

Diversitas

2021 다양성 현황 조사 특집

Diversitas

Libertas

Justitia

Veritas

et

Diversitas



고려대학교 다양성위원회
Korea University Diversity Council

Behind the scenes:
2021 고려대학교 다양성 조사와 보고

김채연 고려대학교 다양성위원회 위원장

다양성(Diversity)으로의 변화,
조직의 다양성 수준을 측정하라

양윤제 고려대학교 다양성위원회 연구교수

Behind the scenes:
2021 고려대학교 다양성 조사와 보고

김채연

고려대학교 다양성위원회 위원장

대학의 한 해는 2월에 끝난다. <고려대학교 다양성보고서 2021>의 발간을 앞둔 2022년 2월의 다양성위원회는 날마다 북새통이다. 사무실 일원들 각자 긴 낮과 밤을 쏟아 단어 뭉텅이들을 의미 있는 방식으로 페이지에 채우는 일이 끝나기 무섭게, 몇 달 동안 공들인 다양성 조사에 대한 그래프와 그림 초안을 만들고, 결과가 잘 드러나게 고치고 다시 그려 보아야 한다. 아무리 좋은 내용으로 채워져 있더라도 받는 분이 첫 장을 넘기지 않으면 허사라, 어떻게 하면 열어 보고 싶은 표지를 만들지에 대해서도 고민이 크다. 사실 나도 학교 우편함을 가득 채우는 ‘보고서’ 류의 책들은 봉투에서 꺼내 한번 쓰윽 눈으로 스캔하고 말 때가 많다. 심지어 봉투의 제목만 보고 나오는 관계없는 것이라 속단하고 알맹이는 꺼내지 않은 적도 많(다고 고백한)다. 그 짧은 시간 동안, 그 보고서와 만든 이들에 대한 인상 판단은 끝난다. 그리하여 아이러니하게도 마음속에 정해진 미션은 ‘보고서 같지 않은 보고서 만들기’ 이다.

계획한 일들을 채 마치기도 전에 새로운 과제가 주어진다. 이전에도 크게 다르지는 않았겠지만, 근 두 달 동안 약속한 데드라인을 거의 날마다 어기고 있다. 이런 와중에 『디베르시타스』에 이 글은 또 왜 쓴다고 털썩 고개를 끄덕였는지 후회 막심이다. 내가 아껴 마지않는 『디베르시타스』에 오점을 남길까 두렵다. 아, 정말 나는…… 깊이 생각하지 않고 ‘그래 하지 뭐!’ 이렇게 하는 것 좀 고쳐야 한다는 생각에 미치려는 순간, 고개를 끄덕인 이유가 다시 떠오른다.

2021년 4월. 다양성 조사, Would you? Shall we?

2020년부터 매해 2월에서 3월 사이, 그 전 한 해를 마무리하며, 고려대학교 다양성위원회는 다양성 보고서를 만든다. 각 보고서에는 공히 그 해 다양성위원회의 활동 내역이 담겨 있다.



왼쪽부터 고려대학교 다양성보고서 2019, 2020, 2021

2021년에 발간된 <고려대학교 다양성보고서 2020>은 ‘대학 교육과 다양성’이란 특별 주제를 다루었지만, ‘2019’와 지금 마무리하고 있

는 ‘2021’이 담고 있는 중요한 내용은 다양성 현황 조사 결과이다. 2019년의 출범과 함께 다양성위원회에서는 학교의 현황 자료와 전 구성원을 대상으로 한 의식 조사 자료를 분석하여 고려대학교 다양성의 현재를 진단하였다. 특히 구성원의 특성에 따른 모델링을 바탕으로, 고려대학교 다양성 지수(Korea University Diversity Index, 이하 KUDI) 두 가지를 개발하였다. 두 지수는 각각 0과 1사이의 값으로 해당 구성원 집단의 다양성을 진단할 수 있는 가늠자가 된다. 특별히 의미 있었던 초기 위원회의 결정은 이 조사와 지수 보고를 한번 해 보는 데 그치지 않고, 2년에 한 번씩 계속하기로 한 것이었다.

2021년 3월, 3기 위원장이 되어 업무 파악도 하기 전부터 2021년의 제일 중요한 숙제는 두 번째 다양성 조사임을 알고 있었다. 격년으로 발표하겠다는 전 위원회의 위대한 결정을 처음으로 실현해야 한다. 조사 준비를 시작하면서 경영대 이장혁 위원께서, 이 조사에 대한 자세한 이야기를 『디베르시타스』에 담자는 의견을 주셨다. 우리가 수행한 조사의 자세한 방법과 지수의 개발에 대해 쓰고 알려서, 다양성 현황 파악을 하고자 하는 다른 대학, 기업, 공공 기관 등 어떤 조직에서든 참고하고 따를 수 있도록 경험을 공유하자는 좋은 뜻이었다. 이젠 위원회 출범 때부

터 함께하시고, 지수 개발과 조사 분석을 담당하신 조사 전문가 양윤재 교수님의 뭉이다. 『디베르시타스』 이번 호에 함께 담긴 양 교수님의 글을 읽어 보시면 안다. 그런데 그 후 『디베르시타스』 팀 회의에서 한 가지가 더해졌다. 다양성 조사 그 자체에 대한 상세한 글과 함께 조사를 실행하는 과정에 대한 글도 함께 담아 보자는 의견. 무의식적으로 지웠는지 기억이 잘 나지 않는데…… 아마도 정경대 김현준 부위원장님이 내신 것 같다. 그 글을 쓸 사람이 나라는 의견도.

숙제를 하나 더 받긴 했지만, 고개를 끄덕일 수밖에 없지 않은가? 고려대학교 다양성 조사는 우리 대학 다양성의 현재를 파악하는 것을 1차 목표로 삼지만, 그 결과의 보고가 사회 곳곳에 퍼지고 자연스럽게 영향을 미쳐, 또 다른 기관이 다양성을 중요한 조직 진단의 요소로 삼게 하는 것이 그다음 목표이다.

그래서 다른 기관에서 조사를 하고자 한다면 참고할 만한 실질적인 주변 이야기, 다양성보고서에서는 읽을 수 없는, 다양성 조사를 실행하고 보고하는 사람들의 이야기를 쓰기로 하였다. 이 글은 마치 워터게이트 사건까지의 이야기를 사건 보도 자체보다, 조사하고 실행하고 결정하는 사람들의 이야기를 다룬 영화 ‘The Post’와 같은 기능을 하고자 한다.



역사의 중요한 사건에 대해 조사하고 보도를 결정하는 사람들과 일에 관한 영화 'The Post'
출처: IMDb¹⁾

다양성 조사, 하실래요? 같이, 하시겠어요?라는 제안에 고개를 끄덕
일 분들을 위해.

1) https://www.imdb.com/title/tt6294822/mediaindex?ref_=tt_ov_mi_sm

■

2021년 5월 초. 다양성 조사 준비, 온 학교가 함께 합니다.

첫 전 구성원 대상 다양성 인식 조사는 2년 전에는 9월에 이루어졌다. 올 해 두 번째 조사는 6월에 진행하기로 하였다. 자료 수집부터 보고서 발간까지의 촉박한 일정을 조금 여유롭게 가져가기 위한 결정이었다. 더해진 세 달이 준 여유는 결국 크지 않았지만. ☺

14

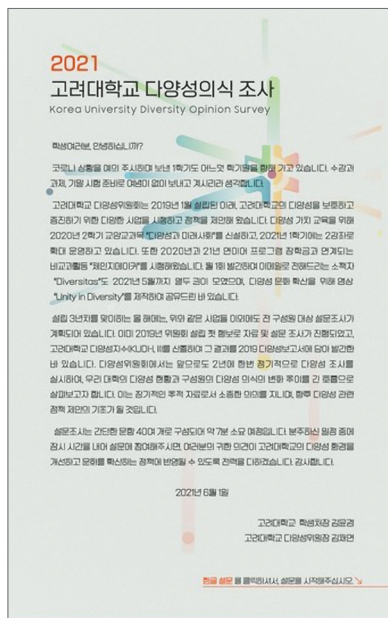
시기와 더불어 첫 조사와 두 번째 조사 간의 큰 환경적 차이는 코로나19였다. 바이러스의 이름과는 달리 그 영향은 두 번째 조사가 이루어진 2021년에 훨씬 막강했다. 조사가 시행된 6월에는 모든 강의와 회의가 비대면 온라인으로 이루어졌고, 캠퍼스에선 사람들 찾아보기가 쉽지 않았다.

다양성 조사와 진단에 대해 내가 어디서든 확실히 말할 수 있는 한 가지는, 혼자서는 절대 못 한다는 것이다. 6월 조사를 결정한 후 본격적인 준비 단계에서 가장 중요한 일은 고려대학교의 각 부처, 부서의 리더와 실무자들의 도움을 구하는 것이었다. 앞에서 썼듯, 학교의 현황 자료

와 전 구성원 대상 의식 조사 자료가 각각 KUDI-I과 KUDI-II 도출에 입력값으로 쓰이므로, 자료를 모으는 데 많은 구성원들의 실질적인 작업과 참여가 필수적이다. 다양성위원회에서 요청하는 현황 자료의 수집에 대한 협조와, 구성원들의 의식 조사 참여에 대한 독려를 부탁드리고자 연구부총장님, 세종부총장님, 의무부총장님을 만났다.

그리고 각 캠퍼스의 교무처장, 총무처장, 사무처장, 학생처장 및 대학원장님들의 협조를 얻어 다양성위원장과 공동 명의로 교수, 직원, 학부생, 대학원생 등 고려대학교의 모든 구성원에게 조사 안내 이메일을 발송하게 되었다.²⁾

2) 학부생 대상 안내의 경우 다양성위원회 공용 이메일을 사용하고 '[학생처/다양성위원회] 2021 고려대학교 다양성 의식 조사(Korea University Diversity Opinion Survey)'라는 제목으로 이메일 발송하였다.



학부생용 다양성인식 조사 참여 안내 서신: 한글(좌)과 영어(우) 버전.

이 모든 일에 기꺼이 함께해 주시고 아낌없는 도움을 주신 모든 분들이 없었다면 다양성 조사도, <고려대학교 다양성보고서 2021>도 없다. 다양성위원회와 관련된 일이라면 쉽지 않아 보이는 일도 놀랍도록 술술 해결될 때가 많아 늘 감사하다. 아마도 '다양성' 가치에 대한 인정

과 공감 때문이지 싶다.

현황 자료 수집과 관련해서는, 자료를 모아 보내 주신 실무 직원 선생님들께 감사하고 송구한 마음도 있다. 고려대학교의 생태학적(인적 구성) 다양성 현황을 파악하기 위한 자료는 다양성위원회가 원하는 형식으로 준비되어 있지 않다. 여러 번의 시행착오를 거쳐 요청하고 소통하는 과정도 필요하고, 담당 선생님이 자료를 찾아 가공하는 번거로움도 피하기 어렵다. 두 번째 조사 시에는 첫 번째보다는 조금 나아졌는지 모르지만, 여전히 그렇다. 더 좋은 조직의 환경을 위해 구성원의 수고가 불가피한 경우이다. 정의된 업무 이외의 다른 수고를 피하고, 장기적이고 지속적인 조사의 연속성을 위해서, 주요 자료를 데이터베이스화해서 체계적으로 관리하고, 부서마다 다양성 관련 업무를 상시 담당하는 직원을 두는 것이 바람직하다는 것을 다시 한번 생각하게 된다.

2021년 5월 말. 일관성 vs 민감성

장기적인 추적 조사 자료를 수집할 때 중요한 것은 조사 방법의 일관성이다. 이번에는 이런 기준과 도구로 조사했다가, 다음에는 또 다른 기준과 도구로 조사한다면, 직접 비교가 어려워지고 장기적인 추적의 의미가 퇴색된다. 따라서 조사 시기나 코로나19 등 불가피하거나 통제할 수 없는 변화를 제외하곤 일관성을 유지하는 것에 온 신경을 기울이게 된다. 동시에 다양성에 대한 민감도를 유지하고, 이전 조사에서 얻은 참여자의 피드백에 귀를 기울여, 더 좋은 조사를 위해 이를 반영하는 것 또한 중요하다.

어쩌면 상충될 수 있는 일관성과 민감성 사이에서 균형을 유지하려면 안간힘을 쓰는 동안, 첫 조사와 비교하여 이번 조사에서 바뀐 점들이 몇 가지 있다. 먼저 설문 문항들은 대부분 유지하였으나, 문구가 모호하거나 문구의 의미보다 표현 자체가 반응에 영향을 주는 경우에는 더 좋은 표현으로 바꾸었다. 구성원 비율 중 성별 불균형이 상대적으로 적은 학

생의 경우 성별에 따른 다수/소수 구분이 적절하지 않다는 이전 조사의 피드백을 반영하였다. 예컨대 ‘여학생을 위한 제도/시설이 우수하다’는 2019년의 조사 문항은 ‘젠더 다양성을 위한 시설이 우수하다’는 표현으로 바뀌었다. 또한 구성원들의 의견을 들을 수 있는 귀한 기회를 더 잘 살리기 위해 개방형 주관식 문항을 추가하였다. 대학원생의 경우 소속 캠퍼스에 따른 차이를 추가 조사하여 분석 요인으로 고려한 점도 이번 조사의 새로운 부분이다.

2021년 6월. 드디어 조사, 참여의 중요성

6월의 첫날 드디어 전 구성원에 대한 다양성 의식 조사 자료 수집이 시작되었다. 여러 번의 테스트를 거쳐 소속 집단별로 조사의 참여를 안내하는 이메일이 발송되었다. 동시에 온·오프라인으로 다양성 의식 조사 포스터와 배너 등을 통한 홍보 활동도 시작되었다.

20



다양성 의식 조사 포스터와 온라인 참여 홍보 배너

조사 자료 수집은 ‘마켓링크’를 통해 외주로 진행하였다. 이는 구성원들의 응답 내용을 소속 기관의 내부 조직인 다양성위원회가 직접 수집, 관리하는 것을 피하기 위한 조치였다. 개인 정보 수집에 대한 동의와 수집된 정보에 대한 철저한 관리 및 폐기 또한 매우 중요하게 고려하였다.

설문이 진행되는 동안 초미의 관심사는 참여율이었다. 아무리 훌륭한 모델과 지수, 분석 능력이 있다 해도, 가장 중요한 것은 원자료이다. 다양한 특성과 의견을 지닌 구성원이 충분히, 많이 조사에 참여하여야 의미 있는 결과를 도출하고 해석할 수 있는 것이다. 외주사에서 참여자 수를 확인할 수 있는 온라인 현황판을 제공해 주었는데, 나는 시시때때로 링크의 리프레시 버튼을 눌러 봤다. 어찌나 초조하게 현황판 사이트에 드나들었는지, 하루에 두 번만 시간을 정해 두고 확인하라는 위원회 식구들의 엄중한 충고를 받을 정도였다. 이때의 성마른 초조함을 계기로 지금까지, 그 어떤 종류의 조사에도 웬만하면 빠르게 참여한다. 다양성 조사 경험을 통해 배운 것 중 하나이다. 종종 당첨되는 커피 쿠폰은 덤일 뿐.

6월 1일 첫 이메일 참여 안내 이후 참여 독려 홍보 활동과 함께 몇

차례 추가 안내를 보냈다. 6월 10일에는 리마인더 이메일을 보냈고, 15일에 마감 연장 공지, 25일에 해당 월 『디베르시타스』 발간과 함께 마감 임박 안내를 거쳐, 마침내 6월 30일에 한 달에 걸친 조사 자료 수집이 마무리되었다.

2021년 7월. 표집과 대표성

2021 다양성 의식 조사 최종 참여율은 14.1%로, 2019년 최초 조사 시 기록한 16%에는 미치지 못했다. 하지만 코로나19 상황을 고려하면 많은 분들이 참여한, 감사한 결과이다. 조사 시기와 관련하여 6월은 1학기의 마지막 달이어서, 기말고사, 학기 종료, 방학개시로 이어지기 때문에 특히 학생 구성원의 참여에 영향을 주었을 것으로 생각된다. 기관의 특성에 따라 조직의 업무 일정 등을 고려하여 조사 시기를 결정할 필요가 있다.

고려대학교 전체 구성원 중 14.1%가 얼마나 전체의 의견을 대표할 수 있는지 표집의 문제는 이러한 종류의 조사에서 늘 관심의 대상이다. 특히 한 분이라도 더 조사에 참여하시도록 말, 문자, sns, 이메일 등 각종 수단을 총동원하여 응답을 독려하게 된다. 따라서 다양성에 대한 관심이나 다양성위원회와의 관련성이 상대적으로 높은 구성원들이 주로 참여하는 것은 아닐까 고민하게 된다. 하지만 전체 구성원의 14.1%에 해

당하는 5,403명의 응답으로 단순 평균치뿐만 아니라 반응 분포에 대한 분석을 통해 다양한 의견을 지닌 구성원들이 표집되었는지 확인해 볼 수 있다. 또한 이번에 추가된 주관식 자유 응답 문항을 통해 학교의 다양성에 대한 응답자의 의견을 청취할 수 있다는 점도 표본의 특성을 깊이있게 파악하는 데 도움을 주었다. 자료 수집이 마무리되고, 궁금한 마음에 읽어 본 몇몇 자유 응답 의견 위로 평소에도 내 얼굴이 후끈해질 정도로 쓴소리를 해 주시는 분들의 목소리가 많이 겹쳐진다.



2021년 8월에서 12월까지. 조사 자료 분석과 보고서 집필

늦여름에서 가을을 거쳐 겨울까지 2021년의 하반기는 온통 조사 자료에 대한 분석과 해석, 그 결과를 보고서로 담아내는 글쓰기의 시간이었다. 이 시간 동안 이루어진 작업의 결과물에 대한 자세한 이야기들은 이 책에 함께 실린 양윤재 교수님의 글에 담겨 있다.

2022년 1월. 왜 다양성을 진단하나?

모두에서 다소 구구절절하게 쓴 이 글의 목적을 생각해 볼 때, 지금까지 이리저리 던져 놓은 생각들을 잘 마무리해야 하는 지금 이런 질문을 하는 것이 목적에 부합하지 않거나 무리수일 수 있다. 지금부터 새로운 글을 쓰지 않는 이상, 이야기를 본격적으로 촛촛히 할 수도 없다. 그래도 해야 할 것 같다. 한 해 동안 분주하게 이루어진 고려대학교의 두 번째 다양성 현황 조사. 도대체 이런 것은 왜 해야 하는지 명확하게 해 두지 않으면, 2년 후 고려대학교에서 세 번째 현황 조사를 하는 것도, 이 글을 읽고 조금이라도 참고하여 고려대학교가 아닌 다른 기관에서 다양성 현황 조사를 하기로 결정하는 것도 미지수로 남을 테니까.

더 다양한 구성원들로 이루어진 조직이 더 창의적이고 혁신적인 성과를 낸다는 연구 결과들이 있다. 그러한 조직은 여러 환경 여건과 변화 속에서도 더 지속 가능한 발전을 이룰 수 있다고 본다. 조직의 입장에서 보면, 이것이 다양성을 진단하는 당연하고도 중요한 이유이다.

이러한 당위를 다 떼어버리고 이야기하여도, 고려대학교와 같은 규모의 조직은 이미 얼마간 다양한 구성원으로 이루어져 있다. 이것은 현실이다. 이미 조직의 울타리에 들어와 있는 구성원 개개인이 어떤 배경과 특성, 지향을 지녔는지에 관계없이 자신이 속한 조직에 소속감을 느끼고 공정한 기회를 얻는 것이 그렇지 않은 것보다 자연스럽다. 다양한 생명체로 이루어진 자연환경처럼.

40대 인문사회 계열 여성 교수이며, 2008년 2학기 조교수라는 직책으로 처음 고려대학교의 울타리 안에 들어온 나는 2021 다양성 현황 조사의 수많은 자료 중 한 점을 이룬다. 어떤 배경과 특성은 변하지 않겠지만, 또 다른 것은 변한다. 믿기 어렵지만 2023 다양성 현황 조사에서는 적어도 연령 구분상 나는 다른 범주에 속한 한 점이 될 것이다. 개인도 한 자리에 머물러 있지 않고 그가 속한 조직도 변한다. 다양성 현황 조사가 한 번에 그치지 않고 계속되어야 하는 이유이다. *

다양성(Diversity)으로의 변화,
조직의 다양성 수준을 측정하라

양 윤 재

고려대학교 다양성위원회 연구교수

오늘날 대학 사회를 넘어 많은 기업들이 이른바 ‘다양성(Diversity)’ 정책을 추진하고 있다. 다양성 기구의 마련은 물론, 이를 관리할 책임자의 지정, 나아가 다양한 인재의 영입을 통해 가시적인 성과를 올리고 있다. 다양성 기구는 조직의 활동과 운영 전반에 다양성의 가치를 어떻게 실현할 수 있을 것인가에 대한 추진 방법을 고민하는 주체이다. 그것은 외부로부터의 긍정적인 평판을 통해 기업의 지속 가능성을 보다 강화하려는 기업 경쟁 전략의 일환으로 마련되었다. 그렇다면 조직 내에 다양성 관련 기구가 설치되었을 때, 다양성 기구가 가장 먼저 시작해야 할 일은 무엇인가?

고려대학교 <다양성위원회(이하 ‘위원회’)>는 2019년 총장 직속 정책 자문기구로 출범했다. 위원회의 역할은 크게 연구·교육·정책 분야로 나

* 이 글의 주요 내용은 <고려대 다양성보고서> 2019년, 2020년, 2021년에 기반함.

<https://diversity.korea.ac.kr/diversity/research/report.do>

누었다. 위원회의 주요 업무는 ‘다양성에 대한 이해를 확대하고 서로 존중하는 창조적 학문 공동체와 건강한 대학 문화의 구축’을 위해 고려대학교의 다양성을 보호하고 증진하기 위한 정책 제안 등이다. 이러한 업무의 목표와 역할을 수행하기에 앞서 위원회는 고려대학교의 다양성 현황을 파악할 수 있는 도구를 개발하고 이를 통한 기초 자료 수집 후, 다양성 확대를 위한 정책 제안의 방향을 잡고자 하였다.

우선 위원회는 고려대학교의 특성을 반영한 다양성 모형을 구축하고, 다양성을 측정할 수 있는 도구를 개발하였다. 구체적으로, 1) 인적 구성 차원에서 생태학적 다양성 현황을 파악하고, 2) 구성원의 경험과 인식을 파악하기 위한 문항들을 개발하였다. 또한 3) 고려대학교의 다양성 수준을 평가하는 다양성 지수(Korea University Diversity Index, 이하 KUDI)를 개발하여 다양성 수준을 종단적으로 평가하는 데에 활용하고자 하였다. 이러한 지수는 다양성 수준의 변화를 평가하고 그것을 정책의 성과와 연관 지을 수 있다는 점에서 의의를 가진다.

이 글은 격년으로 실시하는 고려대학교 다양성 현황 조사의 결과를 교내 구성원들과 공유하며, 다양성 기구를 설치하고 있거나 설치하려는 조직에서 다양성 현황을 어떻게 파악할 것인가에 대한 방법론과 결과 해석에 대한 의미 및 추가적으로 고려해야 할 점들을 소개할 것이다.

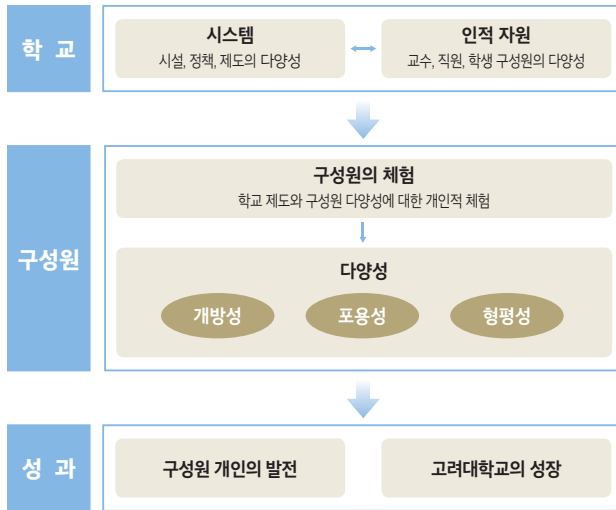
연구 설계와 연구 방법

고려대학교 다양성 모형(Korea University Diversity Model)

고려대학교의 다양성 현황을 진단하기 위해 다양성 기구를 상당 기간 운영해 온 대학들의 다양성 현황 조사 방법을 검토하였고, 이를 통해 고려대학교의 다양성 모형을 구축하기 위한 다양성 개념을 정립하였다. 그 결과 ‘다양성’을 ‘젠더, 국적, 신체적 조건, 경제적 조건, 사회적 조건, 신념, 사상, 가치관, 행동 양식, 종교, 문화 등의 차이를 인정하고 존중하는 개념’으로 정의했다. 또한 이러한 다양성의 가치는 개방성(openness), 포용성(inclusion), 형평성(equity)의 원리를 통해 구현될 수 있다고 제안하였다. 누구에게나 열려 있고 다양한 사람들과 교류하는 조직을 지향하는 ‘개방성’, 모든 구성원이 공동체에 참여하며 자신의 가치를 존중받을 수 있는 ‘포용성’, 그리고 구성원의 특성과 상황에 맞게 성과를 낼 수 있도록 공정한 정책과 제도를 실행하는 ‘형평성’의 원리를 통해 고려대학교 전체의 성장과 구성원의 발전이 가능하다는 것이다.

고려대학교 다양성 모형(<그림 1> 참조)을 보면, 학교는 다양한 구성원들을 수용하고 시스템(시설, 정책, 제도)을 통해 환경을 조성한다. 구성원은 다른 구성원들과의 관계와 시설, 정책, 제도 등에 대한 경험을 통해 학교 다양성 수준을 개방성, 포용성, 형평성 차원에서 평가한다. 학교의 인적 환경이나 객관적 시스템이 다양성 관점에서 성숙하게 구축되어 구성원이 이를 실제로 경험하게 되면, 구성원 개인과 학교 전체가 긍정적인 성과를 얻게 될 것이다. 긍정적인 성과란 구체적으로, 학교가 교육과 연구의 수월성을 성취하고 사회의 변화를 선도하며 조직의 지속 가능성을 확보할 수 있다는 것이다. 다양성이 포용되는 환경에서 대학의 구성원은 다양성 수용도와 창의적인 문제 해결 능력을 키우고 공동체에 더 높은 소속감과 만족감을 느낄 수 있을 것이다.

그림 1. 고려대학교 다양성 모형



고려대학교 다양성 지수 1, 2(KUDI- I, II)

다양성 모형에 기반하여 개발된 다양성 지수는 고려대학교의 다양성 현황을 파악하고 그 원인을 진단하여 향후 개선 방향을 설정하기 위한 나침반이 되어야 한다. 또한 다양성 지수는 종단 조사를 통해 변화를 확인하고 정책적 효과를 확인하는 데에 유용하게 활용될 수 있다.

고려대학교 다양성 지수는 두 가지 유형으로 개발됐다. 다양성 지수 1(KUDI-I)은 교수, 직원, 학생 등 주요 집단이 얼마나 다양하게 구성됐는지를 보여 주는 ‘생태학적 다양성 지수’이다. 이는 학교의 인적 자원 부분에 해당하며, 구성원이 여러 기준에서 얼마나 다양하고 균형적으로 구성됐는지를 나타낸다. 그러나 생태학적 다양성 지수만으로는 구성원이 경험하는 전반적 다양성 환경을 파악하기 어렵다. 이러한 맥락에서 구성원의 실제적인 경험과 학교 환경에 대한 주관적 평가를 집약하여 다양성 지수 2(KUDI-II)를 개발했다. 즉 KUDI-II는 구성원에 대한 의식 조사를 통해 추정된 학교에 대한 ‘다양성 체감 지수’를 의미한다.

자료 수집 방법

다양성 현황 조사는 동일한 조사 설계로 격년으로 실시, 그 결과를 추적한다. 2021년 다양성 현황 조사는 2019년에 이은 두 번째 조사이다.

먼저 학교로부터 수집한 인적 구성원에 대한 자료는 2021년 1학기 6월 기준이며, 이 자료를 통해 구성원 집단별로 생태학적 다양성 수준인 KUDI-I을 추출한다.

모든 구성원을 대상으로 한 ‘고려대학교 다양성 의식 조사’는 온라인

설문 방식으로 진행했다. 2019년 조사는 9월에 실시하였으나, 2021년에는 분석 기간을 고려하여 6월에 실시하였으며, 향후에도 상반기에 조사를 실시할 계획이다. 이 조사를 통해 구성원 집단별로 학교의 다양성 평가(KUDI-II)를 추출한다.

전 구성원을 대상으로 자료를 수집하였으며, 다양성 관련 분석은 최소 2년 이상의 조직 경험이 예상되는 구성원들만을 대상으로 실시하였다. 학생은 재학생(대학원생은 수료연구 재학생 포함)기준, 교수는 전임교수 기준, 직원은 일반직 기준으로 분석되었다.

그림 2. 자료 수집 방법

2021(2차)	2019(1차)	index
1. 학교로부터 객관적 data 수집 - 인적 구성원의 다양성 수준 관련 - 자료수집 기준 시기: 1학기, 6월 기준	자료 수집 기간 동일 	KUDI- I
2. 교수/직원/학생 대상 온라인 설문 조사 - 고려대학교 다양성 의식 조사 - 조사 시기: 6월 교수 249(14.0%) 직원 243(15.9%) 학부생 3,605(13.5%) 대학원생 1,306(15.1%) 총 샘플 5,403 (응답률: 14.1%)	조사 시기: 9월 교수 314(18.2%) 직원 373(21.7%) 학부생 4,054(14.7%) 대학원생 1,491(18.8%) 총 샘플 6,232  (응답률: 16.0%)	KUDI- II
3. 일반인 1000명 온라인 설문 조사 - 고려대학교 이미지 평가 조사 - 조사 시기: 6월 일반인 1,000 명	조사 시기: 9월 	

주요 조사 항목

생태학적 다양성 지수(KUDI-I)와 관련하여, 서울캠퍼스(의대 포함)와 세종캠퍼스의 주요 부처의 협조를 통해 교수, 직원, 학부생, 대학원생을 구분하여 다음 항목을 중심으로 객관적 자료를 수집했다. 이 중 인적 구성에 대한 자료를 지수화했다.

구성원의 인적 구성(성별, 출신 학교, 신체적 조건, 국적 등)

논문 건수, 학생 취업률, 기부금 등

외부 기관의 학교 평가 점수

38

학교 다양성 평가(KUDI-II)와 관련하여, 전 구성원을 대상으로 한 다양성 의식 조사는 다음 항목을 중심으로 구성됐으며, 이 중 개방성, 포용성, 형평성에 관한 평가를 총합, 지수화했다. 설문 응답은 6점 척도로 측정됐으며, 한글과 영어 설문 중 선택하여 응답할 수 있도록 했다.

개방성에 대한 인식

포용성에 대한 인식

형평성에 대한 인식
제도, 시설, 규정에 대한 인식
인적 구성에 대한 인식
전반적 다양성에 대한 평가
학교생활 만족도

2021 고려대학교 다양성 지수의 결과와 변화

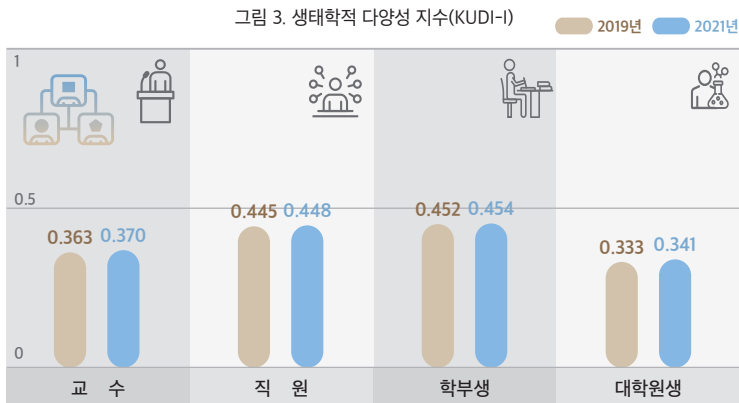
생태학적 다양성 지수(KUDI-I)¹⁾

KUDI-I은 구성원의 다양성 요인들이 집단 내에서 얼마나 풍성하고 균등하게 분포되어 있는지를 0에서 1 사이의 값으로 보여 주는 지수이다. ‘0’에 가까울수록 획일적이며, ‘1’에 가까울수록 매우 다양한 구성 인자들이 포함된 것을 의미한다. 집단별로 상이한 다양성 인자들을 고려했기 때문에 직접적인 비교보다는 각 집단별로 2019년 대비 변화를 살펴보는 것이 의미 있다.

직원과 학부생은 0.45 점으로 2019년과 유사한 수준이다. 교수(0.37)와 대학원생(0.34)은 그보다 낮지만, 2019년 대비 소폭 증가하였다. 교수의 경우 국적 다양성은 감소했지만, 성별 다양성이 증가한 결과를 반영하고 있다. 대학원생의 경우에는 전체 모수가 증가하면서 동시에

1) $KUDI-I(j) = \sum W_{ij} \times I_j$ 여기서, $I_j = 1 - \frac{1}{D_j}$, $D_j = \frac{N_j(N_j - 1)}{\sum n_k(n_k - 1)}$ W_{ij} = i 요소에 대한 j 집단의 가중치(weight), I_j = 고려대학교 내 j 단위가 i 요소에 대해 내포한 다양성 수준(예, j = 교수 집단, j = 서울캠퍼스...), N_j = j 단위의 총인원 수, n_k = 단위에 소속된 k 번째 하위집단의 인원수

성별, 국적, 출신 학부의 다양성이 증진된 결과를 보여 준다.

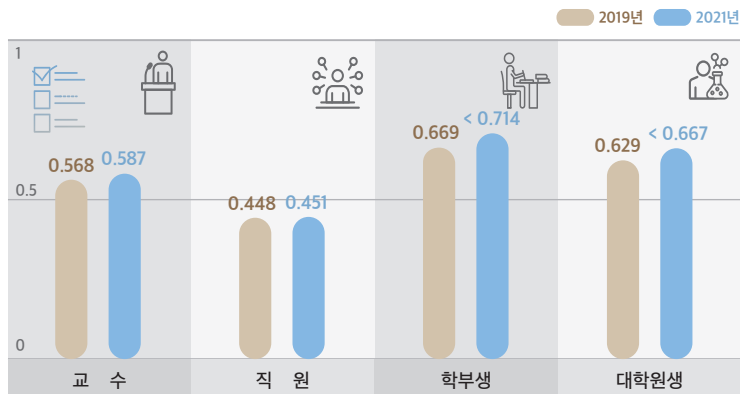


생태학적 다양성 지수를 캠퍼스별로 구분하여 분석한 결과, 교수의 경우 2019년과 마찬가지로 서울캠퍼스가 세종 캠퍼스보다 지수 값이 낮았다. 그러나, 서울캠퍼스 교수의 생태학적 다양성 지수는 2019년 대비 증가하였는데, 외국인 교수 인원이 축소된 상황에서도 여성 교수를 더 임용한 결과이다. 학부생의 경우 세종캠퍼스가 여전히 서울캠퍼스보다 다양성 지수가 낮지만 크게 증가하였는데, 이는 외국 국적 학생들을 포함하여, 보다 다양한 고교와 지역에서 학생들이 입학한 결과이다.

고려대학교 다양성 평가(KUDI-II)²⁾

구성원들이 고려대학교의 다양성을 평가한 정도를 집약한 학교 다양성 평가(KUDI-II)도 0~1 사이의 값을 가진다. 구성원 집단별로 비교하면 2019년 결과와 마찬가지로 학부생이 가장 높고, 대학원생, 교수, 직원 순으로 나타났다. 직원은 이전과 마찬가지로 0.5점 미만으로 낮게 나타나 다양성과 관련하여 부정적인 경험이 지속되고 있음을 보여 준다.

그림 4. 고려대학교 다양성 평가(KUDI-II)



2) $KUDI-II(j) = \sum W_{ij} \times F_i$ 여기서, $i =$ 요인 1~3(개방성, 포용성, 형평성), $j = j$ 집단(교수, 직원, 학부생, 대학원생), $W_{ij} = i$ 요인에 대한 j 집단의 가중치(weight), $F_i = i$ 요인의 값(요인별 2개 설문 응답의 평균치)

2019년과 비교하여 볼 때, 학생들은 코로나19 팬데믹 상황에서도 학교의 다양성 환경이 개선되었다고 평가하였다. 캠퍼스별로 다양성 평가를 비교한 결과, 캠퍼스 간 차이는 크지 않았다. 그러나 2019년 대비 설문 응답률이 크게 낮았던 서울 직원은 0.5 미만의 부정적 평가로 세종 직원보다 낮은 평가를 하였다. 2019년 대비 캠퍼스 내 집단별 변화 추이를 보면 큰 변화가 없는 가운데, 서울캠퍼스 학부생들은 2019년에 비해 매우 긍정적으로 평가하였다($\Delta 0.05$).

KUDI-II를 구성하는 개방성, 포용성, 형평성에 대한 평가 결과에서도 학생들 평가가 가장 높았다. 교수 집단에서는 형평성과 포용성이 2019년에 비해 유의미하게 증가하였으나, 개방성은 4.0(6점 기준) 미만의 낮은 점수로 답보 상태이다. 직원 집단에서는 어떤 요인도 증가가 없었으며, 형평성에서는 3.0 미만의 매우 낮은 평가를 하였다. 특히 서울 직원의 경우 형평성 점수가 2019년 대비 하락하였다($3.03 > 2.82$).



다양성 현황 분석에 따른 주요 시사점(Insight)

다양성 현황 분석의 구체적인 내용과 집단별 분석 결과는 <고려대학교 다양성보고서 2021>을 참고하기 바라며, 이 글에서는 그러한 결과를 바탕으로 구성원들의 인식 변화가 있었는가와 다양성 모델에 기반한 지수 값에 대한 원인과 결과가 실현되었는지를 살펴볼 것이다.

구성원들은 인적 다양성 변화를 체감하였을까?

고려대학교 전임교수 중 여성의 비율은 17.1%로서 2019년 대비 1% 포인트 증가하였다. 지난 5년간 신입 교수 채용 중 여성 교수 비율이 20% 이상이었고, 특히 최근 2년 사이에 여성 교수 채용 비중이 25% 이상으로 늘어난 결과이다. 그러나, 세종캠퍼스의 경우 2021년 6월 기준 신규 채용 교수 열 명 중에 여성 교수는 한 명도 없었다. 전체 보직 교수로 한정하여 살펴봤을 때, 보직 교수 중 여성 비중이 1% 포인트 증가하였으며, 교무위원회 한정할 경우 4% 포인트 이상 2배(3명 → 6명)로 증가하

여 긍정적인 변화를 보이고 있다.

이러한 여성 교수 수의 변화를 교수 사회에서는 어떻게 인식하는지 설문에서 알아보았다. 전체 교수와 보직 교수를 구분하여 각 여성 교수의 비율이 적절한가를 질문하였고 2019년과 마찬가지로 여전히 부정적인 인식이 크게 나타났다. 소폭 증가한 여성 교수 수의 긍정적인 변화를 교수 사회에서 알아채기에는 부족한 것으로 해석된다. 캠퍼스별로 보면, 여성 교수의 비중이 줄어든 세종캠퍼스에서 부정적인 인식이 더 심화되었다.

즉, 인적 구성의 다양성이 변할 경우 그 폭이 적거나 충분히 알려지지 않는다면 구성원들이 체감하기는 어렵다는 것을 알 수 있다. 세종캠퍼스 교수의 사례에서 보듯이 작은 변화라도, 구성원의 인적 다양성이 부정적으로 변할 경우에는 이를 수용하는 인식 면에서 더욱 민감해질 가능성이 있으며, 이는 이후의 추적 조사에서 점검하게 될 것이다.

다양성 교육과 조직 문화 활동은 구성원들의 인식에 변화를 주었을까?

고려대학교는 2019년 첫 다양성 현황 조사를 한 이후, 학교의 다양성을 증진하고 포용적인 문화와 제도를 구축하며 다양성 역량을 갖춘 인재를

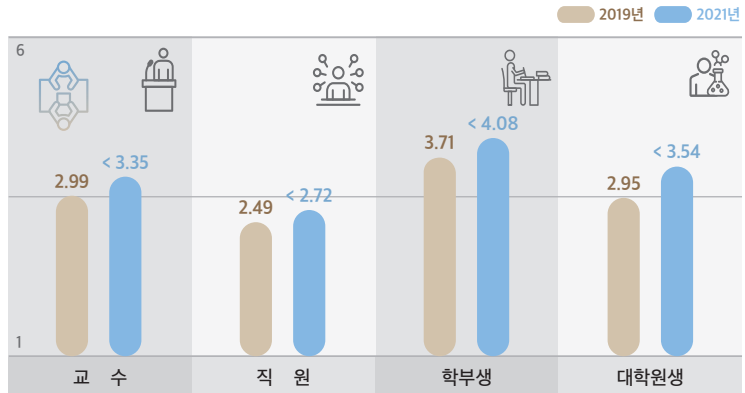
키워 내기 위한 방향을 설정하고 실행하였다. 학부생을 대상으로 한 다양성 관련 정규 교양 강좌 <다양성과 미래 사회>를 국내 대학 최초로 개설하여 매 학기 2개 강좌로 서울캠퍼스에서 운영하고 있다. 비교과 프로그램인 <체인지메이커>는 매년 서울과 세종캠퍼스 학부생 14명을 선발하여 다양성 교육 후, 학생들이 자체적으로 다양성의 가치 확산을 위한 활동을 전개하도록 하고 있다.

대학원생 대상으로는 다양성 가치를 진작하고 연구 활동을 강화하는 두 가지 목표를 달성하기 위해, 2020년 국내 대학 최초로 다양성 가치 연구 공모전을 실시하였다. 다양성 관련 콘텐츠가 부족한 현실을 반영하여 2020년 6월부터 각계각층의 다양성에 관한 다채로운 글을 모아 매월 『Diversitas(다양성'을 의미하는 라틴어)』를 발행하여 전 구성원에게 이메일로 전달하고 교수들에게는 인쇄본으로 발송했다. 그 외에도 다양성을 좀 더 쉽고 친근하게 알리고 다양성 가치를 공유하기 위한 영상을 직접 제작하여 위원회의 공식 유튜브 채널에 공유하고 있다.

2021년의 구성원 의식 조사에서 ‘본교에는 다양성 가치 증진 프로그램이 많다’라는 설문 항목에 대해서는 전 집단에서 공통적으로 2019년에 비해 크게 증가한 결과를 보였다. 구성원들은 지난 2년여간 다양

성위원회가 주관하는 여러 활동을 비롯한 학교의 변화를 알고 있으며, 그들 사이에 다양성에 대한 관심과 관여도가 확대되었다고 할 것이다.

그림 5. '본교에는 다양성 가치 증진 프로그램이 많다'에 대한 동의도



이러한 활동을 경험한 각 구성원 집단별 의식의 변화를 살펴볼 수 있었다. 교수 사회에서 남성 교수는 여성 교수 비율이 부족한 것에 대한 공감대가 커지고, 여성 교수는 차별에 대해 긍정적 방향으로 경험이 쌓이고 있는 것으로 나타났다. 다양성 교육이 집중되었던 서울캠퍼스 학부생의 경우에는 학교 다양성 평가와 다양성 수용도에서 2019년 대비 모

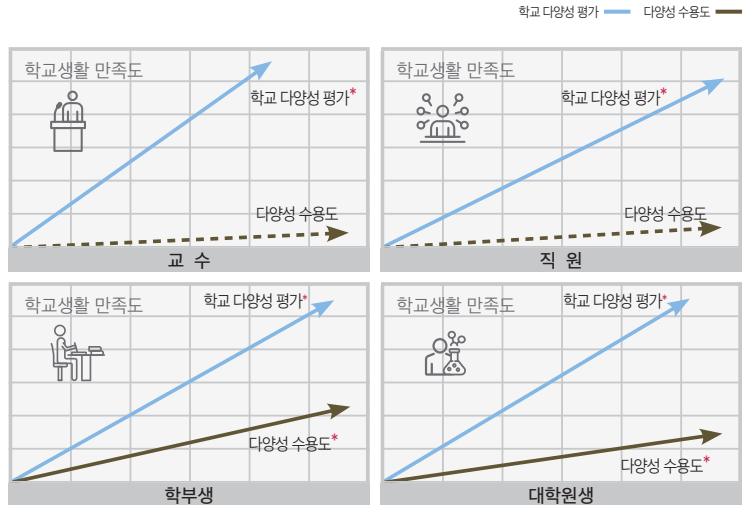
두 크게 상승하였다. 직접적 교육 프로그램이 부족했던 직원과 대학원생 집단에서는 다양성 교육을 희망하는 응답을 보였다.

학교와 개인의 다양성 수준이 향상되면 학교와 개인의 성장을 가져오는가?

고려대학교 다양성 모형은 앞에서 언급했듯이 학교의 다양성 환경이 변하고 구성원들이 그것을 지각하면, 학교의 수월성이 증진되고 개인의 소속감과 만족도도 증가할 것으로 예측하였다. 학교의 수월성을 검증할 수 있는 자료를 수집하기는 하였으나, 두 차례의 조사만으로는 검증이 어려웠다. 이후 지속되는 추적 조사를 통해 검증해 나갈 필요가 있는 것으로 판단된다. 다양성 관련 활동이 구성원 개인에게 긍정적 영향을 미쳤는지 여부는 이번 설문을 통해 검증해 볼 수 있었다.

각 구성원 집단별로 학교 다양성 평가(KUDI-II)와 개인의 다양성 수용도 등 다양성 관련 인식이 학교생활 만족도에 영향을 미치는가를 회귀분석을 통해 살펴보았다. 그 결과, 모든 집단에서 학교 다양성 평가가 학교생활 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학생의 경우 학교 다양성 평가와 다양성 수용도 모두 학생들의 생활 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

그림 6. 다양성이 생활 만족도에 미치는 영향력 분석 결과



* : 통계적으로 유의미한 영향

2019년 고려대학교 다양성 조사 자료를 활용하여 교수 및 학부생의 생태학적 다양성 지수와 학부생들의 설문 응답을 다층분석모형으로 분석한 민영 등(2022)³⁾의 연구에서는 대학의 조직 다양성 환경, 특히

3) 민영, 양운재, 윤태웅, 김지형. (2022). 대학의 인적 다양성과 다양성 품도 인식이 학생 구성원의 다양성 수용도와 조직 만족도에 미치는 영향. *다문화사회연구*, 15(1), 79-113.

인적 다양성과 다양성 풍토가 학생 구성원의 다양성 수용도와 조직 만족도에 어떤 영향을 미치는지를 탐색했다. 이 결과에서도 학교의 다양성 환경에 대한 경험과 다양성 수용도가 학교생활 만족도에 영향을 미치고, 교수진의 성별 다양성이 학생의 다양성 수용도에 영향을 주는 것으로 나타났다.

위 연구에서도 밝혔듯이 구성원의 만족도는 개인의 성과를 넘어 조직의 지속 가능성을 높일 수 있는 중요한 성과이다. 이 성과를 높이기 위해서는 학교의 다양성 수준의 변화를 통해 구성원이 다양성 환경을 체험할 수 있도록 해야 하며, 특히 학생들의 경우 교과 및 비교과 프로그램을 통한 개인의 다양성 수용도를 높일 수 있어야 한다.

다양성 현황 조사를 더 잘 활용하려면

다양성 관련 기구에서 다양성 현황 조사를 하는 이유는 현재의 다양성 수준을 파악하고 개선하거나 나아가야 할 방향을 찾기 위함이다. 방향성을 제시하기 위해서는 현재의 부족한 점을 파악하고 구성원의 평가와 수용도에 대한 원인을 분석하는 것이 중요하다. 원인 분석은 진행한 현황 조사의 결과로도 가능하지만, 그것만으로 구체적인 원인과 개선점을 찾기에는 부족할 수 있다. 원인과 개선점을 구체적으로 찾기 위해서는 추가적 조사가 필요하다. 고려대학교는 2019년의 다양성 현황 조사 이후 외국인 학부생들에 대한 심도 깊은 조사가 필요하다고 판단하여 2020년에 외국인 학생의 포용성 경험과 인식에 대한 조사를 광범위하게 진행하였다. 외국인 학생을 대상으로 심층 인터뷰 및 전체 설문 조사를 시행했으며, 국제교류팀 등 관련 부서로부터 외국인 학생 지원 활동 및 성과에 대한 자료를 받아 분석하고, 담당자와의 심층 인터뷰를 진행했다. 이렇게 광범위한 추가 조사를 기획할 수도 있지만, 현황 조사 이후 문제가

되는 부분에 대해서 간략한 추가 조사를 기획할 수도 있다.

다양성 현황 조사 설계에서도 측정 도구와 조사 방법을 변형함으로써 추가 자료를 얻을 수 있다. 고려대학교는 2019년의 설문 조사에서는 현재의 수준 파악을 목표로 하여 객관식 응답만을 진행하였지만, 설문 이외의 의견을 전달하고 싶다는 구성원들의 피드백을 반영하여 2021년의 설문 조사에서는 자유 응답을 추가하였다. 그 결과 2021년의 분석에서는 낮은 평가에 대한 이유를 자유 응답의 내용에서 유추하고, 해당 내용으로 설명할 수 있었다.

다양성 현황 분석의 결과를 해석하다 보면 전체 평균값만으로 해석하게 되어 소수자의 목소리를 분석하기 어려울 수 있다. 고려대학교 현황 조사의 경우도 그렇다. 전체 구성원을 대상으로 조사를 진행하였기에 조사의 대표성은 있으나, 소수자 집단의 의견을 담아내지 못하는 한계점을 갖고 있다. 장애인 구성원의 유효 샘플 수가 부족하여 장애인 집단의 의견을 분석해 내지 못한 경우가 그 예이다. 특정 소수자 집단에 대한 의견을 분석할 필요가 있을 경우에는 해당 집단을 별도로 추가 조사하거나, 인원이 매우 적을 경우 심층 인터뷰를 통해 의견을 수집하는 방안을 고려할 수 있을 것이다.

다양성을 측정해야 그 정도를 평가할 수 있고 개선할 수 있지만 더 중요한 것은 지속적으로 추적하는 것이다. 그래야 의미를 보다 분명히 해석할 수 있고 다양성을 위한 변화의 방향을 제시할 수 있다. 이렇게 지속적으로 추적 조사하고 분석하며 변화를 이끌어 내는 데는 구성원의 동의가 필요하고, 무엇보다 리더십의 의지와 모범적 실천이 중요하다. 그럴 때 근본적이며 지속적인 발전이 가능할 것이다. 2021년 다양성 현황 분석을 통해 올해 2022년의 정책 제안이 이루어졌고, 개방적이고 포용적인 다양성 가치를 지향하는 고려대학교의 활동을 보다 강화하게 될 것이다. 2023년에 있을 세 번째 다양성 현황 조사에서는 그 활동의 성과가 학교와 구성원을 어떻게 변화시켰는지 보게 될 것이다. 또한 객관적 자료로 수집했던 다양성 활동의 결과 변수들의 역동성까지 파악해 낼 수 있기를 기대해 본다. ✱

김채연

고려대학교 다양성위원회 출범 원년부터 위원으로 참여해 왔고, 2021년 3월부터 현재까지 위원장을 맡고 있다. 서울대학교 학부에서 미학, 대학원에서 인지과학을 공부하고, 미국 밴더빌트대학교에서 심리학으로 박사 학위를 받았다. 세계에 대한 감각과 인식이 환경적 맥락이나 경험하는 사람에 따라 다르고 변화할 수 있다는 주제에 관심을 가지고 연구하는 지각심리학자이자 인지신경과학자이다. 이러한 지적 호기심과 공동체의 현실 문제 간의 접점을 '다양성'을 통해 찾아가고 있다.

양윤재

현재 고려대학교 <다양성위원회> 연구교수 및 한양사이버대 마케팅학과 겸임교수. 고려대학교 신문방송학과 학부와 석사를 졸업하고 20여 년간 마케팅 리서치 회사에서 근무, 동국대학교에서 마케팅 전공으로 박사 학위를 취득하였다. 인간의 생각과 행동을 숫자라는 언어의 데이터 속에서 해석하고 예측하는 것을 즐기며, 최근에는 '다양성'의 가치를 확산하는 일에 그간의 역량을 집중하고 있다.

Diversitas List

- 1호 진화는 진보가 아니라 다양성의 증가입니다 _ 이정모
고정관념은 정확할수록 문제다 _ 허태균
- 2호 크리에이티브 솔루션, 젠더 평등에 대한 해결책을 제시하다 _ 김홍탁
인공지능의 윤리학: 차별적 위계가 아닌 다양성의 알고리즘을 꿈꾸며 _ 신혜린
- 3호 다양성, 차이 그리고 차별 _ 박경태
효율적 삶의 피안(彼岸) _ 배중훈
- 4호 다양하지 않음에 질문을 던지다 _ 윤석원
인구 변동과 다양성 _ 최승기
- 5호 과학기술은 왜 더 많은 여성을 필요로 하는가 _ 임소연
다양성이 존중되는 학습 장면 만들기 _ 이보라
- 6호 혁신의 산실, 실리콘밸리의 기업 사례들로 살펴보는 다양성의 6하 원칙 _ 박은연
기형, 추함, 버림받음-프랑켄슈타인의 과물 _ 노애경
- 7호 종교적 다양성에 관하여: 종교적 원관은 불변법칙인가, 가변법칙인가? _ 서명원
한국 교육에서 '다양화'의 이중적 함의 _ 전대원
- 8호 타이포그래피와 다양성 _ 유지원
한국어에 숨은 가장 일상적인 차별 _ 신지영
- 9호 다양성의 물리학 _ 김범준
포스트 코로나 시대의 돌봄국가 _ 김희광
- 10호 다양성의 가치로 풀려난 가능성 연구생태계에서 다양성이 가지는 의미 _ 노정혜
극장은 다양성의 산물 세계 극장사에서 발견한 다양성의 가치 _ 박동우
- 11호 한국 스포츠, 국가주의와 가족주의를 넘어서 _ 정윤수
성소수자의 권리 TV가 재현하는 성소수자 _ 박지훈
- 12호 있는 그대로 살라도 괜찮은 세상을 꿈꾸며 _ 민자영
왜 탄탄대로에는 다양성이 없을까? _ 양희연
- 13호 영화의 다양성, 영화의 다양한 시선들 _ 이대현
어디어장의 장자(莊子) 제물론(齊物論) 읽기 _ 김지형
- 14호 딸들의 노래: 삶과 시간을 꿰는 흑인 여성들의 음악, 신화, 시 _ 류아정
미국법학으로의 산책: 개인의 공간과 국가의 역할 _ 정인영
- 15호 고대의대 초기역사에 담긴 박애정신과 다양성 _ 이현정
죽음 후 삶이 시작된다 _ 이수현
- 16호 생활튼: 재구성된 일상의 다양성 _ 조경숙
실내악, 다채로운 울림이 공존하는 음악공동체 _ 조은아
- 17호 다양성을 통해 이뤄 낸 고려의 최전성기 _ 김승수
텔레비전과 다양성: TV가 전달하는 다양한 가치들 _ 김설아
- 18호 장애의 사회·문화적 구성: 다문화 교육과 장애 _ 조주희
인간의 보편성과 다양성: 가치 확립성에 관한 진화심리학적 관점 _ 장대익
- 19호 성평등, 교실에 닿다: 다양성과 예민함을 배우는 교실 꿈꾸기 _ 김수진
모두를 위한 포괄적 성교육 시작하기: 한 발짝, 더 나아가는 성교육 _ 황고윤
- 20호 사회혁신이란 나무는 다양성을 먹고 자란다:
내 안의 다양성, 내 밖의 다양성 _ 이해영
엘리트 중심 의사결정의 한계와 다양성의 필요성:
교육 복지 생태계를 중심으로 _ 아리현

21호

세계의 끝 윈더랜드, 책들의 이상향을 찾아서 _ 백창화
책을 읽지 않는 시대, 책의 귀환이라는 기현상 _ 안병일



다양성위원회 홈페이지에서 Diversitas PDF 버전을 읽으실 수 있습니다.

<http://diversity.korea.ac.kr/diversity/research/booklet.do>



Diversitas

권호 22호
발행일 2022년 3월 15일
발행처 고려대학교 다양성위원회
 디자인·편집 사이시옷 www.saisiot.co.kr

※ 이 저술은 교육부 재원으로 한국연구재단의 대학혁신지원사업 예산을 지원 받아 발간되었음

