



**FORWARD
FASTER**

FORWARD FASTER

성평등 목표 이행

가속화를 위한

행동가이드

서문

Forward Faster 이니셔티브의 행동가이드는 참여 기업이 2030년까지 목표를 달성하기 위한 구체적인 전략 수립에 필요한 주요 개념, 실행 예시, 핵심 성과 지표(KPI)등을 제공합니다.

배경

성평등은 인간의 기본적인 권리이며, 여성과 소녀들의 역량 강화는 지속가능발전목표(SDGs) 목표 5뿐만 아니라 빈곤 퇴치, 기후 완화 및 적응, 생물다양성 보호, 지속가능한 경제 성장에 기여하는 등 SDGs 17개 목표 달성에 필수적입니다. 그러나 전 세계 여성들은 여전히 동등한 권리를 누리지 못하고 있으며, 현재의 속도로 경제적 권한 및 참여 측면에서 성평등을 달성하는 데는 160년 이상이 소요될 것으로 전망됩니다.

여성 비즈니스 참여율이 현저히 저조한 상황에서 민간 부문은 성차별을 해소하고 여성의 권리를 증진함으로써 성평등 진전에 중요한 역할을 수행하고 있습니다. 하지만, 이퀄립(Equileap)의 2022년 보고서에 따르면 전 세계 기업 중 5%만이 여성 CEO를 보유하고 있으며, 국제노동기구(ILO)는 여성의 임금이 남성의 임금에 비해 약 20% 낮다고 밝혔습니다.¹ 비즈니스 리더들의 성평등 공개 서약 비율은 높아지고 있지만, 기한이 정해진 동시에 측정 가능한 목표를 수립한 기업의 비율은 30% 미만에 불과합니다.

이러한 흐름 속에서 현 시점은 기업이 성별 균형과 동일임금을 위해 의욕적인 목표를 설정하고 책임감 있는 조치를 취할 수 있는 최적의 시기입니다. 기업은 여성의 노동 참여를 제약하는 장애물을 해소하고, 여성에 대한 존중과 역량 강화를 위한 환경을 조성하여 직장 내 포용성을 증진해야 합니다. 연구 결과에 따르면, 여성 비율이 높은 기업은 연간 실적이 3% 더 높으며, 여성 리더를 보유한 기업은 온실가스 배출 감소, 근로자 관계 증진, 사기, 내부 거래 및 기타 비윤리적 관행 감소 등 지속가능성 측면에서 우수한 성과를 거두고 있습니다.² 이는 성평등에 대한 목표설정을 통해 기업의 SDG 목표 달성에 기여하며 비즈니스 기회를 창출할 수 있음을 시사합니다.

직장 내 여성 리더십에 관한 목표

2030년까지 기업 전반에 걸쳐 여성의 동등한 대표성, 참여 및 리더십을 보장합니다.

주요 개념 및 용어 정의

모든 관리자급 수준: 중간 관리자, 최고 경영진 및 이사회를 포함합니다. 해당 분류 및 정의는 ILO에서 개발한 국제표준직업분류(ISCO 08)를 준수하며, 다음 웹사이트에서 전체 개념 및 정의를 확인할 수 있습니다.

WWW.ILO.ORG/PUBLIC/ENGLISH/BUREAU/STAT/ISCO/ISCO08/INDEX.HTM.

1. International Labour Organization, "Closing gender pay gaps is more important than ever," 18 Sep 2022
2. Morgan Stanley, "WHY GENDER LENS INVESTING MAY LEAD TO BETTER RETURNS," 21 Feb 2023

TRANSLATED BY



Global Compact
Network Korea

유엔글로벌콤팩트 한국협회 UN Global Compact Network Korea

유엔글로벌콤팩트(UNGC)는 기업이 UNGC의 핵심 가치인 인권, 노동, 환경, 반부패 분야의 10대 원칙을 기업의 운영과 경영 전략에 내재화시켜 지속가능성과 기업시민 의식 향상에 동참할 수 있도록 권장하고, 이를 위한 실질적 방안을 제시하는 세계 최대의 자발적 기업시민 이니셔티브입니다.

2000년 7월 발족 이래, 전 세계 160여 개국 24,000여 회원(21,000여 기업회원 포함)이 참여하고 있습니다.

2007년 9월에 설립된 유엔글로벌콤팩트 한국협회는 기업, 시민사회, 학계에 걸쳐 300여 개의 회원이 참여 중이며, 다양한 심포지엄, 워크숍, 컨퍼런스 개최 및 기업 지속가능성/ESG 관련 연구·조사, 정책 제안, 네트워킹과 대화의 장 마련, 기업의 사회적 책임(CSR) 및 지속가능발전목표(SDGs) 관련 프로젝트 수행 등을 통하여 회원사의 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙 이행 활동을 지원하고 있습니다.

보고

목표 달성을 위해 진전하고 있는 기업들은 매년 다음의 질문지를 통해 진행 상황을 유엔글로벌콤팩트(UNGC)에 보고합니다.

이행보고서 (CoP) 필수 질문:

G11. 기업 이사회/의사결정기구 내의 성비: (남/여)

기여 목표별 질문

1. 보고기간 동안 직급별 평균 성비는 어떻게 구성되었나요?

	성비		
	남 %	여 %	기타 %
합계			
경영진			
중간 관리직			
일반직			

2. 보고기간 동안 신규로 채용된 직원, 이직한 직원, 승진한 직원, 육아휴직 중인 직원의 평균 성비는 어떻게 되나요?

	비율(%)		
	남 %	여 %	기타 %
신규 채용 직원			
이직 직원			
승진 직원			
육아휴직 직원			

3. 보고기간 동안 성차별 사건은 총 몇 건 발생하였나요? 사건 및 불만사항, 시정조치 등 상세 내용 공유가 가능한가요?

4. 귀사는 전사적으로 성평등 전략을 가지고 있으며, 추가 개선이 필요한 구체적인 영역을 우선순위로 식별하고 있나요?

5. 귀사는 보고기간 동안 여성의 동등한 대표성, 참여 및 리더십 향상을 위해 어떠한 조치를 취했나요? (해당 항목 모두 선택):

- a) 이사회, 거버넌스, 위원회 등의 구성원 자격 요건을 검토하여 여성에 대한 차별이나 편견을 해소했습니다.
- b) 동일한 업무에 따른 동등한 보수(수당, 보너스 등)를 지급하고 모든 남/여 직원들에게 최소한의 생활임금을 보장했습니다.
- c) 젠더 관점 일자리 채용(gender-sensitive recruitment) 및 직원 유지 전략을 시행하고 관리직, 임원직, 이사직 등에 여성을 적극적으로 채용 및 임명했습니다.
- d) 유연근무제, 가족지원정책, 동일 임금 및 대우가 확보된 직책에 대한 휴직 및 재입사 기회 등을 제공했습니다.
- e) 서비스 지원, 수당 지급 및 정보 제공을 통해 자녀 및 부양가족을 지원했습니다.
- f) 직장 내 모든 형태의 폭력과 성희롱을 방지하는 내부 정책, 교육 및 절차를 수립했습니다.
- g) 전문성 개발, 네트워킹 및 멘토링 등 모든 직급과 모든 사업 영역에서 여성의 발전에 기여하는 프로그램에 투자했습니다.
- h) 기업의 성평등 정책 및 실행 계획에서 무의식적 편견 교육 및 인식 제고를 실시했습니다.
- i) 모든 수준에서의 결과 측정 및 보고를 위해 젠더 기반 통계와 성별로 구분된 벤치마크 및 데이터를 수집, 분석 및 활용했습니다.
- j) 보고기간 동안 여성의 동등한 대표성, 참여 및 리더십을 증진하기 위해 어떠한 조치도 취하지 않았습니다.

성과 진전을 위한 조치

참고: 하기 조치들은 반드시 준수해야 하는 사항은 아니며, "2030년까지 기업 전반에 걸쳐 여성의 동등한 대표성, 참여 및 리더십 보장"을 달성하기 위해 제안된 아이디어 및 예시로 활용 가능합니다.

기업들은 성평등 증진을 위해:

1. 고위 경영진 지지 확보: 여성역량강화원칙(WEPs)에서 명하고 직장, 시장 및 지역사회 전반에 걸쳐 7가지 원칙을 실천합니다.
2. 성과 분석 수행: WEPs 성별 격차 분석 도구를 사용하여 조직 내 격차와 개선이 필요한 영역을 파악합니다.
3. 타겟 젠더 이퀄리티(TGE) 액셀러레이터 참여: TGE 액셀러레이터 프로그램에 참여하여 조직의 모든 수준에서 성별 균형 달성을 위한 실행 계획을 수립합니다.

인식 및 이해도 제고

- 성평등에 대한 기본 개념과 다양성 및 포용성의 이점을 이해합니다.
- 종합적인 평가를 통해 개선이 필요한 분야를 식별하고 우선순위를 파악합니다.
- 직원 및 외부 이해관계자와의 협의를 통해 성평등 투자 사례와 논리를 포함한 전사적 성평등 전략을 수립하여 광범위한 비즈니스 전략과 연계합니다.
- 정기적인 무의식적 편견 예방 교육을 실시하여 성평등 사각지대에 대한 인식을 제고합니다.

접근법

- 성평등 전략 및 목표의 진행 상황 추적을 위한 위원회, 협의체 또는 유사 메커니즘을 구성합니다. 해당 역할을 직무 설명서에 명시하여 명확한 책임 분배가 이루어지도록 합니다.
- 근로자 단체, 직원 리소스 그룹(ERG) 또는 유사 메커니즘을 구성하여 정기적인 피드백과 노력이 행동 변화와 포용적 직장 문화로 연계되는지에 대한 '현실 점검'을 진행합니다.

인재 관리 프로세스:

- 채용 절차에서 성별 다양성을 명시하는 차별 금지 및 기회 균등 정책을 수립합니다.
- 전통적으로 여성 대표성이 낮은 직무에 여성을 채용하기 위한 조치를 취합니다.
- 채용 시 성별 균형을 고려한 면접 패널 및 면접 후보자 명단을 구성하며, 직무 설명에 성 중립적 언어와 시각 자료를 사용합니다.
- 리더십 교육, 멘토링, 전문 네트워크에 대한 접근, 전문성 개발 교육, 순환근무 프로그램, 여성 맞춤형 지원을 제공하며 여성을 위한 기회를 확대합니다. 육아 등 돌봄 일정을 고려하여 남성과 여성 모두에게 적합한 일정으로 전문성 개발 교육을 실시할 수 있도록 조치를 취합니다.

기타 장벽 해소:

- 유연 근무제, 가족 친화 정책, 임금과 직책이 유지되는 휴직 및 복직 기회를 제공합니다. 성별에 따라 세분화된 데이터를 활용하여 복지 혜택을 활용하는 직원 통계를 추적하고, 설문조사를 통해 복리후생이 직원의 요구에 부합하는지 확인합니다.
- 지원 정책, 자원, 정보를 통해 자녀와 부양가족의 돌봄을 지원하고 직장 내 모유 수유 시설을 설치합니다.

- 모든 형태의 직장 내 괴롭힘 및 성희롱을 방지하는 내부 정책, 교육 및 절차를 수립합니다.
- 출신 지역, 인종, 연령, 성 지향성, 소수 민족, 또는 장애 여부에 따른 교차적 장벽을 고려하여 획일적 정책을 지양하고 직장 내 포용성을 증진합니다.

목표 설정 및 이행상황 추적:

- 외부 요인과 내부 요인을 모두 고려한 성별 균형 목표를 설정합니다. 내부 요인은 인구 통계, 성별에 따른 채용/유지/승진 비율, 기존 정책 및 관행, 변화에 대한 수용도, 포괄적인 비즈니스 목표를 포함하며, 외부 요인은 시장 및 지역사회의 다양성, 전체 노동 인구 구성, 지역 및 업계의 학력 수준, 인구통계학적 변화를 포함합니다.
- 세분화된 연간 목표로 구성된 2030 목표를 수립하고, 대담하지만 실현 가능한 목표를 수립하여 해당 목표가 주요 사업 일정과 일치하도록 합니다.
- 인재 관리 프로세스 전반의 하위 목표를 설정하고 여성 관리자 파이프라인 구축을 위한 구체적이고 측정 가능하며 기간이 명시된 목표를 설정합니다.

전략 구현을 위한 참고 자료

- E-러닝 도구: 성평등을 위한 목표 설정 및 진전을 위한 로드맵 (9월 예정)
- 여성역량강화원칙(WEPs)
- 성 격차 분석 툴 (WEPS GENDER GAP ANALYSIS TOOL)
- 기업 내 여성 및 여성 관리자: 변화를 위한 사례
- 세계 여성의 날을 향한 카운트다운: 성평등 학습 기행
- 직장내 다양성 사례 추적기
- 인재 채용 프로세스의 편견 차단
- WEPS 투명성 및 책임성 프레임워크
- SDG 앰비션: 모든 관리자 수준의 성별 균형 벤치마크

UNGC의 이행 안내 프로그램

- UNGC 아카데미: 아카데미는 비즈니스 리더와 실무진의 기업 지속가능성 이행을 가속하기 위해 필요한 기술과 지식을 제공하는 유엔글로벌콤팩트의 주요 학습 플랫폼입니다. 자기주도형 학습을 통해 생활 임금에 대해 이해하고 기업만의 속도와 시간에 맞춰 실질적인 조치를 취할 수 있는 준비를 할 수 있습니다.
 - 성평등: 기업이 변화를 가속화하는 방법
- 타겟 젠더 이퀄리티 (TARGET GENDER EQUALITY, TGE) 액셀러레이터: UNGC는 지역 네트워크 차원에서 기업의 행동 변화를 위한 6~9개월간의 액셀러레이터 프로그램을 제공합니다. TGE 액셀러레이터는 여성 대표성에 대한 기업의 목표 설정과 달성, 그리고 동일노동 동일임금 보장을 위한 노력을 지원합니다. 지역 네트워크의 액셀러레이터 프로그램 운영 여부는 여기서 확인할 수 있습니다.
- 여성 리더십 실무그룹: UNGC는 기업들이 지속가능성에 대한 모범 사례와 어려움을 공유할 수 있는 자유로운 환경을 조성하기 위하여 동료 학습 그룹인 실무그룹을 제공합니다. 해당 실무그룹은 UNGC 지역 네트워크와 협력하여 운영되며, 참가자들에게 전문가 세션, 엄선된 자료, 그룹 토론 등을 통해 최신 모범 사례에 대해 배울 수 있는 기회를 제공합니다. 지역 네트워크의 실무그룹 운영 여부는 여기서 확인할 수 있습니다.

동일가치노동에 대한 동일임금 목표

2030년까지 동일가치노동에 대해 동일임금을 지급합니다.

주요 개념 및 용어 정의

- **동일가치노동에 대한 동일 임금:** 국제노동기구(International Labor Organization, ILO)는 동일가치노동에 대한 동일 임금을 "남성 또는 여성이 수행한 동일가치노동에 대한 성별 차별 없이 지급되는 보수" 라고 정의합니다. 직무수행상 요구되는 기술, 노력, 책임, 작업조건이 같을 경우 "동일가치노동"으로 간주됩니다.
- **보수:** 고용주가 근로자에게 현금 또는 현물로 직/간접적으로 지급하는 통상임금, 기본급 또는 최저 임금과 고용으로 인해 발생하는 모든 추가 수입을 의미합니다.
- **성별 임금 비율:** 각 직급 또는 직군에 대해 기업은 여성과 남성 직원에게 지급된 시급의 비율을 계산하여 백분율로 보고해야 합니다. 예를 들어, 모든 직종에서 여성이 남성보다 평균적으로 1% 더 적게 받는다면 99%라고 답해야 합니다.

(남성 직원의 평균 시급 - 여성 직원의 평균 시급)

남성 직원의 평균 시급

= 100 %

보고

목표 달성을 위해 진전하고 있는 기업들은 매년 다음의 질문지를 통해 진행 상황을 유엔글로벌콤팩트(UNGC)에 보고합니다.

이행보고서 (CoP) 필수 질문:

L8. 보고기간 동안 연봉 등 보수에 대한 성비는 평균적으로 어떻게 나타났나요? (동일 가치의 직무 비교)

목표 관련 질문

1. 귀사는 동일 수준의 노동에 대한 동일 임금 보장을 위해 어떠한 조치를 취했나요? (해당 항목 모두 선택)
 - a) 국내법 혹은 1951년 국제노동기구(ILO)가 공표한 협약 중 제100호 '동일보수 협약(International Labour Organization (ILO) Convention 100 on Equal Remuneration)'을 준수하는 동일 노동에 대한 동일 보수 보장과 관련된 내부 정책을 수립하고 지지선언을 표명했습니다.
 - b) 당사는 대다수의 직원들이 참여하는 급여 위원회를 설립했습니다. 이 위원회는 조직 내 전반적인 직무에 대한 포괄적 교육을 받습니다. 또한, 승진 및 채용 결과를 검토하고, 직원의 우려사항과 불만을 논의하며, 평등한 대우 및 직무평가 분야의 전문가를 사내 양성했습니다.
 - c) 남녀가 동일 가치의 업무를 수행하는 직무 파악 후 이들의 보수를 비교해 보는 등 합리적이고 공정한 임금 구조를 확립하기 위해 성 중립적 직무평가를 실시했습니다.
 - d) 동일 가치 직무에 대한 임금 격차를 파악하고 필요한 경우 임금을 조정했습니다.

- e) 동일 가치 직무에 대한 동일 보수 지급을 위해 지난 5년 동안 내 외부 평가기관을 통해 객관적인 성별 임금 격차 감사 또는 평가를 실시했습니다.
- f) 임금 불평등 시정을 위한 절차를 마련했습니다. (노동조합 또는 직원 대표와의 협력 등)
- g) 기본급 및 성별 간 보수의 전체 비율과 직급별 비율을 회사 이해관계자에게 공유합니다.
- h) 당사는 보고기간 동안 동일 수준 노동에 대한 동일 임금 보장을 위해 어떠한 조치도 취하지 않았습니다.

2. 급여 또는 통상임금, 기타 기본 수당 및 복리후생 등 직·간접적으로 금전 또는 현물로 지급되는 보수를 측정하기 위해 사용한 성 중립적 직무평가 방법론을 구체적으로 설명하세요.

진전을 향한 기업의 조치

참고: 하기 조치들은 반드시 준수해야 하는 사항은 아니며, "동일가치노동에 대한 동일임금" 달성을 위해 제시된 아이디어 및 예시로서 활용 가능합니다.

기업들은 성평등 증진을 위해:

- 3. 고위 경영진 지지 확보: 여성역량강화원칙(WEPs)에 서명하고 직장, 시장 및 지역사회 전반에 걸쳐 7가지 원칙을 실천합니다.
- 4. 성과 분석 수행: WEPs 성별 격차분석도구를 사용하여 조직 내 격차와 개선이 필요한 영역을 파악합니다.
- 5. 타겟 젠더 이퀄리티(TGE) 액셀러레이터 참여: TGE 액셀러레이터 프로그램에 참여하여 조직의 모든 수준에서 성별 균형 달성을 위한 실행계획을 수립합니다.

인식 및 이해도 제고

- 임금 형평성 및 동일임금에 관한 주요 개념 및 쟁점을 파악합니다. "동일 가치 직무에 대한 동일 보수"와 "보수 형평성"은 어떻게 다를까요? '어떻게'를 다루기에 앞서 '무엇'과 '왜'를 이해하는 것이 중요합니다. 「동일 보수 국제연합(Equal Pay International Coalition, EPIC)」 웹사이트와 UNGC SDG 앰버션: 동일 가치 직무에 대한 동일 임금 내용을 참고하여 신속한 목표 달성을 위한 여정을 시작할 수 있습니다
- 국내 정책 및 1951년 제정된 '동일 임금에 관한 ILO 협약 100호'에 따라 동일가치노동에 대한 동일임금을 보장하는 독립적 정책을 개발하거나 기업 정책에 동일임금 관련 규범을 적용합니다.

접근법

- 보상위원회 설치: 보상위원회는 다양한 직급과 최소 50%의 여성 직원으로 구성되어야 하며, 구성원들은 교육을 통해 사업 전반의 직무와 지식을 숙지해야 합니다. 위원회는 승진 및 채용 결정을 심의하고 직원의 고충을 해결하며, 평등 및 역량 평가에 대한 전문성을 개발하는 역할을 수행합니다.
- 성 중립적 직무 평가 시행: 성 중립적 직무 평가는 남성과 여성 직군 모두와 관련된 기술, 노력, 책임 및 근무 조건에 대한 내용을 구체적으로 파악하고 평가합니다. 직무 평가는 여러 단계로 구성됩니다:

1. 비교 대상 직무를 선정합니다: 기업 내 직무 리스트를 작성하여 특정 성별 위주인 직무를 식별합니다. 이 과정을 통해 임금 차별 가능성이 높은 직무를 식별할 수 있습니다.
2. 성 중립적 직무 평가 방법을 선정하여 공통 기준에 기반한 직무 특성 평가를 시행하고 상대적 가치를 정립합니다.
3. 각 직무에 대한 정보를 수집합니다: 이는 직무 설명 및 책임에 대한 질문이 포함된 직원 대상 설문지를 통해 진행할 수 있습니다.
4. 평가 등급을 구성하고 점수를 할당하여 직무의 가치를 산정합니다. 평가 항목의 상대적 중요도를 고려하여 가중치를 결정하고 각 항목에 수치를 할당합니다.

임금 격차 파악 및 해소

- 동일가치직무에 대한 임금 격차를 추정합니다.
- 임금 격차 해소 전략과 실행 계획을 수립합니다.
- 임금 불평등 시정 절차를 마련합니다. 이는 노조 또는 직원 대표와의 협력을 통해 마련될 수 있습니다.
- 보상 검토시 보험, 상여금, 퇴직금 등 기타 재정적 혜택을 평가합니다.
- 최소 5년마다 내부 또는 외부 기관의 객관적 성별 임금 격차 감사를 통해 동일가치직무에 동일한 보상이 지급되도록 합니다.

기타 장벽 해소

- 인재 관리 프로세스 전반에서 성별 편견을 해소하기 위해 인사 담당자가 주도하는 이니셔티브 및 거버넌스 메커니즘을 수립합니다. 예시는 다음과 같습니다:
 - 채용 절차를 재평가하여 편견이 개입되지 않은 구조화된 면접, 기술 및 경험에 기반한 평가, 급여 산정 방식을 채택합니다.
 - 승진 정책을 검토합니다. (예: 승진 후보 명단에 다수의 여성을 포함하고 인사 결정 시 다양성 전담팀과 논의합니다.)
- 동일임금에 대한 진행 상황을 공개하여 투명성 문화를 조성합니다.
- 연례 보고서에 임금 격차 기표를 명시하여 동일임금에 대한 진행 상황과 회사 및 문화에 미치는 긍정적 영향에 대해 소통합니다.
- 외부 채용 공고에 급여 범위를 게시합니다.
- 전 세계 또는 국내의 파트너십들에 참여하여 이해관계자의 참여를 유도합니다.
- 근로자 협회 및 정부기관과 협력하여 임금 투명성에 대한 강력한 법안 마련을 촉구합니다.

추진 전략 수립에 유용한 자료

- SDG 앰버션 벤치마크: 동일가치노동에 대한 동일임금
- 여성역량강화원칙: 직장 내 성평등 증진을 위한 임금 격차 해소
- 동일임금 국제연합(Equal Pay International Coalition, EPIC) 웹사이트
- 국제노동기구 (ILO): 성별임금격차에 대한 이해
- 국제노동기구(ILO): 직장 내 여성 역량 강화를 위한 플랫폼

UNGC의 이행 안내 프로그램

- UNGC 아카데미: 아카데미는 비즈니스 리더와 실무진을 대상으로 지속가능성 전략 추진의 가속화하는 기술과 지식을 제공하는 UNGC의 주요 학습 플랫폼입니다. 기업은 자기주도학습과정을 통해 여성 리더십이라는 주제에 친숙해지고 각 조직의 특정 요구에 맞는 조치를 준비할 수 있습니다.
- 타겟 젠더 이퀄리티 (TARGET GENDER EQUALITY, TGE) 액셀러레이터: UNGC는 지역 네트워크 차원에서 기업의 행동 변화를 위한 6~9개월간의 액셀러레이터 프로그램을 제공합니다. TGE 액셀러레이터는 여성 대표성에 대한 기업의 목표 설정과 달성, 그리고 동일노동에 대한 동일임금을 보장하기 위한 노력을 지원합니다. 지역 네트워크의 액셀러레이터 프로그램 운영 여부는 여기서 확인할 수 있습니다.
- 동일임금 실무그룹: UNGC는 기업들이 지속가능성에 대한 모범 사례와 어려움을 공유할 수 있는 자유로운 환경을 조성하기 위하여 동료 학습 그룹인 실무그룹을 제공합니다. 해당 실무그룹은 UNGC 지역 네트워크와 협력하여 운영되며, 참가자들에게 전문가 세션, 엄선된 자료, 그룹 토론 등을 통해 최신 모범 사례에 대해 배울 수 있는 기회를 제공합니다. 지역 네트워크의 실무그룹 운영 여부는 여기서 확인할 수 있습니다.

목표 이행을 위한 환경 조성

기업은 정부에 적극적인 메시지를 전달하여 Forward Faster 이니셔티브 지원 정책을 촉진하고, 기업의 명확한 목표와 참여의사를 전달하여 추가 투자 유도를 통해 SDGs에 대한 행동 규모를 확대할 수 있습니다.

성별 격차 해소를 위해서는 지역사회 내 모든 부문이 협력해야 합니다. 사회적 변화를 이끌어내기 위해서는 유의미한 법률 개혁이 필수적이며, 이는 다각적 접근 방식을 통해 달성할 수 있습니다. 기업은 노동자 협회나 노동조합과 같은 시민사회 단체와 함께 정부에 적극적으로 로비하고 협력하여 법률과 지원 생태계를 도입을 촉구할 수 있습니다. 비교적 단기간에 달성 가능한 법률개혁을 통해 변화를 가속화할 수 있도록 기업은 정부에 다음과 같은 행동을 촉구해야 합니다.

- 이사회 및 여성 임원 비율에 대한 목표를 설정하여 내부적으로 여성 채용 및 승진을 장려합니다.
- 채용, 승진 및 교육 프로그램에서 여성을 우선 고려하는 정책을 수립하여 적극적으로 성별 격차를 해소합니다.
- 유연근무, 육아휴직, 돌봄 지원 정책을 통해 여성의 일 가정 양립을 지원합니다.

아직도 많은 도전 과제가 남아있지만, 2023년에는 전 세계적으로 성 평등을 위한 많은 법안이 통과되어 진전을 이뤄냈습니다. 현재 119개 국가에서 동일 가치 직무에 대한 동일 보수 원칙을 채택한 노동법을 도입하고 있습니다. 이러한 세계적 흐름은 성별 임금 격차 해소, 임금 투명성, 직장 내 성 평등 촉진의 중요성을 강조합니다. 법적 프레임워크 강화와 직장 내 성평등의 촉진은 성별에 관계없이 모든 사람에게 공정하고 공평한 보수를 제공하기 위한 중요한 발걸음입니다.

참고: UNGC는 다양한 성 정체성을 인식하며, 젠더 포용적 언어 사용을 위해 노력하고 있습니다. 해당 지침서에서는 여성, 남성, 또는 기타 성 정체성과 관계없이 출생 시 부여된 성별이 여성인 개인을 설명할 때 "여성"이라는 용어를 사용합니다. 자세한 내용은 UN GUIDELINES FOR GENDER-INCLUSIVE LANGUAGE를 참조하세요.

유엔글로벌콤팩트 10대 원칙

인권

1. 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 하고,
2. 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.

노동

3. 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적 인정을 지지하고,
4. 모든 형태의 강제노동을 배제하며,
5. 아동노동을 효율적으로 철폐하고,
6. 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.

환경

7. 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고,
8. 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며,
9. 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.

반부패

10. 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

유엔글로벌콤팩트 10대 원칙은 세계인권선언, 노동 기본원칙과 권리에 관한 국제노동기구 선언, 환경과 개발에 관한 리우 선언, 유엔 부패방지협약의 내용에 기반합니다.

유엔글로벌콤팩트 소개

유엔 사무총장의 특별 이니셔티브인 유엔글로벌 콤팩트는 모든 기업이 인권, 노동, 환경, 반부패 분야의 10대 원칙에 따라 운영과 전략을 취하도록 촉구합니다. 우리의 목표는 10대 원칙을 준수하고, 변화를 이끄는 책임감 있는 기업과 생태계를 통해 지속가능발전목표를 달성하여 비즈니스의 글로벌 영향력을 가속화하고 확장하는 것입니다. 2024년 3월 기준 전 세계 160여개국 21,000개 이상의 기업과 3,000개 이상의 비영리 회원사, 69개 지역 협회가 참여하고 있는 유엔글로벌콤팩트는 세계 최대의 기업 지속가능성 이니셔티브로 더 나은 세상을 위하여 기업을 연결하고 있습니다.

자세한 내용은 소셜미디어에서 @globalcompact 를 팔로우하거나 UNGLOBALCOMPACT.ORG 웹사이트에서 확인할 수 있습니다.



United Nations
Global Compact

© 18 July 2023. United Nations Global Compact
685 Third Avenue New York, NY 10017, U



Network Korea

유엔글로벌콤팩트 한국협회
서울시 중구 서소문로 89 순화빌딩 (10층)

Tel. +82 2 749 2149/50

Fax. +82 2 749 2148

Email. gckorea@globalcompact.kr

Web. www.unglobalcompact.kr