

DEI 시작하기 : 기업과 개인을 위한 안내서

도서 안내

안녕하세요! DEI 시작하기의 발행인이자 공동저자인 최효석입니다.
이번에 기업에서 많은 관심을 가지고 있는 주제인 DEI에 관한 국내 첫 안내서를 출간하게 되었습니다. 아무쪼록 많은 관심과 홍보를 부탁드립니다.

1. 도서명 : **DEI 시작하기 : 기업과 개인을 위한 안내서**
2. 저자 : 정진호, 조이스박, 주수원, 최효석
3. 출판사명 : 원앤온리
4. 출판년월일 : **2024년 5월 20일**
5. 정가 : **18,000원**
6. 총 페이지수 : **210 페이지**
7. 크기 : **128mm(가로) * 188mm(세로) * 13mm(두께) / 360g(무게)**

1. 개요

DEI가 사회와 조직에 새로운 규범으로 강조되어가고 있고 세계 곳곳의 다문화 국가들에서는 DEI가 필수 의무 교육이 되어 가고 있다. 지금껏 ‘동일 민족’ 신화에 갇혀 다양성에 대해 깊게 고민해보지 못했던 우리나라도 이민자들은 물론이고 그동안 목소리를 내기 어려웠던 소수자들의 사회 참여에 대한 관심이 높아지며 DEI의 중요성은 점점 더 커지고 있다. 기업에서도 빠르게 변화하는 기술과 문화의 변화 속에서 보다 창의적인 아이디어와 혁신적인 접근법을 필요로 하고 있다. 그 변화 속에서 다양성(Diversity), 공정성(Equity), 포용성(Inclusion)은 단순히 복지나 조직문화가 아니라 성과에 중요한 영향을 미치는 요소로서 관리되어야 한다는 연구 결과들이 속속들이 나오고 있다. 하지만 국내에는 아직 DEI와 관련하여 정리된 안내서가 부족하며 특히 기업에서 필요로 하는 콘텐츠는 더욱 부족하다. 이 책은 DEI의 본질적인 가치와 중요성을 탐구하면서, 이를 기업의 조직 문화에 어떻게 통합할 수 있는지에 대한 실제적인 방법을 제시한다. 이 책을 통해 조직과 개인들은 포용적인 문화를 구축하는데 필요한 지식과 도구를 얻을 수 있다.

2. 저자소개

정진호

가치관-조직문화-ESG의 3각 편대로 기업의 성과 창출과 구성원의 행복을 돕는 조직문화 전문가이자, 경영컨설턴트이다. IGM 세계경영연구원 교수와 현대경제연구원 인재개발원 실장을 역임했다. 서울벤처대학원에서 ESG경영과 가치관경영의 관계를 연구해 경영학 박사학위를 취득했다. 저자는 DEI가 가치관-조직문화-ESG 목표 달성의 핵심전략이라고 말한다.

2015년 더밸류즈 가치관경영연구소를 설립했으며, 150여 개 민간기업과 정부조직에 대한 가치관 정립과 조직문화 컨설팅을 수행하며 다양한 성과를 남겼다. "세상 모든 조직이 자기 고유의 가치관을 가지게 하겠다"라는 원대한 비전을 세우고 끊임없이 현장에서 교감하며 활동하고 있다. KBS1라디오, 매일경제TV 등 활발한 방송 활동과 경영 베스트셀러 《가치관으로 경영하라》, 《가치관경영》, 《더스마트》와 자기계발서 《왜 그렇게 살았을까》, 《일개미의 반란》을 썼다.

조이스 박

영어교육전문가이자 영어교재 저자 및 강연자, 에세이스트로 인천대학교, 성신여자대학교 등에서 교양영어를 가르쳤고 현재 글로벌사이버대학교에서 실용영어를 가르치고 있다. 각종 교육청 및 학원 본사에서 교강사 연수를 주로 하고, 한국양성평등교육진흥원이 주최하는 전국 공무원 순회 젠더 콘서트 패널 중 한 명으로 활동했다. 영미 문화 강연을 고려사이버대학, 코엑스, 엔씨소프트 삼성전자 등에서 진행했고, 세계시민교육과 영어그림책 강연을 해오고 있다. NGO 러빙핸즈의 이사로도 활동하며 멘토링 및 지원 사업 홍보에 힘쓰고 있다. 서강대학교 영어영문학과 학부 및 대학원, 영국 맨체스터대학교 TESOL 대학원을 거쳐, 한국외대에서 TESOL 박사를 수료했다. 또한 영국 캠브리지대학교 저지 비즈니스 스쿨의 DEI 전문가 과정을 수료했다. 저서에는 <조이스 박의 챗GPT 영어공부법>, <오이스터 영어공부법>, <하루 10분 명문낭독>, <내가 사랑한 시옷들> 등등, <역서에는 <행복의 나락>, <2가지 언어에 능통한 아이로 키우기> 등 총 80여권의 저역서가 있다.

주수원

사회적가치 경영 분야 연구자 겸 컨설턴트로 사회연대경제연구소 소장을 역임하고 있다. 서울대 법학교를 졸업하여 한양대 교육학 박사학위를 받았다. 중앙대학교, 가천대학교 등에서 비전임교원을 역임하였으며 서울시 협동조합 동남권상담지원센터 센터장, 한겨레경제사회연구원 정책위원 등을 역임하였다. 사회적기업 등 사회적가치 경영 분야에서 1,000회 이상 강의와 컨설팅을 진행했으며 오마이스쿨의 강사로도 활동했다. 영국 캠브리지 대학교 저지 비즈니스 스쿨 DEI 전문가 과정을 이수했다. 대학의 DEI 교육 과정을 연구 중에 있다. 22권의 책을 저술했으며 DEI 영역과 관련해서는 <폭염의 시대>, <소상공인 협동조합 A to Z>, <모두, 함께, 잘, 산다는 것> 등이 있다.

최효석

경영 컨설턴트이자 비즈니스 코치로서 기업교육회사인 서울비즈니스스쿨의 대표를 역임하고 있다. 10년 이상의 경력, 1,000개사 이상의 코칭, 10,000명이 넘는 수강생, 브런치스토리 100만뷰 등 활발한 활동을 이어가고 있다.

한국외국어대학교 외래교수, 덕성여자대학교 강사, 국방대학교 객원연구원등을 역임하였고 서울시 인재개발원 자문위원, 창업진흥원 멘토, 한국관광공사 관광기업 지원센터 자문위원 등을 역임하였다.

구글의 Google Higher Education Academy와 Babson College의 창업교육전문가 과정을 통해 스타트업 비즈니스를, CTI(Coactive Training Institute)에서 코칭을, ICAgile에서 애자일을 배우고 경영대학원에서 마케팅 전략을 전공하였다

3. 목차

추천사
머리말

제1장 **DEI** 시대가 왔다.

1. DEI란 무엇인가?
2. 왜 DEI가 중요해지고 있나?
 - 1) 다양성은 경쟁력의 원천
 - 2) 구슬도 꿰어야 보배
 - 3) 기울어진 운동장을 바로잡을 규범
 - 4) DEI는 확장되고 있다
3. DEI 감수성 챙겨야
4. 조직의 변화

제2장 **DEI**의 핵심개념

1. 다양성의 이해
 - 1) 다양성의 차원
 - 2) 교차성 : 중첩된 정체성과 경험의 중요성
 - 3) 해외 다양성 케이스
2. 공정성과 사회정의
 - 1) DEI에서 공정성의 개념
 - 2) 불평등은 우리 주변에서 어떻게 일어나고 있을까?
 - 3) 차별과 편견을 해결하기

제3장 **DEI**와 조직문화

1. DEI가 건강한 조직문화를 촉진한다
 - 1) 요즘 조직문화 이슈는 DEI와 통한다
 - 2) 조직문화가 중요한 시대
 - 3) DEI와 좋은 조직문화의 관계
2. DEI 조직문화가 일하기 좋은 기업의 글로벌 표준이다
 - 1) 미국 글래스도어 만족도 평가의 핵심, 다양성과 포용성

- 2) 미국의 일하기 좋은 기업과 DEI
- 3) 한국의 일하기 좋은 기업의 다양성과 포용성
3. DEI 조직문화가 지속가능한 기업을 만든다
 - 1) 지속 가능한 기업을 만드는 ESG와 DEI
 - 2) 사회적 책임의 실행 방법, DEI 실천
 - 3) DEI 조직문화 어떻게 만들 것인가?

제4장 우리 조직에 DEI를 도입하기

1. DEI 중심의 조직문화 개선을 위한 전략
 - 1) 조직문화 개선을 위한 단계
 - 2) DEI를 고려한 조직문화 개선 전략
2. DEI 컨설팅 프로세스
 - 1) 사전조사
 - 2) DEI 지표 개발
 - 3) 전 직원 DEI 인식개선 교육
 - 4) DEI 서베이 실행

부록 : 블룸버그 성평등 지수
미주

4. 책 속으로

[1]

“DEI는 서로 밀접하게 연결된 3개의 가치 다양성(Diversity), 공정성(Equity), 포용성(Inclusion)의 약어이다. 먼저 다양성은 사람 간 관계와 상호작용에 영향을 미치는 실재하거나 인식된 차이로서 인구학적 다양성뿐 아니라 모든 측면을 포괄한다. 구체적으로는 성별, 장애, 연령, 성적 지향, 종교, 학력 등이 있다. DEI를 준수한다는 것은 무엇보다도 다양성의 가치를 지키는 것을 말한다. 조직 내에서도 사회에서 다양한 배경과 경험이 존중되어야 한다. 그런데 다양성 안에는 소수자성이 있다. 그래서 공정성을 통해 소수자들이 성장하고 기여하며 발전할 수 있는 기회를 가질 수 있도록 해나가야 한다. 이를 위해 일부 집단이 사회나 특정 직업 및 산업에 완전히 참여하는 것을 방해하는 장벽을 식별하고 제거해간다. 이를 통해 최종적으로 구성원들이 소속감을 느낄 수 있는 포용성이 달성될 수 있다. 다양성이 현상이고 공정성이 방법이라면, 포용성은 결과라고 할 수 있다.” - p.23~24

[2]

“다양성은 우리 모두에 관한 것입니다. 그리고 우리가 함께 이 세상을 헤치며 걸어가는 방법을 알아내야만 하는 일에 관한 것입니다(Diversity is about all of us, and about us having to figure out how to walk through this world together).” 어른과 어린이 모두를 위한 다양한 책을 쓰는 미국의 작가이자 『Brown Girl Dreaming』으로 전미도서상(the National Book Award)을 받은 재클린 우드슨(Jacqueline Woodson)이 한 말이다.
이 말에는 각자 다른 수많은 사람과 집단들이 함께 더불어 살아가야 한다는 메시지가 담겨 있다. 한 가지라도 달라서 혹은 차이가 나서 괴로웠던 경험을 해본 사람이라면 왜 인간은 차이를 차별화하는 건지 고민해본 적이 있기 마련이다. 살면서 단 한 번도 남들과 달라

고민해본 적이 없다면 아마도 모든 것이 당연하고 지금 이대로 지속되어도 괜찮은 엄청난 특권을 누리고 사는 사람이 아닐까 싶다.” - p.59~60

[3]

DEI를 중심으로 조직문화를 개선하기 위해서는 사전 단계, 실행 단계, 사후 단계를 우선 면밀히 디자인한 이후에 실행을 해야 한다. 파편적인 이벤트가 되지 않기 위해서는 전사 목표와 조직문화 목표에 정렬(Align)된 DEI 내재화 목표를 세워야 하며, 그 목표를 달성하기 위한 프로세스를 정립해야 한다. DEI 문화를 조직에 이식하기 위해 공인된 프로세스는 아직 없다. 다만 필자의 경험에 비추어보았을 때 다른 조직문화 개선 컨설팅 프로세스와 유사하게 ① 진단, ② 인식개선 교육, ③ 정책 수정 및 실행, ④ 평가 및 반영의 4단계로 진행하면 무리가 없을 듯하다.

이번 장에서는 이 4단계 프로세스가 어떻게 진행되는지 개괄적으로 우선 알아보고 각 단계별 세부 체크 포인트를 알아봄으로써 독자들도 조직에서도 손쉽게 실천할 수 있을 것이다. - p.146

6. 출판사 서평

조직문화의 새로운 글로벌 기준, DEI를 만나다!

ESG가 환경이나 거버넌스와 같은 사회적 가치에 무게중심이 있었다면, DEI는 조직내부의 문화와 성과를 위해 주목받는 담론이다.

다양성(Diversity), 공정성(Equity), 포용성(Inclusion)의 앞글자를 딴 D.E.I는 글로벌 기업에서는 필수교육으로 전 직원이 들어야 하는 핵심 가치 중 하나가 되어 있으나, 비교적 인종 문제가 크지 않았던 국내에서는 해외에 비해 알려지는 속도가 늦었다. 하지만 비단 인종뿐 아니라 젠더, 연령, 문화 등 다양한 가치의 다양성이 증가하고 이들이 한 조직안에서 공정하고 포용적인 조직문화를 함께 누려야 하는 현대에 DEI에 대한 중요성은 더없이 커지고 있다.

조직문화, ESG, 소셜섹터 등 인접한 분야에서 활발한 활동을 하고 있는 공동 저자들은 이러한 중요성에 인식을 함께 하고 캠브리지 대학의 DEI 교육 과정을 함께 스터디하며 이 책을 기획했다. 저자들도 DEI를 공부할 국내 연구 자료가 턱없이 부족하다는 고민을 가지고 시작했기 때문이었다.

출판사와 저자들이 이 책을 만들면서 가장 중점을 둔 부분은 ‘DEI의 핵심 내용은 빼놓지 않고 담으면서도, 절대 부담스럽지 않고 쉽게 읽을 수 있도록 가볍게 써보자’였다. 그래서 DEI라는 사회적 거대 담론의 이론, 사례, 적용, 심지어 컨설팅 프로세스까지 포함한 내용을 200페이지 남짓의 작은 책에 담는데 성공했다.

저자들은 이 책을 시작으로 DEI 문화가 모든 조직에 확장되기를 기대하는 마음으로 더 많은 활동을 예정하고 있다.