

〈성별균형 포용성장 파트너십〉 자율협약 참여기업 모집

(여성가족부 여성인력개발과)

- 여성가족부는 경제단체 10곳과 〈성별균형 포용성장 파트너십〉 업무협약을 체결하고, 기업이 자율적으로 성별균형 수준을 높이는 것을 다짐하는 '기업과의 자율협약 캠페인'을 전개하고 있습니다.

* (협약기업) 19개 자율 협약 체결, 71개 기업(계열사 포함) 참여

- ① 롯데그룹('19.4.10. 당시 계열사 38개)
- ② 메리츠 자산운용('19.5.14)
- ③ 풀무원('19.5.28)
- ④ KB국민은행('19.6.7)
- ⑤ KB증권('19.6.7)
- ⑥ SC제일은행('19.6.18)
- ⑦ 한국피앤지('19.7.22)
- ⑧ 우리은행('19.8.2)
- ⑨ 우리카드('19.8.2)
- ⑩ 우리FS('19.8.2)
- ⑪ 신한금융그룹('19.9.26, 당시 계열사 16개)
- ⑫ 메트라이프생명보험('20.2.18)
- ⑬ AXA손해보험('20.2.18)
- ⑭ 오티스 엘리베이터('20.5.28)
- ⑮ 한세실업('20.6.10)
- ⑯ 에르코스농업회사법인('20.7.21)
- ⑰ 유나레즈('20.7.21)
- ⑱ 푸른산업(여수베네치아호텔)('20.7.21)
- ⑲ 프로텍메디칼('20.7.21)



- 세계적으로 성별 다양성 제고와 수평적 조직문화 정착이 기업의 재무성과에 긍정적 영향을 가져온다는 연구가 발표되고 있고, 저출산·고령화 시대에 여성인력 활용은 매우 중요한 일이 되었습니다.

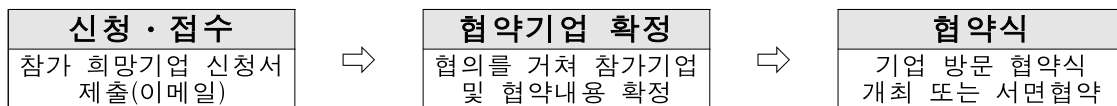
다변하는 환경에 유연하게 대응하고 다양한 소비자의 욕구를 만족시키기 위해서는 기업 내 다양성과 포용성은 물론, 직장문화 개선이 함께 이루어질 필요가 있습니다.

- 여성가족부는 기업 스스로 인사 및 조직 문화를 개선하고 여성 인재 육성 및 여성 고위직 확대를 희망하는 기업과 자율 협약을 맺고, 참여기업의 우수사례 홍보, 컨설팅 및 방문교육 등을 지원해 우수한 여성 인재가 고위직 까지 성장하고 기업의 지속적인 성장에 기여할 수 있도록 협업해 나가고자 합니다.

□ 기업과의 자율협약 개요

- (목표) 기업과의 <성별균형 포용성장 파트너십> 릴레이 자율 협약을 전개하여 기업 내 성별 다양성 제고
- (대상기업) 기업 내 성별다양성 제고에 관심이 있는 기업
- (참여절차) 참가 희망기업이 이메일 신청 후 협약내용 합의, 협약식 개최
 - * (신청방법) 참가 신청서(붙임1) 작성 후 이메일(careerpath@korea.kr)로 제출 (자세한 문의처 ☎ 02-2100-6200, 6198)

【참여 절차】



□ 참여기업과 여가부 협업 사항

공통사항	▶여성 고위직 확대 및 여성인재 육성 우수사례, 일·생활 균형 우수사례 홍보
선택사항	▶(컨설팅) 기업의 성별균형 인사 수준 진단, 맞춤형 액션 플랜 제공 ※붙임3 ▶(교육) 기업 내 성별 다양성 제고 관련 강의 및 여성 리더십 및 역량 강화 교육 등에 대한 기업 방문 또는 한국양성평등교육원 교육 연계

※ 컨설팅·교육 대상은 민간기업은 물론 공공기관도 참여 가능

□ 2020년 일정(연중)

- <성별균형 포용성장 파트너십> 기업과의 자율협약 체결 : 연중
- 참여기업의 우수사례 홍보물 제작(카드뉴스, 동영상 등) 전파 : 연중
- <성별균형 포용성장> 기업 맞춤형 컨설팅 지원 : 연중
- 기업 CEO, 임원 등 다양한 정책 관계자 대상 간담회 개최 : 연중
- 상장법인(전체) 성별 임원 현황 조사결과 공표 : 7월
- 산업별 여성 임원 확대 장애요인 실태조사 및 토론회 개최 : 하반기
- 2020년 <성별균형 포용성장 파트너십> 운영사업 성과보고회 : 12월
 - ※ 참여 기업의 우수사례 발표 포함

여성가족부·한국양성평등교육진흥원 귀하

붙임2

<성별균형 포용성장 파트너십> 기업과의 자율협약 현황

○ (협약내용) 여성 고위직 확대, 여성인재 육성, 일·생활지원 강화

연번	기업명	주요 협약 내용
1	롯데 그룹 (’19.4.10협약)	<ul style="list-style-type: none"> • ’22년까지 여성임원 60명까지 확대(’19년 36명), 여성 간부(과장급 이상), 30%까지 확대(’18년 14%), 제2호 여성 CEO 배출 • 여성인재육성제도 확대·강화, 유연한 근무환경 조성, 남성 육아휴직 활성화
2	메리츠 자산운용 (’19.5.14협약)	<ul style="list-style-type: none"> • ’20년까지 여성임원 20%까지 확대(’19년 16%) • 여성인재육성제도 확대·강화, 유연한 근무환경 조성, ‘메리츠 더 우먼펀드’ 활용
3	폴무원 (’19.5.28협약)	<ul style="list-style-type: none"> • ’20년까지 여성임원 30%까지 확대(’18년 16%) • 여성인재육성제도 확대·강화, 유연한 근무환경 조성, 채용단계부터 전체 보직의 성별 균형 제고 노력
4	KB국민 은행 (’19.6.7협약)	<ul style="list-style-type: none"> • ’22년까지 부점장급 이상 여성 비율 20%까지 확대(’19년 10.1%) • 여성인재육성제도 확대·강화, 유연한 근무환경 조성, 남성 육아 휴직 제도 활용 독려 • 채용, 보직관리, 승진 등에 성차별이 발생하지 않도록 노력
5	KB증권 (’19.6.7협약)	<ul style="list-style-type: none"> • ’22년까지 부점장급 이상 여성 비율 20%까지 확대(’19년 13%) • 여성인재육성제도 확대·강화, 유연한 근무환경 조성, 남성 육아 휴직 제도 활용 독려 • 채용, 보직관리, 승진 등에 성차별이 발생하지 않도록 노력
6	SC 제일은행 (’19.6.18협약)	<ul style="list-style-type: none"> • ’22년까지 여성 임원 25%까지 확대(’19년 20%), 여성 지점장 포함 부장급 여성관리자 30%까지 확대(’19년 23%) • 여성인재육성제도 확대·강화, 유연한 근무환경 조성, 남성 육아 휴직 제도 활용 독려 • SC제일은행의 우수한 성별 다양성 제도 및 프로그램과 경험을 다른 기업이 벤치마킹할 수 있도록 관련 기회 적극 제공
7	한국피앤지 (’19.7.22협약)	<ul style="list-style-type: none"> • 전 직급에 걸쳐 성별 차별 없이 개인의 성과에 따른 업무평가, 승진 및 보상제도 지속 유지 • 과장급 이상 여성 관리직 비율을 50% 수준으로 지속 유지 노력 • 부장급 이상 여성 고위직 비율 50% 수준으로 지속 유지 노력 • 부장급 이상 임직원 대상 성평등 및 다양성과 포용성에 대한 인식 제고 관련 사내 프로그램 진행, 국제 여성 인재 양성 프로그램 지속 유지 • 출산휴가 기간(104일) 동안 통상 임금 보조

연번	기업명	주요 협약 내용
8	우리은행 (‘19.8.2협약)	<ul style="list-style-type: none"> • (은행) ‘22년까지 부장급 여성 비율 15%까지 확대(‘19년 9%), 부부장급 여성비율 45%까지 확대(‘19년 30%)
9	우리카드 (‘19.8.2협약)	<ul style="list-style-type: none"> • (카드) ‘22년까지 부장급 여성 비율 10%까지 확대(‘19년 3%), 부부장급 여성비율 25%까지 확대(‘19년 17%)
10	우리FIS (‘19.8.2협약)	<ul style="list-style-type: none"> • (FIS) ‘22년까지 부장급 여성 비율 10%까지 확대(‘19년 8%), 부부장급 여성비율 20%까지 확대(‘19년 11%) • 여성인재육성제도 확대·강화, 유연한 근무환경 조성, 남성 육아 휴직 제도 활용 독려 • 채용, 보직관리, 승진 등에 성차별이 발생하지 않도록 노력 • 양성협업 우수사례 적극 확산
11	신한금융그룹 (‘19.9.26협약)	<ul style="list-style-type: none"> • 여성리더(부서장급 이상) 비율 확대를 위한 지속적 노력 • 체계적인 여성리더 육성을 위한 신한 SHeroes 프로그램 고도화 및 가족친화제도(결혼,출산,육아)의 지속적 운영으로 일·생활균형을 맞출 수 있는 조직문화 구축 • 채용, 보직관리, 승진 등 전 영역에서 성차별이 발생하지 않도록 노력
12	메트라이프 생명보험 (‘20.2.18협약)	<ul style="list-style-type: none"> • ‘22년까지 여성임원 30% 비율 유지(‘20년 31%), 팀장 및 부장급 여성인력 30%까지 확대(‘20년 25%) • 여성의 경력개발을 위한 리더십 교육 및 여성네트워크 운영지원, 여성협의체 조직 구축, 육아 지원 등(배우자 출산휴가 최대 20일) 추진
13	AXA손해보험 (‘20.2.18협약)	<ul style="list-style-type: none"> • ‘22년까지 여성임원 비율(‘20년 20%), 매니저급(팀장 및 부장급) 여성 인력(‘20년 23.4%) 비율 30%까지 확대 • 여성 인재육성 제도 확대 및 강화, 유연한 근무환경 조성 및 여성의 경력단절 예방과 남성 육아 참여 활성화 지원 추진, 타 기업 벤치마킹 기회 적극 제공
14	오픈마켓 코리아 (5.28협약)	<ul style="list-style-type: none"> • ‘22년까지 여성 임원 및 관리자 비율을 현재 대비 5%p 확대 추진 • 전략적 여성인재 채용 및 육성 : 엔지니어링, 영업 부문, 승강기 유지보수기술직 분야 여성인재 채용비율 확대 및 육성프로그램 운영
15	한세실업 (6.10협약)	<ul style="list-style-type: none"> • ‘22년까지 부장급 이상 여성 관리자 비율 50%이상 유지 및 확대 • 여성 인재육성 제도 확대 및 강화, 유연한 근무환경 조성 및 남성 육아휴직제도 활용 독려

연번	기업명	주요 협약 내용
16	(주)에르코스 농업회사법인 (7.21협약)	<ul style="list-style-type: none"> • '22년까지 차장급 이상 여성관리자 비율을 30%까지 확대 • 팀장급 이상 여성관리자에게는 경력개발을 위한 16시간 이상 외부 리더십 교육기회 제공
17	(주)유니레즈 (7.21협약)	<ul style="list-style-type: none"> • 여성 팀장 및 관리자 비율 유지 및 확대 지속 노력 • 남성 육아휴직제도 사용의 적극적인 지원
18	(주)푸른산업 (7.21협약)	<ul style="list-style-type: none"> • 여성 간부 비율 확대 및 여성 인재 채용 비활성화 직군(영업부문)에 전략적 여성 인재 채용을 통해 여성 인재 확보 노력 • 여성 경력개발을 위한 네트워킹을 활용한 멘토링 및 육성 프로그램 도입
19	(주)프로텍메디칼 (7.21협약)	<ul style="list-style-type: none"> • 여성 임원 및 팀장 비율을 유지 및 확대 지속 노력 • 다양성과 포용의 조직문화 확산을 위한 사내 자치기구 활동 지원

붙임3

<성별균형 포용성장 기업 맞춤형 컨설팅> 개요

□ 개요

- (목적) 기업 내 인력구성, 인적자원관리, 일·생활 균형 및 조직문화에 대한 전반적인 진단과 혁신을 지원하여 성별 다양성 제고
- (대상) 여성 관리자 확대 및 여성인재 육성에 관심이 있는 기업(50인 이상)
- (내용) 인력운영의 성별 균형 요소 점검 후 결과를 바탕으로 실행계획(Action Plan) 제공 및 사후 관리(컨설팅 후 다음연도 관리 까지)
- (예산/방문회수) 1개 기업당 5.5백만원/ 5~6회 방문 ※ 컨설턴트 8명
- ('19년 참여기업) 민간기업 18개, 공기업 8개, 사회복지법인 1개 총 27개

□ 세부 내용

- (1단계 : 현황진단) 컨설턴트 매칭 후 컨설팅 사업 설명*, 기업 인사제도 및 조직문화 등 현황 진단 실시

* 교육병행 : 성별균형 성장의 중요성 및 컨설팅 진행 전반 설명

- (2단계 : 실행계획 설계) 진단결과 분석을 바탕으로 기업 맞춤형 제도설계, 인사 담당자 교육, CEO 및 임원진과 실행방안 등 논의
- (3단계 : 이행지원) 설계된 실행계획의 이행 및 사후관리 지원

<성별균형 포용성장 맞춤형 기업 컨설팅 프로세스>

(1단계) 성별 균형 수준 진단	(2단계) 실행계획 제안	(3단계) 이행지원
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 인력·성별 현황 조사 ▶ 성별 균형 요소 점검 ▶ 임·직원 설문조사 ▶ CEO·인사담당·직원 심층인터뷰(FGI) 실시 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 성별 균형 수준 진단 결과 반영 맞춤형 실행계획 제안 - 인사제도 개선 방안 - 인재 육성 개선 방안 - 조직문화 개선 방안 - 다양성 추진전략 	<p><컨설팅 제공 중></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 인사담당자 교육 ▶ 수혜기업 임·직원 대상 컨설팅 최종 보고회 개최 <p><컨설팅 제공 후></p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 이행 상황 모니터링 추가 컨설팅 제공 등 사후관리

참고1

〈성별균형 포용성장 파트너십〉 기업과의 자율협약서 예시

「성별균형 포용성장 파트너십」

여성가족부 - 롯데그룹 간 업무협약서

여성가족부와 롯데그룹(이하 “롯데”라 한다)은 기업 내 성평등한 조직 문화와 리더십의 성별 다양성이 기업의 경쟁력과 국가 경제발전에 기여한다는 점에 인식을 같이 하고, 다음과 같이 업무협약을 체결한다.

제1조(목적) 본 협약은 여성가족부와 롯데가 여성 고위관리직을 확대하기 위하여 상호 협력함을 목적으로 한다.

제2조(협력분야) 협약당사자는 본 협약의 목적을 효과적으로 달성하기 위하여 다음 각 호에 관한 사항을 상호 협력하여 추진한다.

1. 롯데는 여성 임원 확대를 위한 목표제를 도입하여 “여성 임원 '22년까지 60명으로 확대” 및 제2호 여성 CEO 배출을 위해 지속적으로 노력한다.
2. 롯데는 '22년까지 여성 간부사원(과장급 이상) 비율 30%까지 확대를 목표로 한다.
3. 롯데는 여성의 경력개발을 지원하기 위해 여성 인재육성 제도를 확대·강화 한다.
4. 롯데는 여성인재들의 경력 단절을 예방하기 위해 시간과 장소가 유연한 근무 환경을 만들고, 육아와 직장생활의 조화가 가능한 기업문화를 구축한다.
5. 남성 육아휴직 의무화 제도를 지속 추진하고, 남성 육아휴직 활성화를 위해 ‘처음아빠’ 책을 기증한다.
6. 여성가족부는 롯데의 여성인재 육성 의지와 실천 노력을 지지하며 우수 사례를 알리기 위해 노력하고, 상호 성공적인 업무협약을 위해 긴밀한 협조체계를 유지한다.

「성별균형 포용성장 파트너십」 여성가족부-플무원 간 업무협약서

여성가족부와 플무원은 기업 내 성평등한 조직문화와 리더십의 성별 다양성이 기업의 경쟁력과 국가 경제발전에 기여한다는 점에 인식을 같이하고, 다음과 같이 업무 협약을 체결한다.

제1조(목적) 본 협약은 여성가족부와 플무원이 여성 고위관리직을 확대하기 위하여 상호 협력함을 목적으로 한다.

제2조(협력분야) 협약당사자는 본 협약의 목적을 효과적으로 달성하기 위하여 다음 각호에 관한 사항을 상호 협력하여 추진한다.

1. 플무원은 2020년까지 여성임원의 비율 30% 확대"를 위해 지속적으로 노력하고, 이를 위한 장기계획을 수립하여 이행한다.
2. 플무원은 여성 관리직 인원을 확대하기 위해 지속적으로 노력한다.
3. 플무원은 여성의 경력개발을 지원하기 위해 여성 인재육성 제도를 확대·강화한다.
4. 플무원은 여성 인재들의 경력 단절을 예방하기 위해 시간과 장소가 유연한 근무 환경을 만들고, 육아와 직장생활의 조화가 가능한 기업문화를 지속 발전 시킨다.
5. 플무원은 조직 내 의사결정과정에 실질적 성별 다양성 반영을 위해 채용 단계부터 전체 보직의 성별 균형을 높이기 위해 노력한다
6. 여성가족부는 플무원의 여성 인재 육성 의지와 실천 노력을 지지하며 우수 사례를 알리기 위해 노력하고, 상호 성공적인 업무협약을 위해 긴밀한 협조 체계를 유지한다.

「성별균형 포용성장 파트너십」 여성가족부-한국피앤지 간 업무협약서

여성가족부와 한국피앤지는 기업 내 성평등한 조직문화와 리더십의 성별 다양성이 기업의 경쟁력과 국가 경제발전에 기여한다는 점에 인식을 같이 하고, 다음과 같이 업무 협약을 체결한다.

제1조(목적) 본 협약은 여성가족부와 한국피앤지가 여성 고위 관리직을 확대 하기 위하여 상호 협력함을 목적으로 한다.

제2조(협력분야) 협약 당사자는 본 협약의 목적을 효과적으로 달성하기 위하여 다음 각 호에 관한 사항을 상호 협력하여 추진한다.

1. 한국피앤지는 전 직급에 걸쳐 성별 차별 없이 개인의 성과에 따른 업무 평가, 승진 및 보상 제도를 지속적으로 유지한다.
2. 한국피앤지는 과장급 여성 관리직 비율을 50% 수준으로 지속 유지하기 위해 최선을 다한다.
3. 한국피앤지는 임원을 포함한 부장급 이상 여성 고위직 비율을 50% 수준으로 지속 유지하기 위해 최선을 다한다.
4. 한국피앤지는 차세대 여성 리더 육성을 위해, 국내 및 국제 여성 인재 양성 프로그램을 지속 강화하고, 성평등 및 다양성과 포용성에 대한 인식 제고 관련 다양한 사내 프로그램을 진행한다.
5. 한국피앤지는 일·생활 균형을 지원하기 위해 개개인의 필요에 맞는 탄력적이고 유연한 업무 환경을 조성하고, 출산휴가 기간(90일) 동안 통상 임금을 보조하는 등 육아와 직장생활의 조화가 가능한 기업문화를 구축한다.

6. 한국피앤지는 기업시민으로서 국내 사회의 양성 평등 문화 정착을 촉진하고
성별 다양성과 포용성의 가치를 확산하기 위한 여성가족부의 인식개선 사업을
지원한다.

7. 여성가족부는 한국피앤지의 여성 인재 육성 의지와 실천 노력을 지지하며
우수 사례를 알리기 위해 노력하고, 상호 성공적인 업무 협약을 위해 긴밀한
협조 체계를 유지한다.

제3조(유효기간) 본 협약은 협약서가 체결된 날로부터 효력이 발생하며, 별도의
협의를 없는 한 계속 유효한 것으로 한다.

제4조(비밀유지) 협약당사자는 본 협약의 이행 과정에서 업무상 취득한 상대방의
비밀 사항을 누설하거나 협의 없이 공표하여서는 아니된다.

제5조(구속력) 본 협약은 제4조에서 정한 의무를 제외하고는 법적인 구속력이
없으며, 구체적인 권리와 의무에 관한 사항에 대해서는 상호 합의하여 결정
한다.

2019년 7월 22일



여성가족부

여 성 가 족 부
장 관 진 선 미



한국피앤지판매유한회사
대표 니야지 발라카

「성별 균형 포용성장 파트너십」 여성가족부·우리은행·우리카드·우리에프아이이에스 간 업무협약서

여성가족부와 우리은행·우리카드·우리에프아이이에스는 기업 내 성평등한 조직 문화와 리더십의 성별다양성이 기업의 경쟁력과 국가 경제발전에 기여한다는 점에 인식을 같이하고, 다음과 같이 업무협약을 체결한다.

제1조(목적) 본 협약은 여성가족부와 우리은행·우리카드·우리에프아이이에스가 여성 고위관리직을 확대하기 위하여 상호 협력함을 목적으로 한다.

제2조(협력분야) 협약당사자는 본 협약의 목적을 효과적으로 달성하기 위하여 다음 각 호에 관한 사항을 상호 협력하여 추진한다.

1. 우리은행·우리카드·우리에프아이이에스는 채용, 보직관리, 승진 등에 성차별이 발생하지 않도록 노력한다.
2. 우리은행·우리카드·우리에프아이이에스는 다양성과 포용성을 가치 있게 여기며, 이를 실천하여 2022년까지 다음과 같이 부부장급 이상 여성관리자 비율 확대를 위하여 지속적으로 노력한다.
 - 가. 우리은행 : 부장급 15%, 부부장급 45%
 - 나. 우리카드 : 부장급 10%, 부부장급 25%
 - 다. 우리에프아이이에스 : 부장급 10%, 부부장급 20%
3. 우리은행·우리카드·우리에프아이이에스는 여성의 경력개발을 지원하기 위해 여성 인재육성 제도를 확대·강화한다.
4. 우리은행·우리카드·우리에프아이이에스는 일·생활 균형을 지원하기 위해 시간과 장소가 유연한 근무환경을 조성하고 육아와 직장생활의 조화가 가능한 기업문화를 구축한다.
5. 여성의 경력단절을 예방하는 한편, 남성의 육아 참여를 활성화하기 위해 육아휴직 제도 활용을 적극 독려한다.
6. 우리은행·우리카드·우리에프아이이에스는 양성협업 우수사례를 다른 기업이 벤치마킹할 수 있도록 관련 기회를 적극 제공한다.

「성별균형 포용성장 파트너십」 여성가족부 - 유니레즈(주) 간 업무협약서

여성가족부와 유니레즈 주식회사는 기업 내 성평등한 조직문화와 리더십의 성별 다양성이 기업의 경쟁력과 국가 경제발전에 기여한다는 점에 인식을 같이 하고, 다음과 같이 업무협약을 체결한다.

제1조(목적) 본 협약은 여성가족부와 유니레즈 주식회사가 여성 고위관리직을 확대하기 위하여 상호 협력함을 목적으로 한다.

제2조(협력분야) 협약당사자는 본 협약의 목적을 효과적으로 달성하기 위하여 다음 각 호에 관한 사항을 상호 협력하여 추진한다.

1. 유니레즈 주식회사는 여성 팀장 및 관리자 비율을 유지 및 확대하기 위해 지속적으로 노력하며 확대, 강화한다.
2. 유니레즈 주식회사는 성별의 차별없이 전략적 인재 채용을 통해 조직 내 균형 있는 인재를 확보할 수 있도록 노력한다.
3. 유니레즈 주식회사는 여성의 경력단절을 예방하기 위해 시간과 장소가 유연한 근무환경을 만들며, 육아와 직장생활이 가능한 기업문화를 구축한다.
4. 유니레즈 주식회사는 여성 관리직 인원을 확대하기 위해 지속적으로 노력하며, 채용, 보직관리, 승진 등에 성차별이 발생하지 않도록 노력한다.
5. 유니레즈 주식회사는 여성의 경력단절을 예방하는 한편, 남성의 육아 참여를 활성화하기 위해 육아휴직제도 활용을 적극 독려한다.

가. 남성육아휴직제도 사용 적극 지원

나. 유연근무제 및 다양한 근무 형태가 가능한 프로그램 도입

참고2

성별 다양성 제고 관련 분야별 기업 우수사례

분야	분야별 우수사례
여성 인재 육성 (SC제일 은행)	<p>■ 직급별 교육과정을 세분화하여 핵심 역량을 갖추 수 있도록 맞춤형 교육을 지원하여 젊은 여성 인재들이 은행의 리더로 성장할 수 있는 발판을 마련하였음</p> <p>- 한편, 부장급 이상 여성 리더로 구성된 '여성네트워크' 회원들이 서울 여자상업고등학교 학생 대상 취업역량강화 멘토링을 지원하여 지역사회 여성인재 육성에도 기여</p> <div> <div> <p>여성 리더십 육성 프로그램 - WDP & WiLP</p> <p>WOMEN'S DEVELOPMENT PROGRAMME [WDP 여성 중간관리자 개발 프로그램]</p> <p>대상: 차장 ~ 부장급 여성 직원 대상 중간관리자 역량개발 워크숍</p> <p>내용: 차아 인식, 나만의 브랜드 및 나의 경력 발전, 목표와 수행력 제고, 네트워킹의 중요성</p> </div> <div> <p>WOMEN IN LEADERSHIP PROGRAMME [WiLP 여성 영위 리더십 프로그램]</p> <p>대상: 이사대우 ~ 상무보 여성 직원 대상 WDP 중·고·저급 포스트그라드 참여 가능</p> <p>내용: 실패와 도전을 통한 회복탄력성, 네트워킹과 정치력/전략적 인식, 잠재력 장애물을 극복하는 능력</p> </div> </div> <div> <p>여성 리더십 육성 프로그램 - Futuremakers</p> <p>Youth to Work [SC제일은행의 사회공헌활동 - 멘토링 프로그램]</p> <p>일시: 2019년 9월 25일</p> <p>대상: 서울여자상업고등학교 2학년 35명</p> <p>내용: <ul style="list-style-type: none"> · 청년들의 배움, 성장, 자립을 지원하는 Futuremakers의 활동 · 금융권 취업에 관심 있는 청년 대상 취업역량 강화 프로그램 · 부장급이상 여성 임직원들과 '소그룹'을 통해 멘토링 실시 </p> </div>

참고3

<성별균형 포용성장 파트너십> 언론 보도 사례

공1강1연1론 뉴시스
NEWSIS

성별균형 포용성장 파트너십 업무협약식



【서울=뉴시스】최진석 기자 = 진선미(오른쪽 네번째) 여성가족부 장관과 박용만(오른쪽 다섯번째) 대한상의 회장이 25일 오후 서울 중구 대한상공회의소에서 열린 "성별균형 포용성장 파트너십 업무협약식"에서 참석자들과 협약서를 들고 기념촬영하고 있다.

왼쪽부터 김순옥 한국여성경제인협회 회장, 이승현 한국외국기업협회 회장, 서승원 중소기업중앙회 부회장, 한진현 한국무역협회 부회장, 박용만 대한상공회의소 회장, 진선미 여성가족부 장관, 김용근 한국경제기자협회 부회장, 권태신 전국경제인연합회 부회장, 반원의 한국중견기업연합회 부회장. 2019.03.25.

myjs@newsis.com

<저작권© 공감언론 뉴시스통신사. 무단전재-재배포 금지.>

news1

'성별균형 포용성장 위한 협약'



(서울=뉴스1) 이재명 기자 = 박용만 대한상공회의소 회장과 진선미 여성가족부 장관 등 참석자들이 25일 오후 서울 중구 대한상공회의소에서 열린 성별균형 포용성장 파트너십 업무협약식에서 협약서에 서명하고 있다. 2019.3.25/뉴스1

news1

대한상의 CEO 특강하는 진선미 장관



(서울=뉴스1) 오대일 기자 = 진선미 여성가족부 장관이 25일 서울 중구 대한상공회의소 국제회의장에서 열린 대한상의 CEO 조찬 간담회에서 '다양성과 포용성이 기업 성과에 중요한 이유'라는 주제로 강연하고 있다. 2019.4.25/뉴스1

news1

외국인투자기업 CEO들 만난 진선미 장관



(서울=뉴스1) - 진선미 여성가족부 장관이 3일 오후 서울 강남구 그랜드 인터컨티넨탈 호텔에서 열린 '(사)한국외국기업협회 대표 포럼'에 참석해 외국인투자기업 대표들과 함께 기념촬영하고 있다. (여성가족부 제공) 2019.4.3/뉴스1 photo@news1.kr

이투데이

[포토] 기초연설하는 김희경 여가부 차관



2019 대한민국 여성 금융인 국제 콘퍼런스가 27일 서울 중구 소공동 롯데호텔에서 열렸다. 이투데이 미디어와 여성금융인네트워크가 공동 개최한 이번 행사는 '여성이 경제를 살린다'를 주제로 '보다 나은 균형 잡힌 지속 가능한 사회를 위하여'라는 슬로건을 통해 여성의 경제활동 참여활성화 방안을 모색한다. 김희경 여성가족부 차관이 기초연설을 하고 있다.

신태현 기자 holjjak@etoday.co.kr

이투데이

[여성 국제콘퍼런스] 김희경 여가부 차관 "성별다양성 향상, 민간기업 동참해야"



▲2019 대한민국 여성 금융인 국제 콘퍼런스가 27일 서울 중구 소공동 롯데호텔에서 열렸다. 이투데이 미디어와 여성금융인네트워크가 공동 개최한 이번 행사는 '여성이 경제를 살린다'를 주제로 '보다 나은 균형 잡힌 지속 가능한 사회를 위하여'라는 슬로건을 통해 여성의 경제활동 참여활성화 방안을 모색한다. 김희경 여성가족부 차관이 기초연설을 하고 있다. 신태현 기자 holjjak@etoday.co.kr

"의사결정 과정에서 성별다양성이 높을수록 발전에 유리하다. 기업이 동참해야 실질적 변화를 낼 수 있다."

김희경 여성가족부 차관은 27일 오전 서울 소공동 롯데호텔 서울에서 열린 '2019 대한민국 여성 금융인 국제 콘퍼런스'에서 "의사결정에서 성별다양성이 높으면 다양한 인재를 확보할 수 있고, 소위까지 감정을 충족할 수 있다. 직원 만족도를 높이고, 질 높은 의사결정이 가능해진다"며 이같이 말했다.

그는 특히 하이벨 SSGA CEO와 마원의 말을 인용하며 성별 다양성이 중요하다고 강조했다. 김 차관은 "여성리더십이 뛰어난 곳이 그렇지 않은 곳보다 자기자본이익률이 36.5% 높다"며 "마원도 성공비결 하나로 여성 임직원 꼽는다고 말했다."

김 차관은 "선진국에서는 정부와 민간이 함께 성별다양성 제고를 위해 노력하고 있다"며 "프랑스는 올 3월 양성평등부 장관과 재정경제부 장관이 유리천장 깨기 공동성명을 했고, 영국 재무부는 여성 300개 이상 기업이 참여한 금융인 현장을 발표했다"고 말했다.

그리면서 그는 "한국은 국회의원, 4급 이상 공무원, 관리자, 정부위원회의 성별 격차를 보며 유리는 국가경쟁력지수의 의사결정 영역 점유가 8% 영역 중 최저"라고 지적했다. 한국의 민간 기업 내 여성 임원은 2.3%로 OECD 국가 중 7년 연속 최하위권이다. 지난해 매출액 500대 기업의 전체 임원 1만4460명 중 518명(3.6%)만이 여성이다. 그는 "교육을 많이 받은 여성이 많은 의사결정 과정에 여성 참여 수는 매우 적다"며 "성별로 균형 잡힌 관점을 반영하기 위한 개선이 필요하다"고 강조했다.

이어 "유리천장 문제 해소 위해 공공부문부터 선도적 개선할 예정"이라며 "공공부문은 여성 대표성 5개년 계획을 수립하고, 2022년까지 12개 영역에 대한 달성 목표를 설정했다"고 밝혔다. 또, 최초로 여성 고위공무원 및 공공기관 여성 임원 목표제도 도입했고, 정부위원회 여성임원 40% 달성을 추진하고 있다고 밝혔다.

김 차관은 "국내 성별다양성 관련 종합연구를 진행하고 있다"며 "500대 기업을 대상으로 2010년 주권상장법인의 성별 임원현황 실태 조사를 하고 있는데 11월 결과가 나올 것"이라고 말했다. 그 밖에도 금융권 여성 임원 확대 장려요인 및 개선방안 연구, 여성임원 양성을 위한 다양성 문화와 파이프라인 구축 연구, 여성임원 확대를 위한 제도화 방안 등 연구가 연말에 마무리될 예정이다.

마지막으로 김 차관은 "기업 내 성별 다양성 제고 방안에 대한 언론 대담회를 열 것"이라며 "마오카리안 리더의 언론 기고, CEO 대상 인식개선 강연, 주권상장법인의 성별 임원 현황 실태조사 발표 및 토론회도 열 예정"이라고 말했다.

김바리 기자 kimstar1215@etoday.co.kr

국민일보

롯데, 여성 인재 육성 위한 자율 협약 1호 기업 선정

롯데그룹이 여성 인재 육성을 위한 자율 협약 1호 기업으로 선정됐다.

롯데그룹은 10일 여성가족부와 여성인력 고위직 성장을 위한 자율 협약을 체결했다고 밝혔다. 협약

식에는 진선미(사진 오른쪽 네번째) 여

성가족부 장관과 황각규(왼쪽 네번째) 롯데지주 대표이사들이 참석했다.

롯데는 2022년까지 여성 임원 60명(올 해 기준 36명), 책임급 이상 여성 간부 비율 30%(지난해 기준 14%)를 목표로 정했다. 선우영 롯데그룹 대표에 이어 두 번째 여성 최고경영자(CEO) 배출에도 힘



쓰기로 했다.

롯데는 앞으로 '여성인재육성위원회'를 매년 열고 여성 인재의 양적 확보뿐 아니라 질적 육성 방안을 논의하기로 했다. 여성 인재 육성 지표 체계적 관리, 핵심 보직에 여성 임용 확대, 리더십과 역량 제고를 위한 지속적인 교육도 강화하기로 했다. 문수정 기자 thursday@kmib.co.kr

아시아투데이

여성인재 육성에 팔 걷은 롯데그룹

여성가족부와 '자율협약' 체결 핵심 보직에 여성 임용 등 확대

롯데그룹과 여성가족부는 10일 서울 잠실 롯데월드타워에 위치한 롯데 시그니얼 서울에서 우수한 여성 인력을 고위직까지 성장시키기 위한 실천과제를 담은 자율협약을 체결했다.

이번 협약은 지난 3월 여성가족부와 10개 경제단체가 체결한 '성별균형 포용성장 파트너십'의 후속과제로 인식개선 사업의 일환으로, 기업이 자율적으로 성별균형 수준을 높이기 위한 목표 및 계획 등을 제시하고 이행하는 '기업과의 자율 협약'이 아가(가이드)에 캠페인인 시작이다.

롯데는 다양성 중심의 경영철학을 바탕으로 여성인재 육성을 위한 체계적인 프로그램을 운영해 여성간부 및 임원 확대 등 가시적인 성과를 보여준 점이 반영돼 자율협약 1호 기업으로 선정됐다.

이번 협약식에 참석한 황각규 롯데지주 대표는 "신동빈 롯데 회장의 다양성 철학에 따라 지난 14년간 여성인재 육성을 위해 노력한 성과들이 나타



황각규 롯데지주 대표(왼쪽)와 진선미 여성가족부 장관이 '성별균형 포용성장 파트너십' 자율 협약식 후 기념촬영을 하고 있다.

제공=롯데그룹

나고 있고, 롯데 기업문화도 긍정적으로 바뀌고 있다"며 "앞으로도 여성인사원들이 자연스럽게 CEO의 꿈을 키우는 기업이 되도록 노력하겠다"고 말했다.

진선미 여성가족부 장관도 "기업 내 여성 고위직 확대는 일과 생활의 균형과 평등하고 수평적인 조직문화가 바탕이 되어 하는데 이는 무엇보다 CEO의 적극적인 의지가 있을 때 가능한 것"이라며 "롯데그룹은 최고경영자가 여성인재 육성의 중요성을 조기에 간파하고 시스템에 갖춰 지금은 그들 전면에 정착 단계에 이르러 다른

기업에 모범이 되고 있다"고 강조했다. 이어 "오늘 협약을 계기로 롯데그룹의 사례가 성별균형 확보를 위한 우수 사례로 공유되고 이에 대한 인식이 확산되길 기대한다"고 말했다.

롯데는 앞으로 '여성인재육성위원회'를 매년 개최해 여성인재의 양적 확보뿐 아니라 질적 육성을 위한 방안을 논의할 계획이다. 또한 여성인재 육성 지표의 체계적 관리, 핵심 보직에 여성 임용 확대, 리더십과 역량강화를 위한 지속적인 교육과 네트워킹을 지원한다.

이를 통해 롯데는 2022년까지 여성 임원을 60명(2019년 현재 36명), 책임급 이상 여성 간부를 전체 30%(2018년 말 기준 14%)로 목표를 정하고 지속적으로 노력할 계획이다. 또한 선우영 롯데그룹 대표에 이어 제2호 여성 CEO 배출에도 힘을 쏟을 예정이다.

여성가족부는 롯데그룹이 그동안 운영한 여성인재 육성 프로그램이 여성임원 및 관리자 확대는 물론 기업의 재무성과에도 긍정적 영향을 준 사례를 적극 발굴해 다른 기업이 벤치마킹할 수 있도록 공유할 계획이다.

김지혜 기자

공감연론 뉴시스
NEWSIS

여성가족부-메리츠자산운용 협약 체결

성별균형 포용성장 파트너십 기업 자율 협약식



【서울=뉴시스】전선미 여성가족부 장관이 14일 오후 서울 종로구 삼청동 메리츠자산운용 본사에서 이정복 메리츠자산운용대표와 성별균형 포용성장 파트너십 자율협약을 체결한 뒤 기념촬영을 하고 있다. 2019.05.14. (사진=여성가족부 제공)

photo@newsis.com

<저작권자© 공감연론 뉴시스통신사. 무단전재-재배포 금지.>

메리츠데이

메리츠운용, 여가부와 여성친화기업 투자 장려 협약

【메리츠데이 신아름 기자】 메리츠자산운용은 지난 14일 여성가족부와 메리츠자산운용 내 여성 고위직 확대 및 국내 여성친화기업에 대한 투자를 장려하는 내용의 자율 협약을 체결했다고 15일 밝혔다.

이번 협약은 여성가족부와 경제단체의 '성별균형 포용성장 파트너' 사업 중 하나인 자율적으로 성별 균형 수준을 높이려는 기업과의 자율 협약 이어가기(릴레이) 캠페인의 일환으로 진행됐다.

협약에는 '메리츠 더 우먼 펀드'를 통한 기업의 여성인력 활용과 여성친화적 기업문화 조성을 장려하고 사내 여성 임원을 20% 이상으로 확대키로 하는 내용이 담겼다. 메리츠 더 우먼펀드는 여성친화적인 기업을 선별, 투자하는 펀드로 2018년 11월 출시됐다.

협약식에는 존 리 메리츠자산운용 대표와 김홍석 상무 등 메리츠자산운용의 임직원들이 참석했으며 기업 내 성별 다양성 제고를 위한 메리츠자산운용의 역할과 향후 계획에 대해 논의했다.

존 리 메리츠자산운용 대표는 "여성의 경영참여가 높을수록 기업문화가 더 유연해지고 환경 변화에 탄력적으로 대응함으로써 실적과 주가에 긍정적인 영향을 미친다는 것은 국내 외 주요 기업들에서 나타나는 공통적인 현상"이라며 "여성 친화기업에 대한 투자를 이어가겠다"고 말했다.

공감연론 뉴시스
NEWSIS

성별균형 포용성장 파트너십 기업자율협약식



【서울=뉴시스】이윤정 기자 = 전선미(왼쪽 여섯번째) 여성가족부 장관, 이효율(가운데) 풀무원 대표를 비롯한 참석자들이 28일 오후 서울 강남구 풀무원에서 열린 "성별균형 포용성장 파트너십 풀무원 기업 자율협약식"에서 기념촬영을 하고 있다. 2019.05.28. (사진=여성가족부 제공)

photo@newsis.com

<저작권자© 공감연론 뉴시스통신사. 무단전재-재배포 금지.>

문화일보

“다양한 보직에 여성 진출 도울것”

여가부·풀무원 ‘포용성장’ 협약 임신직원 단축근로 4주 더 제공

■ 여성가족부와 ㈜풀무원은 28일 오후 서울 강남구 풀무원 본사에서 '성별균형 포용성장 파트너십' 협약을 체결한다.

이 협약에 따라 풀무원은 2020년까지 전체 임원 중 여성 비율을 30%로 확대할 예정이다. 풀무원의 여성임원 비율은 지난 2014년 5.8%에서 2018년 16%로, 여성 신입 채용 비율은 같은 기간 45%에서

63.6%로 모두 상승했다. 풀무원은 현재 '대디앳파스 패키지' 프로그램을 통해 임신 직원에게 법정기간보다 4주가 긴 단축근로를 제공하고 있다.

전선미 여가부 장관은 “풀무원이 여성 인재육성 및 일·생활 균형의 선도기업으로서 우리 사회에 모범을 보여주고 있다”고 말했다.

이효율 풀무원 총괄 대표는 “실질적 성별 다양성 확보를 위해 다양한 보직에 여성들이 진출할 수 있도록 노력하겠다”고 밝혔다. 윤정 기자 jayoon@



금융권 유리천장 깨진다... '여성리더 양성' 앞장

KB국민은행
3년내 부사장급 임원 20%로 확대
"일·생활 균형으로 '여성리더' 양성" 앞장

신한그룹
금융권 최초 여성리더 멘토링 운영
올 하반기부터 27개 4명씩 멘토링

금융권 유리천장이 깨진다. 지
연해 발표와 관련해 인사에서 여성들이
임원으로 진출할 수 있도록 여성 리더십
육성을 지원해 한해 금융권이 작으나
고 있다.



7일 KB국민은행 여의도본사에서 열린 '성별균형 포용성장 파트너십' 기업 자율 협약식에서 (왼쪽부터) KB국민은행과 여성가족부 장관 박지현이 기념 촬영을 하고 있다.

을 통해 양성평등 실현에 앞장서는 기
업이 되도록 노력하겠다고 밝혔다.
KB국민은행은 여성리더 직무 다양
화와 우수 여성인재 육성 관련 제도도
확대·강화할 방침이다.
증권업계에서는 박정림 KB증권 디
파트너십에서는 여성 경영진 전
면으로, 시중은행들은 여성 경영진 전
면으로 나뉘었다. 수출입은행은 경유
자녀 10% 이상 여성 채용으로 여성
본부장 임명하고, 은행연합회 역시
자녀에 발 승진인사로서 여성 임원들
추진했다.
금융권이 여성인재 양성에 작으나
선 것은 일시적인 여성 임원 확대를 넘
어 지속가능한 인재 풀을 확보하기 위
해서다.
신한금융그룹은 지난해 3월부터 작
내 금융권 최초로 그룹 여성리더 멘
토링 프로그램을 '신한 슈어로스(Sherlock
Services)'를 신설해 운영 중이다. 신

서울경제

KB증권 "여성 채용·리더 늘린다"

양사록 기자



진선미(가운데) 여성가족부 장관과 KB증권의 박정림(왼쪽), 김성현 사장이 7일 서울 여의도 KB국민은행 본점에서 '성별균형 포용성장 파트너십' 협약을 체결한 뒤 기념 촬영을 하고 있다. KB증권은 이번 협약에 따라 현재 13%인 부사장급 이상 여성 리더 비율을 3년 후인 오는 2022년까지 20%로 확대하고, 여성 신입 채용도 늘릴 계획이다./사진제공=KB증권

금/경/인/문/뉴시스

NEWSIS

성별균형 포용성장 파트너십 기업 자율 협약식



【서울=뉴시스】김병문 기자 = 진선미(왼쪽 여섯번째) 여성가족부 장관이 18일 오후 서울 종로구 SC 제일은행에서 성별균형 포용성장 파트너십 기업 자율 협약 체결을 마친 뒤 기념 촬영하고 있다. 2019.06.18.(사진=여성가족부 제공)

photo@newsis.com

<저작권자© 공감언론 뉴시스통신사. 무단전재·재배포 금지.>

이데일리

SC제일銀, 여성임원 2022년 25%로 확대

여성가족부와 자율협약 체결
부장급 여성 관리자는 30%로

SC제일은행은 오는 2022년까지 여
성 임원 비율을 25%까지 확대하기로
했다.

SC제일은행은 18일 서울 종로구에
위치한 본점에서 여성가족부와 이
같은 내용을 골자로 한 '기업 내 성별 다
양성 제고를 위한 실천과제 자율협약'
을 체결했다고 밝혔다.

SC제일은행은 이번 자율협약을 통
해 2022년까지 사외이사를 포함한 여
성 임원 비율을 25%까지 늘리고, 여성
지점장을 포함한 부장급 여성 관리자
비율을 30%까지 확대하기로 했다. 여
성인재 교육제도 확대 강화에 대한 내
용도 담겼다.

특히 모기업인 SC그룹이 영국의 '여
성 금융인 현장'에 동참한 경험과 프
그램을 중·중견기업에 포함한 국내
기업들이 벤치마킹 할 수 있는 기회를
제공할 방침이라고 은행 측은 전했다.
여가부는 벤치마킹을 희망하는 국
내 기업들과 SC제일은행을 연결해주
는 역할을 하게 된다.
진선미 여가부 장관은 "SC제일



진선미(오른쪽) 여성가족부 장관과 박종복 SC제일은행장이 18일 서울 종로구에 위치한 SC제일은행 본점에서 '성별균형 포용성장 파트너십' 자율 협약식' 이후 기념 촬영을 하고 있다.

행이 은행 내 성별 다양성 제고를 위
한 프로그램 등을 다른 기업들이 참관
할 수 있는 기회를 제공하는 것은 일
종의 '채용 기회'라며 "우리 사회에서
평등 조직문화가 조성되길 기대한다"
고 했다.
박종복 SC제일은행장은 "금융권 내
상위 직급에서 균형 잡힌 인력 구성을
이룬다면 금융산업의 혁신을 가능하
게 하고 리스크 관리도 향상시킬 수 있
을 것"이라고 했다.
김정남 기자 jungkim@

news1

진선미 "韓여성임원 비율 2.3%...한국P&G 통해 배울 것"(종합)



진선미 여성가족부 장관(오른쪽)이 22일 서울 영등포구 여의도에 위치한 한국피앤지 본사에서 열린 '기업 내 성별 다양성 제고를 위한 실천과제'를 담은 자유헌약을 마친 뒤 니야지 발라카 피앤지 대표와 포즈를 취하고 있다. © 뉴스1

(서울=뉴스1) 이재상 기자 = 진선미 여성가족부 장관이 대한민국의 저조한 여성임원 비율(2.3%)에 대해 안타까움을 나타낸 뒤 한국피앤지(P&G)를 통해 성평등한 조직문화 구축 방안을 배워 나가겠다는 바람을 전했다.

여성가족부는 22일 서울 영등포구 여의도에 위치한 한국피앤지 본사에서 '기업 내 성별 다양성 제고를 위한 실천과제'를 담은 자유헌약을 맺었다. 이 자리에는 진선미 여가부 장관을 비롯해 니야지 발라카 한국피앤지 대표와 이준엽 부사장, 박원진 전무 등이 참여했다.

진 장관은 한국 피앤지의 사내 성별 다양성 제고 방안과 높은 여성임원 비율을 이야기 들은 뒤 연신 감탄했다.

한국피앤지는 사내 성별다양성 제고 방안을 개인의 업무평가 지표에 반영하고 직무에 기반한 성과 중심 평가와 유연한 근무환경을 유지하고 있다.

실제 전 직급에서 성별이 50대50으로 균형을 이루고 있다. 과장급 이상 여성관리직의 경우 절반이 넘는 57.5%를 기록하고 있으며, 여성 임원도 46.2%(13명 중 6명)에 달한다.

글로벌 뉴스 NEWSIS

성별균형 포용성장 파트너십 기업자율 협약식



【서울=뉴스1】배준식 기자 = 22일 오후 서울 영등포구 여의도 한국피앤지 본사에서 니야지 발라카(왼쪽 여섯번째부터) 대표와 진선미 여성가족부 장관 등이 성별균형 포용성장 파트너십 기업자율 협약식 기념촬영을 하고 있다. 2019.07.22.

dahora83@newsis.com

<저작권자© 공감언론 뉴시스통신사. 무단전재-재배포 금지>

news1

여가부·우리은행, 기업 내 성별 다양성 제고를 위한 실천과제 담은 자유헌약



진선미 여성가족부 장관이 8월 2일(금) 오후 서울 중구 우리은행 본점에서 손태승 우리금융그룹 회장과 '기업 내 성별 다양성 제고를 위한 실천과제'를 담은 자유헌약을 체결하고 있다. (여성가족부 제공) 2019.8.2/뉴스1

파이낸셜 뉴스

우리은행 "2022년까지 부장급 女비율 15% 확대"

우리은행이 2022년까지 부장급 직원 중 여성 비율을 15%까지 확대하기로 했다.

2일 여성가족부와 우리은행·우리카드·우리에프아이스는 서울 우리은행 본점에서 '기업 내 성별 다양성 제고 자유헌약'을 체결한다. 여가부는 민간부문 여성대표성 확대를 위해 국내 주요기업과 자유헌약을 맺고 있다. 금융기업 중에서는 메리츠자산운용, KB국민은행, KB증권, SC제일은행 등이 참여하고 있다.

우리금융그룹은 이번 협약을 계기로 차세대 여성지도자 양성을 지원하고, 성평등 기업문화 확립을 위한 노력을 지속한다는 계획이다. 우리은행은 지난해 각각 9.1%, 28.7%였던 부장급, 부부장급 여성인력 비율을 2022년까지 각각 15%, 45%로 확대하기로 했다. 우리카드는 부장급 10%, 부부장급 25%를 여성인력으로 발탁할 예정이다. 우리카드 부장급 여성인력은 2017년 0%, 2018년 3%로 이번 자유헌약에 참가한 회사 중 가장 낮다. 우리에프아이스는 여성인력 목표 비율을 부장급 10%, 부부장급 20%로 정했다.

매일경제

신한금융, 여성가족부와 '성별균형 포용성장 파트너십' 자율협약 체결



신한금융그룹은 26일 여성가족부와 '성별균형 포용성장 파트너십' 자율협약을 체결하고 여성 리더 확대, 일·생활 균형을 위한 지원 강화 등을 추진한다고 밝혔다.

신한금융은 이번 협약을 계기로 여성 경영 리더 후보군 양성에 주력하고자 여성 리더 육성 프로그램인 신한 SHeroes 참여 대상 그룹을 확대하고 프로그램을 정교화해 나갈 계획이다.

신한 SHeroes는 현재 여성 임원 및 최고위직 부서장을 대상으로 그룹사 4곳에서 시행하고 있으나 올해부터는 규모를 확대해 8개 그룹사로 운영하며 향후 전 그룹사로 확대 운영할 예정이다.

또 여성 인재 양성의 실행을 확보하기 위해 16개 그룹사 대표(CEO)의 평가 항목에 '여성 리더 육성 및 여성 인재풀(pool) 확대'를 포함해 인사평가에 활용하고 채용, 직무, 승진, 보상 등 전 영역에서 성차별이 발생하지 않도록 노력하기로 했다.

[디지털뉴스국 류영상 기자]

news 1

신한금융, 누리더 육성 '쉬어로즈' 8개 그룹사로 확대



(신한금융그룹 제공) © 뉴스1

(서울=뉴스1) 양새롬 기자 = 신한금융그룹은 26일 여성가족부와 '성별균형 포용성장 파트너십' 공동 추진에 관한 자율협약을 체결하고 체계적인 여성 인재 양성을 통한 여성 리더 확대, 일·생활 균형을 위한 지원 강화 등을 추진한다고 밝혔다.

신한금융은 이번 협약을 계기로 여성 경영 리더 후보군 양성에 주력하고자 여성 리더 육성 프로그램인 신한 쉬어로즈(SHeroes) 참여 대상 그룹을 확대하고 프로그램을 정교화해 나갈 계획이다.

신한 쉬어로즈는 현재 여성 임원 및 최고위직 부서장을 대상으로 그룹사 4곳에서 시행하고 있다. 올해부터는 규모를 확대해 8개 그룹사에서 운영하며 향후 전 그룹사로 확대 운영할 예정이다.

또 여성 인재 양성의 실행을 확보하기 위해 16개 그룹사 대표(CEO)의 평가 항목에 '여성 리더 육성 및 여성 인재풀(pool) 확대'를 포함해 인사평가에 활용하고 △채용 △직무 △승진 △보상 등 모든 영역에서 성차별이 발생하지 않도록 노력하기로 했다.

조용병 신한금융그룹 회장은 "여성들이 자신의 역량을 마음껏 발휘할 수 있는 더 많은 기회가 주어지야 한다"며 "여성이 행복한 일터를 만들 수 있도록 최선을 다하겠다"고 말했다.

이정옥 여성가족부 장관도 "금융 분야의 성별균형 인재양성 노력은 금융 산업 전반의 균형 잡힌 성장과 글로벌 시장에서의 경쟁력을 확보하는데 기여하게 될 것"이라며 "이번 협약으로 신한금융그룹의 여성 경영 리더 양성 우수사례가 널리 전파되고, 더 많은 금융 기업이 동참해 우리 사회 전반에 성평등한 조직문화가 확대되길 기대한다"고 했다.

NEWSIS

여성가족부, 성별균형 포용성장 파트너십 기업과 자율협약 체결



(서울=뉴스1)이윤청 기자 = 이정옥 여성가족부 장관이 18일 정부서울청사에서 송영록 메트라이프생명보험 대표이사와 함께 "기업 내 성별 다양성 제고를 위한 실천과제"를 담은 "성별균형 포용성장 파트너십 자율협약(MOU)"을 체결한 후 기념사진을 촬영하고 있다. (사진=여성가족부 제공) 2020.02.18.

photo@newsis.com

<저작권자© 공감언론 뉴시스통신사. 무단전재·재배포 금지.>

NEWSIS

여성가족부, 성별균형 포용성장 파트너십 기업과 자율협약 체결



(서울=뉴스1)이윤청 기자 = 이정옥 여성가족부 장관이 18일 정부서울청사에서 질 프로마조 약사(AXA손해보험 대표이사와 함께 "기업 내 성별 다양성 제고를 위한 실천과제"를 담은 "성별균형 포용성장 파트너십 자율협약(MOU)"을 체결한 후 기념사진을 촬영하고 있다. (사진=여성가족부 제공) 2020.02.18.

photo@newsis.com

<저작권자© 공감언론 뉴시스통신사. 무단전재·재배포 금지.>

연합뉴스

여가부, 성별균형 포용성장 파트너십 자유희약식



여가부, 성별균형 포용성장 파트너십 자유희약식 (서울=연합뉴스) 이정숙 여성가족부 장관(오른쪽)이 28일 오전 여의도 오티스 본사에서 조익서 오티스 엘리베이터 대표이사과 '성별균형 포용성장 파트너십 자유희약식'을 체결한 후 기념촬영을 하고 있다. 2020.5.28 [여성가족부 제공. 재판매 및 DB 금지] photo@yna.co.kr (끝)

이데일리

오티스, 여성가족부와 '성별균형 포용성장 파트너십' 체결

- 女임원·팀장 비율 높이고 인재 채용도 확대
- 男육아휴직 적극 지원 등 가족 친화 문화도 조성

[이데일리 경계영 기자] 오티스엘리베이터코리아는 여성가족부와 '성별균형 포용성장 파트너십' 자유희약식을 체결했다고 28일 밝혔다.

오티스코리아는 2022년까지 여성 임원과 팀장 비율을 지금보다 5%포인트 높이고 엔지니어링, 영업, 유지보수 등 비활성화 직군에서 여성 인재 채용을 전략적으로 확대하겠다는 계획이다.

여성의 경력 단절을 예방하고 가족 친화 문화를 형성하고자 남성 직원의 육아휴직제도 사용을 적극 지원하고 유연근무제를 포함한 다양한 근무 형태가 가능한 프로그램도 적극 도입 방침이다.

이뿐 아니라 오티스는 조직문화 차원에서 '다양성 존중' 관련 문화 선언문을 선포하고 새로운 문화 정착·변화를 관리하려 교육과 워크숍, 문화 캠페인을 진행하고 있다. 사내 자치기구인 우먼스카운슬에서 임직원 가족이 함께하는 벽화 그리기 지역사회 봉사활동, 바자회, 여성 경력 개발을 위한 리더십 특강 등도 주관한다.

조직역 오티스코리아 사장은 "조직 내 다양성을 존중하는 문화를 구축하고 강화하고자 지속적으로 많은 노력을 기울였다"며 "이번 협약을 통해 여성가족부와 함께 성별균형과 포용성장을 위한 프로그램을 더욱 적극적으로 확대하고, 오티스의 우수 사례를 전파해 나가는 데 동참할 것"이라고 말했다.

<ⓒ종합 경제정보 멀티미디어 이데일리 - 무단전재&재배포 금지>

연합뉴스

여가부, 성별균형 포용성장 파트너십 자유희약식 체결



여가부, 성별균형 포용성장 파트너십 자유희약식 체결 (서울=연합뉴스) 이정숙 여성가족부 장관(오른쪽 네 번째)이 10일 오후 서울 영등포구 한세실업에서 "성별균형 포용성장 파트너십 자유희약식"을 체결한 후 관계자들과 기념촬영을 하고 있다. 2020.6.10 [여성가족부 제공. 재판매 및 DB 금지] photo@yna.co.kr (끝)

서울경제

한세실업·여성가족부, '성별균형 포용성장 파트너십' 체결

부장 이상급 여성 비율 50% 유지 약속



김익환(왼쪽) 한세실업 대표와 이정숙 여성가족부 장관이 10일 서울 영등포구 한세실업 본사에서 '성별균형 포용성장 파트너십' 자유희약식을 체결하고 협약을 들어 보이고 있다. /사진제공=한세실업 [서울경제] 한세실업(105630)이 여성가족부와 협약을 통해 양성 평등 기업으로 성별 균형 고용에 앞장서기로 했다.

10일 한세실업은 서울 영등포구 본사에서 여성가족부와 '성별균형 포용성장 파트너십' 자유희약식을 체결했다고 밝혔다. 이번 협약으로 한세실업은 한세실업은 2022년까지 부장 이상급 여성 비율 50%를 유지하는 데 노력하기로 했다. 현재 부장 이상급 여성 비중은 53%로 향후 2년 간 남녀 비율을 균등 유지를 실천해갈 예정이다.

이번 협약은 의류 제조업계에서 여성가족부와 첫 체결이다. 한세실업은 앞으로 남성 중심의 제조업 문화를 탈피한 사업 문화 구축과 우수 사례 확산에 힘을 기울일 계획이다. 더불어 해외 근무와 출장에 따른 고충을 줄이는 방안도 모색해 나가기로 했다.

한세실업은 그동안 장기 근속자 대상 가족 해외여행 지원, 직장 어린이집, 직원 육아 상담 클래스 등 다양한 프로그램을 진행해 왔다. 지난해 7월 여성가족부가 조사한 '국내 500대 기업 여성 임원 현황'에서 여성 임원 비율 1위에 오르는 성과도 거뒀다.

이정숙 여성가족부 장관은 "글로벌 시장 경쟁 속에서 기업의 성별, 인종, 연령 등 다양성 확보와 이를 포용하는 조직문화가 요구되고 있다"며 "앞으로 한세실업과 같은 사례가 의류뿐 아니라 제조업 전 분야로 확산될 수 있도록 적극 지원하겠다"고 말했다.

김익환 한세실업 대표는 "남녀 모든 직원이 즐겁게 일할 수 있는 회사문화를 정립하고 나아가 국내 제조업에 대한 노동시장의 편견을 없애는 데 일조하겠다"고 말했다. /이재명기자 nowlight@sedaily.com



여가부, 지방 중소기업 4곳과 "성별균형 자율협약" 체결



여가부, 지방 중소기업 4곳과 "성별균형 자율협약" 체결
(서울=연합뉴스) 김승두 기자 = 이정옥 여성가족부 장관이 21일 오후 정부서울청사에서 지방 소재 중소기업 4곳과 기업내 성별균형 확보를 위한 자율협약을 체결하고 기념촬영을 하고 있다.
이번 협약에 참여한 기업은 대전의 에르코스농업회사법인 김슬기 대표이사(왼쪽부터), 전북의 유니레즈 이호성 대표이사, 이 장관, 여수의 푸른산업 차철용 대표이사, 인천의 프로텍메디칼 이계영 이사 등 4곳이다. 2020.7.21
kimsdoo@yna.co.kr
(끝)



성별균형 포용성장 파트너십 자율협약식



[서울=뉴스시스] 박민석 기자 = 이정옥 여성가족부 장관이 21일 서울 종로구 정부서울청사에서 열린 "성별균형 포용성장 파트너십 자율협약식"에서 참석자들과 대화하고 있다. 이정옥 장관은 이날 협약식에서 "참여 기업들이 우수사례를 만들고 지역 사회에 확산할 수 있도록 적극적으로 지원하겠다."라고 말했다. (사진=여성가족부 제공) 2020.07.21.

photo@newsis.com

<저작권자© 공감연론 뉴시스통신사. 무단전재-재배포 금지.>

참고4

성별다양성 제고와 기업의 재무성과 및 관련 제도 사례

● 성별 다양성 제고와 기업의 재무성과 관계

- 이사회 성별 다양성을 4분위로 나눌 때, 최상위 기업들이 최하위 보다 이자 및 세전 수익이 높을 확률이 21%, 장기 가치창출이 높을 확률이 27%로 나타남('18. McKinsey)
- 성차별 문제 해결 시 한국은 '25년 국내총생산(GDP) 9% 성장 가능('18.4. McKinsey)
- 모건스탠리캐피탈인터내셔널 : 기업 이사회 여성 보유 기업이 그렇지 않은 기업보다 재무성과가 높다('16.12)
- 세계 3대 자산운용사인 SSGA의 로리 하이넬 부CIO는 MSCI의 연구 결과, 여성 리더십이 뛰어난 곳이 그렇지 않은 기업보다 자기자본이익률(ROE)이 36.4% 높았다고 강조

● 이사회 성별 다양성 제고와 관련된 제도 사례

- (영국) 금융권 기업은 금융권 임원직 여성 비율 확대를 담은 <여성금융인헌장>에 서명('16)
- (프랑스) 프랑스 주요 기업 대표·이사회 의장 50여명 유리 천장 깨기 공동성명 발표('19.3)
 - 이사회 여성 비율(현재 18%) 확대, 중간관리자급 이상의 여성 비율 주기적 공표 추진
- (ISS社) 세계 최대 의결권 자문사인 ISS社는 미국과 캐나다에서 성별 다양성이 없는 이사회 구성에 반대하도록 가이드라인(2019년 Proxy Voting Guideline)에 반영