

GRI 405: 다양성 및 기회균등 2016

405

EFFECTIVE DATE: 1 JULY 2018

TOPIC STANDARD

GRI 405: 다양성 및 기회 균등 2016

주제 표준

발효일

이 표준은 2018년 7월 1일 이후에 발행되는 보고서 또는 기타 자료에 적용됩니다.

책임

이 표준은 [글로벌 지속가능성 표준위원회\(GSSB\)](#)에서 발행합니다. GRI 표준에 대한 피드백은 gssbsecretariat@globalreporting.org 으로 제출하여 GSSB의 검토를 받을 수 있습니다.

적법 절차

이 표준은 공공의 이익을 위해 GSSB 적법 절차 프로토콜의 요구사항에 따라 개발되었습니다. 이 표준은 여러 이해관계자의 전문성과 권위 있는 정부 간 기구 및 사회적, 환경적, 경제적 책임과 관련된 조직의 광범위한 기대치를 고려하여 개발되었습니다.

법적 책임

지속가능성 보고를 촉진하기 위해 고안된 이 문서는 글로벌 지속가능성 표준위원회(GSSB)가 전 세계 조직 대표와 보고서 정보 사용자가 참여하는 고유한 다중 이해관계자 협의 과정을 통해 개발했습니다. GRI 이사회와 GSSB는 모든 조직이 GRI 지속가능성 보고 표준(GRI Standards) 및 관련 해석을 사용할 것을 권장하지만, GRI 표준 및 관련 해석을 전부 또는 부분적으로 기반으로 보고서를 작성 및 발행하는 것은 전적으로 보고서 작성자의 책임입니다. GRI 이사회, GSSB 또는 GRI(글로벌 보고 이니셔티브)는 보고서 작성 시 GRI 표준 및 관련 해석을 사용하거나 GRI 표준 및 관련 해석에 기반한 보고서 사용으로 인해 직간접적으로 발생하는 결과 또는 손해에 대해 책임을 지지 않습니다.

저작권 및 상표 고지

이 문서는 GRI(Global Reporting Initiative)에 의해 저작권이 보호됩니다. GRI의 사전 허가 없이 정보 제공 및/또는 지속가능성 보고서 작성에 사용하기 위해 이 문서를 복제 및 배포하는 것은 허용됩니다. 그러나 본 문서 또는 본 문서에서 발췌한 내용은 GRI의 사전 서면 허가 없이 다른 목적으로 어떠한 형태나 수단(전자, 기계, 복사, 녹음 또는 기타)으로도 복제, 저장, 번역 또는 전송할 수 없습니다.

글로벌 리포팅 이니셔티브, GRI 및 로고, GSSB 및 로고, GRI 지속가능성 보고 표준(GRI Standards) 및 로고는 스티칭 글로벌 리포팅 이니셔티브의 상표입니다.

© 2021 GRI. 모든 권리 보유.

ISBN 978-90-8866-116-7

목차

소개	4
1. 주제 관리 공시	7
2. 주제 공개	8
공시 405-1 거버넌스 기구 및 직원의 다양성	8
공시 405-2 기본급 및 남성 대비 여성 보수 비율	9
용어집	10
참고 문헌	14

소개

*GRI 405: 다양성 및 기회 균등 2016*에는 조직이 직장 내 다양성 및 기회 균등과 관련된 영향과 이러한 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 보고하기 위한 공개 사항이 포함되어 있습니다.

이 표준은 다음과 같이 구성되어 있습니다:

- **섹션 1**에는 조직이 직장 내 다양성 및 기회 균등과 관련된 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 제공하는 요구사항이 포함되어 있습니다.
- **섹션 2**에는 직장 내 다양성 및 기회 균등과 관련된 조직의 영향에 대한 정보를 제공하는 두 가지 공개가 포함되어 있습니다.
- **용어집**에는 GRI 표준에서 사용되는 특정 의미를 가진 정의된 용어가 포함되어 있습니다. 용어는 GRI 표준 본문에서 밑줄이 그어져 있으며 정의에 대한 링크가 있습니다.
- **참고 문헌**에는 이 표준을 개발하는 데 사용된 권위 있는 정부 간 기구가 나열되어 있습니다.

나머지 소개 섹션에서는 주제에 대한 배경, GRI 표준의 시스템 개요 및 본 표준 사용에 대한 추가 정보를 제공합니다.

주제에 대한 배경

이 표준은 직장에서의 다양성 및 기회 균등에 대한 조직의 접근 방식이라는 주제를 다룹니다.

조직이 직장 내 다양성과 평등을 적극적으로 장려하면 조직과 근로자 모두에게 상당한 이점을 창출할 수 있습니다. 예를 들어, 조직은 더 크고 다양한 잠재적 근로자를 확보할 수 있습니다. 또한 평등은 사회적 안정을 촉진하고 경제 발전을 지원하므로 이러한 혜택은 사회 전반으로 이어집니다.

이러한 개념은 국제노동기구, 경제협력개발기구, 유엔의 주요 기구에서 다루고 있습니다([참고 문헌](#) 참조).

GRI 표준의 체계

이 표준은 GRI 지속가능성 보고 표준(GRI Standards)의 일부입니다. GRI 표준을 통해 조직은 인권에 대한 영향을 포함하여 경제, 환경, 사람에 미치는 가장 중요한 영향과 이러한 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 보고할 수 있습니다.

GRI 표준은 세 가지 시리즈로 구성된 상호 연관된 표준의 시스템으로 구성되어 있습니다: GRI 보편 표준, GRI 섹터 표준, GRI 주제 표준(본 표준의 [그림 1](#) 참조).

범용 표준: GRI 1, GRI 2 및 GRI 3

GRI 1: 재단 2021은 조직이 GRI 표준에 따라 보고하기 위해 준수해야 하는 요구사항을 명시합니다. 조직은 *GRI 1*을 참조하여 GRI 표준을 사용하기 시작합니다.

GRI 2: 일반 공개 2021에는 조직이 활동, 거버넌스 및 정책과 같은 보고 관행 및 기타 조직 세부 정보에 대한 정보를 제공하기 위해 사용하는 공개 내용이 포함되어 있습니다.

GRI 3: 중요 주제 2021은 중요 주제를 결정하는 방법에 대한 지침을 제공합니다. 또한 조직이 중요 주제 결정 프로세스, 중요 주제 목록 및 각 주제를 관리하는 방법에 대한 정보를 보고하는 데 사용하는 공시가 포함되어 있습니다.

부문 표준

부문별 표준은 조직이 중요하게 다룰 수 있는 주제에 대한 정보를 제공합니다. 조직은 중요 주제를 결정할 때와 각 중요 주제에 대해 보고할 내용을 결정할 때 해당 부문에 적용되는 부문 표준을 사용합니다.

주제 표준

주제 표준에는 조직이 특정 주제와 관련된 영향에 대한 정보를 보고하는 데 사용하는 공개 사항이 포함되어 있습니다. 조직은 *GRI 3*을 사용하여 결정한 중요 주제 목록에 따라 주제 표준을 사용합니다.

그림 1. GRI 표준: 범용, 부문 및 주제 표준



이 표준 사용하기

이 표준은 규모, 유형, 업종, 지리적 위치 또는 보고 경험에 관계없이 모든 조직이 직장 내 다양성 및 기회 균등과 관련된 영향에 대한 정보를 보고하는 데 사용할 수 있습니다. 이 표준 공시는 외에도 이 주제와 관련된 [GRI 404에서 훈련 및 교육 2016](#) 확인할 수 있습니다. 및 [GRI 406: 차별 금지 2016에서 확인](#)할 수 있습니다.

GRI 표준에 따라 보고하는 조직은 다양성 및 기회 균등이 중요한 주제라고 판단한 경우 다음 공개 사항을 보고해야 합니다:

- [GRI 3: 중요 주제 2021의 공개 3-3](#)(본 기준의 1.1항 참조);
- 본 주제 표준에서 직장 내 다양성 및 기회 균등과 관련된 조직의 영향과 관련된 모든 공개(공개 405-1 ~ 공개 405-2).

[GRI 1: 기초 2021의 요구사항 4 및 5](#)를 참조하세요. 이러한 공개에는 생략 사유가

허용됩니다.

조직이 공개 또는 공개 요구사항을 준수할 수 없는 경우(예: 필요한 정보가 기밀이거나 법적 금지의 대상이 되는 경우), 조직은 준수할 수 없는 공개 또는 요구사항을 명시하고 GRI 내용 색인에 설명과 함께 생략 사유를 제공해야 합니다. 생략 사유에 대한 자세한 내용은 [GRI 1: 기초 2021의 요구사항 6](#)을 참조하세요.

조직이 공개에 명시된 항목(예: 위원회, 정책, 관행, 프로세스)이 존재하지 않아 해당 항목에 대한 필수 정보를 보고할 수 없는 경우, 이를 사실로 보고함으로써 요구사항을 준수할 수 있습니다. 조직은 해당 항목이 없는 이유를 설명하거나 해당 항목을 개발할 계획을 설명할 수 있습니다. 공개는 조직이 해당 항목을 구현(예: 정책 개발)할 것을 요구하지 않으며, 해당 항목이 존재하지 않는다고 보고하는 것만으로 충분합니다.

조직이 독립형 지속가능성 보고서를 발행하려는 경우, 웹 페이지나 연례 보고서 등 다른 곳에서 이미 공개적으로 보고한 정보를 반복할 필요가 없습니다.

이러한 경우, 조직은 GRI 콘텐츠 색인에 해당 정보를 찾을 수 있는 위치에 대한 참조를 제공하여(예: 웹 페이지 링크를 제공하거나 연례 보고서에서 해당 정보가 게시된 페이지를 인용하여) 필수 공개를 보고할 수 있습니다.

정보를 게시한 페이지를 인용하는 등).

요구사항, 지침 및 정의된 용어

이 표준 전체에 적용되는 사항은 다음과 같습니다:

요구사항은 **굵은 글씨체**로 표시되며 '해야 한다'라는 단어로 표시됩니다. 조직은 GRI 표준에 따라 보고하기 위해 요구사항을 준수해야 합니다.

요구사항에는 지침이 수반될 수 있습니다.

지침에는 조직이 요구사항을 더 잘 이해할 수 있도록 배경 정보, 설명 및 예시가 포함됩니다. 조직이 지침을 반드시 준수할 필요는 없습니다.

표준에는 권장 사항도 포함될 수 있습니다. 이는 특정 행동 방침을 권장하지만 필수는 아닌 경우입니다.

'해야 한다'는 단어는 권장 사항을 나타내고 '할 수 있다'는 단어는 가능성 또는 선택 사항을 나타냅니다.

정의된 용어는 GRI 표준 본문에 밀줄이 그어져 있으며 **용어집**에 해당 용어의 정의가 링크되어 있습니다. 조직은 용어집의 정의를 적용해야 합니다.

1. 주제 관리 공개

GRI 표준에 따라 보고하는 조직은 각 중요 주제를 어떻게 관리하고 있는지 보고해야 합니다.

다양성 및 기회 균등을 중요한 주제로 결정한 조직은 **GRI 3: 2021 중대 주제의 공개 3-3**을 (이 섹션의 1.1항 참조) 사용하여 해당 주제를 어떻게 관리하고 있는지 보고해야 합니다.

따라서 이 섹션은 GRI 3의 공개 3-3을 대체하는 것이 아니라 보완하기 위해 작성되었습니다.

요구 사항	1.1 보고 조직은 GRI 3: 중요 주제 2021의 공개 3-3 을 사용하여 다양성 및 기회 균등 관리 방법을 보고해야 합니다.
지침	보고 조직은 성 평등을 위한 기회와 장벽을 제공하는 법적 및 사회경제적 환경에 대해서도 설명할 수 있습니다. 여기에는 조직의 활동을 수행하는 여성 <u>근로자의</u> 비율, 동등한 <u>보수</u>, 최고 거버넌스 수준에서의 여성 참여 등이 포함될 수 있습니다.

2. 주제 공개

공개 405-1 거버넌스 기구 및 직원의 다양성

요구 사항

보고 조직은 다음 정보를 보고해야 합니다:

a. 조직의 거버넌스 조직 내 다음 각 다양성 범주에 속하는 개인의 비율:

- i. 성별
- ii. 연령대: 30세 미만, 30~50세, 50세 이상;
- iii. 관련성이 있는 경우 다양성 지표(예: 소수자 또는 취약 집단).기타

b. 다음 각 다양성 범주에 속하는 직원 범주별 직원 비율입니다:

- i. 성별
- ii. 연령대: 30세 미만, 30~50세, 50세 이상;
- iii. 관련성이 있는 경우 기타 다양성 지표(예: 소수 또는 취약 그룹).

권장 사항

- 2.1 공시 405-1에 명시된 정보를 작성할 때 보고 조직은 GRI 2: 일반 공개 2021의 공시 2-7의 데이터를 사용하여 총 직원 수를 파악해야 합니다.

지침

공개 405-1에 대한 지침

조직 내에 존재하는 거버넌스 기구의 예로는 이사회, 경영위원회 또는 비기업 조직의 경우 이와 유사한 기구를 들 수 있습니다

조직은 자체 모니터링 및 기록에 사용되는 기타 다양성 지표 중 보고와 관련된 지표를 식별할 수 있습니다.

배경

이 공시는 조직 내 다양성의 정량적 척도를 제공하며 부문별 또는 지역별 벤치마크와 함께 사용할 수 있습니다. 광범위한 직원 다양성과 경영진 다양성을 비교하면 기회 균등에 대한 정보를 얻을 수 있습니다.

또한 이 공개에 보고된 정보는 거버넌스 기구 또는 직원의 특정 부문과 특히 관련성이 있는 이슈를 평가하는 데 도움이 됩니다.

공시 405-2 기본급 및 남성 대비 여성의 보수 비율

요구 사항

보고 조직은 다음 정보를 보고해야 합니다:

- a. 주요 사업장별로 각 직원 범주에 대한 여성과 남성의 기본급 및 보수 비율입니다
- b. '중요한 사업장'에 사용된 정의.

권장 사항

2.2

공시 405-2에 명시된 정보를 작성할 때 보고 조직은 각 직원 범주 내 각 성별 그룹의 평균 급여를 기준으로 보수를 산정해야 합니다.

지침

공시 405-2에 대한 지침

보고 조직은 공시 405-1에 사용된 정보를 바탕으로 각 직원 범주에 속한 총 직원 수를 성별에 따라 파악할 수 있습니다.

배경

조직은 다양성을 증진하고 성별 편견을 없애며 기회 균등을 지원하기 위해 운영 및 의사 결정을 검토하는 데 적극적인 역할을 수행할 수 있습니다. 이러한 원칙은 채용, 승진 기회 및 보수 정책에도 동일하게 적용됩니다. 보수의 평등은 자격을 갖춘 직원을 유지하는 데 있어서도 중요한 요소입니다.

용어집

이 용어집에서는 이 표준에서 사용되는 용어에 대한 정의를 제공합니다. 조직은 GRI 표준을 사용할 때 이러한 정의를 적용해야 합니다.

이 용어집에 포함된 정의에는 전체 **GRI 표준 용어집**에 추가로 정의된 용어가 포함될 수 있습니다. 정의된 모든 용어에는 밑줄이 그어져 있습니다. 이 용어집 또는 **GRI 표준** 전체에 정의되어 있지 않은 용어는 **용어집** 일반적으로 사용되고 이해되는 정의가 적용됩니다.

기본급

B

직무 수행을 위해 직원에게 지급되는 고정적이고 최소한의 금액.

참고: 기본급에는 초과 근무 수당이나 상여금 등 추가 보수가 제외됩니다.

비즈니스 파트너

조직이 비즈니스 목표를 달성하기 위해 어떤 형태로든 직접적이고 공식적인 관계를 맺고 있는 단체를 의미합니다.

출처: 시프트 앤 마자스 LLP, *UN 가이드라인 보고 프레임워크*, 2015; 수정된 예: 계열사, B2B 고객, 클라이언트,

1차 공급업체, 프랜차이즈,
합작 투자 파트너, 조직이 지분을 보유한 피투자 회사
지분 보유 위치

참고: 참고: 비즈니스 파트너에는 조직이 통제하는 자회사 및 계열사는 포함되지 않습니다.

비즈니스 관계

조직이 비즈니스 파트너, 첫 번째 계층을 넘어서는 기업을 포함한 가치 사슬의 기업 및 조직의 운영, 제품 또는 서비스와 직접 연결된 기타 모든 기업과 맺는 관계를 말합니다.

출처: 유엔(UN), *기업과 인권에 관한 기본원칙: 유엔 "보호, 존중 및 구제" 프레임워크 이행*, 2011; 수정됨

참고: 조직의 운영, 제품 또는 서비스와 직접적으로 연결된 다른 단체의 예로는 조직이 지역 사회에 지원을 제공하는 비정부기구 또는 조직의 시설을 보호하는 국가 보안군이 있습니다.

아동

C

만 15세 미만 또는 의무 교육 수료 연령 미만인 사람,
둘 중 높은 연령

참고 1: 경제 및 교육 시설이 충분히 발달하지 않은 특정 국가에서는 예외가 적용될 수 있으며, 최소 14세가 적용됩니다.
. 이러한 예외 국가는 해당 국가의 특별 신청과 고용주 및 근로자의 대표 단체와의 협의를 통해 국제노동기구 (ILO)에서 지정합니다.

참고 2: ILO *최저 연령 협약*(1973년, 제138호)은 아동 노동과 청소년 근로자를 모두 지칭합니다.

직원

E

국내법에 따라 조직과 고용 관계에 있는 개인을 의미합니다.
또는 관행

직원 범주

직급(예: 고위 경영진, 중간 관리직) 및 기능(예: 기술, 관리, 생산) 별 직원 분류

참고: 이 정보는 조직의 자체 인사 시스템에서 가져온 것입니다.

G

거버넌스 기구

조직의 전략적 지침을 담당하는 공식화된 개인 그룹, 경영진의 효과적인 모니터링 및 경영진에 대한 효과적인 모니터링, 더 넓은 조직과 이해관계자에 대한 경영진의 책임성

H

인권

모든 인간에게 내재된 권리로, 최소한 유엔에 명시된 권리를 포함합니다.

국제연합(UN) 국제인권장전 및 국제노동기구(ILO) 직장 내 기본 원칙 및 권리에 관한 선언에 명시된 기본권 관련 원칙

출처: 유엔(UN), *기업과 인권에 관한 기본 원칙: 유엔 "보호, 존중 및 구제" 프레임워크 이행*, 2011; 수정됨

참고: '인권'에 대한 자세한 내용은 [GRI 2: 일반 공개 2021의 2-23-b-i 지침](#)을 참조하세요.

I

영향

조직이 경제, 환경, 사람에 미치는 또는 미칠 수 있는 영향, 다음을 포함합니다.

그들의 인권, 그리고 지속 가능한 발전에 대한 기여도(부정적 또는 긍정적)를 나타낼 수 있습니다.

참고 1: 영향은 실제 또는 잠재적, 부정적 또는 긍정적, 단기 또는 장기, 의도적 또는 비의도적, 가역적 또는 비가역적일 수 있습니다.

참고 2: '영향'에 대한 자세한 내용은 [GRI 1: 기초 2021의 2.1](#)을 섹션 참조하세요.

다양성 지표

조직이 데이터를 수집하는 다양성 지표

예: 연령, 혈통 및 출신 민족, 시민권, 신념, 장애, 성별

원주민

원주민은 일반적으로 다음과 같이 식별됩니다:

- 사회적, 문화적, 경제적 조건이 국가 공동체의 다른 부분과 구별되며, 자체 관습이나 전통 또는 특별법이나 규정에 의해 전체 또는 부분적으로 지위가 규제되는 독립 국가의 부족 민족;
- 정복 또는 식민지화 또는 현재 국가 경계 설정 당시 해당 국가 또는 해당 국가가 속한 지리적 지역에 거주했던 인구의 후손이라는 이유로 토착민으로 간주되며 법적 지위와 관계없이 자체 사회, 경제, 문화 및 정치 제도의 일부 또는 전부를 보유하고 있는 독립 국가의 국민.

출처: 국제노동기구(ILO), *원주민 및 부족민 협약*, 1989년(제169호)

L

지역 커뮤니티

영향을 받거나 영향을 받을 수 있는 지역에서 거주하거나 일하는 개인 또는 그룹
조직의 활동에 의해 영향을 받거나 영향을 받을 수 있는 지역

참고: 지역 커뮤니티는 조직의 사업장 인근에 거주하는 사람들부터 멀리 떨어진 곳에 거주하는 사람들까지 다양할 수 있습니다.

M

중요한 주제

조직이 경제, 환경, 사람에 미치는 영향을 포함하여 영향을 조직의 가장 중요한 나타내는 주제, 인권에 대한 영향을 포함하여 사람들에게 미치는 중대한 영향을 나타내는 주제

참고: '중요 주제'에 대한 자세한 내용은 [GRI 1: 기초 2021의 섹션 2.2](#) 및 [GRI 3: 중요 주제 섹션 1을 2021의](#) 참조하세요.

R 보수

기본급에 근로자에게 지급되는 추가 금액이 더해진 금액

참고: 근로자에게 지급되는 추가 금액의 예로는 근속 연수를 기준으로 한 금액, 현금 및 주식과 같은 자산을 포함한 보너스, 수당, 초과 근무 수당, 시간외 근무 수당, 교통비, 생활비 및 육아 수당과 같은 추가 수당 등이 있습니다.

S 심각도(영향의 정도)

실제 또는 잠재적인 부정적 영향의 심각성은 규모(즉, 영향이 얼마나 심각한지 영향), 범위(즉, 영향이 얼마나 광범위하게 미치는지), 회복 불가능한 특성(결과적인 피해에 대응하거나 개선하는 것이 얼마나 어려운지)에 따라 결정됩니다.

출처: 경제협력개발기구(OECD), 책임 있는 비즈니스 행동을 위한 OECD 실사 지침, 2018; 수정됨
유엔(UN), 인권 존중을 위한 기업의 책임: 해석 가이드, 2012; 수정됨

참고: '심각성'에 대한 자세한 내용은 [GRI 3: 중요 주제 2021의 섹션 1](#)을 참조하세요.

이해관계자

조직의 활동에 영향을 받거나 영향을 받을 수 있는 이해관계가 있는 개인 또는 그룹.

출처: 경제협력개발기구(OECD), 책임 있는 비즈니스 행동을 위한 OECD 실사 지침, 2018; 수정됨

예: 비즈니스 파트너, 시민사회단체, 소비자, 고객, 직원 및 기타 근로자, 정부, 지역 사회, 비정부기구, 주주 및 기타 투자자, 공급업체, 노동조합, 취약 계층

참고: '이해관계자'에 대한 자세한 내용은 [GRI 1: 기초 2021의 2.4](#)를 섹션 참조하세요.

공급업체

조직의 제품 또는 서비스 개발에 사용되는 제품 또는 서비스를 제공하는 조직의 업스트림(즉, 조직의 공급망에 있는) 업체입니다.

예: 중개인, 컨설턴트, 계약자, 유통업체, 가맹점, 채택 근무자, 독립 계약자, 라이선스 사용자, 제조업체, 1차 생산자, 하청업체, 도매업체

참고: 공급업체는 조직과 직접적인 비즈니스 관계를 맺을 수도 있고(흔히 1차 공급업체라고도 함) 간접적인 비즈니스 관계를 맺을 수도 있습니다.

공급망

조직 자체의 제품 또는 서비스 개발에 사용되는 제품 또는 서비스를 제공하는 조직의 업스트림에서 수행되는 다양한 활동 범위

지속 가능한 개발 / 지속 가능성

미래 세대가 자신의 필요를 충족시킬 수 있는 능력을 손상시키지 않으면서 현재의 필요를 충족시키는 개발

출처: 세계 환경과 개발에 관한 위원회, 우리 공동의 미래, 1987년 참고: '지속가능성'과 '지속가능한 개발'이

라는 용어는 같은 의미로 사용됩니다.
같은 의미로 사용됩니다.

V 가치 사슬

조직 및 상류 및 하류의 조직이 수행하는 활동의 범위

조직의 제품 또는 서비스를 구성부터 최종 사용까지 제공하기 위해 조직에서 수행하는 활동의 범위

참고 1: 조직의 업스트림 주체(예: 공급업체)는 조직의 자체 제품 또는 서비스 개발에 사용되는 제품 또는 서비스를 제공합니다. 조직의 다운스트림 주체(예: 유통업체, 고객)는 조직으로부터 제품 또는 서비스를 받습니다.

참고 2: 가치 사슬에는 공급망이 포함됩니다.

취약한 그룹

조직의 활동으로 인해 일반 인구보다 더 심각하게 부정적인 영향을 받을 수 있는 특정 조건이나 특성(예: 경제적, 신체적, 정치적, 사회적)을 가진 개인 그룹.

예: 아동 및 청소년, 노인, 퇴역군인, HIV/AIDS 감염 가정, 인권 옹호자, 원주민, 국내 실 향 민, 이주 노동자 및 그 가족, 국가 또는 민족, 종교 및 언어적 소수자, 성적 지향, 성 정체성, 성 표현 또는 성 특성(예: 레즈비언, 게이, 양성애자, 성 전환자, 인터섹스)으로 차별을 받을 수 있는 사람, 장애인, 난민 또는 귀환 난민, 여성, 여성

참고: 취약성과 영향은 성별에 따라 다를 수 있습니다.

W

근로자

조직을 위해 업무를 수행하는 사람

예: 직원, 대행사 직원, 견습생, 계약직, 재택 근무자, 인턴, 자영업자, 하청업체, 자원봉사자, 공급업체 등 보고 조직 이외의 조직에서 근무하는 사람.

참고: GRI 표준에서는 경우에 따라 특정 근로자의 하위 집합을 사용해야 하는지 여부가 명시되어 있습니다.

참고 문헌

이 섹션에는 이 표준을 개발하는 데 사용된 권위 있는 정부 간 기구가 나열되어 있습니다.

권위 있는 기구:

1. 국제노동기구(ILO) 협약 100호, '동일 보수 협약', 1951년.
2. 국제노동기구(ILO) 협약 111호, '차별(고용 및 직업) 협약', 1958년.
3. 국제노동기구(ILO), '다국적기업 및 사회정책에 관한 3자 원칙 선언', 2006.
4. 경제협력개발기구(OECD), *다국적기업을 위한 OECD 가이드라인*, 2011.
5. 국제연합(UN) 협약, '여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약(CEDAW)', 1979.
6. 국제연합(UN) 협약, '모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약', 1965.
7. 국제연합(UN) 선언, '모든 형태의 불관용과 종교 및 신념에 근거한 차별 철폐에 관한 선언', 1981.
8. 국제연합(UN) 선언, '모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 선언', 1963.
9. 국제연합(UN) 선언, '국가 또는 민족, 종교 및 언어적 소수 민족에 속하는 사람의 권리에 관한 선언', 1992.
10. 국제연합 교육과학문화기구(UNESCO) 선언, '인종 및 인종적 편견에 관한 선언', 1978.
11. 유엔 양성평등과 여성 권한 강화를 위한 유엔 기구(UN Women) 및 유엔 글로벌 콤팩트, '여성 권한 강화 원칙', 2011.
12. 유엔(UN) 제4차 세계 여성 회의, '베이징 선언 및 행동 강령', 1995.



PO Box 10039

1001 EA 암스테르담 네덜란

드

www.globalreporting.org