



HUMAN
RIGHTS
CAMPAIGN
FOUNDATION®

EQUIDAD MX™

PROGRAMA GLOBAL DE EQUIDAD LABORAL

EN ASOCIACIÓN CON



ADIL DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL



HRC EQUIDAD MX 2024

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

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

TABLA DE CONTENIDO

- 4. Carta de la Directora del Programa de Equidad Laboral
- 5. Resumen Ejecutivo
- 7. Lanzamiento del Manual de Inclusión de Personas Trans en los Espacios Laborales
- 8. Descubrimientos de la Encuesta Equidad MX 2024
- 34. Spotlight: Programas de Equidad Laboral
- 38. Programa Ejecutivo de Mentoreo Corporativo de Diversidad e Inclusión
- 40. Criterio de Evaluación y Puntaje
- 45. Lista de los Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+ 2024
- 48. Apéndices
- 64. Evolución y Crecimiento
- 65. Consejo Consultivo Empresarial
- 66. Agradecimientos

La Fundación Human Rights Campaign es la rama educativa de la organización de derechos civiles del colectivo LGBTQ+ más grande de los Estados Unidos, que trabaja para alcanzar la plena equidad de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros y queers. HRC visualiza un mundo en donde las personas LGBTQ+ sean miembros plenos de la sociedad en el hogar, trabajo y en cada comunidad.

La Fundación Human Rights Campaign se enorgullece en presentar HRC Equidad MX: Programa Global de Equidad Laboral, la séptima edición de la herramienta líder de benchmarking en México. Este año, celebramos un compromiso inigualable con más de 300 participantes corporativos. También reconocemos a más de 250 empresas por obtener la certificación “Mejores Lugares para Trabajar por la Equidad LGBTQ+”. Estos resultados reflejan el innegable progreso y la inversión continua de la comunidad empresarial mexicana en su compromiso con la equidad LGBTQ+. Claramente, la inclusión LGBTQ+ está tomando forma entre las empresas y corporaciones mexicanas, y todo esto es gracias a la dedicación incansable de todas las personas aliadas y asociadas LGBTQ+ internacionales, en particular, nuestros socios en ADIL.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eric Bloem', with a long horizontal line extending to the right.

Eric Bloem,
Vicepresidente de Programas
y Defensa Corporativa
Fundación Human Rights
Campaign

CARTA DE LA DIRECTORA SENIOR DEL PROGRAMA DE EQUIDAD LABORAL DE HRC

Es con gran orgullo que compartimos la séptima edición del HRC Equidad MX (México). Bajo la dirección de Human Rights Campaign Foundation (HRCF), la rama educativa de Human Rights Campaign, la organización de derechos civiles más grande de los Estados Unidos que trabaja para lograr la equidad para las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros y queers (LGBTQ+), el programa Equidad MX se implementa en México hace casi una década. HRC Equidad MX: Programa Global de Equidad Laboral es la herramienta principal de evaluación comparativa basada en encuestas que evalúa la equidad y la inclusión en espacios laborales para personas LGBTQ+ entre los empleadores en México.

Inspirada en más de 20 años de evaluación exitosa de las empresas estadounidenses por parte del Índice de Equidad Corporativa (CEI), la encuesta de HRC Equidad MX examina cuatro pilares de inclusión en la encuesta. Los pilares son los siguientes: la adopción de políticas de no discriminación en el lugar de trabajo, la creación de grupos de recursos para empleados o consejos de diversidad e inclusión, entrenamiento y capacitación en materia LGBTQ+ y participación en actividades públicas para apoyar la inclusión LGBTQ+.

Durante el último año en los Estados Unidos, hemos luchado contra un aumento notable de la retórica, los grupos de odio y la legislación anti-LGBTQ+. Por primera vez, HRC declaró oficialmente un estado de emergencia nacional para los estadounidenses LGBTQ+. Sabemos que el movimiento anti-LGBTQ+ en los Estados Unidos de América alimenta aún más el rechazo a las campañas por la inclusión laboral en México. Esta es la razón por la que las políticas y prácticas inclusivas en el espacio laboral son tan vitales. Este año, el número de personas trabajadoras que se benefician de las políticas y prácticas descritas en la herramienta ha aumentado en un 10%, alcanzando un estimado de 1.526.448 personas. Los estándares medidos en esta herramienta de evaluación comparativa ayudan a las personas a sentirse protegidas y seguras en sus lugares de trabajo.

Estamos encantados con el increíble trabajo que se está realizando en los espacios corporativos para promover la equidad en México: más de 300 empresas participan y más de 250 empresas han logrado la certificación! En su primer año, HRC Equidad MX reconoció a 32 empresas con los mejores puntajes. Este año, aproximadamente siete veces ese número obtuvo la designación de "Mejores Lugares para Trabajar por la Equidad LGBTQ+". Continuamente elevamos el nivel para garantizar que los lugares de trabajo en todo México y más allá creen un entorno de trabajo empoderado para todas las personas. HRC se basó en el éxito de México con el establecimiento de Equidad

CL en Chile en 2018 y Equidad AR en Argentina y Equidade BR en Brasil en 2021. Cada uno de estos programas continúa promoviendo la equidad en los espacios corporativos en sus países respectivos. El trabajo por la equidad LGBTQ+ es un esfuerzo global. Apreciamos la defensa, la colaboración, el compromiso y el trabajo de las personas y organizaciones que se unen a nosotros en el esfuerzo por crear un mejor lugar de trabajo y, a largo plazo, un mundo mejor para la comunidad LGBTQ+.

Extendemos nuestro agradecimiento a nuestros socios implementadores, Francisco Robledo, Fernando Velázquez, Antonieta "Tony" Ocampo y Ángel Candía de ADIL, por su pasión y dedicación a esta importante labor.

Enhorabuena a todas las empresas que han participado este año. Esperamos continuar con los esfuerzos de colaboración para lograr lugares de trabajo más equitativos en México y en todo el mundo.



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

305 Empresas participantes

254 Empresas certificadas

Dan empleo a más de 1.5 millones de personas

RESUMEN EJECUTIVO

Como el primer programa Global de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign, los resultados de HRC Equidad MX hablan de una recepción única en México que ahora ya se extiende también a Chile, Brasil y Argentina. A seis años de su lanzamiento en México, los resultados son contundentes. Se alcanza ya al 10% de la población económicamente activa que labora en corporativos y corporaciones de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y, además, el grupo de empresas que forma parte de este índice es el que está marcando la pauta a nivel nacional en las mejores prácticas de inclusión a las personas LGBTQ+ en el país.

En esta séptima edición del índice corporativo HRC Equidad MX, **305** empresas en México enviaron cuestionarios y de esos 254 obtuvieron el 100 por ciento y la certificación de “Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+ 2024”. Comparado con la participación y resultados del índice 2023 de manera general encontramos que:

- Hay un crecimiento efectivo del 2%, al pasar de 298 empresas en el índice 2023 a 305 empresas en este del 2024 y un crecimiento de casi 1,000% contra el primer año.
- Además del compromiso de empresas que han participado los años anteriores, este año contamos con la participación de **49** empresas nuevas.
- Al crecer el número de empresas participantes, el número de personas que potencialmente son beneficiadas de este programa de inclusión creció de 1,382,975 a **1,526,448**, lo cual significa un crecimiento del 10%.
- De esta población solo **22,292**, son parte de los grupos de liderazgo de inclusión LGBTQ+ de sus empresas.
- Por la consolidación de algunos requisitos y nuevos lineamientos las empresas mexicanas que participaron pasaron de 94 a **82**, por lo que ahora representan el 27% de las que aparecen en este índice anual.
- Contamos ya con empresas de **40** distintos sectores productivos, 2 más que el año pasado.
- Continúa la distribución regional dentro de México, en tanto que las oficinas principales de las empresas participantes mantienen su presencia en **20** estados, pero mejor aún con presencia laboral en las **32** entidades federativas del país
- En razón del origen o ubicación del corporativo, crece el interés y compromiso de países representados en **19** países para este año contra 18 del año pasado.
- De las 305 empresas incluidas en este índice, encontramos a **72** empresas que son parte de la lista de Las 500 Empresas Expansión 2023, es decir el 24%. De estas 72, **64** alcanzaron el 100% de nuestra puntuación, o sea el 89%
- Dentro de las 254 empresas certificadas este año, **30** empresas alcanzaron el máximo puntaje en más de dos de los países en donde la Fundación HRC cuenta con esta certificación.

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

1. Adopción de políticas de no discriminación LGBTQ+;
2. Creación de red de personas aliadas y asociadas LGBTQ+ o consejos de diversidad e inclusión;
3. Educación y entrenamiento en diversidad e inclusión LGBTQ+; y
4. Participación en actividades públicas para apoyar la inclusión LGBTQ+.

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

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

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

Manual de Inclusión de Personas Trans en los Espacios Laborales: Una herramienta para los empleadores y las empresas en México

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

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

Buscamos que el Manual, como lo ha sido desde su lanzamiento, sirva como un referente estándar empresarial para las entidades laborales en México que requieran un punto de partida en cuanto a procedimientos, trabajo administrativo, referencias legales y para atender los casos de transición de género social y legal de sus colaboradores y colaboradoras trans. Asimismo, esperamos que sirva como fuente de apoyo en las estrategias de atracción, contratación y retención de talento de personas trans y queer. Hasta ahora, este Manual ha sido un instrumento vanguardista en México y Latinoamérica. Actualmente se trabaja en lanzar una versión actualizada en fechas próximas.

La consulta y descarga de estos materiales son gratuitas en: hrc.im/MXInclusionTrans

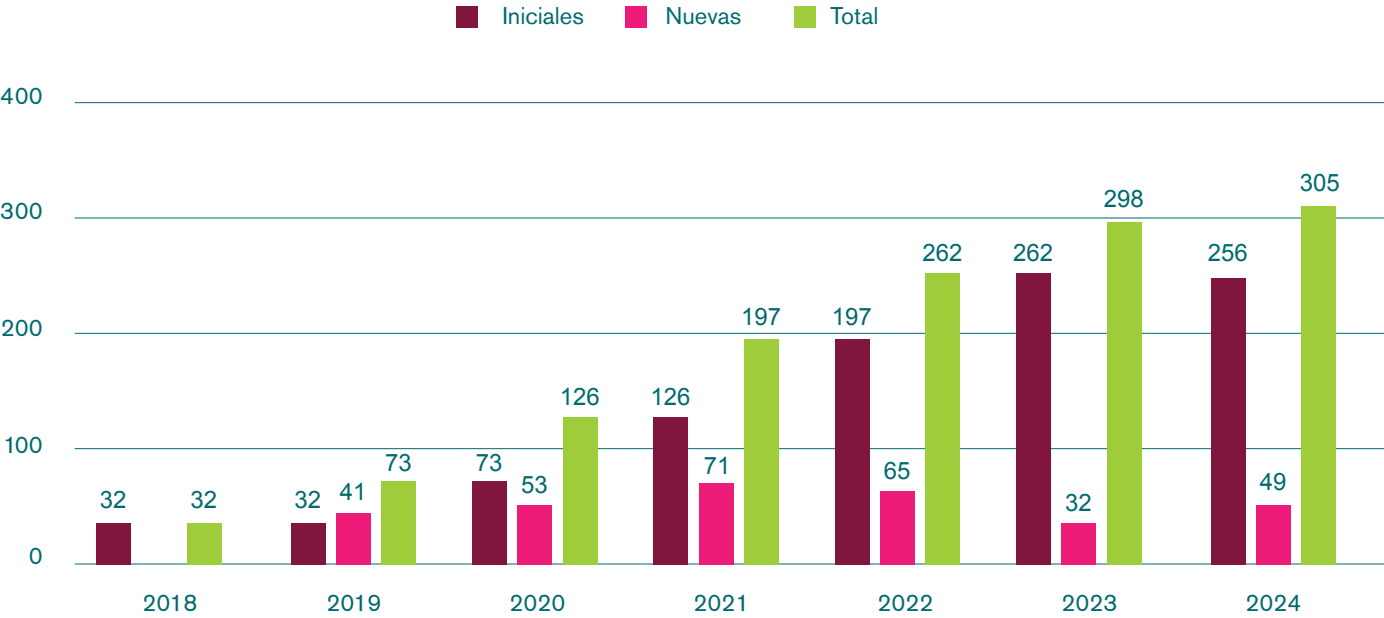


DESCUBRIMIENTOS DE LA ENCUESTA EQUIDAD MX 2024

Número de empresas participantes

En estos primeros **siete años** del programa podemos destacar un crecimiento continuo, mismo que para este último año representó un **2 %** y, en el acumulado de las siete ediciones, en casi un **1,000%**

Evolución empresas participantes



PERFIL DE LAS EMPRESAS

1. Distribución geográfica

Estados Unidos de América continúa siendo líder en nuestro índice como el país de origen de las empresas participantes, en segundo lugar se encuentra México -con una presencia considerable-, seguido de distintos países de Europa y en donde las empresas cuyos países de origen se encuentran en América Latina y Asia tienen todavía una gran oportunidad para participar y mostrar sus esfuerzos por la inclusión de personas LGBTQ+.

a. Por origen nacional

Por origen nacional	Empleadoras	Porcentaje
Estados Unidos de América	132	43.28%
México	82	26.89%
Alemania	15	4.92%
Francia	15	4.92%
Reino Unido	15	4.92%
España	10	3.28%
Suiza	10	3.28%
Argentina	5	1.64%
Países Bajos	5	1.64%
Brasil	4	1.31%
Canadá	3	0.98%
Japón	2	0.66%
Colombia	1	0.33%
Dinamarca	1	0.33%
Finlandia	1	0.33%
Irlanda	1	0.33%
Israel	1	0.33%
Italia	1	0.33%
Liechtenstein	1	0.33%
	305	100.00%

Participación de:	
73%	empresas multinacionales extranjeras
27%	empresas mexicanas

b. Ubicación oficina corporativa

Ubicación Oficina Corporativa	Empleadoras	Porcentaje
Ciudad de México	205	67.21%
Estado de México	31	10.16%
Nuevo León	24	7.87%
Jalisco	22	7.21%
Querétaro	5	1.64%
Baja California	4	1.31%
Guanajuato	1	0.33%
Coahuila	1	0.33%
Morelos	1	0.33%
Chihuahua	1	0.33%
Baja California Sur	1	0.33%
Michoacan	1	0.33%
Puebla	1	0.33%
Quintana Roo	1	0.33%
San Luis Potosí	1	0.33%
Sonora	1	0.33%
Tabasco	1	0.33%
Tamaulipas	1	0.33%
Yucatan	1	0.33%
Zacatecas	1	0.33%
Totales	305	100%

Ubicación Oficina Corporativa	Empleos	Porcentaje	Empleadoras
Ciudad de México	1,085,108	71.09%	205
Nuevo León	175,230	11.48%	24
Estado de México	95,172	6.23%	31
Jalisco	88,514	5.80%	22
Quintana Roo	16,258	1.07%	1
Querétaro	16,210	1.06%	5
Michoacan	15,588	1.02%	1
Baja California Sur	5,600	0.37%	1
San Luis Potosí	5,275	0.35%	1
Coahuila	2,970	0.19%	1
Baja California	2,280	0.15%	4
Tamaulipas	1,875	0.12%	1
Morelos	1,150	0.08%	1
Sonora	700	0.05%	1
Chihuahua	600	0.04%	1
Zacatecas	326	0.02%	1
Guanajuato	320	0.02%	1
Yucatán	211	0.01%	1
Tabasco	158	0.01%	1
Puebla	12,903	0.85%	1
Totales	1,526,448	100.00%	305

c. Cantidad de empresas con presencia por estado

Entidades Federales	# De Empleadoras X Entidad Federal	Porcentaje
CDMX	190	12.2%
NL	120	7.7%
JAL	100	6.4%
MEX	87	5.6%
QRO	74	4.8%
BC	62	4.0%
CHI	62	4.0%
GTO	60	3.9%
PUE	48	3.1%
SLP	47	3.0%
SON	46	3.0%
YUC	44	2.8%
AGS	43	2.8%
QR	43	2.8%
VER	42	2.7%
SIN	39	2.5%
TAMPS	39	2.5%
COAH	37	2.4%
MOR	34	2.2%
GRO	33	2.1%
ZAC	33	2.1%
TAB	32	2.1%
MICH	30	1.9%
BCS	27	1.7%
HGO	27	1.7%
CHIS	26	1.7%
NAY	25	1.6%
OAX	25	1.6%
DGO	23	1.5%
COL	21	1.3%
TLAX	20	1.3%
CAMP	18	1.2%
		100.0%

d. Por país de origen de empresa

Empleos por origen de empresa	
31%	Empresas Mexicanas
69%	Empresas Multinacionales Extranjeras

Empleos	Porcentaje	Origen
474,437	31%	Mexicanas
1,052,011	69%	Extranjeras
1,526,448	100%	Totales

2. Empresas por industria

Cada empresa participante de este índice elige una clasificación que describa mejor sus operaciones en México y, si aplica, que esté alineada con la elegida en otros índices de nuestro programa. La siguiente tabla muestra la cantidad de empresas por industria, sin importar su tamaño y calificación anual, en la que destacan los rubros de “Consultoría y Servicios a Empresas”, “Banca y Servicios Financieros”, “Alimentos, Bebidas y Comestibles” y “Fabricación” como aquellas que tienen mayor penetración por participación en México.

1	Consultoría y Servicios a Empresa	40	13.11%
2	Banca y Servicios Financieros	26	8.52%
3	Alimentos, Bebidas y Comestibles	21	6.89%
4	Fabricación	21	6.89%
5	Publicidad y Mercadotecnia	20	6.56%
6	Farmacéutica	19	6.23%
7	Servicios de Cómputo, de Almacenamiento de Datos y Tecnológicos	18	5.90%
8	Automotriz	13	4.26%
9	Hoteles, Resorts y Casinos	11	3.61%
10	Minoristas y Productos de Consumo	10	3.28%
11	Seguros	9	2.95%
12	Química y Biotecnología	8	2.62%
13	Telecomunicaciones	8	2.62%
14	Bufetes de Abogados	7	2.30%
15	Ingeniería y Construcción	6	1.97%
16	Ropa, Moda, Textiles, Tiendas Departamentales	6	1.97%
17	Cuidado de la Salud	5	1.64%
18	Energía y Servicios Públicos	5	1.64%
19	Entretenimiento y Medios Electrónicos	5	1.64%
20	Transportación y Viajes	5	1.64%
21	Asociaciones y Organizaciones No Lucrativas	4	1.31%
22	Correo y Entrega de Carga	4	1.31%
23	Aerolíneas	3	0.98%
24	Alta Tecnología / Fotografía / Equipo Científico	3	0.98%

Estas 7 industrias suman el 51% de empresas (165) que participan este año.

25	Diversos	3	0.98%
26	Equipo informático y de Oficina	3	0.98%
27	Inmobiliaria, Comercial	3	0.98%
28	Servicios por Internet y Ventas al por Menor	3	0.98%
29	Editoriales e Imprentas	2	0.66%
30	Muebles para el Hogar	2	0.66%
31	Petróleo y Gas	2	0.66%
32	Tabaco	2	0.66%
33	Aeroespacial y Defensa	1	0.33%
34	Instalaciones Médicas para la Salud	1	0.33%
35	Minería y Metales	1	0.33%
36	Minoristas y Productos de Consumo	1	0.33%
37	Productos de Papel y Bosque	1	0.33%
38	Programas de Cómputo	1	0.33%
39	Servicios de Alimentación y Mantenimiento de Inmuebles	1	0.33%
40	Universidades e Institutos Tecnológicos	1	0.33%
	Total Industrias	40	

3. Impacto en las grandes empresas

A siete años de la presencia de esta certificación a empresas en México, en esta edición contamos con la participación de 72 empresas de las que aparecen en el listado 2023 de Las 500 empresas más importantes de México, de la revista Expansión.

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

Empleador	500 Expansión 2023	Puntaje EQMX 2024
PEMEX	1	50
Walmart de México y Centroamérica	3	100
General Motors de México	6	100
Cemex México	11	80
Nissan Mexicana & NR Finance México	13	100
Ford	17	100
Coca- Cola FEMSA México	20	100
Ternium	26	100
Infonavit	28	100
Citibanamex	30	100
Banco Santander México	34	100
Grupo Modelo	39	80
Jabil	40	100
PepsiCo Alimentos México	45	100
Cinépolis	49	85
Flex México	54	100
Nestlé México	57	100
HSBC México	58	100
METLIFE MÉXICO S.A. DE C.V.	71	100
Scotiabank México	74	100
AT&T México	80	100
P&G México	95	100
Sempra Infraestructura	109	100
El Palacio de Hierro	113	100

Mondelēz International	120	100
The Home Depot México	121	100
Seguros Monterrey New York Life	127	100
Mercado Libre	129	70
Bayer de México	135	100
Zurich México	140	100
Viva Aerobus	148	100
Unilever de México	149	100
Ingredion	150	100
Holcim Mexico	152	100
Smurfit Kappa México	155	100
MARS México	168	100
Banregio	171	100
Coca-Cola Mexico	184	100
Dow	185	100
Chubb Seguros México	189	100
Softtek	193	100
Allianz Partners México	201	100
Grupo Axo®	202	100
Philip Morris México	204	100
Henkel	212	65
Siemens	218	100
Genomma Lab Internacional	220	100
Sanofi	235	100
3M México & Maquilas	240	100
Bridgestone	251	50
BAT México	289	100
Kellogg Company México	294	100
Bank of America Mexico	296	100
SAP México	297	100
GM Financial de Mexico	308	100
Schneider Electric	313	100
Kavak	322	100

Diageo México	324	100
J.P. Morgan	326	100
Pfizer	341	100
Banco Sabadell México	343	100
Pueblo Bonito Beyond Hospitality	351	100
AstraZeneca	353	100
Maypo/Stendhal/Farmacéuticos Vida	360	100
Novartis	364	100
ManpowerGroup	390	100
Arcos Dorados (McDonald's)	391	100
Ecolab	430	100
Atento México	465	100
Gayosso	484	50
Brown-Forman México	486	100
Daimler Truck México	491	100

IMPACTO EN EMPLEOS

1. Empleos y tamaño de empresas

Este año, **39** empresas generan entre **10** mil y **200** mil empleos cada una, lo cual significa una concentración del **72%** de las plazas laborales beneficiadas con este programa de inclusión LGBTQ+:

1,526,448	Empleos es
305	Empresas Participantes HRC Equidad MX 2024
2	Empresas Reportan Entre 100 y 200 mil Empleos
4	Empresas Reportan Entre 40 y 50 mil Empleos
1	Empresas Reportan Entre 30 y 40 mil Empleos
4	Empresas Reportan Entre 20 y 30 mil Empleos
27	Empresas Reportan Entre 10 y 20 mil Empleos
26	Empresas Reportan Entre 5 y 10 mil Empleos
83	Empresas Reportan Entre 1 y 5 mil Empleos
40	Empresas Reportan Entre 500 y 1 mil Empleos
85	Empresas Reportan Entre 100 y 500 Empleos
18	Empresas Reportan Entre 100 y 50 Empleos
15	Empresas Reportan Menos de 50 Empleos

2. Empleos por país de origen de empresa

Empleos	Porcentaje	Origen
474,437	31%	Mexicanas
1,052,011	69%	Extranjeras
1,526,448	100%	Totales

3. Empleos por industria

Para nuestro programa es de fundamental importancia contar con la participación de empresas de los diversos sectores productivos en el país. Consideramos que esto nos ayuda a llegar a cada vez más personas, en condiciones y realidades más diversas y, con ello, impactar a nuestra sociedad con herramientas e información efectiva sobre inclusión y no discriminación a las personas LGBTQ+.

1	Minoristas y Productos de Consumo	287,220	18.82%
2	Alimentos, Bebidas y Comestibles	202,175	13.24%
3	Fabricación	138,841	9.10%
4	Petróleo y Gas	132,406	8.67%
5	Banca y Servicios Financieros	120,708	7.91%
6	Automotriz	104,375	6.84%
7	Ingeniería y Construcción	75,057	4.92%
8	Cuidado de la Salud	49,473	3.24%
9	Consultoría y Servicios a Empresa	45,643	2.99%
10	Servicios de Cómputo, de Almacenamiento de Datos y Tecnológicos	34,934	2.29%
11	Universidades e Institutos Tecnológicos	34,930	2.29%
12	Hoteles, Resorts y Casinos	33,261	2.18%
13	Correo y Entrega de Carga	29,131	1.91%
14	Ropa, Moda, Textiles, Tiendas Departamentales	22,799	1.49%
15	Telecomunicaciones	22,653	1.48%
16	Aerolíneas	21,547	1.41%
17	Asociaciones y Organizaciones No Lucrativas	20,357	1.33%
18	Servicios por Internet y Ventas al por Menor	20,206	1.32%
19	Farmacéutica	18,860	1.24%
20	Entretenimiento y Medios Electrónicos	16,513	1.08%
21	Alta Tecnología / Fotografía / Equipo Científico	13,866	0.91%
22	Seguros	9,920	0.65%
23	Minería y Metales	9,697	0.64%

Estas 7 industrias suman el 70% de los empleos cubiertos con este programa de inclusión

24	Química y Biotecnología	8,387	0.55%
25	Diversos	7,664	0.50%
26	Publicidad y Mercadotecnia	7,393	0.48%
27	Minoristas y Productos de Consumo	7,172	0.47%
28	Energía y Servicios Públicos	6,331	0.41%
29	Servicios de Alimentación y Mantenimiento de Inmuebles	5,119	0.34%
30	Productos de Papel y Bosque	4,151	0.27%
31	Tabaco	3,790	0.25%
32	Inmobiliaria, Comercial	3,300	0.22%
33	Equipo informático y de Oficina	3,000	0.20%
34	Bufetes de Abogados	1,660	0.11%
35	Aeroespacial y Defensa	1,150	0.08%
36	Transportación y Viajes	781	0.05%
37	Programas de Cómputo	700	0.05%
38	Muebles para el Hogar	590	0.04%
39	Editoriales e Imprentas	362	0.02%
40	Instalaciones Médicas para la Salud	326	0.02%
	Total Empleos	1,526,448	

ANÁLISIS POR CRITERIO

1 - 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 consciente e inclusiva y, 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 sean adecuados para todas las operaciones. Se busca, de esta manera, llegar a un punto de equilibrio y congruencia en el lenguaje utilizado en todas sus políticas, procedimientos, manuales, códigos, reglamentos y, desde luego, en su operación diaria.

De entre las empresas participantes en este año de trabajo, solamente **8** no presentaron evidencias completas en este requerimiento. Solo **4** empresas no incluyeron en sus políticas la orientación sexual y en **8** faltó que incluyeran el concepto de identidad de género. Hay una evidente muestra de avance en este requerimiento en comparación con los años anteriores en el reconocimiento de la importancia en tener esta terminología por escrito.

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

2 - Ética y denuncia

Como se mencionó en el punto anterior, es de fundamental importancia contar por escrito con políticas específicas de no discriminación. Sin embargo, la mera existencia de las mismas no es suficiente, por lo que consideramos que, en apoyo a su cumplimiento operativo, debe de existir una línea o canales puntuales de denuncia que atienda, de manera confidencial y eficaz, las inquietudes de la fuerza laboral al interior de la empresa.

Afortunadamente, de las empresas participantes, el **99%** respondió que ya cuenta con esta línea de denuncia y, entre ellas, el **96%** respondió que dentro de su promoción, uso y capacitación se encuentran las situaciones con perspectiva de diversidad sexual y de género.

Compañías cuentan con canal o práctica interna de denuncia		
Si cuenta	301	99%
No cuenta	4	1%
	305	100%

Características del Canal Interno de Denuncia	Canal	%
Se promueve su uso para canalizar situaciones con perspectiva de diversidad sexual y de género	278	38%
Se capacita a quienes reciben las denuncias en discriminación con perspectiva de diversidad sexual y de género	219	30%
En los reportes internos se identifican claramente situaciones con perspectiva de diversidad sexual y de género	201	28%
Si contamos con uno pero no aplican los supuestos anteriores	23	3%
No contamos con un canal formal de este tipo	4	1%
		100%

3 - Proveeduría Diversa

Como algo fundamental en la búsqueda de la ampliación del cumplimiento de la no discriminación, es cada vez más importante incluir en la cadena de valor de las empresas a sus proveedores. Por lo tanto, solicitar a estos que cuenten con una política de no discriminación ha ido creciendo como una práctica de las empresas participantes. De las empresas participantes 79% manifiesta haber trabajado en este sentido, por lo que invitamos al 21% restante a que implementen esta estrategia en el corto plazo.

Un importante 80% de las empresas que ya cuentan con esta estrategia, respondió que estas políticas incluyen e indican claramente lineamientos de no discriminación por orientación sexual e identidad de género.

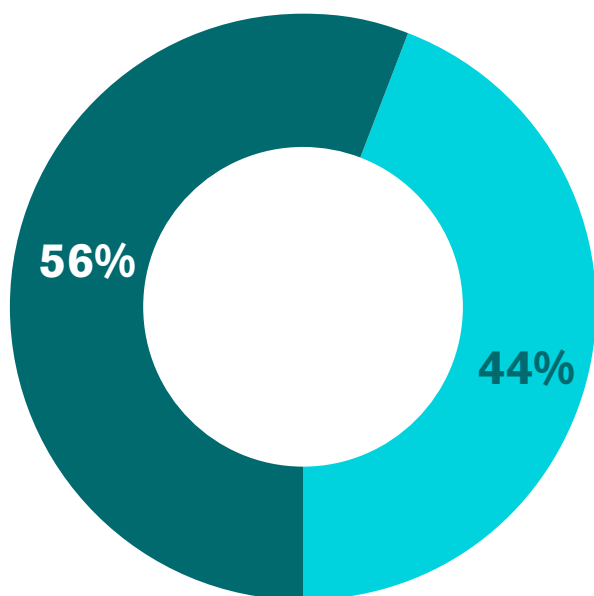
Cuenta con Política de no Discriminación para Proveedores		
Si cuenta	241	79%
No cuenta	64	21%
	305	100%

Tipo de Política de no Discriminación con el que se Cuenta Para Proveedores	Canal	%
Existe una política dirigida a proveedores sobre la relación de trabajo con la empresa y se indican claramente lineamientos de no discriminación por orientación sexual e identidad de género	170	56%
No se cuenta con ningún documento o lineamiento de este tipo	64	21%
Existe un código de conducta para proveedores donde se indican claramente lineamientos de no discriminación por orientación sexual e identidad de género	62	20%
En los procesos de licitación y concurso solicitamos a proveedores que incluyan en su carpeta sus certificaciones relacionadas a inclusión de personas LGBTQ+	9	3%
		100%

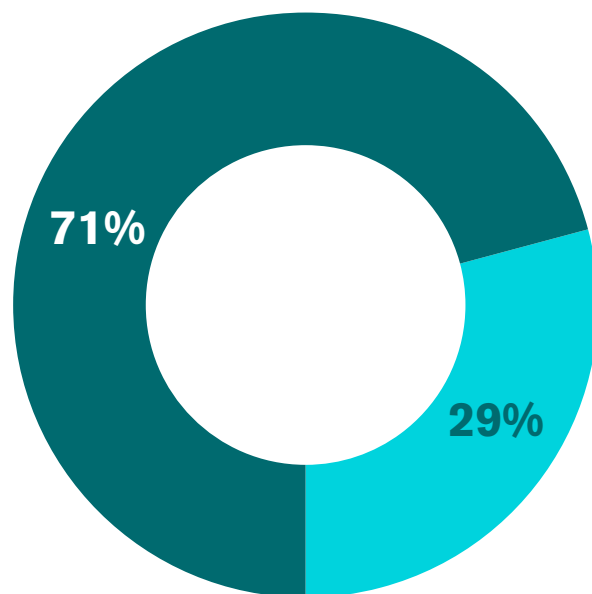
4 - Compromiso Institucional - Departamento de Diversidad e Inclusión

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

Las respuestas analizadas arrojan que 172 entidades laborales reportan que cuentan con esta área, lo que representa solo el 56% del total de las 305 participantes.



Del total de las 157 participantes que cuentan con un área específica, 122 reportan que opera desde México. El restante 29% tienen esta área desde su oficina matriz o regional en otro país.



Continuamos recomendando que, para contar con acciones con mayor proyección a corto plazo, será importante que las empresas consideren en sus estructuras locales el contar con un área específica enfocada tanto en especialización, como en tiempo y en recursos asignados, para trabajar todos los temas relacionados con Diversidad e Inclusión. Para aquellas empresas que reportan ya contar con dicha área, asegurarse de que se tengan objetivos claros, personal asignado de tiempo completo, nivel organizacional de decisión y presupuesto asignado.

5 - Compromiso Institucional

- Consejo de Diversidad e Inclusión
- Grupo de Empleados y Empleadas

Para esta certificación es fundamental que exista un grupo de personas que conviertan en acciones concretas lo planteado en las políticas de no discriminación.

Se espera que la empresa promueva el trabajo de un grupo de personas que sean las responsables de representar y escuchar a las diversidades que conforman la fuerza laboral, así como desde la parte institucional trabajar en consecuencia de su total integración. Idealmente la empresa contará con un área de Diversidad e Inclusión, de la que dependerá la creación y supervisión de un Consejo de Diversidad. En su defecto o ausencia, alguna de las áreas específicas de Recursos Humanos será la encargada de la supervisión del mismo.

El Consejo de Diversidad e Inclusión se encarga de revisar, conocer, estudiar y trabajar en favor de los diferentes grupos prioritarios. Dicho Consejo debería, idealmente, reunirse de manera periódica, formal y estructurada para atender las situaciones y necesidades de las personas LGBTQ+ y de otras poblaciones particulares. Sus integrantes representan las diferentes áreas y grupos minoritarios del universo interno de cada entidad laboral.

Si la empresa lo requiere, para poder abarcar toda la fuerza laboral, ya sea por el tamaño, distribución geográfica o por niveles internos, se espera que este Consejo promueva la creación de grupos de empleados y empleadas. Las personas que lo conforman trabajan como brazo ejecutor de dicho Consejo, pues son quienes tienen mayor alcance y representatividad en las diferentes áreas de la empresa.

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

Tienen Grupo de Empleados y también Comité de D&I	165	54.10%
Solo tienen un Comité de D&I / y no tienen un Grupo de Empleados	69	22.62%
Tienen Grupo de Empleados / No tienen Comité de D&I	57	18.69%
No tienen grupo de empleados / No tienen Comité de D&I	14	4.59%
Total Empresas	305	

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

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

Entre las empresas participantes, encontramos que 222 cuentan con algún tipo de grupo como los que se mencionaron. En los cuales participan aproximadamente **22,292 personas**, lo cual significa un 1.46% de la fuerza laboral total empleada por las empresas que participan en este índice.

Entre mayor profesionalización haya de estos grupos al interior de las empresas, se podrá contar con un insumo más específico de información que nutra las estrategias internas de la empresa.

Estas **22,292 personas** son quienes lideran las estrategias de inclusión LGBTQ+ de las empresas de más avanzada en México, al ser las que participan en este índice.

6 - Apoyo Ejecutivo

Sin duda, un factor de éxito para lograr resultados en favor de la población LGBTQ+ en los espacios laborales es el contar con referentes internos de alto nivel o representantes a nivel ejecutivo que encabecan estos esfuerzos.

Estos liderazgos utilizan su influencia para lograr que las estrategias tengan mayor impacto, mayor nivel de convencimiento en el grupo directivo, se asignen mayores recursos y sean más trascendentes para la operación y cotidianidad de la empresa.

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 liderazgos puedan hacer en favor del desarrollo de los miembros de los Consejos o Grupos de Empleados y Empleadas.

Con la información recabada este año, vemos que el 20% del total de las empresas participantes tienen personas LGBTQ+ en nivel directivo, que están fuera del clóset y que apoyan con su visibilidad de manera positiva a los temas de Diversidad e Inclusión. En el resto de las empresas, este apoyo recae en personas aliadas.

Empresas que Reportan Grupo de Empleados	222
Sin Apoyo Ejecutivo	6
Con Apoyo Ejecutivo	216

Con Apoyo Ejecutivo:

Aliados y Aliadas	154
LGBTQ+	62

7 - Entendimiento de la población LGBTQ+

Manejo de datos personales

Es de vital importancia comprender a gran detalle pero de forma confidencial y anónima tanto el alcance demográfico como la participación, opinión y empoderamiento de la población LGBTQ+ al interior de la empresa, por lo que hemos a partir de esta edición preguntado algunos puntos que nos parecen relevantes de comprender y compartir en ese reporte para cada vez más incentivar a que las empresas se involucren en estos también importantes procesos.

El 53% de las empresas reportó que el manejo de los datos personales y el aviso de privacidad incluyen como datos sensibles tanto Orientación Sexual como Identidad de Género, cuando el 33% ninguno de

La política de manejo de datos personales y el aviso de privacidad de la empresa incluyen específicamente como datos sensibles Orientación Sexual e Identidad de Género		
Ambos	162	53%
Ninguno de los dos	100	33%
Orientación Sexual	29	10%
Identidad de Género	14	5%
	305	100%

Invitamos a las restantes 47% de las empresas incluirlo o elevarlo de la forma que actualmente lo incluyen ya que es de suma importancia el correcto manejo de los datos sensibles en todas las poblaciones pero muy en particular la población LGBTQ+

Herramienta de autoidentificación

El 55% de las empresas participantes reportó que ya cuenta con una herramienta confidencial para la autoidentificación (individual) de las personas enfocada a obtener datos demográficos de la Diversidad e Inclusión, entre ellos edad, género, raza, religión, configuración familiar, orientación sexual, identidad de género, salud mental, etc.

La empresa cuenta con una herramienta específica para la auto identificación de las personas, enfocada exclusivamente en datos demográficos de la D&I		
Si Cuenta	168	55%
No Cuenta	137	45%
	305	100%

Contar con una herramienta de este tipo no solamente ayudará a las empresas a poder entender el tamaño de las diversas poblaciones al interior de la empresa si no, a facilitar la determinación de métricas, planes y programas de trabajo para cada vez ser más eficaces las estrategias de Diversidad e Inclusión.

Encuesta de clima o cultura organizacional

208 empresas o sea el 68% de las empresas participantes reportaron que no solo cuentan con encuestas anónimas de clima o cultura organizacional, sino que incluyen en ellas la auto identificación de la Orientación Sexual y/o la Identidad de Género junto con otros datos demográficos como género y edad.

En el último año, la empresa ha realizado encuestas anónimas al personal, como pulsos, encuestas de clima, productividad o similares donde las personas puedan, de manera voluntaria, auto identificar su Orientación Sexual y/o Identidad de Género junto con otros datos demográficos		
Si	208	68%
No	97	32%
	305	100%

Contar con información de cultura organizacional de la población LGBTQ+ ayuda a las empresas a comprender mejor el pulso y sentimiento de esta población, con ello ayuda a identificar puntos sensibles, áreas de oportunidad, así como fortalezas de liderazgo y organizacionales para definir una continua mejor estrategia de Diversidad e Inclusión.

Recomendamos al restante 32% de las empresas a sumarse en el corto plazo a esta iniciativa.

8 - Cultura de inclusión de personas trans

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

De las **305** empresas participantes en esta edición:

82 reportan tener una política específica de acompañamiento en transiciones de género

38 ya incluyen el marcador de género no binario en sus procedimientos, formularios y bases de datos

132 cuentan con políticas secundarias de apoyo en diferentes aspectos a la diaria convivencia con personas trans, tales como:

Política Específica Sobre uso de Baño y Vestidores	72
Política Específica Sobre el Reconocimiento Interno del Nombre Social	89
Política Específica Sobre Código Incluyente de Vestimenta	89
Política Específica Sobre el de uso de Pronombres	96

136 cuentan con prestaciones locales con enfoque a atención a personas trans, entre ellas reportan contar con:

Servicios de Acompañamiento Legal y Administrativo para Tansición Legal	74
Servicios de Acompañamiento Psicológico o Psiquiátrico	130
Servicios de Gastos Médicos Menores de Acompañamiento	39
Servicios de Gastos Médicos Mayores de Acompañamiento	56

169 han realizado capacitaciones de inclusión de personas trans a grupos de personal específico, las cuales indicaron estos grupos:

Atracción de Talento	147
Comunicación Externa	87
Comunicación Interna	124
Legal y Cumplimiento	81
Mercadotecnia y/o Ventas	68
Recursos Humanos General	150
Seguridad y Mantenimiento	53
Servicios Médicos	65
Servicios Alimentarios	31

175 cuentan con baños y/o vestidores de género neutro o abordan el tema desde su política interna, con esta distribución:

La política de uso de baños y vestidores sugiere el uso de la instalación acorde al género con que se identifica la persona	63
Tenemos instalaciones accesibles o familiares. Pero no están ligadas a una política de inclusión de personas trans	70
Sí tenemos, en todas nuestras instalaciones	57
Sí tenemos, donde se ha identificado personal trans	22

9 - Capacitación en Diversidad e Inclusión (incluye temática LGBTQ+)

Desde el año pasado y como parte de la evolución de las acciones inclusivas en las empresas, la capacitación se convirtió en un importante requisito para sumar al total de la calificación. Esto ha permitido a las empresas a mantener en práctica diaria las políticas y coadyuvar a la erradicación de la discriminación en el espacio laboral. Es a través de intervenciones educativas que podemos incrementar y fortalecer la inclusión.

El **88%** de las empresas participantes reportaron haber efectuado acciones de capacitación en temas específicos de Diversidad e Inclusión incluyendo los relacionados a las personas LGBTQ+. En comparación con el año pasado, este porcentaje disminuyó un 10%.

Se solicitó nuevamente a las empresas participantes que presentaran evidencia clara y contundente de que cuentan con una estrategia educativa en materia de diversidad sexual en al menos dos de tres momentos en la vida laboral de las personas:

- Nuevos ingresos (onboarding)
- Promociones y liderazgo (promotions and leadership/management)
- Capacitaciones permanentes y continuas a lo largo del año (permanant and/or regular training opportunities)

Si bien reconocemos el esfuerzo por parte de las empresas participantes para capacitar a su personal en al menos dos de estos tres momentos, invitamos a fortalecer cada vez más las estrategias educativas de tal forma que puedan tener intervenciones en materia de diversidad sexual en los tres momentos de la vida laboral de las personas.

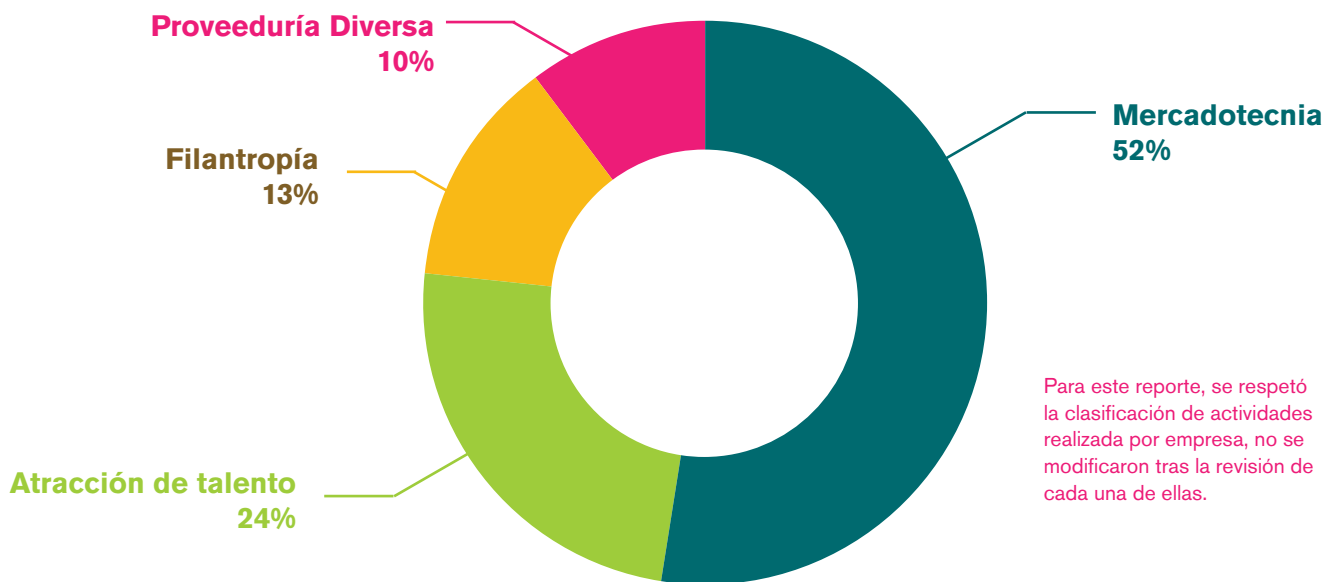
Capacitación en D&I (incluye LGBTQ+)		
Si Imparten	269	88%
No Imparten	36	12%
	305	100%

Modalidad de la Capacitación						
	A Personal de Nuevo Ingreso		A Personal en Nivel Liderazgo		Capacitación en General	
Si Imparten	289	94.8%	248	81.3%	291	95.4%
No Imparten	16	5.2%	57	18.7%	14	4.6%
	305	100%	305	100%	305	100%

10 - Compromiso Público

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

De las 305 empresas participantes, 294 sí reportaron al menos una acción de compromiso público y hasta un máximo de cinco. En total recibimos 1,120 evidencias de compromiso público entre todas las empresas. Algunas de empresas avanzadas incluso reportan en grupo diferentes acciones, lo cual incrementa este total.



La categoría de Proveeduría Diversa sin duda tendremos que reforzar en su concepto y diferentes opciones que la pueden considerar, ya que es de primordial importancia para este programa, el que podamos alcanzar a más empresas con la cultura de inclusión LGBTQ+.

Cabe notar que en este año sólo el 13% de las empresas tuvieron acciones de filantropía. Es importante hacer una invitación para que más empresas se sumen a estas acciones en beneficio de las organizaciones de la sociedad civil que trabajan a favor de la población LGBTQ+ a nivel local, estatal o nacional; mediante planes de trabajo concretos que destinen recursos humanos, materiales y financieros.

El que la categoría de Atracción de Talento alcance ya un 24%, nos permite observar que hoy las empresas están visualizando sus estrategias de diversidad e inclusión como un ventaja competitiva y que en el mercado laboral están siendo más atractivas a las nuevas generaciones.

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

SPOTLIGHT: PROGRAMAS DE EQUIDAD LABORAL

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

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

Tiempo después, la Fundación HRC expandió sus esfuerzos de inclusión laboral LGBTQ+ al sur del continente al asociarse con **Fundación Iguales**, el grupo de defensa LGBTQ+ más grande de Chile, para promover políticas inclusivas LGBTI+ y protecciones entre empresas y corporaciones chilenas a través de HRC Equidad CL. Lanzado en 2018, el programa con sede en Chile evaluó a más de 30 empresas en su informe inaugural de 2019 y 15 de ellas recibieron la designación de la Fundación HRC de “Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+”. En su índice 2023, reportaron la participación de 157 empresas, de las cuales 57 alcanzaron esta certificación local.

Con estos logros en México y Chile, la Fundación HRC estuvo en contacto con un sinnúmero de personas y entidades interesadas en todo el continente americano en llevar este programa de trabajo a más países. Por lo que en 2022 se anunció el lanzamiento de dos países más: Brasil y Argentina. Así, nació HRC Equidade BR en Brasil, de la mano de **Instituto Mais Diversidade**, en donde en su edición 2023 participaron 60 empresas, de las cuales 38 alcanzaron esta certificación local. De igual forma, nace en Argentina HRC Equidad AR de la mano y en alianza con el **Instituto de Políticas Públicas LGBTI+**, en donde en su reporte 2023 celebran que participaron 76 empresas, de las cuales 50 alcanzaron esta certificación local.

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

Dentro de las 253 empresas certificadas este año **30** empresas alcanzaron el máximo puntaje en más de dos de los países en donde la Fundación HRC cuenta con esta certificación.



Quíntuple Certificación

Las siguientes **5** empresas tienen la enorme distinción de alcanzar el puntaje más alto en nuestras cinco certificaciones, tanto en el CEI, como Equidad MX, Equidad CL, Equidade BR y Equidad AR:

Bayer de México
General Electric México (Vernova/ Aerospace)
J.P. Morgan
SAP Mexico
The Boston Consulting Group México

Cuádruple Certificación

Las siguientes **10** empresas tienen la distinción de alcanzar el puntaje más alto cuatro de nuestras certificaciones, pudiendo ser en el CEI, Equidad MX, Equidad CL, Equidade BR o Equidad AR:

Accenture
BASF
Cummins México
EY México
Lexmark México
Medtronic
Oracle
PepsiCo Alimentos México
Thomson Reuters
Uber

Triple Certificación

Las siguientes **30** empresas tienen la distinción de alcanzar el puntaje más alto en tres de nuestras certificaciones, pudiendo haber sido en el CEI, Equidad MX, Equidad CL, Equidade BR o Equidad AR:

Accor México
American Airlines
Arcos Dorados (McDonald's)
Avery Dennison
Bain & Company
Bank of America Mexico
BlackRock México Operadora
Bristol Myers Squibb de México
Capgemini México
Cargill de México
Cognizant
DELL
Dow
Ford
HP Inc
IBM Corp.
Intel México
Johnson & Johnson México

KPMG
KPMG Technology Services Americas- KTSA
Manpower Group
Marsh & McLennan México
Mattel de México.
McKinsey & Company
MSD
Novo Nordisk Inc.
Procter & Gamble Co.
Salesforce
Sodexo México On Site Services
Ternium
The Walt Disney Company México

Doble Certificación

Agradecemos y reconocemos a las **80** empresas que participan en dos de nuestras certificaciones, pudiendo haber sido en el CEI, Equidad MX, Equidad CL, Equidade BR o Equidad AR:

3M México & Maquilas

AbbVie México

Alcon

Amazon México

Amgen

Atento

AT&T México

Baker McKenzie

Banco Santander México

BD

Beiersdorf

Boehringer Ingelheim

British Embassy

Brown-Forman México

Carrier México

CBRE México

Chubb Seguros México

Coca-Cola México

Colgate-Palmolive

Corteva Agriscience

Cushman & Wakefield

Deloitte LLP

Diageo México

DirectTV

Eaton

Ecolab

ERM México

Flex México

General Motors de México

Gilead Sciences México

Globant México

Google Inc.

Greenberg Traurig

Honeywell

Hotel Hyatt Regency Mexico City

HSBC México

Hyatt Regency Merida

IHG Hotels & Resorts

Ingredion

IPG Mediabrand

Kearney

KPMG

Marriott International

MARS México

METLIFE MEXICO S.A. DE C.V.

Microsoft Corp.

MillerKnoll

Mondeléz International

Nestlé México

NH part of Minor Hotels MX

Nielsen

Nike de México

Omnicom Media Group México

PayPal México

Pfizer

PwC México

Randstad México

Reckitt

S&P Global

Sanofi

Schneider Electric

Scotiabank México

S.C. Johnson & Son Inc.

Seguros Monterrey New York Life

Sephora México

Shell México

Siemens

Softek

Starbucks Corp.

Steelcase Inc.

Syngenta

Unilever de México

Univar Solutions

Wabtec Corporation

**Walmart de México y
Centroamérica**

Warner Music México

Whirlpool Corporation

WTW- Willis Towers Watson

Zurich México

PROGRAMA EJECUTIVO DE MENTOREO CORPORATIVO DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Para el año de trabajo 2022-2023 de la certificación HRC Equidad MX 2024, cuyos resultados celebramos en este índice, el Programa Ejecutivo de Mentoreo Corporativo de Diversidad e Inclusión continuó su importancia y crecimiento. Esto permitió nuevamente invitar a que empresas participantes en años anteriores compartieran su experiencia con otras y sumarlas a esta certificación.

Objetivo:

Contar con un programa de acompañamiento institucional con el fin de incrementar el número de instituciones o empresas certificadas en el índice HRC Equidad MX como empresas incluyentes para las personas LGBTQ+, a través de compartir experiencias, mejores prácticas y ofrecer una guía ejecutiva a las empresas interesadas.

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

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

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

1. EMPRESAS MENTORAS

Hyatt Regency Mérida
Fluidra
Porter Novelli
Caterpillar Nuevo Laredo

2. EMPRESAS MENTEES

Hyatt Regency Villahermosa
Thermometrics
MSCI
Caterpillar México (Monterrey)

Este año 4 empresas participantes y previamente certificadas otorgaron apoyo y asesoría como mentoras a 4 empresas que participaron de manera efectiva en este índice y como prueba del éxito alcanzado, 3 obtuvieron la calificación más alta, lo que les permitirá ostentar la certificación HRC Equidad MX 2024.

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

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

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

HRC EQUIDAD MX 2024

CRITERIO DE PUNTAJE Y METODOLOGÍA

HRC Equidad MX 2024

CRITERIO DE EVALUACIÓN Y PUNTAJE

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

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

Como se anunció en abril de 2021, a partir de la 6ta edición se incorporó un cuarto pilar para evaluar a las empresas participantes: Desarrollo de competencias: educación y entrenamiento en diversidad e inclusión LGBTQ+. Con esto se asegura que las empresas que participan van en una adecuada evolución y las personas que colaboran dentro de estas empresas, cuentan con herramientas reales de impacto social y transformativo.

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

CÓMO OBTENEMOS LA INFORMACIÓN DE LOS EMPLEADORES

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

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

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

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

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

Las invitaciones a recibir el cuestionario y ser parte de Equidad MX 2024 fueron enviadas en mayo de 2023. Se recibieron expedientes completos hasta el último día de agosto del mismo año. Durante septiembre y octubre se realizó la revisión de la información a detalle y se solicitaron las aclaraciones pertinentes en los casos que así lo requirieron. Finalmente a mediados de noviembre se les dio a conocer a cada empresa su calificación final, previo a dar a conocer los resultados de manera pública el 5 de diciembre de 2023.

- 357 empleadores llenaron la ficha de inscripción de la certificación para recibir el cuestionario
- 311 empresas presentaron su expediente y fueron evaluadas oficialmente
- 6 empresas fueron excluidas del reporte final por no completar las evidencias solicitadas
- 53 empresas alcanzaron un puntaje entre 15 y 90 puntos
- 254 empresas alcanzaron 100 puntos y por ende nuestro emblema de certificación

MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR LGBTQ+

Los empleadores que, tras la evaluación de sus evidencias, alcanzan el puntaje máximo de 100 puntos, son reconocidos como “Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+ - HRC Equidad MX 2024” y son bienvenidos a utilizar este emblema en sus esfuerzos de reclutamiento, mercadotecnia, comunicación interna y externa:



IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN: CONSTANCIA Y RENOVACIÓN

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

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

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

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

CRITERIOS Y PUNTAJE

Pilar 1 - Adopción de Políticas de No Discriminación		
Criterio 1	Políticas De No Discriminación / Equidad De Oportunidad De Empleo incluyen:	Puntaje
	a. Uso de término "Orientación Sexual" para todas las operaciones	15 puntos
	b. Uso de términos "Identidad de Género" o "Identidad de Género y Expresión de Género" para todas las operaciones	15 puntos
Pilar 2 - Compromiso Institucional		
Criterio 2	Competencia Organizacional LGBTQ+	
	c. Existencia de Consejo de Diversidad e Inclusión ó Grupo de Empleados	20 puntos
Pilar 3 - Desarrollo de competencias		
Criterio 3	Educación y Entrenamiento en Diversidad e Inclusión LGBTQ+	
	Se tienen evidencias de dos de tres programas: Capacitación para personas de nuevo ingreso Actualización en promoción interna o cambio de nivel Contenidos de capacitación disponibles a todo nivel	20 puntos
Pilar 4 - Compromiso Público		
Criterio 4	Actividades Públicas para Apoyar la Inclusión LGBTQ+	
	Acción 1 - Mercadotecnia, filantropía, atracción de talento y proveeduría diversa	10 puntos
	Acción 2 - Mercadotecnia, filantropía, atracción de talento y proveeduría diversa	10 puntos
	Acción 3 - Mercadotecnia, filantropía, atracción de talento y proveeduría diversa	10 puntos
	HRC Equidad MX calificación máxima	100 puntos

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

CRITERIO 1

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

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

CRITERIO 2

Competencia Organizacional LGBTQ+ (20 puntos)

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

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

CRITERIO 3

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

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

- A. Nuevo ingreso** Atienden de manera obligatoria un entrenamiento en el cual se presenta específicamente que el contenido de la política de no discriminación, equidad de oportunidad de empleo o equivalente enlista la no discriminación entre personas por motivos de orientación sexual e identidad de género. Provee definiciones y escenarios que ilustran la aplicación de la misma.
- B. Actualización en ascenso/promoción interna o cambio de nivel** Cualquier persona que esté a cargo de un equipo de trabajo, deberá atender con carácter de obligatorio un entrenamiento que presenta específicamente que el contenido de la política de no discriminación, equidad de oportunidad de empleo o equivalente enlista la no discriminación entre personas por motivos de orientación sexual e identidad de género. Provee definiciones y escenarios que ilustran la aplicación de la misma.
- C. Contenidos de capacitación disponibles a todo nivel** Personal de todos los niveles, sindicalizado, mandos medios y directivos tienen disponible para su asistencia voluntaria y suma de créditos internos de capacitación anual continua, entrenamientos que refuercen y desarrollen habilidades para evitar la no discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.

CRITERIO 4

Compromiso Público (30 puntos)

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

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

HRC EQUIDAD MX 2024

MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR LGBTQ+



MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR LGBTQ+ 2024

La Fundación Human Rights Campaign está orgullosa de reconocer a 254 empleadoras que cumplen todos los criterios para obtener 100 puntos y la designación al ser un Mejor Lugar para Trabajar LGBTQ+ para 2024. La suma de estas empresas tienen un alcance a nivel nacional a lo largo y ancho de todo México. Para obtener este puntaje, estas empresas realizaron acciones contundentes para establecer e implementar políticas, programas y procedimientos específicos para asegurar la equidad a las personas LGBTQ+ en sus espacios laborales.

3M México & Maquilas	AutoZone	Carrier México
AbbVie México	Avery Dennison	Caterpillar Monterrey
Accenture	Bain & Company Mexico	Caterpillar Nuevo Laredo
Accor México	Baker McKenzie	CBRE México
Adecco México	Banco Sabadell México	Chevez Ruiz Zamarripa
Aeroméxico	Banco Santander México	Chubb Seguros México
albo	Bank of America Mexico	Cisco
Alcon	Banregio	CISS
ALD Automotive-LeasePlan México	BASF	Citibanamex
Allianz Partners México	BAT México	Coca- Cola FEMSA México
Almar Resort Luxury LGBT	Bayer de México	Coca-Cola Mexico
Amazon México	BD	Cognizant
Amdocs México	BESO by LLYC	Colgate Palmolive
American Airlines	BlackRock México Operadora	Conduent
American Express	Brandsight	Constellation Brands
Amgen	Bristol Myers Squibb de México	Corteva Agriscience
AMS	Brown-Forman México	Creel, García-Cuéllar, Aiza y Enríquez
another	Buró de Crédito	Cummins México
Arcos Dorados (McDonald's)	Capgemini México	Cushman & Wakefield
AstraZeneca	CAPSUS	Daimler Buses México
AT&T México	Cardif	Daimler Truck México
Atento México	Cargill de Mexico	Dalberg

DDB México	Havas Group México	Lubrizol
DELL	Haz	Madison Agency Partners
DHL Express México	Here Technologies	MAGNO HUMANO Y XOOKMX
DHL Supply Chain México	Hilti	ManpowerGroup
Diageo México	Hogarth México	Marriott Customer Engagement Center Mexico City
DORMIMUNDO®	Holcim Mexico	Marriott International
Dow	Honeywell	MARS México
Eaton	Hospital San Agustín	Marsh McLennan México
Ecolab	Hotel Hyatt Regency Mexico City	Mattel de México
Edelman México	HP Inc	Maxion Structural Components México
Edenred México	HSBC México	Maxion Wheels
El Palacio de Hierro	Hyatt Regency Merida	Maypo/Stendhal/Farmacéuticos Vida
Embajada Británica en México	Iberdrola México	McCann Worldgroup
Encora	IFF México	McKinsey & Company
ENGIE	IFT	Medtronic
Eosis	IHG Hotels & Resorts	METLIFE MÉXICO S.A. DE C.V.
ERM México	Improving México	Mezcal Amarás
Experts Sustainability Consultants	Infonavit	Michelin Mexico
EY México	Ingredion	Mijares Angoitia Cortés y Fuentes
FedEx Express México	Instituto Nacional Electoral (INE)	MillerKnoll
Fibra Uno	Intel México	MMK Group
Flex México	IPG Mediabrands	Mondelēz International
Fluidra	J.P. Morgan	MSCI
Ford	Jabil	MSD
General Electric Mexico (Vernova/ Aerospace)	JAR Electronica Aplicada / Inno- vación y Soporte en Impresión	Nameless Global
General Motors de México	John Deere México	Nestlé México
Genomma Lab Internacional	Johnson & Johnson México	Neta Comunicación
Gilead Sciences México	Jugos del Valle - Santa Clara	Nexu
GIZ México	Kavak	NH part of Minor Hotels MX
Globant México	Kearney	Nike de México
GM Financial de Mexico	Kellogg Company México	Nissan Mexicana & NR Finance México
Google Mexico	KPMG	Novartis
Greenberg Traurig	KPMG Technology Services Americas - KTSA	Nowports México
Grupo Axo®	KTBO	NTT DATA Services Mexico
Grupo Maritimex	Laboratorios Servier México	Nu México
Grupo Terán	LEGO	
Grupo Wunderman Thompson	Lexmark Mexico	
Harman de México Querétaro		

Ogilvy
Oliver Wyman México
Omnicom Media Group México
Oracle
Organon
Oxígeno Arquitectura
P&G México
PageGroup
Path Logistic
PayPal México
Penguin Random House
Pentafon
PepsiCo Alimentos México
Pfizer
Philip Morris México
Porter Novelli
Practitravel
Profesionales en Inventarios
Pueblo Bonito Beyond Hospitality
PwC México
Randstad México
Reckitt
Robert Bosch MX
S&P Global
Salesforce
Salud Integral SW
Sánchez Devanny
Sanofi
Santamarina y Steta
SAP México
SC Johnson
Schneider Electric
Schneider National de Mexico
Scotiabank México
Seguros Monterrey New York Life
Sempra Infraestructura
Sephora México
Shell México
Siegfried Rhein
Siemens
SkyAlert
Smurfit Kappa México
Sodexo México On Site Services
Softtek
Sony Music Entertainment México
Steelcase México
Stefanini México
STO Contact Center
Swiss Re
Syngenta
TAO Publicidad & Eventos®
Tecnológico de Monterrey
Ternium
Thales Mexico
The Boston Consulting Group México
The Home Depot México
The Walt Disney Company México
Thermo Fisher Scientific
Thermometrics México
Thomson Reuters
Ualá
Uber
Under Armour México
Unilever de México
Univar Solutions
Viva Aerobus
VMLY&R México
Volkswagen de Mexico
VON WOBESER
Walmart de México y Centroamérica
Warner Music México
WeeCompany
Western Union México
Whirlpool Corporation
Wizeline
WTW - Willis Towers Watson
Zurich México

APÉNDICES

Apéndice A: Puntaje por industria

Criterio de Calificación de la Certificación HRC Equidad MX

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

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

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

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

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

2024 Puntaje Indica el puntaje obtenido para este año de certificación.

2023 Puntaje Indica el puntaje obtenido en la certificación 2023 en caso que haya participado la empresa. De estar en blanco significa que este es su primer año de participación.

500 Expansión Indica la posición de la empresa en el listado 2023 de Las 500 empresas más importantes de Expansión. De estar en blanco significa que la empresa no aparece en dicho listado.

APÉNDICES A Puntaje por industria

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterio					Posición		
		15 Puntos	15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos	2024 Puntaje	2023 Puntaje	500 Expansión
		Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5			
Aeroespacial y Defensa									
Thales Mexico	Morelos	15	15	20	20	30	100	100	
Aerolíneas									
Aeroméxico	CDMX	15	15	20	20	30	100		
American Airlines	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Viva Aerobus	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	148
Alimentos, Bebidas y Comestibles									
Arcos Dorados (McDonald's)	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	391
Brown-Forman México	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	486
Cargill de Mexico	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	
Coca- Cola FEMSA México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	20
Coca-Cola Mexico	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	184
Constellation Brands	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Corteva Agriscience	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	
Diageo México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	324
IFF México	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	
Ingredion	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	150
Jugos del Valle - Santa Clara	CDMX	15	15	20	20	30	100		
Kellogg Company México	Querétaro	15	15	20	20	30	100	100	294
MARS México	Querétaro	15	15	20	20	30	100	100	168
Mezcal Amarás	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Mondelēz International	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	120
Nestlé México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	57
PepsiCo Alimentos México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	45
Grupo Modelo	CDMX	15	15	20	20	10	80	100	39
Heineken México	Nuevo León	15	15	20	0	30	80		
Archer Daniels Midland	CDMX	15	15	20	0	0	50		

APÉNDICES A Puntaje por industria

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterio					Posición		
		15 Puntos	15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos	2024 Puntaje	2023 Puntaje	500 Expansión
		Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5			
Grupo Omniflife-Chivas	Jalisco	15	15	0	0	10	40		
Alta Tecnología / Fotografía / Equipo Científico									
Here Technologies	Guanajuato	15	15	20	20	30	100	100	
Honeywell	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	
Intel México	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	
Asociaciones y Organizaciones No Lucrativas									
CISS	CDMX	15	15	20	20	30	100		
GIZ México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Instituto Nacional Electoral (INE)	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Memoria y Tolerancia	CDMX	15	15	0	0	0	30	100	
Automotriz									
Cummins México	San Luis Potosí	15	15	20	20	30	100	100	
Daimler Buses México	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	
Daimler Truck México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	491
Ford	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	17
General Motors de México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	6
Harman de México Querétaro	Querétaro	15	15	20	20	30	100		
Kavak	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	322
Maxion Structural Components México	Coahuila	15	15	20	20	30	100	100	
Maxion Wheels	Chihuahua	15	15	20	20	30	100		
Michelin Mexico	Querétaro	15	15	20	20	30	100	100	
Nissan Mexicana & NR Finance México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	13
Volkswagen de Mexico	Puebla	15	15	20	20	30	100		
Bridgestone	CDMX	15	15	20	0	0	50	65	251
Banca y Servicios Financieros									
albo	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	
ALD Automotive-LeasePlan México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	

APÉNDICES A Puntaje por industria

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterio					Posición		
		15 Puntos	15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos	2024 Puntaje	2023 Puntaje	500 Expansión
		Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5			
American Express	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	
Banco Sabadell México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	343
Banco Santander México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	34
Bank of America Mexico	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	296
Banregio	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	171
BlackRock México Operadora	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Buró de Crédito	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Citibanamex	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	30
Edenred México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
GM Financiera de México	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	308
HSBC México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	58
Infonavit	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	28
J.P. Morgan	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	326
MSCI	Nuevo León	15	15	20	20	30	100		
Nexu	CDMX	15	15	20	20	30	100	80	
Nu México	CDMX	15	15	20	20	30	100		
PayPal México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Scotiabank México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	74
Ualá	CDMX	15	15	20	20	30	100	80	
Western Union México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Clip	CDMX	15	15	20	0	30	80		
Mastercard México	CDMX	15	15	20	0	30	80	100	
Moody's	CDMX	15	15	20	20	10	80		
Resuelve tu Deuda	CDMX	0	0	20	20	20	60	100	
Bufetes de Abogados									
Baker McKenzie	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Creel, García-Cuellar, Aiza y Enriquez	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Greenberg Traurig	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	

APÉNDICES A Puntaje por industria

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterio					Posición		
		15 Puntos	15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos	2024 Puntaje	2023 Puntaje	500 Expansión
		Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5			
Mijares Angoitia Cortés y Fuentes	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Sánchez Devanny	CDMX	15	15	20	20	30	100		
Santamarina y Steta	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
VON WOBESER	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Consultoría y Servicios a Empresa									
Accenture	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Adecco México	CDMX	15	15	20	20	30	100		
AMS	Nuevo León	15	15	20	20	30	100		
Atento México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	465
Bain & Company Mexico	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Brandsight	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Capgemini México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
CAPSUS	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Chevez Ruiz Zamarripa	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	
Cognizant	Jalisco	15	15	20	20	30	100		
Conduent	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	
Edelman México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Eosis	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	
ERM México	CDMX	15	15	20	20	30	100		
Experts Sustainability Consultants	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	
EY México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Globant México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Kearney	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
KPMG	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
LLYC	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
MAGNO HUMANO Y XOOKMX	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
ManpowerGroup	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	390
Marsh McLennan México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
McKinsey & Company	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	

APÉNDICES A Puntaje por industria

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterio					Posición		
		15 Puntos	15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos	2024 Puntaje	2023 Puntaje	500 Expansión
		Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5			
Google Mexico	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Greenberg Traurig	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Grupo Axo®	Estado de México	15	15	20	20	30	100	50	202
Grupo Maritimex	CDMX	15	15	20	20	30	100	90	
Grupo Terán	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Dalberg	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
EPAM Systems	Jalisco	15	15	20	0	30	80		
LDM - Logística de México	CDMX	15	15	0	20	30	80	100	
LLYC	CDMX	15	15	20	0	30	80	100	
NielsenIQ	CDMX	15	15	20	0	30	80	100	
Tsol	CDMX	0	0	20	20	20	60	100	
B+F	CDMX	15	15	0	0	0	30		
Correo y Entrega de Carga									
Grupo Wunderman Thompson	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Harman de México Querétaro	Querétaro	15	15	20	20	30	100		
Havas Group México	CDMX	15	15	20	20	30	100		
Haz	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	
Cuidado de la Salud									
Here Technologies	Guanajuato	15	15	20	20	30	100	100	
Hilti	CDMX	15	15	20	20	30	100	70	
Hogarth México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Devlyn	CDMX	15	15	20	20	10	80	80	
Grupo GAMI	Baja California	15	15	20	0	0	50	100	
Diversos									
Holcim Mexico	CDMX	15	15	20	20	30	100	70	152
Honeywell	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	
Gayosso	CDMX	15	15	20	0	0	50	60	484
Editoriales e Imprentas									
Hospital San Agustín	Zacatecas	15	15	20	20	30	100	100	
Hotel Hyatt Regency Mexico City	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	

APÉNDICES A Puntaje por industria

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterio					Posición		
		15 Puntos	15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos	2024 Puntaje	2023 Puntaje	500 Expansión
		Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5			
Path Logistic	Estado de México	15	15	20	20	30	100		
Gayosso	CDMX	15	15	20	0	0	50	60	484
Editoriales e Imprentas									
MMK Group	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Penguin Random House	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Energía y Servicios Públicos									
ENGIE	CDMX	15	15	20	20	30	100		
Iberdrola México	CDMX	15	15	20	20	30	100		
Sempra Infraestructura	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	109
Siemens Energy	CDMX	15	15	20	0	30	80	100	
Enel México	CDMX	15	15	0	0	30	60	100	
Entretenimiento y Medios Electrónicos									
Sony Music Entertainment México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
TAO Publicidad & Eventos®	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
The Walt Disney Company México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Warner Music México	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	
Cinépolis	Michoacán	15	0	20	20	30	85	50	49
Equipo informático y de Oficina									
JAR Electronica Aplicada / Innovación y Soporte en Impresión	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	
Lexmark Mexico	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Steelcase México	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	
Fabricación									
3M México & Maquilas	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	240
Avery Dennison	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	
Carrier México	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	
Caterpillar Monterrey	Nuevo León	15	15	20	20	30	100		
Caterpillar Nuevo Laredo	Tamaulipas	15	15	20	20	30	100	100	

APÉNDICES A Puntaje por industria

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterio					Posición		
		15 Puntos	15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos	2024 Puntaje	2023 Puntaje	500 Expansión
		Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5			
Colgate Palmolive	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Eaton	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Flex México	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	54
Fluidra	Baja California	15	15	20	20	30	100	100	
General Electric Mexico (Vernova/Aerospace)	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Jabil	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	40
MillerKnoll	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	
Reckitt	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Salud Integral SW	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	
Schneider Electric	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	313
Siemens	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	218
Thermo Fisher Scientific	Baja California	15	15	20	20	30	100		
Thermometrics México	Baja California	15	15	20	20	30	100		
Whirlpool Corporation	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	
Xylem Mexico	Querétaro	15	15	20	20	10	80	50	
Franslux SA de CV	Estado de México	15	15	0	0	0	30		
Farmacéutica									
AbbVie México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Alcon	CDMX	15	15	20	20	30	100		
Amgen	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
AstraZeneca	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	353
Bayer de México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	135
Bristol Myers Squibb de México	CDMX	15	15	20	20	30	100		
Genomma Lab Internacional	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	220
Gilead Sciences México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Laboratorios Servier México	CDMX	15	15	20	20	30	100		

APÉNDICES A Puntaje por industria

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterio					Posición		
		15 Puntos	15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos	2024 Puntaje	2023 Puntaje	500 Expansión
		Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5			
Maypo/Stendhal/Farmacéuticos Vida	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	360
MSD	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Novartis	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	364
Organon	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Pfizer	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	341
Sanofi	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	235
Siegfried Rhein	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Teva México	CDMX	15	0	20	20	20	75		
Ferring	CDMX	15	15	20	20	0	70	100	
Distribuidora Therso	CDMX	15	15	0	0	20	50	100	
Hoteles, Resorts y Casinos									
Accor México	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	
Almar Resort Luxury LGBT	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	
Hotel Hyatt Regency Mexico City	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Hyatt Regency Merida	Yucatán	15	15	20	20	30	100	100	
IHG Hotels & Resorts	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	
Marriott Customer Engagement Center Mexico City	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Marriott International	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
NH part of Minor Hotels MX	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Pueblo Bonito Beyond Hospitality	Baja California Sur	15	15	20	20	30	100	100	351
Hyatt Regency Villahermosa	Tabasco	15	15	20	20	0	70	70	
Grupo Xcaret	Quintana Roo	15	15	20	0	10	60	50	
Ingeniería y Construcción									
Hilti	CDMX	15	15	20	20	30	100	70	
Holcim Mexico	CDMX	15	15	20	20	30	100	70	152
John Deere México	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	
Robert Bosch MX	CDMX	15	15	20	20	30	100		

APÉNDICES A Puntaje por industria

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterio					Posición		
		15 Puntos	15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos	2024 Puntaje	2023 Puntaje	500 Expansión
		Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5			
Cemex México	Nuevo León	15	15	20	0	30	80	100	11
ICA Fluor	CDMX	15	15	0	20	20	70		
Inmobiliaria, Comercial									
CBRE México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Cushman & Wakefield	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Fibra Uno	CDMX	15	15	20	20	30	100		
Instalaciones Médicas para la Salud									
Hospital San Agustín	Zacatecas	15	15	20	20	30	100	100	
Minería y Metales									
Ternium	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	26
Minoristas y Productos de Consumo									
P&G México	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	95
AutoZone	Nuevo León	15	15	20	20	30	100		
LEGO	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	
Mattel de México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
SC Johnson	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Sephora México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
The Home Depot México	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	121
Unilever de México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	149
Walmart de México y Centroamérica	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	3
Inditex	CDMX	15	15	20	20	0	70		
L'Oréal México	CDMX	15	15	0	0	20	50		
Muebles para el Hogar									
DORMIMUNDO®	CDMX	15	15	20	20	30	100		
IKEA	CDMX	15	0	0	0	0	15		
Petróleo y Gas									
Shell México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
PEMEX	CDMX	15	15	20	0	0	50	100	1

APÉNDICES A Puntaje por industria

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterio					Posición		
		15 Puntos	15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos	2024 Puntaje	2023 Puntaje	500 Expansión
		Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5			
Productos de Papel y Bosque									
Smurfit Kappa México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	155
Programas de Cómputo									
Encora	Sonora	15	15	20	20	30	100	100	
Publicidad y Mercadotecnia									
another	CDMX	15	15	20	20	30	100	80	
BESO by LLYC	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
DDB México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Grupo Terán	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Grupo Wunderman Thompson	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Havas Group México	CDMX	15	15	20	20	30	100		
Hogarth México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
IPG Mediabrands	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
KTBO	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Madison Agency Partners	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
McCann Worldgroup	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	
Nameless Global	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Neta Comunicación	CDMX	15	15	20	20	30	100		
Ogilvy	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Omnicom Media Group México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Porter Novelli	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
VMLY&R México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
GroupM México	CDMX	15	15	20	20	20	90	100	
GIDEAS	CDMX	15	15	20	0	0	50		
Grupo Expansión	CDMX	15	15	0	0	10	40	20	
Química y Biotecnología									
BASF	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Dow	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	185

APÉNDICES A Puntaje por industria

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterio					Posición		
		15 Puntos	15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos	2024 Puntaje	2023 Puntaje	500 Expansión
		Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5			
Ecolab	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	430
Lubrizol	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Syngenta	CDMX	15	15	20	20	30	100		
Univar Solutions	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Henkel	Estado de México	15	0	20	0	30	65	100	212
Qiagen México	Estado de México	15	15	20	0	10	60		
Ropa, Moda, Textiles, Tiendas Departamentales									
El Palacio de Hierro	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	113
Grupo Axo®	Estado de México	15	15	20	20	30	100	50	202
Nike de México	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	
Under Armour México	Estado de México	15	15	20	10	30	100	100	
C&A México	Jalisco	15	15	0	0	30	60	50	
Pirma	Estado de México	15	15	20	0	0	50	30	
Seguros									
Allianz Partners México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	201
Cardif	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Chubb Seguros México	CDMX	15	15	20	20	30	100	50	189
METLIFE MÉXICO S.A. DE C.V.	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	71
Seguros Monterrey New York Life	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	127
Swiss Re	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
WeeCompany	CDMX	15	15	20	20	30	100	50	
Zurich México	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	140
Charles Taylor	Estado de México	15	15	20	0	30	80	100	
Servicios de Alimentación y Mantenimiento de Inmuebles									
Sodexo México On Site Services	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	

APÉNDICES A Puntaje por industria

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterio					Posición		
		15 Puntos	15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos	2024 Puntaje	2023 Puntaje	500 Expansión
		Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5			
Servicios de Cómputo, de Almacenamiento de Datos y Tecnológicos									
Amdocs México	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	
DELL	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
HP Inc	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	
Improving México	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	
KPMG Technology Services Americas - KTSA	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
NTT DATA Services Mexico	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Oracle	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Salesforce	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
SAP México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	297
SkyAlert	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Softtek	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	193
Stefanini México	CDMX	15	15	20	20	30	100		
Uber	Estado de México	15	15	20	20	30	100	100	
Wizeline	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	
Microsoft México	CDMX	15	15	20	0	20	70	100	
IBM México	CDMX	15	15	0	0	30	60	100	
Compucom	CDMX	15	15	20	0	0	50	70	
Grupo CVA	Jalisco	0	0	0	0	20	20		
Servicios por Internet y Ventas al por Menor									
Amazon México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Google Mexico	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Mercado Libre	CDMX	0	0	20	20	30	70	65	129
Tabaco									
BAT México	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	289

APÉNDICES A Puntaje por industria

Empleador	Ubicación Corporativo	Criterio					Posición		
		15 Puntos	15 Puntos	20 Puntos	20 Puntos	30 Puntos	2024 Puntaje	2023 Puntaje	500 Expansión
		Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4	Criterio 5			
Philip Morris México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	204
Telecomunicaciones									
AT&T México	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	80
Cisco	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Haz	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	
IFT	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
Pentafon	CDMX	15	15	20	20	30	100	100	
STO Contact Center	Jalisco	15	15	20	20	30	100	100	
Nokia México S.A. de C.V	Estado de México	15	15	20	20	20	90	100	
Cirion Technologies Mexico	CDMX	15	15	20	0	30	80	100	
Transportación y Viajes									
Grupo Maritimex	CDMX	15	15	20	20	30	100	90	
Nowports México	Nuevo León	15	15	20	20	30	100		
Practitravel	Estado de México	15	15	20	20	30	100	80	
Turismo y Convenciones	CDMX	15	15	20	0	30	80	100	
Alger Viajes	Estado de México	15	15	20	0	20	70	100	
Universidades e Institutos Tecnológicos									
Tecnológico de Monterrey	Nuevo León	15	15	20	20	30	100	100	

APÉNDICES B Participación histórica de empresas

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

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

Agradecemos la participación en ediciones anteriores de las siguientes 74 empresas:

Empleador	Participaciones Anteriores	Máximo Puntaje Alcanzado
Access Quality	2	100
Adidas	2	100
Adient	2	50
AirBnB	3	100
Aon	4	100
AXA partners	2	100
Banco Base	1	50
Best Buy	2	100
bp	1	50
Castro & Rodríguez Asesoría Jurídica & Consultoría	1	100
Club Premier	1	40
Corad Meeting Planner	1	60
Creative Society	2	100
Deloitte Consulting	3	100
Deloitte Delivery Center	1	80
DiDi	1	100
Discovery Networks	1	90
DLL México	2	70
Facebook Mexico	4	100
Ferran Martínez Abogados	1	100
Festival Internacional de Cine de Los	4	100
Finatrade	1	100

Fleishman Hillard	2	100
Givaudan de México	2	100
GlaxoSmithKline Consumer Healthcare México	3	100
Golfo Energy	1	50
Green Me	1	65
Grupo Afekto	3	100
Grupo JAR	2	100
Grupo Lala	1	100
GSK Farma	1	100
Guy Carpenter	1	100
Haworth by papsa	2	80
HDI Seguros	1	90
Hoteles City	1	100
ICU Medical de México	1	80
Kantar - WPP (Kantar, TNS, Millward Brown)	2	100
KIO Networks	1	80
Kraft Heinz	2	100
kubo.financiero	1	50
Lievan	1	100
Maderma	1	100
Market Pro	3	100
Metco®	4	100
Micronet de México	1	50
minu	2	100
Mundo Joven Travel Shop	4	100
Natura	2	100
Nielsen	5	100
OfficeYA Centro de Negocios	4	100

OMESE	1	100
Pernod Ricard México y House of Tequila	6	100
PÚBLICO Coworking	2	100
Puma México	1	65
Roche	1	70
Rubixware	2	100
Segmenta Group	1	80
SLLM	2	100
Sonova	4	100
Spotify	1	100
Stellantis Mexico	1	85
Talent Center	3	100
TE Connectivity	6	100
Teletrac Navman	1	100
Trane	1	45
Transcabo	1	30
Trösten Transport	3	100
UGN	1	70
VF México	2	100
Virgin Mobile	1	70
Volteo Digital	4	100
VYMSA Labs	1	30
Wabtec Corporation	2	100
WeWork Mexico	3	100

EVOLUCIÓN Y CRECIMIENTO

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

Tras incorporar el criterio de educación y entrenamiento de manera oficial en la tabla de puntaje, a partir de la 6ta edición se añadieron preguntas que nos ayudarán a indagar más sobre:

- Alineación de proveedores a políticas de no discriminación de la empresa
- Uso con enfoque LGBTQ+ de la línea de ética, promoción de su uso y capacitación al personal que la atiende
- Declaración de datos sensibles a la orientación sexual e identidad de género
- Autoidentificación como persona LGBTQ+ a través de herramientas o encuestas generales
- Uso y promoción de una herramienta específica de auto-identificación basado en demográficos

Se separó en un capítulo específico la “Cultura de inclusión a personas trans”, con lo cual se analiza el compromiso de la empresa basado en:

- Políticas de acompañamiento a transiciones de género, prácticas o guías específicas en varios temas
- Reconocimiento del marcador de género “X” para personas no binarias
- Prestaciones de servicios médicos y legales
- Capacitación a personal de diferentes áreas sobre esta población

Además que seguimos recolectando información sobre:

- Reconocimiento de parejas del mismo sexo en prestaciones y sus tipos
- Reconocimiento de diferentes configuraciones familiares
- Paridad en prestaciones para padres y madres cuando se trata de maternidad/paternidad más allá de prestaciones de ley

En siguientes ediciones se trabajará en el detalle de estas preguntas para poder contar con información más precisa que nos permita, en corto plazo, definir nuevos criterios de evolución para esta certificación.

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

CONSEJO CONSULTIVO EMPRESARIAL

Presentación del

CONSEJO CONSULTIVO EMPRESARIAL 2023

HRC EQUIDAD MX

Agradecemos a las 17 personas, de 14 diferentes empresas o instituciones que aceptaron sin ningún interés personal más que el colaborar, nuestra invitación a formar parte del Consejo Consultivo Empresarial de HRC Equidad MX 2023.

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

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

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

Cristina Ocaña Inclusion Champion Latin America 3M	Ramses Aldana LGBT group leader Accenture	Jorge Guevara Corporate Affairs & Communications VP LA American Express
Adriana Rojas VP - Diversidad e Inclusión Co-chair Josune González AT&T	Miriam Villafaña Directora de Responsabilidad Social Baker McKenzie	Diana Geofroy VP de Recursos Humanos Colgate Palmolive
Abril Rodríguez Líder de Norte LATAM Diversidad e Inclusión Co-chair Mauricio Ariza EY	Karla Arnaiz Executive Director, México HR & Latin America Talent, Diversity and Inclusion J.P. Morgan	Nerea Aragonés Principal Kearney
Ari Rodríguez Retail Intelligence Communications Leader LATAM / PRIDE ERG Leader LATAM NielsenIQ	Héctor Solís Gerente Global Programas Corporativos RH Schneider	Karla Elizabeth Urriola Directora de la Oficina Nacional de Género y Comunidad Segura Co-chair Zinia Padilla Tecnológico de Monterrey
Roberto López Squad lead de Engagement lead LGBTQ+ Walmart	Xochitl Blanco Supplier Operations Sr Manager Whirlpool	

AGRADECIMIENTOS

Los resultados de HRC Equidad MX 2024, ya en su séptima edición dan fe del continuo crecimiento desde su lanzamiento oficial en 2016. Queremos extender nuestro agradecimiento al grupo de empresas que han estado con nosotras y nosotros desde el principio, y a todas aquellas que se han unido al programa a través de los años y han hecho posible esta labor. Su genuino compromiso por crear y promover lugares de trabajo inclusivos para la fuerza laboral LGBTQ+ en todo México nos inspira para continuar trabajando para avanzar y lograr la plena inclusión de todos los empleados LGBTQ+ en el país.

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

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

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

Gracias a Eric Bloem, Vicepresidente de Programas y Defensa Corporativa, y al apoyo recibido desde las oficinas centrales de HRCF en Washington por su liderazgo y guía al Programa Global de Equidad Laboral.

A Alec Carrasco y su equipo por su conocimiento técnico en manejo de nuestra base de datos y herramienta electrónica. A Robert Villaflor, Josette Matoto, y Courtney Ray por la esmerada guía editorial y trabajo en diseño de este reporte HRC Equidad MX 2024. A Hillary Esquina, Jose Soto, y Simon Garcia por su apoyo de mercadotecnia y coordinación digital. También a Francisco Hernandez y Kathryn Smith por su experiencia y asistencia en comunicaciones.

Queremos extender nuestro agradecimiento a nuestros socios implementadores de HRC Equidad MX en México: Fernando Velázquez, Francisco Robledo, María Antonieta Ocampo y Ángel Candia de ADIL, cuya pasión y esfuerzo continuo aseguran el éxito año tras año.

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

EQUIPO HRC EQUIDAD MX

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

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

Antes de incorporarse a la Fundación HRC, trabajó en el espacio corporativo como socia comercial de recursos humanos y como profesional de desarrollo de liderazgo, diseñando e implementando currículos de capacitación para organizaciones en múltiples industrias, como el comercio minorista y las telecomunicaciones. Shawnie tiene una licenciatura de la Universidad de Iowa y una certificación de Líder en Diversidad, Equidad e Inclusión de la Universidad de Northwestern.

Carlhey Bolz, Directora Adjunta de Negocios Globales Fundación Human Rights Campaign

En este cargo, Carlhey lidera Equidad México, Chile, Argentina y Equidade Brasil, los cuatro programas nacionales diseñados para promover lugares de trabajo inclusivos LGBTQ+. También apoya otros proyectos relacionados como la asociación Tent, la campaña #workingpositively y el Corporate Equality Index (CEI) que apoya el diálogo con empresas, corporaciones y gobiernos para crear coaliciones en apoyo de la igualdad LGBTQ+ a nivel mundial.

Antes de unirse a la Fundación HRC, Carlhey trabajó en IREX implementando la Iniciativa Jóvenes Líderes de las Américas (YLA) del Departamento de Estado de E.U.A. donde desarrolló un currículo y colaboró con organizaciones asociadas para diseñar experiencias de aprendizaje interactivos para líderes y emprendedores de todo el hemisferio occidental. Anteriormente, Carlhey trabajó en una red global que identifica, educa y conecta negocios de mujeres con el sector privado para diversificar sus cadenas de suministro. Además, Carlhey pasó más de dos años en Perú como voluntaria del Cuerpo de Paz trabajando con jóvenes rurales para promover el liderazgo y la igualdad de género.

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

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

En este cargo, Baylee facilita las iniciativas globales de equidad laboral y proporciona apoyo logístico a todo el equipo del Programa de Equidad Laboral. Antes de unirse a la Fundación HRC, Baylee trabajó en una variedad de espacios de defensa de la justicia social. Baylee tiene una doble licenciatura en Estudios de Desarrollo Internacional y Estudios de Género y una asignatura secundaria en la idioma española de la Universidad de California en Los Ángeles.

Fernando Velázquez, Socio Implementador

HRC Equidad MX

Cuenta con más de 30 años de experiencia a nivel corporativo y más de 10 años en materia de Diversidad Sexual y de Género. Fue fundador y líder de la Red de Empleados LGBTQ+ de American Express en México. Igualmente, cofundó, en el año 2014, Pride Connection México. Fue miembro del directorio de la Federación Mexicana de Empresarios LGBT. Es conferencista en diferentes temas de Diversidad e Inclusión y LGBTQ+ con diversas audiencias nacionales e internacionales. Socio Consultor de ADIL Diversidad e Inclusión Laboral. Ha recibido múltiples reconocimientos incluyendo innovación, negocios, consultoría, liderazgo, diversidad y redes de empleados, destacando en 2016 el recibido de Pride Connection México por “La pasión dedicada a fomentar la creación de ambientes laborales incluyentes y diversos en México” y ha participado como columnista en la revista Defensor de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

Francisco Robledo, Socio Implementador

HRC Equidad MX

Emprendedor y activista educativo en temas LGBTQ+, 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 LGBTQ+ en México 2018. Conferencista y columnista en temas de inclusión laboral. Robledo es Licenciado en Informática por la UNAM.

Ma. Antonieta Ocampo, Socia Implementadora

HRC Equidad MX

Diseñadora Gráfica por la Universidad Anáhuac del Sur, tiene un MBA en el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas IPADE. Es especialista en capacitación y consultoría en temas de diversidad e inclusión, bienestar y mindfulness. Cuenta con diversas certificaciones y cursos en materia de Recursos Humanos como Change Management, Competing with Integrity, Desarrollo de Otros, Inteligencia Emocional y Servicio Sorprendente. Tuvo a su cargo el lanzamiento de un programa para la inclusión de Personas con Discapacidad en Cinépolis, donde también recibió el reconocimiento “Gold Medal” otorgada por Brandon Hall Awards 2016 por mejores prácticas de capacitación. Desde hace algunos años participa en diversos foros que promueven la diversidad e inclusión laboral.

Ángel Candia, Socio Implementador

HRC Equidad MX

Estudió Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales en el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), ha desempeñado diversos cargos en la iniciativa privada y el sector público, dentro de los que destaca su paso por la Cámara de Diputados. Es socio consultor de ADIL. Además, trabaja en el desarrollo de políticas públicas en materia de estrategias de prevención de VIH. Se desempeña también como psicoterapeuta sexual, con un posgrado en Sexualidad Humana y una formación en Psicoterapia Sexual y Sexología Clínica. En 2019, fue seleccionado como delegado del British Council para representar a México en el programa Future Leaders Connect que, dentro de otras cosas, impulsa proyectos de jóvenes con una visión de cambio global a través de la implementación de políticas públicas. Recientemente, fue seleccionado como uno de los 50 personajes que transforman México, por la Revista Quién, en su edición especial Quién 50, que se publicó en noviembre del presente año 2021.



HUMAN
RIGHTS
CAMPAIGN
FOUNDATION

2024

EQUIDAD MX™

**PROGRAMA GLOBAL
DE EQUIDAD LABORAL**

hrc.im/soyequidadmx

hrc.im/MXInclusionTrans

equidadmx@hrc.org