



고려대학교 다양성 보고서

[요약본]

KU Diversity Report 2019

고려대학교
다양성 보고서

[요약본]

KU Diversity Report 2019

총장 축사

<고려대학교 다양성 보고서 2019> 발간을 진심으로 기쁘게 생각합니다.

다양성은 우리 시대를 설명하는 가장 중요한 키워드입니다. 이러한 시대의 변화에 능동적으로 대응하기 위해 고려대학교는 국내 사립대학으로서는 최초로 2019년 1월 다양성위원회를 설립했습니다.

모든 사람을 있는 그대로 인정하고 다름을 존중하는 것은 인간의 존엄성을 실현하기 위해 그 자체로 중요한 가치입니다. 연구와 교육에서 대학의 수월성을 높이기 위해서도 ‘다양성’의 가치는 중요합니다. 다양한 관점의 교류와 융합 속에서 새로운 지식과 가치가 창출되고 전공과 소속, 문화와 가치관을 뛰어넘는 다채로운 체험 속에서 학생들은 다양성 사회가 요구하는 통합적 리더십과 개방적 태도를 키울 수 있기 때문입니다.

다양성 기반의 교육과 연구를 강화하여 포용력을 가진 창의적 미래 인재를 양성하고 대학을 창의와 혁신의 공간으로 만드는 것이 세계적인 대학으로 성장하고 있는 고려대의 포부입니다. <고려대학교 다양성 보고서 2019> 발간을 계기로 구성원 모두가 다양성의 가치에 더욱 공감하며 제도와 문화에 바람직한 변화를 만들어가길 기대합니다. 고려대학교는 다양성의 힘으로 한 단계 더 성장할 수 있도록 노력하겠습니다.

감사합니다.

고려대학교 총장 정진택

발간사

다양성위원회는 총장 직속 자문기구로서 우리 대학의 다양성을 보호하고 증진하기 위한 정책을 자문하고 제시하는 역할을 담당합니다. 다양성위원회는 교육과 조직문화에 다양성 가치를 결합하기 위한 정책적 방안을 다각도로 연구하는 한편, 고려대가 얼마나 다양하고 포용적인 환경을 구축하고 있는지를 진단하기 위해 지난 1년 동안 서울과 세종캠퍼스 30여 개 부처로부터 관련 자료를 수집했고 2019년 9월에는 전 구성원을 대상으로 의식 조사를 실시했습니다. <고려대학교 다양성 보고서 2019>는 고려대의 인적 구성, 제도/문화적 환경, 구성원의 주관적 경험 등을 ‘다양성 관점’에서 분석한 첫 번째 결과물이며, 엄밀한 현황 진단에 기초해 개선 방향을 도출한 정책 제안서이기도 합니다. 특히 고려대의 특성을 반영한 다양성 지수 (Korea University Diversity Index)를 개발하여, 교수, 학생, 직원 등 구성원 집단별 특성을 분석하고 교육 단위별 다양성 수준도 평가했습니다.

앞으로 다양성이 우리 공동체의 공유 가치로 뿌리내릴 수 있도록, 그리고 고려대가 다양성 선도대학으로 나아갈 수 있도록 다양성위원회가 여러분과 함께 노력하겠습니다. 감사합니다.

다양성위원회 위원장 민영

부위원장 성영신 김지형

위원 김선혁 김자영 김준선 김채연

김현준 노애경 설근희 윤태웅 이보라

목차

1. 고려대 다양성위원회 설립과 활동	1
1) 구성과 주요 업무	1
2) 2019년 활동 내용	3
2. 고려대의 다양성 진단 결과	4
1) KU 다양성 모형(Diversity Model)과 다양성 지수(KUDI-I, II)	4
2) 자료 수집 방법과 분석	6
3) KUDI-I(생태학적 다양성 지수)	7
4) KUDI-II(학교 다양성 평가 지수)	10
3. 교수 부문의 다양성	12
1) 성비와 그에 대한 인식	12
2) 출신 학부 구성 비율과 그에 대한 인식	15
3) 외국인 교원 관련 결과	17
4) 개선 방향	18
4. 직원 부문의 다양성	20
1) 성비와 그에 대한 인식	20
2) 출신 학부 구성 비율과 그에 대한 인식	21
3) 개선 방향	22
5. 학생 부문의 다양성	25
1) 사회경제적 계층별 비율과 그에 대한 인식	25
2) 성비와 그에 대한 인식	27
3) 소수 집단(장애 학생, 외국인 학생) 관련 결과	29
4) 학생의 다양성 의식에 영향을 미치는 요인	30
5) 개선 방향	31
6. 고려대 다양성 증진을 위한 정책 과제	34
▶ 부록: 학과별 교수의 KUDI-I	37

표 목차

<표 1> 여성 교수가 없는 학부/학과	13
<표 2> 교수의 성별 비율과 적절성 인식	14
<표 3> 고려대 출신 교수 비율이 높은 학부/학과	15
<표 4> 고려대 외 특정 대학 출신 교수 비율이 높은 학부/학과 ..	16
<표 5> 교수의 출신 학부 비율과 적절성 인식	16
<표 6> 직원의 성별 비율과 적절성 인식	20
<표 7> 직원의 출신 학부 비율과 적절성 인식	22
<표 8> 2019 신입생의 출신 고교 유형	25
<표 9> 2019 신입생의 출신 고교 소재지	25
<표 10> 학부생의 소득분위 분포	26
<표 11> 입학 전형, 출신 고교 및 출신 지역에 따른 차별 인식 ...	27
<표 12> 캠퍼스/단과대학(학부)별 여학생 비율	28
<표 13> 학생 성별에 따른 다양성 평가와 다양성 수용도	29
<표 14> 외국인 학생을 위한 제도 및 시설의 우수성 평가	30
<표 15> 학부생들의 다양성 수용도에 영향을 미치는 요인	31
<표 16> 다양성 선도대학으로 가기 위한 실천 과제	36

그림 목차

<그림 1> 다양성의 요소와 성과	2
<그림 2> 다양성위원회의 주요 업무	3
<그림 3> 다양성위원회 2019년 주요 사업	3
<그림 4> 고려대 다양성 모형	5
<그림 5> 자료 수집 방법	7
<그림 6> 구성원 집단별 KUDI-I	7

<그림 7> 단과대별 KUDI-I	9
<그림 8> 구성원 집단별 KUDI-II	10
<그림 9> 구성원 집단별 다양성 수용도	11
<그림 10> 일반인의 고려대 이미지 평가	11
<그림 11> 주요 대학 여학생 대비 여성 교수 비율	12
<그림 12> 교수 사회 진단에 따른 개선 방향	18
<그림 13> 직원 성별에 따른 다양성 평가와 다양성 수용도	21
<그림 14> 직원 사회 진단에 따른 개선 방향	22
<그림 15> 학생의 성비	27
<그림 16> 학생 사회 진단에 따른 개선 방향	32
<그림 17> 다양성 선도대학 로드맵	34

1. 고려대 다양성위원회 설립과 활동

1) 구성과 주요 업무

- 고려대학교 다양성위원회는 고려대학교의 다양성을 보호하고 증진하기 위하여 설치된 총장 직속 자문기구로서, 2019년 1월 설립됐다. 위원회는 위원장(미디어학부 민영 교수)을 포함한 15인 이내의 위원으로 구성된다. 기획예산처장, 교무처장, 학생처장을 당연직으로 하고 다양성 증진에 관한 식견과 경험이 있는 교내외 인사로 위원회를 구성하되, 성별, 국적, 연령, 장애 등을 고려한다. 위원장은 총장이 임명하며, 임기는 2년이다.
- 다양성위원회는 ‘다양성’을 ‘성별, 국적, 신체적 조건, 경제적 조건, 사회적 조건, 신념, 사상, 가치관, 행동 양식, 종교, 문화 등의 차이를 인정하고 존중하는 가치관’으로 정의한다. 이러한 다양성의 가치는 개방성(openness), 포용성(inclusion), 형평성(equity) 원리를 통해 구현될 수 있다. 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. 다양성 가치를 구현함으로써 대학은 교육과 연구의 수월성을 성취하고 사회의 변화를 선도하며 조직의 지속가능성을 확보할 수 있다. 다양성이 포용되는 환경에서 대학의 구성원은 다양성 수용도와 창의적인 문제해결능력을 키우고 공동체에 더 높은 소속감과 만족감을 느낄 수 있다.

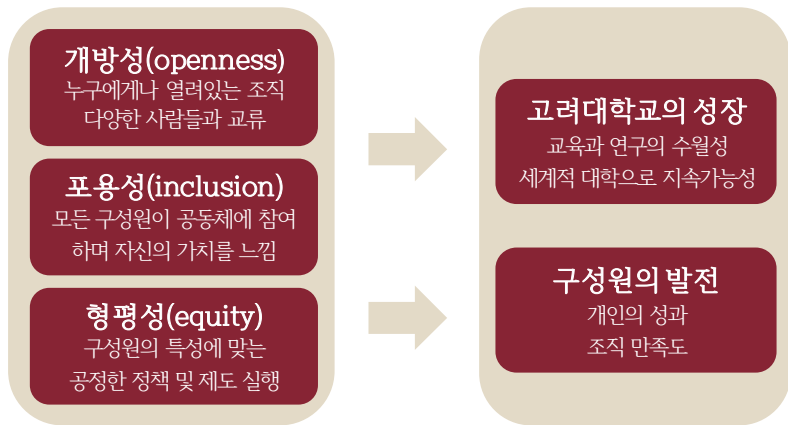


그림 1. 다양성의 요소와 성과

- 총장직속자문기구로서 위원회의 역할은 크게 연구, 교육, 정책 분야로 나뉜다. 먼저 연구 분야에서는 일차적으로 고려대학교의 다양성 현황을 파악하는 업무를 수행한다. 고려대 다양성 수준을 평가하는 다양성 지수(Korea University Diversity Index)를 개발하여 고려대학교 다양성 수준을 종단적으로 평가하는 데에 활용한다. 다양성 가치 확산을 위해 구성원 대상 교육 프로그램을 개발하는 것 역시 위원회의 주요한 업무이다. 고려대학교가 다양성 포용적인 조직으로 거듭날 수 있도록 필요한 정책과 제도적 변화를 제안하는 것이 위원회의 가장 궁극적인 활동 목표이다.

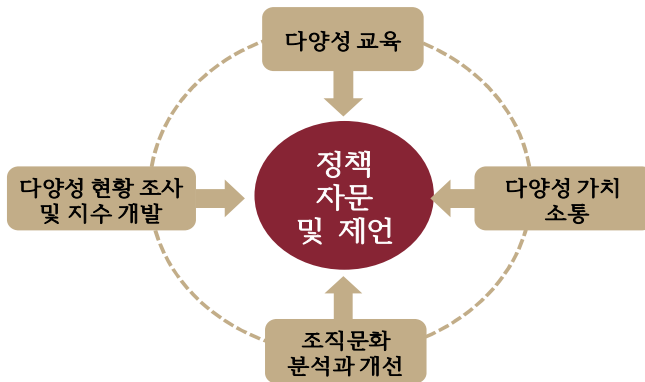


그림 2. 다양성위원회의 주요 업무

2) 2019년 활동 내용

- 2019년 주요 사업 기획을 세 가지로 설정하고 이에 따른 활동을 진행하였다. 첫째, 다양성 현황에 대한 원년 조사를 실시하고 그 조사 결과를 지수화하였다. 둘째, 다양성 교육의 방향을 정립하고 세부적 프로그램을 개발하는 것을 목표로 삼았다. 셋째, 위원회의 설립을 알리고 다양성 가치를 교내에 확산시키고자 했다.

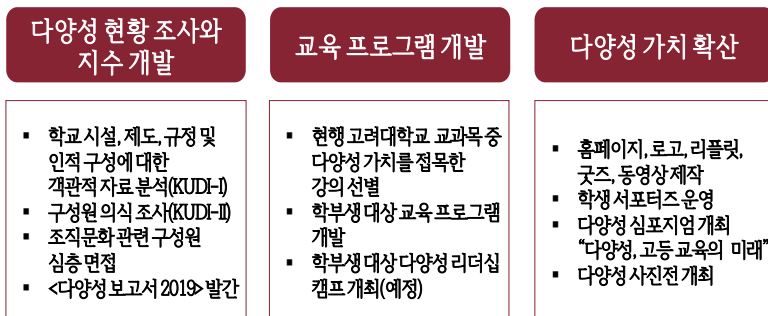


그림 3. 다양성위원회 2019년 주요 사업

2. 고려대 다양성 진단 결과

1) KU 다양성 모형(Diversity Model)과 다양성지수(KUDI-I, II)

- 다양성위원회는 고려대의 다양성 현황을 정밀하게 진단하기 위해 다양성 기구를 상당 기간 운영해온 국내외 주요 대학들의 다양성 현황 조사 방법을 검토했다. 그 결과, 다양성 수준을 하나의 지수로 집약하여 제시하거나 장기간에 걸쳐 그 변화를 추적한 사례는 찾을 수 없었다. 대학들이 운영하는 다양성 기구들의 명칭이 다른 것처럼, 다양성에 대한 정의나 현황 파악에 활용된 구성 요소들도 상이했다. 이러한 배경에서, 다양성위원회는 고려대의 특성을 반영한 다양성 모형을 구축하고 측정 도구를 개발하고자 했다.

- <그림 4>는 고려대 다양성 모형을 도식화한 것이다. 학교는 다양한 구성원들(human resources)을 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 평가할 수 있다. 학교의 인적 환경이나 객관적 시스템이 다양성 관점에서 성숙하게 구축되어 구성원이 이를 실제로 경험하게 되면, 구성원 개인과 학교 전체가 모두 긍정적인 성과를 얻게 될 것이다.

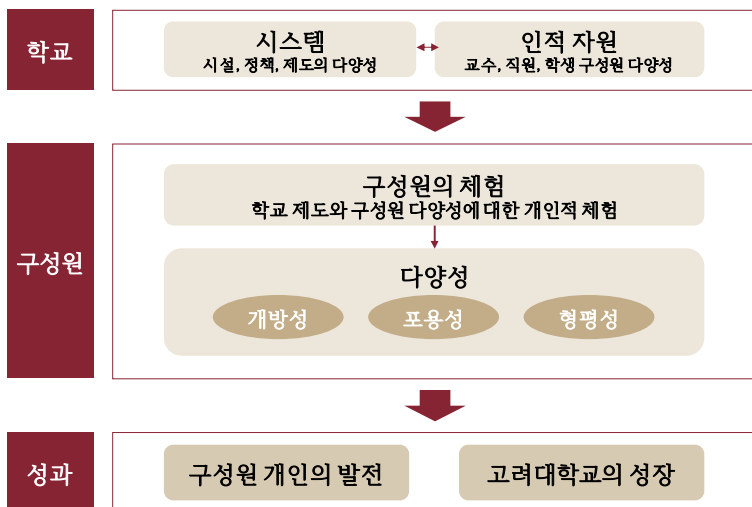


그림 4. 고려대 다양성 모형

- 고려대 다양성 지수는 두 가지 유형으로 개발됐다. 첫 번째 지수 (KUDI-I)는 교수, 직원, 학생 등 주요 집단이 얼마나 다양하게 구성됐는지를 보여주는 ‘생태학적 다양성 지수’이다. 이는 학교의 인적 자원 부분에 해당하며, 구성원이 여러 기준에서 얼마나 다양하고 균형적으로 구성됐는지를 나타낸다.
- 생태학적 다양성 지수만으로는 구성원이 경험하는 전반적 다양성 환경을 파악하기 어렵다. 이러한 맥락에서 구성원의 실제적인 경험과 학교 환경에 대한 주관적 평가를 집약하여 두 번째 지수 (KUDI-II)를 개발했다. KUDI-II는 구성원에 대한 인식조사를 통해 추천한 학교에 대한 ‘다양성 체감지수’를 뜻한다. 두 지수는 고려대 다양성 진단의 척도로서 교수, 직원, 학부생, 대학원생 등 구성원 집단별로 산출됐다. 지수의 값은 0과 1 사이의 값을 가지

며, 1에 가까워질수록 다양성이 높아진다는 의미로 해석할 수 있다. 2019년을 기준으로 향후 지수 변화를 종단적으로 추적함으로써 고려대 다양성 수준의 변화를 가늠할 수 있을 것이다.

2) 자료수집방법과 분석

- 2019년 6월부터 10월에 걸쳐 고려대학교 30여 개 부처로부터 인적 구성, 학교 시설/제도/정책 및 성과 관련 자료를 수집했다. 인적 구성 관련 자료는 2019년 1학기(6월), 시스템 및 성과 관련 자료는 2018년을 기준으로 한 것이다.
- 모든 구성원을 대상으로 한 ‘2019 고려대 다양성 인식조사’는 온라인 설문 방식으로 9월 2일부터 2주 동안 진행됐다. 분석은 최소 2년 이상의 조직 경험이 예상되는 구성원만을 대상으로 실시했다(분석 투입 응답자는 전체 6,122명이며, 전임 교수 314명, 일반직 직원 263명, 재학 학부생 4,054명, 재학 대학원생 1,491명).
- 일반인을 대상으로 한 ‘2019 고려대 이미지 평가 조사’는 9월 17일부터 19일까지 외부 온라인 패널(마켓링크)을 통해 진행됐다. 조사 대상자는 6대 도시(서울, 부산, 대구, 광주, 대전, 울산)에 거주하는 30~50대, 전문대학 이상 학력을 가진 일반인 1,000명이었다. 모든 문항은 1~6점 범위의 6점 척도로 측정됐다.

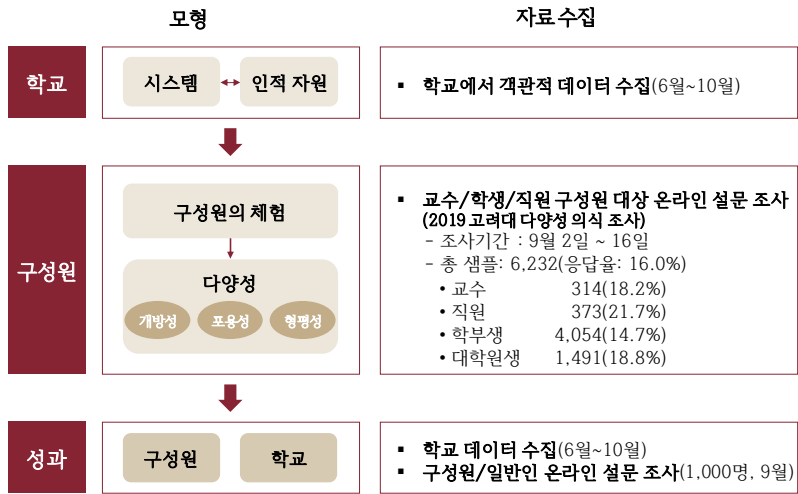


그림 5. 자료 수집 방법

3) KUDI-I(생태학적 다양성 지수)

- 생태학적 다양성 수준을 의미하는 지수 KUDI-I은 모든 집단에서 0.5 이하였으며, 교수 집단에서 가장 낮게 나타났다. 다른 집단에 비해 교수 집단에서 성별 균등성이 낮고 학생 집단과 비교했을 때 국적의 다양성이 낮은 까닭이다.

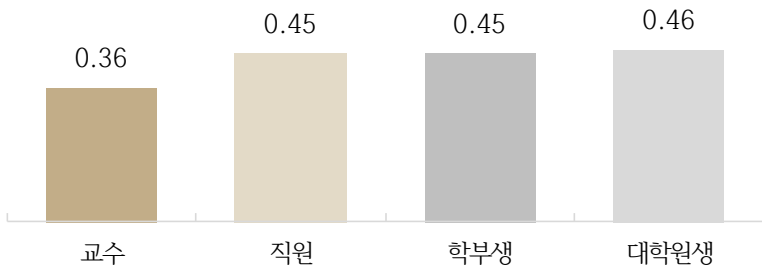


그림 6. 구성원 집단별 KUDI-I

- 2019년 생태학적 다양성 지수를 캠퍼스별로 구분하여 산출한 결과, 직원의 경우 차이가 크지 않았다(서울 0.45, 세종 0.43). 교수의 경우 세종캠퍼스에서 지수 값이 더 높게 나타났는데, 이는 성별과 출신 학부 측면에서 세종캠퍼스가 더 다양하게 임용한 결과다(서울 0.35, 세종 0.44). 학부생의 경우 서울캠퍼스에서 생태학적 다양성이 더 높게 나타났는데, 국적과 고등학교 유형이 서울캠퍼스에서 더 다양했기 때문이다(서울 0.47, 세종 0.38).
- 교수 기준으로 단과대학별 혹은 학과별로 생태학적 다양성 지수를 산출했을 때, 지수 값이 큰 단과대학이나 학과는 성별, 출신 학부, 국적 등 다양성 인자에서 상대적으로 균등하고 풍부한 분포를 보였다. 생태학적 다양성 지수가 낮은 단과대학이나 학과는 특히 교수진의 성별과 출신 학부에서 치우친 분포를 나타냈다(전체 학부/학과별 KUDI-I 결과는 부록 참조).

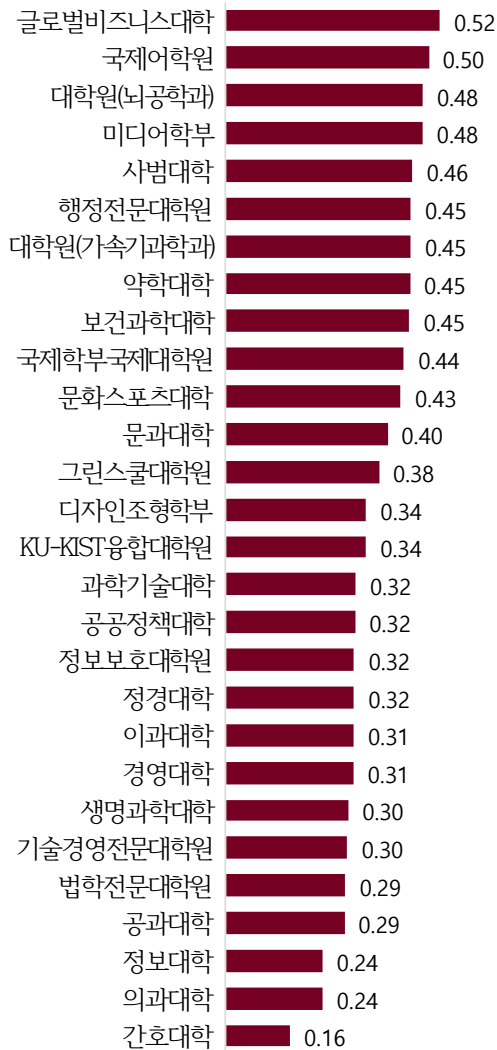


그림 7. 단과대별 KUDI-I¹⁾

1) 단과대 분류는 교무처 기준을 따름

4) KUDI-II(학교 다양성 평가 지수)

- 조직의 개방성, 포용성, 형평성에 대한 주관적 평가를 지수화한 결과, 직원을 제외한 모든 집단에서 중간 이상의 평가가 내려졌다. 직원 집단의 다양성 체감지수는 중간 점수보다 낮게 나타나 가장 부정적인 경험을 하고 있음을 보여줬다(<그림 8> 참조).

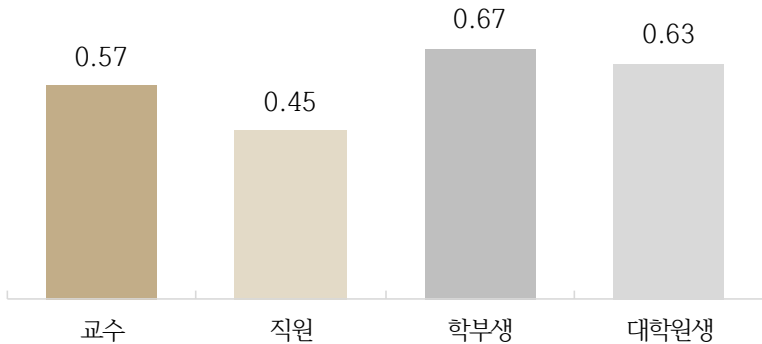


그림 8. 구성원 집단별 KUDI-II

- 집단별로 보면, 교수들은 소속감을 비롯한 포용성 전반에서 가장 부정적인 평가를 내렸다. 직원들은 기회와 평가의 공정함을 의미하는 형평성에 대해 가장 비판적인 태도를 보였으며, 다양한 직원 채용과 타 집단과의 역동적인 교류를 의미하는 개방성에 대해서도 부정적인 평가를 내렸다. 학생들의 평가는 다른 구성원 집단에 비해 상당히 높았으나, 포용성과 형평성에 대한 평가가 개방성에 대한 평가보다는 다소 낮았다.
- 캠퍼스별로 다양성 평가를 비교한 결과, 교수와 직원의 경우 캠퍼스 간 유의미한 차이가 발견되지 않았다. 학부생의 경우, 다양한 욕구에 대한 만족도가 서울캠퍼스 학생들에게서 더 낮게 나타났다(세종 0.70 > 서울 0.60).

- 개인의 다양성 수용도는 인지, 정서, 행동 차원에서 측정했다. 교직원들은 학교의 다양성 수준은 낮게 평가하면서도 자신의 다양성 의식은 높게 평가하는 경향을 보였다. 모든 집단에서 행동 차원의 다양성 수용도가 인지와 정서 차원에 비해 낮게 나타나, 의식이 충분한 실천으로 전환되지 못하고 있음을 알 수 있다.

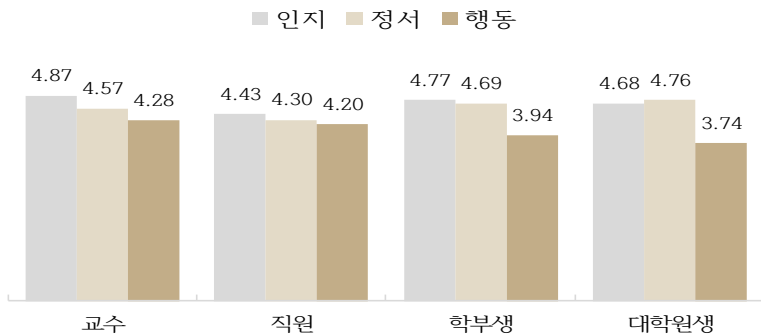


그림 9. 구성원 집단별 다양성 수용도

- 고려대에 대한 일반인들의 이미지는 ‘유능하고 공정하나, 미래지향적이고 글로벌한 의식은 다소 낮고 다양성의 가치가 더 필요한 대학’이라 요약할 수 있다.

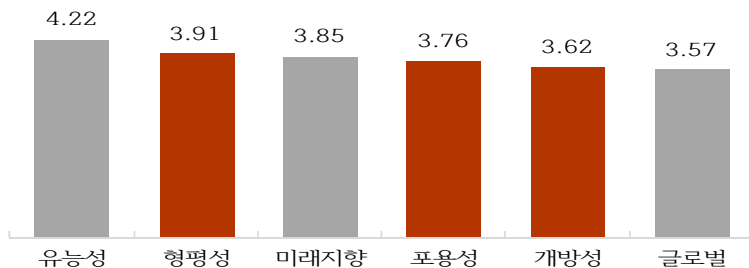


그림 10. 일반인의 고려대 이미지 평가

3. 교수 부문의 다양성

1) 성비와 그에 대한 인식

- 고려대 전임 교수 중 여성의 비율은 16.1%로 해외 주요 대학에 비해 현격히 낮다.²⁾ 서울캠퍼스, 특히 의대를 제외한 안암캠퍼스의 여성 교수 비율은 12.9%로 국내 대학 중 가장 낮은 수준이다. <그림 11>이 보여주듯이, 고려대의 여학생 대비 여성 교수 비율은 해외 대학은 물론이고 서울대보다 낮은 상황이다.

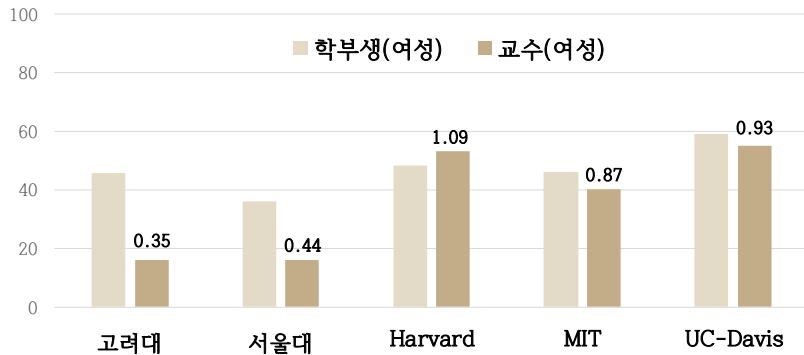


그림 11. 주요 대학 여학생 대비 여성 교수 비율

- 여성 교수의 비중이 5% 미만인 단과대학에는 정보대학(컴퓨터학과), 기술경영전문대학원, 정보보호대학원, KU-KIST융합대학원,

2) 국내외 주요 대학의 전임교원 중 여성 비율

- 서울대 16%(서울대 다양성보고서 2018)
- 하버드대 53%, 예일대 56%, 스탠포드대 55%, MIT 40% (<https://www.collegefactual.com>)

공과대, 이과대 등이 포함됐다. 남성 교수가 없는 학과는 2개인 반면 여성 교수가 없는 학과(학부 기준)는 2020년 2월 기준으로 18개에 달한다(<표 1> 참조). 이는 오랜 기간 굳어진 전공의 특성을 반영하는 수치이기는 하지만, 해당 학과 소속 학생들의 성비를 고려할 때 변화가 요청된다.

표 1. 여성 교수가 없는 학부/학과*

공과대학	기계공학부
	산업경영공학부
	신소재공학부
	전기전자공학부
문과대학	사학과(총 교수 인원:4명)
	철학과
	한문학과
보건과학대학	보건환경융합과학부
생명과학대학	생명공학과
	식품자원경제학과
이과대학	수학과
정경대학	경제학과
정보대학	정보대학(컴퓨터학과)
과학기술대학	디스플레이반도체물리학부
	식품생명공학과
	전자기계융합공학과
	컴퓨터융합소프트웨어학과
	환경시스템공학과

*2019년 6월 교무처 자료 기준 소속학과/학부 분석(BK로 인한 대학원 발령이나 겸임 발령 고려하지 않음)

- 최근 3년 동안 신규 채용 교수 중 여성의 비율은 2017년 21.4%, 2018년 35.9%였으나 2019년에 다시 낮아져 22.8%를 기록했다. 여성 교수가 없는 학과 중 13개 단위에서 2019년 신규 채용한 교원은 23명이지만 여성 교수는 1명에 그쳤다.

- 성별 비중을 학교 내 직무를 담당하거나 각 단위에서 의사결정의 역할을 담당하는 보직 교수로 한정하여 살펴봤을 때, 불균형은 더욱 심각하게 나타난다. 보직 교수 중 남성의 비율은 90%에 달하며 교무위원 중 여성은 총 3명으로 5% 미만이었다.³⁾
- 교수 집단의 성비가 적절하다는 인식은 남성 교수보다 여성 교수에게서 월등히 낮았다. 보직교수 내 성별 비율이 적절한가에 대해서 전반적으로 교수들은 부정적인 인식을 보였으나, 성별에 따른 인식의 간극도 뚜렷했다(<표 2> 참조).
- 교수 사회 내에 성차별이 존재하는가에 대해서도 남성 교수와 여성 교수는 큰 인식 차이를 보였다. 구체적으로, ‘고려대 교수 사회에서는 성차별이 없다’라는 문항에 동의하는 정도를 측정한 결과(6점 척도), 남성 교수들은 평균 4.14점을 나타내 다소 긍정적인 평가를 내렸다. 반면 여성 교수들은 평균 2.36점을 나타내 상당히 부정적인 인식을 나타냈다.

표 2. 교수의 성별 비율과 적절성 인식

	성별 비율		성별 비율 적절성 인식 (6점 척도)	
	남성 교수	여성 교수	남성 교수	여성 교수
전체	83.9%	16.1%	3.17	1.86
보직교수*	88.9%	11.1%	3.01	1.59
교무위원	95.5%	4.5%		

*보직: 교무위원, 부학장, 부원장, 부설 기관장 등 총장보좌직

3) 2019년 6월 기준이며 교무위원 총 67석에 대비한 비율임

2) 출신 학부 구성 비율과 그에 대한 인식

- 출신 학부 비율에서도 단과대학과 학과 사이에 뚜렷한 편차가 나타났다. 학부 기준으로 다른 대학 출신인 교수들에게서 차별 경험과 부정적 인식이 관찰되기도 했다.
- 전체 교수 중, 학부 기준으로 본교 출신의 비중은 58.2%로 국내 다른 대학들에 비해서는 낮은 편이다. 의대를 제외하고 서울캠퍼스와 세종캠퍼스로 한정했을 때에는 그 비중이 약 50%로 더욱 낮아져, 출신 학교 측면에서 다양성을 확보하기 위한 인사 정책이 어느 정도 긍정적인 성과를 거두었다고 평가할 수 있다.
- 학과/학부 단위에서 출신 학부의 다양성은 큰 편차를 나타낸다. 고려대 출신이 교수진의 75% 이상을 차지하는 학과나 학부는 총 13개였으며, 고려대가 아닌 특정 대학 출신이 교수진의 60% 이상 차지하는 경우도 3개 학과로 나타났다(<표 3>, <표 4> 참조).

표 3. 고려대 출신 교수 비율이 높은 학부/학과

85% 이상	75% 이상
사학과(교수 5명 미만) 철학과 의학과 한국사학과 국어교육과 간호학과	노어노문학과 수학교육과 문화유산융합학부 한문학과 영어영문학과 언어학과 역사교육과

표 4. 고려대 외 특정 대학 출신 교수 비율이 높은 학부/학과

60% 이상	40% 이상
약학과 화공생명공학과 지리교육과	기계공학부 바이오통학부 가정교육과 디자인조형학부 경제학과 생명과학부 물리학과 전자정보공학과 경영학과

- 전체 보직 교수 중 고려대 출신 비율은 63%였으며, 교무위원회 한정했을 때는 72%에 달했다. 이는 리더십 다양성 확보 차원에서 문제가 되며, 타교 출신 구성원의 조직 경험(특히 포용성)에도 부정적으로 작용한다. 구성원 의식 조사 결과, ‘본교 출신 교원의 비중이 적절한가’ 문항에 대해, 다른 학교 출신 교수들이 더 부정적인 방향으로 응답하여 출신 학부에 따른 인식의 격차를 보여줬다. 타교 출신 교수일수록 학교 운영과 행정 직무에 본교 출신이 차지하는 비중이 적절하지 않다고 인식하는 경향이 있었다(<표 5> 참조).

표 5. 교수의 출신 학부 비율과 적절성 인식

	출신 학부 비율		출신 학부 비율 적절성 인식 (6점 척도)	
	본교	타교	본교	타교
전체	58.2%	41.7%	4.08	3.16
보직교수*	63.2%	36.8%	3.77	2.64
교무위원	71.6%	28.4%		

* 보직: 교무위원, 부학장, 부원장, 부설 기관장 등 총장발령 직무

- 교수 사회 내에 출신 학부에 따른 차별이 존재하는가에 대해서도 다른 학교 출신 교수들의 평가가 더 부정적이었다. ‘출신 학교에 따른 차별이 없다’라는 문항에 동의하는 정도가 타교 출신일수록 낮게 나타났다(고대 출신 4.11 > 타교 출신 3.33).

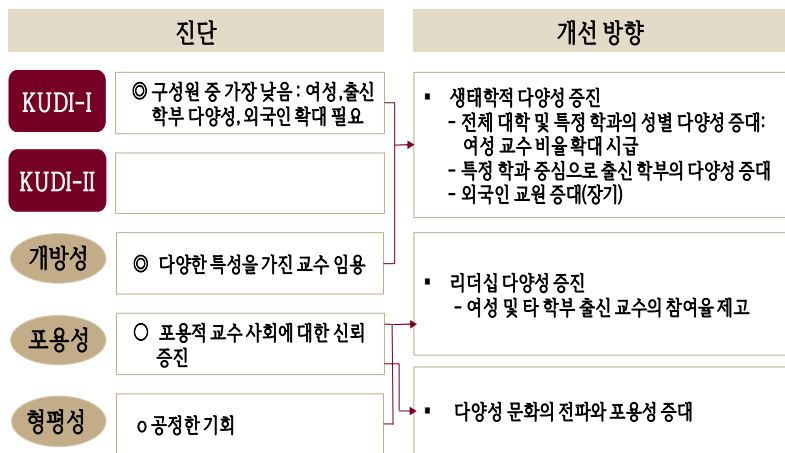
3) 외국인 교원 관련 결과

- 고려대의 외국인 비율을 집단별로 살펴보면, 교수 6.6%, 학부생 8.9%, 대학원생 8.2%로 나타난다. 국제어학원 등 외국인 교수가 많은 3개 단과대를 제외할 경우, 외국인 교수의 비중은 3.8%로 산출된다. 서울대와 비교할 때, 외국인 교원의 비율은 1% 포인트 정도 높지만 외국인 학생의 비율은 월등히 높아⁴⁾ 외국인 학생 수 대비 외국인 교원 비율이 저조한 실정이다. 국제화 측면에서 학생 사회의 다양성이 높아지는 추세에 조응하려면, 외국인 교수의 채용을 늘리고 국적의 다양성을 높일 수 있는 정책 도입이 필요하다. 교수 사회에서 국제화 측면의 다양성을 확대하는 것은 특정 학과나 단과대의 문제가 아니라 전교 차원에서 장기적 계획을 수립하여 추진해야 할 사안이다. 아울러 재직 중인 외국인 교원들이 경험하고 있는 차별, 소외의 문제나 소통의 어려움을 실질적으로 개선할 수 있는 대책이 시급하다.

4) 서울대 구성원의 외국인 비율: 전임교수 5.1%, 학부생 0.9%, 대학원생 3.7%(서울대 다양성보고서 2018)

4) 개선 방향

□ <그림 12>는 교수 사회의 다양성 수준을 진단하고 이에 따른 개선 방향을 제시한 것이다.



* 개선의 시급성 순서: ◎ > ○ > ◦

그림 12. 교수 사회 진단에 따른 개선 방향

(1) 생태학적 다양성 증진을 위해 여성 교수 비율 확대가 시급하다

□ 국공립대 교원 중 여성의 비율을 최소 25% 이상 확보하라는 법안이 2020년 1월 국회에서 통과된 가운데, 고려대의 여성 교수 비율은 국공립대와 사립대를 통틀어 전국 최하 수준이다. 학과 자체의 노력만으로는 성별 불균등성 문제를 실질적으로 해결하기 어렵다. 향후 본부 차원에서 여성 교수 채용을 확대하겠다는 강력한 의지를 바탕으로 실현 가능한 중장기 계획을 구체화하여 이에 대한 구성원들의 자발적 동의와 협조를 이끌어야 한다.

- 출신 학부에 따른 불균형 문제는 성별 불균등성 문제에 비해 심각하지는 않으나, 여전히 특정 단과대학이나 학과의 경우 교수진이 고려대 혹은 특정 대학 출신(학부 기준)에 편중되어 있다. 단과대학별, 학과별 다양성 지수를 공개하고 지수가 개선되는 단위는 격려함으로써 변화를 촉진할 필요가 있다.

(2) 리더십 다양성 문제가 선차적으로 해결되어야 한다

- 리더십에서 다양성이 충분히 구현되지 않을 때 소수자에 해당하는 집단의 반발은 크게 나타난다. 교수 사회에서도 여성 교수들이나 타교 출신 교수들은 자신들이 의사결정 권한을 충분히 가지지 못한다고 인식했고 이는 학교 다양성 수준에 대한 부정적인 평가로 이어졌다. 교수 사회의 생태학적 다양성이 빠른 시일 내에 개선되기 어렵다는 점을 감안할 때, 학교 운영 직무에 다양한 인재들을 적극적으로 배치하고 이러한 변화 의지를 지속적으로 소통하는 것은 교수들의 조직 경험과 인식을 전환하는 데 유의미한 효과를 가질 것이다.

(3) 포용적 문화 형성을 위한 공동의 노력이 필요하다

- 교수들은 조직문화에 대한 평가에서 개방성과 형평성보다 포용성을 부정적으로 평가했다. 교수 사회에서 포용적 문화가 미흡하다는 데에 모든 구성원들이 상당히 공감하는 만큼, 어떤 제도적, 문화적 요인들이 포용성을 저해하는지에 대한 공동의 논의가 시작되어야 한다. 특히 여성이나 타교 출신 교수들이 부정적으로 경험해 온 비가시적이고 관행적인 문화적 요인들을 구체적 사례들을 통해 공유하고 변화의 방안을 함께 논의할 수 있는 공론장을 마련하는 것이 중요하다.

4. 직원 부문의 다양성

1) 성비와 그에 대한 인식

- 고려대 일반직 직원 중 여성의 비율은 42.4%로 성별 균등성은 어느 정도 확보돼 있지만, 채용 형태(총장 발령직 vs 부서장 발령직)에 따라 그 비율의 차이가 크다. 성별 비율의 적절성에 대해서는 남성 직원에 비해 여성 직원의 평가가 더 부정적이었다. 차·부장급 이상에서 여성 직원의 비율은 25% 미만인데, 이는 총장 발령직 내 여성 비율과 유사하다. 부장급 이상으로 한정했을 때 여성의 비율은 17%로 낮아져, 직급이 높아질수록 여성 직원의 승진에 제약이 작동하는 것으로 추정할 수 있다. 여성 직원들은 고위직 내 성별 비율의 적절성에 대해 더 강한 문제의식을 나타냈다(<표 6> 참조).

표 6. 직원의 성별 비율과 비율 적절성 인식

	성별 비율		성별 비율 적절성 인식 (6점 척도)	
	남성 직원	여성 직원	남성 직원	여성 직원
전체	57.6%	42.4%	3.64	3.10
차·부장급	75.4%	24.6%	3.75	2.33

- 성별에 따른 차별에 있어서도 여성 직원들은 더 부정적인 경험을 한 것으로 드러나, 이것이 직급이나 채용 형태와 어떤 관련이 있는지 더 면밀히 살펴볼 필요성이 존재한다. 여성 직원들은 학교의 다양성 수준에 대해서도 더 부정적인 평가를 내렸는데, 특히

공정한 기회와 관련한 형평성 차원에서 남성 직원과 가장 큰 인식 격차를 나타냈다(남성 3.36 > 여성 2.64). 또한 전반적으로 여성 직원의 다양성 수용도가 남성에 비해 낮은 수치를 보였다(<그림 13> 참조).

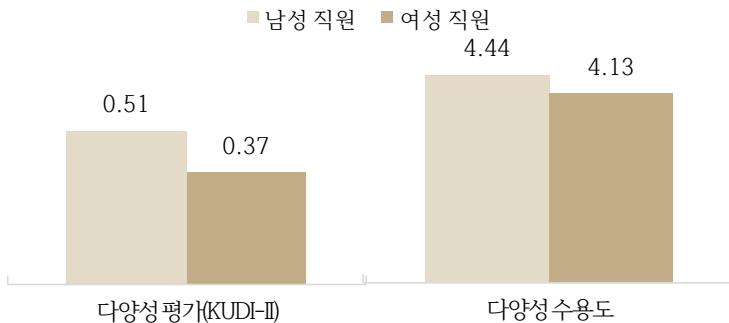


그림 13. 직원 성별에 따른 다양성 평가와 다양성 수용도

2) 출신 학부 구성 비율과 그에 대한 인식

- 직원들의 다양성 경험과 평가에 성별 다음으로 가장 큰 영향을 미친 요인은 출신 학부이다.
- 전체 직원 중 고려대 출신의 비중은 24.8%이고 차·부장급 이상에서 그 비율은 7% 포인트 정도 상승하지만, 여전히 3분의 1 미만이다. 그럼에도 불구하고 타고 출신일수록 이 비율의 적절성에 대해서 부정적인 인식을 나타냈다(<표 7> 참조). 타고 출신 직원들은 출신 학부에 따른 차별을 상대적으로 더 경험했으며 이는 조직에 대한 부정적인 평가로 이어졌다. 특히 보상과 평가의 공

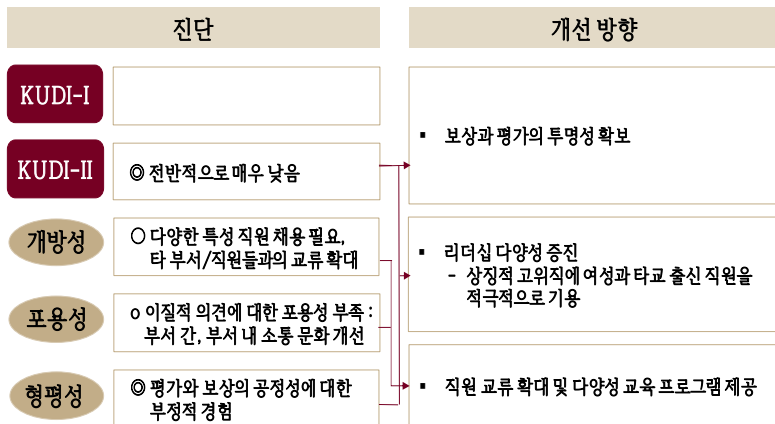
정성과 관련된 형평성 차원에서 출신 학교에 따른 직원들 간 인식 격차가 가장 두드러졌다(고대 출신 3.39 > 타교 출신 2.88).

표 7. 직원의 출신 학부 비율과 적절성 인식

	출신 학부 비율		출신 학부 비율 적절성 인식 (6점 척도)	
	본교	타교	본교	타교
전체	24.8%	75.2%	4.00	2.86
차 부장급	31.7%	68.3%	3.89	2.89

3) 개선 방향

□ <그림 14>는 직원 사회의 다양성 현황을 진단하고 이에 따른 개선 방향을 요약한 것이다.



• 개선의 시급성 순서 : ◎ > ○ > ○

그림 14. 직원 사회 진단에 따른 개선 방향

(1) 보상과 평가 시스템의 투명성 확보가 필요하다

- 직원의 성별이나 출신 학부와 상관없이 직원 사회는 전반적으로 평가와 보상 시스템에 대한 부정적인 인식을 나타내, 이에 대한 개선이 가장 시급한 문제로 나타났다.
- 무엇보다 평가 시스템을 투명하게 운영하고 있는지, 그리고 직원들에게 그 과정과 결과를 설명하고 있는지에 대한 점검이 필요하다. 또한 평가와 보상 체계에 대한 피드백 과정을 만들어 현재 직원 사회에 광범위하게 존재하는 부정적 인식의 원인을 정확하게 진단하는 것이 필요하다.

(2) 고위직에 여성 및 타교 출신 직원 기용을 확대하는 것이 필요하다

- 차·부장급 이상에서 여성 직원의 비율은 전체 여성 비율에 비해 현저히 낮으며, 부장급 이상으로 한정할 때에는 더욱 그러하다. 고위직에서 타교 출신이 차지하는 비중 역시 전체 타교 출신 비율보다 상당히 낮다. 리더십의 다양성이 확보되도록 고위직에 여성과 타교 출신 직원을 적극적으로 배치하고, 이러한 변화의 노력을 지속적으로 알린다면 해당 집단의 효능감과 소속감에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다.

(3) 다양성 문화의 침투를 위해 부서 간 교류와 직원 대상 교육을 확대해야 한다

- 직원들은 다른 부서나 팀과 교류할 기회가 부족하다고 평가하면서 다양한 직원과의 협업이 창의성과 생산성을 높일 것이라고 기

대하였다. 직원들의 다양한 역량이 시너지를 만들 수 있도록, 부처와 부서의 경계를 넘어 교류하고 협업할 수 있도록 적극적으로 장려해야 한다.

- 직원들 역시 직원 대상 다양성 교육 및 관련 프로그램이 부족하다고 인식하고 있기 때문에, 정기적인 전체 교육뿐만 아니라 입사, 진급 등 직원의 생애주기에 따른 교육 프로그램을 제공할 필요가 있다.

5. 학생 부문의 다양성

1) 사회경제적 계층별 비율과 그에 대한 인식

- ☐ 학생 사회는 성별의 문제보다 출신 고교 등을 포함한 사회계층 인자에 따른 다양성의 문제가 더 크게 나타났다.
- ☐ 학부생의 사회경제적 계층 다양성을 출신 고교, 출신 지역, 소득 분위 등의 측면에서 살펴본 결과, 경제적 소외 계층의 비율이 전국 평균에 비해서 현격히 낮으며, 서울대와 연세대에 비해서도 낮은 편이었다. 경제적 소외 계층의 비중에 영향을 주는 특목고 편중이나 서울, 특히 강남 3구 편중 현상도 나타났으며 이러한 경향은 서울캠퍼스에서 더 두드러졌다.

표 8. 2019 신입생의 출신고교 유형

	일반고	자율고 (공립)	자율고 (사립)	특목고* (외고 국제고 과고 영재고)	기타 (특성화고 검정고시 등)	전체
서울캠퍼스	61.41%	4.61%	11.21%	17.49%	1.02%	100%
세종캠퍼스	77.97%	5.90%	8.24%	1.49%	6.40%	100%

*2019 대입 기준 특목고 비중: 4.3%

표 9. 2019 신입생의 출신 고교 소재지

	서울시*	광역시	시	군	지역 기타	전체
서울캠퍼스	32.7%	20.5%	42.2%	4.0%	0.8%	100%
세종캠퍼스	26.4%	22.5%	44.9%	3.7%	2.5%	100%

*2019 대입 기준 서울시 소재 고교생 비중: 21.4%

표 10. 학부생의 소득분위 분포(국가장학금을 신청한 재학생 기준*)

구간	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	전체
서울캠퍼스	4.2%	7.7%	5.7%	5.3%	4.9%	2.5%	4.9%	7.3%	12.5%	16.0%	28.9%	100%
세종캠퍼스	2.4%	12.6%	8.0%	6.5%	6.4%	2.8%	9.0%	5.4%	12.2%	15.7%	19.1%	100%

- 학부생 중 경제적 조건으로 장학금을 받은 학생의 비율은 전체의 22.8%였다. 캠퍼스별로는 안암에서 가장 높았으며(28.6%), 세종(22.8%)과 의대(14.4%) 순으로 나타났다.
- ‘경제적 어려움이 있는 학생들을 위한 지원 제도가 우수한가’에 대해 학부생들은 4.24점으로 대체로 긍정적인 평가를 내린 반면 대학원생들의 평가는 3.22점으로 다소 부정적이었다.
- 전반적으로 입학 전형, 출신 고교 및 출신 지역에 따른 차별 문제에 대한 부정적 평가가 높지는 않았지만, 외국인 학생들일수록 출신 지역에 따른 차별을 인식하는 정도가 상대적으로 높았다. 미국, 일본, 대만 등 특정 국가 출신 외국인 학생들의 부정적인 평가가 상대적으로 높아, 학교 내에 해당 국가나 인종에 대한 차별 행위나 편견 의식이 존재하는지 살펴볼 필요가 있다.

표 11. 입학 전형, 출신 고교 및 출신 지역에 따른 차별 인식

		입학 전형에 따른 차별이 없다	출신 고교에 따른 차별이 없다	출신 지역에 따른 차별이 없다
전체		4.31	4.50	4.62
캠퍼스	서울	4.32	4.44	4.58
	세종	4.29	4.76	4.77
출신 고교	일반	4.30	4.51	4.64
	자공	4.37	4.49	4.64
	자사	4.46	4.64	4.71
	외고	4.42	4.54	4.69
	과고	4.60	4.86	4.88
	국제	4.52	4.35	4.61
	영재	4.69	4.62	4.81
	특성화고	4.18	4.53	4.94
	검정고시	4.13	4.41	4.56
	해외고교	3.90	4.16	4.12
출신 지역	서울	4.31	4.54	4.66
	광역시	4.43	4.55	4.66
	시·군	4.33	4.52	4.66

2) 성비와 그에 대한 인식

- 학생 사회에서 성별에 따른 균등성 문제는 크게 나타나지 않았지만, 전공에 따른 편차가 존재했다.

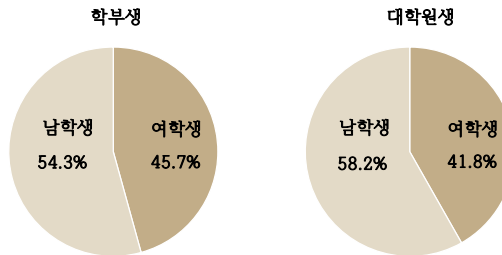


그림 15. 학생의 성비

표 12. 캠퍼스/단과대학(학부)별 여학생 비율

서울캠퍼스		세종캠퍼스	
대학(학부)	비율	대학(학부)	비율
경영	50.7%	과학기술	28.8%
문과	66.5%	약학대학	56.4%
정경	48.8%	공공정책대학	47.9%
사범	53.4%	글로벌비즈니스대학	51.0%
디자인조형학부	81.0%	문화스포츠대학	53.8%
국제학부	65.6%		
미디어학부	76.6%		
자유전공학부	57.3%		
의과	32.8%		
간호	82.7%		
보건과학	51.3%		
정보보호학부	2.6%		
정보	19.7%		
이과	30.1%		
공과	21.3%		
생명과학	50.2%		
합계	48.2%	합계	37.6%

*각 대학(학부)별 표시는 현재 신입생 모집 운영기준을 따름

- 양적인 차원에서 성별 균등성이 높아지는 추세와 별도로, 여학생들은 성별에 따른 차별에서 남학생보다 부정적인 경험을 하고 있으며, 포용성(소속감과 참여)과 형평성(공정한 기회) 차원에서도 학교생활에 대해 더 부정적인 평가를 내렸다.

표 13. 학생 성별에 따른 다양성 평가와 다양성 수용도

평가 항목		학부생		대학원생	
		성별		성별	
		남성	여성	남성	여성
학생의 성별(남/여)에 따른 차별이 없다		4.26	4.54	4.05	4.38
(학교에 대한) 다양성 평가	개방성	4.56	4.28	4.22	3.85
	포용성	4.63	4.04	4.48	3.94
	형평성	4.61	4.08	4.44	3.84
	다양성 평가(KUDI-II)	0.72	0.63	0.68	0.58

- 젠더 정체성과 관련해서는 객관적 자료를 확보하기 어려워 ‘다양성 인식조사’의 설문 문항을 활용했다. 성별 응답 항목으로 남성, 여성, 기타를 사용한 결과, 학부생과 대학원생 중 0.7%가 기타 항목에 응답하였다. 기타 응답이 이분법적인 성별을 벗어난 성 정체성(nonbinary gender identities)을 의미하는지는 확실치 않으나, 향후 성 정체성이나 성적 지향성에 대한 정교한 조사가 추가될 필요성을 보여준다.

3) 소수자 집단(장애 학생, 외국인 학생) 관련 결과

- 우리 대학의 장애 학생 비율은 학부생 0.7%, 대학원생 0.1%로 나타났다. 서울대 장애 학생 비율⁵⁾에 비해 높으나, 경증 장애인 중심의 입학 현황 개선과 장애인에 대한 실질적인 개방성 확대가 요구된다. 장애 학생을 대상으로 한 일부 프로그램은 거의 활용되지 않는 경우도 있어, 장애 학생들의 실질적인 참여율을 높이

5) 서울대의 경우 장애등록 학생은 전체 재학생의 0.3%임(서울대 다양성보고서 2018).

기 위한 방안을 모색해야 한다. 또한 소수 집단을 위한 프로그램 중 모범적인 사례들(예, 세종캠퍼스 장애학생 멘토링)을 발굴하여 적극적으로 공유하고 확산시킬 필요가 있다.

- 우리 대학의 외국인 학생 비율은 학부생의 경우 8.9%, 대학원생의 경우 8.2%이다. 외국인 대학원생과 학부생들의 출신 국가는 각각 79개와 92개에 이르지만, 여전히 중국 학생의 비중이 상당히 높은 편이다(학부생 65.2%, 대학원생 57.3%). 서울캠퍼스를 중심으로 기숙사, 장학금, 오리엔테이션, 멘토링, 문화제 등 외국인 학생을 위한 다양한 시설과 제도를 제공하고 있다. 그러나 외국인 학생들의 만족도와 참여도가 높지 않아, 구체적인 불만 경험이나 개선 지점을 파악해야 한다.

표 14. 외국인 학생을 위한 제도 및 시설의 우수성 평가
(학부생 기준)

	국적	
	한국	외국
외국인 학생을 위한 제도/시설이 우수하다	4.28	3.17

4) 학생의 다양성 의식에 영향을 미치는 요인

- 학생들의 국적, 기숙사 생활 여부, 동아리 활동 여부, 학생회 활동 여부 등은 학교의 다양성 수준에 대한 평가에 큰 영향을 미치지 않았다. 반면 개인적 차원의 다양성 수용도에서는 이 요인들에 따른 차이가 확연하게 나타났다. 인지, 정서 및 행동적 측면 모두에서 외국인이 한국인보다 높은 수용도를 보였다. 또한 기숙사 생활, 동아리, 학생회 등 사회적 연결망에 적극적으로 참여할

수록 다양성 수용도가 높게 나타났다. 학교 생활에서 다채로운 연결망 활동에 참여하는 것이 학생의 다양성 의식을 함양하는 데에 긍정적으로 작용할 수 있음을 보여준다. 학교 차원에서 학생들의 비교과 활동을 적극적으로 장려하고 지원하는 것이 필요하다.

표 15. 학부생들의 다양성 수용도에 영향을 미치는 요인

		국적		기숙사		동아리		학생회	
		한국	외국	생활	비생활	활동	비활동	활동	비활동
(학교)다양성평가 (KUDI-II)		0.67	0.60	0.70	0.66	0.67	0.67	0.66	0.67
(개인의) 다양성 수용도	인지	4.76	5.00	4.87	4.75	4.81	4.72	4.86	4.76
	정서	4.67	5.00	4.80	4.67	4.76	4.61	4.84	4.67
	행동	3.91	4.40	4.13	3.90	4.08	3.77	4.31	3.89
	다양성 수용도	4.45	4.80	4.60	4.44	4.55	4.37	4.67	4.44

5) 개선 방향

- ☐ <그림 16>은 학생 사회의 다양성을 진단하고 이에 따른 개선 방향을 요약한 것이다.

진단		개선 방향
KUDI-I	○ 소수자(장애, 저소득층 등) 확대 필요	▪ 단계별 다양성 교육 시스템 구축 - 기초 교양 과목 신설 - 학년과 전공에 맞는 교육 체계 수립 - 기존 과목에 다양성 가치 접목
KUDI-II	◎ 다양성 강의 필요, 집단 활동 경험에 따라 다양성 의식에 편차	
개방성	전체적으로 성별 균등성 양호하나, 계열-전공별로 편차	▪ 소수자 입장에서 개방성과 포용성 증진: 장애 학생, 저소득층 학생, 외국인 학생
포용성	○ 성별, 국적에 따라 포용성 경험 차이 → 포용적 문화 확대 필요	
형평성	평가의 공정성에 대한 불만족 존재	▪ 비교과 활동 지원: 동아리 활동 및 학교 행사 참여 통해 다양성 의식 제고

• 개선의 시급성 순서: ◎ > ○ > ○

그림 16. 학생 사회 진단에 따른 개선 방향

(1) 학생 대상 체계적 다양성 교육 프로그램을 구축해야 한다

- ☐ 학생들은 다양성 강의 및 관련 프로그램이 부족하다고 평가함으로써 다양성 교과목이 확충되어야 할 필요성을 제기했다. 글로벌 다양성 시대에 맞는 인재를 양성하기 위해서 교육의 변화는 필수적이기 때문에, 학생들이 필수적으로 이수해야 하는 교양 과목부터 전공 지식과 결합된 심화 과목까지 단계적인 다양성 교육 프로그램을 제공해야 한다.

(2) 장애 학생, 저소득층 학생, 외국인 학생 등에 대한 개방성과 포용성을 확대해야 한다

- ☐ 고려대의 저소득층 학생 비율은 다른 대학에 비해서 낮은 편이라, 이에 대한 개방성을 확대할 필요성이 있다. 고려대의 장학금 제도는 저소득층 학생에 대한 높은 포용성을 내포하지만, 과연

해당 학생들의 수요를 충족하고 있는지, 저소득층에 대한 개방성을 높이는 효과를 가지고 있는지 등에 대한 정밀한 검토가 필요하다.

□ 장애 학생 비율은 다른 학교에 비해 낮지는 않지만, 장애 학생 입장에서 충분한 개방성을 제공하고 있는지 살펴야 한다. 장애 학생 입학 현황을 보면, 선발 학생들의 상당수가 경증 장애에 해당된다. 또한 서울캠퍼스에서 장애 학생 프로그램에 대한 참여율이 저조한 이유가 제도 운용의 문제인지, 학생들의 상황 때문인지에 대한 원인 파악이 필요하다.

□ 외국인 학생들의 다양한 문화적 배경과 높은 다양성 의식을 감안할 때, 학생 사회 내에서 적극적인 교류를 확대하는 것이 필요하다. 가령 학교의 지원 아래 외국인 학생 중심의 문화 페스티벌을 학교 전체 행사로 확대할 수 있을 것이다. 외국인 학생의 국적 다양성을 높이기 위한 정책도 필요하며, 현재 상황에서 가장 큰 비중을 차지하고 있는 중국인 학생들을 위한 포용적 정책도 확대될 필요가 있다.

(3) 다양성 의식을 함양할 수 있는 비교과 활동에 대한 지원이 필요하다

□ 동아리, 소모임, 학생회 등 집단 활동 경험이 많을수록 다양성 의식이 높게 나타났다. 비교과 활동을 장려하는 정책만으로도 다양성 의식을 고양할 수 있으며, 참여율이 높아질수록 학생 사회에 다양성 의식이 빠르게 파급되어 효율적인 선순환 구조가 만들어질 수 있다. 비교과 활동을 활성화하기 위해 현행 제도(예, 진리장학금)를 적극적으로 활용하는 것도 필요하다.

6. 고려대 다양성 증진을 위한 정책 과제

- 2019년 다양성 현황 조사 결과를 바탕으로, 고려대의 다양성을 증진하기 위해 개방성, 포용성, 형평성의 차원에서 교수, 직원, 학생 사회 집단별로 어떤 측면의 문제 해결이 시급한지 진단할 수 있었다. <그림 17>은 다양성 현황에 대한 진단을 바탕으로 다양성 가치를 구현하고 다양성 선도대학으로 나아가기 위해 추진해야 할 정책 과제를 제시한다.



그림 17. 다양성 선도대학 로드맵

- ‘다양성 선도대학’으로 나아가기 위해서는 2020년부터 2022년까지 고려대의 다양성 수준을 실질적으로 개선하는 데에 필요한 제도적, 문화적 변화를 이루어야 한다. <표 16>은 이를 위해 실천해야 할 과제를 조직 구성과 시스템, 교육, 연구, 조직문화, 대외 커뮤니케이션 영역으로 나누어 제시하고 있다. 다양성위원회는 영역별로 추진해야 할 정책 방향 및 세부 내용을 본부에 제안하였다.

표 16. 다양성 선도대학으로 가기 위한 실천 과제

조직 구성과 시스템	■ 교직원 인적 구성 다양성 확대 - 교수 인적 구성: 여성 교수 비율을 25%로 향상 - 학교 행정과 운영: 여성 교수 25%, 타교 출신 교수 40% 이상으로 참여율 확대 - 차부장급 이상 직원: 여성과 타교 출신 비율 확대 ■ 다양성 정책을 실천하는 네트워크 조직 구성 - 캠퍼스별(의대, 세종)로 다양성위원회 설치 - 단과대/학부/학과/주요 행정 부처에 다양성 담당자 지정 - 다양성 담당자 네트워크 구축 ■ 평가시스템에 다양성 가치 반영 - 교직원 평가/강의 평가/학과 및 단과대 평가에 '다양성 항목' 포함
교육	■ 글로벌 사회의 미래 인재 양성을 위한 다양성 교육 프로그램 - 교양-계열-전공과목으로 연계되는 단계별 다양성 교육 - 학생들의 비교과 활동 장려 - 교원 대상 다양성 교수법 개발과 공유 ■ 교육 환경의 개방성과 포용성 확대 - 중증 장애학생 선발을 확대하고 전담지도교수, 건강모니터링, 멘토링 제도를 유기적으로 연계한 <통합 장애학생 지원 프로그램> 구축
연구	■ 다양성 가치 확산을 위한 연구사업 활성화 - 교내 연구사업에서 다양성 관련 주제 강조 - 다양성 가치 확산을 위한 정책 연구사업 신설 - 학부생 및 대학원생 대상 다양성 연구 프로그램 활성화 ■ 연구진 다양성 및 연구 주제를 고려한 인센티브 제도 도입
조직문화	■ 교직원 대상 다양성 관련 특강 정례화 ■ 교직원 대상으로 에듀테인먼트(edutainment) 형태의 다양성 콘텐츠를 개발하여 일상적으로 소통 ■ 행정부처/부서/팀의 경계를 넘어 직원 간 협력 및 융합 업무 장려
대외 커뮤니 케이션	■ 다양성 가치를 추구하는 '미래지향적 글로벌 대학'으로서 이미지 구축 - 정기 간행물, 홍보물, 대안론 활동 등을 통해 정교한 커뮤니케이션 실행 ■ 공유가치창출(CSV) 활동을 통해 다양성 관련 역량을 지역사회에 환원 - 서울대 등과 협력하여 전국 대학에 다양성 기구 설치 제안 - 공공기관 및 기업이 다양성 가치에 주목하도록 공론화

부록

▶ 부록 1: 학과별 KUDI-I(교수 기준)

소속 구분	다양성지수	소속 구분	다양성지수
<< 전체 고려대 교수 >>	0.36		
서울 캠퍼스	0.35		
KU-KIST융합대학원	0.34	한문학과	0.18
KU-KIST융합대학원	0.34	미디어학부	0.48
간호대학	0.16	미디어학부	0.48
간호학과	0.16	법학전문대학원	0.29
경영대학	0.31	법학전문대학원	0.29
경영학과	0.31	보건과학대학	0.45
공과대학	0.29	바이오시스템이과학부	0.42
건축사회환경공학부	0.29	바이오공학부	0.30
건축학과	0.44	보건학과	0.56
기계공학부	0.23	보건환경융합과학부	0.31
산업경영공학부	0.23	사범대학	0.46
신소재공학부	0.26	가정교육과	0.29
전기전자공학부	0.27	교육학과	0.41
화공생명공학과	0.27	국어교육과	0.18
국제어학원	0.50	수학교육과	0.32
국제어학원	0.50	역사교육과	0.39
국제학부국제대학원	0.44	영어교육과	0.52
국제대학원	0.43	지리교육과	0.39
국제학부	0.47	체육교육과	0.34
그린스쿨대학원	0.37	생명과학대학	0.30
그린스쿨대학원	0.37	바이오시스템공학과	0.36
기술경영전문대학원	0.30	생명공학과/부	0.23
기술경영전문대학원	0.30	생명과학과	0.34
대학원(나공학과)	0.48	식품자원경제학과	0.24
뇌공학과	0.48	환경생태공학부	0.27
디자인조형학부	0.34	의과대학	0.24
디자인조형학부	0.34	의과학과	0.27
문과대학	0.40	의학과	0.23
국어국문학과	0.33	이과대학	0.31
노어노문학과	0.36	물리학과	0.31
독어독문학과	0.48	수학과	0.29
불어불문학과	0.41	지구환경과학과	0.27
사학과	0.05	화학과	0.34
사회학과	0.25	정경대학	0.32
서어서문학과	0.56	경제학과	0.26
심리학과	0.44	정치외교학과	0.34
언어학과	0.20	통계학과	0.32
영어영문학과	0.44	행정학과	0.38
일어일문학과	0.53	정보대학	0.24
중어중문학과	0.40	컴퓨터학과	0.24
철학과	0.11	정보보호대학원	0.32
한국사학과	0.23	정보보호대학원	0.32

소속 구분	다양성지수
<< 전체 고려대 교수 >>	0.36
세종캠퍼스	0.43
공공정책대학	0.32
경제통계학부	0.32
공공사회통일외교학부	0.39
과학기술대학	0.32
디스플레이반도체물리학부	0.34
생명정보공학과	0.36
식품생명공학과	0.28
신소재화학과	0.34
응용수리과학부	0.43
전자기계융합공학과	0.21
전자정보공학과	0.33
컴퓨터융합소프트웨어학과	0.30
환경시스템공학과	0.23
글로벌비즈니스대학	0.52
글로벌학부	0.58
융합경영학부	0.39
대학원(기속기과학과)	0.45
가속기과학과	0.45
문화스포츠대학	0.43
국제스포츠학부	0.43
문화유산융합학부	0.36
문화창의학부	0.46
약학대학	0.45
약학과	0.45
행정전문대학원	0.45
행정전문대학원	0.45

*2019년 6월 교무처 자료 기준

(소속 인원이 4명 미만인 교육 단위는 분석에서 제외)

고려대학교

다양성 보고서 2019

[요약본]

발행일: 2020년 2월 28일

발행처: 고려대학교 다양성위원회

발행인: 민영

주 소: 서울시 성북구 안암로 145 국제관 607B호

Tel.: 02-3290-5042

Website: <http://diversity.korea.ac.kr>

인 쇄: 인쇄와 디자인



고려대학교 다양성위원회
Korea University Diversity Council