

체크리스트

This guidance document is to help companies understand the steps to prepare and complete the self-assessment. It is recommended that large companies begin these steps 1-2 weeks in advance to allow sufficient time to form your team and gather relevant data.

- ✓ 1. Designate a lead contact to fill in the assessment on behalf of your company. This person will lead on coordinating with other teams to gather relevant information, create and manage your company log-in to the WEPs Gender Gap Tool, complete the assessment online, and share results within the company.
- ✓ 2. Identify other team members to contribute to the assessment process. The tool covers company policies and practices related to leadership, workplace, marketplace, and community. This means you might need information from colleagues in Procurement; Human Resources; Diversity and Inclusion; Corporate Social Responsibility; Marketing; Product and Research Development, and Community or Government Relations.
- ✓ 3. Prepare to take the assessment. Prior to starting the assessment, download this pdf and share among your assessment team. Gather relevant data and reports to complete the assessment. Pilot companies reported an average of 2-3 hours to prepare to take the assessment.
- ✓ 4. Complete the assessment online. Use the information gathered by the assessment team to fill in the online assessment. Your answers will be saved as you go, and you can always come back and complete the assessment later. Pilot companies reported an average of 2-3 hours to complete the assessment.
- ✓ 5. Receive your results. The WEPs tool platform will produce a results document that can be downloaded and shared. You can also download your company's responses to all questions. Results include an overall score, as well as progress across different approaches to women's empowerment. We encourage you to review results as a team to discuss strengths and opportunities, and to develop an action plan.
- ✓ 6. Consult relevant resources to strengthen your approach. The tool will point you to resources that can support you in taking next steps.
- ✓ 7. Revisit the tool to measure your progress.

Thank you for using the WEPs Gender Gap Analysis Tool on behalf of your company and for taking this critical step to address women's empowerment!

WEPs 톨 : 설문지

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?

- ☐ 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, 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?

☐ 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, 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 지원하니까?

☐ 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 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?

- ☐ 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, 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?

☐ 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, 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

측정

- ☐ 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
- ☐ 지역사회의 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 신용혜택 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