

GRI 406: 차별금지 2016

406

EFFECTIVE DATE: 1 JULY 2018

TOPIC STANDARD

GRI 406: 차별 금지 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 조직에 대한 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 이 문서나 이 문서에서 발췌한 내용은 GRI의 사전 서면 허가 없이 다른 목적으로 어떤 형태나 수단(전자, 기계, 복사, 녹음 또는 기타)으로든 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-

목차

소개	4
1. 주제 관리 공시	7
2. 주제 공개	8
공시 406-1 차별 사건 및 취해진 시정 조치	8
용어집	9
참고 문헌	11

소개

*GRI 406: 2016 차별 금지*에는 조직이 차별과 관련된 영향과 이러한 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 보고할 수 있는 공개 사항이 포함되어 있습니다.

이 표준은 다음과 같이 구성되어 있습니다:

- **섹션 1**에는 조직이 차별 관련 영향을 관리하는 방법에 대한 정보를 제공하는 요구사항이 포함되어 있습니다.
- **섹션 2**에는 조직의 차별 관련 영향에 대한 정보를 제공하는 하나의 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 차별 금지라는 주제를 다룹니다.

이 기준의 목적상 차별은 개인의 장점에 따라 공정하게 대우하는 대신 불평등한 부담을 부과하거나 혜택을 거부함으로써 사람들을 불평등하게 대우하는 행위와 그 결과로 정의됩니다. 차별에는 괴롭힘도 포함될 수 있습니다. 괴롭힘은 대상자에게 반갑지 않거나 반갑지 않다고 합리적으로 알 수 있는 일련의 발언이나 행동으로 정의됩니다.

조직은 직장 내 근로자에 대한 차별을 피하는 것을 포함하여 어떤 이유로든 사람을 차별하지 않아야 합니다. 또한 제품 및 서비스 제공과 관련하여 고객을 차별하거나 공급업체 또는 비즈니스 파트너를 포함한 기타 이해관계자를 차별하지 않아야 합니다.

이러한 개념은 국제노동기구, 경제협력개발기구, 국제연합(UN)의 주요 문서에서 다루고 있습니다([참고 문헌](#) 참조).

여러 국제 협약과 선언은 특정 집단이나 특정 근거에 대한 차별을 다루고 있습니다. 예를 들면 유엔 여성차별철폐협약(CEDAW)과 유엔 인종차별철폐협약(UN International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination)이 있습니다.

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

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

*GRI 3: 중요 주제 2021*은 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

부문 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.

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: 보편적, 부문 및 주제별 표준



이 표준 사용하기

이 표준은 규모, 유형, 부문, 지리적 위치 또는 보고 경험에 관계없이 모든 조직이 차별과 관련된 영향에 대한 정보를 보고하는 데 사용할 수 있습니다.

GRI 표준에 따라 보고하는 조직은 차별 금지가 **중요한 주제**라고 판단한 경우 다음 공시를 보고해야 합니다:

- **GRI 3: 중요 주제 2021의 공개 3-3**(본 표준의 1.1항 참조);
- 본 주제 표준에서 조직의 차별 관련 영향과 관련된 모든 공개(공개 406-1).

GRI 1: 기초 2021의 요구사항 4 및 5를 참조하세요. 이러한 공개에는 생략 사유가 허용됩니다.

조직이 공시 또는 공시의 요구사항을 준수할 수 없는 경우(예: 필요한 정보가 기밀이거나 법적 금지 대상인 경우), 조직은 준수할 수 없는 공시 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 콘텐트 인덱스에서 해당 정보를 찾을 수 있는 위치에 대한 참조를 제공하여 필수 공개를 보고할 수 있습니다.

정보를 찾을 수 있는 위치(예: 웹 페이지 링크를 제공하거나 해당 정보가 게시된 연례 보고서의 페이지를 인용하는 방식)를 참조하여 보고할 수 있습니다.

요구사항, 지침 및 정의된 용어

이 표준 전체에 적용되는 내용은 다음과 같습니다:

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

요구사항에는 지침이 수반될 수 있습니다.

지침에는 조직이 요구 사항을 더 잘 이해하는 데 도움이 되는 배경 정보, 설명 및 예시가 포함되어 있습니다. 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 미주가 포함되어 있으며 용어집에 해당 용어의 정의가 링크되어 있습니다. 조직은 용어집의 정의를 적용해야 합니다.

1. 주제 관리 공개

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

비차별을 중요 주제로 결정한 조직은 [GRI 3: 2021의 공개 3-3: 중요 주제](#)(이 섹션의 1.1항 참조)를 사용하여 해당 주제를 관리하는 방법을 보고해야 합니다.

따라서 이 섹션은 [GRI 3의 공개 3-3](#)을 대체하는 것이 아니라 보완하기 위해 작성되었습니다.

요구사항 1.1 보고 조직은 [GRI 3: 중대 주제 2021의 공개 3-3](#)을 사용하여 차별 금지 관리 방법을 보고해야 합니다.

2. 주제 공개

공개 406-1 차별 사건 및 시정 조치 취한 내용

요구사항

보고 조직은 다음 정보를 보고해야 합니다:

- a. 보고 기간 동안 발생한 차별 사건의 총 건수.
- b. 다음 사항과 관련하여 발생한 사건의 현황 및 취해진 조치:
 - i. 조직에서 검토한 인시던트
 - ii. 시행 중인 시정 계획;
 - iii. 이행된 개선 계획과 일상적인 내부 관리 검토 프로세스를 통해 검토된 결과;
 - iv. 더 이상 조치 대상이 아닌 인시던트.

컴파일 요건

- 2.1 공시 406-1에 명시된 정보를 작성할 때 보고 조직은 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신 국가 또는 사회적 출신을 이
유로 한 차별 사건 또는 보고 기간의 운영 전반에 걸쳐 내부 및/또는 외부 이해관계자와 관련된 기타 관련 형태의 차별을 포함
해야 합니다.

가이드라인

공개 지침 406-1

이 공시의 맥락에서 '사건'이란 공식적인 절차를 통해 보고 조직 또는 관할 당국에 등록된 법적 조치 또는 불만 사항 또는 조직이 확립된 절차를 통해 확인한 위반 사례를 의미합니다. 규정 위반 사례를 식별하기 위한 확립된 절차에는 관리 시스템 감사, 공식 모니터링 프로그램 또는 고충 처리 메커니즘이 포함될 수 있습니다.

사건이 해결되었거나 사건이 완료되었거나 조직에서 더 이상의 조치가 필요하지 않은 경우 사건은 더 이상 조치 대상이 아닙니다. 예를 들어, 추가 조치가 필요하지 않은 사건에는 소송이 취하되었거나 사건을 발 생 시 킨 근본적인 상황이 더 이상 존재하지 않는 사건이 포함될 수 있습니다.

배경

ILO 지침에 따르면 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 출신 국가 및 사회적 출신을 이유로 차별이 발생할 수 있습니다. 또한 연령, 장애, 이주
민 신분, HIV 및 에이즈, 성별, 성적 지향, 유전적 소인, 라이프스타일 등의 요인에 따라 차별이 발생할 수 있습니다.¹

차별을 피하기 위한 정책의 존재와 효과적인 실행은 책임 있는 비즈니스 행동에 대한 기본적인 기대치입니다.

¹ 출처: 국제노동기구(ILO), 보고서 I(B) - 직장 내 평등: 계속되는 도전 - 직장 내 기본 원칙과 권리에 관한 ILO 선언의 후속 조치에 따른 글로벌 보고서, 2011.

용어집

이 용어집은 본 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 정의되지 않은 용어는 [용어집](#) 일반적으로 사용되고 이해되는 정의가 적용됩니다.

D **차별**
개인의 장점에 따라 공정하게 대우하는 대신 불평등한 부담을 부과하거나 혜택을 거부함으로써 사람을 불평등하게 대우하는 행위 및 결과.

참고: 차별에는 괴롭힘도 포함될 수 있으며, 괴롭힘은 대상자에게 반갑지 않거나 반갑지 않다고 합리적으로 알 수 있는 일련의 발언이나 행동으로 정의됩니다.

G **불만**
개인 또는 집단의 권리 의식을 불러일으키는 부당함을 인지하는 것으로, 다음과 같은 경우에 해당할 수 있습니다.
법률, 계약, 명시적 또는 묵시적 약속, 관례 또는 불만을 제기한 커뮤니티의 공정성에 대한 일반적인 관념에 근거합니다.

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

고충 처리 메커니즘
고충을 제기하고 구제책을 모색할 수 있는 일상화된 절차

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

참고: '고충처리 메커니즘'에 대한 자세한 내용은 [GRI 2: 일반 공개 2021의 공개 지침 2-25](#)를 참조하세요.

H **인권**
모든 인간에게 내재된 권리로, 최소한 [국제연합\(UN\) 국제인권장전](#)에 명시된 권리를 포함한다.
[국제연합\(UN\) 국제인권장전](#) 및 [국제노동기구\(ILO\) 기본 원칙 및 노동권 선언](#)에 명시된 기본권 관련 원칙을 포함합니다.

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 발전](#)에 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.

M **중요 주제**
경제, 환경, 사람에 대한 조직의 가장 중요한 [영향](#)을 나타내는 주제입니다,
[인권](#)에 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 2021](#)에 참조하십시오.

R

구제 / 개선

부정적인 영향에 대응하거나 구제책을 마련하는 것을 의미합니다.

출처: 유엔(UN), *인권 존중을 위한 기업의 책임: 해석 가이드*, 2012; 수정됨

예: 사과, 재정적 또는 비재정적 보상, 금지명령 또는 반복 금지 보장을 통한 피해 예방, 징벌적 제재(형사 또는 행정적 제재, 벌금 등), 배상, 회복, 복구, 재할

S

지속 가능한 개발/지속 가능성

미래 세대의 능력을 손상시키지 않고 현재의 요구를 충족시키는 개발
자신의 필요를 충족시키는 세대

출처: 세계 환경 및 개발 위원회, *우리 공동의 미래*, 1987 참고: '지속가능성'과 '지속가능한 개발'이라는 용어는 GRI 표준에서 같은 의미로 사용됩니다.

같은 의미로 사용됩니다.

참고 문헌

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

권위 있는 기구:

1. 국제노동기구(ILO) 협약 100호, '동등한 보수 협약', 1951년.
2. 국제노동기구(ILO) 협약 111호, '차별(고용 및 직업) 협약', 1958년.
3. 경제협력개발기구(OECD), *다국적 기업을 위한 OECD 가이드라인*, 2011.
4. 국제연합(UN) 협약, '여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약(CEDAW)', 1979.
5. 국제연합(UN) 협약, '모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약', 1965.
6. 국제연합(UN) 협약, '시민적 및 정치적 권리에 관한 국제 규약', 1966년 및 관련 의정서.
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 네덜란드

www.globalreporting.org