

性别平等进展披露指南



Funded by
the European Union

本项目由欧盟资助



GoldenBee



联合国妇女署是促进性别平等和妇女赋权的联合国专属机构。作为妇女和女童的全球倡导者，联合国妇女署的成立旨在加快满足世界各地妇女和女童的需求。

联合国妇女署支持联合国会员国制定实现性别平等的全球标准，并与各国政府和民间组织合作，推动法律、政策、方案和服务的制定，以确保有关标准得到有效实施，并真正惠及世界各地的妇女和女童。联合国妇女署在全球范围内以实现可持续发展目标为愿景，支持妇女和女童平等参与生活的各个方面。其重点工作领域主要围绕以下四个方面：妇女领导、参与并平等地受益于政府治理；妇女拥有收入保障、体面的工作和经济自主权；所有妇女和女童免受任何形式的暴力；妇女和女童在建设可持续和平与复原力方面做出贡献、产生更大影响，并平等地受益于预防自然灾害和冲突以及人道主义行动。联合国妇女署同时也协调和促进联合国系统内推进性别平等方面的工作。

由联合国妇女署中国办公室出版

中国北京朝阳区亮马河南路14号塔园外交办公大楼

2单元8层2室联合国妇女署

邮编：100600

电话：+86 10 85325925

传真：+86 10 85325195

邮件：unwomen.china@unwomen.org

本出版物中表达的观点是作者的观点，并不一定代表联合国妇女署、联合国或其任何附属组织的观点。本出版物中使用的名称和材料的表述并不意味着联合国对任何国家、领土、城市或地区或其当局的法律地位，或对其边界或界线的划定表示任何意见。本出版物为公益性质，不做任何商业用途。

设计：北京凯达特融广告设计制作有限公司

有关报告发布后发现的任何错误或遗漏清单，请访问我们的网站。

©2022联合国妇女署

版权所有

目录

04 背景

- 05 可持续发展、性别平等与企业社会责任
- 06 披露性别平等进展
- 06 关于指南

07 披露指标

- 08 《赋权予妇女原则》 1:
建立高层次的企业领导机制来促进性别平等
- 10 《赋权予妇女原则》 2:
尊重并支持人权和无歧视原则，平等对待所有男女员工
- 14 《赋权予妇女原则》 3:
保障所有男女员工的健康、安全和福祉
- 17 《赋权予妇女原则》 4:
加强对女性员工的教育、培训，促进其职业发展
- 18 《赋权予妇女原则》 5:
推广有利于提高女性能力和权利的企业发展计划、供应链及市场营销方式
- 20 《赋权予妇女原则》 6:
通过社区行动和宣传促进性别平等

背景

可持续发展、性别平等与企业社会责任

可持续发展，即既满足当代人的需要，又不对后代人满足其需要的能力构成危害的发展，已成为世界范围内的共识。2015年通过的联合国可持续发展目标呼吁全世界共同采取行动，消除贫困、保护地球、改善所有人的生活和未来。“实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能”是可持续发展目标5，也是实现所有目标的前提。妇女和女童占世界人口的一半，因此也占世界人口潜力的一半。如果全球一半的人无法充分享受权利和机会，就不可能真正发挥人类的全部潜力和实现可持续发展。

席卷全球的新冠疫情带来了严重的生命损失，影响了各国的政治和经济活动，加深了原有的不平等，也使实现可持续发展目标的努力受到重挫。正如联合国秘书长安东尼奥·古特雷斯（António Guterres）所说，新冠疫情加深了先前存在的分歧、脆弱性和不平等现象。而从新冠疫情中复苏必须具有变革性、包容性和可持续性。

企业在实现可持续发展目标，包括促进性别平等和妇女赋权方面发挥着不可替代的作用。为促进推动性别平等的商业实践，联合国妇女署和联合国全球契约办公室于2010年联合发起了《赋权予妇女原则》（Women's Empowerment Principles, WEPs）。作为企业在《2030年可持续发展议程》及可持续发展目标中推进性别平等的重要工具，WEPs为企业提供了关于如何在工作场所、市场和社区促进性别平等和妇女赋权的指南。截至2022年4月，全球已有6,500多家企业通过签署《赋权予妇女原则首席执行官支持声明》承诺推动性别平等和妇女赋权。

赋权予妇女原则

性别平等带来经济发展

- 1 建立高层次的企业领导机制来促进性别平等
- 2 尊重并支持人权和无歧视原则，平等对待所有男女员工
- 3 保障所有男女员工的健康、安全和福祉
- 4 加强对女性员工的教育、培训，促进其职业发展
- 5 推广有利于提高女性能力和权利的企业发展计划、供应链及市场营销方式
- 6 通过社区行动和宣传促进性别平等
- 7 评估和公开报告企业推动性别平等的进展情况

United Nations Global Compact

联合国妇女署

披露性别平等进展

国际标准化组织（International Organization for Standardization, ISO）出版的社会责任指南标准（ISO 26000:2010 Guidance on social responsibility）对“社会责任”的定义是：组织通过透明和道德的行为，对其决策和活动对社会和环境的影响负责。从以上定义可以看出，企业应透明、公开地向公众（包括利益相关方）披露社会责任履责信息，并主动接受利益相关方的监督。全球可持续发展标准委员会（Global Sustainability Standards Board, GSSB）是在全球报告倡议组织（Global Reporting Initiative, GRI）董事会的支持下成立的一个独立运作实体，负责制定全球公认的可持续发展报告标准，其发起的《GRI可持续发展报告标准》（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI标准）、香港联合交易所有限公司（香港联交所）出台的《环境、社会及管治报告指引》（Environmental, Social and Governance Reporting Guide, ESG指引）等标准，为企业评估和报告经济、环境和社会绩效提供了一系列原则和指标。

性别平等是企业社会责任的核心议题。《GRI标准》和《ESG指引》都包含与性别平等相关的指标。然而，在现有的报告框架下，性别平等披露缺乏专门的报告指引，公开报告中性别数据的披露率仍然较低。例如，根据晨星（Morningstar, 2021），目前全球企业ESG信息披露中，“社会（Society）”指标下关于性别薪酬信息的平均披露率只有20.8%。此外，根据《金蜜蜂中国企业性别平等信息披露研究报告》，2020年中国企业社会责任报告对“性别平等”信息的披露率为24.68%，尤其缺乏具体绩效的披露。

关于指南

本指南由联合国妇女署中国办公室委托责扬天下（北京）管理顾问有限公司开发。本指南的编制并未创设新的报告体系，而是强化了在社会责任报告、可持续发展报告和环境、社会及管治报告（Environmental, Social and Governance Report, ESG报告）等最常用的报告框架下，如何更好地披露性别平等和妇女赋权相关进展，便于企业的理解和运用。《GRI标准》界定报告质量原则包括准确性、平衡性、清晰性、可比性、可靠性和时效性；《ESG指引》要求企业编制ESG报告时遵循重要性、量化、平衡和一致性原则。WEPS原则7也希望企业建立各个层面的量化指标，在评估和报告企业内外的进展情况时，使用分性别统计数据。基于此，本指南也希望企业在报告中披露性别平等进展，亦遵循以上原则。

本指南首先列出了《赋权予妇女原则》原则1—6包含的具体行动，以涵盖企业推动性别平等和妇女赋权的主要内容。针对每一条原则，列出了《GRI标准》《ESG指引》中直接提到“性别”“性别平等”的指标。由于性别平等属于跨领域议题，原则上可以涉及到可持续发展的各个方面，本指南也选择其他未明确提到“性别”“性别平等”但最紧密相关的部分指标，并进行了简要说明，以帮助企业更好地将性别平等和妇女赋权纳入可持续发展的测量与报告中。

披露指标

《赋权予妇女原则》 1: 建立高层次的企业领导机制来促进性别平等

- 确立企业高层对性别平等和人权的支持及政策指导。
- 确定整个企业的性别平等目标和指标，将相关工作进展作为一个考察因素纳入管理者业绩评价体系。
- 使企业内外利益相关者通过制定企业政策、企业计划和实施方案参与到推动性别平等工作中。
- 确保各项相关政策做到注重性别差异，尤其注意一些会对女性和男性造成不同影响的因素，建设有助于增进性别平等和包容性的企业文化。

GRI 标准	ESG 指引
<p>GRI 2：一般披露</p> <p>2-18 最高管治机构的绩效评估</p> <p>a. 最高管治机构在监督管理组织对经济、环境和人方面产生影响的绩效评估过程。</p> <p><i>(说明绩效评估标准与性别平等目标的关联性，如性别平等相关指标包含在最高管治机构的关键绩效考核中)</i></p> <p>2-19 报酬政策</p> <p>b. 最高管治机构成员和高管的薪酬与他们在管理组织对经济、环境和人方面的目标、绩效有何关联。</p> <p><i>(说明最高管治机构成员和高管的薪酬与性别平等目标、绩效有何关联，如在企业高管的薪酬政策中纳入性别平等目标及行动的考核标准)</i></p>	<p>B 部分：强制披露规定</p> <p>管治架构</p> <p>13. 由董事会发出的声明，当中载有下列内容：</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) 披露董事会对环境、社会及管治事宜的监管； (ii) 董事会的环境、社会及管治管理方针及策略，包括评估、优次排序及管理重要的环境、社会及管治相关事宜（包括对发行人业务的风险）的过程；及 (iii) 董事会如何按环境、社会及管治相关目标检讨进度，并解释它们如何与发行人业务有关连。 <p><i>(说明董事会在性别平等和妇女赋权方面的方针及策略，以及董事会按性别平等相关的目标评估和检查进度，并解释与业务的关联性)</i></p>

GRI 标准	ESG 指引
<p>2-22 可持续发展战略的声明</p> <p>a. 最高管治机构或最高管理人员做出的关于可持续发展与组织的相关性，及其解决可持续发展战略的声明。</p> <p><i>(说明最高管治机构或最高管理人员做出的与性别平等相关的声明，如企业首席执行官 (Chief Executive Officer, CEO) 代表企业签署了《赋权予妇女原则首席执行官支持声明》)</i></p> <p>2-29 利益相关方参与方针</p> <p>a. 组织对于利益相关方参与的方针，包括：</p> <p>i. 利益相关方群体类别，以及如何识别利益相关方。</p> <p><i>(说明企业政策、计划和实施方案等制定过程中，如何识别性别平等的利益相关方，如女性和男性员工、妇女所有企业、社区中的妇女和女童等)</i></p> <p>GRI 3: 实质性议题</p> <p>3-1 确定实质性议题的流程</p> <p>a. 确定实质性议题的流程，包括：</p> <p>i. 如何确定组织的活动和商业关系对经济、环境和人方面产生的实际和潜在影响、消极和积极影响，包括对人权的影响。</p> <p><i>(说明在识别实质性议题时具有的性别意识和性别敏感性)</i></p>	<p>C 部分 “不遵守就解释” 条文</p> <p>社会层面 B1: 雇佣</p> <p>一般披露</p> <p>有关薪酬及解雇、招聘及晋升、工作时数、假期、平等机会、多元化、反歧视以及其他待遇及福利的：</p> <p>(a) 政策；及</p> <p>(b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。</p> <p><i>(说明性别多元化、反歧视政策；以及企业的其他政策或遵守的相关法律、条例如何促进性别平等和妇女赋权)</i></p>

《赋权予妇女原则》 2： 尊重并支持人权和无歧视原则，平等对待所有男女员工

- 男女同工同酬，包括福利，力争向所有员工支付能维持其基本生活的工资。
- 确保工作场所的政策和规范不存在性别歧视。
- 人才招聘和保留等行为要注重性别差异，主动招聘和任命女性担任管理和行政职务或进入企业董事会工作。
- 保证妇女充分参与企业各个层面和各个领域的管理与决策，女性人数应占到30%或更多。
- 对于同等报酬和级别的职位，提供灵活的工作选择和离职及再雇佣的机会。
- 支持妇女生育、抚养孩子的权利，为所有女性和男性员工提供相关服务、资源和信息。

GRI 标准	ESG 指引
<p>GRI 2：一般披露</p> <p>2-7 员工</p> <p>a. 报告员工总数，按性别及地区报告总数下的细分员工数量。</p> <p>2-9 管治结构与构成</p> <p>c. 按以下分类，说明最高管治机构及其委员会的构成： v. 性别；</p> <p>2-10 最高管治机构的提名与甄选</p> <p>b. 提名和甄选最高管治机构成员的标准，包括是否以及如何考虑以下因素： i. 利益相关方（包括股东）的意见； ii. 多元化 ...</p>	<p>C 部分“不遵守就解释”条文</p> <p>社会层面 B1：雇佣</p> <p>关键绩效指标 B1.1</p> <p>按性别、雇佣类型、年龄组别及地区划分的雇员总数。</p> <p>关键绩效指标 B1.2</p> <p>按性别、年龄组别及地区划分的雇员流失比率。</p>

GRI 标准	ESG 指引
<p>(说明如何将性别多元纳入最高管治机构成员的提名和甄选条件，如企业为保证女性员工充分参与企业的管理与决策，规定管理层中女性人数应占到 30% 或更多；企业在提名最高管治机构成员时如何确保包含一定比例的女性候选人，甄选条件如何确保男、女成员享有平等机会)</p> <p>2-20 确定薪酬的过程</p> <p>a. 设计薪酬政策和确定薪酬的过程，包括：</p> <p>i. 如何征求和考虑利益相关方（包括股东）对薪酬的意见</p> <p>(说明设计薪酬政策和确定薪酬的过程中如何征求利益相关方意见，如主动了解男、女员工对薪酬的意见和建议)</p> <p>2-23 政策承诺</p> <p>b. 尊重人权的具体政策承诺，包括：</p> <p>i. 承诺中包含国际公认人权；</p> <p>ii. 报告组织在承诺中特别关注的利益相关方类别，包括处于风险中的群体或弱势群体</p> <p>(说明企业在性别平等议题上做出的相关政策承诺)</p> <p>GRI 202：市场表现</p> <p>202-1 按性别别的标准起薪水平工资与当地最低工资之比</p> <p>a. 当按最低工资规定对相当比例的员工给予补偿时，按性别报告重要经营位置的起薪水平工资与最低工资的相关比率。</p>	

GRI 标准	ESG 指引
<p>GRI 401: 雇佣</p> <p>401-1 新进员工和员工流动率</p> <p>a. 报告期内按年龄组别、性别和地区划分新进员工的总数和比例。</p> <p>b. 报告期内按年龄组别、性别和地区划分流失的员工总数和员工流动率。</p> <p>401-2 提供给全职员工 (不包括临时或兼职员工) 的福利</p> <p>a. 按重要经营位置对组织的全职员工提供, 但不对临时或兼职员工提供的标准福利。这些福利至少包括:</p> <p>i. 人寿保险; ii. 卫生保健; iii. 伤残保险; iv. 育儿假; v. 退休金; vi. 股权; vii. 其他。</p> <p><i>(说明披露员工福利时, 使用按性别分类数据)</i></p> <p>401-3 育儿假</p> <p>a. 按性别划分, 有权享受育儿假的员工总数。</p> <p>b. 按性别划分, 休育儿假的员工总数。</p> <p>c. 按性别划分, 育儿假结束后在报告期内返岗的员工总数。</p> <p>d. 按性别划分, 在育儿假结束后返岗且 12 个月后仍在职的员工总数。</p> <p>e. 按性别划分, 休育儿假的员工的返岗率和留任率。</p>	

GRI 标准	ESG 指引
<p>GRI 405：多元化与平等机会</p> <p>405-1 管治机构与员工的多元化</p> <p>a. 在组织的管治机构中所占的百分比，按以下多元化类别分类：</p> <p>i. 性别；</p> <p>...</p> <p>b. 每种员工类别的员工百分比，按以下多元化类别分类：</p> <p>i. 性别；</p> <p>...</p> <p>405-2 男女基本工资和报酬的比例</p> <p>a. 按重要经营位置划分，各员工类别的男女员工基本工资和报酬的比例。</p> <p>GRI 406：反歧视</p> <p>406-1 歧视事件及采取的纠正行动</p> <p>a. 报告期间发生的歧视事件的总数。</p> <p>报告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。</p>	

《赋权予妇女原则》 3： 保障所有男女员工的健康、安全和福祉

- 顾及某些工作对女性和男性造成的不同影响，为员工提供安全的工作环境，避免员工暴露于危险物质之下，向员工公开可能的健康隐患，包括对生殖健康的潜在威胁。
- 对于在工作中出现的所有形式的暴力，包括语言和身体侮辱，实行零容忍政策，并防止性骚扰的发生。
- 努力为员工提供健康保险或其他需要的服务，如为家庭暴力的受害者提供帮助，保证所有员工机会均等。
- 尊重员工请假为自己和家属进行医疗保健和咨询的权利。
- 与员工进行沟通协商，发现并解决员工的安全问题，确保女性员工在上下班途中以及从事与企业有关的业务时的安全。
- 对安保人员和管理人员进行培训，使其能够及时发现针对妇女的暴力行为的迹象，并了解有关贩卖人口，劳动剥削和性剥削的法律规定和企业政策。

GRI 标准	ESG 指引
<p>GRI 403：职业健康与安全</p> <p>403-1 职业健康安全管理体系</p> <p>b. 说明职业健康安全管理体系所覆盖的工作者、活动和工作场所范围，说明是否未覆盖任何工作者、活动和工作场所，以及未覆盖的原因。 <i>(说明考虑到男女生理差异和不同需求，提供针对性的健康安全管理政策或措施)</i></p> <p>403-2 危害识别、风险评估和事件调查</p> <p>a. 识别工作相关危害和评估风险的常规和非常规流程，以及应用控制层级消除危害并将风险最小化的流程，包括：</p> <p>i. 组织如何确保这些流程的质量，包括执行人员的能力；</p>	<p>C 部分“不遵守就解释”条文</p> <p>社会层面 B2：健康与安全</p> <p>一般披露</p> <p>有关提供安全工作环境及保障雇员避免职业性危害的：</p> <p>(a) 政策；及</p> <p>(b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。</p> <p><i>(说明考虑到男女生理差异和不同需求，提供的针对性安全管理政策、以及对职场暴力包括性骚扰的零容忍政策)</i></p>

GRI 标准	ESG 指引
<p>ii. 这些流程的结果如何用来评估并持续改善职业健康安全管理体系。 <i>(说明是否有防止和处理职场暴力包括性骚扰的流程)</i></p> <p>403-3 职业健康服务</p> <p>a. 职业健康服务对于识别和消除危害并将风险最小化的作用，以及组织如何确保服务质量，并为工作者使用这些服务提供便利。 <i>(说明是否有为职场暴力包括性骚扰、或家庭暴力的受害者提供帮助的服务)</i></p> <p>403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、协商和沟通</p> <p>a. 在职业健康安全管理体系的开发、实施和评估中，使工作者参与和协商的流程，以及向工作者提供职业健康安全信息访问权以及沟通信息的流程。</p> <p>403-5 工作者职业健康安全培训</p> <p>a. 向工作者提供的任何职业健康安全培训，包括通用培训以及对具体工作相关危害、危害活动或危害情况的培训。</p> <p>403-6 促进工作者健康</p> <p>a. 组织如何促进工作者获得非职业医疗保健服务，以及提供的服务范围。</p> <p>b. 为应对与工作无关的重大健康风险，组织向工作者提供的任何自愿参与的健康促进服务和计划，包括解决的具体健康风险，以及组织如何促进工作者使用这些服务和计划。 <i>(403-4 至 403-6: 说明因考虑到男女生理差异和不同需求，提供针对性的健康安全管理政策或措施)</i></p>	<p>关键绩效指标 B2.1</p> <p>过去三年（包括汇报年度）每年因工亡故的人数及比率。</p> <p>关键绩效指标 B2.2</p> <p>因工伤损失工作日数。</p> <p>关键绩效指标 B2.3</p> <p>描述所采纳的职业健康与安全措施，以及相关执行及监察方法。 <i>(分性别统计工伤数据，说明注重性别差异的员工健康和安全措施及落实情况；发生暴力，包括性骚扰事件的数目及解决措施)</i></p> <p>层面 B4：劳工准则</p> <p>一般披露</p> <p>有关防止童工或强制劳工的：</p> <p>(a) 政策；及</p> <p>(b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。</p> <p>关键绩效指标 B4.1</p> <p>描述检讨招聘管理的措施以避免童工及强制劳工。</p> <p>关键绩效指标 B4.2</p> <p>描述在发现违规情况时消除有关情况所采取的步骤。 <i>(说明发现劳动剥削和性剥削等违规情况时采取的步骤)</i></p>

GRI 标准	ESG 指引
<p>403-9 工伤</p> <p>a. 对于所有员工：</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 工伤导致的死亡数量和死亡率； ii. 严重后果工伤的数量和比率(不包括死亡)； iii. 可记录工伤的数量和比率； iv. 工伤的主要类型； v. 工作的小时数。 <p><i>(按性别分类统计工伤数据)</i></p> <p>GRI 410: 安保实践</p> <p>410-1 接受过人权政策或程序培训的安保人员</p> <p>a. 已接受组织人权政策或特定程序正规培训及其应用的安保人员百分比。</p> <p>b. 培训要求是否也适用于提供安保人员的第三方组织。</p> <p><i>(说明对安保人员的培训，是否包含识别和阻止对妇女暴力行为的相关内容，并帮助安保人员了解学习有关贩卖人口，劳动剥削和性剥削的法律规定和企业政策)</i></p>	

《赋权予妇女原则》 4： 加强对女性员工的教育、培训，促进其职业发展

- 确保工作场所实行的政策和计划能够为妇女提供在企业各个层面和各个领域晋升发展的机会，并鼓励妇女进入非传统领域工作。
- 确保妇女获得平等机会参加公司举办的教育和培训计划，包括扫盲班、职业培训和信息技术培训。
- 为员工提供平等机会参与正式与非正式的交流及接受正式和非正式的指导。
- 展现企业促进赋权予妇女的商业案例，以及企业包容性对女性和男性员工的积极影响。

GRI 标准	ESG 指引
<p>GRI 404：培训与教育</p> <p>404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数</p> <p>a. 组织的员工在报告期内接受培训的平均小时数，按以下类别分类：</p> <p>i. 性别。</p> <p>404-2 员工技能提升方案和过渡协助方案</p> <p>a. 实施的方案的类型和范围，以及为提升员工技能而提供的协助。</p> <p>b. 为促进持续就业能力，以及促进对退休或离职导致的职业生涯终止的管理而提供的过渡协助方案。</p> <p><i>(说明为男女员工提供平等的教育与培训机会的方案、行动及落实情况，例如，是否有基于现有性别差距，如领导层中女性比例较低，而开展有针对性的技能提升)</i></p> <p>404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比</p> <p>a. 接受定期绩效和职业发展考核的员工总数百分比，按性别和员工类别划分。</p>	<p>C 部分 “不遵守就解释” 条文</p> <p>社会层面 B3：发展与培训</p> <p>一般披露</p> <p>有关提升雇员履行工作职责的知识及技能的政策。描述培训活动。</p> <p><i>(说明为男女员工提供平等的发展与培训机会的政策，及行动落实情况，例如，是否有基于现有的性别差距，如领导层中女性比例较低，而开展有针对性的技能提升)</i></p> <p>关键绩效指标 B3.1</p> <p>按性别及雇员类别（如高级管理层、中级管理层等）划分的受训雇员百分比。</p> <p>关键绩效指标 B3.2</p> <p>按性别及雇员类别划分，每名雇员完成受训的平均时数。</p>

《赋权予妇女原则》 5:

推广有利于提高女性能力和权利的企业发展计划、供应链及市场营销方式

- 拓展同女性企业家及其企业的业务关系，无论规模大小。
- 鼓励注重性别差异的信贷障碍解决方案。
- 要求业务伙伴和同行尊重企业推动性别平等和包容性的努力。
- 维护女性在所有营销及其他业务场合的尊严。
- 保证企业产品、服务和设施不用于人口贩卖、劳动剥削和性剥削。

GRI 标准	ESG 指引
<p>GRI 204: 采购实践</p> <p>204-1 向当地供应商采购支出的比例</p> <p>a. 向经营所在地的当地供应商支出的用于重要经营位置的采购预算百分比（例如从当地购买的产品和服务的百分比）。</p> <p><i>(说明供应商中妇女所有企业的数量及比例)</i></p> <p>GRI 414: 供应商社会评估</p> <p>414-1 使用社会标准筛选的新供应商</p> <p>a. 使用社会标准筛选的新供应商百分比。</p> <p><i>(说明新供应商中妇女所有企业占比，采用哪些方式鼓励妇女所有企业参与招投标；说明筛选标准中，是否将推动性别平等和妇女赋权的表现作为标准之一)</i></p>	<p>C 部分 “不遵守就解释” 条文</p> <p>社会层面 B5: 供应链管理</p> <p>一般披露</p> <p>管理供应链的环境及社会风险政策。</p> <p><i>(说明管理供应链性别平等相关风险的政策)</i></p> <p>关键绩效指标 B5.2</p> <p>描述有关聘用供应商的惯例，向其执行有关惯例的供应商数目、以及有关惯例的执行及监察方法。</p> <p><i>(说明在聘用供应商时遵循促进性别平等的惯例及落实情况，如供应商中妇女所有企业的数量及比例，企业推动性别平等和妇女赋权的表现是否作为选择供应商的标准之一)</i></p>

GRI 标准	ESG 指引
<p>GRI 417: 营销与标识</p> <p>417-1 对产品和服务信息与标识的要求</p> <p>a. 组织的产品和服务信息与标识程序是否要求以下每种类型的信息:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 产品成分或服务的采购; ii. 产品组成, 特别是可能产生环境或社会影响的物质; iii. 产品或服务的安全使用; iv. 产品处置和环境或社会影响; <p><i>(说明产品及服务不用于劳动剥削和性剥削, 不含性骚扰等信息, 不加深性别刻板印象)</i></p> <p>417-3 涉及市场营销的违规事件</p> <p>a. 违反有关市场营销 (包括广告、促销和赞助) 的法规和 / 或自愿性守则的事件总数。</p> <p><i>(说明市场营销中性别歧视事件数量及相关解决办法)</i></p> <p>b. 如果组织未发现任何违反法规和 / 或自愿性守则的情况, 则对此事实做简要说明即可。</p> <p><i>(说明企业避免在市场营销中发生性别歧视的方法和措施)</i></p>	<p>关键绩效指标 B5.3</p> <p>描述有关识别供应链每个环节的环境及社会风险的惯例, 以及相关执行及监察方法。</p> <p><i>(说明对供应链中性别平等相关风险的识别和跟进措施, 如是否存在性别歧视、是否有防止和应对性骚扰的政策等)</i></p> <p>社会层面 B6: 产品责任</p> <p>一般披露</p> <p>有关所提供产品和服务的健康与安全、广告、标签及私隐事宜以及补救方法的:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) 政策; 及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。 <p><i>(说明产品和服务、营销内容中确保“无歧视”的政策和措施)</i></p>

《赋权予妇女原则》 6： 通过社区行动和宣传促进性别平等

- 以身作则——向公众展示企业为推动性别平等和赋予妇女权利所作出的努力。
- 利用自身影响或与其他企业一道倡导性别平等，与商业伙伴、供货商及社区领导进行合作，扩大包容性。
- 与社区利益相关者、有关官员和其他人一道为消除歧视和剥削作出努力，为妇女和女孩提供机会。
- 鼓励并认可妇女对社区的领导和贡献，确保妇女在社区协商机制中有充分的代表权。
- 开展慈善和补助项目，以支持企业在增强包容性、推动性别平等和人权等方面所做的努力。

GRI 标准	ESG 指引
<p>GRI 203: 间接经济影响</p> <p>203-1 基础设施投资和支持性服务</p> <p>a. 重大基础设施投资和支持性服务的发展程度。</p> <p>b. 对社区和地方经济的当前或预期影响，包括相关的正面和负面影响。</p> <p><i>(说明企业在基础设施投资和支持性服务中考虑对妇女和女童的影响，有针对性提升正面影响或降低负面影响措施，如面向妇女和女童的能力建设项目、开展性别平等宣传教育活动，以及如何使妇女和女童受益及具体受益人数)</i></p>	<p>C 部分 “不遵守就解释” 条文</p> <p>社会层面 B8: 社区投资</p> <p>一般披露</p> <p>有关以社区参与来了解营运所在社区需要和确保其业务活动会考虑社区利益的政策。</p> <p><i>(说明确保社区投资中考虑到性别平等和妇女赋权的政策，如事前开展调查以了解需求，邀请当地社区利益相关方开展讨论和协商，等等)</i></p>

GRI 标准	ESG 指引
<p>GRI 413：当地社区</p> <p>413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点</p> <p>a. 有当地社区参与、影响评估和 / 或发展计划的运营点百分比，包括以下途径：</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 基于参与过程的社会影响评估，包括性别影响评估； vi. 涉及面广的当地社区咨询委员会和咨询流程，弱势群体包含在内； ... <p><i>(说明社区咨询和影响评估中，邀请的利益相关方的性别比例、弱势群体比例)</i></p> <p>413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点</p> <p>a. 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 运营点的位置； ii. 运营点产生的实际或潜在重大负面影响。 <p><i>(说明运营点对社区性别平等状况的实际或潜在负面影响)</i></p>	<p>关键绩效指标 B8.1</p> <p>专注贡献范畴（如教育、环境事宜、劳工需求、健康、文化、体育）。</p> <p><i>(说明专注贡献范畴包括推进性别平等和妇女赋权)</i></p> <p>关键绩效指标 B8.2</p> <p>在专注范畴所动用资源（如金钱或时间）。</p> <p><i>(说明专注范畴中推进性别平等和妇女赋权的行动及资源投入数目)</i></p>

