

GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1 DE JULIO DE 2018

ESTÁNDAR TEMÁTICO

409

GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 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 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

Introducción	4
1. Contenidos sobre gestión de temas	7
2. Contenidos temáticos	8
Contenido 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	8
Glosario	9
Bibliografía	12

Introducción

GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016 incluye contenidos para que las organizaciones presenten información acerca de sus impactos relacionados con el trabajo forzoso u obligatorio 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 el trabajo forzoso u obligatorio.
- La [sección 2](#) incluye un contenido que proporciona información acerca de los impactos de la organización relacionados con el trabajo forzoso u obligatorio.
- 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 trabajo forzoso u obligatorio.

No estar sometido a trabajo forzoso u obligatorio es un derecho humano fundamental. De acuerdo con el Convenio n.º 29 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Convenio sobre el trabajo forzoso", el trabajo forzoso u obligatorio se define como "todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo amenaza de alguna pena y para el que dicha persona no se ofrece voluntariamente".¹

El trabajo forzoso y obligatorio afecta a todas las regiones, países y sectores económicos del mundo e incluye a los trabajadores en empleos formales e informales.²

Algunos de los tipos más frecuentes de trabajo forzoso son el trabajo forzoso en cárceles (excepto los reclusos condenados en un tribunal de justicia cuyo trabajo esté supervisado y controlado por una autoridad pública), la trata de seres humanos con el fin de que realicen trabajo forzoso, la coacción en el empleo, el trabajo forzoso relacionado con sistemas de contratos de trabajo en condiciones de explotación y el trabajo forzoso inducido por deudas, también llamado "servidumbre por deudas" o "trabajo en servidumbre".³

Lo más probable es que las víctimas formen parte de grupos sometidos a discriminación o que lleven a cabo el trabajo de un modo informal o precario. Esto incluye a las mujeres y niñas forzadas a prostituirse, los inmigrantes atrapados en la servidumbre por deudas y los trabajadores en talleres o granjas explotadoras, entre otros grupos.⁴

Se espera debida diligencia por parte de la organización a fin de evitar y combatir todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio en sus actividades. También se espera que evite contribuir al trabajo forzoso u obligatorio o hacerse cómplice del mismo mediante sus relaciones con otros (p. ej., proveedores o clientes).

Estos conceptos se tratan en algunos instrumentos clave de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU): 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).

1 Convenio n.º 29 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Convenio sobre el trabajo forzoso", 1930.

2 Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Lucha contra el trabajo forzoso - Manual para empleadores y empresas*, 2015.

3 Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Lucha contra el trabajo forzoso. Manual para empleadores y empresas*, 2015.

4 Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Trabajo forzoso, formas modernas de esclavitud y trata de seres humanos*, <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-en/index.htm>, fecha de acceso: 1 de septiembre de 2016.

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.

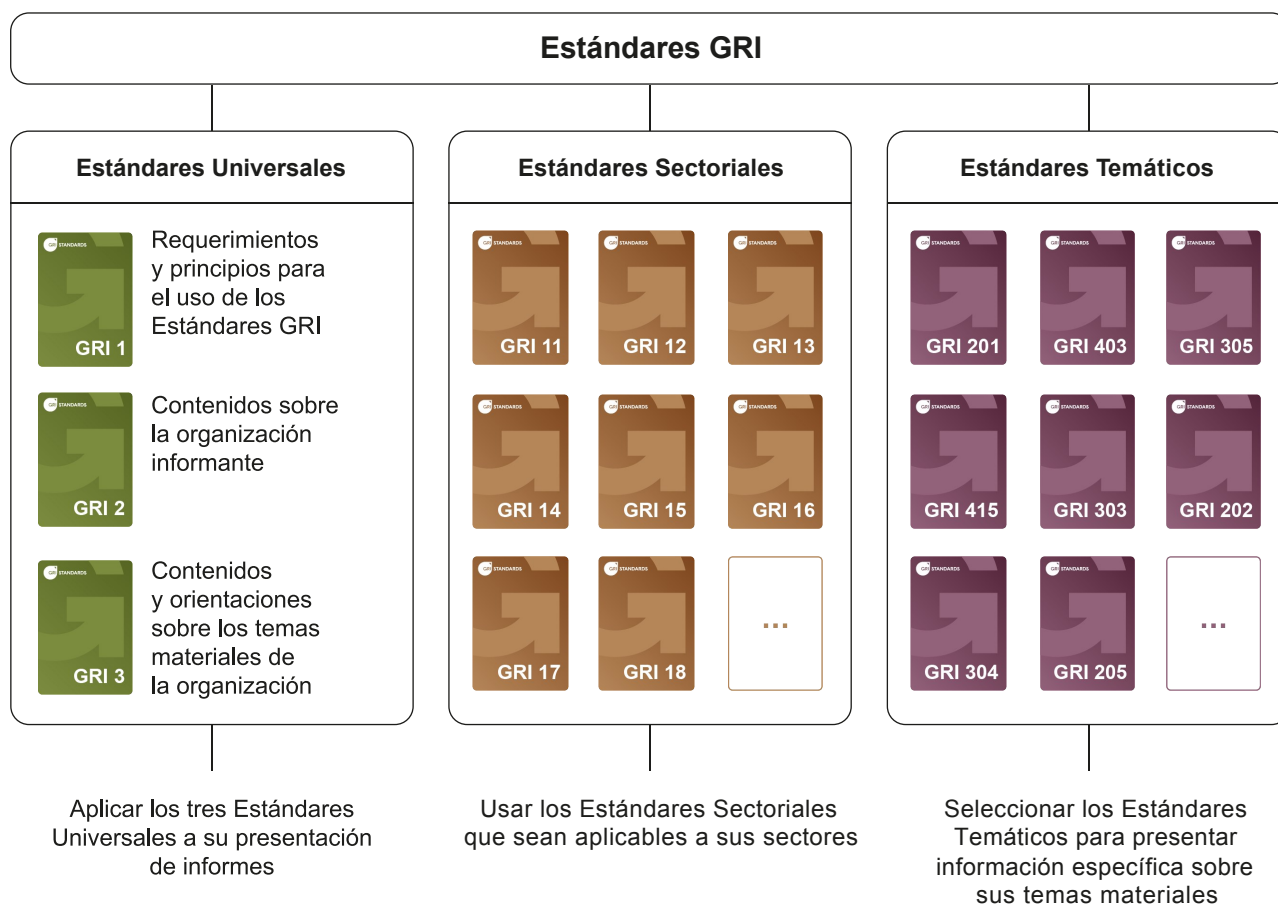
Estándares Sectoriales

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 el trabajo forzoso u obligatorio. Además de este Estándar, pueden encontrarse contenidos

relacionados con este tema en [GRI 408: Trabajo infantil 2016](#).

Una organización que elabore su informe conforme a los Estándares GRI está obligada a reportar los siguientes contenidos, si ha determinado que el trabajo forzoso u obligatorio es 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 el trabajo forzoso u obligatorio (Contenido 409-1).

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 el trabajo forzoso u obligatorio es 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 el <u>trabajo forzoso u obligatorio</u> mediante el uso del Contenido 3-3 de GRI 3: Temas Materiales 2021.
-----------------------	------------	--

2. Contenidos temáticos

Contenido 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio

REQUERIMIENTOS

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. Operaciones y proveedores que se consideran con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio en cuanto a:
 - i. tipo de operación (como una planta de fabricación) y proveedor;
 - ii. países o áreas geográficas con operaciones y proveedores que se considere que están en riesgo.
- b. Las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto del informe y que tengan por objeto contribuir a la abolición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

ORIENTACIONES

Orientaciones para el Contenido 409-1

El proceso de identificación de operaciones y proveedores, como se indica en el Contenido 409-1, puede reflejar el enfoque de la organización informante para la evaluación de riesgos sobre esta cuestión. También puede basarse en fuentes de datos reconocidas internacionalmente, como *Organización Internacional del Trabajo (OIT): Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones* (consulte la referencia [1] de la [Bibliografía](#)).

Al elaborar informes sobre las medidas tomadas, la organización puede hacer referencia, para mayor orientación, a la "Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social" de la OIT y las *Directrices de la OCDE para empresas multinacionales* de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Información de contexto

El trabajo forzoso u obligatorio existe en todo el mundo de diversas formas. Los ejemplos más extremos son la esclavitud y la servidumbre. Las deudas también pueden utilizarse para mantener a trabajadores en una situación de trabajo forzoso. Algunos de los indicadores de trabajo forzoso son la retención de documentos de identidad, la obligación de hacer depósitos y la obligación, bajo amenaza de despido, de trabajar horas adicionales que no se han acordado previamente.

Eliminar el trabajo forzoso sigue representando un reto importante. El trabajo forzoso no es solo una infracción grave de un derecho humano fundamental, sino que también perpetúa la pobreza y obstaculiza el desarrollo económico y humano.⁵

La existencia y la aplicación eficaz de políticas para eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio son un factor básico de conducta empresarial responsable. Las organizaciones con operaciones internacionales están obligadas por ley, en algunos países, a proporcionar información sobre sus esfuerzos para erradicar el trabajo forzoso en sus cadenas de suministro.

⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Normas Internacionales del Trabajo sobre Trabajo forzoso* http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang-en/index.htm#P23_4987, fecha de acceso: 1 de septiembre de 2016.

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.

debida diligencia

Proceso de identificación, prevención, mitigación y explicación de cómo una organización aborda sus impactos negativos potenciales y reales.

Fuente: Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, 2011; modificado 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: Véase la [sección 2.3 de GRI 1: Fundamentos 2021](#) para más información sobre "debida diligencia".

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".

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".

mitigación

Medidas adoptadas para reducir la gravedad de un impacto negativo.

Fuente: Naciones Unidas (ONU), *La Responsabilidad Corporativa de Respetar los Derechos Humanos: Una Guía Interpretativa*, 2012; modificada

Nota: La mitigación de un impacto negativo real se refiere a las medidas adoptadas para reducir la gravedad del impacto negativo que se ha producido, con la remediación de cualquier impacto residual que lo requiera. La mitigación de un impacto negativo potencial se refiere a las medidas adoptadas para reducir la probabilidad de que el impacto negativo se produzca.

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.

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.

remediación

Medidas para contrarrestar o reparar un impacto negativo o proporcionar un remedio.

Fuente: Naciones Unidas (ONU), *La Responsabilidad Corporativa de Respetar los Derechos Humanos: Una Guía Interpretativa*, 2012; modificada

Ejemplos: disculpas, compensación financiera o no financiera, prevención de daños mediante órdenes o garantías de no repetición, sanciones punitivas (ya sean penales o administrativas, tales como multas), restitución, restauración, rehabilitación

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.

trabajo forzoso u obligatorio

Todo trabajo o servicio exigido a cualquier persona bajo la amenaza de cualquier castigo y para el que dicha persona no se ha ofrecido de forma voluntaria.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), *"Convenio sobre el trabajo forzoso"*, 1930 (n.º 29); modificado

Nota 1: Los ejemplos más extremos de trabajo forzoso u obligatorio son la esclavitud y la servidumbre, pero las deudas también pueden utilizarse para mantener a los trabajadores en una situación de trabajo forzoso.

Nota 2: Algunos de los indicadores de trabajo forzoso son la retención de documentos de identidad, la obligación de hacer depósitos y la obligación, bajo amenaza de despido, de trabajar horas adicionales que no se han acordado previamente.

Bibliografía

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

Instrumentos oficiales:

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones, *Informe III - Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones*, actualizado anualmente.
2. Convenio n.º 29 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Convenio sobre el trabajo forzoso", 1930.
3. Convenio n.º 105 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso", 1957.
4. Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Protocolo del Convenio 29", 2014.
5. Recomendación n.º 203 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias)", 2014.
6. Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social", 2006.
7. Convención de la Sociedad de Naciones: "Convención para suprimir la trata de esclavos y la esclavitud", 1926.
8. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): *Directrices de la OCDE para empresas multinacionales*, 2011.
9. Declaración de las Naciones Unidas (ONU): "Declaración Universal de Derechos Humanos", 1948.
10. 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.
11. Naciones Unidas (ONU): *Proteger, respetar y remediar: un marco para las empresas y los derechos humanos*, 2008.
12. Naciones Unidas (ONU): *Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*, John Ruggie, 2011.
13. Convención suplementaria de la Organización de Naciones Unidas (ONU): "Convención suplementaria sobre la abolición de la esclavitud, la trata de esclavos y las instituciones y prácticas análogas a la esclavitud", 1956.

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).

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.



GRI
PO Box 10039
1001 EA Ámsterdam
Países Bajos

www.globalreporting.org