HUMAN RIGHTS CAMPAIGN FOUNDATION

EQUIDAD MX™

MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR LGBT

HRC EQUIDAD MX 2019

Programa Global de Equidad Laboral
Fundación Human Rights Campaign

Evaluación de empleadores en equidad para personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero

73 grandes empleadores demuestran su compromiso con la equidad e inclusión LGBT.

TABLA DE CONTENIDO

3. Carta de la directora de HRC Equidad MX
4. Resumen ejecutivo
5. Criterio de evaluación y puntaje
7. Cómo obtenemos la información de empleadores
8. Programa ejecutivo de mentoreo corporativo de diversidad e inclusión
9. Descubrimientos
13. Áreas de oportunidad
15. Conclusión
16. Apéndices
26. Autores y agradecimientos

La Fundación Human Rights Campaign es el brazo educativo de la organización civil de derechos humanos más grande de los Estados Unidos, que trabaja para alcanzar la igualdad de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer. HRC contempla un mundo en donde las personas LGBTQ sean miembros plenos de la sociedad en el hogar, trabajo y en cada comunidad.

CARTA DE LA DIRECTORA DE HRC EQUIDAD MX Y EL PROGRAMA DE IGUALDAD EN EL CENTRO LABORAL DE HRC

Tras el éxito del programa inaugural de 2017 que certificó a 32 de las empresas líderes en México con el sello de inclusión LGBT más importante de la Fundación HRC, este año, HRC Equidad MX duplicó el número de empresas comprometidas con la inclusión de LGBT en México, evaluando 73 en total y 69 empleadores clasificados como “Mejores Lugares Para Trabajar LGBT”.

Equidad México es un programa de la Fundación Human Rights Campaign (HRC), una organización con sede en los Estados Unidos con varias alianzas globales diseñadas para promover la inclusión de las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transgénero (LGBT) en el lugar de trabajo. Desde 2002, la Fundación HRC ha publicado el Índice de Igualdad Corporativa – “Corporate Equality Index (CEI) - la primera y más extensa evaluación mundial de las políticas y prácticas de las grandes corporaciones para la fuerza laboral LGBT y el segmento de mercado LGBT.

La Fundación HRC ha lanzado programas de inclusión y asociaciones para promover la inclusión LGBT en el lugar de trabajo en los Estados Unidos, Asia y América Latina. El caso de negocio para la inclusión de personas LGBT es claro, desde Nueva York hasta la Ciudad de México y Tokio, cuando los empleados son auténticos en el lugar de trabajo, cuentan con apoyo y son valorados, su vidas prosperan. Y, por ende, el negocio también. La equidad LGBT en los negocios es una ventaja para todos: los empleadores atraen y retienen a la mejor fuerza laboral y los empleados son más productivos.

Felicitamos a todos las compañías que participaron este año y seguiremos trabajando para hacer que los centros laborales sean más equitativos, en México y en todo el mundo. La economía del mañana se construye con la fuerza laboral diversa e innovadora de hoy. Las empresas saben que la inclusión de LGBT es la estrategia del futuro que les ayudará a mantenerse competitivos en los próximos años.

Deena Fidas,
Directora de HRC Equidad MX y El Programa de Equidad Laboral de HRC

RESUMEN EJECUTIVO

En esta segunda edición del informe corporativo HRC Equidad MX, 73 empresas mexicanas enviaron encuestas y de esos 69 obtuvieron el 100 por ciento y la certificación de “Mejores Lugares para Trabajar LGBT”. El año pasado, el programa inaugural de Equidad MX certificó a 32 de las empresas líderes en México con el sello de inclusión LGBT más importante de la Fundación HRC. Equidad MX busca expandir cada vez más la red de empresas inclusivas en el país. Estas empresas representan 27 industrias con sede en 6 estados únicos de México y 7 países fuera de México.

Número de compañías con un puntaje de 100 % por industria

2	Aerolíneas
6	Alimentos, Bebidas y Comestibles
2	Alta Tecnología y Programas de Cómputo
3	Asociaciones y Organizaciones No Lucrativas
2	Automotriz
6	Banca y Servicios Financieros
2	Bufetes de Abogados
10	Consultoría y Servicios a Empresas
1	Diversos
3	Entretenimiento y Medios Electrónicos
1	Equipo de Alta Tecnología / Fotografía / Científico
2	Equipo informático y de oficina
3	Fabricación
1	Farmacéutica
3	Minoristas y Productos de Consumo
1	Petróleo y Gas
3	Publicidad y Mercadotecnia
3	Química y Biotecnología
2	Ropa, Moda, Textiles, Tiendas Departamentales
1	Seguros
1	Servicios de Alimentación y Mantenimiento de Inmuebles
4	Servicios de Cómputo, de Almacenamiento de Datos y Tecnológicos
2	Servicios por Internet y Ventas al por Menor
1	Tabaco
3	Telecomunicaciones
1	Transportación y Viajes

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

1. **Adopción de políticas de no discriminación LGBT;**
2. **Creación de grupos de recursos para trabajadores LGBT o consejos de diversidad e inclusión; y**
3. **Participación en actividades públicas para apoyar la inclusión LGBT.**

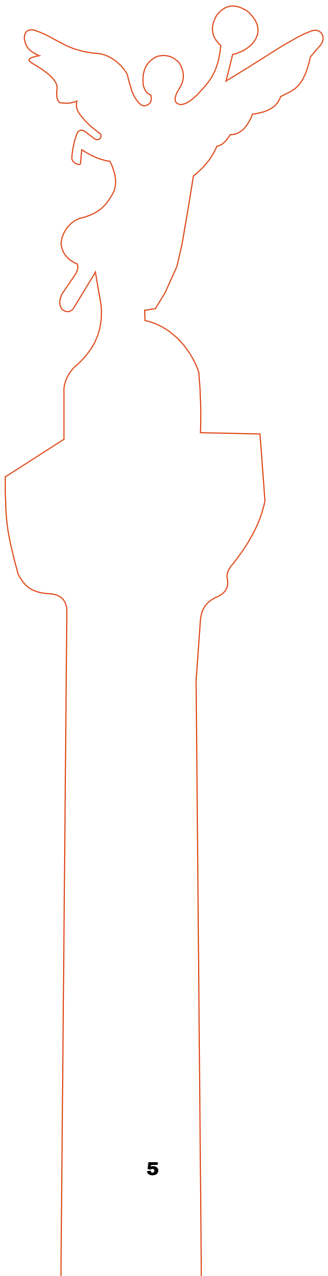
En total, las empresas con el 100 % emplean a 680,874 personas en México; todas las que enviaron la encuesta y fueron evaluadas en este informe emplean a 722,463 personas en el país. Equidad MX busca ampliar cada vez más la red de empresas inclusivas del país.

CRITERIO DE EVALUACIÓN Y PUNTAJE

HRC Equidad MX 2019

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). El CEI, que fue lanzado en el 2002 y desde entonces se ha covertido en la primera herramienta de evaluación comparativa, reconocida a nivel internacional que permite a las empresas evaluar su nivel de inclusión LGBT en el espacio laboral contra competidores.

En su primera edición, HRC Equidad MX consiguió la confianza del sector privado y logró la participación de 32 empresas. El programa en México busca elevar el nivel de inclusión sobre todo en entidades laborales mexicanas. Sabemos que las buenas prácticas adoptadas localmente por corporativos transnacionales ayudan a la rápida implementación de este trabajo y el contar con estos tres criterios principales de evaluación, ha servido para nivelar y homologar la forma de trabajar de algunas empresas que ya venían demostrando avances en esta materia desde hace muchos años en el país. Para otras empresas es la oportunidad de contar con una guía de trabajo, para así nivelar, medir y comparar sus logros con competidores y muchas más empresas.



Los criterios existentes 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, está diseñada para que las empresas de todos los tamaños puedan demostrar su compromiso a favor de la inclusión de las personas LGBT en los espacios laborales.

Se trabaja con el fin de que estas puedan adaptarse a la realidad local en México, siendo justas y transparentes en los criterios y con metas alcanzables. A su vez, queremos que eleven 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.

Los criterios establecidos para la certificación HRC Equidad MX 2019 son:

Criterio 1.

Políticas de No Discriminación / Equidad de Oportunidad de Empleo.
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 LGBT.
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 LGBT 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 una red de empleados 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 LGBT al interior y hacia el exterior de la misma.

Criterio 3.

Compromiso Público.

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

Mercadotecnia: Esfuerzos de mercadotecnia, comunicación, publicidad dirigidos a la población LGBT. 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, con foco en trabajo LGBT, por ejemplo en temas de salud, educacionales, políticas, litigio, deporte, etc. Los programas de colecta y donación de empleados o duplicación de donativos y los programas que no ayuden a organizaciones desde y para la comunidad LGBT no son aceptados.

Atracción de Talento: Comunicación, publicidad, eventos o acciones específicas destinadas a visibilizar la atracción de talento de personas LGBT.

Diversidad de Proveedores: Incluyendo a los empresarios LGBT en la cadena de suministro corporativa.

Criterio

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

		Puntaje
Criterio 1	**Capítulo II. Políticas De No Discriminación / Equidad De Oportunidad De Empleo**	
	a. Uso de término “Orientación Sexual”	20 puntos
	b. Uso de términos “Identidad de Género” o “Identidad y Expresión de Género”	20 puntos
Criterio 2	**Capítulo III. Competencia Organizacional LGBT**	
	a. Existencia de Consejos de Diversidad e Inclusión y/o Grupo de Empleados	30 puntos
Criterio 3	**Capítulo IV. Compromiso Público**	
	a. Acción 1 - Mercadotecnia, filantropía, atracción de talento o diversidad de proveedores.	10 puntos
	b. Acción 2 - Mercadotecnia, filantropía, atracción de talento o diversidad de proveedores.	10 puntos
	c. Acción 3 - Mercadotecnia, filantropía, atracción de talento o diversidad de proveedores.	10 puntos
	HRC Equidad MX calificación máxima	**100 puntos**

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 de cada empleador participante. A su vez, envían esta información de manera electrónica para ser recibida y evaluada por el personal del Programa Global de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign en los EE.UU..

Los documentos recibidos, cuestionario y evidencias, se mantienen en resguardo por HRC y se conservan de manera confidencial. Solamente el nombre de la entidad laboral 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.

Los socios implementadores de HRC Equidad MX ofrecen guía y asesoría, constante y abierta, de manera gratuita, sobre los fundamentos, beneficios y forma de participación para esta certificación.

Invitación y participación

Por la trayectoria de trabajo de los socios implementadores de HRC Equidad MX, cuentan con una base de datos de representantes de empleadores de todos los niveles, a quienes les han hecho llegar constantemente la invitación a participar en el programa, misma base que actualizan constantemente con nuevos contactos y referencias de empresas participantes y que se han acercado a través de medios electrónicos, eventos y líderes de opinión regionales.

El año de trabajo que involucra la certificación HRC Equidad MX 2019 consistió en convocar e invitar a contactos de 298 empleadores diferentes a once talleres de información general que se organizaron, en instalaciones de empresas certificadas o de organizaciones aliadas del tema, para invitarles a participar en la certificación.

298 empresas contactadas
11 talleres de información general
206 personas asistentes

11 eventos como ponentes organizados por empresas u organizaciones

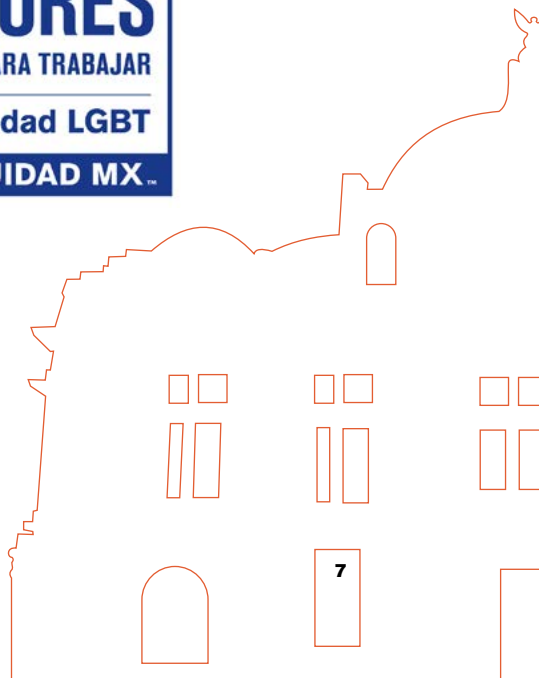
83 empresas llenaron la ficha de inscripción de la certificación

32 empleadores de HRC Equidad MX 2018 vuelven a participar

73 empresas evaluadas oficialmente

MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR LGBT

Los empleadores que tras la evaluación de sus evidencias, alcanzan el puntaje máximo de 100 puntos, son reconocidos como “Mejores Lugares para Trabajar LGBT - HRC Equidad MX 2019” y son bienvenidos a utilizar este emblema en sus esfuerzos de reclutamiento, mercadotecnia, comunicación interna y externa:



PROGRAMA EJECUTIVO DE MENTOREO CORPORATIVO DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Para el año de trabajo 2017-2018 de la certificación HRC Equidad MX que cubre este reporte, dentro del Programa Global de Equidad Laboral de HRC se creó el Programa Ejecutivo de Mentoreo Corporativo de Diversidad e Inclusión. Se contó con el apoyo e iniciativa de J.P. Morgan México y junto con el equipo implementador de HRC Equidad MX, se definió el alcance, objetivo y listado de empresas a convocar.

Objetivo:

Crear 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 LGBT a través de compartir experiencias y mejores prácticas.

Para asegurar el objetivo del programa se definió un **Plan Estratégico** el cual consideró los siguientes componentes:

1. **Responsabilidad y patrocinio de la alta dirección**
2. **Valores y propósito de mentores y mentees**
3. **Atendiendo los siguientes principios:**
   a. Políticas y prácticas
   b. Lugar de trabajo
   c. Capital humano
   d. Foco externo
4. **Inclusión y equidad en nuestras organizaciones**
5. **Obtención de la certificación HRC Equidad MX**

Las empresas participantes durante esta primer edición del programa fueron:

1. EMPRESAS MENTORAS

a. Accenture
b. American Express
c. AT&T
d. IBM
e. J.P. Morgan
f. Scotiabank

2. EMPRESAS MENTEES

g. Aeroméxico
h. Softtek
i. Metlife
j. Coca-Cola FEMSA
k. Sephora
l. Sony Music

Como prueba del éxito alcanzado, las 6 empresas que recibieron este apoyo y asesoría, participaron de manera efectiva en este índice, obteniendo la calificación más alta, lo que les permitirá ostentar la certificación HRC Equidad MX 2019.

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.

DESCUBRIMIENTOS

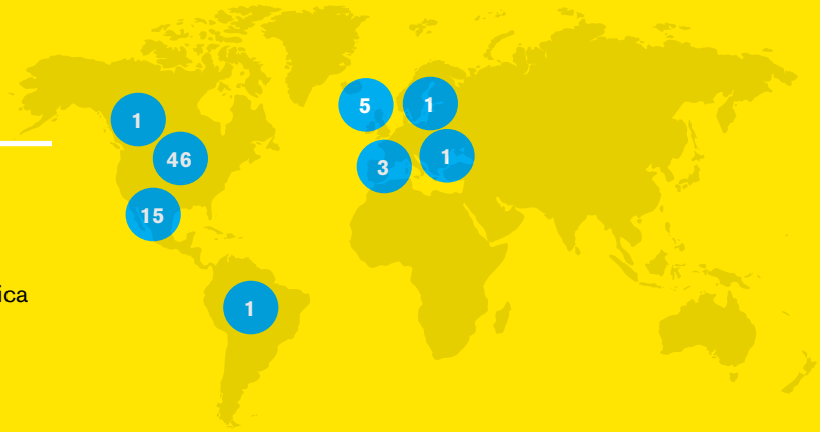
Número de empresas participantes

Participaciones	2018	2019
Iniciales	32	32
Nuevas		41
Total		**73**

Distribución geográfica

Por origen nacional

- 1 Alemania
- 1 Brasil
- 1 Canada
- 46 Estados Unidos de América
- 3 Francia
- 15 México
- 5 Reino Unido
- 1 Suiza



Ubicación oficina corporativa

- 66 CDMX
- 1 EDO MX
- 2 JAL
- 1 MICH
- 2 NL
- 1 QRO

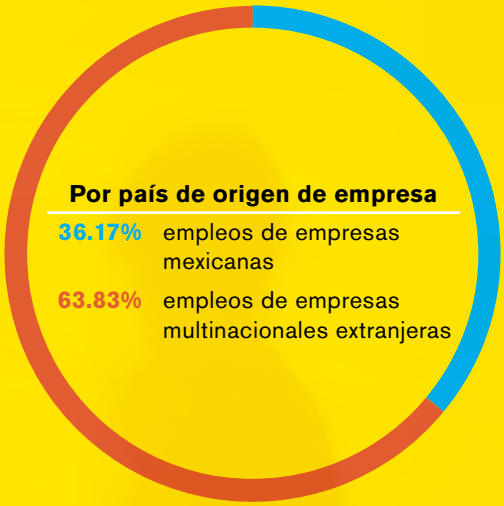
Cantidad de empresas con presencia por estado

entidades federales	# de empleadoras x entidad federal	peso por entidad federal
AGS	13	18%
BC	10	14%
BCS	10	14%
CAMP	10	14%
CDMX	70	96%
COAH	11	15%
COL	9	12%
CHI	13	18%
CHIS	11	15%
DGO	10	14%
GTO	15	21%
GRO	9	12%
HGO	11	15%
JAL	30	41%
MEX	19	26%
MICH	10	14%
MOR	11	15%
NAY	9	12%
NL	31	42%
OAX	9	12%
PUE	16	22%
QRO	17	23%
QR	10	14%
SLP	13	18%
SIN	10	14%
SON	11	15%
TAB	10	14%
TAMPS	12	16%
TLAX	10	14%
VER	10	14%
YUC	11	15%
ZAC	10	14%

Impacto en empleos y por industria

Cantidad de empleos y tamaño de empresas

722,463	empleos
73	empresas participantes HRC Equidad MX 2019
2	empresas tienen más de 100,000 empleos
10	suman el 80% del total de empleos
15	empresas tienen más de 10 mil empleados
15	compañias representan el 90% de los empleados
36	compañias tienen mas de mil empleados
42	compañias tienen mas de 500 empleados
11	compañias tienen menos de 100 empleados



Empresas por industria

Industria	% de la industria
Consultoría y Servicios a Empresas	14.86%
Banca y Servicios Financieros	10.81%
Alimentos, Bebidas y Comestibles	8.11%
Entretenimiento y Medios Electrónicos	5.41%
Servicios de Cómputo, de Almacenamiento de Datos y Tecnológicos	5.41%
Asociaciones y Organizaciones no Lucrativas	4.05%
Fabricación	4.05%
Minoristas y Productos de Consumo	4.05%
Publicidad y Mercadotecnia	4.05%
Química y Biotecnología	4.05%
Telecomunicaciones	4.05%
Aerolíneas	2.70%
Alta Tecnología y Programas de Cómputo	2.70%
Automotriz	2.70%
Bufetes de Abogados	2.70%
Equipo informático y de oficina	2.70%
Ropa, Moda, Textiles, Tiendas Departamentales	2.70%
Servicios por Internet y Ventas al por Menor	2.70%
Diversos	1.35%
Equipo de Alta Tecnología / Fotografía / Científico	1.35%
Farmacéutica	1.35%
Petróleo y Gas	1.35%
Seguros	1.35%
Servicios de Alimentación y Mantenimiento de Inmuebles	1.35%
Tabaco	1.35%
Transportación y Viajes	1.35%
Universidades e Institutos Tecnológicos	1.35%

Impacto en empleos y por industria

Empleos por industria

Industria	% de la industria
Minoristas y Productos de Consumo	29.02%
Alimentos, Bebidas y Comestibles	16.29%
Petróleo y Gas	15.85%
Banca y Servicios Financieros	8.82%
Universidades e Institutos Tecnológicos	5.53%
Fabricación	4.28%
Entretenimiento y Medios Electrónicos	3.28%
Telecomunicaciones	3.26%
Consultoría y Servicios a Empresas	3.24%
Automotriz	3.11%
Asociaciones y Organizaciones no Lucrativas	2.38%
Aerolíneas	2.27%
Servicios de Alimentación y Mantenimiento de Inmuebles	0.59%
Servicios de Cómputo, de Almacenamiento de Datos y Tecnológicos	0.43%
Diversos	0.25%
Química y Biotecnología	0.25%
Tabaco	0.23%
Farmacéutica	0.21%
Ropa, Moda, Textiles, Tiendas Departamentales	0.21%
Seguros	0.18%
Bufetes de Abogados	0.10%
Alta Tecnología y Programas de Cómputo	0.06%
Publicidad y Mercadotecnia	0.05%
Servicios por Internet y Ventas al por Menor	0.04%
Transportación y Viajes	0.04%
Equipo informático y de oficina	0.03%
Equipo de Alta Tecnología / Fotografía / Científico	0.01%

ÁREAS DE OPORTUNIDAD

Políticas de no discriminación

Para este índice es de vital importancia establecer las bases de relacionamiento y trabajo, aquellas que clarifiquen la diaria convivencia entre todas las personas que conforman una entidad laboral, sobre todo, las que apoyen a las personas trans. Es por eso que hacemos mucho énfasis en que deben demostrar por escrito que no se discrimina a las personas por orientación sexual, identidad de género ni por expresión de género.

De entre las empresas participantes en este año de trabajo, solamente una empresa aún no logró hacer los cambios internos en este tema en sus políticas internas, pero decidir continuar con su participación es una señal de interés y compromiso con toda la población LGBT.

Compromiso Institucional - Diversidad e Inclusión

Para poner en marcha de manera eficiente programas y actividades en congruencia con las políticas de no discriminación, esta certificación promueve la existencia de un área de Diversidad e Inclusión para visibilizar el compromiso institucional de la empresa de manera local.

Encontramos que 31 entidades participantes reportan que cuentan con esta área instaurada dentro de México, es decir solo el 42%. Un 38% tienen esta área desde su oficina matriz o regional en otro país, y 20% aún no cuentan con esta área de manera oficial.

Si queremos ver acciones con mayor proyección a corto plazo, será importante que las empresas consideren en sus organigramas locales, el contar con un área específica enfocada, tanto en tiempo como en recursos asignados, para trabajar todos los temas relacionados con Diversidad e Inclusión.

Compromiso Institucional - Consejo de Inclusión

Cuando no existe a nivel organigrama esta área de Diversidad e Inclusión, una forma muy efectiva de revisar, conocer, estudiar y trabajar en favor de los diferentes grupos prioritarios, es con la instauración de un Consejo de Diversidad e Inclusión. El cual idealmente se reúne de manera periódica, formal y estructurada para atender las situaciones y necesidades de las personas LGBT y de otras poblaciones particulares.

Entre las empresas que respondieron este año este índice, encontramos que tres no cuentan con este Consejo operando, dejando recaer todas las acciones en favor de la población LGBT en su área de Diversidad e Inclusión (2 empresas) y una directamente en el Grupo de Empleados.

Compromiso Institucional - Grupos de Empleados

Una vez que existe un área de Diversidad e Inclusión y en su caso cuentan con un Consejo de Diversidad e Inclusión, se espera idealmente que la empresa permita la creación de grupos de empleados. Las personas que lo conforman, trabajan como brazo ejecutor de este Consejo, pues son quienes tienen mayor alcance en áreas, geográficamente y representan las diferentes áreas de la empresa.

Este año encontramos que 18 empresas, es decir el 20% no cuentan aún con estos grupos. Cuando las compañías no tienen grupos de LGBT y empleados aliados, pueden pasar por alto la posibilidad de mayores embajadores de marca y compañía, la visibilidad para la comunidad LGBT y, en general, la falta de representación de oportunidades únicas y perspectivas que la fuerza laboral LGBT y sus aliados puede proporcionar.

Apoyo Ejecutivo

Sin duda un factor de éxito para lograr resultados en favor de la población LGBT en los espacios laborales, es decir que tengan mayor impacto, mayor nivel de convencimiento en el grupo directivo, se asignen mayores recursos y sean más trascendentes para la operación y cotidianeidad de la empresa, es la existencia de una o varias personas que brinden apoyo a los Consejos de Diversidad e Inclusión o Grupos de Empleados. Entre mayor nivel de liderazgo tengan estas personas, los temas tendrán mayor visibilidad y penetración en la estructura de la empresa. También es de gran valor y cuantía lo que estos ejecutivos puedan hacer en favor del desarrollo de los miembro de los Consejos o Grupos de Empleados.

Entre las empresas que participan en este índice, encontramos que de las 55 que si tienen un Grupo de Empleados, 51 si tienen Apoyo Ejecutivo de uno o más líderes. Afortunadamente 17 empresas reportan que este apoyo proviene de una o dos personas abiertamente LGBT. Esto significa que el 23% de las empresas participantes tienen personas LGBT 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.

Estas personas que proveen el Apoyo Ejecutivo de alto nivel, encontramos que están repartidas en las siguientes áreas jerárquicas:

Apoyo Ejecutivo
Nivel del sponsor del Grupo de Empleados

1er nivel	CEO Presidente Director General Country Manager	12	24%
2o nivel	Chief Operating Officer Chief Legal Officer VP Senior	4	8%
3er nivel	Director General Adjunto VP	10	20%
4o nivel	Socio Director Senior	7	14%
5o nivel	Director Manager Senior Manager	17	34%
		50	**100%**

Compromiso Público

Es del interés de este índice y certificación, que las empresas e instituciones participantes vayan más allá de las buenas prácticas al interior de su operación diaria de trabajo. Que la entidad laboral realice acciones que impacten positivamente a la sociedad en temas LGBT, entendiéndose que sean dirigidas a personas diferentes a los y las colaboradoras propias de esta entidad laboral. Este capítulo abre la posibilidad a la creatividad totalmente a la empresa en cómo expresar este compromiso, de manera general lo agrupamos como acciones de mercadotecnia, filantropía o atracción de talento.

Este año, entre las empresas que no alcanzan la certificación, principalmente fue por no contar aún con suficientes actividades que reportar en esta sección. De nueva cuenta reconocemos que el decidir continuar con su participación es una señal de interés y compromiso con toda la población LGBT y estarán trabajando a corto plazo en completar esta sección para futuros ciclos de la certificación y futuras ediciones de este índice.

Cabe notar que 45% de las empresas que sí obtuvieron los 100 puntos que se requieren para alcanzar esta certificación, aún no están realizando actividad alguna relacionada con la Filantropía. Sirva anotar este punto, para invitarles a que implementen en sus planes de trabajo y presupuestos, acciones que impacten de manera positiva a la sociedad civil organizada del país que trabaja a favor de la población LGBT a nivel estatal o nacional, en temas específicos en diferentes especialidades, pues la transformación social real, podrá provenir de inyectar apoyo a estas organizaciones que tanto necesitan de nuestra ayuda.

En cambio, solamente al 25% de las empresas participantes, les hace falta implementar alguna acción en favor de la atracción de talento. El siguiente paso que les invitamos a dar, es el comunicar directamente a las personas que desean laborar en sus empresas que son entidades libres de discriminación de manera directa y clara. Así las personas que buscan dónde desarrollarse profesionalmente, les elijan también basándose en que son un mejor lugar para trabajar abiertamente incluyente.

CONCLUSIÓN

Los principales empleadores de México y la región de América Latina están adoptando cada vez más la inclusión LGBT 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. En los próximos 12 y 24 meses, HRC Equidad MX anunciará herramientas y criterios de lanzamiento para respaldar el impulso de la equidad para la fuerza laboral LGBT y el segmento del mercado de consumo.

Apéndice A

Empleadores certificados HRC Equidad MX 2019 - con Puntaje de 100%

Criterio de Calificación de la Certificación HRC Equidad MX

Criterio 1 Prohíbe discriminación basado en Orientación Sexual para todas sus operaciones (20 puntos)

Criterio 2 Prohíbe discriminación basado por Identidad de Género o Expresión de Género en todas sus operaciones (20 puntos)

Criterio 3 Cuenta con un Consejo de Inclusión y Diversidad que opera formalmente y/o Existe un Grupo de Empleados que trabaja en favor de la diversidad sexual y de género (30 puntos)

Criterio 4 Se involucra positivamente con la sociedad y comunidad LGBT (30 puntos)

Apéndice A

Empleadores certificados HRC Equidad MX 2019 - con Puntaje de 100%

		Criterion				Rating	
		20 points	20 points	30 points	30 points	2019 Puntaje	2018 Puntaje
Empleador	Ubicación Corporativo	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4		
3M	CD MX	20	20	30	30	100	
Accenture	CD MX	20	20	30	30	100	100
Access Quality	CD MX	20	20	30	30	100	
Aeroméxico	CD MX	20	20	30	30	100	
American Airlines	CD MX	20	20	30	30	100	
American Express México	CD MX	20	20	30	30	100	100
AT&T, México	CD MX	20	20	30	30	100	100
Bain & Company	CD MX	20	20	30	30	100	
Baker McKenzie	CD MX	20	20	30	30	100	
BASF	CD MX	20	20	30	30	100	
The Boston Consulting Group	CD MX	20	20	30	30	100	100
Cinépolis	MICH	20	20	30	30	100	100
Cisco Systems	CD MX	20	20	30	30	100	
Citibanamex	CD MX	20	20	30	30	100	100
Coca-Cola FEMSA	CD MX	20	20	30	30	100	
CompuCom	CD MX	20	20	30	30	100	100
Creel, García - Cuéllar, Aiza y Enríquez	CD MX	20	20	30	30	100	
Dell EMC	CD MX	20	20	30	30	100	
Diageo	CD MX	20	20	30	30	100	
DOW	CD MX	20	20	30	30	100	100
Edelman	CD MX	20	20	30	30	100	100
EY México	CD MX	20	20	30	30	100	100
Facebook México	CD MX	20	20	30	30	100	
Ford Motor Company	CD MX	20	20	30	30	100	100
General Electric	CD MX	20	20	30	30	100	100
General Motors de México	CD MX	20	20	30	30	100	
Google	CD MX	20	20	30	30	100	100
Grupo Gayosso	CD MX	20	20	30	30	100	
Grupo Modelo	CD MX	20	20	30	30	100	
Herman Miller	CD MX	20	20	30	30	100	100
HSBC México	CD MX	20	20	30	30	100	
IBM México	CD MX	20	20	30	30	100	100
Instituto Nacional Electoral	CD MX	20	20	30	30	100	
J. P. Morgan	CD MX	20	20	30	30	100	100
Kellogg Company México	QRO	20	20	30	30	100	100
Lexmark Mexico	CD MX	20	20	30	30	100	
Los Cabos International Film Festival	CD MX	20	20	30	30	100	
Lubrizol	CD MX	20	20	30	30	100	100

Apéndice A

Empleadores certificados HRC Equidad MX 2019 - con Puntaje de 100%

		Criterion				Rating	
		20 points	20 points	30 points	30 points		
Empleador	Ubicación Corporativo	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	2019 Puntaje	2018 Puntaje
Mastercard	CD MX	20	20	30	30	100	100
McKinsey & Company México	CD MX	20	20	30	30	100	
Media Marketing Knowledge Group	CD MX	20	20	30	30	100	
MetLife México	CD MX	20	20	30	30	100	
Microsoft	CD MX	20	20	30	30	100	
Mundo Joven Travel Shop	CD MX	20	20	30	30	100	
Museo Memoria y Tolerancia	CD MX	20	20	30	30	100	
Nielsen México	CD MX	20	20	30	30	100	100
Nike México	JAL	20	20	30	30	100	
Oliver Wyman	CD MX	20	20	30	30	100	
Paypal México	CD MX	20	20	30	30	100	100
Pepsico México	CD MX	20	20	30	30	100	100
Pernod Ricard México	CD MX	20	20	30	30	100	
Petróleos Mexicanos (PEMEX)	CD MX	20	20	30	30	100	100
Pfizer México	CD MX	20	20	30	30	100	100
Philip Morris México	CD MX	20	20	30	30	100	
Porter Novelli	CD MX	20	20	30	30	100	
Procter & Gamble	EDO MX	20	20	30	30	100	100
SAP México	CD MX	20	20	30	30	100	100
Scotiabank México	CD MX	20	20	30	30	100	100
Sephora México	CD MX	20	20	30	30	100	
Sodexo México On Site Services	CD MX	20	20	30	30	100	100
Softtek	CD MX	20	20	30	30	100	
SONOVA México	N L	20	20	30	30	100	
Sony Music Entertainment	CD MX	20	20	30	30	100	
TE Connectivity	CD MX	20	20	30	30	100	100
Thomson Reuters	CD MX	20	20	30	30	100	
UBER	CD MX	20	20	30	30	100	100
Unilever	CD MX	20	20	30	30	100	100
Volteo	JAL	20	20	30	30	100	
Walmart de México y Centroamérica	CD MX	20	20	30	30	100	100

Apéndice B

Empleadores participantes, orden alfabético

Criterio de Calificación de la Certificación HRC Equidad MX

Criterio 1 Prohíbe discriminación basado en Orientación Sexual para todas sus operaciones (20 puntos)

Criterio 2 Prohíbe discriminación basado por Identidad de Género o Expresión de Género en todas sus operaciones (20 puntos)

Criterio 3 Cuenta con un Consejo de Inclusión y Diversidad que opera formalmente y/o Existe un Grupo de Empleados que trabaja en favor de la diversidad sexual y de género (30 puntos)

Criterio 4 Se involucra positivamente con la sociedad y comunidad LGBT (30 puntos)

Apéndice B

Empleadores participantes, orden alfabético

		Criterion				Rating	
Empleador	Ubicación Corporativo	20 points Criterio 1	20 points Criterio 2	30 points Criterio 3	30 points Criterio 4	2019 Puntaje	2018 Puntaje
3M	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Accenture	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Access Quality	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Aeroméxico	CD MX	20	20	30	30	**100**	
American Airlines	CD MX	20	20	30	30	**100**	
American Express México	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
AT&T, México	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
AXA Assistance México	CD MX	20	20	30	10	**80**	
Bain & Company	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Baker McKenzie	CD MX	20	20	30	30	**100**	
BASF	CD MX	20	20	30	30	**100**	
The Boston Consulting Group	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Cinépolis	MICH	20	20	30	30	**100**	**100**
Cisco Systems	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Citibanamex	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Coca-Cola FEMSA	CD MX	20	20	30	30	**100**	
CompuCom	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Creel, García - Cuéllar, Aiza y Enríquez	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Dell EMC	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Deloitte Consulting Group	CD MX	20	20	30	0	**70**	
Diageo	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Discovery Networks	CD MX	20	20	30	20	**90**	
DOW	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Edelman	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
EY México	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Facebook México	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Ford Motor Company	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
General Electric	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
General Motors de México	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Google	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Grupo Gayosso	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Grupo Modelo	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Herman Miller	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
HSBC México	CD MX	20	20	30	30	**100**	
IBM México	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Instituto Nacional Electoral	CD MX	20	20	30	30	**100**	
J. P. Morgan	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Kellogg Company México	QRO	20	20	30	30	**100**	**100**

Apéndice B

Empleadores participantes, orden alfabético

		Criterion				Rating	
Empleador	Ubicación Corporativo	20 points Criterio 1	20 points Criterio 2	30 points Criterio 3	30 points Criterio 4	2019 Puntaje	2018 Puntaje
Lexmark Mexico	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Los Cabos International Film Festival	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Lubrizol	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Mastercard	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
McKinsey & Company México	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Media Marketing Knowledge Group	CD MX	20	20	30	30	**100**	
MetLife México	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Microsoft	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Mundo Joven Travel Shop	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Museo Memoria y Tolerancia	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Nielsen México	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Nike México	JAL	20	20	30	30	**100**	
Oliver Wyman	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Paypal México	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Pepsico México	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Pernod Ricard México	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Petróleos Mexicanos (PEMEX)	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Pfizer México	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Philip Morris México	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Porter Novelli	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Procter & Gamble	EDO MX	20	20	30	30	**100**	**100**
SAP México	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Scotiabank México	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Sephora México	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Sodexo México On Site Services	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Softtek	CD MX	20	20	30	30	**100**	
SONOVA México	N L	20	20	30	30	**100**	
Sony Music Entertainment	CD MX	20	20	30	30	**100**	
TE Connectivity	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Tecnológico de Monterrey	N L	20	0	30	30	**80**	
Thomson Reuters	CD MX	20	20	30	30	**100**	
UBER	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Unilever	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Volteo	JAL	20	20	30	30	**100**	
Walmart de México y Centroamérica	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**

Apéndice C

Puntaje por industria, orden descendiente

Criterio de Calificación de la Certificación HRC Equidad MX

Criterio 1 Prohíbe discriminación basado en Orientación Sexual para todas sus operaciones (20 puntos)

Criterio 2 Prohíbe discriminación basado por Identidad de Género o Expresión de Género en todas sus operaciones (20 puntos)

Criterio 3 Cuenta con un Consejo de Inclusión y Diversidad que opera formalmente y/o Existe un Grupo de Empleados que trabaja en favor de la diversidad sexual y de género (30 puntos)

Criterio 4 Se involucra positivamente con la sociedad y comunidad LGBT (30 puntos)

Apéndice C

Puntaje por industria, orden descendiente

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterion: 20 points Criterio 1	Criterion: 20 points Criterio 2	Criterion: 30 points Criterio 3	Criterion: 30 points Criterio 4	Rating: 2019 Puntaje	Rating: 2018 Puntaje
AEROLÍNEAS							
Aeroméxico	CD MX	20	20	30	30	**100**	
American Airlines	CD MX	20	20	30	30	**100**	
ALIMENTOS, BEBIDAS Y COMESTIBLES							
Coca-Cola FEMSA	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Diageo	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Grupo Modelo	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Kellogg Company México	QRO	20	20	30	30	**100**	**100**
Pepsico México	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Pernod Ricard México	CD MX	20	20	30	30	**100**	
ALTA TECNOLOGÍA Y PROGRAMAS DE CÓMPUTO							
UBER	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Volteo	JAL	20	20	30	30	**100**	
ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES NO LUCRATIVAS							
Instituto Nacional Electoral	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Los Cabos International Film Festival	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Museo Memoria y Tolerancia	CD MX	20	20	30	30	**100**	
AUTOMOTRIZ							
Ford Motor Company	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
General Motors de México	CD MX	20	20	30	30	**100**	
BANCA Y SERVICIOS FINANCIEROS							
American Express México	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Citibanamex	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
HSBC México	CD MX	20	20	30	30	**100**	
J. P. Morgan	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Mastercard	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Scotiabank México	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
AXA Assistance México	CD MX	20	20	30	10	**80**	
BUFETES DE ABOGADOS							
Baker McKenzie	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Creel, García - Cuéllar, Aiza y Enríquez	CD MX	20	20	30	30	**100**	
CONSULTORÍA Y SERVICIOS A EMPRESAS							
Accenture	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Bain & Company	CD MX	20	20	30	30	**100**	
The Boston Consulting Group	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
IBM México	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
McKinsey & Company México	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Nielsen México	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**

Apéndice C

Puntaje por industria, orden descendiente

		Criterion				Rating	
Empleador	Ubicación Corporativo	20 points Criterio 1	20 points Criterio 2	30 points Criterio 3	30 points Criterio 4	2019 Puntaje	2018 Puntaje
Softtek	CD MX	20	20	30	30	100	
Thomson Reuters	CD MX	20	20	30	30	100	
EY México	CD MX	20	20	30	30	100	100
Oliver Wyman	CD MX	20	20	30	30	100	
Deloitte Consulting Group	CD MX	20	20	30	0	70	
DIVERSOS							
Grupo Gayosso	CD MX	20	20	30	30	100	
ENTRETENIMIENTO Y MEDIOS ELECTRÓNICOS							
Cinépolis	MICH	20	20	30	30	100	100
Media Marketing Knowledge Group	CD MX	20	20	30	30	100	
Sony Music Entertainment	CD MX	20	20	30	30	100	
Discovery Networks	CD MX	20	20	30	20	90	
EQUIPO DE ALTA TECNOLOGÍA / FOTOGRAFÍA / CIENTÍFICO							
SONOVA México	N L	20	20	30	30	100	
EQUIPO INFORMÁTICO Y DE OFICINA							
Lexmark México	CD MX	20	20	30	30	100	
Herman Miller	CD MX	20	20	30	30	100	100
FABRICACIÓN							
3M	CD MX	20	20	30	30	100	
General Electric	CD MX	20	20	30	30	100	100
TE Connectivity	CD MX	20	20	30	30	100	100
FARMACÉUTICA							
Pfizer México	CD MX	20	20	30	30	100	100
MINORISTAS Y PRODUCTOS DE CONSUMO							
Procter & Gamble	EDO MX	20	20	30	30	100	100
Unilever	CD MX	20	20	30	30	100	100
Walmart de México y Centroamérica	CD MX	20	20	30	30	100	100
PETRÓLEO Y GAS							
Petróleos Mexicanos (PEMEX)	CD MX	20	20	30	30	100	100
PUBLICIDAD Y MERCADOTECNIA							
Edelman	CD MX	20	20	30	30	100	100
Facebook México	CD MX	20	20	30	30	100	
Porter Novelli	CD MX	20	20	30	30	100	
QUÍMICA Y BIOTECNOLOGÍA							
BASF	CD MX	20	20	30	30	100	
DOW	CD MX	20	20	30	30	100	100
Lubrizol	CD MX	20	20	30	30	100	100

Apéndice C

Puntaje por industria, orden descendiente

		Criterion				Rating	
Empleador	Ubicación Corporativo	20 points Criterio 1	20 points Criterio 2	30 points Criterio 3	30 points Criterio 4	2019 Puntaje	2018 Puntaje
ROPA, MODA, TEXTILES, TIENDAS DEPARTAMENTALES							
Nike México	JAL	20	20	30	30	**100**	
Sephora México	CD MX	20	20	30	30	**100**	
SEGUROS							
MetLife México	CD MX	20	20	30	30	**100**	
SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE INMUEBLES							
Sodexo México On Site Services	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
SERVICIOS DE CÓMPUTO, DE ALMACENAMIENTO DE DATOS Y TECNOLÓGICOS							
CompuCom	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Dell EMC	CD MX	20	20	30	30	**100**	
Microsoft	CD MX	20	20	30	30	**100**	
SAP México	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
SERVICIOS POR INTERNET Y VENTAS AL POR MENOR							
Google	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Paypal México	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
TABACO							
Philip Morris México	CD MX	20	20	30	30	**100**	
TELECOMUNICACIONES							
Access Quality	CD MX	20	20	30	30	**100**	
AT&T, México	CD MX	20	20	30	30	**100**	**100**
Cisco Systems	CD MX	20	20	30	30	**100**	
TRANSPORTACIÓN Y VIAJES							
Mundo Joven Travel Shop	CD MX	20	20	30	30	**100**	
UNIVERSIDADES E INSTITUTOS TECNOLÓGICOS							
Tecnológico de Monterrey	N L	20	0	30	30	**80**	

AUTORES Y AGRADECIMIENTOS

El equipo del Programa Global de Equidad Laboral, *Autores*

Programa de Equidad Laboral, Fundación HRC
El Programa Global de Equidad Laboral de la Fundación HRC, es una fuente reconocida internacionalmente de información y guía experta en asuntos laborales lésbicos, gays, bisexuales y transgéneros. Provee a tomadores de decisiones herramientas innovadoras de investigación, consejería experta, recursos online, información de mejores prácticas, entrenamiento y educación in-situ. Las personas que integran el equipo fungen como consultores expertos a profesionales y otros expertos de la diversidad, que buscan posicionar su entidad laboral como lugares inclusivos, que dan la bienvenida y respetan a sus empleados, sin importar su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Deena Fidas, Directora
Programa de Equidad Laboral,
Fundación Human Rights Campaign
Deena Fidas dirige el Programa de Equidad Laboral en la Fundación Human Rights Campaign. Con sede en Washington, DC, Fidas supervisa programas de negocios globales, esfuerzos de políticas públicas corporativas, investigación y recursos y ha lanzado programas de inclusión en el lugar de trabajo en Asia y en toda América Latina. Ella dirige la encuesta y el reporte del Índice de Equidad Corporativa en los Estados Unidos, sobre las políticas, procedimientos, prestaciones y prácticas de más de 1,200 empleadores, para trabajadores LGBT. Fidas da consultoría directamente a cientos de empresas Fortune 500 y otros grandes empleadores en la implementación de políticas y prestaciones igualitarias para grupos diversos. Ha conducido entrenamientos en los EE.UU. y en el extranjero en diversidad en el ámbito laboral y mejores prácticas de inclusión ante audiencias de corporaciones y del sector público.

Fidas es entrevistado frecuentemente por la prensa sobre temas de inclusión de LGBT en la responsabilidad social empresarial y corporativa, incluyen, CNN Money, Marketplace, Quest Means Business, The Associated Press, The Wall Street Journal, Forbes, Fortune Mexico Reforma y otros medios. Antes de unirse a la Human Rights Campaign, en 2007, trabajó en recaudación de fondos para la American Civil Liberties Union y Hillary Clinton for President, entre otros clientes. Fidas tiene una Maestría en Sociología de la American University de Washington, D.C., donde también trabajó como investigadora para el Women & Politics Institute de ésta.

Milagros Chirinos, Editora
Jefa de Prensa Bilingüe-Español y Colaboradora en Iniciativas Latinoamericanas de HRC
Como encargada de comunicaciones internas y externas, Chirinos creó la primera página de contenido en español de HRC con recursos informativos, de educación, salud y temas de interés diseñados para la comunidad hispanohablante de Estados Unidos. A través del trabajo colaborativo con los Programas Globales de Equidad Laboral de HRC, Chirinos ha logrado establecer relaciones claves para expandir la misión de la Fundación HRC y solidificar su presencia en América Latina. Siguiendo el exitoso modelo de Equidad MX y Equidad CL, Chirinos está actualmente colaborando con el equipo de Programas de Equidad Laboral Global en el trabajo de expansión de esta iniciativa en Perú, su país de origen.

Chirinos radicó en el estado de la Florida durante más de una década, en donde se graduó con una maestría en Cultura y Literatura Hispánica y Latinoamericana de la Universidad del Sur de la Florida (USF, por sus siglas en inglés) y desarrolló su carrera profesional en CENTRO Tampa-Tampa Bay Times, MAXIMA-CBS radio y otros medios de comunicación impresos y radiales en el sur de la Florida.

Francisco Robledo, Socio Implementador
HRC Equidad MX
Emprendedor y activista educativo en temas LGBT, con más de 20 años de experiencia profesional. Trabajó en empresas como 3M México y Telefónica Movistar. Proporciona servicios de información y gestoría para facilitar el matrimonio de parejas gays y lesbianas en México desde 2011. En 2014 forma ADIL, la Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral, empresa con la cual promueve las políticas y procedimientos abiertos en favor de los empleados LGBT en sus espacios de trabajo, responsables de la publicación de las encuestas en homofobia e inclusión laboral en México y recientemente de la primer Encuesta sobre Talento LGBT en México 2018. Conferencista y columnista de la revista Comunidad Divers en temas de inclusión laboral. Robledo es Licenciado en Informática por la UNAM.

Fernando Velázquez, Socio Implementador
HRC Equidad MX
Cuenta con 30 años de experiencia a nivel corporativo y 10 años en materia de Diversidad Sexual y de Género. Fue fundador y líder de la Red de Empleados LGBT de American Express en México. Igualmente, cofundó, en el año 2014, Pride Connection Mx. Fue miembro del directorio de la Federación Mexicana de Empresarios LGBT. Es conferencista en diferentes temas de Diversidad y LGBT con diversas audiencias nacionales e internacionales. Fundador y Director General de Consultores en Diversidad e Inclusión, S.C. Socio de ADIL, la Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral. Ha recibido múltiples reconocimientos incluyendo innovación, negocios, consultoría, liderazgo, diversidad y redes de empleados, destacando en 2017 el recibido de Pride Connection Mx por “La pasión dedicada a fomentar la creación de ambientes laborales incluyentes y diversos en México” y ha participado como columnista en la revista Dfensor de la Comisión de Derechos Humanos de la CDMX.

Agradecimientos

Agradecemos el invaluable apoyo de las siguientes agrupaciones e instituciones, por invitarnos a formar parte de sus diferentes eventos como ponentes para poder llegar cada día a más empleadores del país.

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
American Chamber of Commerce of México
Asociación de Bancos de México
Asociación Mexicana en Directores de Recursos Humanos
Cámara de Comercio Franco-Suiza
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
Museo Memoria y Tolerancia
Pride Connection México
Programa Casa de Refugiados
Red de Empresas - Compartiendo Experiencias
Secretaría de Desarrollo Social de la Ciudad de México
YAAJ - Transformando tu Vida

Y a las siguientes empresas por hospedar los diferentes talleres de información general que nos permitieron alcanzar los resultados de este año:

Accenture
AT&T
Edelman
EY
Google
J.P. Morgan
Pepsico
Procter & Gamble
The Boston Consulting Group