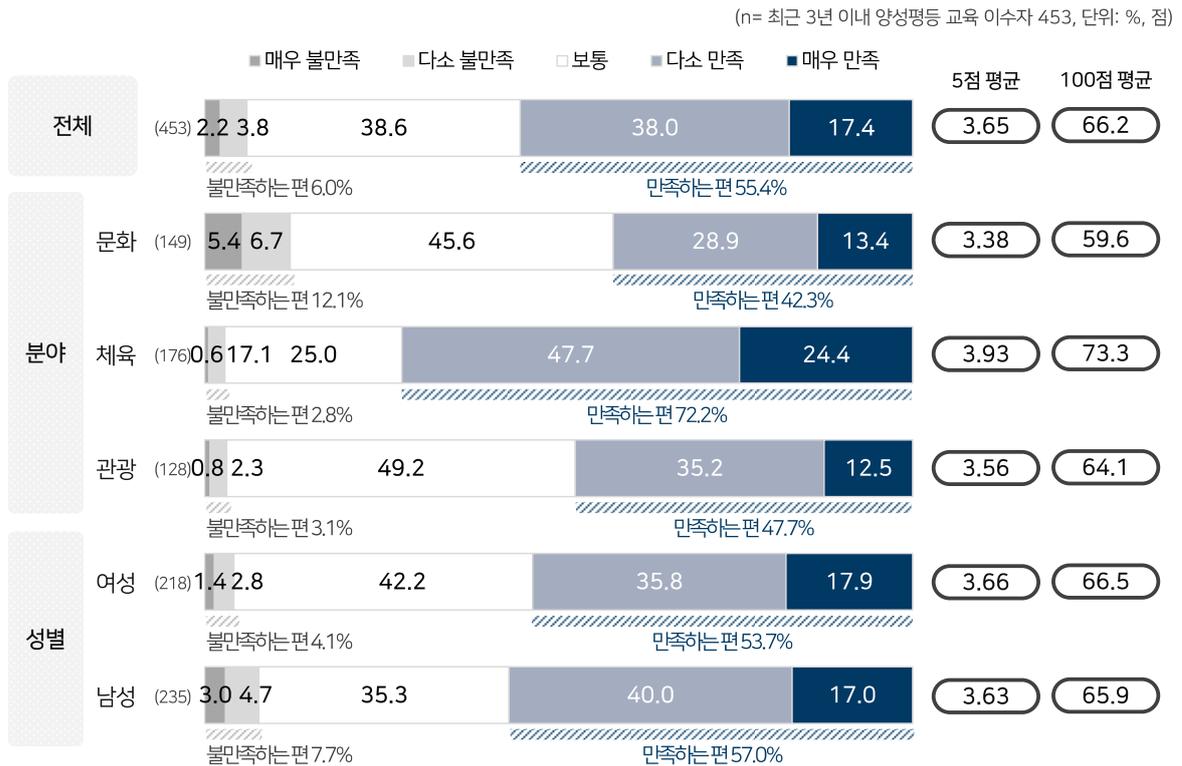
<표 4-75> 양성평등 인식교육 빈도

(단위: %, 회)

구분	사례수	연 1회	연 2회	연 3회 이상	평균 : (회)
전체	(453)	76.4	17.9	5.7	1.3
분야	문화 (149)	80.5	15.4	4.0	1.3
	체육 (176)	77.3	15.3	7.4	1.4
	관광 (128)	70.3	24.2	5.5	1.4
성별	여성 (218)	74.3	19.3	6.4	1.4
	남성 (235)	78.3	16.6	5.1	1.3

Ⅰ 양성평등 인식교육 만족도

- 수강자들의 양성평등 교육에 대한 만족도를 조사한 결과 ‘만족하는 편’이 55.4%, ‘보통’ 38.6%, ‘불만족’ 6.0%로 만족도 점수는 3.65점으로 나타남
- 분야별로는 문화 분야는 ‘만족하는 편’이 42.3%, 만족도 점수는 3.38점, 체육 분야는 ‘만족하는 편’이 72.2%, 만족도 점수는 3.93점, 관광 분야는 ‘만족하는 편’이 47.7%, 만족도 점수는 3.56점으로 체육 분야에서 만족도가 가장 높게 나타남



[그림 4-86] 양성평등 교육 만족도

<표 4-76> 양성평등 인식교육 만족도

(단위: %, 점)

	사례수	매우 불만족	다소 불만족	보통	다소 만족	매우 만족	평균 : (5점)	평균 : (100점)	
전체	(453)	2.2	3.8	38.6	38.0	17.4	3.65	66.2	
분야	문화	(149)	5.4	6.7	45.6	28.9	13.4	3.38	59.6
	체육	(176)	0.6	2.3	25.0	47.7	24.4	3.93	73.3
	관광	(128)	0.8	2.3	49.2	35.2	12.5	3.56	64.1
성별	여성	(218)	1.4	2.8	42.2	35.8	17.9	3.66	66.5
	남성	(235)	3.0	4.7	35.3	40.0	17.0	3.63	65.9

## 제3절 | 국가성평등지수와 비교

■ 본 시범조사를 설계함에 있어서 일부 문항의 경우 여성가족부에서 전국을 대상으로 실시하는 양성평등 실태조사(국가성평등지수)와 문항을 비슷하게 구성하여 상호 비교하고 이를 통해 문화체육관광 분야의 실태를 파악할 수 있게 하였음

- 여성가족부의 양성평등 실태조사는 가족생활, 개인생활, 사회참여, 인권, 안전 등 전반에 있어서의 양성평등 실태에 대한 것을 폭넓게 조사하고 있으므로, 특정 분야에서 업무를 수행하며 종사하는 데에 있어 발생하는 양성평등 현황을 조사하는 본 시범조사와 항목의 구성을 완벽히 동일하게 하기에는 한계가 있음
- 그러나 상호 간 비교가 가능하도록 비슷한 내용으로 구성하였음

■ 국가성평등지수와 비슷한 내용으로 구성한 지표는 다음과 같음

〈표 4-77〉 문화체육관광 분야 양성평등 실태조사와 국가성평등지수 유사 지표 항목

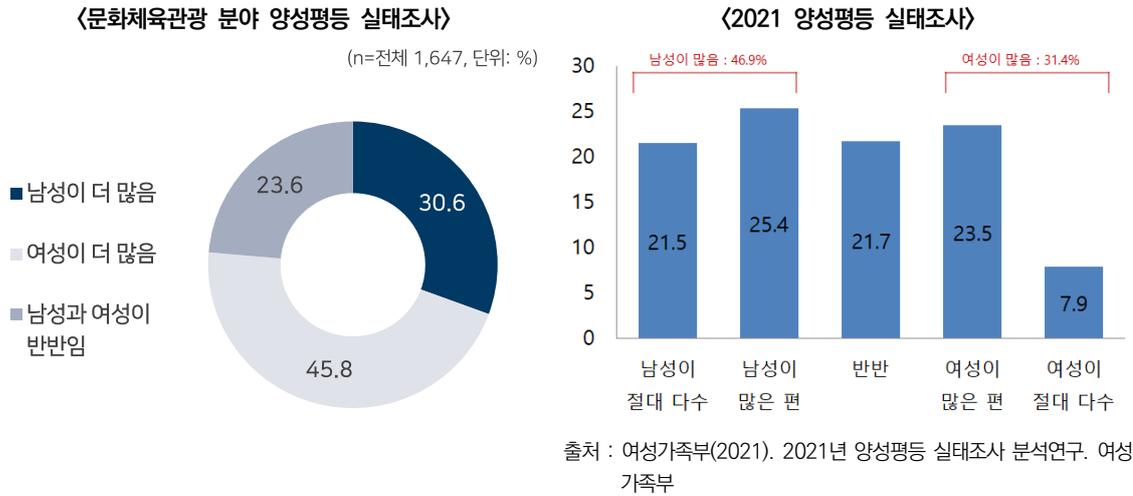
구분		문화체육관광 분야 양성평등 실태조사 지표 항목	국가성평등지수 지표 항목
양성 평등 수준	근로환경 및 대표성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 활동 분야의 성비 구성</li> <li>• 직급별 성비 구성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 활동 분야의 성비 구성</li> <li>• 성별 승진한계 존재여부</li> </ul>
	육아 및 건강	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일과 육아를 병행하면서 겪은 어려움</li> <li>• 활용 경험이 있는 육아 관련 지원 제도</li> <li>• 향후 자녀 계획 유무</li> <li>• 자녀 계획 시 고민되는 부분</li> <li>• 출산 및 육아 관련 업계의 전반적 인식 및 분위기</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일과 육아를 병행하면서 겪은 어려움</li> <li>• 활용 경험이 있는 육아 관련 지원 제도</li> <li>• 향후 자녀 계획 유무</li> <li>• 자녀 계획 시 고민되는 부분</li> <li>• 임신, 출산, 육아휴직에 대한 인식과 불이익</li> </ul>
성인지 감수성	조직의 성평등 인식 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업무(역량)별 선호하는 성별</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 남성/여성 업무 분화 여부</li> </ul>

주: 밑줄 친 항목은 동일하지 않으나 유사한 질문으로 비교가능한 항목임

■ 이를 바탕으로 두 결과를 비교하면 다음과 같음

■ 활동 분야의 성비 구성

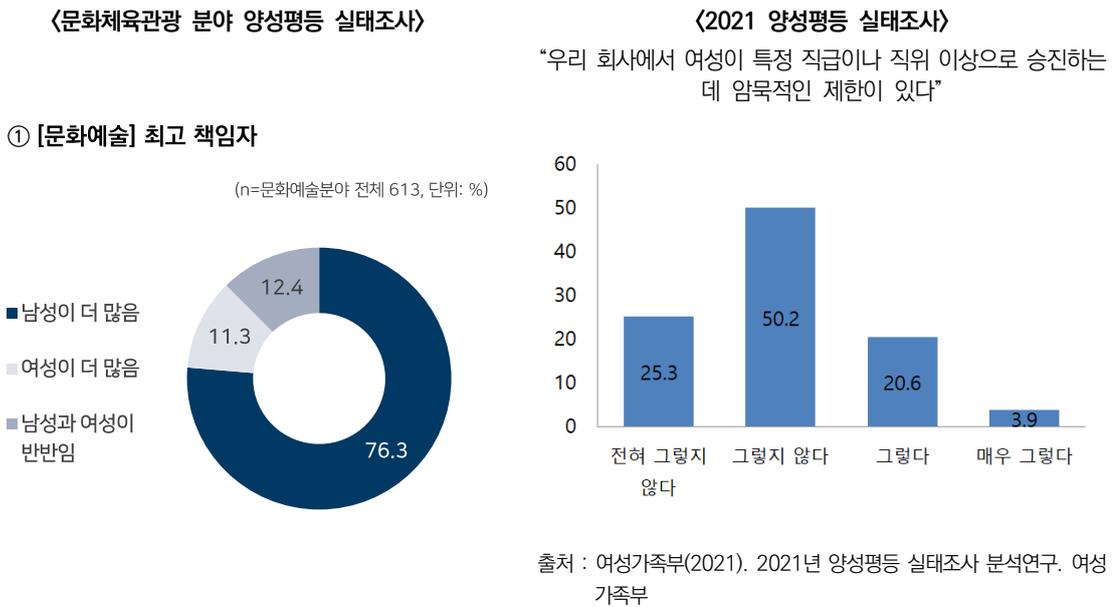
- 국가 전체와 문화체육관광 분야의 성비 구성을 비교한 결과 문화체육관광 분야는 상대적으로 여성의 비율이 더 높다고 인식하는 정도가 높았으며, 남녀가 반반이라고 인식하는 비율도 더 높은 것으로 나타나 여성의 진출이 비교적 활발한 분야로 나타남



[그림 4-87] 활동 분야 성비 구성의 비교

■ 직급별 성비 구성

- 이 항목의 경우 「2021 양성평등 실태조사」에서는 “우리 회사에서 여성이 특정 직급이나 직위 이상으로 승진하는 데 암묵적인 제한이 있다”로 질문하고 5점 척도를 통해 질문함
- 직급별 성비 구성의 경우 문화체육관광 분야는 최고책임자와 중간책임자가 남성이 차지하는 비율이 매우 높았으며 관행으로 인해 이러한 경향을 보이는 것으로 나타났는데, 국가성평등지수에서는 그렇지 않다고 답한 비율이 57.5%로 나타나, 문화체육관광 분야가 상대적으로 직급별 성비 구성에 있어 성차별이 높은 것으로 보임

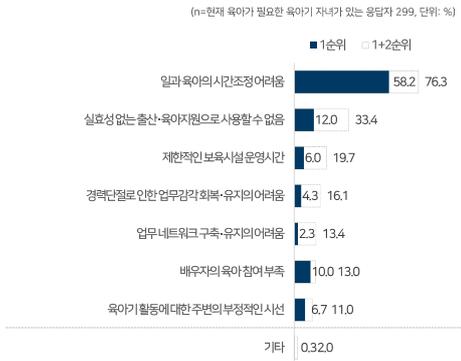


[그림 4-88] 직급별 성비 구성의 비교

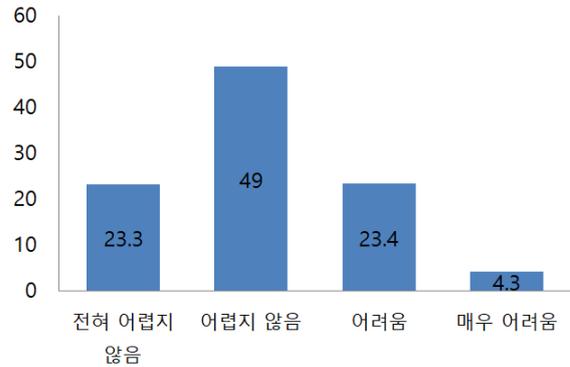
Ⅰ 일과 육아를 병행하면서 겪은 어려움

- 일-육아의 병행과 관련해서는 문화체육관광 분야 양성평등 실태조사에서 상대적으로 자세히 조사하였는데, 시간조정이나 육아지원의 실효성 문제, 배우자의 참여 부족 등의 문제를 지적하였음

〈문화체육관광 분야 양성평등 실태조사〉



〈2021 양성평등 실태조사〉



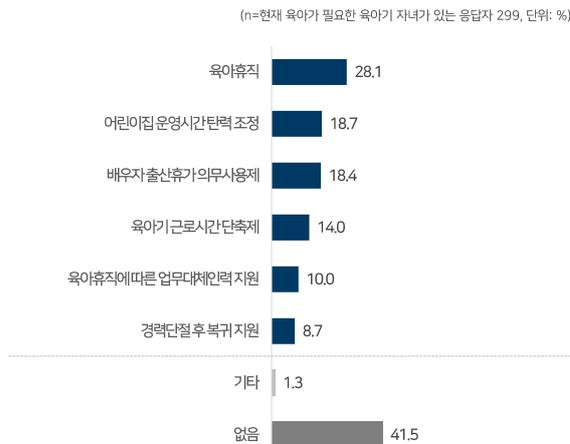
출처 : 여성가족부(2021). 2021년 양성평등 실태조사 분석연구. 여성가족부

[그림 4-89] 일-육아 양립의 어려움 비교

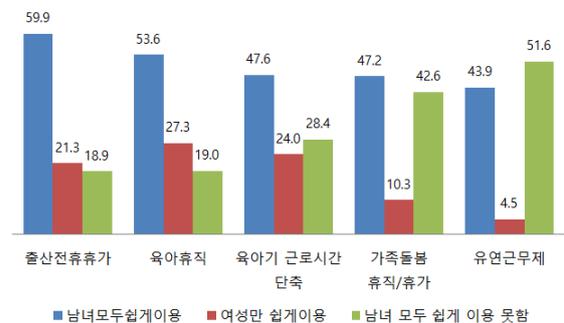
Ⅰ 활용 경험이 있는 육아 관련 지원 제도

- 활용 경험이 있는 육아 관련 지원제도를 조사한 결과 국가 전체에서는 출산전후휴가가 가장 높았고, 육아휴직이 다음, 육아기 근로시간 단축이 다음을 차지함
- 반면 문화체육관광 분야는 육아휴직과 어린이집 운영 탄력조정 등을 자주 사용하였고, 근로시간 단축제는 상대적으로 사용하는 비율이 낮음

〈문화체육관광 분야 양성평등 실태조사〉



〈2021 양성평등 실태조사〉

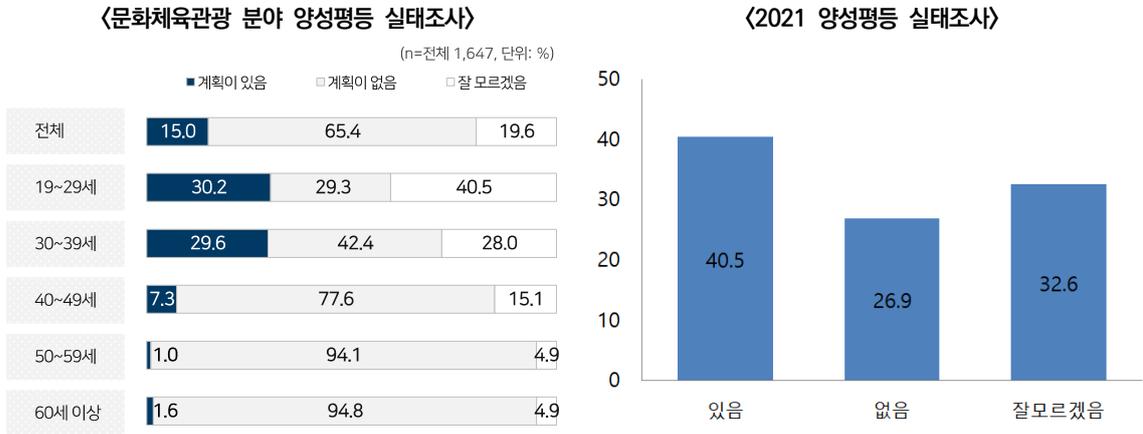


출처 : 여성가족부(2021). 2021년 양성평등 실태조사 분석연구. 여성가족부

[그림 4-90] 활용 경험이 있는 육아지원제도 비교

향후 자녀 계획 유무

- 향후 자녀 계획을 묻는 질문에서 국가성평등 지수에서는 40.5%가 있다고 답한 반면, 문화체육관광 분야는 15.0%만이 계획이 있다고 밝혀 자녀 계획이 없는 비율이 상대적으로 매우 높은 것으로 나타남

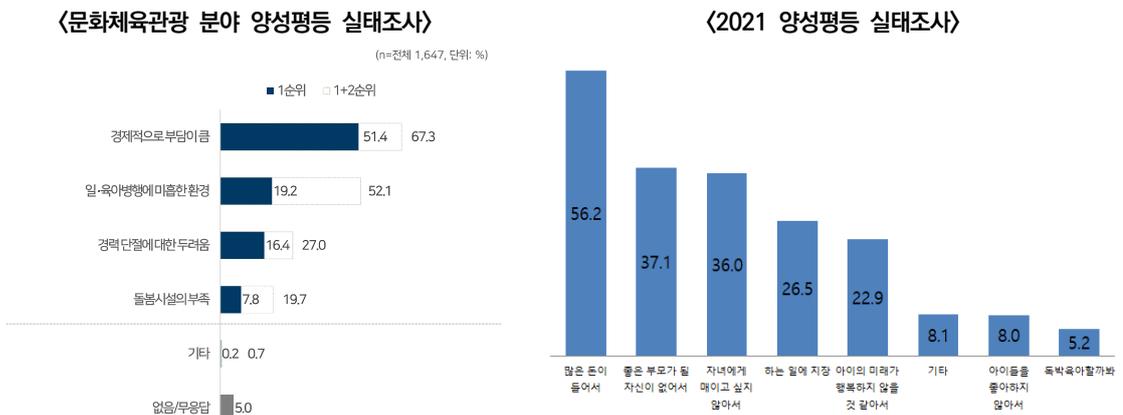


출처 : 여성가족부(2021). 2021년 양성평등 실태조사 분석연구. 여성가족부

[그림 4-91] 자녀 계획 유무 비교

자녀 계획 시 고민되는 부분

- 자녀계획 시 고민되는 부분에서 국가성평등지수와 문화체육관광 분야 조사 모두에서 경제적 부담을 1순위로 뽑았으며, 문화체육관광 분야에서는 일-육아 병행의 어려운 환경에 대한 비율이 높게 나타남

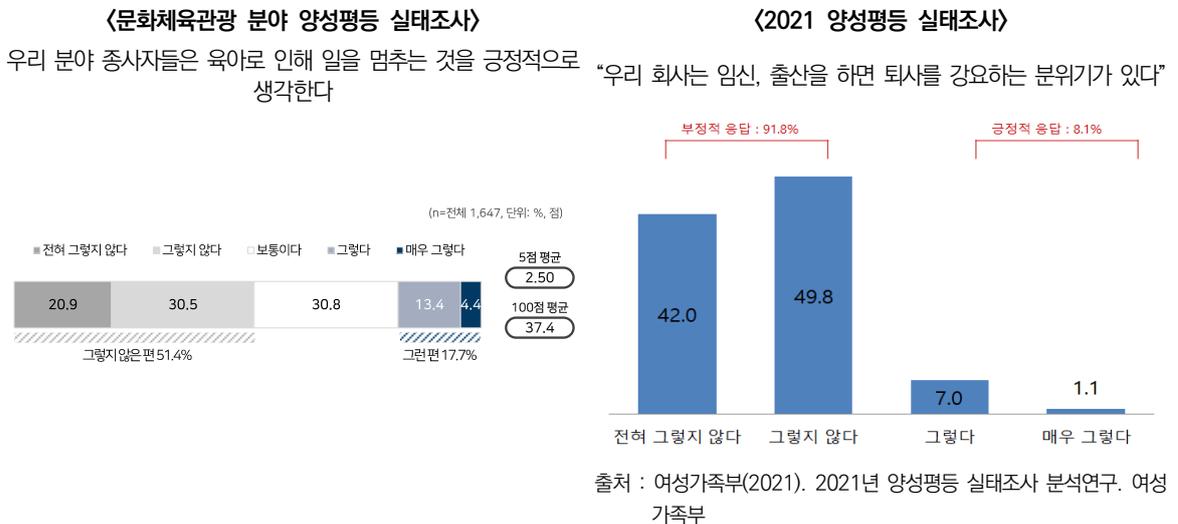


출처 : 여성가족부(2021). 2021년 양성평등 실태조사 분석연구. 여성가족부

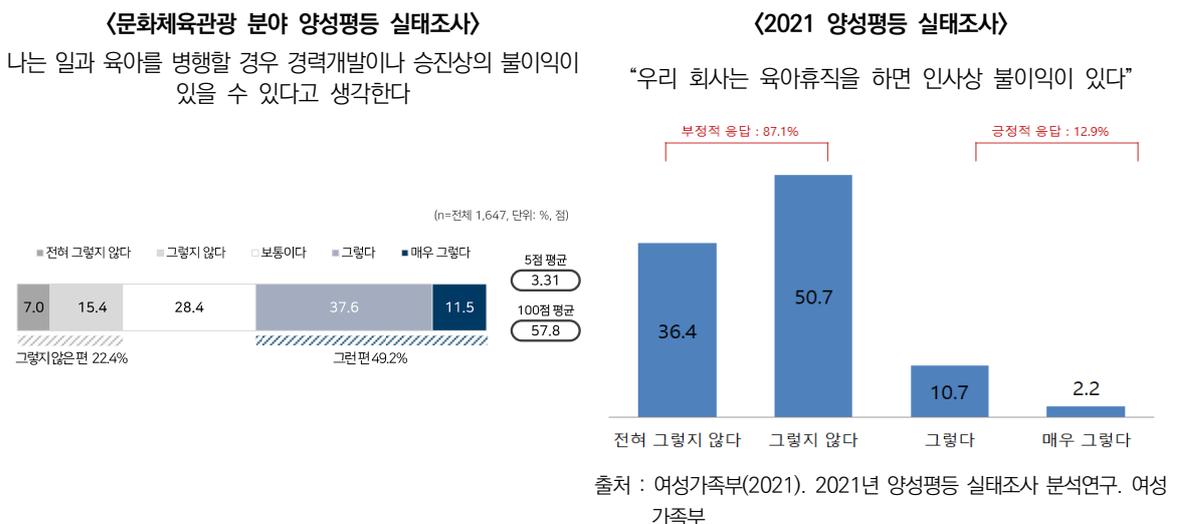
[그림 4-92] 자녀 계획에 고민되는 부분 비교

■ 출산 및 육아 관련 업계의 전반적 인식 및 분위기

- 이 항목의 경우 「2021 양성평등 실태조사」에서는 “우리 회사는 임신, 출산을 하면 퇴사를 강요하는 분위기가 있다”와 “우리 회사는 육아휴직을 하면 인사상 불이익이 있다”로 질문하고 5점 척도를 통해 질문함
- 임신, 출산, 육아와 관련하여 전반적인 인식을 비교한 결과, 문화체육관광 분야가 비교적 육아에 대해 부정적인 분위기가 있는 것으로 나타남. 「2021 양성평등 실태조사」에서는 임신, 출산, 육아에 대해 비교적 긍정적인 반면, 문화체육관광 분야는 부정적인 것으로 나타났으며, 승진과 경력개발에 있어서도 상대적으로 부정적인 영향을 미치는 경향이 높았음



[그림 4-93] 육아와 경력지속의 관계 비교



[그림 4-94] 육아와 인사상 불이익 간의 관계 비교

Ⅰ 업무(역량)별 선호하는 성별

- 이 항목의 경우 「2021 양성평등 실태조사」에서는 “우리 회사는 남성이 하는 업무와 여성이 하는 업무가 따로 있다”로 질문하고 5점 척도를 통해 질문함
- 업무에 따라 성별 선호도에 대한 질문은 문화체육관광 분야에서 더 자세히 질문하였는데, 국가 전체 대상 조사에서는 성별 역할 고정의 경향이 상대적으로 약한 반면, 문화체육관광 분야에서는 역할에 따라 선호하는 성별이 특정하게 있는 것으로 나타남

〈문화체육관광 분야 양성평등 실태조사〉

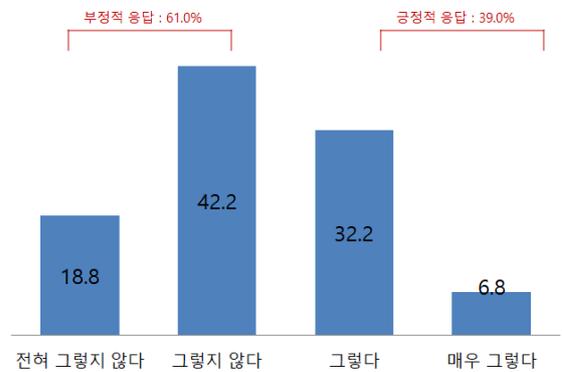
업무(역량)별 선호하는 성별

(n=전체 1,647, 단위: %)



〈2021 양성평등 실태조사〉

“우리 회사는 남성이 하는 업무와 여성이 하는 업무가 따로 있다”



출처 : 여성가족부(2021). 2021년 양성평등 실태조사 분석연구. 여성가족부

[그림 4-95] 업무(역량)별 선호하는 성별 유무 비교

## 제5장

# 문화체육관광 분야 양성평등 실태조사 시행방안 및 정책방안 제안

제1절 | 문화체육관광 분야 양성평등 실태조사의 시행방안 제안

제2절 | 문화체육관광 분야 양성평등 개선을 위한 정책방안 제안



## 제1절 | 문화체육관광 분야 양성평등 실태조사의 시행방안 제안

### 1. 양성평등 실태조사 지표의 한계 및 시행방안 제안

#### ■ 문화, 체육, 관광의 전반적인 현황을 통합적으로 파악

■ 본 연구는 문화, 체육, 관광 분야의 선행연구들의 설문조사 문항분석과 각 분야의 종사자 심층인터뷰(FGI) 결과를 바탕으로 설문문항을 개발하고, 세 분야의 양성평등 현황 및 종사자의 인식을 파악하는 분야 통합 조사로 구성하였음

- 문헌 및 심층인터뷰 조사의 과정에서 세 분야의 공통적인 또는 이질적인 특성을 다수 파악하였고, 공통적인 특성에 초점을 두고 주요 문항을 구성하여 통합조사를 실시함
- 또한 각 분야만의 특징적인 부분이 있다면 별도의 특성문항을 구성하여 조사하기도 함
- 설문을 진행할 때에는 가장 처음에 문화, 체육, 관광 분야 중 어느 분야에 속하는지부터 질문하고 각 분야별 질문지를 제시했는데, 공통 문항과 함께 분야별 특성 문항도 함께 답변할 수 있도록 구조화하였음

■ 문화, 체육, 관광 분야는 매우 이질적인 성격을 가진 분야이지만, 양성평등과 관련하여 공통적인 부분이 많아 통합 조사로 수행하는 것이 어느 정도 가능함

- 세 분야는 업계의 구조, 종사자의 근무형태, 직업주기 등이 매우 크게 다르고, 이에 따라서 양성평등에 영향을 미치는 요인, 환경, 관련 문화, 종사자 인식 등에 크게 차이가 있을 수 있음
- 그러나 선행문헌이나 심층인터뷰 과정에서 '양성평등의 현황'과 관련해 세 분야가 공통적인 부분을 많이 발견할 수 있었음
- 설문조사의 결과에서도 문화, 체육, 관광 분야가 많은 문항에서 비슷한 결과를 보이는 경우가 많았으며, 많은 문항에서 응답한 항목의 순위도 다수 일치하는 경향을 보여줌

■ 이러한 상황을 고려할 때 문화, 체육, 관광 분야를 통합적으로 연구하는 것은 어느 정도 의미가 있음. 또한 동일 문항에 대한 문화, 체육, 관광 분야 간의 교차분석을 통해 분야 간 비교도 가능하여 특정 문제에 대한 문화, 체육, 관광 분야 간의 정책 운영 전략 비교와 시사점을 제공할 수 있음

#### ■ 개괄적 현황 파악을 위한 조사로서의 양성평등 실태조사 목적 명확화

■ 그러나 문화체육관광 분야 양성평등 실태조사의 목적에 따라 통합조사가 적합할 수도 있고, 적합하지 않을 수도 있음

■ 양성평등 실태조사가 문화체육관광 분야의 '전반적인 현황'을 개괄적으로 조사하는 것에 목적을 둔다고 한다면 문화체육관광 통합조사는 적합한 방법일 수 있음

- 예를 들어 본 조사의 문항이었던 여성의 진출은 활발하지만 유리천장이 존재한다든가, 육아가 경력단절의 주요 원인으로 작용한다든가, 폐쇄적인 문화로 인해 성희롱·성폭력에 취약한 문제 등은 문화체육관광 분야에서 공통적으로 문제가 지적되고 있음. 그러나 이러한 문제들은 문화, 체육, 관광 분야만의 특징이기 보다는 우리 사회 전반적인 특징이라고 할 수 있음
  - 그러나 그 동안 문화체육관광 분야 내에 이러한 양성평등과 관련한 대단히 일반적인 문제에 대한 ‘현황’을 알 수 있는 조사가 부재하였음. 양성평등 실태조사가 이러한 일반적이지만 기본적이고 중요한 현황자료의 파악에 목적을 둔다면 이러한 조사 문항의 구성은 의미가 있을 수 있음
- 본 조사가 이러한 양성평등과 관련한 일반적인 내용이지만, 반드시 파악할 필요가 있는 기본적인 내용을 조사하는 ‘개괄적 현황’을 파악하는 데에 목적을 둔다고 한다면, 문화체육관광 분야의 통합조사는 의미가 있다고 할 수 있음
- 이러한 현황에 대한 파악은 양성평등 정책 운용을 위해 가장 기본적인 정보로서 반드시 파악해야 하는 내용으로 정기적인 조사가 필요한 부분임
  - 예술인 복지 분야의 경우, 정기적인 「예술인 실태조사」를 통해 연수입, 작품발표 횟수, 예술 활동 시간, 저작권 보유 현황, 사회보험 가입률 등 ‘기본적인 실태’만을 조사하고 있음
  - 그러나 이러한 개괄적인 실태파악은 이후 다른 연구를 위한 가장 기본적이면서도 중요한 정보를 제공하게 되고 예술인 정책의 기본 자료로서 활발히 활용되고 있음. 또한 정기적인 조사를 통해 시계열 자료가 축적되면서 정책의 효과에 대한 파악이 가능하며, 해당 분야의 취약한 부분에 대해 현황파악이 가능함
- 양성평등 실태조사도 이러한 정책운동을 위한 기본적인 정보 파악에 더욱 초점을 맞추는 것이 필요함
- 양성평등 실태조사는 문화체육관광 분야의 정책을 수립하는 데에 있어서 가장 기본적인 데이터를 생산하는 조사로서 목적을 한정하고, 정기적인 조사를 통해 전반적인 상황을 이해하는 차원에서 조사되어야 함
  - 또한 정기적인 조사를 통해 시계열 자료를 축적하면서 현재 필요한 양성평등 분야에서 취약한 부분을 이해하고 추가적인 연구가 필요한 부분과 정책을 파악하는 것이 필요함
- 구체적 맥락 파악을 위한 별도의 심층 연구과제 개발 필요
- 그러나 양성평등 실태조사는 문화체육관광 분야의 기본적인 실태를 개괄적으로 이해하기 위한 기본 자료이어야만 함
- 양성평등 실태조사를 통해 문화체육관광 분야의 양성평등과 관련한 모든 이슈를 이해하고자 한다면 문항이 지나치게 많아지고 복잡해지며, 조사의 목적이 불분명해질 우려가 있음. 따라서 양성평등 실태조사는 ‘기초조사’라는 목적에 맞게 기본적인 내용의 현황파악에 초점을 맞추어서 이루어져야 하며 지나치게 문항을 늘리는 것을 지양할 필요가 있음
  - 「예술인 실태조사」 또한 기초조사로서의 목적에 맞게 개괄적인 실태파악에 초점을 맞추고 있음

- 「예술인 실태조사」는 통계청 승인 문항과 정책문항으로 크게 구성되어 있는데, 승인문항의 경우 전반적인 현황을 파악하며 시계열 자료를 축적하지만, 정책문항의 경우 조사마다 필요한 정책적 요구사항을 질문하고 있음
  - 정책문항은 조사 시기별 주요 정책적 이슈를 조사하는 경향이 있는데, 예를 들어 코로나19기간의 조사의 경우 관련 지원 수혜 현황 등을 조사하기도 하였음. 그러나 정책문항 또한 지나치게 많은 문항이 되지 않도록 경계하고 있음
- 양성평등 실태조사가 전반적인 상황을 정기적으로 조사하는 기초조사로 조사의 목적성을 한정한다면, 각 분야의 특수성과 이슈별 구체적인 파악을 위해서는 ‘별도의 심층연구 과제’를 개발하여 수행할 필요가 있음
  - 「예술인 실태조사」 또한 기본적인 정보를 획득하는 실태조사로 예술인 복지지원에 위한 구체적인 원인과 맥락을 파악하기에 많은 한계가 있으므로, 이슈별로 구체적인 상황을 이해하고 정책방안을 마련하기 위해서는 별도의 연구 과제를 통해 수행하고 있으며 필요시에는 별도의 연구에서 구체적인 내용 파악을 위한 설문조사를 실시하고 있음
  - 양성평등 분야 또한 양성평등 실태조사로 양성평등과 관련한 모든 이슈별, 분야별 구체적인 내용을 파악하는 것은 불가능하며, 이러한 이슈를 개발하는 데에 활용할 수 있는 기초조사로서 기능할 수 있도록 해야 함
  - 분야별, 이슈별 구체적인 맥락을 파악하고 관련한 정책방안을 만들기 위해서는 반드시 별도의 심층연구 과제를 개발할 필요가 있음
- 별도의 심층연구 과제는 과제의 주제에 따라 연구방법을 달리해야 하지만, 가능한 종사자의 ‘심층인터뷰’는 진행하는 것을 제안함
  - 본 연구의 문항개발을 위해 실시한 심층인터뷰를 통해 문화체육관광 분야의 종사자들이 예상보다 양성평등에 대한 인식이 다소 부족한 부분이 발견되기도 하였음. 인터뷰 참가자 중 상당수가 인터뷰의 초반에는 자신이 종사하는 분야가 매우 양성평등한 분야라고 대답하였으나, 구체적인 상황의 질문에서는 남녀 성역할에 있어 전통적이고 고정화된 인식을 보여주는 경우가 많았음
  - 또한 분명히 성차별적인 상황에 노출됨에도 불구하고 그것을 성차별로 인식하지 못하는 경우도 있었으며 이는 우리 사회에 깊이 뿌리박은 성역할 고정화 인식이 깊게 내재화 된 영향이라고 볼 수 있음
  - 이러한 경향성을 심층인터뷰를 통해서만 파악할 수 있는 것으로 특정 이슈에 대한 심층 연구를 하는 주제의 경우 종사자에 대한 심층인터뷰가 반드시 진행될 필요가 있다고 판단됨
  - 특히 아래 <표 5-1>에 나타난 주제들의 경우 별도의 연구과제에서 심층인터뷰를 통해 구체적인 업계 맥락과 근로환경 특징, 종사자들의 인식과 문화에 대한 내용을 심도있게 파악하는 것이 필요하다고 생각됨

〈표 5-1〉 심층인터뷰를 통해 분석이 필요한 추가 연구과제(예시)

구분	과제 주제	조사내용
근로환경 및 대표성	업계의 성역할 고정화 인식과 실태 (문화, 체육, 관광 분야를 별도로 진행)	직급별, 업무별 특정한 성별선호 여부에 대한 조사와 선호하는 이유에 대한 종사자들의 인식 파악. 이를 통한 발생하는 불평등의 내용에 대한 구체적인 파악 이러한 인식을 형성하게 하는 업계의 잘못된 관행이 무엇인지, 그러한 관행이 왜 생겨났는지, 어떤 부분에 개선이 필요한지에 대해 구체적으로 파악 필요 특히 내재화 되어 성역할 고정화라고 인식하지 못하는 부분에 대해 파악하는 것이 필요함
	근로환경 내 성차별 (문화, 체육, 관광 분야를 별도로 진행)	채용, 주요업무 배치/기회, 업무평가, 임금격차 등에서 구체적으로 어떠한 차별을 겪고 있는지 파악 남녀간 인식 및 경험 차이 비교를 통해 성별 겪는 성차별의 차이를 파악 이러한 성차별과 관계하는 업계 잘못된 관행, 문화 등에 대한 파악 특히 내재화 되어 종사자들이 성차별이라고 인식하고 있지 못하는 부분에 대한 파악을 하기 위해 심층인터뷰 진행이 반드시 필요
육아	출산 및 육아와 관련한 업계 인식 및 분위기 (문화, 체육, 관광 분야를 별도로 진행)	출산 및 육아와 관련한 부정적인 인식이 각 분야의 업무특징, 노동환경 특징, 업계 관행, 문화 등 어떠한 부분과 관련되어 있는지 복합적으로 파악하는 것이 필요함 육아 병행 종사자들을 둘러싼 다양한 병행 저해 요인을 다양한 사례 분석을 통해 도출함으로써 종사자들의 일-업무 병행 지원을 위한 구체적인 방안 도출에 시사점 제공

■ 그러나 ‘양성평등 실태조사’에서는 심층인터뷰는 지양하고 ‘설문조사’를 넓은 범위에서 진행하는 것이 적합함

- 본 연구의 경우 지표개발을 위해 심층인터뷰를 실시하였으나, 이는 관련 선행연구의 부족으로 인해 지표개발에 필요한 작업이었기 때문에 진행되었음
- 그러나 양성평등 실태조사가 개괄적 현황파악을 위한 기초조사라는 목적성을 가진 만큼 심층인터뷰를 통한 보완보다는 더 많은 표본을 대상으로 한 설문조사에 초점을 맞추는 것이 타당하며, 심층인터뷰는 구체적인 이슈 파악을 위한 연구에 적합함

■ 지표 문항수의 간략화 필요

- 본 연구에서 수행한 양성평등 실태조사의 문항 수는 총 81문항으로 다소 많은 문항수로 구성되어 있음
  - 많은 문항 수로 인해 조사의 어려움이 있었으며 일부 문항의 경우 기초조사보다는 구체적인 내용을 파악하는 조사문항도 있었음
- 그러나 이는 본 조사가 시범조사라는 성격으로 진행되어 지표의 유용성 여부를 실험하기 위한 목적도 있었으므로, 지표에 대한 실험을 포함하여 다소 많은 문항으로 구성된 이유도 있었음
- 조사의 결과를 토대로 시범조사에서 구성한 지표의 유용성을 검증해 본 결과 아래와 같이 분석할 수 있었음

〈표 5-2〉 문화체육관광 분야 양성평등 실태 시범조사의 지표 유용성 검증

구분	항목	설문 결과 / 국가성평등지수와와의 비교	지표의 유용성	유지여부	
양성 평등 수준	근로 환경 및 대표성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 활동 분야의 성비 구성**</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화, 관광은 여성의 비율이 높고, 체육은 남성이 다소 높음</li> <li>• 국가성평등지수와 비교했을 때, 국가 전체는 남녀가 반반으로 인식하는 데에 반해, 문화체육관광분야는 여성비율이 상대적으로 높음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국가성평등지수와 비교 가능한 문항으로 여성의 진출 비율이 높은 업계의 경향을 보여줄 수 있는 지표임</li> </ul>	○
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신입(신진) 종사자의 성비 구성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세 분야 모두 여성의 비율이 높음. 체육분야도 신진종사자는 여성의 비율이 더 높음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 전반적인 구성도 여성의 비중이 높으나 신입(신진)의 비중은 여성이 더 높은 것으로 보여줌으로써, 경력이 진행될수록 여성의 비율이 낮아지는 상황을 보여줄 수 있는 지표임</li> </ul>	○
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직급별 성비 구성**</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세 분야 공통으로 최고책임자, 중간책임자는 남성의 비율이, 실무자와 실무보조는 여성의 비율이 높음</li> <li>• 국가성평등지수와 비교했을 때, 문화체육관광분야가 상대적으로 직급별 성비 구성에서 성차별이 높은 것으로 나타남</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화체육관광 분야의 명확한 성역할 고정화 경향을 보여주며, 또한 국가성평등지수와와의 비교를 통해 양성평등하지 않은 문화체육관광 분야의 현실을 보여줄 수 있음</li> </ul>	○
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 최고책임자로 남성/여성이 더 많은 이유</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 남성은 관행, 임명권자의 남성 선호 경향이 작용함</li> <li>• 여성은 의사소통 원활, 업무수행 역량 등이 이유로 제기됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화체육관광 분야의 성역할 고정화 된 인식과 실태를 보여줄 수 있는 지표임</li> </ul>	○
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 중간책임자로 남성/여성이 더 많은 이유</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 남성은 관행, 임명권자의 남성 선호 경향이 작용함</li> <li>• 여성은 의사소통 원활, 업무수행 역량 등 능력과 관련한 이유임</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화체육관광 분야의 성역할 고정화 된 인식과 실태를 보여줄 수 있는 지표임</li> </ul>	○
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 활동 분야/기업 내 주요 의사결정자의 성비 구성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세 분야 공통으로 남성의 비율이 높음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 최고책임자, 중간책임자의 선호 성별과 다소 겹치는 경향이 있으며, 설문 결과 또한 비슷하게 도출되었으므로 삭제가능</li> </ul>	X
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업계 내 성별에 따른 의사결정기구 임원 또는 고위직 진출 기회 차이</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 세 분야 공통으로 남성에게 유리한 것으로 나타남</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화체육관광 분야의 성역할 고정화 된 인식과 실태를 보여줄 수 있는 지표임</li> </ul>	○
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로환경 내 성차별 경험                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 채용 성차별 경험</li> <li>- 주요업무 배치/기회 성차별 경험</li> <li>- 업무평가 성차별 경험</li> <li>- 임금격차 성차별 경험</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 채용에 있어서는 성차별을 크게 느끼지 못하나, 남녀 차이가 있었음</li> <li>• 주요업무 배치/기회에 있어서는 성차별을 크게 느끼지 못하나 남녀간 인식차이가 있으며, 문화 분야가 상대적으로 차별 경험이 높음</li> <li>• 업무평가에 있어서 성차별 경험이 많지 않으나, 남녀 인식 차이가 있으며, 문화 분야가 상대적으로 차별 경험을 많이 느낌</li> <li>• 임금에 있어서 성차별 경험이 거의 없으나, 남녀 인식 차이가 있으며, 문화 분야가 상대적으로 차별 경험이 많음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 채용, 주요업무 배치/기회, 업무평가, 임금격차는 근로환경에서 가장 중요한 요인으로 성차별 정도에 대한 지속적인 모니터링이 필요한 항목임</li> <li>• 특히 모든 항목에서 남녀간 인식 차이가 있는데, 여성이 인식하는 성차별적인 상황에 대한 조사가 추가적으로 필요</li> <li>• 문화 분야가 다른 분야에 비해 차별 경험이 높은 상황을 지속적으로 모니터링하고, 문화분야에 대한 집중적인 차별 금지를 위한 대책 마련을 고민할 필요가 있음</li> </ul>	○		

구분	항목	설문 결과 / 국가성평등지수와의 비교	지표의 유용성	유지여부
최근의 변화 및 정책 수요	• 최근 5년간 정부의 성희롱·성폭력 조치·변화가 종사 분야 내 양성평등 문화 구축에 긍정적인 영향을 미친 정도	• 세 분야 공통으로 대체적으로 긍정적으로 평가됨	• 정책적으로 시사할 만한 내용이 거의 없어 삭제해도 무방할 것으로 보여짐	X
	• 최근 5년간 정부의 성주류화를 위한 노력이 종사 분야 내 양성평등 문화 구축에 긍정적인 영향을 미친 정도	• 세 분야 공통으로 대체적으로 긍정적으로 평가됨	• 정책적으로 시사할 만한 내용이 거의 없어 삭제해도 무방할 것으로 보여짐	X
	• 종사 분야 내 양성평등 환경 조성에 필요한 지원	• 맞춤형 돌봄지원, 성별 균형 구성을 위한 정책 지원, 성역할 고정 관념 개선 노력 등으로 나타남	• 필요한 정책 프로그램에 대한 시사점은 제공하나, 다른 문항에서 충분히 얻을 수 있는 시사점으로 보여짐 • 상위 답변인 맞춤형 돌봄지원이나 성별 균형구성, 성역할 고정관념 등은 다른 문항에서 문제점으로 지적될 수 있는 사항임	X
육아 및 건강	• 육아진행 유무, 주양육자 구분	• 대부분이 육아를 진행하고 있지 않으며, 육아를 하는 경우 여성이 대부분임	• 문화체육관광 업계의 양성평등 현황과 문화와는 크게 관계 없는 문항이므로 삭제가능	X
	• 하루 평균 육아시간(평일 기준)	• 평일 하루 평균 약 4.6시간을 육아에 할애함	• 문화체육관광 업계의 양성평등 현황과 문화와는 크게 관계 없는 문항이므로 삭제가능	X
	• 일과 육아를 병행하면서 겪은 어려움**	• 일-육아 시간조정의 어려움, 실효성없는 육아지원, 배우자의 육아참여 부족으로 나타남 • 국가성평등지수와 비교했을 때, 문화체육관광분야가 상대적으로 일-육아 병행에 어려움이 많으며 특히 시간조정과 지원의 실효성 등에서 문제가 발견됨	• 현재 문화체육관광 분야의 종사자가 일-육아 병행과 관련하여 겪는 구체적인 문제에 대한 시사점을 제공함	O
	• 활용 경험이 있는 육아 관련 지원 제도**	• 문화는 어린이집 운영시간 탄력조정, 체육분야는 배우자 출산휴가 의무사용제, 관광 분야는 육아 휴직 경험률이 가장 높음 • 국가성평등지수와 비교했을 때, 활용경험이 높은 지원제도에 다소 차이가 있었음. 특히 육아휴직에 대한 사용이 저조함	• 문화, 체육, 관광 분야별 활용도가 높은 육아 지원제도가 모두 다르게 나타났으며, 각 분야마다 필요한 육아 지원제도에 대한 파악이 가능한 지표	O
	• 일과 육아를 양립하는 데 필요한 지원	• 보육시설 지원 및 시설 운영시간 연장이 가장 필요한 것으로 나타났고, 육아기 재택근무 활성화, 육아수당 지급이 뒤를 이음	• 문화체육관광 종사자를 위한 지원대책 마련을 위한 구체적이고 중요한 시사점을 제공할 수 있는 지표	O
	• 육아 관련 지원 제도 활용 경험이 없는 이유	• 주변에 피해를 주는 것이 미인해서, 프리랜서 또는 계약직이라 관련 지원을 받을 수 없어서도 나타남(특히 문화 분야)	• 문화, 체육, 관광 분야별 일-육아 병행에 어려운 환경적 요인, 문화적 요인에 대한 파악 가능. 또한 근로형태에 따라 육아지원제도 활용의 차이를 알 수 있으며, 분야별 맞춤형 한 정책대안 마련에 시사점을 제공	O

제5장 문화체육관광 분야 양성평등 실태조사 시행방안 및 정책방안 제안

구분	항목	설문 결과 / 국가성평등지수와와의 비교	지표의 유용성	유지여부	
	• 향후 자녀 계획 유무**	<ul style="list-style-type: none"> <li>전반적으로 자녀계획이 없으며, 특히 체육 분야 여성의 자녀 계획이 없는 비율이 높음</li> <li>국가성평등지수와 비교했을 때, 문화체육관광 분야의 자녀 계획 정도가 현저히 낮았음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>국가 전체와 비교했을 때, 크게 낮은 수준인 것을 보여줌으로써 문화체육관광 분야의 업무환경 및 문화가 종사자들의 자녀 계획에 부정적인 영향을 미치고 있음을 보여주는 데에는 큰 의미가 있음</li> </ul>	O	
	• 자녀 계획 시 고민되는 부분**	<ul style="list-style-type: none"> <li>경제적 부담, 일-육아 병행에 미흡한 환경이 자녀계획을 꺼리게 하는 것으로 보임</li> <li>국가성평등지수와 비교했을 때, 비교적 비슷한 응답을 보임</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>국가성평등지수와 비슷한 응답으로 문화체육관광 분야의 양성평등 환경을 보여주는 데에 크게 시사점을 제공하지 않는 것으로 보임</li> </ul>	X	
	• 출산 및 육아 관련 업계의 전반적 인식 및 분위기**	<ul style="list-style-type: none"> <li>육아휴직에 대부분 부정적이며, 육아휴직 이후 복귀에 대해서도 부정적인 경향. 육아 병행 종사자의 경력개발 및 승진에 대한 인식도 부정적임</li> <li>국가성평등지수와 비교했을 때, 문화체육관광분야가 상대적으로 임신, 출산, 육아에 대해 매우 부정적인 것으로 나타남</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>출산 및 육아와 관련한 업계의 전반적인 분위기가 전체 국가의 상황과 비교했을 때 크게 부정적인 경향을 보여줌</li> <li>일반적인 경우보다 더 양성평등 환경이 열악한 문화체육관광 분야의 실태를 보여주는 데에 유용하며, 시계열 축적을 통해 변화하는 모습도 모니터링 가능함</li> </ul>	O	
	• 개인의 출산·육아 관련 인식	<ul style="list-style-type: none"> <li>육아휴직 권리에 대한 인지는 높은 편이나, 일-육아로 인한 경력개발 및 승진상 불이익이 높다고 인식하고 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>업계 전반의 인식에 대한 조사 항목이 아니므로, 정책적인 시사점을 제공하는 데에는 한계가 있음. 삭제 가능한 지표라고 판단됨</li> </ul>	X	
	• 직업생활을 영위하는 데 있어 양성평등 관련 스트레스	<ul style="list-style-type: none"> <li>일-가정 양립문제, 보수 및 급여에 대한 성차별, 업무배치 및 기회제고에 있어서의 성차별이 스트레스로 작용함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>상위 답변으로 나온 항목들이 모두 다른 문항에서 도출할 수 있는 시사점과 중복되므로 삭제 가능함</li> </ul>	X	
	• 양성평등 저해 요인 관련 스트레스 정도	<ul style="list-style-type: none"> <li>양성평등과 관련한 스트레스 정도가 있는 편으로 나타났으며, 여성이 남성보다 높음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문화체육관광 업계의 양성평등 실태와 관련해 별다른 시사점을 제공하지 않으므로 삭제 가능함</li> </ul>	X	
	• 양성평등 저해 요인 관련 우울 정도	<ul style="list-style-type: none"> <li>양성평등과 관련해 우울 정도가 있는 편으로 나타났으며, 여성이 남성보다 높음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문화체육관광 업계의 양성평등 실태와 관련해 별다른 시사점을 제공하지 않으므로 삭제 가능함</li> </ul>	X	
성인지 감수성	조직의 성평등 인식 수준	• 업무(역량)별 선호하는 성별**	<ul style="list-style-type: none"> <li>대표성, 리더십, 위험성 부문에서는 남성을, 섬세함, 배려심, 서비스 분야에는 여성을 선호하는 경향이 높음</li> <li>국가성평등지수와 비교했을 때, 문화체육관광 분야가 상대적으로 역할에 따른 선호 성별이 특징하게 있었음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>국가 전체와 비교했을 때 문화체육관광 분야에 성역할 고정화가 비교적 강하게 자리잡혀 있는 현황을 보여줄 수 있는 지표임</li> </ul>	O
		• 양성평등에 영향을 미치는 업계의 문화	<ul style="list-style-type: none"> <li>수직적 의사구조가 많이 개선되고 있으며, 자유로운 반대의견 표현이 비교적 가능함</li> <li>관광 분야의 경우 사생활에 대한 존중이 비교적 떨어지고, 외모 및 복장에 대한 평가가 높음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>양성평등에 영향을 미치는 업계의 부정적인 관행과 문화의 영향이 비교적 적게 나타남 삭제가능한 지표로 보여짐</li> </ul>	X

구분	항목	설문 결과 / 국가성평등지수와의 비교	지표의 유용성	유지여부
	• 분야 전반의 성 관련 폭력 인지 정도	• 업무상 모임에서의 성적 행동과 발언에 대해 용인하지 않는 편이며, 체접촉을 허용하는 정도도 낮음. 성희롱·성폭력에 대한 묵인 경향이나 가해자를 무고로 생각하는 부분에서도 부정적으로 나타남. 가해자의 업무 복귀 정도는 매우 낮으며 피해자의 업무 복귀도 낮은편임	• 각각의 문항에 대해 문화, 체육, 관광 분야의 답변의 정도가 다소 차이가 있으므로, 분야별 문화적 특징을 파악하는데에 유용하게 활용가능함	○
	• 성희롱·성차별 근절 대책	• 강력한 가해자에 대한 제재가 무엇보다 필요하며, 예방교육의 확대 강화가 필요	• 향후 계획되어 있는 성희롱·성폭력 실태조사에 들어가는 것이 더욱 적절한 문항으로 보여짐	X
성인지 교육	• 최근 3년 이내(2021~2023년) 양성평등 관련 교육 수강 여부	• 절반 이상이 교육 수강의 경험이 있음	• 교육 수강 실태에 대한 파악이 가능한 지표임	○
	• 수강한 양성평등 관련 교육 유형	• 성희롱 성폭력 예방교육의 수강 경험이 높으며, 양성평등 인식 교육은 문화 분야만 높음	• 향후 교육 제공이 필요한 분야와 교육 유형에 대한 실태 파악이 가능함	○
	• 양성평등 관련 교육 빈도	• 연 평균 1.5회로 나타남	• 교육 수강 실태에 대한 파악이 가능한 지표임	○
	• 양성평등 관련 교육 만족도와 불만족 이유	• 대체로 만족하는 편이며, 비슷한 내용이 반복적으로 구성되어 있어 지루하다는 평가가 많음	• 향후 양성평등 교육 실효성 제고를 위해 필요한 부분에 대한 시사점 제공	○

주: \*\*표시 항목의 경우 여성가족부가 실시하는 양성평등 실태조사 결과와 분야간 비교 가능한 문항

■ 조사결과를 바탕으로 지표의 유용성을 검토하고 기초조사라는 목적성에 맞게 조사문항을 좀 더 간략화한 결과, 본 연구는 향후 양성평등 실태조사의 지표를 아래와 같이 수정할 것을 제안함

〈표 5-3〉 양성평등 실태조사 지표 변경 제안

시범조사 지표		본 조사 지표구성(안)	
구분	항목	구분	항목
양성 평등 수준	근로 환경 및 대표성	근로 환경 및 대표성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 활동 분야의 성비 구성**</li> <li>• 신입(신진) 종사자의 성비 구성</li> <li>• 직급별 성비 구성**</li> <li>• 최고책임자로 남성/여성이 더 많은 이유</li> <li>• 중간책임자로 남성/여성이 더 많은 이유</li> <li>• 활동 분야/기업 내 주요 의사결정자의 성비 구성</li> <li>• 업계 내 성별에 따른 의사결정기구 임원 또는 고위직 진출 기회 차이</li> <li>• 근로환경 내 성차별 경험                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 채용 성차별 경험</li> <li>- 주요업무 배치/기회 성차별 경험</li> <li>- 업무평가 성차별 경험</li> <li>- 임금격차 성차별 경험</li> </ul> </li> </ul>
	최근의 변화 및 정책 수요	최근의 변화 및 정책 수요	(필요시 별도의 정책 문항으로 개발)
	육아 및 건강	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 육아진행 유무, 주양육자 구분</li> <li>• 하루 평균 육아시간(평일 기준)</li> <li>• 일과 육아를 병행하면서 겪은 어려움**</li> <li>• 활용 경험이 있는 육아 관련 지원 제도**</li> <li>• 일과 육아를 양립하는 데 필요한 지원</li> <li>• 육아 관련 지원 제도 활용 경험이 없는 이유</li> <li>• 향후 자녀 계획 유무**</li> <li>• 자녀 계획 시 고민되는 부분**</li> <li>• 출산 및 육아 관련 업계의 전반적 인식 및 분위기**</li> <li>• 개인의 출산·육아 관련 인식</li> <li>• 직업생활을 영위하는 데 있어 양성평등 관련 스트레시</li> <li>• 양성평등 저해 요인 관련 스트레스 정도</li> <li>• 양성평등 저해 요인 관련 우울 정도</li> </ul>	육아 및 건강
성인지 감수성	조직의 성평등 인식 수준	조직의 성평등 인식 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 업무(역량)별 선호하는 성별**</li> <li>• 양성평등에 영향을 미치는 업계의 문화</li> <li>• 분야 전반의 성 관련 폭력 인지 정도</li> <li>• 성희롱·성차별 근절 대책</li> </ul>
	성인지 교육	성인지 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 최근 3년 이내(2021~2023년) 양성평등 관련 교육 수강 여부</li> <li>• 수강한 양성평등 관련 교육 유형</li> <li>• 양성평등 관련 교육 빈도</li> <li>• 양성평등 관련 교육 만족도</li> </ul>

주: \*\*표시 항목의 경우 여성가족부가 실시하는 양성평등 실태조사 결과와 분야간 비교 가능한 문항

## 2. 양성평등 실태 시범조사의 한계 및 시행방안 제안

- 본 조사는 문화체육관광 분야 양성평등 실태조사의 '시범조사'로 향후 실시될 '본 조사'의 효율적 수행을 도모하고 문화체육관광 분야 실태조사의 기틀을 마련하는데 목적이 있음
  - 실태조사 결과 자체의 대내외적인 신뢰도와 타당도를 확보하기 위해서는 시범조사를 실시하여 본 조사에서 발생할 수 있는 잠재적인 문제점을 미연에 파악하여 효과적인 해결방안을 모색해야 함
- 이를 위해 문화체육관광 분야 양성평등 관련 실태조사 지표 개발과 함께 소수의 문화체육관광 분야 산업을 영위하는 기업·사업체 내 종사자 및 해당 분야 개인 활동가(예술인, 체육인 등 소득활동이 있는 프리랜서 포함)를 대상으로 시범조사를 실시하여 조사도구의 신뢰성을 검증하고자 하였음

### ■ 시범조사의 운영상의 한계

- 해당 조사는 조사통계이며 표본조사이므로 조사결과를 추정하는데 있어 신뢰성이 중요함. 특히 조사 설계 중에서도 표본설계가 가장 중요하다고 볼 수 있음
  - 이에 표본설계를 중심으로 시범조사의 한계점을 살펴보았으며, 그 결과 실태조사의 신뢰성을 낮추는 몇 가지 한계점을 발견하였음
- 모집단에 대한 정보 부족의 한계
  - 정확한 통계 산출을 위해서는 조사대상에 대한 모집단에 대한 정보를 확보하여야 하며 이를 바탕으로 대표성 있는 대상을 표본으로 추출하는 과정이 필요함. 문화예술·산업, 관광, 체육 분야는 분야별로 그 특성이 매우 다르며, 특히 문화예술과 문화산업의 경우 중복되는 분야도 다수 있어 전체 모집단에 대한 정확한 정보 파악은 정확한 표본 추출을 위해 필요한 과정임
  - 그러나 이러한 모집단에 대한 정보 부족은 문화예술·산업, 관광, 체육 분야를 대상으로 한 모든 통계조사의 한계점임
  - 세 분야 모두 얼마나 많은 종사자들이 어떠한 방식으로 종사하고 있는지, 모집단에 대한 정보가 매우 부족하고, 종사자의 리스트 확보도 매우 어려운 문제가 있음. 이러한 모집단에 대한 정보의 부족은 적절한 표본수의 산정이나 표본추출을 어렵게 함
  - 따라서 본 시범조사의 표본추출은 제한된 정보에서 최대한 많은 종사자들에게 접근할 수 있는 방법으로 진행되었으며, 매우 제한된 정보 안에서도 최대한 과학적인 표본할당을 추진하고자 노력함
  - 문화예술·산업분야의 경우 예술과 콘텐츠 분야는 관련 기관의 협조를 통해 장르별로 다양한 종사자에게 접근할 수 있었음. 그러나 문화 분야의 경우 일부 영역에 한정해서만 접근이 가능하였음
  - 관광 분야의 경우 개인 종사자에게 접근에 많은 한계가 있어 모집단에 대한 파악에 어려움이 많았음. 특히 여행업의 개인조사가 종사자에 대한 접근이 가장 어려움

- 체육 분야의 전문체육인 역시 17개 광역자치단체 중 일부의 협조로 설문 진행이 가능했다는 점에서 전체 전문체육인의 모집단을 파악하기에는 한계를 가짐
- 따라서 향후 본 조사에서 더 신뢰성 있는 표본추출을 위해서는 모집단에 대한 정보를 더 확보할 수 있는 방안에 대한 연구가 필요함. 각 분야별로 최대한 더 많은 리스트를 확보하고 이를 바탕으로 모집단에 대한 정보를 현재보다 더 보완하는 것이 필요하며, 이를 통해 조사가 좀 더 정확성을 가질 수 있도록 노력해야 함

#### ■ 표본추출

- 신뢰할만한 통계 생산을 위해서는 조사목적에 적합한 표본추출방식을 채택하였는지도 중요함. 모집단에 대한 정보가 충분하고 리스트 확보가 가능한 경우 최대한 확률표본추출을 적용하는 것이 비표본오차를 줄일 수 있음
- 그러나 모집단의 규모나 분포에 대한 정보가 부족한 문화예술·산업, 관광, 체육 분야는 이러한 방식의 진행에 어려움이 있음. 때문에 본 시범조사는 확보할 수 있는 모집단에 대한 정보 속에서 비례배분을 통한 표본할당을 진행함
- 문화예술·산업, 관광, 체육 분야 개인조사의 경우 모집단 리스트 확보의 어려움으로 인하여 확률표본추출에 의한 조사수행은 사실상 불가능함. 이에 현실적으로 확보가능한 몇 가지 모집단 리스트를 기반으로 분야별로 모집단 규모를 확인하기 위해 노력하였으며, 이를 기반으로 분야별, 성별 할당 후 비례배분을 통해 표본할당을 진행하였음
- 사업체 종사자 조사의 경우 신용정보제공기관을 통해서 사업체 리스트를 구매하여 사업체를 선정하였으며, 사업체를 먼저 컨택하여 해당 사업체의 종사자를 대상으로 조사를 진행하였음. 그러나 사업체의 종사자의 표본특성을 확인하기 어려워 종사자의 성별, 연령 등 사회인구학적 특성을 고려한 모집단 구성 및 표본 할당에 어려움이 있었음

#### ■ 표본 규모의 한계

- 표본조사 결과를 주요항목에 대한 통계표 작성을 세분화하고자 하는 경우, 표본규모를 충분히 확보하여야 함
- 시범조사의 조사대상은 문화체육관광 분야 산업을 영위하는 기업·사업체 내 종사자 및 해당 분야 개인 활동가 1,500명을 목표로 하였음, 그 결과 조사목표보다는 많은 수의 유효표본을 확보하였으며, 분야별로도 당초 목표하였던 표본 수 이상의 유효표본을 확보하였음
- 그러나 각 분야별 조사결과의 활용도를 고려할 때 각 분야별(문화예술분야 600명, 관광 분야 500명, 체육 분야 400명) 표본수가 충분치 않아 주요항목에 대한 통계표 활용에 한계가 있음

## ■ 본 조사를 위한 개선방향의 제안

- ▮ 향후 본 조사가 문화체육관광 분야의 양성평등 실태를 파악하기 위한 정확도 높은 통계를 만들기 위해서는 국가승인통계의 통계작성체계에 맞게 작성되어야 할 것이며 조사를 지속적으로 유지하기 위해서도 국가승인 통계로 승인받아 통계를 작성하는 것이 필요함
- ▮ 이를 위해 향후 실시할 본 조사에서 개선해야 할 사항을 표본설계를 중심으로 살펴보았음
- ▮ 모집단에 대한 정보를 더 파악할 수 있는 더 많은 리스트 확보 노력 필요

  - 문화예술·산업, 관광, 체육 분야의 특성상 종사자 모집단에 대한 완벽한 정보의 파악이 어렵고 표본들이 부재한 상황임. 그러나 현재보다 더 많은 모집단의 정보가 파악된다고 한다면 정보의 불확실성, 조사대상 컨택의 어려움으로 인한 응답률 확보의 문제 등 조사설계 및 조사진행의 어려움이 어느 정도 해소할 수 있음
  - 문화예술·산업 중 예술, 콘텐츠 분야는 한국예술인복지재단의 예술활동증명 등록자를 대상으로 조사를 진행하는 것이 현재로서는 최선이며, 추가적으로 문화체육관광부의 「예술인실태조사」의 모집단 확보방법을 차용하는 방안을 고민해볼 수 있음. 「예술인실태조사」의 경우 통계청의 국가승인통계(승인번호 제113002호)이며, 예술인 복지법<sup>18)</sup> 제4조의3(실태조사)에 의거하여 실시되는 실태조사로 한국예술인 복지재단의 예술활동증명을 신청한 예술인은 물론, 한국문화예술위원회 사업 수혜 예술인, 17개 시도 광역자치단체의 문화예술 공모사업 참여 예술인을 포함하고 있음
  - 본 조사에서는 시범조사에서 활용하였던 예술활동증명 등록자와 17개 시도 광역자치단체의 문화예술 공모사업 참여 예술인과 더불어 한국문화예술위원회 사업 수혜 예술인에 대한 접근방법을 가능한 확보하여 본조사의 모집단을 확대할 필요가 있음. 사업체조사의 경우 기존과 동일하게 시범조사와 동일하게 기업체 리스트를 구매 후 통계청의 「전국사업체조사」 세부업종별 조사 모집단 현황 구성비를 기준으로 표본할당을 진행할 수 있음
  - 체육 분야는 대한체육회의 협조를 통한 선수, 지도자, 심판 리스트의 확보가 필수적으로 필요함. 대한체육회가 가진 등록DB는 체육계의 모집단 정보를 가장 많이 확보한 것으로 보이는데, 이에 대한 접근이 가능하다면 체육 분야에 대한 조사가 좀 더 정확성을 가질 수 있을 것으로 보임
  - 관광 분야의 개인조사는 관광분야의 관련 협·단체와의 협력이 필요함. 특히 한국관광협회중앙회(관광공제회 포함), 한국여행업협회-KATA, 한국PCO협회 등 관광 관련 협회의 개인활동가(프리랜서 포함) 등의 협조가 필요함. 개인정보의 문제로 개인활동가에 대한 모집단 개개인의 정보 파악까지는 불가능하더라도 전반적인 모집단 정보만이라도 파악할 필요가 있음. 사업체조사는 시범조사와 동일하게 기업체 리스트를 구매 후 통계청의 문화체육관광부의 「관광산업조사」의 관광 분야 세부업종별 조사모집단

18) 제4조의3(실태조사) ① 문화체육관광부장관은 예술인의 권익보호와 복지정책의 수립·시행에 필요한 기초 자료로 활용하기 위하여 예술인 복지 및 창작환경 등에 대한 실태조사를 3년마다 실시하고 그 결과를 공표하여야 한다. 다만, 문화체육관광부장관은 필요하다고 인정하는 경우 특정 분야 또는 사안 등을 대상으로 수시조사를 실시할 수 있다.

현황 구성비를 기준으로 표본할당을 진행할 수 있음

#### ■ 표본 규모

- 시범조사의 조사대상은 표본규모는 문화체육관광 분야 산업을 영위하는 기업·사업체 내 종사자 및 해당 분야 개인 활동가 1,500명이며, 각 분야별로 문화예술분야 600명, 관광 분야 500명, 체육 분야 400명임
- 그러나 주요항목에 대한 통계표 작성을 세분화하고자 하는 경우, 표본규모를 충분히 확보하여야 함. 이에 표본규모를 각 분야별로 적어도 2,000표본 이상 확대하여 비표본오차를 최소화하기 위해 노력해야 함
- 이를 통해 각 분야에서 업계 전반의 양성평등 실태파악은 물론 주요 업종별, 조직규모(종사자규모)별 등 해당 분야의 특징을 반영한 보다 신뢰성 높은 통계결과를 산출할 수 있으며, 그 결과를 통해 실효성 있는 정책적 함의가 도출될 수 있을 것으로 보임

### 3. 분야별 양성평등 실태조사의 시행방안 제안

#### 3-1. 문화예술·산업분야

##### ■ 문화예술·산업 분야의 시범조사 운영의 한계

###### ▮ 시범조사의 한계로 인한 조사 대상 구성의 제한

- 본 연구는 제한된 상황에서 시범조사로 진행되다보니, 조사 대상을 선정하는 데에 있어서도 문화예술·산업 분야의 모든 업종 종사자를 대상으로 조사하기는 현실적인 한계가 있었음
- 특히 세부 분야 중 문화 분야의 경우 지역문화의 매개자만을 대상으로 하였으며, 콘텐츠 분야의 경우, 콘텐츠 특수분류의 대분류 상의 대표적인 업종만을 선택하여 조사대상을 삼았음. 예를 들어 음악의 경우 음악제작업, 음악및오디오물배급업, 음악공연업 만을 조사대상으로 하였으며, 음반도소매업, 온라인음악유통업 등은 이번 시범조사에서는 제외됨
- 이는 시범조사의 표본 규모의 한계로 인한 것으로 한정된 표본 규모에서 더 의미있는 정책시사점을 도출해보고자 주요 업종만 선택한 것임. 그러나 보다 정확하고 폭넓은 조사를 위해서는 본 조사에는 일부 업종에 한정하는 것이 아닌, 문화 분야 전반에 걸쳐 조사대상을 넓히는 것이 필요함

###### ▮ 대상표본 확대를 위한 네트워크 구축

- 문화예술·산업 분야의 경우 관광이나 체육 분야보다는 상대적으로 종사자들의 조사 참여에 적극적인 편으로 비교적 원활하게 조사가 이루어진 것으로 보임. 특히 관련 기관의 협조로 타 분야와 달리 개인예술인과의 접근이 가능하여 프리랜서 비율이 높은 문화예술·산업 분야의 의미 있는 결과를 도출하는 데에 많은 기여를 하였음
- 그러나 향후 양성평등 실태조사가 조사의 규모를 넓히기 위해서는 대상 표본에 접근할 수 있는 활로를 더욱 개척할 필요가 있음. 예를 들어 예술인 실태조사에서 조사대상으로 하였던 문화예술진흥기금 등 공공기금의 수혜자들을 대상으로 포함하는 등의 방법을 연구해볼 수 있음

###### ▮ 지역 참여 저조의 한계

- 본 시범조사에서는 가능한 다양한 지역의 문화예술·산업의 종사자가 참여하도록 하였으나, 많은 문화예술·산업의 종사자가 수도권에 거주하고 있는 한계로 총 613명 중 403명이 수도권에 거주하는 예술인이 응답을 함
- 이는 지역에 거주하는 종사자 자체가 부족한 영향을 미친 것으로 보이는데, 지역의 양성평등 실태를 파악하기에는 현재의 응답 수는 많이 부족한 상황임
- 앞서 실시한 포커스그룹인터뷰(FGI)에 따르면 양성평등에 대한 인식은 지역에 따라 차이가 있는 것으로 보이는데, 시범조사에서는 지역 예술인의 참여 저조로 인해 이러한 차이를 발견하기 쉽지 않았음
- 향후 지역과 수도권 문화 분야의 양성평등 인식에 대해 유의미한 비교가 가능하기 위해서는 지역

예술인의 참여를 적극적으로 독려할 필요가 있음

## ■ 문화예술·산업 분야 양성평등 실태조사의 시행방안 제안

### Ⅰ 표본 규모

- 본 시범조사는 한정된 예산 및 기간의 한계로 인해 표본규모를 한정적으로 할 수밖에 없었고, 이에 따라 문화예술·산업 분야 내 세부분야별로도 매우 작은 표본 규모를 구성할 수밖에 없는 한계가 있었음
- 문화, 체육, 관광 분야 중 가장 많은 표본 규모인 600명의 표본 규모를 가졌지만, 600명이 다시 문화, 예술, 콘텐츠 분야로 나뉘고 또 다시 하위에 장르별로 나뉘는 구조로 인해, 세부분야 별로는 매우 작은 표본 규모를 가질 수밖에 없었음
- 향후 본 조사에서 의미 있는 결과 도출을 위해서는 각 세부분야도 의미 있는 결과 도출이 가능한 규모로 표본 규모가 확대되는 것이 필요함

### Ⅱ 조사 대상

- 표본 규모의 한계는 조사대상을 특정 업종에 한정하여 구성할 수밖에 없는 한계를 제공하였는데, 이는 문화예술·산업 전체의 실태를 나타낸다고 하기에는 한계가 있는 상황임
- 따라서 향후 본 조사에서는 더 다양한 업종을 조사대상으로 포괄하여 조사의 결과가 문화예술·산업 전체의 실태를 나타낼 수 있도록 함

### Ⅲ 조사 방식

- 본 시범조사는 일부 공공기관의 협조를 통해 개인과 사업체를 대상으로 직·간접적으로 접근하여 조사를 진행함. 그러나 향후 문화예술·산업 분야의 조사규모 확대를 위해서는 더 다양한 방식으로 표본 집단에 접근하는 방식을 개발할 필요가 있음
- 특히 사업체 조사의 경우 문화예술·산업 분야의 사업체가 대부분 영세하고 소규모 사업체로 운영되는 경우가 조사 참여에 대한 적극성이 떨어지는 편임. 따라서 추가적으로 공공 지원 수혜자들을 조사대상에 포함하는 등 더 다양하게 표본 집단에 접근하는 방법 개발이 필요함

〈표 5-4〉 문화예술·산업분야 양성평등 시범조사의 문제점 및 개선방안

구분	시범조사의 문제점 및 한계	개선방안
표본 규모	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 한정된 표본 규모로 인해 세부분야별 매우 작은 표본규모로 한정</li> <li>- 문화예술·산업분야 : 600개 표본</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 각 세부분야별 의미있는 결과 도출을 위한 표본 규모의 확대 필요</li> <li>- 문화예술·산업분야 : 2,000개 이상으로 확대</li> </ul>
조사 대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 한정된 표본 규모로 인한 한정된 업종을 표본으로 선택</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 문화예술·산업 분야의 다양한 업종을 포괄하는 표본 대상의 확대 필요</li> </ul>
조사 방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일부 기관의 협조를 통한 개인에게 간접적 접근. 사업체 리스트를 통해 조사 진행</li> <li>• 대부분 영세사업체로 설문참여에 비적극적</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대상표본 접근 활로 개척을 위한 관련 단체·기관과의 협조 확대 구축 필요</li> <li>• 사업체보다는 개인 단위의 접근성 강화</li> </ul>

## 2-2. 관광 분야

### ■ 관광 분야의 시범조사 운영의 한계

#### ▣ 표본 확보의 한계

- 관광산업은 다양한 세부 업종으로 구성되어 있으며 업종별 특성에 따라 양성평등에 대한 인식 수준과 문화가 상이하나, 본 연구에서는 시범조사로 이루어지는 한계로 주요 업종을 중심으로만 조사를 진행함. 이에 따라 관광 분야 전반에 걸친 양성평등 실태를 파악하는 데 부분적인 한계가 있음
- 「관광진흥법」 제3조(관광사업의 종류)에 따르면, 관광산업은 여행업, 관광숙박업, 관광객 이용시설업, 국제회의업, 카지노업, 유원시설업, 관광편의시설업의 7대 업종으로 구분함. 이 중 관광객이용시설업은 6개, 관광편의시설업은 11개 세부 업종으로 구성됨
- 그러나 본 시범조사에서는 여행업, 관광호텔업, 국제회의업, 카지노업 4개 업종에 한해서 분석함

#### ▣ 조사 대상 접근의 한계

- 관광 분야는 산업을 기반으로 하는 특성상 타 분야에 비해서 개인 활동가의 비중이 낮으며, 대부분의 종사원이 관광기업에 소속된 형태로, 조사 과정에서 근로자 개인에게 접근하는 데 많은 한계가 있었음
- 관광 분야 조사의 컨택 포인트가 대부분 기업 단위로 조사 설계 과정에서 종사원의 소속 분야, 성별, 연령 등 종합적인 특성을 고려한 모집단 확보 및 조사 설계에 어려움이 있음

#### ▣ 기업의 협조에 의존할 수밖에 없는 구조적 한계

- 시범조사 조사 과정에서 관광 분야는 기업 단위로 컨택하고 기업 소속 종사원의 조사 참여에 대한 협조를 요청하는 방식으로 진행하여, 기업의 협조 없이 조사 진행이 어려운 구조적 한계가 작용하는 등 기업의 협력에 대한 의존도가 높은 문제점을 안고 있음

### ■ 관광 분야 양성평등 실태조사의 시행방안 제안

#### ▣ 표본 규모

- 관광 분야 양성평등 실태조사의 신뢰도를 제고하기 위해서 관광 분야에서 공통적으로 파악되는 양성평등 실태와 주요 업종별 양성평등에 대한 인식 수준 및 실태의 차이를 파악하기 위한 표본 확보가 선행될 필요가 있음
- 기존 : 시범조사에서 관광 분야 표본은 500개로 설정
- 개선 : 향후 본 조사에서 관광 분야 표본 약 2,000개 이상으로 확대

#### ▣ 조사 대상

- 「관광진흥법」 제3조(관광사업의 종류)에 명시한 7대 주요 업종 및 기업에 포함되지 않은 관광통역안내사 등 개인 활동가를 조사 대상에 포함할 필요가 있음

- 기존 : 여행업, 관광호텔업, 국제회의업, 카지노업 4개 업종
- 개선 : 관광객이용시설업, 유원시설업, 관광편의시설업 및 개인 활동가 추가 포함

■ 조사 설계

- 관광기업에 소속된 종사원뿐만 아니라 개인 단위로 활동하는 인력을 포괄하는 범위 내에서 업종별, 직종별 비중을 고려하여 관광 분야 양성평등 실태를 파악하기 위한 접근이 요구됨
- 이를 토대로 관광 분야 전반에 걸친 인력을 포괄하는 범위 내에서 관광 분야 양성평등 실태를 파악하기 위한 조사 설계가 필요함

■ 조사 방식

- 향후 관광 분야 양성평등 실태조사를 안정적으로 추진하기 위해서는 관광기업에 소속된 종사원 및 관광 분야에서 개인 단위로 활동하는 인력에 관한 실태 파악을 통해서 인력풀을 확보하고, 이를 기반으로 조사 참여대상에게 직접 요청하는 방식으로 개선할 필요가 있음
- 이를 위해서는 관광산업을 구성하는 세부 업종별, 직업별로 양성평등 실태조사를 위한 종사자 정보를 확보할 필요가 있으며, 필요시 개인정보보호법에 관한 사전 동의 및 조사 참여에 관한 협조 요청 등을 통해서 안정적인 조사 시행을 위한 패널을 확보하는 방안을 모색할 필요가 있음

〈표 5-5〉 관광 분야 양성평등 시범조사의 문제점 및 개선방안

구분	시범조사의 문제점 및 한계	개선방안
표본 규모	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 다양한 세부 업종이 포함됨에 따라 특정 산업 분야의 양성평등 실태를 파악하기 위한 표본 할당의 한계 작용</li> <li>- 관광 분야 : 500개 표본</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 관광 분야 양성평등 실태를 파악하기 위한 표본 규모 확대 필요</li> <li>- 관광 분야 : 2,000개 이상으로 확대</li> </ul>
조사 대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 관광산업 중 주요 업종(4개)</li> <li>- 여행업, 관광호텔업, 국제회의업, 카지노업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「관광진흥법」에 명시한 관광산업(7대 주요 업종)</li> <li>- 관광객이용시설업, 유원시설업, 관광편의시설업 및 개인 활동가 추가 포함</li> </ul>
조사 설계	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 관광 산업적 관점에서 종사원의 비중과 중요도를 고려하여 일부 업종에 한정하여 조사함에 따라 관광 분야 전반에 걸친 양성평등 실태를 파악하는 데 한계</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 관광기업에 소속된 종사원뿐만 아니라 개인 단위로 활동하는 인력을 포괄하는 범위 내에서 주요 분야별 표본 할당 등 조사 설계 필요</li> </ul>
조사 방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 관광종사원 및 개인 활동가에 관한 정보 확보</li> <li>• 관광기업을 통한 조사방식으로 기업 협조에 대한 의존도가 높은 구조</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 관광종사원 및 개인 활동가에 관한 리스트 확보</li> <li>• 관광 분야 양성평등 실태조사 패널 구축 등 안정적인 조사 시행을 위한 기반 마련</li> </ul>

## 2-3. 체육 분야

### ■ 체육 분야의 시범조사 운영의 한계

#### Ⅰ 시범조사 표본 영역의 특수성으로 인한 한계

- 체육 분야는 전문체육, 생활체육, 학교체육, 산업·행정 영역에서 다양한 세부 업종으로 구성되어 있으며, 업종에 따라 성인지 의식 및 근로 환경, 조직 문화에 차이가 있음
- 이번 시범조사의 경우, ‘전문체육 종사자’인 선수, 지도자, 심판 및 체육산업·행정 종사자 중 전문체육 분야의 행정을 담당하는 종목별 협회 행정 직원을 대상으로 실시되었음. 그 이유는 전문체육 영역이 체육 분야의 특수성을 가장 잘 보여주는 분야로 파악되었기 때문임
- 그러나 이번 조사가 체육 분야 전체를 대상으로 한 조사는 아니므로, 조사의 결과가 체육 분야의 양성평등 문화를 대표하는 설명력을 지닌다고 보기에는 한계가 있음
- 또한 이번 시범조사에서 다른 세부 업종 간에도 성인지의식 및 근로 환경, 조직 문화에 있어서 큰 차이가 있다는 점을 감안하여야 함. 즉 전문체육 영역의 대표 직군인 선수와 지도자를 비교해 볼 경우, 선수는 첫째, 채용(선수 선발) 및 처우에 있어서 ‘경기력’이 전적으로 평가 기준이 되고, 둘째, 채용 및 근로 환경이 성별 분리되어 있는 경우가 많은 반면, 지도자는 이러한 배경의 선수 출신자가 채용 대상임에도 불구하고 채용 및 승진에 있어서 성별 경쟁이 이루어짐. 한편, 행정직의 경우 체육 분야 학위나 경력과 무관하게 채용이 이루어지며, 전문체육 분야 특유의 양성평등 문화의 영향력이 상대적으로 낮음

#### Ⅱ 직급 구분의 어려움

- 본 조사는 문화체육관광 분야 통합 조사로 진행되었기 때문에, 일부 문항의 경우 문화와 관광 분야에는 해당하지만 체육 분야에는 다소 적용하기 어려운 조사문항이 있었음. 그러나 세 분야 간의 경향성에 대한 비교를 위하여 체육 분야도 함께 조사해야 했던 문항들이 있음
- 예를 들어 본 조사에서는 문화, 관광, 체육을 아우르는 직급 구분을 위하여 최고책임자, 중간책임자, 실무자, 사무보조로 직급을 구분하였는데, 체육 분야의 경우 세부 업종에 따라 이러한 직급 구분이 어려운 경우가 있음
- 예를 들어 직장운동경기부(실업팀)의 경우 감독·코치와 선수는 별도의 업종이지만 업무의 성격상 감독이 최고책임자, 코치가 중간책임자, 선수가 실무자인 것으로 볼 수 있고, 심판은 심판위원장을 최고책임자로, 상임 심판을 중간책임자로, 일반 심판을 실무자로 볼 수 있으나, 이 두 경우 모두 사무보조의 역할이 불분명함
- 유리천장이 있는 업계의 특징을 설명하고 분야간 비교를 위한 문항이었으나, 문항을 표현하는 데에 있어 통합조사라는 특성상 체육 분야에 맞지 않는 부분이 다소 있는 한계가 있음

### ■ 조사 방법의 한계

- 전문체육 종사자의 경우 해당 종목 협회 공문 발송을 통하여 직장운동 경기부(실업팀) 소속 선수 및 지도자, 협회 등록 심판을 대상으로 조사를 진행하였음. 그러나 공문을 통한 협조의 요청은 민간을 대상으로 할 때에는 크게 유용하지 않은 방법이라는 문제가 있음. 생활체육지도자 중 민간 영역에서 활동하는 인력, 스포츠산업·행정 분야 민간 영역 종사자, 각종 프리랜서 등 다양한 대상을 포괄하는데 한계가 있음

## ■ 체육 분야 양성평등 실태조사의 시행방안 제안

### ■ 조사 대상의 특수성 반영

- 체육 분야의 분야별, 세부 업종별로 상이한 성인지역의식 및 근로 환경, 조직 문화의 차이를 반영한 설문 구성 및 결과 해석이 이루어져야 함. 특히 본 조사에서 조사대상을 확대할 경우 조사대상별 가진 특수성을 종합적으로 판단하고 결과에 대한 해석이 이루어져야 함
- 예를 들어, 학교체육 분야의 경우 체육교수·강사, 체육교사의 근로 환경은 체육 분야의 특성보다 교수·교사라는 직군의 특성에 더욱 큰 영향을 받음. 특히, 체육교사는 채용 및 임금, 승진 등의 과정이 표준화되어 있어 체육 부문에서 가장 양성평등한 직종으로 볼 수 있음. 반면, 중등 및 대학교 운동부 코치·감독은 실제로 전문체육 분야에서 선발되고 성장한 인력이 채용되고 근로 환경도 직장인 학교보다는 경기장, 훈련장 등 해당 종목의 전문체육 환경과 동일한 환경이므로 이러한 차이에 유의한 해석이 필요함
- 이와 마찬가지로, 체육의 다양한 세부 업종은 직업 분류상 생활체육이나 산업·행정 영역에서 속해 있더라도 전문체육 영역이 활동 영역인 경우가 많으며, 업종별 고용 기업의 산업 분야 (체육 또는 비체육 분야)에 따라라도 체육 분야 양성평등 문화의 영향력이 달라짐

### ■ 조사 방법의 다양화 및 현실화

- 양성평등 문화 실태조사에서는 체육 분야 다양한 세부 업종에 접근하여 조사가 이루어질 수 있도록 조사 방법의 다양화 및 현실화가 이루어져야 함
- 예를 들어 생활체육지도자 국가자격증 시스템을 활용한 조사 대상자 접근, 스포츠마케팅 에이전시 및 프로스포츠구단을 통한 접근 등을 시도할 수 있음. 학교체육 분야의 경우 초·중·고등학교 교사 및 운동부 코치·감독은 교육청 및 교육지원청을 통한 학교 공문 발송, 대학교 교수 및 운동부 코치·감독은 한국대학스포츠협의회(KUSF) 및 시·도체육회를 통한 접근이 효율적일 것임

〈표 5-6〉 체육 분야 양성평등 시범조사의 문제점 및 개선방안

구분	시범조사의 문제점 및 한계	개선방안
조사 대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>전문체육 분야와 산업·행정 분야 일부 직군을 포함하여 전문체육 분야에 집중된 조사가 이루어짐</li> <li>이에 따라 체육 분야의 양성평등 문화의 대표적 특성을 파악할 수 있었으나, 다양한 세부 업종의 특성을 알아보기에는 한계가 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>업종, 세부 업종별로 체육 부문 특유의 문화 영향력 정도를 감안하여 설문 구성 및 결과 해석 필요</li> </ul>
직급 구분	<ul style="list-style-type: none"> <li>체육 분야 업종별 직급 분류의 어려움</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>체육 분야 세부 업종별 직급 분류를 위한 별도의 조사연구 실시</li> </ul>
조사 방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>종목별 협회를 통한 조사 대상 확보는 본 조사시 한계를 지남</li> <li>특히, 민간 영역 활동 인력, 프리랜서를 찾아내는 노력 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>체육 분야 영역별·세부 업종별 특성을 파악하여 조사 대상 확보</li> <li>종목별 협회뿐만 아니라 교육청, 대학스포츠협의회, 시·도체육회 등 다양한 채널 활용</li> </ul>

## 제2절 | 문화체육관광 분야 양성평등 개선을 위한 정책방안 제안

### 1. 문화예술·산업 분야 양성평등 개선을 위한 정책방안

#### ■ 유리천장 존재의 확인과 성주류화 정책 지속의 필요성

■ 문화예술·산업 분야는 여성 업계 진출 비율이 높아 여성친화적인 분야로 인식되었지만, 본 연구의 조사 결과를 보면 여전히 문화예술·산업계에는 여성의 상위직급 진출을 막는 유리천장이 존재하고 있음을 명확히 확인할 수 있었음

- 업계 종사자는 최고책임자는 물론 중간책임자까지 남성의 비율이 많다고 인식하였고 반면 하위직급으로 내려갈수록 여성의 비율이 높아, 업계의 주요 결정권 및 주도권은 남성이 가지고 있는 것으로 나타남
- 특히 여성은 의사소통, 업무수행 역량 등 능력과 관계한 이유로 최고책임자나 중간책임자가 될 수 있는 반면, 남성이 많은 이유는 '관행'이나 의사결정자의 '남성선호 경향' 등으로 나타나, 여성은 남성에 비해 실력에 대한 인정이나 보상의 기회가 적으며 아직도 뿌리 깊은 성역할 인식과 싸워야 하는 환경에 놓여있음을 알 수 있었음

■ 이러한 여성에게 주어진 유리천장은 남녀 종사자 간 인식차이가 매우 큰 것으로 나타났는데, 남성 종사자들은 인식하지 못하는 많은 불평등이 여성에게 발생하고 있음을 알 수 있었음

- 예를 들어 의사결정기구의 임원 또는 고위직에 진출기회가 남녀가 차이가 있는지 묻는 질문에서도 문화예술·산업에 종사하는 여성들은 66.6%가 남성에게 유리하다고 대답한 반면, 남성은 53.3%가 남녀차이가 없다고 밝히고 있었음

〈표 5-7〉 문화 분야 남녀 종사자 간의 의사결정기구의 임원 및 고위직 진출에 대한 인식 차이

단위: %

		사례수	남성에게 더 유리함	여성에게 더 유리함	남성과 여성의 차이가 없음
문화	여성	(356)	66.6	3.1	30.3
	남성	(257)	40.9	5.8	53.3

주: 시범사업 조사 결과를 참고로 연구자 재구성

■ 이러한 현실을 고려할 때 현재 문화예술·산업 분야에서 진행되고 있는 성주류화 조치는 문화예술·산업 분야에서는 아직까지 필요한 것으로 보임

- 예를 들어 문화 분야의 주요 공공기관의 이사회, 위원회 등 의사결정기구를 구성함에 있어 특정성별이 일정 비율 이상 차지하는 것을 금지하고 있는 상황임. 이에 대해 일부에서는 능력과 업무적합성으로만 판단하고 성별 기준을 금지하자는 주장도 등장하는 상황임
- 그러나 본 조사의 결과를 보면 여성은 능력과 업무적합성으로 공평하게 평가받기 어려운 상황이며, 남성은 이와 관계없이 상대적으로 주요 의사결정기구에 진출이 용이함

- 이를 고려할 때 특정성별의 비율이 과도하게 높아지는 것을 규정으로 막는 적극적인 조치는 아직까지는 필요한 상황으로 문화정책 전반에 이러한 성주류화 조치를 통해 유리천장을 조금이라도 깰 수 있도록 하는 것이 필요함

■ 본 조사의 결과에 따르면 최근 몇 년간 정부가 시행해왔던 성주류화 조치들로 인해 종사자들은 문화예술·산업계의 인식에 많은 변화가 진행되고 있음을 느끼고 있었는데, 특히 성주류화 정책으로 인해 채용, 승진, 업무배치 등에 있어 여성은 그 효과와 필요성을 더욱 크게 느끼는 것으로 나타났음

- 이러한 성주류화 정책은 자신의 능력으로 인정받는 데에 한계를 느끼는 여성들에게 불평등을 완화하는 데에 기여하는 것으로 보이며, 공공을 중심으로 더 적극적으로 시행될 수 있도록 확대해나가는 것이 필요함

### ■ 직업적 특수성을 고려한 다양한 육아지원의 필요성

■ 출산과 육아문제는 여전히 문화예술·산업 분야의 여성 종사자의 경력단절에 매우 큰 영향을 미치는 요인이었는데, 특히 프리랜서나 일용직, 계약직, 1인사업자 등의 비율이 높은 문화 분야의 직업 특성이 여성 종사자들의 일-육아 양립에 더욱 부정적으로 영향을 미치는 것으로 나타남

- 체육과 관광 분야의 경우 주변에 피해를 주는 것에 대한 우려가 가장 높은 이유인 반면, 문화 분야는 '직업적 신분'에 따른 한계로 애초에 혜택을 받을 수 없다는 것이 가장 큰 이유였음
- 국가에서 보장하는 많은 육아 지원제도를 미사용하는 비율도 51.9%에 달해 문화 분야 종사자가 육아지원의 사각지대에 놓여있음을 보여주고 있음
- 이는 프로젝트 단위로 단기간 근무를 반복하는 문화예술·산업 분야의 고유의 업무 특성과 관계하는데, 근로자를 중심으로 제도를 설계하는 특성상 많은 우리나라의 육아지원 제도가 예술인에게는 적용되고 있지 않음을 보여줌

〈표 5-8〉 육아 관련 지원제도 활용경험이 없는 이유(1+2순위, 중복응답)

단위: %

	사례수	주변에 피해를 주게 되는 것이 미안해서	프리랜서 또는 계약직이라 관련 지원의 혜택을 받을 수 없어서	업무대체인력을 별도로 고용하기 어려워서	제도에 대해 알지 못해서	경력 및 직업 유지, 승진에 부정적 영향을 미칠 것 같아서	제도 활용에 부정적인 주변의 분위기 때문에	기타
문화	(40)	27.5	70.0	12.5	12.5	5.0	0.0	10.0
체육	(46)	47.8	28.3	21.7	30.4	23.9	8.7	6.5
관광	(38)	42.1	13.2	39.5	18.4	28.9	21.1	10.5

주: 시범사업 조사 결과를 참고로 연구자 재구성

■ 문화 분야 종사자들이 거의 이용하지 못하는 제도 중 하나는 '육아휴직 제도'였는데, 공공 분야를 제외하고는 대부분 육아휴직 제도를 이용하지 못하는 것으로 나타남

- 본 연구의 심층인터뷰에 따르면 공공 분야의 경우 육아휴직으로 인한 대체인력을 채용할 수 있고 관련 예산이 있지만, 민간 분야의 경우 대부분 영세한 환경에서 운영되고 있으므로 육아휴직은 민간

회사에 운영에 적지 않은 타격을 주므로 거의 사용하지 않고 있었음

- 이러한 현실은 여성 종사자의 육아휴직에 대해 매우 부정적인 시선을 가지게 함은 물론 여성들의 경력단절에도 매우 큰 영향을 제공하고 있었음
- 본 조사의 결과에 따르면 문화 분야는 여성의 육아에 대해 매우 부정적으로 인식하고 있었으며, 이들의 경력복귀나 승진 등에 대해서도 부정적으로 보고 있음이 나타나, 육아는 여성의 경력유지 및 개발에 매우 큰 걸림돌로 작용하고 있음을 보여주고 있음
- 또한 앞서 살펴본 시범조사 결과에 따르면 육아를 여성의 몫으로 이해하는 경향이 문화 분야에서 다른 분야와 비교해 유독 강한 것을 볼 수 있는데, 육아는 남녀 모두가 부담해야 할 문제이므로 남성의 육아휴직이나 부부 공동 육아를 위한 지원제도를 활성화하는 것이 필요함

■ 이러한 상황을 개선하기 위해서는 현재 우리나라의 많은 육아지원 제도가 예술인에게 어떻게 적용되고 있는지에 대한 현황파악과 함께, 제도적인 한계와 보완방향에 대한 심층적인 연구가 요구됨

- 우리나라의 많은 복지제도들은 ‘근로자’를 중심으로 설계되는 경향이 있는데, 단속적(斷續的)이고 특정 조직에 소속되지 않은 경우가 많은 문화 분야 직업 고유의 특징상 많은 공공지원의 사각지대에 놓이는 경우가 빈번함
- 따라서 현재의 공공 육아지원 제도가 문화예술·산업 분야 종사자들의 직업적인 특성과 어떻게 상충되고 있는지 검토할 필요가 있으며, 이를 보완하기 위해 필요한 제도적 개선사항 및 추가 지원 내용에 대한 별도의 연구가 필요함
- 이러한 문제는 예술인뿐만 아니라 특수고용직이나 많은 프리랜서 형태의 직업들에게도 일어나는 문제들로, 사회의 변화에 따라 빠르게 변화하는 직업형태를 변화라는 흐름을 반영하여 육아지원제도 또한 사각지대를 완화하기 위한 보완이 필요한 상황임

## ■ 성희롱·성폭력에 대한 더욱 엄격한 조사 및 조치의 필요성

■ 본 시범조사에 따르면 최근 우리 정부의 성희롱·성폭력에 대한 조치가 문화 분야의 양성평등 문화 구축에 매우 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며 특히 경력이 많을수록, 지역으로 갈수록, 여성보다는 남성이 이러한 변화에 대해 민감하게 느끼는 것으로 나타남

- 이러한 조치는 이들에게 그 동안 인식하지 못한 많은 것들에 대해 변화의 필요성을 느끼게 하고 크게 경각심을 가지게 하는 계기가 된 것으로 보임
- 본 연구의 심층인터뷰에서도 문화예술·산업 분야의 종사자들은 미투 운동 이후 성희롱·성폭력 예방교육이 강화되면서 업계의 불쾌한 성적 행동이나 발언이 많이 개선되었다고 답하였음

■ 그러나 이러한 많은 조치와 변화에도 불구하고 성희롱·성폭력에 대한 문화 분야의 대응은 아직까지 많은 부분에서 미흡한 것으로 나타남

- 특히 성희롱·성폭력 사건 의심 사건에 대응하는 방식에 있어 문화 분야는 다른 분야와 큰 차이를

보이고 있는데, 의심 사건을 묵인하려는 경향이 다른 분야에 비해 월등히 높은 것으로 나타나 아직도 성희롱·성폭력에 대한 안전한 환경이 조성되고 있지 못함을 보여줌

〈표 5-9〉 성희롱·성폭력이 의심되는 사건을 발견하더라도 묵인하는 경향에 대한 분야별 응답 차이

(단위: %, 점)

	사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체	(1647)	38.1	32.6	18.6	8.4	2.3	2.04	26.0
문화	(613)	24.6	33.6	24.0	13.9	3.9	2.39	34.7
체육	(521)	51.1	31.9	11.3	4.8	1.0	1.73	18.2
관광	(513)	41.1	32.2	19.5	5.5	1.8	1.95	23.6

주: 시범사업 조사 결과를 참고로 연구자 재구성

- 고용형태별로 겪게 되는 성희롱 경험에는 차이가 있는 것으로 보이는데, 상대적으로 고용안정성이 취약한 계약직, 1인사업체, 프리랜서 등은 정규직 등에 비해 성희롱성 발언 및 행동에 취약한 것으로 나타남
  - 계약직, 프리랜서, 1인사업체 등은 정규직에 비해 상대적으로 성희롱에 대해 부담함을 얘기하기 어려운 구조로, 성희롱을 묵인하려는 분위기 안에서 이에 대한 문제제기는 이들의 직업적 안전성에도 부정적인 영향을 미치기 때문임

〈표 5-10〉 우리 분야는 업무상 모임(식사·술자리 등)에서 성적 행동/발언은 어느 정도 용인하는 분위기이다(고용형태별)

(단위: %, 점)

		사례수	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	평균 : (5점)	평균 : (100점)
전체		(1647)	26.7	32.2	28.7	11.2	1.2	2.28	32.0
문화	정규직	(120)	31.7	35.0	25.8	5.8	1.7	2.11	27.7
	계약직	(72)	15.3	26.4	37.5	16.7	4.2	2.68	42.0
	자영업자	(14)	14.3	50.0	14.3	21.4	0.0	2.43	35.7
	1인 사업체	(116)	12.1	34.5	33.6	19.0	0.9	2.62	40.5
	일용직	(9)	22.2	22.2	44.4	11.1	0.0	2.44	36.1
	프리랜서	(275)	17.5	34.2	29.1	17.8	1.5	2.52	37.9
	기타	(7)	14.3	28.6	42.9	14.3	0.0	2.57	39.3

주: 시범사업 조사 결과를 참고로 연구자 재구성

- 이러한 환경을 고려하여 문화 분야의 성희롱·성폭력에 대한 조사와 조치가 더욱 엄격하게 진행될 필요가 있음
  - 관광 및 체육 분야와 비교해 보았을 때도 문화 분야 종사자들은 성희롱·성폭력 사건에 대응할 체계나 창구가 미흡하다고 인식하고 있었음<sup>19)</sup>

19) 우리분야는 성희롱성폭력 사건을 대응할 수 있는 체계나 창구를 지니고 있다

- 문화 : '그렇지 않은 편' 45.8%, '그런 편' 19.1%
- 체육 : '그렇지 않은 편' 20.3%, '그런 편' 42.2%
- 관광 : '그렇지 않은 편' 27.7%, '그런 편' 32.4%

- 미투 운동이 문화 분야에서 최초로 제기되었고 그 동안 많은 조치들이 문화 분야에 중점적으로 제공되었음에도 불구하고 아직 업계 종사자들이 이렇게 인식하고 있는 것은, 아직도 음성적으로 성희롱·성폭력이 많이 일어난다는 것이 될 수 있고 이러한 조사와 조치가 미흡하다는 것이 될 수도 있음

■ 특히 본 연구의 시범조사와 심층인터뷰에서 공통적으로 성희롱·성폭력 가해자에 대한 조치가 미흡하다는 의견이 많았는데, 언론에 크게 공개된 유명인을 제외하고는 대부분 시간이 지나면 다시 복귀하는 경향이 있어 피해자에게 2차 피해로 이어지는 경향이 있음. 문화계 내부에서 가해자의 쉬운 복귀를 경계하는 문화가 조성될 수 있도록 하는 것이 필요함

- 심층조사에서 피해자의 경우 가해자의 복귀에 의해 활동의 폭이 줄거나 예민한 사람으로 낙인찍히는 경우가 있다는 의견이 다수 제기되었는데, 피해자가 더 보호될 수 있도록 업계 내 문화를 개선하는 노력이 필요함

### ■ 업계 특유의 문화·인식을 구체적으로 반영한 양성평등 교육 콘텐츠 개발 필요

■ 문화예술·산업 분야의 양성평등 관련 교육의 수강 경험은 매우 높은 편으로 특히 1회 이상 반복 학습한 경험률도 매우 높은 것으로 나타남

- 특히 예술분야의 경험률이 높게 나타나고 있는데 공공지원에 대한 의존율이 높은 예술 분야의 특성상 문화예술진흥기금 등 공공기금의 수혜를 위해서는 의무적으로 수강해야 하는 규정으로 인해 경험률이 높은 것으로 나타남

■ 반면에 양성평등 관련 교육에 대한 만족도는 세 분야 중 가장 낮은 것으로 나타남

- 교육 만족도는 세 분야 중 문화 분야가 가장 떨어지는 편으로 빈한 내용으로 인해 지루하다는 의견이 많았음
- 본 연구의 심층인터뷰에 따르면 공공지원의 의무사항으로 교육을 받는 경우 똑같은 동영상을 여러 차례 시청해 피로감을 느낀다고 하는 경우가 많았으며 교육효과도 점점 떨어지는 것을 알 수 있었음

■ 교육 내용이 일반적인 직장에서의 상황을 묘사하는 경우가 많아 문화예술·산업 분야에서 은근하게 일어나는 보이지 않는 차별이나 성희롱 등은 제대로 인식하기 어려웠음

- 문화예술·산업 분야의 종사자들의 인식에 뿌리 깊게 내재화 된 성역할 고정화에 의문을 제기하고 경각심을 일깨워주거나, 미처 깨닫지 못한 성차별, 성희롱 상황에 대해 일깨워주는 것이 필요한데, 대부분의 교육들이 이러한 구체적인 상황이나 인식의 문제를 다루기보다는 매우 일반적이고 보편적인 상황만을 다루는 경우가 많음
- 문화 분야 종사자들의 업무 특성과 문화적 특성, 그리고 이들의 문화와 인식에 뿌리 깊게 박힌 문제들을 찾아내어, 이를 콘텐츠화한 교육 프로그램을 다양하게 개발하는 것이 필요함
- 또한 교육 프로그램을 다양한 버전으로 업데이트하여 반복 교육으로 인한 피로감을 줄이고 교육 효과를 개선하는 것이 필요함

## 2. 관광 분야 양성평등 개선을 위한 정책방안

### ■ 양성평등 우수기업 선정 및 사례 발굴

- ▶ 관광 분야는 산업을 기반으로 하는 특성상 관광기업의 조직 문화가 양성평등에 대한 인식, 성인지 감수성 등에 미치는 영향이 큰 구조를 나타냄
- ▶ 시범조사 결과, 관광 분야의 의사결정을 담당하는 최고 책임자 중 남성이 많다는 응답이 82.3%로 문화예술 76.3%, 체육 72.0%에 비해서 상대적으로 높게 나타남

〈표 5-11〉 문화체육관광 분야 직급별 성별 비중

단위: %

구분	최고 책임자		중간 책임자		실무자		실무보조	
	남성이 많음	여성이 많음						
관광	82.3	6.6	50.7	24.8	14.2	57.3	8.6	54.0
문화예술	76.3	11.3	60.8	19.2	25.9	46.0	16.5	52.9
체육	72.0	16.7	51.2	26.3	46.1	31.9	38.0	35.3

주: 시범사업 조사 결과를 참고로 연구자 재구성

- ▶ 관광산업의 특성상 기업에 소속된 종사원의 비중이 높은 점을 고려했을 때, 양성평등에 관한 관광기업의 인식 변화가 관광 분야의 양성평등 실현에 중요한 요소로 작용하므로 기업을 대상으로 양성평등에 관한 인식 개선을 유도할 필요가 있음
- ▶ 관광 분야의 양성평등 문화를 확산하기 위해서는 기업 단위의 변화가 매우 중요하므로 양성평등 우수기업 선정 및 우수 사례를 발굴하여 기업의 자발적인 참여를 유도하기 위한 접근이 필요함
- ▶ 관광 분야 양성평등 우수기업을 대상으로 관광진흥개발기금 교부시 가점 부여 등 인센티브를 제공하고, 선정된 기업의 우수사례를 사례집으로 발간하여 배포하는 등 관광 분야 양성평등 문화 확산을 위한 기반을 마련함
- ▶ 관광 분야 양성평등 우수기업 선정 시 맞춤형 돌봄지원 제도 도입 여부, 고위 직급자 중 여성 비중에 관한 항목을 평가지표에 반영할 필요가 있음
  - 관광 분야 양성평등 환경 조성에 필요한 지원 정책에 관한 조사 결과, 1위 채용, 승진, 업무배치 등에 있어서 성별 균형 구성을 위한 정책지원(22.6%), 2위 맞춤형 돌봄지원 제도 마련 및 확대(21.6%)로 나타남

### ■ 양성평등 교육자료 발굴 및 보급

- ▶ 관광 분야에서 실시하는 양성평등 교육에 대한 만족도는 3.56점으로 문화체육관광 분야 전체 평균인 3.65보다 약간 낮으며, 체육 분야 3.93점에 비해서 상대적으로 낮은 것으로 나타남

- 성희롱·성폭력 교육에 대한 관광 분야 종사원의 만족도는 3.51점으로 문화체육관광 분야 전체 평균인 3.60점 보다 낮으며, 체육 분야의 3.91점에 비해서 상대적으로 낮은 것으로 조사됨
- 관광 분야에서 실시하는 양성평등 관련 교육에 대한 만족도는 3.49점으로 문화체육관광 분야 전체 평균인 3.58보다 약간 낮으며, 체육 분야 3.90점에 비해서 상대적으로 낮은 것으로 나타남

〈표 5-12〉 문화체육관광 분야 양성평등 교육 만족도

단위: %

구분	양성평등 교육 만족도	성희롱·성폭력 교육 만족도	양성평등 관련 교육 만족도
관광	3.56	3.51	3.49
문화예술	3.38	3.24	3.27
체육	3.93	3.91	3.90
평균	3.65	3.60	3.58

주: 시범사업 조사 결과를 참고로 연구자 재구성

- 본 연구에서 실시한 전문가 심층인터뷰(FGI)에서도 관광 분야 현장에서 양성평등 교육을 실시할 경우, 공통적인 교육자료보다 관광 분야에서 실제 발생한 사례를 중심으로 교육자료 구성이 필요하다는 의견을 제시함
- 따라서 관광 분야에서 양성평등 문화를 확산하고 실행할 수 있는 구체적인 사례와 방안을 중심으로 교육 자료를 개발하여 이를 온오프라인 채널을 통해서 활용할 수 있도록 함

### ■ 관광 분야 양성평등 포럼 정례화를 통한 인식 개선

- 문화체육관광 분야의 시범조사 결과, 선배나 스승, 상사의 지시에 대한 무조건적 복종, 관광 분야의 성역할에 대한 고정관념 등 관광 분야의 성인지 감수성은 타 분야에 비해서 상대적으로 낮은 것으로 분석됨

〈표 5-13〉 문화체육관광 분야 성인지 감수성

단위: %

구분	선배, 스승, 상사의 지시에 무조건적 복종	직무 배치 또는 역할 분담에서 성역할 고정관념 영향 정도
관광	3.06	2.81
문화예술	2.72	2.83
체육	2.85	2.60
평균	2.87	2.75

주: 시범사업 조사 결과를 참고로 연구자 재구성

- 따라서 정부 차원에서 관광 분야 양성평등에 관한 인식을 확산하고 관심을 제고하기 위해서 관광 분야의 주요 주체가 참여하는 정례적인 양성평등 포럼을 개최하여 정책 담론을 형성할 필요가 있음

■ 관광 분야의 양성평등 실태에 관한 현황을 공유하고 관광 분야 현장에서 개선이 필요한 이슈를 중심으로 정부와 민간이 실천할 수 있는 방안을 공동으로 모색하기 위한 지속적인 논의의 장을 마련함

■ **관광 분야 성희롱·성폭력 실태 파악을 위한 정례적인 조사 실시**

■ 문화체육관광 분야의 시범조사 결과, 관광 분야의 성희롱·성폭력 발생에 대한 인식 수준은 문화체육관광 분야 평균에 비해서 상대적으로 높은 것으로 조사됨

■ 특히 관광 분야의 특성상 고객을 응대하는 접객, 상담, 안내 관련 직무에 종사하는 인력의 경우, 성희롱·성폭력 발생 위험이 상대적으로 높은 것으로 분석됨

- 관광 분야 업무상 성희롱·성폭력 발생 빈도가 높은 경우 : 1위 고객을 응대하는 과정(접객, 상담, 안내 등) 35.5%, 2위 직장 내에서 회식, 술자리 30.6%

〈표 5-14〉 관광 분야 성희롱·성폭력 발생에 대한 인식 수준

단위: %

구분	업무상 모임에서 성적 행동 및 발언 용인 정도	성희롱·성폭력 의심 사건에 대해 묵인하는 경향
관광	2.31	1.95
문화예술	2.47	2.39
체육	2.02	1.73
평균	2.28	2.04

주: 시범사업 조사 결과를 참고로 연구자 재구성

■ 따라서 관광 분야 종사원의 성희롱·성폭력 실태 파악을 위한 정례적인 조사를 실시할 필요가 있으며, 이를 토대로 관광 분야를 구성하는 다양한 업종 및 직종 중에서 성희롱·성폭력 발생 위험 정도가 높은 업종 및 직군을 대상으로 성희롱·성폭력 실태 모니터링, 성희롱·성폭력 예방 교육 실시, 상담센터 등을 지원할 필요가 있음

### 3. 체육 분야 양성평등 개선을 위한 정책방안

#### ■ 육아지원 제도 적용 문제점 파악 및 활용 현실화

- ▮ 체육 분야는 출산 및 육아 관련한 업계의 전반적 분위기를 묻는 질문에서 문화, 관광 분야에 비해 상대적으로 긍정적으로 답하였고 여성과 남성이 유사한 응답 결과를 보였음. 그러나 실제 본인의 경험을 묻는 질문에서는 육아지원 제도를 전혀 사용한 적이 없다는 응답이 절반에 가까운 결과를 보이는 등 제도의 활용이 매우 부진한 현실을 엿볼 수 있었음
- ▮ 특히 육아 경험 관련하여 여성과 남성이 경험하는 육아 관련 현실은 상이한 것으로 나타남. 예를 들어, 일-육아 병행의 어려움으로 여성은 남성과 달리 '배우자의 참여 부족'을 큰 어려움으로 생각하고 있었음. 반면 남성은 자녀계획 시 고민되는 부분으로 남성 대다수가 '경제적 부담'이라고 응답함

  - 이러한 결과는 업계의 출산 및 육아 관련 전반적 분위기를 묻는 질문에서의 긍정적 응답과 상이한 결과임. 이는 현재의 조직 문화에 익숙해져 있어 현 상태를 충분한 것으로 인식하고 있는 것으로 보이며, 육아지원 제도를 적극 활용하지 못하기 때문으로 볼 수 있음
- ▮ 이러한 어려움을 해결하기 위한 정책 방안으로는 필요한 것은 체육 분야의 특수성을 고려한 보육 시설의 접근성 강화를 들 수 있음

  - 체육 분야 종사자의 경우 훈련이나 경기로 인하여 정규 근무시간 이외의 근무 및 출장이 잦은 경우가 많음. 이에 따라 일반 보육시설의 이용에 한계가 있으며 직업 사이클과의 괴리도 많은 상황임
  - 종사자들이 보육시설을 실제 사용할 수 있도록 거리, 운영시간의 개선 등 체육 분야 종사자의 일-육아 병행이 가능한 보육시설의 접근성 개선은 종사자들의 육아 문제 해결에 큰 도움이 될 수 있을 것으로 기대됨. 또한 근무지 또는 출장지 근처의 보육시설 안내 및 우선 이용권을 부여하거나, 체육 분야 직장 근처 보육 시설 운영시간 연장 등을 고려해 볼 수 있음
- ▮ 한편 이번 조사에서 나타난 주요한 결과 중 하나는 전문체육 분야 종사자들은 대부분 고용형태가 1년 계약직으로 되어 있다는 점이 종사자들이 임신, 출산, 그리고 육아지원 제도를 활용하는 데에 장애요인으로 작용하고 있다는 것임

  - 육아지원 제도를 활용하지 못하는 주요 이유로 여성은 '프리랜서 또는 계약직이라 관련 지원의 혜택을 받을 수 없어서'를 가장 큰 이유로 꼽은 반면에, 남성은 '주변에 피해를 주는 것이 미안해서'를 가장 큰 이유로 들었음
  - 체육 분야의 주요 업종인 선수, 지도자(전문체육 및 학교운동부 포함), 심판 등은 모두 계약직이며, 이들에게 임신과 출산은 다음 시즌의 계약의 종료로 이어질 수 있는 위기상황으로 받아들여지고 있었음
  - 육아의 책임이 대부분 여성에게 주어지는 현실에서 계약직으로 종사하는 여성의 경우 다음 계약을 위해 또는 계약종료의 부담으로 육아지원 제도를 활용할 수 없거나 애초에 제도의 대상이 되기 어려운 한계 때문에 이러한 제도를 활용하기 어려운 것으로 드러남

- 이외에도 체육 분야의 임신, 출산, 육아와 관련한 어려움은 체육 분야 종사자의 독특한 근무 환경 문제와 관계하는데, 이러한 직업적 특수성을 종합적으로 이해하고 체육 분야 종사자들에게 맞춤형 지원 정책을 개발할 필요가 있음
  - 직업의 불안정성으로 인한 출산을 꺼리는 경향, 육아시 경력 단절 문제, 초과 근무와 출장, 합숙 등 정규 근무시간 및 범위를 벗어난 근무 환경 등 매우 특수한 상황이 자주 발생하는데, 이는 체육 분야 종사자들의 일반적인 육아지원 제도의 사용을 어렵게 함
  - 따라서 체육 분야 종사자들의 직업 사이클을 고려한 맞춤형 육아지원 제도의 마련이 필요함

### ■ 체육 분야 여성의 대표성 제고

- 본 조사의 결과에서 보듯이 체육 분야에서 여성이 대표성을 가진 직급이나 위치에 진출하는 것은 매우 어려운 일로 이러한 상황은 체육 분야의 양성평등 문화를 개선하는 데에 장애요인으로 작용하는 것으로 보임
- 체육 분야 양성평등 문화 제고를 위해서는 반드시 업계 내 다양한 분야, 즉 직장, 협회, 활동 분야 전반 등 여성이 대표성을 가진 위치에 진출이 활발해지도록 할 필요가 있음
  - 보다 많은 여성이 최고책임자 및 중간책임자로 승진하도록 하는 노력은 물론, 주요 의사결정기구에서 여성의 참여 비율을 높이도록 할 필요가 있음
- 체육 분야는 IOC 등 국제사회의 지침에 따라 대한체육회 등 상위 기관의 주요 의사결정기구에 여성을 일정 비율 포함하도록 하는 노력을 해 왔으나, 이에 대한 현장의 수용은 종목별로 차이가 있음
  - 남성이 종목을 대표한 역사가 오랜 종목(예. 태권도), 남녀 경기가 별도로 이루어지는 단체종목(예. 농구)의 경우 의사결정기구에 여성 참여 비율이 낮고 상대적으로 연령이 낮은 여성 임원의 기용 등 여성의 의사결정 참여가 어려움
- 본 조사결과 직장 내 최고책임자 및 중간책임자로 남성이 많다는 응답이 남녀 모두 높았는데, 남성은 관행을 가장 큰 이유로 꼽았고, 여성은 남성선호현상과 관행 순으로 이유를 꼽음
  - 여성의 체육 분야 조직 내의 의사결정권은 매우 부진한 것으로 이러한 것은 전통적인 성역할의 고정과 및 내재화와 관계함
  - 여기에서 '관행'은 '남성 선호'와 사실상 매우 밀접한 관련이 있는 개념으로, 남성 중심의 조직 문화, 남성이 의사결정직에 보다 적합하다는 성별 고정관념이 만연해 있는 것을 알 수 있음
  - 이러한 현상은 특히 전문체육 분야에서 두드러지며, 학교체육 일부 분야(중등 및 대학운동부)에서도 유사한 것으로 생각됨

- 또한 업무 역량별 선호하는 성별에 대한 질문에서 대표성, 리더십, 위험성, 책임감, 문제해결능력은 남성, 섬세함, 배려심, 서비스는 여성을 상대적으로 선호한다는 응답이 지배적으로 나타나 최고책임자 및 중간책임자에 여성이 승진하기 어려운 체육계 문화 및 인식이 드러남
- 체육 분야 여성 대표성 제고를 위해서는 기존의 주요 의사결정기구(위원회 등) 위원의 성별 균형 구성 뿐만 아니라 여성의 경력 유지 및 승진을 위한 각종 지원이 필요함
  - 이를 위해서는 여성 인력이 성장하기 위한 다양한 교육이 제공되어야 하고, 체육 분야의 인식 개선을 위한 양성평등 문화 조성을 위한 교육 및 캠페인이 함께 진행되어야 함
  - 또한 체육 분야 여성들의 경력지속을 가장 저해하는 요인인 육아와 관련해 현실적인 육아지원제도의 개발이 필요한 상황임
- **양성평등(성인지) 교육 실시 의무화 및 성희롱·성폭력 예방을 위한 광범위한 캠페인 전개**
  - 체육 분야의 경우 문화나 관광 분야에 비하여 근로 환경에서 경험하는 채용, 업무 배치, 업무 평가, 임금 격차 측면에서 상대적으로 성차별 경험에 대한 인식이 낮았음. 이러한 인식의 배경에는 체육 분야에 오랜 기간 고착된 성 고정관념으로 인하여 남성은 물론 여성 역시 근로 환경에서 경험하는 성차별을 심각한 것으로 인식하지 못하고 있다는 원인이 자리하고 있음
  - 실제로 본 시범조사에서 실시한 FGI 결과에 의하면, 종목의 차이는 있으나 지도자 채용 및 업무 배치에 있어서 심각한 성차별이 여전히 존재하고 있음을 알 수 있었음
    - 이러한 결과는 이번 시범조사에서 활동 분야나 직장의 전반적인 분위기는 긍정적으로 평가하면서도 실제 본인의 경험에서는 어려움을 표현한 모순적 조사 결과와도 일치함. 또한, 육아지원 제도 등 기존의 제도를 사용할 권리는 인식하고 있으나 실제로 활용도는 매우 낮다는 결과 역시 체육 분야 성인지 의식 부족을 보여줌
  - 현재 체육 분야에서 이루어지고 있는 법정 의무교육으로는 성희롱·성폭력 예방 교육이 있으며, 이에 따라 체육단체, 학교, 지방자치단체 등을 통하여 온·오프라인 교육이 이루어지고 있음. 실제로 체육 분야 종사자의 대다수가 이러한 교육을 정기적으로 받고 있어 그 효과가 기대됨
  - 그러나 양성평등(성인지) 교육은 거의 이루어지지 않고 있어 성역할 고정관념 개선, 성인지적 근무환경 조성을 위한 정책적 노력이 요구됨
    - 즉 성희롱·성폭력 예방교육에서 한 걸음 나아가 광범위한 양성평등(성인지) 교육을 의무화할 필요가 있음. 그 방법은 현재 성희롱·성폭력 예방 교육이 이루어지고 있는 체육단체, 학교, 지방자치단체 등의 채널을 활용할 수 있음

- 또한 현재 성희롱·성폭력 예방 교육이 의무적으로 시행되고 있음에도 신고의 어려움이나 피해자의 경력 단절 문제 등 일부 문제점이 여전히 존재하고 있음
  - 이러한 문제점을 개선하기 위해서는 성희롱·성폭력 예방 교육을 학생 선수 및 학부모를 포함하는 전 국민을 대상으로 하는 캠페인으로 확대 발전시킬 필요가 있음. 구체적 방법으로 슬로건 및 규약 개발·배포, 광고 제작 및 송출, 양성평등 기관·단체·팀 우수사례 표창, 건전한 체육문화 확산을 위한 아이디어 공모전 실시 등을 제안할 수 있음<sup>20)</sup>

---

20) 이 중 성희롱·성폭력 예방을 위한 규약 개발 및 배포, 홍보 동영상 촬영 및 송출은 2023년 문화체육관광부 양성평등정책과 사업으로 추진 중임



---

## 참고문헌





## 참고문헌

### ■ <국내문헌>

- 고용노동부 고용노동통계(2020.05.25.), 「고용형태별 근로실태조사」,  
[http://laborstat.moel.go.kr/hmp/tblInfo/TblInfoList.do?menuId=0010001100101104&leftMenuId=0010001100101vwCdVal=MT\\_ZTITLE&upListVal=118\\_161](http://laborstat.moel.go.kr/hmp/tblInfo/TblInfoList.do?menuId=0010001100101104&leftMenuId=0010001100101vwCdVal=MT_ZTITLE&upListVal=118_161)(접속일 : 2023년 4월 20일)
- 고은하 외(2005), 「운동선수 구타실태조사 및 근절방안」, 체육과학연구원.
- 교육인적자원부·문화관광부(2007), 「관광 분야 여성 전문인력 양성방안」.
- 권순용 외(2011), 「운동선수 구타 실태 및 개선방안」, 한국체육학회지, 50(6), 91-102.
- 국가인권위원회(2019), 「체육관련 단체·기관 종사자 성폭력 등 실태조사」.
- 김기운 외(2021), 「스포츠 미투 (# Me too) 운동과 사회적 담론」, 한국스포츠사회학회지, 34(2), 51-68.
- 김인형(2021), 「스포츠 분야 양성평등 증진 및 성인지적 정책 추진 연구」, 문화체육관광부.
- 김은혜·박인영(2015), 「카지노 여성종사원의 유리천장 지각이 직무만족과 조직성과에 미치는 영향. 관광경영 연구」, 65, 167-191.
- 김현미(2005), 「문화 산업과 성별화된 노동: TV 방송 프로그램 여성 작가들의 사례를 중심으로」, 한국여성학. 21(2), 69-103.
- 김형철(2013). 「관광 서비스산업 종사원의 성희롱 경험과 예방대책 연구」, 관광레저연구, 25(8), 499-515.
- 류정아·고은하(2011), 「인문, 사회과학편: 체육계 성별 전문인력 지표개발 및 DB 구축을 위한 실태조사」, 한국체육학회지, 50(3), 203-214.
- 문미경(2013), 「정부 및 공공기관 성평등 관리지표 개발」, 여성가족부 여성정책과.
- 문화체육관광부(2023), 「콘텐츠산업(게임·음악산업) 분야 성희롱·성폭력 실태조사 연구」.
- 맹이섭·이완영(2017), 「여성스포츠인의 사회진출 활성화방안 연구」, 한국체육학회지 제, 56(5).
- 박미라(2019). 「호텔 여성 종사자의 관리직 승진결정요인의 탐색적 연구」, 경기대학교 관광전문대학원.
- 변찬복(2000). 「직장내 성희롱 판례 경향과 호텔사업주의 대응에 관한 연구」, 호텔관광연구. 2(1). 181-200.
- 서울교육정책연구소(2021), 「조직문화 개선을 위한 성인지 실태조사」.
- 성용석·김남영(2021), 「운동선수들을 위한 성인지 감수성 척도 개발」, 한국여성체육학회지, 35(4), 51-68.
- 원유석 외(2014), 「로짓모형을 적용한 호텔산업 종사자의 성인지 분석을 통한 양성평등 결정요인 및 성주류화 확산방안」, 관광연구, 29(5), 317-336.

- 유정애·김윤희(2002), 「양성평등 체육교육의 한계, 현실 및 도전」, 한국스포츠교육학회지, 9(2), 1-25.
- 윤경희 외(2019), 「경찰공무원의 인구사회학적 특성에 따른 성인지 감수성과 성평등 정책 인식 및 만족도의 실태와 차이 분석」, 경찰학논총, 14(4), 9-37.
- 이명선(2008), 「운동선수 인권상황 실태조사: 중. 고교 학생선수의 학습권, 폭력, 성폭력 실태를 중심으로」, [NHRC] 국가인권위원회 발간자료, 0-0.
- 이선희·곽정현(2019), 「여성 스포츠 선수의 성폭력예방 및 대책에 대한 정책 제언」, 한국체육과학회지, 28(4), 123-132.
- 이완영(2022), 「체육계 양성평등 실현 장애요인 분석 및 정책 방향성 제언」, 한국여성체육학회지, 36(3), 151-173.
- 이혜린(2015), 「MICE 산업 종사자의 양성평등에 대한 성별 인식 차이 연구」, 무역전시연구, 10(3), 121-145.
- 임지혜(2020), 「문화예술계 성인지 교육 방향에 관한 탐색적 연구」, 교육문화연구, 26(2), 415-433.
- 정우강(2020), 「직장인의 자아존중감이 성인지 감수성에 미치는 영향 : 성별 차이를 중심으로」, 국내석사학위 논문 동신대학교 사회개발대학원.
- 주종미(2010), 「양성평등적 스포츠지도자 채용을 위한 방안」, 스포츠엔터테인먼트와 법, 13(3), 211-239.
- 한국문화관광연구원(2005), 「문화정책의 성 인지 분석평가 지표 개발과 적용」.
- \_\_\_\_\_ (2009), 「성별 문화인력 통계DB 관광체육 분야」.
- \_\_\_\_\_ (2009), 「2009 성별 문화인력 통계DB」.
- \_\_\_\_\_ (2012), 「2011년 성별 문화관광체육인력 실태조사」.
- \_\_\_\_\_ (2019), 「문화체육관광 분야 성인지 현황 조사 분석 연구」.
- \_\_\_\_\_ (2019), 「문화정책의 성평등관점 정착과 발전방향」.
- \_\_\_\_\_ (2019), 「공연예술분야 성인지 인권환경 실태조사」.
- \_\_\_\_\_ (2019), 「출판분야 성인지 인권환경 실태조사 결과 보고서」.
- \_\_\_\_\_ (2019), 「문화체육관광 분야 성인지 현황 조사분석 연구」.
- \_\_\_\_\_ (2021), 「문화예술분야 성희롱·성폭력 실태조사 보고서」.
- \_\_\_\_\_ (2021), 「관광산업조사」.
- \_\_\_\_\_ (2021), 「2021 관광산업조사」, PART I.
- \_\_\_\_\_ (2021), 「2021 예술인 실태조사」.
- \_\_\_\_\_ (2021), 「문화관광해설사 성희롱·성폭력 실태조사 연구」.
- 한국여성정책연구원(2013), 「성인지적 관점 도입을 통한 문화인력 통계 자료 생산의 발전방안 연구」.

- \_\_\_\_\_ (2020). 「문화체육관광 분야 양성평등 지표 개발 연구」.
- \_\_\_\_\_ (2020). 「문화 분야 성희롱·성폭력 피해 지원방안 연구」.
- \_\_\_\_\_ (2020). 「문화·체육·관광 분야 성희롱·성폭력 실태조사 방법연구」.
- \_\_\_\_\_ (2021). 「문화체육관광부 성인지 통계 분석 연구」.
- \_\_\_\_\_ (2021). 「청소년활동 프로그램의 성인지 감수성 제고 방안 연구」.
- \_\_\_\_\_ (2021). 「지방자치단체 양성평등 조직문화 진단·컨설팅」.
- 한국프로스포츠협회(2020), 2020년 프로스포츠 성폭력 실태조사」.
- 한학진·강혜숙(2016), 「여행업 종사자의 성 평등 인식차이 및 성인지에 미치는 영향연구」, 호텔관광연구, 18(2), 75-93.
- 홍기원(2019), 「예술기획자 직업의 성별화 특성-가부장적 돌봄문화와 남성중심적 직업윤리의 영향을 중심으로」, 문화예술경영학연구, 12(1), 55-76.
- 허식·사명철(2010), 「문화예술분야에서 성별임금격차 분석연구」, 한국산학기술학회 논문지, 11(11), 4151-4160.





---

부록





### 문화체육관광분야 양성평등 실태조사(시범조사)

안녕하세요.

본 설문조사는 문화체육관광부가 주최하고 한국문화관광연구원이 주관하는 <문화체육관광분야의 양성평등 실태조사(시범조사)>입니다. 본 설문조사는 동 분야의 양성평등과 관련한 근로환경, 대표성, 성인지감수성 등의 현황 및 인식을 조사하고 있습니다. 본 조사는 정답이 없으며 답변자께서 생각하시는 바를 솔직히 답해주시면 됩니다.

설문조사의 응답시간은 **약 10~15분** 정도로 예상됩니다. 응답하신 내용은 「통계법」 제33조에 의거하여 **비밀이 보장**되며, 제공해주신 정보는 연구목적의 통계 활용 이외의 다른 목적으로는 사용되지 않음을 약속드립니다.

문화체육관광 분야의 양성평등 환경 조성을 위해 종사자 여러분들의 많은 참여 부탁드립니다. 감사합니다.

2023년 10월

주최  문화체육관광부

주관  한국문화관광연구원

주소 서울시 강서구 금남화로 154 한국문화관광연구원

조사수행 코리아리서치  
주 소 서울 서초구 사임당로 18 / 7F, 8F  
담당자 문혜령 선임컨설턴트  
연 락 처 (전화) 02-6009-2750

**SQ0)** 귀하께서는 현재 다음 중 어느 분야에서 활동하고 계십니까?

- ① 문화예술/문화산업 분야 [▶SQ1-1로 이동](#)
- ② 관광 분야 [▶SQ1-2로 이동](#)
- ③ 체육 분야 [▶SQ1-3로 이동](#)
- ④ 기타 분야 [▶조사 종료](#)

**개발사항(1) 세부분야만 응답할 수 있게 한 번에 제시**

**SQ1-1. (SQ0 ①응답자)** 귀하께서 주로 활동하는 세부 분야는 무엇입니까? (**대표 분야로 선택, 단일선택**)

분야	세부분야
① 문화	① 지역문화
② 예술	② 공연예술(연극, 뮤지컬, 무용, 클래식 음악, 국악) ③ 시각예술(미술, 디자인, 공예, 사진) ④ 문학/출판 ⑤ 복수
③ 문화산업·콘텐츠	⑥ 영화/영상 ⑦ 방송/미디어 ⑧ 대중음악 ⑨ 만화 ⑩ 웹툰 ⑪ 게임
④ 기타 ( )	



**2-1. 양성평등 수준 : 근로환경 및 대표성**

개발사항(2) (문화, 관광, 체육) 부분에 SQ1-1 ~ SQ1-3에서 응답된 분야 제시

**Q1.** 귀하께서 현재 중사하는 분야(문화, 관광, 체육)의 전체 남녀 성비는 어떻게 구성되어 있다고 생각하십니까?

- ① 남성이 더 많음                      ② 여성이 더 많음                      ③ 남성과 여성이 반반임

**Q1-1 (SQO ②응답자) [관광분야]** 귀하께서 중사하는 기업/단체에서 업무와 관련된 자격증을 보유하고 있는 중사자의 남녀 성비는 어떻게 구성되어 있다고 생각하십니까?

- ① 남성이 더 많음                      ② 여성이 더 많음                      ③ 남성과 여성이 반반임

**Q2.** 귀하께서 활동하는 분야(문화, 관광, 체육)에서 2023년 기준 신입직원/신진 중사자들의 남녀 성비는 어떻게 구성되어 있다고 생각하십니까?

- ① 남성이 더 많음                      ② 여성이 더 많음                      ③ 남성과 여성이 반반임

**Q3.** 귀하께서 현재 활동하는 분야(문화, 관광, 체육)에서 중사자들의 직급별로 어떤 성비가 더 많다고 생각하십니까?

※ 최고책임자(CEO) : 기업 혹은 단체의 최고 위치에서 운영과 결정 권한을 가진 사람

분야	직급 및 예시	남성이 더 많음	여성이 더 많음	남성과 여성이 반반임
<b>Q3-1.</b> 문화예술/ 문화산업 (SQO ①응답자)	(1) 최고 책임자 (연출, 대표, 감독, 임원 등)	①	②	③
	(2) 중간 책임자 (영역별 감독(카메라감독, 무대감독 등), 주연, 부서장 등)	①	②	③
	(3) 실무자 (조감독, 조연, 대리, 사원 등)	①	②	③
	(4) 실무보조 (단역, 인턴 등)	①	②	③
<b>Q3-2.</b> 관광 (SQO ②응답자)	(1) 최고 책임자 (대표, 사장, 임원 등)	①	②	③
	(2) 중간 책임자 (매니저, 부서장, 팀장 등)	①	②	③
	(3) 실무자 (대리, 사원 등)	①	②	③
	(4) 실무보조 (인턴 등)	①	②	③
<b>Q3-3.</b> 체육 (SQO ③응답자)	(1) 최고 책임자 (감독, 대표, 사무처장 등)	①	②	③
	(2) 중간 책임자 (코치, 과장/팀장, 심판 등)	①	②	③
	(3) 실무자 (선수, 트레이너 등)	①	②	③
	(4) 실무보조 (후보선수, 인턴 등)	①	②	③

**Q3-1-1. (Q3-1 ~ Q3-3번의 (1)최고책임자를 ①번 남성을 선택한 경우)** 귀하께서는 최고책임자로 남성이 더 많은 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위로 최대 2순위까지 응답해주세요.  
1순위(    ), 2순위(    )

- ① 임명권자, 임명기구 등이 최고책임자로 남성을 선호하기 때문에
- ② 리더십/카리스마가 더 있음
- ③ 관행적으로 남성이 맡는 경우가 많음
- ④ 업무수행 역량이 더 뛰어남
- ⑤ 조직 내 의사소통을 원활하게 함
- ⑥ 기타 ( 구체적으로 적어주세요 )

**Q3-1-2. (Q3-1 ~ Q3-3번의 (1)최고책임자를 ②번 여성을 선택한 경우)** 귀하께서는 최고책임자로 여성이 더 많은 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위로 최대 2순위까지 응답해주세요.  
1순위(    ), 2순위(    )

- ① 임명권자, 임명기구 등이 최고책임자로 여성을 선호하기 때문에
- ② 리더십/카리스마가 더 있음
- ③ 관행적으로 여성이 맞는 경우가 많음
- ④ 업무수행 역량이 더 뛰어남
- ⑤ 조직 내 의사소통을 원활하게 함
- ⑥ 기타 (구체적으로 적어주세요)

**Q3-1-3. (Q3-1 ~ Q3-3번의 (2)중간책임자를 ①번 남성을 선택한 경우)** 귀하께서는 **중간책임자**로 남성이 더 많은 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위로 최대 2순위까지 응답해주세요. 1순위( ), 2순위( )

- ① 최고 의사결정자가 중간책임자로 남성을 선호하기 때문에
- ② 리더십/카리스마가 더 있음
- ③ 관행적으로 남성이 맞는 경우가 많음
- ④ 업무수행 역량이 더 뛰어남
- ⑤ 조직 내 의사소통을 원활하게 함
- ⑥ 기타 (구체적으로 적어주세요)

**Q3-1-4. (Q3-1 ~ Q3-3번의 (2)중간책임자를 ②번 여성을 선택한 경우)** 귀하께서는 **중간책임자**로 여성이 더 많은 이유는 무엇이라고 생각하십니까? 우선순위로 최대 2순위까지 응답해주세요. 1순위( ), 2순위( )

- ① 최고 의사결정자가 중간책임자로 여성을 선호하기 때문에
- ② 리더십/카리스마가 더 있음
- ③ 관행적으로 여성이 맞는 경우가 많음
- ④ 업무수행 역량이 더 뛰어남
- ⑤ 조직 내 의사소통을 원활하게 함
- ⑥ 기타 (구체적으로 적어주세요)

**Q4.** 귀하께서 활동하는 **분야(문화, 관광, 체육)기업**의 주요 의사결정자 남녀 성비는 어떻게 구성되어 있다고 생각하십니까?  
 ※ 주요의사결정자 : 협·단체 또는 사업체에서 경영, 인사, 운영 등에 있어 결정 권한을 행사할 수 있는 임원 또는 이사진

- ① 남성이 더 많다
- ② 여성이 더 많다
- ③ 남성과 여성이 반반이다.
- ④ 해당 없음(별도의 의사결정자가 없음)

**Q5.** 귀하께서 생각하시기에 업계에서 **의사결정기구(협회/위원회/연맹의 이사회, 위원회 등)** 임원이나 고위직에 진출할 기회가 성별 차이 없이 동등하게 주어진다고 생각하십니까?

- ① 남성에게 더 유리함
- ② 여성에게 더 유리함
- ③ 남성과 여성의 차이가 없음

**Q6.** 다음은 근로환경에서의 성차별 경험에 관련한 질문입니다. 귀하께서 활동하는 **분야(문화, 관광, 체육)**에서의 경험을 답하여 주십시오.

번호	근로환경에서의 성차별 경험	응답				
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
(1)	나는 채용에 있어 성별에 따른 차별을 경험한 적이 있다(입사, 용역계약, 캐스팅, 지도자 선발 등)	①	②	③	④	⑤
(2)	나는 주요업무 배치/기회제공에 있어 성별에 따른 차별을 경험한 적이 있다	①	②	③	④	⑤
(3)	나는 업무평가에 있어 성별에 따른 차별을 경험한 적이 있다	①	②	③	④	⑤
(4)	나는 성별에 따른 임금격차를 경험한 적이 있다	①	②	③	④	⑤

**2-2. 양성평등 수준 : 최근의 변화 및 정책 수요**

**Q7.** 최근 5년간의 정부의 다양한 정책 시행 등으로 **성희롱·성폭력에 대한 조치·변화**(성희롱·성폭력 처벌 강화, 피해자 지원 강화 등)가 계속해서 이뤄지고 있습니다. 이런 변화들이 귀하께서 현재 종사하는 분야의 양성평등 문화를 구축하는 데에 긍정적인 영향을 미쳤다고 보십니까? (예: 조직 내 성희롱성 언행 감소, 존중문화 형성, 관련 규정 마련 등)

전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

**Q8.** 최근 5년간 정부의 다양한 **성주류화(양성평등한 환경조성)**를 위한 많은 노력들(특정성별할당제, 성인지 교육, 경력단절 지원, 모부성보호지원(유연근무, 육아시간, 출산휴가) 등)이 시행되고 있습니다. 이런 노력들이 귀하께서 현재 종사하는 분야의 양성평등 문화를 구축하는 데에 긍정적인 영향을 미쳤다고 보십니까?  
(예: 업계 내 여성의 지위 향상, 임원직의 여성 진출, 여성 연출가·감독의 수 증가, 모·부성보호 지원 제도 활용 확대 등)

※ 성주류화 : 모든 성별 집단이 모든 분야에서 동등하게 참여하고 의사결정권을 가지는 것

전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

**Q9.** 귀하께서 현재 종사하는 분야에 양성평등 환경조성을 위해 어떠한 지원이 필요하다고 생각하십니까? 우선순위로 최대 2순위까지 응답해주세요. 1순위( ), 2순위( )

- ① 채용, 승진, 업무배치 등에 있어 성별 균형 구성을 위한 정책지원
- ② 성역할 고정관념 인식개선 노력
- ③ 성별 혐오 완화를 위한 인식개선 노력
- ④ 맞춤형 돌봄지원 제도 마련·확대 (어린이집 운영시간 탄력 조정, 한부모가족 자녀양육지원, 가족센터 운영 제도지원, 공동육아나눔터지원 등)
- ⑤ 육아 지원을 위한 모부성 지원 환경 조성(모·부성 권리교육 실시, 육아휴직 대체인력 지원, 배우자 출산휴가 의무사용제, 육아기 근로시간 단축 사용 권고제 등)
- ⑥ 경력단절 후 복귀 지원(업무감각 회복훈련, 일자리 주선 등)
- ⑦ 기타( 구체적으로 적어주세요 )





Q12. 다음은 육아와 관련하여 귀하께서 생각하시는 바를 답하여 주십시오.

번호	육아에 대한 나의 인식	응답				
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
(1)	나는 육아휴직 제도의 존재와 나에게 육아휴직의 권리가 있다는 것을 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
(2)	나는 주양육자를 정한다면 여성이어야 한다고 생각한다. ※주양육: 부모 중 아이와의 양육시간을 더 활용하는 사람	①	②	③	④	⑤
(3)	나는 일과 육아를 병행할 경우 경력개발이나 승진상의 불이익이 있을 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
(4)	나는 육아는 부부간의 역할이 동등해야 한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

2-3-B. 건강

Q13. 현재 귀하께서 직업생활을 영위하는 데에 있어 양성평등과 관련해 어떠한 스트레스를 가지고 계십니까? 우선순위로 최대 2순위까지 응답해주세요. 1순위( ), 2순위( )

- ① 업무 배치 및 기회제공에 있어서의 성차별
- ② 보수 및 급여에 대한 성차별
- ③ 일-가정의 양립 문제
- ④ 육아로 인한 스트레스
- ⑤ 외모로 인한 차별 또는 스트레스
- ⑥ 고객 또는 외부관계자로부터의 성별 혐오·차별
- ⑦ 양성평등과 관련해 스트레스를 겪은 경험 없음
- ⑧ 기타 (구체적으로 적어주세요 )

Q14. 귀하께서는 위의 양성평등을 저해하는 요인 (Q13에서 응답한 항목 불러오기) 과 관련하여 어느 정도의 스트레스를 느끼십니까?

전혀 없음	별로 없음	그저 그렇다	다소 있음	많이 있음
①	②	③	④	⑤

Q15. 귀하는 위의 양성평등을 저해하는 요인 (Q13에서 응답한 항목 불러오기) 과 관련하여 어느 정도의 우울감을 느끼십니까?

전혀 없음	별로 없음	그저 그렇다	다소 있음	많이 있음
①	②	③	④	⑤

**3-1. 성인지 감수성 : 조직의 성평등 인식 수준**

Q16. 귀하께서 현재 종사하는 **분야(문화, 관광, 체육)**에서 각각의 업무(역량)에 따라 선호하는 성별이 있다면 무엇입니까?

번호	업무(역량)별 선호하는 성별	응답				
		남성을 매우 선호함	남성을 약간 선호하는 편임	특별히 선호하는 성별은 없음	여성을 약간 선호하는 편임	여성을 매우 선호함
(1)	대표성 (조직을 대표)	①	②	③	④	⑤
(2)	리더십 (핵심 업무를 이끌고 지휘)	①	②	③	④	⑤
(3)	섬세함 (섬세하게 업무를 계획하고 실행)	①	②	③	④	⑤
(4)	배려심 (주변을 배려심있게 잘 챙기고 이끌어줌)	①	②	③	④	⑤
(5)	위험성 (물리적 힘을 사용, 비상근무, 당직 등 수행)	①	②	③	④	⑤
(6)	책임감 (책임감 있게 상황을 해결함)	①	②	③	④	⑤
(7)	서비스 (외부 고객을 상대하는 업무 등)	①	②	③	④	⑤
(8)	창의력 (창의적인 기획, 전략 수립 등)	①	②	③	④	⑤
(9)	친화력 (주변 사람들과 잘 어울림)	①	②	③	④	⑤
(10)	문제해결능력 (업무에서 발생하는 문제를 적절히 해결)	①	②	③	④	⑤

Q17. 귀하께서 현재 종사하는 **분야(문화, 관광, 체육)** 전반의 문화에 대한 질문입니다.

번호	분야 전반의 문화	응답				
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
(1)	내가 종사하는 분야에서는 선배나 스승, 상사가 지시하는 것은 무조건 따라야 한다	①	②	③	④	⑤
(2)	내가 종사하는 분야는 후배, 부하가 자유롭게 반대의견을 표현할 수 있는 분위기이다	①	②	③	④	⑤
(3)	내가 종사하는 분야는 직무 배치 또는 역할 분담에서 전통적인 성역할 고정관념이 영향을 미친다	①	②	③	④	⑤
(4)	[관광분야]@응답자 내가 종사하는 분야는 사생활에 대한 이야기 및 관심이 많다	①	②	③	④	⑤
(5)	[관광분야]@응답자 내가 종사하는 분야는 외모 및 복장이 채용 및 평가에 영향을 미친다	①	②	③	④	⑤

**3-2. 성인지 감수성 : 성 관련 폭력 인지**

Q18. 귀하께서 현재 종사하는 **분야(문화, 관광, 체육)**의 전반적인 인식에 대해 답해 주십시오.

번호	분야 전반의 인식	응답				
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
(1)	우리 분야는 업무상 모임(식사·술자리 등)에서 성적 행동/발언은 어느 정도 용인하는 분위기이다.	①	②	③	④	⑤
(2)	우리 분야에서는 업무수행에 있어 어느 정도 신체접촉은 불가피하다.	①	②	③	④	⑤
(3)	우리 분야에서는 어느 정도의 신체접촉(업무수행과 관계없는)은 친근감의 표현이다.	①	②	③	④	⑤
(4)	우리 분야에서는 성희롱·성폭력이 의심되는 사건을 발견하더라도 묵인하는 경향이 있다.	①	②	③	④	⑤

(5)	우리 분야에서는 성희롱성폭력 사건의 행위자(가해자로 의심되는 사람)가 무고일 수 있다고 생각하는 경향이 있다.	①	②	③	④	⑤
(6)	성희롱성폭력 사건의 가해자는 사건 이후 다시 활동할 수 없다.	①	②	③	④	⑤
(7)	성희롱성폭력 사건의 피해자는 사건 이후 다시 활동할 수 없다.	①	②	③	④	⑤
(8)	우리분야는 성희롱성폭력 사건을 대응할 수 있는 체계나 창구를 지니고 있다.	①	②	③	④	⑤

**Q18-1. [관광분야] (SQ0 ②)** 귀하께서는 업무 상 성희롱·성폭력 발생 빈도가 가장 높은 경우는 무엇입니까?

- ① 직장 내에서는 회식, 술자리
- ② 고객을 응대하는 과정(접객, 상담, 안내 등)
- ③ 업무와 관련된 외부 협력업체 접대 등
- ④ 부서 내에서 업무 수행 중 발생
- ⑤ 기타 (구체적으로 적어주세요 )

**Q19.** 귀하께서는 성희롱·성차별 근절을 위한 대책으로 무엇이 필요하다고 생각하십니까?  
우선순위로 최대 2순위까지 응답해주세요. 1순위( ), 2순위( )

- ① 예방 교육의 확대 강화
- ② 강력한 가해자 제재
- ③ 피해자에 대한 보호 강화
- ④ 피해자의 업무 복귀에 대한 지원
- ⑤ 성희롱·성폭력 근절을 위한 캠페인 추진
- ⑥ 성희롱·성폭력 예방을 위한 홍보활동 전개
- ⑦ 기타 (구체적으로 적어주세요 )

**3-3. 성인지 감수성 : 성인지 교육**

**Q20.** 귀하께서는 최근 3년간(2021~2023년) 활동하는 프로젝트 또는 직장에서 양성평등과 관련한 교육을 받으신 적 있습니까?

- ① 경험 있음(←Q20-1로 이동)
- ② 경험 없음(←DQ 파트로 이동)

**Q20-1. (Q20 ①응답자)** 귀하가 받으신 교육은 무엇입니까?

- ① 성희롱·성폭력 예방교육
- ② 양성평등 인식(성인지 감수성) 교육
- ③ 둘 다
- ④ 기타 (구체적으로 적어주세요 )

**Q20-2. (Q20 ①응답자)** 귀하가 받으신 교육의 빈도는 연간 어느 정도입니까?

- (1) (Q20-1 ①,③응답자만) 성희롱성폭력 예방교육 : 연 \_\_\_\_\_회
- (2) (Q20-1 ②,③응답자만) 양성평등 교육 : 연 \_\_\_\_\_회

**Q20-3. (Q20 ①응답자)** 귀하께서 받으신 교육에 얼마나 만족하십니까?

매우 불만족	다소 불만족	보통	다소 만족	매우 만족
①	②	③	④	⑤

**Q20-4. (Q20-3 ①, ②응답자)** 귀하께서 받으신 교육에 대하여 불만족하신 이유는 무엇입니까?  
우선순위로 최대 2순위까지 응답해주세요. 1순위( ), 2순위( )

- ① 동일한 내용이 반복적으로 이루어짐
- ② 교육방법이 효과가 적음
- ③ 너무 뻘한 내용으로 구성되어 지루함
- ④ 나의 직무와 관련이 없어 와닿지 않음
- ⑤ 기타 (구체적으로 적어주세요 )

**DQ. 응답자 특성 질문**

**DQ1-1. (SQ0 ①응답자)** 귀하께서 현재 주로 활동하시는 직무는 어디에 해당하십니까? (대표 직무로 선택, 단일 선택)

직무	예시
① 창작	작가, 화가, 작곡가, 편곡자, 안무가, 디자이너, 작가보조, 안무보조 등
② 실연	배우, 가수, 연주자, MC, 무용수, 연출, 감독 등
③ 기술	카메라맨, 무대감독, 음향감독, 조명감독, 프로그래머 등
④ 매개/경영/행정	제작자, 기획자, 행정가, 큐레이터, 평론가, 아키비스트, 감정사 등
⑤ 기타 ( )	

**DQ1-2. (SQ0 ②응답자)** 귀하께서 현재 주로 활동하시는 직무는 어디에 해당하십니까? (대표 직무로 선택, 단일 선택)

직무	예시
① 기획·개발	경영 전략 수립, 기획 업무
② 영업·마케팅	영업, 마케팅
③ 고객 응대	여행 상담, 프론트데스크, 접객 및 안내, F&B, 카지노 딜러
④ 가이드·TC	관광통역안내사, 국외여행인솔자
⑤ 경영 지원·사무	인사, 총무, 회계, 전산 등
⑥ 기타 ( )	

**DQ2.** 귀하께서 해당 **분야(문화, 관광, 체육)**에서 활동한 기간은 어느 정도 되십니까?  
( \_\_\_\_년 \_\_\_\_개월)

**DQ3.** 귀하께서는 주된 고용형태는 무엇입니까?

- ① 정규직    ② 계약직    ③(고용원이 있는)자영업자    ④ 1인 사업체(사업자등록 있음)  
 ⑤ 일용직    ⑥ 프리랜서(사업자등록 없음)    ⑦ 기타(구체적으로 적어주세요 )

**DQ4.** 귀하께서는 현재 활동하는 **분야(문화, 관광, 체육)**에서 어느 정도의 직급에서 일하고 계십니까?

구분	분야별 직급 예시		
	문화	관광	체육
① 최고책임자	연출, 대표, 감독 등	대표, 사장, 임원 등	감독, 대표, 사무처장 등
② 중간책임자	카메라감독, 무대감독, 주연 등	매니저, 부사장, 팀장 등	코치, 과장/팀장, 심판 등
③ 실무자	조감독, 조연 등	대리, 사원 등	선수, 트레이너 등
④ 실무보조	단역, 인턴 등	인턴 등	후보선수, 인턴 등

**DQ5.** 귀하께서 사는 지역은 어디입니까?

- ① 서울    ② 부산    ③ 대구    ④ 인천    ⑤ 광주    ⑥ 대전    ⑦ 울산    ⑧ 세종  
 ⑨ 경기    ⑩ 강원    ⑪ 충북    ⑫ 충남    ⑬ 전북    ⑭ 전남    ⑮ 경북    ⑯ 경남    ⑰ 제주

**DQ6.** 귀하의 연 소득(세전 소득 기준)은 어느 정도 되십니까?

- ① 연 1천만원 미만    ② 연 1천만원 ~ 3천만원 미만  
 ③ 연 3천만원 ~ 5천만원 미만    ④ 연 5천만원 ~ 7천만원 미만  
 ⑤ 연 7천만원 ~ 9천만원 미만    ⑥ 연 9천만원 이상

**DQ7.** 귀하께서는 혼인을 하신 상태입니까?

- ① 기혼    ② 미혼/이혼/사별

♣ 바쁘신 와중에도 질문에 응해 주셔서 대단히 감사합니다. ♣



## [ 연구진 ]

### ■ 연구책임

차민경 (한국문화관광연구원 연구위원)

### ■ 공동연구

김현주 (한국문화관광연구원 선임연구위원)

김혜인 (한국문화관광연구원 연구위원)

장선녀 (한국문화관광연구원 차석전문원)

고은하 (답코리아 대표)

### ■ 연구원

추미선 (한국문화관광연구원 위촉연구원)

## 문화체육관광 분야 양성평등 실태조사를 위한 기초연구

발행처	문화체육관광부
연구기관	한국문화관광연구원
인쇄일	2023년 12월
발행일	2023년 12월
인쇄인	AMC
ISBN	979-11-6357-578-8 비매품