



HUMAN
RIGHTS
CAMPAIGN
FOUNDATION

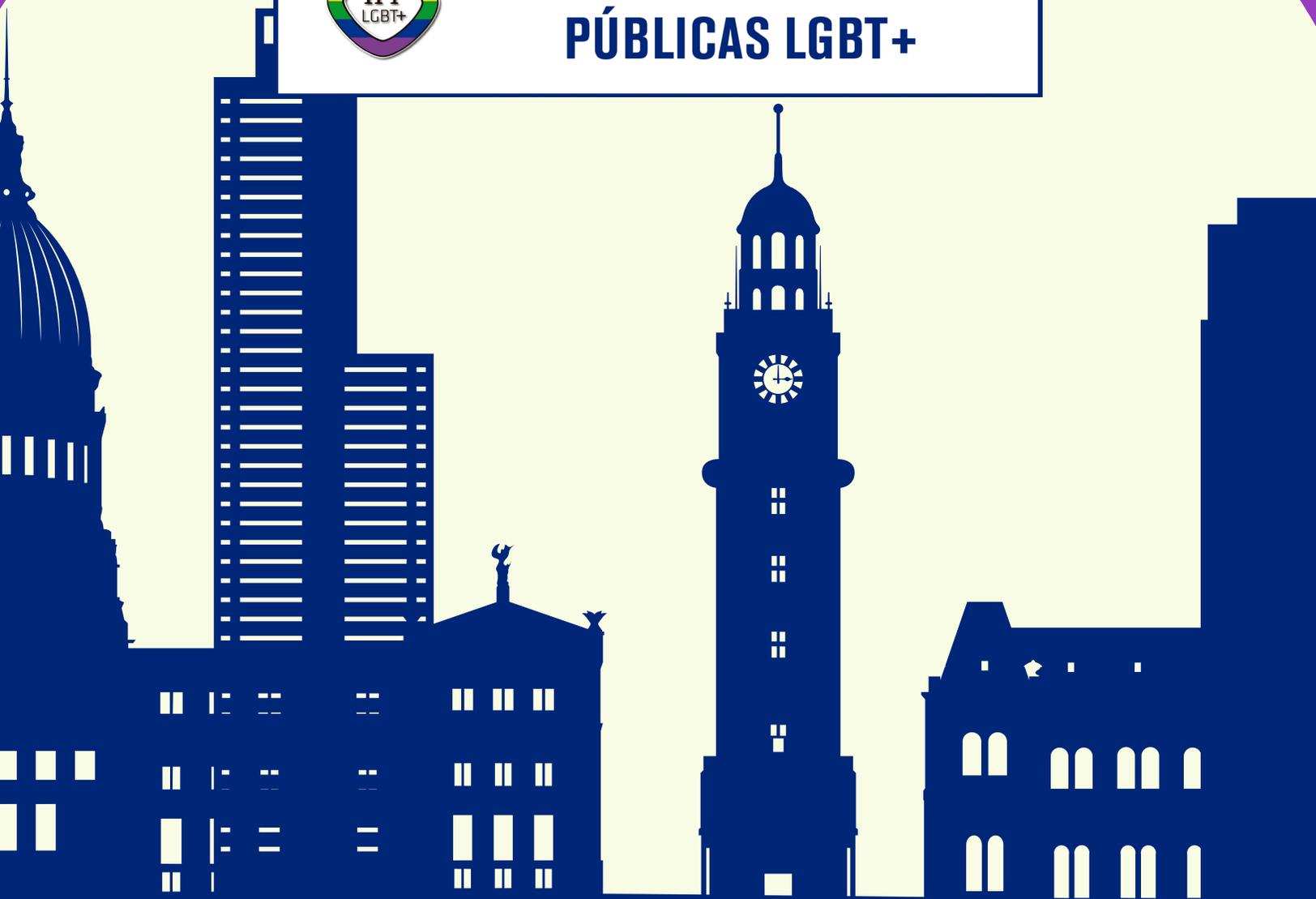


EQUIDAD AR

PROGRAMA GLOBAL
DE EQUIDAD LABORAL

— EN ASOCIACIÓN CON —

INSTITUTO DE POLÍTICAS
PÚBLICAS LGBT+



CONTENIDOS

- 3 Medir las brechas para promover la inclusión real del colectivo LGBTI+**
- 5 Carta de Jay Brown, Vicepresidente Senior de Programas, Investigación y Entrenamientos de la Fundación Human Rights Campaign**
- 6 Carta de Shawnie Hawkins, Directora del Programa de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign.**
- 7 ¿Por qué impulsar la diversidad es un buen negocio?**
- 8 Resumen ejecutivo**
- 10 Organizaciones participantes en HRC Equidad AR 2022**
- 11 Mejores Lugares para Trabajar 2022**
- 12 Los mejores lugares para trabajar en los programas HRC Equidad 2022**
- 14 Hallazgos de HRC Equidad AR 2022: Políticas de diversidad e inclusión en las organizaciones**
- 16 Hallazgos de HRC Equidad AR 2022: Competencia organizacional**
- 17 Hallazgos de HRC Equidad AR 2022: Entrenamientos**
- 18 Hallazgos de HRC Equidad AR 2022: Compromisos públicos con la comunidad LGBTI+**
- 19 Hallazgos de HRC Equidad AR 2022: Iniciativas corporativas con foco LGBTI+**
- 21 Hallazgos de HRC Equidad AR 2022: Inclusión laboral del colectivo trans**
- 22 Agradecimientos**
- 22 Equipo HRC Equidad AR**

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

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

MEDIR LAS BRECHAS PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN REAL DEL COLECTIVO LGBTI+

Argentina es uno de los países de la región en los cuales se ha avanzado más en materia de inclusión y no discriminación hacia la población de la diversidad sexual.

Ya en 2010 fue pionero aprobando la primera ley de Matrimonio Igualitario de América latina (y segunda del continente americano), y en 2012 volvió a innovar con la sanción de la ley de Identidad de Género, la primera a nivel global que reconoció la identidad de género autopercibida de las personas trans, y que hoy es un modelo para muchos países.

Más recientemente el gobierno nacional aprobó el reconocimiento de las identidades no binarias y en el Congreso se sancionó una amplia ley de cuota laboral para personas y trans en los ámbitos estatales, lo que ha permitido la paulatina inclusión al empleo formal de un colectivo históricamente excluido.

Pero ninguna ley, ni siquiera un conjunto de leyes, transforma automáticamente las condiciones sociales que están en el origen de la discriminación. Y es por ello que, de la mano de estas importantes herramientas, tenemos que impulsar un cambio en la cultura de cada espacio de nuestra comunidad.

En ese sentido, los espacios laborales son ámbitos estratégicos para desarrollar esta tarea, ya que es en torno al trabajo que una buena porción de la sociedad comparte vivencias, genera vínculos y amistades, invierte buena parte de su tiempo y canaliza su energía creadora y transformadora. Y contar con evidencia para

diseñar e implementar planes de acción es fundamental para impulsar cambios reales.

Es por ello que es una gran alegría para nuestra organización implementar por primera vez el informe HRC Equidad AR, capítulo local del Corporate Equality Index y la iniciativa Equidad que ya se lleva adelante en México, Chile y Brasil.

En el caso de Argentina, el Programa de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign (HRCF), se implementa en alianza con el Instituto de Políticas Públicas LGBT+ y permite realizar una radiografía a todas aquellas compañías y organizaciones locales que, de forma voluntaria, quieran conocer si son un buen espacio laboral para la comunidad LGBTI+.

En este primer informe más de 50 compañías multinacionales, y locales, han participado en la medición, y un 41% obtuvieron la certificación como "Mejores lugares de trabajo para el talento LGBTI+" lo que muestra un gran compromiso del sector privado hacia una mayor igualdad de acceso y oportunidades para que las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans puedan participar, crecer y desarrollarse plenamente en sus espacios laborales.

Esta iniciativa se propone principalmente no sólo relevar los espacios con un mayor compromiso de con la inclusión LGBTI+ en Argentina, sino mostrar que el talento no debe tener sesgos y que debe ser diverso, así como que las buenas ideas tienen que ser consideradas evitando todo tipo de discriminación.

Además el programa busca relevar y destacar aquellas empresas y organizaciones que logran año a año el puntaje máximo y de ese modo obtienen una certificación pública, sino también, de la mano del Instituto de Políticas Públicas LGBT+ apoyar a las organizaciones para que puedan, mediante la implementación de acciones concretas, direccionar su trabajo y mejorar sus políticas internas y externas sobre diversidad e inclusión LGBTI+.

HRC Equidad AR quiere reconocer el esfuerzo, pero también inspirar a más lugares de trabajo -tanto locales como multinacionales en Argentina- para erradicar los prejuicios, la discriminación, y fomentar la diversidad en todos los niveles. Está ampliamente medido y documentado que aquellos lugares de trabajo que son más diversos, tienen a su vez más oportunidades en innovación, rentabilidad, retorno de la inversión y disminuyen su rotación de personal, porque los colaboradores están mucho más comprometidos con el trabajo.

Para Argentina, como para todos los países de la región, es fundamental garantizar el acceso y las oportunidades laborales para todas las personas. Y por su parte, para que las organizaciones sean exitosas en la creciente competencia por la atracción del talento, no solo deben considerar factores como salarios, flexibilidad y beneficios, que sin duda son muy importantes, pero el ambiente y la cultura organizacional también marcan la diferencia. En este sentido, las políticas y acciones concretas en favor de la diversidad y la inclusión de la comunidad LGBTI+ son un pilar clave.



"HRC Equidad AR quiere reconocer el esfuerzo, pero también inspirar a más lugares de trabajo -tanto locales como multinacionales en Argentina- para erradicar los prejuicios, la discriminación, y fomentar la diversidad en todos los niveles."



La Fundación Human Rights Campaign (HRCF, por sus siglas en inglés) se enorgullece de presentar **“HRC Equidad AR 2022”**, la cuarta edición de esta encuesta. Este año, en la primera edición, reconocemos a 22 organizaciones que brindan lugares de trabajo inclusivos para las personas LGBTI+.

Esto refleja el espacio que existe dentro del ecosistema empresarial argentino para impulsar compromisos concretos con la equidad LGBTI+, y la adopción de políticas vitales para los empleados LGBTI+.

Desde HRC aplaudimos el trabajo incansable de las y los defensores y aliados, quienes han hecho realidad la inclusión LGBTI+ entre las empresas y corporaciones en Argentina.

JAY BROWN

Vice Presidente Senior, Programas,
Investigación y Entrenamiento de HRC



En nombre de HRCF, el brazo educacional de Human Rights Campaign y la organización de derechos civiles más grande de Estados Unidos que trabaja para lograr la igualdad para las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer, estamos felices de presentar la primera edición de **"HRC Equidad AR"**.

El programa HRC Equidad AR es la herramienta líder de benchmark basada en encuestas, que evalúa la equidad e inclusión LGBTI+ en el lugar de trabajo entre los empleadores en Argentina. Revisamos la adopción de políticas de no discriminación, la creación de grupos de recursos para trabajadores y consejos de diversidad e inclusión, y la participación en actividades públicas para apoyar la inclusión LGBTI+.

Mientras HRC celebra el vigésimo aniversario del Índice de Equidad Corporativa, la principal herramienta de benchmark para las corporaciones y empresas de EE.UU., estamos realmente felices de llegar a Argentina con esta iniciativa, y encontrar una comunidad abierta y participativa, lo que se refleja en la cantidad de compañías que son parte de esta iniciativa. Con 53 empresas participantes, y más de 20 reconocidas como "Mejores lugares para trabajar el talento LGBTI+", se abre una gran perspectiva de crecimiento para los años que vendrán.



Estamos comprometidos con continuar elevando el nivel de exigencia, para garantizar que los lugares de trabajo en toda Argentina y, en otros espacios, estén creando un ambiente laboral seguro, donde los empleados tengan la capacidad de alcanzar su máximo potencial.

HRC se basó en el éxito de los programas de equidad en el lugar de trabajo en México y Chile para expandirse a Argentina y Brasil en 2022, con HRC Equidad AR y HRC Equidad BR, respectivamente. Con el crecimiento de la familia HRC Equidad, continuaremos promoviendo la inclusión en el espacio laboral y abordando las desigualdades que enfrenta nuestra comunidad.

El trabajo por la igualdad LGBTI+ es un esfuerzo global, y apreciamos la defensa, la colaboración, el compromiso y el trabajo de las personas y organizaciones que se unen a nosotros en el esfuerzo por crear mejores lugares de trabajo y, en última instancia, un mundo mejor para la comunidad LGBTI+. Reconocemos esta dedicación particularmente en medio de una pandemia global y grandes dificultades en todo el mundo.

En este contexto, agradecemos a nuestro socio implementador, Esteban Paulón, por su compromiso, pasión y dedicación a esta importante labor. ¡Felicitaciones a todas las empresas participantes y bienvenidas todas las organizaciones que planean participar en los próximos años!

SHAWNIE HAWKINS

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

¿POR QUÉ IMPULSAR LA DIVERSIDAD ES UN BUEN NEGOCIO?

Lo que dicen las cifras sobre las compañías comprometidas con la diversidad y la inclusión:

De acuerdo al estudio "[Diversity Matters](#)" de McKinsey & Company sobre el estado de la diversidad en el espacio corporativo latinoamericano:

- Los empleados tienen un **152%** más de probabilidad de proponer nuevas ideas y probar nuevas formas de trabajar, independientemente de su género, raza u orientación sexual.
- Estas organizaciones son hasta un **50%** más propensas a contar con personal más satisfecho en todos los roles y niveles jerárquicos, incluidos personal de línea, gerentes y altos ejecutivos.
- Las compañías con mayor diversidad de orientación sexual en su equipo de liderazgo son **25%** más propensas a destacarse financieramente frente a sus pares.

Por su parte, según "[The Diversity Dividend in Southeast Asia](#)" de BCG:

- Los empleados en el sudeste asiático expresan su voluntad de dejar a su empleador actual si no se cumplen criterios básicos de diversidad e inclusión.
- De hecho, la encuesta de BCG arrojó que el **57%** de todos los trabajadores encuestados, y el **90%** de los de grupos subrepresentados, dijeron que considerarían dejar su trabajo por uno en una organización más inclusiva. BCG estima el costo de reemplazar a esos trabajadores en más de US \$25 mil millones al año.

En tanto, [Accenture en su informe Igualdad = Innovación](#), señala:

- La disposición y capacidad de innovar de los empleados LGBTI+ es **siete veces mayor** en las culturas organizacionales más igualitarias.

El documento [¿Cómo hablar con los principales líderes de su empresa sobre la inclusión LGBTI? Un Toolkit para Aliados y Empleados](#), de Fundación HRC y Fundación Iguales, indica que:

- En ambientes no inclusivos con las personas LGBTI+, un **72%** de los trabajadores gays, lesbianas o trans abandonan la empresa antes del tercer año de trabajo, lo cual impacta en la inversión que ha hecho la organización en la formación de dicho profesional.
- En marzo del 2020 el IPP LGBT realizó una encuesta dirigida a colaboradoras y colaboradores LGBTI+ que estuvieran empleados (en el sector público o privado). Los resultados señalaron que **1 de cada 4 trabajadores LGBTI+** decide no ser visible en su espacio laboral por miedo a perder oportunidades laborales y de carrera. Y el **62%** **identificó haber sufrido situaciones de discriminación** por su orientación sexual, identidad o expresión de género. Sin embargo **más del 66% participaría de espacios de visibilidad corporativa** si sus organizaciones los brindaran, lo que habla claramente del potencial que presentan las organizaciones abiertas a la diversidad.

RESUMEN EJECUTIVO

53 En HRC Equidad AR 2022 participaron voluntariamente 53 empresas nacionales o multinacionales con presencia en Argentina

22 De ellas, 22 fueron certificadas como un buen lugar de trabajo para la comunidad LGTBI+

83.532 El total de colaboradores y colaboradoras de las organizaciones argentinas medidas en 2022 fueron 83.532.

43.078 De este número, 43.078 trabajan en las compañías que lograron el máximo puntaje.

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

En la versión 2022 se analizaron cinco pilares principales:

- Política de diversidad e inclusión implementada en Argentina.
- Competencia organizacional para el logro de espacios laborales saludables y respetuosos.
- Entrenamientos y programas de educación/sensibilización sobre diversidad e inclusión LGTBI+.
- Iniciativas con foco LGTBI+ en materia de beneficios y acciones fuera de lo que el marco legal dispone.

- Compromiso público con la comunidad LGTBI+ local.

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

Sobre la participación de esta cuarta entrega de HRC Equidad AR:

- El 97% de las empresas tienen su oficina principal en el Área Metropolitana de Buenos Aires y dentro de ellas la mayoría específicamente en la propia Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Dos compañías en Bahía Blanca, interior de la provincia de Buenos Aires, y una en Rosario, provincia de Santa Fe.

- El 73% corresponde a grandes compañías (más de 200 trabajadores), un 26,5% a medianas empresas (entre 25 a 199 trabajadores) y un 0,5% a pequeñas organizaciones (menos de 25 trabajadores).
- 41 compañías ya participan en las iniciativas Equidad de México, Chile y Brasil, y 12 participaron por primera vez en la iniciativa regional Equidad en Argentina.

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

- El 80% de las organizaciones señaló tener una política de diversidad e inclusión implementada en Argentina. Por su parte, un 12% declaró estar en proceso de contar con una formalizada, divulgada y aplicada, y solo un 9% respondió no tenerla.
- En relación a los Comités de Diversidad e inclusión que puedan dar seguimiento a dicha política, el 76,5% respondió contar con esas instancias en Argentina, el 12% se encuentra en proceso de implementarlo y el 11,5% no cuenta con ellos y no planifica aún ponerlos en marcha.
- Un 82% de las empresas participantes cuenta con una persona o área a cargo de la gestión de diversidad e inclusión LGBTI+.
- Sobre tener una red de trabajadores LGBTI+ y aliados, un 66% de las organizaciones medidas dijo tener una.
- El 96.8% de las compañías realizó capacitaciones sobre diversidad e inclusión, y el 96% de los casos se incluyeron contenidos vinculados a combate a la discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género).
- Las capacitaciones fueron impartidas principalmente por equipos internos (84%) seguidos por consultoras externas (63%), organizaciones/ fundaciones (57%) y organismos públicos (32%) (pregunta de respuesta múltiple).
- Acerca de las modalidades, el 80% fueron talleres (tanto presenciales como virtuales), 71% Webinars y 28% por medio de guías y manuales.
- En relación al reclutamiento de talento LGBT+, sólo el 25% participó y organizó eventos específicos, y en lo que refiere a talento trans, ese porcentaje alcanzó el 19,61%.
- En relación a la participación de las compañías en otras iniciativas vinculadas a diversidad e inclusión (respuesta de opción múltiple) la mayoría participa en Pride Connection (61%), AMCHAM Diversity (43%), BA Convive (41%) y la R.E.D. Di Tella (29%).

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES EN HRC EQUIDAD AR 2022

3M Argentina

Accenture

AES SERVICIOS AMERICA

American Airlines

Arredo

Bayer

BEIERSDORF

Bimbo Argentina

Boehringer Ingelheim

Bristol Myers Squibb

Cargill

CBRE

Cencosud

Cervecería y Maltería Quilmes

CHARLES TAYLOR

Chevron Business Support Center S.R.L.

Clorox Argentina S.A

DIRECTV

DOW Argentina

FedEx Express

Finning Argentina S.A.

GE

Globant

Here Technologies

HP inc

HSBC Bank Argentina

IBM

J.P. Morgan

Johnson & Johnson

KLANVAS TRADERS

Lexmark de Argentina

Litoral Gas

LUMEN

MEDTRONIC

Motorola Solutions

MSD Argentina

NH Collection Lancaster

Oracle Argentina

PepsiCo

Pernod Ricard Argentina

Profertil S.A

Red Hat

S&P Global

SALESFORCE

SAP SE

Schneider Electric

Siemens

Softtek

Syngenta

THE BEAT

The Walt Disney Company

Thomson Reuters Argentina

Willis Towers Watson Argentina SA

En HRC Equidad AR 2022 participaron voluntariamente 53 organizaciones nacionales o multinacionales con presencia en Argentina. De ellas, 22 lograron el sello "Mejores Lugares para Trabajar para el talento LGBTI+".

MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR 2022

De acuerdo al sondeo 2022 impulsado por Fundación Human Rights Campaign y el Instituto de Políticas Públicas, las compañías que obtuvieron el puntaje máximo (100 puntos) por sus acciones sólidas y concretas para asegurar la equidad laboral y que reciben el sello este año como los “Mejores Lugares de Trabajo para el talento LGBTI+” en Argentina son:



Accenture
American Airlines
Bristol Myers Squibb
Cargill SACI
Cervecería y Maltería Quilmes
The Walt Disney Company
DOW
HP
IBM
Johnson & Johnson
JP Morgan
Lexmark
Lumen
MSD Argentina
PepsiCo
Salesforce
SAP SE
Softtek
Syngenta
The Beat
Thomson Reuters
Willis Towers Watson Argentina SA

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR EN LOS PROGRAMAS HRC EQUIDAD 2022

Por 20 años el “Índice de Equidad Corporativa” de HRC, ha dado una mirada anual sobre el trabajo de las empresas y organizaciones en Estados Unidos en relación a la igualdad e inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero en el espacio laboral.

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

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

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

Tres compañías con oficinas en los cinco países fueron reconocidas como los mejores lugares LGBTI+ para trabajar, debido a su desempeño como Top Score en todos los países.

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

	EQUIDAD AR	CEI	EQUIDAD MX	EQUIDAD CL	EQUIDAD BR
Accenture		X	X	X	X
American Airlines		X	X		
Bristol Myers Squibb		X			
Cargill SACI		X	X		
Cervecería y Maltería					
The Walt Disney		X			
DOW		X	X		
HP		X	X	X	
IBM		X	X	X	
Johnson & Johnson		X	X		
JP Morgan		X	X	X	X

EQUIDAD AR	CEI	EQUIDAD MX	EQUIDAD CL	EQUIDAD BR
Lexmark	X	X		X
Lumen	X	X		
MSD Argentina	X		X	
PepsiCo	X	X	X	
Salesforce	X	X		
SAP SE	X	X	X	X
Softtek		X		
Syngenta				
The Beat				
Thomson Reuters	X	X		
Willis Towers Watson Argentina SA	X			

FIVEFOLD WINNERS - 100%

Accenture

JP Morgan

SAP

FOURFOLD WINNERS

HP

IBM

Lexmark

PepsiCo

TRIPLE WINNERS

American Airlines

Cargill

DOW

Johnson & Johnson

Lumen

MSD

Salesforce

Thompson Reuters



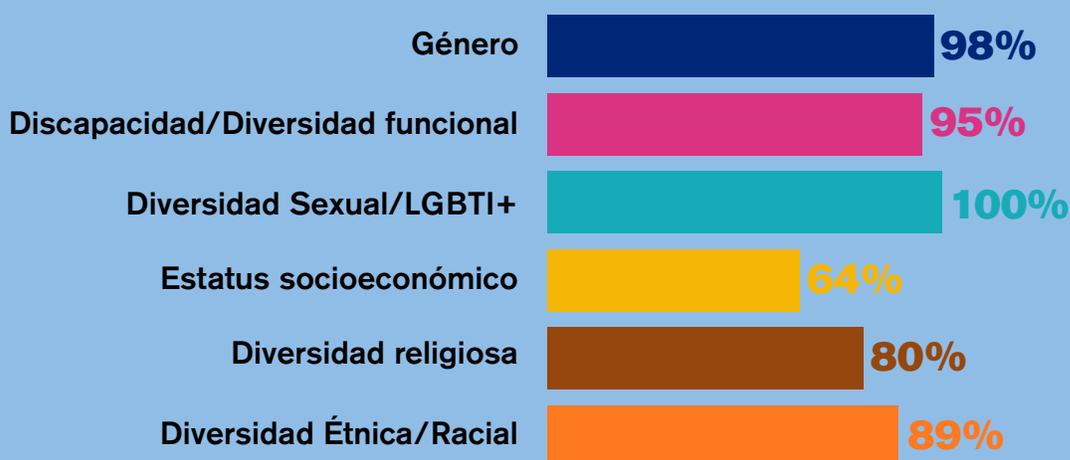
HALLAZGOS DE HRC EQUIDAD AR 2022: POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

“En este primer año de implementación en Argentina reconocemos a 22 organizaciones que brindan lugares de trabajo inclusivos para las personas LGBTI+. Sin dudas tenemos mucho trabajo por hacer en los años que vendrán, pero es una importante base para iniciar el proceso de HRC Equidad en este país.” (Jay Brown, VP Senior de Programas, Investigación y Entrenamientos de la Fundación Human Rights Campaign).

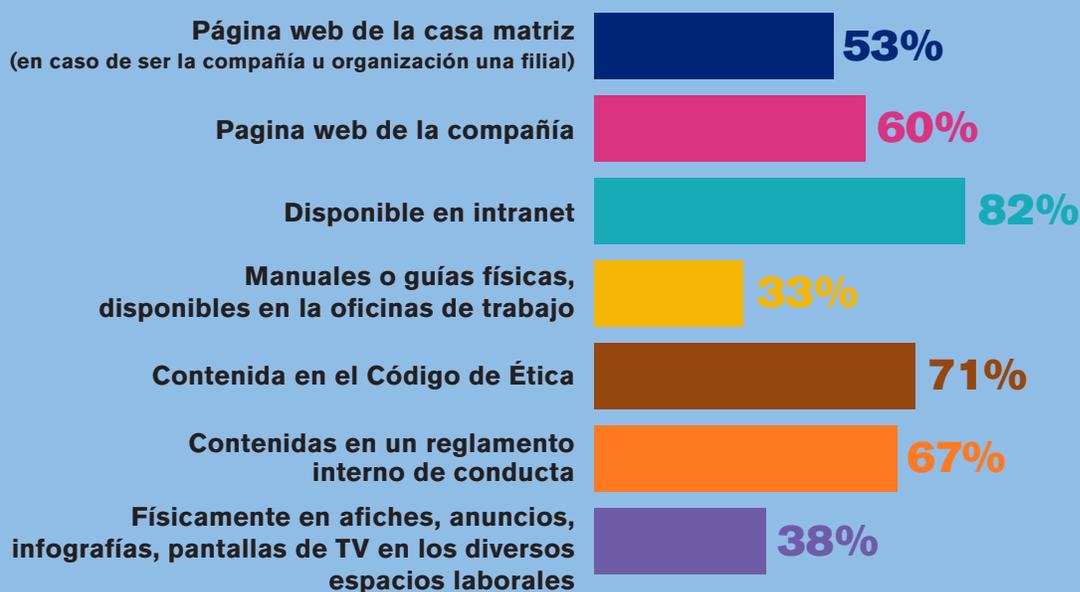
Entendiéndose como las bases definidas para la convivencia laboral de todas las personas que, de una u otra forma, tienen relación con el trabajo en las organizaciones, el sondeo arrojó que:

El **80%** de las compañías señaló **tener una política formalizada de diversidad e inclusión implementada en Argentina**. Sobre las demás: un 12% dijo tenerla en proceso y solo un 8% declaró no contar con una.

Dentro de los pilares que incluye la política de Diversidad e Inclusión, el referido a Diversidad Sexual y colectivo LGBTI+ es el más abordado, estando presente en el 100% de las compañías participantes. Le sigue el pilar “género”, presente en el 98% de las participantes y el de diversidad funcional/ discapacidad en el 95%.



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



Respecto a términos mencionados, un **89%** de las organizaciones respondió que su política aborda la expresión “**orientación sexual**” y un **88%** “**identidad de género**”.

En cuanto a manuales de buenas prácticas anti discriminación difundido en Argentina, un **76%** de las organizaciones medidas dijo **tenerlo**, y un **24%** respondió no contar con uno.

HALLAZGOS DE HRC EQUIDAD AR 2022: COMPETENCIA ORGANIZACIONAL

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

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

Un ejemplo son los grupos de afinidad definidos como colectivos de empleados que ayudan a materializar en todos los rincones de la empresa acciones tales como programas, capacitaciones, talleres y todas las diferentes iniciativas de diversidad e inclusión. Al estar integrados por trabajadores aliados de la comunidad LGBTI+ y por quienes son parte de ella, se convierten estos últimos en embajadores visibles al interior de la compañía, lo que incluso puede influir en el rendimiento profesional.

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

Los resultados relacionados con competencia organizacional indican:

Un **82%** de las organizaciones respondió que **tiene una persona o área a cargo de la gestión de diversidad e inclusión**. Y el **2%** se encuentra en proceso de designación de la misma.

El **70%** de los consejos o comités de diversidad e inclusión contemplan una **planificación anual y KPIs** para medir avances. Un **30%** se encuentra elaborándolos.

El **66%** de las organizaciones **tiene una red de trabajadores LGBTI+**. De estos lugares, un **12%** mencionó que este grupo es principalmente para trabajadores LGBTI+ pero admiten la participación de aliados y aliadas, mientras que el **88%** son abiertos a toda la comunidad corporativa.

Un **78%** de los espacios de trabajo medidos **tiene un Sponsor Ejecutivo Senior de la red/grupo LGBTI+**. Y el **17%** se encuentra en proceso de designación de las y los mismos.

HALLAZGOS DE HRC EQUIDAD AR 2022: ENTRENAMIENTOS

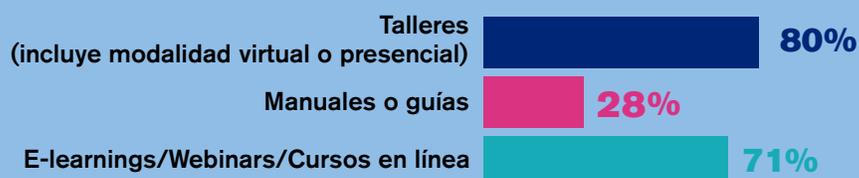
¿Las organizaciones participantes en Argentina implementaron entrenamientos y programas de educación y/o sensibilización sobre diversidad e inclusión en el último año (2021)?

“Capacitar a los equipos es un primer paso indispensable que no sólo incorpora conocimiento y conceptos, sino que tiene que ser una invitación a una acción transformadora de mayor profundidad.” (Esteban Paulón, director ejecutivo del IPP LGBT+ y socio implementador de HRC Equidad AR).

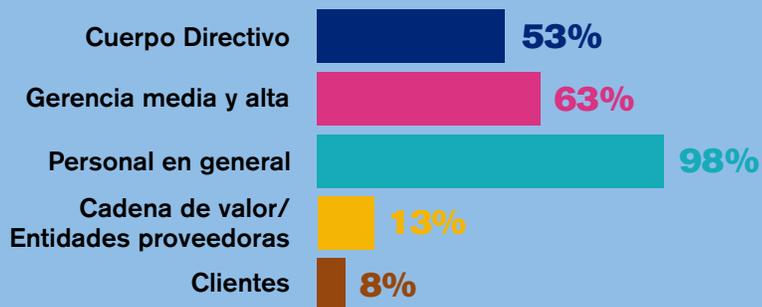
Indagadas acerca de las acciones de **capacitación y sensibilización realizadas**, un **96%** de las organizaciones medidas en esta primera edición de HRC Equidad AR mencionó que **se incluyeron temáticas para evitar la discriminación por orientación sexual y por identidad de género**. Las principales materias distintas a diversidad sexual que más se abordaron en estos entrenamientos fueron género (94%), discapacidad/diversidad funcional (69%) y diversidad étnica/racial (51%). También se destacaron las capacitaciones vinculadas a generaciones (37%) y diversidad religiosa (18%).



Sobre la modalidad de las capacitaciones, el **80%** de las empresas **realizó talleres** (tanto presenciales como virtuales) y el **71%** implementó **webinars y cursos en línea**.



El **98%** de las organizaciones respondió que el grupo a quienes más **se capacitó fue a colaboradores y colaboradoras en general**, seguido de integrantes de áreas de gerencia medias y altas y el cuerpo directivo. El **16%** de las capacitaciones estuvieron destinadas a proveedores y cadena de valor, y un **8%** a clientes.



HALLAZGOS DE HRC EQUIDAD AR 2022: COMPROMISOS PÚBLICOS CON LA COMUNIDAD LGBTI+

“En una sociedad que nos educa para la vergüenza, el orgullo y la visibilidad son respuestas políticas” (Carlos Jauregui, activista LGBTI+ argentino, fundador de la Comunidad Homosexual Argentina)

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

La participación en las marchas del orgullo, el apoyo filantrópico a la tarea que realizan las organizaciones de la comunidad y la realización de campañas públicas en medios de comunicación, son algunos de los esfuerzos que se han destacado en las respuestas recogidas durante HRC Equidad AR 2022.

En este contexto:

El **70%** de las compañías participantes expresaron haber sostenido **al menos un “esfuerzo de marketing, publicidad o filantropía dedicado a la comunidad LGBTI+”, público** con la comunidad LGBT+, el **50% dos compromisos** y el **38% tres compromisos** públicos.

Sobre la participación en las marchas el **44%** de las compañías **apoyó la participación de personas LGBTI+ y personas aliadas en los eventos del orgullo y difundió hacia el interior de la organización** el programa de eventos, el **19%** participó con presencia física y/o virtual y el 6% como participó como auspiciante.



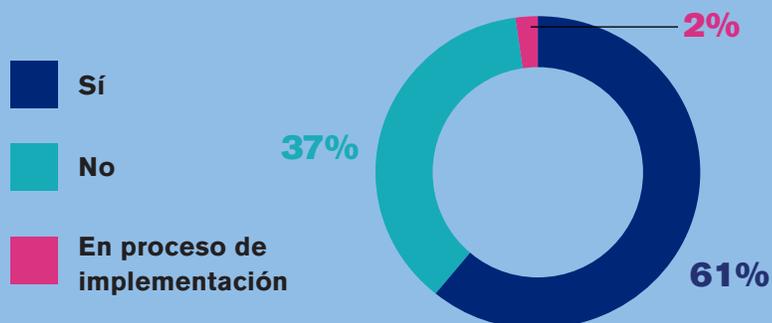
HALLAZGOS DE HRC EQUIDAD AR 2022: INICIATIVAS CORPORATIVAS CON FOCO LGBTI+

Según una encuesta realizada en 2020 por el Instituto de Políticas Públicas LGBTI+, el 62% de las personas LGBTI+ encuestadas reportó haber sufrido situaciones de discriminación, acoso y hostigamiento en sus espacios laborales.

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

Al respecto el **61% de las compañías encuestadas expresó contar con encuestas anónimas** que miden el clima laboral incluyendo aspectos vinculados a la orientación sexual y la identidad de género del personal. Dichas encuestas incluyen mayoritariamente **factores personales** (motivación, identidad, autonomía) (**90%**) y **factores grupales** (trabajo en equipo, apoyo, administración de conflicto, respeto y percepción de la organización) (**90%**).

Existen en la compañía encuestas anónimas que incluyen preguntas relacionadas al colectivo LGBTI?



Asimismo todas las empresas encuestadas cuentan con mecanismos anónimos de denuncia en casos de discriminación, violencia o acoso. Y dentro de ellas el **94% posee mecanismos de seguimiento y protocolos** de acción en casos basados en la orientación sexual y la identidad y/o expresión de género.

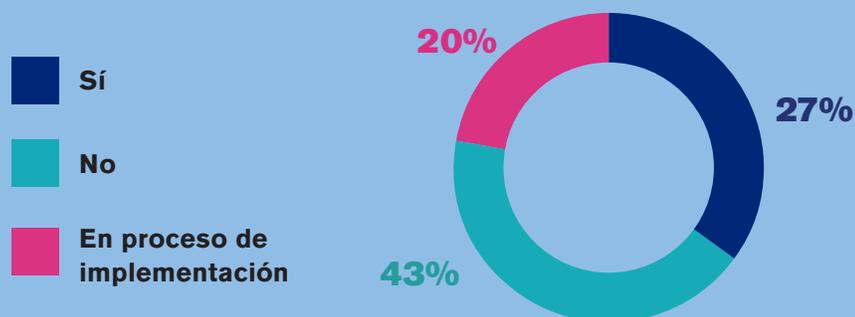
En cuanto a beneficios, independientemente del marco legal argentino, que garantiza una serie amplia de derechos para las trabajadoras y trabajadores en general, y LGBTI+ en particular, muchas compañías han extendido beneficios y programas más allá de lo exigido legalmente.

En este contexto:

El **37%** de las organizaciones participantes indicó que cuenta con **protocolos internos para acompañar la transición de género** de sus colaboradoras y colaboradores **trans**. El **35%** de las compañías cuentan con algún **programa específico vigente de acompañamiento profesional o licencias especiales para integrantes trans**, durante su proceso de transición y el **21% se encuentra elaborando dichos programas**.

Dentro de las organizaciones que cuentan con programas ya implementados, el **39%** son **extensivos a los grupos familiares** (hijas e hijos y entornos afectivos) y el **61%** son **exclusivos para colaboradoras y colaboradores**. Sin embargo, el **60%** de aquellas compañías en las que no son extensivos, desea abrirlos a los grupos familiares.

Cuenta la compañía con programas de acompañamiento para personas trans durante su proceso de transición?



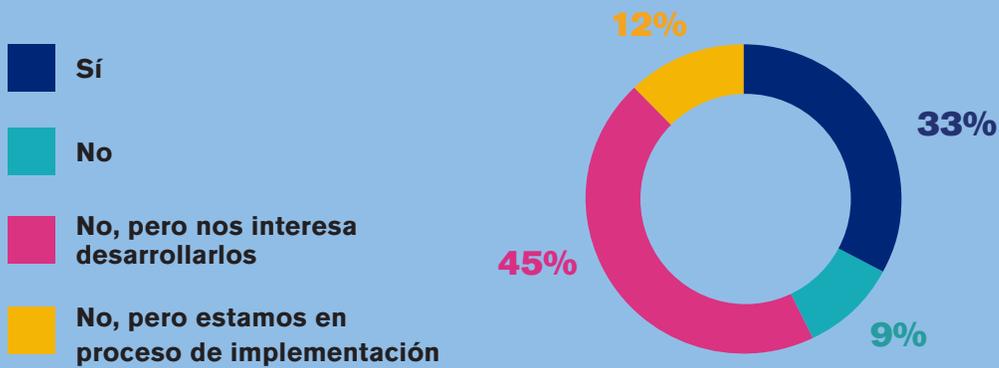
HALLAZGOS DE HRC EQUIDAD AR 2022: INCLUSIÓN LABORAL DEL COLECTIVO TRANS

En septiembre de 2021 el Congreso de la Nación aprobó la ley nacional de Cupo laboral trans. La norma, que contó con un amplio apoyo de parte de todos los grupos parlamentarios, prevé la reserva de cargos en la administración pública nacional para personas del colectivo travesti, trans y no binario, hasta alcanzar el 1% del total de la planta de empleo público.

A pesar de ser una ley sólo exigible en el sector público, muchas empresas y organizaciones han decidido implementar medidas propias para incorporar el talento trans, y contribuir a un equipo más diverso e inclusivo.

El 33% de las compañías participantes cuenta ya con mecanismos de inclusión laboral para personas trans. Y el 45% aún no los implementa pero tiene interés en hacerlo en el corto plazo. Si bien el 12% tampoco cuenta con estas iniciativas, ya han iniciado el proceso de implementación.

Cuenta la compañía con mecanismos afirmativos para la contratación de personas trans?



AGRADECIMIENTOS

Queremos reconocer, en primer lugar, a las 53 compañías que este año participaron para conocer su estado como espacio laboral para la comunidad LGBTI+. Muchas de ellas lo han hecho con enorme entusiasmo y sabiendo que el diagnóstico obtenido - independientemente del resultado -, será una herramienta fundamental para impulsar procesos de cambio y mejoras hacia organizaciones más abiertas e inclusivas para las personas gays, lesbianas, bisexuales y trans.

En segundo lugar, es importante destacar a la Fundación Human Rights Campaign (HRC) y al equipo del Instituto de Políticas Públicas LGBT+, por el trabajo realizado para lograr HRC Equidad AR 2022, herramienta que nos mostrará año a año los lugares de trabajo que son actores de cambio para la diversidad sexual, la identidad y la expresión de género. Miembros del equipo de HRC que fueron involucrados en desarrollar este programa en Argentina y este índice incluyen: Keisha Williams y Ty Cobb.

Por último, felicitamos a las 22 organizaciones que este año recibieron la certificación como los "Mejores Lugares de trabajo para el talento LGBTI+", que esperamos sean inspiración para lograr cada vez más espacios realmente inclusivos.

EQUIPO HRC EQUIDAD AR



ESTEBAN PAULÓN **Socio Implementador de HRC Equidad AR**

Director Ejecutivo del Instituto de Políticas Públicas LGBT +. Socio ejecutor de HRC Equidad AR, capítulo argentino del Índice de Igualdad Corporativa (CEI).

Presidente del Comité Ejecutivo de la red GayLatino, ex presidente de la Federación Argentina LGBT y ex subsecretario de Políticas de Diversidad Sexual del gobierno de la provincia de Santa Fe.

En 2007 creó el Área de Diversidad Sexual de la Municipalidad de Rosario, la primera oficina LGBT de Argentina y una de las primeras de América Latina.

Formó parte de los equipos de redacción y promoción de las leyes de Matrimonio Igualitario e Identidad de Género en Argentina (aprobadas en 2010 y 2012).

Actualmente trabaja como consultor independiente de las Naciones Unidas para los derechos trans en el Cono Sur de América.



HUMAN
RIGHTS
CAMPAIGN
FOUNDATION

1640 Rhode Island Ave., N.W.
Washington, D.C. 20036

TEL 202-628-4160

TTY 202-216-1572

FAX 866-304-3257

WEBSITE hrc.im/equidadar

E-MAIL equidadar@hrc.org

