



RELEVAMIENTO DEI LATAM 2025

**DEIB en Organizaciones
de Latinoamérica:**
Relevamiento del Contexto,
Percepciones, Desafíos
y Buenas Prácticas.

UNA INICIATIVA DE



Con el respaldo de organizaciones referentes en la región.

**Descubrí, sumate y respaldá
esta iniciativa ingresando en:**

[www](http://www.deibme.com/relevamiento2025)

DEIBME.COM/RELEVAMIENTO2025



UN ESTUDIO QUE IMPULSA EL CAMBIO EN LATAM



Un relevamiento integral sobre Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia en organizaciones de Latinoamérica.

Nos complace invitarles a participar en el Estudio DEIB 2025 para la región LATAM, una iniciativa impulsada por la Comunidad DEIB de AdRHA y DEIBme, con el valioso acompañamiento de organizaciones comprometidas.

Este esfuerzo conjunto busca amplificar las voces de personas y organizaciones para comprender mejor las experiencias, percepciones y desafíos en torno a la Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia en el entorno organizacional y laboral actual.



ELABORÓ



Lic. Luis Etchenique
Consultor Senior DEIB
Coordinador Comunidad DEIB AdRHA
luis@deibme.com



Gastón Boireau Lahore
Consultor de L&D DEIB
Miembro Comunidad DEIB AdRHA
gaston@deibme.com

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE ESTE ESTUDIO?

Objetivos del Relevamiento DEIB 2025

Este relevamiento busca comprender la realidad de la Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia (DEIB) en Latinoamérica, identificando buenas prácticas, oportunidades de mejora y el impacto de las políticas organizacionales.

Evaluación del Clima Organizacional y Contexto

Analizar cómo las personas perciben la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia en sus organizaciones. Evaluar la efectividad de políticas inclusivas y su impacto en el compromiso laboral.

Diagnóstico y Oportunidades de Mejora

Detectar fortalezas, brechas y oportunidades en la cultura corporativa. Generar un diagnóstico cuantitativo y cualitativo para la toma de decisiones y la mejora continua.

Sensibilización y Compromiso Organizacional

Promover el liderazgo inclusivo y la implementación de buenas prácticas en DEIB para fomentar entornos laborales equitativos y participativos.

Inclusión de Organizaciones y Personas en LATAM

Ampliar el alcance del estudio incluyendo empresas, ONGs y otras entidades del tercer sector en distintos países de la región para obtener una visión integral.





¿CÓMO SE RECOPILA LA INFORMACIÓN?

Secciones

La información se recopila a través de cuestionarios confidenciales diseñados para evaluar diversas dimensiones de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia (DEIB).

El formulario garantiza anonimato y respuestas sinceras, permitiendo un análisis integral de percepciones y experiencias laborales. Los datos serán procesados por un equipo especializado, aplicando métricas estandarizadas y comparaciones sectoriales para obtener conclusiones sólidas alineadas con las mejores prácticas internacionales.

1

Información demográfica

Esta sección recopila datos básicos sobre los y las participantes para entender la diversidad de la muestra (país de residencia; edad; género; identidad sexual; sector o industria de trabajo).

2

Percepción de la Diversidad y la Inclusión

Explora cómo se percibe y gestiona la diversidad e inclusión en el ámbito laboral y las organizaciones. Aborda la valoración de la diversidad cultural, implementación de medidas inclusivas, equidad de liderazgo y grupos sub-representados, efectividad de iniciativas y el respaldo de la dirección en estos temas.

3

Experiencias de Microagresión, Comportamientos Discriminatorios y Acoso

Aborda experiencias personales relacionadas con microagresiones, discriminación y acoso en el entorno laboral. Incluye frecuencia de incidentes, apoyo del liderazgo, impacto en la experiencia laboral, reportes y cambios en la cultura organizacional.



¿CÓMO SE RECOPILA LA INFORMACIÓN?



4

Accesibilidad

Evalúa la accesibilidad en el lugar de trabajo desde adaptaciones físicas hasta tecnologías de asistencia y políticas que faciliten la participación plena.

Incluye adaptaciones físicas y tecnológicas, políticas inclusivas, formación en accesibilidad y barreras que afectan el desempeño o bienestar de las personas.

5

Sentido de Pertenencia (Belonging)

Explora el sentido de pertenencia en el equipo y la organización.

En esta sección, exploramos aspectos como la percepción de ser valorado/a y apoyado/a, la capacidad de ser auténtico/a sin temor a ser juzgado/a, y la existencia de espacios que fomenten la comunidad y el sentido de pertenencia.

También se indaga sobre cómo la diversidad influye en estas experiencias y si las contribuciones individuales son reconocidas adecuadamente.

6

Reconocimiento Personal y Sesgos Inconscientes

Evalúa la percepción y reconocimiento de sesgos inconscientes en el entorno laboral. Incluye la comunicación y capacitación recibida sobre sesgos, el fomento de la reflexión e impacto de los sesgos en las decisiones.

La presencia en procesos de reclutamiento y selección y la percepción ante una serie de afirmaciones.

7

Futuro y Desarrollo

Esta sección explora las percepciones y expectativas sobre el futuro de la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia en las organizaciones.

Busca entender cómo se ve el futuro del mercado laboral en estos aspectos para planificar y adaptar estrategias que aseguren un entorno inclusivo y diverso a largo plazo.

Fases del Proyecto:

El proyecto se desarrolla en distintas etapas para asegurar un proceso ordenado y efectivo desde el diseño del cuestionario hasta la difusión de resultados. A continuación, se detallan las fases considerando el progreso actual y las fechas estimadas para su desarrollo:

FASE 1

Febrero - Marzo

Durante febrero y marzo se diseñó un cuestionario alineado con estándares metodológicos y enfoques DEIB. Este trabajo se realizó con la colaboración de especialistas en género, LGBTQ+, discapacidad y accesibilidad, lo cual permitió establecer criterios claros y diversos para su análisis. Además, se organizó la estrategia de convocatoria y difusión, estableciendo alianzas con organizaciones relevantes para asegurar una participación representativa.

FASE 2

Abril -Junio

En abril se inició el relevamiento con la identificación y listado de aproximadamente 840 organizaciones de LATAM, incluyendo asociaciones profesionales de RRHH, cámaras empresariales, organizaciones de género, colectivos LGBTQ+, grupos de personas mayores de 45 años y entidades vinculadas a la discapacidad.

Actualmente, se está avanzando en un segundo listado de otras 50 organizaciones por país (~800), enfocándose en empresas más representativas de cada país. También se están contactando cámaras empresariales para asegurar su participación y colaboración en la difusión del proyecto.

Ambos listados nos permitirá alcanzar un abanico de organizaciones, invitándolas a participar, difundir y apoyar este relevamiento.

FASE 3

Junio -Julio

Durante este período se invitará a todas las personas interesadas a participar, asegurando la difusión adecuada y la apertura del cuestionario para su respuesta. Las empresas identificadas en la fase anterior serán contactadas para compartir información sobre sus políticas de DEIB y para promover la participación de sus equipos en el proyecto.

Durante junio se llevará a cabo la recolección de datos mediante el cuestionario habilitado. Se implementarán estrategias de comunicación para fomentar la participación y se proporcionarán recursos a las organizaciones aliadas para facilitar la difusión. El monitoreo constante permitirá asegurar la diversidad y representatividad de la muestra.

FASE 4

- Agosto

Tras finalizar la recolección de datos, DEIBme y AdRHA analizarán la información e interpretarán los resultados, incluyendo recomendaciones de especialistas de distintas áreas (como ser género, accesibilidad, etc.).

Los hallazgos se presentarán en un informe regional con análisis comparativos, buenas prácticas y sugerencias para mejorar la inclusión y equidad en las organizaciones de América Latina.



JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia en **Latinoamérica**



El **Relevamiento DEIB 2025 LATAM** se fundamenta en la necesidad urgente de obtener información precisa, actualizada y representativa sobre la situación de la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIB) en Latinoamérica. Si bien en la última década se han promovido iniciativas orientadas a la equidad y la inclusión, su impacto real es aún desigual y frecuentemente limitado a sectores específicos o enfoques declarativos que no siempre se traducen en cambios concretos y/o sostenibles.

Este relevamiento se plantea como una herramienta que, mediante un marco colaborativo con organizaciones profesionales, cámaras empresarias y empresas privadas, busca ofrecer un diagnóstico integral. Su enfoque combina datos objetivos con percepciones y experiencias subjetivas recabadas a lo largo de la región, permitiendo evaluar la efectividad real de las iniciativas actuales y su coherencia con los principios de DEIB.

Algunas de las problemáticas identificadas que justifican este estudio incluyen, pero no se limitan a:



1.

Brechas salariales de género

A pesar de esfuerzos legislativos y políticas organizacionales orientadas a la igualdad de género, las mujeres y personas no binarias continúan enfrentando disparidades salariales significativas en prácticamente todos los sectores económicos. Este fenómeno se traduce en una desigualdad estructural que impacta negativamente en el acceso a oportunidades, la estabilidad económica y la movilidad profesional de las mujeres y personas no binarias, esta persistencia también evidencia la insuficiencia de las políticas actuales para abordar y corregir las inequidades de manera efectiva.

Doble impacto para mujeres racializadas:

En Brasil, las mujeres afrodescendientes ganan 43% menos que los hombres blancos, una brecha mayor que la que afecta a mujeres blancas (24% menos) (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [IPEA], 2024).

Parentalidad y penalización laboral:

En Argentina, las madres perciben hasta 33% menos que sus pares sin hijos, un fenómeno conocido como motherhood penalty (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento [CIPPEC], 2024).

Falta de ajuste por inflación:

En México, mujeres con el mismo cargo y experiencia que hombres reciben hasta 18% menos de ajuste salarial anual, lo que amplifica la brecha con el tiempo (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2024).



Acceso de grupos subrepresentados a puestos de liderazgo.

Las posiciones de liderazgo en las organizaciones continúan reflejando profundas desigualdades en términos de género, orientación sexual, etnia, origen y discapacidad. La falta de representación de estos grupos en roles de liderazgo evidencia una desconexión entre quienes diseñan políticas y estrategias organizacionales y la realidad de las personas e identidades que las integran. Esta ausencia de perspectivas diversas en la toma de decisiones compromete la equidad en las organizaciones.

Discriminación por discapacidad:

En Argentina, solo 0,6% de los puestos directivos en empresas privadas están ocupados por personas con discapacidad (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2024).

Invisibilidad LGBTQ+:

En Colombia, el 78% de los empleados LGBTQ+ cree que revelar su orientación sexual afectaría sus oportunidades de ascenso (Corporación Caribe Afirmativo, 2025).

Poder económico concentrado en hombre:

En Chile, el 89% de los CEO de las 200 empresas más grandes son hombres cisgénero sin discapacidad (Ministerio de Economía de Chile, 2024).



3.

Discriminación en el ámbito laboral

La discriminación en el plano de trabajo/organizacional se manifiesta tanto de manera directa —a través de exclusión explícita, acoso o marginación— como indirecta, mediante prácticas aparentemente neutrales que generan un impacto y prejuicio para ciertos grupos históricamente subreconocidos y subrepresentados. Género, origen, edad, orientación sexual y discapacidad son algunas de las dimensiones donde los sesgos operan en niveles estructurales, culturales e interpersonales.

La falta de métricas inclusivas, políticas de tolerancia cero y sistemas de denuncia efectivos, formación en sesgos inconscientes y estándares inadecuados perpetúan desigualdades sistémicas.

Edadismo en la selección de personal:

En Argentina, candidatos mayores de 45 años tienen 75% menos probabilidades de ser convocados a entrevistas que aquellos de 30 años con la misma experiencia (Universidad Torcuato Di Tella, 2024).

Discriminación contra migrantes:

En Perú, el 62% de las personas migrantes venezolanas con título universitario solo accede a trabajos informales de baja calificación (OIM, 2024).

Exclusión laboral de personas trans:

En Ecuador, el 84% de las personas trans reporta haber sido rechazada en procesos de selección tras revelar su identidad (Fundación Ecuatoriana Equidad, 2025).



Políticas de inclusión LGBTQ+ en las organizaciones

En los últimos años, se han observado discursos y tendencias que buscan restringir o revertir derechos previamente adquiridos por la comunidad LGBTQ+ en distintos contextos. Este fenómeno evidencia la fragilidad de los avances logrados y plantea desafíos adicionales para la consolidación de organizaciones inclusivas y seguras. Las políticas inclusivas, aunque presentes en algunas organizaciones, suelen enfrentar barreras culturales y estructurales que dificultan su implementación.

Empresas certificadas, pero sin representación real:

En Argentina, el 92% de las empresas que obtuvieron certificaciones de inclusión LGBTQ+ no cuentan con personas LGBTQ+ en sus directorios (HRC Equidad Argentina, 2024).

Doble discriminación para personas trans racializadas:

En Brasil, el 78% de las mujeres trans afrodescendientes trabaja en la informalidad, sin acceso a protección social (Rede Brasileira de Inclusão, 2024).

Hostigamiento en el lugar de trabajo:

En México, el 67% de las personas LGBTQ+ reporta haber sido testigo o víctima de comentarios o actitudes discriminatorias en su lugar de trabajo (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED], 2024).





5.

Accesibilidad en el lugar de trabajo para personas con discapacidad.

La falta de un compromiso organizacional genuino perpetúa barreras que limitan la participación y desarrollo profesional de personas con discapacidad. Aunque algunas organizaciones avanzan en accesibilidad, persisten desafíos relacionados con infraestructura, tecnologías de asistencia y sensibilización. Nuevas normativas internacionales establecen estándares más estrictos que podrían influir en políticas y prácticas en la región (LATAM).

Barreras en la formación profesional:

En Colombia, solo el 9% de las personas con discapacidad accede a educación superior, reduciendo sus posibilidades de empleo calificado (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2024).

Desconocimiento sobre adaptaciones razonables:

En Argentina, el 68% de las empresas no sabe qué modificaciones laborales podrían implementar para trabajadores con discapacidad (Fundación ONCE para América Latina, 2024).

Accesibilidad digital deficiente:

En Perú, el 72% de las páginas web de empresas no cumplen con estándares de accesibilidad para personas con discapacidad visual (Asociación Nacional de Ciegos del Perú, 2024).



Equipo

El equipo que impulsa el Relevamiento DEIB 2025 – LATAM está conformado principalmente por profesionales especializados en Recursos Humanos, Psicología, gestión organizacional y accesibilidad, pertenecientes a la Comunidad DEIB de AdRHA. Con un enfoque académico y aplicado, esta iniciativa busca generar conocimiento relevante, analizar tendencias emergentes y desarrollar estrategias efectivas para promover entornos laborales inclusivos en la región.



Cecilia Klappenbach

Lic. en Administración de Empresas
Master en Recursos Humanos
Miembro del Consejo Directivo **AdRHA**
Directora, Comunidad DEIB **AdRHA**



Luis Etchenique

Lic. en Psicología
Master in Business Administration
Consultor Senior DEI & Partner **DEIBme**
Coordinador, Comunidad DEIB **AdRHA**



Gaston Boireau Lahore

Lic. en Recursos Humanos
BSc Economics. DEI Certification
Especialista L&D DEI & Partner **DEIBme**
Miembro Comunidad DEIB **AdRHA**



Florencia Rodríguez

Lic. Psicología Laboral
Enfoque en Género y Diversidad
Miembro Comunidad DEIB **AdRHA**
Referente de Género y Diversidad



Úrsula Breglia

Lic. en Ciencias de la Comunicación
Mg. Comunicación y Talent Management
Miembro Comunidad DEIB **AdRHA**
Referente de Diversidad e Inclusión



Florencia Pérsico

Lic. en Terapia Ocupacional
Mg. en Accesibilidad
Especialista DEI y Accesibilidad, **Háblalo**
Referente de Accesibilidad





HABLEMOS

Preguntas frecuentes

¿Cómo puedo participar o saber más sobre el Relevamiento DEIB 2025?

Podés participar de forma directa desde el sitio web deibme.com/relevamiento2025 completando el formulario o cuestionario. Si necesitás más información o querés conocer más detalles sobre la metodología, el análisis o los beneficios de participar, podés escribirnos a informes@deibme.com, donde nuestro equipo responderá todas tus consultas.

¿Quiénes participan en este relevamiento DEIB 2025?

Este relevamiento cuenta con la participación de Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), organizaciones sindicales y entidades del tercer sector, reconocidas por su compromiso con la equidad social y la inclusión laboral.

Además, está liderado por la Comunidad DEIB de AdRHA y DEIBme, organizaciones referentes en Estrategias de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia (DEIB).

¿Por qué es relevante? Porque la colaboración multisectorial nos permite obtener una visión integral y representativa del contexto laboral en LATAM, generando insights estratégicos para la toma de decisiones organizacionales.



¿Cómo se analizan los datos?

Este relevamiento utiliza un enfoque metodológico, basado en análisis estadístico descriptivo e inferencial para garantizar el análisis de hallazgos. En nuestros estudios se utilizan aplicaciones IBM SPSS Statistics y RStudio.

- **Análisis estadístico descriptivo:** Se utiliza para obtener una visión holística y detallada de las percepciones y experiencias sobre Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia. Esto incluye el uso de medidas de tendencia central (media, mediana, moda) y dispersión (desviación estándar, rango intercuartílico).
- **Análisis estadístico inferencial:** Se aplican modelos de regresión, análisis de correlación y pruebas de hipótesis para identificar relaciones significativas y patrones ocultos en los datos. Esto nos permite extraer insights y generar recomendaciones basadas en evidencia.
- Además, se utilizan técnicas de análisis multivariado, como análisis factorial y modelos de ecuaciones estructurales, para una comprensión más profunda de factores interrelacionados que impactan en la cultura organizacional y el sentido de pertenencia.

¿Cómo se divulgarán los resultados?

La transparencia y el impacto estratégico son objetivos secundarios en este relevamiento. Los resultados se comunicarán de la siguiente manera:

- **Organizaciones participantes:** Recibirán un informe detallado con hallazgos específicos y recomendaciones accionables, alineadas con objetivos de buenas prácticas.
- **Informe global agregado:** Se publicará un informe ejecutivo con análisis de tendencias globales y comparativas sectoriales, preservando el anonimato de las organizaciones y personas participantes.

¿Quiénes pueden acceder a los datos crudos del relevamiento?

El Relevamiento DEIB 2025 cumple con estándares de protección de datos establecidos por las normativas internacionales y locales en Latinoamérica, asegurando un tratamiento ético y seguro de la información recolectada.

Solo el equipo de análisis de DEIBme y AdRHA, así como los y las referentes de las Organizaciones Participantes, tiene acceso directo a la información. Todos los datos se manejan utilizando sistemas de encriptación y almacenamiento seguro, siguiendo los protocolos de ciberseguridad y cumpliendo con normativas internacionales de protección de datos. En ningún momento se compartirá información individual ni datos sin procesar con organizaciones participantes o terceros. Los datos recolectados son almacenados de manera segura, utilizados exclusivamente para análisis estadístico y eliminados en un plazo máximo de 30 días, asegurando el cumplimiento estricto de las normativas de privacidad y la protección de los derechos de los y las participantes.



[DEIBME.COM/RELEVAMIENTO2025](https://deibme.com/relevamiento2025)

GRACIAS POR SER PARTE DEL CAMBIO

¡Tu participación hace la diferencia!

Tu participación, ya sea respondiendo el cuestionario o difundiendo esta iniciativa dentro de tu organización, contribuye a generar un impacto real, tanto en las personas como en las comunidades.

Con los datos obtenidos, podremos impulsar y promover junto a organizaciones profesionales un conjunto de buenas prácticas y estrategias más efectivas para la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIB) en las organizaciones.



+INFO Y ASISTENCIA EN:

equipo@deibme.com

UNA INICIATIVA DE:

