**Fuente**:

[**GASTÓN BOIREAU**](https://www.linkedin.com/in/gastonboireau/?lipi=urn%3Ali%3Apage%3Ad_flagship3_pulse_read%3BoEFNIaCVTGuTdi%2FjyMgmOg%3D%3D) (Especialista en Aprendizaje y Desarrollo con Enfoque en Diversidad e Inclusión en [DEIBme](https://deibme.com/). Miembro Comunidad DEI [AdRHA](https://www.adrha.org.ar/))

[**LUIS ETCHENIQUE**](https://www.linkedin.com/in/luisetchenique/?lipi=urn%3Ali%3Apage%3Ad_flagship3_pulse_read%3BoEFNIaCVTGuTdi%2FjyMgmOg%3D%3D) (Consultor Senior en Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia en [DEIBme](https://deibme.com/). Coordinador Comunidad DEI y Director Certificación DEI en [AdRHA](https://www.adrha.org.ar/)).

**Referencia de contacto**:
**GASTON BOIREAU LAHORE**
Partner DEIBme, Especialista en Aprendizaje y Desarrollo con enfoque en Diversidad e Inclusión
**Correo electrónico**: gaston@deibme.com

**Teléfono (WhatsApp)**:

**Encuesta regional sobre Diversidad, Equidad e Inclusión ya disponible para responder en toda América Latina.**

*La propuesta está impulsada por especialistas de la Comunidad DEIB de AdRHA y la consultora DEIBme, con el acompañamiento de organizaciones comprometidas con la diversidad e inclusión como Fundación DISCAR, Diagonal Asociación Civil, CARICOM y la Universidad Técnica del Norte, entre otras.*

**Buenos Aires, 24 de junio de 2025** — Ya se encuentra abierta al público la *Encuesta sobre Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia en América Latina 2025*, una iniciativa regional que busca relevar las percepciones, experiencias y desafíos en los lugares de trabajo de distintos países de la región. Esta investigación está liderada por la consultora DEIBme junto a la Comunidad DEIB (Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia) de la Asociación de Recursos Humanos de la Argentina (AdRHA), y se estructura sobre una metodología que combina datos cuantitativos y cualitativos.

El cuestionario está disponible en [www.deibme.com/relevamiento2025](https://www.deibme.com/relevamiento2025) y puede ser respondido por cualquier persona que trabaje en una organización, sin importar el sector, el tamaño de la empresa ni el país en el que se encuentre. Se trata de un instrumento accesible, con secciones temáticas que se pueden elegir libremente, y cuyas respuestas serán tratadas de forma completamente anónima y confidencial.

La encuesta está organizada en cinco bloques temáticos que abordan desde políticas inclusivas hasta sesgos inconscientes, accesibilidad y sentido de pertenencia. Se podrá responder hasta el 31 de julio y los resultados preliminares serán compartidos en agosto a través de un informe, con comparaciones regionales, buenas prácticas identificadas y recomendaciones para instituciones, liderazgos y equipos de recursos humanos.

“El relevamiento surge en un contexto regional donde muchas políticas de inclusión están siendo desfinanciadas o directamente desarticuladas. Necesitamos producir información propia, basada en lo que las personas viven en sus trabajos, para generar decisiones más justas y sostenibles. Esta herramienta nos permite mapear brechas, pero también destacar experiencias valiosas que ya están haciendo diferencia”, señalan Cecilia Klappenbach, Luis Etchenique y Gastón Boireau Lahore, del equipo de referentes de la investigación.

Durante los meses previos se diseñó y validó la herramienta metodológica, con participación de personas expertas en género, discapacidad y diversidad sexual. En paralelo, se establecieron alianzas con redes, cámaras empresariales y organizaciones sociales de distintos países, entre ellas Fundación DISCAR (Argentina), Diagonal Asociación Civil (Argentina), Oficina para Mercosur del Consejo de Comercio e Inversiones del Caricom (CCICaMe) y la Universidad Técnica del Norte (Ecuador), que están promoviendo activamente la participación en sus equipos y comunidades.

**¿Cómo participar?**

* Ingresar a [www.deibme.com/relevamiento2025](https://www.deibme.com/relevamiento2025) y responder la encuesta (toma aproximadamente 10 minutos el total de preguntas, con opción de elegir qué bloques completar).
* Compartir el enlace con otras personas y organizaciones para ampliar la muestra y sumar voces diversas.
* Dejar un correo de contacto al final para recibir el informe ejecutivo con los principales hallazgos.

Las desigualdades que persisten en la región no son una percepción aislada, sino un fenómeno documentado en múltiples estudios. En Brasil, por ejemplo, las brechas salariales entre mujeres afrodescendientes y varones blancos superan el 40%. En Argentina, las personas con discapacidad casi no acceden a posiciones de liderazgo: representan menos del 1% en cargos directivos. Y en Colombia, la mayoría del talento LGBTQ+ prefiere ocultar su orientación sexual por temor a perder oportunidades de crecimiento profesional.

En este escenario, impulsar diagnósticos colaborativos y situados es una forma de construir decisiones más informadas y responsables, con base en evidencias que reflejan lo que ocurre dentro de las organizaciones.