

With support from



2024 UN WOMEN SEOUL DIALOGUE

"HOW TO CREATE INCLUSIVE WORKPLACES THAT ATTRACT AND RETAIN TALENT"

2024 유엔여성기구 서울 담화
"여성과 함께하는 포용적 일터의 미래"

RESOURCE BOOK

자료집

24 September 2024, 14:00 ~ 19:00

SOFITEL AMBASSADOR SEOUL HOTEL

2024년 9월 24일 14:00 ~ 19:00

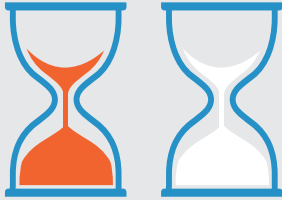
소피텔 앰배서더 서울호텔(잠실)





Global Key Statistics

글로벌 주요 통계



Women spend 2.8 more hours than men on unpaid care and domestic work.

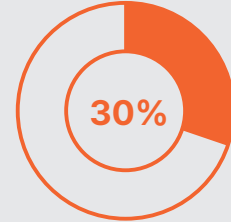
여성이 무급 돌봄과 가사 노동에 남성보다 2.8시간을 더 투입합니다.

61.4% 90.6%



Only 61.4% of prime working age women are in the labour force versus 90.6% of prime working age men, with most women's employment being in the informal economy.

핵심생산연령인구 중 남성은 90.6%가 일하지만 여성은 61.4%에 그치며, 대부분의 여성은 비공식 경제 종사자입니다.



By 2050, women's share of workplace management position will only reach 30%.

여성 관리자 비율은 2050년에도 30%에 불과할 것으로 전망됩니다.



Women in the labour force earn 20% less than their male counterparts.

여성이 남성에 비해 20% 적은 임금을 받습니다.



Closing gender employment gaps could boost GDP per capita by 20% across all regions.

젠더 고용 격차를 해소할 경우 모든 지역의 1인당 GDP를 20% 높일 수 있습니다.

프로그램

14:00 - 14:20

오프닝

개회사 | 이정심 유엔여성기구 성평등센터 소장

축사 | 미셸 윈스롭 주한 아일랜드 대사

14:20 - 15:20

세션1 임원급 담화

포용적 일터 조성에 대한 주요 산업 분야 임원들의 경험과 제언

송관흠 GM 한국사업장 바디, 익스테리어, 사시 설계 본부 전무

허금주 교보생명 대외협력담당 전문위원 & G20 엠파워 얼라이언스 한국 대표

신정은 LG전자 CTO 부문 LDF 연구실 상무

오용하 롯데지주 HR혁신실 상무

담화 진행자 | 이아정 유엔여성기구 성평등센터 대외협력팀장

14:20 - 15:20

세션 2 연구 자료 발표

여성 고용 환경: OECD 국가 전반에서 발견된 주요 인사이트

타라 스레샤 카르니 경제학자 & PwC '여성 고용 환경 지표(Women in Work Index)' 연구 보고서 저자(2019-2024)

공정한 결과를 이끌어내는 포용적 인재 프로세스: 채용 및 성과 관리 사례

이피어나 핀터레스트 스태프 피플 데이터 사이언티스트

재취업 경력보유여성의 경험에서 배우는 미래 일의 역량

선종현 루트임팩트 DEI 이니셔티브 팀장 & 산업 및 조직심리학 박사

질의응답 진행자 | 자넬 바이스만 유엔여성기구 아시아태평양 지역사무소 대외협력국장

16:30~17:00

음악 공연 & 휴식 시간

17:00~18:30

세션 3 워크숍

워크숍 1: 효과적인 DEI 정책의 도입과 이행 방안

워크숍 2: 포용적인 리더십과 팀빌딩

조옥근 롯데그룹 인재전략팀 수석

헤이디 수 다우 아시아태평양 지사 인사(HR) 솔루션 이사

& 아시아태평양 지역 여성 포용성 네트워크 의장

마헤란 아마드 딜로이트 동남아시아 & 아시아태평양 지역

다양성·형평성·포용성 부문 선임 관리자

김정태 MYSC대표

이아정 유엔여성기구 성평등센터 대외협력 프로그램 팀장

질의응답 진행자 | 카차 프라이발드

유엔여성기구 아시아태평양 지역사무소 여성의 경제적

역량 강화 및 이주국장

개리 포드 유엔여성기구 성평등센터 포용적 리더십 컨설턴트

(맨포인클루전 공동창립자 & JP모건체이스 전 전무)

질의응답 진행자 | 자넬 바이스만 유엔여성기구

아시아태평양 지역사무소 대외협력국장



워크숍 1 질의응답



워크숍 2 질의응답

18:30~

디너 리셉션 & 네트워킹

*한국어-영어 동시 통역이 제공됩니다.

Programme

14:00 - 14:20 **Opening**

Opening Remarks | Jeongshim Lee, Director, UN Women Centre of Excellence for Gender Equality
Congratulatory Remarks | Michelle Winthrop, Ambassador of Ireland to the Republic of Korea

14:20 - 15:20 **Session 1 High-level panel discussion**

Creating inclusive workplaces: experiences and suggestions from business executives

Gwanheum Song, Managing Director, Body, Exterior and Chassis Engineering Function, GM Korea
Kumjoo Huh, G20 Empower Alliance Korea Private Sector Representative & External Affairs Officer, Kyobo Life Insurance
Jeong Eun Shin, Vice President, LG Electronics
Yong Ha Oh, Vice President, LOTTE Corporation

Moderator | Ahjung Lee, External Relations Specialist, UN Women Centre of Excellence for Gender Equality

14:20 - 15:20 **Session 2 Thought-provoking presentations**

Women in work: key insights from across the OECD

Tara Shrestha Carney, Economist and PwC Women in Work Index Author (2019-2024)

Driving equitable outcomes through inclusive talent processes: the case of recruiting and performance management

Fiona Lee, Staff People Data Scientist, Pinterest

Previewing future work through women's career

Jonghun Sun, Root Impact DEI Initiative Team Lead & Ph.D. in Industrial and Organizational Psychology

Moderator | Janelle Weissman, Head of External Relations, UN Women Asia and the Pacific

16:30~17:00 **Musical Performance & Break Time**

17:00~18:30 **Session 3 Thematic Workshops**

Workshop 1: Effective DEI policy development and implementation

Okkeun Cho, Senior Manager, People Strategy Team, Lotte Group
Heidi Xu, APAC HR Solution Director & APAC Chair of APAC Women Inclusion Network, Dow
Maheran Ahmad, Senior Manager, Diversity, Equity and Inclusion, Deloitte Southeast Asia & Asia Pacific
Jeongtae Kim, CEO, Merry Year Social Company
Ahjung Lee, External Relations Specialist, UN Women Centre of Excellence for Gender Equality
Moderator | Katja Freiwald, Women's Economic Empowerment & Migration Lead, UN Women Asia and the Pacific

Workshop 2: Inclusive team building to attract and retain talent

Gary Ford, Inclusive Leadership Consultant, UN Women Centre of Excellence for Gender Equality (Co-founder of Men for Inclusion & Former Managing Director of JP Morgan Chase)
Moderator | Janelle Weissman, Head of External Relations, UN Women Asia and the Pacific



Workshop 1 Q&A



Workshop 2 Q&A

18:30~ **Dinner Reception & Networking**

*simultaneous Korean-English interpretation will be provided.

Speakers Bio

연사 약력

External speakers

외부 연사

Opening



Michelle Winthrop, Ambassador of Ireland to the Republic of Korea

H.E. Michelle Winthrop is the Ambassador of Ireland to the Republic of Korea. Michelle was previously International Development Policy Director at the Department of Foreign Affairs, covering food and nutrition, global COVID-19 response, global education and gender. Her portfolio also included support to agribusiness in Africa. Prior to that, she had led work on international climate change and development, and Small Island Developing States. Before joining the Irish Government, Michelle had worked as Programmes Director for UK NGO Farm Africa, as well as a number of years as rural livelihoods and environment adviser in the UK's Department for International Development. She has lived and worked in the UK, Ethiopia, Central America and Indonesia.

미셸 윈스롭 주한 아일랜드 대사는 아일랜드 외무부에서 국제 개발 정책 국장으로 재직하며 식량 및 영양, 글로벌 코로나19 대응, 글로벌 교육, 성평등을 담당했습니다. 윈스롭 대사의 업무 범위에는 아프리카의 농업 비즈니스 지원도 포함되었습니다. 이전에는 국제 기후 변화 및 개발, 군소도서국(SIDS)에 관한 업무를 이끌었습니다. 아일랜드 정부에 합류하기 전, 윈스롭 대사는 영국 비정부기구(NGO)인 팜아프리카(Farm Africa)에서 프로그램 디렉터로 일했으며, 영국 국제개발부(DFID)에서 농촌 생계 및 환경 자문으로 수년간 근무한 경험이 있습니다. 영국, 에티오피아, 중앙 아메리카, 인도네시아에서 생활하며 일한 경험이 있습니다.

Speakers Bio

연사 약력

Session 1



Gwanheum Song, Managing Director, Body, Exterior and Chassis Engineering function, GM Korea

Gwanheum Song, currently Co-Chairman of the GM Korea Diversity Committee, serves as Director of Body, Exterior and Chassis Design at GM Technical Center Korea. He brings over 30 years of experience and expertise in the automotive industry to his role at GM Korea, where he is spearheading the company's growth. He began his career as a chassis design engineer in the automotive industry, working as an expatriate in the UK and as a chassis design engineer for GM USA. He has successfully led various global automotive programs in Korea, applying his expertise in automotive design and development to a variety of global programs, including Powertrain Currency Design, Head of Vehicle Advance Development and CAE, and Head of Chassis, PTI and Thermal Design. In his role as co-chairman of the Diversity Committee, Gwanheum is dedicated to fostering an inclusive organizational culture where individuals from diverse backgrounds within and outside the company respect and collaborate with each other. He actively supports various internal cultural activities and provides leadership in listening to and communicating with employees.

송관흠 GM 한국사업장 바디, 익스테리어, 샤시 설계 본부 전무

송관흠 전무는 현재 GM 한국사업장 다양성 위원회의 공동 의장으로, GM Technical Center Korea의 차체, 외장 및 샤시설계 본부 전무입니다. 30여 년간 자동차 산업에서 쌓아온 풍부한 경험과 전문성을 바탕으로, GM 한국사업장의 성장을 이끌고 있습니다. 자동차 분야의 샤시설계 엔지니어로 경력을 시작으로 영국 주재원 그리고 미국 GM 샤시 설계 엔지니어로 근무했습니다. 그는 한국 GM의 파워트레인 통화 설계 담당장, 차량선행개발 및 CAE 본부장, 샤시, PTI 및 Thermal 설계 본부장 등을 역임하는 동안 쌓은 풍부한 경험을 바탕으로, 다양한 글로벌 자동차 프로그램을 성공적으로 이끌며 자동차 설계 및 개발 분야의 전문성을 발휘하고 있습니다. 송관흠 전무는 다양성 위원회 공동 의장으로서 회사 내외의 다양한 배경을 가진 구성원들이 서로 존중하고 협력하는 포용적인 조직 문화 구축에 앞장서고 있습니다. 또한, 다양한 사내 문화 활동을 적극적으로 지원하고, 구성원들의 의견을 경청하며 소통하는 리더십을 발휘하고 있습니다.



Kumjoo Huh, G20 Empower Alliance Korea Private Sector Representative & External Affairs Officer of Kyobo Life Insurance

Kumjoo Huh has been appointed as Korea Private Sector Representative for the G20 Empower Alliance by the Ministry of Foreign Affairs and the Ministry of Gender Equality and Family which is established directly under the G20 Leader and was selected "Woman Leader of the Year" by the Asia Insurance Industry Award. Huh is International Relations Officer at Kyobo Life Insurance Co., Ltd where she has experience in the areas of Corporate/Overseas Strategy, New Business for Digital Transformation (including creating digital ecosystem via M&A, strategic alliances and corporate venturing), B2B Business (Corporate Pension and Group Insurance), and Communications (PR & GR). She is a certified Coach by the International Coach Federation and a certified Yoga Instructor by the Yoga Alliance. She currently serves as Chair of WIR Mentoring Program for the Korean German Chamber of Commerce, and was formerly Co-Chair for Women Leaders' Committee for American Chamber of Commerce in Korea, Director for Women in Innovation, Director for Seoul Scholarship Fund and Director for the Peking University China Center for Insurance and Social Security Research.

허금주 G20 엠파워 얼라이언스 한국 대표 & 교보생명 대외협력담당 전문위원

허금주 대표는 대한민국 외교부와 여성가족부를 통해 G20 리더 직속기구로 설립된 G20 엠파워 얼라이언스(G20 Empower Alliance)의 한국 민간 부문 대표로 임명되었으며, 한국에서는 유일하게 아시아보험산업대상에서 '올해의 여성 리더'로 선정되었습니다. 교보생명 대외협력담당 전문위원으로 근무 중이며 임원으로 기업/해외 전략, 디지털 전환을 위한 신사업, B2B 마케팅, 커뮤니케이션(PR 및 GR) 등 기업 경영 전반에 대한 직무경력을 보유하고 있습니다. 국제코치연맹(ICF) 인증 코치이자 요가 얼라이언스(Yoga Alliance) 소속 요가 강사이기도 한 허금주 대표는 현재 한독상공회의소(KGCC) WIR 멘토십 프로그램 공동대표를 맡고 있습니다. 이 외에도 주한미국상공회의소(AMCHAM) 여성 리더십 분과위원회 공동위원장, 위민인노베이션(Women in Innovation) 등기이사, 서울장학재단 등기이사 및 중국 북경대 보험사회보장연구센터 상무이사를 역임한 바 있습니다.

Speakers Bio

연사 약력



Jeong Eun Shin, Vice President, LG Electronics

Jeong-eun Shin is a Vice President at LG Electronics, where she spearheads the development of hyper-personalized lifestyle technologies through the fusion of customer life data. Leveraging her extensive research in 2D and 3D data from Keio University Graduate School in Japan, she is dedicated to advancing advanced automotive technologies and data analysis innovations to enhance customers' quality of life. Jeong Eun is committed to fostering an inclusive organizational culture, positively influencing future leaders, and using data fusion technology to create a more connected and inclusive future.

신정은 LG전자 CTO(Chief Technology Officer)부문 LDF(Life Data Fusion) 연구실 상무

신정은 상무는 LG전자 CTO부문에서 고객의 라이프 데이터를 융합하여 초개인화된 라이프스타일 기술 개발을 선도하고 있습니다. 일본 게이오대학원에서 2D 및 3D 데이터 연구를 통해 쌓은 경험을 바탕으로, 첨단 자동차 기술과 데이터 분석 혁신을 통해 고객의 삶의 질을 향상시키는 데 주력하고 있습니다. 신 상무는 차별 없는 조직 문화를 조성하고, 후배들에게 긍정적인 영향을 미치며, 데이터 융합 기술을 통해 더 연결되고 포용적인 미래를 만들어 가고자 합니다.



Yongha Oh, Vice President, LOTTE Corporation

As the head of the HR Team at Lotte corporation, Yongha Oh is in charge of Lotte Group's human resources policies. He joined LOTTE Capital in 2002 and worked in various management and strategy roles, including human resources, planning, and finance, and established and implemented various HR policies based on the belief that organizational diversity is an important value for business competitiveness, which led to LOTTE Capital being selected as an excellent company for gender equality and an excellent company for labor-management culture. Currently, he is in charge of establishing strategies and systems for talent acquisition and development based on DEI (Diversity, Equity, Inclusion), an important value of LOTTE Group.

오용하 롯데지주 HR혁신실 상무

오용하 상무는 롯데지주의 인재전략팀장으로 롯데그룹의 인사 정책을 담당하고 있습니다. 2002년 금융사인 롯데캐피탈에 입사하여 인사, 기획, 재무 등 다양한 경영관리 및 전략 업무를 수행했으며, 조직의 다양성이 곧 비즈니스 경쟁력을 위한 중요한 가치라는 신념으로 다양한 인사 정책을 수립하고 실행하여, 롯데캐피탈이 남녀고용평등 우수 기업, 노사문화 우수 기업으로 선정되기도 했습니다. 현재는 롯데그룹의 중요한 가치인 DEI(다양성, 형평성, 포용성)를 기반으로 인재 확보, 육성 전략과 제도 수립을 총괄하고 있습니다.

Speakers Bio

연사 약력

Session 2



Tara Shrestha Carney, Economist and PwC Women in Work Index Author (2019-2024)

Tara Shrestha Carney is an economist and thought leader focusing on gender and social inclusion in the workplace. She previously worked at PwC UK where she led the PwC Women in Work Index, a flagship annual publication assessing the progress made and challenges that remain in achieving gender equality at work in OECD countries. Tara is passionate about the power of robust research and economic analysis in enabling better understanding of gender issues and the design of effective policies and practices to make workplaces more equitable and inclusive. She is of Nepali and Irish heritage and grew up in the UK.

타라 스레샤 카르니 경제학자 & PwC '여성 고용 환경 지표 (Women in Work Index)' 연구 보고서 저자 (2019-2024)

타라 스레샤 카르니 박사는 직장에서의 젠더 및 사회적 포용을 중점적으로 다루는 경제학자이자 오피니언 리더입니다. PwC 영국지사 재직 시절에는 OECD 회원국을 대상으로 직장 내 성평등 실현 노력의 성과 및 과제를 평가하는 주요 연례 보고서인 '여성 고용 환경 지표 (Women in Work Index)' 작성을 주도하였습니다. 카르니 박사는 젠더 문제에 대한 이해를 증진하는데 있어 견실한 연구와 경제 분석이 미치는 영향을 전파하고 보다 공정하고 포용적인 근무 환경을 조성하기 위한 효과적인 정책과 관행을 설계하는 데 주력하고 있습니다. 네팔과 아일랜드 혈통을 이어받은 타라는 영국에서 자랐습니다.



Fiona Lee, Staff People Data Scientist, Pinterest

Fiona Lee is a People Data Scientist at Pinterest. She collaborates with HR teams and executive leaders to develop people-centric strategies informed by data. Her work in people analytics includes defining key metrics across the employee lifecycle, measuring the impact of HR programs, and understanding employee experiences through in-depth research. Passionate about using data to advance diversity, equity, and inclusion (DEI) in the workplace, she earned her PhD in Social Psychology from Stanford University. Her research explored how an organizational growth mindset can lift psychological barriers women face in their careers. Originally from South Korea, Fiona is now based in San Francisco, California.

이피어나 핀터레스트 스태프 피플 데이터 사이언티스트

이피어나 박사는 핀터레스트의 피플 데이터 사이언티스트입니다. 인사팀과 최고 경영진이 데이터에 기반하여 사람이 중심이 되는 인사 전략을 수립할 수 있도록 돕고 있습니다. 구성원 생애주기 전반에 걸친 핵심 지표 개발, 인사 프로그램 효과성 측정, 구성원 경험 심층 분석과 같은 다양한 피플 애널리틱스 업무를 맡고 있으며, 특히 데이터를 이용해 조직내 다양성, 형평성, 포용성(DEI)을 개선하는 일에 힘쓰고 있습니다. 스탠포드 대학교에서 조직의 성장 마인드셋이 여성의 심리적 장벽에 미치는 영향에 대한 연구로 사회 심리학 박사 학위를 받았습니다. 한국에서 자랐으며 현재 샌프란시스코에 거주중입니다.



Jonghun Sun, Root Impact DEI Initiative Team Lead & Ph.D. in Industrial and Organizational Psychology

Jonghun Sun currently leads the DEI Initiative Team at Root Impact. After majoring in Business Administration in Korea and working at a retail bank, she earned a master's in Psychology in Ohio, USA. She joined Root Impact nine years ago following a stint at an HR consulting firm. Focusing on nurturing growth in impact-oriented organizations, she has overseen HR operations and obtained a Ph.D. in Industrial and Organizational Psychology. Since 2024, Sun has been leading the newly formed DEI Initiative Team, striving to demonstrate the power and potential of workplace diversity and inclusion to various organizations and validate its value.

선종헌 루트임팩트 DEI 이니셔티브 팀장 & 산업 및 조직심리학 박사

선종헌 박사는 현재 루트임팩트의 DEI 이니셔티브 팀장으로 활동하고 있습니다. 한국에서 경영학을 전공한 후 외국계 금융 은행에서 근무했으며, 이후 미국 오하이오에서 심리학 석사를 취득했습니다. HRD 컨설팅 회사를 거쳐 9년 전 루트임팩트에 입사했습니다. 임팩트 지향 조직에서 일하는 사람들의 성장에 주목하며 인사를 총괄해왔고, 산업 및 조직 심리학 박사 학위를 취득했습니다. 2024년부터 DEI 이니셔티브 팀을 새롭게 구성하여 이끌며, 일터의 다양성과 포용이 가진 잠재력을 여러 조직에 알리고 그 가치를 입증하고자 노력하고 있습니다.

Speakers Bio

연사 약력

Session 3



Okkeun Cho, Senior Manager, People Strategy Team, Lotte Group

Okkeun Cho currently holds the position of Senior Manager in the HR Innovation Office of Lotte Holdings, with responsibility for recruitment, development and organizational culture strategy for the Lotte Group. In 2006, she joined Lotte Mart, a retailer, where she gained experience in sales, purchasing, and training in both the field and headquarters. Since 2015, she has been a member of the Lotte Corporate Culture Committee, where she has focused on the establishment and implementation of systems for organizational culture innovation. In particular, she has designed several systems and programmes to expand gender, generational, and physical diversity within the group. These include the Family Friendly System, the Women's Talent Growth Programme, the Group Junior Board, and the recruitment and development of people with disabilities. She has recently been working to demonstrate the positive impact of DEI-based talent development on organizational performance.

조옥근 롯데지주 HR혁신실 수석

조옥근 수석은 현재 롯데지주 HR혁신실에서 롯데그룹의 채용, 육성 및 조직문화 전략 수립을 담당하고 있습니다. 2006년 유통사인 롯데마트에 입사하여 현장과 본사를 오가며 영업, 구매, 교육 등의 업무 경험을 쌓고 2015년부터 8년간은 롯데 기업문화위원회에서 조직문화 혁신을 위한 제도 수립과 실행에 집중하였습니다. 특히, 가족친화 제도, 여성 인재 성장 프로그램, 그룹 주니어보드, 장애인 채용 및 육성 등 그룹 내 성별, 세대, 신체적 다양성 확대를 위한 다수의 제도 및 프로그램을 기획하였으며 최근에는 DEI 기반의 인재육성과 DEI가 조직의 성과에 미치는 긍정적인 영향력을 입증하기 위해 노력하고 있습니다.



Heidi Xu, APAC HR Solution Director & APAC Chair of Women Inclusion Network, Dow

Heidi Xu is the Asia Pacific HR Solutions director for Dow who is accountable for exceptional and efficient delivery of our portfolio of HR solutions to drive a positive Employee Experience in the region. She has worked in Dow for 19 years and is currently based in Shanghai. Before her HR experience, Heidi did a variety of commercial jobs in Shanghai and the US, including managing profit & loss of 2 billion USD business in Asia Pacific. Heidi is also the chair of Dow APAC Women Inclusion Network (WIN), an employee resource group in Dow, with the aim to foster diversity & inclusive culture, drive gender equality and accelerate female career development. Heidi was the executive representative of Dow in Woman Empowerment Council from 2011 to 2023. She was also the winner of Dow Global Champion Award on gender equality in Y2024.

헤이디 수 다우 아시아태평양 지사 인사(HR) 솔루션 이사 & 아시아태평양 지역 여성 포용성 네트워크 의장

헤이디 수 이사는 다우의 아시아 태평양 HR(인사직무) 솔루션 담당 이사로, 탁월하고 효율적인 HR(인사직무) 방안 제공을 통해 긍정적인 직원 경험을 제공하는 역할을 맡고 있습니다. 그녀는 19년 동안 다우에서 근무했으며 현재는 상하이 지부에서 근무하고 있습니다. HR(인사직무) 분야에서 경력을 쌓기 전에는 상하이와 미국에서 20억 달러 규모의 아시아 태평양 지역 사업의 손익을 관리하는 등 다양한 상업적 업무를 수행했습니다. 또한 헤이디 이사는 다우 아시아-태평양 지역 여성 포용 네트워크(WIN)의 의장으로서 다양하고 포용적인 문화를 조성하고 양성 평등을 촉진하며 여성 경력 개발을 위해 힘쓰고 있습니다. 그녀는 2011년부터 2023년까지 다우 여성 역량 강화 위원회의 상임 대표로 역임했으며 2024년에는 양성 평등 부문에서 다우 글로벌 챔피언 어워드를 수상한 경력이 있습니다.

Speakers Bio

연사 약력



Maheran Ahmad, Senior Manager, Diversity, Equity and Inclusion, Deloitte Southeast Asia & Asia Pacific

As Deloitte's DEI lead in Southeast Asia and Asia Pacific, Maheran Ahmad is on a mission to empower leaders and organizations to promote diversity, enable equity, and foster inclusion. With over two decades of experience, she is adept at building capacity, refining skills, and creating environments where everyone can be their true selves, feel valued, and thrive both professionally and personally. Maheran's dedication to equity and inclusion fuels her transformative work, driving Deloitte's ALL IN agenda, which focuses on gender balance, mental health, generational inclusion, and accessibility. Her commitment and expertise make her a catalyst for positive change within the firm.

마헤란 아마드 딜로이트 동남아시아 & 아시아태평양 지역 다양성·형평성·포용성 부문 선임 관리자

마헤란 아마드 선임은 딜로이트의 동남아시아 및 아시아 태평양 지역 DEI(다양성, 형평성, 포용성) 리더로서, 리더와 조직이 다양성을 증진하고 형평성을 실현하며 포용을 촉진할 수 있도록 그 역량을 강화하는 업무를 맡고 있습니다. 20년 이상의 경력을 바탕으로 역량을 개발하고 기술을 연마하며 모든 사람이 자신의 진정한 모습을 드러내고 이에 대해 가치를 느끼며, 업무의 영역과 개인적인 영역에서 모두 번영할 수 있는 환경을 조성하는 데 능숙합니다. 그녀의 형평성과 포용성에 대한 헌신은 혁신적 업무의 원동력이 되어 양성평등, 정신 건강, 세대 포용, 접근성에 중점을 둔 딜로이트의 '올인아젠다(ALL IN agenda)'를 주도하고 있습니다. 그녀의 헌신과 전문적인 업무 능력은 회사 내 긍정적인 변화를 일으키는 원동력이 되고 있습니다.



Jeongtae Kim, CEO, Merry Year Social Company

Jeongtae Kim is a social innovator and social entrepreneur. He currently serves as CEO/President of Merry Year Social Company (MYSC), Asia's largest early-stage cross-border accelerator & impact investor originated from Korea. Since 2011, MYSC has committed to addressing three global wicked problems—social divide, economic inequality, and climate crisis through social innovation consultancy, start-up accelerating and impact investing. Prior to this, he worked for the United Nations for five years with focus on electronic/mobile governance in developing countries. He was The Asia Foundation's Development Fellow and Dell Social Innovation Fellow, and studied at Graduate School of International Studies, Korea University, and Hult International Business School. He is now pursuing Ph.D. at Graduate School of Environmental Studies, Seoul National University.

김정태 MYSC 대표

국내 최초 사회혁신 전문 컨설팅·임팩트 투자사로 2011년 설립된 MYSC(엠와이소셜컴퍼니)의 대표이사입니다. 아시아 최대 규모의 초기 스타트업 전문 액셀러레이터로 성장한 MYSC는 설립 이래 사회양극화, 경제불평등, 기후위기 등 세계 3대 난제를 해결하고자 하는 혁신가와 기업을 컨설팅, 액셀러레이팅, 임팩트투자를 통해 돕고 있습니다. 아시아재단의 개발 펠로우로 선정된 바 있으며, 고려대학교에서 문학사와 국제학석사, 헐트국제경영대학원에서 사회적기업가정신 석사를 취득하고 현재 서울대학교 환경대학원에서 도시사회혁신 박사과정에 있습니다. <당신은 어떤 월급을 받고 있나> 등 10여권의 저서가 있습니다.

Speakers Bio

연사 약력

UN Women speakers 유엔여성기구 연사



Jeongshim Lee, Director, UN Women Centre of Excellence for Gender Equality

Jeongshim brings to the role over three decades of experience in developing innovative gender equality policies that empower women and girls. She has worked for ministerial-level national machineries as well as the Office of the President (2008-2010), most recently as the Deputy Minister at the Ministry of Gender Equality and Family. Jeongshim also served as Senior Advisor for intergovernmental support and focal point for women and girls with disabilities at UN Women headquarters from 2012 to 2015. She holds a Doctor of Philosophy in Public Administration from the Maxwell School of Citizenship and Public Affairs, Syracuse University, a Master of Public Administration from the John F. Kennedy School of Government, Harvard University, a Master of Public Policy from Kyung Hee University, and a Bachelor of Arts in English Literature from Sungkyunkwan University in the Republic of Korea.

이정심 유엔여성기구 성평등센터 소장

이정심 소장은 30년 동안 여성의 역량을 강화하는 성평등 정책의 혁신적인 접근법을 제공하는데 기여했습니다. 이정심 소장은 대한민국의 여성, 청소년, 가족과 관련된 정책을 담당하는 대통령실(2008-2010) 과 여성가족부에서 근무했으며, 가장 최근에는 여성가족부 청소년가족정책실장을 역임했습니다. 이정심 소장은 또한 2012년부터 2015년까지 유엔여성기구 본부에서 정부 간 지원 및 장애 여성과 소녀를 아우르는 정책을 담당하는 선임 자문관을 역임했습니다. 이정심 소장은 특히 여성의 경제적 역량 강화, 여성과 소녀에 대한 폭력 근절, 일과 삶의 균형 촉진 등과 관련된 전문적인 지식과 경험을 보유하고 있습니다. 이정심 소장은 Syracuse University의 Maxwell School of Citizenship and Public Affairs에서 행정학 박사, Harvard University의 John F. Kennedy School of Government에서 행정학 석사, 경희대학교에서 공공정책학 석사, 성균관대학교에서 영문학 학사를 취득했습니다.



Janelle Weissman, Head of External Relations, UN Women Asia and the Pacific

For the past twenty-five years, Janelle has worked to strengthen social justice organizations tackling issues from gender equality to supporting people living with HIV/AIDS in the USA, Australia, and around the world. She has nurtured countless partnerships and developed innovative campaigns across the public, private, philanthropic, and NGO sectors to accelerate change for good. Janelle has Chaired numerous Boards and committees to advance human rights, women's agency, and leadership and expand access to sexual and reproductive health, including the Gay & Lesbian Fund for Colorado Community Funding Panel, Children by Choice, and Sexual Health and Family Planning ACT. She is a co-founder of the BlueFlower Fund, resourcing women candidates for local and state elections. Prior to her move to Australia, Janelle served as Executive Director of Social Venture Partners Boulder County, and of a few private family foundations. She has facilitated grantmaking, coordinated capacity-building projects, and provided training to nonprofits, Boards, and donors to increase their impact in communities. Janelle completed her Master's in Nonprofit Management from Regis University in Denver, Colorado USA, as a Colorado Trust Fellow, in 2001, and her Masters in International Studies at the University of Queensland in Brisbane, Australia, as a Rotary World Peace Fellow, in 2009.

자넬 바이스만 유엔여성기구 아시아태평양 지역사무소 대외협력국장

지난 25년 동안 자넬 바이스만 국장은 미국, 호주 및 전 세계에서 성 평등부터 HIV/AIDS 환자 지원까지 다양한 사회 정의의 조직을 강화하기 위해 노력해왔습니다. 변화를 촉진하기 위해 공공, 민간, 자선 및 비정부 기구 부문을 아우르는 혁신적인 캠페인을 개발하고 수많은 협력 파트너십을 육성해왔습니다. 또한 여러 이사회와 위원회를 주재하여 인권, 여성의 대표성과 리더십을 증진시키고 성·재생산 건강에 대한 접근성을 확대하는 역할을 해왔습니다. 바이스만 국장은 Colorado Community Funding Panel의 Gay & Lesbian Fund for Colorado, Children by Choice, 그리고 Sexual Health and Family Planning ACT와 같은 단체에서 활동한 경험이 있습니다. 지역 및 주 선거를 위한 여성 후보자에게 자금을 지원하는 BlueFlower Fund의 공동 창립자입니다. 호주로 이사하기 전에 바이스만 국장은 Social Venture Partners Boulder County의 사무 총장 및 몇몇 가족 재단의 경영 총장을 역임했습니다. 보조금을 수수하고 역량 강화 프로젝트를 조직하며, 비영리 기관, 이사회 및 기부자에게 지역사회 영향력 증대를 위한 교육을 제공했습니다. 바이스만 국장은 미국 콜로라도 주 덴버의 레지스 대학에서 2001년 Colorado Trust의 지원을 받아 비영리단체 경영학 석사 학위를, 호주 브리즈번의 퀸즈랜드 대학에서 2009년 Rotary World Peace의 지원을 받아 국제학 석사 학위를 받았습니다.

Speakers Bio

연사 약력



Ahjung Lee, External Relations Specialist, UN Women Centre of Excellence for Gender Equality

Ahjung Lee is a governance and gender specialist with 17 years of global work experience with the United Nations. Between 2009 and 2022, she worked for the United Nations Development Programme (UNDP) offices in Indonesia, Thailand, and the Republic of Korea, focusing on governance, human rights, and gender issues. In November 2022, she joined UN Women to concentrate her efforts on gender equality and women's empowerment. As the External Relations Specialist at the UN Women Centre of Excellence in Seoul, she currently spearheads partnerships and programme development in the area of women's economic empowerment, private sector partnership, women, peace & security, as well as communications. She has a Master of Science degree from the University of Oxford in the United Kingdom and a Bachelor of Arts degree from the University of Toronto, Canada.

이아정 유엔여성기구 대외협력 프로그램 팀장

이아정 팀장은 거버넌스 및 젠더 전문가로, 2008년 국제기구초급전문가(Junior Professional Officer, JPO) 선발 시험을 통해 유엔에 입사하여 17년 넘게 유엔에서 근무하고 있습니다. 2009년부터 2022년까지는 인도네시아, 태국, 대한민국에서 유엔개발계획(United Nations Development Programme, UNDP) 거버넌스 및 젠더 프로그램 매니저로 일하면서 20개가 넘는 협력 프로젝트를 만들고 집행했습니다. 2022년 11월에는 여성 문제에 좀 더 집중하기 위해 유엔여성기구에 합류하여, 현재 서울 소재 유엔여성기구 성평등센터에서 경제-안보 분야, 민간 파트너십 및 커뮤니케이션을 리드하고 있습니다. 이아정 팀장은 영국 옥스퍼드 대학에서 석사 학위를, 캐나다 토론토 대학에서 학사 학위를 보유하고 있습니다. 포용적인 일터를 만드는 정책과 사회문화적 애드보커시에 특별한 애정을 가지고 있습니다.



Gary Ford, Inclusive Leadership Consultant, UN Women Centre of Excellence for Gender Equality (Co-founder of Men for Inclusion & Former Managing Director of JP Morgan Chase)

He has more than 30 years' experience in the IT industry, focused on Financial Services. Most recently, Gary was a Managing Director within Global Technology at JP Morgan Chase (JPM), a large US financial services organisation with over 270,000 employees. Whilst there, he led a number of strategic programmes across the firm, as well running several large IT service management functions for their Corporate and Investment Bank. In 2016, he co-founded JPMorgan's male allies programme for Women in Technology. The programme was rolled out to over 2,000 men within JPM and the programme was extended into Singapore, India, Argentina and the US in 2018. In September 2018, following the success in technology, a male allies programme across the whole firm was launched. He has developed and led several diversity workshops across multiple sectors, including finance, energy, higher education, construction and the civil service. He is the male allies advisor to the Women on the Wharf – a network of women's groups for firms based in Canary Wharf in London.

개리 포드 유엔여성기구 성평등센터 포용적 리더십 컨설턴트(맨포인클루전 공동창립자 & JP 모건체이스 전 전무)

개리 포드 컨설턴트는 금융 서비스 분야에서 35년 이상의 기술 전문가로 근무해 왔습니다. 2020년까지 JP 모건 체이스(JPMorgan Chase)의 매니징디렉터로 근무하였습니다. 그곳에서 기술 분야의 여성을 위해 연대하는 남성 연대(male allies) 프로그램을 공동 창립했습니다. 이 프로그램은 영국, 미국, 싱가포르, 인도 및 아르헨티나에서 2,000명 이상의 남성에게 소개되었습니다. 이후에는 JP모건 전사에서 해당 프로그램을 공식적으로 런칭했습니다. 포드 컨설턴트는 WeAreTheCity Rising Star 상의 젠더 평등 부문 수상자 중 한 명이고, Royal Festival Hall의 Women of the World (WOW) 런던 페스티벌에서 패널 멤버로 활동하였으며, BBC Radio 4의 Women's Hour 프로그램에서 연대에 관해 이야기하였습니다. 그는 JP모건의 남성 동료 스티븐 코치와 질 암스트롱 박사와 함께 '우연한 성차별주의자(The Accidental Sexist)'라는 책을 저술해 그간 경험을 담았습니다. 이 책은 현재 아마존 베스트셀러입니다. 2021년에는 '맨 포 인클루전(Men for Inclusion)'이라는 회사를 공동 설립했습니다. 맨 포 인클루전은 조직이 남자 직원들의 성평등 관련 이해도를 높이는 과정을 돕습니다. 예컨대 성평등이 왜 남성에게도 이로운지, 왜 포용이 높은 성과를 내고 탄력적이고 의욕적인 팀을 구축하는 데 중요한 구성 요소인지 알려줍니다. 해당 사업은 포용적 리더가 되고자 하는 모든 젠더의 사람을 지원하는 변혁적 프로그램을 수립하는 고객사들을 대상으로 하고 있고, 금융계를 중심으로 고객 수가 늘고 있습니다.

Women's Empowerment Principles

여성역량강화원칙

원칙 1

Principle 1



기업 임원들이 성평등에 동참하겠다는 노력을 확립합니다.
Establish high-level corporate leadership for gender equality.

원칙 2

Principle 2



일터에서 모든 여성과 남성을 동등하게 대하며, 인권과 평등을 존중하고 지지합니다.
Treat all women and men fairly at work- respect and support human rights and nondiscrimination.

원칙 3

Principle 3



모든 여성 및 남성 노동자의 건강, 안전, 복지를 보장합니다.
Ensure the health, safety and well-being of all women and men workers.

원칙 4

Principle 4



여성을 위한 교육, 훈련, 전문성 개발을 장려합니다.
Promote education, training and professional development for women.

원칙 5

Principle 5



여성의 역량을 강화하는 기업 개발, 공급망, 마케팅 관행을 실현합니다.
Implement enterprise development, supply chain and marketing practices that empower women.

원칙 6

Principle 6



공동체의 이니셔티브 및 옹호 활동을 통해 성평등을 장려합니다.
Promote equality through community initiatives and advocacy.

원칙 7

Principle 7



성 평등 달성을 향한 진행 현황을 측정하고 공개적으로 보고합니다.
Measure and publicly report on progress to achieve gender equality.

여성역량강화원칙에 기반한 사전 자가진단표(안)

유엔여성기구 성평등센터 - 2024년 9월 기준

- 리더십의 지지를 바탕으로 성평등과 여성의 역량강화의 가치를 기업의 비전, 계획, 조직문화에 녹이는 전략이나 계획을 가지고 있다.

예 아니오 모름
- 인사제도(채용, 평가, 임금, 보상 등)에서 모든 여성과 남성이 공정하게 대우받을 수 있도록 노력하는 구체적인 방안들을 가지고 있다.

예 아니오 모름
- 승진 및 이직하는 직원의 비율이 특정 성별에 치우쳐져 있는지 매년 주기적으로 모니터링하고 논의하는 메커니즘이 조직 내 구축되어 있다.

예 아니오 모름
- 부모·보호자인 직원을 지원하는 생애주기별 돌봄 지원 정책이나 프로그램이 있다.

예 아니오 모름
- 직장 내 모든 형태의 폭력과 성적 괴롭힘을 예방하고 이에 대처하기 위한 내부 정책과 절차가 있으며 기업 규모별 법적 기준을 따르기 위한 계획을 가지고 있다.

예 아니오 모름
- 성평등 및 다양성·형평성·포용성(DEI)에 대한 이해를 사내에서 증진하기 위한 활동을 실시하고 있다.

예 아니오 모름
- 제품/서비스 개발 및 공급망 관리에서 여성을 고려하고 마케팅/홍보 자료와 전략을 통해 부정적인 성별 고정관념을 재생산하지 않도록 노력한다.

예 아니오 모름
- CSR(기업의 사회적 책임), 기부, 파트너십 활동을 통해 지역사회에서 성평등과 여성의 역량강화에 기여하고자 하는 기업의 의지나 활동이 있다.

예 아니오 모름
- 매년 1회 이상 주기적으로 앞선 노력이 얼마나 어떻게 이행되고 있는지 모니터링 하고 조정하며 경험을 공유하는 절차가 마련되어 있다.

예 아니오 모름

여성역량강화원칙(Women's Empowerment Principles)이란?

여성역량강화원칙은 유엔여성기구와 유엔글로벌콤팩트가 2010년 공동 발족한 이니셔티브로, 기업이 직장, 시장 및 공동체에서 성평등을 실현하는 7가지 방법을 담고 있습니다. 여성역량강화원칙에 가입하면 성격차 분석툴, 70개에 가까운 성평등 핵심성과지표(KPI), 성평등 채용 정책 체크리스트, 성평등 조달 정책 체크리스트와 같이 기업 운영에 유용한 자료에 접근할 권한이 생깁니다. 자세한 내용은 www.weps.org에서 확인하시기 바랍니다.

Scanning List for Women's Empowerment Principles

UN Women Centre of Excellence for Gender Equality - As of September 2024

- 01** The company has a strategy or plan to integrate the values of gender equality and women's empowerment into its vision, plans, and organizational culture, supported by leadership commitment.

Yes No Not sure
- 02** The company has specific measures to ensure that all women and men are treated equally in its HR practices (i.e. recruitment, performance evaluation, wages, compensation, etc.)

Yes No Not sure
- 03** The company has a mechanism to periodically monitor and discuss whether the ratio of employees being promoted or leaving the company is skewed toward a certain gender.

Yes No Not sure
- 04** The company has policies or programs in place for supporting employees who are parents or caregivers, as necessitated through their life-cycle.

Yes No Not sure
- 05** The company has internal policies and procedures to prevent and respond to all forms of violence and sexual harassment in the workplace.

Yes No Not sure
- 06** The company undertakes internal activities to promote employees' understanding of gender equality and Diversity, Equity, and Inclusion (DEI).

Yes No Not sure
- 07** In the process of product/service development and supply chain management, the company considers the needs and representation of women, and strives to avoid reproducing negative gender stereotypes in their marketing/PR materials and strategies.

Yes No Not sure
- 08** The company seeks to promote gender equality and women's empowerment in the community through its CSR, donation, and/or partnership activities.

Yes No Not sure
- 09** The company has a mechanism in place to monitor, share, and refine implementation of the measures #1-8, at least once a year.

Yes No Not sure

Learn more about
Women's Empowerment Principles
여성역량강화원칙에 대해 더 알아보세요



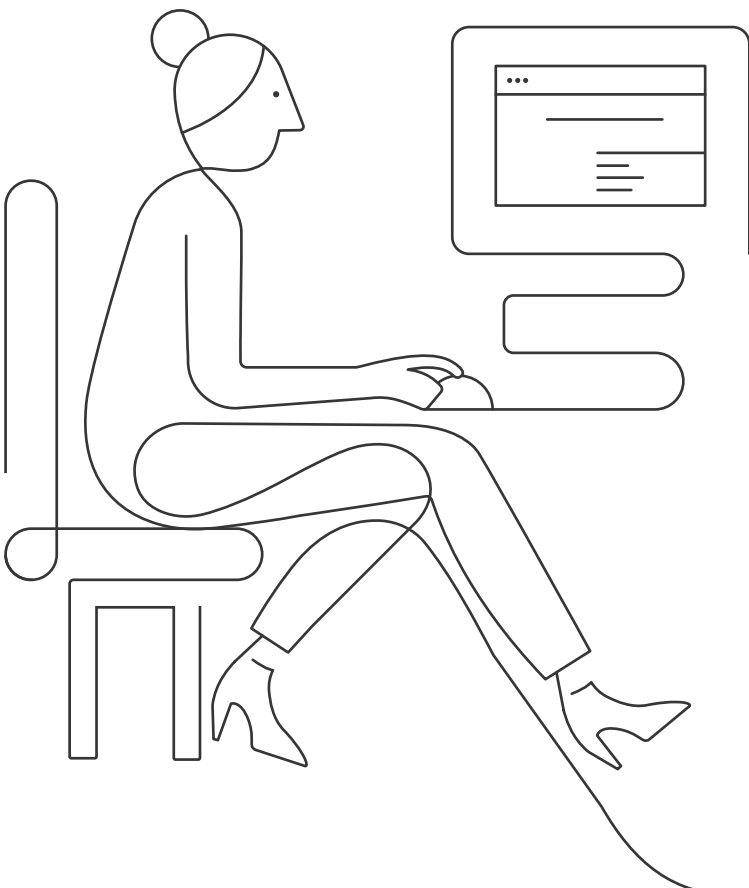
www.weps.org



LinkedIn



YouTube



Driving equitable outcomes through inclusive talent processes: the case of recruiting and performance management

Fiona Lee, Staff People Data Scientist, Pinterest

공정한 결과를 이끌어내는 포용적 인재 프로세스: 채용 및 성과 관리 사례

이피어나 핀터레스트 스태프 피플 데이터 사이언티스트



공정한 결과를 이끌어내는 포용적 인재 프로세스: 채용 및 성과 관리 사례

Driving equitable outcomes through inclusive talent processes:
The case of recruiting and performance management

이피어나 | Fiona Lee Ph.D.

2024 유엔여성기구 서울 담화 | 2024 UN Women Seoul Dialogue
2024. 9. 24



이피어나 | Fiona Lee

Staff People Data Scientist @ Pinterest

- 인사 및 다양성 지표 개발과 리포팅, 구성원 몰입도 및 포용성 설문 설계와 분석, 구성원 경험·채용·퇴사 DEI 심층 분석

Ex People Scientist @ Humu

- HR SaaS 스타트업에서 “넛지”를 이용한 조직 포용성 솔루션 개발

Ph.D. Social Psychology @ Stanford University

- 조직의 성장 마인드셋이 여성의 심리적 장벽에 미치는 영향에 대한 연구

*이 발표에서 표현된 견해와 의견은 전적으로 개인적인 것이며, 핀터레스트의 공식 정책이나 입장을 반영하지 않습니다. 이 내용은 정보 제공을 목적으로 하며, 회사의 공식적인 권고 사항으로 간주되지 않습니다.

*The views and opinions expressed in this presentation are my own and do not necessarily reflect the official policy or position of my employer. This content is provided for informational purposes only and should not be taken as company-endorsed advice.

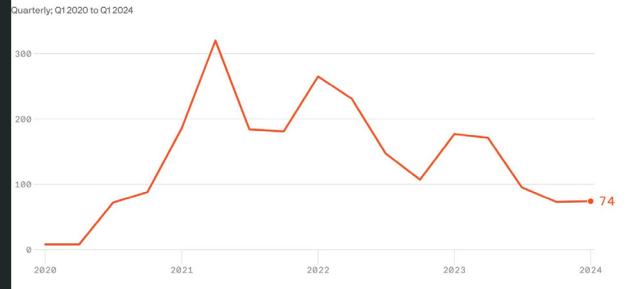
지속가능한 DEI를 위한 포용적 프로세스



Conservatives are suing law firms over diversity efforts. It's working.

As they fend off lawsuits targeting their own programs, law firms are creating task forces to guide clients through the challenges of DEI

Mentions of "DEI" or "diversity, equity and inclusion" in quarterly earnings calls

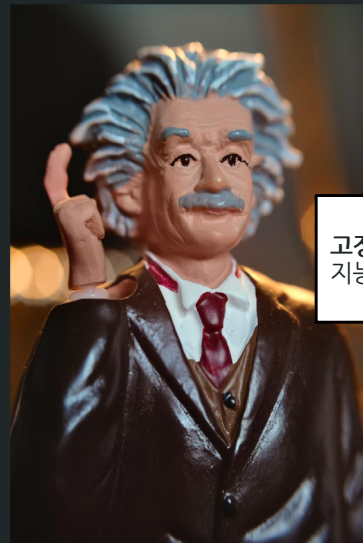


<https://www.cultureally.com/blog/what-is-tokenism>
<https://www.washingtonpost.com/business/2023/12/09/conservatives-sue-law-firms-dei/>

포용적인 채용 | 성장을 이야기하는 채용 공고



성장 마인드셋: 개인의 능력과 지능은 노력과 학습을 통해 발전할 수 있다.



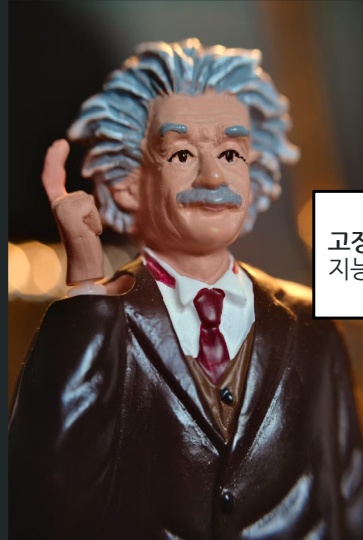
고정 마인드셋: 개인의 능력과 지능은 타고난 것이다.

포용적인 채용 | 성장을 이야기하는 채용 공고



성장 마인드셋: 개인의 능력과 지능은 노력과 학습을 통해 발전할 수 있다.

여성의 경우, 고정 마인드셋을 가진 것으로 보이는 조직에 대해 더 낮은 신뢰도를 보인다.



고정 마인드셋: 개인의 능력과 지능은 타고난 것이다.

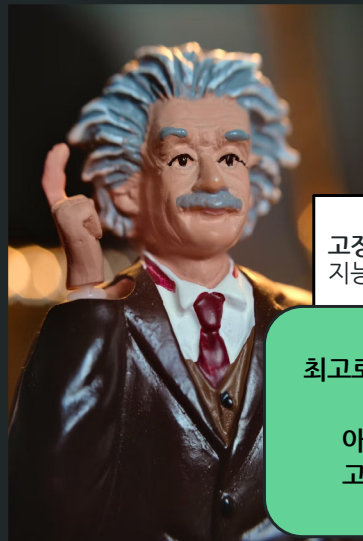
Emerson, K. T., & Murphy, M. C. (2015). A company I can trust? Organizational lay theories moderate stereotype threat for women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(2), 295-307.

포용적인 채용 | 성장을 이야기하는 채용 공고



성장 마인드셋: 개인의 능력과 지능은 노력과 학습을 통해 발전할 수 있다.

새로운 것을 배우는 Learn new things
굳은 의지를 가진 Highly determined
배우는 것을 좋아하는 Love learning
노력하는 Strive

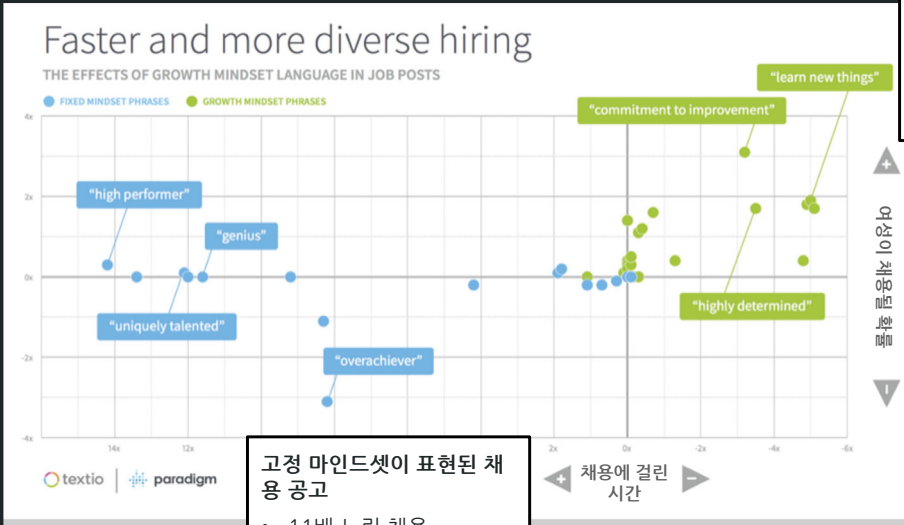


고정 마인드셋: 개인의 능력과 지능은 타고난 것이다.

최고로 명석한 Best and brightest
천재 Genius
아주 똑똑한 Super smart
고성과자 High performer

Romero, C. (2023, October 10). Want to hire faster? Write about learning, not brilliance. *Paradigm*.

포용적인 채용 | 성장을 이야기하는 채용 공고



고정 마인드셋이 표현된 채용 공고

- 11배 느린 채용

성장 마인드셋이 표현된 채용 공고

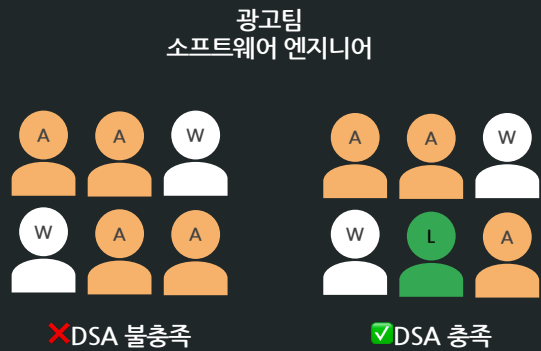
- 더 높은 여성 채용률
- 평균 1.5배 빠른 채용

성장 마인드셋이 드러나는 표현이 포함된 채용 공고는 더 높은 확률로 여성 채용으로 이어졌고, 채용에 걸린 시간 (time to hire)도 빨랐다.

Romero, C. (2023, October 10). Want to hire faster? Write about learning, not brilliance. Paradigm.

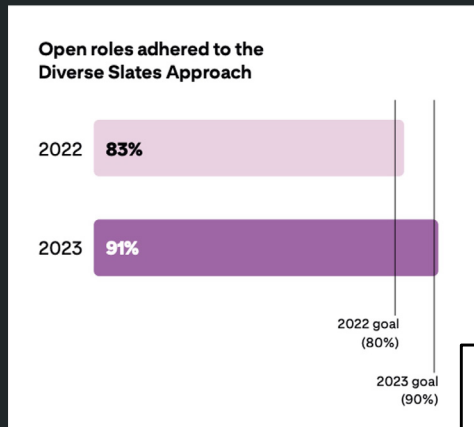
포용적인 채용 | 다양성 슬레이트 접근법을 이용한 인재 풀 확장

- 다양성 슬레이트 접근법 Diverse Slate Approach (DSA): 채용 파이프라인의 다양성을 높이기 위한 제도로, 최종 면접 단계에 소수자가 포함되어 있는 것을 목표로 한다.
 - 부서와 직무에 따라 다른 기준을 갖고 있기도 한다 (e.g., 기술 부서에서는 여성이 소수자에 포함)



포용적인 채용 | 다양성 슬레이트 접근법을 이용한 인재 풀 확장

포지션 1	✓ DSA 충족
포지션 2	✓ DSA 충족
포지션 3	✗ DSA 불충족
포지션 4	✓ DSA 충족
포지션 5	✓ DSA 충족
포지션 6	✓ DSA 충족
포지션 7	✓ DSA 충족
포지션 8	✓ DSA 충족
포지션 9	✓ DSA 충족
포지션 10	✓ DSA 충족
90% DSA	



2023년 핀터레스트는 채용 포지션의 90%가 DSA를 충족하도록 하겠다는 목표를 달성했다.

Pinterest (2024). 2024 EGS Impact Report.

포용적인 성과 관리 | 명확한 평가 기준을 제시하는 핵심 역량 모델



포용적인 성과 관리 | 명확한 평가 기준을 제시하는 핵심 역량 모델

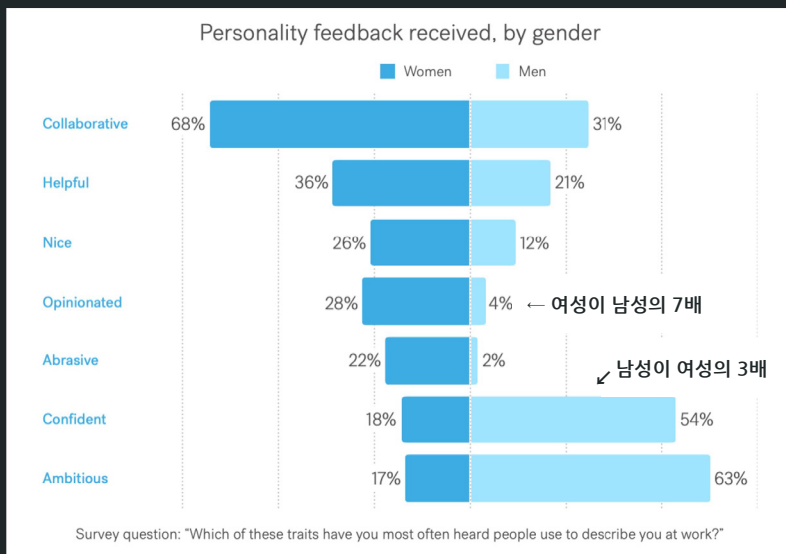
직군 Job Family →	데이터 사이언스		
	레벨 5	레벨 6	레벨 7
직급 Job Level →			
전문 지식
문제 해결 능력	기존의 솔루션을 새로운 방식으로 접근하거나 다양한 출처의 데이터를 활용해 복잡한 문제를 해결한다.	다른 사람들을 이끌어서 복잡한 문제를 해결한다. 분석적 사고를 통해 혁신적인 솔루션을 개발한다.	여러 팀을 이끌어 부장하고 전략적인 문제를 드립을 수립하고 순위를 정한다.
리더십
회복 탄력성
...

핵심 역량
Core Competencies

직군과 직급에 따라 구체적, 체계화된 역량 모델은 채용 평가, 승진, 보상의 기준이

*For illustrative purpose only

포용적인 성과 관리 | 직장 내 피드백에 존재하는 편견



- 여성은 남성에 비해 성격에 대한 피드백을 22% 더 많이 받았다. 과장된 피드백 또한 30% 더 많이 받았다.
- 성별에 따라 다른 종류의 성격 피드백을 받는다.
- 흑인 여성은 40세 미만의 백인 남성에 비해 행동으로 옮길 수 없는 not actionable 피드백을 9배 가까이 더 많이 받았다.

포용적인 성과 관리 | 모두를 위한 효과적인 피드백 가이드

- 성격이 아닌 **행동에 초점**을 맞춘다
- 구체적인 예를 들며 **데이터 기반**의 피드백을 전달한다
- **상황, 행동, 결과** Situation, Behavior, Impact (SBI) 모델을 이용해 피드백을 구성한다
- 피드백을 개인의 **OKR** Objectives and Key Results, 또는 해당 직군과 직급에 해당하는 **역량 모델과 연결**시킨다
- 성과 평가 기간 뿐만 아니라 **상시 피드백**을 제공한다

포용적인 인재 프로세스를 위한 행동 제안

채용

- ✓ 채용 공고에 성장에 대한 조직의 핵심 가치를 드러내는 표현을 포함한다.
- ✓ 여성의 대표성이 떨어지는 직무나 직급을 채용할 때 한명 이상의 여성 최종 면접자가 있도록 한다.

성과 관리

- ✓ 평가의 기준이 되는 구체적인 역량 모델을 개발한다.
- ✓ 효과적인 피드백을 위한 가이드를 제공하고 상시 피드백을 주고받는 팀 문화를 장려한다.

감사합니다

fionalee.hr@gmail.com

How to identify and recognize “professional” skills of women with care work experience

Jonghun Sun, Root Impact DEI Initiative Team Lead & Ph.D.
in Industrial and Organizational Psychology

돌봄노동 경험이 있는 여성의 '전문적' 기술 정의 및 인식하기

선종헌 루트임팩트 DEI 이니셔티브 팀장 & 산업 및 조직심리학 박사



재취업 경력보유여성의 경험에서 배우는 미래 일의 역량

선종헌
사단법인 루트임팩트



01 루트임팩트 DEI 이니셔티브 팀이 하는 일

포용적인 일터 | Inclusive Workplace



모두의숲 어린이집



Impact Career W



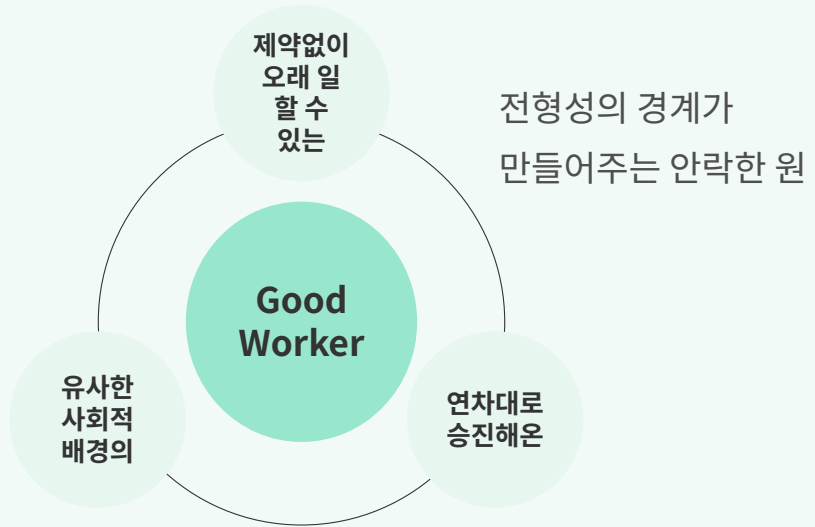
DEI Lab

포용적인 일터란?

전형을 벗어나도 환영받는 곳

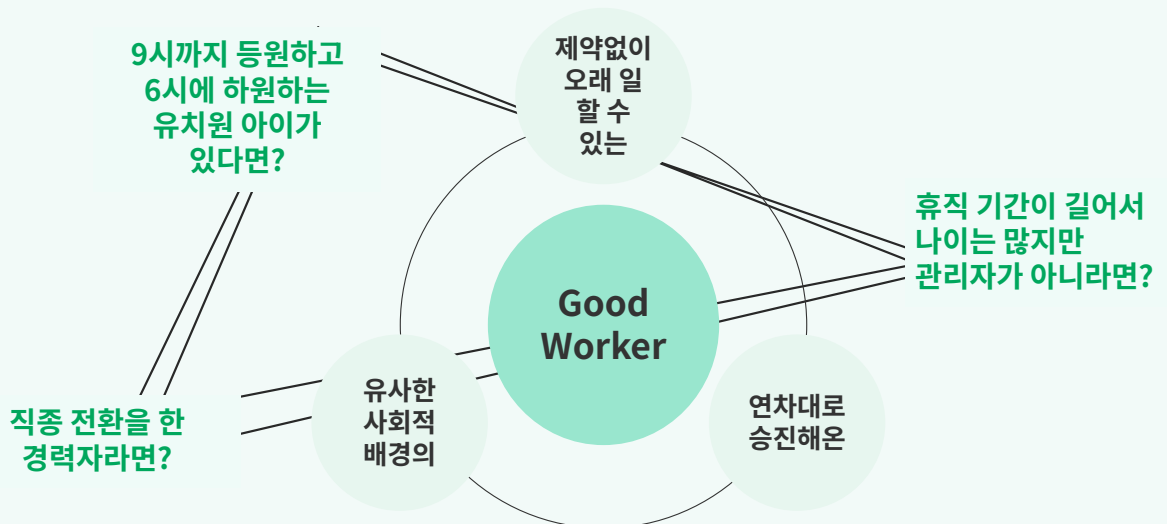
02

좋은 직원의 전형



02

좋은 직원의 전형



03

전형에서 벗어나버린 여성들

경력단절여성

1. 돌봄 책임이라는 비전형성 때문에 유급시장을 떠남
2. 유급시장을 떠났다는 비전형성 때문에 다시 돌아오지 못함
3. 지원의 대상
4. 달고 싶지 않은 부정적 꼬리표 (Stigma)

04

경력을 보유했음에 주목



경력보유여성

- 유급노동의 경력
- 돌봄, 육아, 가사의 경력
- 직무나 조직을 변경하여 도전해본 경력
- 사회적 편견과 다중 역할 부담을 극복하고 유급노동을 시작한 경력

05

경력보유여성에게 배우는 일의 미래

재취업 경력보유여성들의 역량과 강점 분석 연구

고려대학교 교육학과 이보라 교수, 사단법인 루트임팩트 선종헌

주요 연구질문

1. 경력보유여성들이 육아와 가사에 집중하는 기간에 개발한 역량은 어떠한 것이 있는가?
2. 경력보유여성들이 재취업을 했을 때 보이는 강약점은 무엇이 있는가?

연구 방법

1. 만 19세 이상이면서 첫 취업 이후로 1년 이상 일을 지속적으로 하다가 개인사유로 유급직을 그만둔 이력이 있는 여성 10명 대상 반구조화 인터뷰
2. 인터뷰 → 녹취록 개방 코딩 → 범주화 → 분석 및 시사점 도출

06

육아와 가사 집중 기간에 개발되는 역량 8가지

1. 의사소통 능력
2. 사람의 마음을 이해하는 능력
3. 상황 변화에 대한 유연성과 적응성
4. 감정조절능력
5. 멀티태스킹 능력
6. 자기와 세상에 대한 성찰
7. 업무의 관리 능력
8. 자기돌봄능력



사람의 마음을 이해하는 능력

“사람을 키워야 되니까 그 아이를 알아야 하고, 사람의 심리를 분석하게 되고, 왜 이런 행동들을 하게 되는지 고민하게 되잖아요. 그러다 보면은 내 주변 사람을 다 분석하게 되는거죠.”

(혜수, 41세, 기혼, 자녀 둘, 평생 교육원 업무)

감정조절능력

“아이를 키워보니까 조금 실수에 대해서 관대해지고 좀 마음이 넓어졌다 할까 그런 게 있는 것 같아요.”

(희진, 41세, 기혼, 자녀 하나, 무역회사)

07

타인과 관계를 맺고 교류하는 과정에서 중요한

팀으로 일할 수 있는 능력

1. 감정조절능력, 의사소통능력, 사람의 마음을 이해하는 능력, 돌봄능력
2. 장기적인 관계 안에서 어려움을 인내하고 타인의 니즈를 파악하며 소통해감



08

복잡 다양한 환경에서 우선순위를 관리할 수 있는

멀티태스킹 능력

파트타임업무와 육아를 병행하면서 “이것도 하면서 저것도 하게 되는”
상황의 반복

(희진, 41세, 기혼, 자녀 하나, 무역회사)

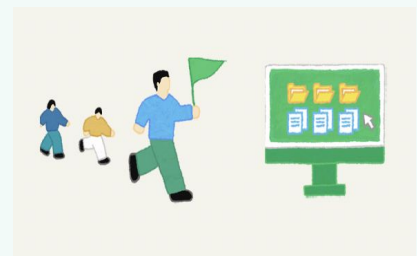
업무관리 능력

“외주 주는 능력이에요 [...] 오후에 아이들을 빨리 데리고 와서 저희가 퇴근할 때까지 봐주시는 분을 구하는 것과 그리고 제가 살림 그닥 잘하지 못하니까 살림을 도와주시고 이런 분들을 잘 구해서 육아와 업무를 병행했었던 거거든요”

(경미, 42세, 기혼, 자녀 둘, 고객센터 관리)

관리자로서 일 할 수 있는 능력

1. 멀티태스킹 능력, 업무관리 능력
2. 여러가지 일의 우선순위를 정하고 적절히 위임하는 것과 관련된 능력



상황 변화에 대한 유연성과 적응성

“돌발 상황이나, 아니면 나는 이걸 하고 싶은데 아이가 갑자기 어떤 상황 때문에 못하게 된다는지, 여러가지 변화에 대해서 좀 유연하게 받아들이고, 그때그때 거기에 맞춰서 또 생활을 하게 되요”

(지선, 37세, 기혼, 자녀 둘, 창업가 교육 및 지원)

자기와 세상에 대한 성찰

“아무래도 좀 겸손해지는 것도 있어요. 저는 20대 때 저 혼자 잘나서 다 이렇게 잘 큰 줄 알았거든요. 부모가 되어 보니까 다 연습이 필요하고, 다 도와주고, 다 연습시켜줘야 되는 거더라고요.”

(희진, 41세, 기혼, 자녀 하나, 무역회사)

미래 사회 시민으로서의 능력

1. 유연성 및 적응성, 자기와 세상에 대한 성찰
2. 변화할 미래 사회에 필요한 역량



- 유네스코, 교육의 미래 보고서 (2022) 중
- 핵심 역량: **협동, 협력, 연대, 상호의존, 포용**

- OECD, 미래 3가지 변혁적 역량 (2019) 중
- 긴장과 딜레마 조정: **인지적유연성, 관점수용능력, 인내심, 책임감 등**

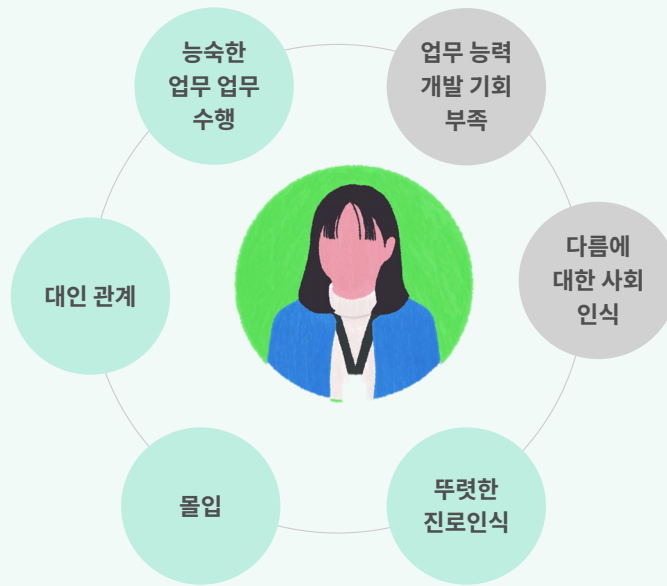
- 맥킨지, 미래 56가지 역량 DELTA 중 (2021) 중,
- 대인관계관리: **포용, 갈등관리/ 자기주도성: 자기조절, 성찰**



Cognitive Critical thinking ● Critical problem solving ● Logical reasoning ● Understanding biases ● Seeking relevant information Communication ● Storytelling and public speaking ● Making the right decisions ● Summarizing messages ● Active listening Planning and ways of working ● Time management ● Time management and prioritization ● Agile thinking Mental flexibility ● Creativity and imagination ● Transferring knowledge to different contexts ● Adopting a different perspective ● Acceptability ● Ability to learn	Interpersonal Mobilizing systems ● Role modeling ● Win-win negotiations ● Drafting an inspiring vision ● Organizational awareness Developing relationships ● Empathy ● Inspiring trust ● Humility ● Sociability Teamwork effectiveness ● Fostering inclusiveness ● Modeling different personalities ● Resolving conflicts ● Collaboration ● Coaching ● Empowering
Self-leadership Self-awareness and self-management ● Understanding own emotions and triggers ● Self-control and regulation ● Understanding own strengths Energy, passion, and optimism ● Driving change and innovation ● Breaking orthodoxes Entrepreneurship ● Change and risk-taking ● Ownership and decisiveness ● Achievement orientation Grit and persistence ● Coping with uncertainty ● Self-development	Digital Digital fluency and citizenship ● Digital literacy ● Digital learning ● Digital collaboration ● Digital ethics Software use and development ● Programming basics ● Data sources and statistics ● Computational and algorithmic thinking Understanding digital systems ● Data literacy ● Smart systems ● Cybersecurity literacy ● Tech innovation and enactment

10

경력보유여성이 직장에서 보이는 강점과 약점



11

강약을 가진 잠재 인재풀, 경력보유여성

1. 고유한 강점을 보유한 사람
2. 미래의 일을 미리 경험한 사람
 - ⚡ 급격하게 변화할
 - 🌋 불안정한
 - 🛠️ N-Job 의 시대를 살아야할
3. 가치로운 커리어 패턴을 보유한 사람



12 육아, 가사, 자기 돌봄의 가치 재조명

1. 역량 개발을 동반하는 '경력'의 사회적 가치 인정 필요
2. 돌봄의 대상을 넓게 정의
3. 사회구성원 모두가 어느 시점에는 해야 할 필수 영역



12 일터의 전형 재고찰

미래 사회에 필요한 역량을 보유한 인재를 포용할 수 있는 조직인지 점검

1. 채용과 선발, 보상체계, 성과평가체계, 직무 등의 재설계
2. 일하는 방식(시간, 공간, 활용하는 도구 등)에 대한 재고
3. 선형적인 커리어 개발 관점 탈피

Workshop 1: Effective DEI policy development and implementation Case Presentations (1)

Heidi Xu, APAC HR Solution Director & APAC Chair of APAC Women Inclusion Network, Dow

워크숍 1: 효과적인 DEI 정책의 도입과 이행 방안 사례 발표 (1)

헤이디 수 다우 아시아태평양 지사 인사(HR) 솔루션 이사 & 아시아태평양 지역 여성 포용성 네트워크의 의장



DOW WIN의 비전과 전략적 기둥

Vision:

To achieve gender equality through inclusion, development and advancement, from the control room to the board room and everywhere In between.

비전:

경영진부터 이사회를 비롯 모든 곳에서 포용, 개발, 발전을 통해 성평등을 달성하는 것

WIN STRATEGIC PILLARS
WIN의 전략적 기둥



○ Enhancing DE&I starting from hiring 채용 단계부터 시작되는 DE&I 강화:
Diverse Interview Panel & Neutral Interviewer : 다양한 면접 패널과 중립적인 면접관

DIVERSE INTERVIEWER PANEL 다양한 인터뷰 패널

– MANDATORY IN DOW APAC DOW 아시아태평양 지사의 필수사항

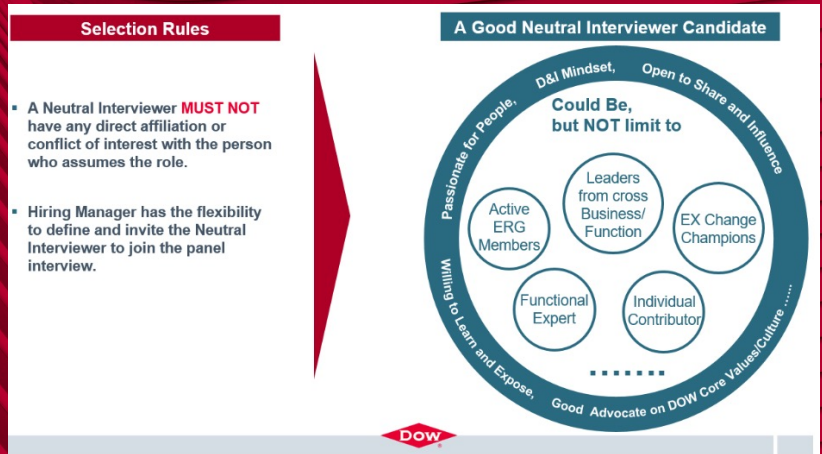
- All jobs at grade 9 and below must include an internal posting for a minimum of seven calendar days
Grade 9 이하의 모든 직무는 최소 7일간의 내부 공고를 포함해야 합니다.
- For all posted requisitions, a minimum of 3 interviewers (including HM) are required with more than one gender & Neutral interviewer
모든 공지된 채용 과정에서 최소 3명의 면접관(채용 관리자 포함)이 필요하며, 이 중에는 여러 성별과 중립 면접관이 포함되어야 합니다.
- For all posted requisitions, the candidate slate in the HM interview stage must include more than one gender
모든 공지된 채용 과정에서 채용 관리자 면접 단계의 후보자 명단에는 둘 이상의 성별이 포함되어야 합니다.

DEFINITION OF NEUTRAL INTERVIEWER 중립 면접관의 정의
 – MANDATORY IN DOW APAC DOW 아시아태평양 지사의 필수사항



- A neutral interviewer is one who is in a neutral position, able to offer constructive and objective feedback to hiring managers, mitigate bias, and provide a better candidate experience to drive the inclusive hiring culture.

중립 면접관은 중립적인 입장에서 채용 관리자에게 건설적이고 객관적인 피드백을 제공하고, 편견을 완화하며, 포용적인 채용 문화를 촉진하기 위해 더 나은 지원자 경험을 제공하는 역할을 합니다.



Workshop 1: Effective DEI policy development and implementation Case Presentations (2)

**Maheran Ahmad, Senior Manager, Diversity, Equity and
Inclusion, Deloitte Southeast Asia & Asia Pacific**

워크숍 1: 효과적인 DEI 정책의 도입과 이행 방안 사례 발표 (2)

**마헤란 아마드 딜로이트 동남아시아 & 아시아태평양 지역 다양성·형평
성·포용성 부분 선임 관리자**



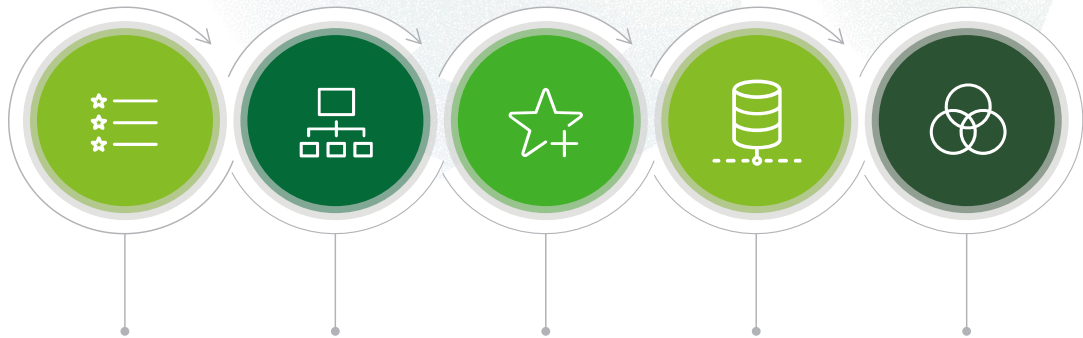


Measuring What Matters :
The Power of DEI KPIs in
Driving Cultural Change

중요한 것을 측정하라:
문화적 변화를 이끄는
다양성, 형평성, 포용성(DEI)
핵심성과지표(KPI)의 힘

September 24, 2024

Why DEI KPIs Matter
DEI KPI가 중요한 이유



Accountability
책임감

What gets measured gets managed
측정되는 것이 관리된다

Transparency
투명성

Builds trust with employees and Stakeholders
직원과 이해관계자와 신뢰를 구축한다

Progress Tracking
진행도 추적

Identifies gaps and successes in DEI efforts
DEI 관점에서의 문제점과 성과를 확인한다

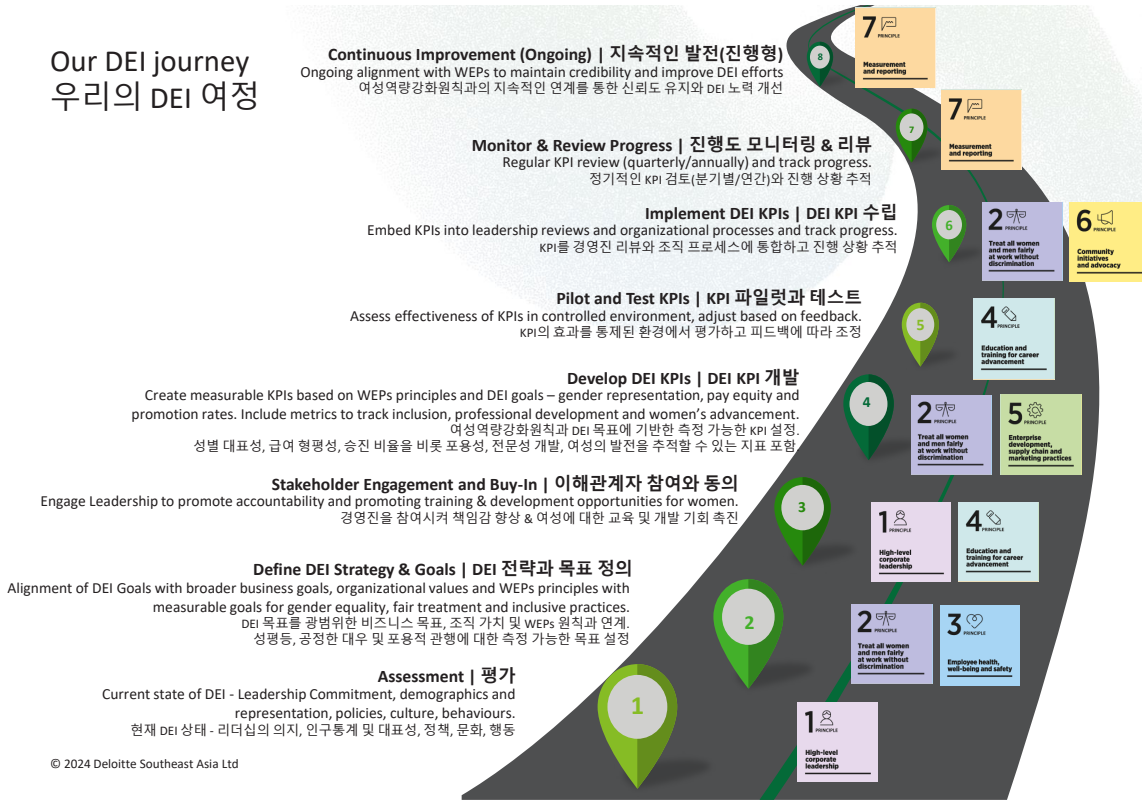
Strategic Alignment
전략적 연계

DEI as a core business priority, not a side initiative
DEI를 부수적인 이니셔티브가 아닌 핵심 비즈니스 우선순위로 삼는다

Leadership Engagement
리더십 참여

Embed DEI goals into leadership performance metrics
DEI 목표를 경영진의 성과 지표에 포함시킨다

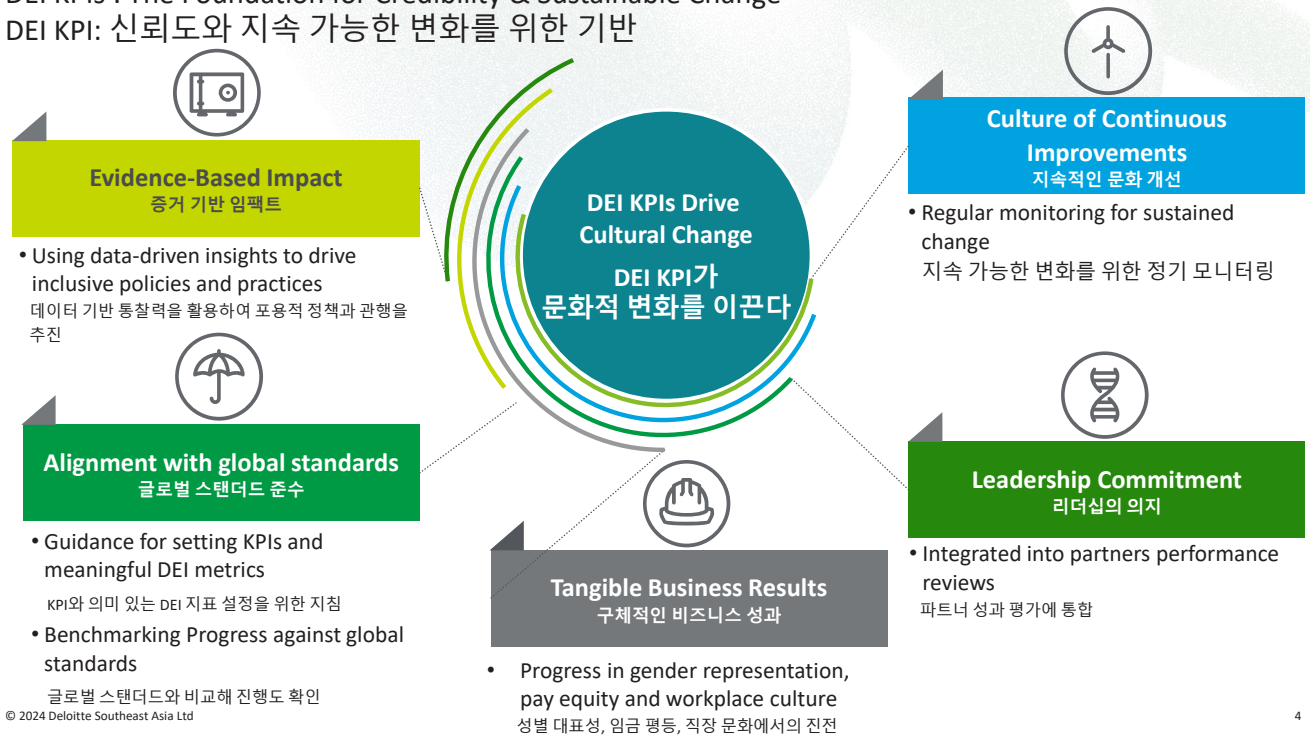
Our DEI journey 우리의 DEI 여정



© 2024 Deloitte Southeast Asia Ltd

3

DEI KPIs : The Foundation for Credibility & Sustainable Change DEI KPI: 신뢰도와 지속 가능한 변화를 위한 기반



© 2024 Deloitte Southeast Asia Ltd

4



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

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

This communication and any attachment to it is for internal distribution among personnel of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms and their related entities (collectively, the "Deloitte organization").

It may contain confidential information and is intended solely for the use of the individual or entity to whom it is addressed. If you are not the intended recipient, please notify us immediately by replying to this email and then please delete this communication and all copies of it on your system. Please do not use this communication in any way.

None of DTTL, its member firms, related entities, employees or agents shall be responsible for any loss or damage whatsoever arising directly or indirectly in connection with any person relying on this communication. DTTL and each of its member firms, and their related entities, are legally separate and independent entities.

© 2024 Deloitte Southeast Asia Ltd
Designed by CoRe Creative Services. RITM1711945

Workshop 1: Effective DEI policy development and implementation Case Presentations (3)

Jeongtae Kim, CEO, Merry Year Social Company

워크숍 1: 효과적인 DEI 정책의 도입과 이행 방안 사례 발표 (3)

김정태 MYSC 대표



Effective DEI policy development and implementation

An Impact Investor's Case on the use of WEPs for investment decision

Jeongtae KIM
CEO, MYSC (Merry Year Social Company)



'19년 내부 여성 리더의 제안

WEPs 가입으로 시작된 Gender Equality 여정

2

CEO statement of Support for WEPs

CEO Statement of Support for the Women's Empowerment Principles

We, business leaders from across the globe, express support for advancing equality between women and men to:

- Bring the broadest pool of talent to our endeavours;
- Further our companies' competitiveness;
- Meet our corporate responsibility and sustainability commitments;
- Model behaviour within our companies that reflects the society we would like for our employees, fellow citizens and families;
- Encourage economic and social conditions that provide opportunities for women and men, girls and boys; and
- Foster sustainable development in the countries in which we operate.

Therefore, we welcome the provisions of the Women's Empowerment Principles – Equality Means Business, produced and disseminated by the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women) and the United Nations Global Compact. The Principles present seven steps that business and other sectors can take to advance and empower women.

Equal treatment of women and men is not just the right thing to do – it is also good for business. The full participation of women in our enterprises and in the larger community makes sound business sense now and in the future. A broad concept of sustainability and corporate responsibility that embraces women's empowerment as a key goal will benefit us all. The seven steps of the Women's Empowerment Principles will help us realize these opportunities.

We encourage business leaders to join us and use the Principles as guidance for actions that we can all take in the workplace, marketplace and community to empower women and benefit our companies and societies. We will strive to use sex-disaggregated data in our sustainability reporting to communicate our progress to our own stakeholders.

Please join us.

CEO Name: 김정태 CEO Signature: [Handwritten Signature]

Date: 10/18/2019

United Nations Global Compact UN WOMEN

WEPs를 아모레퍼시픽에게 권유·안내하여 2020년 4월 8일 가입

AMORE PACIFIC

모든 MYSC 구성원의 Email signature에 포함되어 있는 WEPs 로고

T. +82-(0)2-532-1110
M. +82-(0)10-9653-2236
H. www.mysc.co.kr
B. blog.naver.com/blogmysc
A. 서울시 성동구 연무장 13길 8, 메리히어 6층
MERRY HERE 6th fl., 8, Yeonmujang 13-gil, Seongdong-gu, Seoul, 04783, KOREA

mysc merry year social company

MYSC Linktree

사회혁신 컨설팅 · 액셀러레이팅 · 임팩트 투자
Consulting · Accelerating · Impact Investing

Certified FOR THE PLANET CORPORATION

EMPOWERMENT PRINCIPLES WOMEN'S EQUALITY MEANS BUSINESS

RE100

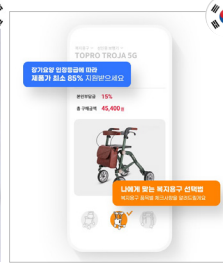
MYSC 임팩트투자
 구성원 **82명**
 운용자산(AUM) **약 900억**
 투자집행 금액 **409억**
 기업가치 총합 **2조 6,100억**
 투자집행 **192건**
 (여성기업 27건, 전체의 14%)

- ▶ **국내: First-in-Class**
 특정 카테고리의 첫 사례 시드 투자, 후속투자, 스케일업 투자와 혼합금융, 오픈 이노베이션 등 밸류업
- ▶ **해외: Best-in-Class**
 해당 분야 최고의 스타트업에 대한 투자 이후 한국 자원연계, 혼합금융, ESG 자문 등 밸류업

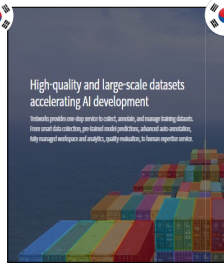
트래쉬버스터즈 (Series A)
 최초의 다회용기 서비스
 Revenue: \$3.7M(est.)



티에이치케이컴퍼니 (Pre-IPO)
 시니어 케어테크
 market cap: \$103M



테스트웍스 (Series C)
 AI 및 반도체 검증 솔루션:
 market cap: \$67M



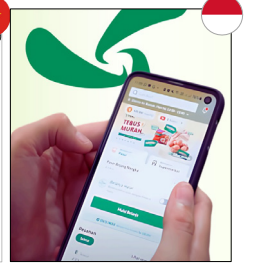
Rukita 인도네시아
 Affordable Housing
 Revenue: \$37.8M



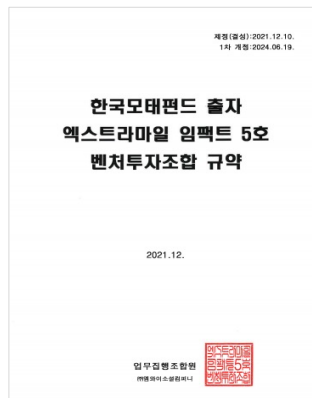
Techcoop 베트남
 Agritech/Fintech
 Revenue: \$37M (24, 1-8월)



Titipku
 Online local market platform
 Revenue: \$17.8M



■ 정부 출자를 받은 임팩트투자 펀드의 30%를 여성기업에 투자



4. 조항이 제34조 또는 제60조의 투자의무비율을 달성하지 못한 상태에서 해산하는 경우에는 제1호 및 제2호에 따라 업무집행조합원이 지급받을 관리보수 금액(이하 "누적지급관리보수")에 제34조 또는 제60조 투자의무비율의 달성비율(제34조: (의무투자대상에 대한 투자액/총자약정액 총액의 40퍼센트), 제60조 제1항 제1호: (주목적 투자대상 대한 투자액/총자약정액 총액의 70퍼센트), 제60조 제1항 제2호: (지역기업 대한 투자액/총자약정액 총액의 30퍼센트), 제60조 제1항 제3호: (여성기업 대한 투자액/총자약정액 총액의 30퍼센트), 제60조 제1항 제4호: (여성기업 대한 투자액/총자약정액 총액의 30퍼센트), 제60조 제1항 제6호: (제주지역기업 투자액/650백만원))을 곱하여 산출한 금액(단, 산출금 중 작은 금액으로 한다)과 누적지급관리보수의 50퍼센트에 해당하는 금액 중 큰 금액을 관리보수로 산정한다. 만일, 환급하여야 할 관리보수 금액이 발생한 경우 업무집행조합원은 해산총회 개최일 다음날부터 30일 이내에 이를 환급하여야 한다. 업무집행조합원이 위 기간 내에 환급하지 아니할 경우 위 기간 종료일 다음날부터 실제 환급일까지 연 12퍼센트의 연체이자를 가산하여 환급하여야 한다.

Article 60, Paragraph 1, Clause 4: 30% of the total investment/commitment amount for women-owned businesses

[의무투자 달성 현황]

항목	기준(조건)	기준(금액)	현황(금액)	달성률(%) (금정출자기준)	미달성금액	기준(목표치)
의무투자	주요투자기업 40%이상	2,400,000,000	1,199,566,407	20.0%	1,200,433,593	40%
주요투자	중소기업 70%이상	4,200,000,000	3,399,706,368	56.7%	800,293,632	70%
비주요투자	15%이하	900,000,000	800,251,498	13.3%	-	15%
특수목적투자1	지역기업 35%이상	1,800,000,000	700,290,206	11.7%	1,099,709,794	30%
특수목적투자2	주요투자기업 100%이상	1,800,000,000	1,199,566,407	20.0%	600,433,593	30%
특수목적투자3	지역기업 30%이상	1,800,000,000	600,127,338	10.0%	1,199,872,662	30%
특수목적투자4	30%이상	1,800,000,000	1,800,451,045	30.0%	0	30%
특수목적투자5	제주지역기업 65%이상	650,000,000	1,100,381,810	18.3%	0	10.84%

Special Purpose Investment 3: Over 30% (total of 1.8 billion won) invested in women-owned businesses

■ 제주특별자치도, 강원특별자치도, 경상남도, 대구광역시, 베트남, 인도네시아 등 6개 지역의 첫번째 투자

마수걸이:
맨 처음으로 물건을 파는 일을
뜻하는 순우리말
예) '마수걸이 투자'

<p>엑스트라마일 임팩트 1호 ①</p> <p>Uniquegood</p> <p>AR-based interactive experiential content platform</p>	<p>윤리적투자 개인투자조합 ①</p> <p>JESSIE KITCHEN</p> <p>Manufacturing, distribution, and content production of North Korean food and ingredients</p>	<p>경남청년임팩트펀드 ①</p> <p>WELLFISH</p> <p>Processing high value-added seafood products using inventory from Tongyeong</p>
<p>전북지역혁신펀드 ①</p> <p>Mush&</p> <p>Cultivation of beneficial fungi for mushrooms and production of alternative food such as friendly rice</p>	<p>유한킴벌리 그린 임팩트 펀드 ①</p> <p>rukita</p> <p>An Indonesian real estate transaction platform solving residential environmental issues</p>	
<p>어모어 뷰티플 챌린지 펀드 ①</p> <p>TECHCOOP</p> <p>Providing data-driven financial products in the agriculture sector</p>	<p>강원특별자치도 내 첫번째 투자 사례 ①</p> <p>ONCE CASERO</p> <p>Creating F&B products integrating local specialties and food products</p>	

■ WEPs의 프레임워크/틀 등을 기반으로 하는 스타트업 Gender Equality 체크리스트 'WEPs basic checklist' 개발
(Localizing WEPs Transparency and Accountability Framework and The WEPs Gender Gap Analysis Tool)

The WEPs Gender Gap Analysis Tool

WEPs Transparency and Accountability Framework

2. 직장 내 환경성
Equitable workplace

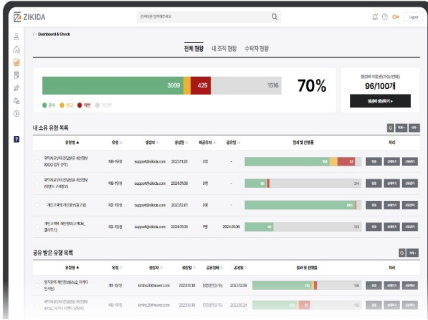
여성역량강화원칙(WEPs) 기반 투자 전 체크리스트
(Pre-Investment Gender Equality Screening)

MYSC (Merry Year Social Company)

■ 지키다(개인정보보호 대응 ESG 솔루션 스타트업)의 투자심사보고서에 Gender Equality 스크리닝 결과 포함

개인정보 관련 '점검'과 '관리·감독' 기능의 완벽한 통합

이용자 편의를 위한 강력한 대시보드형 툴 제공하여 실질적인 관리·감독 달성



첨부 2. 여성역량강화원칙(WEPs) 기반 투자 전 체크리스트

구분	구분	구분	구분	구분
1. 지배구조	2. 직원	3. 고객	4. 공급망	5. 환경
1-1. 이사회 구성	2-1. 직원 다양성	3-1. 고객 다양성	4-1. 공급망 다양성	5-1. 환경 위험
1-2. 이사회 독립성	2-2. 직원 교육	3-2. 고객 만족도	4-2. 공급망 투명성	5-2. 환경 대응
1-3. 이사회 전문성	2-3. 직원 복지	3-3. 고객 충성도	4-3. 공급망 윤리	5-3. 환경 성과
1-4. 이사회 다양성	2-4. 직원 안전	3-4. 고객 접근성	4-4. 공급망 협력	5-4. 환경 혁신
1-5. 이사회 책임성	2-5. 직원 참여	3-5. 고객 투명성	4-5. 공급망 혁신	5-5. 환경 리더십

■ 투자 검토 과정에 Gender Equality screening 별도의 담당자가 스타트업에게 체크 리스트 전송 및 작성 요청



김선미 (해니), Sunmi Kim <smkim@mysc.co.kr> 8월 23일 (금) 오후 4:49 (13일 전)

Bongsu, 김정태, (주)딥비전즈, 투자관리팀, 장은희(나무), 강신일에게

대표님 안녕하세요,
MYSC 김선미입니다.

MYSC 투자여정에 함께해주심에 감사드리며,
대표님이 안내주신 "Pre-investment Gender Equality screening" 관련 내용 전달드립니다.

MYSC는 현재 투자 기업 내부의 젠더 건강성 및 다양성 확장을 위해 아래 체크리스트를 함께 검토하고 있습니다.

[여성역량강화원칙(WEPs) 기반 투자 전 체크리스트 소개]

- 여성역량강화원칙(WEPs)은 유엔글로벌팩트(UNGC)와 유엔여성기구(UN Women)가 2010년에 공동으로 발표한 이니셔티브
- WEPs는 7개 원칙을 바탕으로 직장, 업계 및 지역사회에서 자발적으로 성평등과 여성 경쟁력 강화를 추구하는 기업들에게 지침 및 이행 방안을 제공
- 핵심은 기업의 성과와 능력을 저해하는 '무의식적 편견'이 반영되지 않도록 시스템적인 장치를 만드는 것
- 이에 따라 전 직원이 성별에 관계없이 자신의 역량을 펼치는 환경을 조성하여 기업의 경영과 혁신을 도모하고, 이를 위해 노력한 기업들은 인정해 주는 메커니즘 구축

관련 딥비전즈의 현황 및 계획 등 기입해주시면
함께 확인하고 저희도 제안드리며 조직 건강성 강화 관련 함께 고민나누어고보자 합니다.

확인 부탁드립니다,
궁금하신 사항은 편하게 문의주시기 바랍니다.



김선미 파트너 (MYSC) WEPs engagement 총괄

■ 공통반응 “더 함께 할 수 있고, 참여할 수 있고, 연대할 수 있는 부분이 있다면 초대해달라” 그리고 새로운 비즈니스 기회로도?



참여 소감

“해당 관점 덕분에 해당 관점에 대해 **첫 고민을 시작**하게 됨. 이전 법률 관련 전문성으로 내부 성평등 등 규제 관련 인지는 높았으나, 실제 회사에서 어떻게 적용하고 활용할 수 있을지는 고민해보지 못했음. **앞으로 성장할 때 이런 부분들을 같이 참고해보고 싶고, 또 생태계에서도 같이 참여할 수 있는 부분이 있다면 초대해 주길 부탁**”



참여 소감

“현재 초기 단계라, **젠더 관련 사항들이 명문화되어 있지는 않지만** 내부적으로 성과 관련한 이슈 제기 및 편견을 보유하고 있지는 않음. 창업 목적 자체가 ‘다양한 사회문제를 해결’하기 위함. 현재는 환경관련으로 진행하지만 **향후에는 젠더를 포함한 다양한 사회문제도 접해보고 싶음**. 본 미팅을 통해 내부에서도 새롭게 준비 혹은 고려가 필요한 부분을 알게 되었고, **함께 연대/참여할 수 있는 부분이 있다면 진행해보고 싶음**”

Next

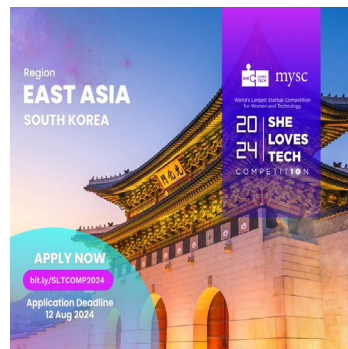
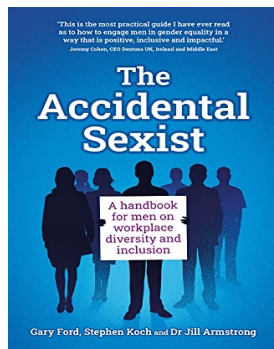
앞으로의 계획들

■ 연간 50~60개 모든 투자 검토에 WEPs Screening 적용

■ 한국어판 번역 출간(25년 초) + Gender Equality 워크숍

■ 여성과 창업 분야 세계 최대 경진대회 She Loves Tech 한국 파트너로서 WEPs 확산

■ 여성 전용 펀드 개설 (여성 심사역, 여성 기업)



mysc



감사합니다

jtkim@mysc.co.kr

Workshop 1: Effective DEI policy development and implementation Case Presentations (4)

Ahjung Lee, External Relations Specialist, UN Women
Centre of Excellence for Gender Equality

워크숍 1: 효과적인 DEI 정책의 도입과 이행 방안 사례 발표 (4)

이아정 유엔여성기구 성평등센터 대외협력 프로그램 부장



DEI와 성평등 증진을 위한 노력

"그 여정을 어떻게 시작할 수 있을까"에 대한 고민

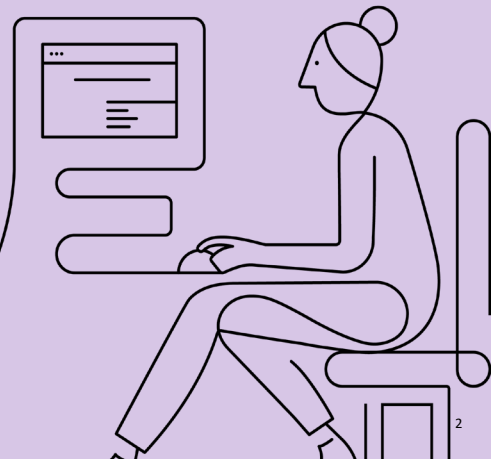
여성강화원칙(WEPs)을 실질적으로 활용하는 방법 사전 자가진단표(안)

발제자 이아정 유엔여성기구 성평등센터 대외협력 팀장

*Please do not circulate without permission from UN Women.

포용적인 직장 만들기,
어떻게 시작하면 좋을까요?








Now What?



*Please do not circulate without permission from UN Women.

여성역량강화원칙

(WEPs, Women's
Empowerment Principles)

- 원칙 1  기업 임원들이 성평등에 동참하겠다는 노력을 확립합니다.
- 원칙 2  일터에서 모든 여성과 남성을 동등하게 대하여, 인권과 평등을 존중하고 지지합니다.
- 원칙 3  모든 여성과 남성 노동자의 건강, 안전, 복지를 보장합니다.
- 원칙 4  여성을 위한 교육, 훈련, 전문성 개발을 장려합니다.
- 원칙 5  여성의 역량을 강화하는 기업 개발, 공급망, 마케팅 관행을 실현합니다.
- 원칙 6  공동체의 이니셔티브와 옹호 활동을 통해 성평등을 장려합니다.
- 원칙 7  성평등 달성을 향한 진행 현황을 측정하고 공개적으로 보고합니다.

*Please do not circulate without permission from UN Women.

여성역량강화원칙 글로벌 지침 & 자료

• 여성역량강화원칙 성 격차 분석틀

전 세계 기업들이 직장, 시장, 그리고 커뮤니티에서의 성평등 성과를 평가할 수 있도록 돕기 위해 설계된 비즈니스 중심 틀

<https://weps-gapanalysis.org/>

• 여성역량강화원칙 투명성·책임성 프레임워크

기업 가치사슬 전반에서 성평등을 촉진할 가능성이 가장 높은 종합적인 지표 세트를 기업에 제공하는 것을 목표로 만들어진 프레임워크

<https://www.weps.org/resource/weps-transparency-and-accountability-framework>

한국어 자료 ▶



*Please do not circulate without permission from UN Women.

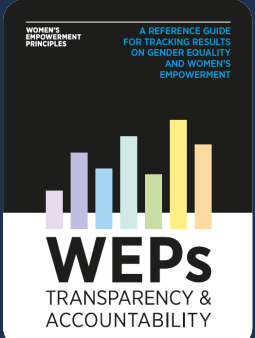
WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES



체크리스트

1. Identify other team members to contribute to the assessment process. The tool allows collecting feedback and information related to working conditions, workplace, and community. This means you might want information for colleagues on transparency, training, benefits, diversity and inclusion, Corporate Social Responsibility, community relations, and your business development, and Community or Government Relations.
2. Prepare to share the assessment. This is a public tool, so you should be prepared to share your assessment with your stakeholders and not require any special permissions to access the tool. You can choose to share your assessment with your stakeholders or keep it private.
3. Complete the assessment online. Use the information gathered by the assessment team to fill in the online assessment. Your answers will be stored in the cloud and will be visible to you and your stakeholders. You can choose to share your assessment with your stakeholders or keep it private.
4. Review your results. The WEPs tool generates a results document that you can download and share. This tool also generates a summary report on your assessment and a dashboard that you can use to track your progress. As well as a progress and a dashboard to track your progress. You can choose to share your results with your stakeholders or keep it private. You can also choose to share your results with your stakeholders or keep it private.
5. Consider relevant measures to strengthen your approach. The tool provides recommendations on how to improve your approach.
6. Review the tool to increase your progress.

This tool can be used for any WEPs Gender Gap Analysis. It is not a substitute for a full WEPs Gender Gap Analysis.



**WEPs
TRANSPARENCY &
ACCOUNTABILITY**

A REFERENCE GUIDE FOR TRACKING RESULTS ON GENDER EQUALITY AND WOMEN'S EMPOWERMENT

영향을 위한 주요 개념과 접근 방식	주요 보고서
<p>여성 리더십</p> <p>1. 고위급 리더십에 대한 여성의 역할</p> <p>2. 핵심 임원직에 대한 여성의 역할</p> <p>3. 다양성, 평등성, 포용성</p> <p>4. 리더십을 위한 여성의 역할</p> <p>5. 리더십을 위한 여성의 역할</p>	<p>1. 고위급 리더십에 대한 여성의 역할</p> <p>2. 핵심 임원직에 대한 여성의 역할</p> <p>3. 다양성, 평등성, 포용성</p> <p>4. 리더십을 위한 여성의 역할</p> <p>5. 리더십을 위한 여성의 역할</p>
<p>투명성</p> <p>1. 투명성</p> <p>2. 투명성</p> <p>3. 투명성</p> <p>4. 투명성</p> <p>5. 투명성</p>	<p>1. 투명성</p> <p>2. 투명성</p> <p>3. 투명성</p> <p>4. 투명성</p> <p>5. 투명성</p>
<p>직장 내 포용적인 문화</p> <p>1. 포용적인 문화</p> <p>2. 포용적인 문화</p> <p>3. 포용적인 문화</p> <p>4. 포용적인 문화</p> <p>5. 포용적인 문화</p>	<p>1. 포용적인 문화</p> <p>2. 포용적인 문화</p> <p>3. 포용적인 문화</p> <p>4. 포용적인 문화</p> <p>5. 포용적인 문화</p>
<p>안전하고 포용적인 업무 환경</p> <p>1. 안전한 업무 환경</p> <p>2. 안전한 업무 환경</p> <p>3. 안전한 업무 환경</p> <p>4. 안전한 업무 환경</p> <p>5. 안전한 업무 환경</p>	<p>1. 안전한 업무 환경</p> <p>2. 안전한 업무 환경</p> <p>3. 안전한 업무 환경</p> <p>4. 안전한 업무 환경</p> <p>5. 안전한 업무 환경</p>
<p>직장 내 포용적인 기회</p> <p>1. 포용적인 기회</p> <p>2. 포용적인 기회</p> <p>3. 포용적인 기회</p> <p>4. 포용적인 기회</p> <p>5. 포용적인 기회</p>	<p>1. 포용적인 기회</p> <p>2. 포용적인 기회</p> <p>3. 포용적인 기회</p> <p>4. 포용적인 기회</p> <p>5. 포용적인 기회</p>
<p>교육 및 경력 개발</p> <p>1. 교육 및 경력 개발</p> <p>2. 교육 및 경력 개발</p> <p>3. 교육 및 경력 개발</p> <p>4. 교육 및 경력 개발</p> <p>5. 교육 및 경력 개발</p>	<p>1. 교육 및 경력 개발</p> <p>2. 교육 및 경력 개발</p> <p>3. 교육 및 경력 개발</p> <p>4. 교육 및 경력 개발</p> <p>5. 교육 및 경력 개발</p>
<p>팬더 대응책 개발</p> <p>1. 팬더 대응책 개발</p> <p>2. 팬더 대응책 개발</p> <p>3. 팬더 대응책 개발</p> <p>4. 팬더 대응책 개발</p> <p>5. 팬더 대응책 개발</p>	<p>1. 팬더 대응책 개발</p> <p>2. 팬더 대응책 개발</p> <p>3. 팬더 대응책 개발</p> <p>4. 팬더 대응책 개발</p> <p>5. 팬더 대응책 개발</p>
<p>팬더 대응책 개발</p> <p>1. 팬더 대응책 개발</p> <p>2. 팬더 대응책 개발</p> <p>3. 팬더 대응책 개발</p> <p>4. 팬더 대응책 개발</p> <p>5. 팬더 대응책 개발</p>	<p>1. 팬더 대응책 개발</p> <p>2. 팬더 대응책 개발</p> <p>3. 팬더 대응책 개발</p> <p>4. 팬더 대응책 개발</p> <p>5. 팬더 대응책 개발</p>
<p>팬더 대응책 개발</p> <p>1. 팬더 대응책 개발</p> <p>2. 팬더 대응책 개발</p> <p>3. 팬더 대응책 개발</p> <p>4. 팬더 대응책 개발</p> <p>5. 팬더 대응책 개발</p>	<p>1. 팬더 대응책 개발</p> <p>2. 팬더 대응책 개발</p> <p>3. 팬더 대응책 개발</p> <p>4. 팬더 대응책 개발</p> <p>5. 팬더 대응책 개발</p>

4

MYSC 및 여러 기업과의 대화와 설문에서 나온 반응과 질문들

“우리 회사는 아직 하나도 못하고 있는 것 같습니다. 구글이나 아마존이 아니잖아요...기준이 너무 높게 느껴져요”

“우리 회사가 국제적인 수준에 너무 못 미친다고 하면 오히려 리더십에게 지지를 잃어요. 좀 잘하는 것도 몇 가지 있어야 동력이 생기는데...”

“다 옳는 말인건 알아요. 그런데 대기업이나 할 수 있지, 중소기업은 정말 힘들 것 같아요. 업무가 만나네요”

이 외...

“질문 자체가 오히려 편견을 가지고 있는 것처럼 느껴집니다. 차별 없이 기회가 균등한 것은 너무나 당연한 것인데 왜 교육을 해야 하나요”

“작은 조직이다 보니 여성팀원의 출산/육아 이슈에 대체자를 마련하는 것이 고민되는 점입니다.”

“(DEI 교육) 따로 행길 수 있으면 정말 좋을텐데, 현실적으로 행길 수 있는 상황이 되지 않습니다.... 교육'보다는 '이해를 증진하는 활동'의 표현이 좋을 것 같습니다.”

“직장내 성적 괴롭힘 및 폭행 등과 관련하여 업무에 몰입하고 있는 팀원에게는 성적 문제를 생각할 시간과 여유가 없는 것으로 보입니다.”

“해당 사례는 국내에 아직 많지 않을 것 같은데, 산업 별 혹은 규모 별 등 참고 샘플이 있다면 도움이 될 것 같아요.”

“(젠더 고정관념을 탈피하는 광고-마케팅 전략) 아직 없는 상태인데요 브랜딩에 도움이 된다면 채택할 용의가 있습니다.”

“모니터링 횟수와 솔루션에 대한 내용이 들어가면 좋겠습니다”

“좀 쉽게 달성할 수 있게 여지를 만들어 주세요. 뭐라도 일단 시작해서 칭찬과 보상을 해야지 직원들도 리더십도 푸쉬백을 안해요.”

*Please do not circulate without permission from UN Women.

5

그래서... “Ambitious but Feasible”

“논의를 시작할 수 있는 짧고 명확한 질문을 만들어보자!”

대한민국 기업 상황에 맞춘 여성역량강화원칙(WEPs) 기반 자가진단표의 필요성



01

문제를 분석하고 문제에 대한 공감대를 형성

02

완전한 해결은 아닐 지라도 해결의 첫걸음이 될 수 있는 명확한 액션 제시

03

이견이 있을 경우에도 솔직하고 명확하게 말할 수 있는 프레임워크

04

노력에 대한 모니터링과 인정/칭찬/인센티브 마련

*Please do not circulate without permission from UN Women.

6

여성역량강화원칙(WEPs)에 기반한 사전 자가진단표(안)

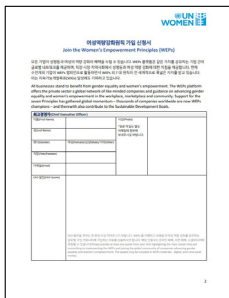
유엔여성기구 성평등센터 - 2024년 9월 기준

- 01 리더십의 지지를 바탕으로 성평등과 여성의 역량강화의 가치를 기업의 비전, 계획, 조직문화에 녹이는 전략이나 계획을 가지고 있다.
 예 아니오 모름
- 02 인사제도(채용, 평가, 임금, 보상 등)에서 모든 여성과 남성이 공정하게 대우받을 수 있도록 노력하는 구체적인 방안들을 가지고 있다.
 예 아니오 모름
- 03 승진 및 이직하는 직원의 비율이 특정 성별에 치우쳐져 있는지 매년 주기적으로 모니터링하고 논의하는 메커니즘이 조직 내 구축되어 있다.
 예 아니오 모름
- 04 부모·보호자인 직원을 지원하는 생애주기별 돌봄 지원 정책이나 프로그램이 있다.
 예 아니오 모름
- 05 직장 내 모든 형태의 폭력과 성적 괴롭힘을 예방하고 이에 대처하기 위한 내부 정책과 절차가 있으며 기업 규모별 법적 기준을 따르기 위한 계획을 가지고 있다.
 예 아니오 모름
- 06 성평등 및 다양성·형평성·포용성(DEI)에 대한 이해를 사내에서 증진하기 위한 활동을 실시하고 있다.
 예 아니오 모름
- 07 제품/서비스 개발 및 공급망 관리에서 여성을 고려하고 마케팅/홍보 자료와 전략을 통해 부정적인 성별 고정관념을 재생산 하지 않도록 노력한다.
 예 아니오 모름
- 08 CSR(기업의 사회적 책임), 기부, 파트너십 활동을 통해 지역사회에서 성평등과 여성의 역량강화에 기여하고자 하는 기업의 의지나 활동이 있다.
 예 아니오 모름
- 09 매년 1회 이상 주기적으로 앞선 노력이 얼마나 어떻게 이행되고 있는지 모니터링 하고 조정하며 경험을 공유하는 절차가 마련되어 있다.
 예 아니오 모름

*Please do not circulate without permission from UN Women.

여성역량강화원칙(WEPs) 서명(가입) 방법

- 01 유엔여성기구 (coe.korea@unwomen.org)로 문의하여 교부 받은 국문 신청서 제출,
 * 웹사이트에 올라갈 간단한 기업 정보와 CEO의 서명이 필요합니다.
- 02 신청서 심사를 통해 가입이 승인되면 사무실에 오셔서 홍보 사진을 찍는 시간을 가집니다.



*Please do not circulate without permission from UN Women.

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

WEPs
Check list for Gender Responsive Recruitment

성평등을 고려한 채용을 통해 지속 가능한 인재 영입

WEPs
Gender Responsive Procurement Assessment Tool

성평등을 고려한 조달을 통해 지속가능한 공급망 구축

ONLY AVAILABLE FOR WEPs SIGNATORIES

여성역량강화원칙 아시아태평양 지역 모범기업상 시상

주제별 자료와 전세계 모범 기업의 케이스 스터디 제공

주제별 온라인 웨비나 & 외국 기업들과의 경험 공유

한 사람과만이라도 대화를 시작해 보세요
그 대화가 DEI 시작의 첫걸음이
될 수도 있지 않을까요?

Start Now!



*Please do not circulate without permission from UN Women.

Workshop 2: Inclusive team building to attract and retain talent

Presentation & Exercise

Gary Ford, Inclusive Leadership Consultant, UN Women Centre of Excellence for Gender Equality (Co-founder of Men for Inclusion & Former Managing Director of JP Morgan Chase)

워크숍 2: 포용적인 리더십과 팀빌딩

발표 & 연습

개리 포드 유엔여성기구 성평등센터 포용적 리더십 컨설턴트(맨포인클루전 공동창립자 & JP모건체이스 전 전무)



2024 UN Women Seoul Dialogue

2024 유엔여성기구 서울 담화

With support from
여성가족부
Ministry of Gender Equality and Family



2024 UN WOMEN SEOUL DIALOGUE
"HOW TO CREATE INCLUSIVE WORKPLACES
THAT ATTRACT AND RETAIN TALENT"

Building Inclusive Teams

포용적인 팀 빌딩

Gary Ford

Former Managing Director at JPMorganChase
Managing Director : Men for Inclusion
Co-Author : The Accidental Sexist

Gary Ford

전 JPMorganChase 전무이사
맨포인클루전(Men for Inclusion) 전무이사
'우연한 성차별주의자(The Accidental Sexist)' 공동저자

2024 UN Women Seoul Dialogue

About me – my career in numbers

숫자로 보는 연사의 경력

With support from
여성가족부
Ministry of Gender Equality and Family



2024 UN WOMEN SEOUL DIALOGUE
"HOW TO CREATE INCLUSIVE WORKPLACES
THAT ATTRACT AND RETAIN TALENT"

37

Years an IT professional

IT 전문가로
활동한 햇수

30

Years leading teams / people

팀과 사람을 이끈 햇수

24/7

Years at JPMorgan / MD level

JP모건에서 근무한 햇수/
전무이사로 근무한 햇수

9

Years as a student of DEI

DEI를 배우는
학생으로서의 햇수

2024 UN Women Seoul Dialogue

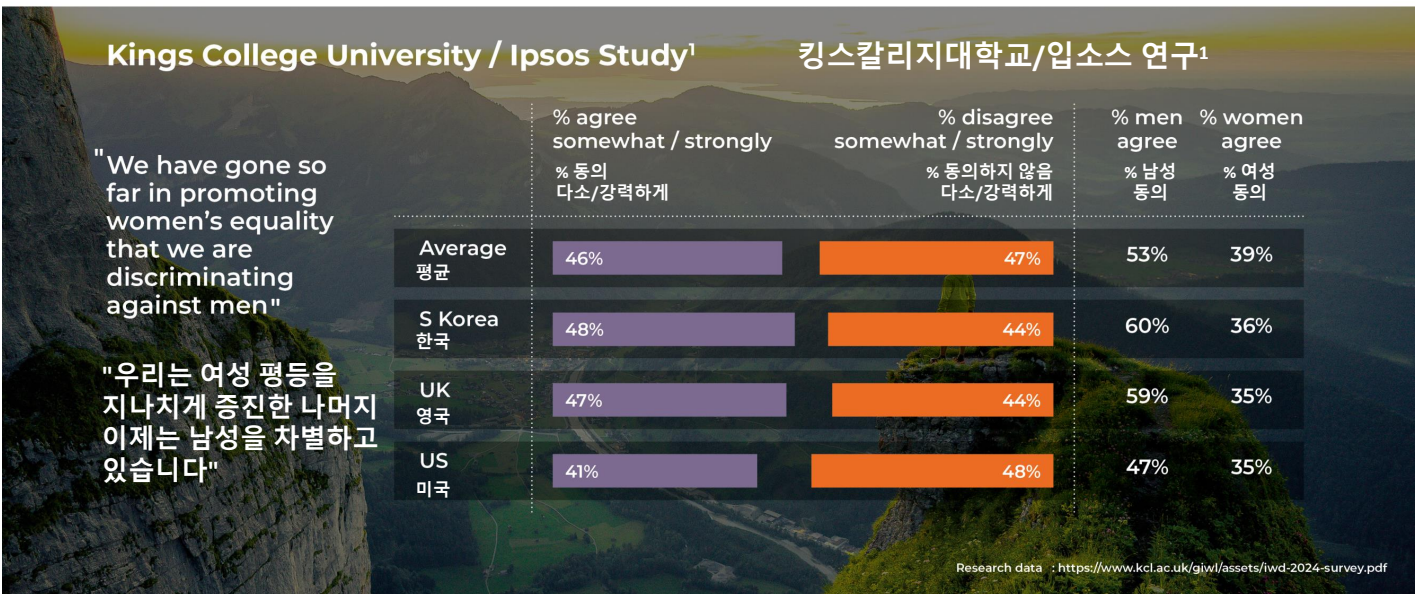
The challenge ahead of us

우리가 당면한 문제



The challenge is getting tougher

문제는 더욱 심화되고 있습니다

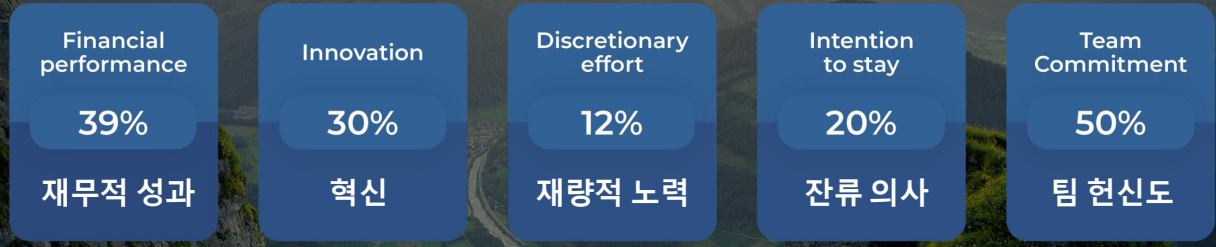


The why

이유

Inclusion: "the act of making a person or thing part of a group"; "the policy or practice of making sure that everyone has access to resources and opportunities"

포용: "사람이나 사물을 그룹의 일부로 만드는 행위" "모든 사람이 자원과 기회에 접근할 수 있도록 하는 정책 또는 관행"

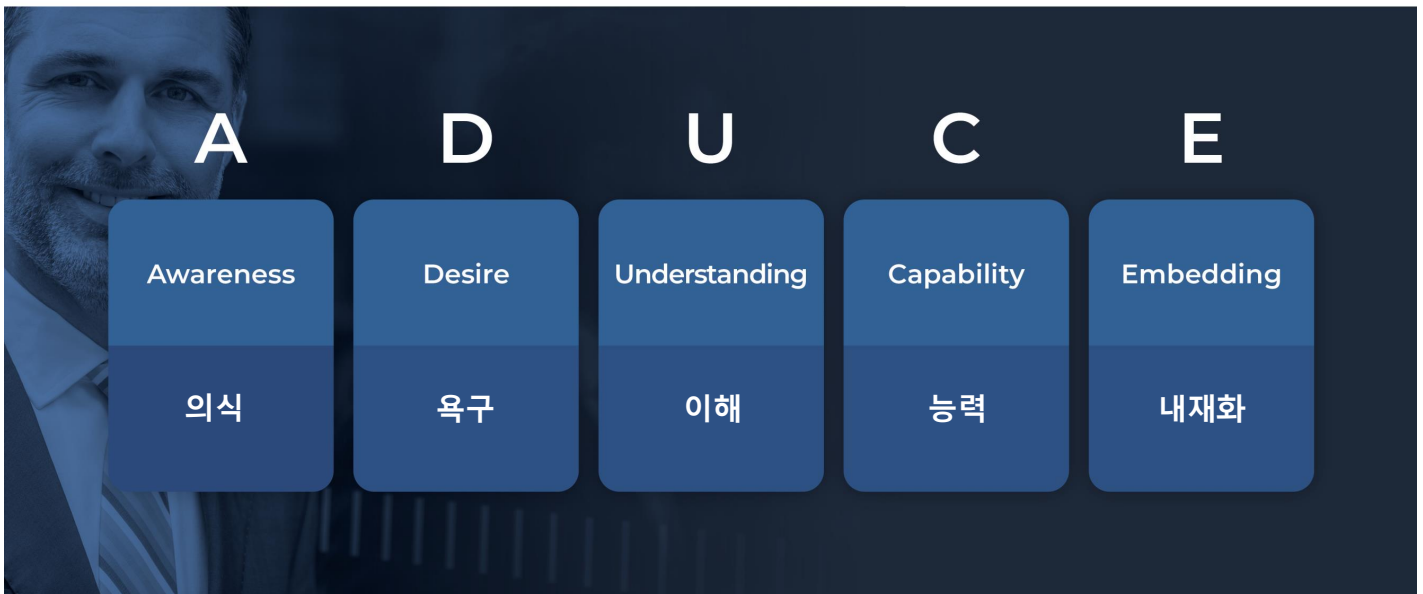


"Inclusion is the fertile ground in which diversity can flourish"

"포용은 다양성을 번성시키는 토양입니다."

Our Change Programme

변화의 여정



Accidental sexism

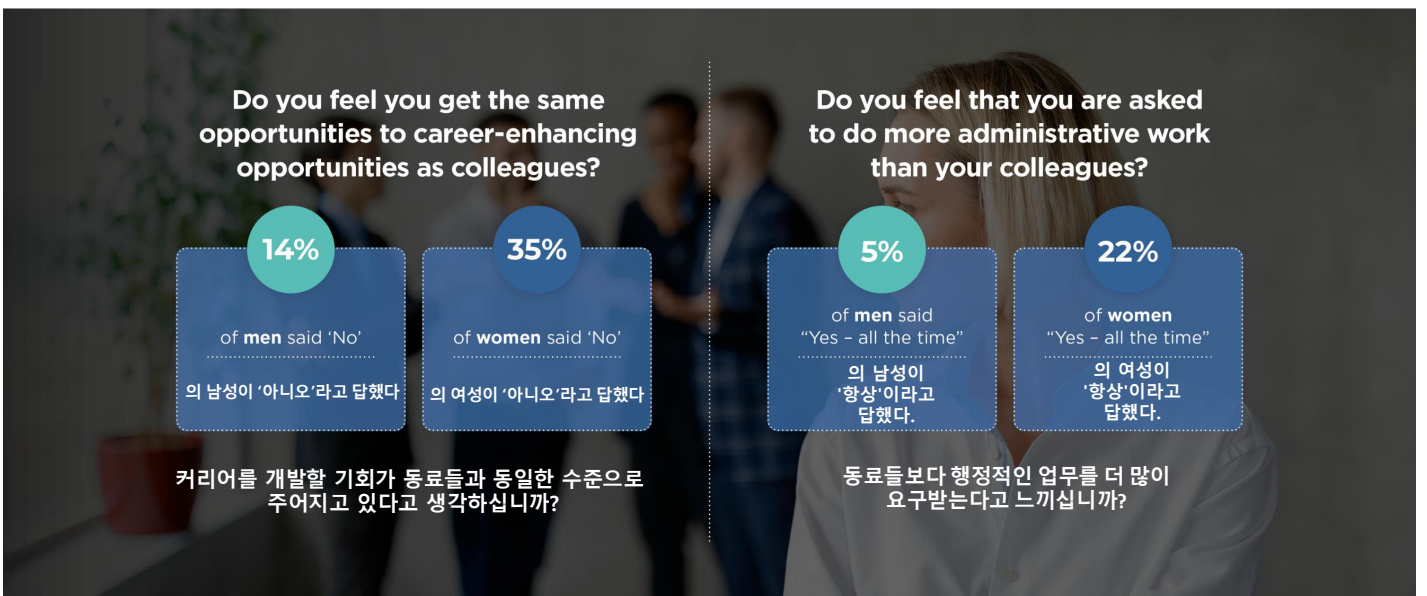
"우연한" 성차별



2024 UN Women Seoul Dialogue

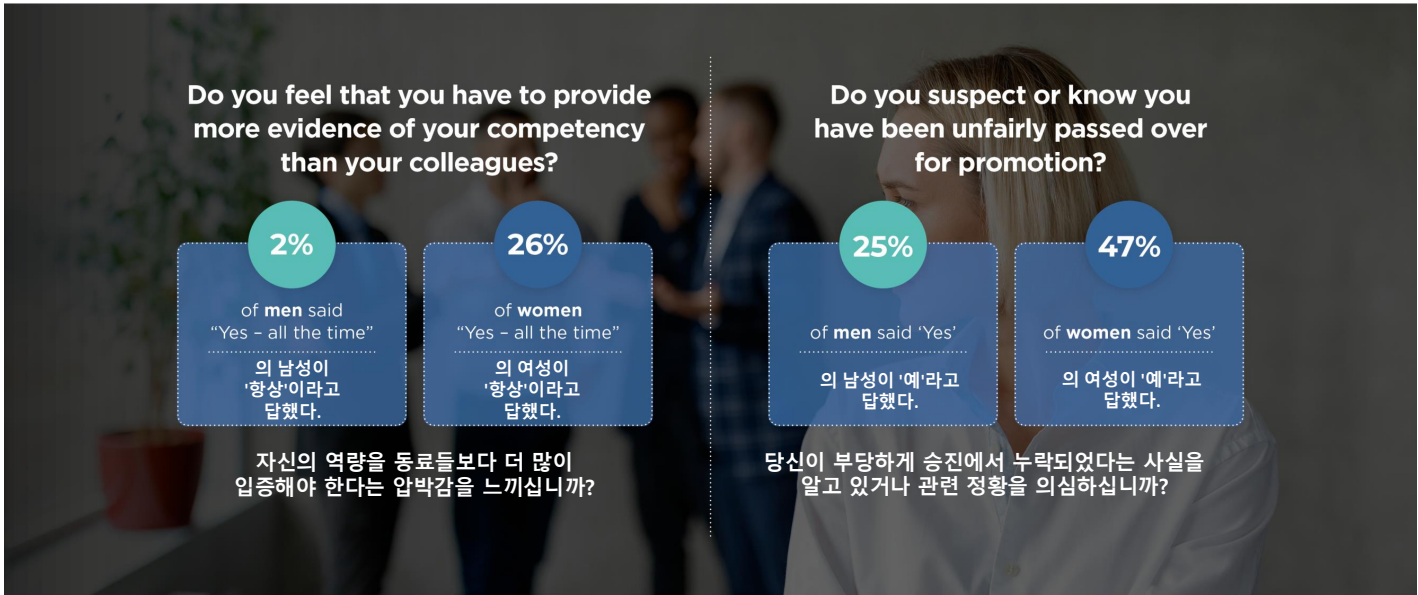
Who gets the opportunities?

누구에게 기회가 주어지나요?

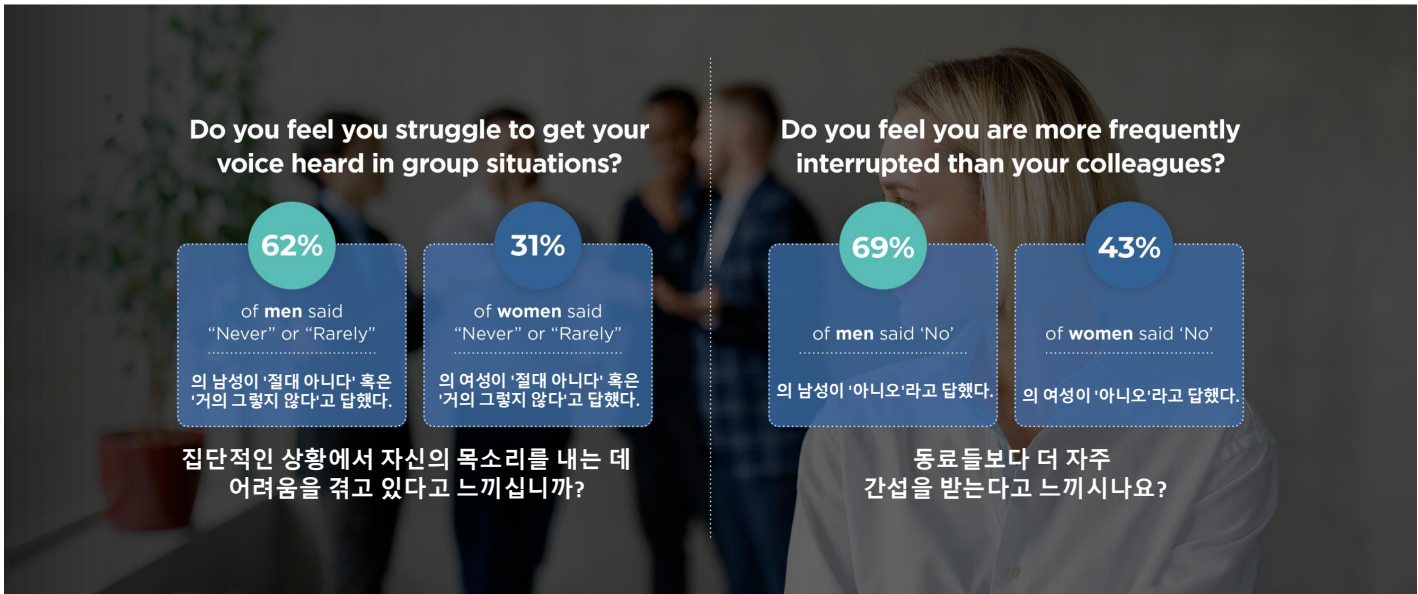


2024 UN Women Seoul Dialogue

How is performance evaluated? 어떻게 성과가 평가되나요?



Who gets heard? 누구의 의견이 반영되나요?



Do we attach value based on our affinity biases? 친밀성 편향에 따라 가치를 부여하나요?

Do you feel your ideas are not considered or only heard when repeated by someone else?

68%

of men said this never happens to them

의 남성이 이러한 일은 절대 일어나지 않는다고 답했다.

35%

of women said this never happens to them

의 여성이 이러한 일은 절대 일어나지 않는다고 답했다.

당신의 아이디어가 고려되지 않거나 다른 사람이 반복해서 말해야만 고려된다고 느끼시나요?

Do you feel that your workplace has informal and formal networks that are difficult for you to break into?

58%

of men said 'No'

의 남성이 '아니오'라고 답했다.

50%

of women said 'No'

의 여성이 '아니오'라고 답했다.

직장 내에 접근하기 어려운 비공식적·공식적 네트워크가 있다고 생각하시나요?

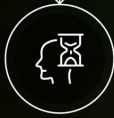
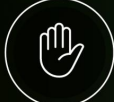
The performance cycle 업무 실적 사이클



Where are people on their journey? 변화의 여정 가운데 어느 단계에 있을까요?

Resisting

저항형



Passive

수동형



Reactive

반응형



Allies

엘라이(지지자)



Inclusion leader

포용적 리더

Demotivators

동기를 저하시키는 요인

Fear

두려움

Pressure

압박

Poor communication

소통 부재

Blame

책임 전가

Lack of role models

롤모델 부재

Reduced opportunity

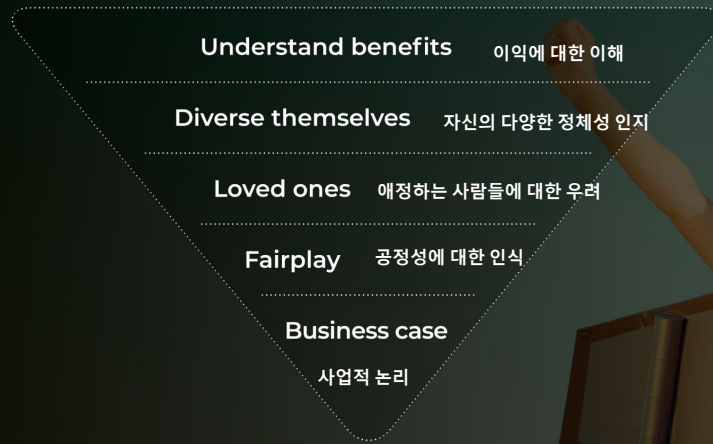
기회 감소

DEMOTIVATORS

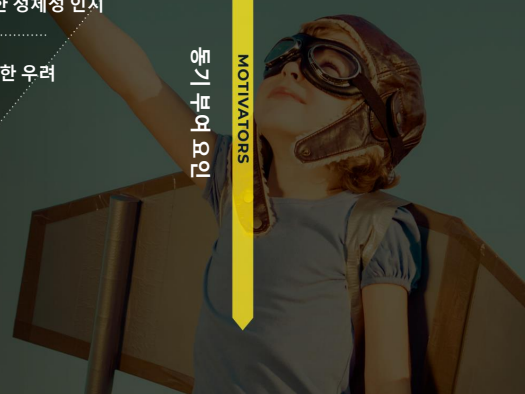
동기 저하 요인

Motivation hierarchy

동기 부여 단계



동기 부여 요인
 MOTIVATORS



Inclusion Champions Workshop

Can you build a personal case?

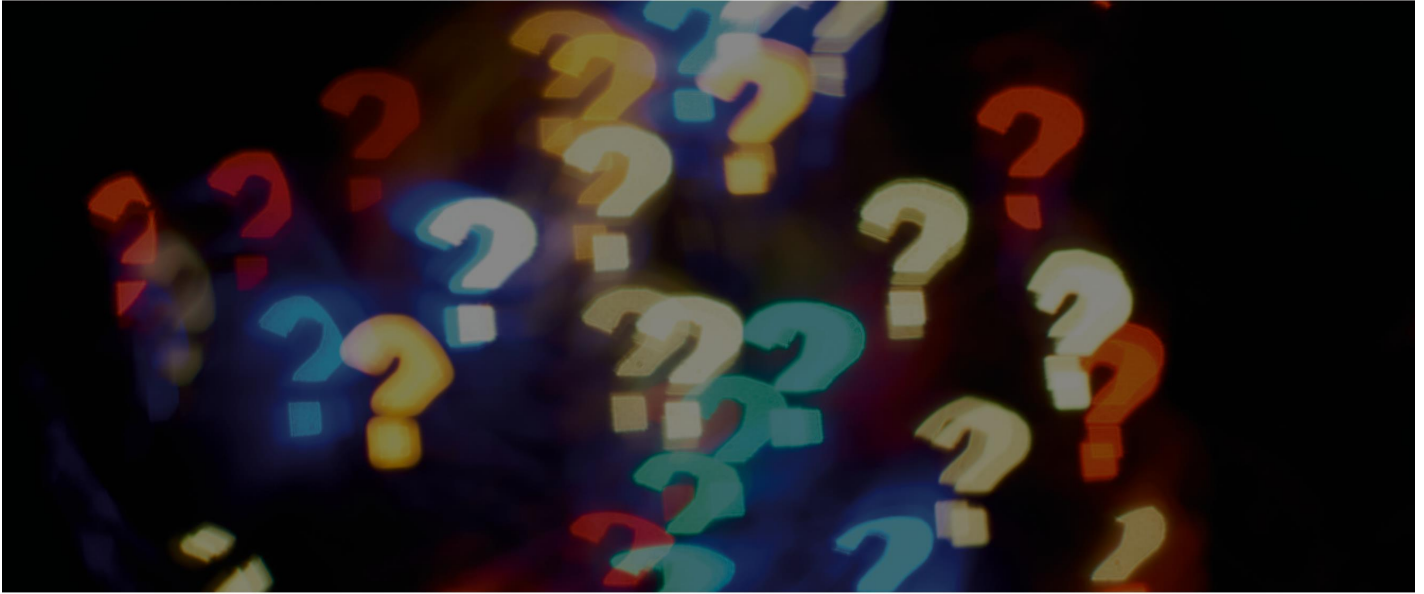
나 자신에게도 이익이 되는 동기가 있을까요?

A great team 최고의 팀



Q & A

질문과 답변



2024 UN Women Seoul Dialogue

Exercise 1 – Identifying the problem

실습 1 - 문제 인식

ACTIVITY	<p>Question 1 Is Accidental Sexism happening in your organisation, or any other organisations you know? If so, in what ways?</p> <p>Question 2 Out of today's presentation, what strikes you the most? What one or two manifestations of negative culture in companies that you believe really require change, and why?</p>	내 이야기	<p>질문 1 당신이 속한 조직이나 당신이 알고 있는 조직에서도 우연한 성차별이 일어나고 있나요? 만약 그렇다면 어떤 방식으로 발생하고 있나요?</p> <p>질문 2 오늘 워크숍 내용 가운데 가장 인상 깊었던 점은 무엇인가요? 조직 내에서 특히 변화가 필요하다고 생각하는 부정적인 문화를 1~2개 꼽는다면 무엇이며, 그 이유는 무엇인가요?</p>
8 minute table discussion Agree a spokesperson 2 tables will share 2 brilliant points from their discussion		8분간의 원탁 토론 발표자 선정 두 개의 테이블에서 2가지 도출점을 공유	

2024 UN Women Seoul Dialogue

Exercise 2 – Finding solutions

실습 2 - 해결방안 찾기

ACTIVITY	<p>Question 3 How do you think HR managers and corporate leaders can better ensure fair judgement of performance and potential of employees?</p> <p>Question 4 How do you think leaders can assign tasks and projects without biases and provide more opportunities to those who are traditionally under-represented in those tasks/projects?</p>	내용 정리	<p>질문 3 HR 관리자와 기업 리더가 직원의 성과와 잠재력을 더욱 공정하게 평가하는 방법은 무엇일까요?</p> <p>질문 4 리더들이 편견 없이 업무와 프로젝트를 배정하고, 해당 업무나 프로젝트에서 전통적으로 소외된 사람들에게 더 많은 기회를 제공하려면 어떻게 해야 할까요?</p>
	8 minute table discussion Agree a spokesperson 2 tables will share 2 brilliant points from their discussion		8분간의 원탁 토론 발표자 선정 두 개의 테이블에서 2가지 도출점을 공유

Action plan for leaders

리더들에게 제안하는 행동 계획

5 immediate next steps

1.  **Share**
공유하세요
2.  **Be vulnerable**
약한 모습 보여도 괜찮아요
3.  **Discover**
의견을 청취하세요
4.  **Inclusive groups**
포용적 집단을 만드세요
5.  **Learn**
끊임없이 배워나가세요

Conclusion – It's up to you

결론 - 여러분에게 달려 있습니다

Challenge
the bias

편견에 대한
도전

Exercise your
inclusion
muscle

포용성 근육
단련

Treat as a
strategic
priority

전략적
우선순위로
취급

참고자료 (1)

여성 등 전통적으로 소외되어 온 그룹의 사람들은 다음과 같은 대우를 받을 가능성이 높습니다.

개인적인 특성으로 평가받을 가능성이 높습니다. 이에 따라...

- 그들이 목소리를 냈을 때 모욕을 당하거나 무시당합니다.
- 실수나 성과 부족에 대해 더욱 가혹한 처벌이 가해집니다.
- 직위를 능력이 아닌 다양성을 위한 할당 (diversity quota)에 따라 부여받았다고 생각됩니다.
- 남성 등 다수자에게 더 기대되는 방식 혹은 부정적인 고정관념에 따라 행동할 때 더 부정적으로 판단됩니다.

팀에서 불리한 상황에 처할 가능성이 높습니다. 이에 따라...

- 회의에서 발언 시간을 얻지 못합니다.
- 방해를 받습니다.
- 회의에서 의견이 전달되지 않고 공로를 인정받지 못합니다.
- 경력 발전을 위한 기회가 주어지지 않고, 도움을 받지도 못합니다.
- 직장 내 네트워크에서 소외됩니다.
- 조직 내 가장 고위급 인사들과 강력한 관계를 형성하지 못합니다.

불리한 직원 경험과 여정에 직면할 가능성이 높습니다. 이에 따라...

- 주목도가 큰 일의 책임을 부여받지 않습니다.
- 행정 업무 또는 손익(P&L, Profit & Loss)에 덜 중요한 업무를 부여 받습니다.
- 미래 잠재력에 대한 판단보다는 과거의 경험으로 승진됩니다.
- 능력에 대해 질문받고, 더 많은 증거를 제공하기를 기대받습니다.
- 어린 자녀가 있을 때, 기회를 제공받을 대상으로 고려되지 않습니다.
- 직접적이거나 실행 가능한 피드백을 주지 않습니다.

Handout (1)

Women and others from traditionally under-represented groups are more likely...

to be judged on personal characteristics and hence more likely to be...

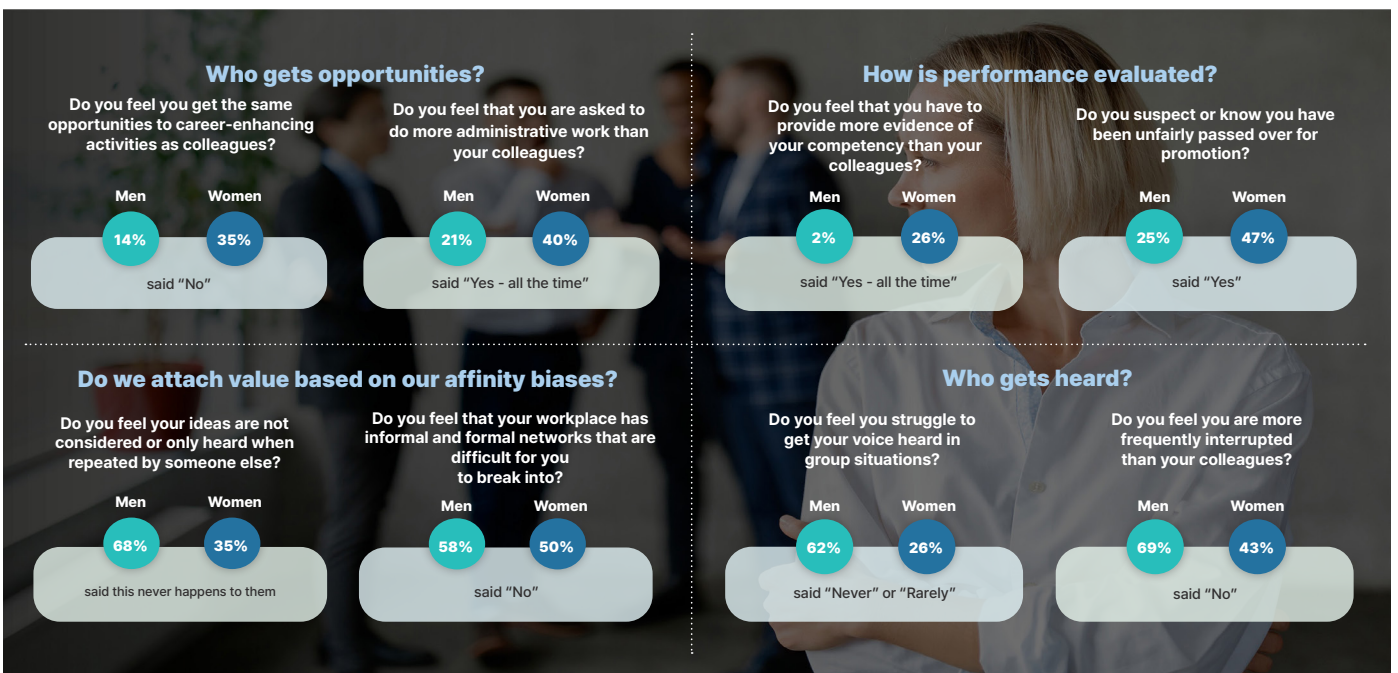
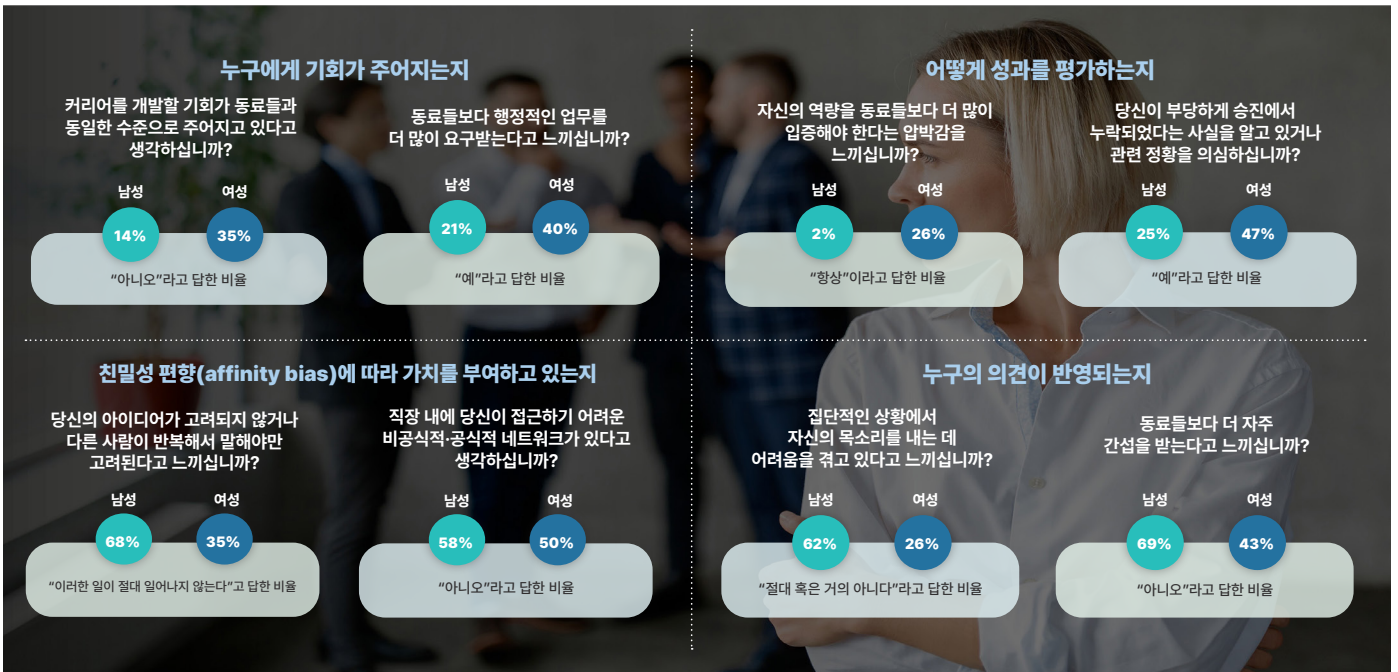
- insulted and dismissed when they speak out
- punished more harshly for mistakes / under-performance
- thought to owe their positions to diversity quotas rather than on merit
- more negatively judged for behaving in ways that are more expected of the majority or play into negative stereotypes

to be at a disadvantage in team and group situations and hence, more likely to...

- not get airtime in meetings
- be interrupted
- not be heard in meetings and have their contributions credited to someone else
- not be given opportunities or sponsored for career progression
- be sidelined in workplace social networks
- not have a strong profile with the most senior people in the organization

to face a less favourable employee experience and journey and hence, more likely to...

- not be given high-profile responsibilities
- be given admin tasks or tasks less critical to P&L (Profit & Loss)
- be promoted on past experience, rather than judgements about future potential
- be questioned and expected to provide more evidence of their competence
- not be considered for opportunities when they have young children
- not be given direct or actionable feedback



워크숍 2: 포용적인 리더십과 팀빌딩 참고자료 (3)

리더들에게 제안하는 행동 계획

1. 공유하세요.

다음 팀 전체 회의에서 구성원들에게 이 워크숍을 참석했다는 사실을 이야기하고, 워크숍에서 배운 점을 공유하세요.

2. 약한 모습을 보여도 괜찮습니다.

같은 회의에서, 구성원들에게 당신이 지적받는 것을 기꺼이 받아들이겠다는 점을 이야기하세요. 다음 대분을 참고해 보세요:

“저는 포용적인 리더/동료가 되고 싶습니다. 하지만 때로는 제 실수로 인해 누군가 소외되거나 불편함을 느낄 수 있습니다. 그럴 때는 저를 지적하시고 알려주시기를 바랍니다. 다같이 모여있을 때 바로 말씀하지 않아도 됩니다. 나중에 1대1로 와서 말해 주셔도 되고, 이메일로 보내 주셔도 좋습니다. 저는 방어적인 태도로 ‘능답이었다’거나 ‘당신이 오해한 것이다’라고 하지 않고, 여러분의 피드백을 존중하고 받아들여 다음 번에는 더 나아지도록 노력하겠습니다.”

3. 다양한 경험과 의견을 청취하세요.

현재 당신의 팀원을 바라보고, ‘나는 모든 팀원을 동일하게 잘 알고 있는가? 모든 팀원에게 동등한 사회적 자본을 사용하고 있는가?’ 라고 스스로에게 질문해 보세요. 만약 답이 ‘아니오’라면, 가장 덜 친숙한 팀원과 의도적으로 시간을 보내면서 그들의 삶과 경험을 더 잘 이해하기 위한 계획을 세우세요. 또한, 현재 팀내 다양성이 부족하다면 회사 전체 혹은 당신의 사회적 네트워크 안에서 다양성을 가진 사람들을 찾아 그들의 다양한 경험에 대해 더 알아보는 방법을 찾아보세요.

4. 포용적인 그룹 환경을 규범으로 삼으세요.

당신이 주재하는 다음 회의를 이렇게 시작해 보세요:

“이 회의는 포용적인 방식으로 진행하겠습니다. 모두가 발언할 기회를 가질 수 있도록 하고, 서로의 말을 가로막지 않도록 합니다. 또한, 아이디어에 대한 모든 사람의 공로를 인정하려고 노력하겠습니다. 의견 차이가 발생할 경우에는 존중을 담은 방식으로 해결합니다. 이러한 포용적 규범을 지키지 못했을 때는 서로 예의를 갖추어 지적하도록 노력하겠습니다.”

5. 배움을 지속하세요.

이 분야에 대한 공부를 계획하고, 우선순위로 삼으세요.

Workshop 2: Inclusive Leadership and Team Building Handout (3)

After this conference, I want you to:

1. Share this conversation.

In the next meeting with your whole team, tell them about attending this conference and share what you have learnt.

2. Open up your vulnerability.

In that same meeting, tell your team that you are happy to be called out. Here is an idea for the script - “I want to be an inclusive leader / colleague but sometimes I will get it wrong and someone will feel excluded or uncomfortable. And when I do, you have my express permission to call me out and let me know. You don't have to do it in the moment in a large group, but come up to me afterwards and tell me one to one (or drop an email). And when you do, I won't get defensive and say “It was a joke” or “you misunderstood”, I will listen to your feedback with the respect it deserves and try and do better next time.

3. Discover more about diverse experiences.

Look at all your immediate team members and ask yourself “Do I know them all equally well? Do I spend the same amount of my social capital with all of them?” And if the answer is no, make it a deliberate plan to spend more time getting the ones you know the least and create a better understanding of their lived experience. In addition, if your immediate team is not very diverse, identify people in the wider company / your own social network who are diverse and identify a way of finding out more about their different experiences.

4. Normalise inclusive group situations.

At the next meeting you chair, start by saying “We are going to run this meeting in an inclusive fashion. We will try to make sure that everyone has a chance to be heard, we will try not to interrupt each other; we will try to credit everyone for their ideas. If there is disagreement, we will deal with it respectfully. We will all attempt to politely point out when we don't quite meet this inclusion standard”.

5. Learn.

Plan for and prioritise further learning in this area.

Appendix (1)

Gary Ford's Speech on Inclusive Leadership

Introduction

Hello. My name is Gary Ford, and I am here to talk to you about inclusive leadership. I believe that inclusive culture is one of the keys to success in an increasingly complex business world. And that culture starts from the top. The leaders of tomorrow (and in some cases today) are those that embrace inclusive leadership, because it is simply good leadership. An authentic, inclusive leader inspires trust, enables increased people engagement and motivation and will ultimately deliver better bottom-line performance over the long term.

First, a bit more about me. I am a former managing director at JPMorganChase, the large U.S. financial services company. I am the co-author of a book called "The Accidental Sexist" and I am the co-founder of a business called Men for Inclusion. At Men for Inclusion, we work with executive teams to improve their inclusive leadership skills and develop their inclusion muscle by continuous practice.

My leadership experience

I have spent 30 years leading and managing teams. Most of that was at JP Morgan, with around 15 years at Executive or Managing Director level. I have led major digital transformation programmes, such as implementing a new Foreign Exchange trading platform in London, Singapore, New York and Tokyo or creating a new enterprise service management capability across the whole firm based on the ServiceNow platform. I have led technology teams and integration programmes through several major mergers – Chemical Bank and Chase Manhattan, Chase Manhattan and JPMorgan, JPMorgan and Bear Stearns. I transformed multiple IT operations capabilities within their Corporate and Investment Bank, established their global command centre strategy, creating a new 24/7 incident and crisis management team. I have revolutionised IT operational teams whilst dealing with significant operational challenges including large-scale disaster recovery scenarios (Hurricane Sandy was quite a blast).

Through all those challenging leadership environments, the technology or product or business need was never the most critical thing. It was always about the people; how you inspire them, how you motivate them, how you serve them.

For the last 7 years of my time at JPMorgan (I left in 2020), I was part of the executive leadership team for the Bournemouth corporate centre on the south coast of the UK, home to 4000 people. Alongside our regular jobs, each managing director there (of which there were about 15) were asked to lead horizontal, cross department initiatives.

I was ultimately tasked with leading all of our internal and external values related initiatives - philanthropy, local communities, government and media, sustainability, employee engagement, recognition, health & wellbeing and diversity and inclusion.

Transformational change

And through that work, I have truly begun to understand the power of diversity within the workplace and learnt that only by creating an inclusive culture, can you enable that diverse talent to flourish.

However, a note of caution, this is not easy work. I believe building a truly diverse and inclusive culture is one of the most difficult change programmes in the history of business. Let's face it, we have been trying for years and no one business, no one company, no one country has cracked it. This is a tough programme – we are trying to undo centuries of deep-rooted beliefs about the capabilities of the genders, of those from different races, different creeds, different classes or whatever personal characteristics you would like to mention. In order to be successful, we need everyone involved, particularly those in senior positions. Which in most companies are straight, able bodied, heterosexual, men.

Perhaps some of you are already asking “if it is that tough, why are we bothering? Perhaps what we have today is good enough.” I can understand that – your time is precious, you have a million and one other priorities, why focus on this one.

So let me start off with 3 reasons. One, I am not sure you have a choice – the demographics of the future workforce are against you – you are going to have to attract and retain people from outside your majority demographic of today. And those demographic changes are affecting your customers too. Two, your business performance will suffer over the long term – diversity within an inclusive culture will help with innovation, better products and services, happier employees which leads to better staff retention, increased motivation, a reduction in absence through ill-health and higher discretionary effort. It will reduce risk and your shareholders, regulators and local communities are expecting it. Three, it is good for you as leaders. It will help expand your leadership skills and enable you to be the kind of authentic leader that people admire and respect. A leader that leaves a legacy behind, leaves the world of work better than they found it.

Plus, it's the right thing to do, of course

So, let me tell you a bit more about my journey and what I have learnt that may help you.

My journey

In 2015, I was asked to sponsor JPMorgan's women in technology gender network in Bournemouth. As many of you will know, IT, as a sector, has a real challenge attracting and retaining women and JPMorgan wanted to do something about that. So, I started finding myself, on a fairly regular basis, as the only man in a room of around 50 women. It was quite an uncomfortable experience. It was uncomfortable for two reasons. One was the deep irony of being the only man in the room, not something I was used to in a professional setting. Second, I was the most senior person in the room and hence, people expected me to contribute. To have a view and an opinion. The subject was "why don't women want to work in technology?" And I was faced with having to come clean and say "I don't know". The hardest 3 words for a man in a senior position to ever say.

When companies or indeed sectors, realise that the need to attract people that historically have not been part of their core demographic, they typically focus the majority of their efforts on recruitment. So, at JPMorgan, we started off that way too – we began hiring significant numbers of female technologists and a year later, we found that our proportion of women had barely moved. Because we had not changed the culture and women were leaving faster than their male colleagues. I found exactly the same phenomenon recently in the UK Energy sector. They have done an amazing job in recruiting more women over the last 5 or 10 years but are still finding the overall balance is shifting at a very slow pace because those women are leaving.

Now, mostly, this is not big egregious problems – sexual harassment, bullying, misogynistic behaviours, they are small, micro things that are happening every day that carry a subliminal message that "you are not welcome and valued here".

A focus just on diversity, just on increasing representation, be that for women, people from ethnic minority groups or from different socio-economic groups is nearly pointless, if you are not focusing on inclusion as well. Because inclusion is about all of us and it is about the culture in which we work. And we need everyone's help in building that – we all have a stake – the existing majority group as much as the traditionally under-represented group we are trying to attract too.

To add to our challenge, we are seeing an increase in people resisting efforts to achieve gender equality. Data from a recent global Ipsos survey showed that nearly half of those surveyed agreed with the statement "We have gone so far in promoting women's equality that we are discriminating against men". In fact, in both the UK and Korea, 60% of men agreed. Just as worrying is that 35% of women agreed to. If we are not careful, a focus on diversity can be divisive. We must pivot towards Inclusion.

Accidental Sexism

So back at JPMorgan, when we started having these conversations about “why women don’t work in technology” it became clear to me that the problem was not just about how we needed to create better strategies for hiring women. It was about how we developed a culture in which they truly thrived. And sadly, it was clear that the culture, particularly led by male managers was not conducive to that. Here are some of things my female colleagues told me:

- Having their technical expertise constantly doubted by men
- Being given all the admin work to do (that wasn’t their job)
- Not being given the really exciting or career-enhancing project to do – that was always given to the men in the team
- Not getting direct or actionable feedback
- The assumption that having a young family meant they could not work late, travel or take on stretch assignments without even being asked
- Being continuously ignored by their manager who only seemed to talk to the men in the team
- Not having the opportunity to contribute in meetings or if they did, not being heard or having their ideas valued
- Men in their team socialising together and not invited
- Feeling that they were more harshly punished when they made a mistake
- Being constantly referred to as “the diversity hire”

So I began to discover that men were inadvertently creating additional barriers for my female colleagues without even realising they were doing it. And I was part of the problem. I thought I was good leader, and I was wrong. Those barriers were invisible to me – and if they were invisible to me then they were likely invisible to most male managers and leaders.

Before I go on, I wouldn’t want anyone to think that JPMorgan was a terrible place to work and is a hotbed of bias and discrimination. It is not – it is a brilliant employer, but these things were happening. And in my experience, it is happening in every single other company I have worked with. It is happening in your company.

The title of the book I co-wrote – the Accidental Sexist” refers to these behaviours. They are the 16 accidental sexismisms that are holding women and others from under-represented groups back in your company. People are not doing it on purpose. They are accidental mistakes we all make because of our deeply gendered upbringings. Just to be clear, women are just as likely to make these mistakes as men.

If you want to have an inclusive culture where everyone feels that they have a fair chance of having the career that they want to have, you need to solve these challenges. This is what Inclusion is all about – it is about making sure that everyone has access to the right resources and opportunities. For them. By understanding them as individuals, not as men or women, or straight or gay, but as unique human beings. That is how you get the most out of every single person in the organisation. Because when you lose talented people, it is extremely expensive issue. And hiring new people is just as costly. So how, as leaders, do we start with creating that inclusive culture? Here are my 10 steps to inclusive leadership.

Action plan for leaders

One. It starts with you. It starts with self-reflection. – “Am I leading inclusively?” “How often am I exercising my inclusion muscle?” “Am I solving problems in an inclusive way?”

Two. We need to show our vulnerability and accept that we are all learning, we are all human and we all make mistakes. As a leader, one of the most powerful things you can do is let others know its ok to tell you if you haven't quite got it right. The script maybe goes something like this. “I want to be an inclusive leader / colleague but sometimes I will get it wrong and someone will feel excluded or uncomfortable. And when I do, you have my express permission to call me out and let me know. You don't have to do it in the moment in a large group but come up to me afterwards and tell me one to one (or drop me an email). And when you do, I won't get defensive and say, “It was a joke” or “you misunderstood”, I will listen to your feedback with the respect it deserves and try and do better next time.” By showing people in your team that you are willing to be told when you have got it wrong, will hopefully encourage them to do the same thing too.

Three. Discover more about diverse experiences. Look at all your immediate team members and ask yourself “Do I know them all equally well? Do I spend the same amount of my social capital with all of them?” And if the answer is no, make it a deliberate plan to spend more time getting the ones you know the least and create a better understanding of their lived experience.

Four. Normalise inclusive group situations. At the next meeting you chair, start by saying “We are going to run this meeting in an inclusive fashion. We will try to make sure that everyone has a chance to be heard, we will try not to interrupt each other; we will try to credit everyone for their ideas. If there is disagreement, we will deal with it respectfully. We will all attempt to politely point out when we don't quite meet this inclusion standard”.

Five. Continue to learn. Plan for and prioritise further learning in this area. This is where you lead from the front. You need to be visible at events like this. You need to show that you are contributing, you are there to learn and you are prepared to share your learning.

Six. As leaders, who do we give micro moments of opportunity to; like who deputises for us when we are on holiday; who goes to the important client meeting that we can't make; who chairs our meeting that we can't attend. If that is based on our affinity bias, the answer is, the person that's most like us. So, you can see how we inadvertently create a little bit of a performance gain for those people.

Seven. Differentiate between allyship and being an inclusion leader. There is definitely a need for allyship in business. When someone actively sponsors, coaches and mentors those from under-represented groups, that can have a massive impact. However, 2 things. One, make sure it is not simply coaching them on how to simply survive in the current culture by adopting the behaviours of the majority – so, for women, behaving like male leaders. Second, make sure you are still providing similar levels of support for all of your team, not just those from the under-represented group. We need to coach our majority group on how to succeed in our new inclusive culture. That is your job too.

Eight. Role model those inclusive behaviours, at all times. You can do the most brilliant job talking about the organisation's great improvements in diversity or the work you do in advocating and sponsoring those from underrepresented groups, but if, at the same time, you are still aggressively shutting people down in meetings, sending unpleasant emails after core working hours or not trusting people to do their jobs when you are on holiday by constantly emailing them, people will spot the inauthenticity gap between what you say and what you do.

Nine. Treat diversity and inclusion as a strategic change programme. It needs to be resourced and funded with a direct goal with improving culture, with appropriate skilled resources, not just passionate individuals trying to make change from the side of their desks. And like many other strategic programmes, it needs continuous investment so that culture does not degrade. One definition of culture is "the worst behaviour we are willing to tolerate".

Ten. You have to take a stand against poor non-inclusive behaviours, including the toxic superstars. Those people may be the biggest revenue earners, bring in the most clients, generate the highest P&L. But at what cost. I am seeing more and more senior leadership teams move those people out, because again, people notice the authenticity gap between what you say as leaders and what you do.

Conclusion – it's up to you

So, it's up to you. Do you want your organisation to be recognised as a leader in inclusive culture? If so, you must lead the charge personally.

Thank you for listening.

Appendix (2) Webstory on Seoul Dialogue



2nd Seoul Dialogue: Over 200 Private Sector Representatives Discuss How to Create Inclusive Workplaces that Attract and Retain Women Talent in the Republic of Korea

Date: Wednesday, 4 December 2024

Seoul, Republic of Korea — On September 24, the UN Women Centre of Excellence for Gender Equality (the Centre) hosted the 2024 UN Women Seoul Dialogue in the Republic of Korea (ROK) under the theme, "How to Create Inclusive Workplaces that Attract and Retain Talent." [Building on last year's focus on key industries](#), this year's dialogue brought together over 200 private sector participants to explore practical strategies for creating workplaces where women can join, thrive, and advance.



Participants in the 2nd UN Women Seoul Dialogue: 'How to Create Inclusive Workplaces that Attract and Retain Talent' hosted by UN Women Centre of Excellence for Gender Equality in the Republic of Korea. Photo: UN Women/Hwang Chang Kyu

Opening the event, Jeongshim Lee, Director of the Centre highlighted the importance of gender equality in achieving the Sustainable Development Goals (SDGs) by 2030, and noted that "gender equality is essential for boosting corporate competitiveness." In her congratulatory remarks, Michelle Winthrop, Ambassador of Ireland to the Republic of Korea, stressed: "Evidence suggests if you can [help] women through [the] tough years [of pregnancy and childcare], you buy an additional 15-20 years of high-performing talent. Otherwise, they are lost forever." She also argued that: "We need to make it acceptable for women to harbour professional ambition and still be good moms."



(from left) Ahjung Lee, External Relations Specialist, UN Women Centre of Excellence for Gender Equality; Gwanheum Song, Managing Director, Body, Exterior and Chassis Engineering function, GM Korea; Kumjoo Huh, G20 Empower Alliance Korea Private Sector Representative & External Affairs Officer of Kyobo Life Insurance; Jeong Eun Shin, Vice President, LG Electronics; and Yongha Oh, Vice President, LOTTE Corporation. Photo: UN Women/Hwang Chang Kyu

In the first session, leaders from four companies engaged in an interactive dialogue with moderator Ahjung Lee from UN Women. They shared insights on how their organizations have successfully nurtured women’s talent and fostered a corporate culture that enhances work-life balance for both women and men.

Gwanheum Song, Managing Director of Body, Exterior, and Chassis Engineering at GM Korea, stressed that, based on research, cultivating an inclusive work environment is essential for driving corporate growth.

Kumjoo Huh, G20 Empower Alliance Korea Private Sector Representative and External Affairs Officer at Kyobo Life Insurance, emphasized the importance of inclusivity, stating, "To meet rapidly changing customer demands, we need innovative products and services, which are best developed in a culture of inclusivity."

Yongha Oh, Vice President of LOTTE Corporation, shared the company’s automatic parental leave policy, which alleviates the burden on employees by making leave applications seamless and normalized for both women and men. After a decade of implementing this policy, LOTTE achieved a birthrate of 2.05 per 100 employees and their spouses—more than double the Korean national average.

Jeong Eun Shin, Vice President of LG Electronics, highlighted how policies such as parental leave for men and flexible work arrangements can create an environment conducive to attracting and retaining talents, both women and men, thereby boosting the company’s global competitiveness.



(from left) Janelle Weissman, Head of External Relations at UN Women Regional Office for Asia and the Pacific; Tara Shrestha Carney, Economist and Author of the PwC Women in Work Index (2019–2024); Jonghun Sun, DEI Initiative Team Lead at Root Impact and Ph.D. in Industrial and Organizational Psychology; and Fiona Lee, People Data Scientist at Pinterest (participating virtually). Photo: UN Women/Hwang Chang Kyu

In the Expert Presentations Session, led by Janelle Weissman, Head of External Relations at UN Women Regional Office for Asia and the Pacific, experts shared their latest research findings. Tara Shrestha Carney, Economist and Author of the PwC Women in Work Index (2019–2024), opened the session with a compelling presentation on the economic benefits of gender parity. "Closing the gender pay gap could increase total income for women across OECD countries by \$2 trillion annually," she explained.

Fiona Lee, People Data Scientist at Pinterest, shared how women receive 22% more feedback focused on personality traits and are seven times more likely to receive negative feedback compared to men. Drawing from her research, she emphasized the importance of implementing behavior- and data-driven evaluation standards to ensure fair and equitable performance assessments.

Jonghun Sun, Root Impact DEI Initiative Team Lead, presented research demonstrating that skills gained through childcare and household responsibilities—such as communication and multitasking—equip mothers with valuable competencies essential for professional success. She advocated for redefining the qualities of a "good employee," emphasizing that women with career gaps due to caregiving should be recognized as "talent" rather than being perceived as having career interruptions.



(from left) Katja Freiwald, Women's Economic Empowerment & Migration Lead, UN Women Regional Office for Asia and the Pacific; Okkeun Cho, Senior Manager, People Strategy Team, Lotte Group; Maheran Ahmad, Senior Manager, Diversity, Equity and Inclusion, Deloitte Southeast Asia & Asia Pacific; Jeongtae Kim, CEO, Merry Year Social Company; Ahjung Lee, External Relations Specialist, UN Women Centre of Excellence for Gender Equality (from the left); and Heidi Xu, APAC HR Solution Director & APAC Chair of Women Inclusion Network, Dow. Photo: UN Women/Hwang Chang Kyu

Following the two main sessions, two thematic workshops were held.

The first workshop, led by Katja Freiwald, Women's Economic Empowerment & Migration Lead at the UN Women Regional Office for Asia and the Pacific, explored effective DEI policy development and implementation, drawing on examples from Women's Empowerment Principles (WEPs) signatories.

Jeongtae Kim, CEO of Merry Year Social Company (MYSC) in ROK, shared how his organization is using a WEPs-based pre-investment screening tool co-developed with the Centre. "We try to use our power and influence as an investor to set WEPs as a standard so that our investees become more committed to gender equality," he explained.

Okkeun Cho, Senior Manager of the People Strategy Team at Lotte Group, further elaborated on the philosophy behind Lotte's long-term implementation of family-friendly policies and the importance of sustaining a policy over a long term.

Maheran Ahmad, Senior Manager for DEI at Deloitte Southeast Asia & Asia Pacific, presented how implementing DEI KPIs within the WEPs framework has provided clarity on the company's progress and areas for improvement and thereby helped them create a better workplace culture.

Heidi Xu, APAC HR Solution Director and APAC Chair of the Women Inclusion Network at Dow, shared the company's neutral interviewers initiative to reduce biases in recruitment and attract more diverse talent. This program ensures that all interview panels include a trained, neutral interviewer to promote inclusive interviewing and fair processes.



Gary Ford, Co-founder of Men for Inclusion explains inclusive team building. Photo: UN Women/Hwang Chang Kyu

The second workshop focused on inclusive leadership and team building, featuring Gary Ford, Co-founder of Men for Inclusion and Inclusive Leadership Consultant at the Centre. Drawing on compelling survey results, he illustrated how 'accidental sexism' persists across the private sector and stressed the critical need to foster an inclusive culture where everyone feels they have a fair opportunity to pursue the career they aspire to. He shared practical tips to help participants make conscious efforts to become inclusive leaders. "If you want your organization to be recognized as a leader in inclusive culture, you must take the lead personally," he urged.

