

GRI 405: Sự đa dạng và Cơ hội bình đẳng 2016

NGÀY HIỆU LỰC: NGÀY 1 THÁNG 7 NĂM 2018

TIÊU CHUẨN THEO CHỦ ĐỀ

405

GRI 405: Sự đa dạng và Cơ hội bình đẳng 2016

Tiêu chuẩn theo Chủ đề

Ngày Hiệu Lực

Tiêu chuẩn này có hiệu lực đối với báo cáo hoặc tài liệu khác được phát hành vào hoặc sau ngày 1 tháng 7 năm 2018.

Trách nhiệm

Tiêu chuẩn này được [Hội đồng Tiêu chuẩn Phát triển Bền vững Toàn cầu \(GSSB\)](#) ban hành. Vui lòng gửi mọi ý kiến phản hồi về Bộ Tiêu chuẩn GRI tới gssbsecretariat@globalreporting.org để GSSB xem xét.

Quy trình Hợp lệ

Tiêu chuẩn này được xây dựng vì lợi ích cộng đồng và phù hợp với các yêu cầu trong Quy trình Hợp lệ của GSSB. Tài liệu này được xây dựng dựa trên chuyên môn của nhiều bên liên quan, có tham khảo các văn kiện liên chính phủ có thẩm quyền và kỳ vọng phổ biến của các tổ chức về trách nhiệm xã hội, môi trường và kinh tế.

Trách Nhiệm Pháp Lý

Tài liệu này nhằm mục đích hỗ trợ việc báo cáo phát triển bền vững và đã được Hội đồng Tiêu chuẩn Phát triển Bền vững Toàn cầu (GSSB) xây dựng thông qua quy trình tham vấn đa bên độc đáo với sự tham gia của đại diện từ các tổ chức và người dùng thông tin báo cáo trên toàn thế giới. Trong khi Hội đồng Giám sát GRI, Ban Quản lý và GSSB khuyến khích mọi tổ chức sử dụng Bộ tiêu chuẩn Báo cáo Phát triển Bền vững GRI (Bộ Tiêu chuẩn GRI) và các Diễn giải có liên quan, thì việc chuẩn bị và công bố các báo cáo dựa hoàn toàn hoặc một phần vào Bộ Tiêu chuẩn GRI và các Diễn giải có liên quan hoàn toàn là trách nhiệm của người lập báo cáo. Hội đồng Giám sát GRI, Ban Quản lý, GSSB và tổ chức Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu (GRI) Stichting không chịu trách nhiệm về bất kỳ hậu quả hoặc thiệt hại nào phát sinh trực tiếp hoặc gián tiếp từ việc sử dụng Bộ Tiêu chuẩn GRI và các Diễn giải có liên quan trong quá trình lập báo cáo hoặc việc sử dụng báo cáo dựa vào Bộ Tiêu chuẩn GRI và các Diễn giải có liên quan.

Thông báo về bản quyền và nhãn hiệu

Tài liệu này được tổ chức Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu (GRI) Stichting bảo vệ bản quyền. Được phép sao chép và phân phối tài liệu này để cung cấp thông tin và/hoặc sử dụng trong quá trình lập báo cáo phát triển bền vững mà không cần GRI cho phép trước khi thực hiện. Tuy nhiên, không được phép sao chép, lưu trữ, dịch hoặc chuyển giao tài liệu này hoặc bất kỳ trích đoạn nào từ tài liệu này dưới bất kỳ hình thức hoặc phương tiện nào (điện tử, cơ học, photocopy, ghi âm hoặc cách khác) cho bất kỳ mục đích nào khác nếu không có văn bản cho phép của GRI trước khi thực hiện.

Tổ chức Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu, GRI và logo, GSSB và logo, cũng như Bộ tiêu chuẩn Báo cáo Phát triển Bền vững GRI (Bộ Tiêu chuẩn GRI) và logo là các nhãn hiệu của tổ chức Sáng kiến Báo cáo Toàn cầu (GRI) Stichting.

© 2026 GRI. Bảo lưu mọi quyền.

ISBN 978-90-8866-116-7

Mục lục

Giới thiệu	4
1. Công bố thông tin quản lý chủ đề	7
2. Công bố thông tin theo chủ đề	8
Công bố thông tin 405-1 Sự đa dạng của cơ quan quản lý và nhân viên	8
Công bố thông tin 405-2 Tỷ lệ lương cơ bản và thù lao của phụ nữ so với nam giới	9
Thuật ngữ	10
Tài liệu tham khảo	14

Giới thiệu

GRI 405: Sự đa dạng và Cơ hội bình đẳng 2016 bao gồm các công bố thông tin để các tổ chức báo cáo về các tác động liên quan đến sự đa dạng và cơ hội bình đẳng tại nơi làm việc và cách quản lý những tác động này.

Tiêu chuẩn có cấu trúc như sau:

- **Phần 1** bao gồm yêu cầu cung cấp thông tin về cách tổ chức quản lý các tác động của mình liên quan đến sự đa dạng và cơ hội bình đẳng tại nơi làm việc
- **Phần 2** bao gồm hai công bố thông tin cung cấp thông tin về các tác động của tổ chức liên quan đến sự đa dạng và cơ hội bình đẳng tại nơi làm việc.
- **Bảng thuật ngữ** bao gồm các thuật ngữ được định nghĩa với ý nghĩa cụ thể khi sử dụng trong Bộ Tiêu chuẩn GRI. Các thuật ngữ được gạch chân trong văn bản Bộ Tiêu chuẩn GRI và được liên kết đến định nghĩa
- **Tài liệu tham khảo** liệt kê các văn kiện liên chính phủ có giá trị tham chiếu cao được sử dụng trong quá trình xây dựng Tiêu chuẩn này.

Nội dung còn lại của phần Giới thiệu trình bày bối cảnh của chủ đề, tổng quan về hệ thống Bộ Tiêu chuẩn GRI và thông tin bổ sung về cách sử dụng Tiêu chuẩn này.

Bối cảnh của chủ đề

Tiêu chuẩn này đề cập đến chủ đề phương pháp tiếp cận của tổ chức đối với sự đa dạng và cơ hội bình đẳng tại nơi làm việc.

Việc một tổ chức chủ động thúc đẩy sự đa dạng và bình đẳng tại nơi làm việc có thể tạo ra lợi ích đáng kể cho cả tổ chức và người lao động. Ví dụ: tổ chức có thể tiếp cận nhóm người lao động tiềm năng lớn hơn và đa dạng hơn. Những lợi ích này cũng ảnh hưởng đến toàn xã hội nói chung, vì bình đẳng hơn sẽ thúc đẩy ổn định xã hội và hỗ trợ phát triển kinh tế hơn nữa.

Những khái niệm này được nêu trong các văn kiện quan trọng của Tổ chức Lao động Quốc tế và Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế: xem phần [Tài liệu tham khảo](#).

Hệ thống của Bộ Tiêu chuẩn GRI

Tiêu chuẩn này là một phần của Bộ tiêu chuẩn Báo cáo Phát triển Bền vững GRI (Bộ Tiêu chuẩn GRI). Bộ Tiêu chuẩn GRI hướng dẫn tổ chức báo cáo thông tin về các tác động đáng kể nhất của tổ chức đối với nền kinh tế, môi trường và con người, bao gồm cả tác động đến quyền con người cũng như cách tổ chức quản lý những tác động này.

Bộ tiêu chuẩn GRI có cấu trúc như một hệ thống các tiêu chuẩn tương quan với nhau, được sắp xếp thành ba phần: Tiêu chuẩn GRI Tổng thể, Tiêu chuẩn GRI theo Ngành và Tiêu chuẩn GRI theo Chủ đề (xem [Hình 1](#) trong Tiêu chuẩn này).

Tiêu chuẩn Tổng thể: GRI 1, GRI 2 và GRI 3

GRI 1: Tiêu chuẩn cơ sở 2021 nêu rõ các yêu cầu mà tổ chức phải tuân thủ để báo cáo theo Bộ Tiêu chuẩn GRI. Tổ chức bắt đầu sử dụng Bộ Tiêu chuẩn GRI bằng cách tham khảo **GRI 1**.

GRI 2: Công bố thông tin Chung 2021 bao gồm các công bố thông tin mà tổ chức sử dụng để cung cấp thông tin về hoạt động báo cáo và các thông tin chi tiết khác của tổ chức, chẳng hạn như về hoạt động vận hành, công tác quản trị và các chính sách.

GRI 3: Chủ đề Trọng yếu 2021 đưa ra hướng dẫn về cách xác định các chủ đề trọng yếu. Trong đó bao gồm cả các công bố thông tin mà tổ chức sử dụng để báo cáo thông tin về quy trình xác định các chủ đề trọng yếu, danh sách các chủ đề trọng yếu và cách tổ chức quản lý từng chủ đề.

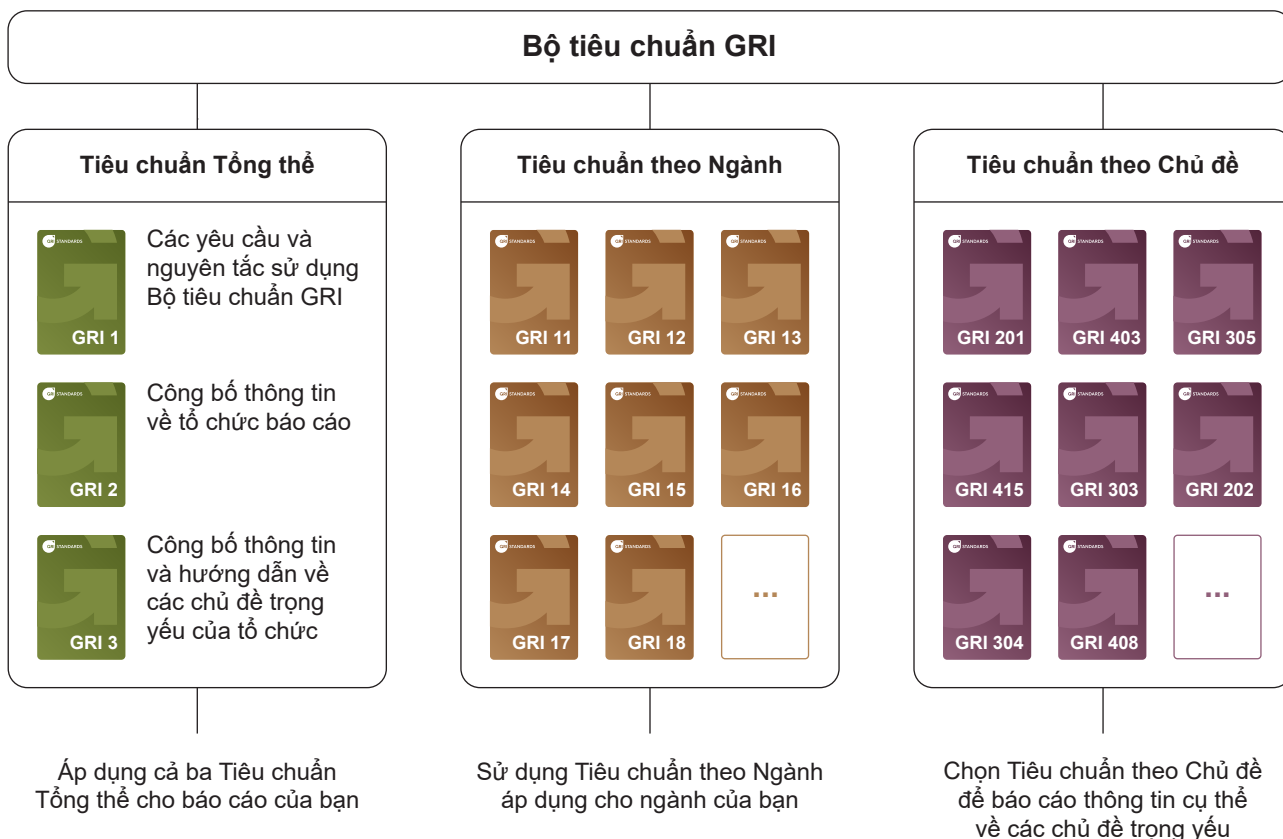
Tiêu chuẩn theo Ngành

Tiêu chuẩn theo Ngành cung cấp các thông tin cho tổ chức về những chủ đề có khả năng là trọng yếu đối với họ. Tổ chức sử dụng Tiêu chuẩn theo Ngành áp dụng cho các lĩnh vực của mình khi xác định các chủ đề trọng yếu và khi xác định nội dung báo cáo cho từng chủ đề trọng yếu.

Tiêu chuẩn theo Chủ đề

Tiêu chuẩn theo Chủ đề bao gồm các công bố thông tin mà tổ chức sử dụng để báo cáo thông tin về các tác động của mình liên quan đến các chủ đề cụ thể. Tổ chức sử dụng Tiêu chuẩn theo Chủ đề theo danh sách các chủ đề trọng yếu đã xác định thông qua *GRI 3*.

Hình 1. Bộ tiêu chuẩn GRI: Tiêu chuẩn Tổng thể, Tiêu chuẩn theo Ngành và Tiêu chuẩn theo Chủ đề



Sử dụng Tiêu chuẩn này

Tiêu chuẩn này có thể được sử dụng bởi bất kỳ tổ chức nào – bất kể quy mô, loại hình, ngành nghề, vị trí địa lý hoặc kinh nghiệm báo cáo – để công bố thông tin về các tác động liên quan đến sự đa dạng và cơ hội bình đẳng tại nơi làm việc của tổ chức đó. Ngoài Tiêu chuẩn này, các công bố thông tin liên quan đến chủ đề này còn có trong GRI 404: Giáo dục và Đào tạo 2016 và GRI 406: Không phân biệt đối xử 2016.

Tổ chức báo cáo theo Bộ Tiêu chuẩn GRI phải báo cáo các công bố thông tin sau nếu đã xác định sự đa dạng và cơ hội bình đẳng tại nơi làm việc là một chủ đề trọng yếu:

- **Công bố thông tin 3-3 trong GRI 3: Chủ đề Trọng yếu 2021** (xem điều khoản 1.1 trong Tiêu chuẩn này);
- Bất kỳ công bố thông tin nào thuộc Tiêu chuẩn theo Chủ đề này về các tác động của tổ chức liên quan đến sự đa dạng và cơ hội bình đẳng tại nơi làm việc (Công bố thông tin 405-1 đến Công bố thông tin 405-2).

Xem **Các yêu cầu 4 và 5 trong GRI 1: Tiêu chuẩn cơ sở 2021**.

Có thể đưa ra lý do để lược bỏ những công bố thông tin này.

Nếu không thể tuân thủ việc công bố thông tin hoặc yêu cầu trong việc công bố thông tin (ví dụ: vì thông tin cần công bố là thông tin bảo mật hoặc bị pháp luật cấm), tổ chức phải nêu rõ mục công bố thông tin hoặc yêu cầu mà tổ chức không thể tuân thủ và đưa ra lý do lược bỏ kèm theo lời giải thích trong chỉ mục nội dung GRI. Xem phần **Yêu cầu 6 trong GRI 1: Tiêu chuẩn cơ sở** để biết thêm thông tin về lý do lược bỏ.

Nếu không thể báo cáo thông tin bắt buộc về một mục được chỉ định trong công bố thông tin vì mục đó (ví dụ: ủy ban, chính sách, thông lệ, quy trình) không tồn tại, tổ chức có thể tuân thủ yêu cầu bằng cách báo cáo tình huống thực tế đó. Tổ chức có thể giải thích lý do không có mục này hoặc trình bày bất kỳ kế hoạch nào để phát triển mục này. Việc công bố thông tin không yêu cầu tổ chức phải thực hiện mục đó (ví dụ: xây dựng chính sách) nhưng phải báo cáo mục đó không tồn tại.

Nếu có ý định công bố báo cáo phát triển bền vững độc lập, tổ chức không cần lặp lại thông tin đã công bố ở nơi khác, chẳng hạn như trên các trang web hoặc trong báo cáo thường niên. Trong trường hợp đó, tổ chức có thể báo cáo nội dung công bố thông tin bắt buộc bằng cách cung cấp tham chiếu trong chỉ mục nội dung GRI đến nơi có thể tìm thấy thông tin này (ví dụ: bằng cách cung cấp liên kết đến trang web hoặc trích dẫn trang trong báo cáo thường niên nơi thông tin đã được công bố).

Các yêu cầu, hướng dẫn và các thuật ngữ được định nghĩa

Những nội dung sau đây được áp dụng trong toàn bộ Tiêu chuẩn này:

Các yêu cầu bắt buộc được trình bày bằng phông **chữ in đậm** và được biểu thị bằng từ “cần phải”. Tổ chức phải tuân thủ các yêu cầu báo cáo theo Bộ Tiêu chuẩn GRI. Yêu cầu bắt buộc có thể kèm theo hướng dẫn.

Hướng dẫn bao gồm thông tin bối cảnh, giải thích và ví dụ để giúp tổ chức hiểu rõ hơn về các yêu cầu.

Tổ chức không bắt buộc phải tuân thủ hướng dẫn. Tiêu chuẩn cũng có thể bao gồm các khuyến nghị. Đây là những tình huống trong đó một hành động cụ thể được khuyến khích nhưng không bắt buộc phải thực hiện.

Từ “nên” biểu thị khuyến nghị, còn từ “có thể” biểu thị khả năng hoặc lựa chọn.

Các thuật ngữ được định nghĩa sẽ được gạch chân trong văn bản Bộ tiêu chuẩn GRI và được liên kết với định nghĩa tương ứng trong [Bảng thuật ngữ](#). Tổ chức phải áp dụng những định nghĩa trong Bảng thuật ngữ.

1. Công bố thông tin quản lý chủ đề

Một tổ chức báo cáo theo Bộ Tiêu chuẩn GRI phải báo cáo cách thức quản lý từng chủ đề trọng yếu của tổ chức đó.

Tổ chức xác định đa dạng và cơ hội bình đẳng là chủ đề trọng yếu phải báo cáo cách thức quản lý chủ đề này theo [Công bố thông tin 3-3 trong GRI 3: Chủ đề Trọng yếu 2021](#) (xem điều khoản 1.1 trong phần này).

Do đó, phần này được thiết kế để bổ sung – nhưng không thay thế – Công bố thông tin 3-3 trong GRI 3.

YÊU CẦU

1.1 Tổ chức báo cáo cần phải báo cáo việc tổ chức quản lý sự đa dạng và cơ hội bình đẳng theo [Công bố thông tin 3-3 trong GRI 3: Chủ đề Trọng yếu 2021](#).

HƯỚNG DẪN

Tổ chức báo cáo cũng có thể mô tả môi trường pháp lý và kinh tế xã hội nơi cung cấp các cơ hội và tạo ra các rào cản đối với bình đẳng giới.

Trong đó có thể bao gồm tỷ lệ người lao động nữ thực hiện các hoạt động của tổ chức, mức thù lao bình đẳng của họ, và sự tham gia của họ trong cấp quản lý cao nhất.

2. Công bố thông tin theo chủ đề

Công bố thông tin 405-1 Sự đa dạng của cơ quan quản lý và nhân viên

YÊU CẦU

Tổ chức báo cáo cần phải cung cấp những thông tin sau đây:

- a. Tỷ lệ phần trăm các cá nhân trong cơ quan quản lý của tổ chức trong mỗi phân loại về sự đa dạng sau đây:
 - i. Giới;
 - ii. Nhóm tuổi: dưới 30 tuổi, 30-50 tuổi, trên 50 tuổi;
 - iii. Các chỉ báo đa dạng khác nếu có liên quan (chẳng hạn như nhóm thiểu số hoặc nhóm dễ bị tổn thương).
- b. Tỷ lệ phần trăm nhân viên theo phân loại nhân viên của tổ chức trong mỗi phân loại về sự đa dạng sau đây:
 - i. Giới;
 - ii. Nhóm tuổi: dưới 30 tuổi, 30-50 tuổi, trên 50 tuổi;
 - iii. Các chỉ báo đa dạng khác nếu có liên quan (chẳng hạn như nhóm thiểu số hoặc nhóm dễ bị tổn thương).

KHUYẾN NGHỊ

- 2.1. Khi biên soạn thông tin được quy định trong Công bố thông tin 405-1, tổ chức báo cáo nên sử dụng dữ liệu từ [Công bố thông tin 2-7 trong GRI 2: Công bố thông tin Chung 2021](#) để xác định tổng số nhân viên.

HƯỚNG DẪN

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 405-1

Ví dụ về cơ quan quản lý hiện có trong tổ chức có thể bao gồm hội đồng quản trị, ban giám đốc, hoặc cơ quan tương tự tại các tổ chức không phải doanh nghiệp.

Tổ chức có thể xác định bất kỳ chỉ báo về sự đa dạng nào khác được sử dụng trong hoạt động giám sát và ghi chép của tổ chức liên quan đến việc báo cáo.

Bối cảnh

Công bố thông tin này quy định thước đo định lượng về sự đa dạng trong tổ chức và có thể được sử dụng cùng các tiêu chuẩn của ngành hoặc khu vực. Việc so sánh giữa sự đa dạng của nhân viên nói chung và sự đa dạng của đội ngũ quản lý cũng cung cấp thông tin về cơ hội bình đẳng. Thông tin được báo cáo trong công bố thông tin này cũng giúp đánh giá vấn đề có thể liên quan cụ thể đến những phân khúc nhất định của cơ quan quản lý hoặc nhân viên.

Công bố thông tin 405-2 Tỷ lệ lương cơ bản và thù lao của phụ nữ so với nam giới

YÊU CẦU

Tổ chức báo cáo cần phải cung cấp những thông tin sau đây:

- a. Tỷ lệ lương cơ bản và thù lao của phụ nữ so với nam giới trong mỗi phân loại nhân viên, theo những địa điểm hoạt động quan trọng.
- b. Định nghĩa dùng cho thuật ngữ “các địa điểm hoạt động quan trọng”.

KHUYẾN NGHỊ

- 2.2. Khi biên soạn thông tin được quy định trong Công bố thông tin 405-2, tổ chức báo cáo nên xác định thù lao căn cứ vào tiền lương trung bình của mỗi nhóm giới trong mỗi phân loại nhân viên.

HƯỚNG DẪN

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 405-2

Tổ chức báo cáo có thể dựa vào thông tin dùng trong Công bố thông tin 405-1 để xác định tổng số nhân viên trong mỗi phân loại nhân viên theo giới.

Bối cảnh

Tổ chức có thể đóng vai trò tích cực trong việc rà soát các hoạt động và quyết định của mình, nhằm thúc đẩy sự đa dạng, loại bỏ thành kiến về giới và hỗ trợ cơ hội bình đẳng. Những nguyên tắc này áp dụng một cách bình đẳng đối với việc tuyển dụng, cơ hội thăng tiến và chính sách thù lao. Bình đẳng về thù lao cũng là một yếu tố quan trọng để giữ lại nhân viên có trình độ.

Thuật ngữ

Bảng thuật ngữ này trình bày định nghĩa của các thuật ngữ được sử dụng trong Tiêu chuẩn này. Tổ chức phải áp dụng những định nghĩa này khi sử dụng Bộ Tiêu chuẩn GRI.

Các định nghĩa trong danh mục thuật ngữ này có thể chứa các thuật ngữ được định nghĩa chi tiết hơn trong [Bảng Thuật ngữ đầy đủ của Bộ Tiêu chuẩn GRI](#). Tất cả các thuật ngữ có định nghĩa đều được gạch chân. Trường hợp một thuật ngữ chưa được định nghĩa trong Bảng Thuật ngữ này hoặc trong [Bảng Thuật ngữ đầy đủ của Bộ Tiêu chuẩn GRI](#), các định nghĩa được sử dụng và hiểu phổ biến sẽ được áp dụng.

B

bên liên quan (stakeholder)

cá nhân hoặc nhóm có lợi ích bị ảnh hưởng hoặc có thể bị ảnh hưởng bởi các hoạt động của tổ chức

Nguồn: Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), Hướng dẫn *Thẩm định về Hành vi Kinh doanh có Trách nhiệm của OECD*, 2018; đã sửa đổi

Ví dụ: đối tác kinh doanh, tổ chức xã hội dân sự, người tiêu dùng, khách hàng, nhân viên và người lao động khác, chính phủ, cộng đồng địa phương, tổ chức phi chính phủ, cổ đông và nhà đầu tư khác, nhà cung cấp, công đoàn, nhóm dễ bị tổn thương

Lưu ý: Hãy xem [mục 2.4 trong GRI 1: Tiêu chuẩn cơ sở 2021](#) để biết thêm thông tin về “bên liên quan”.

biện pháp sửa chữa / biện pháp khắc phục (remedy / remediation)

các biện pháp chống lại hoặc khắc phục tác động tiêu cực hoặc thực hiện biện pháp sửa chữa

Nguồn: Liên hợp quốc (LHQ), *Trách nhiệm Tôn trọng Quyền Con người của Doanh nghiệp: Hướng dẫn Diễn giải*, 2012; đã sửa đổi

Ví dụ: lời xin lỗi, bồi thường tài chính hoặc phi tài chính, ngăn ngừa tác hại thông qua lệnh của tòa án hoặc đảm bảo không tái diễn, các biện pháp trừng phạt (bắt kể hình sự hay hành chính, chẳng hạn như tiền phạt), hoàn trả, phục hồi, cải tạo

C

chỉ số đa dạng (indicator of diversity)

chỉ số đa dạng được tổ chức thu thập dữ liệu

Ví dụ: tuổi, dòng họ và nguồn gốc dân tộc, quốc tịch, tín ngưỡng, tình trạng khuyết tật, giới tính

chủ đề trọng yếu (material topics)

các chủ đề phản ánh những tác động đáng kể nhất của tổ chức đến kinh tế, môi trường và con người, bao gồm cả các tác động đến quyền con người của họ

Lưu ý: Hãy xem [mục 2.2 trong GRI 1: Tiêu chuẩn cơ sở 2021](#) và [phần 1 trong GRI 3: Chủ đề Trọng yếu 2021](#) để biết thêm thông tin về “chủ đề trọng yếu”.

chuỗi cung ứng (supply chain)

phạm vi hoạt động được thực hiện bởi các thực thể thượng nguồn của tổ chức, cung cấp các sản phẩm hoặc dịch vụ được sử dụng trong quá trình phát triển các sản phẩm hoặc dịch vụ của chính tổ chức

chuỗi giá trị (value chain)

phạm vi các hoạt động do tổ chức cũng như các thực thể thượng nguồn và hạ nguồn của tổ chức thực hiện, để đưa các sản phẩm hoặc dịch vụ của tổ chức từ khi hình thành ý tưởng đến giai đoạn sử dụng cuối cùng

cơ quan quản trị (governance body)

nhóm chính thức gồm những người chịu trách nhiệm về định hướng chiến lược của tổ chức, giám sát hiệu quả hoạt động quản lý và trách nhiệm giải trình của cấp quản lý đối với toàn bộ tổ chức và các bên liên quan

cộng đồng địa phương (local community)

những người hoặc nhóm người sống hoặc làm việc trong bất kỳ khu vực nào bị ảnh hưởng bởi các hoạt động của tổ chức

Lưu ý: cộng đồng địa phương có thể bao gồm cả những người sống bên cạnh và những người sống xa nơi hoạt động của tổ chức.

D

đối tác kinh doanh (business partner)

thực thể mà tổ chức có một số hình thức hợp tác trực tiếp và chính thức nhằm mục đích đạt được các mục tiêu kinh doanh của mình

Nguồn: Shift và Mazars LLP, *Khung Báo cáo theo Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc*, 2015; đã sửa đổi

Ví dụ: các đơn vị liên kết khách hàng doanh nghiệp, khách hàng, nhà cung cấp cấp một, đơn vị nhượng quyền, đối tác liên doanh, và các công ty đầu tư mà tổ chức có cổ phần

Lưu ý: Đối tác kinh doanh không bao gồm các công ty con và đơn vị liên kết mà tổ chức kiểm soát.

L

lương cơ bản (basic salary)

số tiền cố định tối thiểu trả cho một nhân viên để làm việc

Lưu ý: Lương cơ bản không bao gồm bất kỳ khoản thù lao bổ sung nào, ví dụ như các khoản trả cho thời gian làm việc ngoài giờ hoặc tiền thưởng.

M

mức độ nghiêm trọng (của một tác động) (severity (of an impact))

Mức độ nghiêm trọng của một tác động tiêu cực thực tế hoặc tiềm ẩn được xác định dựa trên quy mô (mức độ trầm trọng của tác động), phạm vi (mức độ lan rộng của tác động) và tính không thể khắc phục (mức độ khó khăn trong việc khắc phục hoặc bù đắp thiệt hại do tác động gây ra).

Nguồn: Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), *Hướng dẫn Thẩm định về Hành vi Kinh doanh có Trách nhiệm của OECD*, 2018; đã sửa đổi
Liên hợp quốc (LHQ), *Trách nhiệm Tôn trọng Quyền Con người của Doanh nghiệp: Hướng dẫn Diễn giải*, 2012; đã sửa đổi

Lưu ý: Hãy xem [mục 1 trong GRI 3: Chủ đề Trọng yếu 2021](#) để biết thêm thông tin về “mức độ nghiêm trọng”.

N

Người Bản địa (Indigenous Peoples)

Người Bản địa thường được xác định là:

- người thuộc dân tộc thiểu số ở các quốc gia độc lập mà tình trạng kinh tế, văn hóa và xã hội của họ làm cho họ khác biệt với các bộ phận khác của cộng đồng quốc gia, và tình trạng của họ được quy định toàn bộ hoặc một phần bởi các tập quán hoặc truyền thống riêng của họ hoặc bởi các quy định hay luật đặc biệt;
- người ở các quốc gia độc lập được coi là người bản địa do xuất thân từ các quần thể sinh sống ở quốc gia hoặc khu vực địa lý thuộc quốc gia đó, tại thời điểm bị xâm lược hoặc thực dân hóa hoặc hình thành biên giới quốc gia hiện nay và là những người, bất kể tình trạng pháp lý, vẫn duy trì một số hoặc tất cả các hình thái tổ chức xã hội, kinh tế, văn hóa và chính trị riêng.

Nguồn: Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), *Công ước về các Dân tộc và Bộ lạc Bản địa*, 1989 (Số 169)

người lao động (worker)

người thực hiện công việc cho tổ chức

Ví dụ: nhân viên, nhân viên đại lý, người học nghề, nhà thầu, người lao động làm việc tại nhà, thực tập sinh, người tự kinh doanh, nhà thầu phụ, tình nguyện viên và những người làm việc cho các tổ chức không phải là tổ chức báo cáo, ví dụ như làm việc cho nhà cung cấp

Lưu ý: Trong Tiêu chuẩn GRI, một số trường hợp sẽ quy định rõ có cần sử dụng một nhóm người lao động cụ thể hay không.

nhà cung cấp (supplier)

thực thể thượng nguồn của tổ chức (tức là trong chuỗi cung ứng của tổ chức), cung cấp sản phẩm hoặc dịch vụ được sử dụng trong quá trình phát triển các sản phẩm hoặc dịch vụ của chính tổ chức

Ví dụ: nhà môi giới, nhà tư vấn, nhà thầu, nhà phân phối, bên nhận nhượng quyền thương mại, người lao động làm việc tại nhà, nhà thầu độc lập, người được cấp phép, nhà sản xuất, nhà sản xuất nguyên liệu thô, nhà thầu phụ, đại lý bán buôn

Lưu ý: Nhà cung cấp có thể có quan hệ kinh doanh trực tiếp với tổ chức (thường được gọi là nhà cung cấp cấp một) hoặc quan hệ kinh doanh gián tiếp.

nhân viên (employee)

cá nhân có mối quan hệ việc làm với tổ chức, theo thông lệ hoặc luật pháp quốc gia

nhóm dễ bị tổn thương (vulnerable group)

nhóm những người có điều kiện hoặc đặc điểm cụ thể (ví dụ: kinh tế, thể chất, chính trị, xã hội) có thể phải chịu tác động tiêu cực do các hoạt động của tổ chức ở mức độ nghiêm trọng hơn so với dân số nói chung

Ví dụ trẻ em và thanh thiếu niên; người cao tuổi; cựu chiến binh; hộ gia đình bị ảnh hưởng bởi HIV/AIDS; người bảo vệ quyền con người; Người Bản địa; người buộc phải di cư trong nước; người lao động di cư và gia đình của họ; các nhóm thiểu số theo quốc gia hoặc dân tộc, tôn giáo và ngôn ngữ; những người có thể bị phân biệt đối xử dựa vào khuynh hướng tính dục, bản dạng giới, biểu hiện giới hoặc đặc điểm giới tính của họ (ví dụ: người đồng tính nữ, đồng tính nam, song tính, chuyển giới, liên giới tính); người khuyết tật; người tị nạn hoặc người tị nạn hồi hương; phụ nữ

Lưu ý: Tính chất dễ bị tổn thương và các tác động có thể khác nhau theo giới tính.

P**phát triển bền vững/tính bền vững (sustainable development / sustainability)**

sự phát triển đáp ứng nhu cầu của hiện tại mà không làm tổn hại đến khả năng đáp ứng nhu cầu của các thế hệ tương lai

Nguồn: Ủy ban Thế giới về Môi trường và Phát triển, *Tương lai Chung của Chúng ta*, 1987

Lưu ý: Trong Tiêu chuẩn GRI, thuật ngữ “tính bền vững” và “phát triển bền vững” được dùng thay thế cho nhau.

phân loại nhân viên (employee category)

phân chia nhân viên theo cấp bậc (như quản lý cấp cao, quản lý cấp trung) và chức năng công việc (như kỹ thuật, hành chính, sản xuất)

Lưu ý: Thông tin này lấy từ hệ thống nhân sự của chính tổ chức.

Q**quyền con người (human rights)**

các quyền vốn có của tất cả con người, trong đó tối thiểu bao gồm các quyền được nêu trong *Tuyên ngôn Quốc tế về Quyền Con người của Liên hợp quốc (UN)* và các nguyên tắc liên quan đến các quyền cơ bản được nêu trong Tuyên bố về các *Nguyên tắc và Quyền Cơ bản tại Nơi làm việc của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)*

Nguồn: Liên hợp quốc (UN), *Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền Con người: Thực hiện Khung “Bảo vệ, Tôn trọng và Khắc phục” của Liên hợp quốc*, 2011; đã sửa đổi

Lưu ý: Xem [Hướng dẫn 2-23-b-i trong GRI 2: Công bố thông tin Chung 2021](#) để biết thêm thông tin về “quyền con người”.

quan hệ kinh doanh (business relationships)

mối quan hệ giữa tổ chức với các đối tác kinh doanh, với các thực thể trong chuỗi giá trị của mình bao gồm cả những thực thể ngoài các nhà cung cấp cấp một và với bất kỳ thực thể nào khác có liên quan trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm hoặc dịch vụ của tổ chức

Nguồn: Liên hợp quốc (UN), *Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền Con người: Thực hiện Khung “Bảo vệ, Tôn trọng và Khắc phục” của Liên hợp quốc*, 2011; đã sửa đổi

Lưu ý: Ví dụ về các bên khác có liên quan trực tiếp đến hoạt động, sản phẩm, hoặc dịch vụ của tổ chức bao gồm: một tổ chức phi chính phủ mà tổ chức phối hợp để thực hiện các hoạt động hỗ trợ cộng đồng địa phương hoặc các lực lượng an ninh nhà nước thực hiện nhiệm vụ bảo vệ cơ sở vật chất của tổ chức.

T

tác động (impact)

ảnh hưởng đã có hoặc có thể có của một tổ chức đối với kinh tế, môi trường và con người, bao gồm cả nhân quyền của họ; các tác động này phản ánh mức độ đóng góp (tích cực hoặc tiêu cực) của tổ chức đối với phát triển bền vững

Lưu ý 1: Tác động có thể là tác động đã xảy ra hoặc có thể xảy ra, tích cực hoặc tiêu cực, ngắn hạn hoặc dài hạn, có chủ định hoặc không chủ định và có thể đảo ngược hoặc không thể đảo ngược.

Lưu ý 2: Hãy xem [mục 2.1 trong GRI 1: Tiêu chuẩn cơ sở 2021](#) để biết thêm thông tin về “tác động”.

thù lao (remuneration)

lượng cơ bản cộng thêm các khoản bổ sung trả cho người lao động

Lưu ý: Ví dụ về các khoản chi trả bổ sung cho người lao động có thể bao gồm: các khoản dựa trên thâm niên làm việc; tiền thưởng bằng tiền mặt hoặc cổ phần như cổ phiếu; các khoản phúc lợi; phụ cấp ngoài giờ; thời gian còn nợ và bất kỳ khoản phụ cấp bổ sung khác như phụ cấp đi lại, sinh hoạt và chăm sóc trẻ em.

trẻ em (child)

người dưới 15 tuổi hoặc dưới độ tuổi hoàn thành chương trình giáo dục bắt buộc, tùy theo mức nào cao hơn

Lưu ý 1: Có thể có ngoại lệ ở một số nước có nền kinh tế và cơ sở giáo dục chưa hoàn thiện và có thể áp dụng độ tuổi tối thiểu là 14. Những quốc gia ngoại lệ này được Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) xác định, dựa trên đơn đề nghị đặc biệt của quốc gia có liên quan và sau khi tham vấn ý kiến của các tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động và người lao động.

Lưu ý 2: *Công ước về Tuổi Lao động Tối thiểu của ILO, 1973 (Số 138)*, đề cập đến cả lao động trẻ em và người lao động vị thành niên.

Tài liệu tham khảo

Phần này liệt kê các văn kiện liên chính phủ có giá trị tham chiếu cao và các tài liệu tham khảo khác được sử dụng trong quá trình xây dựng Tiêu chuẩn này.

Các văn kiện có giá trị tham chiếu cao:

1. Công ước 100 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), ‘Công ước về Trả công Bình đẳng’, năm 1951.
2. Công ước 111 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Công ước về Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp)”, năm 1958.
3. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), “Tuyên bố Ba bên về Nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp Đa quốc gia và Chính sách Xã hội”, năm 2006.
4. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), *Hướng dẫn của OECD cho các Doanh nghiệp Đa quốc gia*, năm 2011.
5. Công ước của Liên Hợp Quốc (UN), “Công ước Xóa bỏ Tất cả các Hình thức Phân biệt đối xử chống lại Phụ nữ (CEDAW)”, 1979.
6. Công ước của Liên Hợp Quốc (UN), “Công ước Quốc tế Xóa bỏ Mọi Hình thức Phân biệt chủng tộc”, năm 1965.
7. Tuyên ngôn của Liên Hợp Quốc (UN), “Tuyên ngôn Xóa bỏ Mọi Hình thức Không khoan dung và Phân biệt đối xử trên cơ sở Tôn giáo và Tín ngưỡng”, năm 1981.
8. Tuyên ngôn của Liên Hợp Quốc (UN), “Tuyên bố Xóa bỏ Mọi Hình thức Phân biệt chủng tộc”, năm 1963.
9. Tuyên ngôn của Liên Hợp Quốc (UN), “Tuyên ngôn về Quyền của Người thuộc các Nhóm thiểu số về Dân tộc, Sắc tộc, Tôn giáo và Ngôn ngữ”, năm 1992.
10. Tuyên ngôn của Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa của Liên Hợp Quốc (UNESCO), “Tuyên ngôn về Chủng tộc và Định kiến đối với Chủng tộc”, năm 1978.
11. Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng Giới và Trao quyền cho Phụ nữ (Phụ nữ Liên Hợp Quốc) và Hiệp ước Toàn cầu Liên Hợp Quốc, “Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ”, năm 2011.
12. Hội nghị Thế giới Lần thứ Tư về Phụ nữ của Liên Hợp Quốc (UN), “Tuyên bố và Chương trình Hành động Bắc Kinh”, năm 1995.



PO Box 10039
1001 EA Amsterdam
The Netherlands

www.globalreporting.org