

GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

2016

GRI 405

Introducción	3
--------------	---

GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	5
---	---

1. Contenido sobre el Enfoque de Gestión	5
2. Contenidos temáticos	6
Contenido 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	6
Contenido 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	7

Referencias	8
-------------	---

Descripción del Estándar

Responsabilidad	El Global Sustainability Standards Board (GSSB) ha publicado este Estándar. Si tiene algún comentario sobre los Estándares GRI, envíelos a standards@globalreporting.org para ser considerados por el GSSB.
Objeto y campo de aplicación	<i>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades</i> establece los requerimientos de notificación sobre el tema “diversidad e igualdad de oportunidades”. Este Estándar pueden utilizarlo organizaciones de cualquier tamaño, tipo, sector o ubicación geográfica que quieran informar de sus impactos en relación con este tema.
Referencias normativas	<p>Este Estándar se debe usar junto con las versiones más recientes de los siguientes documentos.</p> <p>GRI 101: Fundamentos GRI 103: Enfoque de Gestión Glosario de los Estándares GRI</p> <p>Los términos cuya definición figure en el glosario aparecen <u>subrayados</u> en el texto de este Estándar.</p>
Fecha de entrada en vigor	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/.

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.

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.

El GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 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 405: Diversidad e igualdad de oportunidades*, 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.

Figura 1
Descripción general del conjunto de Estándares GRI



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 405 aborda el enfoque de la organización con respecto a la diversidad e igualdad de oportunidades en el trabajo.

Cuando las organizaciones fomentan activamente la diversidad y la igualdad en el trabajo, puede generar beneficios significativos tanto para la propia organización como para los trabajadores. Por ejemplo, las organizaciones pueden 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 más el desarrollo económico.

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; consulte las [Referencias](#).

Los contenidos de este Estándar pueden aportar información sobre los impactos de una organización en relación con la diversidad e igualdad de oportunidades y cómo los gestiona.

Se puede encontrar más contenidos sobre este tema también en:

- [GRI 404: Formación y enseñanza](#)
- [GRI 406: No discriminación](#)

GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades

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 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
- Contenido 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

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 su informe se ha 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 diversidad e igualdad de oportunidades utilizando *GRI 103: Enfoque de Gestión*.**

Directrices

Al informar de su enfoque de gestión para la diversidad e igualdad de oportunidades, la organización informante también puede describir si el entorno legal y socioeconómico ofrece oportunidades u obstáculos para la igualdad de los sexos.

Se pueden incluir también los porcentajes de trabajadoras que llevan a cabo las actividades de la organización, la igualdad de la remuneración y la participación al más alto nivel de gobernanza.

2. Contenidos temáticos

Contenido 405-1

Diversidad en órganos de gobierno y empleados

Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El porcentaje de personas en los órganos de gobierno de la organización para cada una de las siguientes categorías de diversidad:
 - i. sexo;
 - 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 grupos vulnerables).
- b. El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad:
 - i. sexo;
 - 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 grupos vulnerables).

Contenido
405-1

Recomendaciones para la presentación de información

- 2.1 Al recopilar la información especificada en el Contenido 405-1, la organización informante debería usar los datos del [Contenido 102-7](#) del GRI 102: *Contenidos Generales* para identificar la cifra total de empleados.

Directrices

Directrices para el Contenido 405-1

Ejemplos de los órganos de gobierno de las organizaciones, 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 seguimiento y registro y que sea relevante para la elaboración de informes.

Antecedentes

Este contenido proporciona datos cuantitativos de la diversidad en las organizaciones y puede utilizarse junto con *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 ayudan 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 del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

Requerimientos para la presentación de información

Contenido
405-2

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral, por ubicación con operaciones significativas.
- b. La definición utilizada para “ubicación con operaciones significativas”.

Recomendaciones para la presentación de información

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

Directrices

Directrices para el Contenido 405-2

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

Antecedentes

Las organizaciones pueden 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, a las oportunidades de progreso y a las políticas de remuneración. La igualdad de remuneración también es un factor importante para retener a empleados cualificados.

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 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 Económico (OCDE): *Líneas 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 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).

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: 978-90-8866-076-4