

# 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](https://www.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