

# GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN 2016

# GRI 406

# Índice

---

Introducción	3
--------------	---

---

GRI 406: No discriminación	5
----------------------------	---

1. Contenido sobre el enfoque de gestión	5
2. Contenidos temáticos	6
Contenido 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	6

---

Referencias	7
-------------	---

---

## Descripción del Estándar

<b>Responsabilidad</b>	El <a href="#">Global Sustainability Standards Board (GSSB)</a> ha publicado este Estándar. Si tiene algún comentario sobre los Estándares GRI, envíelos a <a href="mailto:standards@globalreporting.org">standards@globalreporting.org</a> para ser considerados por el GSSB.
<b>Objeto y campo de aplicación</b>	<i>GRI 406: No discriminación</i> establece los requerimientos de notificación sobre el tema “no discriminación”. Este Estándar pueden utilizarlo organizaciones de cualquier tamaño, tipo, sector o ubicación geográfica que quieran informar de sus impactos en relación con este tema.
<b>Referencias normativas</b>	Este Estándar se debe usar junto con las versiones más recientes de los siguientes documentos. <a href="#">GRI 101: Fundamentos</a> <a href="#">GRI 103: Enfoque de Gestión</a> <a href="#">Glosario de los Estándares GRI</a>  Los términos cuya definición figure en el glosario aparecen <u>subrayados</u> en el texto de este Estándar.
<b>Fecha de entrada en vigor</b>	Este Estándar entrará en vigor para la elaboración de informes u otros materiales publicados el o después del 1 de julio de 2018. Se recomienda la adopción anticipada.

**Nota:** Este documento incluye hipervínculos a otros Estándares. En la mayoría de los navegadores, al utilizar “ctrl” + clic se abrirán enlaces externos en una ventana del navegador nueva. Después de hacer clic en un enlace, use “alt” + flecha izquierda para volver a la vista anterior.

# Introducción

## A. Descripción general

Este Estándar forma parte del conjunto de Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI). Estos Estándares se han diseñado para que las organizaciones los usen a la hora de notificar sus impactos en la economía, el medio ambiente y la sociedad.

Los Estándares GRI están estructurados como un conjunto de Estándares modulares interrelacionados. El conjunto completo puede descargarse de [www.globalreporting.org/standards/](http://www.globalreporting.org/standards/).

Existen tres Estándares universales aplicables a cualquier organización que prepare un informe de sostenibilidad:

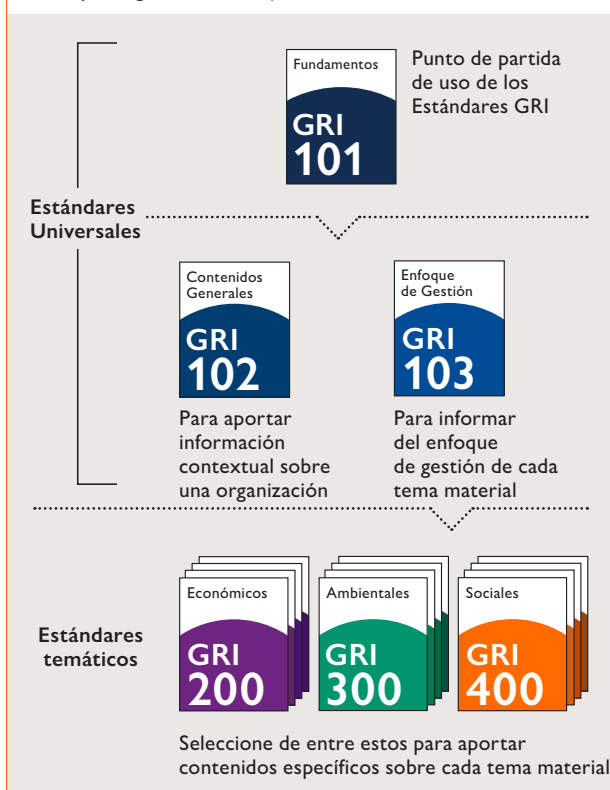
*GRI 101: Fundamentos*

*GRI 102: Contenidos Generales*

*GRI 103: Enfoque de Gestión*

**El GRI 101: Fundamentos es el punto de partida de uso de los Estándares GRI. Incluye información esencial sobre cómo usar y hacer referencia a los Estándares.**

Figura 1  
Descripción general del conjunto de Estándares GRI



La organización después selecciona de entre el conjunto de Estándares GRI temáticos los que utilizará para presentar información sobre sus temas materiales. Estos Estándares están organizados en tres series: 200 (temas económicos), 300 (temas ambientales) y 400 (temas sociales).

Cada Estándar temático incluye contenidos específicos sobre dicho tema y está diseñado para utilizarse junto con *GRI 103: Enfoque de Gestión*, que se usa para presentar información sobre el enfoque de gestión del tema.

**GRI 406: No discriminación es un Estándar GRI temático de la serie 400 (temas sociales).**

## B. Uso de los Estándares GRI y elaboración de declaraciones

Existen dos enfoques básicos de uso de los Estándares GRI. Para cada enfoque de uso de los Estándares, existe una declaración correspondiente o declaración de uso que las organizaciones están obligadas a incluir en todos los materiales publicados.

1. Los Estándares GRI se pueden usar como conjunto para elaborar informes de sostenibilidad de conformidad con los Estándares. Hay dos opciones para elaborar un informe de conformidad (Esencial o Exhaustiva), según la cantidad de contenidos incluidos.

Las organizaciones que elaboren informes de conformidad con los Estándares GRI deben usar este Estándar, el *GRI 406: No discriminación*, si este es uno de sus temas materiales.

2. Ciertos Estándares GRI o parte de su contenido pueden usarse también para aportar contenidos específicos sin elaborar un informe de conformidad con los Estándares. Todo aquel material publicado que use los Estándares GRI de dicho modo deberá incluir una declaración "con referencia a GRI".

**Consulte la Sección 3 del GRI 101: Fundamentos para obtener más información sobre cómo usar los Estándares GRI y las declaraciones específicas que las organizaciones están obligadas a incluir en todos los materiales publicados.**

---

### C. Requerimientos, recomendaciones y directrices

Los Estándares GRI incluyen:

**Requerimientos.** Se trata de instrucciones obligatorias. En el texto, los requerimientos aparecen en **negrita** y se indican con la palabra “debe”. Los requerimientos se deben leer en el contexto de las recomendaciones y directrices. Sin embargo, las organizaciones no están obligadas a cumplir las recomendaciones o directrices para declarar que el informe se ha elaborado de conformidad con estos Estándares.

**Recomendaciones.** Se trata de casos en los que se anima a tomar unas medidas concretas, que no son obligatorias. En el texto, la palabra “debería” indica una recomendación.

**Directrices.** En estas secciones, se incluye información sobre antecedentes, explicaciones y ejemplos para ayudar a las organizaciones a entender mejor los requerimientos.

Las organizaciones están obligadas a cumplir todos los requerimientos aplicables para declarar que su informe se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI. Consulte el [GRI 101: Fundamentos](#) para obtener más información.

---

### D. Información de contexto

En el contexto de los Estándares GRI, la dimensión social de la sostenibilidad guarda relación con los impactos de una organización en los sistemas sociales en los que opera.

*GRI 406* aborda el tema de la no discriminación.

En lo que atañe a este Estándar, la discriminación se define como el acto y resultado de tratar a las personas de forma desigual mediante la imposición de cargas desiguales o la negación de beneficios, en lugar de tratar a cada persona de forma justa y sobre la base del mérito individual. La discriminación también puede incluir el acoso. Este se define como una serie de comentarios o acciones indeseables o que deberían razonablemente reconocerse como indeseables hacia la persona a la que van dirigidos.

Se espera que las organizaciones eviten discriminar a cualquier persona por cualquier motivo; esto incluye la discriminación de los trabajadores en el trabajo. También se espera que eviten discriminar a clientes en lo que atañe al suministro de productos y servicios o a cualquier otro grupo de interés, incluidos los proveedores y los socios de negocio.

Estos conceptos se abordan en instrumentos clave de la Organización Internacional del Trabajo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y la Organización de Naciones Unidas (ONU);

consulte las [Referencias](#).

Hay una serie de convenciones y declaraciones internacionales que abordan la discriminación de grupos concretos de personas o por motivos específicos. A modo de ejemplo, cabe destacar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CETFDICM) y la Convención Internacional de la ONU sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

Los contenidos de este Estándar pueden indicar los impactos de las organizaciones en relación con la discriminación y cómo los gestiona.

# GRI 406: No discriminación

Este Estándar incluye contenidos sobre el enfoque de gestión y contenidos sobre el tema específico. Estos figuran en el Estándar como sigue:

- Contenido sobre el Enfoque de Gestión (esta sección hace referencia a *GRI 103*)
- Contenido 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

---

## 1. Contenido sobre el Enfoque de Gestión

El contenido sobre el enfoque de gestión es una explicación narrativa de cómo una organización gestiona un tema material, los impactos relacionados y las expectativas e intereses razonables de los grupos de interés. Cualquier organización que declare que sus informes se han elaborado de conformidad con los Estándares GRI está obligada a informar de su enfoque de gestión para cada tema material, además de a aportar contenidos sobre esos temas.

Por lo tanto, este Estándar temático se ha diseñado para usarse junto con el *GRI 103: Enfoque de Gestión* para aportar contenidos exhaustivos sobre los impactos de la organización. El *GRI 103* especifica cómo se debe informar del enfoque de gestión y qué datos se debe aportar.

---

### Requerimientos para la presentación de información

- 1.1 La organización informante debe informar de su enfoque de gestión de la no discriminación utilizando *GRI 103: Enfoque de Gestión*.

## 2. Contenidos temáticos

### Contenido 406-1

#### Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

##### Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El número total de casos de discriminación durante el periodo objeto del informe.
- b. El estatus de los casos y las acciones emprendidas en lo que atañe a lo siguiente:
  - i. caso evaluado por la organización;
  - ii. aplicación de planes de reparación en curso;
  - iii. planes de reparación cuyos resultados hayan sido implementados a través de procesos de revisión y gestión internos rutinarios;
  - iv. caso que ya no está sujeto a acciones.

Contenido  
406-1

**2.1** Al recopilar la información especificada en el Contenido 406-1, la organización informante debe tener en cuenta los casos de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social de acuerdo con la definición de la OIT, así como otras formas relevantes de discriminación, que impliquen a grupos de interés internos o externos en todas las operaciones durante el periodo objeto del informe.

##### Directrices

###### Directrices para el Contenido 406-1

En el contexto de este contenido, con "caso" se hace referencia a una acción legal o queja registrada ante la organización informante o las autoridades competentes mediante un proceso formal o un caso de incumplimiento identificado por la organización mediante procedimientos establecidos. Los procedimientos establecidos para identificar casos de incumplimiento pueden incluir las auditorías de sistemas de gestión, los programas formales de seguimiento o mecanismos formales de queja y/o reclamación.

Dejan de precisarse acciones con respecto a un caso cuando este se resuelve o concluye o cuando la organización no exige que se emprendan más acciones. Por ejemplo, un caso para el que no es obligatorio emprender más acciones puede ser un caso retirado o que presentara una serie de circunstancias subyacentes que ya no existan.

###### Antecedentes

De conformidad con los instrumentos de la OIT, la discriminación puede producirse por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. La discriminación también puede presentarse por factores como la edad, la incapacidad, el estado migratorio, el VIH-sida, el sexo, la orientación sexual, la predisposición genética y los estilos de vida, entre otros.<sup>1</sup>

La existencia y aplicación eficaz de políticas que eviten la discriminación son un factor básico en las conductas socialmente responsables.

<sup>1</sup> Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Informe I(B) sobre Igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, 2011.

# Referencias

Los siguientes documentos han informado del desarrollo de este Estándar y pueden ser útiles para comprenderlo y aplicarlo.

## Instrumentos intergubernamentales de referencia:

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 para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE): *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*, 2011.
4. Convención de las Naciones Unidas (ONU): “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW”, 1979.
5. Convención de las Naciones Unidas (ONU): “Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial”, 1965.
6. Convención de las Naciones Unidas (ONU): “Pacto internacional relativo a los derechos civiles y políticos”, 1966, y el protocolo relacionado.
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 entre los Géneros y el Empoderamiento de la Mujer (ONU-Mujeres) y Pacto Mundial de Naciones Unidas: “Principios para el empoderamiento de la mujer”, 2011.
12. Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas (ONU) sobre la Mujer: “Declaración y plataforma de acción de Beijing”, 1995.

---

# Reconocimientos

Language Scientific se ha encargado de la traducción al Spanish de este documento, que han revisado los siguientes expertos:

Jaime Moncada, Natural Capital Director, Colombian Business Council for Sustainable Development (CECODES), Colombia, presidente

Jorge Reyes Iturbide, Director, IDEARSE Center for Corporate Sustainability and Responsibility, Universidad Anáhuac, Mexico, *Chair of the Peer Review Committee*

Laura Pujol Giménez, Director, International Association of Authorised Economic Operator (AEO) Customs and Logistics, Spain

Paul D. Maidstone, Corporate Director of Environmental Compliance, Corporación Nacional del Cobre de Chile (CODELCO), Chile

La traducción se ha hecho con el patrocinio de:



*El crecimiento  
de todo un país*

**INDITEX**



Los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad se han desarrollado y redactado en inglés. Aunque se han hecho todos los esfuerzos posibles por garantizar que la traducción fuera precisa, el texto en lengua inglesa es el que debe prevalecer en caso de dudas o discrepancias con respecto a la traducción. La versión más reciente de los Estándares GRI en lengua inglesa y todas las actualizaciones de la versión en inglés están publicadas en el sitio web de GRI ([www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)).



standards@globalreporting.org  
www.globalreporting.org

GRI  
PO Box 10039  
1001 EA  
Ámsterdam  
Países Bajos

---

### Responsabilidad legal

Este documento, diseñado para promover la elaboración de informes de sostenibilidad, lo ha desarrollado el Global Sustainability Standards Board (GSSB) a través de un proceso consultivo de múltiples grupos de interés en el que participaron representantes de organizaciones y usuarios de 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 totalmente 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 interpretaciones relacionadas para la elaboración de informes basados en los Estándares GRI y en las interpretaciones relacionadas.

---

### Aviso sobre los derechos de autor y marca registrada

Este documento está protegido mediante copyright 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 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) son marcas registradas de Stichting Global Reporting Initiative.

© 2016 GRI  
Todos los derechos reservados.

ISBN: 978-90-8866-077-1