

Ranking Aequales 2025

El Ranking Aequales mide de forma gratuita, confidencial y comparativa el estado de las organizaciones latinoamericanas en términos de brechas, procesos y políticas de equidad de género, diversidad e inclusión corporativa.

Categorías:

-  Gestión de objetivos
-  Estructura organizacional
-  Cultura organizacional
-  Gestión del talento

Organizaciones participantes en Centroamérica:

52 ↑

Estructura:

Mujeres CEO:

34.8%

Mujeres en Juntas Directivas:

31.8%

TOP 10 LATAM

30%

Mujeres CEO

45%

Mujeres en Juntas Directivas

En temas de Brecha salarial:



Las mujeres ganan en promedio

10.5%

menos que los hombres y es notorio ver que el 26% de las empresas en Centroamérica tiene una brecha salarial mayor a 15% en el nivel de Liderazgo.



EL

59%

de las empresas cuenta con política de equidad de género y/o diversidad.



SOLO EL

22%

de empresas cumple con una estrategia integral que cuenta simultáneamente con política, plan, recursos asignados, KPIs y metas.

	2025	Top CA 2025
Criterios de equidad de género y/o diversidad en la evaluación de empresas proveedoras.	16%	30%
Diseñar productos, programas y/o servicios dirigidos a grupos poblacionales subatendidos con el fin de atender las necesidades diferenciales desde un enfoque de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).	27%	80%



Datos Novedosos:

Solo el 8 % de las empresas hace un diagnóstico sobre el estado de proveedores en su estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión, identificando fortalezas y oportunidades para generar valor.

82% cuenta con un protocolo contra el acoso sexual, aunque solo el 41% cumple con una estrategia integral que cubra simultáneamente la prevención, atención, sanción y acompañamiento.

El 51% de las empresas cuenta con política de igualdad salarial.



Múltiples realidades a tener en cuenta en tu estrategia

Comunidad LGBTIQ+:

Servicios de bienestar especializados: 37%

Personas con discapacidad:

El 20% de las empresas adaptan las convocatorias o bases de postulación para que sean accesibles para las personas con discapacidad.

Étnico-racial:

El 35% de las empresas priorizan la Inclusión de personas de distintas identidades étnico-raciales en su plan estratégico de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Diferencias generacionales:

Programas de capacitación y crecimiento profesional intergeneracional: 59%