



HUMAN  
RIGHTS  
CAMPAIGN  
FOUNDATION

# MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR LGBTQ+ HRC EQUIDAD MX™ | 2026



## NOVENA EDICIÓN



HUMAN  
RIGHTS  
CAMPAIGN  
FOUNDATION

**EQUIDAD MX™**  
PROGRAMA GLOBAL  
DE EQUIDAD LABORAL

EN ASOCIACIÓN CON



ADIL DIVERSIDAD  
E INCLUSIÓN LABORAL

# HRC EQUIDAD MX 2026

Programa Global de Equidad Laboral  
Fundación Human Rights Campaign

Evaluación de empresas  
empleadoras en equidad para  
personas Lesbianas, Gays,  
Bisexuales, Trans y Queer

240 grandes empresas  
demuestran su compromiso con la  
equidad e inclusión LGBTQ+

## TABLA DE CONTENIDO



3. Carta de la Vicepresidenta Senior de Programas, Investigación y Capacitación
4. Carta de la Directora Senior del Programa de Equidad Laboral
5. Resumen Ejecutivo
7. Lanzamiento del Manual de Inclusión de Personas Trans en los Espacios Laborales
8. Descubrimientos de la Encuesta Equidad MX 2026
28. Spotlight: Programas de Equidad Laboral
32. Programa Ejecutivo de Mentoreo Corporativo de Diversidad e Inclusión
33. Criterio de Evaluación y Puntaje
37. Lista de los Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+ 2025
40. Apéndices
55. Evolución de Criterios
58. Consejo Consultivo Empresarial
59. Agradecimientos



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, trans y queer. HRCF contempla un mundo en donde las personas LGBTQ+ sean miembros plenos de la sociedad en el hogar, trabajo y en cada comunidad.

# ¡Gracias!

Human Rights Campaign Foundation se enorgullece en presentar **HRC Equidad MX 2026**, la novena edición de la encuesta anual. Este año, celebramos los resultados anuales con **240 participantes corporativos**. También reconocemos a las **189 empresas que obtuvieron la certificación “Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+ 2026”**, mientras evaluamos un pilar adicional de inclusión este año: cultura de acompañamiento e inclusión de personas trans. Estos resultados reflejan el innegable progreso y la inversión continua de la comunidad empresarial mexicana en su compromiso con la equidad LGBTQ+ y la adopción de políticas vitales en el lugar de trabajo para la fuerza laboral LGBTQ+. Estamos agradecidos por el trabajo incansable de las personas defensoras y aliadas LGBTQ+ que han hecho realidad la inclusión entre las empresas y corporaciones mexicanas.



**Ellen Kahn,**  
Vicepresidente Sénior de Programas,  
Investigación y Capacitación,  
Fundación Human Rights Campaign

# Carta de la Directora Senior del Programa de Equidad Laboral de HRC

Me complace compartir la novena edición del HRC Equidad MX (México). Bajo la dirección de Human Rights Campaign Foundation (HRCF), el brazo educativo de Human Rights Campaign, la organización de derechos civiles más grande de los Estados Unidos que trabaja para lograr la equidad para las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer (LGBTQ+)—HRC Equidad MX: Programa Global de Equidad Laboral es la principal herramienta de evaluación comparativa basada en encuestas que evalúan la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo LGBTQ+ entre los empleadores en México.

Inspirado en los 20 años de existencia del Índice de Equidad Corporativa utilizado para corporaciones estadounidenses, HRC Equidad MX 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 LGBTQ+ interna, y participación en actividades públicas para apoyar la inclusión LGBTQ+.

Estamos encantados con el increíble trabajo que se está haciendo en los espacios corporativos para promover la equidad en México. En su primer año, HRC Equidad MX reconoció a 32 empresas con puntajes máximos, y este año hay casi 200 empleadores que obtuvieron la designación de “Mejores lugares para trabajar por equidad LGBTQ+ 2026”.

Nos comprometemos a continuar elevando el nivel para garantizar que los lugares de trabajo en todo México y más allá, sigan creando un ambiente de trabajo seguro donde la fuerza laboral esté empoderada para maximizar su potencial. HRC se basó en el éxito de México para desarrollar Equidad CL en Chile en 2018 y, a principios de 2022, lanzó Equidad AR en Argentina y Equidad BR en Brasil. Cada uno de estos programas continúa promoviendo la equidad en el lugar de

trabajo y aborda las inequidades que enfrenta nuestra comunidad.

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

Extendemos nuestro agradecimiento a nuestros socios implementadores, Francisco Robledo, Fernando Velázquez, Ma. Antonieta “Tony” Ocampo y Ángel Candia, así como al resto del equipo de ADIL por su pasión y dedicación a este importante trabajo.

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



A handwritten signature in black ink, appearing to read "RaShawn 'Shawnie' Hawkins".

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

**240 Empresas  
participantes**

**189 Empresas  
certificadas**

**Dan empleo a casi 1  
millón de personas**

## RESUMEN EJECUTIVO

Como el primer Programa Global de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign, los resultados de HRC Equidad MX hablan de una valiosa recepción en México que posteriormente se extendió a Chile, Brasil y Argentina. A nueve años de su lanzamiento en México, los resultados siguen siendo contundentes. Se supera al 10% de la población económicamente activa que labora en corporativos y corporaciones de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y, además, el grupo de empresas que forma parte de este índice es el que ha estado marcando la pauta a nivel nacional en las mejores prácticas de inclusión a las personas LGBTQ+ en el país.

En esta novena edición del índice corporativo HRC Equidad MX, **240** empresas en México enviaron cuestionarios y de esos 189 obtuvieron el 100 por ciento y la certificación de “Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+ 2026”. Comparado con la participación y resultados del índice 2025 de manera general encontramos que:

- Un decremento del 21% en cuanto al número de empresas contra el índice 2025, contando con **240** empresas en este del 2026, reflejándose un crecimiento de casi 750% contra la primera edición.
- Además del compromiso de empresas que continuaron participando el año anterior, en esta edición tenemos **18** nuevas empresas participantes.
- Este año el número de personas que potencialmente son beneficiadas de este programa de inclusión es de **934,692**; lo cual significa una variación negativa de un 33% contra la edición anterior. Dentro de otras causas, consideramos que este dato puede explicarse claramente por la disminución de empresas participantes, así como por las fluctuaciones que las empresas tienen de empleos disponibles derivado de su propia actividad de negocios.
- De esta población solo **19,671** (2% del total) que trabaja en las empresas participantes son parte de los grupos de afinidad LGBTQ+ y aliadas de sus empresas, cifra inferior a la de **27,133** del año anterior, consideramos que este dato puede explicarse claramente también por la disminución de empresas participantes, así como por las fluctuaciones que las empresas tienen de empleos disponibles derivado de su propia actividad de negocios.
- El número de empresas mexicanas que participaron fue de **60**, representando el 25% de las que aparecen en este índice anual.
- Contamos con empresas participantes de **35** distintos sectores productivos.
- Continúa la distribución regional dentro de México, en tanto que las oficinas principales de las empresas participantes mantienen su presencia en **18** estados y, mejor aún, con presencia laboral en las **32** entidades federativas del país.
- En razón del origen o ubicación del corporativo, se mantiene el interés y compromiso de países representados en **20** países para este año contra los mismos 20 del año pasado.
- De las 240 empresas incluidas en este índice, encontramos a **70** empresas que son parte de la lista de Las 500 Empresas Expansión 2025. De éstas, **54** alcanzaron los 100 puntos necesarios para la certificación, lo que representa el 77 % de este grupo de empresas. Destaca que **12** de ellas están dentro de las top 50 empresas de Las 500 Empresas Expansión 2024
- Dentro de las 189 empresas certificadas este año, **108** alcanzaron el máximo puntaje en más de dos de los países en donde la Fundación HRC cuenta con esta certificación.

# Cada empresa calificada con un 100% cumplió con los cuatro criterios de Equidad MX:

**Adopción de políticas de no discriminación LGBTQ+**

**Educación y entrenamiento en diversidad e inclusión LGBTQ+**

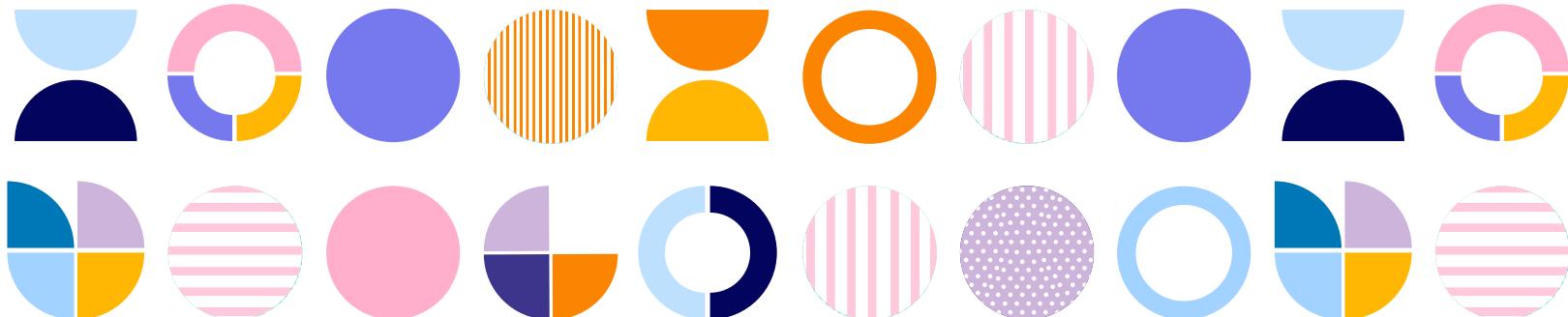
**Creación de red de afinidad y personas aliadas LGBTQ+ o consejos de diversidad e inclusión**

**Participación en actividades públicas para apoyar la inclusión LGBTQ+**

El presente reporte refleja la información verificada en los expedientes de participación a la Fundación Human Rights Campaign por cada empresa que se postuló a formar parte de este índice.

Al utilizar los criterios de Equidad MX como guía, las empresas pueden ayudar a garantizar que su política existente y la infraestructura de beneficios incluye a las y los trabajadores LGBTQ+ y sus familias, lo que resulta en un mejor y mayor reclutamiento y retención de personal talentoso y diverso.

Equidad MX sirve como herramienta de diagnóstico y acompañamiento para la inclusión de políticas y prácticas LGBTQ+, pero no puede proporcionar una evaluación de las culturas únicas o particulares del lugar de trabajo, ni de las experiencias que caracterizan a diferentes empleadores. Una calificación en Equidad MX es una métrica de evaluación clave que, dentro de muchas otras, pueden tener en marcha para evaluar la inclusión LGBTQ+ de cualquier empleador o proveedor de bienes o servicios.



# **Manual de Inclusión de Personas Trans en los Espacios Laborales:**

## **Una herramienta para los empleadores y las empresas en México**

En 2016, la Fundación Human Rights Campaign publicó en Estados Unidos Transgender Inclusion in the Workplace: A Toolkit for Employers (Inclusión trans en el espacio laboral: herramienta para empleadores), una guía que, desde esa fecha, ha ayudado a empresas a identificar las áreas de trabajo y de oportunidad para implementar los lineamientos y las políticas necesarias para la inclusión de personas trans, así como para su correcta y adecuada implementación en las operaciones diarias de los centros laborales.

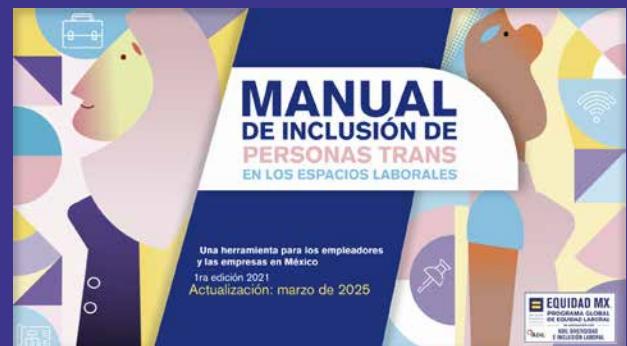
Desde el lanzamiento de HRC Equidad MX, contemplamos la necesidad de contar con un manual de este tipo en México. El recurso se hizo posible en junio de 2021 tras un año de esfuerzo voluntario y colaborativo de Baker McKenzie, PepsiCo, la Fundación Human Rights Campaign y sus respectivos equipos de trabajo, y gracias al apoyo invaluable de las personas que integraron el Consejo Consultivo Empresarial Trans, creado para este fin.

Tras los avances en México sobre el reconocimiento legal a las personas no binarias, y la necesidad de un trabajo más profundo sobre las prestaciones con perspectiva de salud que requiere esta población, en marzo de 2025 se presentó la actualización a este manual. ADIL y Baker McKenzie invirtieron un año de trabajo para poner a su disposición de manera gratuita, esta actualización y complemento a la edición 2021.

Buscamos que el Manual, como lo ha sido desde su lanzamiento, sirva como un referente estándar empresarial para las entidades laborales en México que requieran un punto de partida en cuanto a procedimientos, trabajo administrativo, referencias legales y para atender los casos de transición de género social y legal de sus colaboradores y colaboradoras trans, queer y no binarias.

Asimismo, esperamos que sirva como fuente de apoyo en las estrategias de atracción, contratación y retención de talento de estas poblaciones. Hasta ahora, este Manual ha sido un instrumento vanguardista en México y Latinoamérica. Actualmente se trabaja en lanzar una versión actualizada en fechas próximas.

La consulta y descarga de estos materiales son gratuitas en: [hrc.im/MXInclusionTrans](https://hrc.im/MXInclusionTrans)



# DESCUBRIMIENTOS DE LA ENCUESTA EQUIDAD MX 2026

## Número de empresas participantes

En el transcurso de estos primeros **nueve años** del programa, hemos atestiguado una participación sostenida y significativa trayectoria que ha marcado un antes y un después en nuestro lanzamiento. Este desarrollo constante no solo refleja el éxito y la consolidación de la iniciativa, sino también el impacto positivo y tangible que

hemos logrado en cada edición. Al sumar los resultados de estos ocho años, alcanzamos un crecimiento acumulado del **750%**, una cifra que subraya la efectividad del programa y reafirma nuestro compromiso y el de todas las empresas participantes.

Evolución empresas participantes



## PERFIL DE LAS EMPRESAS

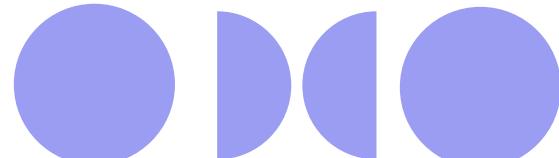
### Distribución geográfica

Estados Unidos de América sigue liderando nuestro índice como el principal país de origen de las empresas participantes, seguido de México, que ha mostrado una participación destacada. Seguido de México, se encuentran varios países europeos que también han tenido una presencia relevante.

Se observa una contracción significativa en la participación de empresas provenientes de los principales países, siendo el caso más relevante el de Estados Unidos de América. Su representación en la edición actual cayó a un 70%, comparado con el año 2025. Esta disminución se

atribuye principalmente al impacto de las nuevas políticas públicas implementadas en ese país.

La reducida participación de un actor clave como Estados Unidos de América puede conllevar riesgos operativos, reputacionales y sociales para las empresas que mantienen operaciones globales, además de afectar la diversidad de perspectivas en sus equipos de trabajo.



## Crecimiento en Otras Regiones y Oportunidad Estratégica

Contrarrestando esta tendencia, se registró un crecimiento en la participación de empresas de varios países de América y Europa. Este dinamismo refuerza la naturaleza global del compromiso con la diversidad y la inclusión.

Esta coyuntura representa una oportunidad estratégica para acelerar la expansión del programa en América Latina y Asia, regiones con un potencial de crecimiento sustancial. Fomentar la adhesión de empresas en estos mercados no solo consolida el alcance global, sino que también permitiría visibilizar sus avances en materia de inclusión LGBTQ+.

## Por país de origen de las empresas

Por origen nacional	Empleadoras	Porcentaje	Retención vs. 2025
Estados Unidos de América	98	40.83%	70%
México	60	25.00%	81%
Reino Unido	15	6.25%	88%
Alemania	14	5.83%	93%
Francia	13	5.42%	81%
Suiza	8	3.33%	89%
España	7	2.92%	100%
Paises Bajos	5	2.08%	167%*
Brasil	4	1.67%	133%*
Canadá	3	1.25%	150%*
Argentina	3	1.25%	60%
Suecia	2	0.83%	200%*
Finlandia	1	0.42%	100%
India	1	0.42%	100%
Irlanda	1	0.42%	100%
Italia	1	0.42%	100%
Japón	1	0.42%	50%
Liechtenstein	1	0.42%	100%
Panama	1	0.42%	N/A
Tailandia	1	0.42%	100%
	<b>240</b>	<b>100.00%</b>	<b>79%</b>

\*crecimiento vs 2025

## Ubicación oficina corporativa

Ubicación Oficina Corporativa	Empleadoras	Porcentaje
Ciudad de México	169	70.42%
Nuevo León	21	8.75%
Jalisco	13	5.42%
Estado de México	12	5.00%
Querétaro	5	2.08%
Baja California	3	1.25%
Guanajuato	3	1.25%
Baja California Sur	2	0.83%
Morelos	2	0.83%
Yucatan	2	0.83%
Aguascalientes	1	0.42%
Chihuahua	1	0.42%
Coahuila	1	0.42%
Michoacan	1	0.42%
Puebla	1	0.42%
San Luis Potosí	1	0.42%
Tamaulipas	1	0.42%
Zacatecas	1	0.42%
	<b>240</b>	<b>100%</b>

Ubicación Corporativo	Empleos	Porcentaje	Empleadoras
Ciudad de México	578,770	61.92%	169
Nuevo León	117,132	12.53%	21
Jalisco	83,428	8.93%	13
Estado de México	39,882	4.27%	12
Tamaulipas	25,000	2.67%	1
Michoacan	20,282	2.17%	1
Aguascalientes	20,056	2.15%	1
Puebla	13,803	1.48%	1
Querétaro	11,220	1.20%	5
Guanajuato	6,678	0.71%	3
San Luis Potosí	5,748	0.61%	1
Baja California Sur	5,658	0.61%	2
Coahuila	2,633	0.28%	1
Morelos	2,097	0.22%	2
Baja California	1,102	0.12%	3
Chihuahua	543	0.06%	1
Zacatecas	380	0.04%	1
Yucatan	280	0.03%	2
	<b>934,692</b>	<b>100.00%</b>	<b>240</b>

## Cantidad de empresas con presencia por estado

Entidades Federales	# de empleadoras x entidad federal	Porcentaje
CDMX	131	7.8%
NL	117	7.0%
JAL	103	6.1%
MEX	87	5.2%
QRO	84	5.0%
GTO	75	4.5%
BCS	65	3.9%
PUE	62	3.7%
CHI	58	3.5%
SLP	58	3.5%
YUC	55	3.3%
COAH	50	3.0%
SON	50	3.0%
QR	48	2.9%
SIN	48	2.9%
AGS	47	2.8%
VER	46	2.7%
TAMPS	44	2.6%
MOR	41	2.4%
MICH	39	2.3%
TAB	39	2.3%
HGO	35	2.1%
BC	33	2.0%
CHIS	32	1.9%
DGO	32	1.9%
GRO	32	1.9%
NAY	32	1.9%
OAX	32	1.9%
ZAC	29	1.7%
COL	26	1.5%
TLAX	26	1.5%
CAMP	25	1.5%
	<b>1681</b>	<b>100.0%</b>

## Empleos por origen de empresa

Por país de origen de empresa	
32%	empresas mexicanas
68%	empresas multinacionales extranjeras

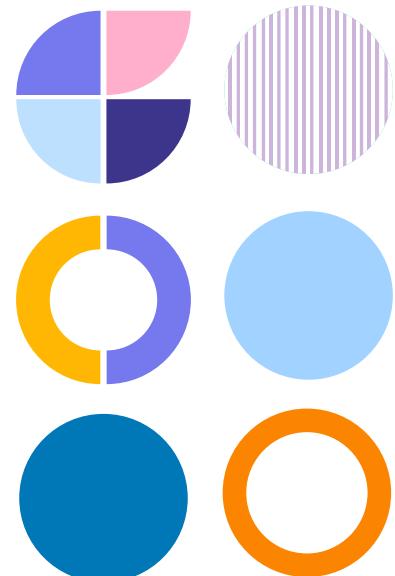
Empleos	Porcentaje	Origen
294,612	32%	mexicanas
640,080	68%	extranjeras
<b>934,692</b>	<b>100%</b>	<b>total</b>

	Industria	Q empresas	% de la industria
1	Consultoría y Servicios a Empresa	33	13.75%
2	Fabricación	22	9.17%
3	Publicidad y Mercadotecnia	21	8.75%
4	Banca y Servicios Financieros	19	7.92%
5	Farmacéutica	13	5.42%
6	Alimentos, Bebidas y Comestibles	12	5.00%
7	Servicios de Cómputo, de Almacenamiento de Datos y Tecnológicos	12	5.00%
8	Automotriz	9	3.75%
9	Hoteles, Resorts y Casinos	9	3.75%
10	Bufetes de Abogados	8	3.33%
11	Minoristas y Productos de Consumo	7	2.92%
12	Cuidado de la Salud	6	2.50%
13	Ropa, Moda, Textiles, Tiendas Departamentales	6	2.50%
14	Seguros	6	2.50%
15	Diversos	5	2.08%
16	Química y Biotecnología	5	2.08%
17	Transportación y Viajes	5	2.08%
18	Correo y Entrega de Carga	4	1.67%
19	Entretenimiento y Medios Electrónicos	4	1.67%
20	Inmobiliaria, Comercial	4	1.67%
21	Telecomunicaciones	4	1.67%
22	Alta Tecnología / Fotografía / Equipo Científico	3	1.25%
23	Asociaciones y Organizaciones No Lucrativas	3	1.25%
24	Energía y Servicios Públicos	3	1.25%
25	Ingeniería y Construcción	3	1.25%
26	Aerolíneas	2	0.83%
27	Equipo informático y de Oficina	2	0.83%
28	Productos de Papel y Bosque	2	0.83%
29	Tabaco	2	0.83%
30	Editoriales e Imprentas	1	0.42%
31	Instalaciones Médicas para la Salud	1	0.42%
32	Minería y Metales	1	0.42%
33	Programas de Cómputo	1	0.42%
34	Servicios por Internet y Ventas al por Menor	1	0.42%
35	Universidades e Institutos Tecnológicos	1	0.42%
<b>Total Industrias</b>		<b>35</b>	

Estas 6 industrias suman el 50% de empresas (108) que participan este año.

## Empresas por industria

Cada empresa que forma parte de este índice selecciona una clasificación que mejor refleje sus operaciones en México, la cual, de ser posible, se alinea con la categoría elegida en otros índices de nuestro programa. La siguiente tabla presenta la distribución de empresas por industria, sin distinción de tamaño o calificación anual. Los sectores “Consultoría y Servicios a Empresas”, “Fabricación”, “Publicidad y Mercadotecnia”, “Banca y Servicios Financieros”, “Farmacéutica” y “Alimentos, Bebidas y Comestibles”, destacan como los de mayor presencia, liderando la participación en el mercado mexicano.



## Impacto en las grandes empresas

A nueve años de la presencia de esta certificación a empresas en México, en esta edición contamos con la participación de 70 empresas de las que aparecen en el listado 2025 de Las 500 empresas más importantes de México, de la revista Expansión.

Para poder avanzar en la protección de los derechos e inclusión de más personas LGBTQ+ en sus espacios laborales, es fundamental que podamos llevar este programa de trabajo a las empresas más importantes del país. Para lo cual continuaremos implementando estrategias en este sentido.

Empleador	500 Expansión 2025	Puntaje EQMX 2026
General Motors	6	100
Cemex México	14	100
Coca-Cola Femsa México	19	100
Nissan Mexicana & NR Finance México	20/242	100
Banco Santander México	22	100
HEINEKEN México	24	100
Grupo Volkswagen de México	26	100
INFONAVIT	27	100
Ternium	35	100
Jabil Guadalajara	39	100
HSBC MÉXICO	43	100
Flex México	44	90
Cinépolis	51	100
Iberdrola México	55	100
Aeroméxico	56	60
Scotiabank México	60	100
Nestlé México	62	100
Bosch México	68	100
Metalsa	88	100
ADM	94	100
El Palacio de Hierro	98	100
P&G México	99	100
Mondelēz Snacking México	100	60
Viva	115	100
The Home Depot México	121	100
SEGUROS MONTERREY NEW YORK LIFE	127	100
HOLCIM	140	30
SMURFIT WESTROCK MÉXICO	142	50
Bayer	143	100
Unilever México	144	100
Banregio	147	100
Sempra Infraestructura	148	100
MARS México	171	100

Fibra Uno	172	80
Axo®	181	100
Philip Morris Mexico	185	70
Siemens Energy	196	100
SIEMENS	196	90
Jugos del Valle - Santa Clara	204	100
Zurich Santander Seguros México	205	100
Essity Mexico	211	80
L'Oréal Groupe	221	80
Genomma Lab Internacional	223	100
Daimler Truck México	262	100
Natura	263	60
BANCO SABADELL MÉXICO	272	100
J.P. Morgan	275	100
BAT México	276	100
GM FINANCIAL DE MÉXICO	277	100
ZURICH MÉXICO	278	100
HDI SEGUROS	286	80
AstraZeneca	290	100
SAP México	304	100
Cargill de Mexico	316	100
Novartis México	319	100
Pfizer	321	100
DIAGEO	324	100
Mattel	357	100
McDonald's	362	80
Reckitt	364	100
Pueblo Bonito Beyond Hospitality	369	100
TP	382	100
Grupo Arfeldt SA de CV	387	100
PwC México	388	90
Bausch Health	411	60
Wabtec	436	100
ManpowerGroup	457	100
GRUPO GAYOSO	472	80
EPAM / EPAM NEORIS	488	100
Adecco México	490	100

# IMPACTO EN EMPLEOS

## Empleos y tamaño de empresas

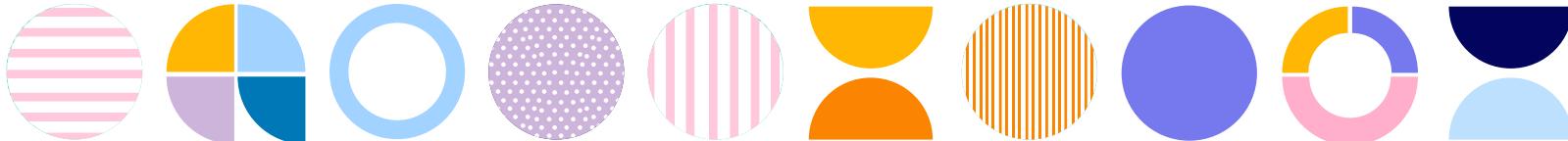
33 empresas han creado entre 10,000 y 200,000 empleos cada una a través de un programa de inclusión para la comunidad LGBTQ+. Esto implica que estas empresas son responsables del 65.5% de todas las oportunidades laborales generadas por dicho programa. Una gran parte de los empleos creados para apoyar la

inclusión de personas LGBTQ+ proviene de un número relativamente pequeño de empresas, lo que sugiere que estas empresas están desempeñando un papel significativo en la promoción de la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral.

934,692		Empleos
240		empresas participantes HRC Equidad MX 2026
0		empresas reportan entre 100 y 200 mil empleos
1		empresas reportan entre 50 y 100 mil empleos
0		empresas reportan entre 40 y 50 mil empleos
2		empresas reportan entre 30 y 40 mil empleos
7		empresas reportan entre 20 y 30 mil empleos
23		empresas reportan entre 10 y 20 mil empleos
17		empresas reportan entre 5 y 10 mil empleos
66		empresas reportan entre 1 y 5 mil empleos
39		empresas reportan entre 500 y 1 mil empleos
58		empresas reportan entre 100 y 500 empleos
18		empresas reportan entre 100 y 50 empleos
9		empresas reportan menos de 50 empleos

## Empleos por país de origen de empresa

Participación de:		2025	2026
72%	empresas multinacionales extranjeras	21 países distintos	20 países distintos
28%	empresas mexicanas		
100%			



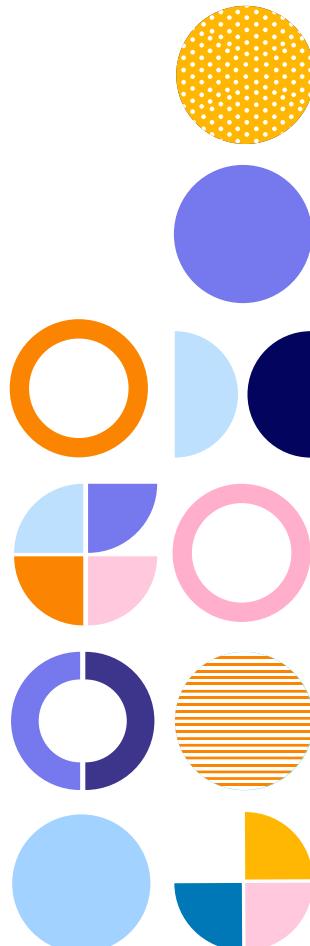
## Empleos por industria

Es esencial para nuestro programa contar con la colaboración de empresas de diferentes sectores productivos del país. Creemos que esto nos permite llegar a un mayor número de personas, abarcando una amplia variedad de

condiciones y realidades. De esta manera, podemos impactar a nuestra sociedad proporcionando herramientas e información efectiva sobre inclusión y no discriminación hacia la comunidad LGBTQ+.

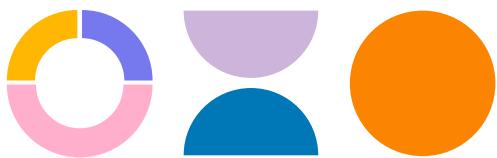
	Industria	Q empleos	% de empleos
1	<b>Alimentos, Bebidas y Comestibles</b>	127,307	<b>13.62%</b>
2	<b>Fabricación</b>	126,244	<b>13.51%</b>
3	<b>Banca y Servicios Financieros</b>	109,464	<b>11.71%</b>
4	<b>Automotriz</b>	100,124	<b>10.71%</b>
5	Consultoría y Servicios a Empresa	77,810	8.32%
6	Minoristas y Productos de Consumo	33,976	3.63%
7	Correo y Entrega de Carga	31,525	3.37%
8	Ropa, Moda, Textiles, Tiendas Departamentales	30,457	3.26%
9	Servicios de Cómputo, de Almacenamiento de Datos y Tecnológicos	28,090	3.01%
10	Aerolíneas	22,958	2.46%
11	Asociaciones y Organizaciones No Lucrativas	22,279	2.38%
12	Ingeniería y Construcción	21,301	2.28%
13	Entretenimiento y Medios Electrónicos	21,118	2.26%
14	Diversos	20,806	2.23%
15	Cuidado de la Salud	20,478	2.19%
16	Universidades e Institutos Tecnológicos	19,277	2.06%
17	Hoteles, Resorts y Casinos	17,486	1.87%
18	Productos de Papel y Bosque	14,911	1.60%
19	Farmacéutica	14,863	1.59%
20	Servicios por Internet y Ventas al por Menor	10,868	1.16%
21	Minería y Metales	10,465	1.12%
22	Química y Biotecnología	7,495	0.80%
23	Publicidad y Mercadotecnia	6,369	0.68%
24	Telecomunicaciones	6,021	0.64%
25	Seguros	5,948	0.64%
26	Energía y Servicios Públicos	5,113	0.55%
27	Transportación y Viajes	4,252	0.45%
28	Tabaco	4,211	0.45%
29	Equipo informático y de Oficina	3,664	0.39%
30	Inmobiliaria, Comercial	3,431	0.37%
31	Alta Tecnología / Fotografía / Equipo Científico	2,741	0.29%
32	Bufetes de Abogados	1,917	0.21%
33	Programas de Cómputo	1,000	0.11%
34	Instalaciones Médicas para la Salud	380	0.04%
35	Editoriales e Imprentas	343	0.04%
<b>Total Empleos</b>		<b>934,692</b>	

**Estas 4 industrias suman el 50% de los empleos cubiertos este año.**



# ANÁLISIS POR CRITERIO

## Políticas de no discriminación



Un paso fundamental en la construcción de espacios laborales seguros para las personas LGBTQ+ es contar con políticas de no discriminación específicas. Para este índice es de vital importancia que las bases de relacionamiento y trabajo estén por escrito y protejan, de manera puntual y específica a las personas LGBTQ+, con especial énfasis a las personas trans o de expresión o identidad de género no binaria. De ahí que el primer criterio solicite que se garantice la no discriminación a las personas por su orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Es importante considerar que no solo se trata de contar con un material de comunicación, sino que todos los documentos que ríjan la vida de la empresa estén adecuados y alineados a esta política. De igual forma, este índice se ha propuesto homologar el lenguaje utilizado en el mundo corporativo en México, de tal forma que haya congruencia en todas sus políticas, procedimientos, manuales, códigos, reglamentos y, por supuesto, en la operación diaria.

De entre las 240 empresas participantes en este año de trabajo, solamente **6** no presentaron evidencias completas en este requerimiento. Solo **6** empresas no incluyeron en sus políticas la orientación sexual y en **9** faltó que incluyeran el concepto de identidad de género. Hay una evidente muestra de avance en este requerimiento en comparación con los años anteriores en el reconocimiento de la importancia en tener esta terminología por escrito.

Invitamos a todas las empresas a continuar avanzando en sus estrategias internas para desdoblar el contenido de estas políticas en la mayor cantidad de materiales de comunicación posible y en todos los niveles de capacitaciones. Es de fundamental importancia que se trabaje en su efectiva socialización y explicación a detalle y, sobre todo, la manera de llevarlas permanentemente a la práctica cotidiana.

## Manejo de datos personales

El 61% de las empresas reportó que el manejo de los datos personales y el aviso de privacidad ya incluyen como datos sensibles tanto Orientación Sexual como Identidad de Género. Por otro lado, el 24% no considera ninguno de los dos.

Es imperante reconocer el contenido de este documento interno, puesto que es la columna vertebral del compromiso manifiesto de la empresa en el manejo de los datos privados de las personas, de tal forma que no sean usados en su contra al ser revelados de manera pública o anónima.

<b>La política de manejo de datos personales y el aviso de privacidad de la empresa incluyen específicamente como datos sensibles Orientación Sexual e Identidad de Género</b>	<b>Empresas</b>	<b>Porcentaje</b>
Ambos	147	61%
Orientación Sexual	26	11%
Identidad de Género	9	4%
Ninguno de los dos	58	24%
	<b>240</b>	

Invitamos a la totalidad de empresas participantes a incluir ambos términos, ya que es de suma importancia el correcto manejo de los datos sensibles en todas las poblaciones, pero muy en particular los de la población LGBTQ+.

## Ética y denuncia

La creación de los canales o líneas de denuncia es parte fundamental de un entorno laboral seguro y justo. No solo proporcionan un medio para que las personas se sientan escuchadas y respaldadas, sino que también demuestran el compromiso de la empresa con la inclusión y el respeto. Al fomentar un ambiente donde las denuncias se toman en serio y se gestionan de manera adecuada, se refuerza la confianza en el sistema y se invita a las personas em-

pleadas a reportar situaciones de discriminación o acoso sin temor a represalias.

De las empresas participantes, el **100%** respondió que ya cuenta con esta línea de denuncia y, entre ellas, el **100%** respondió que dentro de su promoción, uso y capacitación se encuentran las situaciones con perspectiva de diversidad sexual y de género.

Características del canal interno de denuncia	Canal	%
Se promueve su uso para canalizar situaciones con perspectiva de diversidad sexual y de género	108	55%
Se capacita a quienes reciben las denuncias en discriminación con perspectiva de diversidad sexual y de género	95	48%
En los reportes internos se identifican claramente situaciones con perspectiva de diversidad sexual y de género	89	45%
Si contamos con uno pero no aplican los supuestos anteriores; es decir no cuenta con un enfoque LGBTQ+	13	7%
No contamos con un canal formal de este tipo	0	0%
		<b>100%</b>

## Prestaciones inclusivas

El 96% de las empresas son flexibles a la hora de ofrecer prestaciones y esto radica en la necesidad de adaptarse a la diversidad de personas que la conforman. Estas reconocen y responden a las variadas realidades de las personas que la integran. Las prestaciones flexibles permiten a cada individuo elegir los beneficios que mejor se alinean con sus necesidades y circunstancias personales, fomentando así la satisfacción laboral y el bienestar general.

83% de las empresas que ofrecen este tipo de prestaciones las extienden a parejas y configuraciones familiares no tradicionales, esto promueve un ambiente laboral equitativo, ya que reconoce que las familias no se limitan a la estructura nuclear tradicional. Este enfoque no solo apoya a personas empleadas en relaciones del mismo sexo o familias monoparentales, sino que también atrae a un talento diverso que impulsa la innovación y la creatividad en la organización.

Reconocen como pareja bajo que esquema legal	Empresas	Porcentaje
Cónyuges (unidas por matrimonio civil en este país u otro)	124	40%
Concubinato (con documento oficial de este país u otro)	118	38%
De hecho (sin algún documento oficial pero con validación administrativa interna)	54	17%
Sin respuesta	14	5%
		<b>100%</b>

## Proveeduría diversa

Un aspecto fundamental en la búsqueda de un mayor alcance y efectividad en el cumplimiento de los principios de no discriminación es la inclusión de los proveedores en la cadena de valor de las empresas. A medida que las organizaciones avanzan hacia prácticas más integrales y responsables, se vuelve esencial que estas expectativas de equidad y respeto se extiendan a cada nivel de la cadena productiva. Por esta razón, ha cobrado cada vez más relevancia el que las empresas participantes soliciten a sus proveedores contar con políticas explícitas de no discriminación. Esta práctica no solo refuerza el compromiso de las organizaciones con la inclusión, sino que también fomenta una cultura de respeto mutuo y diversidad en todos los eslabones de su operación.

De las empresas participantes el muy importante 94% manifiesta haber trabajado en este sentido, por lo que invitamos al 6% restante a que implementen esta estrategia en el corto plazo.

Para este año, el 77% de las empresas respondió que sus políticas o códigos de conducta para proveedores, incluyen de manera expresa lineamientos de no discriminación por orientación sexual e identidad de género. Por su parte, el 12% de las empresas manifestaron solicitar en sus procesos de licitación y concursos que sus proveedores incluyan certificaciones relacionadas con la inclusión de personas LGBTQ+.

## Compromiso Institucional - Departamento de Diversidad e Inclusión

Con el fin de implementar eficazmente programas y actividades alineadas con las políticas de no discriminación, esta certificación sigue promoviendo la importancia de contar con un departamento de Diversidad e Inclusión a nivel local. Este departamento es clave para hacer visible el compromiso institucional de la empresa y representa un esfuerzo tangible hacia la creación de un entorno laboral

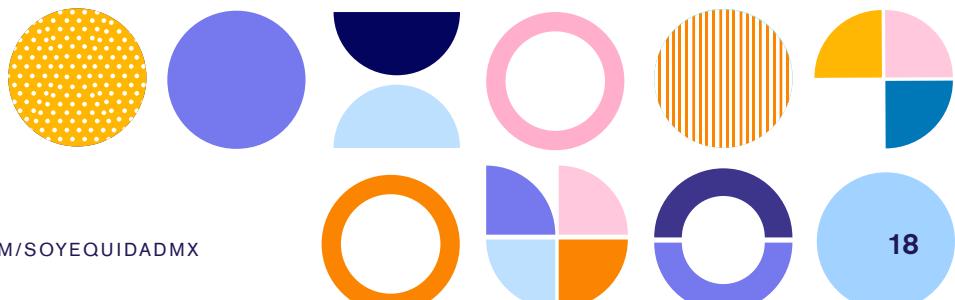
equitativo y respetuoso. A través de este equipo especializado, consideramos que las organizaciones pueden reforzar y comunicar sus valores de inclusión y diversidad, asegurando que estos principios se integren de manera profunda y sostenida en la cultura de la empresa, de tal forma que atraviese el día a día de sus operaciones y la experiencia diaria de las y los colaboradores.

Compromiso institucional con la D&I	Empresas	Porcentaje
Cuentan con un área o persona enfocada a las estrategias D&I	150	63%
No cuentan con una	90	38%

El liderazgo de la empresa en D&I	Empresas	Porcentaje
Se encuentra en México	111	74%
En otro país	39	26%

Recomendamos que, para lograr acciones con mayor impacto en el corto plazo, las empresas consideren establecer un área específica dedicada a la Diversidad e Inclusión dentro de sus estructuras locales. En este año 90 empresas reportaron que no tienen un área o persona dedicada específicamente a esta materia. Esta

área debe contar con especialización, tiempo y recursos asignados. Para las empresas que ya cuentan con esta área, es esencial asegurar que existan objetivos claros, personal de tiempo completo, un nivel organizacional con poder de decisión y un presupuesto asignado.



## Compromiso Institucional

### Consejo de Diversidad e Inclusión

La evolución del paradigma de inclusión laboral, específicamente el relacionado con la inclusión de personas LGBTQ+, nos ha enseñado que una parte fundamental en la construcción de espacios seguros, pasa por contar con instrumento específicos a través de los cuales, el personal, pueda organizarse internamente para tener una voz. Estos instrumentos típicamente han tomado la forma de Consejos (o Comités) de Diversidad e Inclusión y/o grupos de personas empleadas. La construcción de estos espacios garantiza que las personas puedan compartir sus vivencias, ser escuchadas, escuchar las vivencias y necesidades de sus pares y ayudarle a la empresa a conocer los retos y áreas de oportunidades que tienen para mejorar el espacio laboral. La experiencia de la persona, del individuo, es única y compleja y, por lo tanto, es de fundamental importancia que se cuente con mecanismos para que su voz pueda ser escuchada y tomada en cuenta en la planeación de acciones concretas.

Por lo tanto, se espera que la empresa impulse la formación de un grupo de personas responsables de representar y escuchar a las diversas identidades que conforman su fuerza laboral, promoviendo así su plena integración institucional.

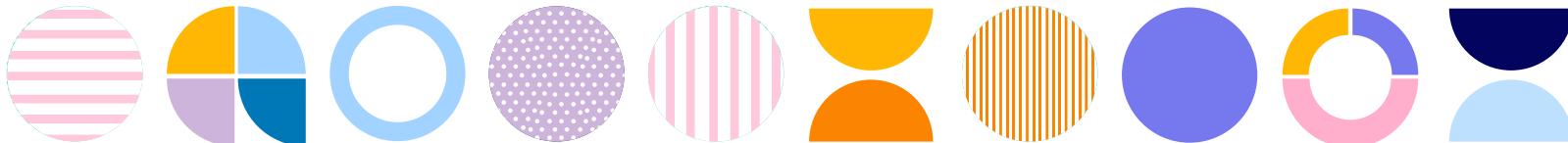
Las empresas participantes en esta edición reportaron la siguiente estructura de trabajo en este criterio:

	Empresas	Porcentaje
Tienen Grupo de Empleados y también Comité de D&I	111	46.25%
Solo tienen un Comité de D&I / y no tienen un Grupo de Empleados	59	24.58%
Tienen Grupo de Empleados / No tienen Comité de D&I	64	26.67%
No tienen grupo de empleados / No tienen Comité de D&I	6	2.50%
	240	

Idealmente, la empresa contará con un área de Diversidad e Inclusión, que será responsable de crear y supervisar un Consejo de Diversidad. En caso de no contar con esta área, alguna división específica de Recursos Humanos asumirá la supervisión del Consejo.

El Consejo de Diversidad e Inclusión tiene la responsabilidad de revisar, analizar y trabajar en beneficio de diversos grupos prioritarios. Idealmente, este Consejo debería reunirse de manera periódica, formal y estructurada para abordar las necesidades y situaciones de personas LGBTQ+ y otras poblaciones específicas. Sus miembros representan las diferentes áreas y grupos minoritarios dentro de la organización.

Cuando la empresa lo requiera, ya sea por su tamaño, distribución geográfica o estructura interna, se espera que este Consejo fomente la creación de grupos de personas empleadas. Estos grupos actuarán como el brazo ejecutor del Consejo, ya que cuentan con el mayor alcance y representatividad en las distintas áreas de la empresa.



Los grupos de afinidad pueden ser de diferentes categorías y configuraciones y, por ende, de tamaño e impacto para la organización.

- Grupos de trabajo (task force)
- Colectivo de líderes (champions)
- Grupo de afinidad (affinity group)
- Grupo de recursos de personas empleadas (employee resource group)
- Grupo consultivo de negocios (business resource group)

Entre las empresas participantes, encontramos que 175 cuentan con algún tipo de grupo como los que se mencionaron. En los cuales participan aproximadamente 19,671 personas, lo cual significa una representación del 2.1% de la fuerza laboral total empleada por las empresas que participan en este índice.

A mayor profesionalización de estos grupos dentro de la empresa, se generará información más específica que enriquecerá las estrategias internas de la organización.

Estas **19,671** personas como parte de las redes de afinidad - ERGs - BRGs son quienes lideran las estrategias de inclusión LGBTQ+ de las empresas de más avanzada en México, al ser las que participan en este índice. Consideramos importante reconocer la labor de estas personas, puesto que su compromiso y acciones, dan voz y visibilidad a miles de personas más que forman parte de la fuerza laboral y que no siempre se encuentran en condiciones de poder ser visibles, sobre todo a aquellas a quienes les atraviesa una experiencia LGBTQ+.

## Apoyo Ejecutivo

Un factor clave para lograr resultados en beneficio de la población LGBTQ+ en el entorno laboral es contar con referentes internos de alto nivel o líderes ejecutivos que impulsen estos esfuerzos.

Estos liderazgos aportan su influencia para aumentar el impacto de las estrategias, fortalecer el respaldo dentro del grupo directivo, asegurar mayores recursos y consolidar la relevancia de estas iniciativas en la operación diaria de la empresa.

Cuanto mayor sea el nivel de liderazgo de estas personas,

mayor visibilidad y alcance tendrán estos temas dentro de la estructura organizacional. Además, el apoyo de estos líderes es invaluable para el desarrollo y fortalecimiento de los miembros de los Consejos o Grupos de Empleados.

Con la información recabada este año, vemos que el 21% del total de las empresas participantes tienen personas LGBTQ+ en nivel directivo, que están fuera del clóset y que apoyan con su visibilidad de manera positiva a los temas de Diversidad e Inclusión. En el resto de las empresas, este apoyo recae en personas aliadas.

Empresas que reportan Grupo de Afinidad	175
Sin apoyo ejecutivo	7
Con Apoyo ejecutivo	168

Con apoyo ejecutivo	168
Aliados y Aliadas	118
LGBTQ+	50

## Entendimiento de la población LGBTQ+

Es de vital importancia comprender a gran detalle pero de forma confidencial y anónima tanto el alcance demográfico como la participación, opinión y empoderamiento de la población LGBTQ+ al interior de las empresas. Por segundo año consecutivo preguntamos algunos puntos que nos parecen relevantes de comprender y compartir en ese reporte para cada vez más incentivar a que las

empresas se involucren en estos también importantes procesos.

Recuerde consultar nuestro Manual de Inclusión Personas Trans en los Espacios laborales para mayor referencia y contexto. <https://hrc.im/MXInclusionTrans>

### Reconocimiento legal de tres géneros

Esta pregunta está sujeta a evaluación de evidencias con miras a su incorporación como criterio oficial a corto plazo. Por segundo año se piden evidencias y se dio retroalimentación específica a cada empresa.

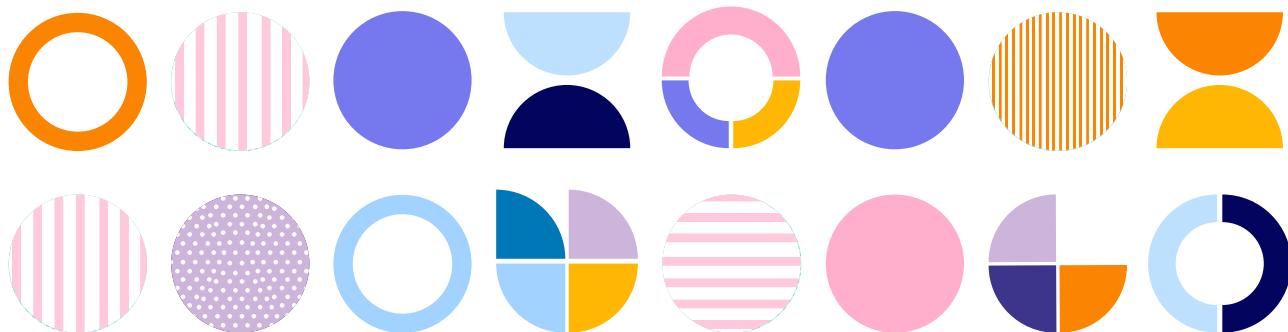
En México es oficial la existencia de tres géneros para la identificación de las personas: Mujer, Hombre, No Binario. Estas opciones deben ser incluidas en cualquier registro formal que involucre la clasificación de las personas más allá del tradicional “mujer/femenino” y “hombre/masculino”.

Sabemos que en México hay un atraso en la separación de “sexo” e “identidad de género”, sin embargo las identificaciones oficiales (credencial para votar, pas-

aporte, CURP y acta de nacimiento) están utilizando el campo “sexo” para la opción de “identidad de género”, por lo que invitamos a las empresas a trabajar en detallar sus sistemas de recursos humanos y documentos de control del personal para asegurar no malgenerizar a las personas de la empresa.

Hasta ahora solo 53 empresas se consideran que cumplen con el requisito, es decir solo el 22% de las participaciones.

La empresa cuenta en su sistema de recursos humanos y /o bases de datos oficiales con al menos tres opciones de marcador de género?	Empresas	Porcentaje
Cumple cabalmente	53	22%
Cumple con salvedades / posibles ajustes	40	17%
No presentaron evidencia / no cumple / no cuentan con ello	147	61%
	<b>240</b>	



## Reconocimiento social de tres géneros

Esta pregunta está sujeta a evaluación de evidencias con miras a su incorporación como criterio oficial a corto plazo. Por segundo año se piden evidencias y se dio retroalimentación específica a cada empresa.

Una herramienta de autoidentificación dentro de la empresa se ha vuelto una pieza clave en el establecimiento de las estrategias en favor de la inclusión de todas las personas. Estas herramientas como conocidas como "Self-Id" nos permiten generar, muchas veces de manera voluntaria y anónima, bases de datos con información de muchas perspectivas diferenciadas de la diversidad de las personas: edad, género, raza, religión, configuración familiar, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, salud mental, etc.

Contar con una herramienta de este tipo no solamente ayudará a las empresas a poder entender el tamaño de las diversas poblaciones al interior de la empresa si no, a

facilitar la determinación de métricas, planes y programas de trabajo para cada vez ser más eficaces las estrategias de Diversidad e Inclusión.

Para efectos de este programa, nos interesa que la empresa cuente con una o varias vías: pulsos, encuestas de clima, productividad o similares, o incluso una herramienta "Self-Id" como tal, en la que la persona pueda compartir su identidad de género más allá de las opciones binarias, así como su orientación sexual.

Hasta ahora, 105 empresas sí cuentan con alguna de estas opciones, siendo el 44% de las participantes.

<b>En encuestas anónimas al personal tales como pulsos, encuestas de clima, productividad o similares, la empresa permite la auto identificación del personal por: orientación sexual e identidad de género / género (que incluye opciones adicionales a "masculino / hombre" y "femenino / mujer")</b>	<b>Empresas</b>	<b>Porcentaje</b>
Cumple cabalmente	105	44%
Cumple con salvedades / posibles ajustes	25	10%
No presentaron evidencia / no cumple / no cuentan con ello	110	46%
	<b>240</b>	



## Capacitación en Diversidad e Inclusión (incluye temática LGBTQ+)

Desde la 6a edición, y como parte de la evolución de las acciones inclusivas en las empresas, la capacitación se ha convertido en un requisito clave para la calificación total. Esto ha permitido a las empresas implementar en su práctica diaria políticas que contribuyen a erradicar la discriminación en el entorno laboral. A través de intervenciones educativas, podemos incrementar y fortalecer la inclusión.

Este año, el 88% de las empresas participantes cumplieron con el requisito de contar con un programa de capacitación y entrenamiento en temas específicos de Diversidad e Inclusión, incluyendo aquellos relacionados con la comunidad LGBTQ+. Se mantiene prácticamente el porcentaje de empresas en comparación con el año anterior.

Se realizó una solicitud a las empresas participantes para que presentaran evidencia clara y contundente de la implementación de una estrategia educativa en materia de diversidad sexual en al menos dos de los siguientes tres momentos clave de la vida laboral de las personas:

1. Nuevos ingresos (*onboarding*).
2. Promociones y liderazgo (*promotions and leadership/management*).
3. Capacitaciones permanentes y continuas a lo largo del año (*permanent and / or regular training opportunities*).

Si bien valoramos el esfuerzo de las empresas por capacitar a sus colaboradores y colaboradoras en al menos dos de estos aspectos, es fundamental enfatizar la importancia de contar con una estrategia de capacitación integral que impacte a todas las personas. Estas estrategias no solo enriquecen el ambiente laboral, sino que también tienen un efecto positivo en la sociedad al promover la inclusión y el respeto. Les instamos a fortalecer sus estrategias educativas para incluir intervenciones sobre diversidad sexual en los tres momentos clave de la vida laboral.

Capacitación en D&I (incluye LGBTQ+)		
Si imparten	213	88%
No imparten	27	12%
	240	100%

Modalidad de la capacitación						
	A personal de nuevo ingreso		A personal en nivel liderazgo		Capacitación en general	
Si imparten	208	87%	181	75%	205	85%
No imparten	32	13%	59	25%	35	15%
	240	100%	240	100%	240	100%



## Cultura de inclusión de personas trans

El compromiso corporativo con la inclusión de personas trans y de género no binario es un tema de suma importancia para nuestro Programa Global de Equidad Laboral. Es por eso que desde la edición 2024 se abrió un capítulo específico para conocer de manera detallada, el compromiso institucional que las empresas tienen con estas poblaciones. A partir de esta edición se piden

evidencias de algunas preguntas para decidir sobre la incorporación como criterio oficial a corto plazo

Recuerde consultar nuestro Manual de Inclusión Personas Trans en los Espacios laborales para mayor referencia y contexto. <https://hrc.im/MXInclusionTrans>

## Protocolo o política de acompañamiento a personas trans

Esta pregunta está sujeta a evaluación de evidencias con miras a su incorporación como criterio oficial a corto plazo. Por segundo año se piden evidencias y se dio retroalimentación específica a cada empresa.

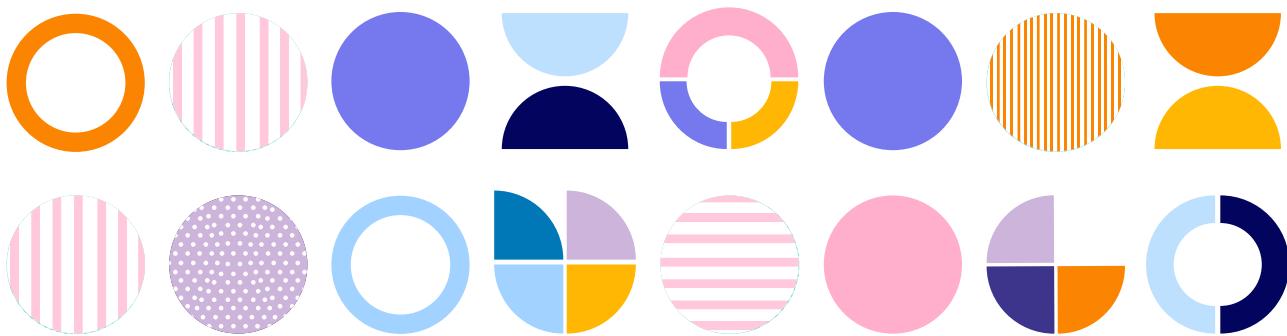
Se espera que este documento incluya información de procedimientos generales para aplicar los cambios relacionados a un cambio legal de nombre legal y/o marcador de género de una persona que ya es parte de su fuerza laboral. Este documento señala los pasos y recomendaciones para los cambios en el expediente de la persona en el sistema de recursos humanos, contrato de trabajo, reconocimiento de antigüedad y prestaciones.

Esta política debe ser independiente de las políticas secundarias de apoyo tales como: código de vestimenta, acceso a baños/vestidores, uso de pronombres y nombre social, así como de aquellas dirigidas a la cobertura de servicios médicos y de salud en general.

De las 240 empresas participantes, solo 91 cuentan con un documento que cumple cabalmente el requisito esperado. Lo que vuelve preocupante que 62% no hayan implementado ya una política o desarrollado un protocolo al respecto, puesto que cada día más personas realizan alguna transición legal en sus documentos de identidad, y en mayor medida a nivel social.

Les recordamos que desde 2021 hemos preparado diferentes herramientas a su disposición que pueden encontrar en: <https://hrc.im/MXInclusionTrans>

¿La empresa cuenta con un protocolo o política de acompañamiento a personas trans?	Expedientes válidos	De 240 empresas
Cumple cabalmente	91	38%
No presentaron evidencia / no cumple / no cuentan con ello	149	62%
	<b>240</b>	



## Políticas secundarias con perspectiva de inclusión a personas trans

Esta pregunta está sujeta a evaluación de evidencias con miras a su incorporación como criterio oficial a corto plazo. Por segundo año se piden evidencias y se dio retroalimentación específica a cada empresa.

Estas políticas idealmente están diferenciadas del protocolo o política de acompañamiento a las personas trans para que se garantice su difusión amplia y de aplicabilidad general a toda la fuerza laboral y no solo se vean con perspectiva de identidad de género.

Se les preguntó a las empresas si cuentan con estos tres tipos de política pues se considera que son los mínimos indispensables para garantizar una convivencia cotidiana con las personas trans libre de exclusiones y segregación.

Las empresas compartieron evidencias de las siguientes políticas	Expedientes válidos	De 240 empresas
Acceso inclusivo a baños	60	25%
Vestimenta inclusiva	78	33%
Política de uso de pronombres / nombre social	68	28%

En un caso ideal, las empresas tendrían al menos DOS de estos tres tipos de políticas, lo cual cumplen 65 empresas, es decir solo el 27% de las empresas participantes.

La empresa cuenta con al menos DOS de estas TRES políticas pertinentes a la transición de género en el espacio laboral	Empresas	Porcentaje
Cumple cabalmente con las tres	26	11%
Cumple cabalmente con dos de las tres	39	16%
Cumple solo con una de las tres	50	21%
No cuentan con alguna	125	52%
	<b>240</b>	

## Beneficios y prestaciones enfocadas al acompañamiento de personas trans

Una persona trans requiere apoyo durante su vida laboral para garantizar su pleno desarrollo profesional, el cual irá de la mano de su salud mental y física. Es por eso que para este programa es muy importante señalar a las empresas que deben proveer servicios específicos de acompañamiento, los cuales pueden darse a través de terceros o algunos de estos por especialistas propios de la empresa.

Es preocupante que casi una mitad de las empresas participantes no tengan aún un plan en marcha con esta perspectiva, lo cual va de la mano con la existencia o no de un protocolo o política de acompañamiento al talento trans, aunque aparentemente están ya ofreciendo algunos de estos beneficios.

Las empresas mencionaron que sí cuentan con beneficios y prestaciones con perspectiva de acompañamiento a personas trans en estas categorías:	Menciones	De 240 empresas
Servicios de acompañamiento legal y administrativo para transición legal	66	28%
Servicios de acompañamiento psicológico o psiquiátrico	120	50%
Servicios de gastos médicos mayores de acompañamiento	40	17%
Servicios de gastos médicos menores de acompañamiento	23	10%
Ninguna de las anteriores	114	48%

## Entrenamiento a la fuerza laboral con enfoque a la inclusión de personas trans

Como parte de una estrategia integral, se espera que las empresas también tengan un programa de capacitación, información, educación y entrenamiento a su fuerza laboral en todas las áreas, para así garantizar espacios de convivencia cotidiana libres de señalamientos y segregación.

Se les preguntó a las empresas participantes a qué áreas han capacitado en esta materia en el último año. Es importante notar que casi el 44% de las empresas participantes no tienen ningún programa de capacitación en esta materia.

### La empresa ofrece entrenamiento y capacitación con enfoque a la inclusión a personas trans a los siguientes equipos (seleccione todos los que apliquen):

Área a capacitar	Menciones	De 240 empresas, imparten el:
Atracción de talento	113	47%
Comunicación externa	58	24%
Comunicación interna	95	40%
Legal y cumplimiento	69	29%
Mercadotecnia y/o ventas	49	20%
Recursos humanos general	129	54%
Seguridad y mantenimiento	41	17%
Servicios médicos	48	20%
Servicios alimentarios	20	8%
No realizamos ninguna capacitación de este tipo	105	44%

## Instalaciones sanitarias neutras con enfoque en la inclusión de personas trans binarias y no binarias

Se preguntó a las empresas si cuentan o no con instalaciones sanitarias neutras, es decir que no tengan un género asignado. Estas instalaciones pueden tener la perspectiva de baño unisex, familiar o accesible para personas con discapacidad.

El acceso a los sanitarios está entre los detonadores de violencia más alto que existen hacia las personas trans, por lo que, acompañado de una política de acceso inclusivo a baños y vestidores, podremos generar incluso a este nivel,

espacios libres de violencia y discriminación.

Este programa invita a las empresas a reflexionar en cómo garantizar el libre acceso y uso de instalaciones sanitarias. Sobre todo si no pueden modificar sus instalaciones inmobiliarias, al menos hacer los ajustes pertinentes en las políticas que protejan a las personas trans en su uso, permitiendo que la persona pueda usar las instalaciones del género con el que se identifique.

La empresa cuenta localmente con baños y/o vestidores de género neutro / unisex/ accesibles / familiares que personas trans o no binarias puedan utilizar:	Empresas	De 240 empresas
No, solo tenemos baños / vestidores para dos géneros	113	48%
Sí, en todas nuestras instalaciones	77	32%
Sí, donde se ha identificado personal trans / no binario	50	21%
	<b>240</b>	

## Compromiso Público

Es del interés de este programa de certificación que las empresas e instituciones participantes vayan más allá de las buenas prácticas al interior de su operación diaria de trabajo. Por ello, solicitamos que la entidad laboral realice acciones que impacten positivamente a la sociedad en temas LGBTQ+, en el entendido de que se trata de acciones que van dirigidas a personas externas a la propia entidad laboral. Este capítulo fomenta la creatividad de la empresa para encontrar medios y formas de expresar este compromiso. De manera enunciativa, hemos agrupa-

do estas acciones en cuatro grupos específicos: mercadotecnia, filantropía, atracción de talento y proveeduría diversa.

De las 240 empresas participantes, 233 sí reportaron al menos una acción de compromiso público y hasta un máximo de cinco. En total recibimos 839 evidencias de compromiso público entre todas las empresas. Algunas de empresas avanzadas incluso reportan en grupo diferentes acciones, lo cual incrementa este total.

Categoría	Menciones	
Atracción de Talento	225	27%
Filantropía	116	14%
Mercadotecnia	413	49%
Proveeduría Diversa	85	10%
	<b>839</b>	

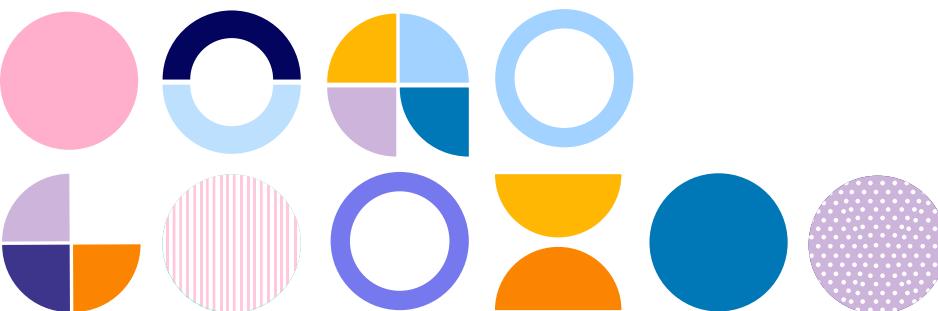
Para este reporte, se respetó la clasificación de actividades realizada por empresa, no se modificaron tras la revisión de cada una de ellas.

Como lo mencionamos en un apartado anterior, es fundamental reforzar la categoría de Proveeduría Diversa, tanto en su concepto como en las diversas opciones que puede abarcar. Esto es crucial para que el programa pueda llegar a un mayor número de empresas, promoviendo una cultura de inclusión LGBTQ+.

Este año, solo el 14% de las empresas realizaron acciones de filantropía. Es importante motivar a más empresas a unirse a estas iniciativas en apoyo a las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en beneficio de la población LGBTQ+ en el ámbito local, estatal o nacional, mediante planes de trabajo concretos que asignen recursos humanos, materiales y financieros.

El que la categoría de Atracción de Talento alcance ya un 27%, nos permite observar que hoy las empresas están visualizando sus estrategias de diversidad e inclusión como un ventaja competitiva y que en el mercado laboral están siendo más atractivas a las nuevas generaciones.

Las acciones de visibilidad relacionadas con mercadotecnia (eventos o actividades públicas, prensa, redes sociales, patrocinios, etc.) son las que encontramos nuevamente este año más frecuentemente reportadas. Estas acciones de inclusión LGBTQ+ son las más fáciles de realizar y, aunque consideramos importantes, quisieramos invitar a las empresas participantes a enfocar sus esfuerzos hacia los otros rubros.



# SPOTLIGHT: PROGRAMAS DE EQUIDAD LABORAL

Gracias al trabajo de La Fundación Human Rights Campaign con compañías en los Estados Unidos de América, cientos de miles de trabajadores LGBTQ+ y sus familias se benefician de las políticas y prácticas inclusivas en el lugar de trabajo. Dando continuidad al éxito sin precedentes del Corporate Equality Index (CEI), muchas multinacionales que tienen sede en los Estados Unidos de América manifestaron su necesidad de replicar estas prácticas a través de sus filiales internacionales. La Fundación HRC detectó una oportunidad única para expandir su trabajo con la comunidad empresarial en el continente americano.

Con el CEI como modelo, HRCF estableció un programa formal destinado a hacer crecer y fortalecer las prácticas y políticas inclusivas LGBTQ+ en los lugares de trabajo en México. Después de años de trabajar con socios corporativos, organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas, incluidas la Embajada de los Estados Unidos de América y la Cámara de Comercio Estadounidense, la Fundación HRC se asoció con ADIL Diversidad e Inclusión Laboral para lanzar oficialmente HRC Equidad MX: Programa Global de Igualdad en el Lugar de Trabajo en 2016. Desde su inicio, este programa pionero en su tipo en latinoamérica, inspirado en el CEI de HRC, ha experimentado un crecimiento sustancial en la promoción de lugares de trabajo que incluyan a las personas LGBTQ+ en todo el país.

Tiempo después, la Fundación HRC expandió sus esfuerzos de inclusión laboral LGBTQ+ al sur del continente al asociarse con Fundación Iguales, el grupo de defensa LGBTQ+ más grande de Chile, para promover políticas inclusivas LGBTI+ y protecciones entre empresas y corporaciones chilenas a través de HRC Equidad CL. Lanzado en 2018, el programa con sede en Chile evaluó a más de 30 empresas en su informe inaugural de 2019 y 15 de ellas recibieron la designación de la Fundación HRC de "Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+". En su índice 2025, reportaron la participación de 141 empresas, de las cuales 67 alcanzaron esta certificación local.

Con estos logros en México y Chile, la Fundación HRC estuvo en contacto con un sinnúmero de personas y entidades interesadas en todo el continente americano en llevar este programa de trabajo a más países. Por lo que en 2022 se anunció el lanzamiento de dos países más: Brasil y Argentina. Así, nació HRC Equidad BR en Brasil, de la mano de Mais Diversidade,

en donde en su edición 2025 participaron 92 empresas, de las cuales 75 alcanzaron esta certificación local. De igual forma, nace en Argentina HRC Equidad AR de la mano y en alianza con el Instituto de Políticas Públicas LGBTI+, en donde en su reporte 2025 celebran que participaron 93 empresas, de las cuales 60 alcanzaron esta certificación local.

Invitamos a todas las empresas que tienen filiales en Chile, Brasil y Argentina, a compartir esta información con sus contrapartes regionales, para así garantizar el mismo nivel de compromiso y avance en materia de inclusión LGBTQ+ en toda la región.

Dentro de las 189 empresas certificadas este año en México, **34** empresas alcanzaron el máximo puntaje en más de dos de los países en donde la Fundación HRC cuenta con esta certificación.



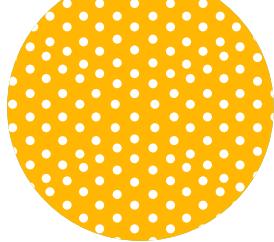
# Quíntuple Certificación

Las siguientes 6 empresas tienen la enorme distinción de alcanzar el puntaje más alto en las últimas ediciones de nuestras cinco certificaciones, tanto en el CEI, como Equidad MX, Equidad CL, Equidad BR y Equidad AR:

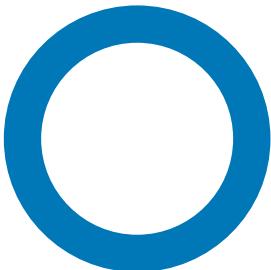
# Cuádruple Certificación

Las siguientes 9 empresas tienen la distinción de alcanzar el puntaje más alto en las últimas ediciones de cuatro de nuestras certificaciones, pudiendo ser en el CEI, Equidad MX, Equidad CL, Equidad BR o Equidad AR:

**Accenture**

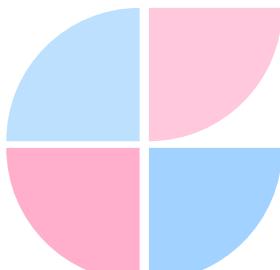


**BASF**



**Boston Consulting Group**

**EY**



**J.P. Morgan**

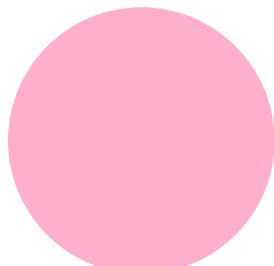
**McKinsey & Company**

**Accor**



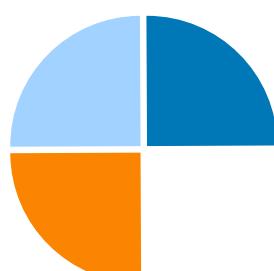
**Bayer**

**Colgate-Palmolive Co.**



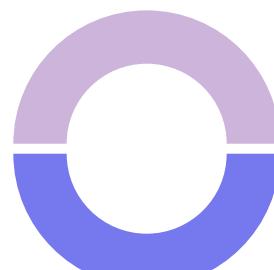
**Cummins Inc.**

**MSD**



**Nissan**

**Oracle**

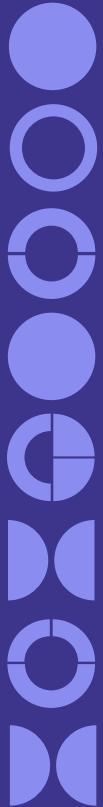


**Tata Consultancy Services / TCS**

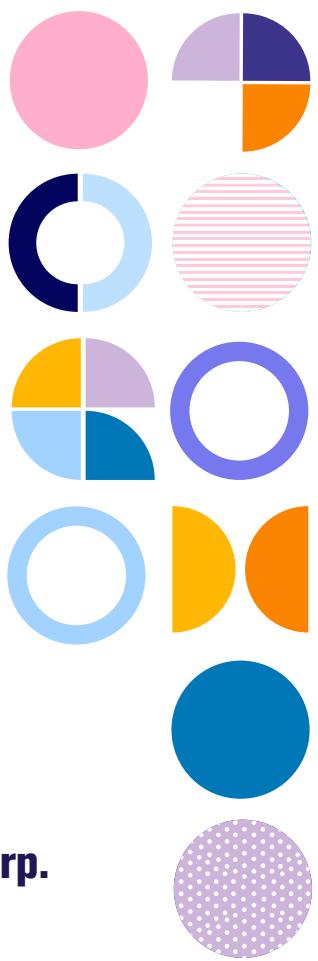
**Thomson Reuters**

# Triple Certificación

Las siguientes 26 empresas tienen la distinción de alcanzar el puntaje más alto en las últimas ediciones de tres de nuestras certificaciones, pudiendo haber sido en el CEI, Equidad MX, Equidad CL, Equidade BR o Equidad AR:



**Adidas**



**Amazon.com Inc.**

**Bristol Myers Squibb**

**Capgemini America, INC**

**Cargill Inc.**

**Cognizant Technology Solutions Corp.**

**Ecolab**

**PwC**

**Edelman**

**Salesforce**

**ERM**

**SAP**

**General Motors**

**SC Johnson**

**Kearney**

**Scotiabank**

**KPMG**

**Sodexo**

**Lexmark**

**Ternium**

**ManpowerGroup**

**Wabtec**

**Mattel**

**McDonald's**

**Medtronic**

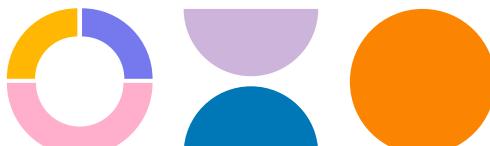
**P&G**

# Doble Certificación

Agradecemos y reconocemos a las 67 empresas que participan en las últimas ediciones de dos de nuestras certificaciones, pudiendo haber sido en el CEI, Equidad MX, Equidad CL, Equidad BR o Equidad AR:



<b>AbbVie Inc.</b>	<b>Marriott International</b>
<b>Alcoa Corp.,</b>	<b>MARS México</b>
<b>Alcon Inc.</b>	<b>Marsh &amp; McLennan Companies</b>
<b>Alger Viajes</b>	<b>Inc.</b>
<b>American Airlines</b>	<b>Mastercard</b>
<b>Amgen Inc.</b>	<b>Microsoft</b>
<b>Aramark</b>	<b>Minor Hotels</b>
<b>Atento</b>	<b>Nestlé México</b>
<b>Bain &amp; Co. Inc./ Bridgespan Group</b>	<b>NielsenIQ</b>
<b>Baker McKenzie</b>	<b>Novartis México</b>
<b>BAT</b>	<b>NTT</b>
<b>Becton Dickinson</b>	<b>Omnicom Media Group México</b>
<b>Beiersdorf, NIVEA-Eucerin</b>	<b>Pfizer</b>
<b>CBRE Inc.</b>	<b>Philip Morris</b>
<b>Citigroup Inc.</b>	<b>Randstad México</b>
<b>Corning</b>	<b>Reckitt</b>
<b>Cushman &amp; Wakefield</b>	<b>S&amp;P Global</b>
<b>Dell Technologies Inc.</b>	<b>Schneider Electric</b>
<b>Deloitte LLP</b>	<b>Seguros Monterrey New York Life</b>
<b>Diageo</b>	<b>Sephora México</b>
<b>Dow</b>	<b>Softtek</b>
<b>Edenred</b>	<b>Sony Music Entertainment</b>
<b>FedEx Express</b>	<b>Starbucks</b>
<b>GE Vernova</b>	<b>Syngenta</b>
<b>Genomma Lab</b>	<b>TE Connectivity Inc</b>
<b>Greenberg Traurig</b>	<b>The Walt Disney Company</b>
<b>Henkel</b>	<b>Uber</b>
<b>Honeywell</b>	<b>Unilever</b>
<b>HP</b>	<b>Univar Solutions</b>
<b>HSBC</b>	<b>Volkswagen</b>
<b>Hyatt</b>	<b>Warner Music</b>
<b>IBM</b>	<b>Zurich</b>
<b>Intel</b>	<b>Zurich Santander Seguros</b>
<b>IPG Mediabrands</b>	
<b>L'Oréal</b>	



# PROGRAMA EJECUTIVO DE MENTOREO CORPORATIVO DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Para el año de trabajo 2025 de la certificación HRC Equidad MX 2026, cuyos resultados celebramos en este índice, el Programa Ejecutivo de Mentoreo Corporativo de Diversidad e Inclusión continuó su importancia y crec-

imiento. Esto permitió nuevamente invitar a que empresas participantes en años anteriores compartieran su experiencia con otras y sumarlas a esta certificación.

## Objetivo:

Contar con un programa de acompañamiento institucional con el fin de incrementar el número de instituciones o empresas certificadas en el índice HRC Equidad MX

como empresas incluyentes para las personas LGBTQ+, a través de compartir experiencias, mejores prácticas y ofrecer una guía ejecutiva a las empresas interesadas.

Para asegurar el objetivo del programa existe un **Plan Estratégico** el cual considera los siguientes componentes:



Agradecemos el entusiasmo de todas las personas involucradas para convertir a su empresa en mentora y a todas las que estuvieron dispuestas a recibir la mentoría. Gracias por la confianza en este acompañamiento.

Este año 3 empresas participantes y previamente certificadas otorgaron apoyo y asesoría como mentoras a 4 empresas que participaron de manera efectiva en este índice y como prueba del éxito alcanzado, las 4 obtuvieron la calificación más alta, lo que les permitirá ostentar la certificación HRC Equidad MX 2026.

Se busca que este programa continúe de manera institucional los siguientes años, como parte fundamental del impacto empresarial regional, para asegurar un sólido crecimiento de HRC Equidad MX en todas las geografías del país.

Trabajamos ya en un nuevo impulso al programa para esta edición que recién comienza, en donde estaremos buscando más empresas que se sumen a la iniciativa.

Agradecemos en especial a **J.P. Morgan** por la iniciativa original del programa en 2018.

## EMPRESAS MENTORAS

Banco Santander México  
Sony Music Entertainment México  
Zurich México

## EMPRESAS MENTEES

Adidas  
Amgen  
Siegfried Rhein  
Zurich Santander Seguros México

## HRC EQUIDAD MX 2026

### CRITERIO DE PUNTAJE Y METODOLOGÍA

# HRC Equidad MX 2026

## CRITERIO DE EVALUACIÓN Y PUNTAJE

Los criterios establecidos para evaluar el desempeño y compromiso de los empleadores participantes, está basado en la experiencia de la implementación del Corporate Equality Index (CEI por sus siglas en inglés), que desde su primera edición en el 2002, se ha convertido en la principal referencia de requisitos que una entidad laboral debe cubrir para ser considerada de manera efectiva como LGBTQ+ incluyente en los Estados Unidos de América.

Los criterios existentes del CEI, fueron analizados y revisados con detalle para tomar de entre ellos los que se consideran apropiados y suficientes para que formen parte de la certificación HRC Equidad MX. La primera fase de despliegue del programa, los primeros cinco años de trabajo (índices 2018 - 2022), estuvo diseñado para que empleadores de todos los tamaños pudieran demostrar su compromiso en favor de la inclusión de las personas LGBTQ+ en los espacios de trabajo.

A partir de la sexta edición se incorporó un cuarto pilar para evaluar a las empresas participantes: Desarrollo de competencias: educación y entrenamiento en diversidad e inclusión LGBTQ+. Con esto se asegura que las empresas que participan van en una adecuada evolución y las personas que colaboran dentro de estas empresas, cuentan con herramientas reales de impacto social y transformativo.

En la séptima y esta, la octava edición, se incorporaron preguntas específicas para conocer el avance en la inclusión de las personas trans, queer y no binarias. Los resultados ya fueron detallados en secciones previas y su implementación formal se toca en la sección de evolución de criterios.

Cada día se trabaja en que se estos criterios se adapten a la realidad local en México y que, a su vez, sean rigurosos, justos, alcanzables, medibles y transparentes. Además, buscan elevar paulatinamente el nivel que van alcanzando las entidades laborales en este país, siempre en beneficio y en el mayor interés de proteger, visibilizar e

integrar a todo el talento, sin distinción de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

### Cómo obtenemos la información de los empleadores

La única fuente de información para poder evaluar a los empleadores, es aquella que es compartida directamente a través del cuestionario HRC Equidad MX.

Este cuestionario es llenado de manera independiente por los representantes designados por cada empleador participante. A su vez, envían esta información de manera electrónica para ser recibida y evaluada por el equipo del Programa Global de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign en los Estados Unidos de América.

Los documentos recibidos, cuestionarios y evidencias, se mantienen en resguardo por HRC y se conservan de manera confidencial. Solamente el nombre de la entidad laboral, la ubicación de su corporativo en el país y su puntaje alcanzado, son compartidos en este reporte.

Cada empresa tiene bajo su decisión y libertad compartir o publicar los detalles de estas evidencias con las cuales obtienen y respaldan la calificación final obtenida para esta certificación. Cabe recordar que, por su naturaleza, el trabajo, principios y acciones que se cubren en esta certificación, se espera sean naturalmente públicos y accesibles a cualquier persona que lea, investigue y quiera conocer cómo trabaja cada empresa en estos temas de inclusión de personas LGBTQ+.

ADIL como entidad implementadora de HRC Equidad MX, a través de su equipo directivo, ofrece guía y asesoría, constante y abierta, de manera gratuita, sobre los fundamentos, beneficios y forma de participación para esta certificación.

## Invitación y participación

Las invitaciones a recibir el cuestionario y ser parte de Equidad MX 2026 fueron enviadas en mayo de 2025. Se recibieron expedientes completos hasta el último día de agosto del mismo año. Durante septiembre y octubre se realizó la revisión de la información a detalle y se solicitaron las aclaraciones pertinentes en los casos que así lo requirieron. Finalmente a mediados de noviembre se les dio a conocer a cada empresa su calificación final, previo a dar a conocer los resultados de manera pública el 2 de diciembre de 2025.

- 300 empleadores llenaron la ficha de inscripción de la certificación para recibir el cuestionario.
- 241 empresas presentaron su expediente y fueron evaluadas oficialmente.
- Una empresa fué excluida del reporte final por no completar ninguna de las evidencias solicitadas.
- 51 empresas alcanzaron un puntaje entre 10 y 90 puntos (21.25%).
- 189 empresas alcanzaron 100 puntos y por ende nuestro emblema de certificación (78.75%).

## Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+

Los empleadores que, tras la evaluación de sus evidencias, alcanzan el puntaje máximo de 100 puntos, son reconocidos como "Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+ - HRC Equidad MX 2026" y son bienvenidos a utilizar este emblema en sus esfuerzos de reclutamiento, mercadotecnia, comunicación interna y externa:



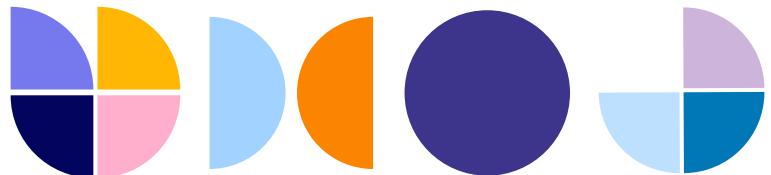
## Importancia de la participación: Constancia y renovación

La participación en este programa es voluntaria y gratuita. Aparecer en este documento es la declaración pública de los empleadores del compromiso que adquieren a ser observados y evaluados acorde a los criterios que aquí se plantean.

La naturaleza de esta certificación y la forma en la que se ha trabajado durante 21 años el CEI de HRC en los EUA, está orientado para que el reporte anual sirva como una declaración pública del compromiso de las empresas en favor de la inclusión de las personas LGBTQ+ en el ámbito laboral y su impacto en la sociedad.

Ya sea con 100 puntos o un mínimo de 10, se invita a TODAS las empresas que ya están trabajando y teniendo avances en esta materia a participar y, con ello, evidenciar los avances e incrementar el nivel de la conciencia y conversación en el país.

Es importante recordar que a partir de la edición 2021, aquella empresa que decida participar en el índice y al año siguiente no envíe expediente, se le incluirá en este reporte, como referencia del crecimiento y penetración de este trabajo. De decidirse así, se mantendrán los últimos puntos alcanzados que se consideren acciones permanente (políticas - procedimientos y compromiso institucional) y los de variabilidad anual se considerarán no presentados (compromiso público), así como los que se determinen en las siguientes ediciones que se consideren en estos dos grandes rubros.



## CRITERIOS Y PUNTAJE

<b>Pilar 1 - Adopción de Políticas de No Discriminación</b>		
Criterio 1	Políticas De No Discriminación / Equidad De Oportunidad De Empleo incluyen:	Puntaje
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Uso de término “Orientación Sexual” para todas las operaciones</li> <li>b. Uso de términos “Identidad de Género” o “Identidad d Género y Expresión de Género” para todas las operaciones</li> </ul>	15 puntos 15 puntos
<b>Pilar 2 - Compromiso Institucional</b>		
Criterio 2	Competencia Organizacional LGBTQ+	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Existencia de Consejo de Diversidad e Inclusión ó Grupo de Personas Empleadas</li> </ul>	20 puntos
<b>Pilar 3 - Desarrollo de competencias</b>		
Criterio 3	Educación y Entrenamiento en Diversidad e Inclusión LGBTQ+	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>d. Se tienen evidencias de dos de tres programas: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Capacitación para personas de nuevo ingreso</li> <li>ii. Actualización en promoción interna o cambio de nivel</li> <li>iii. Contenidos de capacitación disponibles a todo nivel</li> </ul> </li> </ul>	20 puntos
<b>Pilar 4 - Compromiso Público</b>		
Criterio 4	Actividades Públicas para Apoyar la Inclusión LGBTQ+	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>e. Acción 1 - Mercadotecnia, filantropía, atracción de talento y proveeduría diversa</li> <li>f. Acción 2 - Mercadotecnia, filantropía, atracción de talento y proveeduría diversa</li> <li>g. Acción 3 - Mercadotecnia, filantropía, atracción de talento y proveeduría diversa</li> </ul>	10 puntos 10 puntos 10 puntos
	<b>HRC Equidad MX calificación máxima</b>	<b>100 puntos</b>

La determinación del cumplimiento de estos criterios se basa en paridad o equivalencias, más que en exactitud y exigencia. En otras palabras, promovemos la adopción de prácticas y lenguaje LGBTQ+ específicos al interior de las estructuras de negocio existentes.

## Criterio 1.

### Políticas De No Discriminación / Equidad De Oportunidad De Empleo. (30 puntos)

Se demuestra que listan expresamente los términos “Orientación Sexual” e “Identidad de Género” o “Identidad de Género y Expresión de Género”.

## Criterio 2.

### Competencia Organizacional LGBTQ+. (20 puntos)

La entidad laboral cuenta con un Consejo de Diversidad e Inclusión. Se reúne de manera periódica, formal y estructurada para atender las situaciones y necesidades de las personas LGBTQ+ y de otras poblaciones particulares.

La entidad laboral permite, respalda y da las herramientas y recursos necesarios para la creación y operación formal y cotidiana de un grupo de afinidad que trabajen junto con el Consejo de Diversidad, si existe, o de manera independiente, en favor de atender las situaciones y necesidades de las personas LGBTQ+ al interior y hacia el exterior de la misma.

## Criterio 3.

### Educación y Entrenamiento en Diversidad e Inclusión LGBTQ+. (20 puntos)

La entidad laboral cuenta con programas de capacitación específica con perspectiva LGBTQ+ para al menos dos de las siguientes categorías:

**a. Nuevo ingreso.** Atienden de manera obligatoria un entrenamiento en el cual se presenta específicamente que el contenido de la política de no discriminación, equidad de oportunidad de empleo o equivalente enlista la no discriminación entre personas por motivos de orientación sexual e identidad de género. Provee definiciones y escenarios que ilustran la aplicación de la misma.

**b. Actualización en ascenso/promoción interna o cambio de nivel.** Cualquier persona que esté a cargo de un equipo de trabajo, deberá atender con carácter de obligatorio un entrenamiento que presenta específicamente que el contenido de la política de no discriminación, equidad de oportunidad de empleo o equivalente enlista la no discriminación entre personas por motivos de orientación sexual e identidad de género. Provee definiciones y escenarios que ilustran la aplicación de la misma.

**c. Contenidos de capacitación disponibles a todo nivel.** Personal de todos los niveles, sindicalizado, mandos medios y directivos tienen disponible para

su asistencia voluntaria y suma de créditos internos de capacitación anual continua, entrenamientos que refuerzen y desarrollos habilidades para evitar la no discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.

## Criterio 4.

### Compromiso Público. (30 puntos)

La entidad laboral realiza acciones que impacten positivamente a la sociedad en temas LGBTQ+, entendiendo que sean dirigidas a personas diferentes a los y las colaboradoras propias de la entidad laboral. Pueden ser de cuatro tipos:

- **Mercadotecnia:** Esfuerzos de mercadotecnia, comunicación y publicidad dirigidos a la población LGBTQ+. Incluye los patrocinios, muestreo de producto o participación comercial en eventos en los que su empresa fue protagonista o anfitrión. Así como la participación ejecutiva o grupal en eventos con mensajes sobre diversidad sexual que puedan comprobar.
- **Filantropía:** Apoyos financieros, profesionales, técnicos o en especie a organizaciones de la sociedad civil organizada, registradas legalmente, con foco en trabajo LGBTQ+. Por ejemplo, en temas de salud sexual, edad, investigación, educacionales, políticos, legal y litigio, deporte, etc. Importante: NO SON reconocidos como acciones filantrópicas para las empresas: los programas de donativos de recursos o tiempo personal directos de personas empleadas (en los que NO haya aportación directa económica, en tiempo o recursos de parte de la empresa); los programas de voluntariado que no ayuden a organizaciones desde y para la comunidad LGBTQ+; las donaciones o actividades de apoyo a instituciones que se enfoquen al tratamiento o apoyo de personas que viven con VIH/Sida, Monkeypox o alguna condición de salud específica de poblaciones en general que no sean claramente LGBTQ+.
- **Atracción de Talento:** Comunicación, visibilidad en medios digitales o redes sociales afines a la contratación, publicidad, foros, eventos o acciones específicas destinadas a visibilizar la atracción de talento de personas LGBTQ+. En esta sección se consideran los eventos que se realicen con foros y ferias de talento con instituciones educativas.
- **Proveeduría Diversa:** Políticas, acciones, eventos, programas dirigidos a incluir a empresas de comprobado capital o alta dirección LGBTQ+ en la cadena de suministro de la empresa, en igualdad de condiciones de participación que el resto de las que se incluyan en sus procesos o concursos de compras o a aquellas empresas que incluyan la inclusión laboral LGBTQ+ en sus gestiones internas. En esta sección se preguntó a empresas en su primer año de participación, si recibió mentoría de otra para el proceso de participación o si es una empresa que ha participado anteriormente, si ofreció esta mentoría a una nueva.

# HRC EQUIDAD MX 2026

## Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+

### Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+ 2026

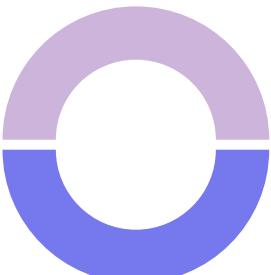
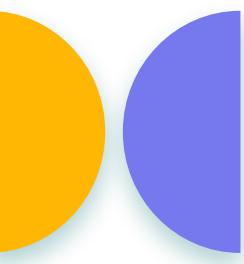
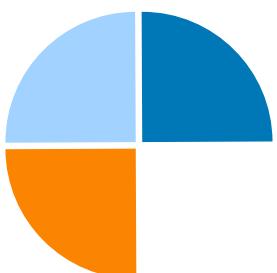
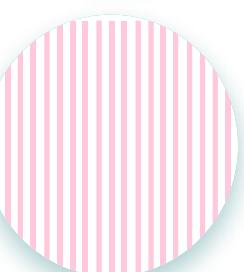
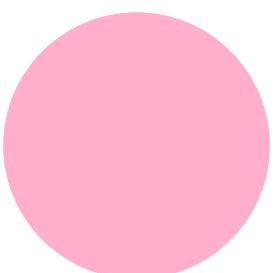
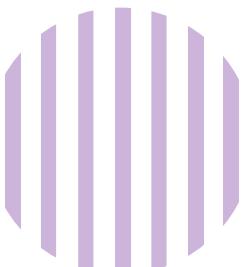
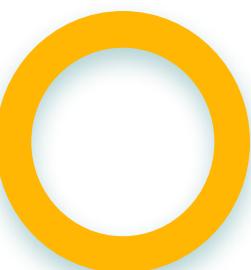
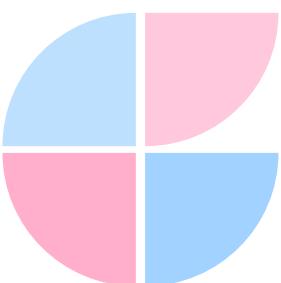
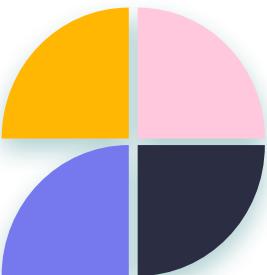
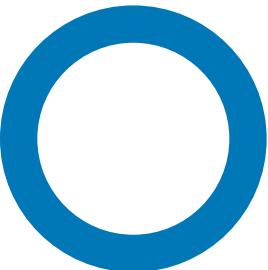
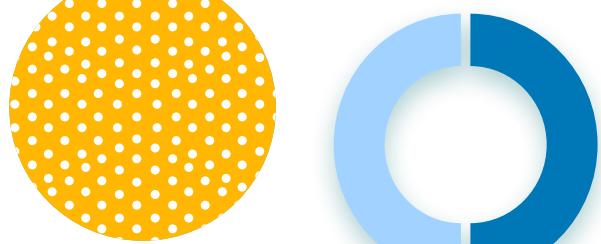
La Fundación Human Rights Campaign está orgullosa de reconocer a 189 empleadoras que cumplen todos los criterios para obtener 100 puntos y la designación al ser un Mejor Lugar para Trabajar LGBTQ+ para 2026. La suma de estas empresas tienen un alcance a nivel nacional a lo largo y ancho de todo México. Para obtener este puntaje, estas empresas realizaron acciones contundentes para establecer e implementar políticas, programas y procedimientos específicos para asegurar la equidad a las personas LGBTQ+ en sus espacios laborales.  distingue a empresa nacional mexicana.



AbbVie México	BBDO México	Dalberg Advisors
Accenture México	BCG - The Boston Consulting Group	DDB MEXICO
ACCOR MEXICO: Hoteles Ibis, Ibis Styles, Ibis Budget y Novotel	BD	DIAGEO
Adecco México	Bosch México	Ecolab
adidas de México	Buró de Crédito y Buró Empresas 	EDELMAN MEXICO
ADM	Capgemini México	Edenred México
Alcon	Cardif	El Palacio de Hierro 
Alger Viajes 	Cargill de Mexico	ENKI 
Amazon México	CBRE México	EOSIS 
AMDOCS SOFTWARE SERVICES AMERICAS	Cemex México 	EPAM / EPAM NEORIS
Amgen	Chevez Ruiz Zamarripa 	ERM México
another	Cinépolis 	Eureka & Co. 
AstraZeneca	CISS 	Experts Environmental Consultants 
ATENTO MÉXICO	Clip 	EY México
Axo® 	Coca-Cola Femsa México 	FedEx México
Baker Mckenzie	Cognizant	Fluidra
Banamex	Colgate - Palmolive	GE VEROVA MEXICO
BANCO SABADELL MÉXICO	Cooperación Técnica Alemana México (GIZ MX)	General Motors
Banco Santander México	CORNING México	Genomma Lab Internacional 
Banregio 	Creel, García-Cuéllar, Aiza y Enríquez 	GIDEAS 
BASF Mexicana	Cummins México	Givaudan de México
BASHAM 	Cushman & Wakefield	GM FINANCIAL DE MÉXICO
BAT México	Customer Engagement Center Mexico City	Greenberg Traurig
Bayer	Daimler Truck México	Grupo Arfeldt SA de CV 

Grupo Educativo Tecnológico de Monterrey	
GRUPO GAMI	
Grupo Volkswagen de México	
H&M	
Haleon	
HAVAS GROUP MEXICO	
HAZ	
HEINEKEN México	
Henkel	
HERE Technologies	
HOGARTH MEXICO	
Honeywell México	
Hospital San Agustín	
HP Inc.	
HSBC GSC MÉXICO	
HSBC MÉXICO	
HYATT REGENCY MEXHR	
Iberdrola México	
IBM México	
Improving México	
INE	
INFONAVIT	
Intel México	
J.P. Morgan	
Jabil Guadalajara	
JAR Electronica Aplicada / Innovación y Soporte en Impresión	
Jugos del Valle - Santa Clara	
Kearney	
KPMG	
KPMG Technology Services Americas - KTSA	
Kueski	
Laboratorios Servier México	
LLYC	
MADISON	
ManpowerGroup	
MARITIMEX	
Marriott International	
MARS México	
Marsh McLennan México	
Mastercard México	
Mattel	
MAXION	
MAXION WHEELS DE MÉXICO	
MCCANN WORLDGROUP	
McKinsey & Company	
Medtronic México	
Metalsa	
MICHELIN	
Microsoft	
Mijares, Angoitia, Cortés y Fuentes	
MINOR HOTELS	
MMK GROUP	
Monks	
MSCI	
MSD	
MUÑOZ C. Y ASOCIADOS	
NAMELESS AGENCY	
Nestlé México	
Nissan Mexicana & NR Finance México	
NOKIA MEXICO	
Novartis México	
NTT DATA Mexico	
Ogilvy	
Omnicom Media Group México	
Oxígeno Arquitectura	
P&G México	
Path Logistic	
PENGUIN RANDOM HOUSE	
Pentafon	
PERFETTI VAN MELLE MÉXICO	
Pfizer	
PORTER NOVELLI	
PROTEAK	
Pueblo Bonito Beyond Hospitality	
Randstad	
Reckitt	
Risoul RS	
Salesforce	
SALUD INTEGRAL SW	
SANTAMARINA Y STETA	
SAP México	
SC Johnson	
Schneider Electric	
Schneider National de México	
Scotiabank México	
SEGUROS MONTERREY NEW YORK LIFE	
Sempra Infraestructura	
Sephora México	
Siegfried Rhein	
Siemens Energy	
SKYALERT	
SLLM	
Softtek	
Sonoco	
SONY MUSIC ENTERTAINMENT MÉXICO	
T&C Group	
TAO PUBLICIDAD & EVENTOS®	
TATA CONSULTANCY SERVICES	
TBWA México	
Ternium	
The Home Depot México	
THERMOMETRICS MEXICO	

Thomson Reuters
TP
Trösten Transport 
Tsol 
Unilever México
Univar Solutions
Viceroy Los Cabos
Viva 
VML México
Von Wobeser y Sierra 
Wabtec
Warner Music México
WPP Media
ZURICH MÉXICO
Zurich Santander Seguros México



# APÉNDICES

## Apéndice A: Puntaje por industria

### Criterio de Calificación de la Certificación HRC Equidad MX

**Criterio 1** Prohíbe discriminación basada en Orientación Sexual para todas sus operaciones (15 puntos).

**Criterio 2** Prohíbe discriminación basada en Identidad de Género y/o Expresión de Género en todas sus operaciones (15 puntos).

**Criterio 3** Cuenta con un Consejo de Inclusión y Diversidad que opera formalmente y/o existe un Grupo de Afinidad que trabaja en favor de la Diversidad Sexual y de Género (20 puntos).

**Criterio 4** Cuenta con un programa de educación y entrenamiento en diversidad e inclusión LGBTQ+ para al menos dos de las siguientes tres categorías: personal de nuevo ingreso, actualización o cambio de nivel interno, contenidos de capacitación disponibles a todo nivel (20 puntos).

**Criterio 5** Se involucra positivamente con la sociedad y comunidad LGBTQ+ (30 puntos).

**2026 Puntaje** Indica el puntaje obtenido para este año de certificación.

**2025 Puntaje** Indica el puntaje obtenido en la certificación 2025 en caso que haya participado la empresa. De estar en blanco significa que este es su primer año de participación.

**500 Expansión** Indica la posición de la empresa en el listado 2025 de Las 500 empresas más importantes de Expansión. De estar en blanco significa que la empresa no aparece en dicho listado.

# Apéndice A Puntaje por industria

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterio					Posición		
		15 Puntos	15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos	2026 Puntaje	2025 Puntaje	500 Expansión
		Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5			
<b>Aerolíneas</b>									
Viva	Nuevo León	15	z15	20	20	30	100	100	115
Aeroméxico	Ciudad de México	15	15	0	0	30	60	100	56
<b>Alimentos, Bebidas y Comestibles</b>									
ADM	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	94
Cargill de Mexico	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	316
Coca-Cola Femsa México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	19
DIAGEO	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	324
HEINEKEN México	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	80	24
Jugos del Valle - Santa Clara	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	204
MARS México	Querétaro	15	15	20	20	30	100	100	171
Nestlé México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	62
PERFETTI VAN MELLE MÉXICO	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	
McDonald's	Ciudad de México	15	15	20	0	30	80	100	362
Mezcal Amarás	Ciudad de México	15	15	0	20	20	70	100	
Mondelēz Snacking México	Ciudad de México	15	15	0	20	10	60		100
<b>Alta Tecnología / Fotografía / Equipo Científico</b>									
HERE Technologies	Guanajuato	15	15	20	20	30	100	NO	
Intel México	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	
THALES MEXICO	Morelos	0	0	20	20	10	50	60	
<b>Asociaciones y Organizaciones No Lucrativas</b>									
CISS	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Cooperación Técnica Alemana México (GIZ MX)	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
INE	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
<b>Automotriz</b>									
Bosch México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	68
Cummins México	San Luis Potosí	15	15	20	20	30	100	100	
Daimler Truck México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	262
General Motors	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	6
Grupo Volkswagen de México	Puebla	15	15	20	20	30	100	100	26

Empleador	15 Puntos	Criterio					Posición		
		15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos		2026 Puntaje	2025 Puntaje	500 Expansión
	Ubicación Corporativo	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5			
MAXION	Coahuila	15	15	20	20	30	100	100	
MICHELIN	Querétaro	15	15	20	20	30	100	100	
Nissan Mexicana & NR Finance México	Aguascalientes	15	15	20	20	30	100	100	20/ 242
Daimler Buses México	Ciudad de México	15	15	20	20	20	90	100	
<b>Banca y Servicios Financieros</b>									
Banamex	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
BANCO SABADELL MÉXICO	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	272
Banco Santander México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	22
Banregio	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	147
Buró de Crédito y Buró Empresas	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Clip	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	80	
Edenred México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
GM FINANCIAL DE MÉXICO	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	277
HSBC MÉXICO	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	43
INFONAVIT	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	27
J.P. Morgan	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	275
Kueski	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	
Mastercard México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
MSCI	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	
MUÑOZ C. Y ASOCIADOS	Guanajuato	15	15	20	20	30	100	100	
Scotiabank México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	60
Fitch	Nuevo León	15	15	20	20	10	80	NO	
Western Union Mexico	Ciudad de México	15	15	20	0	20	70	80	
PayPal México	Ciudad de México	0	0	20	0	10	30	100	
<b>Bufetes de Abogados</b>									
Baker Mckenzie	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
BASHAM	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Creel, García-Cuéllar, Aiza y Enríquez	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Greenberg Traurig	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Mijares, Angoitia, Cortés y Fuentes	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
SANTAMARINA Y STETA	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
SLLM	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	90	
Von Wobeser y Sierra	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	

Empleador	15 Puntos	Criterio					Posición		
		15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos		2026 Puntaje	2025 Puntaje	500 Expansión
	Ubicación Corporativo	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5			
<b>Consultoría y Servicios a Empresa</b>									
Accenture México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Adecco México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	490
ATENTO MÉXICO	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
BCG - The Boston Consulting Group	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	
Chevez Ruiz Zamarripa	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Cognizant	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	
Dalberg Advisors	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
EDELMAN MEXICO	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
ENKI	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	NO	
EOSIS	Jalisco	15	15	20	20	30	100	90	
EPAM / EPAM NEORIS	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	488
ERM México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Experts Environmental Consultants	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	80	
EY México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
HSBC GSC MÉXICO	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Kearney	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
KPMG	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
KPMG Technology Services Americas KTSA	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
ManpowerGroup	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	457
Marsh McLennan México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
McKinsey & Company	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Oxígeno Arquitectura	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Randstad	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
TATA CONSULTANCY SERVICES	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Thomson Reuters	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
TP	Jalisco	15	15	20	20	30	100	80	382
Tsol	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
VML México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
PROFESIONALES EN INVENTARIOS	Ciudad de México	15	15	20	20	20	90	100	
PwC México	Ciudad de México	15	15	20	20	20	90	100	388
Conduent	Nuevo León	15	15	20	0	20	70	100	

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterio						Posición		
		15 Puntos	15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos		2026 Puntaje	2025 Puntaje	500 Expansión
GRUPO MAGNO HUMANO NETWORK	Ciudad de México	15	15	0	0	30	60	100		
Page Group MX	Ciudad de México	0	0	20	0	10	30	30		
<b>Correo y Entrega de Carga</b>										
FedEx México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100		
Schneider National de México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100		
DHL SUPPLY CHAIN MÉXICO	Estado de México	15	0	20	20	30	75	100		
DHL Express México	Ciudad de México	15	15	20	0	30	70	100		
<b>Cuidado de la Salud</b>										
Alcon	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100		
BD	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100		
Genomma Lab Internacional	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	223	
GRUPO GAMI	Baja California	15	15	20	20	30	100	100		
Haleon	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	70		
Medtronic México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100		
<b>Diversos</b>										
Honeywell México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	80		
P&G México	Estado de México	15	15	20	30	20	100	100	99	
Path Logistic	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100		
Embajada Británica en México	Ciudad de México	15	15	20	0	30	80	100		
GRUPO GAYOSO	Ciudad de México	15	15	20	0	30	80	80	472	
<b>Editoriales e Imprentas</b>										
PENGUIN RANDOM HOUSE	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100		
<b>Energía y Servicios Públicos</b>										
Iberdrola México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	55	
Sempra Infraestructura	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	148	
Siemens Energy	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	196	
<b>Entretenimiento y Medios Electrónicos</b>										
Cinépolis	Michoacán	15	15	20	20	30	100	100	51	
SONY MUSIC ENTERTAINMENT MÉXICO	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100		
Warner Music México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100		
The Walt Disney Company México	Ciudad de México	0	0	20	0	20	40	100		

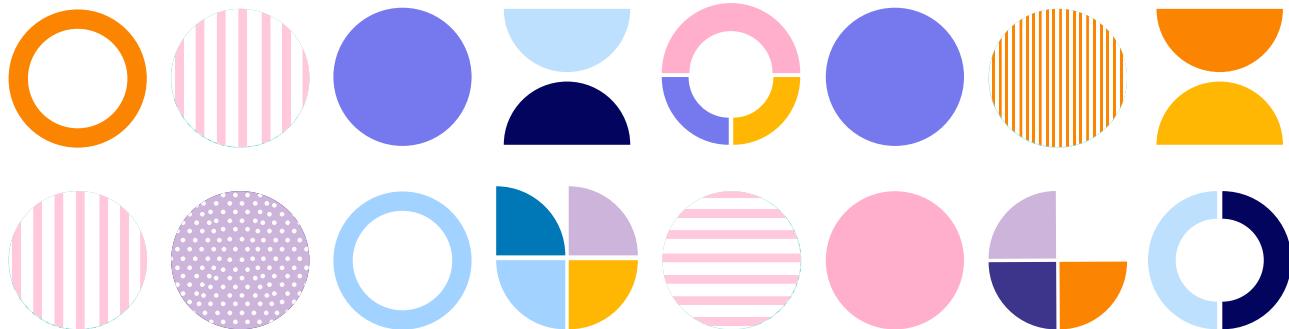
Empleador	Ubicación Corporativo	15 Puntos	Criterio					Posición		
			15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos		2026 Puntaje	2025 Puntaje	500 Expansión
			Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5			
<b>Equipo informático y de Oficina</b>										
HP Inc.	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100		
JAR Electronica Aplicada / Innovación y Soporte en Impresión	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100		
<b>Fabricación</b>										
Colgate - Palmolive	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100		
CORNING México	Tamaulipas	15	15	20	20	30	100	NO		
Fluidra	Baja California	15	15	20	20	30	100	100		
GE VERNONA MEXICO	Querétaro	15	15	20	20	30	100	100		
Jabil Guadalajara	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	39	
MAXION WHEELS DE MÉXICO	Chihuahua	15	15	20	20	30	100	100		
Metalsa	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	88	
Reckitt	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	364	
Risoul RS	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	NO		
SALUD INTEGRAL SW	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100		
Schneider Electric	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100		
Sonoco	Estado de México	15	15	20	20	30	100	NO		
THERMOMETRICS MEXICO	Baja California	15	15	20	20	30	100	100		
Wabtec	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	436	
Flex México	Jalisco	15	15	20	20	20	90	100	44	
SIEMENS	Ciudad de México	15	15	20	20	20	90	100	196	
HERMAN MILLER MEXICO	Ciudad de México	15	15	20	20	10	80	90		
L'Oréal Groupe	Ciudad de México	15	15	20	0	30	80	NO	221	
Avery Dennison	Querétaro	15	15	20	20	0	70	100		
Griffith Foods	Nuevo León	15	15	20	20	0	70	50		
Xylem México	Querétaro	15	15	20	0	20	70	80		
Trane Technologies	Nuevo León	15	0	20	0	10	45	100		
<b>Farmacéutica</b>										
AbbVie México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100		
Amgen	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100		
AstraZeneca	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	290	
Bayer	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	143	
Grupo Arfeldt SA de CV	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	387	
Laboratorios Servier México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100		

Empleador	15 Puntos	Criterio					Posición		
		15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos		2026 Puntaje	2025 Puntaje	500 Expansión
	Ubicación Corporativo	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5			
MSD	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Novartis México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	319
Pfizer	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	321
Siegfried Rhein	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
BRISTOL MYERS SQUIBB DE MÉXICO	Ciudad de México	15	15	20	20	20	90	100	
Bausch Health	Ciudad de México	15	15	20	0	10	60	70	411
Gilead	Ciudad de México	15	15	20	0	0	50	100	
<b>Hoteles, Resorts y Casinos</b>									
ACCOR MEXICO: Hoteles Ibis, Ibis Styles, Ibis Budget y Novotel	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Customer Engagement Center Mexico City	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
HYATT REGENCY MEXHR	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Marriott International	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
MINOR HOTELS	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Pueblo Bonito Beyond Hospitality	Baja California Sur	15	15	20	20	30	100	100	369
Viceroy Los Cabos	Baja California Sur	15	15	20	20	30	100	100	
ALMAR GROUP	Jalisco	15	15	20	0	30	80	100	
HYATT REGENCY MERIDA	Yucatán	15	15	20	20	0	70	100	
<b>Ingeniería y Construcción</b>									
Cemex México	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	14
Hilti México	Ciudad de México	15	15	20	20	10	80	100	
HOLCIM	Ciudad de México	15	15	0	0	0	30	100	140
<b>Inmobiliaria, Comercial</b>									
CBRE México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Cushman & Wakefield	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Fibra Uno	Ciudad de México	15	15	20	0	30	80	100	172
Grupo Foret	Yucatán	15	15	20	20	10	80	NO	
<b>Instalaciones Médicas para la Salud</b>									
Hospital San Agustín	Zacatecas	15	15	20	20	30	100	100	
<b>Minería y Metales</b>									
Ternium	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	35
<b>Minoristas y Productos de Consumo</b>									
Mattel	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	357
SC Johnson	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	

Empleador	15 Puntos	Criterio					Posición	
		15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos		2026 Puntaje	2025 Puntaje
	Ubicación Corporativo	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5		500 Expansión
Sephora México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100
The Home Depot México	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100
Unilever México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100
Essity Mexico	Ciudad de México	15	15	20	20	10	80	NO
Natura	Ciudad de México	15	15	20	0	10	60	NO
<b>Productos de Papel y Bosque</b>								
PROTEAK	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	60
SMURFIT WESTROCK MÉXICO	Ciudad de México	15	15	20	0	0	50	100
<b>Programas de Cómputo</b>								
Salesforce	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100
<b>Publicidad y Mercadotecnia</b>								
another	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100
BBDO México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100
DDB MEXICO	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100
Eureka & Co.	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100
GIDEAS	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	80
HAVAS GROUP MEXICO	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100
HOGARTH MEXICO	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100
LLYC	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100
MADISON	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100
MCCANN WORLDGROUP	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100
MMK GROUP	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100
Monks	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	NO
NAMELESS AGENCY	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100
Ogilvy	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100
Omnicom Media Group México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100
PORTER NOVELLI	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100
TAO PUBLICIDAD & EVENTOS®	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100
TBWA México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100
WPP Media	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100
NIELSEN MEDIA MEXICO	Ciudad de México	15	15	20	20	20	90	NO
JELLYFISH	Ciudad de México	15	15	20	20	0	70	100

Empleador	15 Puntos	Criterio					Posición		
		15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos		2026 Puntaje	2025 Puntaje	500 Expansión
	Ubicación Corporativo	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5			
<b>Química y Biotecnología</b>									
BASF Mexicana	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	90	
Ecolab	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Givaudan de México	Morelos	15	15	20	20	30	100	100	
Henkel	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	
Univar Solutions	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
<b>Ropa, Moda, Textiles, Tiendas Departamentales</b>									
adidas de México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Axo®	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	181
El Palacio de Hierro	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	98
H&M	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
C&A México	Jalisco	15	15	20	0	30	80	NO	
LS&CO	Ciudad de México	15	15	0	0	0	30	NO	
<b>Seguros</b>									
Cardif	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
SEGUROS MONTERREY NEW YORK LIFE	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	127
ZURICH MÉXICO	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	NO	278
Zurich Santander Seguros México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	NO	205
Allianz Partners México	Ciudad de México	15	15	20	20	20	90	100	
HDI SEGUROS	Guanajuato	15	15	20	0	30	80	NO	286
<b>Servicios de Cómputo, de Almacenamiento de Datos y Tecnológicos</b>									
AMDOCS SOFTWARE SERVICES AMERICAS	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	
Capgemini México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
IBM México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	60	
Improving México	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	
Microsoft	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	70	
NTT DATA Mexico	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
SAP México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	304
SKYALERT	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Softtek	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	
STEFANINI MEXICO	Ciudad de México	15	15	20	20	20	90	90	
Oracle	Ciudad de México	0	0	20	0	30	50	100	
Compucom México	Ciudad de México	15	0	20	0	0	35	NO	

Empleador	15 Puntos	Criterio					Posición		
		15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos		2026 Puntaje	2025 Puntaje	500 Expansión
	Ubicación Corporativo	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5			
<b>Servicios por Internet y Ventas al por Menor</b>									
Amazon México	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
<b>Tabaco</b>									
BAT México	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	276
Philip Morris México	Ciudad de México	15	15	20	0	20	70	100	185
<b>Telecomunicaciones</b>									
HAZ	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	
NOKIA MEXICO	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	
Pentafon	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	90	
CISCO	Ciudad de México	15	15	20	20	0	70	100	
<b>Transportación y Viajes</b>									
Alger Viajes	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	
MARITIMEX	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	90	
T&C Group	Ciudad de México	15	15	20	20	30	100	100	
Trösten Transport	Estado de México	15	15	20	20	30	100	80	
Kuehne+Nagel	Ciudad de México	0	0	20	20	20	60	70	
<b>Universidades e Institutos Tecnológicos</b>									
Grupo Educativo Tecnológico de Monterrey	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	



# Apéndice B Participación histórica de empresas

En estos nueve años de crecimiento del programa HRC Equidad MX en México, hemos tenido la participación de un grupo de empresas que, por diferentes motivos, han decidido no participar en algunas ediciones. Este programa de certificación ha sido y será gratuito, pero también de participación voluntaria.

Reconocemos a todas las empresas que deciden aparecer en nuestro índice, ya sea en una edición, o en las cinco que hemos publicado. Desde con 10 puntos a alcanzar el puntaje máximo cada año.

Agradecemos la participación en ediciones anteriores de las siguientes 186 empresas:

Empleador	Participaciones anteriores	Último año de participación	Última calificación registrada
3M México & Maquilas	7	2025	100
ABB	1	2025	100
Access Quality	2	2022	80
Adient	2	2023	35
ADS Profesional Practice	1	2021	100
Airbnb Mexico	3	2022	100
Albo	5	2025	40
Ayvens	4	2025	100
American Airlines	7	2025	100
American Express Company México	8	2025	100
AMS	2	2025	10
Aon	4	2023	60
AT&T	8	2025	100
AutoZone	1	2024	100
AXA Partners	2	2020	100
B+F	2	2025	30
Bain & Company México	7	2025	100
Baker Hughes México	1	2025	50
Banco Base	1	2023	50
Bank of America México	4	2025	100
Best Buy México	2	2021	100
BlackRock México	4	2025	100
bp	1	2023	50
Brandsight México	4	2025	100
Bridgestone México	3	2025	50
Brivé Soluciones	1	2025	70
Brown-Forman México	5	2024	100
CAPSUS	4	2025	100
Carrier	4	2025	100

Empleador	Participaciones anteriores	Último año de participación	Última calificación registrada
Castro & Rodríguez Asesoría Jurídica & Consultoría	1	2023	100
Caterpillar Monterrey	1	2024	100
Caterpillar Nuevo Laredo	5	2025	100
Charles Taylor	2	2024	80
Chubb Seguros México	3	2025	100
Cirion Technologies México	4	2025	50
Club Premiere	1	2022	40
Coca-Cola México	6	2025	40
Condé Nast México y Latinoamérica	1	2025	100
Constellation Brands México	3	2025	100
Corad Meeting Planner	1	2022	60
Corteva Agriscience	5	2025	100
Creative Society	3	2023	100
CTL	1	2021	70
CVA	2	2025	60
DELL México / Dell EMC	7	2025	90
Deloitte ARDC (Delivery Center)	1	2022	80
Deloitte Consulting	3	2021	100
Devlyn	2	2024	80
DiDi	2	2023	60
Discovery Networks	1	2019	90
Distribuidora Therso	5	2024	50
DLL México	2	2023	20
DORMIMUNDO	1	2024	100
Dow Química Mexicana	8	2025	10
Eaton	5	2025	100
Encora	3	2025	100
Enel México	5	2025	100
ENGIE	1	2024	100
Facebook México	4	2022	100
Ferran Martínez Abogados	1	2023	100
Ferring Pharmaceuticals	2	2024	70
Festival Internacional de Cine de Los Cabos	4	2022	100
FINATRADE	1	2021	100
Fleishman Hillard México	3	2023	100
Ford Motor Company	7	2024	100
Franslux	1	2024	30
GE Aerospace	1	2025	100
GE México / General Electric México	7	2024	100
Gensler Mexico	1	2025	70

Empleador	Participaciones anteriores	Último año de participación	Última calificación registrada
Gidas	1	2021	100
GlaxoSmithKline Consumer Healthcare México	3	2023	50
Globant México	4	2025	100
Go Bravo	1	2025	100
Golfo Energy	1	2023	50
Google Mexico	8	2025	100
Green Me	1	2023	65
Grupo Afekto	3	2023	50
Grupo Expansión	5	2024	40
Grupo Gigante	1	2025	55
Grupo Grisi	1	2025	10
Grupo LALA	1	2021	100
Grupo LEGO / LEGO México	5	2025	100
Grupo Maritimex	3	2024	100
Grupo Modelo	6	2024	80
Grupo Omnilife-Chivas	1	2024	40
Grupo Xcaret	2	2024	60
GSK México	1	2022	100
Harman de México	2	2025	100
Haworth by papsa	2	2022	80
Hoteles City	1	2023	100
Hyatt Regency Villahermosa	2	2024	70
ICA Fluor	1	2024	70
ICU Medical de México	1	2023	80
IFF México	5	2024	100
IFT	6	2025	100
IHG Hotels & Resorts	4	2025	100
IKEA	1	2024	15
Inditex	2	2025	80
Ingredion	5	2025	100
IPG Mediabrand / Mediabrand	6	2025	100
iTexico and Improving Company	2	2021	100
John Deere México	4	2024	100
Johnson & Johnson México	6	2025	100
Kantar	2	2022	100
Kavak	4	2025	100
Kellanova - Kellogg Company México	8	2025	100
KIO Networks	1	2022	80
Kraft Heinz	2	2023	100
kubo.financiero	1	2023	50

Empleador	Participaciones anteriores	Último año de participación	Última calificación registrada
LDM - Logística de México / LDM Empowering your Supply Chain	2	2024	80
Lexmark México	7	2025	100
Lievant Studio	1	2021	100
Lubrizol de México Comercial / Lubrizol	8	2025	100
Maderma	1	2023	100
Maritime Procurement Services	1	2025	20
Market Pro	3	2023	100
Mercado Libre México	3	2024	70
Metco	4	2023	100
MetLife México	7	2025	100
Micronet de México	1	2021	50
minu	3	2023	80
Moët Hennessy de México	1	2025	100
Moody's	2	2025	60
Mundo Joven	4	2022	80
Museo Memoria Y Tolerancia / Memoria y Tolerancia	6	2024	30
Neta Comunicación	4	2024	100
Nexu	4	2025	100
NielsenIQ	4	2025	100
Nike de México	7	2025	100
Novo Nordisk	1	2025	70
Nowports México	2	2025	25
Nu México	1	2024	100
OfficeYA   Centro de Negocios	4	2023	45
OMESE	1	2021	100
Organon	4	2025	100
Pepsico Alimentos México	8	2025	100
Pernod Ricard México	5	2023	70
Petróleos Mexicanos (PEMEX)	7	2024	50
Pirma Toluca	2	2024	50
PSB Technology	2	2021	100
Público Coworking	5	2025	60
Puma México	1	2023	65
Qiagen México	2	2025	100
Rappi	1	2025	70
Resuelve tu Deuda	4	2024	60
Roche	1	2024	70
Rubixware	2	2022	100
S&P Global	4	2025	100

Empleador	Participaciones anteriores	Último año de participación	Última calificación registrada
Sánchez Devanny	2	2025	80
Sanofi México	5	2025	100
Segmenta Group	1	2023	80
Servier Mexico	1	2025	100
Shell México	6	2025	80
Sodexo México On Site Services	8	2025	100
Sonova México	4	2022	100
Spotify	1	2021	100
Steelcase México	5	2025	100
Stellantis Mexico	1	2023	85
STO Contact Center	5	2025	100
Swiss Re	4	2025	100
Syneos Health	1	2025	30
Syngenta	2	2025	100
Talent Center	3	2023	80
TE Connectivity	6	2023	100
Teleflex	1	2025	70
Teletrac Navman	1	2022	100
Teva Pharma México	2	2025	70
Thermo Fisher Scientific	1	2024	100
Transcabo	1	2021	30
Ualá	2	2024	100
Uber	8	2025	100
UGN	1	2022	70
Under Armour México	4	2024	100
VF México	2	2023	80
Virgin Mobile	1	2022	70
Visa Mexico	1	2025	100
Volteo Digital	4	2022	100
VYMSA Labs	1	2023	30
Walmart de México y Centroamérica	8	2025	100
Warner Bros. Discovery	1	2025	100
WeeCompany	2	2024	100
WeWork Mexico	3	2023	100
Whirlpool Corporation	3	2025	100
Wizeline	6	2025	100
WTW - Willis Towers Watson	3	2025	100
Xylem Water Solutions Mexico	2	2023	50

# EVOLUCIÓN DE CRITERIOS

Los principales empleadores de México y la región de América Latina están adoptando cada vez una mayor inclusión LGBTQ+ como parte de su estrategia empresarial e institucional principal. Los resultados de este año muestran un importante crecimiento y diversidad en los empleadores que buscan fortalecer sus esfuerzos de inclusión.

## Primeros años - generar confianza

Las primeras 5 ediciones del programa contaron con el mismo conjunto de criterios para así garantizar una mayor participación de las empresas.

## Siguiente fase - desarrollo de habilidades

Con esta, ya son cuatro ediciones en las que se incluyó el criterio de educación y capacitación es parte de los criterios. La finalidad es impulsar el desarrollo de habilidades y herramientas personales en su vida cotidiana con perspectiva de inclusión y no discriminación de personas LGBTQ+. Con esto dar respuesta a la percepción general que las personas aún no están al nivel de lo que la empresa ha trabajado o avanzado en su compromiso institucional en esta materia.

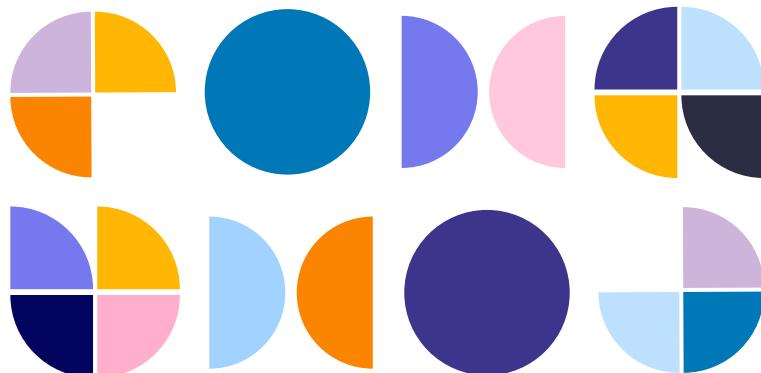
## A corto plazo - foco en las personas Trans, Queer y No Binarias

En la edición anterior y la presente, se solicitaron evidencias de varias preguntas relacionadas con la cultura de inclusión a personas trans en los espacios laborales, el reconocimiento de las identidades y el compromiso institucional al respecto.

Los resultados los encuentran en la sección respectiva en este reporte. Lo cual nos impulsa a generar herramientas que apoyen la aceleración al interior de las empresas, para así garantizar la total accesibilidad al empleo y acompañamiento a las personas trans binarias y no binarias.

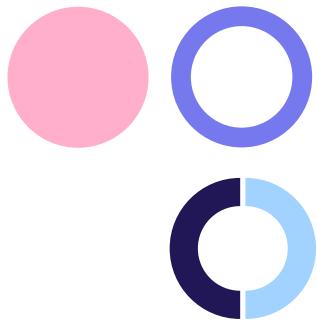
- Declaración formal como datos sensibles a la orientación sexual e identidad de género en el aviso de privacidad de la empresa.
- Reconocimiento legal de tres géneros en sistema de RH y control de personal (masculino + femenino + no binario) para estar en línea con los documentos de identidad legal que se emiten ya en México.

- Reconocimiento social de tres géneros. Permite la auto identificación anónima o pública de la identidad de género y orientación sexual en herramientas de métrica interna: pulsos, encuestas, encuestas de clima, evaluaciones de productividad o similares.
- Existencia de un protocolo o política interna de acompañamiento a personas trans. Al menos para el cambio de nombre y género, y reconocimiento de antigüedad y prestaciones.
- Existencia de políticas secundarias con perspectiva de acompañamiento a personas trans y de no discriminación por identidad de género:
  - Acceso inclusivo a baños
  - Vestimenta inclusiva
  - Política de uso de pronombres y nombre social
- Beneficios y prestaciones para acompañar las transiciones de una persona trans:
  - Acompañamiento legal y administrativo
  - Acompañamiento psicológico o psiquiátrico
  - Gastos médicos mayores
  - Gastos médicos menores
- Entrenamiento y capacitación a la fuerza laboral con perspectiva de inclusión y no discriminación a personas trans.
- Instalaciones sanitarias neutras que puedan ser utilizadas por personas trans.



## Medición del avance en la evolución de criterios

En esta edición se hizo el ejercicio de entregar dos calificaciones a las empresas, una con el criterio de puntaje nuevo (aún no oficial) que se establezca para garantizar la inclusión de las personas trans, así como la actual con los criterios existentes aplicables.



## Puntaje propuesto para evolución de criterios 2027

<b>Pilar 1 - Adopción de Políticas de No Discriminación</b>		
<b>Criterio 1</b>	<b>Políticas De No Discriminación / Equidad De Oportunidad De Empleo incluyen:</b>	<b>Puntaje</b>
	a. Uso de término “Orientación Sexual” para todas las operaciones b. Uso de términos “Identidad de Género” o “Identidad d Género y Expresión de Género” para todas las operaciones	15 puntos 15 puntos
<b>Pilar 2 - Compromiso Institucional</b>		
<b>Criterio 2</b>	<b>Competencia Organizacional LGBTQ+</b>	
	c. Existencia de Consejo de Diversidad e Inclusión ó Grupo de Recursos de Empleados	20 puntos
<b>Pilar 3 - Cultura de Inclusión a Personas Trans</b>		
<b>Criterio 3</b>	<b>Reconocimiento del género registral y del autopercibido</b>	
	Se tiene evidencia de una de estas dos opciones: d. Reconocimiento legal de tres géneros e. Reconocimiento social de tres géneros	5 puntos
<b>Criterio 4</b>	<b>Competencia Organizacional LGBTQ+</b>	
	f. Cuenta con protocolo para el acompañamiento a personas trans Se tienen evidencias de dos de estas tres políticas secundarias: g. Política de acceso inclusivo a baños y vestidores h. Código de vestimenta inclusivo i. Política de uso de pronombres y nombre social	5 puntos 5 puntos
<b>Pilar 4 - Desarrollo de competencias</b>		
<b>Criterio 5</b>	<b>Educación y Entrenamiento en Diversidad e Inclusión LGBTQ+</b>	
	Se tienen evidencias de dos de tres programas: j. Capacitación para personas de nuevo ingreso k. Actualización en promoción interna o cambio de nivel l. Contenidos de capacitación disponibles a todo nivel	20 puntos

Pilar 5 - Compromiso Público		
Criterio 6	Actividades Públicas para Apoyar la Inclusión LGBTQ+	
	m. Acción 1 - Mercadotecnia, filantropía, atracción de talento y proveeduría diversa n. Acción 1 - Mercadotecnia, filantropía, atracción de talento y proveeduría diversa o. Acción 1 - Mercadotecnia, filantropía, atracción de talento y proveeduría diversa	5 puntos 5 puntos 5 puntos
	<b>HRC Equidad MX calificación máxima</b>	
	<b>100 puntos</b>	

Como resultados generales de la validación de evidencias para confirmar la certeza en la evolución de estos criterios, solo 32 empresas, el 13% mantendrían su capacidad de alcanzar los 100 puntos de esta certificación. Es decir son las que tienen mayor avance en

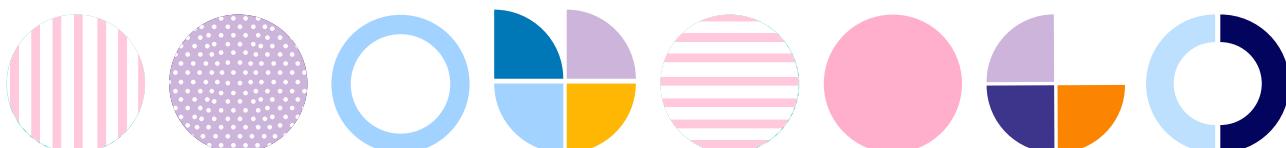
inclusión a personas trans de las que participan en este programa. Seguidas de otras 49 (20%) que han avanzado de manera contundente y esperemos que en el corto plazo estén igual al mismo nivel de vanguardia.

Resumen de cumplimiento de la evolución de criterios	Evidencias válidas	De 240 empresas
Cumplen con reconocimiento legal y/o social de tres géneros (5 puntos)	130	54%
Cuentan con un protocolo de acompañamiento a personas trans (5 puntos)	91	38%
Cuentan con al menos dos de las tres políticas de acompañamiento cotidiano (5 puntos)	67	28%

Puntaje de la evolución de criterios	Evidencias válidas	De 240 empresas
Cumplen con los tres criterios (15 puntos)	32	13%
Cumplen con dos criterios (10 puntos)	49	20%
Cumplen con un criterio (5 puntos)	94	39%
No cumplen algún criterio (0 puntos)	65	27%

Será a principios de 2026 que se comuniquen los siguientes pasos alrededor de la evolución formal de los criterios en este sentido y se formalizará si entran en vigor para la edición 2027.

La decisión de los conceptos a considerar para la evolución de criterios siempre será consultada y compartida con el Consejo Consultivo Empresarial del que se apoya este programa.



# CONSEJO CONSULTIVO EMPRESARIAL

Presentación del

## CONSEJO CONSULTIVO EMPRESARIAL 2025

### HRC EQUIDAD MX

Agradecemos a las 9 personas, de 8 diferentes empresas o instituciones que aceptaron sin ningún interés personal más que el colaborar, nuestra invitación a formar parte del Consejo Consultivo Empresarial de HRC Equidad MX 2025.

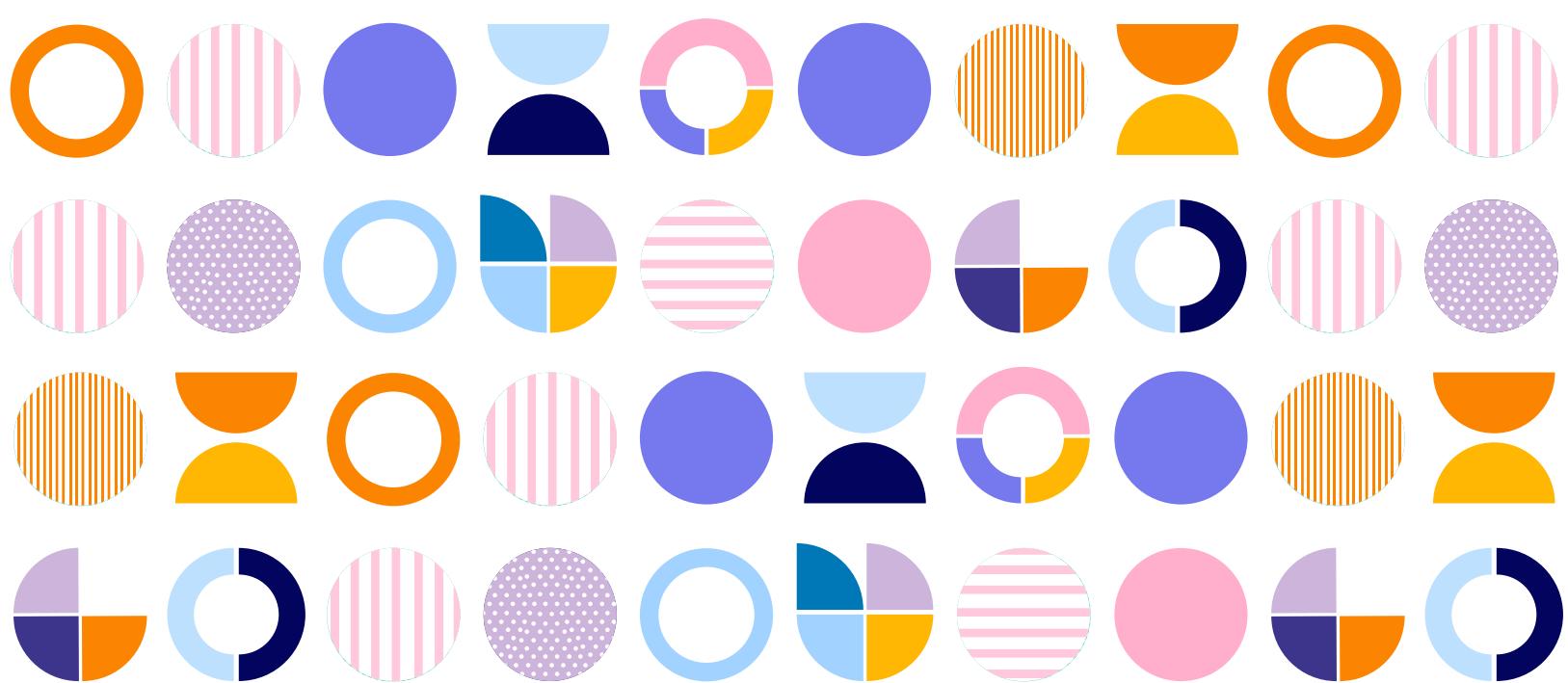
Este Consejo está diseñado para vincular a personas líderes en el crecimiento del Programa Global de Inclusión Laboral de HRC en México, basado en su conocimiento, experiencia de tratamiento y trabajo de temas relacionados a la inclusión de personas lesbianas, gays, bisexuales, trans y queer en los espacios de trabajo.

A medida que crece la representación de industrias y la cantidad de empresas participantes, en este consejo se analizan las oportunidades y puntos de trabajo que se están estableciendo como nuevos parámetros de crecimiento a corto y mediano plazo.

Nuestro sincero agradecimiento y reconocimiento público por su compromiso, aportaciones y visión sobre la Diversidad e Inclusión LGBTQ+ en México.

<b>Cristina Ocaña</b> Inclusion Champion   Latin America <i>3M</i>	<b>Miriam Villafañá</b> Directora de Responsabilidad Social <i>Baker McKenzie</i>	<b>Juan Carlos Chávez</b> Director Global Transactional Services <i>Bank of America</i>
<b>Diana Geofroy</b> VP de Recursos Humanos <i>Colgate Palmolive</i>	<b>Abril Rodríguez</b> Líder de Norte LATAM Diversidad e Inclusión Co-chair <b>Mauricio Ariza</b> <i>EY</i>	<b>Karla Arnaiz</b> Executive Director, México HR & Latin America Talent, Diversity and Inclusion <i>J.P. Morgan</i>
<b>Héctor Solis</b> Gerente Global Programas Corporativos RH <i>Schneider</i>	<b>Karla Elizabeth Urriola</b> Directora de la Oficina Nacional de Género y Comunidad Segura <i>Tecnológico de Monterrey</i>	





## AGRADECIMIENTOS

Los resultados de HRC Equidad MX 2026, ya en su novena edición dan fe del continuo crecimiento desde su lanzamiento oficial en 2016. Queremos extender nuestro agradecimiento al grupo de empresas que han estado con nosotras y nosotros desde el principio, y a todas aquellas que se han unido al programa a través de los años y han hecho posible esta labor. Su genuino compromiso por crear y promover lugares de trabajo inclusivos para la fuerza laboral LGBTQ+ en todo México nos inspira para continuar trabajando para avanzar y lograr la plena inclusión de todas las personas LGBTQ+ empleadas en el país.

El Programa Global de Equidad Laboral de la Fundación HRC, es una fuente de información y asesoría especializada en asuntos de inclusión laboral LGBTQ+ reconocida a nivel internacional. Provee un conjunto de herramientas innovadoras de investigación, consejería experta, recursos en línea, información de mejores prácticas, capacitación y educación in situ a gestores y líderes empresariales.

Se espera que las personas que integran el equipo representante de cada empresa, funjan como expertas en temas LGBTQ+ y otros pilares de la diversidad, que buscan posicionar su entidad laboral como lugares inclusivos que respetan a la fuerza laboral, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género. El Programa Global de Equidad Laboral también pone a disposición la experiencia del Consejo Consultivo Empresarial de HRC Equidad MX para un invaluable asesoramiento del programa.

# AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

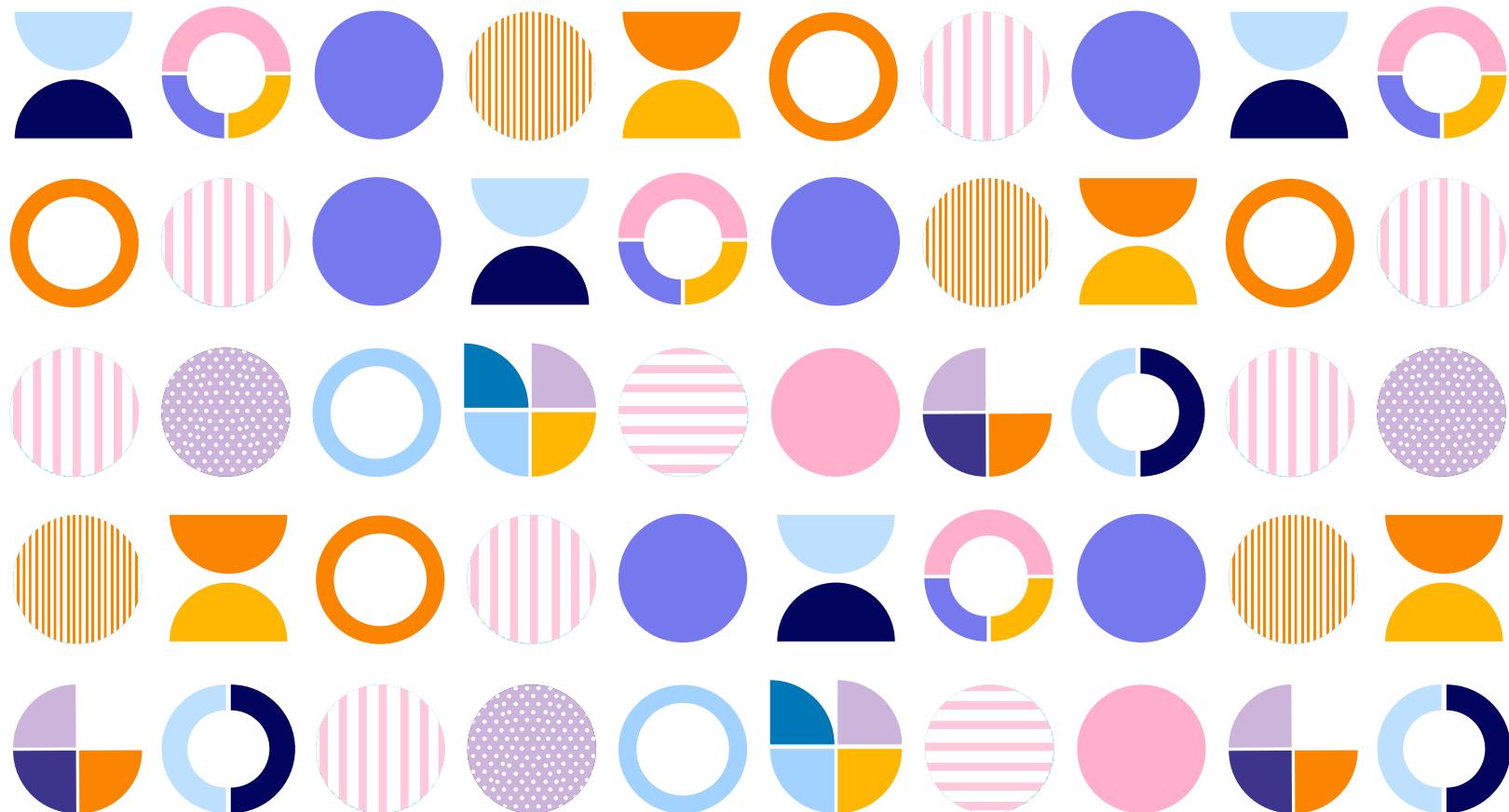
Ellen Kahn, Vicepresidenta Senior de programas, investigación y capacitación y al apoyo recibido desde las oficinas centrales de HRCF en Washington por su liderazgo y guía al Programa Global de Equidad Laboral.

A Summer Putnam y su equipo por su conocimiento técnico en manejo de nuestra base de datos y herramienta electrónica. A Robert Villaflor y Courtney Ray por la esmerada guía editorial y trabajo en diseño de este reporte HRC Equidad MX 2025. A Jared Todd y Steffi Badanes por su experiencia y asistencia en comunicaciones.

Queremos extender nuestro agradecimiento a nuestros socios implementadores de HRC Equidad MX en

México: Fernando Veláquez, Francisco Robledo, María Antonieta Ocampo y Ángel Candia de ADIL, así como a todo el equipo de ADIL cuya pasión y esfuerzo continuo aseguran el éxito año tras año.

A todas las personas, medios, prensa y organizaciones locales que durante una vez más este año han seguido confiando en compartirnos espacios donde hablar del programa y su voz, de cómo participar y los resultados que estamos logrando. Es un trabajo en conjunto en beneficio de todas las personas que vivimos y trabajamos en México.



# EQUIPO HRC EQUIDAD MX

## RaShawn "Shawnie" Hawkins, SHRM-CP, Directora Senior del Programa de Equidad Laboral *Fundación Human Rights Campaign*

Shawnie Hawkins cuenta con más de 15 años de experiencia en las áreas de defensa y educación sobre la inclusión LGBTQ+. 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 LGBTQ+ actuales y emergentes para promover los esfuerzos de inclusión en el lugar de trabajo. Antes de incorporarse a la Fundación HRC, 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 *Fundación Human Rights Campaign*

Carlhey lidera los programas Equidad en México, Chile, Argentina y Brasil para promover lugares de trabajo inclusivos LGBTQ+ y apoya iniciativas como la asociación Tent, la campaña #workingpositively y el Corporate Equality Index (CEI), construyendo coaliciones globales para la igualdad LGBTQ+. Anteriormente, Carlhey gestionó la iniciativa YLAI en IREX, desarrollando currículos y experiencias de aprendizaje interactivo para líderes del hemisferio occidental. También trabajó en la diversificación de cadenas de suministro con empresas propiedad de mujeres y pasó más de dos años en Perú con el Cuerpo de Paz, promoviendo el liderazgo y la igualdad de género con jóvenes rurales.

Carlhey tiene una maestría en Políticas de Desarrollo Internacional de la Universidad de Duke y una licenciatura en Ciencias Políticas y Psicología de la Universidad de Arizona. Es originaria de Tucson, AZ, y actualmente vive en Washington, DC.

## Baylee Wechsler, Coordinadora Global del Programa de Equidad Laboral *Fundación Human Rights Campaign*

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 por la Universidad de California en Los Ángeles. Actualmente está en proceso de obtener una Maestría en Políticas Públicas y un Certificado de Posgrado en Ciencia de Datos en la Universidad George Washington.

## Fernando Velázquez, Socio Implementador *HRC Equidad MX*

Cuenta con más de 35 años de experiencia a nivel corporativo y más de 15 años en materia de Diversidad Sexual y de Género. Fue fundador y líder de la Red de Afinidad LGBTQ+ de American Express en México. Igualmente, cofundó, en el año 2014, Pride Connection México. Fue miembro del directorio de la Federación Mexicana de Empresarios LGBT. Es consultor y conferencista en diferentes temas de Diversidad e Inclusión con diversas audiencias nacionales e internacionales. Desde el año 2016 Socio Consultor de ADIL Diversidad e Inclusión Laboral. Ha recibido múltiples reconocimientos globales y locales incluyendo innovación, negocios, consultoría, liderazgo, diversidad y redes de afinidad, destacando en 2016 el recibido de Pride Connection México por “La pasión dedicada a fomentar la creación de ambientes laborales incluyentes y diversos en México”. Ha participado como columnista en la revista Defensor de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. Participó en el año 2022 en el libro Diseñadores del Futuro escrito por Julieta Manzano y recientemente en la Gaceta de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla. Actualmente implementa en México la certificación para empresas HRC Equidad MX: Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+, de la organización estadounidense Human Rights Campaign.

### **Francisco Robledo, Socio Implementador**

#### **HRC Equidad MX**

Emprendedor, consultor y estratega en inclusión laboral desde 2010. Capacitador y conferencista con 15 años de experiencia laboral, con especial foco e interés en poblaciones LGBTQ+. Licenciado en Informática por la UNAM. Trabajó en empresas como 3M México y Telefónica Movistar. Formó parte de la generación 2024 del Programa de Liderazgo Ejecutivo LGBTQ de la Universidad de Stanford. En 2014 forma ADIL Diversidad e Inclusión Laboral, despacho con el cual promueve las políticas y procedimientos abiertos en favor de la total inclusión y no discriminación de todas las personas en sus espacios de trabajo. Estratega detrás de iniciativas como foros de buenas prácticas de inclusión laboral, encuestas nacionales sobre discriminación laboral, proyectos editoriales para visibilizar líderes ejecutivos en favor de la diversidad, equidad e inclusión. Atendió del 2011 a 2022 a más de 1,000 parejas del mismo género en trámites ante registro civil desde la aprobación del matrimonio igualitario en la CDMX, hasta que fue legislado en todos los estados del país.

### **Ma. Antonieta Ocampo, Socia Implementadora**

#### **HRC Equidad MX**

Es Diseñadora Gráfica por la Universidad Anáhuac del Sur y cuenta con un MBA por el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (IPADE). Además, posee la certificación como Consultora Internacional otorgada por la Universidad Iberoamericana. Especialista en capacitación y consultoría en temas de diversidad e inclusión, bienestar y mindfulness, cuenta con diversas certificaciones en Recursos Humanos, entre ellas Change Management, Competing with Integrity, Desarrollo de Otros, Inteligencia Emocional y Servicio Sorprendente. Entre sus logros destacados se encuentra el diseño y lanzamiento de un programa de desarrollo de competencias para líderes en colaboración con

la Universidad de Harvard, reconocido con la Gold Medal en los Brandon Hall Awards 2016 por las mejores prácticas de capacitación. Asimismo, lideró el lanzamiento de un programa de contratación de personas con discapacidad en Cinépolis. Desde hace varios años, participa activamente en foros y espacios que promueven la diversidad e inclusión en el ámbito laboral.

### **Ángel Candia, Socio Implementador**

#### **HRC Equidad MX**

Estudió Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales en el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), ha desempeñado diversos cargos en la iniciativa privada y el sector público, dentro de los que destaca su paso por la Cámara de Diputados. Durante dos años y medio se desempeñó como Secretario General Adjunto en la Fundación México Vivo. Es socio consultor de ADIL, Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral, empresa que desarrolla estrategias consultivas y educativas para promover espacios laborales seguros para todas las personas. Además, trabaja en el desarrollo de políticas públicas en materia de estrategias de prevención de VIH y ha capacitado a miles de personas dentro del sector salud en todo el país, promoviendo un trato digno a personas que viven con VIH. Se desempeña también como psicoterapeuta sexual, con un posgrado en Sexualidad Humana y una formación en Psicoterapia Sexual y Sexología Clínica. En 2019, fue seleccionado como delegado del British Council para representar a México en el programa Future Leaders Connect que, dentro de otras cosas, impulsa proyectos de jóvenes con una visión de cambio global a través de la implementación de políticas públicas. Tiene, además, un podcast sobre sexualidad y salud mental llamado Luv Social. En noviembre de 2021, fue seleccionado como uno de los 50 personajes que transforman México, por la Revista Quién.





HUMAN  
RIGHTS  
CAMPAIGN  
FOUNDATION™

2026

# EQUIDAD MX™

## MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR LGBTQ+



[hrc.im/soyequidadmx](https://hrc.im/soyequidadmx)

[hrc.im/MXIclusionTrans](https://hrc.im/MXIclusionTrans)

[equidadmx@hrc.org](mailto:equidadmx@hrc.org)