



## 당신의 임원들이 여성들을 외면하고 있는가? (Are Your Executives Turning A Blind Eye To Women?)



연구는 남성 임원이 여성 임원보다 직장에서 공평하게 대우 받는다고 느끼는 비율이 2.6배 더 높다는 것을 보여줍니다.

Research reveals how men executives are 2.6x more likely to feel treated fairly at work than women executives.

여성들은 직장에 만족하지 않습니다.

Women are not happy with the workplace.

적어도, 그들의 남자 동료들이 생각하는 것처럼 보이는 정도는 아니고, 특히 경영진이 생각하는 것처럼 보이는 정도는 아닙니다.

At least, not to the extent that their male counterparts seem to think, and especially not to the extent that management seems to think.

Great Place to Work가 실시한 5번째 연례 여성 대상 직장 연구(Great Place to Work)에서 1,000개 이상의 미국 기업에서 약 70만 명의 직원을 대상으로 설문 조사를 실시했습니다. 그리고 우리의 연구는 몇 가지 걱정스러운 결과를 발견했습니다.

For Great Place To Work's 5th annual study of the Best Workplaces for Women™, we surveyed close to 700,000 employees from over 1,000 U.S. companies. And our research found some worrisome results.

## 어떤 사람들은 눈가리개를 하고 있습니다 (Some men have their blinders on)

우리의 연구는 직장에서 남성들이 성별에 관계없이 사람들이 공평하게 대우받는다 고 생각할 가능성이 여성들보다 거의 두 배 높다는 것을 밝혀냈습니다. 그리고 그 성별 격차는 관리직이 올라갈수록 더 커집니다.

Our study revealed that men are almost twice as likely as women in the workplace to think that people are treated fairly, regardless of gender. And that gender gap gets larger as you move up the managerial ladder.

사실, 리더십 수준에서, 남성 임원들은 여성 임원에 비해 모두에게 공평한 대우를 느낄 가능성이 2.6배 더 높습니다. 이것은 우리가 "경영자 맹인"이라고 부르는 현상입니다.

In fact, at the leadership level, men executives are 2.6 times more likely to perceive fair treatment for all, compared to women executives — a phenomenon that we've dubbed "executive blinders."

이 성별 불일치는 LGBTQIA+ 그룹, 인종/민족, 간병 책임, 근속 기간, 직업 상태, 세대, 장애를 가진 생활 및 급여 유형 간의 차이를 조정한 후에 존재합니다.

This gender discrepancy exists after adjusting for differences across LGBTQIA+ groups, race/ethnicities, caregiving responsibilities, tenure, work status, generations, living with disability, and pay type.

## 직장에서 여성을 실망시키고 있는 곳은 (Where the workplace is letting women down)

우리는 직원들을 대상으로 신뢰도, 존경심, 자부심, 동료애를 포함한 직장 문화의 60가지 측면을 측정했습니다. 이 가운데 공정성과 형평성이 여성과 남성의 직장 경험 간 가장 큰 차이를 드러냈습니다.

We measured employees on 60 difference aspects of their workplace culture, including credibility, respect, pride and camaraderie. Among these, fairness and equity revealed the biggest gaps between women's and men's workplace experiences.

심지어 여성을 위한 최고의 직장에서도, 자신이 하는 일에 대해 정당한 보수를 받는다고 믿는 여성은 남성보다 적습니다. 직장에서 일하는 여성들은 남성들보다 더 자주 관리직이 마음에 드는 플레이를 하고 승진이나 업무 프로젝트를 부당하게 나눠주는 것을 경험합니다.

Even at the Best Workplaces for Women, there are fewer women than men who believe they are paid fairly for the work they do. Women in the workplace, more often than men, experience management playing favorites and handing out promotions and work projects unfairly.

미국에서 여성이 남성보다 평균 15% 적게 번다는 점을 감안할 때, 이 수치들은 고통스럽지만 놀라운 것은 아닙니다.

Given that in the U.S., women earn on average 15% less than men, these figures are distressing but hardly surprising.



## 직장에서 성별이 다양성과 포용성과 교차하는 경우

(Where gender intersects with diversity and inclusion in the workplace)

또한 조사 결과, 직원들이 관리직에서 더 높은 곳에 오를수록 포용력이 높아지지만, 여성을 위한 최고의 직장에서는 남성과 여성 사이에 약 3점, 다른 조직에서는 약 5점 차이가 남아 있는 것으로 나타났습니다.

Our research also found that while employees feel greater inclusion the higher they climb in management, there remains a gap of roughly 3 points between men and women at the Best Workplaces for Women, and roughly 5 points at other organizations.

하지만 인종이나 민족에 따라 그것을 분류하면, 그것은 매우 다른 그림을 그립니다.

But when you break that down by race or ethnicity, it paints a very different picture.

Latinx 여성들은 그들이 더 많은 관리 책임을 얻을수록 포용에서 가장 작은 이득을 느낍니다. 그리고 흑인 여성들은 모든 관리 수준에서 가장 적게 포용되었다고 느낍니다.

Latinx women feel the smallest gain in inclusion as they gain more management responsibilities. And Black women feel the least included at every level of management.

## 그렇다면, 리더들은 어떻게 여성들을 위한 더 나은 일터를 만들 수 있을까?

(Where gender intersects with diversity and inclusion in the workplace)

- **차이를 배우다.** 직장에서의 여성 경험에 대한 연구에 익숙해지세요. 정기적인 직원 설문 조사를 수행하고 데이터를 사용하여 변화를 시작합니다.
- **Learn the gaps.** Get acquainted with research on women's experience in the workplace. Conduct regular employee surveys and use the data to initiate change.
- **명확한 기대치를 설정하세요.** 직원들에게 승진 기준에 대해 투명하게 하라. 누군가가 승진할 때마다, 지도자들은 그 배후에 있는 요소들을 정확하게 지적할 수 있어야 합니다.
- **Set clear expectations.** Be transparent with employees about promotion criteria. Whenever someone is promoted, leaders should be able to point exactly to the factors behind it.
- **성장을 장려하다.** "일을 완수할 수 있는" 직원들에게만 프로젝트를 주지 마세요. 학습과 개발에 우선순위를 두고, 그러한 기회로부터 성장할 수 있는 팀원을 고려하십시오.
- **Encourage growth.** Don't just give projects to employees who can "get the job done." Prioritize learning and development, and consider team members who can grow from such opportunities.
- **질문을 하다.** 팀원들로부터 자신이 어떤 종류의 기회에 참여하고 싶은지 직접 알아봅니다.
- **Ask questions.** Find out directly from your team members what types of opportunities they'd like to be a part of, rather than assuming.

- **기회를 추적합니다.** 모든 사용자에게 동일한 액세스 권한을 부여할 수 있도록 기회를 제공한 팀 구성원을 적극적으로 추적합니다.
- **Track opportunities.** Actively track which team members you've given opportunities to, so that you can ensure equal access to everyone.
- **동맹을 맺다.** 직원 리소스 그룹에 참여하거나 다른 리더와 함께 성별 경험(및 기타 DEIB 문제)에 대한 주제를 논의합니다.
- **Be an ally.** Participate in an employee resource group or broach topics of the gender experience (as well as other DEIB issues) with other leaders.
- **대표성을 확보하십시오.** 모든 직원들은 고위 지도부 수준에서 대표성을 가져야 합니다. 모든 사람들은 "그들과 같은" 사람으로부터 듣고 싶어합니다. 눈에 보이지 않는 존재가 될 수는 없어요.
- **Ensure representation.** All employees should have representation at the senior leadership level. Everyone wants to hear from people who are "like them." You can't be what you can't see.

전반적으로, 우리의 연구는 남성들이 여성들보다 직장에서 더 나은 경험을 하고 있다는 것을 보여줍니다. 그리고 여성을 위한 최고의 직장에서의 성별 격차는 다른 조직보다 훨씬 작지만, 여전히 존재합니다. 이것은 아직 해야 할 일이 많다는 것을 의미합니다.

Overall, our research shows that men are having a better experience at work than women. And while the gender gap at the Best Workplaces for Women is significantly smaller than at other organizations, it still exists. This means there's still plenty of work to be done.

### 당신의 직장은 어떤 조치를 취할 것인가? (What steps will your workplace take?)

당신의 직장에는 임원용 블라인드가 있습니까? 여러분의 생각을 알려주시고 LinkedIn에 대한 대화에 참여해주세요. 또한 최신 직장 조사 및 동향에 대한 최신 정보를 얻으려면 뉴스레터를 구독하십시오.

Does your workplace have its executive blinders on? Let us know your thoughts and join the conversation on LinkedIn. And be sure to sign up for our newsletter to stay up to date on the latest workplace research and trends.