



# GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1 DE JULIO DE 2018

ESTÁNDAR TEMÁTICO

# 405

# GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016

## Estándar Temático

### Fecha de entrada en vigor

Este Estándar entrará en vigor para la elaboración de informes u otros materiales publicados a partir del 1 de julio de 2018

### Responsabilidad

El [Global Sustainability Standards Board \(GSSB\)](#) ha publicado este Estándar. Si tiene algún comentario sobre los Estándares GRI, puede enviarlo a [gssbsecretariat@globalreporting.org](mailto:gssbsecretariat@globalreporting.org) para que el GSSB pueda tenerlo en cuenta.

### Proceso debido

Este Estándar se ha desarrollado pensando en el interés público y conforme a los requisitos del protocolo de procesos debidos (Due Process Protocol) de GSSB. Se ha elaborado a partir de los conocimientos especializados de distintos grupos de interés y considerando varios instrumentos intergubernamentales, así como las expectativas generalizadas en lo que respecta a la responsabilidad social, medioambiental y económica de las organizaciones.

### Responsabilidad legal

Este documento, diseñado para promover la elaboración de informes de sostenibilidad, ha sido desarrollado por el Global Sustainability Standards Board (GSSB) a través de un proceso consultivo con múltiples grupos de interés en el que participaron representantes de distintas organizaciones y usuarios de los informes de todo el mundo. Si bien la Junta Directiva de GRI y el GSSB fomentan el uso de los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI) y de las interpretaciones de todas las organizaciones, la preparación y la publicación de los informes basados total o parcialmente en los Estándares GRI son responsabilidad de quienes los producen. Ni la Junta Directiva de GRI, ni el GSSB, ni Stichting Global Reporting Initiative (GRI) pueden responsabilizarse de las consecuencias o los daños resultantes directa o indirectamente del uso de los Estándares GRI ni de las correspondientes interpretaciones realizadas para la elaboración de los informes, ni del uso de los informes basados en los Estándares GRI y las interpretaciones correspondientes.

### Aviso sobre derechos de autor y marca registrada

Este documento está protegido mediante derechos de autor por Stichting Global Reporting Initiative (GRI). Están permitidas, sin autorización previa de GRI, la reproducción y distribución de este documento a efectos informativos o para la elaboración de informes de sostenibilidad. Sin embargo, ni este documento ni ningún extracto del mismo puede reproducirse, almacenarse, traducirse ni transferirse de cualquier modo o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación o de otra manera) para cualquier otro fin sin la autorización previa por escrito de GRI.

Global Reporting Initiative, GRI y su logotipo, el GSSB y su logotipo y los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI) y su logotipo son marcas registradas de Stichting Global Reporting Initiative.

# Índice

<b>Introducción</b>	<b>4</b>
<b>1. Contenidos sobre gestión de temas</b>	<b>7</b>
<b>2. Contenidos temáticos</b>	<b>8</b>
Contenido 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	<b>8</b>
Contenido 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	<b>9</b>
<b>Glosario</b>	<b>10</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>14</b>

# Introducción

*GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016* incluye contenidos para que las organizaciones presenten información acerca de sus impactos relacionados con la diversidad y la igualdad de oportunidades y la manera en que gestionan estos impactos.

El Estándar está estructurado del siguiente modo:

- La [sección 1](#) contiene un requerimiento que proporciona información acerca de la manera en que la organización gestiona sus impactos relacionados con la diversidad y la igualdad de oportunidades en el trabajo.
- La [sección 2](#) incluye dos contenidos que proporcionan información acerca de los impactos de la organización relacionados con la diversidad y la igualdad de oportunidades en el trabajo.
- El [Glosario](#) contiene términos definidos que tienen un significado específico cuando se usan en los Estándares GRI. Los términos aparecen subrayados en el texto de los Estándares GRI y con un enlace a su definición correspondiente.
- La [Bibliografía](#) contiene una lista de los instrumentos intergubernamentales que se utilizaron en el desarrollo de este Estándar.

El resto de la sección Introducción proporciona información de contexto sobre el tema, una descripción general del sistema de Estándares GRI y más información acerca del uso de este Estándar.

## Información de contexto sobre el tema

Este estándar aborda el tema del enfoque de una organización respecto a la diversidad e igualdad de oportunidades en el trabajo.

Cuando la organización fomenta activamente la diversidad y la igualdad en el trabajo, puede generar beneficios significativos tanto para la propia organización como para los trabajadores. Por ejemplo, la organización puede tener acceso a un conjunto más amplio y más diverso de posibles trabajadores. Estos beneficios también se trasladan a la sociedad en general, puesto que una mayor igualdad fomenta la estabilidad social y apoya un mayor desarrollo económico.

Estos conceptos se abordan en instrumentos clave de la Organización Internacional del Trabajo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y la Organización de las Naciones Unidas: consulte la [Bibliografía](#).

## Sistema de Estándares GRI

Este Estándar forma parte de los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI). Los Estándares GRI permiten a una organización presentar información sobre los impactos más significativos de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos que afectan a los derechos humanos, y sobre la manera en que los gestiona.

Los Estándares GRI se estructuran como un sistema de estándares interrelacionados organizados en tres series: Estándares Universales GRI, Estándares Sectoriales GRI y Estándares Temáticos GRI (véase la [Figura 1](#) del presente Estándar).

### Estándares Universales: GRI 1, GRI 2 y GRI 3

[GRI 1: Fundamentos 2021](#) especifica los requerimientos que la organización debe cumplir para elaborar informes conforme a los Estándares GRI. La organización empieza a usar los Estándares GRI consultando [GRI 1](#).

[GRI 2: Contenidos Generales 2021](#) incluye contenidos que la organización utiliza para presentar información sobre sus prácticas de elaboración de informes y otros detalles organizacionales, como sus actividades, gobernanza y políticas.

[GRI 3: Temas Materiales 2021](#) ofrece orientaciones sobre cómo determinar los temas materiales. También incluye contenidos que la organización usa para presentar información acerca de su proceso de determinación de los temas materiales, su lista de temas materiales y cómo gestiona cada tema.

### Estándares Sectoriales

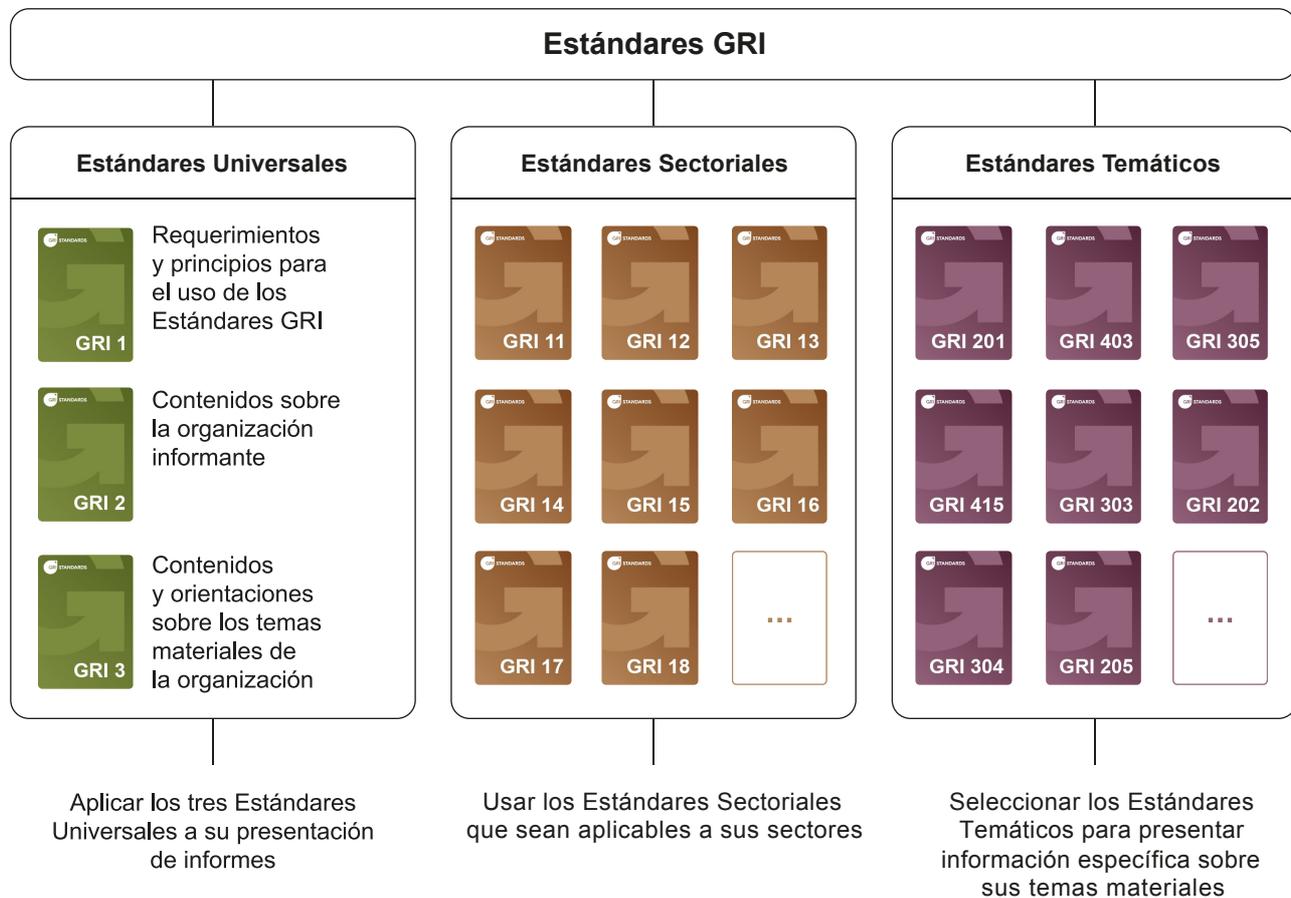
Los Estándares Sectoriales proporcionan información a la organización sobre sus posibles temas materiales. La organización emplea los Estándares Sectoriales que son de aplicación a sus sectores para determinar sus temas materiales y qué información presentar en relación con cada tema material.

### Estándares Temáticos

Los Estándares Temáticos incluyen contenidos que la organización usa para presentar información sobre sus

impactos relativos a ciertos temas. La organización usa los Estándares Temáticos según la lista de temas materiales que ha determinado con *GRI 3*.

**Figura 1. Estándares GRI: Estándares Universales, Sectoriales y Temáticos**



## Uso de este Estándar

Cualquier organización, independientemente de su tamaño, tipo, sector, ubicación geográfica o experiencia en la presentación de informes, puede utilizar este Estándar para presentar información acerca de sus impactos relacionados con la diversidad y la igualdad de oportunidades en el trabajo. Además de este Estándar, pueden encontrarse contenidos relacionados con este tema en *GRI 404: Formación y educación 2016* y *GRI 406: No discriminación 2016*.

Una organización que elabore su informe conforme a los Estándares GRI está obligada a reportar los siguientes contenidos, si ha determinado que la diversidad y la igualdad de oportunidades son un tema material:

- [Contenido 3-3 de GRI 3: Temas Materiales 2021](#) (consulte la cláusula 1.1 de este Estándar);
- Cualquier contenido de este Estándar temático que sea relevante para los impactos de la organización relacionados con la diversidad y la igualdad de oportunidades en el trabajo (Contenido 405-1 y Contenido 405-2).

Consulte los [Requerimientos 4 y 5 de GRI 1: Fundamentos 2021](#).

Se permiten motivos para la omisión en estos contenidos.

Si la organización no puede cumplir un contenido o un requerimiento de un contenido (por ejemplo, porque la información requerida es confidencial o está sujeta a prohibiciones legales), está obligada a especificar el contenido o el requerimiento que no puede cumplir y a proporcionar un motivo para la omisión, junto con una explicación, en el índice de contenidos GRI. Para mayor información sobre los motivos para la omisión, véase el [Requerimiento 6 de GRI 1: Fundamentos 2021](#).

Si la organización no puede presentar la información solicitada acerca de un elemento especificado en un contenido porque el elemento (por ejemplo, comité, política, práctica o proceso) no existe, puede cumplir con el requerimiento informando de la situación. La organización puede explicar los motivos por los que no tiene este elemento o describir sus planes para desarrollarlo. El contenido no requiere que la organización implemente el elemento (por ejemplo, desarrollar una política), sino que indique que el elemento no existe.

Si la organización desea publicar un informe de sostenibilidad independiente, no es necesario que repita información que ya esté publicada en otros sitios, como en páginas web o en su informe anual. En ese caso, la organización puede presentar información de un contenido obligatorio aportando una referencia en el índice de contenidos GRI que indique dónde se puede encontrar esa información (por ejemplo, proporcionando un enlace a la página web o citando la página del informe anual donde se haya publicado).

**Requerimientos, orientaciones y términos definidos**

Lo siguiente se aplica en este Estándar:

Los requerimientos aparecen en **negrita** y se indican con la palabra "debe". La organización debe cumplir los requerimientos para presentar sus informes conforme a los Estándares GRI.

Los requerimientos pueden ir acompañados de orientaciones.

Las orientaciones incluyen información de contexto, explicaciones y ejemplos para ayudar a la organización a entender mejor los requerimientos. La organización no está obligada a cumplir con las orientaciones.

Los Estándares también pueden incluir recomendaciones. Se trata de casos en los que se recomienda tomar medidas concretas, pero que no son obligatorias.

La palabra "debería" indica una recomendación y la palabra "puede" indica una posibilidad u opción.

Los términos definidos aparecen subrayados en el texto de los Estándares GRI y con un enlace a su definición correspondiente en el [Glosario](#). La organización está obligada a aplicar las definiciones del Glosario.

# 1. Contenidos sobre gestión de temas

Una organización que elabore su informe conforme a los Estándares GRI está obligada a reportar cómo gestiona cada uno de sus temas materiales.

Una organización que ha determinado que la diversidad y la igualdad de oportunidades son un tema material está obligada a informar cómo gestiona el tema mediante el uso del [Contenido 3-3 de GRI 3: Temas Materiales 2021](#) (consulte la cláusula 1.1 de esta sección).

Esta sección, por lo tanto, está diseñada para complementar -y no para reemplazar- el Contenido 3-3 de GRI 3.

**REQUERIMIENTOS** 1.1 **La organización informante debe reportar cómo gestiona la diversidad y la igualdad de oportunidades mediante el uso del [Contenido 3-3 de GRI 3: Temas Materiales 2021](#).**

**ORIENTACIONES** La organización informante también puede describir si el entorno legal y socioeconómico ofrece oportunidades u obstáculos para la igualdad de género.

Eso puede incluir la proporción de trabajadores de sexo femenino que llevan a cabo las actividades de la organización, la igualdad de remuneración y la participación al más alto nivel de gobernanza.

## 2. Contenidos temáticos

### Contenido 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados

---

**REQUERIMIENTOS**

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. **Porcentaje de personas dentro de los órganos de gobierno de la organización en cada una de las siguientes categorías de diversidad:**
  - i. **género;**
  - ii. **grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años;**
  - iii. **otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o vulnerables).**
  
- b. **Porcentaje de empleados por categoría laboral en cada una de las siguientes categorías de diversidad:**
  - i. **género;**
  - ii. **grupo de edad: menores de 30 años, entre 30 y 50 años, mayores de 50 años;**
  - iii. **otros indicadores de diversidad, cuando proceda (como grupos minoritarios o vulnerables).**

---

**RECOMENDACIONES**

- 2.1 Al recopilar la información especificada en el Contenido 405-1, la organización informante debería usar los datos del [Contenido 2-7 de GRI 2: Contenidos Generales 2021](#) para identificar la cantidad total de empleados.

---

**ORIENTACIONES****Orientaciones para el Contenido 405-1**

Algunos ejemplos de los órganos de gobierno que existen en una organización pueden ser: el consejo de administración, el comité de dirección u órganos similares para una organización no empresarial.

Las organizaciones pueden identificar cualquier otro indicador de diversidad utilizado en su propio sistema de supervisión y registro y que sea pertinente para la elaboración de informes.

**Información de contexto**

Este contenido proporciona datos cuantitativos de la diversidad en una organización y puede utilizarse junto con parámetros de referencia (benchmarks) del sector o de la región. Las comparaciones entre la diversidad general de los empleados y la diversidad del equipo de gestión ofrecen información sobre la igualdad de oportunidades. La información de este contenido también ayuda a evaluar los problemas que pueden tener una relevancia especial para determinados segmentos de los órganos de gobierno o de los empleados.

## Contenido 405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres

---

**REQUERIMIENTOS**

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. **Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres para cada categoría laboral, clasificado por ubicaciones de operación significativas.**
- b. **La definición utilizada para "ubicaciones de operación significativas".**

---

**RECOMENDACIONES**

- 2.2 Al recopilar la información especificada en el Contenido 405-2, la organización informante debería basar la remuneración en el promedio pagado a cada agrupación por género dentro de cada categoría laboral.

---

**ORIENTACIONES**

### **Orientaciones para el Contenido 405-2**

La organización informante puede basarse en la información utilizada en el Contenido 405-1 para identificar la cantidad total de empleados en cada categoría laboral por género.

### **Información de contexto**

Una organización puede desempeñar una función activa en la revisión de sus operaciones y decisiones, a fin de fomentar la diversidad, eliminar los sesgos por sexo y apoyar la igualdad de oportunidades. Estos principios son aplicables por igual a la selección de personal, las oportunidades de progreso y las políticas de remuneración. La igualdad de remuneración también es un factor importante para retener a empleados cualificados.

# Glosario

Este glosario contiene las definiciones de los términos usados en este Estándar. La organización está obligada a aplicar estas definiciones cuando use los Estándares GRI.

Las definiciones incluidas en este glosario pueden contener términos que se explican con más detalle en el [Glosario completo de los Estándares GRI](#). Todos los términos definidos aparecen subrayados. Si un término no está definido en este glosario o en el Glosario completo de los *Estándares GRI*, aplica la definición que se usa y se comprende comúnmente.

## **cadena de suministro**

Distintas actividades realizadas por entidades aguas arriba de la organización que proporcionan productos o servicios usados para el desarrollo de los propios productos o servicios de la organización.

## **cadena de valor**

Distintas actividades realizadas por la organización, y por entidades aguas arriba y aguas abajo de ella, para llevar los productos y servicios de la organización desde su concepción hasta su uso final.

Nota 1: Las entidades aguas arriba de la organización (p. ej., proveedores) proporcionan productos o servicios usados para el desarrollo de los propios productos o servicios de la organización. Las entidades aguas abajo de la organización (p. ej., distribuidores, clientes) son las que reciben productos o servicios de la organización.

Nota 2: La cadena de valor incluye a la cadena de suministro.

## **categoría laboral**

Desglose de los empleados de la propia organización por nivel (como altos directivos, directivos de nivel intermedio) y función (como técnica, administrativa, de producción, etc.).

Nota: Esta información se obtiene del sistema de recursos humanos de la organización.

## **comunidad local**

Personas o grupos de personas que viven o trabajan en áreas que están afectadas o podrían verse afectadas por las actividades de la organización.

Nota: La comunidad local puede abarcar desde las personas que viven junto a las operaciones de una organización hasta aquellas que viven a cierta distancia.

## **derechos humanos**

Derechos inherentes a todos los seres humanos y que abarcan, como mínimo, todos los derechos establecidos en la *Carta Internacional de Derechos Humanos* de las *Naciones Unidas* y los principios relativos a los derechos fundamentales incluidos en la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*.

Fuente: Organización de las Naciones Unidas (ONU), *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, Implementación del marco 'Proteger, respetar y remediar' de las Naciones Unidas*, 2011; modificado

Nota: Véanse las [Orientaciones para el Contenido 2-23-b de GRI 2: Contenidos Generales 2021](#) para más información sobre los "derechos humanos".

## **desarrollo sostenible/sostenibilidad**

Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

Fuente: Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, *Nuestro Futuro Común*, 1987

**Nota:** En los Estándares GRI, los términos "sostenibilidad" y "desarrollo sostenible" se usan como sinónimos.

### **empleado**

Persona que tiene una relación laboral con la organización, de acuerdo con la práctica o legislación nacional.

### **gravedad (de un impacto)**

La gravedad de un impacto negativo real o potencial se determina según su escala (es decir, qué importancia tiene), su alcance (es decir, qué tan extendido está) y su carácter irremediable (qué tan difícil es contrarrestar o reparar el daño resultante).

**Fuente:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*, 2018; modificado  
Naciones Unidas (ONU), *La Responsabilidad Corporativa de Respetar los Derechos Humanos: Una Guía Interpretativa*, 2012; modificado

**Nota:** Véase la [sección 1 de GRI 3: Temas Materiales 2021](#) para más información sobre "gravedad".

### **grupo vulnerable**

Grupo de personas con unas condiciones o características concretas (p. ej., económicas, físicas, políticas, sociales) que pueden sufrir los impactos negativos resultantes de las actividades de la organización más gravemente que la población general.

**Ejemplos:** niños y jóvenes; personas mayores; veteranos de guerra; hogares afectados por VIH/sida; defensores de los derechos humanos; pueblos indígenas; desplazados internos; trabajadores migrantes y sus familias; minorías nacionales o étnicas, religiosas o lingüísticas; personas que podrían sufrir discriminación por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o caracteres sexuales (p. ej., lesbianas, homosexuales, bisexuales, transgénero, intersexuales); personas con discapacidades; refugiados o refugiados retornados; mujeres

**Nota:** Las vulnerabilidades y los impactos pueden variar en función del género.

### **grupos de interés**

Personas o grupos con intereses que se ven afectados o podrían verse afectados por las actividades de la organización.

**Fuente:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*, 2018; modificado

**Ejemplos:** socios de negocio, organizaciones de la sociedad civil, consumidores, clientes, empleados y otros trabajadores, gobiernos, comunidades locales, organizaciones no gubernamentales, accionistas y otros inversores, proveedores, sindicatos, grupos vulnerables

**Nota:** Véase la [sección 2.4 de GRI 1: Fundamentos 2021](#) para más información sobre "grupos de interés".

### **impacto**

Efecto que la organización tiene o podría tener sobre la economía, el medio ambiente o las personas, incluidos los efectos sobre los derechos humanos y que, a su vez, puede ser indicativo de su contribución (negativa o positiva) al desarrollo sostenible.

**Nota 1:** Los impactos pueden ser reales o potenciales, negativos o positivos, de corto o largo plazo, intencionados o no intencionados, y reversibles o irreversibles.

**Nota 2:** Véase la [sección 2.1 de GRI 1: Fundamentos 2021](#) para más información sobre "impacto".

### **indicador de diversidad**

Indicador de diversidad sobre el que la organización recopila los datos.

Ejemplos: edad, ascendencia y origen étnico, nacionalidad, religión, discapacidad, género

#### **menor**

Persona menor de 15 años o de la edad de finalización de la escolarización obligatoria, la que sea mayor.

Nota 1: Pueden producirse excepciones en ciertos países cuyas economías y servicios de educación estén insuficientemente desarrollados y se aplica la edad mínima de 14 años. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se encarga de indicar cuáles son estos países en respuesta a una solicitud especial por parte del país interesado y tras consultar a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores.

Nota 2: El Convenio n.º 138 de la OIT, "Convenio sobre la edad mínima", de 1973, hace referencia tanto al trabajo infantil como al de los trabajadores jóvenes.

#### **órgano de gobierno**

Grupo formalizado de personas responsables de las orientaciones estratégicas de la organización, el control eficaz de la gestión y la rendición de cuentas de la dirección a la organización en su conjunto y a sus grupos de interés.

#### **proveedor**

Entidad aguas arriba de la organización (es decir, en la cadena de suministro de la organización), que proporciona un producto o servicio usado para el desarrollo de los propios productos o servicios de la organización.

Ejemplos: intermediarios, consultores, contratistas, distribuidores, franquiciados, trabajadores a distancia, contratistas independientes, licenciarios, fabricantes, productores primarios, subcontratistas, mayoristas

Nota: Un proveedor puede tener una relación comercial directa con la organización (a menudo denominado proveedor del primer nivel) o relación comercial indirecta.

#### **pueblos indígenas**

Los pueblos indígenas se identifican generalmente como:

- pueblos tribales de países independientes cuyas condiciones sociales, culturales y económicas los diferencian de otras partes de la comunidad nacional y cuyo estatus social se regula total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por leyes o normativas especiales;
- pueblos de países independientes a los que se considera indígenas por descender de las poblaciones que habitaban el país, o una zona geográfica a la que el país pertenece, en el momento de la conquista, colonización o establecimiento de las fronteras estatales actuales, y que, independientemente de su estatus jurídico, conservan algunas o todas sus instituciones sociales, económicas, culturales y políticas.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio sobre pueblos indígenas y tribales*, 1989 (n.º 169)

#### **relaciones comerciales**

Las relaciones que la organización tiene con socios de negocio, entidades de su cadena de valor (incluidas las entidades que están más allá del primer nivel) y cualquier otra entidad directamente relacionada con sus operaciones, productos o servicios.

Fuente: Organización de las Naciones Unidas (ONU), *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, Implementación del marco 'Proteger, respetar y remediar' de las Naciones Unidas*, 2011; modificado

Nota: Las organizaciones no gubernamentales con las que la organización presta apoyo a una comunidad local o las fuerzas de seguridad del Estado que protegen las instalaciones de la organización son ejemplos de otras entidades directamente relacionadas con las operaciones, los productos o los servicios de la organización.

#### **remuneración**

El salario base más las cantidades adicionales pagadas a un trabajador.

**Nota:** Como ejemplo de cantidades adicionales pagadas a un trabajador se pueden incluir aquellas basadas en los años de servicio; los bonos, incluido dinero en efectivo y patrimonio, como acciones o participaciones; los pagos de beneficios; las horas extras; el tiempo adeudado y cualquier asignación adicional, como prestaciones para transporte, vivienda y cuidado de niños.

#### **salario base**

Cantidad fija y mínima pagada a un empleado por el desempeño de sus funciones.

**Nota:** El salario base no incluye ninguna remuneración adicional, como pagos por horas extras o bonos.

#### **socio de negocio**

Entidad con la que la organización tiene alguna forma de compromiso directo y formal para lograr sus objetivos comerciales.

**Fuente:** Shift y Mazars LLP, *Principios rectores de las Naciones Unidas. Marco para el informe*, 2015; modificado

**Ejemplos:** filiales, clientes empresariales, clientes, proveedores de primer nivel, franquiciatarios, socios de *joint ventures*, sociedades participadas en las que la organización tiene una posición como accionista

**Nota:** Entre los socios de negocio no se incluyen las empresas subsidiarias o filiales que la organización controla.

#### **temas materiales**

Temas que representan los impactos más significativos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los derechos humanos.

**Nota:** Véanse la [sección 2.2 de GRI 1: Fundamentos 2021](#) y la [sección 1 de GRI 3: Temas Materiales 2021](#) para más información sobre "temas materiales".

#### **trabajador**

Persona que realiza un trabajo para la organización.

**Ejemplos:** empleados, trabajadores de agencia, aprendices, contratistas, trabajadores a distancia, becarios, autónomos, subcontratistas, voluntarios y personas que trabajan para una organización distinta de la informante, como para proveedores

**Nota:** En los Estándares GRI, en algunos casos se especifica si es necesario utilizar un subconjunto determinado de trabajadores.

# Bibliografía

Esta sección enumera instrumentos intergubernamentales utilizados en el desarrollo de este Estándar.

## Instrumentos oficiales:

1. Convenio n.º 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Convenio sobre igualdad de remuneración", 1951.
2. Convenio n.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)", 1958.
3. Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social", 2006.
4. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): *Directrices de la OCDE para empresas multinacionales*, 2011.
5. Convención de las Naciones Unidas (ONU): "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)", 1979.
6. Convención de las Naciones Unidas (ONU): "Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial", 1965.
7. Declaración de las Naciones Unidas (ONU): "Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones", 1981.
8. Declaración de las Naciones Unidas (ONU): "Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial", 1963.
9. Declaración de las Naciones Unidas (ONU): "Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas", 1992.
10. Declaración de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO): "Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales", 1978.
11. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) y Pacto Mundial de las Naciones Unidas: "Principios para el empoderamiento de las mujeres", 2011.
12. Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas (ONU) sobre la Mujer: "Declaración y plataforma de acción de Beijing", 1995.

# Reconocimientos

Esta traducción al español fue realizada por Language Scientific, Boston, EE. UU., y fue revisada por pares por las siguientes personas:

- **Daniela Winicki Trostianki**, Directora Ejecutiva, suStrategy, Chile
- **Isidora Díaz Heredia**, Chief HSE and Sustainability Officer, Grupo Parques Reunidos, España
- **Jaime Alberto Moncada Bernal**, Consultor Asociado, CECODES, Colombia
- **Jorge Joaquín Reyes Iturbide**, Director del Centro IDEARSE, Universidad Anáhuac, México -Presidente del Comité de Revisión por Pares
- **Laura Pujol Giménez**, Consultora Internacional, España

Los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad han sido desarrollados y redactados en inglés. Aunque se han hecho todos los esfuerzos posibles para garantizar que la traducción sea precisa, el texto en inglés será el que debe prevalecer en caso de cualquier duda o discrepancia con respecto a la traducción.

La versión más reciente de los Estándares GRI en inglés y todas las actualizaciones a la versión en inglés están publicadas en el sitio web de GRI ([www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)).

Esta traducción fue patrocinada por:



GRI quisiera agradecer al Gobierno de Suecia por su apoyo financiero para la traducción al español de la actualización 2021 de los Estándares GRI.

## Aviso legal

Esta traducción al español de la actualización 2021 de los Estándares GRI fue financiada por el Gobierno de Suecia. La responsabilidad del contenido recae enteramente en el creador. El Gobierno de Suecia no comparte necesariamente las opiniones e interpretaciones expresadas.



GRI  
PO Box 10039  
1001 EA Ámsterdam  
Países Bajos

[www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)