

자료집

2023  
KGEF

# KOREA GENDER EQUALITY FORUM

대한민국  
양성평등  
포럼

9.21. Thur

63컨벤션센터 그랜드볼룸  
63 Convention Center : Grand Ballroom

저출산 시대,

함께 일하고 함께 돌보는 사회

The Coexistence of Work and Care Responsibilities  
in a Society Challenged by Low Fertility Rates



여성가족부  
Ministry of Gender Equality  
and Family

언제나 든든한 가족

# KOREA GENDER EQUALITY FORUM

2023  
KGEF

대한민국  
양성평등  
포럼

## 목차

행사개요	004
프로그램	006
기조연설	010
세션 1 저출산 극복과 양성평등, 각국의 경험과 사례	014
세션 2 양성평등한 일터, 함께 일하는 사회	056
세션 3 돌봄 걱정 없도록, 함께 돌보는 사회	124

## CONTENTS

Overview	005
Program	008
Keynote Speeches	010
Session 1 Addressing Low Birthrate and Promoting Gender Equality: The Global Experience with Case Studies	014
Session 2 Gender Equality in the Workplace: Building a Society that Works Together	056
Session 3 United in Childcare: Eradicating Concerns Through Social Support	124



# KOREA GENDER EQUALITY FORUM

2023  
KGEF

대한민국  
양성평등  
포럼

## 행사개요

행사명	2023 대한민국 양성평등 포럼
주제	저출산 시대, 함께 일하고 함께 돌보는 사회
일시-장소	2023.9.21.(목) 9:30~18:00 63컨벤션센터 2F 그랜드볼룸
주최	 여성가족부 Ministry of Gender Equality and Family
개최방식	오프라인, 여성가족부 유튜브 실시간 송출 병행
공식언어	한국어, 영어 (동시통역 제공, 수어와 문자통역 병행)
공식 홈페이지	<a href="https://kgef.kr">https://kgef.kr</a>
사무국	Tel. +82-2-6959-1411 E-mail. 2023kgef@gmail.com

## OVERVIEW

Title	2023 KGEF : 2023 Korea Gender equality Forum
Theme	The Coexistence of Work and Care Responsibilities in a Society Challenged by Low Fertility Rates
Date and Venue	2023.9.21.(Thur.), 9:30~18:00 Grand ballom, 2F, 63 Convention Center, Yeouido, Seoul
Hosted by	 여성가족부 Ministry of Gender Equality and Family
Format	On-site Event, Live streaming of the mogef's Youtube channel
Official Languages	Korean, English (Simultaneous interpretation service offered, concurrent interpretation of sign language and text)
Website	<a href="https://kgef.kr/eng">https://kgef.kr/eng</a>
Contact	Tel. +82-2-6959-1411 E-mail. 2023kgef@gmail.com

# 프로그램

09:30~10:30	60'	<b>개회식</b>	
09:30~09:33	03'	주제영상	
09:33~09:35	02'	개회 및 포럼 주제 안내	
09:35~09:42	07'	개회사	김현숙 여성가족부 장관
09:42~09:50	08'	축사	마리아 카스티요 페르난데즈 주한유럽연합대사
09:50~10:10	20'	기조연설 1	시마 사미 바후스 유엔 위민 사무총장
10:10~10:30	20'	기조연설 2	저출산 시대, 인구정책이 나아갈 길 김영미 저출산고령사회위원회 부위원장
10:30~11:00	30'	휴식	
11:00~12:30	90'	<b>세션 1</b>	<b>저출산 극복과 양성평등, 각국의 경험과 사례</b>
11:00~11:10	10'	소개	
11:10~11:20	10'	발제 1	스웨덴의 양성평등, 일, 보육 다니엘 볼벤 주한 스웨덴 대사
11:20~11:30	10'	발제 2	양성평등 실현을 위한 노르웨이의 경험 안네 카리 한센 오빈 주한 노르웨이 대사
11:30~11:40	10'	발제 3	여성 역량 강화 및 가족 복지: 캐나다의 포괄적 접근방식 타마라 모휘니 주한 캐나다 대사
11:40~11:50	10'	발제 4	호주를 '세계에서 가장 양성평등한 국가'로 알렉산드라 씨들 주한 호주대사관 공사 겸 공관차석
11:50~12:00	10'	발제 5	성 격차 해소: 영국의 경험과 향후 계획 개러스 워어 주한 영국 대사관 공관차석
12:00~12:20	20'	종합토론	좌장 : 김현숙 여성가족부 장관
12:20~12:30	10'	질의응답	
12:30~14:00	90'	휴식	

14:00~15:30	90'	<b>세션 2</b>	<b>양성평등한 일터, 함께 일하는 사회</b>
14:00~14:10	10'	소개	
14:10~14:30	20'	발제 1	ASML - 모두가 일하기 좋은 회사 리차드 라머스 ASML Korea 부사장
14:30~14:50	20'	발제 2	여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코섹 미국 퍼듀대학교 석좌교수
14:50~15:00	10'	토론 1	윤자영 충남대학교 경제학과 교수
15:00~15:10	10'	토론 2	최슬기 KDI 국제정책대학원 교수
15:10~15:20	10'	종합토론	좌장 : 백희영 전 여성가족부 장관
15:20~15:30	10'	질의응답	
15:30~15:45	15'	휴식	
15:45~17:15	90'	<b>세션 3</b>	<b>돌봄 걱정 없도록, 함께 돌보는 사회</b>
15:45~15:55	10'	소개	
15:55~16:15	20'	발제 1	부모와 사회가 함께 하는 아동 돌봄교육 김인경 한국개발연구원 재정사회정책연구부 부장
16:15~16:35	20'	발제 2	노인돌봄에서 여성의 역할 전용호 인천대학교 사회복지학과 교수
16:35~16:45	10'	토론 1	최윤경 육아정책연구소 기획조정본부장
16:45~16:55	10'	토론 2	서동민 백석대학교 사회복지학부 교수
16:55~17:05	10'	종합토론	좌장 : 이인실 한반도미래연구원 원장
17:05~17:15	10'	질의응답	
17:15~17:30	15'	휴식	
17:30~18:00	30'	<b>폐회식</b>	
17:30~17:55	25'	라운드테이블 세션별 토론결과 발표	이기순 여성가족부 차관
17:55~18:00	05'	폐회사	

# PROGRAM

<b>09:30~10:30</b>	<b>60'</b>	<b>Opening Session</b>	
<b>09:30~09:33</b>	<b>03'</b>	<b>Theme Video</b>	
<b>09:33~09:35</b>	<b>02'</b>	<b>Opening and Forum Introduction</b>	
<b>09:35~09:42</b>	<b>07'</b>	<b>Opening Remarks</b>	Kim Hyun-sook Minister of Gender Equality and Family
<b>09:42~09:50</b>	<b>08'</b>	<b>Congratulatory Speech</b>	Maria Castillo Fernandez Ambassador of the European Union to the Republic of Korea
<b>09:50~10:10</b>	<b>20'</b>	<b>Keynote Speech 1</b>	Sima Sami Bahous Executive Director of UN Women
<b>10:10~10:30</b>	<b>20'</b>	<b>Keynote Speech 2</b>	<b>The Way Forward for Better Population Policies in the Era of Low Birth Rates</b> Kim Young-mi Vice chairman, Presidential Committee on Aging Society and Population Policy
<b>10:30~11:00</b>	<b>30'</b>	<b>Break</b>	
<b>11:00~12:30</b>	<b>90'</b>	<b>Session 1</b>	<b>Addressing Low Birthrate and Promoting Gender Equality: The Global Experience with Case Studies</b>
<b>11:00~11:10</b>	<b>10'</b>	<b>Introduction</b>	
<b>11:10~11:20</b>	<b>10'</b>	<b>Presentation 1</b>	<b>Gender equality, work and childcare in Sweden</b> Daniel Wolvén Ambassador of Sweden to the Republic of Korea
<b>11:20~11:30</b>	<b>10'</b>	<b>Presentation 2</b>	<b>The Norwegian experience: Making gender equality work</b> Anne Kari Hansen OVIND Ambassador of Norway to the Republic of Korea
<b>11:30~11:40</b>	<b>10'</b>	<b>Presentation 3</b>	<b>Empowering Women, Sustaining Families: Canada's Holistic Approach</b> Tamara Mawhinney Ambassador of Canada to the Republic of Korea
<b>11:40~11:50</b>	<b>10'</b>	<b>Presentation 4</b>	<b>Making Australia 'The Most Gender Equal Country in the World'</b> Alexandra Siddall Minister & Deputy Head of Mission, Australian Embassy
<b>11:50~12:00</b>	<b>10'</b>	<b>Presentation 5</b>	<b>Closing the gender gap: UK experience and ambitions</b> Gareth Weir Deputy Head of Mission, British Embassy Seoul
<b>12:00~12:20</b>	<b>20'</b>	<b>Discussion</b>	Moderator: Kim Hyun-sook The Minister of Gender Equality and Family
<b>12:20~12:30</b>	<b>10'</b>	<b>Q&amp;A</b>	
<b>12:30~14:00</b>	<b>90'</b>	<b>Break</b>	

<b>14:00~15:30</b>	<b>90'</b>	<b>Session 2</b>	<b>Gender Equality in the Workplace: Building a Society that Works Together</b>
<b>14:00~14:10</b>	<b>10'</b>	<b>Introduction</b>	
<b>14:10~14:30</b>	<b>20'</b>	<b>Presentation 1</b>	<b>ASML - An Attractive Workplace for All</b> Richard Lammers Vice President of ASML Korea
<b>14:30~14:50</b>	<b>20'</b>	<b>Presentation 2</b>	<b>Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias &amp; Work Life Strategies toward More Flexible Organizations</b> Ellen Ernst Kossek Basil S. Turner Distinguished Professor of Management, Purdue University, Mitchell E. Daniels Jr. School of Business
<b>14:50~15:00</b>	<b>10'</b>	<b>Panel 1</b>	Yoon Ja-young Associate Professor, Chungnam National University
<b>15:00~15:10</b>	<b>10'</b>	<b>Panel 2</b>	Choi Seul-ki Professor, KDI School of Public Policy and Management
<b>15:10~15:20</b>	<b>10'</b>	<b>Discussion</b>	Moderator: Paik Hee-young The Former Minister of Gender Equality and Family
<b>15:20~15:30</b>	<b>10'</b>	<b>Q&amp;A</b>	
<b>15:30~15:45</b>	<b>15'</b>	<b>Break</b>	
<b>15:45~17:15</b>	<b>90'</b>	<b>Session 3</b>	<b>United in Care: Eradicating Concerns Through Social Support</b>
<b>15:45~15:55</b>	<b>10'</b>	<b>Introduction</b>	
<b>15:55~16:15</b>	<b>20'</b>	<b>Presentation 1</b>	<b>Childhood Education and Care: Collaborative Efforts between Parents and Society</b> Kim In-kyung Senior Director, Dept. of Public Finance and Social Policy of Korea Development Institute (KDI)
<b>16:15~16:35</b>	<b>20'</b>	<b>Presentation 2</b>	<b>The Role of Women in Elderly Care</b> Chon Yong-ho Professor, Incheon National University
<b>16:35~16:45</b>	<b>10'</b>	<b>Panel 1</b>	Choi Yoon-Kyung Head Director, Office of Planning and Coordination Korea Institute of Child Care and Education (KICCE)
<b>16:45~16:55</b>	<b>10'</b>	<b>Panel 2</b>	Seo Dong-min Associate Professor, Baekseok University
<b>16:55~17:05</b>	<b>10'</b>	<b>Discussion</b>	Moderator: Yi In-sill President of the Korean Peninsula Population Institute for Future
<b>17:05~17:15</b>	<b>10'</b>	<b>Q&amp;A</b>	
<b>17:15~17:30</b>	<b>15'</b>	<b>Break</b>	
<b>17:30~18:00</b>	<b>30'</b>	<b>Closing Session</b>	
<b>17:30~17:55</b>	<b>25'</b>	<b>Roundtable: Presentation of Discussion Outcomes by Session</b>	Lee Ki-soon Vice Minister of Gender Equality and Family
<b>17:55~18:00</b>	<b>05'</b>	<b>Closing Remarks</b>	

# KOREA GENDER EQUALITY FORUM

---

## 기조연설 KEYNOTE SPEECH

2023  
KGEF

대한민국  
양성평등  
포럼

## 기조연설 1 KEYNOTE SPEECH 1



**시마 사미 바후스**

유엔 위민 사무총장

—  
**Sima Sami Bahous**

Executive Director of UN Women

## 저출산 시대, 함께 일하고 함께 돌보는 사회

The Coexistence of Work and Care Responsibilities  
in a Society Challenged by Low Fertility Rates

2023  
KGEF

대한민국  
양성평등  
포럼

## 기조연설 2 KEYNOTE SPEECH 2

### 저출산 시대, 인구정책이 나아갈 길

The Way Forward for Better Population Policies  
in the Era of Low Birth Rates



김영미

저출산고령사회위원회 부위원장

Kim Young-mi

Vice chairman, Presidential Committee on Aging Society and Population Policy

# KOREA GENDER EQUALITY FORUM

2023  
KGEF

대한민국  
양성평등  
포럼

## 세션 1 SESSION 1

저출산 극복과 양성평등,  
각국의 경험과 사례

Addressing Low Birthrate and Promoting Gender Equality:  
The Global Experience with Case Studies

좌장 Moderator



김현숙  
여성가족부 장관

—  
Kim Hyun-sook  
The Minister of Gender Equality and Family

**저출산 시대,**  
**함께 일하고 함께 돌보는 사회**

The Coexistence of Work and Care Responsibilities  
in a Society Challenged by Low Fertility Rates

2023  
KGEF

대한민국  
양성평등  
포럼

**발제 1**  
**PRESENTATION 1**

**스웨덴의 양성평등, 일, 보육**

Gender equality, work and childcare in Sweden



**다니엘 볼벤**  
주한 스웨덴 대사

**Daniel Wolvén**  
Ambassador of Sweden to the Republic of Korea

# Korea Gender Equality Forum

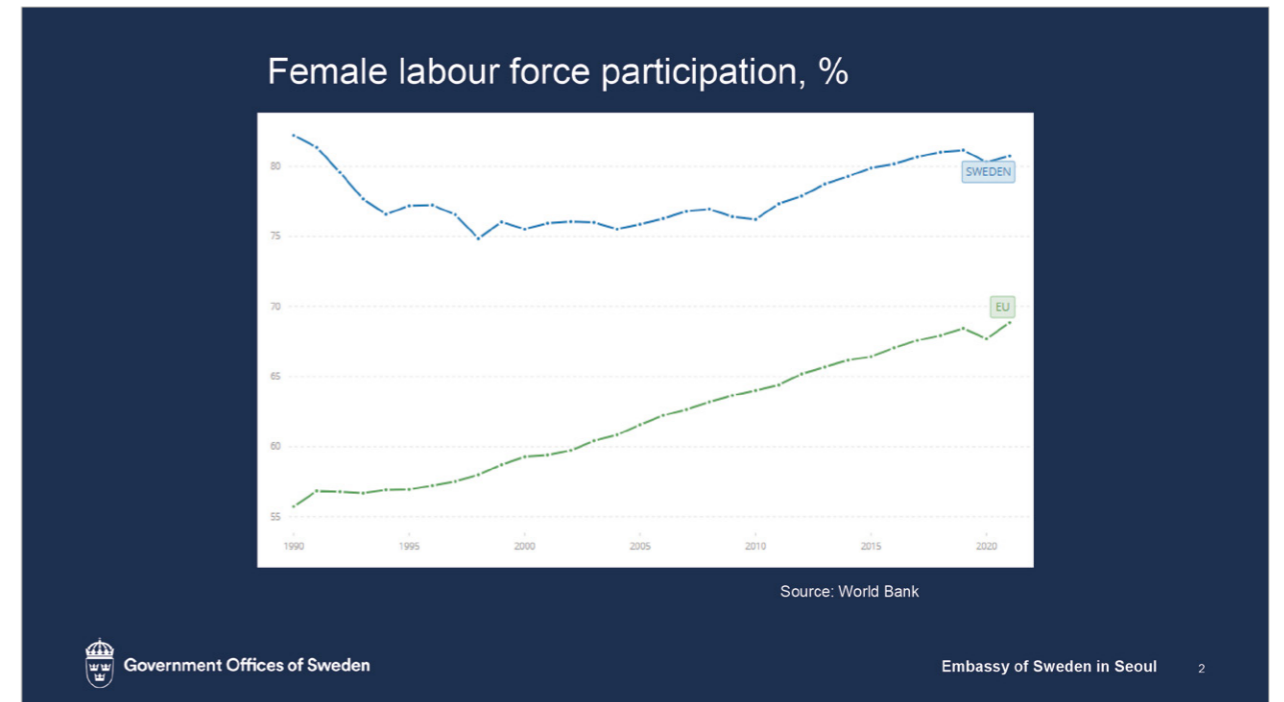
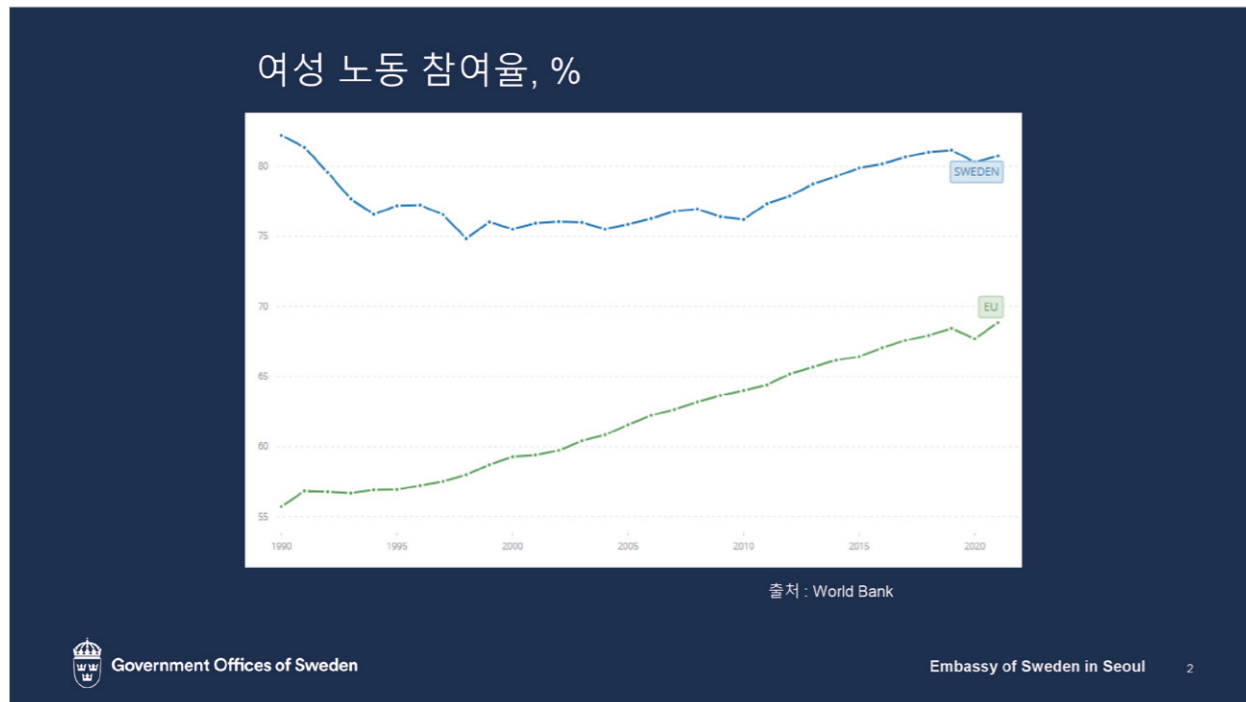
## 스웨덴의 양성평등, 일, 보육

Government Offices of Sweden Embassy of Sweden in Seoul 1

# Korea Gender Equality Forum

## Gender equality, work and childcare in Sweden

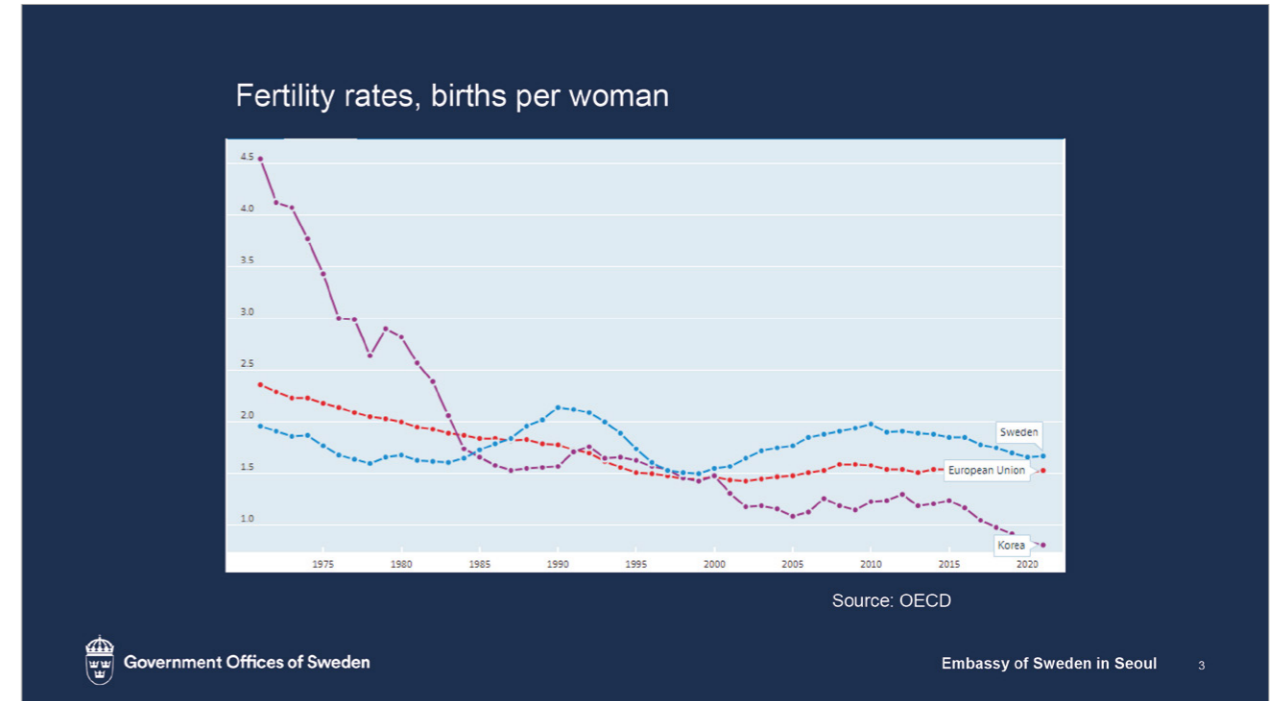
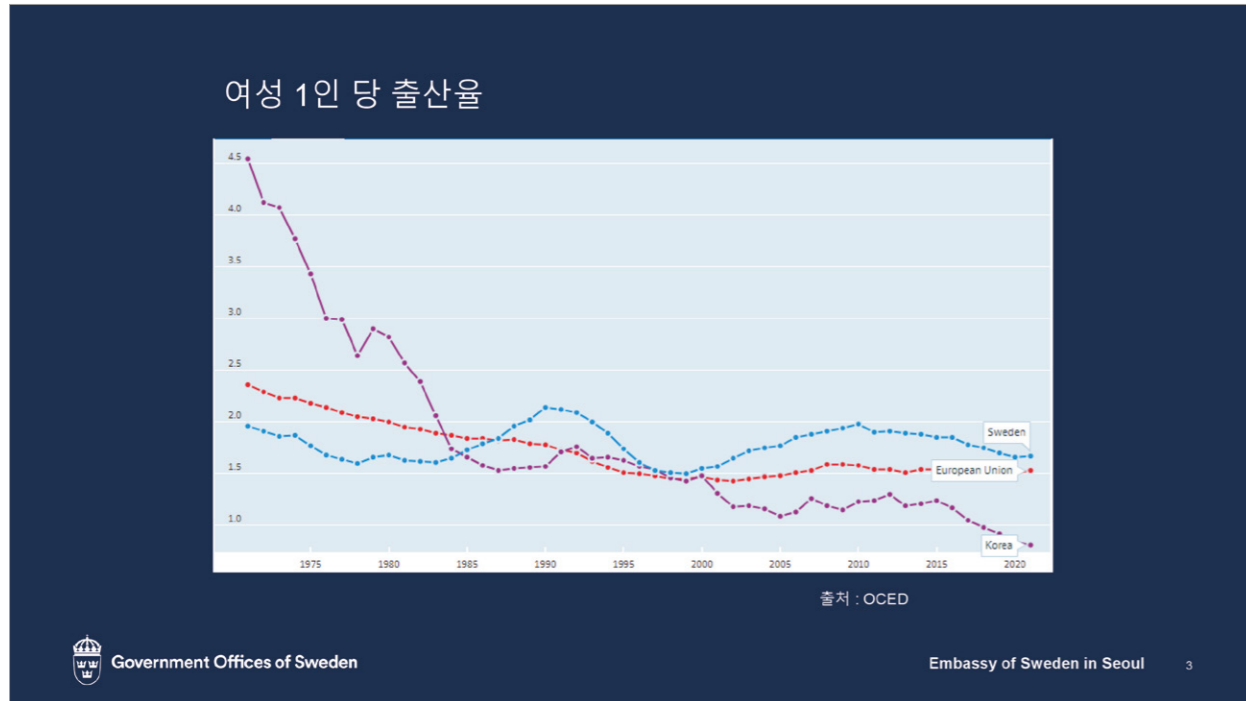
Government Offices of Sweden Embassy of Sweden in Seoul 1





발제 1 저스웨덴의 양성평등, 일, 보육 다니엘 볼벤

Daniel Wolvén Gender equality, work and childcare in Sweden PRESENTATION 1



# Korea Gender Equality Forum

## 스웨덴의 양성평등, 일, 보육

Government Offices of Sweden Embassy of Sweden in Seoul 4

# Korea Gender Equality Forum

## Gender equality, work and childcare in Sweden

Government Offices of Sweden Embassy of Sweden in Seoul 4

**저출산 시대,  
함께 일하고 함께 돌보는 사회**

The Coexistence of Work and Care Responsibilities  
in a Society Challenged by Low Fertility Rates

2023  
KGEF

대한민국  
양성평등  
포럼

**발제 2**  
PRESENTATION 2

**양성평등 실현을 위한  
노르웨이의 경험**

The Norwegian experience:  
Making gender equality work



**안네 카리 한센 오빈**

주한 노르웨이 대사

**Anne Kari Hansen OVIND**

Ambassador of Norway to the Republic of Korea

발제 2 양성평등 실현을 위한 노르웨이의 경험 안네 카리 한센 오빈

Anne Kari Hansen OVIND The Norwegian experience: Making gender equality work PRESENTATION 2



### 경제적 측면

- 양성평등은 기본권 보장을 넘어서는 문제
- 여성의 정치, 경제 참여는 평화로운 사회와 경제 성장의 근간을 마련
- 여성과 남성 모두 온전하고 동등하게 참여해 당면한 과제를 함께 풀어야!

Norway  
© Einar Aslaksen - Pudder Agency

### The financial aspect

- Gender equality is not only a fundamental human right
- Women's financial and political participation is fundamental to economic growth and peaceful societies
- Facing the challenges ahead with the full and equal participation of women and men - all hands on deck!

Norway  
© Einar Aslaksen - Pudder Agency



발제 2 양성평등 실현을 위한 노르웨이의 경험 안네 카리 한센 오빈

Anne Kari Hansen OVIND The Norwegian experience: Making gender equality work PRESENTATION 2



## 노르웨이의 우수한 지표

- 전 세계 성평등 2위
- 1970년 이후 여성 고용률 25% 증가
- 15~64세 노르웨이 여성의 75%가 직업에 종사
- 남녀 임금 격차 감소 추세

 Norway



## Statistics we are proud of

- Ranked number 2 in terms of gender equality in the world
- Increased employment rate among women by 25 % since 1970
- 75 % of Norwegian women aged 15-64 are employed
- The wage gap between men and women is narrowing



## 노르웨이의 제도

- 무상·평등 교육
- 무료 보건·복지 혜택
- 사회규범의 변화

© Øyvind Heen - fjords.com



## The Norwegian framework

- Free and equal education
- Free health and welfare benefits
- Changing the norms of society

© Øyvind Heen - fjords.com



발제 2 양성평등 실현을 위한 노르웨이의 경험 안네 카리 한센 오빈

Anne Kari Hansen OVIND The Norwegian experience: Making gender equality work PRESENTATION 2

### 노르웨이의 제도

- 무상·평등 교육
- 무료 보건·복지 혜택
- 사회규범의 변화

### The Norwegian framework

- Free and equal education
- Free health and welfare benefits
- Changing the norms of society

### 노르웨이의 제도

- 무상·평등 교육
  - 무상교육, 덜 젠더화(gender-divided)된 교육
- 무료 보건·복지 혜택
  - 고등교육을 받은 여성의 비율 - 1980년 10% 미만에서 2022년 42%로 증가
- 사회규범의 변화
  - 고등교육 이수자는 남성보다 여성이 많음

### The Norwegian framework

- Free and equal education
  - Free and less gender-divided education
- Free health and welfare benefits
  - Increase in women with higher education, from less than 10 % in 1980 to 42 % in 2022
- Changing the norms of society
  - More women than men with higher education

발제 2 양성평등 실현을 위한 노르웨이의 경험 안네 카리 한센 오빈

Anne Kari Hansen OVIND The Norwegian experience: Making gender equality work PRESENTATION 2




### 노르웨이의 제도

- 무상·평등 교육
- 무료 보건·복지 혜택
- 사회규범의 변화



### The Norwegian framework

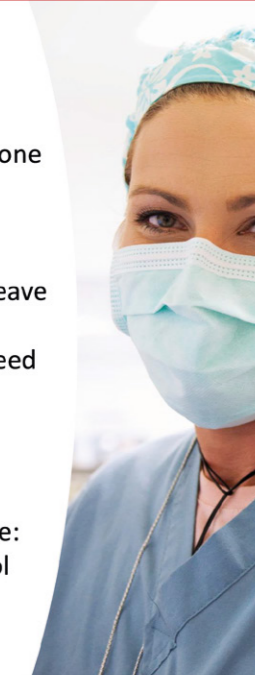
- Free and equal education
- Free health and welfare benefits
- Changing the norms of society



### 노르웨이의 제도

- 무상·평등 교육
- 무료 보건·복지 혜택
- 사회규범의 변화

- 총 49주의 유급 육아휴직. 이 중 3분의 1 (총 15주)은 아빠만 사용 가능
- 2020년에 93%의 아빠가 육아휴직 사용
- 모유 수유와 아이 병간호를 위한 유급휴가 권리 법제화
- 유동적 근무시간
- 합리적 비용의 보육시설 확대
  - 미취학 아동의 90% 이상이 어린이집 재원



### The Norwegian framework


- Free and equal education
- Free health and welfare benefits
- Changing the norms of society

- Paid parental leave for 49 weeks, with one third (in total 15 weeks) earmarked to fathers only
- 93 % of fathers in 2020 took parental leave
- Statutory right to paid leave to breastfeed and take care of sick children
- Flexible working hours
- Increased access to affordable childcare:
  - Over 90 % of Norwegian pre-school children are in kindergartens



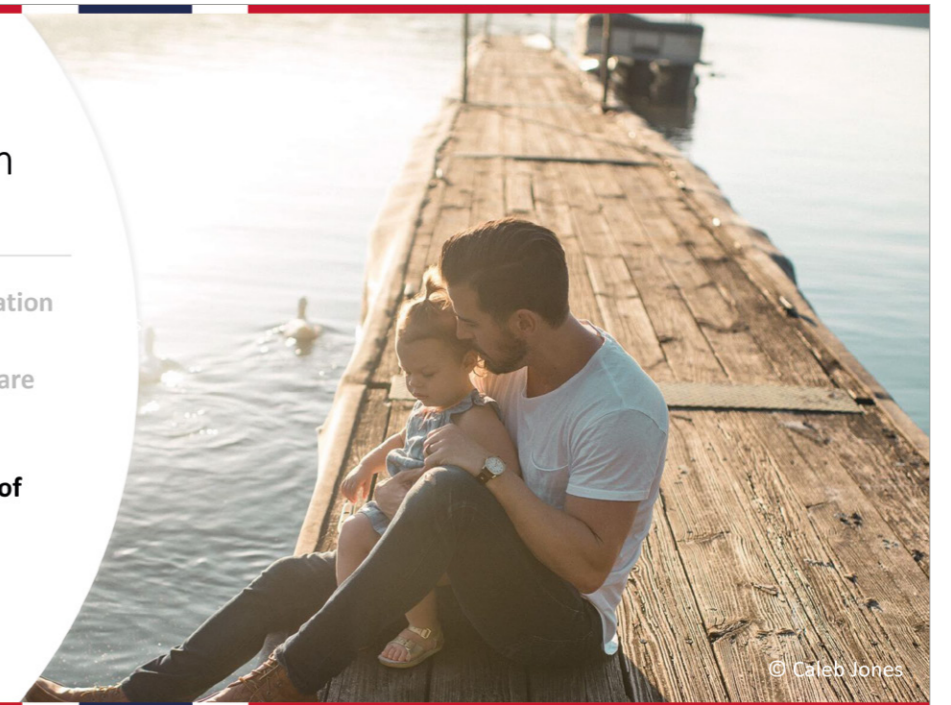
발제 2 양성평등 실현을 위한 노르웨이의 경험 안네 카리 한센 오빈

Anne Kari Hansen OVIND The Norwegian experience: Making gender equality work PRESENTATION 2




### 노르웨이의 제도

- 무상·평등 교육
- 무료 보건·복지 혜택
- 사회규범의 변화



### The Norwegian framework

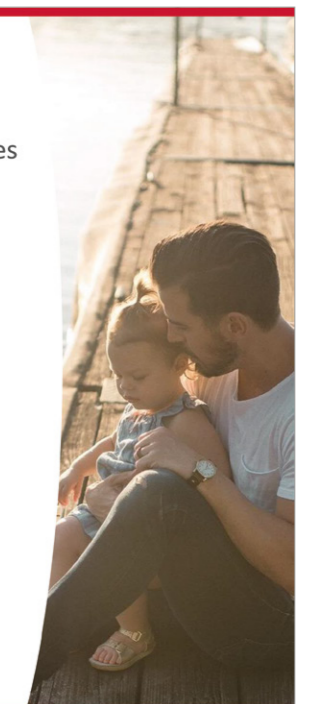
- Free and equal education
- Free health and welfare benefits
- Changing the norms of society



### 노르웨이의 제도

- 무상·평등 교육
- 무료 보건·복지 혜택
- 사회규범의 변화

- 사회적 가치와 문화적 규범을 성평등한 방향으로 전환하기 위해 적극적으로 노력
- 직장과 노동 현장의 성희롱 예방 노력 강화
- 일터의 젠더화 지양을 위한 노력
- 노르웨이 기업의 이사회는 최소 40%를 여성으로 구성해야 함
- 롤모델 개발



### The Norwegian framework

- Free and equal education
- Free health and welfare benefits
- Changing the norms of society

- Active work in order to shift social values and cultural norms towards gender equality
- Bolstered efforts to prevent sexual harassment in employment and occupation
- Efforts for a less gender-segregated working life
- At least 40 % of all board members in Norwegian companies must be female
- Role models



발제 2 양성평등 실현을 위한 노르웨이의 경험 안네 카리 한센 오빈

Anne Kari Hansen OVIND The Norwegian experience: Making gender equality work PRESENTATION 2



**당면한 과제**

- 구조적 차별 여전
- 무급 돌봄노동의 여성 편중 여전
- 여전히 낮은 민간기업의 여성 고위직 비율
- 노르웨이는 오랜 기간 노력했으나, 앞으로도 노력을 지속할 것

© Jordan Rowland



**The challenges ahead**

- Still systematic differences
- Women in Norway still take a disproportionate share of unpaid care work
- The proportion of women in leading positions in private businesses is still low
- We have come a long way, but we are not finished

© Jordan Rowland





**저출산 시대, —————  
함께 일하고 함께 돌보는 사회**

The Coexistence of Work and Care Responsibilities  
in a Society Challenged by Low Fertility Rates

---

2023  
KGEF

대한민국  
양성평등  
포럼

**발제 3**  
**PRESENTATION 3**

**여성 역량 강화 및 가족 복지:  
캐나다의 포괄적 접근방식**

Empowering Women, Sustaining Families:  
Canada's Holistic Approach



**타마라 모ହି니**  
주한 캐나다 대사

**Tamara Mawhinney**  
Ambassador of Canada to the Republic of Korea

**저출산 시대,  
함께 일하고 함께 돌보는 사회**

The Coexistence of Work and Care Responsibilities  
in a Society Challenged by Low Fertility Rates

2023  
KGEF

대한민국  
양성평등  
포럼

**발제 4**  
**PRESENTATION 4**

**호주를 ‘세계에서 가장  
양성평등한 국가’로**

Making Australia  
‘The Most Gender Equal Country in the World’



**알렉산드라 씨들**

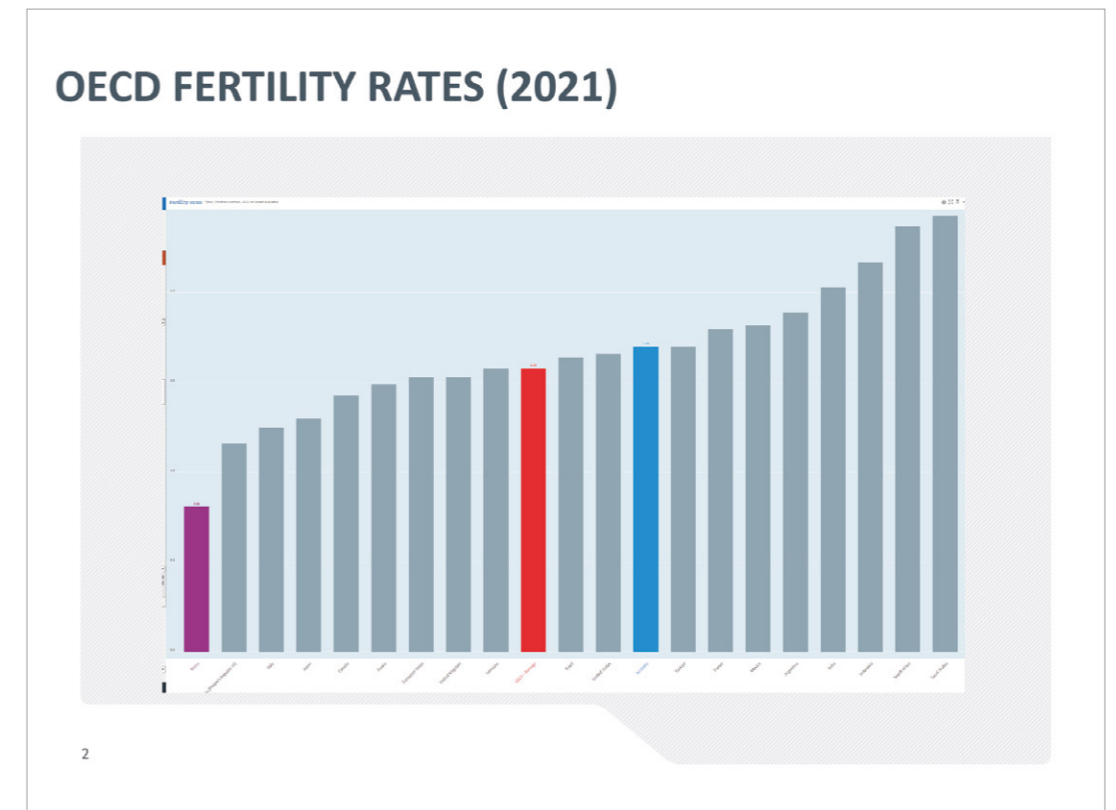
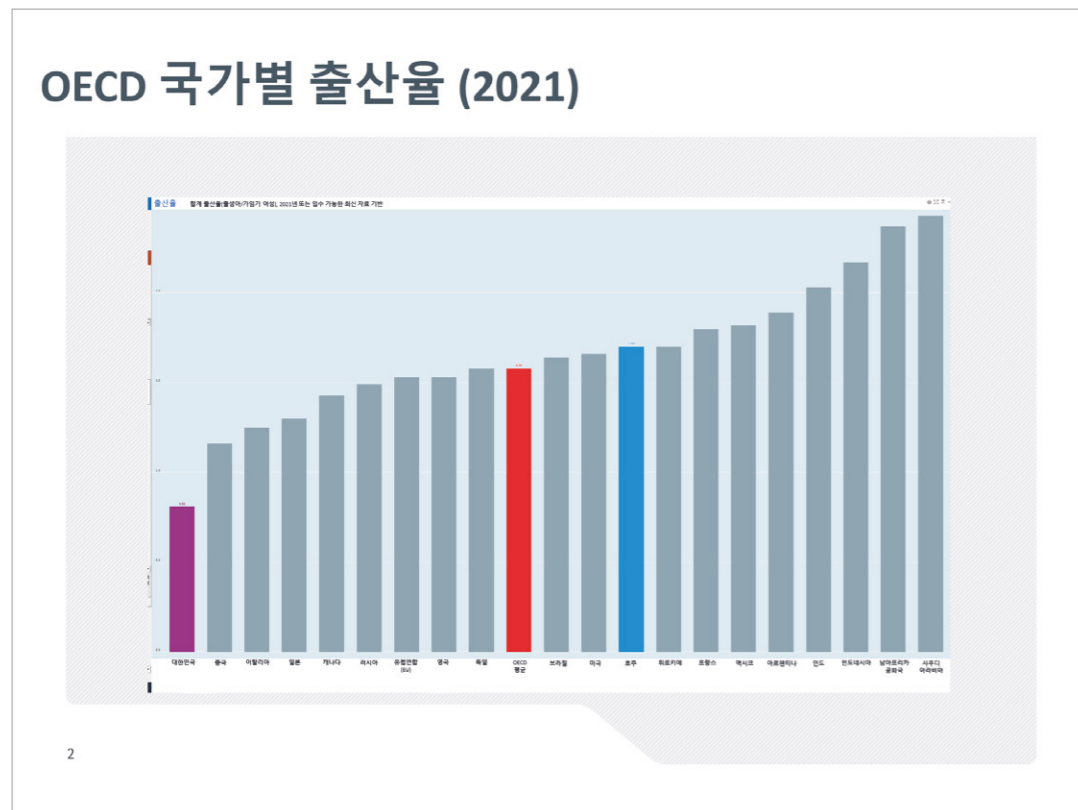
주한 호주대사관 공사 겸 공관차석

**Alexandra Siddall**

Minister & Deputy Head of Mission, Australian Embassy

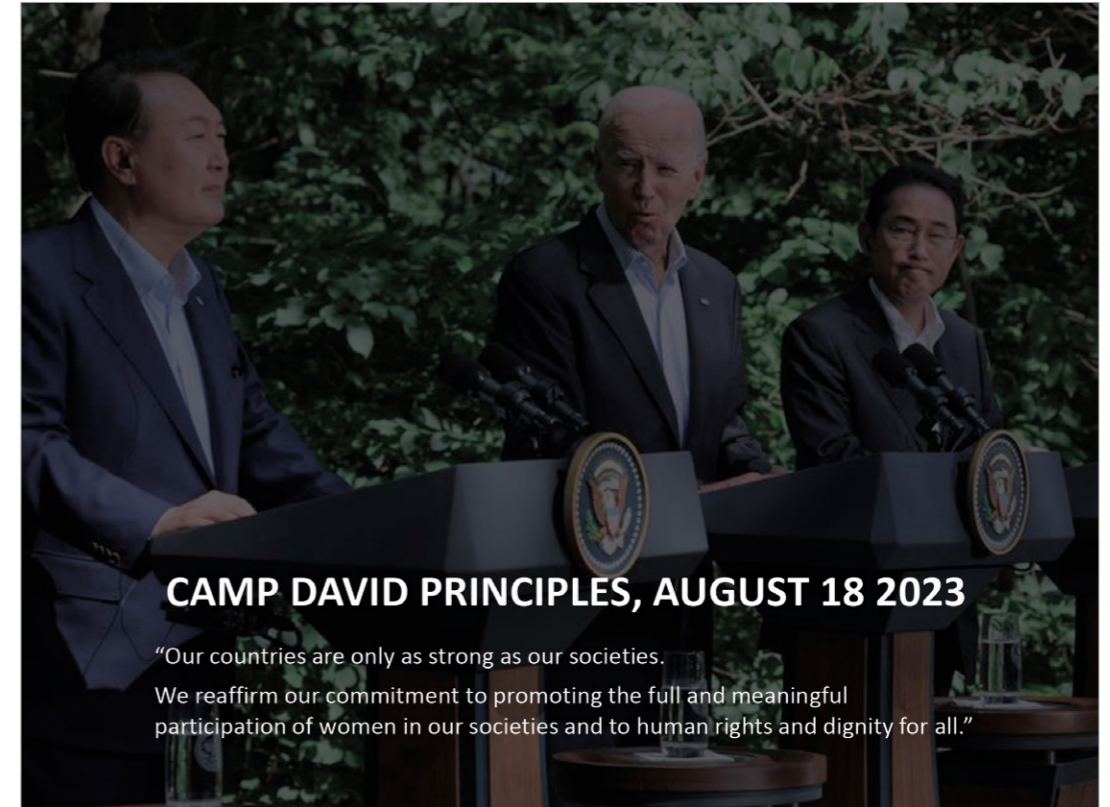
발제 4 호주를 '세계에서 가장 양성평등한 국가'로 알렉산드라 씨들

Alexandra Siddall Making Australia 'The Most Gender Equal Country in the World' PRESENTATION 4



발제 4 호주를 '세계에서 가장 양성평등한 국가'로 알렉산드라 씨들

Alexandra Siddall Making Australia 'The Most Gender Equal Country in the World' PRESENTATION 4





발제 4 호주를 '세계에서 가장 양성평등한 국가'로 알렉산드라 씨들

Alexandra Siddall Making Australia 'The Most Gender Equal Country in the World' PRESENTATION 4

2023 여성 예산 보고서 (WOMEN'S BUDGET STATEMENT 2023)

### 개관

(호주) 정부는 모든 호주인의 평등을 실현하고, 단지 성별만을 이유로 소외되는 호주인이 없도록 최선을 다하고 있다. 양성평등을 실현해야 하는 이유는 분명하다 - 개인, 사회, 경제 모두에 혜택을 가져다 주기 때문이다. 2022-23년 10월 예산에는 양성평등을 체계적으로 진전시키고 호주 경제를 한층 강화하는 구조적 변화를 지원하기 위한 중요한 약속과 투자가 포함되어 있다.

본 예산은 보다 저렴한 보육 서비스를 제공하고, 유급 육아 휴직을 확대하며, 성별 임금 격차를 줄이도록 직장 관련 법률을 개정하고, 여성에 대한 폭력을 근절하기 위한 재원을 증대하는 내용을 담고 있다.

2022-23년 10월 여성 예산 보고서(이하 "보고서")는 양성평등 증진을 위해 선제적, 장기적 변화를 실현하겠다는 정부의 약속을 반영하고 있다.

본 보고서에는 양성평등 증진을 위한 포괄적인 약속을 통한 '가시적 개선 실현(MOVING THE DIAL)'을 목표로 하는 다양한 사업이 요약되어 있으며, 이러한 목표 아래 3가지 핵심 주제에 초점을 두고 있다.

- 여성의 경제적 평등
- 여성에 대한 폭력 근절
- 양성평등, 건강 및 웰빙

이러한 주제는 상호 연결되어 있으며, 개별적으로 검토해서는 안 된다. 가령, 재정적 불안은 폭력적인 관계를 떠나고자 하는 여성의 결정, 또는 그와 관련된 선택에 영향을 줄 수 있다. 폭력은 건강에 심대한 악영향을 미치고 여성의 노동 참여와 경력 발전 역량을 약화시킬 수 있다. 자궁내막증, 폐경과 같은 특정 여성의 건강 문제는 여성의 노동 참여에 영향을 미칠 수 있다. 노동비(非)참여 기간(TIME OUT OF THE WORKFORCE)과 성별 임금 격차는 여성의 생애 소득에 누적적 영향을 줄 수 있으며, 고령 여성에게, 특히 은퇴 소득과 관련하여 상당한 영향을 끼칠 수 있다. 또한 양성 불평등은 인종 차별, 동성애 혐오, 장애인 차별, 연령 차별 등 상호교차하는 여러 형태의 차별 및 불이익과 결합하여 더욱 심화된다.

WOMEN'S BUDGET STATEMENT 2023

### Overview

The Government is committed to the equality of all Australians, and ensuring no Australian is left behind simply because of their gender. The case for gender equality is clear - it is good for individuals, for society and the economy. The 2022-23 October Budget includes significant commitments and investments to support structural changes to systematically advance gender equality and further strengthen the Australian economy. It delivers more affordable child care, expands Paid Parental Leave, amends workplace relations laws to help narrow the gender pay gap and increases funding to end violence against women.

The 2022-23 October Women's Budget Statement (the statement) reflects the Government's commitments to delivering proactive, long-term change to advance gender equality. It outlines a range of initiatives aimed at 'moving the dial' through an overarching commitment to advance gender equality, under which there is a focus on 3 key themes:

- women's economic equality
- ending violence against women
- gender equality, health and wellbeing.

These themes are interconnected and should not be considered in isolation. Financial insecurity, for example, can impact a woman's decision or options to leave a violent relationship. Violence can have devastating health impacts and diminish a woman's capacity to participate in the workforce and progress in her career. Certain women's health issues - such as endometriosis and menopause - can affect workforce participation. Time out of the workforce and the gender pay gap can have a cumulative impact on women's lifetime earnings, with considerable implications for older women, including for retirement incomes. Gender inequality is also compounded by intersecting forms of discrimination and disadvantage, including racism, homophobia, ableism and ageism.

## 양성평등 달성을 위한 호주의 국가 전략

"호주 정부는 호주를 세계 최고 수준의 양성평등 사회로 만들고자 하는 범사회적 행동에 관한 지침이 되는 **양성평등 달성을 위한 국가전략**(이하 "전략")을 2023년 말에 발표할 수 있도록 최선을 다하고 있음.

- **비전:** 모든 사람이 존중, 존엄성, 안전, 기회, 선택권을 누리며 살아갈 수 있는 사회 구현
- **중점 분야:** 여성의 경제적 평등과 독립, 리더십, 대표성, 권리, 가족과 돌봄 관련 책임의 균형 확보, 건강 및 웰빙, 노동 참여, 임금 및 연금, 돌봄 경제(care economy), 젠더 기반 폭력 감소
- **범위:** 호주 전역의 모든 여론이 반영될 수 있도록 이해관계자와의 협의 진행

## AUSTRALIA'S NATIONAL STRATEGY FOR ACHIEVING GENDER EQUALITY

"The Australian Government is committed to delivering a *National Strategy to Achieve Gender Equality* (the Strategy) in late 2023 to guide whole-of-community action to make Australia one of the most gender equal societies in the world.

- **Vision:** create a society where all people can live their lives with respect, dignity, safety, opportunity, and choice.
- **Areas of focus:** women's economic equality and independence, leadership, representation, rights, balancing family and care responsibilities, health and wellbeing, workforce participation, pay and superannuation, the care economy and decreasing gender-based violence.
- **Scope:** consultation with stakeholders to ensure all voices across Australia are reflected.

**저출산 시대,  
함께 일하고 함께 돌보는 사회**

The Coexistence of Work and Care Responsibilities  
in a Society Challenged by Low Fertility Rates

2023  
KGEF

대한민국  
양성평등  
포럼

**발제 5**  
PRESENTATION 5

**성 격차 해소:  
영국의 경험과 향후 계획**

Closing the gender gap:  
UK experience and ambitions



**개러스 위어**


주한 영국 대사관 공관차석

**Gareth Weir**

Deputy Head of Mission, British Embassy Seoul


발제 5 성 격차 해소: 영국의 경험과 향후 계획 개러스 위어

Gareth Weir Closing the gender gap: UK experience and ambitions PRESENTATION 5



# 성 격차 해소 : 영국의 경험과 향후 계획

개러스 위어(Gareth Weir)  
주한 영국대사관 공관차석




# Closing the gender gap: UK experience and ambitions

Presented by: Deputy Head of Mission, British Embassy Seoul, Gareth Weir



## 평등법(2010년)



				
2010 평등법	연령	장애	성 전환	인종
				
종교 또는 신념	성(젠더)	성적 지향	임신, 임신부	결혼, 인생 동반자 관계




## The 2010 Equality Act



				
Equality Act 2010	Age	Disability	Gender Reassignment	Race
				
Religion or Belief	Sex (Gender)	Sexual Orientation	Pregnancy & Maternity	Marriage & Civil Partnership





발제 5 성 격차 해소: 영국의 경험과 향후 계획 개러스 웨어

Gareth Weir Closing the gender gap: UK experience and ambitions PRESENTATION 5

British Embassy Seoul

## 평등법의 효과(평등한 기회)

**고용 EMPLOYMENT**

**교육 EDUCATION**

**HEALTHCARE**  
보건·의료

**Housing** 주거

British Embassy Seoul

## Impact of the Act (Equal Access)

**EMPLOYMENT**

**EDUCATION**

**HEALTHCARE**

**Housing**

British Embassy Seoul

## 평등법의 효과(평등한 보상)

성별 임금 격차 완만히 감소 - 지난 10년 간 전일제 근로자 및 전체 근로자의 성별 임금 격차 약 25% 감소

시간당 총 근로소득(초과근무 제외) 증감률의 성별 격차(1997~2022, 영국)

전체 근로자    전일제 근로자    시간제 근로자

출처: 「영국의 성별 임금 격차(Gender pay gap in the UK): 2022」 Office for National Statistics

British Embassy Seoul

## Impact of the Act (Equal Pay)

The gender pay gap has been declining slowly over time; over the last decade it has fallen by approximately a quarter among full time employees and all employees

Gender pay gap for median gross hourly earnings (excluding overtime), UK, April 1997 to 2022


All    Full-time    Part-time

Publication: Gender pay gap in the UK 2022 Office for National Statistics



발제 5 성 격차 해소: 영국의 경험과 향후 계획 개러스 위어

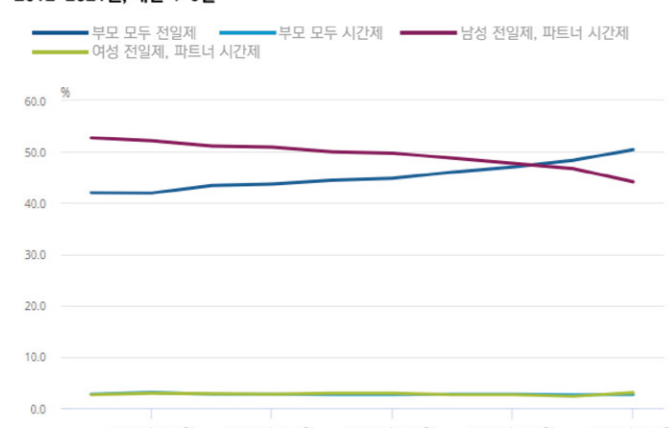
Gareth Weir Closing the gender gap: UK experience and ambitions PRESENTATION 5




## 평등법과 영국의 출산율

도표 4: 2020년 이후 부모 모두 전일제로 일하는 것이 가장 일반적인 근로 형태로 자리잡음

2012~2021년, 매년 4~6월



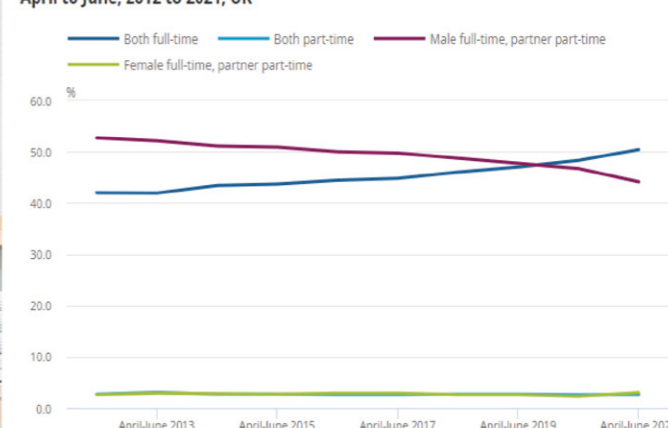
Working Arrangement	2013년 4-6월	2015년 4-6월	2017년 4-6월	2019년 4-6월	2021년 4-6월
부모 모두 전일제	~42%	~44%	~46%	~48%	~51%
부모 모두 시간제	~4%	~4%	~4%	~4%	~4%
남성 전일제, 파트너 시간제	~53%	~51%	~49%	~47%	~45%
여성 전일제, 파트너 시간제	~2%	~2%	~2%	~2%	~2%



## Equality Act and UK Birth-rates

Figure 4: Since 2020 the most common working arrangement has shifted to both parents working full-time

April to June, 2012 to 2021, UK



Working Arrangement	April-June 2013	April-June 2015	April-June 2017	April-June 2019	April-June 2021
Both full-time	~42%	~44%	~46%	~48%	~51%
Both part-time	~4%	~4%	~4%	~4%	~4%
Male full-time, partner part-time	~53%	~51%	~49%	~47%	~45%
Female full-time, partner part-time	~2%	~2%	~2%	~2%	~2%



## 성평등(젠더 이퀄리티) 증진을 위한 영국의 전략

### 여성 주도 고성장 기업을 위한 테스크포스

무료보육 도입 시기·대상·기간  
2023년 봄 예산안에 따른 정부 계획 세부사항


시기	대상	기간
시행 중	3세, 4세	주 30시간, 38주
2024년 4월	2세	주 15시간, 38주
2024년 9월	9~24개월	주 15시간, 38주
2025년 9월	9개월~4세	주 30시간, 38주

자격요건: 부모가 주당 16시간 이상 일하며 합산소득이 10만 파운드(약 1억 6500만 원) 이하, 잉글랜드만 시행



**Anne Boden**  
Founder Stirling Bank  
London, England, United Kingdom  
81K followers · 500+ connections

**Starling Bank**  
**Middlesex University**  
[Company Website](#)



## UK Strategies for Promoting Gender Equity


### Taskforce on Women-Led High-Growth Enterprise

#### Who will get how much free childcare and when?

Details of government plans announced in Spring Budget 2023

When introduced?	How old?	How much?
Already in place	3 and 4 year olds	30 hours, 38 weeks
April 2024	2 year olds	15 hours, 38 weeks
September 2024	9 to 24 months	15 hours, 38 weeks
September 2025	9 months to 4 years	30 hours, 38 weeks

Parents are eligible if they work +16 hours a week and neither earns more than £100k, England only



**Anne Boden**  
Founder Stirling Bank  
London, England, United Kingdom  
81K followers · 500+ connections

**Starling Bank**  
**Middlesex University**  
[Company Website](#)

발제 5 성 격차 해소: 영국의 경험과 향후 계획 개러스 위어

Gareth Weir Closing the gender gap: UK experience and ambitions PRESENTATION 5

성평등(젠더 이퀄리티) 증진을 위한 영국의 전략

British Embassy Seoul

WOMEN'S HEALTH Let's take action AMBASSADOR

14 가정폭력 예방대책

가정 폭력 및 살인을 감소시키는 동시에 피해자와 생존자가 필요한 지원을 받을 수 있는 시스템

초기 가해 및 피해 방지      피해자 지원 강화      재범 및 재피해 억제

**V 예방 우선**  
상관계 보드에 관한 교육(RSHU) 커리큘럼 실시 강화  
아동이 가장 효과적 인 가정폭력 예방 활동을 인지할 수 있도록 하는 영웅 프로그램

**피해자 지원**  
지역고용안전센터 (Jobcentre Plus Office) 에 긴급 도움요청(Ask for AN)      방청 추가 조당 정부      가정폭력살인검토 위원회(DHRI)개혁  
지역사회 기반 지지 서비스 이용을 위한 다년간의 비용 지원      추가적인 경찰 교육      \* 조율 및 협력 강화

**가해자 추적관리**  
가정폭력 가해자 등록부 신설 검토      가해자에 대한 개입 및 연구      증거부족으로 혐의 확대되지 못하고 중첩된 사건 재검토

더 많은 사건을 인지 및 대응      더 강력한 시스템

“우리는 복직자에게 투자함으로써 STEM 분야의 성별 격차를 해소하고, 직장 내 평등을 강화하며, 경제를 부양하려 합니다. 이는 비즈니스 측면에서 좋은 일입니다.”  
케미 배이든 (Kemi Badenoch) 영국 여성평등부 장관

UK Strategies for Promoting Gender Equity

British Embassy Seoul

WOMEN'S HEALTH Let's take action AMBASSADOR

14 Tackling Domestic Abuse Plan

A system which drives down domestic abuse and domestic homicide cases, while ensuring that victims and survivors get the support they need

**PRIORITISING PREVENTION**  
Prevent initial perpetration and victimisation  
Improved delivery of PSHE curriculum  
Standardised outcomes for children to better identify most effective prevention activities  
Audit of police prevention work

**SUPPORTING VICTIMS**  
Improve outcomes for victims and survivors  
Review statutory leave provisions  
Multi-year funding for community-based support services  
Additional police training  
Extra interventions in healthcare settings  
Improve coordination and collaboration

**PURSING PERPETRATORS**  
Reduce reoffending and re-victimisation  
Reform Domestic Homicide Reviews  
Explore creating a register of domestic abusers  
Perpetrator interventions and research  
Review cases closed due to evidential difficulties to increase charges  
Improve data and knowledge

Identify and respond to more cases      Improve data and knowledge

“We are investing in returners so we can plug the STEM gap, increase workplace equality, and boost our economy. That's good business sense.”  
Kemi Badenoch Minister for Women and Equalities

결론

British Embassy Seoul

Equality Act 2010

2010 평등법

The Equality Act 2010

Conclusion

British Embassy Seoul

Equality Act 2010

The Equality Act 2010

The Equality Act 2010

# KOREA GENDER EQUALITY FORUM

2023  
KGEF

대한민국  
양성평등  
포럼

## 세션 2 SESSION 2

양성평등한 일터,  
함께 일하는 사회

Gender Equality in the Workplace:  
Building a Society that Works Together

좌장 Moderator



백희영

전 여성가족부 장관

Paik Hee-young

The Former Minister of Gender Equality and Family

2023  
KGEF

대한민국  
양성평등  
포럼

## 발제 1 PRESENTATION 1

### ASML - 모두가 일하기 좋은 회사

ASML - An Attractive Workplace for All

## 저출산 시대, 함께 일하고 함께 돌보는 사회

The Coexistence of Work and Care Responsibilities  
in a Society Challenged by Low Fertility Rates



리차드 라머스

ASML Korea 부사장

Richard Lammers

Vice President of ASML Korea



발제 1 ASML - 모두가 일하기 좋은 회사 리차드 라머스

Richard Lammers ASML - An Attractive Workplace for All PRESENTATION 1

**ASML**

**ASML의 다양성 및 포용성**  
2023 대한민국양성평등포럼

리차드 라머스  
ASML코리아 부사장

2023년 9월 21일

**ASML**

**Diversity & Inclusion @ASML**  
2023 Korea Gender Equality Forum

Richard Lammers  
VP, Head of Customer Support Korea & Japan

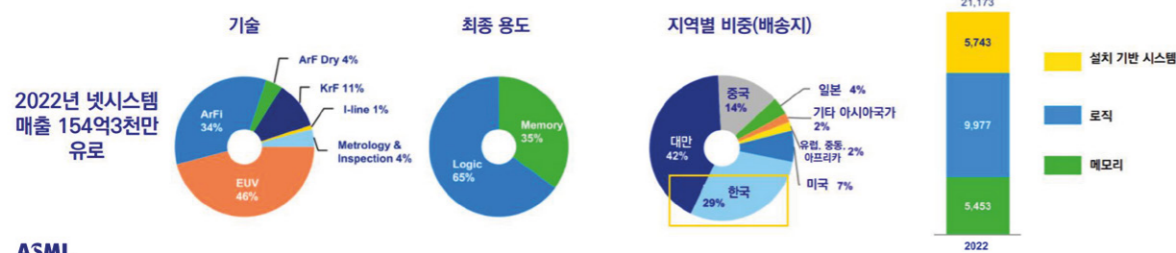
September 12, 2023

**ASML코리아 - 한국 반도체 시장의 핵심 공급업체**

반도체산업이 호황기에 접어든 이때, 한국은 ASML의 주요 시장으로서, 전체 수익에서 차지하는 비중이 30%에 육박합니다.

EUV 시스템을 포함 1,350가지 설치 기반 시스템을 갖추고 있으며, 신속한 부품 납품을 위해 3개의 창고를 보유하고 있습니다.

**SAMSUNG**

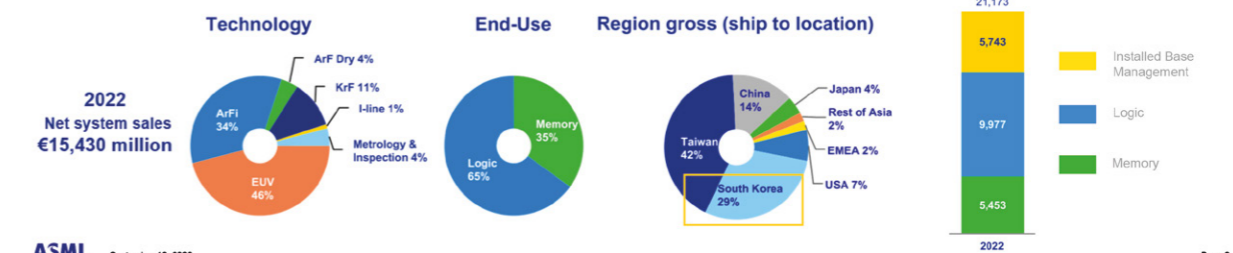


**ASML Korea, a Key Supplier to Korean Semiconductor Market**

With flourishing semiconductor industry, S. Korea is an important market to ASML with approx. 30% of the worldwide revenue contribution.

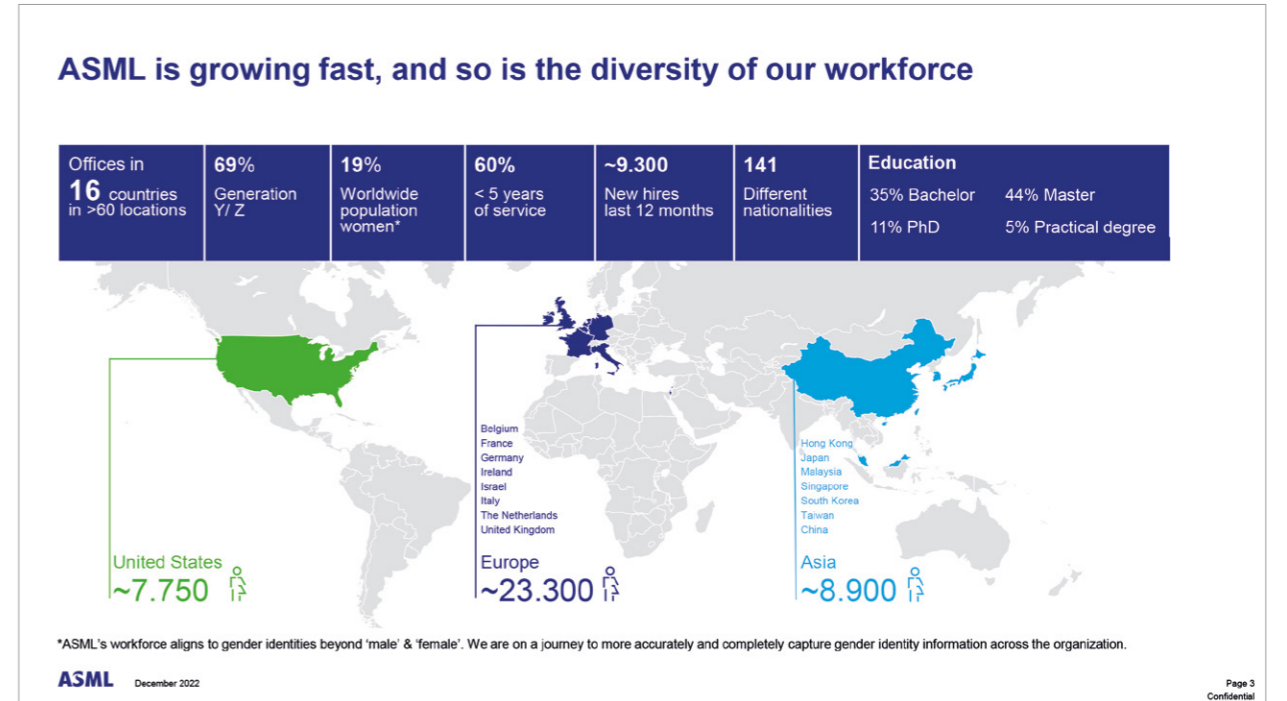
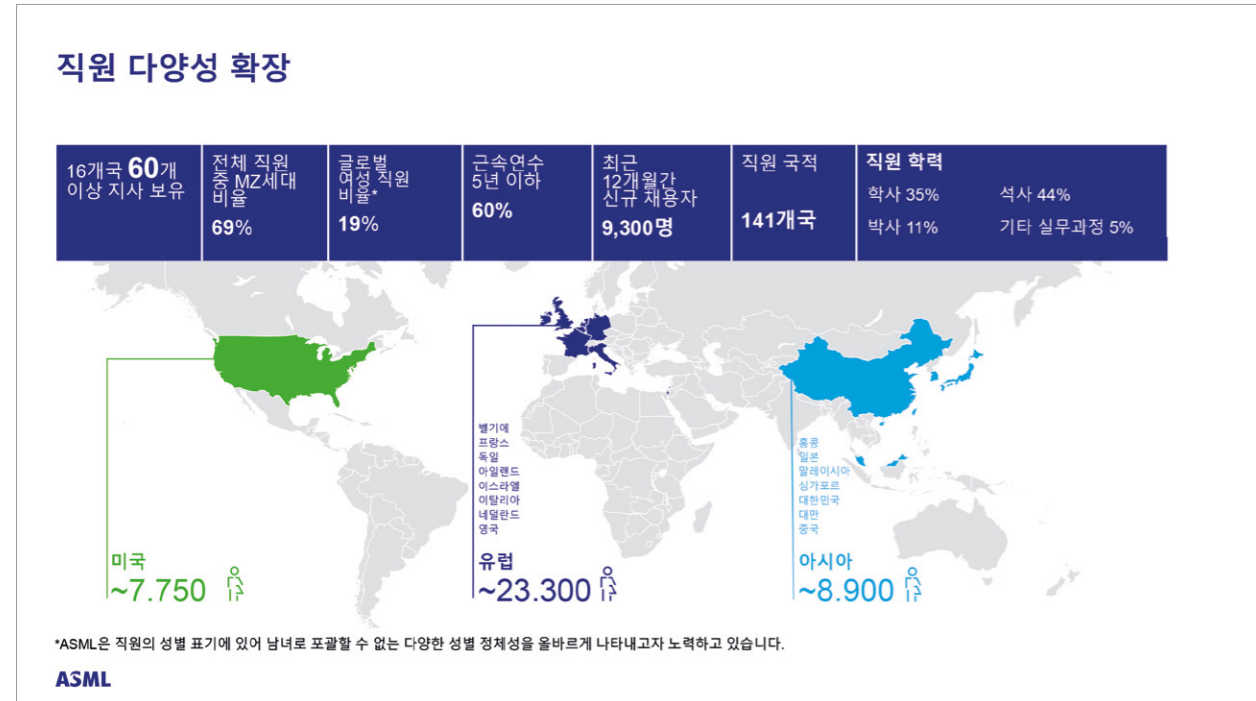
There are over 1350 installed base systems including EUV systems and have 3x warehouses to ensure fast parts delivery.

**SAMSUNG**



발제 1 ASML - 모두가 일하기 좋은 회사 리차드 라머스

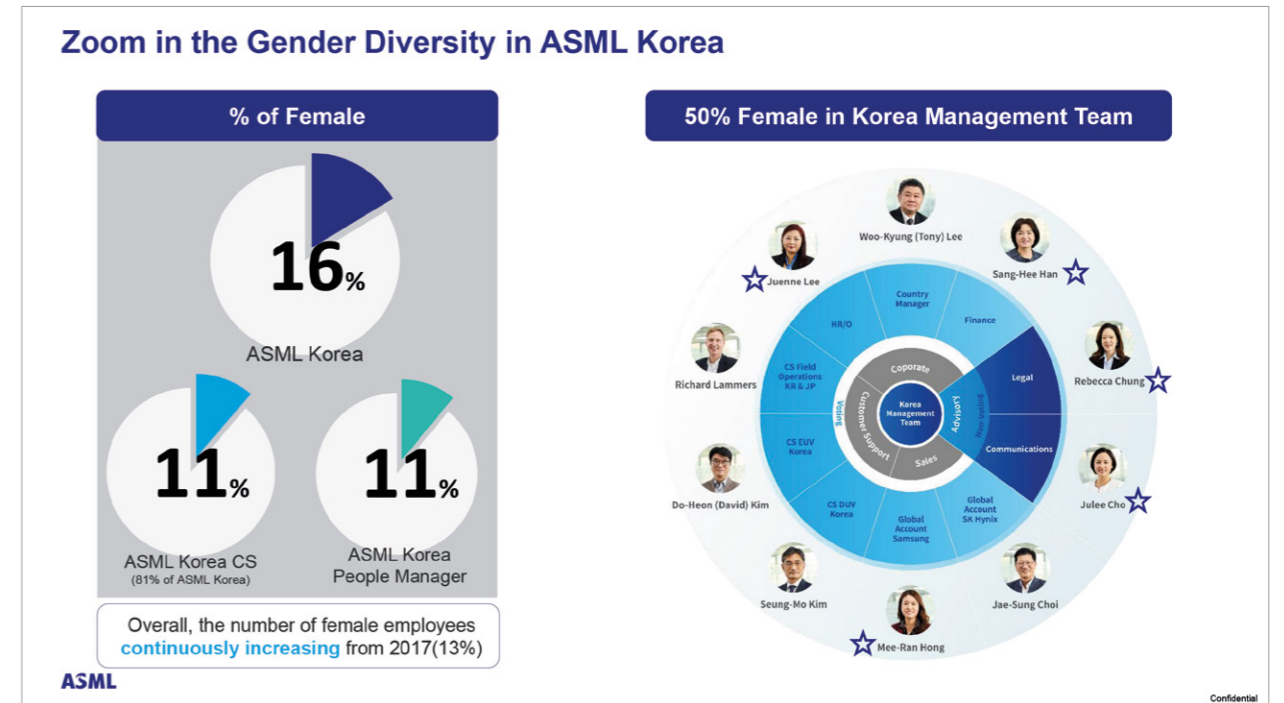
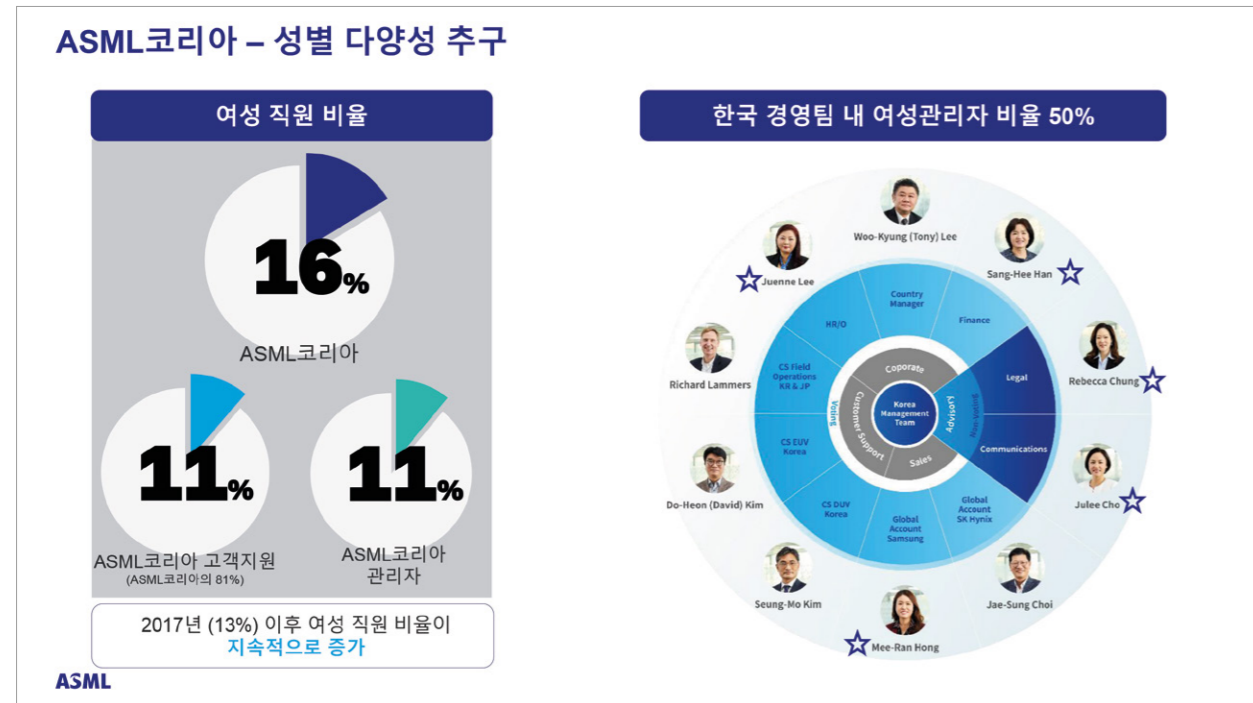
Richard Lammers ASML - An Attractive Workplace for All PRESENTATION 1





발제 1 ASML - 모두가 일하기 좋은 회사 리차드 라머스

Richard Lammers ASML - An Attractive Workplace for All PRESENTATION 1



### 개인의 고유한 강점을 기반으로 완성되는 ASML의 기업문화

**도전**

더 나은 솔루션 제공을 위해 다양한 관점을 모색하고 탐색합니다.

**협력**

오픈 커뮤니케이션을 통해 구성원들이 적극적으로 기여할 수 있도록 독려합니다.

**배려**

모든 구성원을 존중하며, 우리가 지향하는 가치와 상충하는 행동이 발견될 경우 건설적으로 대응합니다.

큰 그림을 잃지 않되 다양한 시각과 의견에 귀 기울입니다.

ASML

### Relying on the strength of our uniqueness is deeply rooted in ASML's culture

**Challenge**

Seeking out and considering alternative perspectives to create stronger solutions.

**Collaborate**

Encouraging open communication and inviting people to contribute.

**Care**

Treating everyone with respect and constructively speaking up when we see behaviour that conflicts with our values.

Inviting and considering all perspectives and viewpoints while keeping the bigger picture in mind.

ASML September 12, 2023

발제 1 ASML - 모두가 일하기 좋은 회사 리차드 라머스

Richard Lammers ASML - An Attractive Workplace for All PRESENTATION 1

### ASML의 다양성/포용성 선언

ASML은 직원들의 고유함과 다양성이 기업 성공의 열쇠라고 믿습니다. 이에 따라 모든 구성원이 가치있고 존중받는다고 느끼며 자신의 능력을 십분 발휘할 수 있는 안전하고 포용적인 근무환경을 만들어나가고 있습니다.

ASML

### ASML's diversity and inclusion statement

At ASML, we recognize that success is driven by our unique and diverse teams. We are building a safe and inclusive environment for our colleagues and wider community where everyone feels valued, respected and can fully contribute.

ASML

Confidential

### ASML의 단계별 다양성/포용성 전략

~2020	2021	2022 - 2025	> 2025
태동	토대	확장	전략적 통합
ASML의 상향식 소통방식을 바탕으로 조직 전반에 걸쳐 포용성을 확장시키는 다양한 직원 네트워크 형성 포용성은 ASML의 원동력이자 기업문화의 토대로 작용	ASML의 상향식 소통방식 및 포용적 조직문화를 통해 하향식 경영활동을 변환 다양성/포용성의 내재화를 전사적 우선과제로 삼아 명확히 규정된 전략 및 행동계획에 따라 진행	시스템적인 장벽을 허물고 경영진의 책임성을 강화하기 위한 명확한 목표를 세워 전략적인 다양성/포용성 관리. 이러한 목표가 사회 전반에 걸쳐 영향을 미치는 시기 직원 네트워크는 다양한 이니셔티브 확장을 위한 공식적 다양성/포용성 요소로 작용	모든 시스템, 정책과 관행에 다양성/포용성 전략을 반영 대표성이 낮은 집단에 적극적 지원 제공 각 조직리더가 포용성의 롤모델 역할 수행하며 ASML은 인정 받는 지역사회 파트너로 자리매김
핵심조직	인사부/다양성&포용성팀		조직 리더 및 전사
			성숙도

ASML

### ASML's D&I strategy is multi-phased

~2020	2021	2022 - 2025	> 2025
Emerging	Foundational	Programmatic	Strategically integrated
ASML's rich history of bottom-up initiatives result in various employee networks that drive inclusion across ASML. Inclusion has always been a key driver for ASML and is deeply rooted in ASML's culture.	ASML's bottom-up movement and inclusive culture is endorsed by top-down activities and diversity & inclusion is made a global priority with a clear strategy and action plan.	D&I is managed as a strategic objective with clear goal setting to address systematic barriers and strengthen leadership commitment and accountability within the organization, and these goals impact society. Employee networks are formally part of D&I to scale initiatives throughout ASML.	All systems, policies and practices reflect and reinforce the D&I strategy. Underrepresented groups are actively supported. Leaders are role models for inclusion and ASML is a well-regarded community partner.
Center of gravity	HR / D&I team		Bus. leaders & whole org. →
			Maturity

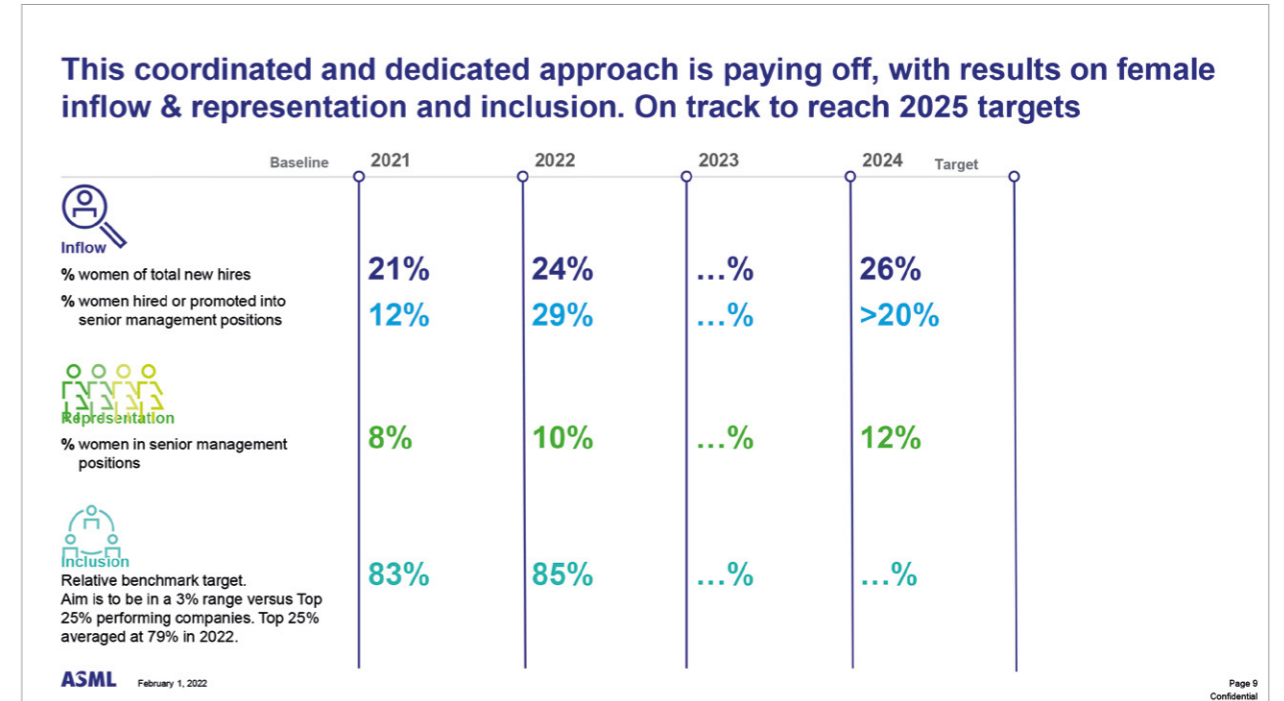
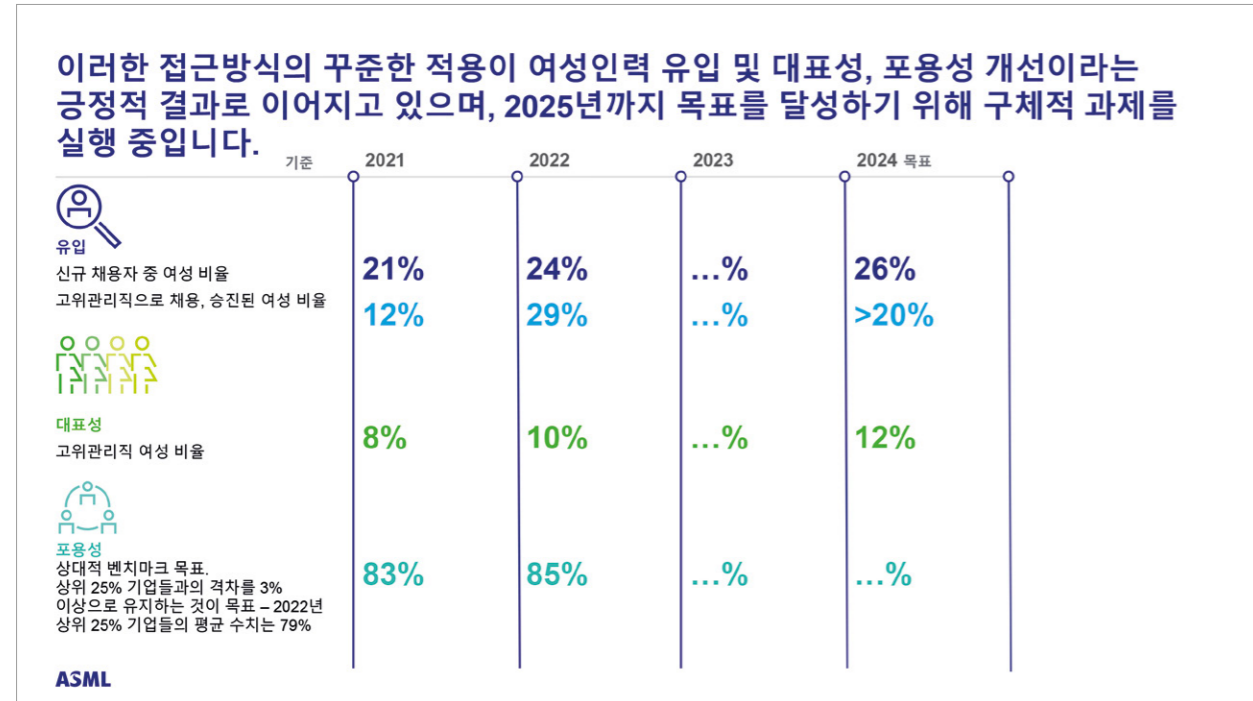
ASML September 12, 2023

Page 8 Confidential



발제 1 ASML - 모두가 일하기 좋은 회사 리차드 라머스

Richard Lammers ASML - An Attractive Workplace for All PRESENTATION 1



### 사회변화에 따른 다양성과 포용성의 중요성

- 코로나19** → 대퇴사 및 여성 직원들의 퇴사를 유발하는 배타적인 행동의 위험성 대두
- 정신건강의 중요성** → 직원들의 정신 건강, 신체 건강, 사회적 건강에 대한 관심과 요구 증가
- 원격 근무 및 일과 삶 균형** → 하이브리드 근무 및 원격 근무의 혜택을 받지 못하는 직원들의 필요 파악
- 차별화 및 양극화 (민족성과 성적체성)** → 직원들을 공정하게 대하는 시스템을 갖고 있는지 확인하고자 다양성 수치를 요구하는 이해관계자들의 압박 증가
- 인재 확보 경쟁** → 어디에서 일할 것인지, 어떤 가치를 추구하는 기업을 위해 일할 것인지 직원들이 선택할 수 있는 시대 - 사회적 이슈와 유연성을 중시하는 MZ세대

ASML

### Societal shifts underscore the importance of standing for diversity and inclusion...

- Impact of COVID -19** → Risk of amplifying non-inclusive dynamics or reinforcing exclusive behavior. Women leaving the workforce. Great resignation.
- Destigmatizing Mental health** → More focus is required and expected on mental, physical and social well-being.
- Remote working, work - life balance** → Hybrid and remote work does not guarantee all employees will experience the benefits of this equally.
- Differentiation & polarization (Ethnicity and LGBTQI+)** → Growing stakeholder pressure to disclose diversity numbers to ensure that we see/represent all employees and have systems that are fair.
- Competition for talent** → Employees have choices of where to work and they are selecting employers who share their values. For millennials and Gen Z social issues and flexibility are top of mind.

ASML February 1, 2022

발제 1 ASML - 모두가 일하기 좋은 회사 리처드 라머스

Richard Lammers ASML - An Attractive Workplace for All PRESENTATION 1

### 사회변화에 발맞춘 책임경영 실현

다양성/포용성 중심의 ESG 전략을 바탕으로 인재경영 전략 운영

성장을 위한 우리의 노력

ASML 고유의 기업 가치를 모든 의사결정 및 행동에 반영하여 전략을 이행함으로써 일관성 있는 조직문화를 강화합니다.

최고의 인재를 양성, 채용하기 위해 최선의 근무환경을 제공합니다.

신뢰, 역량 강화, 책임성에 초점을 맞춘 경영을 통해 직원들이 최고의 결과를 창출할 수 있도록 이끌어 나갑니다.

ASML

### ASML responds impactfully to these societal shifts

D&I as part of ASML's ESG sustainability strategy, supporting our people strategy

MAKE US GROW

Inspire a unified culture with our values, as our compass to guide our decisions and behavior to deliver on our strategy

Provide the best possible employee experience enabling us to attract, develop and retain the best talent

Enable our leadership to bring out the best in people leading through trust, empowerment and accountability

ASML September 12, 2023 Page 11 Confidential

### 사회변화에 발맞춘 책임경영 실현

다양성/포용성 중심의 ESG 전략을 바탕으로 인재경영 전략 운영

성장을 위한 우리의 노력

ASML 고유의 기업 가치를 모든 의사결정 및 행동에 반영하여 전략을 이행함으로써 일관성 있는 조직문화를 강화합니다.

최고의 인재를 양성, 채용하기 위해 최선의 근무환경을 제공합니다.

신뢰, 역량 강화, 책임성에 초점을 맞춘 경영을 통해 직원들이 최고의 결과를 창출할 수 있도록 이끌어 나갑니다.

6. 지역사회 발전에 기여하는 파트너

- 교육 및 개발
- 지역사회

3. 모두가 일하기 좋은 회사

- 안전 및 복지
- 다양성/포용성
- 개인 성장 및 리더십 개발
- 유인 및 유지
- 목적, 문화와 가치

ASML

### ASML responds impactfully to these societal shifts

D&I as part of ASML's ESG sustainability strategy, supporting our people strategy

MAKE US GROW

Inspire a unified culture with our values, as our compass to guide our decisions and behavior to deliver on our strategy

Provide the best possible employee experience enabling us to attract, develop and retain the best talent

Enable our leadership to bring out the best in people leading through trust, empowerment and accountability

6. Valued partner in our communities

- Education & development
- Regional communities

3. Attractive workplace for all

- Safety & well-being
- Diversity and Inclusion
- Personal & leadership development
- Attraction & retention
- Purpose, culture & values

ASML September 12, 2023 Page 12 Confidential



발제 1 ASML - 모두가 일하기 좋은 회사 리차드 라머스

Richard Lammers ASML - An Attractive Workplace for All PRESENTATION 1

**A Great Place to Work**

직원들이 직접 주도하는 GPtW팀이 회사를 더 일하기 좋게 만듭니다. 다양한 부서의 대표자들로 고루 구성된 GPtW팀은 연중 다양한 행사 및 프로그램을 개최하여 직원들의 복지 증진에 앞장서고 있습니다. 직원 및 가족, 친구들이 모두 참여하여 즐길 수 있는 ASML코리아 뮤직 페스티벌은 다채로운 음식과 알찬 공연이 함께 하는 신나는 야외 축제입니다.

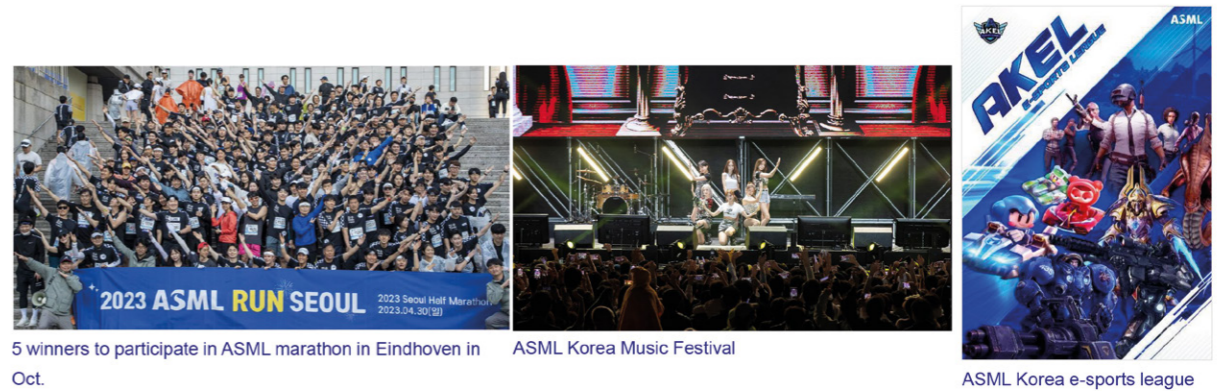


ASML코리아 마라톤 우승자 5인 - 10월 아인트호벤 마라톤 참가 예정

ASML

**A Great Place to Work**

Employee-based organization to make our workplace even better. Representing each organization within ASML Korea, GPtW members create fun events, engaging programs and activities throughout the year. ASML Korea Music Festival is an outdoor music festival where friends and families gather enjoy good food and entertainment.



5 winners to participate in ASML marathon in Eindhoven in Oct.

ASML

Confidential

**점차 확장되는 포용성의 가치**

**사회적 의미**

- 지역사회 발전에 기여하는 파트너

**지역사회 포용**

- 2022년부터 ASML 카페 운영 (지역사회 장애인들을 위한 고용 기회 창출)
- Donation for local orphanage
- 2022년 화성 사랑의열매에 4천만원 기부
- 2021년 아인트호벤 한국인학교에 2천만원 기부

**STEM 교육**

- 2023년부터 대학생 대상 노광 기술 교육
- 2016년부터 ASML Tech Talk 진행
- 2016년부터 ASML 과학 캠프 운영



September 21, 2023

**Inclusion in ASML means much bigger**

**Social**

- Valued partner in our communities

**Inclusive Communities**

- ASML Cafe since 2022 (engaging the disabled in the community)
- Donation for local orphanage
- 40M KRW donation to Fruit of Cherish Hwa-Sung city 2022
- 20M KRW dotation for Korean School in Eindhoven 2021

**STEM Education**

- Lithography Class for Universities since 2023
- ASML Tech talk since 2016
- ASML Science Camp since 2016

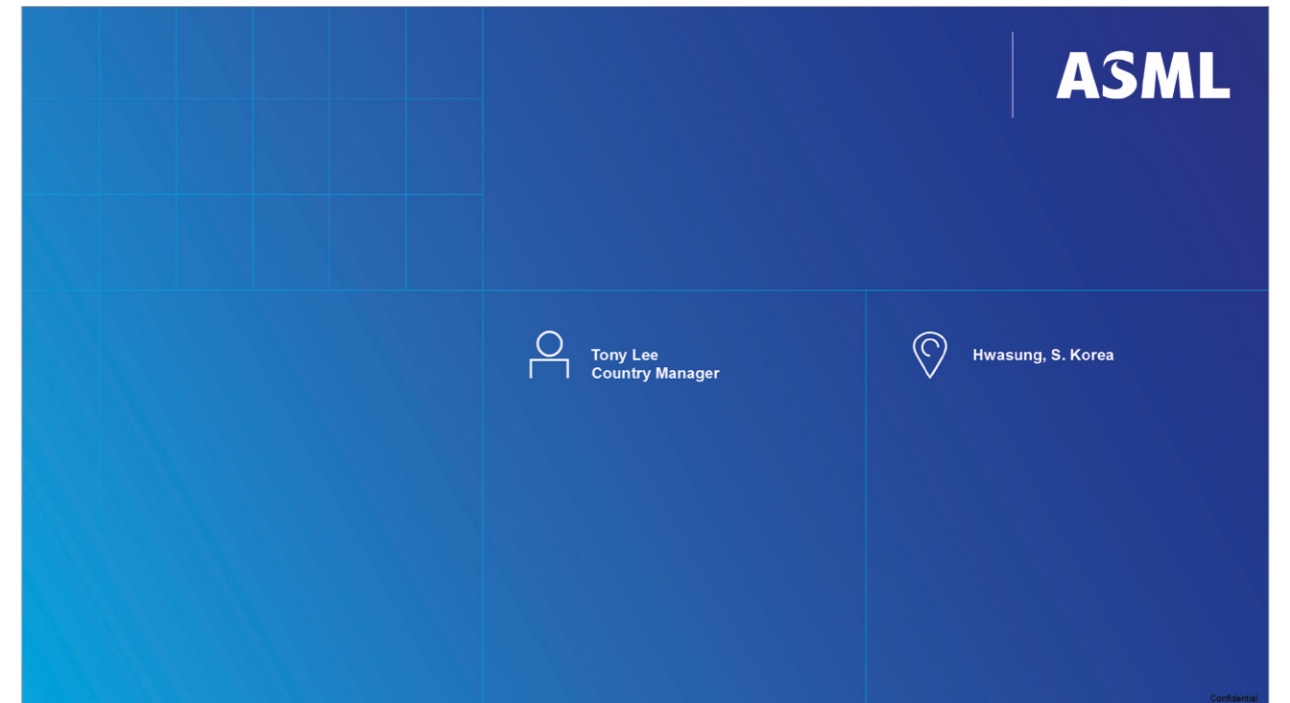
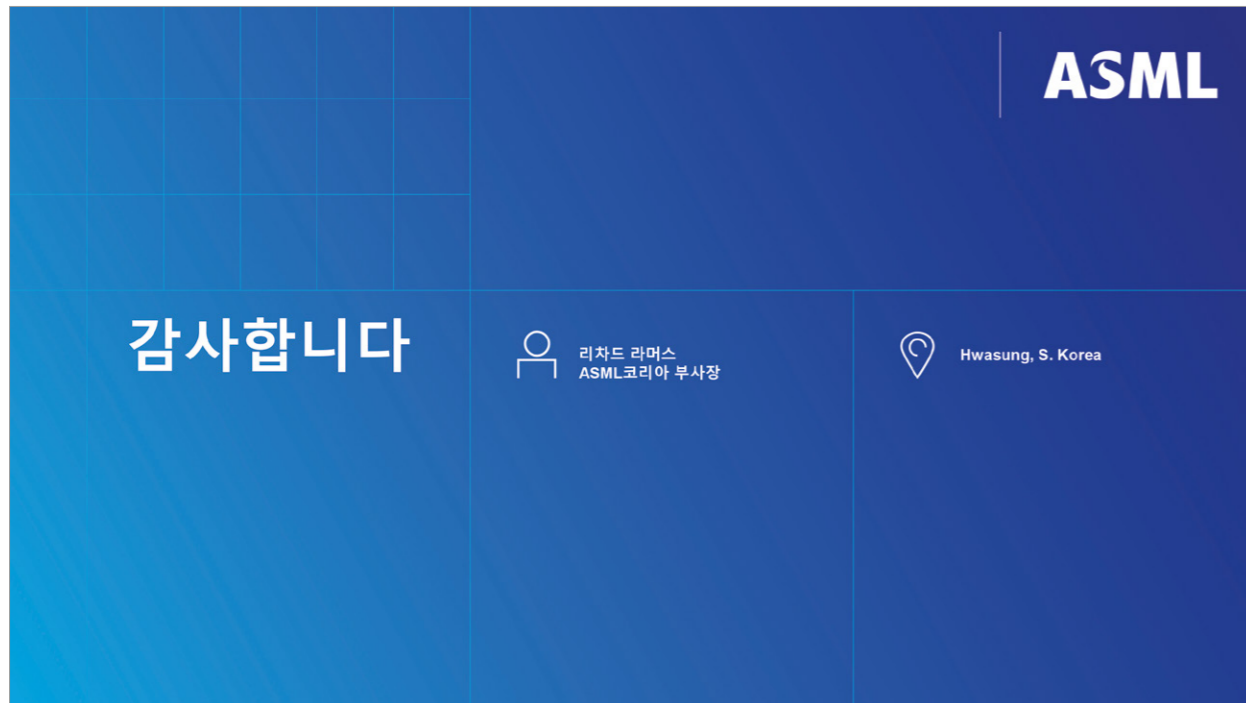


September 12, 2023



발제 1 ASML - 모두가 일하기 좋은 회사 리차드 라머스

Richard Lammers ASML - An Attractive Workplace for All PRESENTATION 1



**저출산 시대,  
함께 일하고 함께 돌보는 사회**

The Coexistence of Work and Care Responsibilities  
in a Society Challenged by Low Fertility Rates

2023  
KGEF

대한민국  
양성평등  
포럼

**발제 2**  
PRESENTATION 2

**여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화:  
포용 전략, 편견 완화 전략,  
일과 삶의 균형 전략의 통합**

Enhancing Women's Career Equality:  
Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward  
More Flexible Organizations



**엘렌 에른스트 코섹**

미국 퍼듀대학교 석좌교수



**Ellen Ernst Kossek**

Basil S. Turner Distinguished Professor of Management,  
Purdue University, Mitchell E. Daniels Jr. School of Business


발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코섹

Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2

## “여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합”


엘렌 에른스트 코섹 박사, Basil S. Turner 석좌교수  
미국 인디애나주 웨스트라파예트 퍼듀대학교 경영학과,  
Mitchell E. Daniels School of Business






9/20/2023  
2023년 9월 21일 대한민국 양성평등 포럼(KGEF) 발표자료

Ellen Ernst Kossek©

## Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work-Life Strategies toward More Flexible Organizations

Dr. Ellen Ernst Kossek, Basil S. Turner Distinguished Professor of  
Management, Purdue University, Mitchell E. Daniels School of Business,  
West Lafayette, Indiana, USA

9/16/2023 KGEF presentation Sept. 21, 2023

Ellen Ernst Kossek©



### 개요

- 포용 전략, 편견 완화, 일과 삶의 균형, 커리어 평등에 주목하는 이유
  - 개인 경험의 공유; 글로벌 통계
  - 자발적 사직 혹은 타의에 의한 해고: 포용 전략 및 일과 삶의 균형 달성의 연관성과 관련된 관점과 개입의 통합
- 젠더 관련 요인이 유연성 및 일과 삶의 경계에 미치는 영향
- 조직 수준의 개입 실험




### Overview

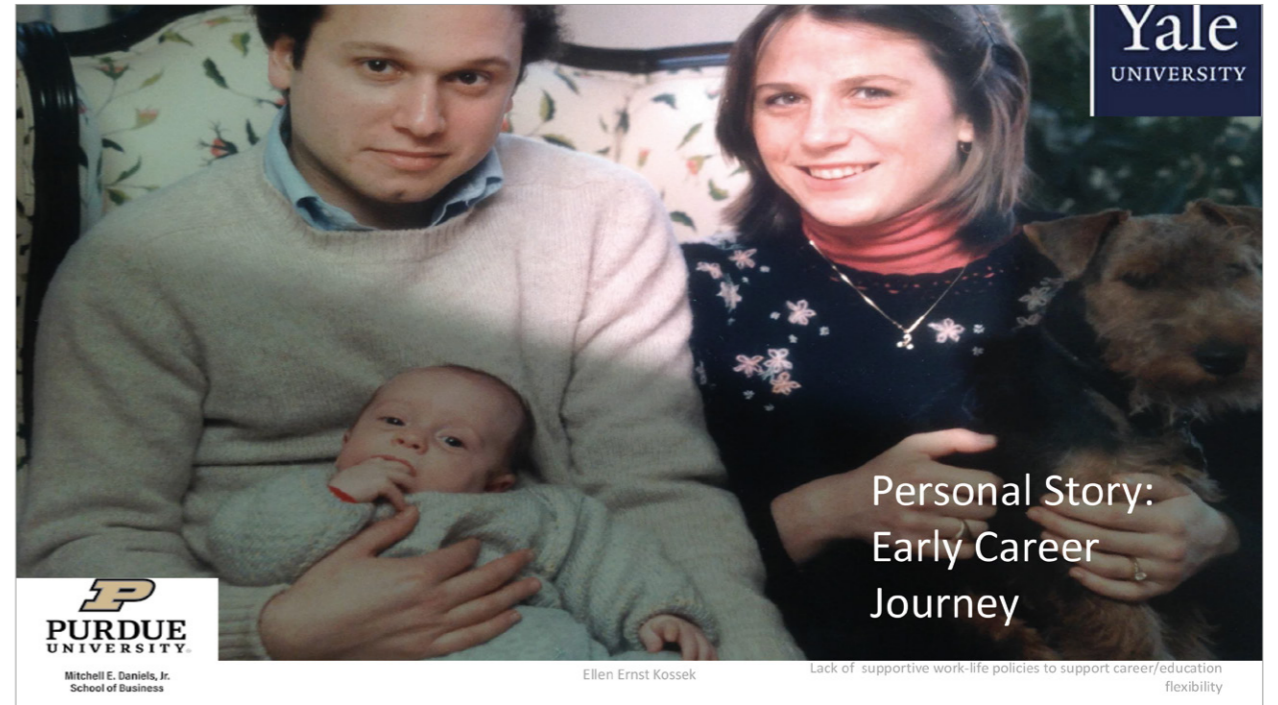
- Why Gender, Bias, Work-life and Career Equality
  - Personal story; Global Stats
  - Opting out or Pushed out: Integrating Perspectives/ Interventions- gender inclusion – links to work-life inclusion
- Gendered Flexibility and Work-Life Boundaries Impacts
- Org. Intervention Experiments




발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코세

Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2



**성별 격차** 첫 번째 주제: 통계 전반에 걸친 성평등 분야의 발전 정체




- 남성과 비슷한 배경을 가진 여성의 경우 이직 확률은 더 높고 승진 확률은 더 낮음 (수학/과학/컴공(STEM))(루빈스키, 벤보우, & 켈, 2014).
- 연구 성과 등의 변수를 통제한다 해도 여성은 지명 교수직이 수여될 확률이 낮으며, 특히 학과장 보직이 내부 임용되는 경우 더욱 그런 경향이 두드러짐 (트레비노, 고메즈-메지아, 보킨, 믹슨, 2015)
- 실리콘밸리와 첨단산업에서 여성의 대표성은 현저히 낮음(펜윅 & 웨스트 LLP, 2014)
- 성별 임금 격차는 상당한 인적 자본 투자가 필요한 것으로 고부가가치 유망직종 분야에 가장 두드러짐(조쉬, 손 & 로, 2015).

Ellen Ernst Kossek

PURDUE UNIVERSITY  
Mitchell E. Daniels, Jr. School of Business

**MIND THE GAP** Theme 1: Widespread Statistics- Stalled Gender Equality Progress



- Women with similar backgrounds to men more likely to turnover, less likely to advance (STEM) (Lubinski, Benbow, & Kell, 2014).
- Less Likely to be awarded a named professorship, esp. when endowed chair internally awarded (even after controlling for research performance etc.) (Trevino, Gomez- Mejia, Balkin, Mixon, 2015)
- Vastly under-rep. in Silicon Valley/high tech (Fenwick & West LLP, 2014).
- Pay gap greatest in most prestigious fields requiring most human capital investment (Joshi, Son & Roh, 2015).

Ellen Ernst Kossek

PURDUE UNIVERSITY  
Mitchell E. Daniels, Jr. School of Business

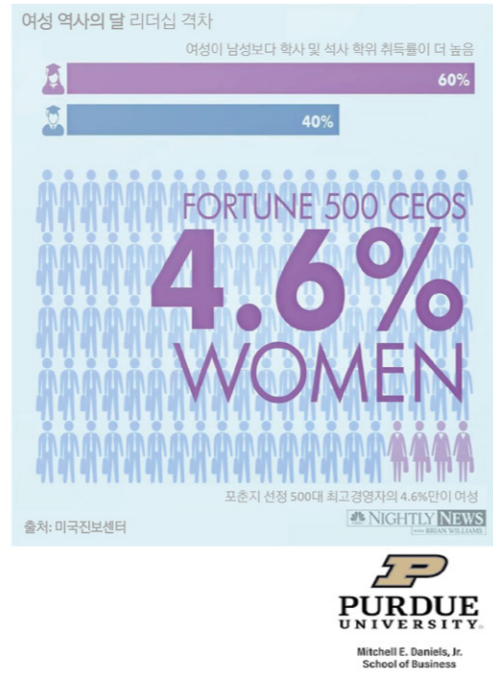


발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코섹

Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2

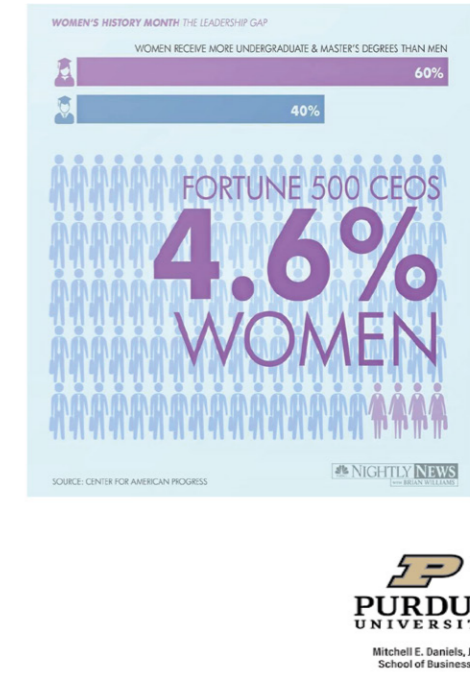
여성의 리더십 격차

- 모든 국가에서 여성은 재계 및 정계 등 다양한 분야 리더십의 위치에서 대표성이 낮음(세계경제포럼, 2015).
- 전체 인구의 절반이 여성임에도 기업 최고경영자의 5%, 이사진의 19% 가량만이 여성임(캐털리스트, 2015)
- 미국 의회 상하원에서 여성은 1/5 의석만을 차지함(미국여성정치센터, 2015)
- 미국 등 주요국에서 대학생의 절반이 여성임을 감안하면 성별 격차의 심각성을 알 수 있음.



Women's Leadership Gaps

- Underrepresented in leadership and major institutions from business to politics in every country (World Economic Forum, 2015).
- Women comprise half the population; yet less than 5% of CEOs and 19% of corporate board members (Catalyst, 2015).
- Hold 1/5 seats in U.S. Congress, Senate and House (Center for the Am. Women & Politics, 2015)
- Yet over half population of university students in many countries (e.g. U.S.)



두 번째 주제: 일과 삶의 유연성에 대한 정책과 관련하여 충분한 연구가 진행되지 않았으나, 공통적으로 등장하는 사회 및 관리 정책에 대한 가정 혹은 기대가 존재함.



9/20/2023

Ellen Ernst Kossek©



6

Theme 2 : Common yet inconsistently tested societal and management assumptions about about work-life flexibility policies.



9/16/2023

Ellen Ernst Kossek©



6

발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코섹

일과 삶의 유연성 정책은 전 세계적으로 국가 발전을 앞당길 것이라는 약속을 이행하지 못했음(유엔여성기구 성평등센터, 2022).



- 정책은 저항을 일으키거나 불평등을 영속화 할 수 있는 잠재력을 갖고 있음 (코섹 & 라우치, 2018; 페리지노 등., 2018).
- 메타 분석에 따르면 정책의 유용성은 정책 자체라기보다는 개인의 삶과 긴밀한 연관이 있는 것으로 나타났다. (앨런, 등., 2013).
- “비즈니스 사례” 검토 결과 비공식적 유연성 관행을 적용했을 때 공식 정책을 활용하는 것보다 더 우수한 조직 성과를 기대할 수 있는 것으로 드러남(드 메네제스, & 켈리허, 2011).
- 특정 정책 시행과 관련해 어떻게 시행할 것인지에 대한 명확성이 부족하며, 또 정책 시행의 성공 여부를 판단할 때 긍정 혹은 부정적인 결과가 이에 대한 적절한 지침으로 사용할 수 있는지도 불명확함(참고, 다니엘스 등, 2021).

9/20/2023

Ellen Ernst Kossek©



Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2

Work-life policies have not lived up to their promise to advance societies globally (UN Women, 2022).



- Policies can breed backlash & perpetuate inequality (Kossek & Lautsch, 2018; Perrigino et al., 2018).
- Meta-analyses: policy availability is more strongly related to individual outcomes (e.g., work-family conflict) than actual use (Allen, et al., 2013);
- Reviews covering the “business case” suggest using informal flexibility practices lead to higher org. performance than using formal policies (De Menezes & Kelliher, 2011).
- Lack clarity on how implementation occurs for specific policies; whether positive or negative outcomes are sufficient indicators for successful or unsuccessful implementation (c.f., Daniels et al., 2021).

9/16/2023

Ellen Ernst Kossek©



유연성 정책 시행에 따른 과제



- 경영진은 유연성을 조직의 핵심 전략 및 일상적인 운영활동에 포함시키는 복잡한 작업을 지나치게 단순화하려는 경향이 있음.
- 연구에 따르면 기업은 유연한 근무 대안을 수립하는 데는 탁월하지만 이들에 대한 효율적 활용에서 고전하는 경우가 많음.
- 경영진은 직원들에게 유연성을 부여하기만 하면 일과 삶의 균형이 자동으로 따라올 것이라 여기는 경우가 많음.



<https://hbr.org/2021/09/the-future-of-flexibility-at-work>; 코섹 등, 2021



9/20/2023 | 8

Challenges Implementing Flexibility



- Leaders oversimplify the challenge in making flexibility core to an organization's strategy and operations.
- Studies show companies are better at creating flexible work options than at enabling effective use of them
- Leaders assume when employees are permitted flexibility, they automatically have work-life balance.



<https://hbr.org/2021/09/the-future-of-flexibility-at-work>; Kossek et al, 2021



9/16/2023 | 8



발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코섹

Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2

역사적 뿌리, 개발 단계, 과제

- a. 여성의 적응 단계(커리어 낙인)
- b. 경계가 사라진 업무 단계(업무 과중)
- c. 하이브리드 및 경직적 유연성 단계(근로자와 업무 간의 불일치)



Historical Roots & Development Phases & Challenges

- a. Women's Accommodation Phase ( Career Stigma)
- b. Boundaryless Work Phase ( Overwork)
- c. Hybrid & Inflexible Flexibility Phase (worker –work mismatch)



진정한 유연성 vs 낙인 찍힌/무모한/경직된 유연성 간의 비교

자유방임주의나 지나치게 경직된 접근법 모두 실효성이 없는 것으로 나타남

- 업무 성과와 일과 삶의 욕구를 동시에 해결하기 위해 고용주와 직원 간의 상호 조율이 필요함.
- 팀과 조직을 대상으로 유연성 정책을 도입함에 있어 직원들에게 발언권과 일정 수준의 선택권을 부여해야 함.
- 장기적으로 시장에서 경쟁 우위를 확보할 수 있으며 이로써 근로자와 사회 전체적으로 win-win할 수 있음.
- 전통적으로 관리자들은 일과 삶의 양립을 지원하고 유연성 관리 업무를 하는 것을 자신들의 감독 책임 업무로 간주하지 않았음.

Harvard Business Review



<https://hbr.org/2021/09/the-future-of-flexibility-at-work>; 코섹 등, 2021

PURDUE UNIVERSITY

PURDUE UNIVERSITY Mitchell E. Daniels, Jr. School of Business

9/20/2023 | 10

True Flexibility vs. Stigmatized, Cowboy & Inflexible Flexibility

Laissez Faire or Overly rigid approaches not working

Harvard Business Review

- Aligns employers and employees to achieve mutual gain in meeting both performance and work-life needs
- Gives employees a say and some choice in how flexibility is implemented on their teams and in their organizations.
- A means to compete in the market over the long term and help workers and society
- Historically leaders have not seen work-life support and flexibility management as a core part of their supervisory role.



<https://hbr.org/2021/09/the-future-of-flexibility-at-work>; Kossek et al, 2021

PURDUE UNIVERSITY

PURDUE UNIVERSITY Mitchell E. Daniels, Jr. School of Business

9/16/2023 | 10

발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코섹

Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2

세 번째 주제: 일과 삶의 균형과 관련한 유연성 정책은 직장 외 생활의 경계에 대한 다양한 형태의 영향력을 행사하기 위한 도구로 볼 수 있음. 하지만 그러한 정책의 접근성과 활용 수준의 편차로 인해 다양한 결과에 대한 평가는 실시되지 않음.



Ellen Ernst Kossek©



9/20/2023

Theme 3: Work-Life flexibility policies can be defined as a means to have different forms of control over the work role boundary; yet we have not measured mixed consequences of differential availability & use.



Ellen Ernst Kossek©



9/16/2023

표 1: 다양한 일과 삶에 대한 유연성 정책을 통해 구현되는 경계 관리 유형 (코섹, 페리지노, 라우치, 2023)

정책 유형	정책 예시	정의/개념화	경계 관리
근무지 (n = 35)	재택근무, 원격근무, 원격업무, 가상 작업, 유연근무, 원격	"전통적인 사무실 환경에서 벗어나 원격으로 일하고 통신이나 컴퓨터 기반 기술을 통해 커뮤니케이션을 유지함"(베일리 & 커랜드, 2002: 383)	자신의 직무 역할의 경계에 따른 물리적 특성 관리 능력
업무 강도 (n = 18)	업무 부하 경감	직원들은 급여 삭감 및 근무 시간 단축을 통해 업무량을 줄일 수 있으며, 동시에 적극적으로 현재 커리어 경로를 유지할 수 있음(코섹 & 올리에-말라테레, 2020)	자신의 직무 역할의 경계에 따른 규모 관리 능력
근무 일정 관리 (n = 28)	유연한 근무 시간 및 근무 일정 관리	직원들은 지정된 핵심 근무 시간 또는 유연한 업무시간 제어 체계 안에서 개인적인 필요에 따라 출퇴근 시간을 자유롭게 조정할 수 있음(엘런 등, 2013)	자신의 시간관련 직무 역할 경계 관리 능력
일과 가정간 경계의 훼손 (n = 0)	직원이 직장에서 개인 소유 휴대장치를 사용할 수 있도록 허용하는 정책(BYOD)	직원들이 업무 수행을 위해 개인 휴대장치(예, 휴대폰)를 사용하여 전사적 시스템에 접속할 지 여부를 결정하는 선택권을 직원에게 부여하고, 근무 시간 중에 개인 이메일 확인을 허용하는 정책(라난 & 슈라이버, 2016)	자신의 직무 역할 경계 훼손 시, 이를 관리할 수 있는 능력
휴가 및 병가 (n = 17)	육아휴직	출산 후 산모에게 부분 유급 휴가를 제공하는 정책(로신-슬레이터, 2017)	자신의 직무 역할 경계에 따른 연속성 관리 능력
정책 조합 방식 (n = 116)	두 개 이상의 정책 조합	"직원이 업무 외 역할을 관리할 수 있도록 해주는 상호 보완적, 연계적, 또는 중복적 인사 정책"(페리-스미스 & 블럼, 2999:1107)	자신의 직무 역할 경계에 따른 여러 특성을 관리할 수 있는 능력

Ellen Ernst Kossek©



9/20/2023

Table 1: Types of Boundary Control Afforded through Different Work-Life Flexibility Policies (Kossek, Perrigino, Lautsch, 2023)

Policy Type	Policy Examples	Definition / Conceptualization	Boundary Control
Work Location (n = 35)	Homeworking, Telework, virtual work, flexplace; remote	"Working outside the conventional workplace and communicating with it by way of telecommunications or computer-based technology" (Bailey & Kurland, 2002: 383)	The ability to control the spatial characteristics of the work role boundary
Workload (n = 18)	Reduced-load work	Practices allowing employees to reduce their workload, by taking a pay cut, and reducing hours while actively remaining on a career path. (Kossek & Ollier-Malaterre, 2020).	The ability to control the size of the work role boundary
Scheduling (n = 28)	Flextime and worktime schedule control	Employees have discretion to vary work arrival and departure times to meet personal needs, often with a core work hour band or less structured work schedule control (Allen et al. 2013).	The ability to control the temporal work role boundary
Work-Home Permeability (n = 0)	Bring your own device (BYOD) to work policies	Policies enabling employee choice to control whether to use personal devices (e.g. cell phone) to access work enterprise systems to perform job tasks, as well as being able to access personal email during the day (Lannan & Schreiber, 2016)	The ability to control the permeability of the work role boundary
Time-Off and Leaves (n = 17)	Parental leave	Policies providing partial paid leave to mothers after maternity (Rossin-Slater, 2017).	The ability to control the continuity of the work role boundary
Bundle Approach (n = 116)	Combination of two or more policy examples	"A group of complementary, highly related and, in some cases, overlapping human resource policies that may help employees manage nonwork roles" (Perry-Smith & Blum, 2000: 1107)	The ability to control multiple characteristics of the work role boundary

Ellen Ernst Kossek©



9/16/2023



발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코섹

Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2

## 일과 삶의 경계 불명확성



- 연결성의 확대는 일과 삶 사이의 사회적 역학관계를 재편하고 있음.
- 일상생활의 속도가 빨라지고 있음.
- 근로자와 조직 모두 업무와 비업무적 영역의 교차점에 대해 협상하고 통제권을 행사함.
- 경계 관리 스타일은 분리, 통합, 순환 등 일과 개인 삶의 경계에서 발생하는 문제에 대응하기 위해 활용되는 개인이 선호하는 다양한 전략을 의미함(코섹, 2016; 코섹 & 라우치, 2008, 2012).


**유연성에 대한 오해 - 원치 않는 재택 실시**



9/20/2023 @ Ellen Ernst Kossek. [ekossek@purdue.edu](mailto:ekossek@purdue.edu)




## Changing Work Life Boundaries




- Rising connectivity changing social relationships between work/ personal life
- Intensifying daily life pace
- Employees and organizations negotiate & control work and nonwork relationships

**What Flexibility Is Not- Forced Homeworking**

Boundary management styles, the varied strategies individuals prefer to manage work life boundaries (separators, integrators, cyclers) (Kossek, 2016; Kossek & Lautsch, 2008, 2012).



9/16/2023 @ Ellen Ernst Kossek. [ekossek@purdue.edu](mailto:ekossek@purdue.edu)



네 번째 주제: 일과 삶의 유연성을 촉진하는 정책은 고용 격차를 악화시키고 있음.  
예, 여성에게는 양날의 검- 기본권으로서의 접근 및 노동 보호 측면에서 직업적 불평등을 초래함.



9/20/2023




Ellen Ernst Kossek©




### Theme 4 : Work-Life Flexibility Policies are a rising form of job inequality.


Examples: Double edged sword for women; occupational inequality in access and work protections as basic right



9/16/2023



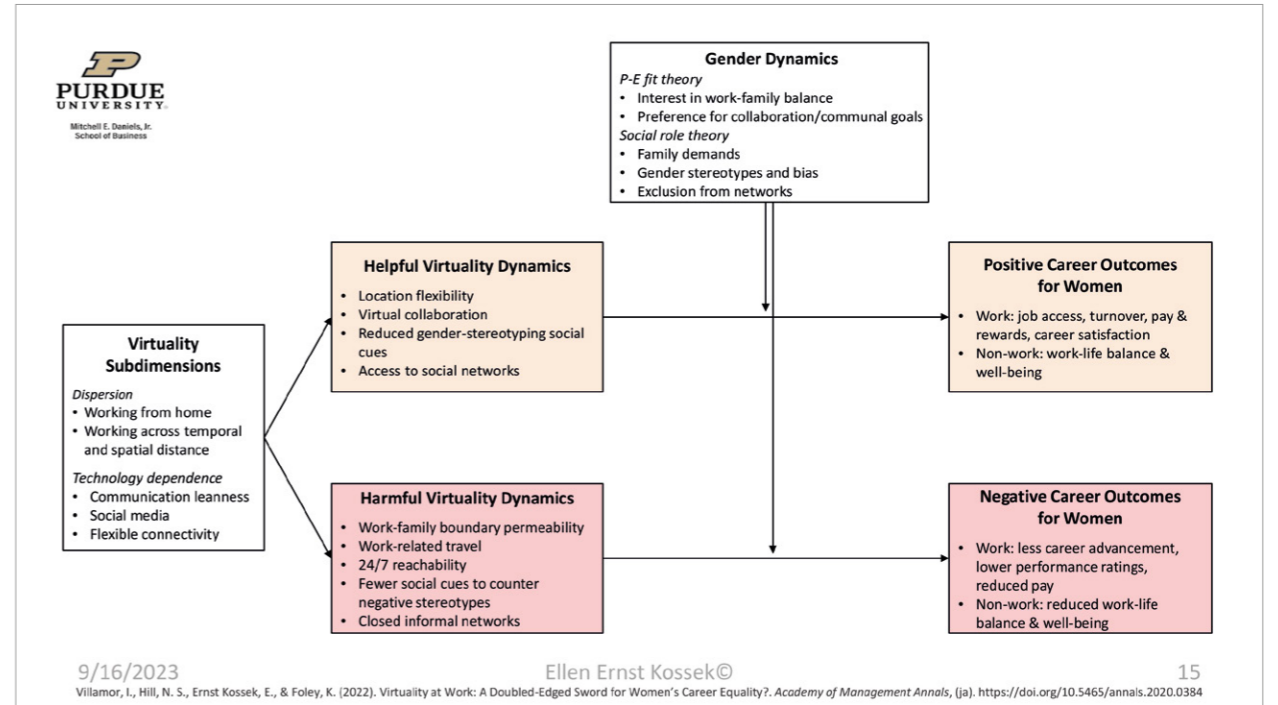
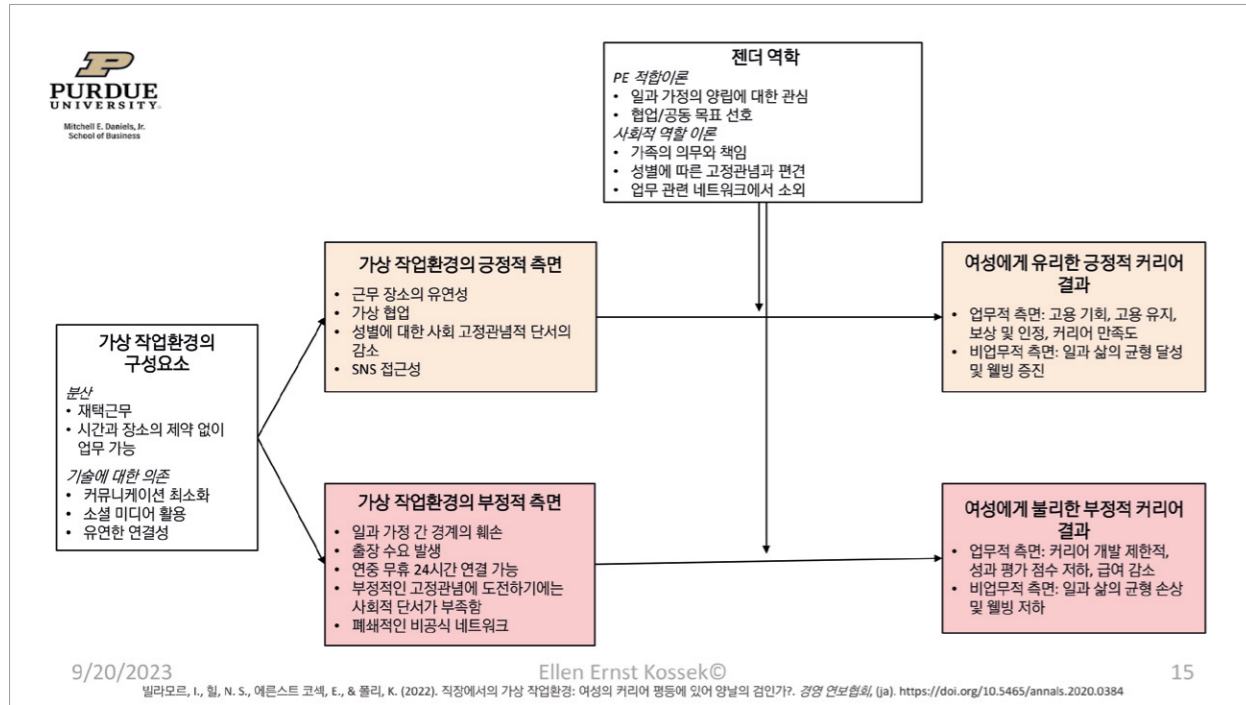
Ellen Ernst Kossek©





발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코세크

Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2



다섯 번째 주제: 필요한 개입



9/20/2023

Ellen Ernst Kossek©



Theme 5: Interventions Needed



9/16/2023

Ellen Ernst Kossek©



발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코섹

Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2

### 경계 관리의 중요성

경계 관리란 개인이 일과 삶 간에 존재하는 경계를 관리할 수 있는 통제력을 보유하고 있다는 인식과 함께 그러한 인식의 수준을 의미함.

(예, 일과 사생활 간의 분리 여부를 결정하는 것은 타인이 아닌 나 자신임.) [알파=.85]  
코섹, 라우치 & 이튼, 2006, JVB 수정인용.

9/20/2023

©2011 Center for Creative Leadership. All rights reserved.

17



Mitchell E. Daniels, Jr.  
School of Business

### Boundary Control Matters

Boundary control indicates the degree to which you feel in control as you manage the boundaries between your work life and personal life

(e.g. I control whether I am able to keep my work and personal life separate.) [alpha=.85]  
Adapted from Kossek, Lautsch & Eaton, 2006, JVB

9/16/2023

©2011 Center for Creative Leadership. All rights reserved.

17



Mitchell E. Daniels, Jr.  
School of Business

### 유연한 스타일



코섹, 러더만, 브레이디, 해넘, JVB, 2012

@ Ellen Ernst Kossek.  
ekossek@purdue.edu

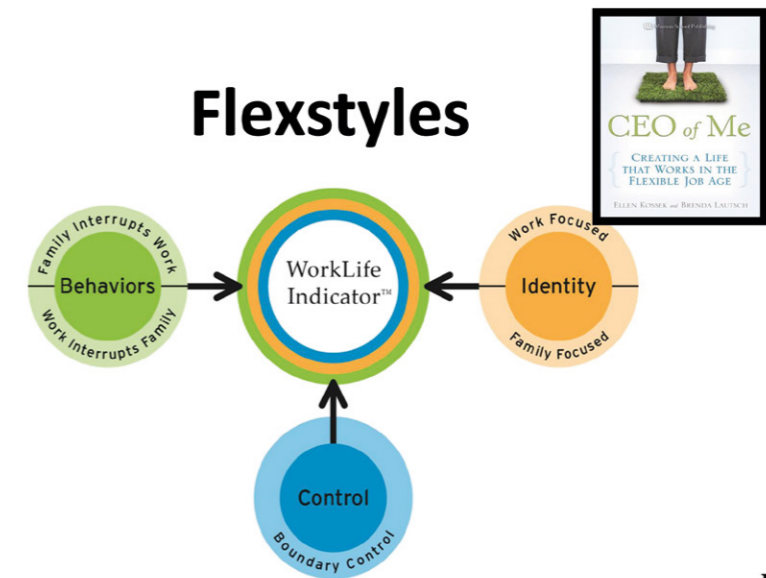
9/20/2023

18



Mitchell E. Daniels, Jr.  
School of Business

### Flexstyles



Kossek, Ruderman, Brady, Hannum, JVB, 2012

@ Ellen Ernst Kossek.  
ekossek@purdue.edu

9/16/2023

18



Mitchell E. Daniels, Jr.  
School of Business



발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코섹

Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2

**일과 삶의 경계 관리를 위한 행동**

- 통합 (W & F overlapping)
- 분리 (W & F separate)
- 일 중심 (W & F, W larger)
- 가족 중심 (W & F, F larger)
- 순환 (W & F alternating)
- 순환 (W & F & W & F alternating)

@ Ellen Ernst Kossek

**Work-Life Boundary Management Behaviors**

- Integrators (W & F overlapping)
- Separators (W & F separate)
- Work Firsters (W & F, W larger)
- Family Firsters (W & F, F larger)
- Cyclers (W & F alternating)
- 순환 (W & F & W & F alternating)

@ Ellen Ernst Kossek

**인력 관리자는 조직 내 필수 구성 요소임**

조직은 인사 정책과 활동을 해석하고 시행하기 위해 인사 관리자에게 의존함. 여기에는 가족지지, 감독자 행동(FSSB) 교육을 통한 개입이 포함됨.

하지만 본인이 레슬리 해머(Leslie Hammer)와 함께 진행한 연구를 통해 일과 삶의 균형 달성을 위한 지원에 대한 관리자의 자체 평가와 해당 지원에 대한 직원의 인식 사이에 50%에 달하는 격차가 지속적으로 확인되었음.

3 Ellen Ernst Kossek© 20

**People managers are the linchpins.**

Organizations depend on people managers to interpret and apply HR policies and practices. FSSB (Family Supportive Supervisor Behaviors) Training Intervention

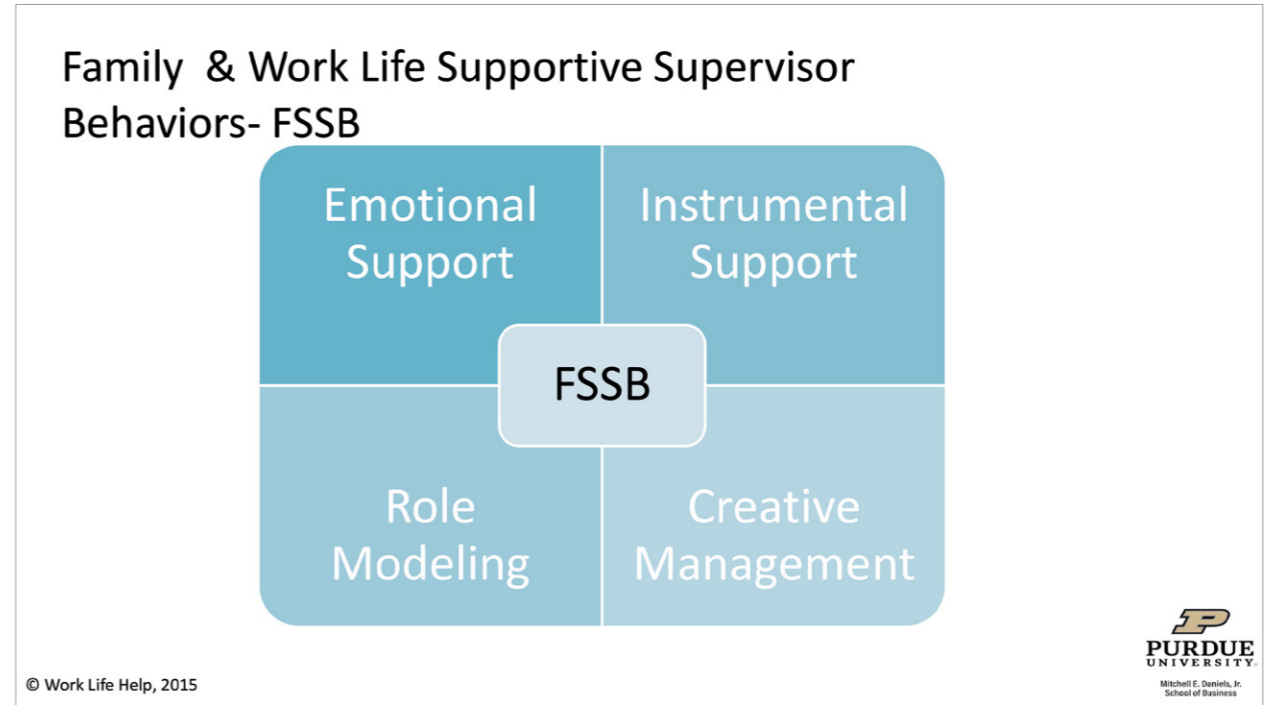
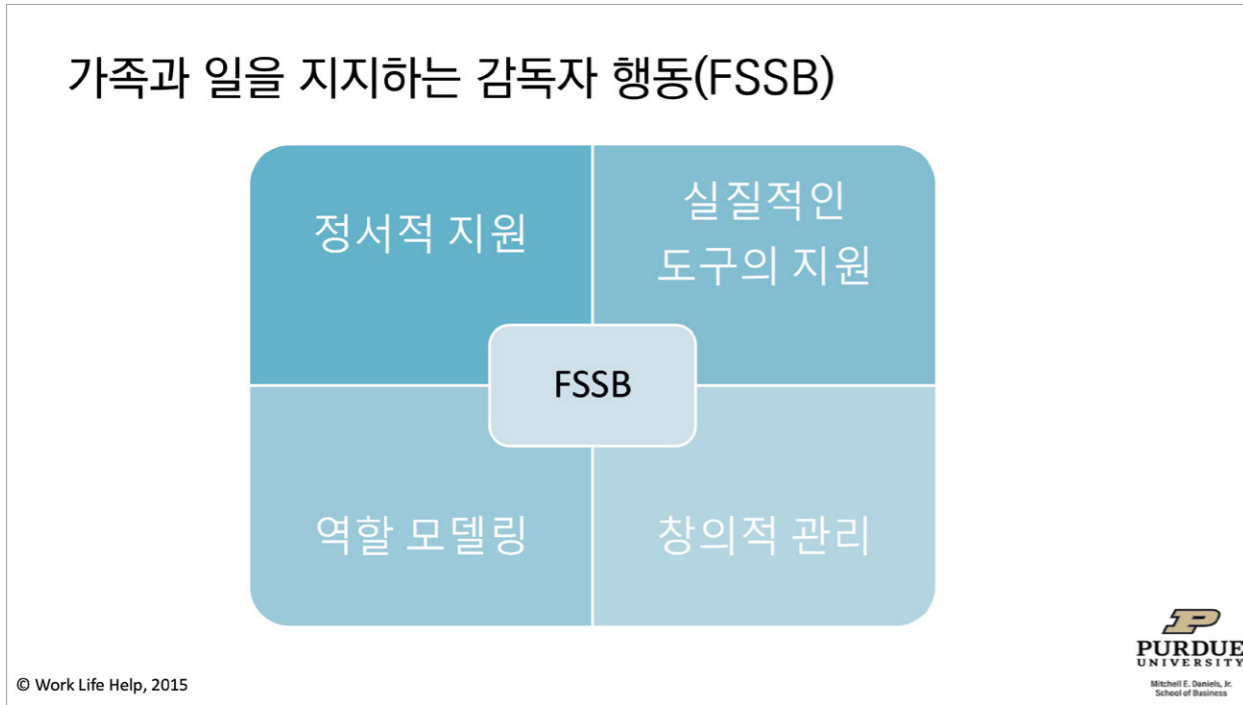
However, my research conducted with Leslie Hammer repeatedly finds close to a 50 percent gap between managers' views of how well they support of work-life alignment efforts and the employees' perception of that support.

3 Ellen Ernst Kossek© 20



발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코섹

Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2



### 가족지지 감독자 행동

**가족을 위한 정서적 지원 제공**  
대면 접촉 늘리기; 직원들의 안위에 대해 묻기. 직장생활의 애로사항에 대해 진심으로 공감하기.

**일정 충돌과 관련한 도구적 지원 제공**  
자신의 일정 요구 사항과 제약 사항을 감독자와 공개적으로 논의하도록 하고, 직원들이 다양한 직책을 맡을 수 있는 역량을 제고할 수 있도록 새로운 기술/직업을 학습할 수 있도록 권장함.

© Work Life Help, 2015

### Family Supportive Supervisor Behaviors

**Emotional Support for family**  
Increase face to face contact; ask how employees are doing. Communicate genuine concern about work/life challenges.

**Instrumental Support with scheduling conflicts**  
Encourage employees to share schedule needs and constraints with supervisors and to learn new skills/jobs to increase their ability to fill different positions.

© Work Life Help, 2015

발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코섹

Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2

### 가족 및 일과 삶의 균형을 지지하는 감독자 행동



**일과 가정의 역할 모델링**  
자신이 경험한 일과 삶의 균형과 관련한 문제 대응방식 공유하기.

**창의적인 방식으로 일과 가정 양립 문제를 관리**  
일과 삶의 균형 달성과 관련된 프로그램(예, 직원지원프로그램, EAP)에 대한 정보의 숙지 및 전달. 부서 전체와 다른 부서들 간의 관계를 고려함.



© Work Life Help, 2015

### Family & Work- Life Supportive Supervisor Behaviors



**Work-Family Role Modeling**  
Show how you are taking care of your own work/life challenges.

**Creative Work-Family Management**  
Communicate and be knowledgeable about work/life programs (e.g., EAP). Think about department as a whole and relationships with other departments.



© Work Life Help, 2015

### 여섯 번째 주제: 젠더 및 다양성의 복잡성과 상호 교차성 분석 수준

조직 내 일터  
**직무 조직과 정체성 조직이 긴밀하게 결합됨**

직무조직 및 조직 간  
- 다양성 맥락 및 정체성 조직 간 팀에 대한 인식

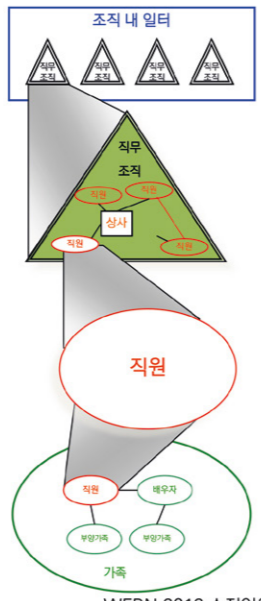
**상사**  
리더십 스타일에 대한 자체 인식, 연령, 성별, 자녀 수 정신 건강

**직원:**  
지지적인 행동과 인식, 건강 결과(정신 건강, 수면의 질), 업무 결과(업무 성과, 승진)

**가족:**  
양육, 부모 스트레스 유발인자, 만족, 갈등, 지원, 긴장 요인, 계획 및 기대치


**배우자/파트너:**  
태도, 인식(예, 직업 긴장 요인 및 만족도), 행동, 육체 및 정신 건강

**자녀(부양가족)**  
태도, 인식, 행동, 웰빙, 육체 및 정신 건강



복잡한 역학구조에도 불구하고 조직 차원에서의 설명보다는 개인차원에서의 분석이 더 큰 호응을 얻고 있음

다양성 및 포용적 개입



WFRN, 2012 수정인용

### Theme 6: Nested Gender & Diversity Dynamic Contexts Levels of analysis

ORGANIZATIONAL WORK SITE  
**Job groups & Identity groups tightly coupled**

WORK GROUP & INTERGROUP  
-Team perceptions of diversity context & BETWEEN IDENTITY GROUPS

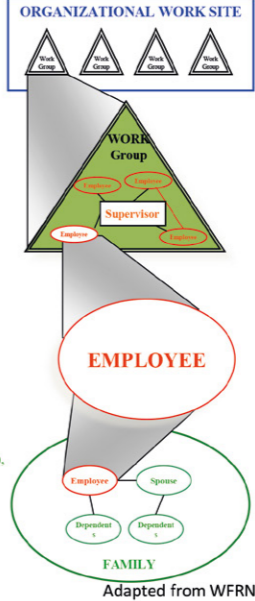
**SUPERVISOR**  
Self perception of leadership style, Age, Gender, # of Children Mental Health,

**EMPLOYEE:**  
Supportive Behaviors & Perceptions, **Health Outcomes** (Mental Health, Sleep Quality) **Work Outcomes** (Job Performance, advancement)

**FAMILY:**  
parenting, parent stressors, satisfaction, conflict, support, strain, plans and expectations


**SPOUSE/PARTNER:**  
attitudes, perceptions (e.g., job strain and satisfaction), behaviors, physical and psychological health

**CHILD (dependent)**  
attitudes, perceptions, behaviors, well-being, physical and psychological health



Diversity & Inclusion interventions

Individual over organizational explanations favored despite nested dynamics



Adapted from WFRN ,2012



발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코섹

Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2

### 일곱 번째 주제: 젠더, 일과 삶의 포용, 편견 역학의 상호작용을 통한 커리어 평등 실현



- 1: 모순: 젠더에 대한 표면적 관심은 높아졌으나 일과 삶의 균형 문제는 여성의 승진, 편견, 커리어 가치, 웰빙, 남성의 정책 활용 불균형과 연계시켜 이해하려는 노력이 미흡한 상태임.
- 2: 일과 삶의 균형 문제를 논하는 남녀 모두 커리어 평등 달성이 실현되지 않은 이유와 관련한 통합적 관점에서의 접근이 부족하며, 이를 해결하기 위해 다양한 수준에서 그에 맞는 논리를 도출해야 함.
3. 현장 연구 및 실험적 개입이 필요함.



9/20/2023

Ellen Ernst Kossek

Mitchell E. Daniels, Jr.  
School of Business

### Theme 7: Gender, Work-Life Inclusion, Bias Dynamics interact to shape Career Equality



- 1: Paradox: More surface attention to gender ever, yet work-life (flexibility) issues not fully understood in terms of link to women's advancement, bias, career values & well-being, men's uneven policy take up
- 2: Under-integrated narratives on why women and men engaged in work-life issues are not achieving career equality- need to link levels & narratives
3. Ripe for field studies and experimental interventions



9/16/2023

Ellen Ernst Kossek

Mitchell E. Daniels, Jr.  
School of Business

### 젠더, 일과 삶의 균형, 커리어 평등

코섹, E., 수, R & 우, L. 2017. "자발적 사직 혹은 타의에 의한 해고"? 포용 전략과 개입을 위한 여성의 커리어 평등에 대한 통합 관점. *경영저널(Journal of Management)*, 43: 228-254.

<https://docs.lib.purdue.edu/worklifeinclusion/>  
<https://krannert.purdue.edu/events/nsf-work-life-workshop/>  
코섹 E. & Lee, K. 2019. 심화 연구 필요성을 중심으로 경영대 교원에 대한 젠더 및 일과 삶의 균형 촉진의 탐색: 조직 과학적 관점 적용. 2018년 10월 1-2일 개최된 NSF 워크숍 초록, (#1837920). 워크숍 초록. 인디애나주 웨스트 라파예트 파듀 대학교. 링크: <https://docs.lib.purdue.edu/worklifeinclusion/> <https://krannert.purdue.edu/events/nsf-work-life-workshop/>

코섹, E., 페리지노, M. & 그론덴-록, A. (2020). 50주년 기념 커리어와 일과 가정의 양립 검토: 미래 연구를 위한 요구-자원, "연결된 삶", 다양성 및 포용성 관점 통합. *직업행동저널(Journal of Vocational Behavior)*

- 여성의 커리어 평등 격차에 영향을 미치는 요인은 많지만, 현재의 다양성 및 포용성(D & I) 관련 논의에서 일과 가정 및 삶의 관계 및 커리어 평등성 간의 연계성에 기인한 영향은 과소평가되고 있음.
- 하지만, 일과 가정 및 일과 삶의 균형 관련 정체성, 커리어 가치, 여러 역할 간 책임이 만나는 교차점은 성 역할, 소외 경험, 여성 개인의 커리어 단계와 밀접하게 연결되어 있어 업무 및 비업무적 영역에서 즉각적이고 장기적인 결과에 대해 총체적으로 영향을 미침.



Ellen Ernst Kossek©

### Gender, Work-Life Inclusion & Career Equality

Kossek, E., Su, R & Wu, L. 2017. "Opting-Out" Or "Pushed-Out"? Integrating perspectives on women's career equality for gender inclusion and interventions. *Journal of Management*, 43: 228-254.

Kossek E. & Lee, K. 2019. Fostering gender and work-life inclusion for faculty in Business Schools and Understudied Contexts: An Organizational Science Lens. Abstracts from Oct. 1, 2, 2018 NSF Workshop, (#1837920). Workshop abstracts. Purdue University, West Lafayette, IN. Retrieved <https://docs.lib.purdue.edu/worklifeinclusion/> <https://krannert.purdue.edu/events/nsf-work-life-workshop/>

Kossek, E., Perrigino, M. & Gronden-Rock, A. (2020). A 50-Year Anniversary Careers and Work-Family Review: Integrating Demands-Resources, "Linked-Lives," and Diversity and Inclusion Perspectives for Future Research. *Journal of Vocational Behavior*

- While many factors contribute to the women's career equality gap, the impact of work-family/life relationships and career equality linkages are under-emphasized in current diversity and inclusion (D & I) conversations.
- Yet work-family and work-life identities, career values, and cross-role demands squarely intersect with gender roles, marginalization experiences, and career stages shaping immediate and downstream work and nonwork outcomes.




Ellen Ernst Kossek©



발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코섹

Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2




## 여성의 커리어 평등이 지니는 의미

여성과 남성의 다른 비교 정도를 반영하는 다수준적이고 다학제적인 역동적 현상이며 다음의 요건이 충족되어야 함


- 1) 커리어 기회에 대해 평등하게 접근하고 참여할 수 있어야 함.
- 2) **내적**(직업, 삶, 가족 만족도, 편견을 경험할 확률) 및 **외적**(급여, 승진, 연금, 주식, 스톡 옵션)으로 **동등한 업무/비업무 결과를 경험해야 함.**
- 3) **개인 및 집단(사회, 직업, 조직, 정체성 조직)** 수준에서 측정해야 함. 개인 및 집단 수준에서 측정된 결과는 사회적 맥락을 반영하며 상호 연계되어 있어야 함.

출처: 코섹, E. 수, R. & 우, L. 2017. "자발적 사직 혹은 타의에 의한 해고"? 포용 전략과 개입을 위한 여성의 커리어 평등에 대한 통합 관점. *경영저널(Journal of Management)*, 43: 228-254.



Mitchell E. Daniels, Jr.  
School of Business

9/20/2023 Ellen Ernst Kossek




## Women's Career Equality Definition

Multi-level multi-disciplinary dynamic phenomenon reflecting the degree to which women compared to men


- 1) have equal access to and participation in career opportunities,
- 2) **experience equal work and nonwork outcomes: intrinsic** (job, life, family satisfaction; likelihood of experiencing bias) **and extrinsic** (pay, promotions, pensions, equity, stock options).
- 3) Measured at the **individual and collective (societal, occupational, organizational, identity group)** levels. Outcomes at individual and collective levels are interrelated, reflecting social context.

Source: Kossek, E. Su, R. & Wu, L. 2017. Opting-out" Or "Pushed-out"? Integrating Perspectives on Women's Career Equality for Gender Inclusion and Interventions, *Journal of Management*, 43: 228-254.



Mitchell E. Daniels, Jr.  
School of Business


9/16/2023 Ellen Ernst Kossek




여성을 "포기"하게 만들거나 "유인"하게 만드는 요인 고려 시 상호 연결성에 집중해야 함.

일편 여성이 "선택"처럼 보이지만 실은 이는 내재된 사회 맥락적 요인에 의해 형성됨(코섹, 2015).

- 커리어 평등에 대한 3가지 관점 통합.
  - 커리어 선호도
  - 젠더 편견
  - 일-가정 양립
- "포기"/"유인" 하도록 만드는 요인과 이들에 대한 미시적/거시적 측면의 연계 통합이 미흡함.
- 따라서 여러 수준에서의 개입이 필요함.
- 핵심 논점: 여성의 커리어 인식과 경험은 **포용 전략 환경**을 반영하는 사회적 맥락에 내재되어 있으며 이러한 맥락과 상호 작용을 통해 여성의 커리어 평등 결과가 형성됨(측정 지표).
- 포용성 범위 확대를 위한 환경: **공정성, 인재 활용, 직장 지원**




Mitchell E. Daniels, Jr.  
School of Business



A challenge in examining these "pushes" and "pulls" is their interconnectedness.

What appear to be women's "choices" are shaped by social context factors in which they are embedded (Kossek, 2015)

- **Integrate 3 perspectives on career equality**
  - Career preference
  - Gender bias
  - Work-family
- "Pushes" and "pulls" and micro-macro linkages are not well-integrated.
- Need integrated multi-level interventions
- Key argument: women's career perceptions and experiences are embedded in social contexts reflecting the **climate for gender inclusion** & interact with these contexts to shape women's career equality outcomes (metrics)
- Climate for gender inclusion dimensions: **fairness, leveraging talent, and workplace support**



Mitchell E. Daniels, Jr.  
School of Business



발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코섹

Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2

### 여성의 커리어 평등: “자발적 사직 또는 타의에 의한 해고” 상충되는 관점





**커리어 선호 관점**  
*PE 적합이론*




**편견/차별 관점**  
*사회 역할 이론*

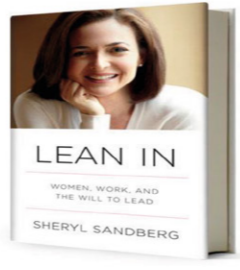


**일과 가정의 균형 관점**  
*일과 가정의 갈등 및 충실화 이론*


출처: 코섹, E. Su, R. & Wu, L. 2017. “자발적 사직인가, 타의에 의한 해고인가”? 포용 전략과 개입을 위한 여성의 커리어 평등에 대한 통합 관점, *경영저널(Journal of Management)*, 43: 228-254.  
9/20/2023 Ellen Ernst Kossek 29

### Women's Career Equality: “Opting out or Pushed Out” Competing Perspectives

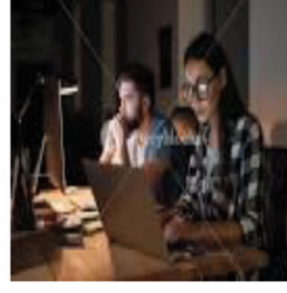




**Career Preference View**  
*P- E Fit Theory*



**Bias/Discrimination View**  
*Social Role Theory*



**Work-Family View**  
*Work-family conflict & enrichment theory*

Source: Kossek, E. Su, R. & Wu, L. 2017. Opting-out” Or “Pushed-out”? Integrating Perspectives on Women's Career Equality for Gender Inclusion and Interventions, *Journal of Management*, 43: 228-254.  
9/16/2023 Ellen Ernst Kossek 29

### 여덟 번째 주제: 원치 않는 사태를 예방하기 위해 일과 삶의 균형을 통합하고 양성을 포괄하는 포용적 개입이 필요함



사회적 정체성/및 직업적 규범 사이의 커리어 개인-환경 적합성.  
*다양한 역할과 사회적, 직업적 정체성의 “이중적 성격”에서 발생하는 긴장의 균형을 맞춘: 이상적인 직업을 정의하고, 커리어 가치를 어머니 또는 딸로서의 역할과 일치시키며, 관련 사회적 가치를 준수함.*




커리어 관련 정책의 부작용으로 인한 성차별 그리고 업무를 “남성성의 경쟁”으로 인식하는 문화적 프레임워크.  
*남성 중심의 경쟁으로 정의되는 직장 문화; 일과 커리어에 대한 또 다른 접근 방식.*




일과 삶의 균형과 관련된 직업 요구-자원 관점.  
*참여와 피로에 대한 다른 경로; 과로; 중간관리직에 오르기 전에 부모 되기; 사회적/가정적 지지의 부족*

9/20/2023 Ellen Ernst Kossek 29

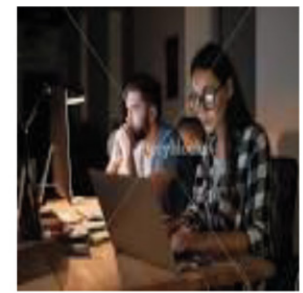
### Theme 8: Need integrative work-life and gender inclusive interventions to avoid unintended consequences



Career Person-Environment Fit between Social Identities/ & Professional norms  
*Multiple role synthesis tensions involving the “dual-centricity” of social and professional identities: meaning of being a ideal professional, career values fit with other roles mother/daughter, social values*



Gender discrimination from adverse impact of career policies, and “work as a masculinity contest” cultural schemas  
*Work as a masculinity contest tournament cultures; “different way of working & career*



Work-life job demands–resources perspective  
*Engagement & Exhaustion different pathways; overwork; baby before mid mgt issue ; lack societal/home supports*

9/16/2023 Ellen Ernst Kossek 29



발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코섹

Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2

문서상으로는 성중립적으로 보일 수 있는 고용 정책이 성편향적 영향을 미칠 수 있음. 이러한 의도치 않은 정책 결과는 때때로 역효과를 낼 수 있음.

한 미국 경제학자가 대학 교수를 대상으로 실시한 조사에서 다음과 같은 사실이 밝혀 졌음:

당초 정책 시행 이전에는 모든 조사 대상 교수의 정년 임용 확률이 30%였음. 정책 시행 이후 남성의 정년 임용 확률은 19% 증가했음. 이에 비해 여성의 정년 임용 확률은 22% 하락함.



Ellen Ernst Kossek

예, 가족 돌봄 휴직 사용 시 정년 임용 교원 대상 정년 연장 정책

출처: J. 윌퍼스의 뉴욕타임즈 기고문 (2016년 6월 24일 보도)에서 정년 연장 정책이 가족 돌봄 휴가에 미치는 영향을 다뤘으며, 해당 정책이 실제로는 여성 교원보다 남성 교원에게 더 유리한 것으로 드러남.



Mitchell E. Daniels, Jr. School of Business

Employment Policies that may be gender neutral on paper are not gender neutral in effect. Unintended policy consequences- Backfire ?

Study of US economist Professors  
All Professors 30 % tenure probability before policy  
Post policy: 19% greater probability men being tenured. 22% less prob. women tenured



Ellen Ernst Kossek

Example: Tenure Leave family Extension policy

Source. J. Wolfers, New York Times A Family-Friendly Policy That's Friendliest to Male Professors June 24 2016



Mitchell E. Daniels, Jr. School of Business

모성 발취에 대한 불이익?

- 대부분의 성별 임금 격차는 워킹맘으로 인해 발생함(글래스, 2004).
- 인적 자본과 직업 변수를 감안하더라도 여성은 자녀 한 명당 5%의 임금 삭감을 경험함(부디그 & 잉글랜드, 2001; 앤더슨 등., 2003).
- 전문직 워킹맘의 80%가 열악한 업무 조건으로 인해 퇴사를 결정함(윌리엄스, 2008).
- 워킹맘들이 제기한 소송 건수는 지난 10년 동안 400% 증가했음(윌리엄스, 2009).
- 조만간 노인 돌봄과 관련한 불이익에 대한 우려도 현실이 될 수 있음.



Ellen Ernst Kossek



Mitchell E. Daniels, Jr. School of Business

A Motherhood Penalty?

- Employed mothers account for most of gender wage gap (Glass, 2004).
- Women suffer a per child wage penalty of 5%, after controlling for human capital and occupational factors (Budig & England, 2001; Anderson et al., 2003).
- 80% of mothers in the professional sector cite workplace conditions as a key reason for leaving (Williams, 2008).
- Lawsuits by mothers have spiked 400% in the last decade (Williams, 2009).
- Elder care penalty next?



Ellen Ernst Kossek



Mitchell E. Daniels, Jr. School of Business



발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코세

Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2

아홉 번째 주제: 커리어 평등 연구를 위한 주요 측정항목

커리어 평등 지표	학술적 개념	확인된 실질 과제 (매킨지 2015 수정인용)
평등한 고용 기회	승진의 장벽	여성은 노동시장의 불공정함을 경험하게 됨
평등한 노동시장 참여	커리어 관련 포부	"의지하기" 보다 자발적 사직을 선택함
포용, 성과 평가, 승진에 대한 편견	인지된 호감도 고정관념 귀속	여성은 "능력주의" 체계에서 남성보다 낮은 고과 점수를 받으며, 여성의 행동이 성별 규범에서 벗어나면 리더로서 호의적인 인식이 낮아짐
수직/수평적 대표성	토근주의, 소외, 다양한 커리어 관심분야	유리천장, 유리절벽, 리더십 위치나 핵심 기술담당 대신 평직원 보직으로 밀려나는 등 장벽이 존재
직업적 포부, 행동, 보상, 승진은 일과 삶의 균형이라는 맥락에서 이루어짐	과도한 업무 문화, 일과 가정 양립에 대한 편견, 낙인의 존재, "이상적인 직장인" 개념	진정한 개념에서 가족 친화적이지 않은 업무 환경, 즉, 관련 정책이 서류상으로 존재할 수 있으나 실행과 관련된 저항과 문제에 직면할 수 있음

출처: "자발적 사직 혹은 타의에 의한 해고"? 포용 전략과 개입을 위한 여성의 커리어 평등에 대한 통합 관점. *경영저널(Journal of Management)*



Theme 9: Equality Research to Practice Metrics Matter

Career Equality Metric	Scholarly Concept	Practice Issue Identified (adapted McKinsey 2015)
<i>Equal Job Access</i>	Barriers to Advancement	Women face unequal playing field
<i>Equal Job Participation</i>	Career Ambition	Opting Out Not "Leaning in"
<i>Bias in inclusion, appraisal, promotion</i>	Likeability Stereotyping	Women rated less positively in "Meritocratic systems;" Less liked as leaders if behaving outside gender norms
<i>Vertical &amp; Horizontal Representational</i>	Tokenism, marginalization, diverging career interests	Glass ceiling, cliffs, slidelined into staff over line or technical roles
<i>Work life ambition, behavior, pay promotion outcomes</i>	Overwork cultures, work-family bias; stigma, "ideal workers"	Workplaces not "family friendly"; policies exist on paper but backlash; take up problems exist

Source: Kossek, E. Su, R. & Wu, L. 2016. Opting-out" Or "Pushed-out"? Integrating Perspectives On Women's Career Equality For Gender Inclusion and Interventions, *Journal of Management*.



개인 수준: 업무 및 비업무적 평등 결과 측정에 필요한 측정 지표

업무적 성공

- 직업, 기회 및 참여에 대한 접근
- 보상, 인센티브, 인정 및 성장 기회
- 커리어 개발, 승진
- 직업 및 조직 재직 기간과 장기적인 커리어 지속 가능성(은퇴 포함)

비업무적 성공  
커리어 만족도

- 일과 삶의 균형, 건강 및 웰빙
- 가족과 인생의 목표
- 결혼 여부, 이혼, 자녀
- 노인 및 조부모 상태



출처: 코세, E., 수, R & 우, L. 2017. "자발적 사직 혹은 타의에 의한 해고"? 포용 전략과 개입을 위한 여성의 커리어 평등에 대한 통합 관점. *경영저널(Journal of Management)*, 43: 228-254.



Individual Level: Equal Work and Nonwork Outcomes: Metrics

Work Success

- Job access, opportunity, take-up,
- Pay, rewards, recognition development
- Career advancement, promotions
- Job/org. tenure & career longevity(retirement)

Nonwork Success

- Career satisfaction,
- Work-life balance, self health, & well-being
  - Family and life ambition
  - Divorce, marital status, children
  - Elder, grandparents



Source: Kossek, E. Su, R. & Wu, L. 2017. Opting-out" Or "Pushed-out"? Integrating Perspectives on Women's Career Equality for Gender Inclusion and Interventions, *Journal of Management*, 43: 228-254.



발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코섹

Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2

## 커리어 평등 결과 평가를 위한 평가 지표



### 조직 구조 및 문화 지표

- **수평적 통합:** 직업과 조직 기능에서 동등한 성별 대표성 달성.
  - **수직적 통합:** 특히 고위 임원진 등 조직 계층 전반에 걸쳐 동등한 성별 대표성 달성.
- **문화적 통합:** 인사 정책 및 지원 규범(예, 실제 근무시간 및 일과 삶의 균형), 리더십 및 성취 사례 활용에 관한 남성과 여성에 대한 평등 관련 스토리텔링, 원인 규정 및 결과.

출처: 코섹, E., 수, R & 우, L. 2017. "자발적 사직 혹은 타의에 의한 해고"? 포용 전략과 개입을 위한 여성의 커리어 평등에 대한 통합 관점. *경영저널(Journal of Management)*, 43: 228-254.



## Career Equality Outcomes: Metrics



### Organizational Structural & Cultural Indicators

- **Horizontal Integration:** Equal gender representation across occupations organizational functions
  - **Vertical Integration:** Equal representation across organizational hierarchy, especially in senior leadership roles
- **Cultural:** Equal narratives, attributions & consequences for men and women of using HR policies & supporting norms (face time, work/life), leadership & heroism stories

Source: Kossek, E. Su, R. & Wu, L. 2017. "Opting-out" Or "Pushed-out"? Integrating Perspectives on Women's Career Equality for Gender Inclusion and Interventions, *Journal of Management*, 43: 228-254.



## 열 번째 주제: 젠더 및 일과 삶의 포용 환경 개선 중심의 개입 실시

포용성이란: 조직 내의 개인과 사회 집단이 지지적인 사회적 상호 작용, 포용적인 문화, 효과적인 구조 체계로 특정할 수 있는 직장 환경을 인식하고 경험하는 정도를 의미하며, 이러한 환경은 여성이 직장에 제공하는 다양한 정체성과 가치를 활용하여 소속감을 확대하고 자신의 고유한 재능을 이용해 조직에 유의미한 기여를 할 수 있도록 만들.



## Theme 10: Focus interventions on Enhancing Climate for Gender and Work Life Inclusion

Definition gender inclusion: the degree to which individuals and organizational social groups perceive and experience the work environment as one involving social interactions, cultures and structures that are supportive of and effectively use the varied identities and values women bring to work in ways that foster their belongingness and ability to leverage their talents to contribute to the organization





발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 앨런 에른스트 코섹

Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2

## 포용성을 촉진하는 환경

공정성 촉진

**조직 수준:** 여성에 대한 성평등 및 차별금지를 촉진하는 업무 활동.  
**개인 수준:** 공평하고 차별 없는 업무 경험에 대한 인식.

인재 활용

**조직 수준:** 여성의 재능을 활용하고 적용하기 위해 긍정적인 개인-환경 적합성을 지지하는 문화와 전략.  
**개인 수준:** 기술, 지식 및 높은 개인-환경 적합성에 기여할 수 있는 개인의 인식.

직장 내 지원

**조직 수준:** 네트워크, 일과 가정의 양립 정책, 필요와 관심 사항, 권한부여 등 여성의 활약을 중요하게 생각하는 조직문화.  
**개인 수준:** 여성이 자신의 생각과 요구를 표현하기 위한 소속감과 심리적 안정감을 조성하는 사회적 지지를 받고 있다는 인식.

출처: 코섹, E., 수, R & 우, L. 2017. "자발적 사직 혹은 타의에 의한 해고"? 포용 전략과 개입을 위한 여성의 커리어 평등에 대한 통합 관점. 경영저널(Journal of Management)



## Climate for Gender Inclusion

Fairness

**Org. Level:** Work practices ensuring fairness/anti discrimination for women  
**Ind. Level:** Perceptions of fair & nondiscriminatory work experiences

Leveraging Talent

**Org. Level:** Culture/ strategy supports P-E fit to be able to learn from & use women's talents.  
**Ind. Level:** Individual perceptions able to contribute skills, knowledge & high P-E fit

Workplace support

**Org. Level:** Culture values women's initiatives (networks, work-family policies, needs, interests, voices.)  
**Ind. Level:** Perceptions women are socially supported to have belongingness, psychological safety to voice ideas & needs

Source: Kossek, E. Su, R. & Wu, L. 2016. "Opting-out" Or "Pushed-out"? Integrating Perspectives On Women's Career Equality For Gender Inclusion and Interventions, Journal of Management.



## 일과 가정 양립을 위한 개입

- 일과 가정의 양립 관련 자원을 강화하고 근무 시간과 경계에 대한 관리 능력을 강화할 뿐만 아니라 편견을 최소화하는 데에도 집중함.
- 경영진이 건전한 일과 삶의 균형을 실천하며, 과도한 근무 시간을 지양하고, "실제 근무 시간"을 성과 지표로 삼지 않은 상태에서 효과적으로 팀을 관리하도록 권장함.
- 배우자, 파트너 또는 친척과 함께 부모 또는 가족을 돌볼 수 있도록 유급 휴가를 확대하는 것은 성평등 촉진을 위한 장려책으로 활용할 수 있음.



## Work Family Interventions

- Dually focus on how to not only increase work-family resources and facilitate greater control over work hours and boundaries, but also reduce bias.
- Promote leaders modeling balanced work-life behaviors, not overworking, and managing people well without using "face time" as a proxy for performance.
- Longer paid leaves for shared parental or elder care (with spouse, partner or relative) should be provided to motivate gender egalitarianism.






발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코섹

Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2

### 일과 삶의 포용적 균형을 우선시하는 조직이란?

- 일과 삶의 균형을 다양성 계획에 반영하는 것은 젠더, 돌봄에 대한 열망, 다문화주의 등 다양한 사회적 정체성을 포괄함(코섹, 2018).
- 일과 삶을 포용하는 분위기는 구성원이 자신의 직무 역할에서 성공하기 위해 가족과 주요 업무 외 정체성을 희생해야 한다고 여기지 않는 분위기로 규정됨. 일과 삶을 포용하는 환경에서는 구성원이 자신의 직무 역할을 탁월하게 수행하기 위해 가족이나 업무 이외의 중요한 정체성 측면을 희생해야 한다고 느끼지 않음(코섹, 노에 & 콜키프, 2001).
- 맥락 관련 지표:**
- 모든 구성원은 다양한 영역을 넘나들며 일과 삶의 균형에 관한 고민을 공개적으로 토론하고 공유할 수 있으며, 직장 내에서 강력한 사회적 지지를 받을 수 있음(코섹 등, 2011).
- 구성원은 일과 삶의 역할 통합과 관련된 암묵적/명시적 편견으로 인해 소외 당하지 않음.
- 업무적/비업무적 역할을 모두 완벽히 수행함.

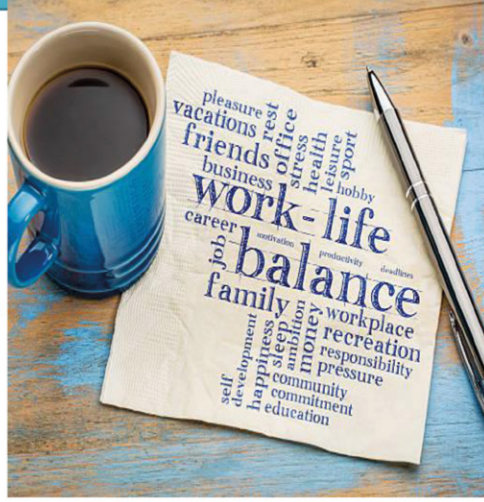


9/20/2023

PURDUE UNIVERSITY  
Mitchell E. Daniels, Jr.  
School of Business

### What are work-life inclusive organizations?

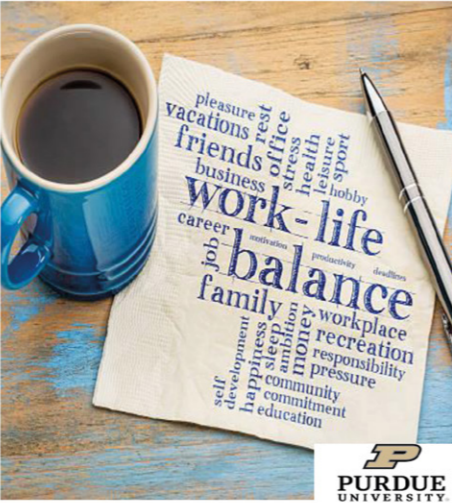
- Work-life inclusion is a form of diversity inclusion that intersects with social identities involving gender, caregiving ambition, multi-culturalism & other identities (Kossek, 2018).
- A work-life inclusive climate is defined as one where a member would not feel s/he would have to sacrifice their family and key non-work identities in order to succeed in their job role (Kossek, Noe & Colquitt, 2001).
- Context indicators:**
- All members able share work-life cross-domain concerns & receive strong workplace work-life social support (Kossek et al, 2011).
- Would not be marginalized due to implicit/explicit bias related to work-life role synthesis.
- Thrive** at work and nonwork roles



PURDUE UNIVERSITY  
Mitchell E. Daniels, Jr.  
School of Business

### 의도적 변화를 통해 조직 내에서 1) 일/가정/삶 간의 긍정적인 관계를 구축하고 생산성을 제고하며, 2) 리더십을 촉진하기 위한 방법은?

- 많은 근로자들이 스마트폰, 컴퓨터 등 기술에 대한 활용도가 높아지면서 24시간 "상시 접속" 가능한 작업 환경이 갖춰지고, 전통적으로 직업 영역과 개인 생활 영역으로 분리되었던 일과 삶의 경계가 모호해 지는 현 상황을 우려하고 있음.
- 일과 삶의 경계는 여성과 가족에 대한 책임이 있는 이들에게서 침해 가능성이 더 높고, 이로 인해 직장 생활과 개인 생활 사이의 스트레스가 커지며, 결과적으로 전반적인 웰빙 저하를 초래할 수 있음.
- 그러나 일과 삶의 경계 문제는 커리어 및 포용성과 관련하여 큰 틀에서 성평등에 영향을 미치는 요인으로 인식되지 않고 있으며, 이는 종종 남성이 지배하는 리더십 및 STEM 분야에서 여성의 대표성에 제약을 가할 수 있음.



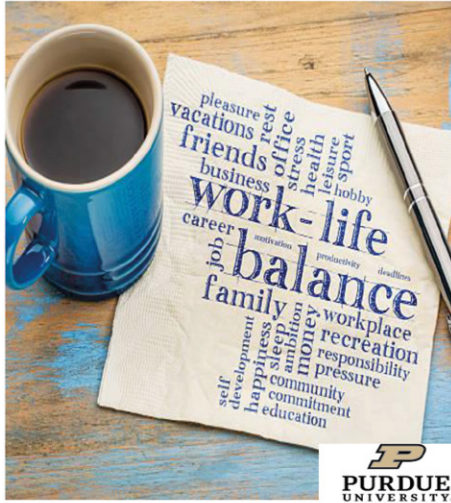
9/20/2023

Ellen Ernst Kossek

PURDUE UNIVERSITY  
Mitchell E. Daniels, Jr.  
School of Business

### Can Organizations be dually designed to foster positive work-family-life relationships & productivity AND LEADERSHIP

- Increased tethering to work via technology (e.g., smartphones, computers) is a critical issue for employees. This trend has fueled 24-7 "always-on" work cultures, contributing to blurring work-life boundaries, defined as the separation between work and personal life domains.
- Work-life boundaries may be more permeable for women, and those with family demands, causing work-nonwork stress and lower well-being.
- Yet the issue of work-life boundaries is not well understood as a gender career equality and inclusion issue, which may be limiting the representation of women in male-imbalanced leader & STEM roles.



9/16/2023

Ellen Ernst Kossek

PURDUE UNIVERSITY  
Mitchell E. Daniels, Jr.  
School of Business



발제 2 여성의 커리어 평등(Career Equality) 강화: 포용 전략, 편견 완화 전략, 일과 삶의 균형 전략의 통합 엘렌 에른스트 코섹

Ellen Ernst Kossek Enhancing Women's Career Equality: Integrating Inclusion, Bias & Work Life Strategies toward More Flexible Organizations PRESENTATION 2

### 모든 의제에서 양성평등한 일터를 향한 진전 목표 달성 방법...



- 근로자가 일과 가정 양립 관련 지원책과 유연성을 기본적인 권리로 누릴 수 있도록 공공 정책 강화.
- 특히 소외 계층, 여성, 일선 근로자의 일과 가정 간 유연성 촉진 및 정상화.
- 공정성, 법적 문제, 신규 트렌드(예, 가상 원격 근무 등)등의 모니터링을 위해 고용주와 직원 모두에게 기술 지원.
- 교차성과 관련된 문제 해결.
- 모든 책임을 근로자나 관리자에게 두는 대신 조직과 지역사회 내 존재하는 자원에 집중할 것.
- 이를 모범사례와 연계시키고 업무 안팎에서 사회적 형평성을 달성하면 지속가능성을 확보할 수 있음.

9/20/2023

Ellen Ernst Kossek©

41

### Conclusions: Moving toward Ideal work for all Agenda HOW TO.....



- policy to ensure worker access to work-family supports and flexibility as a basic right
- Democratize and mainstream work-life flexibility (marginalized groups, women, front line workers)
- Offer technical assistance to employers & employees to monitor fairness & legal issues & new trends (e.g. virtual homeworking +/-)
- Address intersectionality issues
- How to not put everything on the worker or the manager- focus on organizations and community supports
- How to make **sustainable**: Link to bus practice & societal equality on & off job

9/17/2023

Ellen Ernst Kossek©

41



감사합니다!

엘렌 에른스트 코섹 박사,  
Basil S. Turner 석좌교수  
미국 인디애나주 웨스트라파예트 퍼듀대학교  
경영학과  
Mitchell E. Daniels School of Business



[ekossek@purdue.edu](mailto:ekossek@purdue.edu)  
9/20/2023

Ellen Ernst Kossek©

42



Thank you!

Ellen Ernst Kossek  
Basil S. Turner Distinguished Professor of  
Management  
Purdue University  
Mitchell E. Daniels School of Business  
West Lafayette, Indiana USA



[ekossek@purdue.edu](mailto:ekossek@purdue.edu)  
9/16/2023

Ellen Ernst Kossek©

42

# KOREA GENDER EQUALITY FORUM

2023  
KGEF

대한민국  
양성평등  
포럼

## 토론 1 PANEL 1



**윤자영**

충남대학교 경제학과 교수

—

**Yoon Ja-young**

Associate Professor, Chungnam National University



# KOREA GENDER EQUALITY FORUM

2023  
KGEF

대한민국  
양성평등  
포럼

## 토론 2 PANEL 2



최슬기

KDI 국제정책대학원 교수

Choi Seul-ki

Professor, KDI School of Public Policy and Management

# KOREA GENDER EQUALITY FORUM

2023  
KGEF

대한민국  
양성평등  
포럼

## 세션 3 SESSION 3

돌봄 걱정 없도록,  
함께 돌보는 사회

United in Care:  
Eradicating Concerns Through Social Support

좌장 Moderator



이인실

한반도미래인구연구원 원장

Yi In-sill

President of the Korean Peninsula Population Institute for Future



2023  
KGEF

대한민국  
양성평등  
포럼

**저출산 시대, —————  
함께 일하고 함께 돌보는 사회**

The Coexistence of Work and Care Responsibilities  
in a Society Challenged by Low Fertility Rates

**발제 1**  
**PRESENTATION 1**

**부모와 사회가 함께 하는  
아동 돌봄교육**

Childhood Education and Care:  
Collaborative Efforts between Parents and Society



**김인경**

한국개발연구원 재정사회정책연구부 부장

**Kim In-kyung**

Senior Director, Dept. of Public Finance  
and Social Policy of Korea Development Institute (KDI)

발제 1 부모와 사회가 함께 하는 아동 돌봄교육 김인경

Kim In-kyung Childhood Education and Care: Collaborative Efforts between Parents and Society PRESENTATION 1

- 2023 Korea Gender Equality Forum -  
**부모와 사회가 함께 하는 아동 돌봄교육**  
- 돌봄 걱정 없도록, 함께 돌보는 사회 -

김인경

2023. 9. 21 | World's Leading Think Tank **KDI**

- 2023 Korea Gender Equality Forum -  
**Childhood Education and Care (CEC):  
A Collaborative Endeavor  
between Parents and Society**  
- Educating and Caring Together: Eradicating Concerns Through Social Support -  
Kim, Inkyung

2023. 9. 21 | World's Leading Think Tank **KDI**

**목 차**

- ① 한국의 저출산 현상과 원인
- ② 아동 연령별 돌봄교육 유형
- ③ 돌봄교육 유형별 현황
- ④ 돌봄교육 유형별 질적 제고 방향

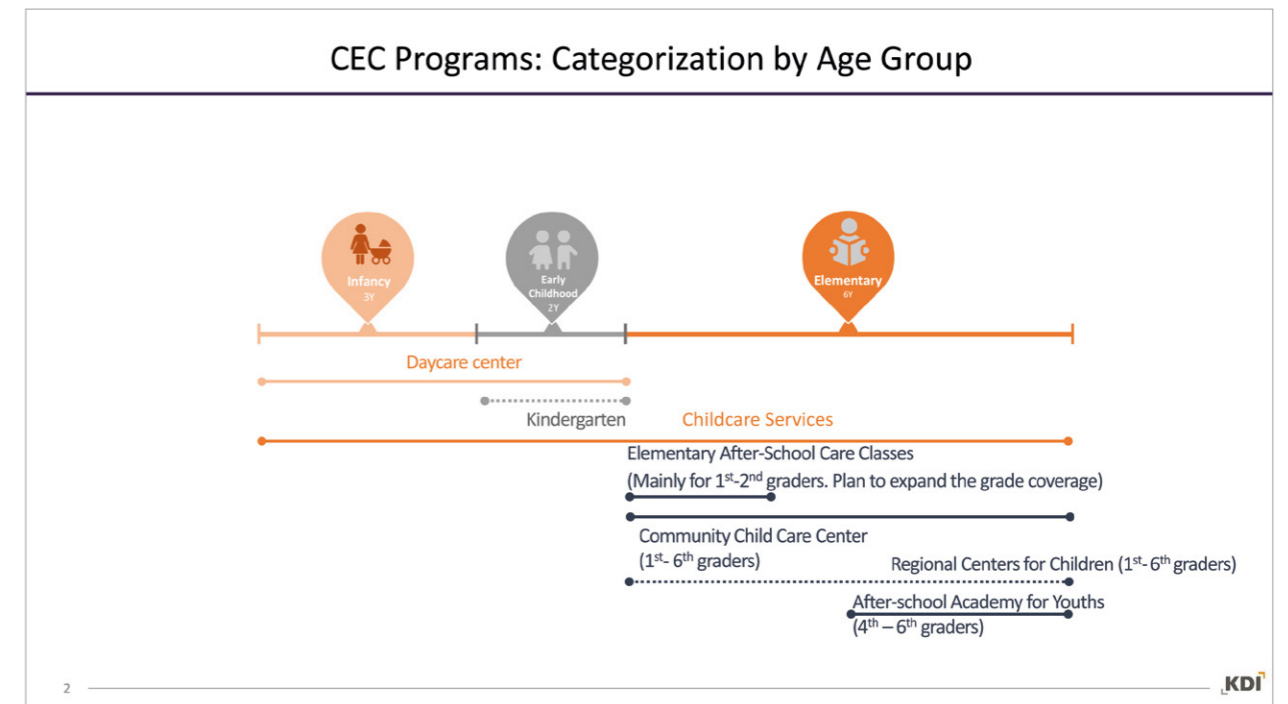
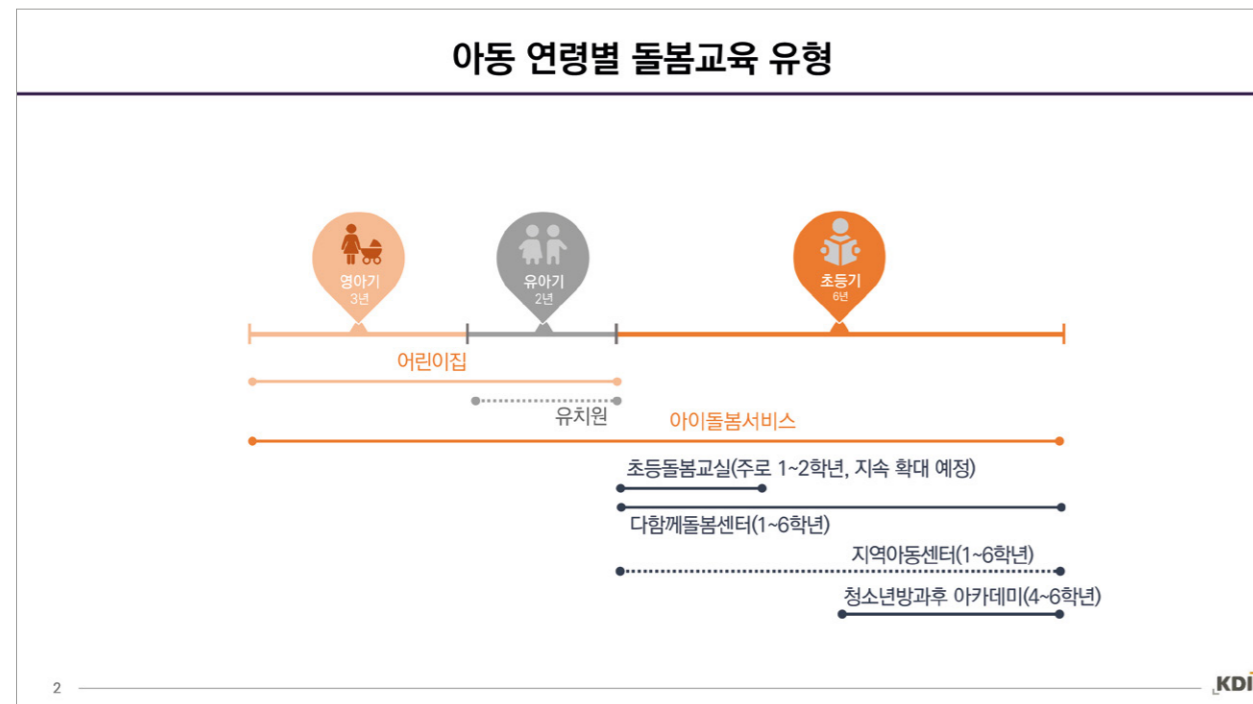
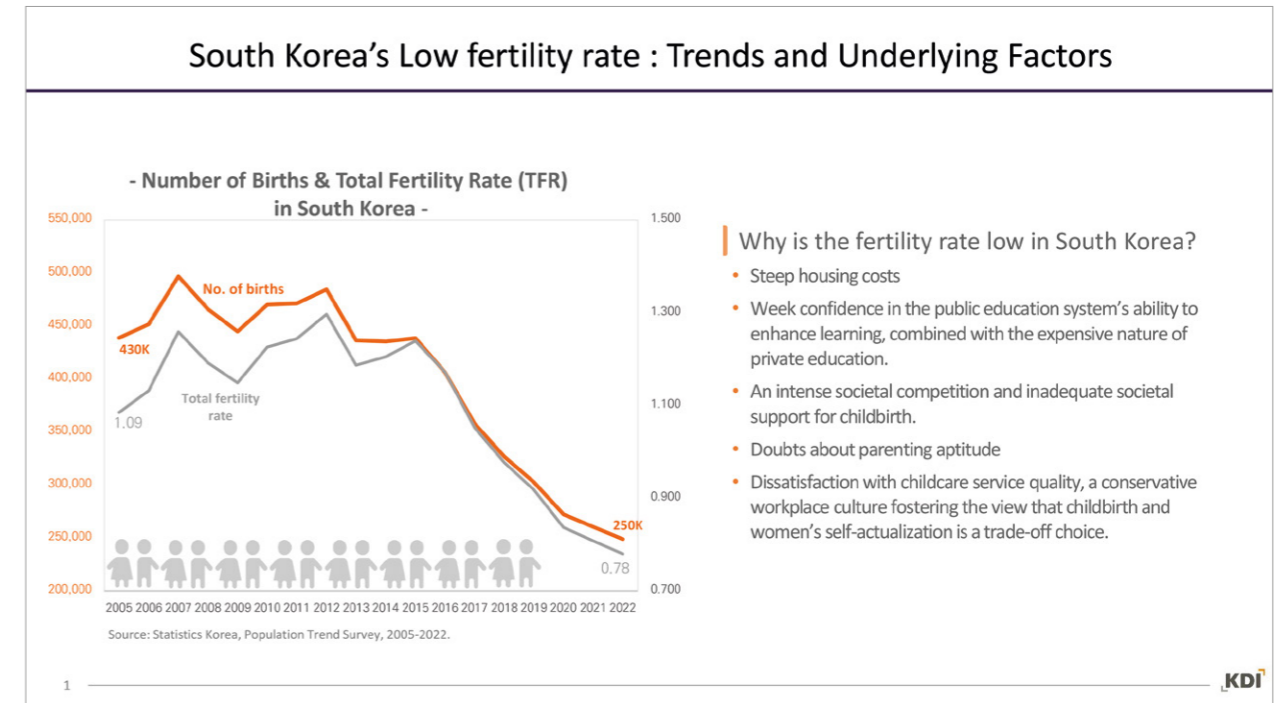
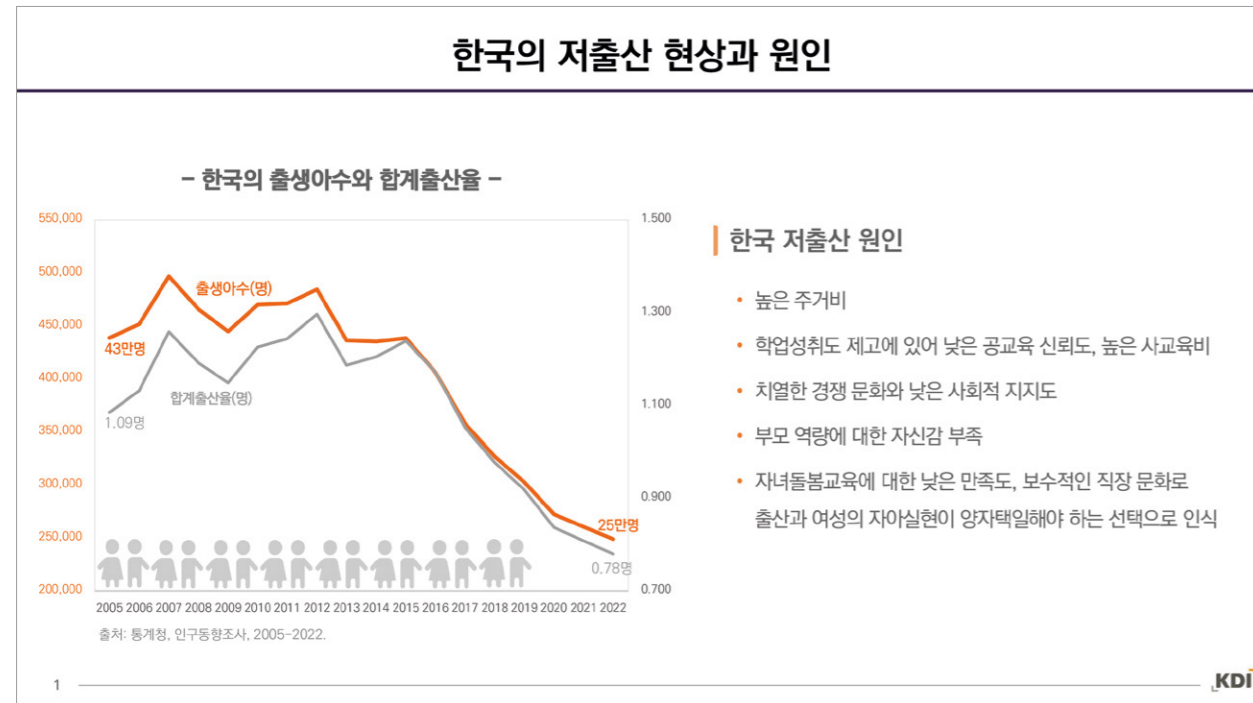
**Content**

- ① South Korea's Low fertility rate : Trends and Underlying Factors
- ② CEC Programs: Categorization by Age Group
- ③ The Current State of CEC
- ④ CEC Quality Enhancement Strategies



발제 1 부모와 사회가 함께 하는 아동 돌봄교육 김인경

Kim In-kyung Childhood Education and Care: Collaborative Efforts between Parents and Society PRESENTATION 1



발제 1 부모와 사회가 함께 하는 아동 돌봄교육 김인경

Kim In-kyung Childhood Education and Care: Collaborative Efforts between Parents and Society PRESENTATION 1

### 돌봄교육 유형별 현황: 어린이집, 유치원

- 어린이집: 0~5세반 운영, 보건복지부 담당
- 유치원: 3~5세반 운영, 교육부 담당
- 유보통합: 보육, 유아교육의 관장부서, 교사 자격 및 양성, 근무조건, 교육과정, 시설기준 등을 통합해 일정 연령의 영유아가 일정 수준 이상의 보육과 유아교육을 받도록 하는 정책(이일주, 2016)

- 어린이집과 유치원 차이 -

> 이용가능시간 및 일수
> 부모부담 비용
> 국가수준교육과정 운영시간
> 교사 양성 체계 및 자격
> 교사 처우
> 교사 1인당 아동 수
> 기관 평가 방식
> 시설면적, 급식비, 특별활동 이용 가능 수 등

출처: 양미선(2023), 정선아(2022), 최은영(2022)

### The Current State of CEC : Daycare center, Kindergarten

- Daycare center: For 0-5Y, overseen by the Ministry of Health and Welfare (MoHW)
- Kindergarten: For 3-5Y, overseen by the Ministry of Education (MoE)
- Integration of early childhood education and childcare (ECEC):  
A policy that aims to integrate standards across childcare operations to ensure children in targeted age groups receive care and education of consistently high quality. This covers the departments responsible for childhood education and care, qualifications, training, and working conditions applied to teachers, child education curricula and institutions. (Lee, 2016)

- Differences between daycare center & Kindergarten-

> No. of service hours and days
> Cost shared by the parents
> No. of hours providing national programs
> Teacher training system & required qualifications
> Teacher compensations
> Child to Teacher Ratio
> Institution evaluation process
> Facility size, meal costs, no. of extracurricular activities offered.

Source: Yang, 2023; Jeong, 2022; Choi, 2022

### 돌봄교육 유형별 질적 제고 방향: 어린이집, 유치원

- 성공적 유보통합 방향 -

```

    graph LR
      A[교사의 전문성  
• 양성, 자격, 교사 1인당 아동 수, 처우] --> B[부모의 기관 질 신뢰]
      C[기관운영의 투명성  
• 평가  
• 기관의 물리적 개방성  
• 보육교육과정 실행에 있어 교사-부모 협력] --> B
      B --> D[기관운영의 자율성  
• 보육교육과정 실행에 있어 교사-부모/교사간/기관간 협력]
      D --> E[이용시간  
운영시간]
      E --> F[부모 부담, 정부 지원 수준 결정]
    
```

출처: 김인경(2023)

### CEC Quality Enhancement Strategies: Daycare center, Kindergarten

- Roadmap to successful ECEC integration-

```

    graph LR
      G[Teacher's expertise  
• Teacher training, qualifications, Child-to-Teacher Ratio, compensation] --> H[Parent's trust in the institution's quality]
      I[Institution's operational transparency  
• Evaluation process  
• Physical openness of the institutions  
• Teacher-parent cooperation during ECEC processes] --> H
      H --> J[Operational autonomy of the institution  
• Cooperations among teachers-parents/teachers/institutions during ECEC process]
      J --> K[Service hours  
Operation hours]
      K --> L[Determine cost-sharing between parents and government support]
    
```

Source: Kim, 2023



발제 1 부모와 사회가 함께 하는 아동 돌봄교육 김인경

Kim In-kyung Childhood Education and Care: Collaborative Efforts between Parents and Society PRESENTATION 1

돌봄교육 유형별 질적 제고 방향: 어린이집, 유치원 - 교사의 전문성

교사의 전문성

- 양성: 영유아를 신체·사회정서적으로 건강하게 보육 교육, 다양한 전문가와 학교 문화를 발전, 성찰적, 비판적 학습을 통한 전문성 개발을 위해서는 양성과 재교육 역할 분담 필요
- 자격, 교사 1인당 아동 수: 교사 자격과 배치는 이용시간 내 일관된 보육교육이 적용되도록 개편
- 처우: 근무시간 중 보육교육, 보육교육 준비, 동료와의 협의, 보호자 면담, 재교육 등이 가능해야 하며, 처우는 자격과 근무시간을 고려
  - ❖ 조직문화: 동료의 전문성을 인정, 전문성 신장 노력을 상호지원하는 우호적 관계, 학습공동체를 통해 재교육과 조직문화 개선을 동시 도모

5



CEC Quality Enhancement Strategies: Daycare center, Kindergarten - Teacher's Expertise

Teacher's Expertise

- Teacher training: Initial and ongoing training programs should have distinct yet complementary roles. They should aim to enhance teachers' skills through reflective and critical thinking. This prepares teachers to better address the physical, emotional, and societal needs of children and contributes to improving the school culture through subject-matter expertise.
- Qualifications & Child-to-Teacher Ratio: The qualifications and assignment of teachers should be restructured to ensure consistent quality in early childhood education and childcare throughout the institution's service hours.
- Compensations: The working hours should allow to accommodate the teacher's various roles in ECEC, including time dedicated to instruction, preparation, consultation with coworkers and parents, as well as for ongoing professional training. The compensation rates should be determined based on individual qualifications and hours worked.
  - ❖ Organizational culture: Concurrent efforts should be made to promote retraining and change in organizational culture. A supportive culture that values expertise and professional development among co-workers should be nurtured through learning communities among teachers.

5



돌봄교육 유형별 질적 제고 방향: 어린이집, 유치원 - 투명성, 자율성

기관의 투명성

- 평가: 위생, 청결, 안전, 재정 등은 외부 점검 및 결과 공개/ 상호작용, 교직원 관계는 양성, 재교육을 강화, 부모 설문조사 실시·공개(노르웨이)
- 물리적 개방성: 등하원 시에 부모가 기관에 들어와 교원과 대화, 교사로부터 전문가적 조언, 부모는 교사를 롤모델링 삼아 부모 역량 및 사회적 지지기반 강화
- 보육교육과정 실행에 있어 교사-보호자의 협력: 아동별 발달 계획에 목표, 목표 달성 방법, 달성 여부 측정 등에 교사-보호자가 합의(핀란드)

기관운영의 자율성

- 보육교육과정 실행에 있어 교사간/기관간 협력: 기관 내 교사가 적극 협력, 기관의 노하우를 다른 기관과 공유, 동반 성장 추구
  - ❖ 양성, 재교육 시 소통기술, 학습공동체 운영방식 등 안내, 타 기관 교사와의 교류 기회 부여(김인경(2023))

6



CEC Quality Enhancement Strategies: Daycare center, Kindergarten - Transparency, Autonomy

Transparency in the institution's operations

- Evaluation process: Third-party evaluations covering hygiene, cleanliness, safety, and finances should be conducted and the results publicly disclosed/To improve interactions and staff relations, training and ongoing training programs should be enhanced; Parent surveys should be conducted and results publicly disclosed (Norway).
- Physical openness: Parents should have the opportunity to enter the institution during drop-off/pick-up times. This enables them to interact with staff and seek professional advice, thereby enhancing parenting skills and societal support.
- Teacher-parent's cooperation in ECEC process: Teachers and parents should jointly agree on the objectives of a child's individual development plan, the methods to achieve those objectives, and the metrics for measuring success (Finland)

Operational autonomy in the institution

- Cooperation among teachers/institutions during ECEC process: Active collaboration among teachers within an institution should be encouraged. Sharing expertise with other institutions is also important for mutual growth.
  - ❖ Training/Retraining sessions should include sharing best practices in communication skills and learning community operations. Opportunities should also be provided for interaction between teachers from different institutions. (Kim, 2023)

6



발제 1 부모와 사회가 함께 하는 아동 돌봄교육 김인경

Kim In-kyung Childhood Education and Care: Collaborative Efforts between Parents and Society PRESENTATION 1

### 돌봄교육 유형별 현황: 아이돌봄서비스

**아이돌봄서비스:** 보호자 출장·야근 등으로 인한 3개월~12개월 아동 일시·긴급 돌봄공백에 시간제로 대응함으로써 시설돌봄의 사각지대를 보완, 1:1 개별보육을 선호하는 3개월~만 36개월 영아에게 가정 내 종일제 돌봄 제공

- 아이돌봄서비스 고도화 방안 -

서비스 전달체계 효율화	돌봄인력 전문성 제고	수요 맞춤형 서비스 다양화
<ul style="list-style-type: none"> <li>공공 서비스 제공기관 확대</li> <li>아이돌봄 통합지원 플랫폼 구축</li> <li>민간 서비스 제공기관 등록제 도입</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>공공·민간 돌봄인력 통합 교육과정 개발</li> <li>돌봄인력 양성·교육체계 개편</li> <li>돌봄인력 국가자격제도 도입</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>긴급 돌봄, 단시간 돌봄 등 서비스 다양화</li> <li>정부 지원시간 및 지원가구 확대</li> <li>부모급여와 영아종일제 서비스 연계</li> </ul>

출처: 여성가족부 보도자료, 2023. 2. 15.

7

### The Current State of CEC : The Childcare Services

The Childcare Services aims to bridge the gap in facility-based care by providing temporary/emergency hourly care services for children aged 3 -12 months when a parent is away due to business trips or overtime work. For infants aged 3 to 36 months where individual care is preferred, a full-day childcare service is provided at their residence.

- Steps to Enhance the Childcare Services -

Boosting efficiency in service delivery	Enhancing caregiver's expertise	Meeting demands with service diversification
<ul style="list-style-type: none"> <li>Increase in the number of institutions providing public care services</li> <li>Develop an integrated childcare support platform</li> <li>Introduce a registration system for private sector institutions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Develop integrated training curricula for caregivers across public and private sectors</li> <li>Reform caregiver training and education systems</li> <li>Launch a national caregiver certification system</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expand childcare service type: Including emergency and short-term care</li> <li>Extend service hours and expand criteria for household eligibility for government support</li> <li>Link parental allowance and the All-day Infant Care Services</li> </ul>

Source: Press release by the Ministry of Gender Equality and Family (MOGEF), 2023. 2. 15.

7

### 돌봄교육 유형별 질적 제고 방향: 아이돌봄서비스

**유보통합을 통해 어린이집, 유치원의 교육보육 수준을 부모가 체감할 수 있는 수준으로 강화하면서 일시돌봄, 긴급돌봄을 중심으로 아이돌봄서비스를 이용**

- 일시돌봄: 등하원, 기관 운영시간- 부모 출퇴근시간 간극
- 긴급돌봄: 예기치 않은 자녀 질병, 조기출근, 연장근로

**민간 육아도우미에 대해서는 공공 아이돌보미 자격 수준 이상을 갖추면 정부 바우처 사용을 허용하는 방안 고려**

- 민간 기관에 대한 등록제에서 나아가 정기적 질적 관리 필요

8

### CEC Quality Enhancement Strategies : The Childcare Services

Through the implementation of ECEC integration, the quality of child education and care in daycare centers and kindergartens should be elevated, ensuring it is discernible by the parents, and offer parents the Childcare Services mainly on temporary and emergency basis.

- Temporary childcare: To drop off/pick up a child from the childcare institution/ to cover the gap hours between the institution's operating times and parents' commuting time
- Emergency childcare: For unforeseen circumstances, such as sudden illness of a child or unexpected workhour changes of parents

For private childcare providers, permitting the use of government vouchers if they meet certain eligibility criteria should be considered.

- It is necessary to adopt a registration system and regular service quality check process applicable to private child-care providers.

8



발제 1 부모와 사회가 함께 하는 아동 돌봄교육 김인경

Kim In-kyung Childhood Education and Care: Collaborative Efforts between Parents and Society PRESENTATION 1

### 돌봄교육 유형별 질적 제고 방향: 아이돌봄서비스

**영아 종일제 돌봄서비스의 경우 영아 발달 지원센터와의 연계 고려**

- 서울아이발달지원센터의 전국적인 확산 및 영아 종일제 돌봄서비스 이용 부모에게 홍보 → 아동 적기 발달 강화
- 학부모를 매개로 센터 치료사·교사, 아이돌보미와의 적극적 소통으로 관찰 기록, 발달 평가, 치료 방법 등 공유



영유아의 건강한 성장을 지원하는  
서울아이발달지원센터

**찾아가는 어린이집 발달검사**

어린이집에 전문검사가 방문하여 영유아의 인지, 언어, 운동, 사회정서 영역에 관한 발달상태를 점검하여 발달 지연 조기 선별 및 예방

**온라인 발달검사**

영유아를 대상으로 온라인 발달검사 및 상담지원

출처: 서울특별시 보육포털서비스(<https://iseoul.seoul.go.kr>), 접속일: 2023.8.16.

### CEC Quality Enhancement Strategies : The Childcare Services

The All-day Infant Care Service can explore partnership with the Child Development Centers to:

- Seek nationwide expansion of the Seoul Child Development Center and promote the All-day Infant Care Services to parents → Foster timely development of children.
- Encourage active dialogue among the Center's therapists – teachers - and caregivers regarding observation records, development assessment, and treatment methodologies through parent's engagement as an intermediary.



Supporting children's healthy growth  
Seoul Child Development Center

**On-site child development monitoring**

Specialists visit child care centers to assess the development status of infants and preschoolers in cognitive, linguistic, physical, and socio-emotional domains, aiming for early identification and prevention of developmental delays.

**On-line development assessment**

Offers online developmental assessment and counseling support for infants and preschoolers.

Source: Seoul Metropolitan Government Childcare Portal Service (<https://iseoul.seoul.go.kr>), As of : 2023.8.16.

### 돌봄교육 유형별 현황: 초등돌봄

- 초등돌봄교실: 1~2학년 위주로 6학년까지 확대 예정, 교육부 담당
- 다함께돌봄센터: 1~6학년, 보건복지부 담당
- 지역아동센터: 1~6학년, 보건복지부 담당
- 청소년방과후 아카데미: 4~6학년, 여성가족부 담당

- 초등돌봄 유형별 차이 -

▶ 담당부처
▶ 제공장소
▶ 이용대상 및 우선순위
▶ 이용가능시간
▶ 부모 부담
▶ 종사자 자격
▶ 프로그램

출처: 김인경(2023)

### The Current State of CEC : Elementary After-School Program

- After-school program in schools: currently offered mainly to 1<sup>st</sup>-2<sup>nd</sup> graders. Plans are underway to extend the coverage up to 6<sup>th</sup> graders, overseen by the MoE
- Community After-School Center: for 1<sup>st</sup>-6<sup>th</sup> graders, overseen by the MoHW
- Regional Centers for Children : for 1<sup>st</sup> -6<sup>th</sup> graders, overseen by the MoHW
- After-school Academy for Youths: for 4<sup>th</sup>- 6<sup>th</sup> graders, overseen by the MoGEF

- Differences in After-school Programs for Elementary School Students -

▶ Governing Ministries
▶ Program locations
▶ Target audiences and prioritizations
▶ Operating hours
▶ Parent's cost contribution
▶ Staff qualifications
▶ Program offerings

Source: Kim, 2023

발제 1 부모와 사회가 함께 하는 아동 돌봄교육 김인경

Kim In-kyung Childhood Education and Care: Collaborative Efforts between Parents and Society PRESENTATION 1

### 돌봄교육 유형별 질적 제고 방향: 초등돌봄

**지자체 · 교육청의 역할 분담을 통해 모든 초등돌봄 유형에 동질적 돌봄을 제공할 필요**

- 아동은 거주지로 인해 학교 위치가 결정, 학교 내 돌봄인 초등돌봄교실 혹은 학교 주변의 돌봄기관을 이용하게 되는데, 모든 아동에게 우수한 돌봄에 대한 접근을 보장해주기 위해 모든 기관이 질적 수준은 높되 격차는 없는 것이 바람직
- 지자체: 돌봄 가능한 지역자원을 파악, 돌봄 수요 조사 결과에 따라 돌봄 slot을 마련한 후 돌봄 신청 · 배치, 돌봄교육기관 간 안전한 이동수단 마련, 예산 집행 등 행정업무 등을 담당
- 교육청: 돌봄교사 선발, 지역자원에 특화된 교육 프로그램 개발 및 교사 재교육 등을 담당(김인경(2023))

KDI

### CEC Quality Enhancement Strategies : : Elementary After-School Program

Local governments and the Office of Education should share roles to ensure a consistent standard of quality across elementary after-school programs.

- Children are typically assigned to a school based on their residential location, often using in-school programs such as elementary after-school classes or nearby childcare facilities. To ensure every child has access to quality care, it is desirable for all such facilities to maintain high-quality standards with minimized disparities.
- Local governments: identify regional childcare resources, conduct surveys to understand childcare needs and demand, and, depending on the results, determine the number of childcare slots and distribute the services accordingly while organizing safe transportation services between care facilities and overseeing various administrative tasks, including budget execution.
- Education Offices: select carers, develop program tailored to the regional resources, and manage retraining courses, among others.(Kim, 2023)

KDI

### 돌봄교육 유형별 질적 제고 방향: 초등돌봄

**초등돌봄 이용대상, 우선순위, 이용가능시간, 부모 부담, 프로그램 일원화를 추구하고 종사자 자격체계를 정비**

- 기관별 프로그램 일원화(아동별 맞춤형)를 위해 초등돌봄과정 마련을 고려(스웨덴)(김인경(2023))

- 스웨덴 Leisure-time center 교육과정 -

- preschool class, primary school 교육과정과 단일화되어 있는데, 이는 preschool class, primary school, LTC간 전환 및 교육 · educare 경험이 유기적으로 연계되어 아동 발달과 학습을 최대한 도모하기 위함
- LTC는 학생의 상황, 필요, 흥미, 경험에 기반해 preschool class와 primary school 교육이 보완되게끔 그룹활동을 구성
- 학생이 자신 생각과 타인 생각을 시험하고, 문제를 풀며, 생각을 행동으로 옮길 수 있도록 교사는 도전과제를 부여하고 그 과정에서 학생을 격려, 지지
- 학생 발달과 학습을 자극하기 위해 돌봄, 교육을 통합하는 다양한 활동방법, 표현 방법, 학습 환경을 제공
- 놀이를 통해 규율 준수 · 협의, 갈등 조율, 감정 표현, 타인의 관점 및 가치 이해, 의견 합의 등 사회적 역량 함양을 강조

출처: 김인경(2023)

KDI

### CEC Quality Enhancement Strategies : : Elementary After-School Program

A cohesive approach should be applied in terms of deciding the target users of elementary after-school care classes, students who should be given priority, program operating hours, parental cost-sharing structure, and the types of programs, while making efforts to refine the caregiver qualification system.

- The structure of elementary after-school programs should be able to provide cohesive courses in individual institutions (tailored for individual students). (Sweden) (Kim, 2023)

- Sweden's Leisure-time center (LTC) curricular

- The LTC offers programs that align with both preschool classes and primary school curricular. The alignment is designed to ensure a smooth transition among preschool classes, primary school and LTC. By doing so, it helps to establish organic links education and 'Educare' experiences, optimizing children's development and learning process.
- Within the LTC, group activities are structured to complement preschool and primary school lessons. The design of these activities takes into account the current circumstances, needs, interests, and experiences of the students.
- The instructors assign task that allow students to test their own ideas as well as those of their peers, tackle problems, and act upon their insights. Throughout this journey, the instructors provide encouragement and support.
- As a way to stimulate students' development and learning process, LTC teaches diverse activities, ways to express themselves in different types of learning environments.
- LTC's programs emphasize developing students' social skills through play. Such skills include compliance to rules, negotiations, emotional expressions, understanding other's views and values, and reaching consensus.

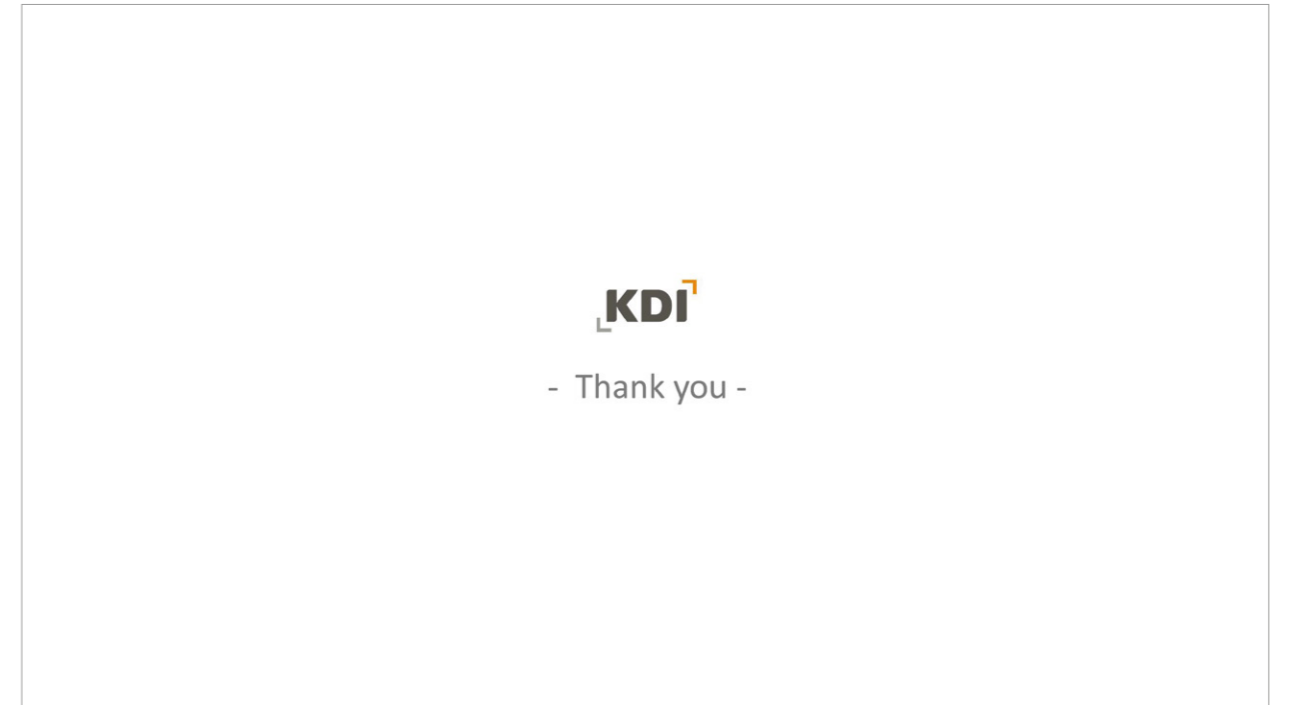
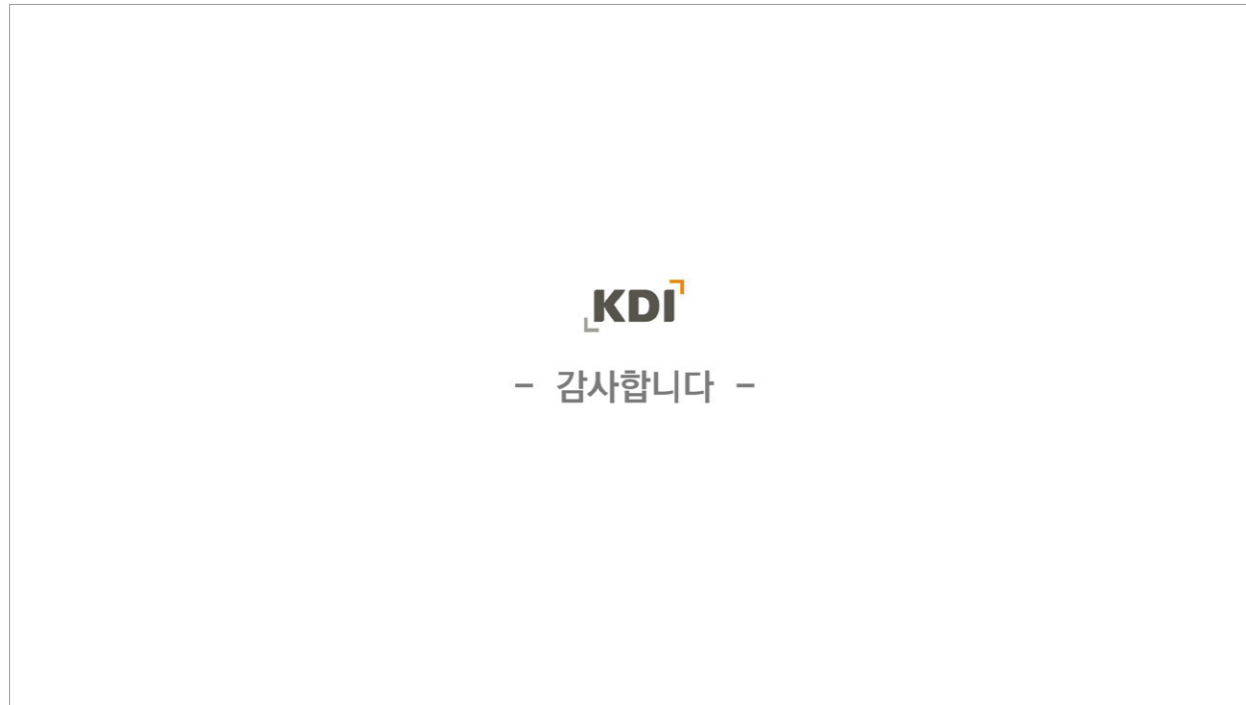
Source: Kim, 2023

KDI



발제 1 부모와 사회가 함께 하는 아동 돌봄교육 김인경

Kim In-kyung Childhood Education and Care: Collaborative Efforts between Parents and Society PRESENTATION 1



**저출산 시대,**  
**함께 일하고 함께 돌보는 사회**

The Coexistence of Work and Care Responsibilities  
in a Society Challenged by Low Fertility Rates

2023  
KGEF

대한민국  
양성평등  
포럼

**발제 2**  
**PRESENTATION 2**

**노인돌봄에서 여성의 역할**

The Role of Women in Elderly Care



**전용호**

인천대학교 사회복지학과 교수

**Chon Yong-ho**

Professor, Incheon National University



## 노인돌봄에서 여성의 역할

전용호

인천대학교 사회복지학과 교수



## The Role of Women in Elderly Care

Professor Yongho Chon

Dept. of Social Welfare  
Incheon National University

## 목차

- 공식 노인 돌봄 서비스
- 공식 돌봄 노동자
- 비공식 돌봄
- 결론

## Contents

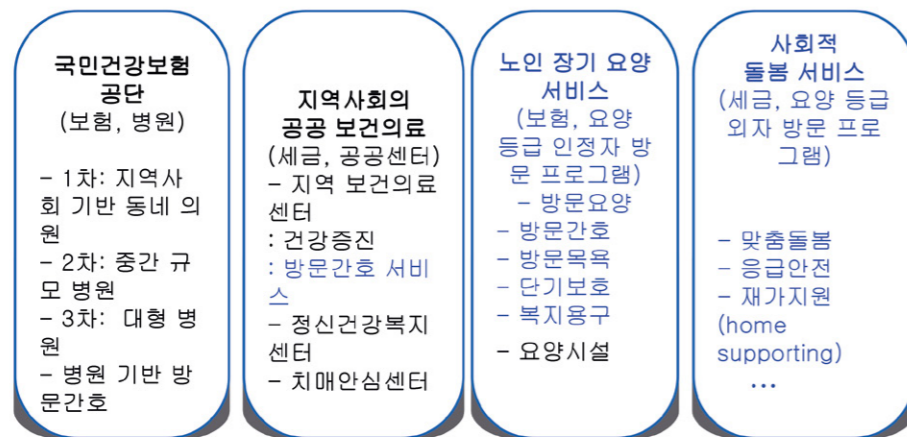
- Formal elder care services
- Formal care workers
- Informal care
- Conclusion



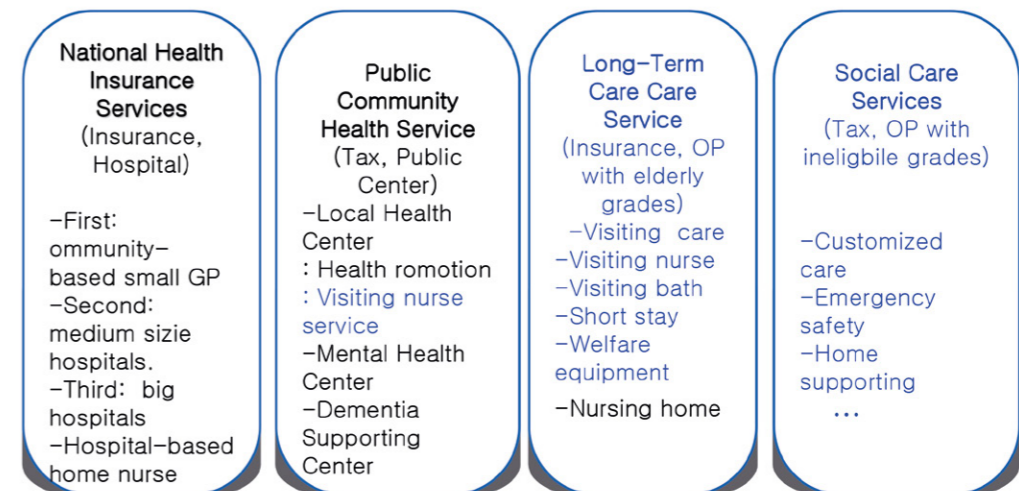
# 1. 공식 노인 돌봄 서비스

# 1. Formal eldercare services

## 한국의 보건의료 및 사회적 돌봄 서비스 개요



## Overview of the Health and Social Care Services in Korea



## 한국의 주요 사회적 돌봄 서비스

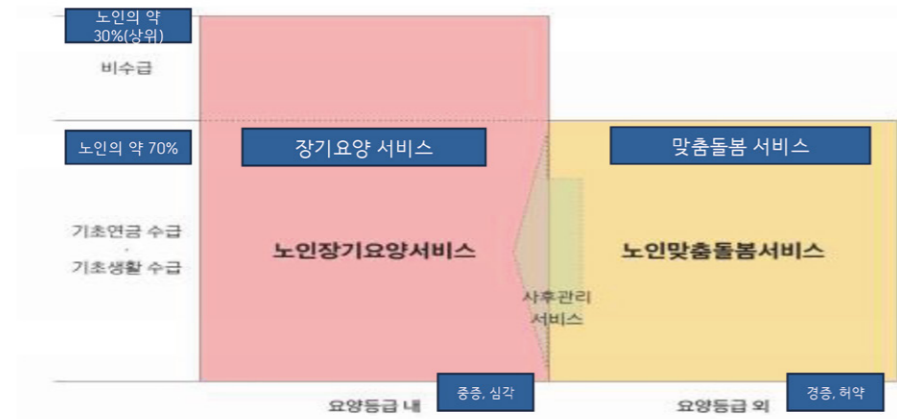


그림 11-6 노인의 기능과 경제상태에 따른 노인돌봄서비스 구조

## Main Social Care Services in Korea

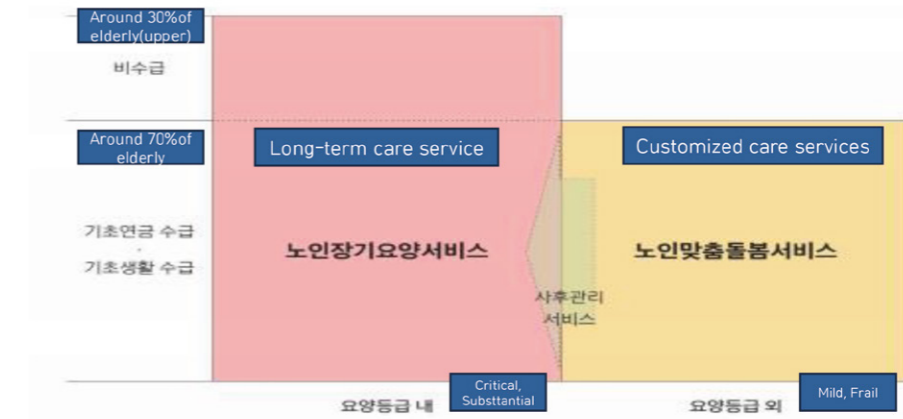


그림 11-6 노인의 기능과 경제상태에 따른 노인돌봄서비스 구조

## 노인장기요양보험의 특징

<b>재정</b>	- 장기요양보험료: 국민건강보험에 등록된 모든 성인이 의무 납부(약 60% 이상) - 중앙·지방 정부 세수 - 서비스 이용자의 자기부담금: 재가 서비스 비용의 15% 또는 시설 서비스 비용의 20%
<b>서비스 종류</b>	- 가정 및 지역사회 기반 서비스 : 방문요양, 방문간호, 방문목욕, 복지용구, 주간보호, 단기보호 - 시설 서비스: 요양시설(대·중·소규모)
<b>보험자와 그 역할</b>	- 국민건강보험공단 : 본부 및 지사 - 보험료 설정 및 부과, 재정 운영, 등급 판정 및 발급, 서비스 감독
<b>보장 대상</b>	- 65세 이상은 무조건 - 65세 미만 성인은 노인성 질병이 있는 경우(장애인 제외)
<b>이용자</b>	- 전체 노인의 10.7%(2021년): 953,511명(장기요양보험 등급 인정자)
<b>등급 판정</b>	- 52개 항목에 따른 표준화된 판정
<b>인정 등급</b>	- 장기요양 인정등급: 1~4등급 또는 5등급(치매 등급)

## Characteristics of Long-Term Care Insurance

<b>Financing</b>	- Contributions of LTCI: compulsory for all adults registered under the NHIC (around 60% or over) - Central and local taxes - Service users' co-payments: 15% (domiciliary services) or 20% (institutional) of their costs
<b>Services</b>	- Home and community-based services : Home visiting, Visiting nurse, visiting bath, welfare equipment, Daycare, short stay services - Institutional services: Nursing home (small, medium, big)
<b>Insurer and its roles</b>	- National health insurance corporation : Central and local branches - Setting and levying contributions, managing finances, assessing and issuing grades, overseeing services
<b>Population coverage</b>	- Unconditional for those aged 65+ - Conditional for adults aged under 65 with age-related diseases (the disabled excluded)
<b>Users</b>	- 10.7% of older people in 2021: 953,511 (eligible to LTCI)
<b>Assessment</b>	- Standard assessment of a 52 item questionnaire
<b>Eligibility levels</b>	- Eligible benefits: grades 1, 2, 3, 4 or 5, dementia grade

## 노인 돌봄 개선을 위한 최근의 노력

- 지역사회 돌봄
  1. 12개의 노인 돌봄 시범사업
  2. 가정 및 지역사회에 기반한 노인돌봄 시스템
- 사회서비스원(공공) 설치
  1. 종합재가센터
  2. 돌봄 인력의 정규직 고용
- 지자체 기반 돌봄 시스템
  1. 2개의 지역 돌봄 시스템 시범사업
  2. 지자체와 국민건강보험공단 연계
- 신규 시범사업(2023)
  1. 방문진료 서비스
  2. 맞춤 서비스 개선
  3. 통합판정체계

## Recent Attempts to develop eldercare

- Community care
  1. 12 Pilot projects for the elderly
  2. Home and community-based elderlcare system
- Establishment of Social service centers(Public)
  1. Total home-based care service center
  2. Regular jobs for care workers
- Local authority-based care system
  1. 2 Pilot projects for local care system
  2. Link between local authority and national health insurance services
- New pilot projects (2023)
  1. Home-visiting doctor service
  2. Revising customized services
  3. Integrated assessment system

## 2. 공식 돌봄 노동자

## 2. Formal care workers



## 공식 돌봄 노동자 현황

- 돌봄이 필요한 노인의 수가 급격히 증가(전체 노인의 약 15%)하면서 공식 돌봄 노동자 수 크게 증가.
- 돌봄 노동자 수(노인장기요양보험): 609,221명(2023년 4월 기준). 돌봄 노동자 수는 꾸준히 증가했으며 특히 2021~2022년에 11.2% 증가(국민건강보험공단, 2023). 돌봄 인력의 86%가 재가 서비스에 종사
- 생활 지원 노동자(맞춤돌봄 서비스): 32,309명(2023년 4월 기준).
- 돌봄 인력 대부분(약 94%)이 여성. 이들은 현장에서 노인에게 직접 돌봄 서비스를 제공하는 중요한 자산.

## Situations of Formal care worker

- There have been huge increase in the number of formal care workers owing to the rapid increase of the elderly in need of care(around 15 % of older people)
- Care workers (LTCI): 609,221(April 2023). In particular, the number of care workers has continuously increased by 11.2% between 2021 and 2022(NHIS, 2023). 86% of care workers are working at home care sector
- Life supporters (Customized care services): 32,309(April 2023)
- Most of care workers (around 94%)are female and they are significant assets to provide direct care services for the elderly in the field.

## 여성 돌봄 노동자 관련 이슈

- 일부 돌봄 노동자는 노인이나 그 가족에게서 성적 학대를 경험
  - 한국보건사회연구원 조사 결과(2019)  
: 돌봄 노동자 24.3%는 언어 폭력, 15.1%는 신체적 폭력을 경험
  - 서울 지역 돌봄 노동자 조사 결과(2020)  
: 돌봄 노동자 42%가 성희롱을 당한 적이 있다고 응답  
: 이 중 85.5%는 노인에 의한 성희롱.
  - 국가인권위원회 조사 결과(2020)  
: 돌봄 노동자 42.6%가 성희롱을, 9.3%는 성적 학대 경험.

## The issues of female care workers

- Some care workers have suffered from sexual abuses by the elderly or their family members
  - Survey KIHASA in 2019  
: 24.3% of care workers: verbal violence, 15.1% physical assault
  - Survey result by Seoul care workers in 2020  
: 42% of care workers reported they were sexually harassed  
: Among them, 85.5% were sexually harassed by the elderly.
  - Survey result by National Human Rights Committee in 2020.  
: 42.6% of care workers were sexually harassed and 9.3% of them were sexually abused.

## 불안정하고 열악한 노동 환경

- 불규칙한 근로시간, 낮은 임금(Lim 외, 2019)
- : 일부 재가 서비스 노동자는 안정적인 근로시간이 보장되지 않아 급여가 낮을 확률이 높음
- : 비정규 돌봄 노동자: 전체 방문요양 인력의 89.1%
- : 특히, 재가 서비스 제공자 간 경쟁 과열로 인해 돌봄 노동자의 안정적 근로시간 보장이 어려움(Chon, 2023).
- 요양시설 돌봄 노동자의 높은 노동 강도
- : 주·야간 장시간 노동
- : 돌봄 노동자 한 사람이 돌봄이 필요한 여러 노인을 수발

## Unstable and Bad working conditions

- Unstable working time and low payment (Lim et al., 2019)
- : Some care workers at home care services are likely to receive low salary since their stable working times are not guaranteed
- : Non-regular care worker: 89.1% of home care workers.
- : In particular, too severe competitions among home care service providers make it difficult to guarantee stable working time for care workers (Chon, 2023)
- High intensity of labor for nursing home care workers
- : long time work at day and night
- : Many elderly in need of care for one care worker

## 돌봄 노동자의 연령과 임금

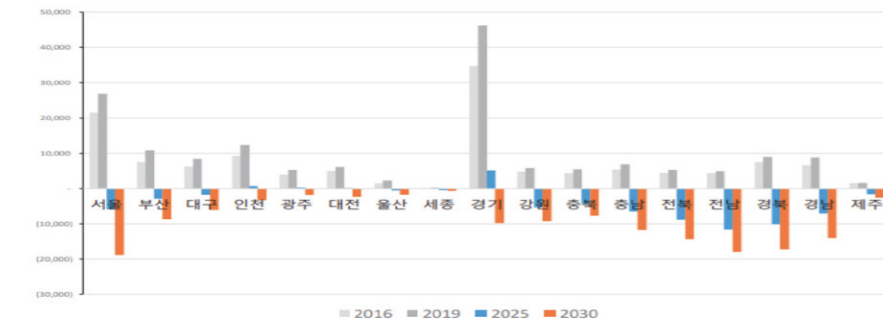
- 돌봄 노동자의 월 평균 임금총액은 재가보호의 경우 약 955달러(127만원), 시설보호는 약 1,400달러(186만원)(Lim 외, 2019).
- 전 업종 평균 임금총액인 2,275달러(302만원)보다 현저히 낮은 수준.
- 돌봄 노동자의 평균 연령은 2016년 57세에서 2021년 60.5세로 증가 (Kim, 2022).

## The age and payment of care workers

- The payments of care workers on average were around 955 dollars(₩1,270,000, home care), 1,400 dollars(₩1,860,000, institutional care) per month(Lim et al., 2019).
- The payments are by far lower than 2,275dollars (₩3,020,000) of all industry on average.
- The age of care workers on average increased from 57 years old in 2016 to 60.5 years old in 2021(Kim, 2022)

## 한국의 돌봄 인력 부족

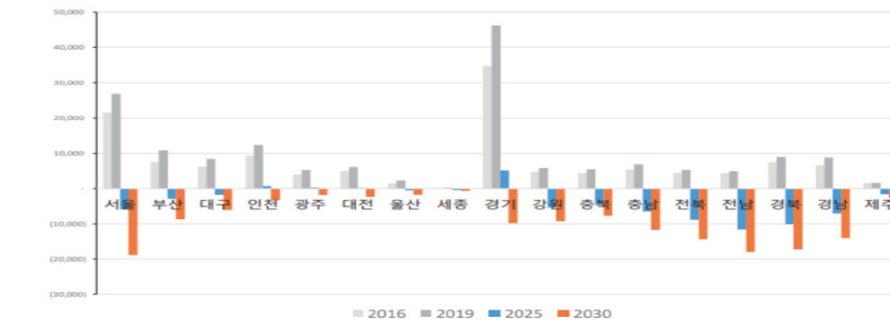
- 돌봄 인력 부족 현상은 꾸준히 심화되어 2030년에는 115,225명이 부족할 것으로 예상됨(Lim 외, 2019).



Lee Hee Seoung(2021: 25)

## The shortage of care workers in Korea

- It is expected that the shortage of care workers will be increased by 115,225 in 2030(Lim et al., 2019).



Lee Hee Seoung(2021: 25)

## 3. 비공식 돌봄

## 3. Informal care



## 비공식 돌봄 현황

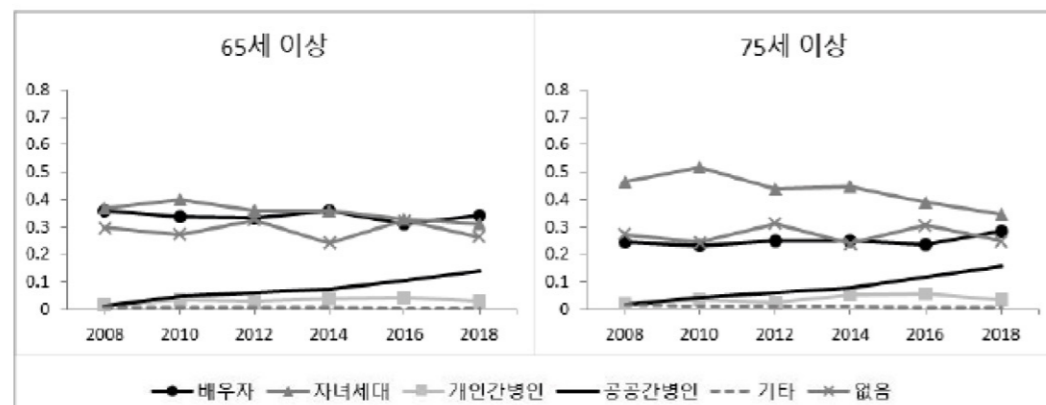
- 여성이 남성보다 돌봄을 제공하는 경향이 높음. 돌봄 부담 심각: 스트레스, 정신적 문제, 빈곤 등. 비공식 돌봄 제공은 돌봄제공자, 특히 여성의 삶의 질 저하에 부정적인 영향을 미침. 돌봄시간이 길수록 더욱 부정적임 (이영옥, 2020).
- 그러나 여성 노인이 남성 노인의 돌봄을 받는 일은 상대적으로 적음. 예컨대, 배우자의 도구적 지원(instrumental support)을 받는 여성 노인은 54.0% 이나 남성 노인은 93.8%로 나타남(한국보건사회연구원, 2018).
- 또한, 성인 자녀의 돌봄 역할이 감소함에 따라 자녀의 돌봄을 기대하지 않는 노인이 많아짐.
- 연구 결과, 한국의 비공식 돌봄은 노인장기요양보험과 같은 공식 돌봄 서비스 이용을 유의미하게 감소시켰음(이영옥, 2020).
- 아직 자녀와 배우자의 비공식 돌봄은 어느 정도 유지되지만 향후에는 감소하고 공식돌봄의 필요성이 더욱 커질 것임(장기요양 예산 2015년 GDP 0.258%→ 2060년 1.567% 상승 전망(이영옥, 2020).

## Situation of Informal care

- Women are more likely to provide care service for the elderly than men. Severe care burden: stress, mental issues, poverty
- However, elderly women are less likely receive care from their elderly men. For instance, whilst 54.0% of elderly women received instrumental support from their spouse, 93.8% of elderly men received it(KIHASA, 2018).
- In addition, owing to declining care role of adult children, many older people are less likely to expect to receive care from them.
- It is found that the informal care has significantly reduced the use of formal care services like LTCI in Korea(Lee, 2020)

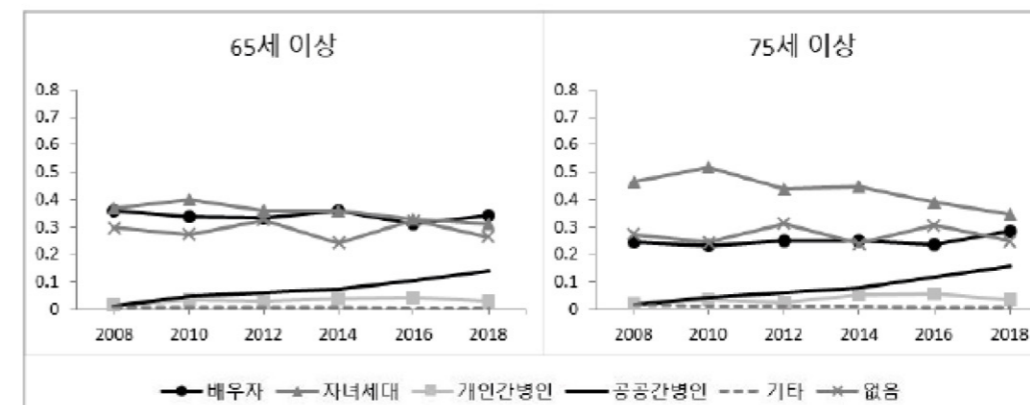
## 비공식 돌봄 제공 현황 (이영옥, 2020: 27)

: 돌봄필요자 중의 제공 현황(% , Y축)



자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널조사 2-7차」, 2008~18.

## Current provision of informal care (Lee, 2020: 27)



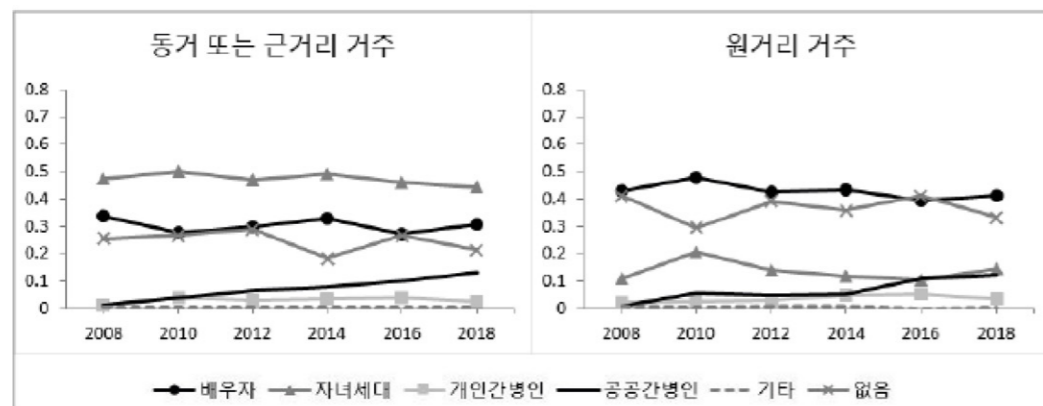
자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널조사 2-7차」, 2008~18.

발제 2 노인돌봄에서 여성의 역할 전용호

Chon Yong-ho The Role of Women in Elderly Care PRESENTATION 2

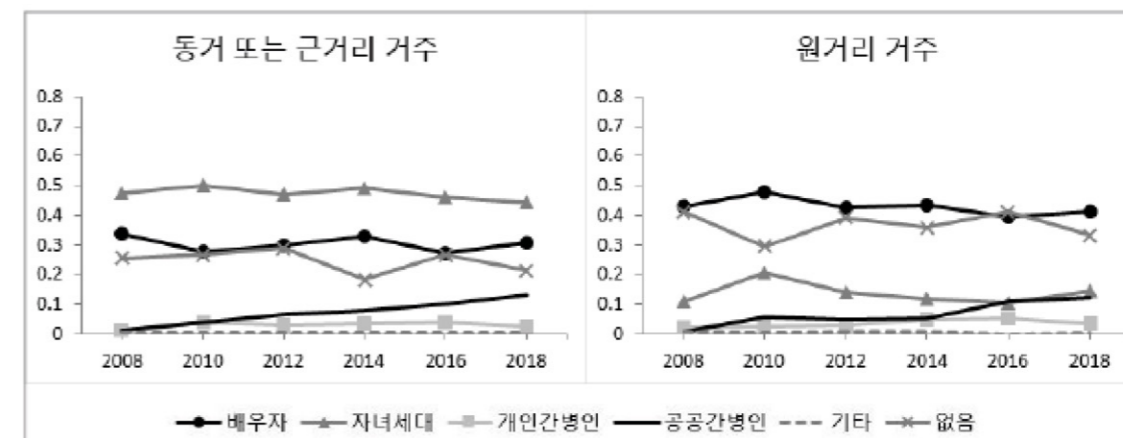
### 비공식 돌봄 제공 현황 (이영욱, 2020: 28)

: 돌봄필요자 중의 제공 현황(%), Y축



자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널조사 2-7차」, 2008~18.

### Current provision of informal care (Lee, 2020: 28)



자료: 한국고용정보원, 「고령화연구패널조사 2-7차」, 2008~18.

### 돌봄 노동자를 위한 정책수단

- 돌봄 노동자에 대한 불충분한 정책: 방문요양 31.2%

[표1] 인건비지출비용 준수 여부 점검결과 (출처: 보건복지부 <단위: 개소, %>)

연도	구분	계	노인요양시설	공동생활가정	주야간보호	단기보호	방문요양	방문목욕	방문간호
2019	계	26,687	3,680	2,087	3,945	127	11,825	4,501	522
	준수	18,355	3,125	1,413	3,394	120	5,927	3,960	416
	미준수	8,332	555	674	551	7	5,898	541	106
2020	계	26,047	3,628	1,719	4,140	84	11,963	4,010	503
	준수	19,863	3,345	1,365	3,816	79	7,160	3,678	420
	미준수	6,184	283	354	324	5	4,803	332	83
2021	계	27,236	3,903	1,657	4,359	68	12,761	3,975	513
	준수	22,074	3,681	1,381	4,059	67	8,776	3,678	432
	미준수	5,162	222	276	300	1	3,985	297	81

▲ 인건비지출비용 준수 여부 점검결과 (사진=최종은 의원실 제공)

### Policy measures for care workers

- Inadequate policy for care workers: 31.2% home care

[표1] 인건비지출비용 준수 여부 점검결과 (출처: 보건복지부 <단위: 개소, %>)

연도	구분	계	노인요양시설	공동생활가정	주야간보호	단기보호	방문요양	방문목욕	방문간호
2019	계	26,687	3,680	2,087	3,945	127	11,825	4,501	522
	준수	18,355	3,125	1,413	3,394	120	5,927	3,960	416
	미준수	8,332	555	674	551	7	5,898	541	106
2020	계	26,047	3,628	1,719	4,140	84	11,963	4,010	503
	준수	19,863	3,345	1,365	3,816	79	7,160	3,678	420
	미준수	6,184	283	354	324	5	4,803	332	83
2021	계	27,236	3,903	1,657	4,359	68	12,761	3,975	513
	준수	22,074	3,681	1,381	4,059	67	8,776	3,678	432
	미준수	5,162	222	276	300	1	3,985	297	81

▲ 인건비지출비용 준수 여부 점검결과 (사진=최종은 의원실 제공)



## 비공식 돌봄을 위한 정책 수단

표 3. 치매가족휴가제 이용자의 연도별 추이

	2018	2019	2020	2021.6
인정자수	415,414	476,934	529,475	558,552
*총이용자수	548	848	943	845
이용률	0.13%	0.18%	0.18%	0.15%
-단기보호	395	576	639	561
이용율	0.10%	0.12%	0.12%	0.10%
-방문요양	153	272	304	284
이용률	0.04%	0.06%	0.06%	0.05%

자료: 고령인의원실

## Policy measures for informal carers

표 3. 치매가족휴가제 이용자의 연도별 추이

	2018	2019	2020	2021.6
인정자수	415,414	476,934	529,475	558,552
*총이용자수	548	848	943	845
이용률	0.13%	0.18%	0.18%	0.15%
-단기보호	395	576	639	561
이용율	0.10%	0.12%	0.12%	0.10%
-방문요양	153	272	304	284
이용률	0.04%	0.06%	0.06%	0.05%

자료: 고령인의원실

## 결론

- 공식·비공식 노인 돌봄 부문: 대다수의 여성 노동자는 활발히 서비스를 제공하고 있음
- 노인뿐만 아니라 장애인·중증환자 등 돌봄도 여성의 돌봄 노동 부담 큼
- 그러나 여성의 사회적 돌봄 서비스는 저숙련 노동으로 취급되어 적절한 보상이 따르지 않음.
- 현재 비공식돌봄에서 (여성) 배우자 비중이 높고, 비공식 제공자가 없는 비율이 무려 40%에 달하고 앞으로 더욱 증가할 것으로 전망됨
- 양질의 노인 돌봄서비스 증진을 위한 방안 필요
  - 공적 돌봄 인프라 강화 (공공요양시설 확충 등)
  - 가족 돌봄자 지원 확대 (가족돌봄자 심리·정서적 상담 서비스 등 지원)
  - 지역 기반의 가족센터를 통한 돌봄지원 확대
  - \* 행정복지센터와 가족센터 연계를 통한 가족서비스 지원 확대 등

## Conclusion

- Formal and informal elderly care sector: the majority of women are actively involved in provision of services
- However, such social care services by women have been treated as low deskilled work and not provided adequate rewards for them.
- More importantly, the Korean governments have not introduced proper care supporting policies for formal and informal carers.
- However, to cope with rapid increasing in the number of older people in need of care, the urgent actions should be taken. Otherwise, the significant care deficit would be expected in the near future.



# KOREA GENDER EQUALITY FORUM

2023  
KGEF

대한민국  
양성평등  
포럼

## 토론 1 PANEL 1



**최윤경**

육아정책연구소 기획조정본부장

**Choi Yoon-Kyung**

Head Director, Office of Planning and Coordination  
Korea Institute of Child Care and Education (KICCE)

# KOREA GENDER EQUALITY FORUM

2023  
KGEF

대한민국  
양성평등  
포럼

## 토론 2 PANEL 2



**서동민**

백석대학교 사회복지학부 교수

—

**Seo Dong-min**

Associate Professor, Baekseok University

**KOREA—  
GENDER  
EQUALITY  
FORUM**



