Sociales — Serie 400

Temas sociales: empleo, SST, formación, diversidad, DDHH, comunidades, proveedores.

- GRI 401 — Empleo
- GRI 403 — Seguridad y salud en el trabajo
- GRI 404 — Formación y enseñanza
- GRI 405 — Diversidad e igualdad de oportunidades
- GRI 406 — No discriminación
- GRI 412 — Evaluación de derechos humanos
- GRI 413 — Comunidades locales
- GRI 414 — Evaluación social de proveedores
- GRI 408 — Trabajo infantil
- GRI 409 — Trabajo forzoso y obligatorio

GRI 401 — Empleo

Estándar GRI (Global Reporting Initiative) — serie 400, temas sociales. Versión 2016.

> ***?? Sin fuente oficial vinculada.*** *Esta página fue redactada como borrador y debe validarse contra el documento original antes de usarse en reportes externos.*

Qué es

GRI 401 mide cómo crea y retiene empleo la organización, y qué beneficios ofrece a sus trabajadores más allá del salario. Cubre contrataciones, rotación, beneficios para empleados de tiempo completo versus temporales, y cumplimiento de licencias parentales.

Alcance

Tres divulgaciones: nuevas contrataciones y rotación (401-1), beneficios diferenciados entre tipos de empleo (401-2), y permisos parentales (401-3). Aplica a toda organización con empleados — el desglose exige categorías por género, grupo de edad y región.

Indicadores y divulgaciones clave

Títulos y descripciones tomadas del documento fuente.

- **401-1 — Nuevas contrataciones y rotación de personal**: Número y tasa de contrataciones nuevas y de rotación, desglosado por grupo de edad, género y región.
- **401-2 — Beneficios para empleados a tiempo completo no ofrecidos a temporales o de medio tiempo**: Seguro de vida, salud complementaria, discapacidad, permisos parentales, provisiones para pensión, participación en utilidades, otros.
- **401-3 — Permiso parental**: Empleados con derecho, que tomaron el permiso, que regresaron al trabajo, y que siguieron vinculados 12 meses después — por género.

Aplicación en una pyme colombiana

Nota editorial de Sustenttia — orientación práctica, no es parte del Estándar. Revisable por el equipo SME.

En Colombia, buena parte de 401-1 y 401-3 se reporta ya al sistema PILA y al Ministerio del Trabajo; extraer el dato es cuestión de tener la nómina ordenada. 401-2 es más revelador para pymes: muchos benefits no se ofrecen a contratistas por prestación de servicios (cuando la ley no obliga), y reportarlo con transparencia puede

ser el primer paso para igualar o para formalizar vínculos. Permisos parentales — la licencia parental compartida entró en vigor con la Ley 2114 de 2021 y es un indicador progresivo para reportar.

Lecturas complementarias

- GRI 401: Empleo 2016 — PDF público en globalreporting.org
- Código Sustantivo del Trabajo — Colombia
- Ley 2114 de 2021 — Licencia parental compartida y flexible
- OIT — Convenios fundamentales sobre trabajo decente

Capítulos del diagnóstico que usan este estándar

- `talento_humano`

GRI 403 — Seguridad y salud en el trabajo

Estándar GRI (Global Reporting Initiative) — serie 400, temas sociales. Versión 2018 — reemplazó la 2016 con un enfoque sistémico que se alinea con ISO 45001.

> ***?? Sin fuente oficial vinculada.*** *Esta página fue redactada como borrador y debe validarse contra el documento original antes de usarse en reportes externos.*

Qué es

GRI 403 cubre el sistema de gestión de SST de la organización: identificación de peligros, participación de los trabajadores, servicios de salud, formación, promoción de la salud, y las lesiones y enfermedades resultantes. La versión 2018 integra el enfoque de la OIT (Convenio 187) y se alinea con ISO 45001.

Alcance

Diez divulgaciones: siete cualitativas sobre el sistema de gestión (403-1 a 403-7) y tres cuantitativas sobre cobertura, lesiones y salud (403-8 a 403-10). Cubre tanto empleados directos como trabajadores no empleados cuyo trabajo y lugar de trabajo son controlados por la organización.

Indicadores y divulgaciones clave

Títulos y descripciones tomadas del documento fuente.

- **403-1 — Sistema de gestión de SST**: Si existe, qué alcance tiene, si está basado en estándares reconocidos (ISO 45001, OIT-OSH 2001).
- **403-2 — Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes**: Procesos para identificar peligros rutinarios y no rutinarios, competencia de quienes los hacen, mecanismo para que los trabajadores reporten riesgos sin temor a represalias.
- **403-5 — Formación en SST**: Formación general y específica para cada puesto, en su idioma y adaptada a cada riesgo.
- **403-9 — Lesiones por accidente laboral**: Número y tasa de lesiones con tiempo perdido, lesiones graves, muertes. Desglosado entre empleados y no empleados. Principales tipos de lesiones.
- **403-10 — Dolencias y enfermedades laborales**: Número y tasa de enfermedades y muertes por enfermedad ocupacional, con los principales tipos.

Aplicación en una pyme colombiana

Nota editorial de Sustenttia — orientación práctica, no es parte del Estándar. Revisable por el equipo SME.

Colombia tiene un marco muy exigente: Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019 hacen obligatorio el Sistema de Gestión de SST (SG-SST) para toda empresa, con estándares mínimos según tamaño. Una pyme que cumple 0312 ya tiene prácticamente cubierto 403-1 a 403-6. Los datos de 403-9 salen de la ARL y del formato único de reporte de accidentes de trabajo (FURAT). El reto para reportar según GRI es categorizar correctamente y sumar las horas-hombre trabajadas como denominador para calcular tasas comparables.

Lecturas complementarias

- GRI 403: Seguridad y salud en el trabajo 2018 — PDF público en globalreporting.org
- Decreto 1072 de 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6)
- Resolución 0312 de 2019 — Estándares mínimos del SG-SST
- ISO 45001:2018 — Sistemas de gestión de SST (voluntario, certificable)
- OIT — Convenio 187 sobre el marco promocional para la SST

Capítulos del diagnóstico que usan este estándar

- `sst`

GRI 404 — Formación y enseñanza

Estándar GRI (Global Reporting Initiative) — serie 400, temas sociales. Versión 2016.

> ***?? Sin fuente oficial vinculada.*** *Esta página fue redactada como borrador y debe validarse contra el documento original antes de usarse en reportes externos.*

Qué es

GRI 404 mide la inversión de la organización en desarrollo de sus trabajadores: horas de formación, programas de actualización profesional y transición, y evaluaciones de desempeño. Conecta el tema de empleo con el de empleabilidad futura.

Alcance

Tres divulgaciones: horas promedio de formación por año y empleado (404-1), programas de mejora de aptitudes y transición (404-2), y porcentaje de empleados con evaluaciones periódicas de desempeño (404-3). Todas desglosadas por género y categoría laboral.

Indicadores y divulgaciones clave

Títulos y descripciones tomadas del documento fuente.

- **404-1 — Horas promedio de formación al año por empleado**: Total de horas formativas / total de empleados, por género y por categoría laboral.
- **404-2 — Programas para mejorar aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición**: Tipos de programas ofrecidos (capacitación técnica, liderazgo, alfabetización, jubilación), alcance, presupuesto.
- **404-3 — Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional**: Desglosado por género y categoría.

Aplicación en una pyme colombiana

Nota editorial de Sustenttia — orientación práctica, no es parte del Estándar. Revisable por el equipo SME.

Para una pyme, un registro simple de asistencia a capacitaciones (con fecha, tema, duración en horas y lista de asistentes) cubre 404-1 sin necesidad de sistemas sofisticados. El SENA ofrece programas gratuitos de formación continua que muchas pymes usan ya y que cuentan. 404-2 es una oportunidad para documentar inversiones existentes (ayudas de estudio, becas, planes de sucesión informal). 404-3 suele ser el indicador más pobre en pymes porque las evaluaciones formales no son práctica común — la recomendación es implementar al menos una conversación anual documentada por empleado.

Lecturas complementarias

- GRI 404: Formación y enseñanza 2016 — PDF público en globalreporting.org
- SENA — Servicio Nacional de Aprendizaje, catálogo de formación empresarial
- Ley 119 de 1994 — Normativa del SENA sobre aporte parafiscal y servicios

Capítulos del diagnóstico que usan este estándar

- `talento_humano`

GRI 405 — Diversidad e igualdad de oportunidades

Estándar GRI (Global Reporting Initiative) — serie 400, temas sociales. Versión 2016.

> ***?? Sin fuente oficial vinculada.*** *Esta página fue redactada como borrador y debe validarse contra el documento original antes de usarse en reportes externos.*

Qué es

GRI 405 mide la composición demográfica de los órganos de gobierno y del total de empleados, y la brecha salarial entre géneros. Es un indicador clave de equidad y un dato que cada vez más clientes, inversionistas y bancos exigen.

Alcance

Dos divulgaciones: diversidad en órganos de gobierno y empleados (405-1) y ratio del salario básico y remuneración de mujeres frente a hombres (405-2). Desglose por género, grupo de edad, grupos minoritarios/vulnerables y otros indicadores de diversidad relevantes al contexto.

Indicadores y divulgaciones clave

Títulos y descripciones tomadas del documento fuente.

- **405-1 — Diversidad en órganos de gobierno y empleados**: Porcentaje de individuos en el órgano de gobierno y en cada categoría laboral por género, grupo de edad (<30, 30-50, >50), y otros indicadores de diversidad relevantes (etnia, discapacidad, origen).
- **405-2 — Ratio del salario básico y remuneración de mujeres frente a hombres**: Para cada categoría laboral, ratio (mujer / hombre) del salario básico y de la remuneración total. Desglose por ubicaciones de operación significativas.

Aplicación en una pyme colombiana

Nota editorial de Sustenttia — orientación práctica, no es parte del Estándar. Revisable por el equipo SME.

Los datos de 405-1 están en la nómina y son fáciles de extraer. La dificultad para una pyme colombiana suele estar en datos de discapacidad y etnia, que no siempre se capturan — se puede implementar una autoidentificación voluntaria y confidencial en actualización de datos de empleados. 405-2 es el indicador más sensible: las brechas por debajo del 90% suelen ser un hallazgo preocupante y las políticas correctivas (bandas salariales, auditoría anual de equidad) son pasos estándar. Colombia: Ley 1496 de 2011 garantiza la igualdad salarial y obliga a medirla en empresas con más de 200 empleados.

Lecturas complementarias

- GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 — PDF público en globalreporting.org
- Ley 1496 de 2011 — Igualdad salarial entre mujeres y hombres
- Ley 581 de 2000 — Ley de cuotas (30% mínimo en cargos de máximo nivel decisorio del Estado)
- WEPs — Principios de Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres + Pacto Mundial)

Capítulos del diagnóstico que usan este estándar

- `diversidad`

GRI 406 — No discriminación

Estándar GRI (Global Reporting Initiative) — serie 400, temas sociales. Versión 2016.

> ***?? Sin fuente oficial vinculada.*** *Esta página fue redactada como borrador y debe validarse contra el documento original antes de usarse en reportes externos.*

Qué es

GRI 406 mide los casos de discriminación detectados y cómo se gestionaron. A diferencia de GRI 405 (que es cuantitativo-estructural), este estándar es sobre incidentes concretos y respuesta organizacional.

Alcance

Una sola divulgación: casos de discriminación, con las acciones correctivas aplicadas. La discriminación puede ser por raza, género, orientación sexual, religión, discapacidad, edad, nacionalidad u otro criterio prohibido.

Indicadores y divulgaciones clave

Títulos y descripciones tomadas del documento fuente.

- **406-1 — Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas**: Número total de casos, si fueron revisados, planes de remediación implementados, resultados, y casos cerrados en el periodo.

Aplicación en una pyme colombiana

Nota editorial de Sustenttia — orientación práctica, no es parte del Estándar. Revisable por el equipo SME.

Para reportar cero casos, la pyme necesita tener canales activos de denuncia (aunque sea un correo dedicado a RRHH o un buzón) y una política clara contra la discriminación. Reportar cero sin un canal es menos creíble que reportar 2-3 casos con acciones correctivas documentadas. En Colombia, la Ley 1482 de 2011 sanciona actos de discriminación y el Artículo 11 de la Constitución consagra la no discriminación como derecho fundamental.

Lecturas complementarias

- GRI 406: No discriminación 2016 — PDF público en globalreporting.org
- Ley 1482 de 2011 — Contra actos de discriminación
- Ley 1257 de 2008 — Violencia contra las mujeres
- OIT — Convenios 100 y 111 sobre igualdad de remuneración y no discriminación

Capítulos del diagnóstico que usan este estándar

- `diversidad`
- `derechos_humanos`

GRI 412 — Evaluación de derechos humanos

Estándar GRI (Global Reporting Initiative) — serie 400, temas sociales. Versión 2016.

> ***?? Sin fuente oficial vinculada.*** *Esta página fue redactada como borrador y debe validarse contra el documento original antes de usarse en reportes externos.*

Qué es

GRI 412 mide cómo integra la organización los derechos humanos (DDHH) en sus decisiones: operaciones evaluadas para riesgos de DDHH, horas de formación, y acuerdos de inversión con cláusulas de DDHH. Se alinea con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Alcance

Tres divulgaciones sobre operaciones evaluadas (412-1), formación del personal en DDHH (412-2), y acuerdos significativos de inversión o contratos que incluyen cláusulas sobre DDHH (412-3).

Indicadores y divulgaciones clave

Títulos y descripciones tomadas del documento fuente.

- **412-1 — Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre derechos humanos**: Número y porcentaje de operaciones evaluadas, metodologías usadas (diligencia debida en DDHH).
- **412-2 — Formación del personal en políticas o procedimientos de derechos humanos**: Horas totales, porcentaje de empleados formados, por tipo de empleado.
- **412-3 — Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas o sometidos a evaluación de DDHH**: Número total y porcentaje; alcance de los procesos de diligencia debida aplicados.

Aplicación en una pyme colombiana

Nota editorial de Sustenttia — orientación práctica, no es parte del Estándar. Revisable por el equipo SME.

Colombia es un contexto operativo de alto riesgo en DDHH (conflicto armado histórico, presencia de comunidades étnicas, alta informalidad laboral). Para una pyme sin operaciones en zonas de conflicto ni relación con comunidades étnicas, una política de DDHH de 2 páginas + formación anual + cláusula estándar en contratos con proveedores grandes cubre el mínimo. Para pymes en sectores sensibles (agroindustria en zonas rurales, transporte, minería artesanal) se recomienda una diligencia debida formal usando la metodología de los Principios Rectores de la ONU.

Lecturas complementarias

- GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016 — PDF público en globalreporting.org
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos — Naciones Unidas
- Plan Nacional de Acción en DDHH y Empresas — Colombia (2020-2022, 2023-2026)
- Guía Colombia en DDHH y DIH — Fundación Ideas para la Paz

Capítulos del diagnóstico que usan este estándar

- `derechos_humanos`

GRI 413 — Comunidades locales

Estándar GRI (Global Reporting Initiative) — serie 400, temas sociales. Versión 2016.

> ***?? Sin fuente oficial vinculada.*** *Esta página fue redactada como borrador y debe validarse contra el documento original antes de usarse en reportes externos.*

Qué es

GRI 413 cubre cómo la organización gestiona los impactos de sus operaciones en las comunidades locales donde opera: evaluaciones de impacto, programas de relacionamiento, y operaciones con impactos negativos significativos — actuales o potenciales — en comunidades locales.

Alcance

Dos divulgaciones: operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo (413-1), y operaciones con impactos negativos significativos — reales o potenciales — sobre las comunidades locales (413-2).

Indicadores y divulgaciones clave

Títulos y descripciones tomadas del documento fuente.

- **413-1 — Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo**: Porcentaje de operaciones que implementan alguna combinación de: evaluaciones de impacto social, evaluaciones ambientales, consultas comunitarias, programas locales basados en necesidades, comités asesores.
- **413-2 — Operaciones con impactos negativos significativos — reales o potenciales — en las comunidades locales**: Ubicaciones y naturaleza de los impactos (económicos, ambientales, sociales, culturales).

Aplicación en una pyme colombiana

Nota editorial de Sustenttia — orientación práctica, no es parte del Estándar. Revisable por el equipo SME.

Para una pyme urbana sin impactos territoriales grandes, GRI 413 puede cumplirse con programas voluntarios pequeños (voluntariado corporativo, apoyo a fundaciones locales, contratación local). Para pymes en zonas rurales o con operaciones extractivas, el estándar exige diligencia más fuerte: consulta previa cuando corresponda (Convenio 169 OIT — obligatorio en Colombia para comunidades étnicas), mecanismos de quejas locales, y evaluación de impacto social antes de inversiones significativas.

Lecturas complementarias

- GRI 413: Comunidades locales 2016 — PDF público en globalreporting.org
- Convenio 169 OIT — Consulta previa a comunidades étnicas (Ley 21 de 1991)
- Decreto 1320 de 1998 — Reglamenta la consulta previa
- Social Return on Investment (SROI) — metodología de evaluación de impacto social

Capítulos del diagnóstico que usan este estándar

- `comunidad`

GRI 414 — Evaluación social de proveedores

Estándar GRI (Global Reporting Initiative) — serie 400, temas sociales. Versión 2016.

> ***?? Sin fuente oficial vinculada.*** *Esta página fue redactada como borrador y debe validarse contra el documento original antes de usarse en reportes externos.*

Qué es

GRI 414 es el gemelo social de GRI 308: cubre cómo la organización evalúa a sus proveedores contra criterios sociales (derechos humanos, prácticas laborales, condiciones de trabajo) antes de contratarlos, y cómo monitorea impactos negativos en la cadena de suministro.

Alcance

Dos divulgaciones: nuevos proveedores seleccionados con criterios sociales (414-1) e impactos sociales negativos en la cadena de suministro con las medidas tomadas (414-2).

Indicadores y divulgaciones clave

Títulos y descripciones tomadas del documento fuente.

- **414-1 — Nuevos proveedores seleccionados con criterios sociales**: Porcentaje de proveedores nuevos evaluados con criterios sociales antes de ser contratados.
- **414-2 — Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas**: Proveedores evaluados, impactos significativos (trabajo infantil, forzoso, salarios bajo el mínimo, jornadas excesivas), acuerdos de mejora y terminaciones.

Aplicación en una pyme colombiana

Nota editorial de Sustenttia — orientación práctica, no es parte del Estándar. Revisable por el equipo SME.

Se puede integrar con 308-1 en un solo cuestionario a proveedores que cubra ambos ejes (ambiental + social). Preguntas mínimas: afiliación a seguridad social de trabajadores, cumplimiento de salario mínimo y horas extras,

existencia de trabajo infantil o forzoso, libertad sindical, SST básica. Para sectores con riesgo alto (confecciones, agroindustria, construcción) se recomienda al menos una visita presencial anual a proveedores críticos.

Lecturas complementarias

- GRI 414: Evaluación social de proveedores 2016 — PDF público en globalreporting.org
- Convenios fundamentales de la OIT (87, 98, 29, 105, 138, 182, 100, 111)
- SA8000 — Certificación de responsabilidad social (voluntaria)
- Sedex SMETA — Auditoría ética para proveedores

Capítulos del diagnóstico que usan este estándar

- `cadena_suministro`

GRI 408 — Trabajo infantil

GRI 408 aborda el trabajo infantil como uno de los abusos de derechos humanos más graves en cadenas de suministro globales. Se alinea con el Convenio 138 de la OIT (edad mínima de admisión al empleo) y el Convenio 182 (prohibición de las peores formas de trabajo infantil), que Colombia ha ratificado. El CSDDD (Art. 29 + Anexo I) incluye explícitamente la prohibición del trabajo infantil como uno de los impactos adversos que las empresas europeas deben diligenciar en su cadena de suministro.

> ***Fuente oficial:*** *GRI 408: Child Labor 2016*
> *GRI 408: Child Labor 2016 · accedido 2025*

Qué es

GRI 408 tiene una única divulgación (408-1): la organización debe identificar qué operaciones y proveedores presentan riesgo significativo de trabajo infantil y qué medidas toma al respecto. Incluye el trabajo infantil en sentido amplio (menores de 15 años) y las peores formas (menores de 18 en trabajos peligrosos). El foco es tanto en operaciones propias como en la cadena de suministro.

Alcance

Operaciones propias y proveedores con riesgo significativo por: tipo de operación (manufactura intensiva en mano de obra, temporadas agrícolas, zonas rurales remotas) o por país/área geográfica (índices de pobreza, débil inspección laboral, trabajo familiar en agricultura). Medidas esperadas: auditorías, capacitación a proveedores, procedimientos de quejas, programas de remediación.

Indicadores y divulgaciones clave

Títulos y descripciones tomadas del documento fuente.

- **GRI 408-1 — Operaciones y proveedores con riesgo significativo de trabajo infantil**: Reportar: (a) operaciones y proveedores con riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil por tipo de operación o área geográfica; (b) operaciones y proveedores considerados de alto riesgo por tipo de producto u otro criterio; (c) medidas adoptadas en el período para contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil.

Aplicación en una pyme colombiana

Nota editorial de Sustenttia — orientación práctica, no es parte del Estándar. Revisable por el equipo SME.

Para una pyme colombiana, GRI 408 es relevante principalmente si opera en sectores como agroindustria, confecciones o manufactura con trabajo estacional. El primer paso práctico es verificar que ningún contrato de trabajo o relación de maquila involucre menores de 15 años, y que menores de 18 no realicen trabajo nocturno ni peligroso (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 171 y ss.). En la cadena de proveedores, se recomienda incluir una cláusula de prohibición de trabajo infantil en contratos con proveedores de mano de obra intensiva y solicitar una declaración firmada anual.

Lecturas complementarias

- GRI 408: Child Labor 2016 — texto completo (globalreporting.org)
- OIT Convenio 138 y Convenio 182 — ratificados por Colombia
- CSDDD Anexo I — lista de instrumentos de DDHH de referencia
- Código Sustantivo del Trabajo Colombia — Arts. 171–173 (trabajo de menores)

Capítulos del diagnóstico que usan este estándar

- `cadena_suministro`
- `derechos_humanos`
- `talento_humano`

GRI 409 — Trabajo forzoso y obligatorio

GRI 409 aborda el trabajo forzoso u obligatorio, definido por la OIT (Convenio 29 y 105) como todo trabajo exigido a una persona bajo amenaza de sanción y para el que no se ha ofrecido voluntariamente. Incluye servidumbre por deudas, tráfico de personas, trabajo en prisiones privadas y formas modernas de esclavitud. Colombia ha ratificado ambos convenios. El CSDDD incluye la prohibición de la esclavitud y el trabajo forzoso entre los impactos adversos exigibles en la cadena de valor (Anexo I).

> **Fuente oficial:** *GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016*
> *GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016 · accedido 2025*

Qué es

GRI 409 tiene una única divulgación (409-1): la organización identifica qué operaciones y proveedores presentan riesgo significativo de trabajo forzoso o coaccionado y qué medidas implementa. Riesgos relevantes incluyen: trabajadores migrantes sin acceso a sus documentos, deudas por reclutamiento, retención de salarios, trabajo en condiciones de confinamiento.

Alcance

Aplica a operaciones propias y cadena de suministro. Los indicadores de riesgo incluyen: sectores intensivos en mano de obra poco calificada, zonas fronterizas con alta migración, ausencia de contratos escritos, honorarios de reclutamiento cobrados a trabajadores. Medidas esperadas: auditorías sociales, política de contratación ética, prohibición de honorarios al trabajador, canal de quejas.

Indicadores y divulgaciones clave

Títulos y descripciones tomadas del documento fuente.

- **GRI 409-1 — Operaciones y proveedores con riesgo de trabajo forzoso**: Reportar: (a) operaciones y proveedores con riesgo significativo de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio, por tipo de operación o área geográfica; (b) medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Aplicación en una pyme colombiana

Nota editorial de Sustenttia — orientación práctica, no es parte del Estándar. Revisable por el equipo SME.

Para una pyme colombiana, GRI 409 es especialmente relevante en sectores con trabajo migrante (venezolano, afrocolombianos desplazados) o en zonas con presencia de grupos armados que puedan coaccionar a trabajadores. El primer paso es auditar contratos de agencias de empleo temporal para asegurar que no cobran honorarios a los trabajadores y que todos tienen acceso libre a sus documentos. En cadena de suministro agrícola, verificar que los jornaleros tienen contrato y pueden salir libremente de la finca.

Lecturas complementarias

- GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016 — texto completo (globalreporting.org)
- OIT Convenio 29 y Protocolo 2014, Convenio 105 — ratificados por Colombia
- Indicadores de trabajo forzoso — OIT (ilo.org/forced-labour)
- CSDDD Anexo I — instrumentos de referencia para cadena de valor

Capítulos del diagnóstico que usan este estándar

- `cadena_suministro`
- `derechos_humanos`
- `talento_humano`