

GRI 406: Không phân biệt đối xử 2016

NGÀY HIỆU LỰC: NGÀY 1 THÁNG 7 NĂM 2018

TIÊU CHUẨN THEO CHỦ ĐỀ

406

GRI 406: Không phân biệt đối xử 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

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 406-1 Các vụ việc phân biệt đối xử và các biện pháp khắc phục đã thực hiện	8
Thuật ngữ	9
Tài liệu tham khảo	11

Giới thiệu

GRI 406: Không phân biệt đối xử 2016 bao gồm các công bố thông tin để các tổ chức báo cáo về các tác động liên quan đến phân biệt đối xử 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 liên quan đến phân biệt đối xử của mình.
- **Phần 2** bao gồm một công bố thông tin cung cấp thông tin về các tác động liên quan đến phân biệt đối xử của tổ chức.
- **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 không phân biệt đối xử.

Để phục vụ mục đích của Tiêu chuẩn này, phân biệt đối xử được định nghĩa là hành động và kết quả của việc đối xử với người khác một cách bất bình đẳng thông qua áp đặt những gánh nặng không bình đẳng hoặc từ chối quyền lợi, thay vì đối xử với mỗi người một cách công bằng dựa trên đóng góp cá nhân. Phân biệt đối xử cũng có thể bao gồm hành vi quấy rối. Quấy rối nghĩa là lời bình phẩm hoặc hành động không được hoan nghênh, hoặc có căn cứ hợp lý để thấy là không được hoan nghênh, đối với người là đối tượng của những lời bình phẩm và hành động đó.

Tổ chức được kỳ vọng tránh phân biệt đối xử với bất kỳ cá nhân nào dựa vào bất kỳ cơ sở nào, bao gồm cả việc tránh phân biệt đối xử với người lao động tại nơi làm việc. Tổ chức cũng được kỳ vọng tránh phân biệt đối xử với khách hàng liên quan đến việc cung cấp sản phẩm và dịch vụ, hoặc với bất kỳ bên liên quan nào khác, bao gồm cả nhà cung cấp hoặc đối tác kinh doanh.

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

Một số công ước và tuyên bố quốc tế đề cập đến vấn đề phân biệt đối xử với các nhóm người cụ thể hoặc trên cơ sở cụ thể. Ví dụ bao gồm Công ước về Xóa bỏ mọi Hình thức Phân biệt đối xử với Phụ nữ (CEDAW) của Liên Hợp Quốc và Công ước Quốc tế về Xóa bỏ mọi Hình thức Phân biệt chủng tộc của Liên Hợp Quốc.

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.

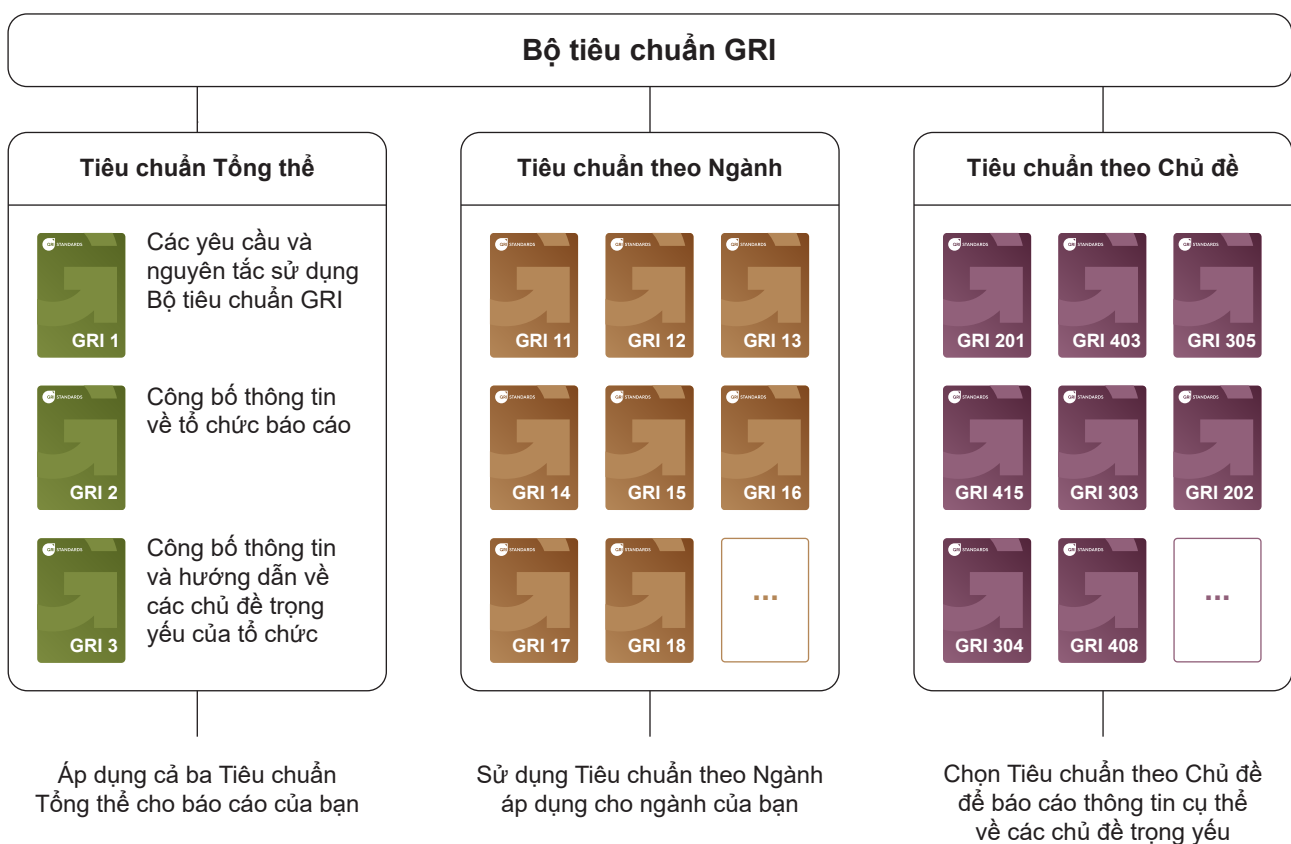
Tiêu chuẩn theo Ngành

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 phân biệt đối xử của tổ chức đó.

Tổ chức báo cáo theo Bộ Tiêu chuẩn GRI phải báo cáo các công bố thông tin sau nếu đã xác định không phân biệt đối xử 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 liên quan đến phân biệt đối xử của tổ chức (Công bố thông tin 406-1).

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](#) 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 không phân biệt đối xử 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 cách thức quản lý không phân biệt đối xử theo Công bố thông tin 3-3 trong *GRI 3: Chủ đề Trọng yếu 2021*.

2. Công bố thông tin theo chủ đề

Công bố thông tin 406-1 Các vụ việc phân biệt đối xử và các biện pháp khắc phục đã thực hiện

YÊU CẦU

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

- a. Tổng số vụ việc phân biệt đối xử trong kỳ báo cáo.
- b. Tình trạng của các vụ việc đó và những biện pháp đã thực hiện, có tham chiếu đến những khía cạnh sau đây:
 - i. Vụ việc được tổ chức xem xét;
 - ii. Các kế hoạch khắc phục đang được thực hiện;
 - iii. Các kế hoạch khắc phục đã được thực hiện, với kết quả được xem xét thông qua các quy trình rà soát quản lý nội bộ thường kỳ;
 - iv. Vụ việc không còn cần phải thực hiện thêm hành động nào nữa.

Các yêu cầu khi biên soạn

- 2.1. Khi biên soạn thông tin nêu trong Công bố thông tin 406-1, tổ chức báo cáo cần phải bao gồm những vụ việc phân biệt đối xử trên cơ sở chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc quốc gia hoặc xuất thân xã hội theo định nghĩa của ILO, hoặc những hình thức phân biệt đối xử có liên quan khác có sự liên đới của các bên liên quan nội bộ và hoặc bên ngoài trong toàn bộ các hoạt động trong kỳ báo cáo.

HƯỚNG DẪN

Hướng dẫn cho Công bố thông tin 406-1

Trong bối cảnh của công bố thông tin này, “vụ việc” chỉ hành động pháp lý hoặc khiếu nại đã được trình lên tổ chức báo cáo hoặc cơ quan có thẩm quyền thông qua một quy trình chính thức, hoặc trường hợp không tuân thủ được tổ chức xác định thông qua các quy trình đã thiết lập. Quy trình đã thiết lập để xác định các trường hợp không tuân thủ có thể bao gồm kiểm tra đánh giá hệ thống quản lý, các chương trình giám sát chính thức, hoặc cơ chế khiếu nại.

Một vụ việc không còn cần phải thực hiện thêm hành động nào nếu đã được giải quyết, vụ việc đã hoàn tất, hoặc tổ chức không phải thực hiện thêm hành động nào nữa. Ví dụ: vụ việc không còn cần phải thực hiện thêm hành động nào có thể bao gồm những vụ việc đã được rút lại hoặc khi không còn tồn tại tình huống dẫn đến vụ việc đó.

Bối cảnh

Theo các văn kiện của ILO, phân biệt đối xử có thể xảy ra trên cơ sở chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc quốc gia hoặc xuất thân xã hội. Phân biệt đối xử cũng có thể xảy ra dựa trên các yếu tố như tuổi tác, tình trạng khuyết tật, tình trạng nhập cư, HIV và AIDS, giới, khuynh hướng tính dục, tổ chức di truyền, lối sống và các yếu tố khác.¹

Sự hiện diện và việc thực hiện có hiệu quả các chính sách nhằm tránh phân biệt đối xử là một kỳ vọng cơ bản của hành vi kinh doanh có trách nhiệm.

¹ Nguồn: Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Báo cáo I(B) - Bình đẳng tại nơi làm việc: Thách thức đang diễn ra - Báo cáo Toàn cầu theo Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản tại Nơi làm việc của ILO, năm 2011.

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

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

cơ chế khiếu nại (grievance mechanism)

quy trình theo thủ tục, thông qua đó có thể đưa ra kh khiếu nại và tìm kiếm biện pháp khắc phục

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 Công bố 2-25 trong GRI 2: Công bố Chung 2021](#) để biết thêm thông tin về “cơ chế khiếu nại”.

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”.

K

kh khiếu nại (grievance)

cảm giác bất công khiến một cá nhân hoặc một nhóm muốn được hưởng quyền nào đó, có thể dựa vào luật pháp, hợp đồng, lời hứa rõ ràng hoặc ngầm định, thông lệ hoặc khái niệm chung về sự công bằng của cộng đồng chịu thiệt hại

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

P

phân biệt đối xử (discrimination)

hành vi và hệ quả của việc đối xử với người khác một cách bất bình đẳng bằng áp đặt những gánh nặng không tương xứng hoặc từ chối các quyền lợi thay vì đối xử với mỗi người một cách công bằng dựa trên năng lực và phẩm chất cá nhân

Lưu ý: Phân biệt đối xử cũng có thể bao gồm cả quấy rối, nghĩa là lời bình phẩm hoặc hành động không được hoan nghênh, hoặc có căn cứ để thấy là không được hoan nghênh, đối với người mà những lời bình phẩm và hành động đó hướng đến.

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.

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 Chung 2021](#) để biết thêm thông tin về “quyền con người”.

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”.

Tài liệu tham khảo

Phần này 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.

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