

Deloitte.



직장 여성 경력 만족도 조사 보고서

딜로이트 2023 Women @ Work 서베이: 글로벌 관점

Michele Parmelee, Emma Codd | Deloitte Global

2023년 07월
Deloitte Insights

Download on the
App Store

GET IT ON
Google Play



'딜로이트 인사이트' 앱에서
경영·산업 트렌드를 만나보세요!



목차

01. 여전히 위태로운 여성 정신 건강, 여전히 부정적인 사회 인식	08
02. 침묵 속에서 생리와 갱년기를 견디는 여성들	13
03. 직장 밖에도 상존하는 여성들의 걱정거리	16
04. 유연성 찾는 여성들, 경력의 선택이 달라지고 있다	20
05. 하이브리드 근무가 개선되고 있다	24
06. 비포용적 행동 감소, 미묘한 차별을 신고하는 여성 증가	27
07. 성평등 선도 기업이 누리는 이점	31
08. 제언	36
09. 조사 방법론	39

편집자 서한

올해로 3년차에 접어든 직장 여성 경력 만족도 조사 보고서(딜로이트 Women @ Work 서베이: 글로벌 관점)는 10개국 직장 여성 5,000명의 업무 경험을 살펴봅니다.

지난 2022년 보고서에서는 우려스러운 상황을 확인할 수 있었습니다. 상당수의 여성이 근무지에서 번아웃과 비포용적인 행동을 경험했으며, 하이브리드 근무 중 어려움을 겪었다고 응답했습니다. 때문에 2020년 및 2021년 보고서에서 확인된 수치들을 합친 것 보다 더 많아진 것으로 보입니다.

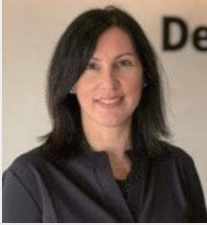
올해 보고서에서는 개선의 조짐이 보였습니다. 번아웃 비율이 하락했고, 비포용적 행동도 감소했습니다. 또 여성들은 하이브리드 근무로 업무 경험이 개선됐다고 응답했습니다.

이러한 개선 양상은 고무적인 소식이지만, 전 세계 압도적인 수의 여성이 아직도 번아웃을 겪고 있습니다. 상시적으로 업무에서 벗어날 수 없다고 느끼는 여성의 수가 증가했습니다. 업무로부터 24시간 벗어나지 못하는 문화가 계속해서 확산되고 있음을 시사합니다. 또한 여성 중 3분의 1 이상이 정신 건강이 '좋지 않다'/'매우 좋지 않다'고 평가했음에도 불구하고, 소속 회사에 자신의 정신 건강 문제를 편하게 밝힐 수 있다고 생각하는 여성의 수는 감소했습니다.


올해 연구는 여성의 건강에 대한 사회적 낙인을 조명합니다. 응답자 중 약 4분의 1이 생리나 갱년기와 관련된 건강상의 문제를 경험한다고 밝혔습니다. 이중 상당수가 관련 증상이나 통증, 불편감을 겪어도 업무를 지속하며, 휴가를 내는 경우 많은 여성이 이러한 어려움을 휴가 사유로 밝히기를 어려워하고 있습니다.

여성들은 근무 장소뿐만 아니라 근무 시간도 더욱 유연해지기를 원하지만, 이러한 바람은 충족되지 않는 상황입니다. 근무 유연성 부족은 지난 12개월 이내 퇴사하기로 한 여성들이 가장 많이 꼽은 퇴사 이유였습니다. 많은 여성이 유연한 근무 방식을 요구할 수 없다고 느끼고 있으며, 압도적인 수가 이를 요구할 경우 경력에 영향을 받을 것이라고 생각합니다. 또 여성들은 계속해서 가정에서 상당한 양의 가사일을 맡고 있으며 대수 여성이 가사일에 가장 많은 책임을 지고 있습니다.

2023년 연구 결과는 지난 1년간 일부 개선된 점은 있지만, 많은 여성이 여전히 소속 회사로부터 그들이 원하거나 필요로 하는 바를 얻지 못하고 있음을 보여줍니다. 여성들은 직장에서 성공하는 데 필요한 것이 무엇인지 분명히 알고 있으며, 이러한 욕구가 채워지지 않을 경우 어떤 결정을 내릴지에 대해서도 분명하게 생각하는 것으로 나타났습니다. 본 리포트가 기업에게 직장 여성의 직장 생활 경험에 대한 가치 있는 통찰을 주고, 기업이 일터에서 진정한 의미의 성평등을 실현하기 위해 필요한 조치를 취하는데 도움이 되기를 바랍니다.



MICHELE PARMELEE
Deputy CEO and Chief People & Purpose Officer
Deloitte Global



EMMA CODD
Global Inclusion Leader
Deloitte Global

개요

2021년부터 발간된 'Women @ Work: 글로벌 관점'은 전 세계 여성의 직장 경험에 대한 시각을 조사한 보고서다.

그간 상황은 좋지 않았다. 2021년 연구 결과는 팬데믹이 여성에게 미친 부정적인 영향으로 점철되어 있었고, 2022년 보고서에서는 비포용적 행동과 번아웃, 하이브리드 근무 중 겪는 어려움이 늘어난 현실을 볼 수 있었다.

올해 보고서에서 10개국 5,000명의 여성이 내놓은 응답을 살펴보면 나아질 기미가 보이는 듯하지만, 연구 데이터를 분석해 보면 아직 갈 길이 멀다. 여성의 직장 생활 경험은 개선되지 않은 부분이 많고 심지어 악화된 부분도 있다. 올해 서베이에서는 또한 여성의 삶에 영향을 미치는 요인들을 추가로 살펴봤는데, 여성들이 신체적 통증과 불편감을 겪어도 업무를 지속하고 있으며 가사일에 가장 많은 책임을 지고 있고 자신의 권리와 신변 안전을 걱정하고 있음을 알 수 있다.



핵심내용



여전히 위태로운 여성 정신 건강, 여전히 부정적인 사회 인식

올해는 번아웃을 경험하는 여성이 크게 줄었고(지난해 46%에서 올해 30% 미만으로 대폭 하락) 응답자들이 자신의 전반적인 정신 건강을 지난해보다 다소 좋게 평가했지만, 여전히 상황은 우려스럽다. 3분의 1 이상(35%)이 자신의 정신 건강을 '좋지 않다' 또는 '매우 좋지 않다'고 평가했고, 지난해와 유사하게 응답자 절반가량이 자신의 스트레스 수준이 1년 전보다 높아졌다고 응답했기 때문이다. 소속 회사로부터 정신 건강과 관련해 적절한 지원을 받고 있다고 말한 응답자 수도 감소했다.

직장에는 여전히 정신 건강에 대한 부정적인 인식이 존재한다. 예를 들어, 직장에서 정신 건강 문제를 편하게 논의하는 여성의 수는 2022년에 43%였는데 2023년에는 25%까지 줄어들었다. 정신 건강 문제를 휴가 사유로 편하게 공개하는 응답자 수 또한 줄었다. 해당 수치는 2022년에 39%였으나, 2023년에는 25%에 불과했다.

상사적으로 업무에서 벗어나지 못하는 양상도 악화되었다. 여성 중 37%만이 근무 외 시간에 업무로부터 벗어날 수 있다고 답했는데 해당 수치는 지난해 45%였다. 조사 결과를 볼 때 여성 중 절반 이상이 자신의 정신 건강을 가장 큰 우려 사항으로 평가한 것은 놀라운 일이 아니다.



침묵 속에서 생리와 갱년기를 건디는 여성들

여성 5명 중 1명가량이 생리나 갱년기 증상을 경험하고 있다고 응답했다. 15%가 월경 관련 건강 문제를 경험하고 있다고 응답했는데 이중 40% 이상이 신체적 통증과 불편감을 느껴도 업무를 지속한다고 말했다. 1/5가량(19%)은 생리통으로 휴가를 낸 적이 있으나 사유를 밝히지 않았다고 답했고, 7%는 이유를 밝혔지만 이로 인해 경력에 부정적인 영향이 생겼다고 생각한다. 갱년기 여성의 경험은 그나마 낫다. 갱년기 관련 증상을 겪는 응답자가 10%였는데 이중 1/5은 어떤 통증이나 불편감에도 업무를 지속한다고 말했으며 30%가량이 휴가 사유를 밝혔고 소속 회사의 지원을 받았다고 응답했다. 그러나 부정적 사회인식은 여전히 남아 있다. 예를 들어 갱년기로 인한 건강상의 문제로 휴가를 낸 사람 중 20%가량이 휴가 사유를 밝히지 않았다. 10%는 갱년기를 편하게 휴가 사유로 밝히지 못한다고 응답했다. 6%는 과거 공개 경험이 경력에 부정적인 영향을 미쳤다고 생각했다. 5%는 휴가 사유 공개에도 회사의 지원이 없어 퇴사했다.



여성 권리와 경제적 안정, 건강, 안전에 대한 우려 만연

직장 밖의 기타 외부 요인 및 사회 이슈에 대한 여성의 우려 사항에 관해 설문한 결과, 응답자들은 '여성의 권리'를 최대 우려 사항으로 꼽았으며(59%), 경제적 안정(58%), 신체적 및 정신적 건강(56%), 신변 안전(54%) 등이 뒤를 이었다. 이는 놀라운 일이 아니다. 지난 해 전 세계적으로 여성의 권리는 계속해서 도전을 받았고 신변 안전에 대한 우려가 지속되었으며 전반적인 경제 상황에 대한 우려가 남아 있는 상황이다.



가사 책임 여성에게 집중, 배우자 경력을 우선시해야 한다는 압박감 존재

응답자 중 88%가 풀타임으로 일을 하고 있음에도 불구하고, 이중 절반가량에게 청소나 부양 가족 돌봄 등의 가사 책임이 집중돼 있는 것으로 나타났다. 약 10%만이 가사일에 대한 책임이 배우자에게 있다고 응답했다. 여성의 약 10명 중 1명만이 가족을 부양하는 주 소득자이며, 이와 대조적으로 2/3 이상이 배우자가 주 소득자라고 응답했다. 전체 응답자에서 약 10명 중 4명이 자신의 경력보다 배우자의 경력을 우선시할 필요가 있다고 생각한다. 심지어 자신이 주 소득자인 여성 중에서도 1/5이 여전히 배우자의 경력을 우선시해야 한다는 압박감을 느끼고 있다. 이는 여성의 소득을 증대시킬 기회를 제한하는 악순환을 만들 수 있다.



수요 높은 유연근무제, 많은 여성에게 여전히 그림의 떡

최근 12개월 내 퇴사한 여성의 수가 2020년과 2021년을 합친 수보다 많다. '유연하지 않은 근무 시간'이 지난 1년간 여성의 3대 퇴사 사유 중 하나였으며, 현재 퇴사를 알아보고 있는 여성들이 가장 많이 꼽은 이유이다. 그러나 여성 중 97%가 유연한 근무 방식을 요구하면 승진에 부정적인 영향을 받을 수 있다고 생각하며, 95%가 유연 근무를 하더라도 업무량이 조정되지 않을 것이라고 생각한다. 인력 유지의 측면에서 유연근무제의 이점은 분명하다. 유연 근무제가 가능한 기업에 다니는 여성 중 2/3가 현재 회사에서 3년 이상 근속할 계획인 것에 반해 유연근무제가 없는 기업에서는 3년 이상 근속 계획인 여성 비중이 19%에 그친다.



하이브리드 근무 경험 개선 중이나, 풀어야 할 과제 산재

하이브리드로 근무하는 여성 10명 중 4명(37%)이 회의나 의사 결정, 또는 비공식적인 의사소통에서 배제되는 경험을 한다고 응답했다. 이는 2022년(약 60%)에 비해 현저히 감소한 수치이다. 하이브리드 근무자 중 30%가 리더에게 자신의 업무 기량이 충분히 노출되지 않는다고 말했는데, 2022년의 45%보다는 감소했다. 이러한 개선에도 불구하고 우려할 점도 여전히 남아있다. 올해 연구 결과는 여성들의 근무 패턴 예측 가능성과 유연성이 퇴보했음을 보여주며, 희망사항과 달리 사무실 출근이 요구되고 있음을 알 수 있다. 흥미롭게도 사무실 복귀 요구가 어떤 영향을 미칠지에 대한 질문에, 여성 중 4분의 1 이상이 근무 시간을 줄여 달라고 요청할 것이라 말했으며, 사무실 복귀가 정신 건강에 부정적인 영향을 미칠 것이라 응답했다. 또 약 10명 중 1명은 이 직을 알아볼 것이라고 응답했다.



여전히 낮은 비포용적 행동 신고율

응답자 중 44%가 지난 1년간 '직장 내 괴롭힘(harassment)'이나 '미묘한 차별(microaggression)'을 경험했다고 응답했다. 2022년 59%보다는 현저히 줄어든 수치이지만(2021년 52%), 아직도 이러한 행동을 겪는 여성이 절반에 이른다. 지난해와 마찬가지로 여성이 경험한 '비포용적 행동(non-inclusive behavior)'의 대부분은 '미묘한 차별'이다. 다행인 점은 올해 미묘한 차별을 신고한 비율이 2022년 23%에서 2023년 44%로 눈에 띄게 증가했다. 그러나 '괴롭힘'을 경험한 여성의 신고율은 2022년 66%에서 59%로 줄어 들었다. 여성이 소속 회사에 비포용적인 행동을 신고하지 않은 가장 큰 이유는 이러한 행동이 신고할 만큼 심각하다고 느끼지 않았기 때문이다.



더 험난한 소수자 집단 여성의 직장 생활

지난 조사에서와 마찬가지로 2023년에도 소수자 집단 여성이 정신건강, 비포용적 행동, 워라밸, 번아웃 등의 문제를 전체 표본보다 심각하게 겪고 있다는 점을 알 수 있었다. 예를 들어, 소수자 집단 여성이 정신 건강에 대해 더 우려하고 있지만, 소속 회사로부터 적절한 도움을 받았거나 정신 건강을 휴가 사유로 삼은 비중이 더 적었다. 비포용적인 행동과 관련해, 직장에서 미묘한 차별을 경험했다고 응답한 비율이 절반 이상(54%)으로 전체 표본(39%)보다 높았다. 또 괴롭힘을 경험했다고 응답한 비율도 13%로 전체 표본(9%)보다 높았다. 이러한 수치로 미뤄볼 때, 본 연구에서 소수자 집단 여성이 소속 회사에 대해 덜 호의적이라고 느끼는 이유를 짐작할 수 있다. 이렇게 응답한 여성 중 절반가량이 다른 사람에게 재직중인 회사를 추천하지 않을 것이라고 응답했다.



'성평등 선도 기업'은 5%에 불과

성평등 선도 기업, 즉 여성을 지원하는 포용적인 문화를 함양하고 정신 건강을 증진하는 기업에 재직중인 여성의 비율은 지난해와 마찬가지로 5%에 머물러 있다. 성평등 선도 기업에 재직 중인 여성들은 소속 기업을 타인에게 추천하는 경향이 더 크며, 근무 패턴에 만족하고 있고, 비포용적 행동을 경험하는 경향이 더 낮았다. 이들은 또한 생리 및 갱년기 증상을 겪으면서도 쉬지 못할 가능성이 더 낮았다. 성평등 선도 기업 소속 여성의 근무 기간도 전체 직장 여성보다 길었다. 성평등 선도 기업에는 이직을 알아보는 여성이 한 명도 없으며, 거의 70%가 현 직장에 3년 이상 머물 계획이다.



01

여전히 위태로운 여성 정신 건강,
여전히 부정적인 사회 인식

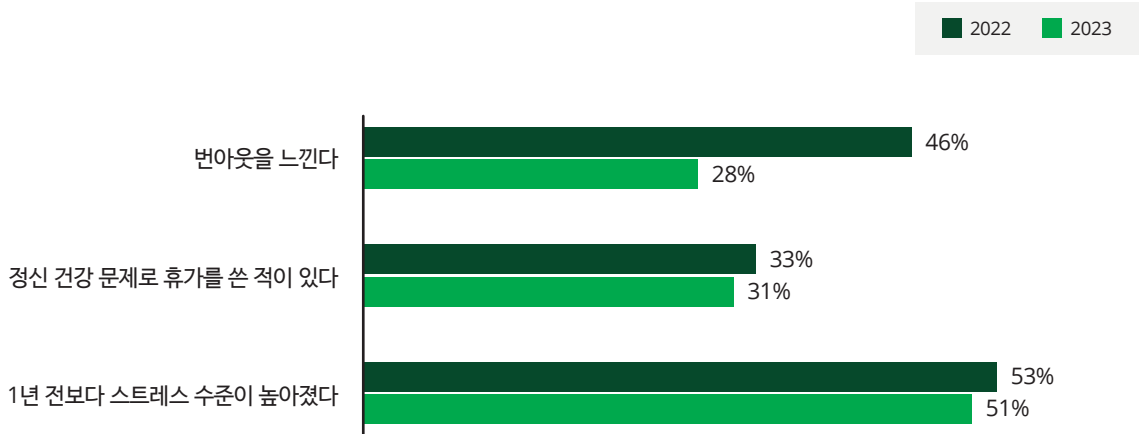


여성 정신 건강 문제, 작년보다는 개선

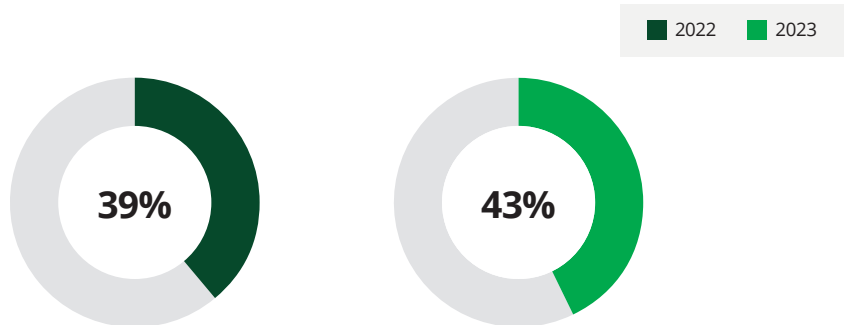
- ☑ **번아웃을 느낀다고 응답한 여성 비율이 감소했다.**(지난해 46% → 올해 28%)
- ☑ **정신 건강 상태가 '좋다'고 답한 여성 비율이 소폭 증가했으나(올해 43% vs 지난해 39%), 여전히 1/3 이상은 상태가 좋지 않다고 평가했다.**
- ☑ **작년보다 스트레스가 심하다는 응답자 비율은 51%로 작년(53%)보다 소폭 개선됐다.**

수치는 2022년보다 소폭 개선되었으나
번아웃과 스트레스, 저조한 정신 건강 상태는 여전히 많은 여성의 우려사항이다

다음 중 귀하가 동의하는 사항은 무엇입니까?



귀하는 현재 자신의 정신 건강 상태를 어떻게 평가하고 계십니까?
(“매우좋다”, “좋다”로 답한 응답자 비율)



*본 보고서의 통계데이터는 반올림으로 인해 총합 100%가 아닐 수 있음



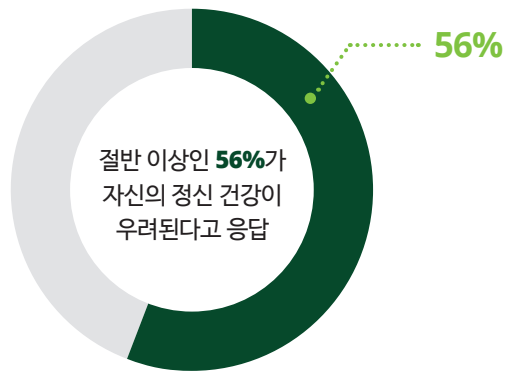
신체 및 정신 건강, 여전한 걱정거리... 여성들은 근무 외 시간에 일에서 벗어나기를 희망

- ☑ 조사 여성 중 절반 이상(56%)이 자신의 정신 건강에 대해 우려한다고 답했다.
- ☑ 업무 외 시간에는 일에서 벗어날 수 있다고 평가한 비율은 37%로 2022년 45%보다 감소했다.
- ☑ 여성 54%가 신체 건강이 좋다고 답했는데 이는 2022년 65%에서 크게 줄었다.

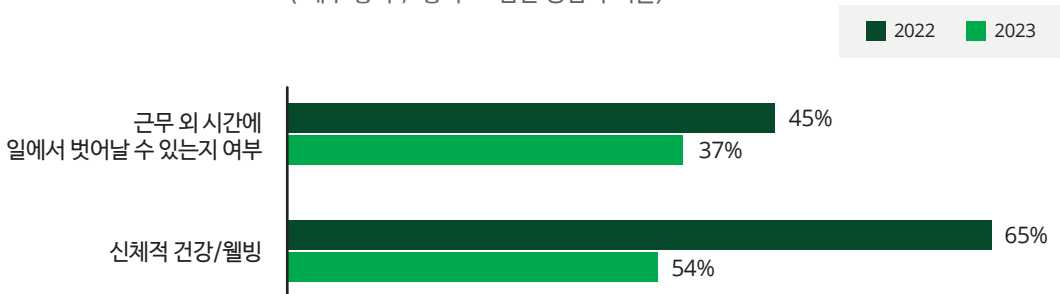
COVID-19 기간인 2022년에는 근무 외 시간에는 일에서 벗어날 수 있다는 응답자가 45%였으나, 2023년에는 37%로 줄어 워라밸이 악화된 것으로 나타났다. 이는 '프리젠티즘'(presenteeism) 문화, 즉 필요 이상으로 과하게 장시간 근무하는 문화가 지배적임을 시사한다.
장시간 근무는 건강 및 웰빙에 악영향을 미칠 수 있다.



본인의 정신 건강을 우려하십니까?



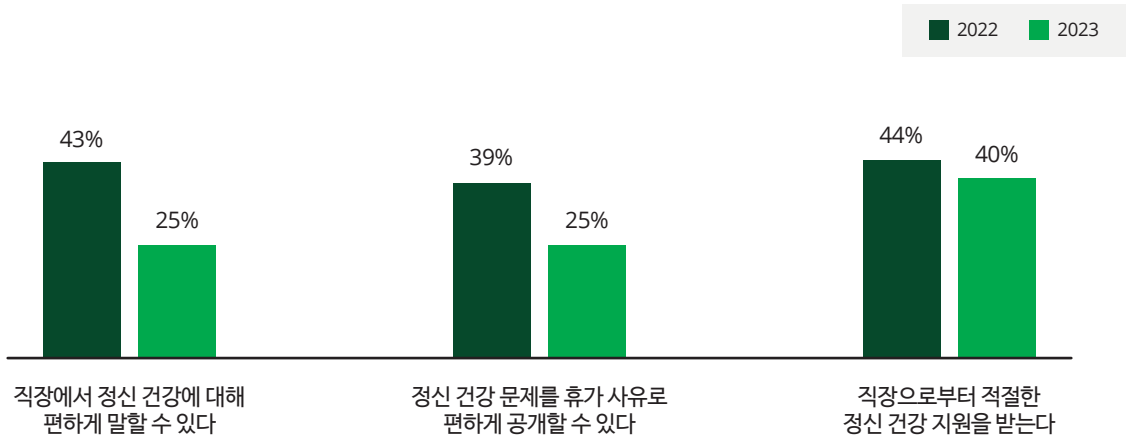
현재 귀하의 삶에서 다음의 요소를 어떻게 평가하십니까?
("매우 좋다", "좋다"고 답한 응답자 비율)



직장에서 정신 건강에 대해 편하게 이야기하거나 공개하는 여성 감소

- ☑️ 정신 건강에 대한 사회적 낙인은 여전히 여전하다. 직장에서 정신 건강에 대해 터놓고 이야기하는 응답자 비중은 4분의 1로 2022년 43%에 비해 크게 감소했다. 여성 약 1/3이 정신 건강을 이유로 휴가를 낸 적이 있지만 25%만이 휴가 사유를 편하게 공개한 것으로 나타났다. 이는 지난해 39%에서 감소한 수치이다.
- ☑️ 기업의 정신 건강 지원에 대한 인식도 악화됐다. 2022년 44%보다 줄어든 40%의 응답자만이 직장으로부터 적절한 정신 건강 지원을 받는다고 생각한다.

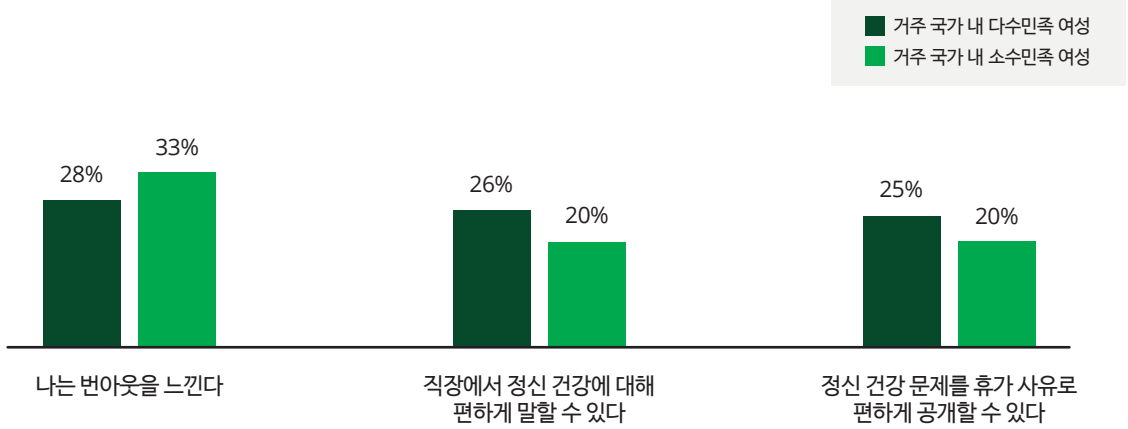
다음 내용에 동의하십니까?



더 심각한 소수민족 여성의 번아웃

☑ 2022년과 마찬가지로 소수민족 집단의 응답자는 다수민족 응답자보다 번아웃을 느끼는 경향이 더 높다. 이들은 직장에서 정신 건강에 대해 편히 이야기하고 이를 휴가 사유로 밝히는 경향도 더 낮은 것으로 나타났다.

다음 중 귀하가 동의하는 것은 무엇입니까?



표본 수: 거주 국가 내 다수민족 여성 = 4,663; 거주 국가 내 소수민족 여성 = 337



02

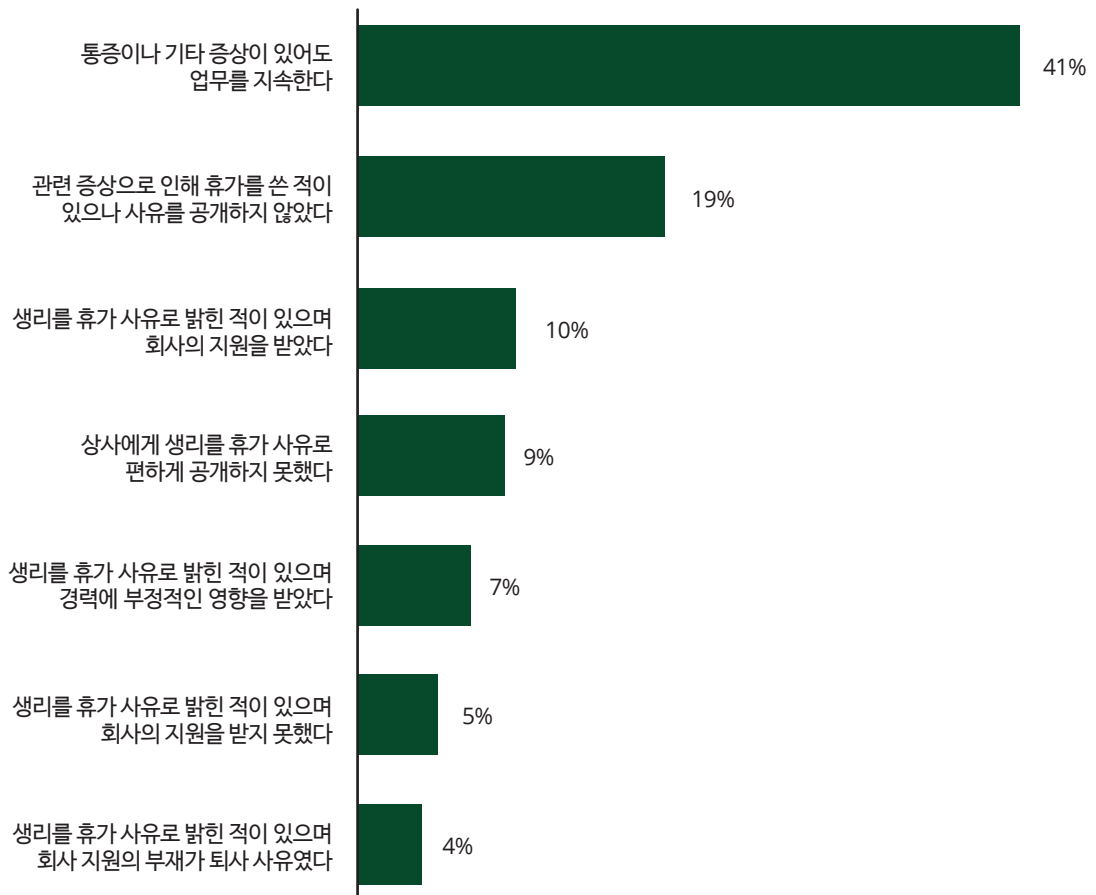
침묵 속에서 생리와 갱년기를
견디는 여성들



생리 증상이 있어도 업무를 지속

- ✔ 조사 대상 여성 중 15%가 월경과 관련된 건강상의 문제를 경험한 적 있다고 응답했으며, 이중 41%는 통증이나 기타 증상이 있어도 업무를 지속한다고 밝혔다. 이러한 증상 때문에 휴가를 낸 여성 5명 중 1명은 실제 이유를 회사에 밝히지 않았다. 7%가 과거에 이를 공개했을 때 경력에 부정적인 영향을 받은 적 있다고 답한 것을 보면 이는 놀라운 일도 아니다. 불과 10%만이 휴가 사유를 밝혔을 때 회사로부터 지원을 받았다고 응답했다.
- ✔ 다수의 여성(56%)이 회사가 유급 생리 휴가를 제공하는 것이 매우 중요하다고 생각하지만 현재 직장이 이러한 제도를 제공한다고 응답한 비율은 30%에 그친다.

다음 중 귀하에게 해당하는 것은 무엇입니까? (생리 관련)

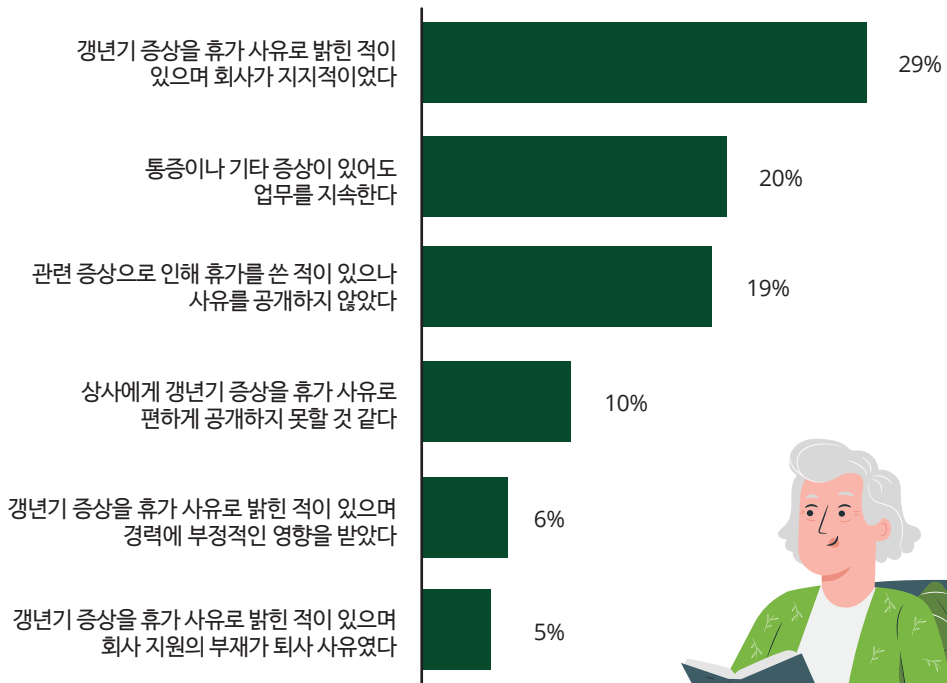


표본 수: 765(선택 질문에 답한 응답자)

갱년기에 대한 인식, 생리보다는 양호

- ✅ 갱년기 증상을 참고 일하는 여성 비율은 생리보다 낮았다. 폐경과 관련된 건강 문제를 경험해본 여성 **10명 중 2명이 증상이 있어도 업무를 지속한다고 밝혔다**. 생리 증상에도 업무를 쉬지 못하는 응답자가 41%인 것에 비하면 양호한 수치다.
- ✅ 증상을 공개하는 것과 관련하여, 29%가 휴가 사유로 갱년기 증상을 언급하는 것을 편하게 느끼는 것으로 나타났으며 직장으로부터 지원을 받았다.
- ✅ 생리와 마찬가지로 다수의 여성(**52%**)이 갱년기 증상에 대해 유급 휴가가 필요하다고 응답했다. 회사가 이러한 제도를 운영한다고 말한 응답자는 20%에 그쳤다.

다음 중 귀하에게 해당하는 것은 무엇입니까? (폐경기 관련)



표본 수: 377(선택 질문에 대한 응답자)



03

직장 밖에도 상존하는
여성들의 걱정거리



직장 문제를 제외한 여성들의 최대 우려사항은 여성 권리, 경제적 안정, 건강 및 신변 안전

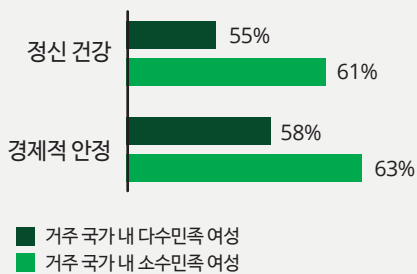
- ✔ 여성에게 영향을 미치는 이슈 중 여성 권리가(59%)가 최우선 관심사로 선정됐다. 경제적 안정(58%), 정신 및 신체 건강(56%), 신변 안전(54%)이 뒤를 이었다.
- ✔ LGBT+라고 밝힌 여성은 그렇지 않은 여성보다 여성 권리의 후퇴를 더 우려한다. 또 소수민족 집단에 속하는 여성들은 그렇지 않은 여성보다 경제적 안정을 걱정하는 경향이 더 크다. 이들은 또한 정신 건강을 우려하는 비율이 더 높다.

아래 항목에 대해 어느 정도 우려하고 있습니까?



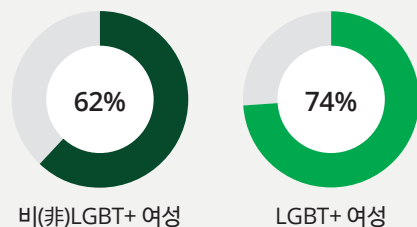
도표는 "상당히 걱정된다" 또는 "심하게 걱정된다"고 답한 비율을 나타냄

사회적 약자 집단의 우려가 높다



도표는 "상당히 걱정된다" 또는 "심하게 걱정된다"고 답한 비율을 나타냄
표본 수: 거주 국가 내 다수민족 여성 = 4,663; 거주 국가 내 소수민족 여성 = 337

여성 권리

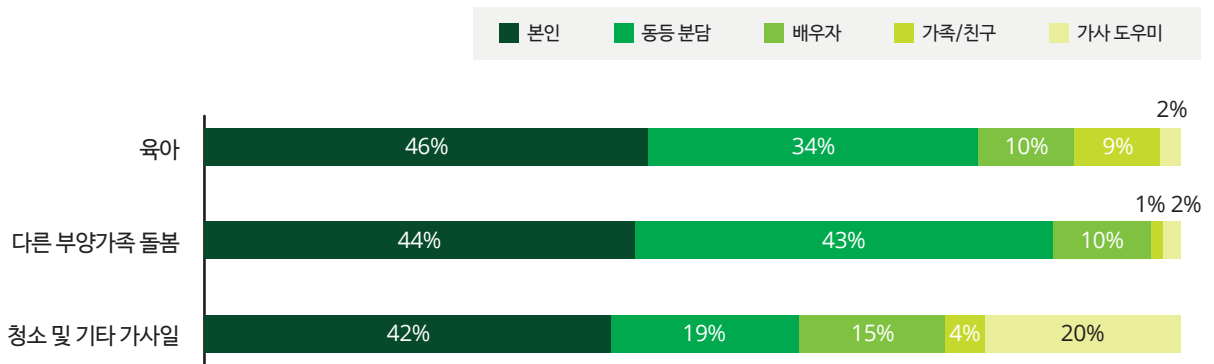


도표는 "상당히 걱정된다" 또는 "심하게 걱정된다"고 답한 비율을 나타냄
표본 수: LGBT+ 여성 = 84; 비(非)LGBT+ 여성 = 3,478

가사 노동은 대부분 여성의 몫

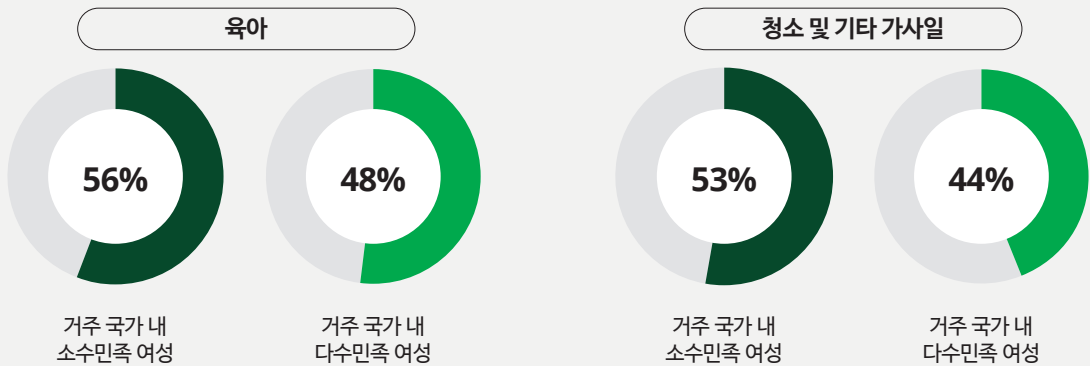
☑ 여성들은 맞벌이를 하더라도 가정에서 가사 노동을 도맡아 하고 있다. 배우자와 자녀를 둔 여성 중 절반 가량(46%)이 육아의 대부분을 담당하고 있다고 밝혔고, 34%는 동등하게 육아를 분담하고 있다고 답했으며, 10%만이 대부분 배우자의 몫이라고 응답했다. 다른 부양 가족을 돌보는 여성 중 44%가 가족 돌봄이 대체로 자신의 몫이라고 말했고, 43%가 동등하게 분담하고 있으며 10%만이 배우자가 대부분 전담한다고 밝혔다. 여성 중 42%가 청소와 가사일에 자신이 가장 큰 책임을 지고 있다고 답했으며, 19%가 동등하게 분담한다고 말했고, 15%만 가사 책임이 배우자에게 있다고 답했다.

귀하의 가정에서 다음의 가사 노동에 대해 가장 큰 책임을 지고 있는 사람은 누구입니까?



표본 수: 2,963(배우자가 있는 모든 여성)
 '육아' 문항에 응답한 표본 수 = 826
 '다른 부양가족 돌봄' 문항에 응답한 표본 수 = 124

소수민족 집단의 여성이 가사일을 도맡아 하는 경향이 더 높다

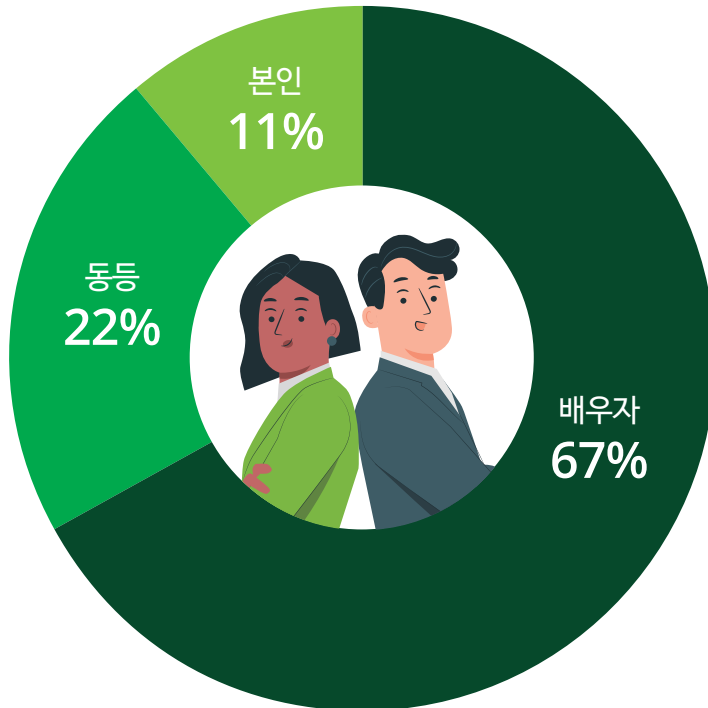


표본 수: 육아 중인 여성-거주 국가 내 다수민족 = 1,072; 거주 국가 내 소수민족 = 73 /
 청소 및 기타 가사-거주 국가 내 소수민족 = 337; 거주 국가 내 다수민족 = 4,663

자신의 경력보다 배우자의 경력을 우선시하는 여성들

- ☑ 배우자가 있는 여성 중 11%만이 자신이 주소득자라고 응답했다. 배우자가 있는 여성 중 대다수(67%)가 자신의 배우자가 주소득자라고 답했다.
- ☑ 응답자 중 1/3(37%)은 자신의 경력보다 배우자의 경력을 우선시할 필요가 있다고 생각한다. 가장 일반적인 이유는 배우자가 더 많이 벌기 때문이다. 이러한 논리는 악순환을 야기할 가능성이 있다. 배우자의 경력을 지속해서 우선시하게 될 경우 여성의 소득이 늘어날 가능성이 줄어들 수 있다.

귀하 가정의 주소득자는 누구입니까?



표본 수: 2,963(배우자가 있는 여성)

04

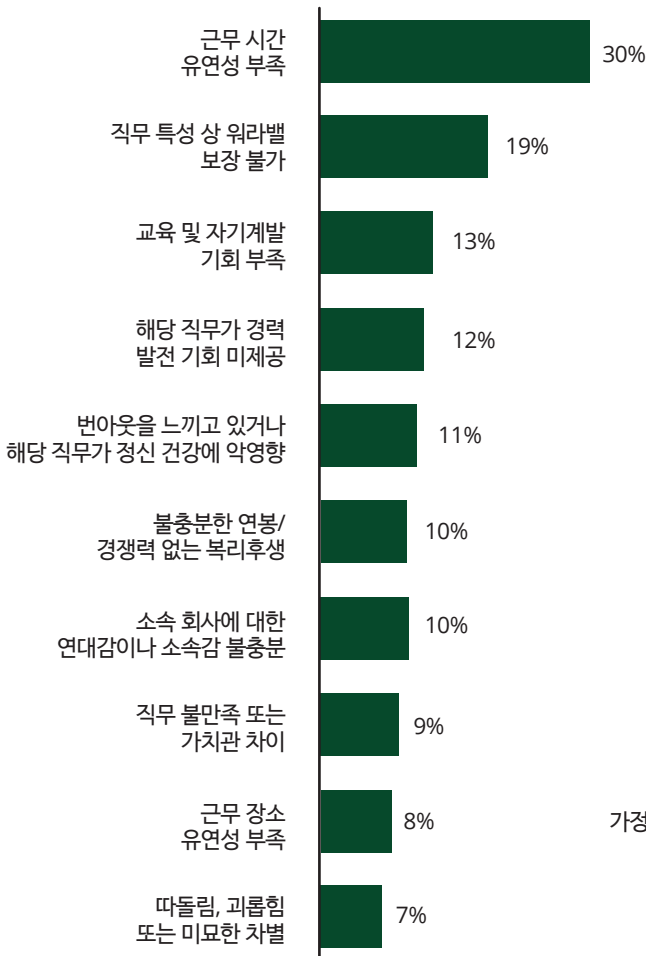
유연성 찾는 여성들,
경력 선택이 달라지고 있다



근무 시간의 유연성 부족, 여성의 주요한 퇴사 사유

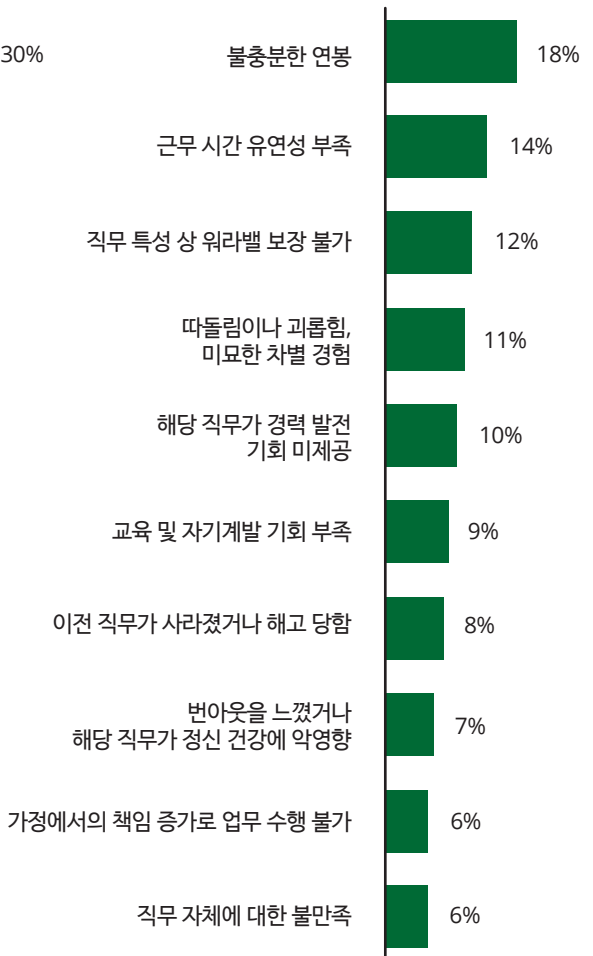
- ✔ 유연근무제는 본 설문 조사에 참여한 여성이 가장 희망하는 제도이며, 여성의 경력 결정에 가장 중요한 요소이다. 그러나 근무 장소 및 시간의 유연성이 높다고 응답한 여성은 1/4 미만에 불과했으며, '근무 시간 유연성 부족'은 지난 1년 간 퇴사한 여성이 선정한 Top 3 퇴사 사유에 등극했다.
- ✔ 현재 퇴사를 고민하는 여성들이 가장 많이 꼽는 이유도 근무 시간 유연성 부족이다. 즉 근무 위치에 대한 유연성보다 시간에 대한 유연성이 훨씬 더 중요한 것이다. 지난 1년간 여성들이 퇴사하게 된 최대 원인은 '불충분한 급여'이며, '근무 시간 유연성 부족'과 '워라밸 부족'이 뒤를 이었다.

퇴사를 원하는 주된 이유가 무엇입니까?



표본 수: 260

퇴사의 주된 이유가 무엇이었습니까?

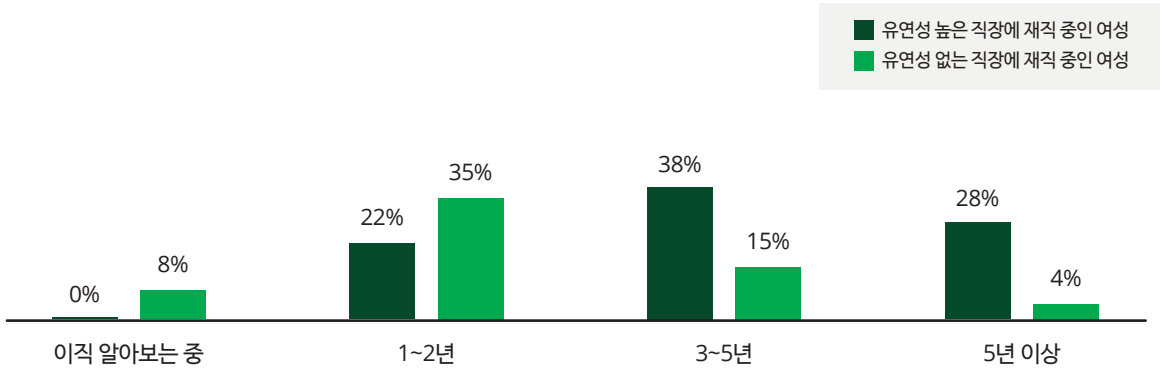


표본 수: 912

유연성이 높은 직장일수록 여성 재직 기간 증가

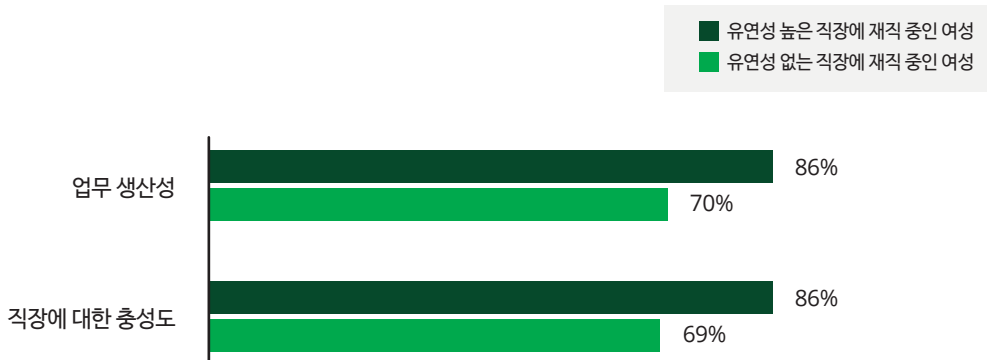
- ✔ 여성 5명 중 1명 가량이 지난 12개월 동안 퇴사했는데, 이는 2020년과 2021년 퇴사 여성 수를 합친 것보다 많다. 여성 10명 중 4명은 현 직장에 1~2년 가량 재직할 것으로 생각하고 있으며, 10명 중 1명만이 현 직장에 5년 이상 재직할 것으로 예상된다.
- ✔ 본 조사에 따르면 여성이 경험하는 유연성의 정도와 계획하고 있는 재직 기간 사이에 상관 관계가 있다. 높은 수준의 유연성을 보장 받는 여성이 더 오래 재직하는 경향이 크며, 이 중 28%가 현 직장에 5년 이상 근무할 계획인 것으로 답했다. 근무 장소 및 시간 유연성이 높은 직장에 근무하는 여성의 경우, 생산성과 충성도도 더 높았다.

현 직장에 얼마나 오래 재직할 것으로 예상합니까?



표본 수: 유연성 높은 직장에 재직 중인 여성 = 526; 유연성 없는 직장에 재직 중인 여성 = 506

현재 귀하의 삶에서 다음의 요소에 대해 어떻게 평가합니까?



도표는 "좋다" 또는 "매우 좋다"고 답한 비율을 나타냄

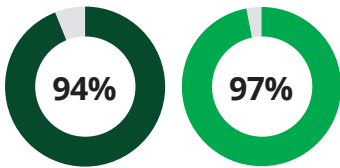
표본 수: 유연성 높은 직장에 재직 중인 여성 = 526; 유연성 없는 직장에 재직 중인 여성 = 506

유연근무제와 워라벨은 여전히 그림의 떡

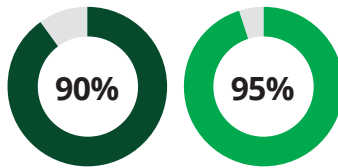
- ✔ 올해 연구는 여성들이 유연근무제가 경력에 부정적 영향을 미칠까봐 우려하고 있음을 다시금 보여줬다.
 - 97%는 유연근무제를 요청하거나 활용하면 승진에 영향이 있을 것이라고 생각한다.
 - 95%는 유연근무제로 전환하더라도 업무량이 줄어들 가능성은 낮다고 생각한다.
- ✔ 워라벨은 여성이 현 직장에 머물고 싶어하는 가장 큰 이유지만, 절반 가량이 직장이 일과 삶의 균형을 맞추려는 노력을 지지하지 않는다고 느낀다.

다음 중 귀하가 동의하는 것은 무엇입니까?

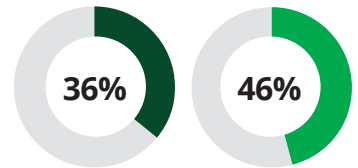
■ 2022 ■ 2023



유연근무를 요청하거나 활용하면 승진에 영향이 있다

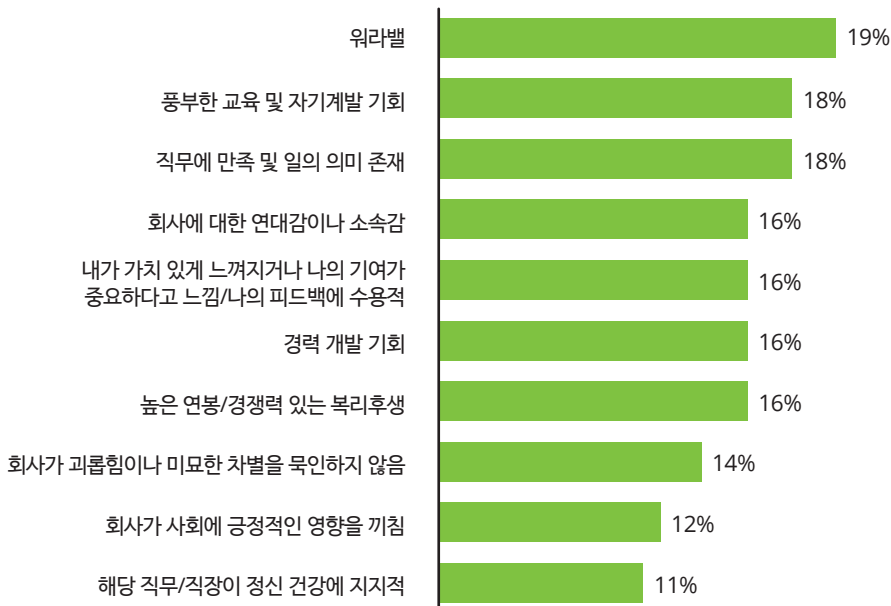


유연근무를 요청해도 그에 따라 업무량이 줄어들 것이라는 확신이 없다



일과 삶의 균형을 맞추려는 개인의 노력을 회사가 지지하지 않는다고 느낀다

현 직장에 5년 이상 머물고 싶게 하는 요인이 무엇입니까?



표본 수: 현 직장에 5년 이상 재직할 계획인 여성 435명

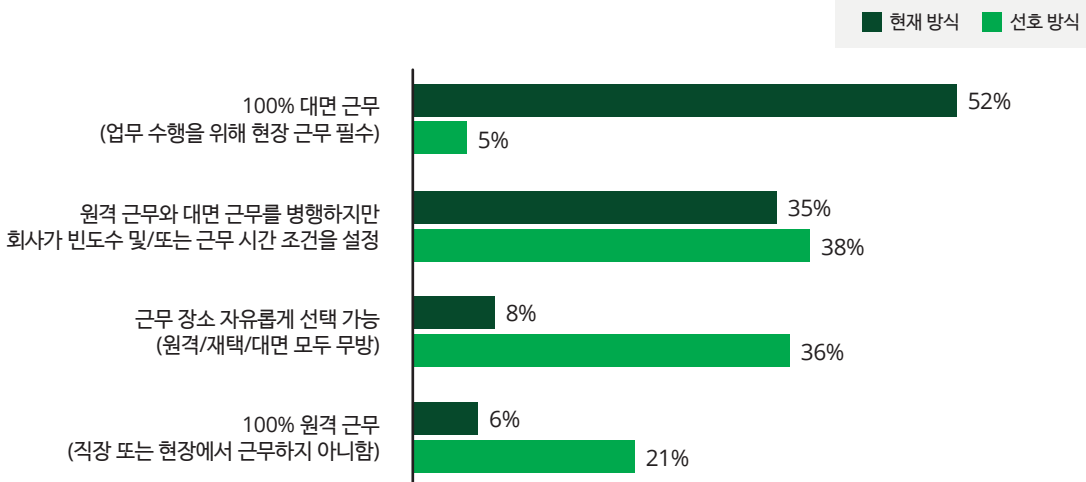
05

하이브리드 근무가 개선되고 있다



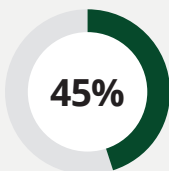
하이브리드 근무 환경, 개선 조짐

- ✔ 대다수 여성(74%)이 하이브리드 근무 방식을 원하며, 21%는 완전한 원격 근무를 선호한다. 그러나 **현재 여성의 절반 미만만이 하이브리드 또는 원격 근무를 선택할 수 있다.** 이는 업무 특성상 현장에 있어야 하거나 회사가 근무 조건을 설정했기 때문이다. 본 조사 결과는 하이브리드 근무 형태 지원의 중요성을 부각시킨다.
- ✔ 2022년 조사에서 가장 우려되는 주제 중 하나가 여성들의 하이브리드 근무 경험이었다. 예를 들어 약 60%가 이러한 형태로 근무하는 동안 배제되는 경험을 했다고 답했으며, 절반 가량이 하이브리드 근무를 하면서 고위급 리더에게 업무 기량이 노출될 기회가 감소했다고 답했다.
- ✔ 올해 조사 결과 기업이 진정으로 포용적인 하이브리드 근무 방식을 만들기 위해서는 아직 갈 길이 멀다. 그럼에도 불구하고, 일부 여성의 경우 상황이 개선되었음을 보여준다. **여성 10명 중 4명은 여전히 하이브리드 방식으로 일할 때 회의와 의사결정, 비공식적인 의사소통에서 배제되었다고 말하지만, 이 비율은 2022년에 비해 상당히 감소했다.** 또 하이브리드 근무 중인 여성의 30%가 여전히 고위 지도자에 대한 업무 기량 노출이 적다고 말하지만 이 또한 작년에 비해 상당히 낮아졌다.

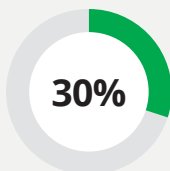


지난해 하이브리드 근무나 원격 근무 중 다음의 행동을 경험한 비율

리더에게 업무 기량이 충분히 노출되지 않음

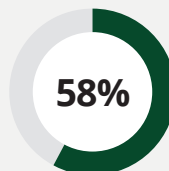


2022

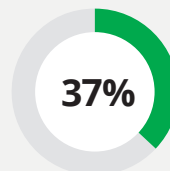


2023

회의, 의사결정, 비공식적 의사소통, 사교활동에서 배제됨



2022



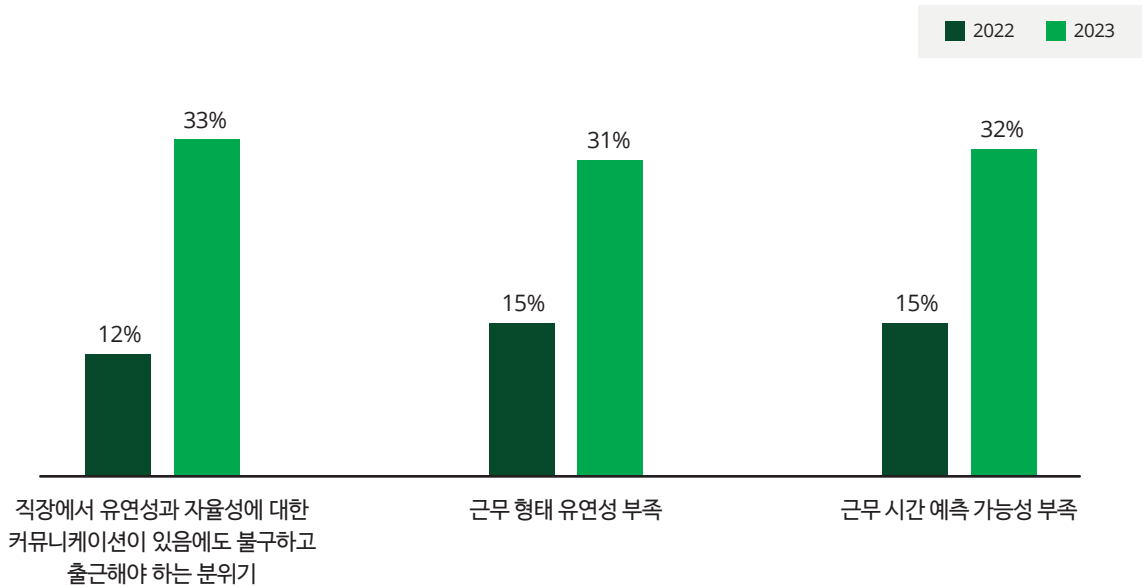
2023

표본 수: 하이브리드 근무 중인 여성 2023 = 2,126; 2022 = 2,208

하이브리드 근무에 대한 다양한 기타 의견: 예측가능성과 유연성 부족

☑ 어느 정도의 개선세가 보이지만 올해 여성이 하이브리드 근무중 겪은 경험을 분석한 결과 상황이 상당히 악화된 부분도 있다. 약 1/3은 하이브리드 근무 시 업무 시간 예측 가능성이 부족하다고 응답했으며, 동일한 비율의 여성이 근무 형태 유연성이 충분하지 않다고 밝혔다. 또 1/3이 직장에서 유연성과 자율성에 대한 커뮤니케이션이 있음에도 불구하고 출근해야 하는 분위기라고 응답했다.

지난해 다음과 같은 사항을 경험한 적이 있습니까?



표본 수: 하이브리드 근무 중인 여성 2023 = 2,126; 2022 = 2,208

06

비포용적 행동 감소,
미묘한 차별을 신고하는 여성 증가



비포용적 행동은 감소세, 상대적으로 높은 LGBT+ 여성의 괴롭힘·차별 경험 비율

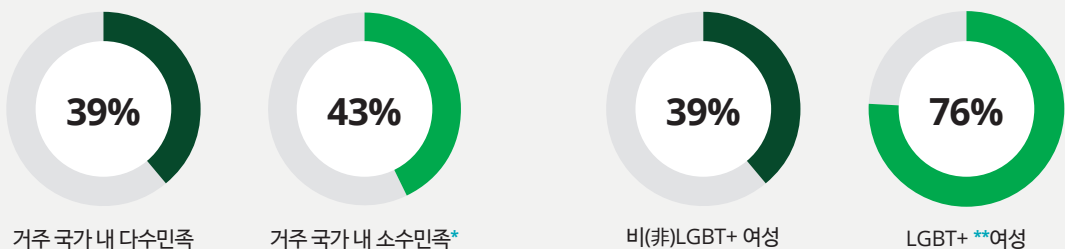
- ✔ 2023년에는 직장에서 비포용적 행동을 경험했다고 보고한 여성(44%)이 2022년보다 감소했다. 여성들이 경험한 비포용적 행동의 88%는 미묘한 차별이었다. 비포용적 행동이 전반적으로 감소했음에도 불구하고 아직도 여성 중 절반 가량이 지난 1년 동안 직장에서 이러한 행동을 경험했다.
- ✔ LGBT+라고 밝힌 여성들은 비포용적 행동을 경험한 경향이 더 높으며, 3/4 이상이 지난 12개월 동안 이러한 행동을 경험했다고 응답했다. 본 설문 조사에 따르면 이들은 비공식적 상호작용에서 배제되는 경향이 6% 더 높으며, 일반적인 남성 중심적 활동에 초대되지 않는 경향은 8% 더 높다.
- ✔ 소수민족 집단 여성은 또한 해당 국가의 다수민족 여성보다 비포용적인 행동을 경험했을 경향이 더 높는데, 53%가 미묘한 차별 및/또는 괴롭힘을 경험했다고 응답했다. 이 집단의 여성이 경험한 미묘한 차별로는 내 아이디어로 다른 사람이 공로를 인정받거나, 남성 동료에 비해 회의에서 발언한 기회가 더 적게 주어졌거나, 미팅에서 발언할 때 말을 끊는 것 등이 있다.

지난 12개월간 직장에서 미묘한 차별이나 괴롭힘을 경험했다고 응답한 여성



표본 수: 2022 = 5,000; 2023 = 5,000 (선택 질문에 응답한 여성)

지난 12개월간 직장에서 미묘한 차별 또는 괴롭힘 경험했다고 응답한 여성



소수민족 및 LGBT+ 여성이 괴롭힘과 미묘한 차별을 경험하는 경향이 더 높다

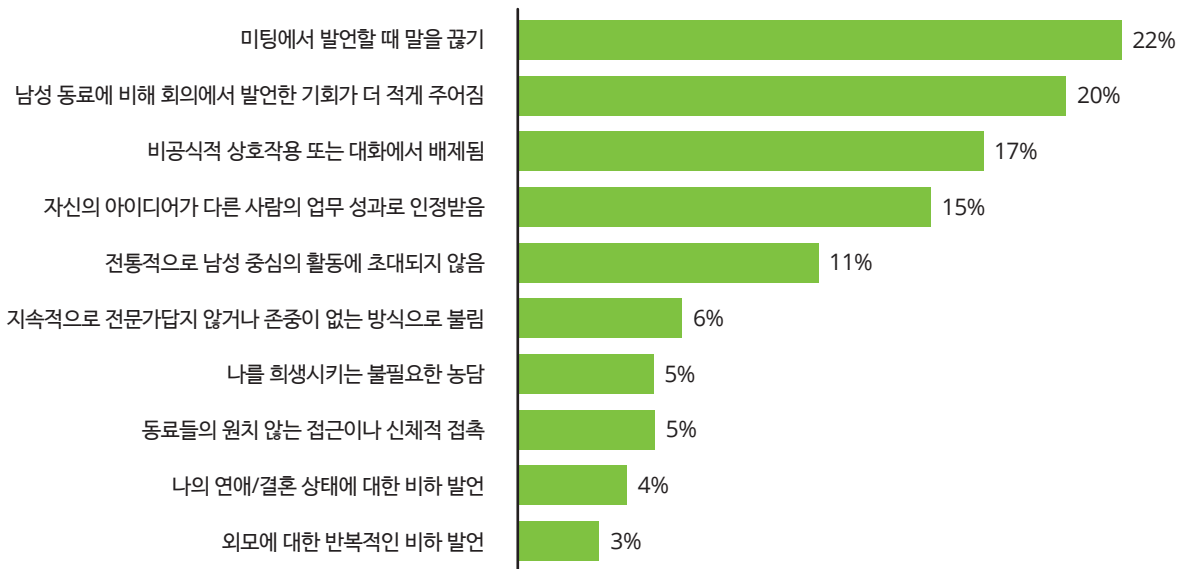
*표본 수: 거주 국가 내 다수민족 여성 = 4,663; 거주 국가 내 소수민족 여성 = 337

**표본 수: 비(非)LGBT+ 여성 = 3,478; LGBT+ 여성 = 84

회사에 미묘한 차별을 신고하는 여성 증가

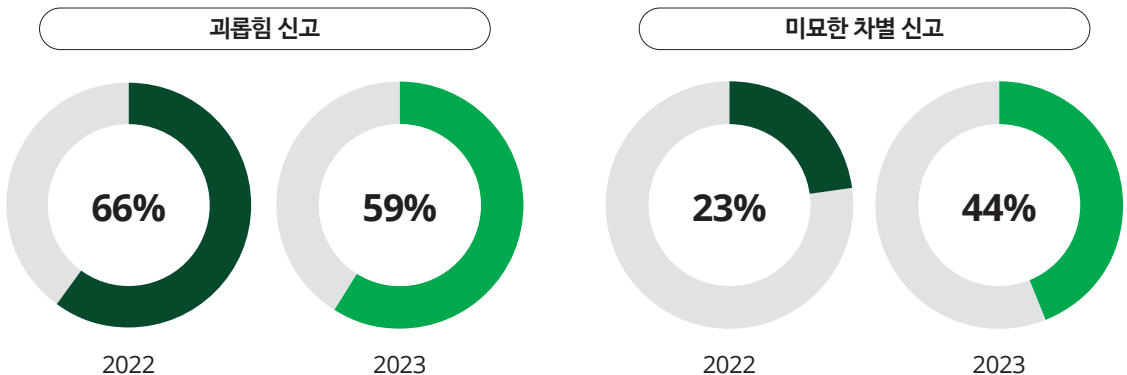
☑ 올해는 회사에 미묘한 차별을 신고하는 여성의 수가 증가했다. 미묘한 차별 경험 여성의 44%가 신고를 했는데, 2022년 25%에서 2배 정도 증가한 수치다. 다만 괴롭힘을 경험한 여성 중 회사에 신고한 여성의 비율은 2022년 66%에서 올해 59%까지 소폭 하락했다.

현 직장에 5년 이상 머물고 싶게 하는 요인이 무엇입니까?



도표는 가장 일반적으로 보고된 Top10 비포용적인 행동을 나타냄
 표본 수: 2,212

회사에 이러한 행위를 공식적으로 신고했습니까?

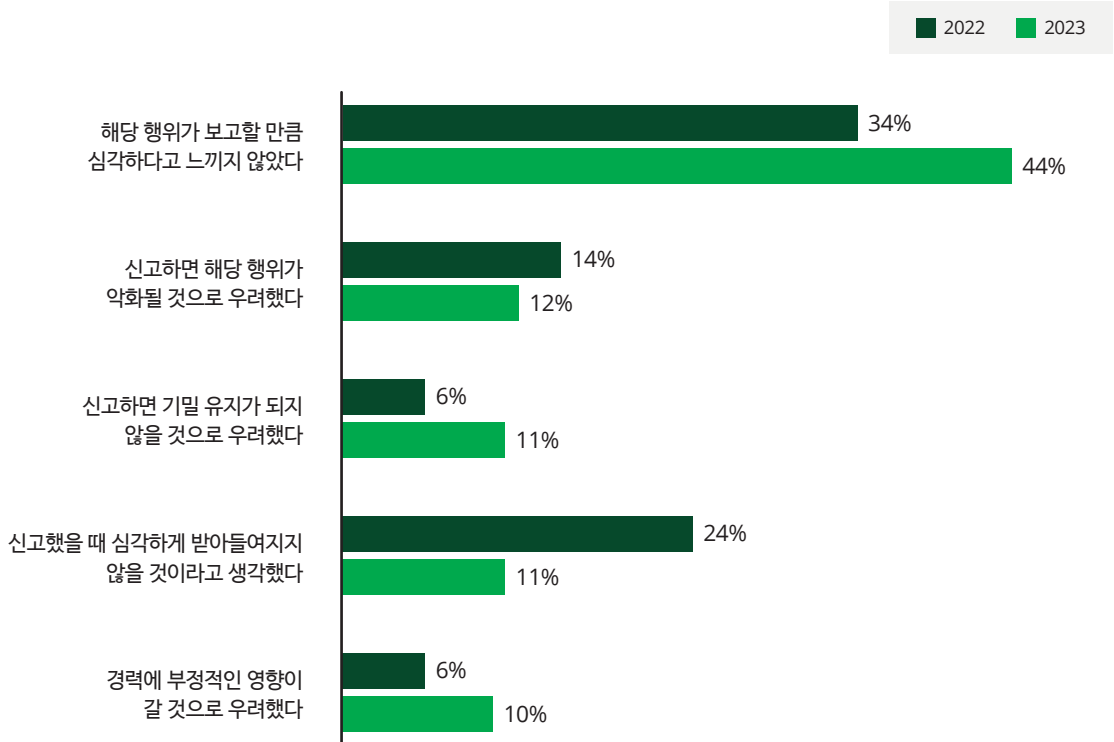


표본 수: 2022=2,939; 2023 =2,213

많은 여성이 자신이 경험한 괴롭힘이나 미묘한 차별이 신고할 만큼 심각하지 않다고 생각

- ☑ 2022년과 마찬가지로 회사에 비포용적 행동을 보고하지 않은 이유로 가장 많이 언급된 이유는 이러한 행동이 신고할 만큼 심각하지 않다고 느꼈기 때문이다. 44%가 이를 이유로 꼽았는데 이는 지난해보다 증가한 수치이다. 이는 아마도 올해 고의적이거나 의도적이지 않았다고 느낄 수 있는 미묘한 차별(미팅에서 말 자르기 등)이 많았기 때문인 것으로 보인다. 약 10명 중 1명(12%)은 이러한 행동을 신고할 경우 상황이 악화될 것이라고 우려했는데 이는 지난해보다 약간 낮은 수치이다.
- ☑ 11%만이 신고를 해도 심각하게 받아들여지지 않을 것이라고 생각했다.(2022년 24%) 동일한 수의 여성이 자신의 신고가 기밀 유지가 되지 않을 것이라고 언급한 반면, 10명 중 1명은 자신의 경력에 부정적인 영향이 갈 것이라는 우려 때문에 신고하지 않았다. 두 수치 모두 2022년 이후 소폭 증가했다.
- ☑ 지난 12개월간 퇴사한 여성 10명 중 1명은 동료의 따돌림이나 괴롭힘, 또는 미묘한 차별을 경험했기 때문이었던 것으로 응답했다. 또한 현재 퇴사를 알아보고 있는 여성 중 7%가 이를 이유로 꼽았다.

다음 중 신고하지 않기로 결정하지 않은 이유는 무엇입니까?



표본 수: 2023 = 1,311; 2022 = 2,213

07

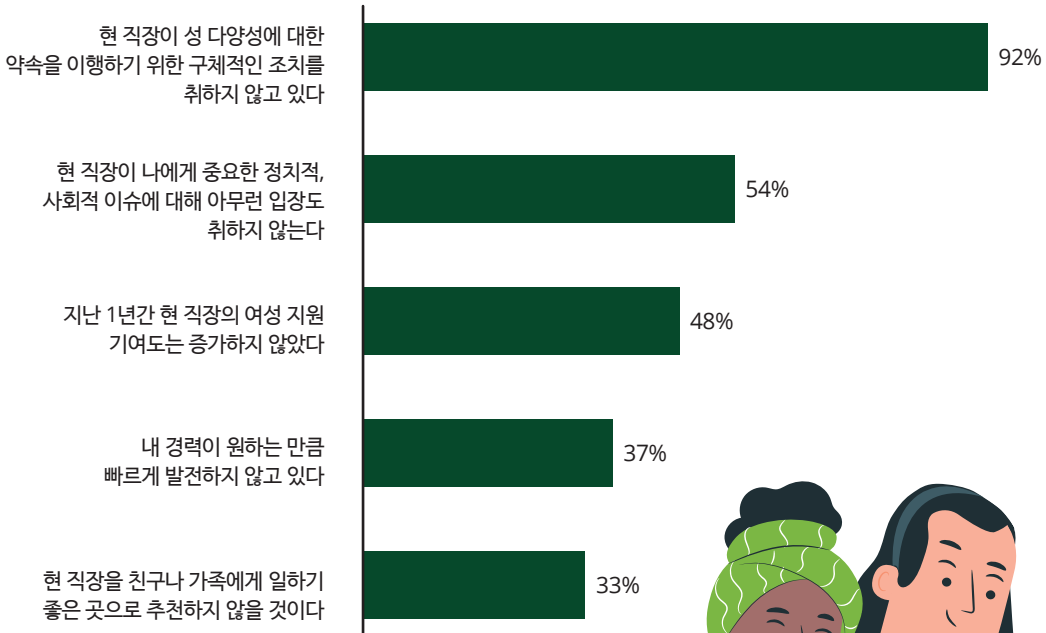
성평등 선도 기업이 누리는 이점



응답자들은 기업의 성평등 노력이 뒤처져 있다고 생각

- ✔ 많은 기업에서 직장 내 성평등은 오랫동안 우선 순위였지만 여성들은 기업들이 여전히 유의미한 조치를 취하지 않는다고 보고 있다. 대다수 응답자(92%)는 회사가 성평등 약속을 이행하기 위해 구체적인 조치를 취하고 있지 않다고 생각하며, 절반 가량(48%)이 지난 1년간 여성에 대한 지원이 증가하지 않았다고 생각한다.
- ✔ 약 10명 중 4명(37%)이 자신의 경력이 원하는 만큼 빠르게 발전하지 못하고 있다고 생각하며, 응답자 중 1/3은 본인의 직장을 친구나 가족에게 일하기 좋은 직장으로 추천하지 않을 것이라고 응답했다.
- ✔ 그렇다면 기업들은 어떻게 유의미한 조치를 취하고 여성이 성공할 수 있는 올바른 문화를 구축할 수 있을까? 성평등 노력을 제대로 이해하고 있는 기업에게서 배워야 한다. 이를 위해 다음 조사에 나타난 '성평등 선도 기업'의 사례를 참고할 수 있다.

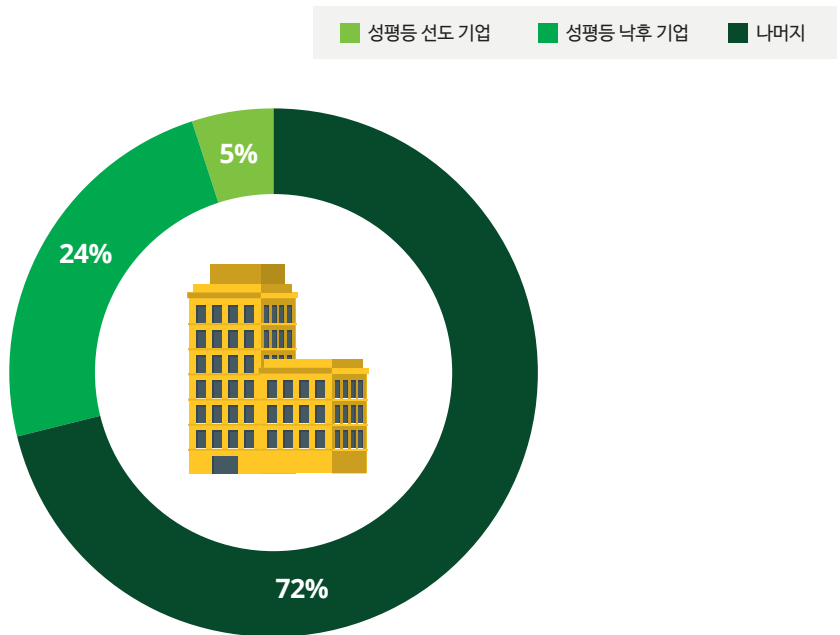
다음 중 귀하가 동의하는 것은 무엇입니까?



상대적으로 높은 '성평등 선도 기업'(Gender Equality Leader) 재직 여성의 웰빙과 직업 만족도 수준

- ☑ 본 조사에서는 2021년-2022년과 마찬가지로 '성평등 선도 기업'이라고 불리는 기업 집단을 파악했다. 성평등 선도 기업에서 재직 중인 여성은 다음에 대해 동의하는 것으로 나타났다.
 - 경력이나 보복에 대한 우려 없이 비포용적 행위와 미묘한 차별을 신고할 자신이 있다
 - 일과 삶의 균형을 맞추기 위한 노력에 대해 회사의 지지를 받는다고 느낀다
 - 경력이 원하는 만큼 빠르게 발전하고 있다
- ☑ 또한 지난 2년에 이어 본 조사에서도 '성평등 낙후(lagging) 기업' 그룹을 분석했다. 이러한 기업에서 일하는 여성은 위 내용에 대해 모두 동의하지 않는 것으로 나타났다.
- ☑ 성평등 선도 기업과 낙후 기업에서 일하는 여성의 비율은 지난해와 동일하지만 본 조사 데이터는 성평등 선도 기업에서 일하는 여성이 훨씬 더 높은 수준의 웰빙과 직업 만족도를 보고한다는 것을 다시금 보여준다.

성평등 선도 기업 및 낙후 기업

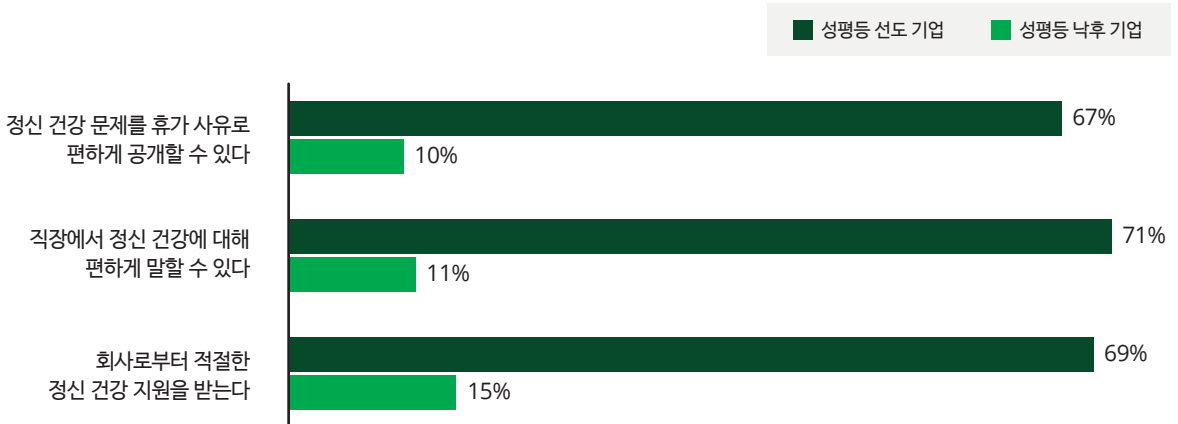


표본 수: 성평등 선도 기업 = 225; 성평등 낙후 기업 = 1,189

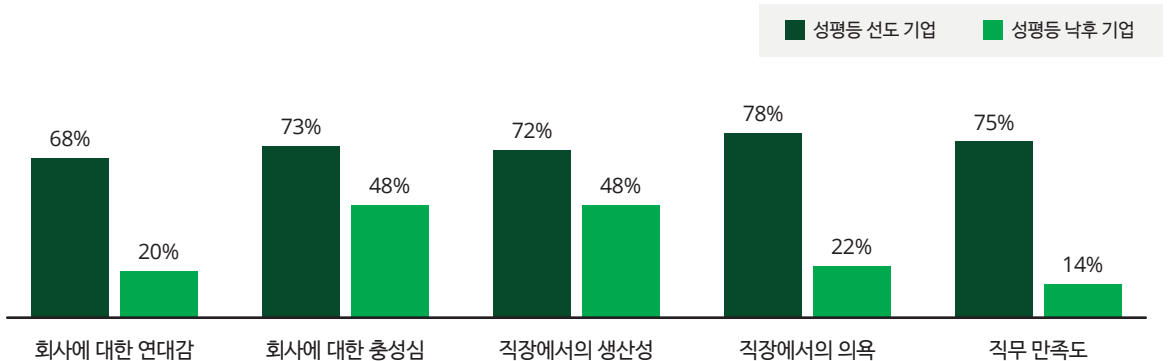
성평등 선도 기업 재직 여성이 받는 지원은 더욱 높은 수준

- 성평등 선도 기업 재직 여성은 회사로부터 높은 수준의 지원을 받으며 보다 포용적인 환경에서 근무한다. 3/4 이상(78%)이 지난해 여성 지원에 대한 회사의 기여도가 증가했다고 말했다.
- 성평등 선도 기업에서 일하는 여성 중 2/3 이상(69%)이 회사로부터 적절한 정신 건강 지원을 받는다고 답했지만, 낙후 기업에서 일하는 여성 중에서는 15%에 불과했다. 그들은 직장에서 정신 건강에 대해 편하게 이야기할 수 있다고 응답하는 경향도 압도적으로 높았다(71% vs 11%). 이러한 지원은 효과를 보이고 있다. 선도 기업에서 일하는 여성 중 28%만이 1년 전보다 스트레스 수준이 높아졌다고 응답했다. 낙후 기업에서 재직 중인 여성 중에서는 스트레스 수준이 높아진 비율이 거의 3/4 수준에 달한다. 성평등 선도 기업에서 일하는 여성 중 불과 4%만이 번아웃을 느낀다고 응답했다.
- 이들은 또한 직장에서 훨씬 더 많이 연대감을 느끼고 있으며, 더 생산적이며, 일에 훨씬 더 의욕을 보이고 있다.

다음 중 귀하가 동의하는 것은 무엇입니까?



다음 중 귀하가 동의하는 것은 무엇입니까?

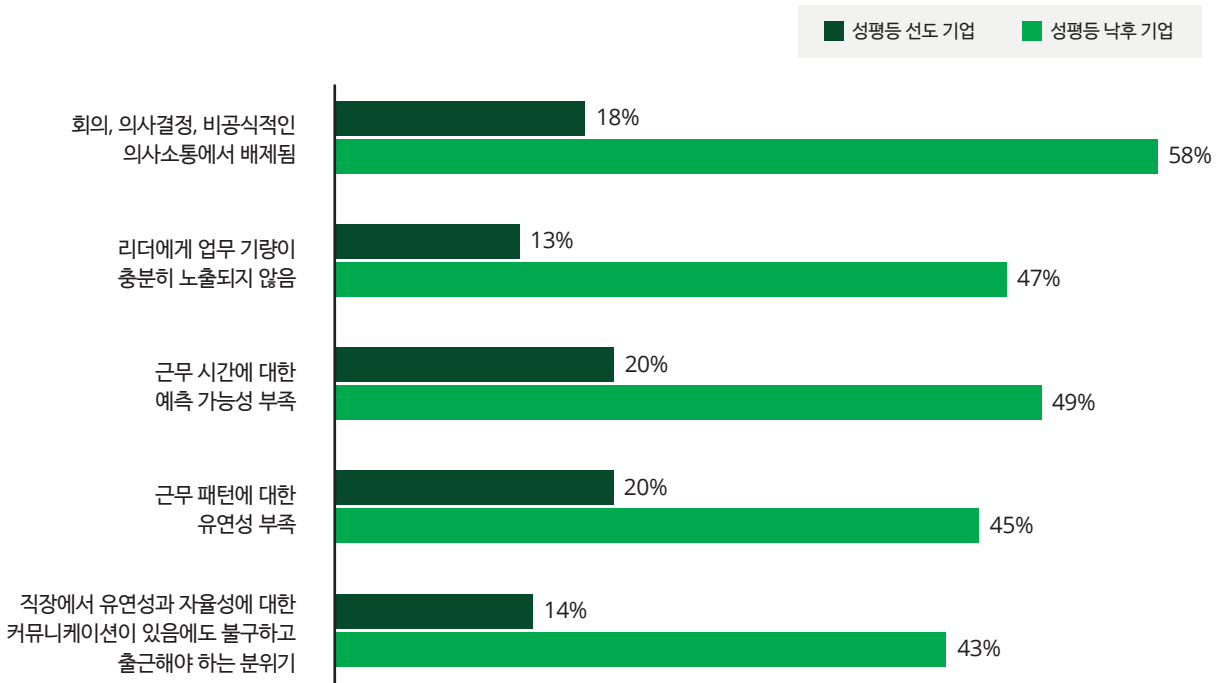


표본 수: 성평등 선도 기업 = 225; 성평등 낙후 기업 = 1,189

성평등 선도 기업 리더가 보다 나은 하이브리드 근무환경 조성

- ✔ 성평등 선도 기업에 재직하는 여성은 낙후 기업에서 재직하는 여성보다 비포용적인 행동을 경험하는 경향이 훨씬 적다.
- ✔ 2022년과 마찬가지로 포용성이 더 큰 사내 문화는 하이브리드 근무제에도 영향을 미치는데, 성평등 선도 기업에서 재직하는 여성은 하이브리드 근무에 대해 보다 긍정적인 경험을 하는 것으로 나타났다. 18%만이 회의에서 배제되었다고 느꼈고, 13%만이 리더에게 업무 기량이 충분히 노출되지 않았다고 답했다.
- ✔ 성평등 선도 기업은 보다 포용적인 문화의 결실을 보고 있는데, 이러한 기업에서 일하는 여성들은 3년 이상 근무할 계획 이라고 답하는 경향이 훨씬 더 높으며, 이중 아무도 이직을 알아보고 있지 않다. 또한 대다수(94%)가 자신의 직장을 친 구나 가족에게 일하기 좋은 직장으로 추천한다고 응답했다.

지난해 다음과 같은 사항을 경험한 적이 있습니까?



표본 수: 성평등 선도 기업 = 164; 성평등 낙후 기업 = 235

제언

- ✔ Women @ Work 리포트의 조사 결과는 데이터를 바탕으로 지난 1년간 여성이 경험한 직장생활에 대한 통찰력을 제공한다. 올해 개선된 사항과 유지된 사항, 악화된 사항을 파악할 수 있다.
- ✔ 본 설문 조사로 또한 기업이 분석 결과를 제대로 이해하고 실행할 경우 어떤 결과가 나올 수 있는지 알 수 있다. 긍정적인 효과는 명백하지만 올해 대다수의 여성은 직장이 성 평등에 대한 약속을 이행하기 위해 구체적인 조치를 취하고 있지 않다고 말한다.
- ✔ 기업들이 직장에서 성 평등을 이루기 위해 무엇을 할 수 있을까? 다음과 같은 조치가 시작점이 될 수 있다.

성평등 선도 기업의 세 가지 핵심 특징을 수용

성평등 선도 기업에 재직 중인 여성에 대해 조사한지 올해로 3년째이다. 그간 쌓인 데이터가 가리키는 바는 명확하다. 성 평등 선도 기업에서 일하는 여성들은 무엇보다 참여도가 높고 웰빙과 직무 만족도 수준이 높다. 이들은 스트레스 및 번아웃 수준이 상대적으로 낮은 것으로 나타났으며, 회사에 연대감을 느끼는 경향이 더 높다. 이 여성들에게는 세 가지 공통점이 있다. 이들은 모두 비포용적 행동을 편하게 신고할 수 있다고 응답했다. 또 회사가 워라밸을 지지하는 것으로 느끼고 있다. 경력이 원하는 만큼 빠르게 발전하고 있다고 생각한다. 성 평등 선도 기업을 벤치마킹하려는 기업들은 다음의 세 가지 특징을 수용하는 것부터 시작할 있다.

- 완전히 포용적이며 존중하는 문화를 조성
- 워라밸을 가능하게 하는 접근법 도입 (예: 유연 근무제, 하이브리드 근무의 장점 수용)
- 여성을 위한 자기 계발 및 발전 기회 제공

적절한 정신 건강 지원을 제공하고 이에 대한 부정적인 인식을 적극적으로 타파

올해 번아웃을 느끼는 여성이 줄었음에도 불구하고 설문 조사를 통해 정신 건강에 대한 우려스러운 결과를 볼 수 있었다. 1/3 이상이 자신의 정신 건강이 나쁘거나 매우 나쁘다고 말하고 있으며, 절반 가량이 1년 전보다 스트레스 수준이 높아졌다고 말하고 있는 실정이다. 따라서 기업이 정신 건강을 지원하고 이에 대한 직장 내 부정적인 인식을 잠재우는 것이 중요하다. 그러나 회사로부터 적절한 정신 건강 지원을 받고 있다고 말하는 여성의 수가 감소했으며, 직장에서 정신 건강에 대해 편하게 말할 수 있다고 대답한 여성의 수가 1/4 수준으로 현저히 줄어들었다. 기업들이 이에 대해 적극적인 조치를 취하지 않는 이상, 스트레스가 증가하고 지원이 감소한 현재의 상황은 지속될 가능성이 있다. 리더들은 이를 우선 순위로 삼아야 하며, 자신의 실제 경험을 공유하고, '괜찮지 않아도 괜찮다'는 분위기를 조성해야 한다. 여기에는 정신 건강에 대한 지원을 받는 데 부정적인 인식이 없는 문화가 동반되어야 한다. 기업들은 또한 이러한 지원을 제공하는 데서 한발 더 나아가 근무 방식에 대해서도 웰빙을 추구해야 한다. 여기에는 많은 여성이 여전히 겪고 있는 '업무로부터 24시간 벗어나지 못하는 문화'를 적극적으로 해결하는 것이 포함된다.



여성 신체 건강에 대한 이해, 논의 및 조치 필요

응답자 중 1/4이 생리나 갱년기와 관련한 어려움을 겪는 상황에서 여성의 건강은 기업이 무시할 수 없는 이슈이다. 직장에서의 이러한 부정적인 인식이 상당한 만큼 이러한 건강상 어려움이 주는 영향 또한 상당하다.

올해 조사 결과는 여성이 생리 및 갱년기 관련 증상과 어려움을 경험할 때 여성을 지원하는 정책을 도입하는 것의 중요성뿐만 아니라, 이러한 영향을 인식하고 부정적 인식을 없애야 할 필요성 또한 강조한다. 여기에는 관리자들로 하여금 이러한 증상에 대해 이해하고 적절한 때에 논의할 수 있도록 하는 것뿐만 아니라, 사람들이 페널티나 판단을 당하는 데 대한 두려움 없이 자신의 경험에 대해 자유롭게 나눌 수 있도록 장려하는 것 등이 포함된다.



유연근무제 전면 도입 및 권장 문화 육성

본 설문 조사에서는 유연근무제에 관한 문제점을 다시 한 번 확인할 수 있었다. 이는 지난 3년간 유의미한 수준의 발전이 없었음을 시사한다. 그 결과는 뚜렷하다. 근무 유연성 부족은 여성이 지난 1년 사이 퇴사한 이유 중 Top 3안에 든다. 이 기간 동안 이직할 여성의 수가 2020년과 2021년을 합친 것보다 더 많다. 그리고 현재 퇴사하고자 하는 여성 중에서도 유연성의 부재가 가장 큰 요인이다. 많은 기업이 유연근무제에 대한 정책을 마련했지만 이를 활용하고자 하는 여성들은 여전히 위험 부담을 느끼고 있다. 거의 모든 여성들은 유연근무제를 요청하는 것조차 자신의 경력에 부정적인 영향을 끼칠 것이라고 믿고 있다.

기업이 여성 인재를 유치하고 유지하기 위해서는 빠르게 움직일 필요가 있다. 기업은 적절한 유연근무제를 제공할 뿐만 아니라, 여성이 각자에게 맞는 방식으로 근무할 권리가 주어져 있다고 느끼며 신뢰 받고 있다고 느낄 수 있는 환경을 조성해야 한다. 기업들은 관리자 직급과 리더들에게 유연근무제의 이점과 실행 방안에 대해 교육해야 할 뿐만 아니라 경력에 미칠 수 있는 영향에 대한 여성들의 우려를 해소해야 한다. 성별에 관계 없이 많은 이들에게 유연성은 중요하기 때문에 이러한 정책은 모두가 이용할 수 있어야 한다.



비포용적인 행동의 지속적 해결 및 의제화

올해 비포용적 행동을 경험했다고 답한 응답자는 감소했지만 여성 중 44%가 지난 1년 동안 직장에서 그러한 행동을 경험했으며, 이 중 대부분은 '미묘한 차별'에 해당됐다. 절반 이상이 이러한 경험을 회사에게 신고하지 않았는데, 가장 많이 언급된 사유는 응답자들이 그 행동이 신고할 만큼 심각하지 않다고 느꼈기 때문이다. 다소 진전이 있긴 했지만 기업들에게는 여전히 해결해야 과제가 있다. 여기에는 리더가 진두지휘하고, 신고 절차를 어떤 유형의 비포용적 행동이든 신고하기에 쉽고 간단하게 만들고, 비포용적 행동과 그 영향에 대한 교육을 진행하며, 무엇보다 신고할 경우 적절한 조치가 취해질 것이라는 신뢰를 심어 주는 것 등이 포함된다.



'상호교차성'(Intersectionality) 이론과 그 영향에 대해 이해하고 대

LGBT+ 여성과 소수민족 여성은 본 리포트에서 다른 여러 어려운 이슈와 관련해 전체 표본보다 어려움이 더 크다. 예를 들어 정신 건강과 관련해서 이 집단의 여성들은 편하게 휴가를 내거나 직장에서 적절한 지원을 받을 것이라고 느끼는 경향이 적다. 소수민족 여성들은 또한 번아웃을 느끼는 경향이 더 높다. 또한 LGBT+ 여성과 소수민족 여성 모두 전체 표본보다 직장에서 미묘한 차별을 경험하는 경향이 현저히 높다. 이러한 추세는 왜 이러한 여성들 중 절반 가량이 자신의 직장을 친구나 가족에게 추천하지 않는지에 대한 배경이 될 수 있다.

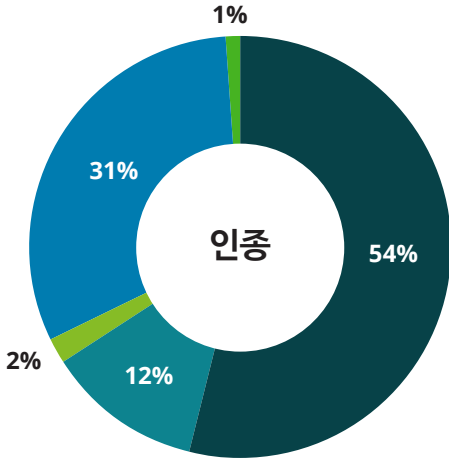
이러한 상황을 타파하기 위해 기업은 '상호교차성'의 영향을 인식하고 해결해야 한다. 기업들은 자사 직원의 구성을 더 잘 이해함으로써 시작할 수 있다. 여기에는 여러 가지 다양한 정체성이 서로 겹치는 직원에 대한 이해 등을 포함한다. 기업은 고위 임원들이 동의하는 명확한 계획과 행동이 필요하다. 여기에는 모두를 포용하는 포용적인 문화를 가능하게 하는 데 초점을 맞추는 것과 함께, 새로운 정책 및 프로세스를 도입하거나 기존 정책을 쇠신하는 것 등이 포함될 수 있다.



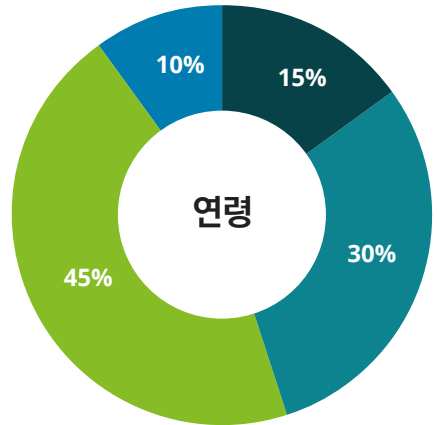
조사 방법론

2022년 10월부터 2023년 1월까지 10개 국가와 산업에 걸쳐 5,000명 여성을 대상으로 설문 조사 진행

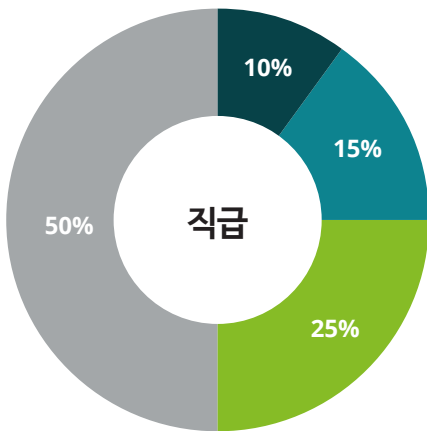
조사 국가: 호주, 브라질, 캐나다, 중국, 독일, 인도, 일본, 남아프리카공화국, 영국, 미국



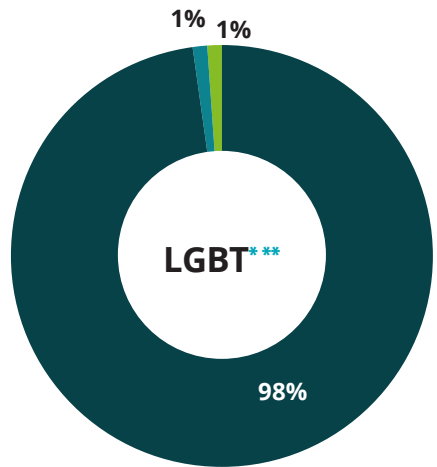
■ 백인 ■ 흑인/아프리카인/아프리카계 카리브해인
■ 히스패닉/라틴계/스페인계 ■ 아시아인 ■ 기타



■ 18-25 ■ 26-38 ■ 39-54 ■ 55-64



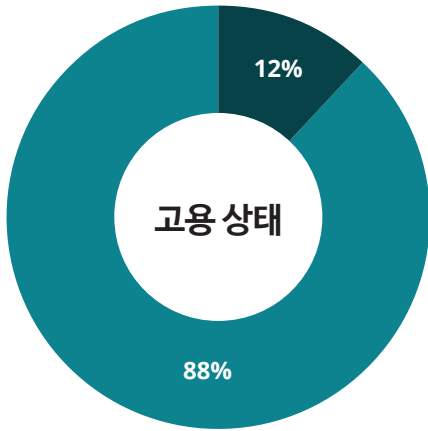
■ C레벨 및 이사회 ■ 고위 관리직 ■ 중간 관리직 ■ 비관리직



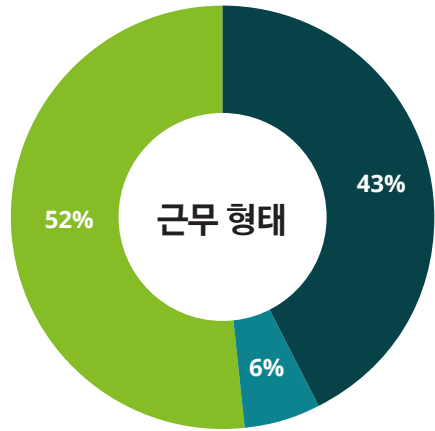
■ 이성애자 ■ 동성애자 ■ 양성애자

*성경체성 및 성적 지향에 대한 무응답자는 1% 미만

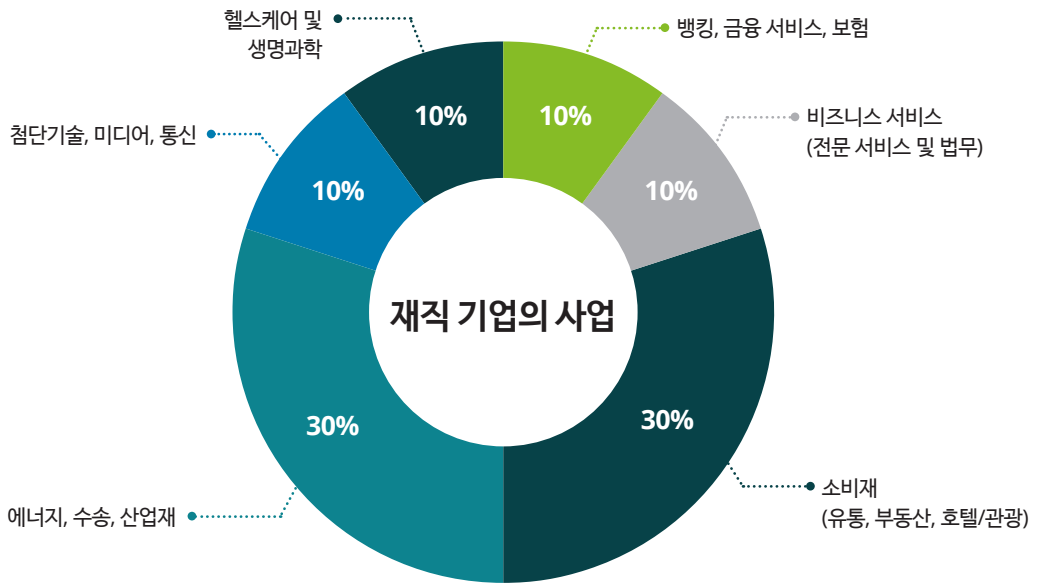
**성적 지향에 대한 질문에 무응답 가능.
해당 질문에 대한 표본 수는 3,567



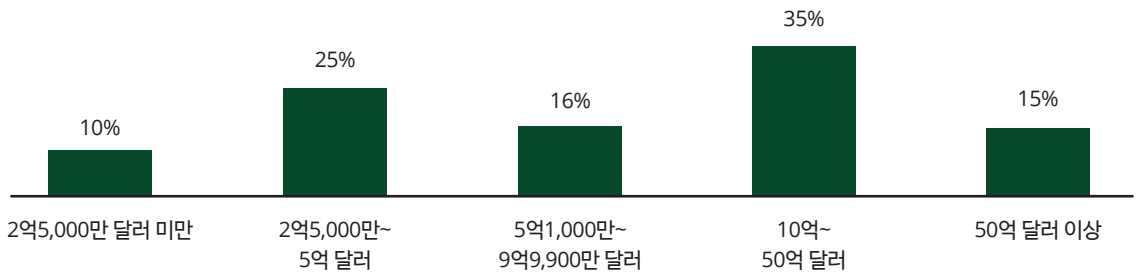
■ 파트타임 ■ 풀타임



■ 하이브리드 ■ 100% 원격 근무 ■ 100% 대면 근무



기업의 총 글로벌 연간 매출액



Deloitte.

Insights

딜로이트 안진회계법인·딜로이트 컨설팅
성장전략본부

손재호 Partner
성장전략본부 리더
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 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.