



HUMAN
RIGHTS
CAMPAIGN
FOUNDATION



EQUIDAD AR

PROGRAMA GLOBAL
DE EQUIDAD LABORAL

— EN ASOCIACIÓN CON —

INSTITUTO DE POLÍTICAS
PÚBLICAS LGBT+



CONTENIDOS

- 3 Carta de Orlando Gonzales, Vicepresidente Senior de Programas, Investigación y Entrenamientos de la Fundación Human Rights Campaign**
- 4 Carta de Rashawn “Shawnie” Hawkins, SHRM-CP, Directora Senior del Programa de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign**
- 5 Seguir creciendo en Diversidad, Equidad E inclusión**
- 6 La importancia de la formación en DEI**
- 7 Resumen ejecutivo**
- 10 Organizaciones participantes de HRC Equidad AR 2024**
- 12 Hallazgos de HRC Equidad AR 2024: Políticas de diversidad e inclusión en las organizaciones**
- 14 Hallazgos de HRC Equidad AR 2024: Apoyo a la Cultura Inclusiva y las Mejores Prácticas de Sistematización de Datos**
- 16 Hallazgos de HRC Equidad AR 2024: Acciones de Formación y Capacitación**
- 19 Hallazgos de HRC Equidad AR 2024: Visibilidad y Compromiso Público con el Colectivo LGBT+**
- 20 Hallazgos de HRC Equidad AR 2024: Iniciativas Específicas con Foco en la Comunidad LGBT+**
- 21 Hallazgos de HRC Equidad AR 2024: Inclusión Laboral del Colectivo Trans**
- 22 Los Mejores Lugares para Trabajar en los Programas HRC Equidad/e 2024**
- 26 Agradecimientos**
- 27 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 otro lado, el Instituto para las Políticas Públicas LGBT+ es una organización sin fines de lucro que tiene por objetivo promover el diseño e implementación de políticas públicas y fomentar acciones que permitan trabajar por la inclusión para derribar las barreras discriminatorias que impiden el pleno ejercicio de la ciudadanía por parte del colectivo de lesbianas, gays, bisexuales, trans y demás personas que sufren la violencia y exclusión basadas en la orientación sexual y la identidad y/o expresión de género.

CARTA DE ORLANDO GONZALES



La Fundación Human Rights Campaign se enorgullece en presentar HRC Equidad AR 2024: Programa Global de Equidad Laboral, la tercera edición de la herramienta líder de benchmarking en Argentina. ¡Este año, celebramos avances históricos en el apoyo corporativo a la equidad LGBT+ con la participación de más de 80 empresas! A raíz de la creciente violencia contra las personas LGBT+ y la falta de apoyo del máximo poder del país, más empresas que nunca aceptaron el desafío: 55 empresas obtuvieron la certificación “Mejores lugares para trabajar para la equidad LGBT+.” Los resultados de este año reflejan el apoyo incondicional y la inversión continua de la comunidad empresarial de Argentina en su compromiso con la equidad LGBT+ en sus espacios laborales. El trabajo incansable de defensores LGBT+ en empresas y corporaciones argentinas permite a nuestra comunidad vivir y trabajar auténticamente.



ORLANDO GONZALES

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

CARTA DE RASHAWN “SHAWNIE” HAWKINS, SHRM-CP

Con gran orgullo, compartimos la tercera edición del HRC Equidad AR (Argentina). 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 AR: Programa Global de Equidad Laboral es la principal herramienta de evaluación comparativa basada en encuestas que evalúa la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo LGBTQ+ entre los empleadores en Argentina.

Inspirada en los más de 20 años de exitosa evaluación de las empresas estadounidenses por parte del Corporate Equality Index (CEI), la encuesta de HRC Equidad AR examina cinco pilares de inclusión en la encuesta. Son los siguientes: la adopción de políticas de no discriminación en el espacio laboral, la competencia organizacional que crea espacios de trabajo respetuosos para la identidad de género y la diversidad sexual, la creación de grupos de recursos para trabajadores o consejos de diversidad e inclusión, la capacitación y educación interna LGBTQ+ y la participación en actividades públicas para apoyar la inclusión LGBTQ+.

Durante el último año en los Estados Unidos, hemos luchado contra un aumento notable de retórica anti-LGBT+, iniciativas de grupos de odio y legislación anti-LGBT+. Por primera vez en más de 40 años, HRC declaró oficialmente un estado de emergencia nacional para los estadounidenses LGBTQ+. Sabemos que el movimiento anti-LGBT+ en los EE. UU. alimenta aún más el rechazo a las campañas de inclusión laboral en otros países. Esta es la razón por la que las políticas y prácticas inclusivas en espacios laborales son tan vitales. Este año, el número de trabajadores que se benefician de las políticas y prácticas descritas en la herramienta ha aumentado en un 120%, alcanzando un estimado de 224.300 trabajadores. Los estándares medidos en esta herramienta de evaluación comparativa ayudan a las personas a sentirse protegidas y seguras para que puedan mostrarse como ellos mismos todos los días.

Estamos encantados con el trabajo realizado para promover equidad en Argentina, a pesar de intenciones de empujar Argentina, de nuevo al closet. La administración Milei prohibió el uso de lenguaje neutro por el gobierno federal, y los ataques violentos contra la población LGBTQ+ ha aumentado sobre el año pasado. A despecho de todo esto, el sector corporativo ha mostrado un entusiasmo particular este último año. ¡Más de 80 empresas participaron y 55 empresas han logrado la certificación! Continuamente elevamos el nivel para garantizar que los lugares de trabajo en todo Argentina y en otros países creen un entorno de trabajo empoderado para todos los trabajadores.

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

Extendemos nuestro agradecimiento a nuestros socios implementadores, Onax Cirlini y Dolores Coveevich, así como a nuestros socios de la Instituto de Políticas Públicas, por su pasión y dedicación a esta importante labor.

Enhorabuena a todas las empresas que han participado este año. Esperamos continuar con los esfuerzos de colaboración para lograr espacios laborales más equitativos en Argentina y el mundo.



**RASHAWN
“SHAWNIE”
HAWKINS,
SHRM-CP**

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

SEGUIR CRECIENDO EN DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

El año 2024 marca un hito significativo en la consolidación de la iniciativa HRC Equidad AR en Argentina. No solo hemos experimentado un incremento en el número de empresas participantes en esta tercera edición, sino que también hemos visto una gran cantidad de compañías y organizaciones obtener la certificación como “Mejores lugares para trabajar LGBT+ 2024” gracias a sus políticas y prácticas desarrolladas en 2023.

Asimismo, en el marco de nuestro proceso de ampliación, este año, por primera vez, hemos incorporado a la medición a una universidad pública y una embajada extranjera, y continuamos evaluando a dos cámaras legislativas. Estos avances reflejan el creciente compromiso de diversas instituciones con la inclusión y la equidad.

En un país que ha avanzado significativamente en materia de igualdad de derechos en los últimos 15 años, es crucial que las compañías y organizaciones continúen impulsando la igualdad real, permitiendo las mismas oportunidades para todas, todos y todes en cada ámbito de nuestra sociedad.

Los espacios laborales juegan un papel estratégico en este avance, ya que en torno al trabajo se comparten vivencias, se generan vínculos y amistades, se invierte una parte considerable del tiempo y se canaliza la energía creadora y transformadora. Contar con datos y evidencia es fun-

damental para diseñar e implementar planes de acción efectivos que impulsen cambios reales.

Los resultados presentados en este informe evidencian no solo los esfuerzos institucionales, sino también el dinamismo generado por el activismo de colaboradoras y colaboradores organizados en torno a los ERG/BRG o grupos de afinidad. Este impulso interno, frecuentemente liderado por personas de la propia comunidad, potencia los esfuerzos y les otorga continuidad y persistencia.

En 2024, el total de colaboradores y colaboradoras de las organizaciones argentinas medidas alcanzó los 224.649, un número significativo que demuestra el impacto y el alcance de nuestras iniciativas. Además, se sumaron 26 nuevas compañías y organizaciones a la medición, lo que refleja un crecimiento efectivo del 8% en comparación con el año anterior. HRC Equidad AR sigue comprometido con la promoción de la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral, buscando inspirar a más lugares de trabajo para erradicar prejuicios, discriminación y fomentar la diversidad en todos los niveles. La evidencia muestra que los lugares de trabajo más diversos no sólo son más innovadores y exitosos, sino que también experimentan una menor rotación de personal y un mayor compromiso por parte de sus colaboradores.

Para Argentina, es fundamental garantizar el acceso y las oportunidades

laborales para todas las personas. Las políticas y acciones concretas en favor de la diversidad y la inclusión de la comunidad LGBT+ son un pilar esencial en este proceso. En el contexto político y social actual, es crucial mantener estas políticas y prácticas en el sector privado. Nuestras acciones deben servir como herramientas para contrarrestar los discursos de odio que emergen con mayor frecuencia. Este es el momento de contribuir desde nuestras posiciones a crear entornos más diversos, equitativos e igualitarios.

Con dedicación y compromiso podemos hacer una diferencia significativa y construir una sociedad donde todas las personas tengan las mismas oportunidades de participar, crecer y desarrollarse plenamente en sus espacios laborales.

ONAX CIRLINI

Director de HRC
Equidad AR

LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN EN DEI

Hola a todos y todas, qué gusto poder reencontrarnos a través de un escrito para compartir cómo venimos trabajando en este tiempo desde HRC Equidad AR.

En principio, me gustaría contarles que desde finales de 2023 asumí la responsabilidad de ser vicedirectora de HRC Equidad AR y trabajar junto a Onax Cirilini, nuestro actual Director con el férreo compromiso de garantizar la transversalización de políticas DEI. Nos complace poder decir que nuestra iniciativa está creciendo a pasos agigantados a la par de nuestras responsabilidades y acciones.

Queremos que sepan que durante el año 2023 y en lo que va de este 2024, con HRC Equidad AR hemos acompañado los procesos de medición, capacitación, formación y sensibilización de las más variadas compañías y organizaciones. Además aprovechamos este espacio, para agradecerles a cada una por su trabajo y compromiso en torno a la implementación de políticas DEI para crear los mejores espacios laborales.

Queremos que sepan que en esta última edición, se midieron 82 compañías. Lo que nos pone felices ya que hemos superado los números de las veces anteriores. De las empresas que participaron de cursos o talleres entre el 60 y el 70% lo destinó al cuerpo directivo, casi el 70% de ellas a las gerencias medias y altas, aproximadamente un 95% al personal en general, entre el 10 y el 20% a la cadena de valor y empresas proveedoras, el 10% a clientes y entre un 10 y un 20% a otros puestos o rangos.

A su vez, notamos que de las dinámicas seleccionadas el 90% de las empresas consultadas respondió

que eligió trabajar mediante talleres. Lo cual no es gran sorpresa ya que trabajar en encuentros presenciales o sincrónicos mediante taller, hace que no sólo podamos abordar cuestiones teóricas en relación a políticas DEI sino realizar algunas actividades para sensibilizarnos y empatizar con las situaciones elegidas. Dato que da cuenta de ello, nuevamente con casi el 90% de las respuestas es la elección de webinars (ya que estos pueden darse por separado, es decir como dinámicas en sí o ser parte de encuentros de trabajo a modo de taller).

Otro dato que queremos destacar es la utilización que mencionan las compañías consultadas con respecto a manuales o guías de trabajo. El 50% de la totalidad, decidió utilizar este tipo de material para respaldar sus formaciones.

Año tras año desde HRC Equidad AR nos damos cuenta de la importancia de la herramienta de medición para estar más cerca de las compañías y empresas para conocer verdaderamente su trabajo en torno a la temática LGBT+ como también los desafíos que se presenten.

En HRC Equidad AR sabemos lo fundamental de cada rol en las empresas y organizaciones para trabajar en la transversalización real de las políticas DEI y asumir compromisos LGBT+ pero también sabemos que ello no sería posible si no contamos con liderazgos inclusivos que acompañen y fomenten estos procesos. Nuestro desafío es construir políticas DEI codo a codo con Ustedes y garantizar la formación de liderazgos inclusivos para generar los mejores ambientes laborales.

¡Muchas gracias por sumarse a HRC Equidad AR!

**DOLORES
COVACEVICH**

**Vicedirectora
Equidad AR**

RESUMEN EJECUTIVO

En HRC Equidad AR 2024 participaron voluntariamente

82 EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

nacionales o multinacionales con presencia en Argentina

De ellas,

55 FUERON CERTIFICADAS

como un buen lugar de trabajo para la comunidad LGBT+

El total de colaboradores de las organizaciones argentinas medidas en 2024 fueron

224.649

Este año se incorporaron

26 COMPAÑÍAS U ORGANIZACIONES NUEVAS

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

En la versión 2024 se analizaron cinco pilares principales:



Política de diversidad, equidad e inclusión implementada en Argentina.



Apoyo a la cultura inclusiva y las mejores prácticas de sistematización de datos.



Acciones de formación y capacitación.



Visibilidad y compromiso público con el colectivo LGBT+.



Iniciativas específicas con foco en la comunidad LGBT+.

La metodología consiste en la aplicación de una encuesta a cada una de las organizaciones participantes. Las que alcanzaron la puntuación máxima obtuvieron la certificación HRC Equidad AR 2024. Todas las organizaciones, además, recibieron un diagnóstico para detectar brechas y oportunidades de mejora en su gestión de diversidad LGBT+.

De las 82 compañías que participaron en 2024 se destacan una serie de datos referidos a diversos aspectos que creemos relevante destacar:

- Hay un **crecimiento efectivo del 8%**, al pasar de 76 empresas en el índice 2023 a 82 empresas en este del 2024.
- Contamos con empresas de **26 distintos sectores productivos**.
- Las empresas u **organizaciones argentinas** que participaron fueron **13**.
- Las empresas que participaron en esta edición tienen operaciones en las 24 provincias del país.
- Si bien la mayor parte de las compañías y organizaciones se encuentran en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y su área metropolitana, este año **se sumaron a la participación compañías de otras 5 provincias** (Santa Fe, Córdoba, Neuquén, San Luis y La Rioja) como operaciones principales.
- En 2024 medimos por segunda vez a organismos públicos y organizaciones sectoriales, y **por primera vez incorporamos a la medición a una Universidad Nacional y una Embajada extranjera** en el país.



RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

- 37 empresas han desarrollado vínculos o realizado acciones con organizaciones de la sociedad civil.
- 18 de ellas tienen que ver con apoyo concreto a la comunidad trans.
- 4 de estas compañías trabajaron con organizaciones fuera de la ciudad de Buenos Aires.
- 6 compañías tienen programas sostenidos con algunas de estas organizaciones.



VISIBILIDAD

- 66 de las compañías medidas tuvieron alguna acción de visibilidad o compromiso público.
- 9 de ellas participaron en la Marcha del Orgullo.
- 59 han publicado o celebrado contenido LGBT+ en los canales oficiales de la compañía.
- 11 compañías han hecho campañas de publicidad o promoción con enfoque LGBT+.
- Redes y vínculos asociativos.
- 66 de las compañías medidas integran alguna red de trabajo en la que se aborda la temática de Diversidad, equidad e inclusión.
- El 70% forman parte de Pride Connection Argentina, un 20% más respecto a la edición 2023.
- 47 integran alguna cámara sectorial.



REDES Y VÍNCULOS ASOCIATIVOS

- 66 de las compañías medidas integran alguna red de trabajo en la que se aborda la temática de Diversidad, equidad e inclusión.
- El 70% forman parte de Pride Connection Argentina, un 20% más respecto a la edición 2023.
- 47 integran alguna cámara sectorial.



CAPACITACIONES

- Casi la totalidad de las compañías y organizaciones participantes (98%) han implementado acciones de capacitación y formación.
- En 3 de cada 4 de esas compañías u organizaciones los procesos de capacitación son parte de procesos sistemáticos.
- El 72% de las compañías u organizaciones incluyen el contenido DEI en los procesos de onboarding o inducción.
- 61 de ellas han tenido capacitaciones o procesos de sensibilización específicos de la temática LGBT+ durante 2023.
- 53 compañías u organizaciones en Argentina cuentan con encuestas anónimas (por ejemplo de clima laboral u organizacional) que incluyan preguntas relacionadas con el colectivo LGBT+.
- 20 compañías alcanzaron o superaron el 90% de personal capacitado o que ha participado en procesos de formación en temáticas de diversidad sexual e inclusión LGBT+.
- Sólo 10 compañías (12%) implementaron estos procesos o los extendieron a sus proveedores o cadena de valor y sólo 6 (7%) los extendieron a sus clientes.



POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

- 71 compañías y organizaciones tiene una política antidiscriminatoria con foco en orientación sexual e identidad de género.
- El 90% cuentan con mecanismos confidenciales de denuncia para que las personas que la integran puedan denunciar eventuales discriminaciones por, entre otros pretextos, orientación sexual y/o identidad de género.
- De las empresas y organizaciones participantes, el 77% poseen una planificación anual y elaboración de indicadores de avance (KPI) desde sus Comités o Consejos internos.
- 23 de ellas organizaron o participaron en eventos

de reclutamiento dirigidos a la búsqueda de talento LGBT+.

- En línea con la edición anterior, el 41% de las compañías u organizaciones cuentan con mecanismos afirmativos para la contratación de personas trans.
- Y de ellas, el 91% cuentan en Argentina con algún tipo de protocolo de transición de género para sus integrantes trans.



GRUPOS DE AFINIDAD Y COMITÉS INTERNOS

- 70 de las 82 compañías han constituido Comités de Diversidad.
- En el 87% de ellas los Comités están integrados por representantes de la Alta gerencia.
- En cuanto a los grupos de afinidad específicos LGBT+ tres de cada cuatro compañías y organizaciones participantes cuentan con ERG/BRG.
- 54 Tienen en su organización un equipo dedicado a la Diversidad, equidad e inclusión.
- Más de 4100 colaboradores y colaboradoras integran los ERG en las compañías u organizaciones participantes en Argentina.
- En cuanto a la planificación anual para las políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión, 61 de las organizaciones o empresas medidas en Argentina cuentan con ella.
- 31 forma parte de un grupo corporativo internacional, coordinada desde Argentina.
- 67 tiene una persona específica en Argentina a cargo de la gestión del programa de Diversidad, equidad e inclusión.
- 51 tienen personas abiertamente LGBT+ designadas en cargos de media o alta gerencia, o dirección.

HRC EQUIDAD 2024: PARTICIPANTES

Gracias a todas las participantes en Equidad AR 2024. Celebramos las 82 compañías y organizaciones por su dedicación a los derechos y libertades de la comunidad LGBT+ en **Argentina**. 

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

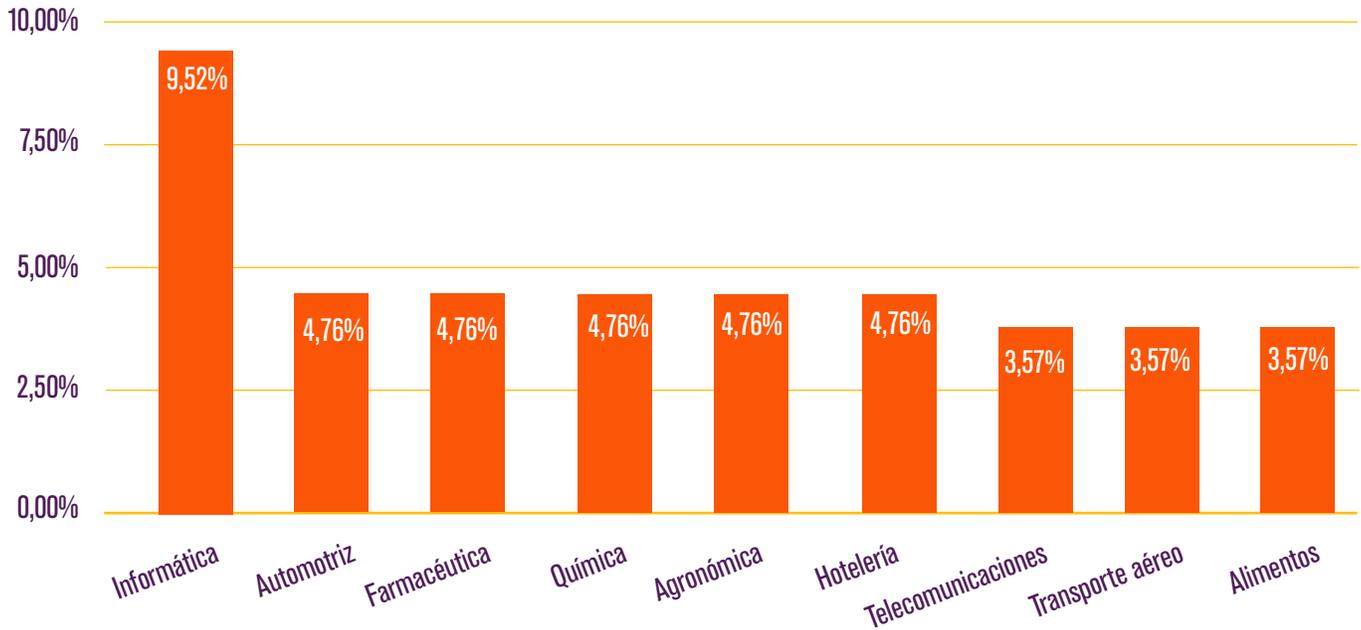
| |
|--|
| Accenture |
| Accor |
| ADECCO |
| American Airlines |
| ArcelorMittal Acindar  |
| Arredo  |
| Avery Dennison |
| Basf |
| BAT |
| Bayer |
| BCG |
| Bimbo |
| Blue Star Group (Todomoda /Isadora)  |
| BMS |
| Boehringer Ingelheim |
| BRIDGESTONE |
| Camara de Diputados de Santa Fe  |
| Cargill |
| Carrefour |
| Cencosud |
| Cervecería y Maltería Quilmes |
| CHARLES TAYLOR |
| CIRION |
| Cognizant |
| Colgate Palmolive |
| Corteva  |
| DIRECTV |

| |
|---|
| Disney |
| DOW |
| Ecolab |
| Embajada USA |
| ERM Argentina |
| EXPLOZION  |
| EY |
| FACSA  |
| FedEx |
| Finning |
| Ford |
| GEA Group |
| GENERAL ELECTRIC |
| Genomma Lab |
| Globant |
| GROUPM |
| Hilti |
| HP |
| IBM |
| Intercontinental |
| J.P. Morgan |
| Johnson & Johnson |
| Kin + Carta |
| Konecta |
| Legislatura de CABA  |
| Lexmark |
| Medtronic |
| Mercer |

| |
|--|
| MINOR HOTELS NH |
| MSD |
| Nissan |
| Oracle |
| P&G |
| PedidosYa |
| PepsiCo |
| Price Waterhouse PWC |
| S&P Global |
| SALESFORCE |
| SAP |
| SC Johnson |
| Schneider Electric |
| Siemens Energy |
| Softtek |
| Syngenta |
| TCS |
| TELEPERFORMANCE |
| Ternium  |
| Thomson reuters |
| Unilever Argentina |
| UNR  |
| Usina  |
| VN Global |
| Volkswagen |
| Wallo  |
| Willis Towers Watson |

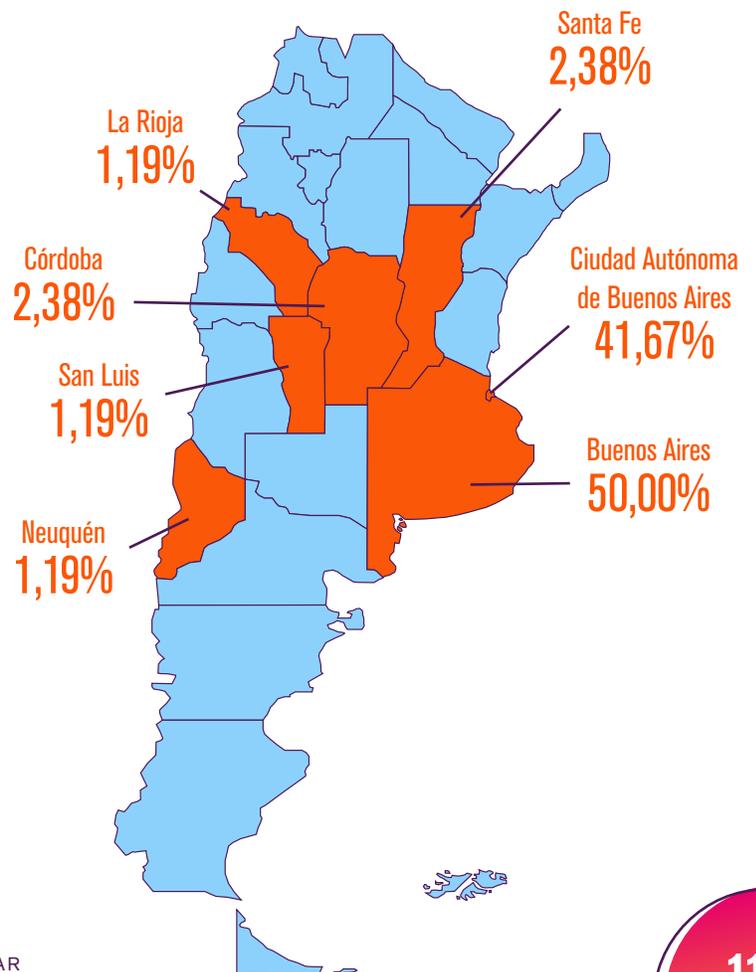
INDUSTRIAS REPRESENTADAS

Dentro de los sectores con mayor representación en la encuesta Equidad AR 2024 se destaca **el de la informática (9,52%)**. También se ha destacado la participación de numerosas empresas de los sectores **automotriz, farmacéutica, química, agronómica y hotelería**.



DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA

La mayoría de las empresas u organizaciones participantes tienen operaciones en todas las provincias de Argentina, pero al indagar por el distrito en el cual tienen sus operaciones principales, la mayoría están en la provincia de **Buenos Aires y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, seguidas por las provincias de Santa Fe, Córdoba, La Rioja, San Luis y Neuquén.**





HALLAZGOS DE HRC EQUIDAD AR 2024: POLÍTICAS DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN EN LAS ORGANIZACIONES



La diversidad, la equidad y la inclusión son los cimientos de un lugar de trabajo próspero donde florece la innovación, se amplían las perspectivas y las personas están empoderadas para ser auténticas en sus espacios laborales. Las empresas que adoptan DE&I liberan todo el potencial de sus empleadas, fomentan la creatividad y construyen una cultura de respeto y pertenencia que impulsa el éxito en un mundo en constante evolución.”

- Orlando Gonzales, VP Senior de Programas, Investigación y Entrenamientos de la Fundación Human Rights Campaign

A partir del análisis de las políticas de diversidad, equidad e inclusión que las compañías y organizaciones llevan adelante en la operación en el país, podemos destacar que:

El **91%** de las compañías señaló **tener una política formalizada de diversidad e inclusión en sus operaciones en Argentina**. Esto **representa un 5% más que los resultados de la edición de HRC Equidad AR 2023**. De ellas, el **93% incorpora las acciones contra la discriminación por orientación sexual y el 92% por identidad y/o expresión de género**. Asimismo el **90% cuentan con mecanismos confidenciales** de denuncia en caso de ocurrir situaciones discriminatorias.

Dentro de los pilares que incluye la política de Diversidad, equidad e inclusión, este año se observa paridad entre género (97.33%) y los referidos a Diversidad Sexual y colectivo LGBT+ (97.33%). Le siguen el de Discapacidad/Diversidad funcional (90.67%), Diversidad étnica y racial (86.67%) y con menos presencia Generaciones (73.32%).

| | |
|------------------------------------|--------|
| Género | 97,33% |
| Discapacidad/ Diversidad funcional | 90,67% |
| Diversidad Sexual/ LGBT+ | 97,33% |
| Estatus socioeconómico | 53,33% |
| Diversidad religiosa | 69,33% |
| Generaciones | 73,33% |
| Diversidad étnica/racial | 86,67% |
| Neurodiversidad | 46,67% |
| Otro pilar | 30,67% |

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.

| | |
|---|--------|
| Página web de la casa matriz (en caso de ser la compañía u organización una filial) | 60,00% |
| Página web de la compañía | 58,67% |
| Disponible en intranet | 86,67% |
| Manuales o guías físicas, disponibles en las oficinas de trabajo | 30,67% |
| Contenida en la Código de Ética | 73,33% |
| Contenidas en un reglamento interno de conducta | 64,00% |
| Físicamente en afiches, anuncios, infografías, pantallas de TV en los diversos espacios laborales | 38,67% |
| Otro | 34,67% |

Sobre la participación de la empresa u organización en diversas redes vinculadas a la temática el 96% de las compañías y organizaciones encuestadas contestó afirmativamente. Dentro de las redes casi un 71% informó participar de Pride Connection (**un 11% más que en la edición 2023**), en segundo lugar aparece Amcham Diversity con casi el **50% (un 13% más que en 2023)** y un 41,77% responde estar vinculada a Contratá trans. Luego siguen otras iniciativas como BA Convive, la RED Di Tella, G Networks 360, Working Positively, Trans Ti y Story tellers.



HALLAZGOS DE HRC EQUIDAD AR 2024: APOYO A LA CULTURA INCLUSIVA Y LAS MEJORES PRÁCTICAS DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS

Iniciativas como redes de colaboradores LGBT+ y aliades, 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 LGBT+.

Un ejemplo son los grupos de afinidad, también

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



El crecimiento permanente del compromiso corporativo, y de los colaboradores en la construcción de entornos laborales inclusivos se refleja en los números de nuestra encuesta en este 2024. Sin dudas ese tipo de acciones son la garantía de que no sólo no hay margen para un retroceso, sino que se irán ampliando las condiciones de equidad para las personas LGBT+ año tras año.”

- Onax Cirlini, Director Ejecutivo del IPP LGBT+ y Socio Implementador de HRC AR

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

El **85%** de las empresas u organizaciones respondieron contar con un **consejo o área de diversidad, equidad e inclusión (3% más que en la edición anterior)**.

En tanto el **89%** respondió que **tiene incluso a una persona designada específicamente a cargo de la gestión de esas políticas**.

El **89%** de los consejos o comités de diversidad e inclusión contemplan una **planificación anual y KPIs para** medir avances, un **15%** más que en 2023.

El **83%** de las organizaciones **tiene un grupo de afinidad, ERG o BRG LGBT+, casi 10% más que el año pasado**. Y de esos grupos el **85%** cuenta con el patrocinio de un ejecutivo superior (Vicepresidente, Director, Director Ejecutivo o Superintendente).

En cuanto a la conformación de los grupos de afinidad, ERG o BRG LGBT+, el **81%** son abiertos a toda la comunidad corporativa y el **19%** son principalmente para trabajadores LGBT+ pero admiten la participación de personas aliadas.

El **90%** de los grupos cuentan con una planificación anual en el país. Y el **72%** ha construido indicadores de avance.

Nuevamente este año se indagó sobre la designación de **personas abiertamente LGBT+ en posiciones de dirección, media o alta gerencia**. Un **69%** de las compañías **respondió afirmativamente, lo que significa un 7% más que el año pasado**. Esto muestra claramente la creciente visibilidad del colectivo LGBT+ no sólo en lo referido a los grupos de afinidad, ERG o BRG, sino también en los espacios de toma de decisión corporativa.

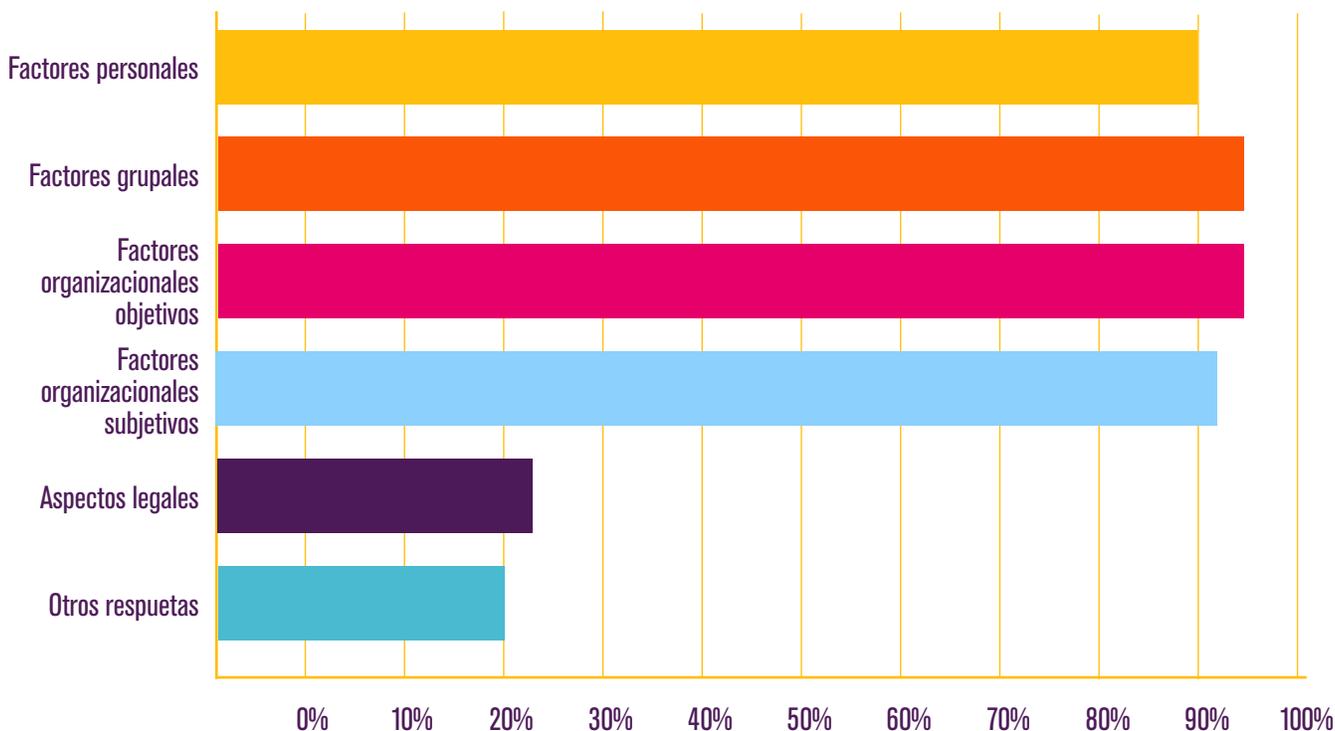
CLIMA LABORAL

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

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

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

Al respecto el **75% de las compañías encuestadas expresó contar con encuestas anónimas (8% más que en 2023)** que miden el clima laboral incluyendo aspectos vinculados a la orientación sexual y la identidad de género del personal. Un **8%** se encuentra en **proceso de desarrollo e implementación** de las mismas. En el caso de aquellas que tienen encuestas, en el 61% de los casos fueran elaboradas por las propias empresas. En ese sentido las encuestas que se implementan miden mayoritariamente **factores grupales** (trabajo en equipo, apoyo, administración de conflicto, respeto y percepción de la organización), y **factores organizacionales objetivos** (visión, estructura, comunicación, condiciones de trabajo e innovación) **en un 95%**, así como el **90% los factores personales** (motivación, identidad, autonomía).



Asimismo casi la totalidad de las empresas y organizaciones encuestadas (99%) cuentan con mecanismos anónimos de denuncia en casos de discriminación, violencia o acoso. Y dentro de ellas el **96% posee mecanismos de seguimiento y protocolos** de acción en casos basados en la orientación sexual y la identidad y/o expresión de género.



HALLAZGOS DE HRC EQUIDAD AR 2024: ACCIONES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

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



Las políticas corporativas de capacitación y formación permanente crecen entre las compañías y organizaciones, lo que muestra que el camino hacia espacios más inclusivos comienza por dotar a las personas colaboradoras de las herramientas adecuadas”

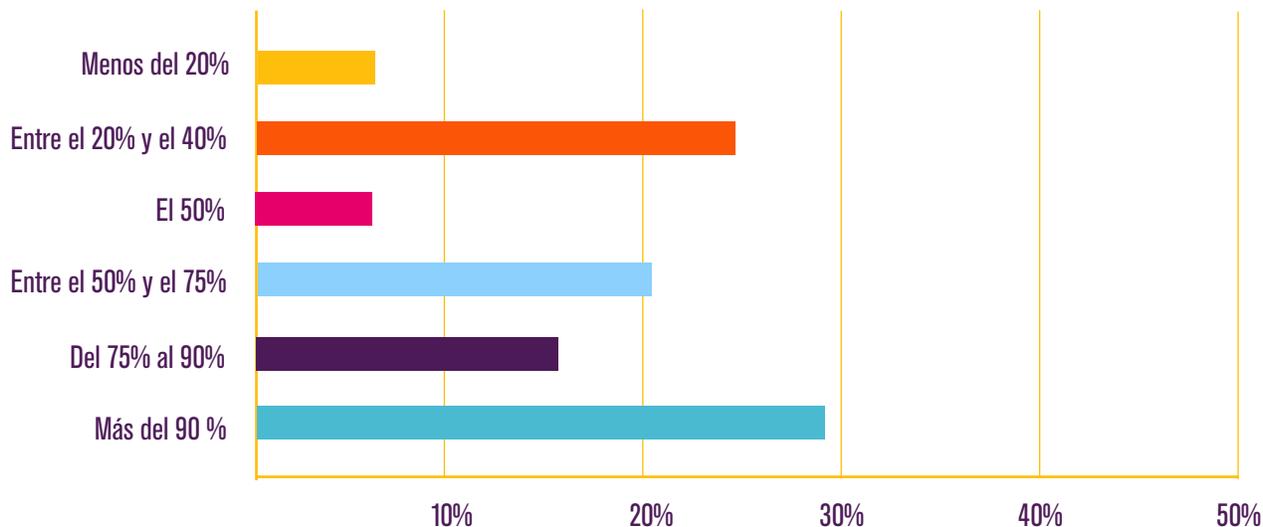
- Onax Cirlini, Director Ejecutivo del IPP LGBT+ y Socio Implementador de HRC AR

Indagadas las empresas u organizaciones acerca de las acciones de capacitación y formación realizadas, un **99% mencionó que se incluyeron temáticas vinculadas a la discriminación por orientación sexual y por identidad y/o expresión de género, lo cual representa el porcentaje más alto desde que se inició HRC Equidad AR.**

Dichas capacitaciones en un **76% fueron parte de programas sostenidos** y sistemáticos, es

decir, de carácter permanente (5% superior a la edición anterior).

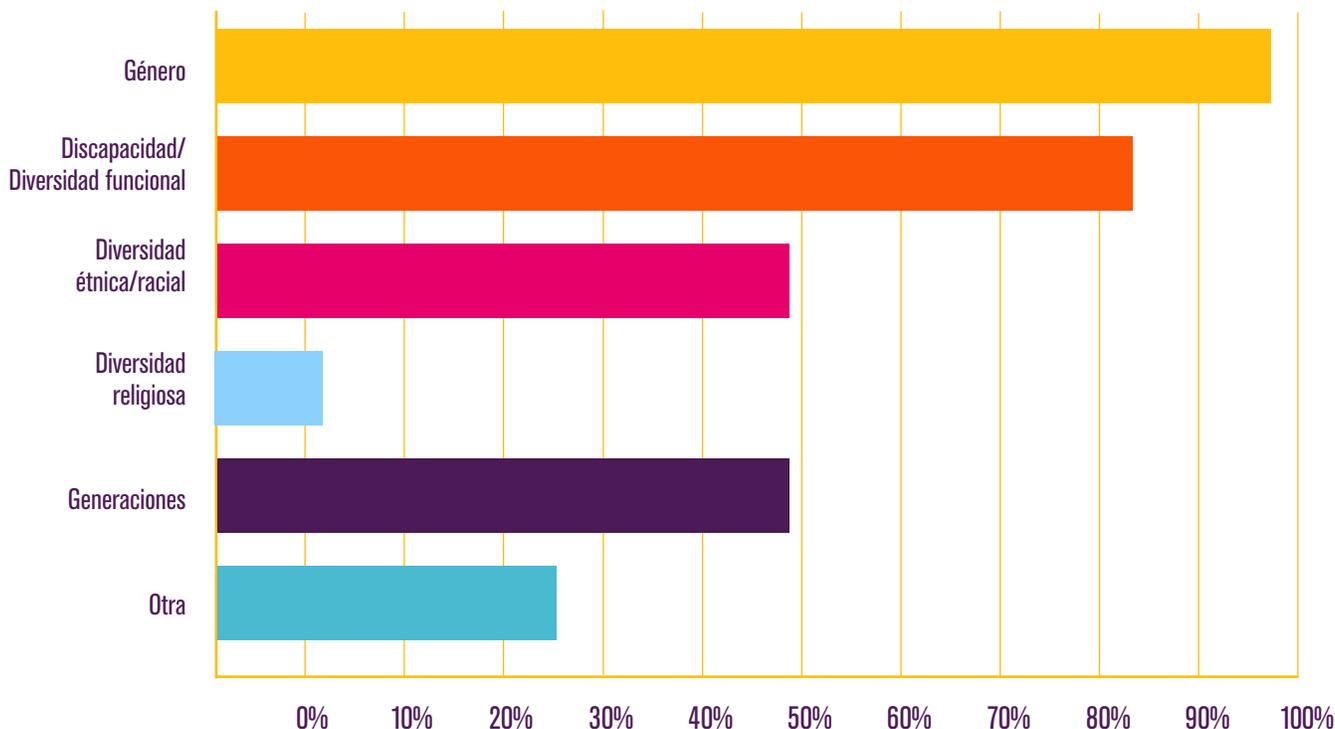
En cuanto a la cobertura de las acciones de capacitación y formación, el **28%** de las empresas u organizaciones **alcanzó con las mismas a más del 90%**, el 20% entre el 50% y 75%, el 16% entre 75% y 90% y el 5% al 50% de las personas integrantes de los equipos. Por lo que casi el 70% de las empresas han alcanzado a más de la mitad de su personal con capacitaciones.



| | |
|-----------------------|--------|
| Menos del 20% | 5,41% |
| Entre el 20% y el 40% | 24,32% |
| El 50% | 5,41% |
| Entre el 50% y el 75% | 20,27% |
| Del 75% al 90% | 16,22% |
| Más del 90 % | 28,38% |

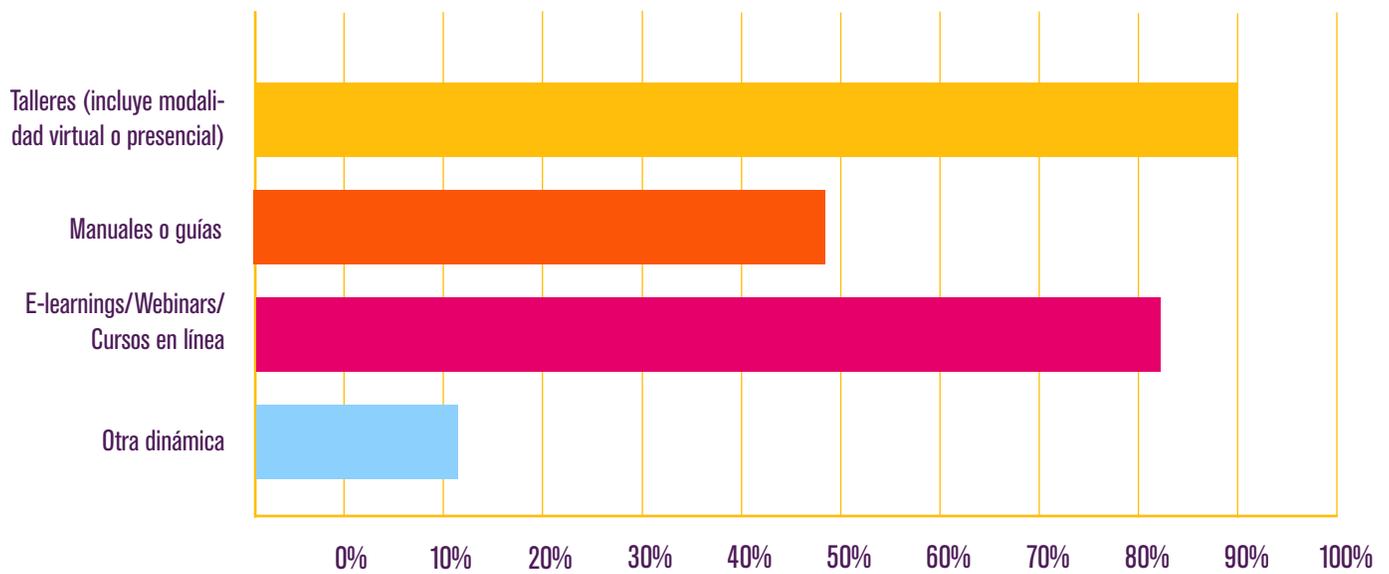
Sobre quienes impartieron las capacitaciones (pregunta de respuesta múltiple), en el 90 % de los casos estuvieron a cargo de **equipos internos**, lo que muestra que hay una creciente tendencia en las compañías y organizaciones de contar con recursos internos para llevar adelante las acciones. De todos modos, un 56% convocó a **consultoras externas para llevar adelante esas tareas**, un **51% a organizaciones o fundaciones**, y un **23%** a cargo de **organismos públicos y keynote speakers**.

Las principales materias distintas a diversidad sexual que más se abordaron en estos entrenamientos fueron género (97%), discapacidad/diversidad funcional (84%) y diversidad étnica/racial así como generaciones (49%).



| | |
|-----------------------------------|--------|
| Género | 97,18% |
| Discapacidad/Diversidad funcional | 84,51% |
| Diversidad étnica/racial | 49,30% |
| Diversidad religiosa | 11,27% |
| Generaciones | 49,30% |
| Otra | 25,35% |

Sobre la modalidad de las capacitaciones, el **90%** de las empresas **realizó talleres** (tanto presenciales como virtuales), el **83%** implementó **webinars y cursos en línea** y el **49%** **manuales o guías de capacitación**.



| | |
|---|--------|
| Talleres (incluye modalidad virtual o presencial) | 90,14% |
| Manuales o guías | 49,30% |
| E-learning/Webinars/Cursos en línea | 83,10% |
| Otra dinámica | 11,27% |

El **95%** de las organizaciones respondió que el grupo a quienes más **se capacitó fue a colaboradores y colaboradoras en general**, seguido de integrantes de la **gerencia media y alta (69%)** y muy cerca al **cuerpo directivo (66%)**. En este último caso se registra un incremento en relación al año pasado. El **14%** de las capacitaciones estuvieron destinadas a proveedores y cadena de valor, y un **10%** a clientes.



HALLAZGOS DE HRC EQUIDAD AR 2024: VISIBILIDAD Y COMPROMISO PÚBLICO CON EL COLECTIVO LGBT+



La visibilidad y el orgullo no solo educan en la diversidad e inclusión, sino que también son poderosas estrategias para enfrentar los discursos de odio cada vez más emergentes.”

- Onax Cirlini, Director Ejecutivo del IPP LGBT+ y Socio Implementador de HRC AR

El compromiso de las organizaciones para lograr equidad laboral de la comunidad LGBT+ 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.

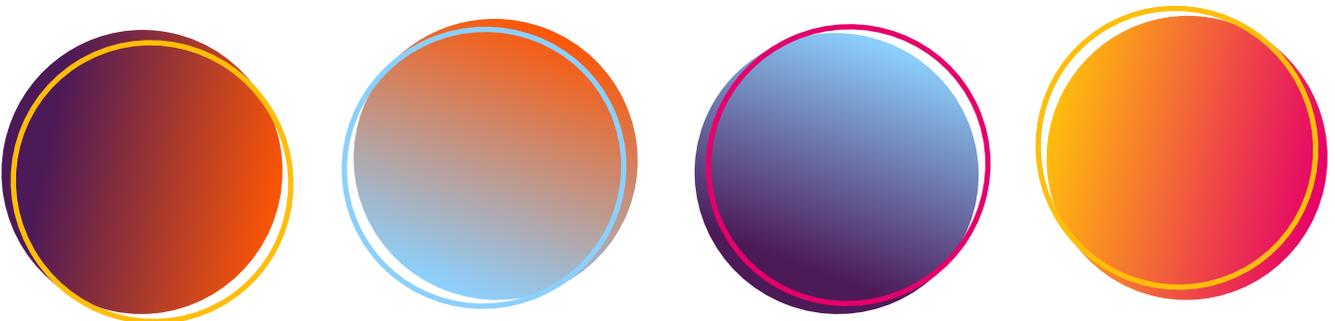
La participación en las marchas del orgullo, el apoyo filantrópico a la tarea que realizan las organizaciones de la comunidad y la realización de campañas públicas en medios de comunicación, son algunos de los esfuerzos que se han destacado en las respuestas recogidas durante HRC Equidad AR 2024.

EN ESTE CONTEXTO:

Con un aumento importante respecto a 2023, durante esta edición de la iniciativa el **88%** de las compañías participantes expresaron haber sostenido al menos un “esfuerzo de marketing, publicidad o filantropía” público con la comunidad LGBT+. **El 67% sostuvo al menos tres compromisos**, lo que les valió en parte acceder a la certificación.

Sobre la participación en las marchas, el **70% apoyó la participación de personas LGBT+ y personas aliadas en los eventos del orgullo (un 20% superior a 2023)**, el 58% de las compañías u organizaciones **difundió hacia su interior el programa de eventos**, y el 42% participó con presencia física, el doble que el año anterior. .

En relación a **HRC Equidad AR, en la marcha 2023 nuevamente nuestra iniciativa participó con una carroza propia**, que contó con el apoyo de Jean Paul Gaultier y la presencia de artistas destacados, influencers, DJ's y merchandising.





HALLAZGOS DE HRC EQUIDAD AR 2024: INICIATIVAS ESPECÍFICAS CON FOCO EN LA COMUNIDAD LGBT+

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

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

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

Sobre este punto, durante 2023 el **33%** de las compañías u organizaciones encuestadas participó en **eventos específicos de reclutamiento de talento diverso**. Y el **24%** lo hizo en búsquedas específicas para **población trans**. Mientras que el **12%** se encuentra en **proceso de implementarlas**.

En este caso se observa un leve descenso en relación al año anterior lo que podría indicar que en un clima de mayor hostilidad y proliferación de discursos de odio desde diversos espacios de poder y referencias públicas, las empresas disminuirían sus acciones de visibilidad e inclusión del talento diversos - en especial trans - en sus equipos.



HALLAZGOS DE HRC EQUIDAD AR 2024: INCLUSIÓN LABORAL DEL COLECTIVO TRANS

A pesar de los avances logrados en el país en materia de inclusión laboral trans, el actual gobierno nacional ha desmantelado los organismos que trabajaban en políticas de diversidad, equidad e inclusión. El desfinanciamiento y vaciamiento del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) y la promoción de discursos de odio por parte de las nuevas autoridades han marcado un retroceso en la protección de los derechos de las personas LGBT+ y en la lucha contra la discriminación.

Además, se ha observado un preocupante retroceso en el cumplimiento de la ley de cupo laboral travesti/trans, con despidos de trabajadores trans ingresados por cupo laboral y una paralización en el cumplimiento de la ley.

En contraste, el sector privado ha mostrado una mayor disposición a promover la inclusión laboral trans. El 46% de las empresas u organizaciones encuestadas ya cuenta con mecanismos afirmativos específicos de inclusión para la población travesti/trans, mostrando un leve incremento respecto a la encuesta de 2023. Además, el 12% se encuentra en proceso de desarrollo de estas iniciativas, y al 30% le interesaría desarrollarlas en el corto plazo.

Es importante destacar que el 42% de las organizaciones participantes indicó que cuenta con protocolos internos para acompañar la transición de género de sus colaboradores trans, mientras que el 28% está en proceso de desarrollarlos. Asimismo, el 49% de las compañías cuentan con algún programa específico vigente de acompañamiento profesional o licencias especiales para empleadas trans durante su proceso de transición, también mostrando un leve incremento respecto a 2023, y el 18% se encuentra elaborando dichos programas.

Dentro de las organizaciones que ya han implementado estos programas, el **52% los extiende a los grupos familiares** (hijos y entornos afectivos), muy por encima del porcentaje de 2023, el 26% los ofrece exclusivamente a colaboradores, y el 21% de aquellas compañías donde aún no son extensivos, desea abrirlos a los grupos familiares.

Estos datos reflejan un compromiso creciente del sector privado en promover la inclusión laboral trans y en apoyar a sus colaboradores trans durante sus procesos de transición, lo que es fundamental para avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa para todas las personas, independientemente de su identidad de género.

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR EN LOS PROGRAMAS HRC EQUIDAD/E 2024



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

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

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

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

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

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



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

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

La tabla a continuación muestra todas las empresas certificadas por Equidad AR 2024, así como aquellas que también han obtenido la certificación "Mejores Lugares para Trabajar LGBT+" en otros programas Equidad.

| Equidad AR 2024 | CEI 2023/2024 | Equidad MX 2024 | Eduidad CL 2024 | Equidade BR 2024 |
|---------------------------------|------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Accenture | X | X | X | X |
| Accor | | X | X | X |
| American Airlines | X | X | | |
| Arredo | | | | |
| Basf | X | X | X | X |
| Bayer | X | X | X | X |
| BCG | X | X | X | X |
| BMS | X | X | | X |
| Boehringer Ingelheim | | | | |
| Cámara de Diputados de Santa Fe | | | | |
| Cargill | X | X | | |
| Carrefour | | | | |
| Cervecería y Maltería Quilmes | | | | |
| CIRION | | | | |
| Cognizant | X | X | | X |
| Corteva | | X | | X |
| DIRECTV | | | X | |
| Disney | X | X | | |
| DOW | X | X | | X |
| Embajada USA | | | | |
| ERM Argentina | | X | | X |
| EXPLOZION | | | | |
| EY | X | X | X | X |
| FedEx | | X | X | |
| Ford | X | X | | X |
| Genomma Lab | | X | | |
| IBM | X | | X | |
| Intercontinental | | | | |
| J.P. Morgan | X | X | X | X |
| Johnson & Johnson | X | X | | |
| Legislatura de CABA | | | | |
| LexMark | X | X | | X |

| Equidad AR 2024 | CEI 2023/2024 | Equidad MX 2024 | Eduidad CL 2024 | Equidade BR 2024 |
|----------------------|------------------|--------------------|--------------------|---------------------|
| Medtronic | X | X | X | X |
| Mercer | | | | |
| MINOR HOTELS | | X | | |
| MSD | | X | X | X |
| Nissan | | X | X | X |
| Oracle | X | X | | X |
| P&G | X | X | X | |
| PedidosYa | | | | |
| PepsiCo | X | X | X | |
| Price Waterhouse PWC | X | X | | X |
| S&P Global | | X | | |
| SALESFORCE | X | X | | |
| SAP | X | X | X | X |
| SC Johnson | X | X | | |
| Schneider Electric | | X | | X |
| Softtek | | X | | |
| Syngenta | | X | | |
| TELEPERFORMANCE | | | | |
| Ternium | | X | | X |
| Thomson Reuters | X | X | | X |
| Unilever Argentina | X | X | | |
| UNR | | | | |
| VN Global | | | | |

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

| Quíntuple Certificación - 100% |
|---------------------------------------|
| Accenture |
| BASF |
| Bayer |
| Boston Consulting Group |
| EY |
| J.P Morgan |
| Medtronic |
| SAP |

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

| Triple Certificación |
|-----------------------------|
| American Airlines |
| Cargill |
| Corteva |
| Disney |
| ERM Argentina |
| FedEx |
| IBM |
| Johnson & Johnson |
| SALESFORCE |
| SC Johnson |
| Schneider Electric |
| Ternium |
| Unilever Argentina |

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

| Cuádruple Certificación |
|--------------------------------|
| Accor |
| Bristol Myers Squibb |
| Cognizant |
| DOW |
| Ford |
| LexMark |
| MSD |
| Nissan |
| Oracle |
| P&G |
| PepsiCo |
| PWC |
| Thomson Reuters |

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

| Doble Certificación |
|----------------------------|
| DIRECTV |
| Genomma Lab |
| MINOR HOTELS |
| S&P Global |
| Softtek |
| Syngenta |

AGRADECIMIENTOS

Queremos reconocer, en primer lugar, a las 82 compañías y organizaciones que este año participaron para conocer su estado como espacio laboral para la comunidad LGBTQ+. Muchas de ellas lo han hecho con enorme entusiasmo y sabiendo que el diagnóstico obtenido - independientemente del resultado -, será una herramienta fundamental para impulsar procesos de cambio y mejoras hacia organizaciones más abiertas e inclusivas para las personas gays, lesbianas, bisexuales y trans.

En segundo lugar, a todas las compañías y organizaciones que nos han acompañado cada año desde nuestra primera edición, buscando siempre las oportunidades de mejora, incluso en los casos de aquellas que han certificado cada año.

En tercer lugar, es importante destacar a la Fundación Human Rights Campaign (HRCF). Gracias a Orlando Gonzales, Vicepresidente Senior de Programas, Investigación y Formación de HRCF y Eric Bloem, Vicepresidente de Programas y Defensa Corporativa de HRCF por su apoyo y liderazgo del Programa Global de Equidad Laboral. A Robert Villaflor y Courtney Ray por la esmerada guía editorial y trabajo en diseño de este reporte HRC Equidad AR 2024. A Hillary Esquina, Jose Soto, y Simon Garcia por su apoyo de mercadotecnia y coordinación digital. También a Jared Todd y Kathryn Smith por su experiencia y asistencia en comunicaciones.

A alta importancia, agradecemos al equipo del Instituto de Políticas Públicas LGBTQ+, por el trabajo realizado para lograr HRC Equidad AR 2024, herramienta que nos mostrará año a año los lugares de trabajo que son actores de cambio para la diversidad sexual, la identidad y la expresión de género.

Por último, felicitamos a las 55 empresas u organizaciones que este año recibieron la certificación como los “Mejores Lugares de trabajo para el talento LGBTQ+”, que esperamos sean inspiración para lograr cada vez más espacios realmente inclusivos.

EQUIPO HRC EQUIDAD AR



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

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

Antes de unirse a la Fundación, trabajó en el espacio corporativo como socia comercial de recursos humanos y como profesional de desarrollo de liderazgo, diseñando 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 de la Fundación** **Human Rights Campaign**

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

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

Carlhey tiene una maestría en Políticas de Desarrollo Internacional, con especializaciones en Estudios de América Latina y el Caribe y Paz y Resolución de Conflictos, de la Escuela de Políticas Públicas de Sanford en la Universidad de Duke y una licenciatura en ciencias políticas y psicología de la Universidad de Arizona. Carlhey vive actualmente en Washington, DC. Aprecia la música en vivo, las culturas diversas, la lectura y le encanta viajar.



Baylee Wechsler
Coordinadora Global del Programa de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign

En este cargo, Baylee 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, Baylee trabajó en una variedad de espacios de defensa de la justicia social. Baylee tiene una doble licenciatura en Estudios de Desarrollo Internacional y Estudios de Género y una asignatura secundaria en la lengua española de la Universidad de California en Los Ángeles.



Onax Cirlini
Director de HRC Equidad AR

Activista No binario.

Fundador del Instituto de Políticas públicas LGBT+.

Director de relaciones institucionales del Instituto de Políticas Públicas LGBT+

Consultor de Políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión

Comunicador digital.

Diseñador gráfico / digital



Dolores Covacevich
Vice Directora de HRC Equidad AR

Licenciada en Ciencias de la Educación FHUMyAR UNR

Diplomada en Diversidad, DDHH y ESI (INESI - UNSAM)

Especialista en Políticas Públicas y Justicia De Género - CLACSO.

Especialista en Violencia de Género, Participación y Políticas Públicas -Asociación Civil Comunicación para la Igualdad.

