



GRI 405 : 多元化与平等机会 2016

405

生效日期 : 7/1/2018

议题标准

GRI 405：多元化与平等机会 2016

议题标准

生效日期

本标准对以下日期或之后出版的报告或其他材料有效 7/1/2018.

责任

本标准由全球可持续发展标准委员会 (GSSB) 发布。关于GRI标准的任何反馈可发送至 gssbsecretariat@globalreporting.org，以供GSSB考量。

正当程序

本文件是出于公共利益并根据GSSB正当程序协议的要求而制定。本文件采用了多利益相关方的专业知识，并考虑到权威政府间文件以及对组织在社会、环境和经济责任方面的广泛期望。

法律责任

本文件旨在促进可持续发展报告的编制，由全球可持续发展标准委员会 (GSSB) 通过独特的多利益相关方磋商过程来制定，涉及世界各地众多组织的代表和报告信息使用者。虽然 GRI 董事会和 GSSB 鼓励所有组织使用 GRI 可持续发展报告标准 (简称 GRI 标准) 和相关解释，但完全或部分基于 GRI 标准及相关解释来编制和发布的报告，仍由报告编制组织自身全权负责。对于在编制报告的过程中因使用 GRI 标准和相关解释而直接或间接导致的任何后果或损害，以及在使用基于 GRI 标准和相关解释的报告中直接或间接导致的任何后果或损害，GRI 董事会、GSSB 和 Stichting Global Reporting Initiative (GRI) 概不负责。

版权和商标声明

本文件受 Stichting Global Reporting Initiative (GRI) 的版权保护。允许在未经 GRI 事先许可的情况下，复制和分发本文件以供参考和 / 或用于编制可持续发展报告。但是，未经 GRI 事先书面许可，不得以任何形式或通过任何方式 (电子、机械、影印、录制或其他方式) 复制、存储、翻译或转让本文件及其摘录。

Global Reporting Initiative、GRI 及其徽标、GSSB 及其徽标以及 GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 是 Stichting Global Reporting Initiative 的商标。

简介

GRI 405：多元化与平等机会 2016 包含一系列披露项，用于组织报告工作中多元化与平等机会相关的影响，以及管理影响的方法。

本标准的结构如下：

- **第1节** 包含一个要求，说明组织如何管理工作中多元化与平等机会相关的影响。
- **第2节** 包含两个披露项，说明组织的工作中多元化与平等机会相关影响。
- **术语表** 包括在GRI标准中具有特定含义的术语。这些术语在 GRI标准的正文中以下划线标出，并链接至相应的定义。
- **参考文件** 列出了制定本标准时使用的权威性政府间文件。

简介的其余部分提供议题背景，概述GRI标准体系，并提供关于使用本标准的更多信息。

议题背景

本标准是关于组织的工作中多元化与平等机会的议题。

当组织积极推动工作中的多元化与平等时，可为组织和工作者都带来巨大效益。例如，组织可接触到更广泛、更多元化的潜在工作者。这些通常也对社会有益，更平等的机会可促进社会稳定，支持进一步的经济的发展。

国际劳工组织、经济合作与发展组织以及联合国的重要文件中介绍了这些概念：参见 [参考文件](#)。

GRI标准体系

本标准是GRI可持续发展报告标准（GRI标准）的一部分。GRI标准使组织能够报告对经济、环境和人最重大的影响，包括对人权的影响，以及管理影响的方法。

GRI标准是由相互关联的多套标准组成的系统，分为三个系列：GRI通用标准、GRI行业标准和GRI议题标准（见本标准的图1）。

通用标准：GRI 1、GRI 2和GRI 3

GRI 1：基础2021 规定了组织符合GRI标准编制报告的要求。组织首先查阅 *GRI 1*，开始使用GRI标准。

GRI 2：一般披露2021 包含一系列披露项，用于组织说明报告实践和其他组织详情（例如活动、管治和政策）。

GRI 3：实质性议题2021 就确定实质性议题提供指导。还包含一系列披露项，用于组织说明其确定实质性议题的过程、实质性议题清单以及每个议题的管理方法。

行业标准

行业标准为组织提供信息，以确定可能的实质性议题。组织在确定实质性议题以及为实质性议题报告哪些信息时，采用适用于所在行业的行业标准。

议题标准

议题标准包含一系列披露项，用于组织报告与具体议题有关影响的信息。组织使用 *GRI 3* 确定实质性议题清单，并据此采用议题标准。

图1.GRI标准：通用、行业和议题标准





使用本标准

任何组织——不论规模、类型、行业、地理位置或报告经验——皆可使用本标准报告其工作中多元化与平等机会相关的影响。与本议题相关的其他披露项可在以下标准中找到：[GRI 404：培训与教育 2016](#)和[GRI 406：反歧视 2016](#)。

如果组织要编制符合GRI标准的报告，确定多元化与平等机会为实质性议题，需要报告以下披露项：

- [GRI 3：实质性议题 2021](#)的披露项 3-3（见本标准条款1.1）；
- 本议题标准中涉及组织的工作中多元化与平等机会相关影响的任何披露项（披露项405-1到披露项405-2）。

见[GRI 1：基础2021](#)的要求4和5。

此等披露项允许有从略的原因。

如果无法遵守披露项或披露项中的要求（例如，由于必要信息保密或被法律禁止），组织就需要说明其无法遵守的披露项或要求，并在GRI内容索引中提供从略的原因及解释。关于从略原因的更多信息，参见[GRI 1：基础2021](#)中的要求6。

如果由于某个条目（例如，委员会、政策、做法、流程）不存在，无法报告披露项中条目的必要信息，组织可说明这一情况以遵守要求。组织可解释没有相关条目的原因，或说明任何建立相关条目的计划。披露项并不要求组织实施条目（例如，制定政策），但如果条目不存在，则要求组织报告。

如果组织计划发布单独的可持续发展报告，那么无需重复已在别处公开报告的信息，例如网页或年度报告。在这种情况下，组织可在GRI内容索引中提供参考，说明何处可找到该等信息（例如，提供网页链接或引用年度报告中已发布信息的页面），从而报告规定的披露项。

要求、指南和定义的术语

以下内容适用于本标准：

要求以**粗体字**标明，并用“应”表示。组织必须遵守要求，以符合GRI标准编制报告。

要求可能附有指南。

指南包括背景信息、解释和示例，有助于组织更好地理解要求。但不要求组织遵守指南。

标准还可能包括建议，即鼓励采取但并非要求的具体行动。

“宜”表示建议，“可”表示可能或可选。

定义的术语在GRI标准的正文中以下划线标出，并链接至**术语表**中相应的定义。组织需要采用术语表中的定义。

1. 议题 管理披露项

如果组织要编制符合GRI标准的报告，需要报告其管理每项实质性议题的方法。

确定多元化与平等机会为实质性议题的组织，需要使用[GRI 3：实质性议题 2021](#)的披露项 3-3，报告其管理议题的方法（见本节条款1.1）。

因此，本节旨在补充——而非取代——[GRI 3](#)的披露项3-3。

要求 1.1 组织应使用 [GRI 3：实质性议题 2021](#)的披露项 3-3，报告对多元化与平等机会的管理方法。

指南 组织也可说明为性别平等创造机会和制造障碍的法律及社会经济环境。

这可包括执行组织活动的女性 工作者 的比例、她们的平等 报酬 以及参与最高管治级别的情况。

2.议题 披露项

披露项405-1 管治机构与员工的多元化

要求

组织应报告以下信息：

- a. 组织 管治机构 中不同员工的百分比，按以下多元化类别分类：
 - i. 性别；
 - ii. 年龄组：30 岁以下、30-50 岁、50 岁以上；
 - iii. 其他相关的 多元化指标（例如少数群体或弱势群体）。
- b. 每种 员工类别 的 员工 百分比，按以下多元化类别分类：
 - i. 性别；
 - ii. 年龄组：30 岁以下、30-50 岁、50 岁以上；
 - iii. 其他相关的多元化指标（例如少数群体或弱势群体）。

建议

- 2.1 编制披露项 405-1 中规定的信息时，组织宜使用 [GRI 2：一般披露 2021 的披露项 2-7](#) 中的数据来确定员工总数。

指南

披露项405-1指南

组织中管治机构的示例包括董事会、管理委员会或非公司组织的类似机构。

组织可确定与报告相关并用于自身监督和记录的任何其他多元化指标。

背景

本披露项提供衡量组织多元化的量化依据，可与行业或区域基准结合使用。员工多元化与管理团队多元化相比较，即可提供有关平等机会的信息。本披露项中报告的信息也有助于评估哪些议题对管治机构或员工的特定部分特别重要。

披露项405-2 男女基本工资和报酬的比例

要求

组织应报告以下信息：

- a. 按重要运营点划分，各员工类别的男女员工 基本工资和报酬 的比例。
- b. 对“重要运营点”的定义。

建议

- 2.2 编制披露项 405-2 中规定的信息时，组织宜根据各员工类别中每个性别组的平均工资来确定报酬。

指南

披露项405-2指南

组织可根据披露项 405-1 的信息，按性别确定各员工类别的员工总数。

背景

组织可在审查其运营和决策时发挥积极作用，促进多元化、消除性别偏见、支持平等机会。这些原则同样适用于招聘、晋升机会和报酬政策。报酬平等也是留住合格员工的重要因素。

术语表

本术语表为GRI标准中使用的术语提供定义。组织在使用GRI标准时，需采用这些定义。

本术语表可能包含在完整 [GRI 标准术语表](#) 中详细定义的术语。所有已定义的术语均以下划线表示。如果某个术语在本术语表或完整 [GRI 标准术语表](#) 中未给出定义，则可采用通常所理解的常用定义。

(影响的) 严重性

实际或潜在负面影响的严重性由其规模（即影响的严重程度）、范围（即影响的广泛程度）和不可补救性（抵消或弥补伤害的难度）决定。

来源：经济合作与发展组织（OECD），《经合组织负责任商业行为尽职调查指南》，2018年；经修订
联合国（UN），《企业尊重人权的责任：诠释指南》，2012年；经修订

注：关于“严重性”的更多信息，参见GRI 3: 实质性议题 2021的第1节

业务伙伴

组织为实现业务目标而与之建立某种直接、正式关系的实体。

来源：Shift and Mazars LLP，*《联合国指导原则报告框架》*，2015年；经修订

示例：关联机构、B2B客户、顾客、一级供应商、特许经营商、合资伙伴、组织拥有股份的被投资公司

注：业务伙伴不包括组织控制的子公司和关联机构。

业务关系

组织与业务伙伴、价值链实体（不限于第一级别实体）以及与其运营、产品或服务直接相关的任何其他实体的关系

来源：联合国（UN），*《工商企业与人权指导原则：实施联合国“保护、尊重和补救”框架》*，2011年；经修订

注：与组织的运营、产品或服务直接相关的其他实体包括：与组织一起向当地社区提供支持的非政府组织，或保护组织设施的国家安全部队。

人权

所有人固有的权利，至少包括联合国《国际人权宪章》中规定的权利和国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言》中规定的基本权利原则

来源：联合国（UN），*《工商企业与人权指导原则：实施联合国“保护、尊重和补救”框架》*，2011年；经修订

注：关于“人权”的更多信息，参见GRI 2: 一般披露 2021中对2-23-b-i的指南

价值链

组织及其上下游实体的经营范围，以将组织的产品或服务从概念转化为最终用途

注1：组织的上游实体（如：供应商）提供产品或服务，用于组织开发自有产品或服务。组织的下游实体（如分销商、客户）从组织获得产品或服务。

注2：价值链包括供应链。

供应商

为组织开发自有产品或服务而提供产品或服务的上游实体（即属于组织的供应链）

示例：经纪人、顾问、承包商、经销商、特许经营商、家庭工作者、独立承包商、被许可商、制造商、初级生产商、分包商、批发商

注：供应商可能与组织存在直接业务关系（通常被称为一级供应商）或间接业务关系。

供应链

为组织开发自有产品或服务而提供产品或服务的上游实体所开展的一系列活动

儿童

15岁以下者，或未达义务教育完成之年龄者，以较高者为准

注1：在经济和教育设施欠发达的某些国家可能会有例外，此种情况下适用的最低年龄为14岁。这些例外的国家由国际劳工组织（ILO）根据有关国家的特别申请并征询雇主和工作者代表组织的意见来规定。

注2：在国际劳工组织《最低年龄公约》，1973年（138号）中包括童工和未成年工两者。

利益相关方

权益受到或可能受到组织活动影响的个人或团体

来源：经济合作与发展组织（OECD），《经合组织负责任商业行为尽职调查指南》，2018

年；经修订

示例：业务伙伴、公民社会组织、消费者、客户、员工和其他工作者、政府、当地社区、非政府组织、股东和其他投资者、供应商、工会、弱势群体

注：关于“利益相关方”的更多信息，参见[GRI 1: 基础 2021](#)的2.4节

原住民

原住民通常被确定为：

- 生活在独立国家的部落居民，所在地带的社会、文化和经济状况有别于该国其他部分的社区，且全部或部分根据自己的习俗或传统或根据特殊法律或法规来进行管理；
- 生活在独立国家的居民，他们因延续征服或殖民时期或建立现有国界时居住在该地带或该地带所属地理区域人口的血统，因而被视为原住民，不管其法律地位如何，他们都保留部分或全部自身的社会、经济、文化和政治制度。

来源：国际劳工组织 (ILO) · 《土著与部落人民公约》1989年 (169号)

可持续发展 / 可持续性

满足当代人需求又不损害子孙后代的需求

来源：世界环境与发展委员会 · 《我们共同的未来》，1987年

注：在 GRI 标准中，“可持续性”和“可持续发展”可以互换使用。

员工

根据国家法律或惯例，与组织存在雇佣关系的个人

员工类别

对员工按级别（例如高级管理人员、中级管理人员）和职能（例如技术、行政、生产）的细分

注：该信息来源于组织自身的人力资源系统。

基本工资

因员工履行职责而向其支付的最低固定金额

注：基本工资不包括任何其他报酬，如加班费或奖金等

多样性指标

组织用于收集数据的多样性指标

示例：年龄、血统和种族、国籍、宗教信仰、残障、性别

实质性议题

体现组织对经济、环境和人的最重大影响（包括对人权影响）的议题

注：关于“实质性议题”的更多信息，请参见[GRI 1: 基础2021](#)中的2.2节，以及[GRI 3: 实质性议题 2021](#)中的第1节

工作者

为组织承担工作的人员

示例：员工、派遣工作者、学徒、承包商、家庭工作者、实习生、自雇人士、分包商、志愿者，以及为报告组织以外的组织（如供应商）工作的人员

注：在 GRI 标准中，某些情况下会指明是否使用工作者的特定子集。

弱势群体

具有某些特定状况或特征（如经济、身体、政治、社会）的人群，可能因组织活动受到比一般人更严重的负面影响

示例：儿童和青少年、老年人、退役军人、受艾滋病/艾滋病影响的家庭、人权捍卫者、原住民、国内流离失所者、移徙工作者及其家庭、民族或族裔、宗教和语言上的少数群体；可能因性取向、性别认同、性别表达或性特征而受到歧视的人（如女同性恋者、男同性恋者、双性恋者、变性人、双性人）；残障人士；难民或遣返难民；妇女

注：弱势状况和影响可能因性别而异。

当地社区

在受到组织活动影响或可能受其影响的地区生活或工作的个人或群体

注：当地社区的范围涵盖在组织运营地点附近以及远处生活的人口。

影响

组织对经济、环境和 / 或人已经或可能产生的影响，包括对人权的影响，可表明其对可持续发展的作用（正面或负面）

注1：“影响”一词可指实际或潜在、正面或负面、短期或长期、有意或无意、可逆或不可逆的影响。

注2：关于“影响”的更多信息，参见 *GRI 1: 基础 2021* 的 2.1 节

报酬

基本工资 加上额外付给 工作者 的金额

注：支付给工作者的额外金额可包括：基于服务年限的金额，包括现金及股票和股份等股权激励、福利金、加班费、调休费以及任何其他津贴，例如交通、生活和育儿津贴。

管治机构

负责组织的战略指导，有效监督管理层，以及管理更广泛的组织及其利益相关方的正式团体

本节列出制定本标准时使用的权威性政府间文件。

权威性文件：

1. 国际劳工组织 (ILO) 第 100 号公约，《同酬公约》，1951年。
2. 国际劳工组织 (ILO) 第 111 号公约，《消除就业和职业歧视公约》，1958年。
3. 国际劳工组织 (ILO)，《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》，2006年。
4. 经济合作与发展组织 (OECD)，《OECD 跨国企业准则》，2011年。
5. 联合国 (UN) 公约，《消除对妇女一切形式歧视公约》(CEDAW)，1979年。
6. 联合国 (UN) 公约，《消除一切形式种族歧视国际公约》，1965年。
7. 联合国 (UN) 宣言，《消除基于宗教或信仰原因的一切形式的不容忍和歧视宣言》，1981年。
8. 联合国 (UN) 宣言，《消除一切形式种族歧视国际公约》，1963年。
9. 联合国 (UN) 宣言，《在民族或族裔、宗教和语言上属于少数群体的人的权利宣言》，1992年。
10. 联合国教科文组织 (UNESCO) 宣言，《关于种族和种族偏见的宣言》，1978年。
11. 联合国妇女权能署 (联合国妇女署) 和联合国全球契约，《增强妇女权能原则》，2011年。
12. 联合国 (UN) 第四届世界妇女大会，《北京宣言与行动平台》，1995年。



GRI
PO Box 10039,
1001 EA Amsterdam,
The Netherlands

www.globalreporting.org