

**GRI 412: EVALUACIÓN DE DERECHOS  
HUMANOS**  
2016

**GRI**  
**412**

# Índice

<b>Introducción</b>	<b>3</b>
<b>GRI 412: Evaluación de derechos humanos</b>	<b>5</b>
<b>1. Contenido sobre el Enfoque de Gestión</b>	<b>5</b>
<b>2. Contenidos temáticos</b>	<b>7</b>
Contenido 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	7
Contenido 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	8
Contenido 412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	9
<b>Referencias</b>	<b>10</b>

## 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 412: Evaluación de derechos humanos</i> establece los requerimientos de notificación sobre el tema “evaluación de los derechos humanos”. 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:

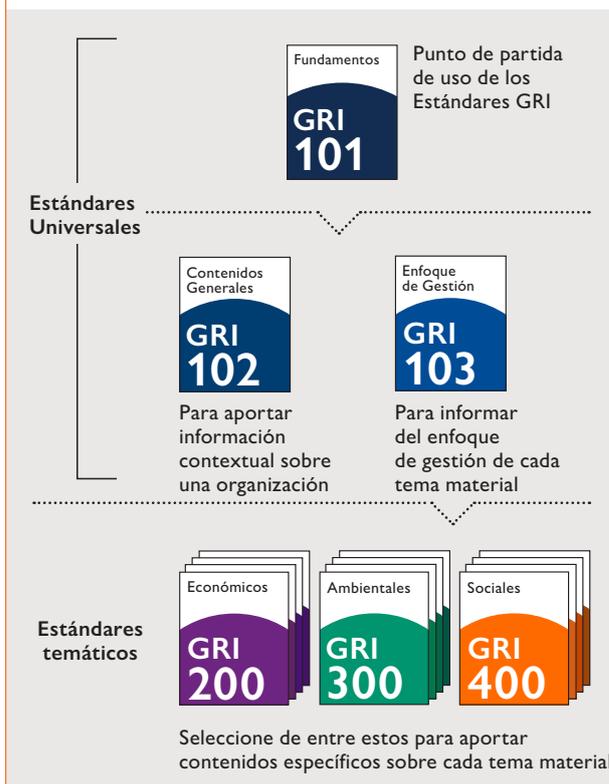
*GRI 101: Fundamentos*

*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.

**El GRI 412: Evaluación de derechos humanos 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 preparen un informe de conformidad con los Estándares GRI deben usar este Estándar, el *GRI 412: Evaluación de derechos humanos*, 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 412* aborda el tema de la evaluación de los derechos humanos. El Estándar internacional que fija las expectativas de conducta responsable para las organizaciones con respecto a los derechos humanos es “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos” de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), adoptado por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU de 2011.

Las organizaciones pueden generar un impacto directo en los derechos humanos a través de sus propias acciones y operaciones. También pueden generar un impacto indirecto en los derechos humanos a través de sus interacciones con otros, incluidos los gobiernos, las comunidades locales y los proveedores, y a través de sus inversiones.

Las organizaciones son responsables de sus impactos en el conjunto de derechos humanos reconocidos a nivel internacional. Estos derechos abarcan, como mínimo, todos los derechos incluidos en la Declaración Internacional de Derechos y los principios recogidos en la “Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La Declaración Internacional de Derechos recoge los siguientes tres instrumentos:

- la Declaración de las Naciones Unidas (ONU), “Declaración universal de derechos humanos”, de 1948;
- la Convención de las Naciones Unidas (ONU), “Pacto Internacional de derechos civiles y políticos”, de 1966;
- la Convención de las Naciones Unidas (ONU), “Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales”, de 1966.

Además de estos tres instrumentos clave, el marco jurídico internacional de los derechos humanos reúne más de 80 instrumentos, que abarcan desde declaraciones y principios rectores hasta tratados y convenciones vinculantes. También incluye instrumentos universales y regionales.

Para identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos en los derechos humanos, las organizaciones pueden llevar a cabo revisiones o evaluaciones del impacto de derechos humanos en sus operaciones. También pueden ofertar formación especializada para capacitar a los empleados de cara al abordaje de los derechos humanos en el curso de su trabajo habitual.

Por otro lado, las organizaciones pueden integrar criterios sobre derechos humanos en la selección o incluir criterios sobre derechos humanos en los requerimientos de desempeño al celebrar contratos y acuerdos con otras partes, como empresas conjuntas y subsidiarias.

Los contenidos de este Estándar pueden aportar información acerca del enfoque de las organizaciones para prevenir y mitigar los impactos sociales negativos en los derechos humanos.

Otros Estándares GRI abordan determinados derechos humanos (como el [GRI 408: Trabajo infantil](#) o el [GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas](#)). Además, con el [GRI 414: Evaluación social de los proveedores](#) se puede informar de la evaluación de los proveedores en lo que atañe a los impactos en derechos humanos.

# GRI 412: Evaluación de derechos humanos

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 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos
- Contenido 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos
- Contenido 412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos

---

## 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 evaluación de derechos humanos utilizando *GRI 103: Enfoque de Gestión*.

---

## Contenido sobre el Enfoque de Gestión

Continuación

---

### Directrices

Al notificar el enfoque de gestión de la evaluación de los derechos humanos, la organización informante puede explicar:

- sus estrategias para ampliar las políticas y procedimientos aplicables a las partes externas, como empresas conjuntas y subsidiarias;
- el uso de los criterios relativos a los derechos humanos o las cláusulas de los contratos, incluidos los tipos de cláusulas y contratos, así como los acuerdos a los que suelen aplicarse, como las inversiones o las empresas conjuntas.

---

## 2. Contenidos temáticos

---

### Contenido 412-1

Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos

#### Requerimientos para la presentación de información

Contenido  
**412-1**

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El número total y el porcentaje de las operaciones sometidas a evaluaciones de derechos humanos o evaluaciones del impacto en los derechos humanos por país.

---

#### Directrices

##### *Antecedentes*

La información recogida en este contenido puede indicar hasta qué punto las organizaciones tienen en cuenta los derechos humanos a la hora de tomar decisiones sobre las ubicaciones de sus operaciones. También pueden aportar información para evaluar el potencial de que se asocie a la organización con abusos de los derechos humanos o de considerarla cómplice.

## Contenido 412-2

### Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos

#### Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El número total de horas –durante el periodo objeto del informe– dedicadas a la formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones.
- b. El porcentaje de empleados que –durante el periodo objeto del informe– reciben formación en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones.

Contenido  
412-2

#### Recomendaciones para la presentación de información

- 2.1 Al recopilar la información especificada en el Contenido 412-2, 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 412-2*

Este contenido aborda la formación de los empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos y en aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones, incluida la aplicabilidad de las políticas o procedimientos sobre derechos humanos al trabajo de los empleados.

Con formación, se puede hacer referencia a la formación dedicada a los derechos humanos o a un módulo sobre derechos humanos incluido en un programa general de formación.

La indicación del número total de horas de formación para empleados se aborda en el [GRI 404: Formación y enseñanza](#).

##### *Antecedentes*

La información derivada de este contenido indican la capacidad de las organizaciones para implementar sus políticas y procedimientos sobre derechos humanos.

Los derechos humanos son estándares y normativas internacionales bien arraigados, por lo que las organizaciones están obligadas a dar formación especializada a los empleados, de modo que tengan en cuenta los derechos humanos en el curso de su trabajo habitual. El número total de empleados formados y el tipo de formación recibida contribuyen con la evaluación de la profundidad de los conocimientos que tienen las organizaciones sobre los derechos humanos.

---

## Contenido 412-3

### Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos

#### Requerimientos para la presentación de información

Contenido  
412-3

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. El número total y el porcentaje de acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos.
- b. La definición de “acuerdos de inversión significativos”.

---

#### Recomendaciones para la presentación de información

2.2 Al recopilar la información especificada en el Contenido 412-3, la organización informante debería:

- 2.2.1 incluir el número total de acuerdos y contratos de inversión significativos celebrados durante el periodo objeto del informe y que hayan llevado a la organización a una posición de control de otra entidad o que hayan iniciado algún proyecto de inversión de capitales material para las cuentas financieras;
- 2.2.2 incluir solo los acuerdos y contratos que sean significativos en cuanto a tamaño o importancia estratégica.

---

#### Directrices

##### *Directrices para el Contenido 412-3*

Con “evaluación de derechos humanos”, se hace referencia a un proceso formal o documentado por el que se aplican ciertos criterios de desempeño de los derechos humanos para determinar si se quiere continuar con una relación con un proveedor.

Los acuerdos y contratos significativos pueden determinarse en función del nivel de aprobación que se necesita dentro de la organización para la inversión. También se pueden utilizar otros criterios para determinar la importancia, siempre que puedan aplicarse de forma coherente a todos los acuerdos.

Si se celebran varios acuerdos de inversión significativos y se firman contratos con el mismo socio, el número total de acuerdos refleja el número total de proyectos individuales acometidos o de entidades creadas.

##### *Antecedentes*

Este contenido indica hasta qué punto se integran las consideraciones sobre derechos humanos en las decisiones económicas de las organizaciones. Esto es especialmente relevante para las organizaciones que operen en áreas en las que exista una inquietud significativa con respecto a la protección de los derechos humanos.

# Referencias

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

## Instrumentos intergubernamentales de referencia:

1. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, 1998.
2. Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU):
  - Declaración de las Naciones Unidas (ONU): “Declaración universal de derechos humanos”, 1948.
  - Convención de las Naciones Unidas (ONU): “Pacto Internacional de derechos civiles y políticos”, 1966.
  - Convención de las Naciones Unidas (ONU): “Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales”, 1966.

OIT: “Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, basada en las ocho Convenciones esenciales de la OIT<sup>1</sup>:

3. Convenio n.º 29 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso”, 1930.
4. Convenio n.º 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación”, 1948.
5. Convenio n.º 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva”, 1949.
6. Convenio n.º 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre igualdad de remuneración”, 1951.
7. Convenio n.º 105 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre la abolición del trabajo forzado”, 1957.
8. Convenio n.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)”, 1958.
9. Convenio n.º 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre la edad mínima”, 1973.
10. Convenio n.º 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil”, 1999.

Convenciones regionales que cumplen con el principio de universalidad de la Declaración Internacional de Derechos en áreas en las que opera la organización informante, entre otras:

11. Unión Africana: “Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos”, 1981.
12. Tribunal Europeo de Derechos Humanos: “Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales”, 1950.
13. Liga Árabe: “Carta árabe de derechos humanos”, 1994.
14. Organización de Estados Americanos (OEA): “Convención americana sobre derechos humanos”, 1969.

Convenciones que protegen los derechos de las personas a las que puede afectar el trabajo de las organizaciones, como las siguientes:

15. Convenio n.º 107 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales”, 1957.

<sup>1</sup> Las convenciones n.º 100 y 111 hacen referencia a la no discriminación; las convenciones n.º 87 y 98 hacen referencia a la libertad de asociación y a la negociación colectiva; las convenciones n.º 138 y 182 hacen referencia a la eliminación del trabajo infantil; y las convenciones n.º 29 y 105 hacen referencia a la prevención del trabajo forzado u obligatorio.

16. Convenio n.º 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre los pueblos indígenas y tribales”, 1991.
17. Convención de las Naciones Unidas (ONU): “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)”, 1979.
18. Convención de las Naciones Unidas (ONU): “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”, 2006.
19. Convención de las Naciones Unidas (ONU): “Convención sobre los derechos del niño”, 1989.
20. Convención de las Naciones Unidas (ONU): “Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial”, 1965.
21. Declaración de las Naciones Unidas (ONU): “Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas”, 2007.

Referencias adicionales:

22. Organización Internacional del Trabajo (OIT): Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, *Informe III - Información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones*. Se actualiza anualmente.
23. Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social”, 2006.
24. Convención de las Naciones Unidas (ONU): “Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares”, 1990.
25. Declaración de las Naciones Unidas (ONU): “Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial”, 1963.
26. Declaración de las Naciones Unidas (ONU): “Declaración sobre el derecho al desarrollo”, 1986.
27. Declaración de las Naciones Unidas (ONU): “Declaración del Milenio de las Naciones Unidas”, 2000.
28. Declaración de las Naciones Unidas (ONU): “Declaración y programa de acción de Viena”, 1993.
29. Organización de Naciones Unidas (ONU): “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Implementando el Marco de las Naciones Unidas 'Proteger, Respetar y Remediar'”, 2011.
30. Organización de Naciones Unidas (ONU): “Proteger, Respetar y Remediar: Un marco para las Empresas y los Derechos Humanos”, 2008.
31. Organización de las 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.

**Otras referencias relevantes:**

32. Pacto Mundial de las Naciones Unidas: *Guía del Pacto Mundial para evaluaciones de impactos de conflictos y manejo de riesgos*, 2002.
33. Pacto Mundial de las Naciones Unidas y Principios de Inversión Responsable (PRI): *Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors*, 2010.

---

# 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: 978-90-8866-084-9