



# GRI 406 : 反歧视 2016

生效日期 : 7/1/2018

议题标准

# 406

# GRI 406 : 反歧视 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](mailto: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 406：反歧视 2016* 包含一系列披露项，用于组织报告其反歧视相关的影响，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，说明组织如何管理其反歧视相关的影响。
- **第2节** 包含一个披露项，说明组织的反歧视相关影响。
- **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

本标准是关于反歧视议题。

在本标准中，歧视被定义为施加不平等的负担或剥夺权益，以不平等方式而非根据个人优点公平对待每个人的行为和结果。歧视还可包括骚扰，即遭受不受欢迎或可合理地认定为不受欢迎的言论或行为。

组织应当避免以任何理由歧视任何人，包括避免在工作中歧视工作者。组织也应当避免在提供产品和服务方面歧视客户，或歧视任何其他利益相关方（包括供应商或业务伙伴）。

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

许多国际公约和宣言阐述了对特定群体或出于特定理由的歧视问题。例如《联合国消除对妇女一切形式歧视公约》（CEDAW）和《联合国消除一切形式种族歧视国际公约》。

## 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标准编制报告必须遵守的要求。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反歧视相关的影响。

如果组织要编制符合GRI标准的报告，确定反歧视为实质性议题，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反歧视相关影响的任何披露项（披露项406-1）。

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。

确定反歧视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，报告对反歧视的管理方法。

## 2.议题 披露项

### 披露项 406-1 歧视事件及采取的纠正行动

**要求** 组织应报告以下信息：

- a. 报告期内，发生的歧视事件的总数。
- b. 事件状况和采取的行动，包括以下方面：
  - i. 由组织审查的事件；
  - ii. 正在实施的补救计划；
  - iii. 已经实施的补救计划，并通过内部例行管理审查流程审查了结果；
  - iv. 不再需要采取行动的事件。

**编制要求：**

- 2.1 编制披露项406-1中规定的信息时，组织应纳入报告期内针对国际劳工组织界定的种族、肤色、性别、宗教、政治见解、血统或社会出身的歧视事件，或涉及业务内部和/或外部利益相关方的其他相关形式的歧视。

**指南** 披露项406-1指南

在本披露项中，“事件”是指由组织或主管机构通过正式程序记录的法律诉讼或投诉，或组织经既定程序确定的违规情况。确定违规情况的既定程序可包括管理系统审计、正式监督程序或申诉机制。

如果事件得到解决且个案结束，或者不要求组织采取进一步行动，则无需再对事件采取行动。例如，无需采取进一步行动的事件可包括被撤销的个案，或导致事件的相关情形不复存在。

#### 背景

根据国际劳工组织的文件，歧视可能基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、血统和社会出身，也可出于年龄、残障、移民身份、艾滋病毒和艾滋病、性别、性取向、遗传特征和生活方式等因素。<sup>1</sup>

制定并有效执行避免歧视的政策，是负责任商业行为的基本期望。

## 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。

#### 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

#### 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。

**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

**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

**歧视**

通过施加不平等的负担或剥夺权益，不平等对待人（而非根据个人能力公平对待每个人）的行为和结果

注：歧视还可包括骚扰，即不受欢迎或可合理地认定为不受欢迎的言论或行为。

**申诉**

唤起个人或群体权利意识的不公正感，这种权利意识可能是基于法律、合同、明示或暗示的承诺、习惯做法，或受害群体对公正的一般概念

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

**申诉机制**

提出申诉并寻求补救的常规程序

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“申诉机制”的更多信息，参见 *GRI 2: 一般披露 2021* 中对披露项 2-25 的指南

**补救**

抵消或弥补消极影响或提供补救的手段

来源：联合国（UN），《企业尊重人权的责任：诠释指南》，2012年；经修订

示例：道歉、经济或非经济补偿、通过禁令或不重犯保证来防止伤害、惩罚性制裁（无论是刑事还是行政处罚）、恢复原状、复原、修复

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. 经济合作与发展组织（OECD），《OECD 跨国企业准则》，2011年。
4. 联合国（UN）公约，《消除对妇女一切形式歧视公约》（CEDAW），1979年。
5. 联合国（UN）公约，《消除一切形式种族歧视国际公约》，1965年。
6. 联合国（UN）公约，《公民及政治权利国际公约》，1966年，以及相关议定书。
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可容忍和歧视宣言》，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](http://www.globalreporting.org)