**Cinco acciones clave para promover la equidad en las organizaciones**

*Recomendaciones prácticas de APOYO Comunicación, certificada como Referente en el Ranking Aequales 2025*

Cuando se habla de normas y políticas para la promoción de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) dentro del ámbito laboral, Perú viene mostrando avances; sin embargo, los desafíos persisten y no son menores, por lo que acortar las brechas requiere esfuerzos y compromisos más profundos. Por ejemplo, si bien la participación laboral femenina en el país alcanza el 51 %, la brecha salarial promedio se sitúa en 25 %, según cifras del BBVA. Por otro lado, solo un 46 % de las compañías en el país cuenta con políticas formales de equidad de género, y menos de un tercio mide el impacto real de sus iniciativas, según datos de la consultora Aequales 2024.

Al respecto, en Perú, el **Ranking PAR** se ha convertido en el punto de partida estratégico para que las organizaciones midan y comparen su desempeño en equidad y diversidad, y recientemente la **Certificación Aequales** ha nacido para validar públicamente el compromiso real y dar visibilidad al esfuerzo. En ese sentido, APOYO Comunicación, desde su experiencia en este campo, comparte cinco líneas de acción que cualquier empresa puede adoptar para impulsar una cultura más inclusiva y diversa.

**1. Implementar procesos inclusivos de atracción y gestión de talento**

Diseñar convocatorias laborales con lenguaje inclusivo y no sexista, que faciliten la postulación de personas con discapacidad o de grupos subrepresentados. Un proceso inclusivo también implica establecer etapas y criterios de evaluación transparentes, con calendarios y requisitos claros. Asimismo, es fundamental que la incorporación del talento se acompañe de un programa de inducción que facilite la integración cultural y la adaptación al puesto. Este enfoque no solo amplía el espectro de perfiles, sino que fortalece la reputación de la organización como empleador inclusivo. Invertir en la accesibilidad y en metodologías de selección libres de sesgos es un paso estratégico para garantizar igualdad de oportunidades desde el primer contacto.

**2. Formalizar políticas de igualdad salarial**

Una política de igualdad salarial formalizada y publicada internamente es una declaración explícita de compromiso con la equidad. Este documento debe ir acompañado de auditorías salariales periódicas para identificar y reducir brechas, especialmente de género. Además, es recomendable establecer mecanismos para atender reclamos o consultas sobre compensaciones de forma confidencial y segura. La transparencia en los criterios de pago y promoción fortalece la confianza del personal y fomenta una cultura de justicia interna. Implementar estos lineamientos de manera sistemática también facilita la atracción de talento, pues el mercado laboral valora cada vez más a los empleadores que garantizan una compensación justa y equitativa para todos.

**3. Incorporar un enfoque interseccional en la gestión de datos y objetivos DEI**

Un análisis interseccional va más allá de segmentar por género: considera dimensiones como discapacidad, identidad étnico-racial, edad, orientación sexual y neurodiversidad. Este enfoque permite identificar inequidades que pueden pasar desapercibidas en análisis tradicionales y diseñar soluciones personalizadas. Implementar un sistema de gestión de datos DEI robusto implica recolectar información de manera voluntaria y segura, respetando la confidencialidad y protegiendo la identidad de las personas. A partir de estos datos, se pueden definir objetivos y metas claras que permitan medir avances reales, más allá del cumplimiento de actividades. Esta perspectiva integral es clave para construir políticas más efectivas y representativas de la diversidad interna.

**4. Ofrecer beneficios que respondan a la diversidad de necesidades**

Un paquete de beneficios inclusivo reconoce que no todas las personas tienen las mismas realidades ni prioridades. Esto puede incluir licencias extendidas por adopción, matrimonio o cuidado de familiares, o regreso escalonado tras la licencia parental. También implica ampliar la cobertura de beneficios de salud y bienestar a parejas del mismo sexo y fomentar políticas de flexibilidad como la bolsa de horas libres. La implementación de estos beneficios no solo mejora el bienestar del equipo, sino que proyecta un mensaje claro de respeto y cuidado hacia todas las identidades y circunstancias. Además, contribuye a mantener el talento y a la construcción de relaciones laborales duraderas y satisfactorias.

**5. Comunicar y visibilizar el compromiso con la equidad**

No basta con implementar políticas inclusivas: es necesario comunicarlas de forma activa tanto al interior como al exterior de la organización. Esto incluye campañas internas, señalización en oficinas, capacitaciones y espacios de diálogo que fortalezcan la apropiación de la cultura inclusiva. Externamente, se recomienda difundir estos compromisos a través de canales corporativos, medios de comunicación y alianzas estratégicas, reforzando la reputación de la empresa como referente en equidad. La transparencia y la rendición de cuentas sobre los avances en DEI inspiran confianza entre clientes, aliados y comunidad. Comunicar bien es también un ejercicio de coherencia: lo que se dice debe estar respaldado por lo que se hace.

Por este tipo de prácticas, APOYO Comunicación ha obtenido la **Certificación Aequales 2025 en el nivel Referente**, un reconocimiento que valida su trabajo sistemático y el impacto positivo de sus prácticas en materia de diversidad, equidad e inclusión (DEI). Este logro, que sitúa a la organización entre las empresas líderes de la región, representa un impulso para continuar profundizando en su liderazgo inclusivo.

Desde su incorporación al **Ranking PAR** en 2020, APOYO Comunicación ha sostenido un camino de mejora continua, adaptando y ampliando sus políticas alineadas con los más altos estándares regionales.

***Sobre APOYO Comunicación***
 *APOYO Comunicación es una consultora líder en estrategias de comunicación, reconocida por su compromiso con la diversidad, equidad e inclusión. Su certificación Aequales 2025 en el nivel Referente valida la solidez de sus políticas, procesos y cultura organizacional, y refleja su propósito de construir entornos laborales seguros e inclusivos para todas las personas.*