

Ranking Aequales 2025

RESISTIR LA MAREA

Navega la inclusión laboral
con resiliencia y propósito

AEQUALES

Contenido

1. Introducción	3
a. Top 10 principales hallazgos del Ranking Aequales 2025	
2. ¿De dónde venimos?	7
a. Marco 10 años	
b. Avances en prácticas clave	
c. Navegando en tiempos de crisis	
d. Reconocimientos	
3. ¿Dónde estamos?	11
a. Desempeño por país e industria: avances, contrastes y matices	
4. El pulso de la marea: cuatro claves que redefinen la agenda de inclusión	14
a. Brechas que hablan: cuando la inclusión omite, simplifica o fragmenta	
i. ¿A quiénes estamos priorizando?	
ii. Inclusión socioeconómica: cuando el mérito no alcanza	
iii. Hombres en la inclusión: aliados activos para el cambio	
iv. Cuidar, reparar y transformar: hacia culturas libres de discriminación y acoso sexual	
b. Coherencia que transforma: gobernanza sostenible y estratégica	
i. ¿Está la inclusión integrada en la estrategia de sostenibilidad o sigue aislada en RR. HH.?	
ii. Transparencia activa: rendir cuentas con propósito	
iii. Más allá del discurso: inclusión con resultados	
c. Desigualdad en la cima: más mujeres, pero sin paridad salarial	
i. Equidad no es solo llegar, es poder avanzar en cualquier rumbo	
ii. Brecha salarial: un síntoma estructural, no una coincidencia	
d. Lo personal es laboral: hacia una cultura del cuidado con equidad	
i. Quién cuida: los límites de una visión tradicional del bienestar	
ii. Salud sexual y reproductiva en el trabajo: lo que aún no se nombra	
iii. No basta con mindfulness: la salud mental como un asunto de estrategia	
5. Conclusiones	33

Introducción

01

A lo largo de esta década, acompañando y midiendo **la evolución de más de 2.300 organizaciones en América Latina**, hemos confirmado que la inclusión, la pertenencia y el reconocimiento de las múltiples realidades de las personas avanzan cuando se entienden como parte de la estrategia del negocio. Sin embargo, ese avance no es lineal: se expande, se tensiona, retrocede y vuelve a emerger con más fuerza —como las mareas.

Este movimiento revela una inquietud importante: la integración de criterios sociales en la estrategia empresarial ha estado, demasiadas veces, condicionada por el contexto externo. Hoy, las empresas navegan reestructuraciones, presiones a corto plazo, fatiga organizacional e incertidumbre. En este escenario, las prioridades se reordenan, los discursos se moderan y muchas decisiones se congelan al percibir la inclusión como un riesgo. No obstante, los desafíos estructurales no se detienen; al contrario, se amplifican cuando se dejan fuera de la estrategia.

A pesar de ello, una y otra vez, las organizaciones que marcan la diferencia encuentran el camino, reconociendo que la inclusión no puede ser una prioridad intermitente. Son ellas las que lideran: las que integran la equidad, incluso cuando el foco del entorno se desplaza. Entienden que nuestra sociedad pasa por ciclos, y que es su responsabilidad estar preparadas para los retos del presente y del futuro. En Aequales

sabemos que este contexto exige claridad y acción. Por eso, a diez años del Ranking Aequales LATAM, presentamos una vara más clara, más alta, más urgente.

Las desigualdades en América Latina son profundas y estructurales y el rol del sector privado es ineludible. Las empresas tienen el poder —y la responsabilidad— de traducir su conocimiento en acción, transformando su trabajo para responder a las necesidades sociales de los contextos donde operan. Eso es construir resiliencia, sostenibilidad y legitimidad. En ese camino, medir los avances de la estrategia se vuelve clave: no solo para saber dónde estamos, sino para tomar decisiones informadas. Esto solo es posible si alineamos los esfuerzos con las tendencias del mercado, anticipamos los cambios y diseñamos estrategias a la altura de las exigencias del mundo empresarial.

Navegar la marea no es oponerse al cambio, sino sostener el rumbo incluso cuando el viento cambia y el panorama se llena de rutas divergentes. Las empresas que miden, cuestionan y accionan —incluso ante la incertidumbre— son las que construyen ventajas duraderas.

A quienes lideran equipos, diseñan políticas, toman decisiones y definen rumbos: este es el momento de actuar, no de pausar. Porque el verdadero liderazgo se prueba cuando el contexto desafía la coherencia.

¿Tu organización está lista para avanzar con estrategia y propósito?

[Haz clic aquí](#)



El Ranking Aequales es más que una medición: es una hoja de ruta.

Una herramienta técnica, gratuita, comparativa y confidencial que acompaña a las organizaciones a evaluar su desempeño frente a estándares regionales en constante evolución en materia de diversidad, equidad e inclusión. Su valor no está solo en el resultado, sino en el proceso: permite visibilizar prioridades, identificar brechas y tomar decisiones estratégicas alineadas con lo que se espera de empresas competitivas y sostenibles. Es, ante todo, una invitación a repensar lo que no ha funcionado, escuchar lo que las personas realmente necesitan y actuar con propósito.

Con 10 años de trayectoria, el Ranking Aequales ha generado la base de datos más grande de equidad de género y diversidad corporativa, representando a 18 países de América Latina a través de 4 categorías fundamentales: Gestión de Objetivos, Cultura Organizacional, Estructura Organizacional y Gestión del Talento.

¿Qué evalúa el Ranking de Aequales?

➔ Gestión de Objetivos

Analiza la planificación e incorporación de la equidad de género y la diversidad en la estrategia organizacional, estableciéndose como prioridad en el modelo de gobernanza y promoviendo su alineación con los principios de sostenibilidad.

➔ Cultura Organizacional

Examina los procesos y prácticas relacionados con la comunicación, la integración de la vida personal y laboral, la capacitación del personal, y los mecanismos ante el acoso/hostigamiento sexual laboral y la discriminación.

➔ Estructura Organizacional

Facilita la identificación de brechas en la estructura organizacional y la participación por género en los diferentes niveles y puestos dentro de las organizaciones.

➔ Gestión de Talento

Explora los procesos de Recursos Humanos, abarcando desde la atracción hasta la retención de talento, con un enfoque integral en equidad de género y diversidad.



8 principales hallazgos del Ranking Aequales 2025

01. La inclusión aún no trasciende el área de Recursos Humanos: aunque el 87 % de las empresas alinean su estrategia de inclusión con la de estrategia de sostenibilidad, solo el 41 % involucra a su Comité de Sostenibilidad y apenas un 32 % aplica criterios de inclusión en su cadena de valor. La inclusión sigue limitada a RRHH, sin integrarse plenamente en las decisiones estratégicas del negocio.

02. Crece la presencia de mujeres en la cima: el 65 % de las empresas reporta un aumento en el número de mujeres en posiciones de liderazgo, acompañado de mejoras en la contratación de personas subrepresentadas y en el desarrollo de habilidades inclusivas dentro de sus equipos.

03. Sin seguimiento ni rendición de cuentas, la inclusión se diluye: la transparencia es la dimensión con el puntaje más bajo del Ranking Aequales 2025 (44%). Aunque 72 % de las empresas cuenta con un plan de acción, solo 34 % comunica sus resultados públicamente. Sin estructuras de seguimiento y evaluación de impacto, la inclusión corre el riesgo de quedarse en el discurso.

04. A mayor liderazgo, mayor brecha salarial: a medida que se avanza en la jerarquía organizacional, las brechas salariales entre hombres y mujeres se amplifican. En el nivel de alta dirección, el 58 % de las empresas reporta diferencias superiores al 10%.

05. La corresponsabilidad sigue siendo una deuda estructural: el cuidado aún se piensa en femenino; aunque más del 50 % de las empresas acompaña el regreso tras la maternidad, solo un tercio lo hace tras la paternidad. Además, siguen ausentes

medidas que reconozcan el cuidado de personas adultas mayores, con discapacidad u otras personas dependientes.

06. La atención a la discriminación laboral aún es parcial: aunque el 88 % de las empresas cuenta con protocolos, solo el 42 % aplica un enfoque integral que incluya prevención, sanción y acompañamiento, dejando por fuera a contratistas, proveedores o clientes. Esta limitación reduce el impacto real de las acciones y deja sin respuesta situaciones que requieren reparación y cuidado.

07. La salud mental avanza, pero no se integra: aunque el 81 % de las empresas ofrece beneficios en esta dimensión, solo el 62 % la aborda en sus capacitaciones y su incorporación en la estrategia de forma integral sigue estando limitada.

08. La deuda de la inclusión socioeconómica: aunque el 96 % de las empresas declara promover el bienestar del personal, solo cerca del 60 % implementa prácticas que reconozcan las distintas condiciones económicas, revelando barreras que aún limitan el acceso real a las oportunidades.

¿De dónde venimos?

02

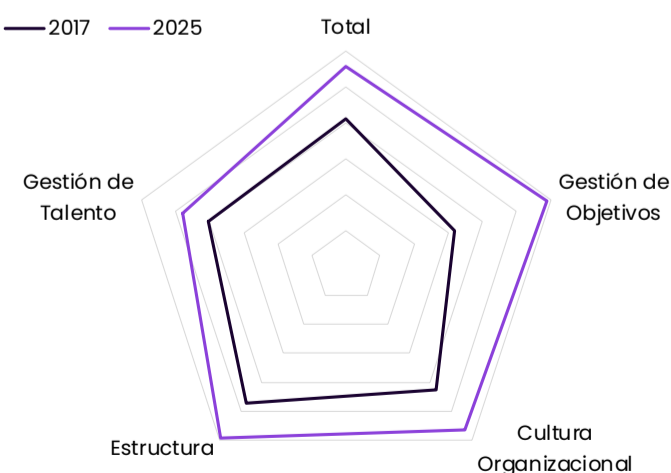
Marco 10 años

En esta edición del Informe del Ranking Aequales 2025 celebramos una década de acompañar, evaluar y aprender junto a las organizaciones que han apostado por integrar la inclusión en su estrategia. A lo largo de estos años, el Ranking Aequales se ha consolidado como una herramienta rigurosa, regional y transformadora, que ha impulsado a las organizaciones a traducir el compromiso en acción. Las empresas participantes han sido protagonistas de esta historia: actores clave que han sabido navegar las olas del cambio con resiliencia y propósito. Hoy, mirar hacia atrás no solo confirma el impacto de este recorrido, sino que nos permite dimensionar cuánto hemos avanzado.

En su conjunto, **el desempeño en el puntaje general promedio ha aumentado 15 puntos porcentuales desde 2017, pasando de 41% a 56% en 2025**. Este avance nos llena de satisfacción, pues indica que la mayoría de las empresas navegan hoy hacia la inclusión y han logrado traducir nuestra hoja de ruta a sus realidades y contextos. Nos enorgullece, además, ver la evolución de los resultados en cada una de las categorías.

Para esta edición, la categoría Estructura Organizacional lidera en puntaje así como lo hacía en 2017, reflejando avances consistentes en la equidad del liderazgo y la representación de mujeres en los diferentes niveles

Evolución por categoría de Ranking PAR



organizacionales. Este hallazgo coincide con el Informe Global sobre la Brecha de Género 2025 del Foro Económico Mundial¹, que resalta el progreso en la paridad de la fuerza laboral en Latinoamérica.

La categoría con mayor avance es **Gestión de Objetivos**, que pasó de tener el desempeño más bajo en 2017 a ubicarse muy cerca de la categoría líder en 2025. Este indicador es un logro que celebramos pues evidencia el fortalecimiento de la gobernanza estratégica con perspectiva de género y diversidad en la región.

En **Cultura Organizacional**, el puntaje también ha mejorado consistentemente, evidenciando compromiso y consciencia en las acciones de bienestar, formación y atención a la discriminación y el acoso/hostigamiento sexual laboral. Finalmente, **la categoría que menor crecimiento muestra es la de Gestión de Talento**, reflejando un desafío aún vigente: la falsa confianza en que los procesos son neutrales y que el mérito por sí solo garantiza igualdad de oportunidades. Sin acciones concretas que mitiguen sesgos, el piso parejo sigue siendo una promesa rodeada de riesgos en la gestión de personas

Año a año, nuestra metodología se hace más rigurosa; indicadores más exigentes y análisis más sofisticados nos ayudan a actualizar los retos y a priorizar poblaciones desatendidas. Por esta razón, los avances reales en la inclusión laboral son incluso superiores a lo que nos indican estas métricas de 2025. De esta manera, para las empresas participantes, el Ranking Aequales no traza un destino fijo, sino una carta de navegación, que se reinventa para afrontar nuevos desafíos, brechas y desigualdades en el mundo corporativo. Lo que más nos enorgullece, entonces, no son las cifras en sí mismas, sino la transformación que hay detrás de estos indicadores y los cambios que propician en la vida de las personas y en la construcción de un mundo laboral más libre, equitativo e incluyente.

¹Foro Económico Mundial. (2025). Informe Global sobre la Brecha de Género 2025 <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/>



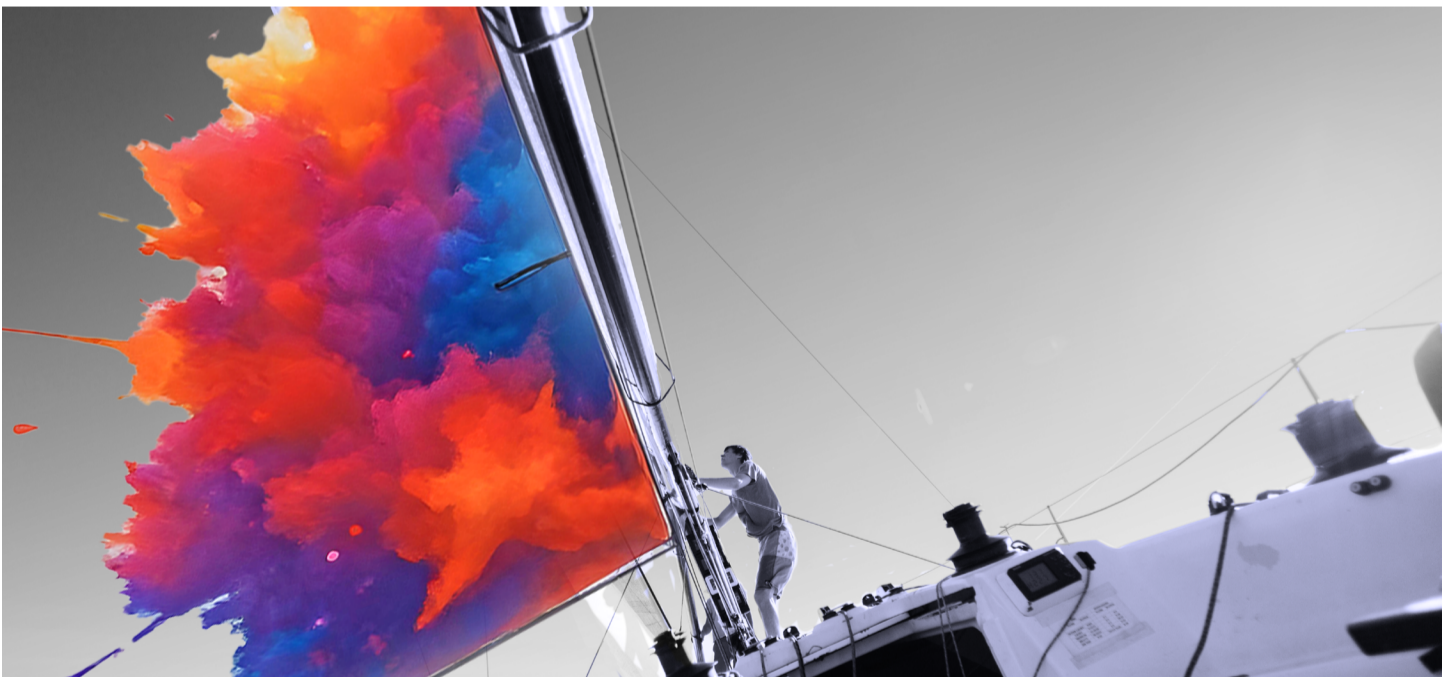
Navegando en tiempos de crisis

Estos avances hacen eco de las mediciones del Foro Económico Mundial, que destaca a **América Latina como la región con la tasa de progreso más rápida en el cierre de la brecha de género en el mundo**². No obstante, esta edición del Ranking Aequales también coincide con un panorama global de crisis e incertidumbre política, económica y social, que se ha caracterizado por repliegues en la inversión en iniciativas DEI, aprensión hacia nuevas estrategias y cautela en la visibilidad de estas medidas, marcado por escepticismo en los medios de comunicación. El llamado *backlash*³ hacia las iniciativas DEI ya impacta a nivel corporativo: 77 % de los/las líderes reportan cansancio frente a la gestión del cambio y 42 % del personal considera que estos esfuerzos son divisivos⁴.

Este fenómeno lo percibimos también en la disminución del número de empresas participantes del Ranking 2025: casi un 30%

menos en comparación con 2022. Este declive refleja un contexto desafiante donde muchas organizaciones enfrentan resistencia interna, reorganizan prioridades o necesitan una pausa para reflexionar, entender su punto de partida y fortalecer convicciones antes de avanzar. Desde Aequales reconocemos que toda transformación real implica momentos para pausar, reflexionar y reordenar. No obstante, es justamente en los momentos de replanteamiento cuando medir adquiere su mayor valor.

Solo con datos claros se pueden tomar decisiones alineadas con la realidad. Aunque la transformación requiere reflexión, las acciones deben continuar para proteger a quienes más lo necesitan. Creemos que el primer horizonte es un mundo laboral justo e incluyente, y no podemos ignorar los riesgos de retroceder: pérdida de talento, conflictos legales, impactos financieros y daño reputacional. En un contexto donde sociedad, personas y mercados exigen coherencia y propósito, detener la inclusión no es una pausa estratégica, sino dejar el rumbo a la incertidumbre.



² Foro Económico Mundial. (2025). Progreso a pesar de la incertidumbre: conclusiones clave del Informe Global sobre la Brecha de Género 2025. <https://es.weforum.org/stories/2025/06/progreso-a-pesar-de-la-incertidumbre-conclusiones-clave-del-informe-global-sobre-la-brecha-de-genero-2025/>

³ Millet, Josh. (Abril 8, 2025). The Backlash to DEI Has Companies Forgetting Its True Value. En Forbes.com. <https://www.forbes.com/councils/forbeshumanresourcescouncil/2025/04/08/the-backlash-to-dei-has-companies-forgetting-its-true-value/>

⁴ (Gartner, 2023, 2022)

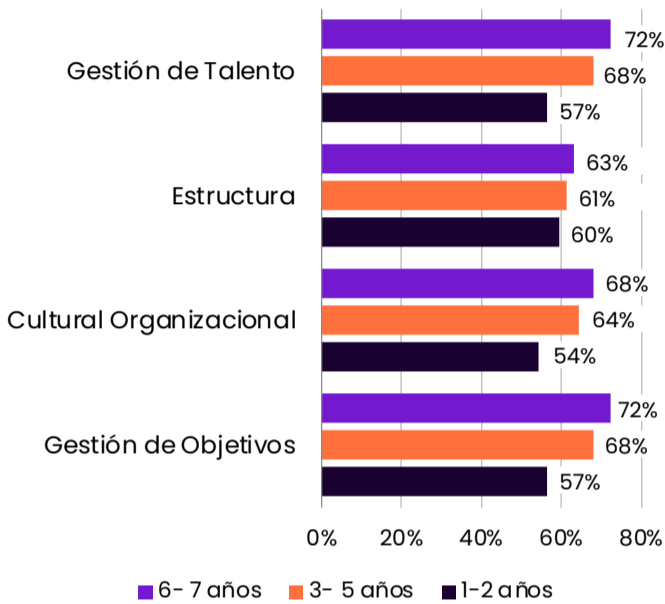
⁵ Pollack, A., Glasgow, D., Van Bommel, T., Joseph, C., & Yoshino, K. (2025). Risks of retreat: The enduring inclusion imperative. Catalyst & Meltzer Center for Diversity, Inclusion, and Belonging. <https://www.catalyst.org/en-gb/insights/2025/risks-of-retreat-report>



Reconocimientos

Sabemos que el panorama global es incierto y desafiante, por lo que queremos reconocer y agradecer a las organizaciones que permanecen.

Desempeño por categorías según años de participación en el Ranking

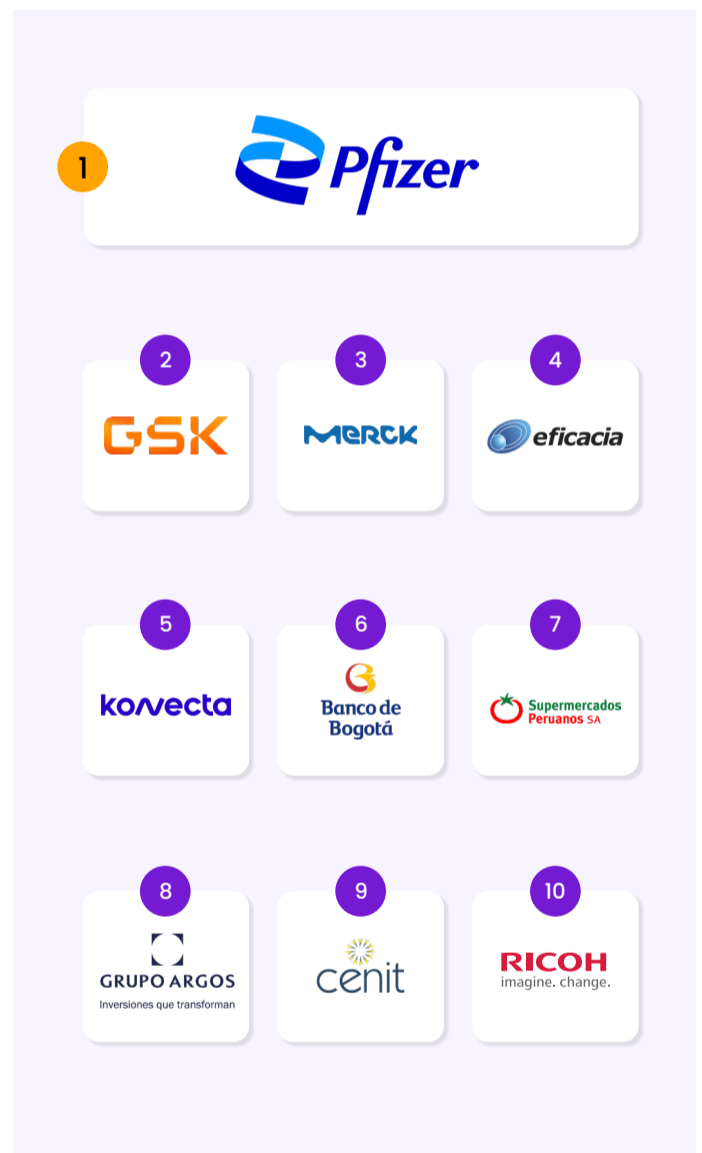


En primer lugar, a las veinte empresas que desde su primera edición hacen parte del Ranking Aequales; con ellas y con las casi 150 empresas que completan tres o más años de participación, percibimos cómo la constancia fortalece su desempeño en cada una de las categorías. Además, resaltamos a las 503 empresas que decidieron no desistir ante la marea en contra y continúan navegando por las olas del cambio este 2025.

Destacamos especialmente a las empresas con **Certificación Aequales**, que validan sus avances, reafirman su compromiso y mantienen prioridades claras integrando la experiencia real de su personal a sus indicadores de éxito. Esta certificación es un respaldo sólido que demuestra un camino consistente hacia la equidad y la diversidad.

Asimismo, agradecemos a nuestra **Comunidad Aequales**, conformada por organizaciones que apuestan por generar redes sólidas y reconocen el valor del acompañamiento experto y el aprendizaje conjunto. En 2025, las empresas de esta comunidad obtuvieron puntajes significativamente más altos en la medición (+18 puntos porcentuales), confirmando que avanzar en conjunto fortalece el impacto y la resiliencia.

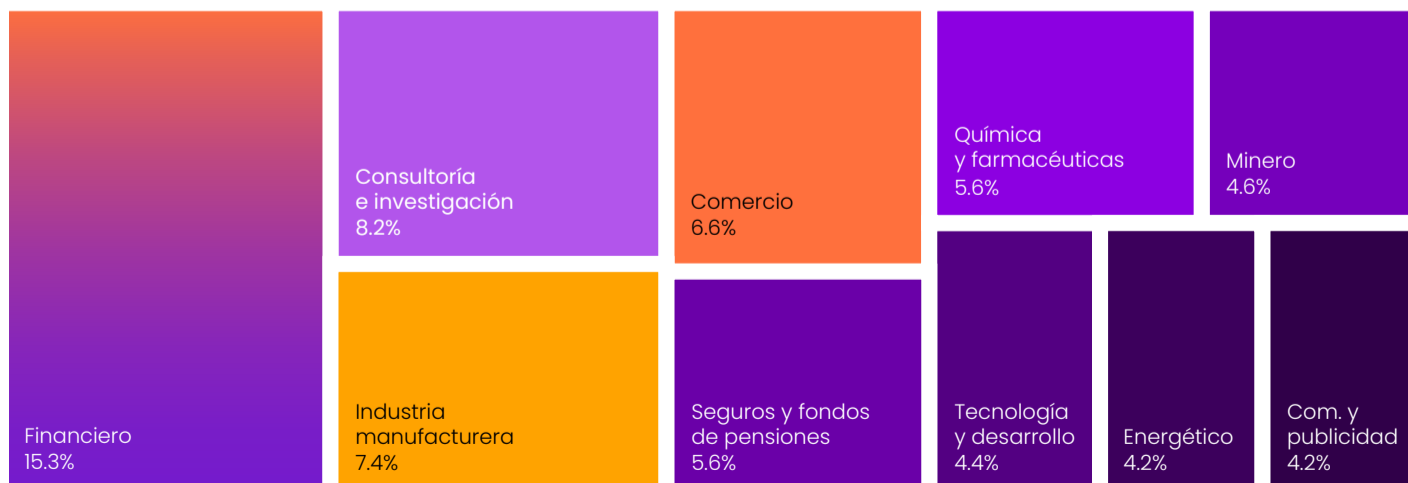
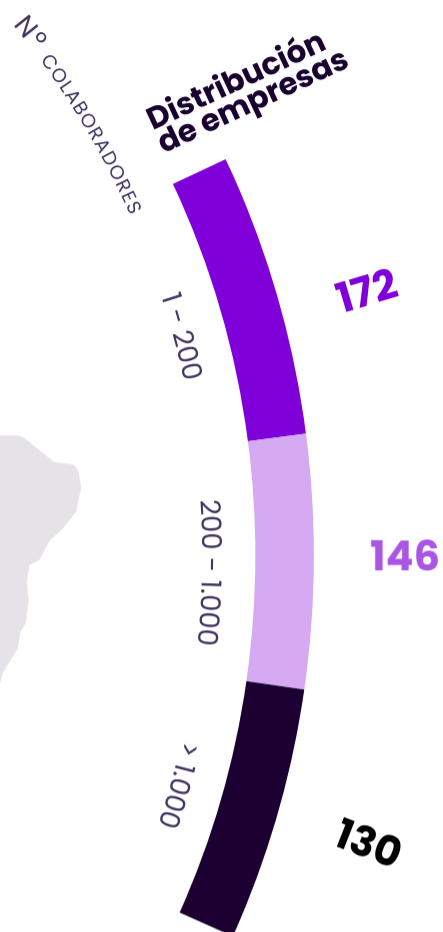
Como en cada edición, celebramos los resultados de las empresas que se posicionaron en el Top 10.



Sus lecciones y mejores prácticas, adaptadas a los contextos y posibilidades de las demás empresas, sirven de faro para mantener el rumbo hacia la inclusión efectiva y transformadora.

¿Dónde estamos?

03



Desempeño por país: avances, contrastes y matices

El camino hacia la equidad en el mundo corporativo no se recorre en solitario. Las empresas no avanzan aisladas: su progreso está profundamente influenciado por el contexto nacional, los marcos regulatorios, la presión pública y el trabajo articulado con gobiernos, sociedad civil y otras organizaciones privadas. Por eso, al analizar los resultados del Ranking Aequales 2025, es clave observar cómo se comportan los puntajes en los países con mayor participación relativa.

Si bien los datos no son representativos a nivel nacional y deben leerse con cautela, sí ofrecen indicios relevantes sobre las dinámicas y prioridades que marcan el avance hacia la equidad en distintos contextos.

Las temáticas que estructuran este análisis permiten visibilizar con claridad las fortalezas, riesgos y zonas de transición en las estrategias de inclusión empresarial. Al agrupar prácticas clave —como liderazgo, datos, transparencia, bienestar o desarrollo— podemos observar su institucionalización y los distintos niveles de avance. Los resultados evidencian contrastes relevantes:

Mapa de calor: Todas las categorías y temáticas

Liderazgo y compromiso	63.4%	63.2%	63.5%	70.2%	44.8%
Datos y métricas	60.5%	62.5%	59.4%	65.2%	46.9%
Transparencia	44.4%	43.7%	43.7%	53.2%	28.3%
Flexibilidad y bienestar	48.4%	47.0%	48.2%	59.5%	35.8%
Formación y comunicación inclusiva	58.2%	58.7%	56.0%	68.0%	44.2%
Atención de Discriminación, ASL y HSL	72.2%	67.1%	77.5%	78.7%	63.0%
Liderazgo y representación	59.8%	63.1%	58.1%	54.8%	56.2%
Desarrollo y crecimiento	72.2%	67.1%	77.5%	78.7%	63.0%
Remuneraciones	59.8%	63.1%	58.1%	54.8%	53.2%
Reclutamiento y selección	58.2%	58.7%	56.0%	68.0%	44.2%
	Promedio 2025	Colombia	Perú	México	Centroamérica

México lidera el desempeño regional, destacándose en atención a discriminación, desarrollo y formación inclusiva, aunque presenta brechas significativas en transparencia y bienestar que limitan la integración plena de la inclusión. **Perú** refleja un progreso sólido en áreas clave como discriminación y desarrollo, pero requiere fortalecer liderazgo y uso de métricas para avanzar hacia una gestión inclusiva más estratégica. **Colombia**, con fortalezas en liderazgo y representación, mantiene un desempeño estable aunque enfrenta rezagos en bienestar y transparencia que frenan su consolidación. **Centroamérica** muestra los

mayores retos estructurales, particularmente en transparencia, flexibilidad y bienestar, pese a incipientes avances en liderazgo y reclutamiento.

Estas diferencias exigen enfoques regionales diferenciados que permitan maximizar fortalezas y cerrar brechas críticas para la inclusión efectiva. **El reto no es solo cumplir con la legislación vigente y llenar los vacíos legales que aún persisten:** es cultural y estructural. Las empresas que avanzan en inclusión no solo minimizan riesgos regulatorios, también lideran la transformación de los entornos laborales.

El pulso de la marea:
cuatro claves que
redefinen la agenda de
inclusión

04

Brechas que hablan: cuando la inclusión omite, simplifica o fragmenta

Una parte fundamental de propiciar espacios laborales más inclusivos es rastrear dónde persisten las desigualdades. Estas diferencias de acceso y representación reflejan formas de exclusión arraigadas y falta de oportunidades. Con los años, algunas de estas brechas se han ido cerrando, pero no de manera automática; detrás de estos avances está el trabajo de miles de personas que han remado contracorriente convencidas de la posibilidad de cambio. La transformación al interior de las empresas no es diferente; requiere también decisiones conscientes y compromisos tangibles.

¿A quiénes estamos priorizando?

El cuestionario del Ranking revela dónde las empresas en América Latina enfocan sus esfuerzos de inclusión y qué grupos necesitan mayor atención. Este análisis funciona como un termómetro que muestra un compromiso sólido, especialmente en programas dirigidos a mujeres.

Sin embargo, también revelan una

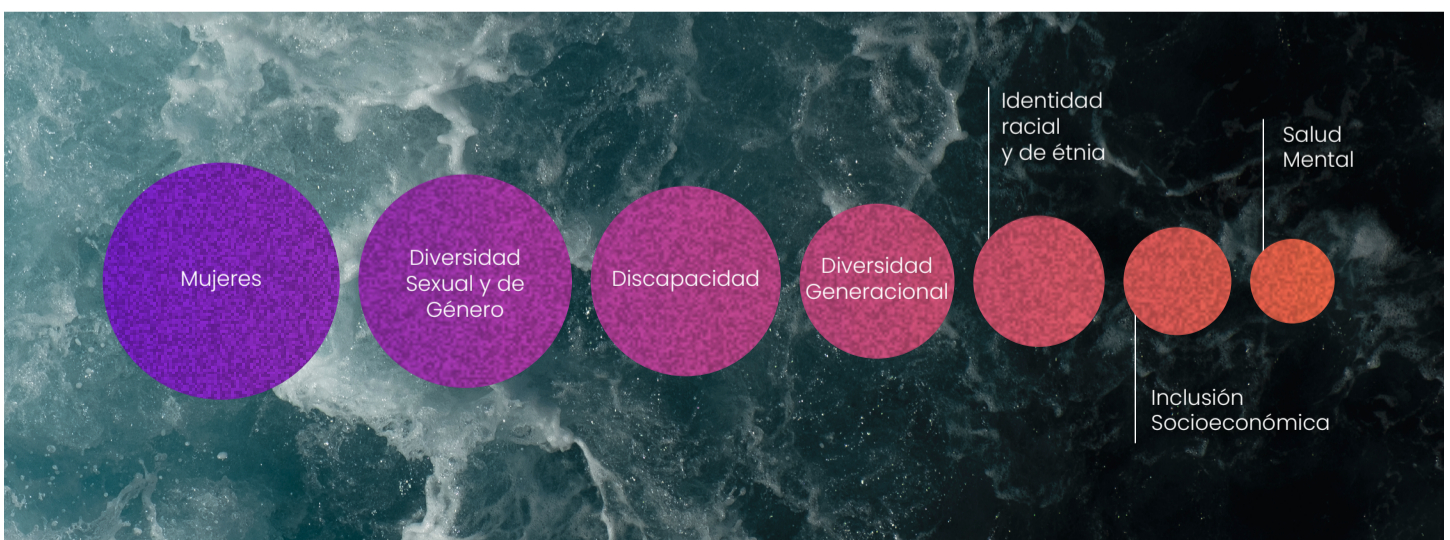
alerta: cuando las estrategias de género no incorporan una mirada interseccional, corren el riesgo de simplificar la realidad y dejar fuera a muchas personas. Hoy, en Aequales, nuestros diagnósticos muestran que las personas de grupos históricamente desatendidos se benefician un 25 % menos de los programas empresariales, evidenciando la urgencia de alinear las prioridades con las necesidades reales del personal.

Lograr una inclusión real exige reconocer la diversidad que existe dentro de cada grupo poblacional.

Dimensiones como la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, el origen étnico-racial, la edad, la salud mental, la situación socioeconómica y la neurodivergencia afectan de forma concreta el acceso a oportunidades, y requieren respuestas diferenciadas. Aunque algunas de estas variables ya marcan cierta temperatura en la agenda empresarial, otras —como la salud mental, la diversidad socioeconómica y la neurodivergencia— siguen registrando niveles bajos de priorización.

Construir estrategias inclusivas y universales —que no dejen a nadie atrás— implica integrar estos aprendizajes de forma progresiva, estratégica y eficiente. Esto permite reconocer necesidades diversas sin fragmentar esfuerzos, y a la vez maximizar el impacto de las acciones y la inversión social de las organizaciones.

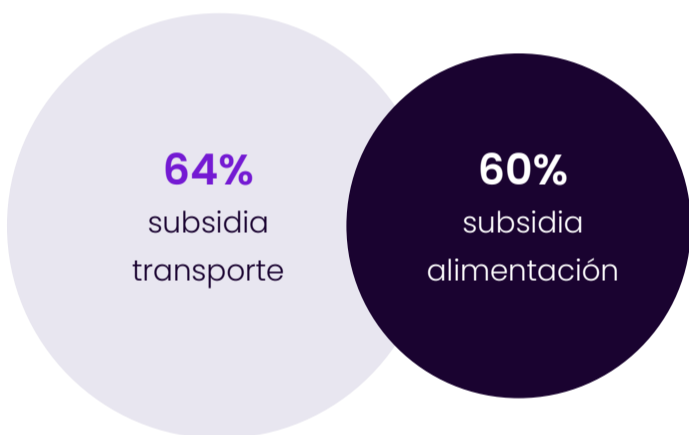
Prioridades de inclusión en las estrategias empresariales



Inclusión socioeconómica: cuando el mérito no alcanza

En contextos de profunda desigualdad estructural, no basta con identificar el talento: hay que habilitarlo. Por esto, en esta edición del Ranking Aequales rastreamos la implementación de prácticas orientadas a enfrentar la desigualdad estructural y la discriminación por condiciones socioeconómicas. Aunque el 96 % de las empresas afirma contar con buenas prácticas enfocadas en el bienestar integral, estas no siempre consideran de forma intencional las barreras socioeconómicas que condicionan el acceso, la permanencia y el crecimiento dentro de las organizaciones.

Los resultados reflejan que las empresas han dado pasos importantes en responder a barreras estructurales como el alto costo de vida.



Sin embargo, aún existen prácticas con oportunidades de adopción, como aquellas

que alivian la carga de las labores de cuidado, como apoyos para lavandería, alimentación o limpieza (40 %) e iniciativas relacionadas con la educación o el cuidado infantil (29 %). Estas medidas reducen las cargas invisibles que recaen desproporcionadamente sobre personas con menores ingresos, especialmente mujeres, facilitando el equilibrio y ampliando el acceso, la permanencia y el desarrollo profesional.

En cuanto al acceso al conocimiento, destaca el aprendizaje de inglés: más de la mitad de las empresas subvenciona este aprendizaje (56 %) o flexibiliza su exigencia como requisito en ciertos cargos (69 %). Esto refleja un reconocimiento de que el acceso a saberes técnicos depende más del origen socioeconómico que de la capacidad. No obstante, persisten desafíos en otras áreas del desarrollo profesional, pues solo el 27 % de las organizaciones financia procesos de recualificación o cambio de trayectoria, vital para habilitar el acceso a mejores empleos y contribuir a la mejoría de los ciclos de precariedad laboral.

Cuando una empresa invierte en el bienestar material y el desarrollo de habilidades de su personal, está reconociendo que el mérito no se construye en igualdad de condiciones y que es necesario tomar medidas para nivelar el terreno, promover la inclusión y potenciar el talento.



Práctica destacada



En Eficacia se trabaja para que el empleo formal sea una oportunidad real para quienes enfrentan mayores desafíos, especialmente las personas en situación de pobreza. Para ello, han fortalecido su estrategia de inclusión laboral a través de una ruta de empleabilidad, que facilita su acceso, permanencia y desarrollo en el mercado laboral. A través de sus alianzas con fundaciones y otros aliados, brindan formación en habilidades blandas y técnicas, permitiendo que más personas superen la falta de experiencia. Además, implementan la flexibilización de perfiles, un acompañamiento continuo y el reajuste de procesos para mejorar la experiencia de quienes ingresan a su organización.

Hombres en la inclusión: aliados activos para el cambio

Debido a las históricas disparidades que han enfrentado las mujeres en el ámbito laboral —especialmente en sectores altamente masculinizados—, los esfuerzos por la equidad de género han priorizado, con razón, su representación y condiciones. Sin embargo, avanzar hacia culturas verdaderamente inclusivas exige ampliar esa mirada e interpelar también el rol que juegan los hombres: no como espectadores, sino como actores corresponsables en la transformación.

Reconocer el privilegio estructural no implica culpabilizar, sino entender desde dónde partimos para construir relaciones laborales más justas. Las estrategias inclusivas del futuro deben abrir espacio para escuchar y trabajar con los hombres: atender sus experiencias, cuestionar los mandatos tradicionales de masculinidad y promover su

involucramiento activo desde el cuidado, la empatía y la corresponsabilidad. En contextos de polarización y fatiga, el cambio solo es sostenible si se construye con todas las voces.

Si bien las estadísticas nos muestran que, en promedio, este grupo sigue ocupando más puestos de dirección y teniendo salarios más altos, los sesgos y estereotipos de género también les afectan. Las empresas han avanzado en el fortalecimiento de esta mirada; un 58% han implementado capacitaciones relacionadas con el rol de los hombres y masculinidades igualitarias. Estas iniciativas son clave para acompañar a los hombres a reconocer y superar las barreras que enfrentan, como la exclusión de sectores tradicionalmente feminizados, la dificultad para denunciar discriminación y la falta de acceso a políticas de flexibilidad y bienestar que les permitan participar activamente en el cuidado con corresponsabilidad.

En **Aequales** buscamos seguir acompañando a las empresas a involucrar activamente a los hombres en la construcción de culturas laborales más justas, donde la corresponsabilidad, el cuidado y la equidad sean principios compartidos y motores del liderazgo del futuro.



Práctica destacada

 **Scotiabank**®

 **COLPATRIA**



Scotia lab es un programa interno para hombres líderes dentro del banco que les permite tener conversaciones enfocadas en diversidad. Estas conversaciones van dirigidas por otros hombres externos del banco, con posición C- Level o líder de proceso clave en su organización, que hayan trabajado en DEI o que se hayan formado en el mismo. En estos módulos hablan de sesgos inconscientes, nuevas masculinidades, hombres al cuidado y salud mental.

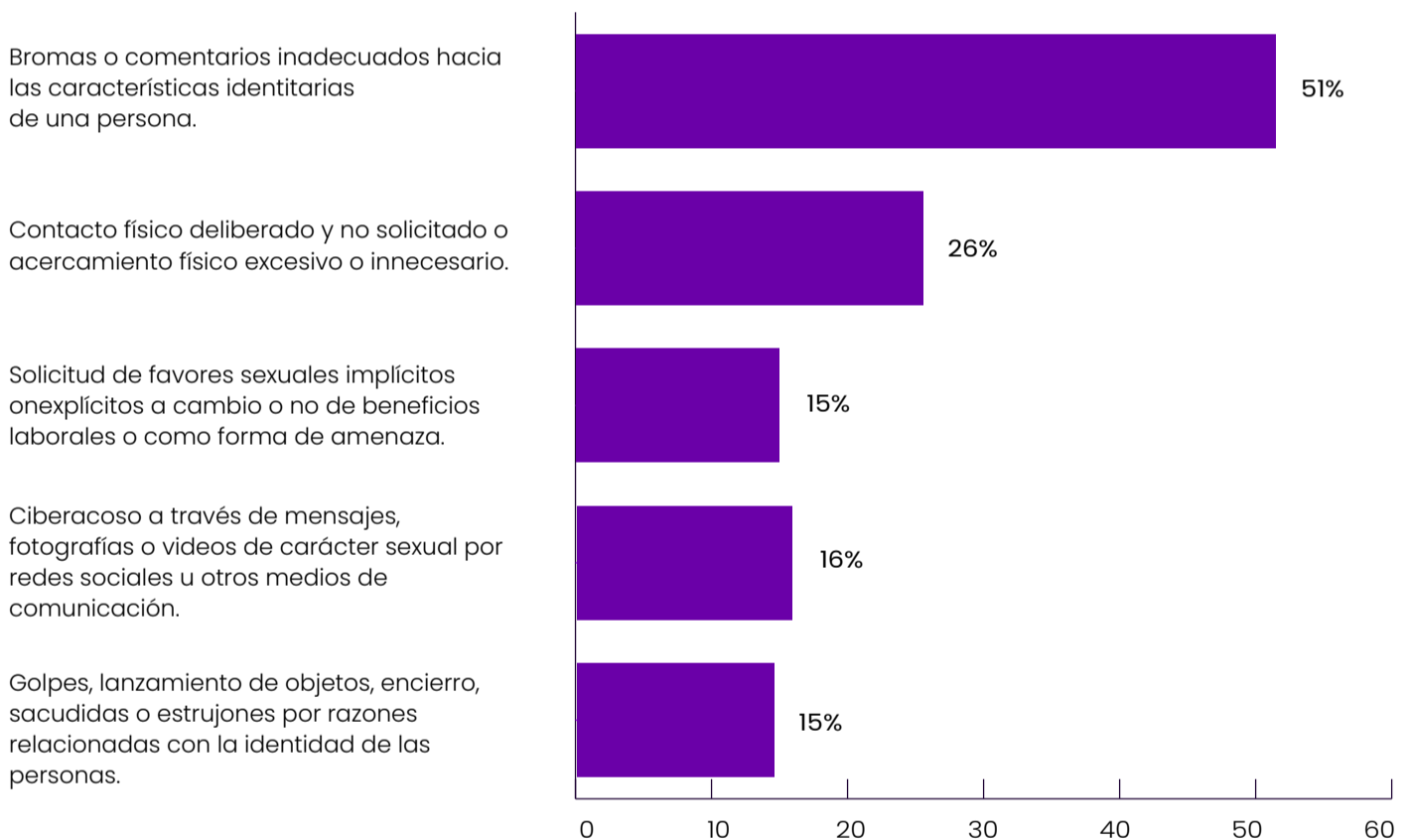
Cuidar, reparar y transformar: hacia culturas libres de discriminación y acoso sexual

Una organización verdaderamente inclusiva no se limita a trazar protocolos: actúa con decisión para que nadie quede a la deriva. En esta edición del Ranking Aequales, la categoría de atención a la discriminación y el acoso sexual laboral (ASL) lidera en desempeño promedio (72 %), y el 88 % de las empresas participantes afirma contar con un protocolo específico. Es un avance importante, pero no suficiente.

Las acciones preventivas siguen siendo irregulares: aunque un gran porcentaje de las empresas que capacitan en DEI aborda

temas de acoso sexual laboral (79%), solo el 54% integran abiertamente la discriminación en el espacio laboral. Además, la inclusión de nuevas modalidades como el hostigamiento o acoso virtual (58 %) o de mecanismos más integrales de acompañamiento sigue siendo limitada.

Los datos de diagnósticos realizados por Aequales al 2024 reflejan la persistencia de diversas formas de discriminación y violencia, desde comentarios y conductas inapropiadas hasta agresiones físicas y ciberacoso. Las empresas deben ir más allá del cumplimiento normativo, poniendo atención a la discriminación estructural o cotidiana, que suele estar más normalizada y menos visibilizada.



Finalmente, los alcances de las estrategias suelen estar restringidos: **aunque el 100 % protege a su personal directo, menos del 60 % extiende la cobertura del protocolo a contratistas, proveedores o clientes**, lo cual representa un vacío crítico en la construcción de ambientes seguros y de valor compartido con los diferentes grupos de interés.

Como práctica a destacar, las empresas de la región han comenzado a reconocer la relevancia de la justicia restaurativa: un

25 % que incorpora mecanismos que buscan priorizar la reparación del daño y la resolución alternativa de conflictos. Este último enfoque, aunque poco implementado, es innovador y clave: escucha a las personas afectadas y reconstruye la confianza, poniendo siempre en el centro las necesidades de las víctimas.

Práctica destacada



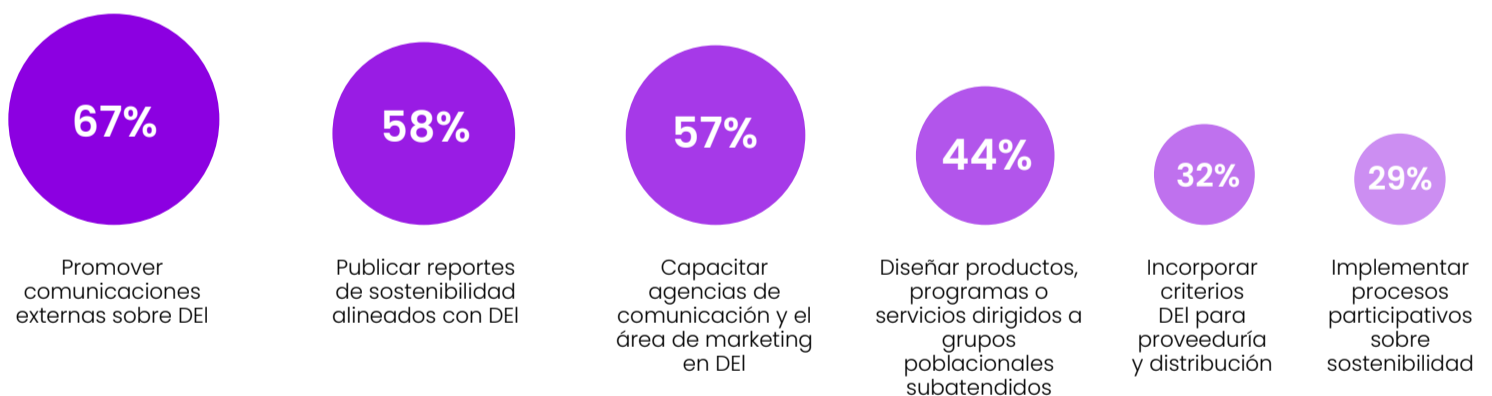
Afore XXI Banorte incorporó un enfoque de justicia restaurativa en la atención de casos de acoso/hostigamiento sexual laboral. Desde el inicio del proceso, y según la gravedad del caso, se prioriza el reconocimiento del daño, el aprendizaje y la no repetición por sobre la sanción, con el fin de restituir derechos, reparar vínculos laborales y garantizar entornos seguros. Además, cuentan con una ombudsperson, figura independiente que brinda acompañamiento confidencial, poniendo la experiencia de las personas al centro de la cultura de cero tolerancia.

En la travesía
hacia un entorno
más equitativo,
nombrar las
desigualdades
es el primer
paso para
transformarlas.

Las empresas del Ranking Aequales amplían su acción: priorizan grupos subatendidos, reconocen la importancia de atender condiciones materiales, involucran a los hombres en la transformación cultural y se comprometen contra toda discriminación. Leer las brechas es escuchar lo que queda por resolver y actuar es navegar con rumbo firme hacia un mundo laboral inclusivo, construido con datos, decisión y convicción.

Coherencia que transforma: gobernanza sostenible y estratégica

Avanzar hacia la equidad no se trata solo de cerrar brechas puntuales. Requiere liderazgo, visión de largo plazo y coherencia entre propósito, gestión y resultados. Si la diversidad y la equidad forman parte del rumbo estratégico, deben estar también en los sistemas de evaluación, en las métricas que definen el progreso y en los informes que rinden cuentas. Las empresas que lideran no abordan la inclusión de forma aislada, sino como parte integral de su sostenibilidad: conectan estos principios con la toma de decisiones, con sus compromisos ESG y con el valor que generan. Desde Aequales impulsamos esa transición: del discurso a la acción, de lo simbólico a lo estructural, escuchando, ajustando y navegando con rumbo firme.



Se observan señales alentadoras: más de dos tercios de las empresas comunican externamente sus compromisos DEI, y más de la mitad publica reportes de sostenibilidad y capacita a sus equipos para comunicar de manera responsable. Sin embargo, solo un tercio integra criterios de diversidad en su cadena de suministro, promueve procesos participativos o desarrolla productos y servicios para poblaciones subatendidas, evidenciando desafíos para una integración

¿Está la inclusión integrada en la estrategia de sostenibilidad o sigue aislada en RR. HH.?

Durante años, la estrategia DEI fue tratada como un asunto exclusivo de las áreas de Recursos Humanos. Hoy, sin embargo, el viento comienza a cambiar: el 87 % de las empresas declara que sus objetivos de sostenibilidad están alineados con los de Diversidad, Equidad e Inclusión. Esto marca un cambio de timón importante: la inclusión empieza a posicionarse como un eje estratégico que define no solo la cultura interna, sino también la forma en que las organizaciones generan valor compartido, responden a sus grupos de interés y fortalecen su licencia social para operar.

No obstante, este cambio aún no se refleja plenamente en la gobernanza corporativa. Solo el 41 % de las empresas involucra a su Comité de Sostenibilidad en los objetivos de inclusión, mientras que el 77 % delega esta responsabilidad a Recursos Humanos y el 62 % a un Comité de DEI. **Este enfoque limitado puede dificultar la integración transversal de la inclusión como un principio estratégico.**

más profunda.

El viaje hacia una sostenibilidad inclusiva requiere más que intención: necesita alineación real, participación activa y un modelo de negocio que incluya a quienes están fuera de la empresa, pero que también reciben su impacto. Ante la ola en contra, las empresas que implementan una estrategia de negocio con una visión integral de la equidad e inclusión logran mantenerse a flote.

Práctica destacada



Ecopetrol implementa una estrategia de inclusión laboral y fortalecimiento del emprendimiento diverso en los territorios donde opera. Esto incluye incentivos en los procesos de selección, formación en habilidades para el empleo y apoyo a emprendimientos mediante espacios de visibilidad comercial. Además, promueve una cultura libre de discriminación en su cadena de valor, conectando la inclusión con el desarrollo económico local.

Transparencia activa: rendir cuentas con propósito

Para avanzar con coherencia, no basta con alinear la estrategia DEI al negocio y medir su impacto: también es clave comunicar avances y retos con transparencia. Hacerlo fortalece la confianza, dentro y fuera de la organización, y posiciona la inclusión como una práctica tangible, no solo como un discurso. Sin embargo, este sigue siendo uno de los mayores desafíos para las empresas: con un promedio general de 44 %, la transparencia es la temática con el puntaje más bajo del Ranking Aequales 2025.

Aunque es un gran logro desde la gestión de objetivos que la mayoría (72%) de las empresas cuente con un plan de acción DEI, los mecanismos para hacerle seguimiento, comunicar resultados y garantizar participación siguen siendo limitados. Menos del 40% de las empresas del Ranking Aequales

vincula las metas de inclusión al desempeño de los líderes.

Un reto mayor, sin embargo, se encuentra en la transparencia y rendición de cuentas con todos los grupos de interés de la organización: si bien poco más de la mitad de las empresas (53%) informa avances al Comité Directivo, apenas cerca de un tercio (34%) publica un informe de transparencia de acceso público o establece espacios de participación del personal en el diseño e implementación de las estrategias (35%).

La inclusión requiere estructuras que aseguren seguimiento, participación y rendición de cuentas. Para sostener el rumbo, no basta con trazar el destino: es necesario revisar constantemente el camino, corregir el curso cuando sea necesario y compartir el trayecto con quienes hacen parte. Solo así es posible avanzar con coherencia, convicción y dirección compartida.

Práctica destacada



Iberdrola comunica de forma sistemática y transparente sus avances en DEI, integrando estos principios en su modelo de gestión de personas y sostenibilidad. En su Informe Integrado 2025, detalla resultados como el aumento de mujeres en cargos de responsabilidad (35 %) y una mejora del 26 % en la inclusión de personas con discapacidad. Además, articula políticas globales y locales para promover igualdad de oportunidades y un entorno libre de discriminación.

Más allá del discurso: inclusión con resultados

En un entorno donde la fatiga DEI y la resistencia al cambio amenazan con desmotivar los esfuerzos por construir espacios más inclusivos, hablar de impacto es más urgente que nunca. Las estrategias que no se evalúan más allá del proceso o que se limitan a medir indicadores agregados corren el riesgo de convertirse en una inversión sin impacto. La inclusión no puede sostenerse solo en buenas intenciones ni quedarse en planes o sensibilizaciones desconectadas del negocio.

Al preguntarle a las empresas del Ranking Aequales sobre los resultados que han percibido como consecuencia de la implementación de su estrategia, identificamos que cuando las empresas se comprometen de verdad, los cambios llegan:

65%

reporta un aumento de mujeres en liderazgo

+50%

ha fortalecido las habilidades inclusivas de sus líderes

~50%

ha incrementado la contratación de personas de grupos subrepresentados

También se evidencian mejoras en indicadores clave como la retención postmaternidad y el uso de licencias de paternidad. Sin embargo, aún quedan desafíos importantes, como la reducción de brechas salariales, la rotación de poblaciones subatendidas o el diseño inclusivo de productos y servicios.

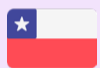
El camino hacia una verdadera transformación pasa por medir no solo lo que se hace, sino lo que se logra.

Para que las estrategias DEI tengan impacto sostenido, es imprescindible conectar los esfuerzos con indicadores de resultado: productividad, rentabilidad, innovación, retención, clima. Medir el impacto en el negocio demuestra que la inclusión no es un esfuerzo paralelo, sino una palanca real de crecimiento sostenible.

Las organizaciones que avanzan no son solo las que declaran su compromiso con la equidad, sino las que lo conectan con sus decisiones, su impacto y su propósito. Cuando la DEI se integra de manera coherente con la estrategia, deja de ser un esfuerzo aislado y se convierte en un motor real de transformación. Esa coherencia es la brújula que sostiene el rumbo en medio de la incertidumbre y materializa los resultados.

Práctica destacada

Scotiabank®



Scotiabank Chile otorga financiamiento a proyectos que impacten en las comunidades. ScotiInspira, busca eliminar las barreras del progreso en Chile, aumentando las oportunidades y aportando al desarrollo de un mundo más inclusivo y respetuoso, en línea con sus 4 pilares: Educación, Empleabilidad, Medioambiental, Inclusión

Desigualdad en la cima: más mujeres, pero sin paridad salarial

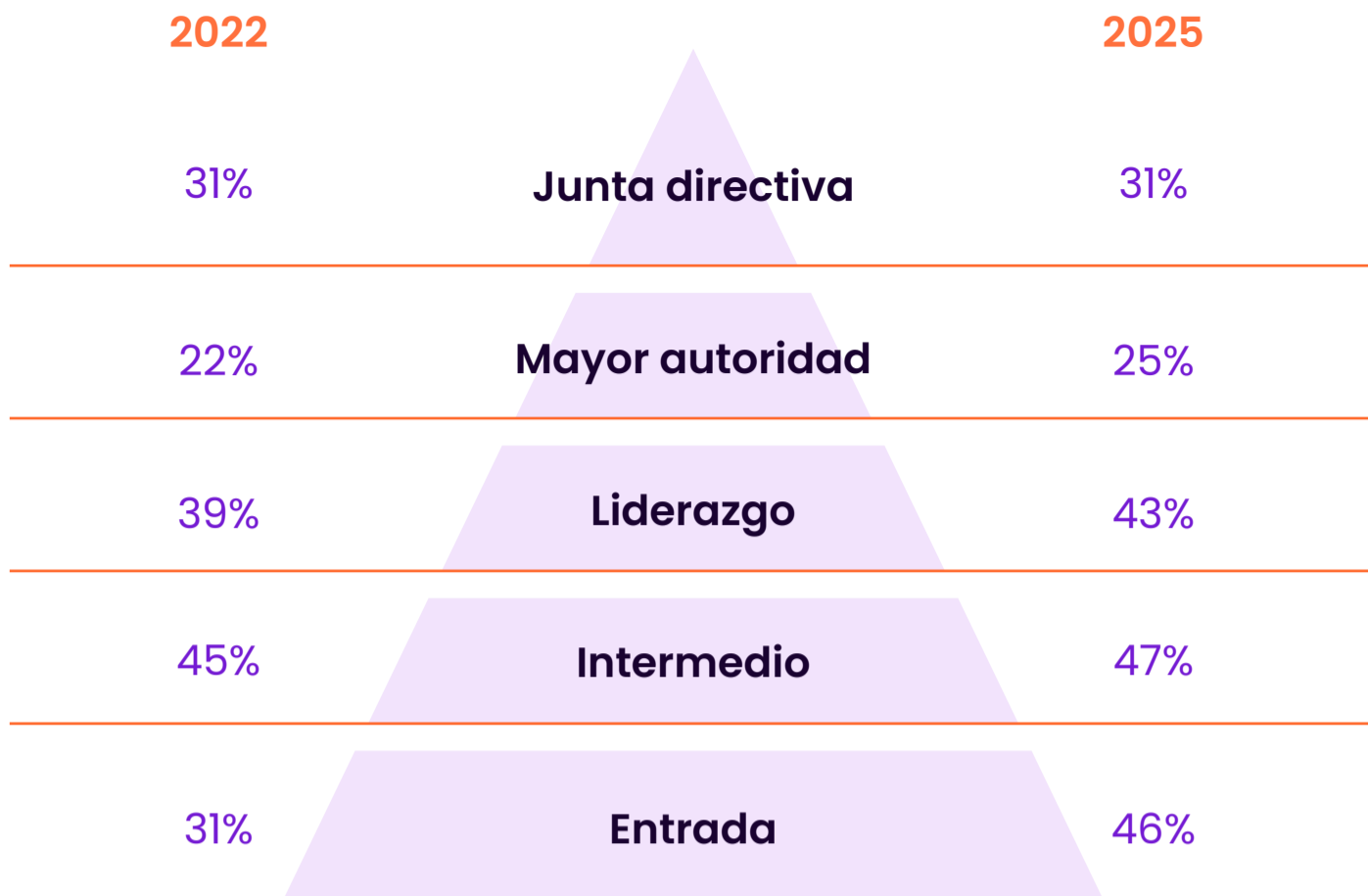
Equidad no es solo llegar, es poder avanzar en cualquier rumbo

En el Ranking Aequales 2025 se observan avances sostenidos en la representación de mujeres en casi todos los niveles organizacionales. En comparación con 2022, las cifras aumentaron hasta seis puntos porcentuales en varios niveles: la representación femenina en puestos de liderazgo pasó de 39 % a 43 %, en niveles intermedios de 45 % a 47 %, y en niveles de entrada de 41 % a 46 %.

Sin embargo, la presencia de mujeres sigue siendo baja en los espacios de decisión más altos. Solo el 25 % de las empresas cuenta con una mujer como principal autoridad (CEO), y la participación en Juntas Directivas se ha mantenido estancada en 31 %.

Estos datos evidencian una tendencia positiva, pero también una concentración de mujeres en los niveles operativos e intermedios, y una menor participación en los espacios de poder e influencia. Aunque el rumbo es alentador, cerrar las brechas en los puestos de mayor jerarquía sigue siendo un reto clave para lograr una participación equitativa y transformar verdaderamente las estructuras organizacionales.

La segmentación por áreas confirma que no todas las personas navegan con las mismas condiciones.



Las mujeres siguen altamente concentradas en funciones feminizadas como Recursos Humanos (66 %), Comunicación (66 %) y Marketing (60 %), mientras su representación en áreas clave para la innovación y el desarrollo sigue siendo baja: Tecnología (29 %), Producción (30 %) e Innovación (43 %).

Aunque existe un reconocimiento general del desafío estructural del mercado laboral, las empresas no pueden limitarse a observar desde la orilla. Tienen la responsabilidad de ser motor de ese cambio con estrategias que generen resultados a mediano y largo plazo. La equidad no se logra solo con presencia, sino creando condiciones reales para que todas las personas —sin importar su género, identidad o contexto— puedan acceder, desarrollarse y liderar en cualquier área.

Esto implica ir más allá del enfoque binario y cuantitativo: preguntarnos cuáles mujeres están accediendo, quiénes siguen excluidas y qué barreras persisten para otras identidades y trayectorias.



Práctica destacada

HUDBAY



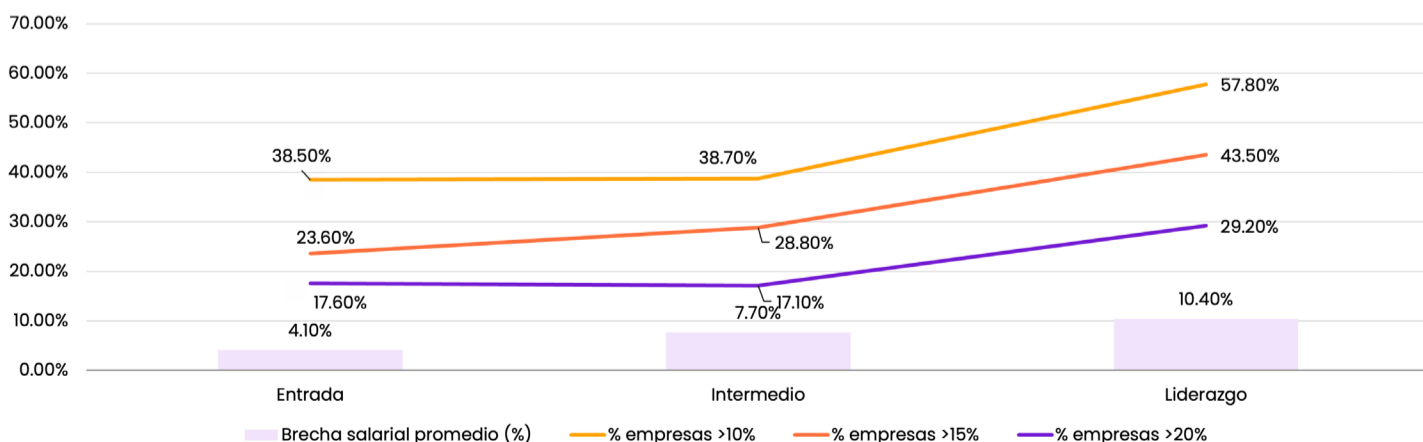
Hudbay Perú implementó el programa Hatun Warmi (“Gran Mujer”, en quechua), una iniciativa que impulsa la participación femenina en roles operativos dentro del sector minero, tradicionalmente masculinizado. Dirigido a mujeres de comunidades campesinas de Chumbivilcas (Cusco), el programa combinó formación técnica intensiva en operación de maquinaria pesada con entrenamiento en habilidades blandas, seguridad y mantenimiento, todo bajo estándares de seguridad minera y acompañamiento especializado. El programa ha tenido dos promociones: 23 mujeres culminaron con éxito las 580 horas de capacitación (72% de práctica operativa real), y 15 de ellas han sido incorporadas como parte de la fuerza laboral permanente de la compañía. Actualmente, Hudbay continúa invirtiendo en el fortalecimiento profesional de las operadoras ya integradas. Las egresadas cuentan hoy con licencia de conducir, certificación técnica y experiencia práctica, lo que ha potenciado su empleabilidad, autonomía y liderazgo.

Brecha salarial: un síntoma estructural, no una coincidencia

En cada edición del Ranking Aequales consultamos sobre avances en una brecha persistente: la salarial. La equidad de género requiere no solo mayor representación femenina en liderazgo, sino también remuneraciones paritarias en todos los niveles.

En esta edición, analizamos los datos de aquellas organizaciones que, comprometidas con la transparencia, compartieron sus cifras salariales. La brecha promedio —considerando posiciones de liderazgo, niveles de entrada e intermedios— se sitúa en un 15.4%: es decir, **los hombres ganan en promedio un 15.4% más que las mujeres**. Esta cifra se alinea con estimaciones del Banco Mundial para América Latina (16.2%) y representa una señal de alerta..

Brecha Salarial por Nivel Jerárquico



Estos datos son fundamentales para visibilizar avances y monitorear si la remuneración está alineada con la equidad y la no discriminación. **La brecha salarial de género crece significativamente con la jerarquía:** el 58% de las empresas reporta una brecha superior al 10% en niveles de liderazgo, y el 29% de ellas tiene diferencias que superan el 20% en esos mismos puestos. En niveles de entrada e intermedios, más de un tercio mantiene brechas mayores al 10%. Pocas empresas gestionan la equidad salarial integralmente: solo el 61% comunica rangos y criterios, el 62% tiene una política salarial con principios de DEI y el 60% realiza diagnósticos de brecha salarial.

Estos hallazgos reflejan que las desigualdades no solo persisten, sino que se amplifican en los espacios de mayor responsabilidad y toma de decisiones. Este fenómeno no solo socava los principios de equidad, sino que puede afectar directamente la motivación, la retención y las trayectorias de carrera de las mujeres y la diversidad en puestos estratégicos.

Lo personal es laboral: hacia una cultura del cuidado con equidad

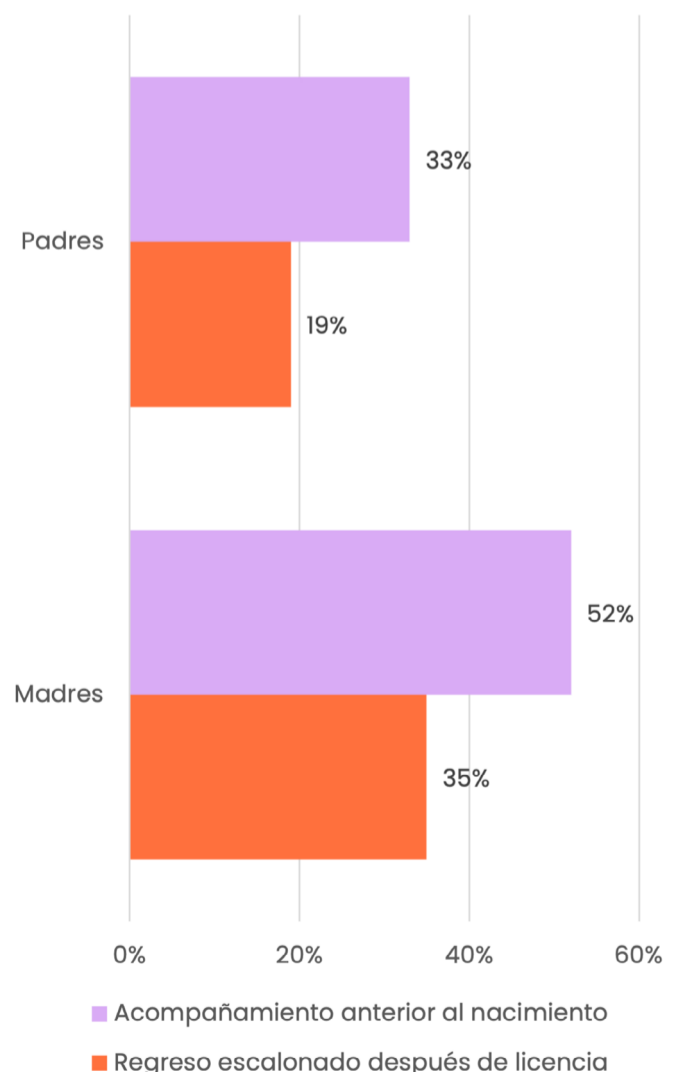
En el camino hacia una estrategia sostenible e inclusiva, hay un componente que sigue siendo relegado al ámbito privado: el cuidado. Las empresas no son islas desconectadas de la vida de quienes las componen; cada persona es también alguien que cuida, o necesita ser cuidada, y su bienestar no comienza ni termina al iniciar su jornada laboral. En Aequales invitamos a las empresas del Ranking a fomentar una cultura del cuidado integral, más allá de lo normativo. Esta apuesta transformadora requiere

garantías materiales y un cambio profundo en creencias: repensar roles de género, redistribuir responsabilidades y derribar la barrera entre lo personal y lo laboral para reconocer de manera auténtica a quienes sostienen nuestras organizaciones día a día.

Quién cuida: los límites de una visión tradicional del bienestar

Las iniciativas de bienestar y flexibilidad influyen significativamente en la percepción de la cultura del cuidado. Es un logro que la mayoría de las empresas (80%) cuente hoy con buenas prácticas dirigidas a madres, padres o personas cuidadoras. Sin embargo, al analizar con más detalle estas acciones, surge una pregunta clave: ¿a quiénes realmente beneficia el bienestar? Y, en consecuencia, ¿quiénes tienen la oportunidad o el llamado para asumir responsabilidades de cuidado?

Cobertura de prácticas de cuidado por grupo y momento



Cuando le preguntamos a las empresas del Ranking Aequales sobre las buenas prácticas para personas cuidadoras, reportan como comunes las salas de lactancia (66 %) y el home office según la edad del bebé (58 %). No obstante, estas prácticas no están generalizadas y suelen responder más al cumplimiento normativo que a una estrategia integral. Prácticas que facilitan la reducción y redistribución del cuidado, como guarderías en la oficina o convenios con ellas, son mucho menos frecuentes, presentes solo en el 16 % de las organizaciones.

Aunque un 85 % de las empresas ya incluye explícitamente a familias diversas en sus políticas de cuidado —más allá de madres y padres biológicos—, muchas de las prácticas siguen ancladas en una visión tradicional del cuidado, centrada en las mujeres. Persiste la idea de que ellas son las principales

responsables: solo el 19 % acompaña a padres durante el embarazo, frente al 35 % para madres y personas gestantes, y apenas un tercio facilita un regreso escalonado tras la licencia de paternidad (52 % en maternidad). Aunque el 48 % extiende la licencia de paternidad, el promedio es solo 12 días, lejos de un modelo corresponsable.

Este enfoque limitado deja fuera no solo a los hombres, sino también a familias homoparentales, personas tutoras de adolescentes, familias diversas o quienes cuidan fuera de los marcos tradicionales. Incluir verdaderamente a todas las personas cuidadoras implica reconocer que el trabajo del cuidado es responsabilidad colectiva y hacer de la cultura laboral un espacio equitativo, justo y realista con las vidas de quienes hacen posibles los resultados en las empresas.

Práctica destacada


**Banco de
Bogotá**

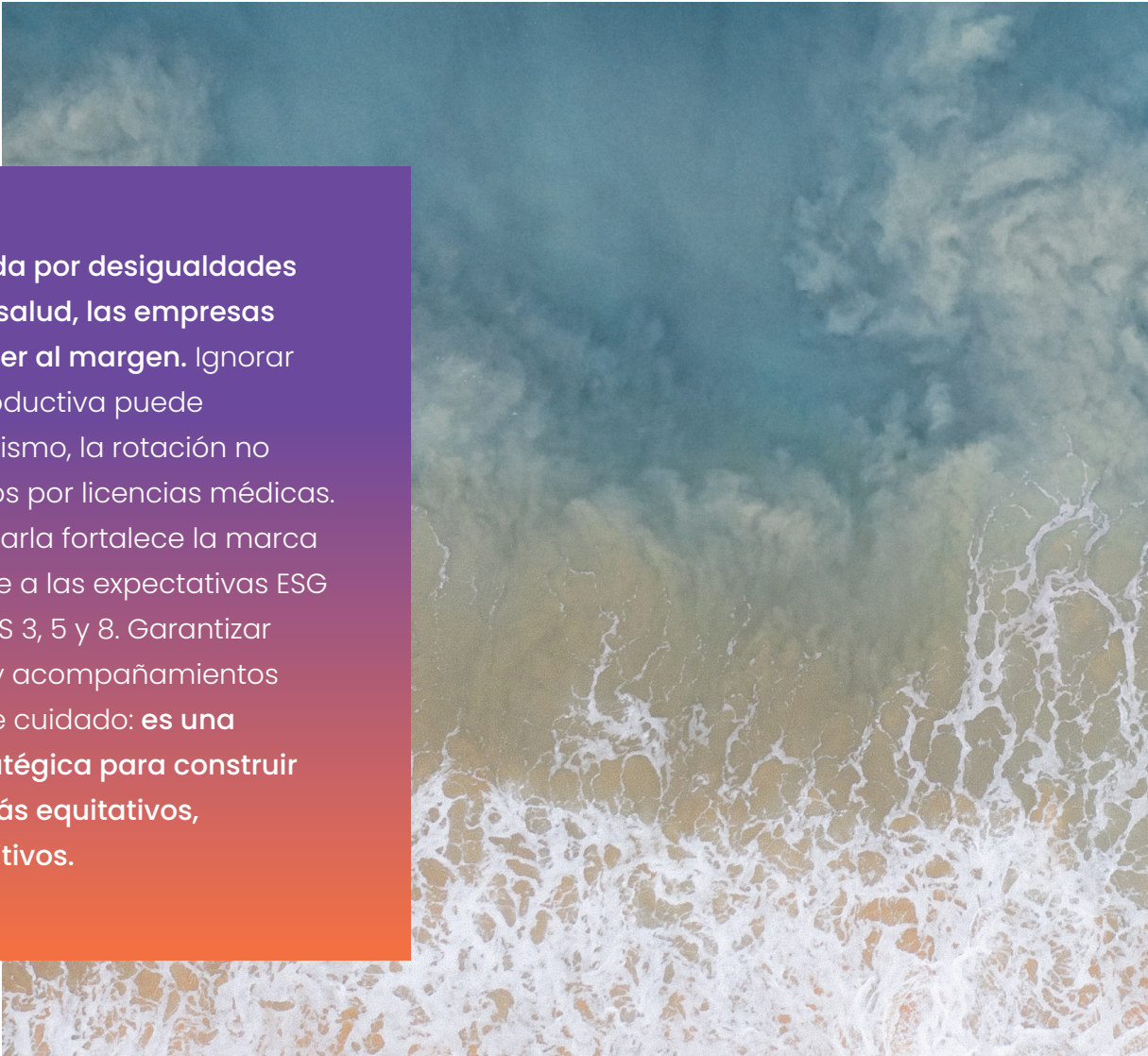


“Banco de Bogotá habilitó “zonas de bienestar” dentro de su sede principal (y otras zonas en sus sedes regionales), reemplazando antiguos espacios en áreas de descanso, entretenimiento y salud como gimnasio, salón de música, juegos, sala de yoga, y zonas verdes para su personal. Además, más allá de las salas de maternidad a nivel nacional, implementó el Co-Baby, un espacio para que colaboradores/as puedan compartir tiempo con sus hijos/as menores de 5 años durante la jornada laboral, promoviendo el cuidado, la crianza compartida responsable y el equilibrio entre la vida personal y laboral, beneficiando hoy a más de 10.000 colaboradores y sus familias”.

Salud sexual y reproductiva en el trabajo: lo que aún no se nombra

La salud sexual y reproductiva es una dimensión clave del bienestar integral y una responsabilidad compartida dentro del entorno laboral. **Incorporarla en la agenda empresarial no solo responde a una visión más amplia del cuidado, sino que permite a las personas planear su vida, ejercer sus derechos y desarrollar su potencial sin barreras.** En contextos organizacionales, abordarla con claridad y sin tabúes se traduce en espacios laborales más seguros, mayor compromiso del talento y mejores niveles de productividad. Estudios del Foro Económico Mundial respaldan estos beneficios, destacando el aumento en la satisfacción laboral y la confianza hacia la empresa.

Sin embargo, esta dimensión sigue siendo un tabú en muchas organizaciones: apenas el 35 % de las empresas del Ranking Aequales ofrece algún tipo de apoyo en salud sexual y reproductiva, lo que evidencia cuánto falta por avanzar para transformar verdaderamente la cultura organizacional. Prácticas con alto potencial de impacto, como las licencias menstruales (7 %) —ya discutidas en algunos países a nivel normativo— o el apoyo en procesos de fertilidad y adopción (14 %), aún son la excepción. Otras acciones como el acompañamiento ante eventos como la pérdida gestacional, el aborto y la depresión postparto alcanzan un 25 %, y la prevención de enfermedades de transmisión sexual como VIH o VPH apenas un 23 %.



En una región marcada por desigualdades en acceso digno a la salud, las empresas no pueden permanecer al margen. Ignorar la salud sexual y reproductiva puede incrementar el ausentismo, la rotación no planificada y los costos por licencias médicas. Por el contrario, abordarla fortalece la marca empleadora, responde a las expectativas ESG y se alinea con los ODS 3, 5 y 8. Garantizar el acceso a servicios y acompañamientos no es solo un gesto de cuidado: **es una responsabilidad estratégica para construir entornos laborales más equitativos, sostenibles y competitivos.**

⁶ Natalia Kanem. (9 de enero de 2014). En Foro Económico Mundial. Why companies need to take sexual and reproductive health seriously. <https://www.weforum.org/stories/2024/01/companies-sexual-reproductive-health-women-work/>

Práctica destacada

MERCK



Merck ofrece un beneficio de fertilidad con el objetivo de apoyar a sus colaboradores/as y sus parejas, sin importar su estado civil u orientación sexual, en hacer realidad su proyecto familiar. Este incluye soporte financiero para tratamientos y preservación de la fertilidad, acceso a una comunidad interna para compartir experiencias y dudas, y acompañamiento psicológico 24/7 a través de su Programa de Apoyo al Colaborador/a.

No basta con mindfulness: la salud mental como un asunto de estrategia

En un contexto de aumento del burnout, sobrecarga mental y violencia psicológica en los entornos laborales, **el cuidado de la salud mental se vuelve un eje diferenciador de inclusión**. No basta con brindar contención individual: las organizaciones deben reconocer el impacto de los entornos laborales en el bienestar emocional y actuar desde una lógica preventiva, estructural y colectiva. La salud mental —junto con el acompañamiento en situaciones de violencia, el reconocimiento de la neurodivergencia y la gestión del estrés— es hoy una dimensión crítica para construir culturas laborales más humanas, seguras y sostenibles.

Por eso, celebramos que el 81 % de las empresas del Ranking Aequales ofrece servicios como terapia o atención

psiquiátrica, y que el 64 % brinda licencias o esquemas flexibles para cuidar el bienestar emocional del personal. También es positivo que el 62 % haya integrado temas de salud mental y neurodiversidad en sus capacitaciones DEI.

Este avance muestra que el bienestar psicológico empieza a ser prioridad. Sin embargo, persiste una visión limitada, centrada en acciones individuales —como meditación o hábitos saludables— sin abordar factores estructurales. No se pueden construir culturas de cuidado sin enfrentar las causas sistémicas del malestar: estrés laboral, cargas mentales desiguales y discriminación.

La salud mental laboral debe ir más allá del alivio, transformando liderazgos, reconociendo la neurodiversidad y promoviendo entornos de apoyo mutuo. **Cuidar a quienes sostienen las organizaciones es también apostar por su sostenibilidad.**

Las empresas que reconocen que lo personal también es laboral están trazando una ruta distinta: una que no solo se enfoca en la productividad, sino también en el cuidado y el bienestar de las personas. Las empresas se hacen resilientes en tanto las personas que las conforman pueden cuidar y ser cuidadas.



Práctica destacada

GSK



Cuidado de miembro de la familia con condición de salud grave: Ofrece un permiso pagado de hasta 4 semanas para proporcionar atención a un familiar (sea familia directa o inmediata) con condición de salud grave (enfermedad, lesión, impedimento o condición física o mental que implica un periodo de incapacidad).

Thrive: Herramienta que da orientación sobre control del estrés, sueño, alimentación, concentración, mindfulness. Lo interesante es que está conectado con su principal herramienta de comunicación interna (Teams), por lo que la herramienta va haciendo seguimiento de acuerdo a sus intereses y acciones que vas señalando en la propia plataforma interna.

Conclusiones

05

Navegar hacia la equidad no es seguir una ruta trazada, sino construirla en movimiento. Las organizaciones que forman parte del Ranking Aequales 2025 no solo midieron: se atrevieron a mirar hacia adentro, identificar sus brechas y tomar decisiones con propósito. Desde Aequales, sabemos que esto es parte de liderar, en un contexto y en una región que enfrenta desigualdades profundas y desafíos constantes. Las organizaciones que integran la inclusión como estrategia esencial están preparadas para competir, innovar y sostener su impacto a largo plazo.

Pasar del compromiso a la acción requiere más que voluntad: exige claridad para identificar las prioridades correctas, precisión en el diseño de estrategias efectivas y un acompañamiento que garantice coherencia y resultados. En Aequales, combinamos experiencia, herramientas y visión para ayudar a las empresas a transformar sus culturas, fortalecer su gobernanza y activar prácticas inclusivas que generan impacto tangible.

Este informe no cierra un ciclo: abre nuevos caminos para quienes entienden que la inclusión no es un adicional, sino una estrategia de competitividad, sostenibilidad y resiliencia. Sabemos cómo acompañar ese viaje.

¿Tu empresa está lista para avanzar con datos, claridad y rumbo?

Conversemos



AEQUALES

