

# Deloitte.



## 직장 내 성 소수자 포용성 - 글로벌 관점 조사 (LGBT+ Inclusion @ Work - A Global Outlook)

Deloitte Global

2022년 07월  
Deloitte Insights

# 편집자 서한

지난 몇 년간 많은 기업들이 DEI[다양성(Diversity) · 공정성(Equity) · 포용성(Inclusion)] 전략의 일환으로 **LGBT+(레즈비언·게이 · 바이섹슈얼 · 트랜스젠더를 포함한 모든 성 소수자를 뜻함)** 포용성에 초점을 맞췄다. 많은 기업들이 성 소수자 프라이드(Pride, 자긍심) 행사와 활동에 참여해 대외적으로 LGBT+ 포용성을 위해 힘쓰겠다는 의지를 말과 행동으로 보여줬다.

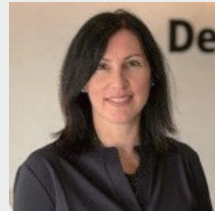
이는 분명 긍정적 움직임이지만, 성 소수자들이 실제 직장 생활에서도 긍정적 변화를 경험할 수 있었을까? 이를 파악하기 위해 딜로이트는 전 세계 12개 국가 및 지역(호주, 브라질, 캐나다, 프랑스, 독일, 홍콩, 일본, 멕시코, 네덜란드, 남아프리카공화국, 영국, 미국)에 소재한 다양한 기업의 LGBT+ 직장인 600명을 대상으로 서베이를 실시했다. 이번 서베이를 통해 전 세계 각국의 성 소수자들이 직장에서 실제로 어떠한 경험을 하는지 파악하고, LGBT+ 포용성을 위해 기업들이 그간 올바르게 펼쳐 온 노력이 무엇인지 짚어보면서 개선점은 무엇인지 파악하고자 한다.

이번 서베이 결과, 최근 수 년간 직장에서의 LGBT+ 포용성이 개선되며 상당히 많은 고무적인 변화가 일어난 것으로 나타났다. 예를 들어 대부분의 응답자들은 소속 기업이 LGBT+ 포용성을 인재관리 또는 DEI 전략의 우선순위로 삼았다고 답했으며, 기업들의 이러한 노력은 실제로 직장에서 상당수 LGBT+ 직원들을 실질적으로 지원하는 효과를 가져왔다.

또한 이번 보고서를 통해 LGBT+ 동료들을 위한 연대(allyship)가 보여준 힘과 사내 임직원 단체(Employee Resource Group, ERG)들의 긍정적 영향을 확인할 수 있었다. 이러한 단체들은 LGBT+ 직원들 및 그들과 연대하는 직원들이 안심하고 소통할 수 있는 공간을 제공했다. 이번 서베이 결과 ERG 소속 성 소수자들은 ERG 활동을 하지 않는 응답자에 비해 직장에서의 성 정체성을 공개적으로 밝힌 비율이 더 높았다.

이번 보고서를 통해 기업들이 성 소수자 직원들의 인권을 위해 도입한 체계적 조치들은 긍정적 효과를 냈지만, 업무 환경에서 비(非)포용적 행태가 여전히 빈번하게 발생하고 있다는 사실이 나타났다. 또 상당수 LGBT+ 직장인들이 소수의 친한 동료들에게는 편하게 성 정체성을 밝혔지만 회사 내에서 공공연히 밝히지는 못했다. 이는 업무 환경에 LGBT+ 포용성을 진정으로 내재하기 위해서는 '일상적 직장 문화'가 중요하다는 뜻이다.

기업들이 LGBT+ 포용성을 개선할 때 얻을 수 있는 긍정적 영향을 이해하고, 모든 구성원들이 변형할 수 있는 진정한 LGBT+ 포용의 문화를 창출하고 유지하기 위해 취할 수 있는 가장 효과적인 조치를 파악하는 데 이번 보고서가 조금이나마 도움이 되기를 바란다.



**Michele Parmelee**  
(she/her/hers)\*\*  
Deputy CEO and Chief People & Purpose Officer  
Deloitte Global



**Emma Codd**  
(she/her/hers)  
Global Inclusion Leader  
Deloitte Global

\*본고에서 LGBT+는 레즈비언·게이 · 바이섹슈얼 · 트랜스젠더를 포함해 이성애자 그리고/또는 시스젠더를 제외한 모든 성 소수자를 뜻한다. 딜로이트 직원은 이 번 서베이 응답자에 포함되지 않았다.

\*\*본인이 여성의 정체성을 갖고 있음을 표시하는 일종의 서명. 성 중립적 서명으로 'they/their/theirs'를 사용할 수도 있고, 트랜스젠더인 경우 'ze/hir/hir'로 정체성을 나타낼 수도 있다.(역주)

# 개요

## 핵심내용

이번 서베이에 참여한 LGBT+ 응답자 중 과반수는 소속 기업이 LGBT+ 포용성을 인재관리 또는 포용성 전략의 우선순위로 삼고 있으며, 이러한 노력이 긍정적 변화를 가져왔다고 답했다.

직장에서의 LGBT+ 포용성을 개선하는 데 도움이 되는 요인으로 ▲연대(allyship) ▲사내 임직원 단체(ERG) ▲성 정체성을 나타내는 대명사 사용 ▲LGBT+ 포용성을 위한 소속 기업의 실질적 대외 지원 등이 꼽혔다.

- ☑ 응답자 약 80%는 소속 기업이 LGBT+ 포용성 행동과 계획을 도입했으며, 이 중 대부분(95%)이 이러한 노력으로 조직 전체에 LGBT+ 직원들을 지지하는 유의미한 변화가 일어났다고 밝혔다.
- ☑ 기업들이 취한 LGBT+ 포용성 노력은 다양하게 나타났다. 조직 내에서 LGBT+ 포용성에 대해 공개적으로 논의하는 것을 꼽은 응답자가 약 40%로 가장 많았고, 3분의 1은 LGBT+ 연대 프로그램 지원율, 또 3분의 1은 LGBT+ 포용성을 포함한 채용 캠페인을, 또 약 3분의 1(31%)은 비즈니스 행사 등에서 대외적으로 LGBT+ 포용성을 논의하는 것을 꼽았다.
- ☑ 이러한 포용성 행동은 LGBT+ 직원들의 소속감을 높이는 데 도움이 됐다. 소속 기업의 LGBT+ 포용성에 대한 접근법 때문에 현 직장에 계속 재직할 생각이라는 비율이 전체 응답자 중 70%를 넘었다.
- ☑ 글로벌 기업에서 일하는 응답자의 대다수(93%)는 LGBT+ 포용성을 위한 글로벌 조직 차원의 소통과 행동이 자국 조직 내 유의미한 지원으로 이어졌다고 답했다.
- ☑ 응답자들은 LGBT+ 직원들이 직장에서 본인의 성 정체성 관련 불편함을 느끼지 않을 수 있는 가장 중요한 이유로 연대를 꼽았다. 약 40%의 응답자가 비(非)포용적 행태를 바로잡기 위해 스피크업(speak-up)하며 LGBT+ 동료들의 의견을 적극적으로 청취하고 이들의 입장을 이해하려 하는 연대적 동료들 덕분에 직장에서 LGBT+ 포용성이 한층 개선됐다고 답했다.
- ☑ LGBT+ ERG가 있는 기업에 근무하는 LGBT+ 직장인 중 절반 가량이 연대적 동료들이 LGBT+ 네트워크를 지지함으로써 긍정적 영향이 나타났으며, 이 덕분에 직장에서 성 정체성 그리고/또는 성 지향성을 편하게 공개 할 수 있다고 답했다.
- ☑ ERG 자체가 LGBT+ 포용성에 큰 영향을 미치지 않지만, 직장에 ERG가 있다는 응답자의 90% 이상은 이러한 단체 덕분에 직장에서 성 정체성 그리고/또는 성 지향성을 편하게 얘기할 수 있다고 답했다.
- ☑ 성 정체성을 나타내는 대명사 사용도 영향력을 발휘했다. LGBT+ 직원 70% 이상은 이메일 서명에 성 정체성을 나타내는 대명사를 사용함으로써 LGBT+ 포용성이 개선됐다고 답했다. 고용주가 프라이드 행사 등 LGBT+ 포용성을 지원하는 대외 활동에 참여하는 것이 도움이 됐다는 응답자도 비슷한 비율을 기록했다.

**LGBT+ 직원들은 소속 기업의 노력을 긍정적으로 평가하고 있지만, 여전히 직장에서 비포용적 행태를 경험하는 것으로 나타났다.**

- ☑ 상당수 LGBT+ 직장인들이 LGBT+ 포용성을 위해 소속 기업이 추진하는 다양한 프로그램 활동을 언급했지만, 이번 서베이 전체 응답자의 42%는 직장에서 비포용적 행태를 경험하고 있다고 답했다. 이들 중 80% 이상은 비(非)LGBT+ 동료들보다 이러한 행태를 더 자주 경험한다고 답했다.
- ☑ 비포용적 행태는 반드시 물리적 사무실에서만 발생하는 것은 아니다. 비포용적 행태를 경험했다는 LGBT+ 직장인 중 3분의 1은 사무실과 원격 근무 환경 모두에서 이러한 행태를 경험했다고 답했다.
- ☑ 응답자들이 언급한 비포용적 행태는 성 정체성 또는 성 지향성과 관련된 행태부터 더욱 넓은 범위에서 용납할 수 없는 행태까지 포함했다. 원치 않는 성적 언급 또는 농담(33%)이 가장 자주 나타난 비포용적 행태였고, 원치 않는 신체적 접촉(21%)과 따돌림(20%) 등의 행태도 적지 않았다. 직장에서 비포용적 행태를 경험했다는 LGBT+ 응답자 대부분은 한 가지 이상의 비포용적 행태를 경험한 적이 있는 것으로 나타났다.

**비포용적 행태를 경험한 응답자의 대다수가 사측에 이러한 행태를 보고했고 사측의 조치에 만족한다고 답했다. 보고하지 않은 응답자가 설명한 이유는 성별에 따라 다른 양상을 보였다.**

- ☑ 비포용적 행태를 경험한 응답자들 중 약 4분의 3이 이러한 행태를 사측에 보고했고, 보고한 응답자 10명 중 6명이 사측의 조치에 만족했다고 답했다.
- ☑ LGBT+ 직장인이 비포용적 행태를 경험하고도 이를 보고하지 않은 이유는 성 정체성에 따라 크게 차이가 나지 않았다. (예를 들어, 동료들이 자신을 어떻게 생각할지 걱정돼서 보고하지 않았다는 응답자 비율은 성 정체성에 따라 큰 차이가 없었다.) 하지만 성별 차이는 분명히 나타났다. 자신의 주장을 사측이 심각하게 받아들이지 않을 것이라는 비율은 여성(40%)이 남성(22%)보다 높았고, 비포용적 행태가 보고할 정도로 심각한 사안이 아니라고 생각한 비율도 여성(33%)이 남성(16%)보다 높았다. 비포용적 행태가 더욱 심해질 것이라고 우려한 비율은 남성(38%)이 여성(17%)보다 높았다.

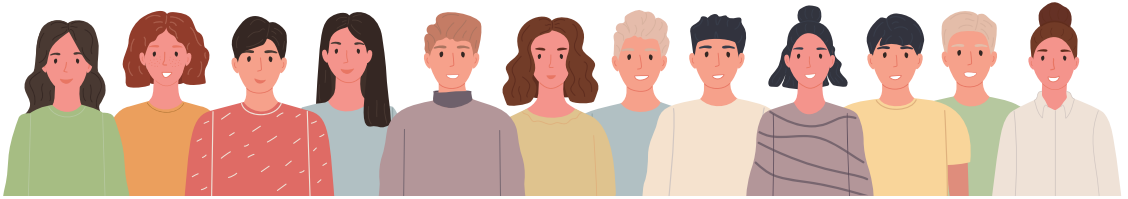
**비포용적 행태가 LGBT+ 직원들의 이직을 부추긴다.**

- ☑ 앞서 언급했듯이 이번 서베이 전체 응답자의 70% 이상이 소속 기업의 LGBT+ 포용성 노력이 현 직장에 머무르게 하는 요인이 되고 있다고 답했지만, LGBT+ 포용성이 더욱 높은 직장을 찾기 위해 이직을 적극 고려하고 있다는 응답자가 37%에 달했다. 특히 직장에서 비포용적 행태를 경험한 LGBT+ 직장인들은 경험한 적이 없는 이들에 비해 이직을 고려하는 경우가 더 많았다.
- ☑ 직장에서 비포용적 행태를 경험한 적이 없는 LGBT+ 직원들은 그러한 행태를 경험한 직원들보다 현 직장에 5년 이상 머무르겠다는 비율이 두 배 가까이 높았다(30% vs. 16%).

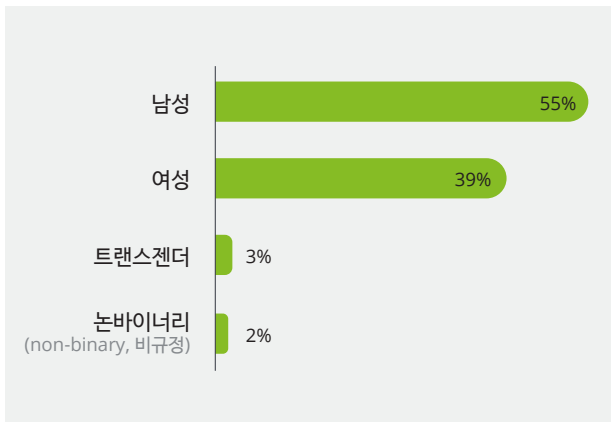
**업무 환경에서 LGBT+ 포용성을 높이기 위한 기업들의 체계적 노력에도 불구하고, 상당수 LGBT+ 직장인들은 직장에서 친한 동료들에게만 성 정체성 그리고/또는 성 지향성을 밝힌다고 답했다.**

- ☑ 직장 구성원 대부분에게 성 정체성을 공공연히 밝혔다고 답한 LGBT+ 직장인은 전체 응답자의 절반이 되지 않았으며(45%), 약 5분의 1은 직장에서 누구에게도 성 정체성을 밝히지 않았다고 답했다.
- ☑ 성 정체성이 태생적 성별과 다른 LGBT+ 직원들 중 직장 구성원 대부분에게 이를 밝혔다는 비율은 절반이 되지 않았다(43%). 일부 친한 동료에게만 밝혔다는 비율은 26%, 누구에게도 밝히지 않았다는 비율은 17%를 각각 기록했다.
- ☑ 직장 구성원 대부분에게 성 정체성을 밝혔다는 응답자들 10명 중 9명은 그렇게 할 수 있었던 이유로 성 정체성에 대해 편하게 얘기할 수 있는 직장 문화를 꼽았다.
- ☑ 일부 친한 동료에게만 성 정체성을 밝혔다는 응답자 중 절반 이상(57%)은 그 이유를 사생활에 해당하는 성 정체성을 친한 동료에게만 밝히고 싶기 때문이라고 답했다. 또 이들 중 36%는 자주 만나는 팀 동료들에게는 성 정체성을 편하게 밝힐 수 있지만 조직 전체 문화는 그렇지 않다고 답했다.
- ☑ 일부 친한 동료에게만 성 정체성을 밝혔다는 응답자 중 23%는 직장에서 공공연히 성 정체성을 밝혔을 경우 커리어에 불이익을 받을 수 있다고 우려했다. 이는 성 소수자에게 낙인을 찍는 일상적 직장 문화가 여전히 남아 있음을 반영한다.

## 이번 서베이에는 다양한 성 정체성과 성 지향성을 지닌 LGBT+ 직장인들이 참여했다



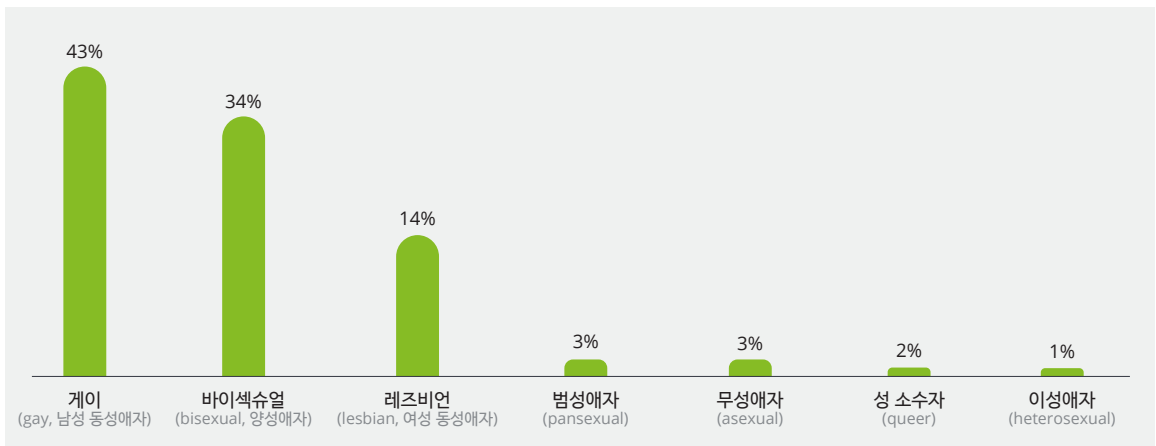
### Q1. 다음 중 자신의 성 정체성을 가장 잘 표현한 단어는 무엇인가?



\* 이번 서베이를 통틀어 LGBT+는 레즈비언, 게이, 바이섹슈얼, 트랜스젠더를 포함해 이성애자 그 리고/또는 시스젠더를 제외한 모든 성 소수자를 뜻한다. 딜로이트 직원은 이번 서베이 응답자에 포함되지 않았다. 이성애자와 시스젠더라고 밝힌 응답자의 답변은 서베이 결과 집계에 포함하지 않았다.

- ☑️ 본인을 LGBT+라고 밝힌 600명의 직장인들이 이번 서베이에 참여했다.\* 이들은 다양한 산업군에 종사 한다.
- ☑️ 이번 서베이는 2022년 2월에 12개 국가 및 지역 (미국, 영국, 캐나다, 독일, 호주, 브라질, 멕시코, 프 랑스, 일본, 네덜란드, 남아프리카공화국, 홍콩)에서 실시됐다.
- ☑️ 전체 응답자의 절반을 넘는 55%는 남성, 39%는 여 성, 3%는 트랜스젠더, 2%는 논바이너리로 본인의 성 정체성을 밝혔다.
- ☑️ 전체 응답자의 43%는 게이, 34%는 바이섹슈얼, 14%는 레즈비언으로 본인의 성 지향성을 밝혔다. 기타 성 정체성 및 성 지향성을 지닌 응답자 비율은 범성애자(3%), 무성애자(3%), 성 소수자(2%), 이성 애자(1%) 등으로 집계됐다.

### Q2. 다음 중 자신의 성 지향성을 가장 잘 표현한 단어는 무엇인가?



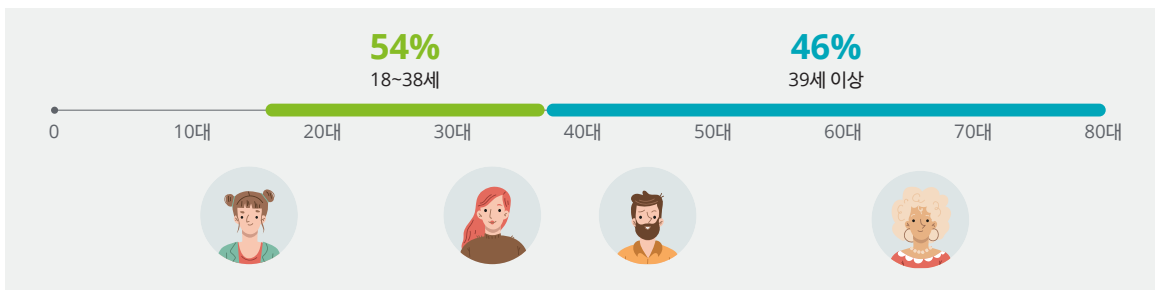
## 이번 서베이에는 다양한 산업군에 종사하는 다양한 연령대의 LGBT+ 직장인들이 참여했으며, 직장 생활 기간도 다양했다

- ☑ 이번 서베이 응답자들은 다양한 연령과 경력 기간의 성인 LGBT+ 직장인들로 구성됐다. 다만 과반수가 39세 미만으로 집계됐으며, 대부분 6년차 이상의 직장인들로 구성됐다.
- ☑ 고용 형태는 풀타임 정규직(93%), 파트타임 정규직(5%), 계약직(2%)으로 집계됐다.
- ☑ 10개 주요 산업군의 직장인들이 포함됐으며, 특히 금융서비스, 첨단기술, 소비산업 종사자 비율이 높았다.

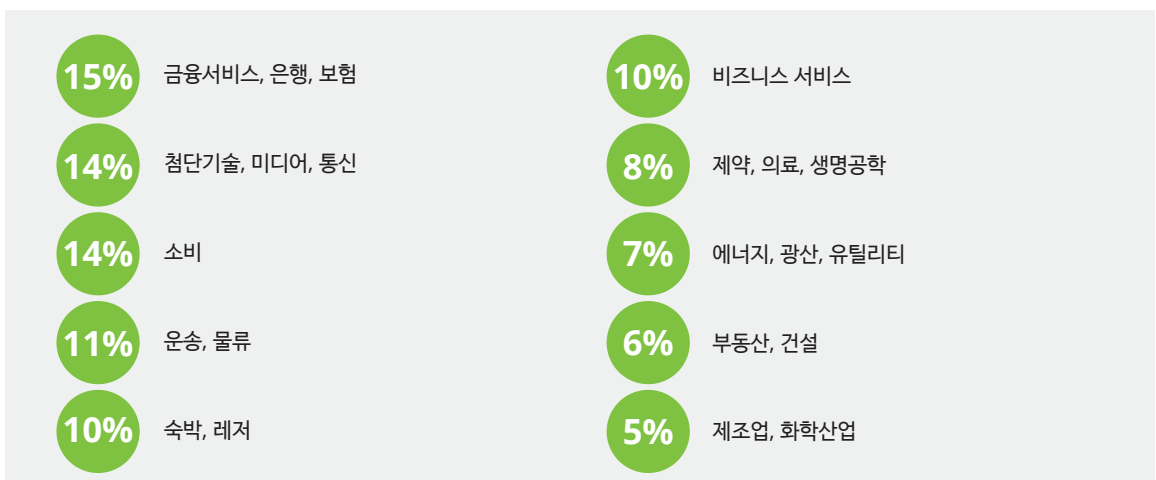
### 📅 직장 생활 기간



### 👤 연령



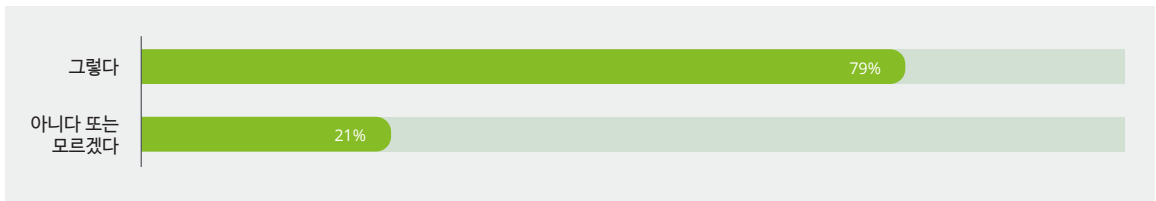
### ⚙️ 산업



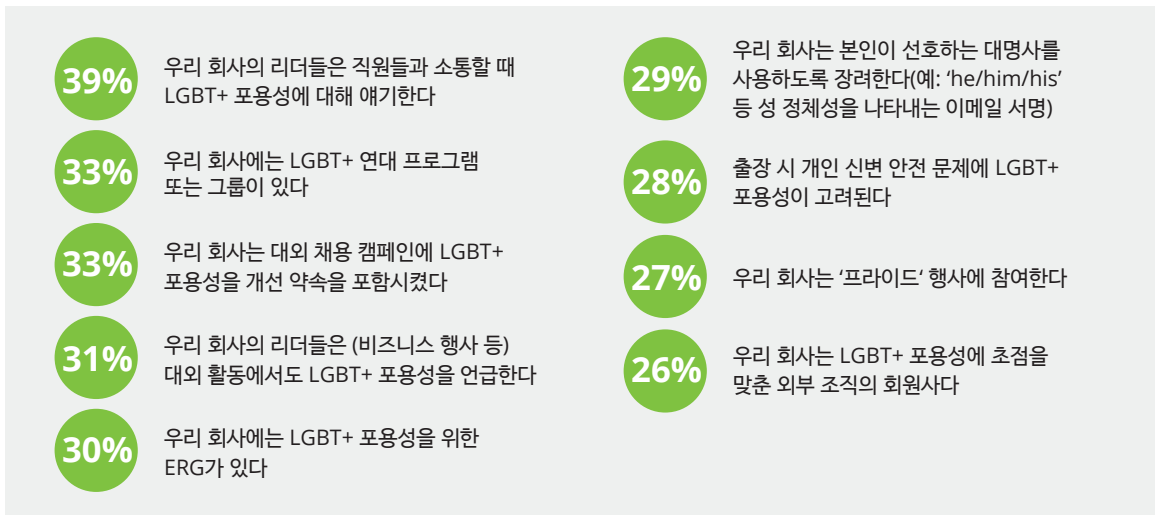
## 전 세계 기업들은 대부분 LGBT+ 포용성 개선을 위한 노력을 펼치고 있다

- ☑️ 대부분 응답자들(79%)은 소속 기업이 LGBT+ 포용성을 인재관리 우선순위로 삼고 있다고 답했으며, 이들 중 95%는 이러한 조치로 인해 조직 전반에 LGBT+ 직원들을 지지하는 의미 있는 문화가 형성됐다고 답했다.
- ☑️ 응답자 대다수는 소속 기업의 LGBT+ 포용성 접근법이 자신의 현재 역할에 긍정적 영향을 줬다고 답했다. 응답자의 72%는 이러한 접근법 때문에 현 직장에 계속 재직할 의향이 있다고 답했다.
- ☑️ 응답자들은 LGBT+ 포용성에 대한 리더들의 소통(39%로 가장 높은 비율), LGBT+ 연대 프로그램(33%), 외부 채용 캠페인(33%) 등 LGBT+ 포용성 개선을 위해 소속 기업이 다양한 노력을 펼치고 있다고 답했다.
- ☑️ 또 대부분 응답자들은(73%) '프라이드' 활동 참여 등 소속 기업의 대외적 노력이 업무 관행과 직장 문화로도 더욱 내재화되고 있다고 답했다.

### Q3. 소속 기업이 LGBT+ 포용성을 포용성 정책의 우선순위로 삼고 있는가?



### Q4. 전 세계 기업들은 LGBT+ 포용성을 우선시하기 위해 어떠한 노력을 펼치고 있는가?\*

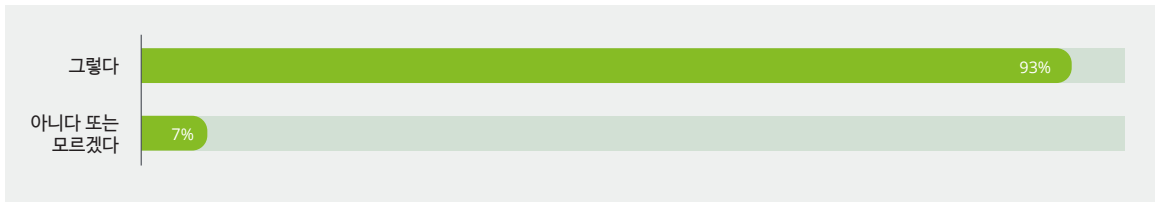


\* 해당되는 항목 모두 선택. 소속 기업이 LGBT+ 포용성을 우선순위로 삼고 있다고 답한 응답자들만 대상으로 설문(표본 수=476명)



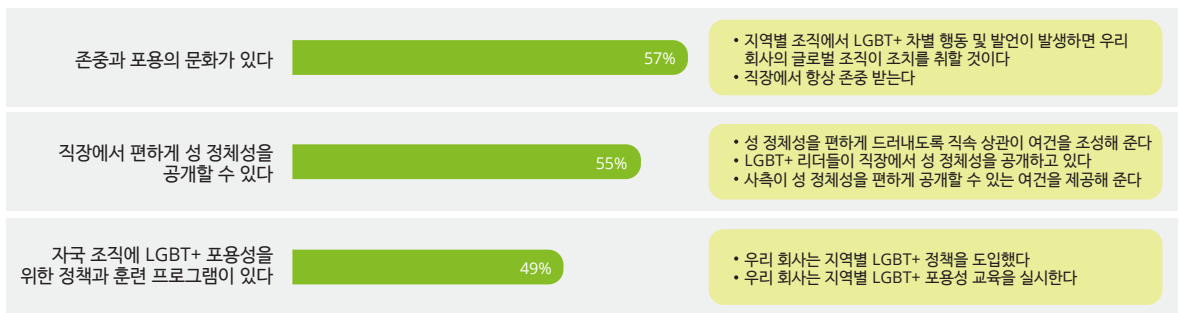
## 글로벌 무대에서 활동하는 기업의 경우, 글로벌 조직 차원에서 LGBT+ 포용성을 우선시하는 노력을 펼치면 각 지역별 조직의 노력도 강화된다

**Q5.** LGBT+ 포용성을 우선시하는 글로벌 조직의 노력이 자국 조직의 LGBT+ 직원들을 지지하는 의미 있는 문화 형성에 도움이 됐는가?

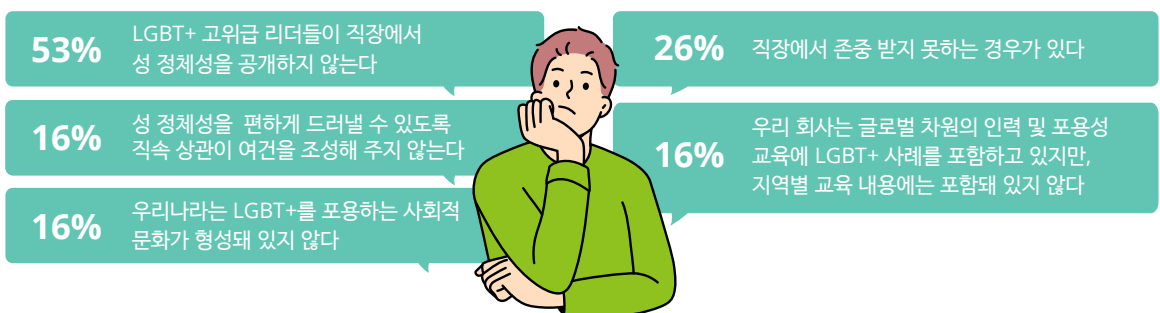


- 이번 서베이 전체 응답자 중 55%가 글로벌 기업에 재직 중인 것으로 나타났다. 이들 중 93%는 소속 기업이 글로벌 조직 차원에서 LGBT+ 포용성을 우선시하는 노력을 펼치면 각 지역별 조직의 노력도 강화된다고 답했다. 그렇게 생각하는 이유는 존중과 포용의 문화가 형성돼서(57%), 직장에서 편하게 성 정체성을 공개할 수 있어서(55%), 자국 조직이 LGBT+ 포용성을 위한 정책과 훈련 프로그램을 도입해서(49%) 등으로 나타났다.
- 글로벌 기업에 재직 중인 응답자 중 소속 기업이 의미 있는 지역별 지원 노력을 펼치지 않는다고 답한 소수의 응답자(7%)들은 그렇게 생각하는 가장 큰 이유로 고위급 리더들이 직장에서 성 정체성을 공개하지 않아서(53%)를 꼽았다. 이 외 직장에서 존중 받지 못하는 경우가 있어서(26%)라는 응답도 나왔다.

**Q6.** 다음처럼 생각하는 이유는? (해당 항목 모두 선택)



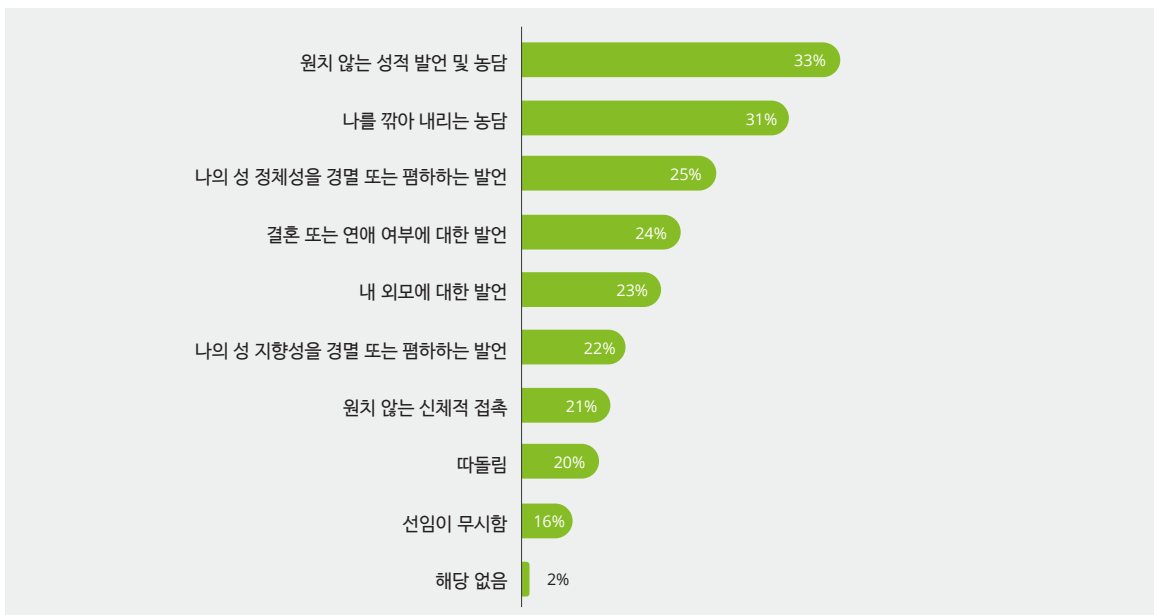
**Q7.** 다음처럼 생각하지 않는 이유는? (해당 항목 최대 5개 선택)



## 대부분 응답자들이 업무 환경이 LGBT+ 포용적이라고 답했지만, 대면, 원격 근무 시 여전히 직장에서 비포용적 행태를 경험하고 있다

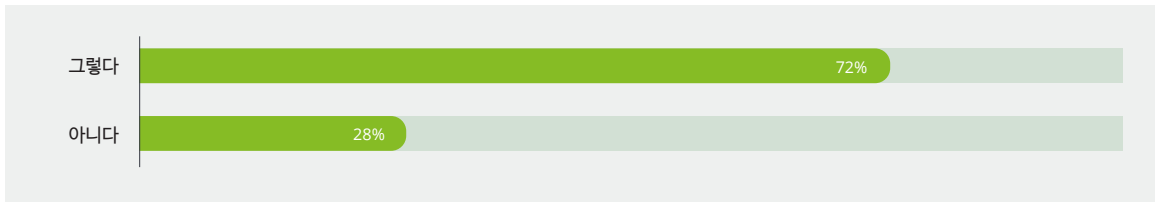
- ☑ 이번 서베이 전체 응답자의 42%가 직장에서 비포용적 행태를 경험했다. 이 비율은 한 지역에만 기반을 둔 조직(37%)보다 글로벌 조직(52%)에서 더 높았다.
- ☑ 비포용적 행태를 경험한 응답자 중 47%는 대면 근무 환경에서, 20%는 원격 근무 환경에서 이러한 행태를 경험했다. 33%는 대면과 원격 근무 환경 모두에서 비포용적 행태를 경험했다.
- ☑ 비포용적 행태를 경험했다는 LGBT+ 직장인들에게 LGBT+가 아닌 동료들보다 비포용적 행태를 더 자주 경험했냐고 물었더니 80% 이상이 '그렇다'고 답했다.
- ☑ 비포용적 행태는 성 정체성 또는 성 지향성에 대한 행태부터 더욱 범위가 넓은 행태까지 포함한다. 원치 않는 성적 농담(33%)이 가장 많이 꼽혔고, 나를 깎아 내리는 농담(31%), 나의 성 정체성을 경멸 또는 폄하하는 발언(25%), 결혼 또는 연애 여부에 대한 발언(24%), 내 외모에 대한 발언(23%), 나의 성 지향성을 경멸 또는 폄하하는 발언(22%) 등이 뒤를 이었다. 레즈비언 응답자 중 46%, 게이 응답자 중 31%가 직장에서 원치 않는 성적 발언을 들은 적이 있다고 답했다.
- ☑ 이 외 비포용적 행태로는 원치 않는 신체적 접촉(21%), 따돌림(20%), 선임의 무시(16%) 등의 답변이 나왔다.
- ☑ 이번 질문은 복수 항목 선택을 허용했으며, 답변을 분석한 결과 대부분 LGBT+ 직장인들은 비포용적 행태를 한 번 이상 경험한 것으로 나타났다.

**Q8.** 다음 중 경험한 적이 있는 비포용적 행태는? (해당 항목 모두 선택)

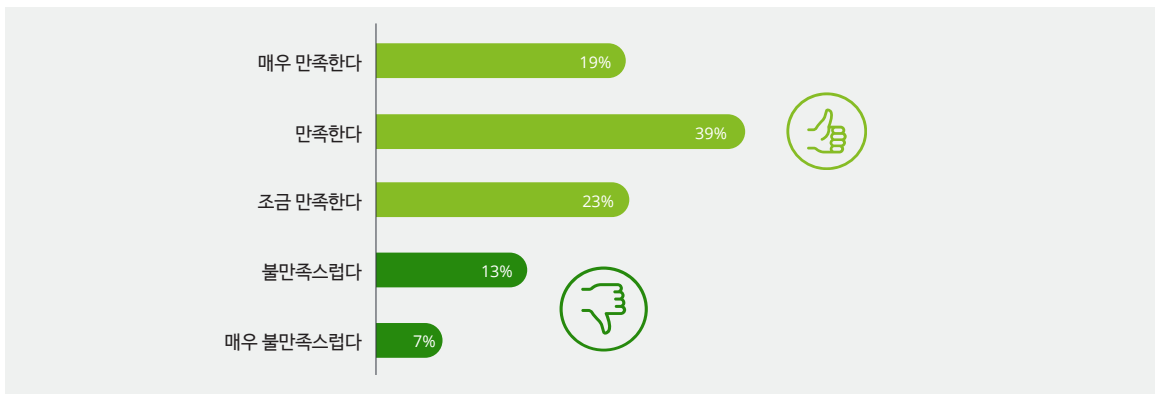


## 비포용적 행태를 경험한 LGBT+ 직장인들은 대부분 사측에 이를 보고했고, 사측이 취한 조치에 대부분 만족했다 하지만 응답자 10명 중 3명은 비포용적 행태를 겪고도 여러 우려 때문에 보고하지 못했다

### Q9. 비포용적 행태를 경험했을 때 사측에 보고했는가?



### Q10. 비포용적 행태 보고 후 사측이 취한 조치에 얼마나 만족하는가?

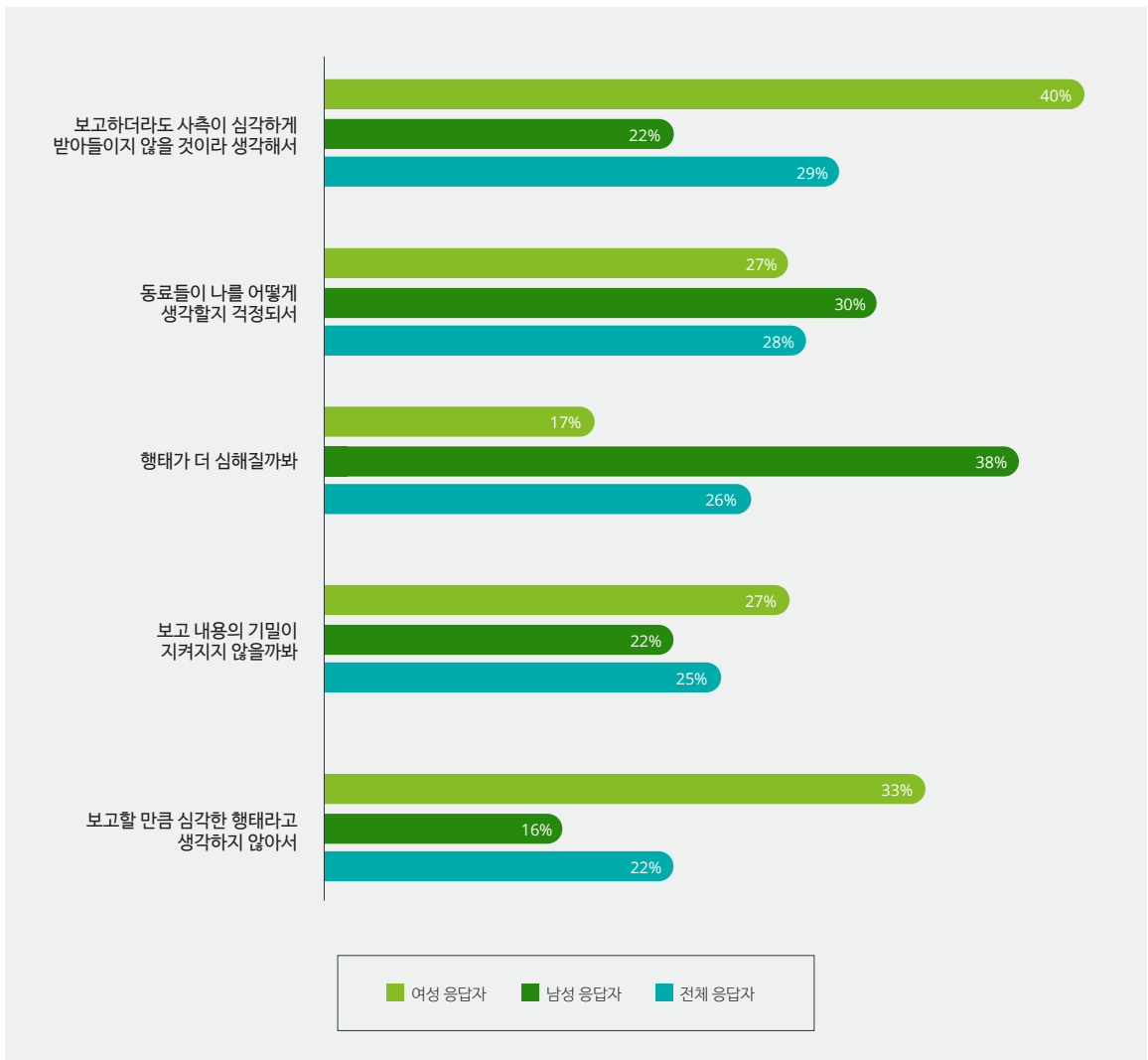


- 비포용적 행태를 경험한 응답자 중 대다수(72%)가 이를 사측에 보고했고, 보고한 응답자 10명 중 6명은 사측의 조치에 만족했다. 나머지 응답자 중 23%는 '조금 만족한다'고 답했고, '불만족스럽다' 또는 '매우 불만족스럽다'는 응답자는 각각 13% 및 7%를 기록했다.
- 비포용적 행태를 경험하고도 이를 보고하지 않은 응답자 중 25% 이상은 동료들의 눈을 의식해 보고하지 않았다고 답했다. 그 외 비포용적 행태의 원인이나 빌미를 자신이 제공했을 수도 있기 때문에 보고하지 않았다는 대답도 있었다. 이러한 대답은 성 정체성에 따라 큰 차이를 보이지 않았으나, 성별에 따른 차이는 분명히 있었다. 비포용적 행태를 보고하더라도 사측이 이를 심각하게 여기지 않을 것이라 우려한 비율이 여성(40%)이 남성(22%)보다 훨씬 높았고, 이러한 행태가 보고할 정도로 심각하지 않다고 답한 비율도 여성(33%)이 남성(16%)보다 높았다. 한편 보고하게 되면 이러한 행태가 한층 심해질 것이라 우려하는 비율은 남성(38%)이 여성(17%)보다 높았다.\*
- 비포용적 행태를 경험한 응답자 대다수는 이를 사측에 보고했으나, 보고하지 않은 응답자들이 밝힌 이유를 살펴보면 비포용적 행태를 보고하는 것이 그럴 만한 가치가 있는 일이며, 보고 후 보복성 행태가 발생하거나 동료들과 관계가 악화되지 않을 것이라는 인식을 강화할 필요가 있음을 알 수 있었다.

\*논바이너리 응답자의 적은 표본 수를 고려해, 이번 항목의 답변 분석에는 글로벌 평균과 논바이너리 응답자들의 응답을 비교한 결과를 포함하지 않았다. 여성 응답자의 답변 분석에는 트랜스젠더 여성의 응답도 포함했다.

## 비포용적 행태를 경험한 LGBT+ 직장인들은 대부분 사측에 이를 보고했고, 사측이 취한 조치에 대부분 만족했다 하지만 응답자 10명 중 3명은 비포용적 행태를 겪고도 여러 우려 때문에 보고하지 못했다

**Q11.** 비포용적 행태를 보고하지 않은 이유는 무엇인가? \* (해당 항목 모두 선택)

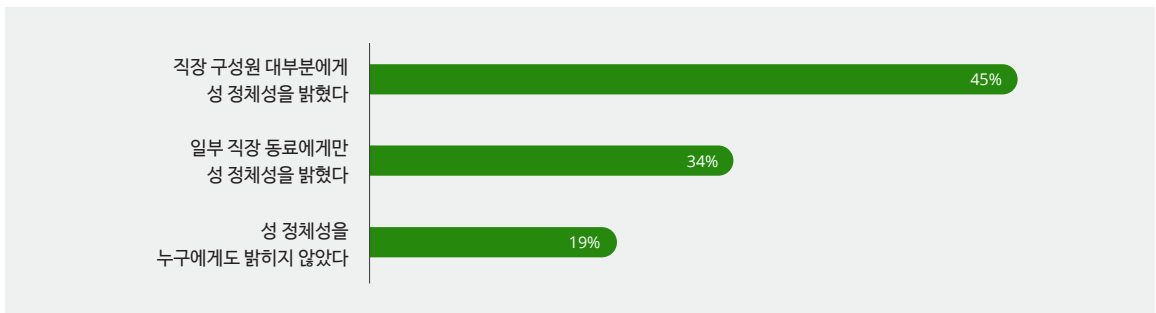


\* 논바이너리 응답자의 적은 표본 수를 고려해, 이번 항목의 답변 분석에는 글로벌 평균과 논바이너리 응답자들의 응답을 비교한 결과를 포함하지 않았다. 여성 응답자의 답변 분석에는 트랜스젠더 여성의 응답도 포함했다.

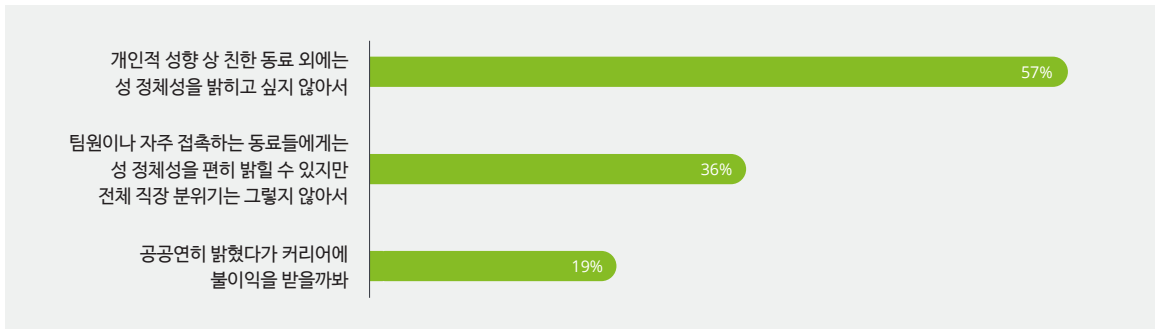
# 직장에서 성 정체성을 공공연히 밝힌 응답자는 절반이 되지 않았다

## 이러한 결정에는 개인적 성향, 직장 문화, 예상되는 커리어 영향 등의 요인이 작용했다

### Q12. 직장에서 성 정체성을 공개했는가?



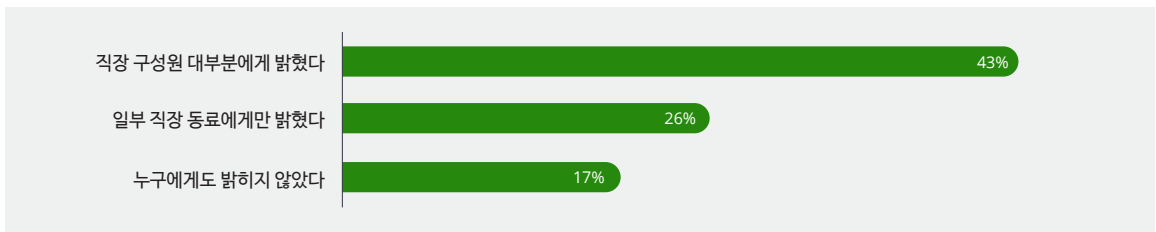
### Q13. 친한 동료에게만 성 정체성을 공개한 이유는 무엇인가?



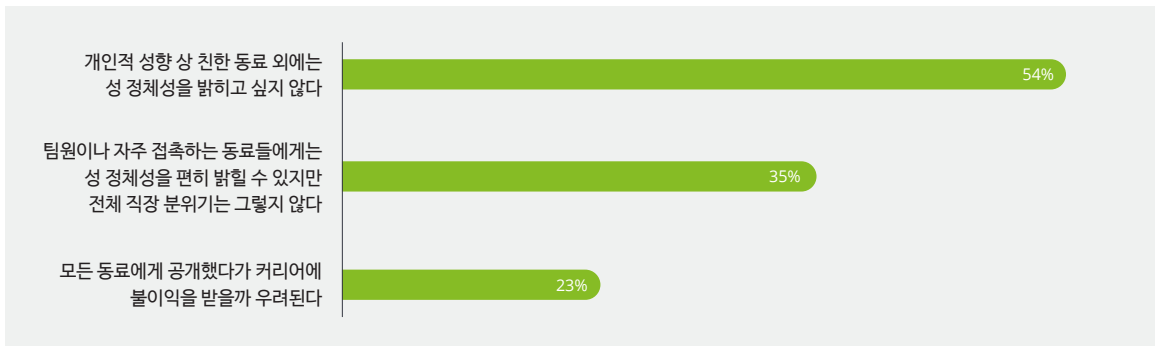
- 직장 구성원 대부분에게 성 정체성을 밝혔다는 비율은 전체 응답자의 절반이 되지 않았다(45%). 일부 동료에게만 밝혔다는 응답자는 34%를 기록했고, 약 20%는 누구에게도 밝히지 않은 것으로 나타났다.
- 직장 구성원 대부분에게 성 정체성을 밝혔다는 응답자 10명 중 9명은 편하게 성 정체성을 공개할 수 있는 직장 문화 때문이라고 답했다.
- 일부 동료에게만 성 정체성을 밝혔다는 응답자 중 절반 이상(57%)이 개인적 성향 상 친한 동료 외에는 성 정체성을 밝히고 싶지 않아서 라고 답했고, 36%는 팀원 등 친한 동료에게는 편히 밝힐 수 있지만 전체 직장 분위기는 그렇지 않아서 라고 답했으며, 19%는 모든 구성원에게 공개했다가 커리어에 불이익을 받을까 우려해서라고 답했다.
- 모든 직장 구성원에게 성 정체성을 공개하면 커리어에 불이익을 받을까봐 우려하는 비율은 전체 응답자 비율(19%)과 비교해 레즈비언(30%)과 논바이너리(29%) 응답자들이 특히 높았다.

## 태생적 성별과 다른 성 정체성을 가진 응답자 중 직장에서 공공연히 성 정체성을 밝혔다는 비율은 절반이 되지 않았다

**Q14.** 직장에서 성 정체성을 공개했는가? (현재 성 정체성이 태생적 성별과 다른 경우)



**Q15.** 일부 동료에게만 성 정체성을 공개한 이유는 무엇인가?



- 성 정체성이 태생적 성별과 다른 응답자 중 직장 구성원 대부분에게 성 정체성을 밝힌 비율은 절반이 되지 않았다. 26%는 일부 동료에게만 밝혔으나, 17%는 누구에게도 밝히지 않았다.
- 직장 구성원 대부분에게 성 정체성을 공개한 응답자 중 93%는 성 정체성을 편하게 공개할 수 있는 직장 문화 때문이라고 답했다.
- 성 정체성을 얼마나 편하게 공개할 수 있느냐는 직장 생활 기간에 따라 다른 양상을 보였다. 직장 생활 초년생일수록 성 정체성을 더욱 거리낌없이 밝힌 반면 직장 생활 기간이 길어질수록 그렇지 못했다. 직장 생활 기간이 5년 미만인 응답자 중에서는 약 절반(49%)이 성 정체성을 편하게 공공연히 공개한 반면, 6~10년차 직장인 중에서는 21%만이 성 정체성을 편하게 공개했다.
- 일부 동료에게만 성 정체성을 밝혔다는 응답자들이 꼽은 이유는 전체 응답자 중 같은 대답을 한 응답자가 꼽은 이유와 비슷했지만, 이와 관련한 커리어 불이익에 대해서는 더 큰 우려를 나타냈다. 절반 이상(54%)이 개인적 성향 때문에 친한 동료에게만 밝히고 싶다고 답했고, 35%는 팀원 등 친한 동료에게는 편히 밝힐 수 있지만 전체 직장 분위기는 그렇지 않아서 라고 답했으며, 23%는 모든 동료에게 공개했다가 커리어에 불이익을 받을까 우려해서라고 답했다.

# 연대(allyship)는 LGBT+ 직원들이 직장에서 편하게 성 정체성을 공개할 수 있게 하는 중요한 역할을 한다



LGBT+ 직장인 중 **82%**가 연대 덕분에 직장에서 성 정체성을 공개할 수 있다고 답했다

- ☑ 이번 서베이 응답자 대다수(82%)가 연대 덕분에 직장에서 성 정체성을 공개할 수 있다고 답했다. 특히 트랜스젠더 직장인들이 성 정체성을 편하게 공개하는 데 중요한 요인으로 연대의 힘을 꼽았다.
- ☑ 가장 중요한 연대의 사례를 들어 달라는 질문에 전체 응답자 중 가장 많은 42%가 LGBT+ ERG에 대한 연대적 구성원들의 지원을 꼽았다. 연대적 동료들이 비포용적 행태를 목격할 경우 이에 대해 스피크업하는 것을 꼽은 비율도 40%에 달했다. 특히 논바이너리 응답자 중 60%, 여성 응답자 중 절반이 스피크업을 가장 중요한 연대 사례로 꼽았다. 이 외 전체 응답자 중 38%가 LGBT+ 동료들의 의견을 경청하고 이들로부터 배우려는 자세를 보여준 동료들의 연대 행동을 중요한 사례로 들었다.

**Q16.** 성 정체성을 편하게 공개할 수 있는 직장 문화를 형성하는 데 중요한 연대 사례는 무엇인가? (해당 항목 모두 선택)



42%

LGBT+ ERG에 대한 연대적 구성원들의 지원



40%

비포용적 행태를 목격하고 이에 대해 스피크업 하는 연대적 구성원들



38%

LGBT+ 동료들의 의견을 경청하고 이들로부터 배우려는 자세를 보여주는 연대적 구성원들



37%

LGBT+ 행사 또는 조직에 대한 연대적 구성원들의 재정적 지원



34%

비포용적 행태를 인사관리부 또는 공식 채널을 통해 보고하는 연대적 구성원들

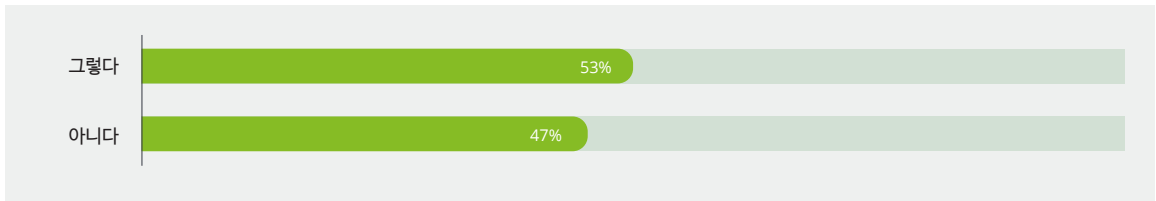


31%

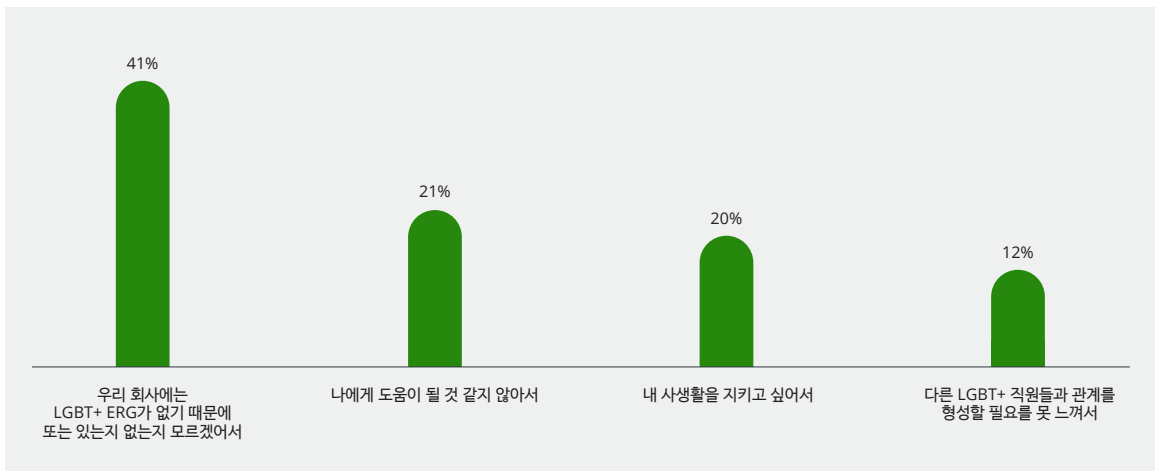
('프라이드' 행진 등) 조직이 후원하는 행사에 참여하는 연대적 구성원

## LGBT+ 사내 임직원 단체(ERG)가 성 정체성을 편하게 공개할 수 있는 여건을 만드는 데 중요한 역할을 한다

### Q17. LGBT+ ERG 회원인가?



### Q18. LGBT+ ERG에 가입하지 않은 이유는?



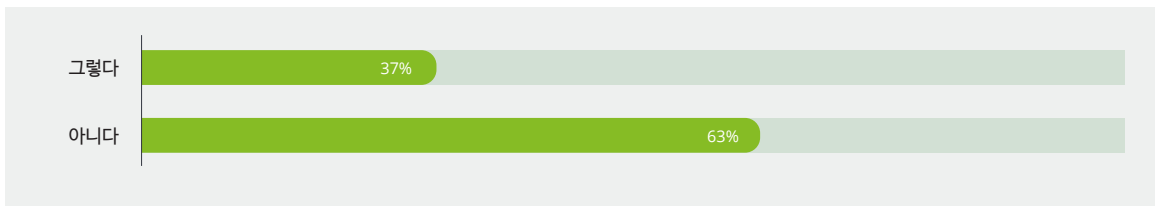
- ☑ 전체 응답자 중 LGBT+ ERG 공식 회원으로 가입한 비율은 겨우 절반을 넘었다(53%). 다만 글로벌 기업의 경우 특정 지역에 만 기반을 둔 기업보다 가입 비율이 높았다(70%).
- ☑ LGBT+ ERG가 있는 회사에 재직 중인 응답자 중 대다수(93%)가 이러한 ERG 덕분에 직장에서 성 정체성을 공개할 수 있다고 답했으며, 91%는 이러한 ERG가 조직 전체의 전적인 지원을 얻고 있다고 답했다.
- ☑ LGBT+ ERG에 가입하지 않은 응답자(47%) 10명 중 4명은 가입하지 않은 이유로 재직 중인 회사에 그러한 ERG가 없어서 또는 있는지 없는지 모르겠어서 라고 답했고, 21%는 그러한 ERG가 본인에게 도움이 될 것 같지 않아서 라고 답했으며, 12%는 다른 LGBT+ 직원들과 관계를 형성을 필요가 없어서 라고 답했다. 20%는 사생활을 지키고 싶어서라고 답했다.



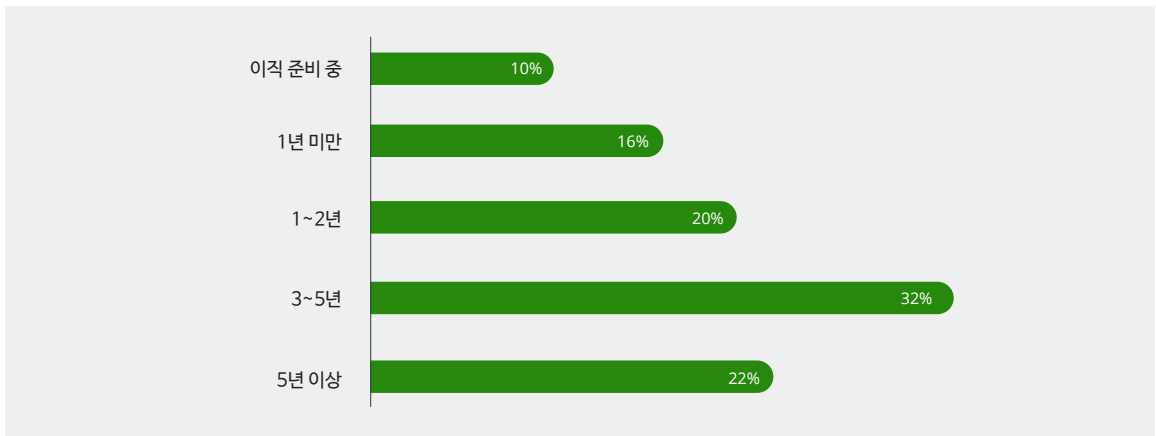
## LGBT+ 포용성을 개선하면 LGBT+ 직원들의 이탈을 막을 수 있다

- ☑ 전체 응답자 중 37%는 더욱 LGBT+ 포용적 문화를 지닌 회사로 이직하는 것을 적극 검토하고 있다고 답했다. 32%는 현 직장에 3~5년 재직할 것이라고 답했고, 22%는 5년 이상 재직할 것이라고 답했다.
- ☑ 이직을 적극 고려 중이라는 응답자는 남성(40%)과 게이(39%) 응답자 중에서 비율이 높았고, 약 절반이 직장에서 비포용적 행태를 경험한 적이 있는 것으로 나타났다.

**Q19.** 더욱 LGBT+ 포용적 문화를 지닌 회사로 이직하는 것을 적극 검토하고 있는가?



**Q20.** 현 직장에 얼마나 오랫동안 재직할 계획인가?\*



\* 더욱 LGBT+ 포용적 문화를 지닌 회사로 이직을 적극 고려 중이라는 응답자들만 대상으로 질문 (표본 수 = 224명)

## 조직을 위한 제언:

LGBT+ 포용성을 일상적 직장 문화로 녹여라

이번 서베이 결과에서 나타났듯이, 상당수 조직들이 LGBT+ 포용성을 인재관리 우선순위로 삼았다. 업무환경의 LGBT+ 포용성을 강화하기 위해 상당히 많은 하향식 정책과 전략이 수립됐다.

이번 서베이 응답자 절반 이상은 이러한 노력 덕분에 조직 내에서 LGBT+ 직원들이 실질적인 지원을 받을 수 있게 됐다고 평가했다. 하지만 다양한 비포용적 행태를 경험하는 경우가 여전히 너무 많았고, 상당수 LGBT+ 직장인들은 친한 동료 외에는 성 정체성 또는 성 지향성을 편하게 공개하지 못했다.

직장 내 LGBT+ 포용성을 위한 진전이 이뤄지고 있지만 여전히 개선할 점이 남아 있다는 의미다. 특히 모든 LGBT+ 직원들이 진정으로 성장하는 데 필요한 일상적 직장 문화의 개선이 시급하다. 이를 위해 본고는 직장 내 LGBT+ 포용성 개선에 도움이 되는 세 가지 주요 실천 사항을 제시한다.



### 1. 성 정체성을 편하게 공개할 수 있는 문화를 조성하라

LGBT+ 직원들은 비난의 대상이 되거나 커리어에 불이익을 받을 수 있다는 두려움이 없는 진정한 포용성과 존중으로 이뤄진 문화가 조성돼야 친한 동료 외에도 성 정체성을 편하게 공개할 수 있을 것이다.

포용적 문화를 만들기 위해 리더들의 분명한 메시지와 실행이 가장 중요하지만, 고위 경영자들이 성 정체성을 나타내는 대명사 서명을 사용한다던가 대내외적으로 LGBT+ 포용성을 증진하는 활동에 참여하는 등 LGBT+ 포용성을 지원하는 다른 구체적인 신호를 보내는 것도 도움이 된다.



### 2. 비포용적 행태를 용납하지 않는 업무환경을 제공하라

업무환경에서 발생하는 비포용적 행태에 대한 이번 서베이 응답자들의 답변은 변화가 필요하다는 점을 나타냈다. 리더들이 업무환경의 LGBT+ 포용성과 관련해 올바른 태도가 무엇인지 숙신 수범해야 하고 비포용적 행태는 어떠한 형태도 용납하지 않는다는 분명한 메시지를 보내야 한다.

또한 비포용적 행태를 상부에 보고할 수 있는 경로가 확실히 마련돼야 하고, 특히 이러한 행태를 보고하더라도 비난이나 커리어 불이익을 받지 않도록 해야 한다.



### 3. 연대의 메시지와 행동이 보여주는 힘을 적극 활용하라

이번 서베이를 통해 비(非)LGBT+ 동료들의 연대가 직장 내 LGBT+ 포용성 개선에 큰 힘을 발휘한다는 사실이 증명됐다. ERG 행사에 참석하거나 소외되고 비포용적 행태를 겪는 동료들을 말과 행동으로 지지하거나 LGBT+ 포용성의 중요성을 동료들에게 전파하는 등 직장 동료들의 연대적 행동은 직장 내 LGBT+ 포용성을 강화하는 데 매우 중요한 역할을 한다.

# Deloitte.

## Insights

딜로이트 안진회계법인·딜로이트 컨설팅  
고객산업본부

손재호 Partner  
고객산업본부 본부장  
jaehoson@deloitte.com

정동섭 Partner  
딜로이트 인사이트 리더  
dongjeong@deloitte.com

김사현 Director  
딜로이트 인사이트 편집장  
sahekim@deloitte.com

**HOT LINE**  
**02) 6099-4651**

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) to learn more.

Deloitte Asia Pacific Limited is a company limited by guarantee and a member firm of DTTL. Members of Deloitte Asia Pacific Limited and their related entities, each of which are separate and independent legal entities, provide services from more than 100 cities across the region, including Auckland, Bangkok, Beijing, Hanoi, Hong Kong, Jakarta, Kuala Lumpur, Manila, Melbourne, Osaka, Seoul, Shanghai, Singapore, Sydney, Taipei and Tokyo.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms or their related entities (collectively, the “Deloitte organization”) is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser.

No representations, warranties or undertakings (express or implied) are given as to the accuracy or completeness of the information in this communication, and none of DTTL, its member firms, related entities, employees or agents shall be liable or responsible for any loss or damage whatsoever arising directly or indirectly in connection with any person relying on this communication. DTTL and each of its member firms, and their related entities, are legally separate and independent entities.