

# WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

EQUALITY  
MEANS  
BUSINESS

## 여성역량강화원칙

- 1 양성평등을 위한 고위급 기업 리더십을 구축한다.
- 2 직장 내에서 여성과 남성을 동등하게 대우하고, 인권을 존중하며 차별을 철폐한다.
- 3 모든 여성과 남성 근로자에게 보건, 안전, 복지를 보장한다.
- 4 여성을 위한 교육과 직업 훈련 및 전문인력 개발을 장려한다.
- 5 여성역량강화를 위한 사업 개발, 공급망 및 마케팅 활용을 실행한다.
- 6 지역사회의 이니셔티브와 정책을 통해 양성평등을 추진한다.
- 7 양성평등 달성을 위한 과정을 측정하고 공시한다.



UN PHOTO/STEPHENIE HOLLYMAN



## 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙

유엔글로벌콤팩트는 기업들이 인권, 노동, 환경 및 반부패에 관한 핵심가치들을 기업의 영향권 내에서 수용하고 지지하며 이행하기를 권장합니다.

### 인권

- 원칙 1 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다.
- 원칙 2 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

### 노동 규칙

- 원칙3 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고,
- 원칙4 모든 형태의 강제노동을 배제하며,
- 원칙5 아동노동을 효율적으로 철폐하고,
- 원칙6 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.

### 환경

- 원칙7 기업은 환경문제에 대해 예방적 접근을 지지하고,
- 원칙8 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며,
- 원칙9 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.

### 반부패

- 원칙10 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

PUBLICATION DESIGN: KATHI ROTA



유엔글로벌콤팩트 한국협회

서울시 중구 서소문로 89 순화빌딩 10층

Tel. +82 2 749 2149/50 | Fax. +82 749 2148

Email. gckorea@globalcompact.kr | Web. www.unglobalcompact.kr

# WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

여성역량강화 원칙

EQUALITY MEANS BUSINESS

평등이 기업 경쟁력이다

유엔여성기구와 유엔글로벌콤팩트 공동 이니셔티브



# 서문 Introduction

여성들이 모든 경제 영역에 적극적으로 참여하도록 역량을 향상시키는 것은 아래의 목표 달성에 중요하다.

- 튼튼한 경제 구축
- 보다 안정되고 정의로운 사회 구축
- 국제적으로 동의한 개발, 지속가능성 및 인권 목표 달성
- 여성, 남성, 가족 및 지역사회를 위한 삶의 질 향상
- 기업 운영 및 목표 달성 추진

여성의 재능, 기량, 경험 및 에너지를 포용하기 위해서는 계획된 활동과 세심한 정책이 요구된다. 유엔여성기구와 유엔글로벌콤팩트의 공동 이니셔티브인 여성역량강화원칙은 민간부문이 직장, 시장, 지역사회 내에서의 양성평등을 촉진하기 위한 핵심 요소를 제공한다.

기업의 내부 정책 수립과 운영 과정이 여성에게 개방적이고 더 잘 포용되기 위해서는 기술, 수단 및 실천이 필요하다. 여성역량강화원칙은 다양한 국제 이해관계자 간의 협의 과정을 통해 도출되었으며, 기업에 현재 활동, 벤치마킹 사례 및 보고(Reporting) 방법을 조사하고 분석할 수 있는 '젠더렌즈(Gender Lense)'를 제공한다.

여성역량강화원칙은 실제 기업 사례를 토대로 기업이 기존 정책과 관행을 재정비하고 필요한 정책을 새롭게 도입하여 여성 역량을 강화할 수 있도록 돕는다. 또한, 양성평등 달성을 위해서는 모든 이해관계자의 참여가 필수적이다. 따라서 여성역량강화원칙은 정부와 시민사회의 이해를 반영하며, 이해관계자 간의 대화를 활성화 하고자 한다. 유엔여성기구는 양성평등의 선도자로서 30년 간의 경험을

바탕으로 세계 최대 기업시민 이니셔티브인 유엔글로벌콤팩트와의 협력을 이끌어 냈다. 현재 유엔글로벌콤팩트에는 135개 이상의 국가에서 8,000여 기업 및 이해관계자들이 회원으로 참여하고 있다.

세계화가 확대되고 상호연계성이 심화되면서, 모든 사회·경제적 자원을 활용하는 것이 성공의 열쇠가 되었다. 그러나, 과거보다 나아지고, 남녀 평등이 불가침한 기본 인권이라는 인식은 국제적으로 보편화되었음에도 불구하고 여성은 여전히 차별, 소외, 배제를 경험하고 있다. 거의 모든 국가는 시민적, 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 영역 등 사회 전반의 권리를 명시한 국제인권조약의 조항들을 승인함으로써 양성평등의 가치를 확인한 바 있다. 특정 문서들은 여성, 선주민, 아동, 근로자, 장애인을 위한 국가의 다양한 책무와 인권 보호를 강조한다. 또한, 1995년 제4차 세계여성대회에서 189개국이 채택한 북경 행동플랫폼(Beijing Platform for Action)과 2000년에 189개국이 채택한 새천년선언(Millennium Declaration)과 같이 국제적으로 합의된 문서는 중요한 인권 프레임워크 형성에 기여했다.

이와 같은 국제적 기준은 누구나 동등한 기회를 가질 수 있는 삶에 대한 공동의 염원을 반영하고 있다. 이를 통해 모든 사람이 폭력으로부터 자유롭고, 법적 구제권을 행사하고, 정부로부터 여성, 남성, 아동 인권을 보장받으며 교육, 보건 등의 합당한 공공 서비스를 제공받을 수 있다.

이러한 협약은 국내법 제정에 영향을 미치며, 전세계 관련 기관들이 채택하는 공동의 가치를 만드는데 일조한다. 기업 지도자는 동료, 정부, NGO, 유엔과 긴밀하게

협력하면서, 구체적인 정책과 프로그램을 통해 개인의 권리를 보장하는 국제 기준을 적용하고자 노력하고 있다. 이러한 기업의 기여는 기업 미션과 정책 이행에 대한 공시를 통해 확인할 수 있다. 또한, 인권 보장의 가치가 비즈니스와 지역사회에 얼마나 중요한지 점점 더 많이 증명되고 있다.

인권 보장은 원칙 통합, 기업의 책임, 다양성과 포용을 통해 많이 개선되어 왔으나, 기업 CEO에서부터 공장의 제조라인에 이르는 민간부문 전반에는 여성의 완전한 참여가 실현되지 않은 상태이다.

최근 연구 결과에서는 성 다양성이 기업 활동을 향상시켜 기업 이익과 공공 이익이 균형 있게 증진될 수 있음을 밝혔다. 유엔여성기구, 유엔글로벌콤팩트, 주요 유엔 산하기구, 세계은행 및 세계경제포럼도 이 같은 견해를 지지하고 있다. 또한, 각국 정부도 여성의 참여가 발전을 이끈다는 사실뿐만 아니라 새천년개발목표(MDGs) 및 국내 경제·개발 계획 달성을 위해서는 양성평등을 신속하게 달성해야 함을 인지하고 있다.



# 여성역량강화원칙

## Women's Empowerment Principles

### 1 양성평등 촉진을 위한 리더십

- 양성평등과 인권 보장을 위해 고위급 경영진의 지원과 직접적인 최상위 정책을 보장한다.
- 양성평등을 중요한 목표로 삼고, 목표 달성 과정을 담당자 업무평가의 한 요소로 포함한다.
- 기업 내외부 이해관계자가 양성평등을 위한 기업 정책, 프로그램, 이행 계획을 개발하는 과정에 참여하도록 한다.
- 모든 정책들이 남녀에게 다른 영향을 미치는 요소를 감안한 성 인지적 (gender-sensitive) 정책이 되도록 한다. 이러한 기업 문화가 평등과 포용성을 증진할 것이다.

### 2 동등한 기회, 포용 및 차별 철폐

- 동일 가치의 노동에 대한 동일 임금과 혜택을 제공하며, 남녀 모두에게 최저생활임금을 보장한다.
- 직장 내 정책과 활동에서 성 차별을 철폐한다.
- 성 인지적 고용 및 근속 정책을 이행하고, 여성이 경영진, 임원진 및 이사진에 활발하게 총원임명되도록 한다.
- 모든 비즈니스 분야의 모든 단계에서 여성의 의사결정 및 거버넌스 참여 비율을 30% 또는 그 이상이 되도록 보장한다.
- 탄력 근무제를 도입하고, 휴직과 복직 시 동일 임금과 지위를 보장한다.
- 공공서비스, 자원, 정보를 여성과 남성 모두에게 제공함으로써 자녀 및 피부양자를 돌볼 수 있도록 지원한다.

### 3 보건, 안전 및 폭력으로부터의 자유

- 여성과 남성이 받는 영향이 다르다는 것을 감안하여, 안전한 근무 환경을 제공하고 위험 물질에 노출되지 않도록 한다.
- 언어폭력 및 신체 학대 등 모든 종류의 성 폭력에 대해 어떠한 예외도 허용하지 않는 강력한 정책을 세우며, 성범죄를 예방한다.
- 건강보험이나 가정폭력 피해자를 위한 서비스를 포함한 다른 필수 서비스를 제공하고, 모든 근로자가 동등하게 접근 가능하도록 보장한다.
- 여성과 남성 근로자들이 자신과 가족의 의료진찰 및 상담을 위해 병가를 낼 권리를 존중한다.
- 근로자들의 의견을 반영하여, 여성 근로자들이 회사 혹은 일과 관련 있는 장소로 이동할 경우, 안전 등의 보안 문제가 있는지 확인한다.
- 안전 요원과 매니저들이 여성에 대한 폭력의 가능성을 사전에 인지하도록 훈련하며, 인신매매, 노동착취, 성적착취에 관한 법규 및 기업 정책에 대해 이해한다.

## 4 교육과 훈련

- 모든 비즈니스 분야의 모든 단계에서 여성의 발전을 돕는 직장 내 정책과 프로그램에 투자하고, 여성들이 전통적으로 활동하지 않는 직업 분야에도 진출할 수 있도록 장려한다.
- 문맹퇴치 수업, 직업훈련, IT훈련 등 기업이 지원하는 교육 및 직업 훈련 프로그램에 참여하도록 동등한 기회를 보장한다.
- 공식적 또는 비공식적인 네트워킹과 멘토링 기회를 동등하게 제공한다.
- 여성뿐 아니라 남성에 대한 포용성이 가져오는 긍정적 영향력과 여성역량강화에 대한 기업 사례를 제시한다.

## 5 사업 개발, 공급망 및 마케팅 활동

- 소기업을 포함한 여성 소유의 기업 및 여성기업가와의 관계를 확장한다.
- 신용대출 장벽에 대해 여성 친화적인 해결책을 지원한다.
- 비즈니스 파트너와 동종 기업에 양성평등과 포용성 증진에 대한 노력을 존중해줄 것을 요청한다.
- 모든 마케팅과 기업 홍보자료에서 여성 존엄성을 존중한다.
- 기업의 제품과 서비스, 시설 등이 인신매매, 노동착취 또는 성적착취에 이용되지 않도록 한다.

## 6 지역사회의 리더십 및 참여

- 기업이 양성평등과 여성 역량강화에 대한 의지를 보여 주고, 리더십을 발휘한다.
- 양성평등을 지지하기 위해 개별적으로 또는 파트너십을 통해 영향력을 극대화한다. 또한, 포용성 증진을 위해 비즈니스 파트너, 공급자, 지역사회 리더와 함께 협력한다.
- 차별과 착취를 철폐하고 여성과 소녀에게 기회를 주기 위해, 지역사회의 이해관계자, 공무원 등과 함께 협력한다.
- 지역사회 내에서의 여성 리더십과 그 공헌을 인지도 향상시키며, 지역사회의

모든 협의 과정에서 충분히 여성의 대표성을 보장한다.

- 자선 활동이나 지원 프로그램을 통해 기업이 지향하는 포용성 증진, 양성평등, 그리고 인권 보장을 지지한다.

## 7 투명성, 측정 및 공시

- 양성평등 측진을 위한 기업 정책과 이행 계획을 공시한다.
- 모든 직급에서 여성에 대한 포용성 정도를 측정할 수 있는 벤치마크를 구축한다.
- 성별로 구분된 자료를 사용하여 대내·외적으로 측정하고 보고한다.
- 지속적인 의무 보고에 성 역할 표시 (gender marker)를 통합시킨다.

# 원칙에서 이행으로: 기업 사례

## Principles into Practice: Company Examples

이미 전 세계적으로 기업들은 어떻게 여성역량을 강화시키고 있는지에 대한 구체적인 사례들을 제시해왔다. 아래의 사례들은 각각 일곱 가지 여성역량강화원칙에 상응하는 사례이며, 다른 기업이 참조하고 따를 수 있을 만한 구체적인 활동과 정책을 보여준다. 제시된 사례들은 기업이 제출한 사례들로 구성된 책 『리더십을 발휘하는 기업사례들: 원칙을 실행으로(Companies Leading the Way: Putting the Principles into Practice)』에서 인용되었다.

### 1 양성평등 촉진을 위한 리더십

- 영국에 본사를 둔 한 다국적 광산회사는 기업 운영의 주요 정책 지침으로서 여성과 지역사회 그룹을 어떻게 참여시킬 것인지에 대한 정보 지침을 포함시켰다.
- 한 회사는 국제 회계/컨설팅 기업을 통해 시행한 임원평가에서 회사가 잘 숙련된 여성 근로자의 고용과 근속에 실패함으로써 상당한 손해를 보았다는 결론에 이르렀다. 이에 따라, 여성 리더십 발휘 및 이사진 참여를 통해 기업 문화 및 기업 정책의 변화에 힘쓰고 있다.
- 동아시아의 한 의류 제조사는 리더십을 발휘하여 여성 근로자들의 성과를 인정하고 폭넓은 교육, 훈련, 고용안정성 이니셔티브 제공을 통해 여성역량을 강화하는 프로그램을 도입하여 역량강화를 위한 포괄적이고 통합된 접근을 시도하였다.

### 2 동등한 기회, 포용 및 차별 철폐

- 동유럽의 한 소매금융회사는 실력 있는 여성 근로자들을 보다 많이 고용하고 그들의 근속을 보장하기 위해 폭넓은 데이터를 수집, 분석하고 있으며, 여성 근로자 대우 개선에 대한 의견을 수렴하여 개선했다.
- 한 국제보험회사는 성별에 따른 임금 격차를 없애기 위해 3년에 걸쳐 125만 유로 상당의 예산을 책정했다.
- 호주의 한 금융기업은 자녀를 둔 근로자에 대해 '부모 휴가' 제도를 시행하고 있다. 총 2년 간의 휴직기간이 주어지며, 이는 전일 단위의 휴직이 아니더라도 유연하게 사용될 수 있다.
- 한 다국적 철강회사는 다양성과 포용성 증진을 위해 경영진과 여성 근로자로 구성된 위원회를 구성하여 여성 근로자가 당면한 문제를 확인하고 이를 해결하기 위해 교육 및 프로그램을 구성하는 역할을 했다.

### 3 보건, 안전 및 폭력으로부터의 자유

- 근로자의 건강에 대한 인식이 기업 이익에 영향을 미친다는 사내 연구를 바탕으로, 한 의류 기업은 보건 교육 전문가들과 제휴하여 근로자에게 생식 보건과 질병 예방 및 적절한 진료를 받는 법에 대한 교육을 실시하고 있다.
- 맞벌이 부부 지원에 대한 필요성의 인식으로, 케냐의 한 통신회사는 출산 전후 치료를 포함하는 포괄적 의료 보험 외에도 무료로 사내 보육 시설과 진료소를 운영하고 있다.
- 스페인 소재 두 회사는 가정 폭력 사건의 피해자가 직장에 잘 적응할 수 있도록 그들의 필요에 맞춰진 취업 알선 서비스를 제공하고 있다.
- 스리랑카의 한 의류 제조사는 다양한 정책과 프로그램 등을 통해 안전하고 쾌적한 근무 환경을 조성하고, 남녀 근로자의 상이한 요구를 수렴하겠다는 의지를 밝혔다. 이러한 정책에는 임신부를 위한 특별 관리, 공장과 공정과정, 설비에 대한 구조적인 위험 평가와 감독을 포함하였다.



## 4 교육과 훈련

- 미국의 한 다국적 기술 회사는 IT 분야에서의 여성 커리어 개발 기회를 확대하기 위해, 회사가 진출해 있는 여러 국가의 여성 단체와 전략적인 제휴를 맺고 있다. 이를 통해 여성에게 교육 및 훈련의 기회를 제공하고 IT분야에서의 여성들의 성과를 인지하고자 하였다.
- 유럽의 한 대형 항공사는 청소년들에게 교육 프로그램을 실시하여 전통적으로 여성이나 남성에게 제한된 직업이나 산업군에 대한 장벽을 없애고자 하였다.
- 호주의 한 금융 대기업은 여성 경영인을 지원하기 위한 다양한 이니셔티브를 제공한다. 여기에는 호주 여성이 다른 국가의 여성 경영인들과 관계를 맺고 정보와 커리어에 대한 조언 등을 받을 수 있는 온라인 플랫폼이 포함되어 있다.
- 중국의 한 다국적 운송 회사는 여성 근로자들의 필요와 관심에 맞춘 프로그램과 정보를 구상하고 개발하는 여성 근로자 위원회를 발족했다.

## 5 사업 개발, 공급망 및 마케팅 활동

- 여성 기업인의 역할이 확대됨에 따라, 영국 소재 은행은 여성에게 특화된 금융 서비스와 소액 금융 및 사업 대출 등을 시작했다. 또한 중소기업을 운영하고 있는 여성 사업가를 위한 온라인 지원 센터를 제공하고 있다.
- 스웨덴의 한 제조업체는 개도국에서 원료를 생산하는 여성 사업자가 제조업체와 직거래 할 수 있도록 돕고 있다. 이에 따라 공급 과정에서의 중계 수수료가 줄어 여성 사업자의 이윤이 증가하게 되었다.
- 여성 폭력의 범위에 대해 국제 여론에 알리기 위해, 한 국제광고회사는 유엔 기구와 제휴하여 텔레비전과 인터넷을 통한 대중 인식을 제고하는 캠페인을 개발하였다.

- 미국에 기반을 둔 한 다국적 의류 제조사는 회사가 진출해있는 지역에서 여성역량강화를 위해 일하고 있는 지역사회 기관을 돕기 위해 보조금을 제공하고 있다.

## 7 투명성, 측정 및 공시

- 이스라엘의 한 중견 패션 회사는 해당 규모의 기업에서는 이스라엘 최초로 양성평등에 대한 회사의 의지를 반영한 <사회, 환경적 책임에 관한 보고서>를 자발적으로 공시하였다.
- 한 스페인 금융기관은 웹사이트에 동등한 기회 보장 및 포용성 증진에 대한 회사의 의지를 공표하였으며, 지방 자치 정부가 검증한 평등 진단을 외부로부터 정기적으로 받고 있다.
- 한 남아프리카의 광산회사는 지속가능 보고서에 성별, 인종에 대한 채용 상황을 직종별로 자세히 분석한 내용을 포함시키고 있다.
- 호주의 금융업/컨설팅 회사 두 곳은 여성역량강화원칙을 양성평등 보고서의 작성 지침으로 활용하고 있다.

## 6 지역사회의 리더십 및 참여

- 한 다국적 화장품 회사는 전세계에서 가정 폭력 근절을 위해 일하는 지역사회 기반의 조직을 돕기 위해 기금 마련을 위한 상품을 론칭 판매하였다.
- 가나에 사업체를 둔 한 다국적 광산 개발 회사는 성(性) 주류화 프로그램을 실시하여 여성 근로자가 회사와 지역사회에 대해 더욱 적극적으로 책임을 다하도록 격려했다.

UN PHOTO/SANJEEV KUMAR



# 여성역량강화 방법과 평가

## How to Make & Measure Progress

다음의 제안은 각각의 일곱 가지 여성역량강화원칙 부문에서 어떻게 여성역량을 강화하고 평가할 것인가를 제시한다. 그러나 가장 강력한 평가 방법은 명확한 평가 기준과 함께 기업의 고유 문화와 목적 의식에 기반한다는 점을 기억해야 한다. 비록 우리는 공동의 목표를 지향하지만, 그 목적에 도달하는 길은, 경우에 따라, 다양할 수 있다.

### 1 양성평등 촉진을 위한 리더십

기업 내부와 기업이 속한 해당 산업 부문에서 어떻게 양성평등을 증진시킬 수 있는지에 대한 기업 전략 사례를 발굴한다. 우선순위 영역을 결정하는 고위급 위원회를 설립하여 벤치마크 확립 및 기업의 진전 정도를 모니터링한다. 양성평등 진전을 위한 전사적 목표를 직무기술서 및 업무평가 요소에 포함시킨다.

#### 고려해야 할 점

- 양성평등 증진과 차별철폐 및 공정성에 대한 기업 선언이 기업의 웹사이트, 채용 자료, 지속가능성보고서에 명시되어 있는가?
- 기업의 양성평등 정책과 계획을 옹호하기 위해 지정된 이사진급 책임자가 있는가?
- 여성 참여와 포용의 중요성에 관한 남성 리더를 포함한 직원 교육 프로그램이 있는가?
- 기업의 연간보고서 혹은 지속가능성보고서에 양성평등의 목표 달성을 위한 경영진의 선언이 포함되어 있는가?

### 2 동등한 기회, 포용 및 차별 철폐

채용과 근속 정책, 승진, 임금 및 복지에서 성차별을 철폐하고자 하는 회사의 의지를 강력히 표명한다.

더 많은 여성 지원자를 채용하기 위한 이니셔티브를 기획한다.

성별, 직종, 직위 등의 기준에 따라 모든 근로자의 보수 내역을 평가하고 분석한다.

여성 근로자에게도 기업의 중요한 사업 및 전략팀의 일원으로서 활동할 수 있는 동등한 기회를 보장한다.

양성평등, 포용성증진, 차별철폐와 근속에 관한 기업정책에 있어서의 여성과 남성의 견해를 도출하기 위한 설문 조사를 한다.

성차별과 성희롱, 성폭력 사건에 대한 익명 신고 정책과 절차를 확립하고 실행한다.

#### 고려해야 할 점

- 기업의 최고경영진 및 이사진에 대한 성별 분석이 있는가?
- 기업이 성별, 직종, 직급 등의 기준에 따른 근로자들의 승진 경로를 추적하고 분석하고 있는가?
- 공정한 임금에 대한 검토가 정기적으로 이루어지는가?
- 30% 또는 그 이상의 충분한 수의 여성 근로자들이 고용되며, 면접 기회가 주어지는가? 충분한 수의 여성 면접관이 확보되었는가?

- 남성 근로자와 비교하여, 직종과 직급에 따른 여성 근로자의 근속 비율은 얼마인가?
- 여성과 남성근로자 간 상이하고 구체적인 필요를 수용할 수 있는 탄력 근무제가 있는가?
- 성차별, 성희롱, 성폭력에 대한 불만을 신고할 수 있는 접근 가능한 채널이 있는가?

### 3 보건, 안전 및 폭력으로부터의 자유

기업이 폭력을 예외 없이 허용하지 않음을 확실히 공표하고, 지속적인 교육을 제공한다.

안전 및 보건에 대한 성 인지적 목록을 작성한다.

여성과 남성을 위한 보건과 안전, 보안 문제에 대한 직원의 견해를 도출하기 위해 설문 조사를 한다.

임신한 여성, HIV/AIDS 감염자, 장애인, 기타 사회적 약자 계층을 포함한 모든 여성/남성 근로자의 필요를 충족할 수 있도록 기업의 보건/안전정책을 정비하고, 이를 실행할 수 있는 자원을 제공한다.

#### 고려해야 할 점

- 업무 현장의 안전장비 및 기타 설비가 여성과 남성 모두에게 적절한 크기인가?
- 남녀 분리된 화장실과 필요하다면 분리된 탈의실이 있는가?
- 업무 현장의 조명이 적절한가?
- 기업에서 지원하는 보건 시설에 여성 전문가가 있는가?

## 4 교육과 훈련

남성을 포함한 모든 근로자들에게 여성역량강화에 대한 비즈니스 케이스를 훈련하고 교육한다.

모든 직위의 여성 근로자들에게 커리어 개발을 위한 커리어 클리닉과 멘토링 프로그램을 제공한다.

여성 근로자들에게 적합한 훈련 프로그램을 개발한다.

### 고려해야 할 점

- 훈련 및 전문성 개발의 기회가 여성과 남성 근로자에게 동등하게 배분되고 있는가?
- 여성 및 남성 근로자가 직종과 직위를 기준으로 연간 몇 시간의 훈련에 참여하는가?
- 훈련 및 교육 프로그램의 일정을 계획할 때 근로자의 가정에서의 역할이 고려되는가?

## 5 사업 개발, 공급망 및 마케팅 활동

공급 과정에서의 양성평등을 지지하는 경영진의 성명을 공표한다.

여성 기업을 대상으로 '여성 기업 챔피언'을 찾아내며, 좋은 공급자로서의 역량을 키울 수 있도록 돕는다.

기존 공급자와 잠재적인 공급자로부터 양성평등 및 다양성 증진 정책에 대한 정보를 요청하고, 이를 사업 파트너 선정의 기준으로 삼는다.

### 고려해야 할 점

- 여성 기업 공급자 숫자에 대한 하한선을 정하기 위해, 기존 공급망에 대한 조사를 수행하고 있는가?
- 양성평등의 정책과 프로그램을 가지고 있는 공급 기업은 얼마나 되는가?

- 여성 기업과 다른 공급자와의 비율이 어느 정도인가?
- 마케팅과 홍보물에 형상화된 여성과 소녀의 이미지에 대한 불만을 어떻게 기록하고 어떤 조치를 취하는가?

## 6 지역사회의 리더십 및 참여

여성과 소녀의 역량을 강화하는 기업의 지역 사회 참여 이니셔티브를 발굴한다.

모든 지역사회 구성원에게 이익이 되는 끈끈한 연대를 구축하고 프로그램을 만들기 위하여, 기업 내 임원진이 지역사회의 여성과 남성 리더들과 함께 지역사회의 협의를 수행하도록 장려한다.

한 지역사회 내에서 사업을 시작하거나 확장할 때, 여성 및 소녀에게 미치는 구체적 영향에 대한 지역사회 영향평가 분석을 시행한다.

### 고려해야 할 점

- 기업이 지역사회 내 양성평등을 증진하기 위한 어떤 이니셔티브를 지지하고 있는가? 또한, 얼마나 많은 여성과 소녀, 남성과 소녀에게 이러한 이니셔티브가 영향을 미쳤는가?
- 기업이 포커스 그룹 인터뷰 또는 서면으로 작성된 피드백 등을 통해 참여자에 대한 조사를 시행하고 있는가?

- 지역사회 참여 활동을 평가하는 기준과 정책을 지역사회의 피드백을 바탕으로 기업 스스로 다시 검토하고 있는가?
- 지역사회에서 여성의 기여가 인정되고 공표되고 있는가?

## 7 투명성, 측정 및 공시

수립된 벤치마크를 바탕으로 기업의 양성평등에 대한 계획과 정책을 부서별로 보고한다.

모든 적절한 경로와 기존의 보고 의무 등을 통해 포용성 증진 및 여성의 역량강화를 위한 기업의 노력을 공시한다.

기업의 양성평등에 대한 모니터링과 평가를 지속적인 성과 지표로 포함한다.

### 고려해야 할 점

- 여성 진출을 확인할 수 있는 지표를 측정하는 것이 회사가 옳은 방향으로 나아가고 있는 점을 증명해 주는가?
- 기업의 평가, 분석, 실행에 대한 논의를 위한 어떤 기회가 있는가?



# 여성의 위치: 사례와 통계

## Where Women Stand: Facts and Figures

### 위험에 처한 여성들

- 지난 50년은 이전의 500년보다 더욱 더 많은 사람들이 가난에서 벗어난 시기였다. 그러나 아직도 12억의 인구가 하루 1달러 미만의 돈으로 연명하고 있다. 몇몇의 통계에 따르면 여성은 전세계 빈곤층의 70퍼센트 가량을 차지한다.
- 국제농업개발기금(IFAD)은 개도국에서 여성이 토지를 소유한 비율이 2퍼센트도 되지 않는다고 보고한 바 있다.
- 2006년 미국정부의 지원 하에 이루어진 한 연구에 따르면 매년 대략 80만 명이 해외 인신매매의 대상이 된다. 이 중에서 여성과 소녀가 약 80퍼센트에 달하며, 전체 피해자 중 미성년자가 50퍼센트를 차지한다.
- 약 3,300만 명의 전세계 난민 중에서 여성과 아동이 약 72%를 차지한다.
- 전세계 곳곳에서 매 1분마다 여성 한 명이 임신과 출산 과정에서 합병증으로 목숨을 잃는다.

### 여성에 대한 폭력

- 전세계적으로 여성이 가장 많이 당하는 폭력은 배우자에 의한 물리적 폭력이다. 평균적으로 10명 중 최소 6명의 여성이 생애 걸쳐 배우자에게 폭행, 강간 외 여타 학대를 당하고 있다.
- 전세계적으로 여성 5명 중 1명은 강간 혹은 강간 미수의 피해자가 된다.
- 여성은 일생 전반에 걸쳐 성희롱을 경험한다. 유럽연합(EU) 지역의 여성 중 약 40-50%가 일터에서 일종의 성희롱을 경험한 바 있다.
- 친밀한 파트너의 폭력에 따른 비용은

미국에서만 연간 58억 달러를 넘는다. 이 중 응급 치료와 보건 서비스에만 41억 달러가 사용되고 있으며, 여성의 생산성 저하로 인한 피해액도 연간 18억 달러에 달한다.

- 1995년 캐나다에서 시행된 한 연구에 따르면, 여성 폭력에 따른 직접 손실액이 연간 캐나다 달러로 11억 7천만에 달한다고 한다. 2004년 영국에서 시행된 한 연구는 정신적 신체적 고통을 포함하여 가정폭력의 직·간접적 비용이 총 230억 파운드에 달하며 개인당 440 파운드로 계산된다.

### 여성과 HIV/AIDS

- 여성은 사회 내에서의 지위와 감염에 대한 생물학적 취약성으로 인해 에이즈로부터 더 많이 영향을 받는다. 전세계 3,300만 명의 에이즈 감염자 중 여성이 절반 이상을 차지한다.
- HIV/AIDS의 감염과 폭력은 상호연관적이다. 안전한 성관계를 요구하거나 원치 않는 성관계를 거절할 수 없는 여성의 현실은 높은 HIV/AIDS 발병률로 이어지고 있다. 성적 파트너에게 신체적 폭력을 당하는 여성은 HIV/AIDS에 감염될 확률이 48% 더 높다.

### 여성과 비즈니스 케이스

- 여성에 대한 투자는 상당한 규모의 '젠더 배당금'을 창출할 수 있다. 딜로이트가 발간한 2011년 보고서에서는 여성 인력에 투자하고 여성을 임원급으로 승진시켜 이 배당금의 혜택을 볼 수 있도록 공공 및 민간 부문을 장려했다. 동 보고서에서는 세계 총 소비자 지출의 약 20조 달러를 차지하며 80퍼센트에 이르는 구매결정에 영향을 미치는 여성

소비자의 성장을 조명했다.

- 국제노동기구(ILO)와 아시아개발은행(ADB)이 발간한 2011년 보고서에 따르면, 전체 남성 인구의 19퍼센트가 경제 활동에 참여하지 않고 있는 반면 여성은 45퍼센트가 경제 활동에 참여하지 않고 있으며, 남녀 고용비용 격차로 아시아에 연간 47억 달러의 비용이 드는 것으로 나타났다.
- 2007년 골드만삭스는 남녀 고용비용 격차를 줄이는 것만으로도 많은 국가들과 지역들이 GDP를 대폭 증가시킬 수 있다고 보고하였다. 예를 들어, 유로존은 연간 13%, 일본은 연간 16%, 미국은 연간 9%의 GDP 상승을 기대할 수 있다고 한다.

### 여성과 교육

- 전세계 인구의 16퍼센트인 7억 7,600만 명이 문맹이며, 이중 2/3가 여성이다. 개발도상국의 경우 초등학교에 입학한 소녀 5명 중 1명이 초등교육을 다 마치지 못한다.
- 여성 교육 파트너십(Women's Learning Partnership, WLP)은 전세계적으로 여학생이 4학년 이상을 마칠 경우 임금이 20% 상승하고, 유아 사망률이 10% 하락하며, 가족 규모가 20% 감소한다고 추정한다.

# 성 관련 용어

## Gender Terms

### 역량강화 (Empowerment)

'역량강화'란 남성과 여성 모두 자신의 삶을 스스로 관리할 수 있음을 의미한다. 즉, 스스로의 목표를 세우고, 새로운 기술을 습득하거나 이미 가지고 있었던 특별한 기술과 지식이 널리 인정받을 수 있게 하며, 자신감을 높이고 스스로 당면한 문제를 해결할 수 있으며, 자립심을 키우는 것을 의미한다. 이는 과정이자 결과이다.

### 성 (性, Gender)

'성'이란 사회가 두 성을 다른 방식으로 규정한 것으로, 사회적으로 형성된 역할 및 관계, 개인적 성향, 태도, 행동, 가치관, 상대적 파워와 영향력 등을 총체적으로 이르는 개념이다. 유전적, 해부학적인 특징으로 인해 선천적으로 결정되는 생물학적 성과와 달리, '성'은 학습되고 시간에 따라 변화하며 문화마다 광범위하게 다른 후천적으로 얻어진 정체성을 의미한다. '성'은 관계적 개념이며, 단순히 여성과 남성을 지칭하는 것이라기보다는 양성 사이의 관계를 나타낸다.

### 생물학적 성 (Sex)

'생물학적 성'이란 인간을 여성 또는 남성으로 구분하는 생물학적 특징을 의미한다. 경우에 따라 남성과 여성의 특징을 모두 지닌 사람도 있으므로 이 같은 일련의 생물학적 특징이 상호 배타적이라고 볼 수만은 없다. 그러나 '생물학적 성'은 통상적으로 인간을 여성과 남성으로 구분하는 보편적 기준으로 사용되고 있다.

### 양성평등 (Gender Equality)

'양성평등'이란 남성과 여성을 포함한 모든 인간이 자유롭게 그들의 능력을 개발하고, 선입견과 엄격한 성 역할 또는 편견 등에 구애 받지 않고 자발적인 선택을 할 수 있어야 함을 의미한다. 또한 '양성평등'은 남성과 여성이 서로 다른 행동방식, 열망과 필요가 있음이 고려되고 평가되어야 하며 동등하게 선호되어야 함을 의미한다. '양성평등'은 남성과 여성이 같아져야 함을 의미하는

것이 아니라, 그들의 권리, 의무, 기회가 성별에 달려있지 않음을 의미한다.

### 성 형평성 (Gender Equity)

'성 형평성'은 여성과 남성이 상대적인 필요에 따라 공정하게 대우받아야 함을 의미한다. 이는 서로 동등한 대우를 받거나 또는 대우는 다르나 권리, 이익, 의무, 기회의 측면에서 서로 동등해야 함을 말한다. 개발의 맥락에서, 성 형평성의 목표는 여성들이 그간 받아왔던 역사적, 사회적 불평등을 보상하고자 하는 내재된 평가기준을 요구하는 것이라 볼 수 있다.

### 성 역할 관점 / '젠더 렌즈' (Gender Prospective/ 'Gender Lens')

'성 역할 관점/젠더 렌즈'는 여러 정책, 프로그램, 프로젝트, 활동 등에 여성과 남성이 얼마나 상이한 영향을 미쳤는지, 혹은 어떻게 영향을 받아왔는지를 측정하기 위한 분석 틀이다. 이는 여성과 남성 사이의 관계가 맥락에 따라 다양해질 수 있음을 보여준다. '성 역할 관점'은 성 역할, 사회·경제적 관계와 필요, 자원 접근성, 그리고 사회와 문화, 시대적 배경, 종교, 민족성에 의해 주입된 장애물들과 기회 등을 모두 평가 요소로서 고려한다.

### 성 역할 분석 (Gender Analysis)

'성 역할 분석'은 개발, 정책, 프로그램 및 입법이 남성과 여성에 어떤 상이한 영향을 주는지 설명하고자 하는 체계적인 분석방식이다. 이러한 '성 역할 분석'은 가장 먼저 성별로 분류된 자료와 대상이 된 그룹에 대한 성 인지 정보를 수집한다. 또한, '성 역할 분석'은 사회적 행위자로서의 여성과 남성이 기존의 역할, 관계, 과정을 그들과 타인의 이익을 위해 바꾸는 전략에 개입하는 다양한 분석 방식을 포함한다.

### 성 인지 척도 (Gender-Sensitive Indicator)

'성 인지 척도'는 신호이다. 즉 특정 조건 또는 상황에 초점을 두며 시간에 따라 변화하는 조건이나 상황을 측정하는 기준, 수량, 사실, 의견 혹은 인식이라고 할 수 있다. 척도와 통계의 차이점은 척도가 규범과 비교되어야 한다는데 있다. '성 인지 척도'는 사회 내의 성 역할 관련 변화를 측정한다. 이는 성 역할 기반의 이니셔티브와 행동 등에 대한 면밀한 관찰을 가능하게 한다.

### 성별로 분류된 자료 (Sex-Disaggregated Data)

'생물학적 성별(Sex)로 분류된 자료'는 남성과 여성에 대해 따로 구분되어 수집되고 제시된 자료를 의미한다. 이는 남성과 여성 사이에 존재하는 차이점과 불평등에 대한 양적인 통계 정보이다. 사실 '생물학적 성별로 분류된 자료'와 '사회적 성별(Gender)로 분류된 자료'는 자주 혼동되고 잘못 쓰이기도 한다. 그러나 여성과 남성은 그들의 생물학적 차이에 따라 나뉘는 것이 아니라 사회적 행동의 차이에 따라 나뉘는 것이 아니기 때문에, 자료는 생물학적 성별로 구분되어 수집되면 안 된다. 비록 '사회적 성별로 분류된 자료(Gender disaggregated data)'라는 말은 자주 쓰이지만, 이 말은 '생물학적 성별로 분류된 자료(Sex-disaggregated data)'로 이해되어야 할 것이다.

## ENDNOTES

### INTRODUCTION

<sup>1</sup> Gender equality has been recognized as a human right since the establishment of the United Nations.

The 1948 Universal Declaration of Human Rights (UDHR) and the 1976 international covenants on Civil and Political Rights (ICCPR) and Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR) all contain clear statements on the right of women to be free from discrimination. The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), adopted by the General Assembly in 1979, obliges signatories to undertake actions to ensure gender equality in both the private and public spheres and to eliminate traditional stereotyped ideas on the roles of the sexes. Importantly, governments at the 1995 Fourth UN World Conference on Women in Beijing, laid out specific actions set to attain the equality and empowerment standards set by CEDAW, in the Beijing Platform for Action. For more information on legal instruments and other relevant international standards of particular importance to women's human rights and gender equality, including CEDAW and other treaty bodies, see: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>.

<sup>2</sup> Employees' and workers' rights are addressed by numerous international standards, conventions and recommendations of the International Labour Organization (ILO). While ILO instruments are applicable to both women and men, there are a number which are of specific interest for women workers. See the ILO Bureau for Gender Equality and the ILO Library online Resource Guide - Gender Equality in the World of Work: <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>.

Founded in 2000, the UN Global Compact is a strategic policy initiative for businesses that are committed to aligning their operations and strategies with ten universally accepted principles in the areas of human rights, labour, environment and anti-corruption. See: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org).

In 2005 the United Nations Secretary-General Kofi Annan appointed Professor John Ruggie as Special Representative on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. The mandate includes identifying and clarifying standards of corporate responsibility and accountability with regard to human rights. <https://www.un.org/>.

<sup>3</sup> Over the past 10 years, there has been an increase in business' attention to corporate responsibility and sustainability reporting through a variety of mechanisms. One example is the UN Global Compact requirement on annual Communications on Progress (see: <http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html>). Another example is the global sustainability reporting framework developed by the Global Reporting Initiative (GRI), which sets out principles and indicators that organizations can use to measure and report their economic, environmental and social performance. In 2008-09, the GRI worked with the International Finance Corporation (IFC) on a research and consultation project aimed at addressing the gap between gender and sustainability reporting, culminating in the resource document, 'Embedding Gender in Sustainability Reporting, a practitioner's guide' to help organizations worldwide create opportunities for women, adopt best practices in sustainability reporting, and improve companies' bottom

lines. See: <http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting/>

A recent report (January 2010) by McKinsey & Company, 'The Business of Empowering Women', presents a case for why and how the private sector can intensify its engagement in the economic empowerment of women in developing countries and emerging markets. The report draws on insights from interviews with more than 50 leaders and experts in the private and social sectors who focus on women's empowerment, as well as findings from a global survey of nearly 2,300 senior private sector executives, among others. See: [http://www.mckinsey.com/client\\_service/Social\\_Sector/our\\_practices/Economic\\_Development/Knowledge\\_Highlights/empowering\\_women.aspx](http://www.mckinsey.com/client_service/Social_Sector/our_practices/Economic_Development/Knowledge_Highlights/empowering_women.aspx).

Research by the London Business School Centre for Women in Business found that gender parity in teams leads to more innovation, making a clear business case for diversity. See 'Innovative Potential: Men and Women in Teams, 2007, available at: [http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative\\_Potential\\_NOV\\_2007.pdf](http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative_Potential_NOV_2007.pdf)

<sup>4</sup> Additional examples supporting the business case for gender equality include two recent studies on gender diversity and corporate performance by McKinsey and Company, conducted in partnership with the Women's Forum for the Economy & Society. Their research demonstrated the link between the presence of women in corporate management teams and companies' organizational and financial performance, suggesting that the companies where women are most strongly represented at board or top-management level are also the companies that perform best. Further research on female leadership showed that behaviors more often applied by women reinforce a company's organizational performance on several dimensions, and will be critical to meet the expected challenges companies will face over the coming years. See 'Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver' (2007) and 'Women Matter 2: Female leadership, a competitive edge for the future' (2008).

For research and resources of the Women Leaders and Gender Parity Programme of the World Economic Forum, see <http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/index.htm>. For information on the World Bank's work on gender, including Gender Equality as Smart Economics - a World Bank Group Action Plan, see: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,menuPK:336874~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:336868,00.html>

<sup>5</sup> The "multiplier effect" of gender equality has been increasingly acknowledged. Studies continue to show that lowering the social, economic and political barriers faced by women and girls extends education, decreases child mortality and vulnerability to HIV and AIDS. Women's greater labour force participation reduces poverty through increased productivity and earnings. Conversely, systematic discrimination against women and girls will make it impossible for many to meet the poverty and other targets of the Millennium Development Goals. Millennium Development Goal 3 is to promote gender equality and empower women, and is one of eight MDGs drawn from the Millennium Declaration, that was adopted by 189 Governments in 2000. The MDGs address the

world's main development challenges, and have time-bound and measurable targets accompanied by indicators for monitoring progress, with a timeline for achievement by 2015. Growing concern that the MDGs will not be met is accompanied by growing recognition that achievement of gender equality is critical to achievement of all other MDGs. See: <http://www.un.org/millenniumgoals/> and [http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG\\_Gender\\_Progress\\_Chart\\_2008\\_En.pdf](http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG_Gender_Progress_Chart_2008_En.pdf). See also, 'The Importance of Sex', *The Economist*, April 2006; and 'Financing Gender Equality is Financing Development', UNIFEM Discussion Paper, 2008.

### WHERE WOMEN STAND: FACTS AND FIGURES

<sup>1</sup> Women's Funding Network. 2007. World Poverty Day: Investing in Women - Solving the poverty puzzle. Poverty Statistics. Available from: <http://www.wfnet.org/sites/wfnet.org/files/jenn/Poverty%20Statistics.doc>.

<sup>2</sup> IFAD website (fact sheet on women), accessed 27 February 2009: [http://www.ifad.org/pub/factsheet/women/women\\_e.pdf](http://www.ifad.org/pub/factsheet/women/women_e.pdf)

<sup>3</sup> USAID website, accessed 27 February 2009: [http://www.usaid.gov/our\\_work/cross-cutting\\_programs/wid/wid\\_stats.html](http://www.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/wid/wid_stats.html).

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> UNICEF. 2009. State of the World's Children: Maternal and Newborn Health. Available from: <http://www.unicef.org/sowc09/>

<sup>6</sup> United Nations. 2008. Unite to End Violence against Women Fact Sheet. Available from: <http://endviolence.un.org/docs/VAW.pdf>. Also, UNIFEM 2008 'Violence against Women: facts and figures'. [[http://www.unifem.org/attachments/gender\\_issues/violence\\_against\\_women/facts\\_figures\\_violence\\_against\\_women\\_2007.pdf](http://www.unifem.org/attachments/gender_issues/violence_against_women/facts_figures_violence_against_women_2007.pdf)].

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> United Nations. 2008. Unite to End Violence against Women Fact Sheet. Available from: <http://endviolence.un.org/docs/VAW.pdf>

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> UNAIDS. 2008. Report on the Global AIDS Epidemic. [http://data.unaids.org/pub/Global\\_Report/2008/jc1510\\_2008\\_global\\_report\\_pp29\\_62\\_en.pdf](http://data.unaids.org/pub/Global_Report/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf)

<sup>12</sup> Global Coalition on Women and AIDS website, accessed 27 February 2009. <http://womenandaids.unaids.org/>; Also, UNAIDS 2008 Report on the Global AIDS Epidemic: [http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510\\_2008\\_global\\_report\\_pp29\\_62\\_en.pdf](http://data.unaids.org/pub/GlobalReport/2008/jc1510_2008_global_report_pp29_62_en.pdf)

<sup>13</sup> The Gender Dividend: Making the business case for investing in women. 2011. Available from <http://www.deloitte.com/investinginwomen>

<sup>14</sup> Women and labour markets in Asia: Rebalancing for gender equality. 2011. Available from [http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/lang--en/WCMS\\_154846/index.htm](http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/lang--en/WCMS_154846/index.htm)

<sup>15</sup> Goldman Sachs Group, Inc. 2007. 'Gender Inequality, Growth and Global Ageing'.

<sup>16</sup> UNESCO 2008. Education for All, Global Monitoring Report 2009. Available from <http://www.unesco.org/en/education/efareport/reports/2009-governance/>

<sup>17</sup> Women's Learning Partnership for Rights, Development and Peace website, accessed 27 February 2009: <http://www.learningpartnership.org/en/resources/facts/humanrights>

# WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

## 여성역량강화원칙

### 기업 경영자 및 기업의 참여로 이루어지는 CEO 지지 서명서

여성역량강화원칙의 CEO 지지 서명서는 기업 경영자들이 양성평등 증진을 위한 기업정책에 연계하는 것을 공개적으로 선언한다. 기업 경영자들은 서명함으로써 여성역량강화원칙을 이사회부터 직장, 공급망, 지역사회에 이르기까지 내재화하고 이행하겠다는 의사를 보여줄 수 있다.

우리 전세계 기업 경영자들은 남녀 양성평등의 증진을 위한 다음의 사항들을 지지한다.

- 기업활동을 위한 노력의 일환으로 인재풀을 넓힌다.
- 자사의 경쟁력을 증진시킨다.
- 기업의 책임경영 및 지속경영 약속을 이행한다.
- 직원, 시민, 가족들이 원하는 사회를 반영한 행동을 기업의 모델로 삼는다.
- 여성과 남성, 소녀와 소년들에게 기회를 제공하는 경제·사회적 환경을 장려한다.
- 자사의 활동이 이루어지는 국가의 지속가능한 발전을 장려한다.

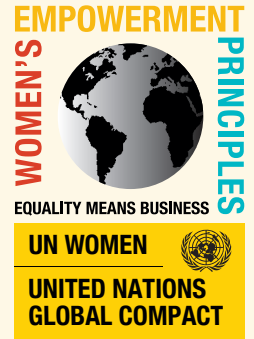
우리는 양성평등 및 여성 역량 강화를 위한 유엔여성기구와 유엔글로벌콤팩트가 개발하고 보급한 여성역량강화원칙 - '평등이 기업 경쟁력이다'의 원칙들을 환영한다. 동 원칙은 기업 및 기타 부문이 여성의 지위 향상과 역량 강화를 위해 이행할 7단계를 보여준다.

직장과 더 큰 지역사회 내에서 여성의 완전한 참여는 현재와 미래의 사업에도 도움이 된다. 여성 역량 강화를 주요 목표로 보는 넓은 의미의 지속가능성과 기업의 책임은 우리 모두에게 이익을 가져다 줄 것이다. 여성역량강화원칙의 7단계는 이러한 기회를 발견하게 해줄 것이다.

우리는 기업 경영자들이 여기에 참여하고, 이 원칙을 직장과 시장, 지역사회에서 여성 역량 강화와 기업 및 사회에 이익이 될 수 있도록 하는 행동지침으로 삼기를 권장하며, 이에 동참하기를 바란다.

WEPS 참여 기업은 계속해서 증가하고 있으며, 참여 기업 명단은 <http://www.weps.org/companies>에서 열람 가능합니다.

CEO 지지 서명서 인포메이션 패킷 또는 참여에 관한 문서는 아래의 이메일 참고바랍니다.  
[weps@unwomen.org](mailto:weps@unwomen.org)



“우리는 모든 이해관계자, 특히, 혁신의 주도자, 필수 자본의 제공자, 일자리 창출원, 고용자로서 민간 부문과의 탄탄한 연결고리가 필요하다. 유엔여성기구는 유엔글로벌콤팩트와 함께 직장, 시장, 지역사회에서 여성 역량을 강화할 수 있는 7가지 단계를 제공하기 위해 여성역량강화원칙을 발간하였다. 동 원칙은 전세계 및 국내 비즈니스 커뮤니티와 함께 결과 중심의 파트너십을 위해 툴(tool)을 제공함과 동시에 여성의 역량강화가 더 많은 이익 창출 전략이라는 증거를 제시한다.”

MICHELLE BACHELET, 유엔여성기구 사무총장

“여성역량강화원칙은 ‘평등이 기업 경쟁력이다’라는 부제를 가지고 있다. 여성의 전적인 참여는 비단 기업뿐만 아니라 우리 모두에게 이익이 되기 때문이다. 우리의 원칙은 전 세계의 다양한 경제부문에서 선두적인 성과를 내고 있는 기업들의 정책 및 실무에 기반을 두고 있기에, 여성의 지위를 높이기 위한 실제적인 접근을 가능하게 하고 있다. 이러한 원칙을 통해 우리는 번영과 공정함을 동시에 달성할 수 있는 길을 발견할 수 있을 것이다.”

GEORG KELL, 유엔글로벌콤팩트 사무총장

유엔여성기구는 여성 차별 철폐와 양성평등 실현을 위해 설립된 국제기구이다. 유엔여성기구는 여성과 여아를 위한 옹호자로서, 이들의 필요를 충족시키려는 움직임을 가속화하기 위해 설립되었다. 유엔여성기구는 유엔회원국이 양성평등을 달성하기 위한 국제적 기준을 마련하고 이런 기준을 준수하는 데에 필요한 법률, 정책, 프로그램, 서비스를 마련하는 데에 정부 및 시민사회와 함께 노력한다. 생의 모든 방면에서 여성이 동등하게 참여할 수 있도록 다섯 가지 우선 분야에 초점을 맞춘다. 여성의 리더십과 참여 증진, 여성 폭력 철폐, 모든 평화와 안보 과정에서 여성의 참여 보장, 여성의 경제적 역량 강화, 국가발전 계획과 예산배분 과정에서 양성평등 중심화가 그 5가지 분야이다. 유엔여성기구는 유엔 기구 내 양성평등 실현을 위한 업무를 촉진하고 이를 위해 협력한다.

유엔글로벌콤팩트는 2000년에 설립된 정책 플랫폼임과 동시에 지속가능성 및 기업의 사회적 책임 달성을 위해 노력하는 기업들로 구성된 실질적인 프레임워크이다. 유엔글로벌콤팩트는 다양한 이해관계자들이 참여하는 리더십 이니셔티브로서 인권, 노동, 환경, 반부패 분야에서 널리 동의된 10대 원칙을 제시하였으며, 이를 통해 기업 경영 및 정책에 함께 참여하고자 노력하고 있다. 이는 유엔이 추구하는 더 넓은 범위의 목표들을 지지하고 달성하는 데 중요한 기폭제 역할을 하고 있다. 135개국 이상의 8,000여 개 회원사들이 함께 하는 유엔글로벌콤팩트는 세계최대의 자발적 기업시민 이니셔티브이다. [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)



‘여성역량강화원칙’은 유엔여성기구(UN WOMEN)와 유엔글로벌콤팩트의 협력의 결과로서 세계 이해관계자들이 모여 합의한 Calvert Women’s Principle을 토대로 출범되었다. Calvert Women’s Principle은 처음 유엔여성발전기금(現 유엔여성기구 산하)과 공동으로 개발되었으며, 여성역량강화와 여권 신장, 여성 투자 증진에 초점을 맞춘 최초의 국제 기업 행동강령으로 2004년에 발족되었다.