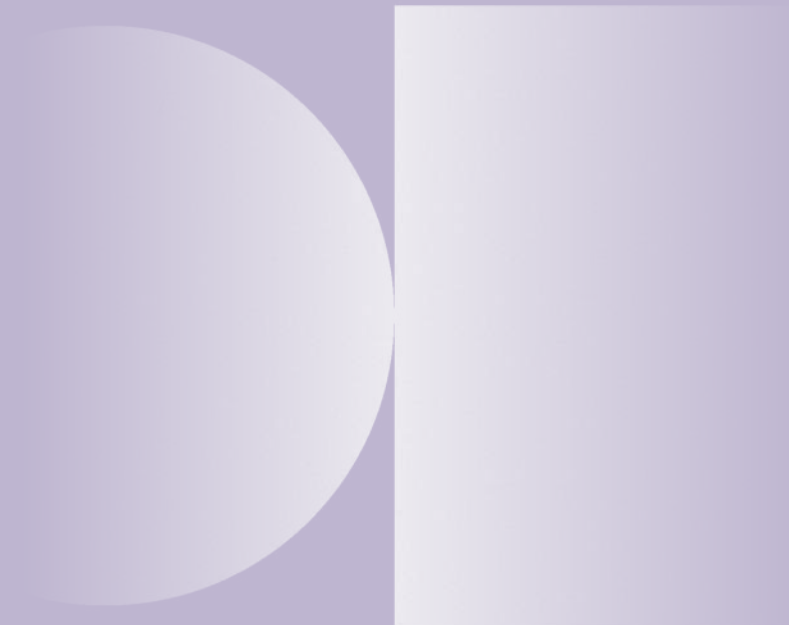




# 젠더 동향 리포트

GENDER EQUALITY KOREA



Global Compact  
Network Korea



# 젠더 동향 리포트(2022)

기업 내 성평등 증진 및 성소수자 포용

<b>I. 성평등 주요 동향</b>	<b>5</b>
1. 국외 기업 내 성평등 주요 동향	5
2. 국내 기업 내 성평등 주요 동향	13
3. 젠더 렌즈 투자 주요 동향	25
4. 성평등 임금공시제 주요 동향	32
5. 글로벌 주요 가이드라인 및 이니셔티브	44
<b>II. 성소수자 포용 주요 동향</b>	<b>51</b>
1. 기업 내 성소수자 포용의 중요성	51
2. 국외 기업 내 성소수자 포용 주요 동향	55
3. 국내 기업 내 성소수자 포용 주요 동향	73
4. 글로벌 주요 가이드라인 및 이니셔티브	83
<b>III. 부록</b>	<b>85</b>
1 WEPs Gender Gap Analysis Tool	86
2 LGBTIQ+ Standards Gap Analysis Tool	105

“기업은 국제적으로 선언된 인권보호를 지지하고 존중해야 한다”

-유엔글로벌콤팩트 10대 원칙 중 제 1원칙

성평등은 기본적 인권입니다.

그 동안의 큰 진전에도 불구하고, 전세계 많은 여성들이 동등한 권리를 누리지 못하고 있으며, 여성의 경제, 사회 및 지속가능발전에 대한 잠재력은 여전히 미개척 상태로 남아있습니다. 성차별 철폐는 경제 성장을 확대하고 사회 발전을 촉진하며, 보다 안정적이고 정의로운 사회를 구축하는 데 필수적입니다. 유엔 지속가능발전목표(SDGs) 역시 여성의 역량 강화를 매우 핵심적인 발전 목표로 내세우고 있으며, 광범위한 세계적 도전 과제의 해결과 성평등의 관련성을 강조하고 있습니다

성평등은 비즈니스 성과와 지속가능한 경제 성장에도 핵심적인 역할을 합니다. 최근 글로벌 기업들을 필두로 기업 내 성평등 및 성소수자 이슈가 활발히 다뤄지고 있습니다. ESG 경영에서 다양성, 형평성과 포용성(Diversity, Equity and Inclusion, DEI) 의제의 대두와 더불어, 조직 내 다양성과 포용성이 비즈니스 성과로 이어진다는 연구결과도 계속 발표되고 있습니다. 이사회 내 여성 비율이 30-39%일 때 기업의 수익이 약 18.5% 향상될 수 있으며, 성평등과 성별균형이 실현된다면 20% 이상의 향상된 수익을 낼 수 있다는 ILO<sup>1</sup> 의 연구결과와, 성소수자 포용적 기업의 11년간 연도별 수익률을 분석했을 때, 7년 동안 증권 시장의 평균보다 높은 수익률을 보였다는 크레디트 스위스(Credit Suisse) 조사 결과도 있습니다.<sup>2</sup>

글로벌 시장에서 DEI 이슈는 이제 남녀 성평등 담론을 넘어, 성소수자, 장애인, 세대 등 보다 포괄적인 의제로 확대되는 추세이며, 이에 따른 제도화 흐름 또한 확대되는 추세입니다. 일례로 미국에서는 2021년 8월 상장사 이사회에 여성 1명, 성소수자 또는 소수 인종 1명을 포함하도록 한 나스닥(NASDAQ)의 지침이 미 증권거래위원회(SEC)의 승인을 받음에 따라, 앞으로 나스닥 상장사들은 이사회 내 다양성 요건을 충족해야 하며, 그렇지 못할 시 공개적으로 소명할 의무가 있습니다.

이러한 흐름에도 여전히 여성은 특히 경제활동 참여 측면에서 많은 어려움을 겪고 있으며, 한국의 고용시장과 직장은 성소수자들이 자신의 정체성을 철저히 숨겨야만 하는 공간으로 여겨집니다. 우리나라 여성의 고용률은 2021년 58.6%로 사상 처음 OECD 평균치를 웃도는 수치를 기록했지만, 25~29세 여성 고용률은 71.1%를 기록했으나 35~39세는 59.5%로 급격히 낮아집니다.<sup>3</sup> 여전히 여성들의 일과 가정의 양립은 쉽지 않은 환경이고, 성소수자는 일상적이고, 구조적인 차별과 혐오에 노출되며, 직장에서는 괴롭힘에 대한 염려로 정체성을 드러내기 꺼려합니다.<sup>4</sup>

이에 유엔글로벌콤팩트 한국협회는 본 개정 『젠더 동향 리포트』를 통해 기업 내 성평등 정책 동향과 성소수자 권리 보호를 위한 국내외 동향과 사례를 살펴보고, 우리 기업들이 활용할 수 있는 글로벌 주요 가이드라인 및 이니셔티브 소개합니다. 또한, WEPS 및 LGBTIQ+ 분석 툴을 통해, 기업 현황을 자가 진단하고, 이행목표를 수립할 수 있도록 안내합니다. 변화하는 시장의 흐름에 대응하고, 포용적인 기업문화를 만들고자 하는 기업들에게 본 리포트가 도움이 되기를 바랍니다.

1 ILO(2019) Woman in Business and Management: The Business Case for Change

2 Credit Suisse(2020) Diversity and inclusion practices have positive impact on business

3 유진성(2021) 기혼 여성의 경제활동 변화 분석과 시사점: 한국경제연구원

4 다음(2021) “나 같은 사람이 혼자 아니구나”: 2021 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태조사

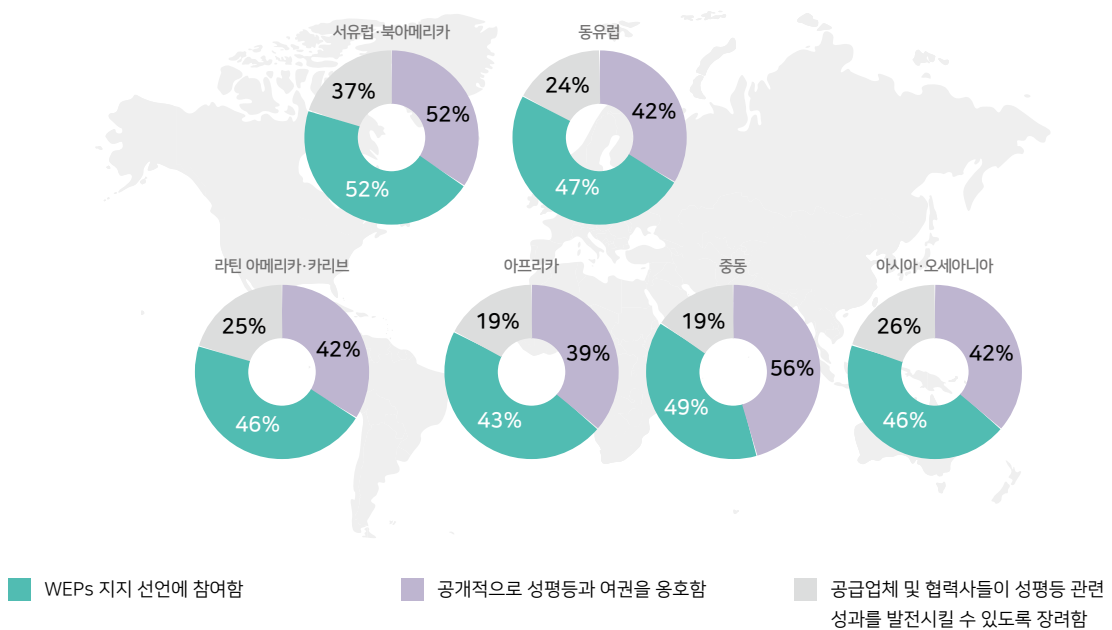
# I. 성평등 주요 동향

## 1. 해외 기업 내 성평등 주요 동향

여성역량강화원칙(Women's Empowerment Principles, WEPs) 성 격차 분석 툴은 유엔 여성기구(UN Women)과 유엔글로벌콤팩트가 전 세계 170여개 기업들의 의견 수렴을 통해 개발한 총 18개 문항의 체크리스트를 기반으로 기업의 성평등, 여성역량강화 현황에 대한 종합적인 분석을 제공합니다. 기업은 각 관리 단계(이행 약속, 수립, 측정, 투명성)에서 여성 역량 강화 정책을 온전히 전개할수록 WEPs 성 격차 분석 툴에서 더 높은 점수를 받게 됩니다.

2022년 여성역량강화원칙(Women's Empowerment Principles, WEPs) 성 격차 분석 툴 리포트(WEPs Tool Report)에서 전 세계 기업들의 성평등 현황을 지역별로 분석한 결과, 전반적으로 6개 대륙에서의 기업 성평등 성과는 유사한 것으로 나타났습니다. WEPs 지지 선언 참여율이 가장 높은 지역은 중동(56%), 공개적으로 성평등과 여권을 옹호하는 기업 비율이 가장 높은 지역은 서유럽·북아메리카(52%)였습니다. 공급업체 및 협력사들이 성평등 관련 성과를 발전시킬 수 있도록 장려하는 기업 비율 역시 서유럽·북아메리카(37%)에서 가장 높게 나왔습니다. 세 부문 모두 가장 낮은 수치를 보인 지역은 아프리카(순서대로 39%, 43%, 19%)였으며, 공급업체 및 협력사 장려의 경우 중동(19%)과 함께 가장 낮은 비율을 보였습니다.

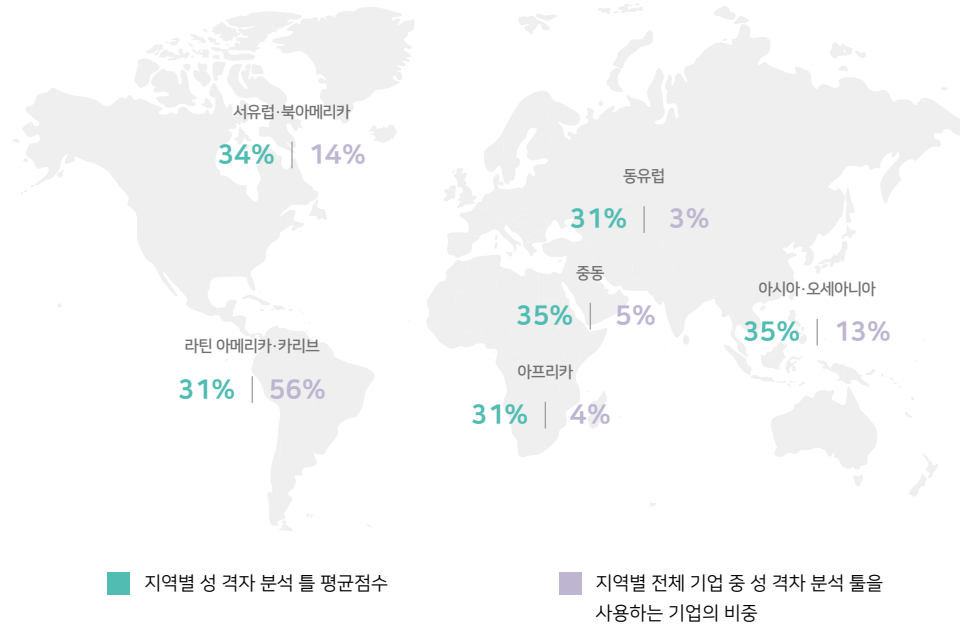
[2022 여성역량강화원칙(WEPs) 성 격차 분석 툴 분석 결과(지역별 통계)]



<출처: WEPs(2022), WEPs Tool Report>

기업 내 성평등에 있어 지역별 주요 성과는 △아시아: 돌봄 경제에서의 성평등 진전 △중동: 비즈니스에서 여성 리더십 강화 △동유럽: 여성 채용의 장애물 타파 △서유럽·북아메리카: 성별 동일 임금 △아프리카: 여성 기업인 지원 △라틴 아메리카·카리브: 안전한 직장 환경 보장이었습니다. 특히 아시아의 경우 87%의 기업들이 유급 여성육아휴직제도를 보유하고 있으며 63%는 유급 남성육아휴직을 제공하는 것으로 나타났습니다. 그 외에 전사적 성평등 전략을 갖춘 기업 비율은 44%였으며, 30%의 기업들이 관리직에서의 여성 고용 파이프라인 구축을 위해 1)측정 가능하고 2)기한이 명시된 목표를 수립한 상태입니다.

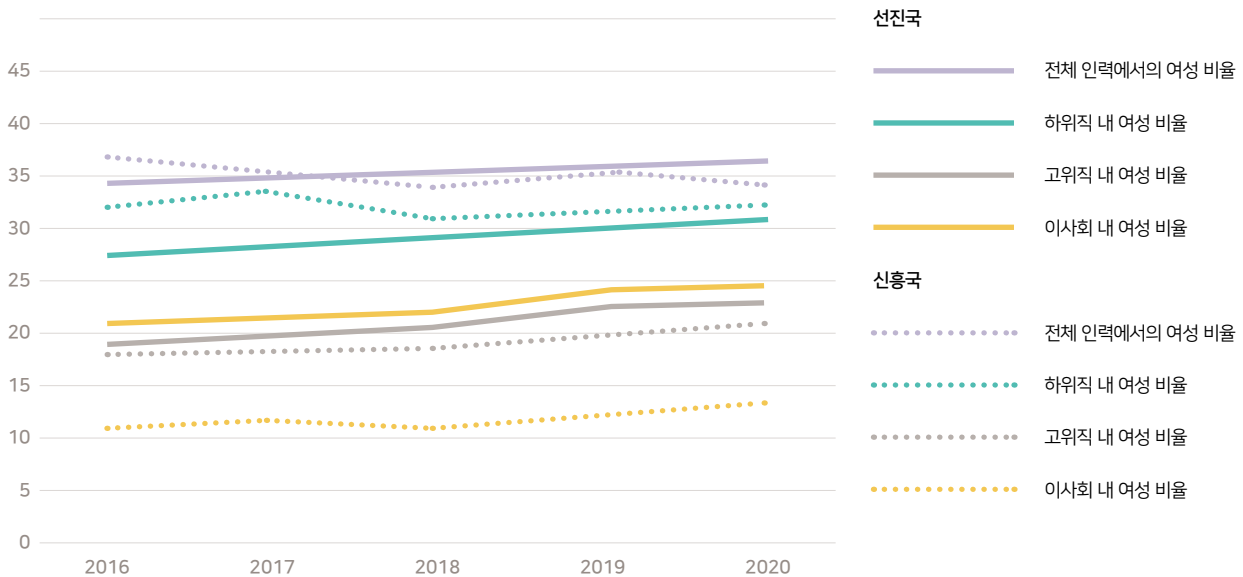
[2022 여성역량강화원칙(WEPs) 성 격차 분석 툴 분석 결과(글로벌 개요)]



<출처: WEPs(2022), WEPs Tool Report>

■ 기업 이사회 내 여성 비율 현황

[선진국·신흥국에서의 직급별 여성 비율(%)]



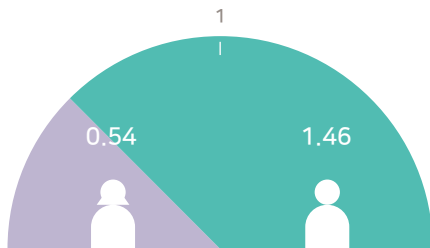
<출처: S&P Global(2021), Gender Equality in the Workplace: Going Beyond Women on the Board>

S&P Global에서 선진국(D Developed Markets)과 신흥국(E Emerging Markets)에서<sup>5</sup> 총 3,500개사를 대상으로 직급별 여성 비율을 조사한 결과, 선진국과 신흥국 모두 인력 전체에서의 여성 비율이 매년 비슷한 수준(약 35%)으로 유지되고 있으며 직급이 높아질수록 여성 비율이 낮았습니다. 반면 신흥국과 달리 선진국에서는 고위직 여성 비율이 이사회 내 여성 비율보다 낮는데, S&P Global에서는 여성임원할당제가 대부분 선진국에서 시행 중인 제도이므로 선진국에서는 여성 할당이 이사회 위주로 이뤄지기 때문일 것으로 분석했습니다.

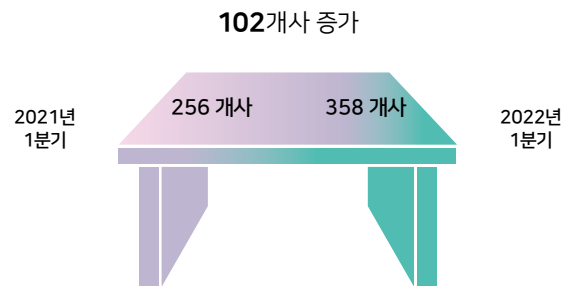
한편, S&P Global의 협업기관인 EDGE Certification<sup>6</sup>에서는 특정 그룹이 집단 내에서 충분한 대표성을 갖기 위한 최소한의 비율을 30%로 정한 바, 선진국과 개발도상국 모두 기업 이사회를 비롯한 고위 경영진 내 여성 대표성이 부족한 것으로 나타났습니다. 이는 이사회에 국한하지 않고 고위직 전체에서 여성 대표성을 제고해야 함을 시사합니다. S&P Global에서는 리더십 계층 전체에서의 여성 비율이 높아지면 이사 후보 인재풀이 늘어나므로 이사회 내 다양성을 증진할 수 있고, 자질을 갖춘 여성이 의사결정에 참여함에 따라 기업 내 여성 구성원의 영향력이 커지는 등 전체 여성 인력에서의 낙수효과 증대를 전망했습니다.

[2022년 1분기 Russell 3000 기업 이사회 내 여성 비율 현황]

이사회 내 성별 비율



이사회 내 여성 비율 40% 이상인 기업 수



<출처: Equilar(2022), Q1 Equilar Gender Diversity Index>

에쿼라(Equilar)가<sup>7</sup> Russell 3000 지수 편입 기업들을 대상으로 조사한 결과 2022년 1분기 이사회 내 여성 비율은 27.2%로, 전년 동기 대비 약 0.5%p 증가했습니다. 또한 Russell 3000 기업 중 이사회 여성 비율 40%를 달성한 기업은 358개사로, 전년 동기 대비 102개사가 추가됐습니다.

이렇듯 전반적으로 Russell 3000에서 기업 이사회 내 여성의 비율은 매년 증가하고 있는 반면, 신입 이사 중 여성 비율은 40.7%로 2021년 하반기보다 7%p 감소했는데, Equilar은 지난 2년간 다수의 투자자들로부터 젠더 외에 인종 다양성에 대한 요구가 증가한 것이 그 원인 중 하나일 것으로 예측하고 있습니다. 향후 이사회 다양성 이슈에서 젠더를 포함, 인종 다양성 등 여러가지 요소가 고려될 것으로 보입니다.

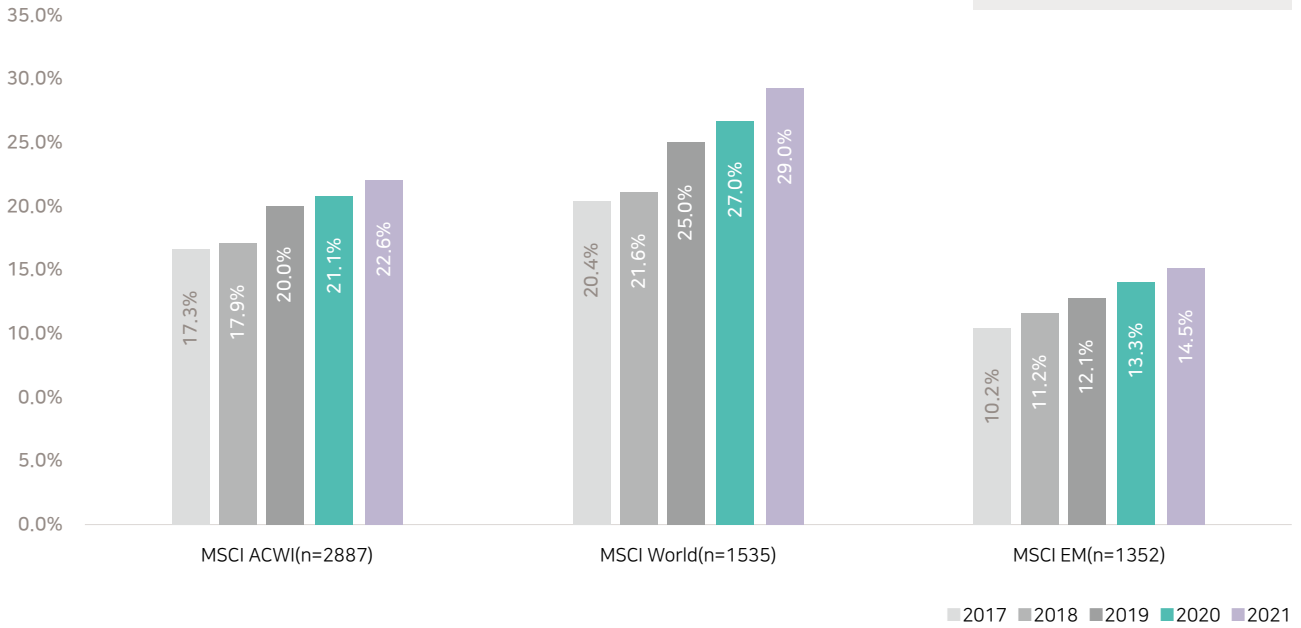
5 선진국과 신흥국 분류기준은 S&P Dow Jones Indices Country Classification에 따르며, 분류 기준에 사용된 데이터는 State Street사의 글로벌 시장 데이터베이스, 국제 통화기금(IMF), 세계은행(World Bank), 전 세계 거래소 홈페이지 등에서 참조함.

6 글로벌 기업 성평등 평가 및 인증 기구로, 2009년 제네바에서 설립된 EDGE Certified Foundation으로부터 출범해 2011년 세계경제포럼(WEF) 연간회의에서 공식 론칭. 기업의 성별 대표성, 임금 격차 수준, 성평등 실현을 위한 사내 정책, 포용성을 평가해 우수한 기업에 2년간 인증 마크 부여. EDGE Certification을 받은 기업은 현재 50개국에 걸쳐 200개사 이상임.

7 에쿼라(Equilar)는 미국 기업 리더십 데이터 전문 회사로 포춘 500(Fortune 500) 기업의 70%를 고객으로 두고 있음. 데이터를 기반으로 기업 경영, 채용, 임원 보수, 이해관계자 참여 정책 등에 관한 솔루션을 제공하며, 매 분기마다 Russell 3000 지수 편입 기업들의 이사회 성평등 지수(Equilar Gender Diversity Index)를 발표하고 있음.

### [MSCI 지수별 기업 이사회 내 여성 비율]

MSCI ACWI: 선진 + 신흥 시장 종합지수  
 MSCI World: 선진 시장 종합지수  
 MSCI EM: 신흥 시장 종합지수



<출처: MSCI(2021), Women on Boards - Progress Report November 2021>

2021년 10월 기준 MSCI ACWI(All Country World Index) 지수에 편입된 2,887개 기업들의 이사회 내 여성 비율을 연도별로 살펴보면, 코로나19에도 불구하고 매년 그 비율이 증가하고 있음을 확인할 수 있습니다. 그 중 MSCI World 지수 편입 기업의 51.6%가 이사회 내 여성 비율 임계치인 30%를 달성했으며, 이는 2020년(44.8%)에 비해 약 7%p 증가한 수치입니다. 반면 MSCI EM(Emerging Markets) 지수 편입 기업은 12%만이 이사회 내 여성 비율이 30% 이상인 것으로 나타나 이사회 내 여성 비율에 있어 선진국과 신흥국 간 큰 격차가 있음을 보여줬습니다.<sup>8</sup>

또한 MSCI ACWI의 기업 중 1.2%만이 이사회 내 여성 비율이 과반수 이상인 바, MSCI ACWI 기업들의 이사회는 여전히 남성 비율이 우세한 것으로 나타났습니다. MSCI에서는 이와 같은 증가세가 유지된다면 MSCI ACWI 지수 편입 기업의 이사회 내 여성 비율 평균치가 30%를 달성할 시기는 2027년, 50%는 2042년까지 걸릴 것으로 예측했습니다.

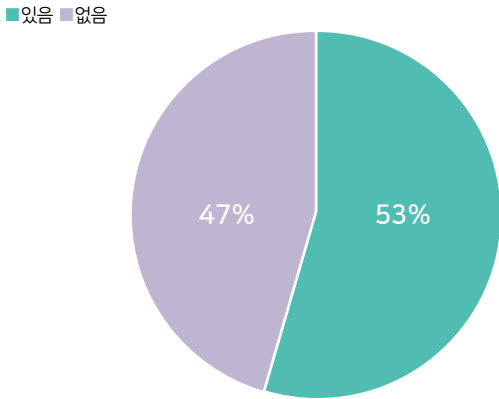
<sup>8</sup> MSCI(2021), Women on Boards - Progress Report November 2021



## ■ 기업 성평등 정책 동향

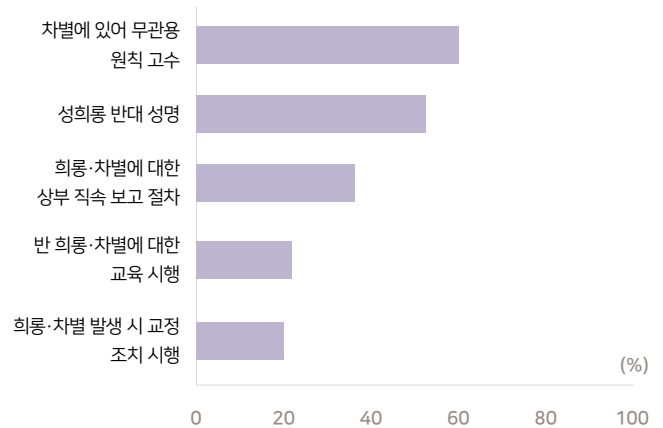
다양성, 형평성, 포용성(DEI)으로 표현되는 젠더 의제가 ESG의 핵심 이슈로 부상하고 있습니다. 이러한 흐름에 맞춰 성평등에 대한 투자자의 요구가 증가하면서, 수많은 기업들이 관련 사내 정책을 빠르게 도입하고 있습니다. 그 외에 기업들은 자발적으로 캠페인을 펼치거나 이니셔티브에 가입해 사내 성평등 실현을 위한 구체적인 목표를 설정하기도 하는데, 예컨대 영국에서 시작된 30% 클럽(30% Club)은 여성 임원 비율 30% 달성을 목표로 20여개국에 지부를 두고 있습니다.

[반 성희롱 정책]



<출처: Equileap(2022), Gender Equality Global Report & Ranking>

[성희롱 방지 정책 유형별 기업 비율]

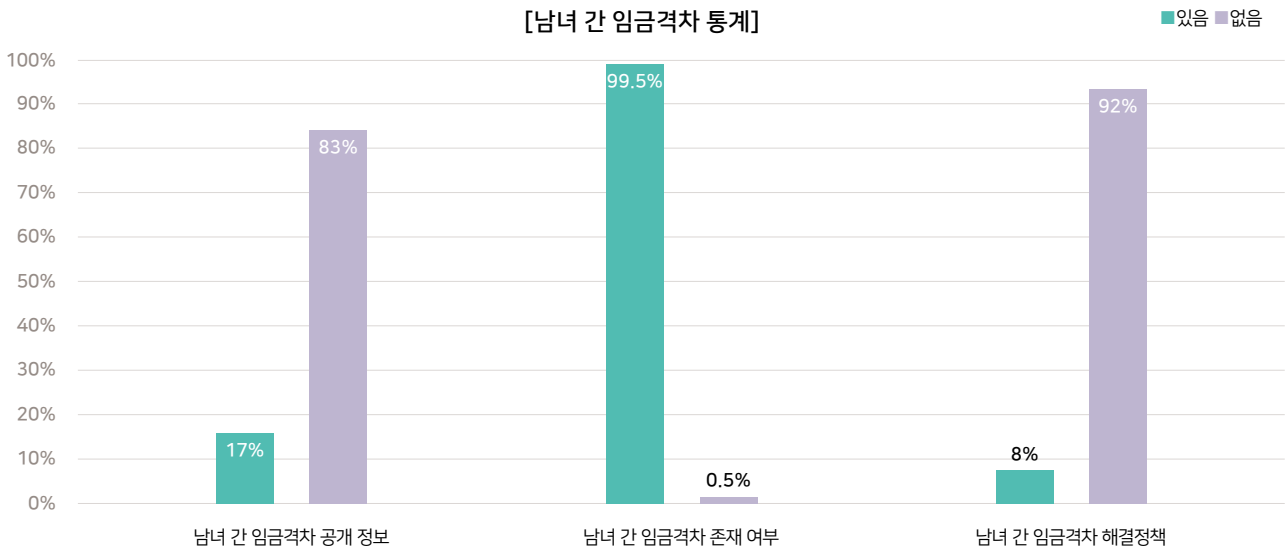


<출처: S&P Global Sustainability Report(2022)>

이퀄립(Equileap)의 2022년 기업 성평등 보고서<sup>9</sup>에 따르면 전 세계 상장기업 3,895개사 중 53%가 성희롱 방지 정책을 갖췄습니다. 더 나아가 S&P Global에서 성희롱 방지 정책을 세부적으로 조사한 결과, 5,091개사 중 약 55%가 성희롱 반대 성명을 가지고 있고, 성희롱을 포함한 희롱 및 차별 행위에 대한 상부 직속 보고 절차(Escalation Process)를 갖춘 기업은 약 35%, 교정조치를 시행하는 기업은 20%, 희롱 및 차별 발생 건수를 공개하는 기업은 20% 미만으로 나타났습니다.<sup>11</sup>

사내 남녀 간 임금격차에 대한 어떤 정보도 공개하지 않은 기업은 83%에 달한 반면 자사 임금격차 해결방안을 지닌 기업은 8%, 남녀 간 임금격차가 없는 곳은 0.5%에 불과했습니다.<sup>12</sup>

[남녀 간 임금격차 통계]



<출처: Equileap(2022), Gender Equality Global Report & Ranking>

9 Equileap(2022), Gender Equality Global Report & Ranking

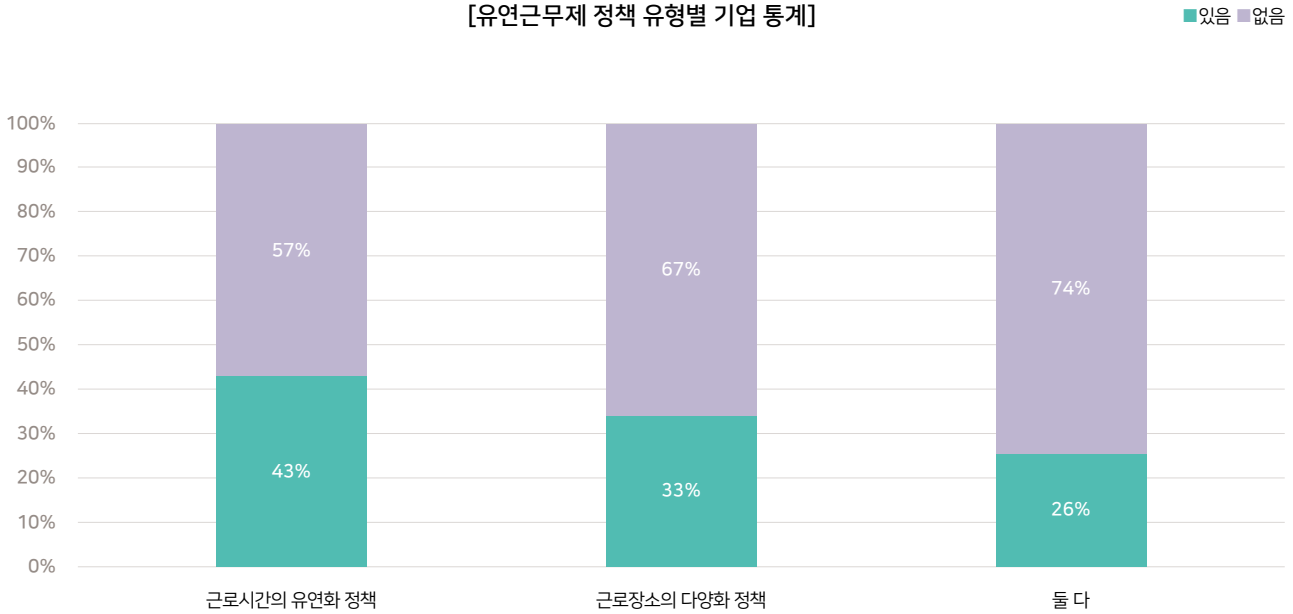
10 이퀄립(Equileap)은 기업 내 성평등 전문 데이터 기업으로, 4,000개사 이상의 전 세계 상장 기업들을 대상으로 성평등 수준을 분석한 기업 성평등 보고서(Gender Equality Global Report & Ranking)를 발간하고 있음. 전 세계에서 가장 큰 규모의 젠더 데이터베이스를 보유하고 있으며, 이퀄립의 데이터는 모닝스타(Morningstar), 솔랙티브(Solactive)등에서 출시한 젠더 테마 지수에서 이용되고 있음.

11 S&P Global(2022), S&P Global Sustainability Report

12 Equileap(2022), Gender Equality Global Report & Ranking

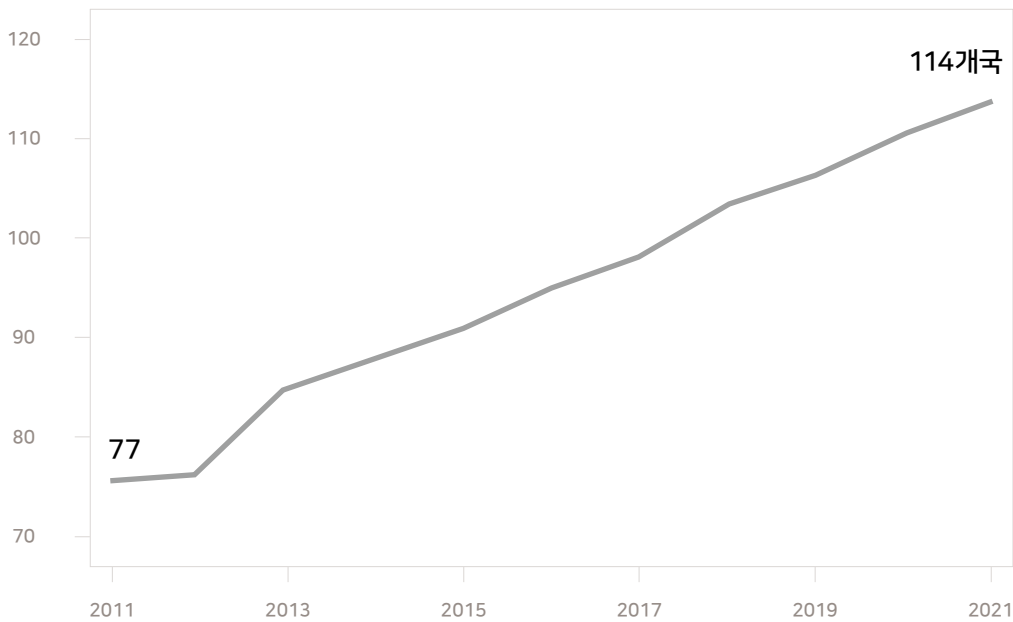
이 외에 육아휴직 및 유연근무제에 관한 조사도 이뤄졌습니다. 미국 내 여성 근로자 4명 중 1명은 승진 포기나 퇴사를 고려 중이며 이들의 대다수는 양육을 주된 이유로 꼽았으며<sup>13</sup>, 이는 육아휴직 및 유연근무제가 기업 내 성평등 실현을 위한 핵심 정책 중 하나라는 것을 보여줍니다. 먼저, 유연근무제에 있어서 근로시간 유연화 정책을 시행하는 곳은 43%, 근로장소 유연화 정책을 시행하는 곳은 33%로 나타났습니다. 두 정책 모두 시행 중인 기업은 26%였습니다.

[유연근무제 정책 유형별 기업 통계]



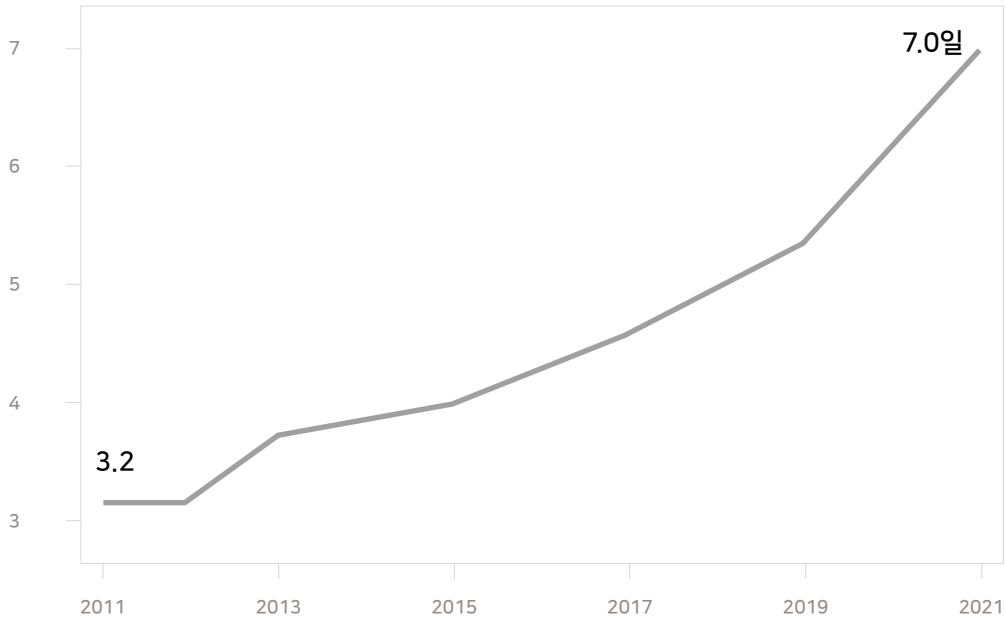
<출처: Equileap(2022), Gender Equality Global Report & Ranking>

[남성에게 유급 육아휴직을 제공하는 국가 수]



13 McKinsey(2020), Women in the Workplace 2020 study

[유급 육아휴직 일수의 전 세계 평균]



<출처: World Bank(2022), Women, Business and the Law Database>

현재 육아휴직 정책은 2011년의 수치와 비교하면 지난 10년간 그 발전 속도가 상당히 빠른 편입니다. 세계은행이 184개국을 대상으로 조사를 실시한 결과, 2021년 기준 유급 육아휴직 일수의 전 세계 평균은 2011년 3.2일과 비교하여 7.0일로 크게 증가한 것으로 나타났으며, 남성에게 유급 육아휴직을 제공하는 정책을 갖춘 국가 또한 총 2011년 77개국에 비해 114개국으로 증가한 것으로 나타났습니다. 한편 국제노동기구(ILO)에서는 자녀 출생 시 최소 14주(또는 98일)의 유급휴가를 권고하고 있습니다.<sup>14</sup> Equileap(이퀄립)은 이에 더해 적절한 육아휴직제도의 기준으로 주양육자의 경우 최소 14주의 유급휴가, 부양육자는 최소 2주의 유급휴가를 제시했습니다.

14 ILO Maternity Protection Convention, 2000(No.183)

■ 글로벌 기업 사례

기업명	업종 및 기업규모	비교	주요 성평등 정책
	화장품 유통 및 제조업/24조 3,815억원 (2022년 상반기 매출)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 유엔글로벌콤팩트 LEAD그룹 (2003년 가입)</li> <li>● 2022 블룸버그 양성평등지수 편입기업 (5년 연속 선정)</li> <li>● 2022 이퀄립 선정 Top 20 양성평등 우수기업(5년 연속 선정), 프랑스 내 양성평등 우수기업 1위</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 셰어&amp;케어(Share&amp;Care) 프로그램 - 2012년부터 원근근무, 유급육아휴직 등 직원들의 일가정 양립 지원 - 직원 중 어머니에게는 최소 14주, 아버지를 비롯한 공동 양육자에게는 최소 6주의 유급육아휴직기간 제공</li> <li>● 리틀스텝스(Little Steps) 프로그램 - 2017년부터 로레알 인도에서 시행 중 - 출산을 계획·예정인 직원들에게 라이프 코치, 산부인과 전문의, 영양사, 운동 전문가, 코디네이터의 맞춤형 상담 제공</li> <li>● 2016년 각 부서의 여성 비율을 40% 이상으로 하는 '40% Quota' 정책 도입, 2021년 12월 기준 이사회 내 여성 비율은 50%, 전체 인력의 여성 비율은 69% 달성</li> <li>● 괴롭힘·차별에 대해 무관용 정책 고수 - 성별, 성 정체성, 인종, 피부색, 종교, 나이, 국적, 장애 등에 근거한 어떠한 형태의 차별 무관용</li> <li>● 포드 영국지사에서는 매년 남녀 간 임금격차 레포트 발간, 임금격차 정보 공개</li> <li>● 유연근무제, 육아휴직 연장, 진로 코칭 등 여성을 위한 일가정 양립정책 시행</li> <li>● 공급업체 관련 정책 - 1968년부터 다양한 소수집단이 운영하는 사업체에 사업기회 제공하는 '공급업체 다양성 개발(Supplier Diversity Development)' 프로그램 운영, 1995년부터 여성 기업도 프로그램 참여자로 포함됨 - 공급업체 행동지침(Ford Supplier Code of Conduct)에 '다양성을 지지하고, 성평등을 증진시킬 것' 요구, 공급업체에도 괴롭힘·차별에 대한 무관용 원칙을 고수할 것을 명시</li> </ul>
	자동차, 부품/52조원 (2022년 2분기 매출)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2008년 유엔글로벌콤팩트 가입</li> <li>● 2022 블룸버그 양성평등지수 편입기업 (5년 연속 선정)</li> </ul>	(This cell content is merged into the previous cell's text for brevity and accuracy, as the original image shows a continuous list of policies.)

## 2. 국내 기업 내 성평등 주요 동향

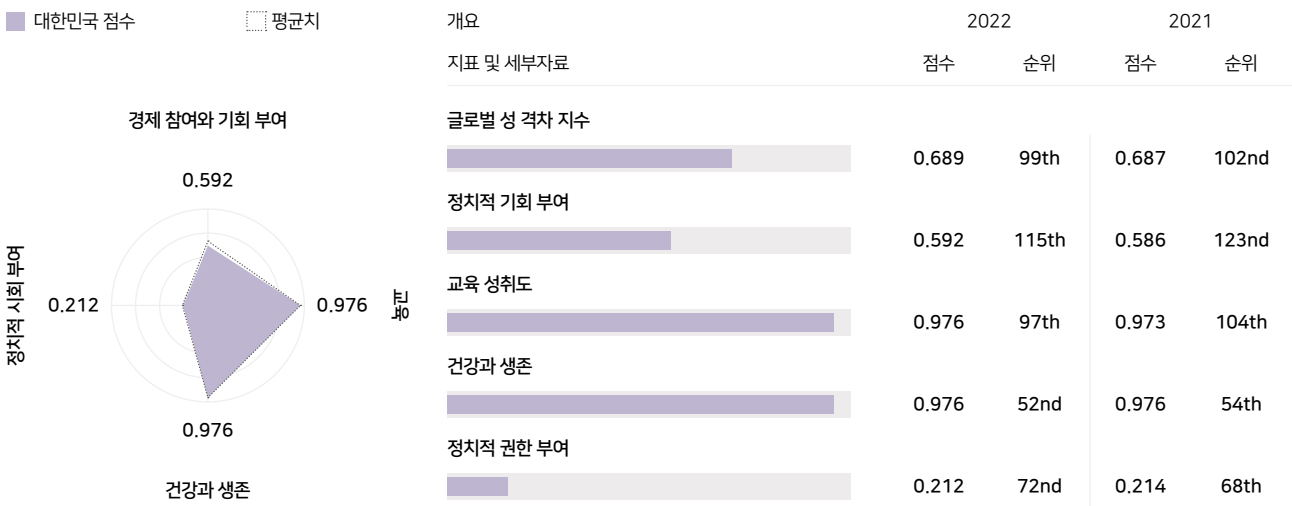
“남성과 여성이 평등한 사회는 성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여하고 대우받는 사회다.”

-『양성평등기본법』 제3조 1항

대한민국의 기업 성평등 정책은 「남녀 고용법(1987)」 제정을 시작으로 「적극적 고용개선 조치제도(2006)」 도입, 「남녀고용평등과 일 가정 양립 지원에 관한 법률(2008)」 개정 및 「가족친화사회조성에 관한 법률(2008)」 제정, 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법(2017)」 등을 통해 점차 개선되고 있으나, 대한민국의 전 세계적인 경제적·사회적 성장 및 영향력을 고려할 때, 노동시장의 성평등은 여전히 매우 낮은 수준에 머물러 있습니다. 이는 최근 발표된 국제 성평등 지수 및 통계를 통해 확인할 수 있습니다.

가장 대표적인 성평등 지수 중 하나인 세계경제포럼(WEF)이 2006년부터 매년 발표하고 있는 성 격차 지수(GGI, Gender Gap Index)에서 한국은 0.657로, 조사대상 146개국 중 99위를 기록했습니다(1에 가까울수록 완전한 성평등을 의미함). 102위를 기록한 지난해보다는 3계단 상승한 순위지만 여전히 하위권에 머물러, 한국의 순위는 선구적인 성평등 정책이 일찍이 도입된 핀란드, 프랑스, 노르웨이와 아이슬란드 같은 유럽 국가는 물론, 네팔이나 베트남, 캄보디아와 같은 아시아권 국가들보다도 낮은 것으로 나타났습니다.<sup>15</sup>

성 격차 지수(2022)	점수 (imparity=0, parity=1)	146개국 중	2022
대한민국	0.689	99위	



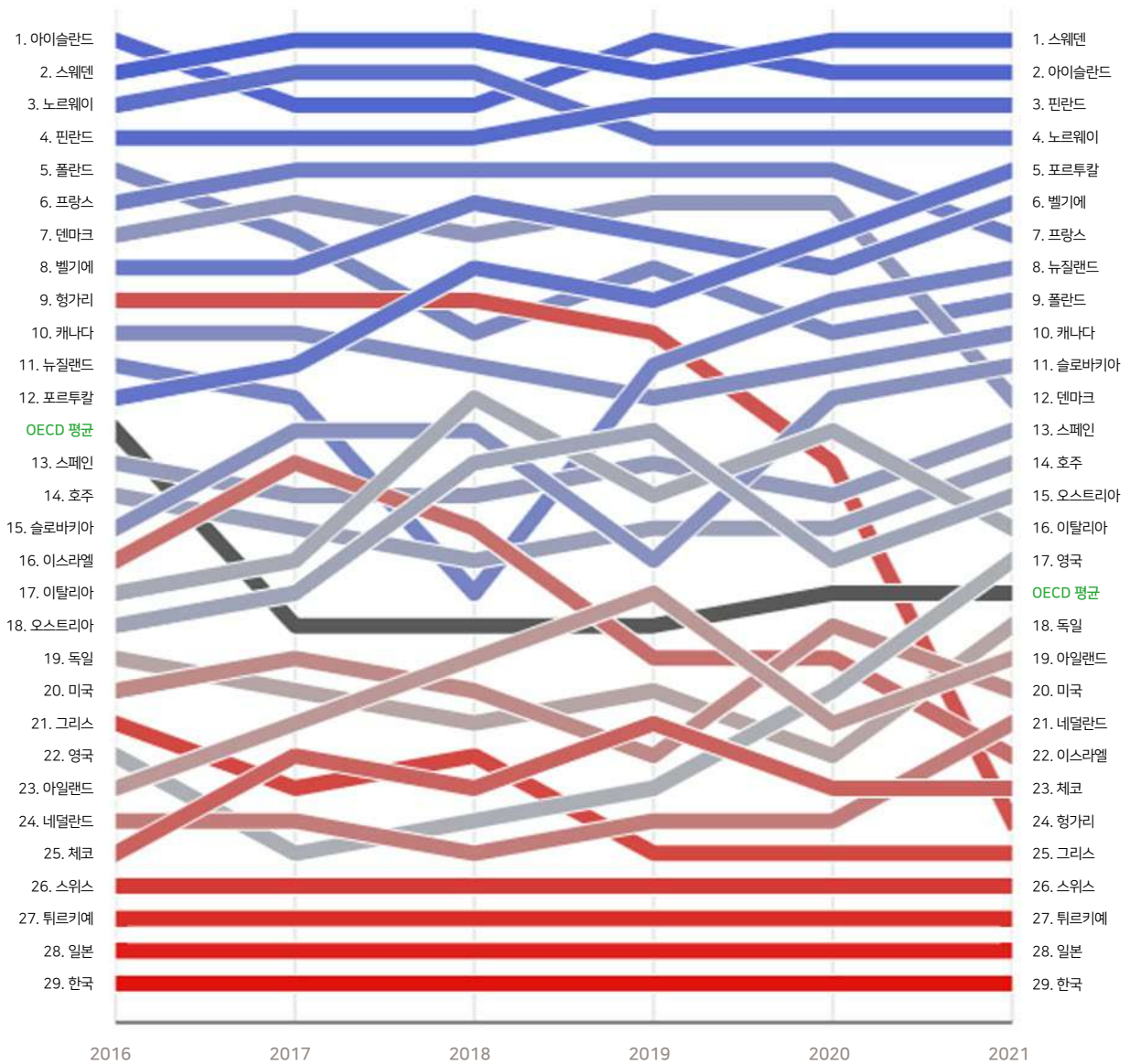
<출처: World Economic Forum(2022), 성 격차 보고서(Global Gender Gap Report)>

우리나라의 지표별 순위를 살펴보면 △경제 참여와 기회 부여 115위 △교육 97위 △정치적 기회 부여 72위 △건강과 생존 52위 등이었으며, 경제 참여와 기회 부여 부문에서 한국 여성의 노동 참여율은 53.39%로 세계 90위를 차지하는 것으로 나타났습니다. 특히 유사한 업무를 수행하는 남성과 여성의 임금평등 지수는 0.603으로 세계 98위로 나타나, 남녀 간 연 소득 차 또한 매우 큰 것으로 드러났습니다. 남성의 소득은 5만6710달러로 추산된 반면 여성의 소득은 2만7930달러로 차이가 2배가 넘어, 연 소득 격차 순위는 세계 120위였으며, 특히 경제 참여와 기회 부여 부문에서 국회의원과 고위직·관리직 여성의 비율은 16.27%로, 세계 125위에 그쳤습니다.

15 World Economic Forum(2022), Global Gender Gap Report

영국의 시사주간지 이코노미스트(The Economist)가 2013년부터 매년 발표하는 유리천장 지수(glass-ceiling index)는 경제협력개발기구(OECD) 회원국 38개 나라 가운데 29개 나라의 △성별 임금격차 △여성의 경제활동 참가율 △기업 내 여성 관리직 및 임원 비율 △남녀 육아 휴직 현황 등, 10개 항목의 각 나라 현황을 종합해 산출한 지수입니다.<sup>16</sup> 여기서도 한국은 10년째 최하위권을 지키고 있습니다. 특히 세부 항목별로 들여다보면, 성별 임금격차가 매우 극심한 것으로 나타납니다.<sup>17</sup>

[유리천장지수]

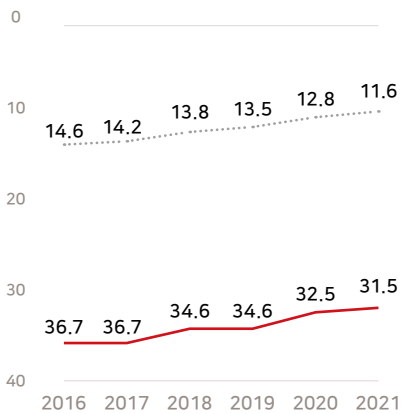


<출처: The Economist(2022), 유리천장지수, The Glass-Ceiling Index>

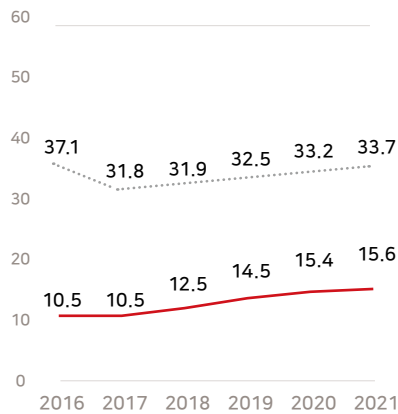
16 European Institute for Gender Equality; Eurostat; MSCI ESG Research; GMAC; ILO; Inter-Parliamentary Union; OECD; national sources; The Economist

17 <https://www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index>

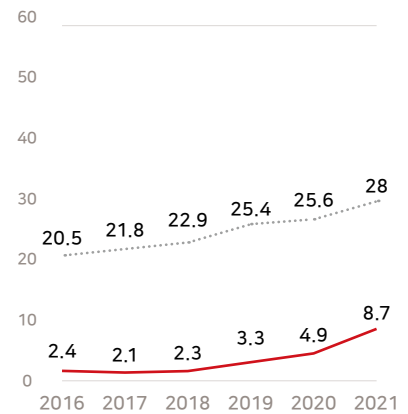
[OECD 평균 대비 성별 임금 격차]



[OECD 평균 대비 여성 관리직 비율]



[OECD 평균 대비 여성 임원 비율]



<출처: The Economist(2022), The Glass-ceiling Index>

한국의 성별 임금격차는 조사 대상국 평균(13.5%)보다 2배 이상 큰 31.5%를 기록했으며, 성별 임금격차가 한국 다음으로 큰 이스라엘(22.7%), 일본(22.5%) 등에 견줘서도 약 9%의 차이를 보였습니다. 여성이 직장에서 관리직이나 임원이 되기 어려움을 의미하는, 소위 '유리천장'과 직결된 세부 항목에서도 한국은 최하위에 머물렀습니다. 한국의 여성 중간관리자 비율은 15.6%로 28위였으며, 상장기업 이사회 내 여성 비율은 8.7%로 29위였습니다. 2016년에 비해서는 비교적 진전을 이룬 것으로 해석할 수 있겠으나, OECD 평균에 비하면 아직 갈 길이 먼 것으로 해석됩니다.

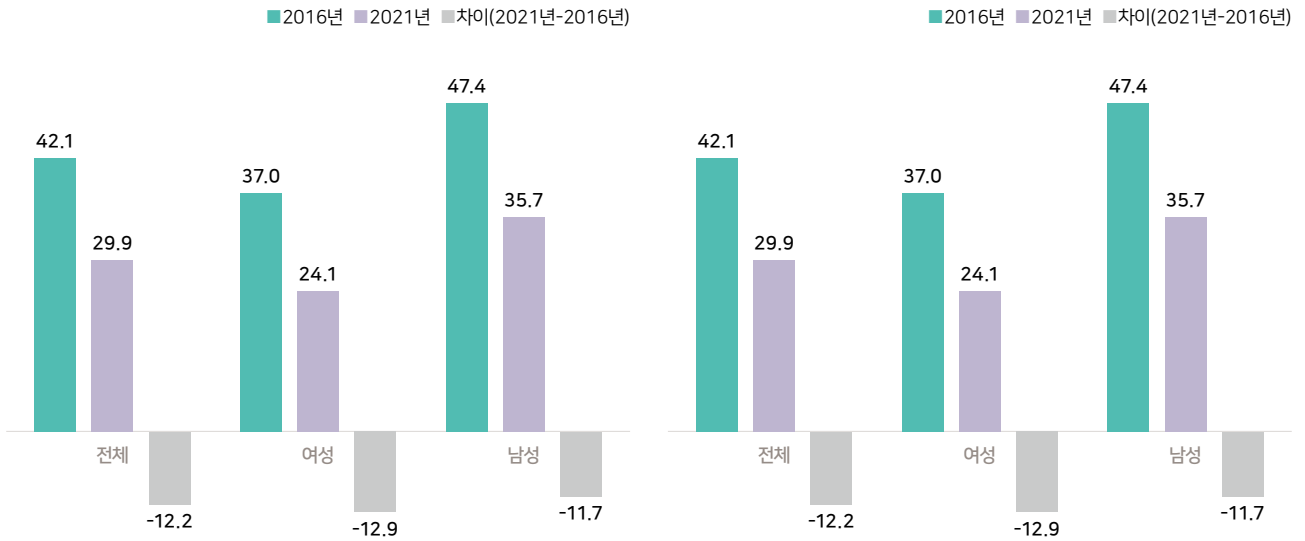
특히 2020년 4.9%에서 2021년 8.7%로 여성이사 선임 기업들이 급증한 것은 자산총액이 2조원 이상인 상장사의 이사회를 특정 성(性)이 독식하지 않도록 규정해 사실상 여성 이사 선임을 의무화하도록 2020년 개정되어 2022년부터 본격 시행한 자본시장법 개정안에 따른 영향으로 보이나, 법 시행에도 30%에 육박하는 OECD 평균에는 아직 한참 미치지 못하는 것을 확인할 수 있습니다. 그 배경에는 여성의 낮은 △경제·정치적 권한 △경제활동 참여·기회 △고위 임원·관리직 비율, 그리고 특히 남녀 간 큰 차이를 보이는 △임금격차가 존재합니다.

2022년 4월 발표된 여성가족부 양성평등실태조사 보고서에 따르면, 5년간 성역할에 대한 차별적 인식은 크게 개선되었으나, 가사·돌봄 노동의 부담은 여전히 여성에게 집중되고 있는 것으로 나타났습니다. 남성은 생계부양, 여성은 자녀양육이라는 성역할 고정관념은 완화됐으나 여성이 가사 양육 돌봄 병행의 어려움을 더 많이 경험하고 있는 것으로 나타나, 성평등 인식과 불평등한 현실의 간극을 좁히기 위한 정책적 노력이 더욱 필요한 것을 확인할 수 있습니다. 고정된 성역할에 대한 인식이 5년 전에 비해 개선되었지만, 현실은 여전히 인식을 쫓아가지 못하고 있습니다. 이는 남녀가 모두 경제활동을 하는 맞벌이 가정에서도 마찬가지인데, 맞벌이 가정의 경우 '전적으로, 또는 주로 아내가 가사·돌봄을 부담한다'는 응답이 여성 65.5%, 남성 59.1%로 가장 많았으며, 여성 홀벌이 가정조차도 아내가 가사를 부담한다는 응답이 50%를 넘었습니다. 남성 홀벌이 가정에서 남편이 가사를 부담한다는 응답이 여성 2.4%, 남성 3.4% 수준이었음을 고려하면, 상당한 차이가 있습니다.<sup>18</sup>

18 여성가족부(2022) 양성평등실태조사 보고서

["가족의 생계는 주로 남성이 책임져야 한다" 응답 변화 추이]

["직장생활을 하더라도 자녀에 대한 주된 책임은 여성에게 있다" 응답 변화 추이]



<출처: 여성가족부(2022), 양성평등실태조사>

따라서 사회 전반에서 비교적 긍정적인 인식 변화가 나타났음에도, 경력단절은 여성들이 결혼, 출산, 육아 등을 겪으며 기존의 노동시장에서 이탈하는 결과를 초래해, 이후 노동시장에 재진입하게 되는 경우 상대적으로 근속년수가 짧아 성별임금격차를 확대시키는 결과를 낳을 수 있음을 의미하며, 궁극적으로는 여성의 경력단절 완화와 일·가정 양립 등, 근본적인 원인 해결이 이뤄져야지만 여성 고용률과 성별 임금격차가 근본적으로 해소될 수 있음을 의미합니다.<sup>19</sup>

이에 국내에서는 여러 제도 및 정책적 개선이 이루어지고 있는 상황입니다. 2022년 5월 19일부터 개정되어 시행되고 있는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률은 근로자가 노동위원회에 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 피해에 대한 구제신청을 제기할 수 있다는 내용이 골자입니다. 구체적으로, 모집·채용, 임금, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고에 관한 남녀 차별과 근로자에 대한 성희롱 발생 시 적절한 조치, 성희롱 신고 등을 이유로 불리한 처분을 당하는 경우 구제신청을 할 수 있다는 것이 가장 큰 변화입니다.

개정된 법에 따라 근로자들의 구제신청이 늘어나게 되면, 고용상 성차별에 관한 사례 추적 및 간접차별과 합리적 이유의 판단 기준의 구체화 등 긍정적 영향이 예상되며, 고용률 및 임금 공시 등, 성평등과 관련된 데이터 투명화 요구 또한 가속화될 것으로 예상됩니다.

19 여성가족부(2022) 양성평등실태조사 보고서



■ 국내 기업 사례

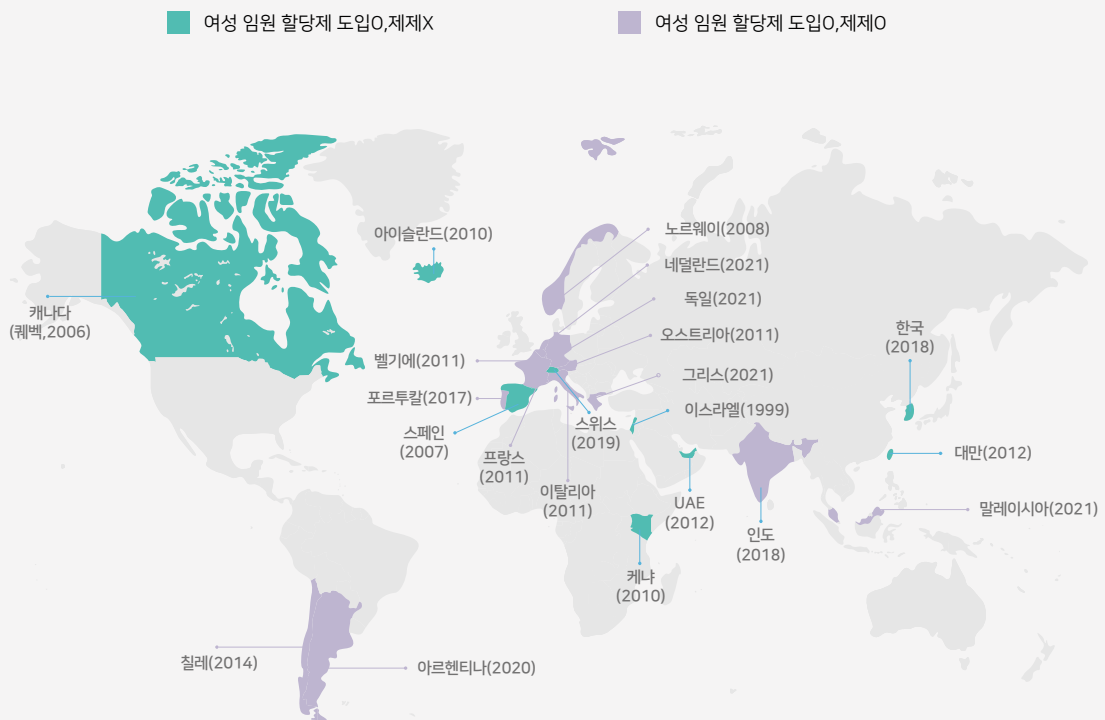
기업명	업종 및 기업규모	비고	주요 성평등 정책
 <p>KB금융지주</p>	<p>금융서비스업 / 대기업</p>	<p>● 2022년 블룸버그 다양성평등지수(GEI) 편입 기업 (4년 연속 선정) ● 2019년 국내 금융기관 최초로 유엔글로벌 콤팩트 여성역량강화원칙(WEPs) 지지 선언</p>	<p>● &lt;KB Diversity 2027&gt; 수립 - "다양성을 경쟁력으로 삼기 위해 임원 20%, 팀장 30%, 팀원 40%를 여성으로 채워야한다"는 리더십의 새로운 목표에 따라 만들어짐 여성 리더 20%, 여성 핵심전문가 30% 목표치 설정 - 단계별 중장기 로드맵 구축 - 14개 핵심 다양성 지표 개발, 이 중 7개 지표에 대해 2027년까지 추진 목표 수립 ● 포용적 문화 구축 - 제도적 지원: 출산 전후 6개월 유급휴가 지원, 재택근무제도 등 일가정 양립 제도, 다양한 계층 구성원을 위해 장애인·보훈 자격자에 채용 시 우대사항 운영 및 직무 기회 확대 - WE STAR 제도 수립: 여성인재 육성을 위한 역량 강화 프로그램으로, 임원-신임 여성 부점장 간 멘토링 프로그램 등 직급별·계열사별 맞춤형 운영-조직문화 개선: 다양성 관련 임직원 인식 수준 진단 및 개선과제 도출, 다양성 주제로 한 사내 채널 마련 등 ● 금융 포용성 강화: 고객 맞춤형 금융상품 및 서비스 확대 등(ex: 여성 고객 대상으로 아이돌봄서비스 결제 편의 위한 '돌봄페이', 돌봄 요청이 가능한 '돌봄톡톡' 서비스 등 돌봄 관련 특화 상품 론칭) ● &lt;2030 Gender Workforce Plan&gt; 수립 - "다양성을 조직의 경쟁력으로 갖추기 위해 2030년까지 여성임원 35%, 여성팀장 30% 목표를 수립-2022년 3월 이사회 안건으로 보고함. - 단계별 중장기 로드맵 구축 ● 포용적 문화 구축 - 제도적 지원: 가족친화우수기업 인증 1호 기업(2008년12월29일~). 유연근무제의 경우 1990년대부터 실시, 다양한 구성원들을 삶의 질 개선을 위해 재택근무제도, 가족간병휴직 등 일·가정 양립을 위한 제도를 보완하고 임신부간담회(현재 예비부모간담회로 확대) 등 문화 내재화 및 Work&amp;Life Blending에도 노력 - K-WIN (여성네트워크): 여성인재 육성을 위한 자발적 네트워크로, 직급별 멘토링·코칭프로그램 운영(2014년 이후 지속) - 리더십 강화 프로그램: 여성 리더 대상으로 Coaching Program 및 Kimberly-Clark의 Global Leader와의 멘토링 프로그램 운영 - 조직문화 개선: I&amp;D위원회 출범(2021년 10월). 사원들의 자발적 참여로 구성되었으며, 조직다양성 관련 인식 수준 진단 및 개선과제 도출, 다양성 주제로 한 사내 소통 프로그램 진행 - 직장 내 어린이집 운영대전 공장 내에 어린이집을 운영하여 만 5세 이하 자녀를 둔 사원들을 대상으로 운영 (2012년 3월 개원)</p>
 <p>유한킴벌리</p>	<p>제조업/중견기업</p>	<p>● 2007년 3월 8일 유한킴벌리 회원 가입 ● 2014년 3월 28일 여성역량 강화(Women's Empowerment Principles) 7대 원칙에 대한 이행노력 선언 ● 2019년 여성역량강화LEAD기업 선정 ● 201년 SDGs LEAD 기업 선정</p>	<p>● &lt;2030 Gender Workforce Plan&gt; 수립 - "다양성을 조직의 경쟁력으로 갖추기 위해 2030년까지 여성임원 35%, 여성팀장 30% 목표를 수립-2022년 3월 이사회 안건으로 보고함. - 단계별 중장기 로드맵 구축 ● 포용적 문화 구축 - 제도적 지원: 가족친화우수기업 인증 1호 기업(2008년12월29일~). 유연근무제의 경우 1990년대부터 실시, 다양한 구성원들을 삶의 질 개선을 위해 재택근무제도, 가족간병휴직 등 일·가정 양립을 위한 제도를 보완하고 임신부간담회(현재 예비부모간담회로 확대) 등 문화 내재화 및 Work&amp;Life Blending에도 노력 - K-WIN (여성네트워크): 여성인재 육성을 위한 자발적 네트워크로, 직급별 멘토링·코칭프로그램 운영(2014년 이후 지속) - 리더십 강화 프로그램: 여성 리더 대상으로 Coaching Program 및 Kimberly-Clark의 Global Leader와의 멘토링 프로그램 운영 - 조직문화 개선: I&amp;D위원회 출범(2021년 10월). 사원들의 자발적 참여로 구성되었으며, 조직다양성 관련 인식 수준 진단 및 개선과제 도출, 다양성 주제로 한 사내 소통 프로그램 진행 - 직장 내 어린이집 운영대전 공장 내에 어린이집을 운영하여 만 5세 이하 자녀를 둔 사원들을 대상으로 운영 (2012년 3월 개원)</p>

## 여성임원할당제 국내외 동향

여성임원할당제란 사회 주요 분야 참여 인원 중 일정 비율 이상을 여성에게 할당하는 제도로, 1970년대 북유럽 국가들이 정치 분야에서 여성 의석을 40~50%까지 의무화하며 본격적으로 시행되었습니다.

노르웨이는 지난 2003년, 2008년까지 공기업과 상장기업 여성 임원(이사) 비율을 최소 40%로 의무화하는 여성임원할당제를 도입하고, 핀란드는 2004년 자치부문과 국영기업에 여성 임원 비율을 최소 40% 할당하는 법안을 도입한 바 있습니다.

우리나라에서는 지난 2020년 2월, 『자본시장과 금융투자업에 관한 법률』에 자산총액 2조 이상의 주권상장법인인 이사회 이사 전원을 특정 성으로 구성해서는 안 된다는 내용을 신설하고, 2년의 유예기간을 거쳐 2022년 8월 5일부터 본격 시행하고 있습니다.



유럽에서는 2003년 노르웨이를 필두로 스페인, 네덜란드, 프랑스, 벨기에, 이탈리아, 독일에 이르기까지 여성임원할당제가 확대되었고, 2022년 6월 상장 기업 내 비상임이사의 성비 균형 향상에 대해 유럽의회-EU정상회의 간에 합의가 이뤄졌습니다. 2012년 처음 제안된 이후 해당 제안의 구속력을 둘러싸고 회원국들 간 의견 차이를 좁히지 못해 10여년 만에 합의가 이뤄진 것입니다. 이번 합의의 효력 발생 시 모든 회원국은 비상임이사(40%) 또는 전체 이사회(33%)에 할당제를 도입해야 합니다.

미국에서도 지난 2018년, 캘리포니아주에서 여성임원할당제가 도입된 바 있습니다. 특히 2021년 10월, 미국 증권거래위원회는 나스닥이 제안한 '이사회 다양성 및 공개에 관한 규칙 변경'을 승인했다고 밝혔습니다. 새로운 규정에 따라, 나스닥 상장사는 최소한 2명의 이사(여성 1명, 인종 혹은 LGBTIQ 등 소수그룹 1명)를 선임하도록 요구받게 됩니다.

최근, 이슬람국인 말레이시아도 2022년부터 상장기업에 최소한 한 명의 여성 이사를 의무적으로 두는 새로운 규정 시행을 발표하며 여성 이사 의무화와 할당제는 이제 세계적 추세가 되었음을 시사하기도 하였습니다. 반면, 유럽회사법전문가그룹(The European Company Law Experts Group)에서는 회원국별, 기업별 이사회 선임 방식의 차이를 고려하지 못하고 일률적으로 할당제를 강제하는 것에 반대 입장을 보였고, 지난 5월 LA 고등법원에서 캘리포니아의 여성임원할당제에 대해 위헌 결정을 내리는 등 여성임원할당제의 법제화에 대한 우려 역시 존재합니다.

[국가별 여성임원할당제 현황(표)]

국가	주요내용	현황
<p>노르웨이</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2003년 공기업 및 상장기업의 여성임원을 전체 임원의 40%로 할당된 여성임원 할당제를 세계최초로 도입하고 2006년부터 이를 시행</li> <li>● 시행하지 않으면 경고, 벌금 등의 페널티를 부여하고 최종적으로는 해당기업의 해산까지 가능하도록 '회사법' 개정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 노르웨이의 여성임원 비율은 25%(2004)에서 36%(2006)까지 높아졌고, 민간기업까지 확대 적용한 후에는 42%(2008)까지 비율이 상승함</li> <li>● 노르웨이 기업의 여성 이사 비중은 42.4%에 달함 (Deloitte, 2022)</li> <li>● 현재 노르웨이에선 새로 설립하는 회사는 법인 등기 때부터 이사회 요건을 충족하도록 함</li> </ul>
<p>스페인</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2007년 상장회사 및 임직원 250명 이상인 기업의 임원 40%를 여성에게 할당하는 법안을 통과시켜 2015년부터 이를 시행</li> <li>● 불이행 페널티 대신 이행 시 정부와 계약 시 우선권을 제공하는 인센티브 부여</li> <li>● 스페인 국가증권시장위원회(CNMV)는 이사회 내 여성 비율을 2020년까지 30%, 2022년까지 40% 달성할 것을 권장</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2022년 5월 스페인 국가증권시장위원회(CNMV)에 따르면 전체 기업의 여성 이사 비율 평균은 29.26%에 달함(IBEX-35 상장 기업 평균 34.2%)</li> <li>● 25개사(IBEX-35 상장 기업 9개사)가 할당제 목표치를 달성했으며, 55개사 (IBEX-35 상장 기업 8개사)가 할당제 목표치를 달성하지 못함</li> </ul>
<p>독일</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2015년부터 공공 및 민간 부문의 남녀 임원직 비율이 동등해야 한다는 내용을 담은 '민간 및 공공 부문 고위직 남녀동등 참여에 관한 법률(FüPoG II)'을 시행하여 상장 기업이 자발적으로 경영이사회 여성 비율 30%를 달성할 것을 권함</li> <li>● 2021년 6월 연방 하원에서 FüPoG II 통과</li> <li>● 상장 기업 중 직원이 2000명 이상이고 임원이 3명 이상인 곳에서는 최소 여성 1명과 남성 1명을 선출해야 하며, 기업이 정당한 사유없이 여성임원 할당 목표치를 설정하지 않거나 규정에 따르지 않는다면 벌금이 부과됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 유럽양성평등연구소(EIGE) 통계에 따르면 독일 주요 상장 기업 이사회 내 여성비율은 2014년 24.2%에서 2017년에 처음으로 30%를 넘어섰으며(31.9%), 2021년에는 36%로 증가함</li> <li>● 여성 임원 비율의 경우 2021년 1분기에 17%, 2022년 1분기에는 20.6%로 나타남</li> </ul>
<p>일본</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2020년 제5차 양성평등 기본 계획을 채택, 2025년까지 여성 관리직 비율 30%, 2022년까지 여성임원 비율 12% 달성 등을 목표로 세움</li> <li>● 2022년 3월, 일본 금융청에서 모든 일본 상장 기업에 관리직급 여성 비율 공개를 의무화하고, 허위 사실 기재 시 벌칙을 부과하겠다는 방침 발표</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 일본 주요 상장 기업 이사회 내 여성 비율은 2021년 12.6%로, 2020년 대비 1.9%p 상승 (OECD, 2021)</li> <li>● 2021년 7월 기준 일본 주요 상장 기업의 33.4%에는 여성 임원이 없었음</li> </ul>
<p>EU</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2022년 6월, 2012년 제안된 여성할당제에 대해 모든 회원국 및 유럽의 회-EU 이사회 간 최초로 합의가 이뤄짐</li> <li>● 이에 2026년 6월 30일까지 직원 250명 이상인 EU 회원국의 상장 기업은 비상임이사의 최소 40%, 또는 상임이사·비상임이사를 합쳐 최소 33%를 여성에 할당해야 하며, 불이행 시 벌칙 부과</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2021년 10월 기준 EU 회원국의 주요 상장 기업 이사회 내 여성 비율 평균은 30.6%로 나타남(유럽양성평등연구소, 2021)</li> <li>● 2021년 기준 EU 회원국의 주요상장기업 관리직의 여성 비율 평균은 35.3%로 나타남</li> </ul>

<p>미국</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2018년 미국 내 최초로 캘리포니아 주에서 여성 임원 할당제를 도입했으나, 2022년 5월 로스앤젤레스 고등법원에서 위헌 결정을 내림</li> <li>● 2021년 8월, 증권거래위원회(SEC)에서 나스닥(NASDAQ)이 제출한 다양한 향상 제안서 승인 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 상장 기업은 2023년까지 이사회에 여성 임원, 성 소수자 또는 소수 인종인 임원을 최소 1명씩 할당해야 하고 이사회 내 다양성 통계를 공시할 의무를 지니며, 불이행 시 그 사유를 밝혀야 함</li> </ul> </li> <li>● 워싱턴 주의 경우 2022년까지 워싱턴을 기반으로 한 기업의 이사회 의 최소 25%를 여성으로 할당해야 했음. 뉴욕, 일리노이, 메릴랜드를 비롯한 기타 주에서는 공개 기반의 임명 체제를 채택 중; 예컨대 메릴랜드에서는 해당 주에 본사를 둔 기업들의 경우 연간보고서에 이사회 내 여성의 수를 의무적으로 보고해야 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 기업 이사회 내 여성 비율 평균은 27%로, 2020년 대비 5%p 증가함(Moody's, 2022)</li> <li>● 기업 고위직의 여성 비율 평균은 33%로 나타남(Catalyst, 2021)</li> </ul>
<p>프랑스</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2011년부터 2017년까지 여성할당제 시행 (Cop-Zimmermann law) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직원 수가 500명 이상이고 연간 매출액이 5천만 유로 이상인 상장 기업이 이사회를 구성할 시 각 성별에 최소 40%를 할당할 것</li> <li>- 2020년 1월에 직원 250명 이상으로 적용범위 확대됨</li> </ul> </li> <li>● 2021년 12월, 새로운 여성할당제에 관한 법안 통과(Rixain Law) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직원 수가 1000명 이상인 모든 형태의 기업들은 2027년 3월 1일까지 고위 임원 및 관리직의 최소 30%를 여성으로 할당해야 함</li> <li>- 2030년 3월 1일까지 해당 비율을 최소 40%까지 증가시켜야 함</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 주요 상장 기업 이사회 내 여성 비율 평균은 2010년 12.3%에서 2017년 43.4%, 2021년 45.3%로 증가함(OECD, 2021)</li> <li>● 여성 관리직 비율은 2021년 38.3%로 나타남</li> </ul>
<p>한국</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2018년 「공공기관의 운영에 관한 법률」 개정을 통해 공공부문에서 양성평등을 위한 임원임명 목표제 도입</li> <li>● 2020년 12월, '성평등 경영 공표제' 도입</li> <li>- 공공·민간기업은 기업 경영공시에 채용 성비, 임직원 중 여성 비율, 성별 임금 격차 등을 추가해야 함</li> <li>● 2022년 8월 5일부터 자산 총액 2조 이상 기업의 경우 이사회를 특정 성(性)으로만 구성할 수 없도록 한 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 시행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● MSCI ACWI 지수에 편입된 기업들의 이사회 내 여성 비율 평균은 2020년 4.9%에서 2021년 8.7%로 증가함(MSCI, 2021)</li> <li>● 여성가족부에 따르면, 2022년 기준 상장법인 여성 임원 비율은 5.8%로 나타남</li> </ul>

■ 국내 자본시장법 개정에 따른 여성임원할당제 추진 현황

자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부 개정안

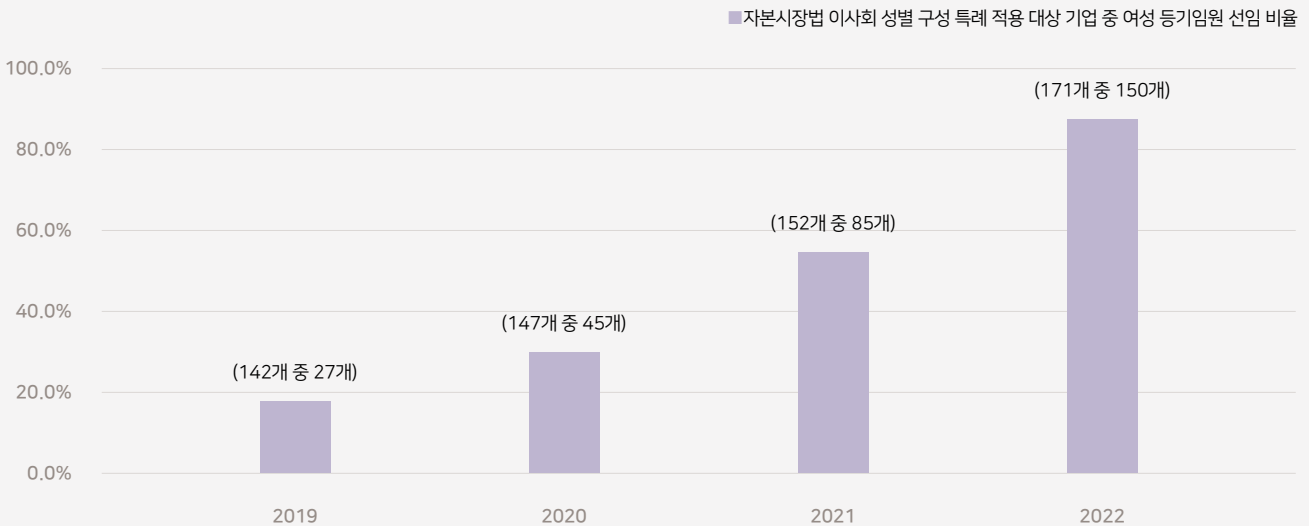
<자본시장법 제165조의20 (이사회의 성별 구성에 관한 특례)>

최근 사업연도말 현재 자산총액[금융업 또는 보험업을 영위하는 회사의 경우 자본총액 (재무상태표상의 자산총액에서 부채총액을 뺀 금액을 말한다) 또는 자본금 중 큰 금액으로 한다]이 2조원 이상인 주권상장법인의 경우 이사회의 이사 전원을 특정 성(性)의 이사로 구성하지 아니하여야 한다. (2020. 2. 4. 개정, 2020. 8. 5. 시행, 2년 경과조치)

<부칙> 제2조(이사회의 성별구성에 관한 경과조치)이 법 시행 당시 제 165조의 20의 개정 규칙에 적합하지 아니한 주권상장 법인은 이 법 시행일부터 2년 이내에 제 165조의20 개정규정에 적합하도록 하여야 한다.

이사회의 다양성을 확보하기 위한 개정 자본시장법이 2년의 유예기간을 걸쳐, 2022년 8월 5일부터 대규모 상장회사에 적용되었습니다. 그러나 정책 시행 이후 여성 선임 기업 비율의 상승세에도, 2022년 8월 여성가족부가 제공한 상장법인 성별 임원 현황 자료에 따르면, 자산총액 2조원 이상 기업 중 21곳은 아직도 이사회는 물론 미등기 임원 전원을 모두 남성으로 구성하고 있는 것으로 나타났습니다.

[자본시장법 이사회 성별 구성 특례 적용 대상 기업 중 여성 등기임원 선임 비율]



<출처: 여성가족부(2022), 상장법인 성별 임원 현황>

2021년 8월 당시 여성가족부가 상장법인 2,246개 사를 대상으로 성별 임원 현황을 조사한 결과, 전체 상장법인에서의 여성임원 증가폭(0.7%)보다 2조 이상 기업에서 여성임원 증가폭(1.2%)이 더 크고, 등기 임원 역시 2조 이상 기업에서 여성비율이 높은 것으로 판단, 해당 법안이 실질적 영향력이 있는 것으로 해석되었습니다.

그러나 2022년 8월 국회입법조사처가 발간한 보고서에 따르면, 현행 조문의 공시 의무와 강행규정 여부가 불명확한 한계에 부딪혀, 당초 예상했던 성과에는 미치지 못하고 있는 것으로 나타났습니다. 보고서는 지난 3분의 1을 여성이사로 두도록 논의한 입법 초기와는 달리, 논의 과정에서 기업 부담을 이유로 법안이 후퇴했으며, 별도 제재나 여성 이사 선임 의무 미 준수 시 사업보고서에 의무공시를 하도록 했던 규정이나 당초 의안에 있던 공시 의무 및 제재규정에 대한 문구를 삭제함에 따라, 현행 조문으로는 강행규정인지 여부가 불명확하여 애초부터 한계점이 존재했으므로, 보다 강력한 법적 제재와 개정이 필요하다고 주장합니다.

동시에 우리나라에서는 아직 현행 여성임원할당제의 기업 수익률 간의 연관성에 대한 연구가 미비하다는 의견과 여성임원할당제 시행 여부와 비율 상향조정에 대한 주장이 기업의 경영권을 침해한다는 여론이 혼재하는 가운데, 이미 글로벌 기업은 다양성 보고서 등을 통해 이사회 내 여성임원비율은 물론, 인종 다양성까지 보고하는 추세입니다.

특히 미국 증권거래위원회(SEC, Securities and Exchange Commission)는 나스닥 상장사에 최소한 2명의 이사(여성 1인, 인종 혹은 LGBTQ 등 소수(minority)인종 출신 1인)의 선임을 의무화한 바 있으며, 선임의 의무를 준수하지 못했을 경우, '준수 혹은 설명' 원칙에 따라 그 이유를 투자자들에게 보고해야 하는 반면, 한국에서는 기업이 다양성과 관련해서는 여성과 장애인, 연령 정도만 공시하고 있는 것이 현실입니다.

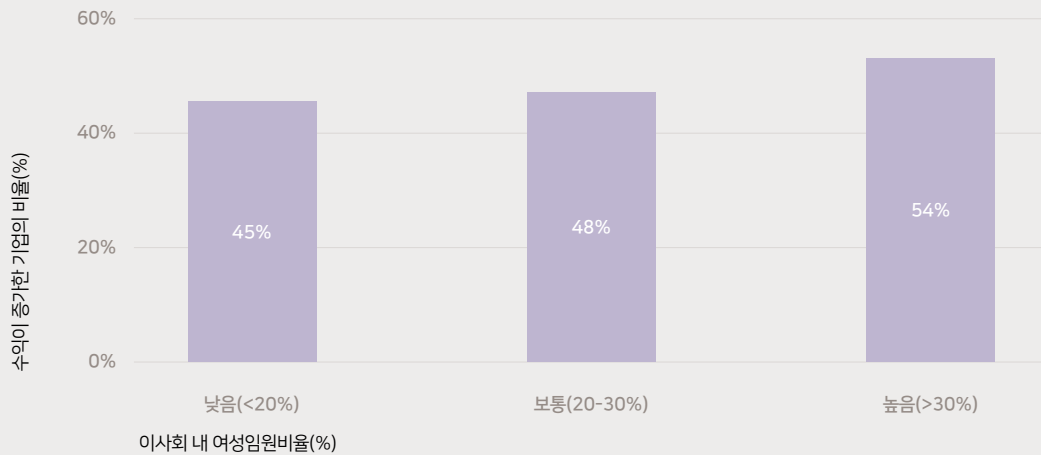
앞으로는 환경, 사회 및 지배구조(ESG, Environmental, Social and Governance) 공시 의무화 추세에 따라 우리나라 또한 여성 선임 의무에서 더욱 나아가 다양성 측면에서의 인권, 채용 정책과 제도가 지배구조 평가에 있어 유리하게 작용할 수 있을 것으로 예상됨에 따라, 기업의 성 다양성을 투자 의사결정 요소의 한 가지로 반영하는 투자 트렌드 확산 추세가 이어질 것으로 보입니다.

이사회 다양성이 높아지면, 기업의 재무성과가 향상된다는 사실은 이미 수많은 연구 결과를 통해 증명된 바 있습니다.

BoardReady가 2018년부터 2020년까지 S&P 500 기업 데이터를 분석한 연구 결과에 따르면, 2020년 한 해 동안 COVID-19 팬데믹의 영향에도 불구하고 30% 이상의 여성임원비율을 유지한 수익을 유지한 기업의 비율은 전년 동기 대비 54%의 상승률을 보인 반면, 20% 이하의 여성임원비율을 유지한 기업은 45%의 상승률을 보인 것으로 나타났습니다.



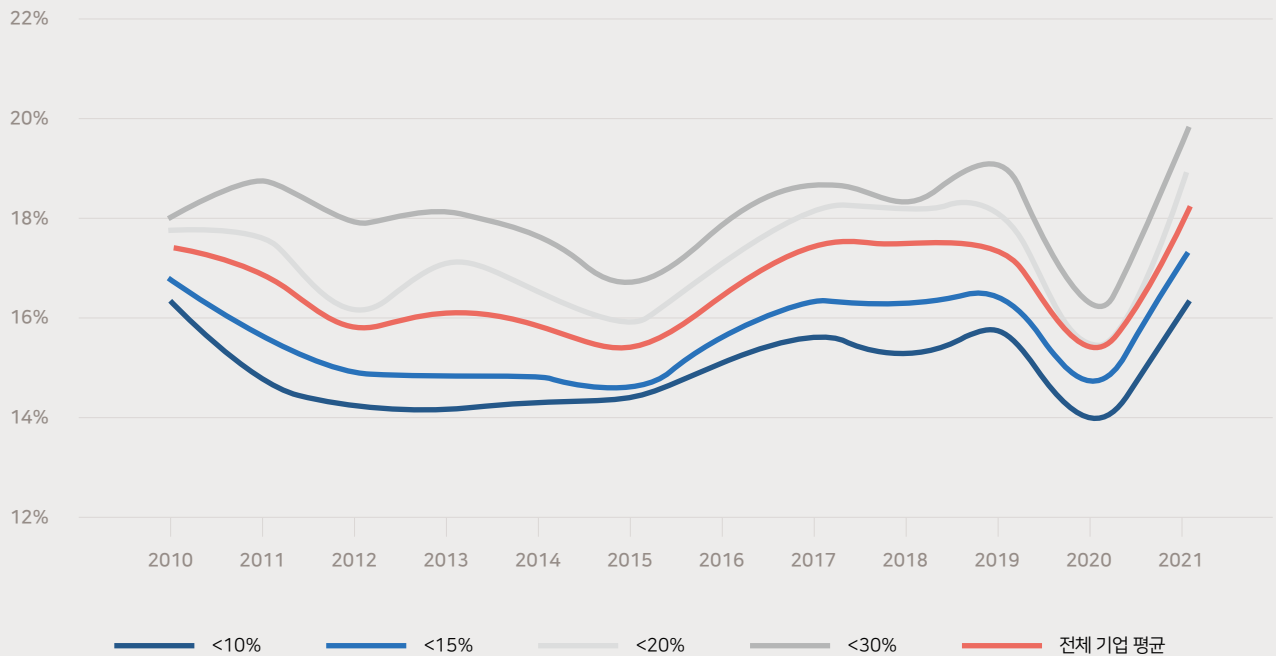
## 기업 내 여성 임원과 기업 수익의 상관관계



<출처: BoardReady(2021), Lessons from the Pandemic: Board Diversity and Performance>

이사회의 다양성이 높아지면, 기업의 재무성과가 향상된다는 사실은 이미 수많은 연구 결과를 통해 증명된 바 있습니다. BoardReady가 2018년부터 2020년까지 S&P 500 기업 데이터를 분석한 연구 결과에 따르면, 2020년 한 해 동안 COVID-19 팬데믹의 영향에도 불구하고 30% 이상의 여성임원비율을 유지한 수익을 유지한 기업의 비율은 전년 동기 대비 54%의 상승률을 보인 반면, 20% 이하의 여성임원비율을 유지한 기업은 45%의 상승률을 보인 것으로 나타났습니다.

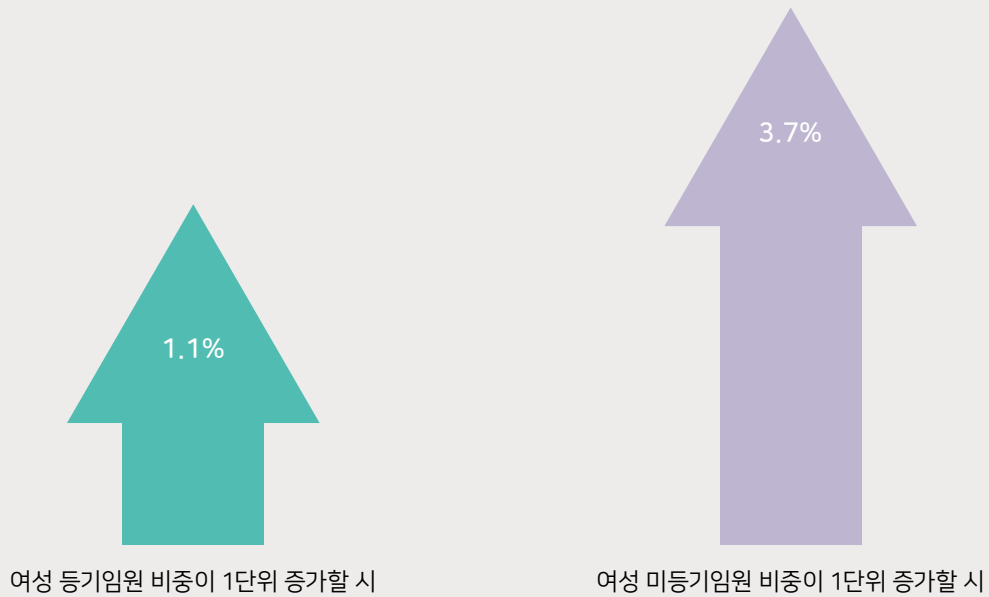
## [연도별 고위직 여성 비율에 따른 EBITDA 마진]



<출처: Credit Suisse(2021), Gender 3000 Report>

기업 내 임원을 포함한 고위직 여성의 비율이 증가할수록 기업의 현금창출능력을 이르는 EBITDA 마진 또한 증가한다는 연구 결과도 발표된 바 있습니다. Credit Suisse가 2010년부터 2021년까지 46개국에서 기업 약 3,000개사를 대상으로 조사한 결과, 기업 내 임원을 포함한 고위직 여성 비율이 증가할수록 EBITDA 마진(기업의 현금창출능력(법인세, 이자, 감가상각비 차감 전 영업이익/매출액)도 증가했으며, 그 외 현금흐름 성과와 기업 신용등급 등도 마찬가지였습니다. 2021년 기준 고위직 여성 비율이 30% 이상인 기업은 10% 이하인 기업보다 약 4%p 높은 EBITDA마진을 보였으며, 전체 기업 평균과 비교해서는 약 2%p 높았습니다.

[여성 등기·미등기임원 비중과 국내 기업의 생산효율성]



<출처: 장진희(2022), 성별다양성과 성별임금격차가 기업의 생산효율성에 미치는 영향-우리나라 50개 대기업을 중심으로>

또한 2020년 매출액 상위 50대 국내기업을 분석한 결과 등기임원과 미등기임원 내 여성 비율이 증가하면 이는 의사결정의 다양성으로 이어져 기업의 생산효율성 역시 증가했다”는 연구도 존재합니다.<sup>20</sup> 분석 결과 여성 등기임원 비중이 1단위 증가하면 기업의 생산효율성은 약 1.1% 가량 상승했으며, 여성 미등기임원의 비중 역시 증가할수록 기업의 생산효율성이 약 3.7% 높아지는 것으로 나타났습니다. 그럼에도 해당 연구에서의 분석대상 기업들의 남성 평균 등기임원 수는 7.6명인 반면 여성 평균 등기임원 수는 0.2명 수준이며, 미등기임원 역시 남성 평균은 89명(최대 995명, 최소 36명)이지만 여성 평균은 3.2명(최대 56명, 최소 6.8명)으로 나타나 국내 기업 등기·미등기임원의 성별다양성이 매우 열악함을 보여줬습니다.

20 장진희(2022), 성별다양성과 성별임금격차가 기업의 생산효율성에 미치는 영향-우리나라 50개 대기업을 중심으로



### 3. 젠더 렌즈 투자 주요 동향

#### 젠더 렌즈 투자란

- 젠더 이슈를 재무 분석에 의도적으로 통합하여 투자 결정을 개선하고, 여성의 기회와 고용의 불공정성을 개선함으로써 사회 변화를 추구하는 투자활동
- ESG 투자 내 사회 부문(S) 및 기업의 지배구조(G) 부문과도 긴밀히 연결
- 주로 기업 내 근로자 성별 비율, 성평등 정책 및 여성임원비율 등을 고려하여 투자
- 투자 방식은 부정적 선별 투자에서 긍정적 선별 투자까지 다양하며, 최근에는 자산운용사 및 연기금의 투자 방식이 투자 기업에 대한 성평등 정책 관련 경영 참여 및 주주 행동까지 확대

출처: Morgan Stanley(2016), The Gender Advantage: Integrating Gender Diversity into Investment Decisions

투자 의사결정 시 기존의 재무적 분석에 더해 비재무적인 환경, 사회 및 지배구조(Environmental, Social and Governance, ESG)를 고려한 사회책임투자의 증대와 기업에 대해 '지속가능성'을 강조하는 투자 트렌드가 확대되고 있습니다. 성평등은 ESG 투자의 사회 부문(S) 및 기업의 지배구조(G) 부문과도 긴밀히 연계되어, 점점 더 중요한 주제로 부상하고 있습니다. 특히, '젠더 관점 투자'는 젠더 이슈를 재무 분석에 의도적으로 통합하여 투자 결정을 개선하고 여성의 기회와 고용의 불공정성을 개선함으로써 사회 변화를 추구하는 투자 활동으로, 계속해서 투자자들의 주목을 받고 있습니다.

초창기 젠더 관점 투자는 여성임원비율이 높은 기업에 투자하는 긍정적 선별 투자 중심으로 시작되었으며, 이후 모건스탠리, SSGA, UBS, 일본공적연금, 캐나다 연기금 등 세계적인 연기금 및 자산운용사들이 ETF(Exchange Trade Fund), 뮤추얼 펀드(Mutual Fund), 대출 펀드(debt fund) 등 금융 상품을 통해, 투자 방식도 부정적 선별 투자에서 경영참여 및 주주행동, 긍정적 선별 투자까지 포괄적으로 변화하고 있습니다. 투자 기준 또한 여성임원비율 포함 성 평등 정책, 근로자 성별 균형 등으로 확대되고 있습니다. 이러한 기준을 바탕으로 SSGA, Bloomberg, MSCI 등과 같은 투자운용사 및 투자기관에서 각각 ▲SSGA Gender Diversity Index ▲Bloomberg Gender Equality Index (GEI) ▲MSCI Japan Women Empowering Index 등의 다양한 젠더 관점 투자 인덱스를 개발하고 있습니다.

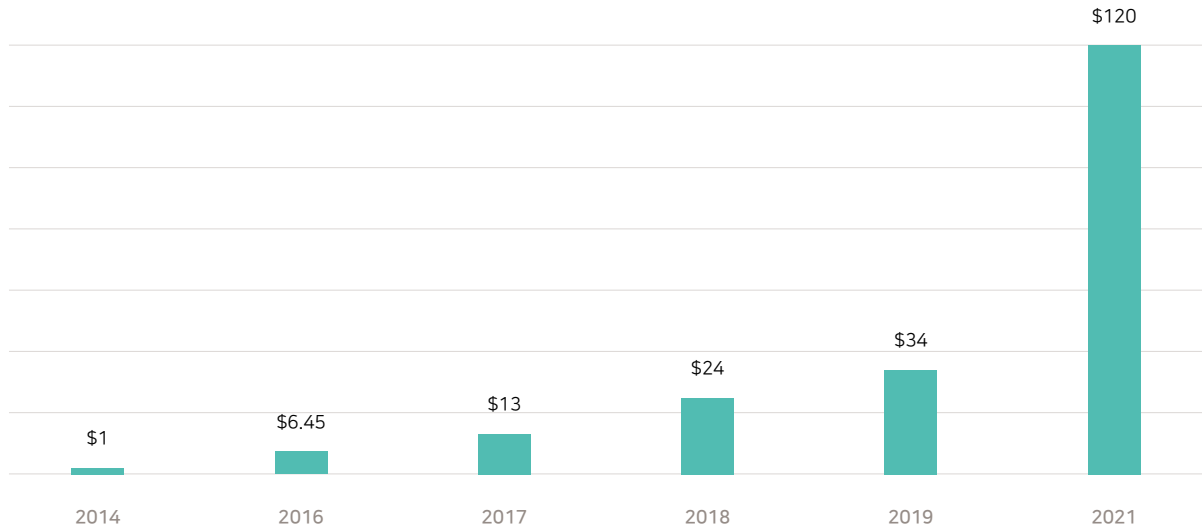
기업의 성 다양성 향상은 높은 투자 수익과도 연결됩니다. 2016년 모건 스탠리가 발표한 'The Gender Advantage' 보고서에 따르면, 성 다양성이 높은 기업은 상대적으로 주가 변동성이 낮고, 주가 하락이 적으며, 성 다양성 지수가 낮은 기업의 주식일수록 수익률의 변동성이 높고, 수익률 하락의 가능성이 높은 것으로 나타났습니다.<sup>21</sup> MSCI에 따르면, 여성 임원 비율이 높은 기업의 자기자본이익률(ROE)이 여성 임원 비율이 낮은 기업에 비해 36.4% 더 높습니다. 또한 임팩트 투자의 선도 운용사인 VERIS 자산 운용사는 2021년 기준 전 세계 젠더 관점 투자의 규모가 총 120억 달러 규모이며, 이는 매년 증가하고 있는 추세라고 밝힌 바 있습니다.<sup>22</sup>

21 Morgan Stanley(2016), The Gender Advantage: Integrating Gender Diversity into Investment Decisions

22 Veris Wealth Partners(2022), Gender Lens Investing

[전 세계 젠더 렌즈 투자 규모]

단위: 1억 달러



<출처: Veris Wealth Partners (2022), Gender Lens Investing>

“이사회 내 다양성 부족은 효과적이고 전략적인 의사결정을 약화시킵니다.  
이는 결국 회사의 장기적 성장을 저해하는 요소가 될 수 있습니다.”




-Michelle Edkins, 블랙록(Black Rock) 스투어드십 투자부 글로벌 이사-


투자사	주요내용
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 전 세계 3대 운용사 중 하나로, 2020년 기준 한화 3.150조 자산 운용</li> <li>● 2017년, 투자기업 대상 여성임원비율 향상을 장려하는 적극적인 젠더 렌즈 투자 방식 도입</li> <li>● 2021년, 스투어드십코드 우선순위; 기후변화 대응과 인종 및 민족 다양성</li> <li>● 2019년까지 총 1,384개 전세계 투자기업에 여성임원채용 요청 → 총 681개 기업이 여성임원 임명</li> <li>● 전세계 젠더 관련 ETF 중 가장 큰 규모 (2022년 8월 기준 \$222.19M)인 SSGA Gender Diversity Index ETF 운영, 미국 상장 기업 대상 경영진 내 여성 비율, 이사회 내 여성 비율 등을 계산하여 성 다양성 지수가 높은 기업에 투자</li> <li>● 사이러스 타라포레발라(Cyrus Taraporevala) CEO는 2022년 주주들에게 보낸 서신에서 S&amp;P 500 및 FTSE 100 기업들에 2023년까지 이사회 다양성을 30%까지 높이지 않으면 이사 재선임에 반대 의결권을 행사할 것이라고 밝힘.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 전 세계 3대 운용사 중 하나로, 2020년 기준 총 8,700조 자산 운용 위임 투표(Proxy Voting) 가이드라인 내 투자기업의 여성임원 채용 강조 (미국 및 캐나다 투자 기업 대상 여성임원 최소 2인 이상 채용 요구), 그 결과 Russell 1000 내 여성 임원 2명 미만 기업 10% 감소</li> <li>● 2020년, 1,569개 기업 내 이사회 다양성을 이유로 이사회 임명 의결권 행사 거부</li> <li>● 2022년 1월, 기업 이사회 다양성을 30%로 높여야 한다고 주장</li> <li>● 2022년 5월, 세계경제포럼(WEF) 연례 회의에서 유엔여성기구(UN Women)과 젠더 렌즈 투자 활성화를 위한 MOU 체결</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 전 세계 4대 투자 은행 중 하나로, 2020년 기준 매출 446억 달러</li> <li>● 2008년, 전 세계의 소외계층 여성 10,000명을 대상으로 경영교육을 제공하는 글로벌 이니셔티브 10,000 Women을 론칭</li> <li>● 2020년 하반기, 다양성 결여 기업의 기업공개(IPO)를 돕지 않을 것을 공식 선언</li> <li>● 2020년 중반, 데이비드 솔로몬(David Solomon) CEO는 최소 1명의 인종, 성별 등에서 “다양한” 이사를 선임하지 않은 기업을 상장하지 않을 것이며, 다양성 중에서도 여성 이사 유무에 중점을 둘 것이라고 발언</li> <li>● 2021년, 흑인 여성이 이끄는 기관들과 협력해 인종·성별 불균형을 개선하는 데 총 100억을 투자하겠다는 One Million Black Women 이니셔티브 발표</li> </ul>

■ 주요 연기금 투자 현황

	일본공적연금펀드 (GPIF)	노르웨이 국부펀드 (GPF)	네덜란드 공적연금 (ABP)	캘리포니아 공적연금 (CalPERS)
총 자산 운용액	약 1조 7,470억 달러	약 1조 3,000억 달러	약 5,456억 달러	약 4,398억 달러
ESG 투자 도입년도	2014년	1999년	2008년	2013년
주요 ESG 투자 전략	ESG 통합 투자 및 기업 관여	네거티브 스크리닝 및 기업 관여	ESG 통합 투자, 네거티브 스크리닝	네거티브 스크리닝 및 기업 관여
ESG 투자 활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESG 평가 지수 도입 확대 (FTSE Blossom Japan Index, FTSE Blossom Japan Sector Relative Index, MSCI Japan ESG Select Leaders Index, MSCI ACWI ESG Universal Index, S&amp;P Global LargeMidCap Carbon Efficient Index, S&amp;P/JPX Carbon Efficient Index Series, MSCI Japan Empowering Women Index, Morningstar® Developed Markets Ex-Japan Gender Diversity IndexSM(GenDi))</li> <li>기업 내 여성 역량 강화 수준을 평가하는 MSCI Japan Empowering Women Index(WIN), Morningstar® Developed Markets Ex-Japan Gender Diversity IndexSM(GenDi) 지수를 도입, 2020년 기준 각각 120억 달러 &lt; 97억 달러를 투자함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>술, 도박, 마약, 대량살상무기 제조산업에 대한 투자 배제 및 리스트 공개, 지속가능성 및 윤리기준을 바탕으로 투자 의사 결정</li> <li>매출액 및 전력 생산량의 30% 이상을 석탄에 의존하는 기업 투자 배제 → 한국전력(석탄 기반 에너지 생산), KT&amp;G(담배), 포스코, 대우인터셔널 투자 배제</li> <li>위임투표(Proxy Voting) 정책에 따라 아동 인권 보호, 인권, 투명성, 반부패, 기후 변화 및 수자원 보호와 관련하여 적극적으로 의결권 행사 → 2019년 기준 총 11,518건의 의결권 행사</li> <li>2021년 2월 기업 이사회 다양성에 관한 포지션 페이퍼 발간, 이사회 내 특정 성별이 30% 미만일 시 성별 균형을 위한 목표를 세우고 그 이행 과정을 보고할 것을 권고함.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2025년까지 총 운용 자산의 20%를 지속가능개발 투자(Sustainable Development Investments, SDI)에 출자하는 것을 목표로 하고 있으며, 2020년 말 기준 16.4%를 투자함. 현재 SDI 기준 확립을 위해 투자자들과 논의 중에 있음.</li> <li>2021년 10월 화석연료를 생산하는 기업들에 더 이상 투자하지 않겠다고 발표함. 2022년 초 네덜란드 공적연금의 자산운용사인 APG는 서한을 통해 국내 대기업 10곳에 탄소 배출을 감축할 것을 촉구함</li> <li>주요 ESG 투자 전략으로 기업 관여 및 투자 배제 활용 (무기생산 기업 및 유엔글로벌컴팩트 원칙 위반 기업 투자 배제)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>주요 ESG 투자 전략 중 하나인 focus list는 지배구조가 취약한 기업을 선정, 경영진과의 비공개 대화를 통해 기업지배구조개선 요청</li> <li>2017년부터 2022년까지 5개년 ESG 투자 전략을 수립해 △지속가능한 펀드 △인재 관리 △리스크 관리 △복합도 감축 △의로 서비스 품질·가격수준 개선 5개 분야에서 목표를 수립·이행 중</li> </ul>

■ 젠더 렌즈 투자 인덱스

인덱스 명	주요 지표	인덱스 특징	주관 기관
Solactive Equileap Global Equality 100 Leaders GTR Index (2012)	1. 전 직원 내 성 다양성 - 여성 직원 비율, 여성 임원 비율, 여성 경영진 비율 등 2. 동일 임금 및 일과 생활 균형 - 남녀 임금 격차, 출산 휴가, 남성 지원출산 휴가, 유연 근무제 등 3. 성 평등 정책 - 커리어 발전 프로그램, 성교육, 인권, 채용 전략 등 4. 투명성 및 성평등 이행 의지- 감사, WEPS 참여 여부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solactive GBS Developed Markets Large&amp;Mid Cap index, Solactive Europe 600 Index, Solactive GBS United States 1000 Index 편입 기업들을 평가함</li> <li>• 이퀄립(Equileap)에서 산정하는 기업 성평등 점수(The Equileap Gender Diversity Score)의 평가 기준을 기반으로 4개의 카테고리, 19개의 기준으로 기업들을 평가한 후 점수를 산출, 상위 100개 기업 포함</li> <li>• 화석연료, 원자력, 무기 사업, 성인오락 등 ESG경영에 논란이 되는 활동에서 일정 비율 이상의 수익을 내는 기업 제외</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 독일 기업으로, 투자 관련 인덱스 제공</li> <li>• 투자 상품의 가치 또는 구성에 영향을 줄 수 있는 인덱스 구성부터 회사의 합병, 인수 또는 조직개편과 같은 기업 활동의 모니터링을 바탕으로 한 인덱스 개발 서비스 제공</li> </ul>
SSGA Gender Diversity Index (2016)	<주요 지표> 1. 전체 임원 및 이사회 구성원에서 여성 임원 및 여성 이사회 구성원이 차지하는 비율 2. 전체 임원 내 여성 임원의 비율 3. 전체 임원 중 이사회 구성원을 제외한 나머지 임원 내 여성 비율	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 미국 주식 상장 기업 중 주식 규모 상위 1,000개사를 대상으로 기업 내 성별다양성 평가</li> <li>• 3가지 성별다양성 지표를 이용해 평가하고, 섹터별 가중치의 변동을 줄이고자 기업 고위직의 성별다양성을 집중적으로 평가함</li> <li>• CEO, 회장, 또는 이사회에서 적어도 1명의 여성이 있어야만 지수 편입 가능</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 전 세계에서 네 번째로 큰 투자 운용사 · 모든 투자 운용 프로세스에 주요 ESG 요인을 전면적으로 반영</li> </ul>
MSCI Japan Empowering Women Index (2017)	<주요 지표> 성별다양성 성과 지수 (75%) 1. 여성 근로자 유인(Attraction) 요인: 전체 신입 직원 내 여성 비율, 전체 직원 내 여성 비율 2. 여성 근로자 근속 요인(Retention): 여성 직원 및 남성 직원의 평균 근속년수 비교 3. 여성 근로자 승진 비율(Promotion): 상위 및 중간 관리자 직급 내 여성 비율, 이사회 내 여성 비율성 다양성 이행 지수 (25%) 1. 성별다양성 정책 및 관리감독 2. 성별다양성 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MSCI Japan IMI Top 700 Index에 편입된 일본 기업 중 성별 다양성이 높은 기업 선정</li> <li>• 별다양성 성과 지수 (75%)와 성별다양성 이행 지수 (25%)를 합산</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 미국계 금융회사로 자본(equity), 고정 수입, 헤지펀드 인덱스, 포트폴리오 분석 결과 등 제공</li> <li>• 금융시장에서 정보 투명성을 제고하고, 이를 토대로 많은 기업들을 사회적으로 바람직한 투자로 이끔</li> </ul>

<p>Impax Global Women's Leadership Index (2014)</p>	<p>&lt;주요 지표&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 여성 이사의 수</li> <li>2. 여성 임원의 수</li> <li>3. 여성 고용, 근속연수 및 승진</li> <li>4. 성별 임금격차 수준</li> <li>5. 성별 다양성 지표의 투명성</li> <li>6. 사전예방적 젠더 목표 및 타깃, 또는 WEPs 서명 여부</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MSCI World Index 편입 기업들을 대상으로 여성 리더십 수준 평가, 전 세계 400개사 이상의 우수 기업 선정 후 지수 편입</li> <li>• 이사회 및 경영진 내 여성 비율, WEPs(여성영량강화원칙) 서명 여부, 성별 다양성 관련 자료의 투명한 공시 여부 등을 평가함</li> <li>• 무기, 담배, 화석연료 등 ESG경영 또는 지속가능성을 저해하는 사업으로 일정 비율 이상의 수익을 내는 기업은 제외됨</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 지속가능한 투자 선도 기업</li> <li>• 미국 최초로 사회적 책임을 바탕으로 돈 뮤추얼 펀드 출시</li> </ul>
<p>Gender-Equality Index (2018)</p>	<p>&lt;주요 지표&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 여성 리더십 &amp; 인재 파이프라인</li> <li>2. 동일 임금 &amp; 성별 임금 동등성</li> <li>3. 포용적 문화,</li> <li>4. 성희롱 예방 정책</li> <li>5. 여성 친화적 브랜드</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2022년 총 45개국, 50개 산업분야에서 418개 기업 편입 (국내에서 신한금융그룹, KB금융그룹, 하나금융그룹 등 포함)</li> <li>• 블룸버그 ESG 데이터 세트에 있는 11,500개사 이상의 전 세계 상장기업을 대상으로 평가</li> <li>• 수는 공시(30%), 데이터 우수성(70%)으로 나누어 산정 및 합산되며, 데이터 우수성 점수의 경우</li> <li>여성 리더십 &amp; 인재 파이프라인(25%), 동일 임금 &amp; 성별 임금 동등성(25%), 포용적 문화(30%), 성희롱 예방 정책(10%), 여성친화적 브랜드(10%)로 나누어 가중치 부과 후 결정됨.</li> </ul>	<h2>Bloomberg</h2> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 금융, 언론, 데이터 서비스 제공 기업 · 데이터 분석을 바탕으로 금융시장에 대한 정보 제공 및 실시간 금융 데이터 및 플랫폼 (Bloomberg Terminal) 제공</li> <li>• 매년 GEI에 포함된 기업 발표를 통해 투자자들에게 성 평등과 관련된 포괄적이며 비교 가능한 정보 제공</li> </ul>

## 투자 상품/사례 및 현황

### 피델리티자산운용 우먼 리더십 펀드



- 피델리티자산운용 우먼 리더십 펀드는 여성의 리더십과 성 다양성 증진을 목적으로 출시된 미주 내(domestic) 펀드로, 2019년 5월부터 운영
- 해당 펀드의 투자 자산에는 C-Level에서 핵심 역할을 맡은 여성이 있는 기업, 이사회 멤버의 최소 이상이 여성인 등급, 기업 내 최고 수준의 다양성 이니셔티브를 보유한 기업을 포함함.
- 2022년 3월부터 6월까지 수익률은 -16.14%로, 해당 기간 러시아-우크라이나 전쟁으로 인한 인플레이션 및 미국 연준의 금리 인상 결정에도 불구하고 MSCI USA Women's Leadership Index(-18.17%), broad-market Russell3000 Index(-16.70%)보다 더 높은 수익률을 보임.
- 2분기 투자 기업은 에너지, 필수 소비재, 헬스케어 부문에서 적당한 수준으로 증가했으며 중반기에는 산업 섹터, 헬스케어 및 금융 순으로 가장 높은 비중을 차지한 것으로 나타남.

### SPDR® SSGA Gender Diversity Index ETF



- 미국 내 성평등 우수 기업 중 특히 기업 고위직에서의 성별 다양성을 중심으로 투자하는 상품이며, 2016년 상장됨.
- 지수 편입 기업들은 다음 3가지 성별 다양성 비율에 따라 순위가 매겨짐
  - 1) 전체 임원 및 이사회 구성원 중 여성 임원 및 여성 이사회 구성원의 비율
  - 2) 전체 임원 중 여성 임원 비율
  - 3) 이사회 구성원이 아닌 전체 임원 중 이사회 구성원이 아닌 여성 임원의 비율
- CEO, 이사회 의장(Chairperson), 또는 이사회 구성원 중 여성이 한 명도 없는 기업은 제외됨
- 2022년 2분기 기준 보유 종목 수는 총 191개이며, 수익률은 -17.36%로 나타남.

#### 4. 성평등 임금공시제 주요 동향

최근 심화된 불평등은 극소수에 집중된 소득과 자산의 격차로 설명될 수 있습니다. 그 원인은 다양한 측면에서 논의될 수 있지만, 핵심은 임금격차입니다. 임금격차는 대기업·중소기업 등의 기업 규모별, 정규직·비정규직 등의 고용 형태별, 성별 등의 격차로 나타나는데, 그 중 가장 심각하게 부각되는 것은 성별임금격차입니다. 성별임금격차 해소의 필요성은 국가와 주체를 막론하고, 정부, 고용주 및 노동 조합 등에 의해 그 어느 때보다 심각하게 인식되고 있습니다.<sup>23</sup> 임금 투명성의 결여는 실존하는 임금 차별에 대한 인식 부족을 악화시키며, 임금 차별 피해자의 동일임금 요구에 심각한 장애물로 작용합니다.<sup>24</sup>

성별임금격차 해소 목표는 ILO 헌법, 1951년 평등 보수 협약(제100호) 및 1958년 차별(고용 및 직업) 협약(제111호)에 명시되어 있으며, 1998년 기본 원칙과 직장에서의 권리에 관한 선언과 동등한 임금 지급은 모든 ILO 회원국이 촉진하고 존중하며 실현해야 할 기본 원칙으로 선언된 바 있습니다. 특히 동일가치노동 동일임금의 중요성은 지난 2019년 이루어진 ILO의 100주년 선언과 더불어 COVID-19 위기에서 인간 중심 회복을 위한 글로벌 대응 요청에 따라 반영된 바 있으며, 이는 동일임금을 보장하기 위한 공공 정책과 기업 관행의 중요성을 재차 강조합니다. 같은 내용은 지난 2021년 발표된 불평등과 노동계에 관한 ILO 결의안 “공급망을 포함한 여타 조치 중에서도 동일가치노동에 대한 동일임금과 임금 투명성에 대한 경제적 성과를 공정하게 분배하는 것이 핵심”에서도 강조됩니다.

많은 OECD 국가들은 고용주 임금격차 보고, 동일 임금 감사 및 직업 분류 시스템을 비롯, 새로운 임금 투명성 도구를 도입하고 있습니다. 이와 같은 도구는 직장 내 성별임금격차 발생 시 이를 완화하는데 사용되지만, 비교적 간단한 도구이므로 각 기업별로 보다 정교한 설계와 구현이 필요합니다. 특히 성별임금격차 해소를 위해 노력하는 정부 간 임금 투명성 정책의 법제화가 탄력을 받고 있습니다. 임금 투명성 정책은 차별적 임금격차 해소에 특히 중요합니다.

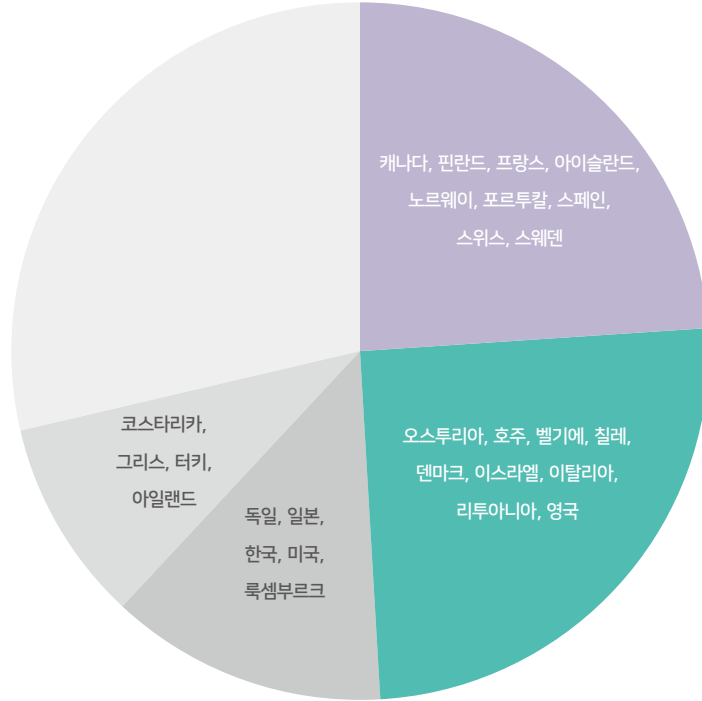
23 ILO(2022), Pay Transparency Legislation: Implications for employers' and workers organizations

24 [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50_en.pdf)



### 1) 국외 성평등 임금공시제 주요 동향

[민간 기업에 임금 보고, 임금 감사 혹은 관련 조치를 요구하는 규정이 존재 여부에 따른 국가 분포]



- 성별 임금 보고를 포함하여 정기적인 성별 임금 감사를 실시해야 하는 기업
- 광범위한 감사 없이 성별 임금 정보를 보고해야 하는 기업
- 비급여 성별 정보를 보고해야 하는 기업
- 성별 임금격차 평가를 위한 임금 감사는 선정된 기업 내에서 임시로 수행
- 보고할 의무 없음

<출처: OECD(2021), Pay Transparency Tools to Close the Gender Gap>

2021년 발표된 OECD의 Pay Transparency Tools to Close the Gender Gap 보고서에 따르면, 임금 투명성 정책은 어떻게 시행하느냐에 따라 기존 발생하는 성별임금격차를 판단하는 데 효과적인 도구로 작용할 수 있으며, 성별임금격차 해소 뿐 아니라, 더 나아가 노동 시장에서 보다 광범위한 성별 불평등까지도 해소하는 수단이 될 수 있습니다. OECD 38개국 중 18개국은 이미 민간 기업을 대상으로 체계적이며 정기적인 성별임금격차 보고를 의무화하고 있습니다. 이는 다양한 임금격차 통계 및 전체 임금격차를 계산하여 근로자, 정부 기관 및 대중 등의 이해관계자 대상 보고 등을 포함할 수 있습니다. 이미 OECD 회원국 38개국 중 9개국은 포괄적인 동일임금 감사 절차를 시행합니다. 동일임금 지급 여부에 대한 감사는 추가적 성별 데이터 분석이 필요하며, 일반적으로 불평등을 해결하기 위한 추가 전략 수립을 제안합니다. 이 중 대다수 정책은 지난 10년 내 도입된 것이며, 대부분은 투명성을 통한 동일임금 원칙 강화에 대한 2014년 EU 집행위원회의 권고를 반영하여 유럽 내에서 이루어졌습니다. 다수의 임금 보고 법안은 공공 부문을 포함합니다.

OECD는 성별 임금 투명성 정책 시행을 통해 얻은 일곱 가지 핵심 내용을 다음과 같이 소개하고 있습니다.

1. 임금 격차 및 동일 임금 감사를 준수하고 받아들이도록 보장하기 위해 서로 다른 행위자의 참여를 보장하는 것이 중요합니다.
2. 임금 격차 보고는 명확한 지침과 간결한 절차로 구성되어야 합니다.
3. 보고 시 데이터의 유형이 매우 중요합니다.
4. 전담 정부 행위자가 수행하는 집행 및 처벌은 규정의 준수를 보장하는 데 도움이 될 수 있습니다.
5. 성별 격차 발견 시, 이를 해결하기 위한 실행 계획을 개발합니다.
6. 직업 분류 시스템은 직업 전반에 걸쳐 근로자의 임금을 나타내는 직관적 방법을 제시할 수 있습니다.
7. “동일 노동에 대한 동일 임금”이라는 단순한 개념보다 “동일 가치 노동에 대한 동일 임금”이라는 개념을 중심으로 했을 때, 이를 반영한 법률이 일반적으로 “여성의 일”로 간주되어 온 직업 부문에 대한 관행적인 저평가를 바로잡을 수 있습니다.

OECD는 동 보고서에서 현행 임금 투명성 정책에 다음과 같이 열 가지 개선 사항을 제안합니다.

1. 보고의 질을 향상해야 합니다.
2. 보고 의무 대상 기업의 비율을 점진적으로 향상시켜야 합니다.
3. 임금 결과에 대한 평가를 보다 엄격하게 수행해야 합니다.
4. 규정 준수 데이터의 수집을 포함하는 정책 수립 과정 전반에 대한 평가를 늘리고, 개선해야 합니다.
5. 정책 설계 및 전달 과정에서 사회적 파트너, 근로자, 고용주, 대중 간 임금 투명성 이니셔티브에 대한 인식을 제고해야 합니다.
6. 성 중립적인 직업 분류 시스템의 사용을 의도적으로 확산해야 합니다.
7. 단체 교섭 시 동일임금이 의무화될 수 있도록, 적시에 보장해야 합니다.
8. 성공적인 동일 임금 청구에 방해 요인을 줄여야 합니다.
9. OECD 국가 간 임금 투명성에 공헌할 것을 함께 도모해야 합니다.
10. 성평등과 성별 임금 격차의 해소를 위한 보다 폭 넓은 공약 안에 임금 투명성을 포함해야 합니다.



**임금 투명성 조치 의무화 지침안, 2021(Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms, 2021)**

발의연도	2021
논의배경	<p>여성과 남성의 동일노동에 대한 동일임금 원칙은 EU 창립 가치의 하나인 로마 조약(1957)에 그 뿌리를 두고 있다. 동일임금 의무화에 대한 본격적인 논의는 2006년 'Directive 2006/54/EC (the 'Recast Directive')'<sup>25</sup>에서 처음 제시되었으며, 해당 논의는 2014년 임금 투명성 강화에 대한 EU 집행위원회의 제안(the '2014 Recommendation')'<sup>26</sup>에서 자발적 조치를 시행할 것을 권고하며 보다 발전되었다.</p> <p>그러나 이러한 법적 논의에도 불구하고 EU 회원국들의 자발적 조치가 미흡하다고 판단, 임금 투명성 법적 의무화를 지속적으로 요구해온 바 있다. 임금 투명성은 해당 논의에서 성차별 철폐의 주요 장애요인으로 지속적으로 제시되어 왔다.</p> <p>2019년 6월, EU의회는 EU집행위원회에 임금 투명성 개선을 위한 지침 발의를 공식 제안했다.<sup>27</sup> 성평등과 동일노동 동일임금 원칙은 유럽 사회권 기둥(the European Pillar of Social Rights)의 20대 원칙에도 포함될 만큼 가장 기본적인 원칙으로 꼽히는 바,<sup>28</sup> EU 집행위원회는 2017-2019 행동계획(EU Action Plan)<sup>29</sup>에서도 동일임금과 임금 투명성 개선을 위한 법 제도화의 필요성을 재검토했으며, 우르줄라 폰데어라이엔(Ursula von der Leyen) EU 집행위원장은 지난 2019년 임기의 시작과 함께 정책 가이드라인을 통해 새로운 임금 투명성 지침을 내놓을 것임을 예고했다.<sup>30</sup> 이에 대한 구체적인 내용은 2020-2025 EU 성평등 전략(2020-2025 Gender Equality Strategy)<sup>31</sup>에도 재등장한다.</p> <p>본 지침안은 2021년 4월, COVID-19 팬데믹으로 인한 성불평등의 강화와 여성의 빈곤 노출 위험 확대 등에 따라, 성별임금격차 개선을 위한 임금공개 필요성이 강조되어 공식 제기 되었으며, 지난 2014년 임금 투명성에 대한 EU집행위원회의 제안(the '2014 Recommendation')에서 보다 발전되어, 임금 투명화 조치를 의무화할 것을 제안한다.</p>
주요내용	<p>임금정보 보고 의무화는 250인 이상 고용주에 적용되며, 적용 기업 및 기관은 동일가치노동 동일임금 권리의 실행을 제대로 모니터링 할 수 있는 모니터링 기구를 설립해야 한다. 모니터링 기구의 주요 기능은 임금 투명화 조치를 통해 수집된 데이터를 종합하여 접근하기 쉬운 형태로 발간하고, 임금 불평등을 분석하고 진단할 수 있는 도구를 개발하고 보급해야 한다.</p> <p>또한 모니터링 기구에 매년 임금정보를 보고해야 한다. 대부분의 내용은 공개될 수 있으나, 요청 시 기업 내 근로자 및 근로자 대표, 조사단 및 평등협의체(equality bodies)에만 공개할 수 있다.</p> <p>근로자, 근로자 대표, 조사단 및 평등협의체는 공개된 임금 정보와 관련, 성별임금격차 등에 대한 설명을 추가로 요구할 수 있으며, 답변에 대한 의무와 더불어, 개선에 대한 의무 또한 요구 받을 수 있다.</p>

25 Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)

26 Commission Recommendation 2014/124/EU of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency (OJ L 69, 8.3.2014, p. 112).

27 <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10349-2019-INIT/en/pdf>

28 [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en)

29 [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/com-2020-101\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/com-2020-101_en.pdf)

30 [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

31 [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

현황	최종 합의에 이르기까지는 꽤 오랜 시간을 요할 것으로 보이며, 최종 채택 후에도 전환 기간이 뒤따를 것으로 예상된다.
----	---

● 영국



2010년 평등법(The Equality Act 2010)(Gender Pay Gap Information) Regulations 2017 <sup>32</sup>	
발의연도	2017년
제정배경	<p>지난 2010년, 성별임금격차로 인해 자발적 임금격차 정보를 공시하도록 시행계획(The Equality Act)을 공개하고, 이를 자발적으로 시행할 것을 권고하였지만 효과적으로 이루어지지 않았다.</p> <p>이에 지난 2016년, 당시 여성평등선택위원회(The Women and Equalities Select Committee)는 여성과 남성의 임금격차에 대한 투명성 제고를 주제로 재논의를 거쳐 보고서를 발간<sup>33</sup>하고, 이를 기반으로 '2010년 평등법(The Equality Act) 2016년 령(The Equality Act 2010(Commencement No.11), Order 2016)'이 개정됨에 따라 2016년 8월 22일부터 '2010년 평등법(The Equality Act) 제78조(민간 남녀임금격차정보)'가 공식 시행되었다.</p>
주요내용	<p>2010년 평등법(남녀임금격차정보) 2017년 규칙(The Equality Act 2010(Gender Pay Gap Information) Regulations 2017'은 총 16개의 조항으로 구성되어 있다. 규칙은 민간부문의 통상임금 및 상여금의 정의, 임금지급기간과 시간급, 평균과 중위 시간급과 상여금의 차이, 상여금을 수령하는 남녀 근로자의 비율과 4분위 임금별 남녀 근로자 비율 등을 규정한다.</p> <p>직원 수 250명 이상의 기업은 직원의 성별에 따른 급여 및 상여금 등의 임금 관련 데이터를 매년 4월 5일까지 정부의 젠더 임금(Gender Pay) 웹사이트에 보고해야 한다. 공공부문은 매년 3월 30일, 민간부문은 4월 4일까지 공시해야 한다. 공시된 정보는 누구나 열람 가능하며, 기관·기업 간 비교도 가능하다.</p> <p>공시항목은 다음 6가지 항목으로 구성되어 있다:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 전액급여(full-pay)를 받는 남성과 여성 근로자의 평균(mean) 시간급(hourly rate of pay) 차이</li> <li>• 전액급여(full-pay)를 받는 남성과 여성 근로자의 중위(median) 시간급 차이</li> <li>• 남성과 여성 근로자에게 지급된 평균 상여금(bonus)차이</li> <li>• 남성과 여성 근로자에게 지급된 중위(median) 상여금(bonus) 차이</li> <li>• 상여금을 지급받은 남녀 근로자의 비율</li> <li>• 4분위 임금별(하위, 하위 중간, 상위 중간, 상위) 전액급여(full-pay)를 받은 남녀 근로자의 비율</li> </ul>
현황	2022년 6월 발표된 PwC 보고서에 따르면, 2021/22년도 공시 기업 중 절반에 가까운 43%의 성별임금격차가 전년도에 비해 되려 증가한 것으로 드러났으며, 53%만이 임금격차가 개선되었다고 응답한 것으로 나타났고, 4%는 전년도와 동일하다고 응답한 것으로 나타났다. <sup>34</sup> (코로나 19의 영향으로 추측)

32 <https://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2017/9780111152010>

33 [https://publications.parliament.uk/pa/cm201516/cmselect/cmwomeq/584/58411.htm#\\_idTextAnchor127](https://publications.parliament.uk/pa/cm201516/cmselect/cmwomeq/584/58411.htm#_idTextAnchor127)

34 <https://www.pwc.co.uk/press-room/press-releases/almost-half-of-uk-companies-report-an-increase-in-gender-pay-gaps.html>



연방형평임금법(Pay Equity Act) <sup>35</sup>	
발의연도	2018년
제정 배경	2018년 형평임금법이 제정되어 2021년 8월 31일부터 시행 중이다. 형평임금법의 목적은 임금체계 및 결정관행에서 젠더를 기반으로 한 차별 문제를 다룸으로써, 여성이 집중된 직무에서 형평임금을 실현하는 것이다. <sup>36</sup> 이에 따라 동일가치노동 동일임금 지급 여부를 평가하고, 개선조치를 취할 사전적인 조치의무를 부여한다.
주요내용	<p>캐나다 연방정부에 의한 규율의 적용을 받는 민간기업, 공기업 및 연방 정부 조직 중 10인 이상을 고용하는 조직에 보고와 공개 의무가 적용된다.<sup>37</sup> 형평고용법에 의해 공개되는 정보는 연방형평임금담당관 및 노조 등 내부 관계자에게만 공개된다.</p> <p>형평고용법에 따르면, 기업 및 기관은 동일가치노동 동일임금 위반 소지 여부를 정기적으로 점검하고, 임금형평 계획(pay equity plan) 수립을 요구 받는다.<sup>38</sup></p> <p>기업 및 기관은 법에 따라 직무 다양성의 확인/성별집중 직무군의 판단/성별집중 직무군의 직무가치 평가/성별집중 직무군의 보수 확인/성별집중 직무군의 보수 격차 확인 및 불합리한 격차 존재 시 임금조정 조치 시행을 해야 한다. 현 법률에 따르면 형평임금담당관은 해당 법 위반 여부에 대한 감사를 실시할 수 있다(법 제118조).</p> <p>형평임금위원회에 참여하여 동일가치노동 동일임금 위반 여부 평가 및 개선조치 계획 수립을 논의하던 노동자 대표가 사용자측의 분석 및 개선조치 계획에 동의하지 않고 형평임금 실현 의무 위반임을 판단한다면, 인권위에 진정을 제기할 수 있다(제147~150조).<sup>39</sup></p>
현황	연방형평임금법의 세부내용은 발표 예정이므로 공개 규정 및 범위는 확실치 않은 상황이며, 최초 임명된 캐나다 인권위원회 형평임금담당관에 제출된 데이터의 활용 방안도 확정되지 않은 상황이다. 현재로서는 형평임금과 연방조달계약준수 프로그램을 연관시킬 수 있는 근거조항(제418조)을 두고 있기 때문에, 향후 조달계약준수제를 통한 강제도 도입될 것으로 예측된다.

35 <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-4.2/page-1.html>

36 <https://www.payequitychrc.ca/en/short-explainers/pay-equity-short-explainers>

37 <https://www.payequitychrc.ca/en/about-act/milestone-2-create-pay-equity-plan>

38 <https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/human-rights/overview-pay-equity-act.html>

39 <https://www.payequitychrc.ca/en/about-act/employee-rights#section-5>



Gender Equality Act(1995) <sup>40</sup> '성평등 법(Gender Equality Act, GEA)'	
발의연도	1995년 제정, 2018년 개정
제정 및 개정 배경	<p>성평등 법(Gender Equality Act)'는 1995년 3월 24일 처음 제정되었다.</p> <p>2018년, 스위스 연방평의회는 1996년 법 시행 이래, 객관적 근거 없이 남녀임금 격차가 여전히 벌어지고 있어 이를 해소하기 위해 '성평등 법(Gender Equality Act)' 개정안에 공식 합의하였다. 개정된 법안에 따라 기업들은 2020년 7월부터 임금격차를 조사해 그 결과를 공시해야 하며, 특별한 사유가 없는 한, 임금격차분석을 4년에 한번씩 실시해야 한다.</p> <p>개정된 '성평등 법(Gender Equality Act)'의 제4a장은 총18조로 구성되어 있으며, 해당규정은 2020년 7월 1일부터 2032년 6월 30일까지, 12년 간 효력이 있다.</p>
주요내용	<p>개정 '성평등 법(Gender Equality Act)' 내 임금격차공시제는 기업이 자발적으로 동일임금분석 실시 후 그 결과를 근로자 혹은 주주에게 공개하도록 하는 제도이며, 적용대상, 공개방식, 공시주기와 항목 등을 규정한다.</p> <p>적용 대상은 상시 100인 이상 근로자를 고용한 공공 또는 민간 부문 기업으로, 당해 연도의 성별임금격차를 파악할 수 있는 '동일임금분석(Equal Pay Analysis)'을 실시할 의무가 있다. 상시 100인 이상 근로자로 분류되는 자를 고용한 기업으로써, 이는 파트타임과 기간제 근로자를 포함하나, 견습생(apprentice)으로 분류되는 자는 제외한다.<sup>41</sup></p> <p>대상 기업은 동일임금분석 결과 감사를 받은 후 1년 이내 근로자들에 서면으로 통지할 의무가 있으며, 증권거래소 상장 기업은 연차결산보고서에 동일임금분석 결과를 공표하여야 하며, 분석은 4년 주기로 실시해야 한다. 정보는 성별, 연령, 숙련도, 직무, 임금, 근로시간 등을 포함하며, 자체 프로그램(Logib)에 입력하면 임금격차는 자동 산출된다.<sup>42</sup></p>
현황	이는 어디까지나 자발적 의무이므로, 동일임금분석 실시 의무를 위반하거나 임금격차가 발생한 것으로 드러날 경우에도 법적 제재 등이 없다는 한계가 존재한다.

40 [https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498\\_1498\\_1498/en](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/en)

41 [https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498\\_1498\\_1498/en#sec\\_4\\_a](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/en#sec_4_a)

42 [https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/en/dokumente/lohngleichheit/logib/wegleitung\\_logib\\_.pdf.download.pdf/Guideline%20Logib%20M1.pdf](https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/en/dokumente/lohngleichheit/logib/wegleitung_logib_.pdf.download.pdf/Guideline%20Logib%20M1.pdf)

[사례: 코카콜라 유럽태평양 법인(Coca Cola Europacific Partners) 성별임금격차 보고서 발간 사례]



2018년 초부터, 코카콜라 유럽태평양 법인은 영국 법에 따라 성별임금격차 보고서를 발간해왔습니다.

	성별임금격차 (%)	성별보너스급여격차 (%)
중위수	4.5	4.5
평균치	-1.1	4.8

2021년 4월 5일 기준

백분율이 양수로 나타날 경우, 여성 직원이 남성 직원보다 급여나 보너스를 낮게 받고 있다는 것을 의미하며, 백분율이 음수로 나타날 경우, 여성 직원이 남성 직원보다 더 높은 급여 또는 보너스를 받고 있다는 것을 의미합니다. 평균치는 평균 성별임금격차를 의미하며, 사내 여성 직원의 시간당 평균 임금 간의 차이를 나타냅니다. 중위수는 모집단 간의 중간 값을 의미합니다. 2021년의 전반적인 데이터를 살펴보면, 성별임금격차의 중위수는 2020년 4월 5일 보고된 4.4%에 비해 2021년 4월 5일 4.5%로, 2017년 첫 보고연도(10.7%) 이후 절반 이상 줄어든 것을 확인할 수 있습니다.

더 나아가, 여성 직원들이 남성 직원들보다 오히려 1.1% 가량 더 많은 급여를 받는 것을 확인할 수 있습니다. 그러나 성별 보너스 급여 격차를 고려할 때, 중간 수치에 따르면, 남성 동료는 여성 동료보다 평균적으로 4.5% 더 높은 보너스를 받았다는 것을 보여줍니다. 이 수치를 계산할 때, 이사(Director)가 받는 수준의 주식기준보상 등의 가치를 포함하기 때문입니다. 이 때 평균 성별 보너스 급여 격차는 남성 동료에게 유리한 4.8%의 수치로 나타납니다. 이는 2020년 수치인 10.0%의 절반 이상이며, 2018년 4월 5일 기록된 수치인 29.1%보다 크게 줄어든 수치입니다.



코카콜라는 성별임금격차 추적과 보고를 통해, 성별임금격차 발생 요인을 효과적으로 추론할 수 있었다고 밝혔으며, 다음과 같은 두 가지 요인을 꼽은 바 있습니다.

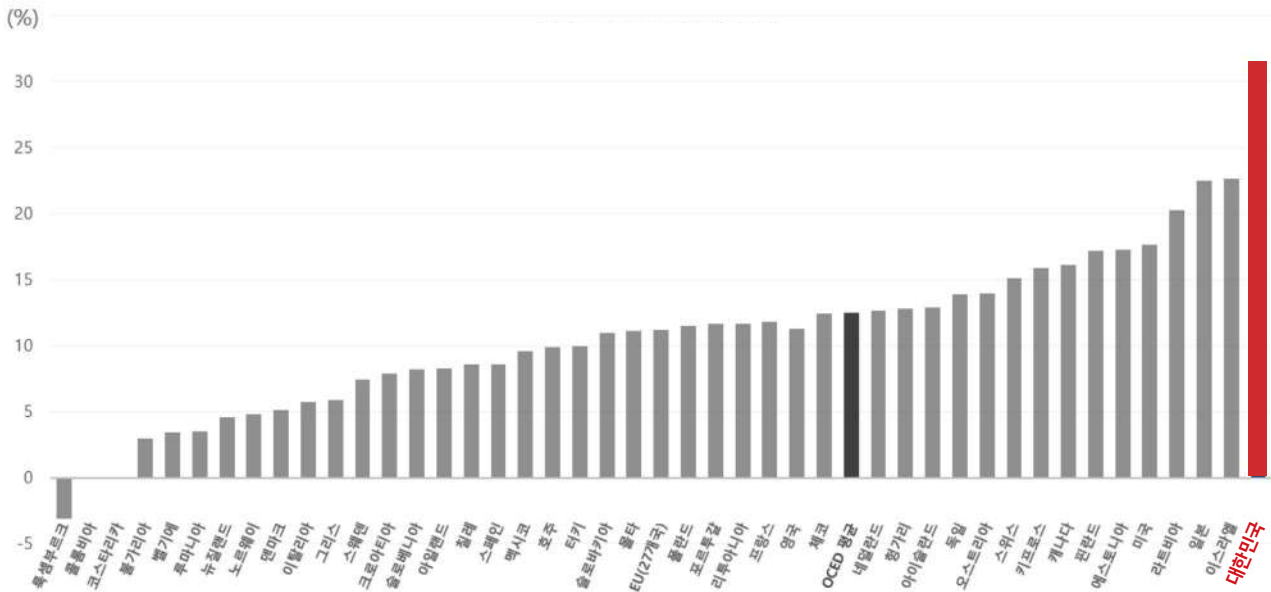
- 영국 법인에서 고소득 여성 근로자 비율이 증가(특히 부사장급(Vice President Level)이 2020년 37%에서 2021년 47%)로 증가한 것으로 나타났으나, 고위 임원급에서 여성은 오히려 감소한 것으로 나타남.
- 제조업 부문에서 여성보다 남성을 더욱 많이 고용하고 있으며, 기술직과 급여에서 차이가 나는 직군이 상당수 존재함.

코카콜라 유럽태평양 법인(Coca Cola Europacific Partners)은 보고서 말미에서 4.5%라는 수치는 영국 통계청(Office for National Statistics)의 평균인 15.4%를 훨씬 밑도는 수치를 기록하고 있음에도, 개선하기 위해서 노력할 것이며, 이를 위해서는 추적과 측정, 그리고 보고가 매우 중요함을 재차 강조합니다.

출처: 코카콜라(Coca-cola), 2021 Gender Pay Gap Report

## 2) 국내 성평등 임금공시제 주요 동향

[성별 임금 격차(2020)]



<출처: OECD(2021), Pay Transparency Tools to Close the Gender Gap>

앞서 살펴본 바와 같이, 전 세계적으로 성별임금격차는 매우 심각한 사회적 문제입니다. 현재 한국의 여성과 남성의 성별임금격차는 2020년 기준 31.48%로 OECD 국가 중 최고 수준이며, OECD의 조사방법과 차이가 있다 할지라도, 국내 조사 결과에서도 비슷한 수준의 차이를 확인할 수 있습니다. 2020년 고용형태별 근로실태조사 보고서에 따르면, 우리나라 남녀의 임금격차는 전체근로자(정규, 비정규, 특수형태 포함)를 대상으로 할 경우, 남성은 시간 당 22,086원을 받는 반면, 여성은 15,372원을 받고 있습니다. 이를 비율로 산정할 경우, 31.4%의 차이를 보이는 것으로 나타납니다.<sup>43</sup>

또한 언급한 바와 같이 대한민국의 기업 성평등 정책은 「남녀고용평등법(1987)」 제정을 시작으로 「적극적 고용개선 조치제도(2006)」 도입, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2008)」 개정 및 「가족친화사회조성에 관한 법률(2008)」 제정, 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법(2017)」 등을 통해 점차 개선되고 있으나, 향후 성별임금격차 해소가 중요하며, 이를 위해서는 임금체계에 대한 투명성 강화 정책이 매우 필요합니다. 임금공시제 등을 통해 기업에는 임금격차 축소를 위한 인식을 제고하고, 그에 따른 조치를 이행하도록 하고, 근로자에게는 임금격차가 차별에 해당하는 경우, 차별 시정제도를 통해 효과적으로 구제받을 수 있도록 해야 합니다.

43 고용노동부, 「2020 고용형태별근로실태조사 보고서」, 신동윤(2022) 임금분포공시제에 관한 입법정책적 고찰, 서강법률논총 제11권 제2호



■ 성별임금공시 현황

(1) 공공

공공기관의 운영에 관한 법률(공공기관운영법)에서 공공기관의 경영공시에 임원의 성별, 임직원의 성별 임금 현황, 근로자의 고용형태 현황 및 비정규직 근로자의 정규직 전환비율을 포함하는 현황을 공개하도록 하고 있습니다. 지방공기업법에 따라 현재 대표적인 공공기관은 경영정보공개시스템에서 해당 연도에 공공기관으로 지정된 기관과 부설기관의 직원 현황, 채용 현황, 임금 자료를 성별로 공개하고 있으며, 지방공공기관 통합공시시스템에도 직원현황, 채용, 임금자료를 성별로 공개하고 있습니다.<sup>44</sup> 지방공기업은 2021년부터 410개소 중 152개소의 성별임금 자료를 공개하고 있으나, 지자체 출자 출연기관의 경우 직원 현황만 공개할 뿐, 성별임금자료는 공개하지 않고 있습니다. 이때 성별 임금 현황 이외에 직종, 직급, 직무별 임금액 및 비율 등은 제한<sup>45</sup>되어 있어, 이는 완전한 의미에서 성별 임금정보의 공개라고 하기는 어렵습니다.

대상	공시대상 (21년 기준)	공시방법	근거법	성별공시내용		
			공시 관련 지침	직원 현황	채용	임금
공공기관	370개소 (부설기관 포함)	공공기관 경영정보공개 시스템 (알리오, www.alio.go.kr/home.do)	『공공기관의 운영에 관한 법률』 제11조(경영공시), 제12조(통합공시)	0	0	0
지방공사·공단	410개소	지방공공기관 통합공시 시스템(클린아이, www.cleaneye.go.kr)	『지방공기업법』 제46조 제3항, 제75조의2, 제76조제2항	0	0	0 (152개소)
지방출자·출연 기관	805개소		『지방출자출연기관 통합 경영공시 매뉴얼	0	X	X

<한국여성정책연구원(2021) 국내 관련제도의 성별 공시 현황, 유엔글로벌콤팩트 한국협회 정리>

(2) 민간

상장법인<sup>46</sup>은 『자본시장과 금융투자업에 관한 법률』 제436조에 따라 남녀 연간급여총액, 남녀 1인당 평균급여액, 남녀 직원 수, 남녀 평균 근속 연수 등을 공개해야 할 의무가 있습니다. 금융감독원 전자공시시스템에서는 민간기업 임원의 성별 정보와 임원 개인별 보수, 남녀 직원의 평균 급여 등을 확인할 수 있습니다. 금융권, 특히 은행의 경우에는 공공기관 경영정보공개시스템과 금융감독원 전자공시시스템을 통해 은행<sup>47</sup>의 성별임금정보를 공개하고 있습니다.

고용정책 기본법<sup>48</sup>은 임금공시제에 대한 정의 규정을 두고 있지는 않으나, 고용형태공시제를 도입하여 매년 3월 1일을 기준으로 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업주가 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 근로자의 고용형태를 의무적으로 공시하도록 하고 있으며, 해당 정보 역시 공공기관 경영정보공개시스템과 금융감독원 전자공시시스템을 통해 공개되고 있습니다. 임금정보가 직접 공시되지만, 보다 진전된 성별임금공시가 도입될 필요성이 있습니다. 직접 고용(정규직, 기간제근로자, 단시간근로자), 간접 고용(파견, 하도급, 용역 등) 등 고용 형태에 따른 근로자 수 및 성별 구분 정보는 공시됩니다.<sup>49</sup>

44 전기택 외(2021) 기업의 '성평등 공시제도' 도입방안 연구(p.45)

45 공공기관의 운영에 관한 법률(약칭: 공공기관운영법) [시행 2022. 8. 4.] [법률 제18795호, 2022. 2. 3., 일부개정]

제11조(경영공시) ① 공공기관은 다음 각 호의 사항을 공시하여야 한다. 다만, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제9조에 따른 비공개 사유에 해당되는 경우 또는 주무기관의 장이 국가안보를 위하여 필요하다고 인정하여 기획재정부장관과 협의한 경우에는 해당되는 부분을 공시하지 아니할 수 있다. <개정 2008. 2. 29., 2008. 12. 31., 2009. 12. 29., 2016. 3. 22., 2018. 3. 27., 2018. 12. 31., 2020. 6. 9.> 3. 임원 및 운영인력 현황(임원의 성별, 임직원의 성별 임금 현황, 근로자의 고용형태 현황 및 비정규직 근로자의 정규직 전환비율을 포함한다)

46 증권거래법상 유가증권시장에서 매매거래의 목적물로 하는 것을 상장이라고 하며, 증권거래소의 유가증권 매매시장에 그 법인이 발행한 유가증권이 상장되어 있는 법인을 일컫음; 대한민국 상장법인목록(<https://kind.krx.co.kr/corpgeneral/corpList.do?method=loadInitPage>)

47 전국은행연합회 국내은행 > 정기공시 > 은행경영공시 > 공시·자료실 > 전국은행연합회 (kfb.or.kr)

48 고용정책 기본법 [시행 2022. 6. 16.] [법률 제18285호, 2021. 6. 15., 타법개정] 제15조의6(고용형태 현황 공시) ① 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 매년 근로자의 고용형태 현황을 공시하여야 한다.

49 진명구(2020) 성별임금격차 완화를 위한 입법·정책 과제(p.4)

대상	공시대상 (21년 기준)	공시방법	근거법	성별공시내용		
			공시 관련 지침	직원 현황	채용	임금
상장법인	대기업 집단 64개소 (2,268개)등	금융감독원 전자공시 시스템 (DART, www. dart.fss.or.kr)	『자본시장과 금융투자 업에 관한 법률』제436 조(전자문서에 의한 신고 등)	0	X	0
금융권	국내은행 18개소 등	당해 은행, 전국은행연합 회 웹사이트 (www.kfb.or.kr)	『은행법』 제43조의3(경 영공시) 『은행업감독업무시행세 칙』[별표23] 은행경영 공시 및 대출가산금리 비교공시 운영기준-(붙 임1) 은행 경영공시 항목 및 내용	0	0	△

<한국여성정책연구원(2021) 국내 관련제도의 성별 공시 현황, 유엔글로벌콤팩트 한국협회 정리>

■ 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』(남녀고용평등법) 제4절 적극적고용개선조치(AA: Affirmative Action)

민간부문의 임금공시제와 관련한 현행 법령은 찾아보기 어렵습니다. 다만, 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』(남녀고용평등법) 제4절(제17조의3~제17조의9) ‘적극적 고용개선조치(AA:Affirmative Action)’의 일환으로, 사업주가 고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별·규모별로 고용노동부령으로 정하는 고용 기준에 미달하는 사업주에 대하여는 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치 시행계획을 수립하여 제출할 것을 요구할 수 있습니다.<sup>50</sup> 이 경우 해당 사업주는 시행계획을 제출하여야 하는데, 이 시행계획 중 ‘직종별·직급별 남녀 근로자 현황과 남녀 근로자 임금 현황’을 사업주가 매년 4월 30일까지 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 합니다.<sup>51</sup> 한편, ‘적극적 고용개선 조치’ 사업장은 아니라도 사업주가 적극적 고용개선조치를 하기 위해 직종별·직급별 남녀 근로자 현황, 남녀 근로자 임금 현황과 시행계획을 작성하여 고용노동부장관에게 제출할 수 있습니다.

‘적극적 고용개선조치’는 시행계획상 남녀 근로자의 임금 현황은 임금공시제의 목적이나 취지 등을 반영하는데 일부 미흡한 점이 있습니다. 사업주는 전 직종 여성 근로자와 여성 관리자의 고용비율에 미달하는 사업에 한하여 남녀 근로자의 임금 현황을 고용노동부장관에게 제출하기 때문입니다. 또 다른 이유는 ‘적극적 고용개선조치 시행계획 수립·제출 의무 등의 부과대상 사업’은 공공기관·단체와 500명 이상의 근로자를 고용하는 사업<sup>52</sup>에만 적용되고 남녀 근로자의 임금 현황이 일반인에게 공개되지 않기 때문입니다.

50 산업별·규모별로 고용노동부령으로 정하는 고용 기준에 미달하는 사업주는 남녀고용평등법 시행규칙 제10조 별표2에서 규정하고 있는 바, 상시 1,000명 이상 또는 이하의 근로자를 고용하는 사업의 경우, 전 직종 여성근로자의 고용비율 평균 70%에 미달하는 사업, 여성 관리자의 고용비율 평균 70%에 미달하는 사업 등을 말함. 여성근로자의 고용비율 = 여성 근로자수/근로자수, 여성관리자의 고용비율 = 여성 관리자 수/관리자 수; 신동윤(2022) 임금분포공시제에 관한 입법정책적 고찰(p.7)

51 『남녀고용평등법 시행규칙』 제11조에서 적극적 고용개선조치 시행계획의 제출을 규정하고 있음; 신동윤(2022) 앞의 글

52 『독점규제 및 공정거래에 관한 법률』 제14조제1항 및 같은 법 시행령 제21조제1항에 따라 지정된 공시대상기업집단의 사업의 경우에는 상시 300명 이상의 근로자를 고용하는 사업도 해당(남녀고용평등법 시행령 제4조제2항제1호); 신동윤(2022) 앞의 글

살펴본 바와 같이, 민간부문을 포함한 완전한 의미의 임금공시제로서 성별을 포함한 구체적이고 개별적인 임금정보 공개는 현재 부재하므로, 별도의 입법을 통해 명확한 법적 근거의 마련이 필요한 실정입니다. 이에 2017년 6월 고용정책 기본법 일부개정법률안이 발의되었으나, 2020년 5월 20대 국회 임기만료로 폐기된 바 있습니다.<sup>53</sup> 현행 고용정책기본법은 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 고용하는 사업주에게 고용형태 현황을 공시하도록 하고 있습니다. 고용형태 뿐만 아니라 성별 고용현황과 평균임금을 공시하도록 하는 내용을 골자로 하는 개정안을 추진하였으나, 고용현황의 법적 의미가 불명확하여 고용형태, 성별 평균임금 현황 이외에 무엇을 의미하는지 알 수 없다는 등의 문제가 지적되었고, 추가적인 논의로 이어지지는 않았습니다.

뿐만 아니라, 고용노동부가 최근 '적극적 고용개선조치' 적용 대상 기업들로부터 제출 받는 정보의 종류를 자진해서 대폭 축소해, 질타를 받은 바 있습니다. 2017년 발의되어, 2년 가까이 걸친 법률 개정 끝에 모을 수 있게 된 직종별·직급별 성별 임금 현황 데이터를 전체 남녀 평균만 제출하도록 시행규칙을 개정한 것입니다. 이에 고용노동부는 기업에서 2021년에 제출한 임금현황 자료 분석 시 제출자료의 부적합 비중(23%)이 매우 높았으며, 기업이 가공한 평균수치로 오류 검증이 불가능한 바, 자료의 신뢰성이 매우 낮은 것으로 확인됨에 따라 개정했다고 반박했습니다.<sup>54</sup>

2022년 10월, 현 정부는 '성별근로공시제'에 대한 도입방안을 마련 중에 있음을 밝힌 바 있으며, 근로자의 채용단계-근로단계-퇴사단계에 걸친 중요항목에 대해 성별 데이터를 기업이 외부에 공시하도록 할 예정이라고 밝혔습니다.<sup>55</sup>

53 제2101603번, 2020-07-07, 정춘숙의원 등 10인, 제21대 (2020~2024) 제380회

54 대한민국 정책브리핑(2022.10.24) 기존 성별 임금현황 제출자료보다 신뢰성 높이기 위해 제도 개편

55 대한민국 정책브리핑(2022.10.24) 앞의 글

## 5. 글로벌 주요 가이드라인 및 이니셔티브

### 1. 여성역량강화원칙(WEPs)

유엔글로벌콤팩트는 동일가치노동·동일임금, 여성 기업인 지원, 직장, 지역사회 내 여성의 인권 보호와 증진을 위해 노력하고 있습니다. 여성역량강화원칙(Women's Empowerment Principles, WEPs)은 유엔글로벌콤팩트와 유엔여성기구(UN Women)가 2010년에 공동으로 발족한 이니셔티브입니다. WEPs는 다음 7대 세부 원칙을 바탕으로 구성되어 있습니다. ▲성평등을 위한 기업 고위급 리더십 구축 ▲직장 내 남녀의 동등한 대우, 포용 및 차별철폐 ▲모든 남녀 근로자에게 보건·안전·복지 보장 ▲여성을 위한 교육, 직업 훈련 및 전문인력 개발 장려 ▲여성경쟁력 강화를 위한 기업 개발, 공급망 및 마케팅 전략 구축 실행, ▲지역사회 성평등 리더십 및 참여 ▲성평등 달성 관련 측정 및 공시 등입니다.

## 여성역량강화원칙

(Womens' Empowerment Principles, WEPs) 7대 원칙<sup>56</sup>

#### ① 성평등을 위한 기업 고위급 리더십을 구축한다.

기업 내 리더십을 활용해 성평등과 여성 역량 강화를 기업 전략의 우선순위에 둘 수 있습니다. 또한 리더십은 WEPs 도입에 있어 CEO 및 경영진이 설정한 목표 뿐만 아니라 WEPs 7대 원칙이 기업의 지속가능경영 전략부터 사내 문화, 일일 운영계획 등에 어떻게 포섭될 수 있을지를 공표하는 데 필요합니다.

#### ② 일터에서 여성과 남성을 동등하게 대우하고, 인권을 존중하며 차별을 철폐한다.

여성과 남성의 동등한 대우는 국제 인권 규범과 연계되어 있을 뿐 아니라 직원 능력, 근속 및 만족도의 향상과 직결됩니다. 또한 생산성을 증진시키고 더 나은 의사결정을 내리는 데 핵심적입니다. 따라서 기업의 여성역량강화원칙(WEPs) 준수를 위해서는 사내 정책, 전략, 문화 및 관습에서 모든 형태의 차별을 철폐해야 합니다.

#### ③ 모든 여성과 남성 근로자에게 보건, 안전, 복지를 보장한다.

여성·남성 직원의 육체적, 정신적 건강과 안전 및 안녕은 고용주의 역할에 달려 있다 해도 과언이 아닙니다. 성희롱·성폭력 피해를 입은 여성 직원은 보수의 삭감, 승진 기회 상실 등 전반적인 부분에서 상당한 비용을 치러야 하며, 기업 역시 직원의 장기 결석 및 생산성 감소로 영향을 받게 됩니다.

#### ④ 여성을 위한 교육과 직업 훈련 및 전문인력 개발을 장려한다.

전 직원들에게 기업의 성평등 및 여성 역량 강화 방안에 대한 교육을 진행, 공동 가치를 확산시킴으로써 직원들이 사내 정책과 관습을 준수하는 데 긍정적인 영향을 끼칠 수 있습니다. 여성의 전문성을 효과적으로 향상시킬 수 있는 프로그램에는 네트워킹과 멘토링을 수반한 교육 및 훈련 과정이 있습니다.

#### ⑤ 여성역량강화를 위한 기업 개발, 공급망 및 마케팅 전략 구축 등을 실행한다.

성평등에 있어 가장 큰 장벽 중 하나는 여성·소녀에 대한 편견과 부정적 인식입니다. 홍보는 이를 개선하고 사회적 규범을 바꿀 수 있는 강력한 수단으로, 오늘날 여성과 남성이 진정 말할 수 있는 다양한 역할을 다방면으로 보여줄 수 있습니다. 또한 포용적인 공급망 정책과 협력 방안을 통한 사업 파트너의 포섭 역시 가능합니다.

#### ⑥ 지역사회의 이니셔티브와 정책을 통해 양성평등 확보를 위한 노력을 한다.

성평등 및 여성 역량 강화를 위한 가치 있고, 효과적이며 책임 있는 기여의 방편으로 지역사회 발전 프로그램에 투자하는 기업들의 수가 늘어나고 있습니다. 이는 소비자들이 성인지적 경영을 전개하고, 지역 이니셔티브를 활발하게 지지하는 기업들을 크게 선호하기 때문입니다.

#### ⑦ 양성평등 달성을 위한 과정을 측정하고 공시한다.

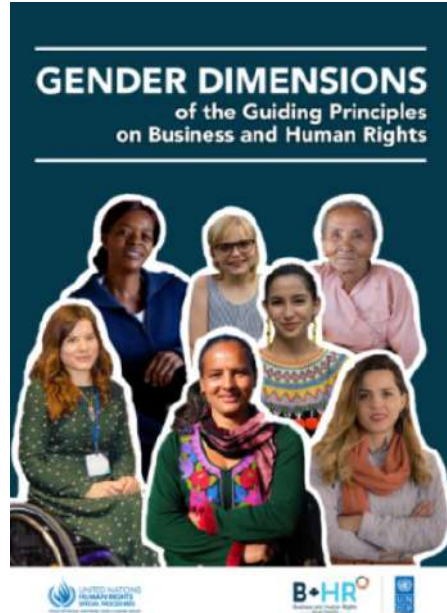
기업들이 사내, 시장 및 지역사회에서의 성평등 실현을 위해 기여하겠다는 약속을 이행할 시 기업의 투명성과 책임이 요구됩니다. 이와 더불어 퍼포먼스 및 과정을 추적하기 위해서는 측정 및 보고 체계를 구축해야 합니다.

56 WEPs 홈페이지 원문, UNGC 한국협회 번역

## 2. 성평등 관점에서 본 유엔 기업과 인권 이행원칙(Gender Dimensions of the UNGPs)



기업과 인권 국제규범 ①  
**기업의 인권 존중 책임·  
성평등 해설서**



2021년 4월, 법무부는 유엔인권최고대표가 발표한 <기업의 인권 존중 책임 해설서>와 함께 <성평등 관점에서 본 기업과 인권 이행원칙>의 국문본을 발간했습니다. 발간 배경에는 한국 정부가 유엔 인권기구로부터 인권경영 실천에 대한 지침을 제공할 것을 꾸준히 권고 받은 바, 국내 기업들이 기업과 인권에 대한 국제기준을 이해하고 자발적으로 인권경영을 실천·확산해야 할 필요성이 커진 데 있습니다.

<성평등 관점에서 본 기업과 인권 이행원칙>은 유엔개발계획과 유엔 기업과 인권 실무그룹이 개발한 유엔 공식문서(A/HRC/41/42)로, 국문본에서는 먼저 <기업과 인권 이행원칙(UNGPs)>의 31개 원칙 각각에 대해 성평등 가이드와 구체적 행동 예시를 실어 국가와 기업이 UNGP 이행에 성인지 관점을 통합할 수 있도록 실천적 기준을 제공하고 있습니다. 전문은 법무부 홈페이지에서 확인하실 수 있습니다.

[성평등 가이드 예시]

이행원칙 11

기업은 인권을 존중해야 한다.

이는 타인의 인권을 침해하는 것을 피하고 기업이 연루되어 인권에 부정적 영향을 미치는 경우 그 문제를 다루는 것을 의미한다.

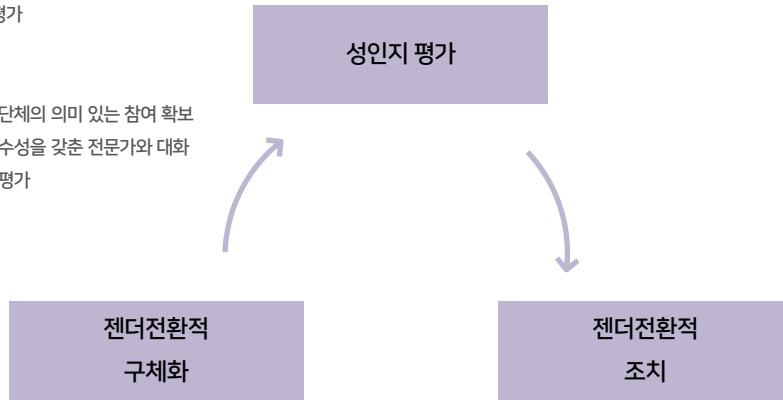
성평등 가이드	구체적 행동 예시
<p>기업은 여성 인권 침해를 방지하고 기업이 연루된 부정적인 인권 영향을 해결할 책임을 지닌다. 이러한 책임에서 벗어나기 위해서는, 실질적인 성평등을 달성하는데 기여하고 기업 전체 운영에 걸쳐 여성에 대한 기존의 차별을 악화하거나 재생산하지 않도록 해야 한다.</p>	<p>a. 기업은 여성들이 남성들과 동등하게 모든 기회를 얻을 수 있는 환경을 마련해야 한다. 예를 들어, 성희롱, 성별 임금 격차, 개인 위생시설 부족, 월경을 고려하지 않은 업무환경 등은 여성들로 하여금 일자리를 구하거나 고용 상태를 유지하기 어렵게 할 수 있다.</p> <p>b. 기업은 노조를 설립하거나 임원이 되고자 하는 여성 근로자들을 지지하기 위한 조치를 취해야 한다.</p> <p>c. 기업은 여성의 권리 증진을 위한 혁신적인 방법을 탐색하고 차별적 법 및 사회적 관행을 바꾸는 노력에 동참해야 한다.</p> <p>d. 기업은 차별적 법 또는 사회적 관행으로 인해 재산을 소유하지 못한 여성을 포함하여, 여성에게 대출 또는 자금 지원을 제공할 수 있는 방법을 모색해야 한다.</p> <p>e. 기업은 토지 취득 및 보상 절차에서 성차별적 토지 소유 관행이나 여성의 생계 및 생활 수준에 부정적인 영향을 미치지 않도록 주의해야 한다.</p> <p>f. 기업은 상품 또는 서비스와 관련된 영업 및 마케팅 등의 모든 프로세스에서 젠더 고정관념을 고착화하거나 여성의 신체를 성적 대상화하지 않도록 해야 한다.</p> <p>g. 기업은 직장 내 위원직과 같은 모든 직위에서 여성이 대표하는 비율이 동등하도록 다양한 조치(예. 차별 철폐 조치 및 전문성 개발 지원)를 취해야 한다. 사업 파트너도 동일한 조치를 취할 수 있도록 하거나 유인을 제공해야 한다.</p> <p>h. 기업은 사이버 공간에서 여성들이 추행, 괴롭힘, 공격받지 않도록 하고, 여성들이 차별에 대한 두려움 또는 폭력에 대한 위협 없이 SNS를 사용할 수 있도록 하기 위해 효과적인 조치를 취해야 한다.</p> <p>i. 기업은 여성의 성&lt;&lt;재생산 건강 및 권리를 존중하기 위한 조치를 취해야 한다. 예를 들어, 출산한 직원에게 유급 육아휴직, 유연근무, 재택근무 등의 선택지를 제공하고, 회사에 수유실을 마련할 수 있다. 또한 기업은 의무 임신 테스트 관행을 중단해야 한다.</p>

<출처: 법무부(2021), 기업의 인권존중책임과 성평등 해설서>

그 다음으로는 기업 활동과 관련해 여성이 경험한 차별 또는 차별적인 영향을 전체적으로 살펴보고, 기준 성평등 기준을 기반으로 1) 성인지 현황 평가 2) 젠더 전환적(gender-transformative) 조치 3) 젠더 전환적 주제로 구성된 젠더 프레임워크를 개발 및 제시했습니다.<sup>57</sup>

57 유엔인구기금(UNFPA)에 따르면, 젠더전환적(gender-transformative)인 프로그램은 사회 내 현존하는 성 불평등의 근본적인 원인을 해결하는 것을 목표로 함

- 법, 정책, 규범, 기준, 실무가 직·간접적으로 여성에 대해 차별적이지 않은지 검토
- 국가 또는 기업의 현재 및 미래의 작위·부작위가 여성에게 어떻게 부정적 영향을 미치는지 평가
- 성별 구분 데이터 수집
- 영역별 차이 고려
- 평가 프로세스에 여성 또는 여성 단체의 의미 있는 참여 확보
- 영향 평가 실시를 위해 성인지 감수성을 갖춘 전문가와 대화
- 성평등 조치 및 구제책의 효과성 평가



- 예방, 해결, 억제를 위한 구제책의 범위를 제공
- 적절한 구제책 파악을 위해 여성단체 및 성인지 감수성을 갖춘 전문가와 대화
- 여성에게 영향을 미치는 구체적이고 체계적인 인권 침해 해결
- 차별적 권력 구조를 변화시키고 여성에 대한 폭력을 줄이는 구제책 제안
- 차별적 법 개정을 위해 정부 및 기타 이해관계자와 대화

- 실질적 성평등 달성을 위한 공식적 서약 발표
- 여성의 인권 기반 역량 강화 실천
- 실질적인 평등을 실현하고 여성에 대한 모든 형태의 차별, 괴롭힘, 폭력 근절을 위한 조치(차별 철폐 조치 포함)
- 조치의 효과성을 평가하기 위해 성인지 감수성을 갖춘 전문가와 대화
- 이해관계자들과 정기적으로 의사소통
- 여성단체와 협력
- 의사결정자의 성평등 인식 향상
- 성평등 옹호 이행

<출처: 법무부(2021), 유엔 「기업과 인권 이행원칙」에 따른 젠더 프레임워크>

해설서에서 실무 그룹은 다음과 같이 제안하고 있습니다.

- a. 국가는 이행원칙 이행을 목표로 하는 기업과 인권과 관련된 국가인권 기본정책 등과 같은 모든 제도 및 조치를 개발하거나 개정할 때 젠더 프레임워크 및 지침을 적용한다.
- b. 국가는 효과적인 유인책 및 불이익을 이용하여 기업이 이행원칙에 따른 인권 책임을 다할 때 젠더 프레임워크와 지침을 반영할 수 있도록 권장한다.
- c. 기업은 모든 영역에서 인권존중책임을 다하기 위해 강력한 정책선언을 발표하고, 의미있는 인권 실사를 실시하며, 효과적인 개선책을 제공하거나 이를 위해 협력하는 등의 행동을 하고, 성평등 달성에 기여하는 과정에 젠더 프레임워크와 지침을 적용한다.
- d. 기업은 인권실사 전 단계에서 잠재적으로 영향을 받는 여성, 여성단체, 여성인권옹호자, 젠더 전문가가 유의미하게 참여할 수 있도록 한다.
- e. 기업은 모든 기업 협력사가 운영과 관련해 젠더 프레임워크 및 지침을 적용하고 여성 인권을 존중할 수 있도록 지원하고 영향력을 발휘한다.
- f. 기업의 이행원칙 이행에 대한 자문을 제공하는 전문가 및 컨설턴트는 젠더 감수성 접근법을 취하고 성평등 조치 및 구제책을 제시해야 한다.
- g. 거래소, 산업 협회 및 투자자들은 기업이 젠더 프레임워크 및 지침과 기타 관련 기준에 맞추어 실질적인 성평등을 이루는데 기여할 수 있도록 독려하기 위한 효과적인 조치를 취한다.
- h. 국제금융기관은 인권실사를 실시할 때, 사업에 대한 재정지원을 승인 또는 모니터링 할 때, 지원한 사업에 대한 문제제기를 처리할 때 등과 같은 상황에서 젠더 프레임워크 및 지침을 반영해야 한다.

### 3. 타깃젠더이퀄리티(TGE) 프로그램



유엔글로벌콤팩트 회원사의 여성임원 비율 향상을 목표로 하는 글로벌 학습 프로그램으로, 약 9개월간 진행됩니다. TGE 프로그램은 WEPs 성 격차 분석 툴을 기반으로 한 성과 분석과 역량 강화 워크숍 및 이해관계자들과의 대화를 기반으로 기업이 여성 리더십과 여성임원비율 향상을 위한 야심찬 목표를 설정할 수 있도록 지원합니다. TGE 프로그램 참여 기업은 지속가능성 향상 및 SDGs의 5번째 목표 (성평등)의 세부 목표(5.5)인 '여성의 사회적 참여와 리더십에 대한 동등한 기회보장'에 기여할 수 있습니다.

TGE 프로그램에 참여하는 기업에게는 우수기업 및 전문가 멘토링, 전 세계 TGE 참여 기업의 WEPs 성 격차 분석 툴 결과보고서, 개별적인 액션 플랜 제공 등 다양한 참여 혜택이 제공됩니다. UNGC 한국협회는 TGE 프로그램을 2020년에 런칭하고, 현재 3차년도인 ROUND III 를 진행 중입니다.

프로그램 혜택	자격 요건
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 실질적이면서도 야심찬 성 평등 목표를 설정하고, 직원, 투자자 및 기타 이해 관계자에게 해당 목표에 대한 지지 약속과 행동을 보여줄 수 있습니다.</li> <li>● WEPs 성 격차 분석 툴 사용을 통해 자사의 성 평등 현황을 파악할 수 있습니다.</li> <li>● 개별 국가 상황에 맞는 성 평등 학습 기회를 제공합니다.</li> <li>● UN 파트너, 전문가, 동종업계 네트워크를 구축하여 성 평등 전략을 수립하고, 불평등을 조장하는 이슈에 공동으로 대응할 수 있습니다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 현재 유엔글로벌콤팩트 회원사이거나 가입 의사가 있어야 합니다.</li> <li>● 여성 임원 비율을 높이고 여성 리더십을 강화하기 위한 높은 수준의 목표를 설정하고 행동을 강화할 것을 약속해야 합니다.</li> <li>● 프로그램 활동과 이벤트에 참여할 두 명의 실무진과 프로그램 지침을 준수하고 고위급 행사에 참여할 한 명의 임원을 반드시 지정해야 합니다.</li> </ul>

### 4. 일하는 여성에 관한 전략 The Women at Work Initiative(ILO)

일하는 여성에 관한 전략(The Women at Work Initiative)은 국제노동기구(ILO)에서 2019년 100주년을 기념하기 앞서 2013년 발족한 7가지 이니셔티브 중 하나로, 직장 내 여성의 평등한 대우를 보장하기 위해 다음의 4가지 주요 영역을 다루고 있습니다:



- (1) 고정관념을 비롯해 양질의 일자리를 갖는 데 방해가 되는 차별
- (2) 동등하지 않거나 낮은 급여
- (3) 돌봄노동에 대한 인식 부족 및 저평가
- (4) 폭력 및 희롱

해당 이니셔티브는 국제노동기구의 국제훈련센터(ILO Turin Center, 튜린 센터)를 통해 정부, 근로자, 고용주 및 기타 이해관계자에게 역량 강화, 기술 지원과 인식 제고 서비스를 제공하며, 연구 활동을 비롯해 국제노동기구에서 진행하는 기타 여성 근로자 역량 강화 이니셔티브를 지원합니다.



## 5. 성평등을 위한 링더벨 이니셔티브(Ring the Bell for Gender Equality)

지속가능증권거래소(SSE, Sustainable Stock Exchanges)는 증권거래소를 통해 기업의 ESG(환경, 사회, 지배구조) 생태계를 향상시키기 위해 2009년 유엔(UN)에 의해 만들어진 조직이며, SSE의 다양한 활동 가운데, 전 세계 증권거래소를 대상으로 한 대표적인 성평등 캠페인은 '링더벨(Ring the bell)'입니다.



### 유엔글로벌컴팩트 한국협회-한국거래소 <제 1회 성평등을 위한 Ring the Bell> 타종행사

'성평등을 위한 종을 울리자'는 의미의 '링더벨(Ring the Bell)' 캠페인은 매년 3월, 세계여성의 날을 전후로 전 세계의 증권거래소에서 열리는 타종 행사입니다. 세계거래소 연맹(WFE)과 UN 등의 주관 하에 올해는 뉴욕증권거래소(NYSE), 도쿄증권거래소(TSE)를 비롯해 전 세계 약 120여곳의 거래소가 캠페인에 참여했습니다. 특히 2022년 3월 16일에는 한국거래소(KRX)에서 <제1회 성평등을 위한 Ring the Bell>행사가 열리기도 했습니다.

## 6. 30% 클럽(The 30% Club)



30% 클럽(The 30% Club)은 기업 주도의 글로벌 캠페인으로, 전 세계 모든 기업의 이사회 및 C-suite에서 여성 비율이 적어도 30%이 될 것을 목표로 하고 있습니다. 2010년 헬레나 모리세이(Helena Morrissey) 전 골드만삭스 이사가 발족, 영국 내 상장기업들을 대상으로 한 것에서 출발해 현재는 20여개국에 걸친 1,000명 이상의 기업 고위직 회원들로 그 참여 대상이 확대됐습니다.

30% 클럽 멤버십은 기업의 이사회 의장 및 CEO에게만 열려 있으며, 기업의 자발적인 참여 및 이행을 원칙으로 운영되고 있습니다. 최근에는 성별뿐만 아니라 기업 내 인종 다양성 향상으로 그 영역을 넓히고 있으며, 2022년 3월 FTSE100 기업들에 인종 다양성을 증진하지 않을 경우 이사회 의장 재선임 시 본 캠페인의 참여자들이 반대표를 행사할 수도 있음을 밝혔습니다.<sup>58</sup>

## 7. 미래 직장 성평등 구현(Hardwiring Gender Parity in the Future of Work, WEF)



미래 직장 성평등 구현(Hardwiring Gender Parity in the Future of Work, WEF)은 2020년 1월 세계경제포럼(The World Economic Forum)에서 공식적으로 론칭 됐음을 알렸고, 2022년까지 고성장 산업 분야에서 여성 대 남성 비율을 50-50으로 달성하는 데 목표를 두는 글로벌 이니셔티브입니다. 창립 멤버로는 Royal DSM, 이케아(IKEA)의 모기업인 Ingka Group이 있으며 맥킨지앤드컴퍼니(McKinsey & Company)가 지식 파트너로 참여하고 있습니다.

해당 이니셔티브에 참여하는 기업들은 다음의 3가지 목표를 통해 모든 직급에서 여성이 동등하게 채용되고 근무할 수 있도록 합니다:

- (1) 성장속도 상위 5개 역할 파악
- (2) 2022년까지 해당 역할의 50%를 여성으로 채용할 것
- (3) 2022년까지 동등한 임금 수준 및 기회 등을 포함한 강력한 성평등 보상 시스템을 구축할 것

58 <https://citywireselector.com/news/exclusive-30-club-extends-its-race-equity-engagement-to-ftse-250/a2394524>

## II. 성소수자 포용 주요 동향

### 1. 기업 내 성소수자 포용의 중요성



글로벌 시장에서 DEI(Diversity, Equity and Inclusion) 이슈는 이제 성평등 담론을 넘어, 성소수자, 장애인, 세대 등 보다 포괄적인 의제로 확대되는 추세이며, 이에 따라 규제와 법제화 흐름 또한 확대되는 추세입니다. 일례로 미국에서는 2021년 8월 상장사 이사회에 여성 1명, 성소수자 또는 소수 인종 1명을 포함하도록 한 나스닥(NASDAQ)의 지침이 미 증권거래위원회(SEC)의 승인을 받음에 따라, 앞으로 나스닥 상장사들은 이사회 내 다양성 요건을 충족해야 하며, 그렇지 못할 시 공개적으로 소명할 의무가 있습니다.<sup>59</sup> 2020년 캘리포니아 주에서는 캘리포니아에 본사를 둔 기업은 이사회에 성소수자 또는 소수 인종을 포함해야 한다는 법(Assembly Bill 979)이 통과된 바 있습니다.<sup>60</sup> 이후 2022년 4월 로스앤젤레스 고등법원은 해당 주법에 대해 위헌 결정을 내렸으나, 해당 법이 제정된 일은 성 다양성 관련 법제화 논의가 미국 내에서 활발하게 진행되고 있다는 사실을 보여줍니다.<sup>61</sup>

더 나아가 성소수자를 지지하는 기업들이 주도해 정책의 변화를 이끌기도 합니다. 2016년 미국 노스캐롤라이나 주에서 출생 시 등록 성별에 따라서만 공공시설 내 화장실을 이용할 수 있도록 하는 '화장실 법(HB2)'이 통과되었습니다. 이에 페이팔(PayPal)이 샐럿 시에 글로벌 운영 센터를 건설할 계획을 철회하는 등<sup>62</sup>기업들의 보이콧이 이어졌고, '화장실 법'에 따라 노스캐롤라이나가 감당할 손실은 37억 6천만 달러로 추정되었습니다.<sup>63</sup> 그 결과 노스캐롤라이나는 2017년 화장실 법을 철회했습니다.<sup>64</sup>

이는 성적 지향과 성 정체성에 관계없이 누구든 안전하게 일할 권리를 보호하기 위해 기업은 사내 제도와 업무 문화를 더욱 포용적인 방향으로 개선해야 할, 기업의 인권 보호 책무를 다시 한번 상기시키는 사례입니다. 특히 약자인 성소수자 포용은 1948년 세계인권선언에서부터 발전해온 유엔의 비즈니스 행동 강령에서도 강조되고 있습니다. 2000년 유엔은 인권, 노동권, 환경, 반부패를 중심으로 한 유엔글로벌콤팩트 발족을 통해 유엔이 다루는 인권의 영역을 비즈니스로 확장했습니다. 2011년 유엔 인권이사회는 기업과 인권에 관한 유엔 이행 원칙을 승인함으로써 기업은 인권을 존중할 책임이 있음을 명시하였습니다.

이어 유엔인권최고대표사무소(OHCHR)는 2017년, 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)의 연장선 상에서 성소수자 차별 문제 해결을 위한 비즈니스 행동강령(Standards of Conduct for Business on Tackling Anti-LGBTI Discrimination)을 발표한 바 있습니다.

59 AP News(2021). SEC Approves Nasdaq's Plan to Require Board Diversity

60 Forbes(2020). California Pioneers New Quotas For People Of Color & LGBT People

61 The New York Times(2022). California Law Requiring Board Diversity Is Struck Down

62 Reuters(2016). PayPal Pulls North Carolina Plan after Transgender Bathroom Law

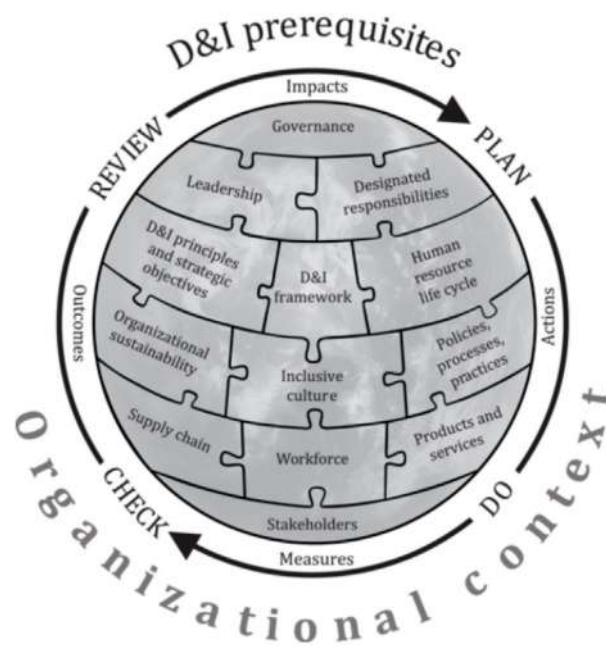
63 AP(2017). AP Exclusive: 'Bathroom Bill' to Cost North Carolina \$3.76B

64 Reuters(2017). Seeking End to Boycott, North Carolina Rescinds Transgender Bathroom Law

특히 성소수자를 없는 존재, 혹은 특이한 존재로 여기는 문화에서 성소수자를 동료로 포용하도록 하는 인식의 변화가 이루어지고 있습니다. 주요 기업에서는 이미 '다양성(Diversity)'와 '포용(Inclusion)'의 이름으로 성소수자를 조직의 구성원으로 받아들이고, 이를 정상화하는 시도를 시작했습니다.

2021년 5월 국제표준화기구(International Organization for Standardization, ISO)는 노동자 다양성 및 포용성을 위한 표준인 ISO30415:2021에서 '다양성'을 업무 중 영향을 미칠 수 있는 조직 구성원 간의 유사성 및 차이점을 의미하며 연령, 장애여부, 성별, 성 정체성, 인종, 민족, 국적, 종교 등 인구학적 및 개인적 특성을 모두 포함할 수 있다고 정의합니다.<sup>65</sup> 반면 '포용성'은 다양한 특성을 가진 이해관계자가 조직 내에서 의견을 개진하는 등 충분히 수용될 수 있고, 구성원이 지닌 능력을 기반으로 기회가 주어지는 조직문화를 의미하는 것으로 정의하고 있습니다.<sup>66</sup>

[조직 차원의 다양성과 포용성(Organizational Diversity and Inclusion)]



<출처: International Organization for Standardization(2021). Human Resource Management: Diversity and Inclusion>

'다양성'은 조직 구성을 다양하게 한다는 취지만으로 차별 문제를 적극적으로 해소하는 데 그 한계가 뚜렷하고, '포용성'은 다분히 시혜적인 인상을 주어 어느 것도 정확한 표현이라고 보기는 어렵지만, 분명한 것은 성소수자 노동자를 정체성을 이유로 배제하지 않으려는 움직임이 분명히 나타나고 있다는 점입니다.<sup>67</sup>

또한 성소수자 권익 보호 및 가시화가 이미 세계적인 흐름으로 자리잡은 상황 속에서 기업은 적극적인 성소수자 포용을 통해 도덕적 책무를 다하고 리스크를 감소시키며 기업의 활동 범위를 늘릴 수 있습니다. 특히 여러 조사 및 연구를 통해 성소수자 포용성 확대가 인재 유지 및 유지 효과와 재무적 성과 향상 등 기업에 긍정적인 영향을 끼친다는 것이 증명되었습니다. 이는, 성소수자 포용 증진이 기업에게 성소수자의 인원 존중을 넘어 기업 운영에 있어 이익이 될 수 있음을 의미합니다.

65 International Organization for Standardization(2021). Human Resource Management: Diversity and Inclusion ISO30415:2021

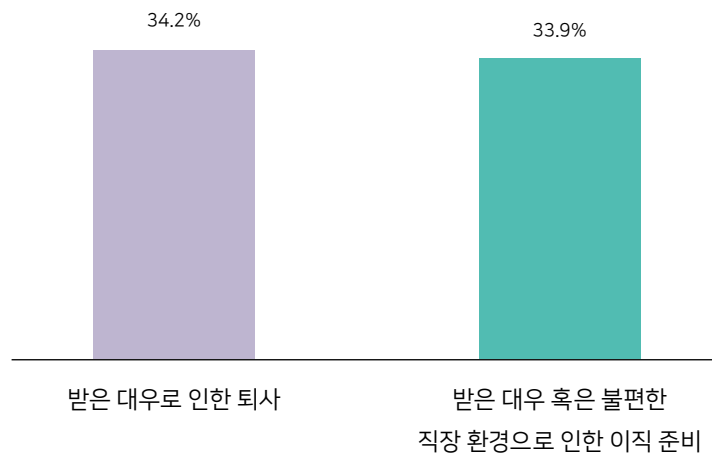
66 정승연(2021). 다양성과 포용성을 갖춘 기업문화를 구축하기 위해 필요한 노력, KCGS Report 제11권 12호

67 김정혜(2019). 성소수자 노동: 혐오와 차별의 일상과 위태로운 노동권

## 1)인재 유치 및 유지 효과

성소수자에 친화적이지 않은 직장 환경은 건강 악화, 직업 만족도 감소, 직업 몰입도 감소를 야기하며 직원 근속에 부정적인 영향을 미칩니다. UCLA의 Williams Institute이 미국 성소수자 대상으로 실시한 설문조사에서 성소수자 직원의 3분의 1(34.2%)은 성적 지향이나 성 정체성을 이유로 고용주로부터 받은 대우 때문에 직장을 그만둔 경험이 있다고 응답했습니다. 성소수자 직원의 약 30%(33.9%)는 성적 지향 혹은 성 정체성으로 인해 고용주로부터 받은 개인적인 대우와 성소수자에게 전반적으로 불편한 직장 환경으로 인해 다른 직업을 찾았다고 답했습니다.<sup>68</sup>

[LGBT 직원 근속에 대한 차별 및 포용적이지 않은 직장 환경의 영향]



<출처: UCLA Williams Institute(2021). LGBT People's Experiences of Workplace Discrimination and Harassment>

또한 인권 캠페인(Human Rights Campaign, HRC) 재단의 조사에 따르면 미국 성소수자 5분의 1(20%)은 성소수자에게 포용적이지 않은 환경 때문에 다른 직장을 찾아봤다고 응답했고, 10분의 1(10%)은 실제로 퇴사한 경험이 있다고 답했습니다. 반면, 성소수자 직원의 4분의 1(25%)은 포용적인 업무 환경 때문에 직장에 계속 남아있다고 밝혔습니다.<sup>69</sup> 비성소수자 또한 성소수자를 포용하는 직장에 대한 선호도가 높습니다. 앨라이십(allyship)<sup>70</sup>을 강화하며 성소수자를 포용하는 직장은 안전하고 포용적인 환경이기 때문입니다.

68 UCLA Williams Institute(2021). LGBT People's Experiences of Workplace Discrimination and Harassment

69 Human Rights Campaign(2018). A Workplace Divided: Understanding the Climate for LGBTQ Workers Nationwide

70 앨라이(ally)의 사전적 의미는 '협력자'이며, 성소수자의 앨라이는 보통 이성애자 혹은 시스젠더 중에 성소수자의 인권을 지지하고 성소수자와 연대하는 사람을 의미함.

## 2) 다양성 증진을 통한 재무적 성과 향상

성소수자 포용 정책이 인재 채용 및 근속에 긍정적인 효과를 가져다 주는 것뿐 아니라 재무적인 성과와도 연관이 있다는 여러 연구 결과가 있습니다. 미국의 상장기업 1300여개의 LGBT 지원 정책과 재무 성과를 비교한 조사에 따르면, 연구개발(R&D) 활동을 하며 LGBT 지원 정책을 도입한 기업은 도입하지 않은 기업과 비교했을 때 기업 가치가 평균 21.1% 높은 것으로 나타났습니다. 또한 12.5% 더 높은 수익성과 3.4% 높은 직원 생산성을 보인 만큼, 성소수자 지원 정책이 기업의 성과와 긍정적인 상관관계가 있는 것을 확인할 수 있습니다.<sup>71</sup>

이러한 결과는 다른 연구에서도 비슷하게 나타났습니다. 알토 대학교와 바사 대학교의 연구팀은 미국 상장기업 657개의 데이터를 비교해 성소수자 친화적인 정책을 도입한 기업이 그렇지 않은 기업에 비해 더 높은 수익성과 주식시장에서 높은 가치를 얻은 것을 확인했습니다.<sup>72</sup> 또한 사회적으로 포용적이며, LGBTQ+ 친화적인 정책을 가진 기업들은 인재 유치 및 재무적 성과 향상 효과를 볼 수 있습니다. 크레디트 스위스(Credit Suisse) 조사결과에 따르면, 성소수자 포용적 기업(2020년 기준)으로 선정된 기업 350곳은 MSCI ACWI 대비 높은 수익률을 기록한 바 있습니다. 2010-2020년의 연도별 수익률을 분석했을 때, 성소수자 포용적 기업이 11년 중 7년 동안 증권 시장의 평균보다 높은 수익률을 기록한 것으로 나타났습니다.<sup>73</sup>

성소수자 대표성과 기업의 재무 성과의 상관관계를 조사한 연구도 있습니다. 연구 결과에 따르면, 전 세계 12개국의 상장기업 중 성소수자 임원이 공개적으로 있는 기업이 성소수자 임원이 없는 기업에 비해 높은 기업 가치를 갖고 있으며, 이는 기업의 재무 성과에 직간접적으로 영향을 끼칩니다.<sup>74</sup> 이는 다양성이 기업 리더십에 반영되었을 때 더 높은 수익률에 다른 연구 결과와 맥락을 같이하는 만큼, 직장 내 성소수자 포용 정책을 도입하는 것뿐만 아니라 대표성 확대가 기업의 이익과 연결될 수 있음을 보여줍니다.

### 핑크 머니(Pink Money)의 잠재성

#### ■ 핑크 머니(Pink Money)란?

게이 커뮤니티의 구매력과 이로부터 파생되는 게이들의 소비를 일컫는 말입니다. 서구사회의 경우, 게이 커뮤니티의 경제적 능력과 구매력이 증대되면서 게이 커뮤니티는 자신들의 인권을 존중하고, 옹호하는 기업들의 제품을 소비하기 시작했습니다. 이러한 시장의 흐름에 발맞춰 적지 않은 기업들은 게이들의 인권을 존중하고 옹호하는 마케팅 전략, 캠페인, 기업 내 정책을 펼치기 시작했고, 이들은 핑크 머니의 수혜를 보게 되었습니다.

성소수자 친화적 조직 문화에 대한 정보 공개와 공시 전달을 통해 소비자가 기업 정책에 대해 인지할 수 있도록 고려해야 합니다. 이제는 핑크 머니의 규모가 큰 해외 시장에서 성소수자 포용은 필수적인 경영 전략입니다. 연구에 따르면 성소수자 소비자 및 이성애 소비자 모두 성소수자 지원 정책이 있는 기업을 지지할 가능성이 더 높습니다. 또한 동성 커플은 이성애 커플에 비해 가처분 소득이 더 많고 브랜드 충성도가 높은 것으로 나타났습니다.<sup>75</sup>

실제로 핑크 머니의 규모는 상당합니다. LGBT Capital의 조사에 따르면 2019년 전세계 LGBT 소비자의 구매력은 3조 9천억 달러로 추정됩니다.<sup>76</sup> 또한 크레디트 스위스는 성소수자 소비자의 잠재 구매력이 5조 9천억 달러로 추정된다고 분석했으며, 이는 세계에서 세번째로 큰 시장 규모입니다.<sup>77</sup>

■ 핑크 워싱(Pink Washing)이란? 핑크 워싱은 제국주의 국가들과 기업들이 마케팅이나 정치적 전략을 목적으로 성소수자 친화적 태도와 언사, 정책을 동원해 자신들의 활동을 정당화하고, 홍보하는 활동을 의미합니다. 핑크 워싱은 성소수자 커뮤니티를 이용해 제국주의 국가들과 기업들이 자신들의 활동을 정당화하고 이익을 얻는다는 점에서 비판의 대상이 될 수 있습니다. 핑크 워싱은 레인보우 워싱(Rainbow Washing)으로도 불립니다.

71 Deloitte(2019). Do LGBT-Supportive Corporate Policies Enhance Firm Performance?

72 Veda Fatmy, John Kihn, Jukka Sihvonen, Sami Vähämaa(2021). Does Lesbian and Gay Friendliness Pay Off?: A New Look at LGBT Policies and Firm Performance

73 Credit Suisse(2020). Strong Diversity and Inclusion Practices Are Good for Business

74 Isabel Costa Lourenço et al.(2021). The Relationship between LGBT Executives and Firms' Value and Financial Performance

75 Deloitte (2017). Missing Out: The Business Case for Customer Diversity.

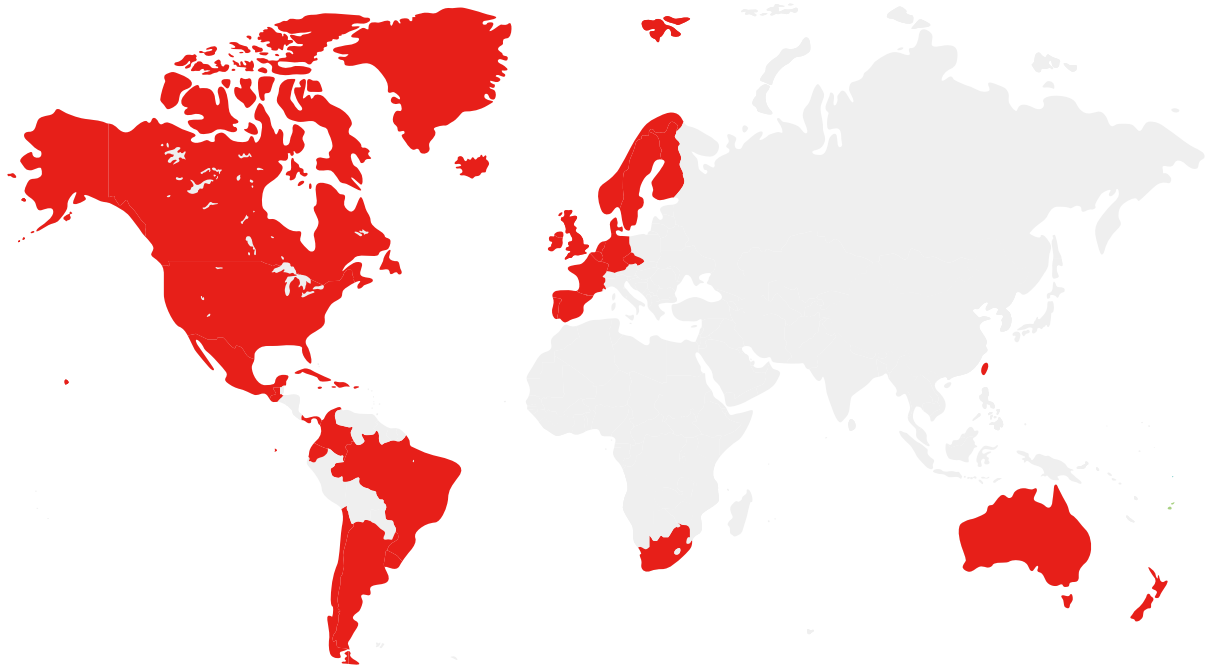
76 LGBT Capital(2020). Estimated LGBT Purchasing Power: LGBT-GDP

77 Credit Suisse(2020). Strong Diversity and Inclusion Practices Are Good for Business

## 2. 국외 기업 내 성소수자 포용 주요 동향

성소수자에 대한 차별과 혐오는 오래된 국제 인권 문제입니다. 역사적으로 많은 국가, 지역, 공동체에서 시스젠더<sup>78</sup> 이성애자(cisgender heterosexual) 중심적인 문화가 주류를 이루고 규범으로 작동해왔습니다. 그에 따라 성적 지향(sexual orientation), 성 정체성(gender identity), 성별 표현(gender expression), 성징(性徵, sex characteristic)<sup>79</sup>에 있어 사회적 소수자에 해당하는 동성애자 및 양성애자, 트랜스젠더, 인터섹스, 무성애자, 젠더퀴어 등 성소수자는 차별과 혐오, 배제, 폭력, 억압, 범죄화, 비가시화의 대상이 되었습니다. 1990년 이후 약 40개의 국가에서 동성 관계를 합법화했으며, 점차 선진국을 중심으로 성소수자에 대한 차별을 금지하는 차별금지법 또는 평등법이 도입되고 동성혼이 합법화·법제화되기 시작했습니다. 하지만 여전히 총 71개 국가에서 합의 하의 동성 성행위를 범죄로 규정하고, 15개 국가에서 트랜스젠더의 성 정체성 및 성별 표현을 금지합니다.<sup>80</sup>

[혼인 평등법이 시행 중인 국가]



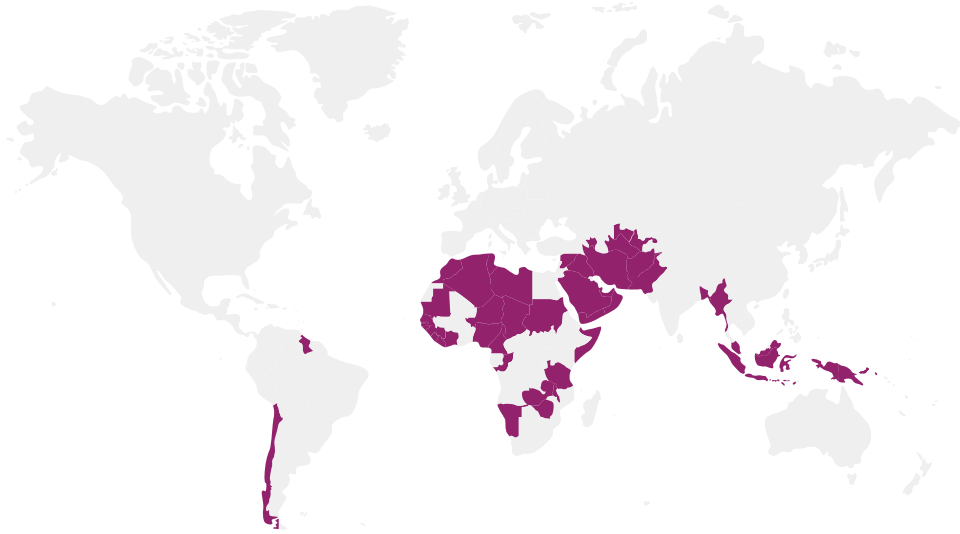
<출처: Human Rights Campaign(2022). Marriage Equality Around the World>

78 지정 성별(sex assigned at birth)과 성 정체성이 일치하는 사람을 의미함.

79 이를 통칭해 SOGIESC이라고 일컬으며, 성적 지향과 성 정체성의 약어 SOGI만 단독으로 사용하기도 함.

80 이 중 11개 국가에서는 합의 하의 사적인 동성 성행위에 대한 사형 제도가 존재하며, 이 중 6개 국가에서 실질적으로 사형을 집행하고 있음.

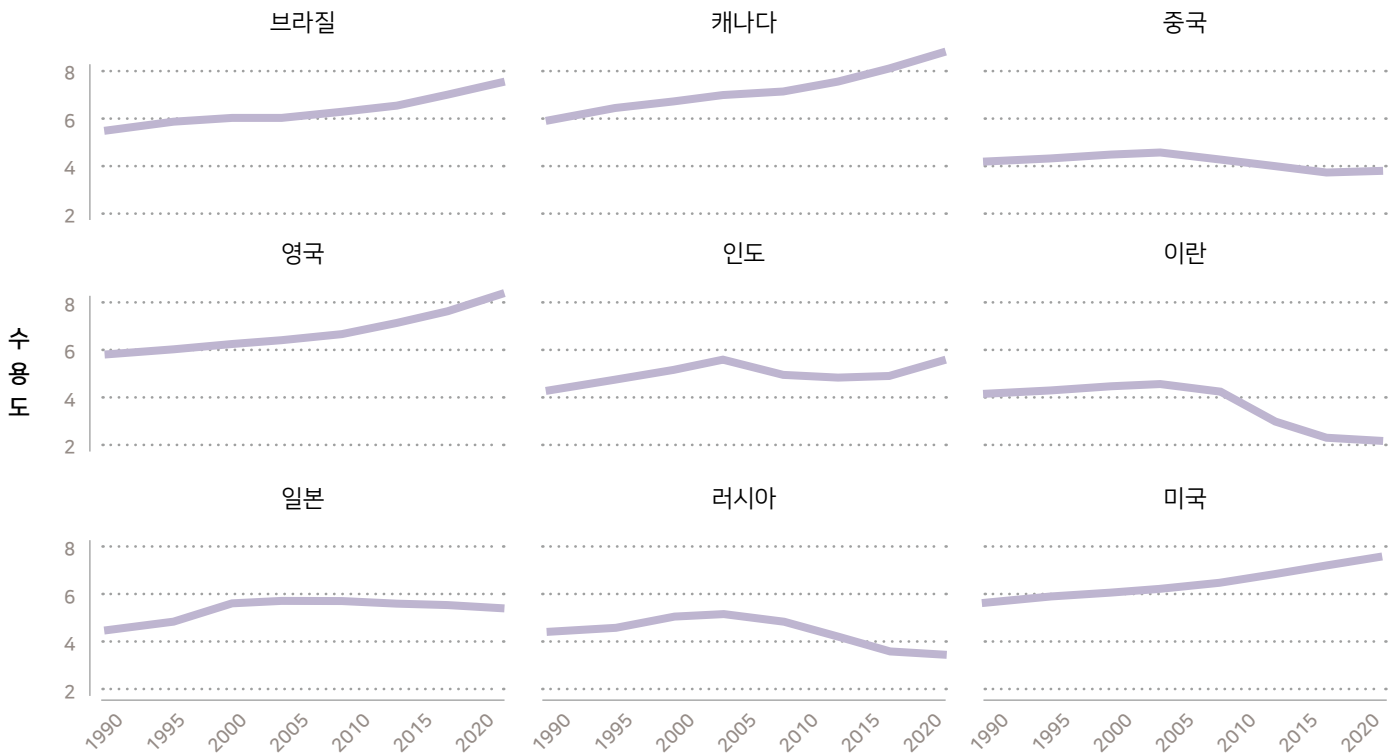
[성소수자를 범죄화하는 국가]



<출처: Human Dignity Trust(2022). Map of Countries that Criminalise LGBT People>

캘리포니아대학교 로스앤젤레스(UCLA) William Institute의 성소수자에 대한 국가별 사회적 수용도 조사에 따르면 1981년부터 2020년까지의 데이터를 비교했을 때 2020년 전세계 평균 수용도가 1981년에 비해 상승했습니다. 조사한 175개국 중 56개국에서 성소수자에 대한 수용도가 증가한 반면, 57개국에서는 오히려 감소하였고 62개국에서는 큰 변화가 없었습니다. 또한 지역별로 서유럽, 북미, 남미, 오세아니아에서 성소수자에 대한 수용도가 증가했고, 타 지역에서는 감소하거나 변화가 없었습니다. 이는 성소수자에 대한 사회적 수용도가 지역에 따라 편차가 있음을 확인할 수 있습니다.<sup>81</sup>

[LGBTI에 대한 주요 국가의 사회적 수용도 (1981-2020년)]



<출처: UCLA Williams Institute(2021). Social Acceptance of LGBTI People in 175 Countries and Locations, 1981 to 2020>

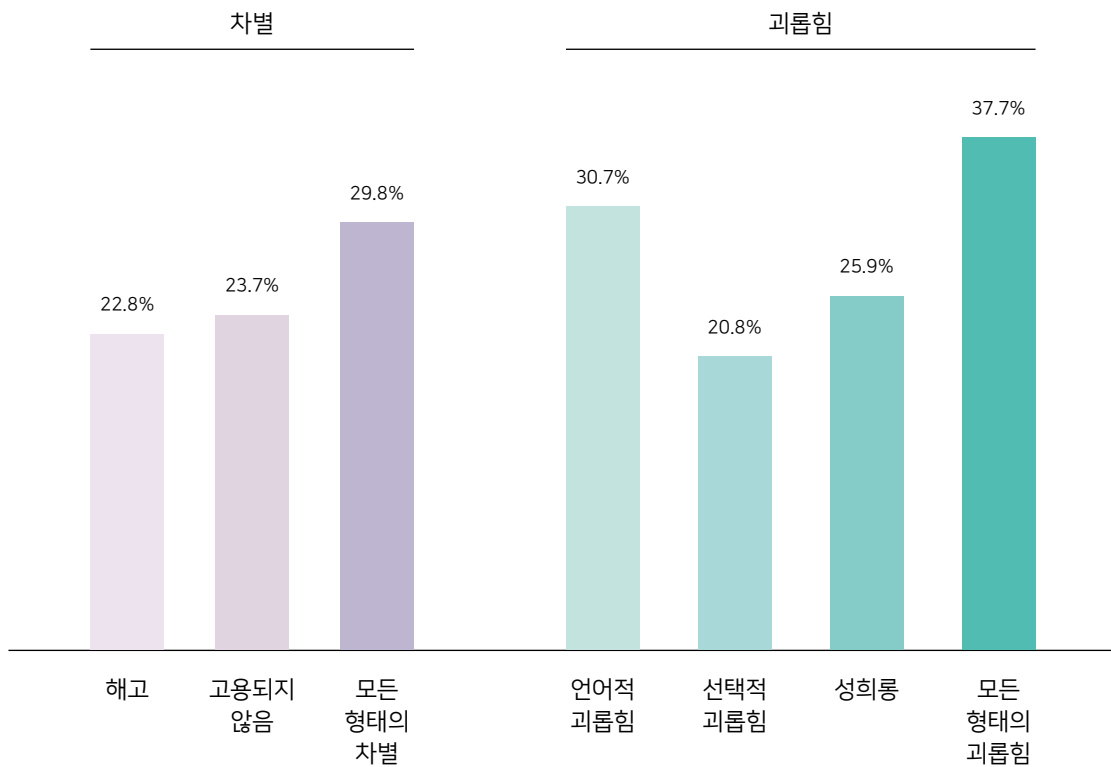
81 UCLA Williams Institute(2021). Social Acceptance of LGBTI People in 175 Countries and Locations



### 1) 기업 내 성소수자 차별 이슈

성소수자에 대한 사회적 수용도가 높고 법적 보호가 잘 이루어지는 국가에서도 여전히 성소수자는 일상적이고 지속적이며 구조적인 차별, 혐오, 그리고 폭력에 노출됩니다. 특히 기업 내에서 성소수자는 고용, 배치, 임금, 승진, 사내 생활 등 다양한 영역에서 차별과 배제를 경험합니다. 미국의 성소수자 직원 중 45.5%는 자신의 삶의 특정 시점에서 성적 지향이나 성 정체성으로 인한 고용 차별이나 괴롭힘을 경험합니다.<sup>82</sup> 성소수자 직원이 경험한 고용 차별 및 괴롭힘 유형은 해고되거나 고용되지 않는 것에서부터 성적 지향이나 성 정체성을 이유로 언어적, 신체적 괴롭힘 또는 성희롱을 경험하는 것까지 다양했습니다. 영국의 성소수자 직원 중 35%, 그중 트랜스젠더 직원의 51%가 차별에 대한 두려움 때문에 정체성을 숨깁니다.<sup>83</sup> 이러한 차별과 괴롭힘은 성소수자 직원의 건강과 복지에 부정적인 영향을 미치고 직무 몰입도와 만족도를 감소시킵니다.

[LGBT 직원의 평생에 걸친 차별 및 괴롭힘의 경험]



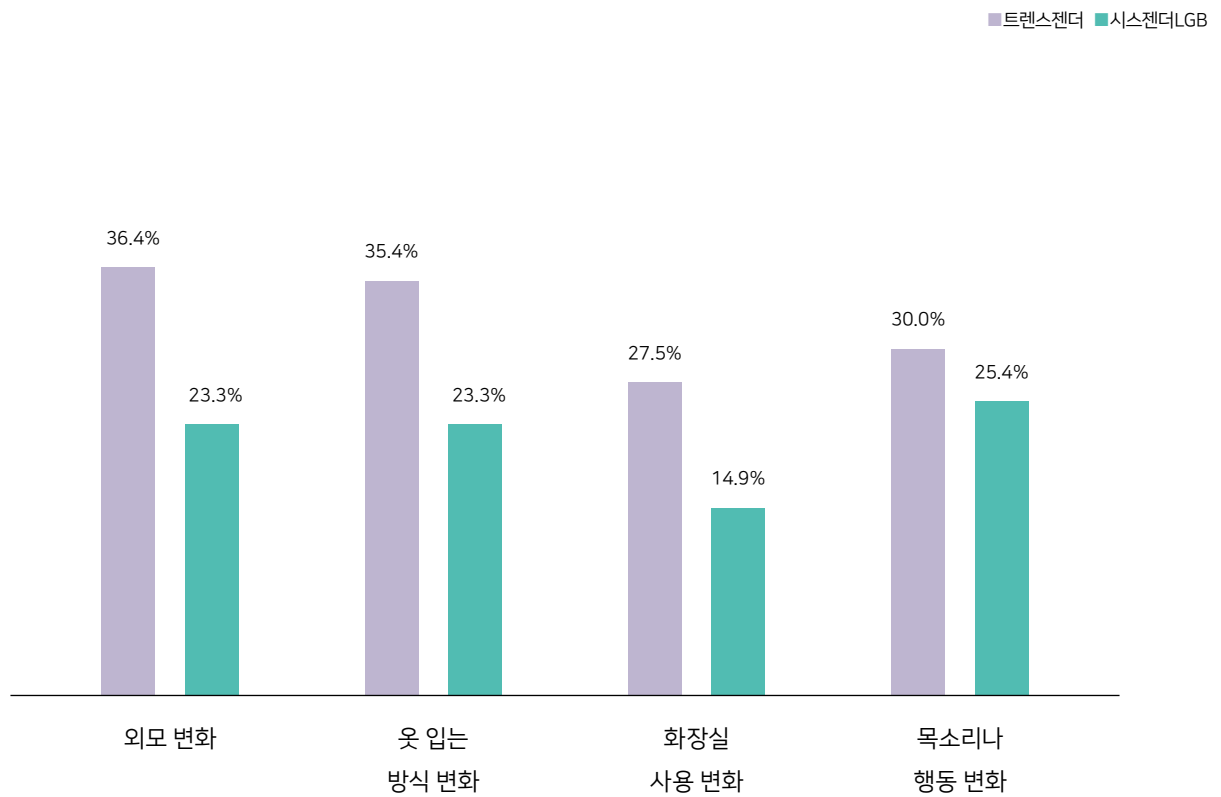
<출처: UCLA Williams Institute(2021). LGBT People's Experiences of Workplace Discrimination and Harassment>

82 UCLA Williams Institute(2021). LGBT People's Experiences of Workplace Discrimination and Harassment

83 Catalyst(2022). Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Workplace Issues (Quick Take)

또한 차별과 괴롭힘에 대한 사례 외에도 많은 성소수자 직원들은 자신의 직장 환경이 성소수자 커뮤니티를 지지하지 않는다고 보고했습니다. 미국 성소수자 직원의 3분의 2(67.5%)는 직장에서 LGBTQ에 대한 부정적인 발언, 비방, 농담을 들었다고 답했습니다. 성소수자를 비롯해 소수자 정체성을 가진 이들은 자신이 지닌 낙인화 된 특성에 주의를 끌지 않기 위해 종종 행동 및 수행 방식을 조정하며, 법학 교수 켄지 요시노(Kenji Yoshino)는 이 과정을 “커버링(covering)”이라고 명명했습니다. 많은 성소수자 직원이 성적 지향이나 성 정체성과 관련된 괴롭힘이나 차별을 피하기 위해 현재 직장에서 커버링을 행했다고 답했습니다. 성소수자 직원의 약 40%(40.7%)가 직장에서 자신을 표현하는 방법을 바꾸기 위한 조치를 취한다고 답했습니다. 그 중 24.4%가 외모를 바꾸었다고 응답했고, 24.6%는 옷 입는 방식을 바꾸었다고 응답했습니다. 또한 16.1%는 화장실을 사용하는 위치, 시간, 빈도를 조정했다고 응답했고, 25.8%는 목소리나 행동을 바꾸었다고 답했습니다.<sup>84</sup>

[트랜스젠더 및 시스젠더 LGB 직원의 직장 내 커버링 행동]

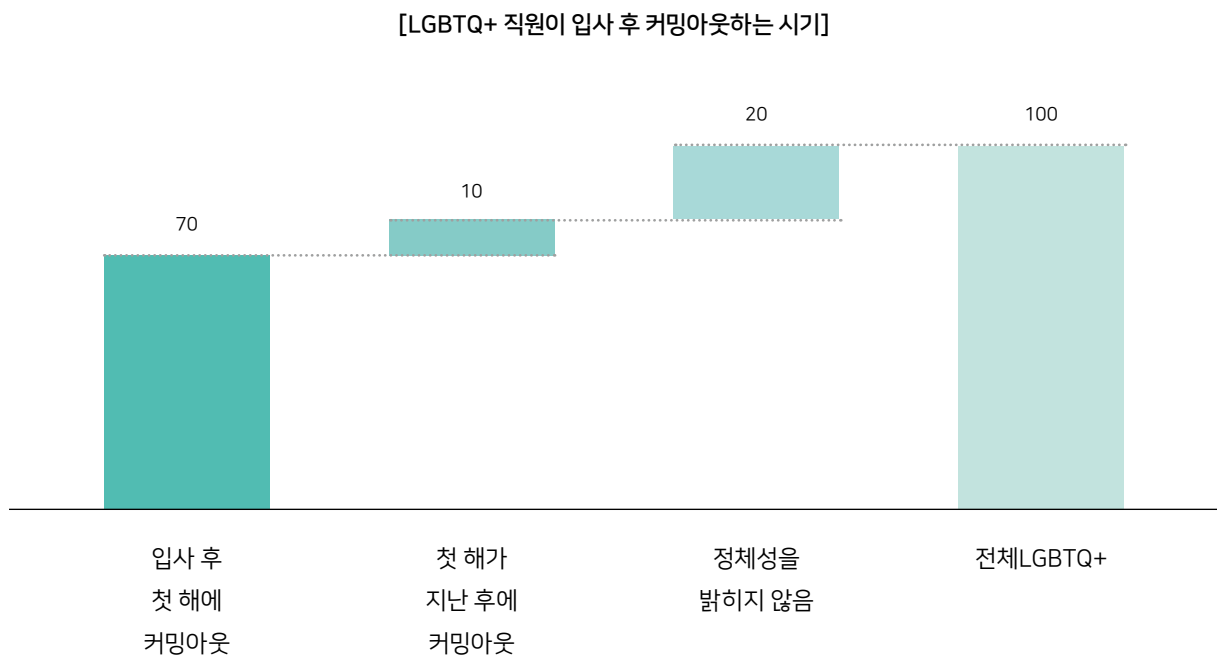


<출처: UCLA Williams Institute(2021). LGBT People’s Experiences of Workplace Discrimination and Harassment>

84 Catalyst(2022). Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Workplace Issues (Quick Take)

또한 직장 내 성소수자에 대한 차별 및 혐오는 성소수자가 자신의 성적 지향 및 성 정체성을 숨기고 커밍아웃하지 않게 됩니다. 성소수자가 업무 환경에서 자신의 정체성을 드러낼 수 있는 조직 문화가 구축되었을 때 기업이 얻을 수 있는 이익은 분명하나, 그러지 못했을 때 성소수자는 자신의 정체성을 드러내지 않게 됩니다.

보스턴컨설팅그룹의 조사에 따르면 성소수자의 커밍아웃 과정에 있어 새 직장에서의 첫 해가 결정적인 역할을 합니다. 설문조사의 응답자 중 평균 70%가 채용 과정에서 또는 입사 후 처음 12개월 이내에 커밍아웃했다고 답했고, 첫 해가 지난 후에는 10%만이 커밍아웃을 했으며, 나머지 20%는 정체성을 밝히지 않았습니다. 또한 많은 성소수자 직원은 직장에서 커밍아웃하는 것이 자신의 경력에 잠재적인 리스크가 될 수 있다고 우려하며, 직장에서 커밍아웃하지 않은 응답자는 이러한 우려를 자신의 정체성을 밝히지 않는 가장 큰 이유로 꼽았습니다.<sup>85</sup> 따라서 정부의 법적 제도 도입뿐만 아니라 기업에서 성소수자 포용성 증진을 위한 정책 시행 및 문화 구축이 매우 중요합니다.



<출처: Boston Consulting Group(2021). Why the First Year Matters for LGBTQ+ Employees>

85 Boston Consulting Group(2021). Why the First Year Matters for LGBTQ+ Employees

## 2) 성소수자 고용 차별 금지

모든 사람은 성적 지향이나 성 정체성을 이유로 차별 받지 않고 양질의 생산적인 일을 할 권리, 공정하고 양호한 근로조건에 대한 권리, 실업으로부터 보호받을 권리를 가진다. 국가는: a) 공공 및 민간 부문 고용에서 직업훈련, 채용, 승진, 해고, 고용조건과 보수조건 등에 관하여 성적 지향이나 성 정체성을 이유로 차별하는 것을 철폐하고 금지하기 위해 필요한 모든 입법적, 행정적, 기타 조치를 취해야 한다.

- 욱야카르타 원칙 제12원칙 노동권<sup>86</sup> -

유엔 기업과 인권 이행원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs)의 '보호·존중·구제' 프레임워크에서 국가는 인권을 보호할 의무가 있습니다.<sup>87</sup> 이에 따라 각국 정부는 기업의 운영과 활동으로 인권 침해가 발생하지 않도록 예방하고, 침해가 발생했을 때 피해자가 적절한 구제를 받을 수 있도록 보장해야 합니다. 여기에서 인권은 성소수자의 권리를 포함하며, 이에 국가는 성소수자가 성적 지향이나 성 정체성 등의 이유로 차별 받지 않도록 노력해야 합니다.

차별없이 생계를 유지하고 노동 활동을 하는 것은 성소수자의 핵심 권리 중 하나입니다. 유엔 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) 제6조는 “이 규약의 당사국은, 모든 사람이 자유로이 선택하거나 수락하는 노동에 의하여 생계를 영위할 권리를 포함하는 근로의 권리를 인정하며, 동 권리를 보호하기 위하여 적절한 조치를 취한다<sup>88</sup>”고 명시하고 있으며, 이는 성, 인종, 정치적 성향 등 모든 사람이 직업 선택에 대한 권리를 갖고 있음을 의미합니다. 유엔 경제적·사회적·문화적 권리위원회(Committee on Economic, Social and Cultural Rights, CESCR)는 동 규약에서 차별을 받지 않아야 할 대상에 전통적 개념의 ‘성’을 넘어 성적 지향을 포함시켜야 한다고 확인했으며,<sup>89</sup> 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약을 비준한 171개국은 성소수자의 권리를 보장 및 보호하는 노력을 해야 합니다.

하지만 전 세계적으로 성소수자 고용 차별을 금지하는 국가는 81개국뿐이며, 아직 한국을 포함한 유엔 회원국 중 절반 이상의 국가는 성소수자 고용 차별을 금지하는 법적 체계를 갖추고 있지 않습니다. 다만, 성소수자의 고용 차별에 대한 법적 보호는 동성 성행위를 범죄화하는 국가에서도 이루어지는 경우가 있는 만큼, 고용에서의 차별 금지에 대한 논의가 심화되고 있다고 볼 수 있습니다. 지역별로 살펴봤을 때 북미 100%, 유럽 84%, 오세아니아 57%, 중남미 48%, 아프리카 17%, 그리고 아시아가 가장 낮은 10%가 성소수자 고용에 대한 차별을 법적으로 명시하고 있으며, 그만큼 아시아 지역에서 성소수자의 권리를 보호하는 노력이 타 지역에 비해 더딘 것을 확인할 수 있습니다.<sup>90</sup>

86 International Commission of Jurists(2007). Yogyakarta Principles: Principles on the Application of International Human Rights Law in Relation to Sexual Orientation and Gender Identity. 욱야카르타 원칙은 국제 인권 전문가 및 국제 NGO에 의해 개발되었으며, 성소수자의 권리를 담아 냈음. 2007년 유엔인권이사회에서 런칭 되었으나, 유엔 총회, 인권이사회 및 다른 유엔 기관을 최종 통과하지 못하여 국제법으로서의 지위와 효력을 갖지 않음. 다만, 여러 국가 정부 및 법원에서 인용되는 등 성소수자 권리 보호에 대한 하나의 국제 기준으로 인정되고 있음. 본 리포트에는 국제인권소식“통”의 욱야카르타 원칙 번역본을 인용함.

87 United Nations(2011). Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework

88 UN General Assembly(1966). International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights

89 Committee on Economic, Social and Cultural Rights(2016). General Comment No. 23 (E/C.12/GC/23)

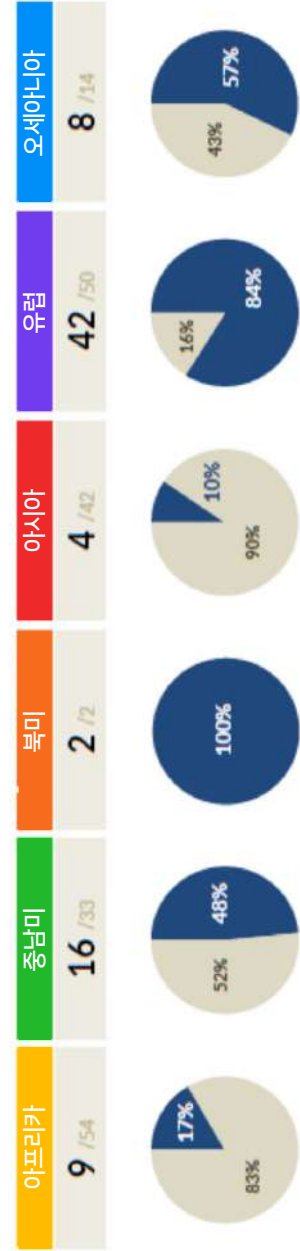
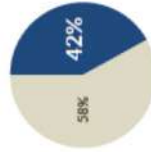
90 Committee on Economic, Social and Cultural Rights(2016). General Comment No. 23 (E/C.12/GC/23)

[성소수자 고용 차별을 금지하는 국가]









**유엔 회원국 81개국**

유엔 회원국의 42%



<출처: IGLA World(2020). State-Sponsored Homophobia: Global Legislation Overview Update>

남아프리카공화국		1996	노동관계법(Labour Relations Act, 1995) 187(1)(f)절은 직원의 성적 지향을 근거로 해고하는 것은 "자동적으로 불공정"하다고 규정함
독일		1998	고용평등법(Employment Equality Act, 1998) 6(1)절은 직원의 성적 지향에 따른 직간접적 차별을 금함
독일		2006	일반평등대우법(General Act on Equal Treatment) 제1편 제1절과 제2절(1)은 성적 지향에 따른 차별을 금지하고 있으며, 제 2편 제6절에서 제18절은 차별 금지가 적용되는 고용의 범위를 설명함
멕시코		2003	차별 방지 및 근절에 관한 연방법(Federal Act to Prevent and Eliminate Discrimination, 2003) 제1조(III)는 '성적 선호'를 보호 계층으로 명시하고 있으며, 제9조 (IV) 은 제1조(III)에 열거된 계층에 대한 고용 차별을 금지함
몽골		2017	연방형법(Federal Criminal Code, 1931) 제149조 Ter(2)는 '성적 선호'에 따른 고용 차별을 범죄로 규정하고 이를 고용주와 공무원에 대한 처벌을 가중시킴  형법(Penal Code) 제14.1조 (1)는 성적 지향에 따른 차별 행위를 범죄로 규정하고 있으며, 제14.1조(2.3)는 공무원이 그러한 행위를 할 경우 처벌을 가중시킴
미국		2020	이 조항은 넓은 의미에서 성적 지향 차별을 금지하므로 고용 문제에 적용됨  2020년 6월 미국 연방 대법원은 보스톡 대 클레이턴카운티(Bostock v. Clayton County)에서 민권법(Civil Rights Act, 1964) 제7장(Title VII)에서 "성"에 대한 직원 보호가 다양한 성적 지향과 성 정체성을 포함한다고 판결함
미국		2020	이전에 몇몇 주들은 다양한 수준에서 성적 지향에 근거한 고용 차별로부터 보호하는 법을 제정했고, 1998년 이후 행정명령 제13087호(1998)는 연방정부의 성적 지향에 따른 고용상의 차별을 금지하고 있음
브라질		2007	연방정부 차원의 성적 지향에 따른 고용 차별을 금지하는 법률은 없으며, 고용부가 발행한 제41-03-07규정( Portaria, 2007) 제8조만 고용주가 노동자의 성 정체성과 관련된 문서나 정보를 요구할 수 없도록 하고 있음
그라나 인구의 약 70%가			그러한 보호를 제공하는 관할 지역에 거주함

스페인		1996	형법(Criminal Code, 1996) 제314조는 공공 및 민간 영역의 고용 차별을 범죄로 규정함
		2004	법령 제62/2003호(2003) 제37조는 노동자법령(Statute of Workers, 1995)을 개정하여 제4조 및 제17조에 따른 차별 금지 사유 중 '성적 지향'을 포함하도록 함
영국		2003	고용평등규정(성적 지향)(Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations, 2003)은 고용에서의 성적 지향에 따른 차별을 명시적으로 방지하기 위하여 제정됨
		2007	평등법(Equality Act, 2006) 제3편에 평등법규정(성적 지향)(Equality Act (Sexual Orientation) Regulation, 2007)을 두어 성적 지향에 따른 차별로부터의 보호를 명시함
		2010	평등법(Equality Act, 2010)의 제5편 제4, 12, 13, 19, 25(9) 및 26절은 직간접적인 차별로부터 보호되는 범주로서 성적 지향을 정의함
		1992	1992년 개정된 고용법(기회균등)(Law on Employment (Equal Opportunities)) 제2절(a)은 "고용주는 [...] 성적 지향으로 인해 고용을 원하는 사람 또는 직원을 해서는 안 된다"고 규정하고 있음
이탈리아		2003	법령 제216호(Legislative Decree No. 216, 2003)는 고용내 차별의 보호 대상으로서 성적 지향을 규정함
캐나다		1996	캐나다 인권법(Canadian Human Rights Act, 1985) 제3절(1)는 성적 지향을 차별 금지 사유로 포함하고 있으며, 제7절은 직간접적인 고용 차별을 금지함
		2004	노동부의 태국 노동 기준 및 태국 기업 사회적 책임에 관한 규정(Regulation on Thai Labour Standards and Social Responsibility of Thai Businesses, 2004)은 '개인적인 성적 태도'를 포함하여 여러 이유로 노동자에 대한 차별을 금지하고 있으나, 동 규정이 실제로 적용되고 있는지 불분명하다는 지적이 있음
프랑스		2001	법률 제2001-1066호(2001) 제1조는 노동법(Labour Code) 제122-45조를 개정하여 고용에서의 성적 지향에 따른 차별로부터 보호하도록 명시했으며, 형법(Penal Code) 제225-2조를 개정하여 성적 지향에 따른 고용에서의 차별을 범죄화 함
		2008	2008년, 제122조의45는 노동법 제1132-1조의로 대체되었으며, 이는 차별 금지 원칙을 규정한 장에 포함되었고, 고용에서의 성적 지향에 따른 차별로부터의 보호를 유지함
호주		1996	직장관계법(Workplace Relations Act, 1996) 제3절(m)은 법이 방지하고 근절하려는 차별의 근거 중 '성적 선호'를 포함하며, 제659절(2)(f)은 직원의 성적 지향에 따른 해고를 금지하고 있음
		2009	공정근로법(Fair Work Act, 2009) 제351절은 성적 지향에 따른 고용인에 대한 차별 행위를 금지하고 있음

<출처: IGLA World(2020). State-Sponsored Homophobia: Global Legislation Overview Update>

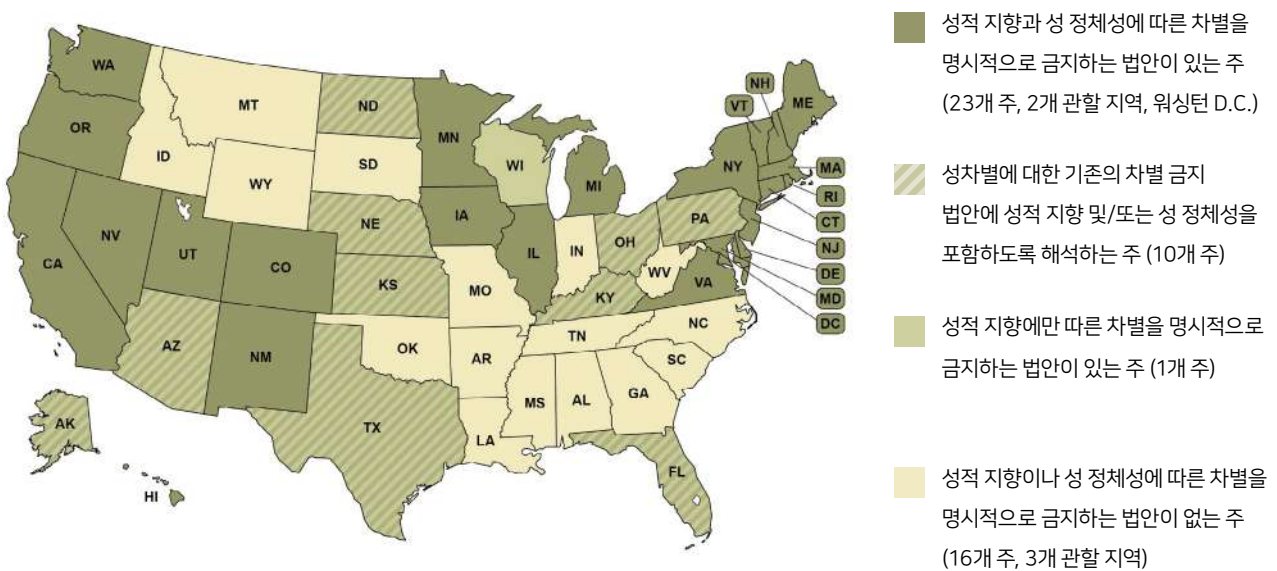
### 3) 국가별 동향

#### (1) 미국

미국은 성소수자 포용에 대한 정책을 가장 선도적으로 실시하고 있는 국가 중 하나입니다. 성적 지향이나 성 정체성에 상관없이 군대에 입대할 수 있으며, 2015년 연방 대법원의 판결에 따라 동성혼이 모든 주에서 합법화되었습니다. 또한 2022년 5월 실시한 갤럽의 여론조사에 따르면 미국 국민의 71%가 동성 관계를 도덕적으로 용인할 수 있다고 응답한 만큼, 성소수자에 대한 국민의 수용도 역시 높습니다.<sup>91</sup> 하지만 미국에서 성소수자에 대한 차별 및 혐오는 여전히 존재합니다. 2020년에 실시한 여론조사에 따르면, 성소수자의 29%는 차별로 인해 재정적으로 부정적인 영향을 받았다고 응답했으며, 35%는 차별이 고용에 부정적으로 영향을 끼친 경험이 있었다고 답했습니다.<sup>92</sup> 따라서 기업에서 성소수자가 차별 받지 않도록 여러 정책적인 노력이 필요합니다.

미국에서 성소수자가 고용에 대한 차별로부터 보호받는 범위와 내용은 주에 따라 다릅니다. 현재 워싱턴 D.C.와 23개 주는 고용에서 성적 지향과 성 정체성에 따른 차별을 금지하는 개별적인 정책 및 법안을 갖고 있으며, 미국의 성소수자 53%가 해당 법적 체계로부터 보호를 받습니다.<sup>93</sup>

[성소수자 고용에 대한 차별을 금지하는 법안이 있는 주]



<출처: Movement Advancement Project(2022). Employment Nondiscrimination>

91 Gallup(2022). LGBT Rights

92 The Center for American Progress(2020). The State of the LGBTQ Community in 2020: A National Public Opinion Study

93 Movement Advancement Project(2022). Employment Nondiscrimination



성소수자의 고용에 대한 차별을 보호하는 법안을 제정하지 않은 주들이 여전히 있지만, 2020년 연방 대법원의 판결에 따라 미국의 모든 국민은 성적 지향이나 성 정체성의 이유로 고용에서의 차별에 대해 보호받을 수 있게 되었습니다. 1964년 민권법(The Civil Rights Act of 1964) 제7장(Title VII)은 인종, 피부색, 종교, 국적, 성별을 기준으로 누군가를 차별하는 것을 불법으로 규정하며, 동 법안을 토대로 고용평등기회위원회(Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)가 설립되었습니다. 2020년 6월 15일 연방 대법원에서 6명이 다수 의견을 내 6-3의 결정으로 민권법 제7장의 성 차별이 성적 지향과 성 정체성에 대한 차별을 포함하도록 그 범위가 확대되었습니다. 해당 판결로 인해 모든 주에서 성적 지향 또는 성 정체성을 이유로 고용 차별을 경험했을 경우 EEOC 혹은 연방 법원에 이의를 제기할 수 있습니다.<sup>94</sup>

바이든 행정부는 연방 대법원의 판결을 더욱 확장하여 성소수자의 권리를 보장하는 여러 정책적 노력을 시행하고 있습니다.

바이든 대통령은 2021년 1월 행정명령 13988호(성 정체성 또는 성적 지향에 근거한 차별 방지 및 철폐에 대한 행정명령, Executive Order on Preventing and Combating Discrimination on the Basis of Gender Identity or Sexual Orientation)에 서명하여 민권법 제7장을 포함한 성 정체성 및 성적 지향에 대한 차별을 금지하는 법안 및 정책이 전국적으로 시행되도록 추진했습니다.<sup>95</sup>

또한 2021년 3월에 백악관 젠더정책위원회(White House Gender Policy Council)를 수립하여 정부 정책이 성소수자를 포함한 성 평등 향상에 기여할 수 있도록 하였고, 같은 해 6월 행정명령 14035호(연방 정부 직장 내 다양성, 형평성, 포용성 및 접근성에 대한 행정명령, Executive Order on Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility in the Federal Workforce)에 서명하여 공직 채용 및 고용의 성소수자 평등을 증진하기 위한 노력을 시작했습니다.<sup>96</sup>

바이든 행정부는 취임 후 100일 내에 성소수자의 권리를 확대하는 평등법(Equality Act) 제정을 우선순위로 설정했고, 동 법안은 2021년 2월 하원을 통과했지만 상원을 통과하지 못했습니다.<sup>97</sup> 평등법은 민권법 제7장을 비롯한 여러 민권 관련 법안으로부터 성소수자가 법적 보호를 받을 수 있도록 하며, 평등법이 제정되면 바이든 대통령은 모든 연방 부처 및 기관에서 완전하게 이행될 수 있도록 보장한다고 선언했습니다.



성소수자가 기업에서 차별을 받지 않도록 보호하는 것 외에 기업 내의 성소수자 역량 강화 및 대표성 향상을 위한 움직임 역시 있습니다. 최근 나스닥(Nasdaq)은 기업 이사회 내 다양성 향상을 위해 나스닥 상장 기업이 이사회에 최소 한 명의 여성 이사와 한 명의 소수인종 혹은 성소수자 이사 선임을 의무화하는 방안을 추진했고, 미국 증권거래위원회(Securities and

Exchange Commission)가 이를 승인하여 동 규정이 2022년 8월부터 효력을 발휘하게 되었습니다.<sup>98</sup> 이에 따라 나스닥 상장 기업은 이사회 구성을 공시해야 하며, 다양성 기준을 충족하지 못한 기업은 그 이유를 제출해야 합니다.

94 U.S. Equal Employment Opportunity Commission(2022). Moving Towards Equality in the Workplace for LGBTQ+ Employees

95 The White House(2021). Executive Order on Preventing and Combating Discrimination on the Basis of Gender Identity or Sexual Orientation

96 The White House(2021). Executive Order on Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility in the Federal Workforce

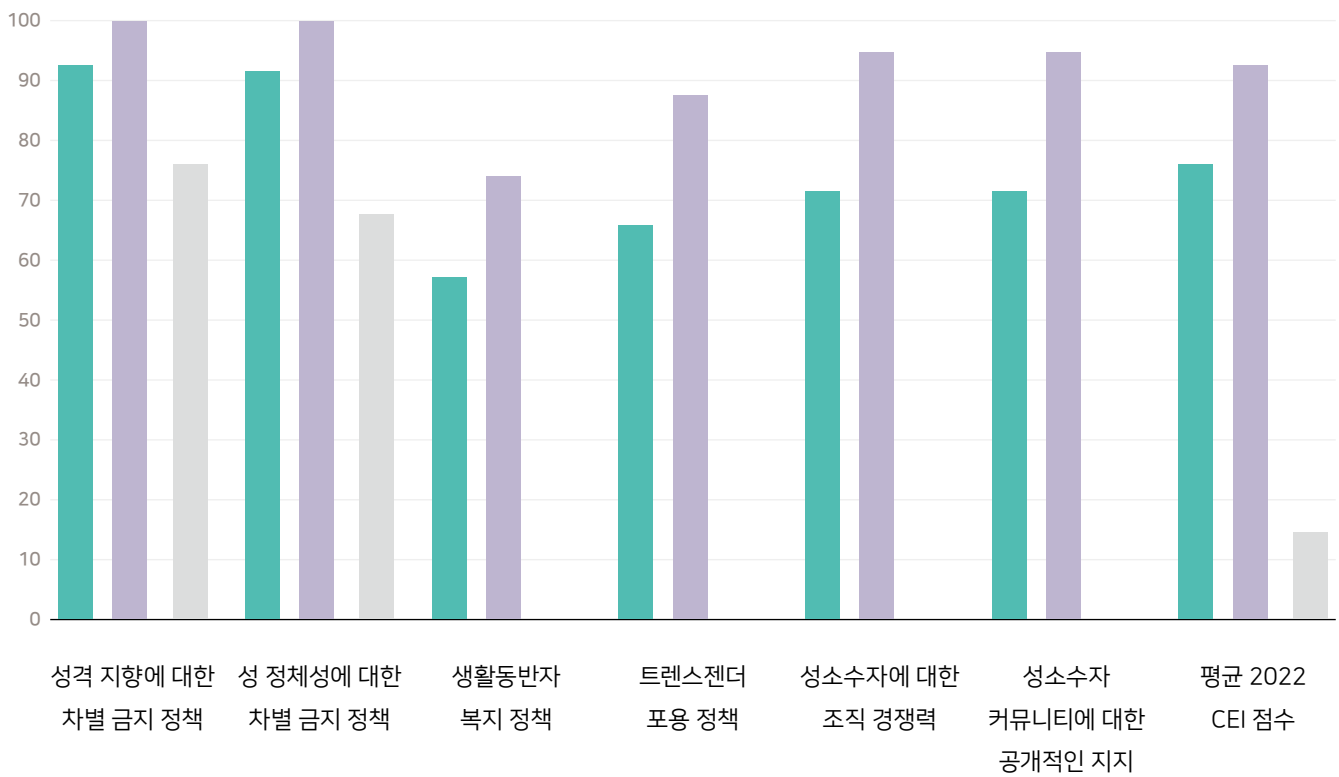
97 Biden & Harris(2020). The Biden Plan to Advance LGBTQ+ Equality in America and Around the World

98 Nasdaq(2022). Nasdaq's Board Diversity Rule: What Nasdaq-Listed Companies Should Know

또한 기업들이 자체적으로 성소수자 포용성 정책을 도입 및 시행하고 있으며, 미국의 인권 캠페인(Human Rights Campaign, HRC) 재단은 기업평등지수(Corporate Equality Index, CEI)를 2002년에 개발하여 성소수자 직원의 포용성 관련한 정책을 매년 조사하고 있습니다. 2022년 CEI 조사에는 총 1,271개 기업이 참여했으며, 이 중 379개사가 포춘 500(Fortune 500) 기업입니다. 주요 조사 항목에는 성적 지향 및 성 정체성에 대한 차별 금지 정책, 생활동반자 복지 정책, 트랜스젠더 포용 복지 정책, 성소수자 커뮤니티에 대한 공개적인 지지 선언 등이 있습니다. 2022년 조사 참여 기업 중 842개사가 만점을 받았으며, Apple, J.P. Morgan Chase & Co., American Airlines, Nike Inc., Xerox Corp, Eastman Kodak Co., Replacements Ltd.는 CEI 조사에서 지난 20년 동안 매년 만점을 받았습니다.<sup>99</sup>

[포춘 500 기업의 CEI 점수]

■ 전체 포춘500 기업 ■ CEI 참여 기업 ■ CEI 미참여 기업



<출처: Human Rights Campaign(2022). Corporate Equality Index 2022>

99 Human Rights Campaign(2022). Corporate Equality Index 2022

[사례 1: 모건 스탠리 (Morgan Stanley)]<sup>100</sup>

모건 스탠리는 전 세계 39개국에 68,000명 이상의 직원을 둔 글로벌 금융 서비스 회사입니다. 주 사업인 인수업무 및 위탁매매(Institutional Securities), 자산관리, 자기매매를 통해 개인, 가족, 기관 및 정부가 목표 달성에 필요한 자본을 조달, 관리, 분배할 수 있도록 돕습니다. 모건 스탠리는 자사의 성공적 사업 전개와 서비스 제공에 인력의 다양성이 매우 중요한 가치를 강조하고 있으며, 이에 따라 성소수자를 지원하는 정책을 도입했습니다. 모건 스탠리는 2021년, HRC 재단이 발표하는 CEI 조사에서 15년 연속 만점을 받아 '성소수자 평등을 위한 최고의 직장'이라는 영예를 이어갔습니다. 미국에서 동성혼 인정을 위한 투쟁을 지지하며 리더로 나설 뿐 아니라, 다양성과 포용성이 보장되는 일터를 지원하기 위한 EU 다양성 헌장(EU Diversity Charter) 가입까지, 다방면에서 변함없는 지원을 아끼지 않고 있습니다. 특히 직원 리소스 그룹(Employee Resource Group, ERG) 중 하나인 Pride and Ally는 성소수자 직원과 지지 직원(ally)이 모여 성소수자 직원을 지원하는 역할을 하고 있습니다. 또한 COVID-19 팬데믹으로 인해 뉴욕 성소수자 커뮤니티 센터의 정신 건강 상담 및 약물 남용 치료를 포함한 서비스에 대한 수요가 40% 증가하자, 모건 스탠리는 오랫동안 이어온 후원 규모를 확장했습니다. 모건 스탠리의 공식 지지는 성소수자에 힘을 실어주고, 궁극적으로 더 강한 공동체를 건설하고자 하는 센터의 미션 달성을 돕고 있습니다.

Morgan Stanley

Morgan Stanley

2021 Diversity and Inclusion Report



[사례 2: 나이키 (Nike)]<sup>101</sup>

나이키는 76,000명 이상의 직원을 둔 글로벌 스포츠 용품 기업이며, 세계 최대의 운동화 회사입니다. 나이키의 사명은 세계 각지에 흩어져 있는 공급망을 포함하여 다양한 지역사회의 견고한 생태계와 접근성 확보를 통해 다양하고 포용적인 팀을 발전시켜, 지역사회에서 강한 소속감의 문화를 지지하는 리더가 되는 것입니다. 이를 실현하기 위해 다양성, 형평성, 포용성(DE&I)의 전략에서 5가지 핵심 가치 요인(대표성, 교육, 커리어 개발, 지역사회)에 초점을 맞추고 있습니다. 이에 성소수자 포용성 증진을 위한 여러 프로그램을 시행하고 있으며, 그 중 사내 ERG 중 하나인 PRIDE Network는 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 등에서 다양한 직원을 환영하며, 개인의 정체성과 표현의 가시성과 포용성을 상징합니다. 또한 캠페인을 통한 브랜드 액티비즘을 실천하고 있으며, 비트루(BETRUE) 캠페인은 비트루 컬렉션을 통해 자신에게 솔직하고자 하는 용기를 기념하고, 커밍아웃을 축하하며 그 과정에서의 어려움 속에서도 아름다움을 발견하자는 메시지를 전달합니다. 이러한 노력으로 HRC 재단의 CEI 조사가 처음 진행된 2002년 이후 매년 만점을 받아 20년 연속으로 '성소수자 평등을 위한 최고의 직장'이라는 영예를 받았습니다.



100 Morgan Stanley(2021). 2021 Diversity and Inclusion Report

101 Nike(2022). Diversity, Equity & Inclusion

## (2) 유럽

유럽은 미국과 마찬가지로 성소수자 권리 증진에 대한 논의를 이끌고 있습니다. 네덜란드는 2001년, 전 세계에서 가장 처음으로 동성혼을 합법화했으며, EU 회원국 중 13개국에서 동성혼이 합법이고 8개국은 동성 파트너십을 인정하는 제도가 있습니다. 또한 성소수자 권리를 보호하는 여러 EU 지침이 도입되었으며, EU 시민의 76%는 동성애자와 양성애자가 이성애자와 동일한 권리를 누려야한다고 생각하는 만큼 성소수자의 평등에 대한 일반 시민의 지지 역시 높습니다.<sup>102</sup>

하지만 EU를 포함한 유럽 전 지역에서의 국가별 성소수자의 인권을 보호하는 법적 및 정책적 실태를 봤을 때 성소수자의 권리 보장이 지역별로 상이한 것을 확인할 수 있습니다. 서유럽과 북유럽이 성소수자의 인권을 보호하기 위한 법적 체계가 잘 갖춰진 것에 반해, 동유럽 국가에서는 아직 성소수자의 권리가 상대적으로 보장되지 않습니다.<sup>103</sup> 또한 EU에서 LGBT의 43%가 2019년에 차별을 경험했다고 응답하였고, 이는 EU에서 성소수자 포용에 대한 발전이 더 필요한 것을 보여줍니다.<sup>104</sup>

2007년 서명된 리스본조약(Treaty of Lisbon)은 기존의 EU조약 및 EC설립조약을 개정하며 동 조약의 차별에 대한 내용을 담은 제21조는 성적 지향에 따른 모든 형태의 차별은 금지된다고 명시하고 있고, 이는 EU 차원의 법안 및 정책을 통해 더 구체화됩니다. 2000년 고용평등지침(Employment Equality Directive)이 만장일치로 채택이 되었으며, 2003년까지 EU 회원국 모두 지침의 내용을 자국 법규에 통합하여 발효했습니다. 고용평등지침은 성적 지향을 근거로 한 직장에서의 차별을 금지하며, 채용, 승진, 직원훈련 및 근로조건을 포함한 고용 영역의 차별에 대해 법적으로 보호합니다.<sup>105</sup>

2020년 11월 EU 집행위원회는 2020-2025년 성소수자 평등 전략(LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025)을 발표해 성소수자 권리 증진을 향한 의지를 담았습니다. LGBTIQ 평등 전략은 다음의 네 개의 축을 설정하였으며, 이를 구체화하는 주요 목표가 있습니다.

- ① 성소수자에 대한 차별 철폐
- ② 성소수자의 안전 보장
- ③ 성소수자 포용적 사회 구축
- ④ 전 세계에 성소수자 평등에 대한 논의 선도

주요 목표에는 차별에 대한 법적 보호 강화 및 개선과 직장 내 포용성 및 다양성 증진이 있는 만큼, EU 집행위원회의 기업 내 성소수자 포용성 향상을 위한 의지를 확인할 수 있습니다.<sup>106</sup>



EU 집행위원회는 직장 내 포용성 및 다양성 증진의 목표를 EU 다양성 헌장(EU Diversity Charter)을 통해 관리 및 촉진할 계획을 갖고 있습니다. EU 다양성 헌장은 EU 내 다양성 향상을 위해 EU 집행위원회에서 2010년에 설립했고, 현재 EU의 26개국에서 운영되고 있습니다. 기업, 공공기관, NGO 등 12,800여개 단체가 참여하고 있으며, 이는 1600만명의 직원을 아우릅니다. EU 다양성 헌장에 가입하는 기업 및 단체는 성적 지향을 포함하여 직장 내 다양성 증진 및 평등한 기회 보장을 약속하며, 다양성 및 포용성 향상에 대한 경험 및 정책을 공유합니다.<sup>107</sup>

102 European Commission(2020). Union of Equality: LGBTIQ Strategy 2020-2025 Factsheet

103 ILGA Europe(2022). Rainbow Europe Map and Index 2022

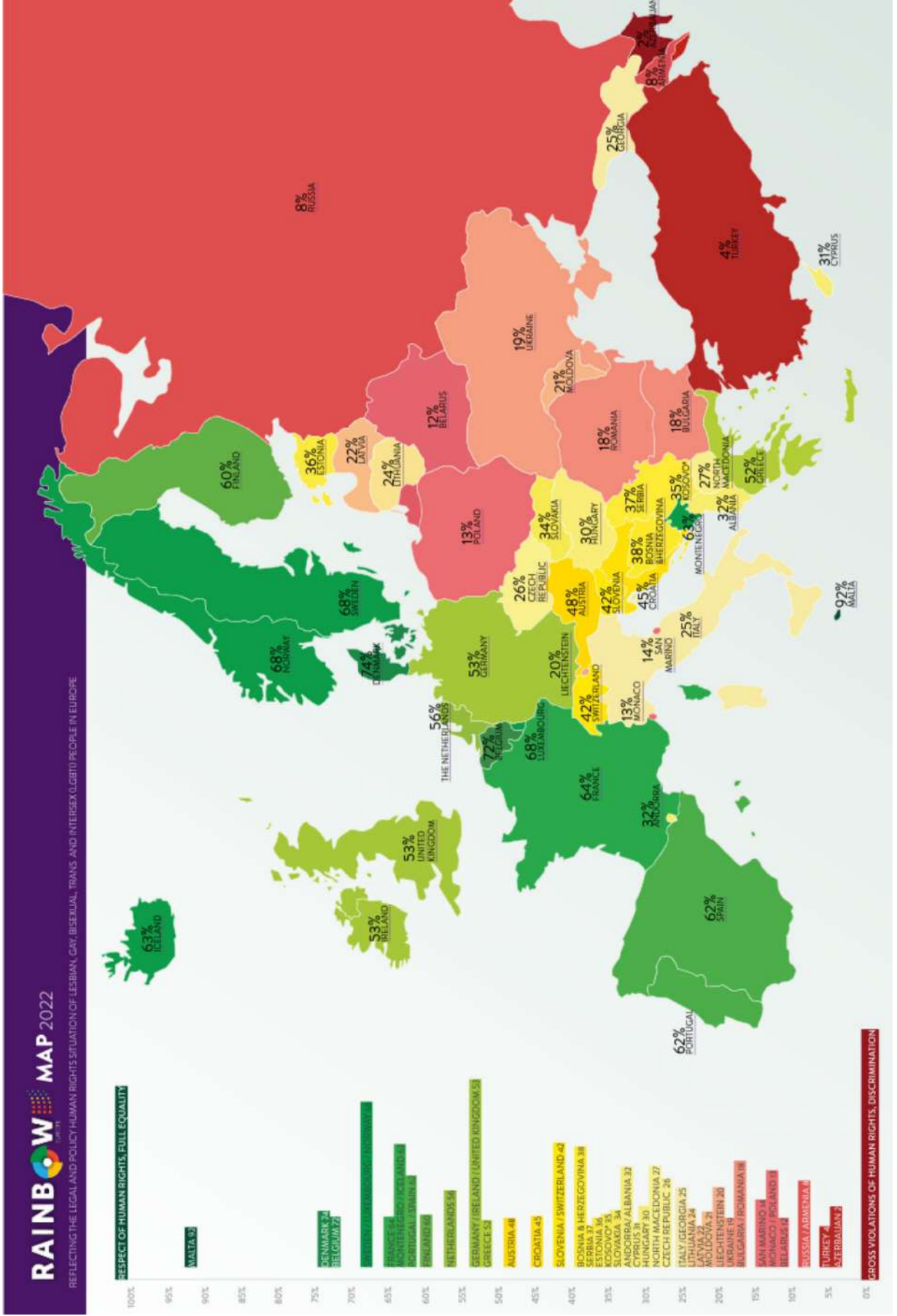
104 European Commission(2020). Union of Equality: LGBTIQ Strategy 2020-2025 Factsheet

105 European Union(2000). Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation

106 European Commission(2020). Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025

107 European Commission. EU Platform of Diversity Charters: Role of Platform

[유럽 성소수자 인권 지도]



<출처: ILGA Europe(2022), Rainbow Europe Map and Index 2022>

[사례 1: 아소스 (ASOS)]<sup>108</sup>

아소스는 영국의 패션 및 화장품 기업이며, 850개가 넘는 브랜드를 전세계 196개국에 판매하고 있습니다. 아소스는 비즈니스의 모든 측면에 걸쳐 다양성, 형평성 및 포용성을 촉진하며, 이에 따라 성소수자 포용성 증진을 위한 노력을 하고 있습니다. 일례로, LGBTQ 미디어 단체인 GLAAD와 제휴하여 차별을 받는 모든 커뮤니티의 포용을 촉진하는 ‘&Together Movement’을 지원하고 있습니다. 두 차례의 젠더 프리 디자인 프로젝트를 통해 지금까지 22만 달러를 모금한 바 있습니다. 가장 최근에는 GLAAD의 성소수자 괴롭힘 방지의 날 캠페인(Anti-bullying Spirit Day campaign)을 기념하는 한정판 ASOS x GLAAD 컬렉션을 런칭해, 컬렉션 수익의 25%를 GLAAD 캠페인에 기부했습니다. 또한 2018년에는 ASOS가 런던 프라이드 행진의 파트너가 되어 처음으로 퍼레이드에 참여했습니다. 아소스 사내 성소수자 네트워크에서 75명 이상의 임직원이 행진에 참여했으며, GLAAD 컬렉션의 아이템들을 ‘&Together Movement’를 위해 착용했습니다. 이외에 글로벌 차원에서 성소수자 포용성을 증진하기 위해 유럽 최대의 성소수자 비영리 단체인 Stonewall이 운영하는 다양성 챔피언 프로그램에 참여했습니다.



[사례 2: SAP]<sup>109</sup>

독일의 소프트웨어 기업인 SAP는 전 세계에 10만명이 넘는 직원을 두고 있습니다. SAP는 세계에서 가장 포용적인 직장이 되는 목표를 갖고 있으며, 이를 위해 ▲사회의 다양성을 반영하기 위해 조직 내 모든 수준에서 직원의 다양성 증진 ▲모두가 번창하고 SAP의 목표를 달성하는 데 진정으로 참여할 수 있는 긍정적인 업무 환경 조성 ▲다양성과 포용성 노력의 영향을 지역사회로 확장의 세 전략을 수립했습니다. 이 중 직장 내 포용성 증진을 위해 SAP는 2001년 직원 네트워크 그룹인 Pride@SAP를 설립했으며, 성소수자 직원과 성소수자를 지지하는 직원들이 모여 성소수자 직원을 지원하고 인식 제고를 위한 노력을 하고 있습니다. 설립된지 21년이 지난 Pride@SAP는 전 세계 8000명 이상의 직원이 참여하고 있으며, 임원, 지역사회 구성원, 앨라이(ally) 등 다양한 그룹으로부터 지원을 받고 있습니다. 또한 성소수자 포용성 증진의 의지를 표명하는 차원으로 2017년 유엔 비즈니스 행동강령에 서명하여 지지 선언했습니다.



108 Marketing the Rainbow. Case Study: ASOS

109 SAP(2021). Moving towards Greater Impact: 2021 Diversity & Inclusion (D&I) Report; SAP(2021). We Run Pride: Pride@SAP Celebrates Its 20th Anniversary

### (3) 일본

일본은 아시아에서 성소수자에 대한 사회적 수용도가 가장 높은 국가 중 하나입니다. 조사 결과 '사회에서 동성애를 인정하고 수용해야 한다'고 생각하는 응답자의 비율은 일본(68%)이 한국(44%)보다 현저히 높았습니다.<sup>110</sup> '자신의 국가가 동성애자가 살기에 좋은 나라'라고 생각하는 비율 또한 일본(28%)이 한국(18%)보다 높았습니다.<sup>111</sup> 20대에서 50대까지의 일본인을 대상으로 한 조사에 따르면 약 78%가 동성혼 합법화에 찬성합니다.<sup>112</sup>

일본은 G7 중 유일하게 동성혼 합법화가 이루어지지 않은 국가입니다. 2019년 2월 삿포로, 도쿄, 나고야, 오사카 등 지방 법원에서 동성 커플 13쌍이 "동성결혼을 인정하지 않는 것은 법 앞에 평등하다는 헌법에 위배된다"며 국가를 상대로 제기한 '결혼의 자유를 모든 사람에게(結婚の自由をすべての人に, Marriage for All)' 소송과 함께 일본에서 동성혼 합법화 및 법제화에 대한 논의가 전면적으로 전개되었습니다.<sup>113</sup> 2021년 3월, 처음으로 삿포로 지방법원이 '동성혼을 인정하지 않는 것은 헌법에 위배된다'는 판결을 내림으로써 동성혼의 적법성을 인정했습니다. 반면 2022년 6월 오사카 지방법원에서는 원고가 패소하며 일본 사법부 내에서도 의견이 엇갈리는 것으로 드러났습니다.<sup>114</sup>

성소수자를 위한 파트너십 제도는 일본 내에서 지속적으로 확대되고 있습니다. 2015년 도쿄의 시부야구를 필두로 요코하마시, 오사카시, 삿포로시 등 기초자치단체를 중심으로 동성 커플을 인정하는 파트너십 제도를 도입하기 시작했으며, 2017년 오사카시에서 최초로 동성 커플에게 입양 보호자 지위를 부여하였습니다.<sup>115</sup> 2022년 6월 15일 도쿄도에서 '동성 파트너십 제도(パートナーシップ宣誓制度)'가 가결되며 동성 커플도 파트너십을 통해 공영주택이나 의료 등 생활 상 다양한 영역에서 동성 커플도 혼인관계에 준하는 권리와 혜택을 받을 수 있게 되었습니다. 도쿄도가 동성 파트너십 제도를 도입한 데에는 "성소수자 권리를 중시하는 외국 기업들을 유치하려는 의도도 있을 것"<sup>116</sup>이라고 분석하는 목소리도 있습니다.

2020년 도쿄 올림픽에 앞서 일본 내에서 차별금지법 제정 움직임도 있었습니다. 2018년 10월 도쿄도에서는 '올림픽현장에 규정된 인권존중 이념 실현을 위한 조례'를 통해 LGBT에 대한 차별적 대우를 금지하고 헤이트 스피치 억지를 명문화했습니다.<sup>117</sup> 그러나 2021년 5월 성소수자 차별 금지를 골자로 한 '이해 증진 법안' 입법이 보수파의 반대에 봉착해 무산되는 과정에서 정치인들의 혐오 및 차별 발언이 불거지는 등, 보수적인 일본 정계의 한계가 드러나기도 했습니다.<sup>118</sup>



하지만 기업 중심으로 성소수자 포용성 향상을 위한 움직임이 나타나고 있습니다. 2021년 아사히신문의 조사에 따르면 일본 주요 대기업 100개 가운데 84개사가 성소수자 차별 금지를 명문화했고, 51개사는 동성 파트너에게 배우자와 동일한 복리후생을 일부 혹은 전면 적용합니다.<sup>119</sup> 또한 라쿠텐, 미시, 소프트뱅크 등 일본 IT 기업 중심으로 동성 파트너를 배우자를 인정하는 정책을 도입하는 기업이 늘어나고 있습니다.<sup>120</sup> 그만큼 민간 부분에서 선도적으로 성소수자 권리 증진에 대한 논의를 이끌어가고 있음을 볼 수 있습니다. 일본의 비영리 단체인 Work with Pride는 2016년 PRIDE Index를 개발해, 일본 기업의 직장 내 성소수자 포용성 정책을 매년 발표하여 조사하고 있으며, 일본 내 기업의 성소수자 포용 노력을 평가하는 하나의 지표로 발전하고 있습니다.<sup>121</sup>

110 Pew Research Center(2020). [The Global Divide on Homosexuality Persists](#)

111 Gallup(2014). [Nearly 3 in 10 Worldwide See Their Areas as Good for Gays](#)

112 Dentsu.(2019). [電通ダイバーシティ・ラボが「LGBT調査2018」を実施](#)

113 The Guardian(2019). [Gay Couples in Japan Sue for Marriage Equality on Valentine's Day](#)

114 毎日新聞(2022) 「同性婚不受理」は合憲、大阪地裁が初判断 新制度創設にも言及

115 朝日新聞, [男性カップルが里親に 大阪市、全国初めの認定か](#); TheJapan Times(2017). [Osaka the First City in Japan to Certify Same-sex Couple as Foster Parents](#)

116 동아일보(2021). [日 도쿄 동성 커플 법적 지위 인정한다... 이성 커플과 동등하게](#)

117 경향신문(2018). [도쿄, 2020올림픽 앞두고 헤이트스피치 단속한다](#)

118 서울신문(2021). [日 성소수자 차별금지법 끝내 무산... 보수인사들 극렬 반발에](#); 한국일보(2021). [LGBT 문제를 바라보는 일본 사회](#)

119 한국면세뉴스(2021). [日 주요 100기업 중 84군데 '성소수자' 차별금지 명문화](#)

120 한국일보(2021). ["트랜스젠더 직원 시술 때 휴가 보장" ...日 기업, '다양성 경영' 도입](#)

121 Work with Pride. [What is the PRIDE Index?](#)

[사례 1: J 프론트 리테일링 (J. Front Retailing)]<sup>122</sup>

일본의 대표적 백화점인 다이마루 백화점으로 유명한 J 프론트 리테일링은 다양성 증진의 일환으로 모든 직원의 역량을 강화하고 직원 개인의 특성을 극대화할 수 있는 환경과 시스템을 개발하고 있으며, 이를 위해 성소수자 이슈에도 적극적으로 대응하고 있습니다. 행동 강령 및 인권 정책에 성적 지향 및 성 정체성에 따른 모든 형태의 차별 및 괴롭힘은 금지된다고 명문화되어 있으며, 성소수자 포용성 증진을 위한 여러 정책을 시행했습니다. 동성 파트너를 배우자로 인정하는 규정을 도입했고, 트랜스젠더 직원이 성전환 수술이나 호르몬 치료를 받을 때 연차 사용을 지원합니다. 또한 조직 내 성소수자에 대한 이해를 높이기 위해 임직원 대상으로 교육을 진행하고 있고, 성소수자 지지 직원 커뮤니티(LGBT Ally Community)를 설립하여 성소수자 지지 직원의 교류를 지원합니다.



J. FRONT RETAILING

[사례 2: 다이이찌산쿄 (Daiichi Sankyo)]<sup>123</sup>

일본의 글로벌 대형 제약 회사인 다이이찌산쿄는 혁신적인 의약품을 지속적으로 창출하고 다양한 의료 니즈에 부응하는 의약품을 제공하는 것이 당사 그룹의 미션입니다. 그 임무를 실현하기 위해 그룹 전체의 핵심이 되는 3개의 행동 양식(Core Behavior) 중 하나에 “Be Inclusive & Embrace Diversity”가 있으며, 이 행동 양식 실천의 일환으로 Global I&D 프로젝트를 출범하고, 그룹의 각 글로벌 거점의 담당자가 정기적으로 정보를 공유하고 제휴함으로써 D&I를 추진하고 있습니다. 인사 담당자 대상 성소수자 세미나 및 신입 매니저직 연수에서 아웃팅에 관한 주의 등 전 임직원 대상의 교육을 추진했습니다. 또한 성소수자 직원에게 친화적인 직장을 목표로 성소수자 지원 제도를 도입했고, 2020년 10월부터 동성 파트너가 사내 제도에 있어서 법적인 배우자와 동등한 지원을 받을 수 있도록 개정했으며, 2021년도부터는 채용시의 엔트리 시트의 성별란을 임의 기입으로 변경했습니다. 비영리단체 Work with Pride가 발표한 PRIDE 지표 2020에 처음 입상해 동상을 수상했고, PRIDE 지표 2021에서 최고위인 금상을 수상했습니다.



Daiichi-Sankyo

122 J. Front Retailing(2022). Actions on LGBT Issues

123 Daiichi-Sankyo. Contribution to the SDGs through Materiality on Business Foundations; Global Compact Network Japan(2021). ジェンダー平等事例集 Diversity & Inclusion



### 3. 국내 기업 내 성소수자 포용 주요 동향

헌법 제32조 ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다.

전부개정 1987. 10. 29. [헌법 제10호, 시행 1988. 2. 25.]

세계인권선언은 우리 모두가 일할 권리를 갖는다고 천명합니다. 대한민국 헌법 32조는 모든 국민은 근로의 권리와 의무를 가진다고 규명합니다. 이에 따르면, 그 누구도 성 정체성을 이유로 차별 받아서는 안 됩니다. 그러나 우리나라는 해외 여러 국가에 비해 아직 성소수자에 대한 사회적 시선이 배타적입니다. 한국행정연구원의 2021년 사회통합실태조사에 따르면, 응답자의 54.1%가 '성소수자를 받아들일 수 없다'고 응답했습니다.<sup>124</sup> 세계 175개 국가를 대상으로 실시한 LGBTI에 대한 사회적 수용도 연구에 따르면 한국은 LGBTI에 대한 사회적 수용도에서 175개 국가 중 75위를 기록했습니다. 이는 홍콩(32위), 필리핀(36위), 태국(40위), 대만(42위), 일본(53위) 등 아시아 주요국에 비해 현저히 낮은 순위입니다.<sup>125</sup>

소수자 차별과 이로 인한 고용불안은 기본적으로 노동시장이 어느 영역보다도 이분법적 성별 및 정상가족 이데올로기에 기대어 구축되어 있다는 점에서 기인할 수 있습니다. 노동시장에서 규범화된 이상적 노동자는 무급 돌봄노동자인 여성의 내조에 기대어 가장으로서 역할을 다 할 수 있는 성인 남성으로, 성소수자는 전통적인 성 역할에 부합하지 않는다는 이유로 사회 부적응자이자 조직생활 부적합 노동자, 질서의 교란자로 평가되어 차별과 괴롭힘이 정당화되는 위험에 노출되어 있습니다.<sup>126</sup>

한국의 고용시장과 직장도 여전히 성소수자들이 자신의 정체성을 철저히 숨겨야만 하는 공간으로 여겨집니다. 노동은 생계유지와 사회적 역할의 수행 또는 자아 실현의 수단일 뿐 아니라, 노동권 보장은 개인의 사회적·정치적·문화적 권리를 실현하기 위한 기반임에도, 성소수자 노동자들은 일을 하거나 일을 하지 않을 권리, 차별 받지 않고 직업을 선택할 권리, 적대적이지 않은 환경에서 일할 권리, 노동에 대한 공정한 대가를 받을 권리 등을 동등하게 보장받지 못하고 있습니다.

특히, 정체성이 드러날 것을 우려한 자발적인 구직 포기 경향이 두드러지게 나타납니다. 성별에 맞지 않다고 여겨지는 외향과 태도, 비혼 상태이기 때문에 발생하는 업무배치 및 평가, 승진, 교육 기회의 차별이 발생하고 있으나 이에 대한 개선 요구는 거의 불가능에 가까운 것이 현실입니다. 정체성을 숨기기 위한 일상적인 노력과 토로하기 어려운 차별은 심각한 정신적 스트레스, 일터에 대한 만족도와 업무 생산성의 저하로 이어집니다.

성소수자 노동자는 한국 사회와 기업을 안전하고 포용적인 공간으로 느끼지 못합니다. 청년 인권단체 '다움(다양성을 향한 지속 가능한 움직임)'이 2021년 실시한 설문조사에 따르면, 성소수자라는 이유로 폭력이나 위협, 괴롭힘이 걱정돼 정체성을 드러내기 꺼려 하는 곳은 어디인가라는 물음(중복답변)에 직장이라 응답한 이들은 66.3%에 달한 것으로 나타났습니다. 같은 조사에서 실제 일하는 성소수자 청년 10명 중 7명(73.3%)은 직장에서 자신의 정체성을 숨기거나 속이고 있다고 답했고, 직장에서 성소수자를 향한 부정적인 태도를 경험했다는 이들이 42.5%에 달합니다. 이러한 환경 속에서 일하는 성소수자 청년의 절반 이상이 직장생활에 어려움을 느낀 것입니다. 이들은 남들보다 더 잘해야 한다는 압박(52.3%)에 시달립니다. 정체성을 숨기기 위한 일상적인 노력과 토로하기 어려운 차별로 인해 심각한 스트레스를 겪었다는 이들 (51.3%) 또한 적지 않습니다.<sup>127</sup>

124 한국행정연구원(2022). [사회통합실태조사](#)

125 UCLA Williams Institute(2021). Social Acceptance of LGBTI People in 175 Countries and Locations

126 김정혜(2019). 성소수자의 노동: 혐오와 차별의 일상과 위태로운 노동권

127 다움(2021). "나 같은 사람이 혼자 아니구나": 2021 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사

[청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태조사]

직장에서의 경험

전체(n)=1,371	단위: %	그렇다
직장에서 본인의 성소수자 정체성을 드러냈음		13.2
직장에서 본인의 성소수자 정체성을 숨기거나 속였음		73.3
본인의 성소수자 정체성으로 인해 부정적 언행을 경험함		12.3
동료가 그의 성소수자 정체성으로 인해 부정적인 언행을 경험하는 것을 듣거나 보았음		20.7
직장에서 성소수자에 대해 전반적으로 부정적인 태도를 경험함		42.5

직장 생활의 어려움

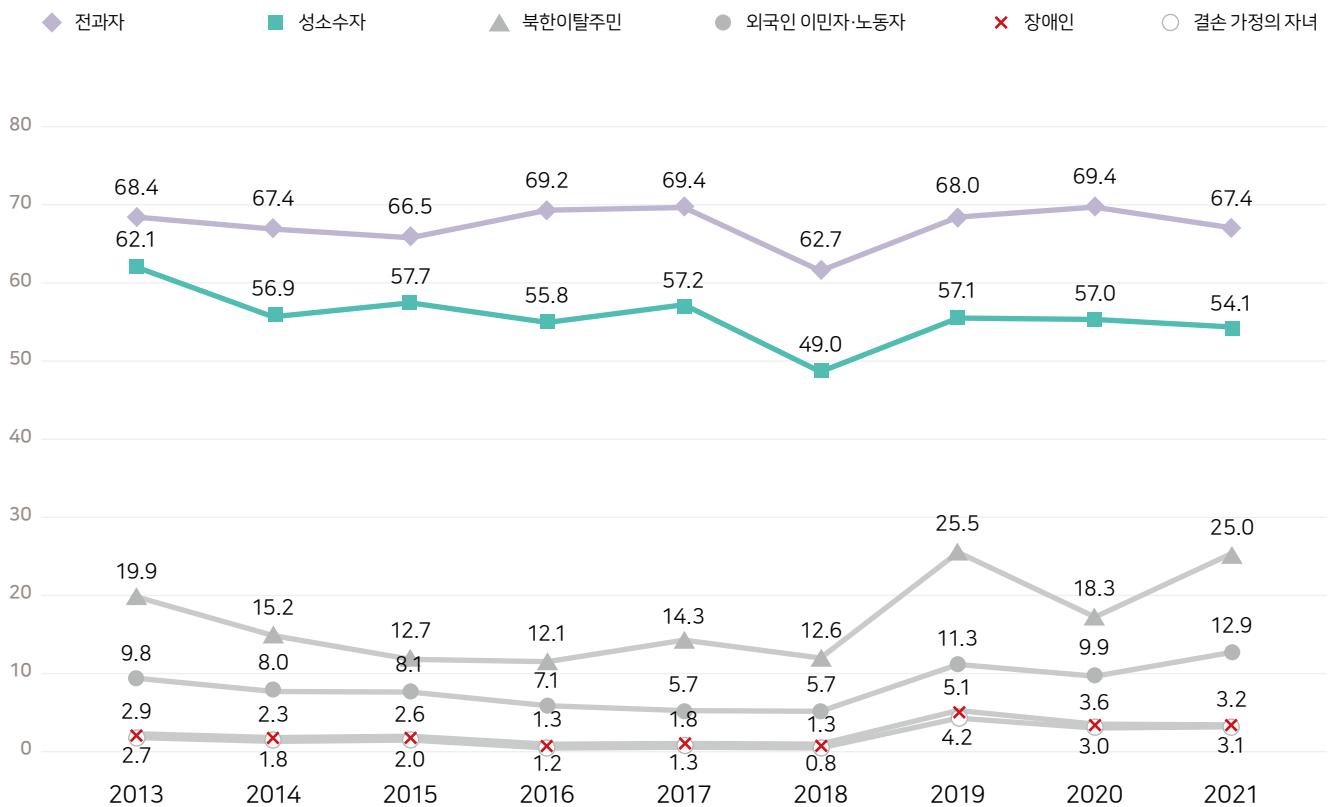
전체(n)=1,371	단위: %	그렇다
남들보다 더잘해야 한다는 스트레스를 느낀다		52.3
정체성을 숨기기 위해 조심해야 하므로 스트레스가 심하다		51.3
가급적 업무 이외의 직장 모임에 참석하지 않는다		51.0
상사가 부당한 명령이나 지시를 해도 가급적 따르는 편이다		46.3
이직을 고민한다		42.1
소속감이 없다		37.6
배우자/자녀 관련 대화에서 배제되어 소외감이 든다		37.1
직장에서 인간관계를 맺는데 어려움을 느낀다		26.7
정체성을 숨기느라 업무에 지장을 받거나 생산성이 떨어진다		9.7

<출처: 다음(2021). "나 같은 사람이 혼자가 아니구나": 2021 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사>

고무적인 사실은 한국에서 성소수자에 대한 사회적 수용도가 지속적으로, 비교적 빠른 속도로 증가하고 있다는 점입니다. 퓨리서치센터(Pew Research Center)의 연구에 따르면 한국은 성소수자에 대한 수용도가 가장 빠르게 증가하고 있는 나라 중 하나입니다. 특히 한국은 성소수자에 대한 인식이 있어 세대 간의 차이가 가장 확연히 드러나는 나라로, 동성애에 대한 사회적 수용도 지표는 1, 20대에서 79%인 반면, 3, 40대는 51%, 50대 이상은 23%로 큰 차이를 보였습니다.<sup>128</sup> 한국행정연구원 조사 결과에서도 '성소수자를 받아들일 수 없다'는 응답(54.1%)은 2013년 62.1%에서 8%p 감소한 것으로 드러났습니다.<sup>129</sup> 또한 2017년 한국갤럽의 조사에서는 '동성애자가 일반인과 동일한 취업 기회를 가져야 하는가'라는 질문에 90%가 '그렇다'라고 답했으며, '직장에서 동료가 동성애자임이 밝혀져 해고된다면 이러한 조치가 타당한가'라는 질문에도 81%가 '타당하지 않다'고 답했습니다. 이는 2014년에 비해 5%, 2001년에 비해서는 21% 증가한 것입니다.<sup>130</sup>

[소수자 배제 인식 연도별 추이]

(단위: %)



<출처: 한국행정연구원(2022). 사회통합실태조사>

이와 같이, 미국, 캐나다, 영국, EU 등 주요 국가 및 지역에서 성소수자에 대한 사회적 수용도가 지난 수십년에 걸쳐 큰 폭으로 개선된 것처럼,<sup>131</sup> 한국에서도 앞으로 성소수자에 대한 수용도가 높아지고 성소수자 인권 보호 및 권리 증진에 대한 국가와 기업의 책임 또한 크게 요구될 것으로 내다볼 수 있습니다.

128 Pew Research Center(2020). [The Global Divide on Homosexuality Persists](#)

129 한국행정연구원(2022). [사회통합실태조사](#); 연합뉴스(2022). [文정부 시민들 '우클릭'... "난 보수" 30.4%로 9.4%p 급증](#)

130 한국갤럽(2017). 동성결혼, 동성애에 대한 여론조사(2017년 5월 30일 - 6월 1일)

131 UCLA Williams Institute(2021). [Social Acceptance of LGBTI People in 175 Countries and Locations](#)

## 1) 직장 내 성소수자 관련 제도 및 정책 부재

‘국가인권위원회법’은 고용영역에서 성별, 성적 지향, 용모 등 신체조건, 혼인여부 등을 이유로 한 차별과 성희롱을 금지합니다. 성 정체성 차별은 성적 지향 차별에 준하여 금지되고, 성별 표현에 따른 차별은 성차별에 준하여 금지됩니다. ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’에 따라 고용주는 성별, 혼인 등의 사유로 노동자를 차별해서는 안 되며, 직장 내 성희롱을 예방해야 할 의무가 있습니다.<sup>132</sup> 그러나 이를 자세히 살펴보면, 현재 국내에는 민간기업의 성소수자 노동자와 관련해서는 ‘국가인권위원회법’을 제외하면 성소수자 차별을 금지하는 법률이 전무한 상황입니다.

한국의 ‘남녀고용평등법’은 “차별이란 사업주가 근로자에게 성별 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나, 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우를 말한다”(제2조 제1호)고 정의합니다. 하지만 실제로 채용 모집 등 고용 차별을 금지하는 조항에서는 “남녀를 차별하여서는 아니 된다”(제7조 등)는 표현을 사용함으로써, 제2조의 ‘성별’을 양성의 개념인 ‘남녀’로만 해석할 수 있는 여지를 남깁니다. 이는 해외 고용성차별금지법이 ‘성별’등의 이유로 한 차별을 금지한다고 규정하는 것과는 차이점을 보이며, 국내법에서 고용평등법이 성소수자를 포괄할 수 있는지 논의가 필요합니다.<sup>133</sup>

현존 ‘국가인권위원회법’ 또한 차별적 괴롭힘 관련 규정이 부재해, 성소수자는 근로기준법 상 괴롭힘 금지조항을 제외하고는 차별적 괴롭힘으로부터 보호받을 법적 근거가 부족한 상황으로, 이 또한 법적 개선이 시급합니다. 또한 2019년 7월 16일부터 시행된 직장 내 괴롭힘 금지법에도 성소수자 괴롭힘에 대한 구체적 내용이 부재한 상황이며,<sup>134</sup> 특히 국내 ‘국가인권위원회법’ 및 남녀고용평등법 등 노동법의 차별금지조항은 사용자, 즉 고용주만을 적용 대상으로 하는데, 성소수자에 대한 괴롭힘 및 차별은 직장 동료 등이 행하는 경우가 대다수이므로, 적용 대상을 확대하는 입법이 시급한 상황입니다.<sup>135</sup>

### 차별금지법

점차 심화되고 있는 젠더 갈등과 혐오 문제로, 관련 법·정책 수립과 그 이행에 큰 어려움을 겪고 있습니다. 15년째 이어져 온 차별금지법 관련 논의는 이를 단적으로 보여주는 예라고 할 수 있습니다. 2007년 국회에 처음 발의된 뒤 차별금지법은 2021년 열린 국민동의청원에서 10만 명의 동의를 달성했음에도,<sup>136</sup> 여전히 성소수자 및 이주민 등 특정 그룹만을 위한 법으로 인식되고 있으며, 젠더 갈등의 한계를 뛰어넘지 못하고 있습니다. 차별금지법은 성소수자뿐 아니라 이주민, 장애인, 비정규직 노동자 등에 대한 차별 금지 내용을 담고 있으며, 이는 다양한 정체성을 포괄하는 만큼 다양한 형태로 상호교차적으로 작용하는 차별로부터 보호하는 역할을 할 수 있습니다. 따라서 차별금지법은 사회적 변화를 모색할 뿐 아니라, 일상에서 정상성을 강요 받는 모두에게 변화를 제안하는 법이라는 데 그 의미가 있습니다.

현재 발의된 차별금지법은 4가지 주요 차별금지 유형으로 이루어져 있습니다. ①고용 ②재화·용역 서비스 ③교육 및 직업훈련 ④행정 서비스 제공이나 이용에서 분리·구별·제한·배제·거부 등 불리하게 대우하는 행위를 금지하는 것을 골자로 하는데, 그 중 가장 시급한 영역 중 하나가 바로 고용입니다. 법이 통과된다면, 기존 법에서 보호하거나 권리를 찾기 어려운 특수고용 노동자, 프리랜서, 비정규직 노동자들에게도 차별 받지 않을 권리가 생기며, 발의된 차별금지법 법안 5개 중 4개에서 ‘모집·채용 시 건강진단을 받게 하거나 건강진단 자료 제출을 요구하는 행위’가 금지사항으로 포함됩니다.

또한 차별금지법 법안은 차별이 발생했을 때 구제의 방안을 명시하고 있습니다. 차별의 피해자는 국가인권위원회에 진정을 하거나 법원에 소송을 제기할 수 있으며, 국가인권위원회에 제기한 진정이 받아들여지면 국가인권위원회는 시정명령을 내릴 수 있습니다. 이는, 기존의 국가인권위원회법에도 있는 절차이지만, 차별금지법의 보호 대상이 더 확대되기에 차별금지법이 제정되었을 때 구제를 받을 수 있는 대상도 확대될 것으로 보입니다.<sup>137</sup>

132 SOG법정정책연구회(2019). [성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인](#)

133 국가인권위원회(2022). [성소수자 차별 관련 해외 입법동향 및 사례연구](#)

134 한겨레(2022). [“성소수자 아닌 척하는 일터, 그 자체가 차별” 취업규칙 뜯어보기](#)

135 국가인권위원회(2022). [성소수자 차별 관련 해외 입법동향 및 사례연구](#)

136 한겨레(2021). [차별금지법 청원 10만 달성...여 “이준석 대표, 변화 기대”](#)

137 [차별금지법안 원문 장혜영의원 등 10인 | 제2101116 \(2020. 6. 29.\) | 제379회 국회\(임시회\)](#)



### C사 직장 내 성소수자 괴롭힘 사례

직장 내 괴롭힘 금지법 시행 2년이 지났으나, 성소수자 노동자들은 직장 내 괴롭힘과 성희롱 피해에 제도적, 법적 도움을 받는 데 어려움을 받고 있다. 피해자는 지난해 10월부터 C사 지방 센터에서 근무하며 관리자인 가해자로부터 수차례 폭언 등 괴롭힘 피해를 겪었다. 피해자는 “괴롭힘이 일어날 때마다 피해자는 회사에 이를 알리고 조치를 요청했으나 즉각적인 조치가 이루어지지 않았다”며 “뒤늦게 사측에서 마련한 대면자리에서 가해자에 의해 아웃팅을 당했다”고 주장했다. 이후 피해자는 다른 직원들에게 사실이 알려질 수 있다는 우려에 극심한 정신적 스트레스를 겪고 있다고 전했다. 그러나 사측은 직장 내 괴롭힘을 일부 인정하며 가해자에게 서면 경고 조치하는 데에 그쳤다. 피·가해자 분리조치도 이루어지지 않는 등 피해자 보호조치도 없었다. 심지어 피해자는 직장 내 보안검색대에서 하청업체 소속 보안요원에 의한 성희롱 피해를 겪었는데, 사측에서는 보안요원이 본사 소속이 아니라는 이유로 조치할 수 없다는 입장으로 일관했다.

행동하는성소수자인권연대(행성인)는 “열악한 노동조건에서 성소수자인 노동자는 더욱 취약할 수밖에 없다”고 강조했다. 성소수자에 대한 차별·혐오로 인해 부당한 대우를 받아도 아웃팅 등을 걱정해 쉽게 신고할 수 없기 때문이다. 행성인은 “성소수자라는 사실만으로 괴롭힘의 명분이 되고, 성소수자는 존재 자체로 기업문화에 반하는 존재로 지탄받아 낙인찍혀 괴롭힘의 대상이 되기 쉽다”며 “이러한 분위기 속에서, 성소수자 노동자들은 본인의 성 정체성이 드러나는 것이 두렵거나 이로 인해 불이익을 당할까 우려돼 단순한 항의조차 못한다”고 주장했다.

지난 2016년에 레인보우커넥션프로젝트가 발표한 ‘한국 레즈비언·게이·바이섹슈얼 성인건강연구’ 결과에 따르면, 성소수자 노동자의 93%가 일터에서 사람들이 성소수자에 대해 부정적인 태도를 보이는 것을 경험했다고 나타났다. C사의 소극적인 조치에 비판의 목소리가 크다. 행동하는성소수자인권연대는 “피해자는 공황증상으로 응급조치를 받아야 했으나 C사는 규정을 이유로 유급휴가를 불허했다”며 “그간 시민사회뿐 아니라 국정감사에서도 노동자 착취 문제로 지탄받으면서도 개선의 여지를 보이지 않은 C사의 구조적 문제”라고 꼬집었다. 이에 대해 C사는 “피해자 측 주장과 달리 신속하고 철저하게 조사했으며 가해자 징계 등 적절한 조치를 취했다”며 “향후 재발방지 교육과 조치 등을 해 나가겠다”고 전했다.

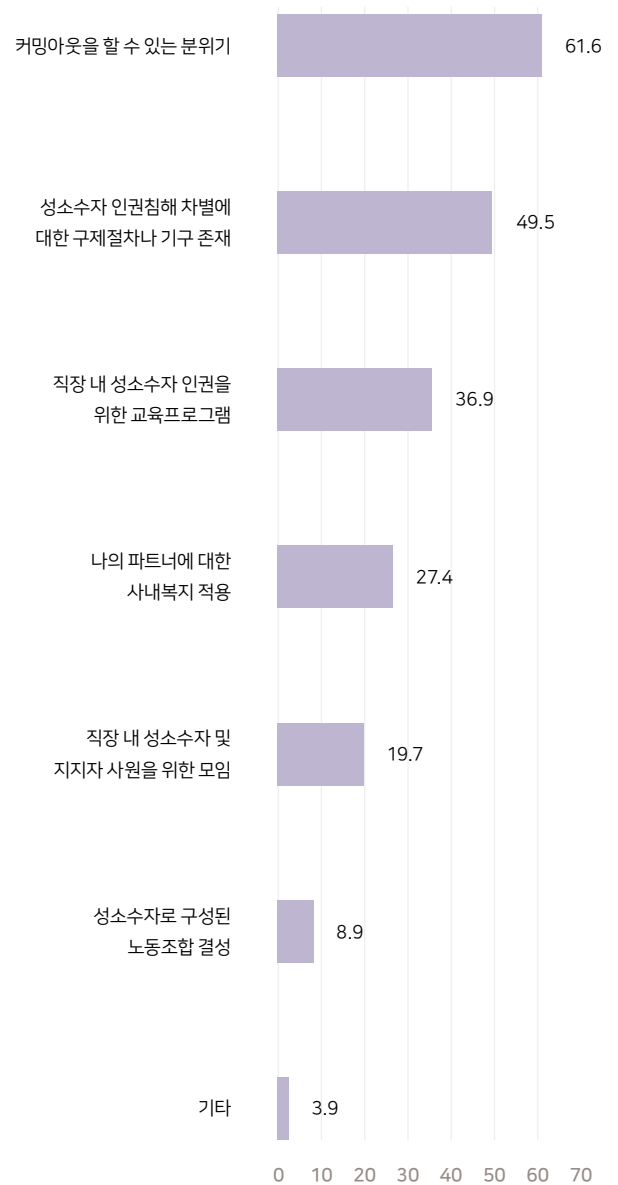
<출처: 프레시안(2022.01.13) “직장 내 괴롭힘 금지법의 한계…성소수자 노동자는 더 취약하다”>

청년 인권단체 '다음' 조사 결과에 따르면, 급여를 받으며 고용되어 있는 응답자 1,371명 가운데 69.5%가 현재 직장에서 성소수자 관련 정책이 전무하다고 답한 것으로 나타났습니다. 일하고 있는 직장에서 가지고 있는 정책으로는 '차별금지 명시'(9.3%), '직장 내 인식 개선 교육이나 캠페인'(4.4%) 등이 있었습니다. 전체 응답자들이 성소수자로서 직장생활을 잘 하는 데 가장 필요하다고 생각하는 요소로는 '커밍아웃을 할 수 있는 분위기'(61.6%), '성소수자 인권침해 차별에 대한 구제절차나 기구 존재'(49.5%), '직장 내 성소수자 인권을 위한 교육프로그램'(36.9%) 등이 있는 것으로 나타났습니다.<sup>138</sup>

[현재 직장 내 성소수자 관련 제도]



[직장에 바라는 성소수자 관련 욕구]



<출처: 다음(2021). "나 같은 사람이 혼자 아니구나": 2021 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사>

138 다음(2021). "나 같은 사람이 혼자 아니구나": 2021 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사

앞서 살펴본 바와 같이 고용영역에서의 성소수자 차별금지 입법은 유럽과 북미, 중남미를 중심으로 도입되는 추세이고, 동아시아 지역은 대만을 제외하고는 입법이 진행되지 않는 경향을 보입니다. 한편, 일본은 한국과 유사하게 성소수자 차별을 명시적으로 금지하는 법률이 부재한 상황이나, 고용영역에서는 공정채용 가이드나 직장 괴롭힘 방지 지침 등에 성적 지향 관련 내용을 포함시키는 연성법(soft law) 방식의 접근을 취하고 있습니다.<sup>139</sup>

사내 규정에 성소수자 차별 금지를 명시하는 것이 평등으로 나아가는 출발점이 될 수 있습니다. 국내 기업들 또한 이러한 지침을 점차 수립하고 있습니다.

#### [국내 기업 사례]



삼성전자의 경우, 사내 '행동규범 가이드라인(Business Conduct Guideline)'에 업무, 승진, 보상, 징계를 비롯, 인사 관행에서 성별, 인종, 민족, 국적, 종교, 나이, 결혼여부, 성적 지향, 성 정체성/성적 발현, 사회적 신분, 장애, 임신, 군 복무 여부, 유전적 정보, 정치적 성향 등 어떠한 이유로도 임직원이나 지원자를 차별하지 않는다고 명시합니다.<sup>140</sup>



포스코는 '윤리규범 실천지침'에서 임직원 및 이해관계자에 대해 인종, 국적, 성, 연령, 학벌, 종교, 지역, 장애, 결혼여부, 성 정체성 등을 이유로 불합리한 차별을 하지 않고 개인의 존엄성과 다양성을 존중해야 한다는 원칙을 분명히 하고 있습니다.<sup>141</sup>

139 국가인권위원회(2022) 성소수자 차별 관련 해외 입법동향 및 사례연구

140 삼성전자(2016). 행동규범 가이드라인

141 포스코(2019 개정). 윤리규범 실천지침

## 2) 성소수자 복지 확대 필요

성소수자는 동성혼 배제 상황에서 필연적으로 복지 혜택 등의 사각지대에 있을 수밖에 없으므로, 성적 지향과 성 정체성에 따른 차별금지 제도 확대 노력이 필요합니다. 국가인권위원회는 2022년 4월, 성소수자의 기본권 보장을 위해 남녀 간 결합이 아닌, 동성 커플 등 다양한 가족의 형태도 법적인 가족으로 인정되도록 법률 제정을 권고한 바 있습니다. 기존 결혼제도권 밖의 이들도 포용할 수 있도록, 가족구조 변화에 대한 대응 차원에서 새로운 형태의 동반자 관계 성립과 이를 규정하는 법률 마련의 필요성을 제기한 것입니다.<sup>142</sup>



### 전국금속노동조합

이에 앞서 지난 2021년 12월, 국내 최대 산업별 노동조합 전국금속노동조합은 자동차·조선·철강 업계 노동자 19만명이 소속되어 있는 금속노조 산하 사업장 461곳에 단체교섭 가이드라인으로 제시할 성소수자 노동자의 차별을 금지하는 내용의 모범단체협약안을 개정했습니다. 개정안에는 회사 내 성적 지향, 성 정체성에 따른 차별금지 조항을 신설하고, '배우자'를 '법률상 혼인여부와 관계 없이 사실혼 관계의 배우자 및 동거인을 포함'하는 개념으로, '가족'도 법률상 혼인에 국한되지 않고 성적 지향, 성 정체성 등을 고려한 여러 가족 형태를 포함하도록 했습니다.<sup>143</sup>

민간 기업에서 제공하는 보험과 연금 등, 복리후생과 관련하여 성소수자 차별 금지는 여부는 아직 쟁점 사안입니다. 그러나 민간 차원에서 법률혼 중심의 복지제도를 확장해 동성 파트너 관계를 인정하고, 복지 범위를 확대해 나갈 것을 검토할 필요가 있습니다. 대한항공의 경우, 지난 2019년 마일리지 양도, 합산이 가능한 가족의 범위로 배우자와 자녀, 부모, 형제자매, 조부모, 손자녀, 배우자의 부모, 사위, 며느리를 정하고 있는데, 동성애가 인정되는 해외에서 발급받은 혼인증명서가 있는 경우, 동성커플에도 마일리지 합산 제도를 적용해 가족 마일리지 제도 시행 시점부터 각 국가의 관련 법에 근거해 가족 관계를 인정하고 가족으로 등록하고 있음을 밝힌 바 있습니다.<sup>144</sup>

## 3) 성소수자 혐오적 문화와 차별 근절 노력

'해고당할 것이다', '다른 지역으로 이주해야 할 것이다', '따돌림을 받을 것이다', 성소수자는 끊임없이 직장에서 정체성이 드러날 경우 겪게 될 위험을 예측하고 우려합니다. 성소수자 혐오적 문화는 이러한 우려에 명확한 근거를 제공합니다. 직장에서 정체성을 알리지 않는 생활은 단순히 말하지 않는 것이 아니라, 알려지지 않게 하기 위해 부단히 노력해야 하는 일입니다.

실제로 다음 설문조사 결과, 전체 응답자 중 가운데 1,313명(33.6%)이 최근 1년간 각종 상황에서 성소수자라는 이유만으로 차별을 경험했다고 응답했습니다. 트랜스남성 응답자 10명 중 7.1명, 트랜스여성 응답자 10명 중 6.9명은 최근 1년간 성소수자라는 이유로 차별을 겪었다고 응답했습니다.<sup>145</sup> 2020년 국가인권위원회가 실시한 '트랜스젠더 혐오차별 실태조사' 결과에서도 트랜스젠더 응답자의 65.3%가 트랜스젠더라는 이유로 차별을 경험한 적이 있다고 응답하는 등, 전반적으로 트랜스젠더와 논바이너리/젠더퀴어가 경험하는 차별이 심각다는 점이 일관되게 보고되고 있습니다.<sup>146</sup>

142 연합뉴스(2022). [인권위, 동성커플 등 가족형태 법적 인정 권고](#)

143 서울신문(2021). ['성소수자 권리보장' 첫 모범단체협안...동성커플 경조 휴가 생기나](#)

144 연합뉴스(2019). [대한항공, 한국인 동성부부 '가족' 인정... "마일리지 합산 가능"](#)

145 다움(2021). ["나 같은 사람이 혼자가 아니구나": 2021 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사](#)

146 국가인권위원회(2020). [트랜스젠더 혐오차별 실태조사](#)



### [사례 1: 카카오의 혐오 표현 근절]

차별금지의 범위는 사내와 임직원을 넘어, 서비스 이용자까지 확대될 수 있습니다. 카카오는 혐오 표현에 대한 자율규제에 선도적으로 나서고 있습니다. 2020년 2월 댓글 신고 기준에 차별과 혐오 항목을 추가한 데 이어 지난 2021년, 국내 기업 최초로 혐오 표현 근절을 위한 카카오의 원칙을 제정하고, 서비스에 적용할 것이라고 발표했습니다. 원칙에 따르면, 출신(국가, 지역 등)·인종·외양·장애 및 질병 유무·사회 경제적 상황 및 지위·종교·연령·성별·성 정체성·성적 지향 또는 기타 정체성 요인 등을 이유로 특정 대상을 차별하거나, 이에 대한 편견을 조장하며, 일방적으로 모욕하거나 배척하는 행위에 반대하는 것입니다.<sup>147</sup> 국가인권위원회는 카카오의 이러한 연구 및 원칙 발표에 환영의 목소리를 내며, 타 포털 및 플랫폼과 커뮤니티에도 혐오표현 근절을 위한 자율규범 마련에 힘써 줄 것을 당부한 바 있습니다.<sup>148</sup>

더 나아가 2022년 10월, 카카오와 네이버는 한국인터넷자율정책기구(KISO)를 중심으로 차별·혐오표현 소위원회(가칭)를 출범시키고, 혐오 표현에 대해 정의를 내리고 기본 방침을 만들고 있는 중입니다.<sup>149</sup> 포털사는 가이드라인이 만들어지는 대로 적용하며, KISO에 심의위원회를 만들어 판단이 어려운 사례에 대한 대응을 맡길 방침입니다. 아직 법적 규제는 부재하기 때문에 자율규제에 의존하고 있다는 한계가 존재하나, 이러한 움직임은 금지의 대상이 서비스 이용자에게 확대되는 효과를 낳으므로, 법적 규제를 넘은 풍선효과가 기대됩니다.

# kakao

### [사례 2: 구글코리아의 게이글러스 모임]

조직 내 성소수자 노동자 혹은 성소수자 인권을 지지하는 모임을 만들고, 지원할 수 있습니다. 구글코리아의 게이글러스 모임은 2014년 퀴어문화축제를 계기로 공식화되어, 해마다 열리는 퀴어문화축제에 공식 참여하고, 후원금을 전액 성소수자 단체에 기부하고 있습니다.

게이글러스는 퀴어문화축제와 같은 외부행사 외에도 다양한 사내모임과 행사를 진행합니다. 사내 휴식 공간에는 다양성 도서관(Diversity Library)를 만들어, 성소수자, 여성, 장애인, 이주민 등 사회 전반의 다양성에 관한 자료를 비치해, 사내에서 성소수자에 관한 용어, 이슈들을 직원들이 자주 듣고, 익숙해지도록 만듭니다. 이를 통해 게이글러스 활동이 조직 내 업무와 직접적인 연관이 없음에도, 만족감을 느끼며 지속할 수 있는 이유로 경영진이 다양성의 가치와 중요성을 인정하고, 활동을 지지하는 경영진들의 존재가 직장을 안전하고 포용적인 공간으로 만드는 데 필수적이라는 점을 확인할 수 있습니다.<sup>150</sup>



<▲구글코리아의 다양성 도서관. 다양성을 상징하는 아이템들과 성소수자, 여성, 장애인, 이주민 등 다양한 구성원들에 대한 자료들을 비치하고 있다

(출처: SOGI 다양성 가이드라인)>

147 카카오 정책산업 연구(2021) 카카오 증오발언 대응 정책 녹서: 원칙 수립을 위한 속의 과정의 기록

148 법률신문(2021). 인권위, "카카오의 '증오발언 근절 대책' 모범사례 될 것"

149 아시아경제(2022). "혐오표현은 2차 가해"...네이버·카카오, 가이드라인 만든다

150 SOGI법정정책연구회(2019). 성소수자 친화적 직장을 만들기 위한 다양성 가이드라인

[사례 3: 뉴닉(Newneek)의 레인보우 가이드]

뉴미디어 스타트업 뉴닉(Newneek)은 ‘안전하고 자연스러운 모습 그대로’ 근무할 수 있도록 돕는 자체 행동 가이드인 ‘레인보우 가이드’를 수립하고, 이를 공유한 바 있습니다.



[퀴어 프렌들리한 뉴닉 팀을 위한 행동 가이드]

▶ 서로 노력하기

뉴닉 팀원들은 성 정체성, 성별, 성적 지향 등과 관계없이 서로 존중하며 평등한 관계를 지향해요.

▶ 함께 해결하기

성차별, 성폭력, 성역할을 고정하는 발언, 성소수자 혐오 발언 등이 발생했을 경우에는 공식적으로 문제를 알리고, 모두 함께 이야기하는 자리를 가져요. 일차적으로는 누구든지 문제 발언을 들었을 때 바로 지적하거나 경고해, 혐오 발언을 한 상대방에게 문제 상황을 즉시 인지시킬 필요가 있습니다.

▶ 모르면 물어보기

실수할까봐 입을 꼭 닫기보다는, 모른다면 용기있게 물어보고 알아가는 뉴닉 팀이 되기 위해서 함께 노력해요. 뉴닉 팀은 우리가 함께 읽을 자료와 책 등을 꾸준히 슬랙 채널에 업데이트할 예정이에요.

▶ 단정짓지 않기

성적 지향을 단정짓는 질문을 하지 않습니다. 상대방의 정체성을 알고 있는 경우가 아니라면, ‘여자/남자친구’보다는 ‘애인/데이트 상대/만나는 분’ 등의 중립적 용어를 사용해 주세요. 또, 지나치게 유로맨틱, 유성애 중심적인 발언(예: “주말인데 데이트 해야지”)을 하지 않도록 주의합니다.

▶ 비하하지 않기

성적 지향, 성 정체성, 성별 표현을 농담의 소재나 비하의 표현으로 사용하지 않습니다. 정체성이나 성별을 뭉뚱그려 일반화하는 표현도 하지 않습니다.

(예: “그 사람 게이 같다”, “저 분 어쩐지 레즈비언 같더라”)

<출처: 뉴닉. 뉴닉의 레인보우 가이드>

## 4. 글로벌 주요 가이드라인 및 이니셔티브

### 1) OHCHR - 유엔 성소수자 차별 문제 해결을 위한 비즈니스 행동강령



유엔 인권최고대표사무소(OHCHR)에서는 성소수자 차별 문제를 해결하기 위한 다섯 가지 비즈니스 행동강령을 제시합니다. 행동강령은 기존의 국제 인권법을 기반으로 삼으며, 유엔 기업과 인권 이행원칙(UNGPs)과 부합합니다. 또한 선도적인 기업의 모범 사례를 기반으로, 기업의 정책 및 행동이 인권 규범과 부합할 수 있도록 기업이 취할 수 있는 조치를 제안합니다. 다섯 가지 행동강령에는 △LGBTI 직원, 고객 및 지역사회 구성원의 인권 존중 △LGBTI 직원에 대한 직장 내 차별 철폐 △직장에서 LGBTI 직원 지지 및 지원 △LGBTI 고객, 공급업체와 유통업체 차별 금지 및 비즈니스 파트너에 의한 차별 금지 △지역사회에서 LGBTI의 인권 증진이 있습니다. 3M, Ben& Jerry, Google, IKEA Group, Pfizer, Visa, Zara 등 전 세계 기업 260개 이상이 행동강령을 지지하고 있습니다.

#### [성소수자 차별 문제 해결을 위한 비즈니스 행동강령]<sup>151</sup>



#### 일상에서

##### ①인권을 존중합니다.

모든 기업은 성소수자의 인권을 보호하는 정책을 세우고, 인권실사 및 실천의무를 다하며, 부정적인 영향을 바로 잡습니다. 또한 기업 운영 시 인권기준 준수 여부를 모니터링 및 소통할 수 있는 메커니즘을 구축해야 합니다.



#### 직장에서

##### ②차별을 철폐합니다.

채용, 고용조건, 근로환경, 복리후생, 사생활 존중, 직장 내 괴롭힘에 대한 조치 시, 그 어떤 종류의 차별도 발생해서는 안 됩니다.

##### ③지지 및 지원합니다.

기업은 성소수자 직원이 낙인 없이 존엄성을 지키며 일할 수 있도록, 수용적이고 포용적인 문화와 환경을 조성해야 합니다.



#### 시장에서

##### ④인권 침해 예방합니다.

기업은 LGBTI 공급업체, 유통업체, 고객을 차별해서는 안 되며, 비즈니스 파트너가 성소수자에 대한 차별이나 인권 침해를 가하지 않도록 영향력을 행사해야 합니다. 또한 기업은 성소수자 소비자에 제품과 서비스에 대한 접근성을 제공해야 합니다.



#### 지역사회에서

##### ⑤공공 영역에서 영향력을 행사합니다.

기업은 비즈니스를 운영하고 있는 국가 내 인권 침해 방지에 기여해야 하며, 이를 위해 지역사회와 긴밀히 소통해야 합니다.

이는 애드보커시(public advocacy), 공동 노력, 사회적 논의, 성소수자 단체 후원, 정부의 인권 침해 행위 비판 등의 방법을 포함합니다. 특히 차별적 법과 관행을 가진 국가를 포함, 심각한 수준의 인권 침해가 발생했던 지역에서는 보다 광범위한 실사를 진행해야 합니다.

151 UN OHCHR(2017). Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans & Intersex People: Standard of Conduct for Business

## 2) BSR, OHCHR, WEF – LGBTI 평등 파트너십 (Partnership for Global LGBTI Equality, PGLE)



PGLE는 BSR, OHCHR, WEF의 공동 이니셔티브이며, 전 세계적으로 성소수자 평등 및 포용을 가속화하기 위해 헌신하고 기업 내 성소수자 권리 증진에 대한 긍정적인 변화를 주도하는 기업 및 단체의 연합입니다. 2019년 1월 22일, 스위스 다보스에서 열린 세계경제포럼의 연례회의에서 발표되었으며, 창립 멤버는 Accenture, Boston Consulting Group, CISCO, the Coca-Cola Company, Deloitte, Deutsche Bank, EY, Edelman, Johnson & Johnson, Mastercard, Microsoft, P&G, PepsiCo, PwC, Salesforce, Scotiabank가 있습니다. 창립 멤버를 포함하여 총 28개의 기업 및 단체가 참여하고 있습니다. PGLE의 주요 활동에는 △성소수자 차별 문제를 해결하기 위한 다섯 가지 비즈니스 행동강령 운용 및 성소수자 포용 증진을 위해 기업에게 톨 및 자원 제공 △세계경제포럼을 통해 직장 내 성소수자 포용 가속화 및 인권 증진을 위해 헌신적인 비즈니스 리더 지원 △성소수자 평등 달성에 대한 기업의 약속과 책임을 이행할 수 있도록 모범 사례 및 벤치마크 공유가 있습니다.

\* PGLE 홈페이지: <https://www.global-lgbti.org/>

## 3) UNGC, OHCHR, PGLE, BSR, WEF – UN LGBTIQ+ Standards Gap Analysis Tool



UNGC와 보스턴컨설팅그룹(Boston Consulting Group, BCG)의 경제적 지원을 받아 BSR, LGBTI 평등 파트너십(PGLE), 유엔인권최고대표사무소(OHCHR), 유엔글로벌콤팩트, 세계경제포럼(WEF)은 성적 지향과 성 정체성에 대해 포용적인 기업문화 구축을 목표로 개발한 LGBTIQ+ Tool을 출시했습니다. LGBTIQ+ Tool 체크리스트는 성소수자에 관한 △경영진의 지지 및 선언 △사내 정책 △인권 실사 △인권침해 신고, 시정 및 보복 방지 시스템 △차별금지 및 기회균등 정책 △채용, 승진, 급여, 복리후생에서의 평등 △비밀보장의 의무 등 20개 항목의 유무 및 이행 상황을 선언(commitment), 적용(implementation), 측정 및 평가(measurement), 투명성(transparency) 등 네 가지 기준을 중심으로 평가하도록 합니다. '차별적이지 않은 복장 규정', '직원의 성별표현, 이름 그리고 대명사 사용에 대한 존중' '임금 격차에 대한 감사 제도', '트랜스젠더 포용적인 의료 지원 제도' 등 수 백 개의 세부적인 질문을 통해 종합적이고 객관적인 평가를 진행할 수 있습니다. 이외에도 용어 정리 및 FAQ를 통해 성소수자 관련 주요 개념 및 용어에 대한 정확한 지식과 정보에 접근할 수 있습니다.

### III. 부록

#### 1. WEPs Gender Gap Analysis Tool(WEPs 성 격차 분석 툴)

여성역량강화원칙(Women's Empowerment Principles, WEPs)은 유엔글로벌콤팩트와 유엔여성기구(UN Women)가 2010년에 공동으로 발족한 이니셔티브입니다. WEPs는 7개 원칙을 바탕으로 직장, 시장 및 지역사회에서 자발적으로 성평등과 여성 경쟁력 강화를 추구하는 기업들에 지침 및 이행방안을 제공합니다. 2022년 11월 기준 전 세계 약 7000여개사가 본 원칙을 지지하고 있으며, 국내 참여 기업은 총 44개사입니다.

여성역량강화원칙(WEPs) 성 격차 분석 툴은 기업의 성평등 및 여성역량강화 현황에 대한 종합 분석을 제공하는 툴로, 유엔글로벌콤팩트와 유엔여성기구(UN Women)가 전 세계 170여개 기업들과 협업하여 개발하였으며, 현재 영어, 프랑스어, 포르투갈어, 스페인어, 한국어로 번역되어 기업 내 성평등 자가 진단을 위해 널리 사용하고 있습니다.

체크리스트 구성	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 고위 경영진의 지지와 선언</li> <li>● 여성 차별금지정책 및 고용평등제도</li> <li>● 동일노동동일임금</li> <li>● 유급 출산휴가 양육지원 제도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 폭력, 괴롭힘, 성착취</li> <li>● 산업 안전 보건</li> <li>● 공급망 내 여성 인권 신장(포용적 공급망)</li> <li>● 지역사회 내 여성 인권 보호 및 증진</li> </ul>

#### 2. LGBTIQ+ Standards Gap Analysis Tool(LGBTIQ+ 표준 격차 분석 툴)

유엔인권최고대표사무소(OHCHR)는 성소수자 차별 문제를 해결하기 위한 다섯 가지 비즈니스 행동강령(Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans \* Intersex People: Standard of Conduct for Business)을 2017년 발표했습니다. 행동강령은 전 세계 260개 이상의 기업이 지지하고 있으며, 다섯 가지 행동강령에는 △LGBTI 직원, 고객 및 지역사회 구성원의 인권 존중 △LGBTI 직원에 대한 직장 내 차별 철폐 △직장에서 LGBTI 직원 지지 및 지원 △LGBTI 고객, 공급업체와 유통업체 차별 금지 및 비즈니스 파트너에 의한 차별 금지 △지역사회에서 LGBTI의 인권 증진이 있습니다. LGBTIQ+ 표준 격차 분석 툴은 보스턴컨설팅그룹의 지원을 받아, 유엔글로벌콤팩트, BSR, LGBTI 평등 파트너십(PGLE), OHCHR, 세계경제포럼(WEF)이 기업 내 성적 지향 및 성 정체성에 대한 포용성 향상을 목표로 2021년 개발 되었습니다. 현재 영어, 스페인어, 포르투갈어로 번역되어, 기업은 현재의 정책 및 제도를 평가하고, 개선 영역을 파악하여, 성소수자 포용성 증진을 위한 목표를 설정할 수 있도록 지원합니다.

체크리스트 구성	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 고위 경영진의 지지와 선언</li> <li>● 성소수자 차별 금지 정책</li> <li>● 성소수자 고용 평등 절차</li> <li>● 복리후생에서의 평등</li> <li>● 성소수자 포용적 직장 환경 조성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 성소수자 대상 차별, 괴롭힘, 폭력 예방 및 근절</li> <li>● 인식 증진을 위한 사내 교육 제도</li> <li>● 데이터 및 정보의 익명성 보장</li> <li>● 책임 있는 마케팅 관행</li> <li>● 성소수자 권리 증진을 위한 시민사회 및 지역사회와의 협력</li> </ul>

## WEPs Gender Gap Analysis Tool

본 가이드는 기업의 자체평가 준비 및 완료 과정에 대한 이해를 돕기 위해 만들어졌습니다. 대기업의 경우 팀을 구성하고 관련 자료를 수집하는 데 충분한 시간을 할애할 수 있도록 1-2주 전부터 해당 절차를 개시할 것을 권장합니다.

- ✓ 담당자를 지정합니다. 기업을 대표해 평가 내용을 입력할 사람입니다. 관련 정보 수집, WEPs 성 격차 분석 툴(WEPs Tool) 로그인 계정 생성 및 관리, 온라인 평가 완료, 결과 공유를 위해 다른 팀과의 조율을 주도합니다.
- ✓ 다른 팀 구성원을 파악합니다. 평가 과정에 참여할 다른 팀 구성원을 파악합니다. 이 툴은 리더십, 직장, 시장, 지역 사회와 관련된 기업의 정책과 실무에 대해 다루고 있습니다. 따라서 조달, 인사, 다양성 및 포용성, 기업의 사회적 책임, 마케팅, 제품 및 연구개발, 대외협력 및 대관 부서의 동료들로부터 정보를 수집해야 하는 경우가 있습니다.
- ✓ 평가 시행을 준비합니다. 평가를 시작하기에 앞서 본 PDF 문서를 다운로드해 평가팀 구성원과 공유합니다. 평가를 완료하기 위해 필요한 관련 자료와 보고서를 수집합니다. 시범 운영 결과 평가를 준비하는 데 소요되는 시간은 평균 2-3시간입니다.
- ✓ 온라인 평가를 완료합니다. 평가 팀이 수집한 정보를 이용해 온라인 평가를 진행합니다. 평가를 진행하는 과정에서 제공한 답변은 실시간으로 저장되기 때문에 언제든지 평가를 재개해 완료할 수 있습니다. 시범 운영 결과, 평가를 완료하는 데 소요되는 시간은 평균 2-3시간입니다.
- ✓ 결과를 확인합니다. WEPs Tool 플랫폼은 다운로드 및 공유가 가능한 결과 문서를 제공합니다. 또한 모든 질문에 대한 귀사의 답변을 다운로드할 수 있습니다. 결과에는 전체 점수와 여성 역량강화의 다양한 분야에 대한 진전 상황이 포함됩니다. 팀 단위로 결과를 검토하여 강점과 기회에 대해 논의하고 행동계획을 마련할 것을 권장합니다.
- ✓ 접근방식의 개선을 위해 관련 리소스를 참고합니다. 본 툴은 향후 절차에 도움이 될 만한 리소스에 대한 안내를 제공합니다.
- ✓ 시간에 따른 성과를 측정하기 위해 본 툴을 다시 한 번 활용합니다.

WEPs 성 격차 분석 툴을 통해 여성역량강화를 위한 중요한 첫걸음을 떼어 주셔서 감사합니다!

1. 귀사의 경영진은 성평등과 여성역량강화를 지지 및 지원하고 있습니까?

- 아니오, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 하지만
  - 더 자세히 알아보고 싶습니다.
  - 내년에 조치를 취할 계획입니다.
  - 해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.
  - 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.
- 네, 경영진이 성평등과 여성역량강화를 지지 또는 지원하고 있습니다.

지지 및 정책 지원

- 성평등 및 여성역량강화에 대해 내부 소통이 이루어졌거나 비공식적으로 합의했습니다.
- 성평등 및 여성역량강화를 위한 자사의 노력 및 지지에 대한 공식 성명서를 발표했습니다(예 :WEPs CEO 지지 성명서)

이행

- 추가 개선을 위한 구체적인 우선순위를 파악하는 전사적 성평등 전략을 가지고 있습니다
- 성평등 투자의 타당성 및 경영사례를 포함한 전사적 성평등 전략을 가지고 있습니다
- 성평등과 기업 지속가능성 및 경영성과 사이의 연관성을 강조하는 전사적 성평등 전략을 가지고 있습니다
- 직원들과의 협의를 통해 구축한 전사적 성평등 전략을 가지고 있습니다
- 외부 이해관계자 자문을 통해 구축한 전사적 성평등 전략을 가지고 있습니다
- 모든 직원들과 전사적 성평등 전략을 공유하고 있습니다
- 성평등과 여성역량강화를 옹호하고 이를 위한 기업의 노력을 공개하고 있습니다

측정

- 측정 가능한 목표와 기한이 전략에 포함되어 있습니다
- 전략 진행 및 결과에 관한 공식적인 책임성 체계가 포함되어 있습니다

투명성

- 전략과 목표의 결과 및 이행 현황에 대해 기업의 이해관계자에게 공시합니다.
- 전략과 목표의 결과 및 이행 현황에 대해 이사회에 보고합니다

2. 귀사는 차별금지 및 기회균등 정책을 단독으로 가지고 있거나 혹은 기업 정책 내에 명시적으로 포함하고 있습니까?

아니요, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 하지만

더 자세히 알아보고 싶습니다.

내년에 조치를 취할 계획입니다.

해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.

위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.

네, 차별금지 및 기회균등 정책을 보유하고 있습니다

**지지 및 정책 지원**

차별금지 및 기회균등 정책을 보유하고 있습니다

내부 또는 외부의 전문가의 의견을 참고한 차별금지 및 기회균등 정책을 보유하고 있습니다

차별금지 및 기회균등 정책을 모든 직원에게 공유하고 있습니다

입사 지원 및 고용 시 잠재 직원들에게 차별금지 및 기회균등 정책이 안내되고 있습니다.

**이행**

차별금지 정책은 익명의 고충 신고 및 해결 체계와 연계되어 있습니다.

고충 신고 및 해결 체계가 독립적인 제3자에 의해 운영됩니다.

관리자를 포함한 전 직원에게 차별금지와 기회균등에 관한 교육을 제공합니다

전 직원에게 무의식적 편견에 관한 교육을 제공합니다

**측정**

(성 관련) 차별 사례와 시행된 시정 조치에 관해 성별로 구분된 데이터를 수집 및 분석합니다

**투명성**

(성 관련) 차별 사례의 수와 시행된 시정 조치를 기업의 이해관계자들에게 공시합니다.

(성 관련) 차별 사례의 수와 시행된 시정 조치를 이사회에 보고합니다



### 3. 귀사는 채용절차에서 차별금지 및 기회균등을 보장하기 위한 방안을 가지고 있습니까?

- 아니요, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 하지만
  - 더 자세히 알아보고 싶습니다.
  - 내년에 조치를 취할 계획입니다.
  - 해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.
  - 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.
- 네, 고용 정책과 절차에 성 다양성을 위한 방안이 포함되어 있습니다

#### 지지 및 정책 지원

- 채용의 성 다양성에 대해 구체적으로 다루고 있는 차별금지와 기회균등에 관한 단독 정책이 존재하거나, 그러한 내용이 기업 정책에 포함되어 있습니다

#### 이행

- 입사 지원 또는 면접 과정에서 다음의 상태 또는 계획에 관해 묻는 것을 금지하고 있습니다 : 결혼, 임신 또는 부양 책임
- 성 차별에 근거한 채용 정책 위반을 파악하고 해결하기 위한 실사 및 시정 절차를 보유하고 있습니다
- 전 직급에서 여성 채용을 위한 적극적인 조치를 취하고 있습니다
- 전통적으로 여성의 대표성이 불충분한 분야에서 여성 채용 증가를 위한 적극적인 조치를 취하고 있습니다
- 채용 과정에서 면접관의 성별을 균형있게 배치합니다
- 남녀 후보자 모두가 면접 대상에 선발되도록 합니다
- 직무 기술 시 성 중립적 언어와 이미지를 사용합니다

#### 측정

- 성별 직원 채용 및 이직 사유를 조사합니다.

#### 투명성

- 성별 채용 인원 수와 비율, 성별 이직 인원 수와 비율에 대해 이해관계자에게 공시합니다.
- 성별 채용 인원 수와 비율, 성별 이직 인원 수와 비율에 대해 이사회에 보고합니다.

4. 귀사는 직원의 전문성개발 및 승진 절차에서 차별금지 및 기회균등을 보장하기 위한 방안을 가지고 있습니까?

- 아니오, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 하지만
  - 더 자세히 알아보고 싶습니다.
  - 내년에 조치를 취할 계획입니다.
  - 해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.
  - 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.
- 네, 직원의 전문성 개발 과정에서 성 다양성을 위한 접근방안을 가지고 있습니다.

**지지 및 정책 지원**

- 여성을 위한 전문성 개발 기회를 포함하고, 자격을 갖춘 여성이 고위경영진에 진출할 수 있도록 지원하는 단독 정책을 보유하고 있거나 그러한 내용이 기업 정책에 포함되어 있습니다

**이행**

- 여성직원에게 구체적인 지원을 제공하는 멘토링 프로그램(들)을 제공합니다
- 여성직원에게 구체적인 지원을 제공하는 리더십 코칭을 제공합니다
- 여성직원에게 구체적인 지원을 제공하는 (내부 그리고/또는 외부) 전문 네트워크에 대한 접근을 제공합니다
- 여성직원에게 직무훈련, 순환 근무 프로그램 등 구체적인 지원 및 교육 기회를 제공합니다.
- 자격을 갖춘 여성직원이 경영진/ 고위직에 진출할 수 있도록 지원하는 구체적인 프로그램을 제공합니다
- 남성과 여성 모두의 부양책임 일정에 맞춰 전문성 개발 프로그램을 제공하는 방안을 가지고 있습니다.

**측정**

- 자격을 갖춘 여성직원이 경영진/고위직에 진출할 수 있도록 지원하는 데 측정 가능한 기한과 목표가 설정되어 있습니다

**투명성**

- 성별 및 직급별 평균 훈련 시간에 대해 이해관계자들에게 공시합니다.
- 성별 및 직급별 평균 훈련 시간에 대해 이사회에 보고합니다
- 고위경영진 직급 경영진/고위직 여성 총 수를 남성과 비교하여 기업의 이해관계자들에게 공시합니다.
- 고위경영진 직급 경영진/고위직 여성 총 수를 남성과 비교하여 이사회에 보고합니다
- 작년 승진 인원 총 수를 성별로 분류해 기업의 이해관계자들에게 공시합니다.
- 작년 승진 인원 총 수를 성별로 분류해 이사회에 보고합니다

5. 귀사는 남녀가 동일한 임금을 받을수 있도록 보장하기 위한 방안을 가지고 있습니까?

아니오, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 하지만

더 자세히 알아보고 싶습니다.

내년에 조치를 취할 계획입니다.

해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.

위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.

네, 남녀가 동일한 임금을 받을수 있도록 보장하기 위한 방안을 가지고 있습니다.

**지지 및 정책 지원**

국가 규제 요건 및/또는 동일 보수에 관한 ILO 협약 100(1951)에 따라, 동일 노동에 대한 동일 임금을 다루는 단독 정책을 보유하고 있거나, 그러한 내용이 기업 정책에 포함되어 있습니다

**이행**

임금 불평등을 시정하기 위한 절차를 보유하고 있습니다(노조 또는 직원 대표와의 협력 포함) 보수를 검토할 때, 보험금, 상여금, 퇴직금을 포함한 기타 임금 외 혜택을 평가합니다

**측정**

최소 5년에 한 차례 이상, 내부 및 외부의 객관적인 임금 성격차 감사 또는 평가를 통해, 동일 가치 직무에 대해 동일 임금이 지급되도록 합니다.

**투명성**

남녀 기본급 및 보수의 전체 비율 및 직급별 비율을 기업의 이해관계자들에게 공개합니다

남녀 기본급 및 보수의 성별 전체 비율 및 직급별 비율을 이사회에 보고합니다

## 6. 귀사는 유급 여성육아휴직을 제공 및 지원합니까?

- 아니오, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 하지만
  - 더 자세히 알아보고 싶습니다.
  - 내년에 조치를 취할 계획입니다.
  - 해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.
  - 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.
- 네, 유급 여성육아휴직을 제공 및 지원합니다.

### 지지 및 정책 지원

- 유급 여성육아휴직 정책을 보유하고 있습니다:
  - 정부 규제 요건에는 부합하나 14주의 모성보호에 관한 ILO 협약 기준 보다는 낮은 수준입니다
  - 14주의 모성보호에 관한 ILO 협약에 부합합니다
  - 14주의 유급휴가에 관한 ILO 협약 또는 정부의 규제 요건보다 더 많은 유급 휴가를 제공합니다
- 여성육아휴직 정책을 모든 직원에게 배포하고 변동사항을 공유합니다
- 자녀를 입양하는 직원에게도 육아휴직 정책이 적용됩니다

### 이행

- 여성육아휴직 중인 직원들에게 직장의 큰 변화에 대해 안내합니다
- 여성육아휴직을 앞둔 직원을 대상으로 멘토십/인계 계획을 제공합니다
- 기업 내 관리직을 대상으로 여성육아휴직에 대해 교육하고, 대체 인력에게 재정적 지원을 제공합니다
- 여성육아휴직 혜택이 직원의 필요 수준에 부응하는지 판단하기 위해, 여성 직원을 대상으로 면담 또는 설문조사를 실시합니다

### 측정

- 육아휴직을 사용하는 여성직원의 수를 조사합니다
- 여성직원의 육아휴직 후 복직을 위한 정책이 효과적인지 조사합니다

### 투명성

- 육아휴직을 사용하는 여성직원의 수와 복귀율 및 유지율에 대해 기업의 이해관계자들에게 공시합니다
- 육아휴직을 사용하는 여성직원의 수와 복귀율 및 유지율에 대해 이사회에 보고합니다

## 7. 귀사는 유급 남성육아휴직을 제공 및 지원합니까?

- 아니요, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 하지만
  - 더 자세히 알아보고 싶습니다.
  - 내년에 조치를 취할 계획입니다.
  - 해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.
  - 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.
- 네, 유급 남성육아휴직을 제공, 지원합니다

### 지지 및 정책 지원

- 유급 남성육아휴직 정책을 보유하고 있습니다 :
  - (존재하는 경우) 정부의 규제 요건에 부합합니다
  - (존재하는 경우) 정부의 규제 요건을 상회하는 남성육아휴직을 운영합니다
  - 정부의 법적 기준이 존재하지 않지만 남성 유급휴가를 운영합니다
- 남성육아휴직 정책을 모든 직원에게 안내하고 변동사항을 직원들과 공유합니다
- 자녀를 입양하는 직원에게도 유급 육아휴직 정책이 적용됩니다

### 이행

- 남성육아휴직 중인 직원들에게 직장의 큰 변화에 대해 안내합니다
- 남성육아휴직 사용을 독려합니다
- 육아휴직을 앞둔 남성직원에게 멘토십/승계 계획을 제공합니다
- 남성육아휴직 중인 직원을 담당하는 관리자에게 훈련 또는 지원을 제공합니다
- 남성육아휴직 혜택이 직원의 필요 수준에 부응하는지 판단하기 위해 남성직원들과 협의하거나 직원 설문조사를 실시합니다

### 측정

- 육아휴직을 사용하는 남성직원의 수를 조사합니다
- 육아휴직 후 남성 직원의 복직을 위한 정책이 효과적인지 조사합니다

### 투명성

- 육아휴직을 사용하는 남성직원의 수와 업무 복귀율, 유지율에 대해 기업의 이해관계자들에게 공시합니다
- 육아휴직을 사용하는 남성직원의 수와 업무 복귀율, 유지율에 대해 이사회에 보고합니다

8. 귀사는 부모 및 보호자인 직원을 지원하기 위한 방안을 가지고 있습니까?

- 아니오, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 하지만
  - 더 자세히 알아보고 싶습니다.
  - 내년에 조치를 취할 계획입니다.
  - 해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.
  - 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.
- 네, 부모 및 보호자인 직원을 지원하기 위한 방안을 가지고 있습니다.

**지지 및 정책 지원**

- 부모 및 보호자인 직원을 위한 지원에 대해 다루는 단독 정책을 보유하고 있거나, 그러한 내용이 기업 정책에 포함되어 있습니다
- 모든 직원들에게 부모 및 보호자를 위한 혜택과 서비스에 대해 알리고 변동사항을 직원들에게 공유합니다
- 시간제 직원들에게 부모 및 보호자를 위한 혜택을 제공합니다
- 해당 없음 : 시간제 직원을 보유하고 있지 않습니다.

**이행**

- 육아휴직 후 복귀하는 여성 또는 남성직원에게 멘토십, 지원, 직무훈련 등을 제공합니다
- 육아휴직 후 단계적으로 업무에 복귀할 수 있는 기회를 제공합니다
- 직장 외부의 깨끗하고 안전한 보육 시설 소개를 제공합니다
- 모유 수유 또는 유축을 위한 유급 휴식시간을 제공합니다
- 깨끗하고 안전한 직장 내 보육 시설을 제공하거나 직장 외부의 보육을 위한 보육 보조금을 제공합니다
- 부양가족의 병원 진료 참석을 위한 유급 휴식시간을 제공합니다
- 남녀 직원들과 협의하거나 직원 설문조사를 실시해 부모 및 보호자인 직원을 위한 혜택이 필요 수준에 부응하는지 판단합니다

**측정**

- 부모 및 보호자를 위한 혜택을 이용하는 여성과 남성 직원의 비율을 추적합니다

**투명성**

- 부모 및 보호자 혜택을 이용하는 직원의 총 수에 대해 성별로 구분된 자료를 기업의 이해관계자들에게 공시합니다
- 부모 및 보호자 혜택을 이용하는 직원의 총 수에 대해 성별로 구분된 자료를 이사회에 보고합니다

9. 귀사는 전 직원의 '일과 삶의 균형'을 위한 방안을 가지고 있습니까?

- 아니오, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 하지만
  - 더 자세히 알아보고 싶습니다.
  - 내년에 조치를 취할 계획입니다.
  - 해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.
  - 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.
- 네, 전 직원의 '일과 삶의 균형'을 위한 방안을 가지고 있습니다.

**지지 및 정책 지원**

- 남녀의 '일과 삶의 균형'에 대해 다루는 단독 정책을 보유하고 있거나, 그러한 내용이 기업 정책에 포함되어 있습니다
- 시간제 직원의 요구를 수용할 수 있도록 정책을 확대하거나 준비하고 있습니다.
  - 해당 없음 : 시간제 직원을 보유하고 있지 않습니다.
- 자격이 있는 모든 직원들에게 정책을 배포하고 변경사항이 있는 경우 직원들에게 안내합니다

**이행**

- 유연근무제를 제공합니다
- 재택근무를 제공합니다
- 혜택을 제공하는 직무 분담 또는 시간제 근무를 제공합니다
- 압축근무주간을 제공합니다
- 예측 가능한 교대근무시간을 제공합니다.
  - 해당 없음 : 모든 직원은 유급입니다.
- 남녀 직원들과 협의하거나 직원 설문조사를 실시하여, '일과 삶의 균형' 정책 활용이 직원의 필요 수준에 부응하는지 판단합니다

**측정**

- 유연근무제를 사용한 직원의 수를 성별로 조사합니다(시간제 직원 포함)

**투명성**

- 기업 이해관계자에게 유연근무제를 사용한 직원의 수를 성별로 조사하여 공시합니다 (시간제 직원 포함)
- 이사회에 유연근무제를 사용한 직원의 수를 성별에 따라 조사하여 보고합니다(시간제 직원 포함)

10. 귀사는 폭력, 괴롭힘, 성착취로부터 자유로운 환경을 보장하기 위한 방안을 가지고 있습니까?

아니요, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 하지만

더 자세히 알아보고 싶습니다.

내년에 조치를 취할 계획입니다.

해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.

위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.

네, 폭력, 괴롭힘, 성착취가 없는 환경을 만들기 위한 방안을 가지고 있습니다.

**지지 및 정책 지원**

직장에서 (업무상 출장 및 접대 포함) 모든 형태의 폭력에 대한 무관용을 명시하는 단독 정책을 가지고 있거나, 그러한 내용이 기업 정책에 포함되어 있습니다

**이행**

출장 중 여성과 소녀의 성착취에 가담하는 행위 및 성희롱을 포함해, 모든 형태의 폭력에 대한 무관용 정책을 해마다 교육합니다

비공개 고충 처리 및 해결과 보복 방지 체계가 운영되고 있습니다

가정폭력 피해자에 대한 비공개 지원을 제공합니다

보안 요원(계약직 포함)에게 성 기반 폭력 및 괴롭힘에 대한 불만 제기 및 대응 절차를 포함한 성인지 훈련을 요청합니다

여성과 소녀를 성적으로 착취하거나 노출이나 외설적 행위가 수반되는 성인 "접대"에 기업 자금이 사용되는 것과 같은 부적절한 비용 지출을 적발하기 위해 업무상의 출장 및 접대 지출을 모니터링 및 감사 절차가 마련되어 있습니다

**측정**

직장 폭력과 관련된 고충 신고 건수를 성별로 분류해 조사합니다

**투명성**

폭력 없는 환경을 만들기 위한 방안을 관련 이해관계자들에게 공시합니다

폭력 없는 환경을 만들기 위한 방안을 이사회에 보고합니다



11. 귀사는 근무 및 출퇴근 중 여성의 구체적인 건강, 안전, 위생 필요를 해결하는 방안을 가지고 있습니까?

아니요, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 하지만

더 자세히 알아보고 싶습니다.

내년에 조치를 취할 계획입니다.

해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.

위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.

네, 근무 및 출퇴근 중 여성의 구체적인 건강, 안전, 위생 필요를 해결하는 방안을 가지고 있습니다.

**지지 및 정책 지원**

여성의 보건, 안전, 위생 필요를 포함한 분명한 건강 및 안전 계획을 가지고 있습니다

**이행**

깨끗한 물과 비누, 여성 위생 제품의 처리 방법 등 여성직원의 필요에 부응하는 충분하고 안전한 화장실 시설을 제공합니다

회사 내 보안과 조명시설을 주기적으로 점검합니다

깨끗하고 안전한 수유 및 유축실을 제공합니다

출퇴근 및 출장을 위해 적절한 교통 수단을 제공합니다 (대중교통이 없거나 안전하지 않은 환경 포함)

남녀의 생물학적 영향을 고려하여, 인체공학, 유해물질에 대한 노출, 기타 직업적 위험에 관한 훈련을 제공합니다

해당 없음 : 직원들이 유해물질 또는 기타 직업적 위험에 노출되어 있지 않습니다.

특히 임신 및 수유 중인 여성의 요구를 고려하여, 남성과 여성 모두를 위한 개인보호장비를 제공합니다

해당 없음 : 직원들이 개인보호장비를 필요로 하지 않습니다.

건강, 안전, 위생 서비스 및 보호 수준이 직원들의 필요 기준을 충족하는지 확인하기 위해 남녀 직원들과 협의합니다

**추정**

건강 및 안전 사고를 성별로 분류해 추적 조사합니다

**투명성**

건강 및 안전 사고를 성별로 분류해 기업의 이해관계자들에게 공시합니다

건강 및 안전 사고를 성별로 분류해 이사회에 보고합니다

12. 귀사는 여성직원의 구체적인 필요를 충족하는 양질의 보건 서비스에 대한 접근 증진 방안을 가지고 있습니까?

아니오, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 하지만

더 자세히 알아보고 싶습니다.

내년에 조치를 취할 계획입니다.

해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.

위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.

네, 여성직원의 구체적인 필요를 충족하는 양질의 보건 서비스 접근 증진을 위한 방안을 가지고 있습니다.

**지지 및 정책 지원**

남녀의 다른 건강 요구를 인정하는 단독 정책을 보유하고 있거나, 그러한 내용이 기업 정책에 포함되어 있습니다

**이행**

여성의 구체적인 건강 필요를 보장하는 민간보험 패키지를 제공합니다(예 : 산부인과, 모성보건, 생식건강, 가정폭력 등)

여성의 구체적인 건강 필요에 대해 다루는 보건 서비스를 직장 내에서 제공하거나, 지역의 의료 서비스 업체와 연계해 제공하고 있습니다

여성의 건강 문제 및 필요에 대해 훈련 받은 의료 기관을 통해 직원들을 위한 출장 검사를 제공합니다

특히 여성에게 불균형적인 공공 보건 문제가 발생할 경우, 지역 또는 국가적 맥락에 맞게 건강 정보를 공공 장소에 게재합니다

보건 서비스 및 혜택이 직원들의 필요 수준을 충족하는지 판단하기 위해 남녀 직원들과 협의합니다

**측정**

기업에서 제공되는 보건 서비스의 종류를 조사하고 이용자에 관한 정보를 성별로 분류해 수집합니다

**투명성**

기업에서 제공되는 보건 서비스의 종류에 대해 기업의 이해관계자들에게 공시합니다

기업에서 제공되는 보건 서비스의 종류에 대해 이사회에 보고합니다

13. 귀사는 공급망 및 협력사와의 계약 시 여성 소유 기업과 관계를 확대하기 위한 적극적 조달 조치를 취하고 있습니까?

아니오, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 하지만

더 자세히 알아보고 싶습니다.

내년에 조치를 취할 계획입니다.

해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.

위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.

네, 공급망 및 협력사와 계약 시 여성 소유 기업과 관계를 확대하기 위한 적극적 조달 조치를 취하고 있습니다.

해당 없음, 협력사나 공급업체가 없습니다.

**지지 및 정책 지원**

여성 소유 기업과의 적극적 조달에 관한 내용이 포함된 단독 정책을 보유하고 있거나, 그러한 내용이 기업 정책에 포함되어 있습니다

**이행**

여성 소유 기업에게 조달 기회에 대해 알리는 홍보 채널이 존재합니다

구매 과정에서 여성 소유 기업을 파악하는 데이터베이스를 활용합니다

여성 소유 기업으로부터의 구매 금액 및 비율에 관한 조달 목표를 설정합니다

성 다양성을 갖춘 공급업체가 참여하는 산업박람회에 참가합니다

여성을 대상으로 표준입찰과정 교육을 제공합니다

**측정**

여성 소유 기업으로부터의 구매 비율을 조사합니다

**투명성**

여성 소유 기업으로부터의 구매 비율을 기업의 이해관계자들에게 공시합니다

여성 소유 기업으로부터의 구매 비율을 이사회에 보고합니다

14. 귀사는 공급업체 및 협력사들이 성평등 관련 성과를 발전시킬 수 있도록 장려하고 있습니까?

- 아니오, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 하지만
  - 더 자세히 알아보고 싶습니다.
  - 내년에 조치를 취할 계획입니다.
  - 해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.
  - 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.
- 네, 공급업체 및 협력사들이 성평등 성과를 발전시킬 수 있도록 장려하고 있습니다.
- 해당 없음, 공급업체나 협력사가 없습니다

**지지 및 정책 지원**  
 성평등에 대한 지원을 명시한 공급업체 또는 협력사 행동강령이 존재합니다

**이행**  
 공급업체와 협력사가 차별금지, 동일 노동 동일 임금, 여성 직원의 건강과 안전에 대해 다루는  
 성평등 전략 또는 정책을 보유할 것을 독려합니다  
 인권, 특히 여성과 소녀의 인권에 부정적인 영향을 유발하거나 이를 조장하지 않도록 공급업체와 협력사에 대한 실사 또는 평가 절차를 보유하고 있습니다  
 공급망 내 인신매매를 파악하기 위한 실사 또는 평가를 수행합니다  
 공급업체와의 커뮤니케이션에 성평등에 대한 기대를 반영합니다  
 공급업체와 협력사의 지속적인 성평등 개선을 위해 꾸준한 역량 강화 교육을 독립적으로 또는 산업협회를 통해 제공합니다  
 공급업체가 남녀직원의 적절한 건강과 위생을 뒷받침하는 정책과 운영 방식을 채택하도록 장려하고 협력합니다  
 성평등에 관한 위험 또는 문제가 발생하는 경우, 시정 조치 계획을 마련할 수 있도록 공급업체와 협력합니다

**측정**  
 공급업체가 성평등에 관한 목표와 벤치마킹 기준을 설정 및 측정하도록 장려합니다

**투명성**  
 표준 감사, 거래처 평가, 또는 기타 공급망 관리에 성평등 기준이 포함되어 있습니다  
 공급업체 자체 평가에 성평등 관련 질문이 포함되어 있습니다

15. 귀사는 성 고정관념을 고려하는 책임있는 마케팅 방안을 가지고 있습니까?

- 아니오, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 하지만
  - 더 자세히 알아보고 싶습니다.
  - 내년에 조치를 취할 계획입니다.
  - 해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.
  - 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.
- 네, 성 고정관념을 고려하는 책임있는 마케팅 방안을 가지고 있습니다.
- 해당 없음, 외부 마케팅 자료가 없습니다

**지지 및 정책 지원**

- 성 고정관념을 고려한 책임있는 마케팅을 위해 단독 정책을 보유하고 있거나 그러한 내용이 기업 정책에 포함되어 있습니다

**이행**

- 부정적인 성 고정관념을 방지하기 위해 마케팅 자료와 방법을 검토합니다
- 여성 소비자를 위한 마케팅 전략을 보유하고 있습니다
- 기존의 성 규범에 문제를 제기하고 여성과 소녀의 긍정적 이미지를 홍보하는 마케팅 방식을 가지고 있습니다
- 마케팅 전략이 여성에 대한 부정적 성 편견을 조장하지 않는지 포커스 그룹을 통해 확인합니다

**측정**

- 성 고정관념 또는 여성에 대한 부정적 묘사와 관련 있는 마케팅 불만 사례를 조사합니다

**투명성**

- 성 고정관념을 강화하지 않기 위한 노력을 기업의 이해관계자들에게 공시합니다
- 성 고정관념을 강화하지 않기 위한 노력을 이사회에 보고합니다

16. 귀사는 제품 및 서비스 개발 시, 남녀에 미치는 다른 영향을 평가하는 방안을 가지고 있습니까?

- 아니오, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 하지만
  - 더 자세히 알아보고 싶습니다.
  - 내년에 조치를 취할 계획입니다.
  - 해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.
  - 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.
- 네, 제품 및 서비스 개발 시 남녀에 미치는 다른 영향을 평가합니다.
- 해당 없음, 소비자에게 직접 판매하는 제품 및 서비스를 생산하지 않습니다. 예 : 전화기용 칩

지지 및 정책 지원

- 제품과 서비스를 여성과 남성 소비자의 필요에 맞게 개발하도록 단독 정책을 보유하고 있거나, 그러한 내용이 기업 정책에 포함되어 있습니다

이행

- 제품 및 서비스에 대한 여성의 구체적인 요구를 파악하기 위해 시장 조사를 실시합니다
- 여성의 필요를 충족하는 제품 및 서비스를 개발합니다
- 제품 및 서비스에 대한 성별 차이를 고려해 유통 모델을 개선합니다
- 여성을 위한 제품 및 서비스의 디자인을 지속적으로 개선하기 위해 이해관계자 및 포커스 그룹과 협의합니다

측정

- 여성의 소비 패턴과 필요를 이해하기 위해 세분화된 소비자 데이터를 추적 조사합니다
- 여성 소비자로부터 얻은 매출과 수익을 조사합니다

투명성

- 제품 및 서비스를 남녀 모두의 필요에 맞게 개발하기 위한 노력을 기업의 이해관계자들에게 공시합니다
- 제품 및 서비스를 남녀 모두의 필요에 맞게 개발하기 위한 노력을 이사회에 보고합니다

17. 귀사는 기업이 속한 지역사회에서 여성과 소녀의 권리 존중을 보장하기 위한 정책과 절차를 시행하고 있습니까?

아니오, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 하지만

더 자세히 알아보고 싶습니다.

내년에 조치를 취할 계획입니다.

해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.

위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.

네, 기업이 속한 지역사회에서 여성과 소녀의 권리를 존중하기 위한 구체적인 행동을 취하고 있습니다.

해당 없음, 지역사회에 영향을 주는 물리적 활동이 없습니다.

**지지 및 정책 지원**

기업이 속한 지역사회에서 여성과 소녀의 권리 존중에 대해 다루는 단독 정책을 보유하고 있거나, 그러한 내용이 기업 정책에 포함되어 있습니다

**이행**

지역사회 협의 과정에서 남녀의 평등한 참여를 보장합니다

지역의 고충 신고 및 처리 시스템을 투명하게 운영하고 있습니다

인권 또는 사회적 영향 평가에서 남녀에 미치는 영향을 평가합니다

지역사회 협의체 운영자를 대상으로 성 인지 교육을 제공합니다

**측정**

지역사회 협의에 대한 이해관계자들의 참여를 성별로 분류해 추적 조사합니다

**투명성**

지역사회 참여, 영향 평가 및/또는 개발 프로그램 활동 비율에 대해 기업의 이해관계자들에게 공시합니다  
(성별영향평가, 취약집단 참여형 협의절차 포함)

지역사회 참여, 영향 평가 및 개발 프로그램 활동 비율에 대해 이사회에 보고합니다(성별영향평가, 취약집단 참여형 협의절차 포함)

18. 귀사는 CSR 활동, 자선, 공개적 옹호(Advocacy), 파트너십 등에 젠더 이슈를 통합하는 방안을 가지고 있습니까?

아니오, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 하지만

더 자세히 알아보고 싶습니다.

내년에 조치를 취할 계획입니다.

해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.

위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.

네, CSR 활동, 자선, 공개적인 옹호(Advocacy), 파트너십 등에 젠더 이슈를 포함시키기 위한 방안을 가지고 있습니다

**지지 및 정책 지원**

CSR 활동, 자선, 공개적인 옹호(Advocacy), 파트너십 등에 젠더 이슈를 포함시키기 위한 단독 정책을 보유하고 있거나 그러한 내용이 기업 정책에 포함되어 있습니다

**이행**

국내외 성평등 활동에 금전적, 비금전적 지원을 제공합니다

여성과 소녀의 역량 강화를 위해 노력하는 국내외 시민사회 단체에 금전적, 비금전적 지원을 제공합니다

여성과 소녀의 권리를 존중, 지원하는 캠페인에 참여하거나 그 합리적 이유를 공개합니다

성평등 및 여성역량강화를 위한 지역 또는 글로벌 기관 및 다른 기업들과 협력합니다

여성 기업가의 역량 구축을 위한 훈련을 제공합니다

여성 기업가에게 금융 지원 및 투자를 직접 제공하거나 혹은 은행 및 금융기관과 협력해 신용해택 및 금융 서비스를 제공합니다

여성의 경제적 역량강화를 저해하는 법적 요소 제거를 지지합니다

여성과 소녀의 권리 증진을 위한 다자간 플랫폼에 참여합니다

여성과 소녀의 역량강화 기회 범위를 이해하기 위해 외부 이해관계자에게 자문을 구합니다

**측정**

지역사회 사업 개발 및 실행 시 여성과 소녀를 위한 분명한 달성목표를 가지고 있습니다

지역사회를 위한 사업의 수혜자 수를 성별로 구분해 추적 조사합니다

**투명성**

지역사회를 위한 사업의 수혜자 수를 성별로 구분해 기업의 이해관계자들에게 공시합니다

지역사회를 위한 사업의 수혜자 수를 성별로 구분해 이사회에 보고합니다



본 가이드는 기업의 자체평가 준비 및 완료 과정에 대한 이해를 돕기 위해 만들어졌습니다. 대기업의 경우 팀을 구성하고 관련 자료를 수집하는데 충분한 시간을 할애할 수 있도록 1-2주 전부터 해당 절차를 개시할 것을 권장합니다.

- ✓ **담당자를 지정합니다.** 기업을 대표하여 평가 내용을 입력할 사람입니다. 관련 정보 수집, LGBTIQ+ 표준 격차 분석 툴 로그인 계정 생성 및 관리, 온라인 평가 완료, 결과 공유를 위해 다른 팀과의 조율을 주도합니다.
- ✓ **다른 팀 구성원을 파악합니다.** 평가 과정에 참여할 다른 팀 구성원을 파악합니다. 이 툴은 리더십, 직장, 시장, 지역 사회와 관련된 기업의 정책과 실무에 대해 다루고 있습니다. 따라서 조달, 인사, 다양성 및 포용성, 기업의 사회적 책임, 마케팅, 제품 및 연구개발, 대외협력 및 대관 부서의 동료들로부터 정보를 수집해야 하는 경우가 있습니다.
- ✓ **평가 시행을 준비합니다.** 평가를 시작하기에 앞서 본 PDF 문서를 다운로드해 평가 팀 구성원과 공유합니다. 평가를 완료하기 위해 필요한 관련 자료와 보고서를 수집합니다. 시범 운영 결과 평가를 준비하는 데 소요되는 시간은 평균 2-3시간입니다.
- ✓ **온라인 평가를 완료합니다.** 평가 팀이 수집한 정보를 이용해 온라인 평가를 진행합니다. 평가를 진행하는 과정에서 제공한 답변은 실시간으로 저장되기 때문에 언제든지 평가를 재개해 완료할 수 있습니다. 시범 운영 결과, 평가를 완료하는 데 소요되는 시간은 평균 2-3시간입니다.
- ✓ **결과를 수령합니다.** PGLE 플랫폼은 다운로드 및 공유가 가능한 결과 문서를 제공합니다. 또한 모든 질문에 대한 귀사의 답변을 다운로드할 수 있습니다. 결과에는 전체 점수와 LGBTIQ+ 인권 존중의 다양한 분야에 대한 진전 상황이 포함됩니다. 팀 단위로 결과를 검토하여 강점과 기회에 대해 논의하고 행동계획을 마련할 것을 권장합니다.
- ✓ **접근방식의 개선을 위해 관련 리소스를 참고합니다.** 본 툴은 향후 절차에 도움이 될 만한 리소스에 대한 안내를 제공합니다.
- ✓ **시간에 따른 성과를 측정하기 위해 본 툴을 다시 한 번 활용합니다.**

LGBTIQ+ 표준 격차 분석 툴을 통해, 기업 내 LGBTIQ+ 인권 존중을 위한 중요한 첫걸음을 떼어 주셔서 감사합니다!

1.귀사의 경영진은 성소수자 권리를 지지 및 지원하고 있습니까?

- 아니요, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 그러나
  - 더 자세히 알아보고 싶습니다.
  - 내년에 조치를 취할 계획입니다.
  - 해외 지사 또는 일부 사업부에서 이미 조치를 취하고 있습니다.
  - 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.
- 네, 경영진이 성소수자 권리를 지지 또는 지원하고 있습니다.

**지지 및 정책**

- 지원 성소수자 권리의 중요성에 대한 고위 경영진으로부터의 내부 소통이 이루어졌거나 비공식적으로 합의했습니다.
- 성소수자 권리를 위한 자사의 노력 및 지지에 대한 고위 경영진의 공식 성명서를 발표했습니다.
- 유엔 비즈니스 행동강령(예: 글로벌 LGBTIQ+ 평등 파트너십 – 표준 준수 약속, Partnerships for Global LGBTIQ+ Equality - Commit to the Standards)에 대한 지지를 공식적으로 표명했습니다.

**이행**

- 고위 경영진이 지지하는 성소수자에 대한 전사적 전략과 정책을 채택했습니다.
- 고위 경영진이 성소수자 차별 문제 해결에 관해 유엔 비즈니스 행동강령(UN Standards of Conduct for Business )에서 다루는 5개 영역 전체에 대한 내부 통신문을 배포합니다.
- 고위 경영진이 성소수자 권리에 대한 약속과 지지를 전달합니다.
  - 고위 경영진이 직원에게 성소수자 권리에 대한 약속과 지지를 전달합니다.
  - 고위 경영진이 잠재 직원, 공급업체, 협력사 등 기타 이해관계자에게 성소수자 권리에 대한 약속과 지지를 전달합니다.
  - 고위 경영진의 메시지에 성소수자 커뮤니티 내 다양성에 대한 내용이 포함되어 있습니다.
- 성소수자 직원리소스그룹(employee resource group, ERG)과 성소수자 시민사회단체(civil society organization, CSO)가 고위 경영진과 협의할 기회가 자주 있습니다.
- 고위 경영진이 공개 포럼 및 이벤트에서 성소수자 권리를 위한 자사의 노력과 지지를 표명합니다.

**측정**

- 성소수자 전략 및 정책과 관련하여 측정 가능한 목표와 기한이 전략에 포함되어 있습니다.
- 전략 진행 및 결과에 관한 공식적인 책임성 체계가 전략에 포함되어 있습니다.₩

**투명성**

- 전략과 목표의 결과 및 이행 현황에 대해 기업의 이해관계자에 공시합니다.
- 경영진의 성소수자 권리 지지에 대한 성명서를 공개합니다.
- 경영진의 성소수자 권리 지지 이벤트 참석을 기업의 이해관계자에게 공유합니다.
  - 해당 없음: 국가의 정서상 바람직하지 않습니다.

2. 귀사는 성소수자의 권리를 포함하는 인권(예: 인권, 차별 금지 및 기회균등 정책) 존중 책임을 기업 정책 내에 명시적으로 표현하고 있습니까?

아니요, 현재 명시적으로 표현하는 정책을 가지고 있지 않습니다. 그러나

- 더 자세히 알아보고 싶습니다.
- 내년에 조치를 취할 계획입니다.
- 해외 지사 또는 일부 사업부에서 이미 조치를 취하고 있습니다.
- 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.

네, 성소수자의 권리 및 성적 지향, 성 정체성 및 성별 표현과 관련하여 인권을 존중할 책임을 명시적으로 표현하는 정책을 보유하고 있습니다.

**지지 및 정책 지원**

다음의 내용을 포함하여 광범위한 정책 또는 인권, 차별 금지 및 기회 균등에 대한 정책의 일부로 성소수자의 권리에 대해 명시하는 전사적 정책을 보유하고 있습니다.

- 동성애자 및 양성애자를 포함하는 개인의 성적 지향
- 트랜스젠더를 포함하는 개인의 성 정체성
- 인터섹스를 포함하는 개인의 성징

성소수자의 권리를 명시하는 단독 문서로 존재하는 전사적 정책을 보유하고 있습니다.

성소수자 차별 문제 해결에 관한 유엔 비즈니스 행동강령(UN Standards of Conduct for Business on Tackling Discrimination against LGBTIQ+ people)에서 다루는 5개 영역 전체를 명시하며, 단독 문서로서 존재하는 전사적 정책을 보유하고 있습니다.

성소수자 권리를 명시하는 전사적인 정책의 내용으로 다음에 해당됩니다.

- 성소수자 직원과의 협의를 통해 구축한 정책입니다.
- 성소수자 인권단체를 포함하여, 외부 이해관계자와의 협력 및 교류를 통해 구축한 정책입니다.

회사의 인권, 차별 금지, 기회균등 정책이 성소수자의 권리 및 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현을 명확하게 언급하지 않고 있습니다.

**이행**

전사적 정책을 다음의 대상에 전달합니다:

- 전 직원
- 잠재 직원, 공급업체, 협력사 등 기타 이해관계자
- 관리자를 포함한 전 직원을 대상으로 정책에 관한 교육을 실시합니다.

정책 이행에 대한 우려 및 격차를 보고할 수 있는 익명의 고충 신고 및 해결 체계와 연계되어 있습니다.

일부 해외 지사나 사업부에서는 현지 정서상 리스크 평가 결과 추천에 따라 해당 질문에 대한 어떠한 단계도 취하지 않았습니다.

**측정**

정책 이행과 관련하여 사내 지정 담당자의 책임에 대한 측정 가능한 목표와 기한이 전략에 포함되어 있습니다.

목표와 전략의 이행을 보장하기 위한 책임성 체계가 전략에 포함되어 있습니다.

전사적인 성소수자 정책의 목표 이행 진행현황을 추적합니다.

인권 표준 준수 여부를 모니터링하고, 성소수자 인권 존중 관련 정책과 지지에 대한 위반 사례를 추적합니다.

### 투명성

- 성소수자 인권을 존중하는 정책과 지지에 대한 위반 사례 현황을 공개적으로 보고합니다.
- 성소수자 권리 관련 불평등 총 사례 건수와 시정 조치를 이해관계자에게 공시합니다.
- 성소수자 권리 관련 불평등 총 사례 건수와 시정 조치를 이사회에 보고합니다

### 3. 귀사는 성소수자 권리에 대한 부정적인 영향을 식별하고 예방 및 완화하기 위해 인권 실사(Human Rights Due Diligence, HRDD)를 실시합니까?

- 아니요, 현재 인권 실사를 실시하고 있지 않습니다. 또는 인권 실사를 하고 있지만 현재 성소수자의 권리에 관한 내용은 항목에 포함하고 있지 않습니다. 그러나
  - 더 자세히 알아보고 싶습니다.
  - 내년에 조치를 취할 계획입니다.
  - 해외 지사 또는 일부 사업부에서 이미 조치를 취했습니다.
  - 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.
- 네, 성소수자 권리에 미칠 수 있는 실질적·잠재적으로 부정적인 영향에 대해 인권 실사를 실시하고 있습니다.

### 지지 및 정책 지원

- 성소수자 인권에 대한 실질적·잠재적으로 부정적인 영향을 포함하는 인권 실사에 대한 정책 및 공식 성명서를 발표했으며, 다음 내용을 다룹니다.
  - 동성애자 및 이성애자를 포함하는 개인의 성적 지향
  - 트랜스젠더를 포함하는 개인의 성 정체성
  - 인터섹스를 포함하는 개인의 성징

### 이행

- 다음의 인권 문제에 대한 실질적이고 잠재적인 영향을 식별하고 평가하는 전략을 보유하고 있습니다.
  - 동성애자 및 양성애자가 직면하는 성적 지향 관련 인권 문제
  - 트랜스젠더가 직면하는 개인의 성 정체성 및 성별 표현 관련 인권 문제
  - 인터섹스가 직면하는 개인의 성징 관련 인권 문제
- 다음의 비즈니스 활동 또는 비즈니스 관계로 인해 발생하는 성소수자 권리 문제에 대한 실질적이고 잠재적인 영향을 식별하고 평가하는 전략을 보유하고 있습니다.
  - 특정 산업에 국한된 비즈니스 활동 또는 비즈니스 관계의 결과
  - 사업을 운영하는 특정 지역의 정서의 결과
  - 협력사 및 이해관계자에 특정한 결과
  - 인권 실사 프로세스의 일환으로, 성소수자 인권단체를 포함한 외부 이해관계자와 협력합니다.
- 해당 영향이 발생하는 것을 방지하고, 영향 발생의 가능성과 심각성을 완화하며, 비즈니스 관계 내에서 영향력을 활용하고, 부득이하게 영향이 발생하는 경우 개선책을 제공하기 위해 평가 결과를 통합하고, 필요한 조치를 취합니다.

### 측정

- 해당 영향을 평가하고 해결하기 위한 절차의 효과를 모니터링하고 추적합니다.

#### 투명성

- 식별한 실질적이고 잠재적인 영향을 공시합니다.
- 부정적 영향과 리스크를 해결하는 방법에 대해 공개적으로 보고합니다.

#### 4. 귀사에 효과적인 고충 처리, 구제, 해결 및 보복 방지 절차가 있습니까?

- 아니요, 현재 구제 절차를 갖추고 있지 않습니다. 또는 구제 절차를 갖추고 있으나 성소수자 커뮤니티의 특정 요구 사항을 해결하지 못합니다. 그러나
  - 더 자세히 알아보고 싶습니다.
  - 내년에 조치를 취할 계획입니다.
  - 해외 지사 또는 일부 사업부에서 이미 조치를 취하고 있습니다.
  - 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.
- 네, 성소수자 커뮤니티의 특정 요구 사항을 해결하면서 야기되거나 원인이 될 수 있는 인권에 대한 부정적인 영향을 해결하기 위한 고충 처리, 구제, 해결 및 보복 방지 절차를 갖추고 있습니다.

#### 지지 및 정책 지원

- 성소수자를 포용하는 고충 처리, 구제, 해결 및 보복 방지 절차가 자세히 명시된 정책 및 공식 성명서를 발표했습니다.

#### 이행

- 직원이 차별 또는 기타 우려 사항을 보고할 수 있고, 성소수자에 대해 포용적이며 성소수자가 사용할 수 있는 고충 처리, 구제, 해결 및 보복 방지 절차를 갖추고 있습니다
- 다음의 대상에게 효과적인 임명의 고충 처리, 구제, 해결 및 보복 방지 절차를 운영합니다.
  - 자사 직원
  - 공급업체 및 기타 협력사 직원
  - 지역사회 이해관계자
- 다음의 대상과 협의하여 성소수자 권리에 대한 고충 처리, 구제, 해결 및 보복 방지 절차를 구축합니다.
  - 성소수자 직원리소스그룹(ERG)을 포함한 사내 직원 모임
  - 외부 성소수자 인권단체
- 고충 처리 절차가 다음을 충족하도록 보장합니다:
  - 합법적이고, 언제든지 사용할 수 있고, 예측 가능하고, 공평하고, 투명하고, 권리에 부합하고, 지속적인 학습이 가능하며, 참여와 대화를 기반으로 합니다.
  - 내부 고발자 보호 기능을 포함합니다.
  - 독립적인 제3자가 관리합니다.
- 직원, 공급업체 및 일반 개인에게 고충 처리, 구제, 해결 및 보복 방지 절차에 대해 알립니다.
- 다양성과 포용, 특히 성소수자 권리에 대한 고충 처리, 구제, 해결 및 보복 방지 절차와 관련한 교육을 통해, 차별에 보다 능숙히 대처할 수 있도록 합니다.

#### 측정

- 성소수자와 관련한 실질적이거나 잠재적인 부정적 영향을 수집하고 분석합니다.
- 성소수자와 관련한 시정 조치(총 사례 건수)를 수집하고 분석합니다.

#### 투명성

- 성소수자와 관련한 총 사례 건수를 공개적으로 보고합니다.
- 성소수자와 관련하여 취한 시정 조치를 정기적으로 예측 가능한 일정에 따라 보고합니다.

### 5. 귀사에 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 및 성징을 명시적으로 포함하는 차별 금지 및 기회균등 정책이 단독으로 존재하거나, 더욱 광범위한 기업 정책에 명확하게 포함되어 있습니까?

- 아니요, 현재 차별 금지 및 기회균등 정책이 없습니다. 또는 차별 금지 및 기회균등 정책이 있으나 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 및 성징을 명시적으로 포함하지 않습니다. 그러나
  - 더 자세히 알아보고 싶습니다.
  - 내년에 조치를 취할 계획입니다.
  - 해외 지사 또는 일부 사업부에서 이미 조치를 취하고 있습니다.
  - 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.
- 네, 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 및 성징을 명시하는 차별 금지 및 기회균등 정책을 보유하고 있습니다.

#### 지지 및 정책 지원

- 차별 금지 및 기회균등 정책에서 다음을 명확하게 포함합니다.
  - 성적 지향과 동성애자 및 양성애자
  - 성 정체성 및 성별 표현과 트랜스젠더
  - 성징과 인터섹스
- 다음의 대상으로부터 영향을 받은 차별 금지 및 기회균등 정책을 가지고 있습니다:
  - 내부 전문가(성소수자 직원 및 노동조합 포함)
  - 외부 전문가(성소수자 인권단체 포함)

### 이행

다음의 대상에게 정책을 알립니다:

- 전 직원
- 기타 이해관계자(잠재 직원, 공급업체, 협력사 등)

관리자를 포함, 전 직원을 대상으로 정책에 대한 교육을 실시합니다.

직원이 정책 이행 여부에 대한 우려를 토로할 수 있는 익명의 고충 처리 및 해결 절차를 운영합니다.

회사 운영 전반에 걸쳐 자발적 자체 식별 기능을 갖추고, 성소수자 직원이 직장에서 자신의 정체성 등을 밝히거나 숨기도록 강요 받지 않도록 합니다.

트랜스젠더 직원, 고객 및 기타 이해관계자의 성 정체성을 공식 문서 기재 여부와 상관없이 본인 의사에 기반하여 인식하는 정책을 보유하고 있습니다.

현재 트랜지션 중인 트랜스젠더 직원의 권리를 지지하고 보호하는 정책을 보유하고 있습니다.

해당 직원이 사용하는 이름, 대명사, 용어와 성별을 존중하는 정책을 보유하고 있습니다.

비차별적 복장규정을 보유하고 있습니다.

일부 해외 지사나 사업부에서는 현지 정서상 리스크 평가 결과 추천에 따라 해당 질문에 대한 어떠한 조치도 취하지 않았습니다.

### 측정

성소수자 포용 및 차별 금지 전략의 진행 상황을 추적하기 위한 측정 가능한 목표와 기한이 전략에 포함되어 있습니다.

### 투명성

성소수자 포용 및 차별 금지 이니셔티브의 진행 현황, 이행 성공 여부 및 과제를 공중에 공개합니다

직원리소스그룹(ERG), 앨라이 프로그램(ally program), 고위 리더십 프로그램 등의 수를 이사회에 보고합니다.

## 6. 귀사는 채용, 전문성 개발 및 승진 절차에 성소수자 평등을 보장하기 위한 정책이 있습니까?

아니요, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 그러나

- 더 자세히 알아보고 싶습니다.
- 내년에 조치를 취할 계획입니다.
- 해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.
- 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.

네, 채용, 전문성 개발 및 승진 절차에서 성소수자 평등을 보장하기 위한 정책을 보유하고 있습니다.

### 지지 및 정책 지원

채용, 전문성 개발 및 승진 절차에서 성소수자에 대한 차별 금지와 기회균등 정책을 명시한 차별 금지 및 기회균등에 대한 정책이 단독으로 존재하거나 더 광범위한 기업 정책에 명확하게 포함되어 있습니다.

성소수자를 위한 전문성 개발 기회를 포함하여, 경영진과 고위 리더십으로의 승진 기회를 부여하기 위해 성소수자 파이프라인 구축을 지원하는 정책이 단독으로 존재하거나, 보다 광범위한 기업 정책에 명확하게 포함되어 있습니다.

## 이행

- 입사 지원 및 면접 과정에서 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 및 성징에 대해 질문하는 것을 금지합니다.
- 전 직급에서 성소수자 직원을 구인하고 유지하도록 적극적으로 조치합니다.
- 직무 설명 및 채용 커뮤니케이션에서 포용적인 언어를 사용합니다.
- 채용 공고에 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 및 성징에 따른 차별 금지 조항을 명확하게 포함합니다.
- 공정한 채용, 전문적인 개발 및 승진 관행을 효과적으로 준수하도록 최고 및 중간 경영진과 협의합니다
- 성소수자를 차별하는 채용, 전문성 개발 및 승진 정책 위반 사례를 식별하고 해결하기 위한 실사 및 개선 절차를 보유하고 있습니다.
- 다음을 포함하여 성소수자를 지원하는 특정 멘토링 및 개발 프로그램을 제공합니다.
  - 교육 프로그램
  - 리더십 코칭 프로그램
  - 전문가 네트워크
  - 경영진과 고위 리더십으로의 승진 기회 부여 및 성소수자 파이프라인 구축을 위한 특정 프로그램
  - 성소수자 인력 개발 체계 또는 외부 프로그램 활용
- 일부 해외 지사나 사업부에서는 현지 정서상 리스크 평가 결과 추천에 따라 해당 질문에 대한 어떠한 단계도 취하지 않았습니다.

## 측정

- 익명성, 개인정보보호, 데이터 보안, 무해 원칙을 존중하면서 직원 채용, 승진, 이직 사유, 전문성 개발을 추적합니다
- 채용, 전문성 개발 및 승진 절차에서 성소수자 평등 보장에 대한 측정 가능한 목표와 기한이 전략에 포함되어 있습니다
- 성소수자 포용성과 관련된 교육, 순환 근무 프로그램, 교육 기회, 멘토링 프로그램 및 리더십 코칭에 대한 연간 목표가 있습니다
- 성소수자 직원리소스그룹(ERG)의 참여와 피드백을 통해 진행 현황을 추적합니다

## 투명성

- 자체 보고한 젠더 및 성적 지향에 따른 세분화된 데이터를 포함하여, 신규 채용 직원의 수와 채용 비율, 승진, 이직률 및 이직 사유를 이사회에 보고합니다
- 자체 보고한 젠더 및 성적 지향과 이직 사유에 따른 세분화된 데이터를 포함하여 신규 채용 직원의 수와 채용 비율, 승진, 이직률 및 이직 사유를 회사 이해관계자에게 공개적으로 보고합니다
- 채용, 전문성 개발 및 승진 과정에서 성소수자 평등을 보장하기 위한 회사의 목표와 목표를 향한 진행현황에 대해 이해 관계자에게 공개적으로 보고합니다.



7. 귀사는 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성징에 관계없이 동등한 보상을 보장하는 정책이 있습니까?

아니요, 현재 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성징에 관계없이 전 직원에게 동등한 보상을 보장한다고 명시하는 정책이 없습니다.

그러나

- 더 자세히 알아보고 싶습니다.
- 내년에 조치를 취할 계획입니다.
- 해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.
- 위 내용 어떤 것도 해당되지 않습니다.

네, 현재 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성징에 관계없이 동등한 보상을 보장함을 명시하는 정책을 보유하고 있습니다.

**지지 및 정책 지원**

성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성징에 관계없이 동등한 보상을 보장함을 명시하는 정책이 단독으로 존재하거나, 보다 광범위한 기업 정책에 명확하게 포함되어 있습니다

**이행**

- 임금 불평등을 개선하기 위한 절차가 마련되어 있습니다(노조, 직원 대표 및 성소수자 직원리소스그룹(ERG)과의 협의 포함)
- 보상 검토 시 보험 급여, 상여금, 퇴직금을 포함한 기타 재정적 급여를 평가합니다
- 일부 해외 지사나 사업부에서는 현지 정서상 리스크 평가 결과 추천에 따라 해당 질문에 대한 어떠한 단계도 취하지 않았습니다.

**측정**

객관적인 성소수자 급여 격차 감사 또는 내부 또는 외부 당사자의 평가를 최소 5년마다 수행하여 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성징에 관계없이 동일한 가치의 일자리에 대한 동등한 보상을 보장합니다

**투명성**

- 본인이 신고한 성별 및 성적 지향에 따른 세분화 데이터를 포함하여 전 직원의 기본급과 보수에 대한 전체 비율 및 직원·직급별 비율을 회사 이해관계자에 공시합니다
- 본인이 신고한 성별 및 성적 지향에 따른 세분화 데이터를 포함하여 전 직원의 기본급과 보수에 대한 전체 비율 및 직원 직급별 비율을 이사회에 보고합니다

8. 귀사는 파트너, 배우자, 자녀 및 기타 부양 가족과 관련하여 다른 모든 직원에게 부여하는 것과 동일한 혜택을 성소수자 직원에게 제공합니까?

아니요, 동일한 혜택을 제공하지 않습니다. 그러나

- 더 자세히 알아보고 싶습니다.
- 내년에 조치를 취할 계획입니다.
- 해외 지사 또는 일부 사업부에서 이미 조치를 취하고 있습니다.
- 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.

네, 동일한 혜택을 제공하고 있습니다.

**지지 및 정책 지원**

- 직원의 파트너, 배우자, 자녀 및 기타 부양 가족과 관련하여 다른 전 직원에게 부여하는 것과 동일한 혜택을 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성징에 관계없이 보장하는 정책이 단독으로 존재하거나, 보다 광범위한 기업 정책에 명확하게 포함되어 있습니다
- 성소수자의 건강, 보험 및 위생 요건을 인정하는 정책이 단독으로 존재하거나, 보다 광범위한 기업 정책에 명확하게 포함되어 있습니다
- 성소수자 직원을 포용하는 유급 육아휴직 또는 가족 휴직 및 부양자 정책을 보유하고 있습니다

**이행**

다음의 대상에게 정책을 알립니다:

- 전 직원
- 기타 이해관계자(잠재 직원, 공급업체, 협력사 등)

성별, 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 및 성징에 관계없이 직원의 파트너, 배우자, 자녀 및 기타 부양 가족과 관련한 혜택을 동일하게 제공합니다

관련 직원리소스그룹(ERG) 및 외부 성소수자 그룹과 협력하여 혜택 감사 및 격차 분석을 시행하고, 직원과 협의하여 다음을 검토합니다

- 성소수자 직원의 파트너, 배우자, 자녀 및 기타 부양 가족과 관련하여 혜택의 격차가 있는지 전사에 걸쳐 검토합니다
- 국내에서 제공하는 혜택의 불평등 여부를 검토합니다.
- 해외에서 제공하는 혜택의 불평등 여부를 검토합니다.
- 건강, 보험, 안전 및 위생 서비스와 보호가 직원의 요건을 충족하는지 검토합니다.

성소수자에 대한 법적 규정 및 성소수자 보호에 격차가 존재하는 국가의 직원 파트너, 배우자, 자녀 및 기타 부양 가족 관련 혜택을 포함하여 성소수자 직원의 혜택 격차를 해결하기 위한 대안책이 있습니다

트랜스젠더를 포용하는 의료 혜택을 적극적으로 제공하고, 의료보험 전반에 걸쳐 모든 적용 범위 제외 사항을 제거합니다

기존 보험에서 적절하게 보장되지 않는 성소수자의 특정 건강 요건을 다루는 민간 보험 상품을 선택할 수 있도록 합니다

일부 해외 지사나 사업부에서는 현지 정서상 리스크 평가 결과 추천에 따라 해당 질문에 대한 어떠한 단계도 취하지 않았습니다.

### 측정

- 직원의 파트너, 배우자, 자녀 및 기타 부양 가족을 포함하여 성소수자 직원에 대한 평등한 혜택 제공에 대해 측정가능한 목표와 기한이 전략에 포함되어 있습니다
- 혜택의 격차를 추적하거나 모니터링합니다.
- 직장에서 제공되는 의료 서비스, 보험, 위생 서비스 유형을 추적합니다.  성별 및 LGBTIQ+ 정체성에 따라 분류된 혜택의 활용을 측정합니다.

### 투명성

- 혜택의 격차와 취해진 시정 조치에 대해 회사 이해관계자에게 공개적으로 보고합니다.
- 성별 및 LGBTIQ+ 정체성에 따라 분류된 직원의 혜택 활용 또는 사용에 대해 이해관계자에게 공개적으로 보고합니다.

## 9. 귀사는 차별, 폭력, 괴롭힘으로부터 자유로운 환경을 보장하기 위해 성소수자 개인에 대한 차별, 괴롭힘(외부 또는 내부), 폭력을 예방, 방지 및 근절하기 위한 정책이 있습니까?

- 아니요, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 그러나
  - 더 자세히 알아보고 싶습니다.
  - 내년에 조치를 취할 계획입니다.
  - 해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.
  - 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.

네, 성소수자 개인에 대한 직접적인 차별, 폭력, 괴롭힘을 예방, 방지 및 근절하기 위한 정책을 보유하고 있습니다.

### 지지 및 정책 지원

- 성소수자를 포함하여 출장 중, 고객과의 관계에서, 또는 업무 관련 이사 등 직장에서 발생하는 모든 형태의 폭력에 대한 무관용을 명시하는 정책이 단독으로 존재하거나 보다 광범위한 기업 정책에 포함되어 있습니다. 정책에서 차별, 폭력, 괴롭힘의 대상을 다음과 같이 명시하고 있습니다.
  - 동성애자 및 양성애자를 포함하는 개인의 성적 지향
  - 트랜스젠더를 포함하는 개인의 성 정체성 및 성별 표현
  - 인터섹스를 포함하는 개인의 성징

## 이행

- 성소수자를 명시적으로 포함하여 괴롭힘, 차별, 폭력이 없는 환경을 보장하기 위한 정책을 공개적으로 전달합니다.
- 다음의 대상에게 정책을 알립니다:
  - 전 직원
  - 기타 이해관계자(잠재 직원, 공급업체, 협력사 등)
- 성소수자 직원리소스그룹 (ERG) 및 외부 성소수자 그룹과 협력하여 성소수자 대상 차별, 괴롭힘, 폭력 방지 문제를 식별하고 해결합니다
- 다음의 대상을 명확하게 포함하는 모든 형태의 괴롭힘, 차별, 폭력에 대한 무관용에 대해 전 직원을 대상으로 정기적으로 교육합니다
  - 성적 지향과 동성애자 및 양성애자 개인
  - 성 정체성 및 성별 표현과 트랜스젠더 개인
  - 성징과 인터섹스 개인
- 국내 또는 해외에서 성소수자 직원이 직면하는 특수한 위험을 평가하고, 출장 중 위험 발생 가능성을 분석하며, 통근 정책을 개발하고, 보안 위험에 대해 직원을 교육합니다.
- 개인의 사적 파트너 폭력을 포함한 괴롭힘, 차별 및 폭력과 관련하여 직원에게 지원 또는 보호 서비스를 제공하고, 해당 서비스에 성소수자 직원이 명시적으로 포함되도록 합니다
- 성적 지향, 성 정체성 또는 성징에 관계없이 직원의 인사이동이 성소수자에 대한 위험 발생 또는 권리의 축소를 초래할 수 있다는 인식을 제공하고, 관련 정보와 지침을 제공합니다
- 성 정체성, 성별 표현, 성적 지향, 성징에 관계없이 욕설, 탈의실 및 기타 단일 성별 시설을 안전하고 차별 없이 이용할 수 있도록 합니다
- 일부 해외 지사나 사업부에서는 현지 정서상 리스크 평가 결과 추천에 따라 해당 질문에 대한 어떠한 단계도 취하지 않았습니다.

## 측정

- 사내·외에서 발생하는 성소수자 직원에 대한 차별, 괴롭힘 또는 폭력 사례를 추적 또는 모니터링합니다

## 투명성

- 차별, 폭력, 괴롭힘(성소수자 권리 관련) 사례 건수 및 시정 조치를 이해관계자에게 보고합니다

### 10. 귀사는 성소수자가 직면한 인권 문제에 대한 인식을 높이고, 인권을 존중하고 지지해야 할 책임을 인식하도록 직원을 교육하는 정책이 있습니까?

- 아니요, 해당 교육에 대한 정책을 가지고 있지 않습니다. 그러나
  - 더 자세히 알아보고 싶습니다.
  - 내년에 조치를 취할 계획입니다.
  - 해외 지사 또는 일부 사업부에서 이미 조치를 취하고 있습니다.
  - 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.
- 네, 성소수자가 직면한 인권 문제에 대한 인식을 높이고 인권을 존중하고 지지해야 할 책임을 인식하도록 직원을 교육하는 정책을 보유하고 있습니다.

### 지지 및 정책 지원

- 다양성, 포용성 교육 및 인식 제고 이니셔티브에 성소수자 권리에 대한 언급을 명시적으로 포함하는 정책을 보유하고 있습니다
- 다음의 대상과 협의하여 인식 제고 및 교육 프로그램을 개발합니다.
  - 내부 전문가(성소수자 직원 및 노동 조합 포함)
  - 외부 전문가(성소수자 인권단체 포함)

### 이행

- 다음의 대상에게 정책을 알립니다:
  - 전 직원
  - 기타 이해관계자(잠재 직원, 공급업체, 협력사등)
- 직원과 관리자가 성소수자가 직면한 인권 문제에 대한 인식을 높이고, 회사 정책에 따라 다음에 나열된 권리를 존중하고 유지해야 하는 책임을 인식하며, 포용적인 행동을 형성하기 위해 무의식적 편견에 관한 의무 교육을 제공합니다.
  - 성적 지향과 동성애자 및 양성애자 개인
  - 성 정체성 및 성별 표현과 트랜스젠더 개인
  - 성징과 인터섹스 개인
- 전문성 개발, 기술 기반 또는 다양성 및 문화적 역량의 요소를 포함하는 기타 리더십 훈련에서 성 정체성 및 성별 표현, 성적 지향 및 성징에 대한 내용을 통합합니다.
- 교육 프로그램은 직원리소스그룹(ERG) 및 외부 성소수자 그룹과 협력하여 개발합니다.
- 내부 성소수자 역할 모델을 프로파일링하고 적절한 경우 대화, 이벤트 또는 워크숍을 위해 외부의 역할 모델을 활용합니다.
- 성 정체성 및 성별 표현과 관련하여 관리자와 동료에게 교육 및 지침을 제공하여 현재 트랜지션 중인 트랜스젠더 직원의 권리를 보호합니다.
- 일부 해외 지사나 사업부에서는 현지 정서상 리스크 평가 결과 추천에 따라 해당 질문에 대한 어떠한 단계도 취하지 않았습니다.

### 측정

- 직원이 성소수자가 직면한 인권 문제에 대한 인식을 높이고, 인권을 존중하고 옹호할 책임에 대한 인식에 도달하기 위한 측정 가능한 목표와 기한이 전략에 포함되어 있습니다.
- 성소수자를 명시적으로 포함하는 다양성 교육 참여를 추적 또는 모니터링합니다
- 직원이 성소수자가 직면한 인권 문제에 대한 인식을 높이고, 인권을 존중하고 옹호할 책임에 대한 인식에 도달하기 위한 인식 수준을 추적 또는 모니터링합니다

### 투명성

- 직원이 성소수자가 직면한 인권 문제에 대한 인식을 높이고, 인권을 존중하고 옹호할 책임에 대한 인식에 도달하기 위한 진행 현황과 관련하여 이해관계자에게 공개적으로 보고합니다.
- 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성징으로 인한 괴롭힘 및 차별을 구체적으로 금지하는 차별 금지 및 기회 균등에 대한 평균 교육 시간을 이사회에 보고합니다

11. 귀사는 직원의 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성징과 관련된 데이터 및 정보가 익명으로 안전하게 유지되도록 하는 정책이 있습니까?

아니요, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 그러나

- 더 자세히 알아보고 싶습니다.
- 내년에 조치를 취할 계획입니다.
- 해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.
- 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.

네, 직원의 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성징과 관련된 데이터 및 정보가 익명으로 안전하게 유지되도록 하는 정책을 보유하고 있습니다.

**지지 및 정책 지원**

- 개인의 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성징과 관련된 정보를 익명으로 안전하게 유지하고, 해당 정보를 관련 당사자의 명시적 승인 없이 당국을 포함한 제3자에게 공개하지 않는 것을 포함하여 모든 직원의 개인 정보 보호 권리를 존중하고 지원하는 정책을 보유하고 있습니다
- 트랜스젠더 직원이 이름, 직위, 성별, 외모와 관련된 기록을 포함, 회사 기록을 수정할 수 있도록 허용하는 것을 포함하여 현재 트랜지션 중인 트랜스젠더 직원의 권리를 보호하는 정책을 보유하고 있습니다
- 안전 및 보안 프로토콜을 채택하여 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성징에 관한 데이터와 관련된 익명성, 개인 정보 보호, 데이터 보안 위반 사고에 대응하고 리스크를 완화합니다

**이행**

- 운영 전반에 걸쳐 자발적 자체 식별 기능을 갖추고, 성소수자 직원이 직장에서 자신의 정체성을 밝히거나 숨기도록 강요 받지 않도록 합니다
  - 해당 없음: 국가 정서상 바람직하지 않습니다.
- 명시적인 허가를 얻은 경우를 제외하고 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 및 성징과 관련된 개인 데이터를 암호화하고 익명으로 유지합니다
- 자발적으로 자신의 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성징을 표시한 성소수자 직원이 회사 데이터 베이스에서 해당 정보의 삭제를 요청할 수 있도록 하는 적절한 데이터 삭제 체계를 보장합니다.
- 직원의 성 정체성 및 대명사 선택에 변경 사항을 사내 모든 시스템에 반영되도록 합니다.
- 일부 해외 지사나 사업부에서는 현지 정서상 리스크 평가 결과 추천에 따라 해당 질문에 대한 어떠한 단계도 취하지 않았습니다.

**측정**

- 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 및 성징과 관련된 데이터 보호, 안전, 익명성, 개인 정보 보호 및 데이터 암호화의 효과적인 시스템 구현을 위한 진행 상황을 추적합니다.
- 성소수자 직원이 직장 내에서 자신의 정체성을 밝히거나 숨기도록 강요 받는 사례를 모니터링합니다.
- 개인의 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성징과 관련된 정보가 포함된 데이터가 당국을 포함한 제3자에게 공개되는 위반 사례를 모니터링합니다.

### 투명성

- 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성징과 관련된 정보를 포함, 모든 데이터 위반 사항을 개인에 알립니다.
- 개인의 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성징과 관련된 정보가 포함된 데이터 침해와 위반 사항에 대해, 관계자를 포함한 제3자에게 공개적으로 보고합니다.
- 성소수자 직원의 개인 정보 보호 권리를 침해하지 않는 방식으로 성소수자 포용성을 개선할 영역 식별을 목적으로 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성징과 관련된 데이터를 보고합니다.

## 12. 귀사는 성소수자 직원이 직장에서 소속감을 느끼고 충분한 가치를 느낄 수 있도록 조직에 긍정적인 환경을 조성하기 위한 사전 조치를 취하고 있습니까?

- 아니요, 사전 조치를 취하고 있지 않습니다. 그러나
  - 더 자세히 알아보고 싶습니다.
  - 내년에 조치를 취할 계획입니다.
  - 해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.
  - 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.
- 네, 성소수자 직원이 직장에서 소속감을 느끼고 가치를 느낄 수 있도록 조직에 긍정적인 환경을 조성하기 위한 사전 조치를 취하고 있습니다.

### 지지 및 정책 지원

- 성소수자 직원이 직장에서 소속감을 느끼고 가치를 느낄 수 있도록 긍정적인 환경을 조성하고 유지하는 정책을 보유하고 있습니다

### 이행

- 다음의 내용을 포함하여 포용적이고, 긍정적인 업무 환경을 명시하는 정책이 있습니다.
  - 동성애자 및 양성애자를 포함하는 개인의 성적 지향
  - 트랜스젠더를 포함하는 개인의 성 정체성 및 성별 표현
  - 인터섹스를 포함하는 개인의 성징
- 회사의 공식 지원을 받는 성소수자 직원을 위한 직원리소스그룹(ERG)이 있습니다.
- 성소수자 직원들이 비공식 직원 그룹을 만들고, 과외 활동을 위한 기회를 넓히기 위한 노력을 다른 그룹과 마찬가지로 지원합니다.
- 일부 성소수자 직원을 가시적인 리더의 역할을 맡게 하여, 적극적인 역할 모델링을 보여줍니다.
- 차별 금지 정책을 시행하고 다양성 및 포용 정책에 대한 집행 책임을 가지는 성소수자 포용성 담당자를 지정합니다.
- 직장에 성소수자 직원을 지원하고 지지하는 옹호 프로그램이 있습니다.
- 일부 해외 지사나 사업부에서는 현지 정서상 리스크 평가 결과 추천에 따라 해당 질문에 대한 어떠한 단계도 취하지 않았습니다.

### 측정

- 성소수자 직원이 직장에서 소속감을 느끼고 가치를 느낄 수 있도록 긍정적인 환경을 조성하고 유지하는 측정 가능한 목표와 기한이 전략에 포함되어 있으며, 목표 달성 진행현황을 모니터링합니다
- 성소수자 직원리소스그룹(ERG) 및 외부 성소수자 단체와 협의하여 포용성을 개선할 수 있는 영역을 평가하고 측정합니다.

#### 투명성

포용 정책에 대한 모범 사례 및 성소수자 포용에 대한 동료 기업 간의 공개 토론을 장려하기 위해 개선할 수 있는 영역에 대해 공개적으로 보고합니다.

### 13. 귀사는 시장(공급업체 또는 유통업체, 고객 및 비즈니스 관계 포함)에서 성소수자의 인권에 대한 리스크를 식별, 예방 및 완화할 수 있는 정책이 있습니까?

아니요, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 그러나

- 더 자세히 알아보고 싶습니다.
- 내년에 조치를 취할 계획입니다.
- 해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.
- 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.

네, 시장에서 성소수자의 인권에 대한 리스크를 식별, 예방 및 완화할 수 있는 정책을 보유하고 있습니다.

#### 지지 및 정책 지원

- 시장(공급업체 또는 유통업체, 고객 및 기타 비즈니스 관계 포함)에서 성소수자의 인권에 대한 리스크를 식별, 예방 및 완화하겠다는 지지 선언이나 관련 정책이 있습니다
- 공급업체 또는 유통업체의 행동강령에 성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 및 성징에 기반한 차별 금지 요건이 명시적으로 포함되어 있습니다

#### 이행

- 회사가 운영 또는 비즈니스 관계를 통해 성소수자에 대한 폭력, 따돌림, 협박, 부당대우, 폭력 선동, 차별 또는 기타 학대를 유발하거나 이에 기여하는지 평가합니다
- 시장에서 성소수자의 인권에 대한 리스크를 식별, 예방 및 완화하기 위해 현지 성소수자 인권단체와 정기적으로 협의합니다
- 성소수자의 인권에 대한 리스크를 해결하기 위해 공급업체, 협력사 및 해당 업계 내외에서 협력합니다
- 사내에 성소수자 당사자이거나 성소수자를 지지하는 공급자를 포함하는 다양한 공급업체에 기반하고 있는지 확인하는 체계가 있습니다.
- 회사에서 공급업체와 유통업체가 성소수자 근로자의 차별 금지, 동등 임금, 건강 및 안전을 다루는 성소수자 평등 전략 또는 정책을 갖도록 권장합니다
- 공급업체와 유통업체가 성소수자를 포함하여 인권에 부정적인 영향을 미치거나 일으키지 않도록 하기 위해 강력한 실사 또는 평가 절차를 갖추고 있습니다. 그러한 노력이 관련 기준을 충족하지 못하는 경우, 해당 협력사 또는 공급업체와의 비즈니스 관계 종료의 영향을 평가합니다. 단, 그렇게 하는 것 자체가 인권에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 경우는 예외입니다
- 일부 해외 지사나 사업부에서는 현지 정서상 리스크 평가 결과 추천에 따라 해당 질문에 대한 어떠한 단계도 취하지 않았습니다

#### 측정

- 시장(공급업체 또는 유통업체, 고객 및 기타 비즈니스 관계 포함)에서 성소수자의 인권에 대한 잠재적 리스크를 해결하기 위한 조치의 효과를 추적하고 모니터링합니다
- 성소수자가 소유하거나 성소수자를 지원하는 비즈니스에 지출하는 금액 및 비율에 대한 조달 목표를 설정합니다
- 표준 감사 프로토콜, 공급업체 스코어카드, 공급업체 자체 평가 또는 기타 공급망 관리 툴에 성소수자 평등 기준을 포함합니다



#### 투명성

- 정기적으로 실행 계획과 그에 대한 진행현황을 이사회에 보고합니다.
- 성소수자 소유 기업이거나, 성소수자를 지원하는 비즈니스에 지출하는 비율에 대해 이해관계자에게 공개적으로 보고합니다
- 시장(공급업체 또는 유통업체, 고객 및 기타 협력사 포함)에서 성소수자의 인권 리스크에 대해 공개적으로 보고합니다

#### 14. 귀사는 사업을 운영하는 지역사회에서 성소수자의 권리를 존중할 책임을 보장하는 정책과 프로세스를 갖추고 있습니까?

- 아니요, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 그러나
  - 더 자세히 알아보고 싶습니다.
  - 내년에 조치를 취할 계획입니다.
  - 해외 지사 또는 일부 사업부에서 이미 조치를 취하고 있습니다.
  - 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.
- 네, 사업을 운영하는 지역사회에서 성소수자의 권리를 존중할 책임을 보장하기 위한 정책과 절차를 보유하고 있습니다.

#### 지지 및 정책 지원

- 사업을 운영하는 지역사회에서 성소수자의 권리를 존중하는 문제를 다루는 정책이 단독으로 존재하거나 더 광범위한 기업 정책에 포함되어 있습니다.

#### 이행

- 회사가 운영 또는 비즈니스 관계를 통해 지역사회의 성소수자 인권에 리스크가 되는 폭력, 따돌림, 협박, 부당대우, 폭력 선동, 차별 또는 기타 학대를 유발하거나 이에 기여하는지 평가합니다
- 성소수자 인권단체가 있는 경우, 다음 사항을 위해 현지 인권단체와 정기적으로 협의합니다.
  - 회사 운영의 영향에 대한 피드백을 받습니다.
  - 사업 운영 지역사회에서 성소수자 특수 경험과 요건에 대한 인식을 높입니다.
- 지역사회 소통 담당자에 성소수자 평등 교육을 제공합니다.
- 사업을 운영하는 지역사회에서 성소수자 인권단체 등을 포함, 프로그램 단위의 성소수자 평등을 위한 일에 대해 재정적 지원 또는 자문 등을 제공합니다.
- 일부 해외 지사나 사업부에서는 현지 정서상 리스크 평가 결과 추천에 따라 해당 질문에 대한 어떠한 단계도 취하지 않았습니다.

#### 측정

- 사업을 운영하는 지역사회에서 성소수자의 인권에 대한 잠재적 리스크를 해결하기 위한 조치의 효과를 추적하고 모니터링합니다
- 성소수자의 역량 강화를 위해 노력하는 글로벌 및 풀뿌리 운동 등에 대한 재정적 기여를 추적합니다.
- 성소수자 이해관계자 참여 및 지역사회 상담 참여를 추적합니다.

#### 투명성

- 성소수자 참여를 포함하여 지역사회 참여 운영 비율에 대해 이사회에 보고합니다.
- 지역사회 참여, 영향 평가 및 개발 프로그램의 운영 비율에 대해 이해관계자에게 공개적으로 보고합니다.
- 성소수자 권리 부여를 위해 노력하는 글로벌 및 풀뿌리 운동 단체에 대한 재정적 기여에 대해 보고합니다.

15. 귀사는 제품 및/또는 서비스를 개발할 때 성소수자 커뮤니티에 대한 잠재적인 부정적 영향을 평가하는 정책이 있습니까?

아니요, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 그러나

- 더 자세히 알아보고 싶습니다.
- 내년에 조치를 취할 계획입니다.
- 해외 지사 또는 일부 사업부에서 이미 조치를 취하고 있습니다.
- 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.

네, 제품 및 서비스를 개발할 때 성소수자 커뮤니티에 대한 잠재적인 부정적 영향을 평가하는 정책을 보유하고 있습니다.

**지지 및 정책 지원**

성적 지향, 성 정체성, 성별 표현 또는 성징에 관계없이 모든 소비자의 요구에 맞게 제품 및 서비스가 개발되도록 보장하는 정책이 단독으로 존재하거나, 보다 광범위한 기업 정책에 포함되어 있습니다

**이행**

- 다음의 내용을 포함하여 제품 및 서비스를 개발할 때 성소수자 커뮤니티에 대한 차별적인 영향을 평가합니다
  - 동성애자 및 이성애자를 포함하는 개인의 성적 지향
  - 트랜스젠더를 포함하는 개인의 성 정체성 및 표현
  - 인터섹스를 포함하는 개인의 성징
- 성소수자의 특정 제품 및 서비스 요구 사항에 대한 시장 조사를 수행합니다.
- 제품이나 서비스가 성소수자를 차별하거나 부정적인 영향을 미치는지 이해하기 위해 다음을 포함하여 성소수자 이해관계자와 협의합니다.
  - 내부 성소수자 직원리소스그룹(ERG)
  - 외부 성소수자 인권단체
  - 성소수자 고객 및 클라이언트
- 성적 지향, 성 정체성 및 성징을 근거로 개인 또는 그룹이 제품 및 서비스를 보류하지 않도록 합니다
- 다음의 내용을 포함하여 성소수자의 요구 사항을 특정하여 목표하거나 충족하는 제품 및 서비스를 개발합니다
  - 동성애자 및 양성애자를 포함하는 개인의 성적 지향
  - 트랜스젠더를 포함하는 개인의 성 정체성 및 성별 표현
  - 인터섹스를 포함하는 개인의 성징
- 일부 해외 지사나 사업부에서는 현지 정서상 리스크 평가 결과 추천에 따라 해당 질문에 대한 어떠한 단계도 취하지 않았습니다.

**측정**

제품 및 서비스와 관련하여 성소수자 인권에 대한 비즈니스 운영의 잠재적 리스크를 해결하는 조치의 효과를 추적하고 모니터링합니다.

**투명성**

- 성소수자의 요구 사항을 염두에 두고 제품과 서비스를 개발하는 정책에 대해 이해관계자에게 공개적으로 전달합니다.
- 성소수자의 요구 사항을 염두에 두고 제품과 서비스를 개발하는 정책에 대해 이사회에 전달합니다.

16. 귀사는 성소수자 평등을 고려하는 책임 있는 마케팅에 대한 정책을 보유하고 있습니까?

아니요, 현재 정책을 가지고 있지 않습니다. 그러나

- 더 자세히 알아보고 싶습니다.
- 내년에 조치를 취할 계획입니다.
- 해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.
- 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.

네, 성소수자 평등을 고려하는 책임 있는 마케팅에 대한 정책을 보유하고 있습니다.

**지지 및 정책 지원**

부정적이거나 유해한 고정 관념과 묘사가 없는 성소수자 개인과 성소수자 평등에 대한 표현을 다루는 정책이 단독으로 존재하거나 보다 광범위한 기업 정책에 포함되어 있습니다

**이행**

- 기존 방식에 도전하며, 특히 다음에 대한 성소수자의 긍정적인 이미지를 장려하기 위한 마케팅 정책을 보유하고 있습니다
  - 동성애자 및 양성애자를 포함하는 개인의 성적 지향
  - 트랜스젠더를 포함하는 개인의 성 정체성 및 성별 표현
  - 인터섹스를 포함하는 개인의 성징
- 마케팅 접근 방식이 성소수자에 대한 유해하거나 부정적인 고정 관념과 묘사를 지속시키지 않도록 포커스 그룹과 확인합니다
- 마케팅, 광고 팀 및 부서 내에 다양성을 보장합니다.
- 일부 해외 지사나 사업부에서는 현지 정서상 리스크 평가 결과 추천에 따라 해당 질문에 대한 어떠한 단계도 취하지 않았습니다

**측정**

- 성소수자에 대한 고정 관념화 또는 부정적인 묘사와 관련한 마케팅 불만 사례를 조사합니다.
- 포용적인 마케팅 및 광고 캠페인의 참여도를 추적합니다.

**투명성**

- 성소수자에 대한 유해하거나 부정적인 고정 관념과 묘사를 지속하지 않겠다는 정책을 이해관계자에게 공개적으로 전달합니다
- 성소수자에 대한 유해하거나 부정적인 고정 관념과 묘사를 지속시키지 않겠다는 정책을 이사회에 보고합니다

## 17. 귀사는 성소수자 평등을 적극적으로 옹호합니까?

- 아니요, 현재 적극적으로 옹호하고 있지 않습니다. 그러나
  - 더 자세히 알아보고 싶습니다.
  - 내년에 조치를 취할 계획입니다.
  - 해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.
  - 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.
- 네, 성소수자 평등을 적극적으로 옹호합니다.

### 지지 및 정책 지원

- 성소수자 평등을 공개적으로 옹호하는 정책이 단독으로 존재하거나 더 광범위한 기업 정책에 포함되어 있습니다.

### 이행

- 성소수자 평등에 대해 공개적인 지지 가능성을 평가하고 다음의 활동을 통해 무해원칙에 기반하여 결정을 내립니다.
  - 고려 중인 공개 옹호 노력과 관련하여 직원 및 성소수자 커뮤니티에 미치는 영향의 리스크를 평가합니다.
  - 건설적이고 도움이 되는 방식을 찾기 위해, 성소수자 평등을 위한 공개적 옹호를 고려 중인 지역 성소수자 인권단체와 협력합니다.
  - 직원 및 지역사회에 부정적인 영향에 대한 리스크를 완화합니다.
- 성소수자를 대신하여 다음과 같은 권리를 지지하고 공개적으로 옹호합니다.
  - 개인의 성적 지향과 동성애자 및 양성애자의 인권
  - 개인의 성 정체성 및 성별 표현과 트랜스젠더의 인권
  - 개인의 성징과 인터섹스의 인권
- 성소수자의 권리와 역량 강화를 제한하는 법적 장벽의 제거를 옹호합니다.
- 성소수자의 역량을 강화하기 위해 노력하는 국내외 시민사회단체와 협력하고, 재정적 지원을 제공합니다.
- 성소수자 커뮤니티의 긍정적인 가시성을 높이는 이벤트 및 이니셔티브를 포용적으로 지원합니다.
- 성소수자 직원에 대한 지원을 보여주기 위해 성소수자 자긍심(Pride) 행사에서 고위 경영진 참여 등을 통해 공식적으로 지원하고 장려합니다.
- 여러 단체 및 공공 분야(예: 연례 UN 기업과 인권 포럼)에서 성소수자 옹호에 대한 모범 사례를 공유합니다.
- 일부 해외 지사나 사업부에서는 현지 정서상 리스크 평가 결과 추천에 따라 해당 질문에 대한 어떠한 단계도 취하지 않았습니다.

### 측정

- 회사 운영의 전 세계, 지역, 국가 및 현지 수준에서 긍정적인 옹호 활동에 대한 측정가능한 목표와 기한이 전략에 포함되어 있습니다.
- 공공 영역에서 옹호 활동을 수행하기 전에 리스크 평가 및 지역 성소수자 커뮤니티와의 사전 협의를 통해 규정 준수를 추적하고 모니터링합니다.

### 투명성

- 옹호 활동 수행을 공개적으로 보고합니다.

18. 귀사는 차별적 법률 및 관행에 집단 문제 제기를 위해 타사, 시민사회단체나 지역 단체, 또는 그 중 둘 이상과 협력합니까?

아니요, 현재 차별적 법률 및 관행에 집단 문제 제기를 위해 타사, 시민사회단체나 지역 단체, 또는 그중 둘 이상과 협력하지 않고 있습니다. 그러나

- 더 자세히 알아보고 싶습니다.
- 내년에 조치를 취할 계획입니다.
- 해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.
- 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.

네, 현재 차별적 법률 및 관행에 집단 문제 제기를 위해 타사, 시민사회단체나 지역 단체, 또는 그중 둘 이상과 협력합니다.

**지지 및 정책 지원**

기업의 사회적 책임 활동, 자선 활동 및 파트너십에 성소수자 평등을 포함시키는 문제에 대한 정책이 단독으로 존재하거나 보다 광범위한 기업 정책에 포함되어 있습니다.

**이행**

- 성소수자 평등을 위해 취할 수 있는 집단 행동을 평가하고 다음의 활동을 통해 무해원칙에 기반하여 결정을 내립니다.
  - 고려 중인 집단적 옹호(advocacy) 노력과 관련하여 직원 및 성소수자 커뮤니티에 미치는 영향의 리스크를 평가합니다.
  - 건설적이고 도움이 되는 접근 방식을 찾기 위해 성소수자 평등을 위한 집단적 옹호를 고려 중인 지역 성소수자 단체와 의미 있는 협의를 합니다.
  - 직원 및 지역사회에 부정적인 영향에 대한 리스크를 완화합니다.
- 다른 회사, 시민사회단체나 지역 단체, 또는 그 중 둘 이상을 포함한 외부 이해관계자와 협의하여 성소수자를 지원하고 역량을 강화하며 차별적 법률 및 관행을 제거하기 위한 집단 행동의 범위를 이해합니다.
- 회사에서 직접 조직한 집단적 옹호 활동, 또는 제3자가 조직 및 후원하는 활동에 참여하여 성소수자 보호를 강화하고 차별적 법률 및 관행을 제거합니다.
- 전 세계 또는 지역에서 성소수자에 대한 주제와 관련된 여러 이해관계자 이니셔티브에 참여합니다.
- 이들의 노력을 지원하기 위해 비즈니스 운영 지역의 현지 성소수자 인권단체, 자선 단체나 사회적 기업과, 또는 그중 둘 이상과 협력 및 교류합니다.
- 일부 해외 지사나 사업부에서는 현지 정서상 리스크 평가 결과 추천에 따라 해당 질문에 대한 어떠한 단계도 취하지 않았습니다.

**측정**

- 성소수자 평등 및 기업의 사회적 책임 활동, 자선 활동, 파트너십에 대한 집단 행동을 개발하고 실행할 때 성소수자 커뮤니티를 위해 달성하고자 하는 영향에 대한 측정가능한 목표와 기한이 전략에 포함되어 있습니다.
- 성소수자 평등에 대한 집단 행동을 취하기 전에 리스크를 평가하고, 지역 성소수자 커뮤니티와 사전에 협의하여 규정 준수를 추적하고 모니터링합니다

**투명성**

- 성소수자 평등에 대한 집단 행동과 기업의 사회적 책임 활동, 자선 활동, 파트너십의 수혜자 중 성소수자로 공개적으로 식별되는 이들의 수를 공개적으로 보고합니다
- 성소수자 평등에 대한 집단 행동과 기업의 사회적 책임 활동, 자선 활동, 파트너십의 수혜자 중 성소수자로 공개적으로 식별되는 이들의 수를 이사회에 보고합니다.

19. 귀사는 성소수자에 대한 인권 침해로 이어질 수 있는 정부 명령에 질문하고, 이의를 제기하며, 지연하고 저항하기 위해 가능한 법적 조치를 취하고 있습니까?

아니요, 그러한 법적 조치를 취하고 있지 않습니다. 그러나

더 자세히 알아보고 싶습니다.

내년에 조치를 취할 계획입니다.

해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.

위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.

네, 성소수자에 대한 인권 침해로 이어질 수 있는 정부의 명령에 질문하고, 이의를 제기하며, 저항하기 위한 법적 조치를 취하고 있습니다.

#### 지지 및 정책 지원

성소수자의 권리를 포함한 인권을 존중할 책임을 명시적으로 표현하는 정책을 보유하고 있습니다.

#### 이행

성소수자에 대한 인권 침해로 이어질 수 있는 정부 명령에 질문하고, 이의를 제기하며, 지연하고 저항하기 위한 법적 조치를 평가하고, 다음의 활동을 통해 무해원칙에 기반하여 결정을 내립니다.

고려 중인 법적 조치와 관련하여 직원 및 성소수자 커뮤니티에 미치는 영향의 리스크를 평가합니다.

건설적인 방법을 찾기 위해 지역 성소수자 단체와 의미 있는 협의를 진행합니다.

직원과 지역 커뮤니티에 부정적인 영향에 대한 리스크를 완화하기 위해 지역 성소수자 단체와 의미 있는 협의를 합니다.

차별적인 현지 법률과 관련하여 현지 특화된 방식이나 정책을 개발했습니다.

일부 해외 지사나 사업부에서는 현지 정서상 리스크 평가 결과 추천에 따라 해당 질문에 대한 어떠한 단계도 취하지 않았습니다.

#### 측정

성소수자에 대한 인권 침해로 이어질 수 있는 현지 법률과 정책을 모니터링합니다.

성소수자에 대한 인권 침해로 이어질 수 있는 정부 명령에 질문하고, 이의를 제기하며, 지연하고 저항하기 전에 리스크 평가 및 지역 성소수자 커뮤니티와 사전에 협의하여 규범 준수를 추적하고 모니터링합니다.

#### 투명성

성소수자에 대한 인권 침해로 이어질 수 있는 현지 법률과 정책에 대한 회사의 접근 방식을 공개적으로 보고합니다.

20. 귀사는 지역 시민사회단체, 활동가, 공공 보건 옹호자, 지역사회 옹호자 또는 기타 외부 이해관계자와 성소수자 커뮤니티 권리 이슈에 대한 대화, 협의 및 정보 교환에 참여합니까?

아니요, 현재 참여하고 있지 않습니다. 그러나

- 더 자세히 알아보고 싶습니다.
- 내년에 조치를 취할 계획입니다.
- 해외 지사 또는 일부 사업부에서 조치를 취하고 있습니다.
- 위 내용 중 어떤 것도 해당되지 않습니다.

네, 성소수자 커뮤니티 권리와 관련된 문제에 대한 대화, 협의 및 정보 교환에 참여하고 있습니다.

**지지 및 정책 지원**

성소수자 커뮤니티 및 단체와 사회적 대화, 협의 및 정보 교환에 대한 정책을 보유하고 있습니다.

**이행**

성소수자 취약계층의 대표(시민사회단체, 노동조합 등)와 협의하여 다음 수준별 성소수자 커뮤니티에 대한 리스크와 영향을 더 깊이 이해합니다.

- 현지 수준
- 지역 수준
- 국가 수준
- 산업 수준

피드백을 사내 정책 및 의사 결정에 통합하고 성소수자 커뮤니티의 요구 사항을 효과적으로 처리하기 위한 절차가 있습니다.

성소수자의 권리와 관련한 정부 협의에 참여하고 대응합니다.

기업 네트워크, 이벤트, 시상식 및 표창 등을 활용하여 성소수자의 권리에 대한 목소리를 높입니다.

일부 해외 지사나 사업부에서는 현지 정서상 리스크 평가 결과 추천에 따라 해당 질문에 대한 어떠한 단계도 취하지 않았습니다.

**측정**

사회적 대화, 협의 및 성소수자 커뮤니티의 권리와 관련된 문제에 대한 정보 전략에 대한 측정가능한 목표와 기한이 사내 의사 결정에 통합되어 있습니다.

사회적 대화, 협의 및 성소수자 커뮤니티의 권리와 관련된 문제에 대한 정보 전략에 대한 목표 진행현황을 추적하는 것이 사내 결정에 통합되어 있습니다.

**투명성**

성소수자 포용에 대한 모범 사례를 알릴 수 있는 사회적 대화의 피드백을 공개적으로 보고합니다.

GENDER  
EQUALITY  
KOREA 



유엔글로벌콤팩트 한국협회  
서울특별시 중구 서소문로 89 순화빌딩 10층  
Tel. +82 2 749 2149/50  
Fax. +82 749 2148  
Email. [gckorea@globalcompact.kr](mailto:gckorea@globalcompact.kr)  
Web. [www.unglobalcompact.kr](http://www.unglobalcompact.kr)