

# ESG Focus

국내 기업의 젠더 감수성 현주소 및 개선방안

ESG 평가팀

# 목차

1. 기업 젠더 감수성 현주소 .....	1
1.1 젠더 감수성의 정의 .....	1
1.2 젠더 감수성 미흡 사례 .....	1
1.3 국내 상장기업의 성평등 현황 .....	2
2. 기업이 젠더 감수성에 주목해야 하는 이유 .....	5
2.1 기업가치 측면 .....	5
2.2 비재무 리스크 관리 측면 .....	6
2.3 ESG 투자 측면 .....	7
3. 국내 기업의 젠더 감수성 제고 방안 .....	9
3.1 젠더 감수성 제고를 위한 정책 및 목표 수립 .....	9
3.2 리스크 관리 체계 마련 .....	12
3.3 적극적 정보 공개 .....	14
4. 맺음말 .....	16
5. 참고문헌 .....	17

# 1. 기업 젠더 감수성 현주소

## 1.1 젠더 감수성의 정의

젠더 감수성(Gender Sensibility)은 성별 간 차이로 인하여 발생하는 일상생활 전반의 차별과 유·불리함 또는 불균형을 인지하는 민감성을 의미한다. 넓은 의미로는 성평등 의식, 실천의식 그리고 성인지적 관점까지 모두 포함하는 개념이다. 1995년 중국 베이징에서 개최된 제 4차 UN 여성대회에서 처음 사용된 이후로 국제적으로 통용되기 시작하였다.

젠더감수성은 개인의 양심과 윤리의 영역을 넘어 생활 전반에 요구되는 필수적인 요소로서 자리매김하고 있다. 최근에는 기업 경영 측면에서도 젠더감수성의 중요성이 커지고 있다. 실제로 일부 기업에서는 젠더감수성에 대한 고려없이, 성차별적 요인을 포함하는 제품 및 광고에서 촉발된 소비자 불매운동으로 인해 매출에 큰 타격을 입기도 했다. ([사례 1] 참고)

젠더감수성 기업 문화의 부재는 가시적·즉각적인 비재무 리스크를 수반하거나 더 나아가 기업경쟁력 및 투자요인 감소로 이어질 수 있다. 기업이 해당 리스크를 저감하기 위해서는 그동안 당연하게 여겨지던 성차별적인 요소에 문제의식을 가지고 이를 개선해 나가고자 하는 노력과 의지가 필요하다.

[그림 1. 성차별적 요인을 포함하고 있는 제품 및 광고]



▶ 왼쪽부터 차례대로 Billabong, Mr.Clean, BMW의 광고로, 각 광고는 젠더감수성이 미흡한 사례로 언론, 소비자 등 이해관계자로부터 큰 비판을 받았다.

## 1.2 젠더 감수성 미흡 사례

### 우버

세계 최대 차량공유 서비스업체 우버는 지난해 직장 내 성추행·성차별 혐의로 한화 51 억원의 합의금을 지불하였다. 우버의 전직 엔지니어 수전 파울러는 직장 내 성차별과 성희롱에 대해 폭로하였고 그 결과 미국 연방 평등고용기회위원회(Equal Employment Opportunity Commission, 이하 EEOC)가 조사에 착수했다. 파울러는 입사한 지 몇 주만에 상사가 성적으로 접근해 왔으며, 이를 회사 인사팀에 알렸지만 오히려 그의 업무 고과가 낮아지는 등의 불이익을 받았다고 주장하였다. 이후 다른 직원들도 성희롱, 성추행을 비롯한 차별, 괴롭힘 등을 잇따라 제기하며 우버의 조직 문화가 도마 위에 올랐다.

해당 논란이 일어나자 트위터에서는 우버 어플리케이션을 삭제하자는 #deleteuber 캠페인이 벌어졌으며, 미국 IT 업계의 영향력있는 여성단체 ABI는 우버와의 파트너십을 단절하겠다고 나섰다. 결국 우버는 성추행·성차별 문제에 강력 대응하고자 내부 감사를 실시하였고 관련된 20 여명의 직원들에게 해고조치를 내렸다. 우버의 창업자이자 당시 CEO였던 트래비스 캘러닉은 해당 논란 이후 성차별적인 조직 문화를 조성한 것에 대한 책임을 지고 2018년에 사임하였다. 또한, 직장 내 성차별 문제에 대해 적절한 조치를 취하지 않은 담당자를 적발하는 시스템을 구축하기로 하였다. 우버가 EEOC에 지불한 합의금은 2014년 이후부터 우버에서 성희롱이나 성차별을 받은 사람들에게 보상을 해주기 위한 집단펀드의 구성에 쓰였다.

## 구글

‘꿈의 직장’이라고 불리는 글로벌 IT 기업 구글에서도 성별에 따른 임금차별 논란으로 여론의 뭇매를 맞았다. 2017년 구글의 전 직원 3명은 동일 조건에서 동일 업무를 하고 있음에도 불구하고 여성이 남성보다 임금이 낮다는 소송을 제기하였다. 이와 더불어 사내 인사정책에 따라 직원 등급을 배정할 때에도 여성이 남성보다 낮게 책정되고 있다고 주장하였다.

2018년에는 구글 임원 2명이 사내 성추행을 저지르자 퇴직금 1500억원을 주며 회사에서 해고조치하고 이를 은폐했다는 사실이 알려졌다. 수 천명의 구글 직원들은 전세계적인 동맹파업을 전개하며 회사의 부당한 조치에 대하여 적극적으로 반발하는 모습을 보였다. 미국 내 동종업계에서 최초로 벌어진 대규모 파업 행위에 결국 구글은 근로자들의 요구를 받아들였고 성적 괴롭힘, 성폭력 고발시 중재 강요를 금지하고 관련 처분을 정기적으로 보고하기로 하였다. 또한 부당한 임금격차에 대한 조사를 실시하였으며 그 결과 2018년 총 1만 677명의 직원에게 한화 약 109억원의 임금 조정 보상금을 지급하였다.

### 1.3 국내 상장기업의 성평등 현황

위 두 사례는 젠더감수성이 기업의 평판 및 이해관계자와의 분쟁 등 기업에 미칠 수 있는 비재무적 리스크를 잘 보여주는 사례이다. 수많은 근로자와 소비자, 주주 등 이해관계자의 관심을 받는 기업들은 이러한 이슈에 특히 민감하게 반응할 수밖에 없다. 또한 국내에서도 젠더감수성에 대한 인식이 높아지고 있음에 따라 우리 기업들도 이러한 리스크에 직면하고 있다.

이에 따라 국내 상장기업의 성평등 현황은 어떠한지 알아보려고 한다. 한국기업지배구조원은 매년 상장기업을 대상으로 ESG 평가를 실시하고 있으며, 그 중 사회 및 지배구조 분야에서는 국내 기업의 젠더 감수성을 유추할 수 있는 지표에 대한 평가가 이루어지고 있다.

#### 조직 내 여성 근로자 고용 및 임금 현황

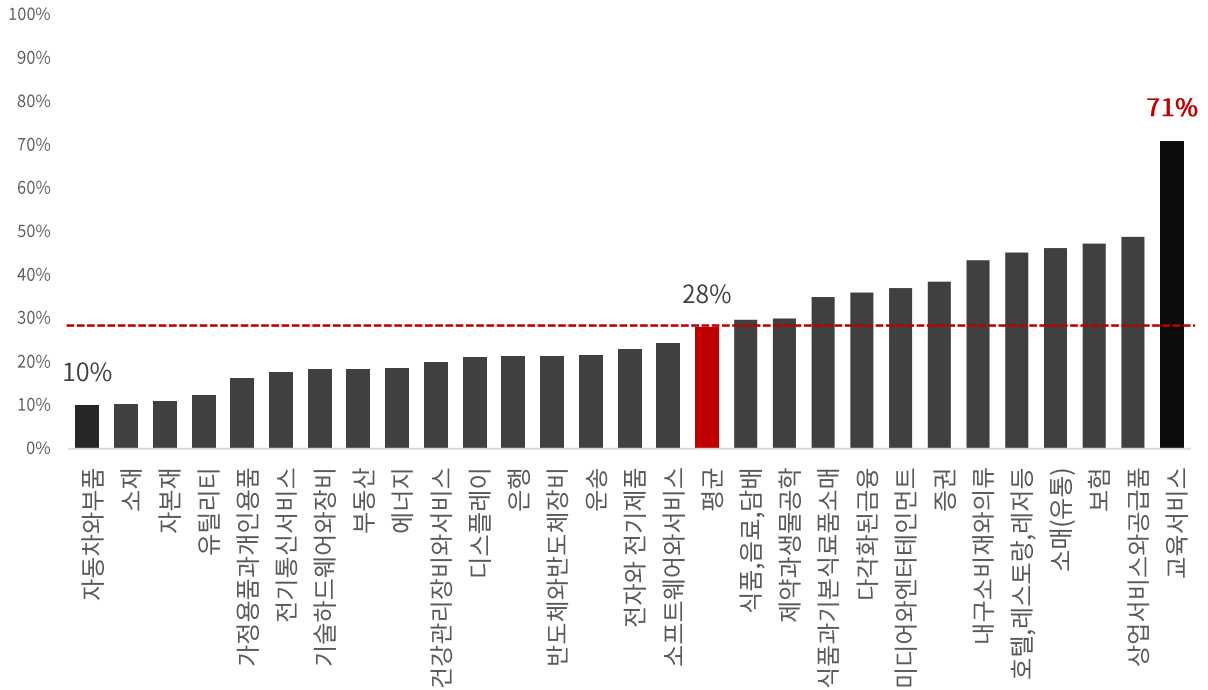
아래 [그림 2]는 KCGS에서 실시하는 사회평가에서 유가증권에 상장된 기업을 대상으로 조사한 정규직 근로자 중 여성 근로자의 비율을 나타낸 것이다. 전체 유가증권상장 기업을 기준으로 하였을 때, 정규직 여성 근로자 비율은 평균 약 28%에 그쳐 절반이 채 안 되는 수준이다.

산업별 편차(WICS 기준)도 크게 나타난다. ‘교육서비스’ 업종의 경우 정규직 여성 근로자 비율이 71%로 절반을 크게 웃도는 수준이다. 반면, ‘자동차와 부품’, ‘에너지’, ‘기술하드웨어와 장비’, ‘부동산’,

‘전기통신서비스’, 화학과 제철업종이 주를 이루는 ‘소재’, 중공업, 건설업이 포함된 ‘자본재’, 전기, 가스업이 포함된 ‘유틸리티’ 등의 업종은 정규직 여성 근로자의 비율이 채 20%가 되지 않아 전체 평균을 밑도는 현상을 보인다.

성별 편차가 크게 나타난 업종들을 비교해 보았을 때 고착화된 성 역할이 국내 기업의 고용 및 인사 관행에 반영되어 있음을 유추할 수 있다.

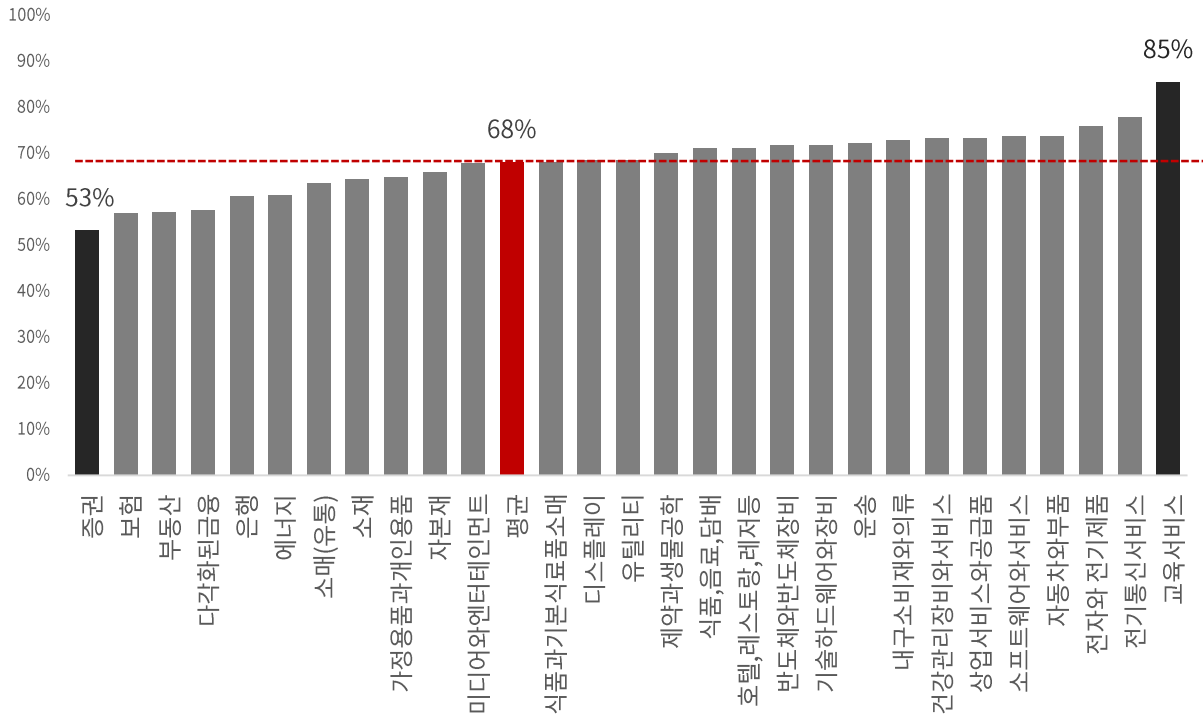
[그림 2. 정규직 근로자 중 여성 근로자 비율\*]



\*유가증권상장기업 중 사업보고서에 남성 및 여성 정규직 근로자 수를 공시한 기업 기준

[그림 3]에서는 유가증권시장 기업의 남성 평균 급여와 여성 평균 급여를 조사해 남성 대비 여성 근로자 평균 급여 비율을 산정하였다. 전체 유가증권시장 기업을 기준으로 보면 여성 근로자의 평균 급여는 남성 대비 68% 정도로 나타나며, ‘교육서비스’ 업종에서 가장 높은 85%를 기록했다.

[그림 3. 남성 평균 급여 대비 여성 평균 급여 비율\*]



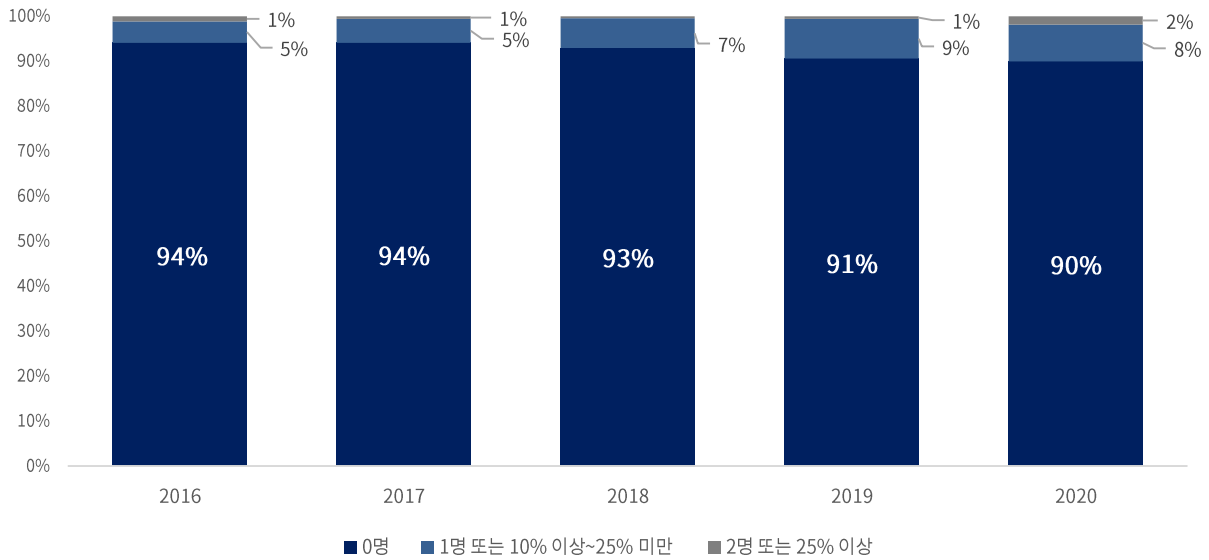
\*유가증권시장기업 중 사업보고서에 남성 및 여성 평균급여를 공시한 기업 기준

우리나라는 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’ 제 8 조에 따라 동일한 사업 내 동일 가치 노동에 대해 동일한 임금을 지급하여야 함을 명시하고 있다. 따라서 이러한 임금격차가 발생하는 원인을 알아보기 위해서는 직급별 남성, 여성 근로자의 분포와 같은 보다 구조적인 차이점을 살펴볼 필요가 있다.

### 조직 내 여성 임원 현황

한국기업지배구조원은 지배구조 평가를 통해 매년 국내 상장기업의 등기임원에 대한 정보를 조사하고 있다. 최근 5개년의 지배구조 평가 결과를 살펴보면 국내 기업의 여성임원 비율은 점차 개선되는 양상을 보이고 있으나, 전반적으로는 등기임원 중 여성이 한 명도 포함되지 않은 기업이 절대다수를 차지하고 있다. 2020년 기준, 유가증권시장에 상장된 기업 중 여성 등기임원을 2명 이상 또는 전체 인원의 25%이상 포함한 기업은 약 2%로 극소수에 불과하다. ([그림 4] 참고)

[그림 4. 등기임원 중 여성 비율\*]



\*유가증권시장 상장 기업 기준, 등기임원 중 최대주주 및 특수관계인 제외

반면 2020년 5월 기준, S&P 500에 편입된 모든 기업은 이사회에 적어도 1명 이상의 여성을 선임하였으며, 편입 기업의 전체 이사회 구성원 중 28%는 여성으로 구성되어 있다. <sup>1</sup>남성에 편중된 이사회 구성 현상은 여전하지만 국내 기업에 비하면 월등히 높은 수치이다.

지난 1월 10일 국회 본회의에서 ‘자산총액이 2조원 이상인 주권상장법인의 경우 이사회 이사 전원을 특정 성(性)의 이사로 구성하지 아니하여야 한다’는 조항이 신설된 ‘자본시장과 금융투자업에 관한 법률(자본시장법) 일부개정법률안’이 가결되었다. 그 동안 이사회에의 다양성과 여성 임원에 대한 이해관계자의 요구가 지속적으로 제기되었고 이를 기업의 자율적인 해결에 맡겨 왔으나 결국 법제화에 이르렀다. 이러한 요구에 선제적으로 대응해왔던 기업들과 달리 그렇지 않은 기업에게는 강화된 규제, 그에 뒤따르는 이해관계자의 새로운 요구가 리스크로 작용하지 않도록 적절한 대응전략을 마련해야 할 시점이다.

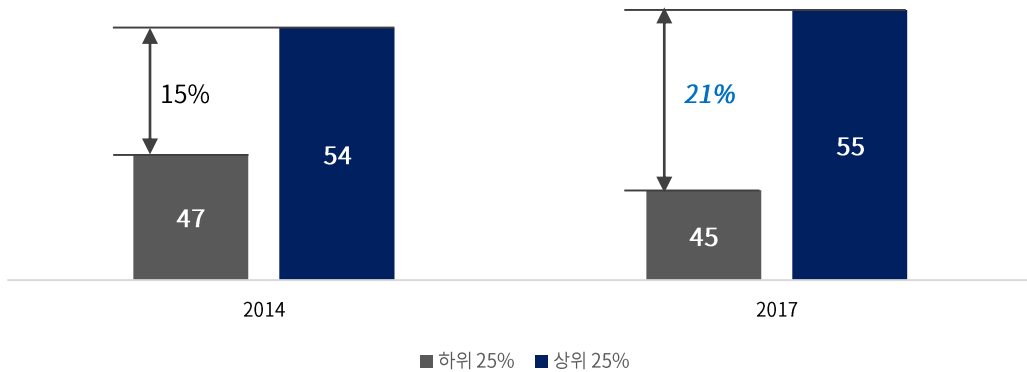
## 2. 기업이 젠더 감수성에 주목해야 하는 이유

### 2.1 기업가치 측면

일련의 사례들을 통해 젠더 감수성이 기업에 미치는 영향을 짐작할 수 있으나, 최근에 발표된 다양한 연구결과들은 젠더 감수성과 기업의 재무적인 지표의 상관관계를 구체적으로 제시하고 있다.

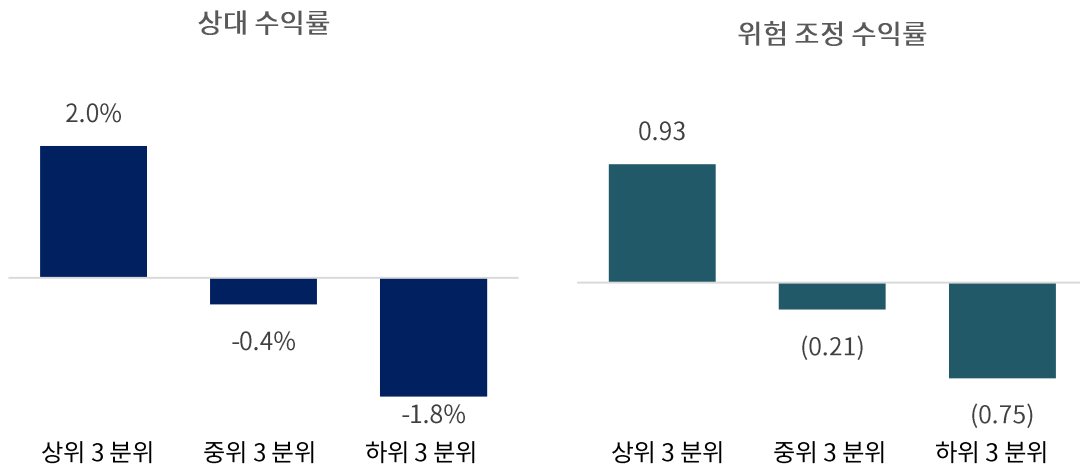
글로벌 컨설팅 회사인 맥킨지앤드컴퍼니(Mckinsey & Company)가 2018년에 발간한 다양성과 재무적 성과에 관련된 보고서에 따르면 임원의 성별 다양성에서 상위 25%에 해당하는 기업들은 하위 25%에 해당하는 기업에 비해 EBIT(이자와 세금 차감 전 영업이익) 마진 성과가 21% 가량 높게 나타났다. 2014년에 실시한 동일한 조사에서는 15% 가량 높게 나타난 것에 비해 차이가 더욱 크게 벌어졌다.<sup>2</sup> ([그림 5] 참고)

[그림 5. 임원 성별 다양성에 따른 EBIT 성과]



또한 세계에서 가장 큰 투자은행이자 글로벌 금융서비스 업체인 모건 스탠리(Morgan Stanley)에서 2016년 발간한 보고서<sup>3</sup>에 따르면 성별 다양성이 높은 회사가 그렇지 않은 회사들에 비해 주가 변동성이 낮은 것으로 나타났다. 또한 MSCI World 지수에 포함된 기업들의 2010~2015년까지의 재무 성과를 분석한 결과, 여성 임직원 비율과 평균 상대 수익률, 위험조정수익률 사이에 긍정적인 상관관계가 존재함을 밝혀냈다. ([그림 6] 참고)

[그림 6. 여성 임직원 비율에 따른 기업 성과]



## 2.2 비재무 리스크 관리 측면

### ‘미묘한 차별(microaggression)’이 직원 이직률에 미치는 영향

기업 내 젠더 감수성 부족으로 발생하는 리스크는 운영, 소송, 평판, 인력 등 다양한 분야에서 발생할 수 있다. 비재무적 리스크는 기업문화와 우수인재 유치 및 유지에 부정적인 영향을 줄 뿐만 아니라 결국 기업가치의 하락을 야기한다. 인재 유치 및 유지 측면에서, McKinsey 에서 발간한 ‘Women in the Workplace 2018’<sup>4</sup>에 따르면 미국의 여성 근로자 5명 중 1명이 직장에서 ‘유일한’ 여성이라고 답했으며, 고위직 또는 기술직 여성일 경우 그 비율은 5명 중 2명으로 증가하였다. 직장 내 ‘유일한’ 여성의 64%는 미묘한 수준의

차별(microaggression)을 받는다고 응답했으며, 고위직 또는 기술직 여성의 경우 그러한 비율은 80%를 상회한다. 이러한 유형의 여성 근로자들은 일반 여성들보다 이직을 고민하는 경향이 1.5 배 높은 것으로 나타났다. 즉, 고위 및 상위 직급 내 여성 인력이 부족하고 이러한 문제에 적극적으로 대응하지 않는 기업일수록 우수한 인재 유지에 불리한 것이다. 여성 비율이 낮은 기업일수록 기업이 여성근로자에게 소외감을 느끼지 않게 하고 포용성을 높이는 사내 문화를 만들어가야 한다.

### 기업가치에 큰 영향을 미치는 성희롱과 성추문

성추문 사건의 후폭풍으로 결국 파산하게 된 와인스틴사는 젠더 감수성 결여가 기업에 어떠한 영향을 미치는지 단적으로 보여준다. 하비 와인스타인에 대한 폭로가 나오고 소송이 진행되면서 와인스타인의 주가는 폭락하기 시작하였고, 이는 결국 부도 신청으로 이어졌다. 또한 와인스타인을 옹호 발언한 디자이너 도나 카란에게는 온라인을 중심으로 비난이 쇄도하였으며 그녀와 관련된 브랜드의 불매운동이 SNS 상에서 확산되었다. 이는 젠더 감수성 결여로 인한 리스크는 기업에 단기적인 손실을 끼치는 것을 넘어 기업가치 하락, 투자 축소 및 철회, 기업 파산 등의 결과로 이어질 수 있음을 시사한다.

미국 실적제보호위원회(Merit System Protection Board)가 1992년부터 1994년까지 연방정부 공무원을 대상으로 수행한 성희롱 연구에 따르면 직장 내 성희롱은 막대한 금전적 손실을 발생시킬 수 있다. 피해자들의 이직과 생산성 감소, 유급 병가 등으로 약 3억 2,700만 달러의 경제적 손실이 발생하였으며 상장 기업이었을 경우 기업가치 감소와 영업 성과 감소까지 감당해야 했을 것으로 보여진다.<sup>5</sup> 이처럼 젠더 감수성 결여로 인해 발생한 리스크는 기업의 재무적, 비재무적 요소를 악화시킬 수 있다.

## 2.3 ESG 투자 측면

### 기업의 젠더감수성에 대한 기관투자자 관심 증대

최근 기업의 재무적 성과뿐만 아니라 환경, 사회, 지배구조와 같이 비재무적인 측면까지 고려하는 책임투자 시장이 급속도로 활발해지고 있다. 2020년 기준, 유엔 책임투자원칙(PRI, Principles for Responsible Investment)에 서명한 기관 수는 2,372 곳으로 10년 사이에 6 배 가까이 늘어났으며 운용 자산 또한 103.4 조 달러에 달한다. 이에 따라 이사회 구성의 성별 다양성과 성평등과 같은 기업의 젠더 감수성 수준 또한 투자자들의 주요 관심사로 떠올랐다.

2019년 8월 30일, 세계 최대 규모의 자산운용사인 블랙록(BlackRock)은 자신들의 포트폴리오 내에 속한 기업들에게 이사회 성별 다양성을 제고할 것을 요구했다. 이후 러셀(Russell)1000 기업 중 이사회 내 여성 구성원이 2명 이하인 기업들을 대상으로는 이사회 성별 다양성이 낮은 이유에 대한 설명을 요구하는 서한까지 발송하였다.

세계 최대 연기금 중 하나인 노르웨이 국부펀드 또한 2021년 2월 15일, '기업 이사회의 다양성 관련 투자 방침'에서 이사회 구성원의 다양성이 기업의 의사결정 수준과 전반적인 효율성에 미치는 영향을 언급하며, 자신들이 투자하는 기업들을 대상으로 여성 이사의 비율을 30% 이상으로 높이도록 요구하는 투자 방침을 발표했다. 나아가 이에 못 미치는 기업에 대해서는 여성 이사를 확대하기 위한 목표를 수립해 진전 상황을

공개하도록 요구할 계획임을 밝혔다.<sup>6</sup> 2020년 노르웨이 국부펀드는 여성 이사가 한 명도 없는 미국 및 유럽의 16개 회사 주주총회에서 이사회 구성원 선임안에 대한 반대 투표를 던지기도 했다.<sup>7</sup>

### 투자전략, 상품에 기업의 젠더감수성 수준 반영

사회책임투자(Socially Responsible Investment: SRI)펀드를 통해 여성의 역량을 강화하는 분야에 투자하는 기조도 점차 강화되고 있다. 특히 대표적인 글로벌 투자회사들은 자체적으로 투자 원칙을 수립할 뿐만 아니라 펀드를 구성하여 여성을 적극적으로 고용하거나 성희롱 예방 프로그램을 실시하는 등 젠더 감수성을 지향하고 있는 기업에 투자하고 있다. 또한, 직장 내 젠더 관련 차별 사건이 소송으로 격화된 경우 네거티브 스크리닝(Negative Screening) 전략을 활용하여 투자 대상에서 배제하고 기업에게 젠더 이슈 관리를 유도하고 있다.

[사례 1. 젠더 권한 강화 관련 SRI 투자]<sup>8</sup>

투자회사	투자 방법
Calvert Investments	<ul style="list-style-type: none"> <li>Calvert 여성 원칙 수립 및 투자에 활용 (Calvert Impact Capital)</li> <li>이사회 내 성별 다양성, 기업 전략 통합, 직장 내 다양성 및 평등 등을 고려함</li> </ul>
Domini Social Investments	<ul style="list-style-type: none"> <li>직장 내 여성, 소수 인종 등을 고려하는 기업을 투자 대상으로 고려함</li> <li>투자 대상 기업 내 성희롱 교육, 다양성 함양 프로그램 보유 여부, 다양성 관련 논란 여부가 고려 대상이 되며, 고위직에서 여성과 소수자가 포함되어야 함</li> </ul>
Neuberger Berman	<ul style="list-style-type: none"> <li>NB Socially Responsive Fund는 직장 내 다양성을 촉진하는 기업에 투자함</li> <li>여성 및 소수자를 고용하고 훈련하는 기업에 투자하며, 성별, 인종, 장애, 성적 지향 등과 관련된 소송에 휘말릴 경우 투자를 회수함</li> </ul>
Parnassus Investments	<ul style="list-style-type: none"> <li>직장 내 다양성 추구하고 경영진 내 여성 및 소수자 포함, 동일임금을 추구하고</li> </ul>
Pax World Investments	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pax World Global Women's Equality Fund는 성평등을 추구하고 여성의 권한을 지속적으로 확대하는 기업에 투자함</li> </ul>
Walden Asset Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>균등한 고용 기회, 일과 삶의 균형을 추구하는 기업을 선별함</li> </ul>

### 3. 국내 기업의 젠더 감수성 제고 방안

#### 3.1 젠더 감수성 제고를 위한 정책 및 목표 수립

기업의 젠더 감수성을 제고하기 위한 제도들이 실질적으로 이행되기 위해서는 이를 뒷받침 할 수 있는 명문화된 정책을 마련하고 전사 차원의 목표를 설정하는 것이 필수적이다.

우선 윤리규정이나 인권정책과 같이 임직원의 행동강령으로서 기능할 수 있는 정책에 젠더 감수성을 제고할 수 있는 내용을 포함시키는 것이 가장 바람직하다. 대부분의 기업에서는 윤리규정을 제정하여 뇌물 수수, 횡령과 같이 부패방지 및 준법 관련 내용을 주로 강조하고 있다.

그러나 관련 정책의 실효성을 제고하기 위해서는 반드시 조직 내부에서 발생 가능한 부정적인 젠더 이슈를 조사하고 이를 방지하기 위한 정책을 별도로 수립할 필요가 있다. 또한 젠더 이슈와 관련된 국내 및 해외 법, 규제, 가이드라인 등을 검토해 해당 정책이 시의성을 갖출 수 있도록 하여야 한다.

명문화된 정책을 수립했다면 이러한 정책을 실현시키기 위한 목표를 설정해야 한다. 목표의 경우 단기, 중기, 장기적으로 달성 가능한 목표를 설정하고 정성적, 정량적 지표를 적절히 배분할 필요가 있다. 목표 수립 시 국내외 트렌드를 반영하기 위해 글로벌 이니셔티브에서 제시하는 젠더 다양성 관련 목표를 참고하는 것 또한 좋은 방법이다. ([사례 2] 참고)

[사례 2. 글로벌 이니셔티브의 젠더 다양성 관련 목표]

#### Case 1. UN SDGs 및 K-SDGs

UN 지속가능발전목표(Sustainable Development Goals, 이하 SDGs)는 지속가능발전의 이념 실현을 위해 2030년까지 인류 공동에 달성하기로 결의한 목표이다. SDGs는 ‘성평등’이라는 가치 실현을 위해 5번 목표로 Gender Equality를 제시한다. 이러한 세계적 흐름에 맞추어 우리나라 또한 2018년 K-SDGs라는 공식 명칭으로 SDGs와 동일하게 목표 5번을 ‘성평등 보장’으로 설정하여 여성 및 여아의 인권 신장을 위한 계획을 공표하였다. 세부 내용은 아래와 같다.

구분	세부 목표
UN SDGs	5.1 모든 곳에서 여성 및 여아를 대상으로 하는 차별을 없앤다.
	5.2 인신매매와 성 착취 및 기타 유형의 착취를 포함하여, 공적 및 사적인 영역에서 여성 및 여아를 대상으로 하는 모든 형태의 폭력을 없앤다.
	5.3 조혼, 강제 결혼, 여성할례 등 모든 유해한 관행을 없앤다.
	5.4 공공서비스, 사회기반시설 및 사회적 보호정책을 제공하고 국가별로 적절하게 가구와 가족 내에서의 책임 분담을 증진함으로써 무상 돌봄과 가사노동을 인정하고 가치있게 인식한다.

	5.5 정치, 경제, 공공부문의 모든 의사결정 과정에서 여성의 완전하고 효과적인 참여와 리더십에 대한 평등한 기회를 보장한다.
	5.6 국제인문개발회의(ICPD) 행동계획과 베이징 행동강령 및 이에 대한 검토 회의의 결과 문서에 따라 합의된 대로 성과 재생산 건강과 재생산권에 대한 보편적 접근을 보장한다.
K-SDGs	5.1 여성과 소녀를 대상으로 하는 모든 형태의 차별을 철폐한다.
	5.2 모든 여성과 소녀에 대해 모든 영역에서의 인신매매, 성적 착취 등의 폭력을 철폐한다.
	5.3 무보수 돌봄과 가사노동에 대해 인정하고 가치를 부여한다.
	5.4 정치, 경제, 공적 생활의 모든 의사결정 수준에서 여성의 완전하고 효과적인 참여와 리더십을 위해 평등한 기회를 보장한다.
	5.5 모두가 출생 관련 건강 및 권리에 보편적으로 접근할 수 있도록 보장한다
	5.6 여성 권한 강화를 위해 핵심기술, 특히 정보통신기술에 대한 접근을 확대한다
	5.7 모든 수준에서 성평등 및 모든 여성과 소녀의 권한 강화를 위한 견실한 정책과 법을 채택하고 증진한다.

**Case 2. 여성 역량 강화 원칙(Women’s Empowerment Principles)<sup>9</sup>**

‘여성 역량 강화 원칙’은 유엔여성기구(UN Women)와 유엔글로벌콤팩트(UNGC)가 발족한 공동 이니셔티브로 기업 내 여성 역량 강화를 이행하기 위한 실천 방안을 찾아내는 것을 목표로 하고 있다. 기업은 이니셔티브가 제시하는 아래 7 가지 원칙과 하위 원칙을 참고하여 젠더 다양성과 관련된 정책과 목표를 수립할 수 있다. 국내에서는 2020 년 기준 27 개의 기업이 참여하고 있다.



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 공개한다.

**Case 3. Target Gender Equality**

UNGC(UN Global Compact)는 여성의 권리증진을 위하여 회원사의 여성임원 비율 향상과 여성 리더십

강화를 목표로 하는 글로벌 프로그램인 Target Gender Equality(이하 TGE)를 운영하고 있다. UNGC는 TGE 프로그램을 통해 전문가 멘토링, 성격차 분석 툴 보고서 등 다양한 지원을 제공해 참여 기업은 여성 리더십과 여성임원비율 향상을 위한 구체적인

목표를 수립할 수 있다. 국내에서는 2006년 DGB 금융그룹을 시작으로 현재까지 CJ 제일제당, LG 화학, KT 등 8개 기업이 참여하였다.<sup>10</sup>



TARGET GENDER EQUALITY



구체적인 목표를 수립한 후에는 그에 맞는 세부적인 정책과 프로그램을 함께 도입하는 것이 바람직하다. 젠더 이슈에 민감한 글로벌 기업들은 이미 다양성 제고를 위한 정책을 별도로 수립하고 있으며, 해당 정책을 실현하기 위한 전사적인 목표를 설정하고 있다. ([사례 3] 참고)

[사례 3. 기업별 젠더 다양성 관련 정책, 목표 및 관리 지표]

기업명	젠더 관련 정책 및 목표	관리 지표
유니레버 (Unilever) <sup>11</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>관리직에서의 여성 역할 제고 및 젠더 균형 달성</li> <li>장애가 있는 직원, 성소수자 직원에 대한 포용성 제고</li> <li>사회적인 편견 및 차별 극복</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>관리직 중 여성 근로자 비율</li> <li>이사회 구성원 중 여성 비율</li> <li>유급 육아휴직 기간</li> <li>남성 및 여성 근로자 성과급 지급 비율</li> <li>남성 근로자 대비 여성 근로자 임금 비율 등</li> </ul>
포드(Ford) <sup>12</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>젠더 간 평등 및 동등 급여 달성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>남성 근로자 대비 여성 근로자 임금 비율</li> <li>관리직 중 여성 근로자 비율</li> <li>이사회 구성원 중 여성 비율 등</li> </ul>
AIG <sup>1314</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>성별에 관계 없이 동등한 기회 제공</li> <li>성적인 괴롭힘 및 차별 금지</li> <li>유연근무제, 임직원의 자발적 모임 등 다양성 제고를 위한 제도적 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>관리직 중 여성 근로자 비율</li> <li>임원 중 여성 근로자 비율</li> </ul>
마이크로 소프트 <sup>1516</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>다양성, 포용성을 제고하여 모든 임직원이 역량을 발휘하도록 지원</li> <li>임원 및 관리직 대상 다양성 및 포용성 관련 성과 평가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>임직원 중 여성 근로자 비율</li> <li>직급별, 직군별 여성 근로자 비율</li> <li>남성 근로자 대비 여성 근로자 임금 비율 등</li> </ul>

### 3.2 리스크 관리 체계 마련

많은 기업들은 다양성위원회, 사회적책임위원회, 양성평등위원회를 설립하여 지속가능성 전체 이슈와 함께 성차별, 성평등, 여성 인력 개발, 젠더 감수성 이슈에 관한 리스크를 관리하기 위한 거버넌스와 리스크 관리 체계를 구축하고 있다. 이러한 기업들은 특정 성별에게 편향된 조직 문화를 개선하고 직장내 모든 구성원에게 공정한 기회와 혜택을 제공하기 위해 노력하고 있다. 이에 따라 이사회, 위원회 및 근로자 협의체를 구성하고 논의 내용을 인권 관리 체계 등에 반영하여 중장기적으로 관리하고 있다.

#### 네슬레

네슬레는 기업 인권 체계 내 여성 평등 이슈를 포함하여 관리하고 있다. 이사회 내 지속가능경영 위원회를 설립하고 담당 이사를 지정하여 인권 리스크를 식별하고 실사 수행 및 진척 사항 관리 등을 총괄한다. 또한 자체적인 인권 프로그램인 HRDD(Human Rights Due Dilligence Program)를 실행하여 가장 중요한 인권 이슈를 정기적으로 검토하며, 사회에 긍정적 영향력을 확대하기 위해 정책, 리스크 및 영향 평가 등 8 가지 요소를 중점적으로 관리하고 있다.<sup>17</sup> 중요한 이슈를 선정하는 과정에서는 내·외부 이해관계자의 의견을 수렴하여 2 년마다 그 중요성을 재산정하고 있다. 직장 내 젠더 균형을 달성하기 위해 네슬레는 2018 년 UN 총회에서 성별 임금 격차를 줄이고 동등한 임금을 달성할 것을 공표하였으며, 2019 년에는 2022 년까지 고위직 여성 비율을 30%로 향상시키기 위한 ‘네슬레 젠더 균형 향상 계획’을 도입하였다.<sup>18</sup> 젠더 균형 달성이라는 구체적인 목표를 설정하고 인권 개선 프로그램에 성평등 이슈를 포함하여 네슬레는 무의식적 편견 개선 교육 수행, 성 균형 관행 정립, 최소 14 주의 유급 출산 휴가 부여 등 젠더 감수성을 향상시키고자 노력하는 기업으로 나아가고 있다. ([사례 4] 참고)

[사례 4. 네슬레 HRDD 8대 요소: 성평등 관련 내용]

요소	내용
정책	<ul style="list-style-type: none"> <li>네슬레 근로자 및 계약직원 대상 괴롭힘 및 성차별 금지 의무 공표</li> </ul>
이해관계자 및 파트너십	<ul style="list-style-type: none"> <li>다양성 및 포용성 향상을 위한 덴마크 인권 연구소(DIHR)와의 파트너십 형성</li> </ul>
교육 및 인식	<ul style="list-style-type: none"> <li>2011 년부터 2020 년까지 125,321 명 임직원 대상 인권 교육 실시</li> </ul>
리스크 및 영향 평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>13 개국 인권영향평가내 근로환경 개선 및 동등한 기회 제공 이슈 포함<sup>19</sup></li> </ul>
중요 이슈	<ul style="list-style-type: none"> <li>내부 근로자 및 외부 이해관계자 대상 고충처리 절차 도입<sup>20</sup></li> </ul>
거버넌스	<ul style="list-style-type: none"> <li>인권 개선 진척 사항 관리 및 높은 인권 리스크에 대한 보고 활동 수행</li> </ul>
고충처리 절차	<ul style="list-style-type: none"> <li>내부고충처리 절차 중 노동관행, 차별 및 괴롭힘 접수 건수와 처리 실적 공개</li> </ul>

**마이크로소프트**

마이크로소프트는 2019 년에 이사회 구성원 12 명 중 5 명을, 4 개 중 2 개의 위원회 위원장을 여성으로 선임하여 젠더 감수성을 함양한 기업 문화를 조성해가고 있다. 2014 년 취임한 마이크로소프트 CEO 사티아 나델라는 기업의 핵심가치 3 대 요소를 재정립하며 그 중 하나로 ‘다양성 및 포용성’을 내세웠다. 이에 매년 다양성 및 포용성 보고서 발간, 동등 임금 데이터 공개, 포용성 지수 공개 등을 공식화하여 자사가 진행하고 있는 다양성 및 포용성, 성평등 이행 실적을 관리하고 있다. 보고서에서 전체 직원의 증가율(42.8%)과 성 직원 증가율(69.1%)을 공개하였으며 임원급, 관리자급, 기술직, 판매직 등 모든 직군 별 남녀 임금격차를 투명하게 공개함으로써 성평등을 지속적으로 실천하고 있음을 이해관계자에게 보여주고 있다. 2020 년 9 월 기준으로 미국과 주요 사업 국가에서 마이크로소프트의 여성 평균 임금은 남성 임금 이상이며, 2020 년 설문조사 결과 직원 중 88%는 마이크로소프트의 포용성(Inclusive) 프로그램에 긍정적이라고 답했다. 이처럼 근로자의 다양성을 존중한 마이크로소프트의 조직 구성과 체계는 다양한 협업과 혁신이 필요한 IT 산업에서 개방적 생태계를 구축할 수 있는 이점으로 작용하였다.<sup>21</sup>

**코카콜라**

코카콜라는 1934 년 첫 여성 이사를 선임한 이후로 기업 내외부의 여성 인력을 개발하고 역량을 강화하는 다양한 활동을 지속해왔다. 본격적으로 1990 년에 그룹차원의 임직원 다양성 강화 조직을 만든 이후 2000 년대에 이르러 기업 내 여성 인력의 중요성을 인식하여 글로벌 여성리더십위원회(Global Women’s Leadership Council, 이하 GWLC)를 설립하였다. 동 위원회는 2019 년 기준으로 15 명 중 10 명이 여성으로 구성되어 있으며, 여성 인재의 영입을 늘리고 역량을 지속적으로 개발할 수 있도록 CEO 와 경영진에 조언하고 있다. 2008 년에는 여성이 주도하는 직군 비율을 50%까지 향상시키는 구체적인 목표를 설정하였으며, 꾸준한 노력의 결과 2008 년 23%였던 상위 직급 여성 인력의 비율은 2019 년 34%까지 증가하였다.

위원회에서 추구하는 핵심 가치는 시장내 소비자 와 임직원의 다양한 요구를 존중하는 포용성이다. GWLC 에서 진행하는 프로그램들은 남성 대 여성, 여성 대 남성의 비교 구도를 만드는 것이 아닌, 다양성과 성별 균형을 사업의 중요한 요소로 인식하여 평등한 기회를 제공하는데 초점을 맞춘다.<sup>22</sup> 이처럼 코카콜라는 제품 구매 및 영향력의 70%를 차지하는 여성 소비자와 내부 임직원의 목소리를 귀기울이고 목표를 관리하며 모든 이해관계자가 공정한 기회를 가질 수 있는 문화를 만들어왔다.<sup>23</sup>

### 3.3 적극적 정보 공개

투자영역에서는 과거와 달리 비재무적 정보를 고려해 기업의 불확실성과 리스크를 판단하는 흐름이 거세지면서 많은 국가에서 비재무정보의 공시를 제도화 및 법제화하고 있다. 이에 따라 기업에게도 사회적 책임 이행 여부에 대한 적극적인 정보 공개가 요구되고 있다. 젠더 감수성 제고를 위해 고민하는 기업의 경우, 이러한 정보 공시에 젠더 관련 지표를 포함하여 지속적으로 현황을 공개함으로써 성과 개선을 위한 원동력을 얻을 수 있다.

대부분의 ESG 정보 공개 가이드라인과 표준에는 젠더 감수성 제고라는 목표를 효과적으로 달성하기 위해 기업이 반드시 공개해야 하는 지표를 함께 명시하고 있다. ([사례 5] 참고)

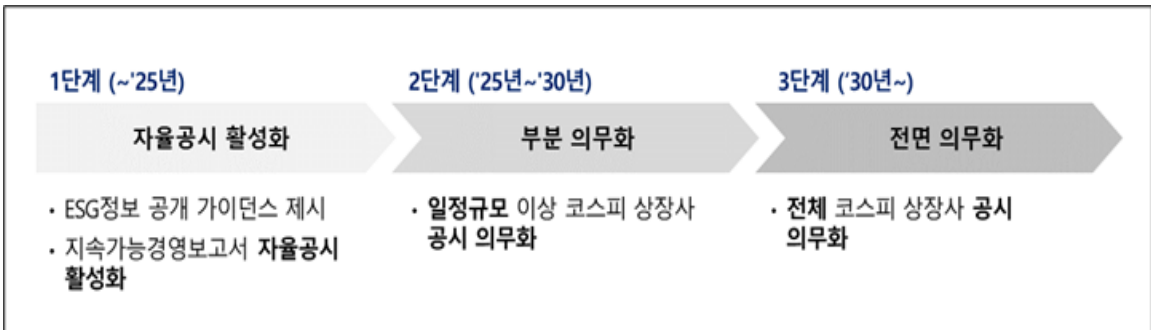
기업은 이러한 정보들을 투명하게 공개하고, 투자자를 포함한 이해관계자에게 젠더 감수성 증진을 위한 회사의 책임 이행 여부를 소통하기 위해 보다 적극적인 젠더 관련 정책 및 활동을 펼칠 가능성이 높다.

[사례 5. ESG 정보 공개를 위한 가이드라인 및 표준]

#### 1. ESG 정보공개 가이드선스

한국거래소는 ESG 정보공개 관행을 개선하고 투자자 등이 이를 활용할 수 있는 제도적 기반을 조성하기 위해 2021년 1월 14일 ‘기업공시제도 종합 개선방안’을 발표하였다. 거래소는 다양한 정보 공개 표준 및 이니셔티브에서 요구하는 공통적인 지표를 권고지표로 제시하고 있다. 그 중 1) 성별 및 고용형태별 임직원 현황, 2) 차별 관련 제재 건수 및 조치 내용을 연간 단위로 공개하도록 하고 있어 유가증권시장 기업은 사업보고서 상에 남녀 근로자수를 기재하는 것을 넘어 직장 내 양성평등을 이행하기 위한 실질적인 관리지표를 수립하고 이행하여야 하는 책임이 더욱 커지고 있다.

<그림. 기업공시제도 종합 개선방안 내용 재구성<sup>24)</sup>>



#### 2. GRI(Global Reporting Initiative) 가이드라인

GRI는 지속가능경영보고서의 국제 표준을 만드는 비영리단체로, 대부분의 기업 및 기관에서 GRI 표준에 따라 지속가능경영보고서를 발간하고 있다.

가이드라인은 이사회 및 구성원의 다양성(405-1), 남녀 기본급 및 보수의 비율(405-2)를 공시하도록 규정하고 있다. 또한 GRI 406은 성차별을 포함한 연간 발생한 차별 사건과 해당 사건에 대한

시정조치를 보고하도록 하고 있다.

**3. 지속가능회계기준(SASB, Sustainability Accounting Standard Board)**

SASB는 2011년에 설립된 비영리단체로 비재무적인 ESG 요소를 재무적 성과와 연계하여 공시할 수 있도록 국제 표준을 제정한다. 특히 SASB는 산업별로 중요한 이슈를 선정해 제공하고 있어 기업이 영위하는 사업에 따라 투자 의사결정에 영향을 미치는 주요 공개 지표를 결정하는데에 참고할 수 있다. 젠더와 관련하여서는 인적자본 분야에 종업원 참여 및 다양성 이슈를 지표로 제시하고 있으며, 특히 기술/통신 분야에서 젠더 관련 중요도가 점차 커질 것이라 예상하고 있다.

**4. 세계거래소연맹 ESG 공시 가이드스**

세계거래소연맹(World Federation of Exchanges, 이하 WFE)은 세계 주요 거래소가 가입한 국제기구로서 2015년 ESG 공시 가이드스를 발표하고 재무정보와 동등한 수준으로 비재무정보 공시의 필요성을 인지할 것을 권고하고 있다. 가이드스는 남녀 임금 비율, 총 직원/신입-중간 관리자/고위직-임원 남녀 비율, 성희롱 및 차별금지 정책 준수 여부를 지표로 두어 젠더 다양성 관련 현황을 공시하도록 하고 있다.

< WFE ESG Metrics\_Social >

지표	세부지표
S2. 남성 대비 여성 보수 비율	남성 임금 중간값 대비 여성 임금 중간값 (보너스 및 인센티브 포함)
S4. 성별 다양성	근로자 남녀 비율
	신입-중간 레벨 남녀 비율
	고위직-임원 남녀 비율
S8. 차별 철폐	성차별 정책 존재 여부

#### 4. 맺음말

최근 기업의 다양성 존중을 요구하는 내부 및 외부 이해관계자의 목소리가 높아지면서 젠더감수성을 보유한 기업 문화 구축의 중요성이 증가하였다. 성평등적 문화 조성은 단순히 기업 이미지를 구축하기 위한 요소라는 의미를 넘어, 기업가치와 직결되며 인적 리스크, 평판 리스크 등 다양한 형태의 리스크를 관리하기 위한 핵심 요소로 부상하였다.

##### 즉각적으로 촉발되는 비재무 리스크로서의 성평등 이슈

먼저 기업 문화로서 젠더 감수성을 배양하지 않는다면 가시적이고 즉각적인 비재무 리스크로서 작용할 수 있다. 특히 권력 관계를 이용하여 상위 직급자가 하위 직급자에게(또는 면접관이 지원자에게) 성차별성 발언, 추행, 괴롭힘 등의 행위를 할 경우, 언론과 소셜 네트워크로 확산되어 그로 인한 결과로 소비자 불매운동, 파트너십 해제 등의 부정적인 결과로 이어질 수 있다. 장기적으로는 브랜드 충성도 하락 및 기업 이미지 실추로 이어져 기업 매출에도 큰 타격을 입힐 수 있다.

##### 성평등 문화와 투자요인과의 관계

이와 더불어 기업경쟁력 및 투자요인 감소로 경영성과를 약화시킬 수도 있다. 불평등한 근무 환경과 조건, 다양성이 결여된 기업 문화로 인해 전체 직원의 업무 만족도가 감소하고, 결과적으로 이는 우수인재의 유출로 이어질 수 있다. 또한 다양한 이해관계자의 사고와 특성을 균형적으로 고려하지 않는 조직은 사업활동에 필요한 창조 및 혁신성의 결여로 이어질 가능성이 높다. 한편 투자자는 육아휴직 등 일-가정 양립을 위한 제도, 남녀 임금격차 수준 등을 기업의 젠더 감수성을 확인하기 위한 지표로 활용하고 이를 지속적으로 검토 및 관리하여 투자 여부를 결정한다. 그러므로 사전에 성평등 기업 문화를 조성하지 못한 기업은 사업에 투자 받을 기회를 잃을 수도 있다.

##### 리스크 관리를 위한 전략적 접근

기업은 현재의 젠더 감수성 수준을 정확하게 진단하고 취약한 부분의 우선순위를 설정한 후 젠더 관련 리스크를 완화하기 위한 전략을 수립하여야 한다. 본문에서 제시한 성평등 이니셔티브와 각 기업의 우수사례, 국내외에서 추진하고 있는 ESG 공시제도와 가이드스를 참고한다면 기업 내 젠더감수성 전략을 보다 용이하게 수립할 수 있을 것으로 기대된다. 성차별적 관행으로 내외부 이해관계자로부터 높은 리스크를 보유한 기업으로 인식될지, 다양성을 존중하고 포용하여 임직원과 투자자가 만족하는 기업으로 인식될지는 전적으로 기업의 결정에 달려 있다.

## 5. 참고문헌

---

- <sup>1</sup> SpemcerStuart, 2020, “2020 U.S. Spencer Stuart Board Index”
- <sup>2</sup> McKinsey&Company, 2018, “Delivering through diversity”
- <sup>3</sup> Morgan Stanley Research, 2016, “A framework for Gender Diversity in the Workplace”
- <sup>4</sup> McKinsey&Company, 2018, “Women in the Workplace”
- <sup>5</sup> DBR, 2020.10., “조직 내 성폭력 문제와 기업의 재무적 리스크”,  
[https://dbr.donga.com/article/view/1205/article\\_no/9780/ac/magazine](https://dbr.donga.com/article/view/1205/article_no/9780/ac/magazine)
- <sup>6</sup> 한겨레, 2021.02.16., “노르웨이 국부펀드, 기업들에 “여성 이사 30% 이상” 확대 요구”,  
[http://www.hani.co.kr/arti/international/international\\_general/983222.html#csidxd563e8927197573839d44549edeacc8](http://www.hani.co.kr/arti/international/international_general/983222.html#csidxd563e8927197573839d44549edeacc8)
- <sup>7</sup> 연합뉴스, 2021.02.16., “노르웨이 국부펀드, 투자 기업에 여성 이사 확대 압박”,  
<https://www.yna.co.kr/view/AKR20210216123200009?input=1195m>
- <sup>8</sup> Investopedia, 2019.06.25., “Socially Responsible Investment for Gender Empowerment”
- <sup>9</sup> UNGC, 2020, “WEPs”, <http://gender-equality.or.kr/tge/weps/>
- <sup>10</sup> UNGC, 2020, “Target Gender Equality”, <http://gender-equality.or.kr/tge/campaign/>
- <sup>11</sup> Unilever, 2019, “Unilever Gender Pay Report”
- <sup>12</sup> Ford, 2020, “Sustainability Report”
- <sup>13</sup> AIG, 2018, AIG’s Diversity Make-up
- <sup>14</sup> AIG, 2020, Diversity and Inclusion Policy
- <sup>15</sup> Microsoft, 2020, “Corporate Social Responsibility Report”
- <sup>16</sup> Microsoft, 2020, , “Diversity and Inclusion Policy”, <https://www.aig.com/about-us/diversity-equity-and-inclusion/diversity-in-action>
- <sup>17</sup> Nestle, 2020, “Assessing and addressing human rights impacts”,  
<https://www.nestle.com/csv/impact/respecting-human-rights/human-rights-impacts>
- <sup>18</sup> Nestle, 2019, “Annual Reivew”, p.43 참고
- <sup>19</sup> Nestle, 2020, “Materiality”, <https://www.nestle.com/csv/what-is-csv/materiality>
- <sup>20</sup> Nestle, 2020, “Our salient human rights issues”, <https://www.nestle.com/csv/impact/respecting-human-rights/salient-human-rights-issues>
- <sup>21</sup> Microsoft, Global Diversity & Inclusion Report, 2020
- <sup>22</sup> Coca-cola, 2019.07.29., “Global Women’s Leadership Council Chair Focused on Driving Impact and Awareness of Coca-Cola Women’s Empowerment Work”
- <sup>23</sup> Coca-cola journey, 2003.03.15., “Women in the Workplace: A Catalyst for Change”
- <sup>24</sup> 금융위원회, 금융감독원, 한국거래소, 기업공시제도 종합 개선방안, 2021, p.16 참고