



HUMAN  
RIGHTS  
CAMPAIGN  
FOUNDATION



# EQUIDAD AR

PROGRAMA GLOBAL  
DE EQUIDAD LABORAL

— EN ASOCIACIÓN CON —

INSTITUTO DE POLÍTICAS  
PÚBLICAS LGBT+

# Contenidos:

- 3** Carta de Kelley Robinson, Presidenta de Human Rights Campaign
- 4** Carta de Rashawn “Shawnie” Hawkins, SHRM-CP, Directora Senior del Programa de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign
- 5** Inclusión y Diversidad: Un compromiso que persiste
- 6** Metodología y proceso de certificación
- 7** Resumen Ejecutivo HRC Equidad AR 2025
- 14** Lista de organizaciones participantes 2025
- 15** Estructuras internas
- 17** Procesos de formación y sensibilización
- 19** Inclusión del colectivo trans
- 21** Visibilidad y compromiso público
- 25** Identidades no binarias
- 27** La inclusión LGBTQ+ en las Universidades Argentinas
- 31** HRC en la región: Equidad/e 2025
- 32** Mejores Lugares Para Trabajar LGBTQ+ 2025
- 35** Agradecimientos
- 36** 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.

# CARTA DE BIENVENIDA DE KELLEY ROBINSON

Presidenta de Human Rights Campaign

Es un honor y una alegría presentar HRC Equidad AR 2025. Este año, 93 empresas en Argentina se sumaron a este esfuerzo colectivo por construir espacios laborales más inclusivos para las personas LGBTQ+. Es una señal clara de que el compromiso con la inclusión sigue creciendo.

En tiempos que no han sido fáciles, muchas de estas empresas no solo se mantuvieron firmes, sino que reforzaron su compromiso con la equidad, la diversidad y la inclusión. Decidieron avanzar, no retroceder.

Ese tipo de liderazgo—valiente, claro y comprometido—es el que necesitamos para seguir creando espacios laborales donde todas las personas puedan vivir y trabajar con orgullo y autenticidad.

Desde la Human Rights Campaign, gracias por ser parte de este camino.



**Kelley Robinson**

Presidenta de  
Human Rights Campaign

# CARTA DE RASHAWN “SHAWNIE” HAWKINS, SHRM-CP

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

Es un orgullo presentar la cuarta edición del informe **HRC Equidad AR**, el principal programa de evaluación y reconocimiento en Argentina enfocado en la equidad e inclusión LGBT+ en el ámbito laboral. Bajo la dirección de la Human Rights Campaign Foundation (HRCF)—el brazo educativo de la organización de derechos civiles más grande de Estados Unidos dedicada a lograr la igualdad para las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer (LGBT+)—este programa sigue elevando los estándares de inclusión en las empresas del país.

Basado en los pilares del Corporate Equality Index en EE.UU., el programa HRC Equidad AR evalúa cinco criterios esenciales: políticas de no discriminación, competencia organizacional en identidad y diversidad sexual, grupos de afinidad o consejos de diversidad e inclusión, educación interna sobre temas LGBT+, y participación pública para promover la inclusión.

Este año se desarrolla en un contexto nacional particularmente complejo. La administración de Javier Milei ha promovido un discurso abiertamente hostil hacia nuestra comunidad, llegando incluso a vincularnos con actos criminales en foros internacionales. No obstante, muchas organizaciones han reafirmado su compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión. Lo han hecho con convicción y orgullo, incluso en uno de los momentos más difíciles para los derechos humanos en el país.

La comunidad LGBT+ y amplios sectores de la sociedad civil han dejado claro que no están dispuestos a retroceder. La marcha del 1 de febrero, que reunió a dos millones de personas en respuesta a los discursos de odio del presidente en Davos, fue un recordatorio poderoso de que la resistencia colectiva sigue viva.

En ese contexto, celebramos con entusiasmo a las más de **93 empresas participantes** en esta edición, así como a las **60 que han alcanzado la certificación**, impactando a más de **285.600 personas trabajadoras** en todo el país. Su liderazgo tiene un peso real: sus políticas y prácticas crean espacios donde las personas LGBT+ pueden vivir con autenticidad, dignidad y seguridad.

La equidad LGBT+ en el trabajo es un esfuerzo global, y Argentina demuestra que es posible avanzar, incluso cuando el contexto parece jugar en contra. Agradecemos profundamente la labor incansable de nuestros socios locales, **Onax Cirlini y Dolores Covacevich**, así como al **Instituto de Políticas Públicas LGBT+**, por su compromiso y colaboración continua.

A todas las empresas participantes: gracias. Esperamos seguir avanzando juntas hacia espacios laborales más justos, seguros e inclusivos para todes.

Con respeto y admiración,



**RaShawn “Shawnie” Hawkins, SHRM-CP**  
Directora Senior del Programa de Equidad Laboral  
Human Rights Campaign Foundation

# INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD: UN COMPROMISO QUE PERSISTE

En este contexto desafiante, resulta más importante que nunca sostener, fortalecer y visibilizar las políticas de diversidad, equidad e inclusión (DEI) dentro del ámbito laboral y educativo. Desde HRC Equidad AR, celebramos el crecimiento sostenido de esta herramienta en su cuarta edición, aún en medio de un escenario nacional e internacional marcado por retrocesos normativos y el avance de discursos contrarios a los derechos humanos.

En Estados Unidos, el gobierno federal ha comenzado a restringir el trabajo en DEI para aquellas empresas que sean proveedoras del Estado. Esta decisión, impulsada por una lógica regresiva, representa un golpe para décadas de avances construidos desde la evidencia, el compromiso ético y el impacto comprobado que las políticas inclusivas generan en el ámbito organizacional. Esta tendencia no es ajena a lo que sucede en otros lugares del mundo, incluyendo Argentina, donde la administración actual ha desmantelado organismos clave en la protección de derechos, como el INADI, y ha promovido una narrativa hostil hacia los principios de igualdad y diversidad.

Frente a este panorama, muchas organizaciones y empresas comenzaron a repensar sus estrategias. Algunas han reformulado sus programas de diversidad, adaptándolos a nuevos marcos institucionales. Lejos de abandonar sus principios, han buscado mantenerlos vigentes a través de códigos de conducta, manuales de buenas prácticas, normativas internas o políticas de convivencia que siguen priorizando la orientación sexual y la identidad de género como dimensiones fundamentales del respeto y la inclusión en el ámbito laboral.

Y sin embargo, más allá de las dificultades, también hay mucho para destacar. Este año alcanzamos un nuevo récord con 93 organizaciones participantes, entre las que se encuentran 75 compañías, 16 universidades y 2 embajadas. El universo de trabajadores abarcado creció a 285.600 personas, lo que muestra no solo una ampliación cuantitativa, sino también una diversificación cualitativa del índice. A la ya consolidada participación del sector privado, se sumaron nuevas voces institucionales clave: universidades públicas de todo el país y sedes diplomáticas que apuestan por la inclusión como valor central.

La presencia de organizaciones con sede principal en 11 provincias argentinas, muchas de ellas por primera vez, refuerza el carácter federal de la iniciativa y permite expandir la conversación sobre diversidad a territorios históricamente

excluidos de estos debates. En ese sentido, el trabajo que muchas compañías están desarrollando en plantas operarias y espacios masculinizados, interviniendo sus entornos con símbolos de orgullo LGBTQ+ como la pintura de sendas peatonales o la modificación de fachadas, marca un cambio cultural profundo. Estas acciones, lejos de ser simbólicas, tienen un impacto real en la transformación de los climas laborales y en la construcción de pertenencia.

A pesar de los desafíos, el compromiso demostrado este año ha sido contundente. Más organizaciones que nunca han elegido medir su desempeño en inclusión LGBTQ+, fortalecer sus capacidades internas, generar espacios seguros y construir entornos laborales donde cada persona pueda desarrollarse con autenticidad y respeto. Las universidades han comenzado a posicionarse como actores centrales de este proceso, integrando la perspectiva de diversidad sexual en su cultura institucional. Las compañías, por su parte, han fortalecido sus liderazgos inclusivos, ampliado el alcance de sus programas, visibilizado sus acciones públicamente y apostado por prácticas sostenidas en el tiempo.

En este contexto particular, destacamos especialmente el verdadero compromiso de todas las organizaciones que han decidido seguir participando activamente en esta herramienta, sosteniendo sus políticas y reafirmando públicamente sus compromisos con la equidad y los derechos de la comunidad LGBTQ+. Su ejemplo no solo inspira, sino que también marca el rumbo de un futuro más justo e inclusivo.

Desde HRC Equidad AR, seguiremos acompañando a cada organización que decida sumarse, sostenerse o reinventarse. Porque la inclusión no es una moda ni un programa opcional: es una necesidad urgente y una responsabilidad ética que nos involucra a todos.



**Onax Cirilini**  
Director de HRC Equidad AR

# METODOLOGÍA Y PROCESO DE CERTIFICACIÓN

El índice HRC Equidad AR 2025 es una herramienta de diagnóstico, evaluación y certificación desarrollada con el objetivo de medir el grado de implementación de políticas y prácticas de inclusión LGBT+ en los lugares de trabajo en Argentina.

La metodología aplicada en esta edición se basa en una encuesta estructurada que analiza cinco pilares fundamentales, adaptados al contexto local y alineados con estándares internacionales:



## 1. Política de diversidad, equidad e inclusión implementada en Argentina

Revisión de normativas internas, códigos de conducta, políticas de no discriminación y prácticas afirmativas con perspectiva de orientación sexual e identidad de género.



## 2. Grupos internos

Evaluación de la existencia de estructuras organizacionales específicas que impulsen el enfoque DEI, como comités de diversidad, grupos de afinidad LGBT+ (ERG/BRG), y la designación de personas responsables de la agenda de inclusión. Se consideran su grado de formalización, alcance, articulación interna y liderazgo institucional.



## 3. Acciones de formación y capacitación

Análisis de los programas de formación continua dirigidos a todos los niveles jerárquicos, con contenidos específicos sobre diversidad sexual, identidad de género y herramientas de gestión inclusiva.



## 4. Visibilidad y compromiso público con el colectivo LGBT+

Revisión de acciones de comunicación institucional, participación en campañas, pronunciamientos públicos, intervenciones simbólicas y posicionamientos en fechas clave del calendario de derechos.



## 5. Iniciativas específicas con foco en la comunidad LGBT+

Detección de programas afirmativos como protocolos de transición de género, políticas de acompañamiento a personas trans, beneficios extendidos a familias diversas y vínculos con organizaciones del colectivo.

## Proceso de evaluación

La participación en el índice implica el llenado de una encuesta confidencial y autoadministrada, diseñada por el equipo de HRC Equidad AR. Para garantizar un proceso riguroso y de calidad, se realizan:

- Entrevistas personalizadas con cada organización participante, con el fin de acompañar el proceso, aclarar dudas y asegurar que la información refleje con precisión sus políticas y prácticas.
- Análisis documental de respaldos como políticas internas, manuales, capturas de sistemas, registros de actividades y reportes internos.
- Devolución técnica individualizada, a través de un informe diagnóstico que identifica fortalezas, brechas y oportunidades de mejora en la gestión de la diversidad LGBT+.

## Certificación

La certificación como “Mejores lugares para trabajar LGBT+” se otorga únicamente a aquellas organizaciones que hayan alcanzado el puntaje máximo de 100 puntos, cumpliendo de forma completa con los cinco pilares evaluados.

Este criterio busca garantizar que la certificación represente un estándar real de excelencia y compromiso institucional sostenido. Las organizaciones que no logran alcanzar el puntaje total igualmente reciben un informe detallado que les permite continuar avanzando en su proceso de mejora y preparación para futuras ediciones.

# RESUMEN EJECUTIVO HRC EQUIDAD AR 2025

## Algunos datos a destacar:

Crecimiento total de participantes: de 82 a

**93 ORGANIZACIONES** +15%

De ellas,

**60 FUERON CERTIFICADAS**

como un buen lugar de trabajo para la comunidad LGBT+

Aumento de trabajadores relevados: de 224.649 a

**285.600**

+27%

Expansión sectorial: de 26 a

**36 SECTORES PRODUCTIVOS**

+38%

Incremento en nuevas incorporaciones: de 26 a

**45 ORGANIZACIONES NUEVAS**

+73%

Presencia federal: de 6 a

**11 PROVINCIAS CON SEDES PRINCIPALES**

+83,33%

Organizaciones argentinas: de 13 en 2024 a

**34 EN 2025**

+161%

Los datos en **amarillo** representan un aumento con respecto a 2024.



## Un índice que crece, se diversifica y se federaliza

La edición 2025 de HRC Equidad AR consolida la expansión y madurez de esta herramienta, transformándose en el principal índice de medición de políticas de diversidad e inclusión LGBT+ en el ámbito laboral y educativo del país.

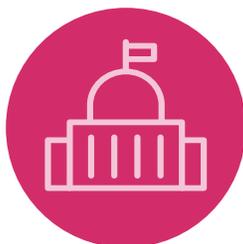
Este año, la participación alcanzó su punto más alto desde la creación del programa: 93 organizaciones completaron el proceso de evaluación, lo que representa un **crecimiento del 15% respecto a 2024**, cuando participaron 82 organizaciones. **En las 93 participaciones de este año de medición están compuestas por 74 compañías, una cámara legislativa, 16 universidades nacionales, dos embajadas.**

Además del aumento en el número de instituciones involucradas, la expansión se refleja también en la cantidad de personas trabajadoras impactadas por las políticas evaluadas. En 2024, el índice relevó a 224.649 colaboradores. Este año, ese número ascendió a **285.600 personas**, lo que implica un **incremento del 27% en la cobertura poblacional**. Esta cifra no es menor: muestra que cada vez más personas trabajan en entornos que están repensando activamente sus prácticas en clave de inclusión, respeto y equidad.

También creció de forma significativa la incorporación de nuevos actores. Mientras en 2024 se habían sumado 26 nuevas organizaciones, en 2025 se sumaron **45 nuevas instituciones**, entre ellas:



**16 Universidades Públicas**  
marcando un salto cualitativo y cuantitativo en la participación del sector educativo.



**2 Embajadas Extranjeras**  
lo que refuerza el carácter internacional de la herramienta.



**28 Compañías Privadas**  
que decidieron iniciar o reforzar su camino en la implementación de políticas DEI con foco LGBTQ+.

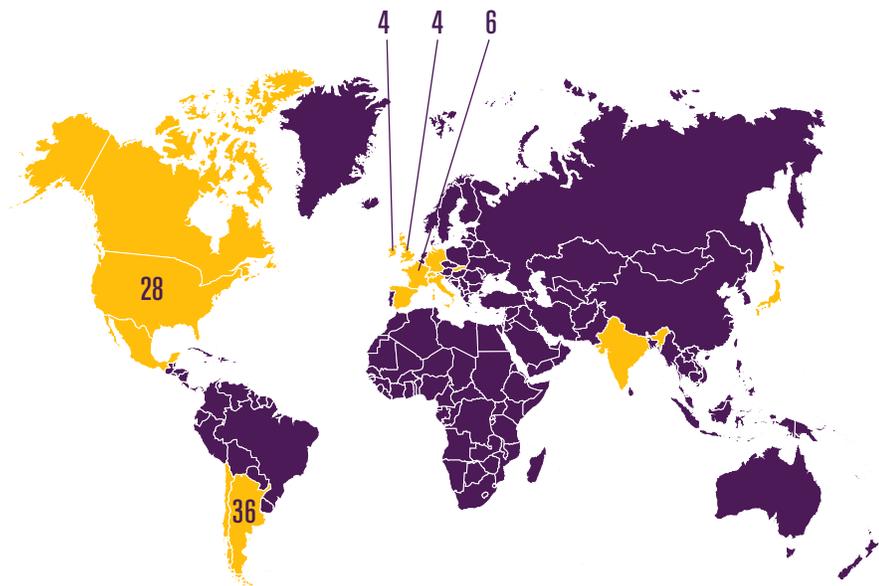
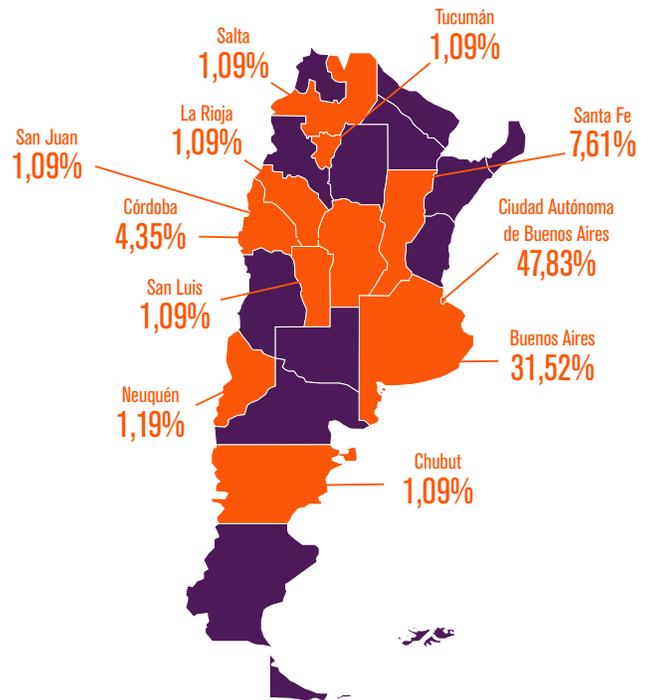
Otro dato a destacar es la ampliación sectorial. En 2024, el índice abarcó 26 sectores productivos; en esta edición, ese número se amplió a 36 sectores, mostrando una diversificación cada vez mayor. Se incorporaron actividades industriales, comerciales, educativas, de servicios, diplomáticas y del ámbito de la investigación, con una fuerte presencia de sectores que históricamente no eran parte de estas mediciones.

La distribución territorial también refleja un avance notable hacia una mayor federalización. Las organizaciones participantes reportaron presencia

operativa en las 24 provincias argentinas, pero además 11 provincias fueron registradas como sede principal de al menos una organización. Si bien Ciudad Autónoma de Buenos Aires (47,83%) y la Provincia de Buenos Aires (31,52%) concentran la mayoría de las sedes, también se destacan Santa Fe, Córdoba, Entre Ríos, Tucumán, Salta, San Juan, San Luis, La Rioja y Chubut como provincias donde se radican las casas centrales de diversas organizaciones. Esta expansión territorial demuestra que las políticas de inclusión LGBTQ+ están comenzando a descentralizarse del AMBA y a instalarse con fuerza en otras regiones del país.

## Distribución Geográfica

La distribución territorial también refleja un avance notable hacia una mayor federalización. Las organizaciones participantes reportaron presencia operativa en las 24 provincias argentinas, pero además 11 provincias fueron registradas como sede principal de al menos una organización. Si bien Ciudad Autónoma de Buenos Aires (47,83%) y la Provincia de Buenos Aires (31,52%) concentran la mayoría de las sedes, también se destacan Santa Fe, Córdoba, Entre Ríos, Tucumán, Salta, San Juan, San Luis, La Rioja y Chubut como provincias donde se radican las casas centrales de diversas organizaciones. Esta expansión territorial demuestra que las políticas de inclusión LGBT+ están comenzando a descentralizarse del AMBA y a instalarse con fuerza en otras regiones del país.



En cuanto al origen de las organizaciones, la edición 2025 reafirma el carácter internacional del índice. Se registraron organizaciones provenientes de 15 países, entre ellos:

- Argentina (36),
- Estados Unidos (28),
- Francia (6),
- Alemania y Reino Unido (4 cada uno),
- además de empresas provenientes de México, Japón, India, Suiza, Irlanda, Chile, Italia, España, Eslovaquia, Canadá y Liechtenstein.

Esto refleja no solo la vocación global del índice, sino también el hecho de que muchas empresas y embajadas con presencia en Argentina están alineadas con estándares internacionales de inclusión laboral y buscan consolidar su compromiso localmente.

Por último, vale resaltar que se mantiene el crecimiento de la participación de organizaciones nacionales. En 2024 habían sido 13 las empresas argentinas medidas. **Este año, el número se triplica:** 34 organizaciones de origen argentino decidieron ser parte de la medición. Esto demuestra que la inclusión ya no es una preocupación exclusiva de grandes multinacionales: también es una prioridad creciente para empresas y universidades locales, que buscan herramientas para profesionalizar sus políticas y visibilizar su compromiso.



## Un índice que se consolida: expansión, compromiso sostenido y mayor institucionalización

La edición 2025 de HRC Equidad AR no solo alcanzó su mayor número de organizaciones participantes, sino que dejó en evidencia un crecimiento cualitativo en la profundidad de las políticas evaluadas y en la consolidación de prácticas sostenidas a lo largo del tiempo. A diferencia de años anteriores, se registra una evolución en el modo en que las organizaciones integran la diversidad en su estructura y cultura institucional.

### La certificación se consolida como una meta realista y estratégica

El 25% de crecimiento en el número de organizaciones certificadas (de 48 en 2024 a 60 en 2025) no solo marca un avance numérico, sino que refleja un mayor entendimiento de los criterios del índice, una mejora en los procesos internos y una apuesta concreta por sostener compromisos públicos en un contexto adverso. La certificación se está convirtiendo en un estándar de calidad laboral y reputacional, buscado activamente por múltiples sectores.

### La federalización de las políticas de inclusión comienza a consolidarse

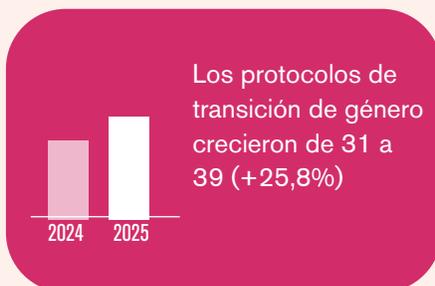
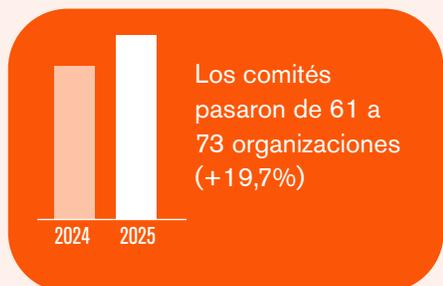
Aunque la concentración en CABA y Buenos Aires sigue siendo mayoritaria, el salto de 6 a 11 provincias con sede principal de al menos una organización (83% de crecimiento interanual) es un indicador potente del inicio de una descentralización real. La aparición de sedes en provincias como Salta, San Juan o La Rioja representa un paso hacia la democratización geográfica del acceso a políticas DEI.

### El ingreso del sistema universitario marca un cambio de escala

El incremento del 1500% en la participación universitaria generó no solo volumen, sino también nuevas preguntas sobre el diseño e implementación de políticas inclusivas en el ámbito educativo. A diferencia del sector corporativo, las universidades participantes mostraron fortalezas en extensión y sensibilización, pero también desafíos en sistematización y seguimiento de políticas, lo que abre una agenda de trabajo específica para los próximos años.

## Las estructuras internas ganan profundidad y protagonismo

En términos comparativos, se observa un crecimiento significativo en la formalización de estructuras DEI:



Este tipo de estructuras no solo responde a estándares internacionales, sino que permite sostener políticas más allá de personas o ciclos de liderazgo, garantizando continuidad y evolución.

### Una participación que deja de ser esporádica y se vuelve estrategia de largo plazo

Más del 60% de las organizaciones que participaron en esta edición ya lo habían hecho en ciclos anteriores. Este dato no es menor: muestra que la inclusión ya no es un gesto simbólico ni una acción aislada, sino una dimensión estratégica que se evalúa, se ajusta y se proyecta año a año.

En un contexto de presión externa sobre las políticas de diversidad, este tipo de compromisos —reales, estructurales y públicos— resultan cada vez más valiosos. El índice, lejos de ser una foto de cumplimiento, se convierte así en una herramienta de gestión, diagnóstico y transformación institucional.

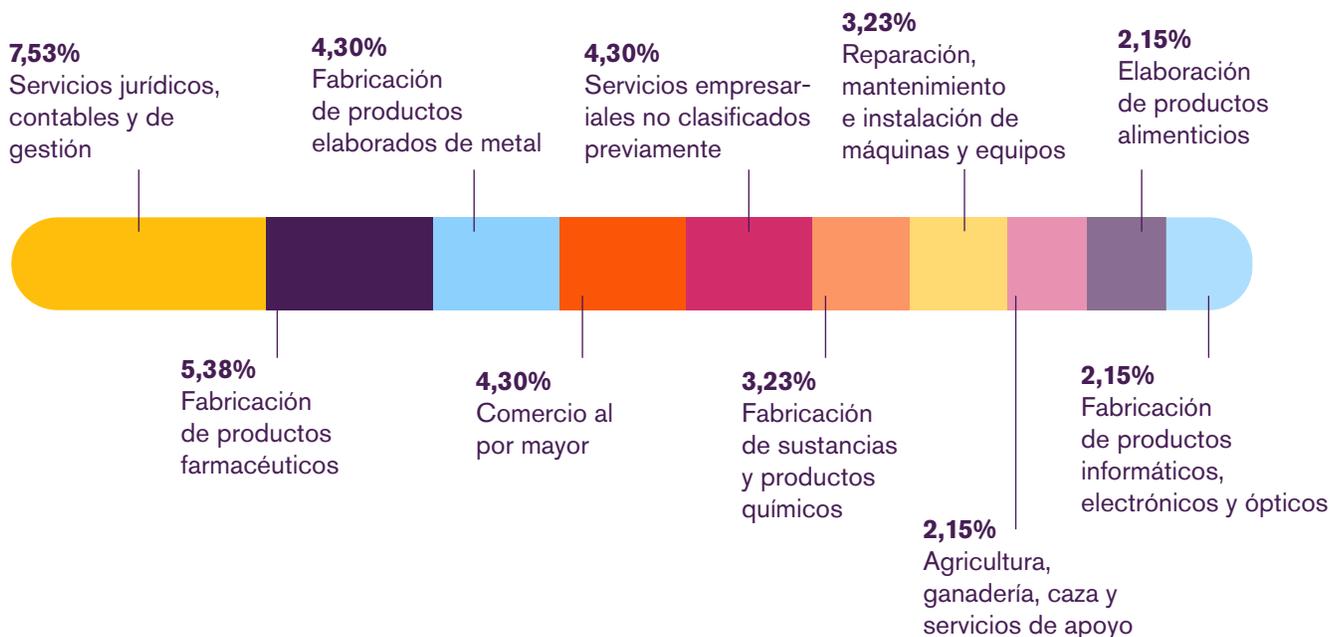


## Sectores productivos: más diversidad económica, más compromiso

Una de las tendencias más notables en la edición 2025 de HRC Equidad AR es la diversificación de los sectores productivos que participan de la medición. Este año, el índice relevó organizaciones pertenecientes a 36 sectores económicos distintos, un crecimiento del 38% respecto a los 26 sectores representados en 2024.

Este aumento en la diversidad sectorial es clave: implica que las políticas de diversidad, equidad e inclusión están comenzando a trascender los rubros más tradicionales o vinculados a estándares internacionales, y están siendo adoptadas por sectores que hasta hace poco estaban poco representados o incluso ausentes en estas agendas.

A continuación, presentamos el Top 10 de sectores con mayor cantidad de organizaciones



Comparación con el índice 2024: sectores que se consolidan y nuevas incorporaciones

En 2024, los sectores más representados fueron:

- Servicios financieros
- Tecnología y software
- Consultoría y auditoría
- Industria farmacéutica
- Bienes de consumo masivo (alimentación, higiene y hogar)

En 2025, si bien muchos de estos sectores continúan participando activamente, el ranking muestra una mayor apertura hacia sectores industriales, manufactureros, agrícolas y técnicos, como el metalúrgico, el químico, la producción alimentaria y la reparación de maquinaria.

Esta diversificación puede interpretarse como un avance estructural: no solo los sectores con cultura corporativa global o marcos normativos exigentes adoptan políticas DEI, sino también rubros con culturas laborales más tradicionales o masculinidades más arraigadas, lo cual representa un avance cultural profundo y valiente.

Además, sectores como la agricultura, la fabricación de componentes industriales o la reparación de maquinaria no suelen estar asociados en el imaginario colectivo con políticas inclusivas. Su participación demuestra que la transformación cultural puede y debe alcanzar todos los espacios de producción.

### **Implicancias del crecimiento sectorial**

- Se amplía el mapa de industrias con políticas LGBT+ activas, favoreciendo el efecto derrame hacia proveedores, contratistas y redes comerciales.
- El compromiso se descentraliza: sectores históricamente ajenos a estas agendas hoy están adoptando estándares DEI.
- Aumenta la legitimidad del índice como herramienta transversal: su aplicación ya no está limitada al mundo corporativo global o urbano, sino que se vuelve viable en distintos entornos económicos y productivos.

# LISTA DE ORGANIZACIONES PARTICIPANTES 2025

Gracias a todas las participantes en Equidad AR 2025. Celebramos las 93 compañías y organizaciones por su dedicación a los derechos y libertades de la comunidad LGBT+ en Argentina .

Nota: Las organizaciones en “**texto en negrita**” son participantes nuevas, y las organizaciones con una bandera argentina  son organizaciones nacionales.

Accenture
Accor
Acindar 
American Airlines
<b>Alcorta Agronegocios</b> 
<b>Amplifica</b> 
Arredo 
<b>Baker Hughes</b>
BASF
Bayer
BCG Boston Consulting Group
<b>Beiersdorf</b>
Boehringer-Ingelheim
Bristol Myers Squibb
British American Tobacco
Cargill
<b>CBRE</b>
Cencosud
<b>Chevron</b>
<b>Chubb</b>
Cirion
Cognizant
Colgate Palmolive
<b>Danone</b>
DHL
<b>Día</b> 
Disney
Dow
Ecolab
<b>Edelman</b>
<b>Embajada De Canadá</b>
<b>Embajada De Francia</b>
<b>Enerfe</b> 

ERM
<b>ESET</b>
<b>Essilorluxottica</b>
Explozion 
EY
<b>Farmacy</b> 
Fedex
Genomma Lab
<b>GM General Motors</b>
<b>Grupo M</b> 
<b>Havas</b>
Hilti
<b>IRIS s.r.l.</b> 
J.P. Morgan
Konecra
Legislatura De Santa Fe
Lexmark
<b>Llorente Y Cuenca</b>
<b>L'Oréal</b>
<b>McKinsey</b>
Medtronic
Minor Hoteles
MSD
<b>Newsan</b> 
Nissan
<b>NTT Data</b>
Oracle
PricewaterhouseCoopers
<b>Quilmes</b> 
Salesforce
<b>Sanofi</b>
SAP
S&P Global

SC Johnson
Siemens Energy
Softtek
Syngenta
Tata Consultancy Services (TCS)
Ternium
Thomson Reuters
<b>Universidad Autónoma De Entre Ríos (UAER)</b> 
<b>Universidad Del Chubut</b> 
<b>Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ)</b> 
<b>Universidad Nacional De Entre Ríos (UNER)</b> 
<b>Universidad Nacional De La Rioja (UNLAR)</b> 
<b>Universidad Nacional De Mar Del Plata (UNMDP)</b> 
<b>Universidad Nacional De Río Cuarto (UNRC)</b> 
Universidad Nacional De Rosario (UNR) 
<b>Universidad Nacional De Salta (UNSA)</b> 
<b>Universidad Nacional De San Juan (UNSJ)</b> 
<b>Universidad Nacional De San Martín (UNSAM)</b> 
<b>Universidad Nacional De Tres De Febrero (UNTREF)</b> 
<b>Universidad Nacional De Tucumán (UNT)</b> 
<b>Universidad Nacional De Villa María (UNVM)</b> 
<b>Universidad Nacional De Villa Mercedes</b> 
<b>Universidad Nacional Del Centro De La Provincia De Buenos Aires</b> 
Usina Social 
VN Global 
Willis Towers Watson
Warecloud

# ESTRUCTURAS INTERNAS

## Más institucionalización, más capacidad de transformación

El desarrollo de estructuras internas es uno de los indicadores más precisos del nivel de compromiso real de una organización con las políticas de diversidad, equidad e inclusión. Lejos de ser espacios simbólicos o decorativos, estos mecanismos permiten profesionalizar las políticas, sostenerlas en el tiempo y garantizar su transversalidad en todos los niveles jerárquicos.

En la edición 2025 de HRC Equidad AR se consolidan tres dispositivos institucionales clave:

1. Comités de diversidad
2. Responsables o áreas DEI
3. Grupos de afinidad LGBT+ (ERG)

Estos dispositivos muestran una expansión sostenida respecto a ediciones anteriores, con aumentos significativos en cada categoría. A continuación, se presenta el crecimiento interanual:

Estructura institucional	2024	2025	Aumento porcentual
Comités de diversidad	61	73	19,7%
Personas responsables en DEI	71	79	11,3%
Grupos de Afinidad, ERG, BRG	56	67	19,6%



## Detalle y análisis de cada estructura

### 1. Comités de diversidad

73 organizaciones (el 78,5% del total) cuentan hoy con un comité de diversidad formalizado. En 2024, ese número era de 61, lo que representa una mejora de casi 20 puntos porcentuales. En la mayoría de los casos, estos comités están integrados por personas de distintas áreas, lo que facilita el trabajo transversal y la articulación de las acciones de inclusión con recursos humanos, comunicación interna, operaciones y liderazgo.

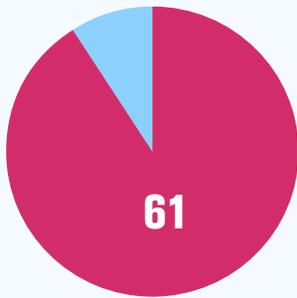
## 2. Responsables o áreas específicas de DEI

79 organizaciones (el 84,9% del total) designaron una persona o equipo responsable de llevar adelante la estrategia de diversidad. En comparación con las 71 del año anterior, el crecimiento es más moderado, pero marca una tendencia clara a la profesionalización del enfoque. En muchos casos, estas figuras son parte de equipos de capital humano, sostenibilidad o gestión de talento, y en otras, pertenecen a áreas especializadas con dedicación exclusiva.

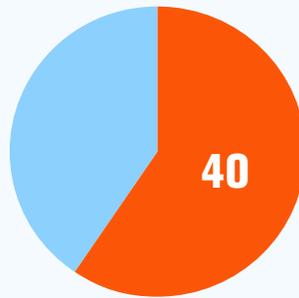
## 3. Grupos de afinidad LGBT+ (ERG)

67 organizaciones (72% del total) cuentan con un grupo de afinidad vinculado a la temática LGBT+. En 2024, esa cifra era de 56. Además del crecimiento en cantidad, se detectó una ampliación en su alcance e influencia interna.

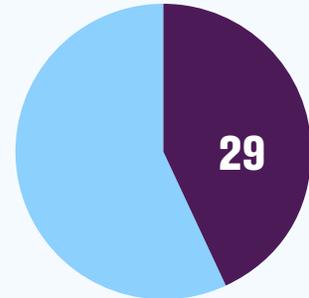
Entre los hallazgos destacados:



61 de estos grupos están abiertos también a personas aliadas, lo que fortalece el trabajo de sensibilización colectiva.



40 de ellos articulan acciones con grupos de otras regiones (Latinoamérica, EE.UU., Europa), generando buenas prácticas replicables.



29 reportaron haber organizado más de tres actividades anuales de visibilización o formación interna.

### Algunas conclusiones

- La presencia de estas estructuras está dejando de ser una excepción: 8 de cada 10 organizaciones cuentan hoy con al menos dos de los tres dispositivos evaluados.
- El trabajo coordinado entre comités, responsables y ERG es hoy una condición fundamental para lograr políticas sostenidas, medibles y con impacto real.
- En contextos donde se desincentiva públicamente el desarrollo de políticas DEI, estas estructuras se vuelven aún más relevantes como espacios de resistencia institucional positiva y continuidad estratégica.

# PROCESOS DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

## Formación continua: el compromiso que transforma la cultura

Uno de los pilares fundamentales del índice HRC Equidad AR es la capacitación constante en diversidad, equidad e inclusión, particularmente con foco en orientación sexual e identidad de género. Estas acciones no solo sensibilizan, sino que generan herramientas concretas para prevenir la discriminación, acompañar procesos de cambio cultural y fortalecer el respeto por la diversidad en los equipos de trabajo.

## Datos clave 2025 vs 2024

Indicador	2024	2025	Aumento porcentual
Organizaciones con capacitaciones LGBT+ obligatorias para todo el personal	41	48	17,0%
Organizaciones con formaciones específicas para liderazgos	36	44	22,2%
Organizaciones con acciones de formación abiertas y voluntarias	52	63	21,2%
Organizaciones que midieron el impacto de las formaciones	19	28	47,3%



## Análisis por tipo de formación

### 1. Capacitaciones obligatorias

48 organizaciones (el 51,6% del total) implementaron formaciones obligatorias con perspectiva LGBT+ para todo el personal. En 2024, eran 41 (el 50% del total). El crecimiento es moderado pero sostenido, con un **aumento del 17%**. Estas formaciones suelen estar integradas en los programas de onboarding, códigos de conducta o jornadas institucionales.

### 2. Formación de liderazgos

44 organizaciones (47,3%) capacitaron específicamente a mandos medios y altos en diversidad sexual e identidad de género, lo que representa un **aumento del 22,2%** respecto al año pasado. Esto es especialmente relevante porque permite alinear las decisiones estratégicas con una cultura de inclusión, evitando contradicciones entre el discurso institucional y las prácticas de gestión.

### 3. Actividades voluntarias y abiertas

63 organizaciones (67,7%) ofrecieron formaciones no obligatorias como charlas, talleres, webinars y campañas internas. Esto representa un **crecimiento del 21,2%** respecto a las 52 del año anterior. Estas actividades suelen estar impulsadas por los grupos de afinidad LGBT+ o áreas de talento, y permiten un acercamiento más flexible y participativo a los contenidos.

### 4. Evaluación de impacto

Uno de los datos más alentadores del año es el **aumento del 47,3%** en la cantidad de organizaciones que realizaron evaluaciones de impacto sobre sus capacitaciones (de 19 a 28). Esto muestra una mayor madurez en la gestión de políticas DEI, pasando de acciones reactivas o anecdóticas a programas que se miden, ajustan y mejoran en función de los resultados obtenidos.

#### Principales tendencias observadas

- Se consolida la idea de que la formación no es un evento aislado, sino un proceso continuo y estratégico.
- Aumenta la demanda interna por contenidos adaptados a los distintos niveles jerárquicos, especialmente en áreas de operaciones y plantas industriales.
- Varias organizaciones comenzaron a trabajar con proveedores especializados en formación con perspectiva LGBT+, tanto locales como internacionales.
- La combinación entre formaciones obligatorias, abiertas y específicas por rol es la estrategia más eficaz para garantizar profundidad y alcance.

# INCLUSIÓN DEL COLECTIVO TRANS

## Avances concretos y nuevos horizontes de políticas afirmativas

Uno de los principales focos de análisis del índice HRC Equidad AR es el desarrollo de acciones específicas orientadas a la inclusión de personas trans, una de las poblaciones más vulneradas en el acceso al empleo formal. En 2025, el índice volvió a relevar un conjunto de indicadores clave que permiten observar el grado de avance, compromiso e institucionalización de estas políticas.

Indicador	2024	2025	Aumento porcentual
Organizaciones con mecanismos afirmativos para inclusión trans	28	32	14,3%
Organizaciones en proceso de desarrollar dichos mecanismos	7	8	14,3%
Organizaciones con protocolo de transición de género	34	39	14,7%
Organizaciones que están desarrollando protocolos	10	11	10,0%
Organizaciones con programas de acompañamiento profesional/licencias específicas para personas trans	36	41	13,9%
Organizaciones que extienden esos programas a grupos familiares	22	26	18,2%
Organizaciones que ofrecen estos programas solo a personas trans empleadas	13	15	15,4%
Organizaciones que tienen previsto extenderlos a los grupos familiares	5	6	20%



## Hallazgos y novedades 2025

Aumento sostenido de protocolos de transición de género: el 41,9% de las organizaciones cuenta con un protocolo formal, lo que representa una mejora notable respecto al 37,8% de 2024. Este tipo de documento brinda claridad institucional, previsibilidad y respaldo tanto para la persona que transiciona como para los equipos de gestión y recursos humanos.

Expansión de los programas de acompañamiento profesional: 41 organizaciones (44%) ya implementan acciones como licencias específicas, mentorías internas, acompañamiento psicológico y acceso prioritario a formación. Esto posiciona a la inclusión trans como una política de talento, no solo de derechos humanos.

Tendencia creciente a incluir a los grupos familiares: 26 organizaciones (28%) ya extienden sus programas trans a familiares directos (hijos, cónyuges o convivientes). Este dato —en alza respecto al 2024— es un indicador de madurez institucional: refleja una mirada más integral de los beneficios y una comprensión ampliada de la noción de cuidado.

Nuevas estrategias en desarrollo: 11 organizaciones están actualmente trabajando en el diseño de protocolos o programas específicos. Muchas de ellas provienen de sectores industriales y logísticos, lo que demuestra que la inclusión trans comienza a expandirse a entornos históricamente menos permeables a estas agendas.

Articulación con organizaciones de la sociedad civil: más del 40% de las organizaciones con políticas trans declararon haber trabajado junto a asociaciones, cooperativas, redes de profesionales trans o instituciones estatales en la implementación o mejora de sus programas. Esto sugiere un modelo de inclusión colaborativo, basado en escucha activa, co-diseño y transferencia de saberes.

### Reflexión

El crecimiento cuantitativo en todos los indicadores es alentador, pero aún más importante es el cambio cualitativo en el enfoque: la inclusión trans ya no se limita a lo simbólico o a la sensibilización, sino que empieza a consolidarse como una dimensión estructural de las políticas de empleo, cuidado y bienestar en un número creciente de organizaciones.

# VISIBILIDAD Y COMPROMISO PÚBLICO

## Una apuesta activa por sostener la inclusión

En un escenario donde las políticas de diversidad y los discursos de derechos enfrentan retrocesos o tensiones, las acciones públicas de visibilidad y apoyo institucional se transforman en gestos estratégicos de legitimidad, coraje y coherencia. Durante 2025, las organizaciones certificadas por HRC Equidad AR sostuvieron y fortalecieron distintos niveles de visibilidad, desde lo simbólico hasta el apoyo material concreto a la comunidad LGBT+.



### Acciones de visibilidad institucional

En esta edición, se consolidaron distintas intervenciones simbólicas y comunicacionales en espacios de trabajo:

- 7 organizaciones intervinieron sus fachadas con gigantografías, iluminación o banderas del orgullo, frente a 4 en 2024 (aumento del 75%).
- 9 plantas operativas pintaron sendas peatonales con los colores del orgullo, más del doble que el año pasado (aumento del 125%).
- 35 organizaciones realizaron activaciones internas, como decoración de espacios comunes, ambientación temática o entrega de materiales conmemorativos durante el Mes del Orgullo.
- En paralelo, 52 organizaciones diseñaron campañas gráficas o audiovisuales difundidas por canales internos (intranet, newsletters, videos) y redes sociales externas.

Estas acciones, muchas de ellas sostenidas por los grupos de afinidad LGBT+ o por las áreas de DEI, funcionan como gestos pedagógicos y políticos, que contribuyen a naturalizar la presencia de la diversidad en los espacios de trabajo.



### Filantropía, donaciones y vinculación con la comunidad LGBT+

Una de las dimensiones que crece año a año es la vinculación con organizaciones sociales, comunitarias o académicas del movimiento LGBT+ en Argentina. En 2025:

- 27 organizaciones realizaron al menos una donación económica o de productos a fundaciones o colectivos LGBT+ (vs. 19 en 2024 → crecimiento del 42%).
- 18 organizaciones firmaron acuerdos de colaboración o acompañamiento técnico con ONGs o redes de profesionales LGBT+.
- 14 compañías contrataron servicios o capacitaciones brindadas por personas trans o equipos diversos, fortaleciendo así el desarrollo económico del sector.
- Además, 22 organizaciones reportaron haber participado o patrocinado actividades culturales o comunitarias (festivales, muestras, ferias) con foco en diversidad sexual y de género.

Este tipo de acciones consolida un modelo de responsabilidad social con perspectiva LGBT+, que no se limita al mundo interno de las empresas, sino que conecta con el entorno social y territorial.



## Comunicaciones institucionales y mensajes de apoyo

El 72% de las organizaciones emitieron al menos una comunicación de apoyo explícito a la comunidad LGBT+ durante 2025. Estas comunicaciones se dieron principalmente en:

- El Mes del Orgullo (junio)
- El Día Internacional contra la LGBTfobia (IDAHOBIT)
- Fechas institucionales propias

Se utilizaron diversos canales:

- Publicaciones en redes sociales
- Cartelería en oficinas y plantas
- Comunicados internos del liderazgo
- Videos y testimoniales

En comparación con 2024 (cuando el 60% de las organizaciones habían comunicado mensajes de este tipo), se observa un aumento del 20%, que confirma la tendencia a sostener compromisos públicos aún en contextos adversos.

### La Marcha del Orgullo

En 2025, 18 organizaciones participaron en al menos una Marcha del Orgullo en el país, lo que representa un 19,3% del total de participantes. Aunque la cifra se mantiene estable en comparación con 2024, el contexto político y social le otorga un valor distintivo.

Varias de estas organizaciones marcharon por primera vez o lo hicieron en sedes locales fuera de CABA, como Rosario, Córdoba, Mendoza y San Juan, muchas veces impulsadas por grupos de afinidad locales o redes de colaboradores y colaboradoras aliadas.

La decisión de participar en una marcha, con presencia institucional, en un escenario político adverso, refuerza la lectura de que la inclusión no es solo una política interna, sino una toma de posición ética y pública frente a la sociedad.





## Responsabilidad social con impacto comunitario

La inclusión real no se limita a lo que sucede dentro de las oficinas. El compromiso con la diversidad sexual y de género también se expresa en las decisiones que las organizaciones toman hacia afuera: con quiénes se vinculan, a quiénes apoyan, qué mensajes proyectan y qué redes fortalecen. En un año marcado por retrocesos en las agendas de derechos, muchas compañías y universidades eligieron sostener y reforzar su rol como actores sociales con impacto en la comunidad.

### Articulación con organizaciones de la sociedad civil

En 2025, 38 organizaciones (41% del total) desarrollaron acciones concretas de vinculación con ONGs, cooperativas, colectivos territoriales o redes profesionales LGBT+. Esto representa un incremento del 35,7% respecto a 2024, donde habían sido 28.

Entre las acciones más destacadas:

- Donaciones institucionales de recursos económicos, productos o servicios
- Contratación de servicios brindados por emprendimientos LGBT+
- Participación en programas de mentoría, empleabilidad y formación profesional para personas trans y no binarias
- Apoyo logístico y financiero a festivales culturales, ferias del orgullo y espacios comunitarios

Estas acciones fortalecen el ecosistema LGBT+ fuera del ámbito corporativo, permiten redistribuir recursos, generar oportunidades concretas y construir alianzas duraderas.

### Acciones de voluntariado corporativo

El voluntariado con foco en diversidad crece como una estrategia de doble impacto: transforma la cultura interna al involucrar a las personas trabajadoras en causas sociales, y a su vez, genera un vínculo directo con las comunidades que enfrentan mayores barreras estructurales.

En esta edición:

- 22 organizaciones implementaron programas de voluntariado con eje en diversidad y derechos humanos (frente a 15 en 2024, +46,7%)
- De estas, 12 lo hicieron en articulación con sus grupos de afinidad LGBT+
- Las temáticas más abordadas fueron: acompañamiento educativo a personas trans, eventos comunitarios, donaciones y campañas de invierno

## Vinculación con actores públicos y educativos

El índice también detectó un crecimiento en el trabajo colaborativo con:

- Universidades públicas, a través de prácticas preprofesionales, investigaciones aplicadas y participación en jornadas conjuntas
- Municipios y gobiernos provinciales, mediante mesas de trabajo sobre empleo, inclusión o juventudes diversas
- Embajadas y organismos internacionales, como espacios de visibilidad y articulación política

Estas articulaciones consolidan a las organizaciones como aliadas estratégicas de políticas públicas y sociales, más allá de sus propios intereses económicos.

## Compromiso real

En este contexto, muchas organizaciones eligieron no abandonar sus compromisos públicos, aún frente a la presión discursiva o regulatoria que desincentiva el trabajo en diversidad. En vez de retroceder, muchas profundizaron sus acciones hacia afuera, como forma de sostener la agenda desde lo comunitario y lo filantrópico. Este año se observó:

- Mayor inversión en acciones comunitarias con enfoque territorial
- Más cuidado en el contenido y alcance de las campañas externas, priorizando el impacto social sobre el marketing
- Alianzas más horizontales y sostenidas con actores del movimiento LGBT+

Este enfoque convierte a la responsabilidad social en una herramienta central para sostener políticas inclusivas cuando los marcos institucionales se debilitan. En otras palabras, en un año complejo, la RSC marcó la diferencia entre compromisos formales y compromisos reales.

# IDENTIDADES NO BINARIAS:

## Reconocimiento institucional y desafíos de implementación

La incorporación de las identidades no binarias en las políticas internas de las organizaciones representa una de las fronteras más complejas y necesarias en materia de diversidad. No se trata solo de incluir una tercera categoría de género en los formularios, sino de repensar estructuras, lenguajes y sistemas que históricamente han operado en clave binaria.

En esta edición 2025 del índice HRC Equidad AR, se observa un crecimiento sostenido —aunque aún incipiente— en la adopción de herramientas concretas para reconocer y respetar a personas no binarias dentro del entorno laboral.



### Números clave

25 organizaciones (27%) declararon haber incorporado nomencladores no binarios en al menos uno de sus sistemas internos: formularios de ingreso, encuestas de clima, bases de datos de recursos humanos, sistemas de salud, o beneficios. De esas 25 organizaciones:

11

lo aplican de forma transversal en todos sus registros de personal

9

lo aplican solo en formularios voluntarios o encuestas internas

5

están en fase piloto o en proceso de implementación técnica

En 2024, solo **17 organizaciones** reportaron haber dado este paso. Por tanto, el crecimiento en 2025 es del 47% interanual.

Además, **31 organizaciones (33%)** indicaron que están en evaluación o diseño de este cambio, lo que muestra una tendencia a avanzar en el corto plazo, especialmente en empresas con operaciones regionales donde ya existen requerimientos legales o políticas globales de inclusión de género no binario.



## Desafíos persistentes

A pesar del crecimiento, persisten barreras estructurales y culturales que dificultan la implementación plena de esta dimensión:

- Sistemas informáticos que no permiten más de dos opciones de género (ej.: SAP, legajos bancarios, sistemas médicos).
- Restricciones legales y regulatorias en ciertos trámites que obligan a elegir “femenino” o “masculino”.
- Falta de formación interna para comprender qué implica y cómo aplicar el enfoque no binario en la práctica.

Sin embargo, en muchas organizaciones estos obstáculos no se traducen en inmovilidad: al contrario, generan procesos de diálogo con proveedores, adaptaciones personalizadas y soluciones progresivas.

### Buenas prácticas emergentes

- Formularios internos con opción de género abierto o múltiple (incluyendo “no binario” y “prefiero no responder”).
- Campañas de sensibilización sobre uso de lenguaje inclusivo y respeto por los pronombres autopercebidos.
- Incorporación de casillas no binarias en registros de beneficios extendidos, acompañamientos médicos y programas de salud mental.

# LA INCLUSIÓN LGBT+ EN LAS UNIVERSIDADES ARGENTINAS:

## Una primera medición en el marco del índice HRC Equidad AR 2025

Es fundamental que las universidades e instituciones educativas de gestión pública y privada en Argentina participen en esta herramienta de medición, ya que les permite evaluar y fortalecer sus políticas de diversidad, equidad e inclusión. Al hacerlo, no sólo ratifican su compromiso con la construcción de entornos educativos inclusivos para estudiantes y personal, sino que también acceden a una certificación que las reconoce como referentes en el ámbito de la educación superior.

Este reconocimiento actúa como un sello de calidad institucional que puede atraer a nuevas generaciones de estudiantes, favorecer el bienestar del personal, y consolidar una reputación alineada con los valores democráticos y de derechos humanos. A su vez, permite que las instituciones se nutran de experiencias y buenas prácticas en inclusión, afianzando su rol como agentes clave en la transformación social.

Participar de esta herramienta también contribuye a visibilizar acciones que muchas universidades ya vienen desarrollando, destacando el impacto positivo de sus políticas y motivando a otras a avanzar en el mismo camino. Difundir estos avances refuerza su liderazgo y potencia una cultura institucional más comprometida con la igualdad y el respeto por la diversidad.

En 2024, por primera vez se incorporó al sector universitario en esta medición. En aquella edición inaugural, la Universidad Nacional de Rosario (UNR) fue la única institución en participar, asumiendo un rol pionero en el impulso de políticas inclusivas y obteniendo la certificación correspondiente. Gracias a su compromiso sostenido y su articulación con otros actores del sistema, la edición 2025 amplió significativamente su alcance. A través de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) del Consejo Interuniversitario Nacional, se logró convocar a una participación mucho más amplia de universidades de todo el país.

La herramienta fue adaptada específicamente para instituciones de educación superior, respetando sus particularidades organizativas y académicas. Esto permitió una evaluación más justa, contextualizada y eficaz, reconociendo el papel clave que las universidades desempeñan en la construcción de ciudadanía democrática, plural e inclusiva.

En el contexto actual —nacional e internacional— de aumento de discursos y prácticas de odio hacia la diversidad sexual, esta herramienta adquiere una relevancia estratégica. Su implementación refuerza el compromiso ético, político y pedagógico de las universidades públicas en defensa de los derechos humanos.

## Participación universitaria en HRC Equidad AR 2025

En esta segunda edición que incluye al sistema universitario, participaron 16 universidades públicas, de las cuales 11 obtuvieron la certificación como instituciones comprometidas con la inclusión LGBT+. Aunque aún incipiente en términos numéricos, esta participación representa un avance significativo en relación con la edición anterior y muestra una tendencia creciente hacia la institucionalización de políticas inclusivas.

Las universidades participantes se distribuyen en nueve provincias: Buenos Aires, Córdoba, Chubut, Entre Ríos, Salta, Tucumán, Santa Fe, San Juan y La Rioja. Esta distribución federal permite visibilizar los esfuerzos de universidades que trabajan en contextos con mayores desigualdades estructurales, rompiendo con la histórica centralidad del Área Metropolitana de Buenos Aires en estas iniciativas.

Entre las instituciones participantes se destacan universidades con una trayectoria consolidada en políticas de género y diversidad, como la Universidad Nacional de Córdoba, la Universidad Nacional de Rosario y la Universidad Nacional de La Plata, así como otras que han comenzado recientemente a incorporar estos enfoques mediante la creación de áreas específicas, protocolos o capacitaciones. Este panorama diverso permitió trazar un mapa heterogéneo de grados de avance, desafíos y oportunidades en torno a la inclusión LGBT+ en el sistema universitario.

## **Dificultades comunes y hallazgos relevantes**

Uno de los principales hallazgos del proceso de evaluación fue la dificultad de muchas universidades para centralizar, sistematizar y comunicar sus compromisos con la comunidad LGBT+. En varios casos, los equipos responsables de completar la herramienta señalaron la falta de acceso a información organizada o visibilizada.

Sin embargo, a través del intercambio con el equipo evaluador y la puesta en común de experiencias concretas —como protocolos, actividades de formación, campañas de sensibilización o modificaciones normativas—, emergieron numerosas iniciativas valiosas dispersas en distintos ámbitos: extensión, docencia, investigación, acompañamiento estudiantil, entre otros.

Esto da cuenta de una doble realidad: por un lado, muchas universidades ya están trabajando en inclusión LGBT+; por otro, la ausencia de mecanismos de registro, articulación y comunicación impide consolidar estos esfuerzos como políticas institucionales sostenidas. En varios casos, el proceso de evaluación funcionó como un disparador para iniciar procesos de sistematización y revisión crítica.

## **Dimensiones evaluadas y estándares de inclusión**

El índice consideró criterios estandarizados de inclusión, ajustados al contexto argentino. Entre ellos:

- Compromiso institucional explícito con los derechos LGBT+, reflejado en documentos, planes estratégicos o posicionamientos públicos.
- Políticas internas inclusivas, como reconocimiento del nombre autopercebido, baños sin distinción binaria y normativas antidiscriminatorias.
- Formación continua del personal en género y diversidad sexual.
- Espacios institucionales específicos para abordar demandas LGBT+.
- Vinculos con la comunidad, a través de extensión, articulación con organizaciones sociales y respuestas a demandas estudiantiles.

La evaluación combinó dimensiones cualitativas y cuantitativas, generando un diagnóstico situado y útil para la toma de decisiones.

## Impactos y proyecciones a futuro

La incorporación del sistema universitario al índice permite visibilizar buenas prácticas, fortalecer estándares y construir consensos en torno a los derechos LGBT+ como parte de la agenda universitaria.

Las universidades certificadas ya han comenzado a generar espacios de intercambio y colaboración, proyectando nuevas líneas de acción conjunta. Entre ellas, la creación de áreas específicas, la transversalización del enfoque de diversidad en los diseños curriculares y la promoción de liderazgos LGBT+ en la vida institucional.

A futuro, el desafío será ampliar la participación, especialmente en regiones donde los derechos sexuales y reproductivos aún enfrentan resistencias. También será clave asegurar la participación activa de toda la comunidad educativa en el diseño, monitoreo y evaluación de políticas inclusivas.

La participación universitaria en HRC Equidad AR 2025 marca un hito en el camino hacia una educación superior más justa, inclusiva y comprometida con los derechos humanos. Más allá de los resultados obtenidos, el proceso de autoevaluación ha abierto un espacio valioso para el debate, el aprendizaje institucional y la proyección de políticas que garanticen que todas las identidades y orientaciones sexuales puedan habitar la universidad con libertad, respeto y dignidad.

## Dolores Covacevich

Vicedirectora Equidad AR



# HRC EN LA REGIÓN: EQUIDAD/E 2025

Durante más de 20 años, el Corporate Equality Index (CEI) de HRC ha ofrecido una evaluación anual del compromiso de empresas y organizaciones en Estados Unidos con la equidad e inclusión de personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero en el entorno laboral.

En 2016, la Fundación Human Rights Campaign (HRCF) llevó esta iniciativa a América Latina con el lanzamiento de Equidad MX en México.

Dos años después, la experiencia se replicó en Chile con la creación de HRC Equidad CL, enfocada en medir el compromiso de las organizaciones locales con la comunidad LGBT+.

En 2022, Brasil y Argentina se sumaron a la familia de HRC Equidad. Desde entonces, en cada país se han implementado evaluaciones independientes para reconocer a los mejores lugares para trabajar LGBT+, basadas en criterios adaptados a los contextos locales. Gracias a estos esfuerzos, varias organizaciones con operaciones en Chile, México, Brasil, Argentina y Estados Unidos han sido reconocidas por su compromiso en todos los países donde participa el índice.

Ocho compañías con presencia en los cinco países obtuvieron el reconocimiento como Mejores Lugares para Trabajar LGBT+ al alcanzar el puntaje máximo en cada evaluación: Accenture, Bayer, BCG Boston Consulting Group, EY J.P. Morgan, McKinsey & Company, Medtronic y Oracle.

Además, muchas otras empresas lograron el Top Score en cuatro, tres o dos países.

**“HRC 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 senior del programa de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign



# MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR LGBT+ 2025

La tabla a continuación muestra todas las empresas certificadas por Equidad AR 2025, así como aquellas que también han obtenido la certificación “Mejores Lugares para Trabajar LGBT+” en otros programas Equidad.

Equidad AR 2025	CEI 2025	Equidad MX 2025	Equidad CL 2025	Equidade BR 2024
Accenture	X	X	X	X
Accor		X	X	X
Acindar				
American Airlines	X	X		
Arredo				
Baker Hughes		X		
BASF	X		X	X
Bayer	X	X	X	X
Beiersdorf			X	
Bristol Myers Squibb	X	X		X
BCG Boston Consulting Group	X	X	X	X
Cargill	X	X		
Cognizant	X	X		X
Colgate Palmolive	X	X		X
Disney		X		
Dow	X			X
Ecolab	X	X		
Embajada De Canadá				
Embajada De Francia				
Enerfe				
ERM				X
ESET				
Essilorluxottica				
Explozion				
EY	X	X	X	X
Genomma Lab		X		
GM General Motors	X	X		
J.P. Morgan	X	X	X	X
Konecta				
Legislatura de Santa Fe				
Lexmark	X	X		X
L'Óreal	X			X

Equidad AR 2025	CEI 2025	Equidad MX 2025	Equidad CL 2025	Equidade BR 2024
McKinsey	X	X	X	X
Minor Hoteles		X		
MSD		X	X	X
Newsan				
Nissan		X	X	X
NTT Data		X		
Oracle	X	X	X	X
PricewaterhouseCoopers	X	X		X
S&P Global	X	X		
Salesforce	X	X		
SAP	X	X		X
SC Johnson	X	X		
Softtek		X		
Syngenta		X	X	
Tata Consultancy (TCS)		X	X	
Ternium		X		X
Thomson Reuters	X	X		X
VN Global				
Universidad Nacional De Tucumán (UNT)				
Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ)				
Universidad Nacional De San Martín (UNSAM)				
Universidad Del Chubut				
Universidad Nacional De Villa María (UNVM)				
Universidad Nacional De Río Cuarto (UNRC)				
Universidad Nacional De Rosario (UNR)				
Universidad Nacional De Mar Del Plata (UNMP)				
Universidad Nacional Del Centro De La Provincia De Buenos Aires				
Universidad Nacional De Tres De Febrero (UNTREF)				

Estas compañías han obtenido la certificación en todos los programas de Equidad Laboral: CEI, Equidad MX, Equidad CL, Equidade BR y Equidad AR.

<b>Quíntuple Certificación - 100%</b>
<b>Accenture</b>
<b>Bayer</b>
<b>Boston Consulting Group</b>
<b>EY</b>
<b>J.P. Morgan</b>
<b>McKinsey &amp; Company</b>
<b>Oracle</b>

Estas compañías han obtenido la certificación en Equidad AR y dos de los otros programas de Equidad Laboral: CEI, Equidad MX, Equidad CL y/o Equidade BR.

<b>Triple Certificación</b>
<b>American Airlines</b>
<b>Cargill Inc.</b>
<b>Dow</b>
<b>Ecolab</b>
<b>General Motors de México</b>
<b>L'Oréal</b>
<b>S&amp;P Global</b>
<b>Salesforce</b>
<b>SC Johnson</b>
<b>Syngenta</b>
<b>Tata Consultancy Services/ TCS</b>
<b>Ternium</b>

Estas compañías han obtenido la certificación en Equidad AR y tres de los otros programas de Equidad Laboral: CEI, Equidad MX, Equidad CL y/o Equidade BR.

<b>Cuádruple Certificación</b>
<b>Accor</b>
<b>BASF</b>
<b>Bristol Myers Squibb</b>
<b>Cognizant Technology Solutions Corp.</b>
<b>Colgate-Palmolive Co.</b>
<b>Lexmark</b>
<b>MSD</b>
<b>Nissan</b>
<b>PwC</b>
<b>SAP</b>
<b>Thomson Reuters</b>

Estas compañías han obtenido la certificación en Equidad AR y uno de los otros programas de Equidad Laboral: CEI, Equidad MX, Equidad CL y/o Equidade BR.

<b>Doble Certificación</b>
<b>Baker Hughes</b>
<b>Beiersdorf, NIVEA-Eucerin</b>
<b>ERM</b>
<b>Genomma Lab</b>
<b>Minor Hotels</b>
<b>NTT Data</b>
<b>Softtek</b>
<b>The Walt Disney Company</b>



# AGRADECIMIENTOS

Queremos comenzar reconociendo a las **93 compañías y organizaciones** que participaron este año con el objetivo de conocer su situación actual como espacios laborales para la comunidad LGBTQ+. Muchas de ellas lo hicieron con entusiasmo y con la convicción de que este diagnóstico, independientemente del resultado, será una herramienta valiosa para impulsar procesos de cambio y avanzar hacia entornos más abiertos e inclusivos para personas gays, lesbianas, bisexuales y trans.

En segundo lugar, agradecemos a todas las compañías y organizaciones que nos han acompañado desde la primera edición de HRC Equidad AR, manteniendo su compromiso año tras año y buscando siempre nuevas oportunidades de mejora, incluso en los casos en que han obtenido la certificación de forma continua.

También es fundamental reconocer a la **Fundación Human Rights Campaign (HRCF)**. Agradecemos especialmente a Ellen Kahn, vicepresidenta senior de Programas, Investigación y Formación, y a Eric Bloem, vicepresidente de Programas y Defensa Corporativa, por su liderazgo y apoyo al Programa Global de Equidad Laboral. A Robert Villaflor y Courtney Ray, por su guía editorial y el trabajo de diseño de este informe HRC Equidad AR 2025. A Sam Lau, Steffani Badanes y Simon Garcia por su apoyo en mercadotecnia y coordinación digital, y a Jared Todd por su asistencia en comunicaciones.

De manera especial, extendemos nuestro agradecimiento al equipo del **Instituto de Políticas Públicas LGBTQ+**, por su trabajo y compromiso en la implementación de HRC Equidad AR 2025, una herramienta que nos permitirá identificar, año tras año, a los lugares de trabajo que son verdaderos actores de cambio en favor de la diversidad sexual, la identidad y la expresión de género.

Finalmente, **felicitemos a las 60 empresas y organizaciones** que este año recibieron la certificación como los “Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+”. Esperamos que su ejemplo inspire a muchas más a seguir avanzando hacia espacios laborales verdaderamente inclusivos.

# EQUIPO HRC EQUIDAD AR



## **RaShawn “Shawnie” Hawkins, SHRM-CP** **Directora Senior del Programa de Equidad Laboral**

Shawnie Hawkins cuenta con más de 15 años de experiencia en las áreas de defensa y educación sobre la inclusión LGBT+. Ha sido defensora y educadora sobre la inclusión LGBT+ 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 LGBT+ 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 e 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.



## **Carlhey Bolz** **Directora Adjunta de Negocios Globales**

En este cargo, Carlhey lidera Equidad MX, CL, AR y Equidade BR de HRC, cuatro programas nacionales diseñados para promover lugares de trabajo inclusivos LGBTQ en México, Chile, Argentina y Brasil, respectivamente. También gestiona otros proyectos relacionados con espacios laborales, como la facilitación de la campaña #WorkingPositively para personas que viven con VIH, la Asociación TENT para refugiados LGBTQ+ y el Corporate Equality Index (CEI), que apoya el diálogo con empresas, corporaciones y gobiernos para construir coaliciones en apoyo de la igualdad LGBTQ+ a nivel mundial.

Carlhey tiene más de diez años de experiencia en gestión de proyectos y la facilitación de la participación de los interesados; anteriormente trabajó con emprendedores de todo el hemisferio occidental a través de un programa de intercambio del Departamento de Estado; también lanzó el primer programa global de diversidad de proveedores con empresas de mujer en Japón y pasó casi tres años en Perú como voluntaria del Cuerpo de Paz trabajando con jóvenes para promover el liderazgo, la igualdad de género y la educación secundaria.

Carlhey tiene una Maestría en Políticas de Desarrollo Internacional, con especialización en Estudios Latinoamericanos y Caribeños y Paz y Resolución de Conflictos, de la Universidad de Duke y una Licenciatura en Ciencias Políticas y Psicología de la Universidad de Arizona.



**Baylee Wechsler**  
**Coordinadora Global del Programa de Equidad Laboral**

A través de su cargo, facilita las iniciativas globales de equidad laboral y proporciona apoyo logístico a todo el equipo del Programa de Equidad Laboral.

Antes de unirse a la Fundación HRC, trabajó en diferentes espacios de defensa de la justicia social, incluyendo la abogacía de los derechos sexuales y reproductivos, la salud mental, las elecciones justas, y el empoderamiento comunitario.

Baylee tiene una doble licenciatura en Estudios de Desarrollo Internacional y Estudios de Género, y una asignatura secundaria en Lengua Española de la Universidad de California en Los Ángeles. Está en proceso de obtener una Maestría en Políticas Públicas y un Certificado Postgrado en la Ciencia de Datos desde la Universidad de George Washington.



**Onax Cirlini**  
**Director de HRC Equidad AR**

Onax Cirlini es activista no binario y referente en políticas públicas LGBT+ en Argentina. Fundador del Instituto de Políticas Públicas LGBT+, se desempeña como consultor en diversidad, equidad e inclusión, y ha liderado procesos de articulación institucional en el ámbito de los derechos humanos. Con formación en comunicación digital y diseño gráfico, combina su experiencia técnica y activismo para impulsar entornos laborales más inclusivos.



**Dolores Covacevich**  
**Vice Directora de HRC Equidad AR**

Dolores Covacevich es Profesora y Licenciada en Ciencias de la Educación por la UNR. Es Diplomada en Educación Sexual Integral por la UNSAM y en Diversidad Sexual por INESI. Además, es Especialista en violencias de género y políticas públicas por CLACSO y Magíster en Género y Políticas Públicas por FLACSO, donde actualmente además, cursa el Doctorado en Ciencias Sociales. Se desempeña como Referente del Área de Géneros y Sexualidades del IESOC N° 28 de Rosario, y es Vicedirectora de EQUIDAD.AR y del IPPLGBT Rosario.

