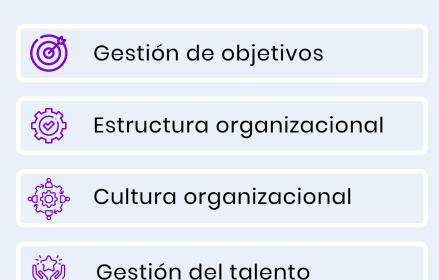
Ranking Aequales 2025

El Ranking Aequales es la herramienta bienal de Aequales que 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:



Organizaciones participantes en Colombia:

Estructura:

Mujeres CEO:

por encima del prome Latam y un punto por encima del prome por encima del promedio encima del año pasado

Juntas Directivas:

vs. 32% de 2022



30%

Mujeres **CEO**

45%

Mujeres en **Juntas Directivas**

En temas de Brecha salarial:



Las mujeres ganan en promedio

menos que los hombres y es notorio ver que el 30% de las empresas tiene una brecha salarial mayor a 20% en el nivel de Liderazgo.



de las empresas colombianas cuenta con política de equidad de género y/o diversidad (3 puntos por encima que a nivel LATAM)



SOLO EL

de empresas cumple con una estrategia integral que cuenta simultáneamente con política, plan, recursos asignados, KPIs y metas. En contraste con el 100% de las ganadoras del top 10 de Colombia.

| | Col 2022 | Col 2025 | Latam 2025 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|----------------------|
| Criterios de equidad de género y/o diversidad en la evaluación de empresas proveedoras. | 28% | 32% | 32% |
| 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). | 35% | 51% | 44% |



Datos Novedosos:

El 27 % de las empresas en Colombia hace un diagnóstico sobre el estado de proveedores en su estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión, identificando fortalezas y oportunidades para generar valor. Con ventaja, frente al promedio de LATAM que cuenta con el 21%

En términos de **licencias**, respecto a días adicionales a lo contemplado por la ley:

- Maternidad: 35% de las empresas ofrece vs (33% en 2022), con un promedio de 17 días adicionales.
- Paternidad: 45% de las empresas ofrece vs (43% en 2022), con un promedio de 11 días adicionales

84% cuenta con un protocolo (88% en Latam), aunque solo el 43% Incluye el hostigamiento virtual como una modalidad de acoso.



Múltiples realidades a tener en cuenta en tu estrategia

El 100% de las empresas desagrega por género la información sobre su personal. Pero:

- Información desagregada por orientación sexual: 51%
- Información por autoidentificación étnica-racial: 66%
- Información por condición socioeconómica: 65%

Comunidad **LGBTIQ+:**

Servicios de bienestar especializados: 63%

Personas con discapacidad:

El 66% de las empresas adaptan las convocatorias o bases de postulación para que sean accesibles para las personas con discapacidad. (27% LATAM)

Étnico-racial:

Inclusión en el PLAN ESTRATÉGICO a las personas de distintas identidades étnico-raciales: 41%

Diferencias generacionales:

Inclusión en el PLAN ESTRATÉGICO a las personas de diversas generaciones: 57%