



HUMAN
RIGHTS
CAMPAIGN
FOUNDATION™



EQUIDAD AR

PROGRAMA GLOBAL DE EQUIDAD LABORAL

— EN ASOCIACIÓN CON —

INSTITUTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS LGBT+



- 3 HRC Equidad AR 2023, un año de consolidación y crecimiento.**
- 4 Carta de Jay Brown, Vicepresidente Senior de Programas, Investigación y Entrenamientos de la Fundación Human Rights Campaign.**
- 5 Carta de Shawnie Hawkins, Directora del Programa de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign.**
- 6 Diversidad, equidad e inclusión LGBTQ+. De la representación a la valoración y la participación.**
- 7 Resumen ejecutivo.**
- 9 Organizaciones participantes en HRC Equidad AR 2023.**
- 10 Mejores lugares de trabajo para el talento LGBTQ+ 2023.**
- 11 Los mejores lugares para trabajar en los programas HRC Equidad AR 2023.**
- 14 Hallazgos de HRC Equidad AR 2023: Políticas de diversidad, equidad e inclusión en las organizaciones.**
- 16 Hallazgos de HRC Equidad AR 2023: Apoyo a la cultura inclusiva y las mejores prácticas de sistematización de datos.**
- 18 Hallazgos de HRC Equidad AR 2023: Acciones de formación y capacitación.**
- 22 Hallazgos de HRC Equidad AR 2023: Visibilidad y compromiso público con el colectivo LGBTQ+.**
- 23 Hallazgos de HRC Equidad AR 2023: Iniciativas específicas con foco en la comunidad LGBTQ+.**
- 24 Hallazgos de HRC Equidad AR 2022: Inclusión laboral del colectivo travesti trans.**
- 25 Agradecimientos**
- 26 Equipo HRC Equidad AR.**

La Fundación Human Rights Campaign es el brazo educativo de la organización de derechos civiles del colectivo LGBTQ+ más grande de los Estados Unidos, que trabaja para alcanzar la plena igualdad de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer.

Por su parte, el Instituto para las Políticas Públicas LGBTQ+ es una organización sin fines de lucro que tiene por objetivo promover el diseño e implementación de políticas públicas y acciones que permitan derribar las barreras discriminatorias que impiden el pleno ejercicio de la ciudadanía por parte del colectivo de lesbianas, gays, bisexuales, trans y demás personas que sufren la violencia y exclusión basadas en la orientación sexual y la identidad y/o expresión de género.

HRC Equidad AR 2023, un año de consolidación y crecimiento.

El año 2023 marca la consolidación en Argentina de la iniciativa HRC Equidad AR. No sólo por el crecimiento en el número de empresas participantes en esta segunda edición, sino también por la gran cantidad de compañías y organizaciones que han logrado, en base a sus políticas y prácticas desarrolladas en 2022, la certificación como "Mejores lugares para trabajar LGBT+ 2023".

Además este año se han sumado a participar por primera vez tres organismos públicos (todos cuerpos legislativos) y una Cámara binacional: la Franco-Argentina.

En un país que ha avanzado en los últimos 15 años de manera significativa en materia de igualdad de derechos, creemos que es fundamental el compromiso de las compañías y las organizaciones para poder avanzar desde la igualdad legal ya obtenida, a la igualdad real que permita las mismas oportunidades para todas, todos y todes, en cada ámbito de nuestra sociedad.

En ese sentido, los espacios laborales son estratégicos para lograr ese avance, ya que es en torno al trabajo que una buena porción de la sociedad comparte vivencias, genera vínculos y amistades, invierte buena parte de su tiempo y canaliza su energía creadora y transformadora. Y contar con evidencia para diseñar e implementar planes de acción es fundamental para impulsar cambios reales.

Los resultados recogidos en este reporte dan cuenta de los esfuerzos realizados de manera institucional, pero también del dinamismo que imprimen a esos esfuerzos el activismo realizado por colaboradoras y colaboradores organizados en torno a los ERG/BRG o grupos de afinidad. Sin dudas es ese impulso desde adentro, y muchas veces en primera persona, el que potencia los esfuerzos y les da continuidad y persistencia en el tiempo.

Además, a partir de la medición de la Encuesta y la elaboración del Reporte anual, este año permitió la realización del primer Foro Global Equidad LGBT+ en el cual participaron no sólo los socios implementadores de la iniciativa en la región (ADIL de México, Fundación iguales de Chile y el Instituto Mais Diversidade de Brasil) sino la representación del Programa de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign (HRCF) de Estados Unidos y referentes de Open for Business UK, Pride at Work de Canadá, L'autre circle de Francia y Workplace pride de Países Bajos.

El Foro ofreció una plataforma de intercambio y aprendizajes entre el mundo corporativo local e internacional, los organismos públicos, las representaciones extranjeras en el país (participaron las Embajadas de Estados Unidos, Reino

Unido, Francia, Países Bajos, Israel, Canadá y la Unión Europea) y las organizaciones nacionales e internacionales que abordan la temática de la igualdad y la equidad en los espacios laborales.

Asimismo desde el Instituto de Políticas Públicas LGBT+, entidad implementadora de HRC Equidad AR, se han lanzado programas de capacitación destinadas a grandes corporaciones y pequeñas y medianas empresas, lo que incluye una alianza estratégica con el programa UniPyME de Unilever Argentina, para desarrollar las políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión en la cadena proveedora PyME de la compañía.

Demás está decir que en HRC Equidad AR estamos orgullosos de ser parte de la familia de Human Rights Campaign Foundation y compartir esta iniciativa regional con nuestros socios en Latinoamérica HRC Equidad MX, HRC Equidad CL y HRC Equidade BR.

En este segundo informe más de 75 compañías multinacionales, y locales, han participado en la medición, y un 64% obtuvo la certificación como "Mejores lugares para trabajar LGBT+" lo que muestra un gran compromiso del sector privado hacia una mayor igualdad de acceso y oportunidades para que las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans puedan participar, crecer y desarrollarse plenamente en sus espacios laborales.

Para Argentina, como para todos los países de la región, es fundamental garantizar el acceso y las oportunidades laborales para todas las personas. Y por su parte, para que las organizaciones sean exitosas en la creciente competencia por la atracción del talento, no solo deben considerar factores como salarios, flexibilidad y beneficios, que sin duda son muy importantes, pero el ambiente y la cultura organizacional también marcan la diferencia.

En este sentido, las políticas y acciones concretas en favor de la diversidad y la inclusión de la comunidad LGBT+ son un pilar clave.

Esteban Paulón

**Socio Implementador de HRC Equidad AR.
Director Ejecutivo del Instituto de Políticas
Públicas LGBT+.**



CARTA JAY BROWN

La Fundación de Human Rights Campaign (HRCF) se enorgullece en presentar "HRC Equidad AR 2023", la segunda edición de esta encuesta. Este año, reconocemos a 49 organizaciones que lograron el máximo puntaje y reciben la designación de "Mejores Lugares para Trabajar para LGBT+ 2023". Esto refleja el espacio que existe dentro del ecosistema empresarial argentino para impulsar compromisos concretos con la equidad LGBT+ y la adopción de políticas vitales para los empleados LGBT+. 34 nuevas organizaciones participaron en la encuesta este año y los aplaudimos por unirse a nosotros en este movimiento por el progreso y la equidad. De parte de HRC en Washington, DC, agradecemos el trabajo incansable de defensores y aliados, que han hecho de la inclusión LGBT+ una realidad entre empresas y organizaciones de toda Argentina.



JAY BROWN

Vicepresidente Senior de Programas, Investigación y Entrenamientos de la Fundación Human Rights Campaign

CARTA RASHAWN “SHAWNIE” HAWKINS, SHRM-CP

La Fundación de Human Rights Campaign (HRCF), el brazo educativo de Human Rights Campaign, la organización de derechos civiles más grande de Estados Unidos que trabaja para lograr la equidad para las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer, se enorgullece en presentar la segunda edición de HRC Equidad AR (Argentina).

Inspirado en los más de 20 años del índice de Equidad Corporativa utilizado para las corporaciones estadounidenses, HRC Equidad AR examina la adopción de políticas de no discriminación en el lugar de trabajo, la creación de grupos de recursos para empleados o consejos de diversidad e inclusión, capacitación y educación interna LGBTQ+ y participación en actividades públicas para apoyar la inclusión LGBTQ+.

Mientras HRCF celebra el próximo ciclo 22 del Corporate Equality Index (CEI), la principal herramienta de referencia para corporaciones y empresas estadounidenses, estamos entusiasmados de ver el progreso realizado en Argentina en su segundo año. La iniciativa HRC Equidad AR se ha consolidado como una comunidad abierta y participativa, lo que se refleja en el número de empresas que participaron en esta iniciativa. Participaron 76 empresas y 49 fueron reconocidas como "Mejores lugares para trabajar para LGBTQ+ 2023". Cabe destacar que en Argentina, también vemos el compromiso de entidades públicas, redes y organizaciones como la Cámara de Diputados de la Nación, la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires, la Cámara de Comercio Franco-Argentina y la Cámara de Diputados de la provincia de Santa Fe. Este compromiso e interés diversos brindan una oportunidad para el diálogo abierto y el intercambio de conocimientos entre las partes interesadas y entre los sectores.

Estamos comprometidos a continuar elevando el listón para garantizar que los lugares de trabajo en toda Argentina y en el futuro más allá estén creando un ambiente de trabajo seguro donde los empleados estén facultados para alcanzar su máximo potencial. HRC se basó en el éxito de los programas de equidad en el lugar de trabajo en México y Chile para expandirse a Argentina y Brasil en 2022, con HRC Equidad AR y HRC Equidad BR,

respectivamente. A medida que la familia de HRC Equidad crezca, continuaremos promoviendo la inclusión en el espacio laboral y abordando las desigualdades que enfrenta nuestra comunidad.

El trabajo por la igualdad LGBTQ+ es un esfuerzo global, y apreciamos la defensa, la colaboración, el compromiso y el trabajo de las personas y organizaciones que se unen a nosotros en el esfuerzo por crear mejores lugares de trabajo y, en última instancia, un mundo mejor para la comunidad LGBTQ+.

Extendemos nuestra más profunda gratitud a nuestro socio implementador, Esteban Paulón, por su compromiso, pasión y dedicación a este importante trabajo, y a todo el equipo de HRC Equidad AR por su cuidado y consideración en todo lo que hacen por el programa.

Felicitaciones a todas las empresas que participaron este año y continúan trabajando para lograr lugares de trabajo más equitativos en Argentina y el mundo. Esperamos continuar los esfuerzos de colaboración para lograr nuestros objetivos comunes.



RaShawn “Shawnie” Hawkins, SHRM-CP
Directora del Programa de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign

Diversidad, Equidad e Inclusión. De la representación a la valoración y la participación

HRC Equidad AR es una iniciativa que gira en torno a los conceptos de Diversidad, Equidad e inclusión (D, E & I), palabras que muchas veces escuchamos pero que tienen un sentido y un contenido concretos. En ese sentido creemos fundamental precisar algunas cuestiones para poder poner en común la perspectiva desde la cual implementamos nuestro proyecto.

Cuando hablamos de D, E & I estamos hablando, por un lado, del concepto de representación. Y en segundo lugar de valoración y participación. Estos conceptos refieren a diversos aspectos y suponen un desafío para nuestras empresas u organizaciones.

Representación refiere a cómo está compuesto nuestro equipo de trabajo, y cuán bien refleja la diversidad que se expresa en nuestras sociedades. Diversidad en términos de edades, géneros, orientaciones sexuales, identidades de género, orígenes nacionales, características físicas, estratos socioeconómicos, niveles educativos y diversidad funcional entre otras.

Valoración y participación refieren a cuál es el espacio que le damos en nuestros entornos a las contribuciones que provienen de esas diversas representaciones y de qué modo las gestionamos para que impacten positivamente y agreguen valor a nuestra organización o empresa.

Un lugar de trabajo diverso no necesariamente es un lugar de trabajo inclusivo. Para que sea ambos debemos garantizar que todas las personas, independientemente de quiénes sean o qué rol ocupen en la empresa u organización, se sientan igualmente involucrados y apoyados en todas las áreas, y puedan expresarse abierta y auténticamente.

Promover políticas y prácticas de diversidad, equidad e inclusión impacta positivamente en nuestra empresa u organización ya que nos permite atraer más talento, en especial a los millenials y la generación "woke". También nos permite retener a las personas que forman parte de nuestros equipos, evitando la pérdida de perfiles calificados y capacitados con recursos de nuestras compañías.

La D E & I agrega valor a nuestra marca corporativa, contribuye al aumento de la creatividad y a mejorar el bienestar de los equipos, impactando positivamente en la cultura de la empresa y aumentando la productividad.

En la actualidad las empresas que promueven el bienestar de sus colaboradores y fomentan la diversidad, alcanzan una valoración social positiva. Las empresas y organizaciones que invierten en diversidad e inclusión mejoran su perfil de negocios y financiero.

Poder generar espacios abiertos permite incorporar el mejor talento y retenerlo. Esto impacta positivamente no sólo en los equipos internamente sino en el valor comunitario que adquiere la empresa inclusiva.

Las empresas y organizaciones inclusivas logran mejores resultados en un entorno más cooperativo y alinean sus políticas con la expectativa social de respeto a las diferencias.

Diversos estudios han mostrado que aquellas empresas que integran a la diversidad en su gestión y espacios de decisión mejoran sensiblemente sus resultados financieros. Cuando hay una diversidad significativa, hay 1,4 más posibilidades de crecimiento sostenido y rentable.

En las empresas con mayor diversidad, los líderes tienen el doble de probabilidades de trabajar en colaboración para crear nuevas soluciones y oportunidades. En estas empresas, la probabilidad de que los empleados creen sinergias empresariales es 1,5 mayor y hay 1,7 más posibilidades de crear un liderazgo fuerte.

Poder contar con información estratégica sobre cuán diversa e inclusiva es nuestra compañía u organización, permite desarrollar planes de trabajo y rutas de mejora con impacto real.

Es por ello que HRC Equidad AR se plantea como una herramienta fundamental para la gestión de la D E & I en cada ámbito laboral. Y por ello les invitamos a participar y robustecer el compromiso corporativo por espacios más abiertos e inclusivos.

Resumen Ejecutivo

En HRC Equidad AR 2023 participaron voluntariamente 76 empresas nacionales o multinacionales con presencia en Argentina

De ellas, 50 fueron certificadas como un buen lugar de trabajo para la comunidad LGBT+

El total de colaboradores y colaboradoras de las organizaciones argentinas medidas en 2023 fueron 102.177.

De este número, 82.107 trabajan en las compañías que lograron el máximo puntaje.

HRC Equidad AR es la única certificación en el país para destacar los mejores lugares para atraer talento diverso LGBT+ en Argentina. En su segunda edición busca entregar una radiografía sintética sobre las prácticas implementadas por las organizaciones nacionales sobre diversidad, equidad e inclusión de esta comunidad.

En la versión 2023 se analizaron cinco pilares principales:

- Política de diversidad, equidad e inclusión implementada en Argentina.
- Apoyo a la cultura inclusiva y las mejores prácticas de sistematización de datos.
- Acciones de formación y capacitación.
- Visibilidad y compromiso público con el colectivo LGBT+.
- Iniciativas específicas con foco en la comunidad LGBT+.

La metodología consiste en la aplicación de una encuesta a cada una de las organizaciones participantes. Las que alcanzaron la puntuación máxima obtuvieron la certificación HRC Equidad AR 2023. Todas las organizaciones, además, recibieron un diagnóstico para detectar brechas y oportunidades de mejora en su gestión de diversidad LGBT+.

Acerca de la información general de esta segunda edición de HRC Equidad AR:

- Hay un crecimiento efectivo del 43%, al pasar de 53 empresas en el índice 2022 a 76 empresas en este del 2023.
- En relación a las empresas que alcanzaron la certificación, el número creció a más del doble, pasando de 22 a 49 compañías, lo que representa un 123% de incremento.
- Además del compromiso de empresas que han sido parte el año pasado, este año contamos con la participación de 34 empresas nuevas.
- Al crecer el número de empresas participantes, el número de personas que potencialmente son beneficiadas de este programa de inclusión creció de 83.532 a 102.177, lo cual significa un crecimiento del 22%.
- Y las personas beneficiadas por las políticas que se implementan en las empresas y organizaciones certificadas creció un 90% respecto a 2022, llegando en 2023 a 82.107.
- Las empresas argentinas que participaron subieron de 5 a 14, por lo que casi triplican a las del año pasado. A pesar de este importante crecimiento debemos seguir incrementando esfuerzos para sumar nuevas empresas nacionales.
- Contamos con empresas de 23 distintos sectores productivos.
- La distribución geográfica sigue concentrada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y su área

metropolitana, aunque las compañías participantes tienen operaciones en las 24 provincias del país.

- En 2023 medimos por primera vez a organismos públicos y organizaciones sectoriales, tal el caso de la Cámara de Diputados de la Nación, la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires, la Cámara de Comercio Franco Argentina y la Cámara de Diputados de la provincia de Santa Fe.

Sobre la participación de las compañías y organizaciones:

- El 49% de las empresas tienen su oficina principal en el Área Metropolitana de Buenos Aires y el 47% específicamente en la propia Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El 2,6% en la provincia de Córdoba y el 1,4% en la provincia de Santa Fe.
- El 70% corresponde a grandes compañías (más de 200 trabajadores/as), un 29,94% a medianas empresas (entre 25 a 199 trabajadores/as) y un 0,06% a pequeñas organizaciones (menos de 25 trabajadores/as).
- 57 compañías ya participan en las iniciativas Equidad de México, Chile y Brasil, y 19 participaron por primera vez en la iniciativa regional Equidad en Argentina.

Dentro de los hallazgos de HRC Equidad AR 2022, destacan:

- El 81% de las organizaciones señaló tener una política de diversidad e inclusión implementada en Argentina. Por su parte, un 9% declaró estar en proceso de contar con una formalizada, divulgada y aplicada, y solo un 10% respondió no tenerla.
- De las compañías y organizaciones que cuentan con una política de diversidad, equidad e inclusión, el 95% respondió incluir expresamente la protección frente a la discriminación por orientación sexual mientras que el 93% incluyó la protección frente a la discriminación por identidad y/o expresión de género.
- En relación a los Comités de Diversidad e inclusión que puedan dar seguimiento a dicha política, el 82% respondió contar con esas instancias en Argentina, mientras el 4% se encuentra en proceso de implementarlo.
- Un 78% de las empresas participantes cuenta con una persona o área a cargo de la gestión de diversidad e inclusión LGBT+.
- Sobre tener un grupo de afinidad o ERG/BRG de trabajadores LGBT+ y aliados, un 74% de las organizaciones medidas dijo tener una y el 7% se encuentra en proceso de creación.
- En el 80% de aquellas empresas y organizaciones que ya cuentan con estos grupos, los mismos poseen una persona patrocinadora de nivel ejecutivo superior.
- Ninguno de esos grupos es exclusivo de personas LGBT+, mientras que en el 80% de los casos son abiertos a toda la comunidad corporativa y un 20% son principalmente LGBT+ pero admiten la participación de personas aliadas.
- El 62% de las compañías encuestadas respondió tener personas abiertamente LGBT+ designadas en cargos de dirección, media y alta gerencia.
- El 96% de las compañías realizó capacitaciones sobre diversidad equidad e inclusión abordando contenidos vinculados a combate a la discriminación basada en la orientación sexual e identidad y o expresión de género.
- Dichos programas de capacitación son en un 71% sostenidos en base a una planificación sistemática.
- En el 27% de las compañías participantes, las capacitaciones llegaron a un 27% de personas colaboradoras y en el 63% a más del 50%, mostrando la amplia cobertura que tienen este tipo de programas.
- Las capacitaciones fueron impartidas principalmente por equipos internos (83%) seguidos por organizaciones/fundaciones (55%), consultoras externas (50%), organismos públicos (25%) y keynote speakers (23%).
- En aquellas empresas u organizaciones que cuentan con varias sedes o dependencias, en el 87% de los casos las capacitaciones alcanzaron a todos los espacios corporativos.
- En relación al reclutamiento de talento LGBT+, sólo el 25,49% participó y organizó eventos específicos, y en lo que refiere a talento trans, ese porcentaje alcanzó el 19,61%.
- En relación a la participación de las compañías en otras iniciativas vinculadas a diversidad e inclusión (respuesta de opción múltiple) la mayoría participa en Pride Connection (60,8%), AMCHAM Diversity (43,14%), BA Convive (41,18%) y la R.E.D. Di Tella (29,41%).

Organizaciones Participantes en HRC Equidad AR 2023

Accenture
Accor Hoteles
American Airlines
Arredo
Banco Santander
Bayer
BCG Boston Consulting Group
BEIERSDORF
Boehringer Ingelheim
Bristol Myers Squibb
Cámara de Diputados de la Nación
Cámara de Diputados Santa Fe
Cargill
Cervecería y Maltería Quilmes
CIRION Technologies
Charles Tylor
Dell
DIRECTV
DOW Argentina
ERM
Ford Argentina
GE
Globant
Hotel Intercontinental
HP inc
IBM
J.P. Morgan
Johnson & Johnson
Laboratorio Genomma
Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Lexmark de Argentina
MEDTRONIC
Mercer
Mc Cann
MSD Argentina
NH Collection Lancaster
Oracle Argentina
PepsiCo
Pistrelli Henry Martin y Asoc EY
Procter & Gamble
S&P Global
SALESFORCE
SAP SE
Softtek
Syngenta
Teleperformance
Ternium
The Walt Disney Company Argentina
Thomson Reuters Argentina
AES SERVICIOS AMERICA
Alaú Tecnología
BAT
Cámara de comercio franco argentina
CBRE
CODERE
Colgate Palmolive
Explozion
FedEx Express
Finning Argentina S.A.
France Argentine Cosmetic
Frávega
Here Technologies
Hilti
Hilton
Ibisdev
Motorola Solutions
Nissan
Orange telecomunicaciones
Penguin Random House
Profertil S.A
Schneider Electric
Uber
Valuar
VN Global
Warecloud
Willis Towers Watson Argentina SA

En HRC Equidad AR 2023 participaron voluntariamente 76 organizaciones nacionales o multinacionales con presencia en Argentina. De ellas, 49 lograron el sello "Mejores Lugares para Trabajar para el talento LGBT+".

Mejores Lugares para Trabajar 2023

De acuerdo al sondeo 2023 impulsado por la Fundación Human Rights Campaign y el Instituto de Políticas Públicas LGBT+ las compañías que obtuvieron el puntaje máximo (100 puntos) por sus acciones sólidas y concretas para asegurar la equidad laboral y que reciben el sello este año como los “Mejores Lugares para Trabajar LGBT+ 2023” en Argentina son:

Accenture

Accor Hoteles

American Airlines

Arredo

Banco Santander

Bayer

BCG Boston Consulting Group

BEIERSDORF

Boehringer Ingelheim

Bristol Myers Squibb

Cámara de Diputados de la Nación

Cámara de Diputados Santa Fe

Cargill

Cervecería y Maltería Quilmes

CIRION Technologies

Charles Tylor

Dell

DIRECTV

DOW Argentina

ERM

Ford Argentina

GE

Globant

Hotel Intercontinental

HP inc

IBM

J.P. Morgan

Johnson & Johnson

Laboratorio Genomma

Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Lexmark de Argentina

Mc Cann

MEDTRONIC

Mercer

MSD Argentina

NH Collection Lancaster

Oracle Argentina

PepsiCo

Pistrelli Henry Martin y Asoc EY

Procter & Gamble

S&P Global

SALESFORCE

SAP SE

Softtek

Syngenta

Teleperformance

Ternium

The Walt Disney Company Argentina

Thomson Reuters Argentina

Los mejores lugares para trabajar en los programas HRC Equidad 2023

Por más de 20 años el “Corporate Equality Index” (CEI) de HRC, ha dado una mirada anual sobre el trabajo de las empresas y organizaciones en Estados Unidos en relación a la igualdad e inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero en el espacio laboral.

A partir de 2016 el índice implementado por la Fundación Human Rights Campaign (HRC) llegó a América Latina, debutando ese año con la implementación en México de Equidad MX.

Dos años más tarde, la misma experiencia se vivió en Chile con el lanzamiento de HRC Equidad CL para medir a las organizaciones locales y su compromiso con la comunidad LGBT+.

Durante 2022 Brasil y Argentina se sumaron a la familia de HRC Equidad y de ese modo en cada país se realizaron nuevas mediciones para certificar y reconocer los mejores lugares laborales para la comunidad LGBT+. Tomando como base sus resultados, existe coincidencia en organizaciones con presencia en Chile, México, Brasil, Argentina y Estados Unidos que recibieron el sello.

5 compañías con oficinas en los cinco países fueron reconocidas como los Mejores Lugares para Trabajar LGBT+, debido a su desempeño como Top Score en todos los países.

También un número significativo de empresas alcanzaron el Top Score en cuatro, tres y dos países.

“HRS se inspiró en el éxito del CEI y el compromiso excepcional con nuestros dos primeros Programas Globales, Equidad MX y CL, lo que llevó a la expansión del programa a Argentina y Brasil. Cada uno de estos programas continúa promoviendo la equidad en el espacio laboral y abordando las desigualdades que enfrenta nuestra comunidad”

RaShawn “Shawnie Hawkins, SHRM-CP, Directora del Programa de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign

Equidad AR 2023	CEI 2022	Equidad MX 2023	Equidad CL 2023	Equidad 2023
Accenture	X	X	X	
Accor Hoteles		X	X	X
American Airlines	X	X		
Arredo				
Banco Santander		X		
Bayer	X	X	X	X
BCG Boston Consulting Group	X	X	X	X
BEIERSDORF			X	
Boehringer Ingelheim	X		X	
Bristol Myers Squibb	X			
Cámara de Diputados de la Nación				
Camara de Diputados Santa Fe				
Cargill	X	X		

Cervecería y Maltería Quilmes				
CIRION Technologies		X		
Charles Tylor				
Dell	X	X		
DIRECTV			X	
DOW Argentina	X	X		
ERM				
Ford Argentina	X			
GE	X	X	X	X
Globant		X		
Hotel Intercontinental				
HP inc	X	X	X	
IBM	X	X	X	
J.P. Morgan	X	X	X	X
Johnson & Johnson	X	X		
Laboratorio Genomma				
Legislatura CABA				
Lexmark de Argentina				
Mc Cann				
MEDTRONIC	X	X	X	
Mercer		X		
MSD Argentina		X		
NH Collection Lancaster		X		
Oracle Argentina	X	X		X
PepsiCo	X	X	X	
Pistrelli Henry Martin y Asoc EY				
Procter & Gamble	X	X	X	
S&P Global	X	X		
SALESFORCE	X	X		
SAP SE	X	X	X	X
Softtek		X		
Syngenta				
Teleperformance				
Ternium		X		X
The Walt Disney Company Argentina	X	X		
Thomson Reuters Argentina	X	X		X

Quíntuple Certificación - 100%
Bayer
Boston Consulting Group (BCG)
General Electric (GE)
J.P. Morgan Chase
SAP SE

Cuádruple Certificación
Accenture
Accor Hoteles
HP Inc
IBM
Medtronic
Oracle Argentina
PepsiCo
Procter & Gamble (P&G)
Thomson Reuters Argentina

Triple Certificación
American Airlines
Boehringer Ingelheim
Cargill
Dell
DOW Argentina
Johnson & Johnson (J&J)
S&P Global
Salesforce
Ternium
The Walt Disney Company Argentina

Hallazgos de HRC Equidad AR 2023: Políticas de diversidad, equidad e inclusión en las organizaciones

“En este segundo año de implementación en Argentina reconocemos a 49 organizaciones que brindan lugares de trabajo inclusivos para las personas LGBT+. Esto significa más del doble de las compañías reconocidas durante 2022. Sin dudas tenemos mucho trabajo por hacer en los años que vendrán, pero es un importante crecimiento de este programa en tan sólo un año”

Jay Brown, VP Senior de Programas, Investigación y Entrenamientos de la Fundación Human Rights Campaign.

Entendiéndose como las bases definidas para la convivencia laboral de todas las personas que, de una u otra forma, tienen relación con el trabajo en las organizaciones, el sondeo arrojó que:

El 81% de las compañías señaló tener una política formalizada de diversidad e inclusión implementada en Argentina. Sobre las demás: un 9% dijo tenerla en proceso y solo un 10% declaró no contar con una.

Dentro de los pilares que incluye la política de Diversidad, equidad e inclusión, a diferencia del año 2022 en el cual lo referido a Diversidad Sexual y colectivo LGBT+ ocupaba el primer lugar como el más abordado, este año el de mayor cobertura es el de género (96,88%) seguido por el LGBT+ (95,31%) y el de Discapacidad/Diversidad funcional (93,75%).

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Género	96.88 %
Discapacidad/Diversidad funcional	93.75 %
Diversidad Sexual/LGBT+	95.31 %
Estatus Socioeconómico	50.00 %
Diversidad Religiosa	68.75 %
Generaciones	76.56 %
Diversidad Étnica/Racial	84.38 %

En la mayoría de las organizaciones, la principal herramienta de socialización y comunicación de estas políticas es la **intranet corporativa**. En esta línea, el **Reglamento Interno y el Código de Ética** son los medios más utilizados para publicarla y ser consultada. Sobre la difusión externa, los canales de comunicación más utilizados son la **página web de la casa matriz y la página web de la operación argentina**. En menor medida aparece la difusión “física” por medio de afiches, anuncios o manuales.

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Página Web de la Casa Matriz	65.08 %
Página Web de la Compañía	60.32 %
Disponible en Intranet	84.13 %
Manuales o Guías Físicas, disponibles en las Oficinas de Trabajo	30.16 %
Contenida en el Código de Ética	74.60 %
Contenidas en un Reglamento Interno de Conducta	61.90 %
Fisicamente en Afiches, Anuncios, Infografías, Pantallas de TV en los Diversos Espacios Laborales	33.33 %

Respecto al abordaje de la discriminación vinculada al colectivo LGBT+, en el 95,31% de las compañías y organizaciones se incluye expresamente el término **“orientación sexual”** y en el **93,75% los términos “identidad y/o expresión de género”**.

Sobre la participación de la empresa u organización en diversas redes vinculadas a la temática casi un 60% informó participar de Pride Connection (**58,67%**), un **40%** estar vinculada a Contratá trans, más del 35% a BA Convive (**37,33%**) y el **36%** a Amcham Diversity. Luego siguen otras iniciativas como la RED Di Tella, G Networks 360, Working Positively, Trans Ti y Story tellers.

OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Pride Connection	58.67 %
Contrata Trans	40.00 %
BA Convive	37.33 %
AMCHAM Diversity	36.00 %
Otra (especifique)	21.33 %
R.E.D. Di Tella	20.00 %
CCGLAR/G Networks 360	18.67 %
Ninguna	17.33 %
Working Positively - Fundación Huésped	16.00 %
Trans Ti	6.67 %
Story Tellers	5.33 %

Hallazgos de HRC Equidad AR 2023: Apoyo a la cultura inclusiva y las mejores prácticas de sistematización de datos.

Iniciativas como redes de colaboradores y colaboradoras LGBTQ+ y aliados, comités integrados por la alta gerencia, así como una persona a cargo de gestionar las iniciativas de diversidad e inclusión, son acciones que permiten espacios laborales saludables y respetuosos.

Es por eso que los grupos de trabajadores son parte esencial de lo que se entiende por competencia organizacional orientada a la inclusión LGBTQ+.

Un ejemplo son los grupos de afinidad, también conocidos como grupo de recursos para empleados (ERG) o grupo de recursos empresariales (BRG), que están definidos como colectivos de personas que ayudan a materializar en todos los rincones de la empresa acciones tales como programas, capacitaciones, talleres y todas las diferentes iniciativas de diversidad e inclusión. Al estar integrados por trabajadores aliados de la comunidad LGBTQ+ y por quienes son parte de ella, se convierten estos últimos en las personas visibles al interior de la compañía, lo que incluso puede influir en el rendimiento profesional.

“Que una de cada cuatro personas LGBTQ+ que trabajan en el sector privado elija no ser visible en el empleo por miedo a sufrir discriminación o perder oportunidades de carrera, salariales e incluso la propia pérdida de trabajo, debe hacernos reflexionar sobre la importancia de la visibilidad de la diversidad sexual en los ámbitos corporativos. Espacios específicos de trabajo y redes de afinidad y apoyo, resultan indispensables para generar espacios más abiertos e inclusivos”

Esteban Paulón, Director Ejecutivo del IPP LGBTQ+ y Socio Implementador de HRC Equidad AR

Los resultados relacionados con el apoyo a la cultura inclusiva indican:

- El 82% de las empresas u organizaciones respondieron contar con un consejo o área de diversidad, equidad e inclusión y el 4% está en proceso de conformación de los mismos.
- En tanto el 78% respondió que tiene incluso a una persona designada específicamente a cargo de la gestión de esas políticas.
- El 74% de los consejos o comités de diversidad e inclusión contemplan una planificación anual y KPIs para medir avances. Un 17% se encuentra elaborándolos.
- El 74% de las organizaciones tiene un grupo de afinidad, ERG o BRG LGBTQ+. Y de esos grupos el 81% cuenta con el patrocinio de un ejecutivo superior (Vicepresidente, Director, Director Ejecutivo o Superintendente).
- En cuanto a la conformación de los grupos de afinidad, ERG o BRG LGBTQ+, el 80% son abiertos a toda la comunidad corporativa y el 12% son principalmente para trabajadores LGBTQ+ pero admiten la participación de personas aliadas.
- Adicionalmente en la edición 2023 de HRC Equidad AR se indagó por primera vez sobre la designación de personas abiertamente LGBTQ+ en posiciones de dirección, media o alta gerencia. Un 62% de las compañías respondió afirmativamente, lo que habla claramente de la creciente visibilidad del colectivo LGBTQ+ no sólo en lo referido a los grupos de afinidad, ERG o BRG, sino también en los espacios de toma de decisión corporativa.

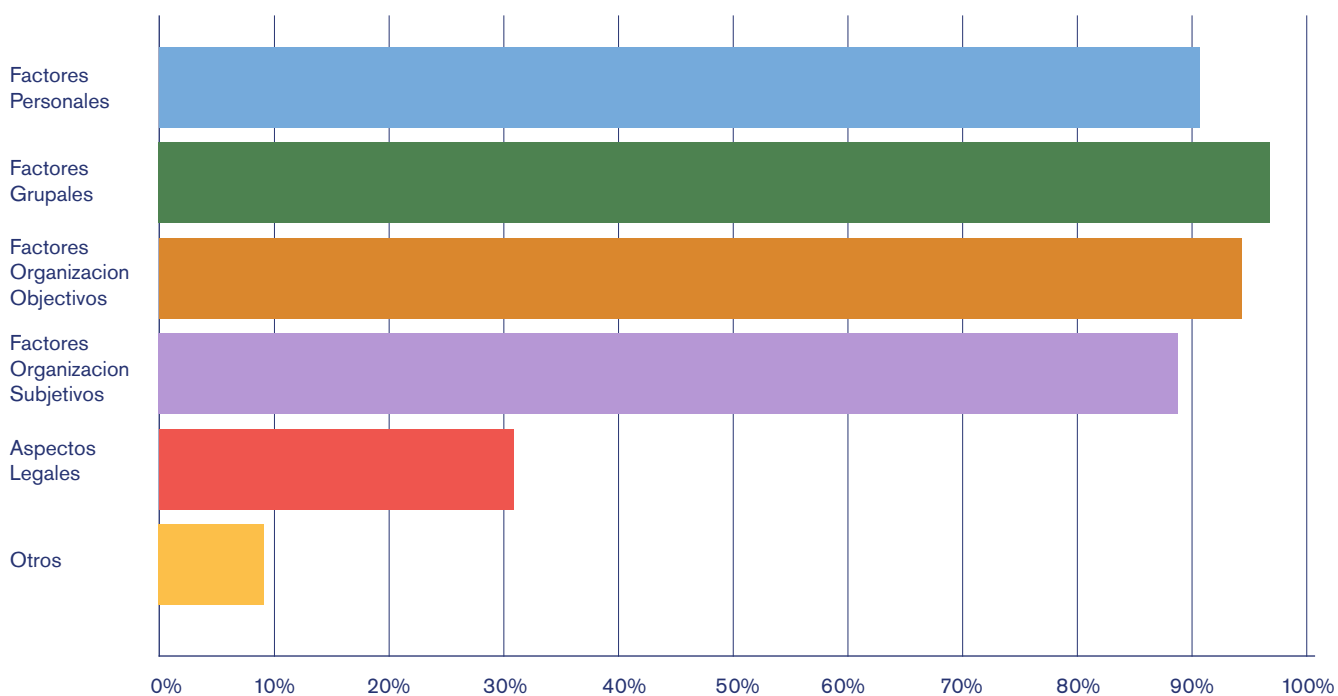
Clima Laboral

Muchas veces nos preguntamos por qué algunas personas que conforman nuestros equipos deciden abandonar sus puestos de trabajo y parten en búsqueda de nuevas oportunidades.

También percibimos situaciones de incomodidad o rendimiento inferior al esperado, y cuesta identificar a qué causas pueden responder ciertas actitudes.

Conocer el clima laboral en que desarrollan sus actividades las colaboradoras y colaboradores LGBT+ dentro de la organización permite ajustar ciertas prácticas y modificar situaciones que pueden atentar contra el buen desempeño.

Al respecto el **67% de las compañías encuestadas expresó contar con encuestas anónimas** que miden el clima laboral incluyendo aspectos vinculados a la orientación sexual y la identidad de género del personal. Un **13%** se encuentra en **proceso de desarrollo e implementación** de las mismas. Para el caso de las encuestas que se implementan, las mismas miden mayoritariamente **factores grupales** en un **96%** (trabajo en equipo, apoyo, administración de conflicto, respeto y percepción de la organización), en un **95% factores organizacionales objetivos** (visión, estructura, comunicación, condiciones de trabajo e innovación) y en un **91% factores personales** (motivación, identidad, autonomía).



Asimismo el **96%** de las empresas encuestadas cuentan con mecanismos anónimos de denuncia en casos de discriminación, violencia o acoso. Y dentro de ellas el **96% posee mecanismos de seguimiento y protocolos** de acción en casos basados en la orientación sexual y la identidad y/o expresión de género.

Hallazgos de HRC Equidad AR 2023: Acciones de formación y capacitación.

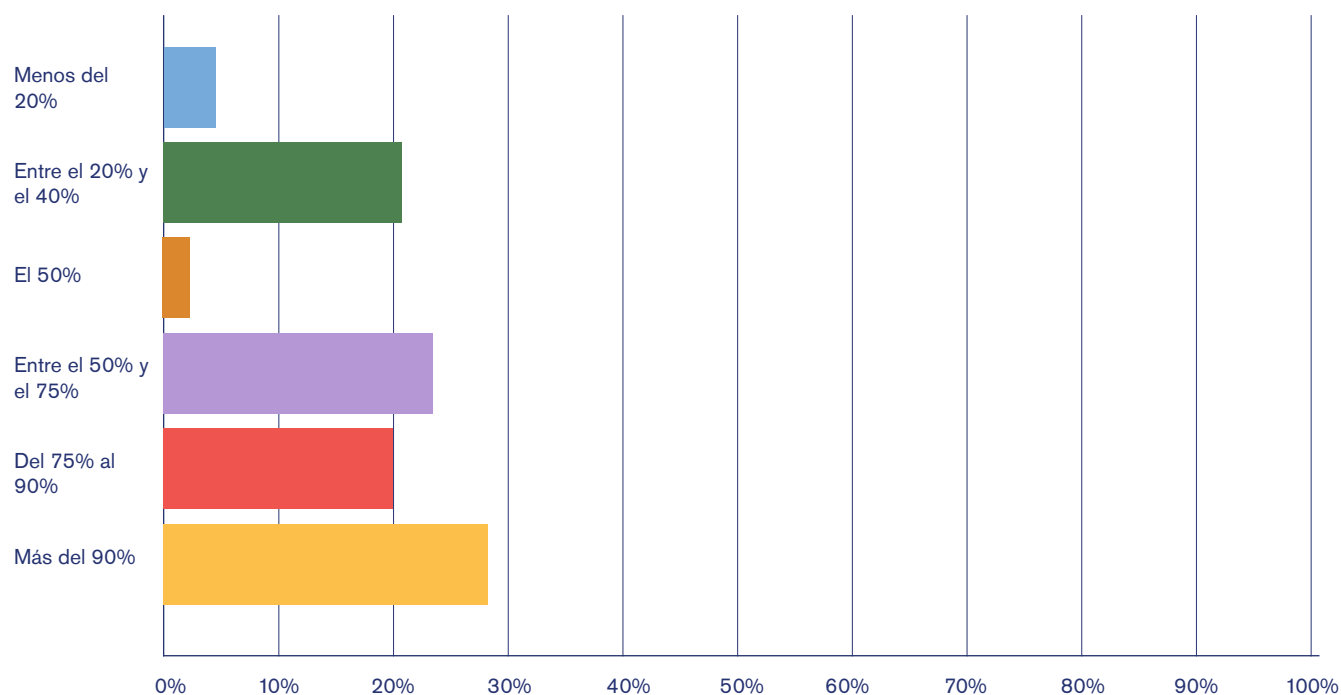
¿Las organizaciones participantes en Argentina implementaron entrenamientos y programas de educación y/o sensibilización sobre diversidad e inclusión en el último año (2022)?

“Capacitar a los equipos es un primer paso indispensable que no sólo incorpora conocimiento y conceptos, sino que tiene que ser una invitación a una acción transformadora de mayor profundidad.”
Esteban Paulón, Director Ejecutivo del IPP LGBT+ y Socio Implementador de HRC Equidad AR.

Indagadas las empresas u organizaciones acerca de las acciones de **capacitación y formación** realizadas, un **96%** mencionó que **se incluyeron temáticas vinculadas a la discriminación por orientación sexual y por identidad y/o expresión de género.**

Dichas capacitaciones en un **71%** fueron parte de programas sostenidos y sistemáticos, es decir, de carácter permanente.

En cuanto a la cobertura de las acciones de capacitación y formación, casi en el **73%** de las empresas u organizaciones se **alcanzó con las mismas a más del 50%** de las personas integrantes de los equipos. E incluso en el **47%** de los casos se llegó a **cubrir en más del 75% al personal con capacitaciones.**

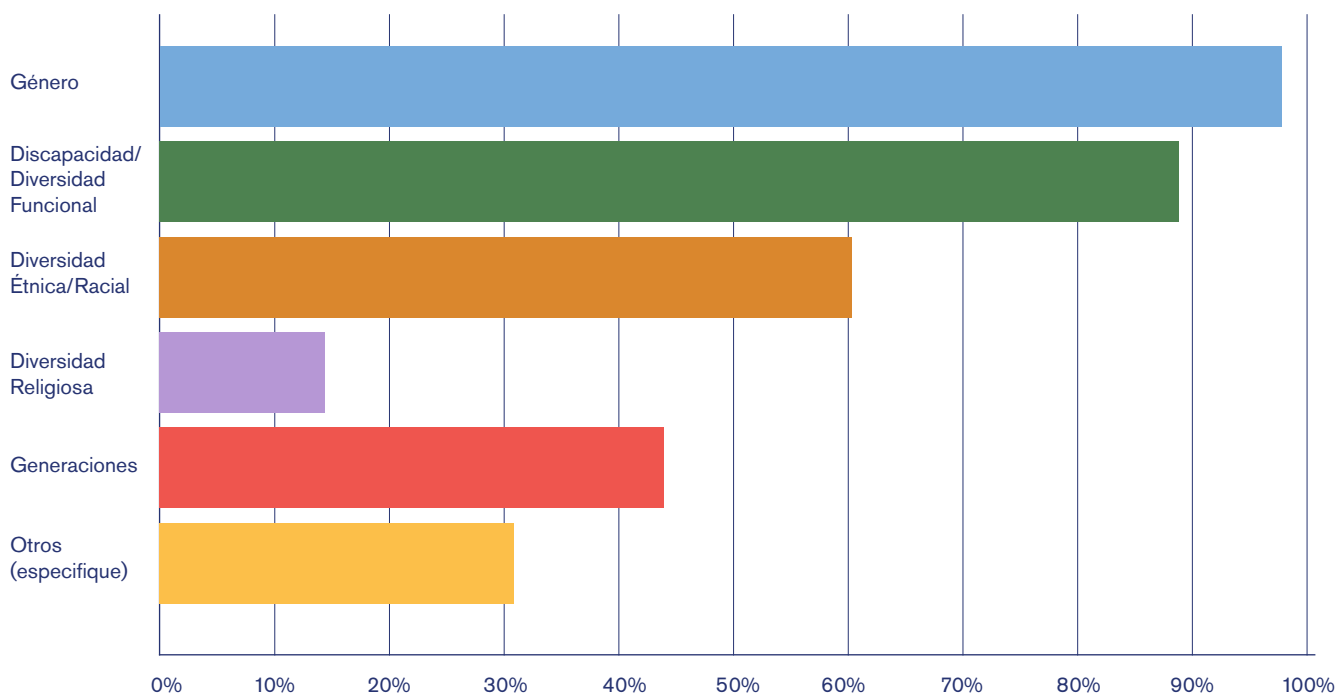


OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Menos del 20%	5.71 %
Entre el 20% y el 40%	21.43 %
El 50%	2.86 %
Entre el 50% y el 75%	22.86 %
Del 75% al 90%	20.00 %
Más del 90%	27.14 %

Sobre quienes impartieron las capacitaciones (pregunta de respuesta múltiple), en el **83%** de los casos estuvieron a cargo de **equipos internos**, en un **55%** a cargo de **organizaciones o fundaciones**, en un **50%** a cargo de **consultoras externas**, en un **25%** a cargo de **organismos públicos** y en un **23%** a cargo de **keynote speakers**.

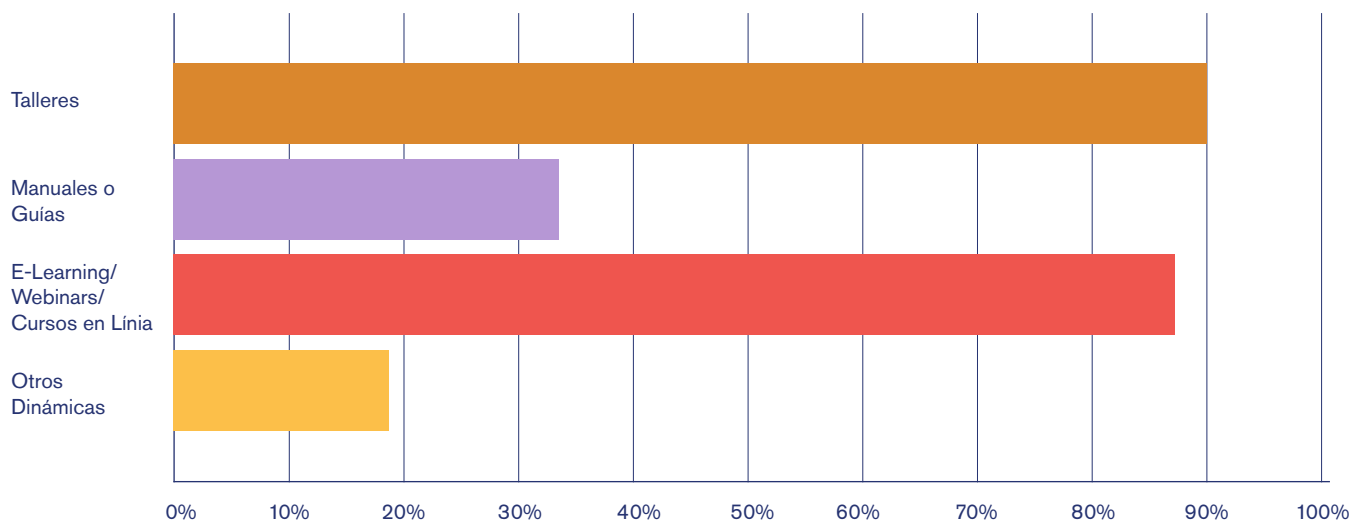
Estos datos, en contraste con los de la edición 2022, muestran un **crecimiento de la labor de organizaciones y fundaciones** en lo que refiere a hacerse cargo de las acciones de capacitación y formación en las empresas u organizaciones.

Las principales materias distintas a diversidad sexual que más se abordaron en estos entrenamientos fueron género (**98%**), discapacidad/diversidad funcional (**88,52%**) y diversidad étnica/racial (**61%**). También se destacaron las capacitaciones vinculadas a generaciones (**44%**) y diversidad religiosa (**16%**).

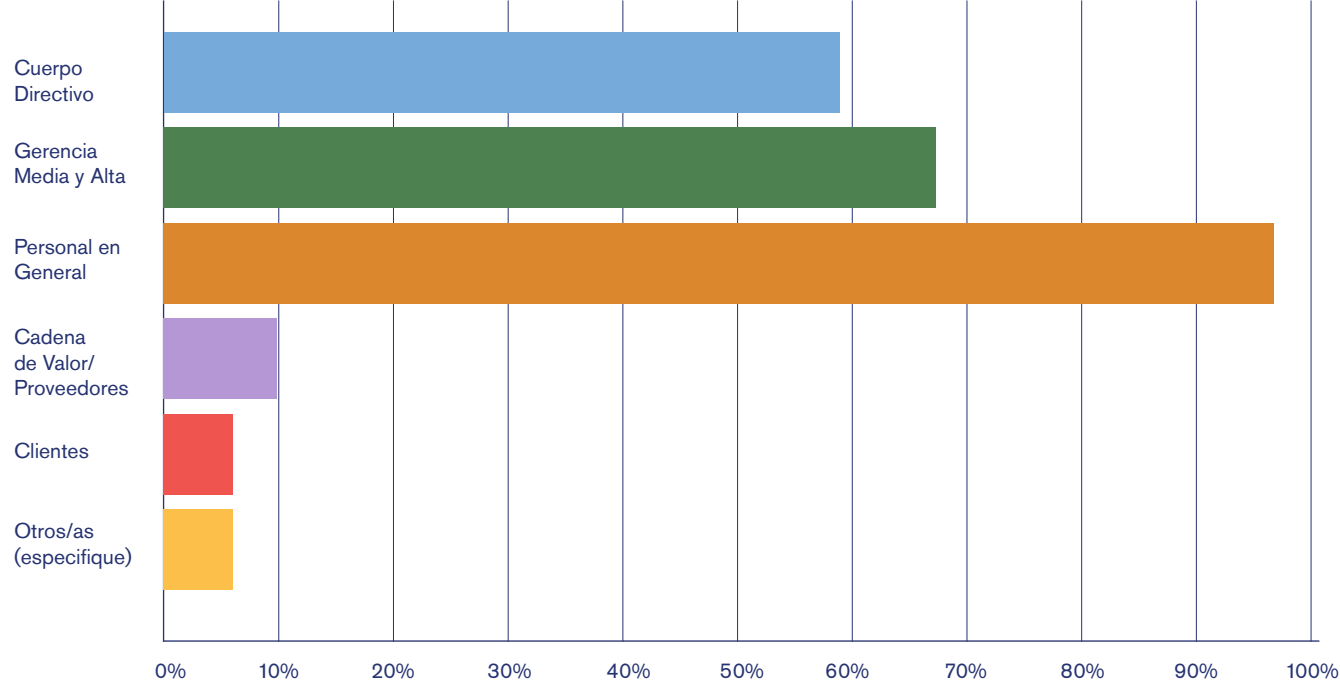


OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Género	98.36 %
Discapacidad/Diversidad Funcional	88.52 %
Diversidad Étnica/Racial	60.66 %
Diversidad Religiosa	16.39 %
Generaciones	44.26 %
Otra (especifique)	Respuestas 31.15 %

Sobre la modalidad de las capacitaciones, el **90%** de las empresas **realizó talleres** (tanto presenciales como virtuales), el **87%** implementó **webinars y cursos en línea** y el **34%** **manuales o guías de capacitación.**



El **97%** de las organizaciones respondió que el grupo a quienes más **se capacitó fue a colaboradores y colaboradoras en general**, seguido de integrantes de la **gerencia media y alta (67%)** y el **cuerpo directivo (59%)**. El **16%** de las capacitaciones estuvieron destinadas a proveedores y cadena de valor, y un **7%** a clientes.



Hallazgos de HRC Equidad AR 2023: Visibilidad y compromiso público con el colectivo LGBTQ+.

“En una sociedad que nos educa para la vergüenza, el orgullo y la visibilidad son respuestas políticas”

Carlos Jauregui, Activista LGBTQ+ Argentino, Fundador de la Comunidad Homosexual Argentina

El compromiso de las organizaciones para lograr equidad laboral de la comunidad LGBTQ+ no solo debe ser una tarea interna, sino también proyectarse públicamente para inspirar a la sociedad mediante esfuerzos externos y así lograr un país mucho más igualitario.

La participación en las marchas del orgullo, el apoyo filantrópico a la tarea que realizan las organizaciones de la comunidad y la realización de campañas públicas en medios de comunicación, son algunos de los esfuerzos que se han destacado en las respuestas recogidas durante HRC Equidad AR 2023.

En este contexto:

El **79%** de las compañías participantes expresaron haber sostenido **al menos un “esfuerzo de marketing, publicidad o filantropía dedicado a la comunidad LGBTQ+”** público con la comunidad LGBTQ+, el **73% dos compromisos** y el **65% tres compromisos** públicos.

Sobre la participación en las marchas el **60%** de las compañías u organizaciones **difundió hacia su interior el programa de eventos**, el **53% apoyó la participación de personas LGBTQ+ y personas aliadas en los eventos del orgullo** y el **3%** participó como auspiciante.

Un dato destacado lo constituye el **21% de compañías y organizaciones que participaron con presencia física** en la Marcha del Orgullo, multiplicando casi por tres el número recogido en la edición 2022.

En relación a **HRC Equidad AR, en la marcha 2022 la iniciativa participó por primera vez con una carroza propia**, que contó con el apoyo de Jean Paul Gaultier y la presencia de artistas destacados, influencers, DJ's y merchandising.

Hallazgos de HRC Equidad AR 2023: Iniciativas específicas con foco en la comunidad LGBT+.

Las trabajadoras y trabajadores cualificados LGBT+ permanecen y se desarrollan mucho mejor en entornos abiertos, lo que implica que aquellos espacios menos abiertos pierden capital humano, productividad y producción, impactando todo eso en una menor competitividad.

Se estima que las personas LGBT+ que desarrollan sus actividades dentro de entornos discriminatorios pueden perder hasta el 30% de su productividad.

Dar visibilidad a las políticas y prácticas de diversidad, equidad e inclusión de las compañías a través de búsquedas específicas, puede significar incorporar el mejor talento LGBT+ y sumar valor a los equipos de trabajo.

Sobre este punto, durante 2022 el **36%** de las compañías u organizaciones encuestadas participó en **eventos específicos de reclutamiento de talento diverso**. Y el **27%** lo hizo en búsquedas específicas para **población travesti/trans**. Mientras que el **17%** se encuentra en **proceso de implementarlas**.

HRC Equidad AR 2023: Inclusión laboral del colectivo travesti trans.

Sobre los **mecanismos afirmativos específicos de inclusión de población travesti/trans**, el **42%** de las empresas u organizaciones encuestadas **ya cuenta con este tipo de iniciativas** (lo que implica casi un 40% más que en la encuesta 2022), el **11% se encuentra en proceso de desarrollo** de los mismos y al **39% le interesaría desarrollarlos** en el corto plazo.

Atento a esto el **42%** de las organizaciones participantes indicó que cuenta con **protocolos internos para acompañar la transición de género** de sus colaboradoras y colaboradores **trans**. Y el **28%** se encuentra en **proceso de desarrollarlos**.

El **46%** de las compañías cuentan con algún **programa específico vigente de acompañamiento profesional o licencias especiales para integrantes trans**, durante su proceso de transición y el **20% se encuentra elaborando dichos programas**.

Dentro de las organizaciones que cuentan con programas ya implementados, el **34%** son **extensivos a los grupos familiares** (hijas e hijos y entornos afectivos), el **26%** son **exclusivos para colaboradoras y colaboradores**. Y el **40%** de aquellas compañías en las que no son extensivos, desea **abrirlos a los grupos familiares**.

Agradecimientos

Queremos reconocer, en primer lugar, a las 76 compañías que este año participaron para conocer su estado como espacio laboral para la comunidad LGBT+. Muchas de ellas lo han hecho con enorme entusiasmo y sabiendo que el diagnóstico obtenido - independientemente del resultado -, será una herramienta fundamental para impulsar procesos de cambio y mejoras hacia organizaciones más abiertas e inclusivas para las personas gays, lesbianas, bisexuales y trans.

En segundo lugar a las 42 compañías que se midieron por segundo año consecutivo, buscando siempre las oportunidades de mejora, incluso en los casos en que hubieran obtenido la certificación en 2022.

En tercer lugar, es importante destacar a la Fundación Human Rights Campaign (HRC) y al equipo del Instituto de Políticas Públicas LGBT+, por el trabajo realizado para lograr HRC Equidad AR 2023, herramienta que nos mostrará año a año los lugares de trabajo que son actores de cambio para la diversidad sexual, la identidad y la expresión de género.

Por último, felicitamos a las 49 empresas u organizaciones que este año recibieron la certificación como los “Mejores Lugares de trabajo para el talento LGBT+”, que esperamos sean inspiración para lograr cada vez más espacios realmente inclusivos.

RaShawn “Shawnie” Hawkins, SHRM-CP

Directora del Programa de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign

Shawnie Hawkins cuenta con más de 15 años de experiencia en las áreas de defensa y educación sobre la inclusión LGBTI+. Ha sido defensora y educadora sobre la inclusión LGBTI+ por más de 15 años. Ocupando el cargo de directora en HRCF, es responsable de administrar programas clave de compromiso corporativo y de electores, por el desarrollo de recursos educativos, capacitación, plataformas de comunicación continua y proyectos multimedia que abordan temas LGBTI+ actuales y emergentes para promover los esfuerzos de inclusión en el lugar de trabajo.

Antes de unirse a la Fundación, trabajó en el espacio corporativo como socia comercial de recursos humanos y como profesional de desarrollo de liderazgo, diseñando y implementando currículos de capacitación para organizaciones en múltiples industrias, como el comercio minorista y las telecomunicaciones. Shawnie tiene una licenciatura de la Universidad de Iowa y una certificación de Líder en Diversidad, Equidad e Inclusión de la Universidad de Northwestern.

Esteban Paulón

Socio Implementador de HRC Equidad AR

Director Ejecutivo del Instituto de Políticas Públicas LGBT+.

Consultor independiente de Naciones Unidas para derechos trans en el Cono Sur.

Ex presidente de la Federación Argentina LGBT (2010-2015) e integrante del equipo redactor de las leyes de Matrimonio Igualitario e Identidad de Género.

Compilador del informe "Pride. Orgullo en el trabajo" de la Organización Internacional del Trabajo (2014)

Co-autor y compilador de la publicación "Niñeces y adolescencias trans y no binarias. Herramientas para su acompañamiento" elaborado con el apoyo del Sistema de Naciones Unidas en Argentina (2021).

Carlhey Bolz,

Directora Adjunta de Negocios Globales de la Fundación Human Rights Campaign

Carlhey lidera Equidad México, Chile, Argentina y Equidade Brasil—cuatro programas nacionales diseñados para promover equidad laboral LGBTQ+. También apoya otros proyectos relacionados como la asociación Tent, la campaña #workingpositively y el Corporate Equality Index (CEI) que apoya el diálogo con empresas, corporaciones y gobiernos para crear coaliciones en apoyo de equidad LGBTI+ a nivel mundial.

Antes de unirse a la HRCF, Carlhey trabajó con la Iniciativa Jóvenes Líderes de las Américas (YLAI) del Departamento de Estado de E.U. desarrollando un currículo y diseño experiencias de aprendizaje interactivo para líderes y emprendedores. Anteriormente, Carlhey trabajó en una red global que apoya negocios de mujeres con el sector privado para diversificar sus cadenas de suministro. Además, Carlhey pasó más de dos años en Perú como voluntaria del Cuerpo de Paz trabajando con jóvenes para promover el liderazgo y la igualdad de género.

Carlhey tiene una maestría en Políticas de Desarrollo Internacional, con especializaciones en Estudios de América Latina y el Caribe y Paz y Resolución de Conflictos, de la Escuela de Políticas Públicas de Sanford en la Universidad de Duke y una licenciatura en ciencias políticas y psicología de la Universidad de Arizona.

Carlhey vive actualmente en Washington, DC. Aprecia la música en vivo, las culturas diversas, la lectura y le encanta viajar.

