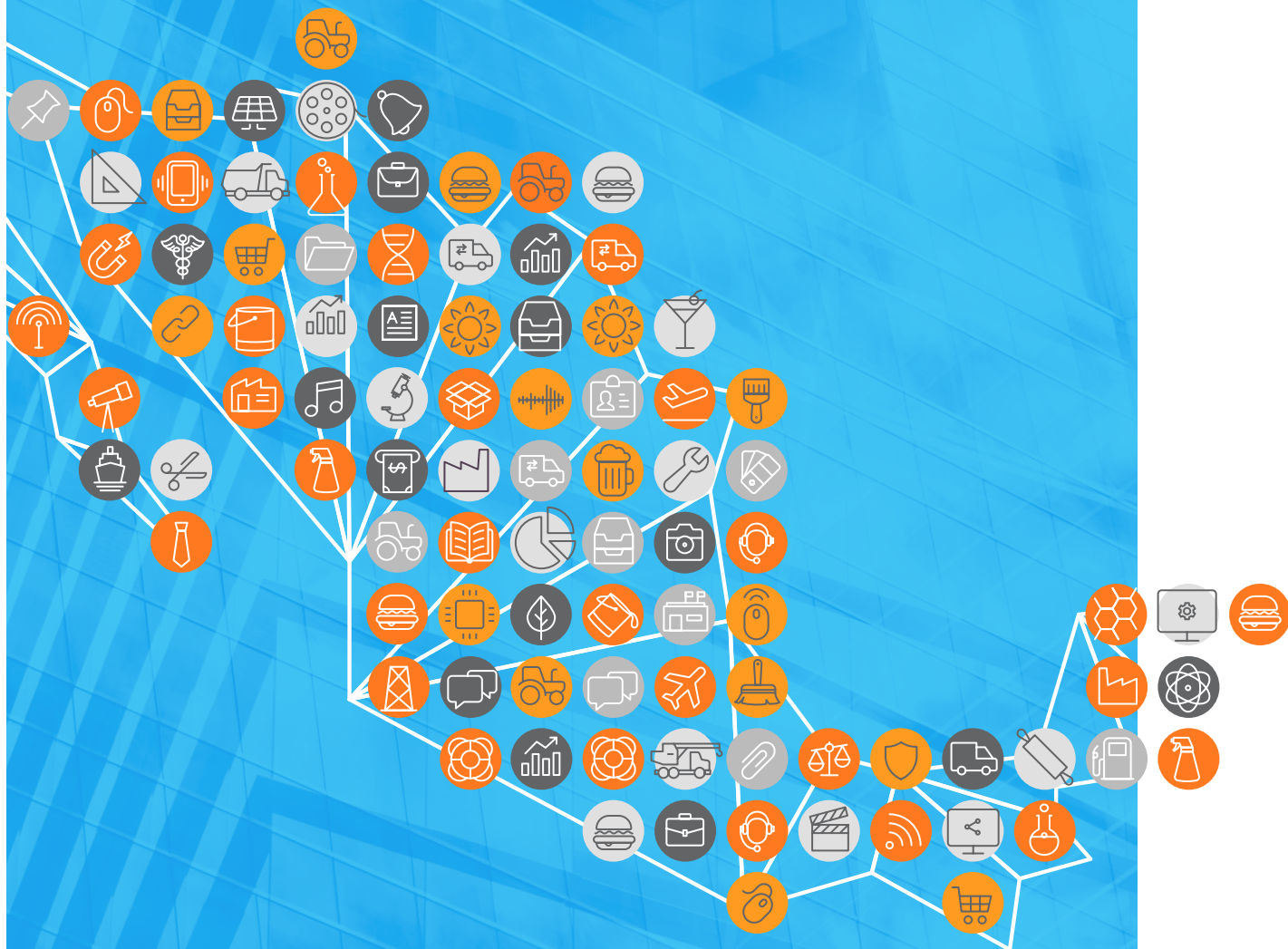




HUMAN
RIGHTS
CAMPAIGN
FOUNDATION

EQUIDAD MX

MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR 2020



HRC EQUIDAD MX 2020

Programa Global de Equidad Laboral Fundación Human Rights Campaign

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

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

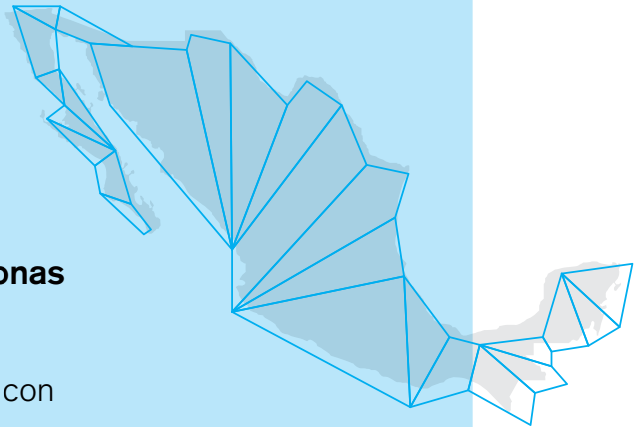


TABLA DE CONTENIDO

- 3. Carta del director de HRC Equidad MX
- 4. Resumen ejecutivo
- 5. Criterio de evaluación y puntaje
- 7. Cómo obtenemos la información de empleadores
- 9. Programa ejecutivo de mentoreo corporativo de diversidad e inclusión
- 10. Descubrimientos
- 14. Áreas de oportunidad
- 16. Evolución de Criterios
- 17. Apéndices
- 33. Autores y agradecimientos
- 35. Consejo Consultivo Empresarial

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 LGBT sean miembros plenos de la sociedad en el hogar, trabajo y en cada comunidad.

CARTA DEL DIRECTOR DE HRC EQUIDAD MX Y EL PROGRAMA DE EQUIDAD LABORAL DE HRC

Desde 2002, la Fundación Human Rights Campaign (HRC) ha estado trabajando con las principales empresas y corporaciones para aumentar y expandir la inclusión LGBT en sus centros laborales. Como el brazo educativo de Human Rights Campaign — la organización más grande de los Estados Unidos que trabaja por la igualdad de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer — los programas de la Fundación han creado ambientes laborales incluyentes para un sinnúmero de trabajadores en Estados Unidos de América y a nivel global a través de esfuerzos dedicados a la educación y consultoría.

El Índice de Igualdad Corporativa de HRC (CEI, por sus siglas en inglés) — la evaluación más completa de políticas, prácticas y prestaciones de inclusión laboral en Estados Unidos de América — ha transformado espacios los laborales en centros de trabajo incluyentes para trabajadores LGBT, mucho más allá de los estándares básicos de no discriminación. El trabajo programático de la Fundación HRC ha diseñado herramientas corporativas y expandido asociaciones internacionales para avanzar la inclusión en el centro laboral en Estados Unidos de América, Asia y América Latina.

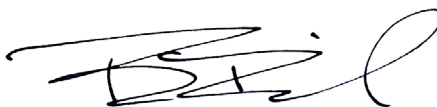
Después de años de colaborar con líderes empresariales y actores clave, lanzamos nuestro primer programa de Igualdad en el Centro Laboral en México con el fin de promover políticas y prácticas de inclusión LGBT en las empresas y multinacionales en todo en el país. Desde su lanzamiento en 2017, el programa ha experimentado un éxito y crecimiento sin precedentes, obteniendo como resultado un número creciente de empresas genuinamente comprometidas con la igualdad LGBT y la adopción de las mejores prácticas. La inspiradora acogida de HRC Equidad MX ha conllevado a expandir nuestros esfuerzos de inclusión en Chile a través de HRC Equidad CL, nuestro primer

programa en Sudamérica, diseñado para promover políticas y protecciones de inclusión LGBT en las empresas chilenas.

Cada año, los datos indican que más compañías y corporaciones reconocen el valor de la inclusión LGBT a nivel laboral. Sus esfuerzos por crear centros de trabajo justos no solo mejoran las vidas de miles de trabajadores y sus familias, sino que también generan más oportunidades comerciales, productividad, retención de personal y mucho más; una cultura corporativa inclusiva ofrece innumerables beneficios. Este año, estamos especialmente orgullosos de destacar el notable compromiso de empresas mexicanas participantes, que conforman una cifra récord en nuestra encuesta anual.

En nombre de la Fundación Human Rights Campaign (HRC) y como el nuevo director de HRC Equidad MX y el Programa de Equidad Laboral de HRC, me complace colaborar con ADIL Diversidad e Inclusión Laboral y sus socios a quienes confiamos como Socios Implementadores de HRC Equidad MX, para presentar los resultados de HRC Equidad MX: Programa Global de Equidad Laboral.

Felicitamos a todas las empresas participantes en este año y a aquellas que han estado con nosotros desde el principio. La economía de mañana se fortalece con la innovadora y diversa fuerza laboral de hoy. Juntos, estamos construyendo una mejor y más inclusiva cultura empresarial en México.



Beck Bailey,

Director de HRC Equidad MX y el Programa de Equidad Laboral de HRC

RESUMEN EJECUTIVO

Como el primer programa Global de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign, los resultados de HRC Equidad MX hablan de una recepción única en México. El crecimiento de HRC Equidad MX es el mejor indicador sobre el compromiso por la

inclusión laboral LGBT de las principales empresas del país y el esfuerzo colaborativo de nuestro equipo por fomentar centros de trabajo justos y equitativos para todos.

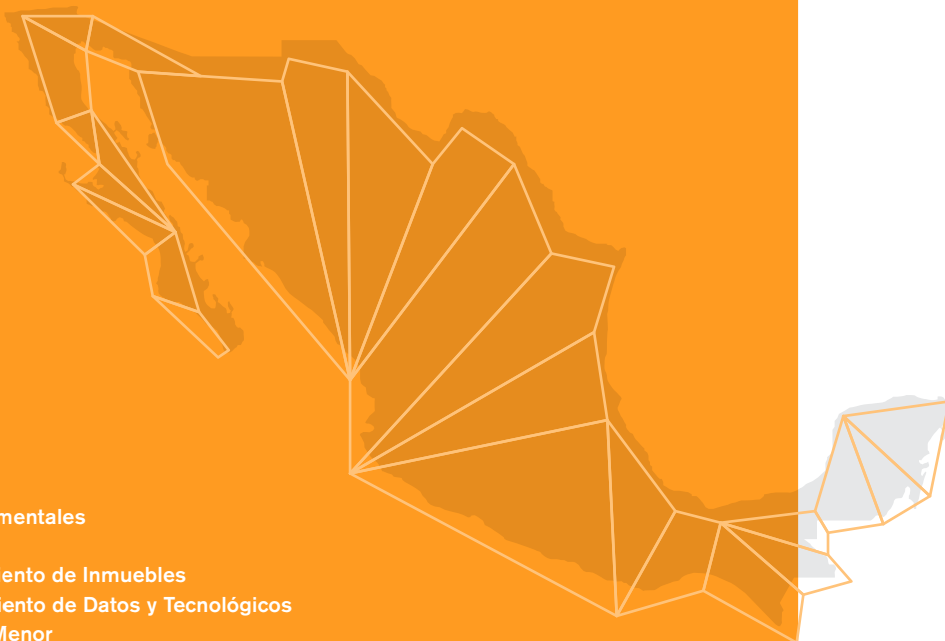
En esta tercera edición del índice corporativo HRC Equidad MX, 126

empresas en México enviaron cuestionarios y de esos 120 obtuvieron el 100 por ciento y la certificación de "Mejores Lugares para Trabajar por Equidad LGBT 2020". El año pasado, en la segunda edición del programa de Equidad MX certificó a 69 de 73 empresas participantes como 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. Con un crecimiento en todos los indicadores analizados, estas empresas representan 31 industrias con sede en 11 estados diferentes de México, así como de oficinas corporativas que provienen de 7 países fuera del país.

Número de compañías con un puntaje de 100 % por industria

2	Aerolíneas
9	Alimentos, Bebidas y Comestibles
5	Alta Tecnología / Fotografía / Equipo Científico
2	Asociaciones y Organizaciones No Lucrativas
3	Automotriz
11	Banca y Servicios Financieros
3	Bufetes de Abogados
18	Consultoría y Servicios a Empresas
2	Cuidado de la Salud
1	Cultura y Artes
1	Diversos
1	Editoriales e Imprenta
4	Entretenimiento y Medios Electrónicos
4	Equipo informático y de oficina
4	Fabricación
2	Farmacéutica
5	Hoteles, Resorts y Casinos
3	Inmobiliaria, Comercial
4	Minoristas y Productos de Consumo
2	Petróleo y Gas
10	Publicidad y Mercadotecnia
3	Química y Biotecnología
2	Ropa, Moda, Textiles, Tiendas Departamentales
2	Seguros
1	Servicios de Alimentación y Mantenimiento de Inmuebles
7	Servicios de Cómputo, de Almacenamiento de Datos y Tecnológicos
3	Servicios por Internet y Ventas al por Menor
1	Tabaco
3	Telecomunicaciones
2	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 red de empleados y aliados 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 739,519 personas en México. Todas las que enviaron la encuesta y fueron evaluadas en este informe emplean a 779,286 personas en el país. De las 126 empresas incluidas en este índice, encontramos a 36 empresas que son parte de la lista de Las 500 Empresas Expansión 2019, alcanzando todas ellas el 100%. HRC Equidad MX busca ampliar cada vez más la red de empresas inclusivas del país, ya que según datos de la Encuesta Nacional de Oportunidad de Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), a junio de 2019 se tenían estimadas 52,6 millones de personas empleadas por empresas de diferentes tamaños (no incluye actividades gubernamentales).

CRITERIO DE EVALUACIÓN Y PUNTAJE

HRC Equidad MX 2020

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

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. En esta primer fase de despliegue del programa, está diseñado para que empleadores de todos los tamaños puedan demostrar su compromiso en favor de la inclusión de las personas LGBT en los espacios de trabajo.

Cada día se trabaja en que se adapten a la realidad local en México, sean rigurosos, justos, alcanzables y transparentes. A su vez, 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 2020 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 cuatro 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.
- **Proveeduría Diversa:** Políticas, acciones, eventos, programas dirigidos a incluir a empresas de comprobado capital o alta dirección LGBT en la cadena de suministro de la empresa, en igualdad de condiciones de participación que el resto de las que se incluyan en sus procesos o concursos de compras

Criterio

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

El CEI, que fue lanzado en el 2002, es el primer referente reconocido a nivel internacional que permite a las empresas comparar su nivel de inclusión a personas LGBT en el espacio laboral, contra competidores.

En la tercera edición, HRC Equidad MX consiguió la confianza y participación de 126 entidades laborales. 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, han 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. Por otro lado, es la oportunidad que tienen ahora más empresas de tomarlo como una guía de trabajo, para así nivelar, medir y comparar sus logros con competidores y muchas más empresas.

El reto es poder contar cada día más, con evidencias de trabajo en empleadores locales, diferentes a los que participan en el CEI, ya que con esto lograremos un mayor y eficiente impacto en la sociedad local.

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 y proveeduría diversa.	10 puntos
b. Acción 2 - Mercadotecnia, filantropía, atracción de talento y proveeduría diversa.	10 puntos
c. Acción 3 - Mercadotecnia, filantropía, atracción de talento y proveeduría diversa.	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 equipo del Programa Global de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign en los EUA.

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, la ubicación de su corporativo en el país y su puntaje alcanzado, son compartidos en este reporte.

Cada empresa tiene bajo su decisión y libertad compartir o publicar los detalles de estas evidencias con las cuales obtienen y respaldan la calificación final obtenida para esta certificación.

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. El impacto que tiene este programa en México ayuda a que esta misma base se actualice constantemente. Ya sea con nuevos contactos y referencias que hacen llegar empresas ya participantes, y de aquellos que se han acercado

a través de medios electrónicos, eventos y líderes de opinión regionales.

El alcance del año de trabajo que involucra la certificación HRC Equidad MX 2020 consistió en convocar e invitar a contactos de 450 empleadores a sumarse a través de campañas vía correo electrónico. Se presentó la información estructural del programa en cinco talleres de información general al que fueron convocados y se organizaron en instalaciones de empresas certificadas o de organizaciones aliadas del tema, para invitarles a participar en la certificación.

Las invitaciones a recibir el cuestionario y ser parte de Equidad MX 2019 fueron enviadas en abril de 2019. Se recibieron expedientes completos hasta el último día de agosto. Durante septiembre y octubre se realizó la revisión de la información a detalle y se solicitaron las aclaraciones pertinentes en los casos que se encontraron. Finalmente a finales de octubre se les dio a conocer a cada empresa su calificación final, previo a dar a conocer los resultados de manera pública el 5 de diciembre de 2019.

450 empresas contactadas

5 talleres de información general organizados con empresas certificadas durante 2019

5 eventos como ponentes organizados por empresas u organizaciones

150 empleadores llenaron la ficha de inscripción de la certificación para recibir el cuestionario

70 empleadores de HRC Equidad MX 2019 vuelven a participar

126 empresas presentaron su expediente y fueron 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 por Equidad LGBT - HRC Equidad MX 2020” y son bienvenidos a utilizar este emblema en sus esfuerzos de reclutamiento, mercadotecnia, comunicación interna y externa:



IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN: CONSTANCIA Y RENOVACIÓN

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

La naturaleza de esta certificación y la forma en la que se ha trabajado durante 17 años el CEI de HRC en los EUA, está orientado para que el reporte anual sirva como una declaración pública del compromiso de las empresas en favor de la inclusión de las personas LGBT en el ámbito laboral y su impacto en la sociedad.

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

Este año, 70 de las 73 empresas que aparecen en la edición 2019 renovaron su participación, dos que habían alcanzado la certificación y una que había obtenido 90 puntos. A partir de la edición 2022, aquella empresa que decida participar en el índice y al año siguiente no envíe expediente, se le seguirá contemplando dentro del listado, como referencia del crecimiento y penetración de este trabajo. Se mantendrán los últimos puntos alcanzados que se consideren acciones permanente (políticas - procedimientos y compromiso institucional) y los de variabilidad anual se considerarán no presentados (compromiso público), así como los que se determinen en las siguientes ediciones que se consideren en estos dos grandes rubros.



PROGRAMA EJECUTIVO DE MENTOREO CORPORATIVO DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Para el año de trabajo 2018-2019 de la certificación HRC Equidad MX que cubre este reporte, dentro del Programa Global de Equidad Laboral de HRC se continuó con el Programa Ejecutivo de Mentoreo Corporativo de Diversidad e Inclusión. Como iniciativa de J. P. Morgan México y junto con el equipo implementador de HRC Equidad MX, se mantuvieron el alcance y objetivo.

Objetivo:

Contar con 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, mejores prácticas y guía.

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 las organizaciones**
5. **Obtención de la certificación HRC Equidad MX**

Las empresas participantes en este programa durante esta segunda edición fueron, respectivamente:

1. EMPRESAS MENTORAS

- a. J.P. Morgan
- b. Softtek

2. EMPRESAS MENTEES

- c. Johnson & Johnson
- d. Experts

Como prueba del éxito alcanzado, las 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 2020.

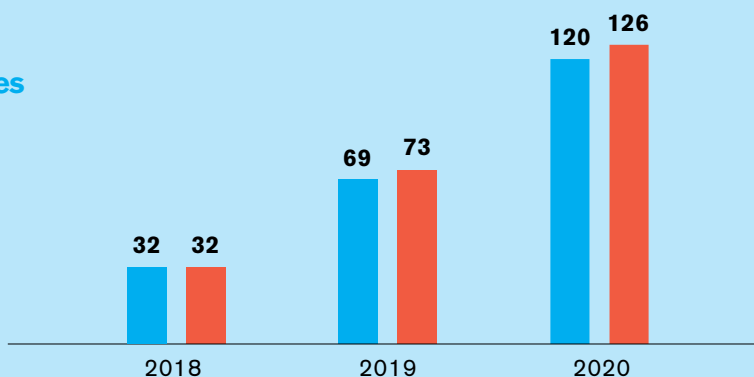
Se busca que este programa continúe de manera institucional los siguientes años, como parte fundamental del impacto empresarial regional, para asegurar un sólido crecimiento de HRC Equidad MX.

Agradecemos a J.P. Morgan y a Softtek por su colaboración con el éxito de este programa y a Johnson & Johnson y Experts por su confianza con sus empresas mentoras.

DESCUBRIMIENTOS

Número de empresas participantes

- **Empresas certificadas**
- **Participaciones**



Distribución geográfica

Por origen nacional

- 72 Estados Unidos de América
- 36 México
- 6 Reino Unido
- 5 Francia
- 3 Suiza
- 2 Alemania
- 1 Brasil
- 1 Canadá

126

participación de:

71% empresas multinacionales extranjeras

29% empresas mexicanas



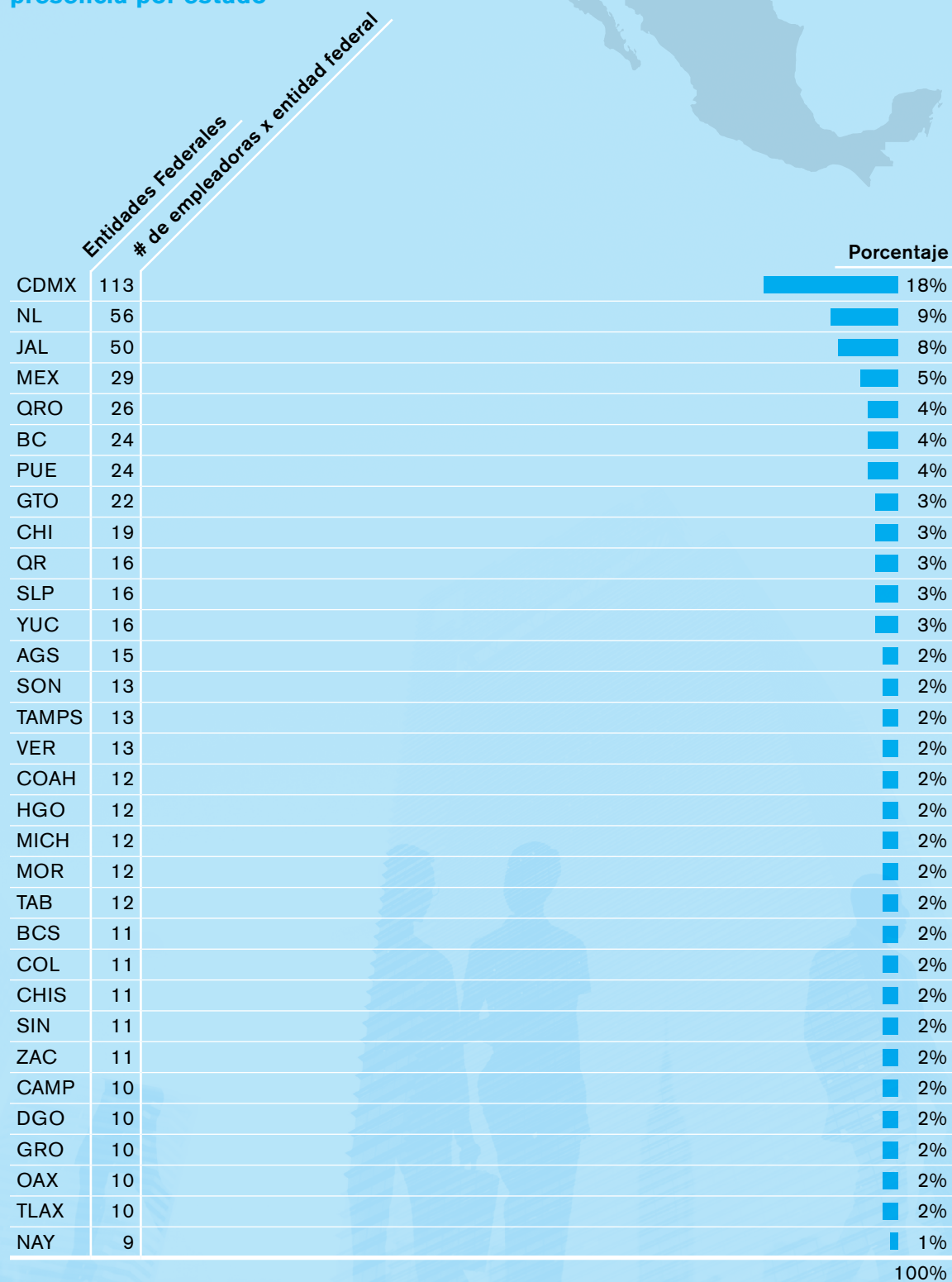
Ubicación oficina corporativa

- 103 Ciudad de México
- 8 Jalisco
- 4 Nuevo León
- 2 Estado de México
- 2 Baja California Sur
- 2 Guanajuato
- 1 Baja California
- 1 Chihuahua
- 1 Michoacán
- 1 Querétaro
- 1 San Luis Potosí

126



Cantidad de empresas con presencia por estado



Impacto en empleos y por industria

Cantidad de empleos y tamaño de empresas

779,286 empleos
126 empresas participantes HRC Equidad MX 2020

2 empresas tienen más de 100,000 empleos

10 suman el 76% del total de empleos

15 empresas tienen más de 10 mil empleados

15 compañías representan el 85% de los empleados

51 compañías tienen mas de mil empleados

70 compañías tienen mas de 500 empleados

20 compañías tienen menos de 100 empleados

Por país de origen de empresa

36% empleos de empresas mexicanas

64% empleos de empresas multinacionales extranjeras

Empresas por industria

Industria	% de la industria
Consultoría y Servicios a Empresa	14.29%
Banca y Servicios Financieros	7.94%
Publicidad y Mercadotecnia	7.94%
Alimentos, Bebidas y Comestibles	7.14%
Fabricación	5.56%
Servicios de Cómputo, de Almacenamiento de Datos y Tecnológicos	5.56%
Alta Tecnología / Fotografía / Equipo Científico	3.97%
Hoteles, Resorts y Casinos	3.97%
Entretenimiento y Medios Electrónicos	3.17%
Equipo informático y de oficina	3.17%
Minoristas y Productos de Consumo	3.17%
Química y Biotecnología	3.17%
Telecomunicaciones	3.17%
Automotriz	2.38%
Bufetes de Abogados	2.38%
Inmobiliaria, Comercial	2.38%
Seguros	2.38%
Servicios por Internet y ventas al por menor	2.38%
Aerolíneas	1.59%
Asociaciones y Organizaciones no Lucrativas	1.59%
Cuidado de la Salud	1.59%
Farmacéutica	1.59%
Petróleo y Gas	1.59%
Ropa, Moda, Textiles, Tiendas Departamentales	1.59%
Transportación y Viajes	1.59%
Cultura y Artes	0.79%
Diversos	0.79%
Editoriales e Imprenta	0.79%
Servicios de Alimentación y Mantenimiento de Inmuebles	0.79%
Tabaco	0.79%
Universidades e Institutos Tecnológicos	0.79%

Impacto en empleos y por industria



Empleos por industria

Industria	% de la industria
Minoristas y Productos de Consumo	27.13%
Petróleo y Gas	17.36%
Alimentos, Bebidas y Comestibles	15.79%
Banca y Servicios Financieros	9.19%
Consultoría y Servicios a Empresa	4.40%
Universidades e Institutos Tecnológicos	3.98%
Entretenimiento y Medios Electrónicos	3.74%
Fabricación	3.56%
Automotriz	3.10%
Telecomunicaciones	2.93%
Asociaciones y Organizaciones no Lucrativas	2.21%
Cuidado de la Salud	1.27%
Servicios de Cómputo, de Almacenamiento de Datos y Tecnológicos	0.82%
Servicios de Alimentación y Mantenimiento de Inmuebles	0.64%
Farmacéutica	0.45%
Seguros	0.40%
Hoteles, Resorts y Casinos	0.36%
Equipo infomático y de oficina	0.35%
Diversos	0.34%
Alta Tecnología / Fotografía / Equipo Científico	0.29%
Ropa, Moda, Textiles, Tiendas Departamentales	0.27%
Tabaco	0.26%
Química y Biotecnología	0.28%
Publicidad y Mercadotecnia	0.24%
Aerolíneas	0.20%
Bufetes de Abogados	0.12%
Editoriales e Imprenta	0.12%
Servicios por Internet y ventas al por menor	0.11%
Transportación y Viajes	0.07%
Inmobiliaria, Comercial	0.04%
Cultura y Artes	0.0010%

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 o de expresión o identidad de género no binaria. 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. No solo en un material de comunicación interna, si no que todos los documentos adecuados para todas las operaciones. Llegando a un punto de equilibrio y congruencia en el lenguaje utilizado en todas sus políticas, procedimientos, manuales y reglamentos y en su operación diaria.

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.

Los expedientes analizados arrojan que 40 entidades laborales reportan que cuentan con esta área instaurada dentro de México, es decir solo el 31% del total de 126 participantes. Un 9% tienen esta área desde su oficina matriz o regional en otro país, y 60% 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. Y quienes la reportan, sea un área con objetivos claros, personal asignado de tiempo completo, rango organizacional de decisión y presupuesto asignado.

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 nueve no cuentan con este Consejo operando, dejando recaer todas las acciones en favor de la población LGBT en su área de Diversidad e Inclusión (1 empresas) y ocho directamente en el Grupo de Empleados, lo cual es un indicador de un compromiso formal débil, ya que estos grupos de empleados dependen totalmente del Sponsor Ejecutivo para su operación y toma de decisiones, así como del tiempo que le dediquen a la gestión diaria.

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 30 empresas, es decir el 24% no cuentan aún con estos grupos. Lo que puede ocasionar una falta de representatividad al interior

de la empresa sobre las diferentes situaciones que están viviendo las personas LGBT en las diferentes áreas de la empresa o institución laboral en cuestión. Ya sea por el número de colaboradores de la empresa, porque aún no han evolucionado en generar esta necesidad o la creación de los lineamientos relacionados para una cotidiana operación.

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 miembros de los Consejos o Grupos de Empleados.

Entre las empresas que participan en este índice, encontramos que de las 96 empresas que reportan tener un Grupo de Empleados, 10 no tienen apoyo ejecutivo de alto nivel. Es notable que 86 sí cuentan con apoyo ejecutivo de uno o más líderes. Afortunadamente 34 empresas reportan que este apoyo proviene de una o dos personas abiertamente lesbianas o gays, sin embargo, aún no existe apoyo ejecutivo de alguna persona trans. Esto significa que el 27% 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	21	24%
2o nivel	Chief Operating Officer Chief Legal Officer VP Senior	13	15%
3er nivel	Director General Adjunto VP	11	13%
4to nivel	Socio Director Senior	15	17%
5to nivel	Director Manager Senior Manager	26	30%
		86	100.00%

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 47.5% 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 objetivos, planes de trabajo y presupuestos, acciones que impacten de manera positiva a la sociedad civil organizada 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 34% 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.

El área que más requiere atención es la de Proveeduría Diversa, ya que al 75% de las empresas que sí obtienen la certificación, aún no han implementado acciones efectivas que apoyen la economía de empresas con capital o dirección de personas LGBT o que actúen también bajo una clara política de no discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género.

Las acciones de visibilidad relacionadas con mercadotecnia (eventos o actividades públicas, prensa, redes sociales, patrocinios, etc.) son las que encontramos más frecuentemente reportadas. En esta fase aún de despliegue de acciones de inclusión LGBT son las más fáciles de realizar, esperemos que al cabo de los años encontremos un balance más interesante entre estos cuatro pilares del compromiso público.

EVOLUCIÓN Y CRECIMIENTO

Los principales empleadores de México y la región de América Latina están adoptando cada vez una mayor 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 meses HRC Equidad MX estará anunciando nuevos puntos y criterios de evaluación que se incorporarán en esta metodología para asegurar que las empresas van en una correcta evolución y las personas que colaboran dentro de estas empresas, cuentan con herramientas reales de impacto social y transformativo. Las áreas que se están observando a detalle son las de capacitación y entrenamiento, puntos clave que hemos detectado para apoyar a estas empresas en dar un siguiente paso firme de transformación social.

Apéndice A

Empleadores certificados HRC Equidad MX 2020 - 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 y/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 2020 - con Puntaje de 100%

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterion				Rating		
		20 points	20 points	30 points	30 points	2020 Puntaje	2019 Puntaje	500 Expansión
Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4					
3M	CDMX	20	20	30	30	100	100	252
Accenture	CDMX	20	20	30	30	100	100	441
Airbnb	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Amazon México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
American Airlines	CDMX	20	20	30	30	100	100	
American Express México	CDMX	20	20	30	30	100	100	343
Aon	CDMX	20	20	30	30	100	0	
AT Kearney	CDMX	20	20	30	30	100	0	
AT&T, México	CDMX	20	20	30	30	100	100	68
AXA Partners	CDMX	20	20	30	30	100	80	
Bain & Company Mexico	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Baker McKenzie	CDMX	20	20	30	30	100	100	
BASF	CDMX	20	20	30	30	100	100	
BCG - Boston Consulting Group	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Best Buy México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
BNP Paribas Cardif	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Brown-Forman México	JAL	20	20	30	30	100	0	477
CBRE	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Cinépolis	MICH	20	20	30	30	100	100	51
Cisco Systems de México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Citibanamex	CDMX	20	20	30	30	100	100	17
Coca Cola FEMSA	CDMX	20	20	30	30	100	100	18
Coca-Cola México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Compucom México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Creel, García - Cuéllar, Aiza y Enriquez	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Cushman & Wakefield México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Dell EMC	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Deloitte Consulting	CDMX	20	20	30	30	100	70	
Diageo	CDMX	20	20	30	30	100	100	316
Distribuidora Therso	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Dow Química Mexicana	CDMX	20	20	30	30	100	100	150
Edelman	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Edenred México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Experts	N L	20	20	30	30	100	0	
EY	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Facebook	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Festival Internacional de Cine de Los Cabos	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Ford Motor Company	CDMX	20	20	30	30	100	100	22

Apéndice A

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

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterion				Rating		
		20 points Criterio 1	20 points Criterio 2	30 points Criterio 3	30 points Criterio 4	2020 Puntaje	2019 Puntaje	500 Expansión
Gayosso	CDMX	20	20	30	30	100	100	476
GE México	CDMX	20	20	30	30	100	100	131
General Motors de México	CDMX	20	20	30	30	100	100	6
Google México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Grupo Cinco M	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Grupo Modelo	CDMX	20	20	30	30	100	100	46
Here Technologies	GTO	20	20	30	30	100	0	
Herman Miller	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Hotel Marriott Puerto Vallarta	JAL	20	20	30	30	100	0	
HP Inc	JAL	20	20	30	30	100	0	158
HSBC México	CDMX	20	20	30	30	100	100	53
Hyatt Regency Mexico City	CDMX	20	20	30	30	100	0	
IBM	CDMX	20	20	30	30	100	100	
IFT	CDMX	20	20	30	30	100	0	
INE	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Intel México	JAL	20	20	30	30	100	0	
IPG Media Brands	CDMX	20	20	30	30	100	0	
iTexico	JAL	20	20	30	30	100	0	
J.P. Morgan	CDMX	20	20	30	30	100	100	451
Johnson & Johnson	CDMX	20	20	30	30	100	0	174
Kellogg Company Mexico	QRO	20	20	30	30	100	100	291
Lexmark International de México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Lubrizol	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Madison Tailored Brand Solutions	CDMX	20	20	30	30	100	0	
ManpowerGroup	CDMX	20	20	30	30	100	0	263
Market Pro	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Mastercard	CDMX	20	20	30	30	100	100	
McCann Worldgroup	CDMX	20	20	30	30	100	0	
McKinsey & Co. México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Mercedes-Benz Autobuses	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Metco	CDMX	20	20	30	30	100	0	
MetLife	CDMX	20	20	30	30	100	100	66
Microsoft	CDMX	20	20	30	30	100	100	
MMK Group	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Mundo Joven	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Museo Memoria y Tolerancia	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Neta Comunicación	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Nielsen México	CDMX	20	20	30	30	100	100	

Apéndice A

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

Empleador	Ubicación Corporativa	Criterion				Rating		
		20 points	20 points	30 points	30 points	2020 Puntaje	2019 Puntaje	500 Expansión
Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4					
Nike	JAL	20	20	30	30	100	100	
Novartis	CDMX	20	20	30	30	100	0	321
OfficeYA	GTO	20	20	30	30	100	0	
Ogilvy & Mather	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Oliver Wyman	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Oracle México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
P&G	MEX	20	20	30	30	100	100	94
PayPal	CDMX	20	20	30	30	100	100	
PEMEX	CDMX	20	20	30	30	100	100	1
Pepsico Alimentos México	CDMX	20	20	30	30	100	100	50
Pernod Ricard México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Pfizer México	CDMX	20	20	30	30	100	100	288
Philip Morris México	CDMX	20	20	30	30	100	100	195
Porter Novelli	CDMX	20	20	30	30	100	100	
PSB Technology	CDMX	20	20	30	30	100	0	
PÚBLICO/trabajo	CDMX	20	20	30	30	100	0	
PwC	CDMX	20	20	30	30	100	0	
RB	CDMX	20	20	30	30	100	0	
SAP México	CDMX	20	20	30	30	100	100	302
Scotiabank	CDMX	20	20	30	30	100	100	74
Sephora México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Shell México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Sheraton Grand Los Cabos Hacienda del Mar	BC	20	20	30	30	100	0	
Sodexo México On Site	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Softtek	N L	20	20	30	30	100	100	272
Solaz a Luxury Collection Resort, Los Cabos	BC	20	20	30	30	100	0	
Sonova México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Sony Music Entertainment México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
T&C Group	CDMX	20	20	30	30	100	0	
TAO Publicidad & Eventos	CDMX	20	20	30	30	100	0	
TE Connectivity	MEX	20	20	30	30	100	100	
Thomson Reuters	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Tsolco	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Uber	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Unilever de México	CDMX	20	20	30	30	100	100	147
Viva Aerobus	N L	20	20	30	30	100	0	278
Volteo	JAL	20	20	30	30	100	100	
Von Wobeser y Sierra	CDMX	20	20	30	30	100	0	

Apéndice A

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

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterion				Rating		
		20 points	20 points	30 points	30 points	2020 Puntaje	2019 Puntaje	500 Expansión
		Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4			
W Mexico City	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Walmart de México y Centroamérica	CDMX	20	20	30	30	100	100	3
Warner Music México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Western Union	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Wizeline	JAL	20	20	30	30	100	0	
Zurich	CDMX	20	20	30	30	100	0	273

Apéndice B

Empleadores participantes, en 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 y/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

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterion				Rating		
		20 points	20 points	30 points	30 points	2020 Puntaje	2019 Puntaje	500 Expansión
Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4					
3M	CDMX	20	20	30	30	100	100	252
3M Purification	SLP	20	20	30	0	70	0	
Accenture	CDMX	20	20	30	30	100	100	441
Airbnb	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Amazon México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
American Airlines	CDMX	20	20	30	30	100	100	
American Express México	CDMX	20	20	30	30	100	100	343
Aon	CDMX	20	20	30	30	100	0	
AT Kearney	CDMX	20	20	30	30	100	0	
AT&T, México	CDMX	20	20	30	30	100	100	68
ATB	BC	20	20	30	0	70	0	
AXA Partners	CDMX	20	20	30	30	100	80	
Bain & Company Mexico	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Baker McKenzie	CDMX	20	20	30	30	100	100	
BASF	CDMX	20	20	30	30	100	100	
BCG - Boston Consulting Group	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Best Buy México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
BNP Paribas Cardif	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Brown-Forman México	JAL	20	20	30	30	100	0	477
CBRE	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Cinépolis	MICH	20	20	30	30	100	100	51
Cisco Systems de México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Citibanamex	CDMX	20	20	30	30	100	100	17
Coca Cola FEMSA	CDMX	20	20	30	30	100	100	18
Coca-Cola México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Compucom México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Creel, García - Cuéllar, Aiza y Enriquez	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Cushman & Wakefield México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Dell EMC	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Deloitte Consulting	CDMX	20	20	30	30	100	70	
Diageo	CDMX	20	20	30	30	100	100	316
Distribuidora Therso	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Dow Química Mexicana	CDMX	20	20	30	30	100	100	150
Edelman	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Edenred México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Edumex	CHIH	20	20	30	0	70	0	
Experts	N L	20	20	30	30	100	0	
EY	CDMX	20	20	30	30	100	100	

Apéndice B

Empleadores participantes, orden alfabético

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterion				Rating		
		20 points	20 points	30 points	30 points	2020 Puntaje	2019 Puntaje	500 Expansión
		Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4			
Facebook	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Festival Internacional de Cine de Los Cabos	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Ford Motor Company	CDMX	20	20	30	30	100	100	22
Gayosso	CDMX	20	20	30	30	100	100	476
GE México	CDMX	20	20	30	30	100	100	131
General Motors de México	CDMX	20	20	30	30	100	100	6
Google México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Grupo Cinco M	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Grupo Modelo	CDMX	20	20	30	30	100	100	46
Here Technologies	GTO	20	20	30	30	100	0	
Herman Miller	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Hotel Marriott Puerto Vallarta	JAL	20	20	30	30	100	0	
HP Inc	JAL	20	20	30	30	100	0	158
HSBC México	CDMX	20	20	30	30	100	100	53
Hyatt Regency Mexico City	CDMX	20	20	30	30	100	0	
IBM	CDMX	20	20	30	30	100	100	
IFF	CDMX	20	20	30	10	80	0	
IFT	CDMX	20	20	30	30	100	0	
INE	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Intel México	JAL	20	20	30	30	100	0	
IPG Media Brands	CDMX	20	20	30	30	100	0	
iTexico	JAL	20	20	30	30	100	0	
J.P. Morgan	CDMX	20	20	30	30	100	100	451
Johnson & Johnson	CDMX	20	20	30	30	100	0	174
Kellogg Company Mexico	QRO	20	20	30	30	100	100	291
Lexmark International de México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Lubrizol	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Madison Tailored Brand Solutions	CDMX	20	20	30	30	100	0	
ManpowerGroup	CDMX	20	20	30	30	100	0	263
Market Pro	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Mastercard	CDMX	20	20	30	30	100	100	
McCann Worldgroup	CDMX	20	20	30	30	100	0	
McKinsey & Co. México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Mercedes-Benz Autobuses	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Metco	CDMX	20	20	30	30	100	0	
MetLife	CDMX	20	20	30	30	100	100	66
Microsoft	CDMX	20	20	30	30	100	100	
MMK Group	CDMX	20	20	30	30	100	100	

Apéndice B

Empleadores participantes, orden alfabético

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterion				Rating		
		20 points	20 points	30 points	30 points	2020 Puntaje	2019 Puntaje	500 Expansión
		Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4			
Mundo Joven	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Museo Memoria y Tolerancia	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Neta Comunicación	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Nielsen México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Nike	JAL	20	20	30	30	100	100	
Novartis	CDMX	20	20	30	30	100	0	321
OfficeYA	GTO	20	20	30	30	100	0	
Ogilvy & Mather	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Oliver Wyman	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Oracle México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
P&G	MEX	20	20	30	30	100	100	94
PayPal	CDMX	20	20	30	30	100	100	
PEMEX	CDMX	20	20	30	30	100	100	1
Pentafon	CDMX	20	20	0	0	40	0	
Pepsico Alimentos México	CDMX	20	20	30	30	100	100	50
Pernod Ricard México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Pfizer México	CDMX	20	20	30	30	100	100	288
Philip Morris México	CDMX	20	20	30	30	100	100	195
Porter Novelli	CDMX	20	20	30	30	100	100	
PSB Technology	CDMX	20	20	30	30	100	0	
PÚBLICO/trabajo	CDMX	20	20	30	30	100	0	
PwC	CDMX	20	20	30	30	100	0	
RB	CDMX	20	20	30	30	100	0	
SAP México	CDMX	20	20	30	30	100	100	302
Scotiabank	CDMX	20	20	30	30	100	100	74
Sephora México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Shell México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Sheraton Grand Los Cabos Hacienda del Mar	BC	20	20	30	30	100	0	
Sodexo México On Site	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Softtek	N L	20	20	30	30	100	100	272
Solaz a Luxury Collection Resort, Los Cabos	BC	20	20	30	30	100	0	
Sonova México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Sony Music Entertainment México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
T&C Group	CDMX	20	20	30	30	100	0	
TAO Publicidad & Eventos	CDMX	20	20	30	30	100	0	
TE Connectivity	MEX	20	20	30	30	100	100	
Tecnológico de Monterrey	N L	20	0	30	30	80	80	
Thomson Reuters	CDMX	20	20	30	30	100	100	

Apéndice B

Empleadores participantes, orden alfabético

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterion				Rating		
		20 points	20 points	30 points	30 points	2020 Puntaje	2019 Puntaje	500 Expansión
		Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4			
Tsolco	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Uber	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Unilever de México	CDMX	20	20	30	30	100	100	147
Viva Aerobus	N L	20	20	30	30	100	0	278
Volteo	JAL	20	20	30	30	100	100	
Von Wobeser y Sierra	CDMX	20	20	30	30	100	0	
W Mexico City	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Walmart de México y Centroamérica	CDMX	20	20	30	30	100	100	3
Warner Music México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Western Union	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Wizeline	JAL	20	20	30	30	100	0	
Zurich	CDMX	20	20	30	30	100	0	273

Apéndice C

Puntaje por industria, orden descendente

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 y/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

orden descendiente		Criterion				Rating		
		20 points	20 points	30 points	30 points	2020 Puntaje	2019 Puntaje	500 Expansión
Empleador	Ubicación Corporativo	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4			
AEROLÍNEAS								
American Airlines	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Viva Aerobus	N L	20	20	30	30	100	0	278
ALIMENTOS, BEBIDAS Y COMESTIBLES								
Brown-Forman México	JAL	20	20	30	30	100	0	477
Coca Cola FEMSA	CDMX	20	20	30	30	100	100	18
Coca-Cola México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Diageo	CDMX	20	20	30	30	100	100	316
Grupo Modelo	CDMX	20	20	30	30	100	100	46
Kellogg Company Mexico	QRO	20	20	30	30	100	100	291
Metco	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Pepsico Alimentos México	CDMX	20	20	30	30	100	100	50
Pernod Ricard México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
ALTA TECNOLOGÍA / FOTOGRAFÍA / EQUIPO CIENTÍFICO								
Here Technologies	GTO	20	20	30	30	100	0	
Intel México	JAL	20	20	30	30	100	0	
Sonova México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Uber	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Volteo	JAL	20	20	30	30	100	100	
ASOCIACIONES Y ORGANIZACIONES NO LUCRATIVAS								
INE	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Museo Memoria y Tolerancia	CDMX	20	20	30	30	100	100	
AUTOMOTRIZ								
Ford Motor Company	CDMX	20	20	30	30	100	100	22
General Motors de México	CDMX	20	20	30	30	100	100	6
Mercedes-Benz Autobuses	CDMX	20	20	30	30	100	0	
BANCA Y SERVICIOS FINANCIEROS								
American Express México	CDMX	20	20	30	30	100	100	343
AXA Partners	CDMX	20	20	30	30	100	80	
Citibanamex	CDMX	20	20	30	30	100	100	17
Edenred México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
HSBC México	CDMX	20	20	30	30	100	100	53
J.P. Morgan	CDMX	20	20	30	30	100	100	451
Mastercard	CDMX	20	20	30	30	100	100	
PayPal	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Scotiabank	CDMX	20	20	30	30	100	100	74
Western Union	CDMX	20	20	30	30	100	0	

Apéndice C

Puntaje por industria, orden descendiente

		Criterion				Rating		
		20 points	20 points	30 points	30 points	2020 Puntaje	2019 Puntaje	500 Expansión
Empleador	Ubicación Corporativo	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4			
BUFETES DE ABOGADOS								
Baker McKenzie	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Creel, García - Cuéllar, Aiza y Enriquez	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Von Wobeser y Sierra	CDMX	20	20	30	30	100	0	
CONSULTORÍA Y SERVICIOS A EMPRESAS								
Accenture	CDMX	20	20	30	30	100	100	441
Aon	CDMX	20	20	30	30	100	0	263
AT Kearney	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Bain & Company Mexico	CDMX	20	20	30	30	100	100	
BCG - Boston Consulting Group	CDMX	20	20	30	30	100	100	
CBRE	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Deloitte Consulting	CDMX	20	20	30	30	100	70	
Experts	N L	20	20	30	30	100	0	
EY	CDMX	20	20	30	30	100	100	
IBM	CDMX	20	20	30	30	100	100	
ManpowerGroup	CDMX	20	20	30	30	100	0	
McKinsey & Co. México	CDMX	20	20	30	30	100	100	272
Nielsen México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Oliver Wyman	CDMX	20	20	30	30	100	100	
PwC	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Softtek	N L	20	20	30	30	100	100	
Thomson Reuters	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Tsolco	CDMX	20	20	30	30	100	0	
CUIDADO DE LA SALUD								
Distribuidora Therso	CDMX	20	20	30	30	100	0	174
Johnson & Johnson	CDMX	20	20	30	30	100	0	
CULTURA Y ARTES								
Festival Internacional de Cine de Los Cabos	CDMX	20	20	30	30	100		
DIVERSOS								
Gayosso	CDMX	20	20	30	30	100	100	476
EDITORIALES E IMPRENTA								
Grupo Cinco M	CDMX	20	20	30	30	100	0	
ENTRETENIMIENTO Y MEDIOS ELECTRÓNICOS								
Cinépolis	MICH	20	20	30	30	100	100	51
MMK Group	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Sony Music Entertainment México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Warner Music México	CDMX	20	20	30	30	100	0	

Apéndice C

Puntaje por industria, orden descendiente

orden descendiente		Criterion				Rating		
		20 points	20 points	30 points	30 points	2020 Puntaje	2019 Puntaje	500 Expansión
Empleador	Ubicación Corporativo	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4			
EQUIPO INFORMÁTICO Y DE OFICINA								
Herman Miller	CDMX	20	20	30	30	100	100	158
HP Inc	JAL	20	20	30	30	100	0	
Lexmark International de México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
PSB Technology	CDMX	20	20	30	30	100	0	
FABRICACIÓN								
3M	CDMX	20	20	30	30	100	100	252
GE México	CDMX	20	20	30	30	100	100	131
RB	CDMX	20	20	30	30	100	0	
TE Connectivity	MEX	20	20	30	30	100	100	
3M Purification	SLP	20	20	30	0	70	0	
ATB	BC	20	20	30	0	70	0	
Edumex	CHIH	20	20	30	0	70	0	
FARMACÉUTICA								
Novartis	CDMX	20	20	30	30	100	0	321
Pfizer México	CDMX	20	20	30	30	100	100	288
HOTELES, RESORTS Y CASINOS								
Hotel Marriott Puerto Vallarta	JAL	20	20	30	30	100	0	
Hyatt Regency Mexico City	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Sheraton Grand Los Cabos Hacienda del Mar	BCS	20	20	30	30	100	0	
Solaz a Luxury Collection Resort, Los Cabos	BCS	20	20	30	30	100	0	
W Mexico City	CDMX	20	20	30	30	100	0	
INMOBILIARIA, COMERCIAL								
Cushman & Wakefield México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
OfficeYA	GTO	20	20	30	30	100	0	
PÚBLICO/trabajo	CDMX	20	20	30	30	100	0	
MINORISTAS Y PRODUCTOS DE CONSUMO								
Best Buy México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
P&G	MEX	20	20	30	30	100	100	
Unilever de México	CDMX	20	20	30	30	100	100	147
Walmart de México y Centroamérica	CDMX	20	20	30	30	100	100	3
PETRÓLEO Y GAS								
PEMEX	CDMX	20	20	30	30	100	100	1
Shell México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
PUBLICIDAD Y MERCADOTECNIA								
Edelman	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Facebook	CDMX	20	20	30	30	100	100	

Apéndice C

Puntaje por industria, orden descendiente

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterion				Rating		
		20 points	20 points	30 points	30 points	2020 Puntaje	2019 Puntaje	500 Expansión
Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4					
IPG Media Brands	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Madison Tailored Brand Solutions	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Market Pro	CDMX	20	20	30	30	100	0	
McCann Worldgroup	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Neta Comunicación	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Ogilvy & Mather	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Porter Novelli	CDMX	20	20	30	30	100	100	
TAO Publicidad & Eventos	CDMX	20	20	30	30	100	0	
QUÍMICA Y BIOTECNOLOGÍA								
BASF	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Dow Química Mexicana	CDMX	20	20	30	30	100	100	150
Lubrizol	CDMX	20	20	30	30	100	100	
IFF	CDMX	20	20	30	10	80	0	
ROPA, MODA, TEXTILES, TIENDAS DEPARTAMENTALES								
Nike	JAL	20	20	30	30	100	100	
Sephora México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
SEGUROS								
BNP Paribas Cardif	CDMX	20	20	30	30	100	0	
MetLife	CDMX	20	20	30	30	100	100	66
Zurich	CDMX	20	20	30	30	100	0	273
SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE								
Sodexo México On Site	CDMX	20	20	30	30	100	100	
SERVICIOS DE CÓMPUTO, DE ALMACENAMIENTO DE								
Compucom México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Dell EMC	CDMX	20	20	30	30	100	100	
iTexico	JAL	20	20	30	30	100	0	
Microsoft	CDMX	20	20	30	30	100	100	
Oracle México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
SAP México	CDMX	20	20	30	30	100	100	302
Wizeline	JAL	20	20	30	30	100	0	
SERVICIOS POR INTERNET Y VENTAS AL POR MENOR								
Airbnb	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Amazon México	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Google México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
TABACO								
Philip Morris México	CDMX	20	20	30	30	100	100	195
TELECOMUNICACIONES								
AT&T, México	CDMX	20	20	30	30	100	100	68

Apéndice C

Puntaje por industria, orden descendiente

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterion				Rating		
		20 points Criterio 1	20 points Criterio 2	30 points Criterio 3	30 points Criterio 4	2020 Puntaje	2019 Puntaje	500 Expansión
Cisco Systems de México	CDMX	20	20	30	30	100	100	
IFT	CDMX	20	20	30	30	100	0	
Pentafon	CDMX	20	20	0	0	40	0	
TRANSPORTACIÓN Y VIAJES								
Mundo Joven	CDMX	20	20	30	30	100	100	
T&C Group	CDMX	20	20	30	30	100	0	
UNIVERSIDADES E INSTITUTOS TECNOLÓGICOS								
Tecnológico de Monterrey	N L	20	0	30	30	80	80	

AGRADECIMIENTOS

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

Programa de Equidad Laboral, Fundación HRC

Los resultados de HRC Equidad MX de este año dan fe del crecimiento sin precedentes desde su lanzamiento oficial en 2016. Nos gustaría extender nuestro agradecimiento al grupo de empresas que han estado con nosotros desde el principio, y a todas las aquellas que se han unido al programa a través de los años y han hecho posible esta labor. Su genuino compromiso por crear y promover lugares de trabajo inclusivos para la fuerza laboral LGBT en todo México nos inspira para continuar trabajando para avanzar y lograr la plena inclusión de todos los empleados LGBT en el país.

El Programa Global de Equidad Laboral de la Fundación HRC, es una fuente de información y asesoría especializada en asuntos de inclusión laboral LGBT reconocida a nivel internacional. Provee un conjunto de herramientas innovadoras de investigación, consejería experta, recursos en línea, información de mejores prácticas, capacitación y educación in situ a gestores y líderes empresariales. Las personas que integran el equipo funcionan como consultores expertos a profesionales y otros expertos de la diversidad, que buscan posicionar su entidad laboral como lugares inclusivos que respetan a sus empleados, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género. El Programa Global de Equidad Laboral también pone a disposición la experiencia del Consejo Consultivo Empresarial de HRC Equidad MX para un invaluable asesoramiento del programa y personalizado

Beck Bailey, Director

Programa Global de Equidad Laboral, Fundación Human Rights Campaign

Beck Bailey se desempeña como director del programa de equidad laboral de la Fundación Human Rights Campaign, cuya misión se centra en ayudar a las empresas más grandes y exitosas de Estados Unidos de América a ser más inclusivas para personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y *queer* (LGBTQ) a través de la consulta directa e iniciativas educativas. Beck dirige la investigación y publicación sobre las mejores prácticas corporativas y apoya regularmente a los actores clave en el área corporativa, desde las oficinas ejecutivas hasta los talleres de producción, en la construcción de una mayor inclusión LGBT a través de ponencias públicas, talleres, capacitación y consultas personalizadas.

Antes de integrarse al equipo de Human Rights Campaign en 2014, Beck trabajó en el sector privado destacándose en cargos gerenciales en gestión de cambios y operaciones por 25 años. Como defensor del colectivo LGBTQ de larga trayectoria y hombre transgénero, Beck a menudo habla de su experiencia personal como una forma de sensibilizar y crear conciencia sobre el tema; asimismo, le enorgullece formar parte del consejo *Advisory Board for Reaching OUT MBA* (ROMBA,

por sus siglas en inglés) dedicado a conectar a profesionales LGBT. Beck cuenta con una Licenciatura en Administración de la Universidad Virginia Tech y una Maestría en Administración de Empresas de la Escuela de Administración Isenberg de la Universidad de Massachusetts Amherst.

Ty Cobb, Director Sénior

Iniciativas estratégicas e investigación, Fundación Human Rights Campaign

Como miembro del equipo de alta gerencia de la Fundación Human Rights Campaign, el brazo educativo de la organización de derechos civiles de personas LGBTQ más grande de los Estados Unidos – Ty Cobb se encarga de profundizar el trabajo de la Fundación mediante los principales programas, iniciativas estratégicas e investigación.

Ty ha sido parte del equipo de la Fundación HRC desde 2013; año en el que fundó el programa global expandiendo así el alcance de la organización a más de 80 países. Antes de integrarse al plantel de HRC, se desempeñó como abogado y cabildero, concentrándose en iniciativas federales de defensa como la derogación de la Ley *Don't Ask, Don't Tell* (No preguntar, no revelar), la reautorización de la Ley Contra la Violencia de Mujeres y la reforma migratoria.

Ty se integró al equipo de HRC después de servir como abogado del Senador Edward M. Kennedy, donde desempeñó un papel integral en la aprobación de la legislación federal sobre delitos de odio en 2009. Comenzó su carrera profesional como abogado asociado en Bracewell en Dallas, Texas y Sidley Austin en Washington DC.

Ty cuenta con una Licenciatura en Humanidades, otra en Administración de Empresas y un Doctorado en Jurisprudencia por la Universidad de Texas. Es miembro del Proyecto de Seguridad Nacional Truman y forma parte de la junta directiva del Proyecto de Asistencia para Solicitantes de Asilo. Ty se enorgullece de ser tejano y actualmente vive en Washington D.C. con su pareja.

Milagros Chirinos, Directora Asociada

Programa Global de Equidad Laboral, Fundación Human Rights Campaign

Milagros ha sido recientemente nombrada miembro del equipo gerencial de la Fundación HRC para continuar el trabajo estratégico y colaborativo de los Programas Globales de Equidad Laboral de HRC. En los primeros años de labor profesional con HRC, Milagros ha logrado establecer relaciones claves para expandir la misión de la Fundación y consolidar su presencia en América Latina y está actualmente liderando los esfuerzos para promover esta iniciativa en países sudamericanos.

Como subsecretaria de prensa global y medios hispanos, Milagros estuvo al mando de las relaciones públicas de la organización y de establecer la presencia de la misma en los medios de habla hispana en Estados Unidos. También 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 del país.

Milagros 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 el Tampa Bay Times, CBS radio y otros medios de comunicación impresos y radiales del sur de la Florida. Milagros se enorgullece de ser peruana e inmigrante hispana viviendo en la capital estadounidense.

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 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 Diversidad y Talento LGBT en México 2018. Conferencista y columnista en temas de inclusión laboral. Robledo es Licenciado en Informática por la UNAM.

Fernando Velázquez, Socio Implementador HRC Equidad MX

Cuenta con más de 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 México. 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 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 Defensor de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

Agradecimientos Especiales

Nuestro reconocimiento y agradecimiento a la anterior Directora de HRC Equidad MX y del Programa de Equidad Laboral de HRC, Deena Fidas. Con más de una década de experiencia en HRC y bajo su dirección y acompañamiento, en 2016 se establecieron los cimientos y primeras acciones para establecer y dar a conocer el programa Equidad MX. Su visión y entusiasmo hoy nos permite que el programa y parte de la metodología del Índice Corporativo de Igualdad (CEI) ahora sean conocidos y valorados como herramientas de trabajo internacionalmente respetados y seguidos, no solo en los Estados Unidos de América, sino ahora en México y Chile.

Gracias a Jay Brown, Vicepresidente Sénior de programas, investigación y capacitación y al apoyo recibido desde las oficinas centrales de HRC en Washington.

A las empresas en México que este año nos apoyaron con la organización y convocatoria de sesiones ejecutivas y talleres de sensibilización a redes de proveedores y aliados: Accenture, AT&T, Edelman, Kellogg, Pepsico y Pride Connection, en especial a su capítulo en Guadalajara, así como a J.P. Morgan y Softtek por su contribución como empresas mentoras.

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

Gracias a Tony Frye por el esmerado trabajo en diseño de este reporte HRC Equidad MX 2020.

CONSEJO CONSULTIVO EMPRESARIAL

Presentación del

Consejo Consultivo Empresarial HRC Equidad MX

Las personas invitadas a formar parte del primer Consejo Consultivo Empresarial de HRC Equidad MX proveen asesoría de alto nivel, al Programa Global de Inclusión Laboral de HRC basada en su conocimiento, experiencia de tratamiento y trabajo de temas relacionados a la inclusión de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer en los espacios de trabajo.

Agradecemos infinitamente a las personas que aceptaron participar y asistir a las sesiones que se tuvieron entre noviembre de 2018 y octubre de 2019, así como a los y las representantes de las mismas que nos acompañaron:

Pablo García Santibañez

Director de Cuentas - Líder ERG
LGBT
Mastercard

Albeth Rubio

VP Assistant de Inclusión y Cultura
AT&T

Miguel Lozano

Director General Adjunto de
Recursos Humanos
Scotiabank

Avril Tapia

Co-Presidenta de la red LGBT y
Diversidad e Inclusión
PEMEX

Jamy Badillo

Directora de Cultura y
Comunicación México y
Centroamérica
Walmart

Karla Arnaiz

Directora Ejecutiva de Recursos
Humanos y VP de Diversidad
e Inclusión para México y
Centroamérica
J.P. Morgan Chase

Judith Vila

Directora de Recursos Humanos
IBM

Karla Elizabeth Urriola

Directora de la Oficina Nacional de
Género y Comunidad Segura
Tecnológico de Monterrey

Abril Rodríguez

Líder de Norte LATAM
Diversidad e Inclusión
EY

Alma Victoria Campos

Subdirectora de Diversidad e
Inclusión
PEMEX

Aida Flores

Líder de Diversidad e Inclusión
Accenture

Conforme crezca este programa, se irá robusteciendo la lista de participantes de alto nivel a quien se invite a participar en este Consejo, conforme a sus aportaciones, compromiso y resultados sobre el tema en México.



HUMAN
RIGHTS
CAMPAIGN
FOUNDATION

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

TEL 202-628-4160

TTY 202-216-1572

FAX 866-304-3257

WEBSITE hrc.im/equidadmx

E-MAIL equidadmx@hrc.org

