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`

Revisión #2
Creado 2026-04-24 22:00:36 UTC por Angelica Diaz
Actualizado 2026-04-24 22:02:40 UTC por Angelica Diaz